



Asink

守护绿色 & 共享未来

艾新科環保材料有限公司
(ESG)

2021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

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 遵守法規
- 1.6 利害關係人溝通
- 1.7 利害關係人風險管理
- 1.8 員工提出建議與疑慮的機制
- 1.9 永續政策落實與融入
- 1.10 無衝突金屬政策管理
- 1.11 關於本報告書

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 重大議題的種類與處理
- 3.6 員工薪酬制度
- 3.7 年度總薪酬比例
- 3.8 風險及隱私性控管

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

5. 永續環保

- 5.1 廢棄物管理
- 5.2 主動的環保措施
- 5.3 未來新技術的研發

附錄: 引用準則、內容索引

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 遵守法規
- 1.6 利害關係人溝通
- 1.7 利害關係人風險管理
- 1.8 員工提出建議與疑慮的機制
- 1.9 永續政策落實與融入
- 1.10 無衝突金屬政策管理
- 1.11 關於本報告書

1.1 經營者的聲明

從2020年開始至今，全球受肺炎疫情影響，世界經濟及產業受到不同程度的衝擊，與此同時，我們也看到全球極端氣候變化帶給人類的威脅，野火、洪水不斷的肆虐全球各處；因為如此，更讓我們思考如何兼顧企業生產與環境保護的共生共存，進而達到永續發展的目的。

這幾年地球環境的變化越來越劇烈，更加印證艾新科一開始創立的初衷：減少廢棄物排放與減少用水。公司從成立開始，就積極的關注環保議題，除了不斷的研發技術申請專利，以期能夠不斷地改進製程減少排廢，同時也希望能夠達到減少使用能源的節能目的，落實“節能、減碳”的環保政策。

公司也積極的與異業合作，除了在陸地的沙漠地區計畫種植樹木增加綠地，甚至也計畫利用沙漠的特殊環境發展風力及太陽能發電，除此以外也參與學術機構研究海洋水藻固碳計畫，希望能達到碳平衡零排碳的目標。在環境保護方面，公司從創立時的利基競爭力到永續綠能發展的計畫都持續地在施行ESG中對於環境保護、減少生產對環境衝擊的精神。

公司近年更通過IATF16949認證，內部不斷的要求制度化與改善管理效率，公司也積極投入電腦AI自動化的建立，以工業4.0的生產作業為目標，提高管理制度的要求，更期望透過管理制度的改善，進而達到去除不必要的成本，提高生產效率，迅速服務客戶，以提高客戶滿意度，最終增加利潤並進一步的擴大市場。

艾新科公司的成立是本人的第二度創業，創立時以照顧員工、善盡社會責任，並注重環境保護為明確的初衷；希望以環保、減碳的製程來取代傳統製造方式，並做到個人對於社會及環境的關懷，是為此二度創業的目標。

員工是公司經營的無形資產，有效率的經營必須透過訓練優良及有能力的員工才能達到，所以公司在積極徵才的原則下，並實施員工培訓與人才的留用，累積公司的人才庫是讓公司持續進步發展的最大動力，創造一個對於員工友善及安全的環境同時也是讓員工能安心在公司工作的原因與吸引力。因而公司內部將員工放在第一順位，再則是對於社會相關問題的關注，由於公司不以上市為目的，故在追求公司利潤極最大化的同時並不將利潤用於股東利益回報極大化，只保留股東基本回報，而將大部分利潤用在員工及社會回饋之上。

展望未來，公司將繼續維持原有創立的初衷，除了自我積極遵守ESG的精神，也配合及要求相關供應鏈廠商一起積極參與ESG的計畫，希望一起為環境保護及社會關懷盡到公司應盡的社會義務。

艾新科董事長/總經理

1.2 ESG具體經營政策承諾

艾新科秉持環保與節能的精神，從創業的理念開始，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，以達到企業及社會共同永續發展的目的，從關注環保議題開始，堅持誠信的公司治理，到共同維護社會的永續發展，積極做好世界公民的角色以維護企業的永續發展。

為切實做到企業永續發展的目地，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)，。

為了具體實踐ESG精神，除了遵守國際準則，公司為永續經營的承諾如下：

- 致力於節能環保技術，落實環保
- 積極創新研發，不斷發展新的專利技術
- 創造公司與利害關係人的共同價值
- 遵守各項法律法規
- 誠實、誠信經營
- 注重員工的意見與權利
- 提供員工健康及安全的工作環境

1.3 經營原則

艾新科ESG委員會特別與利害關係人鑑別出與公司永續發展有關的幾大重要主題(main topics)，依照遵守經營的道德倫理、誠實納稅善盡社會公民的義務、並做好風險控管，將鑑別出來的重大問題做到主動預防性的解決，加強內部稽核及管理，保障公司、員工、股東及各利害關係人的利益，並避免潛在的損失及風險。

1.4 人權維護

艾新科切實遵守聯合國企業和人權指導原則(UN Guiding Principles on Business and 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，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。

1.5 遵守法規

艾新科公司嚴格要求各部門符合各項政府法規，並隨時注意及對公司內部公告政府相關單位所發佈的最新法規資訊，以便工廠及時準備因應，這也是公司對於社會及環境負起應有社會責任的具體措施。

從2019年至2022年，公司於安全衛生方面未發生重大違法違規事件；僅於2020年發生了1件環保罰款事件，因違反<<建設項目環境保護管理條例>>第十九條第一款，關於“編制環境影響報告書、環境影響報告表的建設項目，其配套建設的環境保護設施經驗收合格，方可投入生產或者使用的該項規定；被罰款金額人民幣30萬元。公司也立即對相關建設項目及配套建設的環境保護設施完成合格驗收。

未來對於各項設備及建設也會加強內部稽核與管理機制，防止類似事件再次發生。



1.6 利益關係人之溝通

艾新科重視利害關係人的溝通，唯有明確的了解與建立與利害關係人的溝通，才能從利害關係人方面得到建議，讓公司在永續經營的目標上能隨時調整，回應社會的期待，盡到公司的社會責任。

為了鑑別利害關係人，公司成立ESG工作小組，鑑別出五類主要利害關係人，包括員工, 客戶, 供應商, 股東, 協力廠商；艾新科透過多管道與利害關係人溝通，鑑別出與利害關係人相關的重大議題，進而採取相關措施收集與揭露最相關的內容。

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

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。

1.7 利害關係人的風險管理

公司對於質量、環境、生產安全、職業安全等各方面，希望與公司的員工、外部組織、客戶、當地政府機構、社區等內部與外部的利益相關者均建立各種溝通信息的交流方式。

針對內部的利害關係人，生產單位每日必須召開員工會議以適時了解工廠情況，必要時工廠的生產主管也會召集檢討會議；而管理部門則定期每周召開一次員工早會，除了傳達公司的改進方針與要求，也聽取員工在公司內所遇到的困難及對各種問題的建議；再往組織高層，總經理會每周召開一次主管會議，聽取各部門主管匯報上周事項跟蹤及進度，充分進行內部交流。

