



Asink

守护绿色 & 共享未来

2023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



目錄

關於本報告書

1. 永續經營與願景

- 1.1 經營者聲明
- 1.2 ESG經營政策承諾
- 1.3 人權維護政策
- 1.4 法規遵循與合規管理
- 1.5 重大主題管理與實踐
- 1.6 利害關係人鑑別與決定重大主題
- 1.7 重大議題的風險管理
- 1.8 企業誠信、反貪腐與員工關係
- 1.9 永續政策落實與管理
- 1.10 無衝突金屬政策管理承諾

2. 公司概况

- 2.1 組織概述
- 2.2 報告書報告範圍與鑑別邊界
- 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 最高管理機構及成員職權介紹
- 2.9 經濟績效與發展

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 薪酬政策與永續發展連結
- 3.5 風險控管
- 3.6 隱私保護

4. 勞工權益

- 4.1 人力資源管理
- 4.2 勞工權益與就業政策
- 4.3 臨時工聘僱與培訓管理制度
- 4.4 員工權益保障與關懷政策
- 4.5 員工福利制度
- 4.6 健康與安全管理制度
- 4.7 職業工作安全規範
- 4.8 緊急事故之應急處理
- 4.9 作業場所、環境及危險源的控制管理
- 4.10 社會公益

5. 永續環保

- 5.1 廢棄物管理與減量策略
- 5.2 主動性節能方案

附錄: 準則聲明、引用準則、內容索引



本報告書範疇:

- 揭露期間為**2023年1月1日起至2023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**2023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，計畫於**2024年第一季度**做**2023年之ISO14064**碳盤查認證，同時設定**2023年**為數據基準年，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：2023 年 12月

當前報告日期：2024 年 12月

下次出版日期：2025 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 (GRI 2021版，Global Reporting Initiative)(此2021年版最新準則包含了RBA準則要求)之指南手冊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

電子郵件:sales-sz@a-sink.com

網頁:www.a-sink.com



1 永續經營與願景

- 1.1 經營者聲明
- 1.2 ESG經營政策承諾
- 1.3 人權維護政策
- 1.4 法規遵循與合規管理
- 1.5 重大主題管理與實踐
- 1.6 利害關係人鑑別與決定重大主題
- 1.7 重大議題的風險管理
- 1.8 企業誠信、反貪腐與員工關係
- 1.9 永續政策落實與管理
- 1.10 無衝突金屬政策管理承諾

永續創新，智慧製造

全球環境變遷與企業責任

2023年，全球氣候變遷帶來的衝擊更加明顯，極端氣候事件頻繁發生，乾旱與水災等災害同時在世界各地出現。面對這樣的挑戰，企業對環境保護的態度已從過去的觀望轉變為積極行動。作為負責任的企業公民，艾新科深刻認識到，節能減碳不僅是企業永續經營的關鍵，更是對地球和後代的責任。

我們的ESG發展歷程

永續經營的基礎建設

自2022年起，積極投入ESG永續經營的規劃與實踐。通過成立專門的ESG工作小組，開始系統性地推動組織內部的節能減碳觀念，並開始遵循全球報告倡議組織(GRI)及責任商業聯盟(RBA)的永續報告標準。這一年，自願發布了首份ESG永續經營狀況報告，為公司的永續發展工作建立了重要的基準點。

2023年度的突破與創新

今年發布第三份ESG報告，開始依循新版GRI 2021，不僅持續深化環境、公司治理、社會關懷等面向的實踐，更將永續發展的理念擴展至供應鏈管理，攜手供應商共同推動節能、減碳、環保、減廢等環保措施。



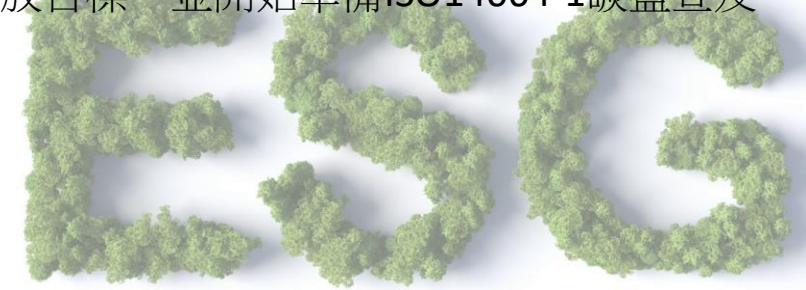
工業4.0轉型元年

2023年作為艾新科實施工業4.0的元年，正式成立體系部門推動制度化管理與改善管理效率。在這個重要的里程碑年度，公司積極投入資源更新自動化設備，並將其與既有的辦公室自動化系統進行整合，建立起完整的數據收集網絡。通過導入先進的AI演算法，能夠快速處理生產過程中產生的大數據，為各部門提供及時、準確的決策依據。這種數位化轉型不僅提升了內部營運效率，更為客戶服務帶來革命性的改變，夠更快速地回應客戶需求，提供客製化的產品解決方案，同時通過精確的成本控制和資源配置優化，強化了公司在市場上的競爭優勢，進一步擴大市場佔有率。

碳管理與環境行動

為實現聯合國COP26、COP27會議設定的2030年碳排減半及2050年碳淨零排放目標，並開始準備ISO14064-1碳盤查及ISO14067產品碳足跡認證。這包括：

- 系統性記錄能源使用數據
- 實施全面性節能措施
- 建立碳排放監測系統



人才發展與永續藍圖

艾新科深信，優秀的人才實現企業永續發展的根本。為此，建立了完整的人才培育體系，包括每週固定的新產品介紹與教育訓練，並積極培養與招募AI演算法工程師，為公司的智慧製造發展奠定人才基礎。在邁向工業4.0的進程中，且以標準化、數位化、自動化、智能化、雲端化為核心，透過AI人工智慧演算法整合各項流程，提升營運效率。同時，積極投入綠色能源的開發與固碳技術的研究，推動供應鏈永續轉型，實踐對環境永續的承諾。艾新科相信，唯有在人才培育、技術創新與永續發展三個面向同步推進，才能真正實現企業的長期永續經營，為後代子孫留下更好的生存環境。

艾新科董事長/總經理

1.2 ESG經營政策承諾

艾新科以環保理念為核心DNA，專注於開發減少用水、降低污染的創新製程，為客戶提供永續的產品解決方案。這不僅體現了我們對環境保護的堅定承諾，更展現了追求企業與社會共同永續發展的決心。

在公司治理方面，始終堅持誠信經營的原則。透過持續強化高層管理團隊的專業知識與管理能力，不斷提升公司治理水平。將誠信準則列為管理階層考核的首要指標，確保公司的每一項決策都建立在誠實、透明的基礎之上。同時，積極響應國際標準，包括責任商業聯盟(**Responsible Business Alliance, RBA**)和全球報告倡議組織(**Global Reporting Initiative, GRI**)的準則，將國際最佳實踐融入公司營運的各個環節。

基於這樣的理念與實踐基礎，艾新科向所有利害關係人作出以下具體承諾：

環境面向

- 持續投入節能環保技術的研發與應用，將環境保護的理念落實到每個生產環節
- 優化製程，致力於減少資源消耗和污染物排放
- 開發創新的環保解決方案，為產業的永續發展做出貢獻

創新研發

- 建立完整的研發體系，持續開發具有專利價值的創新技術
- 將環保理念融入研發過程，追求技術創新與環境保護的平衡
- 透過創新技術提升產品競爭力，為客戶創造更大價值

社會責任

- 重視與利害關係人的溝通與互動，創造多方共贏
- 嚴格遵守各項法律法規，維護市場秩序
- 關注員工權益，提供完善的職涯發展機會
- 建構安全健康的工作環境，確保員工身心健康
- 尊重人權、嚴格遵守國際人權相關規定

公司治理

- 堅持誠信經營理念，建立透明的公司治理機制
- 強化董事會職能，提升決策品質
- 建立有效的風險管理系統，確保企業永續經營
- 重視股東權益，追求長期穩健的營運績效

這些承諾不僅是艾新科對所有利害關係人的莊嚴承諾，更是指引公司持續前進的重要方針。我們相信，唯有將環境保護、創新研發、社會責任和公司治理緊密結合，才能實現真正的企業永續發展，為社會創造更大的價值。



1.3 人權維護政策

艾新科技深知企業在人權保護方面的重要責任，人權政策建立在國際公認的標準之上，包括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)、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)等重要國際公約。同時，我們也嚴格遵守責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)的行為準則，以及各營運據點所在地的勞動法規，確保員工權益受到全面保障。

為落實人權保護，公司建立了完整的管理體系和執行方案。從員工入職開始，管理部門即透過系統性的教育訓練，向每位員工傳達公司的人權保護政策。人權保護範疇涵蓋以下關鍵領域：

基本人權保障

- 嚴格執行不歧視政策，確保工作場所的平等與包容
- 保障員工結社自由，尊重員工的集體談判權
- 堅決禁止使用童工，並建立完善的年齡查核機制
- 明確反對任何形式的強迫勞動

特殊群體保護

- 為未成年工（16至18歲）制定特殊保護措施
- 實施女性員工保護政策，確保性別平等
- 關注弱勢群體需求，提供適當協助

職業安全衛生

- 加強工作安全意識教育
- 建立工傷事故預防與處理機制
- 制定危險品處理標準作業程序
- 落實消防安全管理
- 建立完善的緊急事故應變機制

尊重人權不僅是企業的基本責任，更是推動永續發展的重要基石。艾新科技承諾將持續強化人權保護措施，創造一個安全、平等、友善的工作環境，並與所有利害關係人一起維護人權尊嚴。將定期檢視人權政策執行成效，確保相關措施能夠與時俱進，回應社會期待。

通過這些系統性的人權保護措施，不僅致力於遵守各項法規要求，更期望能夠樹立企業人權保護的標竿，確保每位員工都能在安全、受尊重的環境中發揮所長，實現自我價值，為產業的永續發展做出貢獻。

1.4 法規遵循與合規管理

全球營運據點法規遵循概況

艾新科技在全球設有多處營運據點，包括中國大陸、台灣及越南的辦公室與生產基地。作為負責任的跨國企業，我們深知法規遵循對企業永續經營的重要性。各營運據點皆秉持「以合規為本」的理念，嚴格遵守當地法律法規，並將法規要求內化為內部管理制度的基本準則。

2023年法規遵循績效

2023年度，艾新科技在全球營運據點的法規遵循表現令人欣慰。透過全體同仁的共同努力及完善的管理制度，在各個營運據點都維持了卓越的法規遵循紀錄。在職業安全衛生領域，持續強化各項預防措施與員工教育訓練，成功達成零重大違規的目標；各營運據點也都未收到任何來自當地政府機關的裁罰通知。這些成果不僅反映了我們對法規遵循的重視，更展現了艾新科全體員工在日常營運中落實合規要求的決心。特別值得一提的是，即使在全球經營環境日趨複雜的情況下，公司仍然能夠維持穩健的法規遵循表現，這歸功於持續投入資源於法規監控、風險預防和內部稽核等關鍵領域，確保營運活動始終符合法規要求。

2024年法規遵循展望

展望2024年，面對全球永續發展趨勢及各國法規要求的持續提升，艾新科將進一步強化公司的法規遵循管理體系。計劃擴大法規遵循的監管範疇，特別關注與ESG相關的新興法規要求，確保公司能夠及時因應國際永續發展趨勢。

在內部管理方面，將加強各營運據點間的經驗交流與標準化管理，建立更有效的跨區域合作機制。同時，也將提升法規遵循預警機制的效能，透過數位化工具強化風險管理能力，及早識別和因應潛在的法規風險。此外，將持續深化法規遵文化，透過更全面和系統化的教育訓練計畫，確保從管理階層到基層員工都能充分理解並落實法規遵循要求。不斷精進法規遵循管理，才能為公司的永續發展奠定更穩固的基礎。

艾新科技承諾將持續秉持最高標準的法規遵循要求，在全球各營運據點落實完善的合規管理，為永續經營奠定堅實的基礎。唯有建立在嚴謹法規遵循基礎上的經營，才能為所有利害關係人創造長期價值。

1.5 重大主題管理與實踐

公司建立了**ESG**重大主題管理機制，透過系統化的流程，確保公司的永續發展策略能夠準確回應利害關係人的期待，並有效管理潛在風險。

主題鑑別與管理流程

ESG委員會每年都與各利害關係人進行深入對話，根據當年度的經營情況，共同鑑別對公司永續發展具有重大影響的關鍵主題。這個過程不僅確保了主題的相關性和重要性，更體現了我們重視各方意見的經營理念。

專案執行與監督機制

鑑別出重大主題後，**ESG**委員會扮演關鍵的監督角色。委員會建立了全面的追蹤管理機制，系統性地監控各項專案的執行進展，並定期評估其成效。透過預防性的風險識別，得以及早發現潛在問題並採取因應措施。當發現專案進展未達預期目標時，委員會會在定期會議中進行深入檢討，即時調整執行方案並提出改善對策，確保各項永續發展目標能夠有效達成。在這個過程中，特別重視經驗的累積與傳承，詳實記錄每個改善過程與其成果，建立起完整的最佳實踐資料庫，作為各部門未來推動相關專案時的重要參考依據。這種系統化的管理方式不僅提高了專案執行的效率，更確保了永續發展工作能夠持續精進。

長期追蹤機制

對於在當年度未能完全達成改善目標的重大主題，採取「延續管理」的策略：

- 將未完成的項目納入下年度計畫
- 持續追蹤直至達到預期改善目標
- 確保每個重要議題都能獲得妥善解決

這套完整的管理機制確保了艾新科能夠有效識別、管理和解決**ESG**相關的重要議題，展現我們追求永續發展的決心與執行力。

1.6 利益關係人鑑別與決定重大主題

艾新科深知，識別和管理ESG重大主題對於公司的永續發展至關重要。ESG小組遵循嚴謹的流程，確保能夠準確識別並有效回應這些關鍵議題。以下是確認重大主題的六步驟流程：

步驟1: 利害關係人確認：通過分析公司價值鏈、參考行業標準和最佳實踐，以及與各部門主管討論，識別與公司營運相關的所有重要利害關係人群體。

步驟2: 與利害關係人的溝通：採用多種方法與利害關係人互動，包括問卷調查、焦點小組討論、一對一訪談，以及參與行業論壇等，以深入了解他們的關注點和期望。

步驟3: 重大問題的鑑別：基於溝通結果，我們列出並分類所有相關議題，評估其對利害關係人的重要性和對公司的影響，並使用重要性矩陣進行視覺化分析。

步驟4: 重大問題的確認：ESG小組進行內部討論，與相關部門確認議題的重要性和可行性，同時考慮公司戰略、風險管理和國際ESG標準，最終確定重大問題清單。

步驟5: 回報與公司最高治理機構：ESG小組向董事會提交詳細報告，說明重大問題的潛在影響和風險，並提出初步的管理方針和行動建議。

步驟6: 最高治理機構研擬長期應對與計畫：董事會確認最終的重大問題清單，為每個問題設定長期目標和KPI，分配資源和責任，並制定詳細的行動計劃和監督機制。

通過這個流程，確保了公司的ESG策略能夠有效地回應利害關係人的期望，並與公司的長期發展目標保持一致。

步驟1、2:利害關係人鑑別與溝通

在艾新科，大家深信永續經營的基石在於與利害關係人進行有效溝通並共同成長。利害關係人不僅維繫著公司的上、中、下游關係，更是推動公司永續發展的正向動力。將與利害關係人的互動視為促進公司長遠發展的寶貴資源，而非管理負擔。

為確保與利害關係人的溝通持續有效，ESG工作小組每年都投入大量時間和精力，致力於準確鑑別對公司最具影響力的利害關係人。本年度，繼續遵循國際標準AA1000 SES利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard），經過審慎評估，確認了與去年相同的五類主要利害關係人：

- 1.員工
- 2.客戶
- 3.供應商
- 4.股東
- 5.協力廠商



採取多管道溝通策略，積極收集並揭露與利害關係人最相關的利益和議題。這種方法使公司能夠及時調整永續經營策略，確保實施的做法不僅符合公司發展需求，更能夠切實回應社會期待。

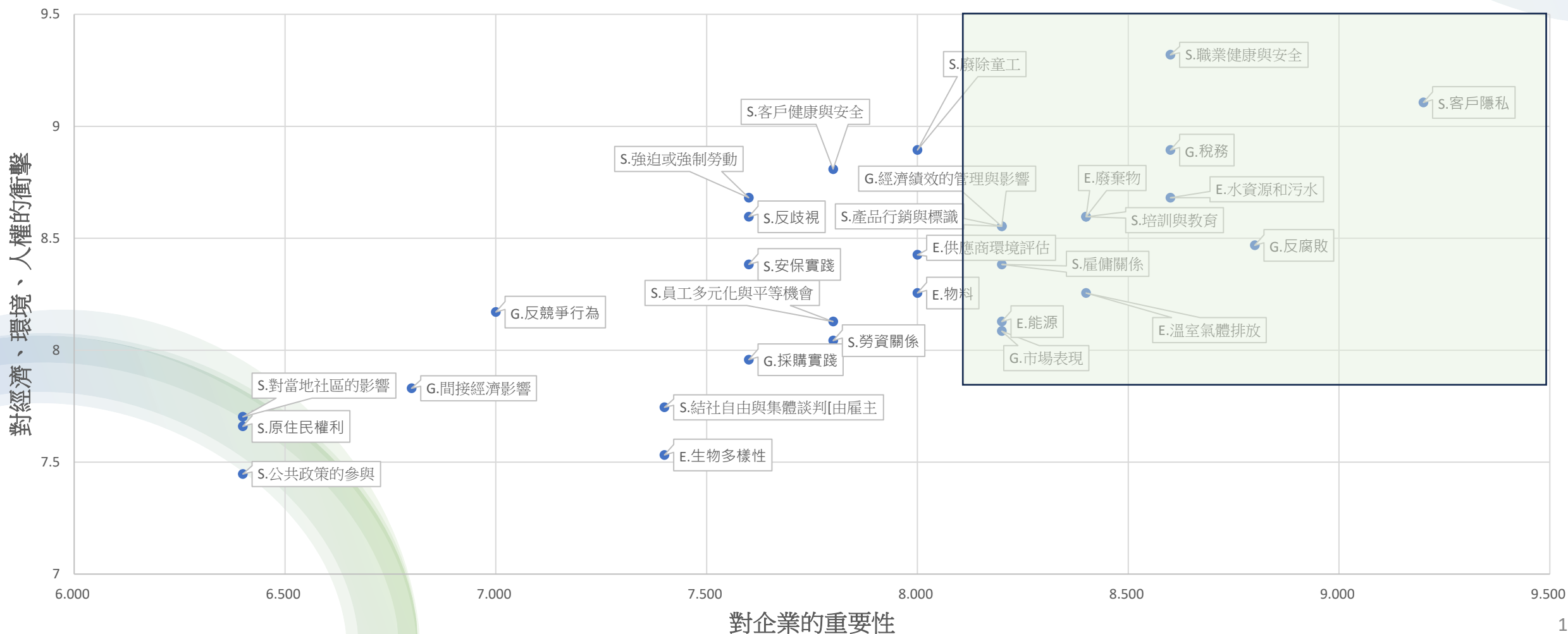
通過持續、深入的溝通和互動，不僅能夠更好地理解並滿足各方需求，還能夠將這些寶貴的洞見轉化為推動公司創新和成長的動力。只有真正理解並重視每一位利害關係人的聲音，才能在瞬息萬變的商業環境中實現真正的永續發展。

ESG重大主題確認與利害關係人互動

步驟3:重大問題的鑑別

基於與利害關係人的深入溝通結果，列出並分類所有相關議題。評估每個議題對利害關係人的重要性和對公司的影響，製作了下方的重要性矩陣做視覺化分析。通過這個過程，初步識別出**13項**潛在的重大主題，包括職業健康與安全、客戶健康與安全、環境保護、稅務透明度等多個方面。

利害關係人對重大主題的關心程度矩陣圖



步驟4:重大問題的確認

ESG小組針對這13項潛在重大主題進行了深入的內部討論和評估。與各相關部門確認了這些議題的重要性和可行性，同時考慮了公司的整體戰略、風險管理需求以及國際ESG標準的要求。經過審慎考量，最終確認了這13項議題作為公司的重大ESG主題，它們分別是：

