

股票代號: 3679



新至陞科技股份有限公司

2024

永續報告書

Sustainability Report

發行日期：2025年8月28日



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	6

01 永續未來 9

1.1 永續策略主軸與目標	10
1.2 利害關係人及溝通議合	12
1.3 重大性分析	17

02 永續經營 23

2.1 營運策略與經濟績效	24
2.2 公司治理與誠信經營	27
2.3 資訊安全及隱私權保護	39

03 價值創造 43

3.1 客戶服務與產品品質	44
3.2 永續生產管理	46
3.3 智慧化生產管理	46
3.4 供應鏈管理	47

04 綠色營運 51

4.1 氣候策略	52
4.2 資源管理	59

05 以人為本 64

5.1 人才資本	66
5.2 人權	72
5.3 員工關懷與勞動保障	73
5.4 職業健康與安全	76

06 社會參與 83

6.1 社會公益參與	84
------------	----

附錄 88

GRI 索引表	89
SASB 對照表 – 科技與通訊 – 硬體	96
附表一之十二 – 電子零組件業	98
附表二 – 氣候相關資訊	99

董事長 / 經營者的話

2024 年對新至陞而言，是一個展現成長與韌性的關鍵年度。儘管全球經濟仍受到通膨、地緣政治與供應鏈不確定性等挑戰，但經營團隊持續推動製程自動化與智慧生產，並專注於產品的升級與差異化，使我們在 2024 年營收達到新台幣 42.60 億元，年增 21.4%。毛利率自 26% 提升至 31%，營運體質更臻健全，獲利能力大幅提升。

延續 2023 年成立之永續發展推動小組，2024 年公司進一步將永續作為核心發展項目之一。除依循 GRI 準則揭露 ESG 相關資訊外，亦參考 TCFD 架構，以系統性方式識別與評估氣候相關風險與機會，提升資訊揭露透明度及風險管理能量。

在環境面向，公司已完成首次溫室氣體盤查，並啟動中短期減碳行動計畫，包括導入節能製程設備、使用水性噴塗技術、汰換舊型機台為電動射出機，並擴大採用再生能源。2024 年綠電使用比例已達總電力消耗之 15%，公司亦訂下每年提升 5% 的進程目標。

為強化整體永續供應鏈管理，公司亦與上下游合作夥伴推動環保材料導入、回收再利用機制與產品全生命週期管理，降低製程與產品之碳足跡。同時，自 2024 年起實施內部「永續學習計畫」，將 ESG 概念納入員工訓練架構，以促進組織文化層面之永續認知。

2024 年，透過營運優化與永續策略同步推動，公司已穩健邁入下一階段發展。未來將持續秉持審慎經營原則，結合技術創新與永續實踐，提升整體企業價值，並履行企業社會責任，朝向長期穩定與共好之發展目標邁進。



新至陞集團 董事長

陳振福



關於本報告書

■ 報告邊界範疇

本報告書涵蓋公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 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、友善職場、氣候策略等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

新至陞科技股份有限公司（以下稱「新至陞科技」、「公司」或「本公司」），本公司及 7 間子公司（以下併稱「新至陞」、「本集團」），本報告書內容涵蓋社會面、環境面指標與經濟面指標，三項指標揭露為合併報表中的實體，以集團形式揭露，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。

實體名稱	型態	地點	業務性質	公司簡稱
新至陞科技股份有限公司	本公司	台灣	塑膠製品及模具之製造及銷售	新至陞科技 / 公司 / 本公司 / 台北廠
新至銘股份有限公司	子公司	台灣	貿易公司	新至銘
NISHOKU TECHNOLOGY VIETNAM CO., LTD.	子公司	越南	生產模具、塑膠製品	越南廠 / 越南子公司 / 與新至陞及其他子公司併稱「新至陞」、「本集團」
SUN NICE LIMITED (SAMOA)	子公司	薩摩亞	控股公司	與新至陞科技及其他子公司併稱「新至陞」、「本集團」
SAME START LIMITED (ANGUILLA)	子公司	英屬安圭拉	貿易公司	與新至陞科技及其他子公司併稱「新至陞」、「本集團」
香港新至陞控股有限公司	子公司	香港	控股公司	與新至陞科技及其他子公司併稱「新至陞」、「本集團」
SUN NICE LIMITED (BVI)	子公司	英屬維京群島	控股公司	與新至陞科技及其他子公司併稱「新至陞」、「本集團」
昆山新至升塑膠電子有限公司	子公司	中國 昆山	塑膠製品及模具之製造及銷售	昆山廠 / 大陸子公司 昆山 / 昆山新至升 / 與新至陞科技及其他子公司併稱「新至陞」、「本集團」

註 1：新至升塑膠模具（深圳）有限公司已於 2024 年 12 月 10 日辦理註銷完成，如有個別指標揭露所稱大陸子公司深圳，其統計期間僅包含 2023 年度。

資訊品質

類別	內容	公司	確信／驗證／認證／查證	年度 / 有效期間
財務資訊	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之年度財務報告	集團合併	安侯建業聯合會計師事務所	2024 年度
品質管理	ISO 9001 品質管理系統	本公司	Intertek	2023 年 8 月 9 日至 2026 年 8 月 14 日
		昆山新至升	Qualityaustria	2024 年 7 月 2 日至 2027 年 7 月 1 日
	IATF 16949 汽車產業品質管理系統	NISHOKU TECHNOLOGY VIETNAM	SGS UNITED KINGDOM LIMITED.	2023 年 2 月 16 日至 2026 年 2 月 16 日
		昆山新至升	Qualityaustria	2024 年 7 月 2 日至 2027 年 7 月 1 日
環境資訊	ISO 14001 環境管理系統	本公司	Intertek	2023 年 8 月 9 日至 2026 年 8 月 14 日
		昆山新至升	Qualityaustria	2024 年 7 月 10 日至 2027 年 7 月 21 日
		NISHOKU TECHNOLOGY VIETNAM	SGS UNITED KINGDOM LIMITED.	2023 年 2 月 17 日至 2026 年 2 月 17 日
職業安全衛生資訊	ISO45001 職業安全衛生管理系統	NISHOKU TECHNOLOGY VIETNAM	SGS UNITED KINGDOM LIMITED.	2023 年 3 月 6 日至 2026 年 3 月 6 日
		昆山新至升	Qualityaustria	2023 年 8 月 14 日至 2026 年 8 月 13 日

註：有關第三方驗證證書及照片請參閱附錄。

報導期間及週期

報導期間	本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 2025 年 8 月 28 日
報導週期	新至陞預計每年 8 月發行永續報告書。

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

新至陞科技成立於 1980 年 6 月 27 日，台灣總部設立於新北市新莊區。本集團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。本集團的營運據點涵蓋台灣、中國大陸及越南共 3 個據點，員工總人數為 3,243 人。

營業收入

2024 年集團合併營收為新台幣 4,259,658 千元，稅後淨利為新台幣 869,119 千元。以塑膠射出零組件產品佔集團營業比重最高，佔 92.9%，其中應用於資訊產品約佔 59.37%；消費性產品約佔 3.41%；其他產品約佔 25.89%；汽車產品約佔 4.25%。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2024 年度年報。

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

2024 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	2,210,259
亞洲		287,768
歐洲		1,761,631
合計		4,259,658

2024 年度生產量值表

單位：套；仟件；新台幣千元

主要商品	產能	產量	產值
模具	(註 1)	424	312,302
塑膠零組件	(註 1)	337,953	2,833,939
合計	(註 1)	(註 2)	3,146,241

註 1：本公司開模設備係依接單狀況彈性調度生產，且機種繁多，而塑膠零組件之產品多非標準品，種類多樣，且製程之繁複程度亦有不同，故無法統計產能。

註 2：因計量單位不同，故不予合計。

價值鏈概況

本集團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，本集團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，本集團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

新至陞於 2024 年合作供應商超過 1,121 家。主要採購類別為原物料、組裝配件商、費用類廠商、設備類廠商、委外加工廠商及其他等六大類，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設備的供應商，共計 4 家，佔所有供應商比例約 18%。2024 年總採購金額約為新台幣 2,087,312 千元，而採購支出最高的項目是原物料類別。新至陞之塑膠零組件產品應用領域廣泛，本集團於 2024 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	39	122,586	6%
	中國	122	414,995	20%
	越南	29	60,165	3%
	其他	8	192,442	9%
組裝配件類	台灣	6	73,932	4%
	中國	83	307,368	15%
	越南	11	6,473	0%
	其他	1	12	0%
費用類	台灣	125	15,719	1%
	中國	462	379,560	18%
	越南	142	146,928	7%
	其他	1	135	0%
設備類	台灣	36	17,492	1%
	中國	47	111,485	5%
	越南	1	108,653	5%
	其他	5	122,352	6%
委外加工類	台灣	2	6,242	0%
其他類	台灣	1	61	0%
合計		1,121	2,087,312	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	196	198
組裝配件類	0	101	101
費用類	0	730	730
設備類	2	87	89
委外類	0	2	2
其他類	0	1	1
合計	4	1,117	1,121

公協會的會員資格

新至陞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 2024 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 3.7 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 (元)
越南台灣商會聯合總會海防分會	台商會	會員	9,634
昆山台協會	政策宣傳	會員	8,909
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

新至陞致力於企業社會責任及永續發展，將永續理念融入公司各項機制運作中，並推動符合全球永續趨勢的重點議題。我們檢視整體環境與利害關係人的期望，並整合企業營運發展目標，規劃企業社會責任策略，期望深化組織與價值鏈的整合，提升永續績效表現，逐步達成強化治理、發展創新、建立典範的目標。為積極響應聯合國永續發展目標（SDGs），新至陞參考相關倡議精神，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的依循。我們相信，透過有效的管理及執行，必能將永續行動與經營策略結合，內化為發展與營運策略的根本，並偕同員工共同為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，要求本集團員工、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，簽署率達 92.11%。

新至陞科技遵守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，以評估對本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本公司內部是否有相應的規範，以確保本公司政策規範合宜適足。

責任商業行為規範		核准單位	政策連結
誠信經營	為使本集團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，作為集團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。	相關規程經董事會決議通過後施行。	 重要組織運作章程
人權承諾與政策	本集團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。	本政策經董事會決議通過後施行。	 「集團人權與員工政策」
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，本公司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，將永續理念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。	本守則經董事會決議通過後施行。	 「永續發展實務守則」

納入政策承諾

新至陞科技於 2024 年 6 月 27 日依據本公司「永續發展實務守則」第九條、「永續發展暨風險管理委員會組織規程」第四條，參酌「上市上櫃公司風險管理實務守則」第十條規定，設置永續發展暨風險管理委員會，並委任本公司陳董事標福先生、蔡董事建勝先生、林獨立董事鴻昌先生、王獨立董事智誠先生、蔡獨立董事智杰先生擔任委員，推舉蔡獨立董事智杰先生為召集委員，委員會成員皆具備企業永續相關專業知識與能力，並就其相關經驗參與督導。

永續發展暨風險管理委員會其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，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，每年以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益等三大面向，鑑別攸關公司營運與利害關係人所關注之重大議題，擬定對應策略與年度行動方案，並檢視各項永續發展議題方針執行情形，一年至少召開 4 次向董事會報告。

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政策承諾、誠信經營、職業道德、環境保護及勞工人權等法令規範，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、內部網頁、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，將誠信經營與企業永續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。2024 年公司對員工舉辦誠信經營與從業道德規範教育訓練共 4 堂（次），共計 69 人參與，完訓率 100%，合計 117 人時。

同時，本公司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。



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，並將其納入集團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，並作為新至陞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	諮詢窗口
 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	即時	2024 年度平均整體客戶滿意度為 99.95 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。	郭經理鈴華 (sales@nishoku.com.tw)
			售後服務追蹤			
			客戶滿意度調查	每季		
			客戶請第三方調查 (年度審查)	每年		

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	與各利害關係人溝通情形 / 成果與回應	諮詢窗口
 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	2024 年全集團訓練總人次為 26,911 人次，2024 年全集團訓練累積時數為 47,734 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。每月特約醫護到廠駐點提供健康諮詢關懷服務 3 小時，並排定同仁輪流進行健康評估及建議，今年度安排 50 人次。 - 各廠每年均已進行員工年度健康檢查，台北廠 2024 年 3 月 12 日進行同仁全員定期健康檢查，包括資深員工進階健康檢查，小計 76 人次；昆山廠及越南廠員工健康檢查人數為 336 人及 893 人，2024 年度新至陞員工健康檢查總人數為 1,305 人。 - 職工福利委員會安排多項員工活動，例如聚餐、員工旅遊等。2024 年全集團召開職工福利委員會共計 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，今年度舉行勞資會議共計 5 次。 - 新至陞今年度發放生日禮金 87 人次，合計新台幣 43,500 元，及三節禮金 164 人次，合計新台幣 229,600 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。 2024 年越南因魔羯颱風肆虐，颱風吹毀民宅外又夾帶豪雨，造成越南北部洪水與土石流災情慘重，公司基於關懷與協助初衷，對越南廠身為受災戶的員工，發放補助款越南盾 22,754,754 (美金 898.90)。	高副理英訓 (nsk_hr@nishoku.com.tw)

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	與各利害關係人溝通情形 / 成果與回應	諮詢窗口
 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	2024 年 6 月 13 日召開股東會，向投資人說明公司年度經營成果。於 2024 年股東會開會通知書上已載明本次股東會線上直播 QR code，供投資人線上觀看。 - 股東不定時以電話及郵件提問重大議案，皆全數回覆。 2024 年 8 月 14 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，並於官網提供影音檔觀看網址。 - 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。2024 年度重大訊息揭露共 30 則。 2024 年度共召開 6 次董事會。	林協理子瑄 (ir@nishoku.com.tw)
			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		

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	與各利害關係人溝通情形 / 成果與回應	諮詢窗口
 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。2024 年完成 142 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，以及各項物質的檢測報告，確保原物料符合相關規範。 - 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。2024 年新增的供應商已簽署誠信廉潔承諾書的比例為 92.11%。	吳副理宜樺 (supplier@nishoku.com.tw)
			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		

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	與各利害關係人溝通情形 / 成果與回應	諮詢窗口
 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	不定期	- 每年本公司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，本公司每年至少一次對董事、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。 - 證交所第十屆公司治理評鑑上市公司排名為 21% 至 35%。 - 適時與政府部門進行良性溝通，包括環保局、應急管理局、綜合執法局、組織人事局、科技局、經信委、經促局、工會、市場監督管理局，以遵循法規落實政府政策，維護股東最大權益。	林協理子瑄 (ir@nishoku.com.tw)
			公聽會、研討會或說明會	每年		

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	與各利害關係人溝通情形 / 成果與回應	諮詢窗口
 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	• 新至陞定期捐贈公益團體，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，及花蓮強震賑災捐款，2024 年度累積捐贈金額新台幣 147 萬。 • 越南廠贊助當地 2 個小村廟活動及捐款給村內清苦人家 10 名，捐款金額新台幣 4 萬。 • 拜訪廠區鄰近地方代表，了解地方所需，本集團 2024 年拜訪消防隊合計 6 次，並配合消防安全與協助場內宣導之事項。	高副理英訓 (nsk_hr@nishoku.com.tw)
				每年	• 長年贊助在地優秀學子獎勵活動 - 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 13 年，累計贊助金額新台幣 85 萬元，獲得獎助學金累計 128 人。 • 長期扶助偏鄉地區弱勢族群，提升偏鄉數位學習機會。新至陞已連續 17 年參與 KPMG 捐贈二手筆電活動，2024 年與其他 17 間企業共同捐贈 290 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。	

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：

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、依賴性和多元觀點，向新至陞同仁(含管理層)發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經專責單位核定後，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。

考量新至陞營運與產業趨勢變化，延續去年永續策略，參考利害關係人意見並經由內部會議討論後，為使整體的資訊揭露更加全面，另外將「氣候策略」及「友善職場」做為重大主題。「資訊安全及隱私權保護」、「供應鏈管理」、「人權」及「稅務責任」則列為一般議題於報告書揭露。

綜上，確立重大主題分別為「營運策略與經濟績效」、「客戶服務與產品品質」、「公司治理與誠信經營」、「氣候策略」、「友善職場」及「職業安全衛生」6項。董事會核准確立上述六項重大主題，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永續策略落實情形，並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。

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2024年永續議題清單，共十六項永續主題。

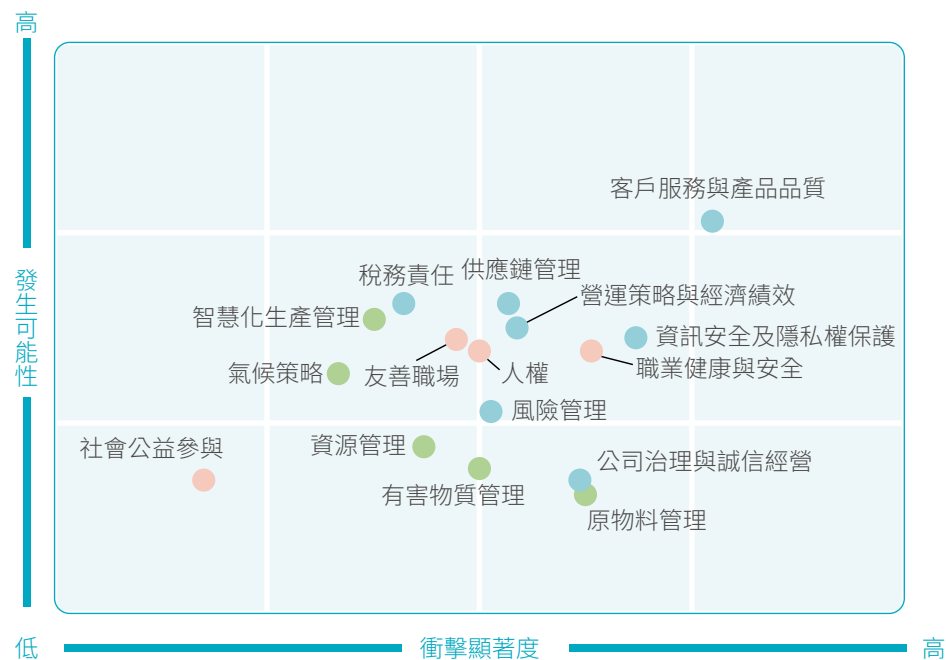
由內部管理階層對內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續主題對經濟、環境和社會造成的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。

