

2025 

新日興 永續報告



關於本報告書	01	經營者的話	03	2025 年重點績效	05	永續管理	10
--------	----	-------	----	------------	----	------	----

1	營運與治理	3	供應鏈責任與產品品質保障	5	社會共融
1.1 企業簡介	31	3.1 供應商管理與責任要求	78	5.1 傳遞希望：從今天開始串聯明日的美好	118
1.2 公司治理	34	3.2 產品合規與品質保障	85	5.2 共同守護：打造不讓任何人被遺忘的社會	121
1.3 經濟績效	43				
1.4 創新研發	45				
1.5 資訊安全與客戶隱私	49				
1.6 客戶關係管理	52				
2	永續環境	4	幸福企業		附錄
2.1 氣候變遷因應	54	4.1 人才培育與留任	88	附錄一 GRI-Standards 索引	123
2.2 節能減碳	59	4.2 多元平等與共融	102	附錄二 SASB 指標索引	128
2.3 水資源管理	65	4.3 職業健康與安全	105	附錄三 產業永續揭露指標	129
2.4 廢棄物管理	70			附錄四 永續報告第三方查證聲明書	130
				附錄五 新日興集團管理系統證書	131

關於本報告書

關於本報告書

新日興 2025 年永續報告書針對各項永續重大主題及一般主題之策略、管理架構及成果，以透明性、即時性、完整性、互動性等原則，揭露新日興如何持續強化企業價值、展現永續經營之決心。

上一發行時間：2025 年 8 月
本次發行時間：2026 年 8 月
下一發行時間：預定 2027 年 8 月

資訊邊界

- 報導期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止
- 報導頻率：每年
- 報導邊界：包含合併財務報告中所有實質營運之公司

總公司	新日興股份有限公司	總公司：新北市樹林區俊英街 174 號
		樹林廠：新北市樹林區俊英街 194 號
		俊英廠：新北市樹林區俊英街 196-2 號
		三廠：新北市樹林區俊英街 172 巷 6 號、8 號
		三俊廠：新北市樹林區三俊街 69 號
子公司	欣日興精密電子 (蘇州) 有限公司	中國江蘇省蘇州市角直鎮經濟開發區鴻運路 1 號
	泓興精密電子 (福清) 有限公司	中國福建省福清市融僑經濟開發區光電科技園區西環北路斯泰克工業園 5 號樓 1F/2F
	新日興 (北江) 有限公司	越南北寧省春錦社和富工業區 CN-04 號地塊的一部分
	昆山呈杰電腦配件有限公司 (2025 年暫停營運)	中國江蘇省昆山市張浦鎮富利路 118 號
	東莞呈越電腦配件有限公司 (2025 年暫停營運)	中國廣東省東莞市大朗鎮石廈仙村深龍路 58 號

揭露內容為本公司之相關營運與活動，並著重於各重大主題之管理與績效。內容包括：

- 一、執行永續發展政策、制度或相關管理方針與其推動計劃與目標。
- 二、揭露主要利害關係人及其關注之議題。
- 三、提昇經濟績效、發展永續環境、維護社會公益及落實公司治理之執行成效與檢討。

■ 聯絡資訊：

如您對本報告書有任何建議或指教，歡迎您透過以下方式聯繫我們：

地址：新北市樹林區俊英街 174 號

聯絡人：集團總管理處阮朝宗總經理

電話：(02)2681-3316#81610

電子信箱：juan@szs.com.tw

新日興官網：<https://www.szs-group.com/>

關於本報告書

撰寫依據

發布單位	依循項目
全球永續性報告協會（The Global Reporting Initiative, GRI）	GRI 永續性報告準則 2021 年版
台灣證券交易所	上市上櫃公司永續發展實務守則、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
聯合國	永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）
TCFD	氣候相關財務揭露建議書
永續會計準則委員會	SASB(SASB,Sustainable Accounting Standards Board), 工業機械及商品 (Industrial Machinery & Goods) 行業準則

本報告書經永續發展小組彙整編輯、校對、修訂、完稿後，並經高階主管審閱，於 2026 年 8 月 4 日經董事會通過後發行。本報告書部分資訊僅依報告書編制相關辦法及準則調整揭露方式，數據及各章節內容說明均加強補充以提升品質，無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變，未有資訊重編之情事。

報告品質

項目	依循標準	查證單位
永續報告書	AA1000 v3 保證標準之第一類型（Type 1）中度保證	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司
年度財務報告	國 際 財 務 報 導 準 則（International Financial Reporting Standards, IFRS）	勤業眾信聯合會計師事務所
溫室氣體盤查	ISO 14064-1:2018	財團法人台灣大電力研究試驗中心

經營者的話

經營者的話

勿忘初心，穩中求進 在變動的時代，規劃一條走得遠的路

2025 年新日興迎來創立一甲子的重要里程碑。

六十年來，我們從十人的一般彈簧製造起步，歷經產業轉型與全球布局，逐步發展為橫跨台灣、中國與越南，服務全球客戶的精密零組件製造企業。這段歷程並非順勢而為，而是在不同景氣循環與技術更迭中，持續做出審慎而關鍵的選擇。

環顧現今的外部環境依然複雜。全球經濟成長放緩、地緣政治風險升溫、供應鏈重組加速，產業競爭的邏輯正在改變。面對這樣的變局，我們清楚理解：企業的價值，不僅在於規模或速度，而在於波動中維持穩定，在不確定中釐清方向。

對新日興而言，六十年來累積的不是僅是規模，而是一套經得起時間考驗的經營方法。

以紀律為基礎，確立長期定位

支撐公司持續前行的核心，是紀律。

我們始終對品質與交期維持高度標準，對製程穩定與量產可行性堅守嚴謹要求。這些看似基礎的能力，正是在全球供應鏈重組與技術升級過程中，區隔企業價值的關鍵。

面向未來，新日興將持續深化材料技術與精密製程能力，強化在高階應用領域的布局，包括醫療、自行車零組件與 AI 相關應用。我們的目標並非追求短期擴張，而是穩健提升在關鍵零組件領域中的技術地位與不可替代性。

在折疊裝置等核心技術領域，我們於 2020 年疫情前即已完成開發並長期投入耕耘，現階段已具備量產能力。未來隨市場逐步成熟，相關成長動能亦將穩定釋放。

我們相信，唯有清楚定位自身角色，企業才能在產業重構過程中站穩位置。

強化營運韌性，讓成長更可持續

在製造端，我們以智慧製造為核心，提升跨廠區的一致性與可複製性，將經驗轉化為可驗證的數據與標準，強化整體營運的可控性與透明度。

我們不以規模為唯一目標，而更重視效率、穩定與風險管理能力。資本配置更為審慎，技術投資更為聚焦，治理機制更為前瞻。

這些調整，並非因應短期壓力，而是為了未來十年的競爭格局預作準備。

以人為本，打造具包容性的組織文化

企業的長期競爭力，來自人才。

我們持續營造安全、健康且具包容性的工作環境，強化職業安全管理、健康促進措施與多元共融文化。對新日興而言，穩健不僅體現在財務表現，更體現在對每一位同仁的尊重與承諾。

人才的穩定，是技術與品質得以長期積累的基礎。

經營者的話

永續治理，成為核心競爭力的一部分

永續發展對新日興而言，並非附加選項，而是經營策略的一環。我們依循科學基礎減量目標（SBTi）規劃減碳路徑，持續推動再生能源建置與綠電採購，並逐步將氣候風險與轉型議題納入治理與決策流程。

透過導入 IFRS S1 與 S2，我們強化資訊揭露品質與管理機制，使永續議題從合規要求，逐步轉化為內部決策與價值創造的工具。

碳成本、供應鏈責任與治理透明度，在未來將成為產業競爭的基本門檻。我們選擇提前準備，而非被動回應。

邁向百年企業，走一條經得起時間考驗的道路

六十年，是一個里程碑，更是一個新的起點，但不是終點。

站在邁向百年的門檻上，新日興將持續以穩健的步伐前行。我們不追求躁進的擴張，但追求技術的深度、治理的厚度與組織的維度。在變動的時代中守住方向，在不確定的環境中厚積實力，是我們一貫的選擇。

感謝所有客戶長期的信任，感謝供應鏈夥伴的支持，更感謝全體同仁的付出。未來，新日興將秉持初心與紀律，深化技術能力、強化永續治理、穩健拓展全球布局，為百年企業奠定更堅實的基礎。



董事長 呂勝男

總經理 阮朝宗

2025 年重點績效

2025 年重點績效

節能
減碳

2025 年 1 月通過科學基礎減量目標 (SBTi) 目標驗證

台灣廠太陽能板建置完成，2026 年 1 月併網發電，預計年發電量 200 萬度。

越南北江廠獲 LEED 綠建築銀級證書

越南北江廠太陽能板 2025 年 8 月併網發電，預計年發電量 100 萬度。

蘇州新廠於 2025 年建置太陽能板，預計 2026 年中完工。

幸福
職場

通過 RBA VAP (8.0) 金級證書

舉辦 2025 年運動家庭日，員工及眷數參加人數 1,023 人

社會
共好

攜手 17 家供應商辦理淨灘活動，共清理 154 公斤廢棄物。

連續三年辦理小農市集及捐血活動

辦理第三屆新日興盃新北市國中國小書法比賽，共 221 件作品參賽。

邀請集賢庇護工場、彰化縣蕪菁愛家園關懷協會入廠義賣

公司
治理

獲台灣董事學會頒發「2025 外資精選台灣百強」

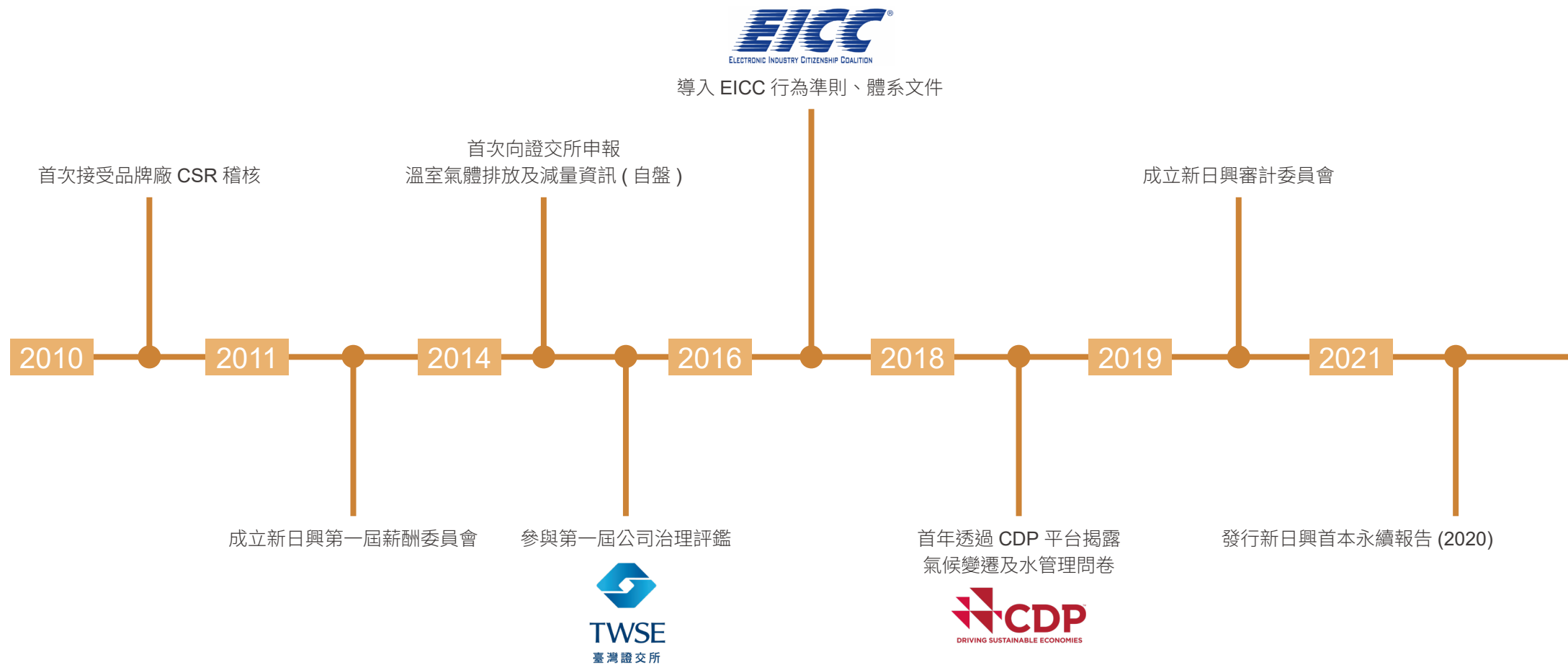
獲 2025 台灣企業永續獎「永續報告書 - 電子資訊製造業第 1 類 銀級獎」

獲 2025 鴻海 - 富士康永續獎—永續卓越供應鏈獎」

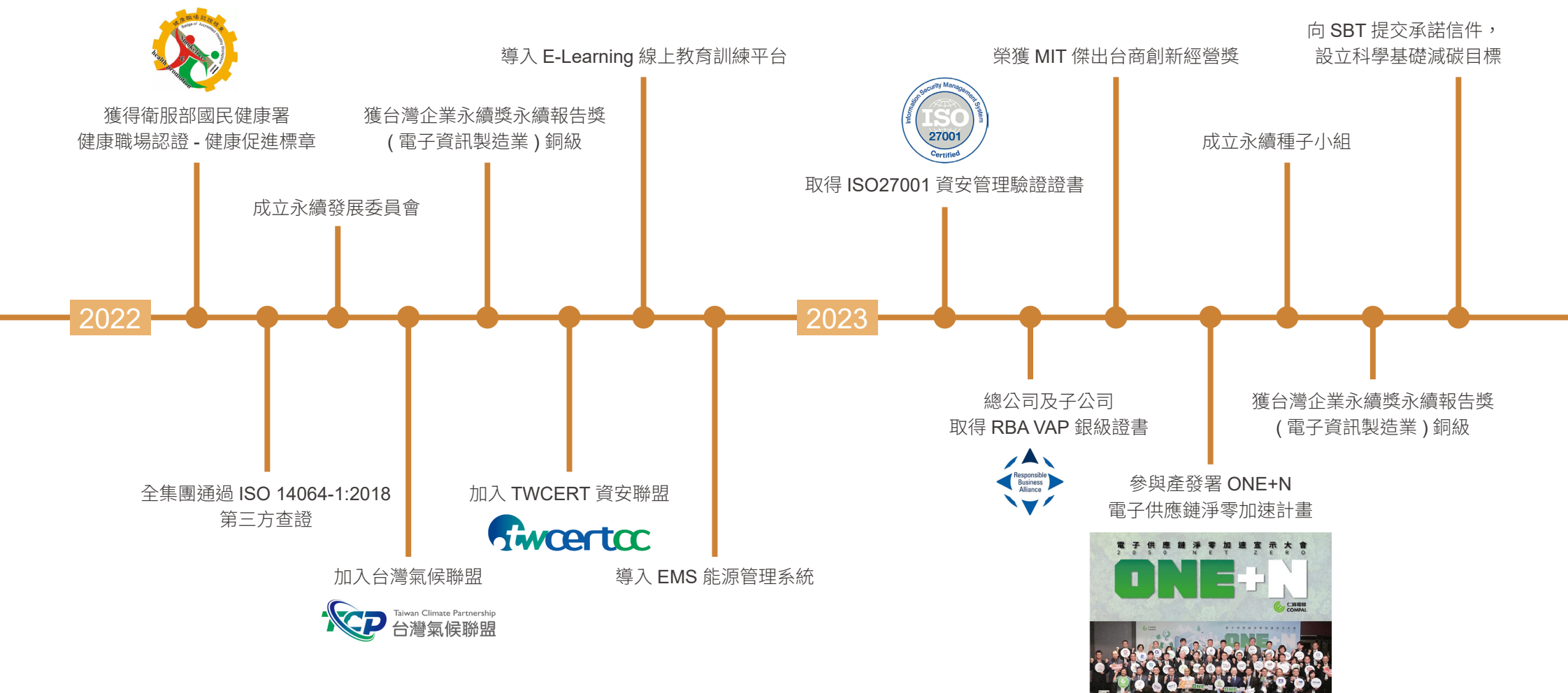
無違反「反競爭、反壟斷、反托拉斯」等情事發生。

2025 年未發生任何影響公司業務及營運之資安事件。

永續管理歷程



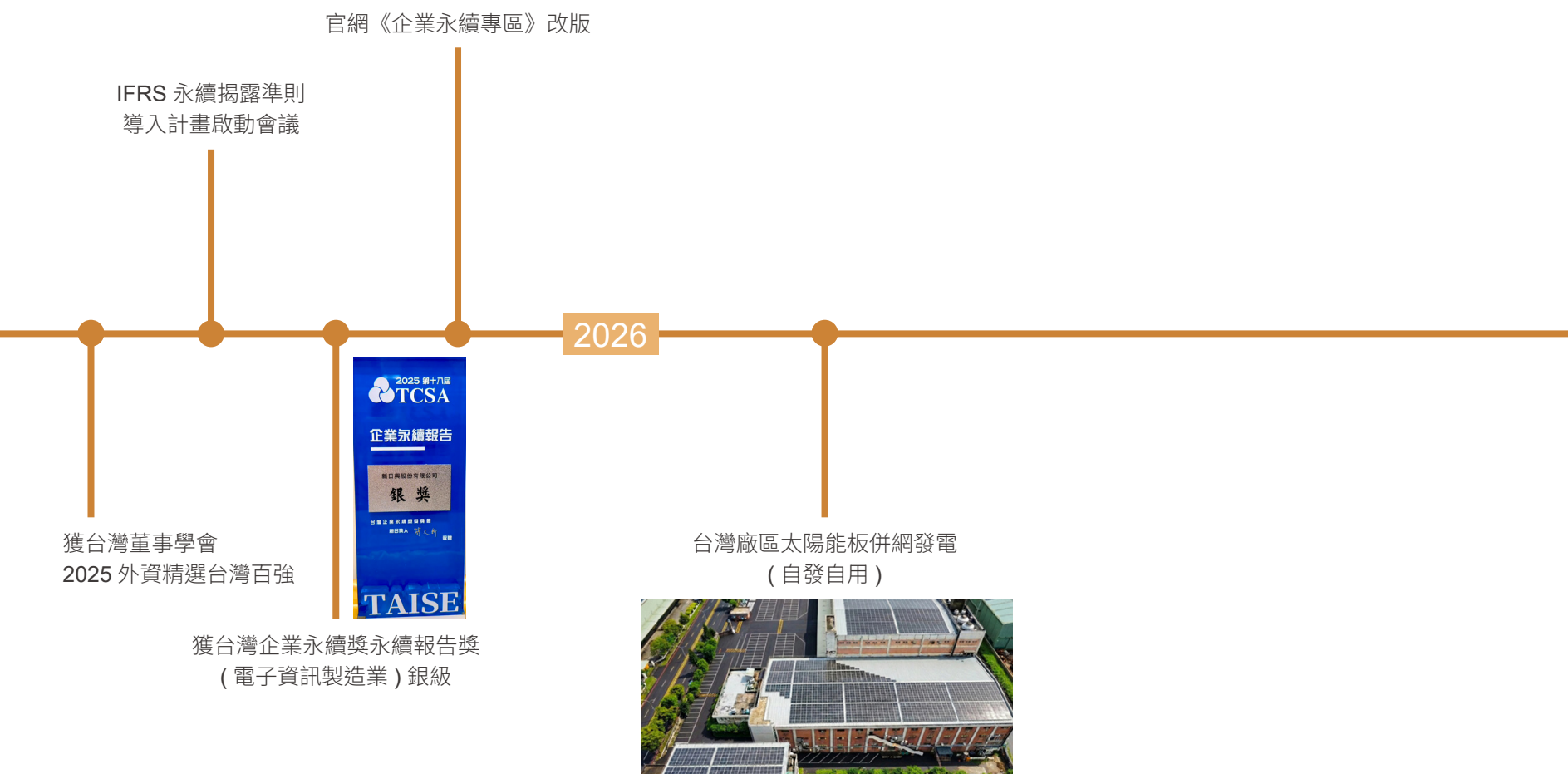
永續管理歷程



永續管理歷程



永續管理歷程



永續管理

永續策略

新日興公司董事會深刻認知，永續發展已由企業社會責任議題，轉變為攸關企業長期競爭力與營運韌性的核心策略。面對氣候變遷、供應鏈轉型與利害關係人期待的快速變動，本公司持續將永續思維納入公司治理與經營決策，並透過永續發展委員會推動相關策略與行動。

未來，我們將以「低碳轉型、技術創新、責任供應鏈及人才永續」為核心方向，持續強化企業對經濟、環境及社會之正向影響，同時提升對潛在風險之辨識與因應能力，確保企業在永續轉型浪潮中穩健成長。



永續管理

責任商業行為政策

政策承諾

新日興公司承諾遵循責任商業行為原則，並依循國際倡議與規範，包括聯合國全球盟約、聯合國商業與人權指導原則及經濟合作暨發展組織（OECD）多國企業指導綱領，建立企業永續發展相關政策。

新日興公司已制定並落實相關政策文件，包括但不限於：

- 誠信經營守則
- 人權政策
- 環境安全衛生政策
- 供應商行為準則
- 永續發展政策

上述政策適用於全集團營運據點，並要求供應鏈夥伴共同遵循，以確保企業營運符合國際責任商業行為期待。

落實機制

新日興公司透過制度化治理架構與營運管理機制，將責任商業行為相關政策承諾系統性納入企業策略規劃、營運決策及日常管理流程中，以確保各項承諾得以有效執行並持續深化。

在治理層級，董事會為永續發展與責任商業行為之最高監督單位，負責審議永續相關政策方向及重大議題管理情形；永續發展委員會則負責統籌永續策略規劃、跨部門推動與績效追蹤，並定期向董事會報告執行成果與未來規劃。各功能部門依其職責，將相關政策承諾轉化為具體管理措施並落實於日常營運。

在制度整合方面，新日興公司將責任商業行為相關政策納入，並透過績效管理制度與內部稽核機制，持續監督政策執行情形，強化組織整體落實程度。

- 公司治理及內部控制制度
- 各項作業程序與管理辦法
- 風險管理與合規管理機制
- 供應商管理與採購評選流程

在價值鏈管理方面，我們將責任商業行為要求納入供應商行為準則及合作評估機制，並透過供應商稽核、議合與能力建構活動，推動供應鏈夥伴共同落實相關承諾。

此外，透過教育訓練、內部宣導與專責推動機制，提升員工對責任商業行為之認知與實踐能力，使相關政策承諾得以於各層級有效落實並持續深化。

永續管理

管理組織

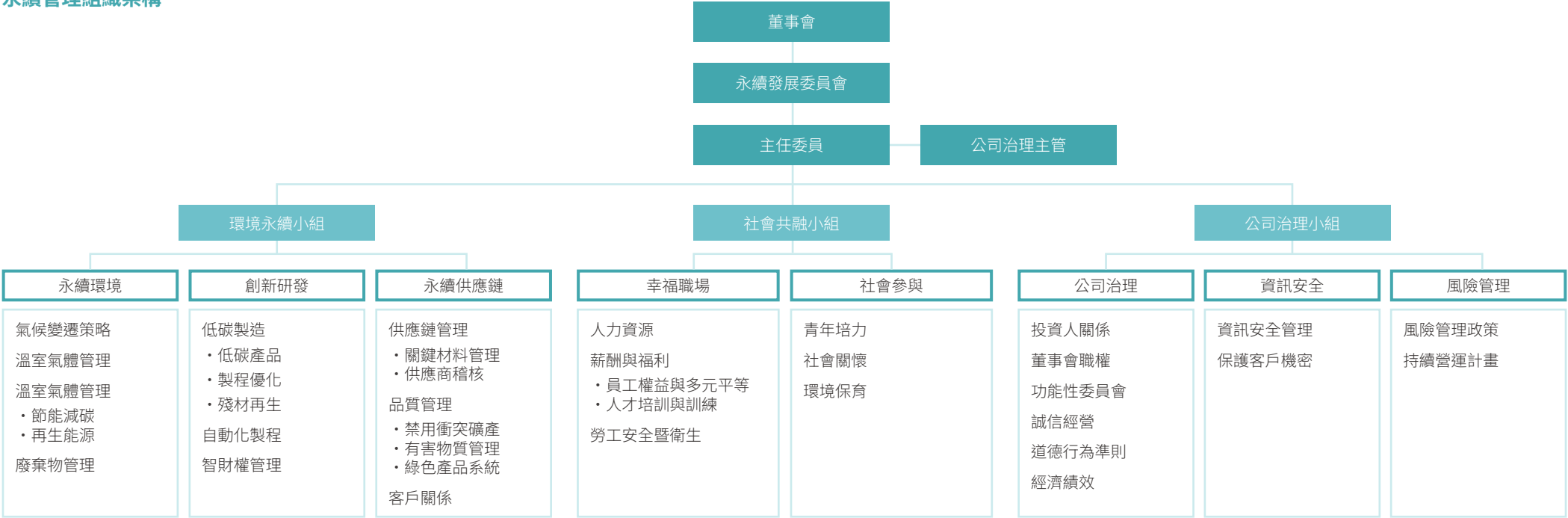
為確保永續發展政策之落實、強化公司經營體制、致力環境保育實踐及善盡企業社會責任，新日興 2021 年 12 月訂定「永續發展委員會組織規程」，落實永續發展主要決策工作，並將永續發展納入公司之營運活動中。

永續發展委員會隸屬董事會，2022 年 8 月選任第一屆永續發展委員會委員，2025 年進行委員改選，本屆由四名董事 (含三名獨立董事) 組成，任期自 2025 年 6 月 25 日至 2028 年 6 月 9 日，並指派總經理擔任主任委員。各權責部門分別參與「環境永續小組」、「社會共融小組」及「公司治理小組」，永續小組不定期召開會議對總經理報告，蒐集各面向與營運活動攸關的資訊、制定策略及目標，並由公司治理主管每年定期向董事會報告執行成果及未來計畫。最近一次為 2025 年 12 月 18 日向董事會報告 2025

年 ESG 執行成果暨 2026 年各項推行計畫；每季向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規劃情形。委員會每年至少開會一次，必要時得召開臨時會議，其職權包含：

- 1. 制定永續發展政策、目標與管理制度。
- 2. 永續發展相關工作之規劃、執行與檢討。
- 3. 永續發展各方案執行成效之追蹤、檢視與修訂。
- 4. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 5. 每年定期向董事會報告委員會執行成果與新年度目標計畫。

永續管理組織架構



永續管理

參與公協會與國際倡議

1 國際倡議

國際平台	簡介	說明
	碳揭露專案（Carbon Disclosure Project, CDP）是由匯豐銀行、瑞士銀行等國際主流法人投資機構自 2003 年所發起，通過投資者和採購者的力量激勵企業披露和管理其對環境的影響。	新日興 2025 年 CDP 氣候變遷問卷獲得 B 級、水安全問卷獲得 B- 級評分。
	RBA（Responsible Business Alliance）是由 HP、DELL 和 IBM 等國際指標品牌，就社會、環境和道德等問題而制定了行業標準，旨在為電子行業的全球供應鏈中，建立標準化的社會責任行為規範。	2023 年全集團皆取得 RBA VAP 銀級證書，2025 年陸續進行換證，新日興公司獲金級認證。
	SBTi（Science Based Targets Initiative）是全球第一個為企業設立「淨零碳排放標準」的減碳框架。針對企業碳排放目標，提供設定的指引、標準、減碳建議，幫助企業設定短期和長期的減碳目標。	新日興集團於 2025 年 1 月通過目標審核。

2 國內公協會及倡議組織

 台灣氣候聯盟	 社團法人台灣智慧自動化與機器人協會
 台灣區彈簧工業同業公會	 台灣區模具工業同業公會
 臺灣自行車輸出業同業公會	 新北市進出口商業同業公會
 新北市工業會	 仁寶 One+N 電子業供應鏈淨零加速計畫

永續管理

人權與管理機制

人權治理理念與管理原則

新日興深知企業營運除創造經濟價值外，亦可能對員工、供應鏈及社會產生實際或潛在影響。為落實負責任商業行為，我們持續強化相關管理制度，並逐步將人權議題納入永續發展策略與日常營運管理，以降低營運活動可能帶來之不利影響。

現階段之人權管理，係透過既有之職業安全衛生制度、勞動條件管理機制及供應鏈管理作業，建立基礎性風險管理架構，並持續依據國際人權原則與產業趨勢，檢視及強化相關措施。

人權管理原則主要涵蓋：

- 維護員工基本權益與工作尊嚴
- 提供安全健康之工作環境
- 建立合理工時與勞動條件管理制度
- 推動供應鏈遵循負責任商業行為原則
- 建立多元溝通與申訴機制

透過上述管理方向，新日興逐步強化營運活動對利害關係人之正向影響，並持續降低潛在風險。

人權風險辨識與管理作法

新日興依據營運特性及製造產業之風險情境，持續檢視可能涉及之人權議題，並透過既有管理機制進行風險控管。主要關注之議題包括：

- 職業安全與健康風險
- 勞動條件與工時管理
- 外籍員工與承攬人員之權益保障
- 供應鏈作業環境與勞動條件
- 不同營運據點之法規與文化差異

目前，本公司主要透過內部管理制度、教育訓練及例行檢視機制，持續辨識與管理相關風險，並依實際營運需求逐步強化管理深度與廣度。

人權管理機制之持續強化

新日興已意識到企業於價值鏈中可能直接或間接涉及之人權議題，未來將依循國際負責任商業行為原則，逐步建立更具系統性之管理方式。現階段之管理作法包括：

- 透過職業安全與健康管理系統，降低作業風險
- 透過人力資源管理制度，維護員工勞動條件
- 透過供應商管理機制，強化合作夥伴之合規要求
- 透過教育訓練與內部宣導，提升同仁對相關議題之認知

在風險辨識過程中，透過職業安全衛生委員會、勞資會議及員工溝通機制，蒐集員工對工作環境、安全管理及健康議題之意見，作為評估職場安全與健康風險的重要參考。2025 年度共召開 4 次勞資會議，討論議題涵蓋環境與職業安全、團膳管理及員工福利等事項，共提出 43 件提案並通過 29 件。相關意見亦作為職業安全衛生管理持續改善之依據。此外，本公司亦依責任商業聯盟（RBA）行為準則推動勞工權益保護措施，例如落實零收費政策及外籍員工相關費用管理，以確保勞動權益及工作安全環境。

未來，新日興將持續評估導入人權盡職調查相關作法之可行性，並逐步強化影響辨識與風險管理能力。

2025 年勞資會議溝通成果請參閱 [4.2 多元平等與共融](#)

永續管理

供應鏈人權管理方向

供應鏈為企業營運之重要延伸，新日興持續透過供應商評估與管理機制，推動合作夥伴符合相關法規與企業責任要求。現行供應鏈管理已涵蓋品質、交期、環境及勞動條件等面向，並將持續強化人權相關議題之管理深度。

未來，新日興將依據營運發展及利害關係人關注議題，逐步提升供應鏈風險辨識與管理能力，朝向建立更完整之負責任供應鏈體系邁進。

溝通與申訴機制

為確保利害關係人權益，新日興已建立多元溝通與反映管道，包含員工申訴機制、內外部溝通平台及相關管理制度。對於涉及勞動或人權議題之事件，本公司將依既有程序進行調查與處理，並透過制度改善持續降低相關風險。

相關處理流程請參閱本公司員工申訴管理辦法、檢舉人保護管理辦法，我們將持續檢視相關機制之運作情形，並依營運發展與利害關係人需求，逐步強化整體管理成熟度與透明度。

[員工申訴管理辦法](#)
[檢舉人保護管理辦法](#)

國際永續揭露準則導入規劃

為強化永續資訊揭露品質並提升與國際標準接軌程度，新日興公司已著手規劃導入 IFRS S1/S2 相關揭露架構，並持續關注 TNFD 之發展趨勢，逐步建立完整之永續治理與風險管理機制。

IFRS 永續揭露準則導入規劃

新日興公司已於 2025 年第三季啟動 IFRS S1/S2 永續揭露準則導入作業，透過跨部門協作方式，由永續、財務及相關功能單位共同參與，進行現行揭露內容盤點與差異分析，並評估氣候相關風險與機會對營運及財務之潛在影響。

導入規劃採分階段推動，包含建立治理架構、盤點關鍵揭露項目、強化數據蒐集機制及評估指標可量化程度等重點工作，逐步提升資訊揭露之完整性與一致性。相關導入進度預計於 2026 年第三季提報董事會，作為後續揭露與管理優化之依據。

在氣候相關揭露方面，本公司以既有氣候風險管理及溫室氣體盤查基礎為出發，逐步銜接 IFRS S2 之揭露要求，包含氣候治理架構、風險與機會辨識、情境分析及相關指標與目標之建立，並持續評估其對營運策略之影響。

自然相關財務揭露 (TNFD) 發展關注與導入評估

針對自然相關財務揭露，本公司持續關注其架構之發展趨勢，並評估其於製造業供應鏈及營運活動中之適用性。考量目前公司自然相關議題之資料蒐集及評估機制尚在建構階段，現階段以掌握國際趨勢及內部能力建置為主。

未來將參考自然相關財務揭露 TNFD 所提出之四大核心構面，包括治理、策略、風險與衝擊管理，以及指標與目標，逐步檢視公司既有管理機制之銜接程度，並評估納入揭露之可行性，以提升自然相關風險與機會之辨識能力。

持續精進方向

未來，我們將持續強化永續資訊揭露與管理能力，包含：

- 建立跨部門資料整合與管理機制
- 提升關鍵指標之量化與追蹤能力
- 強化氣候與自然相關風險之辨識與評估方法
- 滾動式檢視國際準則發展，適時調整導入策略

透過上述作法，逐步提升永續治理成熟度，並回應利害關係人對資訊透明度及風險管理之期待。

永續管理

利害關係人議合

新日興透過多元溝通管道與利害關係人互動，瞭解利害關係人關注的議題，作為管理方針與執行計畫的重要參考，並於本報告書回應利害關係人。新日興與 7 大利害關係人溝通方式與頻率如下：

對象	對新日興意義	關注議題	議合方式			2025 年議合成果
			管道	處理單位	回應方式	
股東 / 投資人	資金投資是股東 / 投資人對新日興的信任與支持，讓本公司可蓬勃成長，營運蒸蒸日上	- 經濟績效 - 創新研發 - 公司治理與誠信經營 - 供應鏈管理 - 職業健康與安全	透過透明且即時的資訊公開機制，主動向股東與投資人報告獲利能力、市場前景與成長策略。同步揭露財務與永續績效，藉以深化市場信任，展現長期價值。	投資人關係	資訊揭露	- 股東會辦理 1 場 - 出席法說會共 6 場 - 重大訊息及公告 40 則
客戶	本公司將客戶視為關係密切的營運夥伴，我們努力提升產品品質，滿足客戶需求且共同成長	- 職業健康與安全 - 資訊安全與客戶隱私 - 人才吸引與留任 - 廢棄物管理 - 員工權益與多元平等	透過供應商自我評估問卷，回覆勞工、健康安全、環境、商業道德及管理系統等方面的風險與合規性，並透過溝通會議與滿意度調查，了解客戶需求及期待。	業務 / 品保	服務即刻速處理流程	95% 客戶給出超過 80 分滿意度評價 - 回覆客戶 ESG 相關問卷。
供應商 / 承攬商 (包含物料供應商、服務供應商、承攬商)	供應商是本公司重要的合作者，提供具節能永續、符合國際環保要求之原物料，而能產出對環境友善之產品	- 職業健康與安全 - 資訊安全與客戶隱私 - 公司治理與誠信經營 - 供應鏈管理 - 經濟績效	舉辦年度供應商大會，說明營運績效與永續供應鏈策略，推動多項合作專案，一起為品質、期程與永續管理努力，創造穩健供應鏈。	採購單位	溝通與協調	- 供應商大會 1 次 - 供應商季度考核 - 實地稽核 18 家供應商

永續管理

對象	對新日興意義	關注議題	議合方式			2025 年議合成果
			管道	處理單位	回應方式	
員工 (包含直接員工、間接員工、外國移工、員工代表、孕婦及哺乳期、育嬰留停員工)	員工是新日興的重要資產，更是本公司永續經營的關鍵，提供完善薪酬福利與培訓制度，創造可充分發揮潛能的職場環境	人才吸引與留任 職業健康與安全 員工權益與多元平等 資訊安全與客戶隱私 員工培訓與訓練	建構多元透明的溝通與申訴機制，實質保障全員權益。聚焦職安福利，打造跨界人才培育管道，與員工共創友善、共榮的職場環境。	人資 / 職安	調查與回覆	員工教育訓練共 10,661 參訓人次，總時數 18,308 小時。 年度績效考核共 2 次 管理座談會共 4 次 勞資會議共 4 次
政府機構	相關治理方針與行為皆受到主管機關的指導與監督，除符合法規外，更積極參與及回應政府提出之政策	社會參與 公司治理與誠信經營 資訊安全與客戶隱私 水資源管理 廢棄物管理	與主管機關的議合旨在確保法規遵循、降低營運風險並建立信任。方式包括法規遵行報告（如永續報告書）、公文與郵件往來、參與產業公會座談及不定期拜訪，建立公開透明的溝通管道，並針對重大議題主動回饋。	管理處	資訊揭露	按主管機關政策法令合規辦理相關業務並如期完成申報。
媒體	媒體是新日興與外界溝通的橋樑，也是監督並督促本公司進步的好夥伴	能源管理 氣候變遷因應 創新研發 經濟績效	以「透明度」與「即時性」為核心，涵蓋主動發布新聞稿、媒體採訪、危機處理及日常關係維護。	管理處	資訊揭露	新聞露出共 20,600 則
社區 / 社會團體	新日興希望與社區、城市一同繁榮成長，做有益的事回饋社會。	水資源管理 廢棄物管理 社會參與 職業健康與安全	依據利害關係人不同性質，分別以「通知、諮詢、參與、協作」四種階段，採取多元且客製化的溝通方式。	管理處	事件回應	贊助廠區所在地長者共餐、公益活動 社群媒體 1,548 人追蹤

永續管理

溝通與疑慮反應機制

為強化責任商業行為治理，新日興建立多元溝通管道，供員工及利害關係人就誠信經營、法規遵循、人權與永續議題提出建議或疑慮。新日興公司設有誠信經營檢舉信箱、內部通報系統及管理階層逐級反映機制，並透過供應商溝通平台與外部利害關係人保持雙向溝通。所有通報案件均由權責單位依既定程序進行查核與處理，確保調查之公正性與客觀性。

為保障通報人權益，公司採取保密原則處理相關案件，並明訂禁止報復政策。通報人得以匿名方式提出疑慮，以降低揭露風險並提升機制可近性。定期透過教育訓練及內部宣導，使員工了解相關管道之使用方式，並持續檢視機制之有效性與運作成效，以強化誠信與永續治理文化。

