



新至陞科技股份有限公司



2023

SUSTAINABILITY REPORT

永續報告書

CONTENTS

目錄

前言

董事長 / 經營者的話	3
關於本報告書	4
關於新至陞	5

01 永續未來 8

1.1 永續策略主軸與目標	9
1.2 利害關係人及溝通議合	10
1.3 重大性分析	14

02 永續經營 19

2.1 營運策略與經濟績效	20
2.2 公司治理與誠信經營	23
2.3 資訊安全及隱私權保護	34

03 創新價值 37

3.1 客戶服務與產品品質	38
3.2 永續創新服務	40
3.3 智慧化生產管理	40

04 綠色營運 41

4.1 氣候策略	42
4.2 資源管理	48

05 以人為本 55

5.1 人才資本	56
5.2 人權	61
5.3 員工關懷與勞動保障	62
5.4 職業安全衛生	65

06 社會參與 71

6.1 社會公益參與	72
------------	----

附錄 74

GRI 索引表	75
附表二 – 氣候相關資訊	84

董事長 / 經營者的話

2023 年對我們而言是一個挑戰的年度。儘管全球經濟受通膨、產業鏈庫存調整等多重因素影響，市場環境不甚樂觀，但新至陞的經營團隊不畏艱難，堅持推動各項製程自動化及智慧生產，最終使得我們在 2023 年營收達到新台幣 35.08 億元，儘管較前一年度減少 10.67%，但成功將毛利率提升至 26%。

作為專業的射出機構件大廠，新至陞不斷進行新製程技術開發及製程能力提升，為客戶提供多元化及精緻化的產品選擇。我們致力於通過技術創新來節省成本並提升獲利，以實現營運績效的最大化。

新至陞重視財務績效表現，亦恪遵公司治理各項規範。我們致力於為員工提供多元發展、平等且安全的職場環境，並肩負起對社會的企業責任，長期捐助偏鄉團體及弱勢族群。2023 年，新至陞更是將永續發展納入公司經營策略，成立了永續發展推動小組，依循 GRI 準則（GRI Standards）揭露永續資訊，整合內部資源與力量，推行各項永續政策。我們致力於協助制定長期目標，並不斷檢討各階段的執行成果，以加快企業永續發展的步伐。

永續發展推動小組在 2023 年才剛成立，新至陞於環境方面已積極投入相當資源，除透過製程改善、採購節能設備及與客戶配合使用環保材料，降低原料消耗與能源耗用。同時我們推行水性噴塗製程以降低揮發性物質排放，並購買綠色電力使用。未來，在滿足客戶需求的前題下，我們將汰換舊有機台，改採電動機台，並進行溫室氣體盤查及確信，以期在此基礎上，達成逐年降低碳排放，朝淨零排放的目標前進。

新至陞科技 董事長

陸權福



關於本報告書

報告邊界範疇

本報告書涵蓋公司 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日在公司治理與誠信經營、客戶服務與產品品質、職業健康與安全、營運策略與經濟績效、員工關懷與勞動保障、人才資本、資源管理、氣候策略等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書內容涵蓋本公司及 4 間子公司，包含新至銘股份有限公司、NISHOKU TECHNOLOGY VIETNAM Co.,Ltd.、新至升塑膠模具（深圳）有限公司、昆山新至升塑膠電子有限公司為主，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，若有指標揭露範圍不一致者將於報告書中註解說明。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新台幣計算；此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 9001 品質管理系統、ISO 14000 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、IATF 16949 汽車產業品質管理系統皆通過第三方查證機構之查驗證。

報導期間及週期

報導期間	本報告書資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期間相同。報告書發布日期為 2024 年 8 月 26 日。
報導週期	此報告書為本公司第一份永續報告書，新至陞科技預計每年定期發行永續報告書。

資訊重編

此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

外部保證或確信

本報告書內容經由董事會決議通過後發布，未有進行外部保證或確信。

意見回饋及負責單位

負責單位	財會處
電子信箱	ir@nishoku.com.tw
電話	02 2998 3578
地址	242 新北市新莊區化成路 11 巷 36 號

關於新至陞

營運概況

營運簡介

新至陞科技股份有限公司（「新至陞科技」、「公司」或「本公司」）於 1980 年 6 月 27 日成立。台灣總部設立於新北市新莊區。本公司主要從事精密塑膠模具之設計開發與單雙料塑膠射出零組件，應用領域包括 NB 用零組件、電腦週邊設備零組件、平板電腦應用配件、耳機及其零配件、音響、視頻設備、POS 刷卡機、條碼掃描器、GPS 裝置零組件、家用電器零組件，車用燈殼、儀表板等零組件等外銷產品為主。新至陞的營運據點涵蓋台灣、中國大陸及越南共 4 個據點，員工總人數為 2,442 人。2023 年合併營業收入達新台幣 3,508,729 千元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2023 年度年報。

營業收入

2023 年公司合併營收為新台幣 3,508,729 千元，稅後淨利為新台幣 487,097 千元。以塑膠射出零組件產品佔公司營業比重最高，佔 94.3%，其中應用於資訊產品約佔 50.27%；消費性產品約佔 5.78%；其他產品約佔 26.87%；通訊產品及汽車產品約佔 3.9% 及 7.5%。

主要產品分類	應用產品
資訊產品	滑鼠、NB/PC/Tablet 應用產品
汽車產品	汽車內裝外觀零件，握把、燈殼、Console Bezel 中控面板
消費性產品	耳機、音響
其他產品	視頻設備、POS 刷卡機、條碼掃描器、家電外觀機構件等
通訊產品	三防手機、GPS 裝置



台灣新至陞



昆山新至陞



深圳新至陞



越南新至陞

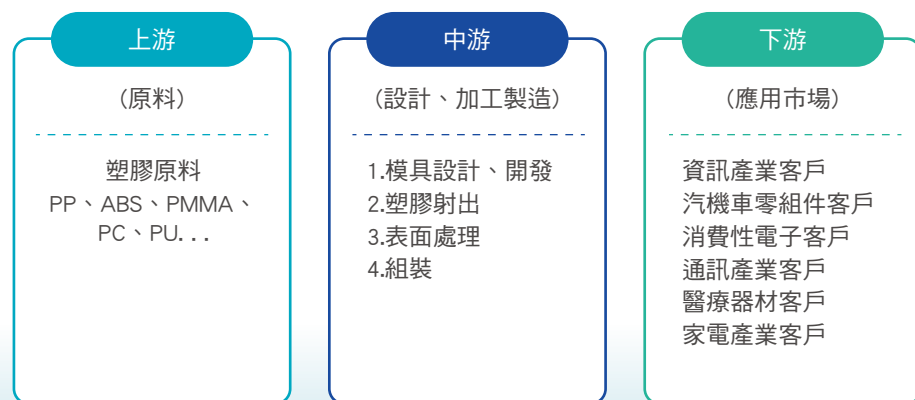
2023 年依地區別（城市 / 國家）之銷售金額

單位：新台幣千元

地區 / 國家	產品 / 服務	營業收入
北美洲	模具及塑膠零組件	1,632,293
亞洲		468,934
歐洲		1,407,502
合計		3,508,729

價值鏈概況

本公司主要營業項目為從事精密模具之設計開發及塑膠射出零組件之產品。於塑膠射出零組件產業中，係屬中游製造商。其上游原料為耐高溫的 PP（聚丙烯）、ABS（丙烯 - 丁二烯 - 苯乙烯共聚物）、PMMA（聚甲基丙烯酸甲酯）、PC（聚碳酸酯）及 PU（聚氨酯）等塑膠原料，原料供應主要由國內外知名大廠所掌握，本公司與其供應商均已建立長期良好供應關係，發生缺料的機率甚低。另本公司之塑膠零組件產品應用領域廣泛，包含資訊、通訊、消費性電子、家電產業、醫療器材及汽車零組件業等，上下游產業之關聯性圖示如下：



供應商

新至陞科技於 2023 年合作供應商超過 607 家。主要採購類別為原物料、組裝配件商、費用類廠商、委外廠商及其他等五大類，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為年採購金額大於 5,000 萬新台幣之原物料及組裝配件的供應商，共計 3 家，佔所有供應商比例約 0.5%。2023 年總採購金額約為新台幣 1,180,184 千元，而採購支出最高的項目是原物料類別。新至陞科技之塑膠零組件產品應用領域廣泛，本公司於 2023 年下游客戶主要包含資訊、通訊、消費性電子、家電產業、醫療器材及汽車零組件業等。

供應商類別	供應商所在地	供應商家數	採購金額（千元）	採購比例（%）
原物料類	台灣	31	77,017	7%
	其他	172	586,190	50%
組裝配件類	台灣	7	78,904	7%
	其他	136	262,942	22%
費用類	台灣	49	22,692	2%
	其他	162	125,625	11%
委外類	台灣	3	14,813	1%
	其他	21	7,087	0%
其他類	台灣	6	717	0%
	其他	20	4,197	0%
合計		607	1,180,184	100%

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
原物料類	2	201	203
組裝配件類	1	142	143
費用類	0	211	211
委外類	0	24	24
其他類	0	26	26
合計	3	604	607

公協會的會員資格

新至陞科技積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。於2023年共參與5個國內外相關公、協會與非營利組織，支出費用約新台幣4萬元。

參與公協會組織列表			
公協會名稱	主要活動	擔任職務	金額
越南台灣商會聯合總會海防分會	台商會	會員	9,346
昆山台協會	政策宣傳	會員	8,791
昆山市張浦鎮安全生產協會	安全生產相關活動	副會長單位	0
台灣區模具工業同業公會	國內外展覽 / 商機資訊交流	會員	6,000
中華民國股務協會	政策法規時事動態資訊交流	會員	13,000



01

永續未來

- 1.1 永續策略主軸與目標
- 1.2 利害關係人及溝通議合
- 1.3 重大性分析



1.1 永續策略主軸與目標

永續發展承諾與意義

企業社會責任及永續發展進程與策略

新至陞科技的企業社會責任及永續的發展，將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題，我們檢視整體環境與利害關係人期待，並整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期能深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標。

公司為積極呼應聯合國永續發展目標（SDGs），參考相關倡議之精神，遵循「落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露」等四大原則並提出指導方針，作為日常作業中之依循。我們相信透過有效的管理及執行，必能將 ESG 行動與經營策略結合，且內化為發展與營運策略之根本，偕同員工對社會永續發展創造持續貢獻。

責任商業行為相關的政策與規範

新至陞科技恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布倫理與誠信相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求本公司及子公司員工、商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。此外，本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，要求供應商或協力廠商簽署誠信廉潔承諾書，達 84.62%。

新至陞科技遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜適足。

責任商業行為規範		
誠信經營	為使新至陞建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。本公司制定「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」、「職業道德與行為規範」等內部重要規範，以確實規範公司治理階層及員工行為，內容明訂利益迴避、監督制衡機制、檢舉制度及懲戒之條文，作為公司落實執行誠信經營之重要依據，落實誠信治理之管理及策略。	 新至陞重要組織運作章程
人權承諾與政策	新至陞恪守各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等。	 新至陞科技公司「集團人權及員工政策」
永續發展實務守則	為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，新至陞參酌臺灣證券交易所及中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定之「上市上櫃公司永續發展實務守則」，訂定本公司永續發展實務守則，將永續 ESG 納入公司營運活動中，隨時注意國內外永續發展相關準則之發展及企業環境之變遷，據以檢討改進公司所建置之永續發展制度，以提升推動永續發展成效。	 新至陞科技公司「永續發展實務守則」

納入政策承諾

新至陞科技於 2023 年設置永續發展推動小組，由董事長擔任主席，財務長為總幹事，主要負責擬定各項 ESG 專案方針與執行，下設五大推動小組，各小組召集人由公司內部相對應之部門最高管理者兼任，目前五大推動小組分別為：公司治理組、環境永續組、營運管理組、社會參與組、員工關懷組，永續發展推動小組一年至少召開 4 次會議，透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

責任商業行為宣導與推動

為確保新至陞科技之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司要求員工每年定期參與教育訓練課程，並不定期透過其他宣導方式，如：辦公區域及廠區海報、公司內部網頁、公司內部電子郵件等方式進行宣導，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。

同時，新至陞科技也要求商業合作夥伴遵守供應商行為準則，在新供應商導入時要求簽署誠信廉潔承諾書，並於供應商每一次參與公司的商業活動時進行宣導，以及透過供應商評比向供應商傳達公司的行為準則要求。

新至陞科技恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦定期利用董事會週期，一年四次向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」內容，以讓其了解重要性。2023 年公司對員工舉辦誠信經營與從業道德規範教育訓練，共計 123 人參與，完訓率 100%，合計 372 人時。

1.2 利害關係人及溝通議合

為履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。本集團透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴或建議等內外部議題，本集團將秉持誠信原則妥適處理，並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

利害關係人鑑別

參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五個面向 (依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注力)，新至陞向全體同仁 (含管理層) 發送利害關係人問卷，鑑別出 6 類主要利害關係人，並依照各類群體屬性，建立多元且運作流暢的溝通管道，以獲得其關注議題與意見回饋，並作為本公司未來擬定永續發展策略與目標的重要參考。與利害關係人溝通管道、頻率與溝通重點等資訊。

利害關係人溝通管道

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	溝通成果與回應
 客戶	客戶是新至陞成長的重要夥伴，我們將客戶放在最重要的地位，傾聽客戶的需要，提供專業的服務，以及高品質、值得信賴且安全的產品，同時透過不斷創新，掌握產業趨勢，攜手成就客戶目標與提升公司競爭力。	- 營運策略與經濟績效 - 客戶服務品質 - 產品品質與安全 - 綠色產品與創新服務 - 價格及技術能力是否滿足客戶需求 - 客戶請第三方調查 ESG 相關要求 - 資訊安全與隱私權保護 - 客戶關係管理 - 供應鏈管理	- 官網、電訪、面訪、視訊會議、正式書信、通訊軟體、電話 - 售後服務追蹤 - 客戶滿意度調查 - 客戶請第三方調查（年度審查）	即時 每季 每年	- 客戶回填『客戶滿意度』問卷調查，有效問卷回收達 87 份，1-12 月份整體客戶滿意度為 99.9 分。 - 配合並滿足客戶對於產品重金屬與禁用化學物質之管制要求。 - 於公司網站提供聯絡方式，建立客戶與公司間暢通的溝通管道。
客戶諮詢窗口：郭經理鈴華（ sales@nishoku.com.tw ）					
 員工	員工為新至陞的重要資產。為積極吸引與培育優秀人才，除需提供具競爭力的薪酬及福利制度外，同時創造讓員工感受尊重、安全與穩定的工作環境，力求人人均能在職業生涯實踐自我、發揮潛能，與公司並肩前行與成長茁壯。	- 人才任用與留才 - 職業健康與安全 - 員工關懷與勞動保障	- 教育訓練 - 職工福利委員會 - 內部網站或電子郵件進行法遵宣導或行政相關公告事項 - 部門會議 - 勞資會議 - 健康講座與諮詢	不定期 即時 每年 每月	2023 年全集團訓練總人次為 20,680 人次，2023 年全集團訓練累積時數為 26,044 小時。 - 保障員工工作安全與健康，與鄰近區域醫院合作，聘請特約醫護每月臨場服務。每月特約醫護臨場服務 3 小時，並排定同仁輪流進行健康評估及建議。 - 各廠每年均已進行員工年度健康檢查，為照護本公司幹部及資深同仁身體健康狀況，特制定進階健康檢查方案 19 人次，金額共 393,802 元。 - 職工福利委員會安排多項員工活動，例如聚餐、員工旅遊等。2023 年台灣據點已召開職工福利委員會 8 次。 - 員工可以透過勞資會議，針對公司各項制度及工作環境等問題與公司進行溝通，維持勞資雙方良好之互動，舉行勞資會議共計 2 次（國內 1 次、海外一次）。 - 台灣總部發放生日禮金 98 人次，金額合計 274,400 元。 - 提供正職同仁結婚及生育鼓勵方案，婚育福利項目補助 1 人次。
員工關係諮詢窗口：高副理英訓（ nsk_hr@nishoku.com.tw ）					

1.1 永續策略主軸與目標 1.2 利害關係人及溝通議合 1.3 重大性分析

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	溝通成果與回應
 股東與投資人	股東及投資人是新至陞成長與永續價值提升的驅動力。公司在積極發展的同時亦兼顧股東權益，包含透明揭露公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以獲得股東及投資人支持，且能有效達成投資人的目標。	• 公司治理與誠信經營 • 營運策略與經濟績效 • 法令遵循 • 企業形象 • 資訊透明	• 法人說明會 • 年度股東大會	每年	• 每年六月召開股東會，及每年一次受邀參與法人說明會，對外向投資人說明公司年度經營成果，並回覆關切的問題。此外，提供股東會及法說會影音檔，供未到場之投資人觀看。 • 股東不定時以電話及郵件提問重大議案，皆全數回覆。 • 2023 年 9 月 20 日參加「永豐金證券舉辦之法人說明會」，揭露財務績效及企業前景。 • 定期透過公開資訊觀測站、年報及公司網站 - 投資人專區，及時揭露公司財務績效。每月及每季定期揭示公司營收、季報、年報。 • 不定期於公開資訊觀測站公告重大訊息，及時對外告知投資人公司重大決策。2023 年重大訊息揭露共 41 則。 • 召開 6 次董事會。
			• 電話、電子郵件	即時	
			• 透過公開資訊觀測站發表重大即時訊息 • 公司網站投資人專區	即時	
投資人關係諮詢窗口：林協理子瑄（ir@nishoku.com.tw）					
 供應商與承攬商	供應商與承攬商為新至陞重要的策略夥伴，藉由與各供應商夥伴彼此信賴，以公平透明的合作方式，建立良好的合作互信關係。	• 法規遵循 • 供應鏈管理 • 資訊安全及隱私權保護	• 郵件溝通	不定期	• 每年定期進行供應商評鑑，透過相關單位公開透明的評鑑與調查，依照評估結果決定更好的合作規劃。2023 年完成 219 家供應商評鑑，並依評鑑管理程序將供應商分為 A、B、C、D 四個等級。 • 不定期要求提供 RoHS、鹵素、不使用有害物質證明等相關環測資料，確保原物料符合相關規範。各項物質檢測報告的提供。 • 開展合作前即時簽訂相關的合作協議書，確保彼此建立在互信互助的合作基礎上，奠定保密機制。2023 年新增的供應商已簽署承諾書的比例為 84.62%。
			• 新供應商現場稽核		
			• 供應商評鑑	每年	
			• 保密協議書及誠信廉潔承諾書的簽訂	即時簽訂	
供應商與承攬商聯絡窗口：吳副理宜樺（supplier@nishoku.com.tw）					

1.1 永續策略主軸與目標 1.2 利害關係人及溝通議合 1.3 重大性分析

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	溝通成果與回應
 政府部門	新至陞與相關政府單位保持暢通且有效的溝通管道，除遵循政府機關相關規範，並主動配合政策施行，同時藉由雙向溝通，掌握最新法規趨勢，促進公司與產業的正向發展。	- 法規遵循 - 人才發展 - 政策宣導 - 公司治理與誠信經營	- 電子郵件或電話溝通 - 公聽會、研討會或說明會	不定期 每年	- 每年台灣據點參與政府提出之人才培訓發展專案：企業人力資源提升計畫，且每年均達到培訓開課率標準，獲得補助。 - 遵循公司法、證券交易法與上市上櫃相關規章，以落實公司誠信經營，並隨時注意國內外相關規範發展，檢討改進公司之誠信經營政策與推動之措施。 - 遵循主管機關法規或法令對內線交易之規範，並公司每年至少對董事、經理人及受僱人辦理相關之教育宣導。 - 不定期參與證交所舉行之宣導會。 - 獲證交所第九屆公司治理評鑑上市公司排名為 21% 至 35%。
政府部門諮詢窗口：林協理子瑄（ir@nishoku.com.tw）					
 社區、地方團體與非營利組織	為維護地球永續，新至陞集結各類資源，並與鄰近居民及地方團體保持良好溝通，研擬並實施改善方案；同時，長期扶助弱勢族群，積極投入社區發展，以多元化的具體行動回饋社會，提升社會正面影響力。	- 社會公益參與 - 社區參與及溝通 - 藝文活動 - 志工推展 - 公益推廣	電子郵件或電話溝通	每月 每年	- 定期捐贈公益團體，包括官方推動之捐助管道，例如財團法人創世社會福利基金會、財團法人門諾社會福利慈善事業基金會、區公所獎助學金，及土耳其強震賑災捐款，2023 年度累積捐贈金額新台幣 123 萬。 - 台灣總部拜訪廠區鄰近地方代表，了解地方所需，拜訪消防隊 1 次，了解須配合消防安全與協助場內宣導之事項。 - 長年贊助在地優秀學子獎勵活動一新莊區聯合獎助學金，鼓勵在地人才培育。每年贊助新莊區育才計畫已邁入 12 年。 - 長期扶助偏鄉地區弱勢族群，提升偏鄉數位學習機會。公司已連續 16 年參與 KPMG 捐贈二手筆電活動，2023 年與其他 12 間企業共同捐贈 214 台二手電腦至 45 家數位機會學習中心（DOC）及社福機構，期望縮短城鄉間的學習落差。
社區、地方團體與非營利組織諮詢窗口：高副理英訓（nsk_hr@nishoku.com.tw）					

