



Asink

守护绿色 & 共享未来

2022年

艾新科環保材料有限公司

(ESG)企業永續報告書

Corporate Sustainability Report



Asink Green Material Corporation

艾新科環保材料有限公司

New Materials Build The New World

新材料打造新世界



NSSCT (Nano Solid Surface Coating Technology)

奈米固態表面塗層技術

目錄

關於本報告書

1. 永續經營與願景

- 1.1 經營者的聲明
- 1.2 ESG具體經營承諾
- 1.3 經營原則
- 1.4 人權維護
- 1.5 法規遵循
- 1.6 利害關係人之溝通
- 1.7 重大議題的風險管理
- 1.8 企業誠信與員工關係
- 1.9 永續政策落實與融入
- 1.10 無衝突金屬政策管理

2. 公司概况

- 2.1 組織概述
- 2.2 報告書報告邊界與鑑別範圍
- 2.3 工廠管理驗證標準
- 2.4 歷史沿革
- 2.5 產品與服務
- 2.6 智慧財產權
- 2.7 公司組織與組成
- 2.8 最高管理機構成員職權介紹

3. 公司治理

- 3.1 供應鏈管理
- 3.2 客戶服務及關係管理
- 3.3 董事會
- 3.4 溝通重大關鍵事件
- 3.5 重大議題的種類與性質
- 3.6 員工績效薪酬制度
- 3.7 年度員工總薪酬比例
- 3.8 風險控管及隱私保護

4. 勞工權益

- 4.1 人力資源管理
- 4.2 勞工權利
- 4.3 非雇員的工人
- 4.4 員工照護
- 4.5 員工關懷與福利
- 4.6 員工職業健康與安全
- 4.7 工作安全規範
- 4.8 緊急事故與情況之處理
- 4.9 作業場所、環境及危險源的控制管理

5. 永續環保

- 5.1 廢棄物管理
- 5.2 投資機器自動化
- 5.2 主動性節能方案
- 5.3 未來綠能投資

關於本報告

- 本報告書範疇:

揭露期間為**2022年1月1日起至2022年12月31日止**，內容包括公司治理、永續環境與社會關注及與公司相關的重大主題議題。

- 報告資料來源:

本報告書的製作遵循控制權原則，所有的資料均來源於公司內有實際控制權的經營單位。由公司廠務部、管理部、業務部、品保部提供**2022年度**的資料，由ESG小組人員依據資料整理撰寫。

- 基準年設定

為開始實施減廢計畫及配合公司體系內容的修改調整，且預估做**2023年之ISO14064-1認證**，故設定**2023年為數據基準年**。將本年的公司碳盤查ISO14064認證及排廢數據做為往後比較的基礎。

- 報告審核:

本報告由艾新科公司自行完成，經內部審核，未經第三方認證。資料之完整性由各權責部門通過單位主管審核後提供，經各權責單位審核內容正確性，再由永續發展委員會確認並呈報董事會。

- **報告發行:**

每年均發行永續報告書，並於艾新科網站（<https://WWW.A-SINK.COM>）供各界下載瀏覽。

上次出版日期：2022 年 12月

當前報告日期：2023 年 12月

下次出版日期：2024 年 12月（預計）

- **報告根據原則**

本報告書參照全球報告倡議組織 (簡稱 GRI，Global Reporting Initiative) 之指南手冊、RBA 責任商業聯盟行準則由企業自定義指標進行編寫。

- **聯絡資訊**

對於本報書的內容如有任何疑問，請至公司網站查詢，本公司也歡迎對本報告的閱讀者不吝給予我們建議，作為我們持續改進的動力!

地址: 深圳市南山區蛇口太子路18號海景廣場7A

聯絡人: 張磊

電話: +86-755-26698711

傳真: +86-755-26826659

電子郵箱: sales-sz@a-sink.com

網頁: www.a-sink.com

1 永續經營與願景

- 1.1 經營者的聲明
- 1.2 ESG具體經營承諾
- 1.3 經營原則
- 1.4 人權維護
- 1.5 法規遵循
- 1.6 利害關係人之溝通
- 1.7 重大議題的風險管理
- 1.8 企業誠信與員工關係
- 1.9 永續政策落實與融入
- 1.10 無衝突金屬政策管理

1.1 經營者的聲明

全球受肺炎疫情過後，緊接著是全球氣候的劇烈變化，乾旱與水災等極端的現象頻繁同時出現在地球之上；人們因此對於環境保護的議題更能感同身受，對於環保法規的遵守態度已經從過去的觀望，迅速的轉變成積極面對。

節能減碳已經成為公司經營者無法迴避的巨大挑戰，公司從2022年開始積極地了解ESG的永續經營規範，成立ESG工作小組，推動組織內對於節能與減碳的觀念，並於2022年開始遵循GRI及RBA的永續報告標準，逐步要求各部門在此雙標準下，陸續朝ESG永續經營的規範努力，並按現有情況，自願性的出具第一份公司ESG永續經營狀況報告，除了盤點公司各方面的情況，也藉此機會將公司實際與ESG相關的狀況做了初次的詳實記錄，以供後續改善及進步的比較。

今年度是第二次出具ESG報告，藉此機會盤點過去一年來，公司內部針對“環境、公司治理、社會關懷”的具體實踐情況，也更進一步要求供應商配合公司實施的永續目標一起關注“節能、減碳、環保、減廢”等環保愛地球的措施。

公司於今年開始準備ISO14064-1碳盤查及ISO14067產品碳足跡的準備，陸續要求各單位在實施節能措施的同時，也具體紀錄下使用能源的紀錄，除了可以讓員工有更積極的警惕作用，也同時有利於後續的碳盤查及碳足跡的計算。

公司規劃了環保材料、AI研發及製造、工業4.0、ESG四大主軸並重回下一階段發展的重要目標，以期達到環保、研發製造、產業升級並重同時發展。



以此為基礎，公司將**2023**年定為公司開始實行工業**4.0**的元年，正式成立體系部門，內部要求制度化管理與改善管理效率已做到標準化，公司也積極投入投資更新設備自動化，結合既有的辦公室自動化系統，整併收集公司生產的大數據，更進一步透過電腦**AI**演算法的計算，將自動化產生的數位大數據迅速的計算成各部門所需的判斷節果，提高管理及生產應變效率，並同時實行管理制度的改善，進而達到去除不必要的成本，除了迅速服務客戶，也能達到客製化產品的標，以提高客戶滿意度，最終增加利潤並進一步的擴大市場。

公司治理是**ESG**環節之中的重中之重，唯有經營團隊的帶頭實施永續經營的各項工作目標，員工才能在日常生產之中，願意改變過去的工作方式轉變成新的工作習慣，也才能夠達到聯合國**COP26**、**COP27**會議的**2030**年碳排減半及**2050**年碳淨零排放的艱鉅目標。

員工是公司經營的無形資產，但有效率的經營尚必須透過訓練優良及有能力的員工才能達到，公司每周固定的新產品介紹與教育訓練，不斷的提升各部門員工的專業知識與技能；為了達到工業**4.0**的目標，並積極的培養與招募電腦演算法工程師，提供各部門自動化的過程中，並同時加入**AI**演算法創造更高的效率，工業**4.0**智慧製造是艾新科為迎接下一階段產業升級的既定目標，從各部門工作流程的標準化、數位化、自動化、智能化、雲端化，以**AI**人工智慧演算法將這些流程的結果整併計算讓各部門員工各取須比過去更迅速的得到所需要的數據及結果。

回歸初衷，讓公司能夠永續經營、節能、減碳、環保是上述讓公司進步同時必須要同時重視不可忘記與偏廢的管理原則，公司將更積極的投入綠色能源的開發與固碳技術的支持，善盡地球公民的責任，留給後代子孫一個更適宜人居的環境，邁向永續經營的創業目標。

艾新科董事長/總經理

1.2 ESG具體經營政策承諾

艾新科從創業開始，就是以環保的理念來提供產品解決方案，以減少用水、減少污染的創新製程來製造產品，從關注環保議題開始以達到企業及社會共同永續發展的目的。

堅持誠信的公司治理，不斷的充實高層管理人員及其知識範圍，以增加公司治理的能力，同時將誠信原則放在所有管理人員稽核的首要之位。

艾新科亦響應各項國際準則如: 責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, 簡稱RBA)，及全球報告倡議準則 (簡稱 GRI，Global Reporting Initiative)。

除了遵守以上國際準則，公司永續經營的承諾如下:



1.3 經營原則

每年的重要主題(main topics)由 ESG委員會與利害關係人按照當年度的經營況況開會討論鑑別出與公司永續發展有關的幾大主題；並定期透過ESG委員會督促重大主題專案之成效，追蹤成果以減少企業風險，將鑑別出來的重大問題做到主動預防性的解決；若專案沒有達到預期成果則在定期會議中持續追蹤改善狀況與調整執行方案，以達到持續改進的績效並汲取經驗供各部門未來改善問題時參考。。

1.4 人權維護

本公司參考聯合國企業和人權指導原則(UN Guiding Principles on Business and Human Rights),聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights) 以及國際勞動組織(ILO)的工作基本原則與權利宣言(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)和世界人權宣言(UN Universal Declaration of Human Rights)等國際公約對於人權保護的要求，且落實責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則並遵守各營運據點所在地有關勞工權益的相關法律。

對於勞工在公司的各類權益保障，於員工入職培訓時管理部皆會宣達及加以教育訓練，包括:對於工作安全意識教育、未成年工(16周歲~18周歲之間)的保護管理、不聘用童工、工傷事故的避免與處理、危險品處理、消防安全管理、女職工保護、緊急事故預防應急辦法...等等公司規定的各項保護員工的政策與作法。並制定不歧視、員工結社自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

1.5 法規遵循

艾新科公司在多處設有辦公室及工廠，切實遵守各營運據點所在地的法律與規範，一切管理規範以符合法規為基本；若不幸發生違規事件，則由該營運事業部對失誤的作為釐清原由並限期改善及制定未來的防範措施，避免再度發生。

2022年，公司並未發生任何重大違反法規的事件，於安全衛生方面未發生重大違法違規事件(指收到當地政府開出的罰單)；並要要求各營運據點切實做好內部管理，防止違規事件的發生。

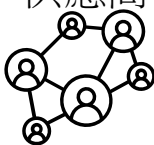


1.6 利益關係人之溝通

永續經營有賴與利害關係人有效的溝通與一起成長，利害關係人維繫的公司的上、中、下游關係，這些不是公司管理上的負擔，反而應該把利害關係人當成公司永續經營的正向動力。

為了能夠與利害關係人能夠做到有效的溝通，如何正確鑑別出每個時段對公司最有影響力的利害關係人是ESG工作小組的每年應該花費時間訪查與實踐的重大工作，本年度公司根據國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱 AA1000 SES）鑑別出與去年一樣的五類主要利害關係人，包括員工，客戶，供應商，股東，協力廠商；

艾新科除了經由多管道與利害關係人溝通，採取措施收集與揭露與利害關係人最相關的利益與議題，才能及時修正永續經營作法及回應社會的期待。

溝通對象	關注議題與目的	溝通	對公司的意義或作為
股東 	• 經營績效 • 公司治理 • 技術研發 • 符合法令 • 風險管理 • 長期策略	• 召開股東會 • 會計師查核財務報告 • 公司定期財報 • 依政府機關規定所需公告或申報事項	• 股東的支持是公司穩定永續發展的關鍵，再加上公司經營階層的盡責管理，讓公司可以產生對股東穩定成長的表現或回報。
供應商 	• 新供應商開發 • 有害物質管理 • 供應鏈管理	• 供應商評鑑表 • 供應商評審問題點改善報告	• 每月更新合格供應商名錄 • 供應商季度、年度考核 • 公司目標是與供應商一起共同成長，提高供應鏈價值。

