AMPACS CORPORATION

© 2025 Ampacs Corporation. All rights reserved.

安普新股份有限公司

永續報告書

Sustainability Report 2025

AMPACS CORPORATION

目錄

前言

關於報告書 3
經營者的話 3
報告期間與週期 4
報告範圍 4
外部查證與自評 4
聯絡資訊 4
永續推動目標 5

CH1 永續策略

1.1 永續發展委員會 7
1.2 利害關係人溝通 9
1.3 重大議題管理 11
1.4 重大議題與標準對應 15
1.5 重大議題之衝擊時間範圍 17
1.6 重大議題管理方針 21

CH2 永續治理

2.1 經營策略 25
2.2 董事會 28
2.3 營運績效 33
2.4 企業經營框架 34
2.5 稅務 36

CH3 環境永續

3.1 氣候風險 37
3.2 能源管理 39
3.3 水資源與廢棄物管理 41
3.4 溫室氣體排放 43

CH4 責任供應鏈

4.1 產品創新與永續產品 47
4.2 產品品質安全 48
4.3 客戶關係管理 50
4.4 供應鏈管理 51
4.5 客戶隱私與資訊安全 52

CH5 以人為本

5.1 誠信經營與法規遵循 55
5.2 人權保障與員工權益 57
5.3 人才布局與開放溝通 59
5.4 多元福利與薪酬制度 63
5.5 人才培訓與發展 70
5.6 職業安全衛生 75

CH6 社會共榮

6.1 多元化與包容性 81
6.2 社會回饋 83
6.3 產學合作 87

CH7 附錄

7.1 永續性報導準則索引 91
7.2 獨立保證意見聲明書 96



關於報告書

本報告書為安普新股份有限公司（以下簡稱安普新、公司或我們）發布的第 4 本永續報告書。本報告以公開與透明的原則，向利害關係人揭露公司在環境、社會及公司治理（ESG）三大面向的非財務資訊，並說明重大議題的管理方式與執行成果，藉此審視在環境、社會及公司治理層面的永續實踐，以期展現安普新在企業永續發展上的承諾與努力成果。

本報告書參照 GRI、SASB、TCFD 等國際標準，並結合 CDP、SDGs 等相關準則作為框架，全面檢視並持續提升永續績效。此外，我們也藉由本報告回應聯合國永續發展目標（SDGs）的行動計畫，期望與利害關係人及社會各界建立更緊密的溝通基礎，展現公司未來在永續發展領域的願景與展望。

經營者的話

回顧2025年全球總體經濟環境持續受高利率政策延續、地緣政治風險升高及終端市場需求保守影響，整體電子產業景氣仍處於調整階段。儘管人工智慧（AI）應用持續推進 並帶動部分高階產品需求成長，然消費性電子市場復甦速度低於預期，客戶端庫存去化時間拉長，使產業供應鏈普遍承受出貨動能放緩之壓力。本公司2025年度合併營收為新台幣55.4億元，較2024年度新台幣68.8億元減少約19.5%。

本公司深信，企業價值的衡量不僅止於財務績效，更包含對環境保護、社會責任及公司治理之承諾。在全球永續發展浪潮下，環境、社會與公司治理（ESG）已成為企業永續競爭力的關鍵要素。為此，我們持續完善永續治理架構，由董事會督導永續發展方向，將ESG策略納入公司整體營運決策與風險管理機制，並定期檢視執行成果，以確保永續目標與公司發展策略一致。

在環境面向，本公司持續推動節能減碳與資源循環利用，優化製程效率，降低能源使用強度與碳排放風險。同時，將綠色設計理念導入產品開發流程，導入再生材料使用，選用環境友善原物料，降低產品全生命週期對環境之衝擊。製造端除持續精進水資源循環利用及高效節能設備建置外，亦規劃於越南廠區逐步導入太陽能發電系統，善用當地自然條件，推動低碳製造與能源轉型。

在社會責任方面，我們重視員工權益與職場安全，持續強化職業安全衛生管理制度，營造多元共融與公平尊重之工作環境。在公司治理方面，本公司秉持誠信經營與資訊透明原則，持續強化內部控制與風險管理機制，提升資訊揭露品質與即時性，確保利害關係人能充分掌握公司營運與永續發展情形。我們亦積極與投資人、客戶、員工及社會大眾保持溝通，回應各界對永續議題之期待。

