SYNTEC
新 代 科 技

# 2025 永續報告書
# Sustainability Report



# 目錄 CONTENTS


## CH 0
### 前言 03
關於本報告書 04
經營者的話 05

## CH 1
### 營運績效 07
1.1 公司簡介 08
1.2 主要業務與營運績效 11
1.3 稅務治理 14
1.4 公協會成員 15
1.5 肯定與榮耀 16

## CH 2
### 永續發展 17
2.1 永續治理 18
2.2 SDGS 永續發展目標 20
2.3 利害關係人議合 23
2.4 重大性議題鑑別 25
2.5 重大性議題評估結果 26
2.6 永續目標與管理 28

## CH 3
### 公司治理 30
3.1 組織治理與架構 31
3.2 誠信經營與法規遵循 34
3.3 風險管理 38
3.4 供應鏈管理 39
3.5 資訊安全管理 44

## CH 4
### 產業創新 49
4.1 研發創新 50
4.2 產品品質 56
4.3 客戶關係 59

## CH 5
### 綠色環境 63
5.1 氣候變遷管理 64
5.2 溫室氣體排放管理 70
5.3 能源管理 72
5.4 水資源管理 74
5.5 廢棄物管理 75

## CH 6
### 幸福職場 76
6.1 多元職場 77
6.2 人才培育 85
6.3 薪資與福利 92
6.4 職場健康與安全 98

## CH 7
### 社會參與 106
7.1 產學合作 107
7.2 社會共好 109
7.3 在地創生 111
7.4 新代教育基金會 113

## CH 8
### 附錄 117
GRI Standards 對照表 118
SASB 對照表 126
上市上櫃公司氣候相關資訊 127
新代科技相關體系證書 130
獨立第三方確信意見聲明書 131

# CH0

# 前言

## Preface

關於本報告書 04
經營者的話 05



# 關於本報告書 GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-5 GRI 2-14

新代科技股份有限公司（以下簡稱新代科技或本公司）自 2025 年起每年定期發行永續報告書，主動向所有關注新代科技的利害關係人揭露非財務資訊，持續傳遞永續發展的作為，致力與利害關係人溝通並回應其需求，2025 年永續報告書（以下簡稱「本報告書」）為新代科技第二本報告書，下一本報告書預計在 2027 年 8 月發行。

## 報告書撰寫依據

本報告書之內容架構參照全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）發布之 GRI 準則 2021 年版，以及依照永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）針對工業機械與物品（Industrial Machinery & Goods）發布的揭露標準及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）架構進行揭露。

## 報告書編制

本報告書中的財務數據，係經安永聯合會計師事務所簽證之財務年報資料，以新台幣為計算單位，相關統計數字則採用經金融監督管理委員會（以下簡稱「金管會」）認可之國際財務報導準則。報告書非財務績效之數據蒐集過程，係透過日常營運管理的數據、教育訓練、議題討論，按 GRI 準則及揭露項目要求，說明新代科技在經濟、社會及環境面向的績效。各項揭露項目內容數據資訊的蒐集、量測及計算方法，係以符合臺灣法規要求為主要依據，若法規無特別規定，則以國際標準為主，如無國際標準可適用，則參考產業標準或產業慣例。

## 資料範疇與審查

| | | |
|---|---|---|
| 資料範疇 | 組織內 | ▪ 本報告書揭露的資料涵蓋期間自 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。<br>▪ 報告書內容涵蓋經營管理、環境保護與社會參與的各種作為與績效數據。<br>▪ 報告書主體僅包含新代科技台灣母公司營運據點，目前尚未揭露海內外子公司之資料。 |
| | 組織外 | 組織外之揭露範圍，包括顧客、股東、供應商及社區。 |
| 審查 | 內部審查 | ▪ 本報告書資料及數據經由各部門同仁蒐集與彙整，先由部門主管進行審查，再提交至永續發展組彙整與編輯。待所有數據與資料完備後，由各部門主管初步確認內容後提至永續執行委員會審閱，經提報永續發展暨風險管理委員會核定，最終提報董事會核定。<br>▪ 本報告書的資料與數據皆建立標準化規格表，作為內部管理的標準流程，確保數據與資料品質之可信度。 |
| | 外部審查 | 新代科技委任勤業眾信聯合會計師事務所對本報告書部分資訊，按中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則 3000 號（TWSAE 3000）非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件，進行有限確信（Limited Assurance），確信報告附於本報告書附錄。 |

## 聯絡方式

聯絡人：永續發展組 蘇怡頤
電話 / 分機：(03)666-3553
電子郵件：esg@syntecclub.com.tw
企業網址：https://www.syntecclub.com/
永續發展專區：https://www.syntecclub.com/

如您對報告書內容有所疑問或建議，請與我們連絡

## 新代科技管理系統驗證概況

| 項目 | 驗證 / 保證準則 | 驗證 / 保證單位 |
|---|---|---|
| 品質管理 | ISO 9001：2015 | 台灣檢驗科技股份有限公司 |
| 溫室氣體盤查 | ISO 14064-1：2018 | 台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司 |
| 資訊安全管理 | ISO 27001：2022 | 台灣檢驗科技股份有限公司 |
| 職業安全衛生 | ISO 45001：2018 | 台灣檢驗科技股份有限公司 |

註：驗證 / 保證報告附於本報告書附錄。

# 經營者的話 GRI 2-22

致各位讀者，新代科技很榮幸地發表我們集團新一年度的《ESG 永續報告書》。這不僅是一份回顧與展望的報告，更是我們對企業社會責任承諾的具體體現、以及行動宣言。守護地球與打造更優質的就業環境，是新代集團責無旁貸的信念，也是我們實現永續經營價值的重要基石。

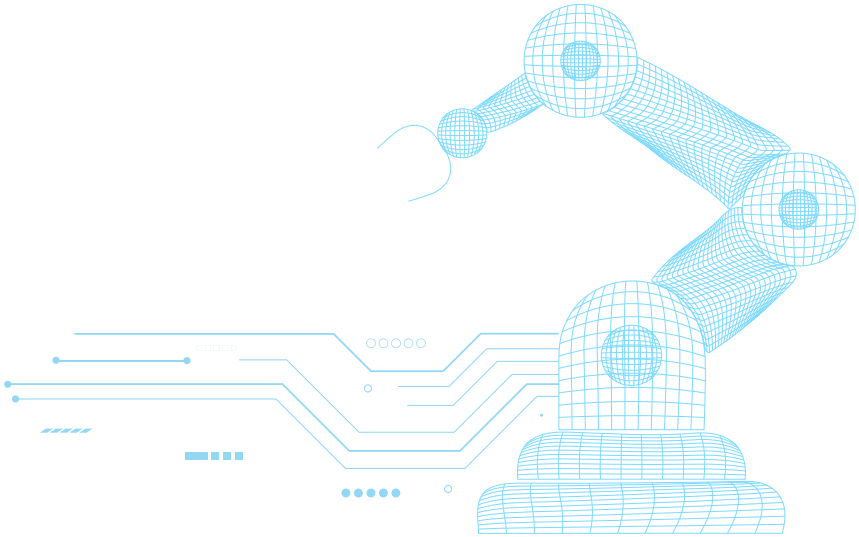
## 關於新代科技：三十而立，逆境締造營收里程碑

新代科技自 1995 年創立，今年，我們正式邁入第 30 週年 - 對新代科技而言，是極具意義的一年。新代科技從台灣發跡，逐步拓展到中國大陸、東南亞、南亞、土耳其、以及美洲之全球佈局；在工具機控制領域，我們始終秉持著「最值得信任的電控夥伴」的品牌信念，兢兢業業地為客戶提供優質的服務、穩定的品質、以及更多共創價值的經營循環。2025 年，即便在全球政治情勢複雜且國際市場動盪不安的情況下，新代科技依然展現了極強的經營韌性，繳出傲人的成績單：集團年度營收將近 140 億元大關，創下歷史新高。 站在 30 週年的新起點，我們也在 2025 年正式完成上市，邁向資本市場的新紀元，這不僅象徵公司治理邁向更高標準，更是我們對客戶、股東與夥伴最誠摯的長期承諾。

新代科技長期深耕於工具機控制器的軟體及硬體技術研發，主力產品包括工具機控制器系統、伺服驅動、伺服電機等。旗下聯達智能專注於智慧製造解決方案，包括工業機器人、協作機器人、工業互聯軟體、自動化系統等，推動產業升級；另一品牌，正鉑雷射，則專注於雷射與電漿應用等減碳製程設備，聚焦工業智慧零碳化。新代集團憑藉一站式工業 4.0 解決方案，融合 IIoT、大數據與雲端計算等應用，提供客戶完整的解決方案，實現數位轉型、智慧工廠的願景。在市場與生態系布局方面，新代除了穩固既有市場基礎外，也積極拓展海外版圖，透過集團綜效，以「台灣深根、全球協作」為核心，結合海外跨國營運平台的智慧化支持，逐步形塑新代獨有的「智慧系統服務網」，成為驅動全球製造業邁向高階數位化與智慧化的重要推手。

## 打造綠色機械生態系 共築永續未來

面對全球氣候變遷與減碳趨勢，我們深刻認知，企業的存在不僅是為了創造經濟價值，更要在社會與環境中發揮正面影響力，凝聚各方各面的資源與共識，一起改善環境。正因如此，新代科技積極推動綠色供應鏈的建構，從源頭開始降低對環境的衝擊，始終以綠色轉型為核心策略。我們積極投入資源，爭取產品節能標章認證、打造綠色機械生態系，期望成為傳統產業轉型的推動者。新代科技將環境承諾轉化為具體的管理行動，自 2024 年正式啟動溫室氣體盤查專案以來，我們秉持科學數據驅動的精神，並於 2025 年順利取得 ISO 14064 第三方認證，為集團的減碳藍圖奠定堅實基礎。未來，我們將持續擴大溫室氣體盤查範疇，確保排放足跡的透明化，並嚴格遵循金管會所制定之上市櫃公司永續發展路徑，透過技術創新與資源優化，致力落實環境守護與低碳營運，實踐與自然共存的企業永續願景。



## 人文關懷 人才至上

我們相信人文關懷與人權重視是企業責任不可或缺的一環。新代科技的每一位員工，都是我們最溫暖且堅實的資產。企業所有策略的源頭，都在於人才到位，因此我們致力於創造一個安全、包容、且充滿成長機會的工作環境。為了建立更為直接且透明的對話管道，深入傾聽每位同仁對於職場環境、薪酬福利及職涯發展的真實心聲，我們於 2025 年辦理員工價值與體驗（Employee Value Proposition, EVP）調查。透過量化數據與質化意見的蒐集，精準辨識員工最重視的關鍵價值要素，進而優化各項組織政策，致力於打造一個讓同仁擁有高度歸屬感、能發揮所長且與公司共同成長的卓越職場體驗，實踐企業與人才雙贏的永續承諾。未來，我們不僅期望成為客戶心中最值得信任的電控夥伴，更希望成為員工心中最值得託付的企業夥伴，攜手共同成長與茁壯。同時，新代教育基金會持續支持新竹市各級學校及教育單位，以提升青少年身心靈教育及獎掖在地學子為宗旨，除協助教師進行課程發展、支持學子課後多元活動，近年更致力於數位公民素養、社會情緒學習等教師共備課程與學子講堂，期許在快速多變的科技時代，協助教育、投資未來。

## 邁向永續 展望未來

展望未來，我們將進一步加強與社會的連結，實踐對社會的承諾。隨著正式進入資本市場，我們將以更透明且開放的溝通方式，與利害關係人共同構建更美好的未來。在永續發展的道路上，新代科技願與所有夥伴攜手並肩，即使面對變動的國際局勢，仍將堅定地為世界帶來更多正向改變。

謝謝每一位支持我們的夥伴，讓我們一起為更綠色、更包容、更美好的未來而努力！



新代科技 董事長兼總經理

**蔡尤鏗**



新代科技 總監及永續暨風險委員會主席

**黃芳芷**

# CH1

# 營運績效

## Business Performance

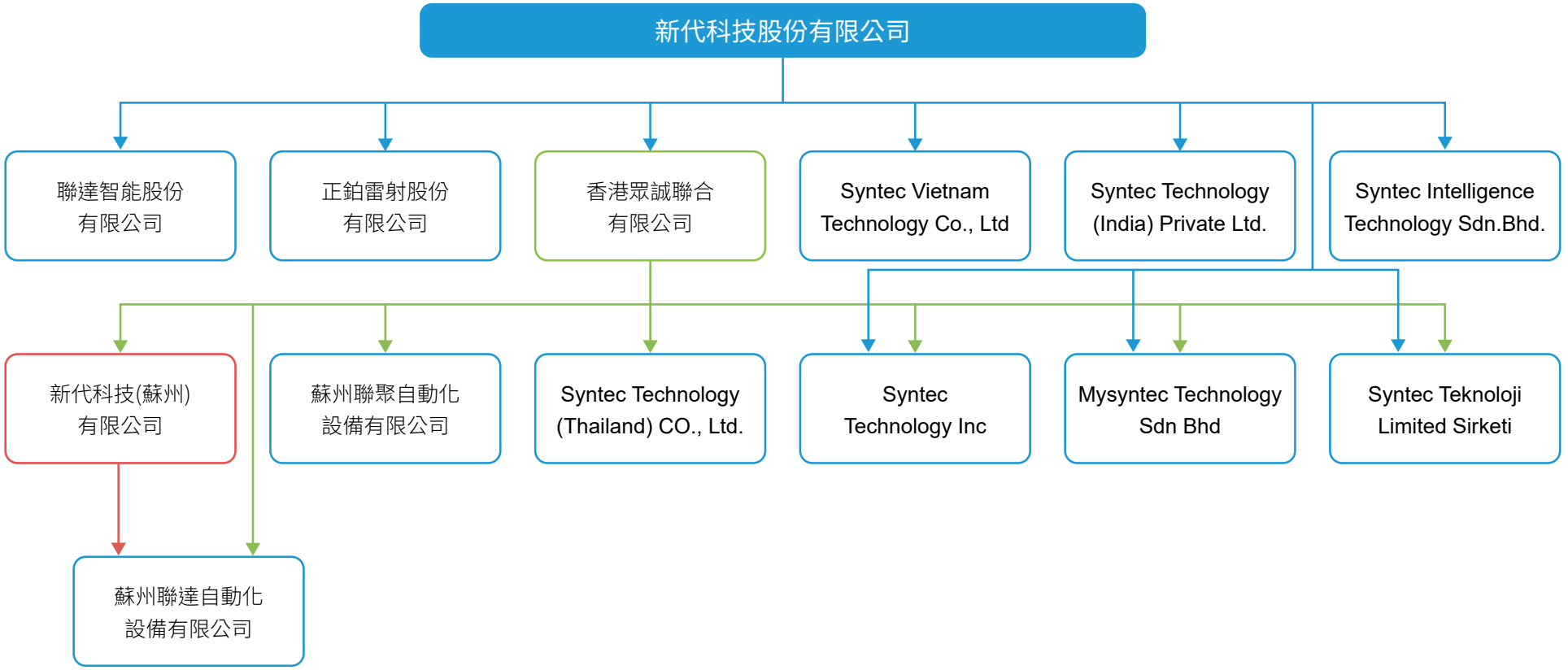
1.1 公司簡介 08
1.2 主要業務與營運績效 11
1.3 稅務治理 14
1.4 公協會成員 15
1.5 肯定與榮耀 16



# 1. 營運績效

## 1.1 公司簡介 GRI 2-6

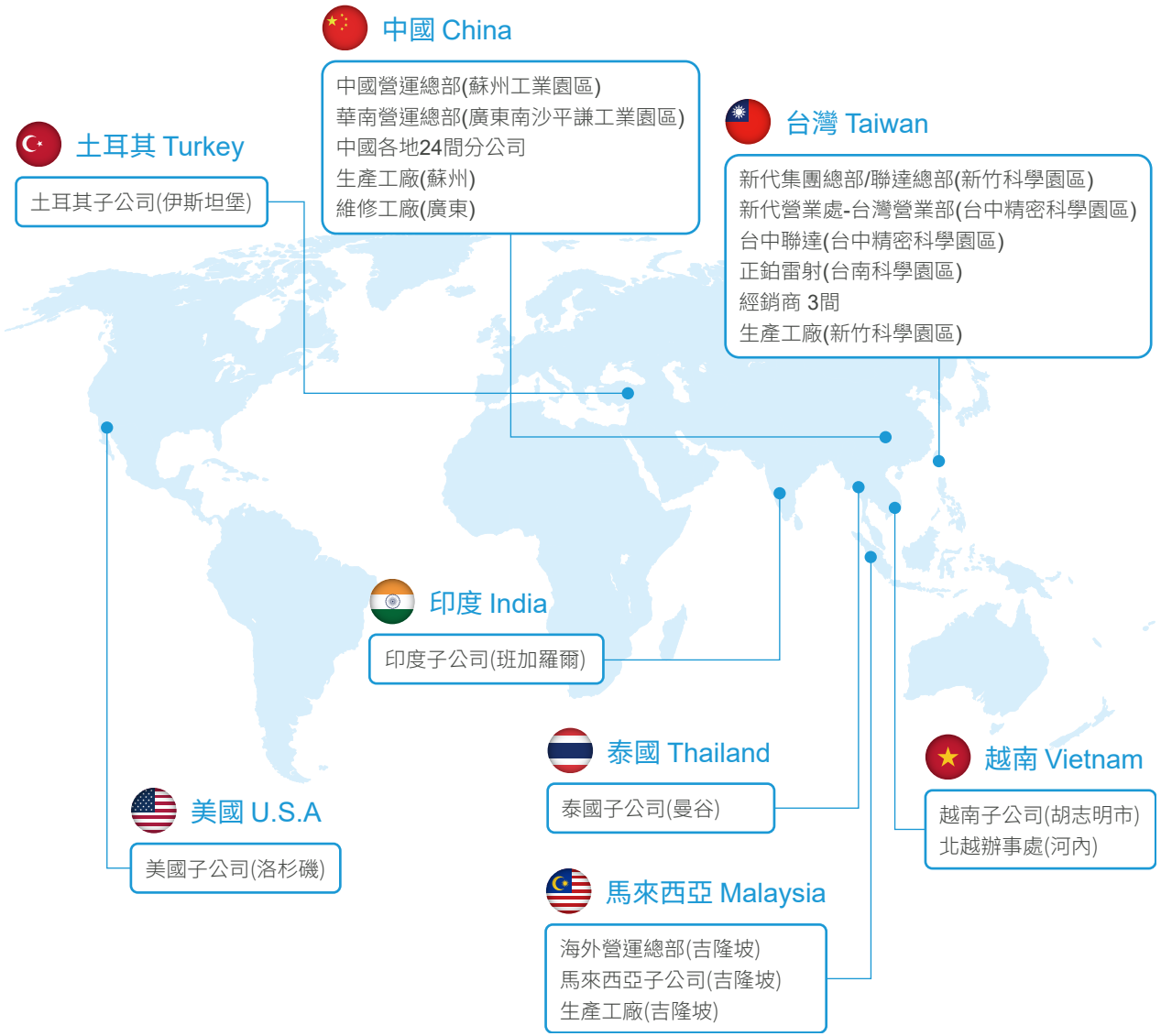
新代科技股份有限公司成立於 1995 年 8 月 3 日，以值得信任的電控夥伴聞名。主要專注於精密設備控制器領域，以自有品牌在全球銷售，並致力於工業 4.0 解決方案、智慧機械、工業人工智慧以及智慧生產線等領域的創新，提供全面的軟硬體開發和整合應用服務。旗下有聯達智能、正鉑雷射、香港眾誠、Syntec Intelligence Technology Sdn Bhd、Syntec Vietnam Technology Co., Ltd、Syntec Technology (India) Private Ltd.、Syntec Technology Inc、Mysyntec Technology Sdn Bhd、Syntec Teknoloji Limited Sirketi 及 Syntec Technology (Thailand) Co., Ltd 等十家子公司，營業據點橫跨歐洲、美洲、亞洲三大洲，外銷占比約為 98%。



本公司致力於滿足當前多元化產業及高精度製造需求，透過提供一站式的工業 4.0 解決方案，將工業物聯網（IIoT）、大數據分析、雲端計算及智慧自動化技術無縫整合，為客戶量身打造全面性的解決方案，並藉由此一整合性平台，客戶能夠實現製造流程的數位轉型，提升運營效率、減少資源浪費，並加速邁向智慧工廠的願景。

| 新代科技股份有限公司 | |
|---|---|
| 股票代碼 | 7750 |
| 總部位置 | 新竹科學園區新竹市研發二路 25 號 |
| 企業網站 | https://www.syntecclub.com/ |
| 實收資本額（單位：新台幣元） | 718,430,000 |
| 產品產量 | 控制器： 223,630 pcs<br>伺服產品：190,308 pcs<br>智慧製造產品：智慧製造產品因涵蓋軟、硬體及專案銷售，無法以數量衡量之 |

## 全球營運據點



新代科技長期憑藉產品品質與技術創新能力，持續深耕市場，並與客戶維持良好關係，致力透過「思辨創新」、「誠實正直」、「積極團隊」的企業文化，期許成為客戶值得信任的電控夥伴。




- 以批判性思考，進行問題分析與解決。
- 以嚴謹流程，進行產品創新方案。
- 跨領域思維與專業能力養成。

- 說到做到，建立信任關係。
- 正向思考，遵守公司政策及規範。
- 即時回饋，提前預警，找出應變方案。
- 分享完整且正確資訊。

- 主動溝通，遇到問題找方法。
- 系統性思考，跨部門合作，無本位主義。
- 以客戶為中心解決痛點，當責態度超越期望，以公司營運效益為目標。

# 1.2 主要業務與經營績效 GRI 201-1

新代專注工具機領域，產品涵蓋車銑床與產業機械控制器，以高度技術創新、加值型應用及完善售後服務，深得顧客信任。除工具機控制器外，近年來亦將產品延伸至高端主軸伺服方案、線性馬達及直驅馬達等。因應智慧自動化趨勢，積極開發產業專機及各類型機械手臂控制器，期許能提供相關整合加值產品，以滿足各產線智慧化及自動化需求。此外，新代科技持續導入智慧節能設計，提升加工速度與精度，並著重降低能源消耗與材料耗損，驅動產業升級，助力企業邁向永續經營；更進一步以「工業 4.0」作為新技術發展主軸，積極於相關領域進行資源整合與布局。

集團旗下子公司聯達智能，以機械手臂與雲端平台為核心，順應世界工業變化局勢，進而發展多功能面向的智慧化產品與應用服務，提供客戶完整的解決方案，實現智慧製造、智慧工廠的願景。

**車銑床 工具機**
車床
銑床
五軸機
高光/玻璃機

**伺服產品**
驅動器
伺服電機
主軸電機
編碼器

**產業專機**
木工機
鈑管專機
雷射機

**自動化**
泛用型自動化
視覺

**機器人**
SCARA
並聯機械手
多關節機械手
直角機械手
協作手臂
中控系統

**雲端**
IOT
MES
生產排程計畫
品質管理系統

## 1.2.1 機床產品

以 CNC 控制器作為機械智慧化的核心，致力於開發高品質、高效率的電控解決方案。透過搭載智慧感測器、結合 AI 應用與數位孿生技術，實現虛實整合的智慧製造，並提供更友善的開發工具與操作介面，提升加工穩定性與客製化彈性。


22MA 15 吋分離式控制器


220TB 10 吋標準式控制器

**次世代機床控制器 220TB PLUS 榮獲 2026 台灣精品獎**
該產品整合機台與機械手臂控制，並搭載智慧斷屑切削功能，展現新代在高效與永續上的實踐力。

### ⊙ 節能績效

**智慧進給功能**
- 鑄件開粗：加工時間從 45 分 56 秒減少至 36 分 47 秒，效率提升 **23%**。
- 鋁件產品開粗：加工時間從 2 分 48 秒減少至 2 分 28 秒，效率提升 **11.9%**。

**走心機防碰撞**
預先判斷與干預危險區域，降低撞機風險與維修成本，減少非預期停機造成的能源浪費。

**路徑平滑技術**
- 優化轉角平滑度，針對含小圓特徵的加工路徑可提升 **2-10%** 的效率。

## 1.2.2 產機產品

將高精度控制視為智慧製造的核心，開發雷射與折彎產品即時監測與自動補償技術，確保高品質輸出的同時，大幅降低能耗與試折損耗。磨床產品則結合感測與數據分析，有效延長設備壽命並減少非預期停機；配合專機產品的模組化設計，靈活兼顧產線彈性與能效。透過跨產品線的智慧化升級，我們持續協助客戶打造高效率、低碳排的綠色生產環境，將永續經營理念轉化為可落地的智慧工廠方案。



730CA 雷射切割控制器



HC-C-P 泛用自動化控制器

### ⊙ 節能績效

#### 虛實整合減少浪費

透過「折彎機 3D 功能」自動生成步序與模擬，減少實機試錯次數與材料報廢，解決傳統仰賴師傅經驗導致的高耗時與不穩定問題。

#### 硬體減量

控制器內建標準電子凸輪與溫控PID功能，減少外部溫控器等硬體購置，降低建置成本與資源消耗。

#### 折彎 3D 自動排序與模擬

大幅縮短新品導入與換線時間，每個工件平均減少**25%**的人工編程時間，並顯著降低因試折錯誤產生的廢料。

#### 優化加工效率

透過改進雷射切割隨動機制與磨床修砂模組，提升設備稼動率，從而降低單位生產能耗。

## 1.2.3 機器人產品

針對製造業長期缺工的挑戰，機器人應用不僅是填補勞動力缺口的解方，亦逐步成為企業推動減碳的重要方向。生產模式自動化有助於降低整體生產過程中的碳排放，但導入機器人的減碳成效，仍有賴於產線智慧化程度的提升。新代開發的機器人單元（Robot Cell）工藝技術與中控系統，正是協助客戶提升產線效率、有效降低能源消耗與碳排放的關鍵。



81R 機器人控制器



聯達協作型機器人

### ⊙ 節能績效

#### 車床一機一手

拖動試教&負載辨識降低導入門檻，輕量化設計減少能源耗損。

#### All-in-One 控制方案

同步控制工具機與手臂降低配線成本與硬體複雜度。

#### 協作機器人

節省廠房空間並降低自動化導入門檻增加產線彈性，提升整體稼動率。

#### 中控刀具換刀管理模組

視覺化刀具壽命管理，提升效率避免刀具過度磨耗或斷裂導致的報廢或非預期停機。

## 1.2.4 雲端產品

SynFactory 品質管理模組透過數位化技術，將傳統繁瑣的品管流程轉型。支援他品牌量測儀器數據設備自動讀取，並兼容串接他廠牌控制器，實現數據自動讀取與閉環控制。



雲端產品

### ⊙ 節能績效

**無紙化與數據留存**

將檢驗數據數位化歸檔並保留15年以上，消除紙本作業並滿足品質回溯規範。

**主動預防浪費**

從被動檢驗轉向主動預防，透過數位看板顏色管理提醒巡檢狀態，確保品檢計畫執行，減少批量報廢風險。

**遠端自動化刀具補償**

實現測量與補償的自動化閉迴路，預期降低設備停機時間達10%，顯著提升產能利用率。

**作業效率提升**

異質量測儀器自動串接後，預期減少檢驗資料收集時間20%及文員統計時間20%，大幅降低行政負擔與人為失誤。

**巡檢執行率優化**

數位化巡檢任務提醒將品檢計畫完成度提升30%，有效將品質控制轉化為實質產能。

## 1.2.5 營運績效 GRI 201-4

### ⊙ 近四年營運績效

單位：新台幣仟元

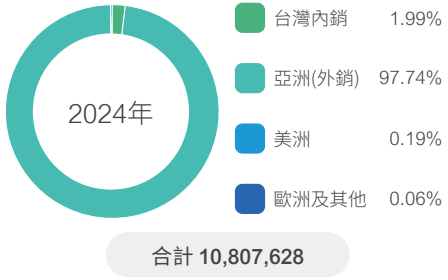
| 項目 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|---|
| 營業收入 | 7,265,798 | 7,872,338 | 10,807,628 | 13,960,426 |
| 營業毛利 | 2,837,423 | 3,237,249 | 4,739,169 | 6,387,263 |
| 股東權益報酬率 (%) | 19.86 | 22.07 | 34.28 | 28.06 |
| 營業成本 | 4,428,375 | 4,635,089 | 6,068,459 | 7,573,163 |
| 營業費用 | 2,138,325 | 2,444,572 | 3,093,330 | 3,565,130 |
| 員工薪資與福利 | 1,643,266 | 1,694,364 | 2,499,061 | 3,011,583 |
| 現金股利 | 300,000 | 360,000 | 719,862 | 1,147,968 |
| 股票股利 | 97,197 | - | - | - |
| 取自政府之財務補助 | 6,318 | 42,592 | 69,061 | 72,629 |

## 1.3 稅務治理 GRI 207-1 GRI 207-2 GRI 207-3 GRI 207-4

新代科技遵循透明、合規與責任的稅務治理原則，致力於在各營運地區依法繳納稅負，並將稅務管理視為企業永續經營的重要一環。我們設有專業團隊，財務長為稅務管理負擔最終責任，日常稅務行政與管理則由財務主管、會計主管執行。財會團隊進行稅務合規管理，定期審查各項稅務風險，確保公司營運活動符合國內外稅法規範，避免因稅務風險對公司聲譽或財務穩定性造成不良影響；並主動配合政府稅務審查及合規要求，維持公開、誠實的稅務溝通管道。透過定期與主管機關溝通、並參與主管機關所舉辦之稅務相關會議及研討會，了解國際稅務趨勢與發展。我們承諾不參與或支持任何形式的避稅行為，且不利用稅務天堂進行不合理的稅務安排。

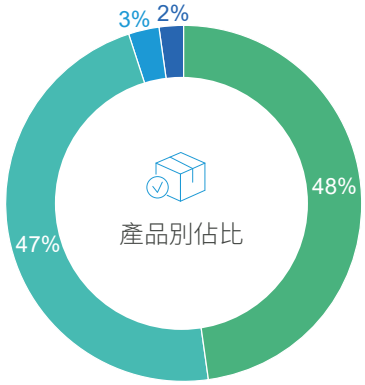
### ⊙ 近兩年地區別銷售資訊

單位：新台幣仟元




| 地區 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|
| 台灣內銷 | 215,174 | 197,892 |
| 亞洲 ( 外銷 ) | 10,564,268 | 13,741,150 |
| 美洲 | 21,482 | 12,710 |
| 歐洲及其他 | 6,704 | 8,674 |
| 合計 | 10,807,628 | 13,960,426 |

### ⊙ 產品別銷售資訊



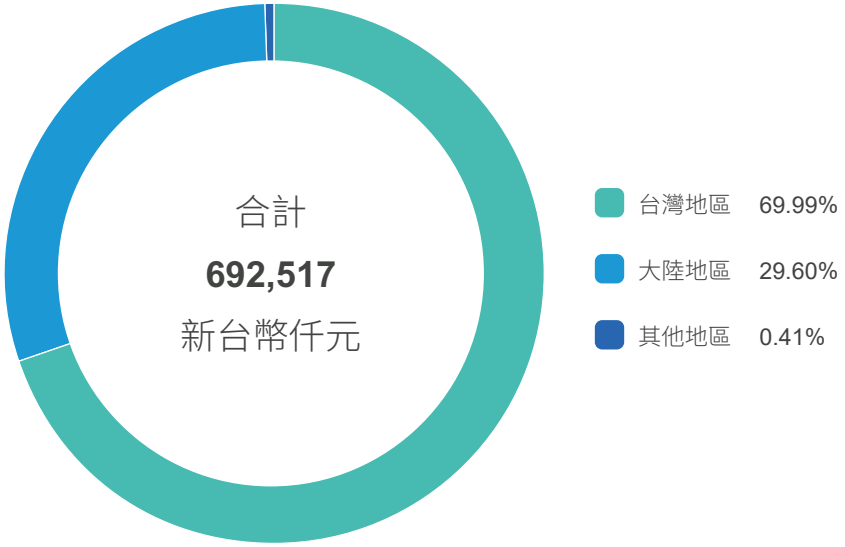

| 品名 | 占比 (%) |
|---|---|
| 控制器 | 48% |
| 伺服產品 | 47% |
| 智慧製造產品 | 3% |
| 其他 | 2% |

### ⊙ 近四年稅務資訊

單位：新台幣仟元

| 年份 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|---|
| 所得稅費用 | 146,540 | 198,458 | 391,606 | 692,517 |
| 當期所得稅 | 104,131 | 124,441 | 259,434 | 407,524 |
| 遞延所得稅 | 42,409 | 74,017 | 132,172 | 284,993 |
| 稅前淨利 | 683,042 | 849,309 | 1,764,437 | 2,975,822 |
| 所得稅率 (%) | 21.45% | 23.37% | 22.19% | 23.27% |
| 支付所得稅 | 85,045 | 119,388 | 245,272 | 351,831 |
| 稅後淨利 | 536,502 | 650,851 | 1,372,831 | 2,283,305 |

### ⊙ 2025 年所得稅費用國家別




如欲進一步瞭解所得稅相關資訊，請參閱新代科技合併財務報告。

| 地區 | 台灣地區 | 大陸地區 | 其他地區 | 合計 | 備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 繳稅金額（新台幣仟元） | 484,703 | 204,966 | 2,848 | 692,517 | 其他地區包括泰國、美國、越南及馬來西亞 |
| 繳稅比率 (%) | 69.99% | 29.60% | 0.41% | 100.00% | |

## 1.4 公協會成員 GRI 2-28

新代科技深知參與公協會、產業聯盟及政府合作平台的重要性，因此積極投入於相關組織中，不僅有效提升公司品牌曝光度，也為企業開拓產業合作夥伴與獲取最新政策動態提供了重要契機。未來，新代科技將持續深化在產業公協會合作中的參與，以確保公司在快速變化的市場中保持敏捷與韌性，並積極為利害關係人創造長期價值。

| 參與組織 | 參與身分 |
|---|---|
| 台灣機械工業同業公會 (TAMI) | 一般會員 |
| 工具機暨零組件工業同業公會 (TMBA) | 一般會員 |
| 台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA) | 一般會員 |
| 台灣智慧自動化與機器人協會 (TAIROA) | 團體會員 蔡尤鏗 / 監事 |
| 社團法人台灣切削刀具研發製造協會 | 一般會員 |
| 台灣板金經營協會 (TSMMA) | 一般會員 |
| 台灣電子製造設備工業同業公會 | 一般會員 |
| 台灣科學工業園區科學工業同業公會 | 一般會員 黃芳芷 / 理事 |

# 1.5 肯定與榮耀




**第 34 屆 2026 年 台灣精品選拔**

次世代機床控制器 220TB PLUS




**ESG for Culture 獎**

資源協助獎、跨界共榮獎




**第 22 屆新竹區傑出經理 - 研究發展管理獎**

研發處處長 - 黃煒生




**台灣持續改善競賽 - 金塔獎**




**2025 年運動企業認證**




**2025 年研發替代役績優用人單位**

# CH2

# 永續發展

## Sustainable Development

2.1 永續治理 18
2.2 SDGS 永續發展目標 20
2.3 利害關係人議合 23
2.4 重大性議題鑑別 25
2.5 重大性議題評估結果 26
2.6 永續目標與管理 28



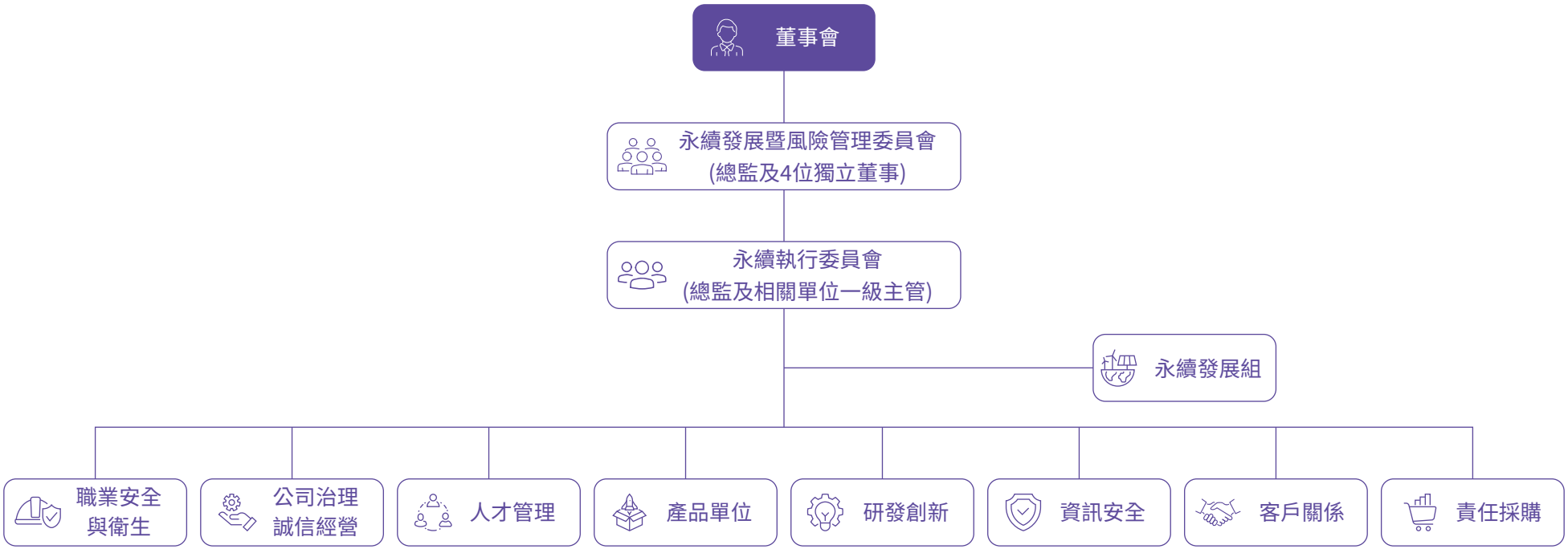
# 2. 永續發展

## 2.1 永續治理 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-16

新代科技深耕智慧製造領域，深知企業的長期價值不僅源於技術創新，更建立於穩健的治理架構與環境、社會的共融發展。

2025 年為新代科技永續治理的關鍵里程碑，我們不僅於董事會下設立功能性委員會，強化決策高度，更將風險管理核心職能納入監督範疇，確保公司在面對全球氣候變遷與供應鏈動盪時，具備高度的營運韌性與轉型能力。透過「決策、執行、推動」三位一體的運作機制，我們致力於將 ESG 精神內化為企業基因，持續為利害關係人創造長遠價值。為落實永續經營承諾，我們建立了一套由董事會直接督導、跨部門通力合作的永續治理體系。

### 永續治理架構圖



**01**

2025 年 2 月

**成立永續執行委員會**

- 由總管理處總監擔任主席，針對所辨識出之重大風險，對應相關部門一級主管擔任委員，負責承接董事會決議，訂定中長期永續發展計畫、整合跨單位資源並系統性推動專案。
- 執行委員會每季定期召開會議，追蹤執行成效，由主席監督並向董事會層級之委員會報告達成進度，確保企業發展與環境責任並行。

**02**

2025 年 3 月

**設立永續發展委員會**

- 由董事會層級直接指導與監督。
- 負責制定永續策略方針並確保經營決策兼顧環境與社會長期影響。
- 每年至少召開一次會議，向董事會報告年度成效與重大議題對策，遇重大事項則隨時召開。

**03**

2025 年 11 月

**設置永續發展組**

- 作為推動永續發展與協助委員會運作之專職單位。
- 負責研析國內外ESG發展趨勢、了解利害關係人的需求與期望、辨識攸關公司營運之重大永續議題，研擬因應策略並引導相關部門擬訂行動方案、定期追蹤執行成果，確保各項永續作為能落實在日常營運之中。

**04**

2025 年 12 月

**功能性委員會更名**

- 更名為「永續發展暨風險管理委員會」。
- 將風險控管議題全面納入董事會監督架構，藉此提升營運韌性並落實重大風險鑑別與回應機制。

2025年董事會共計召開 6 次會議，其中與永續相關議案內容如下表所示。

**2025/03/10**

- 設置「永續發展委員會」及訂定「永續發展委員會組織規程」。
- 本公司第一屆永續發展委員會成員委任案。

**2025/08/12**

- 2024年利害關係人溝通結果報告。
- 本公司2024年永續報告書案。

**2025/11/11**

- 新代科技企業價值提升計畫報告。

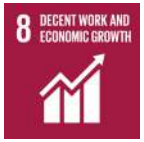
**2025/12/23**

- 2025年度誠信經營運作情形報告。
- 「永續發展委員會」更名「永續發展暨風險管理委員會」。
- 修訂「永續發展委員會組織規程」，並更名為「永續發展暨風險管理委員會組織規程」。
- 訂定本公司「人權政策」。