考慮到員工或其他利害關係人不方便提出有關問題，公司有設立公開電子郵件信箱，以作為定期會議以外的補救措施，希望能及時收到對質量、環境、安全有關的任何任何回饋，並做出補救及改進措施。

對於外部的利害關係人溝通，各部門會與有長期業務合作的相關方，以書面或面訪的方式通報，也以電話或調查表的形式，向相關方徵詢有關環境、產品質量等方面的建議。當發生顧客反饋質量或其他要求時，則會由質量中心或業務部門以書面、電話、面訪或網路等方式進行溝通處理。

公司會針對收集到的信息加以記錄及處理，內部收集到的會使用<內部聯絡單>，而對於外部的反饋訊息會使用<重大環境因素對外交流清單>進行管控與回應

1.8 員工提出建議與疑慮的機制

1.8.1 對個人的規範:

艾新科嚴守誠信經營的企業文化，從公司高層到基層員工每個人的行為做起，在供應鏈上杜絕關聯交易，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、行為不端的不當言行，確保公司能夠廉潔並永續發展。

1.8.2 申訴與建議管道:

公司在各個主要崗位、部門設立舉報電話，由督察負責人專責處理，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。

1.8.3 公司誠信形象的建立:

公司除了要求所有個人堅持誠信做事，亦必須杜絕公司經營行為失去商業操守，除了對供應商與客人等上下游的交易對象透過合法的方式或工商網站，徵信及查詢往來對象的合法性及信用紀錄，艾新科本身亦遵守此原則與交易對象建立本身可供查核的信用紀錄，

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

為明確公司的質量、環境、健康、安全與人權等目標的制定與承諾目標能夠確實的執行，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。

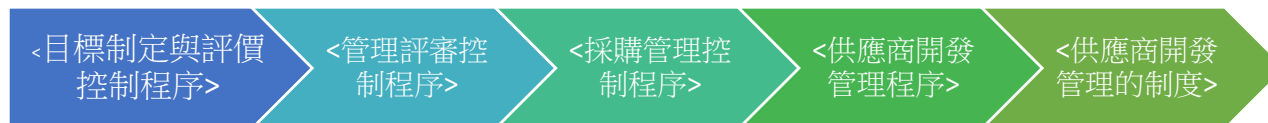
負責人	職責
總經理	負責批准公司總體目標
管理部	召集各部門確定公司目標及總體管理方案的計畫制定，同時監督其進度並報告。
各部門主管	質量、環保、健康、安全目標的措施，並向總經理匯報
各部門	負責定訂，實施目標及管理方案

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。

公司在對外的業務關係上，則制定有<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；

好的供應商是公司為了永續經營的必要條件，為了挑選出合格供應商，所以制定了<供應商開發管理的制度>，來規範供應商的選擇、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，達到永續經營的目標。



1.10 無衝突金屬政策管理

艾新科承諾不使用來自衝突地區的金屬礦物，本公司的<無衝突金屬原則>如下：

- 不採購衝突地區的金屬礦物
- 致力要求供應鏈中拒絕使用來自衝突地區金屬

公司未來會將此標準列入供應商評鑑的項目之中，並請供應商提出相關承諾書或是非衝突地區金屬採購證明。



Free photo source
https://unsplash.com/photos/Mk2ls9UBO2E?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditShareLink



1.11 關於本報告

- **本報告書報告期間:**

本報告書內容的揭露期間為**2021年1月1日起至2021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。

- **公司財務報告期間:**

公司財務報告書內容的揭露期間為**2021年1月1日起至2021年12月31日止**。

- **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

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）成立於2012年4月，是一家私人合資有限公司，集研發、生產、銷售為一體的高新技術品牌廠商。公司利用最先進的AI人工智慧技術提供包括熱模擬、熱設計、工程製圖等整體散熱解決方案，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。



艾新科總部設於廣東深圳，結合東莞工廠，蘇州、台北及越南分公司，構成一個接近客戶與供應商的快速整合供應鏈。提供客人貼近客人的及時服務。

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、越南
生產基地	→	廣東省東莞市企石鎮下截村深坑工業區三通工業園
主營業務	→	奈米碳散熱片、散熱模組、導熱介面材料，環保粉體材料等