主題	重要性	管理方針
GRI 201: 經濟績效的管理與影響	經濟績效是企業永續發展的根基，不僅展現組織為利害關係人創造的價值，更透過風險評估、退休金規劃及財務透明度等面向，彰顯企業的長期策略視野與社會責任。	1. 建立完善的財務管理與績效評估系統 2. 落實風險評估與因應策略 3. 強化退休金規劃與基金管理 4. 確保政府補助資訊透明與合規 5. 維持與利害關係人的有效溝通
GRI202: 市場表現	市場表現體現於組織對當地經濟的貢獻，透過合理薪資政策與在地人才培育，展現企業的社會責任與經濟影響力。	1. 維持具市場競爭力的薪酬制度，定期進行市場調研與調整 2. 推動在地人才發展計畫，提升當地主管任用比例 3. 深化社區連結，回應在地就業需求
GRI205: 反腐敗	反腐敗為企業誠信經營之根本，透過有效政策維護組織聲譽與永續發展，並鞏固利害關係人的信任。	1. 制定完善的反腐敗政策與員工行為準則 2. 規劃反貪腐教育訓練，落實員工政策宣導 3. 執行定期稽核監督與內部控制 4. 建置保密舉報系統，確保檢舉人權益
GRI302: 能源	能源使用直接關係到組織的環境影響和運營成本。通過監測能源消耗和提高能效，組織可以減少碳排放並降低成本。能源管理也是應對氣候變化和實現可持續發展目標的關鍵。	1. 實施全面的能源管理系統，監測和控制能源使用。 2. 設定明確的能源效率目標，並定期審查進展。 3. 投資可再生能源項目，減少對化石燃料的依賴。 4. 推動節能技術和實踐在整個組織中的應用。 5. 培養員工的節能意識，鼓勵日常節能行為。

主題	重要性	管理方針
GRI303: 水資源和污水	水資源與污水管理為企業環境責任之重要指標，藉由提升使用效率，確保法規合規並降低環境衝擊。	1. 落實水資源管理計畫，強化節水技術與水質保護 2. 推動水資源循環利用，降低淡水耗用 3. 建置水資源監測系統，評估環境影響 4. 精進廢水處理設施，確保排放合規
GRI305: 溫室氣體排放	溫室氣體管理為因應氣候變遷的核心策略，透過碳足跡盤查與減量，創造營運效益並促進永續創新。	1. 建置溫室氣體盤查系統，完善排放數據管理 2. 訂定科學基礎減量目標SBTi，規劃具體行動方案 3. 導入清潔生產技術，提升能源使用效率 4. 推動供應鏈合作減碳，強化價值鏈管理
GRI306: 廢棄物	廢棄物管理為實踐循環經濟的關鍵環節，透過有效管理提升資源效率，同時創造環境與經濟雙重效益。	1. 建立完善的廢棄物分類與回收機制，落實源頭減量 2. 導入生命週期評估，推動資源循環再利用 3. 強化危險廢棄物管理，確保處理合規性 4. 定期檢視管理績效，精進減量目標
GRI401: 僱傭關係	健全的僱傭關係為企業人才競爭力之基礎，透過完善的福利制度，提升員工向心力並強化組織效能。	1. 落實公平透明之人才招募與晉升機制 2. 建構具市場競爭力的薪酬福利制度 3. 推動彈性工作措施，優化職場環境 4. 強化雙向溝通管道，促進勞資和諧
GRI403: 職業健康與安全	職業健康安全為企業首要責任，藉由完善的管理制度，預防職災發生並提升員工職場幸福感。	1. 導入國際標準職安衛管理系統，完善風險評估機制 2. 強化員工安全教育訓練，深化安全意識 3. 建置事故通報與調查系統，精進預防措施 4. 推廣身心健康照護方案，營造友善職場

主題	重要性	管理方針
GRI404: 培訓與教育	員工培訓發展為企業永續成長之關鍵，透過完善的培育制度，提升人才競爭力並強化員工留任。	1. 建立完善的教育訓練體系，實踐階層式培育計畫 2. 提供多元學習管道，推動導師制度 3. 協助員工職涯發展規劃，落實個人成長藍圖 4. 打造知識分享平台，型塑學習型組織
GRI417: 產品行銷與標識	產品標識與行銷管理為維護消費者權益之基礎，透過資訊透明與負責任行銷，建立品牌信任並強化顧客關係。	1. 落實行銷資訊審核機制，確保溝通內容真實準確 2. 建置產品標示管理系統，符合法規要求 3. 強化員工教育訓練，深化資訊揭露意識 4. 優化顧客意見回饋管道，即時處理消費者建議
GRI418: 客戶隱私	客戶隱私保護為企業數位化經營之核心，透過完善的資安管理，確保法規遵循並深化客戶信任。	1. 建立完善的資料保護政策，落實加密與存取控管 2. 強化員工資安意識，定期實施教育訓練 3. 執行系統性安全稽核，即時優化防護機制 4. 制定資安事件應變計畫，確保法規合規性

這些主題涵蓋了環境（E）(GRI300系列)、人群（S）(GRI400系列)和經濟（G）(GRI200系列)的各個重要方面，反映了利害關係人的核心關切，也與公司的可持續發展戰略高度一致。

碳中和推動計畫

艾新科技積極回應全球氣候變遷挑戰，制定全面性的碳中和推動計畫。

在工廠營運面向，首先展開系統性的碳盤查工作，透過專業的量化分析，掌握各項生產活動的碳排放情況。基於盤查結果，訂定具體可行的年度減碳目標，並研擬相應的執行方案。這些方案包括製程優化、設備更新、能源效率提升等多面向措施，確保減碳工作能夠紮實推進。

在日常辦公環境中，致力於培養員工的環保意識與行動力。從基礎的辦公室節能措施做起，包括照明系統智慧化、空調溫度最適化管理、無紙化辦公等實際作為。同時，也建立了差旅碳排放管理機制，透過視訊會議取代非必要的商務差旅，降低因交通運輸產生的碳排放。永續環保的理念必須深植於每位員工的日常工作中，才能產生真正的影響力。

這些努力已經開始展現具體成果。深圳辦公室在全體同仁的共同努力下，於2022年度成功達成碳中和目標，並取得第三方驗證單位核發的碳中和證書。這項成就不僅是對我們減碳工作的肯定，更為其他營運據點樹立了標竿。我們計畫以深圳辦公室的成功經驗為基礎，逐步將碳中和計畫推展至所有營運據點，朝向企業全面碳中和的願景邁進。



1.10 無衝突金屬管理承諾

艾新科技秉持負責任的採購理念，嚴格執行無衝突礦產政策。我們明確承諾，拒絕使用來自非洲剛果民主共和國及其周邊衝突地區的礦產資源，並建立完整的管理機制確保此承諾的落實。

原物料使用與管理

本公司產品主要使用鋁材及鋼材等基礎金屬，在原物料選用上即避開衝突礦產，包括鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、鈷(Co)、金(Au)和雲母(Mica)等。這不僅是我們的基本原則，更是對全球永續發展的積極回應。

供應鏈管理措施

將無衝突礦產政策延伸至整個供應鏈，採取全面性的管理方針：

- 將無衝突礦產要求納入供應商永續風險評鑑制度
- 要求供應商簽署“無衝突礦產承諾書”
- 定期收集供應商的礦產來源證明
- 進行供應商實地稽核與評估

持續監督與改善

為確保政策的有效執行，建立了持續性的監督機制：

- 定期審查供應商提供的來源證明文件
- 更新供應商評鑑標準與問卷內容
- 強化供應鏈追溯管理系統
- 與國際標準接軌，持續優化管理方針

透過這些系統性的管理措施，致力於建立負責任的供應鏈，為全球永續發展盡一份心力。



2. 公司概況

- 2.1 組織概述
- 2.2 報告書報告範圍與鑑別邊界
- 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 最高管理機構及成員職權介紹

2.1 組織概述



公司名稱	艾新科環保材料有限公司
成立時間	2012年4月
註冊資本	1.05亿人民币
營業總部	深圳市南山區蛇口太子路18號海景廣場7A
台灣分公司	台灣臺北市信義區基隆路一段163號17-2樓
生產基地	廣東省東莞市企石鎮 (一廠 & 二廠& 压铸廠) 越南海陽省 (越南廠)
主營業務	奈米碳散熱片, 压铸件, 散熱模組, 導熱介面材料, 環保粉體材料等

艾新科環保材料有限公司(Asink Green Material Corporation)於2012年4月成立的企業。作為集研發、生產、銷售為一體的品牌廠商，公司專注於提供整體散熱解決方案，並致力於開發和應用新型環保奈米碳材料。

公司利用先進的AI人工智慧技術，為客戶提供包括熱類比、熱設計、工程製圖等全方位的散熱解決方案。這種創新approach不僅提高了產品性能，也為客戶帶來了更高效的服務體驗。

艾新科的業務版圖遍佈中國大陸和臺灣地區。公司總部設在深圳，同時在蘇州和臺北設有分公司。為了擴大業務覆蓋範圍，公司還在北京、成都和廈門設立了辦事處，以更好地服務當地客戶。

在生產基地方面，艾新科在廣東省東莞市和越南海陽省建立了現代化工廠。其中，東莞工廠占地面積約兩萬平方米，是一個管理水準一流的現代化生產基地。公司引進了全自動生產設備，確保產品品質的穩定性和一致性。

艾新科的主營業務包括生產奈米碳散熱片、壓鑄件、散熱模組、導熱介面材料以及環保粉末材料等。公司注重品質管制，已通過多項國際認證，包括ISO9001、ISO14001、ISO45001、IATF16949和14064-1等，充分展示了公司在品質、環境和安全管理及碳排管理方面的卓越表現。

艾新科環保材料有限公司在全球化布局中邁出重要一步，於2022年第四季度開始規劃在越南海陽省設立新的生產基地。

設立過程可以概括為以下幾個關鍵階段：

1. 規劃階段（2022年Q4）：公司開始評估越南市場，制定設廠策略，選址等前期工作。
2. 建設階段（2023年Q1-Q2）：完成廠房建設，引進並安裝先進的自動化生產設備。
3. 試運行（2023年Q2末-Q3初）：進行設備調試，人員培訓，為正式投產做準備。
4. 正式量產（2023年Q3）：工廠開始正式運營，逐步提高產能。

這個戰略性項目進展迅速，已於2023年第三季度正式投入量產。越南工廠的設立不僅增加了公司的整體產能，還為艾新科帶來多方面優勢：提高生產靈活性、降低成本、拓展東南亞市場，並有效應對全球貿易環境變化。這一舉措展現了公司在全球範圍內轉移和應用先進製造技術的能力，進一步鞏固了艾新科在散熱解決方案和環保材料領域的領先地位。



2.2 報告書報告範圍與鑑別邊界

艾新科公司自**2021**年開始發布企業社會責任(CSR)報告。這份報告的涵蓋範圍包括了公司的主要營運及生產據點，以及研發中心，具體如下：

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
- 艾新科環保材料(越南)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）

報告編寫主要遵循了全球報告倡議組織(GRI, Global Reporting Initiative)的標準，依照其架構和指導方針撰寫內容。這確保了報告的全面性和可比性。

同時，報告也包含了RBA(Responsible Business Alliance，責任商業聯盟)準則的規範。RBA準則是電子行業公認的社會責任標準，涵蓋了勞工、健康與安全、環境、道德和管理體系等五大範疇。通過遵循RBA準則，艾新科公司在以下方面做出了承諾：

1. 勞工權益：確保公平的勞動條件，禁止使用童工和強制勞工。
2. 健康與安全：為員工提供安全的工作環境，預防職業傷害和疾病。
3. 環境保護：遵守環境法規，實施污染預防，提高資源使用效率。
4. 商業道德：堅持誠信經營，禁止任何形式的貪腐、勒索和賄賂行為。
5. 管理體系：建立有效的管理體系，持續改進社會和環境績效。

在公司治理、環境保護與人權等相關議題上，艾新科不僅符合RBA準則的要求，同時也確保遵守營運所在地的政府勞動、環保、消防及公共安全等法律法規。

財務數據主要以集團合併審計過的報告為準。其他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，經計算後以一般慣用的方式呈現。

2.3 工廠管理驗證標準

艾新科公司的生產工廠已取得多項國際認可的管理體系認證，展示公司在質量、環境、安全和可持續發展方面的卓越表現。這些認證可以分為以下幾個類別：

1. 質量管理：
 - IATF 16949:2016 質量管理體系認證
 - ISO 9001:2015 質量管理體系認證



這兩項認證證明了艾新科在產品質量控制和管理方面達到了國際標準。IATF 16949 特別針對汽車行業供應鏈，表明公司有能滿足汽車行業的嚴格要求。

2.環境管理：

- ISO 14001:2015 環境管理體系認證
- ISO 14064-1 溫室氣體排放核査聲明

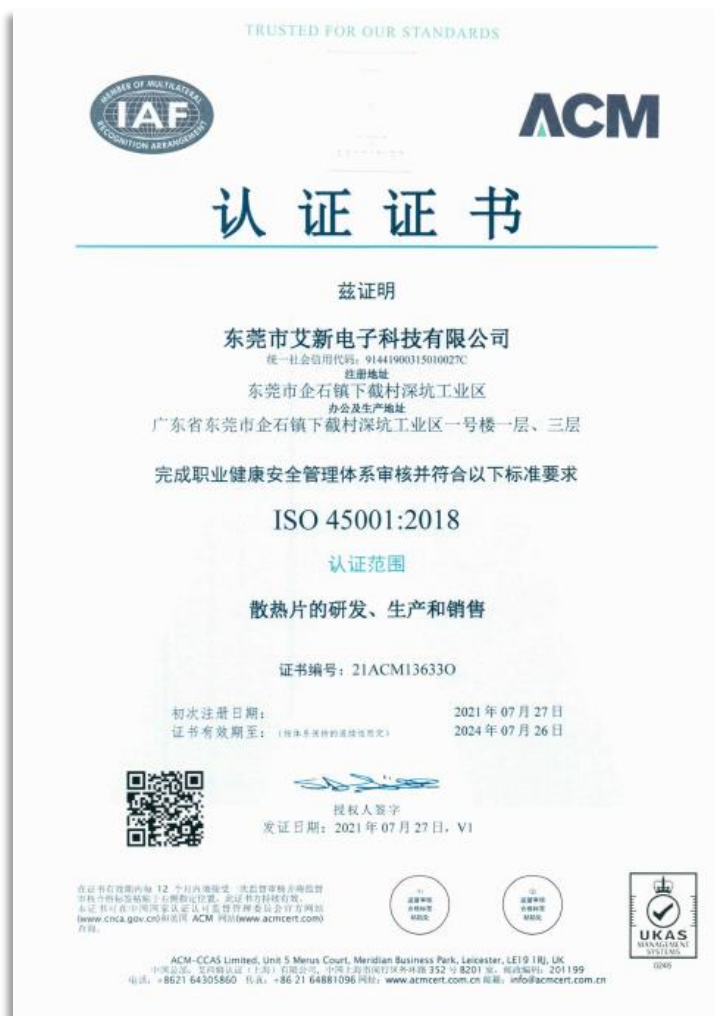
這些認證體現了公司對環境保護的承諾。ISO 14001 確保公司有效管理其環境影響，而 ISO 14064 則專注於溫室氣體排放的量化和報告，展示了公司在應對氣候變化方面的責任。



3.職業健康與安全：

- ISO 45001:2018 職業健康安全管理体系認證

此認證表明公司重視員工的健康和安全，建立了有效的職業健康安全管理体系。



4.產品合規性：

- 產品符合 REACH（化學品註冊、評估、授權和限制）要求
- 產品符合 RoHS（限制使用某些有害物質）指令
- 產品符合 HF（無鹵素）要求

這些合規性認證由第三方檢測機構驗證，確保艾新科的產品符合國際環保和安全標準，不含有害物質，可以安全地在全球市場銷售。

艾新科嚴格按照這些國際標準進行管理和生產，不僅確保了產品的高質量和安全性，還體現了公司對環境保護、員工福祉和可持續發展的長期承諾。這些認證也為公司在國際市場上建立了良好的信譽，增強了客戶和合作夥伴的信心。

通過持續遵守和改進這些管理體系，艾新科展示了其作為負責任的企業公民的角色，並為行業樹立了高標準的典範。

2.4 歷史沿革

艾新科公司的發展歷程可以分為六個關鍵階段，展現了公司從創立到成為行業領導者的完整脈絡：

1.創立與基礎奠定（2012-2013）： 艾新科於**2012**年正式成立，公司初期便展現出強烈的創新意識，專注於研發奈米碳相關產品。這一年，公司獲得了第一份專利證書，奠定了技術創新的基礎。**2013**年是公司發展的關鍵一年，在東莞設立了第一家工廠，開始大規模生產。同時，公司與多家大型代理商建立合作關係，其中包括如夏普、創維等知名品牌，使得公司產品的市場佔有率迅速提升到**50%**以上，為未來的快速發展打下了堅實基礎。

2.市場拓展與國際化（2014-2015）： 這一階段，艾新科開始積極拓展市場並邁向國際化。**2015**年，公司獲得深圳市高新技術企業認證，證明了其技術實力得到官方認可。同年，公司成功開拓日本市場，並與索尼等國際知名品牌展開合作。特別值得一提的是，公司為索尼**M4**手機訂單提供了解決方案，成功打入國際市場。此外，公司還成功拓展了網通產品市場，顯示出其多元化發展的戰略方向。

3.業務多元化與技術升級（2016-2017）： **2016**年，艾新科在台灣設立分公司，進一步擴大了公司的地理覆蓋範圍。同年，公司再次獲得國家高新技術企業認證，彰顯其持續創新能力。**2017**年是公司技術突破的一年，成功進軍汽車行業，為豐田汽車開發了前大燈散熱系統。這不僅展示了公司的技術實力，也開闢了新的業務領域。同時，公司在上海設立辦事處，進一步完善了全國性的業務網絡。



4. 組織結構優化與產品多樣化（2018-2019）：2018年，艾新科進行了重要的組織結構調整，成立了五金事業部、模組事業部和導熱硅膠墊事業部，實現了產品的多樣化，為不同市場需求提供專業解決方案。2019年，公司在技術創新方面再次取得重大突破，開發出人工智能自動熱模擬系統，大大提高了設計效率和精確度。這一系統的完成標誌著公司在智能化和自動化方面邁出了重要一步。
5. 品質認證與創新突破（2020-2021）：2020年，儘管面臨全球疫情的挑戰，艾新科仍取得了重要進展。公司的車用產品通過了IATF 16949:2016認證，抗菌粉體通過SGS檢測，並在中國創新創業大賽中獲得優秀企業獎，充分證明了公司的品質管理和創新能力。2021年，公司在產品創新方面再創佳績，開發出多款創新產品，如車用導熱硅膠墊，並大力拓展散熱模組業務。同時，公司也開始關注偉創力的產品線，顯示出其在市場洞察和產品開發方面的前瞻性。
6. 未來展望與持續創新（2023-2024）：進入2023年，艾新科引入工業4.0概念，標誌著公司向智能製造轉型的決心。公司成功將創新產品推向軍用市場，體現了其在高端和專業市場的拓展能力。同年第三季度，新的生產線投入使用，生產鋁擠壓、導熱硅膠墊及沖壓件等產品。
7. 展望2024年，公司計劃進一步擴大產品線，包括開發更多種類的鋁擠壓產品、導熱硅膠墊和沖壓件等。同時，公司將持續發展外銷業務，特別是在水冷散熱方案領域，為汽車和軍用市場提供更先進的散熱解決方案。這些計劃充分體現了艾新科對未來發展的遠見和持續創新的決心，為公司在行業中保持領先地位奠定了堅實基礎。

