



2024 永續報告書

Sustainability Report

目錄 CONTENT

0

經營者的話

2

關於新代科技

4

0.1 公司簡介

5

0.2 主要業務項目與營運績效

8

0.3 稅務治理

9

0.4 公協會參與

10

1

智造領航, 永續啟航

11

1.1 永續治理

12

1.2 利害關係人溝通與重大主題

12

2

誠信立本, 穩健經營

19

2.1 公司治理與內控內稽

20

2.2 誠信經營與法令遵循

24

2.3 負責任的供應鏈管理

27

2.4 資訊安全與個資管理

31

3

技術精進, 共創未來

36

3.1 研發創新

37

3.2 品質政策與顧客關係管理

43

4

節能減碳, 智守地球

52

4.1 氣候變遷

53

4.2 能源效率與減碳行動

55

5

共融職場, 人本關懷

59

5.1 多元化職場

60

5.2 職涯發展與成長

68

5.3 職場健康與安全

71

5.4 社會參與

79

6

附錄

84

關於本報告書

85

GRI Standards對照表

86

SASB對照表

92

上市上櫃公司氣候相關資訊

93

經營者的話

致各位讀者，今年2025年，新代科技很榮幸地發表我們集團的第一本《ESG永續報告書》。這不僅是一份回顧與展望的報告，更是我們對企業社會責任承諾的具體體現、以及行動宣言。守護地球與打造更優質的就業環境，是新代集團責無旁貸的信念，也是我們實現永續經營價值的重要基石。

關於新代科技

新代科技自1995年創立，今年，我們正式邁入第30週年-對新代科技而言，是極具意義的一年。新代科技從台灣發跡，逐步拓展到歐洲、美洲、亞洲三大洲；在工具機控制領域，我們始終秉持著「最值得信任的電控夥伴」的品牌信念，兢兢業業地為客戶提供優質的服務、穩定的品質、以及更多共創價值的經營循環。2024年，更是在各位營業夥伴與市場客戶的支持下，成為亞太市場的領導品牌之一，營收、市佔率與成長率均創下歷史新高，成功突破百億大關。

新代科技長期深耕於工具機控制器的軟體及硬體技術研發，主力產品包括工具機控制器系統、伺服驅動、伺服電機等。旗下聯達智能專注於智慧製造解決方案，包括工業機器人、工具機聯網、自動化系統等，推動產業升級；另一品牌，正鉑雷射，則專注於雷射與電漿應用等減碳製程設備，聚焦工業智慧零碳化。新代集團憑藉一站式工業4.0解決方案，融合IIoT、大數據與雲端計算等應用，提供客戶完整的解決方案，實現數位轉型、智慧工廠的願景。

打造綠色機械生態系 共築永續未來

然而，現今全球面臨氣候挑戰，第二十八屆聯合國氣候變遷大會(COP28)強調了綠色轉型的重要性；面臨此刻，我們深刻認知，企業的存在不僅是為了創造經濟價值，更要在社會與環境中發揮正面影響力，凝聚各方各面的資源與共識，一起改善環境。正因如此，新代科技積極推動綠色供應鏈的建構，從源頭開始降低對環境的衝擊，始終以綠色轉型為核心策略。我們積極投入資源，爭取產品節能標章認證、打造綠色機械生態系，期望成為傳統產業轉型的推動者，透過科技的力量，為全球智慧機械的永續發展盡一份心力。

人文關懷 人才至上

除了環境保護，我們集團也相信人文關懷與人權重視是企業責任不可或缺的一環。新代科技的每一位員工，都是我們最溫暖且堅實的資產。企業所有策略的源頭，都在於人才到位，因此我們致力於創造一個安全、包容、且充滿成長機會的工作環境。未來，我們不僅期望成為客戶心中最值得信任的電控夥伴，更希望成為員工心中最值得託付的企業夥伴，攜手共同成長與茁壯。

新代科技所成立之新代教育基金會今年邁向第十二年，支持新竹市各級學校及教育單位，以提升青少年身心靈教育及獎掖在地學子為宗旨，除協助教師進行課程發展、支持學子課後多元活動，近年更致力於數位素養公民、社會情緒學習等教師共備課程與學子講堂，期許在快速多變的科技時代，協助教育、投資未來。

邁向永續 展望未來

展望未來，我們將進一步加強與社會的連結，實踐對社會的承諾。我們將持續深化與利害關係人的合作，並以透明且開放的溝通方式，共同構建更美好的未來。在這條永續發展的道路上，新代科技願與所有夥伴攜手並肩，為世界帶來更多正向改變。

謝謝每一位支持我們的夥伴，讓我們一起為更綠色、更包容、更美好的未來而努力！

新代科技 董事長兼總經理

蔡尤鏗



新代科技 總管理處總監及永續委員會主席

黃芳芷





關於新代科技

0.1 公司簡介

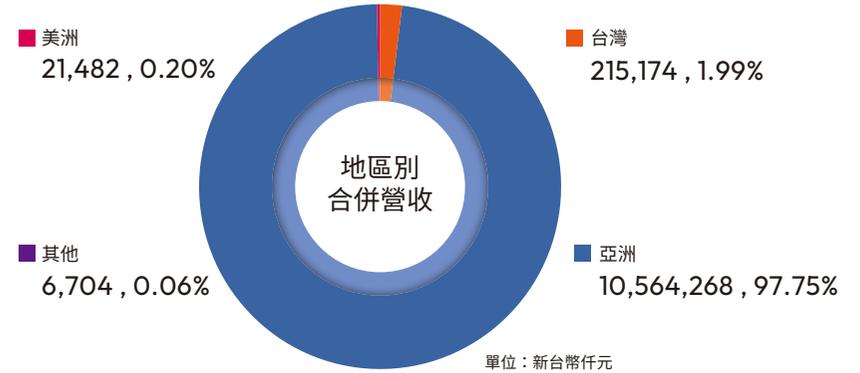
0.2 主要業務項目與營運績效

0.3 稅務治理

0.4 公協會參與

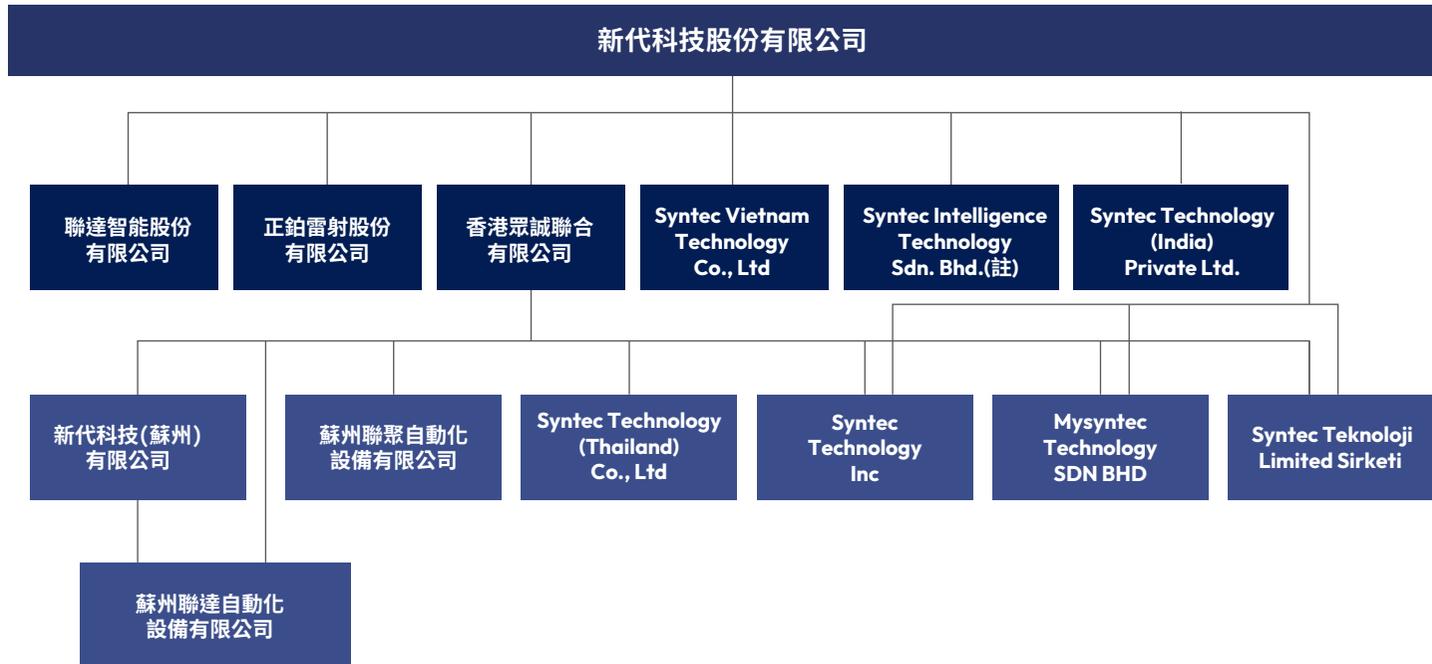
0.1 公司簡介

新代科技股份有限公司成立於1995年8月3日，以值得信任的電控夥伴聞名。主要專注於精密設備控制器領域，以自有品牌在全球銷售，並致力於工業4.0解決方案、智慧機械、工業人工智慧以及智慧生產線等領域的創新，提供全面的軟硬體開發和整合應用服務。旗下有聯達智能、正鉑雷射、香港眾誠、Syntec Vietnam Technology Co., Ltd、Syntec Technology (India) Private Ltd.、Syntec Technology Inc、Mysyntec Technology SDN BH及Syntec Teknoloji Limited Sirketi等八家子公司，營業據點橫跨歐洲、美洲、亞洲三大洲，外銷占比約為98%。



關係企業圖

2024年12月25日



註：該公司於2024年11月25日設立登記馬來西亞子公司 Syntec Intelligence Technology SDN BHD.，尚未正式營運

本公司致力於滿足當前多元化產業及高精度製造需求，透過提供一站式的工業4.0解決方案，將工業物聯網(IIoT)、大數據分析、雲端計算及智慧自動化技術無縫整合，為客戶量身打造全面性的解決方案，並藉由此一整合性平台，客戶能夠實現製造流程的數位轉型，提升運營效率、減少資源浪費，並加速邁向智慧工廠的願景。

新代科技股份有限公司	
股票代碼	7750
總部位置	新竹科學園區新竹市研發二路25號
企業網站	https://www.syntecclub.com/
實收資本額 (單位：新台幣元)	655,230,000
產品產量	控制器：114,763 pcs 伺服產品：129,652 pcs 智慧製造產品：智慧製造產品因涵蓋軟、硬體及專案銷售，無法以數量衡量之

全球營運據點



● 新代總部/聯達總部

新代總部 新竹科學園區
聯達總部 新竹科學園區
中國營運總部 蘇州工業園區

● 新代區域總部

台灣新代營業處 台中精密科學園區
台灣台中聯達 台中精密科學園區
中國華南營運總部 廣東南沙平謙工業園區
亞洲營業處 吉隆坡

● 新代銷售服務子/分公司

新代科技南科分公司
中國大陸各地 共23間分公司
馬來西亞 吉隆坡
越南 胡志明市
泰國 曼谷
土耳其 伊斯坦堡
美國 洛杉磯
印度 班加羅爾

● 新代辦事處/經銷商

台灣 經銷商(3)
中國大陸 經銷商(11)
中國大陸 經銷商(10)

新代科技長期憑藉產品品質與技術創新能力，持續深耕市場，並與客戶維持良好關係，致力透過「思辨創新」、「誠實正直」、「積極團隊」的企業文化，期許成為客戶值得信任的電控夥伴。



- 以批判性思考，進行問題分析與解決。
- 以嚴謹流程，進行產品創新方案。
- 跨領域思維與專業能力養成。



- 說到做到，建立信任關係。
- 正向思考、遵守公司政策及規範。
- 即時回饋，提前預警，找出應變方案。
- 分享完整且正確資訊。



- 主動溝通，遇到問題找方法。
- 系統性思考，跨部門合作，無本位主義。
- 以客戶為中心解決痛點，當責態度超越期望，以公司營運效益為目標。

0.2 主要業務項目與營運績效

本公司主要產品以控制器、伺服產品及智慧製造產品三大領域為核心，涵蓋機床CNC控制器、工業AI系統、機械手臂數控軟體、伺服驅動、伺服馬達、木工機控制器、自動化專機控制器，以及各式相關周邊和配件；公司亦持續開發機械手臂單元及工業互聯網軟體，提供解決方案，以滿足優勢成本智慧製造之趨勢。

產品名稱	產品圖示及介紹	重要用途或功能	產品應用	佔總營收比重
控制器		支持多種通訊格式，如Mechatrolink-III / EtherCAT / RTEX等最多可控制4個軸群，搭配完整多軸控制和多程序應用功能，提高機台靈活性，全新多軸群人機，滿足複合機同步加工需求。	主要應用於精密零件生產，包含車床、滾齒機、車銑複合機、走心機、五軸加工中心、綜合加工機、鑽攻機、雕銑機、高光機、沖床、磨床、彎管機等，涵蓋各種產業應用。	53%
伺服產品		搭載多種類型馬達之驅動功能，並支持多元編碼器通訊介面，透過高速串行通訊與上位控制器整合，達成精準快速的加工效果。	伺服產品做為工具機動力來源，新代集團除開發主軸馬達、軸向馬達外，也投入在驅動器及編碼器開發，搭配控制器產品給予客戶完整的工具機解決方案。	43%
智慧製造產品		以設備為核心的數據驅動工廠管理解決方案，以機聯網為核心基礎，整合多系統功能模組於一身的工廠管理系統平台，架構從設備層、資料蒐集層、應用層規劃設計一應俱全，滿足工廠各種管理需求,化身為工廠醫生，解決所有生管上的疑難雜症。	產品包含生產設備、資訊設備及應用軟體： <ul style="list-style-type: none"> 生產設備以機械手臂為主，如：夾爪取件關節機器人、SCARA(Selective Compliance Assembly Robot Arm)機器人、視覺辨識協作機器人等多種類型 資訊設備則包含無線聯網模組、SMB(Smart Machine Box)及Server 應用軟體則是集團自行研發之智慧工廠軟體。除針對客戶單一需求進行銷售外，尚可依照客戶產品進行生產單元建置，甚至提供智慧製造整體解決方案 	2%
其他		相關週邊配件等	主要為客服及維修服務、雷射加工相關設備製造及金屬零組件之加工製造等	2%
合計				100%

近四年營運績效

單位：新台幣仟元

年度	2021	2022	2023	2024
營業收入	8,948,766	7,265,798	7,872,338	10,807,628
營業毛利	3,498,309	2,837,423	3,237,249	4,739,169
股東權益報酬率(%)	43.28	19.86	22.07	34.28
營業成本	5,450,457	4,428,375	4,635,089	6,068,459
營業費用	2,231,525	2,138,325	2,444,572	3,093,330
員工薪資與福利	1,810,190	1,643,266	1,694,364	2,499,061
現金股利	344,231	300,000	360,000	719,862
股票股利	158,345	97,197	-	-
取自政府之財務補助	1,894	6,318	42,592	69,061

0.3 稅務治理

新代科技遵循透明、合規與責任的稅務治理原則，致力於在各營運地區依法繳納稅負，並將稅務管理視為企業永續經營的重要一環。我們設有專業團隊進行稅務合規管理，定期審查各項稅務風險，確保公司營運活動符合國內外稅法規範，避免因稅務風險對公司聲譽或財務穩定性造成不良影響；並主動配合政府稅務審查及合規要求，維持公開、誠實的稅務溝通管道。我們承諾不參與或支持任何形式的避稅行為，且不利利用稅務天堂進行不合理的稅務安排。

近四年稅務資訊

單位：新台幣仟元

年度	2021	2022	2023	2024
所得稅費用	314,872	146,540	198,458	391,606
當期所得稅	182,207	104,131	124,441	259,434
遞延所得稅	132,665	42,409	74,017	132,172
稅前淨利	1,256,163	683,042	849,309	1,764,437
所得稅率(%)	25.07%	21.45%	23.37%	22.19%
支付所得稅	163,628	85,045	119,388	245,272
稅後淨利	941,291	536,502	650,851	1,372,831

2024年所得稅費用國家別

	台灣地區	大陸地區	其他地區	合計
繳稅金額(新台幣仟元)	293,843	95,294	2,469	391,606
繳稅比率(%)	75.04	24.33	0.63	100.00

註：其他地區包括泰國、美國、越南及馬來西亞

0.4 公協會參與

新代科技深知參與公協會、產業聯盟及政府合作平台的重要性，因此積極投入於相關組織中，不僅有效提升公司品牌曝光度，也為企業開拓產業合作夥伴與獲取最新政策動態提供了重要契機。未來，新代科技將持續深化在產業公協會合作中的參與，以確保公司在快速變化的市場中保持敏捷與韌性，並積極為利害關係人創造長期價值。

參與組織	參與身分
台灣機械工業同業公會(TAMI)	一般會員
工具機暨零組件工業同業公會(TMBA)	一般會員
台灣區電機電子工業同業公會(TEEMA)	一般會員
財團法人台灣智慧自動化與機器人協會(TAIROA)	團體會員、蔡允鏗 / 監事
社團法人台灣切削刀具研發製造協會	一般會員
台灣板金經營協會(TSMMA)	一般會員
台灣電子製造設備工業同業公會	一般會員
台灣科學工業園區科學工業同業公會	一般會員、黃芳芷 / 理事



智造領航，永續啟航

1.1 永續治理

1.2 利害關係人溝通與重大主題

1.1 永續治理

新代科技建立永續治理架構，致力於在經濟、環境與社會層面持續創造價值。董事會負責永續發展方向的制定與監督，確保業務決策兼顧長期環境與社會影響。我們亦建置風險管理體系，定期辨識並評估與永續發展相關的風險，並進行回應與追蹤，以提升整體營運韌性。新代科技將定期發布永續發展報告，揭露ESG績效與改善作為，並透過與利害關係人之溝通，深化資訊透明度與持續改善。公司相信，唯有健全治理架構，方能兼顧經濟發展與社會責任。

1.2 利害關係人溝通與重大主題

新代科技遵循《GRI Standards 2021》、AA1000利害關係人議合標準(SES)及當責性原則(AA1000 AP)，以系統化流程鑑別重大永續議題，並據此訂定管理方針與中長期目標，作為推動永續發展的核心依據。此流程除有助於聚焦重大影響領域，也促進內部共識凝聚，進一步提升企業韌性與利害關係人信任。

在利害關係人議合方面，新代科技依據AA1000 SES的五大原則——依賴性、責任、影響力、多元觀點與張力——鑑別出五大類主要利害關係人，包括員工、股東／投資人、客戶、供應商及社會團體。公司透過定期與不定期的多元溝通機制，持續蒐集其關注議題與建議，深化雙向互信，並強化與各利害關係人的長期合作關係。

新代科技公司利害關係人關切主題及溝通管道				
利害關係人	利害關係人的重要性	關切議題	溝通管道/頻率*(未備註則為隨時)	2024年溝通成效
股東/投資人	股東與投資人提供公司成長所需的資本支持，並關注企業長期獲利能力與風險管理績效。新代透過資訊揭露與永續治理，回應資本市場對透明度與責任的期待，強化企業價值。	<ul style="list-style-type: none"> · 資訊安全 · 研發創新 · 職業安全與衛生 · 公司治理與誠信經營 · 風險管理 	每月：公開資訊觀測站 每年：法人說明會、股東會 不定期：官網資訊、媒體新聞、IR信箱信件往來	<ul style="list-style-type: none"> · 1場法說會 · IR信箱67則訊息，隨時與投資人議合

新代科技公司利害關係人關切主題及溝通管道

利害關係人	利害關係人的重要性	關切議題	溝通管道/頻率*(未備註則為隨時)	2024年溝通成效
員工	員工是推動公司創新與營運效率的核心資產，其專業能力與工作穩定性直接影響產品品質與服務表現。新代重視員工福祉、職業安全與持續學習，藉此提升人才留任與組織韌性。	<ul style="list-style-type: none"> · 人才培育與發展 · 人才吸引與留任 · 人權與多元包容 · 職業安全與衛生 · 資訊安全 	每月：新人教育訓練、內部學習平台、員工關懷訪談、新代電子報、資安電子報 每季：年度教育訓練課程、內訓及外訓課程、職業安全與衛生委員會 每半年：主管與員工績效面談 每年：年度訓練需求調查、職務晉升職能發展說明會、ISO 45001 & TOSHMS管理審查會議、內部徵才公告 不定期：部門內部會議／跨部門會議、員工意見反饋、職安工作場所巡檢、職安信箱、內線分機（職場不法侵害、意外通報）	<ul style="list-style-type: none"> · 訓練計劃達85%以上的滿意度 · 新人關懷參與率100% · EAP參與率增長9% · 安全隱患(意外事件+虛驚事件)改善率達90% · 社交工程演練完成率達100%
客戶	客戶是公司營運的價值來源，其需求導向新產品開發與服務優化。新代透過提升技術能力與售後服務品質，強化客戶信任並鞏固市場競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> · 客戶關係 · 人才吸引與留任 · 職業安全與衛生 · 研發創新 · 風險管理 	每月/每季：客戶拜訪 每年：客戶滿意度調查/展會 不定期：研討會/教育訓練 隨時：line/skype/電話/email/傳真/微信/官網等	<ul style="list-style-type: none"> · 422場客戶例行性之約訪，了解客戶需求 · 年度客戶滿意度調查 · 5場展覽/研討會將需求回饋給各部門 · 8場分公司/經銷商培訓，提升服務人員的能力
供應商	供應商為公司生產與交付過程中的關鍵合作夥伴，其永續表現與風險亦將影響新代的整體營運穩定性與品牌聲譽。我們重視供應鏈管理，透過夥伴關係共同提升永續績效。	<ul style="list-style-type: none"> · 資訊安全 · 公司治理與誠信經營 · 職業安全與衛生 · 責任採購 · 客戶關係 	不定期：高層互訪、創新技術開發、法規遵循 每月：經營績效 每年：年度供應商評鑑、職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> · 44場次供應商進行評鑑 · 廉潔條款簽署率100% · 4家供應商實地稽核
社會團體	社會團體(包含社區組織與非營利機構等)關注企業對環境與社會的影響，並能促進企業回應社會責任議題。新代積極參與社會溝通與公益活動，展現企業公民角色。	<ul style="list-style-type: none"> · 人才培育與發展 · 人才吸引與留任 · 職業安全與衛生 · 客戶關係 · 研發創新 	每年：校園招募會、大專院校產學合作 不定期：新代科技教育基金會活動、研習營、公文往來、研討會、座談會、說明會、媒體新聞、社福團體	<ul style="list-style-type: none"> · 與3所大學、5位教授產學合作 · 贊助新台幣100萬智慧機器人產學研習營 · 4場校園招募會 · 新代教育基金會投入新台幣842萬元

*頻率若未備註，則視為隨時。

重大性議題鑑別流程

新代科技依循《GRI Standards 2021》中GRI 3重大性準則之架構，整合經濟、環境、社會與人權等面向，系統性辨識對公司營運具顯著影響的永續議題。我們以重大性評估結果作為永續管理依據，進一步擬定短期、中期與長期目標，並將永續思維納入營運決策與日常管理流程之中，以提升整體永續韌性。