① 回應機制運作流程



透過上述流程，持續強化內部協調與管理能力，並逐步提升對相關議題之回應效率與透明度。

② 持續強化方向

新日興將依據國際永續揭露準則與利害關係人關注議題，持續檢視現行申訴與回應機制之有效性，並逐步強化相關流程與管理能力，以提升整體治理成熟度與營運韌性。



永續管理

重大主題鑑別

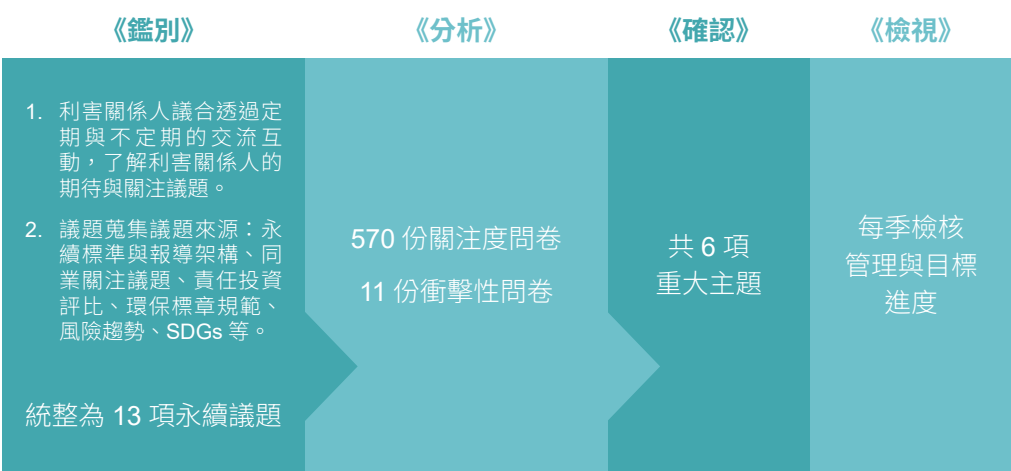
重大性定義

新日興根據全球永續性標準理事會於 2021 年公布之 GRI 通用準則－GRI3 重大主題（GRI3: Material Topics 2021），執行重大性分析，並定義新日興重大主題衡量原則為：

- 利害關係人高度關注
- 對公司營運衝擊影響顯著
- 新日興永續管理發展目標優先性

鑑別流程

新日興永續報告依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 之永續性報導準則 (GRI Standards)，依據鑑別、分析、確認、檢視等步驟，進行重大性議題分析，以確認報告書揭露範疇，以及公司內、外部所面臨的重大永續發展挑戰，以全面檢視永續經營成效。整合利害關係人對永續議題的關注度及經濟、環境與人權面向對公司營運的影響程度。此重大性分析流程如下：



永續管理

面向	2024 年 永續議題	2025 年 永續議題	內容	2025 年 調整說明
(E)	水資源 管理	水資源 管理	水資源管理係指公司以營運穩定與風險管理為核心，透過辨識並管理水資源相關風險，提升用水效率、落實廢水處理與回收再利用、加強水質監控及相關管理制度，降低對水資源之依賴與環境衝擊，並進一步強化企業因應水資源不確定性之營運韌性。	—
	廢棄物 管理	廢棄物 管理	廢棄物管理係指公司以環境保護與資源永續為核心，透過廢棄物分類、申報、清除及監督管理機制，確保符合法規要求並降低環境與營運風險，同時推動廢棄物減量、回收與再生利用，並委託具合法資質之廠商進行處理，以降低對環境之衝擊，進而強化企業的長期競爭力與永續價值。	—
	創新研發	創新研發	創新研發係指公司透過持續投入研發資源，推動新產品、新製程、新技術與新材料之開發，以強化技術能力、產品競爭力與長期成長動能，支持企業永續經營與價值創造。	—
	生物 多樣性	生物 多樣性	生物多樣性係指公司關注企業營運及價值鏈活動對自然生態與生物多樣性之潛在影響，並因應國際趨勢與未來法規發展，逐步建立生物多樣性相關之風險辨識與管理基礎，作為後續評估營運據點、供應鏈與自然環境關聯性，以及研擬因應策略與行動之依據。	—
(S)	人才吸引 與留任	人才培育 與留任	公司持續精進制度，增進員工福祉，並積極優化友善多元且安心的職場環境，為提高員工向心力，一同關注公司長期績效與成長，提高員工對工作的投入與熱情，且公司並致力於培育同仁多元發展，以期發揮其最大的潛力，與員工攜手成長，共創雙贏。	修訂名稱
	員工培訓 與訓練	—	—	併入「人才 培育與 留任」。

面向	2024 年 永續議題	2025 年 永續議題	內容	2025 年 調整說明
(S)	員工權益 與 多元平等	—	—	—
	職業健康 與安全	職業健康 與安全	職業健康與安全係指公司系統性辨識、管理與預防工作場所之健康危害、事故與職業疾病，確保員工安全與福祉，並維持營運穩定與生產力。	—
	社會參與	社會參與 與 社區連結	社會參與與社區連結係指公司基於營運據點與在地環境，透過社區溝通與參與，了解並回應社區關注議題，建立良好互動關係，作為企業履行社會責任與維持營運穩定的重要基礎。	修訂名稱
(G)	經濟績效	經濟績效	經濟績效係指公司在健全的公司治理架構下，透過有效的營運管理與資本運用，創造穩定且可持續的經濟價值，並適當分配於員工、股東、政府及其他利害關係人，以支持企業長期發展與財務韌性。	—
	資訊安全 與 客戶隱私	資訊安全 與 客戶隱私	資訊安全與客戶隱私係指公司系統性辨識與管理資訊與網路安全風險，建構防護措施與教育訓練機制，並妥善保護客戶及利害關係人之資料與隱私，確保產品與服務之資訊安全，符合法規要求，並避免潛在的財務、聲譽與營運風險。	—
	公司治理 與 誠信經營	公司治理 與 誠信經營	公司治理與誠信經營係指公司建立健全的治理架構與內控制度，落實誠信經營、法規遵循與風險管理，確保決策透明與問責，維護利害關係人權益，並支持企業穩健經營與長期價值創造。	—
	供應鏈 管理	永續採購	永續採購係指公司於採購決策與供應商管理中，系統性納入環境、低碳、產品合規與品質要求，透過低環境衝擊物料選用、資源效率與包裝減量，以及供應商合規與品質管理機制，確保原物料與產品符合相關法規與品質標準，並降低產品全生命週期之環境、合規與營運風險。	修訂名稱

永續管理

2 關注度與影響程度分析

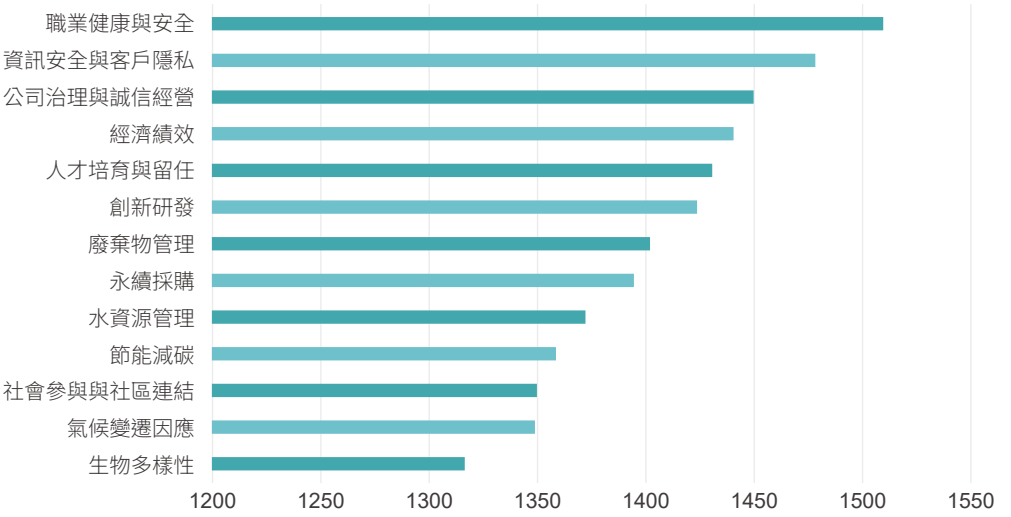
新日興依循 Global Reporting Initiative Standards，先辨識 13 項永續議題，並從「利害關係人關注程度」及「對公司營運影響程度」兩個面向進行評估，以作為重大主題篩選基礎。

首先，透過問卷蒐集股東／投資人、客戶、供應商／承攬商、員工、政府機關、媒體及社區等利害關係人意見，共回收 570 份問卷，用以了解各界對永續議題的關注重點。另一方面，由 11 位高階主管評估各議題對公司營運可能帶來的正面與負面影響，包括影響程度及發生可能性。

本次重大性分析共包含三項評估圖表，三者相互連動。首先透過「關注度分析」，了解利害關係人最重視的議題；再進一步於「正面衝擊評估」及「負面衝擊評估」中，分析各議題可能帶來的正向價值與潛在風險。最後綜合關注度與影響評估結果，篩選出對公司營運、利害關係人及永續發展具高度重要性的重大主題。

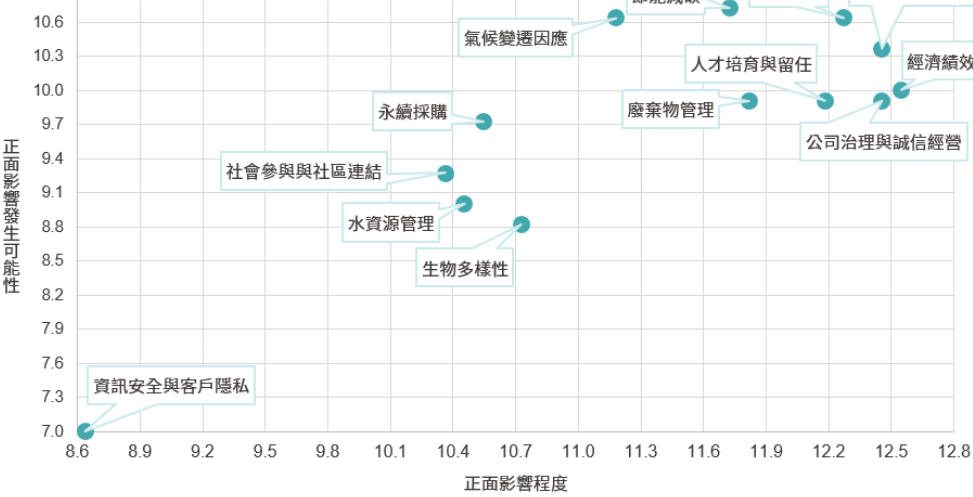
透過此分析流程，公司不僅考量外部關注，也納入營運影響與風險機會評估，使重大主題的判定更完整，也作為永續管理及資訊揭露的優先依據。

永續議題關注度分析

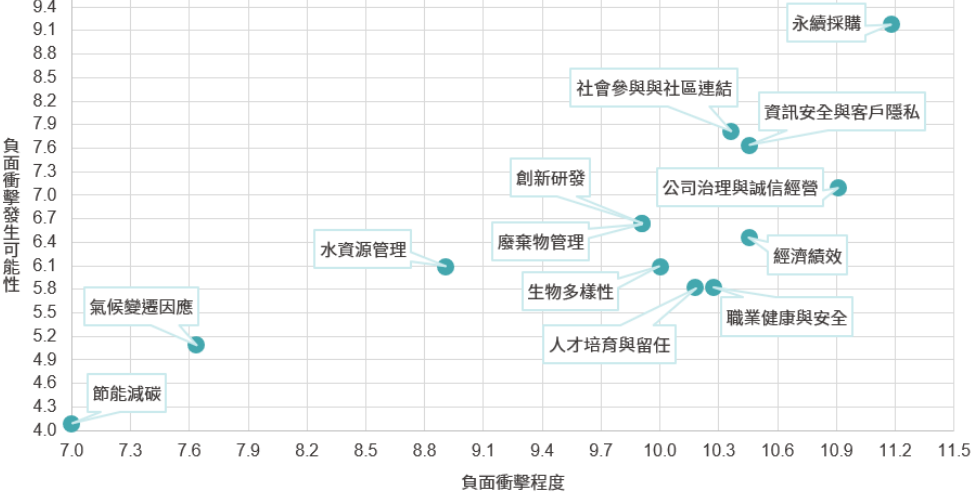


永續議題正面影響與負面衝擊評估

正面影響評估



負面衝擊評估



永續管理

3 確認重大主題

依據利害關係人關注度分析，以及正面與負面影響評估結果，新日興進一步綜合各議題之關注程度、對公司營運影響、風險與機會，以及企業發展優先方向，對 13 項永續議題進行排序與篩選。

評估結果顯示，部分議題雖屬日常管理議題，仍持續受到關注；另有部分議題因同時具高度關注度，且對公司營運、價值鏈管理及永續發展具較高影響，因此被列為優先管理重點。經綜合評估後，確認「節能減碳、廢棄物管理、創新研發、人才培育與留任、職業健康與安全、公司治理與誠信經營」六項主題為本年度重大主題。

經分析，氣候變遷因應、水資源管理、經濟績效及資訊安全與客戶隱私，雖仍屬公司持續管理議題，但相較其他議題之關注度與影響程度排序調整，部分議題並已納入節能減碳或公司治理相關管理範疇，因此未列為 2025 年獨立重大主題。

4 定期檢視

新日興公司重大主題原則上每兩年辦理一次重新鑑別，檢視利害關係人關注議題、營運環境變化及永續議題影響程度，評估重大主題是否需調整。兩次鑑別期間，仍將持續透過利害關係人溝通及日常管理機制追蹤重要議題變化，必要時適時檢討更新，以確保重大主題具適切性與合理性。

2024 年與 2025 年重大主題說明

2024 年重大主題	2025 年重大主題	差異原因
能源管理	節能減碳	修訂名稱
氣候變遷因應	—	—
水資源管理	—	—
廢棄物管理	廢棄物管理	—
創新研發	創新研發	—
人才吸引與留任	人才培育與留任	修訂名稱
—	職業健康與安全	因員工安全、健康管理及職場風險議題關注提升，且對營運穩定與人力資本管理影響提高，經本年度評估後，職業健康與安全之關注度與影響程度進入優先排序，因此新增列為重大主題。
經濟績效	—	—
資訊安全 與客戶隱私	—	—
—	公司治理 與誠信經營	因利害關係人對治理透明、法令遵循及誠信經營之期待提升，加上公司重視風險管理與治理機制強化，經評估其影響程度提高，故於 2025 年新增列為重大主題。

永續管理

重大主題衝擊

新日興公司除辨識各重大主題對經濟、環境及人群（包含人權）之影響面向及價值鏈衝擊位置外，並進一步評估各議題可能產生之正面與負面、實際與潛在衝擊，以作為重大主題管理與資訊揭露之依據。

重大主題	影響層面			影響範疇	價值鏈衝擊			正、負面衝擊	
	對環境	對社會 / 人權	對經濟 / 營運		上游	營運	下游	主要正面衝擊（實際 / 潛在）	主要負面衝擊（實際 / 潛在）
節能減碳	氣候變遷	供應鏈責任	營運成本與市場要求	價值鏈上下游	●	●		實際：降低能源使用與碳排；潛在：提升供應鏈韌性	潛在：轉型成本增加、減碳目標未達風險
創新研發	資源效率	產業技術發展	競爭力	產品生命週期	●	●	●	實際：提升產品效率與技術價值；潛在：支持低碳產品發展	潛在：研發失利、技術投入風險
廢棄物管理	環境污染	社區影響	法規風險	製造營運	●	●	●	實際：減少污染與資源浪費	潛在：處置不當導致污染或法遵風險
人才培育與留任	—	就業品質、人力市場	組織穩定	企業內部		●		實際：提升員工能力與留任穩定	潛在：人才流失影響營運發展
職業健康與安全	—	健康影響、社會信任	營運穩定	製造現場	●	●		實際：降低職災風險、保障員工健康	潛在：職安事件造成營運與人員衝擊
公司治理與誠信經營	—	市場信任、投資人	經營風險	組織層級		●		實際：提升治理透明與風險控管	潛在：違規或治理失當導致聲譽風險

永續管理

重大主題管理方針

【重大主題：節能減碳】		
重要性		氣候變遷與能源轉型已對全球產業供應鏈與企業營運風險產生結構性影響。企業能源使用與溫室氣體排放可能對環境與社會造成直接或間接影響，亦影響企業成本結構與市場競爭力。新日興透過系統化能源管理與低碳轉型作為，降低營運對氣候之潛在負面影響，並回應國際客戶及利害關係人對供應鏈減碳之期待。
政策與承諾		本公司以能源效率提升、能源結構優化與低碳供應鏈推動為節能減碳管理核心，逐步強化氣候相關風險辨識與管理能力，並透過制度化管理機制持續降低營運對環境之影響。
目標	短期	1. 推動各營運據點再生能源建置與使用規劃 2. 持續推動製程節能專案並維持既有節電成果 3. 強化能源使用數據盤查與管理機制 4. 鼓勵員工參與節能改善提案
	中長期	1. 逐步提升再生能源使用比例，優化能源結構 2. 持續降低能源密集度，提升整體能源使用效率 3. 推動供應鏈低碳管理機制，強化價值鏈減碳能力 4. 建立長期節能減碳管理制度，強化企業營運韌性
行動計畫		1. 規劃與推動各營運據點再生能源建置作業 2. 執行製程節能改善與能源系統優化專案 3. 逐步汰換高耗能設備，導入高效率設備與系統 4. 將能源效率納入設備更新與製程改善評估要素 5. 建立綠色採購原則並強化低碳供應鏈管理
評量機制		本公司透過定期能源盤查與績效監測機制，持續追蹤節能減碳推動成效，主要管理指標包括： • 能源密集度逐年下降 • 節能專案每年節電 1% • SBTi 減碳目標 (每年範疇一及二排放量平均減量 4.2%) 達成率 80% • 逐步提升再生能源使用 管理階層定期檢視相關數據與推動成果，作為後續節能策略優化與資源投入之參考依據。
申訴機制		利害關係人如對節能減碳相關議題有建議或反映事項，可透過公司既有之利害關係人溝通管道提出，包括公司網站聯絡窗口、永續發展委員會及相關管理單位，確保意見得以妥善回應與處理。

永續管理

【重大主題：創新研發】		
重要性		創新研發活動除影響企業競爭力外，亦對產品生命週期之資源使用效率及環境影響產生長期效應。新日興透過技術創新與製程優化，提升產品功能與品質，同時降低製造過程對環境之負面影響，支持產業低碳轉型與資源效率提升。
政策與承諾		將永續理念納入研發策略，透過綠色設計、智慧製造與技術創新，提升產品全生命週期之資源效率與市場價值。
目標	短期	1. 持續優化核心產品製程技術，提升製造效率與品質穩定度 2. 推動自動化製程與智慧製造應用，降低生產成本 3. 強化專利申請與技術保護機制 4. 推動低碳產品與材料應用開發 5. 透過產學合作提升技術研發量能 6. 持續提升客戶滿意度與產品可靠度
	中長期	1. 建立前瞻技術研發能力，拓展新產品應用領域 2. 建構具彈性與高效率之智慧製造體系 3. 推動綠色製造與循環設計，降低產品全生命週期環境衝擊 4. 強化技術整合能力，提升企業長期創新競爭力
行動計畫		1. 持續精進核心產品（如 Hinge）製程技術與自動化應用 2. 進行關鍵技術專利布局與研發成果保護 3. 建立專利與營業秘密管理制度，強化智慧財產管理 4. 與學研機構合作開發新材料與新製程技術 5. 依據市場需求與客戶應用趨勢，規劃產品技術發展方向 6. 定期執行客戶滿意度調查與產品品質改善
評量機制		本公司透過多元指標監測研發創新推動成效，包括： • 專利申請件數 • 研發投入占營收比例逐年提高 • 推動新產品開發及製程改善，強化技術應用落地效益 • 維持客戶滿意度 85 分以上 • 製程自動化與效率提升成效 • 產學合作與技術開發成果 透過定期研發會議與管理檢討機制，持續評估研發策略與資源配置之有效性。
申訴機制		利害關係人如對創新研發或產品技術相關議題有建議或疑慮，可透過董事會或產品研發相關管理單位提出反映；涉及智慧財產權事項則由法務單位依相關管理制度進行處理，以確保技術創新推動過程之溝通與管理機制順暢運作。

永續管理

【重大主題：廢棄物管理】		
重要性		廢棄物管理是企業社會責任中不可忽視的部分，對環境保護和資源永續利用具有關鍵影響。製造過程所產生之廢棄物若未妥善管理，可能對生態環境與在地社區造成負面影響。新日興透過廢棄物減量與資源循環管理機制，降低營運對環境之衝擊，並提升資源使用效率，以支持企業長期永續發展。
政策與承諾		公司在環境保護和社會責任方面已經建立了明確的政策，承諾持續改進廢棄物管理流程，並推動資源循環再利用： - 環保責任：遵循國際標準（ISO 14001、RBA、UL-2799 等），實施環境管理，確保所有廢棄物處理符合環境保護要求。 - 廢棄物減量：公司致力於減少生產過程中的廢棄物產生，並推動無害化處理與回收再利用。 - 綠色供應鏈：與供應商合作，推動廢棄物減少與回收計畫，實現資源的可持續利用。
目標	短期	- ISO 14001 環境管理系統換證完成率達 100%(如期完成第三方驗證並維持證書有效性) - 廢棄物管理法規符合率 100%（全年無重大違規或裁罰事件） - 廢棄物申報及清運準時率達 100%(申報與清運作業零延誤)
	中長期	- 提升資源回收率：持續強化資源分類與回收管理機制，提升整體資源回收成效。 - 廢棄物零掩埋：設定 2030 年達成廢棄物零掩埋之目標，透過減量、回收及資源化措施持續推動。
行動計畫		- 持續依 ISO 14001 環境管理系統執行廢棄物管理與內部稽核作業。 - 強化廠區廢棄物分類與回收管理措施，提升資源回收效率。 - 推動廢棄物減量與再利用措施，逐步降低廢棄物最終掩埋量。
評量機制		一、KPI 指標設置：建立廢棄物管理關鍵績效指標，如污泥乾燥處理以降低清運量，並每季追蹤與檢討執行成效。 二、內部審查：每年進行內部審查，檢視制度執行情形並持續改善。 三、第三方認證：爭取獲得環保相關的第三方認證，如 RBA、UL-2799 等，增強外部信任。
申訴機制		定期召開 ISO 14001 管理審查與座談會，並建置專線、信箱及網站 QR code 等多元管道，便利員工與大眾即時反映廢棄物管理問題，落實內外部溝通與持續改善。

永續管理

【重大主題：人才培育與留任】

重要性		人才管理不僅影響企業營運穩定性，亦可能對就業品質與社會人力資源結構產生影響。新日興透過人才培育與工作環境優化，降低組織營運風險並促進員工長期發展，以支持企業穩健經營與社會永續。
政策與承諾		新日興集團秉持著「員工是企業永續成長的基石」，且因應國際化佈局及事業蓬勃發展，新日興持續吸引並培育跨國人才。形塑合理且公平的工作環境，與員工共享經營成果，提供員工更寬廣的適才適所與發展機會，讓員工發揮所長，並致力培育永續思維人才，重視多元共融文化，鼓勵工作生活平衡，營造幸福友善職場。
目標	短期	1. 人才留任率$\geq$ 70%。 2. 全體員工離職率$<$ 10%。 3. 員工關懷$\geq$ 80%。
	中長期	1. 人才留任率$\geq$ 80%。 2. 全體員工離職率$<$ 8%。 3. 員工關懷$\geq$ 85%。
行動計畫		1. 每年制定員工培訓計劃，依員工的職能及能力，定期對員工進行適合之內部、外部及專業培訓 2. 參考市場水平外，亦考量產業整體薪資，提供有競爭力的整體薪酬、福利制度 3. 提供良好的員工福利：為讓員工有一個良好的工作環境，提供安全的工作場所，包含員工餐廳、販賣機，同時提供完善的健康照護及勞退計畫。
評量機制		1. 年度教育訓練開課堂數 2. 年度教育訓練總時數 3. 績效考核執行率 4. 員工關懷達成率 5. 台灣廠區留任率
申訴機制		定期召透過定期召開工作會議、勞資會議與管理座談會，並結合實體員工意見箱及員工關懷問卷調查，建構暢通的內部溝通機制，廣泛傾聽同仁心聲與需求，並積極促進勞資和諧與雙向交流。

永續管理

【重大主題：職業健康與安全】		
重要性		職業安全風險若未妥善管理，可能對員工健康及企業營運產生重大影響，並對社會信任造成長期影響。新日興透過系統化職業安全管理機制，持續降低職業災害風險並營造安全健康之工作環境。
政策與承諾		新日興秉持「零傷害、零災害」之承諾，將員工生命安全與身心健康視為首要責任，透過完善管理與風險預防機制，持續營造健康、安全、友善之工作環境，確保員工安心作業與企業永續發展。
目標	短期	1. 年度職災發生率較 2025 年度降低 10% 2. 年度健康促進活動完成率達 100% 3. 年度健康關懷結案率達 30%
	中長期	推動由人工作業導入自動化與半自動化設備，減少重複性及高風險作業對員工造成之職業傷害與健康負擔，同時強化人機分離與安全防護設計，降低人力操作機台之潛在風險，提升整體作業安全與生產效率。
行動計畫		1. 增加每月抽查單位各項作業安全規範及訪談工作者 2. 納入心理健康關懷與壓力管理活動，強化員工身心健康支持措施。 3. 健康風險程度訂定不同追蹤頻率與結案標準。
評量機制		1. 每年定期辦理內部稽核，以確認 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之有效性與符合性，並追蹤缺失改善情形。 2. 由第三方驗證機構每年實施定期稽核，確保管理系統持續符合 ISO 45001 標準要求及相關法規規定。 3. 依 ISO 45001 規定，每季召開職業安全衛生委員會會議，並每年辦理管理審查會議，定期檢視管理系統運作績效及持續改善成果。
申訴機制		各餐廳設置員工意見箱，並提供申訴專線、傳真、電子郵件信箱及 QR-code 等多元溝通管道，廣泛蒐集與傾聽員工對於職場健康與安全之意見與回饋。

永續管理

【重大主題：公司治理與誠信經營】		
重要性		公司治理機制不足可能導致法規遵循、財務或商業倫理風險，進而對企業營運與市場信譽產生重大影響。新日興透過強化治理架構與誠信文化，降低營運風險並提升利害關係人信任。
政策與承諾		本公司致力建立透明、專業且具效率之治理架構，透過董事會多元化與專業化運作，持續提升治理效能。同時，新日興嚴格落實《誠信經營守則》及相關內部管理制度，防範貪腐、內線交易及利益衝突等風險，並秉持資訊揭露即時與真實原則，確保利害關係人能充分掌握企業營運狀況。透過制度化治理與誠信文化推動，強化企業長期穩健發展之經營基礎。
目標	短期	1. 維持董事會及各功能性委員會運作效能 2. 持續落實誠信經營相關管理制度與教育訓練 3. 完成年度集團風險評估作業與內部控制制度申報 4. 維持重大違反誠信經營與法令遵循案件為零 5. 強化法遵意識與風險控管能力
	中長期	1. 持續提升董事會運作效能與公司治理評鑑表現 2. 建立更具前瞻性之風險管理與內控機制 3. 深化誠信經營文化，強化企業整體治理成熟度 4. 逐步優化集團治理架構與跨區域治理一致性
行動計畫		1. 每年辦理董事會及功能性委員會績效評估 2. 定期辦理誠信經營、內線交易防範及法遵教育訓練 3. 每年執行集團風險評估並追蹤高風險項目改善情形 4. 依據風險評估結果執行內部稽核與內控自評作業 5. 持續優化資訊揭露與利害關係人溝通機制
評量機制		本公司透過多元治理指標監測公司治理與誠信經營推動成效，包括： - 董事會及功能性委員會績效自評 95 分以上 - 公司治理評鑑維持 35% 之前 - 重大違反誠信或法令遵循事件件數 - 內部稽核執行成果與缺失改善情形 管理階層定期檢視相關成果，持續優化治理制度與管理作法。
申訴機制		新日興設置多元且暢通之檢舉與溝通管道，包括專屬通報專線、電子郵件信箱及實體意見信箱，並提供外籍員工必要之語言協助。所有案件均依《檢舉人保護管理辦法》辦理，確保檢舉人身分保密並禁止任何報復行為，以維護誠信經營文化之落實。

1

營運與治理

- 1.1 企業簡介
- 1.2 公司治理
- 1.3 經濟績效
- 1.4 創新研發
- 1.5 資訊安全與客戶隱私
- 1.6 客戶關係管理



1 營運與治理

1.1 企業簡介

新日興股份有限公司為台灣上市之精密零組件製造企業，主要從事筆記型電腦、消費電子及新興科技應用之關鍵機構件研發與製造，並透過集團化營運模式整合全球生產與供應鏈資源。核心業務涵蓋樞紐（Hinge）、精密沖壓件、粉末冶金件及其他精密加工之客製化製品，定位於電子產業價值鏈中之關鍵零組件供應商，提供客戶從設計協同開發至量產製造之一站式解決方案。總部設於台灣，並於中國及越南設有生產據點，以支援全球客戶之製造與供應需求。營運市場涵蓋亞洲、美洲及歐洲主要電子產品生產與消費區域，透過跨區域生產布局提升供應鏈韌性與營運效率。

新日興於 1965 年創立，2025 年正式邁入第 60 週年。憑藉在精密零組件與樞紐（Hinge）領域深厚的 Know-how，及高度垂直整合能力，透過「研發－設計－製造」三位一體的服務模式，建立顯著的市場差異化優勢。無論於前端設計或後端製造流程，皆能提供最具效益的解決方案。產品除行銷全球外，生產基地更涵蓋台灣、中國與越南，以多元化的海外佈局與嚴謹的全球供應鏈管理，展現卓越的製造彈性與韌性。

新日興憑藉專業且豐富的產業經驗，全力支持全球客戶發展智慧科技應用，我們專注於建立量產競爭優勢，透過多元產品組合的資源整合與管理，實現優質的營收與獲利成長，期許成為產業鏈中最值得信賴的長期合作夥伴。

相較前一報導期間（2024 年），新日興集團於 2025 年進行部分生產基地調整，基於整體產能配置優化與營運效率提升之考量，關閉兩處生產據點，並同步將相關產能與人力資源整合至其他既有生產基地。

本次調整未改變公司核心業務範疇及主要產品結構，整體營運模式與價值鏈架構維持穩定，並透過產能集中與資源整合，提升製造效率及供應鏈協同能力。

在商業關係方面，本次生產基地調整未對主要客戶與供應商合作關係造成重大影響，公司持續依既有合作模式穩定供應產品與服務。未來如有重大營運或價值鏈變動，將依相關揭露準則進行說明。

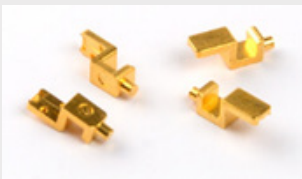
創立時間	股票代碼	資本額	主要產業別
1965 年 5 月	3376	1,957,638,220 (元)	電子零組件業
董事長	總經理	總部地址	員工人數
呂勝男 先生	阮朝宗 先生	新北市樹林區俊英街 174 號	全球約 3,600 人
2025 年營業額			全球佈局點
新台幣 107 億元			台灣、中國、越南

面對全球工業 4.0 的浪潮與產業結構的劇烈變遷，新日興深刻體認到，傳統「電子零組件製造業」的定義已不足以涵蓋企業未來的發展藍圖。因此，我們在 2025 年重新定義了企業的核心價值與前進路徑——跳脫單純的製造視角，改以「服務業思維」重塑製造基因。

在傳統製造模式中，焦點往往僅止於產能規模與生產效率；然而，在新日興的轉型策略中，我們將「客戶需求」置於研發的最前端。我們不再只是被動接收訂單的供應商，而是主動思考客戶面臨的市場挑戰，進而提出具備前瞻性的新日興解決方案。這種「以服務為導向」的製造模式，要求我們先於客戶發現問題，並利用深厚的技術底蘊解決問題，從而成為客戶價值鏈中不可或缺的創新夥伴。

1 營運與治理

1 主要產品類別

主要產品	重要用途及功能	產品照片
樞紐製件	各種筆記型電腦、平板電腦、LCD 液晶顯示器、手機、數位攝影機、數位相機及電子資訊等 3C 產品及耳機音訊配件之連結樞紐。	
MIM 製件產品 (金屬射出成型)	結合粉末冶金和金屬射出成型的技術，適合製造高強度及產品形狀複雜性高之各項製品，可運用於各類電子產品及醫療及車用產品等。	
車銑製件產品	承製生產直徑 2mm To 42mm 之車銑製件產品。主要應用於各類電腦及電子產品、電輔自行車零件及醫療產品等。	
沖製彈簧製品	各項精密加工之沖製件、彈簧件產品，主要應用於電腦、電子、光學、家電、資訊、通信、儀器、汽車等產品之開關連接器等。	
其他精密加工之客製化製品	模治具及檢治具設計及製造、客製自動化設備設計及銷售。	-

2 計畫開發之新產品

- 超薄型電腦及 LCD Monitor 產品樞紐零組件、配件及組立件之開發。
- 配合客戶開發數位產品及穿戴式裝置之樞紐及相關組件。
- 配合客戶開發 Folder 手機及平板類之樞紐及 MIM（金屬射出成型）產品。
- 可折式手機樞紐開發。
- R/VR 用零件及樞紐開發。

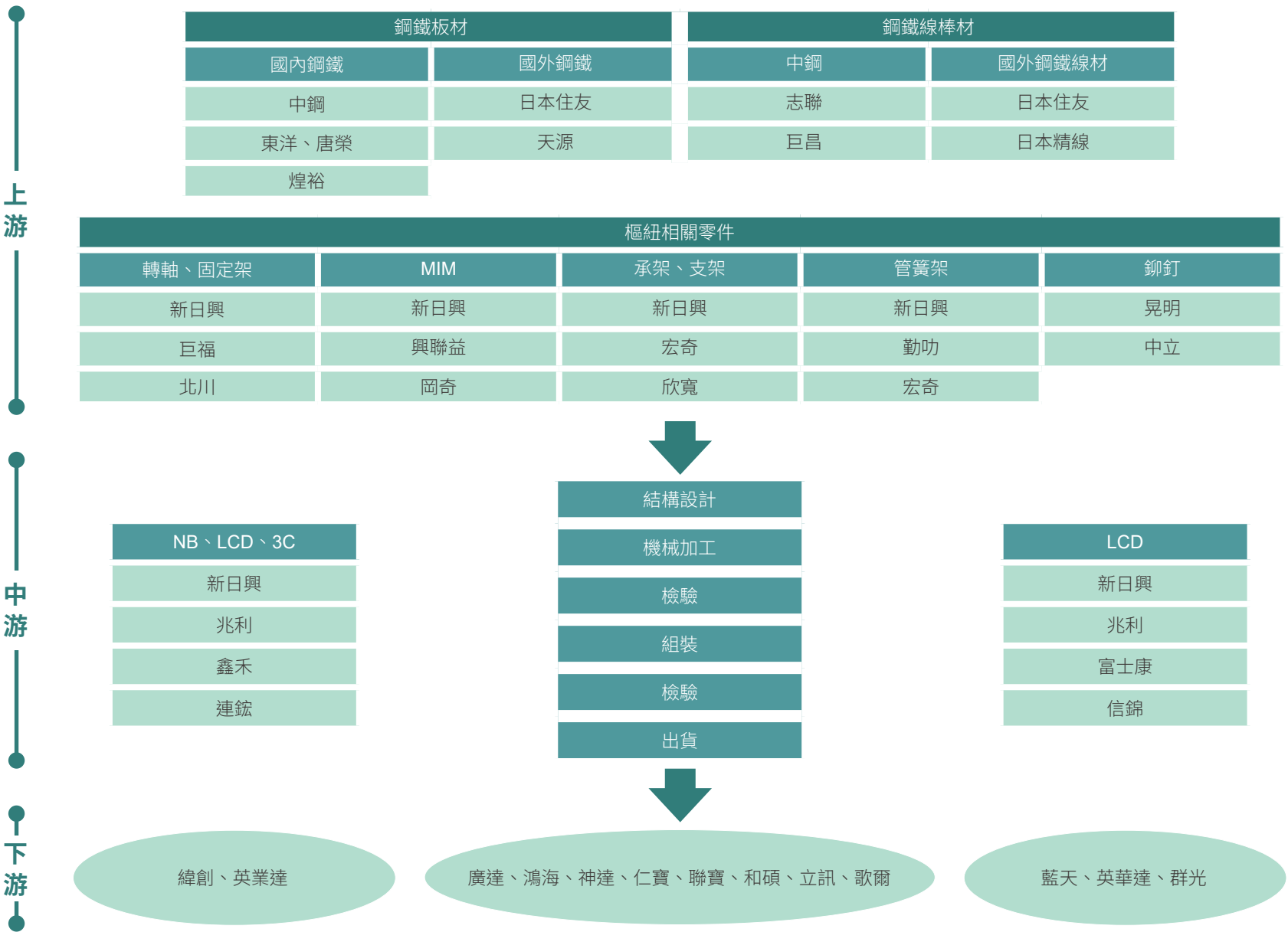
3 各類產品營業比重

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
項目	出貨量 (仟 pcs)	營收 (新臺幣 仟元)	營收 佔比 (%)	出貨量 (仟 pcs)	營收 (新臺幣 仟元)	營收 佔比 (%)	出貨量 (仟 pcs)	營收 (新臺幣 仟元)	營收 佔比 (%)
樞紐組立製品 Hinges NBs	39,440	2,079,565	21	48,905	2,639,227	20	49,523	2,773,733	23
樞紐組立製品 Hinges LCDs	8,090	2,226,334	22	6,055	1,742,660	13	6,565	1,441,930	13
樞紐組立製品 Hinges 3C	9,342	630,688	6	14,452	1,275,502	10	12,925	887,558	8
粉末冶金 MIM	9,749	353,062	4	4,997	178,218	1	5,670	200,183	2
其他 Other	201,392	4,778,098	47	224,593	7,491,738	56	230,181	5,419,698	51
總營收	268,013	10,067,747	100	299,002	13,327,345	100	304,864	10,723,102	100

1 營運與治理

4 產業上中下游之關聯性

針對樞紐產業而言，其係經由機械結構設計，將諸多機構件組立成樞紐成品，並符合客戶所要求之公差、扭力及耐壽命等要求；就產業而言，相關樞紐零件製造商（如：轉軸、固定軸、鋅合金、承架、支架、管簧架、鉚釘等）為上游；新日興負責與下游客戶協同開發結構設計、進行樞紐成品組立，係隸屬於該產業之中游，下游則為製造 NB、液晶顯示器、CDs 等相關系統廠商，其樞紐產業之上、中、下游結構如下圖所示。



1 營運與治理

1.2 公司治理

新日興董事會為公司最高治理單位，負責監督組織於經濟、環境及社會面向之重大衝擊管理，並將永續發展議題納入公司整體經營策略與風險管理架構中。董事會透過制度化之治理機制，定期檢視公司在氣候變遷、職業健康與安全、供應鏈管理、人才發展及誠信經營等重大永續議題之推動情形，確保相關風險與機會獲得適切辨識與管理。

為強化永續治理效能，董事會下設永續發展委員會，負責統籌永續策略規劃與推動，並由總經理擔任主任委員，整合跨部門資源推動各項永續行動。各功能部門依其職責負責相關議題之執行與管理，並定期向高階管理階層回報推動成果及風險管理情形，再由管理階層彙整後向董事會進行報告，以確保永續議題於組織各層級獲得有效監督與落實。