2.5 產品與服務

艾新科公司展現了在散熱解決方案領域的全面技術實力和創新能力，其產品和服務覆蓋了從基礎材料到高端系統的整個譜系：

導熱介面材料



- 導熱硅膠墊
- 導熱硅脂
- 導熱泥

散熱模組



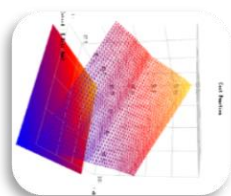
- PC電腦散熱模組
- 伺服器散熱器

奈米碳散熱器



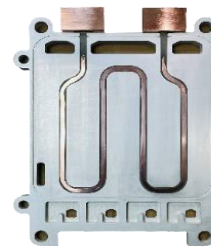
奈米碳散熱器

散熱技術支持

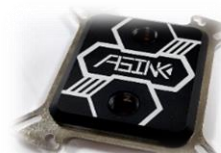


- FAE技術團隊
- 熱設計技術團隊

水冷散熱器



- 水冷散熱板



- 水冷散熱器

模擬工業機器



- 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

1. 導熱介面材料：這是散熱系統中至關重要的組成部分，艾新科提供了多種解決方案：

1. 導熱矽膠墊：這種材料具有優異的導熱性和可壓縮性，能有效填充電子元件與散熱器之間的微小空隙。它們可以定制不同的厚度和尺寸，適應各種應用場景。
2. 導熱矽脂：作為一種半流體材料，它能完美貼合不規則表面，填充微小的空氣間隙，大幅提高熱傳導效率。這種材料特別適用於高端CPU和GPU的散熱。
3. 導熱泥：這是一種獨特的可塑性材料，可以根據需要塑造成任何形狀。它特別適用於需要頻繁拆裝或者形狀複雜的熱介面應用。

2. 散熱模組：艾新科提供了針對不同應用場景的完整散熱解決方案：

1. PC電腦散熱模組：這種模組通常包含高效風扇和精心設計的散熱片。它們不僅要考慮散熱效率，還要兼顧噪音控制和尺寸限制，以滿足現代緊湊型PC的需求。
2. 伺服器散熱器：針對24/7運行的高性能伺服器，這些散熱器需要具備極高的可靠性和散熱效率。艾新科的設計可能包含了先進的氣流管理和熱管技術。

3. 奈米碳散熱器：這代表了艾新科在材料科學領域的尖端研究：

1. 奈米碳材料具有卓越的導熱性，遠超傳統金屬材料。這使得散熱器可以更輕、更薄，同時提供更高的散熱效率。
2. 公司提供的散熱技術支援，包括FAE（現場應用工程）技術團隊和熱設計技術團隊，體現了艾新科不僅提供產品，還提供全面的技術解決方案的能力。

4. 水冷散熱器：水冷技術代表了高端散熱解決方案：

1. 水冷散熱板：這種設計利用了液體比空氣具有更高熱容量的原理。它們可以快速有效地從熱源處吸收大量熱量，特別適用於高功率密度的應用場景。
2. 水冷散熱器：完整的水冷系統包括水泵、散熱核心和管路。艾新科可能採用了先進的流體動力學設計，以優化冷卻效率和降低能耗。

5. 模擬工業模組：

- 後羿AI熱模擬平臺：這代表了艾新科在數位化和智慧化方面的重大突破。利用人工智慧技術進行熱模擬分析，可以大大縮短產品開發週期，優化散熱設計，甚至可能發現人類工程師難以察覺的優化機會。

6. 壓鑄散熱器：這展示了艾新科在製造工藝方面的專長：

- 壓鑄技術允許創造複雜的散熱器形狀，增加散熱面積，同時保持結構強度。這種方法特別適合大規模生產，可以顯著降低成本。

7. 環保粉體塗料：這反映了艾新科對環境保護和多功能性的重視：

- 功能性粉體可能包含特殊添加劑，提供額外的散熱能力或電磁遮罩功能。
- 抗菌粉體在當前全球健康意識提高的背景下顯得尤為重要，可應用於醫療設備或公共場所的電子設備。
- 粉體塗料噴塗服務表明公司提供全面的解決方案，從材料到應用全程覆蓋。

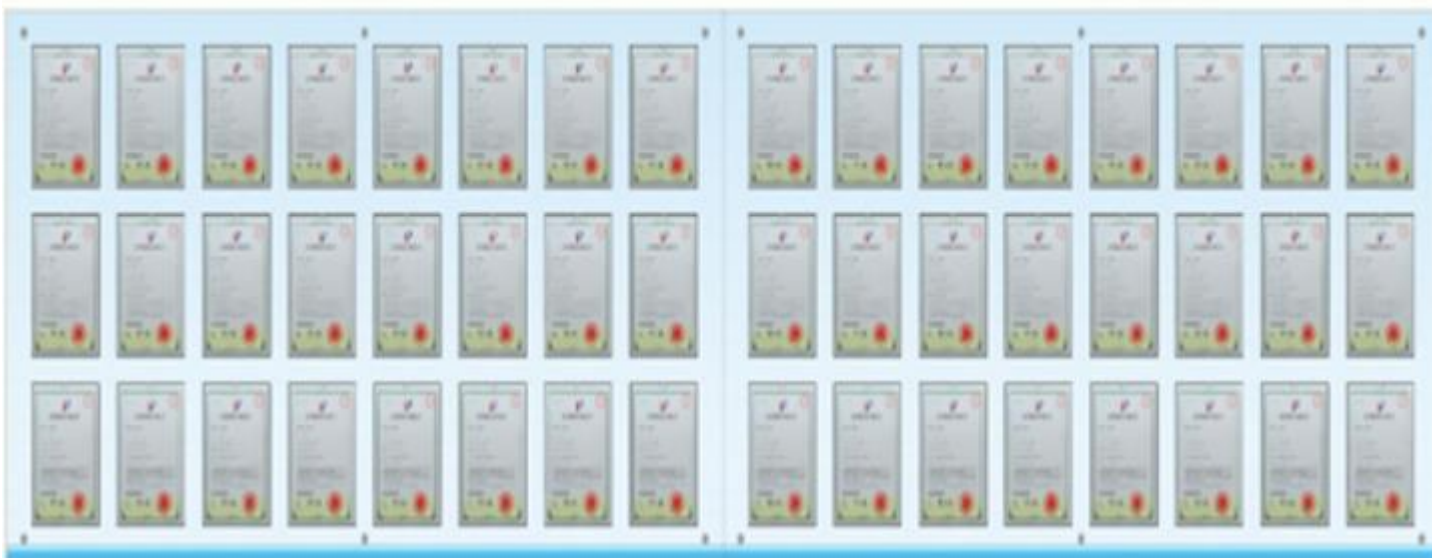
艾新科公司通過這些多樣化和高技術含量的產品及服務，展示了其在散熱領域的領導地位。公司不僅提供硬體產品，還通過AI平臺和專業團隊提供軟實力支援，體現了其作為全方位解決方案提供商的定位。這種綜合能力使艾新科能夠滿足從消費電子、汽車電子到工業和軍事應用等各個領域的散熱需求，顯示出公司在市場中的強大競爭力和未來潛力。

2.6 智慧財產權

艾新科環保材料有限公司（Asink Green Material Corporation）作為一家深耕散熱解決方案領域的高新技術企業，其智慧財產權和技術創新成果充分展現了公司在行業中的領先地位和未來發展潛力。讓我們深入探討這家創新型企業的核心競爭力和發展戰略。

首先，艾新科的專利組合令人印象深刻。截至2024年，公司已擁有86項專利，這個數字本身就足以證明其在研發領域的巨大投入。其中，5項發明專利無疑是公司最為珍貴的智慧財產權資產，代表了艾新科在核心技術上的突破和原創性貢獻。71項實用新型專利則展示了公司將創新理念轉化為實際應用的能力，這對於在競爭激烈的市場中保持優勢至關重要。3項外觀設計專利表明公司不僅注重產品的功能性，還關注其美學價值，這在當今注重用戶體驗的市場中是一個明智的策略。而7項著作權專利可能涉及軟體發展或其他創意內容，進一步豐富了公司的智慧財產權組合。

專利牆 Patent Wall



艾新科對智慧財產權保護的重視程度從其展示的"專利牆"可見一斑。這面牆不僅是公司技術實力的象徵，更是向競爭對手和潛在合作夥伴傳達資訊的有力工具。它清晰地表明，艾新科是一家尊重創新、保護智慧財產權的企業，這種態度有助於建立良好的企業形象，並在行業內贏得尊重。

公司獲得的國家級和深圳市高新技術企業認證，進一步證實了其技術創新能力。這些認證不僅是對公司研發實力的肯定，還可能帶來稅收優惠等政策支持，為公司的持續創新提供動力。



深圳市專精特新企業證書下載預覽



艾新科的創新戰略清晰而前瞻。公司深刻認識到創新與研發是在未來全球競爭中脫穎而出的關鍵。通過持續的研發投入和專利保護，公司不僅保護了自身的智慧財產權，還創造了可觀的經濟效益。值得注意的是，艾新科強調尊重他人的智慧財產權，不從事模仿或剽竊行為，這種商業道德不僅有助於維護行業的良性發展，還能增強客戶和合作夥伴的信任。

在人才發展和技術創新方面，艾新科採取了積極的策略。公司不斷增加技術人才，這表明其認識到人才是創新的核心驅動力。同時，持續開發新的製造技術和材料，顯示了公司對技術進步的不懈追求。這種雙管齊下的方法，確保了艾新科能夠在快速變化的市場中保持技術領先優勢。

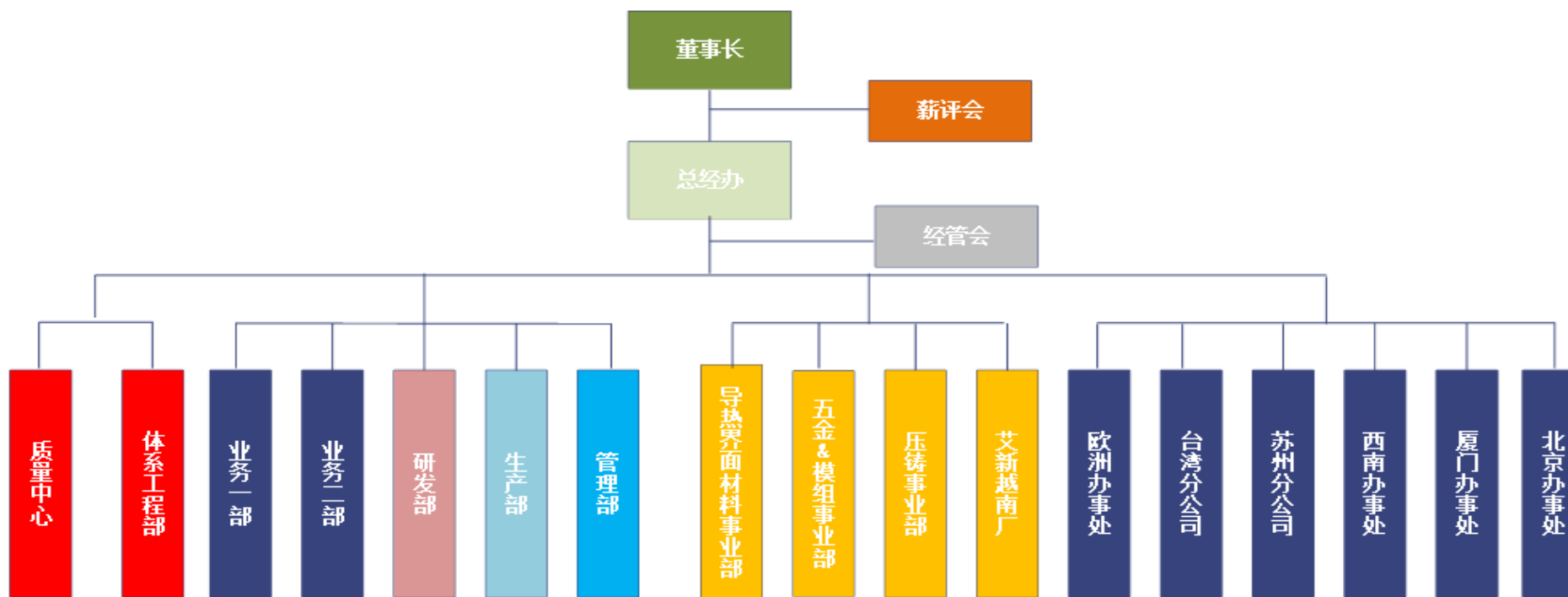
總的來說，艾新科環保材料有限公司通過其全面的智慧財產權策略、持續的技術創新和人才培養，構建了一個強大的競爭壁壘。公司不僅在現有的散熱解決方案市場中佔據重要地位，還在為未來的發展奠定堅實基礎。通過平衡技術創新、智慧財產權保護和商業道德，艾新科展現了一個現代高科技企業應有的綜合實力和遠見卓識。隨著全球對高效散熱解決方案需求的不斷增長，特別是在電子設備、新能源車輛和工業應用等領域，艾新科有望繼續引領行業發展，為客戶提供更加先進、高效和環保的產品和服務。

2.7 公司組織與組成



本公司組織結構展現了一個成熟、多元化的現代企業形象，注重管理效率、技術創新和市場拓展。組織結構反映了公司的幾個特點：

1. 層級清晰，決策鏈條明確。
2. 業務多元化，涵蓋多個產品線和市場領域。
3. 地域擴張策略，通過設立分公司和辦事處來拓展市場。
4. 重視研發和品質管制，設有專門的部門。
5. 國際化戰略，在越南設廠顯示了公司的全球化視野。



在此詳細介紹這個組織架構：

最高管理層：

- 董事長處於組織結構的最頂端，是公司的最高領導者。

高級管理層：

- 總經辦直接向董事長彙報，負責公司的日常運營和管理。
- 薪酬會和經管會並列于總經辦下方，負責制定薪酬政策和進行經營管理決策。

職能部門： 公司設有多個職能部門，直接向總經辦彙報：

- 質量中心：負責產品品質控制和管理。
- 體系工程部：負責公司整體系統和流程的設計與優化。
- 業務一部和業務二部：負責不同的業務線或客戶群。
- 研發部：負責產品研發和技術創新。
- 生產部：負責產品生產和製造。
- 管理部：負責人力資源、行政等綜合管理工作。

事業部： 公司還設有幾個專門的事業部，反映了業務多元化：

- 導熱界面材料事業部：專注于熱管理材料的開發和生產。
- 五金&模組事業部：負責金屬零件和模組化產品。
- 壓鑄事業部：專門從事壓鑄工藝的產品生產。
- 艾新越南廠：表明公司在越南設有生產基地，是為了拓展國際市場及優化生產成本。

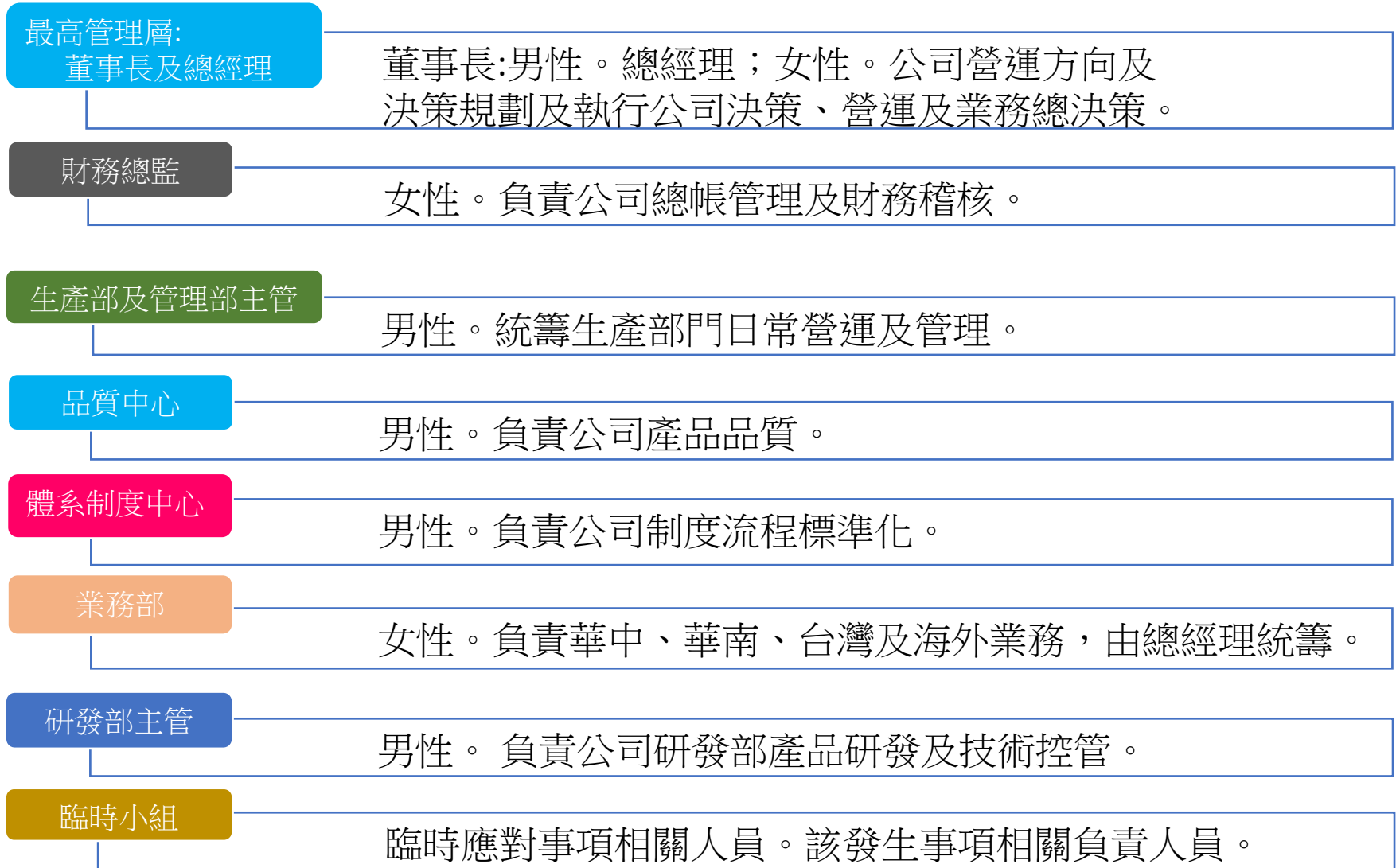
區域分支機構： 公司在多個地區設有分公司或辦事處，顯示了其業務的地域擴張：

- 台灣分公司
- 蘇州分公司
- 西南辦事處
- 廈門辦事處
- 北京辦事處

2.8 最高管理機構及成員的職權介紹

管理結構反映了公司的價值觀和經營理念，強調專業、創新和多元化。

在艾新科環保材料有限公司，我們自豪地擁有一個高效、專業的管理團隊。公司的最高管理層由董事長和總經理共同領導，這種雙頭領導體制確保了決策的平衡性和全面性。董事長主要負責制定公司的戰略方向，而總經理則專注於日常運營管理，執行關鍵決策。



財務總監在公司中扮演著至關重要的角色，負責總帳管理和財務稽核，確保公司財務的健康和透明。生產部及管理部主管統籌生產部門的日常營運，致力於提高生產效率和產品質量。

品質中心的負責人嚴格把控產品品質，是公司贏得客戶信賴的關鍵。體系制度中心的主管則負責公司制度流程的標準化，對提升整體運營效率起著重要作用。

業務部門由經驗豐富的專業人士領導，負責華中、華南、台灣及海外業務，直接向總經理匯報。這種安排體現了公司的市場拓展策略。

研發部門在公司發展中占據核心地位。研發部主管負責產品研發及技術控管，持續推動公司在行業中保持技術領先地位。

公司還設有靈活的臨時小組機制，能夠快速應對特殊情況或項目，展現組織的靈活性和應變能力。

這種管理結構反映了幾個重要特點：

- 權責分明：每個職位都有明確的職責範圍，有助於提高管理效率。
- 性別多元化：高層管理團隊中包括多位女性高管，體現了公司重視性別平等和多元化管理。
- 專業化管理：各個部門都由專業人士領導，確保了管理的專業性和效率。
- 跨區域管理：業務覆蓋多個地區，包括海外市場，顯示公司具有國際化視野。
- 靈活應變能力：設立臨時小組機制，表明公司能夠靈活應對各種挑戰和機遇。
- 注重研發和品質：單獨設立研發部門和品質中心，反映了公司對產品創新和品質的高度重視。