● 議題鑑別

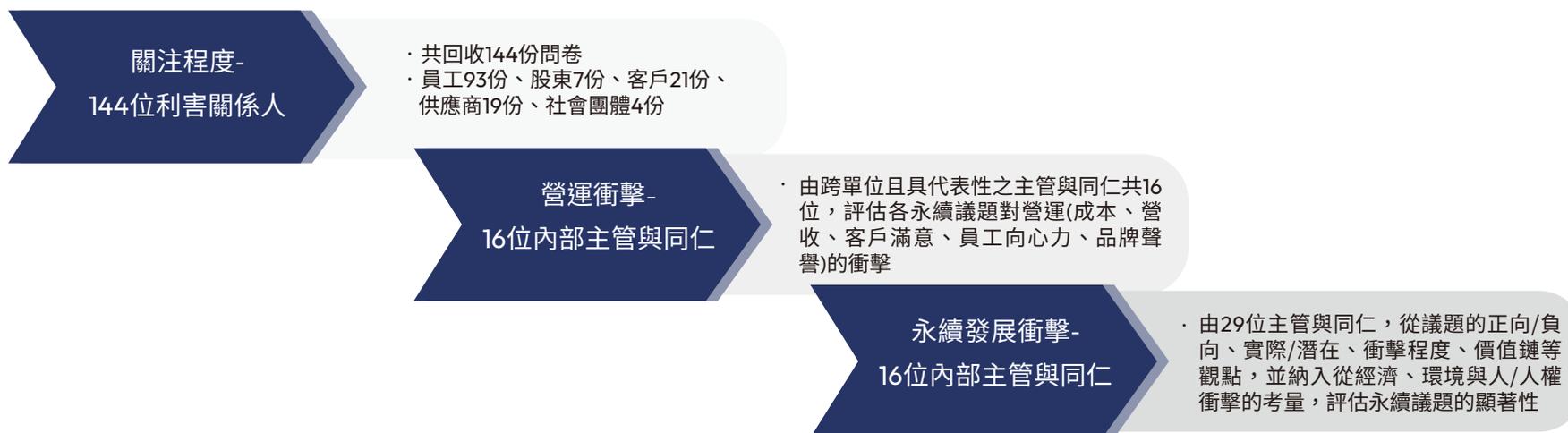
新代科技依據AA1000 SES(利害關係人議合標準)所定義的五大原則——依賴性、責任、影響力、多元觀點與張力——鑑別出六大類主要利害關係人，包括員工、股東、客戶、供應商、政府機關與產業組織。同時，我們參考國內外永續框架(如GRI、SDGs、TCFD、SASB等)、公司營運目標、同業標竿案例及外部專家建議，歸納出14項與營運密切相關的潛在永續議題。

● 議題分析

針對上述14項議題，新代科技從三大構面進行評估分析，包括「利害關係人關注程度」、「對企業營運之影響」及「對永續發展之潛在衝擊」。透過內外部問卷調查與多方利害關係人意見彙整，進行量化分析與交叉比較，評估各議題對公司營運及利害關係人的整體衝擊程度。

● 議題確認

依據分析結果，由營運管理單位代表召開會議進行研議，最終確認出8項重大永續議題，並對應至9項GRI主題與2項公司特定議題。同時，針對各議題於價值鏈中之影響區段(包含上游、營運及下游)進行範疇界定，以作為後續管理目標設定、資訊揭露與行動方案擬定的基礎，強化公司因應永續風險與機會的能力。



新代科技重大議題矩陣圖

經濟面

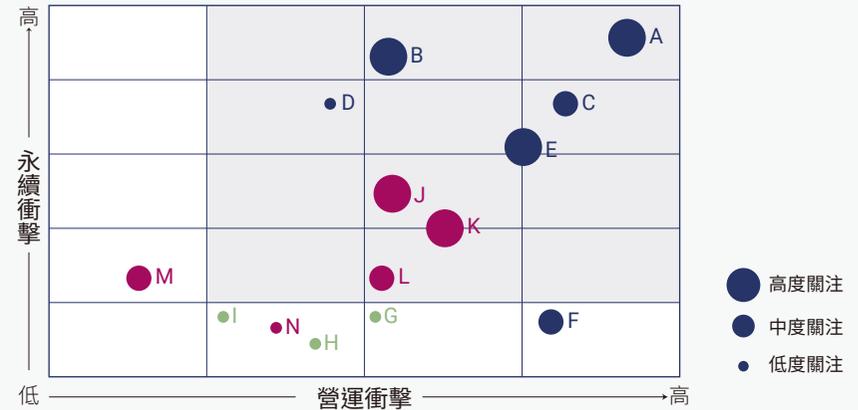
- A 資訊安全
- B 客戶關係
- C 公司治理與誠信經營
- D 責任採購
- E 研發創新
- F 風險管理

環境面

- G 氣候變遷管理
- H 廢棄物管理
- I 永續產品

社會面

- J 人才吸引與留任
- K 職業安全與衛生
- L 人才培育與發展
- M 人權與多元包容
- N 社會影響力



重大議題對於新代科技的重要性與GRI對應主題及價值鏈衝擊

重大議題	對於新代科技的重要性	對應GRI主題	對應SASB主題	價值鏈			章節對應
				供應商	自身營運	客戶應用	
公司治理與誠信經營	健全的公司治理與誠信文化是新代營運穩定與永續發展的基礎，有助於提升法遵能力、降低營運風險，並增進股東、客戶與合作夥伴的信任。	反貪腐(205)	-	-	●	-	2.2. 誠信經營與法令遵循
資訊安全	隨著數位轉型與自動化技術的應用日益深化，資訊資產保護與系統穩定性成為營運核心。新代須確保機密資料與客戶資訊的完整性與安全性，維護企業聲譽與客戶信任。	客戶隱私(418)	-	-	●	-	2.4. 資訊安全與個資管理
責任採購	作為高精密設備製造商，新代需依賴供應鏈品質與穩定性。推動負責任的採購行為與供應商管理，有助於降低營運中斷風險，並確保整體價值鏈的環境與社會責任表現。	採購實務(204)、 供應商環境評估(308)、 供應商社會評估(414)	-	▲	●	-	2.3. 負責任的供應鏈管理

重大議題	對於新代科技的重要性	對應GRI主題	對應SASB主題	價值鏈			章節對應
				供應商	自身營運	客戶應用	
客戶關係	客戶滿意度與長期合作關係是新代競爭優勢的關鍵。透過了解客戶需求、提供高品質產品與即時服務，能提升客戶忠誠度，擴大市場影響力。	新代科技特定	-	-	●	○	3.2. 品質政策與顧客關係管理
研發創新	技術創新是新代立足自動化設備產業的重要驅動力。持續投入研發有助於提升產品差異化與競爭力，並回應市場對高效能、低能耗、智慧化設備的需求。	新代科技特定	RT-IG-440b.1	-	●	○	3.1. 研發創新
人才吸引與留任	優秀人才是企業發展的核心資本。新代致力於建立良好的工作環境與發展機會，以吸引並留任具潛力與專業能力的員工，確保組織持續成長動能。	市場地位(202)、員工多元化與平等機會(405)	-	-	●	-	5.1. 多元化職場
人才發展	員工專業能力與學習成長與公司創新表現密切相關。新代透過職能訓練與教育資源，培育具備國際視野與技術能力的人才，支撐永續發展需求。	訓練與教育(404)	-	-	●	-	5.2. 職涯發展與成長
職場健康與安全	員工的健康與安全是企業責任與永續經營的基本條件。新代重視工作場所風險防範與健康促進，建立安全文化，降低職災風險，保障員工福祉。	職業安全衛生(403)	RT-IG-320a.1	▲	●	-	5.3. 職場健康與安全

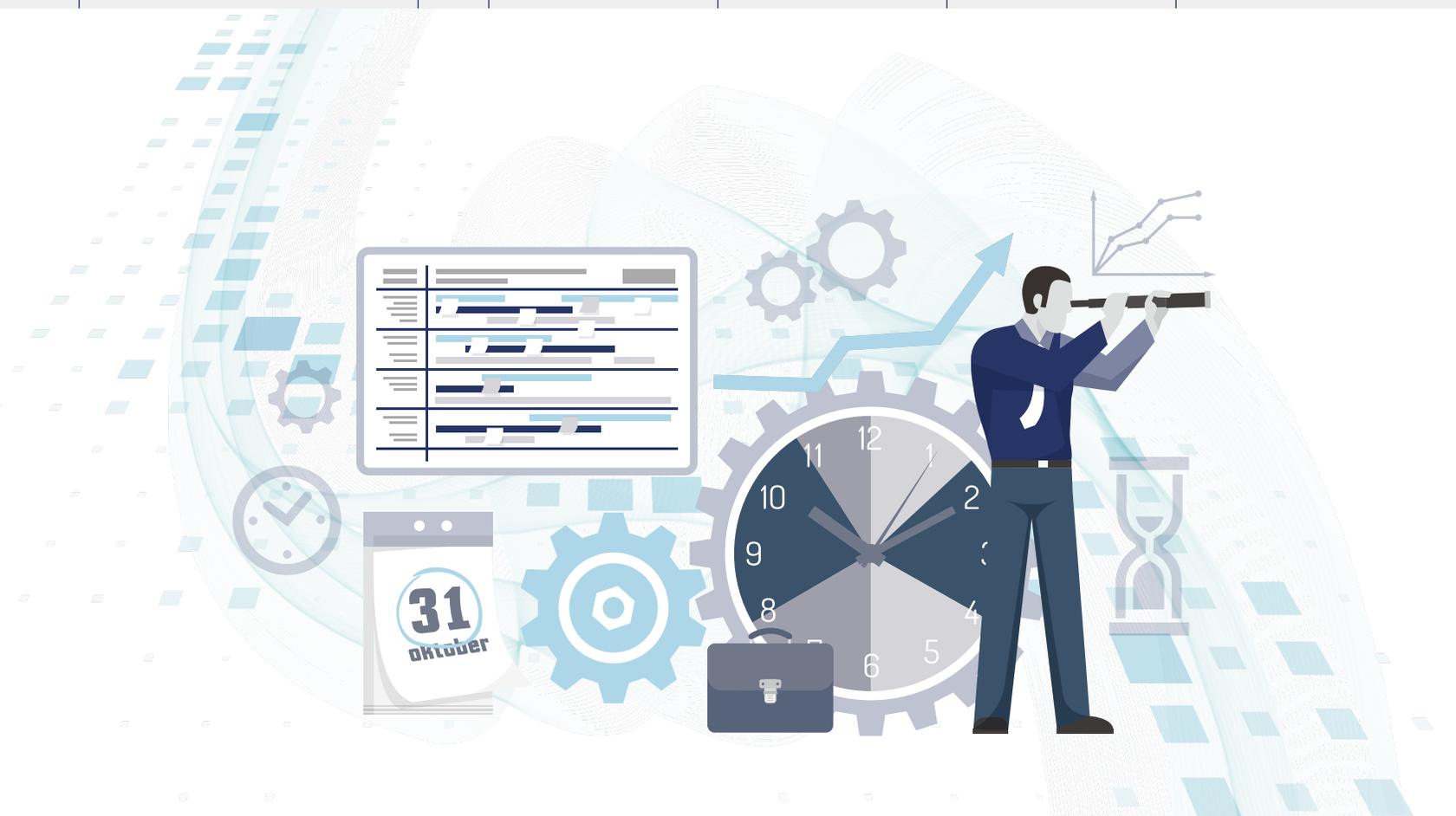
涉入程度：●造成、▲促成、○直接相關

新代科技重大議題之管理方針與目標

重大議題	目標	單位	2030中長期	2025短期	2024實際	評估機制/備註
公司治理與誠信經營	董事會出席率	%	95	95	94	所有董事出席率採平均值, 不包含委託出席
	董事進修時數達成率	%	100	100	100	2024年董事皆按照規定完成進修時數
	違反法規事件	件	0	0	0	2024年無發生任何違反法規、被裁罰事件
資訊安全	社交工程演練郵件內連結被點擊率	%	新進人員7% 一般員工5%	新進人員10% 一般員工7%	13.5%	資通安全目標管理程序 資通安全目標檢討表
	Confluence可用率	%	99	99	99.90	
	網路服務提供率	%	99.5	99.5	99.98	
	資安教育訓練執行情形 1.主管及一般人員1小時(含)以上 2.資通安全人員4小時(含)以上	小時	1. ≥ 1小時 2. ≥ 4小時	1. ≥ 1小時 2. ≥ 4小時	1.主管及一般人員- 100% 2.資安(訊)人員- 100%	
發生資安事件未於要求期限完成通報及處理次數	次	0	0	0		
責任採購	供應商評鑑達成率	%	100	100	100	P-ME17 供應商評鑑管理程序
	新供應商實地稽核	%	100	100	100	P-ME05 供應商管理程序
	在地化採購比例	%	>70	>70	80.3	排除外商登記供應商
	綠色採購金額佔年度採購金額 (碳排放追蹤、溫室氣體盤查)	%	>50	>50	60	年度收料金額占60%以上廠商列入溫室氣體盤查 3-1上游運輸類別 ISO 14064-1
客戶關係	客戶滿意度	分	93	90	88.9	客戶服務管理程序
	客戶投訴處理天數	天	機械廠客訴目標18工作天 終端客訴目標25工作天	機械廠客訴目標18工作天 終端客訴目標25工作天	台灣客訴「短期擬定+短期執行」平均工作天: 18.9	客戶滿意度調查
研發創新	投入研發支出佔營業額	%	>8	>8	12	研發費用佔比採新代2024年合併財報數
人才吸引與留任	離職率	%	<10	<10	14	2024年離職人數 ÷ 該年度平均在職人數 × 100%= 離職率(%)。(範圍: 正職及約聘)
	員工留任率	%	>85	>80	80	新人入職後, 三年內的留任率
	主管職缺由內部員工晉升率	%	>70	>70	73	2024年新增主管職約15位, 其中11位來自內部晉升, 4位新入職
	校園徵才收集履歷	份數	>1000	>750	699	2024年共計四場校園徵才(台大、成大、清大、交大)

新代科技重大議題之管理方針與目標

重大議題	目標	單位	2030中長期	2025短期	2024實際	評估機制/備註
人才發展	員工參訓率	%	>93	>90	86.8	2024年度共計42堂課，實到人數/參訓人數=參訓率
	內部推薦人才	人數	>30	>20	14	
職業安全與衛生	失能傷害頻率(FR)		0	0	0	1.2024/04/01-2024/06/01健康檢查到檢率100%。 2.2024/03/03-2024/07/20 永不止步活動，步行距離共計14,679.71公里。
	失能傷害嚴重率(SR)		0	0	0	
	意外/虛驚事件改善率	%	100	100	1.意外事件改善率100% 2.虛驚事件改善率80%	3.2024/04/24-2024/11/08享瘦班，總減重共計62.6公斤
	健康講座/活動	場	≥ 3場講座及3項活動	≥ 3場講座及3項活動	3場活動	





誠信立本，穩健經營

2.1 公司治理與內控內稽

2.2 誠信經營與法令遵循

2.3 負責任的供應鏈管理

2.4 資訊安全與個資管理

2.1 公司治理與內控內稽

2.1.1 董事會結構與運作

新代科技董事會為本公司最高治理機構，依公司章程規定，設董事7至11人，採候選人提名制，由股東就董事候選人名單中選任之，任期三年，且獨立董事人數不得少於三人、且不得少於董事席次之三分之一，負責制定公司營運方針及未來發展策略，並依法令或章程相關規定決議重要事項。2024年全年度董事會共開會10次，平均出席率達94%。此外，於董事會下設置「審計暨風險委員會」及「薪資報酬委員會」等兩個功能性委員會，均由獨立董事組成，以協助董事會運作及發揮職能。

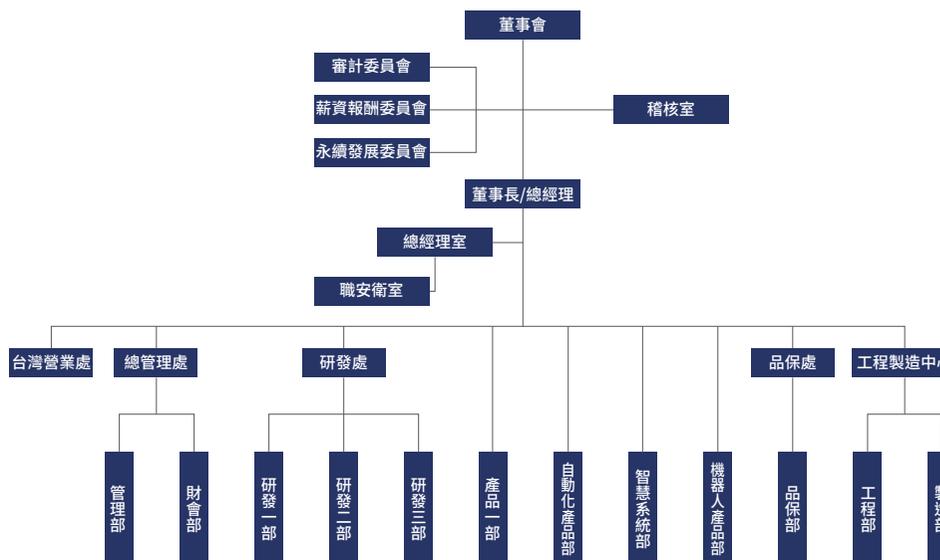
董事多元化與獨立性

本公司董事遴選乃依循「董事選任程序」之規定辦理，並規範選任董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係；另針對獨立董事之資格，應符合本公司章程及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」相關規定，以確保董事成員之獨立性。

此外，於「公司治理實務守則」中，明文規範董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於如性別、年齡、國籍及文化等基本條件，以及專業背景、專業技能及產業經歷等。目前董事會成員組成已具備多面向能力及多元性。

	審計暨風險委員會	薪資報酬委員會
組成	由四席獨立董事組成	由四席獨立董事組成
主要職權	<ul style="list-style-type: none"> 公司財務報表之允當表達。 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。 公司內部控制之有效實施。 公司遵循相關法令及規則。 公司存在或潛在風險之管控。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。 訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。 定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事、監察人及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。
2024年運作情形	2024年開會3次，出席率100%	2024年開會3次，出席率100%

組織架構圖



本屆董事會由9席董事組成，截至2024年，9席董事之平均任期為7.21年。於全體董事成員中，4席董事具員工身分，並包括4席獨立董事(約佔全體董事的44%)、1席董事為女性(約佔全體董事成員的11%)，除了尊重並提倡性別平等與多元價值外，為了強化公司治理及促進董事會組成結構之健全發展，董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨領域之多元互補能力，各自具備專業知識技能及產業經歷，相信此多元化方針有助於提升公司整體表現。

為提升公司經營效率及決策執行力，本公司董事長暨總經理為同一人，以有效連結董事會成員並迅速凝聚共識；董事長遵循公司治理實務守則利益迴避相關規定並依董事會議事規範以避免利益衝突之相關情事。

基本資料					經歷				專業能力		
職稱	姓名	性別	國籍	年齡	經營管理	財務會計	產業經歷	專業知識	財務會計	領導決策能力	經營管理
董事	蔡尤鏗	男	中華民國	61-70 歲	●		●	●	●	●	●
董事	黃煒生	男	中華民國	61-70 歲	●		●	●		●	●
董事	黃芳芷	女	中華民國	61-70 歲	●			●	●	●	●
董事	楊勝安	男	中華民國	31-40 歲	●		●	●		●	●
董事	鄭敦仁	男	中華民國	61-70 歲	●		●	●	●	●	●
獨立董事	陳添順	男	中華民國	61-70 歲	●		●	●		●	●
獨立董事	姚德彰	男	中華民國	61-70 歲	●		●	●	●	●	●
獨立董事	呂宏生	男	中華民國	61-70 歲	●	●		●	●	●	●
獨立董事	郭耿聰	男	中華民國	61-70 歲	●		●	●		●	●

利益衝突管理

為避免利益衝突，本公司董事成員均高度自律，依「董事會議事規範」等相關規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

另有關董事在其他公司任職、與其他利害關係人之持股狀況、具控制力股東及關係人之揭露，請參閱新代科技2024年報第10頁及第48至51頁。

2.1.2 董事進修與績效評估

為確保最高治理機構有效發揮職能，新代科技持續提升董事會在經濟、環境及社會議題上的專業知識，鼓勵全體董事積極參與進修課程，以掌握最新趨勢與關鍵知識，增強面對快速變動環境的應變能力。2024年董事平均進修時數為4.3小時，課程涵蓋多元且實用的主題，包括公司治理、財務與稅務管理、風險控制及永續發展等，藉此強化董事會成員在不同領域的決策能力，並有效支持企業的永續經營策略。董事進修課程詳細列表，請參閱新代科技2024年報第31頁。

本公司於2024年4月由董事會通過訂定「董事薪資報酬與績效評估辦法」，每年將定期進行績效評估，評估結果應於次一年度第一季董事會前完成；本公司董事會績效評估之執行，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。績效評估之結果應定期提報董事會，並運用於遴選或提名董事以及個別董事薪資報酬及提名續任之參考。本公司2024年董事會、個別董事成員、功能性委員會(含審計委員會、薪資報酬委員會)績效自評已於2025年第一季董事會前完成，並提報2025年3月10日董事會報告，本次績效評估分為5個等級，數字5為優；數字4為佳；數字3為良好；數字2為尚可；數字1為有待加強，本次評量結果皆在4.6分以上，整體而言，董事會及各功能性委員會整體運作良好。

本公司董事會績效評估指標目前尚未納入環境與社會相關構面，未來將持續關注利害關係人意見，視需要研擬將董事會績效評估納入董事會監督經濟、環境與人群相關衝擊之績效。

2.1.3 董事及高階經理人薪酬政策

本公司董事薪酬項目包括報酬、酬勞及業務執行費用；總經理及副總經理之酬金則包含薪資、獎金及員工酬勞等固定薪與變動薪酬，薪資水準係依所擔任職位、所承擔責任及對本公司之貢獻度，同時參酌同業水準訂定之，未有外部獨立薪酬顧問參與薪酬之制訂，惟有以第三方薪酬報告作為薪資設計之參考。經理人之調薪及各項獎金發放名單及金額應通過薪酬委員會審核，並提報董事會同意後始可發放。

身分	薪酬項目	說明
董事	董事酬勞	<ul style="list-style-type: none"> ■ 董事酬勞總額依公司章程規定於限額內提撥，並依據績效評估之結果調整其個別酬勞 ■ 本公司章程規定辦理，公司年度如有獲利，應提撥不高於3%為董事酬勞，並經董事會決議通過、於股東會報告後分派之。惟本公司股票於公開發行前不分派董監酬勞，如董事係由本公司員工擔任時，則僅依公司人事規章支領薪資
	業務執行費用	包括出席費及各種津貼
高階經理人	固定薪	包括本薪(內含伙食津貼)、職務津貼、年終獎金等
	變動薪	包含獎金、員工酬勞，員工股票獎勵等

目前本公司董事會及高階管理階層之薪酬政策，尚未與組織在經濟、環境及社會影響目標與績效進行連結。未來將持續關注利害關係人之意見，並視實際需要逐步研議納入相關連結機制。

2.1.4 股東權益

新代科技致力於透過資訊透明化和即時溝通機制，保障股東權益。本公司已設立多語言切換功能的官方網站，隨時揭露財務、業務及公司治理等重要資訊，方便國內外投資人獲取最新動態。此外，我們設有完善的發言人體系，負責對外傳遞公司相關訊息，並在投資人關係頁面中提供清楚的聯繫方式和溝通管道，確保能即時回應利害關係人的需求，建立穩健、互信的關係，共同推動企業長期發展。

股權結構

資料基準日:2025/04/05

數量 \ 股東結構	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外國人	合計
人數	-	7	22	1,182	21	1,232
持有股數(股)	-	4,454,088	14,254,895	41,440,806	5,373,211	65,523,000
持股比例(%)	-	6.80%	21.76%	63.24%	8.20%	100.00%

2.1.5 內控內稽

本公司目前尚未正式訂定公司層級之風險政策及全面性的風險管理機制，但已於日常營運過程中建立潛在風險辨識與防控機制，確保營運穩定。透過內部管理與跨部門協作，持續監測可能影響業務的風險因素，並即時調整營運策略，以降低風險對企業的影響。2024年主要風險評估項目及相關權責單位如下：

