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。 二、內部控制制度有效性之考核。 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。 四、涉及董事自身利害關係之事項。 五、重大之資產或衍生性商品交易。 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。 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。 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。 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。 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。 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。 三、加強與各利害關係人溝通，並關注其所重視之議題。 四、確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。 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。 ▪ 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%

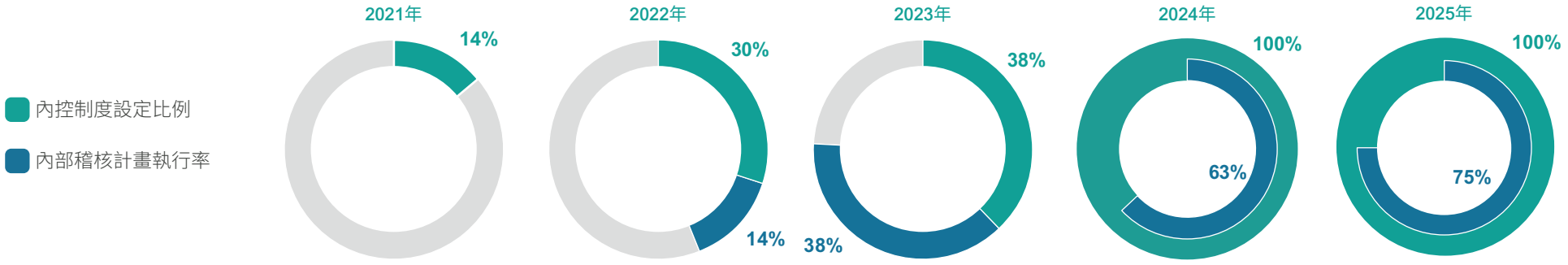
3.2.3 反貪腐賄賂 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3

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% ▪ 內部稽核計畫執行率約 14%	▪ 內控制度設定比例約 38% ▪ 內部稽核計畫執行率約 38%	▪ 內控制度設定比例達 100% ▪ 內部稽核計畫執行率約 63%	▪ 內控制度設定比例達 100% ▪ 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 稅務變動	總管理處、財會課
專利、商標、智財權等 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。