在永續報導治理方面，董事會負責審閱並核定年度永續報告書內容，確保揭露資訊之完整性、透明性與一致性，並符合相關揭露準則與利害關係人期待。公司亦透過內部控制制度及內部稽核機制，持續強化永續資訊管理流程，提升揭露品質與治理信賴度。

透過上述治理架構與監督機制，新日興公司持續強化董事會對永續發展與重大衝擊管理之參與程度，確保永續議題已整合於企業決策流程中，並支持公司長期穩健經營與價值創造。

1.2.1 董事會

① 治理架構與董事會組成

新日興公司董事會為公司最高治理單位，負責監督公司整體營運方向、重大策略決策及對經濟、環境與社會衝擊之管理。董事會成員由多元專業背景之人士組成，具備營運決策、財務與會計、產業經驗、風險管理及永續發展相關知識，以強化公司治理品質及決策完整性。

董事之選任依公司章程及董事選舉辦法採候選人提名制度，並綜合考量專業能力、產業經驗、誠信紀錄及多元性原則，以確保董事會具備適切之決策能力與獨立監督功能。公司亦重視董事會成員之多元化組成，包括性別及專業背景之均衡，以提升治理決策之視角廣度。2025 年依董事會選舉辦法進行董事會改選，董事成員共 9 位，包含 8 位

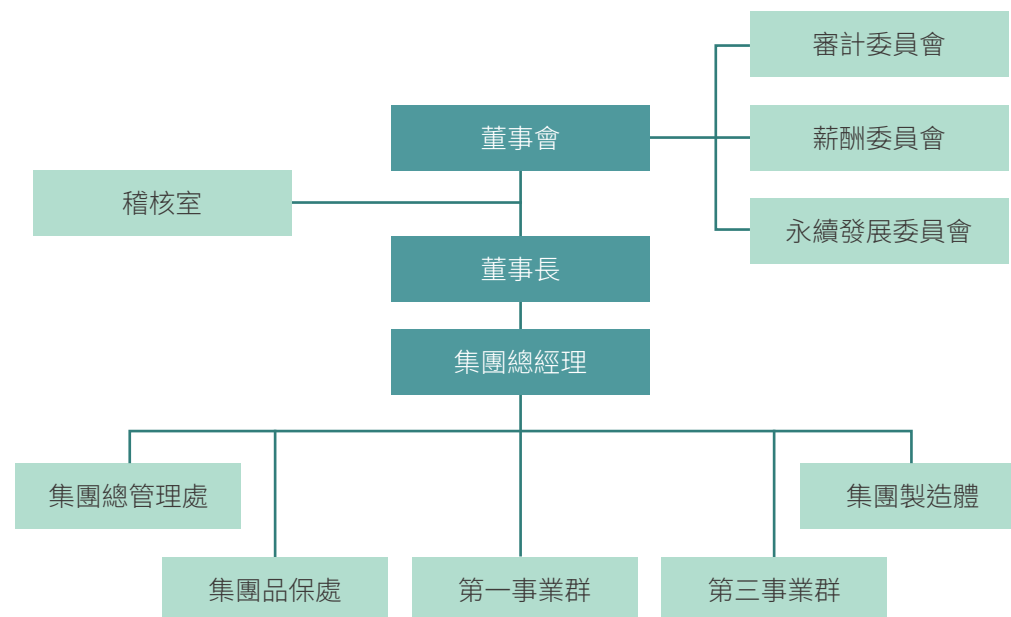
男性，1 位女性，有 3 位獨立董事，董事長呂勝男先生未兼任公司總經理職務。

董事會下設審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會，協助董事會強化對財務報導、薪酬制度及永續發展議題之監督與管理。各委員會依其職權範圍運作，並定期向董事會報告執行成果與重要事項，以支持董事會進行整體治理決策。

董事長為董事會運作之領導者，負責召集並主持董事會會議，確保董事會能有效運作並促進董事間之充分溝通與資訊透明。董事長並與經營階層保持適當之權責分工，以維持治理結構之制衡與監督機制。

透過完善之治理架構與董事會組成，新日興公司持續強化最高治理單位對重大衝擊議題之監督能力，確保公司治理與永續發展策略得以有效整合與落實。

董事進修情形請參閱[新日興官網>企業永續專區>公司治理](#)
董事會選任計畫請參閱[新日興官網>企業永續專區>公司治理](#)
董事會成員資訊請參閱[新日興官網>企業永續專區>公司治理](#)
董事出席、董事進修請參閱[新日興官網>企業永續專區>公司治理](#)



1 營運與治理

② 永續與人權議題之監督機制

新日興公司董事會為企業治理與永續發展之最高監督單位，負責監督公司於環境、社會及治理相關議題之管理情形，並將永續風險與重大議題納入整體經營策略考量。董事會透過永續發展委員會及相關管理機制，定期掌握公司在氣候變遷、職業安全、人才發展、供應鏈管理及誠信經營等重大議題之執行情形，確保相關風險與潛在影響獲得適當管理。

在實務運作上，管理階層定期向董事會報告永續發展推動成果與重大議題管理情形，包括年度永續目標執行進度、主要風險辨識結果及後續改善作為。董事會並透過專案報告或會議討論，適時提供策略指導與資源配置方向，以支持公司長期永續發展。

此外，董事會亦負責審閱及核定公司年度永續報告書內容，確保揭露資訊具備完整性與合理性，並符合相關揭露準則與利害關係人之期待。透過上述監督與決策機制，本公司持續強化治理架構，提升永續管理成熟度與企業營運韌性。

③ 董事薪酬制度與決策機制

新日興公司建立完善之董事及高階管理階層薪酬制度，薪酬政策係依據公司長期經營績效、產業競爭力及公司治理原則訂定，並兼顧公司永續發展目標與利害關係人期待。薪酬制度之設計考量公司整體營運績效、風險管理成果及長期價值創造，以促進經營團隊決策與公司永續發展策略之一致性。

訂定酬金之程序

董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。2025 年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。

與經營績效及未來風險之關聯性

在董事及高階管理階層酬金制度設計上，新日興公司除考量公司整體營運績效、財務表現及個人績效外，亦逐步納入永續發展相關指標及風險控管執行情形作為評估因素之一，以強化經營團隊對環境、社會及公司治理議題之重視與責任。

永續績效與風險控管評估面向包含但不限於溫室氣體排放管理、能源使用效率提升、職業安全管理、法規遵循及重大風險因應等項目，作為績效評估與酬金調整之參考依據。本公司並持續檢視酬金制度與永續策略及風險管理機制之連結性，逐步優化相關機制，以促進企業長期價值與永續經營目標之實現。

④ 董事會集體能力與績效評估

新日興公司重視董事會對企業長期永續經營與重大衝擊管理之監督能力，持續強化最高治理單位之集體知識與決策品質。董事會成員具備產業經營、財務會計、風險管理、公司治理及永續發展等多元專業背景，並透過持續進修與專業訓練機制，強化對氣候變遷、永續揭露準則及責任商業行為等重要議題之理解與決策能力。

公司定期安排董事參與公司治理與永續相關之教育訓練課程，包括法規遵循、永續發展趨勢及氣候風險管理等主題，以確保董事會具備監督公司重大永續議題之必要知識基礎。相關訓練成果亦納入公司治理評估與資訊揭露範圍。新日興公司依臺灣證券交易所「上市上櫃董事、監察人進修推行要點」規定辦理董事進修，進修達成率 100%。

在董事會績效管理方面，本公司建立董事會及功能性委員會績效評估機制，透過年度自我評估及外部評估制度，檢視董事會在策略監督、風險管理、內部控制及永續治理等面向之運作效能。評估結果作為持續精進董事會運作及治理品質之重要依據，並由提名委員會或相關治理機制進行追蹤與改善。

透過持續強化董事會集體專業能力及績效評估制度，本公司確保最高治理單位能有效監督企業重大衝擊管理與永續發展策略推動，支持公司長期價值創造與風險韌性提升。新日興訂定每年應至少執行一次針對董事會、董事會成員、功能性委員會之績效評估，2025 年度績效評估結果：董事會績效評估權重得分為 99.22，董事成員自行評估權重得分為 99.88，評鑑結果為優；審計委員會績效評估權重得分為 100.00，薪酬委員會績效評估權重得分為 100.00，評鑑結果皆為優。

董事會及功能性委員會績效評估請參閱[新日興官網](#) > [投資人專區](#) > [公司治理](#)

1 營運與治理

1.2.2 功能性委員會

① 審計委員會

新日興於 2019 年成立審計委員會，委員會由全體獨立董事組成 (共三位)，由具有會計師執照之獨立董事擔任主席及召集人。

審計委員會為履行其職責，依其組織章程規定有權進行任何適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師透過單獨會議進行溝通。

本屆委員任期自 2025 年 6 月 25 日至 2028 年 6 月 9 日，2025 年審計委員會開會 5 次，委員出席率 100%。

審計委員會 2025 年工作重點：

1. 審核年度財務報告及半年度財務報告
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 營業報告書以及盈餘分派或虧損撥補之議案。
4. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
5. 審核簽證會計師之委任、解任或報酬。
6. 審核重大之資產或衍生性商品交易。
7. 審核募集、發行或私募具有股權性質之有價證券

114 年度審計委員會議案內容

日期	議案內容
第二屆第 13 次 114.03.13	• 本公司簽證會計師獨立性及適任性評估案。 • 113 年度財務報表及營業報告書案。 • 擬出具內部控制制度聲明書案。 • 購置不動產及停車位案。
第二屆第 14 次 114.04.28	• 114 年第一季合併財務報表案。 • 113 年度盈餘分配案。 • 擬解散清算孫公司欣日興精密電子 (重慶) 有限公司案。 • 解除新任董事競業之限制案。
第三屆第 01 次 114.08.05	• 114 年第二季合併財務報表案。 • 修訂本公司「內部控制制度 - 薪工循環」、「內部稽核實施細則制度 - 薪工循環」案。 • 簽證會計師之公費審查案。 • 本公司擬以大陸孫公司欣日興精密電子 (蘇州) 有限公司部分盈餘轉作資本，增加對欣日興精密電子 (蘇州) 有限公司投資一案。 • 擬解散清算孫公司東莞呈越電腦配件有限公司案。 • 本公司擬變更國內第三次無擔保轉換公司債發行及轉換辦法部分條文案。
第三屆第 02 次 114.11.07	• 114 年第三季合併財務報表案。 • 擬解散清算孫公司昆山呈杰電腦配件有限公司案。
第三屆第 03 次 114.12.18	• 關於本公司增資子公司 Smart Point Co., Ltd. 暨轉投資案。 • 購買新北市三重區不動產案。

1 營運與治理

② 薪酬委員會

薪酬委員會功能為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

本屆委員會由四位董事 (包含三位獨立董事) 組成，由其中一位獨立董事擔任主席及召集人，薪資報酬委員會成員由董事會決議委任之。以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論，薪酬委員會每年至少召開二次。

本屆委員任期自 2025 年 6 月 25 日至 2028 年 6 月 9 日，2025 年薪酬委員會開會 2 次，委員出席率 100%。

2025 年度薪酬委員會議案內容

日期	議案內容
第五屆第 8 次 114.04.10	審議 113 年度員工酬勞 (經理人) 及董事酬勞分派案。
第六屆第 1 次 114.12.08	- 檢討經理人 114 年度年終獎金及其 115 年度薪資報酬案。 114 年度董事酬勞分配及 115 年度董事酬勞總額估列案。

③ 永續發展委員會

新日興為確保永續發展政策之落實、強化公司經營體制、致力環境保育實踐及善盡企業社會責任，於 110 年 12 月設有永續發展委員會，為公司內部最高層級的永續發展決策中心，並指派總經理擔任主席，各權責部門分別參與「環境永續小組」、「社會共融小組」及「公司治理小組」，永續小組不定期召開會議對總經理報告，蒐集各面向與營運活動攸關的議題、制定策略及目標、擬定工作方針，規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

本屆委員會由四名董事 (含三名獨立董事) 組成，任期自 114 年 6 月 25 日至 117 年 6 月 9 日，114 年共召開 2 次會議，委員出席率 100%。議案內容包含：

1. 氣候行動：溫室氣體盤查時程、再生能源規劃情形
2. 淨零排放策略及設定減碳目標 (SBTi) 進度報告
3. 碳揭露 (CDP) 專案執行情形報告
4. 2024 年永續報告報董事會通過
5. 2025 年目標達成情況與年度績效、社會參與專案成果
6. 2026 年執行計畫



1 營運與治理

1.2.3 誠信經營

① 法規遵循

當今企業的誠信經營不僅體現於內部控制與道德標準的遵循，更要求企業在經營過程中必須嚴格遵守各項法律法規。法令遵循是企業誠信經營的重要基石，企業應確保所有業務活動符合相關的法律規範，避免觸犯法律風險。這不僅有助於企業維護良好的商業聲譽，也能提升投資者、客戶和員工的信任。

為確保法令遵循的有效實施，新日興建立《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《誠信與廉潔經營管理辦法》，具體載明誠信經營政策及作法，禁止不誠信行為及防範不誠信行為之防範方案，公告於公司官網與內網，並提供員工必要的法令培訓，使每位員工在日常工作中能夠清楚理解並遵守相關規範。此外，新日興亦積極改進內部管理流程，強化風險防範機制，並對任何潛在的法律風險進行及時識別與處理，確保企業在合法合規的框架下穩步發展。

2025 年度，新日興未涉及詐欺、內線交易、反競爭行為、操縱市場等違反誠信經營之相關案件，亦未因違反競爭法規而產生任何法律訴訟或金錢損失。另於環境保護、職業安全與衛生及勞動條件等面向，均確實遵循相關法令規範，報告期間內未發生重大違反法規情事。

新日興集團於 2023 年至 2025 年間，皆未發生重大違規受罰案件。（重大違規定義：單一裁罰金額逾新台幣 50 萬元以上。）

② 重大關切事項溝通機制

新日興公司已建立重大關切事項向最高治理單位（董事會）之制度化通報機制。針對營運風險、法規遵循、永續發展議題及其他關鍵重大事件，由經營階層依事件性質，透過定期董事會會議或必要時之即時通報機制，向董事會報告，確保最高治理單位即時掌握重大事件之影響與因應措施。

董事會透過會議審議、專責委員會報告及內部稽核機制，持續監督重大關切事項之處理情形，並就重大風險及關鍵議題提供策略指導與監督意見，以強化公司整體風險管理與治理效能。

2025 年報導期間內，公司與董事會溝通之關鍵重大事件共計 4 件，其性質主要涵蓋：

- 營運與產能調整事項（如生產基地整併與關閉）
- 法規遵循與客戶要求議題（如國際客戶再生能源與減碳要求）
- 永續發展與氣候相關議題（如溫室氣體管理、減碳策略與目標）
- 其他重大營運風險與管理事項

上述重大事件均依既有治理機制納入董事會監督範疇，並視事件性質採取相應之管理與因應措施。此外，新日興亦透過利害關係人溝通機制，蒐集並回應外部關注議題，並將相關重大議題納入風險管理及永續發展策略評估範疇，以強化治理決策之完整性與前瞻性。

1 營運與治理

③ 不正當收益禁止原則

新日興秉持誠信經營原則，全體同仁、供應商及利害關係人等應嚴格遵守反貪腐及商業道德規範，不得承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他任何形式的不正當利益。此規範適用於任何有價之物（無論是直接提供或透過第三方間接進行），以避免影響業務決策的公正性，確保公平競爭環境。

為確保合規與廉潔從業，新日興建立監控、記錄及強制執行機制，以確保內部運作符合適用的反貪腐法規及相關規範。

新日興全體同仁、供應商及利害關係人等應恪守誠信廉潔之原則，在執行職務時須秉持公正無私、謹慎勤勉的態度，嚴格遵守法規與公司規範，以維護企業聲譽與社會責任，不得從事任何可能損害本公司信譽或違反誠信經營精神的行為。報告期間內，本公司未發生重大貪腐或違反誠信經營之事件。

④ 防範內線交易

新日興依據內部控制管理制度及防範內線交易管理控制作業，建立嚴謹的內線交易防範機制，確保公司治理與法遵合規。

為強化董事、經理人及受僱人對內線交易相關法規的認識，新日興每年至少辦理一次「防範內線交易管理辦法」、「內部重大資訊處理作業程序」及相關法令之教育宣導。新任董事及經理人於上任後三個月內須完成相關教育課程，而新進受僱人則於職前新人訓練中接受內線交易防範宣導。

2025 年度，新日興董事、經理人等內部人員均無違反內線交易相關規範之情事。於 2025 年 1 月 31 日通知董事全年五次董事會會議日期及各季財務報告公告前之封閉期間，以避免誤觸上市上櫃公司治理實務守則第十條，規範董事於年度財務報告公告前三十日及每季財務報告公告前十五日（封閉期間）內不得進行新日興公司股票交易相關法規。

⑤ 防止利益衝突

新日興公司重視公司治理之誠信與透明原則，已建立利益衝突管理機制，以確保董事及高階管理階層於決策過程中維持客觀性與獨立性。董事及經理人須遵循公司相關規範揭露可能涉及之利益衝突情形，並依規定迴避相關議案之討論與表決。公司亦透過內部控制制度與誠信經營相關政策，強化對潛在利益衝突之預防與管理，以維護公司及利害關係人之權益。

另依《誠信經營守則》等相關規定，公司對外提供捐獻、捐贈或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。2025 年度並無財務貢獻給予政黨、智庫、政治倡議組織或倡議行為資助的捐獻。為確保所有業務往來不涉及利益衝突，根據《供應商宣導與管理程序》及《協力廠商管理程序》，我們定期對供應商進行評鑑，並在必要時於合作契約中明訂誠信行為條款，確保所有合作夥伴遵守公司誠信規範。

⑥ 資訊公開與透明機制

新日興秉持誠信經營原則，確保業務往來具備透明度，所有交易皆應準確記錄於公司帳簿及商業記錄中，並符合適用法規及公認的行業慣例。

依據公司治理實務守則第六章——提升資訊透明度之原則，新日興適時、真實且完整地揭露與勞工權益、健康與安全、環境保護、商業活動、組織架構、財務狀況及營運績效相關的資訊，以確保資訊對外公開的完整性與公信力。新日興嚴禁偽造記錄或對供應鏈狀況及運作情形進行不實陳述，確保所有資訊均符合誠信與透明原則。

新日興資訊公開作業由集團管理處負責統籌與揭露，並依據適用法規及主要行業慣例，透過平等、適時及具成本效益的管道（如公司官網、公告文件、媒體發布等）提供資訊，以滿足資訊使用者的需求，確保股東及利害關係人能夠公平獲取相關資訊。除法令另有規定外，新日興在揭露資訊時，將充分考量資訊使用者的權益，確保公開資訊的可及性與透明度，以維護良好的企業治理與社會責任。

1 營運與治理

7 公平交易、廣告與競爭

新日興致力於維護公平交易秩序，確保商業活動符合誠信經營原則，保障市場競爭環境的公正性與交易對象的合法權益。由集團管理處負責管理與監督，確保公司業務營運符合合法、自願、公平、誠信的原則，並杜絕任何妨礙公平競爭或損害交易對方權益之行為。

1. 廣告與產品資訊誠信

新日興在銷售商品或服務時，應確保所有資訊公開透明，禁止任何誤導或虛假陳述，包括但不限於以下事項：

- 商品或服務的價格、數量、品質、內容、製造方式、產地、用途、製造者、加工者等，不得進行不實或誤導性宣傳。
- 廣告應遵循誠信原則，確保資訊準確，不得對消費者或市場產生誤導。

2. 禁止濫用市場優勢地位

新日興嚴禁濫用市場優勢地位，從事任何不公平交易行為，包括但不限於：

- 在已簽訂合約且雙方同意條件後，無正當理由拒收商品或服務（除非供應商同意承擔相關損失，或情形可歸責於供應商）。
- 未經合約約定，強迫供應商承擔額外損耗或支付不合理回扣。
- 強制供應商購買指定商品或接受指定服務。

3. 禁止妨礙公平競爭

新日興承諾遵守公平競爭原則，杜絕下列行為：

- 限制供應商向其他經營者或消費者設定價格。
- 干預供應商向其他企業提供商品或服務的自由。
- 強制搭售未經約定的商品或服務。
- 限制客戶選擇其他品牌或廠商的商品或服務。
- 其他任何妨礙市場公平競爭的行為。

4. 舉報機制與違規處理

若發現新日興有違反公平競爭或不當交易行為，任何人均可透過新日興官網或依員工申訴作業辦法進行檢舉與申訴。集團管理處接獲投訴後，應依據內部規範進行嚴格調查，以維護公司聲譽與公平競爭秩序。如有未盡事宜，應遵循適用法令與規範辦理，確保公司運營符合誠信原則與市場規範。

2025 年新日興沒有發生妨礙公平競爭或損害交易對方權益之行為，亦未接獲舉報。

8 身分保護及防止報復

新日興重視員工、供應商及利害關係人等的身分保護，並確保檢舉者的匿名性與機密性。新日興制定《不道德行為之檢舉制度作業辦法》、《員工申訴作業辦法》及《檢舉人保護管理辦法》來保護員工、供應商及利害關係人等的檢舉權，確保其不會因檢舉不正當行為而遭受任何形式的報復。為此，我們已設立專門的溝通管道，讓員工能夠表達疑慮，且不必擔心遭到報復。

1. 設立申訴及檢舉管道

新日興設有多個管道，供員工及其他利益相關者進行申訴或檢舉不當行為：

- 專線電話：(02)2684-3592
- 集團管理處服務網意見信箱：szsappeal@szs.com.tw
- 員工意見信箱
- 仲介翻譯及宿舍管理員（外籍員工適用）

2. 檢舉人保護機制

為保障檢舉人的安全與權益，新日興制定《檢舉人保護管理辦法》及《不道德行為之檢舉制度作業辦法》，建立吹哨者保護制度，鼓勵員工、供應商及利害關係人等舉報任何非法或不正當行為，並保證檢舉者免受報復。

1 營運與治理

1.2.4 風險評估

為建立健全且有效的道德規範與合規流程，確保能夠持續監控、識別及理解法律法規與客戶要求，並有效管理與評估勞工風險，新日興設立風險評估機制。

① 法規查核

• 定期法規查核

集團管理處每季進行一次法規查核，涵蓋行政院勞動部、全國法規資料庫、相關單位來文及客戶規範（例如：客戶行為準則、RBA 行為準則、社會責任國際標準等）。新日興定期更新並收集與勞動合規相關的法規，以確保持續合規。

• 法規鑑別與符合性評估

各權責單位應針對其責任範圍建立標準化的法規鑑別流程，並根據所識別的風險屬性，篩選適用的法規，進行法規鑑別與符合性評估。如果發現現有措施或辦法不符合相關規範，應與執行單位共同制訂改進方案並跟進執行。

② 部門風險評估

• 定期風險評估

各單位每年需定期進行風險評估，並在發生重大變更時（如產線變動、組織調整、產品變更、環境變化或人員調動等），對風險進行評估。此評估將作為年度目標與管理方案的依據，並有助於持續改善企業社會責任管理。

• 風險評估表填寫

各單位應根據「內部風險評估表」，由相關部門填寫風險項目發生的可能性與嚴重性。

• 風險等級評估

風險等級評估依照「風險等級評估基準」進行，風險等級共分為 6 級，其中第 4 至第 6 級為可接受風險，第 1 至第 3 級則為不可接受風險。

• 風險等級分類

根據風險評估結果，將風險分為 6 個等級，1 至 3 級為不可接受的風險，需要立即改善；4 至 6 級為可接受風險，需持續監控。

• 報告與彙總

各單位完成風險評估後，應於每年定期將評估結果提交集團管理處進行彙總。

• 不可接受風險管控計劃

集團管理處將對各單位提交的「內部風險評估表」中，標註為不可接受風險進行彙總，並編製「不可接受風險管控計劃一覽表」，提交管理代表核准，作為訂定年度目標與管理方案的重要參考。

• 風險改善與跟進

各單位應對未納入管理方案的不可接受風險繼續進行改善，並納入日常管理流程。如果風險評估結果需要變更管理作業流程，應追蹤作業流程變更的進度，並確保相關人員的告知與訓練，更新相關文件與資料。

1 營運與治理

1.2.5 內控與稽核

① 內控內稽目的及組織

- 新日興公司內部控制制度之設計、執行，以及內稽檢查，乃依據公開發行公司建立內部控制制度處理準則及相關法令辦理。
- 設置隸屬於董事會之內部稽核單位，專職於內部稽核之工作。並依公司規模、業務情況、管理需要及其他相關法令之規定，配置稽核主管一名與其所屬適任及適當人數之專任內部稽核人員。內部稽核主管之任免，必須經審計暨風險委員會同意，並提董事會決議。

② 內部稽核之職能

- 稽核之職能在進行定期與不定期之財務、業務等工作查核，以確實了解內部控制制度遵行情形，及內部控制制度之健全性、合理性及有效性，並提出分析、評估等建議報告，促進以合理成本達到有效控制及品質改善、提升效率、降低經營風險之目的，協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保本公司內部控制制度得以持續有效的被執行。

③ 內部稽核運作

- 稽核室每年底依主管機關法令要求之重要交易循環與流程、重大財務業務控制作業、及內部作業流程之風險評估結果、擬訂年度稽核計畫，年度稽核計畫經董事會通過。
- 依年度稽核計畫查核各作業執行情形，查核包含規章、辦法內容之完整性、實際作業執行遵循性及法規遵循、資料正確性，與受稽單位充分溝通後評估其內部控制之缺失及異常事項，據實揭露於稽核報告並陳述查核結果及改善建議。
- 內部控制缺失及異常事項執行改善追蹤查核，評估相關單位採取適當改善措施之執行結果將據實揭露於追蹤報告並陳述。

④ 自行評估及內部控制制度申明書

- 新日興公司各單位及子公司每年至少辦理自行評估一次，稽核室覆核各單位之自行評估結果，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，彙集撰寫評估整體內部控制制度有效性報告，以作為董事會及總經理評估出具「內部控制制度聲明書」之參考依據。

⑤ 溝通情形

- 每月以書面就前月份查核缺失及改善追蹤情形彙總報告交付獨立董事核閱。
- 內部稽核主管定期於每季召開之審計委員會，向獨立董事進行稽核業務執行狀況之說明，並列席董事會報告。

⑥ 申報項目

- 十二月底前申報次年度之『年度稽核計劃』。
- 元月底前申報當年度『稽核主管與稽核人員資料』。
- 二月底前申報前年度『年度稽核計劃執行情形』。
- 三月底前申報前年度『內部控制制度聲明書』。
- 五月底前申報前年度『內部控制制度缺失及異常事項改善情形』。

1 營運與治理

1.3 經濟績效

1.3.1 財務績效

在財務管理方面，新日興集團秉持穩健經營原則，維持審慎的資金管理策略與良好的資本結構，並透過持續強化營運體質與提升經營效率，建立穩固的財務基礎。未來，新日興將持續專注本業發展，並在既有精密製造優勢之上審慎布局新興應用市場，在穩健經營與長期策略規劃下，為股東與利害關係人創造持續且穩定的經濟價值。

集團經濟價值分配

項目	內容	2023 年度	2024 年度	2025 年度
產生的直接經濟價值		10,284,323	13,684,839	11,053,279
收入	銷貨淨值 利息 / 股利 / 租金 / 權利金收入 出售資產收入 (有形 / 無形)	10,284,323	13,684,839	11,053,279
分配的經濟價值		8,733,877	10,275,605	9,405,738
營運成本	因營運活動所產生之成本，含購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出	4,957,754	6,519,163	5,351,503
員工薪資與福利	員工薪資、紅利、獎金、員工福利 (退休金、保證、補助、津貼)	1,961,139	2,699,809	2,429,703
支付給出資人者	利息費用、股利支付、特別股股利	1,145,790	782,508	1,178,617
國家別支付政府的款項	租稅 (營業稅、所得稅、財產稅，不含遞延稅款)、罰款	667,016	272,233	444,394
社區投資	向慈善組織、非政府組織、研究單位的捐贈；支援社區基礎設施的資金；社會活動的直接成本	2,179	1,892	1,521
留存的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值		1,550,446	3,409,234	1,647,541

註 1：單位為新臺幣仟元

集團獲利能力分析

項目		2023 年度	2024 年度	2025 年度
財務結構	負債佔資產比率 (%)	27.83	22.78	22.66
	長期資金佔不動產、廠房及設備比率 (%)	298.69	337.94	271.65
償債能力	流動比率 (%)	227.83	336.78	286.96
	速動比率 (%)	194.90	283.67	223.62
	利息保障倍數 (倍)	5,081.46	6,556.06	2,839.24
獲利能力	資產報酬率 (%)	3.84	6.17	1.47
	權益報酬率 (%)	5.14	8.46	1.81
	稅前純益佔實收資本額比率 (%)	61.95	95.81	27.45
	純益率 (%)	8.02	10.20	2.97
	每股盈餘 (元)	4.30	7.15	1.63

2025 年取自政府之財務補助

廠區	台灣廠區	中國廠區					越南廠區	合計
年度	新日興	欣日興 (蘇州)	欣日興 (重慶)	呈杰	呈越	泓興	新日興 (北江)	
2023 年	18,395,649	1,581,919	106,326	10,888	0	96,790	—	20,191,572
2024 年	16,323,583	48,624,557	0	0	79,070	213,429	—	65,240,640
2025 年	68,490,668	51,356,465	—	0	0	0	0	119,847,133

註 1：以上單位為新臺幣元
註 2：人民幣匯率：2023 年平均匯率 RMB=4.3956；2024 年平均匯率 RMB=4.4685
2025 年平均匯率 1CNY=4.3354NTD

1 營運與治理

1.3.2 業務發展計畫

① 短期發展計畫

1. 市場策略

- 維持原有產品的市場佔有率，同時開發具市場利基的產品。
- 拓展國際市場，增加覆蓋率。

2. 經營策略

- 提高自動化率及優化物流管理，降低成本。
- 提升產品附加價值，提高毛利率
- 強化人力資源，培養國際化經營團隊。

3. 研發策略

- 與國內外大學及研究單位合作，共同研發新技術。
- 致力前瞻技術研發，縮短研發及量產時程。
- 低碳產品，提高產品利用價值與使用循環。
- 加強品質管制，確保產品品質符合市場需求。

② 長期發展計畫

1. 市場策略

- 接近市場佈建據點，提供同步協同設計服務、就地製造快速供貨。
- 以技術能力拓展新市場領域，以分散產品集中度之風險。

2. 經營策略

- 強化品牌形象，提高市場競爭力。
- 跨國分工，強化競爭優勢。
- 加強供應鏈管理，提高效率及品質穩定性。

3. 研究開發

- 持續投入研發，開發具有市場潛力的新產品及新技術。
- 掌握先進製造技術，提高產品品質及生產效率。
- 強化知識產權保護，加強專利及技術授權管理。
- 開發初期提前製程合理化。
- 彈性製造系統建構。
- 推動綠色製造，降低環境污染及能源浪費。

1.3.3 稅務治理

新日興秉持著貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定健全的稅務管理制度與合法的節稅規劃，以即時迅速的處理程序，完成各項稅務作業。新日興訂定以下稅務治理政策，使其達到企業價值再提升，善盡企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

- 遵循當地稅務法規及立法精神，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納。
- 確保與決策相關租稅評估係經具備資格及經驗之內部稅務團隊及外部專家共同參與。
- 確保稅務報告資訊透明化，例如依各國規定向稅務機關提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。
- 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案 (BEPS) 相關規範。
- 企業架構及交易符合商業實質，不以降低稅負為主要目的進行架構規劃及交易安排。
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免。

1 營運與治理

1.4 創新研發

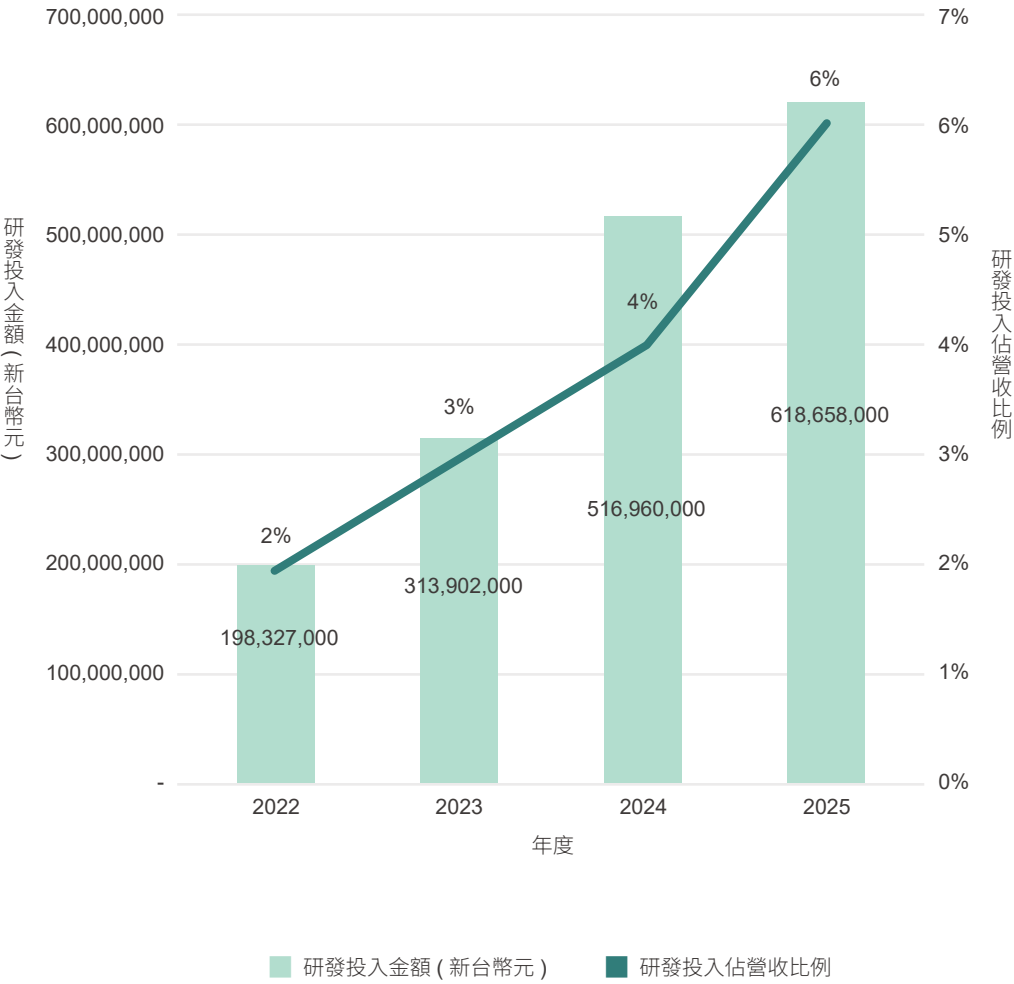
1.4.1 研發與專利佈局

新日興深耕精密加工領域逾一甲子，始終將「技術研發」視為企業永續經營的核心動能。我們不僅透過微米級的工藝標準連結全球供應鏈，更致力於將可製造性設計（DFM）與綠色製造整合，建構難以超越的技術護城河。

新日興深知研發創新對於企業永續發展的重要性，因此持續加大研發投入，以提升產品競爭力並滿足市場需求，並建立系統化的產品開發流程，將設計創意轉化為高可靠度的量產方案。

- 研發投入逐年攀升：**
我們的研發資源投入占營收比例呈現逐年成長的趨勢。2025 年研發投入金額為新台幣 618,658,000 元，占當年度總營收 6%。
- 研發實績：**
每年平均產出超過 200 件 開發專案。
- 專利資產：**
截至目前，全球已累積獲得 1,286 件專利，涵蓋樞紐機構、精密組件及自動化設備等核心領域。

歷年研發投入費用與占營收百分比



1 營運與治理

2025 年新日興專利取得件數

序號	證書號碼	專利名稱	國別
1	M676805	行動顯示裝置配件及其樞轉連接器	台灣
2	M677723	行動顯示裝置配件及其樞轉連接器	台灣
3	M677722	二階段旋轉的雙軸組合及開闔裝置	台灣
4	M676774	油霧回收系統	台灣
5	3253507	油霧收集系統	日本
6	M673506	包圍調整裝置	台灣
7	M672494	扭力模組及具有該扭力模組的雙軸樞紐器	台灣
8	M672406	可抬升部件的鉸鏈及具有其之開闔裝置（二）	台灣
9	M672405	可抬升部件的鉸鏈及具有其之開闔裝置（一）	台灣
10	M670093	樞紐器與使用其的電子裝置	台灣
11	CN223635126U	樞紐器與使用其的電子裝置	中國
12	M669293	樞紐器與使用其的電子裝置	台灣
13	CN223483154U	樞紐器與使用其的電子裝置	中國
14	M668872	在特定角度增強扭力的雙軸樞紐器	台灣
15	CN223524204U	在特定角度增強扭力的雙軸樞紐器	中國
16	M668314	具有鎖定功能的雙軸樞紐器	台灣
17	CN223578511U	具有鎖定功能的雙軸樞紐器	中國
18	M666486	扭力起子裝置	台灣
19	CN223354148U	扭力起子裝置	中國
20	M665155	樞紐器與使用其的電子裝置	台灣
21	CN222977231U	樞紐器與使用其的電子裝置	中國
22	CN222755474U	快換法蘭組件	中國
23	CN222163201U	長度補償的鉸鏈結構	中國

1 營運與治理

1.4.2 綠色循環實踐

① 循環經濟政策

新日興集團認同循環經濟係提升資源使用效率、降低環境衝擊及支持永續經營之重要方向，並考量公司金屬加工及電子零組件製造特性，將循環經濟理念逐步融入產品開發、原物料管理、生產製程及廢棄物管理，透過資源減量、循環利用及持續改善，推動資源有效運用，朝低碳製造與永續發展方向邁進。

循環經濟推動原則	
原則	行動方針
一、推動源頭減量，提升資源使用效率	- 於產品設計及製程規劃階段，評估材料使用效率與資源投入合理性。 - 持續透過製程改善、良率提升及生產管理，降低原物料損耗及製程浪費。 - 推動能源、用水及其他生產資源效率優化，減少不必要耗用。
二、推動資源循環利用，延長物料使用價值	- 推動包裝材料、棧板、Tray 盤及相關資材重複使用。 - 評估可再利用物料之循環使用可行性，提升資源使用效益。 - 透過管理與維護機制，延長設備、治具及相關資產使用壽命。
三、強化回收再利用管理，減少資源流失	- 推動金屬邊料、下腳料及可回收資源分類管理與回收利用。 - 持續檢視廢棄物處理方式，評估提升資源化利用之機會。 - 配合法規及營運需求，逐步強化廢棄物管理與循環利用作法。
四、導入循環思維，納入產品與製程管理	- 於產品開發及製程改善過程，評估材料效率、產品壽命及可循環性。 - 關注材料減量、可替代材料及循環材料應用之發展趨勢。 - 配合客戶需求與產業發展，探索循環設計相關作法。
五、推動供應鏈協作，提升循環管理效益	- 與供應商共同關注原物料使用效率及減廢管理議題。 - 評估循環經濟理念納入供應鏈管理及採購考量之可行性。 - 持續關注客戶及國際倡議對循環經濟之相關要求。
六、建立管理機制，落實持續改善	- 透過管理制度推動循環經濟相關作法，並定期檢視執行情形。 - 持續盤點循環經濟推動機會，逐步完善相關管理基礎。 - 視循環經濟為資源管理與永續發展推動方向之一，持續精進。