2.9 經濟績效與發展

2.9.1 經濟價值創造與分配

在公司的經濟價值創造情況，展現企業對股東、員工及社會的貢獻。2023年度，本公司產生了約人民幣18,800萬元的營收，較上期下降1.57%，此降幅主要源於市場出口業務轉移至越南分公司的策略調整。在經濟價值的分配方面，持續重視對員工的投資，維持具競爭力的薪資福利制度。為確保經濟價值產生與分配的透明度與合規性，建立年度審核機制，持續監控並優化資源配置效率。

2.9.2 員工福利與退休計畫

本公司建立了完善的員工福利體系，截至2023年12月31日，累計福利達人民幣1,000萬元。公司固定福利計畫主要包含兩大核心項目：年度員工旅遊及健康體檢。這些確定收益計畫旨在促進員工工作生活平衡，維護員工身心健康。展望未來，我們正在評估福利計畫的永續性，計劃在未來年度進行必要的調整與優化，以提供更全面的員工福利規劃。

退休金計畫管理與未來展望

本公司深切體認退休金管理攸關員工權益，除嚴格遵循各營運據點法規要求外，更建立了完善的退休金計畫管理制度。在組織架構上，由人力資源部門主責退休金提撥作業的規劃與執行，會計部門則負責帳務處理與監督，確保各項作業符合法令規範。

在日常營運中，建立了系統化的退休金管理機制。人力資源部門定期檢視台灣、中國及越南三地的相關法規變動，確保退休金提撥作業的合規性。

未來將持續關注各營運據點的退休金政策變化，適時調整提撥規劃。同時，也計劃加強退休金相關的風險管理，定期評估提撥適足性，確保基金運作的穩健性。

各營運據點退休金制度說明

一、台灣地區 退休金制度概述

1.新制退休金（勞工退休金條例）

- 雇主提撥率：每月工資6%
- 員工自願提撥率：每月工資0-6%
- 提撥對象：適用勞動基準法之本國籍員工

2.舊制退休金（勞動基準法）

- 按每月薪資總額2-15%範圍內，專戶儲存
- 適用對象：選擇續留舊制或保留舊制年資者

二、中國地區 社會保險體系

1.基本養老保險

- 企業繳費比例：各地區規定不同，約為員工工資總額的16%
- 個人繳費比例：約為本人工資的8%
- 繳納基數上限：當地社平工資的300%
- 繳納基數下限：當地社平工資的60%

2.企業年金（補充養老保險）

- 自願性建立
- 企業與職工共同繳費
- 專門賬戶管理

三、越南地區 社會保險制度

1.強制性社會保險

- 雇主提撥：員工月薪的17.5%
 - 其中養老保險占14%
 - 疾病和生育保險占3%
 - 職業意外和疾病保險占0.5%
- 員工提撥：月薪的8%
 - 其中養老保險占8%

2.9.3 政府補助與財務支持

2.9.3.1 政府補助概況

在報告期間，本公司共獲得政府財政補貼**111.3萬元**，具體包括：

- 貸款貼息補貼：**9.91萬元**
- 技術開發和研發補貼：**71.39萬元**
- 經營增長補貼：**30萬元**

2.9.3.2 補助資金運用與管理

這些補貼主要用於支持公司的經營性、日常營運支出，以及研發項目的開發和設備購置。採用收益法進行會計處理，在符合相關條件時確認補貼收入。補貼的取得需遵守嚴格的使用規範，不得挪為他用，否則可能導致補貼追回。

2.9.3.3 未來展望與風險管理

雖然預期未來仍可能獲得貸款貼息補貼，但也認識到政府政策變動可能影響補貼的持續性和金額。我們將持續監控相關政策變化，確保補助資金的有效運用。

2.9.3.4 經濟績效管理方針

這些經濟資訊的揭露遵循會計準則的規範，確保資訊的一致性和可靠性，並依據重大性原則進行適當的分類與說明。將持續監控這些經濟指標的變化，適時調整策略方向，以維持企業的永續發展。

2.9.4 氣候變遷之財務影響風險與因應

一、風險與機會辨識及分類

1. 物理風險

1.1 急性風險

- 風險描述：極端天氣事件頻率增加
- 相關影響：供應鏈中斷、設施損壞風險升高
- 管理方法：
 - 建立廠區災害應變機制
 - 強化供應商分散管理

1.2 慢性風險

- 風險描述：平均溫度持續上升
- 相關影響：能源使用效率降低、設備維護需求增加
- 管理方法：
 - 導入智慧能源管理系統
 - 設備定期維護升級計畫

2. 法規風險

- 風險描述：碳定價機制實施
- 相關影響：營運成本增加、法規遵循要求提高
- 管理方法：
 - 建立碳排放管理系統
 - 訂定減碳目標與行動方案

二、機會評估

1. 資源效率提升機會

- 機會描述：提升能源使用效率
- 相關影響：運營成本降低、企業競爭力提升
- 管理方法：
 - 推動節能改善方案
 - 建立能源效率監測系統

2. 產品創新機會

- 機會描述：開發低碳產品線
- 相關影響：市場競爭力提升、品牌價值增加
- 管理方法：
 - 成立綠色產品研發團隊
 - 建立環境友善設計準則

3. 財務影響與管理成本說明

目前各項氣候風險與機會之財務影響預估及管理成本均在評估規劃階段，待完整評估系統建置後，將能提供更具體的財務量化數據。

三、系統建置規劃

1. 現況說明

目前公司已認知到建立氣候相關財務影響評估系統的重要性，相關提案正在規劃中，待提報董事會審議。以審慎且務實的態度，評估所需資源配置及執行時程。

2. 初步規劃方向

評估系統預期功能

- 氣候風險財務影響量化
- 機會效益評估模型
- 情境分析功能
- 定期監測與報告機制

待評估事項

- 所需資源及預算
- 執行團隊組建
- 系統建置方式
- 數據收集機制

本公司承諾將積極評估建置氣候相關財務影響評估系統的可行性，並視董事會決議結果，規劃適當的系統建置時程，以強化我們在氣候變遷風險與機會管理上的能力。

3. 後續推動規劃

在正式建置評估系統前，我們將：

- 1.持續關注氣候相關風險與機會
- 2.強化現有風險管理機制
- 3.累積相關數據與經驗
- 4.參考產業最佳實務
- 5.培養內部專業人才



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 薪酬政策與永續發展連結
- 3.5 風險控管
- 3.6 隱私保護

SUSTAINABILITY AREA

3.1 供應鏈管理

艾新科將永續發展理念擴展至整個供應鏈網絡，建立完整的ESG管理框架。不僅對自身營運提出嚴格要求，更積極引導供應商夥伴共同實踐永續經營理念。透過環境永續、社會責任及公司治理三大面向的深化推動，與供應商共同致力於降低環境衝擊、優化社會影響，並強化治理透明度。在這個過程中，特別關注供應商的節能減碳表現、勞動條件維護、職業安全保障以及社區參與程度，同時要求供應商建立透明的經營架構與誠信經營準則。

在具體執行策略上，艾新科積極實踐在地採購政策，目前已達成90%的原物料來自國內供應商的目標。這項策略不僅有效降低運輸成本及碳排放，更為在地產業發展注入重要動能。進一步鼓勵供應商採用在地採購優先策略，並積極導入循環再生材料應用、包裝減量設計及綠色運輸方案。為實現供應鏈減碳目標，我們分階段協助供應商建立ISO14064-1碳盤查系統、落實減碳方案，並逐步導入ISO14067產品碳足跡管理，期望透過系統性的輔導與協作，與供應商夥伴共同打造低碳永續的產業生態系。

3.1.1 原物料採購管理政策：

建構全面的原物料採購管理體系，落實永續發展理念於供應鏈管理中。依據供應商性質，區分為生產製造及貿易經營兩大類別，並透過系統化的評估機制，建立主要供應商（PVL）及次要供應商的分級制度。基於ISO標準建立的供應商稽核流程，我們定期執行多維度績效評估，確保供應鏈品質與效能的持續提升。

在品質保證方面，要求所有合格供應商提供完整的產品驗證文件，包含“零組件測試報告”、“品質保證承諾書”，以及符合“歐盟REACH高關注物質管理規範保證書”。透過動態的供應商管理機制，我們持續優化供應商結構，汰弱留強，確保採購品質與成本效益的最佳平衡，同時推動供應鏈朝向更永續的方向發展。

原物料採購管理: 包括計畫、執行、控制和供應商管理。

1. 計畫環節：明確採購需求，制定採購計畫，確保按需採購，避免積壓或斷料。
2. 執行環節：選擇適當的供應商，進行詢價、比價、議價，並簽訂採購合同，確保採購過程的透明和合規。
3. 控制環節：對採購物料進行品質核對總和控制，確保物料品質符合標準，同時關注交貨期和庫存管理，確保生產運營的順利進行。
4. 供應商管理：建立供應商評估體系，對供應商進行定期評審和績效考核，確保供應商的穩定性和可靠性。

艾新科對供應商ESG的管理目標為以下幾個方面：

1. 環境方面：須減少碳及溫室氣體排放、優化廢物污染管理政策、提高能源使用效率、可持續利用自然資源、保護生物多樣性、遵守環境法規、提升員工環境意識、實施綠色採購政策、採取節能減排措施、進行環境成本核算、採用綠色技術等，以實現環境的可持續發展。
2. 社會、人員方面：要關注性別平等及性別平衡政策、促進人權保護、確保社團或社區健康安全、提供管理培訓、遵守勞動規範、關注產品品質和供應鏈責任管理。
3. 治理方面：要求強化公司治理結構、制定反貪污受賄政策、防止不公平競爭、加強風險管理、提高稅收透明度、實施公平的勞動實踐、遵循道德行為準則、確保合規性提升公司治理水準和透明度。

3.1.2 供應商評選與管理機制:

永續供應鏈評選制度

在全球永續發展的趨勢下，建立了完整的供應商評選框架，將ESG理念深植於供應鏈管理中。透過系統性的調查問卷及實地評估，深入了解供應商的永續實踐狀況，確保其發展方向與我司的永續願景相符。

認證與環境管理

供應商必須具備國際品質認證基礎，包含ISO9001品質管理系統。為提升供應鏈的環境績效，進一步推動供應商導入ISO14001環境管理系統，建構完整的綠色供應鏈。材料選用方面，推廣供應商提供第三方驗證文件，採購單位亦持續追蹤認證進度，確保符合標準。

內部管理機制

採用創新的三組制採購管理模式，透過內部良性競爭機制，強化供應商稽核的深度與廣度。評估團隊由跨部門專業人員組成，包括研發、採購、品質管理等核心單位，必要時更延攬製程工程專家提供技術諮詢，確保評估的專業性與全面性。

合格供應商要求

通過評選的供應商需完成一系列承諾：

- 環境面：提供高關注物質管理保證
- 品質面：簽署品質保證協議
- 誠信面：承諾遵守商業道德規範
- 社會面：完整揭露社會責任實踐狀況

同時，要通過供應商評選，供應商評選主要包括以下幾個方面：

1. 品質: 確保供應商提供的產品或服務符合既定的品質標準，包括品質管制體系認證、生產工藝和品質控制流程等。
2. 成本: 考慮供應商的價格合理性，通過成本分析和價格談判實現成本控制。
3. 交貨能力: 評估供應商的交貨準時性和可靠性，確保供應鏈的穩定運行。
4. 技術能力: 關注供應商的技術創新能力和研發投入，以滿足企業的創新需求，
5. 服務支援: 重視供應商的售前、售中、售後服務水準，確保企業在合作過程中得到及時、有效的幫助。
6. 財務狀況: 考察供應商的財務狀況穩定性，以確保其長期供貨能力。
7. 信譽度: 評估供應商在行業內的聲譽和口碑，瞭解其歷史合作記錄和履約情況。

上述這些要求標準綜合考量了供應商的綜合實力，有助於公司選擇最合適的合作夥伴。

3.1.3 供應鏈稽核與永續管理制度：

艾新科建立全面性的供應商評核機制，每月透過多維度的評核機制，全面性評估供應商的營運表現。

- 在品質面向，特別關注供應商的進料品質穩定性，產品檢驗合格率必須維持一定水準。當發生品質異常時，評估供應商的問題處理效率與改善方案的執行成效，同時審視其品質管理系統的完整性，確保品質管控能持續優化。
- 在交付能力的評估上，重點檢視供應商的準時交付率與供貨穩定性。面對市場需求的快速變動，供應商必須展現足夠的產能彈性與庫存調配能力。評估其物流配送體系的可靠度，確保整體供應鏈運作的順暢性。
- 對於成本管理，除了基本的價格競爭力之外，更重視供應商提出的成本優化方案，以及在付款條件上的合理彈性。唯有建立互惠互利的長期合作關係，才能創造更大的經濟價值。
- 服務品質是另一個關鍵評估面向。供應商需具備完善的技術支援能力，能夠及時回應技術諮詢與需求。我們特別重視供應商在日常溝通與配合度上的表現，以及其主動提供創新改善方案的能力。這種積極正向的合作態度，不僅能提升雙方的營運效率，更能促進整體供應鏈的持續進步。

這套評估除了能夠有效識別優質供應商，並能協助供應商夥伴持續提升其營運能力。這不僅確保了我們的產品品質與交期，更為建構永續供應鏈管理奠定堅實基礎。

ESG永續評估

為確保供應鏈符合永續發展要求，實施多層次的管理機制：



持續優化供應鏈管理，推動供應商夥伴共同實踐國際環保、綠能及人權等永續發展目標，建構具有韌性的永續供應鏈。

供應商分級標準與管理方針

艾新科建立嚴謹的供應商管理制度，由質量中心、開發採購、跟單採購及工程部門組成跨部門評估團隊，每月對供應商進行全面性考核。考核結果每季檢討一次，依據評分標準將供應商分為四個等級，作為後續合作策略的重要依據。

等級	評分區間	管理措施
A級	90分以上	優先採購、擴大合作範疇、增加採購佔比
B級	80-90分	維持現有合作模式與採購規模，SQE進行輔導改善
B級	60-80分	發出警告通知、SQE重點輔導、持續追蹤改善成效
D級	60分以下	實施一季觀察期、無改善則終止合作

2023年季度供應商評估統計



2023年度供應商管理成效分析

2023年的供應商評估結果呈現明顯的改善趨勢。透過積極的輔導措施，觀察到：

- A級供應商數量逐季提升，從Q1的9家增加至Q4的24家，顯示供應商品質持續優化
- B級供應商維持穩定數量，代表基本供應鏈體系穩固
- C級供應商大幅下降，從Q3的20家降至Q4的2家，反映輔導措施的顯著成效
- D級供應商持續減少，Q4更達到零，展現供應鏈品質的全面提升

改善措施執行成效

針對不同等級供應商採取差異化的管理策略：

- 對B級和C級供應商：派遣SQE（供應商品質工程師）進行重點輔導，成效顯著
- 對D級供應商：實施為期一季的觀察期，由SQE進行密切輔導與監督，無改善者則中止合作

上述機制，不僅幫助供應商持續提升營運能力，也確保了整體供應鏈的品質與穩定性。將持續優化此管理制度，與供應商夥伴共同打造更具韌性的永續供應鏈。

等級	Q4	Q3	Q2	Q1
A級	24	13	10	9
B級	89	74	75	86
C級	2	20	18	10
D級	0	3	2	6
合計	115	110	105	111



3.1.4 在地化採購戰略與永續發展:

01

艾新科推動在地化採購戰略，積極於工廠周邊建立穩固的供應鏈網絡。除特定需要國際採購的原材料外，優先選擇在地供應商合作，建立長期策略夥伴關係。此策略不僅能有效降低物流風險，縮短供應週期，更能促進地方經濟發展，實踐企業社會責任。

02

在推動在地採購的同時，堅持嚴格的品質管控標準。透過完善的供應商評核機制與即時的技術支援，確保在地供應商能夠提供符合國際標準的優質產品。這種品質至上的理念，能在快速響應市場需求的同時，有效減少產品瑕疵，降低資源浪費，真正實現環保與永續的雙重目標。

03

通過這種在地化的採購模式，不僅提升了營運效率，更創造了多贏的產業生態系，為企業與社會的永續發展奠定堅實基礎。

3.1.5 策略夥伴關係與全球布局

深化策略合作網絡

艾新科突破傳統供應商管理模式，採取多元化的合作策略，包括發展同業合作及建立合資企業，打造更具韌性的供應鏈體系。將內部的品質管理標準延伸至協力廠商，透過定期派駐品管人員進行實地稽核，確保合作夥伴的製程品質符合國際標準。這種深度整合的合作模式，不僅強化了在地產業鏈的發展，更建立起互信互惠的產業生態圈。

全方位合作機制

建立全面性的合作管理機制，涵蓋製程優化、品質保證、成本控制及廠務管理等面向。當合作夥伴遭遇生產異常時，我們即時派遣專業團隊提供技術支援，展現共同成長的合作理念。這種緊密的夥伴關係不僅確保供應鏈的穩定性，更創造了多方共贏的合作價值。

全球布局在地深耕

隨著越南河內新生產基地的設立，積極將在地化經營理念擴展至海外市場。在新的營運據點，將複製成功的合作模式，主動扶植當地供應商，建構在地化供應鏈網絡，同時發掘具潛力的協力廠商，為區域經濟發展注入新動能。

3.2 客戶服務及關係管理

3.2.1 創新服務流程與技術優勢:

艾新科建立高效率的客戶服務流程，當業務接獲客戶需求後，立即啟動專案管理(PM)團隊統籌運作。研發部門與現場應用工程師(FAE)緊密合作，進行產品功能評估與優化設計，同時進行零組件成本分析，確保能以最短時程提供客戶精準的方案建議與報價服務。

我們的技術優勢核心在於創新的AI熱模擬技術。這項尖端技術不僅大幅縮減傳統樣品製作所需的時間與資源投入，更能精準預測產品性能，為客戶開發出最佳化的節能方案。透過數位模擬取代實體測試的創新模式，成功實現了技術創新與環境永續的雙重目標，有效降低研發過程中的碳排放，展現科技創新對環境保護的正面貢獻。

3.2.2 客戶服務與品質改善機制:

即時回應與處理機制

艾新科建立全方位的客戶溝通管道，整合傳統通訊方式與即時通訊平台，確保能第一時間接收並處理客戶反饋。當接獲客戶回饋時，即啟動快速應變機制，由業務部門先全面性了解客戶反映的問題之後，將相關資訊與樣品轉交質量中心，同時召集跨部門團隊進行問題評估與改善方案研擬。

全面品質管理流程

我們視每一次客戶回饋為持續改善的契機。品質管理團隊與工程部門共同執行深入分析，不僅針對個案提供解決方案，更系統性地檢視潛在風險，建立預防機制。透過這種全面性的品質管理方法得以：

- 快速回應客戶需求
- 提供專業技術支援
- 預防類似問題重複發生
- 持續優化產品品質

客戶關係維護

優質的售後服務是維繫客戶信任的關鍵。主動積極的問題處理態度，不僅能有效緩解客戶的即時困擾，更能協助客戶維護其下游客戶關係。這種全方位的服務理念，能與客戶建立長期穩固的合作夥伴關係，共同追求產品與服務的持續精進。