2.2 報告書報告範圍與鑑別邊界

- 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

中國大陸深圳

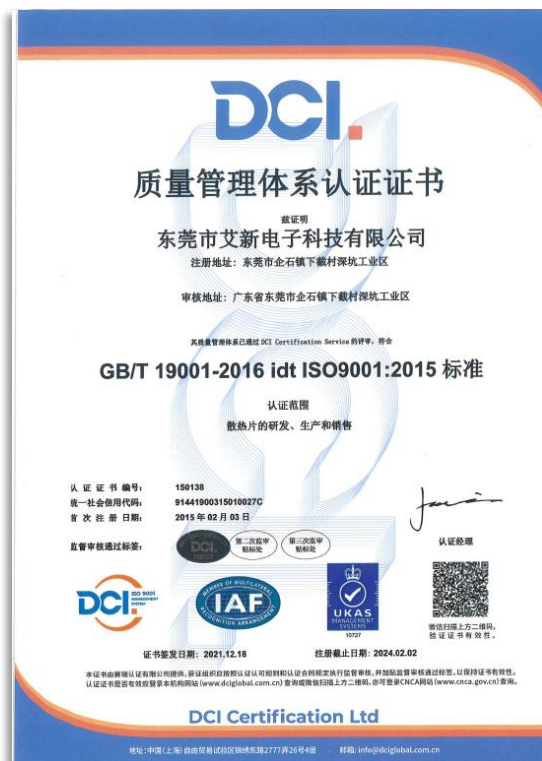
艾新科環保材料有限公司

台灣地區

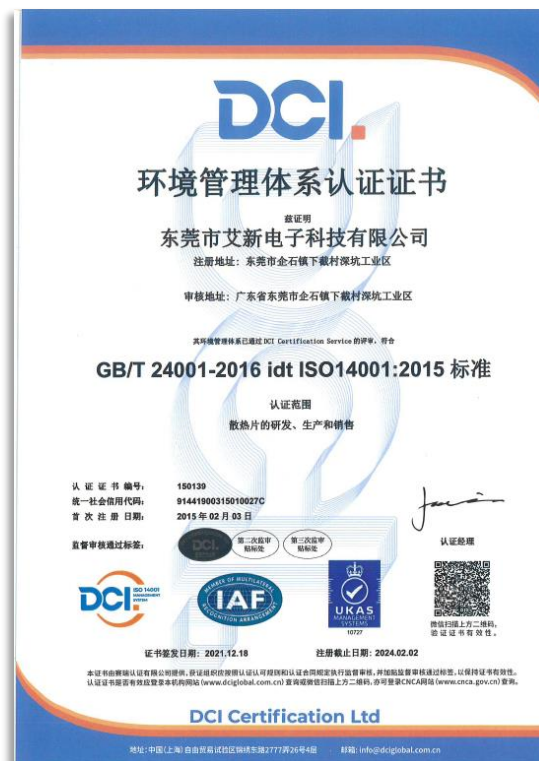
艾新科環保材料有限公司

2.3 工廠管理驗證標準

艾新科致力於提升產品品質，為了證明品質要求可以達到客戶認可國際標準體系，首先通過了ISO9001、ISO14001、ISO45001等認證，並且定期的審核。



ISO9001

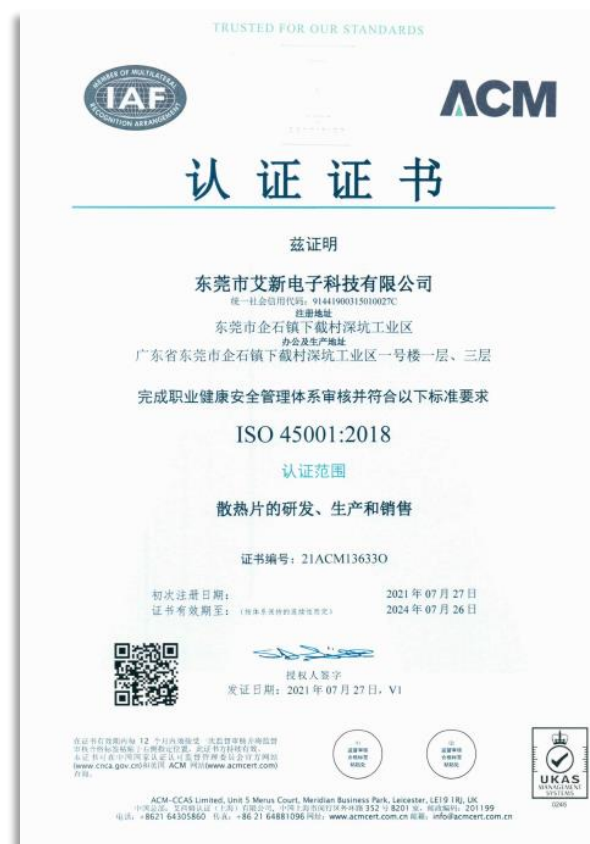


ISO14001

近年為了進入車用市場，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，做到有效風險控管的流程以達到持續改善、缺失預防、減少變異與浪費，落實「流程管理」與「客戶導向」的品質管理精神。



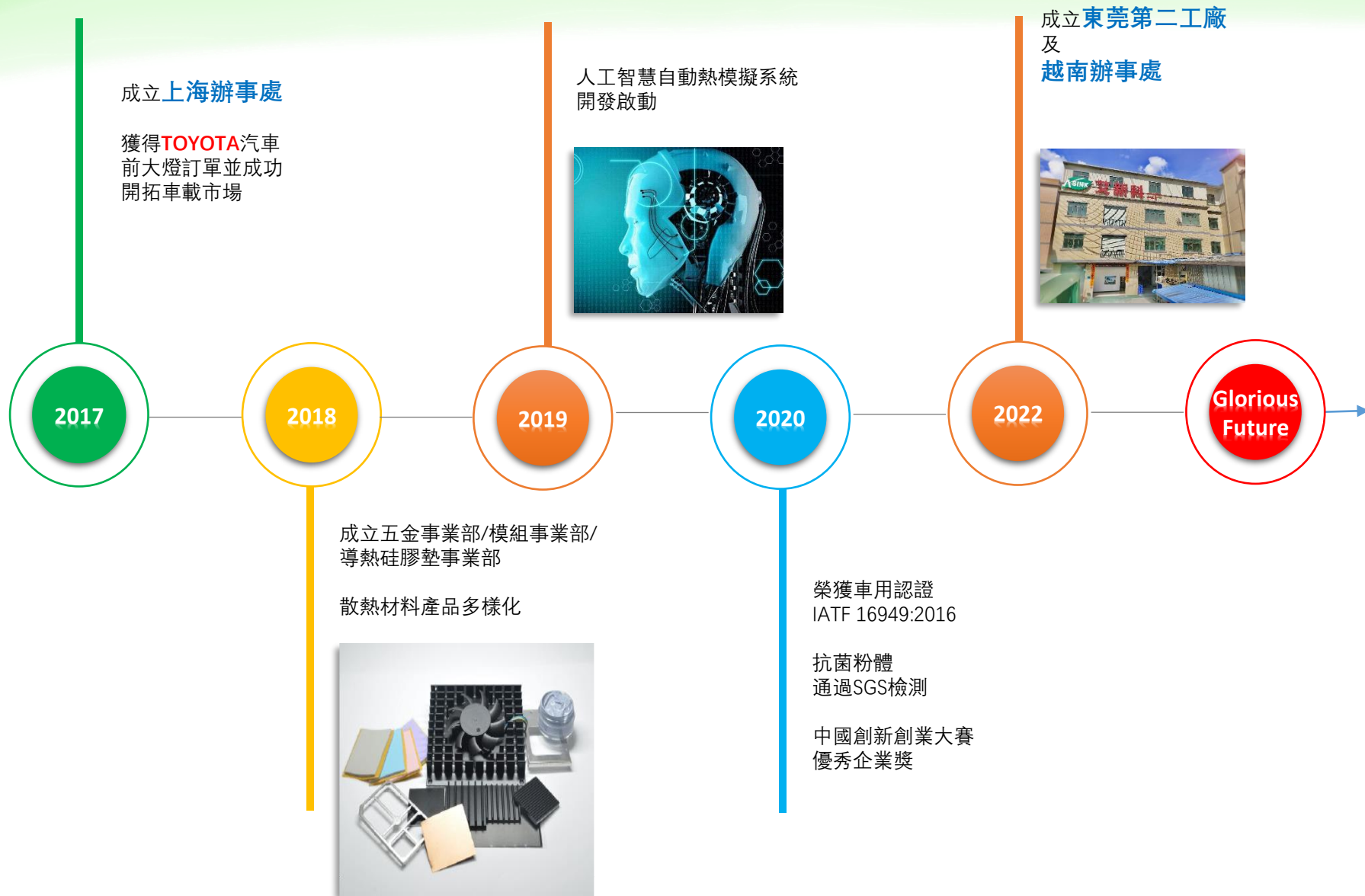
IATF16949



ISO45001

2.4 歷史沿革



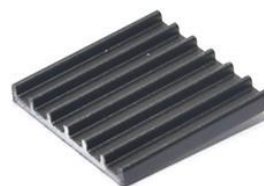


2.5 產品與服務

艾新科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、水冷板及導熱矽膠等主被動散熱領域，不斷研發新的技術，目前共有七十多項實用新型及發明專利，並將公司產品發展方向分成六大領域。