- 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。

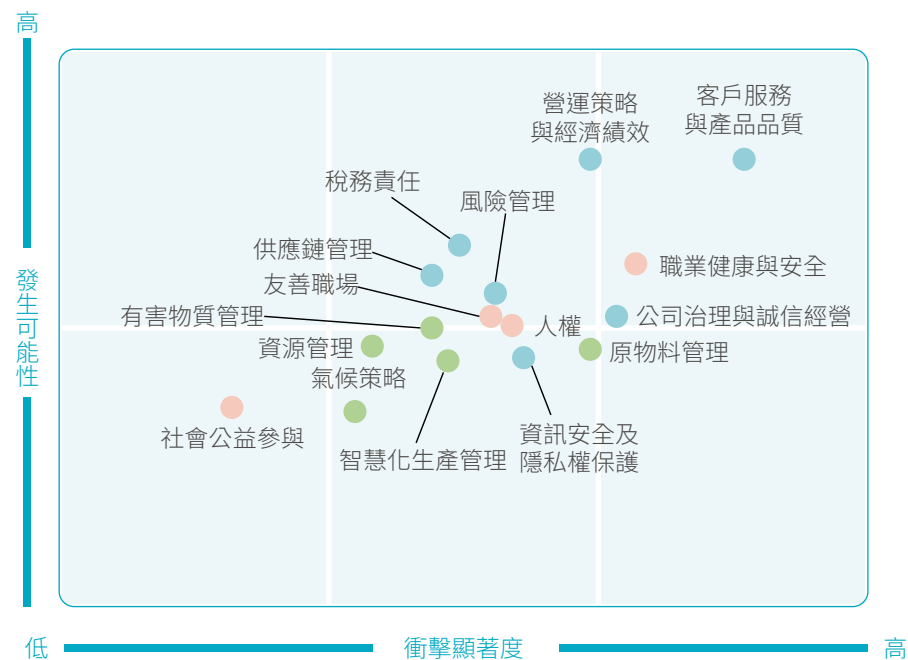
彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，並由「永續發展推動小組」幕僚單位進行重大主題依總得分前8項作為門檻值，針對門檻值以上的議題優先進行討論。擬定「公司治理與誠信經營」、「客戶服務與產品品質」、「職業健康與安全」、「營運策略與經濟績效」、「友善職場」及「氣候策略」六項永續議題為2024年度重大主題，並呈報董事會。



負面衝擊矩陣圖



正面衝擊矩陣圖



社會面

- 友善職場
- 職業健康與安全
- 社會公益參與
- 人權

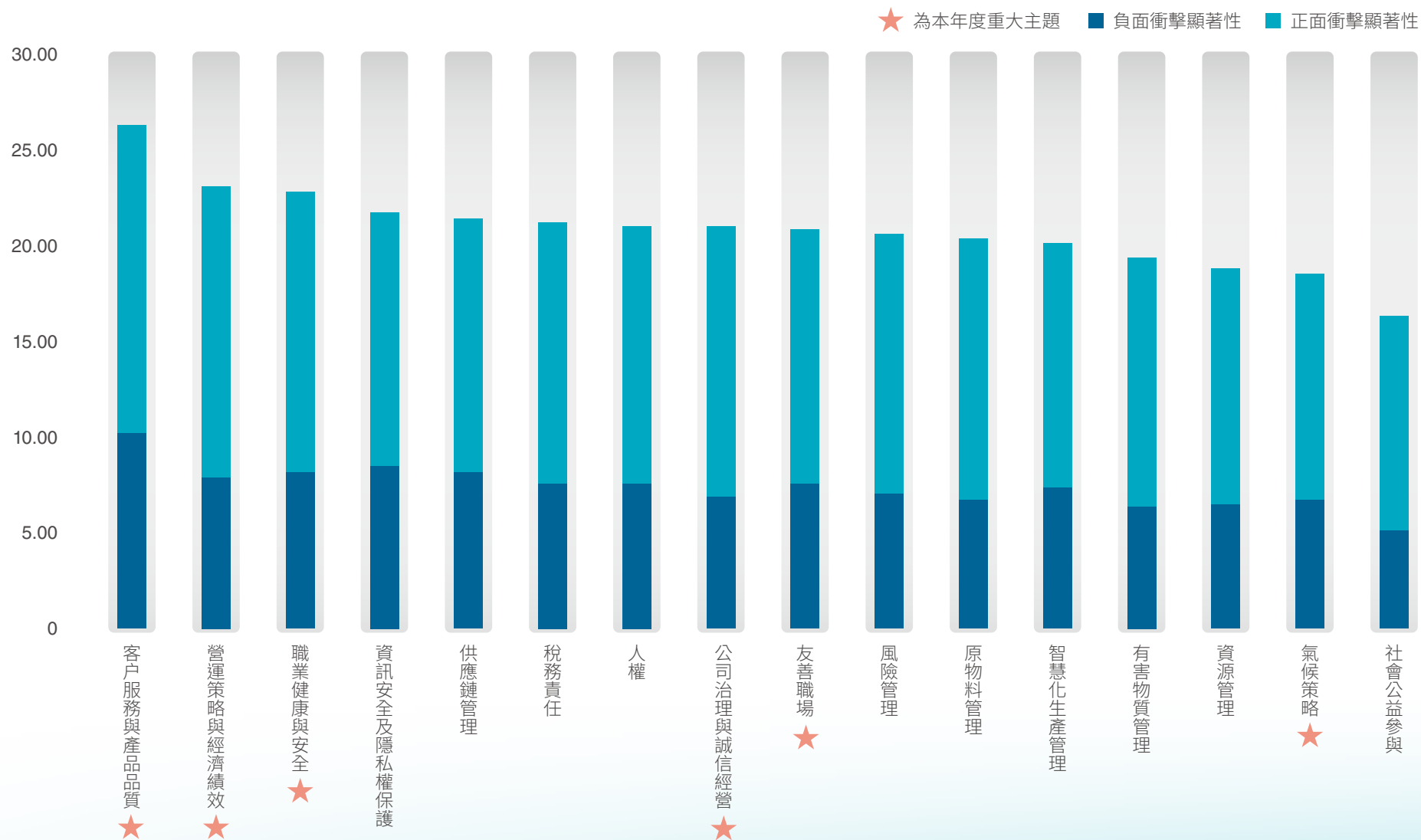
環境面

- 智慧化生產管理
- 資源管理
- 原物料管理
- 有害物質管理
- 氣候策略

治理 / 經濟面

- 營運策略與經濟績效
- 稅務責任
- 公司治理與誠信經營
- 風險管理
- 資訊安全及隱私權保護
- 客戶服務與產品品質
- 供應鏈管理

正負面衝擊顯著性評估



■ 本年度重大主題調整說明

新至陞永續發展推動小組重新回顧重大性分析流程，參考國內外產業趨勢、釐清各項永續議題涵蓋的意義，並適度調整揭露範圍。本年度揭露之重大主題調整說明如下：

重大主題	變動方向	2023 年議題變動說明
友善職場	整併為重大主題	新至陞以人才適才適所為職務安排依據，致力於提升員工福祉，並促進職場友善，故將「員工關懷與勞動保障」及「人才資本」合併為「友善職場」納入為重大主題。
資源管理	調整為一般議題	新至陞考量公司發展方針與全體利害關係人對議題關注度，作為一般議題，本公司將持續追蹤管理機制與作為。

確立重大主題



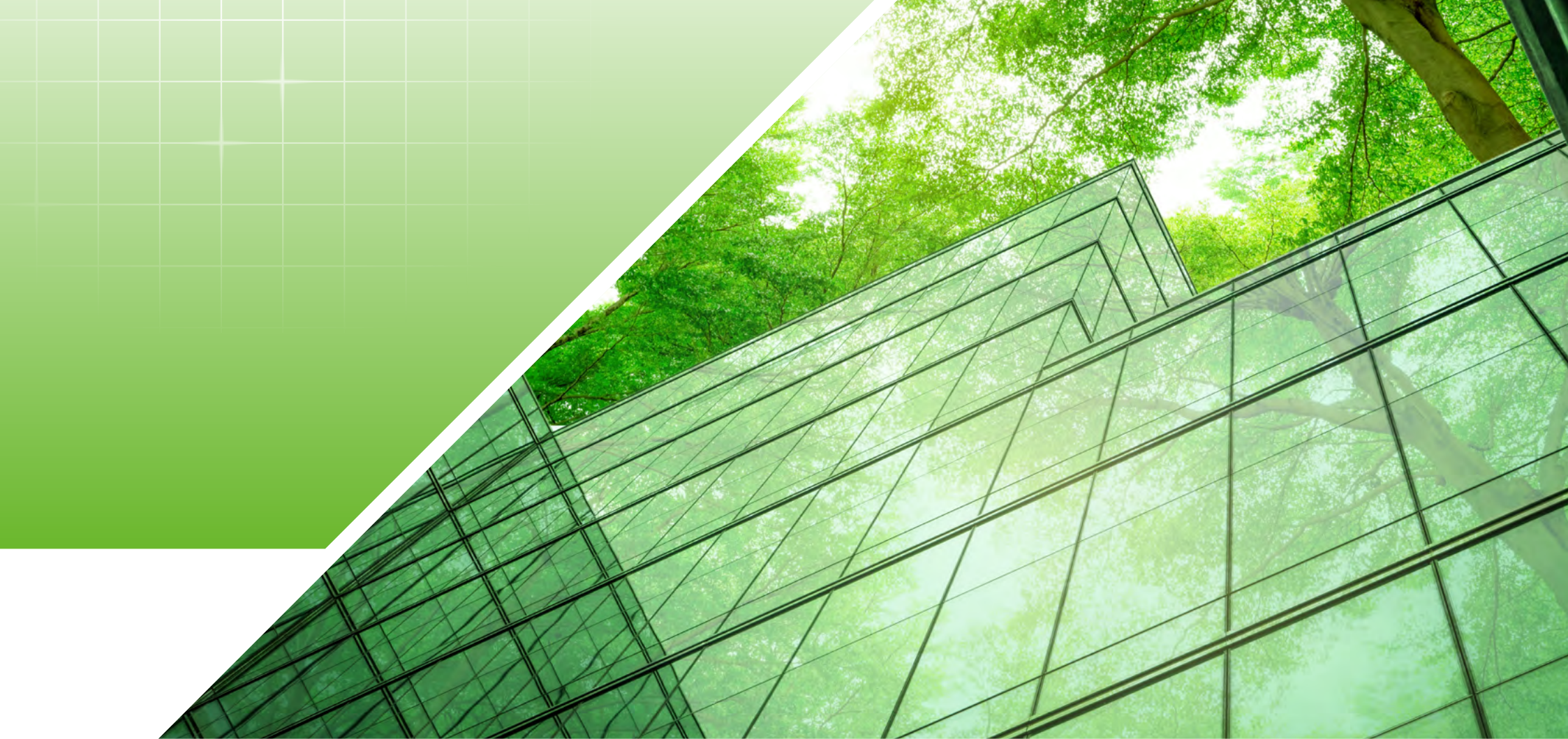
重大主題及價值鏈邊界表

● 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 • 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
環境		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

● 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	
社會	 	友善職場		●		• 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 • 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 • 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
		職業健康與安全		●		• 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	正面實際衝擊：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企業的信任及投資意願。 負面潛在衝擊：若營運管理不佳將影響企業持續順利運作，危及永續經營，造成利害關係人損失。		
政策／承諾	企業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，掌控企業營運狀況。		
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）
	1. 擴建越南四期廠房 2. 穩健獲利，永續經營	拓展新市場，創造利潤	1. 推動全球化佈局 2. 促進集團新事業拓展
年度績效	1. 在總體經濟環境不確定的情形下，本集團 2024 年度之營收獲利表現仍相當強勁。2024 年合併營業收入為新台幣 42.59 億元，營收年增 21%，全年毛利率上升至 31%，稅後每股盈餘為 13.85 元，較 2023 年增加 6.08 元。 2. 榮獲天下雜誌 2024 年二千大企業及電腦週邊及零組件一百大企業，榮獲製造業總排名第 684 名，以及電腦周邊與零組件產業 131 名中第 77 名。		
利害關係人的參與	股東與投資人 / 員工 / 客戶 / 供應商與承攬商等利害關係人： 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. 股東與投資人 / 員工 / 客戶 / 供應商與承攬商等利害關係人，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	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	3,927,929	3,508,729	4,259,658
營業外收入（支出）	503,684	199,541	425,255
產生之直接經濟價值（A）	4,431,613	3,708,270	4,684,913
營業成本	2,996,260	2,592,872	2,944,014
員工薪資和福利支出（用人費用）	270,274	251,172	275,455
支付出資人的款項	630,242	472,802	630,222
支付政府的款項	250,559	183,704	378,991
社區投資 ^{（註3）}	1,071	1,233	1,539
分配之直接經濟價值（B）	4,148,406	3,501,783	4,230,221
留存之經濟價值（A-B）	283,207	206,487	454,692
稅前淨利	960,202	670,801	1,248,110
稅後盈餘	709,643	487,097	869,119
每股盈餘（虧損）（元）	11.32	7.77	13.85

註 1：此為新至陞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 2024 年度提撥數分別為員工酬勞新台幣 30,000 千元及董事酬勞 12,075 千元，其配發之酬勞各占稅前淨利 2.40% 及 0.97%。

註 3：見年報揭露捐贈金額。

註 4：為避免重複計算，用人費用已有扣除屬於營業成本的部分。

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。本集團 2023 年度及 2024 年度提撥退休金辦法下之退休金費用分別為新台幣 42,055 千元及 41,855 千元。

取自政府之財務補助

昆山新至升 2024 年度取得政府補助新台幣 70,804 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，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，昆山廠每三年均取得該減免優惠方案，於 2024 年 11 月再次取得江蘇省高新技術企業資格可享 2024~2027 年期間之所得稅減免優惠，故 2024 年減免所得稅金額為新台幣 64,620 千元，2024 年中國政府針對高新企業額外提供增值稅抵扣 5% 優惠措施，昆山廠取得之減免金額為新台幣 1,814 千元。

另外，2024 年初中國政府面對複雜的外部環境和國內轉型壓力，提出五大重點計畫，其中以提升科技創新能力推進現代化產業體系建設重點計畫，以支持龍頭企業優化整合產業鏈、創新鏈、價值鏈，促進中小企業向專精特新發展，首重中小企業創新產品等給予補助企業措施，故昆山廠向江蘇省申請省級專精特新中小企業獲得補助款新台幣 2,227 千元，昆山政府亦對中小企業於 2023 年度購置設備及軟體投入金額達人民幣 500 萬以上之企業提供獎勵金，該獎勵金於 2024 年共撥付新台幣 1,187 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。

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、誠信經營作業程序與行為指南、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	正面實際衝擊：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。 負面潛在衝擊：不當的公司治理，將衝擊公司形象及受罰賠償，增加營運成本，進而造成客戶流失，影響公司營運。		
政策／承諾	訂定公司治理實務守則、誠信經營守則、誠信經營作業程序與行為指南、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	1. 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，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，於 2024 年 6 月成立永續發展暨風險管理委員會，以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。 2. 為落實公司治理並提升本公司董事會功能，於 2024 年進行每三年董事會外部績效評估作業。		
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、誠信經營作業程序與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. 公司治理主管檢視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，已納入公司治理與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. 審計委員會及薪資報酬委員會等功能性管理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。

	短期目標 (2026 年)	中期目標 (2028 年)	長期目標 (2030 年)
管理目標	1. 恪遵誠信經營相關法規，無貪腐、政治獻金等違規事件。 2. 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。 3. 增設永續發展暨風險管理委員會之功能性委員會，以強化董事會永續及風險管理之監督。	1. 董事成員結構之女性董事席次達董事席次 25% 以上。 2. 永續報告書經第三方確信。	1. 公司治理評鑑上市公司排名級距提升至 6%~20% 以上。 2. 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. 2024 年公司治理評鑑 _ 上市公司排名級距：21%~35%。 2. 9 席董事席次其中 2 席女性董事，女性董事占比達 22.22%。 3. 2024 年 6 月取得「中華治理協會」董事會績效評估證明。 4. 供應商或協力廠商簽署誠信廉潔承諾書，達 92.11%。 5. 2024 年 6 月成立永續發展暨風險管理委員會及永續發展推動工作小組。 6. 2024 年度未有貪腐、政治獻金等違規事件發生。 7. 2024 年 8 月完成第一本中文版 2023 年 ESG 永續報告書，較主管機關要求時程提早一年完成。 8. 2024 年 11 月完成第一本英文版 ESG 永續報告書。		
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。 • 股東與投資人： 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。 • 供應商與承攬商： 新增供應商往來時，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，2024 年完成 142 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。 • 客戶： 本公司重視與傾聽客戶的聲音，以客戶需求為核心，提升客戶滿意度及客戶價值，成為客戶信賴的夥伴，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，以取得客戶信賴及增加客戶滿意度，以定期透過客戶滿意度調查，彙整客戶回饋意見，提具報告書與精進對策，持續追蹤成效。		

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、薪資報酬委員會，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。在永續策略管理上，設有永續發展暨風險管理委員會，定期向董事會報告永續發展及風險控管等相關事宜。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。

公司治理架構圖



董事會

新至陞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、主要學歷及兼任其他公司職務情形，請參閱 2024 年度年報董事及監察人資料。本公司董事會每季至少召開 1 次，2024 年度共召開 6 次。