1.3 重大性分析

重大主題鑑別流程

為了解利害關係人評估新至陞對永續議題之衝擊程度，並檢視組織企業永續經營之成果，新至陞透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：



鑑別溝通對象

依循 AA1000SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向新至陞同仁（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類六類利害關係人群體：客戶、員工、股東與投資人、供應商與承攬商、政府部門、社區、地方團體與非營利組織。



蒐集永續議題

為有效了解組織脈絡，新至陞綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，由「永續發展推動小組」幕僚單位進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出新至陞 2023 年永續議題清單，共十九項永續主題。



評估衝擊

由內部管理階層對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續主題對經濟、環境和社會造成的正面衝擊之發生機率與規模進行評估。

- 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊
- 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估



衝擊顯著性排序

彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，並由「永續發展推動小組」幕僚單位進行重大主題排序，擬定「公司治理與誠信經營」、「客戶服務與產品品質」、「職業健康與安全」、「營運策略與經濟績效」、「員工關懷與勞動保障」、「人才資本」、「資源管理」及「氣候策略」八項永續議題為 2023 年度重大主題，並呈報董事會。

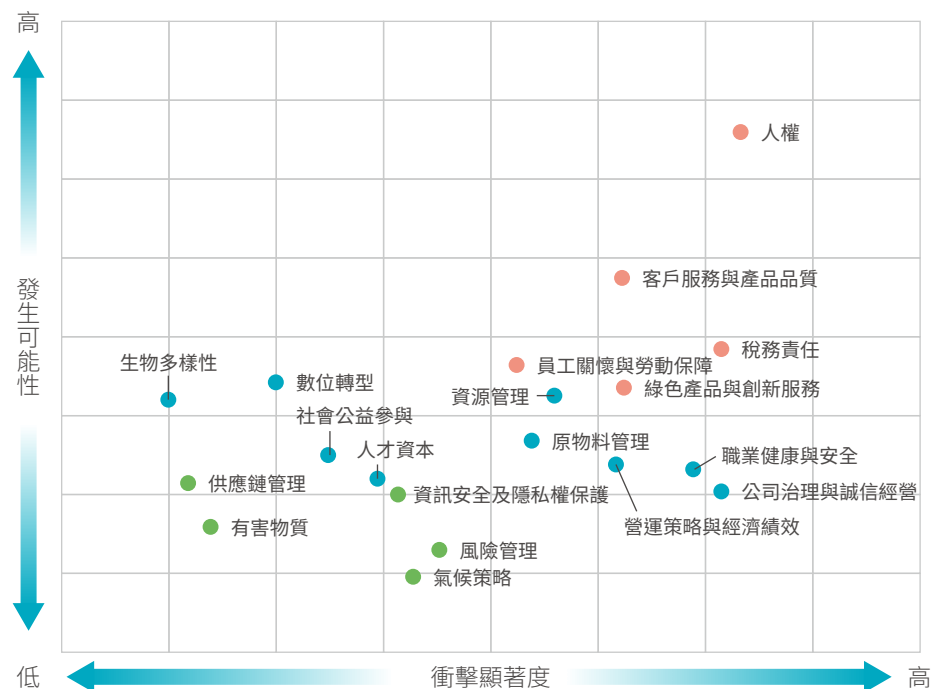


確認及揭露重大主題

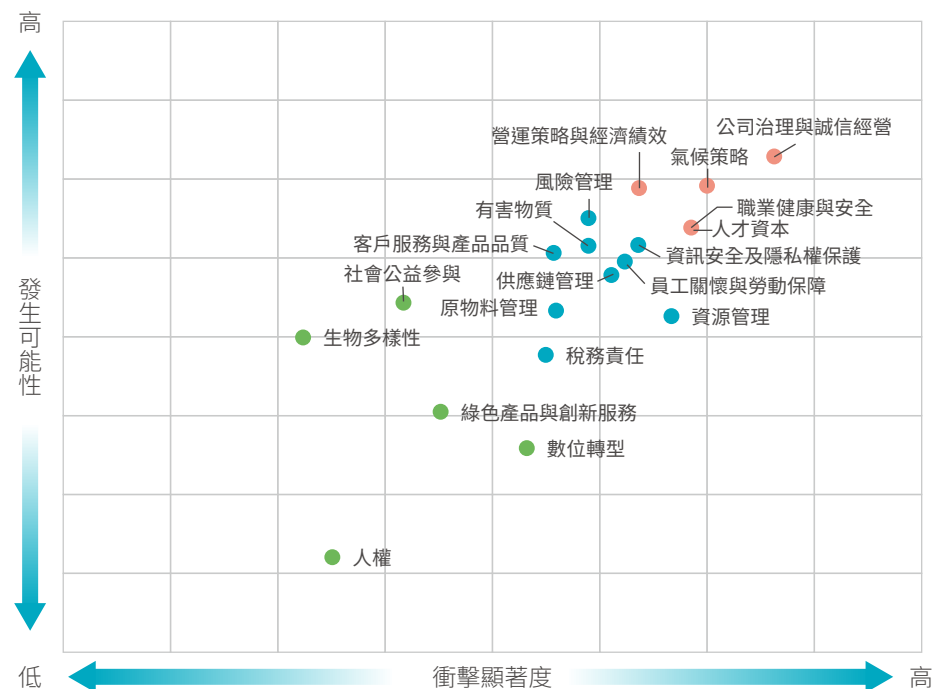
董事會再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。

董事會核准確立上述八項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於新至陞內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書中完整揭露。內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

負面衝擊矩陣圖



正面衝擊矩陣圖



5 項 首要的負面衝擊主題

客戶服務與產品品質
員工關懷與勞動保障
稅務責任
人權
綠色產品與創新服務

9 項 次要的負面衝擊主題

公司治理與誠信經營
職業健康與安全
營運策略與經濟績效
人才資本
資源管理
原物料管理
社會公益參與
數位轉型
生物多樣性

5 項 持續追蹤的負面衝擊主題

氣候策略
資訊安全及隱私權保護
風險管理
供應鍊管理
有害物質

5 項 首要的正面衝擊主題

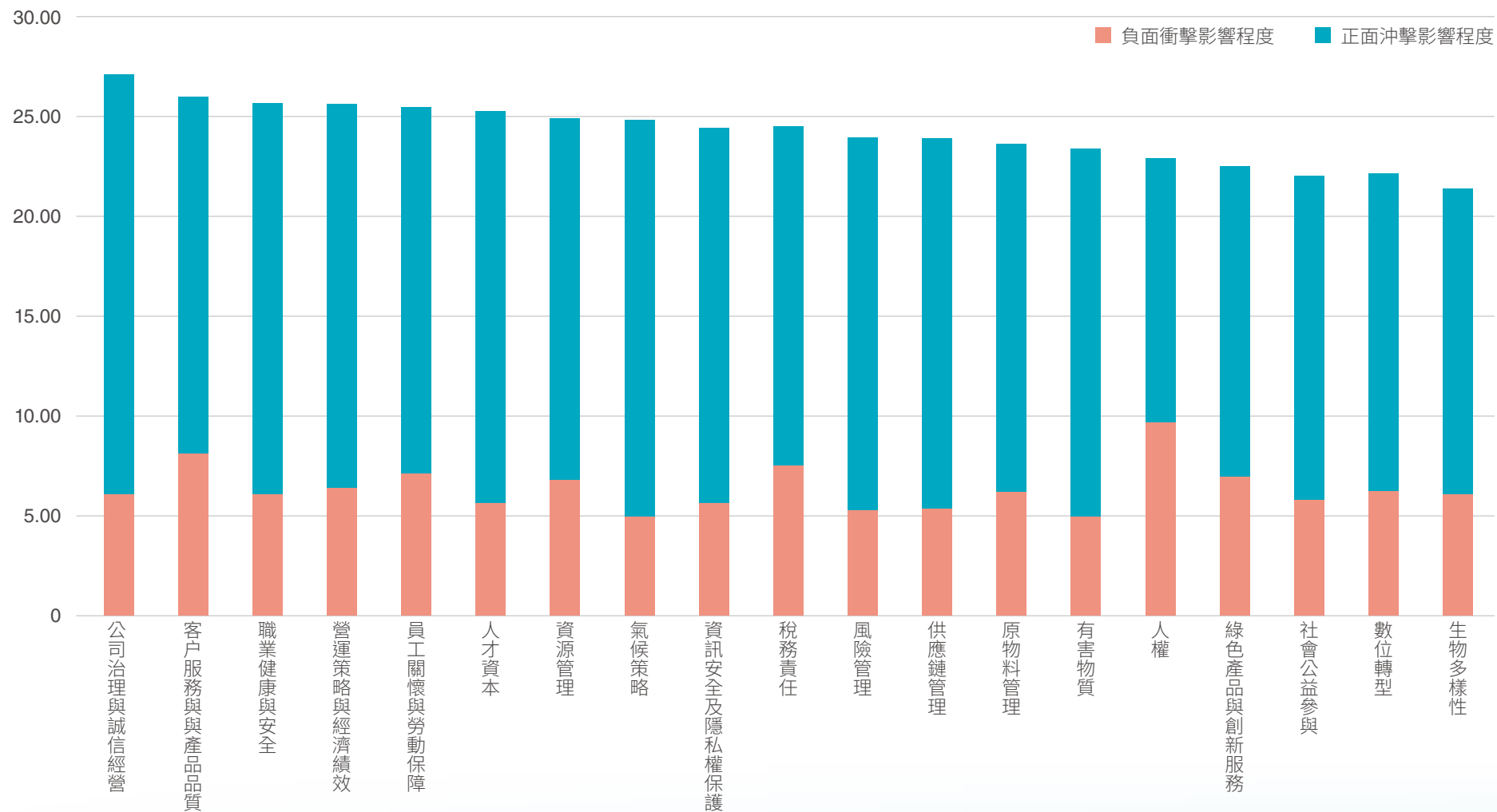
公司治理與誠信經營
職業健康與安全
營運策略與經濟績效
人才資本
氣候策略

9 項 次要的正面衝擊主題

客戶服務與產品品質
員工關懷與勞動保障
資源管理
資訊安全及隱私權保護
稅務責任
風險管理
供應鍊管理
原物料管理
有害物質

5 項 持續追蹤的正面衝擊主題

人權
綠色產品與創新服務
社會公益參與
數位轉型
生物多樣性



註：重大性門檻係依正負面影響加總分數之前八大，鑑別為重大主題

重大主題及價值鏈邊界表

● 直接影響 ● 間接影響

面向	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響			對應之 GRI 準則	
			上游	新至陸營運	下游		
治理／經濟		營運策略與經濟績效	●	●	●	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 201-4 取自政府之財務補助	207-1 稅務方針 207-2 稅務治理、管控與風險管理 207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理
		公司治理與誠信經營	●	●	●	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 405-1 治理單位與員工的多元化 415-1 政治捐獻
		客戶服務與產品品質	●	●	●	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	417-1 產品和服務資訊與標示的要求 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件
		氣候策略	●	●	●	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 302-1 組織內部的能源消耗量 302-3 能源密集度 302-4 減少能源消耗	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放強度 305-5 溫室氣體排放減量
		資源管理	●	●	●	303-1 共享水資源之相互影響 303-2 與排水相關衝擊的管理 303-3 取水量 303-4 排水量 303-5 耗水量	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理 306-3 廢棄物的產生 306-4 廢棄物的處置移轉 306-5 廢棄物的直接處置

1.1 永續策略主軸與目標 1.2 利害關係人及溝通議合 1.3 重大性分析

● 直接影響 ● 間接影響

面向	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響			對應之 GRI 準則
			上游	新至陞營運	下游	
社會		人才資本	●	●	●	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比
		員工關懷與勞動保障	●	●	●	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例 401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工的福利 401-3 育嬰假 402-1 關於營運變化的最短預告期 405-1 治理單位與員工的多元化 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動 411-1 涉及侵害原住民權利的事件
		職業安全衛生		●		403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估、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 403-10 職業病



02

永續經營

- 2.1 營運策略與經濟績效
- 2.2 公司治理與誠信經營
- 2.3 資訊安全及隱私權保護



2.1 營運策略與經濟績效

重大主題管理 - 營運策略與經濟績效

重大主題	營運策略與經濟績效		
衝擊描述	透過高品質產品及服務，擴大客戶市場，可提高利害關係人對公司的信任及投資意願。		
政策／承諾	新至陞以追求全體股東及員工最大利益為目的，持續創造穩健獲利，永續經營。		
採取行動	依產業變化，每年訂定策略目標，並配合預算控管，定期監控預算達成率，掌控公司營運狀況。		
追蹤評核機制	每月召開經營管理會議，針對營運計劃達成狀況、績效追蹤及分析檢討。		
管理目標	短期目標（2026 年）	中期目標（2028 年）	長期目標（2030 年）
	穩健獲利 永續經營	拓展新市場 創造利潤	推動全球化佈局 促進集團新事業拓展
年度績效	1. 在終端需求轉趨疲弱，及產業鏈持續進行庫存調整之總體環境下，本公司於 2023 年度合併營業收入為新台幣 35.08 億元，營收年減 10.67%，但全年毛利率上升至 26%，稅後每股盈餘為 7.77 元。 2. 榮獲天下雜誌二千大及電腦週邊及零組件一百大企業。		
利害關係人的參與	股東 / 員工 / 客戶 / 供應商等利害關係人： 1. 可透過每年年報及公開資訊觀測站即時資訊，了解公司營運績效。 2. 股東 / 員工 / 客戶 / 供應商等利害關係人，可透過每年股東會、法人說明會等，提出反饋建議。		

2.1.1 產生及分配的直接經濟價值

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

項目	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	4,829,110	3,927,929	3,508,729
營業外收入（支出）	（ 64,788 ）	503,684	199,541
產生之直接經濟價值（A）	4,764,322	4,431,613	3,708,270
營業成本	3,464,092	2,996,260	2,592,872
員工薪資和福利支出（用人費用）	257,206	270,274	251,172
支付出資人的款項	564,086	630,242	472,802
支付政府的款項	218,106	250,559	183,704
社區投資（註3）	1,373	1,071	1,233
分配之直接經濟價值（B）	4,504,863	4,148,406	3,501,783
留存之經濟價值（A-B）	259,459	283,207	206,487
稅前淨利	824,794	960,202	670,801
稅後盈餘	606,688	709,643	487,097
每股盈餘（虧損）（元）	9.70	11.32	7.77

註 1：此為新至陞科技之合併財務報表資訊，業經安侯建業聯合會計師事務所查核完竣。

註 2：新至陞科技依章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞及不超過百分之五為董事酬勞。於 2023 年度提撥數分別為新台幣 24,300 千元及 9,156 千元，其配發之酬勞各占稅前淨利 3.62% 及 1.30%。

註 3：見年報揭露捐贈金額。

確定給付制義務與其他退休計畫

退休制度與實施狀況

本公司依據勞動基準法及勞工退休金條例之規定，訂定員工退休管理辦法，規範員工退休條件及退休金給予標準，以落實退休制度及照顧員工退休生活。公司每月依勞工退休金條例之規定，按月提撥 6% 之勞退金於員工之勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，符合政府法令足額提撥之要求；除僱主每月固定提撥 6% 之退休金外，員工另可依個人意願，選擇提撥 0%~6% 之退休金，提存至個人退休金專戶中。此外，列入合併財務報告編製主體之其他國外子公司，則依各該公司註冊國之勞動法令提撥退休金，並以當期應提撥之退休金數額認列；近期更規畫團體年金保險及退休獎勵金，以提供員工更多元、更完善的退休長期計畫。合併公司 2022 年度及 2023 年度提撥退休金辦法下之退休金費用分別為新台幣 47,171 千元及 42,055 千元。

取自政府之財務補助

新至陞昆山廠區 2023 年度取得政府補助新台幣 48,866 千元。其中主要補助款說明，高新技術企業是指在《國家重點支持的高新技術領域》內，企業持續進行研究開發與技術成果轉化，形成企業核心自主知識產權，政府提供給優質企業給予所得稅率優惠減免政策。

首次於 2012 年取得江蘇省高新技術企業資格後，可享三年企業所得稅率，其減免由 25% 下降至 15% 的減免優惠措施，此後，本公司昆山廠區每三年均取得該減免優惠方案，最近一次於 2021 年 11 月取得江蘇省高新技術企業資格，分別於 2022 年及 2023 年減免所得稅金額為新台幣 39,534 千元及 41,532 千元。

2023 年政府為重點群體提供更多的就業機會。這些群體包括建檔立卡脫貧戶、失業人員、殘障人士等，或是企業招聘退役軍人，幫助弱勢族群融入社會，提高他們的生活品質，企業聘用重點人群或退役軍人可享有退抵稅政策。本公司昆山廠區發揮企業社會之責任，響應政府政策。2023 年聘用重點人群，享有減免扣抵稅額新台幣 4,874 千元，並聘用退役軍人，享有減免扣抵稅額新台幣 1,212 千元。

2.1.3 稅務管理

稅務方針

本公司稅務管理組織架構係由會計部作為稅務管理單位，依照各國相關法令的規定進行稅務申報和繳納，並每季定期向財務長彙報稅務相關執行情形；財務長根據整體營運策略及經營環境，並依循稅務法規之變更及時審視稅務政策予以調整，將對各種利害關係人之影響納入考量，制定稅務治理政策和移轉訂價政策，以確保本公司的整體稅負最適化。

遇有重大交易及決策均經過稅務風險評估，同時兼顧風險控管和永續價值的影響，尋求跟稅務機關互相尊重、透明且信任的合作關係及合乎商業實質的企業結構，不濫用稅務結構。

本公司董事會為稅務風險管理之最高治理單位，審計委員會負有監督職責，並藉由稽核室依風險評估不利因子每年排定稽核計畫，執行查核並將查核結果，每年定期向審計委員會及董事會報告，透過內控機制，確保遵循租稅法規，以落實董事會監督稅務管理之公司治理職責。

此外，並透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識，使有效監督控管源自稅務法規變更影響公司營運的風險；並且每年定期檢視海內外各營運據點遵循所屬國家之稅法規定申報及繳納稅款之情形。

本公司之稅務政策：



財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。



關係企業間交易係依據常規交易原則揭露，並致力遵循各營運地區稅務法規之移轉訂價規範。



遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。



使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。



制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。

稅務治理、管控與風險管理

本公司為維護各利害關係人權益，制訂作業行為規範，包括道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南、誠信經營守則、公司治理實務守則等，並列有檢舉制度與程序，舉報稅務不合法或不道德之事項。對於海內外各營運據點之營利事業所得稅，每年定期委任經由董事會通過之具備專業及獨立性之會計師進行查核簽證及申報。

稅務相關議題之利害關係人溝通與管理

為秉持與稅務機關維持互相尊重、透明且信任之合作關係，新至陞同時在公司官方網站之利害關係人專區、股東專區及財務資訊網頁，及時且透明地揭露利害關係人在稅務方面關注之資訊。

2.2 公司治理與誠信經營

重大主題管理 - 公司治理與誠信經營

重大主題	公司治理與誠信經營		
衝擊描述	落實法令遵循、強化公司治理及堅持誠信經營，以防範衍生訴訟糾紛、衝擊公司形象名譽或受罰賠償增加營運成本抑或造成客戶流失、衝擊公司營運。		
政策／承諾	訂定公司治理實務守則、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、人權政策，每季執行防範內線交易宣導，並提出人權聲明，及要求供應商簽署廉潔承諾書。		
採取行動	除依據法令規定及內部管理需要，訂定各項管理行為規範供相關單位遵循外，並於 2023 年修訂風險管理政策與程序、強化審計委員會對於風險管理之監督權責，鑑別未來可能發生的風險，透過治理架構及風險處理過程優化，使得公司在風險發生時，更足以因應衝擊及具備持續營運之能力。		
追蹤評核機制	評核項目	內部評核機制	外部評核機制
	1. 法令遵循 / 內線交易 2. 董事會及功能性委員會運作 3. 誠信經營 / 反貪腐 4. 財務資訊揭露 5. 依循公司治理 3.0 政策推動	1. 本公司為維護各利害關係人權益，制訂道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南等行為規範，並列有檢舉制度與設置意見箱，供舉報稅務不合法或不道德之事項，此外，訂有「獎懲管理辦法」，將誠信經營納入員工績效考核，及設立明確有效之懲戒制度。 2. 每年二次會議檢討員工多元指標之系統性績效考核。 3. 公司治理主管檢覆董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊。 4. 內部稽核室於編制年度稽核計畫時，已納入公司治理及誠信經營之風險考量，並依稽核計畫落實執行相關內部控制查核作業，以確保落實反貪腐。 5. 審計委員會及薪酬委員會等功能性委員會發揮專業及獨立性之監督功能。	1. 司法系統。 2. 機構投資人之評價報告。 3. 外部獨立機構執行董事績效評估。 4. 定期透過經由董事會通過之具備專業及獨立性之會計師進行查核簽證及申報。 5. 公司治理評鑑中心每年考量投資人關注之重大議題因應調整之公司治理評鑑指標。
管理目標	短期目標（2026 年）	中期目標（2028 年）	長期目標（2030 年）
	- 恪遵誠信經營相關法規，無貪腐、政治獻金等違規事件。 - 於法規強制規定前，主動先行編製中英文版永續報告書，並經董事會通過。 - 增設永續發展暨風險管理委員會之功能性委員會，以強化董事會永續發展及風險管理之監督。	- 董事成員結構之女性董事席次達董事席次 25% 以上。 - 永續報告書經第三方確信。	- 公司治理評鑑上市公司排名級距提升至 6%~20% 以上。 - 利害關係人關注之重大議題透過風險管理降低機會成本或增加經濟績效。