1 營運與治理

② YSM-36TC 成型機台 - 循環油系統改善

YSM-36TC 自動成型機主要應用於精密金屬零件成型製程，具備多方向加工能力，可一次完成多道加工程序，具備高速與高精度特性，是產線關鍵設備之一。

在長時間高負荷運轉下，設備潤滑油系統對機台穩定度與加工品質具有關鍵影響，因此產線團隊針對潤滑油使用效率與設備運轉可靠性進行優化改善。

本專案由現場製程人員主導，以「低成本、可維護、高效益」為原則，透過設備管路優化與油品循環機制設計，成功提升設備運作效率並大幅降低潤滑油消耗，展現基層創新對企業永續的重要價值。

1. 問題發現

在原始設計下，YSM-36TC 成型機台採用單向給油系統，油品使用後直接流入廢油桶，未設計回收循環機制，導致以下問題：

- 高油耗問題：設備每半天需更換一桶潤滑油，年消耗量約 264 桶
- 停機頻率高：油桶更換需停機處理，影響產線運作效率
- 人工負擔大：廢油需人工清潔並倒回儲油桶，作業重複且耗時
- 潛在工安風險：頻繁搬運油桶與設備停機維護，增加作業風險

2. 改善措施

短期改善措施

在系統結構改善前，團隊先透過設備參數調整，降低換油頻率：將供油週期由每 300 秒供油 10 秒，調整為每 9,000 秒供油 10 秒。

此措施成功延長供油間隔時間，在不影響設備潤滑條件下，降低停機換油頻率，作為過渡性的短期改善方案。

長期系統改善方案

為從根本解決油品浪費與停機問題，產線團隊參考「濾紙過濾」原理，自主設計油品淨化與回收循環系統，主要改善包括：

1. 建立油品回收循環管路
 - 將廢油回流管路直接連接至供油桶形成循環
 - 原廢油桶改為備用油桶，防止馬達空轉風險

2. 建立雙重油品過濾機制

回流管路增加兩道簡易但有效的過濾設計：

- 磁鐵吸附鐵屑—吸附加工過程產生的金屬微粒
- 棉布過濾雜質—攔截油品中的細微污染物

3. 油品品質監測機制

為確保循環油仍符合潤滑需求，現場人員建立多重監控方式：

- 透過壓力表與回流顏色觀察油品狀態
- 檢視油液是否出現混濁或變色情形
- 由資深技術人員實際觸摸判斷油品潤滑度

透過設備監測與操作經驗結合，確保油品品質維持在可使用範圍。

3. 效益

本專案透過設備優化與循環利用設計，在經濟效益與環境效益方面皆取得顯著成果：

潤滑油使用量大幅降低

年使用量由 264 桶，降低至約 4 桶。整體潤滑油使用量減少 98.5%，有效降低廢油產生量與處理成本。

產線效率與產能提升

每年減少約 528 小時停機換油時間，產線可額外釋放約 145 萬 PCS 產能。

作業安全與人員負擔改善

大幅減少油桶搬運與人工清潔作業，降低作業員重複勞動與潛在工安風險



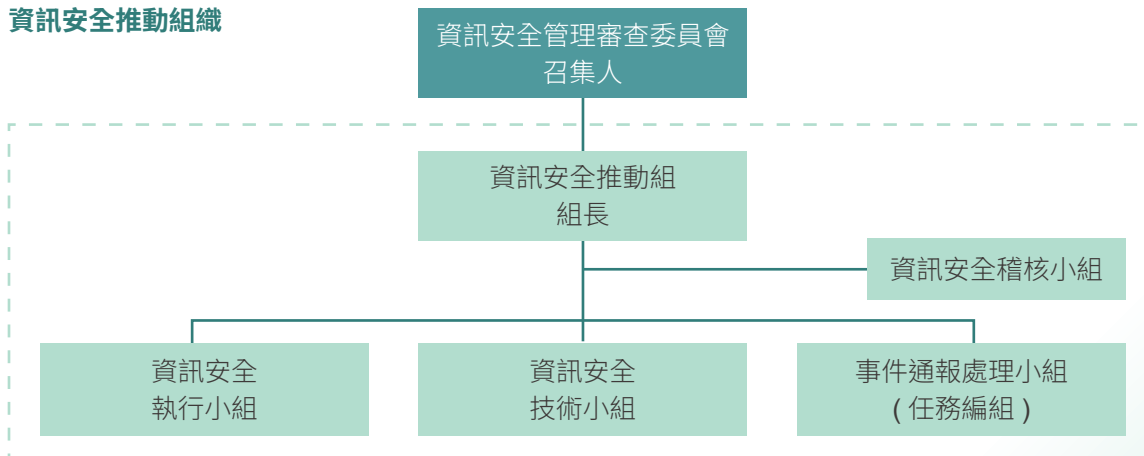
1 營運與治理

1.5 資訊安全與客戶隱私

本公司將資訊安全視為公司治理與永續發展之核心議題，並納入企業風險管理架構中。「資訊安全管理審查委員會」對資訊安全治理負有最高監督責任，高階管理階層定期聽取資安策略、風險評估、重大事件及改善成果之報告，確保資訊安全治理與公司營運策略及永續目標一致。

為落實資安治理，本公司已建置完善之資訊安全管理制度，導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，透過制度化、流程化與持續改善機制，提升整體資安治理成熟度。相關政策與作業程序涵蓋資訊資產管理、存取控制、事件通報與應變、營運持續與復原管理，確保制度有效運作。同時每年召開資訊安全管理審查會議，定期向資訊安全管理審查委員會報告資訊安全監督成果，內容涵蓋資安風險評估結果、風險控制措施之執行成效、重大資安議題與改善計畫，並就全球最新資安威脅趨勢進行分析與因應，本公司遵循「上市上櫃公司資通安全管控指引」規劃與強化公司資訊安全管理機制，於 2023 年 02 月 01 日完成設置「資訊安全管理審查委員會」與「資訊安全推動組織」，確保資訊安全治理與公司營運策略及永續目標一致。

資訊安全推動組織



保護客戶機密與隱私

客戶機密與隱私保護係本公司對客戶、股東及全體同仁之重要承諾。本公司僅於合法且具業務必要性之範圍內蒐集、處理、利用及保管客戶資料並嚴格控管資料存取權限；未經正式授權之人員，不得接觸或使用任何客戶資料，以確保資料使用之合法性與適當性。

為有效維護客戶資料之機密性、完整性與可用性，本公司依循資訊安全管理原則，建置分層防禦及縱深防禦之資安架構，並透過技術控管與管理制度並行，防範未經授權之存取、不法入侵及惡意程式攻擊等資安風險。

2025 年度，本公司通過各項資安相關之內、外部稽核，均未發現重大缺失，亦未接獲經查證之客戶隱私侵害或客戶資料遺失之申訴案件；同時，亦未有第三人或主管機關因本公司違反個人資料保護相關法令或資料管理不當而提出投訴之情形。

1 營運與治理

強化資訊安全治理

① 資訊安全政策與管理制度

新日興的資訊安全政策聲明為：「落實資訊安全宣言、強化資安教育訓練、確保業務營運持續」。資訊安全已成為永續營運的重要議題，建置並持續維運資訊安全管理制度，訂定資訊安全政策與相關管理辦法，明確規範資訊資產管理、存取控制、事件通報與應變流程。制度設計參考國際標準與最佳實務，並透過管理審查與內外部稽核機制，確保政策之適切性與有效性。

本公司將資安風險納入企業整體風險管理流程，針對高風險項目訂定控管措施並追蹤改善成效。同時已建立資安事件分級、通報與應變機制，並定期辦理演練，以提升預防、偵測、回應與復原能力。近年未發生對營運或利害關係人造成重大影響之資安事故。

② 風險管理與事件管理

本公司定期進行資訊資產盤點與資安風險評估，將資安風險納入企業整體風險管理架構，針對高風險項目訂定控制措施並追蹤改善成效。同時，已建立資安事件通報與應變機制，定期辦理演練，以提升對資安事件之預防、偵測、回應與復原能力。近年未發生對公司營運造成重大影響之資安事故。

③ 教育訓練與資安文化

為降低人為風險並深化資安文化，本公司定期對全體同仁辦理資訊安全教育訓練與社交工程演練，提升資安意識與應變能力，形塑由上而下共同參與的資安治理文化。

本公司對所有新進同仁進行資訊安全教育訓練，在職同仁一年至少接受 2 小時的資安教育訓練，「資訊安全執行小組」也不定期針對當下的資安時事進行資安宣導。加強員工對於社交工程攻擊的認知，定期執行年度的社交工程演練。在 2025 年度總計 901 位同仁參與資訊安全教育訓練 (包括社交工程釣魚網站詐騙預警、勒索攻擊事件防範與緊急處理原則、惡意軟體防範) 宣導等，強化同仁整體資安意識，建立全方位的資安防護機制並提升同仁良好的資安意識。

④ 技術防護與營運韌性

本公司採取分層防禦與縱深防禦原則，持續強化網路、系統、端點與帳號之安全防護，並透過日誌監控、弱點管理與備份復原機制，提升整體防護能力與營運韌性。另定期檢視關鍵系統之可用性與復原目標，確保營運持續。



1. 佈署資安縱深防禦與執行成果

本公司持續投入資源強化技術防護與營運韌性，採行分層防禦與縱深防禦策略，涵蓋網路、系統、端點、帳號與資料保護，並透過日誌監控、弱點管理與備份復原機制，確保關鍵系統之可用性與穩定性。

為持續精進公司資訊安全，歷年通過客戶及第三方稽核的資安要求，持續取得 ISO 27001 國際資訊安全管理認證，建置資訊安全管理系統 (ISMS) 之機密性、完整性及可用性。強化應用系統的安全防護力，每年定期執行主機設備的弱點掃描，對中高風險的弱點進行修補，確保資訊系統、設備、網路運作正常。透過電腦資產管理系統、郵件過濾，以日誌管理系統監控流量管理與分析使用者異常行為，收集和析日誌記錄，降低潛在資安威脅。

1 營運與治理

2. 端點防護管理與特權帳號管理

本公司透過制度化規範與技術性控管並行，建置完善之端點防護管理及特權帳號管理機制，全面強化端點設備與高權限帳號之資訊安全防護，以降低資安事件對營運與利害關係人所可能造成之衝擊。

針對電腦端點及其周邊裝置，本公司導入端點防護管理系統，有效控管設備使用行為，防範網路資源濫用、內部資訊外洩及外部威脅等常見端點風險，並完整留存操作紀錄與稽核軌跡，以保護公司智慧資產並降低資料外洩風險。同時，透過端點防護機制控管文件使用權限與存取行為，確保機密資訊之安全性、完整性與可追溯性。

另透過端點管理措施，防止未經授權之裝置存取公司網路，避免重要文件遭竊取、外流或惡意竄改，進一步提升整體端點防護之韌性。於特權帳號管理方面，本公司依循最小權限原則，強化高權限帳號之存取控管與使用監督，並定期進行帳號檢視與稽核作業，以降低人為操作風險及未經授權存取之可能性。

塑造資安文化

本公司持續參與 TWCERT/CC 資安聯防機制，透過威脅情資共享機制，不定期掌握國內外資安威脅趨勢及網路攻擊相關資訊，並即時關注設備與系統廠商發布之漏洞情資公告，迅速啟動內部資安告警與因應作業，適時檢視並更新相關設備與系統設定，以提升整體資安防禦之廣度、深度及應變能力。

2025 年度，本公司完成 ISO 27001:2022 版本轉換，透過國際資訊安全管理標準之導入、落實與持續精進，強化資訊安全風險之辨識、監控與管理機制，進一步提升整體資訊安全治理之成熟度與制度化程度。

同時，本公司亦透過制度落實、教育訓練及宣導活動，持續深化員工對資訊安全之認知與責任意識，形塑由管理階層至全體同仁共同參與之資安文化，作為支持公司長期穩健營運與永續發展之重要基礎。

SZS Cybersecurity and Network Framework

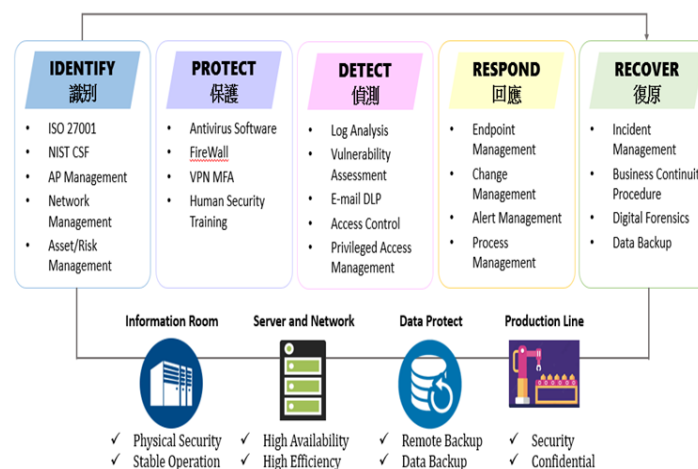


圖 - NIST CST 五大方向及對應舉措

1 營運與治理

1.6 客戶關係管理

新日興以「誠信經營」為核心，將客戶關係管理視為公司治理與永續策略的重要一環，透過制度化流程與持續改善機制，強化與客戶之長期夥伴關係。

為系統性掌握客戶需求與關注議題，公司每年執行客戶滿意度調查，並將結果納入營運改善與永續管理決策循環。本次調查以服務、品質、交期、回應及環境保護五大構面為評估重點，共發出 101 份問卷，回收 71 份，有效回收率達 70%。整體滿意度為 94 分，顯示公司在營運管理與永續實踐上已建立高度信任基礎。

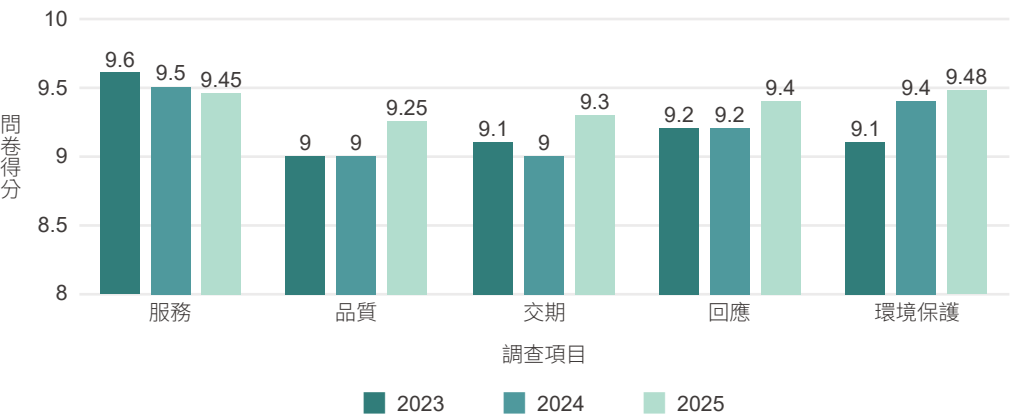
從趨勢分析來看：

- 品質構面自 9.0 分提升至 9.25 分，反映製程穩定與品質管理機制優化已獲客戶具體認同。
- 交期構面由 9.0 分提升至 9.3 分，顯示供應鏈協作與生產排程管理能力提升，強化營運韌性。
- 回應效率由 9.2 分提升至 9.4 分，代表跨部門溝通與問題解決機制更加成熟。
- 環境保護構面持續成長至 9.48 分，為近年成長幅度最高項目，顯示客戶對公司在節能減碳、環境管理及永續承諾之努力高度肯定。
- 服務構面維持高分水準（9.45 分以上），展現穩定且成熟的客戶支持體系。

整體而言，公司已從單純滿足客戶需求，邁向以 ESG 價值驅動之策略合作關係。新日興將客戶回饋納入風險評估與營運優化流程，形成「蒐集—分析—改善—追蹤」之管理閉環，並透過品質提升、供應鏈強化及環境管理精進，持續創造兼具經濟效益與永續價值之營運模式。

未來，公司將持續深化低碳製造、資源效率與服務創新，以提升客戶滿意度與價值鏈整體競爭力，在穩健營運基礎上實現長期永續發展。

滿意度問券 5 大面向得分表



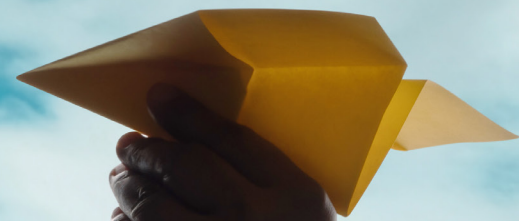
2 永續環境

2.1 氣候變遷因應

2.2 節能減碳

2.3 水資源管理

2.4 廢棄物管理



2 永續環境

2.1 氣候變遷因應

2.1.1 治理

新日興董事會為氣候相關議題之最高治理與監督機構，負責審議氣候變遷對公司營運策略、風險管理及財務表現之潛在影響，並確保相關議題已納入公司整體治理架構與決策流程中。董事會透過永續發展委員會定期檢視氣候策略推動進度及重大氣候風險之管理情形，並就關鍵議題提供策略指導與監督。

在執行層面，由總經理統籌氣候與永續相關工作推動，並由永續單位負責跨部門整合，串聯製造、研發、採購、財務、風險管理及法遵等功能單位，共同建構氣候議題之管理與回報機制。各單位依其職責範圍負責氣候風險辨識、減碳行動推動及相關績效監控，並定期向管理階層回報執行情形。

為因應國際永續揭露趨勢及投資人對氣候資訊透明度之要求，新日興於 2025 年成立 IFRS 永續揭露專案小組，逐步推動氣候資訊與財務資訊之整合，並建立符合 IFRS S1/S2 架構之揭露制度。該專案小組由高階管理階層主導，並定期向董事會報告進度，以確保氣候治理已納入公司整體風險管理與財務決策架構。

在治理範疇方面，公司亦逐步將氣候議題之管理與揭露範圍，由母公司擴展至所有納入合併財務報表之子公司，強化集團層級之氣候治理一致性與資訊完整性。

2.1.2 策略

新日興之氣候策略以提升企業營運韌性與支持低碳轉型為核心，並透過「風險管理與機會發展並行」之策略架構，回應氣候變遷對產業與供應鏈之長期影響。

在風險面，公司持續關注氣候政策法規、能源與碳成本變動，以及極端氣候對營運據點之潛在衝擊，並透過跨部門討論機制定期檢視相關風險因子及因應措施。針對實體風險，重點在於提升營運據點對高溫、氣候災害及水資源風險之應變能力；在轉型風險方面，則持續強化能源管理與碳排放管理機制，以回應客戶對低碳供應鏈之要求。

在機會面，公司結合既有產品技術與製程優勢，持續發展具節能效益之產品與製造技術，並透過設備改善與製程優化降低能源使用強度，提升整體營運效率與環境績效。

為支持氣候策略之長期決策，公司逐步導入情境分析概念，評估不同氣候發展情境對營運及財務之潛在影響，並作為減碳路徑與投資規劃之參考依據。未來亦將持續強化氣候議題與資本支出、風險管理及財務規劃之連結性。

2 永續環境

2.1.3 風險管理

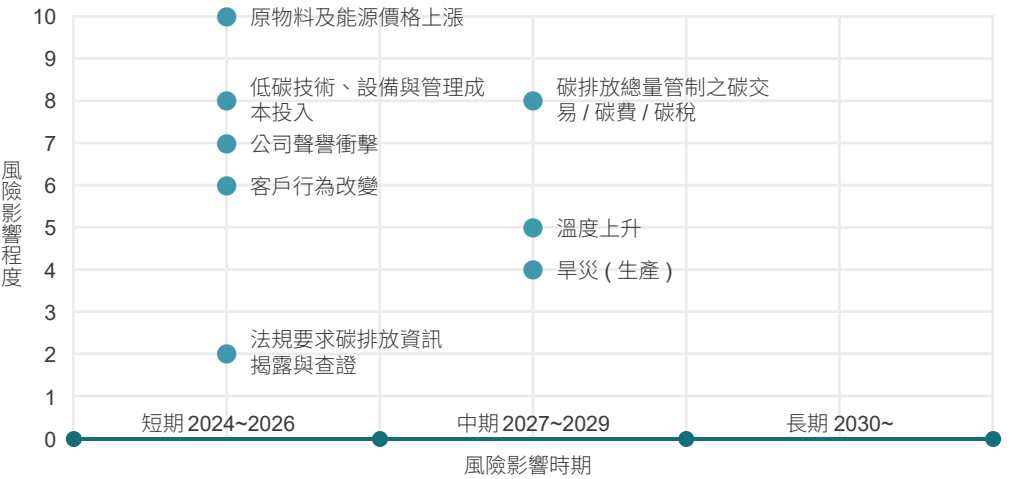
新日興已將氣候相關風險納入公司整體風險管理架構中，由各權責單位依年度風險評估程序進行辨識、評估及追蹤管理。

公司依循 TCFD 架構，從實體風險與轉型風險兩大面向進行分析，涵蓋氣候災害、能源與碳政策、技術變革、市場需求及法規發展等議題。同時亦評估氣候相關機會，包括能源效率提升、低碳產品發展及供應鏈韌性強化等面向。

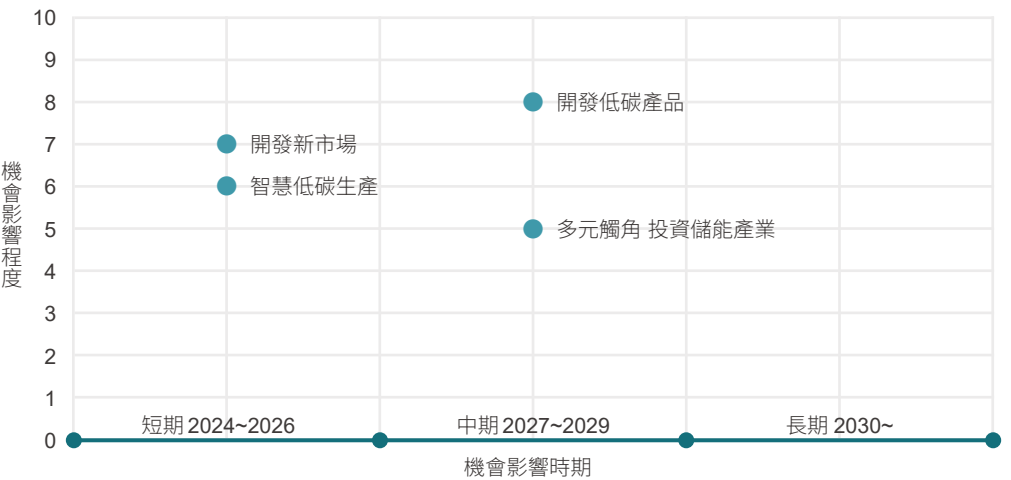
透過風險影響程度與發生可能性之評估，公司盤點主要氣候風險與機會，並將相關管理措施納入營運管理與永續推動計畫中持續追蹤。

為配合我國接軌 IFRS 永續揭露準則之時程，新日興正逐步強化氣候議題對財務影響之分析能力，包括碳成本、資本支出及營運風險等面向之評估，並於資料成熟度提升後，逐步揭露相關量化資訊。

風險矩陣



氣候機會矩陣



2 永續環境

1 氣候風險

風險類型		風險項目	影響程度	發生 期程	影響範疇			因應作為	財務影響
					價值鏈 上游	新日興	價值鏈 下游		
實體 風險	立即性	旱災 (生產)	中	中期	V	V	—	建置回收水系統、提升水資源循環利用效率、強化供應鏈多元化	若水資源受限，可能導致產能調整及營運成本增加；透過水回收系統建置，可降低缺水對營運之影響。
	長期性	溫度上升	中	中期	—	V	—	空調設備汰換、導入 EMS 能源管理系統	高溫情境下空調與設備用電增加，可能提高能源成本；透過能源管理優化，可減緩成本上升幅度。
轉型 風險	政策法規	碳排放總量管制之碳交易 / 碳費 / 碳稅	高	中期	—	V	—	提升能源效率、提高再生能源使用比例	碳費與碳定價機制可能提高營運成本；提前減碳可降低未來碳成本暴露。
		法規要求碳排放資訊揭露與查證	低	短期	—	V	—	每年完成溫室氣體盤查並通過第三方查證	盤查與查證成本增加，但有助降低法規風險與合規成本。
	技術	低碳技術、設備與管理成本投入	高	短期	—	V	—	增加研發投入、導入節能設備	短期資本支出與研發費用增加；長期有助提升能源效率與競爭力。
	市場	客戶永續要求提升	高	短期	—	V	V	開發低碳產品、提升綠色製造能力	若未符合客戶要求，可能影響訂單；提前布局有助維持市場競爭力。
		原物料及能源價格上漲	高	短期	V	V	—	供應鏈多元化、節能措施、低碳材料導入	原物料與能源價格上漲可能壓縮利潤空間；透過效率提升降低衝擊。
	名譽	聲譽風險	中	中期	—	V	V	強化永續揭露與減碳行動	若未積極回應氣候議題，可能影響投資人信任與融資條件。

2 永續環境

② 氣候機會

機會類型	風險項目	影響程度	發生 期程	影響範疇			因應作為	財務影響
				價值鏈 上游	新日興	價值鏈 下游		
資源使用效率	智慧低碳生產	中	短期	—	V	—	導入自動化與數位化管理	提升設備效率與產能利用率，降低單位產品能耗與成本。
產品和服務	開發低碳產品	高	中期	—	V	V	導入 LCA 設計與低碳材料	提升市場競爭力並拓展低碳產品商機。
市場	新市場布局	中	短期	—	V	V	進入新能源與低碳應用市場	分散營收來源，降低單一產業波動風險。
韌性	投資能源 / 儲能產業	中	中期	—	V	—	評估儲能與綠電布局	降低電價波動風險，提升能源自主性。



2 永續環境

2.1.4 指標與目標

為強化氣候相關風險與機會管理，本公司依循 TCFD 建議架構並參考 IFRS S2 揭露準則，建立氣候相關指標與目標管理機制，透過溫室氣體排放管理、能源使用效率、再生能源導入、氣候風險管理及低碳轉型等面向進行持續監測與管理，並定期檢視相關指標，以支持公司氣候策略與營運決策。

面向	指標	管理方向（目標）
溫室氣體排放管理	Scope 1 排放量	持續監測並透過製程改善與能源效率提升降低排放
	Scope 2 排放量	推動能源管理與再生能源導入以降低排放
	排放強度（每營收或產量）	持續提升營運碳效率
能源管理	總能源使用量	透過節能措施及設備優化降低能源消耗
	能源密集度	持續提升能源使用效率
	節能專案減碳效益	每年推動節能改善專案
再生能源使用	再生能源使用量	逐步增加再生能源使用
	再生能源使用比例	配合營運需求與市場條件逐步提升
	再生能源憑證採購	依據客戶要求及減碳策略進行規劃
氣候風險管理	氣候風險評估覆蓋率	定期進行氣候風險評估並更新
	高風險據點改善措施	持續推動調適與改善措施
低碳轉型機會	低碳產品研發專案	持續投入產品創新與低碳技術
	節能減碳投資	持續評估並投入節能減碳措施
氣候治理	氣候相關教育訓練	提升內部氣候管理能力

新日興持續強化氣候相關數據蒐集與管理機制，未來將依據營運發展與氣候策略逐步設定具體量化目標。

2 永續環境

2.2 節能減碳

2.2.1 減碳策略

台灣廠區碳排放以範疇二為大宗，故節能為降低碳排放的首要之務，新日興集團積極評估再生能源的建置及蒐集在地綠電市場的資訊，以期透過提升能源使用效率及使用再生能源降低範疇二碳排放；而海外子公司以範疇三碳排放量較高，因此海外廠皆致力於供應鏈管理，透過強化供應商原物料碳係數的掌握，各廠之採購與設計部門亦從源頭採購與商品設計著手，以綠色材料替換現行材料，對環境負荷達到最小。在運輸商方面也將碳排係數納入重點考量，實現低碳運輸及差旅，未來將持續帶領供應商一同打造低碳價值鏈。

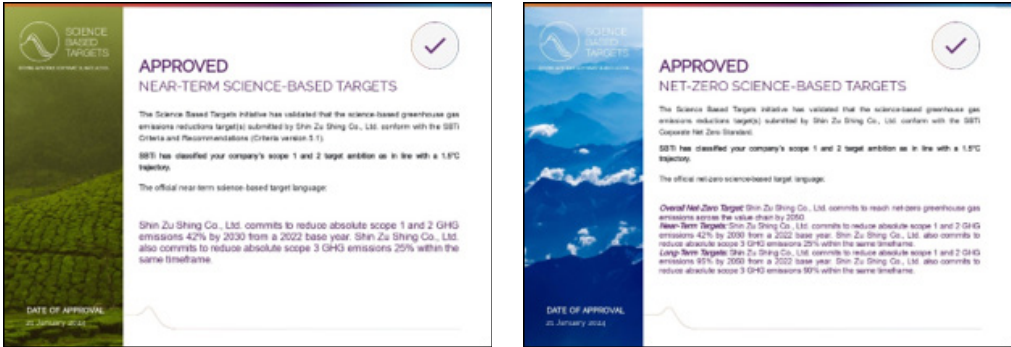
減碳策略藍圖



2 永續環境

2.2.2 溫室氣體盤查與減量

新日興公司自 2015 年開始自主碳盤查，2021 年起全集團進行溫室氣體盤查，並通過 ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體排放盤查標準第三方查證。並於 2023 年參與科學基礎減量目標倡議 (SBTi)，9 月份提交承諾信，2024 年 7 月提交科學基礎減量目標，2025 年 1 月通過目標審核。



1 2025 年溫室氣體排放量

新日興依據「ISO 14064-1：2018」標準指引要求，使用「營運控制權法」盤查營運邊界內（包含本公司及合併財報子公司）運營相關之直接溫室氣體排放源（類別 1）、能源間接溫室氣體排放源（類別 2）及其他間接溫室氣體排放源（類別 3-6），涵蓋溫室氣體種類包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氟氯碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮（NF₃）。最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形，請參閱 114 年年報。

2025 年新日興公司及合併財報子公司直接溫室氣體排放量（類別 1）為 997.3495 公噸 CO₂e、能源間接溫室氣體排放量（類別 2－地區別）為 25,859.4387 公噸 CO₂e、其他間接溫室氣體排放量（類別 3～6）為 47,034.8328 公噸 CO₂e，各類別排放量明細如下：

類別	類別 1	類別 2	類別 3~6
台灣廠區	978.8139	22,767.6954	25,880.7710
中國廠區	11.1186	2,889.1987	20,307.1218
越南廠區	7.4170	205.5446	846.9400
合計	997.3495	25,859.4387	47,034.8328

類別	子類別	溫室氣體排放量 (tCO ₂ e)
類別 1: 直接溫室氣體排放	固定燃燒排放源	143.0206
	移動燃燒排放源	90.0781
	製程排放源	75.2421
	逸散排放源（人為產生）	681.5917
土地利用、土地利用變更和林業		N/A
類別 1 總和		997.3495
類別 2：輸入能源之間接排放	來自輸入電力的間接排放	25,859.4387
類別 2 總和		25,859.4387
類別 3：由運輸產生之間接排放	3.1 貨物上游運輸與分配產生之排放	203.1598
	3.2 貨物下游運輸與分配產生之排放	300.5420
	3.3 員工通勤產生之排放	176.4533
	3.4 客戶與訪客產生之排放	N/A
	3.5 由業務旅運產生之排放	561.5988
類別 4：組織使用的產品所產生之間接排放	4.1 由採購的貨物產生之排放	35,787.6980
	4.2 由資本財貨產生之排放	3,749.8642
	4.3 由處置固體與液體廢棄物產生之排放	540.9949
	4.4 上游租賃資產產生之排放	0
	4.5 由其他服務產生之排放	5,714.5218
類別 5：組織相關產品使用之間接排放	5.1 產品使用階段產生之排放	N/A
	5.2 下游租賃資產產生之排放	0
	5.3 產品生命終止階段產生之排放	N/A
	5.4 由投資產生之排放	N/A
類別 6：其他來源產生的間接溫室氣體排放		N/A
類別 3-6 總和		47,034.8328

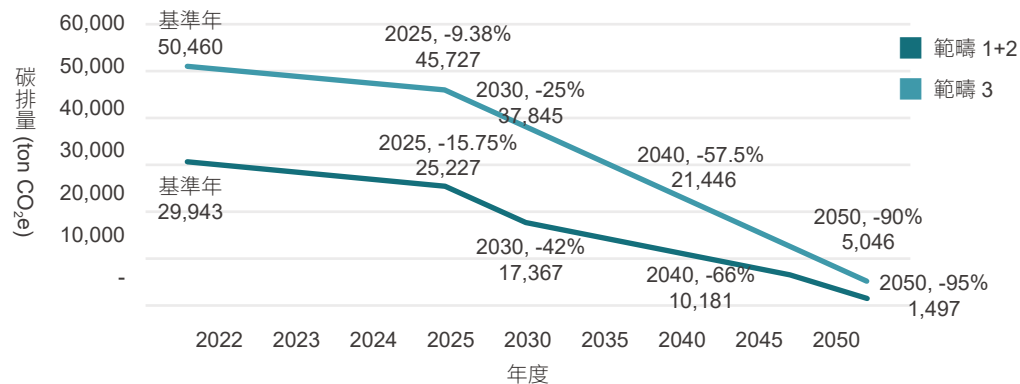
2 永續環境

② 減量目標及達成率

新日興集團以科學基礎減量目標 (SBTi) 為減量目標，目標內容為範疇 1、2 的 1.5° C、範疇 3 WB2C(遠低於 2° C)。

- **近期目標：**以 2022 年為基準年，範疇 1 和 2 溫室氣體排放到 2030 年排放量將減少 42%。在同一時間範圍內將範疇 3 的絕對溫室氣體排放量減少 25%。
- **長期目標：**以 2022 年為基準年，範疇 1 和 2 溫室氣體排放到 2050 年排放量將減少 95%。在同一時間範圍內減少範疇 3 溫室氣體絕對排放量 90%。

新日興淨零目標與路徑圖



2022 年 (基準年)~2025 年溫室氣體排放量及減碳達成率

年度	2022	2023	2024	2025	截至 2025 年 累計 實際減排量	截至 2025 年 累計 應減排量	截至 2025 年 達成率
範疇 1	1,502	676	503	997	505	237	213%
範疇 2	28,440	23,890	28,397	25,862	2,578	4,479	58%
範疇 3	50,460	66,916	55,805	46,198	4,262	4,731	90%

註：溫室氣體排放量單位為 tCO₂e

經檢視，截至 2025 年，範疇一排放量為 997 公噸 CO₂e，較基準年減少約 33.6%，減量達成率為 213%；範疇二排放量为 25,859 公噸 CO₂e，較基準年減少約 9.1%，減量達成率為 58%；範疇三排放量为 46,198 公噸 CO₂e，較基準年減少約 8.4%，減量達成率為 90%。整體而言，範疇一減量績效優於原訂目標，範疇三接近目標水準，範疇二則仍有改善空間。

其中，2025 年範疇一排放量較前一年度增加，主因係報廢滅火器汰換作業產生一次性排放所致，惟整體相較基準年仍維持下降趨勢。範疇二未達階段目標，主要受營運用電需求影響；範疇三則持續透過供應鏈管理與資源效率提升推動減量。

針對未達目標項目，本公司將持續推動以下改善作法：

1. 深化節能措施：

持續推動製程優化、設備效率提升及公用系統（如空調、空壓）能源管理，降低用電強度。

2. 推進能源轉換：

新日興公司太陽能系統已於 2026 年併網發電，預期可挹注再生能源使用並降低外購電力需求，有助改善範疇二排放表現。

3. 強化範疇三管理：

透過供應鏈碳管理、材料使用效率提升及循環利用措施，逐步降低價值鏈排放。

4. 控管特殊排放因素：

針對設備汰換或一次性異常排放事件，強化事前規劃與管理，以降低對年度減量績效影響。

2 永續環境

2.2.3 能源管理

① 能源管理策略

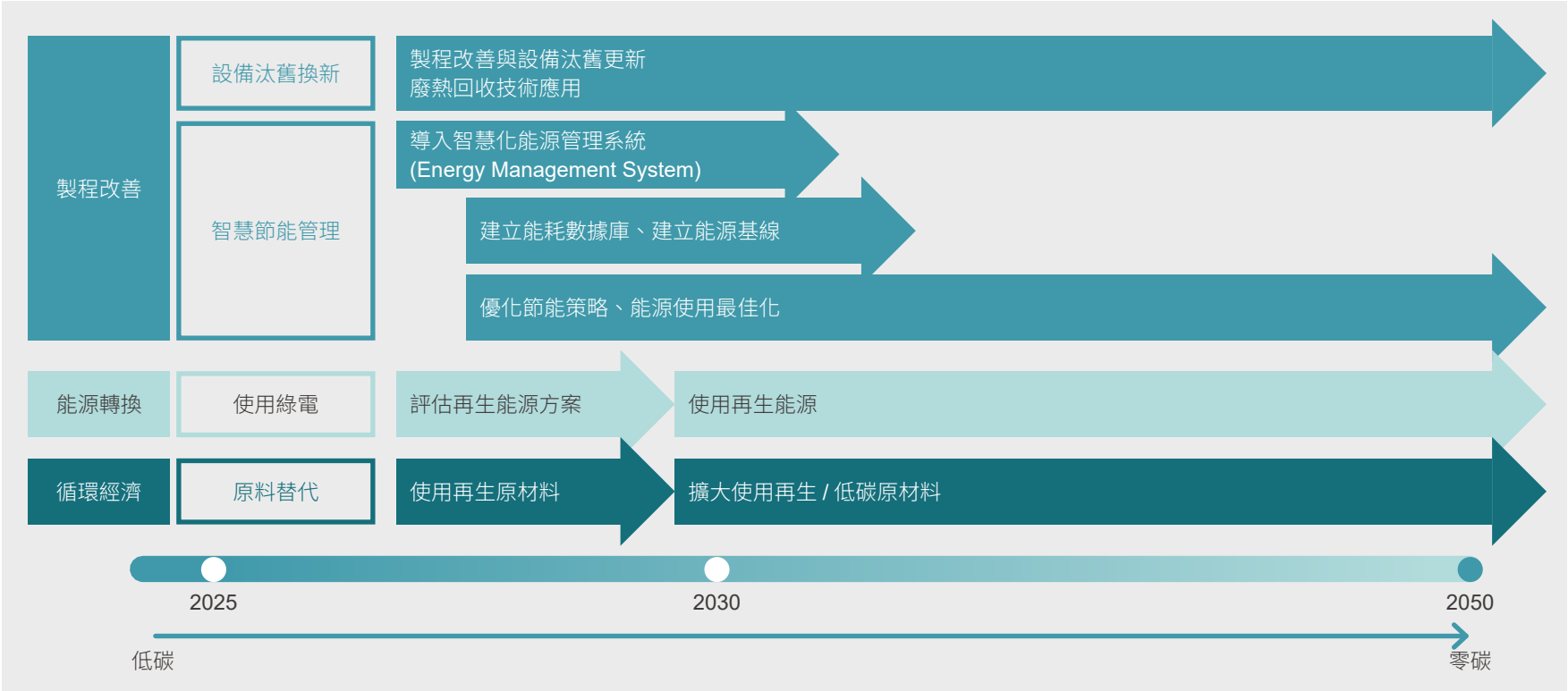
能源使用與溫室氣體排放為本公司營運活動之主要環境衝擊來源之一。為降低營運過程對環境之負面影響，本公司透過能源管理制度、設備效率提升及再生能源導入等措施，持續提升能源使用效率與降低能源密集度，並將能源管理納入企業氣候治理與營運決策之核心管理議題。