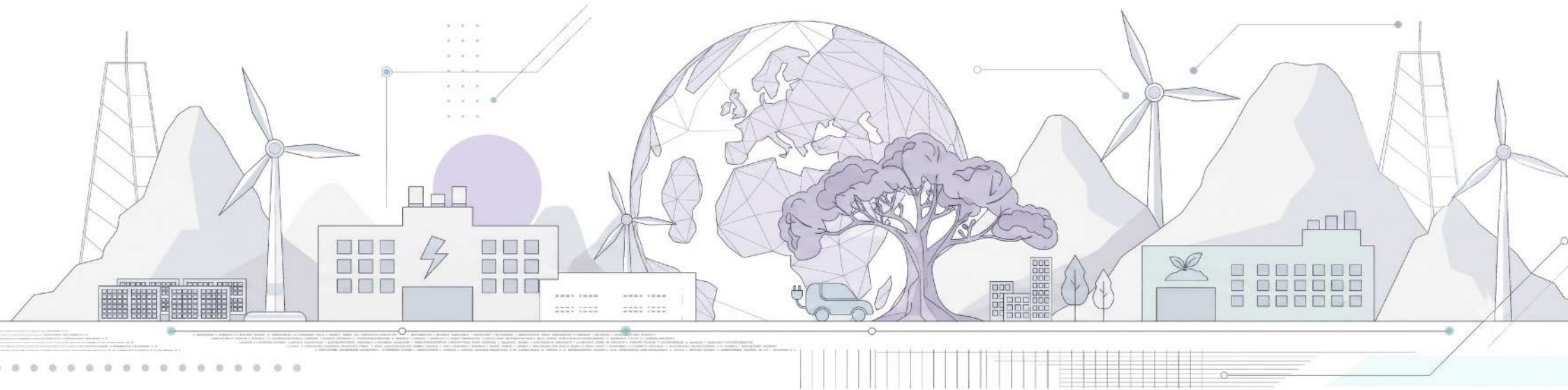
## 2.2 SDGS 永續發展目標

聯合國於 2015 年提出 17 項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），作為全球共同推動永續發展的重要指引，期望政府、企業及各界攜手回應社會、環境與經濟等重大議題。面對國際永續發展趨勢，新代科技積極將永續理念融入經營策略，並結合自身核心能力、產業特性與營運優勢，支持及響應 SDGs 所倡議之核心精神。經綜合評估公司營運方向、利害關係人關注議題及可發揮影響力之重點面向後，聚焦下列 14 項與公司發展高度相關之永續目標，作為未來推動永續行動與創造正向影響的重要方向。

| SDG | | 相關章節 | 行動方案 |
|---|---|---|---|
| 良好健康和福祉 |  | 社區關懷相關活動<br>職業安全與健康<br>人才培育 | ▪ 參與公益捐血活動，支持社會醫療用血需求，實際投入公共健康資源補充與社會關懷行動。<br>▪ 推動健康檢查、臨場醫護服務及健康促進措施，並針對異常工作負荷、母性健康及職場不法侵害等議題建立預防與關懷機制，打造健康友善職場。<br>▪ 透過健康講座、健康檢查、EAP 及日常健康宣導，提升員工健康意識與自我照護能力。<br>▪ 透過不法侵害預防、心理支持、母性健康保護及相關教育訓練，持續提升員工身心福祉。 |
| 優質教育 |  | 新代教育基金會<br>社區關懷相關活動<br>人才培育 | ▪ 持續補助學校教學活動、支持教師教學創新與教案開發，推動多元課程與資源共享，提升學生學習機會與教育品質。<br>▪ 與大專校院及研究團隊合作，促進前瞻技術研發與人才培育，強化教育與產業接軌。<br>▪ 透過設備捐贈、競賽贊助及交流參與，支持智慧機械、機器人及相關科技教育發展。<br>▪ 支持地方教育計畫與文化學習行動，協助學生拓展學習視野，提升多元學習機會。<br>▪ 依據學習藍圖與訓練體系規劃各職能層級之學習路徑，確保訓練內容貼近組織需求與員工發展。<br>▪ 透過 LMS 線上學習平台、內外部課程、讀書會、在職進修與管理培訓，提供多元學習資源與發展管道，持續提升員工專業能力。 |
| 性別平等 |  | 人才招募<br>薪酬福利 | ▪ 於招募、選拔、薪資及職涯發展制度中落實性別平等原則，確保員工享有公平待遇與發展機會。<br>▪ 提供育嬰留職停薪、復職關懷及母性健康保護機制，營造友善女性發展的職場環境。<br>▪ 建立性騷擾防治、申訴及調查處理機制，持續強化尊重與安全的工作環境。 |
| 潔淨水與衛生 |  | 氣候變遷 | ▪ 透過導入低耗水設備及節水型衛生器具，並持續辦理員工節水宣導，強化日常用水管理與節水行為，提升整體用水效率。 |

| SDG | | 相關章節 | 行動方案 |
|---|---|---|---|
| 可負擔的潔淨能源 |  | 氣候變遷 | ▪ 透過能源監控系統、設備能耗分析及辦公區高效節能設備汰換，強化用電管理與節能文化。 |
| 合適的工作及經濟成長 |  | 社區關懷相關活動<br>職業安全與健康<br>人才招募及多元 | ▪ 提供在地小農展售平台，協助提升品牌曝光度與產品流通機會，支持地方產業發展。<br>▪ 建置職業安全衛生管理系統，落實危害辨識、風險評估、職災預防、虛驚事件處理及安全教育訓練，持續提升職場安全與勞動保障。<br>▪ 透過完善的人才招募、薪酬福利、留才制度及工作與生活平衡措施，打造穩定且具吸引力的就業環境。<br>▪ 提供育嬰留職停薪、復職協助與家庭支持措施，協助員工兼顧家庭照顧與職涯發展。 |
| 工業化、創新及基礎建設 |  | 社區關懷相關活動<br>品質政策章節<br>綠色產品 | ▪ 透過支持智慧機械與機器人相關教學及競賽活動，培育未來科技人才並提升產業創新能量。<br>▪ 透過導入 SynFactory 生產智慧雲、AI、數位孿生、智慧感測、機器人單元及雲端品質管理模組，強化即時數據監控與智慧製造能力，提升製程穩定性、生產效率、品質管理效能及產業升級成效。 |
| 減少不平等 |  | 新代教育基金會<br>人才招募及多元 | ▪ 聚焦資源不足學校與弱勢學生，提供公平受教機會，縮減教育資源落差，協助學生累積未來發展能力。<br>▪ 秉持不因性別、宗教、種族、國籍及年齡而有差別待遇之原則，打造多元共融的職場文化。<br>▪ 依法進用身心障礙人士並透過多元招募管道擴大公平就業機會，落實包容性就業。 |
| 永續城鄉 |  | 新代教育基金會<br>社區關懷相關活動 | ▪ 結合地方文化、舊城走讀及文學推廣，深化學生與社區之連結，提升地方認同與城市永續意識。<br>▪ 將永續理念融入企業活動，結合在地飲食、文化推廣與綠色生活倡議，促進城市永續發展。 |
| 負責任的消費與生產 |  | 社區關懷相關活動<br>綠色產品 | ▪ 與合作單位推動無農藥、無化肥、無除草劑之友善農法，降低農業生產對環境之衝擊。<br>▪ 透過節能設計、虛實整合模擬、硬體減量、無紙化管理及主動預防浪費機制，降低材料耗損、資源浪費與生產報廢風險。 |

| SDG | | 相關章節 | 行動方案 |
|---|---|---|---|
| 氣候行動 |  | 氣候變遷 | ▪ 依循 TCFD 架構辨識氣候風險與機會，逐步推動組織碳盤查、產品碳足跡及短中長期減碳目標。<br>▪ 定期檢視實體與轉型風險對財務及營運之影響，擬定預防與應變措施，提升企業氣候韌性。 |
| 保育陸域生態 |  | 新代教育基金會 | ▪ 持續推動校園蝴蝶復育與生態教育，提升學生對生物多樣性及環境保護之理解與實踐。 |
| 和平正義與健全的制度 |  | 誠信經營與法律遵循 | ▪ 建置內部控制與內部稽核制度，定期辦理查核、自評及缺失改善追蹤，提升治理效能與管理透明度。<br>▪ 訂定誠信經營、反舞弊及道德行為相關規範，持續辦理法令遵循與廉潔宣導，防範貪腐、舞弊及其他違規風險。<br>▪ 設置檢舉申訴管道及保密保護機制，並由權責單位定期向董事會及審計委員會報告執行情形，確保問題得以及時處理與改善。 |
| 多元夥伴關係 |  | 新代教育基金會 | ▪ 串聯學校、企業、教育團體與社會資源，建立跨域合作機制，擴大教育公益行動之影響力。 |



## 2.3 利害關係人議合 GRI 2-29

新代科技遵循《GRI Standards 2021》、AA1000 利害關係人議合標準（SES）及當責性原則（AA1000 AP），以系統化流程鑑別重大永續議題，並據此訂定管理方針與中長期目標，作為推動永續發展的核心依據。此流程除有助於聚焦重大影響領域，也促進內部共識凝聚，進一步提升企業韌性與利害關係人信任。

在利害關係人議合方面，新代科技依據 AA1000 SES 的五大原則——依賴性、責任、影響力、多元觀點與張力——鑑別出五大類主要利害關係人，包括員工、股東／投資人、客戶、供應商及社會團體。公司透過定期與不定期的多元溝通機制，持續蒐集其關注議題與建議，深化雙向互信，並強化與各利害關係人的長期合作關係。

**新代科技公司利害關係人關切主題及溝通管道**

| 利害關係人 | 利害關係人的重要性 | 關切議題 | 溝通管道 / 頻率 * | 2025 年溝通成效 |
|---|---|---|---|---|
| 員工 | 員工是推動公司創新與營運效率的核心資產，其專業能力與工作穩定性直接影響產品品質與服務表現。新代重視員工福祉、職業安全與持續學習，藉此提升人才留任與組織韌性。 | ▪ 人才培育與發展<br>▪ 人才吸引與留任<br>▪ 人權與多元包容<br>▪ 職業安全與衛生<br>▪ 資訊安全 | ▪ 每月：教育訓練、員工關懷訪談、新代電子報、資安電子報<br>▪ 每季：職業安全與衛生委員會<br>▪ 每半年：年度績效面談<br>▪ 每年：年度訓練需求調查、ISO45001&TOSHMS 管理審查會議、內部徵才公告、社交工程演練<br>▪ 不定期：部門／跨部門會議、員工意見反饋、職安工作場所巡檢、職安信箱、內線分機（職場不法侵害、意外通報） | ▪ 新人教育訓練：每月 2 場、2025 年共計 32 場，總人數 132 人。<br>▪ 內部教育訓練：31 堂課程<br>▪ 辦理年度 EVP 員工價值主張調查<br>▪ 新人關懷訪談：90 人次<br>▪ 內部推薦制度：收到履歷 80 份、成功入職 16 位，另有 16 位進入面談流程中；推薦履歷數較前一年度成長 63%。<br>▪ 勞資會議：4 場，討論勞資雙方議題共 8 項。 |
| 股東 / 投資人 | 股東與投資人提供公司成長所需的資本支持，並關注企業長期獲利能力與風險管理績效。新代透過資訊揭露與永續治理，回應資本市場對透明度與責任的期待，強化企業價值。 | ▪ 資訊安全<br>▪ 研發創新<br>▪ 職業安全與衛生<br>▪ 公司治理與誠信經營<br>▪ 風險管理 | ▪ 每月：公開資訊觀測站<br>▪ 每季：財報公告<br>▪ 每年：法人說明會、股東會<br>▪ 不定期：官網資訊、媒體新聞、IR 信箱信件往來、法人拜訪 | ▪ 法人說明會 2 場<br>▪ 法人來訪共：67 場<br>▪ 媒體茶敘：1 場<br>▪ 股東會 1 場<br>▪ IR 信箱處理郵件共 709 封<br>▪ 發生資安事件未於要求期限完成通報及處理次數：0 次 |

**新代科技公司利害關係人關切主題及溝通管道**

| 利害關係人 | 利害關係人的重要性 | 關切議題 | 溝通管道 / 頻率 * | 2025 年溝通成效 |
|---|---|---|---|---|
| 客戶 | 客戶是公司營運的價值來源，其需求導向新產品開發與服務優化。新代透過提升技術能力與售後服務品質，強化客戶信任並鞏固市場競爭力。 | ▪ 客戶關係<br>▪ 人才吸引與留任<br>▪ 職業安全與衛生<br>▪ 研發創新<br>▪ 風險管理 | ▪ 隨時：通訊軟體、電話、email、傳真、官網等<br>▪ 每月：客戶拜訪<br>▪ 每年：客戶滿意度調查、展會<br>▪ 不定期：研討會、教育訓練 | ▪ 年度約訪次數：791 次<br>▪ 客戶滿意度調查：1 次<br>▪ 台灣展會參展次數：4 場<br>▪ 1 場國際展、2 場地區展、1 場研討會<br>▪ 年度培訓次數：5 場<br>▪ 1 場控制器新功能教學、1 場手臂視覺應用教學、1 場中控教學、2 場雲端新功能教學 |
| 供應商 | 供應商為公司生產與交付過程中的關鍵合作夥伴，其永續表現與風險亦將影響新代的整體營運穩定性與品牌聲譽。我們重視供應鏈管理，透過夥伴關係共同提升永續績效。 | ▪ 資訊安全<br>▪ 公司治理與誠信經營<br>▪ 職業安全與衛生<br>▪ 責任採購<br>▪ 客戶關係 | ▪ 每年：供應商評鑑<br>▪ 不定期：高層互訪及重要會議 | ▪ 年度合作供應商：196 家<br>▪ 年度完成供應商評鑑：46 家（結果以 A、B 級為主）<br>▪ 高層互訪／重要會議：12 次<br>▪ 技術、專案及改善會議：33 次<br>▪ 資訊委外廠商資安規範查核：新增 3 家，完成 3 家 |
| 社會團體 | 社會團體（包含社區組織與非營利機構等）關注企業對環境與社會的影響，並能促進企業回應社會責任議題。新代積極參與社會溝通與公益活動，展現企業公民角色。 | ▪ 人才培育與發展<br>▪ 人才吸引與留任<br>▪ 職業安全與衛生<br>▪ 客戶關係<br>▪ 研發創新 | ▪ 每年：校園招募會、大專院校產學合作<br>▪ 不定期：新代科技教育基金會活動、公文往來、研討會、座談會、說明會、媒體新聞、社福團體 | ▪ IC 之音廣播節目共 12 集<br>▪ 座談會、演講、報章雜誌、節目專訪共 14 場<br>▪ 公益捐贈 1,817 萬元<br>▪ 校園招募會共 4 場，目標科系 ( 機械、電機、資工理工領域 ) 約 700 份履歷。<br>▪ ESG 信箱處理外部郵件共 66 封 |

* 頻率若未備註，則視為隨時。

## 2.4 重大性議題鑑別 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

新代科技依循《GRI Standards 2021》中 GRI 3 重大性準則之架構，整合經濟、環境、社會與人權等面向，系統性辨識對公司營運具顯著影響的永續議題。我們以重大性評估結果作為永續管理依據，進一步擬定短期、中期與長期目標，並將永續思維納入營運決策與日常管理流程之中，以提升整體永續韌性。

### 議題鑑別

新代科技沿用 2024 年度鑑別結果，依據 AA1000 SES（利害關係人議合標準）所定義的五大原則——依賴性、責任、影響力、多元觀點與張力——鑑別出五大類主要利害關係人，包括員工、股東、客戶、供應商與社會團體。同時，我們參考國內外永續框架（如 GRI、SDGs、TCFD、SASB 等）、公司營運目標、同業標竿案例及外部專家建議，歸納出 14 項與營運密切相關的潛在永續議題。

### 議題分析

針對上述 14 項議題，新代科技從三大構面進行評估分析，包括「利害關係人關注程度」、「對企業營運之影響」及「對永續發展之潛在衝擊」。透過內外部問卷調查與多方利害關係人意見彙整，進行量化分析與交叉比較，評估各議題對公司營運及利害關係人的整體衝擊程度。

### 議題確認

依據分析結果，由營運管理單位代表召開會議進行研議，最終確認出 9 項重大永續議題，並對應至 9 項 GRI 主題與 3 項公司特定議題。同時，針對各議題於價值鏈中之影響區段（包含上游、營運及下游）進行範疇界定，以作為後續管理目標設定、資訊揭露與行動方案擬定的基礎，強化公司因應永續風險與機會的能力。

**利害關係人關注程度**

共回收144份問卷

- 員工93份、股東7份、客戶21份、供應商19份、社會團體4份

**對企業營運之影響**

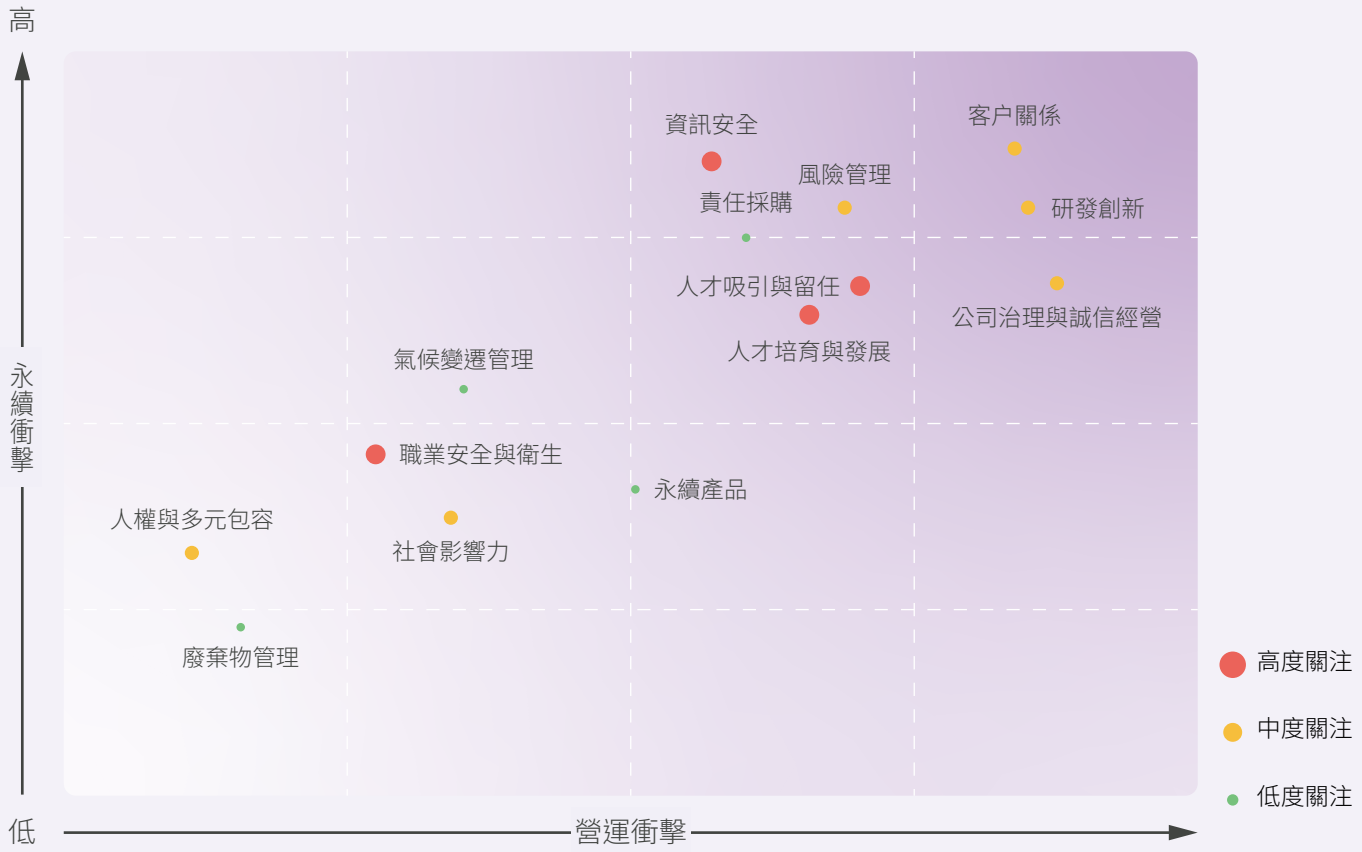
- 由跨單位且具代表性之主管與同仁共16位，評估各永續議題對營運(成本、營收、客戶滿意、員工向心力、品牌聲譽)的衝擊

**對永續發展之潛在衝擊**

- 由16位主管與同仁，從議題的正向/負向、實際/潛在、衝擊程度、價值鏈等觀點，並納入從經濟、環境與人/人權衝擊的考量，評估永續議題的顯著性

## 2.5 重大性議題評估結果 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

2025 年新代鑑別出 9 項重大主題，分別為：「公司治理與誠信經營」、「資訊安全」、「責任採購」、「客戶關係」、「研發創新」、「風險管理」、「人才吸引與留任」、「人才培育與發展」及「職業安全與衛生」。針對前述重大主題界定組織內外的價值鏈影響對象與邊界，進一步對應 GRI 特定議題，作為本次報告書的主要揭露標的，並揭露新代的因應策略與現況績效。




### 重點摘要

重大主題中包含高度關注4項、中度關注4項及低度關注1項，作為本次報告書的主要揭露標的與後續管理追蹤的基礎。

### 分析結果

- 重大主題是依利害關係人之關注程度、企業營運影響及永續發展潛在衝擊進行綜合評估。
- 高度關注議題集中於資訊安全、人才發展與職業安全衛生，為優先管理重點。
- 責任採購位於高度永續衝擊區間，反映供應鏈與價值鏈責任的重要性，同樣列入重大主題管理。

### 議題數量總覽

| 4 | 6 | 4 |
|---|---|---|
| 高度關注 | 中度關注 | 低度關注 |

新代將持續追蹤各項重大議題趨勢與利害關係人期望，並強化風險與機會管理，落實公司永續發展承諾。

## 重大議題對於新代科技的重要性與 GRI 對應主題及價值鏈衝擊

| 重大議題 | 對於新代科技的重要性 | 對應 GRI 主題 | 對應 SASB 主題 | 價值鏈衝擊邊界 | | | 章節對應 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 供應商 | 自身營運 | 客戶應用 | |
| 公司治理與誠信經營 | 健全的公司治理與誠信文化是新代營運穩定與永續發展的基礎，有助於提升法遵能力、降低營運風險，並增進股東、客戶與合作夥伴的信任。 | 反貪腐 (205) | - | - | ● | - | 3.2 誠信經營與法規遵循 |
| 資訊安全 | 隨著數位轉型與自動化技術的應用日益深化，資訊資產保護與系統穩定性成為營運核心。新代須確保機密資料與客戶資訊的完整性與安全性，維護企業聲譽與客戶信任。 | 客戶隱私 (418) | - | - | ● | ● | 3.5 資訊安全管理 |
| 責任採購 | 作為高精密設備製造商，新代需依賴供應鏈品質與穩定性。推動負責任的採購行為與供應商管理，有助於降低營運中斷風險，並確保整體價值鏈的環境與社會責任表現。 | 採購實務 (204)、供應商環境評估 (308)、供應商社會評估 (414) | RT-IG-440a.1 | ● | ● | - | 3.4 供應鏈管理 |
| 客戶關係 | 客戶滿意度與長期合作關係是新代競爭優勢的關鍵。透過了解客戶需求、提供高品質產品與即時服務，能提升客戶忠誠度，擴大市場影響力。 | 新代科技特定 | - | - | ● | ● | 4.3 客戶關係 |
| 研發創新 | 技術創新是新代立足自動化設備產業的重要驅動力。持續投入研發有助於提升產品差異化與競爭力，並回應市場對高效能、低能耗、智慧化設備的需求。 | 新代科技特定 | RT-IG-440b.1 | - | ● | ● | 4.1 研發創新 |
| 風險管理 | 完善的風險管理制度有助於新代及早辨識並因應營運、法遵、資安、供應鏈及氣候等潛在風險，降低營運衝擊，提升組織韌性與長期穩健經營能力。 | 新代科技特定 | | ● | ● | ● | 3.3 風險管理 |
| 人才吸引與留任 | 優秀人才是企業發展的核心資本。新代致力於建立良好的工作環境與發展機會，以吸引並留任具潛力與專業能力的員工，確保組織持續成長動能。 | 市場地位 (202)、員工多元化與平等機會 (405) | - | - | ● | - | 6.1 多元職場 |
| 人才發展 | 員工專業能力與學習成長與公司創新表現密切相關。新代透過職能訓練與教育資源，培育具備國際視野與技術能力的人才，支撐永續發展需求。 | 訓練與教育 (404) | - | - | ● | - | 6.2 人才培育 |
| 職場健康與安全 | 員工的健康與安全是企業責任與永續經營的基本條件。新代重視工作場所風險防範與健康促進，建立安全文化，降低職災風險，保障員工福祉。 | 職業安全衛生 (403) | RT-IG-320a.1 | ● | ● | - | 6.4 職場健康與安全 |

## 2.6 永續目標與管理 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

| 重大議題 | 目標 | 單位 | 2030 中長期 | 2026 目標 | 2025 目標 | 2025 實際 | 評估機制 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 公司治理與誠信經營 | 董事會出席率 | % | 95 | 95 | 95 | 92 | 所有董事出席率採平均值，不包含委託出席。 |
| | 董事進修時數達成率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| | 違反法規事件 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 資訊安全 | 社交工程演練郵件內連結被點擊率 | % | 新進人員 7%<br>一般員工 5% | 新進人員 10%<br>一般員工 7% | 新進人員 10%<br>一般員工 7% | 新進人員 20.5%<br>一般員工 8.3% | 資通安全目標管理程序<br>資通安全目標檢討表 |
| | 網路服務提供率 | % | 99.5 | 99.5 | 99.5 | 99.99 | |
| | 資安教育訓練執行率<br>1. 主管及一般人員 1 小時 ( 含 ) 以上<br>2. 資通安全人員 4 小時 ( 含 ) 以上 | % | 1. 100<br>2. 100 | 1. 100<br>2. 100 | 1. 100<br>2. 100 | 1. 100<br>2. 100 | |
| | 發生資安事件未於要求期限完成通報及處理次數 | 次 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 責任採購 | 供應商評鑑達成率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | P-ME17 供應商評鑑管理程序 |
| | 新供應商實地稽核 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | P-ME05 供應商管理程序 |
| | 當地採購比例 | % | >70 | >70 | >70 | 83.64 | 請參閱 3.4.5 當地採購章節 |
| 客戶關係 | 客戶滿意度 | 分 | 93 | 91 | 90 | 90.2 | 客戶服務管理程序<br>客戶滿意度調查 |
| | 客戶投訴處理天數達成率 | % | 機械廠 >80<br>終端客戶 >80 | 機械廠 >80<br>終端客戶 >80 | 機械廠 >80<br>終端客戶 >80 | 機械廠：98.8<br>終端客戶：92.8 | |
| 研發創新 | 投入研發支出佔營業額 | % | >8 | >8 | >8 | 11 | |

# 2.6 永續目標與管理 GRI 3-1 GRI 3-2 GRI 3-3

| 重大議題 | 目標 | 單位 | 2030 中長期 | 2026 目標 | 2025 目標 | 2025 實際 | 評估機制 / 備註 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 風險管理 | 年度重大風險評估完成率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 每年至少執行一次公司層級之重大風險鑑別與評估，並依評估結果擬定因應措施。 |
| 人才吸引與留任 | 離職率 | % | <8 | <10 | <10 | 12.41 | 請參閱 6.1.2 人才招募章節 |
| | 主管職缺由內部員工晉升率 | % | >70 | >70 | >70 | 84 | 2025 年內部非管理職晉升至管理職／當年度新增管理職 |
| | 校園徵才收集履歷 | 份數 | >1000 | >900 | >750 | 896 | 2025 共計四場校園徵才（台大、成大、清大、交大 ) |
| 人才發展 | 員工參訓率<br>1. 開課堂數：年度管理及專業訓練堂數<br>2. 出席率：平均出席率 | % | 1. 開課堂數：年度管理及專業訓練堂數 >5 堂<br>2. 出席率：平均出席率 >93% | 1. 開課堂數：年度管理及專業訓練堂數：>5 堂<br>2. 出席率：平均出席率：85% | 1. 開課堂數：年度管理及專業訓練堂數：>5 堂<br>2. 出席率：平均出席率 85% | 1. 開課堂數：年度管理及專業訓練堂數：6 堂<br>2. 出席率：平均出席率 85% | 1. 2025 年度管理及專業訓練：管理訓練 *5 堂、專業訓練 *1 堂，總時數約 81 小時)<br>2. 2025 年度出席率計算方式：管理及專業訓練之平均出席率 |
| | 內部推薦人才 | 人數 | >30 | >23 | >20 | 21 | |
| 職業安全與衛生 | 失能傷害頻率 | F.R. | 0 | <1.87<br>同業平均值 ( 三年 ) | 0 | 0.98 | 失能傷害頻率 (FR) =（失能傷害人數 × 百萬）÷ 實際出勤總工作時數 |
| | 失能傷害嚴重率 | S.R. | 0 | <77<br>同業平均值 ( 三年 ) | 0 | 2 | 失能傷害嚴重率 (SR) =（失能傷害損失日數 × 百萬）÷ 實際出勤總工作時數 |
| | 意外 / 虛驚事件改善率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 改善數 / 發生數 |

# CH3

# 公司治理

## Corporate Governance

3.1 組織治理與架構 31
3.2 誠信經營與法規遵循 34
3.3 風險管理 38
3.4 供應鏈管理 39
3.5 資訊安全管理 44



# 3 公司治理

## 3.1 組織治理與架構

### 3.1.1 董事會結構與運作 GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-16 GRI 405-1

新代科技董事會為本公司最高治理機構，依公司章程規定，設董事 7 至 11 人，採候選人提名制，由股東就董事候選人名單中選任之，任期三年，且獨立董事人數不得少於三人、且不得少於董事席次之三分之一，負責制定公司營運方針及未來發展策略，並依法令或章程相關規定決議重要事項。2025 年全年度董事會共開會 6 次，平均出席率達 92%。此外，於董事會下設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」及「永續發展暨風險管理委員會」三個功能性委員會，主要由獨立董事組成，以協助董事會運作及發揮職能。

| 委員會 | 審計委員會 | 薪資報酬委員會 | 永續發展暨風險管理委員會 |
|---|---|---|---|
| 成員 | 由四席獨立董事組成 | 由四席獨立董事組成 | 由四席獨立董事及一席董事組成 |
| 主要職權 | 一、依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。<br>二、內部控制制度有效性之考核。<br>三、依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。<br>四、涉及董事自身利害關係之事項。<br>五、重大之資產或衍生性商品交易。<br>六、重大之資金貸與、背書或提供保證。<br>七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。<br>八、簽證會計師之委任、解任或報酬。<br>九、財務、會計或內部稽核主管之任免。<br>十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。<br>十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。 | 一、定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。<br>二、訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。<br>三、定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事、監察人及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。 | 一、訂定公司永續發展守則，督促執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。<br>二、監督永續發展政策、制度或相關管理方針，決議公司永續議題上重大之決策。<br>三、加強與各利害關係人溝通，並關注其所重視之議題。<br>四、確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。<br>五、督導其他經董事會決議之永續發展相關工作事項。 |
| 2025 年運作情形 | 2025 年開會 6 次，出席率 92% | 2025 年開會 5 次，出席率 95% | 2025 年開會 1 次，出席率 100% |

## ⊙ 董事多元化與獨立性

本公司董事遴選乃依循「董事選任程序」之規定辦理，並規範選任董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係；另針對獨立董事之資格，應符合本公司章程及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」相關規定，以確保董事成員之獨立性。

此外，於「公司治理實務守則」中，明文規範董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於如性別、年齡、國籍及文化等基本條件，以及專業背景、專業技能及產業經歷等。目前董事會成員組成已具備多面向能力及多元性。

本屆董事會由 9 席董事組成，截至 2025 年，9 席董事之平均任期為 8.21 年。於全體董事成員中，4 席董事具員工身分，並包括 4 席獨立董事（約佔全體董事的 44%）、1 席董事為女性（約佔全體董事成員的 11%），除了尊重並提倡性別平等與多元價值外，為了強化公司治理及促進董事會組成結構之健全發展，董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨領域之多元互補能力，各自具備專業知識技能及產業經歷，相信此多元化方針有助於提升公司整體表現，另外，為強化公司治理及發揮董事職能，本公司已為董事及經理人投保董事責任險。

為提升公司經營效率及決策執行力，本公司董事長暨總經理為同一人，以有效連結董事會成員並迅速凝聚共識；董事長遵循公司治理實務守則利益迴避相關規定並依董事會議事規範以避免利益衝突之相關情事。

| 職稱 | 董事姓名 | 性別 | 國籍 | 年齡 | 經歷 | | | | 專業能力 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 經營管理 | 財務會計 | 產業經歷 | 專業知識 | 財務會計 | 領導決策能力 | 經營管理 |
| 董事 | 蔡尤鏗 | 男 | 中華民國 | 61~70 歲 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 董事 | 黃煒生 | 男 | 中華民國 | 61~70 歲 | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 董事 | 黃芳芷 | 女 | 中華民國 | 61~70 歲 | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 董事 | 楊勝安 | 男 | 中華民國 | 41~50 歲 | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 董事 | 鄭敦仁 | 男 | 中華民國 | 61~70 歲 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 獨立董事 | 陳添順 | 男 | 中華民國 | 61~70 歲 | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 獨立董事 | 姚德彰 | 男 | 中華民國 | 61~70 歲 | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 獨立董事 | 呂宏生 | 男 | 中華民國 | 61~70 歲 | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 獨立董事 | 郭耿聰 | 男 | 中華民國 | 61~70 歲 | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |

## ⊙ 利益衝突管理 GRI 2-15

為避免利益衝突，本公司董事成員均高度自律，依「董事會議事規範」等相關規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

另有關董事在其他公司任職、與其他利害關係人之持股狀況、具控制力股東及關係人之揭露，請參閱新代科技 2025 年報第 9 至 11 頁及第 53 至 57 頁。

## 3.1.2 董事會進修時數 GRI 2-17

為確保最高治理機構有效發揮職能，新代科技持續提升董事會在經濟、環境及社會議題上的專業知識，鼓勵全體董事積極參與進修課程，以掌握最新趨勢與關鍵知識，增強面對快速變動環境的應變能力。2025 年董事平均進修時數為 9 小時，課程涵蓋多元且實用的主題，包括公司治理、ESG 永續管理、產業數位轉型及風險管理等，藉此強化董事會成員在不同領域的決策能力，並有效支持企業的永續經營策略。董事進修課程詳細列表，請參閱新代科技 2025 年報第 28 至 29 頁。

## 3.1.3 董事會績效評估 GRI 2-18

本公司於 2024 年 4 月由董事會通過訂定「董事薪資報酬與績效評估辦法」，每年將定期進行績效評估，評估結果應於次一年度第一季董事會前完成；本公司董事會績效評估之執行，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。績效評估之結果應定期提報董事會，並運用於遴選或提名董事以及個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

本公司 2025 年董事會、個別董事成員、功能性委員會（含審計委員會、薪資報酬委員會）績效自評已於 2026 年第一季董事會前完成，並提報 2026 年 3 月 10 日董事會報告，本次績效評估分為 5 個等級，數字 5 為優；數字 4 為佳；數字 3 為良好；數字 2 為尚可；數字 1 為有待加強，本次評量結果皆在 4.6 分以上，整體而言，董事會及各功能性委員會整體運作良好，董事成員各自具備不同專業與實務經驗，董事會得以在多元觀點形成平衡且一致決策，引導公司永續經營，穩健成長，有效履行其職責並發揮公司治理功能，相關績效評量結果將作為董事會及各功能性委員會未來持續精進運作機制與提升治理效能之重要參考依據。

本公司深知永續發展對組織成長之重要性，為強化永續治理架構，於 2025 年 3 月成立永續發展委員會，督導公司永續發展政策與相關制度之推動與執行。

為進一步提升董事會對永續議題之管理與督導職能，本公司已規劃將 ESG 目標納入董事會及各功能性委員會之考核架構，作為薪酬治理與績效評估之依據，並於 2025 年 12 月經薪酬委員會審議、董事會決議通過，自 2026 年 1 月起適用。

## 3.1.4 董事及高階經理人薪酬政策 GRI 2-19 GRI 2-20

本公司董事薪酬項目包括報酬、酬勞及業務執行費用；總經理及副總經理之酬金則包含薪資、獎金及員工酬勞等固定薪與變動薪酬，薪資水準係依所擔任職位、所承擔責任及對本公司之貢獻度，同時參酌同業水準訂定之，未有外部獨立薪酬顧問參與薪酬之制訂，惟有以第三方薪酬報告作為薪資設計之參考。經理人之調薪及各項獎金發放名單及金額應通過薪酬委員會審核，並提報董事會同意後始可發放。

| 身分 | 薪酬項目 | 說明 |
|---|---|---|
| 董事 | 董事酬勞 | ▪ 董事酬勞總額依公司章程規定於限額內提撥，並依據績效評估之結果調整其個別酬勞。<br>▪ 本公司章程規定辦理，公司年度如有獲利，應提撥不高於 3% 為董事酬勞，並經董事會決議通過、於股東會報告後分派之。 |
| | 業務執行費用 | 包括出席費及各種津貼 |
| 高階經理人 | 固定薪 | 包括本薪 ( 內含伙食津貼 )、職務津貼、年終獎金等 |
| | 變動薪 | 包含獎金、員工酬勞，員工股票獎酬等 |

本公司已將高階管理階層之績效評核機制與公司在經濟、環境及社會面向之重大永續議題目標相連結，透過具體指標設定與績效衡量機制，確保管理階層決策與永續發展策略一致。2026 年度之相關績效指標已於 2026 年 1 月完成公告並正式實施。

# 3.2 誠信經營與法規遵循 GRI 2-23 GRI 2-24

## 3.2.1 內部稽核機制

本公司遵循法令建立內部控制制度，並依此訂定內部控制制度施行細則，明訂應覆核公司作業程序的內部控制，據以執行並衡量現有制度之有效性及遵循情形，其覆核範圍包括子公司。並且於董事會下設置獨立之內部稽核單位，依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定配置專任稽核主管一人及適當人數之內部稽核人員，稽核主管任免經董事會通過。

內部稽核單位主要權責在督促各單位及子公司每年定期執行自行檢查作業、覆核各單位及子公司之自行評估報告，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據，並依風險及董事會通過之稽核計畫執行查核工作，以適時發現內控可能缺失，督促改善措施，並據實揭露於稽核報告；除在董事會例行會議報告外，並於每季與必要時向董事長、審計委員會報告執行狀況並定期追蹤其改善情形。

## 3.2.2 誠信經營政策與管理架構 GRI 2-27

商業道德與誠信經營是企業提升競爭力與績效的關鍵，不僅能為企業建立良好的品牌形象與市場聲譽，更能為長期發展創造穩定、友善的社會環境。本公司董事會已制定完善的商業行為與道德相關政策，包括「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等，適用對象涵蓋本公司及其關係企業董事、經理人及其他員工，規範中明定公司應以誠信經營商業活動，禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、不合理禮物、款待或其他不正當利益等行為，由公司治理主管及法務主管負責推動公司誠信經營，並定期 ( 每年至少一次 ) 向董事會報告其執行情形。2025 年度已於 12 月 23 日向董事會報告誠信推動及運作情形，將遵循董事會之意見及建議，持續採取各項成效提升措施。

### ⊙ 誠信經營落實情形

新代科技透過董事會運作，建立誠信經營作業指南溝通管道，完成率 100%；董事會成員均具備相關專業知識，並全數依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範之時數完成進修，核心課程包含董事的法律義務與責任等，完成率 100%。此外，針對新進同仁，需於入職當天簽署「員工從業道德行為規範」，簽署率 100%；為將誠信經營之理念落實於各項營運活動中，針對全體同仁之績效指標亦將「誠實正直」納入考核核心職能之一，以確保營運行為之負責及透明。

### ⊙ 2025 年行為準則之簽署與訓練

| 行為準則簽署率 (%) | 新進人員訓練涵蓋率 (%) |
| --- | --- |
| | 涵蓋於新人訓練必修課程素材中 ( 內控制度、誠信經營等內容 ) |
| 100% | 100% |

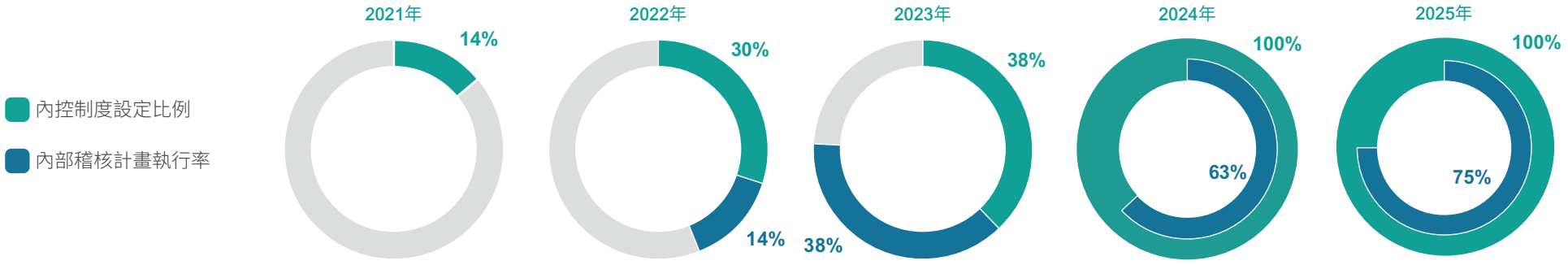
## 3.2.3 反貪腐賄賂 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3

為落實誠信經營與公司治理精神，並防範舞弊及貪腐風險，新代科技訂有「反舞弊管理辦法」，明確規範本集團治理單位、管理階層及全體員工不得故意使用欺騙、詐術等不實手段或方法，從事挪用或侵占公司資產、貪污詐欺、不實財務報導，或其他舞弊、不法行為，以獲取不當或非法利益，藉此建立健全之商業運作秩序，預防貪腐等弊端發生。此外，本公司亦要求所有新進員工於入職時簽署內含「反貪腐、廉潔與保密義務」之聘僱契約，並回簽「員工從業道德行為規範」，以確保員工充分理解並遵循公司誠信經營要求。