評估事項	風險控制直接單位	直接單位權責	稽核室權責	董事會權責
資安風險	資訊課	各部門主管承擔風險管理責任，負責分析並監控所屬單位的相關風險，確保風險控管機制與流程能夠有效運作，以降低潛在風險對營運的影響。	稽核室為隸屬於董事會之獨立單位，依據公司內部控制制度與稽核計畫，定期查核各單位執行情況，並根據稽核結果編製報告呈報董事會，同時負責持續追蹤改善情形，以確保內部控制的有效運作。	作為風險管理的最高主管單位，依據整體營運策略及經營環境，辨識並掌握營運風險，以確保法規遵循，推動並落實公司整體風險管理。
匯率及投資風險 稅務變動	總管理處、財會部			
專利、商標、智財權等法律變動	法務室			
供應鏈斷料風險	策略統購			
市場變化 國際情勢	總經理室、總管理處			

此外，公司亦重視合規管理，依據相關法規與產業標準，落實內部控制，確保業務永續發展，為利害關係人創造長期價值。本公司遵循法令建立內部控制制度，並依此訂定內部控制制度施行細則，明訂應覆核公司作業程序的內部控制，據以執行並衡量現有制度之有效性及遵循情形，其覆核範圍包括子公司。

於董事會下設置獨立之內部稽核單位，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定配置專任稽核主管一人及適當人數之內部稽核人員，稽核主管任免經董事會通過。

內部稽核單位主要權責在督促各單位及子公司每年定期執行自行檢查作業、覆核各單位及子公司之自行評估報告，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據，並依風險及董事會通過之稽核計畫執行查核工作，以適時發現內控可能缺失，督促改善措施，並據實揭露於稽核報告；除在董事會例行會議報告外，並於每季與必要時向董事長、審計委員會報告執行狀況並定期追蹤其改善情形。

未來，公司將規劃由董事會層級之委員會督導風險管理，並訂定相關董事會通過之管理政策與程序，以進一步強化風險治理架構，提升企業營運韌性與永續發展能力。

2.2 誠信經營與法令遵循

商業道德與誠信經營是企業提升競爭力與績效的關鍵，不僅能為企業建立良好的品牌形象與市場聲譽，更能为長期發展創造穩定、友善的社會環境。本公司董事會已制定完善的商業行為與道德相關政策，包括「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等，適用對象涵蓋本公司及其關係企業董事、經理人及其他員工，規範中明定公司應以誠信經營商業活動，禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、不合理禮物、款待或其他不正當利益等行為，由公司治理主管及法務主管負責推動公司誠信經營，並每季定期向董事會報告其執行情形。

2.2.1 誠信經營管理機制

新代科技透過董事會運作，建立誠信經營作業指南溝通管道，完成率100%；董事會成員均具備相關專業知識，並全數依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範之時數完成進修，核心課程包含董事的法律義務與責任等，完成率100%。此外，針對新進同仁，需於入職當天簽署「員工從業道德行為規範」，簽署率100%；為將誠信經營之理念落實於各項營運活動中，針對全體同仁之績效指標亦將「誠實正直」納入考核核心職能，佔整體績效評估指標比重約30%，以確保營運行為之負責及透明。

行為準則之簽署與訓練	
行為準則簽署率(%)	100%
新進人員訓練涵蓋率(%)	涵蓋於新人訓練必修課程素材中 (內控制度、誠信經營等內容) 100%

反貪腐賄賂

為落實誠信經營及公司治理精神，並防範舞弊行為，新代科技訂有「反舞弊管理辦法」，禁止本集團治理單位、管理階層及員工故意使用欺騙、詐術等不實手段或方法，如挪用或侵占公司資產、貪污詐欺、不實財務報導或其他舞弊、不法行為等獲取不當或非法利益之行為，以建立良好商業運作，預防貪腐等弊端行為。

本公司事業版圖遍布全球共計8個營運據點(國家)，已全數完成內控制度之建立，並已進行貪腐風險相關評估，包含執行內控稽核計畫、反貪腐教育訓練等，完成率63%。截至2024年，本公司評估後並未發現顯著風險。

進行貪腐風險評估的營運據點數及比率

項目名稱	2021年	2022年	2023年	2024年
貪腐風險評估營運據點數	7	7	8	8
貪腐風險評估比率	<ul style="list-style-type: none"> ■ 內控制度設定比例約14% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 內控制度設定比例約30% ■ 內部稽核計畫執行率約14% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 內控制度設定比例約38% ■ 內部稽核計畫執行率約38% 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 內控制度設定比例約100% ■ 內部稽核計畫執行率約63%

在員工教育訓練方面，公司自2023年起，每年辦理至少2次內控與反貪腐教育訓練，將內控及法律課程納入新人訓練計畫並逐步溯及未接受相關訓練之在職同仁。2024年訓練主題為「內控與基礎法律知識建立」，內容涵蓋內控及法務基礎概念、保密及反貪腐宣導等內容，以確保新入職員工具備正確的法律與合規意識。2024年共80人完訓、共計實施120人時，並達新進同仁100%完成相關訓練之目標；另統計於2023年與2024年間，參與內控教育訓練及反貪腐宣導活動累積203人次，將持續調訓，期在持續辦理辦理相關教育訓練下，能有效強化本公司員工的反貪腐及合法合規之管理能力。

在實際執行結果方面，於2021年至2024年間，本公司未曾發生貪腐事件，亦無任何因貪腐行為而導致與商業夥伴終止合作的情況。未來，公司將持續透過內控稽核、教育訓練與供應鏈管理等多元機制，強化反貪腐防線，確保企業穩健、合規地發展。

法令遵循

新代科技持續關注國內外與公司財務及業務有重大影響的法規政策變動與修訂動向，以便迅速採取適當的應對措施，並進行內部作業調整或制度修正，必要時將透過電子郵件或內部網站進行宣達，確保企業營運符合最新法規要求。

在內部教育方面，公司每年至少開辦2次「智財權與契約法律實務」課程，除要求新進員工參與外、亦逐步溯及至尚未接受過相關訓練之一般同仁，同時搭配課後測驗機制，讓同仁具備必要的法律基礎知識，並提升其法規遵循的意識與能力。於2024年受訓人數為77人、共計實施115.5人時；通過課後測驗者70人，占總受訓人數之91%、未通過者將持續參與課程至通過測驗為止。

法規遵循結果顯示，2023年與2024年期間，公司無重大(罰款金額超過新台幣100萬元)或非重大違反法規事件，亦無任何涉及非金錢裁罰的違規情況。此外，本公司之產品及服務在健康與安全相關法規、自願性規約方面均未發生任何受裁罰、產品召回或終止服務的情形；2021至2024年間，公司未有因違反行銷傳播相關法規或規範而受到裁罰或致使產品召回、終止服務的事件發生，亦未發生反競爭行為、反托拉斯與壟斷行為相關事件，充分展現出新代科技對公平競爭與法規遵循的高度承諾。2024年本公司亦未提供政治獻金。

2.2.2 舉報機制

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為，如同仁對商業道德或誠信經營有疑慮，均可聯繫稽核主管進行諮詢；內、外部人員如發現有舞弊或違反行為準則之情事時，可以具名或匿名方式，於公司網站及內部網站公告之內部獨立檢舉信箱(audit@syntecclub.com.tw)及舉報專線(03-6663553分機753)提出舉報。相關舉報案件由稽核主管進行受理，檢舉情事如涉及一般員工者應呈報至部門主管、檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。

其中，為保護檢舉人，本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

對於本公司人員違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇；如涉有不法情事，公司應將相關事實通知司法、檢察機關；若涉有公務機關或公務人員者，並應通知政府廉政機關。

2024年違反誠信經營案件舉報受理情形

	收受件數	不受理案件數	經調查後 不成立案件數	經調查後 成立案件數
貪腐與賄賂	0	0	0	0
歧視或騷擾	0	0	0	0
客戶個資保護	0	0	0	0
利益衝突	0	0	0	0
洗錢或內線交易	0	0	0	0
其他	0	0	0	0
合計	0	0	0	0

2.3 負責任的供應鏈管理

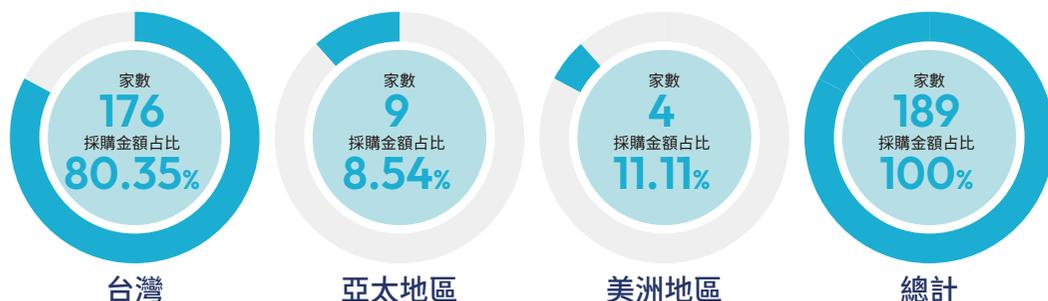
新代科技屬電機機械產業，該產業分為上游元件及下游機械設備。在上游元件部分，分為鋼鑄鐵元件、五金元件及零配件、油空壓元件、傳動元件、電控元件、機械設備之沖壓零組件等。在下游設備部分，分為金屬加工用機械、輸送機械及零配件、車用機械傳動設備及零配件、機電系統工程、手工具機、自動販賣機、冷凍空調設備及零件、金屬加工處理以及產業專用機械等。本公司及子公司主要係針對下游機械設備應用進行控制器及伺服馬達開發及銷售，同時，提供工業機器人、智慧製造解決方案。



2.3.1 供應鏈概況

本公司定期盤點供應商結構，以掌握供應鏈運作情形。2024年，新代科技供應商主要分布於台灣地區，占總採購金額之80.35%，其餘則分布於亞太地區及美洲地區，分別占8.54%及11.11%。我們另將供應商分為「原料」、「委外」、「成品」、「半品」等四類；其中，以原料供應商占多數，達總採購金額之79.61%，其次為委外加工及成品供應商；另進一步觀察供應商分級情形，前二十大供應商貢獻了48.78%的採購金額，顯示關鍵供應商對本公司營運具有高度影響力。

2024年供應商分布區域

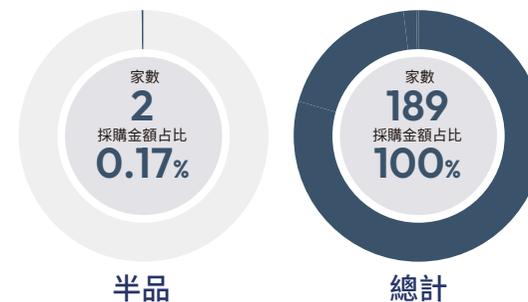


2024年供應商分類



2024年供應商分級

	定義	家數	採購金額占比
前二十大供應商	採購金額前二十大	20	48.78%
委外	委外插件	7	18.71%
PCB 廠商	印刷電格板	7	11.76%
總計			79.25%



未來，本公司將持續依據營運需求，適時檢視供應商結構，以維持供應鏈的穩定與效率。

2.3.2 供應鏈管理

本公司依「供應商管理程序」和「採購管理程序」作為供應商與採購流程之依據。

新供應商篩選

針對預計導入的新供應商，以品質穩定、交期準確、價格合理等，作為本公司篩選的初步判定依據，再依據採購性質進行書面評鑑或實體評鑑。評鑑為A級或B級，評鑑通過，納入合格供應商名單；評鑑為C級，暫時先維持於合格供應商清單，但需經由品保部進行供應商一個月的限期輔導，複查結果如仍無法符合要求，則列為D級，若評鑑為D級供應商，除該供應商具有專門技術或獨家專利外，將直接不予合作。

此外，本公司對供應鏈的誠信與廉潔高度重視，自2024年起，邀請所有有交易往來之供應商在合約簽訂時必須簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」，並回溯邀請2022至2023年與新代科技有交易往來之供應商簽署。此外，於合約或採購單中納入誠信廉潔條款，以確保合作夥伴在營運過程中符合誠信與道德標準。2022及2023年有交易的廠商共211家，簽回178家(84%)，針對未簽回之供應商，本公司透過採購訂單上條文進行約束；2024年有交易之供應商簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」簽署率達100%。供應商如有違反誠信廉潔承諾，公司有權立即終止交易。

供應商評鑑

新代之供應商評鑑計畫可分為「新供應商評鑑」、「合格供應商年度評鑑」及「突發性品質異常評鑑」三大類。新供應商評鑑由策略統購發起，依「供應商信息維護表」進行書面審查；合格供應商年度評鑑，除一年內交易金額在10萬元內或交易次數低於10次，且不影響出貨品質、以及新供應商導入一年內者外，則由品保部門於每年第四季排定計畫，依照供應商前年度評鑑評分，A級和B級每年至少各抽查30%進行評鑑，供應商每三年必須至少評估一次；C級供應商則每一年必須進行實地評鑑；配合委外加工廠也每年必須重新做實地評鑑。此外，針對發生重大品質議題或品質指標異常的供應商，品保部會發起突發性品質異常書面評鑑。

針對合格供應商年度評鑑，依合格供應商年度評鑑表，評估面向包括品質、職安衛、採購三大面向。評鑑結果如為A級或B級，則為合格供應商，可持續合作，並依「供應商管理程序」，更新合格供應商名單；評鑑為C級，暫時先維持於合格供應商清單，但需經由品保部進行供應商一個月的限期輔導，複查結果如仍無法符合要求，則列為D級，若評鑑為D級供應商，除該供應商具有專門技術或獨家專利外，將直接不予合作。2024年，新代科技針對44家供應商進行評鑑，根據評鑑結果，有1家供應商因交貨延遲、品質異常頻率高，故列為C級廠商，後續已完成相關改善措施，且經複評後維持列入合格供應商名單。

為強化永續供應鏈管理，本公司預計自2025年起啟用新版「新供應商評鑑表」及「合格供應商年度評鑑表」，預計對新供應商與合格供應商進行環境與社會管理相關細項調查，內容包括如：是否建置環境管理系統(如ISO 14001)、是否制定環境管理相關程序文件、是否建置職業安全衛生管理系統(如ISO 45001或CNS 45001)、是否建立危害鑑別與風險評估管理程序，以及是否曾違反環保法令事件或有重大職災事件等項目，藉此提升供應鏈的整體管理水準，確保合作夥伴符合本公司對環境保護與社會責任之要求。

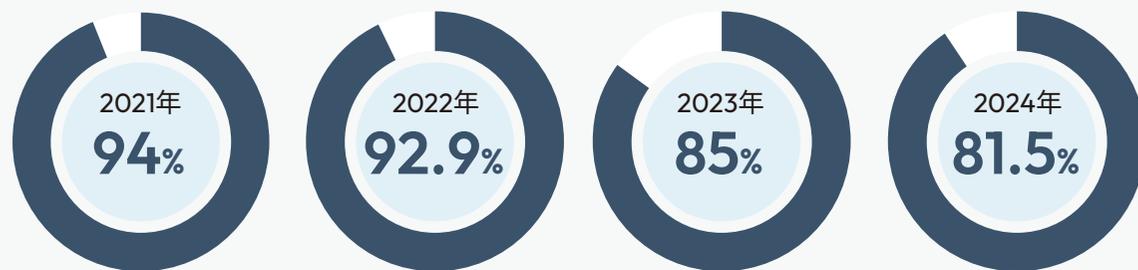
供應商實地稽核

為確保供應商來料穩定且品質符合標準，新代科技每年年底展開隔年的委外插件廠商實地評鑑計畫，依供應商書面評鑑結果為稽核項目。2024年已針對4家委外插件廠商進行實地稽核，稽核結果，未發現重大缺失建議改善事項。此外，因2024年導入一家新委外插件廠商，故執行插件廠導入評估實地稽核，提出16項待改善事項，並已列案追蹤中。

2.3.3 當地採購

新代科技深知當地採購對於支持區域經濟發展、降低供應鏈風險及促進永續經營的重要性。因此，我們積極優先採用在地供應商，透過建立長期穩定的合作關係，帶動在地產業成長並創造共榮效益。透過當地採購策略，我們不僅提升供應鏈的彈性與可靠性，也有效減少運輸對環境的影響，實現環境、社會與經濟效益的平衡。新代科技將持續深化與當地夥伴的合作，共同推動永續發展，創造更多具有在地價值的商業機會。

近四年當地^(註1)供應商採購金額比例



註1：「當地」指台灣新代總部，作為業務營運的區域核心地點，對整體營運決策與管理具有關鍵影響力

註2：因2024年外商採購金額提升，故相對壓縮當地採購金額占比

2.4 資訊安全與個資管理

為避免公司資訊資產遭受內、外部之各項威脅，保障本公司及利害關係人之權益，本公司自2023年起著手推動「資訊安全管理系統(Information Security Management System, ISMS)」國際標準ISO 27001之導入作業，已於2023年9月取得ISO 27001:2022認證，每年持續驗證，建立制度化、文件化及系統化之管理機制，將資通安全管理理念落實至公司日常營運中。

2.4.1 資訊安全政策與管理組織

為推行資安治理之工作，新代科技制定有資通安全政策，以「落實資通安全、強化資訊服務」、「加強資安訓練、做好通報應變」，「迅速災害復原、確保營運持續」，三大面向的努力，建立完善的防護機制與管理架構，全面保障企業資訊、通訊與網路環境的安全，降低風險並提升應變能力。

落實資通安全、強化資訊服務

本公司全體員工應於執行各項資通訊作業時將公司的資安管理政策貫徹其中，以確保公司營運資料之機密性、完整性及可用性，使其免於因內部人員不當管理或其他外在威脅而遭受洩漏、破壞或遺失等風險；並應視不同資訊內容採取適切、相應的保護措施，將資訊受損風險降至可接受程度；本公司也將透過持續的監控、審查及稽核等工作，藉此強化及提升公司的資訊服務品質。

加強資安訓練、做好通報應變

透過定期對全體員工進行資通安全相關教育訓練，傳遞「資通安全、人人有責」的觀念，使員工了解遵守資通安全規定對於公司的重要性，提高全體成員的通報與應變能力，並藉此降低公司遭受資安風險的機率、達成持續營運之目標。

迅速災害復原、確保營運持續

本公司針對關鍵性業務與重要資訊資產訂有緊急應變與災害復原計畫，並透過定期演練各項緊急應變規劃與措施，確保公司核心資通系統於發生失效或重大災害事件時能迅速復原，以維持公司關鍵性業務之持續運作，並將損失降至最低。

新代科技成立「資通安全管理委員會」，並於管理架構中設立各專責小組，明確規範資通安全管理作業之人員權限與責任，協調事務及推動資通安全管理事宜，確保資通安全各項管理規範能有效持續地執行，並達成資通安全之政策與目標。每年召開一次管理審查會議，並得視需要召開臨時會議，檢視資安政策執行狀況以及相關指標。

資通安全長由本公司總管理處總監擔任，負責協調相關人員推動資訊安全管理制度 (Information Security Management System, ISMS)，定期主持管理審查及各項資通安全會議，審查資通安全管理相關事宜，為本公司資通安全事件對外統一發言人。各部門一級主管擔任資通安全委員，定期檢視執行成果，達成跨部門管理整合，推行資安措施至每一位員工，建構資安意識與組織文化；資訊單位主管擔任資通安全管理代表，負責對資通安全狀況進行預警、監控，並對資通安全狀況與事件進行處置。資通安全執行情況每年定期提報董事會。

資通安全管理委員會組織圖



2.4.2 資訊安全管理措施

有效落實資通安全政策，保護資訊資產的機密性、完整性與可用性，新代科技依循美國國家標準與技術研究院(NIST)之網路安全框架(Cybersecurity Framework)的五大核心功能，實施各項資安管控工具或系統。每年並透過第三方專業廠商進行一次重要網站及主機弱點掃描，提早識別並修補潛在資安弱點，降低因網站和主機存在漏洞而引發的業務中斷、資料竊取或聲譽損害風險；針對廠區網路設備及雲端服務設置有即時監控機制，能夠於服務或設備異常時立即通知相關人員處理，且每個季度定期安排合作廠商進行設備檢驗，確保設備正常運行；新代亦透過SP-ISAC、TWCERT等外部資安情資單位，由資訊單位定期蒐集彙整資安情資，編輯資安電子報提供每一位同仁了解風險與應對方式：



強化全員資安意識

新代科技透過多項措施以強化全員之資安意識，如為強化資安管理知能，系統管理者每人每年須完成4小時資安專業訓練，2024年共19人完成訓練，涵蓋率及完訓率均為100%；新進人員均需接受資安政策與資通安全概念宣導、資安責任訓練，2024年共85人全數完成培訓；針對一般員工與管理職，亦每年進行資訊安全通識教育訓練，課程主題涵蓋社交工程防範、勒索軟體識別與應對等，2024年共完成455人次，共計100%。

同時，為了提升同仁的資安意識與對資安風險的警覺，我們亦定期發行內部資安雙週報，將最新的資安威脅、漏洞、情資通知所有同仁；每年一次定期辦理社交工程演練，藉由模擬真實的社交工程攻擊場景，檢驗員工對於潛在攻擊的應對能力，並強化組織內部的資安防護，2024年已完成一次社交工程演練，不合格率13.5%，未符合7%的管理目標，針對不合格者除安排資安通識課程加強訓練外，亦由資訊人員進行1對1輔導，使其充分了解風險所在及正確的應對方式。

職類	訓練內容	人*時數	涵蓋率
資訊人員	1.資通安全概論 2.資安鑑識 3.資通安全事件通報與應變 4.網路架構與部屬安全 5.資通系統風險管理 6.Web應用程式安全	76	100%
新進人員	1.資安政策與資通安全概念宣導 2.全體員工的資安責任 3.資安事件通報責任	85	100%
一般人員	1.資安政策與資通安全概念宣導 2.社交工程的資安議題 3.勒索軟體識別與應對 4.個人資訊安全防護	455	100%

資安通報與資安事件管理

新代科技建立完善的資安通報與事件管理機制，當發生資安事件時，由資安執行小組依據預設流程啟動調查、修復與後續追蹤，將事件發生之事實、可能影響之範圍、損失評估、判斷支援申請、採取之應變措施等事項詳細記錄，並於時限內向相關主管機構和受影響方進行通報。如為重大資安事件，則由本公司資安長組織緊急應變小組進行異常事件排除，並將目前處理狀況持續向相關資訊單位主管報告。透過定期演練和事件回顧分析，我們持續改進資安策略，提升應對未來新型威脅的能力，確保企業運作的安全性與穩定性。

2024年未有重大資安事件、亦無客戶資訊洩漏及罰款等相關事件。

資安通報處理流程圖



2024年資訊安全管理成果

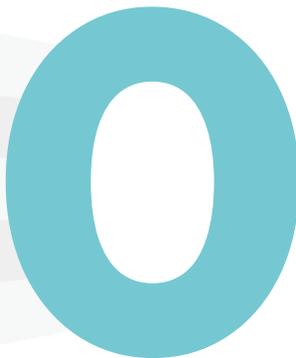
違反資訊安全或網路安全事件數

因資訊安全或網路安全相關事件遭判罰之罰款金額
(單位：新台幣元)

資料洩漏事件數

涉及顧客個人資料之資安違反事件數

因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數



營運持續管理與災難復原演練

秉持風險預防與營運穩定的核心理念，新代科技已建立全面的業務持續計畫(BCP)，以應對可能的突發事件及營運中斷風險，且至少每年進行一次災難復原演練。在2024年度，公司成功已完成3次模擬災害還原演練，演練計畫內容涵蓋廠區網路服務復原、ERP系統數據還原及核心文件管理系統復原。透過這些演練，我們測試了應變小組的即時反應能力，並持續優化數據備援、異地操作及資安防護機制，確保在緊急情況下業務能迅速恢復，將對客戶與合作夥伴的影響降至最低。