新至陞科技董事會為公司最高治理單位，監督及審核本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，包含永續策略議題與關鍵重大事件，並做出最終決策。董事會已指派總經理做為負責管理衝擊（風險管理推動小組）主席，財務長為總幹事負責統籌相關事項，財務長須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。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。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，2024 年永續報告書於 2025 年 7 月 25 日董事會核准。

董事會多元性

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，並考量了性別、年齡、國籍等多元文化組成，其中包含 2 名女性董事，以促使董事會多元化。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司 [2024 年度年報公司治理運作情形](#)。

職稱	姓名	國籍	性別	年齡	2024 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	100%
獨立董事	蔡智杰	中華民國	男	51 歲以上	100%

董事會多元資訊

姓名	職稱	生理性別	國籍	任期 (年)	年齡	弱勢 群體	利害關係人 代表	產業經驗專業能力								
								會計 / 財務	法律	飯店 / 觀光 事業	科技 電子	製造	營運判 斷能力	領導決 策能力	產業 知識	危機處 理能力
陳標福	董事長	男	中華民國	3	>50	-	具員工身分					V	V	V	V	V
蔡建勝	董事	男	中華民國	3	>50	-	具員工身分					V	V	V	V	V
張文賢	董事	男	中華民國	3	>50	-	具員工身分					V	V	V	V	V
吳鶯蘭	董事	女	中華民國	3	>50	-	具員工身分	V				V	V	V	V	V
謝新壹	董事	男	中華民國	3	30-50	-	-					V	V	V	V	V
范佳雯	董事	女	中華民國	3	30-50	-	-	V		V		V	V	V	V	V
林鴻昌	獨立董事	男	中華民國	3	>50	-	-	V		V	V	V	V	V	V	V
王智誠	獨立董事	男	中華民國	3	>50	-	-				V	V	V	V	V	V
蔡智杰	獨立董事	男	中華民國	3	>50	-	-	V			V	V	V	V	V	V

註 1：董事年齡層為 50 歲以上比例為 78%、30~50 歲比例為 22%，全體董事平均任期為 8.3 年。

註 2：為保證利害關係人多元化面向，董事成員皆具年長者、員工、投資人等各利害關係人代表性。

註 3：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、經歷與其他董事會任職狀況請參閱[本公司年報](#)。

註 4：董事會成員男性占 78%（7 位），女性占 22%（2 位），未來將盡力增加女性董事席次，以達成目標。

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，2024 年度審計委員會共召集 6 次，委員平均出席 100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度年報審計委員會運作情形。

薪資報酬委員會

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，本公司薪資報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「薪資報酬委員會」，由 3 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2024 年度薪資報酬委員會共召集 2 次，委員平均出席率 100%。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳[本公司 2024 年度年報薪資報酬委員會運作情形資訊](#)。

永續發展暨風險管理委員會

為落實永續發展目標，新至陞科技於 2024 年 6 月成立永續發展暨風險管理委員會，由 3 位獨立董事及 2 位董事擔任委員，委員會成員皆具備企業永續相關專業知識與能力，並就其相關經驗參與督導。

永續發展暨風險管理委員會其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，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，每年以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益等三大面向，鑑別攸關公司營運與利害關係人所關注之重大議題，擬定對應策略與年度行動方案，並檢視各項永續發展議題方針執行情形；2024 年永續發展暨風險管理委員會共召集 3 次，委員平均出席率 100%。



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，更有效及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。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，新至陞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）。

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	2024/06/27	社團法人中華公司治理協會	整合策略發展與 ESG 之企業風險管理新思維	3
董事長	陳標福	2024/11/01	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
董事	蔡建勝	2024/06/27	社團法人中華公司治理協會	整合策略發展與 ESG 之企業風險管理新思維	3
董事	蔡建勝	2024/11/01	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
董事	張文賢	2024/06/27	社團法人中華公司治理協會	整合策略發展與 ESG 之企業風險管理新思維	3
董事	張文賢	2024/11/01	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
董事	吳鶯蘭	2024/06/27	社團法人中華公司治理協會	整合策略發展與 ESG 之企業風險管理新思維	3
董事	吳鶯蘭	2024/11/01	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
董事	范佳雯	2024/06/27	社團法人中華公司治理協會	整合策略發展與 ESG 之企業風險管理新思維	3
董事	范佳雯	2024/11/01	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
董事	謝新壹	2024/06/27	社團法人中華公司治理協會	整合策略發展與 ESG 之企業風險管理新思維	3
董事	謝新壹	2024/11/01	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
獨立董事	林鴻昌	2024/06/27	社團法人中華公司治理協會	整合策略發展與 ESG 之企業風險管理新思維	3

董事進修					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	林鴻昌	2024/11/01	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
獨立董事	王智誠	2024/06/27	社團法人中華公司治理協會	整合策略發展與 ESG 之企業風險管理新思維	3
獨立董事	王智誠	2024/11/01	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
獨立董事	蔡智杰	2024/06/27	社團法人中華公司治理協會	整合策略發展與 ESG 之企業風險管理新思維	3
獨立董事	蔡智杰	2024/11/01	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	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、非財務指標係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、與人員管理績效及管理職能等三項，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，並與公司整體營運績效及永續發展績效連結，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。



高階經理人 ESG 關鍵指標

指標項目	權重占比	說明
財務指標	20%	公司財務績效及相較同業表現水準，如 ROE、ROE 同業排名、預算達成率、總資產、營收表現等。
策略指標	50%	依據未來中長期策略展開之目標，如數位轉型、永續承諾達成情形、重大主題因應調適作為等。
永續及內控指標	30%	致力實踐三大永續承諾，重視誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐 ESG 各項重點工作（含關注氣候風險並推動淨零具體作為指標占比 10%）。
管理指標	額外考量項目	納入人力資源指標，人才發展及職業安全衛生推動作為。

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、離職金及退休金等資訊，請詳新至陞科技 2024 年報董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金。

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。此外，隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估企業未來營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀企業永續經營與風險控管之平衡。本公司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，薪酬之決議請參考[新至陞科技 2024 年報訂定酬金之程序](#)。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，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。2024 年度薪酬提案已於 2025 年 5 月 29 日召開之股東大會通過。本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，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

2024 年總薪酬比率

廠區	台北廠	昆山廠	越南廠
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	14.2:1	6:1	10.78:1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數比	25.1:1	3:1	1.50:1

註：

1. 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。
2. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，請詳見公開資訊觀測站（<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>）。

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以進行迴避，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 2024 年報公司治理運作情形](#)。



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，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	2024 年度共計 6 次
內部稽核部門	每季內部稽核報告	2024 年度共計 6 次
永續發展推動小組	每年發布永續報告書 每季報告永續經營事項之落實執行情形	2024 年度共計 3 次

2024 年於公開資訊觀測站發布之重大訊息 30 則，主要包含財務、公司治理的資訊。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

為增進董事運作效能，本公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「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」。董事會自評績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。年度自評績效評估結果請詳[本公司 2024 年報董事會自我評鑑](#)。

2024 年本公司委託外部專業獨立機構中華公司治理協會進行外部董事會效能評估（期間 2023 年 4 月 1 日至 2024 年 3 月 31 日），該機構及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，以線上自評問卷及由具獨立性且經驗豐富的執行委員與專員組成實地訪查評估小組，進行實地訪查之方式評核，中華公司治理協會於 2024 年 6 月 7 日出具報告，本公司已將評估報告總評及建議事項及預計採行措施，呈 2024 年 7 月 31 日董事會報告。

2.2.3 法規遵循

新至陞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 2024 年未有重大違反社會與經濟相關法律及規定之情事。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，新至陞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，2024 年度已舉行共 4 次，宣導時數 117 小時。



重大違規係指案件標準

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

2024 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、中國大陸昆山及越南河內等營運據點，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。

(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，已納入公司治理與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) • 設置意見箱
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，檢舉人不因檢舉而遭不當處置。

(五) • 遵循法規

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；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，秉持遵守包括但不限於證券、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，針對任何違反行為，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，已納入公司治理與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) • 檢舉制度

- (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，應呈報至獨立董事，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。

• 檢舉人保護制度

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

本集團為使誠信經營深植企業文化，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。2024 年度未有違反公司治理、誠信道德或涉及貪腐之情事。反貪腐政策和程序的溝通及訓練所覆蓋據點包含：台灣總部、中國大陸昆山及越南河內等，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，2024 年針對董事會成員舉辦整合策略發展與 ESG 之企業風險管理新思維及數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理課程，9 名董事成員皆完成教育訓練，此外，亦針對各廠區實施誠信經營之教育訓練，依地區別及人員類別，參加總數及百分比如下：

地區		員工類別	
		管理階層	非管理階層
台灣	參與人數	10	16
	成員總數	30	59
	參與百分比	33%	27%
昆山	參與人數	6	19
	成員總數	66	1,540
	參與百分比	9%	1%
越南	參與人數	-	531
	成員總數	40	1,508
	參與百分比	-%	35%
總計	參與人數	16	566
	成員總數	136	3,107
	參與百分比	14%	21%

註：2024 年台北廠參加誠信經營議題相關之教育訓練員工有 26 人，參與百分比達 29%。

B. 供應商誠信廉潔承諾書

本集團基於公平、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 92.11%。

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	41
	供應商新增總家數	44
	參與百分比	93.18%
昆山	參與家數	21
	供應商新增總家數	23
	參與百分比	91.30%
越南	參與家數	8
	供應商新增總家數	9
	參與百分比	88.89%
總計	參與家數	70
	供應商新增總家數	76
	參與百分比	92.11%

註：簽署誠信廉潔承諾書之對象，依各廠所訂定內部管理辦法規定，若供應商因提供特定貨品或服務而從本公司取得之圖面與具機密性及專門性之技術資料者需要簽署之。

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。

尋求建議和提出疑慮的機制

新至陞科技設有稽核室，負責統籌本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，並透過於年度教育訓練、內部電子郵件、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	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或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。本公司 2024 年度未發生任何重大資訊安全事件，亦無因資安問題導致客戶資料外洩、系統中斷或營運損失之情形。

資通安全政策目標

- 1 維持各資訊系統持續運作
- 2 防止駭客及各種病毒入侵及破壞
- 3 防止人為意圖不當及不法使用
- 4 防止機敏資料外洩
- 5 避免人為疏失意外
- 6 維護實體環境安全

資通安全風險架構

為強化資訊安全管理、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，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 2024 年 12 月 26 日。

資通安全專責單位

考量公司規模及營運狀況，目前編制為資訊安全專責主管 1 人，資訊安全專責人員 1 人，資訊安全專責人員已取得經濟部資訊安全工程師-初、中級能力鑑定。此外稽核室稽核人員（取得 ISO27001 資安稽核員認證）亦定期稽核資通安全檢查之控制作業。

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	1. 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。 2. 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。 3. 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。
網路安全管理	1. 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。 2. 台北集團總部與海外廠：昆山廠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。 3. 同仁由遠端登入公司內網存取應用系統，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。 4. 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。 5. 本公司企業網站採委外代管，雲端伺服器 365 天全面資安防護機制。 6. 除 IDS 及 IPS 外，為防禦 DDoS 攻擊，採 Cloud WAF 網路應用程式防火牆，基於雲安全大數據能力的實現，透過防禦 SQL 注入、XSS 跨站腳本、常見 Web 伺服器插件漏洞、木馬上傳、非授權核心資源訪問等 OWASP 攻擊，藉由過濾海量惡意 CC 攻擊，避免惡意流量入侵網站，面對 DDOS 攻擊威脅，已備妥流量監控、靜態網頁切換、流量清洗等防禦機制，可確保網站的正常營運。
病毒防護與管理	1. 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。 2. 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。
系統存取控制	1. 同仁對各應用系統的使用，透過公司內部規定的系統權限申請程序，經權責主管核准後，由資訊部建立系統帳號，並經系統管理員依所申請的功能權限做授權方得存取。 2. 帳號的密碼設置，規定適當的強度、字數，並且必須英文、數字、特殊符號混雜，才能通過。 3. 同仁辦理離（休）職手續時，必須會辦資訊部，進行各系統帳號的刪除作業。

確保系統的永續運作	1.系統備份：建置雲端備份系統，採取日備份機制，除了上傳一份於 Microsoft OneDrive 雲端儲存服務外，電腦機房存一份複本，以確保系統與資料的安全。 2.災害復原演練：每年實施一次演練，選定還原日期基準點後，由備份媒體回存於系統主機，再由使用單位書面確認回復資料的正確性，確保備份媒體的正確性與有效性。 3.每年對核心系統執行弱點掃描或者滲透測試。 4.租用電信公司兩條數據線路，透過頻寬管理設備，兩線路並聯互為備援使用，確保網路通訊不中斷。 5.配合證交所發布「上市上櫃公司資通安全管控指引」，加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT），不定期接收威脅情資，及時修補具威脅之弱點。
資安宣導與教育訓練	1.提醒宣導：要求同仁定期更換系統密碼，以維帳號安全。 2.講座宣導：每年對內部同仁實施資訊安全相關的教育訓練課程。
資安事件管理	• 資訊安全事件回應標準程序 <pre> graph LR A[資安事件通報] --> B[啟動資安事件緊急應變處理程序] B --> C[視需要中斷網路] C --> D[檢查主機狀況] D --> E{系統是否損毀?} E -- YES --> F[啟動備援回復計畫] E -- NO --> G[分析異常紀錄並分析記錄檔] G --> H[修復系統漏洞] H --> I[回復系統/事件列管及追蹤] </pre> 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。2024 年度未發生重大資訊安全事件。

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，2024 年度共開立 18 堂數，參與人數 30 次，累計宣導時數 95.5 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，以維帳號安全。2024 年度舉辦之資安宣導及教育訓練如下：

月份	宣導主題
1 月	2023 年關心度最高的網路安全五大新聞議題，你中了幾招？
2 月	你的密碼好猜嗎？資安專家點出「15 組超常見組合」：易遭駭客破解
3 月	ASRC 2023 年電子郵件安全趨勢回顧
4 月	Google 緊急推出 Chrome 瀏覽器高風險 0-day 更新
5 月	「世界密碼日」 台灣人愛用的十大密碼，有九個不用一秒就被破解！ 「jj394su3」這種台式密碼也不安全
6 月	ASRC 2024 年第二季電子郵件安全觀察
7 月	歷史最大規模！駭客公開近百億組密碼 4 防盜手段快學起來
8 月	2024 上半年前三大企業資安風險：勒索病毒、APT 及 AI 相關威脅
9 月	9 月 3 日，駭客盯上資安廠商的 SSL VPN 系統當作誘餌，意圖散布惡意程式
10 月	ASRC 2024 年第三季電子郵件安全觀察
11 月	駭客躲在 ZIP 檔 小心電郵藏殺手
12 月	2024 年最糟 10 個密碼排行榜

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，2024 年參加外訓課程，包括 2 場「iPAS 產業智慧轉型實務研習班—中級資訊安全規劃與防護實務」、「台灣資安通報應變年會」等資訊安全教育訓練課程，累計訓練時數 19.5 小時，累計參與人數 3 人次。
內部教育訓練	2024 年共舉辦 4 場「VMware 基礎觀念」、「企業網路基礎概念與實務」、「垃圾郵件過濾軟體及電子郵件系統操作訓練」、「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 15 小時。
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	2024 年度辦理 1 次災害還原演練。





03

價值創造

3.1 客戶服務與產品品質

3.2 永續生產管理

3.3 智慧化生產管理

3.4 供應鏈管理

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	負面衝擊：若客戶服務與產品品質不佳，未結合現行永續潮流，加深環保制程或用料，則會影響客戶合作意願，為公司帶來營運風險。 正面衝擊：提供高品質的產品，以提升客戶滿意度並增強品牌信譽。因應市場需求導入環保製程或用料，增強市場競爭力。		
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	1. 定期教育訓練以提升總體服務品質。 2. 加速產線自動化之導入以更有效率之生率。 3. 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	1. 年度客戶滿意度調查。 2. 年度不良率低於 2% 以下。		
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	1. 2024 年平均客戶滿意度調查達 99.5 分。 2. 2024 年集團噴漆線體 50% 為水性漆製程。 3. 昆山廠與越南廠 2024 年 PCR 材料使用量佔比分別為 21.62%、31.25%，新至陞 2024 年則達 25.85%。		
利害關係人的參與	- 客戶： - 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。 - 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。 - 供應商： - 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：ISO 14001 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。2024 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

客戶權益政策與申訴管道

本公司雖屬製造業，產品並未直接銷售予最終消費者，仍然重視客戶權益、產品有害物質管制以及使用之健康與安全性，確保產品與服務不對消費者或其他利害關係人造成直接或間接之損害。因此，為保障客戶權益並強化申訴處理效能，新至陞已建立具體「客戶管理服務程序」包含客戶關係維護及溝通、透明的申訴受理與處理流程，並於公司官網「利害關係人專區」中，提供客戶及利害關係人反映產品品質、服務或權益受損事項之管道，本公司客戶溝通與客訴聯繫資訊，請詳公司官網及本報告書 [1.2 利害關係人及溝通議合章節](#)。

客戶申訴程序

為能即時解決客戶疑問與需求，客戶申訴案件由專責單位統一受理並依據「客戶管理服務程序」與「矯正預防及持續改善程序」處理，當品質發生異常時，由權責部門進行異常原因分析，即時進行矯正與預防，並對改善結果有效性進行確認，以確保問題獲得改善，必要時將啟動內部調查與跨部門會議檢討，持續優化產品與服務品質。

客戶資料及隱私保護

本公司致力保護客戶資訊安全，以維護客戶的權益。針對客戶隱私與機密資訊訂有「客戶機密資訊保密管理辦法」，與客戶專案相關並接觸機密敏感資料須通過內部申請取得存取資訊的權限，以保障客戶隱私權益。2024 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。