本公司事業版圖遍布全球共計 8 個營運據點 ( 國家 ) 已建立內控制度，並已進行貪腐風險相關評估，包含執行內控稽核計畫、反貪腐教育訓練等，完成率 75%。截至 2025 年，本公司評估後並未發現顯著風險。

### 進行貪腐風險評估的營運據點數及比率

| 項目名稱 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 貪腐風險評估營運據點數 | 7 | 7 | 8 | 8 | 8 |
| 營運據點敘明 | 台灣、大陸、馬來西亞、越南、美國、土耳其、泰國 | 台灣、大陸、馬來西亞、越南、美國、土耳其、泰國 | 台灣、大陸、馬來西亞、越南、美國、土耳其、泰國、印度 | 台灣、大陸、馬來西亞、越南、美國、土耳其、泰國、印度 | 台灣、大陸、馬來西亞、越南、美國、土耳其、泰國、印度 |
| 貪腐風險評估比率 | ▪ 內控制度設定比例約 14% | ▪ 內控制度設定比例約 30%<br>▪ 內部稽核計畫執行率約 14% | ▪ 內控制度設定比例約 38%<br>▪ 內部稽核計畫執行率約 38% | ▪ 內控制度設定比例達 100%<br>▪ 內部稽核計畫執行率約 63% | ▪ 內控制度設定比例達 100%<br>▪ 內部稽核計畫執行率約 75% |



在教育訓練方面，公司自 2023 年起，每年辦理至少 2 次內控與反貪腐教育訓練，將內控及法律課程納入新人訓練計畫並逐步溯及未接受相關訓練之在職同仁。2025 年訓練主題為「內控與基礎法律知識建立」，內容涵蓋內控及法務基礎概念、保密及反貪腐宣導等內容，以確保新入職員工具備正確的法律與合規意識。2025 年共 105 位員工完訓、共計實施 157.5 人時，約占全體員工 19%，並達成新進同仁 100% 完成相關訓練之目標，治理單位成員參與相關訓練及宣導活動共 6 人，約占全體治理單位成員 67%。2023 年至 2025 年間，本公司員工參與內控教育訓練及反貪腐宣導活動累計 259 人，約占全體員工 46%。未來公司將持續擴大反貪腐、內部控制及法令遵循相關教育訓練之推動範圍，並以全員 100% 完訓為目標，逐步提升員工對誠信經營、反貪腐風險及合規要求之認知與落實能力。

在供應商管理方面，公司於導入新供應商時，均要求供應商簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」，聲明恪遵誠實守信、陽光廉潔原則與保密義務，以及告知違反之法律效果，藉此將供應商納入實踐誠信經營企業文化之行列。2025 年新建立 91 家供應商，共 86 家回簽，簽署率為 94.5 %。

在實際執行結果方面，於 2021 年至 2025 年間，本公司未曾發生貪腐事件，亦無任何因貪腐行為而導致與商業夥伴終止合作的情況。未來，公司將持續透過內控稽核、教育訓練與供應鏈管理等多元機制，強化反貪腐防線，確保企業穩健、合規地發展。




## 3.2.4 法令遵循 GRI 2-27 GRI 416-2 GRI 417-3

新代科技持續關注國內外與公司財務及業務有重大影響的法規政策變動與修訂動向，以便迅速採取適當的應對措施，並進行內部作業調整或制度修正，必要時將透過電子郵件或內部網站進行宣達，確保企業營運符合最新法規要求。

在內部教育方面，公司每年至少開辦 2 次「智財權與契約法律實務」課程，除要求新進員工參與外、亦逐步溯及至尚未接受過相關訓練之一般同仁，同時搭配課後測驗機制，讓同仁具備必要的法律基礎知識，並提升其法規遵循的意識與能力。於 2025 年受訓人數為 198 人、共計實施 343.5 人時；通過課後測驗者 196 人，占總受訓人數之 98.9%、未通過者將持續參與課程至通過測驗為止。

| 年份 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|
| 受訓人數 | 77 | 198 |
| 時數 | 115.5 | 343.5 |
| 通過率 | 91% | 98.9% |

法規遵循結果顯示，2023 年至 2025 年期間，公司無重大（罰款金額超過新台幣 100 萬元）或非重大違反法規事件，亦無任何涉及非金錢裁罰的違規情況。此外，本公司之產品及服務在健康與安全相關法規、自願性規約方面均未發生任何受裁罰、產品召回或終止服務的情形；2021 至 2025 年間，公司未有因違反行銷傳播相關法規或規範而受到裁罰或致使產品召回、終止服務的事件發生，亦未發生反競爭行為、反托拉斯與壟斷行為相關事件，充分展現出新代科技對公平競爭與法規遵循的高度承諾。

## 3.2.5 舉報機制 GRI 2-25 GRI 2-26

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為，如同仁對商業道德或誠信經營有疑慮，均可聯繫稽核主管進行諮詢；內、外部人員如發現有舞弊或違反行為準則之情事時，可以具名或匿名方式，於公司網站及內部網站公告之內部獨立檢舉信箱 (audit@syntecclub.com.tw) 及舉報專線 (03-6663553 分機 753) 提出舉報。相關舉報案件由稽核主管進行受理，檢舉情事如涉及一般員工者應呈報至部門主管、檢舉情事涉及董事或高階主管， 應呈報至獨立董事。

其中，為保護檢舉人，本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於本公司人員違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇；如涉有不法情事，公司應將相關事實通知司法、檢察機關；若涉有公務機關或公務人員者，並應通知政府廉政機關。

### 2025 年違反誠信經營案件舉報受理情形



2025年舉報案件總數

**0** 件

#### 案件類別

| 貪腐與賄賂 | 歧視或騷擾 | 客戶個資保護 | 利益衝突 | 洗錢或內線交易 | 其他 |
|---|---|---|---|---|---|
| 0 件 | 0 件 | 0 件 | 0 件 | 0 件 | 0 件 |

#### 案件處理狀態

| 收受件數 | 不受理案件數 | 經調查後不成立案件數 | 經調查後成立案件數 |
|---|---|---|---|
| 0 件 | 0 件 | 0 件 | 0 件 |

# 3.3 風險管理

2025 年本公司尚未訂定公司層級之風險政策及全面性的風險管理機制，但已於日常營運過程中建立潛在風險辨識與防控機制，確保營運穩定。透過內部管理與跨部門協作，持續監測可能影響業務的風險因素，並即時調整營運策略，以降低風險對企業的影響。

## 2025 年主要風險評估項目及相關權責單位

為強化風險管理機制，新代科技於 2025 年 12 月將「永續發展委員會」正式更名為「永續發展暨風險管理委員會」，並於 2026 年 3 月增訂「風險管理政策與程序」，經董事會核准後實施。未來將依照政策與程序內容，建立對應風險管理組織，執行風險管理流程，並定期提報董事會。執行情形將揭露於 2026 年永續報告書。

| | |
|---|---|
| 資安風險 | 資訊課 |
| 匯率及投資風險<br>稅務變動 | 總管理處、財會課 |
| 專利、商標、智財權等<br>法律變動 | 法務室 |
| 供應鏈斷料風險 | 策略統購 |
| 市場變化、國際情勢 | 總經理室、總管理處 |
| 氣候變遷 | 總管理處 |

**直接單位權責**

各部門主管承擔風險管理責任，負責分析並監控所屬單位的相關風險，確保風險控管機制與流程能夠有效運作，以降低潛在風險對營運的影響。

**稽核室權責**

稽核室為隸屬於董事會之獨立單位，依據公司內部控制制度與稽核計畫，定期查核各單位執行情況，並根據稽核結果編製報告呈報董事會，同時負責持續追蹤改善情形，以確保內部控制的有效運作。

**董事會權責**

作為風險管理的最高主管單位，依據整體營運策略及經營環境，辨識並掌握營運風險，以確保法規遵循，推動並落實公司整體風險管理。

## 3.4 供應鏈管理 GRI 2-6

新代科技屬電機機械產業，產業鏈上游涵蓋鋼鑄鐵元件、五金零配件、油空壓元件、傳動元件及電控元件等各類零組件供應，下游則包括金屬加工用機械、輸送機械、車用機械傳動設備、機電系統工程及各類產業專用機械設備等應用領域。本公司及子公司主要聚焦於下游機械設備應用，從事控制器及伺服馬達之開發與銷售，並提供工業機器人及智慧製造解決方案。基於產業供應鏈分工及產品應用特性，本公司持續強化供應商管理機制，以維持產品品質、交期穩定及供應鏈運作效率。

本公司依循《供應商管理程序》及《採購管理程序》，作為供應商管理與採購作業之執行依據。在供應鏈管理上，本公司除關注產品品質與交期穩定外，亦重視供應商於營運過程中之責任管理，並透過既有之供應商管理與評鑑機制，將品質、職業安全衛生、環境管理及誠信廉潔等面向納入管理考量。藉由定期評鑑、稽核及後續追蹤作業，本公司持續與供應商共同提升供應鏈之穩定性與永續性。

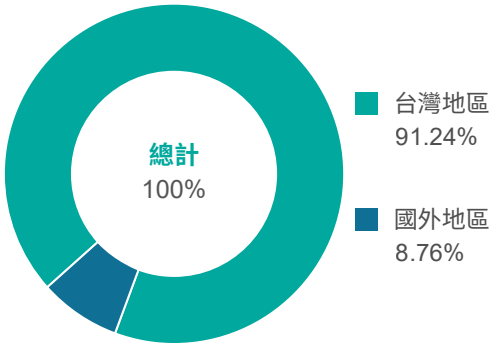




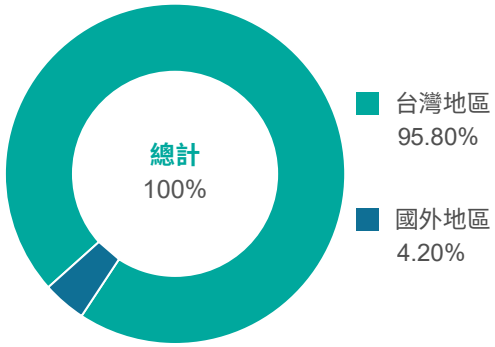

## 3.4.1 供應鏈概況

為掌握供應鏈整體運作情形，本公司每年定期盤點供應商結構與採購組成，藉以辨識關鍵供應商，並作為後續供應商分級管理、永續要求推動及改善追蹤的重要依據。2025 年，新代共有 601 家供應商，依採購性質區分為製造性供應商與非製造性供應商。其中，製造性供應商係指提供本公司生產及維修所需原物料、零組件、成品等項目之供應商，採購金額占比為 95.80%；非製造性供應商則係指提供生產性材料以外之各類採購項目與服務之供應商，採購金額占比為 4.20%。整體而言，2025 年供應商仍以台灣地區為主，顯示本公司供應鏈布局以在地採購為核心，有助於維持供應鏈溝通效率、交期穩定及營運彈性。未來，本公司將持續依營運發展需求及供應鏈管理重點，定期檢視供應商結構，強化供應鏈之穩定性與效率。

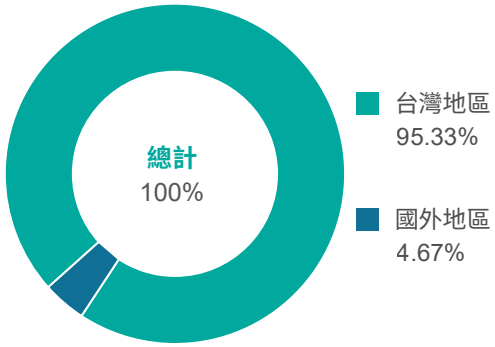
⊙ 2025 年製造性供應商分布區域（依供應商總部營業登記地）




⊙ 2025 年採購金額占比（依供應商類別）




⊙ 2025 年非製造性供應商分布區域（依供應商營業登記地）




## 3.4.2 新供應商篩選 GRI 308-1 GRI 414-1

針對預計導入的新供應商，以品質穩定、交期準確、價格合理等，作為本公司篩選的初步判定依據，再依據採購性質進行書面評鑑或實體評鑑。評鑑為 A 級或 B 級，評鑑通過，納入合格供應商名單；評鑑為 C 級，暫時先維持於合格供應商清單，但需經由品保部進行供應商一個月的限期輔導，複查結果如仍無法符合要求，則列為 D 級，若評鑑為 D 級供應商，除該供應商具有專門技術或獨家專利外，將直接不予合作。

此外，為落實供應鏈誠信與廉潔管理，本公司除要求所有與本公司有交易往來之製造性供應商於合約簽訂時簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」外，亦於合約或採購單中納入誠信廉潔及保密條款，作為供應商接單與履約過程中應遵循之行為規範。供應商一經接受並成立採購訂單，即視為同意並受前述約定拘束。倘供應商於合作期間有違反誠信廉潔或保密條款之情事，本公司得依約終止交易關係，並依內部管理程序限制其後續合作資格。

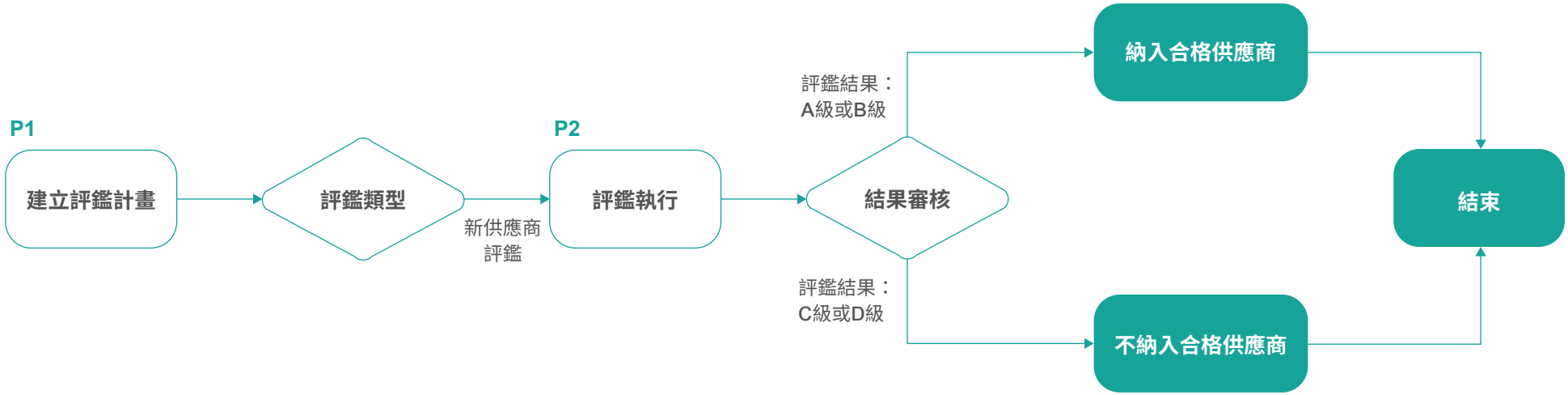
## 3.4.3 供應商評鑑

新代之供應商評鑑計畫可分為「新供應商評鑑」、「合格供應商年度評鑑」及「不定期供應商評鑑」三大類。

### 新供應商評鑑

依據「供應商管理程序」開發新供應商，由策略統購發起對新供應商進行稽核之評鑑需求。

#### ⊙ 評鑑流程




#### ⊙ 2025 年新供應商評鑑結果

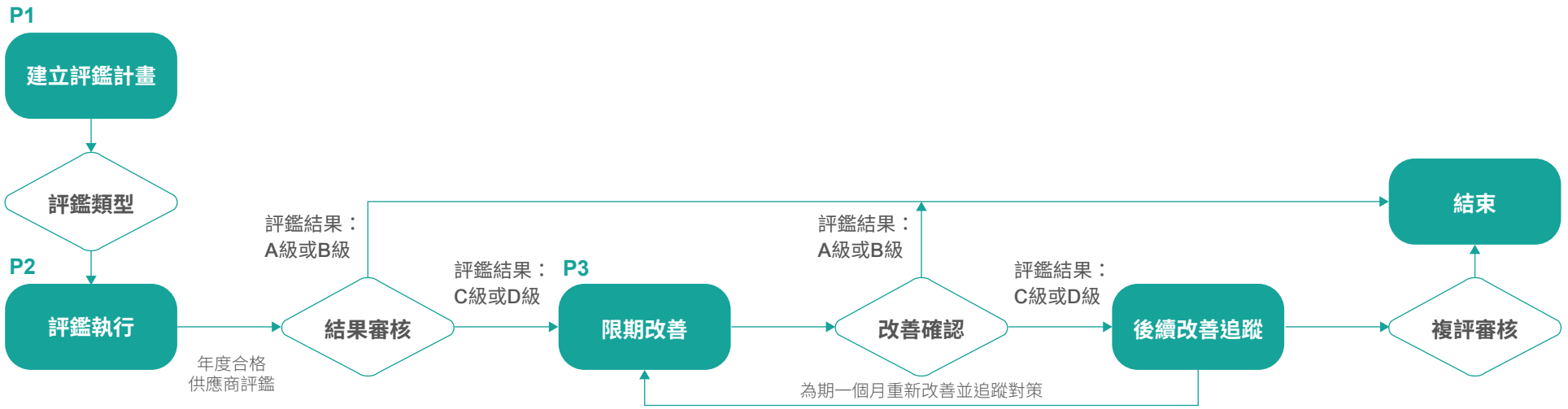
| 評級 | A 級 | B 級 | C 級 | D 級 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 家數 | 1 | - | - | 1 | 2 |
| 占比 | 50% | - | - | 50% | 100% |



### ⊙ 合格供應商年度評鑑

供應商年度評鑑依前一年度評鑑結果分級管理。A 級及 B 級供應商每年至少各抽查 30%，且每家供應商每三年至少完成一次評估，抽查順序以品質、交期及採購金額為主，優先納入曾發生重大品質異常、交期延遲且影響生產者，若未達抽查比例，則以採購金額較高者補足，並得依年度需求額外抽查。C 級供應商及委外加工廠每年須進行實地評鑑，若 C 級供應商國內無製造生產廠房，則僅做書面評鑑。

### ⊙ 評鑑流程：




### ⊙ 2025 年合格供應商評鑑結果

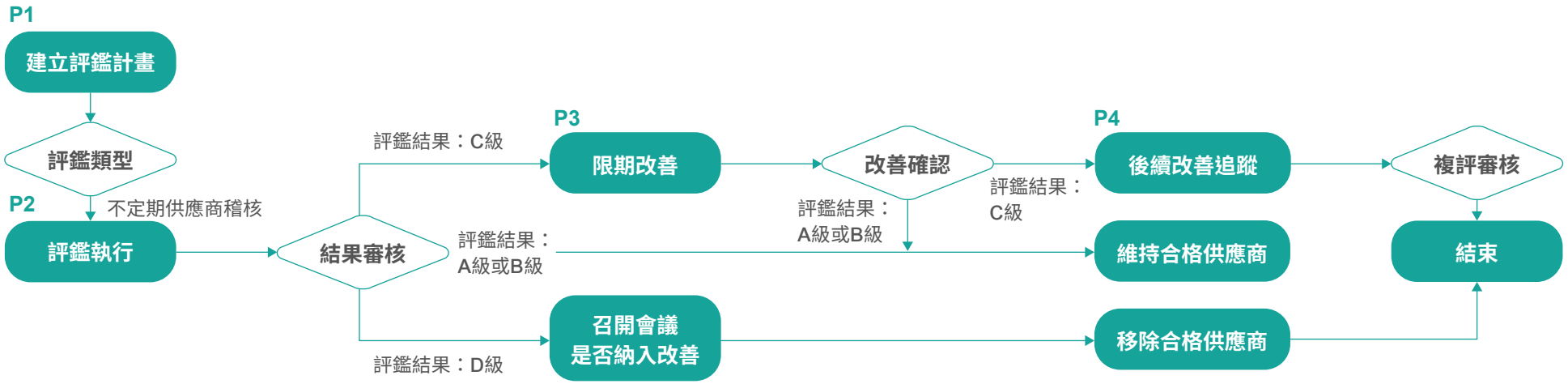
| 評級 | A 級 | B 級 | C 級 | D 級 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 家數 | 25 | 19 | 2 | - | 46 |
| 占比 | 54.35% | 41.30% | 4.35% | - | 100% |



### ⊙ 不定期供應商評鑑

針對依「供應商異常管理程序」及「危機處理與重大異常作業指導書」所產生之供應商重大品質議題或品質指標異常，品保部得發起供應商稽核評估。另為確保供應商品質系統持續有效運作，品保部得視實際情況規劃及執行不定期評鑑，評鑑範圍包含品質管理系統執行情形、製程穩定度、異常改善追蹤、天災影響、政策局勢及法規／客戶要求符合性等，並將評鑑結果作為後續供應商評核、改善計畫或合作關係調整之依據。

### ⊙ 評鑑流程




### ⊙ 2025 年不定期供應商評鑑結果

| 評級 | A 級 | B 級 | C 級 | D 級 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 家數 | - | 2 | - | - | 2 |
| 占比 | - | 100% | - | - | 100% |

為強化永續供應鏈管理，本公司於 2025 年修訂「供應商評鑑管理程序」，並啟用新版「新供應商評鑑表」及「合格供應商年度評鑑表」，對新供應商與合格供應商進行環境與社會管理相關細項調查，將查核範疇擴大涵蓋品質系統、製程管理、職業安全衛生、環境管理及相關文件與紀錄管理等項目。內容包括如是否建置環境管理系統（如 ISO 14001）、是否制定環境管理相關程序文件、是否建置職業安全衛生管理系統（如 ISO 45001 或 CNS 45001）、是否建立危害鑑別與風險評估管理程序，以及是否曾違反環保法令事件或有重大職災事件等項目，藉此提升供應鏈的整體管理水準，確保合作夥伴符合本公司對環境保護與社會責任之要求。整體而言，本公司 2025 年主要合作供應商仍維持良好之品質、交期與管理水準。

### 3.4.4 供應商實地稽核

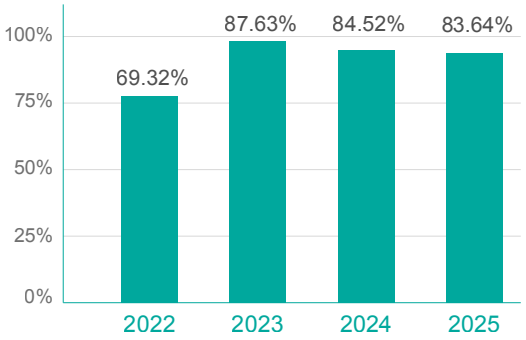
為確保委外加工供應鏈之來料穩定與產品品質符合公司要求，新代科技按照「供應商評鑑管理程序」於每年年底規劃次年度「委外插件廠商實地評鑑計畫」，並以前次供應商書面評鑑結果作為稽核重點與查核依據，以提升稽核效率與風險辨識精準度。

2025 年本公司已完成對 5 家委外插件廠商之實地稽核。稽核結果顯示，部分受稽廠商於品質系統、製程控制及文件、紀錄管理等面向仍有改善空間，本公司已彙整缺失與改善建議事項，並要求廠商於期限內提出矯正與改善回覆，納入後續追蹤管理。截至年底，供應商整體回覆率約介於 80% 至 100%。針對尚未完成改善或回覆之項目，本公司將依內部管理程序持續追蹤，並視改善成效作為後續合作評估與分級管理之參考依據，以確保委外供應鏈之品質與營運穩定性。

### 3.4.5 當地採購 GRI 204-1

新代科技深知當地採購對於支持區域經濟發展、降低供應鏈風險及促進永續經營的重要性。因此，我們積極優先採用在地供應商，透過建立長期穩定的合作關係，帶動在地產業成長並創造共榮效益。透過當地採購策略，我們不僅提升供應鏈的彈性與可靠性，也有效減少運輸對環境的影響，實現環境、社會與經濟效益的平衡。新代科技將持續深化與當地夥伴的合作，共同推動永續發展，創造更多具有在地價值的商業機會。

#### ⊙ 台灣新代近四年當地供應商採購金額比例




註 1： 當地供應商：指位於與報導組織相同地理市場，且提供產品或服務予報導組織之組織或個人，即雙方交易未涉及跨國支付。

註 2： 本年度「當地」之認定範圍為台灣，並以供應商收款帳戶是否為台灣銀行帳戶作為篩選依據。

註 3： 若同時存在台灣及其他國家之收款帳戶，也一併納入計算。

## 3.5 資訊安全管理

### 3.5.1 資訊安全與個資管理

為避免公司資訊資產遭受內、外部之各項威脅，保障本公司及利害關係人之權益，本公司自 2023 年起著手推動「資訊安全管理系統 (Information Security Management System, ISMS)」國際標準 ISO 27001 之導入作業，已於 2023 年 9 月取得 ISO 27001：2022 認證，每年持續驗證，建立制度化、文件化及系統化之管理機制，將資通安全管理理念落實至公司日常營運中。

#### ⊙ 2025 各項資安成果：

01 17 項資安管理程序與表單，落實 PDCA 持續改善

02 通過SGS ISO 27001外部驗證公司、(安永會計事務所)外部稽核

03 系統管理者完成每人每年4小時資安(訊)專業訓練

04 發行內部資安月報，定期將資安威脅、漏洞、情資通知所有同仁

05 重大資安事件次數：0次

06 每年透過第三方專業廠商進行2次重要網站及主機弱點掃描

07 執行社交工程演練1次

08 業務持續計畫與災害還原演練4次

09 DLP系統導入

## 3.5.2 資訊安全政策與管理組織

為推行資安治理之工作，新代科技制定有資通安全政策，以「落實資通安全、強化資訊服務」、「加強資安訓練、做好通報應變」，「迅速災害復原、確保營運持續」，三大面向的努力，建立完善的防護機制與管理架構，全面保障企業資訊、通訊與網路環境的安全，降低風險並提升應變能力。

### 落實資通安全、強化資訊服務

本公司全體員工應於執行各項資通訊作業時將公司的資安管理政策貫徹其中，以確保公司營運資料之機密性、完整性及可用性，使其免於因內部人員不當管理或其他外在威脅而遭受洩漏、破壞或遺失等風險；並應視不同資訊內容採取適切、相應的保護措施，將資訊受損風險降至可接受程度；本公司也將透過持續的監控、審查及稽核等工作，藉此強化及提升公司的資訊服務品質。

### 加強資安訓練、做好通報應變

透過定期對全體員工進行資通安全相關教育訓練，傳遞「資通安全、人人有責」的觀念，使員工了解遵守資通安全規定對於公司的重要性，提高全體成員的通報與應變能力，並藉此降低公司遭受資安風險的機率、達成持續營運之目標。

### 迅速災害復原、確保營運持續

本公司針對關鍵性業務與重要資訊資產訂有緊急應變與災害復原計畫，並透過定期演練各項緊急應變規劃與措施，確保公司核心資通系統於發生失效或重大災害事件時能迅速復原，以維持公司關鍵性業務之持續運作，並將損失降至最低。

新代科技成立「資通安全管理委員會」，並於管理架構中設立各專責小組，明確規範資通安全管理作業之人員權限與責任，協調事務及推動資通安全管理事宜，確保資通安全各項管理規範能有效持續地執行，並達成資通安全之政策與目標。每年召開一次管理審查會議，並得視需要召開臨時會議，檢視資安政策執行狀況以及相關指標。

資通安全長由本公司總管理處總監擔任，負責協調相關人員推動資訊安全管理制度（Information Security Management System, ISMS），定期主持管理審查及各項資通安全會議，審查資通安全管理相關事宜，為本公司資通安全事件對外統一發言人。 各部門一級主管擔任資通安全委員，定期檢視執行成果，達成跨部門管理整合，推行資安措施至每一位員工，建構資安意識與組織文化；資訊單位主管擔任資通安全管理代表，負責對資通安全狀況進行預警、監控，並對資通安全狀況與事件進行處置 。資通安全執行情況每年定期提報董事會。

### ⊙ 資通安全管理委員會組織圖



## 3.5.3 資訊安全管理措施 GRI 418-1

有效落實資通安全政策，保護資訊資產的機密性、完整性與可用性，新代科技依循美國國家標準與技術研究院（NIST）之網路安全框架（Cybersecurity Framework）的五大核心功能，實施各項資安管控工具或系統。每年並透過第三方專業廠商進行二次重要網站及主機弱點掃描，提早識別並修補潛在資安弱點，降低因網站和主機存在漏洞而引發的業務中斷、資料竊取或聲譽損害風險；針對廠區網路設備及雲端服務設置有即時監控機制，能夠於服務或設備異常時立即通知相關人員處理，且每個季度定期安排合作廠商進行設備檢驗，確保設備正常運行；新代亦透過 SP-ISAC、TWCERT/CC 等外部資安情資單位，由資訊單位定期蒐集彙整資安情資，編輯資安電子報提供每一位同仁了解風險與應對方式：




### ⊙ 強化全員資安意識

新代科技透過多項措施以強化全員之資安意識，如為強化資安管理知能，系統管理者每人每年須完成 4 小時資安專業訓練，2025 年共 19 人完成訓練，涵蓋率及完訓率均為 100%；新進人員均需接受資安政策與資通安全概念宣導、資安責任訓練，2025 年共 129 人全數完成培訓；針對一般員工與管理職，亦每年進行資訊安全通識教育訓練，課程主題涵蓋社交工程防範、勒索軟體識別與應對等，2025 年共完成 348 人次，共計 67%。

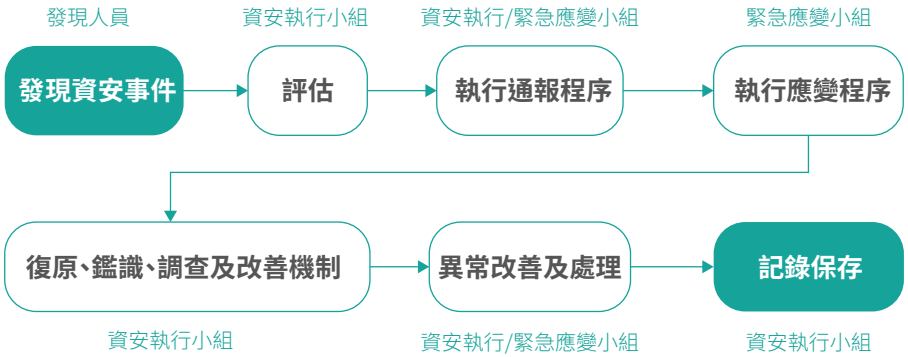
| 職類 | 訓練內容 | 人 * 時數 | 涵蓋率 (%) |
|---|---|---|---|
| 資訊人員 | 1. 資通安全概論<br>2. 資安鑑識<br>3. 資通安全事件通報與應變<br>4. 網路架構與部署安全<br>5. 資通系統風險管理<br>6. Web 應用程式安全 | 76 | 100% |
| 新進人員 | 1. 資安政策與資通安全概念宣導<br>2. 全體員工的資安責任<br>3. 資安事件通報責任 | 129 | 100% |
| 一般人員 | 1. 資安政策與資通安全概念宣導<br>2. 社交工程的資安議題<br>3. 勒索軟體識別與應對<br>4. 個人資訊安全防護 | 348 | 67% |

同時，為了提升同仁的資安意識與對資安風險的警覺，我們亦定期發行內部資安月報，將最新的資安威脅、漏洞、情資通知所有同仁； 本公司每年定期辦理社交工程演練，旨在透過模擬真實攻擊場景，檢驗員工的應對能力並強化資安防護。2025 年演練不合格率為 10.6%，雖未達成 7% 以下之預期目標，但經數據分析發現，不合格人員多集中於新進同仁；其中，入職一年內之新進人員不合格率高達 20.5%。針對此落差，為落實資安防線，本年度已針對全球據點啟動強化訓練，特別鎖定新進人員進行風險應對指導，以期有效降低組織資安風險。

## ⊙ 資安通報與資安事件管理

新代科技建立完善的資安通報與事件管理機制，當發生資安事件時，由資安執行小組依據預設流程啟動調查、修復與後續追蹤，將事件發生之事實、可能影響之範圍、損失評估、判斷支援申請、採取之應變措施等事項詳細記錄，並於時限內向相關主管機構和受影響方進行通報。如為重大資安事件，則由本公司資安長組織緊急應變小組進行異常事件排除，並將目前處理狀況持續向相關資訊單位主管報告。透過定期演練和事件回顧分析，我們持續改進資安策略，提升應對未來新型威脅的能力，確保企業運作的安全性與穩定性。

## ⊙ 資安通報處理流程圖




2025 年未有重大資安事件、亦無客戶資訊洩漏及罰款等相關事件。

## ⊙ 2025 年資訊安全管理成果

| 違反資訊安全或網路安全事件數 | 因資訊安全或網路安全相關事件遭判罰之罰款金額 (單位:新臺幣元) | 資料洩漏事件數 | 涉及顧客個人資料之資安違反事件數 | 因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數 |
|---|---|---|---|---|
| 0次 | 0元 | 0次 | 0次 | 0人 |

## ⊙ 營運持續管理與災難復原演練

秉持風險預防與營運穩定的核心理念，新代科技已建立全面的業務持續計畫（BCP），以應對可能的突發事件及營運中斷風險，且至少每年進行一次災難復原演練。在 2025 年度，公司已成功完成 4 次模擬災害還原演練，演練計畫內容涵蓋廠區網路服務復原、ERP 系統數據還原、核心文件管理系統復原及生產輔助系統還原。透過這些演練，我們測試了應變小組的即時反應能力，並持續優化數據備援、異地操作及資安防護機制，確保在緊急情況下業務能迅速恢復，將對客戶與合作夥伴的影響降至最低。

## ⊙ 供應鏈資安管理

為促使本公司資訊委外廠商及資訊委外廠商人員在本公司進行各項資訊委託業務作業及存取資訊時，有一明確的安全規範，以確保本公司資料的機密性，維護資訊委外作業之安全，新代科技訂有「資訊委外作業管理程序」，委外需求單位應對委外業務、雲端服務內容及提供者中的資訊資產，依機密性、完整性及可用性進行價值鑑別，並適當評估其可能之威脅及弱點，並依據風險評鑑結果，進行風險管理作業，選擇適用之防護措施，以降低風險到可接受等級。

本公司委託單位應要求委外廠商遵循本公司資通安全政策與目標，恪守本公司「資訊安全管理制度（ISMS）」各項作業規範及相關法規之要求，委外廠商處理個人資料應遵守「個人資料保護法」及相關法規規範。重要要求規範如下：

- 於委外契約中應包含保密條款及廠商與人員保密切結；若無契約應簽署保密合約書，並遵守相關法令法規及本公司資通安全規範。
- 委外廠商於履行契約期間所使用之軟體，均需為合法授權軟體，並不得違反智慧財產權及本公司之規定，如有違法情事發生，委外廠商須承擔應負之法律責任。
- 本公司亦視情況依據與委外廠商所簽訂契約或任何安全協議中所陳述之資安規範，製作資訊委外廠商資安規範查核表，並對委外廠商進行實地或書面查核，當年度新增之供應商次年應進行查核，既有供應商視前一年度查核結果決定查核頻率，前一年度查核項目全數符合者可三年後再進行查核，查核項目有一項不符合者可兩年一查，查核項目有三項 ( 含 ) 以上不符合者，應列入次年查核清單，若發生不符合項目時則通報委外廠商限期改善。2025 年共計新增 3 間委外資訊廠商，皆已完成查核，並全數合格。

## 3.5.4 隱私保護

新代科技為確保員工、客戶、供應商、承包商及瀏覽本公司網站的訪客隱私權，依本公司資通安全管理政策制定隱私權政策，明訂個人資料的蒐集、處理及利用方式、使用者權益，及與第三人共用個人資料之政策等遵循方針，每年併同資通安全管理審查會議，定期檢視隱私權政策執行狀況。於日常個資保護管理，則以資訊課為主要權責單位，推行組織意識建立、資安制度落實，對內加強宣導保護客戶文件資料與技術機密之重要性，並定期進行內部稽核，強化隱私與營業秘密控管。

我們透過多元機制落實隱私保護，包括在公司網站主機部署防火牆、防毒系統等資訊安全設備，以防範惡意攻擊與數據竊取。此外，我們也導入存取權限控管、資料加密、異常行為監控等措施，確保數位基礎設施與敏感資料的雙重安全，全面保障企業與使用者隱私。

為避免員工個人行為導致機密外洩，從業人員皆簽有「資訊安全管理守則」與「保密合約書」，如有違反保密義務者，將會受到相關的法律處分；如因業務需要有必要委託其他單位提供服務時，亦會嚴格要求其遵守保密義務，並且採取必要檢查程序以確定其將確實遵守。 在我們的嚴謹管理與有效執行下，近四年未有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的事件。

### ⊙ 近四年違反隱私保護事件數

| | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 2025年 |
|---|---|---|---|---|
| 外部組織投訴件數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 主管機關投訴件數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件的總數 | 0 | 0 | 0 | 0 |



# CH4

# 產業創新

## Industrial Innovation

4.1 研發創新 50
4.2 產品品質 56
4.3 客戶關係 59



# 4. 產業創新

## 4.1 研發創新

新代科技長期專注於工具機領域，並隨著市場需求不斷拓展技術版圖，近年來已將產品延伸至高端主軸伺服方案、線性馬達與直驅馬達等核心領域。同時，為因應智慧自動化的產業趨勢，公司積極開發泛用自動化技術及各類型機械手臂控制器，致力於提供整合加值的解決方案，滿足各產線智慧化與自動化需求。此外，新代以工業 4.0 為技術發展主軸，投入 AI 與智慧製造深度融合研究，與重要子公司聯達智能合作發揮綜效，積極整合資源並布局相關創新領域，推動製造業向智慧化邁進。

### ⊙ 新代未來技術發展方向

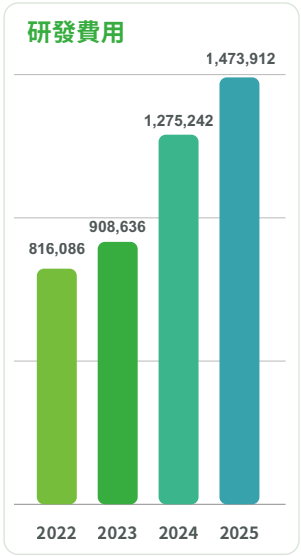


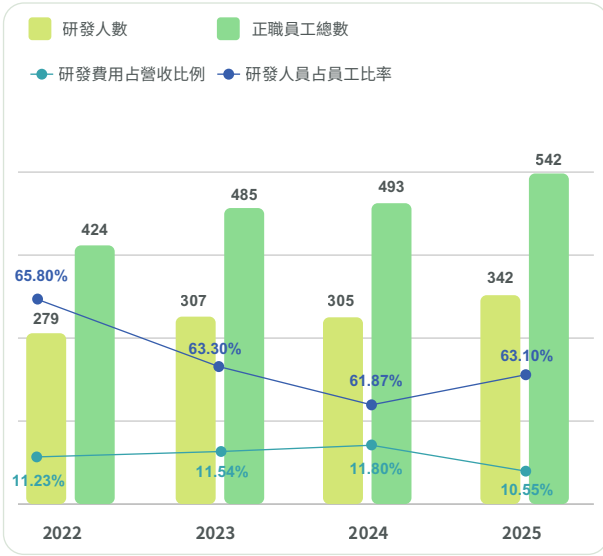

### 4.1.1 研發創新管理

本公司設有專責研發能量，截至 2025 年底，涵蓋研發及產品相關單位，研究發展人員達 342 位，負責設定研發技術目標及發展策略，整合內、外部技術資源，執行各產品線的研發計畫，及新核心技術之研究；每年大幅投入經費，近三年研發費用平均占營收超過 10%，支持創新技術與解決方案的開發，並不斷優化研發流程，確保資源有效運用，推動產品性能提升、製程優化及綠色技術的應用，為公司創造長期的環境、社會與經濟效益。

### ⊙ 近四年創新研發投入

單位：新臺幣仟元




### 說明

1. 研發人員占員工比率 = 研發人數 / 正職員工總數。
2. 因公司於 2025 年重新調整內部計算方法，故一併更新過往年度數據。

新代每年透過績效管理工具，如關鍵績效指標（KPI）的設定與 OGSM 策略執行框架，明確訂定各專案的可量化目標與執行策略。透過公司計畫管理機制，進行週、月、季的查核與改善，落實 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環；且透過每半年召集主管召開大型會議，共同審視各專案的執行進度與成效，確保專案進度詳實追蹤並定期檢討。

為培育卓越的創新文化，我們將「思辨創新」納入研發人員績效考核的核心職能評核項目，包含「以批判性思考，進行問題分析與解決」、「以嚴謹流程，進行產品創新方案」、「跨領域思維與專業能力養成」，透過系統化的評估機制激勵員工發揮創意思維，並將創新精神融入日常工作中，形成組織持續成長與突破的關鍵驅動力。

## 4.1.2 研發流程

本公司積極探索新技術、新概念與創新解決方案，持續推動技術突破，超越現有界限並滿足未來市場需求。透過完善的研發流程、有效的執行與開發項目管理，打造長期的競爭優勢：

### 需求收集

- 本集團透過完善的客服體系，每日蒐集並分類內外部需求。
- 視產品領域或視公司專案所需，指派同業研究、技術趨勢研究或生態系研究等工作。
- 效益評估：基於外部環境資訊，如市場趨勢、同業狀況及技術發展現況等，進行最合理的評估。

### 計畫發起

- 闡述核心目標、計畫範疇、預期效益論述與預計投入成本，確保計畫的成本效益符合公司利益。
- 智慧財產權與可能風險評估，提出可行或替代方案建議，確保後續方向可規避已知的風險。