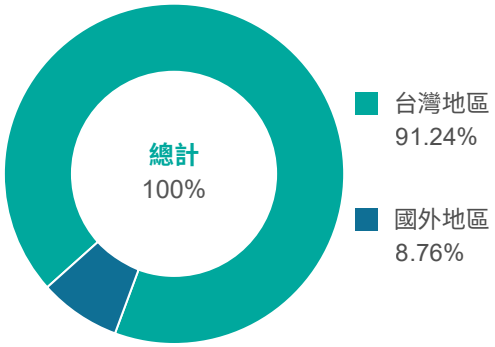




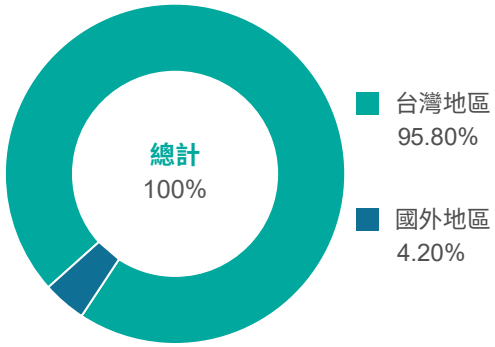
3.4.1 供應鏈概況

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。

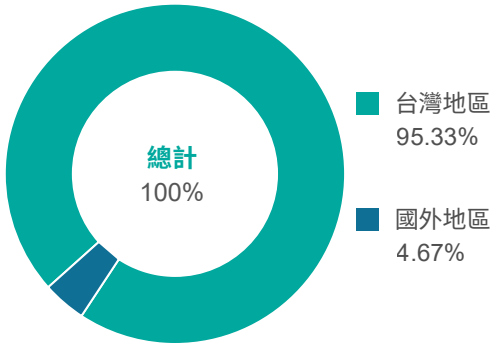
⊙ 2025 年製造性供應商分布區域（依供應商總部營業登記地）



⊙ 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。

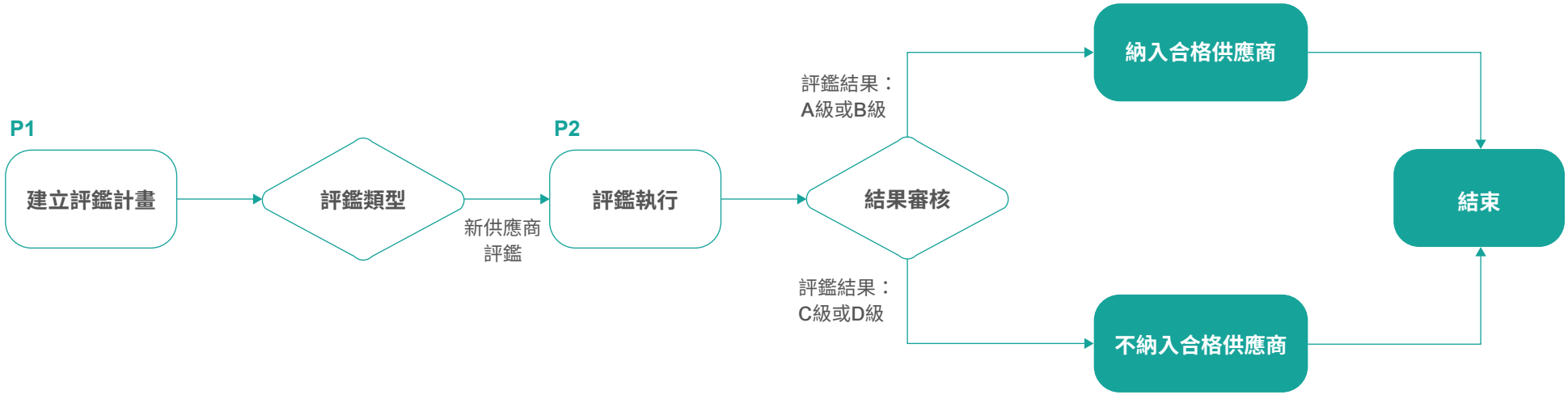
3.4.3 供應商評鑑

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

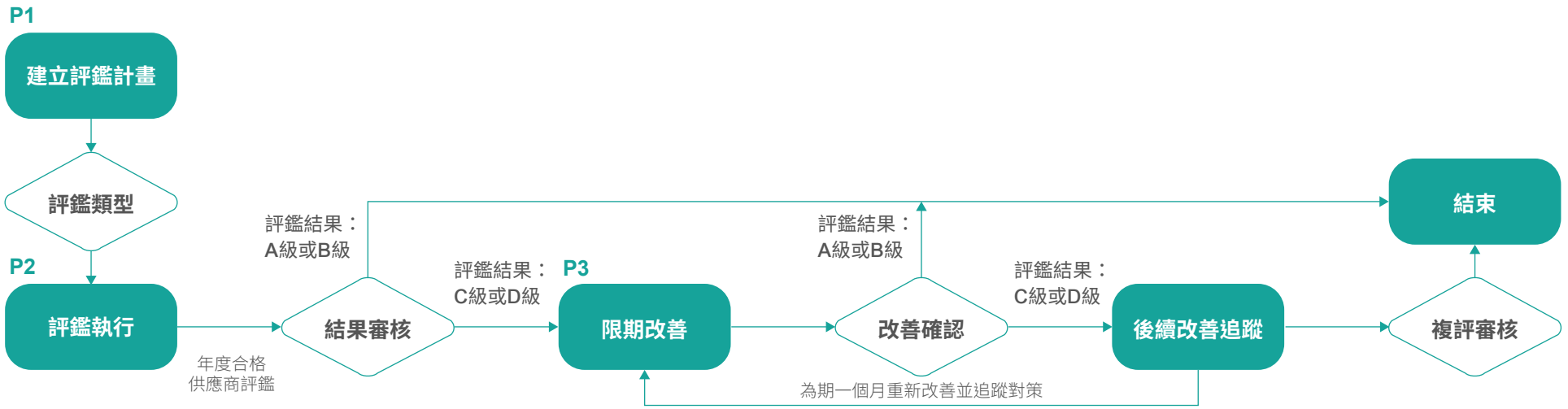
評級	A 級	B 級	C 級	D 級	合計
家數	1	-	-	1	2
占比	50%	-	-	50%	100%