散熱模組 產品

- 風扇模組
- 熱管模組
- Fin片模組



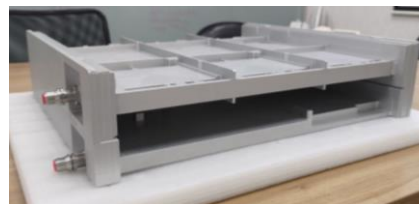
奈米碳散熱器



PC電腦散熱模組
伺服器散熱器
水冷版散熱器

車規級 產品

- 車用水冷板



鋰電池冷卻水冷板
ECU散熱模組

水冷 產品

- 水冷板
- 水冷頭
- 其他水冷



電腦CPU散熱水冷模組

材料 產品

- 功能性粉體
- 導熱矽膠
- 導熱矽脂

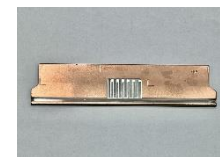
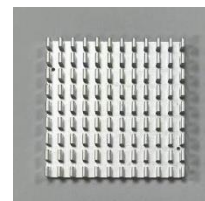
- 制冷晶片
- 導熱塑膠
- 液態金屬

- 高導石墨烯
- 電磁屏蔽材料
- 鋁擠原材 (规划)
- 壓鑄鋁 (规划)



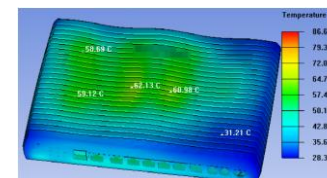
被動 散熱 產品

- 鋁擠/鋁板
- 壓鑄件類
- 銅鋁複合類



代工 產品

- 熱仿真
- Ai軟體設計
- 奈米碳噴塗
- 機加代工
- 模切代工 (规划)



FAE技術團隊
熱模擬技術
團隊

2.6 智慧財產權

公司的知識財產權是核心競爭力，專利是公司技術競爭中的具體元素，艾新科不僅使用專利還保護自己的產品競爭力，也尊重其他公司的專利，不模仿別人的技術成果來獲取不當利益；故公司積極的鼓勵員工創造發明及技術創新，也設有知識財產權獎勵辦法，對於有貢獻的員工給予獎勵。

本公司現擁有**75**項專利，其中發明類型**4**項，實用新型專利**65**項,外觀專利**4**項，軟體著作權**2**項，另有**11**項在受理與實審程序當中。



艾新科因為不斷的創新發明，持續獲取許多專利，也因此獲得各級政府的認可，不僅獲得高新技術企業的資質，產品也被認定為高新技術產品。

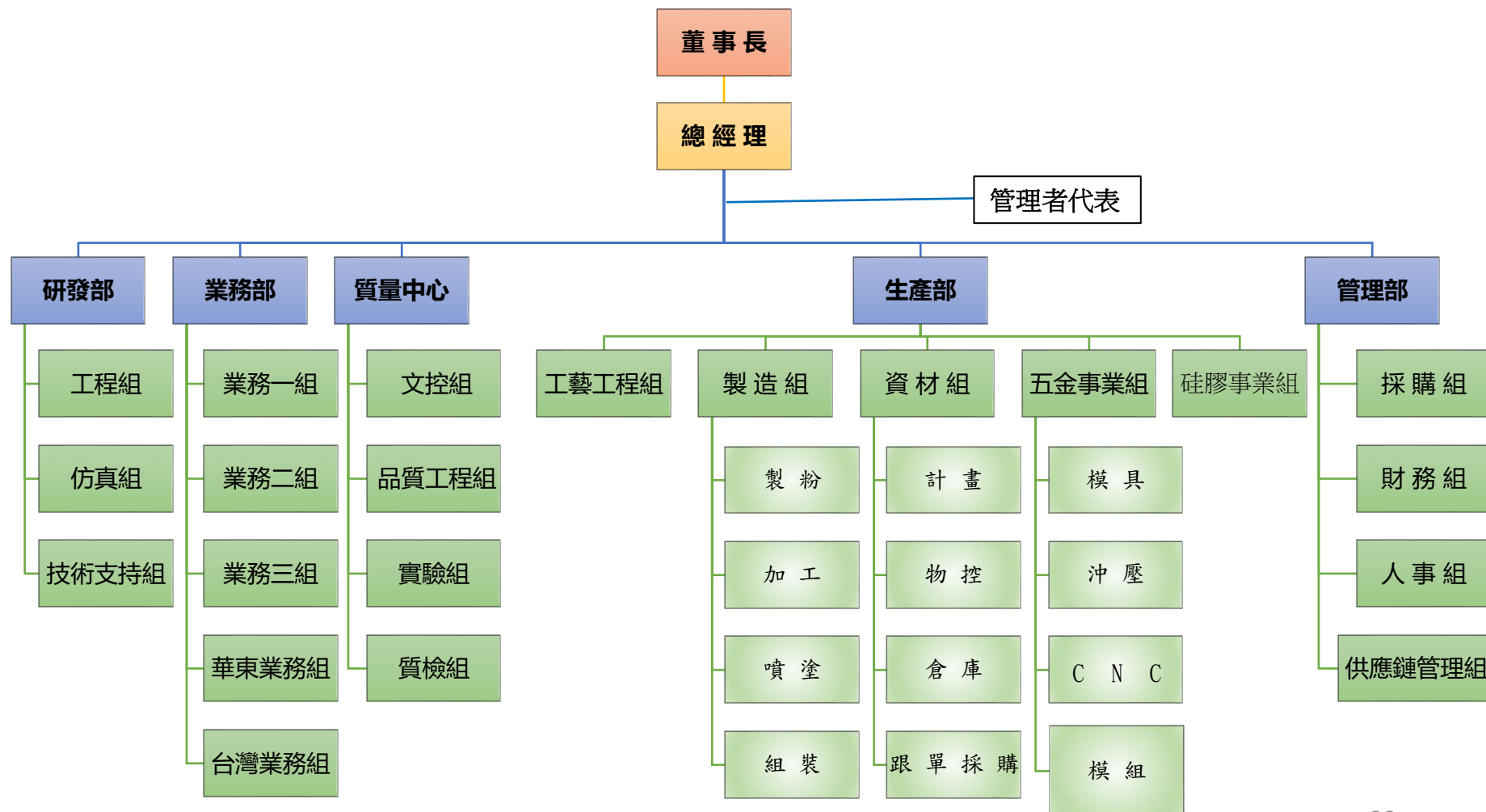
深圳市专精特新企业证书下载预览

×



2.7 公司組織與組成

艾新科由董事長為最高決策者，總經理為實際推行決策的執行者，並設立董事會為重要事項的管理決策溝通機構。



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。

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 重大議題的種類與處理
- 3.6 員工薪酬制度
- 3.7 年度總薪酬比例
- 3.8 風險及隱私性控管