### 概念

- 召集相關高階技術人員，針對技術可行性，迅速評估不同方案的可行性與成本。
- 透過概念先期研究，以消除開發流程中的各項不確定性、或評估功能方案是否能確切滿足需求，以確保後續開發流程順暢。
- 概要工作分解，確保跨部門協作資源到位。

### 規劃

- 開發單位主管將針對計畫內容進行細部架構規劃說明，並展開計畫時程，確保開發團隊擁有明確的開發方向，並降低開發過程中遇到不確定性技術問題的風險。

### 開發與研發驗證

- 根據開發程序進行設計開發及開發成果審查，保障開發品質並按照計畫進行交付。

### 驗證

- 當開發單位完成開發及研發驗證，會由產品單位進行功能性驗證、以及品質單位進行品質相關的測試。
- 驗證過程中發現有新功能需求，請執行單位安排對應開發工作，並且訂出下次的驗證時間，確保成果符合客戶期待。
- 確認通過功能性與品質驗證後，將進入下一階段的廠外測試。

### 廠外測試

- 確認通過集團內部的功能性與品質驗證後，主動尋找外部場域進行廠外測試；透過不同的外部使用者參與測試，不僅能持續優化產品，還能確保品質穩定提升。

### 試產及後續效益追蹤

- 行業產品 PM 定期追蹤需求使用狀況，包括但不限於：客戶功能回饋、版本或功能滲透率，銷售套數，並提出檢討和建議。

## 4.1.3 創新驅動與核心技術開發

### ⊙ 近五年開發成功之技術或產品

| 年份 | 重點開發技術或產品 | 技術或產品之應用效益 |
|---|---|---|
| 2021 年 | 二代大功率主軸驅動器 | 適用於高負載精密加工行業，提升加工效率、精度與穩定性。 |
| | 車床盤式馬達 | 能夠在較小體積內提供強大扭矩，並減少傳動損耗，提供更穩定的切削性能。 |
| | 智慧五軸量測功能 | 提升五軸機構鏈補償的量測效率，並提高旋轉刀具中心點控制（Rotation Tool Center Point , RTCP）加工精度。 |
| | 木工裁板鋸密排軟體 | 適用於木工行業，提高材料利用率、降低生產成本、提升加工效率。 |
| | 振鏡旋轉打標系統 | 適用於柱狀工件的打標應用，拓展振鏡打標的加工維度。 |
| | Y 系列 SCARA 手臂 | 拓展機械手臂的產品線，能夠滿足更多樣化的自動化生產情境。 |
| | 磨刀機取放工藝包 | 整合磨刀機與取放工藝，提升磨刀機換線效率以增加產能。 |
| 2022 年 | EtherCAT 多合一軸向驅動器 | 透過高速通訊、精準運動控制與簡化佈線，提升工業設備的效率與可靠性。 |
| | 折彎專用控制器 | 提供專為鈑金折彎行業設計的控制器，提升折彎加工的效率與精度。 |
| | DTRQ 防碰撞功能 | 即時監測異常負載並迅速反應，防止設備損壞與人員受傷。 |
| | SynMES 數位工廠轉型工具 | 透過數據收集與智慧分析，提升工廠的生產效率與競爭力。 |
| 2023 年 | 新一代高光精雕控制器 | 提供專為玻璃高光行業設計的控制器，提升玻璃加工的效率與精度。 |
| | 機上智慧量測功能 | 針對工件精度量測，提供更友善的設定功能，以提升換線效率與加工品質。 |
| | 木工中控軟體功能 | 適用於木工板式家具加工廠，提升工廠管理運營的效率與能見度。 |
| | 新款液冷主軸馬達 | 透過高效散熱、精確控溫與低振動特性，提升精度、穩定性與設備壽命。 |
| | 雷射坡口切割系統 | 針對金屬管材切割行業，從 CAD/CAM 到控制器端提供完全解決方案。 |
| | ROBOT CELL 機器人中控平台 | 透過集中管理、智慧協作與數據分析，提升自動化生產效率、靈活與穩定性。 |

| 年份 | 重點開發技術或產品 | 技術或產品之應用效益 |
|---|---|---|
| 2024 年 | 智慧工廠聯網方案 | 透過數據互聯、遠程監控與智慧分析，優化生產效率與預測維護。 |
| | 伺服智慧診斷方案 | 透過實時監控、故障預測和數據分析，提升伺服系統穩定性並降低停機風險。 |
| | 新一代 plus 系列控制器 | 推出新一代 Linux 系統控制器，提升新代控制器的加工性能與穩定性。 |
| | 節能驅動器 | 降低能源消耗，減少運營成本，延長設備壽命，並對環保做出貢獻。 |
| | 加工性能的虛實整合 | 透過虛擬仿真與實際加工數據的結合，能夠提前預測與調整以提升加工精度與效率，並縮短生產周期。 |
| | 導入 sensor 輔助做金屬切削優化 | 透過安裝感測器實時監控並優化金屬切削加工製程，以提升加工精度與效率。 |
| 2025 年 | 行業專用 AI 演算法 | 導入 AI 演算法，實現斷刀智慧檢測、二維板材高效密排與折彎步序最佳化，大幅提升製程效率與品質穩定性。 |
| | 逆變多合一驅動器 | 回生逆變回收減速能量，達到節能目的，且提供備援電力以確保安全停機與資料保護。 |
| | 智慧工廠 IIoT 平台 | 透過工業物聯網（IIoT）平台，將 CNC 控制器、伺服驅動及生產設備連線至雲端，為客戶提供即時監控、預測維護及效率分析。 |
| | 五軸機斷刀點回歸功能 | 提供五軸斷點回歸機制，先校正刀具向量姿態，再安全回歸加工位置，有效避免干涉撞機，提升加工穩定與可靠性。 |
| | 五軸機直刀 3D 刀徑補償功能 | 針對五軸加工情境，讓刀具在空間中同時具有刀徑補償功能，提升加工精度與曲面品質。 |
| | 提供各產業專用控制器 | 以產業需求為核心，開發機器人、磨刀與玻璃切割等專用控制器，打造高度契合應用場景的控制解決方案。 |

### ⊙ 長期研發計畫

隨著工業 4.0、智慧製造及 AI 浪潮襲來，產業對於控制精度要求提高、應用情境需求多元化，新代科技的核心技術及系統整合能力持續受到客戶青睞，按產品類別分別有下列研發計畫

**控制器**

深化現有控制器產品效能、精度及品質，橫向拓展應用情境並加強底層功能和多樣性，滿足客戶迅速開發需求，迎合少量多樣化的產業需求，同時，透過通訊技術實現高度整合控制，進一步擴大即時控制的範圍。

**伺服產品**

持續發展並優化核心演算法，增加伺服產品及相關編碼器之應用場景，建立伺服產品大數據收集分析機制，導入開發流程，優化特性曲線。

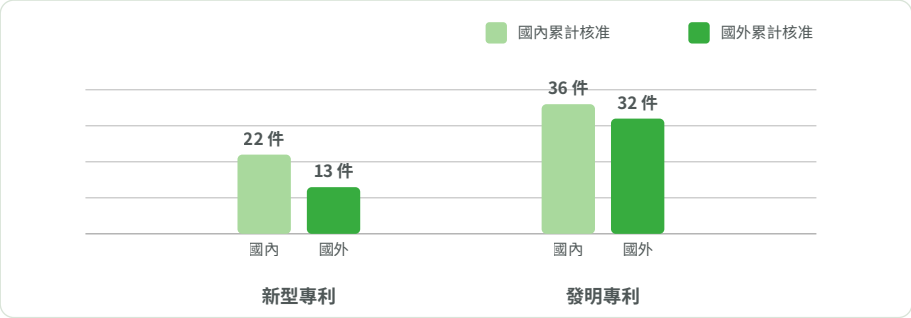
**智慧製造產品**

增加機械手臂應用場景單元及相關工藝包應用；持續完善智慧製造軟體開發應用及整合系統，並建立現場數據擷取回饋機制，供客戶精實生產及數位轉型。

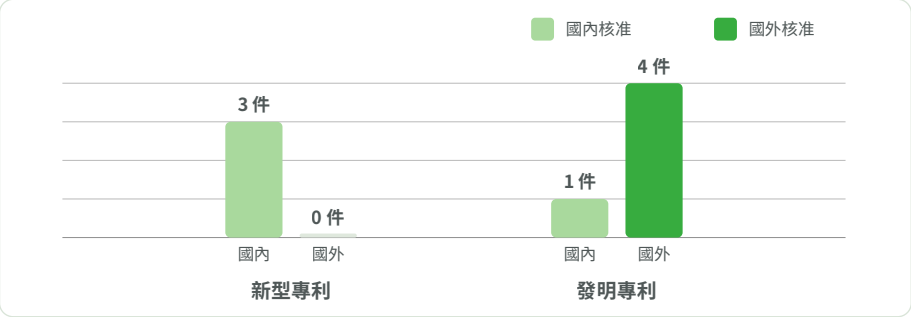
## 4.1.4 專利管理

新代科技為強化整體知識產權佈局，設立「專利策略組」專職於整合營運規劃、產品開發的專利策略擬定與執行。於公司長期營運發展中，透過落實策略性專利規劃，持續提升產品競爭優勢，挖掘技術護城河。為鼓勵創新與知識產權開發，新代科技對成功通過公司內部審查的專利提案給予實質獎勵，每件提案將發放 25,000 元專利提案獎金予發明人，藉此表彰員工的創意貢獻並激勵持續創新精神。2025 年，我們已成功取得 3 件新型專利、5 件發明專利，2021~2025 年累積新型專利共 35 件、發明專利共 68 件，展現公司在技術創新領域的卓越成果與競爭優勢。

### ⊙ 2021-2025 年累積專利數統計




### ⊙ 2025 年取得專利數




### ⊙ 2025 年專利成果

**台灣取得專利** 於台灣取得機床、雷射、折彎領域的發明與新型專利 **共 4 件**

**機床**

- **TWM671959U**
  伺服尾座控制系統
  SERVO TAILSTOCKCONTROL SYSTEM

**雷射**

- **TWM665677U**
  雷射掃描系統
  LASER SCANNING SYSTEM

**折彎**

- **TWI896015B**
  折彎系統及折彎方法
  BENDING SYSTEM AND BENDING METHOD
- **TWM678538U**
  折彎系統
  BENDING SYSTEM

**中國取得專利** 於中國取得機床、磨床與伺服的發明專利 **共 4 件**

**機床**

- **CN111451587B**
  螺紋加工斷屑控制系統及其控制方法

**磨床**

- **CN115265917B**
  動平衡監控系統及動平衡監控方法

**伺服**

- **CN112134503B**
  致動裝置及其驅動方法

**雷射**

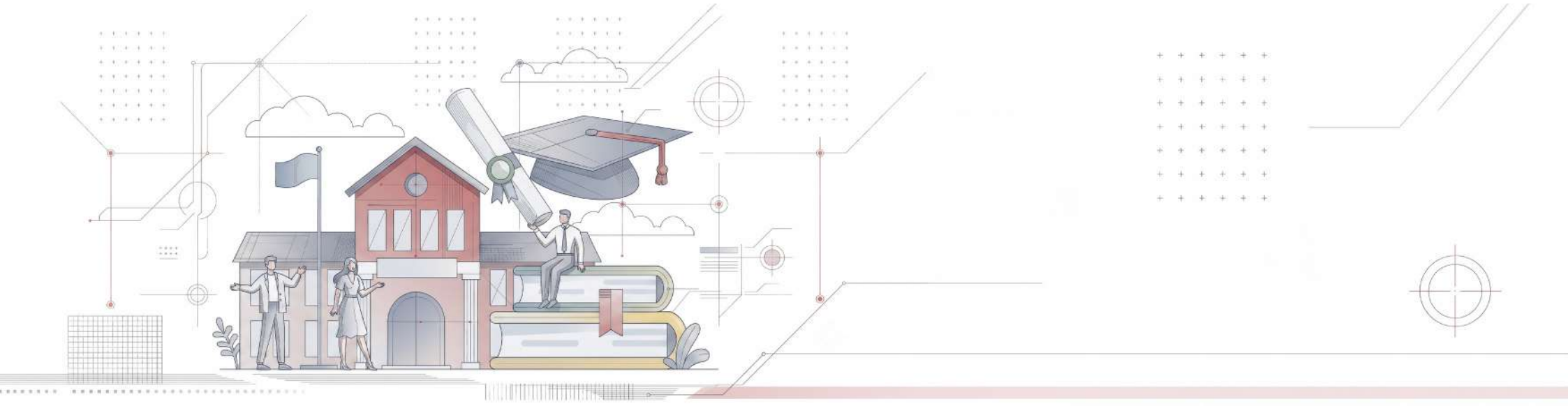
- **CN116810138B**
  激光加工系統及其加工方法

## 4.1.5 產學合作

新代科技積極與台灣多所頂尖大學展開產學合作，涵蓋智慧製造、物聯網、人工智慧（AI）、機器人、視覺感測器及關節模組等多元領域，推動技術創新與產業應用的無縫接軌。多年來我們與台灣大學、陽明交通大學、成功大學、清華大學、中興大學、北科大及高應大等合作開發多項前瞻技術，包括手臂抖振控制、智慧搬運、磁性編碼器、超音波加工及射出成形控制等。透過整合學術研究與實務需求，新代不僅加速技術商品化，更致力於引領製造業向智慧化升級，共創產業新價值。

### ⊙ 近四年產學合作重點專案項目

| 合作學校 | 合作期間 | 研發目標、技術突破或產業應用 | 合作效益 |
|---|---|---|---|
| 台灣大學 | 2022.11~2025.10 | 控制器核心與加值技術開發 | 促進技術轉移及培育專業人才 |
| | 2023.09~2026.08 | 高效驅動器與整合性伺服 | 促進技術轉移及培育專業人才 |
| | 2025.01~2025.12 | 工具機伺服模型鑑別技術 | 促進技術轉移及培育專業人才 |
| 成功大學 | 2025.01~2025.12 | 飛秒雷射 TSV 製程之參數最佳化與製程控制技術研究 | 產品應用及促進技術轉移 |
| | 2025.06~2028.05 | 智慧配置協作型機器人與無人化加工系統開發 | 產品應用及促進技術轉移 |
| 清華大學 | 2022.01~2024.01 | 利用超快雷射直寫技術進行氮化鎵波導製作研究 | 產品應用及促進技術轉移 |
| 中興大學 | 2022.06~2026.05 | 供智慧化低排產製金屬板件之氣液壓模墊應用研究（合作展延至 2026.05） | 產品應用及促進技術轉移 |



## 4.2 產品品質 GRI 416-1 GRI 417-1 GRI 417-2

為確保企業建立有效的管理流程，提供符合客戶和法規要求的產品或服務，新代科技已於 2015 年取得 ISO 9001 品質管理系統查證，並持續通過驗證，將品質管理理念深植於營運流程中，穩定提升產品與服務品質。

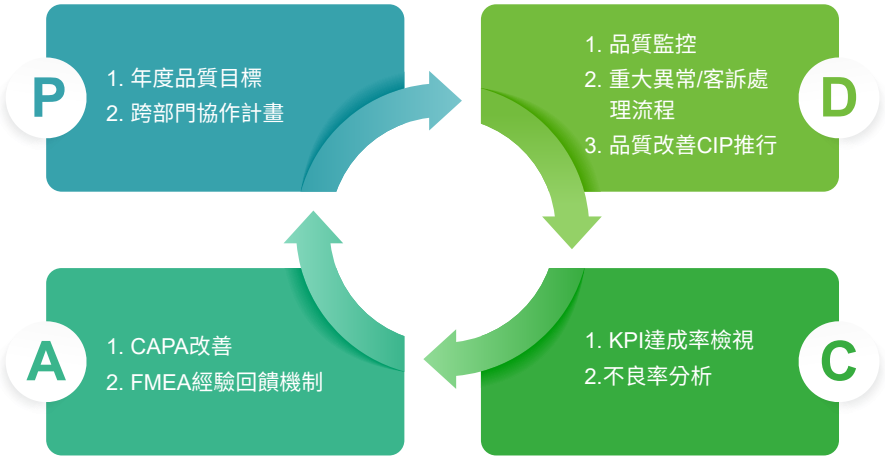
### 4.2.1 品質政策

新代科技秉持「誠實正直、思辨創新、積極團隊」的核心價值，以 ISO 9001 品質管理系統為基礎，從供應鏈管理、產品設計開發、生產製造、檢驗測試、物流儲運到售前售後服務，全面落實品質管理系統。我們致力於全員參與、全流程優化，透過科學化方法與創新思維，實現「最值得信任的電控夥伴」的品質願景，為客戶提供卓越的科技解決方案。

### 4.2.2 品質文化深化

新代科技依循 ISO 9001 品質管理系統，融合 TQA（全面品質保證）理念，積極推動「品質優先」文化。透過定期供應商評鑑與輔導、標準化開發與作業流程及精實生產（Lean Production）體系，確保產品品質具備高度一致性。

我們積極推動跨部門協作機制並促進各部門間的無縫接軌與經驗分享，在跨部門協作架構下，我們透過系統化的方式，將工作拆分為計畫性、經常性和突發性任務，且依照 PDCA 之循環概念、透過 ISO 流程的標準化管理，要求各單位依照明確的權責分工，落實應盡職責，有效降低不良率與製造成本，進一步提升市場競爭力，並確保產品穩定性與高性能，為客戶創造更大價值。




有效降低不良率與製造成本，提升市場競爭力，確保產品穩定性與高性能，為客戶創造更大價值；同時，透過員工創新提案，優化生產流程與提升產品品質，2025 年累積 13 件，採用率 85%；相關導入提案將能有效降低生產工時，進而降低生產工製費，使產品平均成本降低。

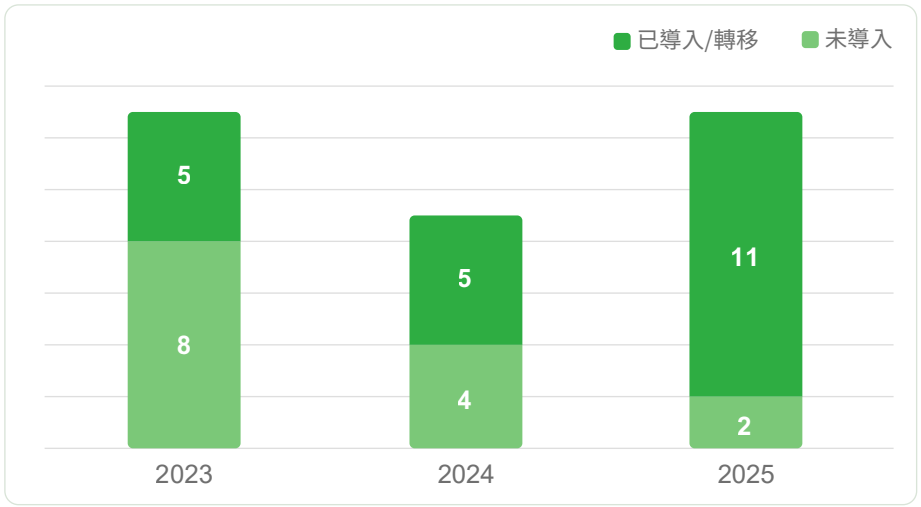
2025 年度共提出 13 件改善提案，其中 11 件已完成導入產線，2 件於第四季提出尚在評估中；已量化之改善效益累計每年可節省工製費約 27 萬元以上，包含多項未量化之品質穩定、職安風險降低與流程簡化效益，整體有效提升製程效率、產品品質與營運競爭力。



為持續深化同仁的品質意識及專業技能，對於內部人員，我們透過 LMS 學習管理系統，提供標準化課程與數據化學習平台，2025 年內部訓練重點培訓主題「ESD 防護管制教育訓練」、「ISO9001 儀器校正」。同時亦安排定期外訓課程「電路板及組裝失效分析與可靠度分析」，吸收最新品質管理趨勢與技術，推動持續改善，提升市場競爭力。

### ⊙ DL 改善提案

單位：件




在我們持續強化品質文化的努力下，新代科技「新代圈」團隊在 2025 年「台灣持續改善競賽」中，以「驅動器模組設計改善專案」脫穎而出，榮獲榮譽金塔 3 星獎 。此項殊榮象徵本公司研發策略與品質思維的深度融合，在產品可靠度與系統設計層級的長期投入已獲得業界高度肯定 。


團結組 專案改善類 金塔3星獎
新代科技新代圈 驅動智造質量躍升

## 4.2.3 客戶導向的品質承諾

本公司堅持以客戶需求為核心，從產品設計、製造到售後服務，全方位落實客戶導向的品質承諾。在產品開發流程中，透過實地客戶拜訪與應用場域了解，彙整實際使用條件與市場趨勢，作為產品規格與開發重點之依據。產品初期導入後，持續透過先期客戶使用回饋，針對功能表現與適用性進行調整，以確保產品設計符合實際應用需求。透過這套完整的客戶導向流程，使我們能掌握使用者需求變化，確保每項產品皆符合業界標準並超越客戶期望。

為確保產品品質穩定性，本公司於製造與出貨流程中導入全製程功能檢測與產品溯源管理機制，並結合自動化生產設備與即時數據監控，掌握關鍵製程品質狀態。當發生品質異常時，透過品質可視化看板與 8D 問題分析流程進行原因追蹤與改善，並將改善結果回饋至設計與製程端。另透過供應鏈管理與內部持續改善機制，確保原物料、製造與成品各階段之品質要求一致落實。

**深入客戶理解**

透過實地拜訪與應用場域了解，掌握客戶實際需求與市場趨勢，作為產品設計與規格優化依據。

**全製程品質管控**

導入功能檢測、產線監控與溯源管理，即時掌握製程與品質狀態，確保產品穩定可靠。

**持續改善機制**

以8D問題分析推動原因追蹤與改善，並回饋設計與製程端，持續提升產品品質與客戶滿意度。

### 4.2.4 產品標示合規管理

新代科技訂有「產品成分標示管理」規範，針對產品標示明確規範應載明產品名稱、序號、保固序號、產地與 CE 認證等內容。此外，我們也會定期盤點全球各地產品安全規範；於產品上線初期，研發單位會與產品單位確認所有產品標籤規格，並於確認後提供給製造部生產，確保本公司產品 100% 符合相關規範。另外為了強化新代科技產品之國際競爭力並落實環境永續承諾，本公司的主要產品線於 2025 年度成功取得兩項重要國際認證，以回應市場與客戶對產品品質、合規與永續表現之要求；並同步規劃 2026 年度持續推動相關驗證作業。

| 認證項目 | 2025 年 | 2026 年 |
|---|---|---|
| UL 安全認證 | ▪ 將 UL 安全設計原則納入既有產品開發與零組件管理流程中<br>▪ 維持相關制度之穩定運作，持續強化產品安全設計基礎 | ▪ 依產品開發時程規劃，持續執行認證作業 |
| RoHS 有害物質限制指令認證 | ▪ 完成大部分零組件之 RoHS 有害物質盤點<br>▪ 並建立符合性確認機制，確保所使用零組件符合歐盟 RoHS 法規要求 | ▪ 繼續進行成品層級之符合性測試與驗證<br>▪ 逐步完成產品整體符合性確認 |

### 4.2.5 永續改善與創新

SynFactory 生產智慧雲由子公司聯達智能打造，專為製造業數位轉型設計，涵蓋設備聯網、工藝管理、生產排程、品質管控、戰情分析、刀具與庫存管理。系統採積木模組式架構，靈活導入，確保高效整合與精實生產，透過數據驅動決策，提升產能、降低成本，助力企業邁向智慧製造。新代科技以「創新驅動品質」為方針，積極將 SynFactory 生產智慧雲技術整合至品質管理系統，透過即時監控製程參數與產品可靠性，確保生產品質的穩定性與精準度。

此外，公司導入 PDCA 循環與內部稽核機制，系統性提升管理效能，確保品質持續改善。為進一步強化品質水準，2025 年新代科技積極將 SynFactory 生產智慧雲同步導入至合作供應商，以提高問題辨識與解決效率，並貫徹品質源頭管理的理念，確實強化品質控管成效。同時，透過跨部門協作，推動標準化與流程優化，確保改善成果的長期落實。

未來，公司將持續深化智慧製造與數位轉型的應用，落實「品質永續」的企業願景，為客戶提供更高效能、更可靠的產品與服務。

# 4.3 客戶關係

新代科技不僅提供優質產品，更重視與客戶的長期合作，自銷售階段到售後服務階段，透過專業技術支援與快速回應機制，確保客戶能在最短的時間內獲得最佳解決方案，實現雙贏成長。

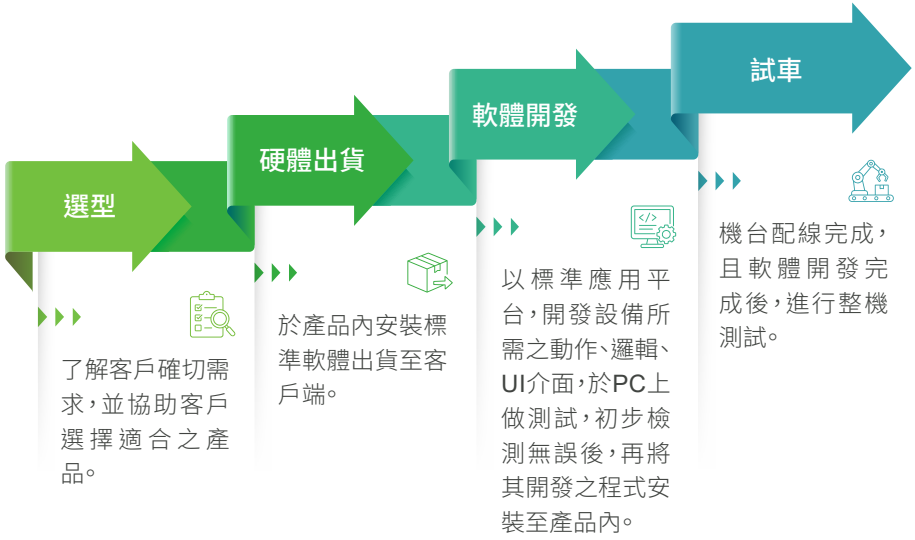
為提升客戶服務效能與專案管理透明度，本公司導入多項數位化工具與系統，協助內部即時掌握客戶需求與產品開發進度，並強化跨部門協作：

| 項目 | 說明 |
|---|---|
| CRM<br>系統應用 | 建構客戶數據庫，以便查詢分公司、經銷商、機械廠負責人與聯絡方式；提供支援客戶的服務業務分派與紀錄功能，整合內部議題管理系統，即時且系統化分派客戶需求，標準化記錄各項業務服務，服務內容歸檔至議題系統後，可分析客戶需求與產品資訊，幫助內部團隊擬定市場策略 |
| JIRA<br>專案議題追蹤 | 每個客戶的新機型、新專案，都是一個獨立的 JIRA 議題，內部人員對該案件的出差報告、開發進度、開發資料，均紀錄於該議題內，若未來遇人員異動，或多年後要在該機種上做延伸之功能開發，亦可透過此議題快速掌握過往所遭遇之細節，並取得相關的歷史開發資料 |
| Structure<br>專案議題管理 | 透過看板，可讓管理者便於一覽各專案進度，更可依據各管理者的不同管理需求快速調整看板欄位，以達到不同維度的管理需求 |

## 4.3.1 業務銷售流程

新代科技透過與客戶的持續討論，掌握客戶需求、痛點及整體市場環境狀況，調整對應大環境的產品方案，讓新代科技產品能滿足多數客戶之需求。針對客戶及訂單管理，新代科技建立了完善的「業務管理程序」，明確規範從報價、接單到出貨的標準化流程。我們透過訂單系統（含 Web 下單系統及 ERP 系統）進行全面管控，並依據客戶類別設定不同的訂單審核權限，確保訂單處理的專業性與一致性。對於無法滿足交期的特殊情況，我們建立了危機處理機制，由專責小組進行分析協助並提出改善方案，且召開檢討會議，持續精進服務品質。無論是上線或下線產品，均有明確的處理流程，全方位保障客戶與公司雙方權益，實踐以客為尊的經營理念。

### ⊙ 新代業務銷售流程

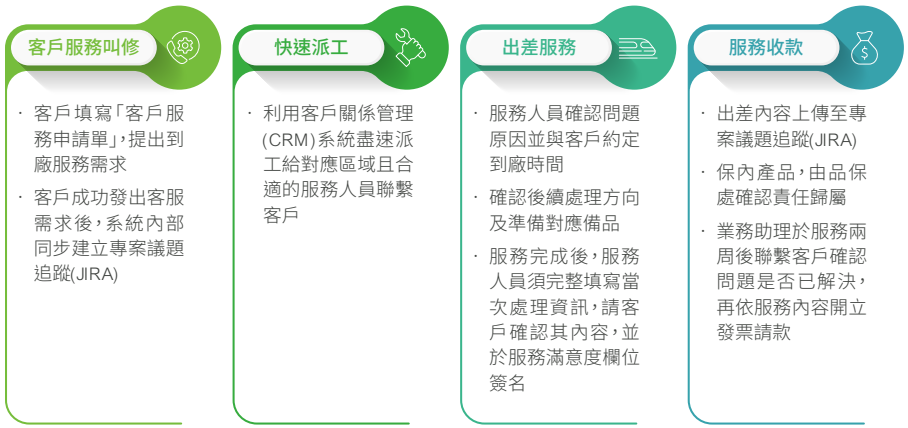


## 4.3.2 售後服務支援

本公司積極與客戶進行有效的溝通和互動，了解他們的需求，並根據市場變化不斷調整本公司的產品和服務。透過建立緊密的顧客關係，企業可以在面臨價格競爭壓力時，依然保持顧客的支持與信任。我們設有多元意見反映管道，如有產品規格諮詢、使用意見反饋，可透過線上客訴專區、線上詢問表單提出；若遇使用異常需排查或維修等服務需求，則可透過線上客戶服務表單申請，所有申訴、維修案件，亦均可於服務查詢網頁確認受理進度。

為提供客戶更完善的售後服務，我們訂有「客戶服務管理程序」、「客戶退換貨管理程序」，充分保障客戶權益。所有客戶服務申請需求，均由專責單位依照「客戶服務管理程序」進行派工與後續處理，確保服務回應具效率與品質；若涉及產品退換貨情形，則依「客戶退換貨管理程序」辦理。客戶提出退貨需求後，由接單助理發起銷退申請單，經業務主管核准並判斷是否符合退換貨條件與折讓比例。經檢驗分類後，將依檢測結果進行入庫、維修或折讓作業，並提供適當維修報價或產品替換方案，完整保障客戶權益。此外，每年將統計分析退換貨原因並提出改善對策，持續優化服務流程。

### ⊙ 新代售後服務程序




## 4.3.3 客戶抱怨處理流程及客訴處理機制

當本公司接獲客戶抱怨時，立即依據「客戶抱怨處理管理程序」啟動處理流程，確保客戶反映的問題能迅速回應與妥善處理，進而強化顧客滿意度並降低相似問題的重複發生。所有客訴案件將透過資訊系統產生「客戶抱怨單」，由業務助理進行初步聯繫與責任判定，再由品保處主管或總經理依客訴性質指派對策當責單位。

處理過程中，若屬公司責任，相關部門需組成跨部門專案小組，運用 8D 問題解決方法找出根本原因，擬定短期與長期改善對策，並將改善成果記錄於「客戶抱怨處理單」中，必要時亦需提交「品質異常 8D 報告」。後續流程包含對策交付、客戶認可確認、長期對策執行與成效審查，最終經由品保處與總監審查，並由總經理完成結案確認。透過制度化、具時效性與跨部門協作的抱怨處理機制，持續強化品質管理體系，並有效防止問題再發，致力於提升新代產品與服務的整體水準。

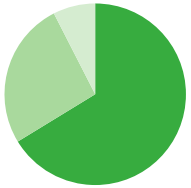
### ⊙ 客戶抱怨處理流程



本公司 2025 年加強客訴議題的關注與追蹤，針對快速遏止問題擴大、解決異常問題所採取之短期對策處理平均天數，機械廠客訴平均處理天數 20.3 天 ( 達成率 89%)、終端客戶客訴平均處理天數 12.4 天 ( 達成率 100%)。客訴原因前三大排序如下，合計超過 90%，其中品質問題為大宗，目前亦已擬定改善對策，確保未來品質能更加穩定。

### ⊙ 改善對策

**2025年 前三大客訴原因**



- 品質問題:66.4%
- 售後服務:18.0%
- 產品應用:15.6%

**1 新增再發防治公司級別品質指標，從源頭改善產品品質**

- 強化已知問題再發防止機制，提升議題失效分類處理覆蓋率至95%以上。
- 軟體方面，預先避免新問題產生，並推動開發單位白箱測試覆蓋率逐季提升20%。
- 硬體方面，預防新版軟體導致不穩定，硬體改版列管七大不穩定指標，並將Cpk<1.66的項目列入重點改善。

**2 落實供應商品質異常處理**

**落實供應商評鑑管理機制**

包括明確分級，針對C級以下供應商進行輔導改善，透過品質數據分析、現場稽核及製程能力評估，要求供應商提出改善計畫並定期追蹤其執行情形。必要時提供技術與管理輔導支援，並於改善期間進行成效驗證。導入BPM表單，有效管控異常及對策執行。

**落實供應商懲罰機制**

定期評估供應商表現，依照分級結果執行；對於品質不佳的供應商，按流程進行替換作業。

## 4.3.4 客戶滿意度

新代科技定期進行客戶滿意度調查，依據「客戶滿意度調查管理程序」，全面收集客戶對於產品品質、交貨及售後服務的回饋，作為提升服務及產品品質的重要依據。此外，公司已建立即時回應機制，針對客戶提出的建議進行快速處理與跟進，並將具體意見納入內部改進計畫中，確保每項需求都獲得適當回應。此舉不僅有效提升產品與服務的整體競爭力，更加深了與客戶間的信任關係，為公司長期穩定發展奠定了堅實基礎。

### ⊙ 客戶滿意度調查流程

**滿意度調查計畫規劃**

- 訂定滿意度調查時程規劃
- 調查對象為台灣地區年度銷售額超過新台幣10萬元之重要客戶
- 調查構面包括產品品質、交貨及售後服務
- 回收率需達2/3以上

**執行調查**

- 營業部及經銷商分別於規定時間內發放及回收問卷。

**調查結果分析**

- 營業部協助統計分析並統整於「歷年客戶滿意度統計分析表」。

**改善檢討及追蹤**

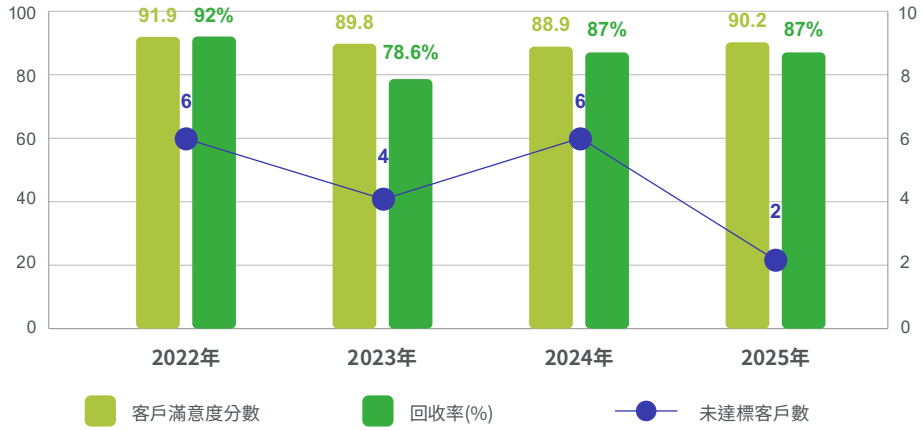
- 召集各部門進行滿意度檢討及改善會議，改善權責單位需在客戶滿意度調查計劃規定時間內回覆並執行對策。
- 偕同品保部召開滿意度調查計畫結案會議：針對當年度提出之改善項目進行對策有效度審查，追蹤至議題結案為止。

## ⊙ 2025 年滿意度狀況統整

2025 年我們共發出了 101 份問卷，回收了 88 份，回收率高達 87%，高於原訂定回收率需達 2/3（約 66%）的年度目標。根據滿意度調查結果，2025 年客戶滿意度分數達 90.2 分。其中，於售後服務的調查項目中，得到 91.9 分，獲得客戶高度肯定。如個別客戶未達滿意度 70 分或單項評比低於 40 分者，認定為未達標客戶，需特別進行原因分析。

2025 年整體客戶滿意度平均分數相較 2024 年提升了 1.3 分，經分析，乃由於客戶對於品質及售後服務的滿意度提升，產品品質的部份由 2024 年 87.3 分提升 1.2 分至 2025 年 88.5 分 , 顯示品質倍增計畫已逐步展現成效，可持續努力 ; 售後服務的部份由 2024 年的 90.1 分提升 1.8 分至 2025 年 91.9 分 , 依數據顯示，新代持續致力於強化售後服務流程並定期檢討客戶反饋之意見，確保客戶問題能即時且有效的被解決，獲得客戶的肯定。

相對於其他面向，2025 年客戶對交貨的表現之滿意度略有下降，由 2024 年 89.9 分至 2025 年 88.9 分，略下降了 1 分 , 經內部檢討，主要因客戶需求預估與實際下單存在落差，導致物料備料不足而影響生產排程，為避免此狀況再度發生，會持續優化訂單預測及物料管理流程，以提升預估準確度及生產排程。




除了未達滿意度總分 70 分或單項低於 40 分客戶外，新代科技亦同步彙整多位客戶反映之共通性問題，視為具代表性之改善重點。針對這些問題，新代也制定對應之改善對策，並透過跨部門協調與後續追蹤機制，持續檢視改善成效，期望能穩健提升整體服務品質及客戶滿意度。經彙整的結果，共通性問題與改善對策如下：

**文件／手冊問題**

- 針對客戶不滿意的產品文件進行重點優化

**產品品質問題**

- 公司持續執行品質倍增計畫，提升產品品質

**交期問題**

- 優化訂單預測及物料管理流程，以提升預估準確度及生產排程

**維修時程問題**

- 分公司與經銷商皆以24小時內帶著備品至客戶端維修為目標。備品不足可就近和分公司借用；若客戶距離過遠，則申請跨區客服，請鄰近分公司或是經銷商協助服務。新代廠內維修室，保障收到故障品後三天內返還

# CH5

# 綠色環境

## Environment

5.1 氣候變遷管理 64
5.2 溫室氣體排放管理 70
5.3 能源管理 72
5.4 水資源管理 74
5.5 廢棄物管理 75



# 5. 綠色環境

## 5.1 氣候變遷管理

面對全球淨零轉型趨勢及國內外氣候法規與揭露要求日益提升，新代科技深知氣候變遷對營運、供應鏈及市場環境所帶來之影響與挑戰。為強化氣候治理與風險管理，本公司將氣候變遷列為重要治理議題，依循 TCFD 架構並參考 IFRS S2 要求，持續辨識與評估實體風險、轉型風險及相關機會，檢視其對營運與財務之影響，並制定管理與因應措施，以提升企業韌性並回應利害關係人期待。

### ⊙ 新代氣候變遷因應歷程

**2023**
- 啟動新代總部溫室氣體盤查專案

**2024**
- 導入 ISO 14064-1 盤查標準
- 完成永續報告書編制

**2025**
- 設置董事會層級之「永續發展暨風險管理委員會」
- 設置永續發展專責單位「永續發展組」
- 啟動 TCFD 專案
- 新代科技（蘇州）有限公司完成溫室氣體盤查

**2026**
- 研擬氣候變遷因應之短、中、長期目標
- 啟動合併報表子公司溫室氣體盤查
- 啟動 IFRS 永續揭露準則導入計畫

### 5.1.1 氣候治理

董事會為新代科技氣候相關議題與永續發展之最高治理單位，負責制定氣候與永續策略方向，並透過各層級單位之專業分工，落實氣候治理與永續管理。董事會下設「永續發展暨風險管理委員會」，負責監督永續發展相關制度、政策、目標與計畫，督導各項永續與氣候行動之推動情形，並定期追蹤執行進度與成效，每年至少向董事會報告一次。

委員會下設「永續執行委員會」，由總監統籌並帶領各相關單位一級主管，依據既定策略方向研擬行動方案、協調跨部門資源並推動各項永續工作。另設專責單位「永續發展組」，負責集團永續發展制度與規範之建置、修訂、推動及日常管理，並辦理績效追蹤、資料彙整與資訊揭露作業，持續將永續發展理念落實於集團治理架構與企業文化之中。

### ⊙ 氣候治理組織架構說明

| | | |
|---|---|---|
| **董事會** | 董事會為本集團氣候與永續治理之最高監督單位，負責制定永續發展與氣候相關策略，督導重大風險與機會之管理方向，並審查年度預算、營業目標、重大資本支出及各項永續行動之執行情形與整體成效。 | **每年** |
| **永續發展暨風險管理委員會** | 隸屬董事會，由總管理處總監擔任召集人，負責監督永續發展政策、制度或相關管理方針，決議公司永續議題上重大之決策，督導其他經董事會決議之永續發展相關工作事項，確保永續與氣候相關資訊揭露之正確性，並至少每年向董事會報告一次。 | **每年** |
| **永續執行委員會** | 由總管理處總監擔任主席，針對所辨識出之重大風險，對應相關部門一級主管擔任委員，負責承接董事會決議，訂定中長期永續發展計畫、整合跨單位資源並系統性推動專案。執行委員會每季定期召開會議，追蹤執行成效，由主席監督並向董事會層級之委員會報告達成進度，確保企業發展與環境責任並行。 | **每季** |
| **永續發展組** | 為推動永續發展與協助委員會運作之專職單位，負責研析國內外ESG發展趨勢、了解利害關係人的需求與期望、辨識攸關公司營運之重大永續議題，研擬因應策略並引導相關部門擬訂行動方案、定期追蹤執行成果，確保各項永續作為能落實在日常營運之中。 | **每週** |