客戶滿意度調查及教育訓練

為強化客戶關係與服務品質，依據「客戶滿意度管理程序」，每年至少執行一次對客戶滿意度調查，涵蓋交貨品質、價格、準時交貨、問題解決能力、回饋效率及人員專業度等面向，對於重點客戶則每季定期執行。近五年來平均客戶服務滿意度調查總分達 91-99 分，2024 年平均客戶服務總滿意度 99.5 分，顯示客戶對本公司整體服務高度肯定。

同時，本公司每月針對服務項目進行約半小時至 1 小時的教育訓練，確保第一線人員具備專業知識與良好服務態度，提升客戶滿意度與信賴感，以確保客戶服務之總滿意度達成設定目標。針對客戶反饋問題，亦透過電話、親訪、視訊會議及正式書信等方式進行溝通，並即時回應與改善，進一步強化客戶合作意願與長期夥伴關係。未來亦將持續透過申訴數據與統計趨勢分析，做為改善品質與提升服務之依據，落實企業責任。



3.2 永續生產管理

在環境保護上，新至陞集團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 PCR 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 50% 為水性漆製程。

新至陞集團主要營運地區大陸昆山廠及越南廠每年塑料耗用量占全集團超過 6 成以上，昆山廠與越南廠 PCR 原料用量從 2021 年起即逐年增加，2024 年度 PCR 材料用量占該廠總使用量分別達 21.62% 及 31.25%，主要使用在生產滑鼠、攝像頭系列、筆記型電腦周邊配件，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。

主要營運地區 PCR 原料用料量占比

單位：公斤

項目	廠區	2022 年	2023 年	2024 年	備註
原料用量	昆山廠	3,334,208	2,863,237	2,986,056	
	越南廠	1,641,833	1,885,135	2,337,303	
PCR 原料用量	昆山廠	365,802	322,806	645,513	滑鼠，攝像頭， 電腦周邊配件
	越南廠	156,854	443,661	730,436	
PCR 原料用量占比	昆山廠	10.97%	11.27%	21.62%	
	越南廠	9.55%	23.53%	31.25%	

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，成功達成真正開燈生產，節省人力 16%。透過愛堊 (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，並於 2024 年 8 月正式導入該生產系統。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 28% 至 3,243 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，減少了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，縮短了生產週期，以提升管理效能。



3.4 供應鏈管理

供應鏈管理策略

新至陞訂有「供應商管理規定」、「供應商評鑑管理程序」、「供應商調查表」及「供應商環境品質保證體制監查表」等評估供應商審核相關條件。針對新供應商，本集團要求其提供相關證明文件，並進行誠信、勞工人權、環境管理、限用物質、無衝突礦產等面向之審查，作為是否納入合格名單之依據。對於既有供應商，則每年進行一次全面性評鑑，確保其持續符合本集團永續政策與法規要求。

管理制度與評鑑機制

為強化供應商管理與風險控管，新至陞已制定並實施以下制度與工具：

供應商管理規定	規範供應商合作條件與管理原則。
供應商評鑑管理程序	明訂新供應商審查與現有供應商定期評鑑流程。
供應商調查表	作為供應商初審與環境合規性評估之依據。
供應商環境品質保證體制監查表	

各供應商皆承諾簽署遵守符合新至陞環境政策，包括遵循相關法令與國際規範、降低營運對環境之衝擊、持續改善環境績效、落實內部教育訓練、積極與利害關係人溝通等。若供應商涉及不法之情事得隨時終止其契約，本集團對涉有違反其企業社會責任政策，且對環境與社會有顯著影響時之供應商、客戶及業務往來交易對象，得考量終止雙方之商業關係。

符合法規與國際趨勢

因應全球環保法規趨嚴，特別是歐盟 RoHS（限制使用某些有害物質指令）與 WEEE（廢電子電機設備回收指令）等規範，新至陞積極推動綠色供應鏈管理，要求供應商提供無鉛製程產品，並全面落實禁用物質控管。所有供應商須提交符合 REACH、RoHS 等法規之聲明書，確保產品不含禁用化學物質與重金屬，並公開揭露相關資訊。

供應商評鑑制度

為了慎選合格之供應商以確保所提供之原物料、設備、零組件均能符合產品規格，並能以合理價格，且適質、適量、適時的提供生產所需。首次配合之新供應商需透過適度的調查，以選擇信用、品質狀況良好及承諾簽署依法規遵循、勞動人權、環境保護、健康及安全、衝突礦產管理、永續管理等協議之供應商做長期之配合，於每年對生產相關之原物料、零組件供應商做一次年度評鑑，複查各項評鑑項目是否合格。

供應商風險評估及調查

年度評鑑方式：

為提升供應鏈韌性與風險辨識能力，新至陞每年對生產相關之原物料、零組件供應商做一次年度評核，對於產品品質及交期、生產過程中，並著重以永續發展管理（如勞工人權、環境管理、限用物質管制、無有害物質、無衝突礦產等）為審查統計重點，並依評核結論辦理相關處置，評分結果分評核成績依下表區分為 A、B、C、D 四級，評核成績由採購單位呈總經理審查後辦理有關處置，作為後續合作與風險控管依據。

評鑑等級

等級	評分	處置做法
A	90 分以上	1. 酌情增加訂購量或發包量。 2. 享受優先承製本公司該發樣品資格。
B	89 分 ~75 分	不予處置
C	74 分 ~60 分	1. 酌情減少訂購量或發包量。 2. 由採購單位通知供應商限期改善，若限期內未改善則取消資格。
D	59 分以下	取消廠商合格資格 2 年內不予配合。

2024 年集團評鑑執行情形

評鑑年度	評核後等級				
	等級 A 家數	等級 B 家數	等級 C 家數	等級 D 家數	評鑑總家數
2024	91	51	-	-	142
	64%	36%	-%	-%	100%

供應商環境及社會評估成果

新至陞深知供應鏈管理對企業永續發展的重要性，致力於與具備社會責任與環境意識的供應商建立長期合作關係。為確保供應鏈的透明度與責任性，新至陞依循國際永續供應鏈管理準則，建立供應商社會與環境責任評估機制，制定嚴謹的供應商篩選與管理機制，並持續監督其表現。

新至陞採取對應嚴格的審查制度，2024 年鑑別出 3 間供應商有潛在發生社會相關負面衝擊之情事，主要是不願簽訂「誠信廉潔承諾書」，未達本公司永續供應鏈管理標準，在事件發生當下已立刻暫緩所有合約履行，並經內部審議後，已正式終止與該等供應商之合作，以維護本公司對企業社會責任與環境保護的承諾。

環境衝擊評估	台北廠	昆山廠	越南廠	2024 年全集團
年度新增供應商的數量	44	62	47	153
新供應商中使用環境標準篩選的數量	44	33	40	117
新供應商中使用環境標準篩選的比例	100%	53%	85%	76%
所有供應商的數量	339	671	249	1,259
所有供應商中使用環境標準評估的數量	44	33	40	117
報告期間使用環境標準評估的供應商的比例	13%	5%	16%	9%
鑑別出對環境具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量	-	-	-	-
鑑別出對環境具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量中，已有所改善的供應商數量	-	-	-	-
鑑別出對環境具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量中，已有所改善的供應商百分比	-%	-%	-%	-%
鑑別出對環境具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量中，終止合作關係的供應商數量	-	-	-	-
鑑別出對環境具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量中，終止合作關係的供應商百分比	-%	-%	-%	-%
供應商社會評估	台北廠	昆山廠	越南廠	2024 年全集團
年度新增供應商的數量	44	62	47	153
新供應商中使用社會標準篩選的數量	44	23	9	76
新供應商中使用社會標準篩選的比例	100%	37%	19%	50%
所有供應商的數量	339	671	249	1,259
所有供應商中使用社會標準評估的數量	44	23	9	76
報告期間使用社會標準評估的供應商的比例	13%	3%	4%	6%
鑑別出對社會具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量	2	1	-	3
鑑別出對社會具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量中，已有所改善的供應商數量	-	-	-	-
鑑別出對社會具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量中，已有所改善的供應商百分比	-%	-%	-%	-%
鑑別出對社會具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量中，終止合作關係的供應商數量	2	1	-	3
鑑別出對社會具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量中，終止合作關係的供應商百分比	100%	100%	-%	100%

在地採購

本公司持續推動在地採購，透過與當地供應商合作，促進在地經濟及降低運輸能耗。
2024 年度重要營運據點採購支出中來自當地供應商的比例請見下方：

地區別	台灣	中國	越南
當地供應商的採購比例 (%)	32.43%	99.33%	92.28%

註 1：當地供應商定義為其工廠登記地與營運據點所在地在同一個國家。

註 2：重要營業據點為台灣、中國、越南。

關鍵材料風險管理

新至陞主要從事精密塑膠模具設計與塑膠射出零組件製造，產品廣泛應用於資訊、通訊、汽車與醫療器材等產業。公司所使用的關鍵材料主要為各類工程塑膠原料，如 PP（聚丙烯）、ABS、PMMA、PC（聚碳酸酯）與 PU（聚氨酯）等。

風險識別與管理機制

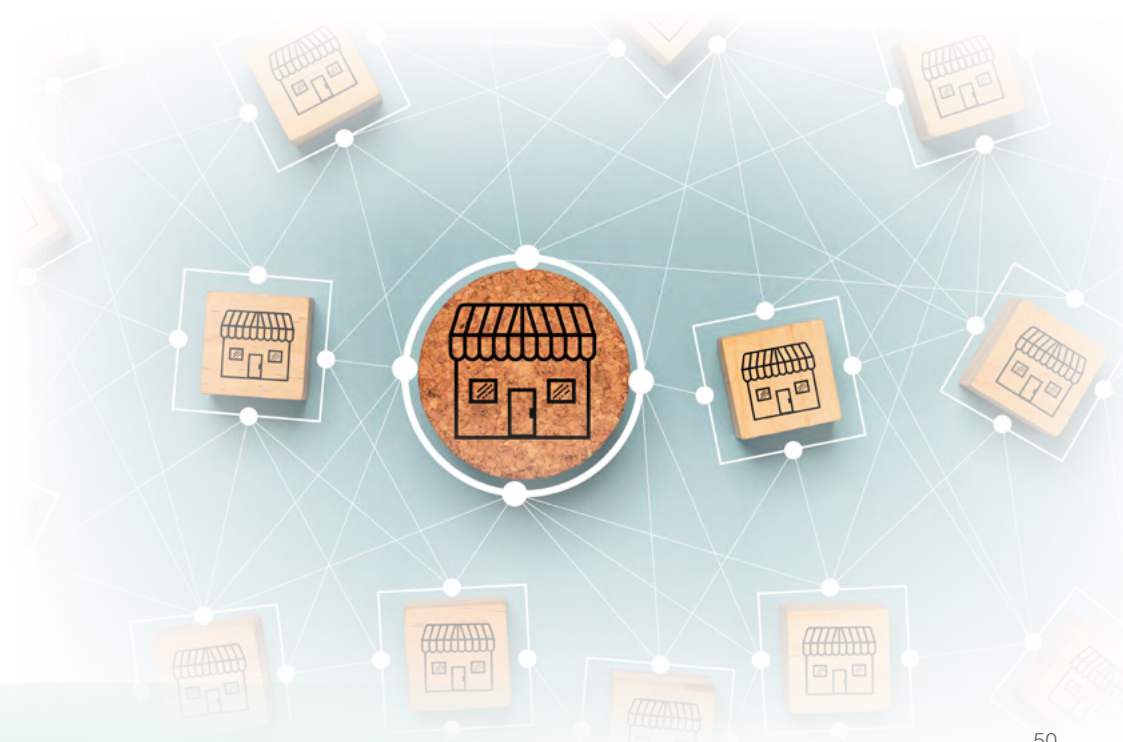
新至陞已成立永續發展暨風險管理委員會，負責統籌評估與管理營運相關風險，包括關鍵材料的供應與價格波動風險。公司識別的主要風險類型包括：

- **供應鏈集中與地緣政治風險：**部分塑膠原料仰賴特定地區供應，若發生地緣衝突或貿易限制，可能導致供應中斷。
- **價格波動風險：**塑膠原料價格受國際油價與市場需求影響，波動劇烈。
- **環保與監管風險：**部分材料可能面臨環保法規限制，如揮發性有機物（VOC）排放規範。
- **聲譽風險：**若供應商涉及環境污染或勞工爭議，可能影響公司品牌形象。

風險緩解策略

新至陞採取多項策略以降低關鍵材料風險：

- **多元化供應商管理：**與超過 1259 家供應商合作，並針對年採購金額超過新台幣 5,000 萬元的供應商進行關鍵性評估與管理。
- **長期合作與合約保障：**與主要原料供應商建立長期合作關係，確保穩定供應。
- **材料替代與製程創新：**推動水性噴塗製程，降低對高 VOC 材料的依賴，並持續研發環保替代材料。
- **庫存與採購策略：**針對高風險材料建立安全庫存，並依市場趨勢調整採購時機。
- **供應商盡職調查：**導入供應商評鑑制度，確保其符合環保與社會責任標準。





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

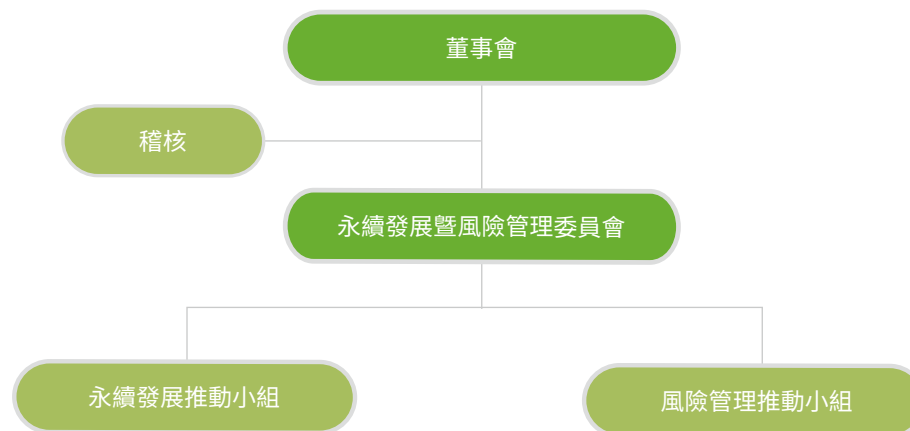
重大主題	氣候策略		
衝擊描述	負面衝擊：面對全球氣候異常，如颱風、洪水、淹水（強降雨）等極端天氣事件造成公司產能下降（如停產、運輸困難、供應鏈中斷）等。 正面衝擊：面對全球環保意識抬頭，公司評估汰換高耗能或高排碳設備或製程，投入技術開發低碳產品或服務，以獲得客戶青睞。		
政策／承諾	新至陞承諾長期持續關注國際氣候變遷議題，推動節能減碳，並落實各營運廠區節能。		
採取行動	推動各項節能措施與管理方案，減少耗能及對環境的衝擊。		
追蹤評核機制	每年檢視與分析各廠區用電狀況，評估能源管理之效益，以確認節能行動是否落實，並針對效能改善不佳的項目，提出檢討改減之策略。		
管理目標	短期目標（2026 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. 本公司昆山廠 2024 年 9 月首次取得 ISO 14064 證書。 3. 本公司昆山廠 2024 年陸續再購入射出成型機共 11 台節能設備，倘若全數投入生產，預計每年度總效益，製程能源使用可減量 116,160 度，可減碳約 57.5 公噸，約當每年種植 104 棵大樟樹。 4. 本公司越南廠 2024 年新購碎料機、移印機、成型機等 20 台節能設備，當年度省電量估計達 93,305 度，碳排約減 46 公噸，約當每年種植 84 棵大樟樹；未來每年省電量估計達 444,053 度，碳排約減 220 公噸，約當每年種植 399 棵大樟樹。 5. 2024 年昆山廠購入綠電 10,914.000000 (MWh)；越南廠購入綠電 4,253.000000 (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

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，新至陞深知氣候風險管理的重要性，積極建立集團應對氣候變遷的因應措施，以減緩產業鏈對於氣候所造成之影響。我們依循 TCFD 揭露框架，透過氣候議題治理、氣候相關風險與機會之鑑別與因應策略、風險管理、指標與目標四大框架進行氣候相關財務風險與機會揭露，評估對營運活動可能造成的影響，制定因應對策及管理方針，以達到企業永續經營的目標。

風險管理組織運作

為確實管理氣候相關之風險與機會，本公司以董事會作為風險管理最高治理單位，督導公司整體氣候變遷相關議題之決策，於 2024 年 6 月 27 日經董事會決議通過永續發展暨風險管理委員會組織規程並成立永續發展暨風險管理委員會，委員會成員由董事會決議委任之，成員包括董事長陳標福、董事蔡建勝、獨立董事林鴻昌、獨立董事王智誠、獨立董事蔡智杰。永續發展暨風險管理委員會為主要的管理階層，下設「永續發展推動小組」及「風險管理推動小組」，分別由董事長及總經理擔任各小組召集人，並由財務長擔任小組總幹事以召集各工作小組以跨部門方式管理所面臨之氣候變遷議題，並依據推動成果定期向永續發展暨風險管理委員會提報有關資料與因應成果，永續發展暨風險管理委員會則將討論結果呈報董事會。



運作說明

1	永續發展推動小組討論辨識氣候變遷風險與機會議題提供給風險管理推動小組進行風險因應策略並納入追蹤。
2	風險管理推動小組向永續發展暨風險管理委員會報告辨識之風險及其執行情形與相關因應策略。
3	永續發展暨風險管理委員會審查與核議定期陳報之氣候風險管理成果並定期向董事會報告決策管理執行情形。
4	董事會決議擇定策略及監督治理。