供應鏈資安管理

為促使本公司資訊委外廠商及資訊委外廠商人員在本公司進行各項資訊委託業務作業及存取資訊時，有一明確的安全規範，以確保本公司資料的機密性，維護資訊委外作業之安全，新代科技訂有「資訊委外作業管理程序」，委外需求單位應對委外業務、雲端服務內容及提供者中的資訊資產，依機密性、完整性及可用性進行價值鑑別，並適當評估其可能之威脅及弱點，並依據風險評鑑結果，進行風險管理作業，選擇適用之防護措施，以降低風險到可接受等級。

本公司委託單位應要求委外廠商遵循本公司資通安全政策與目標，恪守本公司「資訊安全管理制度(ISMS)」各項作業規範及相關法規之要求，委外廠商處理個人資料應遵守「個人資料保護法」及相關法規規範。重要要求規範如下：

- 於委外契約中應包含保密條款及廠商與人員保密切結；若無契約應簽署保密合約書，並遵守相關法令法規及本公司資通安全規範。
- 委外廠商於履行契約期間所使用之軟體，均需為合法授權軟體，並不得違反智慧財產權及本公司之規定，如有違法情事發生，委外廠商須承擔應負之法律責任。
- 本公司亦視情況依據與委外廠商所簽訂契約或任何安全協議中所陳述之資安規範，製作資訊委外廠商資安規範查核表，並對委外廠商進行實地或書面查核，當年度新增之供應商次年應進行查核，既有供應商視前一年度查核結果決定查核頻率，前一年度查核項目全數符合者可三年後再進行查核，查核項目有一項不符合者可兩年一查，查核項目有三項(含)以上不符合者，應列入次年查核清單，若發生不符合項目時則通報委外廠商限期改善。2024年共計完成20委外資訊廠商之查核，覆蓋率100%。

2.4.3 隱私保護

新代科技為確保員工、客戶、供應商、承包商及瀏覽本公司網站的訪客隱私權，依本公司資通安全管理政策制定隱私權政策，明訂個人資料的蒐集、處理及利用方式、使用者權益，及與第三人共用個人資料之政策等遵循方針，每年併同資通安全管理審查會議，定期檢視隱私權政策執行狀況。於日常個資保護管理，則以資訊課為主要權責單位，推行組織意識建立、資安制度落實，對內加強宣導保護客戶文件資料與技術機密之重要性，並定期進行內部稽核，強化隱私與營業秘密控管。

我們透過多元機制落實隱私保護，包括在公司網站主機部署防火牆、防毒系統等資訊安全設備，以防範惡意攻擊與數據竊取。此外，我們也導入存取權限控管、資料加密、異常行為監控等措施，確保數位基礎設施與敏感資料的雙重安全，全面保障企業與使用者隱私。

為避免員工個人行為導致機密外洩，從業人員皆簽有「資訊安全管理守則」與「保密合約書」，如有違反保密義務者，將會受到相關的法律處分；如因業務需要有必要委託其他單位提供服務時，亦會嚴格要求其遵守保密義務，並且採取必要檢查程序以確定其將確實遵守。在我們的嚴謹管理與有效執行下，近四年未有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的事件。

近四年違反隱私保護事件數

	2021年	2022年	2023年	2024年
外部組織投訴件數	0	0	0	0
主管機關投訴件數	0	0	0	0
經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件的總數	0	0	0	0



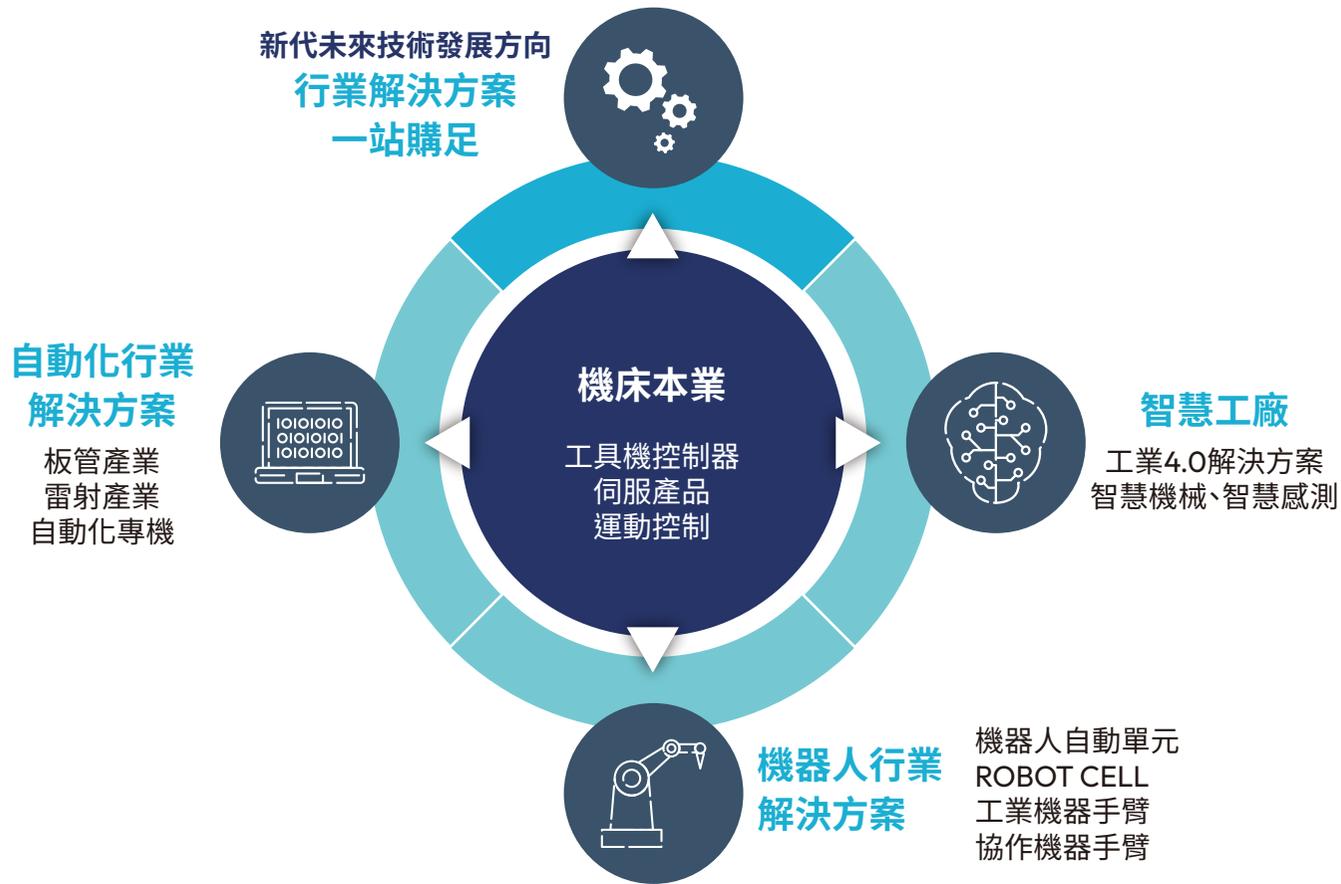
技術精進，共創未來

3.1 研發創新

3.2 品質政策與顧客關係管理

3.1 研發創新

新代科技長期專注於工具機領域，並隨著市場需求不斷拓展技術版圖，近年來已將產品延伸至高端主軸伺服方案、線性馬達與直驅馬達等核心領域。同時，為因應智慧自動化的產業趨勢，公司積極開發泛用自動化技術及各類型機械手臂控制器，致力於提供整合加值的解決方案，滿足各產線智慧化與自動化需求。此外，新代以工業4.0為技術發展主軸，與重要子公司聯達智能合作發揮綜效，積極整合資源並布局相關創新領域，推動製造業向智慧化邁進。



3.1.1 研發創新管理

本公司設有專責研發能量，截至2024年底，涵蓋研發及產品相關單位，研究發展人員達305位，負責設定研發技術目標及發展策略，整合內、外部技術資源，執行各產品線的研發計畫，及新核心技術之研究；每年大幅投入經費，近三年研發費用均占營收超過11%，支持創新技術與解決方案的開發，並不斷優化研發流程，確保資源有效運用，推動產品性能提升、製程優化及綠色技術的應用，為公司創造長期的環境、社會與經濟效益。

近四年創新研發投入

單位:新台幣仟元;%;人數;%

	2021年	2022年	2023年	2024年
研發費用	879,863	816,086	908,636	1,275,242
研發費用占營收比例	9.95	11.23	11.54	11.80
研發人員	238	279	307	305
研發人員占員工比率	52.8	56.1	57.4	53.4

新代每年透過績效管理工具，如關鍵績效指標(KPI)的設定或OGSM策略執行框架，明確訂定各專案的可量化目標與執行策略。透過公司計畫管理機制，進行週、月、季的查核與改善，落實PDCA(Plan-Do-Check-Act)循環；且透過每半年召集主管召開大型會議，共同審視各專案的執行進度與成效，確保專案進度詳實追蹤並定期檢討。

為培育卓越的創新文化，我們將「思辨創新」納入研發人員績效考核的核心職能評核項目，包含「以批判性思考，進行問題分析與解決」、「以嚴謹流程，進行產品創新方案」、「跨領域思維與專業能力養成」，透過系統化的評估機制激勵員工發揮創意思維，並將創新精神融入日常工作中，形成組織持續成長與突破的關鍵驅動力。

研發流程

本公司積極探索新技術、新概念與創新解決方案，持續推動技術突破，超越現有界限並滿足未來市場需求。透過完善的研發流程，致力於打造長期的競爭優勢：

重點流程	作法說明
需求效益分析	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本集團透過完善的客服體系，每日蒐集並分類內外部需求。 ■ 當需求累積至一定數量時，便啟動需求分析，主要針對特定情境與客戶進行深入探討。 ■ 效益評估：基於外部環境資訊，如市場趨勢、同業狀況及技術發展現況等，進行最合理的評估。
技術可行性研究	<ul style="list-style-type: none"> ■ 召集相關高階技術人員，針對技術可行性，迅速評估不同方案的可行性與成本。 ■ 根據成本效益評估結果，決定是否繼續開發。
概念先期研究	<ul style="list-style-type: none"> ■ 透過概念先期研究，以消除開發流程中的各項不確定性、或評估功能方案是否能確切滿足需求，以確保後續開發流程順暢。
架構規劃及計畫展開	<ul style="list-style-type: none"> ■ 開發單位主管將針對計畫內容進行細部架構規劃說明，並展開計畫時程，確保開發團隊擁有明確的開發方向，並降低開發過程中遇到不確定性技術問題的風險。
開發與研發驗證	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建立明確的開發與審核機制，更強調研發團隊自行驗證，以確保開發品質。
產品驗證與合規性檢測	<ul style="list-style-type: none"> ■ 當開發單位完成開發及研發驗證，會由產品單位進行功能性驗證、以及品質單位進行品質相關的測試。 ■ 確認通過功能性與品質驗證後，將進入下一階段的廠外測試。
廠外測試	<ul style="list-style-type: none"> ■ 確認通過集團內部的功能性與品質驗證後，將主動尋找外部場域進行廠外測試；透過不同的外部使用者參與測試，不僅能持續優化產品，還能確保品質穩定提升。

3.1.2 創新驅動與核心技術開發

近四年開發成功之技術或產品

年份	重點開發技術或產品	技術或產品之應用效益
2021	<ul style="list-style-type: none"> 1.二代大功率主軸驅動器 2.車床盤式馬達 3.智慧五軸量測功能 4.木工裁板鋸密排軟體 5.振鏡旋轉打標系統 6.Y系列SCARA手臂 7.磨刀機取放工藝包 	<ul style="list-style-type: none"> 1.適用於高負載精密加工行業,提升加工效率、精度與穩定性。 2.能夠在較小體積內提供強大扭矩,並減少傳動損耗,提供更穩定的切削性能。 3.提升五軸機構鏈補償的量測效率,並提高旋轉刀具中心點控制 (Rotation Tool Center Point, RTCP) 加工精度。 4.適用於木工行業,提高材料利用率、降低生產成本、提升加工效率。 5.適用於柱狀工件的打標應用,拓展振鏡打標的加工維度。 6.拓展機械手臂的產品線,能夠滿足更多樣化的自動化生產情境。 7.整合磨刀機與取放工藝,提升磨刀機換線效率以增加產能。
2022	<ul style="list-style-type: none"> 1.EtherCAT多合一軸向驅動器 2.折彎專用控制器 3.DTRQ(Disturbance Torque)防碰撞功能 4.SynMES數位工廠轉型工具 	<ul style="list-style-type: none"> 1.透過高速通訊、精準運動控制與簡化佈線,提升工業設備的效率與可靠性。 2.提供專為鈹金折彎行業設計的控制器,提升折彎加工的效率與精度。 3.即時監測異常負載並迅速反應,防止設備損壞與人員受傷。 4.透過數據收集與智慧分析,提升工廠的生產效率與競爭力。
2023	<ul style="list-style-type: none"> 1.新一代高光精雕控制器 2.機上智慧量測功能 3.木工中控軟體功能 4.新款液冷主軸馬達 5.雷射坡口切割系統 6.ROBOT CELL機器人中控平台 	<ul style="list-style-type: none"> 1.提供專為玻璃高光行業設計的控制器,提升玻璃加工的效率與精度。 2.針對工件精度量測,提供更友善的設定功能,以提升換線效率與加工品質。 3.適用於木工板式家具加工廠,提升工廠管理運營的效率與能見度。 4.透過高效散熱、精確控溫與低振動特性,提升精度、穩定性與設備壽命。 5.針對金屬管材切割行業,從CAD/CAM到控制器端提供完全解決方案。 6.透過集中管理、智慧協作與數據分析,提升自動化生產效率、靈活與穩定性。
2024	<ul style="list-style-type: none"> 1.智慧工廠聯網方案 2.伺服智慧診斷方案 3.新一代PLUS系列控制器 4.節能驅動器 5.加工性能的虛實整合 6.導入sensor輔助做金屬切削優化 	<ul style="list-style-type: none"> 1.透過數據互聯、遠程監控與智慧分析,優化生產效率與預測維護。 2.透過實時監控、故障預測和數據分析,提升伺服系統穩定性並降低停機風險。 3.推出新一代Linux系統控制器,提升新代控制器的加工性能與穩定性。 4.降低能源消耗,減少運營成本,延長設備壽命,並對環保做出貢獻。 5.透過虛擬仿真與實際加工數據的結合,能夠提前預測與調整以提升加工精度與效率,並縮短生產周期。 6.透過安裝感測器實時監控並優化金屬切削加工製程,以提升加工精度與效率。

長期研發計畫

隨著工業4.0、智慧製造及AI浪潮襲來，產業對於控制精度要求提高、應用情境需求多元化，新代科技的核心技術及系統整合能力持續受到客戶青睞，按產品類別分別有下列研發計畫

主要產品類別	控制器	伺服產品	智慧製造產品
長期研發計畫	深化現有控制器產品效能、精度及品質，橫向拓展應用情境並加強底層功能和多樣性，滿足客戶迅速開發需求，迎合少量多樣化的產業需求，同時，透過通訊技術實現高度整合控制，進一步擴大即時控制的範圍	持續發展並優化核心演算法，增加伺服產品及相關編碼器之應用場景，建立伺服產品大數據收集分析機制，導入開發流程，優化特性曲線	增加機械手臂應用場景單元及相關工藝包應用；持續完善智慧製造軟體開發應用及整合系統，並建立現場數據擷取回饋機制，供客戶精實生產及數位轉型

專利管理

為鼓勵創新與知識產權開發，新代科技對成功通過公司內部審查的專利提案給予實質獎勵，每件提案將發放25,000元專利提案獎金予發明人，藉此表彰員工的創意貢獻並激勵持續創新精神。2024年，我們已成功取得8件新型專利、1件發明專利，近四年累積新型專利共19件、發明專利共20件，展現公司在技術創新領域的卓越成果與競爭優勢。

2021-2024年累積專利數統計



2024年專利成果

專利項目	專利說明
於台灣取得機床、雷射、磨床、折彎領域的發明與新型專利	機床： ·TWI843386B 切削加工系統及其加工方法CUTTING PROCESSING SYSTEM AND PROCESSING METHOD ·TWI855508B 螺紋加工機台監控系統及其監控方法THREAD PROCESSING MACHINE MONITORING SYSTEM AND MONITORING METHOD 雷射： ·TWI856629B 雷射加工系統及其加工方法LASER PROCESSING SYSTEM AND PROCESSING METHOD ·TWI835458B 雷射加工的附屬裝置控制系統及其控制方法AUXILIARY DEVICE CONTROL SYSTEM FOR LASER PROCESSING AND ITS CONTROL METHOD ·TWI867380B 雷射加工機台控制系統及其控制方法LASER PROCESSING MACHINE CONTROL SYSTEM AND CONTROL METHOD 磨床： ·TWI835208B 動平衡監控系統及其監控方法DYNAMIC BALANCING SYSTEM AND MONITORING METHOD 折彎： ·TWM656356U 折彎系統BENDING SYSTEM
於大陸公開雷射與折彎發明專利	雷射： ·CN119140984A 鐳射掃描系統及鐳射掃描方法 折彎： ·CN117983700A 折彎系統及折彎方法Bending system and bending method

3.1.3 產學合作

新代科技積極與台灣多所頂尖大學展開產學合作，涵蓋智慧製造、物聯網、人工智慧(AI)、機器人、視覺感測器及關節模組等多元領域，推動技術創新與產業應用的無縫接軌。多年來我們與台灣大學、交通大學、成功大學、清華大學、中興大學、北科大及高應大等合作開發多項前瞻技術，包括手臂抖振控制、智慧搬運、磁性編碼器、超音波加工及射出成形控制等。透過整合學術研究與實務需求，新代不僅加速技術商品化，更致力於引領製造業向智慧化升級，共創產業新價值。

近四年產學合作重點專案項目

合作學校	合作期間	研發目標、技術突破或產業應用	合作效益
台灣大學	2019.11~2022.10	基於邊緣計畫之技術開發	促進技術轉移及培育專業人才
	2020.04~2023.03	電網回充與智慧干擾估測與應用	促進技術轉移及培育專業人才
	2022.11~2025.10	控制器核心與增值技術開發	促進技術轉移及培育專業人才
	2023.09~2026.08	高效驅動器與整合性伺服	促進技術轉移及培育專業人才
成功大學	2021.04~2023.03	雷射焊接優化製程參數研究	產品應用及促進技術轉移
清華大學	2021.01~2024.06	渦電流精密感測器開發研究	促進技術轉移
清華大學	2022.01~2025.10	利用超快雷射直寫技術進行氮化鎵波導製做研究	產品應用及促進技術轉移
中興大學	2022.06~2025.05	供智能化低排產製金屬板件之氣液壓模墊應用研究	產品應用及促進技術轉移

3.2 品質政策與顧客關係管理

3.2.1 產品品質

為確保企業建立有效的管理流程，提供符合客戶和法規要求的產品或服務，新代科技已於2015年取得ISO 9001品質管理系統查證，並持續通過驗證，將品質管理理念深植於營運流程中，穩定提升產品與服務品質。

品質政策

新代科技秉持「誠實正直、思辨創新、積極團隊」的核心價值，以ISO 9001品質管理系統為基礎，從供應鏈管理、產品設計開發、生產製造、檢驗測試、物流儲運到售前售後服務，全面落實品質管理系統。我們致力於全員參與、全流程優化，透過科學化方法與創新思維，實現「最值得信任的電控夥伴」的品質願景，為客戶提供卓越的科技解決方案。

品質文化深化

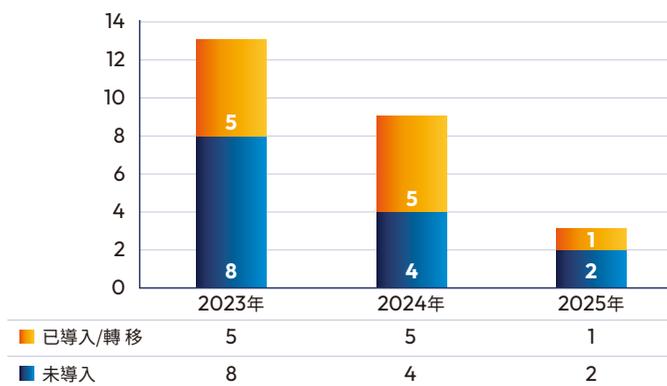
新代科技依循ISO 9001品質管理系統，融合TQA(全面品質保證)理念，積極推動「品質優先」文化。透過定期供應商評鑑與輔導、標準化開發與作業流程及精實生產(Lean Production)體系，確保產品品質具備高度一致性。

我們積極推動跨部門協作機制並促進各部門間的無縫接軌與經驗分享，在跨部門協作架構下，我們系統性地將工作拆分計畫性、經常性和突發性任務，且依照PDCA之循環概念、透過ISO流程的標準化管理，確保各單位依照明確權責履行該職責，有效降低不良率與製造成本，提升市場競爭力，確保產品穩定性與高性能，為客戶創造更大價值；同時，透過員工創新提案，優化生產流程與提升產品品質，2024年累積9件，採用率55%；相關導入提案將能有效降低生產工時，進而降低生產工製費，使產品平均成本降低。

為持續深化同仁的品質意識及專業能技能，對於內部人員，我們透過LMS學習管理系統，提供標準化課程與數據化學習平台，並定期邀請專業講師進行品質專題培訓，強化實務應用能力，2024年內部訓練重點培訓主題包括「ESD防護管制教育訓練」、「ISO 9001內部稽核員培訓」及「品質問題分析與解決技巧」等。同時亦安排定期外訓課程，吸收最新品質管理趨勢與技術，推動持續改善，提升市場競爭力。

在我們持續強化品質文化的努力下，新代科技已連續四年參與「台灣持續改善競賽」並屢獲佳績，我們的卓越表現包括2021年以「提升ENC產品生產之直通率」、2022年以「提升多合一驅動器生產之直通率」、2023年以「提升DIP製程生產良率」三度獲金塔獎，2024年則以「降低6TE軸板生產不良率」獲銅塔獎。這些成就充分展現我們在品質精進方面的持續努力與卓越成果。

DL改善提案



客戶導向的品質承諾

本公司堅持以客戶需求為核心，從產品設計、製造到售後服務，全方位落實客戶導向的品質承諾。在產品開發流程中，我們透過深入的市場研究與客戶反饋機制，要求產品與研發單位配置資源，主動會同銷售端同仁拜訪客戶，收集使用需求並掌握市場發展趨勢，經跨部門團隊綜合分析評估後，制訂精準的開發計劃，產出初版產品；產品初產後，產品與研發團隊將持續與銷售團隊合作，於先期使用者處共同驗收，聽取客戶使用心得，持續優化功能與提升友善性。透過這套完整的客戶導向流程，使我們能掌握使用者需求變化，確保每項產品皆符合業界標準並超越客戶期望。

為確保品質穩定，我們導入嚴格的品質監控體系，包含全製程功能檢測、自動化生產管理、產品溯源管理與即時數據分析，以提升產品可靠性，並施行品質可視化看板與8D問題分析，運用數據驅動決策，持續優化製程。此外，透過供應鏈協作與內部持續改善計畫，確保從原材料到成品的每個環節皆達到最佳品質。

產品標示合規管理

新代科技訂有「產品成分標示管理」規範，針對產品標示明確規範應載明產品名稱、序號、保固序號、產地與CE認證等內容。此外，我們也會定期進行全球各地產品安全規範進行盤點；於產品上線初期，研發單位會與產品單位確認所有產品標籤規格，並於確認後提供給製造部生產，確保本公司產品100%符合相關規範。為強化新代科技產品的國際競爭力與環境永續性，我們於2025年度規劃取得兩項重要國際認證：