### ⊙ 氣候風險管理架構與流程

在氣候風險管理方面，本公司由各權責單位依業務分工，負責辨識、蒐集及監控內外部環境的風險資訊，並針對重大氣候風險與機會擬定相應的因應措施。相關執行情形由永續發展組統籌彙整、追蹤及跨部門協調，並定期向永續執行委員會報告執行成果，作為後續管理決策與持續改善的參考依據。同時，永續發展組也會持續關注外部法規趨勢、政策變化及營運環境變動，適時調整管理重點，如遇重大氣候議題，亦會視需要提報管理階層討論，以提升公司面對氣候風險與機會的應變能力。

為了協助董事會掌握公司整體營運風險與重要議題之管理情形，風險管理小組每年皆會辨識與公司營運相關之各項議題與風險事項，並進行風險評估。氣候變遷之議題亦會納入年度辨識與評估範圍。針對經評估屬重大風險之議題，風險管理小組將根據其辨識結果、影響程度、因應方向及推動進度提報永續發展暨風險管理委員會及董事會，供董事會掌握整體管理情形並進行監督。此外，公司也會依永續治理的推動情況，評估未來是否將氣候相關目標及達成情形納入高階主管的績效評估與薪酬設計，進一步引導管理階層在追求經營績效的同時，也兼顧永續發展目標。

## 5.1.2 氣候風險管理與策略

### ⊙ 重大風險與機會辨識流程

新代科技為有效管理氣候議題所衍生之風險與機會，依序透過資料蒐集、辨識氣候相關風險與機會、重大性分析、評估潛在財務衝擊、擬定因應策略及管理目標，來落實氣候風險與機會之管理與控管。

**步驟一　蒐集與識別氣候議題**

參考TCFD框架、公司營運計畫、所在地氣候相關法規與市場趨勢，以及同業與利害關係人關注議題，彙整本集團氣候相關風險與機會之初步議題清單。

**步驟二　鑑別重大氣候風險與機會**

透過問卷及訪談彙整高階主管及關鍵部門意見，針對各氣候議題之衝擊程度與發生可能性進行評估與量化，並設定重大性門檻，形成後續矩陣分析所需之評分結果。

**步驟三　建立重大氣候風險與機會矩陣**

依問卷與訪談評分結果繪製重大氣候風險與機會矩陣，區分各議題之重大程度與優先順序，作為後續管理與資源配置之重點。

**步驟四　高階管理階層確認**

由永續執行委員會審查並確認重大氣候風險與機會矩陣及所選定之重大議題，並納入集團風險管理與應變程序。

**步驟五　目標制定與策略管理**

針對經確認之重大氣候風險與機會，訂定管理目標與因應策略，並透過年度及季度檢視與追蹤機制，滾動調整相關作法，以確保管理成效。

## ⊙ 重大風險與機會辨識結果

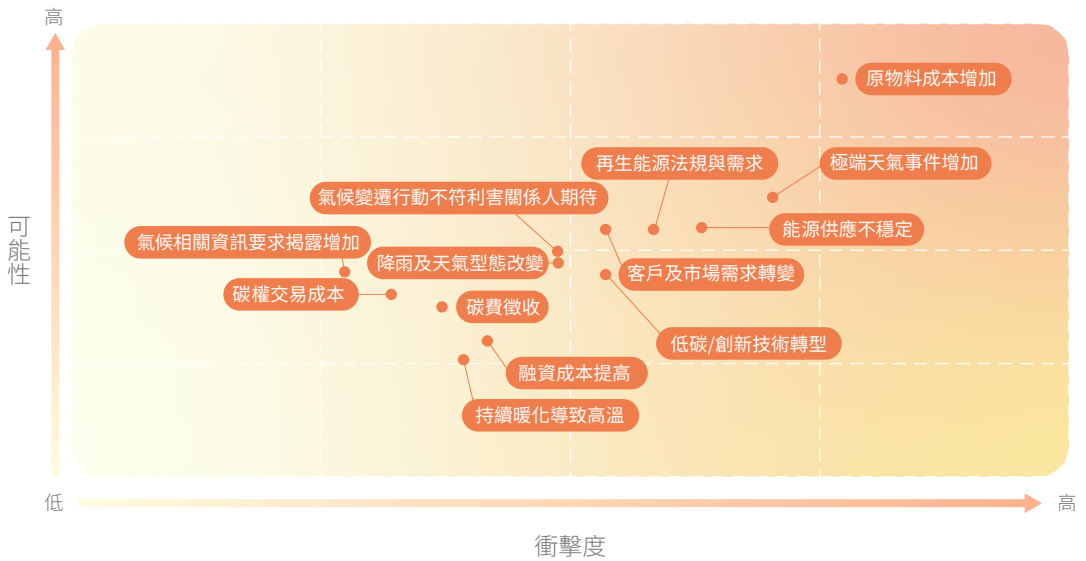
本公司於 2025 年度共辨識出 21 項氣候相關潛在風險與機會因子，並透過風險矩陣進行重大性評估。評估時，參考公司既有目標管理期程，將時間尺度區分為短期（1 年以內）、中期（1 至 5 年）及長期（5 年以上），初步辨識範圍涵蓋台灣地區自有營運及其上、下游價值鏈。

評估過程中，綜合考量各項風險與機會之發生時間、發生可能性及影響程度，並從企業形象、法規遵循及營運策略等面向，評估其對公司營運與轉型之整體影響。重大性判定是依「可能性 × 影響程度」計算風險值，並參考 COSO 風險熱圖之分級方式進行風險等級排序，作為後續策略調整、營運規劃及資本支出配置之依據，最終篩選出 1 項重大氣候風險、2 項關注風險及 4 項重大氣候機會。

## ⊙ 重大氣候風險分析

氣候風險矩陣分析結果顯示，本公司重大氣候風險主要集中於轉型風險之「市場」類別，其中以發生可能性與衝擊程度綜合評估分數最高者為「原物料成本增加」，其餘風險目前多落於低度風險區間。綜合外部情境及委員會專業判斷，決議將「極端天氣事件增加」、「能源供應不穩定」等風險，一併列為重大關注議題納入後續管理範圍。針對前述風險，新代科技將據以檢視既有管理機制，規劃建立相關管控措施，並進行因應措施之資源盤點與優先順序評估，逐步納入年度風險管理與行動計畫，以強化營運及供應鏈韌性，提升整體氣候風險治理能力。

## ⊙ 氣候風險矩陣




## ⊙ 氣候風險鑑別，依風險類別說明如下：

| 風險類別 | 風險因子 | 時間範圍 | 發生可能性 | 衝擊程度 | 鑑別結果 |
|---|---|---|---|---|---|
| 市場 | 原物料成本增加 | 中期 | 中 | 中 | 重大 |
| 立即性 | 極端天氣事件增加 | 中期 | 中 | 中 | 關注議題 |
| 政策和法規 | 能源供應不穩定 | 中期 | 中 | 中 | 關注議題 |

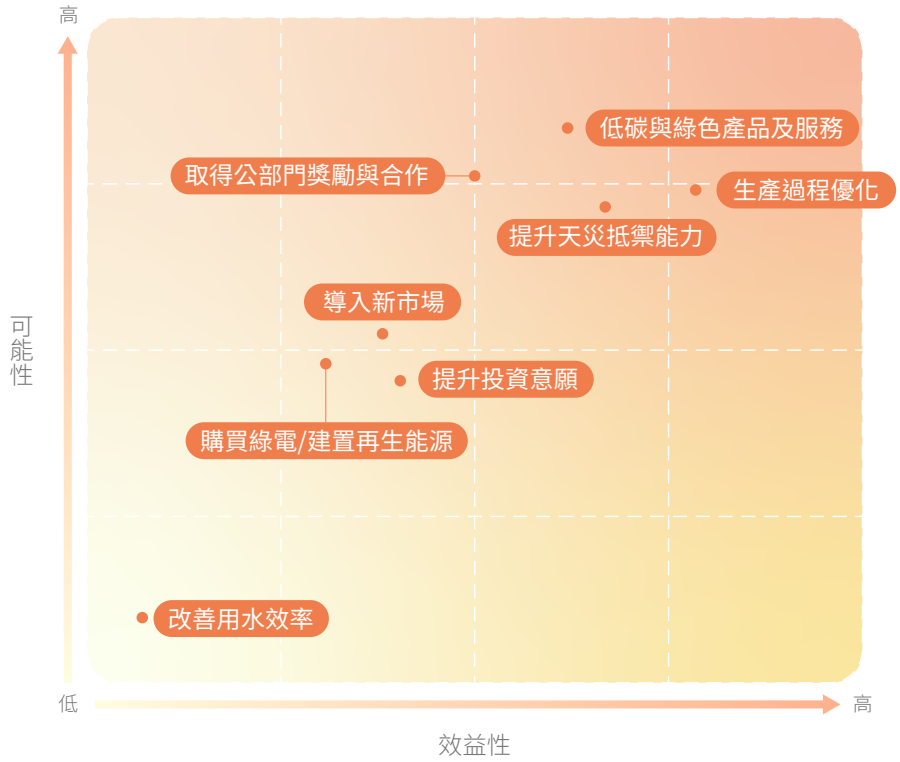
## ⊙ 重大氣候機會分析

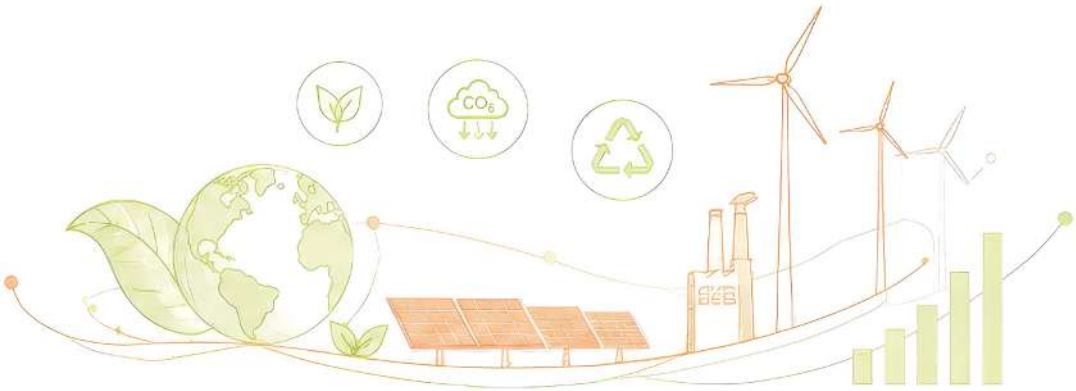
氣候機會矩陣分析結果顯示，本公司重大氣候機會主要分布於「資源效率」、「產品與服務」、「韌性」及「市場」等類別。綜合發生可能性與效益性評估結果，目前被鑑別為重大之氣候機會包括「生產過程優化」、「低碳與綠色產品及服務」、「提升天災抵禦能力」及「取得公部門獎勵與合作」等。針對前述機會，新代科技將據以規劃及強化相關管理與投資作為，盤點所需資源並納入年度營運與風險管理計畫，以提升營運韌性與低碳轉型之競爭優勢。

## ⊙ 氣候機會辨識，依機會類別說明如下：

| 機會類別 | 機會因子 | 時間範圍 | 發生可能性 | 效益性 | 鑑別結果 |
|---|---|---|---|---|---|
| 資源效率 | 生產過程優化 | 中期 | 中 | 高 | 重大 |
| 產品 / 服務 | 低碳與綠色產品及服務 | 短期 | 高 | 中 | 重大 |
| 韌性 | 提升天災抵禦能力 | 短期 | 中 | 中 | 重大 |
| 市場 | 取得公部門獎勵與合作 | 中期 | 高 | 中 | 重大 |

## ⊙ 氣候變遷機會矩陣



## ⊙ 重大氣候變遷風險及機會因應策略

| 類別 | 重大議題 | 情境描述 | 財務影響 | 管理方針或因應措施 |
|---|---|---|---|---|
| 風險 | 原物料成本增加 | 供應鏈受國際減碳政策與碳定價影響，低碳材料與替代材料成本可能上升，影響製造及其他間接物料的採購成本。 | 營運成本增加 | ▪ 優先採用在地供應商，減少運輸對環境的影響。<br>▪ 替代物料應變與開發，尋找其他地區供應商。<br>▪ 評估將溫室氣體管理與低碳能力納入供應商評鑑與採購準則。 |
| | 極端天氣事件增加 | 因颱風、暴雨、強降雨等極端天氣事件頻率與強度上升，可能造成公司廠區或供應鏈營運中斷、物流延誤及緊急應變成本增加。 | 營運成本增加 | ▪ 相關電機設備不置於地下室。<br>▪ 訂定業務持續計畫，每年定期執行測試及演練，確保地下室防水閘門、抽水設備正常運作。<br>▪ 評估製造廠區颱風、水災風險，並執行風險減緩措施。 |
| | 能源供應不穩定 | 能源供應或輸電不穩定，以及政策限制可能影響電力可供應性，導致生產與營運排程受干擾，增加停機、備援及調度成本。 | 營運成本增加 | ▪ 透過定期檢測設備、規劃雙迴路電力供應來防範電力中斷，並同時配置 UPS 不斷電系統與柴油發電機，於停電或電力不穩時優先維持關鍵設備之必要營運。 |
| 機會 | 生產過程優化 | 透過提升製程效率、減少能源與原物料耗用，強化低碳製造的競爭優勢。 | 營運成本降低 | ▪ 持續投入研發資源，開發節能產品。<br>▪ 建置碳足跡盤查與低碳供應鏈。 |
| | 低碳與綠色產品及服務 | 降低生產過程中的環境影響，提升企業的社會責任形象，符合政府政策和市場需求。 | 營運收入增加 | ▪ 持續投入研發資源，開發節能產品。 |
| | 提升天災抵禦能力 | 透過強化防災設施與備援能力，可減少天災造成的營運中斷風險並提升營運穩定性。 | 營運成本降低 | ▪ 評估廠區旱災、水災及颱風風險，並執行風險減緩措施。<br>▪ 要求供應商評估營運設施旱災、水災與颱風風險，並採取行動降低生產與物流運輸中斷風險。 |
| | 取得公部門獎勵與合作 | 因應政府推動低碳與永續政策，公司可爭取補助或專案合作機會，降低成本並提升能見度。 | 營運收入增加 | ▪ 制訂全公司淨零排放路徑、淨零策略，並定期追蹤執行成效。<br>▪ 落實溫室氣體減量行動，並參與政府減碳獎勵專案。 |

### ⊙ 建立策略上的韌性，考量不同氣候相關情境

新代科技為強化應對氣候相關風險與機會之韌性，自 2025 年起定期執行氣候情境分析，並參考國際科學研究報告及國內政策報告，評估氣候實體風險與轉型風險對公司營運之潛在影響，並分別針對實體風險與轉型風險各選定一項代表性情境進行推演，並據以辨識主要風險項目、評估可能衝擊與現行因應能力，作為後續年度擴充情境類型、強化量化分析與精進韌性策略之基礎。

### ⊙ 實體風險：極端天氣事件增加

本公司重大實體風險主要聚焦於「颱風、暴雨及短延時強降雨等極端天氣事件之頻率與強度上升」，可能導致廠區或供應鏈營運中斷、物流延誤及緊急應變成本增加等影響，故以「淹水」作為主要實體風險評估項目。在情境選用方面，本公司參考國家災害防救科技中心（NCDR）風險圖台展示系統之相關風險資訊，採用聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）第六次評估報告（AR6）所採用之共享社會經濟路徑情境 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 作為分析基礎，評估在不同升溫壓力下，本公司營運據點面臨之極端降雨與淹水風險。

分析結果顯示在 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情境下，以 40 公尺高解析度網格檢視，公司據點並未落於「高風險」淹水網格內，但於 5 公里尺度下，據點所在區域於各情境與各期別皆呈「高等級」風險，顯示公司據點周邊區域仍存在顯著淹水風險，可能對周邊交通、公共設施與營運支援條件造成間接影響，仍須做好因應措施。

### ⊙ 轉型風險：原物料成本上升

供應鏈成本上升涉及多項驅動因素，其成本變動來源較為複雜，除碳定價機制外，亦可能受到替代材料供需變化、供應商低碳投資、綠電導入，以及排放揭露與查證要求提升等因素影響。考量部分資訊取得不易，現階段較難就各項因素進行完整量化評估，因此本公司本次轉型風險分析，聚焦於供應鏈受台灣減碳政策與碳訂價機制影響，可能帶動插件、電子元件、PCB 等原材料及委外加工成本上升之風險。

分析結果顯示，依台灣目前碳訂價政策評估，現階段碳費制度對整體產業成本的影響仍有限，短期內對公司整體營運及採購成本的直接影響相對較低。未來本公司將持續關注政策發展及供應鏈低碳轉型趨勢，並適時檢視相關風險與因應措施。

## 5.1.3 指標與目標

為了因應氣候變遷帶來的影響，本公司依照短、中、長期發展方向，逐步訂定相關指標與目標，作為推動各項減碳與永續工作的依據。短期先從掌握排放現況與建立減碳意識開始，中期著重在提升能源使用效率、推動資源循環及低碳管理，長期則以深化企業減碳文化、推動綠色轉型及朝淨零排放目標邁進為方向，希望透過循序漸進的方式，持續提升公司永續管理成效。

### ⊙ 因應氣候變遷之短、中、長期計畫

| 短期計畫 (2025 年 ~2027 年) | 中期計畫 (2028 年 ~2035 年) | 長期計畫 (2036 年 ~2050 年) |
|---|---|---|
| ▪ 逐步完成組織碳盤查、產品碳足跡等掌控集團碳排放情況。<br>▪ 宣導同仁於生活中進行節能減碳。 | ▪ 導入能源管理系統，優化能源使用效率，推動再生能源應用，逐步提升綠電占比。<br>▪ 導入環境管理機制，建立碳盤查制度，落實廢棄物減量與資源循環，降低營運對環境的影響。<br>▪ 攜手供應鏈夥伴，共同推動綠色製造與低碳創新，為實現淨零願景奠定穩固基礎。 | ▪ 打造企業碳文化，透過減碳創新、資源循環與永續經營，推動綠色轉型，提升產業競爭力，實現淨零目標，共建永續未來。 |

## 5.2 溫室氣體排放管理 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3 GRI 305-4 GRI 305-5 GRI 305-6 GRI 305-7

本公司自 2024 年起採用營運控制權法進行溫室氣體盤查，並逐步規劃母公司及子公司之溫室氣體排放總量盤查作業。盤查體系係依據 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 等國際標準建置，全面涵蓋範疇一、範疇二及範疇三之排放數據蒐集與彙整，並定期辦理第三方數據查證，以提升碳排資訊之完整性與可信度。

### ⊙ 溫室氣體類別一、類別二排放量

| 範疇 | 單位 | 2024 年 | 2025 年 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| 類別一 | 公噸 $CO_2e$ | 110.1946 | 114.8136 | 1. 本表數據僅涵蓋台灣新代科技新竹總部。<br>2. 2025 年度數據已於 2026 年 4 月完成第三方查證作業。<br>3. 引用之參數係依據環保署 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數內容，$CO_2e$ 換算 GWP 值引用 IPCC 2021 年第 6 次所公告之 GWP 值，$CO_2$=1，$CH_4$=27.9，$N_2O$=273 計算。<br>4. 因本公司尚未導入再生能源項目，故類別二 location-based 與 market-based 相同，暫不區分。<br>5. 排放密集度 = 總排放量 ( 公噸 $CO_2e$) / 營業收入 ( 百萬元 )，涵蓋類別一及類別二。 |
| 類別二 | | 814.2723 | 852.1477 | |
| 總計 | | 924.4669 | 966.9613 | |
| 營業收入 | 新台幣百萬元 | 10,807 | 13,960 | |
| 排放密集度 | 公噸 $CO_2e$ / 營收 ( 百萬 ) | 0.0855 | 0.0693 | |

### ⊙ 2025 年類別一、類別二各類溫室氣體排放量

| 種類 | $CO_2$ | CH4 | N2O | HFCs | PFCs | SF6 | NF3 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 排放當量 ( 公噸 $CO_2e$/ 年 ) | 869.2676 | 0.1696 | 0.5309 | 96.9932 | - | - | - | 966.9613 |
| 占比 (%) | 89.90% | 0.02% | 0.05% | 10.03% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 100% |

註 1：本表數據僅涵蓋台灣新代科技新竹總部

### ⊙ 溫室氣體類別三至類別六排放量 單位：公噸 $CO_2e$

| 類別 | 項目 | 2024 年 | 2025 年 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| 類別三 | 由貨物上游運輸與分配產生之排放 | 15.4572 | 146.0323 | 本表數據僅涵蓋台灣新代科技新竹總部。<br>2025 年度數據已於 2026 年 4 月完成第三方查證作業。<br>採購的貨物產生之排放項目，僅計算汽柴油、電力及水資源之間接排放。 |
| | 由貨物下游運輸與分配產生之排放 | 90.3930 | 118.3607 | |
| 類別四 | 由採購的貨物產生之排放 | - | 205.8074 | |
| | 由處置固體與液體廢棄物產生之排放 | - | 4.4862 | |
| 總計 | | 105.8502 | 474.6866 | |

### ⊙ 溫室氣體排放管理目標

本公司自 2024 年起開始進行溫室氣體盤查，透過各據點排放資料的蒐集與彙整，逐步掌握集團整體排放情形，作為後續減量管理與低碳轉型推動的依據。同時，公司也將溫室氣體減量納入集團中長期營運規劃，預計於 2026 年完成其餘子公司的數據盤查，並配合集團整體盤查進度，以 2027 年取得的集團合併範疇一及範疇二總排放量作為減量基準年。自 2028 年起，公司將逐年推動減量管理，規劃 2028 年較基準年減少 3%、2029 年減少 5%，並於 2030 年達成減少 10% 的目標。

為達成集團溫室氣體減量目標，本公司將由永續執行委員會定期追蹤減量進度，並依據下一階段五年計畫逐步推動相關管理措施。計畫前期將先完善排放數據蒐集作業，整合各據點排放資訊，讓公司更清楚掌握集團整體排放情形，作為後續減量規劃及目標設定的基礎。計畫中長期則將評估導入內部碳定價機制，把碳排放影響納入營運規劃、設備投資及採購決策參考，提升各部門對碳成本與減量效益的重視。同時，公司也將推動產品碳足跡管理，逐步建立產品排放資料，作為未來產品設計、客戶溝通及供應鏈管理的參考。後續將透過定期追蹤與管理階層檢視，持續檢討執行成效，逐步落實 2030 年集團減量目標。



# 5.3 能源管理

SASB RT-IG-130a.1 GRI 302-1 GRI 302-3 GRI 302-4

新代科技秉持節能減碳與提升能源使用效率的目標，積極推動綠色能源政策，結合設施改善、員工行為引導與車輛轉型策略，以降低整體營運對環境之衝擊，並對外部能源消耗進行系統化管理與揭露。

## 5.3.1 能源使用

新代科技 2025 年公務車公差用油總量為 7644.8420 公升汽油，為營運過程中主要的外部能源使用項目之一。為降低化石燃料依賴與間接碳排，公司持續優化車輛使用策略與替代能源推動。

### ⊙ 2024-2025 年能源使用量

| 能源種類 | 單位 | 2024 年度 | 2025 年度 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| 外購非再生電力 | kWh | 1,717,874 | 1,797,780 | 1. 總能源使用量 (GJ) = 外購非再生電力 (GJ) + 自發自用及外購再生電力 (GJ) + 汽油 (GJ) + 柴油 (GJ)。<br>2. 總能源密集度 = 總能源使用量 (GJ) ÷ 營業收入 ( 百萬元 )。<br>3. 環境部事業溫室氣體排放量資訊平台：2024 年度柴油熱值 8,642 千卡 / 公升、汽油熱值 7,609 千卡 / 公升。<br>4. 環境部事業溫室氣體排放量資訊平台：2025 年度柴油熱值 8,636 千卡 / 公升、汽油熱值 7,586 千卡 / 公升。<br>5. 溫室氣體排放量盤查作業指引 113 年版：1 千卡（kcal）= $4.1868\times10^{-6}$ 吉焦耳（GJ）。<br>6. 法定度量衡單位使用指南 經濟部 113 年：1 度（kWh）= $3.6\times10^{-3}$ 吉焦耳（GJ）。<br>7. 2025 年度電網電力百分比：96.33 %。<br>8. 2025 年度再生能源百分比：0%。<br>9. 上述百分比計算為電力能源消耗量 ÷ 總能源消耗量。 |
| | GJ | 6184.3464 | 6472.0080 | |
| 自發自用及外購再生電力 | kWh | 0 | 0 | |
| | GJ | 0 | 0 | |
| 汽油 | 公升 | 6929.7860 | 7644.8420 | |
| | GJ | 220.7647 | 242.8083 | |
| 柴油 | 公升 | 100.8300 | 100.4150 | |
| | GJ | 3.6483 | 3.6307 | |
| 營業收入 | 新台幣 ( 百萬 ) | 10,807 | 13,960 | |
| 總能源使用量 | GJ | 6408.7594 | 6718.4470 | |
| 總能源密集度 | GJ/ 營收 ( 百萬 ) | 0.5930 | 0.4813 | |

## 5.3.2 節能作法與執行成效

新代科技以「節能、效率、轉型」為核心推動方向，落實以下具體措施：

### 運具轉型

2024年起逐步淘汰老舊燃油公務車，並汰換為油電混合車或電動車，年度內已購置一台油電混合車。未來亦將評估導入純電車作為公司車輛使用配置之一。

### 鼓勵員工使用電動車

公司提供免費電動車充電設備，提升員工轉用綠能交通工具之意願，並間接減少通勤碳排。

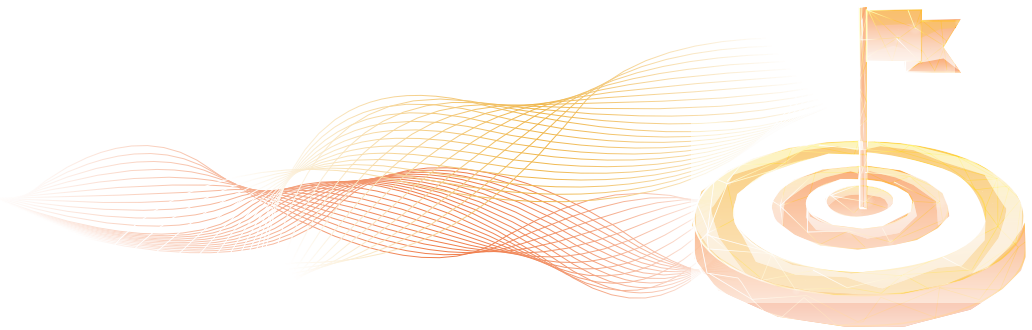
### 推動綠色辦公與用電效率提升

透過能源監控系統，掌握辦公區域用電狀況，逐步替換老舊照明與冷氣系統為高效節能設備，並推廣無紙化及節電行為，強化節能文化。

### ⊙ 未來目標與持續優化

本公司未來將以提升能源使用效率與強化能源管理制度為主要方向，逐步掌握各據點及主要設備之能源使用情形，並作為後續節能改善、設備汰換及管理優化之依據。相關推動措施、內容及目標如下表所示：

| | |
|---|---|
| 能源管理制度 | 參考 ISO 50001 能源管理系統架構，逐步建立能源績效指標及改善追蹤制度，並規劃於未來取得證書。 |
| 再生能源導入 | 評估綠電採購、太陽能板設置及其他再生能源來源，並逐步提高再生能源使用比例，目標於2027年達5%、2029年達15%、2030年達25%。 |
| 公務車能源轉型 | 2030年前提升電動車及油電混合車占公司公務車比率至50%。 |



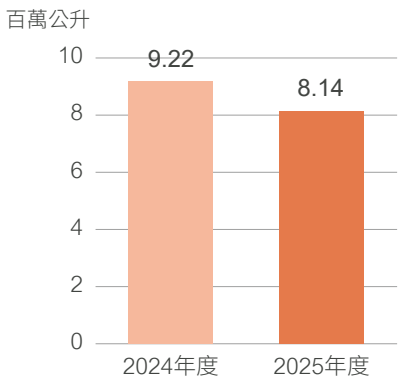
## 5.4 水資源管理 GRI 303-1 GRI 303-3 GRI 303-4 GRI 303-5

根據 2025 年統計資料，新代科技年度總取水量為 8.14 百萬公升，主要來自區域內之地表淡水來源 ( 自來水 )。公司無使用地下水、海水或其他高鹽含量水源，亦未使用製程水或第三方回收水。為提升用水效率並落實節水目標，公司採取以下管理措施：

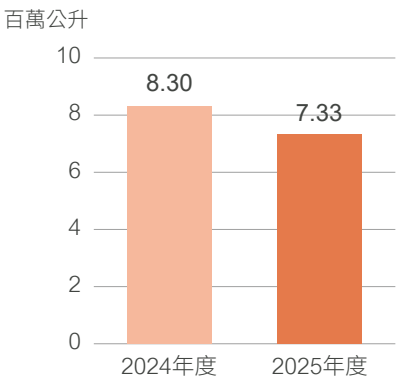
- 定期檢測與維護廠區管線系統，降低漏水與浪費
- 導入低耗水設備與節水型衛生器具
- 推動員工節水宣導，強化日常節水行為
- 分區設置水表，強化用水監控與異常通報機制
- 廠內設有50 噸備援儲水桶槽，得以支應緊急狀況，降低營運風險

### ⊙ 2024-2025 年水資源使用量

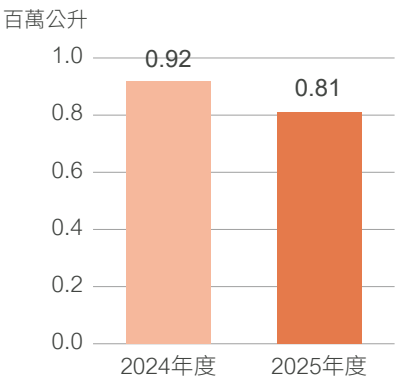
#### ⊙ 總取水量




#### ⊙ 總排水量




#### ⊙ 總耗水量




#### ⊙ 總取水量之年增 / 減率




### ⊙ 說明

1. 總排水量以總取水量的 90% 推估，即扣除蒸發溢散後之數據。
2. 總耗水量 = 總取水量 - 總排水量。
3. 總取水量之年增 / 減率，以 2024 為基準年進行計算。
4. 年增 / 減率之計算，以完成盤查之第一年，即 2024 年為基準。
5. 因公司內部計算方法調整，2024 年度數據已配合修正。

## 5.5 廢棄物管理 GRI 306-2 GRI 306-3

新代科技秉持「源頭減量、分類妥善、資源再生」原則，推動全面的廢棄物管理政策，透過提升資源使用效率，降低製程與非製程廢棄物產出，並提高回收與再利用比例。管理精神為：「人人做分類、垃圾自然少；無價變有價、有價變高價」，建立環保與經濟效益兼具的循環體系。

### 5.5.1 制度化管理與法規遵循

新代科技依循 ISO 45001 職安衛管理系統，制定並落實《P-SH16 廢棄物產出暫存清理程序》，涵蓋廢棄物的分類、暫存、清除、委外處理與紀錄保存等流程，確保符合環保法規並依法申報。針對有害事業廢棄物，則加強控管、追蹤其數量、種類、儲存與流向，確保合規處置，降低對環境與健康的潛在風險。

### 5.5.2 委外清運監督與廠商管理

廢棄物處理皆委由合格、具環保許可之廠商負責，並定期實施現場稽核，查驗其作業流程是否符合合約規定與法規要求。在遴選新廠商時，也納入其違規紀錄、環安衛證照與應變能力等因素評估，全面確保廠商執行品質。對於有價報廢品，由承辦人員聯同財會人員監毀，並保存妥善處理相關文件與紀錄。

### 5.5.3 廢棄物減量作法與成效

本公司以 2024 年作為廢棄物管理基準年，並以廢棄物密集度作為主要管理指標，持續追蹤營運規模與廢棄物產生量之變化，目標於 2030 年前使廢棄物密集度較 2024 年降低 30%。

為達成減量目標，新代科技持續從產品設計、製程管理及日常營運三個面向推動改善。產品設計階段導入綠色設計思維，透過減少用料、採用可拆解及可回收之結構設計，降低產品生命週期中可能產生之廢棄物；製程管理則從材料選擇、製造流程及包裝設計等面向減少不必要耗用與浪費；日常營運方面，則透過垃圾分類宣導、資源回收流程優化及減塑行動，提升員工環保意識與資源回收成效。

2025 年廢棄物密集度較 2024 年下降，主要係因總廢棄物產生量減少，且營業收入增加所致。後續公司將持續強化廢棄物清運資料追蹤、分類回收管理及減量措施，逐步落實 2030 年廢棄物管理目標。

#### ⊙ 2024-2025 年廢棄物產出量

| 種類 | 單位 | 2024 年度 | 2025 年度 | 說明 |
|---|---|---|---|---|
| 有害事業廢棄物 | 公噸 | 0.7165 | 0.6975 | 1. 有害事業廢棄物：指電路板廢料、電子零件下腳料。<br>2. 一般事業廢棄物：指由事業所產生有害廢棄物以外之廢棄物。<br>3. 應回收或再利用廢棄物：如廢塑膠、廢紙、廢鐵鋁罐及廢木板。<br>4. 年增 / 減率之計算，以資訊揭露之第一年，即 2024 年為基準。<br>5. 因公司內部計算方法調整，2024 年度數據已配合修正。 |
| 一般事業廢棄物 | 公噸 | 12.6265 | 14.2275 | |
| 應回收或再利用廢棄物 | 公噸 | 9.8800 | 8.0060 | |
| 總廢棄物產生量 | 公噸 | 23.2230 | 22.9310 | |
| 總廢棄物之年增 / 減率 | % | - | -1.26% | |
| 營業收入 | 新台幣 ( 百萬 ) | 10,807 | 13,960 | |
| 廢棄物密集度 | 公噸 / 百萬元 | 0.0021 | 0.0016 | |
| 廢棄物密集度之年增 / 減率 | % | - | -23.56% | |

#### ⊙ 使用靜電箱回收

為落實資源循環與減塑目標，新代科技推動靜電防護箱（ESD 箱）回收再利用計畫，作為取代一次性包裝材料的永續作法。目前已全面導入回收靜電箱於委外插件廠與新代科技之間的交貨流程中，實現 100% 使用回收靜電箱，並獲得協力廠商的高度配合與支持。透過此循環包裝系統，不僅有效保護靜電敏感元件，降低材料耗損與包裝成本，更大幅減少一次性塑膠廢棄物的產生，對環境保護具實質效益。未來新代科技將持續維持並優化此制度，以實際行動支持循環經濟與永續發展目標。



# CH6

# 幸福職場

## Inclusive Workplace

6.1 多元職場 77
6.2 人才培育 85
6.3 薪資與福利 92
6.4 職場健康與安全 98



# 6. 幸福職場

## 人權政策 GRI 2-24

新代科技秉持永續經營理念，深信尊重與保障人權是企業永續發展的重要根基。我們以正直誠信的態度實踐企業社會責任，致力於維護所有員工之基本人權，並促進環境、社會與經濟的長期永續發展。

1. 本公司恪守全球各營運據點所在地之勞動法令與相關規範，並承諾遵循國際公認之人權準則，包含《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》以及國際勞工組織（ILO）相關勞動公約與工作基本原則，作為人權政策與管理制度之核心依據，落實企業對尊重與保護人權之責任
2. 重視多元、平等與安全的職場環境，透過完善的內部制度與管理機制，確保員工於招募、任用、薪酬、升遷、教育訓練及職涯發展等各面向，均享有公平、尊重與不受歧視的工作權益。我們秉持零容忍原則，嚴格禁止任何形式之強迫勞動、童工、歧視、騷擾或其他不當對待行為，並致力於建構多元共融、相互尊重的職場文化。
3. 尊重員工結社自由與勞資溝通權利，致力建立暢通且具信任基礎的雙向溝通機制，確保員工能安心表達意見、提出疑慮或建議。公司亦持續關注員工之健康、安全與隱私保護，依據營運據點所在地法令，提供安全的工作環境、身心健康支持及個人資料與隱私之妥善保護，以全面保障員工福祉。



## 6.1 多元職場

### 6.1.1 員工分布

新代科技尊重差異，秉持不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等機會平等的原則，期望創造一個多元共融的職場。截至 2025 年底，新代科技員工總人數為 564 人（包含約聘、工讀生），非員工部分，包含派遣 ( 技術員、倉管 )、清潔人員、保全等共 22 位，基於產業特性與就業市場供需等因素，以性別區分，男性占 65.07%、女性占 34.93%，整體男女員工比例約為 1.86：1。截至 2025 年底，本公司共進用 5 名身心障礙人士，占全體員工之 0.89%，並符合法令要求足額進用。2025 年員工人數較前一年度成長 8.46%，主要是因為 2025 年招募流程持續優化，提升招募效率與人才到位情形，進而帶動人力規模成長。

### 2025 年新代科技員工分布

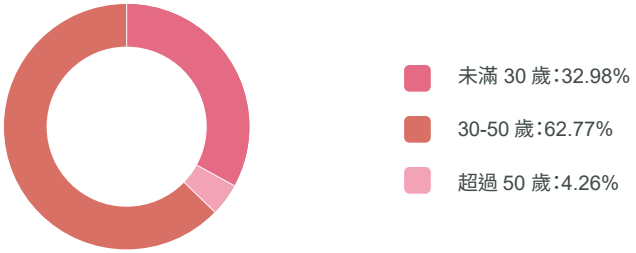
⊙ 依性別劃分員工總數　　單位：人




| 組別 | 項目 | 人數 | 比例 |
|---|---|---|---|
| 性別 | 男性 | 367 | 65.07% |
| | 女性 | 197 | 34.93% |
| 總計 | | 564 | 100% |

## ⊙ 依年齡劃分員工總數

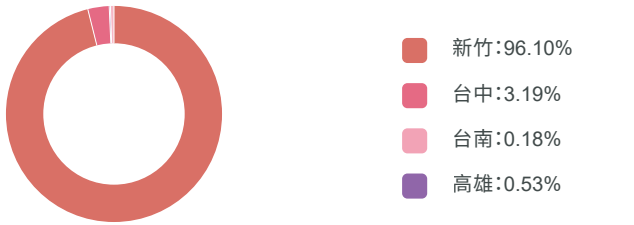
單位：人




| 組別 | 項目 | 人數 | 比例 |
|---|---|---|---|
| 年齡 | 未滿 30 歲 | 186 | 32.98% |
| | 30-50 歲 | 354 | 62.77% |
| | 超過 50 歲 | 24 | 4.26% |
| 總計 | | 564 | 100% |

## ⊙ 依地區劃分員工總數

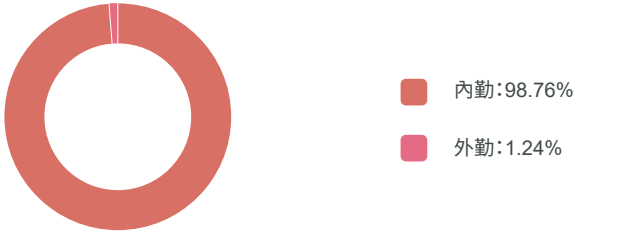
單位：人



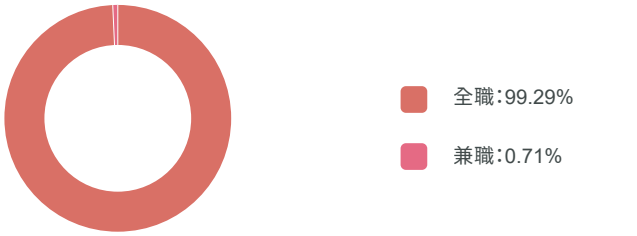

| 組別 | 項目 | 人數 | 比例 |
|---|---|---|---|
| 地區 | 新竹 | 542 | 96.10% |
| | 台中 | 18 | 3.19% |
| | 台南 | 1 | 0.18% |
| | 高雄 | 3 | 0.53% |
| 總計 | | 564 | 100% |

## ⊙ 依職類、勞雇類型劃分員工總數

單位：人




| 性別 | 職類 | |
|---|---|---|
| | 內勤 | 外勤 |
| 男性 | 360 | 7 |
| 女性 | 197 | 0 |
| 合計 | 557 | 7 |
| 比例 | 98.76% | 1.24% |




| 性別 | 勞雇類型 | |
|---|---|---|
| | 全職 | 兼職 |
| 男性 | 365 | 2 |
| 女性 | 195 | 2 |
| 合計 | 560 | 4 |
| 比例 | 99.29% | 0.71% |

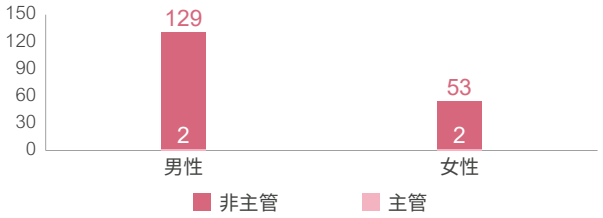
## ⊙ 主管職與非主管職分布

2025 年新代員工職級以非主管職為主，非主管職共 433 人，占全體員工 76.77%；主管職共 131 人，占 23.23%，從性別分布來看，主管職以男性居多，男性 102 人、女性 29 人，男女女比約為 3.52：1；從年齡分布來看，主管職主要集中在 30-50 歲，顯示公司主管人力多以具備一定經驗的中堅人才為主，另外高階主管 ( 理級主管以上 ) 皆由本地居民擔任，比例為 100%，也反映公司對在地人才培育與管理傳承的重視。未來公司也將持續關注不同性別員工的職涯發展與晉升機會，營造更公平、多元的人才發展環境。