溝通對象	關注議題與目的	溝通	對公司的意義或作為
員工 	- 員工福利與薪資 - 職業安全 - 職涯發展 - 教育訓練 - 人才招聘與留才 - 員工人權與權益	- 員工申訴信箱 - 公司規章制度與員工手冊 - 內部教育訓練及定期培訓 - 員工平等協商委員會 - 員工滿意度調查表	- 糾正和預防措施報告 - 員工培訓考核紀錄
客戶 	- 客戶關係維護 - 公司治理 - 產品品質 - 研發創新 - 綠能環保	- 產品資料或型錄 - 對客戶經常性的拜訪與溝通 - 客戶滿意度調查表 - 客戶投訴登記表	- 即時回覆客戶改善急預防對策報告 - 客戶需求及訂單評審管理
協力廠商 	- 永續供應鏈管理 - 供應商績效管理 - 職業安全管理 - 倫理行為及防賄絡	- 協力廠商評鑑 - 規格溝通與現場查核	協力廠商視為夥伴但也適用於採購管理程序加以控管

1.7 重大議題的風險管理

透過 AA1000利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard)為原則鑑別出五類最主要的利害關係人後，為了使企業的永續發展能夠回應利害關係人的期待，公司參考國際趨勢及相關產業趨勢的相關議題及聯合國SDGs永續發展目標，以艾新科公司企業永續願景及實際的經營狀況由ESG小組進行評估，選定了主要的幾項永續發展議題。

我們根據這些主要議題進一步的擬定了兩項主軸作為長期發展目標，定期透過公司薪評會督導對於這些重大性主題專案之執行成效，追蹤行動方案的成果以減緩風險發生。在 ESG 重大議題分析結果的基礎上，若有與風險因子共同相關的議題，則納入風險管理流程中進行風險評估。若專案執行績效未達標，則透過定期會議進行改善與動態調整，從中汲取經驗納入未來落實永續管理的參考。

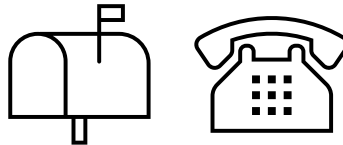
	承諾	短中長期目標	影響與衝擊	執行方案
環保材料 	以環保、節能為使命，發展新材料，運用於現有產品及創新產品達成環境與企業的永續發展	- 陸續取代現有非環保材料 - 創新材料，找尋使用的新領域	- 產品技術創新 - 新商機的找尋	研發環保、有機的耐久材質取代無機高碳排、不可分解的高污染原料
AI研發與製造 	利用AI算法融入公司的數位化與自動化，提高流程反應時間與製程效率，創造更高的顧客滿意度	- 加快管理流程的決策時間 - 達成工業4.0的智慧製造	- 公司管理績效升級 - 對上、下游企業形象及效率的改進	使用適合的AI演算法運用於各部門的數位化系統

1.8 企業誠信與員工關係

1.8.1 對個人的規範:

公司嚴守誠信操守的管理企業文化，從公司高層到基層員工從薪資制度到個人商業行為操守均有嚴格規範，供應鏈的採購關係上除杜絕關聯交易關係，在會計財務制度上，嚴格要求遵守公司請款機制，杜絕出納人員影響請款的行為以防止員工憑藉職位收受不當利益；並制定<員工道德管理規範>、<誠信廉潔管理制度>、<企業社會責任管理制度>等，要求所有人員從上到下均要遵守，以杜絕一切營私舞弊、收受回扣的不當行為，確保公司廉潔經營已能夠永續發展。

1.8.2 申訴與建議管道:



公司在各個事業部的部門設立舉報電話及投訴舉報信箱，由稽核單位人員專責處理，鼓勵員工及有業務往來的公司檢舉揭發違規、腐敗行為，舉報的受理與各環節均嚴格保密，對於舉報者的身分確保做到機密性，以防止報復行為的發生。督察及稽核負責人並不定期對所有員工和部門進行抽查，發現問題時並聽取投訴人及被投訴人的陳述與申辯，收集有關證據，查明確實情況。稽核單位亦會定期內部審核，防止稽核人員偏袒與收受特殊人員賄絡，造成公器私用的濫用職權情況。

1.8.3 誠信經營

- 誠信經營分為對供應商、公司內部與對客戶等三個方面。
- 於公司內部方面，艾新科基於公平、誠實原則經營，為落實誠信政策，並積極防範不良行為，公司訂定「員工道德管理規範」及「誠信連結管理制度」，具體規範所有人員於工作時嚴格禁止收取任何回扣、傭金、疏通費等賄賂或貪瀆行為，以落實公司之誠信經營政策。並要求公司內自上而下的所有董事、經理人及員工之行為應遵守倫理道德準則，杜絕一切品行不端、營私舞弊、挪用公款或洩漏商業機密等不當言行舉止，減少任何違反誠信經營及道德之行為所造成之衝擊。
- 各經營地點之員工、客戶、供應商以及利害關係人則可透過公司內部及外部網站所設之檢舉信箱、專線檢舉任何非法或違反誠信經營之行為，公司內部就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。如有違法或涉及不當行為者，經查證屬實且情節重大者，一律予以革職，以確保誠信文化與廉潔經營。
- 對供應商方面，公司亦會要求供應商簽屬“供應商反商業賄賂承諾書”以建構公平、公開、公正、透明的商業採購環境
- 另一方面，可通過與供應鏈互相間的客戶滿意度調查、供應商稽核制度甚至第三方稽核審查等方式，因而可以從外部第三方得知公司組織內部是否有潛在的管理風險與疏漏。

1.9 永續政策落實與融入

公司訂有<目標制定與評價控制程序>，明確各管理層級人員與部門的職責，以確認公司的質量、環境、健康、安全與人權等各項工作目標的制定與承諾目標能夠有明確地執行負責人與監督者。

負責人	職責
總經理	負責批准公司總體目標
管理部	召集各部門確定公司目標及總體管理方案的計畫制定，同時監督其進度並報告。
各部門主管	質量、環保、健康、安全目標的措施，並向總經理匯報
各部門	負責定訂，實施目標及管理方案

公司在執行面上要如何做到對經濟、環境、社會、人權及風險的管理，有賴於公司能夠確實的施行標準化的管理體系，故公司明確制定了<管理評審控制程序>以定期的對公司各層面如何落實ISO9001、ISO14001、ISO45001及IATF16949等品質管理控管體系進行管理評審工作。

各部門負責人及品質控管部門負責參與管理評審，提供所需材料並採取糾正及預防措施；管理者負責協助總經理組織管理評審，擬定計畫，整理評審報告並監督審查；而總經理及最高管理者則負責領導主持管理評審工作，批准評審計畫及報告。

對於供應鏈的控管，制定有<採購管理控制程序>及<供應商開發管理程序>來確定實行公司為了永續經營與其他合作夥伴的政策承諾。<採購管理程序>為規範採購原則，保證採購計畫的完成，並確保所採購的物品符合質量及環保規範的需求；



永續經營除了供應商的自我要求，還需要採購商的規範，<供應商開發管理的制度>作為挑選供應商的要求規範，作為供應鏈永續經營準則，其規範供應商的選擇、評定及管理，使供應商與公司形成有競爭力的供應鏈關係，採購組除了要負責市場價格的調查、匯報與供應商的成​​本分析與控制，好跟進、輔導與提升的工作，也每月評級作出合格供應商名對於新、舊供應商要不定期的要求對方提供相應材質的REACH/RoHS等環保資料的確認與更新，做好供應商評鑑的工作，並定期對供應商加以評鑑與分級，除了與供應商緊密配合做錄，主動對供應商做出獎勵與精簡的措施，淘汰不適合的供應商，以維持公司產品的穩定，最終達到供應鏈的永續經營。

$$\text{CO}_2 = 0$$



公司繼開始關注碳排放以來，決心要逐步落實減碳及碳中和政策，在工廠方面，先開始實施碳盤查，必定出逐年減碳的目標及實施方案，而在公司各個辦公室，同時也要求員工在日常工作中，配合落實節能減排的措施。

也因此，公司的深圳辦公室在該處員工的努力之下，**2022**年度的能源使用及出差能耗等各類活動所造成的各類碳排放，透過自願型減碳機制達到了碳中和。並經過第三方驗證，獲得了碳中和證書。

之後其他辦公室也會積極朝此目標共同努力，從小處著手，朝向所有辦公室都能達到碳中和的目標。

1.10 無衝突金屬政策管理



Free copyright Photo by [Ivan Bandura](#) on [Unsplash](#)

公司承諾不使用開採自非洲剛果民主共和國(DRC)及其周圍國家之武裝叛亂組織(被稱為衝突地區)的金屬礦物，而相應制定的<無衝突金屬原則>及近期的實施要點如下：

- 公司產品使用的金屬為鋁及螺絲相關的鋼材，不會使用到衝突地區的金屬礦產鈮(Tantalum, Ta)、錫(Tin, Sn)、鎢(Tungsten, W)、鈷(Cobalt, Co)、金(Gold, Au)和雲母(Mica)
- 雖然不會購買此類金屬，但為遵守此政策，同時會在供應商稽核上，也要求供應鏈不可以購買來自衝突地區的相關金屬
- 公司將此標準列入供應商永續風險評鑑問卷之中，並對於承諾的供應商，請其提出相關承諾書或是非衝突地區金屬採購證明，以確實落實無衝突金屬的供應鏈採購政策。

2. 公司概况

- 2.1 組織概述
- 2.2 報告書報告邊界與鑑別範圍
- 2.3 工廠管理驗證標準
- 2.4 歷史沿革
- 2.5 產品與服務
- 2.6 智慧財產權
- 2.7 公司組織與組成
- 2.8 最高管理機構成員職權介紹

2.1 組織概述



艾新科環保材料有限公司 (Asink Green Material Corporation) 是一家成立於2012年的私人合資有限公司，集研發、生產、銷售為一體的高新技術設計廠商。公司利用最先進的AI人工智慧技術提供各類型整體散熱解決方案，同時專注於環保材料的開發與應用，其中大力發展新型環保奈米碳材料。

我司在中國廣東省東莞擁有佔地超過兩萬平方米的兩個廠區、管理水準一流的現代化生產基地。掌握先進生產製程，擁有全自動生產設備。

目前的規模已無法滿足現有客戶的需求，故除了在越南河內附近已經設立辦事處以外，亦2022年Q4開始規劃越南工廠的設廠，預計於2023年第三季開始正式量產。



艾新科總部設於廣東深圳，結合東莞工廠，蘇州、台北分公司及即將新成立的越南工廠，並增加增加了北京、廈門、西南辦公室，構成一個接近客戶與靈活供應鏈的快速整合供應商。致力於提供客人及時服務。

成立時間	2012年4月
註冊資本	3300萬人民幣
營業總部	深圳市南山區蛇口太子18號路海景廣場7A
分公司	台北、上海
生產基地	中國:廣東省東莞市企石鎮下截村深坑工業區三通工業園 越南:海陽省新加坡工業區(VSIP)
主營業務	奈米碳散熱片、散熱模組、導熱介面材料、壓鑄產品，環保粉體材料等
預計新設辦公室	北京、廈門、西南辦公室

2.2 報告書報告範圍與鑑別邊界

- 艾新科公司從2021年開始出具CRS報告，報告的內容依照下面所述邊界呈現。
- 本報告書的內容揭露範疇或稱邊界以營運及生產據點(深圳、上海及東莞)及研發中心(台北)等相關資訊。本報告參考GRI(Global Reporting Initiative,全球報告倡議組織)公告的GRI標準為主要編寫準則，依照其所列的架構及指導方針撰寫內容。
- 本報告書亦依循RBA(Responsible Business Alliance)聯盟準則的規範，依規範的要求，在公司治理及環保與人權相關議題上，均符合當地政府法律的要求。
- 本報告書中的財務數據以集團合併審計過的報告為準，其他的統計數據則引用相關政府機關或組織所提供的計算或轉換標準，經計算過後，以一般慣用的方式呈現。

主要生產廠區

東莞市艾新電子有限公司

東莞市艾鑫得有限公司

東莞市艾沛達環保材料科技有限公司

普羅旺斯科技(深圳)有限公司

東莞市艾新精密鑄造有限公司

營運、研發中心

中國大陸地區-深圳市

艾新科環保材料有限公司

台灣地區-台北市

艾新科環保材料有限公司

2.3 工廠管理驗證標準

艾新科通過了ISO9001、ISO14001、ISO45001等認證，並且定期的審核，除了要求公司的製程能夠達到環保要求規範，也確保公司的管理體系能夠符合國際標準的要求。



ISO9001



ISO14001

為了進入車用市場，公司於2020年通過更了IATF16949認證，透過這項品質要求的體系制度，提升組織對於品質管理系統的發展，落實「流程管理」與「客戶導向」的品質管理精神，目前已順利的將產品打入美國車用鑄造產品市場，未來更會積極得朝向電動車用相關冷卻系統發展。