1. UL安全認證：預計投入相關資源，確保產品符合美國安全檢測實驗室(UL)的嚴格標準，展現本公司對產品安全與品質的重視。認證範圍將涵蓋主要產品線，預計於2025年第三季先就六合一驅動器完成認證，後續其他產品陸續安排導入。

2. RoHS有害物質限制指令認證：配合歐盟環保法規要求，我們將全面檢視生產流程與原物料管理，確保產品不含鉛、汞等受限制的有害物質。此舉不僅提升產品進入歐洲市場的競爭力，更彰顯本公司對環境永續的承諾。



永續改善與創新

SynFactory生產智慧雲由子公司聯達智能打造，專為製造業數位轉型設計，涵蓋設備聯網、工藝管理、生產排程、品質管控、戰情分析、刀具與庫存管理。系統採積木模組式架構，靈活導入，確保高效整合與精實生產，透過數據驅動決策，提升產能、降低成本，助力企業邁向智慧製造。新代科技以「創新驅動品質」為方針，積極將SynFactory生產智慧雲技術整合至品質管理系統，透過即時監控製程參數與產品可靠性，確保生產品質的穩定性與精準度。

此外，公司導入PDCA循環與內部稽核機制，系統性提升管理效能，確保品質持續改善。為進一步強化品質水準，2024年新代科技積極將SynFactory生產智慧雲同步導入至合作供應商，以提高問題辨識與解決效率。同時，透過跨部門協作，推動標準化與流程優化，確保改善成果的長期落實。

未來，公司將持續深化智慧製造與數位轉型，落實「品質永續」的企業願景，為客戶提供更高效能、更可靠的產品與服務。

3.2.2 客戶關係管理

新代科技不僅提供優質產品，更重視與客戶的長期合作，自銷售階段到售後服務階段，透過專業技術支援與快速回應機制，確保客戶能在最短的時間內獲得最佳解決方案，實現雙贏成長。

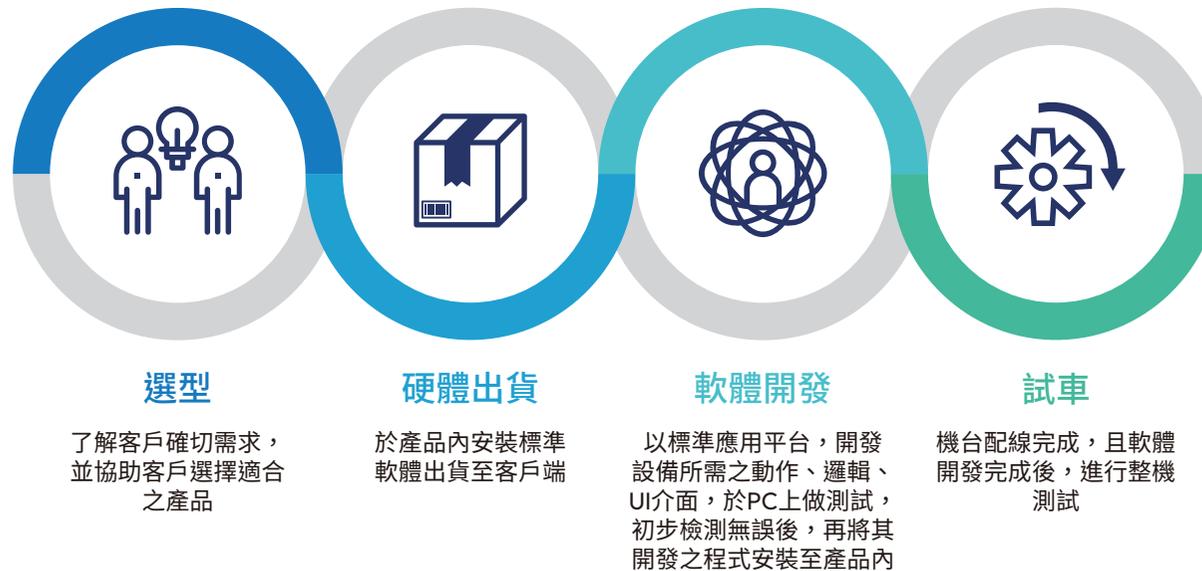
為提升客戶服務效能與專案管理透明度，本公司導入多項數位化工具與系統，協助內部即時掌握客戶需求與產品開發進度，並強化跨部門協作：

項目	說明
CRM系統應用	建構客戶數據庫，以便查詢分公司、經銷商、機械廠負責人與聯絡方式；提供支援客戶的服務業務分派與紀錄功能，整合內部議題管理系統，即時且系統化分派客戶需求，標準化記錄各項業務服務，服務內容歸檔至議題系統後，可分析客戶需求與產品資訊，幫助內部團隊擬定市場策略
JIRA專案議題追蹤	每個客戶的新機型、新專案，都是一個獨立的JIRA議題，內部人員對該案件的出差報告、開發進度、開發資料，均紀錄於該議題內，若未來遇人員異動，或多年後要在該機種上做延伸之功能開發，亦可透過此議題快速掌握過往所遭遇之細節，並取得相關的歷史開發資料
Structure專案議題管理	透過看板，可讓管理者便於一覽各專案進度，更可依據各管理者的不同管理需求快速調整看板欄位，以達到不同維度的管理需求

業務銷售流程

新代科技透過與客戶的持續討論，掌握客戶需求、痛點及整體市場環境狀況，調整對應大環境的產品方案，讓新代科技產品能滿足多數客戶之需求。針對客戶及訂單管理，新代科技建立了完善的「業務管理程序」，明確規範從報價、接單到出貨的標準化流程。我們透過訂單系統(含Web下單系統及ERP系統)進行全面管控，並依據客戶類別設定不同的訂單審核權限，確保訂單處理的專業性與一致性。對於無法滿足交期的特殊情況，我們建立了危機處理機制，由專責小組進行分析協助並提出改善方案，且召開檢討會議，持續精進服務品質。無論是上線或下線產品，均有明確的處理流程，全方位保障客戶與公司雙方權益，實踐以客為尊的經營理念。

新代業務銷售流程

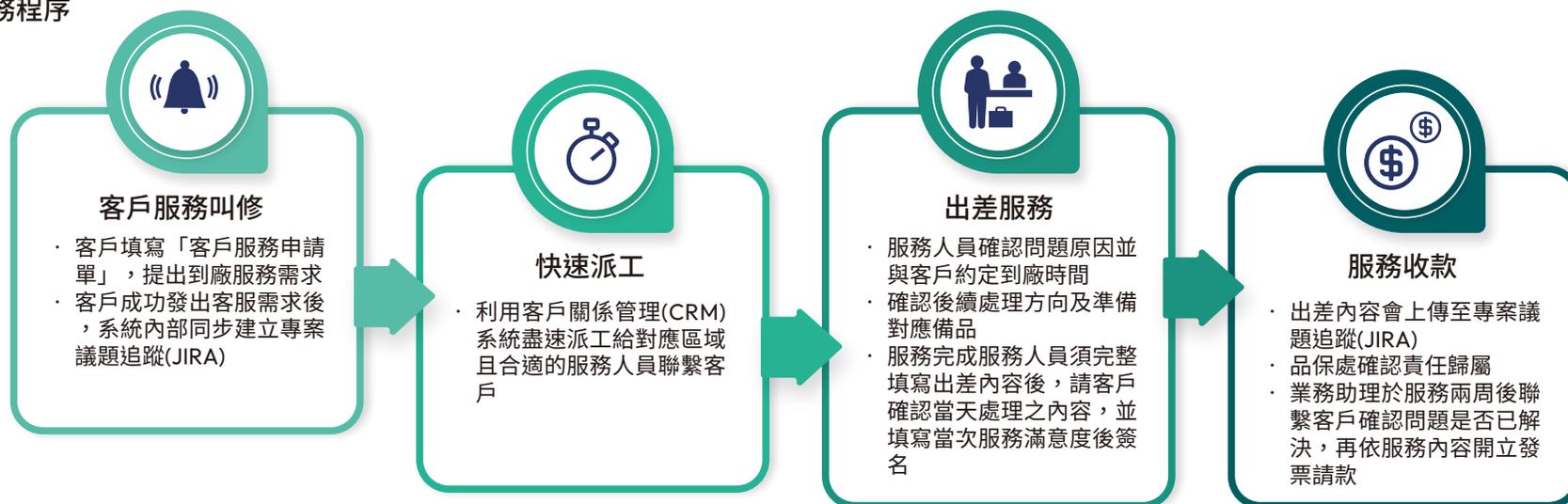


售後服務支援

本公司積極與客戶進行有效的溝通和互動，了解他們的需求，並根據市場變化不斷調整本公司的產品和服務。透過建立緊密的顧客關係，企業可以在面臨價格競爭壓力時，依然保持顧客的支持與信任。我們設有多元意見反映管道，如有產品規格諮詢、使用意見反饋，可透過線上客訴專區、線上詢問表單提出；若遇使用異常需排查或維修等服務需求，則可透過線上客戶服務表單申請，所有申訴、維修案件，亦均可於服務查詢網頁確認受理進度。

為提供客戶更完善的售後服務，我們訂有「客戶服務管理程序」、「客戶退換貨管理程序」，充分保障客戶權益。所有客戶服務申請需求，均由專責單位依照「客戶服務管理程序」進行派工與後續處理，確保服務回應具效率與品質；若涉及產品退換貨情形，則依「客戶退換貨管理程序」辦理。客戶提出退貨需求後，由接單助理發起銷退申請單，經業務主管核准並判斷是否符合退換貨條件與折讓比例。經檢驗分類後，將依檢測結果進行入庫、維修或折讓作業，並提供適當維修報價或產品替換方案，完整保障客戶權益。此外，每年將統計分析退換貨原因並提出改善對策，持續優化服務流程。

新代售後服務程序



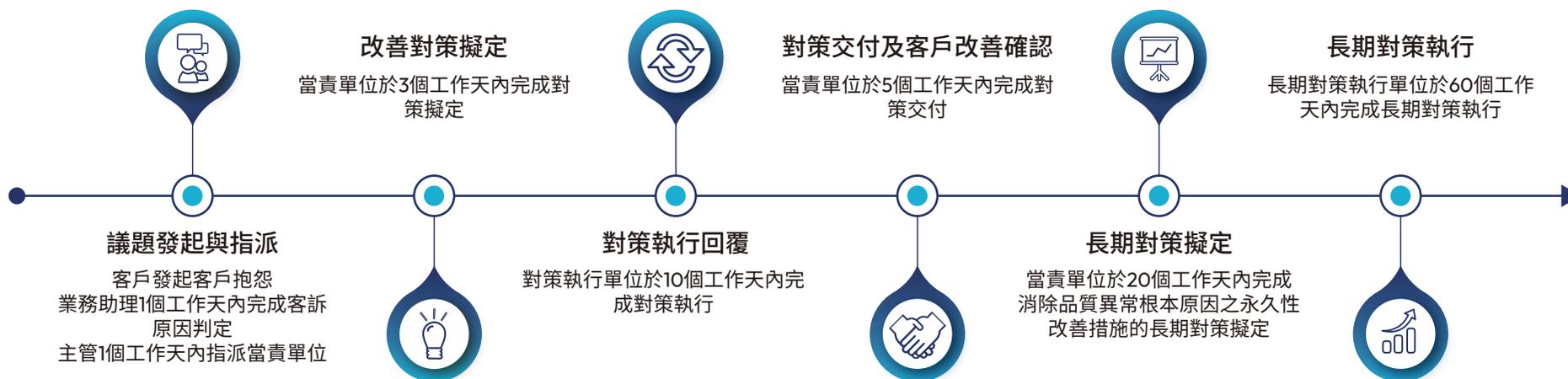
3.2.3 客戶抱怨處理流程及客訴處理機制

當本公司接獲客戶抱怨時，立即依據「客戶抱怨處理管理程序」啟動處理流程，確保客戶反映的問題能迅速回應與妥善處理，進而強化顧客滿意度並降低相似問題的重複發生。所有客訴案件將透過資訊系統產生「客戶抱怨單」，由業務助理進行初步聯繫與責任判定，再由品保處主管或總經理依客訴性質指派對策當責單位。

處理過程中，若屬公司責任，相關部門需組成跨部門專案小組，運用8D問題解決方法找出根本原因，擬定短期與長期改善對策，並將改善成果記錄於「客戶抱怨處理單」中，必要時亦需提交「品質異常8D報告」。後續流程包含對策交付、客戶認可確認、長期對策執行與成效審查，最終經由品保處與總監審查，並由總經理完成結案確認。

透過制度化、具時效性與跨部門協作的抱怨處理機制，持續強化品質管理體系，並有效防止問題再發，致力於提升新代產品與服務的整體水準。

客戶抱怨處理流程



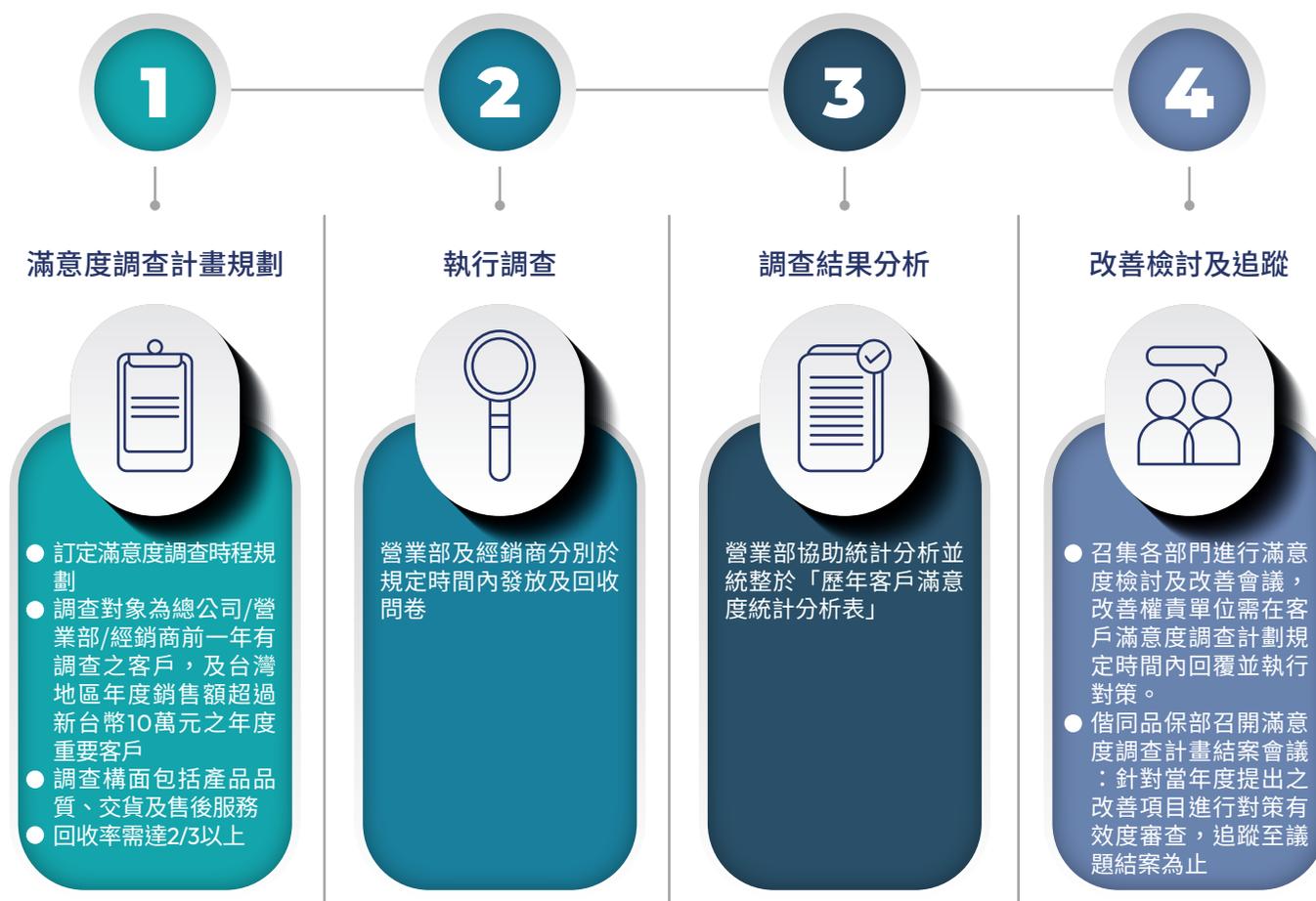
本公司2024年加強客訴議題的關注與追蹤，針對快速遏止問題擴大、解決異常問題所採取之短期對策處理平均天數從43天下降到38天，整體短期達標率略有改善，約上升7.5%左右。客訴原因前三大排序如下，合計超過90%，其中品質問題為大宗，目前亦已擬定改善對策，確保未來品質能更加穩定。

2024年前三大客訴原因	改善對策
1.品質問題：65% 2.產品應用：17% (規格面問題) 3.售後服務：12% (叫修回應)	1.新增再發防治公司級別品質指標，從源頭改善產品品質 <ul style="list-style-type: none"> ● 強化已知問題再發防止機制，提升議題失效分類處理覆蓋率至95%以上。 ● 軟體方面，預先避免新問題產生，並推動開發單位白箱測試覆蓋率逐季提升20%。 ● 硬體方面，預防新版軟體導致不穩定，硬體改版列管七大不穩定指標，並將Cpk<1.66的項目列入重點改善。 2.落實供應商品質異常處理 <ul style="list-style-type: none"> ● 落實供應商評鑑管理機制：包括明確分級，針對C級以下供應商進行輔導改善；導入BPM表單，有效管控異常及對策執行。 ● 落實供應商懲罰機制：定期評估供應商表現，依照分級結果執行；對於品質不佳的供應商，按流程進行替換作業。

3.2.4 客戶滿意度

新代科技定期進行客戶滿意度調查，依據客戶滿意度調查管理程序，全面收集客戶對於產品品質、交貨及售後服務的回饋，作為提升服務及產品品質的重要依據。此外，公司已建立即時回應機制，針對客戶提出的建議進行快速處理與跟進，並將具體意見納入內部改進計畫中，確保每項需求都獲得適當回應。此舉不僅有效提升產品與服務的整體競爭力，更加深了與客戶間的信任關係，為公司長期穩定發展奠定了堅實基礎。

客戶滿意度調查流程



2024年滿意度狀況統整

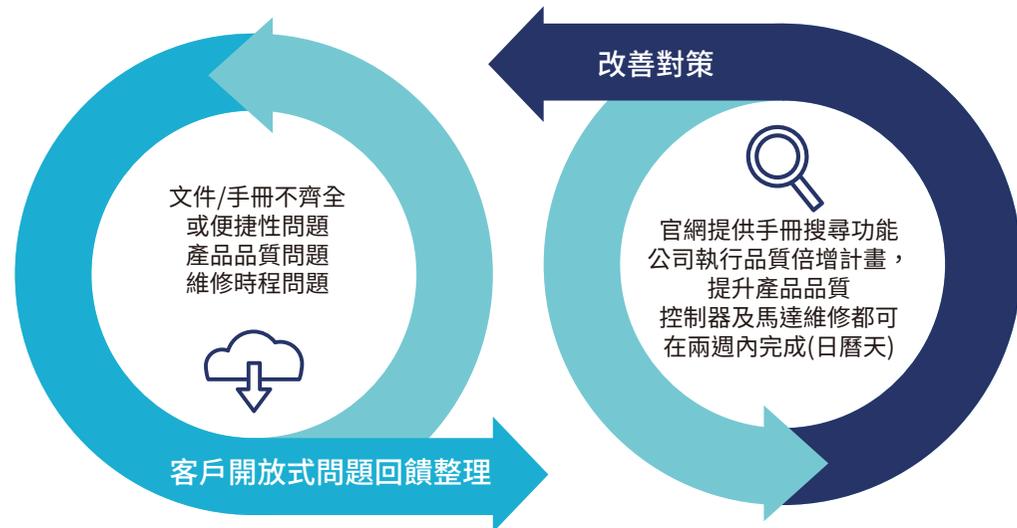
2024年我們共發出了101份問卷，回收了88份，回收率高達87%，高於原訂定回收率需達2/3(約66%)的年度目標。根據滿意度調查結果，2024年客戶滿意度分數達88.9分。其中，於交貨準確性、售後服務的調查項目中，分別得到90.9和90.1分，獲得客戶高度肯定。如個別客戶未達滿意度70分或單項評比低於4分者，認定為未達標客戶，需特別進行原因分析。

	2021年	2022年	2023年	2024年	2024年滿意度目標
客戶滿意度分數	84.4	91.9	89.8	88.9	90
回收率	96.7%	92%	78.6%	87%	85%
未達標客戶數	6	6	4	6	3

註1. 2024年客戶滿意度調查結果顯示，未達標客戶數較2023年略有增加。主要原因為評比標準調整所致：2023年之前的未達標定義為個別客戶未達滿意度60分或單項評比低於4分者；自2024年起，調整為「滿意度低於70分」即列為不達標。

註2. 2024年整體客戶滿意度平均分數相較2023年略有下降，經分析，乃由於部分客戶屬非常態性交易對象，年度間調查名單會有所變動，主要原因並非服務品質下降所致。

而針對歷年客戶開放式問題之意見回饋我們同樣重視，新代科技進一步蒐集整理，以作為服務、品質等各項程序精進的改善依據。經彙整的結果，常年問題與改善對策如右：





節能減碳，智守地球

4.1 氣候變遷

4.2 能源效率與減碳行動

4.1 氣候變遷

4.1.1 氣候變遷管理

新代科技將氣候變遷列為重要治理議題，於2025年成立「永續發展委員會」，作為董事會之下專責推動永續的組織，並設置「永續執行委員會」由總管理處總監領導，跨部門協作推動企業永續發展。依循TCFD架構，定期辨識實體與轉型風險，評估氣候對財務的影響，並擬定應變措施以強化氣候韌性。2024年啟動碳盤查作業，訂為減碳基準年，推動短中長期減碳目標，包括導入能源管理系統、擴大綠電使用、促進廢棄物減量及供應鏈綠色轉型，最終以實現淨零為目標，邁向永續未來。

層級	揭露事項	內容
治理	<ul style="list-style-type: none"> a) 描述董事會監督氣候相關風險與機會 b) 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用 	<p>董事會為新代氣候議題最高治理單位。於2025年成立「永續發展委員會」，定期針對環境議題呈報董事會。並在「永續發展委員會」下設立「永續執行委員會」推動企業永續經營項目。</p> <p>由總管理處總監帶領同仁推動相關工作，執行委員會成員由相關業務單位組成，並由相關權責單位主管共同負責工作推動，以有目的、有系統、有組織的方式，長期深耕並邁向企業永續發展。</p>
策略	<ul style="list-style-type: none"> a) 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會 b) 描述會對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會 c) 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括2°C或更低的情境 	<p>根據TCFD之實體風險、轉型風險、氣候變遷機會，找出極端氣候事件及轉型行動對財務的衝擊。</p> <p>分析重大氣候風險可能帶來之財務衝擊，並擬定應變與預防措施，強化氣候韌性。</p>
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> a) 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程 b) 描述組織管理氣候相關風險的流程 c) 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理 	<p>每年檢視政策、法規、技術、市場及商譽於轉型風險與機會之變化，同時透過氣候風險與機會辨識定期檢視實體風險、轉型風險與機會評估結果並偕同各單位共同因應。</p> <p>本公司預計將規劃成立風險管理委員會，整合相關重大風險與機會，進行風險評估並擬定因應方案。</p>
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> a) 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標 	<p>新代科技啟動組織碳盤查為因應氣候變遷第一步，將2024年列為新代減碳基準年，做為訂定減碳目標。</p>