4.1.2 氣候風險與機會鑑別評估及策略

對於氣候相關風險與機會辨別，新至陞依循 TCFD 建議，由永續發展推動小組蒐集國際趨勢，盤點同業氣候相關風險與機會，彙整出氣候相關風險與機會清單，依據問卷量表進行評分後，由永續發展推動小組及風險管理推動小組進行討論，依照對新至陞公司策略、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，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

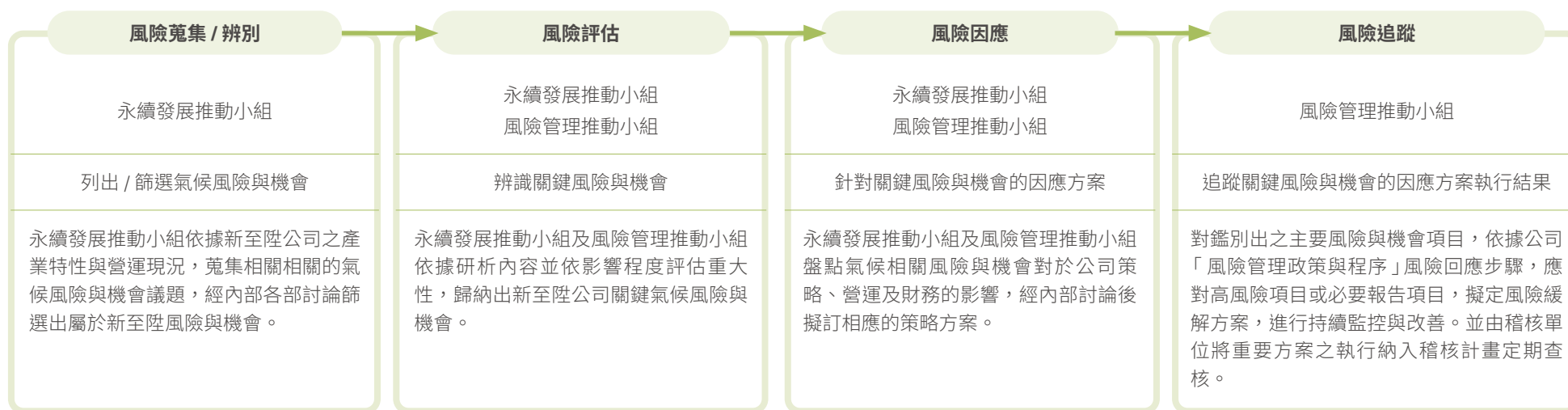
風險與機會類別		風險項目	可能發生時間	對公司策略、營運及財務影響	公司因應策略方案	因應方案潛在財務影響
轉型風險	政策和法規	現有產品和服務的要求及監管	短期	因應溫室氣體減量與管理法規，須提升營運據點能源效率，增加綠色電力憑證認購等成本	逐步汰換高耗能之生產、空調、辦公設備，推廣廠內減碳行為，並透過改善日常營運等規劃，提高營運效率，達到節能效果。	資本支出增加、資產增加或報廢、負債增加
	技術	低碳技術轉型的成本支出	中期	投入技術開發的資本支出增加	製程導入製造執行系統 MES 自動及手動報工，精準掌握加工時間及排程，進而有效提高生產效率。	資本支出增加
	市場	客戶行為變化	短期	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
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
機會	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
	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，永續發展推動小組與風險管理推動小組共同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提供給風險管理小組，由風險管理小組推動追蹤進度彙報給永續發展暨風險管理委員會，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，與考量公司內部策略目標、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。



4.1.3 氣候相關指標與目標

(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、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。

電力使用之二氧化碳排放為本公司主要溫室氣體排放來源，因此相關節能減碳計劃以節電為主軸，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策，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

新至陞集團承諾以 2023 年設定為基準年，承諾到近期目標年 2030 年，將範疇一與範疇二的溫室氣體排放強度減少 20%，同時將範疇三降低 5%，且針對範疇三排放的減排行動，我們將要求供應商逐步提供其用電相關的碳排放數作業未來範疇三碳排放管理的參考依據。

（三）企業溫室氣體排放量減量之預算與計畫

1. 生產端節能措施：製程能源耗用減量、設備效率提升及能源管理等。

2. 辦公室節能措施：

- (1) 集團總部大樓於 2012 年 6 月取得美國綠建築協會 LEED 綠建築黃金級認證。
- (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) 事務機器閒置 15 分鐘自動休眠。
- (4) 宣導員工養成隨手關燈、關閉電源及盡量使用自然光源之習慣。
- (5) 本公司定期對辦公室用電量較大之照明與空調設備進行維護保養與節能規劃，並進行持續檢視並汰換高耗能設備與節能措施。
- (6) 加強各類電器用品之維護與定期保養、定期汰換已屆使用期限之電氣設備及每日定期節能巡查等，以降低電力使用量與二氧化碳排放量。
- (7) 宣導員工勤走樓梯代替電梯。
- (8) 宣導員工享用團膳時，拿取適量食材減少浪費，鼓勵自帶餐具減少使用免洗餐具。

3. 其他：

- (1) 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。
- (2) 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。

4. 持續評估購入再生能源可行性：

本公司推動各項能源減量措施，選用高效能源及節能之設備，降低製程上能源消耗，並持續增加再生能源之使用，使能源使用效率最佳化。

（四）企業產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果

評估加入環境部推動「民間企業與團體綠色採購」行列，未來要求公司採購部門在採購或租賃產品上，盡可能選購符合環境部所認列之標章 / 籤產品或服務包含我國 9 類標章 / 籤及國外 34 類標章，以降低環境衝擊，一起響應、力行綠生活。

節能減碳方案

生產端節能措施	為了讓重要營運據點更有效的使用能源，透過高耗能設備汰舊換新，致力打造低耗能的廠房設備。 昆山廠：2024 年購入節能電動射出成型機共 11 台及進行車間合併，減少週邊輔助設備，節約用電；汰換柴油叉車改為電動叉車，以減少柴油的使用。 越南廠：2024 年新購入節能電動射出成型機共 19 台及汰換空壓機 4 台，以達節約用電。
辦公室節能措施	1. 事務機器閒置 15 分鐘自動休眠。 2. 宣導員工養成隨手關燈、關閉電源及盡量使用自然光源之習慣。 3. 持續汰換耗電 T5 燈具改為 LED 燈具。 4. 總部 3 台租賃公務車，已全面改為電動車，並設置充電樁。 5. 持續宣導員工享用團膳時，拿取適量食材減少浪費，鼓勵自帶餐具減少使用免洗餐具。 6. 總部窗口加貼防熱隔熱紙，以防止輻射熱進入室內，進而減少室內能耗。
再生能源使用措施	自 2020 年起購買再生能源憑證，2024 年共購買再生能源憑證 15,167,000 kWh，累積購買 43,718,000 kWh。



美國綠建築協會 LEED 綠認證



4.1.4 能源使用量

新至陞之能源使用，包括外購電力、柴油及汽油，其中外購電力使用量最大，主要用於廠房零組件組裝生產和空調系統，汽油主要使用於公務車，柴油則是提供柴油叉車使用。2024 年新至陞能源總消耗量為 287,975.96 千兆焦耳 (GJ)，較 2023 年能源總消耗量 253,802.04 千兆焦耳 (GJ) 增加 13.46%，主因整體業務量增加而用電量連帶提升。

新至陞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，2024 年度昆山廠購入綠電憑證 10,914.000000 MWh，越南廠購入綠電憑證 4,253.000 MWh。

類別		單位	2022 年			2023 年			2024 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)	26,760.00	873.94	0.22	29,591.64	966.42	0.28	39,231.00	1,281.23	0.30
	柴油	公升 (L)	27,540.00	968.60	0.25	109,255.04	3,842.59	1.10	354,138.53	12,455.34	2.92
	液化石油氣 (LPG)	公升 (L)	-	-	-	8,998.00	249.97	0.07	9,705.00	269.61	0.06
	煤	公斤 (KG)	-	-	-	13.22	0.34	-	-	-	-
購買使用	電力	度 (kWh)	44,074,571.00	158,704.60	40.40	56,433,464.90	203,206.75	57.92	60,918,386.00	219,356.14	51.50
	再生能源 (含再生能源憑證)	度 (kWh)	8,085,000	29,112.63	7.41	12,646,000	45,535.97	12.98	15,167,000	54,613.64	12.82
總計				189,659.77	48.28		253,802.04	72.35		287,975.96	67.60
外購電力佔總能源使用比例		百分比 (%)	83.68%			80.07%			76.17%		
再生能源使用比例		百分比 (%)	15.35%			17.94%			18.96%		

註 1：2022 年盤查範圍涵蓋昆山 (自行盤點)、深圳 (經第三方驗證)。

註 2：2023 年盤查範圍涵蓋台北母公司、越南子公司越南、大陸子公司深圳均是自行盤點，大陸子公司昆山係經第三方驗證。

註 3：2024 年盤查範圍涵蓋台北母公司、越南子公司越南均係自行盤點，大陸子公司昆山係經第三方驗證；大陸子公司深圳於 2024 年已完成辦理清算註銷，故無統計數據。

註 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。

註 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；1,000,000 千焦 (kJ) = 1 千兆焦耳 (GJ)。

註 6：本數據統一為四捨五入至小數點第 2 位表達。

註 7：2022 年、2023 年及 2024 年密集度分別以合併營收新台幣 3,927、3,508 及 4,259 百萬元計算。

註 8：本公司尚無使用再生能源之燃料亦無出售能源。

註 9：外購電力佔總能源使用比例計算公式：外購電力能源使用量 / 總能源使用量。

註 10：再生能源使用比例計算公式：再生能源使用量 / 總能源使用量。

註 11：修正 2023 年度能源使用盤查資訊，主係因 2024 年 9 月取得昆山廠第三方驗證數據，更正使用量數據。

註 12：修正 2022 年度能源使用盤查資訊，主係因未計算 2022 再生能源使用數據，更正使用量數據。

4.1.5 溫室氣體排放

新至陞溫室氣體排放主要以範疇二（外購電力）為主，近三年年排放占比皆 90% 以上。2024 年因整體業務量增加而用電量連帶提升，以致溫室氣體排放總量增加，預期在未來透過節能方案之執行，將持續朝溫室氣體減量的管理目標前進。

單位：噸 CO₂e

溫室氣體排放量	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一排放量	115.944	871.775	687.007
範疇一密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	0.030	0.248	0.161
範疇二排放量	31,354.070	28,261.848	35,574.241
範疇二密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	7.982	8.055	8.351
範疇三排放量	-	117.553	156.823
範疇三密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	-	0.034	0.037
範疇一、範疇二及範疇三排放量合計	31,470.014	29,251.175	37,418.071
範疇一、範疇二及範疇三排放量合計密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）	8.012	8.337	8.550

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）。

註 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。

註 3：範疇三統計範疇：上下游貨物運輸和分銷產生的排放、因公出差產生的排放，固體或液體廢棄物處置產生的排放，自來水排放。

註 4：2023 年統計範圍為：母公司、大陸子公司昆山 / 深圳、越南子公司。

註 5：2022 年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算指南》
- 《組織的溫室氣體排放核算技術要點》

越南子公司越南：《溫室氣體議定書》

註 6：2023、2024 年範疇一、範疇二級範疇三之轉換係數的來源，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：

- ISO14064-1：2018 溫室氣體第一部分：組織層級溫室氣體排放和清除量化和報告規範及指南；

- ISO14064-1：2018 溫室氣體第三部分：溫室氣體聲明審定與核實的規範及指南；
- 中國化工生產企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）、《2021 年 IPCC 國家溫室氣體清單指南》、國家發展統計局 2021 與 2022 年電力二氧化碳排放因子；
- 中國產品全生命週期溫室氣體排放係數庫、2023 與 2024 年《UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting》、工程建設標準規範。

越南子公司越南：《溫室氣體議定書》。

註 7：溫室氣體排放量以營運控制之方式彙編。

註 8：本數據統一為四捨五入至小數點第 3 位表達。

註 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 年及 2024 年溫室氣體排放數據除了大陸子公司昆山經第三方驗證，其餘廠區均採自主盤查，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。

註 10：因本公司首年發行永續報告書，故設定 2023 年為基準年。

註 11：本數據使用 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。

註 12：本數據係統計自油品採購紀錄及台電用電資料及上下游貨物運輸清單、因公出差 OA 系統數據、廢棄物處理台帳、自來水發票等，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。

註 13：2022 年、2023 年及 2024 年密集度分別以合併營收新台幣 3,927、3,508 及 4,259 百萬元計算。

註 14：大陸子公司深圳於 2024 年已完成辦理清算註銷。

註 15：修正 2023 年度溫室氣體盤查資訊，主係因 2024 年 9 月取得昆山廠第三方驗證數據，更正範疇一、範疇二排放量，並新增範疇三排放量。

水資源使用

新至陞集團主要用水來源皆為自來水，未使用雨水與地下水，用水皆符合當地規範，取水量對於水源無重大影響。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，所產生之生活污水經污水處理設施處理後排放至污水下水道系統。

水資源壓力指數

地區	台北廠	昆山廠	越南廠
水源壓力指數	低中度（20%~40%）	高度（60%~80%）	中高度（40%~60%）
取水來源	第三方水（自來水）	第三方水（自來水）	第三方水（自來水）

近三年總取水量及排水量

單位：百萬公升

水資源使用項目	台北廠		昆山廠		越南廠		新至陞集團	
	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
取水量	3.919	3.32	137.479	126.212	51.394	70.330	192.792	199.862
排水量	3.919	3.32	137.479	126.212	51.394	70.330	192.792	199.862
耗水量	-	-	-	-	-	-	-	-
取水密集度	-	-	-	-	-	-	0.055	0.047

註 1：取水量之計算依各廠區當地自來水公司所提供的當年度 12 個月水費單統計，依分類標準屬於淡水。

註 2：新至陞集團營運據點包含辦公室與製造工廠，惟生產流程以電子模組組裝、模具開發製造及塑膠零組件射出為主，無涉及清洗、冷卻塔或高耗水之製程活動。用水用途主要為員工日常生活及空調系統補水，製程用水佔比極低，亦無產品內含水或顯著蒸發損耗。基於上述情況，本公司採用「取水量即為排水量」之原則進行推估。

註 3：取水密集度 = 年度總取水量 / 新至陞合併營收；單位：百萬公升 / 百萬元新台幣。

註 4：2023 年及 2024 年密集度分別以合併營收新台幣 3,508 及 4,259 百萬元計算。

註 5：昆山廠及越南廠以 2023 年為完整基準年。

註 6：2023 年及 2024 年統計範圍包含台北廠、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。

註 7：一度水 = 1,000 公升 = 一公噸水；1 百萬公升 = 1,000 立方公尺 (1,000m³)。

註 8：昆山廠取水量經外部驗證。

推動節約用水與回收水利用

新至陞雖非用水大戶，但於水資源管理尚不遺餘力。新至陞集團以 2023 年為基準年，訂定在未來 5 年用水密集度至少降低 20% 為目標，2024 年年用水密集度較 2023 年下降 14.55%。新至陞將持續推動水資源利用效率提升的措施。

節水行動方案

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	節水行動方案	1.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。 2.洗手間如廁用水即是以設備用水再利用。 3.純水設備用於設備冷卻循環用水、空調系統冰水機用水。
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。

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道後，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

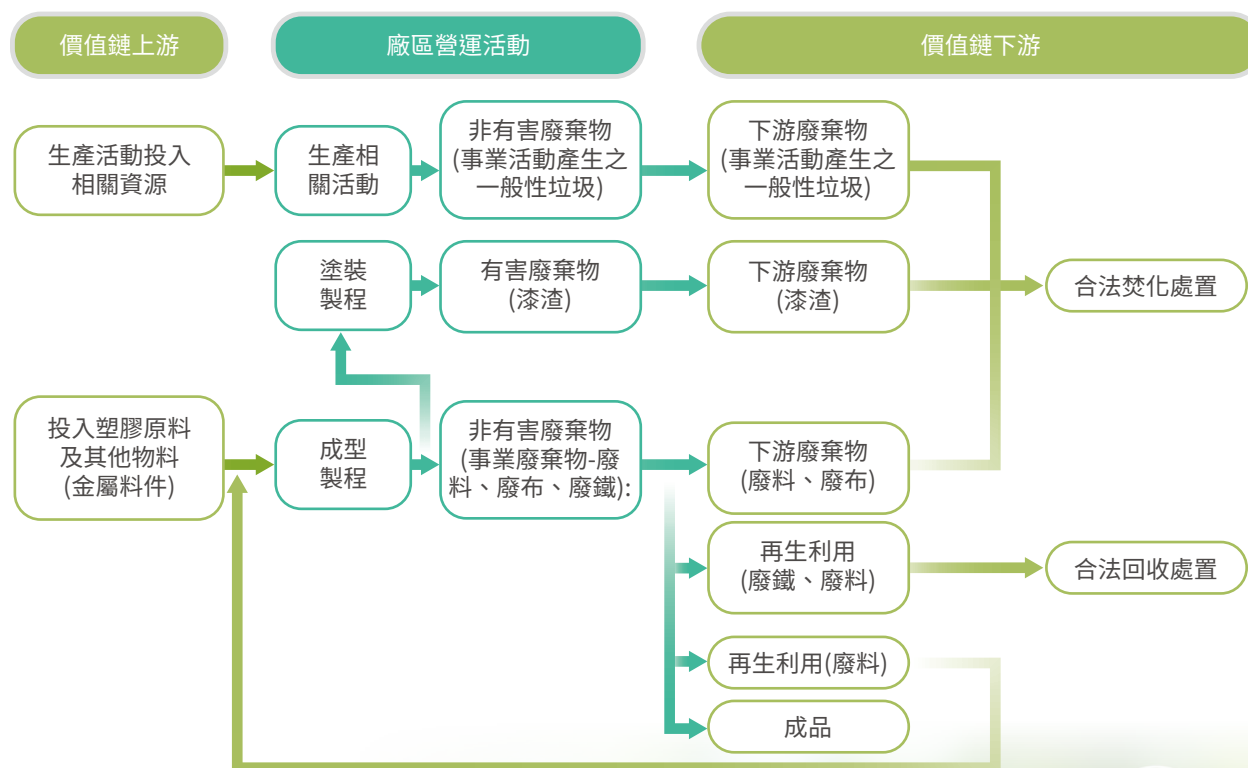


4.2.2 廢棄物管理

廢棄物管理

新至陞集團的廢棄物可分為非有害廢棄物（生活垃圾、可回收廢棄物及一般事業廢棄物）與有害廢棄物（漆渣）。為減少廢棄物的產生，於日常營運中盡量減少使用一次性用品，落實垃圾分類及資源回收，使資源得以再利用以達成循環經濟效益；所產生廢棄物之依據當地政府廢棄物清理法規定執行廢棄物處理，並落實資源回收機制，定期進行自主稽核。相關事業廢棄物處理方式為委外由合格之廢棄物處理廠商回收再利用，確認相關管理辦法與做法，清運商將配合廠區廢棄物產出狀況定期進行清理。