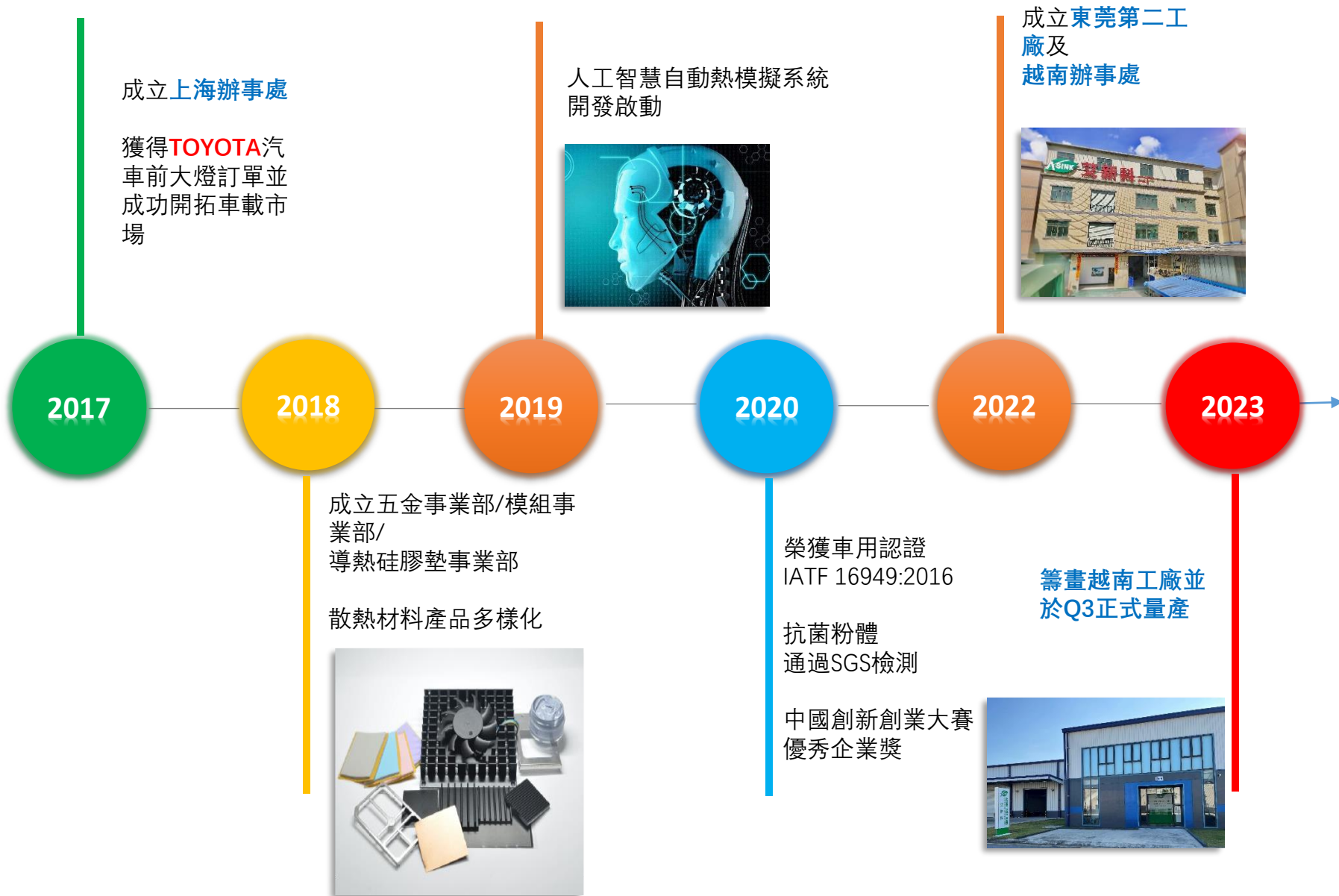
IATF16949



ISO45001

2.4 公司發展進程





2.5 產品項目與專業服務

艾新科甚至已進入車用產品的主被動散熱領域，但依然專注於各類電子產品中的散熱結構，如散熱鰭片、奈米散熱材料、散熱模組、水冷板及導熱矽膠、，不斷研發新的技術，。

在過去發展的基礎上，目前更已經成功進入車用產品市場，並積極布局高效能伺服器的水冷散熱相關設備。

在設計上，除了提供客戶客製化的相關設計服務，亦朝向自行開發熱模擬軟體，以切合公司客戶產品的需求。

導熱介面材料



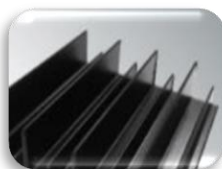
- 導熱矽膠墊
- 導熱矽脂
- 導熱泥

散熱模組



- PC電腦散熱模組
- 伺服器散熱器
- 水冷散熱器

奈米碳散熱器



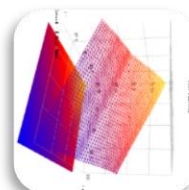
奈米碳散熱器

水冷板散熱



- 水冷散熱板

散熱技術支持



- FAE技術團隊
- 熱設計技術團隊

模擬工業機



- 后羿AI熱模擬平台

壓鑄散熱器



- 壓鑄散熱器

環保粉體塗料



- 功能性粉體
- 抗菌粉體
- 粉體塗料噴塗

2.6 專利與智慧財產權

創新與研發是未來世界競爭力的主軸，而專利能夠保護公司投資的研發成果並帶來經濟效益，同理，也尊重其他公司的專利，不模仿或剽竊別人的研發成果來製造產品牟利；公司也不斷地增加技術人才，不斷開發新的製造技術與材料。

公司於2022年增加了15項實用新型專利，現共擁有4項發明專利，實用新型專利74項,外觀設計專利4項，著作權專利4項。





深圳市专精特新企业证书下载预览



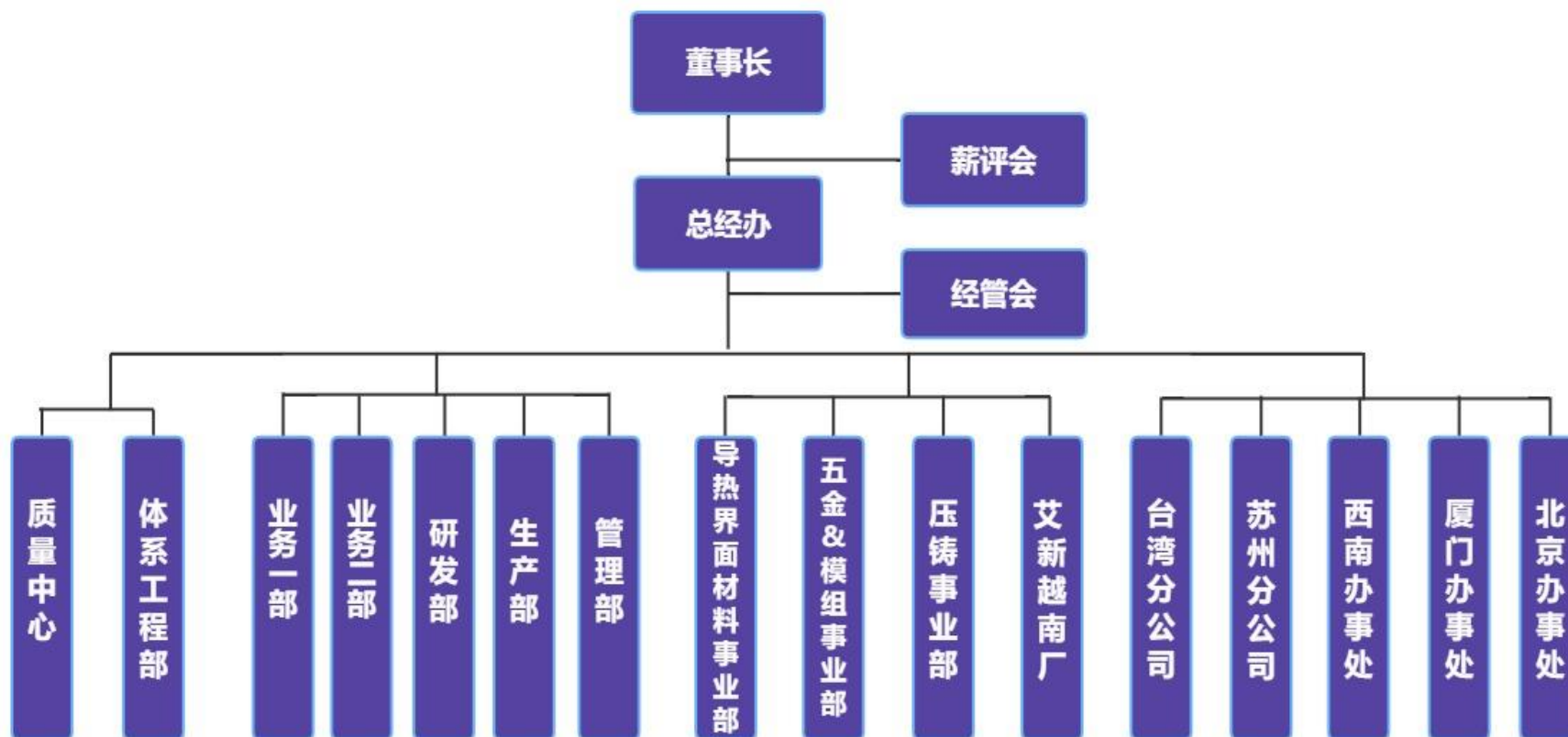
- 艾新科堅持創新發明，每年皆申請了眾多專利，獲得各級政府肯定頒發高新技術企業資質。
- 公司內部在深圳及台北皆設有研發部門，及專利法律專業工程師，以研究相關新發布專利，確保公司的研發能夠朝實際且有效率的目標進行。



2.7 公司組織與組成

董事長為最高決策者，總經理為決策的執行者，不同於一般公司設立董事會，本公司設立薪評會為公司重要事項的管理決策溝通機構，並每月開會數次。

公司計畫於**2023**年開設越南新廠，以應付世界的供應鏈變遷局勢，但同事也要在中國國內擴大銷售，因此增加了北京、廈門、西南辦公室，對此公司的組織架構也因而做了調整。



2.8 最高管理機構及成員的職權介紹

最高管理層:董事長及總經理

董事長:男性。總經理;女性。公司營運方向及決策規劃及執行公司決策、營運及業務總決策。

財務總監

女性。負責公司總帳管理及財務稽核。

生產部及管理部主管

男性。統籌生產部門日常營運及管理。

品質中心

男性。負責公司產品品質。

體系制度中心

男性。負責公司制度流程標準化。

五組業務部

女性。負責華中、華南、台灣及海外業務，由總經理統籌。

研發部主管

男性。負責公司研發部產品研發及技術控管。

臨時小組

臨時應對事項相關人員。該發生事項相關負責人員。

3. 公司治理

- 3.1 供應鏈管理
- 3.2 客戶服務及關係管理
- 3.3 董事會
- 3.4 溝通重大關鍵事件
- 3.5 重大議題的種類與性質
- 3.6 員工績效薪酬制度
- 3.7 年度員工總薪酬比例
- 3.8 風險控管及隱私保護

3.1 供應鏈管理

艾新科的永續經營政策除了對自身的要求，同時擴展要求供應鏈亦應開始關注ESG政策，除了訂定的供應商稽核機制定期稽核供應商是否符合要求以外，也開始宣導ESG永續經營政策，希望將永續經營的精神往上深化入供應鏈的採購行為與經營管理之中，除了艾新科本身原料採購約有90%的供應商為國內的當地採購，節省運成本及運輸過程的燃料消耗減少了碳排，也將此觀念陸續推廣到上游供應商中，讓供應商也開始實施當地採購並進一步減廢及採用不會增加碳排的回收材料，以期能陸續達到ISO14064-1的製造過程減碳之外，能夠逐步朝向ISO14067減少碳足跡的目標。

3.1.1 原物料採購管理政策：

為了能夠符合ESG的各項規範，我們要求供應商原物料皆必須符合國際環保法規限制，供應商可分為生產型及貿易型兩類，且將供應商依照定期的稽核結果分為一級主要供應商PVL與次要供應商，公司明確訂定的ISO供應商稽核程序以供採購單位定期對供應商做各維度的評量。艾新科會定期淘汰不合格供應商，並增加新的供應商，以保持所採購的原物料能夠達到品質及成本要求。