層級	揭露事項	內容
指標與目標	b) 揭露範疇1、2、3 (若適用) 的排放量與相關風險 c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標, 以及相關目標之表現績效	<ul style="list-style-type: none"> · 短期目標: <ul style="list-style-type: none"> ※ 逐步完成組織碳盤查、產品碳足跡等掌控集團碳排放情況 ※ 宣導同仁於生活中進行節能減碳。 · 中期目標: <ul style="list-style-type: none"> ※ 導入能源管理系統, 優化能源使用效率, 推動再生能源應用, 逐步提升綠電占比。 ※ 導入環境管理機制, 建立碳盤查制度, 落實廢棄物減量與資源循環, 降低營運對環境的影響。 ※ 攜手供應鏈夥伴, 共同推動綠色製造與低碳創新, 為實現淨零願景奠定穩固基礎。 · 長期目標: <ul style="list-style-type: none"> ※ 打造企業碳文化, 透過減碳創新、資源循環與永續經營, 推動綠色轉型, 提升產業競爭力, 實現淨零目標, 共建永續未來。

4.1.2 溫室氣體排放管理

新代科技積極回應全球氣候變遷與淨零碳排趨勢, 依據ISO 14064-1與GHG Protocol國際標準建構溫室氣體盤查體系, 並以2024年作為公司溫室氣體管理的基準年, 展開組織邊界內各項排放源之盤查與減量策略。

範疇一~三溫室氣體排放量

溫室氣體	範疇一	公噸 CO ₂ e	110.1946
	範疇二		814.27 23
	範疇三		105.8502
	總計	1,030.3171	

溫室氣體排放量

種類	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	合計
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	829.8827	0.1648	0.4827	93.9363	-	-	-	924.4666
占比 (%)	89.77%	0.02%	0.05%	10.16%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

4.2 能源效率與減碳行動

新代科技秉持節能減碳與提升能源使用效率的目標，積極推動綠色能源政策，結合設施改善、員工行為引導與車輛轉型策略，以降低整體營運對環境之衝擊，並對外部能源消耗進行系統化管理與揭露。

4.2.1 能源使用

新代科技2024年公務車公差用油總量為6,929.79公升汽油，為營運過程中主要的外部能源使用項目之一。為降低化石燃料依賴與間接碳排，公司持續優化車輛使用策略與替代能源推動。

能源種類		單位	2024年
外購電力		度	1,717,874.0
汽油		公升	6,929.8
柴油		公升	100.8
總能源使用量		GJ(吉焦)	6,414.1
營收(新台幣 百萬)		百萬/年	10,807
電力密集度		千度電/營收(百萬)	0.159
能源密集度		GJ(吉焦)/營收(百萬)	0.5935
溫室氣體	範疇一	公噸CO ₂ e	110.19
	範疇二	公噸CO ₂ e	814.27
	範疇三	公噸CO ₂ e	105.85
溫室氣體排放強度		公噸CO ₂ e/營收(百萬)	0.095

節能作法與執行成效

新代科技以「節能、效率、轉型」為核心推動方向，落實以下具體措施：

1. 運具轉型

2024年起逐步淘汰老舊燃油公務車，並汰換為油電混合車或電動車，年度內已購置一台油電混合車。未來亦將評估導入純電車作為公司車輛使用配置之一。

2. 鼓勵員工使用電動車

公司提供免費電動車充電設備，提升員工轉用綠能交通工具之意願，並間接減少通勤碳排。

3. 推動綠色辦公與用電效率提升

透過能源監控系統，掌握辦公區域用電狀況，逐步替換老舊照明與冷氣系統為高效節能設備，並推廣無紙化及節電行為，強化節能文化。

未來目標與持續優化

- 碳足跡指標納入管理目標，針對直接與間接能源使用定期盤查並預計揭露
- 2030年前提升電動車占公司公務車比率至50%
- 評估綠電採購與再生能源導入可行性，逐步邁向低碳營運

4.2.2 節能產品

在產品設計層面，新代科技持續導入節能理念，針對控制器與工具機的應用需求，開發出四項具高效能與節能效益的產品，成功獲得社團法人台灣機械工業同業公會(Taiwan Machine Tool & Accessory Builders' Association, TMBA)頒發的「銀色標章」肯定。此標章為對產品節能性能的高度認可，展現新代在綠色產品創新與能源效率提升方面的實質成果，並呼應企業落實永續發展與淨零轉型的承諾。

節能產品	功能	效益
電源回生多合一驅動器	此產品之電源回生功能可以防止驅動器過熱，進一步提升節能效果。相比傳統驅動器，側置擴充軸設計使體積大幅縮小。此外，共母線供電設計簡化了配線，並結合可控母線與智慧激磁控制來提升電壓功能，這樣的綜合節能策略能有效提高加工能源效率，使能耗和碳排放可視化。	以3C加工設備客戶為例，若場內有100台設備使用新代六合一驅動器，一年即可節省44萬電費，並減少33,500公斤的CO ₂ 排放。
車床控制器	市售高壓冷卻系統，能耗約5-10KW，我們以斷屑切削節能技術取代高壓水泵，雖然些微增加驅動馬達的能源消耗，但由於是低速、低頻、空跑，耗損非常微小，預估可以帶來約每小時10KW的能源耗損。	以每天開機加工12小時，每天每台機節省約120度電。
磨床控制器	功能包含動平衡與砂輪壽命，動平衡可使機台減少震動。	動平衡可使機台減少震動，無謂的能量損耗減少20%；自動動平衡(相較於離線手動動平衡)的平衡時間可節省90%。砂輪壽命檢知可避免過早修砂，可減少20%砂輪浪費，等同提升砂輪壽命20%；避免過晚修砂，可減少3%的加工工件毀損，等同提升良率3%。
能耗監視方案 - Sensorhub 能耗管理 & SynFactory 智慧設備管理	SynFactory設備管理模組透過底層數據的蒐集，協助企業進行各項數據應用，猶如為企業進行能源健康檢查。透過了解能源損耗的熱點，企業能夠針對性地制定對策，評估並制定節能減碳及永續經營的策略，以落實ESG的兩大主軸：環境保護與企業責任。透過SynFactory方案，企業可以揭露工廠的碳排放資訊，無論是單一機器還是整個工廠，都能生成可視化的儀表板，以此找出能源損耗的熱點。 此外，此方案提供能耗數據的可視化及警示功能，幫助用戶識別高耗能的使用點。系統還支持串接電表，對電表資訊進行蒐集並設定閾值，提供用戶歷史數據的趨勢分析，並進行效果對比，從而提升能源管理的效率。	新代科技導入智慧能源監控系統，透過即時用電監控、設備能耗分析及碳排放算，有效掌握各設備用電狀況與能源分布。系統可視化呈現數據，協助辨識異常能耗、提升能源使用效率，並支援碳排放量計算，邁向低碳永續管理。

4.2.3 水資源管理

根據2024年統計資料，新代科技年度總取水量為915.1萬公噸，主要來自區域內之地表淡水來源(自來水)。公司無使用地下水、海水或其他高鹽含量水源，亦未使用製程水或第三方回收水。為提升用水效率並落實節水目標，公司採取以下管理措施：



- 定期檢測與維護廠區管線系統，降低漏水與浪費



- 導入低耗水設備與節水型衛生器具



- 推動員工節水宣導，強化日常節水行為



- 分區設置水表，強化用水監控與異常通報機制

績效與目標

目前以年度總取水量做為主要績效指標，並設定中長期用水強度下降目標，逐步邁向綠色製程與水資源永續：



- 2024年總取水量：**9,151**百萬公升
- 異常狀況應變機制：廠內設有**50**噸備援儲水桶槽，得以支應緊急狀況，降低營運風險

4.2.4 廢棄物管理

新代科技秉持「源頭減量、分類妥善、資源再生」原則，推動全面的廢棄物管理政策，透過提升資源使用效率，降低製程與非製程廢棄物產出，並提高回收與再利用比例。管理精神為：「人人做分類、垃圾自然少；無價變有價、有價變高價」，建立環保與經濟效益兼具的循環體系。

制度化管理與法規遵循

新代科技依循ISO 45001職安衛管理系統，制定並落實《P-SH16廢棄物產出暫存清理程序》，涵蓋廢棄物的分類、暫存、清除、委外處理與紀錄保存等流程，確保符合環保法規並依法申報。針對有害事業廢棄物，則加強控管、追蹤其數量、種類、儲存與流向，確保合規處置，降低對環境與健康的潛在風險。

委外清運監督與廠商管理

廢棄物處理皆委由合格、具環保許可之廠商負責，並定期實施現場稽核，查驗其作業流程是否符合合約規定與法規要求。在遴選新廠商時，也納入其違規紀錄、環安衛證照與應變能力等因素評估，全面確保廠商執行品質。對於有價報廢品，由承辦人員聯同財會人員監毀，並保存妥善處理相關文件與紀錄。

廢棄物減量作法與成效

新代科技持續推動產品設計簡化、製程優化與日常環保行動，以降低廢棄物產出並強化資源回收再利用。產品設計階段即導入綠色思維，減少用料並配合可拆解與回收的結構設計，建立綠色供應鏈管理模式；在製程中，從材料選擇、製造程序與包裝設計等面向減少不必要的浪費；同時透過舉辦綠色活動及宣導減塑行動，提升員工環保意識。

依據ISO 45001《P-SH16廢棄物產出暫存清理程序》，公司建立廢棄物分類、貯存、清運及紀錄機制，所有清運作業由合格業者處理，並要求提供妥善處理證明及報廢品處理報告，確保全流程符合法規且具可追溯性。

在2024年，新代科技總計產生22.724公噸廢棄物，依性質可分為三大類：



·資源可回收廢棄物(如廢紙、廢鐵、廢木材等)：約**9.55**公噸

·製程相關非有害事業廢棄物(如電路板廢料、電子零件下腳料等)：約**0.717**公噸

·一般性廢棄物與少量有害廢棄物(如事業垃圾、混合廢油等)：約**11.397**公噸

這些廢棄物經由物理處理、再利用與焚化等方式依法清除與處置，整體再利用率達約42%，顯示公司資源循環與環保管理績效逐步落實。

使用靜電箱回收

為落實資源循環與減塑目標，新代科技推動靜電防護箱(ESD箱)回收再利用計畫，作為取代一次性包裝材料的永續作法。目前已全面導入回收靜電箱於委外插件廠與新代科技之間的交貨流程中，實現100%使用回收靜電箱，並獲得協力廠商的高度配合與支持。透過此循環包裝系統，不僅有效保護靜電敏感元件，降低材料耗損與包裝成本，更大幅減少一次性塑膠廢棄物的產生，對環境保護具實質效益。未來新代科技將持續維持並優化此制度，以實際行動支持循環經濟與永續發展目標。



共融職場，人本關懷

5.1 多元化職場

5.2 職涯發展與成長

5.3 職場健康與安全

5.4 社會參與

5.1 多元化職場

5.1.1 人才吸引

員工分布

新代科技尊重差異，秉持不分種族、性別、年齡、宗教及國籍等機會平等的原則，期望創造一個多元共融的職場。至2024年底，新代科技員工總人數為516人，基於產業特性與就業市場供需等因素，以性別區分男性佔63.91%、女性佔36.09%，整體男女員工比例約為2:1。以年齡區分，未滿30歲員工佔35.08%、30-50歲員工佔60.66%、超過50歲員工佔4.26%。

新代科技員工分布

2024年人力分布							
項目名稱	組別	男性		女性		組別小計與比例	
		人數	佔該組別比例(%)	人數	佔該組別比例(%)	人數	佔該組別比例(%)
職類	內勤	324	63.91	183	36.09	507	98.26
	外勤	9	100.00	0	0.00	9	1.74
年齡	未滿30歲	124	68.51	57	31.49	181	35.08
	30-50歲	196	62.62	117	37.38	313	60.66
	超過50歲	13	59.09	9	40.91	22	4.26
職級	非主管	244	60.10	162	39.90	406	78.68
	中階主管	81	80.20	20	19.80	101	19.57
	高階主管	8	88.89	1	11.11	9	1.74
勞雇類型	全職	333	64.53	183	35.47	516	100.00
	兼職	0	-	0	-	0	0.00
勞雇合約	不定期	333	64.53	183	35.47	516	100.00
	定期(約聘)	0	-	0	-	0	0.00
地區	新竹					495	95.93
	台中					18	3.49
	台南					1	0.19
	高雄					2	0.39

說明1：不包括實習生。

說明2：高階主管為經理以上

說明3：非員工部分，包含派遣(技術員、倉管)、清潔人員、保全等，2024年共30位。

說明4：人數以該年度年底最後一天在職人數

5.1.2 人才招募

新代科技從台灣起步，將業務拓展至全球，目前已在中國、馬來西亞、越南、泰國、美國、土耳其、印度等地設立子公司。為了深入了解當地市場需求並促進當地經濟發展，公司積極聘用當地人才，將他們視為重要的合作夥伴。

為實現本地化經營，新代科技採取多元化的招募策略，包括與當地招聘平台合作、舉辦人才招募會，以及利用當地人力銀行來吸引優秀人才。公司的招聘流程涵蓋簡歷篩選、初步面試、專業測評與最終面試等步驟，以確保所選人才符合企業需求，並能順利融入當地文化與團隊。

透過本地化的人才策略，新代科技不僅能強化各地分公司的競爭力，還能有效整合全球資源，實現跨國協同運作的目標。這種模式不僅提升了企業的市場適應能力，也為各地員工提供良好的發展機會，進一步鞏固新代科技在全球市場的穩定成長。

招募團隊為提升聘用當地居民並將其納入員工及營運管理階層，採取一系列具體的做法，旨在培養並發掘當地人才的潛力，以下是一些主要做法及其成效：



作法	成效
建立當地人才培養計劃	2024年與中正大學合作「新型產學合作專班」，培育兩位泰國僑外生，期許培育之僑外生能帶動組織創新文化與未來海外據點人才培育種子人員。
與當地學校及大學建立合作關係	2024年參與4場校園博覽會，協助學生履歷健檢、職涯諮詢，讓學生畢業後即就業，擁抱夢想舞台。
強調本地化招聘與晉升機會	公司內部有完整制度，每年依晉升管理辦法，「依據年度晉升管理辦法，依員工績效表現、職能發展與組織需求，進行年度晉升評估與調整，以確保人才發展與組織目標達成。」
打造包容性企業文化	2024年公司依「身心障礙者權益保障法」，足額進用5名身心障礙人員。
與當地政府合作	2024年與政府合作研發替代役，申請20名員額，並持續進行招募中，2024年亦獲得內政部役政署所獲頒之「績優單位」殊榮。
確保薪酬福利的競爭力	公司提供優渥福利，包括年終獎金2個月、依營運與績效發放獎金，以及三節禮金，重視員工貢獻，打造有感的薪酬與福利制度，提升員工向心力與滿意度。

新代科技致力打造一個可以讓同仁學習與成長的友善職場，在人才甄選上，新代科技並無性別與各種因素有所差異。隨著新代科技業務拓展，我們透過多元化管道，招募優秀人才。2024年共聘僱75位新進員工，新進員工率為14.53%，以年齡區分，未滿30歲佔24.86%，30~50歲佔8.31%，以性別區分新進人員男性佔12.91%、女性佔17.49%，這些新進人員，將持續為新代科技帶來創新能量與活力。

新進員工人數

		2021年		2022年		2023年		2024年	
新進人數		125		123		96		75	
新進員工比率(%)		29.21%		25.41%		18.71%		14.53%	
		人數	佔該組別比例(%)	人數	佔該組別比例(%)	人數	佔該組別比例(%)	人數	佔該組別比例(%)
男		71	25.09	79	24.84	49	15.12	43	12.91
女		54	37.24	44	26.51	47	24.87	32	17.49
地區	台灣	125	29.21	123	25.41	96	18.71	75	14.53
	大陸	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	歐洲	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
年齡	未滿30歲	79	27.92	83	39.52	62	30.69	45	24.86
	30-50歲	44	18.57	40	14.62	33	11.34	26	8.31
	超過50歲	2	25.00	0	14.29	1	5.00	4	18.18

說明：新進率為〔(該年度依照各類別之新進員工人數) / (該年度依照各類別之員工年底總人數)〕*100%

我們透過留才與晉升的作法，持續留才，2024年離職率較前二年降低。如提供具有競爭力的薪酬與福利、創建清晰的晉升路徑、提供持續學習與發展機會、建立員工認可與回饋機制、提供工作與生活平衡、建立良好的企業文化與工作環境、定期進行員工滿意度調查、促進員工的內部晉升與輪調、提供有挑戰性的工作內容。

2024年離職員工人數為85人、離職率為16.47%，以年齡區分，未滿30歲員工離職率為22.10%，30-50歲員工離職率為12.46%。以性別區分，男性員工離職率為11.71%、女性員工離職率為25.14%。

離職員工人數

		2021年		2022年		2023年		2024年	
離職人數		69		93		88		85	
離職率(%)		16.12%		19.21%		17.15%		16.47%	
		人數	佔該組別比例(%)	人數	佔該組別比例(%)	人數	佔該組別比例(%)	人數	佔該組別比例(%)
男		32	11.31	53	16.67	52	16.05	39	11.71
女		37	25.52	40	24.10	36	19.05	46	25.14
地區	台灣	69	16.12	93	19.21	88	17.15	85	16.47
	大陸	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	歐洲	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
年齡	未滿30歲	45	15.90	45	21.43	45	22.28	40	22.10
	30-50歲	24	10.13	45	17.31	40	13.75	39	12.46
	超過50歲	0	0.00	3	21.43	3	15.00	6	27.27

說明：離職率為〔(該年度依照各類別之離職員工人數) / (該年度依照各類別之員工年底總人數)〕*100%

5.1.3 薪資與福利

新代科技致力於營造多元且包容的職場環境，歡迎不同性別、宗教信仰、種族、國籍與年齡的員工加入。2024年聘僱身心障礙人士5位，並透過多元管道持續招募，以符合法規要求進行人才配置。在人才招募與選拔方面，我們優先考量本地人才，以促進在地就業機會與經濟發展。目前，新代科技的高階主管(理級以上)皆為臺灣籍，確保決策溝通的順暢與組織運作的效率，同時強化人力資本，為本地經濟帶來更大效益。

為打造穩定且具吸引力的職場環境，新代科技致力於提升員工滿意度與忠誠度，並透過多元措施降低離職率。我們的目標是將關鍵人才年離職率維持在3%以下，整體年度離職率控制在10%內。我們透過以下做法，進一步優化人才培育計畫，強化關鍵人才的留任機制，並深化企業文化建設。我們將透過持續的員工關懷與職涯發展支持，確保公司能夠吸引並留住優秀人才，推動組織長期穩健發展。

- 透過離職訪談與流動率交叉分析，找出離職集中部門與原因
- 建立技術與管理雙軌晉升制度，搭配工程師分級與專案輪調機制，提升職涯發展動力。
- 強化員工福利，如健康檢查補助、員工旅遊、年度分紅、社團活動等，提升整體滿意度。
- 強化主管管理能力與溝通技巧，避免人員疏離。
- 透過技術分享與部門聚會增進團隊氛圍，打造更具凝聚力的工作環境。
- 優化薪酬結構，導入專案獎金、認股權與公平績效制度，提升留任誘因，並定期參考業界薪資水準，確保具市場競爭力。

新代科技致力於提供公平、具競爭力的薪資結構，每年除參考市場薪資調查數據、考量基本工資與物價調整外，亦依據公司營運情形及個人績效表現等，進行薪酬競爭力分析並制定薪酬策略。以學經歷、職位、市場行情及工作績效表現決定員工聘僱、核薪與職位晉升，並確保不因種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、等影響薪資待遇。

新代科技員工不分性別起薪最低起薪(技術員)為資本工資的1.12倍，薪酬標準係依職務所需之學經歷等條件而訂定，不會因男女而有不同的薪資標準。相同職等之男女同仁基本薪資比率為1:1。

女/男薪資比例

		2024年		女性	
		男性	女性	男性	女性
主管職(基礎薪資)		1	0.84	1	0.82
主管職(全薪)		1	0.86	1	0.84
非管理職(基礎薪資)	間接	1	0.83	1	1.06
	直接	1	1.07	1	0.81
非管理職(全薪)	間接	1	0.85	1	0.92
	直接	1	0.81		

說明：
 1.全年在職員工之基礎薪資=底薪、伙食津貼、職務津貼。全薪=基礎薪資、獎金、加班費、特補休代金。
 2.本表薪酬比例，男性薪酬皆為1。
 3.非管理職(直接)人員皆屬產線作業人員，以2024年度全年在職人數計算，直接人員占比僅3%。
 4.本公司薪酬比結果反映產業內的性別人數比例與職位類型分布。參酌本公司【新代科技員工分佈表】，本公司以研發人員為主要人力結構，而該領域目前以男性員工居多，同時女性員工較多分布於行政與支援職能，因而影響整體薪酬比例。

福利措施與設施

	休假制度	<ul style="list-style-type: none">● 採預給特休制度，員工到職即按年資預給，不需等年資滿一年。
	上、下班制度	<ul style="list-style-type: none">● 彈性上、下班制度(部分單位因應生產需求維持固定上下班時間)。
	薪資與獎金	<ul style="list-style-type: none">● 年終獎金2個月。● 依營運與績效另發獎金。● 三節禮金。
	保險保障	<ul style="list-style-type: none">● 公司全額提供壽險、意外險與醫療險，眷屬可自費參加。● 國外出差人員加保海外意外及醫療險。
	健康照護	<ul style="list-style-type: none">● 每年安排全員健康檢查，並提供健康諮詢與宣導。● 每年提供全體員工健康檢查，並安排健康諮詢與健康資訊宣導，促進同仁身心健康。● 不定期舉辦科技體適能、Inbody監測、血壓監測，並安排一系統健康講座及減重活動，以促進員工健康。
	福利委員會	<ul style="list-style-type: none">● 設立多項補助項目，包含生日、結婚、生育、喪葬、勞動節及傷病慰問金等，補助金額將依項目不等。● 提供年度旅遊補助，鼓勵員工放鬆身心，提升工作與生活的平衡。
	休閒與運動設施	<ul style="list-style-type: none">● 運動場地：籃球場、羽球場、桌球場、健身房、韻律教室、壁球室等。● 其他設施：飛鏢機、淋浴空間。● 補助以支持員工參與各類興趣社團或專業發展社團，涵蓋活動經費、設施租借及其他所需支出。

新代科技依法建立完善且穩定的退休金制度，依勞動基準法與勞工退休金條例規定，確保員工退休權益。本國籍員工依《勞工退休金條例》規定，公司每月提撥相當於員工薪資6%的退休金至其個人勞退專戶，由勞保局管理。外籍員工則依《勞動基準法》規定適用舊制，公司每月按其薪資總額2%提撥退休準備金，由勞工退休準備金監督委員會負責管理，並以該委員會名義存入台灣銀行專戶。目前適用舊制的外籍員工人數不到5人。

2024年共計12位員工申請育嬰留職停薪，其中6人實際復職，復職率達75%。根據員工復職後留任滿一年人數來看，2024年復職之13位員工中，有10位年底仍在職，留任率達76.92%，公司於屆滿前30天會主動關心員工回任意願，且對於育嬰留停復職之員工提供足夠的協助，使其能盡快融入工作環境，同時照顧家庭。

	2023年			2024年		
	男性	女性	總數	男性	女性	總數
當年度申請人數當年度申請人數(A)	0	4	4	1	4	5
當年度具申請育嬰留停資格之人數(B)	13	5	18	7	5	12
當年度實際復職人數(C)	10	3	13	3	3	6
當年度應復職人數(D)	10	3	13	6	3	9
復職後持續工作滿一年之人數(E)	10	3	13	6	4	10
前一年度復職人數(F)	11	5	16	10	4	13
申請率%(A/B)	0%	80%	22%	14%	80%	41%
復職率%(C/D)	100%	100%	76%	50%	100%	75%
留任率%(E/F)	90.91%	60.00%	81.25%	60.00%	100%	76.92%

留任:指育嬰留停回任超過一年以上

新代科技致力於打造工作與生活兼顧的友善職場，透過多元活動與豐富福利，讓員工在忙碌之餘也能享受充實與樂活的生活。透過上述多元制度與活動安排，協助員工在工作與生活間取得理想平衡。