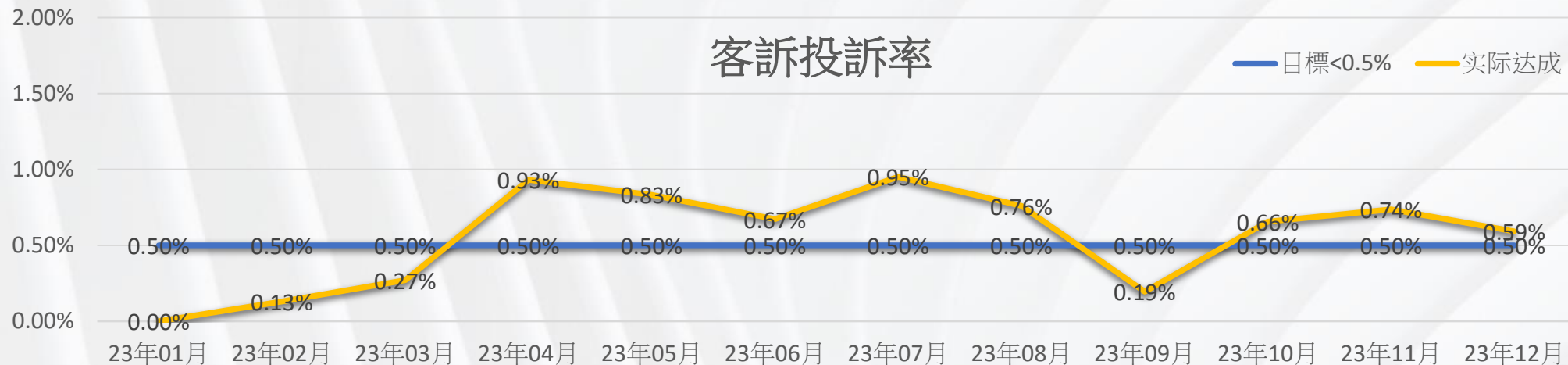
3.2.3 客訴回覆的時效與回應機制

艾新科建立了完善的客戶服務響應機制，依據客戶地理位置制定差異化的回應時效標準。對於廣東省內的客戶，承諾在**1**個工作日內提供臨時對策，**2**個工作日內完成正式預防措施報告；針對中國大陸其他地區客戶（廣東省除外），分別在**3**個及**7**個工作日內完成相應服務；對於大陸區域外的客戶，則在**7**個工作日內提供臨時對策，**15**個工作日內提交完整的改善報告。

2023年的客訴率分析顯示了在品質管理上的顯著成效。全年客訴率均維持在目標值**0.5%**以下的情況下，雖然在**4**月至**7**月期間出現小幅波動，但透過及時的改善措施，年底已穩定控制在**0.59%**的水準。特別是在年初維持極低的客訴率（**1**月為**0.00%**，**2**月為**0.13%**），展現了在品質管控上的能力。

從長期趨勢來看，過去三年的客訴處理數據顯示，始終保持高效的處理效率。皆維持**100%**的及時回覆率，維持高品質的客戶服務水準。

持續改善策略取得了顯著成效，不僅提升了客戶對公司的信任度，更促進了更深層的合作關係。透過系統性的監控與即時的改善措施，成功將客訴率控制在合理範圍內，同時維持高品質的服務水準。這種專業且高效的服務模式，持續強化客戶關係，為公司的永續發展奠定堅實基礎。



3.2.4 客戶服務績效與滿意度管理

艾新科過去四年（2020-2023）的客戶滿意度調查顯示，在服務品質與客戶關係維護方面持續進步。歷年調查聚焦於產品品質、服務水準、交期準確度及價格競爭力四大核心面向，展現逐年提升的正面趨勢。

問卷回收率與滿意度趨勢

年度問卷回收成效分析：

- 2020年：發出59份，回收41份，回收率69%，滿意度88.93分
- 2021年：發出60份，回收47份，回收率78%，滿意度89.06分
- 2022年：發出50份，回收47份，回收率94%，滿意度90.36分
- 2023年：發出53份，回收49份，回收率92.45%，滿意度88.7分

分析顯示，問卷回收率從2020年的69%大幅提升至2023年的92.45%，反映客戶參與度的顯著提升。滿意度評分則維持在88分以上的高標準，展現服務品質的穩定性。

2023年度客戶回饋重點

本年度客戶主要回饋集中在以下面向：

1. 價格競爭力提升需求

- 因應產品升級與散熱需求提升所致
- 市場競爭產品品質可靠性之差異化說明

2. 品質與性能優化建議

- 新產品前期樣品確認流程強化
- 品質標準明確化需求

3. 交期與報價效率提升

- 訂單集中造成交期延長問題
- 內部成本核算時效提升需求

改善方案與未來展望

針對客戶回饋，規劃了全面性的改善方案：

1. 成本優化措施

- 導入新製程技術，提升生產效率
- 強化前期熱仿真設計，優化性價比
- 2024年規劃導入EIP自動報價系統

2. 品質管控升級

- 強化人員培訓與考核制度
- 推動自動化設備導入
- 預計2024年8月前導入AOI自動視覺檢測

3. 效率提升計畫

- 優化PMC排單系統，預計2024年4月上線
- 建立24小時快速反應機制
- 加強供應鏈管理

這些持續性的改善措施，展現追求卓越的決心，期望能為客戶提供更優質的產品與服務，實現永續成長的目標。

3.3 董事會

3.3.1 公司治理架構與決策機制

最高治理組織運作

艾新科的治理架構以董事會為核心，作為公司重大決策與經營方針的制定中心。為確保治理品質，另設置監事制度，負責監督董事會運作的合法性與適當性。董事會成員須嚴格遵循股東會決議與相關法規，以降低營運風險、維護公司永續發展。監事依公司章程擁有董事適任性審查權，可啟動董事罷免與改選機制，確保治理效能。

決策效能優化

為強化決策機制的靈活度與專業性，特別設立薪評會作為董事會的策略支援單位。該組織由董事會代表與高階主管組成，匯集多元專業背景，每兩週定期召開會議，針對重大經營議題進行深入討論與決策。這種動態且即時的治理模式，使公司能夠快速因應市場變化，適時調整營運策略，提升公司治理效能。

3.3.2 臨時功能性委員會運作機制

動態專案治理模式

艾新科除設有董事會與薪評會作為常設治理單位外，更建立彈性的專案管理機制，因應特定重大議題設立臨時功能委員會。這些委員會由具備相關專業背景的薪評會成員領導，整合公司內部專業人才，組成專責任務小組。

高效能專案執行

採用專案導向的管理方式，使各項重大議題能獲得專業且聚焦的處理。每個臨時委員會均需定期向薪評會彙報進度，確保管理階層能即時掌握專案發展，並適時提供必要支援與指導。這種權責分明且靈活的運作模式，有效提升決策執行效率與專案管理品質。

彈性組織調整

臨時委員會採取任務導向制，依專案完成度決定存續期間。當目標達成或問題獲得解決後，即自動解散，保持組織的精簡與效率。這種動態調整的機制使公司能夠根據不同階段的需求，快速組建最適合的專業團隊，展現組織的高度應變能力。

3.3.3 董事會永續治理職責

董事會是公司的最高治理單位，肩負經營團隊的監督、指導與評估重任。在永續發展領域，董事會扮演核心決策角色，負責審議與核定ESG相關的重要政策。這包含組織永續願景的制定、發展策略的規劃，以及關鍵目標的設定。各項永續提案均需經過專業評估，並由相關部門主管提出具體建議，最終由董事會進行深入討論後做出決策。

3.3.4 ESG治理架構與永續規劃

價值鏈永續管理

我們將ESG理念延伸至整個價值鏈，攜手供應商、合作夥伴及客戶共同實踐商業道德與永續發展準則。透過全面性的利害關係人合作，打造負責任的商業生態系統，實現永續價值共創。

永續目標與認證規劃

2022年起，啟動全面性的永續發展計畫：

我們將持續優化永續發展策略，逐步提升ESG績效與資訊透明度，展現企業對永續發展的堅定承諾。



3.3.5 董事會在永續發展治理中的戰略角色

因應全球永續發展趨勢及利害關係人對ESG議題的高度關注，艾新科董事會積極強化其在永續治理方面的監督職能。董事會定期審視ESG工作小組的執行報告，聚焦三大核心面向：

- 環境永續面向** 評估節能減碳策略、審視環保政策執行成效、監督減廢目標達成情況
- 社會責任面向** 關注員工權益維護、督導社會參與方案、確保職場友善發展
- 公司治理面向** 強化誠信經營準則、優化治理架構、深化永續管理機制

透過這種積極參與的治理模式，董事會不僅發揮其策略指導與監督功能，更確保公司的永續發展策略能有效落實。

3.3.6 董事會及高管的利益迴避制度

艾新科建立嚴謹的利益迴避制度，確保從高階管理團隊到一般員工皆恪守廉潔原則。公司章程明確規範股東權利之行使界限，要求所有股東善盡保密義務，杜絕濫用股東權利損害公司及其他股東權益的情事。

監督與懲處機制

為防範董事與高階主管的不當行為，公司訂有明確的監督規範。當發現其執行職務時有損害公司利益的情況，可啟動糾正程序，情節重大者得提出罷免建議，以維護公司整體利益。

利害關係管理

在業務執行過程中，董事及高階主管若遇有個人或其代表法人的利害關係案件時，必須於相關會議中主動揭露利害關係性質，並迴避討論與表決程序。公司更進一步禁止任何形式的關聯交易，以確保經營決策的公平性與獨立性。

3.3.7 董事會專業發展與多元化策略

專業治理架構

作為非上市公司，艾新科透過創新的組織設計，建立具有多元專業背景的治理團隊。我們突破傳統董事會框架，設立薪評會制度，邀請公司內部具備不同專業領域的高階主管參與決策討論，彌補傳統董事會在專業面向上的侷限性。

多元專業整合

我們的治理團隊涵蓋多元專業領域：

- 營運管理：工廠運作與生產效能
- 技術研發：產品創新與技術發展
- 市場營銷：業務拓展與客戶服務
- 財務管理：資金規劃與風險控制
- 供應鏈管理：採購策略與供應商關係

透過薪評會的定期會議機制，各專業領域主管得以與董事會進行深度交流，使決策過程能兼顧理論與實務，確保公司治理的全面性與專業性。

專業成長計畫

為持續提升治理效能，著重於內部專業知識的傳承與分享：

- 跨部門經驗交流會議
- 專業技能知識教育訓練
- 管理實務案例分析

這種自主性的學習發展模式，使公司得以在非上市公司的框架下，仍能維持高度的治理專業性與決策效能。

3.3.8 董事會與ESG治理效能

治理架構與互動機制

本公司特有的雙軌治理架構，董事會作為最高決策單位，與由總經理領導的ESG專責小組保持動態互動。ESG小組匯集公司各相關部門專業人才，每月定期向董事會彙報永續發展執行現況與重要議題，確保永續治理的即時性與有效性。

組織分工與決策流程

ESG專責小組肩負永續發展策略的第一線執行責任，透過跨部門的緊密協作，確保各項永續方案能有效落實。小組成員發揮各自專業職能，從方案規劃到執行追蹤，提供專業建議與技術支援，建立起完整的永續管理體系。

董事會則扮演策略指導與資源支援的關鍵角色，針對ESG小組提出的專案報告與建議進行深入評估，適時調整永續發展方向，並提供必要的資源挹注。同時，董事會也負責監督各項永續政策的執行成效，確保公司的永續發展策略能與時俱進，回應市場需求與社會期待。

績效評估機制

董事會的治理成效最終反映於公司的營運表現。透過市場競爭力的持續提升，顧客信任度的不斷強化，以及創新管理模式的導入，致力實現永續經營的願景。這種專業分工緊密協作的治理模式，確保公司能在快速變遷的產業環境中，維持永續競爭優勢，實現長期穩健發展。

3.4 薪酬政策與永續發展連結

艾新科建立以永續發展為導向的創新薪酬制度，將ESG績效指標納入評核體系，展現企業推動永續發展的決心。薪酬政策不僅注重經營績效，更強調永續價值的創造，形成全方位的激勵機制。

薪酬制度架構

建立多層次的薪酬激勵體系，包含具市場競爭力的固定薪資制度，以及績效導向的獎金制度。在績效獎金方面，每季從營業額提撥1%作為獎金池，並於年度終了時提撥30%的公司淨利作為績效分紅。這套制度透過客觀的績效評估，確保獎金分配的公平性與激勵效果。

差異化薪酬政策

董事會成員的薪酬架構建立在績效與責任的基礎上，除基本董事酬勞外，特別重視其在公司治理與永續發展方面的貢獻。透過衡量董事在治理政策推動、ESG目標達成及永續發展策略執行上的表現，確保最高治理階層能將永續理念落實於企業決策中。

在員工薪酬制度方面，依據職級建立完整的薪酬階梯。管理階層除了具競爭力的基本薪資外，更連結ESG目標達成情況；專業技術人員則著重於創新貢獻的獎勵；基層員工則確保優於法定的基本待遇，並透過多元的獎勵制度激勵工作表現。

永續導向的績效評估

對每位員工(包含主管)進行季度與年度的績效評比，並將績效納入薪資評估體系。

通過薪酬評估委員會進行全面考核。評估內容涵蓋經營績效、永續發展貢獻、創新改善成果及團隊合作表現等面向。這種多維度的評估方式，確保了組織發展與永續目標的緊密結合。

長期價值創造

為促進員工與企業的長期共同發展，建立了完整的長期激勵計畫。透過年資獎勵、專業發展支持及永續貢獻獎項等機制，鼓勵員工在追求個人成長的同時，也為企業的永續發展貢獻心力。

薪酬制度強調垂直整合與水平公平，在確保各層級薪資結構合理性的同時，堅持同工同酬的基本原則。這套完整的薪酬體系不僅確保了薪資的市場競爭力，更透過與永續發展目標的連結，鼓勵所有成員共同為企業的永續未來努力。

唯有將永續發展的理念融入薪酬制度，才能真正實現企業的長期價值。這不僅是一套獎勵機制，更是推動企業永續轉型的重要工具，引導每位員工為永續未來貢獻心力。透過這種全面性的薪酬政策，期望能夠持續提升員工對永續發展的重視，強化組織的競爭優勢，並實現個人與企業的共同成長。

3.5 風險控管

在董事會下設立專門的風險管理組織架構，由上而下建立完整的風險控管體系。

董事會與薪酬評估委員會 作為最高風險監督單位，負責審議重大風險政策，監督風險管理成效。薪酬評估委員會則負責將風險管理績效與薪酬制度連結，強化風險管理的執行力。

風險管理執行委員會 由總經理擔任主席，各部門主管組成，分成**營運風險管理小組**(由生產與品質管理部門主管共同領導)、**財務風險管理小組**(由財務長領導)、**專案支援小組**(由各領域主管組成，視需求支援各風險管理小組)，定期召開會議評估各類風險，制定因應策略。

a) 財務風險：

- 定期對客戶進行資信調查
- 考慮遠期外匯合約以管理匯率風險
- 對銀行借款進行評估，以降低利率變化風險

b) 政策變動風險：

- 密切關注當地法令和政策變化
- 及時調整營運模式以應對成本變化
- 管理部門隨時注意最新政策和法律規定

c) 國際市場及產業變動風險：

- 密切關注國際市場和政策變動
- 各事業部門持續觀察市場變化，適時調整策略

d) 智慧財產風險：

- 定期評估產業市場的技術更新狀態
- 避免侵犯他人智慧財產權
- 積極創新研發，增加公司專利，提高競爭力

e) 資訊安全風險：

- 積極推動工業4.0，優化公司管理和運作方式
- 對網路和電腦潛在攻擊威脅採取積極防護措施
- 加強內部電子資料管理，防止資訊洩漏

3.6 隱私保護

公司高度重視資料保密和隱私保護，特別是在數字時代背景下的客戶隱私。公司認識到，保護客戶隱私不僅是法律要求，更是贏得客戶信任的關鍵。為此，公司採取以下全面措施：

a) 全面的資訊安全防護：

- 實施措施防止受到網路攻擊導致資料外洩
- 加強內部資訊安全管理

b) 分級管理機制：

- 對個人資訊和公司技術資料實施分級管理
- 確保個人資料隱私得到保護
- 同時保障公司技術資料的安全

c) 制定全面的數據保護政策和程序：

- 實施強有力的技術措施，如數據加密和訪問控制
- 定期進行員工培訓，提高隱私保護意識
- 進行定期的安全審計和漏洞評估
- 制定數據泄露應對計劃，確保快速有效的響應

d) 合規性：

- 確保隱私政策符合最新的法規要求，如GDPR等

e) 持續優化：

- 公司持續改進和完善資料保密與隱私保護措施
- 定期評估和更新隱私保護策略，以應對新興的數字風險

透過這些全面而嚴格的措施，不僅保護了客戶和員工的隱私權益，也為公司的穩定運營和持續發展奠定了堅實的基礎。在數字時代，信息泄露可能導致嚴重的法律和商業風險，因此將客戶隱私保護視為公司核心價值觀和競爭優勢的重要組成部分。



4. 勞工權益

- 4.1 人力資源管理
- 4.2 勞工權益與就業政策
- 4.3 臨時工聘僱與培訓管理制度
- 4.4 員工權益保障與關懷政策
- 4.5 員工福利制度
- 4.6 健康安全管理制度
- 4.7 職業工作安全規範
- 4.8 緊急事故之應急處理
- 4.9 作業場所、環境及危險源的控制管理
- 4.10 社會公益

4.1 人力資源管理

4.1.1 員工概況：

人力結構分析

截至2023年12月31日，艾新科在大中華區共有318名員工，分布於東莞、深圳、臺北和上海四個主要營運據點。其中東莞廠區為主要生產基地，擁有243名員工，包含正式員工202人及臨時工41人，展現了穩定的人力配置。

性別平等概況

在性別分布方面，全公司男性員工176人，女性員工142人，性別比例接近55:45，顯示公司在性別平等聘用方面的努力成果。各據點皆維持相對平衡的性別結構，體現了我們推動職場性別平等的決心。

地區	總人數	性別		正式工		臨時工	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
東莞	243	138	105	115	87	23	18
深圳	37	16	21	16	21	0	0
臺北	31	19	12	19	12	0	0
上海	7	3	4	3	4	0	0
總數	318	176	142	153	124	23	18

年齡多元化

公司員工年齡結構呈現健康的金字塔分布：

- 30-40歲及20-30歲的員工各占32%，為公司主力人群
- 40-50歲的資深員工占24%，為公司穩定發展的重要支柱
- 50歲以上的專業人才占6%，傳承寶貴經驗
- 20歲以下新生力量占7%，注入創新活力。
- 如有未滿 18 歲的勞工（年輕勞工），不會讓其從事可能會危及其健康或安全的工作，包括夜班或加班。
- 決不聘僱未滿15歲的童工

	年齡結構					
項目	50歲以上	40~50歲	30~40歲	20~30歲	20歲及以下	合計
人數	18	75	101	103	21	318
占比	6%	24%	32%	32%	7%	100%

員工權益保障

建立嚴格的職場行為準則，明確禁止任何形式的騷擾行為，包括言語、行為上的冒犯，特別是針對性別或種族的歧視性言論。管理階層需謹慎選用措辭，避免造成任何形式的威脅或脅迫感。

在地聘用政策

我們採取在地聘用策略，目前員工皆來自各辦公室與工廠地點所在地區，這不僅符合法規要求，更有助於促進當地就業與經濟發展。

4.1.2 人才招聘與發展策略：

艾新科建立多元化的人才發展體系，秉持公平、公開的用人原則，透過多重管道進行人才招聘與培育。招募策略涵蓋三大面向：

公開招募平台

我們善用主要就業媒合平台，包括**104**、**1111**、前程無憂及智通人才網等公開徵才管道，廣納各領域專業人才。招募過程著重應徵者的學經歷、專業技能及工作態度，特別注重其與公司文化的契合度。嚴格遵守國際人權規範，落實就業平等原則，杜絕任何形式的就業歧視，不因種族、宗教、年齡、性別或婚姻狀況而有差別待遇。

企業人才培育

為強化人才發展，我們建立完整的新進人員訓練體系。新進員工需接受專業的崗位培訓，確保其能快速融入工作環境，同時掌握必要的職業安全知識。特別重視員工的持續成長，依據公司長短期發展策略，規劃多元化的培訓課程。

產學合作計畫

積極推動產學合作，在台灣與海洋大學建立合作關係。通過與大學院校的緊密合作，開設專業課程，提供學生實習機會，並為優秀畢業生創造就業管道。這種產學結合的模式，不僅有助於培養符合產業需求的人才，也為公司注入創新活力。

4.1.3 職工培訓體系執行:

艾新科依據《新進員工入職培訓管理規定》，建立全面性的教育訓練體系。2023年度共規劃93項專業培訓課程，涵蓋範圍廣泛且具系統性。

新進人員培訓架構

初階培訓聚焦於企業文化導入，包含：

- **公司制度與福利說明** 由人資部門主導，詳細介紹員工手冊內容、各項福利政策及行政規章制度
- **職業安全教育** 著重工作場所安全守則、緊急應變程序及職業安全衛生規範
- **組織架構介紹** 說明公司整體組織結構、各部門職能及跨部門協作模式
- **產品知識培訓** 由資深專業人員講授公司產品線、技術特點及應用領域
- **部門作業流程** 針對新進人員所屬部門進行專門培訓，包括：
 - 部門組織架構說明
 - 標準作業流程介紹
 - 崗位職責詳細說明
 - 部門規章制度解析
 - 專業技能操作訓練