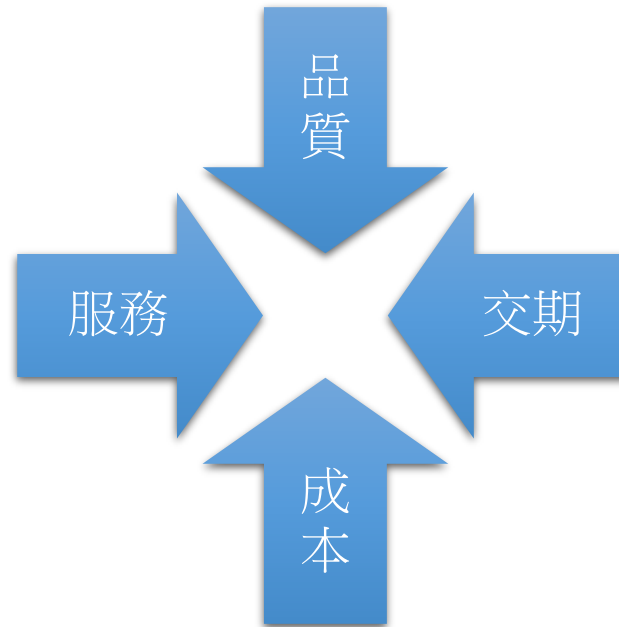
經過檢驗合格的供應商，亦皆要求其對所提供的部品、組件及附屬品要提出相應的測試報告、品質檢驗的品質保證承諾書及完全符合歐盟REACH高關注物質清單要求保證書。

3.1.2 供應商評選機制:

1. 為因應國際上陸續要求的ESG永續經營理念，除了要求供應商亦須要了解此觀念之外，亦準備對供應鏈的所有廠家實施ESG的實施狀況調查問卷，並要求提出相應實質證明及報告。
2. 選定的供應商需符合ISO系統要求，獲取ISO9001認證，亦開始要求供應商進一步的獲得ISO14001環境管理系統標準，旨在鼓勵供應鏈也能夠建置整合性環境管理體系，以節約、減少汙染為經營理念。使供應鏈從源頭開始到我司的製造，能夠達到環保的標準以外並進一步能夠達到節能減碳永續發展之目標。供應商所選的材料須出具第三方證明，對於未達成認證要求的供應商，需要由採購追蹤供應商的認證情況至符合要求。
3. 公司內部的供應鏈管理分成三個採購組，以內部競爭的方式達到對供應商稽核的競爭，以期確實能夠落實供應商稽核。
4. 供應商管理組的成員資格根據產品的特性會安排研發部、採購組、品管質量中心等四大單位聯合派出相關人員，如涉及新技術可邀請PE單位參與技術支持，且成員必須為各相關審核部門的主管或其部門專業工程師；
5. 經判為合格的供應商除提供必要相關公司資料文件外，還需要簽屬：
 - 高關注物質保證書
 - 質量保證協議書
 - 反商業賄絡承諾書
 - 提供該供應商的社會責人調查表

3.1.3 供應鏈的稽核與管理：

- 對於供應商的評估，每個月各部門皆會對供應商加以評核，主要按:四大方面來加以評分。



- 考核的對象: 包含所有的合格及臨時供應商。
- 除了稽核，也要求供應商應提出社會責任調查表，依ESG所要求的各個方面，如公司治理、利害關係人、員工與社會責任進行相應規範，期望朝達到整個採購供應鏈符合國際環保、綠能及人權等永續發展目標。
- 公司每季度、及年度亦會由採購單位專責對所有供應商採取要求的所有資格審核評鑑，以確認所供應原材料的品質達到要求。

3.1.4 供應商考核與培訓：

好的產品品質來自於嚴格的品管，來料控管是品管的第一關，艾新科的品管制度規定由質量中心、開發採購、跟單採購及工程部門對各供應商按照每月的情況同時進行評分，並對於這些評比結果每季檢討一次，並以A、B、C、D四個標準分級。對於評比分數較差之供應商將會縮減採購比例，甚至淘汰劣質供應商。

為了讓供應商能夠更快速的了解ESG的內容與精神，公司主動招集供應商培訓相關的環保概念。



評價等級：

等級	評分	處理方式
A 級	90 分 $\leq$ X	優先採購及增加新項目開發或增加採購比例；
B 級	80 分 $\leq$ X $\leq$ 90 分	繼續使用，維持現有採購比例；
C 級	60 分 $\leq$ X $\leq$ 80 分	提出警告，減少/停止新專案開發，減少/停止採購比例，要求供應商整改以及提供輔導；
D 級	X < 60 分	取消供應商資格，淘汰；

過去三年供應商評鑑結果如下，於**2022**年的評鑑中有**21**家現有供應商不符合評估結果而中止合作。其他由於業務調整因素亦有停止交易的供應商，相比於**2021**年，供應商同比家數減少**80**家，減少百分之三十四。

	供應商評鑑家數	停止新案家數	終止合作家數
2020	160	6	23
2021	232	14	24
2022	152	N/A	21

3.1.5 配合永續經營的在地採購策略:

本公司不緊對於品質不僅嚴格把關，更注重在地合作供應商的永續共榮發展，除了非常少數特殊無法當地採購的原料，其餘皆在工廠附近不斷尋找合格供應商，並與供應商保持密切的夥伴關係，除了可降低遠距離交貨產生的交貨期風險，還可以達到發展地方的永續經營理念，但不因此而放鬆對品質的把關，以期在達到迅速服務客戶的同時，更要做到最基本的滿足客戶對產品品質的要求，減少不良品造成的浪費，徹地落實永續經營與環保的概念。

3.1.6 協力廠與合資方的業務關係

艾新科為保證上游供貨的穩定與成本競爭優勢，除了一般的原料供應商採購模式以外，也建立與自己工廠同業合作或是合資達成協力廠關係，並以要求自己工廠的品質管理制度來要求協力廠，將自己的品質管理人員不定期的派往協力廠執行品質稽核，除了達成支持在地工廠發展的夥伴合作生態，也能夠確認配合的協力廠具備有的品質管理系統及所生產的產品或品質能夠通過要求標準。

另外，所有的製程、品質、成本及工廠管理皆按照公司正式的供應鏈稽核檢驗要求，必要時公司也會派人及時協助處理生產異常現象，共同建立一個穩定的重要合作夥伴關係，追求共榮的永續經營及成長，創造雙贏甚至多贏的供應鏈及夥伴合作關係。

公司接下來在越南河內會建立新的生產基地，亦會將支持在地經營的觀念帶到當地，支持附近的供應商，建立新的供應鏈系統，甚至尋找新的當地協力廠。

3.2 客戶服務及關係管理

3.2.1 需求及接單:

以客戶對業務所提出的需求為依據，業務接單的同時，同時知會由PM整合R/D與FAE進行產品功能的模擬分析與優化，與產品BOM表中各零組件的詢價，以最快的速度完成報價動作，在完成整個產品的設計與製程同時，也能在最短的時間內提供客戶相關報價，提升支援客戶的能力，也提高客戶對於公司服務的滿意度。

我們的核心競爭力在於研發部門的AI熱模擬技術，除了可以減少準備樣品的資源與時間的消耗，更可以達到既節能又能滿足客戶需求的方案，在完成各種設計創新的目標同時，也達到減少溫室氣體排放的節能環保目標。

3.2.2 客戶投訴處理:

公司以最大的努力提高產品製作品質及檢驗，但不免仍有客戶不滿意的情況發生，為彌補這一情況，公司有多種與客戶第一時間的溝通方式，除了電話與電子郵件，也能以微信的方式及時的接收訊息與溝通，業務部門在接獲客戶問題時，會立即將該問題及後續收到的樣品轉交質量中心並轉發至各相關部門檢討對策。

對客戶抱怨的品質問題及時處理，是公司秉持的客戶協調與售後服務處理的客戶服務態度，除了可以減緩第一時間客戶不滿情緒與抱怨，並讓客戶可以迅速對其客戶提供合理的回覆，這有助於維護與客戶的對我們的信賴路與維持長期合作關係。所有品質問題都會經過內部品質及相關工程單位進行評估及檢驗，除了回覆客人的問題以外，也進一步可以排除掉所有可能發生產品異常的原因，以期達成客戶百分百的滿意為宗旨。

3.2.3 客訴回覆的時效

按客戶距離遠近分為以下幾種：

客戶類別(按區域分)	臨時對策	糾正預防措施報告回覆
廣東省內	1個工作日內	2個工作日內
中國大陸客戶(不含廣東省)	3個工作日內	7個工作日內
中國大陸區域外客戶	7個工作日內	15個工作日內

今年從新彙整資料過程中，發現過去兩年的資料，遺漏了部分客戶抱怨紀錄，故於今年補登上去。

雖然實際的客戶抱怨數量增多，但亦修正了回覆率的實際強況，公司及業務皆務實的查核問題及值的在要求時間內將客戶的抱怨事項解決並回覆。

因此，客戶對我司的滿意度逐年提高，進而對於我司所發出的客戶意見調查所願意回覆的意願亦逐年增高。

	2020年	2021年	2022年
客訴總件數	41	71	69
未在規定時間內回覆客戶報告件數	0	1	0
及時回覆率	100%	98.6%	100%

3.2.4 客戶滿意度調查:

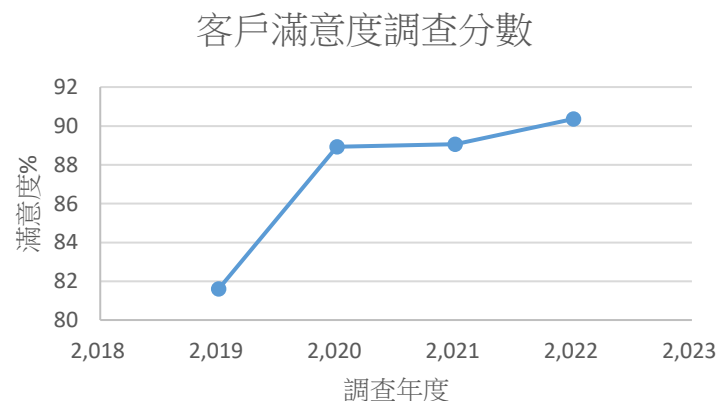
為持續追求與客戶良好的關係與產品品質，主要調查客戶對本公司



此四面向進行滿意度評分。以利公司內權責單位檢討改進。

收到客戶對公司意見之後，公司內部會針對客戶不滿意之處進行改進，業務部之後會將公司改進結果向客戶會報，以達到問卷調查的效果，提高客戶對公司的信任，產生良性互動，增進潛在的商機，希望能更貼近客戶需求，促成雙贏。

公司對於客戶滿意度反應積極做到回饋與改進，因此客戶更願意與我司反饋調查意見，所以在問卷回收率以及客戶滿意度兩方便，皆逐年提升。



	發出問卷(份)	回收問卷(份)	回收率(%)	問卷滿意度平均分數
2020	59	41	69%	88.93
2021	60	47	78%	89.06
2022	50	47	94%	90.36

*業務部每年11月進行一次客戶滿意度調查，向客戶發放《客戶滿意度調查表》

為提升未來的客戶滿意度，特針對客戶不滿意及抱怨事項進行分析，得到如下的統計資料。

- 其中，因為製程造成的客戶抱怨品質不量，達到了一半的比例，整年統計下來為38件次，製程異常的原因主要來自於工廠製作過程的品質疏失與品管過程的漏網之魚，進而隨著大量貨品出貨；

- 不論是工廠製作或是品管未品檢到失誤產品，只有透過不斷的改善控制流程才能檢少此類問題發生的次數，公司已經開始重新擬定各部門的管理制度，除了能夠改善工作效率，也能夠改善製作的品質，並有助於永續經營的節能減碳。

品質不良分析		
不良明細	占比	累加
設變圖紙未及時更新	1.4%	1.45%
用戶端設計問題	4.3%	5.80%
業務出錯導致	4.3%	10.14%
設計問題	7.2%	17.39%
倉庫備貨異常	8.7%	26.09%
運輸導致	8.7%	34.78%
來料異常	10.1%	44.93%
制程異常	55.1%	100.00%