管理標準	- 政府法令規範 - 國際管理標準 - 客戶要求
減量策略	- 源頭減廢，落實在日常中 - 製程優化減少廢棄物產出
處置管理	- 委託合格廠商處理 - 定期追蹤及稽核



廢棄物處理方式

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年再生利用率達20%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

新至陞廢棄物管理範疇邊界包含台北廠區、昆山廠及越南廠，2024年總廢棄物量為1,338.25公噸，較2023年增加20.2%；廢棄物密集度為0.314公噸/百萬元營收，較2023年下降0.9%。

單位：公噸(t)

廢棄物分類	項目	2023 年			2024 年		
		處置移轉		直接處置	處置移轉		直接處置
		再生利用 (現場)	其他回收 作業 (離場)	焚化 (離場)	再生利用 (現場)	其他回收 作業 (離場)	焚化 (離場)
有害廢棄物	漆渣	-	-	166.430	-	77.728	66.170
	小計	-		166.430	77.728		66.170
	合計	166.430			143.898		
非有害廢棄物	廢料	759.212	-	161.394	850.085	-	2.446
	廢布	-	-	0.040	-	-	20.523
	廢鐵	16.200	-	-	-	78.371	-
	事業活動產生之一般性垃圾	-	-	10.110	-	-	206.485
	其他	-	-	-	-	6.554	29.890
	小計	775.412		171.544	935.010		259.344
	合計	946.956			1,194.354		
廢棄物總量		1,113.386			1,338.252		
廢棄物再生利用百分比		69.64%			63.52%		
廢棄物回收百分比		69.64%			75.68%		
有害廢棄物回收百分比		-%			5.81%		
廢棄物密集度		0.317			0.314		

註1：2023年及2024年包含台北廠、昆山廠及越南廠。

註2：廢棄物再生利用百分比＝廢棄物中被再利用的廢棄物重量／廢棄物總重量，小數點以後取二位。

註3：廢棄物回收百分比＝廢棄物中被再利用及其他回收作業的廢棄物重量／廢棄物總重量，小數點以後取二位。

註4：有害廢棄物回收百分比：有害廢棄物中被回收的廢棄物重量／廢棄物總重量，小數點以後取二位。

註5：廢棄物密集度＝年度廢棄物總量／新至陞合併營收；單位：公噸(t)/百萬元新台幣。

註6：2023年及2024年密集度分別以合併營收新台幣3,508及4,259百萬元計算。

註7：非有害廢棄物-其他，昆山廠：包括廢礦物油、廢樹脂、廢活性碳、廢包裝容器；越南廠：包括廢金屬包材、廢鐵屑、廢銅屑、廢油類。

廢棄物減量措施

提升廢棄物再利用價值

- 有價廢棄物以公開招標方式提高回收
- 積極推動廢棄物回收再利用，增加物料使用週期

源頭減廢

- 日常宣導減少使用一次性用品，如使用環保餐具(杯)、環保袋等



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 職業健康與安全

重大主題管理 - 友善職場

重大主題	友善職場		
衝擊描述	負面衝擊：未能提供良好的員工福利及職涯發展路徑，導致招募不易與員工流失，影響企業競爭力。 正面衝擊：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；並持續提升員工專業知識與管理能力，以促進客戶與原廠供應商間的合作。		
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。 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	- 培育員工具多元職能，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。 - 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	- 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。 - 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）
	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。 4. 維持員工投訴件數 =0。 5. 維持違反勞動法令件數 =0。 6. 制定人權盡職調查政策。	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。 4. 維持員工投訴件數 =0。 5. 維持違反勞動法令件數 =0。 6. 推動建立人權風險預防性補救措施及調適計畫。	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。 5. 維持員工投訴件數 =0。 6. 維持違反勞動法令件數 =0。 7. 持續強化人權風險鑑別。
年度績效	- 教育訓練參與率 100%。 2024 年全集團訓練總人次：26,969 人次。 2024 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。 2024 年舉行於國內外舉行全體員工勞資會議共計 5 次，召開職工福利委員會 8 次。		
利害關係人的參與	員工： - 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。 - 管理層負責制定和推行員工培訓、激勵和發展計畫，評估和改進行動方案的效果。 - 人事部門負責員工招募、員工關懷、職業發展計畫和績效評估。 - 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「集團人權及員工政策」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。		

5.1 人才資本

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。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。

訓練體系	機制說明
新進人員訓練	• 協助新進人員熟悉工作環境、了解公司經營理念及企業文化，讓新人更快融入新至陞大家庭。
通識課程	• 法律、誠信經營、人權、健康講座等。
專業職能訓練	• 各單位基於部門機能職掌、工作專業知識及技能提升。 • 確保廠內直接人員及部份特定資格人員，具備操作所屬單位機台設備及相關作業之基本技能，並培養員工多項專業技能。
資訊安全教育訓練	• 資訊安全風險及預防手段等相關課程。
環安教育訓練	• 事故預防、災害演練、有害化學品認識等。
管理職能訓練	• 針對各級主管規劃高階、中階及基層主管才能培訓計畫，對其應具備之管理能力，以提升管理能力及培養公司所需之專業管理人才。
外部機構訓練	• 因工作所需，參加外部機構如政府機構、學術團體等辦理之訓練、研討會。並依外訓申請單向單位主管及人資行政部所指定回饋項目繳交相關資料。
退休人員過渡期協助方案	• 提供人員內（外）部訓練、諮詢等協助。 • 辦理退休高管回聘顧問職。

員工培訓成果

新至陞重視員工專業能力的持續提升，致力於提供職涯成長所需的多元培訓資源。公司期盼由主管帶頭營造積極學習的職場氛圍，鼓勵團隊成員持續進修與自我成長，進而提升整體組織的學習力與競爭力。2024 年度各廠區員工訓練平均時數如下表：

員工訓練平均時數統計		台北廠			昆山廠			越南廠		
		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	8	20	12	13	15	14	8	11	10
	非管理階層	6	8	7	13	13	13	5	3	4
不同員工類別平均上課時數	間接	7	13	9	8	9	9	7	7	7
	直接	5	5	5	4	3	4	5	3	4

註 1：管理階層為主管 - 課（副）長以上。

2024 年度新至陞集團員工進修訓練制度及實際實施情形

單位：新台幣元

項目	總人次	總時數	總費用
新進人員訓練	1,441	1,443	106,690
專業職能訓練	14,729	32,737.5	
總計	16,170	34,180.5	

2024 年度重要專業職能培訓計畫執行情形

項目	說明
計畫名稱 1	內部稽核培育計畫
計畫說明	為強化內部稽核人員專業能力，以合理確保內部控制制度及風險管理機制得以持續有效實施。 本計畫對象為內部稽核部門人員，截至 2024 年底內部稽核培育計畫課程總時數達 90 小時。 外訓課程，共 3 位，共 54 小時； 內訓課程，總部稽核室人員每月對海外子公司稽核人員 3 位進行訓練，共 36 小時。
參與度	2024 年度稽核室員工參與達 100%
計畫名稱 2	內部提升編製永續相關報導揭露培育計畫
計畫說明	為提升內部編製永續相關報導揭露專業能力，以確保永續相關報導揭露之資料合理性及完整性。 本計畫對象為財會處部門人員，截至 2024 年底內部提升編製永續相關報導揭露培育計畫課程總時數達 75 小時。 外訓課程共 10 堂，共 62 小時； 內訓課程主要是委託專業顧問授課及主管外訓後對內部同仁授課共 3 堂，共 13 小時。
參與度	2024 年度財會處員工參與達 100%
計畫名稱 3	內部資通安全培育計畫
計畫說明	為提升資訊人員專業能力，以維護本公司資訊的機密性、完整性及可用性，並以打造持續改善的資通安全環境為目標。 本計畫對象為資訊部門人員，截至 2024 年底內部資通安全培育課程總時數達 95.5 小時。 資通安全外訓課程共 11 堂，共 34 小時。 資訊通識內外訓課程共 6 堂，共 61.5 小時。
參與度	2024 年度資訊部員工參與達 100%

2024 年度提升員工職能安排各項內外訓課程，詳請見下表說明。

廠別	員工訓練計劃	計畫描述	量化成果	員工參與比例
台北廠	職業安全培訓	培訓內容包含用刀 & 用火安全規範 & 成型車間安全教育訓練、消防訓練及自衛編組演練、噪音防護教育訓練、急救人員在職教育訓練、2024 年度工廠化學品安全管理聯合說明會、吊升荷重在零點五公噸以上未滿三公噸之固定式起重機操作人員特殊安全衛生教育訓練、起重機（回訓）、堆高機（回訓）等。	次數：10 次，學習時數：175.5 小時	100%
台北廠	通識課程及法遵培訓	培訓內容包含上下半年律師教育訓練、法律教育訓練、股務法令說明會、業務人員法律實務、越南稅務制度簡介、勞保與職災保險法規說明會等。	次數：12 次，學習時數：89.5 小時	100%
台北廠	業務培訓	培訓內容包含 ISO 9001:2015 品質管理系統內稽核員訓練、ESG 行為準則規範與落實數位行銷溝通術—不見面也能有效溝通、思考圖譜：職場商場致勝祕笈、SABIC PCR 再生原料介紹與問題解析、高效販促的秘密等課程。	次數：13 次，學習時數：73 小時	100%
昆山廠	安全培訓	培訓內容包含安全生產責任制、生產安全、5S 培訓、觸電事故應急、安全生產責任制、消防演練等，以提升員工安全意識，安全防範。	次數：50 次，學習時數：75.5 小時	100%
昆山廠	質量培訓	培訓內容包含品質意識培訓、沖壓件品質標準培訓、出貨檢驗流程等，以提升員工品質意識，保證出貨能符合客戶要求。	次數：32 次，學習時數：32 小時	100%
昆山廠	體系培訓	培訓內容包含學習最新版銷售循環、風險管控與隱患排查治理、專案經理學習總結等多元訓練，以期實現高效運營和持續發展，達到整體提升企業競爭力的目標。	次數：3 次，學習時數：69 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：5 次，學習時數：5 小時	100%
越南廠	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：13 小時	100%
越南廠	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：2 次，學習時數：16 小時	100%
越南廠	安全培訓	提升員工安全意識，安全防範。	次數：1 次，學習時數：69.5 小時	100%

過渡及協助方案

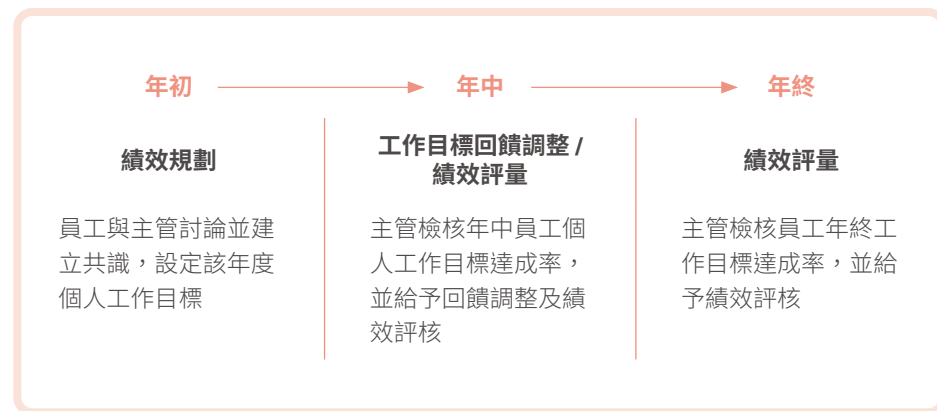
新至陞針對資遣員工皆依當地勞動法規標準計算資遣費，並依規定進行資遣通報，讓勞工局相關單位能依據通報資料，並提供官方就業協助方案。此外，經「達退休年齡繼續工作意向調查」後，退休後有意願繼續留任的同仁，依當時人力缺口，安排合適工作，以原工作相關度高之工作或海外廠派駐為優先安排考量。

中國昆山廠，依據當地勞動法令，凡在服務年滿 50 歲，公司得與個別員工協商約定繼續工作至 55 歲。2024 年 1 位女性員工協商延後退休至 55 歲。

績效考核

績效考核制度是公司人才管理的核心，新至陞落實整體員工績效及職涯發展評核，每年定期績效考核，考核結果將作為薪資調整、獎金分配、及工作改善的主要參考依據。新至陞集團針對員工服務滿三個月（含）以上者進行績效考核，於 2024 年 6 月及 12 月各營運中心員工完成績效考核比例 100%。

考核制度



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 64% 及越南地區 8%。

2024 年雇用當地居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	9	1
高階管理階層人數	6	14	12
比例	100%	64%	8%

註：「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；位於中國昆山地區之昆山新至升塑膠電子有限公司；及位於越南地區之 NISHOKU TECHNOLOGY VIETNAM CO.,LTD.。



新進員工和離職員工

2024 年													
地區	年齡	新進						離職					
		男	%	女	%	合計	%	男	%	女	%	合計	%
台灣地區	<30 歲	-	-%	-	-%	21	23.60%	1	1.12%	-	-%	24	26.97%
	30~50 歲	9	10.11%	10	11.24%			11	12.36%	7	7.87%		
	>50 歲	2	2.25%	-	-%			1	1.12%	4	4.50%		
昆山地區	<30 歲	44	2.74%	24	1.49%	224	13.95%	74	4.61%	60	3.74%	361	22.48%
	30~50 歲	82	5.11%	70	4.36%			104	6.47%	122	7.60%		
	>50 歲	1	0.06%	3	0.19%			-	-%	1	0.06%		
越南地區	<30 歲	711	45.93%	474	30.62%	1,743	112.60%	650	41.99%	428	27.65%	1,580	102.07%
	30~50 歲	269	17.38%	275	17.76%			242	15.63%	251	16.22%		
	>50 歲	2	0.13%	12	0.78%			2	0.13%	7	0.45%		
台灣地區人數		89											
昆山地區人數		1,606											
越南地區人數		1,548											
員工總人數		3,243											
合計新進人數		1,988											
總新進率(%)		61%											
合計離職人數		1,965											
總離職率(%)		61%											

5.1.3 人才概況與管理

人力結構

截至 2024 年底，新至陞員工人數為 3,243 人，正職員工 1,991 人，佔比約 61%，非正職員工（定期契約勞工）1,252 人，佔比約 39%，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。

公司營運據點分布於台灣、中國及越南，並積極落實在地化用人政策，當地員工雇用比例達 95% 以上。新至陞嚴格遵守各地政府勞動法令規範，從未雇用童工，並於聘用外籍員工時，全面依循當地法規辦理相關程序，確保合法與合規。

在多元與包容方面，新至陞秉持公平與尊重的原則，於員工招募、薪酬制度與福利設計上，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教或職務層級而有所差異。2024 年男女員工比例約為 51：49，展現性別均衡的人力結構。

此外，除正式員工外，2024 年公司亦聘用 3,810 名非員工的工作者（如外包計時廠務人員），協助支援生產與營運需求。該類工作者人數於報導期間內亦無顯著波動，顯示公司在人力資源配置上具備穩定性與彈性。

2024 年全球員工人力結構（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	1,007	61%	984	62%	1,991	61%	89	100%	959	60%	943	61%	1,991	61%
	臨時員工	641	39%	611	38%	1,252	39%	-	-%	647	40%	605	39%	1,252	39%
	無時數保證的員工	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%
勞雇類型	全職	1,648	100%	1,595	100%	3,243	100%	89	100%	1,606	100%	1,548	100%	3,243	100%
	兼職	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%

註：人數為實際員工人數統計，人數計算以報導期間結束日（2024/12/31）當天之數值為主。

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，於 2024 年制定《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

為有效落實人權保障，公司設立多元溝通與申訴管道，包含：



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「勞動管理政策暨實施規範」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

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 51%、女性員工佔比為 49%，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，2024 年新至陞女性課（副）長級以上主管達 53 位，佔所有課（副）長以上人數 39%，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，2024 年身心障礙者課（副）長級以上主管 1 位，佔所有主管 0.7%。

2024 年女性對男性基本薪資加薪酬的比率

營運據點	台北廠			昆山廠			越南廠		
員工類別	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬
管理職	1.14 : 1	1.16 : 1	1.15 : 1	1.53 : 1	1.15 : 1	1.47 : 1	1.16:1	2.29:1	1.53:1
非管理職	1.02 : 1	0.68 : 1	0.92 : 1	1.26 : 1	1.42 : 1	1.26 : 1	0.93:1	0.99:1	0.96:1

註 1：總薪酬 = 薪資 + 酬金。

註 2：上表之薪酬比例，女性薪酬皆為 1。

註 3：管理職為課（副）長級以上。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊（台北總公司）

單位：人 / 新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	薪資平均數	薪資中位數
2023 年	61	717	654
2024 年	60	755	694
差異比例（%）	-1.66%	5.29%	6.11%