	知性生活	提供多樣化講座與藝文課程，啟發員工潛能，拓展通識視野，提升整體人文素養。		排球社
	社團活動	擁有多元社團，如排球、羽球、籃球、桌球、棒球、游泳、飛鏢等，歡迎員工踴躍參與。鼓勵員工組織新社團，並提供經費補助，支持員工發展休閒興趣。		桌球社
	職工福利 委員會服務	提供各項生活補助：生日禮金、結婚禮金、生育補助、住院慰問金及勞動節獎金等。每年舉辦國內外旅遊活動，安排家庭日、員工聚餐及尾牙，增進同仁交流，促進團隊凝聚力。與多家店家合作，員工可享特約優惠，提升生活便利與品質。		羽球社

5.1.4 人權保障

新代科技秉持永續經營的理念，以正直誠信的態度實踐企業社會責任，致力維護所有員工的基本人權，以促進環境、社會、經濟之永續發展。我們遵循各項國際人權公約，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、國際勞工組織「勞動公約」等人權保護精神與基本原則，做為全體同仁共同遵守的基本標準規範及承諾。

為強化同仁的人權意識，2024年共舉辦1場與人權相關的教育訓練，包含如何預防職場暴力、性騷擾防治與申訴管道等，共21人次參與，訓練總時數為1小時。

課程名稱	對象	人次	時數	人時數(小時)
職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估	課級主管	21	1	21

員工溝通

新代科技重視並尊重員工的權益與聲音，建置完善的溝通管道，提供開放與透明的溝通環境，讓員工能放心表達對工作職場相關事項的意見或疑慮。為保障及維護員工權益，員工可以不具名的方式反映意見，我們承諾對其身分及反映內容予以保密，不可因舉報或申訴行為而使員工受到不公平的對待或報復。

近四年來公司未發生任何歧視事件，展現對員工平等對待與職場友善的堅持。為積極防範職場不當行為，公司制定「職場不法侵害預防計劃管理程序」，並提供完善的申訴機制，搭配不定期宣導，強化同仁意識與自我保護能力。

公司高度重視員工權益與安全，鼓勵員工主動通報任何不法侵害情形。如遭遇職場攻擊、威嚇或歧視行為，可依程序逐級向主管反映，填寫通報表單，並透過公司內部電子信箱或員工協助方案(EAP)向職安室申訴或檢舉。為保障通報順暢與雙向溝通，公司設有多元溝通管道，包括員工專屬信箱及各廠區受理窗口，傾聽員工聲音、關懷員工需求。人力資源單位定期彙整申訴及通報案件，評估內容是否具體，並依《員工申訴及檢舉處理辦法》進行妥善處理與追蹤，確保案件公平、公正解決，持續優化制度，營造安全、友善與尊重的工作環境。

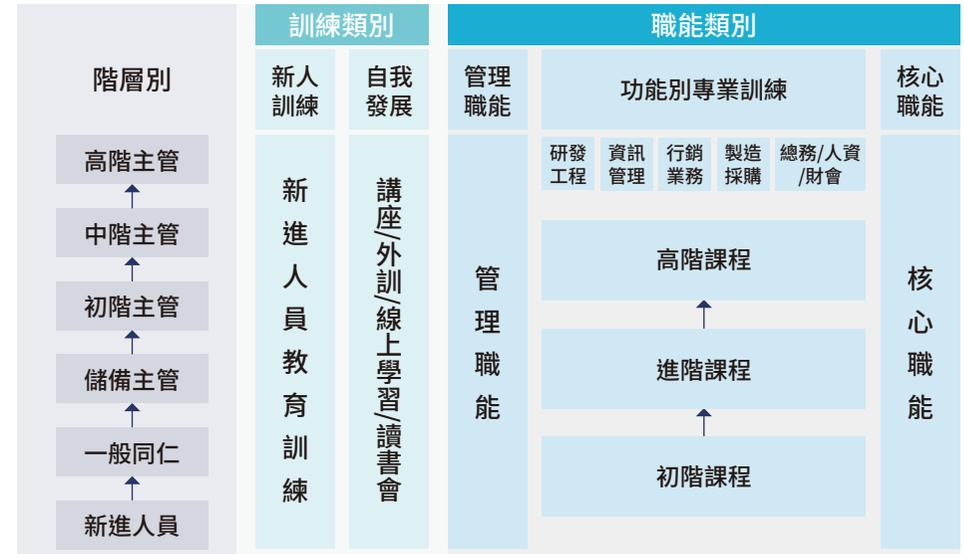
5.2 職涯發展與成長

5.2.1 人才培育

新代科技深信人才是企業最重要的資產，是實現可持續發展和創新突破的關鍵。為了支持員工的成長，我們建立了完善的教育訓練體系，提供新進人員訓練、專業技能提升、管理培訓、線上學習平台、讀書會、在職進修及工作輪調、顧問輔導等學習機會。課程內容多元且豐富，旨在幫助員工提升能力、實現職業目標，並促進公司長期發展，致力於打造一個以人才為本、持續發展的工作環境。

新代建置訓練體系與學習藍圖，以學習藍圖作為主軸，依據每年的計畫與策略目標調整發展重點，確保訓練內容貼近組織需求。透過藍圖清楚描繪各職能層級的學習路徑，訓練體系則依此設計課程與資源，形成系統化的人才培育機制，強化員工能力與組織競爭力。

新代訓練體系



2024年員工人均受訓時數

項目		2024年
平均時數	男	23.35
	女	2.42
年齡	未滿30歲	13.69
	30-50歲	28.93
	超過50歲	30.27
職類	主管職	16.14
	間接人員	23.99
	直接人員	22.03
	派遣人員	25.55
總訓練時數		12,200
平均每位同仁訓練時數		24
總訓練費用(新台幣元)		2,950,000
平均每人訓練總費用(新台幣元)		4,429



專案培訓

對象	訓練內容	成效			
		課程主題	人數	出席率	滿意度
中高階主管、 關鍵人才	經理人學院培育計劃： 為提升管理層的領導能力並建立人才梯隊，確保企業持續發展，透過不同主題個案教學，讓領導者掌握批判思考、解決問題和決策的技巧，並通過學習其他企業的策略、失敗和成功獲得新的觀點和想法，讓領導者跳出框架思考並在自己的角色中找到創新機會。	韌性供應鏈	50	93%	4.3
		財報分析	47	75%	4.6
		策略性人力資源	40	85%	4.3
全體同仁	標準化流程計劃： 新代科技積極導入ISO體系，以提升公司管理水平和運營效率，不僅有助於規範我們的業務流程，還能夠確保產品質量與服務的一致性和可持續性。我們致力於建立健全的環境管理、職業健康與安全管理等體系，並確保所有部門能夠嚴格遵循ISO標準。	資訊安全通識訓練	70	84%	4.2
		ISO 14064-1 條文及盤查實務	17	100%	4.5
		ISO 9001品質管理系統內部稽核員訓練課程	35	100%	4.9
		ANSI/ESD S20.20:2021 靜電防護標準條文及實務解說	51	96%	4.6
		<ISO 27001> 2024年資安趨勢及技術新知	21	100%	4

5.2.2 績效評估

本公司每年定期進行全體員工之績效評估，透過雙向溝通與回饋機制，協助員工聚焦目標與提升工作表現。績效管理制度強調持續追蹤與適時支持，並於評估期末進行整體績效審視，以作為發展與晉升參考依據。針對績效落後者，公司提供改善計畫並定期追蹤進展；對於表現優異者，規劃個人發展路徑，結合內部晉升機制，強化人才培育與組織永續競爭力。



5.3 職場健康與安全

5.3.1 職業安全衛生政策與管理

新代科技秉持企業社會責任，致力於提供安全、健康的工作環境，確保員工及利害相關者的福祉。我們嚴格遵守政府安全衛生法規，並推行健康促進活動，以提升員工身心健康。此外，公司採用適當的風險控制技術，透過危害鑑別與風險評估，有效降低潛在職業安全風險，並強化與員工、客戶、承攬商及供應商等利害相關者的合作，共同預防職業災害。

為確保職業安全衛生管理的有效運行，新代科技建立了ISO 45001及TOSHMS職業安全衛生管理系統，並獲得第三方獨立驗證機構認證。我們透過系統化的管理機制，確保員工的安全與健康，並制定安全衛生政策，作為最高指導原則。公司內部建立明確的分工架構，各組織層層負責推動安全衛生及健康促進業務。職業安全衛生管理系統的適用範圍涵蓋新竹廠區的所有員工與非員工(包括承攬商及派遣工)，截至2024年底，ISO 45001管理系統涵蓋516名員工(88%)及69名非員工(12%)，顯示公司對於職業安全的高度重視。我們將持續透過完善的管理機制，確保職場安全與健康，並推動全員參與職業安全衛生管理，實現企業永續發展的目標。

職業安全衛生委員會

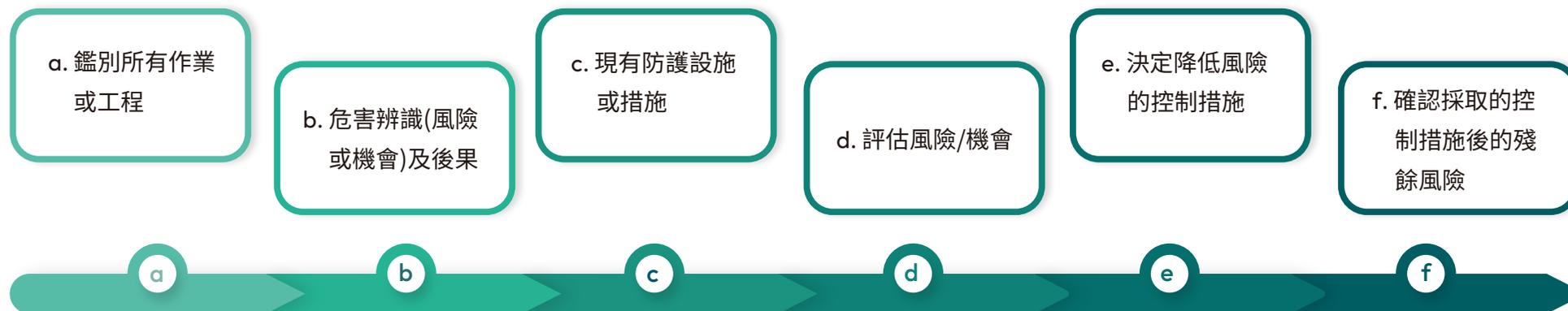
新代科技設有職業安全衛生委員會，共有12名委員，其中5名為勞工代表(佔41%)，符合法規要求的比例。委員會成員包括各層級主管、安全衛生人員及勞工代表，並負責協調與審議安全衛生政策及相關事項。為確保政策的有效執行，委員會每季召開至少一次會議，共同研議安全衛生決策與管理系統運作。至2024年底，職業安全衛生委員會已完成所有既定討論事項，落實安全衛生管理目標，確保公司職場環境的持續改善與優化。

5.3.2 風險管理預防及職業災害事故調查

風險管理與預防

為符合國際安全與衛生標準，新代科技承諾採用先進的風險控制技術，以降低職業安全風險。因此，公司制定了「危害鑑別風險評估程序」，以全面鑑別作業環境中的潛在風險，並採取適當的控制措施。我們透過持續性的鑑別與風險評估，定期檢討與修正風險等級，以確保職場安全。

危害鑑別風險評估流程



在2024年度，我們對538項作業程序進行了全面評估，並未發現任何高度風險的情況。所有作業程序均被歸類為中低風險層級。針對這些風險，我們將持續維持現行的風險管理措施，涵蓋工程控制、操作規範的遵循以及提供適當的防護設備等關鍵作為，確保工作環境的安全與穩定。

5.3.3 職業傷害管理

為有效調查與預防職業災害，新代科技制定「事件通報與調查管理程序」，以確保事故原因能夠被分析與改善，並防止類似事件再次發生。當事故發生時，事故單位應立即通報職安單位，對於重大事故，職安單位需於8小時內通報勞動主管機關。除改善事故原因外，還須重新進行危害辨識與風險評估，並落實預防措施，以降低未來類似風險。

此外，當員工在作業時發現職場內的實際或潛在危害時，可選擇立即撤離並通報職安單位，職安單位將與相關單位討論並執行改善措施，確保員工不會受到任何不利處分。新代科技透過嚴謹的風險管理與事故調查流程，確保公司營運環境的安全性，並持續提升職場健康與安全標準。

	2021年		2022年		2023年		2024年	
	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商
職業傷害件數	0	0	0	0	1	0	0	0
死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0
重大職業傷害件數	0	0	0	0	0	0	0	0
重大職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害件數	0	0	0	0	2	0	3	0
失能傷害頻率(FR)	0	0	0	0	1.02	0	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0	0	0	0	3.06	0	0	0
總工作時數	746,864	0	906,272	14,824	979,368	71,912	1,000,456	115,856
職業病件數	0	0	0	0	0	0	0	0
事故類型	NA	NA	NA	NA	滑倒	NA	跌倒	NA
改善措施	NA	NA	NA	NA	改善廠區不安全環境及安排員工教育訓練	NA	改善廠區不安全環境及加強宣導	NA

說明：

1. 職業傷害：係指勞工在執行職務時，受到的立即性傷害，且損失工時大於一日以上者；但不包含上下班交通事件。
2. 重大職業傷害：指下列職業災害之一：1. 發生死亡災害者。2. 發生災害之罹災人數在三人以上者。3. 發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。4. 其他經中央主管機關指定公告之災害。
3. 失能傷害頻率(FR)=失能傷害總人次數×1,00,000/實際出勤總工作時數
4. 失能傷害嚴重率(SR)=失能傷害總損失天數×1,000,000/實際出勤總工作時數
5. 可記錄之職業傷害：係指勞工在執行職務時，受到的立即性傷害，損失工時皆小於一日；但不包含上下班交通事件。
6. 2024年可記錄之職業傷害類型為跌倒，改善作法為調整廠區不安全環境及加強宣導。



5.3.4 建構健康職場

新代科技致力於營造健康的工作環境，透過完善的健康檢查與管理機制，確保員工的身心健康，員工於到職滿一年以上，依據年資與年齡提供不同額度之補助，此外該補助及優惠方案亦適用於員工眷屬。

為提升健康檢查的完整性，公司與鄰近健檢中心合作，提供優於法規要求的檢查項目，包含尿酸、血脂肪篩檢、氣壓式眼壓測定、腹部超音波、心電圖、癌症篩檢、肝炎篩檢、肺功能檢查、大腸鏡檢查、高階腦血管攝影、高階肺部電腦斷層、防癌套檢...等項目，員工可依其需求，選擇較符合自身的健檢方案，亦可於健檢前諮詢駐廠護理師取得專業見解。

新代年度健檢率，已連年達標100%健檢率，以確保每位員工都能獲得全面的健康保護。另本公司營運活動未有法規指定之特殊作業，故無須進行特殊健檢。

此外，為進一步落實職場健康管理，公司聘請臨場醫生進行定期巡診，提供一般健康諮詢、廠區風險危害評估及工作相關疾病預防諮詢等服務，並優於法規要求，增加醫療服務頻率及額外聘請物理治療師與營養師，針對職場人員的需求提供健康指導，2024年分別完成64人次物理治療與75人次營養諮詢，臨場巡診次數也提高至每月3次。

藉由完善的健檢制度及系統化的管理，再搭合宜之健康促進活動安排，持續守護每一位員工的健康福祉。

	2021年	2022年	2023年	2024年
醫生臨場服務	13場：42位	14場：74位	14場：70位	12場：79位
護理師諮詢	47位	42位	28位	>66位
物理治療師指導	-	-	49位	64位
營養師諮詢	-	-	-	75位

為確保所有員工的身心健康、降低職業風險，並建立安全、友善的工作環境，我們依循勞工健康保護四大計畫，執行相關作法：

人體工學與肌肉骨骼健康促進

每年臨場醫生及職安單位人員對高風險站點進行人因性風險評估，並透過NMQ問卷分析結果，針對製造與研發單位提供改善措施。製造單位雖未發現顯著人因性危害，仍建置省力設備，如電動油壓板車、簡易吊掛設備、自動裹包機等，以減少負重搬運造成的肌肉骨骼傷害風險。此外，人工檢測作業已改為Robot Cell自動檢測系統，以降低重複性動作的風險。

研發單位則針對長時間久坐使用電腦造成的頸部、上肩及下背不適，配備可調高度椅子、大螢幕及無線滑鼠，並安排物理治療師進行一對一姿勢調整指導，共有49位員工受益。另舉辦健康講座，內容涵蓋滑鼠手腕不適、肩頸痠痛、坐姿導致的不適等，累計212人次參與，課程滿意度達94%。此外，透過電視牆播放正確坐姿及伸展運動影片，提高員工健康意識。

異常工作負荷促發疾病預防

為防止長時間工作、輪班與高壓環境對員工健康造成影響，新代科技建立異常工作負荷評估機制，適用於全體員工而非僅限於輪班或夜班人員。我們依據「過勞量表」評估員工壓力，並透過工時紀錄、腦心血管疾病風險預測與健康檢查結果，推估心血管疾病風險程度。針對高風險人員，公司提供醫師面對面諮詢，並建議限制加班、醫療追蹤或心理諮商等措施，以降低過勞發生率。

職務遭受不法侵害預防

新代科技致力於保障員工免受職場暴力、言語或心理騷擾的侵害。我們制定不法侵害預防計畫，涵蓋身體暴力、精神暴力、性騷擾與性侵害防範，並建立通報機制與禁止不法侵害申明書。所有新進員工於入職培訓時，即接受相關教育訓練，並提供申訴管道。公司亦透過電子公告與內部溝通會議，強調零容忍政策，確保職場安全與友善氛圍。

母性健康保護

針對懷孕、產後一年及哺乳期女性員工，公司提供專屬健康保護計畫，以減少職場危害對母嬰健康的影響。所有新進員工皆接受母性健康保護相關培訓，並透過電視牆與內部宣導，提醒員工通報管道。當員工通報懷孕狀況後，公司即安排醫護人員進行個人工作危害評估，並提供健康指導。2021-2024年間，已有28位員工參與該計畫，均屬低風險管理等級，無健康危害情形。

職業安全衛生教育訓練

新代科技積極推動職業安全衛生教育訓練，以確保所有相關工作人員具備必要的知識與技能。我們依據法規辦理多類培訓課程，包括一般作業訓練、新進人員培訓，以及專業證照與高風險作業管理。

為提升員工安全意識與防護能力，公司每年舉辦多項訓練課程，涵蓋：

- 一般作業訓練：包含一般勞工在職訓練、新進人員安全教育。
- 專業證照培訓：針對甲種職業安全衛生業務主管、職業衛生管理師、職業衛生管理員、勞工健康服務護理人員、防火管理人及急救人員等職位，提供專業資格培訓。
- 特殊作業訓練：包括有機溶劑作業主管等特定高風險職位的安全訓練。
- 緊急事故應變處理：涵蓋自衛消防編組訓練，確保員工能夠迅速應對突發事件。

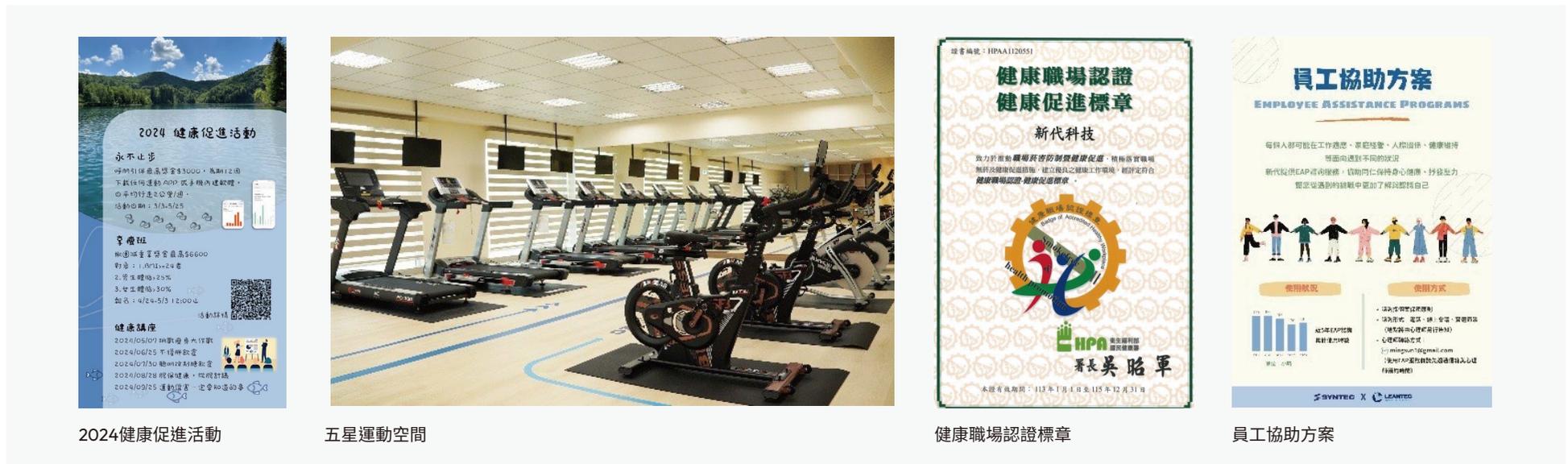
此外，公司針對高風險作業實施作業許可制度，並強化作業檢點，以提升危害預防與安全管理能力。2024年，公司已辦理34班次訓練，累計750人次參加，總訓練時數達974小時。

健康促進活動

為提升同仁對健康問題的關注，我們特地舉辦不同的健康主題講座，提供科學、實用的健康知識，協助改善生活習慣，預防疾病，達到同仁身心健康的平衡。2024年共舉辦7場，有192人次參與。



另舉辦多項實作型健康促進活動，如健走挑戰、減重計畫、流感疫苗接種及營養師諮詢等，總計吸引230人次參與。其中，減重活動設計個人化方案，結合每週團體目標設定、飲食紀錄及一對一營養師諮詢，達成高達90%的成功率(32/35人達標)。在營造健康職場環境方面，全場域全面禁菸，並於各出入口設置禁菸標示與電子公告宣導；設置全自動隧道式血壓計、體重體脂機等設備，鼓勵員工自主進行健康監測；每半年定期進行環境檢測，針對高風險作業區推動職安專案改善。此外，職場內設置自動體外心臟電擊去顫器(AED)、打造五星等級運動空間，成功獲得健康職場認證，展現公司對員工健康的重視與承諾。



2024健康促進活動

五星運動空間

健康職場認證標章

員工協助方案

新代科技致力於打造健康與具韌性的職場環境，導入EAP(Employee Assistance Program，員工協助方案)，提供員工在面對工作壓力、家庭困擾、人際溝通或個人議題時，能獲得專業且保密的協助。服務涵蓋心理諮詢、壓力管理、家庭關係等，並由第三方專業團隊執行，確保服務品質與信賴感。根據近四年EAP服務統計顯示，員工最常諮詢的議題為「工作相關」，在2023年達到最高峰(100次)，2024年仍維持高關注度(88次)，顯示工作壓力為員工主要關切的面向；「家庭相關」議題在2024年明顯上升至57次，反映員工對生活平衡的重視提升。新代科技將持續投入資源優化EAP服務，透過彈性的諮詢管道(面談、電話、線上諮詢)，並結合員工實際需求調整服務內容，深化心理健康支持，打造有韌性且具幸福感的工作環境。

5.3.5 供應商職安衛管理

為保障工作場所所有人員的職業安全與健康，新代科技依據制定「供應商評鑑管理程序」，每年定期對供應商進行評估，確保其符合職業衛生相關要求。2023年已完成111家供應商的職業衛生評鑑，2024年完成121家供應商進行評估，所有參與供應商皆符合相關職業衛生標準。