3.3 董事會

3.3.1 董事會及公司治理之執行

本公司董事會為最高治理機構與制定經營決策中心，並設立監事，董事受股東所託，其執行與運作除了依照股東會決議之外，亦必須按照相關法律規定，不得有違反法律之決議與作為而增加公司的經營風險，進而影響到公司的永續經營，對於不適任董事，監事可依章程提出罷免更換董事的程序與選舉替代董事。

公司特設一薪評會組織，增加公司決策人員的多元背景，為董事會的擴大職能例行單位，成員包含董事會成員及公司重要幹部，至少兩周針對公司重大議題提出討論或做出決議，以期能迅速調整公司治理方案及方向，對於市場及公司治理做出迅速反應。

3.3.2 設立臨時功能性委員會

艾新科的最高治理單位為董事會與常態性的薪評會，但由於人員背景及能力各有特色，故針對不同的重大議題，會由具有該方面專長的薪評會成員，領導公司內相關幹部及成員，成立臨時任務小組，針對該議題進行處理及追蹤，並定期於薪評會中報告，以讓管理階層能夠及時了解最新的情況；此作法能夠同時兼具管理命令的貫徹與執行效率。

臨時委員會於任務完成或問題解決之後，即行解散，待下必要的新問題出現時，再依任務及功能成立相應的委員會處理該問題。

3.3.3 增進董事會的職能

董事會的主要職責是監督、指導與評估經營團隊能力。永續經營ESG報告內容的執行屬於公司重大經營方向與決策，故對於永續經營報告中製定、批准和更新與可持續發展相關的組織宗旨、價值或使命聲明、戰略、政策和目標等皆是由董事會決議或授權相關職能主管評估後回報建議再經由董事會形成最終決定。

公司組織中於董事長之下另設薪評會及各臨時委員會以增加董事會人員對於公司的監督管理，以增進董事會對於公司的管理能力。

3.3.4 ESG的治理機制



公司管理組織在董事會及薪評會以外，為了應對全球越來越重視的節能、環保等議題，另設立ESG管理組織架構，由總經理擔任ESG委員會主席，帶領相關部門各主管為ESG組織幹部，從上到下由董事會帶頭執行公司永續經營理念的落實。



除了管理層要監督各級遵守商業道德規範，採購及業務也與供應商、合作夥伴及客戶與我們共同遵守道德行為的標準及ESG理念。



公司於2022年已擬定雙碳計畫，接續也開始接洽ISO14064-1碳盤查及ISO14067產品碳足跡認證，也開始規劃減廢目標，並按照國際規範SBTi的步驟執行此規劃，對於CSR報告書，目前我們遵循GRI及RBA準則，但並沒有做第三方認證，後續也會對於所做的報告做必要的認證。

3.3.5 董事會在CSR報告中的角色

近年來，全球越來越重視ESG永續經營原則，所以董事會為實施環保愛地球的政策及符合客戶的ESG政策要求，需定期聽取ESG小組在公司內部的執行報告，對於1. 節能、環保、減廢等環境政策與2. 員工福利及社會責任與3. 公司治理及誠信原則等三大方面的實施狀況做到即時的了解與決策，除了發揮董事會管理監督的機能以外，也達到促進公司永續經營的目標。

3.3.6 董事會及高管的利益迴避

01

不只公司的一般員工需要遵循公司的廉潔政策，公司內部高層人員也需要做到利益迴避原則

02

公司章程第十一條規定股東不得濫用股東權利危害公司及其他股東的利益，並必須保守公司業務祕密

03

公司章程第二十四條明定:對董事、高級管理人員執行公司職務的行為有損害公司的利益時，當對董事及高級管理人員予以糾正甚至提出罷免的建議

04

公司高級管理人員與董事對於公司業務執行事項，如與其自身或其代表的法人有利害關係者，應該要在當次業務討論會議時說明其利害關係之內容，亦不得參與討論與表決

05

公司亦禁止利害關係人的關聯交易，以維持公司經營的公平與公正

3.3.7 增進董事會成員多元化

為增進董事會治理知識及監督能力的完整性，董事會成員的選舉同時考慮了成員的多元性，每位董事具有不同的特色專業能力，基於董事會成員的專業並不足以涵蓋工廠及業務的經營面，艾新科特色的薪評會引入公司內更多不同專業的人才，與董事會人員經常互動與討論，讓董事會能夠發揮營運判斷與管理、財務分析、危機處理、產業知識、國際市場觀及領導與決策能力。

董事會成員亦會不斷的自我進修，包括組織外部的課程與參與公司內部主題性的教育訓練課程，以期不斷的增加自我專業能力。而公司內部亦不斷地以讓專業人才製作新的專業培訓課程，同時讓薪評會成員參與，以增進整個領導階層的專業知識與領導技能。

3.3.8 董事會之績效評價

董事會為公司最高治理單位，ESG小組每月至少一次對董事會ESG各方面執行情況與最新面對的問題，再由董事會成員評估ESG的最新需求並給予支援。

董事會成員與ESG成員並不相同，除了ESG領導者由總經理擔任以外，其他ESG的組員皆來自於公司組織中的各個ESG有關單位，各自獨立，小組對於能夠及時的了解及執行公司政策的部分會由小組成員討論與處理，再上報董事會了解讓最高階層了解情況或做最後裁示。

而董事會最終的管理成果來自於公司的營運績效，唯有結合公司實際的情況與與時俱進的管理做法，才能贏得顧客的信任與支持，達到永續經營的目地。

3.3.9 董事會之薪酬

- 公司的薪資政策最大的特別之處是採用獎金制度，除了每個人的各別固定薪資以外，每季會考核從上至下各級員工的表現依表現給予額外獎金以資鼓勵，高級管理人員及一般員工，都依照此方法決定其總薪酬，而此獎金來源於每季的營運績效獲利，提撥一定比例的金額按各自的貢獻與績效分配；而公司在年終時，亦會提撥年度利潤，按年度個人工作績效為評量標準，發給年度績效獎金。
- 隨著ESG的政策在公司管理機制上逐漸地施行與採用，ESG的相關實行成果亦被逐步列為績效評定的標準之一。以此讓全體公司員工從上至下對於ESG政策的推行除了自動自發以外，從組織上再以實際的獎勵政策來推動。
- 董事會成員的薪酬制度亦依照此方式依各董事的貢獻給予董事會酬勞金，以達到公平、公開的薪酬管理制度。

3.4 溝通重大關鍵事件

公司ESG小組經過歷次的會議討論經驗後，將重大議題的處理分為幾個步驟，此流程與去年維持一致：

1. 利害關係人確認
2. 與利害關係人的溝通
3. 重大問題的鑑別
4. 重大問題的確認
5. 回報與公司最高治理機構
6. 最高治理機構針對關鍵問題研擬長期應對與計畫

公司的ESG小組經由上述步驟選定出與公司在經濟、社會、環境及公司治理等各大主題面向最有關係的，並進一步討論出對每一項重大主題的管理方針且加以說明，將此討論結果呈交董事會討論確認之後發布。

目前由於供應商對於ESG制度尚未完全了解，故重大主題的決定方式還未加入無記名的供應商問卷詢問方式，待ESG觀念的逐漸普及，供應商對ESG的觀念更加了解，在與利害關係人溝通這一步驟，會開始採用供應商問卷調查方式，希望藉此可以得到更客觀的供應商回應。

3.5 重大議題的總類與性質

本年度公司經過ESG小組與董事會依照重大議題分析程序的討論決議之後，總共選定出了與去年一致的以下九個重大主題，以供董事會研擬長期永續發展策略。但在產品技術於研發上，增加AI的工業化4.0智慧製造，以增加公司面對未來競爭的能力

面向	重大主題	重要性	管理方針	回應章節
經濟 (公司治理)	客戶滿意度	精進服務，提高客戶對公司的信任，維持穩定客戶合作關係	客戶滿意度調查	3.2.4
	產品技術研發	維持公司長期的競爭力與營運獲利能力	- 專利發明與質量中心稽核 - 工業4.0智慧製造	2.6
	供應商管理	促進具價格與品質競爭力的供應鏈	供應商稽核	3.1.3
環境	環境保護	有效的製程與原料再利用，減少資源消耗與降低廢棄物的產生，進而減少對環境的衝擊	原料與產品的品質認證	5.2.2
	碳排放管理	不斷改進製程能源的消耗，落實節能環保	內部製程控管與稽核	5.1.2

面向	重大主題	重要性	管理方針	回應章節
社會	人才吸引與留才	公司競爭力來自員工的創意與辛勞，合理的薪酬與績效獎勵制度，以招聘並留下優秀人才	績效考核與員工滿意度調查	4.1.2
	教育訓練	員工不斷的進步才能讓企業繼續增進核心競爭力，故公司定期的培訓員工各類管理品質及技術相關的新知識	課程培訓與測驗	4.1.4
	員工人權	職場人權的平等，消彌各類歧視，也可以促進留才及優質的工作環境	員工申訴管道、工會、職工代表大會	4.4.1
	職業安全	提供安全工作環境與安全工作教育訓練，有助於提高產品生產效率與品質。	安全設施稽查與內部工作流程的稽核	4.6

3.6 員工績效薪資制度

除了每月的固定薪資，公司為了給員工有更大的工作積極性及將公司視為其職涯共同成長的共同體，特每季及年度提撥每季公司利潤的一定比例給員工做為績效獎金，公司決定績效報酬時，會經過董事會組成的績效討論小組，與相關主管評比每季與全年的工作績效表現，再依最終的評分，依公司制定的分配比例，發給績效獎金。

3.7 年度員工總薪酬比例

每個員工每年度得到的總薪酬會因其固定薪資的調整與績效獎金的表現狀況而有不同的變化，公司除了每季提撥總營業額的百分之一做為績效獎金以外，並提撥年度百分之三十的利潤作為全員工的績效獎金，在績效獎金上每個人會因表現的情況而有變化與不同。

3.8 風險控管及隱私保護

公司經營從內至外各方面隨著營業據點的地方政策、國際情勢與供應鏈的變化，會面臨各種潛在風險，除了要做好風險預估、預防，更要做到發生時的風險應對與控管，艾新科所考慮到的風險問題及對策如下：

風險項目	對應策略
財務風險(匯率、收款、借款、利率)	財務部門對於客戶定期作資信調查，出口的部分考慮做遠期外匯合約以管理匯率風險，至於要是銀行的借款，則必續考慮借款組合，以減低利率變化風險
政策變動風險	公司的營運皆符合當地法令，唯仍會面臨不定地政策改變，而必須調整營運模式造成成本變化的情況，故公司的管理部需要隨時注意最新的政策及法律規定變化
國際市場及產業變動風險	國際市場的風險比單一國家的政策變動風險更加複雜，唯有各事業部們隨時注意市場變化，才能讓公司迅速地做出調整
智慧財產風險	定期注意產業市場的技術更新狀態，避免可能的智慧財產權糾紛，並積極創新與研發，增加公司專利，提高公司競爭力
資訊安全風險	公司積極地朝向工業4.0的目標做為未來公司管理與運作方式，所有文件也均在積極的電子化，因此對於網路與電腦的潛在性攻擊與威脅必須積極的做到防護，公司內部亦積極加強電子資料的管理，防止資訊洩漏與保障。
資料保密與隱私保障風險	除了維護資訊安全防止受到網路攻擊洩漏資料，公司內部對於個人資訊與公司技術資料，亦須做好分級管理，除了保障個人資料的隱私，也保障公司技術資料的安全。

4. 勞工權益

- 4.1 人力資源管理
- 4.2 勞工權利
- 4.3 非雇員的工人
- 4.4 員工照護
- 4.5 員工關懷
- 4.6 員工職業健康與安全
- 4.7 工作安全規範
- 4.8 緊急事故與情況之處理
- 4.9 作業場所、環境及危險源的控制管理