專業培訓分類

依據不同專業領域，開展多元化培訓：

培訓特色

- 採用內外訓結合方式
- 建立多元考核機制
- 規劃全年度課程時程
- 依部門需求客製課程
- 定期評估培訓成效

完整的培訓，能夠確保員工持續提升專業能力，強化公司整體競爭力。

研發技術類

熱設計基礎培訓
專利進度報告
產品設計規範

生產製造類

設備操作規範
安全生產培訓
品質管制技術

管理培訓類

ERP系統操作
財務管理實務
基層主管培訓

品質管理類

IATF16949五大工具
8D問題解決
SPC統計製程管制

安全培訓類

機械安全操作
職業安全預防
消防安全知識

年度培訓課程計畫表:



ASINK		2023年度 培训计划表															表单号:AS-AD-170702B													
序号	培训课程	培训人员	讲师	课时	培训方式	考核方式	培训计划 (月)												有填写日期的表示已开课											
					内训	外训	口试	笔试	实操	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12									
1	公司简介/厂规厂纪培训	新入职人员（普工）	Jenny/Yuki	0.5H	▲		▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√									
2	公司简介/员工手册（各项规章制度）/NAS使用/各项审批流程讲解/邮件及文件统一格式	新入职人员（间接职组长以上职位）	Jenny/Miya/Jojo	1H	▲		▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√									
3	公司产品培训	新入职人员 新代理商 新客户	Davinr组	2.5H	▲		▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√									
4	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	▲		▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√									
5	热设计基础培训，热仿真报告讲解	新入职人员	Eden组	1H	▲		▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√									
6	成功案例分享	新入职人员	Davin组	2.5H	▲		▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√									
7	产品会议 新工艺、新制程以及常规技术培训	全体业务 市场部人员 及相关人员	研发部 PM组	1-2 H	▲		▲			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√									
8	公司专利进度报告	全体研发部 全体业务部	Jensen	20min	▲		▲							√																
9	Asink产品设计及图纸规范更新介绍	全体业务 市场部人员 采购、PE及 品质相关人员	Nick	20min	▲		▲								√														√	
10	新产品市场培训	所有业务人员	Jennifer/Jensen/Marina/Rebecca	1H	▲		▲						√		√				√										√	
11	企业所得税汇算清缴	全体财务人员	税务局	2H		▲	▲						√																	
12	个税专项扣除的培训	全体财务人员	税务局	1H		▲	▲					√																		
13	统计局培训	胡丽萍 王成	统计局	4H		▲	▲																						√	
14	研发项目费用的认定及归集	全体财务人员	朱红霞	1H	▲	▲	▲							√																
15	EIP费用报销操作培训	全公司	John	2H	▲	▲			▲	√																				
16	SRM的操作培训	全体财务人员	朱红霞	2H		▲			▲			√			√			√												
17	ERP的操作培训	需求人员	朱红霞	1H	▲	▲			▲	√			√		√			√											√	
18	经营分析	全体财务人员	朱红霞	4H	▲	▲		▲							√															
19	安全生产之机械伤害案例讲解与预防	设备操作人员、线长	Yoni	0.5H	▲		▲					√																		
20	安全生产之触电案例讲解与预防	设备操作人员、线长	yoni/部门主管	1H	▲				▲					√																
21	消防/逃生演练	公司全体员工	Mike/yoni	1H	▲				▲									√												
22	安全生产之火灾案例讲解与预防	设备操作人员、线长、主管	Yoni	0.5H	▲		▲																					√		
23	PE工程组织架构图及工作职责	PE	Tommy	0.5H	▲		▲			√																				
24	各类型产品包装方式设计标准培训学习方式	PE	Kevin	1H	▲		▲							√																
25	IE七大手法和八大浪费	PE	Tommy	1H	▲		▲													√										
26	SOP标准作业指导书培训及各工序实操学习	PE	Tommy	1H	▲		▲		▲																		√			
27	PE部ERP操作培训	PE	Star	2H					▲																		√	√		
28	物料控制与管理	物料倉 成品倉 人員	Johnson	0.5H	▲		▲			√						√														
29	部門整理管理事務	李維敏 孫明勝 袁蘭 李雅儀	Johnson	0.5H	▲		▲							√														√		
30	安全工作計畫	全體人員	Johnson	0.5H	▲		▲					√						√												
31	生產進度管制	PMC	Johnson	0.5H	▲		▲					√						√												
32	供應商管理	跟單採購	Kandy	0.5H	▲		▲						√														√			

ASINK		2023年度 培训计划表															表单号:AS-AD-170702B												
序号	培训课程	培训人员	讲师	课时	培训方式				考核方式	培训计划 (月)												有填写日期的表示已开课							
					内训	外训	混合	其他		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12								
33	物料開發	跟單採購	Kandy	0.5H	▲		▲									√												√	
34	制粉部安全/6S相关知识培训	制粉部全体人员	Leck	0.5H	▲		▲							√															
35	制粉部安全消防知识讲解	制粉部全体人员	Leck	0.5H	▲		▲								√														
36	挤出机安全操作规范	制粉部全体人员	Leck	0.5H	▲				▲							√													
37	磨粉机操作规范	制粉部全体人员	Leck	0.5H	▲				▲								√												
38	混料机机操作重点	制粉部全体人员	Leck	1H	▲				▲									√											
39	粉体检查要点培训	制粉部全体人员	Leck	1H	▲				▲												√								
40	喷涂部安全/6S相关知识培训	喷涂全员	Hardy	0.5H	▲		▲				√																		
41	喷涂部安全消防知识讲解	喷涂全员	Scott	0.5H	▲		▲					√																	
42	粉体规范化使用与日常管理	管理人员及喷涂技术员	Hardy	0.5H	▲		▲						√																
43	线体改造后使用规范	喷涂管理人员及技术员	Hardy	0.5H	▲		▲		▲						√														
44	物料称重操作规范要领	喷涂管理人员及收盘人员	廖善宝	0.5H	▲		▲		▲							√													
45	喷涂常见不良分析讲解	喷涂全员	Hardy	1H	▲		▲									√													
46	新进员工安全/6S相关知识培训	喷涂新进人员	Scott	0.5H	▲		▲											√											
47	投料/转盘/收盘工作要领	相关人员	Scott	0.5H	▲		▲		▲										√										
48	喷涂治具使用及保养技巧	喷涂全员	Neil	1H	▲		▲		▲																√				
49	如何识别Asink产品规格书	全体业务/市场部人员/采购、PE及品质相关人员	Leo	0.5H	▲		▲				√																		
50	如何识别汽车客户特殊要求	全体业务/市场部人员/采购相关人员/PE/品质相关人员	Patrick	0.5H	▲		▲						√																
51	艾新科公司及产品介绍	喷涂/组装/质量中心/加工相关人员	Leo	1H	▲		▲						√																
52	8D培训会议	供应商/质量中心相关人员	David	1H	▲		▲						√																
53	模组品质标准整合	研发/业务/工程/质量中心	David	0.5H	▲										√														
54	IATF16949五大工具之CPK&PPK培训	研发/业务/工程/采购/PE/质量中心	Patrick	1H	▲				▲							√													
55	外购成品质胶检验规范汇总表	研发/业务/工程/质量中心/采购	Leo	0.5H	▲		▲								√														
56	IATF16949五大工具之SPC 培训	研发/业务/工程/采购/PE/质量中心	Patrick	1H	▲				▲								√												
57	IATF16949五大工具之GRR培训签到	研发/业务/工程/采购/PE/质量中心	Patrick	1H	▲				▲									√											
58	IATF16949五大工具之稳定性、偏倚、线性培训	研发/业务/工程/采购/PE/质量中心	Patrick	1H	▲				▲										√		√								
59	模组检验标准培训	全体品质人员	Leo	1H	▲				▲															√					
60	压铸检验标准培训	全体品质人员	David	1H	▲				▲																		√		
61	汽车电子检验标准培训	全体品质人员	Leo	1H	▲				▲																			√	
62	安全/6S相关知识培训	模组全体人员	Sun	0.5H	▲		▲							√															
63	安全消防知识讲解	模组全体人员	Sun	0.5H	▲		▲								√														
64	铆Pin安全操作规范	模组全体人员	Sun	0.5H	▲				▲							√													
65	焊接炉操作规范	模组间接人员	Sun	0.5H	▲				▲								√												

年度培訓課程計畫表:

2023年度培训计划表																
表单号:AS-AD-170702B																
序号	培训课程	培训人员	讲师	课时	培训方式			考核方式			培训计划 (月) 有填写日期的表示已开课					
					内	外	口	笔	实	操	1	2	3	4	5	6
66	热阻测试机操作重点	模组相人员	Sun	1H	▲				▲							√
67	模组产品检查要点培训	模组全体人员	Sun	1H	▲				▲						√	
68	风扇测试仪测试操作规范	模组全体人员	谢峰	0.5H	▲				▲						√	
69	ERP操作培训	模组相人员	谢峰	1H	▲				▲							√
70	自动裁切机操作与使用说明	Allen	Allen	0.5H	▲				▲	√						
71	模切机操作与使用说明	Allen	Allen	0.5H	▲				▲				√			
72	自动贴胶机操作与使用说明	Allen	Allen	0.5H	▲				▲						√	
73	自动铆PIN机操作与使用说明	Allen	Allen	0.5H	▲				▲							√
74	铆PIN、贴胶、目检岗位技能培训	铆PIN、贴胶、目检岗位全员	Jerry	1H	▲	▲				√			√		√	√
75	基层班组长现场管理要素	生产部物料员以上管理职	Jerry	1H	▲	▲							√			√
76	自动化设备 技能维护培训	操作员, 现场管理人员	Jerry	1H	▲	▲							√			√
77	产品编码原则的了解	艾沛达全体人员	Rocky	0.5H	▲	▲				√						
78	公司产品的介绍及导热材料基础知识	艾沛达全体人员	Rocky	1H	▲	▲				√						
79	离型膜的辨别和认识	艾沛达全体人员	Kate	0.5H	▲	▲						√				
80	产线边角料的管理办法	艾沛达全体人员	Eric	0.5H	▲	▲							√			
81	生产设备安全操作规范	艾沛达全体人员	Eric	1H	▲				▲					√		
82	工治具管理	艾沛达全体人员	Eric	0.5H	▲	▲								√		
83	6S基本要素与知识	艾沛达全体人员	Kate	0.5H	▲	▲									√	
84	品质管制观念	艾沛达全体人员	曾玉凤	0.5H	▲	▲									√	
85	设备的维护及保养	相关人员	Eric	0.5H	▲				▲						√	
86	安全教育的宣导	艾沛达全体人员	Eric	0.5H	▲	▲									√	
87	ERP操作流程	相关人员	Kate	1H	▲				▲							√
88	二厂安全/6S相关知识培训	五金事业部全体人员	Levy	0.5H	▲	▲				√						
89	二厂安全消防知识讲解	五金事业部全体人员	Levy	0.5H	▲	▲				√						
90	冲压安全操作规范	冲压全体人员	潘逢洪	0.5H	▲				▲				√			
91	锯切机操作规范	锯切全体人员	潘逢洪	0.5H	▲				▲				√			
92	CNC安全操作规范及操作技巧	CNC全体人员	何成钊	1H	▲				▲					√		
93	目检人员品质技能培训	目检全体人员	高陆云	1H	▲				▲	√						

4.2 勞工權益與就業政策

4.2.1 平等與自由權：

艾新科致力於建立公平、開放且友善的職場環境，完整保障員工基本人權及工作權益。我們恪守勞動自由原則，確保員工在就業、加班及離職等各項權利上擁有完全的選擇自由，堅決禁止任何形式的強制勞動或限制人身自由的管理制度。

為營造尊重與包容的工作環境，制定全面的反歧視政策，明確禁止任何基於種族、性別、身心障礙等因素的歧視行為。特別針對女性員工，訂有專門的保護規定，並對任何形式的暴力、脅迫或侮辱行為採取零容忍態度。

並建立多元化的溝通管道，包括主管直接溝通及員工交流信箱等機制，確保員工遇到任何不公平對待時，都能獲得即時且有效的協助。同時，積極實踐社會共融，優先考慮錄用少數民族及弱勢族群。截至**2023年6月30日**，公司已聘用**16位**少數民族員工，展現促進社會平等的具體行動。

這些措施有助於建立一個多元共融、相互尊重的工作環境，使每位員工都能在職場中獲得公平發展的機會。

4.2.2 工作時間與薪酬管理制度：

艾新科依據營運據點的地域特性，建立彈性的工時管理制度。薪資與工時政策嚴格遵循各地勞動法規要求，確保員工權益獲得完整保障。並根據國際規範，每週的工作時數不應超過**60**小時（包括加班）。且任何加班必須是自願的。每七天應當允許勞工至少休息一天。

工時管理制度



辦公室人員

- 實施彈性工時制度
- 建立合理的加班管理機制
- 提供休息時間與休假規劃



工廠作業人員

- 依據生產需求安排輪班制度
- 確保法定工時與休息時間
- 合理調配人力資源配置

薪酬管理政策

公平透明的薪資制度：

基本薪資保障

- 確保高於法定基本工資
- 依據職級制定薪資標準
- 定期進行市場薪資調查

績效獎金制度

- 建立客觀的績效評估機制
- 依據工作成果給予獎勵
- 實施季度與年度績效考核

福利補助措施

- 提供完善的保險計畫
- 實施各項津貼補助
- 規劃年節獎金制度

合法及友善的工時與薪酬管理制度，及致力於創造公平合理的工作環境，促進勞資和諧，實現企業與員工的共同成長。

本地人才聘用策略

艾新科在其重要運營點中從當地社區雇用的高管比例為70%。

根據我們的定義，“高管”包括CEO、CFO和其他工廠高級管理人員。

“當地”指的是工廠或辦公室設置所在地的區域或國家，而“重要運營點”是指在過去一年內產生超過30%以上總收入的地點。

重要營運據點（年度營收貢獻超過10%的地點）積極推動本地人才培育與任用政策。目前在主要營運據點中國大陸地區高階管理層（包含執行長、財務長及其他高級管理人員）中，來自中國大陸地區的本地人才占比達70%，展現我們深耕在地、培育本土人才的決心。

薪資水平分析

在員工薪酬方面，持續關注並確保薪資水準優於法定標準。2023年度的數據顯示：

性別薪資分布

男性員工（118人）的標準起薪為8,401元，是當地最低工資1,900元的4.42倍

女性員工（98人）的標準起薪為6,657元，是當地最低工資1,900元的3.50倍

從上面的數據可以注意到在起薪水平上存在性別差異，這主要源於職務類別的分布差異，並將持續關注並努力縮小這個差距。

人才發展政策

始終秉持以本地人才為核心的發展理念。透過優先培育在地人才，不僅能夠促進本地就業市場的穩定發展，更能夠為企業帶來長期穩定的競爭優勢。為了吸引和留住優秀人才，建立了具市場競爭力的薪酬體系，確保員工得到合理的待遇回報。同時，高度重視每位員工的職涯發展，致力於提供公平的晉升機會，讓每個人都能依據自身能力和表現獲得成長空間。此外，投入大量資源建構完善的培訓發展計畫，協助員工持續提升專業技能和職場競爭力。

持續優化方向

規劃了多項持續優化方案，以建構更具吸引力且公平的就業環境。首先，進一步強化本地人才培育機制，提供更有系統性的培訓課程和發展機會。在薪資制度方面，持續檢視並調整薪資結構，確保薪酬水準的公平性與市場競爭力。為了滿足員工多元的職涯發展需求，計劃開拓更廣泛的職涯發展途徑，包括跨部門輪調、專案領導等機會。最後，也將建立更完善的人才評估體系，透過客觀公正的評估機制，確保每位員工都能獲得公平的發展機會和適切的職涯規劃建議。

這些策略和優化方向的實施，將有助於打造一個更具包容性和永續性的職場環境，進而推動組織的長期發展。



4.3 臨時工聘僱與培訓管理制度

彈性人力資源管理

艾新科因應產業特性與訂單週期性波動，建立完善的臨時工聘僱制度。我們與合格人力派遣公司簽訂《勞務派遣協議》，透過專業的人力資源配置，確保生產需求與人力調配的最佳平衡。依據營運經驗，臨時工人力需求約在50至80人之間浮動，有效支援各生產旺季的人力需求。

跨國營運據點管理

隨著2023年越南廠的設立，人力資源管理策略擴展至海外。在越南廠的臨時工管理上遵守下列原則：

- 嚴格遵循當地勞動法規
- 建立符合在地特色的用工制度
- 落實公司統一的管理標準
- 確保勞工權益保障

專業培訓體系

為臨時工建立完整的培訓制度，首重七天的人職培訓計畫。在這段期間，新進臨時工將接受全面性的培訓，包括企業文化的深度認識、職業安全的基礎教育、專業技能的實務訓練，以及作業標準與品質要求的詳細說明，確保其具備基本的工作知能。

培訓後的考核機制是確保人才品質的關鍵環節。建立客觀且全面的評核標準，透過理論測驗與實務操作相結合的方式，全方位評估臨時工的工作適任度。考核結果將作為正式任用的重要依據，未通過考核者則委由派遣公司進行後續安排。

錄用後的持續管理方面: 定期執行績效評估，並提供持續性的技能提升培訓。同時，特別關注臨時工的工作環境適應狀況，提供必要的輔導與協助。對表現優異的臨時工，更提供職業發展的進階機會，展現企業對人才的重視與栽培。

品質保證措施

- 嚴格的人員篩選標準
- 完整的培訓考核制度
- 明確的績效評估機制
- 公平的薪酬福利政策

透過這套臨時工管理制度，確保臨時工能獲得與正式員工同等的培訓資源與發展機會，並在符合法規要求的前提下，建立互惠共贏的勞資關係。

4.4 員工權益保障與關懷政策

艾新科建立全面性的員工照護制度，從基本權益保障到多元化關懷措施，展現企業對員工的重視與承諾。

勞動權益保障

依據各營運據點所在地法規，建立完善的勞動契約制度。新進員工入職時即簽訂符合當地法規的勞動合同，明確規範勞資雙方權利義務，並確實提撥相關保險與福利金。員工政策包含：

- 多元化且無歧視的工作環境
- 宗教信仰自由的尊重
- 平等且具競爭力的薪資制度
- 完整的社會保險體系

勞資溝通機制

為促進勞資和諧，設立“平等協商委員會”，由勞資雙方代表（各3-10名）共同參與重大議題討論。重要決策流程包括：

1. 先經由職工代表大會討論
2. 獲得全體職工共識
3. 勞資雙方代表協商確認
4. 形成正式協議文件

員工關懷措施

建立多面向的員工照護政策：

- **經營成果分享：**透過季度及年度獎金制度，讓員工共享企業成長成果
- **持續學習發展：**每週實施教育訓練，提升員工專業技能
- **爭議處理機制：**及時處理集體合同爭議，注重源頭預防與有效調解
- **個人情緒關懷：**重視員工心理健康，提供即時輔導與協助

法規遵循承諾

嚴格遵守各營運據點的勞動法規，確保：

- 杜絕任何形式的就業歧視
- 提供平等的發展機會
- 建立公平的薪酬制度
- 保障臨時工與正職員工權益

上述制度，致力於創造一個公平、友善且重視員工發展的工作環境，實踐企業對員工的承諾與責任。

4.5 員工福利制度

艾新科建立全方位的員工關懷系統，透過多元化的福利措施與活動規劃，培養員工對企業的認同感，提升團隊向心力。

員工溝通與文化融合

建立多層次的溝通管道：

- 定期進行主管與員工個別訪談
- 舉辦新進員工座談會協助融入
- 實施導師制度，指派資深員工擔任新進人員指導員

工作環境優化

為建立友善的工作環境，我們推動：

- 合理工時管理，強調工作效率
- 實施彈性加班制度，尊重員工個人時間安排
- 每週提供下午茶時光，促進員工交流
- 定期舉辦教育訓練，提升專業技能
- 建立績效考核機制，對未達標準者進行關懷輔導