註：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數數據與前一年度數據比較，並無重大變動情形。

2024 年集團員工類別各齡層分布

年齡區間	30 歲以下		31 歲 ~ 50 歲		51 歲 以上	
職稱 / 性別	男	女	男	女	男	女
主管人員	-	-	71	48	12	5
專業 / 助理人員	135	101	341	201	34	29
技術人員	632	479	399	710	14	32
主管人員比例 (%)	-%	-%	2.2%	1.5%	0.4%	0.2%
專業 / 助理人員比例 (%)	4.2%	3.1%	10.5%	6.2%	1.0%	0.9%
技術人員比例 (%)	19.5%	14.8%	12.3%	21.9%	0.4%	0.9%

註：%，係指佔全體員工比例 (%)

員工類別 (人數)			2024 年	佔全體員工比例 (%)
身心障礙者	男	<30 歲	-	-%
		30~50 歲	1	0.03%
		>50 歲	-	-%
	女	<30 歲	-	-%
		30~50 歲	-	-%
		>50 歲	1	0.03%

註：%，係指佔全體員工比例 (%)

2024 年集團員工國別 / 性別分布

年齡區間	<30 歲		30~50 歲		>50 歲	
國別 / 性別	男	女	男	女	男	女
中華民國籍	2	-	31	35	10	11
中國大陸籍	194	120	584	665	49	24
越南籍	571	460	196	259	1	31
總人數	767	580	811	959	60	66
佔全體人員比例 (%)	24%	18%	25%	30%	2%	1%

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。
- 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。
- 3 設置員工餐廳，供應員工團膳。
- 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。
- 5 喪葬慰問及住院補助金。
- 6 同仁免費汽、機車停車位。
- 7 定期辦理員工旅遊。
- 8 不定期舉行廠內、外教育訓練。
- 9 舉辦年終尾牙及摸彩。
- 10 資深員工與主管之進階健康檢查。
- 11 員工依勞基法達退休條件申請退休，除了得申請依勞基法核發的退休金外，本公司並加發退休禮金，及辦理退休歡送會。
- 12
 - 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

依臺灣地區《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》之規定，符合條件的員工可依自身需求提出申請育嬰留職停薪。截至 2024 年底無符合該條件之同仁，亦無復職之同仁。中國因地區法規而有分別，2022 年推動育兒假，符合政策規定生育子女的夫妻，子女 3 周歲之前，夫妻雙方每年分別享受 10 天有薪的育兒假；越南地區依當地勞動法規，產假在分娩前後休假為 6 個月，其中分娩前休假最多不超過 2 個月。

臺灣育嬰留停統計

育嬰假統計	2022 年		2023 年		2024 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	-	3	1	-	-	-
當年度實際使用育嬰假申請人數 (B)	-	2	1	-	-	-
申請率 (B/A)	-%	67%	100%	-%	-%	-%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	-	2	-	-	-	-
當年度實際申請復職人數 (D)	-	1	-	-	-	-
復職率 (D/C) ^(註)	-%	50%	-%	-%	-%	-%
上一年度復職人數 (E)	-	-	-	1	-	-
上一年度復職滿一年人數 (F)	-	-	-	1	-	-
留任率 (F/E)	-%	-%	-%	100%	-%	-%

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。

中國地區昆山廠及越南地區越南廠，均依當地勞動法規辦理。

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。昆山廠與越南廠均已成立企業工會，惟因二廠工會迄今未曾向公司提出團體協約之協商要求，爰並未簽訂團體協約。



5.4 職業健康與安全

■ 重大主題管理 - 職業健康與安全

重大主題	職業健康與安全		
衝擊描述	負面衝擊：職場健康與安全管理不足，增加職災發生涉及法律責任及停工風險，損害員工身心健康及企業營運。 正面衝擊：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)	中期目標 (2028 年)	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。	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。	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. 2024 年無員工罹患職業病。 2. 2024 年各廠區均已進行員工特殊健康檢查 1,229 人次。 3. 2024 年台北廠一般健康檢查 63 人次，進階健康檢查 10 人次，並安排到場健康諮詢關懷 50 人次。 4. 2024 年完成職業安全衛生教育訓練 23,568 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：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：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（含新至陞科技股份有限公司、新至銘股份有限公司）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（昆山新至升塑膠電子有限公司）及越南廠（越南新至陞科技有限公司）。

新至陞科技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。昆山新至升塑膠電子有限公司及越南新至陞科技有限公司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，定期執行職業安全危害鑑別，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。

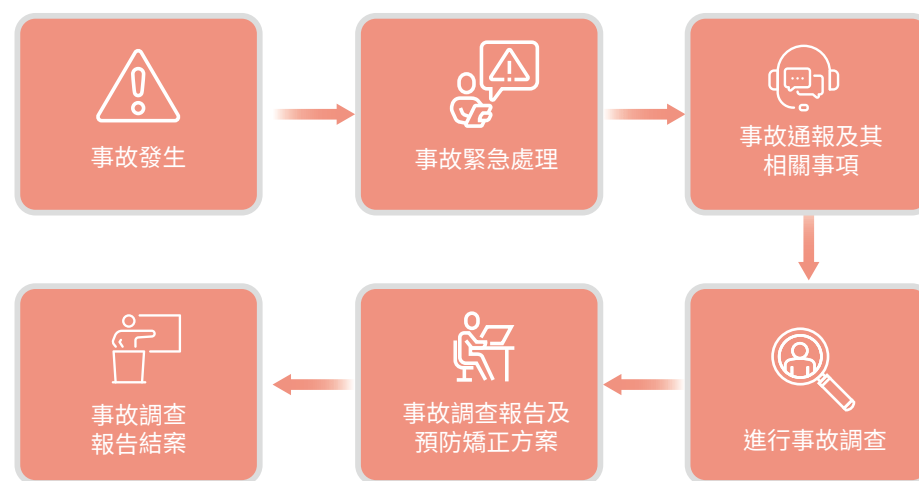
台北廠、昆山廠及越南廠每年依循當地法令執行消防安全相關演練。此外，於每年針對職業安全衛生管理系統（ISO 45001）舉辦一次內部稽核作業，執行稽核人員需完成 16 小時以上內訓，方能對其他部門稽核員互相稽核，配合當地法條執行年度職業危害辨識與風險評估並送當地政府核備。稽核範圍包含昆山及越南廠區。以確保職業危害辨識與風險評估程序之品質，及執行人員能力之適足性。2024 年昆山廠及越南廠之各項演練及稽核結果皆符合法規規範，且致力於持續維護良好作業環境，並定期檢測，以確保員工之健康安全。

ISO 45001 職業安全衛生管理系統

廠區	證書有效期限
昆山廠	2026 年 8 月 13 日
越南廠	2026 年 3 月 6 日

事故通報與報告流程

當集團廠內同仁發生工安事故時，同仁應立刻通報單位主管或管理部，由廠內醫護人員（急救人員）判斷受傷嚴重程度並做初步急救處理。同時勞安衛單位（管理部）依據「勞工安全衛生工作手則」、「事故報告、調查和處理制度」規定之事故調查和處理相關作業流程進行事故調查與報告，以減少損失及預防類似情形重複發生。公司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。



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；針對各廠區從事特別危害健康作業場同仁，則依法規規定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 3 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。公司感謝資深員工及主管對於公司付出與辛勞，額外提供教學醫學中心的進階健康檢查，提供更全面保護，以確保同仁健康。

2024 年度台北廠一般勞工健康檢查 66 人，進階健檢查 10 人，到府健康諮詢關懷人數 50 人，另針對從事特別危害健康作業場同仁，亦合乎法規規定提供特殊作業健康檢查（如噪音、粉塵、游離輻射等檢查），總檢查人數 1,229 人次，達成率 100%。

2024 年健康服務檢查人次

廠區	特殊作業健康檢查	一般健康檢查	進階健康檢查	到府健康諮詢關懷
台北廠	-	66	10	50
昆山廠	336	-	-	-
越南廠	893	-	-	-

註：本公司原訂於台北廠區執行年度特殊作業健康檢查，惟因內部人力調度與外部檢測單位排程延誤，導致該項作業延至 2025 年第一季完成。雖未能於原定時程內執行，已於延後期間加強現場巡檢與臨時防護措施，確保員工健康不受影響。

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。

職業安全衛生管理單位

新至陞各廠依法設置職業安全衛生管理單位及人員，並由職業安全衛生人員與相關管理部門組成管理會議，定期就安全健康政策進行建議、審議與協調，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，亦負責於職災發生後進行事故調查及告以預算。2024 年度昆山廠區召開 4 次會議，越南廠區則召開 12 次，並持續透過跨部門溝通強化職場安全管理。

廠區項目	台北廠	昆山廠	越南廠
委員人數	8	11	6
勞工代表人數	3	1	1
勞工代表比例	37.5%	9.1%	16.7%

為確保員工健康與職場安全，新至陞設置專責之職業安全衛生管理單位，負責規劃、執行及監督全公司之職業安全衛生政策與措施。其主要權責包括：

1	對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
2	協調、建議職業安全衛生管理計畫。
3	審議安全、衛生教育訓練實施計畫。
4	審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
5	審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。
6	審議各項安全衛生提案。
7	審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
8	審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
9	審議職業災害調查報告。
10	考核現場安全衛生管理績效。
11	審議承攬業務安全衛生管理事項。
12	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 2024 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。

2024 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	教育訓練課程(堂)	參與人次	訓練總時數	完訓率
昆山廠	245	10,700	11,760.0	100%
台北廠	2	58	204.0	100%
越南廠	191	5,310	13,335.0	100%
總計	438	16,068	25,299.0	100%

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。

2024 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 10 人次，支出約新台幣 344,250 元。

台北廠區一樓設置血壓機，讓員工隨時自我定期監測血壓心跳等數據，即時掌握健康狀態，及早預防心血管疾病風險。



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 2024 年台北廠提供健康諮詢關懷 50 人次（新人關懷 7 人次、健康檢查數值及預防計畫問卷資料異常關懷 43 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。



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》，2024 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

根據公司內部統計，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，而這些行為往往與員工的安全意識與風險認知密切相關。為降低職業傷害風險，新至陞持續強化職業安全教育與行為管理，透過定期教育訓練，提升員工對潛在風險的警覺與防範能力。從刀片等小型工具的正確使用，到大型設備的安全防護機制操作，公司皆訂有明確規範，並強調如防護開關等關鍵安全裝置嚴禁關閉或擅自調整，以確保作業現場的安全無虞。

在通勤安全方面，內部分析顯示多數通勤意外與「搶快」行為有關。為降低員工因趕上班而發生事故的風險，公司實施 15 分鐘彈性緩衝時間制度，鼓勵員工多等一個紅綠燈、少一分急躁，從源頭預防通勤事故的發生。

2024 年台北廠職業傷害件數為 0、昆山廠職業傷害件數為 5，越南廠發生職業傷害件數為 1、通勤意外件數為 2（符合 GRI 準則下的通勤事故件數），人數 6 人，占 2024 年底集團員工總人數之 0.19%，未達成零災害目標。針對職災改善措施，部門將對相關員工進行內部培訓，加強工作中安全防範意識及加強交通安全防範意識，以確保同仁工作環境安全及上下班期間安全，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。2024 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 2024 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，新至陞持續進行危害告知教育訓練與宣導，以打造零工傷的工作安全環境。

職業傷害與職業病統計 (所有員工)			台北廠			越南廠			昆山廠		
			男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
職災件數	(A)		-	-	-	3	-	3	1	-	1
GRI 準則下的通勤事故件數	(B)		-	-	-	2	-	2	-	-	-
工作總時數	(C)		58,104	85,504	143,608	2,489,760	2,520,960	5,010,720	975,432	1,119,768	2,095,200
總工作人日數	(D)		7,263	10,688	17,951	311,220	315,120	626,340	121,929	139,971	261,900
失能傷害頻率 (FR)	(E)	$(E) = (A)/(C) \times 1,000,000$	-	-	-	1.20	-	0.59	1.02	-	0.47
損工日數	(F)		-	-	-	168	-	168	36	-	36
失能傷害嚴重率 (SR)	(G)	$(G) = (F)/(C) \times 1,000,000$	-	-	-	67	-	33	36	-	17
嚴重職業傷害件數 (排除死亡人數)	(H)		-	-	-	-	-	-	-	-	-

職業傷害與職業病統計 (所有員工)			台北廠			越南廠			昆山廠		
			男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
嚴重職業傷害率	(I)	$(I) = (H)/(C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業傷害造成死亡件數	(J)		-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業傷害造成的死亡比率	(K)	$(K) = (J)/(C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業傷害件數	(L)	$(K) = (A)+(B)$	-	-	-	5	-	5	1	-	1
可記錄之職業傷害比率	(M)	$(M) = (L)/(C) \times 1,000,000$	-	-	-	2.00	-	0.99	1.02	-	0.47
職業病所造成的死亡件數	(N)		-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業病所造成的死亡比率	(O)	$(O) = (N)/(C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業病事件總計 (含死亡件數)	(P)		-	-	-	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業病率 (ODR)	(Q)	$(Q) = (P)/(C) \times 1,000,000$	-	-	-	-	-	-	-	-	-
缺席總天數	(R)		-	-	-	168	-	168	36	-	-
缺勤率 (AR)	(S)	$(S) = (R)/(D) \times 100\%$	-%	-%	-%	0.05%	-%	0.03%	0.03%	-%	-%
年度職業災害人數	(T)		-	-	-	5	-	5	1	-	1
年底總員工人數	(U)		43	46	89	798	808	1,606	797	751	1,548
依企業 ESG 資訊揭露定義職業災害比率	(V)	$(V) = (T)/(U) \times 100\%$	-	-	-	0.63%	-	0.31%	0.13%	-	0.06%

註 1：員工之統計範圍為台北廠、昆山廠及越南廠等所有員工。

註 2：「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。

註 3：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。

註 4：2024 年職業災害的主要類型為壓傷、砸傷及通勤交通事故。

註 5：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。

註 6：失能傷害嚴重率 (SR) = (損工日數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至整數位，小數點以後捨棄。

註 7：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。

註 8：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。

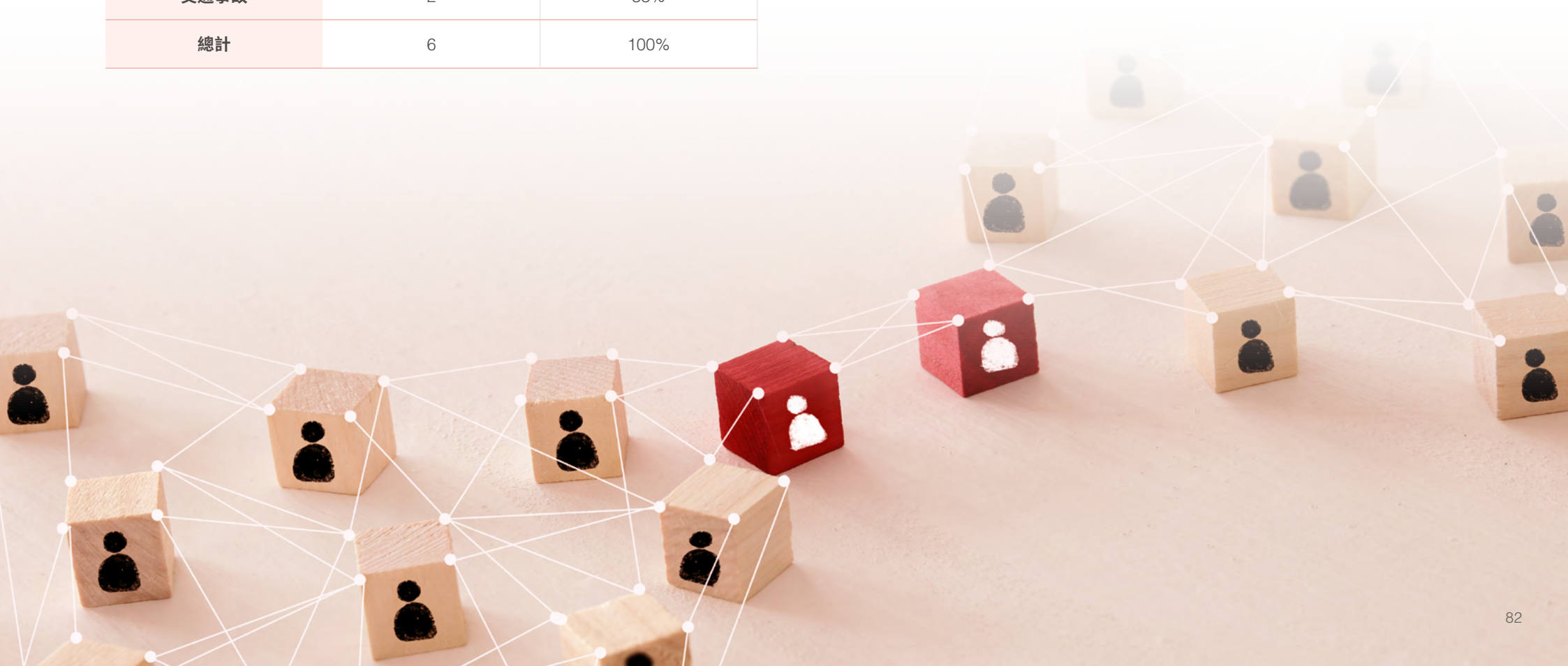
註 9：可記錄之職業傷害件數：為可記錄之職業傷害數（含 GRI 準則定義的通勤交通事故），包含死亡人數、嚴重職業傷害人數。

註 10：可記錄之職業病率 (ODR) = (職業病事件總計 / 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。

註 11：缺勤率 (AR) = (缺勤總日數 / 總工作人日數) × 100%。

2024 年工傷事故統計

工傷事故類型	人數	比率 %
壓傷、砸傷	2	33%
被夾、被捲	1	17%
被刺、割、擦傷	1	17%
交通事故	2	33%
總計	6	100%





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。2024 年共計捐款新台幣 1,539,418 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（補助對象以公/私立大學、公/私立高中為主），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 13 年，2024 年度再贊助 7 位學子獲得獎助金，累計贊助金額為新台幣 85 萬元，累計共 128 人得到獎助學金。