年度績效	1. 2023 年公司治理評鑑 _ 上市公司排名級距：21%~35%。 2. 9 席董事席次維持 2 席女性董事，不同性別董事占比達 22.22%。 3. 董事及經理人均依規定完成年度進修時數，董事 9 席全員出席 2023 年股東會。	4. 供應商或協力廠商簽署誠信廉潔承諾書，達 84.62%。 5. 2023 年舉報管道有一件員工違反誠信案例，已結案。 6. 修訂「風險管理政策與程序」，強化審計委員會風險管理監督之功能。
利害關係人的參與	政府部門： 本公司重視法規遵循，透過參與公聽會或說明會定期與政府部門溝通。此外，每年新至陞參與政府提出之人才培訓發展專案：企業人力資源提升計畫（台灣），每年均達到培訓開課率標準，協助政府持續提升人力素質，累積國家人力資本。	股東及投資人： 透過每年股東會、法人說明會與投資人溝通，並及時於公開資訊觀測站發表重大即時訊息，並配合參加主管機關之研討會，以達到與利害關係人雙向順暢良性溝通。 供應商： 新增供應商時，要求即時簽訂保密協議書及誠信廉潔承諾書；每年定期進行供應商評鑑，透過相關單位公開透明的評鑑調查，依結果評估更好的合作規劃，2023 年完成 219 家供應商評鑑，並依評鑑管理程序將供應商分為 A、B、C、D 四等級。

2.2.1 公司治理組織

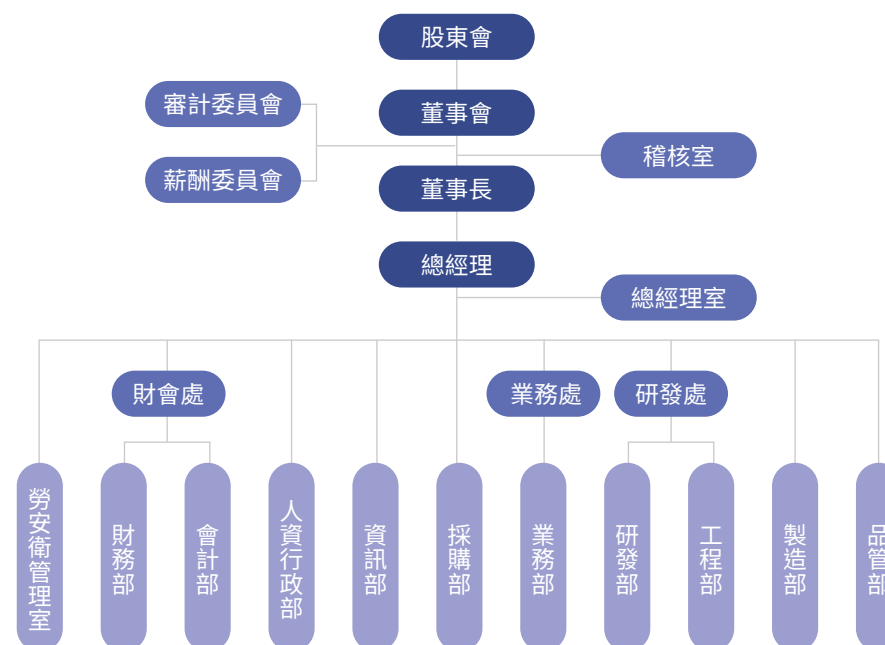
治理結構及組成

新至陞科技董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

董事會

新至陞科技董事會主要職責包括指導公司策略，監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第 13 條規定，董事會共有 9 位董事成員；其中有 3 位為獨立董事，任期 3 年，連選得連任，組成結構占比分別為 3 名獨立董事占 33.3%；6 名非獨立董事占 66.7%；董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請參閱 2023 年度年報 P.9-17。本公司董事會每季至少召開 1 次，2023 年總計召開 6 次。

公司治理架構圖



董事會多元性及運作情形

董事之選舉採候選人提名制度，依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條第 3 項，董事會成員組成應考量多元化，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，宜包括但不限於以下二大面向之標準：一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。二、專業背景如法律、會計、產業、財務、行銷或科技、專業技能及產業經歷等不同產業經驗、學術等專業背景，並考量性別、年齡、國籍等多元文化組成，其中包含 2 名女性董事，以使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司 2023 年度年報 P.14-17。

職稱	姓名	國籍	性別	年齡	2023 年董事會實際出席率 (%)
董事長	晉鴻投資股份有限公司 代表人：陳標福	中華民國	男	51 歲以上	100%
董事	衡陞投資股份有限公司 代表人：蔡建勝	中華民國	男	51 歲以上	100%
董事	泉冠投資股份有限公司 代表人：張文賢	中華民國	男	51 歲以上	100%
董事	紀騰投資股份有限公司 代表人：吳鶯蘭	中華民國	女	51 歲以上	100%
董事	展裕投資有限公司 代表人：謝新壹	中華民國	男	30-50 歲	100%
董事	昶順投資有限公司 代表人：范佳雯	中華民國	女	30-50 歲	100%
獨立董事	林鴻昌	中華民國	男	51 歲以上	100%
獨立董事	王智誠	中華民國	男	51 歲以上	83.3%
獨立董事	蔡智杰	中華民國	男	51 歲以上	83.3%

註：
董事年齡層為 30-50 歲比例為 22%、50 歲以上比例為 78%
董事性別為女性比例為 22%、男性為 78%

審計委員會

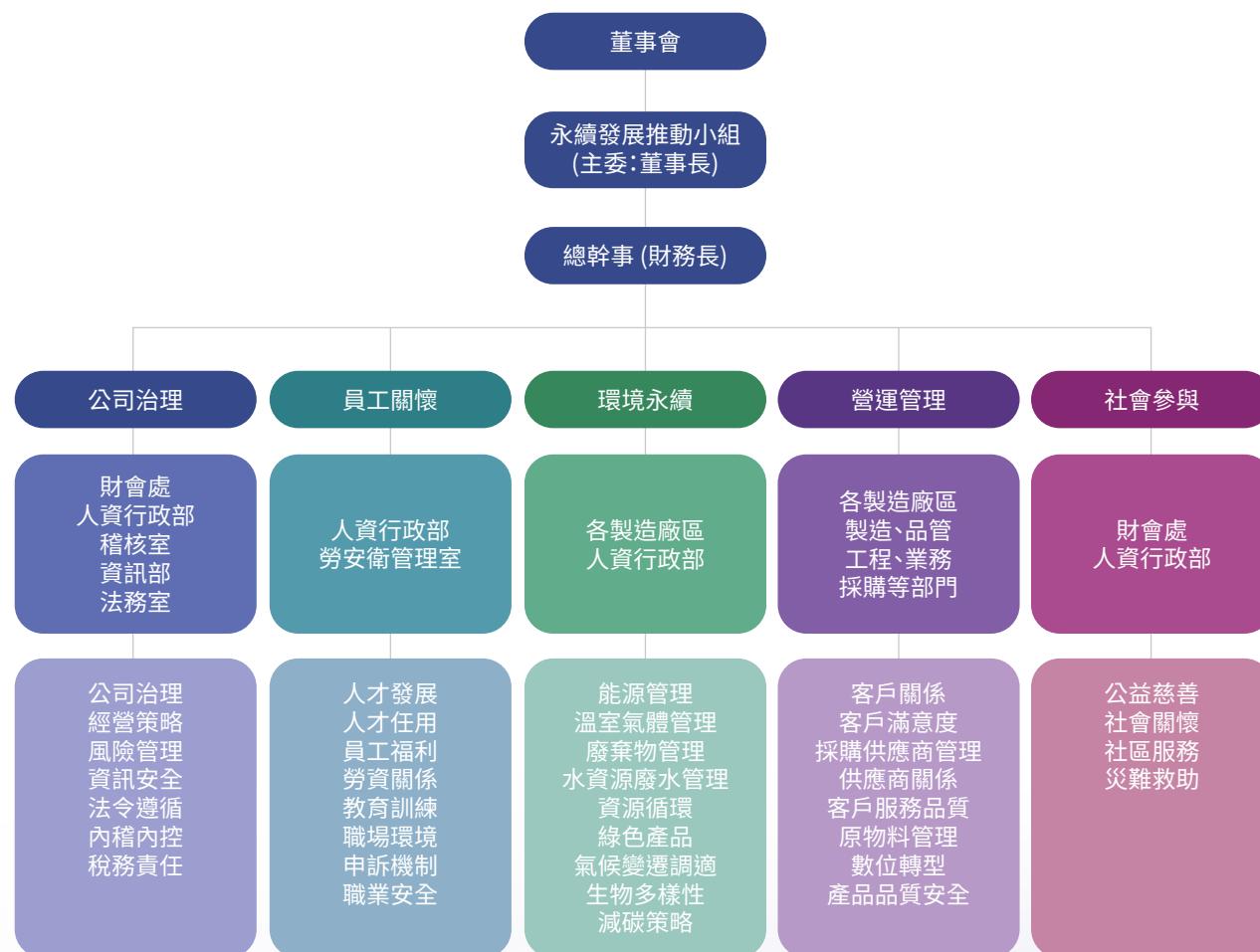
為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，新至陞科技設置「審計委員會」由 3 位獨立董事擔任審計委員會委員，2023 年審計委員會共召集 6 次，委員平均出席 94.4%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2023 年度年報 P.26-29。

薪酬委員會

為建立一個公平與利益共享的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，為創造更高的價值，另透過專家及委員們的經驗及衡平價值，以創造更高的價值，要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。新至陞科技設置「薪酬委員會」，由 3 位獨立董事擔任薪酬委員會委員，2023 年薪酬委員會共召集 2 次，委員平均出席率 100%。薪酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2023 年度年報 P.44-46。

永續發展推動小組

為落實永續發展目標，公司設有新至陞科技永續發展推動小組，針對永續議題進行管理及決策，由董事長擔任主委，由財務長擔任推動小組總幹事，並每年由總幹事向董事會報告其決策及執行成果。



最高治理單位的主席

新至陞科技董事會目前為第 15 屆，由陳標福擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任策略長，以讓本公司得到有力及一貫之領導，並更有效率地規劃及執行長遠業務策略。為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

2.2.2 董事會運作

最高治理單位的提名與遴選

新至陞科技董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗，且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

新至陞科技董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

衝擊管理的負責人

董事會已指派總經理負責管理衝擊（風險管理小組）。總經理須於每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由董事長檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2023 年永續報告書於 2024 年 7 月 31 日董事會核准。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，新至陞科技每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳本公司 2023 年度年報 P.42。

董事進修

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	陳標福	2023/06/29	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3
董事長	陳標福	2023/10/27	社團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
董事	蔡建勝	2023/06/29	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3
董事	蔡建勝	2023/10/27	社團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
董事	張文賢	2023/06/29	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3
董事	張文賢	2023/10/27	社團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
董事	吳鶯蘭	2023/06/29	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3
董事	吳鶯蘭	2023/10/27	社團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
董事	范佳雯	2023/06/29	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	范佳雯	2023/10/27	社團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
董事	謝新壹	2023/06/29	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3
董事	謝新壹	2023/10/27	社團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
獨立董事	林鴻昌	2023/04/20	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3
獨立董事	林鴻昌	2023/05/09	中華民國公司經營暨永續發展協會	上市櫃公司高管人員對於主管機關監理的認識	3
獨立董事	林鴻昌	2023/06/29	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3
獨立董事	林鴻昌	2023/08/10	中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易法律規範與實務案例解析	3
獨立董事	林鴻昌	2023/10/27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
獨立董事	王智誠	2023/06/29	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3
獨立董事	王智誠	2023/09/28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰 -PMI/NMI 獨家剖析	3
獨立董事	蔡智杰	2023/05/26	社團法人中華公司治理協會	風險無所不在，如何有效管理	3
獨立董事	蔡智杰	2023/05/26	社團法人中華公司治理協會	風險管理與危機處理	3
獨立董事	蔡智杰	2023/06/29	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3

董事會及高階管理階層之薪酬政策

新至陞科技董事酬金依公司章程規定，本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞及不超過百分之五為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

酬金之給付係視各董事參與程度及貢獻價值，並依據「董事會績效評估辦法」定期評估之董事績效評估之相關結果及同業通常水準支給議定之，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，給予合理報酬。董事長之績效衡量標準係以公司營運、公司治理及公司財務成果之年度經營指標結果為衡量基礎，評核範圍至少包括稅前淨利、公司治理評鑑等指標但不限於前項指標，上述之酬金均經薪資報酬委員會審議後，由董事會決議，且不得超過本公司章程所定之上限。

新至陞科技經理人給付酬勞之政策，「經理人聘任暨獎酬管理辦法」、「薪資管理辦法」明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，其相關酬金主要分為二大組成，一、財務指標視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況等，並參酌經理人之目標達成情形；二、非財務指標其考量個人所投入時間、所擔負之職責、對於核心管理職能實踐及擔任其他職務表現等給予個人績效核給。

另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 20 條規定應提撥不低於百分之一為員工酬勞。本公司依「員工績效管理與考核管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人核發之參考依據，考核評估分為專案或工作目標執行成果（或含 KPI 指標達成度）、核心職能、與人員管理績效（管理職能）等三項），計算其經理人績效之酬金，上述給付係經本公司薪資報酬委員會審議提報董事會決議後決定。

董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期檢視及評估，高階經理人除參酌個人績效達成率及貢獻度，並參考公司整體營運績效及推動永續發展 ESG 連結，於年度設定與其職務相關之 ESG 關鍵指標，包含但不限於溫室氣體排放節能減碳、人才任用與留才率、產品品質與安全及客戶服務品質滿意度等各面向相關指標達成情形，且定期依相關法規檢討酬金制度，並評估其績效達成率，以作為薪酬評量之依據。

退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金等資訊，請詳新至陞科技 2023 年度年報 P.18-23。

薪酬決定流程

新至陞科技訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策。本公司薪酬之決議請參考新至陞科技 2023 年度年報 P.23。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東常會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2023 年度薪酬提案已於 2024 年 6 月 13 日召開之股東常會通過。本公司於董事會下設有薪酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由 3 位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

年度總薪酬比率

2023 年總薪酬比率	
指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	5:1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	2:1

註：年度總薪酬包括：薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額。其他員工為 1。

利益衝突

新至陞科技依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事規範中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決並進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 2023 年度年報 P.24。

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

財會部門	每月財務資訊及每季財務報告
內部稽核部門	每季內部稽核報告

於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

董事會績效評估

為增進董事會運作效能，本公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定了董事會績效評估辦法，並納入公司治理、經濟、環境和社會等永續指標，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責。依「董事會績效評估辦法」，每年執行一次董事會績效評估，依問卷方式自評，並明定「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」。董事會績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。績效評估結果請詳本公司 2023 年度年報 P.25。

2.2.3 法規遵循

新至陞科技訂定誠信經營守則規範公司同仁於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。本公司 2023 年未有重大違反社會與經濟相關法律^(註)及規定之情事。本公司及所屬員工亦未有反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、環保、勞工等裁罰案件，也無發生公司治理或涉入反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟及損失。此外，本公司每年由法務室舉行全集團法律教育訓練，針對誠信經營、廉潔承諾、商業賄賂、知識產權等課程內容；2023 年度已舉行共 32 次，宣導時數 70 小時。

註：重大違規係指案件裁罰金額達新台幣 100 萬元以上。

2.2.4 誠信經營

已進行貪腐風險評估的營運據點

2023 年依董事會通過的風險管理政策與程序進行風險評估作業，包括公司治理與誠信經營，依重大性原則採書面評估作業，覆蓋據點包含：台灣總部、中國大陸昆山、深圳及越南等營運據點，覆蓋比率達 100%，且並未發現重大異常之情事。

本公司由人資行政部、法務室及財務部共同組成「推動誠信經營工作小組」，並由吳鶯蘭副總擔任召集人，專責協助董事會監督執行，依據相關管理辦法各項作業，確保誠信經營守則之落實，並定期（至少一年一次）向董事會報告。

誠信經營落實要點

(一)	本公司董事會於 2011 年已通過「誠信經營守則」，並於 2021 年通過「誠信經營作業程序及行為指南」，明確揭示誠信經營之政策與行為規範；並於「誠信經營守則」中，制定以下程序： ● 禁止收受賄賂。 ● 禁止提供非法政治獻金。 ● 禁止不當慈善捐贈或贊助。 ● 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。 ● 禁止侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。 ● 禁止從事不公平競爭之行為。 ● 禁止產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。
(二)	為利本公司董事及高階管理階層瞭解及踐行誠信經營理念，並將「誠信聲明書」納入本公司新任董事與高階管理階層應簽署文件。
(三)	本公司稽核室於編制年度稽核計畫時，已納入公司治理及誠信經營之風險考量，依稽核計畫落實執行相關內部控制查核作業，並定期將查核結果提報審計委員會及董事會。
(四)	<u>設置意見箱</u> 本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱，供本公司內部及外部人員使用，對於內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發獎金予以獎勵；受理檢舉單位之承辦會對檢舉人之身分及檢舉內容進行保密，對其檢舉人不受檢舉而遭不當處置。
(五)	<u>遵循法規</u> 本公司堅持公平交易、競爭的原則，在競爭性的評估過程中進行公平競爭，不對供應商、客戶有歧視或欺騙情事；不以任何不正當手段非法排擠競爭對手的公平競爭和正當經營活動，不蓄意捏造和散佈虛偽事實，損害競爭對手的商譽；與他人建立商業關係前，先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求提供或收受賄賂，秉持遵守包括不限於證券、勞動和僱傭、行賄受賄、版權、註冊商標、商業秘密、隱私、私下協定、給予或收受好處、僱傭騷擾、職業健康和 safety，錯誤或有歧義的財務資訊或濫用公司財產等相關法律或法規之原則，任何違反行為，任何人均可透過「舉報制度和程序」立即向公司舉報，此外，本公司稽核室於編制年度稽核計畫時，已納入公司治理及誠信經營之風險考量，並依稽核計畫落實執行相關內部控制查核作業，以確保落實反貪腐。 2019 年歐盟通過了吹哨者保護法，象徵著反貪腐的重要指標，本公司除了前述「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，尚制定相關規範予以遵循，包括「防範內線交易管理作業程序」、「道德行為準則」、「公司治理實務守則」、「職業道德與行為規範」、「董事會議事規範」等，揭露於公司網站及公開資訊觀測站，並於公司內網佈達相關政策，持續與公司所有員工宣導，使其充分瞭解公司「立誠守信、廉潔經營、公平交易」原則之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果，亦請採購單位向供應商及承包商宣導之，同時定期向公司董事、經理人及員工進行防範內線交易之宣導。
(六)	<u>檢舉制度</u> (1) 建立並公告內部獨立檢舉信箱，供公司內部及外部人員使用。 (2) 指派檢舉受理專責人員或單位，檢舉情事涉及董事或高階管理階層，應陳報至獨立董事，並訂定調查標準作業程序。 (3) 訂定檢舉案件調查完成後，依照情節輕重所應採取之後續措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。 (4) 檢舉案件受理、調查過程、調查結果及相關文件製作之紀錄與保存。 (5) 對於檢舉人身分及檢舉內容將以保密負責之方式處理，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置之措施。 <u>檢舉人保護制度</u> 本公司制定相關規範禁止任何被舉報者對其他舉報人（公司員工 / 供應商等）進行打擊報復行為，處理檢舉情事之相關人員並應依相關規範以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，同時承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

本公司為使誠信經營深植公司文化，希望透過持續宣導及教育訓練，防範不誠信行為衍生之營運風險。2023 年覆蓋據點包含：台灣總部、中國大陸昆山、深圳及越南等之誠信經營宣導訓練及溝通執行情形如下：

A. 董事與員工之教育訓練與宣導

除了參與誠信經營議題相關之外部教育訓練（含舞弊風險實務與管理、公司治理、職業道德法律責任、會計制度及內部控制等相關課程），集團法務室並針對誠信經營、廉潔承諾、商業賄賂、知識產權等課程內容，辦理法律教育訓練，同時亦對新進人員進行誠信經營宣導訓練，依地區別及人員類別，參加總數及百分比如下：2023 年集團參加誠信經營議題相關之教育訓練員工有 1,974 人，完訓率達 81%。

地區		董事會成員	員工類別	
			管理階層	非管理階層
台灣	參與人數	9	18	15
	成員總數	9	20	48
	參與百分比	100%	90%	31%
昆山	參與人數	3	4	960
	成員總數	3	71	1,319
	參與百分比	100%	6%	73%
越南	參與人數	3	38	820
	成員總數	3	38	820
	參與百分比	100%	100%	100%

地區		董事會成員	員工類別	
			管理階層	非管理階層
深圳	參與人數	3	8	111
	成員總數	3	15	111
	參與百分比	100%	53%	100%
總計	參與人數	18	68	1,906
	成員總數	18	144	2,298
	參與百分比	100%	47%	83%