能源管理策略以「提升能源效率」、「優化能源結構」及「強化數據管理」為主要方向，透過定期能源盤查與績效監測機制，追蹤能源使用狀況與節能成果，並由管理階層定期檢視相關推動進度。

② 能源使用情形

新日興集團能源使用以電力及燃料為主要來源，能源消耗總量涵蓋電力消耗、供熱消耗、製冷消耗、燃料使用，且本集團完全無出售電力、供熱、製冷及蒸汽之行為；能源使用量以 **GJ** 為單位進行統計與揭露，能源熱值轉換係數引用政府能源統計資料。能源消耗範疇包含所有營運據點，並依據組織控制原則納入盤查範圍。以營收作為能源密集度之組織特定度量指標，能源密集度反映營運效率與能源使用效益，並作為節能策略優化之重要依據。

新日興目前尚未對價值鏈上下游能源消耗進行完整量化盤查，未來將依據供應鏈碳管理規劃，逐步建立能源與碳排放資料蒐集機制，以提升能源衝擊管理完整性。



2 永續環境

內部能源消耗量及密集度

能源項目		2023		2024		2025		
		台灣廠區	中國廠區	台灣廠區	中國廠區	台灣廠區	中國廠區	越南廠區
直接能源	天然氣	43.87	0	35.74	0	14.23	0	0
	液化石油氣	1,744.31	30.20	2,434.09	34.60	2,444.34	29.22	5.05
	柴油	179.26	730.47	236.47	642.96	275.23	0	28.40
	車用汽油	1,077.08	253.11	995.80	224.68	937.56	41.43	0
間接能源	外購電力	154,871.19	15,768.00	184,013.48	21,015.56	172,834.67	19,592.97	1,107.21
小計 (單位：GJ)		157,915.71	16,781.78	187,715.57	21,917.80	176,506.03	19,663.62	1,140.65
再生能源使用率 (再生能源用量 / 總能源用量)		0	0	0	8.21%	0	8.7%	34.3%
集團總計能源消耗 (單位：GJ)		174,697.49		209,633.38		197,310.31		
內部能源密集度 (總使用能源 / 營收)		21.72	5.67	17.18	9.12	20.31	11.15	1946.85
集團總計內部能源密集度 (集團總使用能源 / 集團總營收)		17.35		15.73		18.88		

註 1：上述單位為 GJ (千兆焦耳)

註 2：能源熱值引用自 「104 年能源統計年報 - 能源產品單位熱值表」，電力：860kcal/kWh，天然氣：9,000 Kcal/M3，液化石油氣 12,062 Kcal/kg，汽油 7,800 Kcal/L，柴油 8,400 Kcal/L。1Kcal 等於 4.184KJ(千焦)。

註 3：組織特定度量標準 (分母) 為每佰萬元營收。

註 4：資料涵蓋範圍包含母公司及合併財報子公司。

註 5：2025 年越南廠區尚未正式量產，故營收較低，致能源密集度較高。

集團用電密集度

年度	2023		2024		2025		
邊界	台灣廠區	中國廠區	台灣廠區	中國廠區	台灣廠區	中國廠區	越南廠區
總用電量 (度)	43,040,818	4,536,897	51,139,856	5,840,512	48,033,113	5,302,532	307,258
用電密集度 (MWh/ 新台幣百萬元)	5.84	1.68	4.68	2.49	4.60	3.09	525.19

2 永續環境

3 減少能源消耗

報告期間內，新日興集團透過以下措施降低能源使用，節能改善成果透過能源盤查及績效監測機制進行量化追蹤。於產品設計與製程開發階段亦納入能源效率與低碳設計概念，透過材料優化、製程改善及技術創新，降低產品生命週期之能源使用與碳排放影響。

- 製程優化與設備節能改善
- 高效率設備導入與汰換
- 能源管理系統持續優化
- 員工節能提案推動

能源轉換

- 台灣廠**
2025 年完成太陽光電建置，自發自用，2026 年 1 月併網發電，預計每年發電 200 萬度。
- 蘇州廠**
2025 年使用太陽光電 476,000 度，佔全年用電量 8.2%。
- 北江廠**
2025 年 8 月完成太陽光電建置，自發自用，預計每年發電 100 萬度。

節約電能

為評估節能措施實際成效，本集團針對節能改善專案之能源減量，係以改善前設備或製程實際用電量作為計算基準，並與改善後設備運轉用電情形進行比較，計算因節能措施直接減少之能源消耗量。基準設定原則以專案導入前最近一年完整運轉數據，或設備汰換前穩定運轉期間平均用電量為依據，以反映節能措施實際改善效益，並降低產量變動或營運規模差異對計算結果之影響。

節能量計算係依設備改善前後實際用電差異進行估算；如部分設備未設置獨立電表，則依設備耗能差異及實際運轉時數推算節能成果。相關數據並結合內部能源管理紀錄及用電監測資料進行彙整。

2025 年度透過各項節能專案，集團總計直接減少能源消耗量達 665.61 GJ（約等同節約 184,981 度電）。各廠區具體節能專案與成效彙總如下：

實施廠區	節能措施	年減少用電量 (度 /kWh)	換算能源減量 (GJ)
台灣廠區	真空燒結爐冷卻加速方案	136,091	489.69
中國廠區	空調設備節電改善	11,738	42.24
中國廠區	空調核心交換機汰換	37,152	133.68
合計		184,981	665.61

註 1：能源減量係依節能措施改善前後之實際用電差異估算，部分未設置獨立電表之設備，則依設備耗能差異及運轉時數推算。

註 2：電力能源換算係依 1 kWh = 0.0036 GJ（1 kWh = 3.6 MJ）計算。

註 3：統計數據以節能措施直接減量效益為主，未納入再生能源替代或其他可能重複計算項目。



2 永續環境

2.3 水資源管理

水資源是企業營運與社會永續發展的重要基礎。新日興集團重視水資源管理，透過系統化風險鑑別與監測機制，識別高水風險區域，評估營運活動對水資源的依賴及潛在影響，並制定管理與改善措施。集團持續監測取水、用水、排水及水環境狀況，系統性盤點營運活動對水環境的實際與潛在影響，降低取用與排放負荷，確保水環境安全與可持續利用。

新日興遵循 GRI 準則及各利害關係者要求（如 RBA 行為準則及供應商行為準則），積極推動以下措施：

- 1. 提升用水效率，落實節水管理，確保製程水循環回收穩定運作；
- 2. 完成各據點水風險鑑別並對高風險區域制定減緩策略；
- 3. 強化當地水環境管理，降低對周邊生態影響；
- 4. 確保符合法規要求，同時降低營運成本並提升品牌形象。

台灣廠區設有完善的廢水處理設施，所有廢水均經妥善處理後排放，高濃度製程廢水亦分流再利用，有效降低環境負荷。集團定期監測各廠區用水量、排水量及水質指標，並建立應急措施，確保水環境安全。透過節水技術與內部管理優化，提升水資源使用效率與營運韌性。

新日興全集團以環境管理系統 ISO 14001:2015 為基礎，在台灣及中國生產區域持續落實水資源管理，透過數據化、系統化的控管，掌控並管理全部生產廠區的水資源。各廠區將日常管理、教育宣導及水資源目標納入管理制度，針對大量用水項目（如生產及生活用水）執行回收及中水再利用措施，持續提升水資源使用效率並降低環境負荷。

2.3.1 水資源風險評估

為全面掌握各生產據點之水資源風險，集團運用美國環保智庫 World Resources Institute (WRI) Aqueduct 水風險評估工具，對主要營運據點進行系統性分析。評估指標涵蓋基礎水壓力、供水穩定性、法規風險及氣候變遷影響，作為集團決策及風險管理的重要依據。

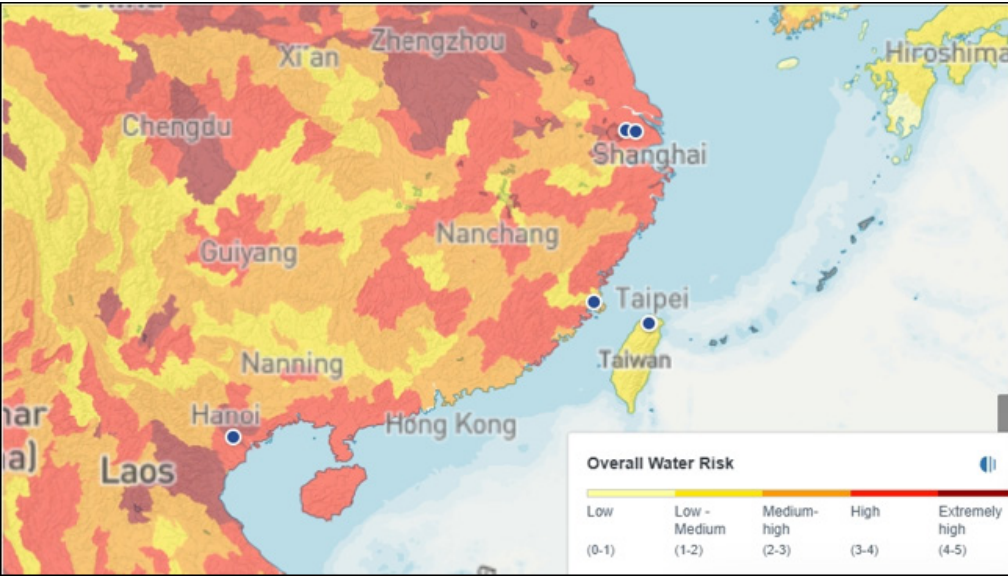
廠區風險等級分類（2025 年）

廠區	風險等級分類				
	低 (0-1)	低 - 中 (1-2)	中高 (2-3)	高 (3-4)	極高 (4-5)
台灣廠區		●			
蘇州欣日興				●	
昆山呈杰				●	
泓興福清			●		
越南北江					●

- 說明：
- 1. 台灣廠區水資源風險低至中度（1-2），對營運影響有限。
 - 2. 中國地區三個據點中，一處為中高風險，兩處為高風險，顯示當地水資源壓力較大。
 - 3. 越南廠區評估為極高風險，面臨水資源短缺與供需不平衡挑戰。

2 永續環境

集團將持續運用 **Aqueduct** 等國際評估工具，定期檢視供應鏈及高風險生產據點的水資源變化，滾動式調整管理策略，強化高風險區域的水資源管理措施，提升用水效率與循環利用比例，並建立預警與應變機制，降低潛在營運衝擊。



取水與耗水狀況（千立方公尺）

取水量	所有地區 (全集團)	具水源壓力的地區		
		蘇州欣日興	昆山呈杰	越南北江
依來源劃分取水量				
地表水 (總量)	354.40	111.37	1.72	7.29
地下水 (總量)	—	—	—	—
海水 (總量)	—	—	—	—
產出水 (總量)	—	—	—	—
第三方的水 (總量)	—	—	—	—
總取水量	354.40	111.37	1.72	7.29

取水量	所有地區 (全集團)	具水源壓力的地區		
		蘇州欣日興	昆山呈杰	越南北江
依終點劃分取水量				
地表水	82.68	0	0	0
地下水	—	—	—	—
海水	—	—	—	—
第三方的水(總量)	—	—	—	—
總排水量	82.68	0	0	0

取水量	所有地區 (全集團)	具水源壓力的地區		
		蘇州欣日興	昆山呈杰	越南北江
總耗水量	271.72	111.37	1.72	7.29

2 永續環境

① 用水量與密集度

在台灣總部及生產區域，2025 年取水來源皆以自來水為主，主要使用於製程未接觸冷卻水、清洗水及民生用水，約占總用水量的 76.67%，製程廢水及回收水佔比相對較低，約占 23.33%。整體而言，2025 年新日興全集團總取水量為 354.40 千立方公尺，總排水量為 82.68 千立方公尺，總耗水量為 271.72 千立方公尺。

歷年水資源使用趨勢（千立方公尺）

	2022	2023	2024	2025
總取水量	332.25	290.78	337.13	354.40
總排水量	60.98	63.40	80.24	82.68
總耗水量	271.27	227.38	256.89	271.72
回收及再利用水量	4.28	5.13	4.35	2.54
單位營收之取水量	\$28.10	\$28.88	\$25.30	\$32.37

整體而言，雖然全集團取水量及排水量增加，但在營收與產能提升背景下，整體用水密集度略有上升。這顯示集團在持續擴張生產規模的同時，也逐步採用自動化生產取代傳統人力作業，降低產能波動對水資源的影響；同時對民生用水的細節改善仍持續進行。

展望未來，集團將持續推動製程冷卻水、清洗水及民生用水的循環回用，優化製程用水效率，提升水回收率，降低水資源密集度，並確保營運活動對環境及社區影響最小化，持續落實永續用水管理策略，展現對環境保護及永續發展的承諾。

② 回收水成效

台灣廠區現階段運用膜過濾技術產出回收水，進行製程端清洗水的循環使用。廠區內設有兩套 DCI 回收水系統，主要目的是將化鍍製程廢水回收再利用，減少自來水使用量並降低廢水對環境的衝擊。回收水經處理後，運用於震動研磨區清洗水及中水沖廁，達到節水與減排雙重效果。

製程廢水回收比較

年份	廢水量 (千立方公尺 / 年)	回收水量 (千立方公尺 / 年)	製程再利用比例
2023	63.40	5.13	20.71%
2024	80.24	4.35	15.03%
2025	82.68	2.54	9.75%

回收水量及再利用比例略下降，主要因回收設備使用年限增加及製程用水量提升，但集團仍持續運用 DCI 系統，降低對環境的負荷。未來將優化回收水系統，提升製程及民生用水循環效率，減少自來水依賴與廢水排放，持續落實永續用水管理策略。

2 永續環境

2.3.2 廢水管理

新日興集團秉持永續經營理念，重視水資源使用效率與廢水妥善處理，致力降低營運活動對環境之影響，並確保符合法規要求及利害關係人期待。

中國產區未產生製程廢水；台灣樹林廠與三俊廠依法取得水污染防治許可文件，並以優於法規標準的自主管理原則執行污染防治工作，持續強化水資源管理與環境保護措施。越南廠區處於建置階段，相關廢水處理設施已納入整體規劃，未來投產後將依當地環保法規及公司管理標準執行。

集團採用經校正認可之流量計監測排放量，並持續優化處理設備與操作流程，以提升效能並降低對周遭環境影響。公司定期委託第三方公正單位進行水質檢測，確保各項指標符合法規及內部管制標準，主要監測項目包括鎳含量、化學需氧量（COD）、懸浮固體（SS）、水溫及 pH 值等。所有廢水處理與排放均依規完成申報，並建立完整的監控與追蹤機制，確保管理過程透明。

歷年水質檢測概況（單位 PPM）

廠區 / 承受水體	類別	2023	2024	2025
樹林廠 / 大漢溪	Ni 含量	0.10	0.40	0.1
	法規標準值	0.7	0.7	0.7
	COD 含量	16.10	43.30	42.2
	法規標準值	100	100	100
	SS 含量	3.80	3.40	3.3
	法規標準值	30	30	30
三俊廠 / 塔寮坑溪	Ni 含量	N.D.	N.D.	N.D.
	法規標準值	0.7	0.7	0.7
	COD 含量	13.70	33.80	21.5
	法規標準值	100	100	100
	SS 含量	12.70	19.20	5.9
	法規標準值	30	30	30

註：化學需氧量（COD）用來反映水體中有機污染物的總量，數值越高，代表水中污染程度越高。
註：懸浮固體（SS）評估廢水處理效能，確保排放水的固體顆粒量符合環保法規標準。

1 污染監控與雨水管理

台灣廠區已取得所有必要的環境許可證（如排放監控）、批准及登記文件，並持續維護與及時更新，確保遵守許可證的操作與報告要求。本公司依循 ISO 14001:2015 環境管理標準、RBA 行為準則及客戶準則規範，持續實施水資源管理，包括：記錄、分類及監控水資源使用與排放、尋求節約用水的機會、控制污染物排放渠道，確保污染防治措施落實。

所有污水在排放前均依規範分類、監控及處理。污水處理及控制系統運行性能例行監控，確保系統達最佳運作效能並符合法規要求。公司亦加強雨水管理，建立廠區雨水流向及潛在排放污染源清單，有效識別及預防污染風險。對關鍵污染指標（COD、SS、Ni）每日分析與記錄，不僅確保排放水質符合法規標準，也掌握污染趨勢，持續改善以降低環境風險。

2025 年度，集團投入約新臺幣 118 萬元進行水污染防治設備改善工程，針對關鍵處理單元進行系統性強化與設備更新，降低設備老化與異常風險，提升處理效率與運轉可靠度。

樹林廠主要改善項目包括：

- 廢水一段化學系統槽體補強工程一快、慢混槽補強
- 廢水一段化學系統槽體補強工程一沉澱槽修補
- 廢水二段化學系統槽體補強工程
- 廢水二段馬達更換及曝氣槽改善工程

透過上述措施，有效提升處理單元結構安全性與設備耐久度，確保系統運轉穩定並降低突發性異常停機風險。2025 年各廠區水質檢測合格率達 100%，全年無環保裁罰或化學品、廢水洩漏事件，顯示污染防治與日常管理機制運作成效良好。

未來，集團將持續依循風險評估與法規要求，滾動式檢討水污染防治設備與操作流程，強化水資源使用效率與排放風險管理，提升環境管理韌性，確保營運對周邊生態與社區影響降至最低，朝向永續營運模式穩健邁進。

2 永續環境

廢水一段化學系統槽體補強工程－快、慢混槽補強 (槽體 + 馬達更新)



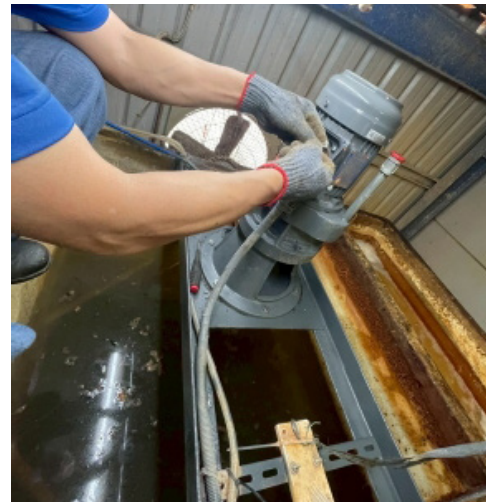
廢水廠二段化學系統槽體補強工程 (FRP 包覆 + 馬達更換)



廢水廠一段化學系統槽體補強工程 - 沉澱槽修補 (FRP 包覆 + 濾材更換)



廢水廠二段馬達更換及曝氣槽整改工程 (FRP 包覆 + 馬達更換)



2 永續環境

2.4 廢棄物管理

企業製造活動於原物料使用、製程加工及設備維護過程中，可能產生一般及有害廢棄物，若未妥善管理，可能對環境造成資源耗用、污染及生態衝擊。

經重大性評估，廢棄物管理為新日興營運活動對環境之重要影響議題之一。我們將持續透過製程優化、資源回收及廢棄物減量措施，降低廢棄物產生量及其對環境之潛在衝擊。

2.4.1 落實廢棄物管理

為降低廢棄物對環境之負面影響，新日興集團透過以下機制進行管理：

- 推動源頭減量及製程改善
- 強化廢棄物分類與資源再利用
- 委託合格處理機構進行最終處置
- 定期檢視廢棄物管理績效與法規符合性

各營運據點依所在地法規要求進行廢棄物管理與申報，並透過內部管理制度與稽核機制確保管理有效性。

新日興集團不斷落實各項減廢措施，包含油品回用、包材再用、調整製程減少原物料使用及廢油品產生，各廠區產生之廢棄物亦透過年度的供應商篩選模式，選擇合格的第三方清除、處理機構執行每次的清運作業，廠區亦按時依規定上網申報暫存、產出及聯單。

未來，我們將持續推動源頭減量及廠內廢棄物回收再利用，朝向再利用率 80% 的目標邁進，並以零掩埋、零焚化為最終目標。我們將攜手整體供應鏈，降低原物料用量，減少生產製程對環境的影響，並持續推動創新環保技術專案，落實循環經濟理念。

廢棄物處理供應商管理流程



2 永續環境

① 廢棄物類別及處置方式

廢棄物依據所在地法規區分為一般廢棄物及有害廢棄物，並透過合格清運與處理機構進行處置。主要處置方式包括：

- 回收再利用
- 能源再生利用
- 焚化處理
- 掩埋處理

所有廢棄物均透過合格清除處理機構進行場外（off-site）處理，並依清運聯單及處理證明文件進行追溯與確認，以確保處置流程符合相關環保法規與稽核要求。

本集團所有營運據點未進行任何廠內（on-site）廢棄物最終處置或處理作業，因此各年度 on-site 處理量均為 0 公噸。本公司有害廢棄物與非有害廢棄物都定期清運無現場暫存皆離場處理。

廢棄物管理透過以下機制確保合規性與可追溯性：

- 清運聯單管理制度
- 處理證明文件追溯
- ISO 14001 內外部稽核
- 環保專責單位定期檢核

集團總廢棄物量於 2024 年達高峰後，2025 年回降至 2,076.44 噸，顯示減量措施逐步發揮成效；同期集團總再利用率提升至 46.16%，為近四年最高，資源循環績效明顯改善。區域別觀察，台灣地區再利用率維持相對高水準，但近年隨一般廢棄物增加而略有下降，後續將強化源頭減量與分類管理；中國地區 2025 年廢棄物總量顯著下降，惟再利用比例仍偏低，未來將評估提升再資源化可行性。

整體而言，本集團持續透過製程優化與分類精進，強化廢棄物減量及循環利用管理，逐步提升環境績效與資源使用效率。

廢棄物產生量

報告期間內，依據廢棄物性質區分為一般廢棄物及有害廢棄物，並以重量（公噸）為單位進行統計與管理。

依廢棄物組成類型區分，主要包含金屬廢料、塑膠及包裝類廢棄物、一般生活垃圾，以及製程產出之有害廢棄物（如含鎳廢液、污泥、廢油及油品混合物與其他化學性廢液等）。各類廢棄物均依其性質進行分類收集、標示與貯存，並依相關法規委由合格機構進行清運及妥善處理，並透過清運聯單及處理證明文件進行流向追蹤與管理。

本報告所揭露之廢棄物相關數據，主要依據各營運據點之廢棄物清運聯單、處理證明文件及內部環境管理系統彙整而成，並由環保專責單位定期檢核與確認，以確保數據之完整性與正確性。本公司廢棄物產生量與處置量之間無差異。

2 永續環境

本公司廢棄物產生量與處置量之間可能存在些微差異，主要係因數據於彙整過程中因四捨五入可能產生微小差異。經整體檢視，上述差異均屬合理且非重大，未影響數據之趨勢判讀與揭露完整性。

統計年度	2023		2024		2025		
營運地區	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	越南
有害廢棄物	70.71	1.60	157.78	2.90	153.99	2.52	0
一般廢棄物	691.47	1,207.25	1,000.39	1,181.71	1,089.49	827.23	3.22
營運地區廢棄物量	762.18	1,208.85	1,158.17	1,184.61	1,243.48	829.74	3.22
營運地區再利用率	79.96%	8.59%	72.28%	7.00%	72.10%	7.27%	48.15
營運地區密集度	0.10	0.50	0.11	0.49	0.14	0.41	5.49
集團總廢棄物量	1,971.03		2,342.78		2,076.44		
集團總再利用率	36.19%		39.28%		46.16%		
集團總密集度	0.20		0.18		0.19		

註 1：本表數據單位為公噸（ton）。

註 2：密集度係指每單位營收（每新台幣一億元）所產生之廢棄物量（噸）。

註 3：2024 年統計範圍包含台灣及中國廠區（蘇州、重慶、昆山、泓興、東莞）。

註 4：2025 年統計範圍包含台灣及中國（蘇州、昆山、泓興）、越南廠區（北江）。

廢棄物移轉處理

本公司產生之廢棄物主要透過合格清運與處理機構進行移轉處理，處理方式包括：

- 回收再利用
- 能源再生利用
- 焚化處理
- 掩埋處理

相關處理方式之資訊主要依據處理機構提供之資料進行確認與揭露。報告期間內，本集團未自行進行廢棄物最終處置作業，所有廢棄物均透過合法委外方式完成處理。

管理結果：

- 無非法棄置事件：0 件
- 有害廢棄物合法處理率：100%
- 廠內最終處置：0（完全委外）

2 永續環境

各類廢棄物處置情形如下表所示：

廢棄物類別	處置方式	統計年度	2023		2024		2025		
		營運地區	台灣	中國	台灣	中國	台灣	中國	越南
一般事業廢棄物	直接處置	焚化處理（不含能源回收）	0.00	36.82	0.00	33.93	0.00	0.00	0.00
		焚化處理（含能源回收）	147.71	3.19	314.54	2.71	333.59	769.44	1.67
		掩埋處理	0.00	1,065.00	0.00	1,065.00	0.00	0.00	0.00
		其他直接處理	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	一般事業廢棄物 直接處置小計		1,252.72		1,416.18		1,104.70		
	處置移轉	再使用準備	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		再生利用	542.74	102.24	685.85	80.08	755.91	57.79	1.55
		其它回收作業	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		一般事業廢棄物 處置移轉小計	644.98		765.93		815.25		
有害事業廢棄物	直接處置	焚化處理（不含能源回收）	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		焚化處理（含能源回收）	5.06	0.00	6.45	0.00	13.30	0.00	0.01
		掩埋處理	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		其他直接處理	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	有害事業廢棄物 直接處置小計		5.06		6.45		13.31		
	處置移轉	再使用準備	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		再生利用	65.65	1.60	151.33	2.90	140.69	2.52	0.00
		其它回收作業	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		有害事業廢棄物 處置移轉小計	67.25		154.23		143.21		
廢棄物總重量	直接處置廢棄物總重量		1,257.78		1,422.63		1,118.01		
	處置移轉廢棄物總重量		712.23		920.16		958.46		
	合計		1,970.01		2,342.79		2,076.47		

註 1：本表數據單位為公噸（ton）。
註 2：2024 年統計範圍包含台灣及中國廠區（蘇州、重慶、昆山、泓興、東莞）。
註 3：2025 年統計範圍包含台灣及中國（蘇州、昆山、泓興）、越南廠區（北江）。

2 永續環境

2.4.2 再利用與循環

為強化新日興在永續資源再利用方面之承諾，我們秉持環保 4R 原則（減量 Reduce、再利用 Reuse、回收 Recycle、再生 Recover），作為廢棄物管理與資源循環之核心策略。

本公司依循 ISO 14001 環境管理系統架構，透過目標設定、執行落實、績效追蹤及持續改善機制，有效掌握廢棄物來源與產出量，推動廢棄物減量與資源循環利用。主要執行措施如下：

- 廠內資源自主再利用
- 嚴格篩選合格廢棄物處理廠商
- 與具再利用能力之合格廠商合作

為確保廢棄物妥善處理，本公司每年針對高風險廢棄物處理廠商進行稽核，評估項目包括：

- 處理許可之有效性
- 設備完整性與操作能力
- 廢棄物流向管理
- 企業社會責任及營運風險

確保其符合《廢棄物清理法》及相關環保法規，並落實 ISO 管理精神，降低對環境之衝擊。

① 委外再利用策略

於廢棄物末端處理階段，本公司優先以再利用去化方式作為首要考量，致力提升資源再生比例。主要措施包括：

- 含鎳污泥提煉氧化鎳，轉化為可再利用之工業原料
- 廢潤滑油再製為燃料油，作為能源替代來源
- 廢溶劑作為輔助燃料，減少傳統燃料使用
- 廢金屬回收再製，重新投入金屬供應鏈

透過上述再利用機制，不僅有效降低最終掩埋或焚化處理量，亦減少原生原物料開採與能源消耗，進一步降低碳排放與環境負荷，創造經濟與環境雙重效益。



2 永續環境

② 再利用實績與推動成果

1. 棧板再利用

棧板為物流運輸過程中重要資材，本公司優先要求供應商使用可重複利用材質（如塑膠棧板與紙棧板），並建立回收機制，於送貨或設備拆卸後回收棧板重複使用。對於損壞棧板，則集中貯存後進行分類回收或再利用處理，避免直接廢棄。



2024 年起再利用量明顯提升，顯示回收機制與供應鏈合作模式逐步成熟，有效減少一次性棧板使用與木材資源消耗。

2023 年	2024 年	2025 年
11.87 噸	44.78 噸	43.56 噸

2. Tray 盤再利用

針對廠內承接成品之乾淨 Tray 盤（材質為 PET、PS），我們依材質分類收集後，交由合格廠商再製為新產品。對於多次循環使用後因附著標籤、灰塵或殘留油污而無法直接再利用之 Tray 盤，則委託專業再利用處理單位清潔與再製，延續其使用價值。



再利用量逐年成長，顯示分類管理與回收制度持續優化。未來亦規劃與塑膠產業合作建立循環供應鏈，將再生材料重新導入產品包裝系統，預期可降低部分營運碳排放，同時穩定容器供應鏈，減少國際原物料價格波動與氣候變遷帶來之風險。

2023 年	2024 年	2025 年
15.01 噸	29.65 噸	36.59 噸

3. 廢金屬腳料回收再利用

製程中產生之廢金屬腳料，全數採回收再利用或資源化處理，重新投入金屬供應體系。



金屬屬高價值可回收資源，本公司持續強化分類與回收效率，確保資源最大化利用，並減少天然礦產開採需求。

2023 年	2024 年	2025 年
402.63 噸	501.13 噸	530.16 噸

2 永續環境

4. 塑膠回收計畫（塑膠箱、筆管、刀具殼）

本公司於 2023 年正式啟動塑膠回收計畫，針對塑膠箱、筆管及刀具殼進行分類回收與資源化處理。計畫啟動後回收量逐年提升，顯示內部員工對資源分類與循環利用之認知持續深化，亦為企業推動循環經濟奠定基礎。



2023 年	2024 年	2025 年
2,030 公斤	4,065 公斤	4,504 公斤

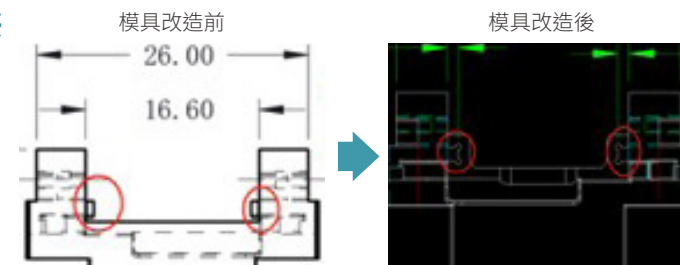
5. 中國廠區循環改善成果

中國廠區同步推動循環管理優化措施，包括：

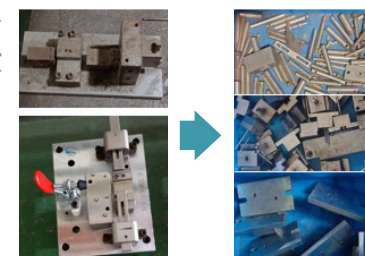
- 上蓋治具由整組更換優化為分體式設計，延長使用壽命並降低整體耗材用量
- 定期回收報廢檢治具，進行分類拆解後再利用
- 部分客戶外包裝紙箱與內包裝 Tray 盤回收再次使用
- 氣泡袋與膠框進行循環使用，直至破損無法修復為止

上述措施有效減少一次性耗材使用量，降低廢棄物產出，並提升資源使用效率。

- 上蓋治具更換整組優化改為分體式更換



- 定期回收報廢檢治具，分類及拆解回收再利用



- 部份客戶外包裝紙箱 & 內包裝 Tray 盤回收再次使用



- 氣泡袋、膠框進行回收循環使用，直到氣泡袋、膠框破損無法使用



3

供應鏈責任與產品品質保障

- 3.1 供應商管理與責任要求
- 3.2 產品合規與品質保障



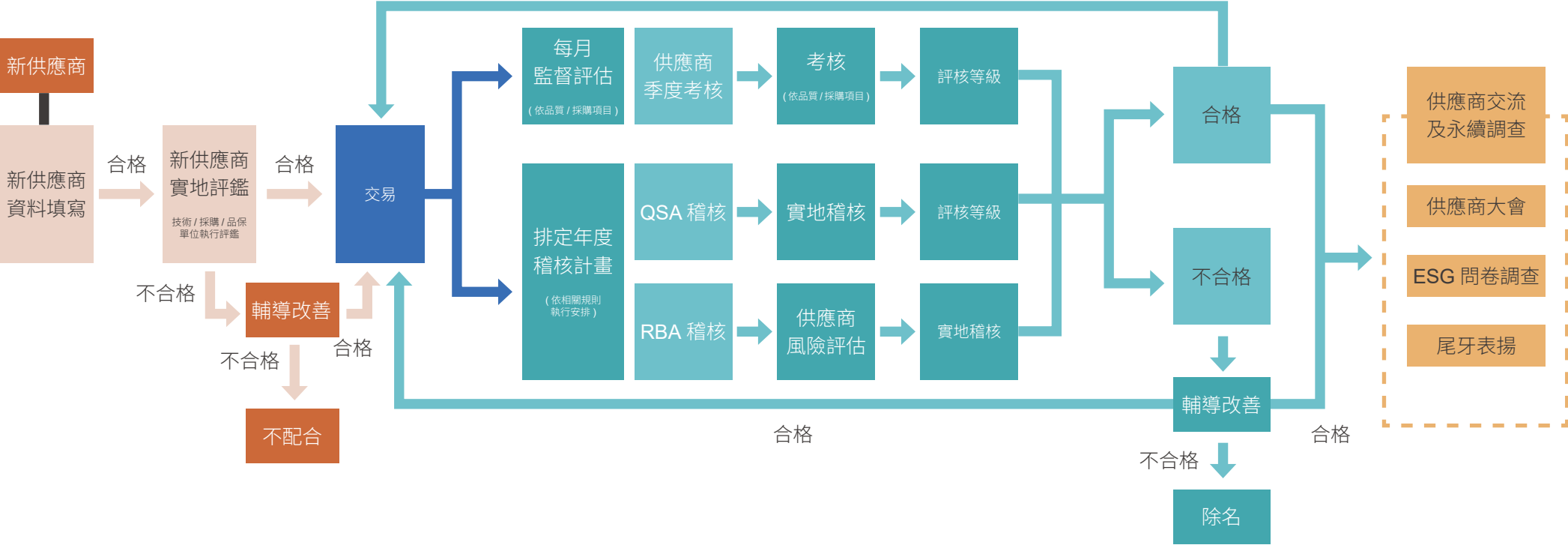
3 供應鏈責任與產品品質保障

3.1 供應商管理與責任要求

新日興視供應商為永續價值鏈的重要合作夥伴，供應商所提供之原材料、零組件、包裝材料及相關服務，除影響產品品質與營運穩定外，其營運管理作為亦可能對環境、社會及企業治理產生影響。為降低供應鏈潛在風險並提升永續管理成熟度，本公司將環境保護、法規遵循及責任商業行為納入供應商管理機制，透過供應商評估、風險調查、稽核查核、教育輔導及績效管理等方式，與供應商共同推動永續供應鏈。

3.1.1 供應商永續管理政策與環境要求

在供應商環境管理要求方面，新日興依供應商管理制度及責任商業聯盟（RBA）供應商風險管理機制，將環境議題納入供應商管理要求與查核項目，涵蓋環境法規遵循與許可管理、污染預防、能源與水資源管理、資源節約與循環利用、有害物質管理、廢棄物與空氣排放管理，以及產品環境法規遵循等，推動供應商共同降低營運活動對環境之潛在衝擊。



3 供應鏈責任與產品品質保障

3.1.2 供應商評估與盡職調查

新日興針對新供應商建立資格審查機制，於合作前進行基本資料審查與初步評估，並要求供應商完成相關承諾文件簽署，以確認其符合本公司供應商管理要求後，始得列入合格供應商名單。

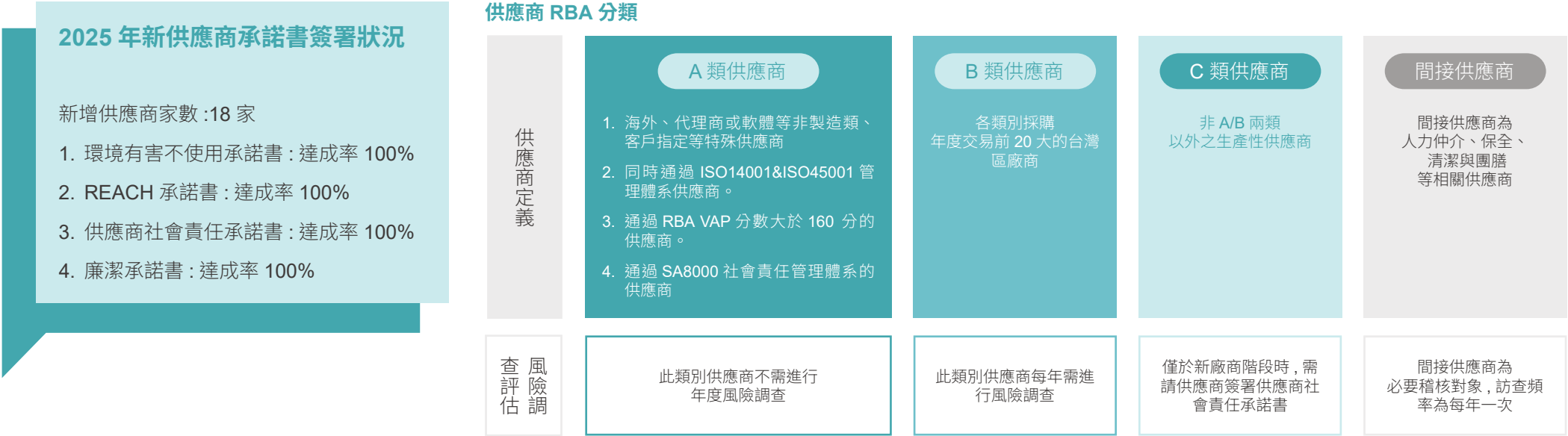
供應商簽署文件依供應商類型而定，包含保密承諾書、危害性物質限制指令（RoHS）承諾、環境有害物質承諾保證書、REACH 承諾保證書、供應商社會責任承諾書及廉潔承諾書等，以建立合作初期之責任管理基礎。2025 年新增供應商共 18 家，各項相關承諾文件簽署率均達 100%。

另針對重點供應商，本公司依供應商交易特性、供應風險及管理需求，依責任商業聯盟（RBA）供應商風險管理機制執行盡職調查，調查內容涵蓋：

- 環境法規遵循與許可管理
- 污染預防與排放管理
- 能源使用與能源效率管理
- 水資源使用管理
- 資源節約、循環利用與廢棄物管理

- 有害物質安全管理
- 空氣污染排放管理
- 產品環境法規遵循（如 RoHS、REACH）
- 原物料來源管理與關鍵材料風險控管

2025 年共完成 37 家重點供應商 RBA 風險調查，問卷回覆率達 100%。



3 供應鏈責任與產品品質保障

1 新供應商評鑑 (初審)