3.1 供應鏈管理

艾新科與供應商建立穩定的長期合作關係，為了提供客戶穩定及合乎品質要求的產品，同時也定期稽核供應商是否符合要求標準，除了創造雙方共同獲利的目標以外，也以促進當地經濟社會發展為宗旨，原料採購儘量以當地採購支持在地供應商為主，約有**90%**的供應商為國內的當地採購，除了可以節省運輸成本及運輸過程的燃料消耗，也可促進當地經濟發展，達到與整個供應鏈負起永續發展的社會合作關係。

3.1.1 原物料採購管理政策:

我們確保所有供應商所提供的原物料皆能符合國際環保法規限制，目前既有的供應商有生產型及貿易型兩類，且以長期供應商為主要的供應來源，供應商的資格皆經過公司ISO程序的供應鏈審核及採用程序，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.選定的供應商需符合ISO系統要求，獲取ISO9001認證，除非客戶另有規定，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。

2.公司內部的供應鏈管理組會根據採購部門提出的申請規劃、組織並實施對新供應商的評審工作。

3.供應商管理組的成員資格要求必須為各相關審核部門的主管或其部門工程師，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；

4.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:

- 公司每季度、及年度亦會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；
- 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。
- 基於愛護地球環境與響應節能減碳的產業一份子，艾新科亦要求供應商應提出社會責任調查表，分別對其公司治理、利害關係人、員工與社會責任進行相應的承諾，以期能達到ESG要求，讓艾新科能確保所採購的產品皆能符合國際環保、綠能及人權等永續發展供應鏈的要求。

3.1.4 供應商考核與處理:

分別由質量中心、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進行綜合評分，公司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。

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；

歷年供應商評鑑結果如下：

	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	N/A	N/A	N/A

3.1.5 在地採購策略：

艾新科的供應商共有兩百多家，原材料部分可分成主材料、輔材及包裝材料，除了非常少數的特殊原料不在當地採購，其他皆在工廠附近向供應商採購所需原料，降低遠距離交貨產生的交貨期風險，以期迅速服務客戶，達到符合客戶交期的目標。

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，也與自己工廠的同業產生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，以達成支持在地工廠發展的夥伴合作生態，所配合的協力廠也必須通過生產公司產品所需的相應管理或品質認證標準，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異常現象，共同建立一個穩定的重要合作夥伴關係，追求共同的永續經營及成長，創造雙贏甚至多贏的供應鏈及夥伴合作關係。



3.2 客戶服務及關係管理

3.2.1 需求及接單:

以客戶需求分析為依據，業務接單的同時，同時由PM整合R/D與FAE進行產品功能的模擬分析與優化，再加上工廠PE技術的支援，完成整個產品的設計與製程，提高我們客戶對於產品的滿意度，我們的核心競爭力在於研發部門的節能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，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:

為了維護客戶權益，艾新科提供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，並有助於維護與客戶的長期合作關係。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

問題處理結案後，會針對發生原因與對策進行彙總，並建立“客戶投訴登記表”對客戶的意見加以整理，質量中心負責整理及保存處理的有關文件及記錄，並對投訴進行統計，以期不斷完善質量控，持續提高質量水平。

	2020年	2021年	2022年
客訴總件數	20	27	N/A
未在規定時間內回覆客戶報告件數	1	3	N/A
及時回覆率	95.00%	88.89%	N/A

3.2.4 客戶滿意度調查:

艾新科為不斷追求品質的改善，深入了解客戶需求，公司由業務部每年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》，並收集、統計調查結果，調查表的內容主要調查對本公司產品品質、交期、服務及價格四面向進行滿意度評分。以數據方式呈現客戶滿意度的具體結果，以利公司內權責單位檢討改進。

業務部最終會將公司改進結果向客戶通報，確實做到問卷調查信息的反饋，深入與客戶互動，進而產生與客戶的良性互動與信任，增進潛在的商機，希望能更貼近客戶需求，促成雙贏。

由於公司對於客戶滿意度反應具體的做到回饋與改進，所以不論從客戶願意反應滿意度的調查以及客戶滿意度，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
2019	58	27	47%	81.6
2020	59	41	69%	88.93
2021	60	47	78%	89.06
2022	N/A	N/A	N/A	N/A

3.3 董事會

3.3.1 董事會遴選流程

本公司為未上市之私有公司，設置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，董事提名資格由股東中提名，再由股東投票選出，任期三年，連選得連任，但對於不適任董事，監事可依章程提出罷免更換董事的程序與選舉替代董事。

3.3.2 董事會主席

艾新科的最高治理單位為董事會，董事成員中考量具備執行職務之必需知識、專業素養以及經營判斷力、危機處理能力以及市場國際觀等等具備綜合管理本公司專業能力之人擔任董事長一職，再由董事長在針對公司之業務、廠務及財務等各職能的主管逕行任命與管理。

3.3.3 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。

3.3.4 治理機制的下放

公司管理組織在努力創造經濟價值的同時，也同時要求從上到下各級幹部做到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。

公司董事長委派專人為ESG小組專責人員並指派ESG相關的主管成立ESG小組，定期討論與回報工作狀況與環境影響因素的數字監控及改進。

3.3.5 董事會在CSR報告中的角色

公司董事會為落實永續經營的原則，需定期聽取ESG小組的報告，對於公司內部與整個供應鏈對於環境、社會責任與公司治理等三大原則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

為落實公司內部高層人員利益迴避原則，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，及第二十四條明定：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。

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。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 增進董事會職能

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，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。

3.3.8 董事會之績效評價

本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反饋公司問題及ESG各方面執行情況，再由董事會成員評估ESG的執行情形並給予回答。

董事會成員與ESG成員並不相同，各自獨立，ESG小組成員由公司內各部門主要幹部組成，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。

3.3.9 董事會之薪酬

公司的高級管理人員及一般員工，都是以績效來決定其總薪酬，除了每個人的各別固定薪資以外，公司每季會按該季的營運績效，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，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。



3.4 溝通重大關鍵事件

公司將重大議題的處理分為幾個步驟：

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。

3.5 重大議題的總數與性質

公司依照重大議題分析程序，總共選定出了以下九個重大主題，以供董事會研擬長期永續發展策略。

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	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 員工薪資制度