4.1 人力資源管理

4.1.1 員工概況：

截止至2022年底，艾新科正式員工共有 339 人，其中男性 189人，女性 150人。

騷擾被列為公司禁止的行為，包含口頭上、行為上包括但不限於：辱罵、性別上或種族上的貶低行為或言詞。

公司明定員工雇用規範，決不聘用童工，且禁止任何得歧視與暴力對待員工的行為或政策，在工作場合中各級幹不嚴格注意所使用的命令與言詞，避免造成脅迫、威脅的誤解；

目前所有員工均聘用來自中國大陸與台灣地區當地。

地區	總人數	性別		正職		臨時	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
東莞	273	156	117	118	80	38	37
深圳	33	13	20	13	20	0	0
臺北	26	17	9	17	9	0	0
上海	7	3	4	3	4	0	0
總數	339	189	150	151	113	38	37

4.1.2 員工聘僱:

公司用人著重學經歷、技能、與其工作態度是否與我們的公司文化相契合，公司依法聘僱員工簽訂合同保障員工的工作權。

公司招聘新進員工，均依法令規定，透過公開的招募管道，以專業能力及員工與該職位是否適性為考量，並遵守國際人權規範，杜絕童工及非法勞工的使用，不因種族、宗教、年齡、黨派、籍貫、性別或婚姻狀況而影響用人的傾向，落實人人就業平等，用人唯才。

員工獲得任用之後，也須依照崗位接受新人訓練及崗位訓練，除了讓員工可以儘快融入公司環境，也能夠維護員工的崗位操作安全。

4.1.3 人才開發:

艾新科的人才開發採取多管道，考量長、短期策略與需求，訂定了多面向的徵才與人才培養計畫，在人才的招募上，除了採用公開的徵才平台徵選有既有專長的專業人才，也與相關的專職訓練機構定期徵選，且與大學採取建教合作開課，吸引對公司產品與理念有興趣的畢業新鮮人投入。

在台灣與海洋大學合作，而在廣東與南方科技大學也有積極的接觸，與相關系所教授談論開發合作方案及學生的實習及提供畢業後的工作機會。

公開徵才網	技術養成機構	大學合作
主要的就業網站媒合 如: 104、1111、 前程無憂、智通人才網	資展國際數位人 才培育中心	在大學中開設與 公司技術相關課 程並招募應屆畢 業生

序号	培训课程	培训人员	讲师	课时	培训方式	考核方式	培训日期 (月)											
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	入职公司简介/厂规厂纪培训 (随时)	新入职人员	Dora/Leon/Jego	0.5H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	员工手册、NAS使用	组长以上职位-新入职人员	Pony/Leon/Jego	1H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
4	产品会议新工艺、新制程以及常规技术 (模流分析教育训练) 培训	采购/研发/业务/工程	Steven	1~2 H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
5	产品会议新工艺、新制程以及常规技术 (导电胶贴合表面里测试方法) 培训	采购/研发/业务/工程	Davin组	0.5H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
6	工艺、制程、规格书资料及环保认证资料培训	新入职人员	Nick组	5H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
7	热设计基础培训, 热仿真报告讲解	研发全体人员	Luke组	1H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
8	成功案例分享	新入职人员	Davin组	2.5H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
9	品质管理、5A分析	全体财务人员	Jane	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
10	品质管理、5A分析	全体财务人员	Jane	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
11	设备维护/机台操作与安全使用	设备操作员/生产部组长/生	Allen	1H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
12	QC-进料检验/制程异常处理	设备操作员/生产部组长/生	Harris	1H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
13	安全/5S相关知识培训	设备操作员/生产部组长/生	Hardy	0.5H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
14	5WH	PE/品质	Herry	1	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
15	产品规格/可追溯性管理/来料培训	质量中心人员及现场线组长	Jackson	0.5H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
16	安全消防知识讲解	设备操作员/生产部组长/生	Scott	0.5H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
17	专利培训	全体研发部	外部邀请	2~4 H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
18	大规格表面处理培训	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
19	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
20	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
21	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
22	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
23	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
24	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
25	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
26	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
27	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
28	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
29	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
30	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
31	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
32	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
33	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
34	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
35	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
36	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
37	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
38	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
39	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
40	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
41	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
42	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
43	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
44	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
45	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
46	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
47	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
48	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
49	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
50	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
51	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
52	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
53	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
54	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
55	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
56	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
57	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
58	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
59	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
60	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
61	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
62	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
63	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
64	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
65	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
66	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
67	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
68	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
69	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
70	设备维护/机台操作与安全使用	Trinita Lillian	科技办	4H	▲	▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

4.1.4 職工訓練:

<新進員工入職培訓管理規定>，對於新進員工入職培訓有明確新人訓練規範，並每月實施。

人事及相關的任職部門亦遵循此規範徹底執行入職及上崗培訓，同時對於員工施以企業文化說明，包括公司簡介和公司福利(如:企業制度、職業安全類、公司組織構架簡介、產品簡介並瞭解員工需要協助的問題點，對該部分進行指引;)與部門上崗培訓(如:部門組織構架簡介;部門作業流程簡介;部門規章制度要求講解、工作崗位職責講解。包含了工作崗位生產安全預防及操作講解，

為了增進公司員工的專業知識，公司每周固定對於各項新產品及專業知識進行定期與不定期的教育訓練課程，提升各級主管與員工的專業知識及技能。

2022年公司一共進行了76種的培訓課程，課程內容涵蓋了新入職員工、採購、研發、業務、工程、設備操作員、品管人員。

4.2 勞工權利

4.2.1 工作平等與自由就業選擇:

公司尊重員工的基本人權並讓員工充分了解自己的工作權益，尊重每位員工的工作自由，包括雇用、辭職、加班及進出廠區等，並決不使用監獄勞工及要求勞工抵債或任何限制勞工自由行動的制度。

公司內部並禁止任何形式的侮辱作為，以及反對任何形式(包含種族、性別、身障)的歧視，公司設有女職工保護規定，更嚴格禁止暴力及脅迫行為。

員工有遭遇任何的不公平行為時，除了可向上級主管反應處理，公司亦設有員工交流信箱，提供充分的反應與溝通管道，以確保勞工權益。

對於少數民族與社會弱勢人員來應聘，公司不僅不予排斥，並有優先錄用的政策，公司目前有聘僱**16**民少數民族的員工(以2022年6月30日之數據)，保障社會弱勢族群的工作權。

4.2.2 工時與同工同酬政策:

艾新科由於工廠與辦公室分布在不同地區，所以會有不同的工作工時制度，所有的薪資、加班與工作時間均依照當地政府的相關法令要求。職工的薪資也有公司規定的工作績效評比制度，依照每位員工工作的成果來發給應得的報酬。

4.3 非僱員的工人

4.3.1 臨時工的招聘:



公司業務上因有淡旺季的訂單波動，故有部分的部門會使用臨時聘僱的方式來招募員工，調節人力的需求，人事部門會與合格的人力派遣公司提出人力需求及所需的職能條件，與其簽訂<<勞務派遣協議>>之後，由派遣公司安排適合的派遣員工到公司來工作。



隨著公司越南廠於**2023**年的成立，工人的調節情況也會遵循當地法規，符合當地政府規範的用工方式來調整。

4.3.2 臨時工的訓練:

人力派遣的臨時員工到職完成入職手續後，公司會在各自所安排的部門做**7**天的新人培訓，培訓之後需要進行考核，通過考核者方可安排正式上崗，未通過考核人員則按人力派遣合同退回由派遣公司處理。

因公司業務的淡旺季所需求的人力不同，因此人力的調整主要由臨時工的人員來輔助，所需的人力在**50~80**名工人來調節生產所需。

未來越南新工廠的臨時工用工，一樣會照公司內部的要求做臨時新進人員培訓與考核，並會遵循當地相關法令，確實完成相應訓練。

4.4員工照護

4.4.1勞工人權維護：

勞動合同為員工在一家公司工作的對該員工最基本勞動權益的法律保障規範，新進員工於入職時即簽訂符合工作當地法規的勞動合同(契約)，並按規定提撥員工醫療、勞動保險金，促使勞資雙方共同遵循，以保障雙方權益。

公司在與員工有關的重大議題上，以平等協商委員會的形式來處理，雙方代表各3~10名；職工方面須先提交職工代表大會討論，且此經職代會或全體職工討論通過的集體合同文本，再經由勞資雙方代表協商討論達成共識後生效。

公司會及時對集體合同爭議進行處理。要按照重在源頭、重在調解、重在程式、重在執行的原則，及時對因簽訂、履行集體合同發生爭議進行處理。同時，要在平等協商和集體合同履行過程中，對職工個人發生的不滿情緒及時進行處理。

4.4.2職工關懷政策：

議題	公司具體作為
員工多元且無歧視	- 對於員工有關的人權政策、工作行為準則以及自由就業的相關規範，明訂於員工手冊之中 - 尊重宗教自由、無性別、種族歧視
員工平等	- 不因性別、年齡、種族等而有薪資差別待遇 - 遵循當地法律規範對待派遣臨時工與正職員工
遵守勞動及政府法規	各項與員工相關的政策一概依照所在地的政府法規標準訂立
與員工分享經營成果	公司施行利潤分享制度，每季及年度提撥公司利潤給予員工獎金
健全留才育才政策	每周實施教育訓練，增進本質學能與學習新知識

4.5 員工關懷與福利

公司制定一系列的員工關懷行動，以溫馨凝聚員工增進員工向心力，從而培養員工對企業的認同感和歸宿感，激發其敬業意願，提高公司員工的敬業度。員工保持穩定並提高敬業度之後，將提高整個工作效率。

類別	項目	執行流程/內容
公司文化融合	個別訪談	員工直接上級、隔級上級、管理部輪流定期與員工進行個別訪談
	新員工座談會	按期舉辦新員工座談會，讓新員工快速容入公司的文化
	新員工	在新員工入職之前即指定一位老員工作為入職指導人
工作環境	工作合理設計	強調在工作時間內完成工作
	加班控制	儘量控制加班時間，辦公室人員建議正常時間下班，責任制，視自己工作完成情況而定
	下午茶	工作日每週有一天提供水果和小吃
員工培訓	培訓提升	定期組織培訓課程、開展部門內部培訓
績效關注	工作效率紀錄與考核	當月考核目標達70分以下的時候，進行當事人關注談話。

類別	項目	執行流程/內容
團隊活動（公司級、部門級）	觀影	不定期組織各項活動，舒緩工作壓力
	卡拉OK	
	聚餐	
	生日會	
	戶外運動	
	年度旅遊	每年舉一次年度旅遊計畫
	節日禮品	中秋、端午、春節節日禮品
	會議餐	因開會誤餐，公司統一訂餐

員工年度旅遊



年終尾牙



當月生日壽星禮品



本年度工廠對作業員依公司規定參加公司員工健康體檢，檢查依其工作環境之粉塵及噪音而可能影響到肺、聽音等與職業上可能造成影響的身體功能項目。

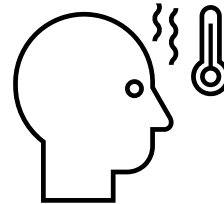
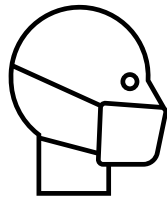
粉塵項目所有員工皆通過檢查，而因噪音可能造成的聽力影響，不論複檢結果是否適合繼續在原單位工作，為了保護員工健康，皆將其調離與機械噪音相關的單位繼續工作。

類別	項目	執行流程/內容
身心健康	健康體檢	主管級以上年度健康體檢
	情緒管理	關注員工情緒，即時疏導
工作家庭平衡	帶薪假期	遵守國家規定給予帶薪假期
	生日關懷	員工生日當月公司會為每位員工準備生日禮物，並送上祝福
社會公益	植樹活動	每年三月份與街道或者村委聯合組織一次植樹活動
	環保/義工活動	主管級以上參與，其他員工自願為原則

4.6 員工職業健康與安全

4.6.1 定期員工健康檢查與工傷管理:

- 每個員工入職時皆必須按政府規定要做與工作崗為相關的健康檢查，如發現有傳染性疾病，則暫時無法入職，直到治癒為止方可入職，以防止傳染給其他員工。
- 務實的確定工作環境與員工的身體健康情況，艾新科與診所合作，定期舉辦員工健康檢查。對於公司的高階管理人員，亦每年定期做健康檢查，除了做到對於公司管理團隊的疾病預防與治療，這也是維持公司治理結構穩定的具體政策之一。
- 除一般項目外，亦針對職業病進行評估及檢查。
- 每年檢驗所有員工的健康狀況。