於量試階段，本公司會請廠商協助填寫基本資料表，檢附環境有害物質承諾保證書，依照相關規則進行初審評議。

2 新供應商評鑑 (複審 - 排除條件)

凡具有以下條件一項以上者，可不需複審，直接登錄為合格供應商：

- 已通過 ISO9000、TS16949 或更高階之系統認證綠色產品供應商
- 客戶指定符合綠色產品認定之供應商
- 賣方獨佔或寡佔市場時
- 量試階段連續三批無批退紀錄
- 通用規格品、品牌供應商
- 代理商、代工廠
- 副資材、事務性、客製化

3 新供應商評鑑 (複審)

依供應商狀況於以下複審方式擇一進行，如複審總評合格則可登錄為合格供應商：

- 實地評鑑
- 樣品承認

3.1.3 供應商稽核與改善追蹤

為持續追蹤供應商管理績效，新日興建立供應商監督與績效管理機制，透過季度考核、年度稽核及實地查核等方式，持續監督供應商管理表現。

季度考核主要依品質及採購管理等面向進行評核；年度稽核則依交易金額、品質異常、環境標準異常及供應風險等條件選定查核對象，由跨部門單位執行書面或實地查核。

稽核內容除品質管理外，亦涵蓋環境管理、化學物質管理、能源與資源管理、廢棄物管理、職業安全衛生、勞動條件及責任商業行為等面向，以確認供應商符合本公司管理要求。2025 年完成 18 家供應商實地稽核及 3 家書面稽核，稽核達成率 100%。

若查核發現缺失，供應商須依本公司要求於指定期限內提出改善措施，並完成後續改善追蹤；如未符合改善要求，將視情況進行重新評估、輔導改善或停止合作。

① 供應商季度考核

新日興建立供應商持續監督機制，依相關管理規範每月進行供應商表現監督，並於每季辦理季度考核，作為供應商日常績效管理之依據。考核項目主要涵蓋「品質管理」及「採購管理」等面向，並依評核結果進行分級管理。

如供應商未達本公司管理標準，將啟動輔導改善機制，於供應商考核會議中進行檢討與追蹤，協助供應商持續提升管理績效與合作品質。

② 供應商年度稽核與改善追蹤

為強化供應鏈管理與風險控管，新日興每年依前一年度供應商管理情形，綜合考量年度交易金額、品質異常紀錄及環境標準異常等條件，擬定年度供應商稽核計畫，並由相關單位組成稽核小組執行實地或書面稽核。

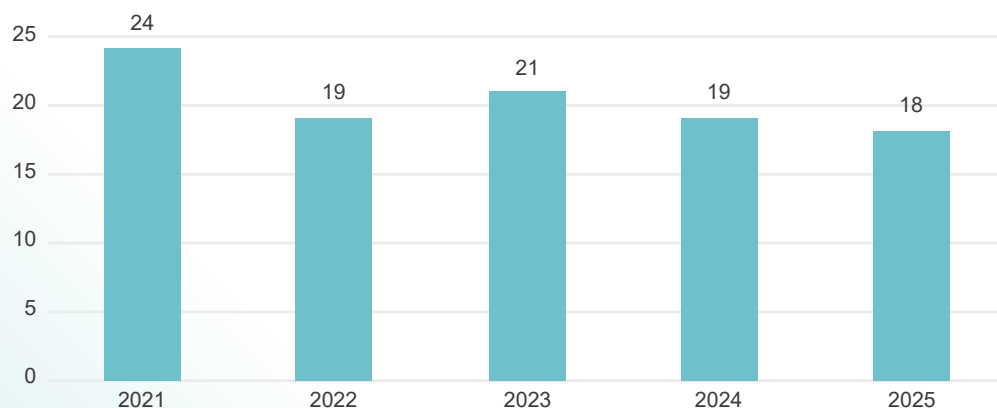
年度稽核重點除品質管理外，亦涵蓋供應商製程管理、作業控制及相關管理要求之符合情形，以確認供應商具備穩定供貨與持續改善能力。

如稽核發現缺失，供應商須於 2 週內提出矯正改善措施，後續由本公司持續追蹤改善情形，並於後續稽核中進行覆查確認；如供應商連續 2 次實地稽核評定為不合格，將依管理機制重新評估合作關係。

3 供應鏈責任與產品品質保障

2025 年原規劃執行實地稽核 18 家供應商及書面稽核 3 家供應商，實際完成實地稽核 18 家及書面稽核 3 家，供應商稽核達成率為 100%。稽核結果未發現重大缺失與風險，針對個別管理缺失（如製程操作數據管理或成品退貨管制機制）則要求供應商限期改善。

年度實地稽核



③ 供應商 RBA 風險調查與責任稽核

為推動供應鏈責任管理，新日興依責任商業聯盟（RBA）供應商風險管理機制，依據上一年度採購金額、供應商類型及相關管理條件進行供應商風險分類，並針對重點供應商發放 RBA 風險評估問卷，執行供應商盡職調查。RBA 評估內容涵蓋環境法規遵循、污染預防、能源與水資源管理、資源循環利用、有害物質管理、廢棄物管理、空氣排放控制，以及職業安全衛生、勞動條件與責任商業行為等面向。

另針對高風險或必要管理對象，本公司規劃執行 RBA 實地稽核；間接供應商如人力仲介、保全、清潔及團膳等，亦納入必要查核範圍，原則上每年進行一次訪查。如查核發現重大缺失，將依評鑑結果要求供應商提出改善計畫，並持續進行缺失追蹤與輔導改善，以降低供應鏈永續風險。

2025 年重點供應商 RBA 風險評估調查，要求 37 家供應商回覆《供應商 RBA 風險評估表》，回覆率為 100%；並同步進行 3 家進行實地評鑑作業，結果普遍為低風險。



3 供應鏈責任與產品品質保障

3.1.4 供應商教育與能力提升

除管理與稽核外，新日興亦透過教育與交流機制提升供應商永續管理能力，促進供應鏈共同成長。每年至少辦理 1 次供應商大會，向供應商傳達品質管理、環境管理、責任商業行為及相關法規要求，協助供應商瞭解本公司管理期待與合作要求。

此外，本公司定期辦理供應商交流講座，針對製程技術、品質改善及管理議題進行交流，協助供應商提升持續改善能力。2025 年共辦理 6 場供應商交流講座，計 138 人次參與。

本公司亦透過年度供應商績效評比及績優供應商表揚機制，鼓勵供應商持續提升品質、管理效能及合作表現，共同強化供應鏈競爭力與永續管理能力。

《2025 供應商大會》



《2025 供應商交流講座》

3 月

Tesa 供應商講座
參與人數：21 人次

4 月

遠東新世紀 -
循環再生技術課程講座
參與人數：23 人次

6 月

巴斯夫供應商講座
參與人數：22 人次

7 月

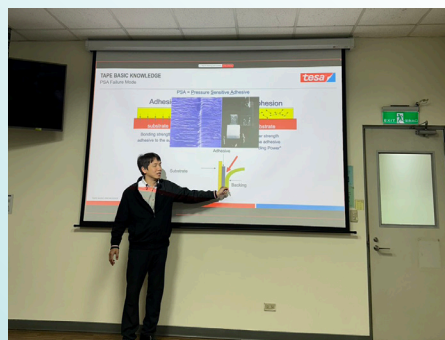
海克斯康供應商講座 -
探討量測技術及
CAE 模擬仿真議題
參與人數：23 人次

8 月

外部供應商講座 -
OPT 視覺檢測系統介紹
參與人數：26 人次

9 月

聖奇精業 -
矽橡膠製程講座
參與人數：23 人次



《2025 供應商表揚》



3 供應鏈責任與產品品質保障

3.1.5 供應商風險管理

為降低供應鏈營運與永續風險，新日興持續關注產品法規遵循、責任採購及原物料供應穩定性，透過供應商管理制度進行風險辨識與管理。

新日興要求供應商提供產品環境法規相關聲明與資料，以確認產品及原物料符合客戶與法規要求，並持續關注關鍵材料供應風險，以提升供應鏈韌性。自 2006 年起，所有產品皆符合歐盟 RoHS 指令要求，導入 IECQ QC 080000 HSPM(有害物質管理 Hazardous Substance Process Management, HSPM) 標準流程及管理系統，並通過 IECQ 驗證，確保綠色產品流程中禁限用物質管理的有效運作；無鹵素 (HalogenFree, HF) 產品；以及確保產品中不含 REACH 法規中所規範的高關注物質 (Substance of Very High Concern, SVHC)。

新日興同樣嚴格遵守客戶相關需求及國際規範，如品牌客戶在製程上的環境評估，包括 RoHS、Reach、禁用衝突礦產等方面之要求。因此，本公司要求供應商需檢附如 RoHS 測試報告、環境有害物質承諾書、REACH 承諾書、衝突礦產調查表等資料，才能進行採購行為。

新日興公司致力於協助供應商取得各項 ISO 認證，未來本公司將會更致力於協助各優良之供應商伙伴，提昇生產效率、增進員工作業環境安全、有效管控產品品質，一同攜手邁向企業永續之發展。

① 禁用衝突礦產

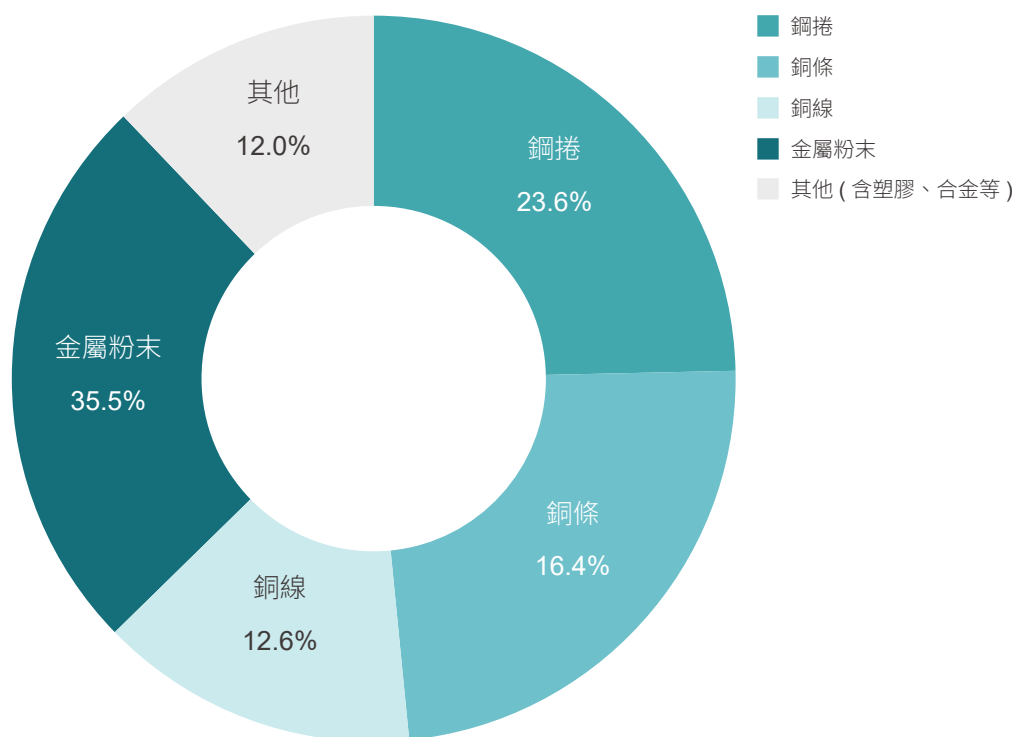
新日興集團重視責任採購與供應鏈透明度，要求供應商配合衝突礦產調查及相關資訊揭露，以降低供應鏈原物料來源風險。已擬定衝突礦產政策並進行盡職調查，以合理地確保製造之產品中，所含有金、鉍、鎢、錫、鈷、雲母等礦產，不會直接或間接採購自受衝突影響和高風險區域。新日興集團應對這些礦物的採購和產銷監管鏈進行嚴格的審核，以合理確保其礦產來源符合經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 關於對出自衝突影響區域和高風險地區的礦產負責任供應鏈的開發與發展指南，或同等且公認的調查框架。

目前已將此政策納入供應商採購管理提供及產品設計的必要項目，2025 年調查來料含有錫、鎢和金共 10 家供應商，皆要求這 10 家回覆《衝突礦物宣告書》，回覆率高達 100%。

② 關鍵性材料管理

新日興集團關鍵性材料為 - 鋼捲、鋼線、鋼條及金屬粉末，其中金屬粉末採購金額占整體原材料採購金額 35.5%，故每月定期會議檢討從物料供應穩定性 & 供給量、成本波動、法規限制等面向，檢視所使用原材料是否存在供應風險，若有預測性之風險警訊產生則進行建議計畫提出以避免供應不及而影響生產。

2025 年關鍵性材料採購金額占比



3 供應鏈責任與產品品質保障

3 在地化採購

新日興集團推動在地化採購，除部分客戶指定之國外廠商，其餘小部分直接與國外原廠交易可取得較佳之採購成本外，會以當地廠商為合作夥伴的方式為優先，降低國際市場波動可能帶來的風險。

2024 及 2025 年原材料採購於台灣比例皆為 88%，本公司積極提高在地供應鏈採購，減少遠距運輸碳排放量，選擇國內在地生產之原材料作為優先採購，以強化企業環保責任，更增進與在地廠商的合作關係並共同成長。事務用品優先採購符合綠色採購指標，尤其是具有環保標章的產品，包括 LED 燈具、符合 FSC 標準之影印紙、作為包材用的紙箱等。

4 供應鏈責任與人權管理

新日興認知供應鏈為企業營運之重要延伸，其合作夥伴之營運行為可能對環境、勞動條件及社會產生直接或間接影響。為推動負責任商業行為，本公司透過既有供應商管理制度，逐步將勞動條件、職業安全衛生、法規遵循及商業倫理等議題納入供應鏈管理範疇，並持續關注供應鏈相關風險之辨識與管理。

在供應鏈合作過程中，本公司透過供應商評估、稽核、溝通及改善追蹤機制，促使合作夥伴符合相關要求，並持續強化供應鏈作業環境與管理制度之改善。針對可能涉及較高風險之議題，如勞動條件差異、作業安全管理及區域法規差異等，公司將依營運需求逐步提升風險辨識與管理能力。

未來，新日興將依據國際永續發展趨勢與利害關係人關注議題，持續評估導入更系統化之供應鏈風險管理作法，逐步提升供應鏈責任管理成熟度，並與合作夥伴共同建立穩健且具韌性之永續價值鏈。

綠色採購				
	2022	2023	2024	2025
LED	368,151	305,470	307,525	610,772
冷氣空調	5,658,652	2,277,186	961,979	2,386,000
奇異筆	43,604	26,832	50,289	47,327
空壓機	251,300	5,244,790	2,795,450	668,000
影印紙	161,598	114,931	173,058	166,070
紙箱	1,391,238	941,725	1,545,961	1,580,824
電腦	尚未納入	尚未納入	尚未納入	2,633,200
合計	7,874,543	8,910,934	5,834,262	8,092,193

3 供應鏈責任與產品品質保障

3.2 產品合規與品質保障

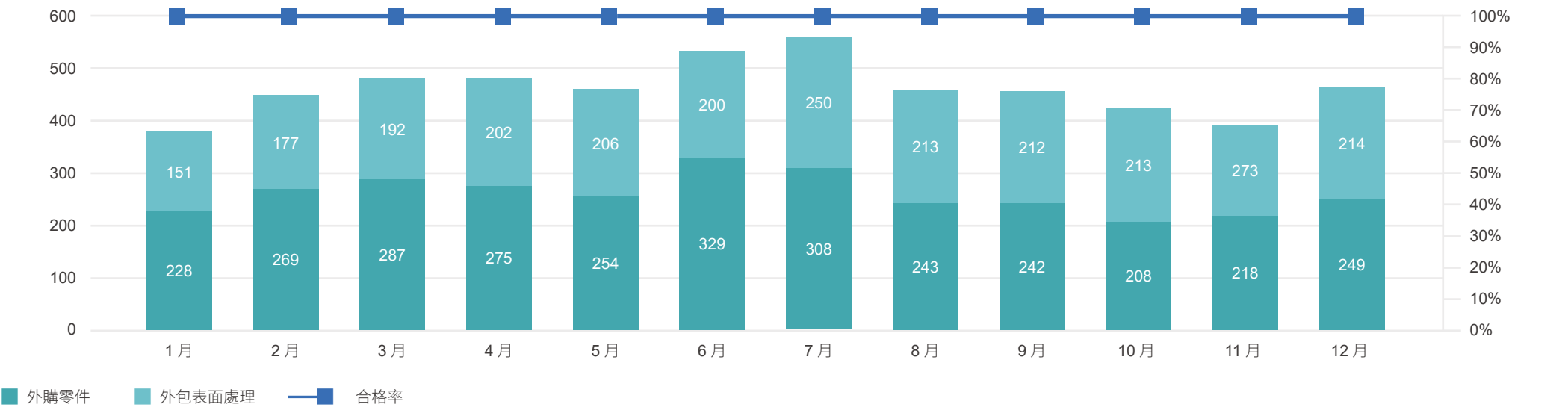
新日興致力於提供環境友善產品，積極遵守歐盟有害物質限用指令（RoHS）及其他國際環保法規與客戶限用物質要求，確保所有產品從設計、採購到製造過程，均符合國際標準，降低對環境與人體的潛在風險。

為確保產品合規，我們建立嚴格的供應鏈管理機制，於新供應商評估至交易期間，要求供應商提供承諾保證書、符合 RoHS 規範的材料證明與有害物質檢測報告（如 SGS 報告）。供應商產品入料以 X 光螢光光譜儀（XRF）進行即時檢測，確保所有入料產品均符合有害物質管制標準，2025 年外購零件入料 3,110 件，外包表面處理入料 2,403 件，入料檢測共 5,513 件，達成 100% 合格率的卓越成果。

GP 合格供應商管理機制

階段	新供應商評估階段	交易階段
提交資料	- 環境有害物質承諾保證書 - REACH 承諾保證書 - CMRT 調查表 - EMRT 調查表	- 材料證明 (每次交易提供) - 安全資料表 (SDS)(每三年更新) - 有害物質檢測報告 (每年更新) - SVHC 調查表 (依歐盟公告更新) - 物質組成成分表 (MCD) - 入料 XRF 檢驗

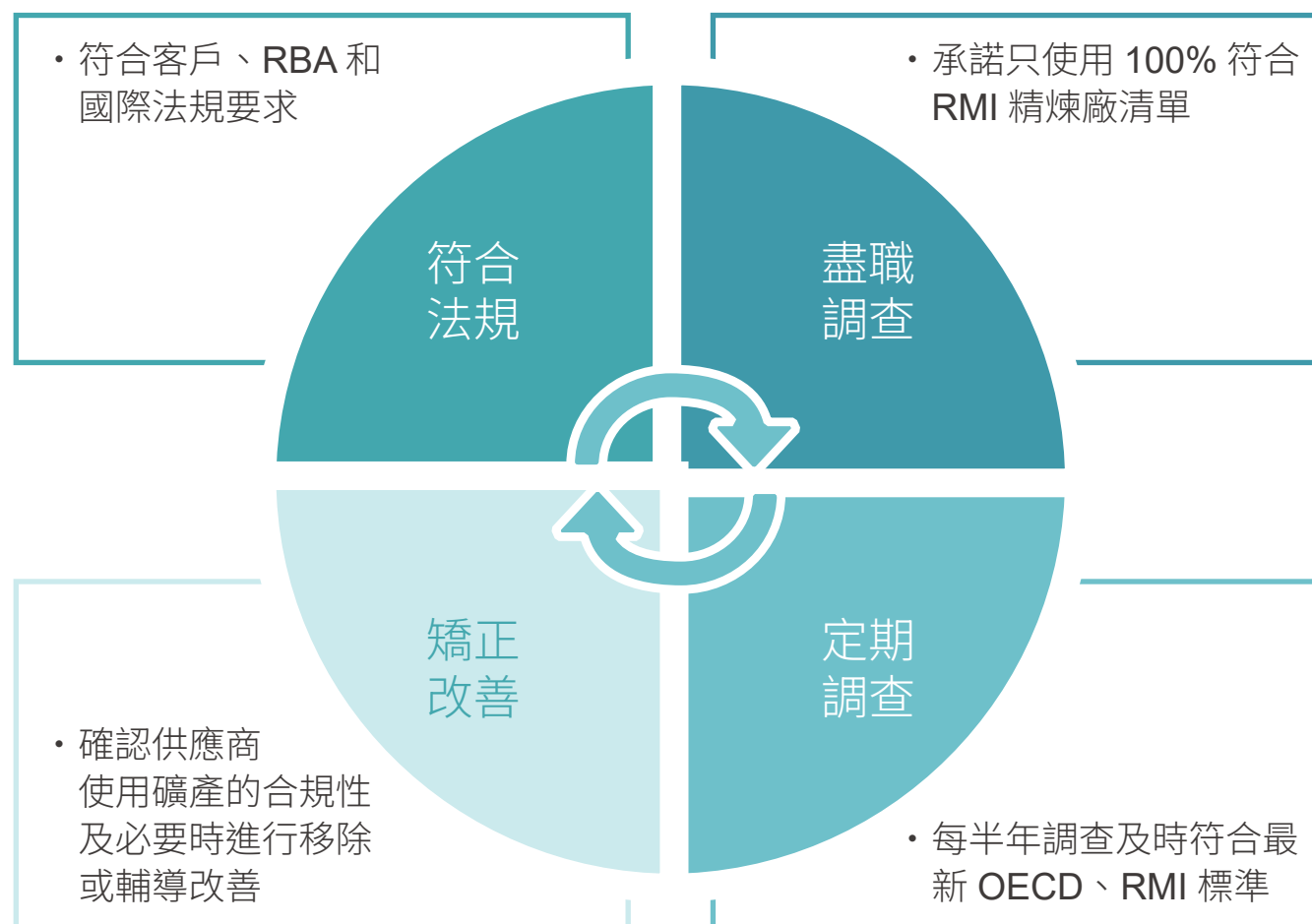
2025 年入料 X 光螢光光譜儀檢驗



3 供應鏈責任與產品品質保障

在負責任礦產採購方面，本公司衝突礦產政策係承諾根據經合組織指南展開盡職調查，不使用來自經濟合作暨發展組織 (OECD) 指名國家 / 地區受到武裝衝突、或以侵犯剝削人權、最惡劣形式的童工所進行非法開採的鈹 (Tantalum)、錫 (Tin)、鎢 (Tungsten)、金 (Gold)、鈷 (Cobalt)、雲母 (Mica) 等金屬礦產，只從經過獨立第三方驗證的冶煉廠 / 精煉廠採購，同時要求供應商需遵守本公司的衝突礦產政策，且須確保所提供的礦產不會直接或間接地使嚴重侵犯人權的武裝團體受益，並將相關要求傳達至其上游供應商。2025 年度，本公司針對負責任礦產採購進行供應商調查，涵蓋 10 家供應商，回覆率達 100%，充分展現供應鏈夥伴對企業社會責任的高度配合。

負責任礦產採購管理



4 幸福企業

- 4.1 人才培育與留任
- 4.2 多元平等與共榮
- 4.3 職業健康與安全



4 幸福企業

4.1 人才培育與留任

新日興集團深信「人才是企業永續發展的核心動力」。在變動快速的市場環境中，我們致力於建構一個多元、包容且具備成長動能的工作環境。透過以下三大支柱，我們不僅吸引優秀人才，更激勵同仁與企業實現共榮願景：

- **完善的薪酬福利：**
提供具競爭力的待遇，保障員工生活品質。
- **系統化教育訓練：**
強化職能發展，確保技術與經驗的傳承。
- **透明的晉升管道：**
建立明確的職涯路徑，讓優秀人才有發揮的舞台。

4.1.1 人力結構及政策

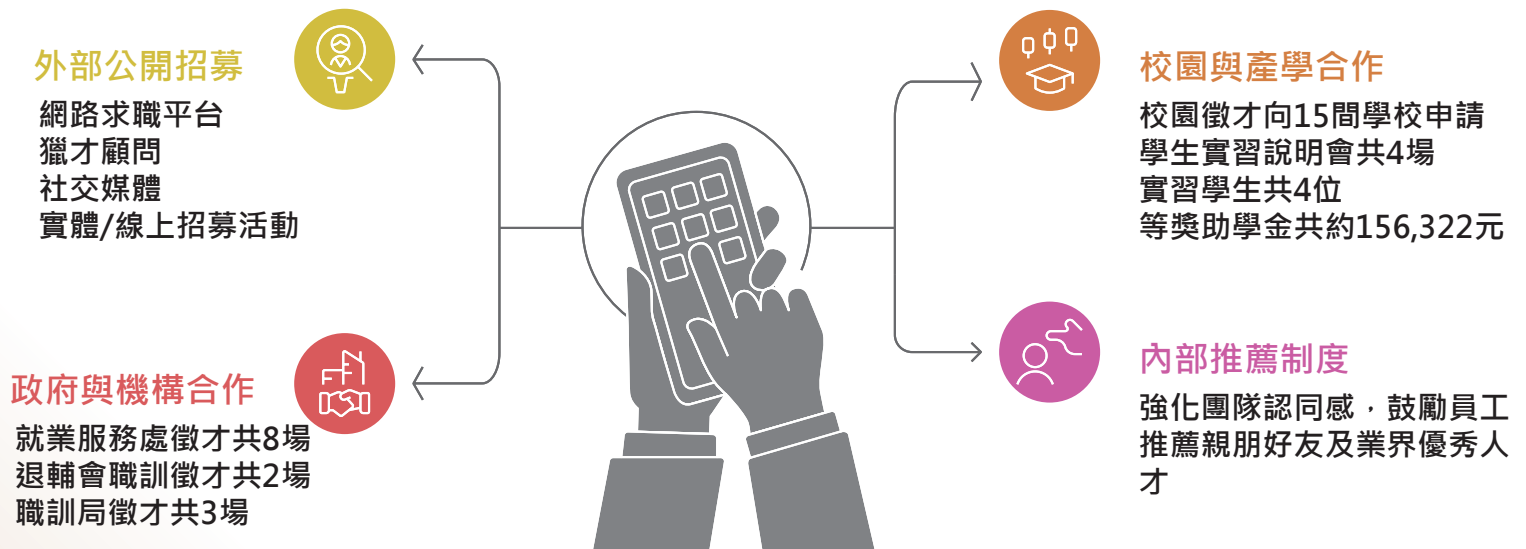
① 人力組成與招募策略

面對智慧化產線升級與擴產需求，新日興採取「多元化招募」與「技術紮根」並行的策略，積極提升企業競爭力。

我們透過以下多元渠道，確保生產量能與技術人才的穩定輸入：

政策核心目標

1. **智慧化轉型：**
招募具備數位與自動化專長的人才，驅動產線升級。
2. **技術傳承：**
透過系統化的人才梯隊建設，確保關鍵技術不中斷。
3. **在地就業：**
結合政府資源，促進區域就業，履行社會責任。



4 幸福企業

集團人力概況

主要類別	2023 年						2024 年						2025 年					
	男性		女性		小計		男性		女性		小計		男性		女性		小計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
台灣地區	1,003	47.0%	1,133	53.0%	2,136	60.0%	1,166	48.3%	1,248	51.7%	2,414	68.3%	1,170	48.3%	1,250	51.7%	2,420	71.4%
海外子公司	574	40.3%	851	59.7%	1,425	40.0%	482	43.0%	639	57.0%	1,121	31.7%	415	42.8%	555	57.2%	970	28.6%
總計	1,577	44.3%	1,984	55.7%	3,561	100.0%	1,648	46.6%	1,887	53.4%	3,535	100.0%	1,585	46.8%	1,805	53.2%	3,390	100.0%

集團員工分布資訊

主要類別	次要類別	2023 年						2024 年						2025 年					
		男性		女性		小計		男性		女性		小計		男性		女性		小計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
員工類別	主管職	176	11.2%	73	3.7%	249	7.0%	179	10.9%	70	3.7%	249	7.0%	157	9.9%	65	3.6%	222	6.5%
	非主管職	1,401	88.8%	1,911	96.3%	3,312	93.0%	1,469	89.1%	1,817	96.3%	3,286	93.0%	1,428	90.1%	1,740	96.4%	3,168	93.5%
年齡	< 30 歲	510	32.3%	575	29.0%	1,085	30.5%	492	29.9%	486	25.8%	978	27.6%	490	30.9%	479	26.5%	969	28.6%
	30-49 歲	963	61.1%	1,270	64.0%	2,233	62.7%	1,043	63.3%	1,261	66.8%	2,304	65.2%	979	61.8%	1,186	65.7%	2,165	63.9%
	≥ 50 歲	104	6.6%	139	7.0%	243	6.8%	113	6.9%	140	7.4%	253	7.2%	116	7.3%	140	7.8%	256	7.6%
學歷	博士	2	0.1%	-	0.0%	2	0.1%	2	0.1%	-	0.0%	2	0.1%	1	0.1%	-	0.0%	1	0.0%
	碩士	88	5.6%	31	1.6%	119	3.3%	96	5.8%	29	1.5%	125	3.5%	93	5.9%	30	1.7%	123	3.6%
	大學(專)	595	37.7%	461	23.2%	1,056	29.7%	663	40.2%	473	25.1%	1,136	32.1%	667	42.1%	479	26.5%	1,146	33.8%
	高中職	533	33.8%	650	32.8%	1,183	33.2%	540	32.8%	647	34.3%	1,187	33.6%	492	31.0%	570	31.6%	1,062	31.3%
	高中以下	359	22.8%	842	42.4%	1,201	33.7%	347	21.1%	738	39.1%	1,085	30.7%	332	20.9%	726	40.2%	1,058	31.2%

註 1:2024 年比例修正

4 幸福企業

集團主管職 / 非主管職分布資訊

主要類別	次要類別	2023 年							2024 年							2025 年						
		男性			女性			小計	男性			女性			小計	男性			女性			小計
		<30 歲	30-49 歲	≥ 50 歲	<30 歲	30-49 歲	≥ 50 歲		<30 歲	30-49 歲	≥ 50 歲	<30 歲	30-49 歲	≥ 50 歲		<30 歲	30-49 歲	≥ 50 歲	<30 歲	30-49 歲	≥ 50 歲	
員工類別	主管職	2	145	29	1	57	15	249	5	145	29	1	52	17	249	4	121	32	1	46	18	222
	非主管職	508	818	75	574	1,213	124	3,312	487	898	84	485	1,209	123	3,286	486	858	84	478	1,140	122	3,168
	小計	510	963	104	575	1,270	139	3,561	492	1,043	113	486	1,261	140	3,535	490	979	116	479	1,186	140	3,390
	總人數	3,561							3,535							3,390						

註 1：主管職指課級 (含) 以上主管

非員工資訊 (外包供應商資訊)

承攬項目	保全	團膳	清潔
人數	23	20	12
工作內容摘要	1. 人員進出門禁管制 2. 上下班尖峰時間交通指揮 3. 廠區巡檢 4. 車輛進出過濾管制	1. 提供各廠區員工餐廳代膳 2. 素食及外廠便當提供 3. 鄰里老人共餐之餐食供應 4. 員工餐廳清潔維護	1. 公用設施、區域（電梯、樓梯、廁所、停車場、車道、休息室、垃圾桶、熄煙桶、垃圾區）清潔及整理 2. 垃圾分類及廠區異常回報 3. 洗手乳及酒精補充 4. 園藝植栽澆水

4 幸福企業

② 多元化人力

因應勞動力需求，需仰賴跨世代與跨國籍的團隊協作，新日興的招聘政策兼具多元性、平等性與包容性，並合法聘僱來自泰國、越南及菲律賓國籍同仁，將其視為大家庭的一份子。

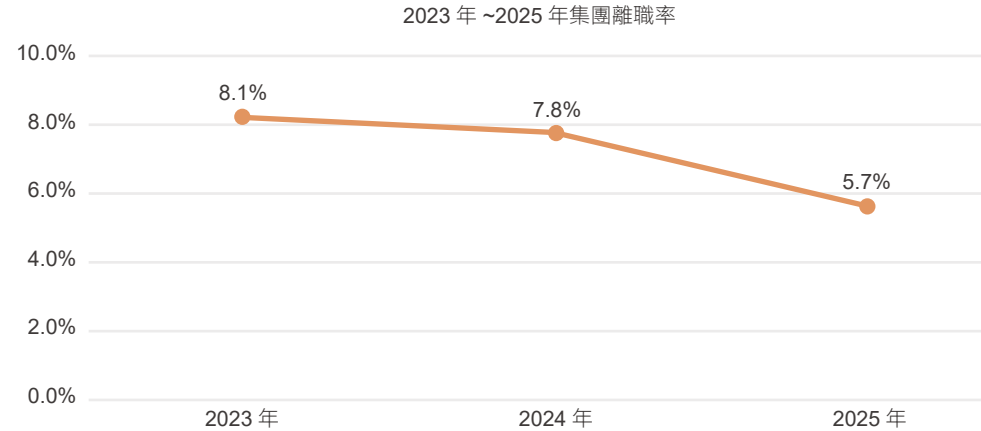
新日興集團員工國籍分佈

國籍	台灣	中國	越南	泰國	菲律賓	總計
人數	1,825	908	63	583	11	3,390
占比	53.8%	26.8%	1.9%	17.2%	0.3%	100%

③ 新聘與離職員工

新日興集團依營運需求進行人力招募與配置，並持續關注員工流動情形，以掌握組織人力結構變化。**2025** 年透過多元化的招募管道吸納優秀學子與專業人才，並持續優化內部管理機制以穩定人力結構，確保製造技術的傳承與組織活力的延續。未來將持續監控離職率趨勢，並針對不同族群進行離職原因分析，作為改善職場環境的依據，吸引更多人才，達成企業與人才共榮的目標。

集團離職率



註：離職率 = 當年離職總人數 ÷ (當年在職總人數 + 當年離職總人數)

新日興持續優化人力結構，**2023** 年至 **2025** 年間，新進與離職人數趨於穩定。性別結構方面，新進人員性別比例趨近均衡，女性新進比例逐年提升，展現公司推動多元與包容的成果；惟女性員工離職比例略高，未來將強化職涯發展與友善職場措施，透過完善培訓與留任機制，提升組織穩定性與人才永續發展。

4 幸福企業

2023-2025 年集團全年新進 / 離職人數

地區	項目	次要類別	2023 年						2024 年						2025 年					
			男性		女性		總計		男性		女性		總計		男性		女性		總計	
			人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	比例	人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	比例	人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	比例
台灣	新進員工人數與僱用率	<30	96	20.5%	132	28.1%	228	48.6%	166	23.3%	114	16.0%	280	39.3%	116	23.1%	112	22.3%	228	45.4%
		30~49	108	23.0%	126	26.9%	234	49.9%	214	30.1%	208	29.2%	422	59.3%	126	25.1%	132	26.3%	258	51.4%
		>50	6	1.3%	1	0.2%	7	1.5%	8	1.1%	2	0.3%	10	1.4%	12	2.4%	4	0.8%	16	3.2%
	小計		210	44.8%	259	55.2%	469	100.0%	388	54.5%	324	45.5%	712	100.0%	254	50.6%	248	49.4%	502	100%
	離職員工人數與流動率	<30	113	22.9%	71	14.4%	184	37.2%	85	19.6%	49	11.3%	134	30.9%	74	14.9%	76	15.3%	150	30.2%
		30~49	158	32.0%	133	26.9%	291	58.9%	130	30.0%	147	33.9%	277	63.8%	162	32.7%	161	32.5%	323	65.1%
		>50	10	2.0%	9	1.8%	19	3.8%	10	2.3%	13	3.0%	23	5.3%	13	2.6%	10	2.0%	23	4.6%
	小計		281	56.9%	213	43.1%	494	100.0%	225	52%	209	48%	434	100.0%	249	50.2%	247	49.8%	496	100%
	新進員工人數與僱用率	<30	864	25.7%	1,072	31.9%	1,936	57.6%	901	30.3%	1,060	35.6%	1,961	65.9%	493	29.0%	651	38.3%	1,144	67%
		30~49	431	12.8%	978	29.1%	1,409	41.9%	352	11.8%	647	21.8%	999	33.6%	184	10.8%	367	21.6%	551	32%
		>50	3	0.1%	11	0.3%	14	0.4%	5	0.2%	9	0.3%	14	0.5%	2	0.1%	3	0.2%	5	0%
	小計		1,298	38.6%	2,061	61.4%	3,359	100%	1,258	42.3%	1,716	57.7%	2,974	100%	679	39.9%	1,021	60.1%	1,700	100.0%
大陸子公司	離職員工人數與流動率	<30	704	25.1%	877	31.3%	1,581	56.4%	941	28.7%	1,138	34.7%	2,079	63.4%	486	26.1%	637	34.3%	1,123	60.4%
		30~49	397	14.2%	785	28.0%	1,182	42.2%	400	12.2%	771	23.5%	1,171	35.7%	235	12.6%	444	23.9%	679	36.5%
		>50	17	0.6%	21	0.7%	38	1.4%	8	0.2%	20	0.6%	28	0.9%	22	1.2%	35	1.9%	57	3.1%
	小計		1,118	39.9%	1,683	60.1%	2,801	100%	1,349	41.2%	1,929	58.8%	3,278	100%	743	40.0%	1,116	60.0%	1,859	100%

4 幸福企業

地區	項目	次要類別	2023 年						2024 年						2025 年					
			男性		女性		總計		男性		女性		總計		男性		女性		總計	
			人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	比例	人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	比例	人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	佔該年齡層員工比例 (%)	人數	比例
越南	新進 員工 人數 與 僱 用 率	<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	43	19.6%	66	30.1%	109	49.8%
		30~49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	13.7%	76	34.7%	106	48.4%
		>50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0.0%	4	1.8%	4	1.8%
	小計		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	73	33.3%	146	66.7%	219	100%
	離職 員工 人數 與 流 動 率	<30	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34	19.2%	49	27.7%	83	46.9%
		30~49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28	15.8%	65	36.7%	93	52.5%
		>50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0.0%	1	0.6%	1	0.6%
	小計		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62	35.0%	115	65.0%	177	100%

備註 *1：新進員工年齡區間比例 = 新進員工年齡區間人數 / 新進小計總人數
備註 *2：新進員工小計比例 = 性別年齡總人數 / 總新進員工人數
備註 *3：離職員工年齡區間比例 = 離職員工年齡區間人數 / 離職小計總人數
備註 *4：離職員工小計比例 = 性別年齡總人數 / 總離職員工人數

4 幸福企業

④ 職場平等 -- 女性主管佔比

新日興致力於營造一個公平、尊重且多元的職場環境，為呼應「臺灣永續發展目標」之核心目標及證券交易所於公司治理或企業社會責任相關宣導活動，鼓勵上市櫃公司晉用女性擔任經理人之政策，新日興近年持續關注並朝此議題推動及落實人才發展。