## ⊙ 依職級劃分員工總數

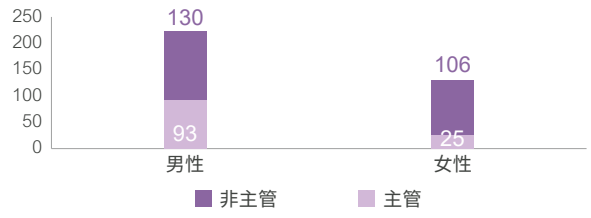
單位：人

未滿 30 歲



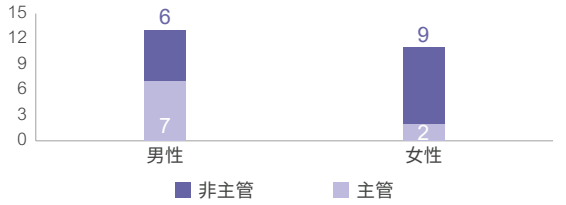

| 性別 | 男性 | 女性 | 小計 |
|---|---|---|---|
| 非主管 | 129 (22.87%) | 53 (9.40%) | 182 (32.27%) |
| 主管 | 2 (0.35%) | 2 (0.35%) | 4 (0.71%) |
| 小計 | 131 (23.23%) | 55 (9.75%) | 186 (32.98%) |

30-50 歲




| 性別 | 男性 | 女性 | 小計 |
|---|---|---|---|
| 非主管 | 130 (23.05%) | 106 (18.79%) | 236 (41.84%) |
| 主管 | 93 (16.49%) | 25 (4.43%) | 118 (20.92%) |
| 小計 | 223 (39.54%) | 131 (23.23%) | 354 (62.77%) |

超過 50 歲




| 性別 | 男性 | 女性 | 小計 |
|---|---|---|---|
| 非主管 | 6 (1.06%) | 9 (1.60%) | 15 (2.66%) |
| 主管 | 7 (1.24%) | 2 (0.35%) | 9 (1.60%) |
| 小計 | 13 (2.30%) | 11 (1.95%) | 24 (4.26%) |

總計

564人

100%

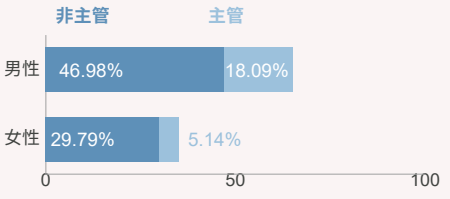
依性別統計(人數)




依職級統計(人數)




職級佔比(依性別)




主管總計

131人

23.23%

非主管總計

433人

76.77%

註：主管是指組長以上之人員

## 6.1.2 人才招募

新代科技從台灣起步，將業務拓展至全球，已在中國、馬來西亞、越南、泰國、美國、土耳其、印度等地設立子公司。公司長期重視在地市場經營，透過深入了解各地產業環境與人才結構，積極聘用當地優秀人才，並視其為推動企業成長與在地發展的重要夥伴。

為深化本地化經營，新代科技持續推動多元化的招募策略，包括與當地招聘平台及人力銀行合作、參與或舉辦人才招募會，藉此擴大人才來源並提升招募效率。公司之招募流程涵蓋履歷篩選、初步面談、專業評估及最終面試等階段，確保所延攬之人才不僅具備專業能力，亦能順利融入當地文化與團隊運作。

透過持續落實本地化人才發展策略，新代科技強化各地子公司之營運韌性與競爭力，同時促進全球資源整合與跨國協同運作。此一模式不僅提升公司對不同市場的適應能力，也為各地員工創造穩定且多元的發展機會，支持新代科技在全球市場的永續經營與穩健成長。

招募團隊為提升聘用當地居民並將其納入員工及營運管理階層，採取一系列具體的做法，旨在培養並發掘當地人才的潛力，以下是一些主要做法及其成效：

| | |
|---|---|
| **透過校園徵才活動拓展在地人才管道** | 2025 年，新代科技持續深化校園人才布局，參與 國立臺灣大學、國立成功大學、國立清華大學 及 國立陽明交通大學 等重點大學之校園徵才活動，透過企業說明、現場交流及職涯諮詢等方式，強化與青年學子的互動與連結。於校園徵才活動期間，累計收到來自機械、電機、資訊工程等理工相關領域之履歷約 713份，較2024年成長 29%，顯示公司於校園間之能見度與吸引力持續提升。 |
| **建立當地人才培養計劃** | 新代科技於 2024 年與中正大學合作推動「新型產學合作專班」，培育兩位泰國籍僑外生，期望透過系統性的人才培育機制，促進多元文化交流，並為組織注入創新思維，同時作為未來海外據點人才培育之種子人員。<br>截至 2025 年，該兩位僑外生已進入培育計畫第二年，持續透過專業課程與實務學習累積相關能力。預計於 2026 年 8 月完成學業後，將依公司招募與面試流程評估，若符合任用條件，規劃延攬加入新代科技，投入海外據點相關業務，作為在地人才發展與傳承之重要基礎。 |
| **強調本地化招聘與晉升機會** | 新代科技建置完整的人才發展與晉升制度，並依據年度晉升管理辦法，綜合考量員工績效表現、職能發展與組織需求，定期進行晉升及人事異動之評估與調整，以支持人才成長並確保組織目標之達成。<br>2025 年度，公司共召開 9 場人事評議委員會，就員工晉升及各類人事異動案件進行審議與討論，透過制度化與審議機制，確保相關決策具備一致性、公平性與透明度。 |
| **打造包容性企業文化** | 2025 年，新代科技依《身心障礙者權益保障法》相關規定，足額進用5 名身心障礙人員，確保符合法令要求，並落實企業對多元與平等就業之承諾。<br>公司同時持續關注身心障礙員工之工作需求與職場支持，透過合適之工作安排與友善的工作環境，協助其發揮專長、穩定就業，並促進多元共融的職場文化。 |
| **與當地政府合作** | 2025 年，新代科技配合政府政策，持續推動研發替代役制度，與相關政府單位合作辦理人才進用與培育作業。當年度共申請 18 名研發替代役員額，並依核定名額持續進行招募。<br>截至 2025 年底，已順利進用 11 名研發替代役人員，其餘名額仍依規定辦理招募及媒合作業中。透過研發替代役制度，新代科技得以引進具研發潛力之青年人才，強化技術能量，同時支持政府推動青年就業與產業發展政策。 |
| **確保薪酬福利的競爭力** | 新代科技建置具市場競爭力之薪酬與福利制度，包含固定年終獎金2個月、依公司營運成果與個人績效發放之獎金，以及三節禮金等福利措施，以肯定員工貢獻。<br>公司透過制度化的薪酬與獎酬機制，回饋員工努力成果，並持續提升整體薪酬與福利的公平性與吸引力，藉此強化員工向心力與滿意度，支持組織穩定發展與永續經營。 |

## ⊙ 新進員工 GRI 401-1

新代科技致力打造一個可以讓同仁學習與成長的友善職場，在人才甄選上，新代科技並無性別與各種因素有所差異。隨著新代科技業務拓展，我們透過多元化管道，招募優秀人才。2025 年共聘僱 129 位新進員工，新進員工率為 22.87%，較前一年度之 16.35% 增加 6.52%，以性別區分新進人員性別佔 63.57%、女別佔 36.43%，以年齡區分，則以未滿 30 歲員工占多數，這些新進人員，將持續為新代科技帶來創新能量與活力。

### ⊙ 歷年新進員工人數統計表

| 年度 | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | | 2025 年 | | | | 說明 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | |
| 年齡 / 項目 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | |
| 未滿 30 歲 | 39 | 29.32% | 33 | 46.48% | 28 | 22.22% | 22 | 37.93% | 53 | 40.46% | 20 | 36.36% | 1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。<br>2. 各類別新進率 = 該年度依照各類別之新進員工人數 / 該年度依照各類別之員工年底總人數 * 100%。<br>3. 總員工新進率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。<br>4. 員工包含正職、約聘、工讀生。 |
| 30-50 歲 | 17 | 9.19% | 22 | 19.30% | 15 | 7.54% | 16 | 13.56% | 26 | 11.66% | 24 | 18.32% | |
| 超過 50 歲 | 1 | 12.50% | 0 | 0.00% | 3 | 27.27% | 1 | 12.50% | 3 | 23.08% | 3 | 27.27% | |
| 小計 | 57 | 17.48% | 55 | 28.95% | 46 | 13.69% | 39 | 21.20% | 82 | 22.34% | 47 | 23.86% | |
| 總新進人數 | 112 | | | | 85 | | | | 129 | | | | |
| 總員工人數 | 516 | | | | 520 | | | | 564 | | | | |
| 總新進率 | 21.71% | | | | 16.35% | | | | 22.87% | | | | |

## ⊙ 離職員工

我們透過留才與晉升的作法，持續留才，如提供具有競爭力的薪酬與福利、創建清晰的晉升路徑、提供持續學習與發展機會、建立員工認可與回饋機制、提供工作與生活平衡、建立良好的企業文化與工作環境、定期進行員工滿意度調查、促進員工的內部晉升與輪調，以及提供有挑戰性的工作內容。透過上述作法，2025 年離職員工人數為 70 人，離職率為 12.41%，較前一年度之 12.69% 減少 0.28%。以性別區分，離職人員男性佔 60.00%、女性佔 40.00%；以年齡區分，則以 30-50 歲員工、男性為多。

## ⊙ 歷年離職員工人數統計表

| 年度 | 2023 年 | | | | 2024 年 | | | | 2025 年 | | | | 說明 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | |
| 年齡 / 項目 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | |
| 未滿 30 歲 | 18 | 13.53% | 16 | 22.54% | 14 | 11.11% | 15 | 25.86% | 15 | 11.45% | 12 | 21.82% | 1. 離職員工不包含：資遣、退休、契約到期或轉為正職之員工。<br>2. 各類別離職率 = 該年度依照各類別之離職員工人數 / 該年度依照各類別之員工年底總人數 * 100%。<br>3. 總員工離職率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。<br>4. 員工包含正職、約聘、工讀生。 |
| 30-50 歲 | 19 | 10.27% | 16 | 14.04% | 18 | 9.05% | 17 | 14.41% | 24 | 10.76% | 15 | 11.45% | |
| 超過 50 歲 | 1 | 12.50% | 0 | 0.00% | 1 | 9.09% | 1 | 12.50% | 3 | 23.08% | 1 | 9.09% | |
| 小計 | 38 | 11.66% | 32 | 16.84% | 33 | 9.82% | 33 | 17.93% | 42 | 11.44% | 28 | 14.21% | |
| 總離職人數 | 70 | | | | 66 | | | | 70 | | | | |
| 總員工人數 | 516 | | | | 520 | | | | 564 | | | | |
| 總離職率 | 13.57% | | | | 12.69% | | | | 12.41% | | | | |

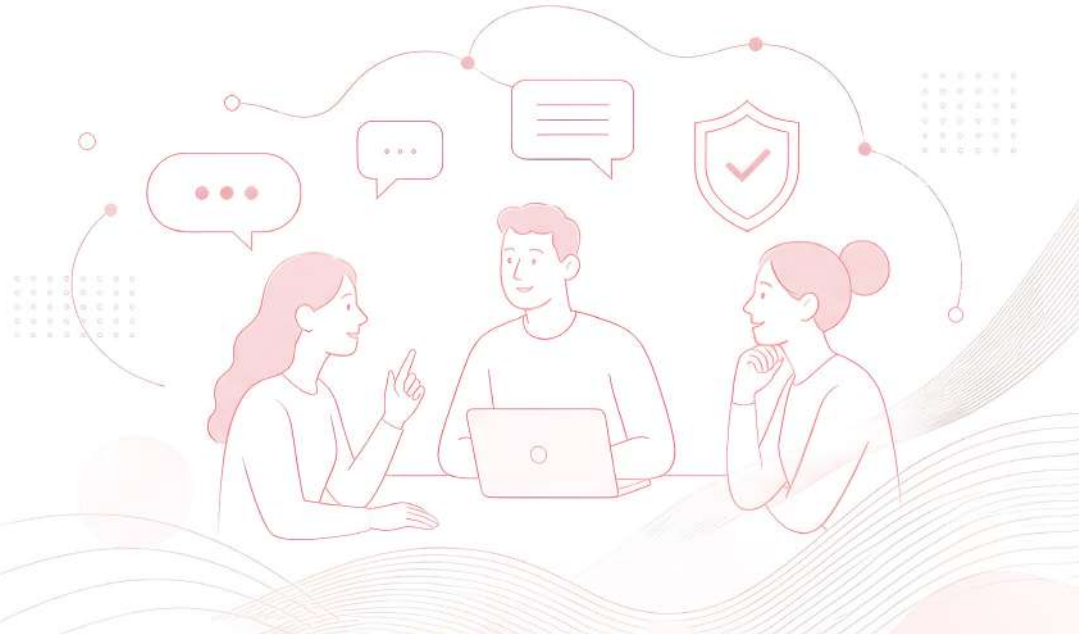
為打造穩定且具吸引力的職場環境，我們持續推動各項留才措施，整體年度離職率控制於 10% 內為目標。為落實多元共融之職場環境，每年引進契約人員及短期工讀協助階段性營運，鑑於此類人員多於完成特定期間專案任務後，依職涯規劃或學業期滿離開；若排除此特定任期性質之同仁，2023 年 ~2025 年之整體離職率為 9.47%、9.90%、10.56%，整體核心留才績效仍維持於目標區間，同時藉由下列作法強化人才留任機制，支持組織穩定發展：

- 將員工價值主張 (EVP) 導入在職員工回饋機制，透過意見蒐集與數據分析，持續優化留才與人力管理策略。
- 透過離職訪談與離職分析，找出離職集中部門與原因。
- 建立技術與管理雙軌晉升制度，搭配工程師分級與專案輪調機制，提升職涯發展動力。
- 強化員工福利，如健康檢查補助、員工旅遊、年度分紅、社團活動等，提升整體滿意度。
- 提升主管管理能力與溝通技巧，避免人員疏離，並透過技術分享與部門聚會增進團隊氛圍，打造更具凝聚力的工作環境。
- 優化薪酬結構，導入專案獎金與公平績效制度，提升留任誘因，並定期參考業界薪資水準，確保具市場競爭力。

## 6.1.3 員工溝通與申訴機制

新代科技重視員工的聲音與權益，建置多元且暢通的溝通管道，致力營造開放、透明且具信任基礎的職場溝通環境，使員工能安心表達對工作環境、管理制度及人權相關議題的意見或疑慮。除日常溝通管道外，公司定期召開勞資會議，作為勞資雙方意見交流與協商的重要平台，就工作條件、勞動權益及相關制度進行雙向溝通，促進勞資關係的和諧與互信。此外，公司每年辦理年度展望會議，由經營團隊向全體同仁說明公司營運方向、策略目標與重要政策，強化資訊透明度，凝聚組織共識。

同時，新代科技透過主管與同仁之面對面溝通機制，鼓勵各層級主管主動傾聽員工意見，及早回應同仁在工作執行、職涯發展與職場環境等面向的需求與關切，建立順暢且有效的雙向溝通文化。為進一步保障員工權益，公司設有不具名申訴與意見反映機制，並承諾對申訴人身分及反映內容予以嚴格保密，不因舉報或申訴行為而對員工施以任何形式之不公平對待或報復。近四年來，公司未發生任何歧視相關事件，展現新代科技對職場平等與尊重的長期承諾。



## 6.1.4 員工價值與體驗

2025 年，本公司針對全體主管職及年資三年以上之正職同仁辦理員工價值與體驗（Employee Value Proposition, EVP）調查，共回收 191 份問卷，回收率為 54.4%，整體滿意度平均為 3.71 分。其中，以「工作與生活平衡」認同度最高，平均 4.02 分，其次為「組織願景與文化」3.83 分，「薪酬與福利」及「職涯發展」平均分數分別為 3.32 分與 3.09 分，整體而言，同仁對公司的工作環境與文化感受較正面，同時亦有部分面向值得持續檢視與優化。

針對本次調查結果，本公司已規劃相關改善方向。首先，在薪酬與福利方面，將持續關注同仁需求，並參考市場趨勢與業界作法，逐步優化薪酬及福利制度，包括檢視補助制度之條件與適用性，並持續優化薪資與獎金相關制度。其次，在工作與生活平衡方面，我們將致力打造更舒適便利之工作環境，透過改善團膳品質、優化設施維修通報流程、探索符合公司文化之特殊假規劃，以及研議多元活動方案，提升同仁整體工作體驗。此外，在職涯發展方面，將持續檢視晉升制度、探索更有效的輪調制度規劃，並擴充內外部學習資源，以支持同仁多元發展與持續成長。最後，在組織願景與文化方面，我們將持續營造積極正向之組織氛圍，並在績效指標中強化「共創雙贏」的概念，來支持跨部門合作與專案推動。

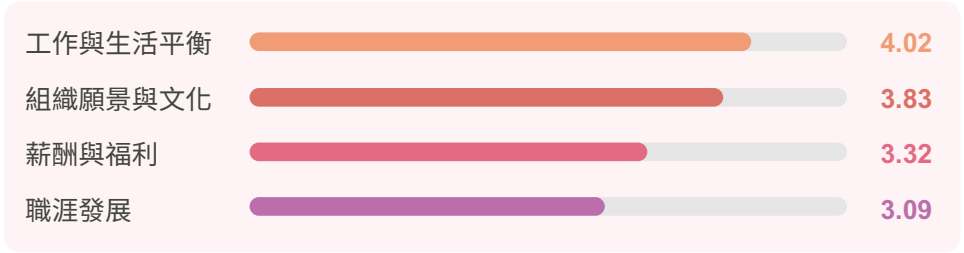
共回收 **191** 份問卷

回收率 **54.4** %

整體滿意度平均為 **3.71** 分

調查構面 **4** 大構面

### 四大構面平均分數(滿分5分)




### 調查發現

- 工作與生活平衡認同度最高。
- 公司工作環境與文化整體感受正面。

### 優化重點

- 薪酬與福利、職涯發展仍待持續優化。

### 後續推動方向

**薪酬與福利**
參考市場趨勢與業界作法，逐步優化薪酬福利制度。

**工作與生活平衡**
打造舒適便利環境，改善團膳品質與維修通報流程，評估多元活動與特殊假別。

**職涯發展**
檢視晉升制度，探索輪調規劃，擴充內外部學習資源。

**組織願景與文化**
營造積極正向氛圍，強化「共創雙贏」概念，支持跨部門合作。

# 6.2 人才培育 GRI 404-2

新代科技視人才是企業永續經營的核心動能，更是驅動組織戰略目標落地的關鍵。為接軌集團海外版圖擴張與策略落地，我們建立了系統化的人才培訓藍圖，並將其視為實踐經營策略的核心機制。

2025 年，我們展開了嶄新的五年策略規劃，將集團經營共識深度融入教育訓練體系，提供包含新進人員訓練、專業技能提升、管理培訓、線上學習平台、讀書會、在職進修、工作輪調及顧問輔導等多元化學習資源。因應全球化的戰略佈局，我們進一步強化「集團式教學」模式，將核心職能以模組化方式導入海外據點，透過學習藍圖明確定義各職能層級的成長路徑。

此舉確保了全球人才培育與組織長期願景的精準對接，展現了新代科技在全球化進程中對人才投資的堅定承諾。我們致力於打造以人才為本、持續邁向全球領導品牌的發展環境，藉由標準化的人才發展體系，實現企業與員工共同成長的永續價值。

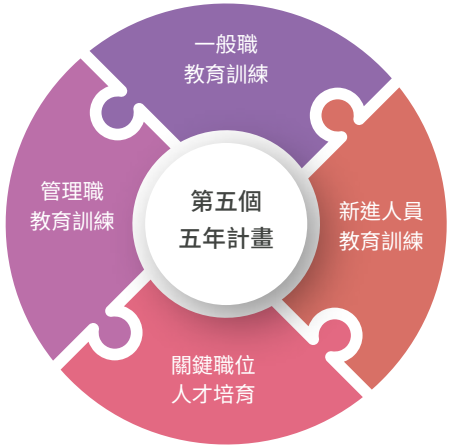
## 6.2.1 教育訓練

### ⊙ 教育訓練規劃機制與源起

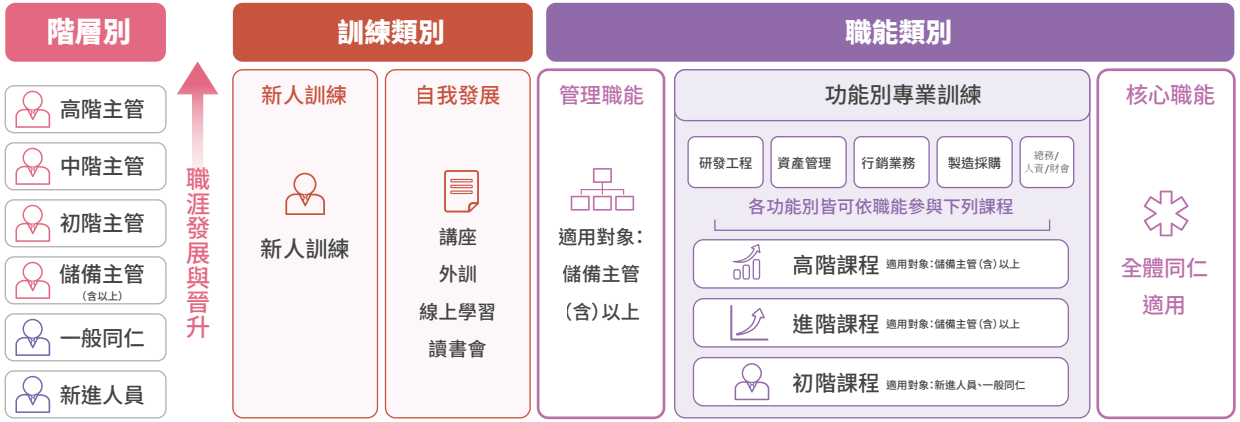
新代科技教育訓練之規劃，旨在提升同仁之專業知識與管理階層的領導力，以強化面對公司發展需求與各項挑戰的應變能力。我們的課程體系緊扣組織發展指標，規劃為四大核心方向：新人訓練、管理課程、專業課程與通識課程。

為確保訓練內容精準對接組織需求，HR 團隊透過與各級主管的深度回饋與訪談，制定年度訓練規劃。在課程執行後，透過成果報告與滿意度調查進行成效評估，藉此持續優化教學品質與工作效能。此外，訓練更進一步結合晉升制度連動，為公司培育具備關鍵能力的核心人才，提升整體組織競爭力與發展動能。

### ⊙ 新代訓練體系




### ⊙ 新代學習藍圖



## 教育訓練種類

### 新人訓練：文化融入與基礎職能建構

針對新進同仁提供系統化的入職引導，旨在協助新人縮短適應期、理解公司發展願景與核心價值。透過模組化課程與制度說明，確保新人快速掌握崗位所需之基礎知識，建立對組織的高度認同感，為其職涯發展奠定堅實基礎。





### 高階經理人學院：領導力深耕與策略創新

透過多元主題的個案教學法，致力於鍛鍊領導者的批判性思考與高階決策能力。藉由研析跨產業標竿案例，協助管理者跳脫既有思維框架，於職務中發掘創新轉型的契機，並精準鎖定潛在成長機會。





### 初 / 中階管理課程：建構各級主管的核心管理職能

透過跨部門協作強化溝通效率，並結合策略地圖工作坊引導主管盤點環境、凝聚策略共識。同時建立危機應變機制並深耕智慧財產與職場法遵意識，使管理階層在提升運作效能的同時，能有效承擔領導責任、全方位降低營運風險。

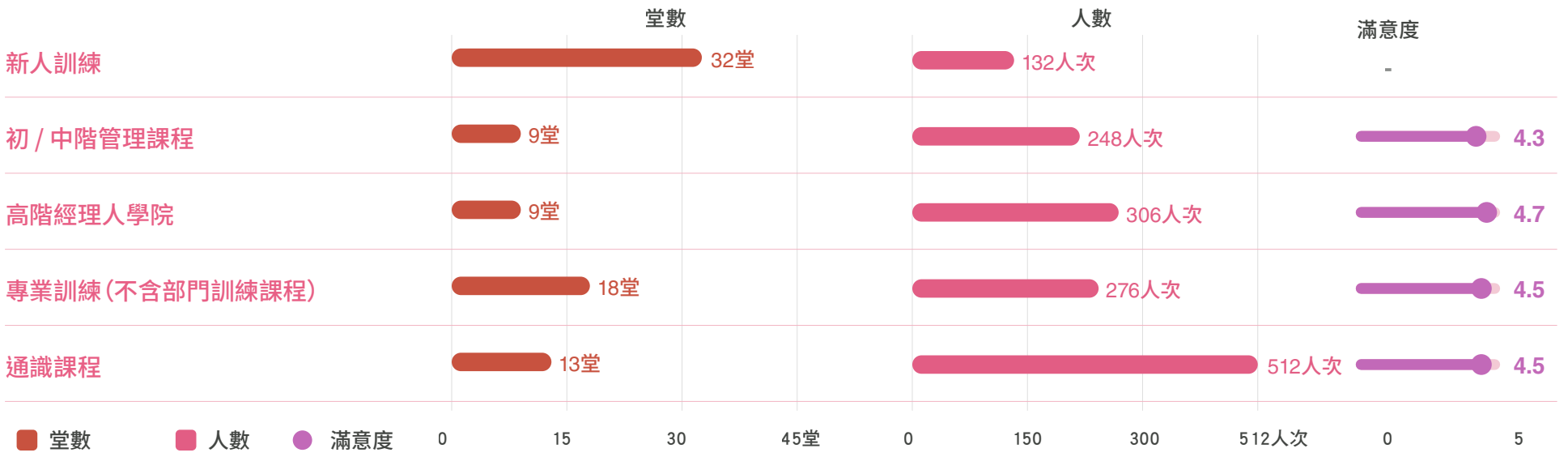
### 專業訓練：技術深耕與系統化培育

依組織需求規劃多元課程，系統性提升同仁專業知識與技術能力；透過分層培育與專業輔導機制，強化問題解決、流程優化與產品開發品質，支持部門策略目標之達成。同時，各部門皆建置專屬的「部門訓練藍圖」，確保專業技術持續傳承並與組織成長精準對接。

### ⊙ 通識課程：制度遵循與身心平衡

規劃涵蓋 ISO 認證、相關法律規範及軟性成長課程，旨在強化同仁對企業制度的遵循觀念，並同步關注員工的身心健康與職業安全，全方位建構身心平衡且具備韌性的工作環境。

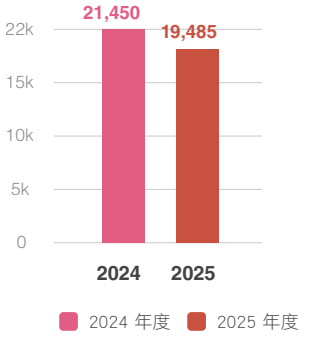
### ⊙ 2025 年度各項訓練成效



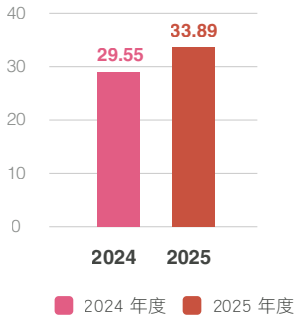

本公司視人才為企業永續經營的重要基石，持續優化整體教育訓練管理體系，將部門內部訓練、線上學習平台及外部訓練資源納入系統化管理與追蹤機制，並透過多元化的學習管道，持續提升員工專業能力與組織整體競爭力。

## ⊙ 教育訓練概況 GRI 404-1

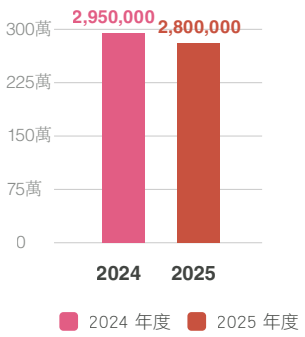
### 總訓練時數



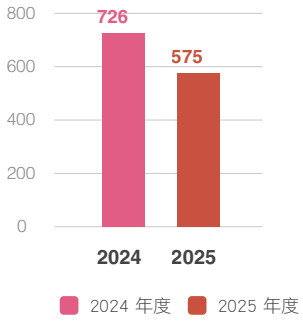

### 平均每位同仁訓練時數



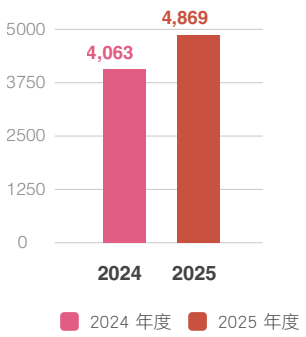

### 總訓練費用 ( 新台幣 元 )




### 受訓人數



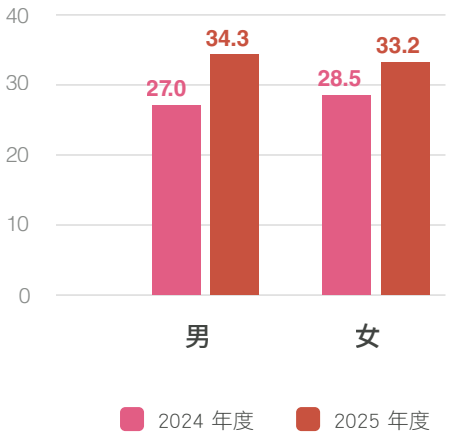

### 平均每人訓練總費用 ( 新台幣 元 )



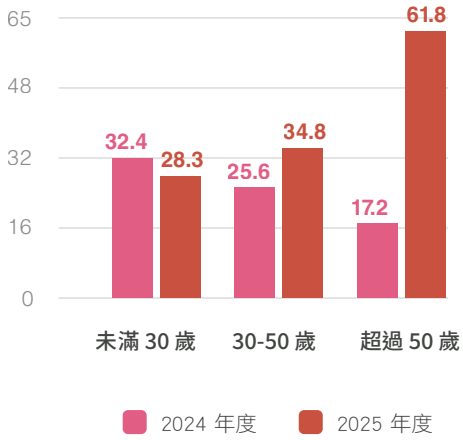

## ⊙ 依性別、年齡及職類區分之平均受訓時數

單位：小時

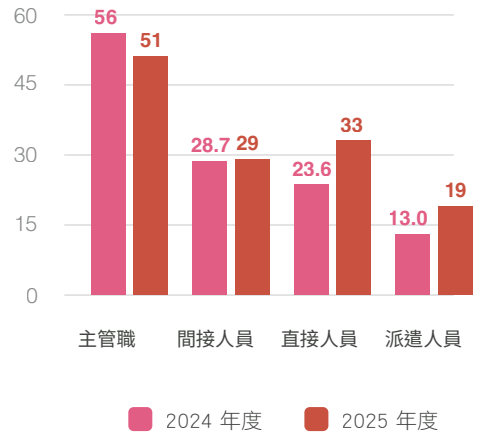
### 性別




### 年齡




### 職類



## 6.2.2 績效評估 GRI 404-3

本公司建立完善之績效管理與職涯發展制度，每年定期對全體員工實施績效評核與職涯發展檢視。評核機制涵蓋不同性別、員工類別及職級，並針對職級為理級以上之主管，另行訂定適用之績效考核表，參與率達百分之百。透過主管與員工之雙向溝通與回饋機制，協助員工明確工作目標、檢視工作成果，並規劃後續職涯發展方向。

### ⊙ 績效評核類型項目表

#### 年度考核

適用對象 間接人員

頻率 半年/次

考核表拆分管理職及非管理職，其中管理職拆分【組課】及【理級】考核表。

- 理級考核表
- 組/課級考核表
- 一般同仁考核表

1. 定期績效評鑑：年度考核為每半年考核一次，上半年區間為前一年度12月1日至當年度5月31日，下半年區間為當年度6月1日至11月30日。
2. 考核週期：每次考核期間約3~4週，由同仁自評後，後續依據組織架構，由主管進行初評直至最終評核。

評核流程：主管依據員工工作成果評核及給予回饋，落實人才培育與雙向互動之永續經營精神。

#### 季度考核

適用對象 直接人員

頻率 季度/次

依據工程製造中心轄下的站點進行考核表制訂

1. 指標訂定：直接人員之主管於每年末訂定次年度之考核指標，並於內部會議進行布達。
2. 考核週期：採季度考核制，評核區間為「前一季末21日至當季末20日」，例如：3月21日 至 6月20日。

評核流程：每次考核作業期間約3～4個工作日，主管將依各站點之實際產出紀錄，採量化數據管理，針對各項指標進行初評及最終評核。並依據最終結果給予員工回饋。

績效評核結果除作為員工獎酬、升遷與培育之參考依據外，亦用以辨識高潛力人才及需進一步輔導之員工。針對績效表現未達預期者，公司提供改善計畫並定期追蹤執行成效；對於績效表現優異者，則結合個人職涯發展規劃與內部晉升制度，持續強化人才培育與組織永續競爭力。

### ⊙ 新人考核

公司建立完善之新進員工試用考核制度，協助新進同仁順利融入組織並發展專業能力。新進同仁於試用期間由直屬主管進行定期評估與回饋，透過明確之工作目標與能力指標，確認同仁之適任性與發展潛力。

於試用期通過前，主管亦會針對同仁之表現進行正式面談與回饋，對表現優良之同仁給予肯定與發展建議，對需加強之項目提供具體改善方向，以協助同仁持續成長並順利融入組織。

試用期間評估內容包含：

- 工作目標達成情形
- 專業能力與學習狀況
- 工作態度與團隊合作
- 公司文化與價值觀認同度

人力資源單位定期追蹤試用考核執行情形，確保制度執行之一致性與公平性，並視需要提供相關訓練與輔導資源，協助新進同仁穩定發展。2025 年度新進員工試用考核覆蓋率達 100%，確保每位新進同仁均獲得完整之指導與評估。

新進同仁於試用期通過後，人力資源單位即安排新人關懷面談，了解同仁之工作適應情形、部門合作狀況及對公司之建議與需求，並適時提供相關建議與資源協助，以促進新進同仁之穩定發展與留任。

## 績效管理實施成果

### ⊙ 間接同仁

新代科技針對正職間接人員實施半年度績效考核機制，旨在透過定期評鑑促進個人職能發展。2025 年度實施成果如下：

2025 上半年度接受定期績效評核之總共 448 人，佔全公司人數 91.62%；下半年度接受定期績效評核之總共 464 人，佔全公司人數 90.1%。整體評核率均在 90% 以上。男性同仁： 上、下半年平均評核率達 90.66%。女性同仁：上、下半年平均評核率達 91.22% 。

| 考核區間 | 男 | | | 女 | | | 小計 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 報告期末員工總數 (A) | 接受績效檢視人數 (B) | 欄總計百分比 C=(B/A) | 報告期末員工總數 (D) | 接受績效檢視人數 (E) | 欄總計百分比 F=(E/D) | 報告期末員工總數 (G)=A+D | 接受績效檢視人數 (H)=B+E | 欄總計百分比 I=(H/G) |
| 2025H1 | 332 | 304 | 91.57% | 157 | 144 | 91.72% | 489 | 448 | 91.62% |
| 2025H2 | 353 | 317 | 89.80% | 162 | 147 | 90.74% | 515 | 464 | 90.10% |
| 2025 全年度 | 685 | 621 | 90.66% | 319 | 291 | 91.22% | 1004 | 912 | 90.84% |

註 1：2025 年度績效評核區間，間接人員分為上半年度 (H1：2024/12/1-2025/5/31)，及下半年度 (H2：2025/6/1-2025/11/30) 各一次。

註 2：間接員工仍於試用期，以及通過試用期後或於考核期間扣除留停後於考核期間之工作天數未過半者：無須接受績效考核。

註 3：報告期末間接員工之計算，不包含：派遣、約聘、工讀、董事等人員。



### ⊙ 直接同仁

針對第一線生產直接同仁，新代科技採行更具即時性的季度考核制度，以精準掌握生產效能並給予同仁即時激勵與回饋：

2025 年度各季度全體直接同仁之平均評核率達 89.66%。其中第一及三季整體成效尤為顯著，整體評核率均在 90% 以上。男性同仁： 四個季度的平均評核率達 86.84%。女性同仁： 平均評核率表現優異，達 90.65%。

| 考核區間 | 男 | | | 女 | | | 小計 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 報告期末員工總數 (A) | 接受績效檢視人數 (B) | 欄總計百分比 C=(B/A) | 報告期末員工總數 (D) | 接受績效檢視人數 (E) | 欄總計百分比 F=(E/D) | 報告期末員工總數 (G)=A+D | 接受績效檢視人數 (H)=B+E | 欄總計百分比 I=(H/G) |
| 2025Q1 | 9 | 7 | 77.78% | 25 | 25 | 100.00% | 34 | 32 | 94.12% |
| 2025Q2 | 9 | 8 | 88.89% | 26 | 23 | 88.46% | 35 | 31 | 88.57% |
| 2025Q3 | 9 | 9 | 100.00% | 26 | 24 | 92.31% | 35 | 33 | 94.29% |
| 2025Q4 | 11 | 9 | 81.82% | 30 | 25 | 83.33% | 41 | 34 | 82.93% |
| 2025 全年度 | 38 | 33 | 86.84% | 107 | 97 | 90.65% | 145 | 130 | 89.66% |

註 1：2025 年度績效評核區間，直接人員分為四個季度，分別為 Q1：2024/12/21-2025/3/20、Q2：2025/03/21-2025/6/20、Q2：2025/06/21-2025/09/20、Q4：2025/09/21-2025/12/20。

註 2：直接員工若正職仍於試用期間，或約聘員工於季度績效考核期間，任職未滿三個月者：無須接受績效考核。

註 3：報告期末直接員工之計算，為正職及約聘人員，但派遣、工讀等人員不列入計算。

# 6.3 薪資與福利

## 6.3.1 薪資結構 GRI 202-1 GRI 405-2

新代科技致力於提供公平、具競爭力的薪資結構，每年除參考市場薪資調查數據、考量基本工資與物價調整外，亦依據公司營運情形及個人績效表現等，進行薪酬競爭力分析並制定薪酬策略。以學經歷、職位、市場行情及工作績效表現決定員工聘僱、核薪與職位晉升，並確保不因種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況等影響薪資待遇。

新代科技員工不分性別最低起薪 ( 技術員 ) 為基本薪資的 1.08 倍，薪酬標準係依職務所需之學經歷等條件而訂定，不會因男女而有不同的薪資標準。相同職等之男女同仁基本薪資比率為 1：1。

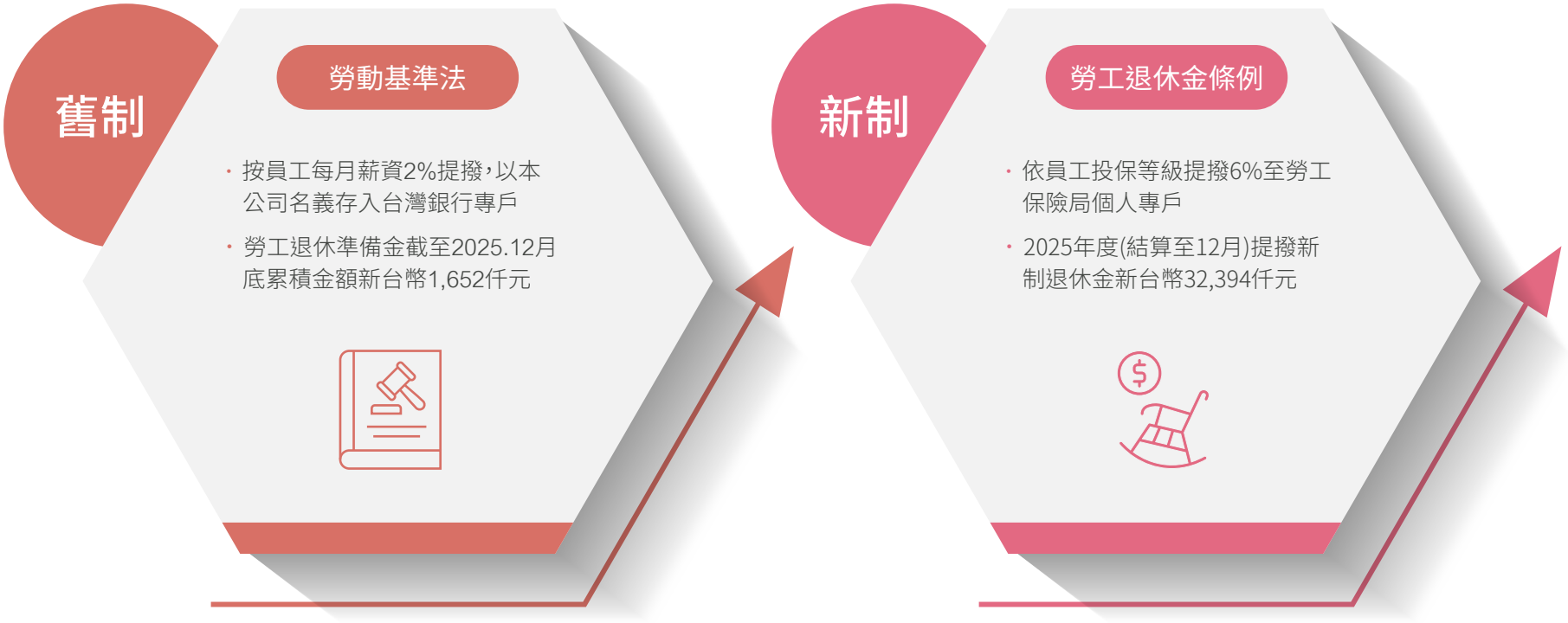
另有關 2025 年「非擔任主管職務」之全時員工薪資平均數、中位數及兩者與前一年度之變動情形，本公司已依規申報，請見「MOPS 公開資訊觀測站 (https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/ home)」查詢之。查詢路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