⊙ 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

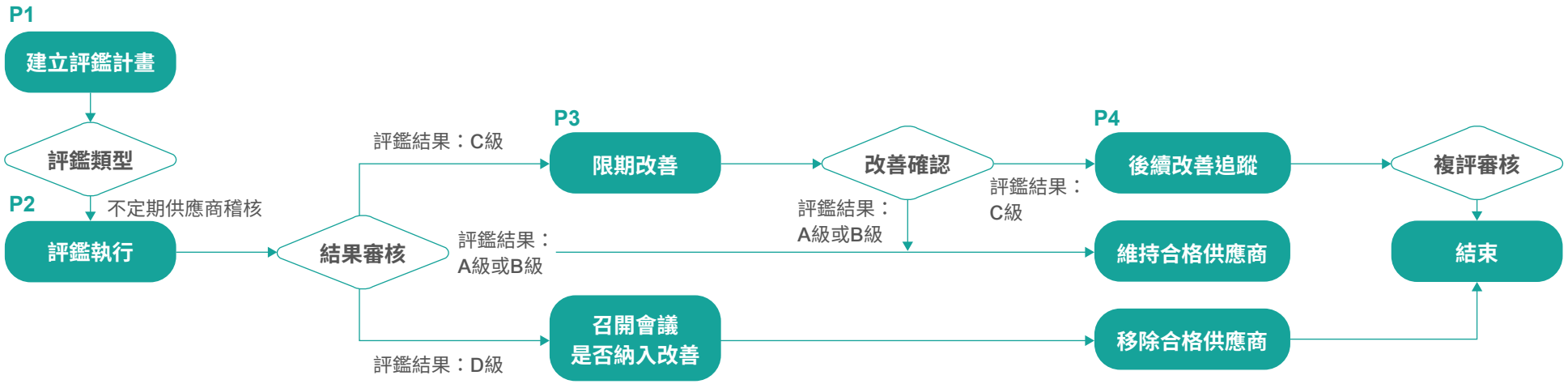
評級	A 級	B 級	C 級	D 級	合計
家數	25	19	2	-	46
占比	54.35%	41.30%	4.35%	-	100%



⊙ 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

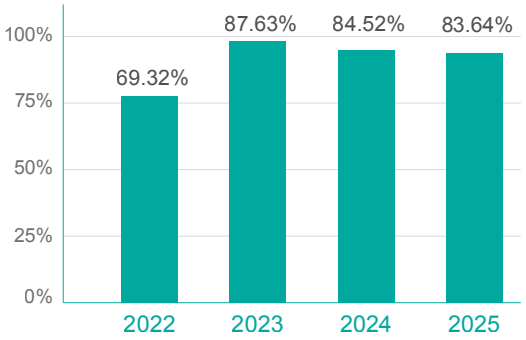
為確保委外加工供應鏈之來料穩定與產品品質符合公司要求，新代科技按照「供應商評鑑管理程序」於每年年底規劃次年度「委外插件廠商實地評鑑計畫」，並以前次供應商書面評鑑結果作為稽核重點與查核依據，以提升稽核效率與風險辨識精準度。

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%。

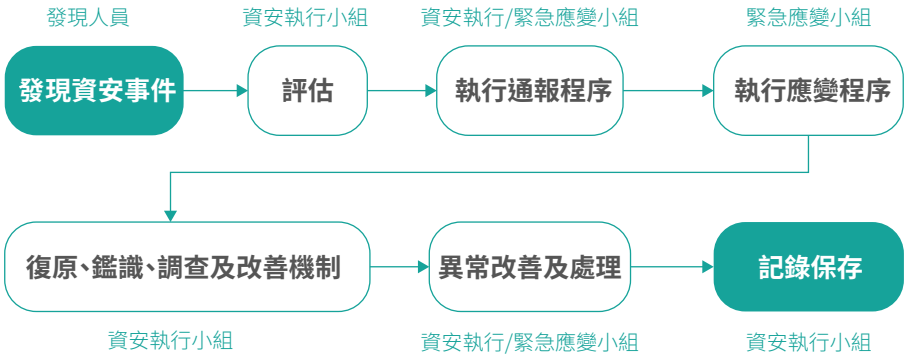
職類	訓練內容	人 * 時數	涵蓋率 (%)
資訊人員	1. 資通安全概論 2. 資安鑑識 3. 資通安全事件通報與應變 4. 網路架構與部署安全 5. 資通系統風險管理 6. Web 應用程式安全	76	100%
新進人員	1. 資安政策與資通安全概念宣導 2. 全體員工的資安責任 3. 資安事件通報責任	129	100%
一般人員	1. 資安政策與資通安全概念宣導 2. 社交工程的資安議題 3. 勒索軟體識別與應對 4. 個人資訊安全防護	348	67%

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