除了每月的固定薪資，公司亦每季及年度提撥利潤發給員工績效獎金，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皆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 **239** 人，其中男性 **127**人，女性 **112**人。

本公司雇用員工，不因各種性別、種族、宗教、年齡等因素而受到歧視，禁止聘用童工，同時禁止任何形式的不尊重員工行為，包括不適當的憤怒、暴力，或是工作場所上的脅迫、威脅；

亦禁止對員工進行任何形式的騷擾，包含口頭上、實際行動上包括但不限於：辱罵、性別上或種族上的貶低行為或言詞。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	227	121	105	94	77	27	29
深圳	37	14	23	14	23	0	0
台北	26	18	8	18	8	0	0
上海	5	1	4	1	4	0	0
總數	295	154	140	127	112	27	29

4.1.2 員工招聘與任用:

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。

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。

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

4.1.4 職工訓練:

新進員工報到後，依新進員工入職培訓管理規定，由公司行政管理部和新員工所屬部門分別對員工進行入職及上崗培訓，企業文化類，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。

工作崗位生產安全預防及操作講解: 工作崗位自主檢查或品質要求講解；並對員工學習後的結果加以考核，進行試操作，培訓導師進行糾正及監督；新員工試操作通過後，培訓導師不定時進行巡查、糾正及監督；共歷時3天。

為了增進公司員工的專業知識，公司每周固定對於各項產品與作業程序進行教育訓練課程，提升各級主管與員工的專業知識及技能，希望透過定期不斷的職涯發展訓練，帶領公司團隊有效執行公司運作制度與策略，不但達成營運目標，也能不斷的提高工作效率。

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:

公司因為有淡旺季的訂單波動，故有部分的部門會使用臨時工的方式來調節工人的需求，公司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。

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。

4.4 員工照護

4.4.1 勞工人權與權利:

艾新科為維護員工應有的勞動權益，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 職工福利與政策:

- 員工多元且無歧視
- 員工平等
- 遵守勞動及政府法規
- 與員工分享經營成果
- 健全留才育才政策

4.5 員工關懷

通過開展一系列的員工關懷行動，以溫情感染員工、以溫馨凝聚員工，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
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。

东莞东城福华健康门诊部职业健康检查结果报告 附表3

报告类别: 本次职业健康检查各项检查指标目前未见异常人员 (11例)

受检单位: 东莞市艾新电子科技有限公司

体检日期: 2020年12月30日

序号	体检号	姓名	性别	年龄	身份证号	部门	危害因素	体检类型	接触本工种时间	检查结果	结论	处理意见
1	8112012300058					生产车间	有机粉尘	在岗	0年9月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现有机粉尘作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。
2	8112012300053					生产车间	有机粉尘	在岗	4年2月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现有机粉尘作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。
3	8112012300061					生产车间	有机粉尘	在岗	0年8月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现有机粉尘作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。
4	8112012300054					生产车间	有机粉尘	在岗	4年1月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现有机粉尘作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。
5	8112012300106					生产车间	有机粉尘	在岗	1年9月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现有机粉尘作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。
6	8112012300057					生产车间	有机粉尘	在岗	0年9月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现有机粉尘作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。
7	8112012300052					生产车间	有机粉尘、噪声	在岗	0年6月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现有机粉尘、噪声，作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。
8	8112012300065					生产车间	噪声	在岗	1年8月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现噪声，作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。
9	8112012300070					生产车间	噪声	在岗	1年2月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现噪声，作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。
10	8112012300067					生产车间	噪声	在岗	1年6月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现噪声，作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。
11	8112012300066					生产车间	噪声	在岗	1年9月	本次体检所检项目未见异常	本次体检未发现噪声，作业疑似职业病或职业禁忌证	可以继续从事原岗位作业。

以下空白

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

公司關懷員工的另一方面，也非常注重員工“安全生產”與“職業健康安全”的管理並訂有相關管理程序，工作場所中存在的各種安全與有害物質與因素都可能造成職業傷害，本公司存在的職業危害因素包括高溫、粉塵、噪音及有毒有害物質。

在新招員工時，必須進行體健，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

公司管理部負責統籌全廠的消防安全及安全生產工作，並制定<應急組織結構>，以預防環境與職業健康安全事故及相應的緊急情況處理，並明確人員的組成及工作職責，公司除了必須做好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，並訂有各類應急演習計畫。

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。

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 主動的環保措施

5.2.1 使用熱模擬:

5.2.2 奈米碳材料製程

5.2.3 其他奈米材料製程

5.3 未來新技術的研發

5.3.1 綠電計畫

5.3.2 生物固碳科技

碳排放導致氣候變遷及極端氣候(森林大火、異常的寒冷、大雨、颱風、乾旱)，並造成地球上無法估計的生物及財物損失，促使整個世界(甚至聯合國)開始積極重視ESG相關議題。

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

公司的永續經營要從生產過程中減少廢棄物對環境產生的衝擊，艾新科除了通過ISO14001系列的環保管理系統，並每月監測公司廢棄物排放的情況，透過數據的監測，希望能達到節能減廢的永續發展目標。公司由於採用奈米碳製程取代陽極處理，所以沒有陽極處理的廢水排放問題。在用電上，積極的透過效率及製程管理，單位產能的用電量亦逐年下降。唯在固體廢棄物邊角料的產生上，需要再進一步控管。

另外，為了達到進一步的效能及減廢，公司正在研究奈米噴塗過程的完全內循環製程，不僅粉體要達到100%回收，製程中的熱與水氣亦以能做到完全的內循環及熱交換回收的零排放為目標。

5.1.1 廢水量：

公司由於使用奈米碳製程，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	78,673,382	311,995.00	0.00397	3.954	截止到2022年4月
合计：	628,194,078	3,517,122.03			
			註: 在中國1度電平均的二氧化碳排放0.997kg		

5.1.3 固體廢棄物排放量:

日期	年產量(pcs)	品名	总重量 (KG)	單位廢棄物(g/pcs)	备注
2019年	159,852,581	PIN脚铁	6336.8	0.040	
		铝挤/铝渣/铝箔	64171	0.401	
2020年	177,317,518	PIN脚铁	4826.5	0.027	
		铝挤/铝渣/铝箔	87887.95	0.496	
2021年	212,350,597	PIN脚铁	998.5	0.005	
		铝挤/铝渣/铝箔	133438.4	0.628	
2022年	78,673,382	PIN脚铁	58.1	0.001	截止到4月
		铝挤/铝渣	37252.13	0.474	截止到4月
			334969.38		

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:

為了降低本公司產品之環境衝擊與減少危害化學品擴散，符合法律法規與客戶要求並提升產品性能，公司明確產品的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混入，並遵循法令、減輕對生態環境影響力。