遵循勞動法規提供員工福利

- 勞工保險及勞工保險金
- 勞動法規定退休金
- 依各地區勞動法規定的育嬰假
- 年度特休

團隊活動規劃

規劃豐富的團隊活動：

- 定期舉辦觀影、卡拉OK等休閒活動
- 組織戶外運動與聚餐活動
- 舉辦員工生日會
- 安排年度旅遊
- 傳統節日禮品致贈（中秋、端午、春節）
- 舉辦部門聯誼餐會

年終尾牙照片



員工年度旅遊

2023年度台灣辦公室員工旅遊



2023年度東莞、深圳員工旅遊





健康照護方案

特別重視員工健康管理：

- 依工作環境特性進行年度健康檢查
- 針對特殊作業環境（如粉塵、噪音）進行專項檢測
- 主動調整高風險崗位人員工作安排
- 實施職業健康防護措施



這些完整的關懷措施提升員工福祉，更有效提高工作效率與團隊凝聚力，創造企業與員工的雙贏局面。唯有健康快樂的員工，才能為公司創造持續的價值與競爭力。

4.6 健康安全管理制度

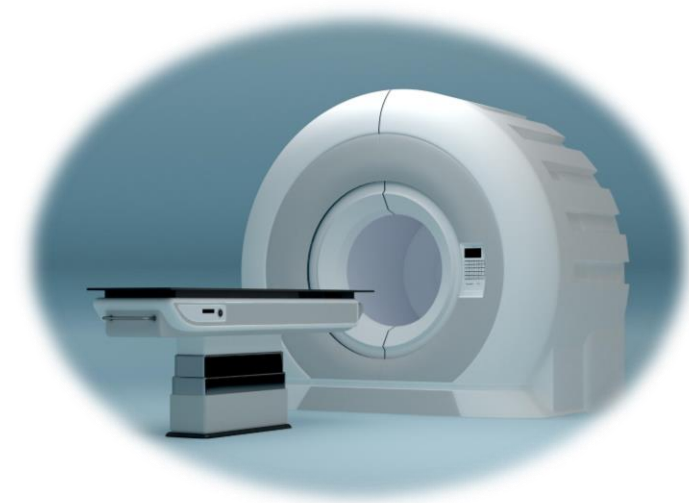
全方位健康管理系統

艾新科的員工健康管理制度，從入職前健康評估到在職期間的定期檢查，全面關注員工身心健康。健康管理措施包含三個層面：

入職健康評估

新進員工須完成符合政府規定的崗位健康檢查，特別關注：

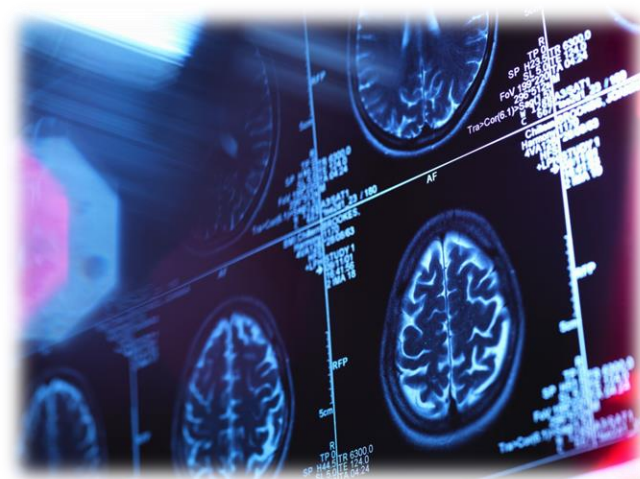
- 傳染病篩檢與管理
- 職業適性評估
- 特殊作業資格審查
- 健康風險評估



在職健康維護

與專業醫療機構合作，執行多層次的健康檢查計畫：

- 年度例行健康檢查
- 特殊作業崗位專項檢查
- 職業病預防評估
- 健康風險追蹤管理



職業安全衛生參與機制

- 依法設立職業安全衛生委員會，由管理層代表、職業安全衛生人員及員工代表共同組成。委員會定期召開會議，討論並決議重要的職安衛議題，確保各層級員工的意見能獲得充分表達與回應。為鼓勵員工積極參與職業安全衛生管理，我們建立多元化的參與管道，包括定期的部門安全會議、員工意見反饋系統等。特別重視消除參與障礙，透過完整的教育訓練和保護機制，確保員工可以無顧慮地表達意見與提出建議。

安全衛生管理與溝通

- 在職業安全衛生管理系統中，員工直接參與危害辨識、風險評估等重要環節。鼓勵員工在日常工作中主動發現潛在風險，並提出改善建議。同時，員工也參與事故調查與承攬商管理的決策過程，確保安全管理措施的實用性與有效性。
- 在資訊溝通方面，建立完整的職安衛資訊傳遞機制。當發生職業事故時，啟動標準化的通報與處理流程，確保相關資訊能快速傳達至各層級，並及時採取必要的改善措施。透過定期的安全衛生通報和教育宣導，提升全體員工的安全意識。

持續改善與發展

- 為確保職業安全衛生管理系統的有效性，定期檢討安全衛生政策的執行成效，並根據實際情況更新風險評估與控制措施。教育訓練內容也會依據最新的職安衛趨勢和員工需求進行調整，確保培訓的實用性和時效性。
- 透過這套完整的職業安全衛生管理體系，不僅確保員工的健康與安全，更為企業的永續發展奠定穩固基礎。唯有健康的員工，才能創造健康的企業；唯有安全的職場，才能實現永續的發展。公司將持續投入資源，優化職業安全衛生管理系統，為所有員工創造更安全、更健康的工作環境。

4.7 職業工作安全規範

員工職業安全與健康保障視為生產管理的首要任務，建立全面性的安全衛生管理制度，從源頭預防到持續監督，建構完整的職業安全網。

危害管理與預防

有害物質管理

在有害物質管理方面，建立嚴格的暴露時間管控機制，要求員工必須配戴符合標準的個人防護設備。同時，制定詳細的標準作業程序，並透過定期的環境監測，確保工作場所的安全性，將員工暴露於有害物質的風險降至最低。

特殊環境防護

針對高溫作業區域，採取全面的防護措施。除了設置完善的降溫設施，還提供充足的防暑飲品。實施彈性工時制度，避免員工在最炎熱的時段工作，並持續改善通風系統，確保工作環境的舒適度。

特殊群體保護

對於孕婦及哺乳期女性員工，特別制定專門的保護政策。嚴格禁止這類特殊群體從事任何具有危險性或高度勞累的工作，並根據其個人情況，適當調整工作內容和時間安排，確保其工作期間的安全與健康。

重大危險源管控

建立完整的環境安全評估系統，在各重要節點設置安全監控設備。針對可能發生的緊急狀況，制定詳細的應變計畫，並定期進行實地演練，確保所有員工都能熟悉緊急處理程序。

安全生產管理

制度建設

不僅嚴格遵守國家安全生產法規，更根據公司實際情況，制定更嚴格的內部安全準則。通過建立全面的事故預防機制，持續優化作業環境，確保生產過程的安全性。

人員管理

從員工入職開始，即實施嚴格的健康檢查制度，並定期追蹤員工的健康狀況。通過專業的評估，確保每位員工都能勝任其工作崗位，預防職業病的發生。

教育訓練

定期舉辦安全教育課程，強化員工的操作技能和安全意識。通過實際案例分析和緊急應變演練，確保員工能夠正確應對各種可能發生的危險情況。

監督機制

各級主管均肩負安全監督責任，定期進行工作環境檢測和安全隱患排查。一旦發現問題，立即啟動改善機制，確保問題能得到及時且有效的解決。

職業安全事故處理

艾新科建立全面性的工傷與職業病害處理機制，確保意外事件發生時能獲得最快速且有效的處理。當工安事故發生時，現場人員必須立即向管理層通報，同時啟動緊急應變程序。部門主管需立即帶領團隊執行傷患救護，並採取必要措施控制事故現場，防止災害繼續擴大。同時，依法向地方政府及衛生主管機關進行通報，確保事故處理符合法規要求。

在後續處理階段，嚴格遵循公司ISO45001準則中“職業健康安全管理手冊”中所建立的《安全故事事件調查管理程序》之規範，進行深入的原因調查與分析。專案小組將全面評估事故發生的根本原因，檢討現有的安全管理機制，並提出具體的改善方案。這些調查結果不僅作為個案處理的依據，更成為預防相似事故再次發生的重要參考。為強化預防機制，定期實施工作環境的危害評估，建立完整的職業病預警系統。各部門主管需確保所有員工都配戴適當的防護設備，並持續參與安全衛生教育訓練。唯有將安全意識深植於每位員工心中，才能真正建立起安全的工作環境。



4.8 緊急事故之應急處理

艾新科依循ISO45001及GRI準則，建立全面性的緊急應變管理系統，並制定兩項核心管理預案，有效應對各類緊急情況。

人員健康緊急應變

制定《事故應急預案》，專注於處理危及人員健康的緊急狀況。本預案特別關注食物中毒、高溫中暑等可能發生的健康危害事件。針對食物安全事故，我們建立完整的應變流程，從症狀識別到緊急救護，確保能及時處理嘔吐、腹痛等急性症狀，預防脫水、休克等嚴重併發症。對於高溫作業環境，建立預警機制，密切監控員工的身體狀況，一旦出現頭暈、無力等中暑前兆，立即啟動降溫措施與醫療協助。

環境安全應變機制

通過《應急準備與響應控制程序》，建立環境與職業安全預防體系。這套程序涵蓋潛在風險識別、預防措施制定及應變策略規劃，有效管理：

事前預防

進行系統性的風險評估，識別各類潛在危險，包括化學品洩漏、電力中斷、火災水災等可能發生的緊急狀況。針對每種情境，制定詳細的預防措施與應變方案，將可能造成的損失降至最低。

即時應變

一旦發生緊急狀況，應變小組能即時啟動相應的處理程序。無論是環境污染事件、職業安全事故，還是資源短缺危機，都有專門的處理團隊與標準流程，確保快速且有效的應變。

後續管理

當事故處理後，進行全面的檢討與評估，持續優化應變程序，強化預防措施。這種循環改善機制，確保應變能力不斷提升。

整合性管理

這兩套預案相輔相成，共同構建起全面的緊急應變網絡：

- 《事故應急預案》著重於保護員工人身安全與健康
- 《應急準備與響應控制程序》則確保整體運營環境的安全

通過這種雙軌並行的管理機制，能夠全面預防、及時處理各類緊急狀況，有效降低事故發生的可能性與影響程度。同時，持續投入資源，強化應變設施與人員訓練，實踐對員工安全與企業永續經營的承諾。

4.9 作業場所、環境及危險源的控制管理

艾新科建立全方位的作業場所安全管理制度，從工程規劃設計到日常運營管理，全面落實各項安全防護措施。

工程與設施管理

在新建、改建及擴建項目的規劃階段，即將健康安全與衛生設施納入主體工程的設計考量。從施工到設備投用的各個階段，嚴格執行安全衛生標準。維修中心與生產單位緊密協作，將安全衛生設施納入例行檢修計畫，確保設備的安全性與可靠性。

作業環境優化

致力於打造安全舒適的生產環境，實施全面的環境管理方案。從基礎的整齊清潔、合理布局，到專業的通風採光系統，再到重點的消毒除塵設施，建立完整的環境維護體系。特別針對高風險區域，配置專業的降噪設備與應急設施，有效降低職業危害因素。

技術創新與持續改進

積極推廣有利於員工健康安全的新技術與工藝，持續優化生產流程。通過定期的安全評估與改進，不斷提升作業場所的安全水平。這種持續改進的管理機制，確保安全管理體系能夠與時俱進，有效應對各類安全挑戰。

危險源控制及緊急應變管理體系

管理面向	具體措施	執行重點
消防安全管理	- 消防設施定期檢查 - 逃生路線規劃 - 消防演練執行 - 安全巡查制度	- 每月檢查維護記錄 - 定期更新逃生路線圖 - 季度消防演練 - 24小時輪班巡查
緊急醫療救護	- 急救箱配置管理 - 醫療用品維護 - 急救人員配置 - 緊急應變程序	- 重點區域急救箱配置 - 月度用品檢查 - 各班次急救員配置 - 標準處理流程訓練
危險化學品管理	- 採購控管 - 儲存規範 - 使用管理 - 廢棄處理	- 合格供應商評估 - 專業倉儲設施 - 使用登記制度 - 合規處置流程
安全培訓計畫	- 新進人員培訓 - 在職安全教育 - 專業技能認證 - 應變能力訓練	- 入職必修課程 - 定期複訓制度 - 崗位資格認證 - 情境模擬演練

艾新科建立全面性的危險源控制與緊急應變管理體系，針對不同類型的緊急事故，制定標準化的應變程序，確保在緊急情況發生時能夠快速且有效地進行處理。



應變管理架構

緊急應變機制涵蓋三大類型事故：火災、觸電及機械傷害事故。每種類型都有其專門的處理流程，但都遵循統一的應變框架：事故發現、通報、應變處置、善後處理等標準化步驟。

預備階段管理

在日常營運中，著重於：

完整的應變物資準備

定期的人員培訓

應變設備維護檢查

緊急聯絡網更新

標準應變流程

建立統一的應變時效標準：

1. 初期反應（0-2分鐘）

- 事故發現與通報（15-30秒）
- 初步警戒設立（30秒）
- 緊急措施啟動（1分鐘）
 - 火災：切斷電源
 - 觸電：立即斷電
 - 機械傷害：移離危險區

2. 緊急處置（2-5分鐘）

- 人員疏散（3分鐘內完成）
- 傷患救護（4分鐘內到位）
- 現場管制
- 醫療支援聯繫

3. 後續處理（5分鐘後）

- 人數清點與回報
- 傷患後送安排
- 現場保護
- 事故調查準備

專項應變措施

火災應變

- 警報系統啟動
- 全面人員疏散
- 集結點清點
- 消防演練實施



火災警報



疏散模擬屋體驗



滅火演習



集結清點人數

專項應變措施

觸電事故

- 立即斷電措施
- CPR急救處理
- 救護車引導安排
- 醫療轉送程序



立即斷電



急救處理



撥打120，呼叫救護車送醫



通報應及管理單位

專項應變措施

機械傷害

- 危險源隔離
- 傷患緊急處理
- 現場警戒設立
- 後送醫療安排



隔離危險源



傷患處理



設立警戒區



後送傷患醫療

持續改善機制

定期進行：

- 應變演練檢討
- 流程優化更新
- 人員技能提升
- 設備設施改善

透過上述完整的應變體系，確保每位員工都能在緊急情況下得到最及時、最專業的協助。同時，透過定期演練與檢討，不斷提升整體應變能力，建立更安全的工作環境。



4.10 社會公益: 產學合作與AI人才培育計畫

在新世代數位轉型的浪潮中，艾新科憑藉自身在人工智慧領域的專業優勢，積極推動AI知識的普及化與人才培育。作為擁有專業演算法團隊的企業，我們在金融科技領域深耕多年，特別是在運用神經網路模型進行金融商品價值預測方面，累積了豐富的實務經驗。

為了擴大AI人才培育的範疇，我們與海洋大學建立策略性合作夥伴關係。這項產學合作計畫的特色在於打破傳統的學科界限，不僅針對資訊相關科系，更致力於向各領域的學生推廣AI知識。透過每年定期在海洋大學開設AI知識與應用課程，將理論與實務完美結合。





課程設計特別強調實務導向，由公司資深工程師分享實際應用案例，幫助學生理解AI技術在產業中的具體應用。這種理論結合實務的教學模式，不僅能提升學生的學習興趣，更能協助他們快速掌握AI技術的實務应用能力。透過這種創新的教育模式，期望能培養更多跨領域的AI人才，為產業發展注入新的動力。

A hand holding a lightbulb with a small plant growing inside, surrounded by icons for solar, wind, water, recycling, and energy.

5. 永續環境管理政策

5.1 廢棄物管理與減量策略

5.2 主動性節能方案

永續發展願景

在全球氣候變遷帶來前所未有的挑戰之際，艾新科深刻認知到企業在環境永續發展中扮演的關鍵角色。密切關注國際氣候政策的發展，特別是COP28會議所提出的全球性倡議，並將這些重要議題納入公司的永續發展策略中，展現我們對環境保護的堅定承諾。

環境永續策略

採取主動積極的雙軌並行策略，建立全面性的環境管理體系。在確保符合國際環保標準與法規要求的同時，更致力於創新環境友善的營運模式。環境保護不應僅限於法規遵循，更應成為推動企業創新與轉型的重要動力。

氣候行動方案

因應全球氣候變遷的挑戰，制定了完整的氣候行動方案。首先，建立系統性的溫室氣體盤查機制，掌握公司營運過程中的碳排放情況。在此基礎上，設定具體的減碳目標，並透過技術創新與流程優化，逐步實現低碳轉型。

資源永續管理

建立全面的資源管理系統，從原物料使用到廢棄物處理，每個環節都納入永續考量。在生產過程中，優先採用環保材料，並持續改善製程效率，減少資源耗用。同時，也建立完善的廢棄物管理機制，推動循環經濟的實踐。

5.1 廢棄物管理與減量策略

環境永續願景

面對全球廢棄物污染對生態系統造成的嚴重衝擊，尤其是對陸地水源及海洋生態的破壞，以及對生物多樣性的威脅，艾新科積極採取全面性的廢棄物管理措施。我們依循科學基礎減量目標倡議(SBTi)標準，制定具體的減量目標。

具體減量目標

訂定明確的年度環境績效指標，致力於每年降低：

- 固體廢棄物排放3%
- 氣體排放2%
- 民生用水使用量3%

技術創新與環境保護

製程優化

已完成奈米噴塗回收設備的全面更新，建立封閉式的粉體回收系統，有效防止製造過程中的粉體外逸，大幅降低空氣污染風險。這項技術改善不僅提升了生產效率，更展現對環境保護的承諾。

智能製造轉型

為進一步實現減碳目標，積極推動自動化生產線的建置，透過降低能源消耗來減少範疇二的碳排放。展望未來，將工業4.0智慧製造列為重點發展策略，透過：

- 生產流程智能化
- 原材料使用效率提升
- 廢棄物產生源頭管理
- 能源使用最佳化



5.1.1 廢水管理政策:

創新製程與環境效益

在散熱片製造技術上採用自行研發的奈米碳粉靜電噴塗技術，不僅提升產品性能，更達到環境友善的目標。有別於傳統散熱片製造需要進行表面陽極處理的製程，奈米碳噴塗的技術創新完全避免了工業廢水的產生。

水資源管理

製程用水

噴塗製程為乾式作業，生產過程中不需使用任何製程用水，以奈米碳噴塗在散熱片上與傳統的鋁散熱片陽極處理比較，可減少用水，不僅可以節省水資源，奈米碳還可以回收，充分再利用；達到減少廢水，降低廢水處理成本及減輕環境負荷，也達到減碳的目的。

生活廢水管理

廠區內的用水來源主要為員工生活用水，包括盥洗設施用水、餐廳廚房用水、清潔維護用水及綠化植栽用水。針對生活廢水建立管理機制確保排放符合環保標準並持續推動節水措施。

持續改善方案

為進一步實現水資源永續管理，規劃了：

- 用水效率評估機制
- 強化員工節水意識

5.1.2 二氧化碳排放量:

碳排放管理承諾

為了積極回應全球氣候變遷挑戰，依循ISO14064系列標準，建立系統性的溫室氣體盤查及管理機制。透過完整的數據收集與分析，致力於掌握並減少營運過程中的碳排放。

歷年碳排放績效

根據2019至2022年的營運數據分析，在生產效率與碳排放控制上展現顯著進展：

- 產量持續成長：從2019年的1.6億件增加至2022年的2.39億件，成長近50%
- 用電效率提升：單位產品耗電從2019年至2022年，效率提升23.5%
- 碳排放減量：單位產品的二氧化碳排放從2019年至2022年，減少23.4%