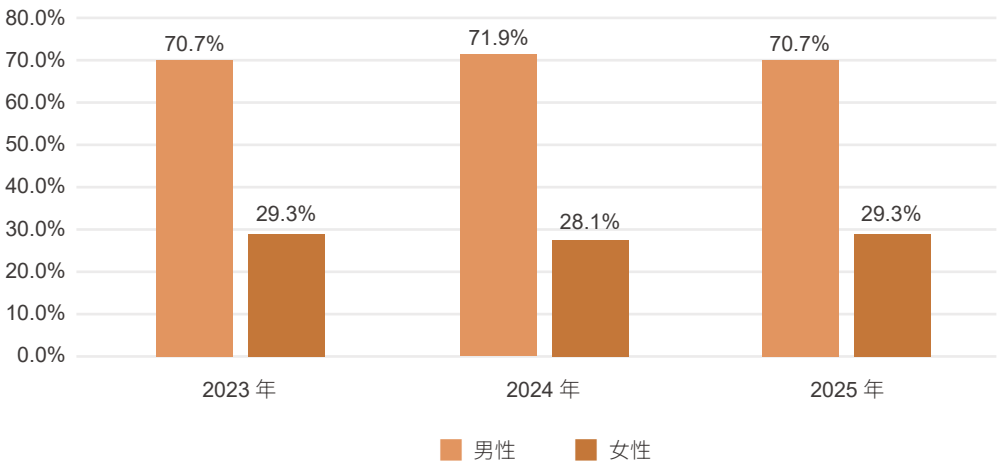
在 2025 年，新日興集團擁有 1,805 名女性員工和 1,585 名男性員工，集團女性員工比例為 53.2%，女性主管比例為 29.3%，未來我們將持續推動「DEI（多元、平等與包容）」企業文化，落實真正的職場平等。

⑤ 育嬰支持，並維護相關權益和協助重返職場

新日興深知同仁在育兒階段面臨的挑戰，因此致力於建構完善的母性保護與育兒支持體系。新日興台灣地區針對員工之生育計畫，依照政府法令規定，可依相關辦法在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，只要員工符合申請資格不論性別均可申請，大陸廠區雖無育嬰留停相關法規，但依法仍可申請產假。

新日興致力建置友善及平等的職場，且配合政府提高育嬰津貼的實質補助，讓員工能兼顧工作與生活，有效達到實質性別平權之理想。

2023 年 ~2025 年集團女性主管比例



地區	年度	2023 年			2024 年			2025 年		
	項目	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
台灣	符合育嬰留停申請資格人數 A	15	25	40	56	66	122	42	61	103
	當年度實際申請育嬰留停人數 B	9	38	47	5	35	40	5	33	38
	當年度育嬰留停應復職人數 C	7	22	29	3	25	28	4	19	23
	當年度育嬰留停實際復職人數 D	4	15	19	1	11	12	2	15	17
	前一年度育嬰留停實際復職人數 E	4	7	11	4	15	19	1	11	12
	前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	2	5	7	1	10	11	1	10	11
	當年度育嬰留停復職率 %(D/C)	57.1%	68.2%	65.5%	33.3%	44.0%	42.9%	50.0%	78.9%	73.9%
	當年度育嬰留停留存率 %(F/E)	50.0%	71.4%	63.6%	25.0%	66.7%	57.9%	100.0%	90.9%	91.7%

註 1 符合育嬰留停申請資格 (A) 為 2023~2025 年申請產假及陪產假之人員，2025 年為累計 2023~2025 年申請產假及陪產假之人員

註 2 2023 實際申請人數比符合資格人數多是因為有前一年度符合申請的人

註 3 海外子公司因受限於當地法規，無育嬰留停之福利措施，僅有產假，故無法統計

4 幸福企業

4.1.2 多元人才培育實績

新日興高度重視人才培育，為持續精進同仁專業技術並深化經驗傳承，系統性規劃並推動多元數位學習與實體訓練活動。培育規劃結合組織人力配置與崗位職能盤點，從現職適任度、關鍵職能落差到未來能力需求等多重維度，明確設定培訓目標，全面強化人才發展動能。

各部門培育計畫同步引入外部優質訓練單位，辦理專業職能與進階課程，協助同仁持續精進專業能力，提升整體職場競爭力。透過內部建置之數位學習管理系統（LMS）及行動化學習裝置，推動全面化、彈性化的數位學習模式，打造不受時間與場域限制

的企業學習環境，促進知識共享與組織學習，呼應 SDG 4「優質教育」中關於提供平等且高品質職業訓練之目標，落實企業永續經營理念。

新日興的人才發展體系涵蓋內、外部正式訓練、在職進修、通識教育及永續種子人才培育等多元構面，兼顧企業營運之短、中、長期發展需求，確保育才制度與時俱進。2025 年度集團整體受訓總時數達 41,001 小時，台灣地區每位同仁平均受訓時數為 8.9 小時，展現公司對人才投資與長期發展的持續承諾。

多元人才培育方案與自主學習資源



4 幸福企業

集團年度教育訓練總時數

訓練類別	訓練項目	2023 年			2024 年			2025 年		
		台灣廠區	中國廠區	總計	台灣廠區	中國廠區	總計	台灣廠區	中國廠區	總計
內部訓練	新人訓練	2,261	5,325	7,586	4,998	17,485	22,483	3,109	9,092	12,201
	品質訓練	2,084	1,710	3,794	2,531	1,861	4,392	2,225	3,402	5,627
	資訊教育	1,811	187	1,998	1,759	675	2,434	1,100	105	1,205
	專業訓練、技術推廣	5,042	1,954	6,996	4,762	3,669	8,431	7,530	1,342	8,872
	管理訓練、永續種子	475	134	609	591	93	684	2,451	276	2,727
	職業安全衛生、勞動人權與道德教育	3,539	5,014	8,553	4,230	4,731	8,961	3,849	1,844	5,693
外部訓練	主管提升訓練	376	44	420	-	104	104	600	92	692
	專業外訓、持證作業	796	664	1,460	363	730	1,093	228	3,185	3,413
自我成長	自主學習、在職進修、通識教育	846	2	848	375	-	375	555	16	571
合計		17,230	15,034	32,264	19,609	29,348	48,957	21,647	19,354	41,001

集團年度教育訓平均受訓時數

地區	統計項目	2023 年				2024 年				2025 年			
		主管職		非主管職		主管職		非主管職		主管職		非主管職	
		女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
台灣廠區	報告期間受訓總時數	866	2,252	6,387	7,725	540	1,630	7,926	9,513	1,028	3,138	8,043	9,438
	報告期末員工總數	41	135	1,092	868	35	130	1,213	1,036	35	116	1,215	1,054
	每名員工接受訓練的平均時數	21	17	6	9	15	13	7	9	29	27	7	9
中國廠區	報告期間受訓總時數	298	683	8,742	5,311	271	339	18,159	10,579	590	573	11,668	6,522
	報告期末員工總數	32	41	819	533	34	46	605	436	30	41	525	374
	每名員工接受訓練的平均時數	9	17	11	10	8	7	30	24	20	14	22	17

4 幸福企業

4.1.3 內部創新機制

新日興依據「員工改善營運提案獎勵作業辦法」，每年鼓勵並獎勵員工於製程優化、節能減廢、管理效能提升，以及其他符合聯合國永續發展目標（SDGs）17 項行動指標之面向，提出具體可行的改善建議與創新提案。透過制度化的提案機制，將同仁創意轉化為實際行動，落實集團永續政策，持續精進營運效率與整體經營績效，同時形塑積極正向、持續改善的企業文化。

近三年來，累計表揚 161 位優秀員工，發放獎勵金總額已逾新台幣 100 萬元，充分展現公司對員工參與改善與創新行動的高度重視與肯定。

集團年度改善提案件數與表揚人數

年度 / 件數	2023 年			2024 年			2025 年		
提案類別	台灣廠區	中國廠區	總計	台灣廠區	中國廠區	總計	台灣廠區	中國廠區	總計
降低作業成本	217	187	404	227	224	451	106	256	362
提升產品品質	197	110	307	130	133	263	72	154	226
提升職場作業安全	120	46	166	132	31	163	84	27	111
節約能源改善方案	28	26	54	29	16	45	19	79	98
增進生產技術	205	16	221	152	12	164	98	15	113
優化作業流程	198	161	359	155	241	396	120	180	300
優化管理效能	809	69	878	703	27	730	598	25	623
提案改善總件數	1,774	615	2,389	1,528	709	2,237	1,097	736	1,833
表揚人數	67	16	83	62	3	65	13	-	13
績優提案表揚總獎金 (新台幣：元)	469,500	34,925	504,425	421,025	9,447	430,472	73,750	-	73,750

4 幸福企業

4.1.4 員工薪酬與福利

新日興提供具市場競爭力的薪資與薪酬，整體薪酬包含本薪、津貼、獎金與員工分紅，依據績效表現、學經歷、核心職能、市場狀況、公司未來發展、留任績優同仁等因素，支付具有競爭力的薪酬水準。所有員工之整體薪酬不因性別、年齡、種族、膚色、國籍、宗教、政治立場、婚姻狀況、性傾向、身心障礙、血型等因素而有差別待遇，不分員工位階，女男基本薪資和報酬的比例為 1：1，重視同工同酬價值展現，且每年定期檢視基本薪酬水準，掌握不同地區和標竿企業的動態，以確保員工整體薪酬在市場具有競爭力。

台灣廠區非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：新臺幣仟元

年度	薪資平均數	薪資中位數
2023	602	535
2024	664	577
2025	628	565

註 1：非擔任主管職務之全時員工：指全體員工扣除擔任主管職務者、部分工時員工、海外分公司員工、及符合排除豁免統計人員後之全時員工人數（含台籍、外籍員工）

台灣廠區員工福利及薪資平均數

單位：新臺幣仟元

年度	福利平均數	薪資平均數
2023	658	558
2024	736	632
2025	687	580

註 1 計算公式如下：
(1) 平均員工福利費用＝
（員工福利費用合計－董事酬金）／（財報附註資訊之員工人數－未兼任員工之董事人數）
(2) 平均員工薪資費用＝（薪資費用）／（財報附註資訊之員工人數－未兼任員工之董事人數）

註 2 員工人數之計算基礎採台灣員工人數平均值計算，以上數據不包含大陸廠區。

台灣廠區薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數的比率

年度	2023	2024	2025
比率	8.01 倍	11.09 倍	6.71 倍

註 1 2025 年台灣廠區薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數的比率較 2024 年減 39.5%。

註 2 2025 年薪酬最高個人之年度總薪酬較 2024 年減 57.4%。

註 3 2025 年其他員工（不包括該薪酬最高個人）薪資中位數較 2024 年減 2.1%。

4 幸福企業

除提供具競爭力薪資水準外，另建置多元的獎酬激勵制度，激發員工潛力，使他們成為公司營運的重要關鍵角色，是我們發放動態激勵獎金的起心動念，同時獎勵和肯定員工努力與表現，希望能與員工共同成長、享受獲利。項目如

項目	說明
年終獎金	為感謝員工對公司的貢獻及分享經營成果發放年終獎金，且與公司營運績效、團隊表現及個人績效直接相關。
員工分紅	每年提撥部分盈餘作為員工分紅，感謝員工的付出，且與公司營運績效、團隊表現及個人績效直接相關。
年度調薪 / 升遷	公司營運狀況、員工績效表現…等為依據辦理。
員工認股	依公司政策規劃，且吸引及留任人才，並激勵員工及提升員工向心力，已共同創造公司及股東之利益。

註 1 業務接單為公司價值鏈前端關鍵環節，影響客戶選擇與資源配置，故台灣為重要營運據點
註 2 上述福利適用於重要營運據點

① 福利措施與友善照顧

我們深信員工的幸福感是企業永續經營的基石。為此，我們不僅提供符合法律規範的基礎福利，更建構了全方位的關懷體系，從經濟支持、職場適應到多元人才培育，落實對同仁及其家庭的深層照顧。

② 員工福利

本公司依據當地法規提供員工基本保障，並提供相關福利制度，以支持員工工作與生活之平衡。相關福利制度適用於全職員工。福利項目包括：

- 保險制度
- 退休金制度
- 休假制度
- 其他公司福利措施



4 幸福企業

各階段員工重點福利及友善照顧

符合法令休假制度

公司積極落實和維護員工的休假權利，更重視員工身心休養，提供勞基法之有薪休假。

節慶提前下班

年節假期前一日為上班日，但公司會給予同仁小確幸，開放同仁提前下班，可提早返鄉。

多樣性活動與補助

為落實關懷員工之理念，福委會在重要節慶(勞動節、端午節、中秋節)致贈賀節禮金或禮品，同仁生日時發予生日禮金、聚餐、員工旅遊等各項福利措施。

進修獎學金

依公司規劃提供和生產營運相關科系就讀進修者，且符合發放標準核發獎學金。

供膳服務及伙食補助

為照顧員工膳食及健康，嚴格評選團膳供應商，以食品安全衛生及熱量管理為考量，提供午晚餐供員工使用，讓同仁享有美味及多樣的餐食選擇並兼顧健康，並提供伙食費用補助。

完善健康職場

員工身心靈健康是公司最重視的環節之一，公司提供每2年1次免費員工健康檢查，於基本項目外增加超音波及心電圖檢查，並對於特殊作業員工進行健康檢查及分級管理，使員工可確實掌握身體狀況；亦與特定醫療機構合作提供專業臨場醫師看診等醫療照護服務，提供各項員工健康促進知識宣導及活動辦理。

部分彈性工時

達到工作與生活平衡的職場環境。

在職進修補助

為提升人才專業知識及技能，並鼓勵員工自主學習，年度訓練規劃中結合外部優質訓練單位辦理專業職能訓練，並全額補助參訓員工在職進修費用，以提高職場競爭力。
為符合政府法規與業務安全之相關證照及條件，亦定期安排員工在職回訓以符合要求。2025年補助訓練人次達250人，累計費用達411,445元。

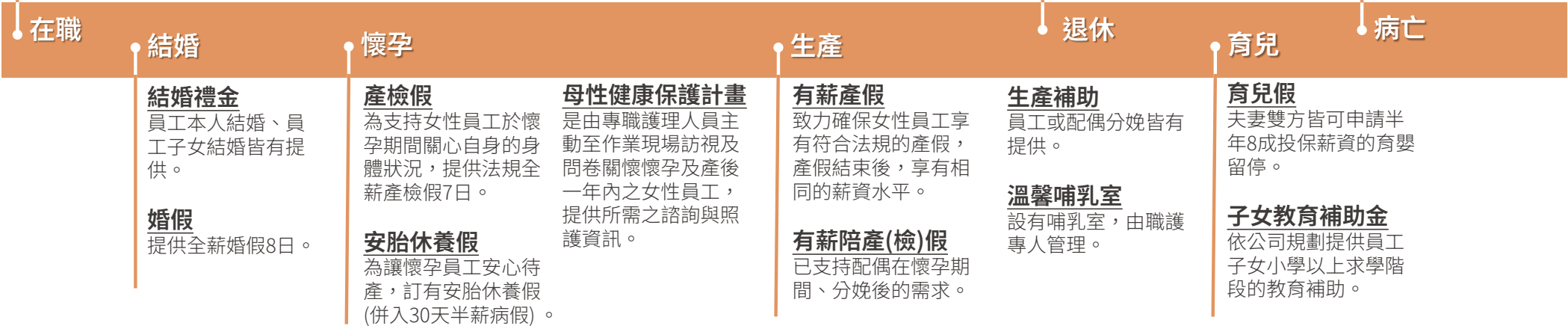
項目	訓練人次	訓練時數	補助金額 (新臺幣：元)
政府法令持證訓練	38	228	66,250
專業職能在職進修	212	1,451	345,195
總計	250	1,679	411,445

完善的退休制度

(1)提撥計畫：依照「勞工退休金條例」之退休金制度，係屬政府管理之確定提撥退休計畫，依員工每月薪資6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶；員工也可自願提撥。
(2)福利計畫：新日興比照法令之退休金制度執行福利退休計畫。

災害死亡撫恤

人員如災害身故時，依公司工作規則給付撫恤金，且為員工規劃完善的團體壽險，其團體壽險費用由公司全額負擔，以增加員工整體之生活與安全保障。



4 幸福企業

3 績效管理與員工發展

新日興員工每年需接受兩次績效考核，員工每年與主管依公司發展策略及對員工未來的工作期待，主管也依據作業規範執行公平、合理的績效考核作業，以達成年度目標訂定為共識，朝共同的目標前進。

制度目的除強調員工與主管間工作目標達成共識外，同時作為調薪、晉升及訓練發展之衡酌，希望藉此培育及發展員工個人能力，成為主管的左右手，進而激勵並留住優秀人才，提升公司競爭力及整體組織效能。

每年接受績效及職業發展檢核的員工百分比

地區	項目	2023			2024			2025		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
台灣	主管職	95.6%	95.1%	95.5%	94.6%	97.1%	95.2%	98.3%	94.3%	97.4%
	非主管職	85.0%	77.9%	81.1%	88.4%	89.9%	89.2%	99.6%	97.7%	98.6%
中國	主管職	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	92.7%	83.3%	88.7%
	非主管職	89.5%	87.5%	88.3%	100.0%	100.0%	100.0%	94.1%	95.0%	98.0%

4.1.5 人才留任

新日興視員工為企業最珍貴的無形資產，為了在競爭激烈的製造業環境中留住關鍵人才，我們不僅提供穩定且具競爭力的薪資福利，更致力建構從「學生實習」到「專業職涯」的完整留任流程。除建立具競爭力的薪資獎酬及人才留任制度，透過多元福利措施、完善的退休保障制度，給予員工保障，並且不斷鑽研創新技術或展現其優秀的管理才能，達到吸引及保留人才的目的，提升同仁對公司的歸屬感與忠誠度，進而提升新日興的營運績效。

台灣廠區留任率

年度	2023 年	2024 年	2025 年
員工留任率	77.1%	79.7%	79.5%

註 1 員工留任率 =(期末員工數 - 期間新進員工數) ÷ 期初員工數

4 幸福企業

4.2 多元平等與共融

① 人權政策

人才是企業永續發展的重要關鍵。新日興遵守全球各營運據點所在地之相關法令與規範，致力成為具國際競爭力之優質雇主，並秉持公平、尊重與包容的用人原則，歡迎來自不同背景之人才加入。在招募任用、薪酬給付、教育訓練與升遷發展等人力資源作業中，公司不因性別、種族、語言、宗教、政治立場、性傾向、年齡、婚姻狀況、外貌、身心障礙或其他個人特質而有差別待遇，確保平等就業機會與職場尊嚴。

新日興長期關注人權議題，落實遵循相關法令與規範，並將人權管理理念延伸至供應鏈，邀請供應鏈夥伴共同參與與實踐。我們參照聯合國世界人權宣言（UDHR）、聯合國全球盟約（Global Compact）、聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）、國際勞工組織（ILO）公約精神，以及責任商業聯盟（RBA）行為準則，制定「新日興社會責任政策」與「供應商行為準則」，明確揭示人權保護之基本原則與行為要求。

此外，供應鏈夥伴均須簽署「供應商社會責任承諾書」，以制度化管理與實際行動，共同善盡尊重與保護人權之責任。未來，新日興將持續與利害關係人攜手合作，深化人權治理與供應鏈管理，打造平等、多元、共融且具永續韌性的職場環境。

② 員工溝通機制與勞資參與管理

為促進同仁間友善、平等的互動並推廣多元溝通文化，新日興持續建置與優化多元溝通管道，並提供匿名申訴機制，保障申訴者權益並落實不報復原則，使同仁可安心反映意見與疑慮。公司依《團體協約法》精神制定《新日興員工管理工作規則》，並不定期辦理員工滿意度調查及年度勞動人權訪談，建立具透明度與可近性的對話機制，確保溝通無死角，並強化同仁勞動權益之保障。

公司亦透過勞資會議定期進行雙方對話與協商。台灣區勞資會議保障範圍涵蓋全體員工共 2,414 人，覆蓋率為 100%。2025 年度共召開 4 次勞資會議（每季 1 次），討論議題涵蓋團膳管理、環境與職業安全、以及其他福利措施等，共計提出 43 件提案，審議通過 29 件。會議紀錄同步於公布欄及內部網站揭露，以確保全員資訊一致性，提升透明度並促進勞資雙方順暢溝通。

台灣未設立工會依法以勞資會議替代。海外子公司中國及越南廠區所有員工均加入工會，由工會代表與資方簽訂團體協約。

2025 年勞資會議溝通成果

項目	作法 / 機制	2025 年成果
多元溝通管道	持續開發與優化溝通管道，促進友善、平等互動	常態運作（含申訴 / 建議 / 意見反映）
匿名申訴與不報復	受理匿名申訴、保護投訴者，避免報復疑慮	機制維持運作（保障申訴安全）
規章制度	依循團體協約法精神制定《新日興員工管理工作規則》	規範持續適用並滾動檢視
員工滿意度調查	不定期辦理，掌握員工意見與改善方向	定期推動（依公司規劃辦理）
勞動人權訪談	年度訪談，強化勞動人權議題辨識與溝通	年度辦理（依公司規劃執行）
勞資會議頻率	每年一季，定期對話與協商	共 4 次
勞資會議涵蓋範圍	台灣區全體員工	2,414 人（覆蓋率 100%）
提案件數	會議議題含團膳、環安、福利等	43 件
審議通過	提案經審議形成決議	29 件
資訊揭露	會議記錄於公布欄及內部網站揭露	落實資訊一致性與透明溝通

本報告期間確實達成勞工人權的保障目標，包括：

- 無發生歧視事件及相關投訴
- 無違反結社自由及集體協商權利
- 無雇用童工
- 無發生強迫或強制勞動事件
- 無重大勞資糾紛
- 無延遲或積累員工意見及申訴事件

4 幸福企業

另外，當即將發生重大營運變化時，為保障員工就業權利與各項勞務條件，同時將衝擊降至最低，新日興 100% 遵守《勞動基準法》第 16 條之規定，依法行使終止勞動契約的最短預告期間。

報告期間，本公司未發生重大營運變化之情事。為維持性別平等且健康的工作環境，我們將性騷擾防治視為重點項目之一，在廠內加強宣導外，規劃完整的申訴及處理流程，若有發生則給予受害人給予妥善的保護與協助。本公司 2024 年並無任何性騷擾申訴案件發生。

勞資溝通管道

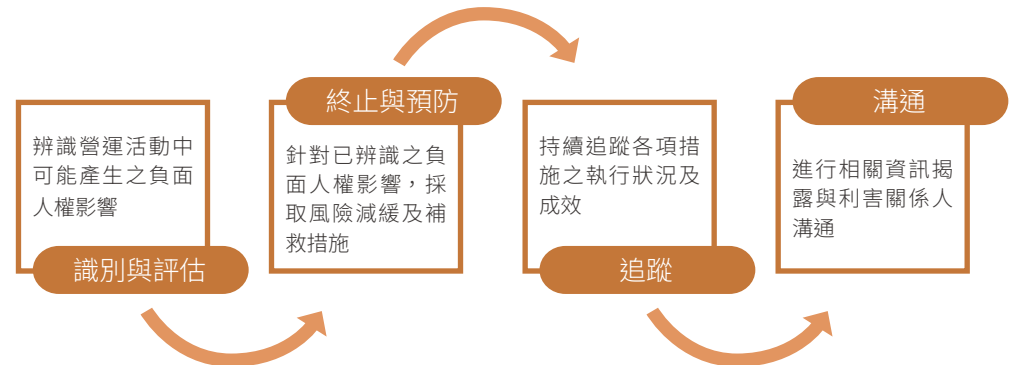
單向溝通	面對面溝通	員工申訴管道	勞動人權與性騷擾防治
• SZS 官網 • SZS 員工內網 • 佈告欄 • 電視牆 • 電子報	• 勞資會議 • 職安會議 • 管理座談會 • 工時會議 • 職工福利委員會 • 員工個別諮詢	• 申訴專線 • 實體申訴信箱 • 電子申訴信箱 • QR-CODE 回饋平台	• 性騷擾與暴力防治宣導課程 • 勞動人權課程 • 安全宣導 • 勞動人權問卷調查

③ 人權盡職調查

新日興主要以責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，RBA）、《經濟合作與發展組織－責任商業行為盡職調查指南》（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）為基礎，訂定人權盡職調查程序，透過人權議題風險評估與問卷調查，依風險評估結果採取補救及減緩措施，並持續改善及後續追蹤，以有效降低人權風險之影響與衝擊。

2025 年人權盡職調查說明如下：

- **調查範圍：**公司全體員工。
- **調查流程：**本公司透過問卷方式，針對員工進行人權議題調查與風險評估，並依據問卷結果建立風險矩陣，評估各項人權議題之發生可能性及影響程度，作為人權風險管理與議題排序之依據。



- **重大議題：**本公司將優先針對發生可能性較高且影響程度較大之高風險人權議題進行改善與管理，並鑑別出以下人權議題：

- (1) 工時議題
- (2) 結社自由與勞資溝通
- (3) 員工福利與關懷

4 幸福企業

• **減緩或補救措施：**依據評估結果，本公司對於員工所評估之高風險人權議題，依序為「工時議題」、「結社自由與勞資溝通」及「員工福利與關懷」。針對前述高風險人權議題，依其風險影響程度規劃相對應之減緩及補救措施，並持續檢視相關制度與管理機制之適切性，以降低對員工人權之潛在影響。

人權關注對象	高風險議題	補救措施	風險減緩
員工	工時議題	1. 重新檢討排程，降低加班時數。 2. 檢討招聘流程，滿足需求人力。	1. 定期監控工時與加班情形，避免超時工作。 2. 加速自動化製程導入。 3. 優化製程減少人工。
員工	結社自由與勞資溝通	1. 製作文宣並透過管理座談會、公佈欄及 EIP 內部網站，加強反饋管道及匿名投訴保護機制宣導。 2. 增設線上溝通平台，並以 QRCode 方式提供使用，提升員工反饋與溝通便利性。	1. 持續追蹤員工反饋處理情形，強化勞資溝通成效。 2. 透過勞資會議及管理座談會，強化勞資雙向溝通。
員工	員工福利與關懷	1. 透過員工福利需求問卷調查，蒐集員工意見，並依結果評估改善可行性。 2. 持續辦理健康諮詢、心理健康、壓力調適及性平宣導活動，並加強協助管道資訊宣導。	1. 追蹤問卷結果及員工回饋情形，作為後續改善參考。 2. 持續宣導福利措施及關懷管道，提升員工使用與參與度。

針對盡職調查實施之追蹤，新日興每年針對減緩及補救措施的有效性進行檢查，並在永續發展委員會中呈報結果，並建置完善的申訴機制與管道供員工、供應商及其他利害關係人檢舉非法、違反人權之行為。(申訴信箱 szsappeal@szs.com.tw；申訴電話 02-26843592)

4 外勞移工照護與留才

新日興除保障本國員工之福利權益外，亦同等重視非本國員工之工作與生活照顧，提供公平且具體的福利措施，呼應聯合國永續發展目標 SDG 10「消弭不平等」。新日興公司針對外籍員工之生活與支持資源，包含提供安全、整潔且設備完善之員工宿舍，

供應健康均衡餐食，設置休閒活動空間與申訴信箱等，協助同仁在工作之餘亦能維持良好生活品質，並確保意見反映管道暢通。

在人權保障方面，新日興公司落實禁收移工仲介費政策，以維護外籍員工之基本人權。另為降低移工來台就業之經濟負擔，移工原應自行負擔之費用（包含海外至新日興公司之交通與住宿、海外仲介費、體檢費、國內服務費，以及居留證相關費用等），均由新日興公司代為全額支付。**2024 年度**新日興公司代為支付相關費用合計新臺幣 2,130 萬元；**2025 年度**合計新臺幣 2,540 萬元，展現新日興公司持續投入資源、實質支持外籍員工之承諾。

	2024 年	2025 年
新進移工服務及代辦費	3,383,000	5,489,000
宿舍費	7,046,531	8,218,655
服務費	8,304,243	8,717,418
體檢費	1,538,182	1,504,640
居留證	562,000	601,000
機票款	144,400	293,700
新進外勞國外代辦費（含交通、住宿、膳食費用）	275,416	496,624
基本住宿用品	46,362	86,744
合計（單位：新臺幣 / 元）	21,300,134	25,407,781

零收費政策	• 全額補助外籍員工到職前後聘任費用，落實 RBA 零收費政策。
溝通無礙	• 不分國籍、族群、性別等，重視與每位同仁的溝通。 • 設計無距離零時差的溝通管道、宿舍配置 24 小時泰籍生活輔導員，擁有全方位的生活照護。

5 聘用身心障礙員工

新日興對於身心障礙者之待遇標準均比照同職等之新進員工，以保障其權益。持續秉持並積極配合國家政策並保障及促進身心障礙者就業。

4 幸福企業

4.3 職業健康與安全

新日興集團全體同仁已通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，台灣廠亦通過 CNS 45001（TOSHMS）驗證。公司透過制度化流程推動職業健康與安全管理，並定期執行內外部稽核，以確保管理系統之持續運作與有效性。

同時，依循 GRI 403 職場永續健康與安全揭露實務建議指引，設定短期、中期及長期管理目標，將職業健康與安全納入企業風險管理與永續治理架構中。同時整合客戶行為準則、RBA 行為準則及各地法令規範，針對各據點之全體同仁與承攬商之各項生產作業，制定完善之安全與健康管理規範、教育訓練、風險評估、事故調查、持續改善機制，並由各營運據點依其營運特性落實執行。

新日興集團各據點均設置職業安全衛生委員會，依各地法令規定，由勞工代表參與會議並就職業健康與安全相關議題進行意見表達與討論。委員會定期檢視每季職業健康與安全管理運作情形，包含內外部稽核結果、職業災害預防與改善措施、健康促進活動及安全認知教育訓練之執行情形，並透過會議交流機制，納入勞工代表意見作為管理改善與未來推動方案規劃之參考，以強化雙向溝通與共同參與之治理架構。

2025 年職業安全衛生委會

職業安全衛生 委員會組成	職業安全衛生 委員會總人數	勞工代表人數	比例	會議次數
新日興	16	6	0.38	4
欣日興 (蘇州)	33	18	0.55	4
泓興 (福清)	12	2	0.17	3
新日興 (北江)	12	2	0.17	1

2025 年勞工代表提案指出，公司員工年齡結構以青壯年族群為主，建議於 2026 年健康檢查中評估增加與青壯年健康預防相關之檢查項目。對此，公司由職護蒐集多家醫療院所專業建議並進行評估分析，於既有健康檢查項目中新增糖化血色素、骨密度檢查、解脂酶及澱粉酶等檢測項目。

透過上述行動，年度健康檢查項目由原有內容擴充至 80 項健康檢查項目，強化員工健康風險之早期發現與預防機制，提升青壯年族群慢性疾病及身體機能變化之監測能力，進一步提升員工整體健康保護力，落實企業對員工健康照護之承諾。

為確保管理制度之有效性與一致性，集團每年透過外部第三方稽核，持續驗證 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之運作成效，並依稽核結果與實務執行情形，滾動修正管理作法，持續提升整體職業健康與安全管理水準。

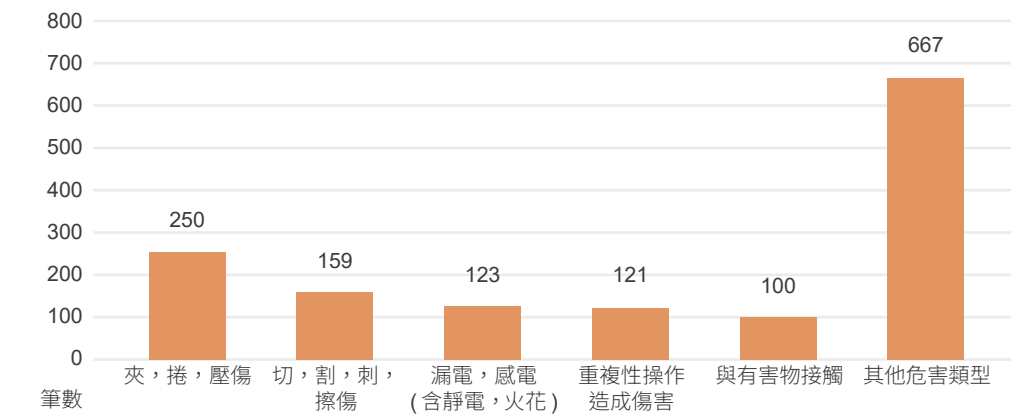
4 幸福企業

4.3.1 危害鑑別與風險評估

新日興公司將保障員工職業安全與健康列為企業治理與永續發展之重要基礎，於 2025 年組裝製程導入自動化機械設備產線，以降低人力重複性作業所衍生之健康風險。同時，針對自動化設備可能帶來之作業安全風險，持續精進危害鑑別與風險評估機制，透過系統化管理方式，強化高風險作業之控制，確保同仁於安全且健康之工作環境中執行職務。

各單位定期每年執行年度危害鑑別與風險評估，共鑑別 1,420 項潛在危害與風險，高風險類型包括夾捲壓傷、切割傷、感電、重複性操作、及與有害物接觸。各單位依作業流程逐步檢視風險情境，確認工程控制及管理控制措施之有效性，同時年度期間依各單位提出變更管理內容或廠內工傷進行矯正改善時，重新評估危害鑑別與風險評估，確認其相關健康與安全性，依工程控制、管理控制與個人防護具確保員工安全與健康，持續降低職業災害發生風險。

2025 年危害鑑別類型



1 安全職場管理

本公司致力於打造安全之工作環境，建構完善之安全職場管理制度，依風險等級採取工程控制、行政管理及個人防護措施，降低事故發生機率。同時強化設備安全管理、承攬商安全管理管制，確保各項作業符合安全規範。針對事故與虛驚事件，落實通報、調查與矯正改善流程，防止類似情形再發生。透過教育訓練、走動式管理及內部稽核機制，持續強化安全意識與管理效能，朝向零職災之長期目標執行。

台灣廠區推動相關措施，定期檢查與維護滅火器、消防栓、火警警報及自動灑水系統等設備，確保各項消防設施運作正常，並妥善管理易燃物品與危險物品，降低火災發生風險。同時規劃明確之緊急應變流程與疏散動線，定期辦理消防演練，提升同仁初期滅火及緊急逃生能力，並透過持續宣導強化全員防火意識。此外，依相關法規辦理消防安全申報及缺失改善作業，確保各項管理措施確實落實，營造安全無虞之工作環境。



4 幸福企業

② 化學品風控評估與工廠危險物管理

因應政府持續強化工廠危險化學品管控之要求，透過滾動式調整管理措施及走動式現場查核，確保化學品管理制度之有效性與法規遵循。同步優化化學品供應鏈管理，逐步降低廠內危險化學品貯放量，並評估替代性化學品以降低潛在風險。依相關法規規定，每年定期完成危險及優先化學品申報作業，並結合自主檢視機制，要求各單位定期檢查化學品存放與管理情形，確保符合工廠管理輔導法及消防相關法規。針對可能暴露於化學品環境之同仁，提供評估增設監測儀器及足夠之個人防護裝備（PPE），並持續宣導正確使用與清潔管理方式，以保障員工健康與工作環境安全。

台灣廠區依相關法規訂定並推動呼吸防護具計畫，針對可能暴露於粉塵、化學品或有害氣體之作業環境，進行風險評估與防護需求辨識。依評估結果配置適當之呼吸防護具，並建立配戴、使用、清潔及保存之標準作業程序，搭配教育訓練與宣導，確保員工正確使用防護具。另針對需使用緊密貼合型呼吸防護具之人員，定期實施定性及定量密合度測試，以確認防護具與使用者之貼合性與防護效能，並同步進行醫護生理評估、健康問卷填寫及必要之個別訪談。透過制度化管理、定期檢點與持續改善機制，降低呼吸危害風險，確保員工健康與作業安全，展現公司對職業安全衛生與永續經營之重視與承諾。

氧氣偵測器本體



氧氣濃度顯示器



氧質偵測器測試



呼吸防護具教育訓練



定量密合度測試



定性密合度測試



4 幸福企業

4.3.2 作業環境監測

依據各單位年度危害鑑別與風險評估結果，並結合每月現場巡檢作業，定期檢視各單位工作場所之作業環境狀況，並滾動式調整每半年應採樣之作業環境監測點位。監測作業由專業技師會同各單位主管至現場說明，明確納入作業環境監測之依據，並同步進行員工健康風險注意事項及個人防護具選用之說明。另建置歷年作業環境監測資料彙整表，作為後續追蹤與管理之依據，並提供職護人員針對特別危害健康作業（如噪音、粉塵、游離輻射及有機溶劑等）之同仁，規劃並執行年度特殊健康檢查與分級健康管理，以即時掌握員工健康狀況並降低作業風險。

技師現場認採樣點位

召開作業環境監測會議

噪音採樣



針對特殊健康危害作業人員定期實施特殊健康檢查與分級健康管理，並建立作業環境監測資料庫，以持續掌握員工健康狀況並降低職業健康風險。

2025 年度特殊健康檢查共 189 位同仁受檢。檢查報告對於粉塵、游離輻射、鎳及其化合物作業分析及分級結果為二級管理，職護未來提供衛教資訊，對於噪音檢查，部份同仁健康檢查分級為第三級。經安排職業醫學科醫師至工作場所實地訪視，並綜合評估同仁之健康檢查結果、聽力圖及聽力閾值變化情形，同時向同仁說明噪音暴露對聽力之影響及聽力健康保護之重要性，作為後續健康管理與作業防護強化之依據。

2025 年特殊健康檢查

噪音聽力保護衛教單

職業醫學科醫生現場複評



各單位主管定期於單位內進行走動式巡查，檢視設備安全措施、警告標示、公共安全設施、消防設備及相關文件紀錄，並針對 2025 年現場巡檢重點項目一化學品安全防護，於每季職業安全衛生委員會中定期進行檢討與法令要求說明，不符合事項發生次數已逐步下降。

各廠區職安人員每月定期稽查工作場所各項安全事項，並觀察設備運作之安全性，能即時與現場作業人員及主管進行溝通討論，提供具體且可行之改善建議，同時強化同仁健康與安全素養之養成，為推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統不可忽視之關鍵細節。

工作場所顏色管理

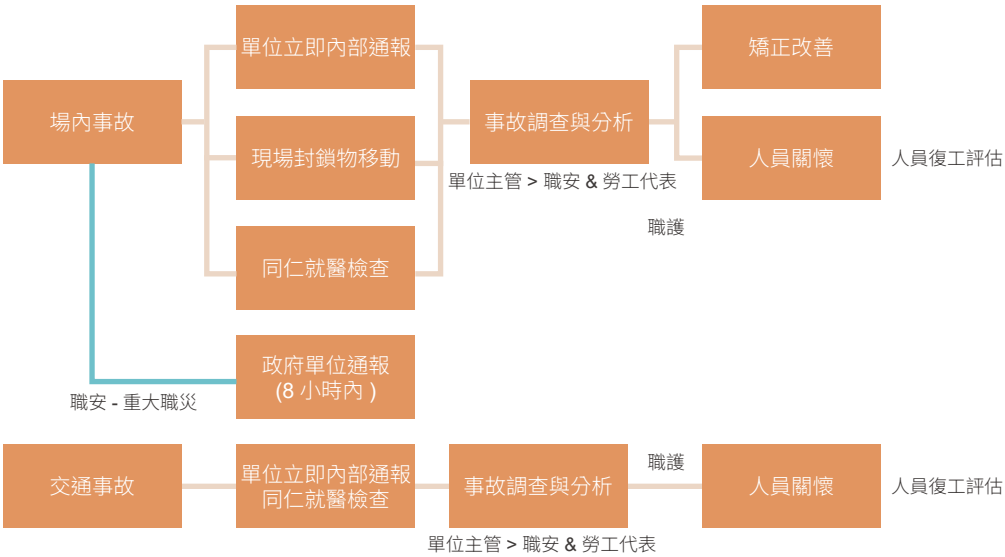
個人防護具區

消防設備強化警示線



4 幸福企業

4.3.3 職業傷害預防



透過持續宣導廠內工傷、上下班交通事故通報機制，以及各項職業安全與健康相關資訊，強化同仁對工作場所潛在風險與自我防護之認知。藉由定期教育訓練、宣導活動及現場溝通機制，提升同仁對安全作業與健康管理之重視，建立良好安全文化。