展望未來，我們將持續深化ESG實踐，透過具體行動與認證來實踐承諾，並訂下明確的階段性目標，邀請全體同仁一同努力。我們期盼成為對地球友善、對社會有益的企業力量，走出一條穩健而永續的道路，與世界共好，與未來同行。

董事長 黃常青

本報告書依據 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的數據與資料編制，主要參照 GRI Standards (2021) 作為揭露資訊的基礎，同時參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）針對硬體產業指標的相關準則，提供衡量利害關係人資本主義核心指標的績效資訊。

本次報告書所揭露的實體範疇與本公司組織合併財務報表一致，並為首次將子公司納入報告內容。預計未來每年定期於 7 月出版，持續向利害關係人提供最新的永續發展資訊。財務數據與報告期間為 2025 年度，其他揭露資料若涉及前後年度變化，則於相關段落中註明。

報告範圍

本報告書範疇涵蓋安普新合併財務報表中的營運實體，包括台灣總部及三個海外營運據點子公司（越南、東莞、昆山）。揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，並以一年一次的頻率發布。

報告內容聚焦於公司治理、環境及社會面向的管理績效，所有財務資訊均與經會計師簽證的財務報表一致。統計數據以新台幣及國際通用單位為基礎，部分數據引用自年報、政府機關及相關公開資料。此外，為提升資訊的可比較性，部分績效數據提供近三年的歷史資料。如揭露範疇與前述內容有異，則於相關段落中說明，本年度無重編資訊。本報告參考 GRI Standards (2021) 進行編制與審閱，並確保報導期間內的資訊一致性與準確性。

外部查證

本報告書所揭露的相關資訊，由第三方國際驗證機構「法標國際認證股份有限公司（AFNOR Asia Ltd.）」根據 AA1000 V3 保證標準之第一類型（Type 1）中度保證等級進行查證，並對 GRI Standards（2021）、SASB與TCFD三架構進行保證，確保報告書內容準確性、可靠性及清晰性，獨立保證聲明書附於本報告書附錄。

聯絡資訊

永續報告書之責任單位：永續發展委員會

對於本報告書，若您有任何意見或訊息諮詢，都請與我們聯繫：

聯絡人：許明仁

電話：02-2655-2798

e-mail：Ampacs@ampacscorp.com

永續推動目標

策略 / SDGs主題	2025年重點成果績效	2026年目標	中長期目標
永續治理	1. 產品多元化導入。 2. 降低地緣政治及關稅風險，95%的產能移轉至越南生產。 3. 已導入國際標準 ISO/IEC 27001：2022 資訊安全管理系統，且通過審查。	1. 降低單一產品與單一市場營收依賴度，建立滾動式營運預測機制，縮短對市場變化的反應時間。 2. 持續通過國際標準 ISO/IEC 27001：2022 資訊安全管理系統審查。	1. 透過產品組合優化、成本結構改善與財務紀律控管，逐步建立穩健且可持續的營運體質。 2. 持續通過國際標準 ISO/IEC 27001：2022 資訊安全管理系統審查。
環境永續	1. 越南廠已於 Q4 開始進行全廠太陽能板建設。 2. 碳排密集度：4.34。	1. 太陽能發電系統於 Q3 正式商轉。 2. 綠電使用目標：2,500,000 kWh。 3. 依今年度碳排密集度減少 10%。	1. 節能改善與設備汰換，提升能源使用效率。 2. 逐步導入低碳製程與材料。 3. 集團 2050 年碳中和目標之執行規畫。
責任供應鏈	1. 塑膠零件使用 PCR 再利用， 2024年 PCR 用料比例 23%； 2025年 PCR 用料比例目標 25%， 實際達成 25%。 2. 包材使用回收料， 2024年 包材使用回收料比例 80%； 2025年 包材使用回收料比例目標 82%， 實際達成 82%。 3. 將社會責任與環境面向納入新供應商評鑑機制，強化供應鏈永續管理，並達成回收率 100% 之目標成果。 4. 與供應商簽署環境責任宣告書，簽訂率達 100%	1. 塑膠零件使用 PCR 再利用， 2026年 PCR 用料比例目標 28%。 2. 包材使用回收料， 2026年 包材使用回收料比例目標 82%。 3. 持續依循終端客戶環境與永續要求，擴大供應商環境責任宣告書簽署範圍，提升供應鏈環境合規與風險管理能力。	1. 塑膠零件使用 PCR 再利用， 中期: ~2030年 PCR 用料比例目標 35%； 長期: ~2040年 PCR 用料比例目標 50%。 2. 包材使用回收料，持續增加包材使用回收料比例目標 85%。 3. 透過年度評鑑、改善與合作機制，提升供應鏈環境與社會績效，確保永續目標之長期落實。
以人為本	1. 舉辦外訓課程 (AI 證書取得) 2. 多元培訓(包含高階主管培訓) 3. 人權、多元性平教育訓練 (全體含新人受訓率100%) 4. 社會關懷與公益參與 (每季一次) 5. 內部管理辦法優化 6. 取得健康職場認證	1. 依年度教育訓練計畫持續提升人才專業 2. 持續完善招募與留才機制 (內部辦法優化) 3. 持續育用身心障礙者員工 4. 持續舉辦人權及多元性別平等教育訓練 5. 持續參與社會公益活動 6. 依法召開勞資會議、法律遵循 7. 持續取得健康職場認證	1. 接班人才與關鍵職能人才培育 2. 數位化學習平台建置 3. 多舉辦員工活動，提升員工忠誠度 4. 建立雇主品牌、拓展校園及產業合作 5. 強化女性與外籍人才聘僱 6. 持續投入公益並鼓勵員工參與 (如：志工假) 7. 員工滿意度調查 8. 持續取得健康職場認證