2023 年集團參加誠信經營議題相關之教育訓練員工有 1,974 人，完訓率達 81%。

B. 供應商誠信廉潔承諾書

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，要求供應商或協力廠商簽署誠信廉潔承諾書，達 84.62%。

其中，依地區別，供應商參加總數及百分比如下：

地區		供應商 / 協力廠商
台灣	參與家數	9
	供應商新增總家數	10
	參與百分比	90%
昆山	參與家數	18
	供應商新增總家數	23
	參與百分比	78.26%

地區	供應商 / 協力廠商
越南	參與家數
	16
	供應商新增總家數
深圳	18
	參與百分比
	88.89%
總計	參與家數
	1
	供應商新增總家數
總計	1
	參與百分比
	100%
總計	參與家數
	44
	供應商新增總家數
總計	52
	參與百分比
	84.62%

C. 定期檢核

本公司訂有「獎懲管理辦法」，將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策，設立明確有效之懲戒制度。

貪腐事件及採取的行動

2021、2022 年新至陞科技均無違反公司治理、反貪腐／賄賂、競爭法等造成的訴訟及損失。本公司越南廠於 2023 年 10 月發生包材廠商送貨員與本公司倉管掛勾變賣紙箱事件，於同年 11 月接獲公安報案書後解雇相關人員同時向廠商求償，並禁止與該廠商再交易，最終於 2024 年 4 月 10 日協商結案。

公司為防範類似事件再發生，內部檢討倉管作業配合管理內規酌修之外，採取措施如下：

1	包材倉區域劃分與標示 - 包括新進包材與回收包材等明確劃分區域及標示
2	包材來料點收短缺 - 落實來料點收作業及帳務核對
3	財務每月抽盤 - 抽盤項目增加保稅包材倉
4	回收包材管理優化 - 藉由封條加強保持包材自客戶端回我司廠區之完整性並與客戶端之放行單確實點收

尋求建議和提出疑慮的機制

新至陞科技設有稽核室，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每年至少一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過年度教育訓練、公司內部電子郵件、公司官網宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

諮詢與舉報管道		
外部 管道	於官方網站提供可匿名舉報信箱	ethical@nishoku.com.tw
	吹哨者信箱	ethical@nishoku.com.tw
	員工申訴信箱	nsk_hr@nishoku.com.tw



本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營（含內線交易）宣導措施及公司內部電子郵件宣導等，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過公司內部實體意見箱、Email 信箱、官網之利害關係人專區，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營／商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。

當利害關係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司並於每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。

2.3 資訊安全及隱私權保護

資訊安全與隱私保護管理

為確保新至陞科技之資訊安全，本公司已制定「資訊安全政策暨規範」，以保障員工、客戶以及供應商之資訊安全維護。新至陞 2023 年無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之情形，亦無收到資訊安全相關投訴。

資通安全政策目標



維持各資訊系統持續運作



防止駭客及各種病毒入侵及破壞



防止人為意圖不當及不法使用



防止機敏資料外洩



避免人為疏失意外



維護實體環境安全

資通安全風險架構

為強化新至陞之資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全，本公司於 2023 年設置資通安全專責單位，設置資訊安全專責主管及資訊安全專責人員，負責訂定公司資訊安全政策，規劃資訊安全措施，並執行相關之資訊安全作業，此外稽核室稽核人員（取得 ISO 27001 資安稽核員認證）亦定期稽核資通安全檢查之控制作業。

新至陞設有資通安全專責單位，由資訊安全專責主管擔任主要負責人，並建置資訊安全專責人員，負責管理新至陞整體營運管理單位、管理制度及核心系統，從公司資訊安全架構、內部管理流程、稽核與控制、機密資料管理等層面，全面推動資訊安全政策。確保公司能預先掌握資安風險，落實資安維運，建立快速應變團隊，並持續建置與推動資訊安全管理系統的建立、執行與改善。資通安全專責單位每年定期向董事會報告公司資訊安全治理、資訊安全管理系統執行成效及待改善事項，最近一期提報董事會日期為 2023 年 12 月 27 日。

資通安全控制措施及管理方案

為確保資訊資產的機密性、完整性和可用性，制定預防、偵測和應對資安風險的策略，資訊安全具體管理方案如下：

 電腦設備安全管理	本公司電腦主機及各應用伺服器設備均設置於專用機房，機房門禁採用感應刷卡進出，且保留進出紀錄存查。 機房內部空調具有備援機制，可維持電腦設備於適當的溫、濕度環境下運轉；並放置 HFC-23 環保氣體自動滅火系統，可適用於一般或電器所引起的火災。 機房主機配置不斷電與穩壓設備，並連結公司大樓自備的發電機供電系統，避免台電意外瞬間斷電造成系統當機，或確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。
 網路及系統安全	公司機房安全管控（門禁、CCTV） 防火牆使用及管理（與外界網路連線的入口，配置企業級防火牆，阻擋駭客非法入侵）。 防毒軟體安裝及更新（伺服器與同仁終端電腦設備內均安裝有端點防護軟體，病毒碼採自動更新方式，確保能阻擋最新型的病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為）。 網路安全措施（SSLVPN）（同仁由遠端登入公司內網存取 ERP 系統，必須申請 SSL VPN 帳號，透過 SSL VPN 的安全方式始能登入使用，且均留有使用紀錄可稽查）。 上網、電子郵件安全過濾機制（電子郵件伺服器配置有郵件防毒、與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒或垃圾郵件進入使用者端的 PC）。 員工帳號、密碼與權限管理。 台北集團總部與海外廠：昆山、深圳及越南廠的連線作業，使用企業虛擬網路（MPLS）方式，避免資料傳輸過程遭受非法擷取。 配置上網行為管理與過濾設備，控管網際網路的存取，可屏蔽訪問有害或政策不允許的網路位址與內容，強化網路安全並防止頻寬資源被不當占用。



本公司為上市公司，依證交所「對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第 4 條第 26 款發生重大資訊安全事件時，除依公司資訊安全緊急通報暨應變作業辦理外，應發佈重大訊息；如符合第 11 條扣除其依保險契約設算獲賠金額後之預估損失超過公司股本百分之二十或新台幣三億元以上者，由資通安全專責單位呈報董事會召集人暨本公司發言系統核定後召開重大訊息說明記者會。2023 年度未發生重大資訊安全事件。



資訊安全教育訓練及宣導

定期執行資訊安全宣導作業
每年辦理資訊安全教育訓練及社交工程演練

強化員工資訊安全意識

為提升員工資訊安全意識，本公司落實員工資訊安全教育訓練，2023 年度累計參與人數 481 人次，累計宣導時數 962 小時。此外，藉由每月進行資通安全教育宣導，內容包括：網路攻擊、網路釣魚、商務電子郵件觀察、勒索病毒等，並每季要求同仁定期更換系統密碼，以維護帳號安全。舉辦資安宣導及教育訓練如下：

月份	宣導主題
1 月	90% 網路攻擊「得逞」！2022 年全球 1/3 企業發生超過 7 次的資安事件
2 月	ASRC 2022 年電子郵件安全趨勢回顧
3 月	假冒 HR 線上問卷，網路釣魚利用微軟 Excel 和表單（Forms）進行攻擊
4 月	勒索病毒再進化的 4 類資安風險
5 月	ASRC 2023 年第一季電子郵件安全觀察
6 月	FBI 認為比勒索病毒更嚴重的威脅：BEC 詐騙
7 月	ASRC 2023 年第二季電子郵件安全觀察
8 月	慢霧首席資訊安全官：WinRAR 存在安全漏洞，且 WinRAR 漏洞檢測工具也是惡意釣魚程序
9 月	2023 上半年三大行動裝置資安威脅以網路釣魚居冠
10 月	QR Code 釣魚攻擊來襲，企業用戶應提高警覺
11 月	ASRC 2023 年第三季電子郵件安全觀察
12 月	收到 Microsoft 帳號異常登入活動，是被駭了？還是網路釣魚？

教育訓練項目	執行成果
專責單位之專責人員教育訓練	資通安全專責單位之專責人員不定期參加相關教育訓練課程，持續提升專業知識並因應資訊科技之進步及時調整資通安全防範措施及硬體升級規劃，2023 年參加外訓課程包括 2 場「Fortigate 基礎課程」、「中小企業接班，不可不知的數位轉型力！」等資訊安全教育訓練課程，累計訓導時數 7 小時，累計參與人數 4 人次。
內部教育訓練	2023 年共舉辦 6 場「居家工作之資安保密及個資保護」、「中小企業都該懂的 AI 人工智慧」、「企業資安【風險評估與管理】」、「垃圾郵件過濾軟體及電子郵件系統操作訓練」、「企業資安【軟體開發安全概念】」、「社交工程宣導教育訓練」、等資訊安全教育訓練課程，累計訓練時數 30 小時，累計參與人數 28 人次。
新進員工教育訓練	所有新進員工皆完成資訊安全與保護教育訓練課程。
定期演練	2023 年度辦理電子郵件社交工程演練 1 次及 2023 年度辦理 1 次災害還原演練。



03

創新價值

3.1 客戶服務與產品品質

3.2 永續創新服務

3.3 智慧化生產管理



3.1 客戶服務與產品品質

重大主題管理 - 客戶服務與產品品質

重大主題	客戶服務與產品品質		
衝擊描述	若客戶服務與產品品質不佳，未結合現行永續潮流，加深環保製程或用料，則會影響客戶合作意願，為公司帶來營運風險		
政策／承諾	品質第一、保證滿意，客戶第一、服務迅速，改進第一、不斷超越		
採取行動	定期教育訓練以提升總體服務品質 加速產線自動化之導入以提升生產效率 針對生產中之不良及效率提升，進行定期會議討論改善方案		
追蹤評核機制	年度客戶滿意度調查		
管理目標	短期目標（2026 年）	中期目標（2028 年）	長期目標（2030 年）
	1. 維持客戶服務滿意度總分 ≥ 95 分。 2. 提升水性噴漆製程的使用率達全體噴漆線體之 50%。	1. 維持客戶服務滿意度總分 ≥ 95 分。 2. 提高環保性用料（PCR）使用佔整體材料使用量達 30%。	1. 維持客戶服務滿意度總分 ≥ 95 分。 2. 每年業績持續穩定的增長 5%。
年度績效	2023 年度客戶滿意度調查達 99.8 分。 2023 年集團噴漆線體 40% 為水性漆製程。 昆山廠 2023 年 PCR 材料使用量佔比為 11.3%，台北廠 2023 年則達 23%。		

利害關係人的參與

客戶：

1. 工廠內部生產效率及品質提升，除可提升自身生產效能外，亦可因此提供更有競爭力之貨品予客戶。促進雙方合作效益，進而使客戶更加願意合作。
2. 針對客人反饋之所有問題點予以及時回覆及做相應之改善，可增加客戶信賴及增加客戶滿意度，進而提升客戶交易合作之意願，以電訪、親訪、視訊會議、正式書信等方式，與客戶進行溝通，每季並進行客戶滿意度調查，平均滿意度達 99 分。

供應商：

1. 與供應商之協同合作，以提供符合現行環保要求及客人品質要求之產品，以達出貨產品品質，增加客戶之滿意度之評分，進而提升客戶合作之意願。

3.1.1 產品品質與安全

新至陞集團一直以來秉持參與客戶前期開發作業，即時掌握優異之技術開發，以製程創新能力，並運用先進之電腦分析系統，減少試模次數，增進模具精度，以高品質贏得客戶信賴。再者，以自動化設備進行嚴謹的生產作業，結合高速塑膠射出成型設備，提升產能效益同時提高競爭力。同時，為激勵員工發明創新，相關創新製程，亦進行專利申請，確保智慧財產，贏得及增加未來的潛在市場，以增加經濟效益。新至陞集團在生產的每一流程步驟，秉持著客人對於產品品質的重視，從產品的研發至生產過程，皆由專業的品質人員嚴格控管整個生產流程，維持穩定與高水準的品質產品，以滿足客戶的需求。

因環保問題日漸重要，新至陞集團所有產品採用之原物料，皆會同客戶研討後選用，皆需符合最新環保及健康要求之法規，如：ISO14001 環境管理系統、ISO 9001 質量管理體系認證、TS 16949 質量管理體系認證、ISO 13485 醫療器材品質管理系統相關認證等多項國際認證，亦符合 RoHS 歐盟有害物質限用指令及 REACH 法規等要求。此外，由於產品選料即會要求選料符合現行環保法規要求，新至陞 100% 依客人之要求張貼相關環保標籤，如 RoHS, HF 等。

2023 年新至陞未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件、產品與服務之資訊與標示法規之事件及行銷傳播相關法規之事件。

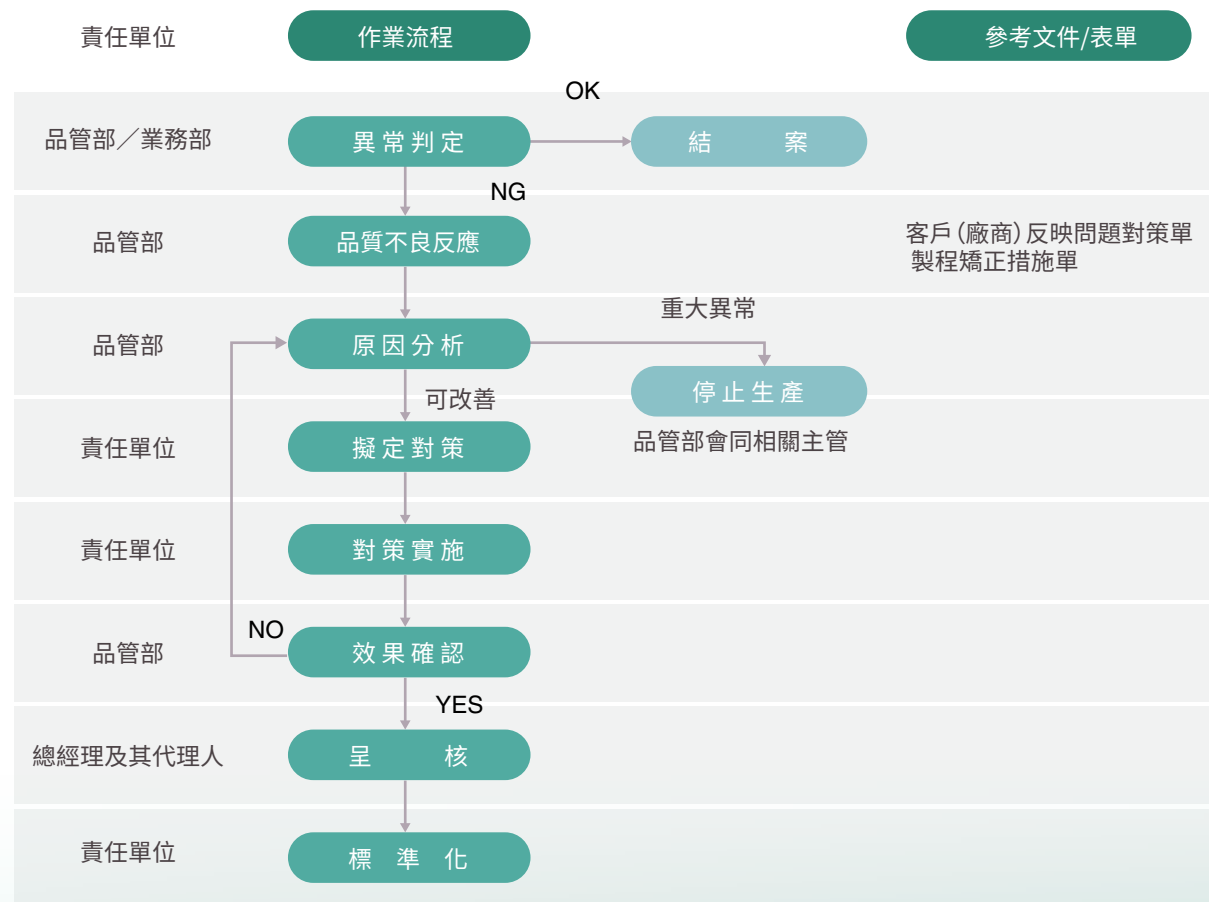
3.1.2 客戶服務

新至陞每季定期進行客戶滿意度調查，包含交貨品質、價格、交貨準時度、解決問題能力、相關問題回饋效率、人員禮貌及專業度等。同時，為確保客戶服務品質，每個月針對公司服務項目進行全面性教育訓練，每月約半小時至 1 小時以確保客戶服務之總滿意度達成設定目標。近五年來，本公司客戶滿意度調查總分達 91-99 分（2023 年客戶服務總滿意度目標值：99.9 分）。

並且遵循客戶管理服務程序以確實了解客人需求並進行內部調整檢討及改善，此管理服務程序即包含客戶投訴之處理。同時，內部各單位遵循「矯正預防與持續改善程序」以確保品質發生顯著異常時，得以矯正改善。而透過分析及統計所發現之潛在問題，亦得以預防及持續改善。

客訴處理作業流程如下：

品質異常矯正作業流程



3.2 永續創新服務

在環境保護上，新至陞亦秉持一貫的經營理念，近年來因應環保及節能減碳議題，生產塑料的同時我們亦與客戶共同朝環境友善之原料採用為目標前進，同時研擬優化製程之可能性，本公司將致力於製程使用環保水性漆噴塗，並且使 PCR 原料之涵蓋範圍持續增長。

新至陞集團攜手客戶與廠商發展水性噴塗製程，以減少碳排及對環境有害物質之產生，且同時此製程需滿足客人對產品規格與品質相關要求。此外，新至陞集團偕同客戶與廠商進行 P C R 材料之選用，以減少碳排及對環境有害物質之產生，同時因應不同產品別找到合宜的材料，以滿足客人對產品強度及品質相關要求。目前新至陞集團噴漆線體 40% 為水性漆製程。

新至陞集團主要營運地區大陸昆山廠每年塑料耗用量占全集團超過 6 成以上，昆山廠 PCR 原料用量從 2021 年起即逐年增加，2023 年度 PCR 材料用量占該廠總使用量達 11.27%，主要使用在生產攝像頭系列、筆記本電腦周邊配件，新至陞集團將持續與客戶進行研擬產品環保材料之使用，共同推動節能減碳、響應環保。

昆山廠 PCR 原料用量占比

單位：公斤

項目	2021 年	2022 年	2023 年	備註
原料用量	4,855,666	3,334,208	2,863,237	
PCR 原料用量	260,547	365,802	322,806	攝像頭系列 筆記本電腦周邊配件
PCR 原料用量占比	5.37%	10.97%	11.27%	

3.3 智慧化生產管理

新至陞除以優異的品質，滿足客戶需求外，不斷持續優化產線製程及提升產業技術，是公司一貫的目標。昆山廠於 2018 年已開始逐步導入模具自動化產線，於 2021 年建置完成模具智能車間，成功達成真正關燈生產，節省人力 16%。透過愛堃 (I-Quicker) 智能系統，使得 CNC 電極加工總效率提升 17.7%、CMM 電極測量總效率提升 16.7%、EDM 電極放電總效率提升 38.3%，各項模具製程總效益提升 35.6%，並提高模具精密度。2023 年越南廠亦開始啟動模具智能生產評估，複製昆山成功模式，加速導入。智慧化生產管理，除有助於有效優化成本結構外，同時生產品質亦相對提升，滿足客戶高品質的要求。

新至陞除模具智能生產外，各塑膠製程之產線亦高度自動化。整體用人數由最高時期 4,534 人，下降 53% 至 2,442 人，營收水準不降反升。此外，公司採用 MES 系統實時監控和調整生產過程，減少因信息不對稱和人工操作失誤帶來的時間浪費，自動化的數據採集和處理，增加製程可控性，縮短生產週期，以提升管理效能。



04

綠色營運

4.1 氣候策略

4.2 資源管理



4.1 氣候策略

重大主題管理：氣候策略

重大主題	氣候策略		
衝擊描述	負面衝擊 面對全球氣候異常，如颱風、洪水、淹水（強降雨）等極端天氣事件造成公司產能下降（如停產、運輸困難、供應鏈中斷）等。 正面衝擊 面對全球環保意識抬頭，公司評估汰換高耗能或高排碳設備或製程，投入技術開發低碳產品或服務，以獲得客戶青睞。		
政策／承諾	新至陞承諾長期持續關注國際氣候變遷議題，推動節能減碳，並落實各營運廠區節能。		
採取行動	推動各項節能措施與管理方案，減少耗能及對環境的衝擊。		
追蹤評核機制	每年檢視與分析各廠區用電狀況，評估能源管理之效益，以確認節能行動是否落實，並針對效能改善不佳的項目，提出檢討改減之策略。		
管理目標	短期目標（2026 年）	中期目標（2028 年）	長期目標（2030 年）
	1. 逐年減少 5% 溫室氣體減量。 2. 減量目標以每百萬營收（新台幣）排放量減少 5%。	1. 逐年減少 5% 溫室氣體減量。 2. 減量目標以每百萬營收（新台幣）排放量相較於基準年 2023 年減少 10%。 3. 完成母公司個體 ISO 14064 溫室氣體排放查證。	1. 逐年減少 5% 溫室氣體減量。 2. 減量目標以每百萬營收（新台幣）排放量相較於基準年 2023 年減少 15%。 3. 完成合併公司 ISO 14064 溫室氣體排放查證。