這些數據顯示，在擴大生產規模的同時，成功實現了能源使用效率的提升和碳排放的減量。



2023年碳盤查結果

依據最新的碳盤查結果(經過第三方認證)，公司碳排放主要來源分析如下表，其中大部分為外購電力所產生，公司將持續推動節能措施，降低電力消耗。

範疇一排放（直接排放）				範疇二排放（間接排放）		
原物料或設配名稱		總碳排當量CO2e	排放量佔比	原物料或設配名稱	總碳排當量CO2e	排放量佔比
交通運輸	汽油	15.14噸	1.35%	外購電力	1,081.36噸	96.16%
空調系統	冷媒	17.26噸	1.53%	外購電力活動數據: 1,896,118 kWh		
其他來源	化糞池	10.8噸	0.96%			

使用外購電力能源密集度

艾新科2023年度總產量達251,097,535件，外購電力使用量為1,896,118度（kWh）。經計算，能源密集度為0.00755度/件，即平均每生產一件產品所需使用的電力為7.55瓦時。

這個能源密集度指標反映了在生產過程中的能源使用效率。此數據也將作為我們未來節能改善計畫的重要參考基準，協助制定更精準的節能目標。



碳排放強度

艾新科2023年度的溫室氣體排放分析顯示，在總產量達251,097,535件的規模下，碳排放主要來自兩個範疇。

範疇一（直接排放）的總排放量為43.2噸CO₂e，包含交通運輸產生的15.14噸、空調系統的17.26噸，以及其他來源如化糞池產生的10.8噸碳排放。以產品單位計算，範疇一的碳排放強度為0.172克CO₂e /件。

綜合範疇一與範疇二，2023年度的總碳排放強度為4.479克CO₂e/件。這個數據成為未來持續推動節能減碳措施的重要基準點，也是評估生產效率提升與環境保護平衡上的關鍵指標。

減碳行動方案

艾新科在能源管理上採取雙軌並行策略，同時關注生產過程的能源效率與產品使用階段的能源消耗。以2022年為基準年，訂定後續每年2%的整體節能目標。



範疇二（間接排放）主要來自外購電力的使用，總排放量為1,081.36噸CO₂e，占總排放量的96.16%。計算得出範疇二的碳排放強度為4.307克CO₂e /件。

生產能源效率提升

2022年基準用電量為1,896,118 kWh (6.83×10^{12} 焦耳)。透過一系列節能方案的實施，包括生產線自動化改善、照明系統智慧化、空調系統最適化管理及設備定期保養優化等措施，2024年預計要實現約 1.37×10^{11} 焦耳的能源節約，達成年度2%的減量目標。

產品能效改善

在產品能效方面，透過設計優化與材料創新。以2023年出貨的251,097,535件產品計算，相較於2023年的產品設計，2024年每件產品在使用階段可節省約0.5瓦的功耗，全年度預計可為客戶節省約 1.10×10^{12} 焦耳的能源消耗。

評估方法與標準

採用ISO 50001能源管理系統作為評估框架，選擇2023年作為基準年。產品能效的改善成效則通過實驗室測試與實地應用數據驗證，採用國際標準熱傳導測試方法（ASTM D5470）進行評估。每項產品都經過嚴格的性能測試，確保節能效果的可靠性。

持續改善計畫

展望未來，將持續推動：

1. 持續優化生產製程，提高能源使用效率
2. 逐步更新節能設備，降低電力消耗
3. 建立完整的碳排放監測系統
4. 推動綠色運輸方案，減少交通運輸碳排放

5.1.3 固體廢棄物排放量:

產品生命週期廢棄物分析

在鋁擠散熱片的製造過程中，艾新科深入分析整個價值鏈的物料流動。從原材料採購、生產製造到產品交付的各個環節，系統性地追蹤物料的使用與轉化。主要的固體廢棄物來源包括生產過程中產生的pin腳鐵、鋁擠、鋁渣及鋁鉑等。透過詳細的物料流向分析，得以掌握廢棄物產生的關鍵節點，進而制定更有效的預防與管理策略。

廢棄物產生與管理機制

在製造流程中，特別關注物料的轉化效率。pin腳鐵主要來自於零組件加工過程，鋁擠、鋁渣及鋁鉑則產生於散熱片的製造階段。通過對這些廢棄物的系統性分析，發現許多優化的機會。例如，透過製程改善，已大幅降低pin腳鐵的產生量；對於鋁材相關廢料，則建立回收再利用的管理機制。

循環經濟實踐

不再將廢棄物視為單純的負擔，而是轉化為可再利用的資源。通過與專業回收廠商合作，建立完整的物料回收體系，使這些廢棄材料能重新進入生產循環。特別是鋁材類廢料，經過適當的處理後，可作為二次原料使用，不僅減少廢棄物的產生，更降低原物料的使用量。

持續改善與創新

為進一步提升資源使用效率，持續投入製程創新與改善。從產品設計階段即導入減廢理念，優化生產工藝，提高材料利用率。同時，也加強與供應商和客戶的合作，共同探討減少廢棄物的可能性，打造更永續的產業價值鏈。



固體廢棄物排放量					
日期	年產量	品名	總重量	單位廢棄物 (g/pcs)	合計 (g/pcs)
2019	159,852,581	Pin腳鐵	6,336.80	0.04	0.44
		鋁擠/鋁渣/鋁箔	64,171.00	0.40	
2020	177,317,518	Pin腳鐵	4,826.50	0.03	0.52
		鋁擠/鋁渣/鋁箔	87,887.95	0.50	
2021	212,350,597	Pin腳鐵	998.50	0.00	0.63
		鋁擠/鋁渣/鋁箔	133,438.40	0.63	
2022	249,326,433	Pin腳鐵	58.10	0.00	0.55
		鋁擠/鋁渣/鋁箔	137,001.75	0.55	
2023	251,097,535	Pin腳鐵	61.50	0.00	0.58
		鋁擠/鋁渣/鋁箔	145,752.00	0.58	

艾新科依據廣東省污染物排放規範，建立完整的固體廢棄物管理體系，並取得固定污染源排放登記回執（有效期至2025年4月27日），展現對環境保護的承諾。

廢棄物管理績效分析

五年趨勢分析（2019-2023）

固體廢棄物主要來自兩大類：Pin腳鐵 和 鋁擠/鋁道/鉛箔。從2019年至2023年的數據顯示：

1.產量持續成長

- 從2019年的1.59億件增長至2023年的2.51億件
- 五年間產量增長57.7%

2.Pin腳鐵廢棄物管理

- 單位產品廢棄量從2019年的0.04 g/pcs降至2023年的0.00 g/pcs
- 展現製程優化的顯著成效

3.鋁材廢棄物控制

- 單位產品廢棄量從2019年的0.40 g/pcs提升至2023年的0.58 g/pcs
- 反映產品結構調整的影響

2023年度表現

本年度固體廢棄物管理重點：

- 總產量達2.51億件，創歷史新高
- Pin腳鐵廢棄物維持極低水平（61.5kg）
- 鋁材廢棄物控制在合理範圍內
- 整體單位產品廢棄物為0.58 g/pcs

持續改善策略

為實現更有效的廢棄物管理，建立全面性的改善策略。

在源頭管理方面，持續優化生產製程，從設計階段即導入減廢理念，同時提升原材料的利用效率。透過清潔生產技術的導入，成功降低製程中的材料損耗，尤其在Pin腳鐵的製程改善上取得顯著成效，實現接近零廢棄的目標。

在廢棄物處理系統的建置上，採取系統性的分類管理方式。針對不同類型的廢棄物，建立專門的收集、儲存與處理流程，特別強化可回收材料的分類，提高資源再利用率。對於無法回收的廢棄物，亦確保其處置方式符合環保法規要求，選擇合格的處理廠商進行最終處置。

為確保管理成效的持續提升，建立完整的監測與追蹤機制。透過數位化的廢棄物管理系統，即時掌握各類廢棄物的產生、儲存與處理狀況。定期進行管理績效審查，分析改善成效，並根據審查結果調整管理方案。這種動態管理模式使我們能夠及時發現問題並進行改善，確保廢棄物管理系統的有效性。

5.1.4 有害物質與材料的管理:

有害物質管控政策

艾新科深知化學品對環境的永久性危害，除了關注碳排放議題，更建立了全面性的有害物質管理體系。嚴格遵循國際環保法規及客戶要求，從源頭把關，確保所有生產材料與製程符合環境友善原則。

全供應鏈管理

有害物質管理範疇涵蓋整個供應鏈，包括內部的管控與外部的供應商管理，所有供應商，包含外包廠商與原物料供應商，均需符合環保標準並要求供應商提供提供必要的資料。

內部管制

嚴格監控生產部件與設備

建立製程污染預防機制

防止有害物質外溢管理

持續優化生產技術

供應商管理

有害物質檢測報告

物質安全數據表(MSDS)

品質保證協議

環保承諾書

法規遵循與標準制定

法規遵循

在法規遵循方面，密切關注全球環保法規的發展趨勢，特別是歐盟RoHS等國際標準的更新。不僅嚴格遵守這些國際規範，更主動配合客戶提出的特殊環保要求，持續調整與優化公司的管理標準。通過定期的法規研析與更新，確保管理體系始終符合最新的環保要求。

內部標準

為確保有害物質管理的落實，制定了完整的《有害物質管控技術標準》。這份標準詳細規範了所有禁用物質的管理要求，並建立了科學的檢測方法與標準。明確界定各部門在有害物質管理中的權責，建立標準化的管理流程。同時，制定了完整的“異常處理程序”，確保在發現問題時能夠及時採取有效的改善措施。我們的管理標準不是一成不變的，而是隨著國際環保要求的提升而持續更新，展現企業在環境保護上的積極作為。

執行監督機制

為確保管理制度的有效性，實施下列機制：

- 定期供應商稽核
- 原物料進料檢驗
- 製程品質監控
- 成品安全檢測

如此，不僅確保產品品質，更展現了對環境保護的承諾。唯有從源頭做起的全面管理，才能真正實現無毒永續的生產環境。

5.2 主動性節能方案

5.2.1 工業4.0智能製造轉型

艾新科積極推動全面性的數位轉型，透過工業4.0策略，整合製造資源、銷售流程與大數據分析，建立快速反應的智慧製造體系。轉型藍圖依序實施：標準化、數位化、自動化、智能化到雲端化，結合ISO體系、IATF 16949體系，為精準生產與資源優化奠定基礎。特別設立體系部門，從流程基礎做起，將現有的ERP、MRP、MES系統與自動化設備整合，同時規劃即時控制系統，配置邊緣運算工業電腦，實現與雲端資料中心的大數據整合。

5.2.1 智能系統創新應用

智能熱模擬系統

投入大量資源開發熱模擬系統，組建專業的演算法工程師團隊，持續優化物理模型與求解器。此系統在業務持續成長的同時，成功實現**11.95%**的碳排放減量，並且每年提升**20%**的模擬案件處理量。透過精準的預測能力，大幅縮短產品開發週期，顯著降低資源消耗，為企業的永續發展做出重要貢獻。

智能圖文系統

針對標準化產品，開發自動圖紙生成系統，將產品規格與技術要求整合到資料庫中。透過系統自動生成產品圖樣及規格說明的功能，不僅大幅提升工程師的工作效率，更有效減少了資源浪費，實現了更環保的工作模式。

智能報價系統

為提升市場反應速度，開發了整合工廠工序資訊與產品BOM數據的智能報價系統。這套系統能夠即時進行成本計算，使業務團隊能快速回覆客戶報價需求，不僅提升了客戶服務體驗，更有效提高了訂單轉換率，展現數位轉型為企業帶來的實質效益。

5.2.3 環保創新研發

水性塗料技術突破

積極投入水性塗料的研發，致力於取代傳統有機溶劑塗料。這項創新技術不僅能有效減少揮發性有機物的排放，降低空氣污染，更大幅提升了工作環境的安全性，有效降低職業健康風險。同時，這項技術也完全符合最新的環保法規要求，展現永續生產方面的決心。

塗料循環再生計畫

在粉體塗料的回收再利用領域，建立了完整的解決方案。透過標準化的回收流程和創新的再生技術，不僅開發出全新的循環應用方案，更實現了廢棄物的大幅減少。這項計畫不僅創造了新的商業價值，更體現了製造商對環境保護的責任承擔。

永續發展效益

經由這些創新措施的推動，在營運層面實現了作業流程的標準化，建立即時的數據分析能力，強化決策支援系統，顯著提升資源使用效率。在環境貢獻方面，成功降低能源消耗，減少有害物質的使用，同時促進資源的循環利用，朝向減碳目標穩步前進。

未來展望

艾新科在**2023**年度遵循國際永續發展框架，在環境、社會與公司治理各面向皆展現具體成效。

在環境保護層面，透過嚴格的环境管理制度，成功實現單位產品碳排放較**2019**年下降**23.4%**。通過創新的奈米碳粉靜電噴塗技術與水性塗料研發，不僅降低有害物質的使用，更完全避免工業廢水的產生。在工業**4.0**數位轉型方面，智能製造系統的導入助力實現**11.95%**的碳排放減量，展現科技創新對環境永續的重要貢獻。

社會責任方面，致力於建立安全且友善的工作環境，保障員工基本權益，並建立完善的職業安全衛生管理系統。人才結構中，核心年齡層**30-40**歲及**20-30**歲的員工各占**32%**，展現多元共融的職場環境。堅持公平公正的用人政策，尊重員工權益，並確保工作場所的平等與尊重。

在公司治理層面，建立健全的風險管理與誠信經營機制。在供應鏈管理方面，與供應商建立永續合作關係，透過定期稽核確保整體供應鏈的永續表現。同時，也持續強化商業道德準則的落實，確保營運透明度。

展望未來，艾新科將持續深化永續發展策略，在環境保護方面，致力於氣候變遷因應與循環經濟發展；在社會責任面向，強化職業安全與人才培育；在公司治理方面，持續優化風險管理機制。透過產學合作強化**AI**技術研發，推動工業**4.0**智慧製造，在提升營運效率的同時，實現更精準的資源配置。將永續發展理念深植於企業營運的每個環節，實現真正的企業永續價值。將持續與所有利害關係人攜手合作，為實現更永續的未來貢獻心力。

附錄: 引用準則、內容索引

GRI 聲明

GRI 通用準則使用聲明	參照GRI準則出版2023年永續報告書，數據資訊範疇為2023年1月1日至12月31日
GRI使用版本	GRI 2021版(包含了RBA準則內容)
GRI 行業準則應用	無

GRI2: 一般揭露 2021

GRI揭露項目	GRI準則	報告章節	報告頁碼	備註
組織詳細資訊	G2-1	2.1 組織概述	32	
組織永續報導中包含的實體	G2-2	2.2 報告書報告範圍與鑑別邊界	34	
報告期間、頻率和聯絡人	G2-3	關於本報告書	3	
資訊重編	G2-4			本章節無資料
外部保證	G2-5			本章節無資料
活動、價值鏈和其他業務關係	G2-6	3.1 供應鏈管理 3.2 客戶服務及關係管理	52 62	
員工	G2-7	4.1 人力資源管理	78	
非員工的工作者	G2-8	4.3 臨時工聘僱與培訓管理制度	85	
治理結構及組成	G2-9	2.7 公司組織與組成	47	
最高治理單位的提名和遴選	G2-10	3.3 董事會	67	

GRI揭露項目	GRI準則	報告章節	報告頁碼	備註
最高治理單位的主席	G2-11	3.3 董事會	42	
最高治理單位於監督衝擊管理的角色	G2-12	3.3 董事會	43	
衝擊管理的負責人	G2-13	3.5 風險控管	75	
最高治理單位於永續報導的角色	G2-14	3.3.5 董事會在CSR報告中的角色	70	
利益衝突	G2-15	3.3.6 董事會及高管的利益迴避制度	70	
溝通關鍵重大事件	G2-16	3.5 風險控管	75	
最高治理單位的群體智識	G2-17	3.3.7 增進董事會成員多元化	71	
最高治理單位的績效評估	G2-18	3.3.8 董事會與ESG治理效能	72	
薪酬政策	G2-19	3.3.9 薪酬政策與永續發展連結	73	
薪酬決定流程	G2-20	3.3.9 薪酬政策與永續發展連結	73	
年度總薪酬比例	G2-21	3.3.9 薪酬政策與永續發展連結	73	

GRI揭露項目	GRI準則	報告章節	報告頁碼	備註
永續發展戰略的聲明	G2-22	1.1 經營者的聲明 1.6 利害關係人鑑別與決定重大主題	6	
政策承諾	G2-23	1.2 ESG具體經營承諾 1.3 人權維護政策 1.4 法規遵循與合規管理	8 10 11	
納入政策承諾	G2-24	1.9 永續政策落實與管理	27	
補救負面衝擊的程序	G2-25	1.7 重大議題風險管理	21	
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	12	
法規遵循	G2-27	1.4 法規遵循與合規管理	11	
公協會的會員資格	G2-28			無參加任何重要組織
利益相關人議合方針	G2-29	1.6 利害關係人鑑別與決定重大主題	15	
團體協約	G2-30	4.4 勞工權益保障與關懷政策	87	無發生協商狀況

GRI3: 重大主題

GRI 揭露項目	報告章節	報告頁碼	備註
GRI 201: 經濟績效的管理與影響			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.9 經濟績效與發展	52	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.9 經濟績效與發展	52	
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	2.9 經濟績效與發展	52	
201-4 取自政府之財務援助	2.9 經濟績效與發展	52	
GRI 202: 市場地位2016			
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 勞工權益與就業政策	88	
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 勞工權益與就業政策	88	
GRI205: 反腐敗			
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	1.8.3 誠信經營管理體系	24	
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.8.3 誠信經營管理體系	24	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動			無發現該類事件

GRI3: 重大主題

GRI 揭露項目	報告章節	報告頁碼	備註
GRI302: 能源			
302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 二氧化碳排放量	115	
302-2 組織外部的能源消耗量			無此數據
302-3 能源密集度	5.1.2 二氧化碳排放量	115	
302-4 減少能源消耗	5.1.2 二氧化碳排放量	115	
302-5 降低產品和服務的能源需求	5.1.2 二氧化碳排放量	115	
GRI303: 水資源和污水			
303-1 共享水資源之相互影響			無此敘述，因製程無須用水
303-2 與排水相關衝擊的管理			
303-3 取水量			
303-4 排水量			
303-5 耗水量			

GRI3: 重大主題

GRI 揭露項目	報告章節	報告頁碼	備註
GRI305: 溫室氣體排放			
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.1.2 二氧化碳排放量	115	
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1.2 二氧化碳排放量	115	
305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放			未計算範疇三排放量
305-4 溫室氣體排放強度	5.1.2 二氧化碳排放量	117	
305-5 溫室氣體排放減量	5.1.2 二氧化碳排放量	116	
305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放			未使用CFC-11
305-7 氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），及其它顯著的氣體排放			無此類顯著氣體排放
GRI306: 廢棄物			
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.1 廢棄物管理與減量策略	113	
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.1 廢棄物管理與減量策略	113	
306-3 廢棄物的產生	5.1 廢棄物管理與減量策略	113	
306-4 廢棄物的處置移轉	5.1 廢棄物管理與減量策略	113	
306-5 廢棄物的直接處置			無此類處理

GRI3: 重大主題

GRI 揭露項目	報告章節	報告頁碼	備註
GRI401: 僱傭關係			
401-1 新進員工和離職員工			只登記在職員工狀況
401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.5 員工福利制度	91	
401-3 育嬰假			無具體統計數據
GRI403: 職業健康與安全			
403-1 職業安全衛生管理系統	4.7 職業工作安全規範	97	
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.9 作業場所、環境及危險源的控制管理	102	
403-3 職業健康服務	4.6 健康安全管理制度	95	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.7 職業工作安全規範	97	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.9 作業場所、環境及危險源的控制管理	102	
GRI404: 培訓與教育			
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1.3 職工培訓體系執行	83	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.1.3 職工培訓體系執行	81	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.4 薪酬政策與永續發展連結	74	

GRI3: 重大主題

GRI 揭露項目	報告章節	報告頁碼	備註
GRI417: 產品行銷與標識			
417-1 產品和服務資訊與標示的要求			組織無要求此項各類資訊
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件			未違反任何法規及/或自願性規約
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件			未違反任何法規及/或自願性規約
GRI418: 客戶隱私			
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴			無客戶或員工的投訴狀況

sustainability