為此，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、原物料及本公司所產生的產品均在管理的範圍。

所謂的有害物質，是指產品之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。

5.2 主動性的環保措施



5.2.1 使用熱模擬: 減少模具打樣的廢棄物與能耗

- 目前已上線簡單版熱模擬於官網
- 透過熱模擬，2021年業績成長，但實際碳排放下降
- 持續推廣熱模擬，預計每年提升20%的熱模擬案件量
- 熱模擬優勢：
 - 可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、更高效率

散熱器型號
請選擇散熱器型號 ▾

散熱器參數尺寸(mm)

① 基座長 mm 基座寬 mm 基座高 mm

左翼寬 mm 右翼寬 mm

鰭片寬 mm 鰭片高 mm 鰭片數

介面材質參數

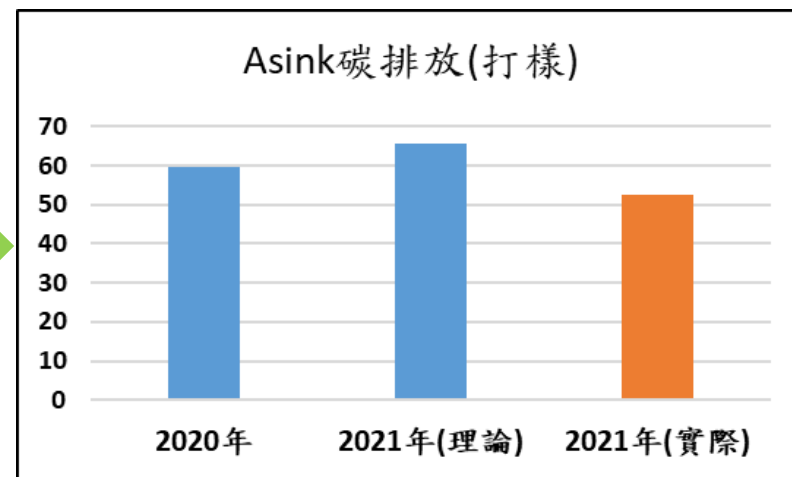
● 導熱膏 導熱係數(W/m.K) ▾ 厚度 0.15 mm

○ 導熱矽膠 導熱係數(W/m.K) ▾ 厚度(mm) ▾

熱模擬影片

參數位置說明圖

PCB高 基座高 鰭片寬 鰭片高 左翼 右翼 基座寬 基座長 鰭片 鰭片數 PCB寬 PCB長



(實際碳排放下降7.12公噸(11.95%))

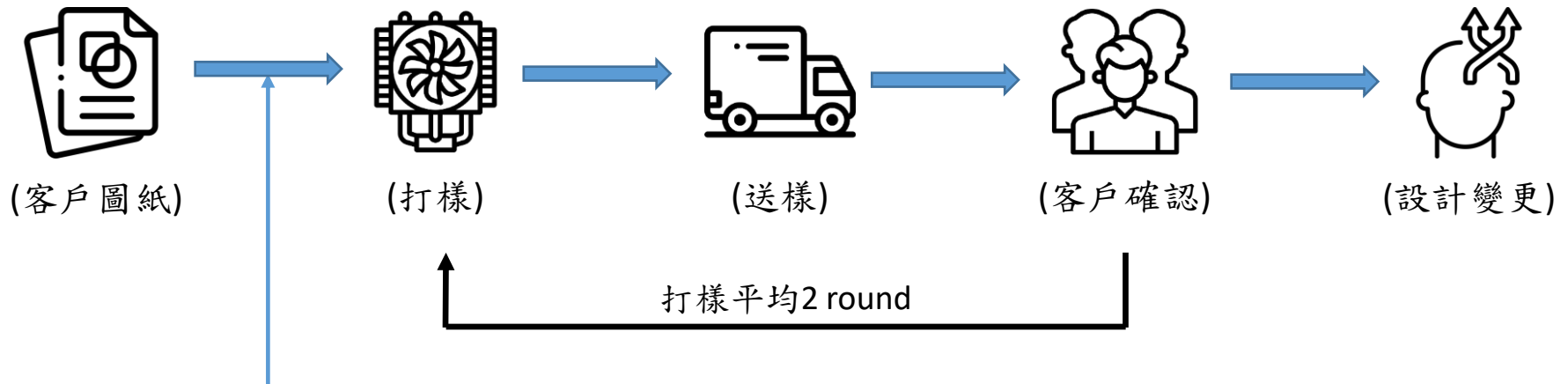
傳統作法:



- 時效性可能不足
- 資源消耗及生產效率
- 生產難題 -> 開模或手工樣?
- 送樣產生碳足跡



使用熱模擬，與傳統做法的比較:節省了資源與時間。此外公司並不以此為滿足，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。



(插入熱模擬流程)

- 可計算設變後的熱平衡溫度
- 可同時比較不同提案下的結果
- 節省時間、資源、更效率

5.2.2 奈米碳材料製程:

取代傳統鋁材質散熱片的陽極處理的優點:

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

製程	工藝	使用原料	耗水量	備註
陽極處理 	鹼洗	鹼性溶液(氫氧化鈉)	約2571.43噸/年	-
	酸洗	酸性溶液(硝酸)	約2571.43噸/年	-
	酸洗	酸性溶液(硫酸)	約2571.43噸/年	-
	純水清洗*3道	純水	約7714.30噸/年	在每道鹼洗/酸洗流程結束後皆須用清水沖洗
	陽極	電解(陽極處理)	約2571.43噸/年	-
	廢棄物處理	汙泥/電解液處理	-	汙泥處理後仍可能有害
	小計：同等產能下，每年耗水共計約18,000公噸，且仍產生廢棄物			
Asink奈米碳 	奈米碳粉靜電附著	奈米碳粉	-	製程散粉可回收使用
	IR爐烘烤固化	-	-	
	廢棄物處理	-	-	廢熱、廢粉可回收
	小計：無產生廢水，原料可回收再利用			

註：產能以2億片散熱片/年為計算基準，鋁擠大小設定為5公分*3公分*2公分

此外，對於現有的奈米碳粉，對於現有製程需要使用熱的問題也正研擬新的解決方案，目前已朝向研發UV固化型的方式，可以改進現在使用加熱烘烤方式的能源消耗與熱排放，並有可能加快製成反應速度，提高效率。

5.2.3 其他奈米材料製程：

除了奈米碳粉粉體以外，也在積極研發各類的保護塗料，如絕緣、防鏽，這類的塗料以往都是以有機溶劑為基底的混和溶液，除了對環境會造成有機物汙染，也會危害人體健康，而水性塗料可以避免這樣的環境及生物危害疑慮。