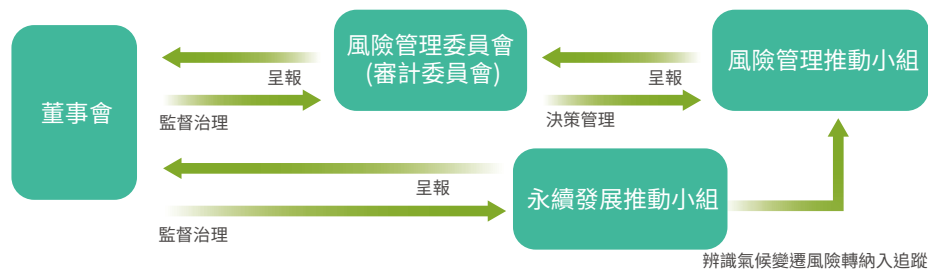
年度績效	1. 根據政府時程規劃，提前執行並完成全集團營運據點溫室氣體盤查。 2. 昆山廠於 2023 年購入日本製節能電動注塑機共 11 台，金額約人民幣 5,589 仟元，每台注塑機可減少製程電力使用每小時 5kwh/ 時，2023 年度總效益：製程電力使用可節省 46,400 度，可減碳 22.9 噸 / 年，約當種植 42 棵大樟樹。 3. 昆山購入綠電 9 262.000000 (MWh)。	
利害關係人的參與	供應商： 與供應商宣導溫室氣體管理相關事宜，和供應商夥伴一同落實節能減碳。	客戶： 依循國際供應鏈與客戶之要求，推動各項節能措施與溫室氣體管理方案。

4.1.1 氣候治理

本公司為強化企業風險管理相關之監控與防範重大損失，於 2023 年設置直屬董事會之風險管理委員會，由審計委員會兼任，作為風險管理相關運作機制之監督指導單位，本委員會由董事會三名獨立董事組成，負責訂定及監督企業風險於公司治理、環境及社會各面向之管理目標，其下設置風險管理推動小組，負責辨識、監控及提出因應策略，並定期向風險管理委員會呈報風險管理執行狀況，進而擬定各項短中長期目標。風險管理委員會依「風險管理委員會組織規程」至少每年召開會議一次，並定期向董事會呈報執行計畫與成果。

氣候變遷風險可能造成之財務影響，已儼然成為利害關係人關注之重大議題之一，故本公司於董事會下設置永續發展推動小組由董事長擔任主委及財務長擔任總幹事負責永續發展相關政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期至少一

年一次向董事會報告針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，董事會授權永續發展推動小組以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益，加強企業社會責任資訊揭露等四大議題，鑑別攸關公司營運與利害關係人所關注之議題，投入氣候調適及減緩行動，建構低碳價值鏈，並藉由風險管理推動小組成員之一財會處，亦是永續發展推動小組之成員，將永續發展推動小組所辨識之氣候變遷相關風險及因應策略與風險管理推動小組共同整合評估研討，透過風險管理推動小組定期向風險管理委員會呈報，及董事會決議擇定策略布達之循環運作，以確保與氣候相關的風險均經過充分評估與控制，期許邁向淨零目標。



風險管理組織運作

運作說明	
1	永續發展推動小組提供氣候變遷風險之辨識及因應策略給風險管理推動小組納入追蹤。
2	風險管理推動小組向風險管理委員會（審計委員會）報告辨識之風險及其執行情形；風險管理委員會（審計委員會）向風險管理推動小組布達及監督擇定策略之執行。
3	風險管理委員會（審計委員會）向董事會報告決策管理執行情形。
4	永續發展推動小組向董事會報告永續發展之執行情形及因應策略。
5	董事會決議擇定策略及監督治理。

4.1.2 氣候風險機會鑑別評估及策略

對於氣候相關風險與機會辨別，對新至陞公司策略、營運之短、中、長期影響，定義為短期 1-3 年內、中期 3-5 年內、長期 5-10 年，經永續發展推動小組及風險管理委員會討論後，鑑別出關鍵氣候風險與機會結果如下：

關鍵氣候風險與機會鑑別結果

風險與機會類別		風險項目	可能發生時間	對公司策略、營運及財務影響	公司因應策略方案	因應方案潛在財務影響
轉型風險	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	短期	因應溫室氣體減量與管理法規，須提升營運據點能源效率，增加綠色電力憑證認購等成本	逐步汰換高耗能之生產、空調、辦公設備，推廣廠內減碳行為，並透過改善日常營運等規劃，提高營運效率，達到節能效果	資本支出增加、資產增加或報廢、負債增加
	技術	低碳技術轉型的成本支出	中期	投入技術開發的資本支出增加	製程導入製造執行系統MES自動及手動報工，精準掌握加工時間及排程，進而有效提高生產效率	資本支出增加
	市場	客戶行為變化	短期	目前提供之產品與服務若為高耗能或高排碳，不符合市場需求而面臨淘汰，造成客戶流失	擴大低碳採購來源，多方尋求再生能源供應商；整合上下游產業，研擬製程減排規劃，綠色製程開發	資本支出增加

風險與機會類別		風險項目	可能發生時間	對公司策略、營運及財務影響	公司因應策略方案	因應方案潛在財務影響
實體風險	立即性	颱風、洪水、淹水（強降雨）等極端天氣事件造成供電中斷	長期	產能下降（如停產、規劃同意書延期、運輸困難、供應鏈中斷）	研擬設置太陽能發電設備，購置儲能電櫃等評估規劃；或是庫存量適度增加	資本支出增加
	資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	中期	降低營運成本（如透過提升效率和降低成本）	汰換高耗能叉車和汽車，製程設備導入低碳製程，選擇低碳排運輸運送產品	營運成本減少、資本支出增加、資產增加或報廢、負債增加
機會	產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新	短期	透過低碳產品和服務的需求提高收入	透過應用、投資或開發新能源技術，減少碳排放量的同時亦降低能源成本	資本支出增加、營收增加
	市場	進入新市場	短期	進入新型和新興市場（如與政府、開發銀行合作），提高收入	拓展新市場與產業轉型，透過產品或服務的推陳出新；與供應商及客戶，研發低碳永續產品	營收增加

氣候風險管理制度

為落實氣候風險管理，永續發展推動小組依據氣候變遷可能影響的時間軸、風險發生的可能性與對公司營運、財務影響，透過定期的風險辨識、評估及其相關因應措施及方案，永續發展推動小組將氣候變遷相關辨識及推動追蹤進度，提供給風險管理小組，由風險管理小組彙報給風險管理委員會，呈報給董事會進行決策。

氣候變遷相關風險與機會鑑別與評估流程

新至陞參考 TCFD 架構，根據現今國際氣候變化，當地政府法規等外部環境，與考量內部公司策略目標、產品服務、供應鏈等面臨氣候變遷影響，羅列出相關風險 / 機會清單，並依據短、中及長期，評估風險發生可能性、對於公司策略、營運及財務影響，經內部討論後決定關鍵風險 / 機會。



風險蒐集 / 辨別

永續發展推動小組

列出 / 篩選氣候風險與機會

永續發展推動小組依據新至陞公司之產業特性與營運現況，蒐集相關的氣候風險與機會議題，經內部各部討論篩選出屬於新至陞風險與機會。



風險評估

永續發展推動小組及風險管理委員會

辨識關鍵風險與機會

永續發展推動小組及風險管理委員會依據研析內容並依影響程度評估重大性，歸納出新至陞公司關鍵氣候風險與機會。



風險因應

永續發展推動小組及風險管理委員會

針對關鍵風險與機會的因應方案

永續發展推動小組及風險管理委員會盤點氣候相關風險與機會對於公司策略、營運及財務的影響，經內部討論後擬訂相應的策略方案。

4.1.3 氣候相關指標與目標

本公司設定溫室氣體排放減量目標，規劃未來逐年減少 5% 溫室氣體減量為管理目標。

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫說明如下：

（一）企業對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略

新至陞集團除本公司外，海外生產據點－昆山、深圳、越南皆秉持與地球環境共存之信念，持續不斷的推動節能及溫室氣體減量措施，積極減少碳排放及著重電力節用措施，定期檢討廠內能源耗用情形。本公司於制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策上，已於「永續發展實務守則」訂定相關規定，並如實履行。

（二）企業溫室氣體排放量減量目標

規劃未來逐年減少 5% 溫室氣體減量為管理目標。

（三）企業溫室氣體排放量減量之預算與計畫

節能減碳方案



生產端節能措施

新至陞於 2023 年台北廠全面汰除老舊空壓機，導入 2 台效率等級 1 級永磁變頻空壓機。舊空壓機平均每小時耗電 30.18 度，效率等級 1 級永磁變頻空壓機平均每小時耗電 13 度電，從 2023 年 8 月 10 日安裝完成運轉至 2023 年 12 月 25 日共運轉 424 小時，2023 年度共計節省 7,284 度電，及大約 24,000 元電費。

新至陞昆山廠於 2023 年購入日本製節能電動注塑機共 11 台，金額約人民幣 5,589 千元，每台注塑機可減少製程電力使用每小時 5kwh/時，2023 年度總效益：製程電力使用可節省 46,400 度，可減碳 22.9 噸/年，約當種植 42 棵大樟樹；未來預計每年度總效益，製程能源使用可減量 105,600 度，可減碳 52.27 公噸，約當每年種植 95 棵大樟樹。



辦公室節能措施

1. 新至陞集團總部大樓於 2013 年 6 月取得美國綠建築協會 LEED 金級獎認證，透過建築物的設計、建造和營運方式，創造環境友善、負責任且健康的環境。
2. 辦公環境隨季節調整空調及設定恆溫於 26 度，以減低電力負荷。
3. 辦公室之照明採省電高效能之燈具，既降低燈源發熱量，且能達到節能目的。
4. 宣導員工勤走樓梯代替電梯，以減低電力負荷。
5. 採行文件電子簽核系統，執行電子簽核，減少紙張使用量，並多加利用再生紙。
6. 確實執行廢棄物如廚餘、鐵鋁玻璃罐、廢紙與保特瓶等的回收管理與資源分類，並由專業人員負責廢棄物的處理與分類。



美國綠建築協會 LEED 金級獎認證

4.1.4 能量使用量

新至陞將持續尋求提高能源使用率的方法，並透過能源使用減量和採購綠色電力憑證，積極回應供應商等利害關係人之要求，2023 年度昆山廠購入綠電憑證 9 262.000000 MWh。

類別		單位	2021 年			2022 年			2023 年		
			年度消耗量	能源使用量 (GJ)	能源密集度 (GJ/ 百萬元)	年度消耗量	能源使用量 (GJ)	能源密集度 (GJ/ 百萬元)	年度消耗量	能源使用量 (GJ)	能源密集度 (GJ/ 百萬元)
非再生 燃料	汽油 (不分 92/95)	公升 (L)	31,710.00	1,035.60	0.21	26,760.00	873.94	0.22	38,435.00	1,255.23	0.36
	柴油	公升 (L)	30,553.00	1,074.57	0.22	27,540.00	968.60	0.25	52,602.10	1,850.06	0.53
	液化石油氣 (LPG)	公升 (L)	-	-	-	-	-	-	2,247.00	62.42	0.02
	煤	公斤 (KG)	-	-	-	-	-	-	13.20	0.34	0.00
購買 使用	電力	度 (kWh)	50,626,910.00	182,298.39	37.75	44,074,571.00	158,704.60	40.40	41,616,560.00	149,853.74	42.71
總計				184,408.57	38.18		160,547.14	40.87		153,021.79	43.61

註：

1. 2021 年盤查範疇涵蓋昆山（自行盤點）、深圳（經第三方驗證）。
2. 2022 年盤查範疇涵蓋昆山（自行盤點）、深圳（經第三方驗證）。
3. 2023 年盤查範疇涵蓋台北母公司、越南子公司越南、大陸子公司昆山、大陸子公司深圳均是自行盤點。
4. 本數據統計自當地電力公司用電量、汽油、柴油、液化石油氣及煤之採購單據，項目包含企業內部產生的能源消耗量，如外購電力、公務車使用的汽車、發電機 / 叉車使用的柴油等。
5. 耗能計算係數（熱值）以經濟部能源局公布之「能源產品單位熱值表」為基準，電力 860 kcal / kWh、汽油 7,800 kcal / L、柴油 8,400 kcal / L、液化石油氣 6,635 kcal / L、煤 6,080 kcal / KG；每 1 (kcal) 以 4.187 (kJ) 計算；1,00,000 千焦 (kJ) = 1 吉焦 (GJ)。
6. 本數據統一為四捨五入至小數點第 2 位表達。
7. 2021 年、2022 年及 2023 年密集度分別以合併營收新台幣 4,829、3,927 及 3,508 百萬元計算。
8. 本公司尚無使用再生能源之燃料亦無出售能源。

4.1.5 溫室氣體排放

單位：噸 CO₂e

溫室氣體排放量	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一排放量	132.700	115.944	265.702
範疇一密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	0.027	0.030	0.076
範疇二排放量	36,228.000	31,354.070	28,586.862
範疇二密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	7.502	7.982	8.147
範疇一及範疇二排放量合計	36,360.700	31,470.014	28,852.564
範疇一及範疇二排放量合計密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	7.529	8.012	8.223

註：

1. 範疇一統計範疇：汽油（公務車）、柴油，所包括的溫室氣體種類：二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、一氧化二氮（N₂O）。
2. 範疇二統計範疇：主要來自台灣電力公司 / 大陸電力公司 / 越南電力公司之用電量，所包括的氣體種類：二氧化碳。
3. 2023 年統計範圍為：母公司、大陸子公司昆山 / 深圳、越南子公司。
4. 因本公司首年發行永續報告書，故設定 2023 年為基準年。
5. 使用 IPCC 於 2021 年公布的第六次評估報告，選擇各項溫室氣體適用的 GWP 值。
6. 範疇一及範疇二之轉換係數的來源，分別為
 母公司：環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版及經濟部能源署公告之電力排碳係數。
 大陸子公司昆山：國家發展和改革委員會發布的《中國化工生產企業溫室氣體排放核算方法與報加指南（試行）》
 大陸子公司深圳：深圳市標準化指導性技術文件 SZDB/Z 69《組織的溫室氣體排放量化和報告指南》
 · 深圳市標準化指導性技術文件 SZDB/Z 70《組織的溫室氣體排放核查指南》
 · 《組織的溫室氣體排放核查技術要點》
 越南子公司越南：《溫室氣體議定書》
7. 溫室氣體排放量以營運控制之方式彙編。
8. 本數據統一為四捨五入至小數點第 3 位表達。
9. 因應「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範各公司的盤查時程，2023 年溫室氣體排放數據採自主盤查，並規劃於 2026 年揭露盤查資訊，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。
10. 本數據係統計自油品採購紀錄及台電用電資料，再依據全球暖化潛勢（GWP）比率、排放係數法及質量平衡法計算。
11. 2021 年、2022 年及 2023 年密集度分別以合併營收新台幣 4,829、3,927 及 3,508 百萬元計算。



4.2 資源管理

重大主題管理 - 資源管理

重大主題	資源管理		
衝擊描述	降低企業營運對環境的影響，推動資源耗用節約，達到永續經營。		
政策／承諾	新至陞科技將持續加強營運管理並設定水資源管理目標，積極瞭解與回應當地社會及環境衝擊。		
採取行動	資源管理規劃、策略執行、成效檢討，達成資源耗用減量。		
追蹤評核機制	制定降低資源耗用相關目標，主要為水 / 電費管控，以降低佔營業額比重為目標訂定原則。		
管理目標	短期目標（2026 年）	中期目標（2028 年）	長期目標（2030 年）
	1. 水 / 電費佔營業額比重為 2024 年比重的 95% 以下。 2. 自來水年用水量較前一年度減少 2%，較基準年（2024 年）減少 3.96%。 3. 訂定台北廠水資源相關管理辦法。	1. 水 / 電費佔營業額比重為 2026 年比重的 95% 以下。 2. 自來水年用水量較前一年度減少 2%，較基準年（2024 年）減少 7.76%。	1. 水 / 電費佔營業額比重為 2028 年比重的 95% 以下。 2. 自來水年用水量較前一年度減少 2%，較基準年（2024 年）減少 11.41%。
年度績效	1. 2023 年水 / 電費佔營業額比重，台北廠年平均為 7.79%。 2. 2023 年台北廠自來水年用水量較 2022 年減少 7.5%。		
利害關係人的參與	供應商 / 客戶： 1. 與供應鏈和客戶協調合作，盡量採用對環境影響最小的製程模式，並推動各項節約管理方案。 2. 與廢棄物清運廠商簽訂合約，密切關切廠商之運作管理。		

4.2.1 水資源管理

水資源管理

新至陞現行水資源管理範疇邊界包含台北廠區、昆山廠及越南廠，本公司將水資源視為重要的環境與營運問題，產品雖無直接製程使用水資源，但仍需間接使用水資源，如：冷卻水塔用於空調及生產設備散熱、民生用水 .. 等，對水的依存度仍相當高。本公司台北廠區、昆山及越南水資源的取得最主要以第三方水（自來水）為主及少量雨水（廠區雨水回收設備），儘管部份廠區所處地理位置水資源不至於匱乏，例如：台灣降雨量充足。然而水資源的分配不均，加上近年來氣候變遷所導致的暴雨、缺水等狀況頻仍，無形間也加劇水資源管理的複雜度，因此我們致力於提升對水資源管理的韌性與調適能力，未來將制定水資源相關管理辦法。

節水措施：

1	定期巡視	每日加強相關用水設施巡視並記錄相關用水數值，如有異常，立即分析處理，避免水資源浪費。
2	與價值鏈合作	與客戶協調，盡量使用對環境影響最小（能夠節省製成用水）的製程模式，例如：原物料調整...等。
3	節水設備推廣	為節省水資源，強化內部宣導同仁從小處做起，如水龍頭加裝起泡器，推廣使用免水小便斗等，並逐漸擴及評估汙廢水回收再利用。
4	即時因應	漏水源緊急因應處理，減少水資源從無形中流失。

2023 年新至陞台北廠採用具國際公信力的世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas），鑑別台北廠所處區域之水風險指標等級為低 - 中（1-2）風險等級。台北廠雖位處水風險指標等級為低 - 中區，但因區域所處下雨不平均，故訂定水資源目標為自來水年用水量較前一年度減少 2%，因相關措施配合，2023 年台北廠自來水年用水量較 2022 年減少 7.5%。此外，如遇旱情導致水情告急，廠區會依政府相關政策及實際狀況做產能降載（減少空調負荷），以利共同渡過共同危機。

昆山廠所處區域之水風險指標等級為極高度風險等級，產品雖無直接製程使用水資源，但仍需間接使用水資源。因此在廠內進行水資源再利用，例如：洗手間如廁用水即是以設備用水再利用，減少水資源消耗。另外，廠內有純水設備用於設備冷卻循環用水、空調系統冰水機用水。

越南廠所處區域之水風險指標等級為中高度風險等級，產品雖無直接製程使用水資源，但仍需間接使用水資源。故定期加強相關用水設施巡視並記錄相關用水數值，如有異常，即可分析處理，避免水資源浪費。

2023 年新至陞使用世界資源研究所（WRI）之公開數據庫開發之水風險評估工具（Aquaduct）針對新至陞辦公室與廠區進行水風險分析，鑑別出台北廠水源壓力指數（低中度）取水量為 3.919 百萬公升、越南廠水源壓力指數（中高度）取水量為 51.394 百萬公升、昆山廠水源壓力指數（極高度）取水量為 137.479 百萬公升，三地區總取水量為 192.792 百萬公升。

台北廠對於放流水管理方法與實施計畫分三個面向：

1	透過製程調整與優化，減少放流水的排放
2	處理效能管理：逐步汰換老舊器具，避免異常排放
3	提高冷卻循環水濃縮比例致力減少耗水量

台北廠經廠內放流水處理依公共污水下水道系統放流水標準^(註)排入新北市政污水管後，再由八里汙水處理廠集中處理，最後以海放抽水機透過 6.6 公里放流管進行海洋放流。

註：公共污水下水道系統放流水標準：

項目	PH	SS	BOD5	COD	大腸桿菌群
單位	無	毫克／公升	毫克／公升	毫克／公升	CFU/100 ml
限值	6~9	50	50	150	300,000

水資源使用

台北廠水資源主要用途為空調及生產設備散熱循環用水及員工生活用水，排放水主要為員工生活污水，昆山廠及越南廠水資源主要用途同台北廠。

近 3 年取水量

單位：百萬公升

地區	取水來源	取水質指標 (註)	水源壓力指數	2021 年	2022 年	2023 年
台北廠	第三方水 取水量	淡水	低中度	4.648	4.307	3.919
越南廠 ^(註 5)	第三方水 取水量	淡水	中高度	-	-	51.394
昆山廠 ^(註 5)	第三方水 取水量	淡水	極高度	-	-	137.479
總取水量				4.648	4.307	192.792

註：

- 統計範圍 2021 及 2022 年包含台北廠；2023 年包含台北廠、昆山廠及越南廠，台北廠水資源主要用途為空調及生產設備散熱循環用水、員工生活用水等，昆山廠及越南廠水資源主要用途同台北廠。
- 數據來源為自來水收費單，以台灣自來水公司用水量度數所統計換算（例如：一度水 = 1000 公升 = 一公噸水）。昆山廠、越南廠之自來水，由當地自來水公司提供，依分類標準亦屬於淡水。
- 淡水（ $\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體）；其他的水（ $>1,000$ mg/L 總溶解固體）；台北廠依政府規定，自來水總溶解固體量：800mg / L，故屬於淡水。
- 因排水量及耗水量無有效的統計方式，故僅揭露取水量。
- 昆山廠及越南廠 2021 年及 2022 年未有完整統計資料。