報告期間內未發生因作業場所或作業活動所導致之職業病或死亡事故，顯示相關管理措施具成效。公司持續依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統運作，系統性推動危害預防與風險控管。

同時參考 GRI 403 職場健康與安全揭露實務建議，強化各項預防與管理作為。以確保同仁於工作場所中之健康與安全，並落實企業永續發展責任。

2025 年新日興集團共發生 20 件工傷事件，其中台灣廠區發生 15 件，相比 2024 年 7 件件數增加，我們持續以「零工傷」為長期努力目標，持續強化職業安全管理機制，降低職災發生風險。

為達成零工傷願景，各單位每年依年度危害鑑別與風險評估結果，逐項檢視作業流程，落實安全作業規範與教育訓練，並透過自主巡檢及內部稽核機制，強化現場管理。全體同仁共同參與，期使歷年工傷件數持續下降。執行策略歸納如下：

- 立即矯正改善：**
每件工傷事故發生後，立即完成原因分析與矯正改善措施，並同步盤查相同或類似作業流程，全面強化預防機制，避免再發。
- 確保持續有效性：**
針對已完成之矯正改善措施，透過定期及不定期查核，確認其執行落實情形與實際有效性，避免流於形式。
- 落實走動式管理：**
定期及不定期進行廠區安全健康稽查，主動辨識潛在危害，提前採取預防措施，降低事故發生風險。



4 幸福企業

2024~2025 年全集團職業災害人數與比例

廠區	年度	2024							2025						
	項目	男性 (人)	女性 (人)	失能傷害人 數	失能傷害天 數	總經歷 工時	失能傷害頻 率 (FR)	失能傷害嚴 重率 (SR)	男性 (人)	女性 (人)	失能傷害人 數	失能傷害天 數	總經歷 工時	失能傷害頻 率 (FR)	失能傷害嚴 重率 (SR)
台灣	新日興	4	3	7	188	5,743,968	1.22	33	7	8	15	254	4,909,744	3.06	52
中國	欣日興 (蘇州)	2	1	3	148	2,290,076	1.31	64.8	1	3	4	221.5	1,550,387	2.58	142.7
	昆山呈杰	0	0	0	0	168,064	0	0	2025 年營運調整已關廠						
	東莞呈越	1	0	1	90	193,032	5.18	466	2025 年營運調整已關廠						
	福清泓興	1	0	1	65	206,160	4.85	315	0	0	0	0	237,085	0	0
	欣日興 (重慶)	3	2	5	87	271,739	17.8	309.76	2025 年營運調整已關廠						
越南	新日興 (北江)	2024 年設廠中							0	0	0	0	118,424	0	0

註 1：傷害類型：跌倒、滑倒共 6 件；夾、捲、壓傷共 4 件；切、割、刺、擦傷共 3 件；衝撞、被撞、碰撞共 2 件。

註 2：本公司非員工 - 承攬商未有可記錄職業傷害。

2024~2025 年全集團虛驚事件人數與比例

廠區	年度		2024		2025	
	項目	男性	女性	男性	女性	
台灣	新日興	0	0	3	1	
中國	欣日興 (蘇州)	0	0	0	0	
	昆山呈杰	0	0	2025 年營運調整已關廠		
	東莞呈越	0	0	2025 年營運調整已關廠		
	福清泓興	1	2	3	1	
	欣日興 (重慶)	1	1	2025 年營運調整已關廠		
越南	新日興 (北江)	2024 年設廠中		0		
總計		2	3	6	2	

備註：
FR= 失能傷害人次數 *1000000/ 總經歷工時
SR= 失能傷害總損失日數 *1000000/ 總經歷工時

4 幸福企業

① 台灣區改善實例

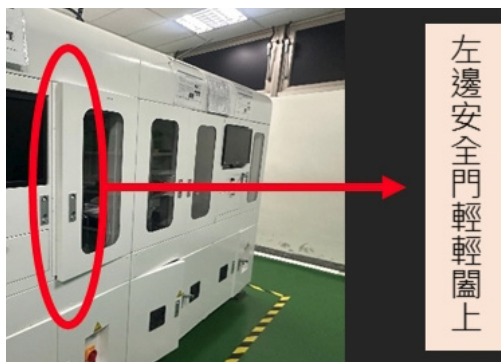
2025 年度組裝設備為提升產能與降低人工作業之重複性負荷，快速導入自動化流水線作業，以降低同仁因長時間重複操作所產生之潛在職業傷害風險。惟於設備導入後，雖已針對設備安全連鎖裝置進行確認並訂定相關作業安全規範，然未能察覺原廠商設計之安全連鎖裝置僅設置於其中一扇門。

事故發生時，同仁僅關閉設有安全連鎖裝置之門扇，未設置安全連鎖裝置之門仍可開啟，致機台於未完全隔離之狀態下持續運轉。其後因發現工件卡料情形，同仁於設備尚未完全停止前即進行排除作業，因而造成手指受傷。

事故發生後，已與單位主管及設備工程人員召開檢討會議，針對設備安全設計進行工程改善，將所有安全門全面加裝安全連鎖裝置，確保任一門扇開啟時機台即停止運轉，以消除人員誤判或取巧操作之可能性。

另同步修訂作業安全規範，明確規定排除異常時應確實停機並完成隔離程序後始得作業，並納入日夜交接班確認事項，要求交接時須檢點機台安全狀態及設備運轉情形，確保機台運作無異常後方可交班，以強化管理控制機制。

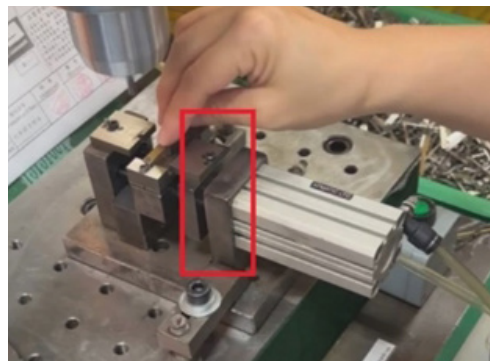
改善前：安全門連鎖裝置設置不全



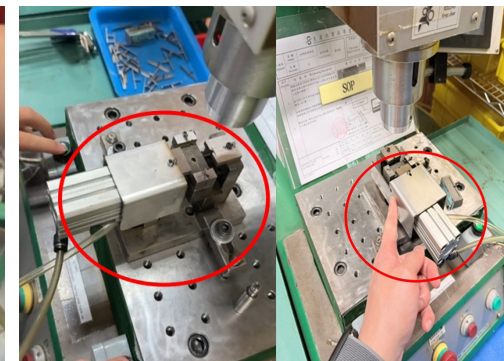
改善後：任一門扇都安裝安全連鎖裝置



改善前：機台復歸時存在細縫



改善後：加裝治具擋板



4 幸福企業

4.3.4 安全健康培訓

新日興重視員工身心健康與職場福祉，以「健康勞動力」為核心概念，推動多元健康促進及職場健康管理措施，致力打造安全、健康且友善的工作環境。

① 教育訓練

我們依作業性質提供職業安全衛生教育訓練，以提升員工安全意識與操作能力。2025 年度安全健康教育訓練課程內容多元，涵蓋職業安全、健康促進及管理制度強化等面向。課程包含「不法侵害預防與溝通技巧宣導」、「環境暨危害鑑別與風險評估教育訓練」、「危害性化學品在職訓練」、「變更管理課程」及「內部稽核行前說明會」，強化同仁對風險辨識、制度執行與法規遵循之能力。

透過教育訓練，使同仁在作業前能主動辨識潛在危害，於變更或異常狀況發生時具備風險評估能力與正確應對思維，降低人為疏失機率。同時強化溝通與關懷文化，改善職場心理安全感，促進團隊合作與管理效能，進而達成事故預防、健康促進與組織永續發展之目標。

項目	培訓課程名稱	培訓人數
1	環境暨危害鑑別與風險評估課程	130
2	在職危害性化學品課程	1,835
3	變更管理課程	38
4	2025 職場心動力：主管關懷與溝通力 UP 講座	88
5	口腔的警訊 - 認識吸菸與檳榔的影響講座	51
6	不法侵害預防與溝通技巧宣導	2,150
7	交通安全暨反詐騙宣導	346

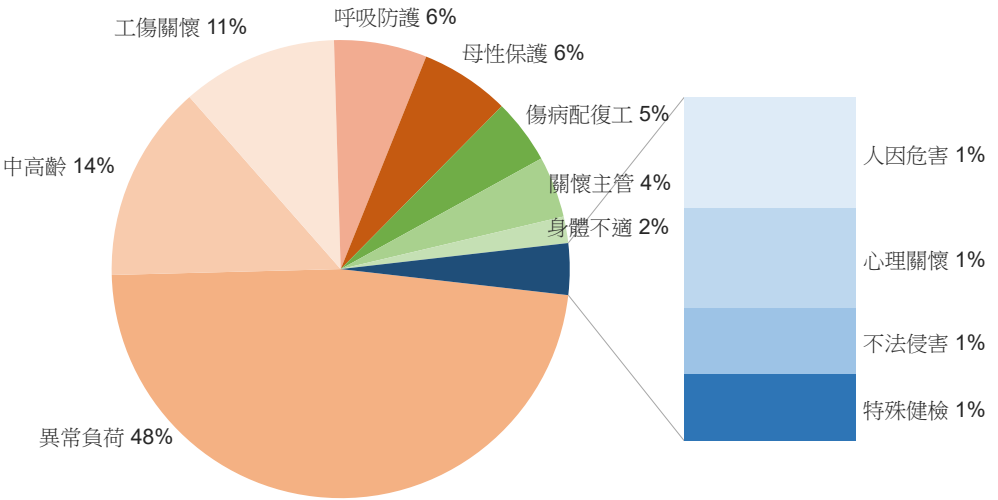
② 職業健康服務

新日興集團依據相關法規要求提供員工健康檢查及職業醫學服務，並透過健康管理制度協助員工掌握健康狀況。

1. 健康職場整體推動機制

新日興依循職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南，規劃並推動各項健康職場計畫，由醫師每月入廠執行多元健康評估與關懷作業，涵蓋懷孕前及生產後母性健康關懷、人因工程分析與追蹤、呼吸防護生理評估、廠內及上下班交通事故關懷與復工評估、心理諮商與支持服務，以及緊急醫療照護等項目。透過系統化的健康管理機制，協助同仁建立正確的健康治療與疾病預防觀念，並以永續推動精神鼓勵全員參與各項健康促進措施，積極打造健康、安全與幸福的工作職場，落實合宜且具延續性的職場健康促進模式。

2025 年各項健康項目追蹤關懷統計圖



4 幸福企業

2. 健康風險分級管理與個案追蹤

將定期健康檢查及新進同仁特殊健康檢查結果導入健康管理系統，進行健康風險分析與分級管理，並針對高關懷人員由醫護人員定期安排健康約訪，持續追蹤回診及改善情形。醫護人員依同仁個別健康異常項目，進行分階段衛教說明，協助了解異常指標對身體各階段之影響，並提供飲食習慣與日常作息調整建議，搭配每日血壓紀錄等自我健康管理措施。透過制度化追蹤與不間斷健康介入，強化預防醫學與健康促進成效，2025 年共有 65 位同仁達成健康改善目標並順利解除健康管制，展現公司落實職場健康管理與永續關懷之具體成果。

3. 職災關懷與安全復工評估

2025 年度共辦理上、下班交通事故及廠內工傷關懷與復工評估 21 次，提供受傷同仁傷勢照護關懷，並於返工前進行工作內容與作業風險評估，確保同仁在身體狀況穩定下，能安全、健康地重返工作崗位。為強化同仁對傷勢初期照護之正確認知，另規劃並製作「急救照護文宣三部曲」，包含「扭傷（急性期）照護注意事項」、「傷口止血三招」及「讓傷口快快好－急救照護這樣做」，提供各單位張貼與宣導使用。透過制度化關懷、復工評估與衛教宣導並行，提升同仁自我照護能力，並降低傷害惡化與再發風險，落實職場安全與健康促進。

4. 母性健康保護與友善支持措施

推動 2025 年懷孕前及生產後母性健康關懷措施共 33 次，由職業衛生護理人員與職業安全人員先行至作業現場，了解同仁實際工作內容、化學品使用情形、作業環境狀況，並彙整個人健康史相關資料，作為後續醫師關懷訪視之評估基礎。經醫師訪視與綜合分析後，相關風險皆納入第一級管理，確保懷孕期間作業環境之安全性。同時於懷孕期間提供「爸爸手冊」相關資訊，鼓勵另一半共同參與孕期照護，強化家庭支持系統。產後則提供同仁溫馨且具隱私性的哺（集）乳空間，於硬體設施方面配置寬敞沙發、奶瓶消毒鍋及專用冰箱，供同仁安心使用並妥善保存母乳。另由清潔人員每日進行哺（集）乳室環境清潔與消毒，並於使用後即時加強消毒作業，以降低病毒交叉感染風險，全面守護使用者之健康與安全。

外籍懷孕同仁關懷與評估



集乳室



現場訪視產後同仁工作內容



扭傷 (急性期) 照護注意事項

新日興股份有限公司
SHIN NIKKEN CO., LTD.

日期: 2025.06

廠內受傷處理注意事項-扭傷(急性期)

扭傷是指關節附近的軟組織，如韌帶、肌腱、肌肉等受到外力作用而發生的損傷。扭傷後，受傷部位會出現紅腫、疼痛、活動受限等症狀。如果不及時處理，可能會導致關節不穩、慢性疼痛等後果。

處理原則：

- 1. 休息：停止受傷部位的活動，避免進一步損傷。
- 2. 冰敷：在受傷部位敷上冰袋，每次敷15-20分鐘，每天敷3-4次。冰敷可以減輕腫脹和疼痛。
- 3. 加压：用彈性繃帶或毛巾包裹受傷部位，施加適當壓力，以減輕腫脹。
- 4. 抬高：將受傷部位抬高至心臟水平以上，以促進血液回流，減輕腫脹。

注意事項：

- 扭傷後，應儘快尋求專業醫護人員的幫助，進行診斷和治療。
- 在等待醫護人員到達期間，應避免自行按摩或热敷受傷部位，以免加重損傷。
- 如果扭傷嚴重，伴隨劇烈疼痛、明顯變形或無法活動，應立即撥打急救電話（119）送醫。

圖示：扭傷的處理步驟（休息、冰敷、加压、抬高）。

傷口止血三招

新日興股份有限公司
SHIN NIKKEN CO., LTD.

日期: 2025.07

廠內受傷處理注意事項-傷口處理(傷口止血三招)

傷口是指皮膚或黏膜的完整性受到破壞，導致內部組織暴露。傷口處理的目的是止血、預防感染和促進癒合。正確的處理方法可以顯著降低感染風險和癒合時間。

止血三招：

1. 直接壓迫止血法：用乾淨的紗布或布料直接壓在傷口上，施加持續壓力。如果血液滲透，不要移開紗布，而是在上面再加一層，繼續壓迫。
2. 抬高患肢止血法：將受傷部位抬高至心臟水平以上，利用重力幫助止血。
3. 止血帶止血法：如果傷口出血量大，且直接壓迫無法止血時，可考慮使用止血帶。止血帶應綁在傷口上方（靠近心臟處），並記錄綁紮時間。

重要提醒：

- 如果傷口深、長、出血量大，或無法通過上述方法止血，應立即尋求專業醫護人員的幫助。
- 傷口處理後，應保持傷口乾燥和清潔，避免沾水。
- 觀察傷口癒合情況，如有紅腫、疼痛、化膿等感染跡象，應及時就醫。

圖示：展示了三種止血方法的具體操作步驟。

讓傷口快快好急救照護這樣做

新日興股份有限公司
SHIN NIKKEN CO., LTD.

日期: 2025.08

讓傷口快快好，小心照護這樣做

傷口癒合是一個自然的生理過程，但正確的護理可以加速癒合並防止感染。在傷口癒合期間，應注意保持傷口清潔、乾燥，並避免受到摩擦或拉扯。

護理要點：

- 清潔：每天用溫水和溫和的肥皂清洗傷口周圍的皮膚。
- 消毒：使用醫生的建議消毒劑（如碘伏）輕輕塗抹傷口。
- 敷料：根據傷口的類型和大小，選擇合適的敷料（如紗布、創可貼等）覆蓋傷口。
- 更換：定期更換敷料，保持傷口乾燥。
- 觀察：密切觀察傷口癒合情況，如有紅腫、疼痛、化膿、發熱等感染跡象，應立即就醫。

避免事項：

- 避免抓癢：如果傷口發癢，不要抓癢，以免損壞新生組織。
- 避免陽光直射：傷口癒合期間，應避免陽光直射，以免留下色素沉澱。
- 避免劇烈運動：在傷口完全癒合前，應避免進行劇烈的運動或活動，以免傷口裂開。

圖示：展示了傷口護理的各個步驟，包括清洗、消毒、敷料選擇和更換。

4 幸福企業

5. 人因工程風險分析與預防宣導

透過每二年定期健康檢查及特殊健康檢查結果，結合各單位年度危害鑑別與風險評估資料，進行人因工程危害之綜合分析。分析結果顯示，主要人因工程風險類型包括不適宜工作姿勢造成之肌肉骨骼傷害、操作高度或作業空間配置不當、重複性作業引發之職業傷害，以及人工搬運超過荷重限制所致之風險。針對上述風險類型，由職業衛生護理人員規劃並提供人因工程軟性宣導文宣，供各單位張貼與宣導使用，並同步進行現場衛教說明。藉由系統化分析與持續宣導，提升同仁對人因工程危害之認知，並降低職業傷害發生風險，強化職場健康促進成效。



6. 作業姿勢改善與人體工學優化案例

針對同仁反映作業時出現手部不適情形，已前往量測室進行關懷與現場評估，實地查看其工作姿勢與作業環境。經確認測量桌高度較高，而原有座椅高度不足且無法再調整，導致同仁作業時手部需長時間懸空，增加肌肉負擔並可能造成不適。經與單位主管共同討論改善方案後，已購置可調整高度之座椅，使作業姿勢符合人因工程原則，降低重複性動作及不良姿勢對手部造成之負擔，預防職業傷害發生。

改善前：工作位置，測量桌較高，但其椅子較矮，且已無法再調整

改善後：已購買可調整高度符合人體工學的椅子。



4 幸福企業

3 健康促進活動

除法規要求之健康管理措施外，本公司亦推動健康促進活動，以提升員工整體健康與工作安全。健康促進透過整合身（物理）、心（心理）、靈（精神）三個面向，旨在提升全人健康而非僅是預防疾病。具體落實方式包括規律運動、均衡飲食、正念冥想、抒壓活動、以及自我探索與持續學習。職場與同仁家人的支持是推動主力，透過營造支持性環境、健康講座與關懷措施，達成身心靈平衡的生活方式。

【2025 職場心動力：主管關懷與溝通力 UP 講座】

加強推動全體同仁定期舉行職務遭受不法侵害認知宣導，內容說明不法侵害類型分為職場暴力、職場霸凌、性騷擾 或就業歧視、法令案例說明、公司申訴管道與公司醫護諮商及外部心理諮詢。

當今職場日益重視員工的身心健康。為加強推動全體同仁對職務遭受不法侵害之認知，本公司持續辦理相關宣導，內容涵蓋職場暴力、職場霸凌、性騷擾及就業歧視等類型，並說明相關法令案例、公司申訴管道及醫護諮商與外部心理諮詢資源。另特別舉辦「2025 職場心動力：主管關懷與溝通力 UP」講座，強化主管對部屬身心狀態的覺察與關懷能力。課程中透過實務案例，引導主管辨識同仁情緒與行為異常，並學習同理傾聽與有效溝通技巧，以降低衝突、建立互信關係。期盼藉由持續宣導與訓練，營造安全、尊重與支持性的職場環境，提升整體心理安全感與團隊凝聚力。

職醫入廠宣導



課後問卷測驗



職醫入廠宣導



【口腔的警訊 - 認識吸菸與檳榔的影響】

『吸一口菸、咬一下檳榔』的日常，長期吸菸與咀嚼檳榔的生活習慣，不僅對同仁自身的身體健康造成潛在的致癌風險，也可能對周遭的親朋好友帶來間接的健康影響。為了提升大家對檳榔與香菸危害的認識，特別邀請亞東醫院專科護理師到廠進行健康講座。

本次講座將從檳榔與香菸的基本認識出發，深入探討長期使用對身體健康的影響，並透過罹癌病患的經驗分享，讓同仁們更具體地了解其對健康的威脅。

除了知識性的分享，講座也將提供實用的技巧與資源，包括如何拒絕檳榔與香菸的方式，以及政府提供的戒菸班、牙齒保健與口腔癌預防措施等，幫助同仁們從日常生活中開始改變，降低罹患口腔癌的風險。整場講座以問答互動、影片播放與圖片展示等多元方式進行，讓參與的同仁在輕鬆的氛圍中獲得實用知識與啟發。



4 幸福企業

【無菸新人生，從新開始】菸害知識快問快答闖關遊戲 & 舉辦戒菸班

吸菸會產生超過七千種有害化學物質，其中多種具有致癌性，長期吸菸將提高罹患癌症、心血管及慢性呼吸道疾病的風險，並造成免疫力下降。二手菸與三手菸同樣危害非吸菸者健康，尤其對孕婦、嬰幼兒及慢性病患者影響更為明顯；在職場中，吸菸亦可能增加火災與安全事故風險。研究顯示，任何年齡戒菸皆能改善健康並降低疾病風險。

本活動透過菸害知識快問快答闖關遊戲與戒菸班課程，協助同仁認識菸品成分及吸菸對健康的影響，了解二手菸與三手菸的危害，並學習拒絕吸菸的方法與公司吸菸管制規範。透過正確菸害認知與戒菸支持，鼓勵同仁建立無菸生活型態，共同營造安全、健康的職場環境。



【60 週年運動家庭日，共享榮耀時刻！】

為歡慶成立 60 週年，新日興特別舉辦「60 週年運動家庭日」，於 2025 年 10 月 25 日在新北市土城區綜合體育場熱鬧登場。本次活動以「邁步 60 載贏向興未來」為核心精神，結合家庭同樂、團隊合作與永續理念，邀請同仁攜家帶眷共襄盛舉。活動內容豐富多元，包含進擊隊創意進場、全體暖身律動、親子趣味競賽、體育競賽活動，讓大小朋友在歡笑中培養默契、凝聚情感；現場並設有多輛行動餐車，打造幸福食光時刻。透過運動、互動與公益環保行動，新日興不僅展現重視員工與家庭的企業文化，也象徵在全球化浪潮中持續以團隊力量邁向永續發展的堅定承諾。

承攬商安全衛生管理

新日興集團要求承攬商及供應商遵循相關安全衛生規範，並於必要時進行安全管理要求與監督，以降低營運活動對價值鏈可能產生之職安風險。

承攬商在製造廠區之安全管理，依據資格及安全績效評估，確保作業人員具備必要證照與安全意識。進廠前提供安全教育訓練及作業危害告知，並要求簽署安全承諾書。對高風險作業如動火、機械維護、化學品操作或高溫作業，建立作業許可及風險管控制度，並依氣候異常調整作業安排，提醒防護措施，降低中暑或其他氣候相關事故風險。

此外，定期透過工具箱會議、現場巡查與稽核，檢視承攬商作業安全及設備狀況，稽核廠商 - 作業使用工具及手法是否合規，如發現不安全情況立即停工處理，待承攬商改善完成，才能再繼續作業。承攬商施工時，如發生事故應即時通報，並落實調查與矯正追蹤。透過持續教育訓練與安全會議，也持續強化承攬商安全文化，降低工傷風險。



5 社會共融

- 5.1 傳遞希望：從今天開始串聯明日的美好
- 5.2 共同守護：打造不讓任何人被遺忘的社會



5 社會共融

5.1 傳遞希望：從今天開始串聯明日的美好

新日興公益日

新日興於 2025 年 8 月 28 日舉辦公益日，包含捐血活動及小農市集。8 月是暑假，也是血庫發生季節性缺血時，所以號召新日興夥伴們挽袖捐血，不僅助人將來也會助己，今年公益日捐血計 71 袋；並邀請樹林、三峽地區有機小農，帶來健康的食材，提供農民直接面對消費者的平台，推廣安全高品質農業及安心飲食；同時邀請兩個公益單位，盼能讓有需要的人獲得更多協助。行善從辦公室開始，從呼朋引伴開始。2026 年我們將持續踐行公益理念，為愛闊步前行！



新日興淨灘：用行動守護海洋

秉持環境永續承諾，新日興將企業里程碑的慶祝活動結合公益，發起三芝淺水灣淨灘。旨在透過實際行動清除海灘垃圾，並藉此機會深化同仁與合作夥伴對海洋保育的重視。我們號召公司主管、志工團、供應商近 200 人齊心淨灘，清理了 154 公斤的海洋廢棄物，不僅迅速恢復海灘的潔淨面貌，更展現了新日興與供應鏈夥伴對環境永續的一致承諾，透過團隊合作凝聚向心力，讓這片海洋因我們的行動更加純淨。



5 社會共融

新日興盃新北市國中國小書法比賽

我們將「匠人精神」注入教育公益，舉辦 2025 年 (第三屆) 新日興盃書法比賽。活動共收 221 件作品，於 8 月 23 日決賽中，學子們展現了筆法與氣韻兼備的硬實力。感謝師長、家長與志工的全力支持，讓我們能以實質行動捍衛在地文化傳承，期待透過書寫的力量，持續深化與社區的美好連結。透過支持在地書法教育，我們致力於提升學子的美感素養，並鼓勵所有孩子：名次一時，毅力千秋，持續精進才是這項比賽真正的意義。



支持美感教育，提供學童展演舞台

新日興長期關注在地教育，2019 年起贊助樹林區三多國小、大同國小、育德國小口琴社團運營經費。每學期終了，樹林及鶯歌區串聯在地七所小學，舉辦「新北市樹林及鶯歌區 114 學年度七校口琴社團觀摩交流賽」共同搭建屬於孩子們的夢想舞台。音樂是跨越藩籬的語言，也是孩童自信的來源。

賽事中，學童展現了驚人的專注與熱情。從三多國小演繹《起風了》的動人旋律，到育林國小吹奏《美國巡邏兵》的雄壯氣勢，以及彭福國小《花正在開》帶來的生機盎然，每一首曲子都象徵著美感教育的豐碩成果。本公司特別準備文具禮品，給予每一位努力練習的小小演奏家最直接的肯定。

當七校學童齊聲合奏指定曲《台灣尚勇》時，現場激昂的樂聲不僅展現了團隊合作精神，更象徵著企業與社區緊密共融的夥伴關係。透過持續支持藝文活動，我們期許為下一代創造更多元的發展機會，讓藝術的種子在樹林與鶯歌成長茁壯。



5 社會共融

從受助到自助： 用行動支持菁愛家園學員

我們邀請彰化菁愛家園入廠舉辦義賣，希望搭建一座橋樑，讓菁愛學員們努力的成果能被更多人看見。活動當天，全體同仁以行動力挺，透過選購產品，給予學員最直接的回饋。當學員親手將產品遞給同仁，並收到一聲真摯的「謝謝，辛苦了」時，那份自信的光采是无法用金錢衡量的。這次義賣共募得 19,720 元，每一塊錢都代表著一份「我支持你」的力量，不僅挹注機構資源，更讓學員在與社會接軌的過程中獲得成就感，具體實踐社會共融。



從產地到餐桌的溫柔承諾 ——集賢庇護工場友善採購計畫

新日興深信庇護工場的職人們端出了他們引以為傲的成果——這不只是健康的點心，更是對生命的承諾。

此次合作以『Love 1~4』為核心價值，我們不僅採購了由庇護工場夥伴用心製作、強調友善食材與健康無負擔的美味點心，更認同其降低生產與包裝污染的環保堅持。透過這項採購計畫，本公司具體實踐了綠色消費與社會共融的雙重目標，讓一份點心，同時承載對地球環境的愛護，以及對社福夥伴自立的支持。



5 社會共融

5.2 共同守護：打造不讓任何人被遺忘的社會

項目	內容	成果
捐助樹林區三龍里、圳安里長者共餐	新日興希望透過共餐活動，鼓勵長者們走出家門、參與社區活動，強健身體保持體力，厝邊作伴，吃飯共健康。	共提供 7,720 人次，捐助 \$579,000 元
捐助新北市樹林之美新春嘉年華燈會	樹林之美新春嘉年華燈會由樹林區公所偕同在地信仰中心鎮南宮、海明寺等單位共同主辦，新日興深耕樹林區五十多年，長期贊助地方活動。	捐助 \$75,000 元
捐助樹林區公所關懷獨居老人寒冬送暖計畫	新日興贊助樹林區公所 160 份年菜與保暖物資，由志工將年菜與保暖物資送至每位長輩家中。	捐助 \$30,000 元
捐助樹林區三多、大同、育德國小口琴社團運作經費	為培養孩子們多元興趣，新日興自 2019 年起贊助樹林區大同國小、育德國小、三多國小口琴社團運作經費。	捐助 \$286,000 元
樹林高中 FRC 機器人代表隊	新日興自 2024 年起技術指導樹林高中 FRC 團隊，解決結構傳動挑戰。2025 年該隊奪世界賽「全明星進步獎」及台灣賽亞軍，獲正副總統賀電嘉勉，落實聯合國永續發展目標中的第四項目標：「優質教育」助學子揚名國際。	捐助 \$100,000 元



6 附錄

- 附錄一 GRI-Standards 索引
- 附錄二 SASB 指標索引
- 附錄三 產業永續揭露指標
- 附錄四 永續報告第三方查證聲明書
- 附錄五 新日興集團管理系統證書



6 附錄

附錄一 GRI-Standards 索引

使用聲明	新日興公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 2: 一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1	組織詳細資訊	1.1 企業簡介	31	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
2-5	外部保證 / 確信	附錄四 第三方查證聲明書	130	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 企業簡介	31	
2-7	員工	4.2 多元平等與共融	102	
2-8	非員工的工作者	4.1 人才培育與留任	88	
2-9	治理結構及組成	1.2.1 董事會	34	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2.1 董事會	34	
2-11	最高治理單位的主席	1.2.1 董事會	34	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理 治理架構與董事會組成	34	

6 附錄

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 公司治理 治理架構與董事會組成	34	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 公司治理 治理架構與董事會組成	34	
2-15	利益衝突	1.2.3 誠信經營 防止利益衝突	39	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.3 誠信經營 重大關切事項溝通機制	38	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.1 董事會 董事會集體能力與績效評估	35	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.1 董事會 董事會集體能力與績效評估	35	
2-19	薪酬政策	1.2.1 董事會 董事薪酬制度與決策機制	35	
2-20	薪酬決定流程	1.2.1 董事會 董事薪酬制度與決策機制	35	
2-21	年度總薪酬比率	4.1.4 員工薪酬與福利	98	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
		永續策略	10	
2-23	政策承諾	責任商業行為政策	11	
2-24	納入政策承諾	責任商業行為政策	11	
2-25	補救負面衝擊的程序	人權與管理機制	14	
		重大主題管理方針	24	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人議合	16	
2-27	法規遵循	1.2.3 誠信經營	38	
2-28	公協會的會員資格	參與公協會與國際倡議	13	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	16	
2-30	團體協約	4.2 多元平等與共融	102	未有工會與團體協約，目前有勞資會議。 (適用台灣地區)

6 附錄

GRI 3: 重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	19	
3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	19	
3-3	重大主題管理	重大主題鑑別	19	

GRI 3: 重大主題 2021

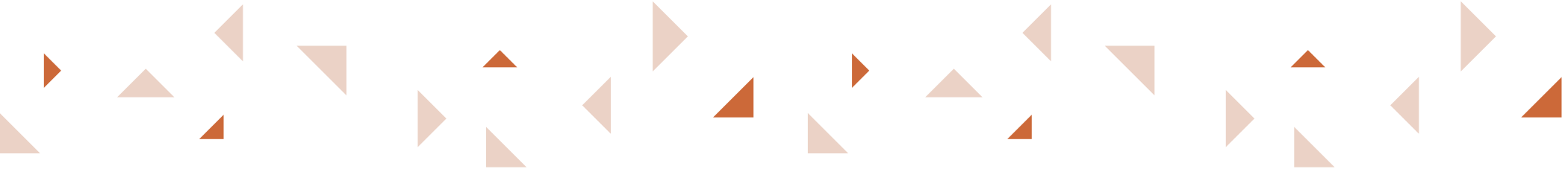
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
節能減碳				
GRI 302： 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2.2.3 能源管理	63	
	302-3 能源密集度	2.2.3 能源管理	63	
	302-4 減少能源的消耗	2.2.3 能源管理	64	
廢棄物管理				
GRI 306： 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	2.4 廢棄物管理	70	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.4.1 落實廢棄物管理	70	
	306-3 廢棄物的產生	2.4.1 落實廢棄物管理 廢棄物類別及處置方式	71	
	306-4 廢棄物的處置移轉	2.4.1 落實廢棄物管理 廢棄物類別及處置方式	73	
	306-5 廢棄物的直接處置	2.4.1 落實廢棄物管理 廢棄物類別及處置方式	73	

6 附錄

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
人才培育與留任				
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1.1 人力結構及政策	92	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1.4 員工薪酬與福利	99	
	401-3 育嬰假	4.1.1 人力結構及政策	94	
職業健康與安全				
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.3 職業健康與安全	105	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.3.1 危害鑑別與風險評估	106	
	403-3 職業健康服務	4.3.4 安全健康培訓	112	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.3. 職業健康與安全	105	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3.4 安全健康培訓	112	
	403-6 工作者健康促進	4.3.4 安全健康培訓	115	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3.4 安全健康培訓	114	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 職業健康與安全	105	
	403-9 職業傷害	4.3.3 職業傷害預防	110	
	403-10 職業病	4.3.3 職業傷害預防	109	

6 附錄

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
公司治理與誠信經營				
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1 直接經濟價值產生與分配	1.3.1 財務績效	43	
	201-4 自政府獲得之財務補助	1.3.1 財務績效	43	
GRI 205： 反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2.3 誠信經營	38	
GRI 206： 反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.2.3 誠信經營	38	
創新研發				
創新研發	(自訂議題)	1.4 創新研發	45	



6 附錄

附錄二 SASB 指標索引

新日興因應永續會計準則委員會 (SASB, Sustainable Accounting Standards Board) 所發佈的永續會計準則，考量企業自身營運活動並參考主管機關建議，選用工業機械及商品 (Industrial Machinery & Goods) 行業準則進行揭露。

永續揭露主題與指標

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節	頁碼
能源管理	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ)，百分比 (%)	RT-IG-130a.1	2.2.3 能源管理	63
勞工健康與安全	(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)	量化	比率	RT-IG-320a.1	4.3.3 職業傷害預防	110
燃料經濟性與使用階段之排放	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	每 100 噸公里公升	RT-IG-410a.1	本公司不適用	
	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公升	RT-IG-410a.2	本公司不適用	
	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	每公升千焦耳	RT-IG-410a.3	本公司不適用	
	(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	量化	每千焦耳公克	RT-IG-410a.4	本公司無使用左述引擎	
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	RT-IG-440a.1	3.2 產品合規與品質保障	85
再製之設計及服務	再製產品及再製服務之收入	量化	表達貨幣	RT-IG-440b.1	2.4.2 再利用與循環	74

活動指標

指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節	頁碼
生產單位數量，按產品類別劃分	量化	數量	RT-IG-000.A	1.1 企業簡介	32
員工人數	量化	數量	RT-IG-000.B	4.1.1 人力結構及政策	89

6 附錄

附錄三 產業永續揭露指標

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法：永續揭露指標－電子零組件業

編號	指標	對應章節	頁碼	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	2.2.3 能源管理	63	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	2.3.1 水資源風險評估	66	千立方公尺 (1,000m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	2.4.2 再利用與循環	73	公噸 (t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	4.3.3 職業傷害預防	110	數量, 比率 (%)
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	NA		公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	3.2 產品合規與品質保障	85	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	1.2.3 誠信經營	38	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	1.1 企業簡介	32	依產品類型而不同

6 附錄

附錄四 永續報告第三方查證聲明書



獨立保證意見聲明書

新日興股份有限公司 2025 年永續報告

英國標準協會與新日興股份有限公司(簡稱公司新日興)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對新日興股份有限公司 2025 年永續報告進行評估和查證外,與新日興並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對新日興股份有限公司 2025 年永續報告所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查新日興提供之相關資訊所作成之結論,因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內,英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將由新日興公司一併回覆。

查證範圍

新日興與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與新日興股份有限公司 2025 年永續報告揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估新日興遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結新日興股份有限公司 2025 年永續報告內容,對於新日興之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、新日興所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關新日興的環境、社會及治理等績效資訊是較正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了新日興對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就新日興所提供之足夠證據,表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體的議題相關於新日興公司政策進行訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性;
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人;
- 訪談 15 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工;
- 審查有關組織的關鍵性發展;
- 審查內部稽核的發現;
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據;
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

2025 年報告書反映出新日興已持續尋求利害關係人之參與,並建立重大永續主題,以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了新日興之包容性議題。

重大性

新日興公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了新日興之重大性議題。

回應性

新日興執行來自利害關係人之期待與看法之回應。新日興已發展相關道德政策,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了新日興之回應性議題。

衝擊性

新日興已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。新日興已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程,從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了新日興之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

新日興提供有關依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告,並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題,其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果,我們確認報告書中依照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了新日興的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任,如同責任信中所宣稱,為新日興負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立,為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練,具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



Statement No: SRA-TW-808276
2026-05-17

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

6 附錄

附錄五 新日興集團管理系統證書

管理系統包括：ISO 9001:2015 品質管理系統、IATF 16949:2016 汽車行業品質管理系統、ISO 13485:2016 醫療器材品質管理系統驗證、ISO 27001:2013 資訊安全管理系統、ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統、IECQ QC080000 HSPM 有害物質過程管理系統、ISO 14001:2015 環境管理系統，皆通過第三方機構驗 (查) 證，報告揭露期間皆為有效。

範疇	標準	新日興 / 新北	欣日興 / 蘇州	呈杰 / 昆山	泓興 / 福清	新日興 (北江) / 越南
社會責任	RBA VAP 金級 / 銀級證書	V	V	V	V	V
品質	ISO 9001:2015 品質管理系統	V	V	V	V	V
	IATF 16949:2016 汽車業品質管理系統	V	—	—	—	—
	ISO 13485:2016 醫療器材品質管理系統驗證	V	—	—	—	—
環境	ISO 14001:2015 環境管理系統	V	V	V	V	V
	IECQ-QC080000:2017 危害物質管理系統	V	V	V	V	V
	ISO 14064-1:2018 溫室氣體查驗	V	V	V	V	V
職安	ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	V	V	V	V	V
資訊	ISO 27001:2013 資訊安全管理	V	V	—	—	—

註：IATF 16949:2016 標準、ISO 13485:2016 要求必須有現場 (site)，也就是增值的製造過程發生的產線。目前僅於新北廠生產汽車零部件及醫療器材。

新益求新
日月爭輝
興盛永續
再創巔峰