發生工傷、職業病危害事故後，應立即向上級報告至管理部領導，所屬部門首先搶救傷員並控制事故現場，防止事態擴大，並向同級政府及衛生部門報告，後續分別按<工傷事故處理辦法>及<職業病危害事故調查處理辦法>執行。

4.7 工作安全規範

員工“安全生產”與“職業健康安全”是所有生產的首要注重事項，艾新科亦同樣注重員工在工作場所的安全，並制訂有相關的管理程序，對於工作場所中存在的各種安全與有害物質與因素都加以規範入管理範圍，儘量減少可能造成對員工的職業傷害，本公司的職業危害因素包括高溫、粉塵、噪音。
招募新員工時，皆要求員工體檢，對身體狀況不合格或存在職業禁忌的不能錄用。

具體的健康管理規定如下：

種類	管理辦法
有毒、有害物質	縮短接觸時間，並穿戴好防護用具
高溫	發放防暑降溫藥和清涼飲料
孕婦及哺乳期女職工	不得安排其從事職業危害作業和禁忌作業
重大危險源	實施環境與健康安全管理方案，並制定<應急準備及反應程序>，設立安全控制點，實施重點控制

生產安全的管理，除了要貫徹執行國家規定的有關生產的法律及規章制度，公司本身也積極的改善勞動條件，主動消除事故隱患，制定安全生產工作流程，並在工廠中設立安全生產委員會，將安全生產的監督職責，落實到各生產環節中的各級幹部，最重要的是對全體員工不斷宣導及加強安全生產及操作方法及意識，以及時解決或避免重大安全隱患。

4.8 緊急事故與情況之處理

管理部需要定期巡檢全廠的消防安全及安全生產，並進行固定的緊急演練，公司有設置<應急組織結構>架構，用以應對環境與職業健康安全事故的緊急狀況，且明確組織成員的工作職責；定期檢查消防器材及設備管理、消防及安全事故演練與培訓，對於緊急事故的不同將其分類，分別做出對應的應急程序，且定期施行各類應急演習計畫。



4.9 作業場所、環境及危險源的控制管理

要維護工作場所及員工安全，除了對員工的健康管理、重大危險源的管理、人員培訓及資格的要求以及工傷與職業病事故管理外，對於“作業場所及其中危險源的控制”也是一項主要的控管工作。

控管事項	控管方法
新建、改建、擴建項目和技術改造、引進項目	健康安全、衛生設施必需與主體工程同時設計、施工與投用
生產現場環境	整齊清潔、布局合理、良好的通風、採光、消毒、除塵、降噪、應急設備及減少職業危害因素
生產設備檢修時	維修中心及生產車間必須把安全衛生設施列入檢修計畫，同步檢修，同步使用
安全警示	各部門為可能發生職業損傷的作業場所，應設置警示標示，採取防護措施，配置現場急救用品及撤離通道。並對人員發放防護用品及防護知識的培訓。
推廣有利於員工健康安全的新技術、工藝	將有毒有害物質消除在生產作業前
嚴格施行<危險化學品處理作業規範>	加強危險品的採購、運輸、儲存、使用及報廢處理
建立各類安全應急方案	定期舉行演練，增強員工自救、救人能力

5. 永續環保

- 5.1 廢棄物管理
- 5.2 投資機器自動化
- 5.3 主動性節能方案
- 5.4 未來綠能投資

近年來全球的極端氣候(森林大火、異常的寒冷、大雨、颱風、乾旱)發生更加頻繁且災情比往日更加嚴重，造成地球上無法估計的生物及財物損失，促使原來不重視氣候議題的國家也因為開始蒙受實際的損害而開始積極重視氣候議題，更進一步的關注企業ESG遵循情況，甚至立法要求溫室氣體高排放產業的遵循規範。未來無法符合ESG作為的企業將會被淘汰，為了企業的永續經營，艾新科從被動及主動兩方面都積極的對環境的保護作出具體作為：

5.1 廢棄物管理



全球的廢棄物污染了陸地水源及海洋生態日益嚴重，許多生物棲息地遭受到嚴重破壞進而造成物種的生存威脅，嚴重破壞了地球上的生物多樣性，所以減少廢棄物對環境的衝擊，成為現在地球上刻不容緩的議題。節能、減廢是公司在ESG上積極規劃與實行的目標，除了遵循SBTI標準訂定減排規劃以外，也配合各客戶ESG規劃的各項目標與要求，目前初步訂定每年各減少3%的固體廢棄物、氣體排放及民生用水的排放。



去年公司規畫的奈米噴塗回收設備已經全部更新，將粉體回收，防止粉體製造過程外逸造成空氣及環境的污染。



同時公司也積極的投資規劃自動化生產，減少用電，可以進一步減少範疇二的用電碳排放。工業4.0智慧製造已經列為下一年度開始執行的目標，公司會積極地朝此目標投資與執行，做到製造過程的智能化，除了提高效率，也提高原材料的使用率，這也可以更進一步減少廢棄物的產生。

5.1.1 廢水量:

公司散熱片產品採用本公司特色的奈米碳粉靜電噴塗製程，不需要表面陽極處理，故沒有工業廢水，只有一般民生用水的排放。

5.1.2 二氧化碳排放量:

對於溫室氣體的排放，公司開始依照ISO14064系列標準，逐步盤查組織的溫室氣體排放與量化監督，對於溫室氣體的盤查，艾新科工廠溫室氣體排放主要發生在用電量上，故以盤查範疇二的外購電力並計算所產生間接排放的二氧化碳為主。對於範疇一的排放量，主要發生在交通工具的排放，亦會逐步地建立追蹤制度及量化監督。

艾新科非常關注全球氣候暖化的議題，除了積極的尋求節能減碳的製程解決改進研發外並尋求各種相關的固碳計畫(詳見第五章第二節、第三節)，以降低公司因排放溫室氣體所造成的環境衝擊。

日期	生产数量 (PCS)	总用电数(度)	電度數/pcs	二氧化碳(g)/pcs (註)	备注
2019年	159,852,581	1,109,233.00	0.00694	6.918	
2020年	177,317,518	963,638.36	0.00543	5.418	
2021年	212,350,597	1,132,255.67	0.00533	5.316	
2022年	238,844,515	1,269,838	0.00531	5.3	

5.1.3 固體廢棄物排放量:

日期	年產量(pcs)	品名	總重量 (KG)	單位廢棄物(g/pcs)	備註
2020年	177,317,518	PIN腳鐵	4826.5	0.027	
		鋁擠/鋁渣/鋁箔	87887.95	0.496	
2021年	212,350,597	PIN腳鐵	998.5	0.005	
		鋁擠/鋁渣/鋁箔	133438.4	0.628	
2022年	249,326,433	PIN腳鐵	58.1	0.002	
		鋁擠/鋁渣	137001.75	0.549	

5.1.4 廢棄物排放許可證明:



固定污染源排污登记回执

登记编号: 91441900315010027C001X

排污单位名称: 东莞市艾新电子科技有限公司

生产经营场所地址: 东莞市企石镇下截村深坑工业区

统一社会信用代码: 91441900315010027C

登记类型: ☐首次 ☐延续 ☒变更

登记日期: 2020年04月28日

有效期: 2020年04月28日至2025年04月27日



5.1.5 有害物質與材料的管理:

除了碳排放影響到氣候環境的變化外，危險及永久性化學品也對環境會造成不可忽視的破壞或汙染，使用符合法律法規與客戶依環保需求要求之原材料，公司明確產品的生產部件或設備等不能含有環境管理物質禁止使用物質，以達到防止生產之產品遭到汙染，或造成工廠本身產生有害物質的外溢，避免破壞生態環境。

產品的製作與原材料使用要避免有害物質，除了上述自身公司的努力之外，舉凡公司的供應商:包含外包、外購所提供、供給生產、製造所用之產品、原物料等為本公司所產生產品所需的供應鏈均在管理的範圍。

所謂的有害物質，法規上是指產品所含有客戶或國際法規(RoHS)所禁用之化學物質。

供應商所提供的有害物質檢測報告須符合<有害物質管控技術標準>的要求；化學物品的MSDS並記錄於<物質安全數據表>中。產品的採購必須要求供貨商提供<質量保證協議>與<環保協議>，依供應商管理程序來控管。

5.1.6 廢棄物排放減量計畫:

減廢目標:

- 由於公司沒有工業液體廢棄物，所以僅對於固體廢棄物及碳排放設定減量目標，計畫每年減少**3%**的目標，這樣在**2050**年可將廢棄物量減到每單位為現在的一半。
- 公司由**2023**年開始訂定數據基準年作為往後監控的依據，並從此年開始確實做到各項廢棄物及碳排放的監控紀錄，根據實際數據，及工廠實際的改進狀況(公司已訂立工業**4.0**的實施目標，並開始編列計畫及預算逐步實施)，期望可以加快減廢步調，以**COP26**的**2030**年及**2050**年的減碳數字為公司的終極目標，共同為地球的減碳及減少升溫盡到身為地球村一份子的力量。

5.2 投資機器自動化

公司積極的投資將生產設備轉型為自動化設備，進一步以達成工業4.0目標，整合現有的製造資源、銷售流程、大數據，建立能夠快速反應市場需求、精準生產、減少成本浪費、跨領域合作的製造。

工業4.0的計畫步驟包含了:標準化(ISO體系、IATF: 16949體系)、數位化、自動化、智能化及雲端化；公司為此增加的體系部門已徹底從流程基礎上做到標準化，並配合著將機器轉型成自動化機械，與現有的電腦數位ERP、MRP、MES系統結合，並開始規劃線上的即時控制系統，配套邊緣運算工業電腦，與機房或雲端的資料中心大數據資料整合，以達到智慧化公司生產。



5.3 主動性節能方案

5.2.1 自動化數位系統:

1. 自動熱模擬系統:

目前已上線簡單版於官網，公司對於這項工具的開發不遺餘力，組織了演算法工程師團隊對此軟體持續地進行物理模型及求解器的研究開發。

- 透過熱模擬，業績成長，但實際碳排放下降11.95%
- 每年提升20%的熱模擬案件量
- 熱模擬優勢：
 - 可預先計算設計變化後的熱平衡溫度
 - 可同時比較不同提案下的結果
 - 節省時間、資源、更效率

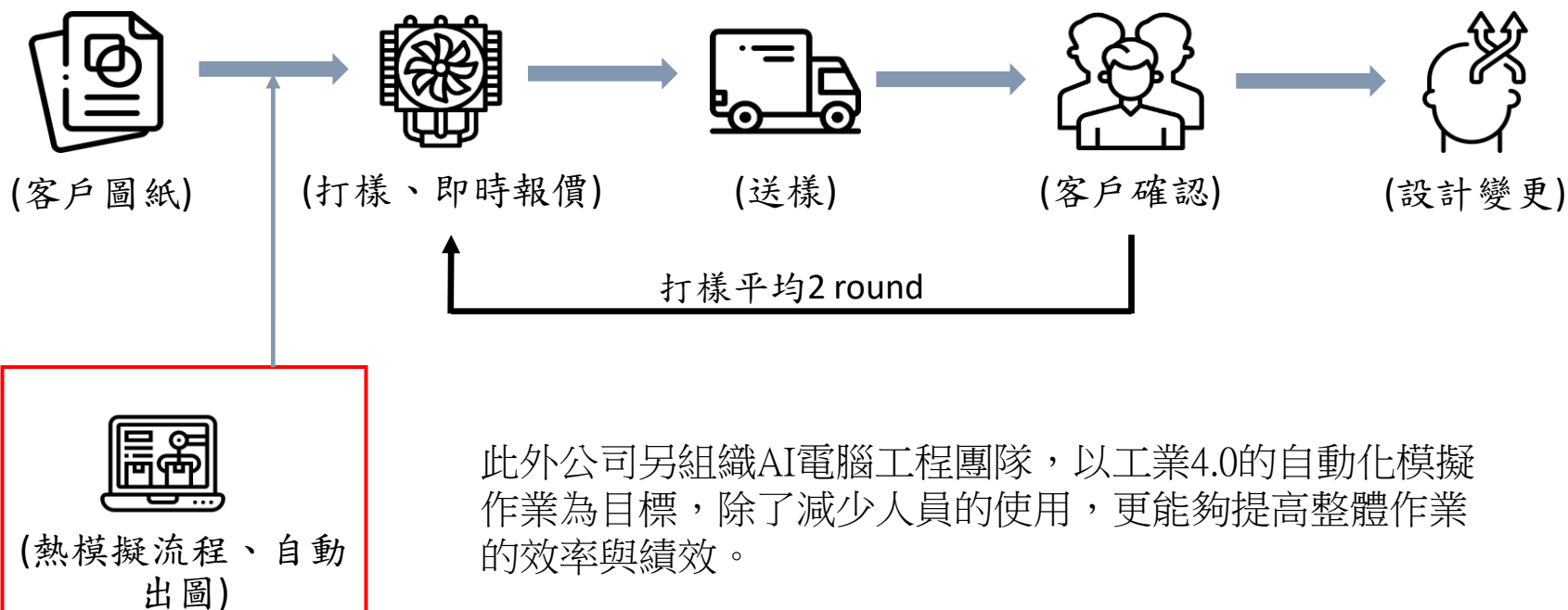
2. 自動圖紙生成系統:

公司有許多固定規格的产品，而對於提供給客戶的圖紙，其內容上所需的敘述也是標準化的要求內容，所以如果能夠將這些既有的內容從資料庫中選取之後，就自動生成產品圖樣及規格表述，就可以大量省下工程師對於產品製圖的準備工作，既能提高工作效率，也可以減低因為節省時間帶來相應的各類浪費。

3. 自動報價系統:

資訊信息的快速反應是智慧製造的要求，除了工廠的資料收息能夠做到快速的反應，業務面上對於客戶的回覆速度，也是整個公司效率的表現，尤其是報價，關係到業務與對方採購的即時溝通與訂單的決定，故針對工廠工序及產品BOM的整合，以電腦自動組合快速計算客人所需產品的成本，可以幫助業務迅速的回覆客戶所需的產品報價，增加業務獲取訂單的機會。

公司從工廠端到辦公室，將流程數位化及智能自動化，目標是提高整體公司的工作、判斷決策及反應效率，這些都可以達到節能減碳的功效。



此外公司另組織AI電腦工程團隊，以工業4.0的自動化模擬作業為目標，除了減少人員的使用，更能夠提高整體作業的效率與績效。

5.2.2 奈米碳材料製程：

以奈米碳噴塗在散熱片上與傳統的鋁散熱片陽極處理，可減少廢水、廢棄物，不僅可以節省水資源，奈米碳還可以回收，充分再利用；另外也節省了大量陽極處理所需要的用電，除了達到減少廢水，也達到減碳的目的。

噴塗、陽極處理耗電量對比					
產品名稱	規格 (mm)	生產數量 (pcs)	表面處理方式	耗電量 (度)	用電的碳排當量 (tonCO ₂ e)
散熱片	20*20*2.3	100,000,000	納米碳噴塗	1,604,000	1522.0356
散熱片	20*20*2.3	100,000,000	陽極處理	3,000,000	2846.7000

以同樣數量、同樣大小的鋁散熱片做兩種處理的耗電量對比：

- 納米噴塗的耗電量只有陽極處理的53%。
- 以產量約估製作1億片尺寸為20mm*20mm*2.3mm來計算，可減少1324.7噸的二氧化碳排放。
- 歐洲即將實行的CBAM碳邊境稅目前每噸的碳價約在USD55~85，取其均值USD70/ton，則最終的成品出口到歐洲時，產品中光因為使用納米噴塗鋁擠減少的碳排可以節省下約9.3萬美金的碳關稅。



除了既有以開發出的奈米碳粉粉體，公司也積極研發各類的保護塗料，如絕緣、防鏽、抗靜電，這類的塗料以往都以有機溶劑為基底的溶液，對環境及人體造成危害，而水性塗料可以避免這樣的環境及生物危害疑慮。

塗料的回收也是另一個發展的重點，粉體塗料使用年久之後失去功能需要去掉重修，除下來之原有的粉體廢棄物該如何處理，除了是一種商機，也是製造商為了盡到環保責任所需要盡的義務。

5.2.3 其他環保粉體材料研發：

5.3 未來綠能投資

2022 年 12 月 15 日

5.3.1 綠電計畫:

目前主流的煉鋁法，每噸鋁約消耗13,000度電，因此公司亦計畫投資碳匯及綠電事業，造林、風力發電、太陽能發電是目前規劃中的事項，公司同時也與國際上的碳交易所保持聯絡，對於自願碳的交易展開部署，甚至進一步規劃區塊鍊平台，與有相關技術的人員一起開發區塊鍊碳交易平台，希望將碳交易簡易化及普及化，一起參與全球的碳中和活動，共同維護地球的永續發展。



擬在當地建設風電及太陽能發電廠，以此做為綠電來源。也在未來的越南工廠會規劃屋頂太陽能發電設備

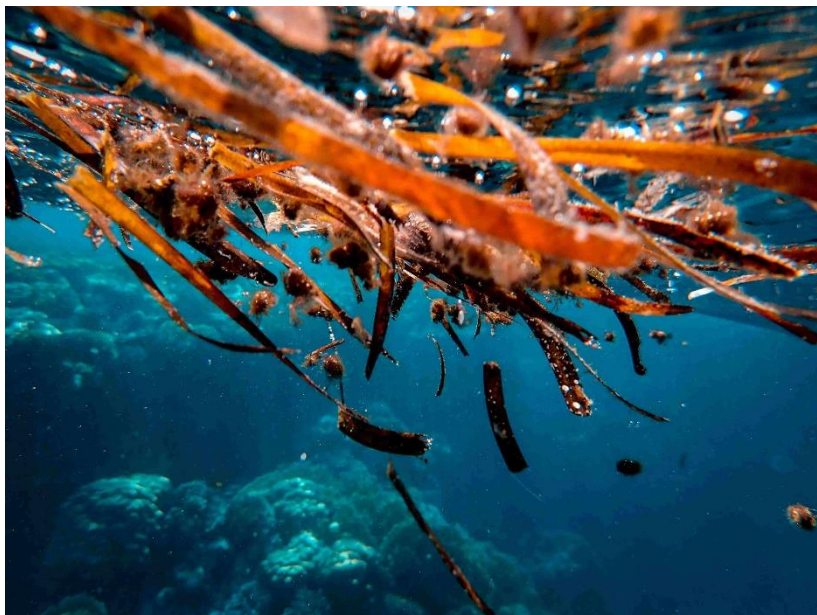


5.3.2 藻類固碳科技:

公司目前與台灣海洋大學生科所合作，持續研究藻類固碳養殖技術。

海洋中紅藻類特別容易吸收水中的鈣離子形成碳酸鈣，使碳更不容易回到大氣，達到更好的固碳效果。

除了海洋藻類，亦在尋找淡水藻類固碳的可能，更方便於人工的養殖與控制，並可解決點水中因藻類滋生而減少水中含氧量的問題。



附錄: 引用準則、內容索引

GRI揭露項目	GRI準則	報告章節	RBA準則	報告頁碼	備註
1. 該組織及其報告實踐					
組織細節	G2-1	2.1 組織概述		19	
組織可持續發展報告中包含的實體	G2-2	2.2 報告書報告邊界與鑑別範圍	E.管理體系 3) 法律與客戶要求	21	
報告期、頻率和聯絡點	G2-3	1.11 關於本報告書		17	
資訊重編	G2-4	本章節無資料			
外部保證	G2-5	本章節無資料			
2. 活動和工人					
活動、價值鍊和其他業務關係	G2-6	3.1 供應鏈管理 3.2 客戶服務及關係管理	E.管理體系 12) 供應商的責任	33 39	
員工	G2-7	4.1 人力資源管理	E.管理體系 6.)培訓	53	
非僱員的工人	G2-8	4.3 非雇員的工人		57	
3. 治理					
治理結構和組成	G2-9	2.7 公司組織與組成		30	
最高治理機構的提名和選擇	G2-10	3.3.1 董事會及公司治理之執行		42	

GRI揭露項目	GRI準則	報告章節	RBA準則	報告頁碼	備註
最高治理機構主席	G2-11	3.3.2 設立臨時功能性委員會		42	
最高治理機構在監督影響管理的角色	G2-12	3.3.3 增進董事會的職能		43	
管理影響的責任下放	G2-13	3.3.4 ESG的治理機制		43	
最高治理機構在可持續發展報告中的角色	G2-14	3.3.5 董事會在CSR報告中的角色	E.管理體系 2)管理職責與責任, 5)改進目標	44	
利益衝突	G2-15	3.3.6 董事會及高管的利益迴避		44	
關鍵問題的溝通	G2-16	3.4 溝通重大關鍵事件		47	
最高治理機構的集體知識	G2-17	3.3.7 增進董事會成員多元化		45	
最高治理機構績效評價	G2-18	3.3.8 董事會的績效評價	E.管理體系 9)審核與評估	45	
薪酬政策	G2-19	3.3.9 董事會的薪酬		46	
確定薪酬的流程	G2-20	3.6 員工績效薪酬制度		50	
年度總薪酬比例	G2-21	3.7 年度員工總薪酬比例		50	

GRI揭露項目	GRI準則	報告章節	RBA準則	報告頁碼	備註
4. 策略、政策和實踐					
可持續發展戰略聲明	G2-22	1.1 經營者的聲明	E.管理體系 1)公司承諾	4	
政策承諾	G2-23	1.2 ESG具體經營承諾	D.道德規範 1)誠信經營, 3)資訊公開, 5)公平交易、廣告和競爭；E.管理體系 5)	6	
嵌入政策承諾	G2-24	1.9 永續政策落實與融入			
補救負面影響的流程	G2-25	1.7 重大議題風險管理	E.管理體系 10)糾正措施	11	
尋求建議與提出疑慮的機制	G2-26	1.8 企業誠信與員工關係	D.道德規範 6)身分保護級防止報復；E. 8)員工意見、參與和申訴	12	
遵守法律法規	G2-27	1.5 法規遵循	D.道德規範 2)無不正當收益	8	
會員協會	G2-28	無參加任何重要組織			
5. 利益相關者參與					
利益相關者參與的方法	G2-29	1.6 利害關係人溝通	E.管理體系 7)溝通	9	
團體協約	G2-30	4.4.1 勞工人權維護		53	

GRI揭露項目	GRI準則	報告章節	RBA準則	報告頁碼	備註
		2.8 最高管理機構成員職權介紹	E.管理體系 2)管理職責與責任	31	
		3.8 風險及隱私性管理	D.道德規範 8)私隱; E.管理體系 4)風險評估和風險管理; 11)文檔和紀錄	51	
		4.1.2 員工聘僱	A.勞工 2)年輕勞工	54	
		4.1.4 職工訓練	E. 6)培訓	55	
		4.2 勞工權利	A.勞工 1)自由選擇就業	56	
		4.2.1 工作平等與自由就業選擇	A.勞工 5)人道的待遇, 6)反歧視/反騷擾	56	
		4.2.2 工時與同工同酬政策	A.勞工 3)工時, 4)工資與福利	56	
		4.4.1 勞工人權維護	A.勞工 7)自由結社	58	
		2.6 智慧財產權	D道德規範 4)知識產權	28	
		4.9 作業場所、環境及危險源的控制管理	C.環境 3)有害物質; 6)材料限制	64	
		4.7 工作安全規範	B.健康與安全 1)職業安全, 4)工業衛生, 5)體力勞動工作	62	
		4.6.1 定期員工健康檢查與工傷管理	B.健康與安全 3)工傷與職業病	61	

GRI揭露項目	GRI準則	報告章節	RBA準則	報告頁碼	備註
		4.8 緊急事故與情況之處理	B.健康與安全 2)應急準備	63	
		4.9 作業場所、環境及危險源的控制管理	B.健康與安全 6)機器防護, 7)公共衛生與食宿, 8)健康與安全溝通	64	
		5.1.2 二氧化碳排放	C.環境 5)廢氣排放, 8)能源消耗與溫室氣體排放	67	
		5.1.3 固體廢棄物排放量	C.環境 4)固體廢物	68	
		5.2 主動性節能方案	C.環境 2)預防汙染與節約資源	70	
		5.2.2 奈米碳材料製程	C.環境 7)水資源管理	72	
		5.1.4 廢棄物排放許可證明	C.環境 1)環境許可與報告	68	
		1.10 無衝突金屬政策管理	D.道德規範 7)負責任的採購礦物	16	