此外，新代科技設有「承攬商管理程序」，每年定期或不定期召開協議組織會議，積極宣導並與承攬商溝通職業安全衛生議題。進入施工現場的承攬商，在作業前會進行危害告知與教育訓練，並根據施工工法進行風險評估，確保承攬商了解並遵守相關的安全措施，包括必須佩戴的防護裝備等。在作業期間，我們會持續進行安全稽核，及時發現並消除潛在危害，2023年已完成150次安全巡檢，2024年已完成105次安全巡檢以及全數16家承攬商安全衛生績效年度評核。此外，新代科技會定期評估承攬商的安全衛生績效，並針對表現進行改善。

為了保障承攬商的職業健康，新代科技每年也會追蹤駐廠承攬商(如清潔、團膳及保全等)的健檢報告，並針對中高齡的承攬商提供專業的健康關懷與諮詢服務，確保他們的健康狀況符合工作要求。

承攬商管理流程：



這些措施不僅確保承攬商遵循安全衛生規範，還強化了與供應商和承攬商的合作，共同維護工作場所的職業安全與健康。



5.4 社會參與

社會參與

新代科技秉持「企業即社會公民」的精神，積極推動多元社會參與計畫，從產學合作、公益行動、在地創生等不同面向，打造更具包容性的社會。我們相信，企業不僅是經濟的推動者，更是社會福祉的實踐者，透過資源共享與行動力，讓每個人都能在永續發展的旅程中同行。

5.4.1 產學合作: 培育未來科技人才

新代科技深信，教育是科技創新的基石，因此，我們積極促進產學合作，為未來科技人才打造良好的學習與實踐環境。我們透過贊助與舉辦各類技術研習營、競賽與學術合作計畫，搭建產業與學術界的橋樑，確保年輕世代能夠掌握最新的技術趨勢，並將所學應用於實際場域，創造更大社會價值。

活動名稱

第三屆智慧機器人產學研習營

亮點

- 超過100名學員參與，涵蓋全國多所大學與技職學校。
- 由業界專家與學術界教授聯手授課，確保最新技術應用。
- 學員實作專案，並於成果發表會展示創新技術應用。



活動名稱

第十六屆國研盃i-ONE儀器科技創新獎

亮點

- 總獎金500萬元，激勵青年發展科技創新。
- 競賽涵蓋光電、生醫、人工智慧等前沿領域。
- 清華大學與嘉義高工獲首獎，展示優秀儀器技術。



活動名稱

國研盃智慧機械競賽

亮點

- 參賽隊伍來自全台各大學院校，競爭激烈。
- 參賽學生應用智慧機械技術，展現創新能力。
- 最終由聯合大學奪冠，展現智慧機械未來潛力。



5.4.2 公益行動：攜手共創社會福祉

新代科技秉持「社會共好」理念，積極參與公益活動，關懷弱勢族群，透過資源捐助協助改善生活。我們相信，企業不僅是經濟成長的推動者，更是社會福祉的實踐者，期盼以行動凝聚力量，共創更美好的未來。

活動名稱

贊助愛恆啟能中心

亮點

- 結合健康與公益：「步步都是愛-愛心接力，捐步助慢飛兒」線上公益活動，讓運動與捐款結合，推動企業落實ESG。每達標100,000步，企業捐出100元，所有捐款全數捐至新竹愛恆啟能中心，支持慢飛兒學習成長。
- 數位化參與：透過HAHAGO健康促進平台，讓參與者可隨時隨地累積步數，提升活動便利性與影響力。
- SROI (社會投報率) 達2.06，即每筆捐款創造超過兩倍社會價值，真正帶來長遠影響。



活動名稱

公益捐血活動

亮點

- 與遠東巨城合作，號召企業與社會大眾共同參與。
- 2024年貢獻超過500袋血液
- 企業夥伴與員工積極參與，展現企業社會責任。



活動名稱

贊助家扶基金會

亮點

- 透過「企經永續聯盟」，協助弱勢兒童教育與生活支持。
- 提供100份助學金，資助清寒學童。



5.4.3 在地創生: 支持文化與產業發展

在地文化與產業的發展是社會永續的重要基石, 透過跨界合作, 支持小農和在地文化品牌, 推廣特色產品。我們積極推動文化保育與產業升級, 促進經濟與文化共榮, 讓地方發展更具韌性與深度。

活動名稱

贊助「或者新州屋」展覽

亮點

- 促進文化保育與在地社群發展, 創造更具包容性的公共空間, 與藝術家與文化品牌合作, 提供多元文化體驗。
- 展覽吸引超過2萬人次參觀, 提升在地文化能見度。



活動名稱

攜手在地品牌「星河咖啡」, 推動產業加值

亮點

- 與在地品牌合作, 於台北國際自動化展提供手沖咖啡服務。
- 支持星河咖啡推廣專業咖啡教育課程, 促進人才培育。
- 推動文化與產業融合, 提升品牌影響力。



活動名稱

推廣新竹在地小農農產品

亮點

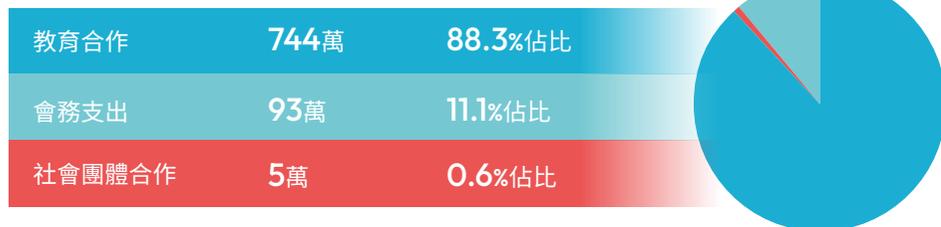
- 支持在地小農, 推動永續農業: 選用「橄欖先生」特級冷壓初榨橄欖油, 支持友善農耕與自然共生理念, 助力寶山鄉發展「橄欖王國」。
- 結合產業交流, 推廣地方品牌: 於「AI落地大聯盟工廠智慧製造論壇」提供新竹在地伴手禮, 提升小農產品能見度, 將綠色寶石行銷全台。
- 實踐地方創生, 助力農村再造: 透過企業採購與推廣, 促進農村經濟發展, 展現企業對在地文化與可持續發展的承諾。



5.4.4 新代教育基金會-以教育為根、以永續為本

在知識經濟時代，教育不僅是人才發展的基石，更是企業回饋社會的核心途徑。2024年新代教育基金會持續深化社會參與，將88.3%的基金會資源投入教育合作，落實「為精英打造舞台、為台灣留下人才」的承諾。透過創新教育計畫，我們不僅為學童提供更豐富的學習資源，更推動環境保育與國際交流，為下一代開啟更多可能性。

2024新代教育基金會支出



活動名稱

新竹市中小學多元學習計畫

內容

協同公益團體或大專、高中志工，常設體育、藝文特色團隊、或規劃辦理特色活動，增進新竹市中、小學學童多元能力，提升身心靈及幫助弱勢族群學子獲得公平教育機會。

亮點

- 捐贈金額：472 萬元
- 影響範圍：新竹市 35 所學校，共 81 個子計畫



活動名稱

放伴協會之數位公民培力計畫

內容

委託國立新竹科學園區實驗中學，攜手台灣放伴教育協會，為新竹市教師舉辦培力研討會，提升媒體素養與資訊判讀力，並應用於教學。同時發展特色課程，激發學生學習興趣，提升學習成效。透過多元能力培養，幫助學生因應未來社會需求，打造更具競爭力的教育環境。

亮點

- 提升教師媒體素養與資訊判讀力，應用於教學。
- 發展數位特色課程，提升學生學習興趣。
- 培養學生多元能力，應對未來社會需求。



數位公民素養 新竹教師培力研習



活動名稱

校園蝴蝶復育計畫

內容

蝴蝶是重要的生態指標，新代教育基金會捐助新竹市學校辦理蝴蝶復育，以提升校園環境品質、改善校園環境的生物多樣性、促進環境教育、培養學生的環境保護意識。

亮點

- 支持生態保育，守護蝴蝶棲地
- 推動環境教育，深化在地連結



活動名稱

補助龍山國小樂團至香港交流

內容

龍山國小國樂團成員包含身心障礙學生及弱勢家庭學生, 近十年之比賽成績優異(新竹市及全國北區均為特優), 為擴展學生國際視野、深化藝術教育基礎, 增進身心障礙學生及弱勢家庭學生的表現機會, 特補助本交流活動。

亮點

- 捐贈金額: 35萬元
- 支持包含身心障礙與弱勢家庭學童的龍山國小國樂團, 赴香港學校交流, 拓展國際視野, 深化藝術教育基礎。



活動名稱

社會共好: 世代融合, 共創溫暖社會

內容

贊助新竹市政府於祖父母節, 舉辦祖孫三代的野餐派對, 以竹塹特產「水潤餅」等材料製作「祖孫水潤包」, 象徵祖孫代間融合, 期望透過祖父母節活動拉近祖孫距離, 增進家庭親情交流與世代之間的理解與互愛。

亮點

- 捐贈金額: 5萬元
- 透過「祖孫三代野餐派對」及製作「祖孫水潤包」, 促進跨世代情感交流, 營造高齡友善社會。
- 活動參與人數: 約250人



2025年展望方向

往後, 新代科技將以更具前瞻性的視野, 積極落實企業社會責任, 持續深化「企業即社會公民」的核心理念, 擴大對社會的正向影響力。強化產學合作, 培育更多創新人才, 推動科技與教育的共融發展。同時, 積極拓展公益行動, 結合企業資源與夥伴力量, 打造具體且長遠的社會支持機制。在地創生方面, 我們將攜手社區, 運用科技與永續思維, 共同促進區域經濟與文化的繁榮。我們相信, 企業的成功不僅來自商業成就, 更來自對社會的承諾與實踐。新代科技將持續前行, 以行動實踐對社會的承諾, 共創更美好的未來。



附錄

關於本報告書

GRI Standards對照表

SASB對照表

上市上櫃公司氣候相關資訊



關於本報告書

新代科技股份有限公司(以下簡稱新代科技或本公司)於2025年發行第一本永續報告書，每年主動向所有關注新代科技的利害關係人揭露非財務資訊，持續傳遞永續發展的作為，致力與利害關係人溝通並回應其需求，下一本報告書預計在2026年8月發行。

資料範疇	組織內	本報告書揭露的資料涵蓋新代科技2024年1月1日至12月31日，內容包括經營管理、環境保護與社會參與的各種作為與績效數據。
	組織外	組織外之揭露範圍，包括顧客、股東、供應商及社區。
審查	內部審查	本報告書資料及數據經由各部門同仁蒐集與彙整，先由部門主管進行審查，再提交至報告書工作小組確認，同時委由外部輔導團隊提供改善建議。待所有數據與資料完備後，由各部門主管初步確認內容後提至永續執行委員會審閱，最後提報董事會核定。 本報告書的資料與數據皆建立標準化規格表，作為內部管理的標準流程，確保數據與資料品質之可信度。
	外部審查	本報告書中的財務數據，係經安永聯合會計師事務所簽證之財務年報資料，以新台幣為計算單位；有關品質管理系統(ISO 9001)與溫室氣體盤查-ISO 14064-1，皆經公正第三方驗證。

資料揭露時間範圍	GRI 等級	外部驗證/保證
2024年1月1日至 2024年12月31日	GRI Standards(2021) 參照	財務數據-安永聯合會計師事務所 品質管理-ISO 9001:2015 溫室氣體盤查-ISO 14064-1:2018 資訊安全管理- ISO 27001:2022 職業安全衛生- ISO 45001:2018
聯絡方式		
聯絡人	新代科技股份有限公司 永續執行委員會	
電話/分機	+886-3-666-3553	
電子郵件	esg@syntecclub.com.tw	
企業網址	https://www.syntecclub.com/	
永續發展專區	https://www.syntecclub.com/	

如您對報告書內容有所疑問或建議，請與我們連絡

GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表

使用聲明	新代科技已參照GRI準則報導編制，報導期間為2024年1月1日至2024年12月31日
使用的GRI 1	GRI 1:基礎2021
適用的GRI行業準則	尚未有適用之GRI行業準則

GRI準則/ 其他來源	揭露項目	位置		省略		
		章節名稱	頁碼	省略項目	理由	解釋
GRI 2: General Disclosures 一般揭露						
GRI 2: 一般 揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	85		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	85		
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	85		
	2-4	資訊重編	資訊無重編	-		
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	85		
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於新代科技	4		
			2.3 負責任的供應鏈管理	27		
	2-7	員工	5.1.1人才吸引	60		
	2-8	非員工的工作者	5.1.1人才吸引	60		
	2-9	治理結構及組成	2.1.1 董事會結構與運作	20		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會結構與運作	20		
	2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 董事會結構與運作	20		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續治理	12		
	2-13	管理衝擊的負責人	1.1 永續治理	12		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	85		
	2-15	利益衝突	2.1.1 董事會結構與運作	20		
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續治理	12		
2.1 公司治理與內控內稽			20			
公司重大訊息均可至企業官網/投資人關係頁面查詢			-			
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.2 董事進修與績效評估	22			

GRI準則/ 其他來源	揭露項目		位置		省略		
			章節名稱	頁碼	省略項目	理由	解釋
GRI 2: General Disclosures 一般揭露							
GRI 2: 一般 揭露 2021	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.2 董事進修與績效評估	22			
	2-19	薪酬政策	2.1.3 董事及高階經理人薪酬政策	22			
	2-20	薪酬決定的流程	2.1.3 董事及高階經理人薪酬政策	22			
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	a., b., c.均未揭露	保密理由	新代科技為密薪制，故相關資訊不對外揭露
	2-22	關於永續發展策略的聲明	經營者的話	2			
	2-23	政策承諾	2.2 誠信經營與法令遵循	24			
			5.1.4 人權保障	67			
	2-24	納入政策承諾	2.2 誠信經營與法令遵循	24			
			5.1.4 人權保障	67			
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2.2 舉報機制	26			
			5.1.4 人權保障	67			
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.2 舉報機制	26			
	2-27	法規遵循	2.2.1 誠信經營管理機制	24			
2-28	公協會的會員資格	0.4 公協會參與	10				
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12				
2-30	團體協約	未成立工會，故亦無簽署團體協約。	-				
重大主題							
GRI 3: 重大 主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12			
	3-2	重大主題的列表	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12			
公司治理與誠信經營							
GRI 3: 重大 主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12			
GRI 205: 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2.1 誠信經營管理機制	24			
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1 誠信經營管理機制	24			
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.1 誠信經營管理機制	24			

GRI準則/ 其他來源	揭露項目		位置	
			章節名稱	頁碼
資訊安全				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12
GRI 418 : 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	2.4.2 資訊安全管理措施	32
責任採購				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12
GRI 204 : 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 當地採購	27
GRI 308 : 供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	24
GRI 414 : 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.2 供應鏈管理	24
客戶關係				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12
GRI 416 : 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.1 產品品質	43
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2.1 誠信經營管理機制	24
研發創新				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12
新代特定	-	在技術創新與研發上挹注資源，聚焦運動控制與IIoT技術，提供智慧工業4.0解決方案，提升創新與整合服務	3.1 研發創新	37
人才發展				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12
GRI 404 : 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.1 人才培育	68
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 績效評估	70

GRI準則/ 其他來源	揭露項目		位置	
			章節名稱	頁碼
人才吸引與留任				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12
GRI 202: 市場地位	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	5.1.3 薪資與福利	63
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.3 薪資與福利	63
GRI 405: 員工多元化 與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.1 董事會結構與運作	20
			5.1.1 人才吸引	60
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.3 薪資與福利	63
職場健康與安全				
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大主題	12
GRI 403: 2018職業 安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職場健康與安全	71
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查		
	403-3	職業健康服務		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6	工作者健康促進		
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9	職業傷害		

GRI 200: Economic Series 經濟系列				
Series 系列	揭露項目	說明	章節名稱	頁碼
GRI 201: 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	0.2 主要業務項目與營運績效	6
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1.1 氣候變遷管理	53
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.1.3 薪資與福利	63
	201-4	取自政府之財務援助	0.2 主要業務項目與營運績效	8
GRI 203: 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4. 社會參與	79
GRI 206: 反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2.1 誠信經營管理機制	24
GRI 207: 稅務	207-1	稅務方針	0.3 稅務治理	9
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	0.3 稅務治理	9
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	0.3 稅務治理	9
	207-4	國別報告	0.3 稅務治理	9
GRI 300: Environment 環境系列				
GRI 302: 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源使用	55
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源使用	55
	302-4	減少能源消耗	4.2.1 能源使用	55
GRI 305: 排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.1.2 溫室氣體排放管理	54
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放		
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放		
	305-4	溫室氣體排放密集度		
	305-5	溫室氣體排放減量		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放		
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其他重大的氣體排放		

GRI 400: Social Series 社會系列				
Series 系列	揭露項目	說明	章節名稱	頁碼
GRI 40 : 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 人才吸引	60
	401-2	提供給全職員工的福利	5.1.3 薪資與福利	63
	401-3	育嬰假	5.1.3 薪資與福利	63
GRI 415 : 公共政策	415-1	政治捐獻	0.4 公協會參與	10
GRI 417 : 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2.1 產品品質	43
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.2.1 產品品質	43
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2.1 誠信經營管理機制	24

*以上各條文, 除GRI 207系列採用2019年版、GRI 306系列採用2020年版、GRI 303與403系列採用2018年版本外, 其餘條文皆採用2016年版本

SASB永續會計準則說明

新代科技依循SASB永續會計準則，根據公司業務屬性依「資源轉型」(Resource Transformation)中的「工業機械與物品業」(Industrial Machinery & Goods)類別，作為指標揭露的項目。

主題	指標編碼	單位	會計指標	回應內容	章節頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	十億焦耳(GJ)，百分比(%)	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比，及(3)再生百分比	4.2.1 能源使用	55
勞工健康與安全	RT-IG-320a.1	比率	(a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)，(2)死亡率，及(3)虛驚事故發生頻率 (NMFR)	5.3.3 職業傷害管理	72
燃料經濟性與使用階段之排放	RT-IG-410a.1	每100噸公里公升	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	此主題不適用於新代科技	-
	RT-IG-410a.2	每小時公升	非道路設備之銷售加權燃料效率		
	RT-IG-410a.3	每公升千焦耳	固定式發電機之銷售加權燃料效率		
	RT-IG-410a.4	每千焦耳公克	(a)船用柴油引擎、(b)鐵路機車柴油引擎、(c)道路中型及重型引擎及(d)其他非道路柴油引擎之(1)氮氧化物(NOx)及(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量 ¹		
材料取得	RT-IG-440a.1	討論及分析	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	不適用	-
再製之設計及服務	RT-IG-440b.1	貨幣	再製產品及再製服務之收入 ²	此主題不適用於新代科技	-

指標編碼	活動指標	回應內容	章節頁碼
RT-IG-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分 ³	0.1 公司簡介	55
RT-IG-001.A	員工人數	5.1.1 人才吸引	60

1. 銷售加權排放量：個體應討論其如何管理車隊燃料經濟性及排放之風險與機會。
2. 再製產品及再製服務之收入：揭露應包括對為再製而取得之生命終結產品及零件之努力之討論。
3. 生產單位數量，按產品類別劃分：個體至少應就下列產品類別標明生產單位數量：(1)車輛及農業與建築設備、(2)引擎及發電設備，及(3)零組件。

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項 目	執 行 情 形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司由永續發展委員會下之永續執行委員會負責制定、推動並強化公司內永續發展(包括氣候相關議題)重要政策之行動計畫, 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形, 並將時程規劃、執行進度與成效呈報董事會。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	本公司在永續發展上將依據氣候相關財務揭露建議(TCFD)架構, 辨識短、中、長期氣候相關風險與機會, 並就業務、策略及財務面向, 制定回應措施。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候加速整體供應鏈對零/低碳環保製程的導入需求, 本公司逐步改善設備使用效率、研發環保製程, 減少營運成本之餘, 也透過導入ISO 14064-1, 展開範疇三之碳盤查, 強化供應鏈減量、減少不必要之浪費、強化整體營收之表現。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司將氣候變遷納入永續發展之重大議題與關鍵性重大風險項目, 並依據制定之風險管理程序進行辨識、評估及管理以做因應, 落實PDCA運作模式, 持續精進環境面氣候變遷風險管理於風險管理制度之整合。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性, 應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	為響應永續發展, 避免極端天氣造成公司營運終止, 本公司將在未來規劃導入氣候情境分析, 評估營運據點的氣候變遷風險。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫, 說明該計畫內容, 及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司尚未建立因應氣候相關風險之轉型計畫。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具, 應說明價格制定基礎。	本公司尚未導入內部碳定價制度, 未來將持續規劃籌備與引入。本公司期待著能夠以此機制來激勵員工積極參與減碳行動, 實踐在永續發展方面的承諾, 推動整個產業向低碳方向發展。
8. 若有設定氣候相關目標, 應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程, 每年達成進度等資訊; 若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標, 應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	依據金融監督管理委員會112年11月13日金管證發字第11203852314號令規定, 本公司屬實收資本額未達新臺幣五十億元之上市公司之母公司個體, 應自一百十五年起完成盤查資訊揭露, 一百十七年起完成確信資訊揭露, 減量目標、策略及具體行動計畫, 應自一百十六年起完成揭露; 本公司之合併財務報告子公司, 應自一百十六年起完成盤查資訊揭露, 一百十八年起完成確信資訊揭露, 依據規定尚無需揭露。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1及1-2)。	請詳以下說明。

上市上櫃公司氣候相關資訊

附表1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

本公司個體自願提早自2024年起盤查溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況。下表2024年數據為本公司個體盤查數，已取得台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司查證聲明。

	2023年		2024年	
	排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/營業額新台幣百萬元)	排放量(公噸CO ₂ e)	密集度(公噸CO ₂ e/營業額新台幣百萬元)
範疇一	-		110.1946	
範疇二	755.3848		814.2723	
總計	755.3848	0.096	924.4669	0.085

註1：截止年報刊印日尚未完成確信，實際排放量請參閱2025年新代科技永續報告書。

註2：本公司自2024年展開個體公司盤查，2023年數據僅揭露範疇二。

註3：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力造成間接之溫室氣體排放)。

註4：溫室氣體盤查標準:溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)或國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之ISO 14064-1。

註5：溫室氣體排放量之密集度以營業收入(佰萬元)計算(涵蓋範疇一、二)。

註6：「-」(表示未揭露)

1-1-2 溫室氣體確信資訊

本公司預計113年執行溫室氣體盤查，114年上半年公開揭露113年盤查結果；114年完成本公司及合併報表子公司溫室氣體盤查結果，並於115年上半年揭露114年盤查結果。以上時程均較主管機關規定揭露之時程提早一年。

附表1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

(1)本公司依經濟部能源局持續推動節能減碳各項措施，以因應環境變化之衝擊。以「節能、效率、轉型」為核心推動方向，落實以下具體措施：

- A. 運具轉型：2024年起逐步淘汰老舊燃油公務車，並汰換為油電混合車或電動車，年度內已購置一台油電混合車。未來亦將評估導入純電車作為公司車輛使用配置之一。
- B. 鼓勵員工使用電動車：公司提供免費電動車充電設備，提升員工轉用綠能交通工具之意願，並間接減少通勤碳排。
- C. 推動綠色辦公與用電效率提升：透過能源監控系統，掌握辦公區域用電狀況，逐步替換老舊照明與冷氣系統為高效節能設備，並推廣無紙化及節電行為，強化節能文化。
- D. 廢棄物減量：資源回收配合環保服務公司免費載運至回收廠進行回收，使資源循環再利用，可節省能源，減少消耗地球資源。

(2)未來目標與持續優化

- A. 碳足跡指標納入管理目標，針對直接與間接能源使用定期盤查並預計揭露
- B. 民國119年前提升電動車占公司公務車比率至50%
- C. 評估綠電採購與再生能源導入可行性，逐步邁向低碳營運



新代科技股份有限公司

30076新竹市東區研發二路25號

TEL : +886-3-6663553

FAX : +886-3-6663505