新至陞越南廠為落實社區關懷，除了透過越南海防台商會參加冬令救濟活動，亦對當地 2 個村落的廟會、村內 20 名貧苦村民予以捐助外，越南 2024 年 9 月遭受 Yagi 颱風肆虐，對於新至陞越南廠同為受災戶的同仁，由公司號召同仁進行愛心捐贈並就相對應金額給予捐助。

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 2024 年協同其他 17 家企業慷慨響應 KPMG 所舉辦「信福傳遞讓愛遍地」二手電腦捐贈活動，共同捐贈 290 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 17 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 413 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，為投入縮短城鄉差距，共盡一份心力。



弱勢族群關懷

新至陞積極投入關懷弱勢族群的行動，透過實際行動展現企業對社會的承諾與責任。為了回饋社會並協助更多需要幫助的人士，我們舉辦公益活動，並透過捐贈與愛心義賣等方式，將溫暖與關懷傳遞至社會每一個角落。本年度台北廠舉辦的「愛物惜福」愛心義賣活動，公司同仁踴躍參與，熱心捐出家中九成新的二手物品，展現出高度的社會關懷與環保意識。活動當日所募集之所有義賣所得，已全數捐贈予創世社會福利基金會，用以支持其長期照護植物人及弱勢家庭的服務工作，期望透過這份心意，為社會注入更多正向能量。



社會急難救助

2024 年 4 月 3 日花蓮發生 7.2 級強震，為 921 大地震 25 年以來最大震級，造成民眾傷亡、房屋道路毀損，各地災情慘重，新至陞除對於逝去的寶貴生命，表達最深切的哀悼之意，並響應『0403 花蓮強震賑災捐款』賑災專戶捐款新台幣 15 萬，願盡己能，協助災民共同度過難關；而國立東華大學亦因地震引發嚴重火災，造成校園許多設施受損，包括理工學院、教學設施、學生宿舍及辦公處所，損失估高達新台幣 20 億元。新至陞拋磚引玉，響應『0403 花蓮強震 - 東華大學震災重建捐助』賑災專戶捐款新台幣 10 萬，願此舉有利於加快校園重建及幫助學生改善生活所需。

公益捐贈

項目	受贈機構名稱	捐贈專案內容	新台幣金額
1	財團法人創世社會福利基金會	愛心捐款	20,000
2	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	58,977
3	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，廠商：五結鄉農會	60,800
4	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	公益捐助捐款	60,000
5	財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會	公益捐助 - 家扶 5 名孩童	65,000
6	新北市新莊區公所	獎助學金 7 位	50,000
7	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	公益捐贈扶助	60,000
8	財團法人天主教會嘉義教區附設嘉義縣私立聖心教養院	公益捐助捐款	60,000
9	財團法人華山社會福利慈善事業基金會	公益捐助 - 年菜、三失老人	75,000
10	財團法人新北市私立樂山園社會福利慈善事業基金會	公益捐助捐款	30,000
11	臺南市新化區大新國民小學 { 新化數位機會中心 }	公益捐助 - 汰舊電腦	20,000
12	花蓮縣瑞穗鄉富源國小 (瑞穗數位機會中心)	公益捐助 - 汰舊電腦	10,000
13	桃園市新屋區新屋國小	公益捐助 - 汰舊電腦	20,000
14	澎湖縣馬公市光榮社區發展協會 (澎湖縣馬公市數位機會中心)	公益捐助 - 汰舊電腦	20,000
15	花蓮縣玉里鎮高寮社區發展協會	公益捐助 - 汰舊電腦	20,000

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
16	財團法人至善社會福利基金會	愛心捐款	50,000
17	台灣世界展望會	2024 年扶助 5 名非洲女童	42,000
18	財團法人愛心第二春文教基金會	公益捐助	50,000
19	財團法人南投縣私立炫寬愛心教養家園	愛心捐款	59,760
20	社團法人中華安得烈慈善協會	公益捐助 - 年菜、安心計畫	78,000
21	社團法人台東縣原住民嘎屋啦瀚文教發展協會	泰源書屋捐助	50,000
22	財團法人孩子的書屋文教基金會	公益捐助 - 孩子自給自足計畫	50,000
23	社團法人台灣樂作創益協會	公益捐助 - 暖心餐費、用愛挺樂兒	60,000
24	財團法人天主教會嘉義教區附設嘉義縣私立敏道家園	愛心捐款	50,000
25	財團法人基督教芥菜種會	愛心捐款	50,000
26	社團法人台灣思安慈善服務協會	愛心捐款	50,000
27	國立東華大學	花蓮賑災 - 東華大華重建捐助	100,000
28	財團法人賑災基金會	2024 花蓮震災捐助	150,000
29	越南海防協會	冬令救濟活動	越南盾 15,000,000 約當新台幣 19,500
30	越南 YAGI 颱風受損捐款活動	補助受災戶同仁損失	越南盾 22,754,754 約當新台幣 29,581
31	越南廠當地小村二個廟會活動	公益捐助	越南盾 10,000,000 約當新台幣 13,000
32	越南廠當地小村苦境人民 20 位	愛心捐款	越南盾 6,000,000 約當新台幣 7,800
總計			\$1,539,418



附錄

GRI 索引表

SASB 對照表 – 科技與通訊 – 硬體

附表一之十二 – 電子零組件業

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 2024 年 1 月 1 日至 2024 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	6
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	本報告書中，歷年資訊若有重編事宜，將於內文中說明。	-
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	6
2-7 員工	5.1 人才資本	66
2-8 非員工的工作者	5.1 人才資本	66
治理		
2-9 治理結構及組成	2.2 公司治理與誠信經營	27
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	27
2-11 最高治理單位的主席	2.2 公司治理與誠信經營	27

揭露項目	對應章節	頁碼
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	27
2-13 衝擊管理的負責人	2.2 公司治理與誠信經營	27
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	27
2-15 利益衝突	2.2 公司治理與誠信經營	27
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理與誠信經營	27
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理與誠信經營	27
2-18 最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理與誠信經營	27
2-19 薪酬政策	2.2 公司治理與誠信經營	27
2-20 薪酬決定流程	2.2 公司治理與誠信經營	27
2-21 年度總薪酬比率	2.2 公司治理與誠信經營	27
2-22 永續發展策略的聲明	董事長 / 經營者的話	3
策略、政策與實務		
2-23 政策承諾	1.1 永續策略主軸與目標	10
	5.3 員工關懷與勞動保障	73
2-24 納入政策承諾	1.1 永續策略主軸與目標	10
	5.3 員工關懷與勞動保障	73
2-25 補救負面衝擊的程序	2.1 營運策略與經濟績效	24
	2.2 公司治理與誠信經營	27
	3.1 客戶服務與產品品質	44
	4.1 氣候策略	52

揭露項目	對應章節	頁碼
2-25 補救負面衝擊的程序	5. 以人為本	64
	5.4 職業健康與安全	76
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	27
2-27 法規遵循	2.2 公司治理與誠信經營	27
2-28 公協會的會員資格	關於新至陞	6
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	12
2-30 團體協約	5.3 員工關懷與勞動保障	73

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	17
3-2 重大主題列表	1.3 重大性分析	17

重大主題揭露			
營運策略與經濟績效			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.1 營運策略與經濟績效	24
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 營運策略與經濟績效	24
	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	24
	201-4 取自政府之財務補助	2.1 營運策略與經濟績效	24

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	2.1 營運策略與經濟績效	24
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.1 營運策略與經濟績效	24
	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	24
公司治理與誠信經營			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 公司治理與誠信經營	27
GRI 205：反貪腐 2016	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	27
	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	27
	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	27
GRI 206：反競爭行為 2016	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	27
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2 公司治理與誠信經營	27
		5.3 員工關懷與勞動保障	73
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2024 年本公司度無政治捐獻之情事	-
客戶服務與產品品質			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 客戶服務與產品品質	44
GRI 416：顧客健康與安全 2016	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	44
	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	44
GRI 417：行銷與標示 2016	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	44
	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	44
	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	44
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 客戶服務與產品品質	44
氣候策略			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 氣候策略	52

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016	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	52
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1 氣候策略	52
	302-3 能源密集度	4.1 氣候策略	52
	302-4 減少能源消耗	4.1 氣候策略	52
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 氣候策略	52
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 氣候策略	52
	305-4 溫室氣體排放強度	4.1 氣候策略	52
	305-5 溫室氣體排放減量	4.1 氣候策略	52
友善職場			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	CH5 以人為本	64
GRI 202：市場地位 2016	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	73
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.3 員工關懷與勞動保障	73
	401-2 提供給全職員工的福利	5.3 員工關懷與勞動保障	73
	401-3 育嬰假	5.3 員工關懷與勞動保障	73
GRI 402：勞 / 資關係 2016	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	73
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 人才資本	66
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.1 人才資本	66
	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	66
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	5.3 員工關懷與勞動保障	73
	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	73

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 406：不歧視 2016	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	73
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	本公司 2024 年無發生涉及侵害原住民權利的事件	-
職業健康與安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.4 職業健康與安全	76
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業健康與安全管理系統	5.4 職業健康與安全	76
	403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	5.4 職業健康與安全	76
	403-3 職業健康服務	5.4 職業健康與安全	76
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業健康與安全	76
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業健康與安全	76
	403-6 工作者健康促進	5.4 職業健康與安全	76
	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 職業健康與安全	76
	403-8 職業健康與安全管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業健康與安全	76
	403-9 職業傷害	5.4 職業健康與安全	76
	403-10 職業病	5.4 職業健康與安全	76

其他主題揭露			
供應鏈管理			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.4 供應鏈管理	47
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	47
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	47
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	47
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	47
資源管理			
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.2 資源管理	59
	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.2 資源管理	59
	303-3 取水量	4.2 資源管理	59
	303-4 排水量	4.2 資源管理	59
	303-5 耗水量	4.2 資源管理	59
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 資源管理	59
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 資源管理	59
	306-3 廢棄物的產生	4.2 資源管理	59
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.2 資源管理	59
	306-5 廢棄物的直接處置	4.2 資源管理	59

SASB 對照表 – 科技與通訊 – 硬體

主題	指標	類別	測量單位	代碼	2024 揭露情形																																			
產品安全	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	討論與分析	不適用	TC-HW-230a.1	見「 CH2 永續經營 」資訊安全及隱私權保護。																																			
員工多元任用	於(a)高階管理階層、(b)一般管理階層、(c)技術員工和(d)所有其他員工等類別中，員工(1)性別及(2)多元群體之百分比	量化	性別與多元群體百分比(%)	TC-HW-330a.1	<table><tr><th>類別 / 性別</th><th>男 (人數)</th><th>百分比 (%)</th><th>女 (人數)</th><th>百分比 (%)</th><th>多元群體 (人數)</th><th>百分比 (%)</th></tr><tr><td>高階管理階層</td><td>5</td><td>63%</td><td>3</td><td>37%</td><td>-</td><td>-%</td></tr><tr><td>一般管理階層</td><td>78</td><td>61%</td><td>50</td><td>39%</td><td>-</td><td>-%</td></tr><tr><td>一般職員</td><td>510</td><td>61%</td><td>331</td><td>39%</td><td>-</td><td>-%</td></tr><tr><td>直接員工</td><td>1,045</td><td>46%</td><td>1,221</td><td>54%</td><td>-</td><td>-%</td></tr></table>	類別 / 性別	男 (人數)	百分比 (%)	女 (人數)	百分比 (%)	多元群體 (人數)	百分比 (%)	高階管理階層	5	63%	3	37%	-	-%	一般管理階層	78	61%	50	39%	-	-%	一般職員	510	61%	331	39%	-	-%	直接員工	1,045	46%	1,221	54%	-	-%
					類別 / 性別	男 (人數)	百分比 (%)	女 (人數)	百分比 (%)	多元群體 (人數)	百分比 (%)																													
					高階管理階層	5	63%	3	37%	-	-%																													
					一般管理階層	78	61%	50	39%	-	-%																													
					一般職員	510	61%	331	39%	-	-%																													
					直接員工	1,045	46%	1,221	54%	-	-%																													
註：高階管理階層：係指協理級以上主管；一般管理階層：係指課(副)長級以上主管。																																								
產品生命週期管理	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	量化	所涵蓋指定材料的產品銷售金額佔營收百分比(%)	TC-HW-410a.1	本公司非 B2C，非生產完整產品，故本公司不適用此指標。																																			
	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	符合指定或相等之規範的產品銷售金額佔營收百分比(%)	TC-HW-410a.2	本公司非 B2C，非生產完整產品，故本公司不適用此指標。																																			
	符合 ENERGY STAR® 能源效能認證合格產品的收入百分比	量化	百分比(%)	TC-HW-410a.3	本公司非 B2C，非生產完整產品，故本公司不適用此指標。																																			

主題	指標	類別	測量單位	代碼	2024 揭露情形
產品生命週期管理	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	量化	廢棄物的重量：噸 (t)	TC-HW-410a.4	本公司產品皆出售至企業，無回收報廢產品，無相關統計數據。
			回收百分比 (%)		
供應鏈管理	第一階供應商執行 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核 (CMA) 所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量化	百分比 (%)	TC-HW-430a.1	本公司尚未針對第一階段供應商進行 RBA 稽核 (VAP)，故無相關可揭露。未來將持續評估執行相關規範之可行性。
	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 稽核 (VAP) 等同稽核 (CMA) 之受稽廠商百分比，以及 (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	量化	比率	TC-HW-410a.2	
材料來源	描述使用關鍵材料 (critical materials) 有關的風險管理	討論與分析	不適用	TC-HW-440a.1	見「 CH3 價值創造 」供應商管理。

營業活動指標	類別	測量單位	代碼	2024 揭露情形
按產品類別生產的單位數	量化	計數	TC-HW-000.A	見「 營運概況 」營業收入產品類別之主要產品產量。
製造區域的面積	量化	平方公尺 (m ²)	TC-HW-000.B	商業機密，不予公開。
自身擁有的工廠所製造的產品比例	量化	百分比 (%)	TC-HW-000.C	本公司自有生產產品占 100%。

附表一之十二 – 電子零組件業

指標	指標種類	單位	報告書章節	頁碼
1 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	千兆焦耳 (GJ)、百分比 (%)	見「CH4 綠色營運」能源使用量	57
2 總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000m ³)	見「CH4 綠色營運」水資源管理	60
3 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t)，百分比 (%)	見「CH4 綠色營運」廢棄物管理	63
4 說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量，比率 (%)	見「CH5 以人為本」職業傷害	80
5 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 ^(註1)	量化	公噸 (t)，百分比 (%)	本公司產品皆出售至企業，無回收報廢產品，無相關統計數據	-
6 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	見「CH3 價值創造」供應鏈管理	50
7 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	2024 年無此情形	-
8 依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	見「前言」營業收入產品類別之主要產品產量	6

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

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	52
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	52
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	52
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	52
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	52
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訂價機制	-
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	52
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 2023 年及 2024 年溫室氣體排放量確信情形請詳見下表	-

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 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e / 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。

2024 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	7.257	0.161	內部盤查	不適用
子公司（昆山）	495.044		艾西姆認證（上海）有限公司	ISO-14064-3 合理保證等級
子公司（越南）	184.706		內部盤查	不適用
合計	687.007		密集度以 2024 年合併營收新台幣 4,259.658 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	608.584	8.351	內部盤查	不適用
子公司（昆山）	20,767.126		艾西姆認證（上海）有限公司	ISO-14064-3 合理保證等級
子公司（越南）	14,198.531		內部盤查	不適用
合計	35,574.241		密集度以 2024 年合併營收新台幣 4,259.658 百萬計	
範疇三	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
子公司（昆山）	156.823	0.037	艾西姆認證（上海）有限公司	ISO-14064-3 合理保證等級
備註	1. 密集度以 2024 年合併營收新台幣 4,259.658 百萬計。 2. 母公司與子公司（越南）未進行範疇三盤查。			

（註）子公司（深圳）於 2024 年 12 月 10 日完成清算註銷，故不再上表揭示。

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	23.472	0.248	內部盤查	不適用
子公司 (深圳)	6.250		內部盤查	不適用
子公司 (昆山)	698.112		艾西姆認證 (上海) 有限公司	ISO-14064-3 合理保證等級
子公司 (越南)	143.941		內部盤查	不適用
合計	871.775		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	8.055	內部盤查	不適用
子公司 (深圳)	3,391.360		內部盤查	不適用
子公司 (昆山)	19,867.238		艾西姆認證 (上海) 有限公司	ISO-14064-3 合理保證等級
子公司 (越南)	4,396.580		內部盤查	不適用
合計	28,261.848		密集度以 2023 年合併營收新台幣 3,508.729 百萬計	
範疇三)	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
子公司 (昆山)	117.553	0.034	艾西姆認證 (上海) 有限公司	ISO-14064-3 合理保證等級
備註	1. 密集度以 2023 年合併營收新台幣 3,508.729 百萬計。 2. 母公司、子公司 (深圳) 與子公司 (越南) 未進行範疇三盤查。			

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



第三方驗證證書

新至陞科技股份有限公司 (台北廠)



ISO 9001 品質管理系統



ISO 14001 環境管理系統

昆山新至升塑膠電子有限公司（昆山廠）



ISO 9001 品質管理系統



ISO 14001 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



ISO 13485 醫療器材品質管理系統

NISHOKU TECHNOLOGY VIETNAM CO., LTD. (越南廠)



ISO 9001 品質管理系統



ISO 14001 環境管理系統



ISO45001 職業安全衛生管理系統



新至陞科技股份有限公司

新北市新莊區化成路 11 巷 36 號

+886 2 2998-3578