### ⊙ 女 / 男薪資比例

| 年份 | | 2024 年 | | 2025 年 | | 說明 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 1. 全年在職員工之基礎薪資 = 底薪、伙食津貼、職務津貼、技術津貼。<br>2. 全薪 = 基礎薪資、獎金、加班費、特補休代金。<br>3. 本表薪酬比例，男性薪酬皆為 1。<br>4. 非管理職 ( 直接 ) 人員皆屬產線作業人員，以 2025 年度全年在職人數計算，直接人員占比僅 5%。<br>5. 本公司薪酬比結果反映產業內的性別人數比例與職位類型分布。本公司以研發人員為主要人力結構，而該領域目前以男性員工居多，同時女性員工較多分布於行政與支援職能，因而影響整體薪酬比例。 |
| 主管職 ( 基礎薪資 ) | | 1 | 0.84 | 1 | 0.80 | |
| 主管職 ( 全薪 ) | | 1 | 0.86 | 1 | 0.77 | |
| 非管理職 ( 基礎薪資 ) | 間接 | 1 | 0.83 | 1 | 0.84 | |
| | 直接 | 1 | 1.07 | 1 | 0.99 | |
| 非管理職 ( 全薪 ) | 間接 | 1 | 0.85 | 1 | 0.85 | |
| | 直接 | 1 | 0.81 | 1 | 0.97 | |

新代科技依法建立完善且穩定的退休金制度，依勞動基準法與勞工退休金條例規定，確保員工退休權益。本國籍員工依《勞工退休金條例》規定，公司每月提撥相當於員工薪資 6% 的退休金至其個人勞退專戶，由勞保局管理。外籍員工則依《勞動基準法》規定適用舊制，公司每月按其薪資總額 2% 提撥退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會負責管理，並以該委員會名義存入台灣銀行專戶。目前適用舊制的外籍員工人數不到 5 人。

### ⊙ 退休金制度




說明：目前舊制退休金僅適用新代外籍員工，惟外籍員工人數未達 10 位。

## 6.3.2 福利措施與設施 GRI 201-3 GRI 401-2

新代科技致力於打造工作與生活兼顧的友善職場，透過多元活動與豐富福利，讓員工在忙碌之餘也能享受充實與樂活的生活。透過上述多元制度與活動安排，協助員工在工作與生活間取得理想平衡。

### 休假制度

採預給特休制度，員工到職即按年資預給，不需等年資滿一年。

### 上、下班制度

彈性上、下班制度（部分單位因應生產需求維持固定上下班時間）。

### 薪資與獎金

年終獎金2個月。
依營運與績效另發獎金。
三節與生日禮金。

### 保險保障

公司全額提供壽險、意外險與醫療險，眷屬可自費參加。
國外出差人員加保海外意外及醫療險。

### 知性生活

提供多樣化講座與藝文課程，啟發員工潛能，拓展通識視野，提升整體人文素養。

### 健康照護

- 每年安排全員健康檢查，並提供健康諮詢與宣導。每年提供全體員工健康檢查補助，並安排健康諮詢
- 與健康資訊宣導，促進同仁身心健康。不定期舉辦科技體適能、Inbody監測、血壓監測，
- 並安排一系列健康講座及減重活動，以促進員工健康

### 福利委員會

- 新代科技依法成立職工福利委員會，透過多元化的補助機制落實員工照護，涵蓋生育、結婚、喪葬、傷病慰問及勞動節禮金等多項津貼，致力於減輕員工生活負擔。
- 每年提撥預算補助年度員工旅遊，藉此推動彈性工作環境，鼓勵同仁落實工作與生活平衡
- 與多家店家合作，員工可享特約優惠，提升生活便利與品質。

### 休閒與運動設施

為促進員工身心健康，總部設置多功能運動與休閒設施，包含：
球類運動場域：籃球場、羽球場、桌球場及壁球室。

- 身心律動空間：專業健身房、韻律教室及淋浴設備。
- 休閒互動設施：飛鏢機等紓壓空間。
- 公司不僅提供活動經費與場地補助，更全面支持同仁參與各類興趣與專業性社團，強化組織內部橫向交流，營造共好成長的企業文化。







## ⊙ 育嬰留停與復職支持 GRI 401-3

為協助員工兼顧工作與家庭照顧需求，新代科技提供育嬰留職停薪制度，並透過復職關懷與回任支持措施，協助員工順利重返職場。

2025 年共有 7 位員工申請育嬰留職停薪；其中於 2025 年留停期滿且應復職者共 7 位，實際復職 6 位，復職率達 85.71%。另外根據「復職後留任滿一年」之追蹤結果，2025 年復職的 6 位員工中，截至 2025 年底仍在職者為 5 位，留任率為 83.33%。為協助員工順利回任，公司會在留停屆滿前 30 天主動關心回任意願，並對於育嬰留停復職之員工提供足夠的協助，使其能盡快融入工作環境，同時照顧家庭。

## ⊙ 歷年員工育嬰留停統計表

| 年度 | 2024 年 | | | 2025 | | | 說明 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 / 合計 | 男性 | 女性 | 總數 | 男性 | 女性 | 總數 | |
| 當年度實際申請育嬰留停人數 (A) | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 7 | 1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。<br>2. 2025 年留任人數 = 2024 年實際復職人員且 2025/12/31 仍在職人數。<br>3. 當年度育嬰留停復職率 (%) = 當年度育嬰留停實際復職人數／當年度育嬰留停應復職人數（C ／ D）。<br>4. 當年度育嬰留停留任率 (%) = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數／前一年度育嬰留停實際復職人數（E ／ F）。 |
| 符合育嬰留停申請資格人數 (B) | 7 | 5 | 12 | 8 | 12 | 20 | |
| 當年度育嬰留停實際復職人數 (C) | 3 | 3 | 6 | 2 | 4 | 6 | |
| 當年度育嬰留停應復職人數 (D) | 6 | 3 | 9 | 3 | 4 | 7 | |
| 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (E) | 6 | 4 | 10 | 1 | 2 | 3 | |
| 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F) | 10 | 4 | 14 | 1 | 3 | 4 | |
| 當年度育嬰留停申請率 (%)(A/B) | 14.28% | 80% | 41.67% | 37.50% | 33.33% | 35.00% | |
| 當年度育嬰留停復職率 (%)(C/D) | 50% | 100% | 66.66% | 66.66% | 100% | 85.71% | |
| 當年度育嬰留停留任率 (%)(E/F) | 60.00% | 100% | 71.43% | 100% | 66.66% | 75% | |

## 6.3.3 幸福職場

新代科技深信，同仁的幸福感是驅動企業邁向永續經營的柔性引擎。2025 年適逢公司成立三十週年，我們以「三十而立，引領未來」為核心，規劃一系列橫跨全年度的慶典專案。這不僅是企業里程碑的紀錄，更是透過系統化的活動體系，將「品牌認同、團隊協作、家庭價值、健康韌性」四大價值深度融入同仁的職場體驗中。我們致力於營造充滿溫度且具備共鳴的職場環境，讓同仁在追求專業卓越的同時，能與組織同步邁向永續價值。

### ⊙ 幸福職場活動規劃機制與願景

為確保 30 週年慶典活動能深度觸動同仁並強化組織凝聚力，團隊以「參與感、獲得感、幸福感」為核心理念，規劃出具備策略廣度與文化深度的四大核心活動方向：

1. **品牌願景與認同：** 透過「30th Anniversary」與「光影交織蒙太奇」等視覺與文字的匯聚，融合公司歷程與成就，將企業發展願景轉化為具象的集體記憶。藉由共同創作的過程，建立全體同仁對組織的自豪感，達成企業文化與個人目標的精準共振。






2. **團隊凝聚與協作：** 規劃「Team Building 骨牌活動」與「感恩茶會」，旨在打破職能邊界，提升跨部門間的溝通效率與信任度。透過協作挑戰強化組織面對全球競爭的應變韌性，並在非正式的交流場域中激發團隊創新的可能性。






3. **家庭共融與節慶：** 秉持「新代一家人」的理念，策劃「30 童行：小小工程師」、「手作 & 感恩系列活動」及「年終尾牙慶」，將職場空間延伸為溫馨的家庭共融場域。透過邀請眷屬參與企業里程碑，落實企業對於員工家庭價值的堅定承諾，進而提升員工對組織的深層歸屬感。











4. **健康促進與韌性：** 推動為期十個月的「30 週年健康促進計畫」，將健康管理標準化並融入日常軌跡。全方位建構具備心理安全感與生理韌性的健康環境，確保同仁在緊湊的全球布局節奏中，仍能維持最佳的身心平衡狀態。

### ⊙ 2025 年度活動執行績效統計

新代科技重視活動質量的成效分析。2025 年圍繞三十週年核心精神，透過四大活動模組之推動，執行績效彙整如下：

| 活動項目 | 活動內容 | 總參與人次 | 平均滿意度 |
|---|---|---|---|
| 品牌願景與認同 | 30th Anniversary、光影交織蒙太奇、教育築夢計劃 | 668 | -- |
| 團隊凝聚與協作 | 骨牌活動、感恩茶會 | 388 | 4.2 |
| 家庭共融與節慶 | 家庭日、30 童行、手作活動、父愛無敵、聖誕活動、尾牙 | 1263 | 4.7 |
| 健康促進與韌性 | 健康促進計劃 | 473 | 4.6 |



# 6.4 職場健康與安全

GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9 SASB RT-IG-320a.1

## 6.4.1 職業安全衛生政策與管理

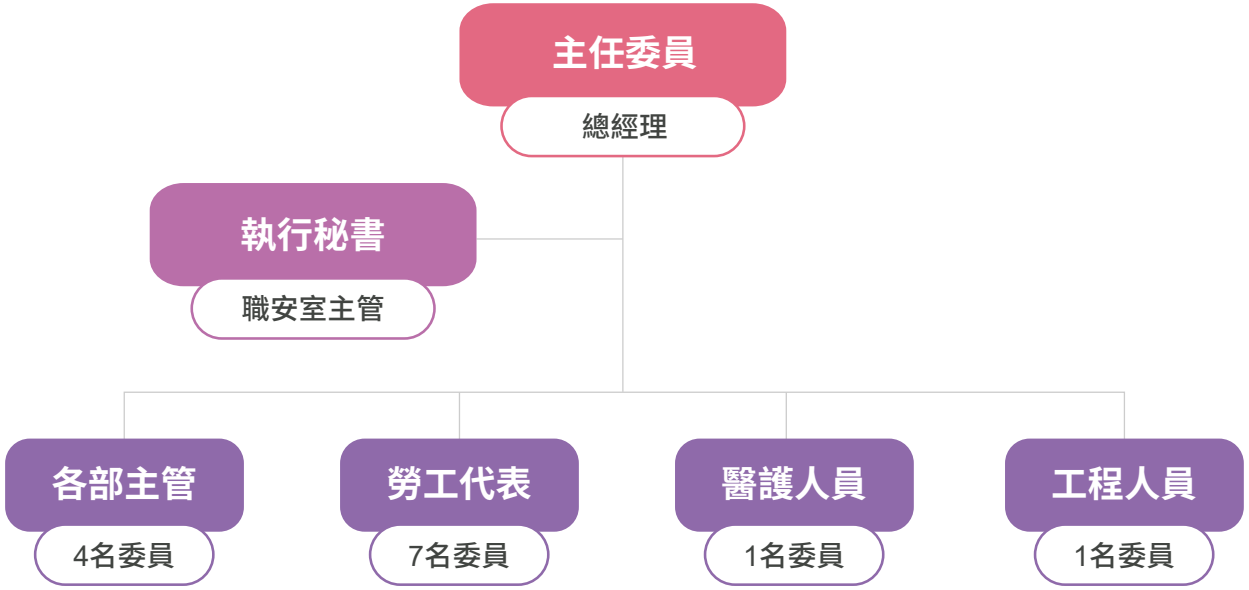
新代科技秉持企業社會責任，致力於提供安全、健康的工作環境，確保員工及利害相關者的福祉。我們嚴格遵守政府安全衛生法規，並推行健康促進活動，以提升員工身心健康。此外，公司採用適當的風險控制技術，透過危害鑑別與風險評估，有效降低潛在職業安全風險，並強化與員工、客戶、承攬商及供應商等利害相關者的合作，共同預防職業災害。

為確保職業安全衛生管理的有效運行，新代科技建立了 ISO 45001 及 TOSHMS 職業安全衛生管理系統，並獲得第三方獨立驗證機構認證。我們透過系統化的管理機制，確保員工的安全與健康，並制定安全衛生政策，作為最高指導原則。公司內部建立明確的分工架構，各組織層層負責推動安全衛生及健康促進業務。職業安全衛生管理系統的適用範圍涵蓋新竹廠區的所有員工與非員工（包括承攬商及派遣工），截至 2025 年底，ISO 45001 管理系統涵蓋 564 名員工（88%）及 74 名非員工（12%），顯示公司對於職業安全的高度重視。我們將持續透過完善的管理機制，確保職場安全與健康，並推動全員參與職業安全衛生管理，實現企業永續發展的目標。

### ⊙ 職業安全衛生委員會

新代科技設有職業安全衛生委員會，共有 15 名委員，其中 7 名為勞工代表 ( 佔 46%)，符合法規要求的比例。委員會成員包括各層級主管、安全衛生人員及勞工代表，並負責協調與審議安全衛生政策及相關事項。為提升政策執行成效，將委員會之會議頻率由原先法定每 3 個月至少一次，提高至每年五次，以強化職業安全與健康管理之溝通機制，並確保安全衛生決策及管理系統之有效運作。截至 2025 年底，委員會已完成所有既定討論議題，落實安全衛生管理目標，持續推動職場環境之改善與優化，展現對員工安全與健康之重視。

### ⊙ 新代科技職業安全衛生委員會組織架構圖



### ⊙ 供應商職安衛管理

為進一步提升承攬商之管理效能，新代科技導入「承攬商入廠 e 化管理」機制，整合施工申請與人員入廠資訊，即時掌握現場施工狀況，提升資訊透明度與管理即時性，同時取代既有紙本作業流程，減少資源耗用，落實環境永續目標。

此外，新代科技另訂有「承攬商管理程序」，涵蓋資格審核、施工申請、入廠管理及年度安全衛生績效評鑑，確保承攬商遵循公司職業安全衛生要求並持續改善作業安全。亦安排每年定期或不定期召開協議組織會議，主動與承攬商進行職業安全衛生相關議題之宣導與溝通。再透過現場巡檢、查核及事件回饋機制，持續督促供應商改善作業安全；針對查核發現之缺失，要求於期限內完成改善，並列為後續合作評估之重要參考依據。

在職業健康管理方面，為保障承攬商人員之健康，新代科技每年持續追蹤駐廠承攬商（如清潔、團膳及保全等）之健康檢查結果，並針對中高齡承攬商提供專業健康關懷與諮詢服務，確保其健康狀況符合工作需求，降低職業健康風險。

透過上述制度化管理與持續改善機制，新代科技與供應商及承攬商共同建構安全、健康且具永續韌性的供應鏈體系，不僅確保作業符合職業安全衛生規範，也強化公司與供應商及承攬商之合作關係，落實安全、健康與永續目標，展現公司在職業安全衛生及永續供應鏈管理上的承諾與成果。

## 6.4.2 風險管理預防及職業災害事故調查

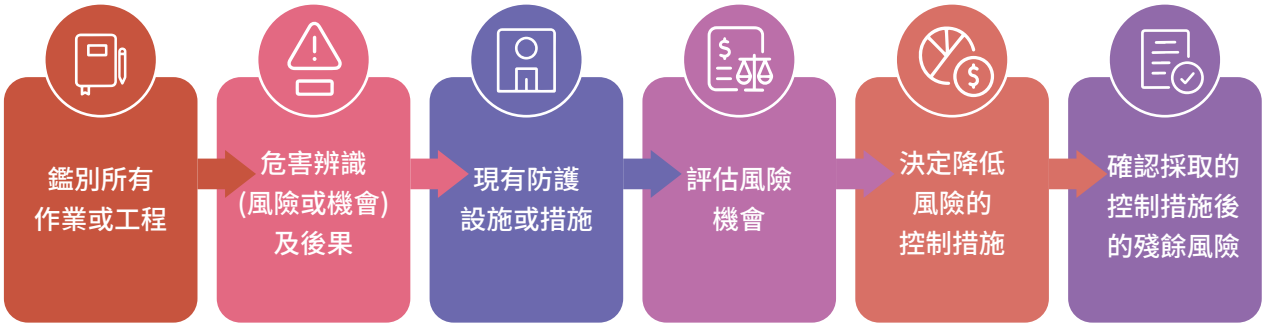
### ⊙ 風險管理與預防

為符合國際安全與衛生標準，新代科技承諾採用先進的風險控制技術，以降低職業安全風險。因此，公司制定了「危害鑑別風險評估程序」，以全面鑑別作業環境中的潛在風險，並採取適當的控制措施。我們透過持續性的鑑別與風險評估，定期檢討與修正風險等級，以確保職場安全。

### ⊙ 危害鑑別風險評估流程

各單位需針對不同作業類型進行清查，並根據作業流程填入「危害鑑別、風險評估與控制管理表」。透過矩陣圖判定風險等級，若為重大風險，則需建立管理方案進行計畫性改善。此外，針對新製程、設備及新化學品的使用，需執行變更管理評估，以確保安全。

### ⊙ 危害鑑別風險評估流程




在 2025 年度，我們對 666 項作業程序進行了全面評估，並未發現任何高度風險的情況。所有作業程序均被歸類為中低風險層級。針對這些風險，我們將持續維持現行的風險管理措施，涵蓋工程控制、操作規範的遵循以及提供適當的防護設備等關鍵作為，確保工作環境的安全與穩定。

## 6.4.3 職業傷害管理

為有效調查與預防職業災害，新代科技制定「事件通報與調查管理程序」，以確保事故原因能夠被分析與改善，並防止類似事件再次發生。當事故發生時，事故單位應立即通報職安單位，對於重大事故，職安單位需於 8 小時內通報勞動主管機關。除改善事故原因外，還須重新進行危害辨識與風險評估，並落實預防措施，以降低未來類似風險。

此外，當員工在作業時發現職場內的實際或潛在危害時，可選擇立即撤離並通報職安單位，職安單位將與相關單位討論並執行改善措施，確保員工不會受到任何不利處分。新代科技透過嚴謹的風險管理與事故調查流程，確保公司營運環境的安全性，並持續提升職場健康與安全標準。

| 職業傷害統計 | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | | 2025 年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 員工 | 承攬商 | 員工 | 承攬商 | 員工 | 承攬商 | 員工 | 承攬商 |
| 死亡人數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 死亡率 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 可記錄之職業傷害件數 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 可記錄之職業傷害比率 | 0 | 0 | 1.02 | 0 | 0 | 0 | 0.98 | 0 |
| 嚴重的職業傷害件數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 嚴重的職業傷害比率 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 失能傷害頻率 (FR) | 0 | 0 | 1.02 | 0 | 0 | 0 | 0.98 | 0 |
| 失能傷害嚴重率 (SR) | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 總可記錄事件比率 (TRIR) SASB RT-IG-320a.1 | 0 | 0 | 0.20 | 0 | 0 | 0 | 0.19 | 0 |
| 總工作時數 | 906,272 | 14,824 | 979,368 | 71,912 | 1,000,456 | 115,856 | 1,015,200 | 173,352 |
| 職業病件數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 事故類型 | NA | NA | 滑倒 | NA | 跌倒 | NA | 跌倒 | NA |
| 改善措施 | NA | NA | 改善廠區不安全環境及安排員工教育訓練 | NA | 改善廠區不安全環境及加強宣導 | NA | 改善廠區不安全環境及加強宣導 | NA |

說明：

1. 可記錄之職業傷害：指由死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、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等情況所導致的職業傷害或職業病。
2. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 ×1,000,000/ 實際出勤總工作時數。
3. 嚴重的職業傷害：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
4. 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）×1,000,000/ 實際出勤總工作時數。
5. 失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害總人次數 ×1,000,000/ 實際出勤總工作時數。
6. 失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害總損失天數 ×1,000,000/ 實際出勤總工作時數。
7. 總可記錄事件比率 (TRIR) = 可記錄之職業傷害數 × 200,000/ 實際出勤總工作時數。
8. 死亡率 = 死亡數 × 200,000/ 實際出勤總工作時數。
9. 除失能傷害嚴重率 (SR) 採計至整數位，小數點以後捨棄外，其餘指標皆採計小數點後取兩位，第三位後無條件捨棄。

## 6.4.4 虛驚事件處理程序 SASB RT-IG-320a.1

新代科技已制定「事件通報與調查管理程序」，當員工發現虛驚事件時，應立即撤離並通報職安單位，由職安單位即時採取必要措施，以防止事故擴大。後續由職安單位會同相關單位進行檢討，並研擬及執行改善措施，透過環境改善、宣導及人員教育訓練等方式，持續提升職場健康與安全水準。

2025 年度員工虛驚事件共計 4 件，承攬商無虛驚事件，事件類型以「設施 / 系統異常」為主（占 75%），已加強設備巡檢及維護管理，以降低再發風險；另有人員誤動作情形，則規劃相關教育訓練及宣導，以提升人員操作正確性與風險意識。員工虛驚事件之發生頻率（NMFR）為 0.78 註，承攬商虛驚事件之發生頻率（NMFR）為 0。

註：虛驚事件之發生頻率（NMFR）=〔虛驚事件數 x200,000〕/ 實際出勤總工作時數，並採計小數點後取兩位，第三位後無條件捨棄。

## 6.4.5 建構健康職場

新代科技致力於營造健康的工作環境，透過完善的健康檢查與管理機制，確保員工的身心健康。我們為在職滿一年以上的員工提供年度健康檢查，依據年資與年齡提供不同額度的補助。此外，優惠方案亦適用於員工眷屬。

為提升健康檢查的完整性，公司與鄰近健檢中心合作，提供優於法規要求的檢查項目，包含尿酸、血脂肪篩檢、氣壓式眼壓測定、腹部超音波、心電圖、癌症篩檢、肝炎篩檢、肺功能檢查、大腸鏡檢查、高階腦血管攝影、高階肺部電腦斷層、防癌套檢等，員工可依個別需求，選擇較符合自身的健檢方案，健檢前可諮詢駐廠護理師討論，進行個別化健康評估與建議。公司已達成 100% 的年度健檢率，確保每位員工都能獲得全面的健康保護。本公司營運活動未涉及法規指定之特殊作業，故無需進行特殊健檢，仍持續透過一般健康檢查與健康管理措施，落實員工健康風險之預防與控管。

此外，為進一步落實職場健康管理，公司聘請臨場醫生進行定期巡診，提供一般健康諮詢、廠區風險危害評估及工作相關疾病預防等服務。新代科技優於法規要求，增加醫療服務頻率，並額外聘請物理治療師與營養師，針對職場人員的需求提供專業健康指導。透過此機制，公司員工未發生職業相關疾病案件。

| 項目名稱 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| 醫生臨場服務 | 13 場：42 位 | 14 場：74 位 | 14 場：70 位 | 12 場：79 位 | 13 場：86 位 |
| 護理師諮詢 | 47 位 | 42 位 | 28 位 | >66 位 | 43 位 |
| 物理治療師指導 | - | - | 49 位 | 64 位 | 74 位 |
| 營養師諮詢 | - | - | - | 75 位 | 27 位 |

本公司自 2024 年 1 月 18 日起，參與工安協會辦理之「無災害工時紀錄活動」，持續推動職業安全衛生管理，強化風險預防與事故防制作為。依本公司員工人數級距 (500–599 人 ) 規定，須累積達 1,440,000 小時 之無災害工時門檻。截至 2025 年 6 月 30 日，本公司已順利達成無災害工時累積目標，並獲頒 「無災害工時活動獎狀」乙紙，顯示本公司在職業安全衛生管理及全員安全文化推動上具體成效。




為打造本公司身心健康環境，展現對員工健康的高度重視與承諾，確保全體員工健康、降低職業風險，將持續依循「勞工健康保護四大計畫」，積極推動並落實各項健康管理措施與執行作法，營造健康幸福友善職場。

### ⊙ 人體工學與肌肉骨骼健康促進

每年臨場服務醫生及職安單位人員針對高風險站點進行人因性風險評估，並透過 NMQ 問卷分析結果，評估各單位提供改善措施。製造單位除既有省力設備 ( 如電動油壓板車、簡易吊掛設備、自動裹包機等 )、自動檢測系統，並於 2025 年進一步導入自動化包裝設備，以降低人工負重搬運所造成之肌肉骨骼傷害風險及重複性動作之暴露。雖製造單位目前未辨識出明顯人因性危害，仍持續透過製程優化與設備改善，提升人員作業環境與工作安全。

研發單位則針對長時間久坐使用電腦造成的頸部、上肩及下背不適，配備可調高度椅子、大螢幕及無線滑鼠，並安排物理治療師進行一對一姿勢調整指導，共有 74 位員工受益。

此外，為強化員工對正確動作與日常活動姿勢之認知，另規劃健康講座，內容涵蓋走路姿勢的科學，從日常鞋款選擇到正確步態與發力方式，累計 70 人次參與，課程滿意度達 97%，顯示相關措施深獲員工肯定。

在日常宣導方面，公司持續透過職場電視牆播放正確坐姿與伸展運動影片，提醒員工於工作中適時調整姿勢並進行活動，提升健康意識與自我照護能力。預計於 2026 年增設桌上型升降桌，進一步推動動靜交替之工作模式，持續優化人因工程與健康職場環境。

### ⊙ 異常工作負荷促發疾病預防

為防止長時間工作、輪班與高壓環境對員工健康造成影響，新代科技建立異常工作負荷評估機制，適用於全體員工而非僅限於輪班或夜班人員。我們依據「過勞量表」、工作及加班負荷的評估、腦心血管疾病風險預測及健康檢查結果及心情溫度計量表等，辨識可能面臨高風險的員工，提供醫師面對面諮詢，並依風險情況，建議工時管理、醫療追蹤或心理諮商等措施，並定期於職安委員會報告，以降低員工過勞情形。

### ⊙ 職務遭受不法侵害預防

新代科技致力於保障員工免於職場暴力、職場霸凌、性別歧視及性騷擾等不法侵害，並訂有「職場不法侵害預防計畫」及「職場不法侵害預防計畫管理程序」，設置獨立通報與申訴機制，成立「職場不法侵害申訴處理與調查小組」，以建構安全、友善且相互尊重的工作環境。

為強化預防與辨識能力，公司於新進員工入職訓練及在職教育中納入相關課程，並透過電子公告、內部溝通會議、高階主管書面聲明及不定期宣導，持續傳達職場零容忍政策，提升同仁對職場安全、人權保障及自我保護的認知。若同仁遭遇職場暴力、威嚇、歧視或其他不法侵害行為，可依程序逐級向主管反映、填寫通報表單，或透過公司內部申訴電子信箱及專線提出申訴或檢舉。

相關案件將由公司定期彙整，並依調查小組機制進行審查、調查、追蹤與改善，以確保處理過程之公平、公正及隱私保護，並持續檢視與優化相關制度，降低不法侵害風險，營造職場幸福與友善氛圍。

### ⊙ 職場不法侵害預防與申訴處理流程




### ⊙ 母性健康保護

針對懷孕、產後一年及哺乳期女性員工，公司提供專屬健康保護計畫，以減少職場危害對母嬰健康的影響。所有新進員工皆接受母性健康保護相關培訓，並透過電視牆與內部宣導，提醒員工通報管道。當員工通報懷孕狀況後，公司即安排醫護人員進行個人工作危害評估，並提供健康指導。2021-2025 年間，已有 39 位員工參與該計畫，均屬低風險管理等級，無健康危害情形。

### ⊙ 職業安全衛生教育訓練

新代科技積極推動職業安全衛生教育訓練，以確保所有人員具備必要的賦能知識與技能。公司依據法規辦理並執行各類教育訓練，涵蓋一般人員作業訓練、新進人員培訓、以及專業證照與高風險作業管理。內容包括：

- 一般作業訓練：包含一般勞工在職訓練、新進人員安全教育。
- 專業證照培訓：甲種職業安全衛生業務主管、職業衛生管理師、職業衛生管理員、勞工健康服務護理人員、防火管理人、急救人員及 ISO45001 內部稽核人員等職位，提供專業資格培訓。
- 特殊作業訓練：有機溶劑作業主管等特定高風險職位的安全訓練。
- 緊急事故應變處理：包含自衛消防編組演練，民防訓練等，以提升事故應變能力。

此外，公司針對高風險作業實施作業許可制度，並強化作業檢點，以提升危害預防與安全管理能力。2025 年度累計辦理 50 班次訓練，總參訓達 950 人次，實施成效包括班次與參訓人次大幅增加、不法侵害防範訓練達標率 100%，並於本年度擴大受訓人員範圍，以強化並落實代理人機制，確保各單位關鍵作業時有人可執行安全管理。







## ⊙ 健康促進活動

為提升同仁對健康議題的重視，公司持續規劃多元健康促進措施，從健康知識傳遞、行為改變到職場環境優化，全面強化員工身心健康支持，逐步形塑健康職場文化。

在健康識能提升方面，2025 年共舉辦 5 場不同主題之健康講座，內容涵蓋生活型態改善與疾病預防等面向，提供科學且具實用性的健康知識，累計 206 人次參與，協助同仁建立正確健康觀念，促進身心平衡。

在實作型健康促進活動方面，另規劃健走挑戰、減重計畫、流感疫苗接種及營養師諮詢等多元活動，累計吸引 391 人次參與。其中，健走挑戰透過日常步行累積方式，同仁累計增加步數達 296,796 公里，等同於環繞臺灣約 239 圈，不僅有效提升身體活動量，也有助於養成規律運動習慣，促進心肺健康與整體身心福祉。減重活動則採分群式設計，依同仁需求區分為減重、減脂及增肌三組，並結合快閃目標設定、運動課程與一對一營養師諮詢，實際達成減重 104.8 公斤、減脂 33.8%、增肌 8 公斤之具體成效。




在健康職場環境建構方面，公司落實全場域禁菸政策，於各出入口設置明確禁菸標示並透過電子公告持續宣導；同時設置全自動隧道式血壓計、體重體脂量測設備，鼓勵員工自主進行健康監測。另每半年定期執行作業環境檢測，並針對高風險作業區推動職業安全專案改善，持續降低職場健康風險。

此外，公司於職場內全面設置自動體外心臟電擊去顫器（AED），並建置完善之運動設施，打造友善且支持性的運動環境，成功取得運動企業認證；同時，於 2025 年健康職場促進自主評核中通過評核並獲合格肯定，顯示公司健康促進與職場安全管理措施已具制度化與實質成效，充分展現企業對員工健康之長期承諾與永續經營理念。



2025 健康促進活動



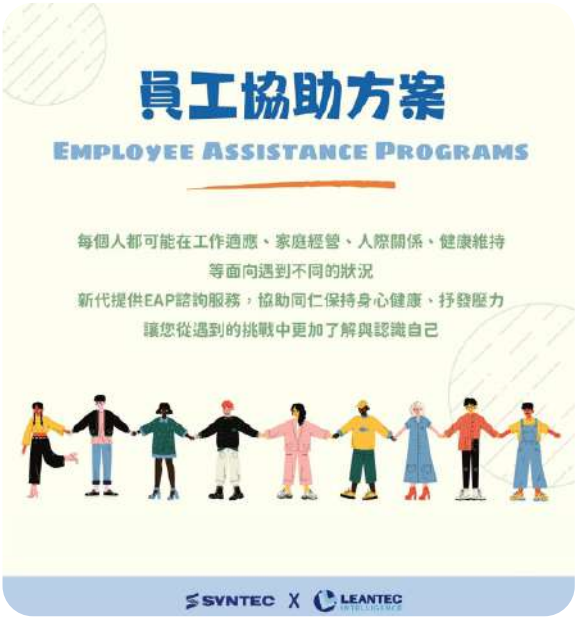
運動企業認證



2025 年健康職場促進
自主評核合格

## ⊙ 員工協助方案

新代科技致力於打造健康與具韌性的職場環境，導入 EAP（Employee Assistance Program，員工協助方案），提供員工在面對工作壓力、家庭困擾、人際溝通或個人議題時，能獲得專業且保密的協助。服務涵蓋心理諮詢、壓力管理、家庭關係等，並由第三方專業團隊執行，確保服務品質與信賴感。2025 年 EAP 服務使用次數達 215 次，約每五位員工中即有一位曾使用相關服務，顯示公司所提供之支持資源已逐步被員工認識與運用。




根據近四年 EAP 服務統計顯示，員工最常諮詢的議題為「工作相關」，每年約占總諮詢量六成以上，顯示員工對工作壓力調適、職場溝通與職涯適應之支持需求持續存在；家庭相關議題也呈現逐年上升趨勢，反映員工對家庭關係與生活平衡議題之重視度提升；個人成長與身心健康相關議題雖占比相對較低，惟各年度仍維持穩定諮詢量。新代科技將持續投入資源優化 EAP 服務，透過彈性的諮詢管道（面談、電話、線上諮詢），並結合員工實際需求調整服務內容，深化心理健康支持，打造有韌性且具幸福感的工作環境。



# CH7

# 社會參與

## Social Engagement

7.1 產學合作 107
7.2 社會共好 109
7.3 在地創生 111
7.4 新代教育基金會 113



# 7. 社會參與

新代科技秉持「企業即社會公民」的精神，積極推動多元社會參與計畫，從產學合作、社會共好、在地創生等不同面向，打造更具包容性的社會。我們相信，企業不僅是經濟的推動者，更是社會福祉的實踐者，透過資源共享與行動力，讓每個人都能在永續發展的旅程中同行。

## 7.1 產學合作

新代科技積極推動產學合作，致力於架起學術與產業的連結，透過資源共享與專業交流，加快創新技術的實際應用。我們鼓勵教育與研究單位與企業攜手探索前沿科技，解決實務問題，同時培育新世代技術人才，促進產業永續發展並提升競爭力。

### 活動名稱：國科會 2025 未來科技獎

活動期間：2025/10/20

亮點：

- 協助台大蔡孟勳教授團隊「AI 嵌入式五軸 CNC 控制器」獲獎
- 協助清大陳鴻文教授團隊「邁向次世代環保科技：智慧雷射金屬著色」獲獎
- 全球首套「AI 嵌入式 CNC 控制器」已成功轉化為商用產品，累計出貨量超過 1,000 台，展現學研成果從技術研發到實際導入工業現場的具體產業化成效。
- 研發「智慧雷射金屬著色」技術，引領綠色製程數位轉型，以全乾式、零污染製程取代傳統高污染電鍍與塗裝，鎖定台灣逾百億元金屬表面處理市場。
- 學研合作成果不僅獲得國家級獎項肯定，更發表於國際頂尖期刊《ACS Photonics》，並獲選為封底故事，進一步提升臺灣技術研發成果的國際能見度。





## 活動名稱：參加台灣機器人產學聯盟交流會

活動期間：2025/11/06

亮點：

- 捐贈六軸機械手臂做為教具
- 響應台灣機器人產學聯盟：積極參與智動協會 (TAIROA) 推動之產學合作，成為聯盟中 49 家關鍵企業成員之一，共同建構台灣機器人產業生態系。
- 實質教具捐贈與媒合：參與年度「教具捐贈媒合」活動，提供機器人及智慧製造相關設備 / 軟體，支援全國大學與技職校院之實務教學資源。
- 深耕技職教育與人才培育：透過聯盟平台，協助將業界最新技術轉化為校園教材，縮短產學落差，並支持機器人與自動化工程師證照考試，提升學子就業競爭力。



## 活動名稱：贊助國研盃智慧機械競賽

活動期間：2025/3/16

亮點：

- 參賽隊伍來自全台各大學院校，競爭激烈。
- 參賽學生應用智慧機械技術，展現創新能力。
- 最終由清華大學奪冠，展現智慧機械未來潛力。



## 7.2 社會共好

新代科技秉持「社會共好」理念，致力關懷弱勢族群，同時深耕在地文化與鄉土傳承。我們透過資源支持與文化計畫，協助保存地方傳統技藝、推廣文化教育，讓社區中的每一份力量都能被看見與延續。企業不僅是經濟發展的推手，更希望成為文化守護者，藉由行動凝聚社會力量，共同創造更有溫度的未來。

### 活動名稱：公益捐血活動

活動期間：2025/5/19、2025/12/26

亮點：

- 與遠東巨城合作，號召企業與社會大眾共同參與。
- 2025 年貢獻超過 1200 袋血液
- 企業夥伴與員工積極參與，展現企業社會責任。




### 贊助「新竹文學散步」計畫

活動期間：2025/6/23

亮點：

- 加入清華大學及在地團體合作之「新竹文學散步」，贊助橫山鄉「海珠詩集橫山漫遊」，則透過詩作閱讀地景，連結客庄里山文化。
- 透過散步路線的推廣，帶動員工對新竹城鄉多元面貌的感受與認同，提供豐富多元的生活與休閒空間。



## 贊助「教育築夢計畫」

活動期間：2025/6/24

亮點：

- 攜手新竹地方文化單位「或者」共同推動「教育築夢計畫」，以具體行動參與新竹地方創生，透過文化教育推廣、產業見學導入與學習陪伴，促進企業與地方共榮發展。
- 同仁主動投入擔任「志工哥哥、志工姐姐」的角色，陪伴學生參與每一場見學與課程，於互動過程中提供協助與引導，深化學習成效，亦展現企業對人才培育與文化共融的積極承諾。
- 持續以行動實踐 ESG 價值，與地方攜手前行，成為文化傳承與人才培育的堅實夥伴




## 贊助「均一平台教育基金會」

活動期間：2021 年至今

亮點：

- 持續關注教育平權與數位學習議題，期望讓更多孩子不受時間與地域限制，都能享有優質且平等的學習機會。
- 支持均一平台教育基金會推動數位學習資源普及，陪伴孩子在不同成長階段持續探索、學習與成長。
- 期待透過教育資源的分享與延伸，縮短學習落差，為教育永續與社會共好持續累積正向影響力。
- 報告年度內，本公司累積贊助金額超過新臺幣 1,000 萬元，並列名均一平台教育基金會「太陽系贊助夥伴」。



## 7.3 在地創生

新代科技深耕在地，支持小農和在地文化品牌，推廣特色產品。希望透過協助將優質農產品推向市場，能使小農和在地品牌發展出獨特的價值與故事，促進文化傳承與經濟活力，共同成就繁榮的在地未來。

### 小農駐廠擺攤

活動期間：2025/1/1 – 2025/12/31

活動內容：

新代科技積極支持在地小農，特別開放小農駐廠擺攤，提供平台讓他們展示農作與特色產品，宣揚友善耕作與小農理念。透過這樣的合作，不僅提升小農品牌的曝光度，也促進產品的流通與銷售，讓更多人認識在地好食材，並推動社區經濟與永續發展。



### 豐禾子稻米契作

活動期間：2025/9/1~2026/12/31

活動內容：

新代科技與社團法人台灣豐禾子協會進行稻米契作合作，由合作農友擇定二公頃水稻田，採取完全無農藥、無化肥、無除草劑之環境友善耕作方式，以維護農田生態平衡並推廣低碳、永續的飲食教育。



## 小原野友善農作契作

活動期間：2025/10/1~2026/12/31

活動內容：

新代科技與小原野生活農創企業社合作推動「小原野共玩農場生態平衡暨低碳飲食教育」計畫，由合作農場擇定二分地玉米田進行契作。農作全程採取無化學農藥、無化學肥料、無除草劑之友善有機農法，以降低環境衝擊、維護生物多樣性，並兼顧土地保育與食農教育推廣。




## 30 週年家庭日響應竹市永續政策

活動期間：2025/11/5

活動內容：

新代科技於新竹市龍山國小舉辦「30 週年家庭運動會」，活動結合科技創新、運動精神與環保理念，展現企業推動 ESG 的具體作為與團隊凝聚力。活動頒獎典禮的亮點以回收瓶蓋再製的「再生獎盃」表彰優勝隊伍，象徵企業對循環經濟與環境永續的重視。現場另設有「幸福新鮮市」美食市集與創意 DIY 攤位，推廣在地飲食文化並倡導綠色生活。