4.2.2 廢棄物管理

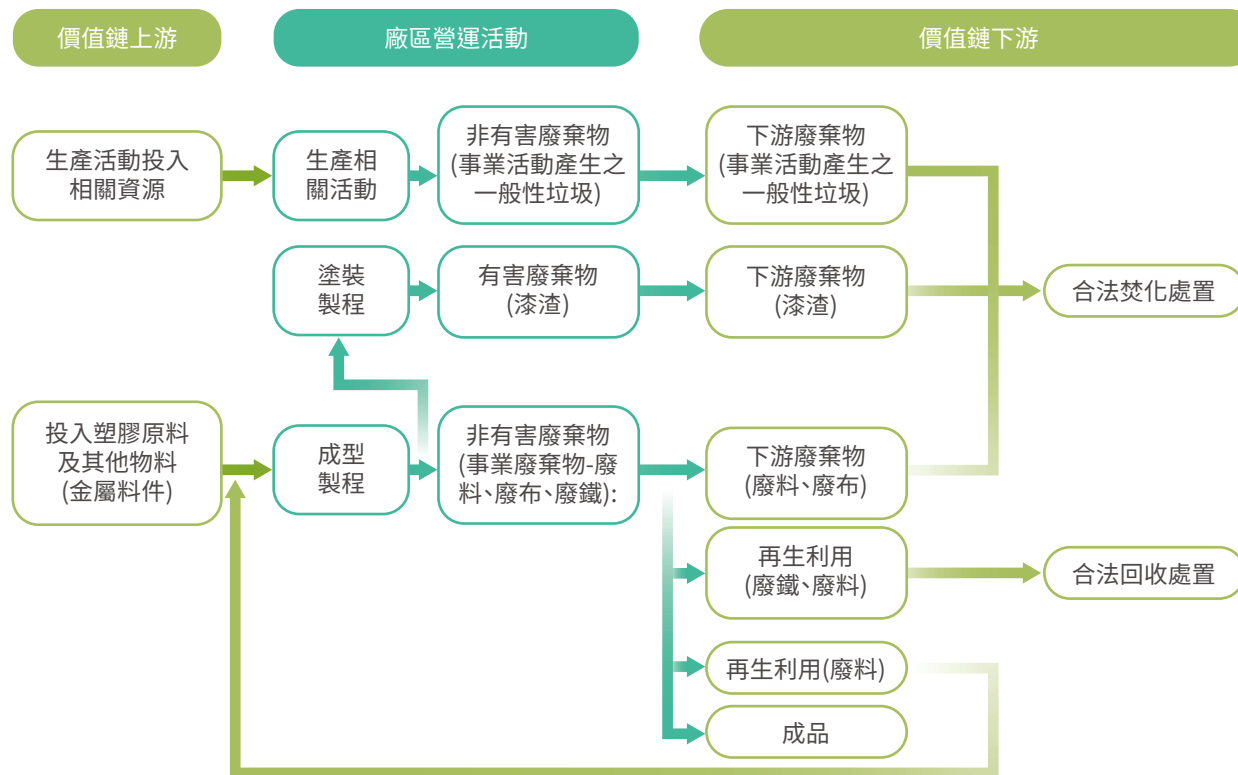
廢棄物管理

新至陞現行廢棄物管理範疇邊界包含台北廠區、昆山廠及越南廠，有關台北廠營運活動，2023 年共投入價值鏈上游 43.236 公噸及廠區再生利用 4.093 公噸，共 47.329 公噸，經廠內營運活動包含生產相關活動及製程，產出價值鏈下游共 30.522 公噸成品及 16.807 公噸非有害廢棄物，其中 16.807 公噸非有害廢棄物，包含 4.093 公噸回收再生利用及 12.714 公噸下游廢棄物經合法清運至焚化爐焚化處理，廢棄物回收利用率為 24%。

昆山廠營運活動，2023 年生產相關活動及製程產出價值鏈下游 869.837 公噸廢棄物，其中 771.107 公噸非有害廢棄物，包含 628.477 公噸回收再生利用，以及經合法清運至焚化爐焚化處理之下游廢棄物，其中需處置的非有害廢棄物為 158.83 公噸，而有害廢棄物為 82.53 公噸。綜合結果，廢棄物回收利用率為 72.25%。

越南廠營運活動，2023 年生產相關活動及製程產出價值鏈下游 226.742 公噸廢棄物，其中 142.842 公噸非有害廢棄物，包含 142.842 公噸回收再生利用，以及經合法清運至焚化爐焚化處理之下游廢棄物，其中需處置的有害廢棄物為 83.900 公噸。綜合結果，廢棄物回收利用率為 63.00%。

非有害廢棄物產生時，依廢棄物管理程序及廢品、廢料出售管理辦法，經由專門負責人員分類成再生利用及無法回收再生利用（下游廢棄物），再生利用部分，經物理粉碎後，集中控管再直接投入生產製程中或庫存保留，近 3 年回收利用率達 24% 以上，無法再生利用（下游廢棄物）部分，依政府規定申報，再經物理粉碎後，集中存放於廠區指定相關位置，後續依法清運。無法回收再生利用的下游廢棄物（廢布、廢料），則由簽約及政府核可清除者清運至合格處理者處理（焚化爐焚化），相關清運焚化過程，皆有政府相關表單及 GPS 車行軌跡，避免不法事件造成環境衝擊。每月廢棄物數量，由負責人員分類統計，並由統一窗口向政府網站統一申報，目前相關數據收集，並無超出自身營運活動產生之廢棄物。



有害廢棄物產生時，依廢棄物管理程序，經由專門負責人員集中於特定區域管理，人員執行有害廢棄物分類、收集、清運及處理時，著適當的防護裝置避免造成人體危害，並由簽約及政府核可清除者清運至合格處理者處理（焚化爐焚化），相關清運焚化過程，皆有政府相關表單及 GPS 車行軌跡，避免不法事件造成環境衝擊。每月廢棄物數量，依有害事業廢棄物認定標準，由負責人員分類統計，並由統一窗口向政府網站統一申報。

廢棄物的產生

廢棄物總量	類型	單位	2021 年	2022 年	2023 年			
			台北廠	台北廠	台北廠	昆山廠	越南廠	合計
事業廢棄物 - 廢料 - 處置移轉	非有害	公噸 (t)	8.740	6.460	4.093	612.277	142.842	759.212
事業廢棄物 - 廢料 - 直接處置	非有害	公噸 (t)	7.555	6.174	2.564	158.830	0.000	161.394
事業廢棄物 - 廢布 - 直接處置	非有害	公噸 (t)	0.062	0.058	0.040	0.000	0.000	0.040
事業活動產生之一般性垃圾 - 直接處置	非有害	公噸 (t)	13.940	10.150	10.110	0	0	10.110
事業廢棄物 - 廢鐵 - 處置移轉	有害	公噸 (t)	0	0	0	16.200	0	16.200
事業廢棄物 - 漆渣 - 直接處置	有害	公噸 (t)	0	0	0	82.530	83.900	166.430
廢棄物總量								
廢棄物總重 (A)		公噸 (t)	30.297	22.842	16.807	869.837	226.742	1,113.386
廢棄物的處置移轉 (B)		公噸 (t)	8.740	6.460	4.093	628.477	142.842	775.412
廢棄物的直接處置		公噸 (t)	21.557	16.382	12.714	241.360	83.900	337.974
廢棄物回收利用百分比 (B/A)		百分比 %	28.85%	28.28%	24.35%	72.25%	63.00%	69.64%

註：

- 統計範圍 2021 及 2022 年包含台北廠；2023 年包含台北廠、昆山廠及越南廠。上表廢棄物總重包含事業廢棄物 - 廢料 - 處置移轉（再生利用部分）。
- 廢棄物回收利用百分比＝生產產生的廢棄物中被回收的廢棄物重量／生產過程產生的廢棄物總重量，小數點以後取二位。

廢棄物的處置移轉

環境指標		單位	2021 年	2022 年	2023 年			
			台北廠	台北廠	台北廠	昆山廠	越南廠	合計
非有害廢棄物								
再使用準備	現場（ A ）	公噸（ t ）	0	0	0	0	0	0
再生利用			8.740	6.460	4.093	612.277	0	616.370
其他回收作業			0	0	0	0	0	0
再使用準備	離場（ B ）		0	0	0	0	0	0
再生利用			0	0	0	0	0	0
其他回收作業			0	0	0	16.200	142.842	159.042
再使用準備	現場及離場 （ A ） + （ B ）		0	0	0	0	0	0
再生利用			8.740	6.460	4.093	612.277	0	616.370
其他回收作業			0	0	0	16.200	142.842	159.042
總量			8.740	6.460	4.093	628.477	142.842	775.412

註：

1. 「再生利用」為本公司簽約合作之廢棄物收集廠商負責處理之廢棄物移轉再利用。
2. 統計範圍 2021 及 2022 年包含台北廠；2023 年包含台北廠、昆山廠及越南廠。
3. 台北廠數據經公司內部統計及查詢環境部資源循環署「事業廢棄物申報及管理資訊系統」。

廢棄物的直接處置

環境指標	單位	2021 年	2022 年	2023 年				
		台北廠	台北廠	台北廠	昆山廠	越南廠	合計	
有害廢棄物								
焚化（含能源回收）	現場（A）	公噸（t）	0	0	0	0	0	0
焚化（不含能源回收）			0	0	0	0	0	0
掩埋			0	0	0	0	0	0
其他處置作業（如傾棄、露天燃燒或深井注入）			0	0	0	0	0	0
焚化（含能源回收）	離場（B）		0	0	0	0	0	0
焚化（不含能源回收）			0	0	0	82.530	83.900	166.430
掩埋			0	0	0	0	0	0
其他處置作業（如傾棄、露天燃燒或深井注入）			0	0	0	0	0	0
焚化（含能源回收）	現場及離場 （A）+（B）		0	0	0	0	0	0
焚化（不含能源回收）			0	0	0	82.530	83.900	166.430
掩埋			0	0	0	0	0	0
其他處置作業（如傾棄、露天燃燒或深井注入）			0	0	0	0	0	0
小計			0	0	0	82.530	83.900	166.430

環境指標	單位	2021 年	2022 年	2023 年					
		台北廠	台北廠	台北廠	昆山廠	越南廠	合計		
非有害廢棄物									
焚化（含能源回收）	現場（A）	公噸（t）	0	0	0	0	0	0	
焚化（不含能源回收）			0	0	0	0	0	0	
掩埋			0	0	0	0	0	0	
其他處置作業（如傾棄、露天燃燒或深井注入）			0	0	0	0	0	0	
焚化（含能源回收）	離場（B）		0	0	0	0	0	0	
焚化（不含能源回收）			21.557	16.382	12.714	158.830	0	171.544	
掩埋			0	0	0	0	0	0	
其他處置作業（如傾棄、露天燃燒或深井注入）			0	0	0	0	0	0	
焚化（含能源回收）	現場及離場 （A）+（B）		0	0	0	0	0	0	
焚化（不含能源回收）			21.557	16.382	12.714	158.830	0	171.544	
掩埋			0	0	0	0	0	0	
其他處置作業（如傾棄、露天燃燒或深井注入）			0	0	0	0	0	0	
小計			21.557	16.382	12.714	158.830	0	171.544	
總量			21.557	16.382	12.714	241.360	83.900	337.974	

註：

1. 新至陞之非有害廢棄物皆為本公司簽約合作之廢棄物收集廠商進行廢棄物直接處置。
2. 統計範圍 2021 及 2022 年包含台北廠；2023 年包含台北廠、昆山廠及越南廠。

05

以人為本

5.1 人才資本

5.2 人權

5.3 員工關懷與勞動保障

5.4 職業安全衛生



5.1 人才資本

重大主題管理 - 人才資本

重大主題	人才資本		
衝擊描述	隨著電子產品相關材料的開發日新月異，未來人力資本將面臨衝擊。所有同仁能否持續提升專業知識與管理能力，以促進客戶與原廠供應商間的合作，以及公司的工作環境與管理制度是否足以吸引並留住具有競爭力的員工，將成為關鍵因素。		
政策／承諾	持續成長，共創卓越，打造吸引並留住人才的最佳環境。		
採取行動	培育員工多元職能，定期舉辦內部和外部專業培訓課程，確保員工能夠持續更新其專業知識。 為員工制定明確的職業發展路徑，提供晉升和橫向發展的機會。		
追蹤評核機制	每年教育訓練委員會，檢討年度訓練成果，透過反饋進行調整和改進。		
管理目標	短期目標（2026 年）	中期目標（2028 年）	長期目標（2030 年）
	1. 每人每年平均訓練時數較 2024 年增加 10%。 2. 維持全體教育訓練參與率 100%。 3. 鼓勵員工提出申請參與外部訓練課程及相關進修，由公司審核過後提供補助。	1. 每人每年平均訓練時數較 2026 年增加 10%。 2. 教育訓練滿意度維持 90% 以上。 3. 持續以實體教學、線上課程等多元化學習平台，精進人才培育。	1. 每人每年平均訓練時數較 2028 年增加 10%。 2. 取得人才發展品質管理系統（TTQS）銅牌以上獎項。 3. 持續修訂績效評核作業，建立公平完善的人才培育制度，達成企業永續經營目標。 4. 建立產學合作專案。
年度績效	1. 2023 年接受訓練平均時數為 9 小時（台北廠）。 2. 教育訓練參與率 100%。 3. 2023 年全集團訓練總人次：20,680 人次。		
利害關係人的參與	員工： 1. 定期舉辦教育訓練，讓員工提供反饋，可透過直接溝通與交流改善的工作環境和福利制度。每月舉辦健康講座與諮詢，特約醫護臨場服務 3 小時，並排定同仁輪流進行健康評估及建議。 2. 管理層負責制定和推行員工培訓、激勵和發展計劃，評估和改進行動方案的效果。 3. 人事部門負責員工招募、員工關懷、職業發展計劃和績效評估。 4. 勞安衛確保員工工作環境的健康與安全。		

5.1.1 人才發展

教育訓練

新至陞致力於提供員工舒適的工作環境、充足的教育訓練以及多元的職涯發展機會，人員的穩定發展也是公司努力的重要指標。台北廠員工於 2023 年接受訓練平均時數為 9 小時，內外部訓練訓練內容涵蓋職業安全、法律、業務等多樣化課程，針對員工核心或專業能力開設之課程，以提升員工工作職能，讓員工皆能在適當的環境發揮所長、持續進步為本公司之核心價值。

員工訓練時數統計	2021 年			2022 年			2023 年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
不同層級平均上課時數									
管理階層	5	11	7	5	12	8	6	12	9
非管理階層	8	9	8	7	8	8	8	9	9
不同員工類別平均上課時數									
間接	6	11	9	6	11	8	7	12	10
直接	3	5	5	7	4	5	4	3	3

台北廠及昆山廠，2023 年度提升員工職能安排各項內外訓課程，詳請見下表說明。

員工訓練計劃	計畫描述	量化成果 (如：當年度舉行 次數、學習時數)	員工參與 比例
台北廠 - 職業安全培訓	培訓內容包含職業安全衛生業務主管回訓、起重機回訓、消防訓練及自衛編組演練、輻射防護訓練、用刀用火安全。	次數 :8 次，學習時數 :69.5 小時	100%
台北廠 - 法律培訓	培訓內容包含律師教育訓練、法律教育訓練、業務銷售合約管理爭議案例實務、建業法律事務所五十周年研討會。	次數 :7 次，學習時數 :56 小時	100%
台北廠 - 資安培訓	培訓內容包含居家工作之資安保密及個資保護、企業資安【風險評估與管理】、垃圾郵件過濾軟體及電子郵件系統操作訓練、企業資安【軟體開發安全概念】、惡意電子郵件社交工程防護暨資訊安全宣導。	次數 :6 次，學習時數 :28 小時	100%
台北廠 - 業務培訓	培訓內容含關鍵 3 小時打造品牌吸癮力、創新經濟思維：大數據行銷、職場溝通力：高效對話的 19 堂精準表達課、創新經濟思維：去規模化資源整合。	次數 :5 次，學習時數 :38 小時	100%

員工訓練計劃	計畫描述	量化成果 (如：當年度舉行 次數、學習時數)	員工參與 比例
台北廠 - 財會 培訓	培訓內容包含 2023 年中國信託商業銀行股務法令說明會、112 年度公司治理評鑑宣導課程、永續報導意涵及報告書編制介紹 / 氣候變遷對財務報表的影響、從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略、2023 會計主管代理人持續進修、ESG 揭露與 SASB 永續會計準則簡介、公司治理藍圖 3.0 ESG- 溫室氣體盤查、董事如何督導公司做好企業風險管理及危機處理、如何透過財務分析指標了解公司營運績效。	次數 :18 次，學習 時數 :156 小時	100%
昆山廠 - 安全 培訓	提升員工安全意識，安全防範。	次數 :48 次，學習 時數 :54.5 小時	100%
昆山廠 - 質量 培訓	提升員工品質意識，保證出貨能符合客戶要求。	次數 :29 次，學習 時數 :34.5 小時	100%
昆山廠 - 體系 培訓	為了推動公司的發展，旨在加強組織架構、提升管理水平，實現高效運營和持續發展。將涉及組織結構優化、流程再造、人才培養等多個方面，以期達到整體提升企業競爭力的目標。	次數 :4 次，學習 時數 :18 小時	100%
昆山廠 -RBA 培訓	通過培訓讓員工了解，確保公司環境安全，保護公司員工的權益和基本利益。	次數 :3 次，學習 時數 :3 小時	100%

過渡及協助方案

新至陞針對資遣員工皆依勞基法標準計算資遣費，並依規定進行資遣通報，讓勞工局相關單位能依據通報資料，並提供官方就業協助方案。此外，經「達退休年齡繼續工作意向調查」後，退休後有意願繼續工作同仁，安排合適工作，以原工作相關度高之工作為優先安排考量。此外，針對退休後有意願繼續工作之同仁，將依當時人力缺口及個人意願決定是否續任。

績效考核

新至陞除新進同仁滿 3 個月起，進行績效及職涯發展評核，並於通過後加入每年定期評核之機制，其餘所有同仁 100% 定期進行每年之評核。

5.1.2 人才任用與留才

雇用當地居民為高階管理階層的比例

新至陞之高階管理階層，負責關於組織營運策略發展之決策，各重要營業據點雇用當地居民為高階管理階層之比例，分別為台灣地區 100%、昆山地區 73% 及越南地區 13%。

「高階管理階層」台灣地區指經理人，海外地區指部門級主管以上員工及代表。新至陞重要營運據點包含位於台灣地區之新至陞科技股份有限公司、新至銘股份有限公司；位於中國昆山地區之昆山新至陞塑膠電子有限公司；及位於越南地區之 NISHOKU TECHNOLOGY VIETNAM Co.,Ltd.。

2023 年雇用當地區民為高階管理階層的比例（地區）

項目	台灣地區	昆山地區	越南地區
當地高階管理階層人數	6	8	1
高階管理階層人數	6	11	8
比例	100%	73%	13%

註：高階管理階層定義：台灣地區指經理人，海外地區指部門級主管以上員工及代表。

新進員工和離職員工

		2021 年								2022 年								2023 年							
地區	年齡	新進				離職				新進				離職				新進				離職			
		男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣地區	<30 歲	2	0.19	0	0.00	2	0.15	1	0.07	1	0.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.09
	30~50 歲	4	0.38	12	1.13	4	0.30	8	0.59	3	0.34	3	0.34	8	0.81	6	0.61	2	0.16	2	0.16	4	0.37	5	0.46
	>50 歲	1	0.09	1	0.09	0	0.00	2	0.15	1	0.11	1	0.11	2	0.20	0	0.00	0	0.00	1	0.08	1	0.09	4	0.37
昆山地區	<30 歲	232	21.87	171	16.12	258	19.07	195	14.41	171	19.15	102	11.42	156	15.84	100	10.15	29	2.27	22	1.72	43	3.94	37	3.39
	30~50 歲	196	18.47	242	22.81	259	19.14	310	22.91	172	19.26	223	24.97	179	18.17	242	24.57	74	5.78	59	4.61	116	10.62	124	11.36
	>50 歲	4	0.38	0	0.00	5	0.37	12	0.89	1	0.11	0	0.00	4	0.41	13	1.32	0	0.00	0	0.00	1	0.09	9	0.82
越南地區	<30 歲	0	0.00	1	0.09	0	0.00	1	0.07	0	0.00	2	0.22	0	0.00	2	0.20	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.18
	30~50 歲	6	0.57	3	0.28	43	3.18	31	2.29	2	0.22	3	0.34	13	1.32	10	1.02	0	0.00	0	0.00	12	1.10	11	1.01
	>50 歲	1	0.09	0	0.00	3	0.22	4	0.30	0	0.00	0	0.00	3	0.30	4	0.41	0	0.00	0	0.00	3	0.27	3	0.27
員工總人數		2,597								2,019								2,442							
合計新進人數		1,061								893								1,280							
總新進率（%）		41%								44%								52%							
合計離職人數		1,353								985								1,092							
總離職率（%）		52%								49%								45%							