絕緣材料的使用廣泛，可以用在各類電子產品及器具上，除了防止人員使用上的危險，也可防止電子儀器受到外界靜電干擾或受損。

防鏽材料的使用也很廣泛，舉凡各類戶外使用的支架、電子相關設備或是使用金屬包覆的材質，都可以使用，增加材料的耐久性。

5.3 未來新技術研發

אם נחזק את המחקר והפיתוח

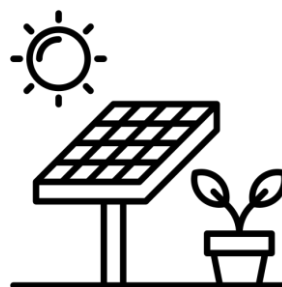
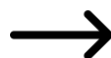
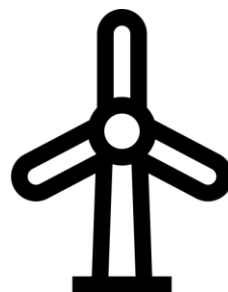


5.3.1 綠電計畫:

目前主流的煉鋁法，每噸鋁約消耗13,000度電，因此Asink亦計畫投資綠電事業，追求碳的零淨排放



(下一步規劃)

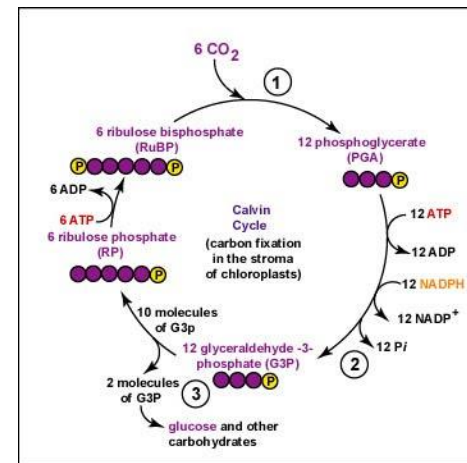


每年固碳能力達38.4萬噸碳素
(相當於**140.8萬噸二氧化碳**)

每年發電**248,461.54度電**

目前種植品種：榆樹、樹錦雞、楊樹、稠李，防止沙漠化

擬在當地建設風電及太陽能發電廠，以此做為綠電來源，達成零淨排放



資料來源：
<https://docs.google.com/document/preview?hgd=1&id=1JDvlyrPQboOBKpiNELvLOJxUIqE2U6dvPRWSKwnMttU>

5.3.2 生物固碳科技:

與台灣海洋大學進行合作，投資ESG專案(生物科技固碳)，追求公司零碳排

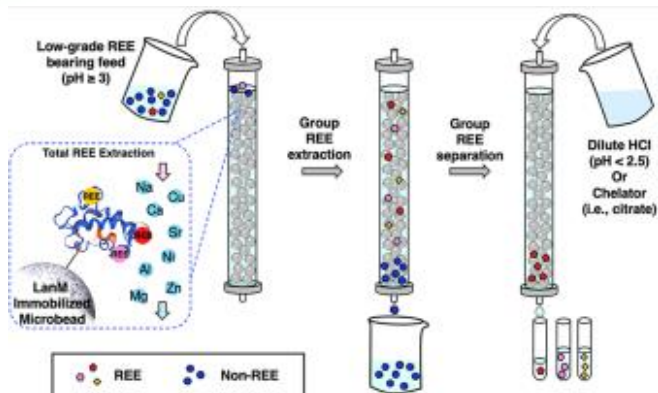


紅藻類特別容易吸收水中的鈣離子形成碳酸鈣，使碳更不容易回到大氣，達到更好的固碳效果
(海洋中藻類負擔3/4的碳捕捉，剩餘1/4由特定貝類進行)

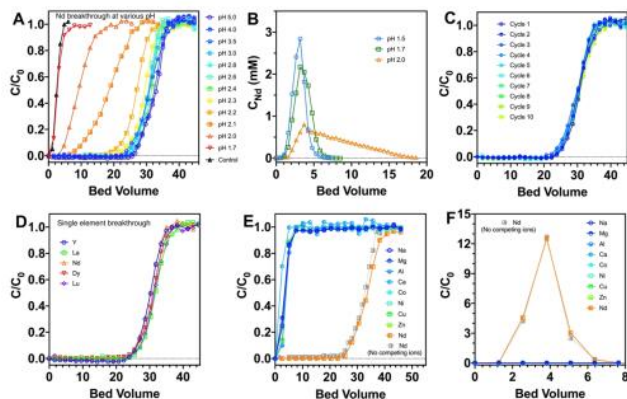
資料來源：<https://ocean-news.ntou.edu.tw/p/404-1017-61585.php?Lang=zh-tw>

5.3.3 稀土廢棄物回收:

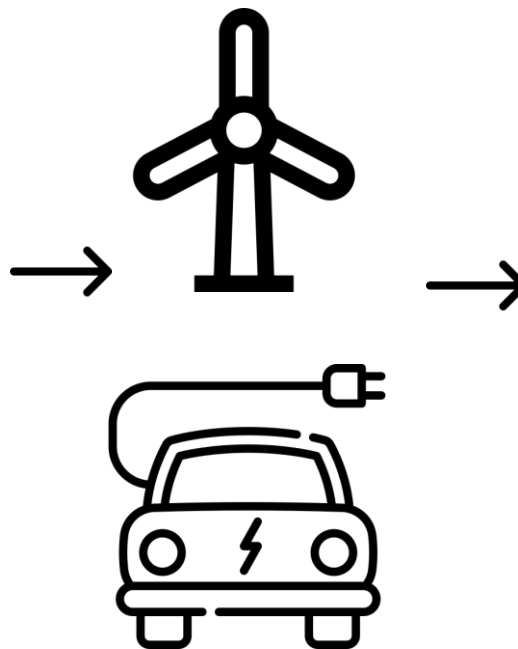
除生物科技固碳外，亦與台灣海洋大學合作投資環保稀土回收技術，在回收稀土的同時亦不傷害環境



(生物技術回收稀土)



(可確實分離所需稀土、可多次使用)



(用於風力發電機、電動汽車)

(減少稀土開採，避免破壞環境)

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 董事會遴選流程		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 董事會主席		42	
最高治理機構在監督影響管理的角色	G2-12	3.3.3 董事會的職能		43	
管理影響的責任下放	G2-13	3.3.4 治理機制的下放		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 增進董事會職能		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 員工薪酬制度		50	
年度總薪酬比例	G2-21	3.7 年度總薪酬比例		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 利害關係人風險管理	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 員工提出建議與疑慮的機制	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 遵守法規	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 勞工人權與利益		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 招聘與任用	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 勞工人權與利益	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 主動的環保措施	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	



Free photo source: https://unsplash.com/photos/VxrqDeapMak?utm_source=unsplash&utm_medium=referral&utm_content=creditShareLink