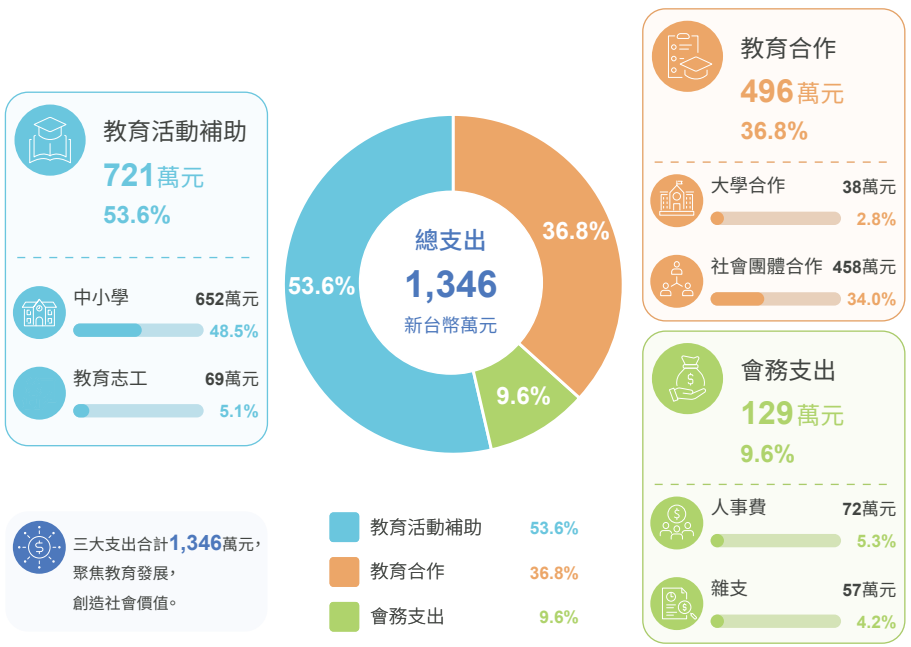


# 7.4 新代教育基金會

新代科技以「為精英打造舞台，為臺灣留下人才」為目標，深信每個孩子都是人才的種子，而新代教育基金會協助教育，就是投資未來。董事長特別強調：「經濟拚現在、教育看未來；兩隻腳快速跑，可以把台灣撐起來。」因此，基金會長期投入教育資源，除了致力於補助新竹市各級學校在教學活動經費上的不足外，也支持教師教學創新與資源共享，讓優質教育量能得以不斷擴散。基金會相信，教育不僅是人才培育的起點，也是促進社會共好的重要力量。呼應 108 課綱以「自發、互動、共好」為三大基本理念，基金會亦關注全人教育的實踐，其中「共好」強調將「核心素養」應用於生活，關懷弱勢、認同多元文化，並致力於社會、自然與文化的永續發展，培養現代公民所需的互惠與共生智慧，讓學生不僅能自立，更願意為社會做出貢獻。

## ⊙ 2025 新代教育基金會支出占比

金額 ( 單位：新台幣萬元 )




## 2025 新代教育基金會相關活動

### 捐贈新竹市中小學之提升競爭力教學計畫

計畫簡介：

捐贈新竹市中小學，運用課餘時間，常設體育、藝文特色團隊或規劃辦理特色活動，以增進學生多元能力、提升身心靈，及幫助弱勢族群學子獲得公平教育的機會。

捐贈金額：505 萬元 (39 校共 94 個子計畫 )











## 補助臺灣放伴教育協會之教案開發及培力計畫

計畫簡介：

基金會與臺灣放伴教育協會合作推動「國際政經素養教案開發」與「數位公民培力計畫」，期能達成下列目標：(1) 發展特色課程，提升學生學習興趣與成效 (2) 培養學生多元能力，以因應未來社會的需要 (3) 提升青少年整體經濟素養，成為鞏固國家經濟的基石 (4) 提升教師媒體素養及資訊判讀之教學力，並幫助學生於媒體判讀及隱私保護等能力的快速提升。

捐贈金額：300 萬元








## 補助新竹市中小學之校園蝴蝶復育計畫

計畫簡介：

蝴蝶是重要的生態指標，因此本基金會捐助新竹市學校辦理蝴蝶復育已連續執行 12 年，累計支持新竹市 20 所國中小進行蝴蝶復育與校園生態營造，讓學生對生物多樣性與保育理念理解加深。多所學校回饋，復育行動除美化環境，更提升學習動機與自然素養，是推動綠色學習與 SDGs 教育的重要基礎。

捐贈金額：54 萬元



## 教育築夢計畫

計畫簡介：

本會與新代科技共同支持鴻梅文創推動「教育築夢計畫」，協助資源不足學校，由科技志工帶領學童參與生物多樣性與環境永續課程，並透過舊城走讀與耆老訪談認識家鄉。成果發表過程中，學生建立地方連結與歸屬感，也在探索中看見未來可能，激發學習動力與期待。

捐贈金額：100 萬元






## SEL 社會情緒學習課程

計畫簡介：

本會與「籽樂教育團隊」合作推動 SEL 教育，以回應校園對情緒支持及人際互動能力培養的需求。內容涵蓋情緒覺察、壓力調節、人際溝通與同理引導等主題，並融入導師時間或彈性課程中執行。實施學校回饋顯示，學生情緒管理能力及師生互動品質有效提升，亦促進班級氛圍改善與衝突減少。

捐贈金額：58 萬元





## 教育志工

計畫簡介：

在 108 課綱推動下，鼓勵學校進行「共好學校」行動，引導學生看見社會需要並進行公益服務。 透過合作、互助與資源共享，建立一個包容、永續且能兼顧群體與個人利益的環境，讓社會各成員 ( 不分弱勢或多數 ) 均能共榮發展。

捐贈金額：70 萬元





## 文學散步

計畫簡介：

在社會共好前提下，對於城市的永續發展，本會以企業社會責任精神，自 2025 年起參與清華大學永韌中心「新竹文學散步計畫」。深化文化認識，轉譯大新竹地景，透過美學與在地故事提升地方認同，期望留住人才、促進城市永續發展。支持地方文化推廣與永續倡議。

捐贈金額：37.5 萬元






## 2026 年展望方向

往後，新代科技將以更具前瞻性的視野，積極落實企業社會責任，持續深化「企業即社會公民」的核心理念，擴大對社會的正向影響力。強化產學 合作，培育更多創新人才，推動科技與教育的共融發展。同時，積極拓展公益行動，結合企業資源與夥伴力量，打造具體且長遠的社會支持機制。 在地創生方面，我們將攜手社區，運用科技與永續思維，共同促進區域經濟與文化的繁榮。我們相信，企業的成功不僅來自商業成就，更來自對社 會的承諾與實踐。新代科技將持續前行，以行動實踐對社會的承諾，共創更美好的未來。

# CH8

# 附錄

## Appendix


| | |
|---|---|
| GRI Standards 對照表 | 118 |
| SASB 對照表 | 126 |
| 上市上櫃公司氣候相關資訊 | 127 |
| 新代科技相關體系證書 | 130 |
| 獨立第三方確信意見聲明書 | 131 |




# GRI Standards 對照表

| | |
|---|---|
| **使用聲明** | 新代科技已依循 GRI 準則報導編制，報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 |
| **使用的 GRI 1** | GRI 1：基礎 2021 |
| **適用的 GRI 行業準則** | 尚未有適用的行業準則 |

| GRI 準則 / 其他來源 | 揭露項目 | | 位置 | | 省略 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 章節名稱 | 頁碼 | 省略項目 | 理由 | 解釋 |
| GRI 2: General Disclosures 一般揭露 | | | | | | | |
| GRI 2：一般揭露 2021 | 2-1 | 組織詳細資訊 | 關於本報告書 | 04 | | | |
| | | | 1.1 公司簡介 | 08 | | | |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 關於本報告書 | 04 | | | |
| | 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 關於本報告書 | 04 | | | |
| | 2-4 | 資訊重編 | 重編資訊已於各章節中備註說明 | | | | |
| | 2-5 | 外部保證／確信 | 關於本報告書 | 04 | | | |
| | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 1.1 公司簡介 | 08 | | | |
| | | | 3.4 供應鏈管理 | 39 | | | |
| | 2-7 | 員工 | 6.1.1 員工分布 | 77 | | | |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 6.1.1 員工分布 | 77 | | | |
| | 2-9 | 治理結構及組成 | 3.1.1 董事會結構與運作 | 31 | | | |
| | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 3.1.1 董事會結構與運作 | 31 | | | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 3.1.1 董事會結構與運作 | 31 | | | |
| | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.1 永續治理 | 18 | | | |

| GRI 準則 / 其他來源 | 揭露項目 | | 位置 | | 省略 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 章節名稱 | 頁碼 | 省略項目 | 理由 | 解釋 |
| GRI 2：一般揭露 2021 | 2-13 | 管理衝擊的負責人 | 2.1 永續治理 | 18 | | | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 關於本報告書 | 04 | | | |
| | 2-15 | 利益衝突 | 3.1.1 董事會結構與運作 | 31 | | | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 2.1 永續治理 | 18 | | | |
| | | | 3.1.1 董事會結構與運作 | 31 | | | |
| | | | 公司重大訊息均可至企業官網 / 投資人關係頁面查詢 | | | | |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 3.1.2 董事會進修時數 | 33 | | | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 3.1.3 董事會績效評估 | 33 | | | |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 3.1.4 董事及高階經理人薪酬政策 | 33 | | | |
| | 2-20 | 薪酬決定的流程 | 3.1.4 董事及高階經理人薪酬政策 | 33 | | | |
| | 2-21 | 年度總薪酬比率 | - | - | a,b,c. 均未揭露 | 保密理由 | 新代科技為密薪制，故相關資訊不對外揭露。 |
| | 2-22 | 關於永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | 05 | | | |
| | 2-23 | 政策承諾 | 3.2 誠信經營與法規遵循 | 34 | ii. 承諾是否規定執行盡職調查；<br>iii. 承諾是否規定應用預警原則； | 資訊無法取得 | 新代科技現行政策尚未規範盡職調查及預警原則相關事項。 |
| | | | 6 幸福職場 | 76 | | | |
| | 2-24 | 納入政策承諾 | 3.2 誠信經營與法規遵循 | 34 | | | |
| | | | 6 幸福職場 | 76 | | | |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 3.2.5 舉報機制 | 37 | | | |
| | | | 6.4.5 建構健康職場 | 101 | | | |

| GRI 準則 / 其他來源 | 揭露項目 | | 位置 | | 省略 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 章節名稱 | 頁碼 | 省略項目 | 理由 | 解釋 |
| GRI 2：一般揭露 2021 | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 3.2.5 舉報機制 | 37 | | | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 3.2.2 誠信經營政策與管理架構 | 34 | | | |
| | | | 3.2.4 法令遵循 | 36 | | | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 1.4 公協會成員 | 15 | | | |
| | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 2.3 利害關係人議合 | 23 | | | |
| | 2-30 | 團體協約 | 未成立工會，故亦無簽署團體協約。 | | | | |
| **重大主題** | | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 2.4 重大性議題鑑別 | 25 | | | |
| | 3-2 | 重大主題的列表 | 2.5 重大性議題評估結果 | 26 | | | |
| **公司治理與誠信經營** | | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.6 永續目標與管理 | 28 | | | |
| GRI 205：反貪腐 | 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 3.2.3 反貪腐賄賂 | 35 | | | |
| | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 3.2.2 誠信經營政策與管理架構 | 34 | | | |
| | | | 3.2.3 反貪腐賄賂 | 35 | | | |
| | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 3.2.3 反貪腐賄賂 | 35 | | | |
| **資訊安全** | | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.6 永續目標與管理 | 28 | | | |
| GRI 418: 客戶隱私 | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 3.5.4 隱私保護 | 48 | | | |

| GRI 準則 / 其他來源 | 揭露項目 | | 位置 | | 省略 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 章節名稱 | 頁碼 | 省略項目 | 理由 | 解釋 |
| **責任採購** | | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.6 永續目標與管理 | 28 | | | |
| GRI 204: 採購實務 | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 3.4.5 當地採購 | 44 | | | |
| GRI 308: 供應商環境評估 | 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 3.4.3 供應商評鑑 | 41 | | | |
| GRI 414: 供應商社會評估 | 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 3.4.3 供應商評鑑 | 41 | | | |
| **客戶關係** | | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.6 永續目標與管理 | 28 | | | |
| GRI 416: 顧客健康與安全 | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 4.2 產品品質 | 56 | | | |
| | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 3.2.4 法令遵循 | 36 | | | |
| **研發創新** | | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.6 永續目標與管理 | 28 | | | |
| **新代特定** | - | 在技術創新與研發上挹注資源，聚焦運動控制與 IIoT 技術，提供智慧工業 4.0 解決方案，提升創新與整合服務 | 4.1 研發創新 | 50 | | | |

| GRI 準則 / 其他來源 | 揭露項目 | | 位置 | | 省略 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 章節名稱 | 頁碼 | 省略項目 | 理由 | 解釋 |
| **人才發展** | | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.6 永續目標與管理 | 28 | | | |
| GRI 404: 訓練與教育 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 6.2.1 教育訓練 | 85 | | | |
| | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 6.2.2 績效評估 | 89 | | | |
| **人才吸引與留任** | | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.6 永續目標與管理 | 28 | | | |
| GRI 202: 市場地位 | 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 | 6.3.1 薪資結構 | 92 | | | |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 6.1.1 員工分布 | 77 | | | |
| GRI 405: 員工多元化與平等機會 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 3.1.1 董事會結構與運作 | 31 | | | |
| | | | 6.1.1 員工分布 | 77 | | | |
| | 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 6.3.1 薪資結構 | 92 | | | |

| GRI 準則 / 其他來源 | 揭露項目 | | 位置 | | 省略 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 章節名稱 | 頁碼 | 省略項目 | 理由 | 解釋 |
| **職場健康與安全** | | | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.6 永續目標與管理 | 28 | | | |
| GRI 403: 2018 職業安全衛生 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 6.4 職場健康與安全 | 98 | | | |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | | | | | |
| | 403-3 | 職業健康服務 | | | | | |
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | | | | | |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | | | | | |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | | | | | |
| | 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 | | | | | |
| | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | | | | | |
| | 403-9 | 職業傷害 | | | | | |

| GRI 200： Economic Series 經濟系列 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Series 系列 | 揭露項目 | 說明 | 對應章節 | 頁碼 |
| GRI 201：經濟績效 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 1.2 主要業務與營運績效 | 11 |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 5.1 氣候變遷管理 | 64 |
| | 201-3 | 定義福利計劃義務與其他退休計畫 | 6.3.1 薪資結構 | 92 |
| | 201-4 | 取自政府之財務援助 | 1.2 主要業務與營運績效 | 11 |
| GRI 203： 間接經濟衝擊 | 203-1 | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | 7 社會參與 | 106 |
| GRI 206： 反競爭行為 | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 3.2 誠信經營與法規遵循 | 34 |
| GRI 207：稅務 | 207-1 | 稅務方針 | 1.3 稅務治理 | 14 |
| | 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | 1.3 稅務治理 | 14 |
| | 207-3 | 稅務相關議題之利害關係人議合與管理 | 1.3 稅務治理 | 14 |
| | 207-4 | 國別報告 | 1.3 稅務治理 | 14 |

| GRI 300： Environment 環境系列 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Series 系列 | 揭露項目 | 說明 | 對應章節 | 頁碼 |
| GRI 302： 能源 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 5.3 能源管理 | 72 |
| | 302-3 | 能源密集度 | 5.3 能源管理 | 72 |
| GRI 303：水與放流水 | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 5.4 水資源管理 | 74 |

| GRI 300： Environment 環境系列 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Series 系列 | 揭露項目 | 說明 | 對應章節 | 頁碼 |
| GRI 305：排放 | 305-1 | 直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放 | 5.2 溫室氣體排放管理 | 70 |
| | 305-2 | 能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放 | 5.2 溫室氣體排放管理 | 70 |
| | 305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 5.2 溫室氣體排放管理 | 70 |
| | 305-4 | 溫室氣體排放密集度 | 5.2 溫室氣體排放管理 | 70 |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 5.2 溫室氣體排放管理 | 70 |

| GRI 300： Environment 環境系列 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Series 系列 | 揭露項目 | 說明 | 對應章節 | 頁碼 |
| GRI 306：廢棄物 | 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 5.5 廢棄物管理 | 75 |
| | 306-3 | 廢棄物的產生 | 5.5 廢棄物管理 | 75 |

| GRI 400： Social Series 社會系列 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Series 系列 | 揭露項目 | 說明 | 對應章節 | 頁碼 |
| GRI 401：勞雇關係 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 6.1.2 人才招募 | 80 |
| | 401-2 | 提供給全職員工的福利 | 6.3.2 福利措施與設施 | 94 |
| | 401-3 | 育嬰假 | 6.3.2 福利措施與設施 | 94 |
| GRI 415：公共政策 | 415-1 | 政治捐獻 | 無此情事 | |
| GRI 417：行銷與標示 | 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 4.2 產品品質 | 56 |
| | 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件 | 4.2 產品品質 | 56 |
| | 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 3.2.4 法令遵循 | 36 |

* 以上各條文，除 GRI 207 系列採用 2019 年版、GRI 306 系列採用 2020 年版、GRI 303 與 403 系列採用 2018 年版本外，其餘條文皆採用 2016 年版本

# SASB 對照表

新代科技依循 SASB 永續會計準則，根據公司業務屬性依「資源轉型」(Resource Transformation) 中的「工業機械與物品業」(Industrial Machinery & Goods ) 類別，作為指標揭露的項目。

| 主題 | 指標編碼 | 單位 | 會計指標 | 回應內容 | 章節頁碼 |
|---|---|---|---|---|---|
| 能源管理 | RT-IG-130a.1 | 十億焦耳 (GJ)，百分比 (%) | (1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比 | 5.3 能源管理 | 72 |
| 勞工健康與安全 | RT-IG-320a.1 | 比率 | (a) 直接員工及 (b) 契約員工之 (1) 總可紀錄事件比率 (TRIR)，(2) 死亡率，及 (3) 虛驚事件發生頻率（NMFR） | 6.4 職場健康與安全 | 98 |
| 燃料經濟性與使用階段之排放 | RT-IG-410a.1 | 每 100 噸公里公升 | 中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率 | 此主題不適用於新代科技 | - |
| | RT-IG-410a.2 | 每小時公升 | 非道路設備之銷售加權燃料效率 | | |
| | RT-IG-410a.3 | 每公升千焦耳 | 固定式發電機之銷售加權燃料效率 | | |
| | RT-IG-410a.4 | 每千焦耳公克 | (a) 船用柴油引擎、(b) 鐵路機車柴油引擎、(c) 道路中型及重型引擎及 (d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NOx) 及 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量 1 | | |
| 材料取得 | RT-IG-440a.1 | 討論及分析 | 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述 | 不適用 | - |
| 再製之設計及服務 | RT-IG-440b.1 | 貨幣 | 再製產品及再製服務之收入 | 此主題不適用於新代科技 | - |

| 指標編碼 | 會計指標 | 回應內容 | 章節頁碼 |
|---|---|---|---|
| RT-IG-000.A | 生產單位數量，按產品類別劃分 | 1.1 公司簡介 | 08 |
| RT-IG-001.A | 員工人數 | 6.1.1 員工分布 | 77 |

1. 銷售加權排放量：個體應討論其如何管理車隊燃料經濟性及排放之風險與機會。
2. 再製產品及再製服務之收入：揭露應包括對為再製而取得之生命終結產品及零件之努力之討論。
3. 生產單位數量，按產品類別劃分：個體至少應就下列產品類別標明生產單位數量：(1) 車輛及農業與建築設備、(2) 引擎及發電設備，及 (3) 零組件。

# 上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

| 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。 | 本公司董事會為氣候相關議題與永續發展之最高治理單位，負責制定永續與氣候策略方向，董事會下設永續發展暨風險管理委員會，督導相關制度、政策、目標與計畫之推動，並定期追蹤執行成效，每年至少向董事會報告一次。另設永續執行委員會及永續發展組，分別負責跨部門協調、行動方案推動，以及制度建置、績效追蹤、資料彙整與資訊揭露等作業，持續落實本集團永續治理與氣候管理。 |
| 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 )。 | 本公司於 2025 年依據氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 架構，辨識短、中、長期氣候相關風險與機會，從 21 項氣候風險與機會項目中聚焦出下列 3 大風險及 4 項機會：原物料成本增加、極端天氣事件增加、能源供應不穩定、生產過程優化、低碳與綠色產品及服務、提升天災抵禦能力及取得公部門獎勵與合作等。上述氣候變遷風險與機會對公司之潛在財務影響與因應策略請參閱永續報告書氣候變遷章節。 |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 極端氣候加速整體供應鏈對零 / 低碳環保製程的導入需求，本公司逐步改善設備使用效率、研發環保製程，減少營運成本之餘，也透過導入 ISO 14064-1，展開範疇三之碳盤查，強化供應鏈碳減量、減少不必要之浪費、強化整體營收之表現。 |
| 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。 | 本公司將氣候變遷納入永續發展之重大議題與關鍵性重大風險項目，並依據制定之風險管理程序進行辨識、評估及管理以做因應，落實 PDCA 運作模式，持續精進環境面氣候變遷風險管理於風險管理制度之整合。 |
| 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。 | 本公司自 2025 年起定期執行氣候情境分析，分別就實體風險及轉型風險選定代表性情境進行評估。實體風險以分析極端降雨及淹水風險為主，轉型風險則聚焦於碳定價政策可能帶來之原物料與委外成本上升影響，分析結果顯示，現階段本公司雖未面臨重大直接財務衝擊，惟周邊環境及供應鏈仍存在潛在風險，後續將持續追蹤並強化公司因應韌性。 |
| 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。 | 本公司尚未建立因應氣候相關風險之轉型計畫。 |
| 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 本公司尚未導入內部碳定價制度，未來將持續規劃籌備與引入。本公司期待著能夠以此機制來激勵員工積極參與減碳行動，實踐在永續發展方面的承諾，推動整個產業向低碳方向發展。 |
| 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。 | 本公司已訂定氣候相關短、中、長期目標，涵蓋組織溫室氣體盤查、產品碳足跡、能源管理、再生能源導入、廢棄物減量、資源循環及供應鏈綠色製造等活動，短期著重完成集團溫室氣體數據盤查與內部宣導，中期計畫推動能源管理、提升綠電占比及強化供應鏈低碳合作，長期則朝打造企業碳文化、推動綠色轉型及實現淨零目標邁進。 |
| 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)。 | 請詳以下說明。 |

# 附表 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

本公司依金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，於 2026 年揭露個體公司溫室氣體範疇一、二盤查數據，並已提前完成個體公司溫室氣體查證作業。

| 盤查範圍 | 2024 年 | | 2025 年 | | 說明 |
|---|---|---|---|---|---|
| **新代科技** | 排放量 | 密集度 | 排放量 | 密集度 | 排放量單位：公噸 $CO_2e$。<br>排放密集度 = 範疇一 + 範疇二之溫室氣體排放量 ( 公噸 $CO_2e$ )/ 營業收入 ( 新台幣百萬元 )。<br>2025 年溫室氣體查證於 2026 年 4 月由獨立第三方 TÜV NORD 執行完成，已更新查證後數據。 |
| **範疇一** | 110.1946 | | 114.8136 | | |
| **範疇二** | 814.2723 | | 852.1477 | | |
| **總計** | 924.4666 | 0.085 | 966.9613 | 0.069 | |
| **確信機構** | 台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司 | | | | |
| **確信情形說明** | ISO 14064-1： 2018 / ISO 14064-3： 2019<br>範疇一、二為合理保證；範疇三為有限保證 | | | | |
| **確信意見 / 結論** | 無保留結論 / 意見 | | 無保留結論 / 意見 | | |

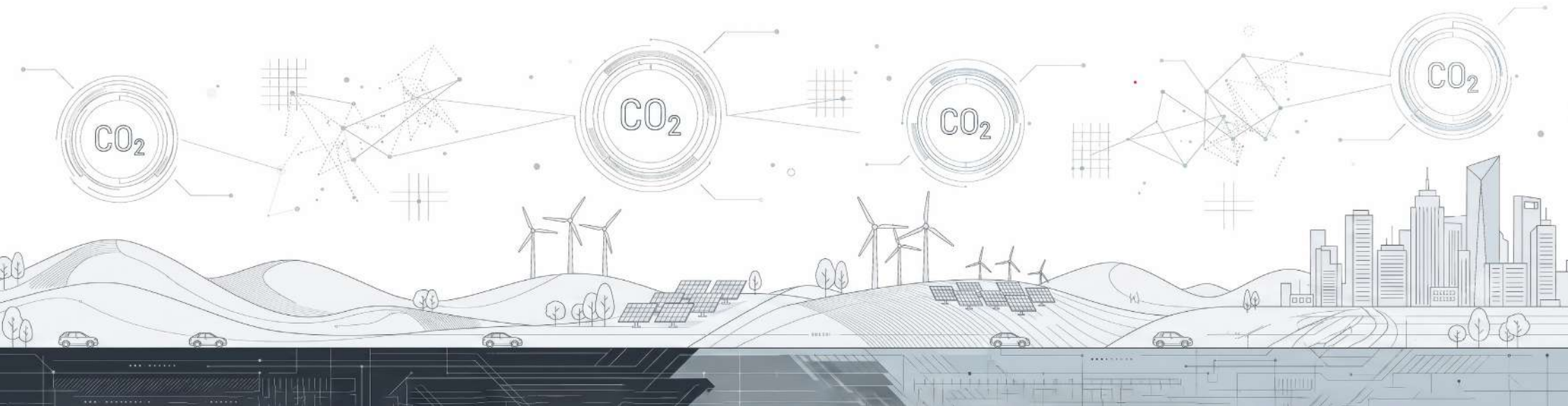
# 附表 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

1. 本公司依經濟部能源署持續推動節能減碳各項措施，以因應環境變化之衝擊。以「節能、效率、轉型」為核心推動方向，落實以下具體措施：

   - 運具轉型：2024 年起逐步淘汰老舊燃油公務車，並汰換為油電混合車或電動車，年度內已購置一台油電混合車。未來亦將評估導入純電車作為公司車輛使用配置之一。
   - 鼓勵員工使用電動車：公司提供免費電動車充電設備，提升員工轉用綠能交通工具之意願，並間接減少通勤碳排。
   - 推動綠色辦公與用電效率提升：透過能源監控系統，掌握辦公區域用電狀況，逐步替換老舊照明與冷氣系統為高效節能設備，並推廣無紙化及節電行為，強化節能文化。
   - 廢棄物減量：資源回收配合環保服務公司免費載運至回收廠進行回收，使資源循環再利用，可節省能源，減少消耗地球資源。

2. 未來目標與持續優化

   - 碳足跡指標納入管理目標，針對直接與間接能源使用定期盤查並預計揭露。
   - 2030 年前提升電動車占公司公務車比率至 50%。
   - 評估綠電採購與再生能源導入可行性，逐步邁向低碳營運。



# 新代科技相關體系證書




ISO 9001




ISO 27001

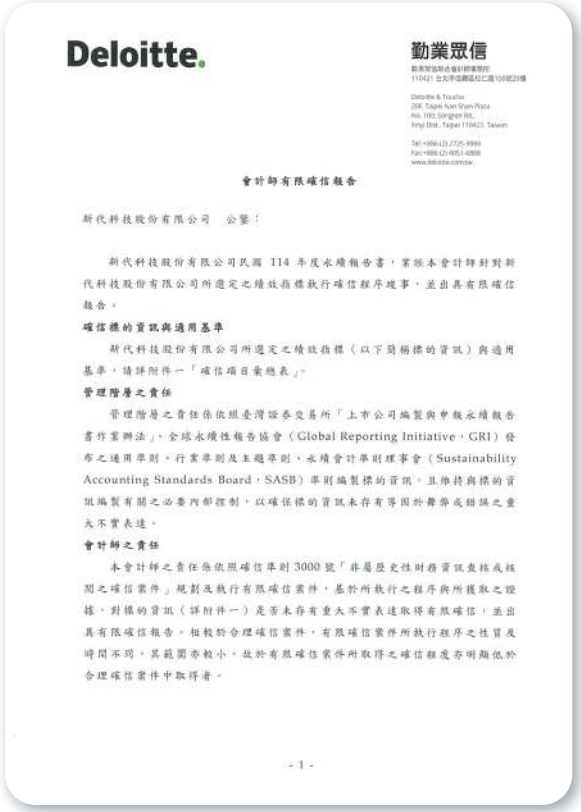



ISO 45001




ISO 14064-1

# 獨立第三方確信意見聲明書



Deloitte.

勤業眾信

勤業眾信聯合會計師事務所
110421 台北市信義區松仁路100號23樓

Deloitte & Touche
23F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 110421, Taiwan

Tel:+886 (2) 2725-9988
Fax:+886 (2) 8051-6888
www.deloitte.com.tw

**會計師有限確信報告**

新代科技股份有限公司　公鑒：

新代科技股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對新代科技股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

**確信標的之資訊與適用基準**

新代科技股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的之資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

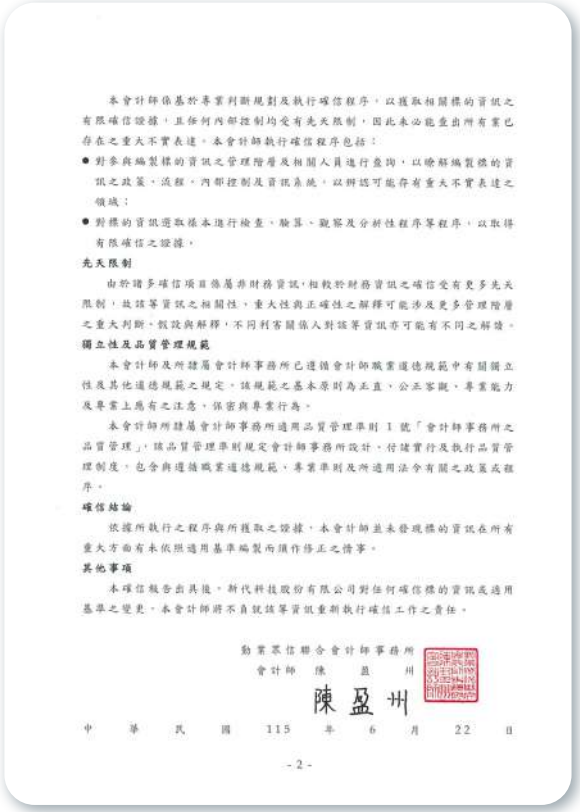
**管理階層之責任**

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，SASB）準則編製標的之資訊，且維持與標的之資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的之資訊未存有等同於舞弊或錯誤之重大不實表達。

**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，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的之資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。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。





本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

**先天限制**

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷。假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

**獨立性及品質管理規範**

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中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、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師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。

**確信結論**

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的之資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

**其他事項**

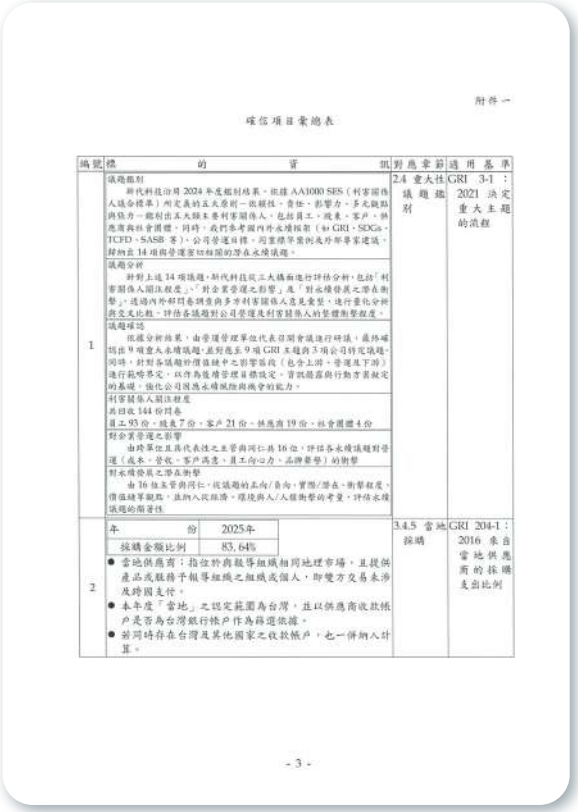
本確信報告出具後，新代科技股份有限公司對任何確信標的之資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所
會計師　陳　盈　州

陳盈州

中　華　民　國　115　年　6　月　22　日



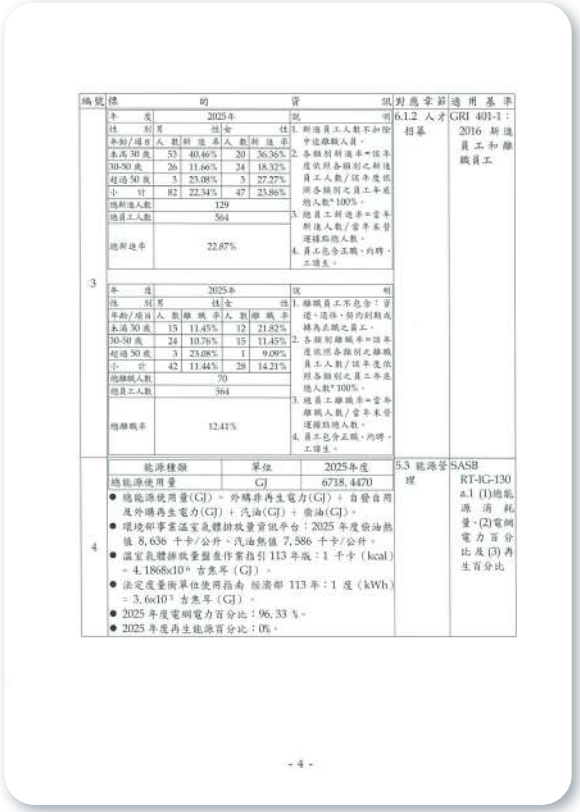


附件一

確信項目彙總表

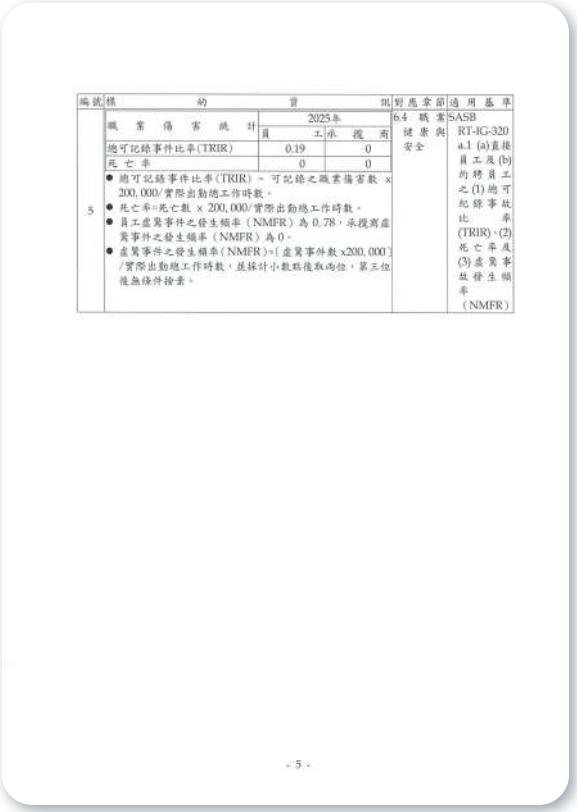
| 編號 | 標的之資訊 | | 對應章節 | 適用基準 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 議題鑑別<br>新代科技自 2024 年度組織結果，依據 AA1000 SES（利害關係人議合標準）所定義的五大原則－依賴性、責任、影響力、多元觀點與張力－鑑別出五大類主要利害關係人，包括員工、股東、客戶、供應商與社會團體。同時，我們參考國內外永續框架（如 GRI、SDGs、TCFD、SASB 等），公司營運目標、同業標準案例及年度專案建議，歸納出 14 項與營運密切相關的潛在永續議題。 | | 2.4 重大性議題鑑別 | GRI 3-1：2021 決定重大主題的流程 |
| | 議題分析<br>針對上述 14 項議題，新代科技從三大構面進行評估分析，包括「利害關係人關注程度」、「對企業營運之影響」及「對永續發展之潛在衝擊」，透過內外部資訊與多方利害關係人意見蒐整，進行量化分析與交叉比對，評估各議題對公司營運及利害關係人的整體衝擊程度。 | | | |
| | 議題確認<br>依據分析結果，由管理管理單位代表召開會議進行研議，最終確認出 9 項重大永續議題，並對應至 9 項 GRI 主題與 3 項公司特定議題。同時，針對各議題於價值鏈中之影響區段（包含上游、營運及下游）進行範疇界定，以作為後續管理目標設定、資訊揭露與行動方案擬定的基礎，強化公司因應永續風險與機會的能力。<br>利害關係人關注程度<br>共回收 144 份問卷<br>員工 93 份，股東 7 份，客戶 21 份，供應商 19 份，社會團體 4 份<br>財會業管運之影響<br>由跨單位且具代表性之主管與同仁共 16 位，評估各永續議題對營運（成本、營收、客戶滿意、員工向心力、品牌聲譽）的衝擊<br>對永續發展之潛在衝擊<br>由 16 位主管與同仁，從議題的正向/負向、實際/潛在、衝擊程度、價值鏈等觀點，並納入投資商、環境與人/人權衝擊的考量，評估永續議題的衝擊性 | | | |
| 2 | 年份 | 2025年 | 3.4.5 當地採購 | GRI 204-1：2016 來自當地供應商的採購支出比例 |
| | 採購金額比例 | 83, 64% | | |
| | ● 當地供應商：指位於與報導組織相同地理市場，且提供產品或服務予報導組織之組織或個人，即雙方交易未涉及跨國支付。<br>● 本年度「當地」之認定範圍為台灣，且以供應商收款帳戶是否為台灣銀行帳戶作為篩選依據。<br>● 前同時存在台灣及其他國家之收款帳戶，也一併納入計算。 | | | |

# 獨立第三方確信意見聲明書



| 編號 | 標的資訊 | | | | | | | | 對應章節 | 適用基準 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 年度 | 2025年 | | | | | 說明 | 1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。<br>2. 各類別新進率=該年度依照各類別之新進員工人數/該年度依照各類別之員工年底總人數*100%。<br>3. 總員工新進率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。<br>4. 員工包含正職、約聘、工讀生。 | 6.1.2 人才招募 | GRI 401-1：2016 新進員工和離職員工 |
| | 性別 | 男性 | | 女性 | | | | | | |
| | 年齡/項目 | 人數 | 新進率 | 人數 | 新進率 | | | | | |
| | 未滿30歲 | 53 | 40.46% | 20 | 36.36% | | | | | |
| | 30-50歲 | 26 | 11.66% | 24 | 18.32% | | | | | |
| | 超過50歲 | 3 | 23.08% | 3 | 27.27% | | | | | |
| | 小計 | 82 | 22.34% | 47 | 23.86% | | | | | |
| | 總新進人數 | 129 | | | | | | | | |
| | 總員工人數 | 564 | | | | | | | | |
| | 總新進率 | 22.87% | | | | | | | | |
| | 年度 | 2025年 | | | | | 說明 | 1. 離職員工不包含：資遣、退休、契約到期或轉為正職之員工。<br>2. 各類別離職率=該年度依照各類別之離職員工人數/該年度依照各類別之員工年底總人數*100%。<br>3. 總員工離職率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。<br>4. 員工包含正職、約聘、工讀生。 | | |
| | 性別 | 男性 | | 女性 | | | | | | |
| | 年齡/項目 | 人數 | 離職率 | 人數 | 離職率 | | | | | |
| | 未滿30歲 | 15 | 11.45% | 12 | 21.82% | | | | | |
| | 30-50歲 | 24 | 10.76% | 15 | 11.45% | | | | | |
| | 超過50歲 | 3 | 23.08% | 1 | 9.09% | | | | | |
| | 小計 | 42 | 11.44% | 28 | 14.21% | | | | | |
| | 總離職人數 | 70 | | | | | | | | |
| | 總員工人數 | 564 | | | | | | | | |
| | 總離職率 | 12.41% | | | | | | | | |
| 4 | 能源種類 | | 單位 | | 2025年度 | | | | 5.3 能源管理 | SASB RT-IG-130a.1 (1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比及(3)再生百分比 |
| | 總能源使用量 | | GJ | | 6718, 4470 | | | | | |
| | ● 總能源使用量(GJ)＝外購非再生電力(GJ)＋自發自用及外購再生電力(GJ)＋汽油(GJ)＋柴油(GJ)。<br>● 環境部事業溫室氣體排放量資訊平台：2025年度柴油熱值 8, 636 千卡/公升、汽油熱值 7, 586 千卡/公升。<br>● 溫室氣體排放量盤查作業指引 113 年版：1 千卡 (kcal) = 4. 1868x10⁻³ 吉焦耳 (GJ)。<br>● 法定度量衡單位使用指南 經濟部 113 年：1 度 (kWh) = 3. 6x10⁻³ 吉焦耳 (GJ)。<br>● 2025 年度電網電力百分比：96. 33 %。<br>● 2025 年度再生能源百分比：0%。 | | | | | | | | | |





| 編號 | 標的資訊 | | | 對應章節 | 適用基準 |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 職業傷害統計 | 2025年 | | 6.4 職業健康與安全 | SASB RT-IG-320a.1 (a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)、(2)死亡率及(3)虛驚事故發生頻率(NMFR) |
| | | 員工 | 承攬商 | | |
| | 總可記錄事件比率(TRIR) | 0.19 | 0 | | |
| | 死亡率 | 0 | 0 | | |
| | ● 總可記錄事件比率(TRIR)＝可記錄之職業傷害數 x 200, 000/實際出勤總工作時數。<br>● 死亡率=死亡數 x 200, 000/實際出勤總工作時數。<br>● 員工虛驚事件之發生頻率（NMFR）為 0. 78，承攬商虛驚事件之發生頻率（NMFR）為 0。<br>● 虛驚事件之發生頻率(NMFR)=[虛驚事件數 x200, 000]/實際出勤總工作時數，並採計小數點後取兩位，第三位後無條件捨去。 | | | | |



SYNTEC
新 代 科 技

**新代科技股份有限公司**

30076 新竹市東區研發二路25號
TEL : +886-3-6663553
FAX : +886-3-6663505