5.1.3 人才概況與管理

人力結構

截至 2023 年底，新至陞科技員工人數為 2,442 人，正職員工 1,916 人，佔整體人數 78%，非正職員工（定期契約勞工）526 人，佔整體人數 22%，報導期間內，員工人數及非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

新至陞科技的營業據點位於台灣、中國及越南，當地雇用比例達 95% 以上。新至陞科技確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。

新至陞科技重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 48：52。另外，新至陞科技除 2,442 名員工外，2023 年共 27,896 人為非員工的工作者為外包工，從事計時廠務工作，報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

全球員工人力結構（依性別、工作地區分類）

類別	組別	男性		女性		組別小計		台灣		中國		越南		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
勞雇合約	永久聘雇員工	920	79%	996	78%	1916	78%	68	100%	990	65%	858	100%	1,916	78%
	臨時員工	246	21%	280	22%	526	22%	0	0%	526	35%	0	0%	526	22%
	無時數保證的員工	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇類型	全職	1,166	100%	1,276	100%	2,442	100%	68	100%	1,516	100%	858	100%	2,442	100%
	兼職	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

註：人數為實際員工人數統計

5.2 人權

5.2.1 人權政策

為了落實企業尊重人權理念，本公司恪遵國內勞動暨相關法規，已制定《集團人權及員工政策》，經董事會核定後公告，作為新至陞科技人權治理工作的最高指導原則，本公司支持並遵循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭露之原則與精神，以落實 ESG 政策與使命。其適用範疇涵蓋本公司所有成員與其供應商及合作夥伴。

每項政策承諾先由相關事務部門提出及草擬，經永續發展推動小組優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准，公司將適時公布政策承諾。政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。



集團人權及員工政策

5.2.2 人權盡職調查

本公司為落實人權承諾，訂立新至陞科技人權盡職調查程序，每年定期透過關注社會脈動、問卷調查等方式，檢視自身運營、價值鏈、新商業活動（如併購、合資）與其他相關活動，辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權議題，以善盡人權政策之落實。

人權盡職調查五大步驟：

1	制定人權政策	本公司為善盡企業社會責任並落實人權保障，制定適用於本公司之人權政策，以杜絕違反人權的行為。
2	人權風險辨識	由永續發展推動小組成員進行辨識及確認工作傷害、職業安全衛生、歧視等人權相關議題。
3	風險評估與結果分析	針對各項人權議題，透過風險評估工具，評估風險等級。
4	相關管理措施擬定	盤點價值鏈的相關人權項目制定減緩補救措施。
5	追蹤與缺失改善	追蹤成果，並評估矯正的有效性，以有效管理人權。

5.2.3 人權議題落實溝通管道

 法遵宣導	本公司每季以內部網絡或公告等方式進行法遵宣導。不定期進行反歧視、反性騷、反霸凌等教育訓練宣導，提供維護人權的優質職場環境。
 意見箱及網路信箱	依本公司「集團人權及員工政策」規定，在公司內部設置意見箱，讓員工可以有跟高階主管或公司高層管理者表達意見（或申訴）的管道。
 勞資會議	建立良好溝通管道，定期舉辦勞資會議確保雙方權益。

5.3 員工關懷與勞動保障

重大主題管理 - 員工關懷與勞動保障

重大主題	員工關懷與勞動保障		
衝擊描述	提供優質的員工福利及工作環境，提高員工滿意度，吸引和留住優秀人才，提高生產力。		
政策／承諾	員工為公司永續發展的重要夥伴，公司致力打造平等、多元、健康的工作環境。		
採取行動	秉持公正及不歧視的原則，提供平等的就業及發展機會、具產業競爭力的薪酬、多元福利措施。		
追蹤評核機制	透過員工意見箱、勞資相關會議等相關管道了解員工反映。		
管理目標	短期目標（2026 年）	中期目標（2028 年）	長期目標（2030 年）
	維持員工投訴件數 =0 維持違反勞動法令件數 =0 制定人權盡職調查政策	維持員工投訴件數 =0 維持違反勞動法令件數 =0 推動建立人權風險預防性補救措施及調適計畫	維持員工投訴件數 =0 維持違反勞動法令件數 =0 持續強化人權風險鑑別
年度績效	2023 年無歧視案件、無使用童工之違反法律事項、無強迫或強制勞動之違反法律事項、無發生涉及侵害原住民權利的事件。 2023 年舉行於國內外舉行全體員工勞資會議共計 2 次，召開職工福利委員會 8 次。 2023 年各廠每年均已進行員工年度健康檢查。		
利害關係人的參與	員工： 舉行勞資會議傾聽員工需求，使員工都能獲得完善的關注與照顧並充分表達意見。 依「勞動管理政策暨實施規範」規定，任何人對於不公正行為均可以透過舉報制度向公司高層管理者反映。 致力改善就業場所設施，並鼓勵員工參加性騷擾防制之教育講習。		

5.3.1 員工多元化與包容性

員工的多元化

新至陞於聘僱員工秉持以人為本的核心價值，期望創造平等職場，非管理職之男女薪資差異、男女總薪酬差異均在 10% 之內，管理職之女性對男性基本薪資及薪酬的比率差異較大，主係因工作權責及職掌內容差異所致。男女員工比例逐漸趨於平等，男性員工佔比為 47.75%、女性員工佔比為 52.25%，在培育管理人才方面重視管理特質及技巧，無論性別及群體主動拔擢表現優異之同仁，積極支持同仁向上發展，2023 年新至陞女性課（副）長級以上主管達 62 位，佔所有主管 43%，此外，為肩負社會企業責任，進用人才方面，招募身心障礙同仁，2023 年身心障礙者課（副）長級以上主管 1 位，佔所有主管 0.7%。

員工類別（人數）			2023 年	佔全體員工比例（%）
主管	男	<30 歲	0	0%
		30~50 歲	71	3%
		>50 歲	11	0%
	女	<30 歲	0	0%
		30~50 歲	51	2%
		>50 歲	11	0%
非主管	男	<30 歲	345	14%
		30~50 歲	682	28%
		>50 歲	57	2%
	女	<30 歲	283	12%
		30~50 歲	868	36%
		>50 歲	63	3%
總計			2,442	100%
身心障礙者	男	<30 歲	0	0
		30~50 歲	1	0.04%
		>50 歲	0	0
	女	<30 歲	0	0
		30~50 歲	0	0
		>50 歲	1	0.04%

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

營運據點：台灣區	2021 年			2022 年			2023 年		
員工類別	薪資	獎金	總薪酬	薪資	獎金	總薪酬	薪資	獎金	總薪酬
管理職	1.44 : 1	2.12 : 1	1.76 : 1	1.35 : 1	1.62 : 1	1.48 : 1	1.2 : 1	1.23 : 1	1.21 : 1
非管理職	0.93 : 1	0.87 : 1	0.91 : 1	1.1 : 1	0.97 : 1	1.07 : 1	1.02 : 1	0.74 : 1	0.94 : 1

註：

1. 總薪酬 = 薪資 + 獎金
2. 上表之薪酬比例，女性薪酬皆為 1
3. 統計範圍為台灣區（新至陞科技股份有限公司、新至銘股份有限公司）

員工福利

新至陞台北成立職工福利委員會，按月提撥福利金，並由勞方與資方推選代表，負責辦理各項員工福利事宜，增進公司與員工和諧工作氣氛及凝聚向心力。公司及福委會提供法令規定之保障與福利項目有：

1	辦理勞工保險、全民健康保險、團體保險。	6	同仁免費汽、機車停車位。
2	定期由核可合格之醫院舉辦員工健康檢查，確保員工健康。	7	定期辦理員工旅遊。
3	設置員工餐廳，供應員工團膳。	8	不定期舉行廠內、外教育訓練。
4	員工結婚、生育、三節及生日禮金，另加發結婚禮金及生育每胎 1.2 萬元鼓勵金。	9	舉辦年終尾牙及摸彩。
5	喪葬慰問及住院補助金。	10	資深員工與主管之進階健康檢查。
11	女性員工支持計劃，除了依勞基法提供女性可享有的生理假之外； 懷孕生產：提供合於法規的產假 56 天，產檢假 7 天及依醫囑決定之安胎假 育兒：除了享有每年 7 天的家庭照顧假之外，依據「性別工作平等法」設置女性員工哺乳室、哺乳時間及育嬰留停制度，並提供產後同仁復職協助措施，視需求給予合宜的工作安排。		

育嬰假

依據《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》及新至陞的《廠規及工作守則》等規定，員工任職滿 6 個月後，於每一子女滿 3 歲前，有育嬰需求者得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，不得逾 2 年，並協助產後同仁復職，視需求給予合宜工作的安排。

育嬰假統計	2021 年		2022 年		2023 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	3	0	0	3	1	0
當年度實際使用育嬰假申請人數 (B)	0	0	0	2	1	0
申請率 (B/A)	0%	0%	0%	67%	100%	0%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	0	0	0	2	0	0
當年度實際申請復職人數 (D)	0	0	0	1	0	0
復職率 (D/C) (註)	0%	0%	0%	50%	0%	0%
上一年度復職人數 (E)	0	0	0	0	0	1
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	0	0	0	0	1
留任率 (F/E)	0%	0%	0%	0%	0%	100%

註：統計範圍為台灣區新至陞科技股份有限公司及新至銘股份有限公司

5.3.2 勞資關係

營運變化的最短預告期

新至陞依據勞動基準法及《廠規及工作守則》，依規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- (一) 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- (二) 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- (三) 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

如有影響員工權益之重大營運變化或因應措施，將透過勞資會議進行充分溝通後始執行，並依法令規定提前公告或通知同仁。

團體協約

新至陞科技無成立工會和集體協商協定，定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通，未來公司將持續與工會保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

5.4 職業安全衛生

重大主題管理 - 職業安全衛生

重大主題	職業安全衛生		
衝擊描述	確保提供員工安全衛生的工作環境，強化員工的健康管理，體現新至陞對職業安全衛生之重視，以維持公司競爭力。		
政策／承諾	確保工作環境安全衛生及關懷員工之健康狀況，使人員受到尊重與尊嚴地對待。		
採取行動	勞工健康檢查 / 健康管理、安全衛生教育訓練、作業環境監測。		
追蹤評核機制	1. 每月管理月報追蹤工安事件狀況。 2. 定期進行廠內稽核以符合法規規範。		
管理目標	短期目標（2026 年） 1. 維持工安事件 0 傷亡。 2. 職業安全衛生教育訓練完成率 100%。 3. 持續修訂廠規及工作守則，汰換容易危害勞工安全之設備，改善就業場所設施。 4. 持續取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。	中期目標（2028 年） 1. 維持工安事件 0 傷亡。 2. 職業安全衛生教育訓練完成率 100%。 3. 持續推動健康諮詢關懷活動，聘請健康講師，推動職場健康促進，提升職場安全衛生文化。 4. 持續取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。	長期目標（2030 年） 1. 維持工安事件 0 傷亡。 2. 職業安全衛生教育訓練完成率 100%。 3. 持續推動健康諮詢關懷活動，推動職場健康促進，提升職場安全衛生文化。 4. 持續取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，並提升健康安全管理系統。
年度績效	1. 2023 年無員工罹患職業病。 2. 2023 年提供健康諮詢關懷 842 人次，進階健康檢查 19 人次，到場健康諮詢關懷 38 人次。 3. 2023 年完成職業安全衛生教育訓練 18,498 人次。		
利害關係人的參與	員工： 1. 透過職業安全委員會、勞資會議來進行職業安全相關規範之布達，確保職場作業安全及提供員工表達意見之管道。 2. 辦理相關安全衛生教育訓練，促進員工建立職業安全衛生文化及意識。 政府機關： 1. 參與政府機關相關說明會，鑑別並了解最新相關法規內容。 其他利害關係人： 1. 利害關係人可以於網站上及年報上檢視相關法規規定及遵循作業，並可透過網站聯絡管道進行聯繫。		

5.4.1 安全健康的職場環境

職業安全衛生管理系統

依「職業安全衛生管理辦法」第 12-2 條規定，台北廠勞工人數未達第一類事業 200 人以上，目前尚未實施職業安全衛生管理系統。此外，已取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證之營運據點，包含昆山廠、深圳廠及越南廠。

台北廠為落實職業安全衛生管理工作，依勞動部「職業安全衛生法」及「職業安全衛生管理辦法」等相關法規，制定「勞工安全衛生工作守則」，適用所有作業活動、產品、服務及所有工作者；其中非員工的工作者係為與本公司簽訂契約的承攬商，包含保全、清潔。昆山廠及越南廠則依當地相關法規制定相關工作守則。

危害辨識、風險評估、事故調查

台北廠參考勞動部職業安全衛生署公告風險評估技術指引，由人資行政部 / 甲種職業安全衛生業務主管執行 2023 年危害鑑別，鑑別出危害風險共 7 項，包含：職業病、噪音作業、UV 作業、成型作業、酒精燈、碎紙機、化學物品，並且針對不同風險進行管理控制、宣導及教育訓練，至少每半年一次消防安全演習、工業安全培訓等。目前鑑別出的災害風險皆有因應措施，透過職業安全衛生委員會討論，改善職場高風險活動，保護員工健康。

2023 年各廠舉行安全衛生教育訓練宣導次數及參與人數如下：

廠區	課程名稱	宣導次數	參與人數
昆山廠	應急救援演練、消防演練、職業病防治培訓、	5	6,500
深圳廠	職業衛生健康培訓	4	60
越南廠	勞動衛生安全培訓	1	1,194
台北廠	酒精美工刀使用方法、消防訓練及自衛編組演練、新人訓練 - 安全衛生教育訓練	6	56

註：以上參與“人數”為各次訓練宣導人數的加總。

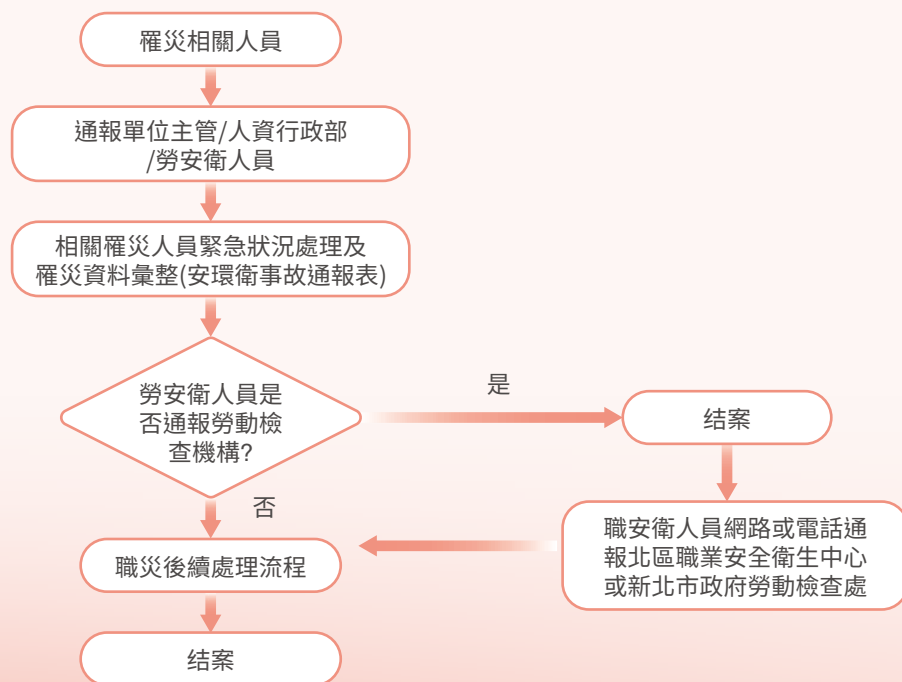
台北廠、昆山廠、深圳廠及越南廠每年依循當地法令執行消防安全相關演練。此外，於每年針對職業安全衛生管理系統（ISO 45001）舉辦一次內部稽核作業，執行稽核人員需完成 16 小時以上內訓，方能對其他部門稽核員互相稽核，配合當地法條執行年度職業危害辨識與風險評估並送當地政府核備。稽核範圍包含昆山、深圳及越南廠區。以確保職業危害辨識與風險評估程序之品質，及執行人員能力之適足性。2023 年昆山廠、深圳廠及越南廠之各項演練及稽核結果皆符合法規規範，且致力於持續維護良好作業環境，並定期檢測，以確保員工之健康安全。

台北廠依「職業安全衛生法」第 18 條內容，賦予員工有立即發生危險之虞時，可行使報告及退避權，並依法雇主不得對勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

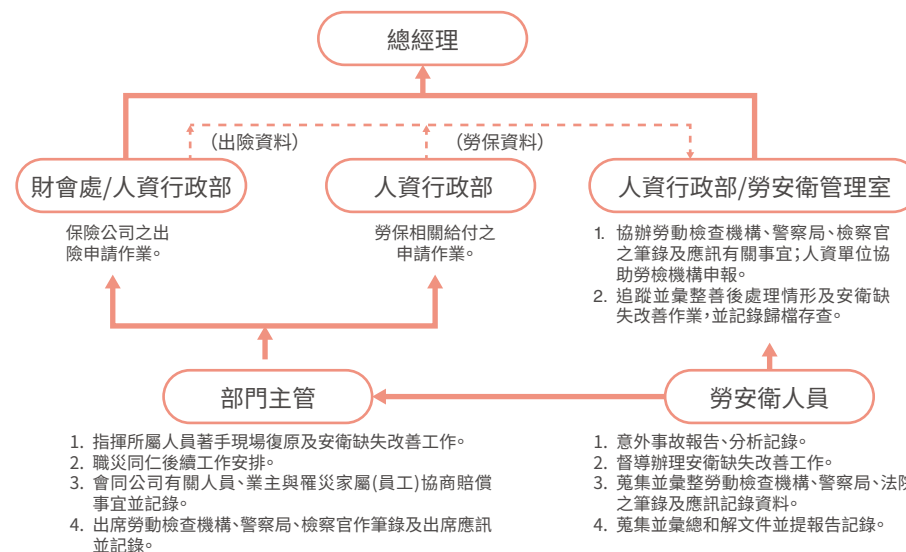
依各廠區公告『預防職場不法侵害之書面聲明』避免員工職場遭受下列所述不法侵害，並依聲明書內提供相關申訴管道。

- (一) 肢體不法侵害（如：毆打、抓傷、拳打、腳踢等）。
- (二) 心理不法侵害（如：威脅、欺凌、騷擾、辱罵等）。
- (三) 語言不法侵害（如：恐嚇、干擾、歧視等）。
- (四) 性騷擾（如：不當的性暗示與行為等）。
- (五) 跟蹤騷擾。

台北廠內部通報流程：



台北廠職災後續處理流程



職業健康服務

員工的身心健康是企業永續重要指標之一，台北廠每2年會安排一般勞工健康檢查，優於現行法規；針對從事特別危害健康作業場同仁，則提供每年特殊作業健康檢查（如噪音、粉塵、游離輻射等檢查），經醫師檢查及判定後，若發現需要追蹤管理個案，公司將提供充足就醫資訊。公司依規定聘請合格臨場特約醫護，提供每月到廠1次，安排至少2小時的健康相關活動，內容包含健康檢查結果分析與健康指導、健康教育、健康諮詢及評估、健康促進、工作場所環境之評估及改善建議、傷病後復工/配工評估、定期向雇主報告及勞工健康服務之建議，維護員工健康，2023年度針對從事特別危害健康作業場同仁，則提供每年特殊作業健康檢查（如噪音、粉塵、游離輻射等檢查），檢查人數4人次，達成率100%。

為因應職安法新興職業病預防規定，本公司依據職業安全衛生法辦理母性健康保護、執行職務因他人遭受不法侵害遭受身體或精神不法侵害之預防，及輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防等，2023年台北廠無職業病之情事發生。

有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

台北廠依法設置職業安全衛生管理單位及人員，共 8 位成員，組成成員包含總經理、人資行政部、稽核室、製造部、工程部、品管部、職業安全衛生人員、從事勞工健康服務之醫護人員等單位，並由董事長擔任主任委員，其中委員含勞工代表 3 位，勞方參與比例達三分之一，每季至少召開會議一次。

會議主要針對安全健康政策提出建議、審議及協調，包含如何降低工作場所之危害，提供員工安全衛生的健康環境等議題，以維護工作場所之安全與衛生。

昆山廠於 2017 年起成立安全環境職業健康管理委員會，對於員工安全衛生的相關議題，進行溝通與諮詢，2023 年昆山廠溝通事件數為 2 件。

職業安全衛生管理單位

廠區項目	台北廠	越南廠	深圳廠	昆山廠
委員人數	8	10	8	11
勞工代表人數	3	5	1	1
勞工代表比例	37.5%	50%	12.5%	9%

審議、協調及建議相關事項包括：

- 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- 協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- 審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
- 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- 審議各項安全衛生提案。
- 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 審議職業災害調查報告。
- 考核現場安全衛生管理績效。
- 審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 其他有關職業安全衛生管理事項。

有關職業安全衛生之工作者訓練

為防止職業災害，保障工作者之安全與健康，藉由教育訓練提高勞工對職業危害之辨識，加強工作場所風險之管理與查核，於 2023 年若遇涉及危險的活動包含用火、用刀、使用起重機等，搭配相對應的訓練課程，提供並訓練員工有相關的安全意識及專業。

並在工作時間內提供支薪的免費訓練，分別為工作危害預防與及檢查實務、消防安全教育訓練、一般勞工在職教育訓練。每年舉辦 2 次消防安全教育訓練，藉由外面協會講師，以活潑生動授課方式配合相關實際演練，讓員工充分了解災害來時，要如何因應。

	有關職業安全衛生之工作者訓練完訓人次			
	員工人次	非員工人次	訓練時數	完訓率
台北廠	59	0	69.5	100%
深圳廠	64	53	153.5	100%
昆山廠	9,884	4,236	1,539,080	100%
越南廠	4,202	0	3,575	100%

註：以上訓練完訓之統計為員工“人次”，包含已離職人員、派遣人員。

工作者健康促進

為打造健康友善的職場環境，新至陞以 4 大面向展開全方位員工照護計畫，包含檢測、關懷、衛教與推廣，鼓勵員工培養健康意識，進而帶動家庭成員一起動起來。

 檢測	新至陞科技相信唯有員工身心健康，才是公司的長期價值。新至陞依在職員工照年資及相關規定，提供進階健康檢查方案，讓員工在專注工作之餘也能兼顧家庭與身心靈健康，實質提高員工幸福感並改善工作績效，以提升員工向心力與企業競爭力、締造健康職場並帶動公司經濟發展。2023 年為照護本公司幹部及資深同仁身體健康狀況，台北廠特制定進階健康檢查方案，檢查 19 人次，支出約新台幣 393,802 元。
 關懷	新至陞依法配置合格臨場特約醫護人員並借由職業安全危害因子辨識：「人因性危害」、「異常工作負荷促發疾病」、「母性健康保護」、「不法侵害」四方面辨識篩選風險個案，藉此研擬預防計畫，以降低員工健康風險發生機會。於 2023 年台北廠提供健康諮詢關懷 45 人次（新人關懷 2 人次、母性健康關懷 2 人次、健康檢查數值及預防計畫問卷資料異常關懷 41 人次）。
 衛教	公司不定期製作健康宣導資料及推廣政府四大癌症篩檢，透過信箱公告，讓員工了解疾病成因症狀及政府相關免費篩檢資源，進而了解身體狀況，創造公司與員工雙贏。2023 年台北廠共有健康宣導資料 3 筆及推廣政府四大癌症篩檢 2 筆。
 推廣	鼓勵員工運動從公司做起，推廣少坐電梯，多走樓梯，要健康，就要動。並推廣疫苗接種及健康紓壓按摩，提供相關費用補助，唯有身心健康的員工，才是公司最大財富。

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

本公司制訂承攬商安全衛生管理辦法，與承攬商承諾交易時，交付《承攬商施工職業安全衛生規則》並簽署《施工配合同意書》，2023 年簽署率皆達成 100%，在工程作業前進行承攬作業危害告知並填寫「特殊作業申請表」，經核准後方可施工；工程作業期間加強每日施工現場巡查，如不符合有關安全衛生規定，工程主導單位將填寫「承攬商違反施工規定案件通知書」並要求承攬商立即改善；工程完工後，由監工單位完成填寫「特殊作業申請表」，以有效預防承攬商作業意外事故及人員傷害發生。

職業傷害與職業病

職業災害最大發生的比例是職業傷害及通勤意外，職業傷害的發生最主要原因在勞工不安全行為，而不安全行為的產生與勞工的安全認知具有直接的相關性。公司不斷透過上工前宣導及定期教育訓練，小至刀片使用，大至設備安全防護開關絕對嚴禁關斷，就是為了避免職業傷害產生。通勤意外最大的原因就是搶快，公司為避免上班遲到搶快，給予 15 分鐘緩衝時間，多等一個紅綠燈，減少一件意外事故發生。

2023 年台北廠、昆山廠職業傷害件數為 0，越南廠發生職業傷害件數為 1、通勤意外件數為 1（符合 GRI 準則下的通勤事故件數），人數 2 人，占 2023 年底集團員工總人數之 0.094%，未達成零災害目標。針對職災改善措施，部門將進行培訓，加強工作中安全防範意識及加強交通安全防範意識，以確保同仁工作及上下班期間安全，持續以達成零災害為目標。

新至陞針對職業病高發生率與高風險之作業同仁配備適當的個人防護裝置進行防護，並安排預防職業病健康檢查、對該作業場所實施作業環境監測，對於檢測值異常之同仁，進行追蹤管理並給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，以使同仁掌握自身之健康狀況。2023 年度新至陞所有廠區無職業病案例情事發生。

而針對「非員工」但其工作及 / 或工作場所受新至陞所管控之工作者，其工作總時數 2023 年無發生職業災害事件，故職業傷害所造成的死亡件數、嚴重的職業傷害件數及可記錄之職業傷害的數量與比率皆為 0，工作總時數 20,916 則分別為，台北廠：10,696 小時、昆山廠：0 小時及越南廠：10,220 小時。

職業傷害與職業病統計 (所有員工)			台北廠			昆山廠			越南廠		
			男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
職災件數	(A)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
GRI 準則下的通勤事故件數	(B)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
工作總時數	(C)	-	53,640	79,208	132,848	1,409,712	1,459,248	2,868,960	945,608	1,038,088	1,983,696
失能傷害頻率 (FR)	(D)	$(D) = (A) / (C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	1.06	-	0.50
損工日數	(E)	-	-	-	-	-	-	-	188.31	-	188.31
失能傷害嚴重率 (SR)	(F)	$(F) = (E) / (C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	199.14	-	94.93
嚴重職業傷害件數 (排除死亡人數)	(G)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
嚴重職業傷害率	(H)	$(H) = (G) / (C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業傷害造成死亡件數	(I)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業傷害造成的死亡比率	(J)	$(J) = (I) / (C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業傷害件數	(K)	$(K) = A+B$	-	-	-	-	-	-	2	-	2
可記錄之職業傷害比率	(L)	$(L) = (K) / (C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	2.12	-	1.01
職業病所造成的死亡件數	(M)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業病所造成的死亡比率	(N)	$(N) = (M) / (C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業病事件總計 (含死亡件數)	(O)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業病率 (ODR)	(P)	$(P) = (O) / (C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	-	-	-
缺席總天數	(Q)	-	-	-	-	-	-	-	188.31	-	188.31
缺勤率 (AR)	(R)	$(R) = (Q) / (C) \times 100\%$	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.02%	0.00%	0.01%

註：

- 員工之統計範圍為台北廠、昆山廠及越南廠等所有員工。排除深圳廠係因深圳廠已於 2024 年關閉，相關資訊難以取得。
- 「工作者」之統計範圍為所有非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控。
- 職災件數：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。
- 2023 年職業災害的主要類型為砸傷及通勤。
- 失能傷害頻率 (FR) = (職災件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
- 失能傷害嚴重率 (SR) = (損工日數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
- 嚴重職業傷害件數：指工作者無法恢復的傷害 (如截肢)、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
- 嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
- 可記錄之職業傷害件數：為可記錄之職業傷害數 (含 GRI 準則定義的通勤交通事故)，包含死亡人數、嚴重職業傷害人數。
- 可記錄之職業傷害比率 = 為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數 (含 GRI 準則定義的通勤交通事故)，公式為：(可記錄之職業傷害件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

06

社會參與

6.1 社會公益參與



6.1 社會公益參與

新至陞集團積極以企業資源投入社區關懷與公益活動，實踐企業「取之於社會，用之於社會」的回饋理念，從參與慈善、人文關懷、教育等各面向之公益活動，將企業資源投入公益活動，回饋社會，善盡企業的社會責任，推動企業永續發展。家扶中心兒童認養、偏遠地區電腦捐助、伊甸弱勢兒童早餐費用、紙風車劇團表演贊助、身心障礙人士進用，不會只是新至陞歷年成果，更是我們公益心的起點。2023年共計捐款新台幣1,233,464元，新至陞將持續關懷公益團體，將關懷的手伸向社會弱勢角落，以善盡社會責任。

在地社區關懷

新至陞集團總部座落於新北市新莊區，從2011年廠區落成開始，即透過新莊區公所，參與「新莊區聯合優秀獎學金暨獎助學金」計畫，以鼓舞新莊區敦品勵學之優秀、貧困或急難待助學生勤奮向上之精神，並為國家社會及地方培育英才。公司支持此育才計畫已邁入12年，累計贊助金額為新台幣80萬元，累計共121人得到獎助學金。

另外，新至陞不定期拜訪廠區鄰近地方團體代表及消防隊，除了解地方社區所關注之重大性議題，也善盡配合消防安全因應措施及落實廠內員工宣導注意事項，希冀社區平安和樂，也防範造成廠區內外之重大危害風險。

偏鄉社區關懷

為照顧弱勢族群與縮短城鄉學習落差之企業社會責任，新至陞於2023年12月受邀參加KPMG所舉辦「夢想實現希望無限」二手電腦捐贈活動，協同其他12家企業慷慨響應共同捐贈214台二手電腦至45家數位機會學習中心（DOC）及社福機構，自專案活動以來，已第16年贊助偏遠數位機會中心、偏遠學校及社福機構二手電腦，共計捐贈368台二手電腦，除了讓偏鄉的朋友們擁有更多學習機會及資源外，也提升社福機構對弱勢朋友照顧的品質，希望透過參與此活動，拋磚引玉，呼應更多企業，為投入縮小城鄉差距，共盡一份心力。



6.1 社會公益參與

項目	受贈機構名稱	捐贈專案內容	新台幣金額
1	財團法人門諾社會福利慈善事業基金會	固定捐贈門諾物資，訂購廠商：居家	59,275
2	財團法人宜蘭縣私立佛教普賢社會福利慈善事業基金會	固定捐贈普賢物資（4 包米），廠商：五結鄉農會	58,600
3	財團法人臺灣省花蓮縣基督教宣教士差會附屬花蓮畢士大教養院	愛心捐款	60,000
4	財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會	5 位兒童認養及 2021 年春節禮金	65,000
5	新北市新莊區公所	獎助學金	50,000
6	財團法人基督教惠明盲人福利會附設台中市私立惠明盲童育幼院	10 位兒童認養	60,000
7	財團法人天主教會嘉義教區附設嘉義縣私立聖心教養院	愛心捐款	60,000
8	財團法人華山社會福利慈善事業基金會	100 份年菜（700 元 / 份）	45,000
9	財團法人新北市私立樂山園社會福利慈善事業基金會	愛心捐款	30,000
10	南投縣名間鄉新民社區發展協會（新民 DOC）	認購 10 台二手電腦	15,000
11	南投縣埔里鎮蜈蚣社區發展協會		15,000
12	財團法人台灣世界展望會	5 位非洲女童認養	42,000
13	財團法人愛心第二春文教基金會（愛基會）	愛心捐款	50,000
14	財團法人南投縣私立炫寬愛心教養家園	固定捐贈炫寬物資，訂購廠商：居家	59,689
15	社團法人中華安得烈慈善協會	年菜食物箱 *5 箱（\$2000/ 箱）	14,000
16	財團法人喜憨兒社會福利基金會	喜憨兒基金會 - 母親節送愛蛋糕（100 份）	49,900
17	社團法人台東縣原住民嘎屋啦瀚文教發展協會	愛心捐款	50,000
18	財團法人孩子的書屋文教基金會	愛心捐款	50,000
19	醫療財團法人南迴基金會	愛心捐款	50,000
20	財團法人勵馨社會福利事業基金會	愛心捐款	50,000
21	2023 年土耳其強震賑災捐款	愛心捐款	300,000
總計			1,233,464

附錄

GRI 索引表

附表二 – 氣候相關資訊



GRI 索引表

使用聲明	新至陞已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021		
組織及報導實務		
揭露項目	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	關於新至陞	5
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4
2-4 資訊重編	關於本報告書	4
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	4
活動與工作者		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於新至陞	5
2-7 員工	5.1 人才資本	56

GRI 2：一般揭露 2021		
組織及報導實務		
揭露項目	對應章節	頁碼
2-8 非員工的工作者	5.1 人才資本	56
治理		
2-9 治理結構及組成	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-11 最高治理單位的主席	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-13 衝擊管理的負責人	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-15 利益衝突	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-18 最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-19 薪酬政策	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-20 薪酬決定流程	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-21 年度總薪酬比率	2.2 公司治理與誠信經營	23

GRI 2：一般揭露 2021		
組織及報導實務		
揭露項目	對應章節	頁碼
2-22 永續發展策略的聲明	董事長 / 經營者的話	4
策略、政策與實務		
2-23 政策承諾	1.1 永續策略主軸與目標	9
	5.3 員工關懷與勞動保障	62
2-24 納入政策承諾	1.1 永續策略主軸與目標	9
	5.3 員工關懷與勞動保障	62
2-25 補救負面衝擊的程序	2.1 營運策略與經濟績效	20
	2.2 公司治理與誠信經營	23
	3.1 客戶服務與產品品質	38
	4.1 氣候策略	42
	4.2 資源管理	48
	5.1 人才資本	56
	5.3 員工關懷與勞動保障	62
	5.4 職業安全衛生	65
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 公司治理與誠信經營	23
2-27 法規遵循	2.2 公司治理與誠信經營	23

GRI 2：一般揭露 2021		
組織及報導實務		
揭露項目	對應章節	頁碼
2-28 公協會的會員資格	關於新至陞	5
利害關係人議合		
2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人及溝通議合	10
2-30 團體協約	5.3 員工關懷與勞動保障	62

GRI 3：重大主題 2021		
揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大性分析	14
3-2 重大主題列表	1.3 重大性分析	14

重大主題揭露		
營運策略與經濟績效		
揭露項目	對應章節	頁碼
3-3 重大主題管理	2.1 營運策略與經濟績效	20
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 營運策略與經濟績效	20

重大主題揭露		
營運策略與經濟績效		
揭露項目	對應章節	頁碼
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	2.1 營運策略與經濟績效	20
201-4 取自政府之財務補助	2.1 營運策略與經濟績效	20
207-1 稅務方針	2.1 營運策略與經濟績效	20
207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.1 營運策略與經濟績效	20
207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.1 營運策略與經濟績效	20
公司治理與誠信經營		
3-3 重大主題管理	2.2 公司治理與誠信經營	23
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 公司治理與誠信經營	23
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 公司治理與誠信經營	23
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 公司治理與誠信經營	23
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 公司治理與誠信經營	23
405-1 治理單位與員工的多元化	2.2 公司治理與誠信經營 5.3 員工關懷與勞動保障	23 62
415-1 政治捐獻	2023 年本公司無政治捐獻之情事	

重大主題揭露		
營運策略與經濟績效		
揭露項目	對應章節	頁碼
客戶服務與產品品質		
3-3 重大主題管理	3.1 客戶服務與產品品質	38
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 客戶服務與產品品質	38
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 客戶服務與產品品質	38
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.1 客戶服務與產品品質	38
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 客戶服務與產品品質	38
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 客戶服務與產品品質	38
氣候策略		
3-3 重大主題管理	4.1 氣候策略	42
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候策略	42
302-1 組織內部的能源消耗量	4.1 氣候策略	42
302-3 能源密集度	4.1 氣候策略	42
302-4 減少能源消耗	4.1 氣候策略	42
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 氣候策略	42
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 氣候策略	42

重大主題揭露		
營運策略與經濟績效		
揭露項目	對應章節	頁碼
305-4 溫室氣體排放強度	4.1 氣候策略	42
305-5 溫室氣體排放減量	4.1 氣候策略	42
資源管理		
3-3 重大主題管理	4.2 資源管理	48
303-1 共享水資源之相互影響	4.2 資源管理	48
303-2 與排水相關衝擊的管理	4.2 資源管理	48
303-3 取水量	4.2 資源管理	48
303-4 排水量	4.2 資源管理	48
303-5 耗水量	4.2 資源管理	48
306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 資源管理	48
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 資源管理	48
306-3 廢棄物的產生	4.2 資源管理	48
306-4 廢棄物的處置移轉	4.2 資源管理	48
306-5 廢棄物的直接處置	4.2 資源管理	48

重大主題揭露		
營運策略與經濟績效		
揭露項目	對應章節	頁碼
人才資本		
3-3 重大主題管理	5.1 人才資本	56
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 人才資本	56
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.1 人才資本	56
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才資本	56
員工關懷與勞動保障		
3-3 重大主題管	5.3 員工關懷與勞動保障	62
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3 員工關懷與勞動保障	62
401-1 新進員工和離職員工	5.3 員工關懷與勞動保障	62
401-2 提供給全職員工的福利	5.3 員工關懷與勞動保障	62
401-3 育嬰假	5.3 員工關懷與勞動保障	62
402-1 關於營運變化的最短預告期	5.3 員工關懷與勞動保障	62
405-1 治理單位與員工的多元化	2.2 公司治理與誠信經營	23
	5.3 員工關懷與勞動保障	62
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.3 員工關懷與勞動保障	62

重大主題揭露		
營運策略與經濟績效		
揭露項目	對應章節	頁碼
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3 員工關懷與勞動保障	62
411-1 涉及侵害原住民權利的事件	本公司 2023 年無發生涉及侵害原住民權利的事件	
職業安全衛生		
3-3 重大主題管理	5.4 職業安全衛生	65
403-1 職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全衛生	65
403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	5.4 職業安全衛生	65
403-3 職業健康服務	5.4 職業安全衛生	65
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業安全衛生	65
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生	65
403-6 工作者健康促進	5.4 職業安全衛生	65
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業安全衛生	65
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全衛生	65
403-9 職業傷害	5.4 職業安全衛生	65
403-10 職業病	5.4 職業安全衛生	65

附表二 – 氣候相關資訊

項目		報告書章節	頁碼
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。	4.1 氣候策略	42
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）。	4.1 氣候策略	42
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候策略	42
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。	4.1 氣候策略	42
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。	本公司尚未採用氣候變遷之情境分析	-
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。	4.1 氣候策略	42
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未實施內部碳定價機制	-
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。	4.1 氣候策略	42
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）。	4.1 氣候策略 2022 年及 2023 年溫室氣體排放量確信情形請詳見下表	42

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO ₂ e）、密集度（公噸 CO ₂ e／百萬元）及資料涵蓋範圍。				
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。				
2023 年度				
範疇一	總排放量（公噸 CO ₂ e）	密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	確信機構	確信情形說明
母公司	23.4718	0.08	內部盤查	
子公司（深圳）	6.25		內部盤查	
子公司（昆山）	231.89		內部盤查	
子公司（越南）	4.09		內部盤查	
合計	265.7018		密集度以 2023 年合併營收新台幣 3,508.729 百萬計	
範疇二	總排放量（公噸 CO ₂ e）	密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	確信機構	確信情形說明
母公司	606.670	8.15	內部盤查	
子公司（深圳）	3,391.360		內部盤查	
子公司（昆山）	24,222.450		內部盤查	
子公司（越南）	366.382		內部盤查	
合計	28,586.862		密集度以 2023 年合併營收新台幣 3,508.729 百萬計	
範疇三（得自願揭露）	本公司溫室氣體盤查現階段以範疇一與範疇二的資訊為主。			

2022 年度				
範疇一	總排放量（公噸 CO ₂ e）	密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）	確信機構	確信情形說明
母公司	未統計	0.03	母公司規劃於 2024 年完成 2023 年度內部盤查，2028 年完成 2027 年度外部查證	
子公司（深圳）	7.004		深圳市源清環境技術服務有限公司	本公司所揭露溫室氣體總排放量中，7.004 公噸 CO ₂ e，經確信機構採深圳市標準化指導性技術文件 SZDB/Z 69（組織的溫室氣體排放量化和報告指南）；SZDB/Z 70（組織的溫室氣體排放核查指南）等準則確信，確信意見為有限保證。
子公司（昆山）	108.94		內部盤查	
子公司（越南）	未統計		規劃於 2024 年完成 2023 年度內部盤查，2029 年完成 2028 年度外部查證	
合計	115.944		密集度以 2022 年合併營收新台幣 3,927.929 百萬計	
範疇二	總排放量（公噸 CO ₂ e）		密集度（公噸 CO ₂ e/百萬元）	確信機構
母公司	未統計	7.98	母公司規劃於 2024 年完成 2023 年度內部盤查，2028 年完成 2027 年度外部查證	
子公司（深圳）	4,478.9100		深圳市源清環境技術服務有限公司	本公司所揭露溫室氣體總排放量中，4,478.91 公噸 CO ₂ e，經確信機構採深圳市標準化指導性技術文件 SZDB/Z 69（組織的溫室氣體排放量化和報告指南）；SZDB/Z 70（組織的溫室氣體排放核查指南）等準則確信，確信意見為有限保證。
子公司（昆山）	26,875.16		內部盤查	
子公司（越南）	未統計		規劃於 2024 年完成 2023 年度內部盤查，2029 年完成 2028 年度外部查證	
合計	31,354.07		密集度以 2022 年合併營收新台幣 3,927.929 百萬計	
範疇三（得自願揭露）	本公司溫室氣體盤查現階段以範疇一與範疇二的資訊為主。			

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

請詳本報告書「CH4 綠色營運」章節－4.1 氣候策略





新北市新莊區化成路 11 巷 36 號
+886 2 2998-3578