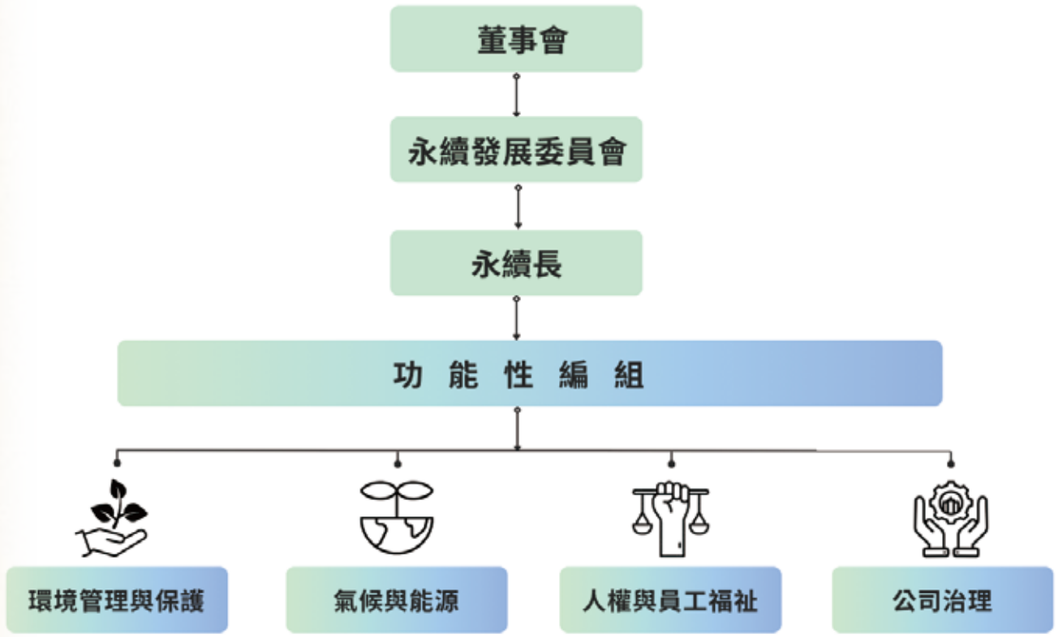
Chapter 1 永續策略

1.1 永續發展委員會

安普新由董事會督導經營理念（願景、使命、價值觀）、管理方針、策略與目標制定、以及營運成果的檢討改善。有鑑於永續發展的相關工作在時間及執行部門的跨度都高，董事會決議組成永續發展委員會，由董事長擔任主席，負責召集與推動永續發展，並指派副董事長許明仁擔任永續長，職責包含但不限於以下事項：

1. 建立跨部門的永續專案團隊，負責經濟、環境和社會主題的政策及執行，每年向董事會提交至少一次工作報告。
2. 每年前半年啟動前一年度的溫室氣體盤查工作，編製成溫室氣體盤查報告書後委請第三方查證，或評估將溫室氣體盤查結果納入永續報告書後一併查證。
3. 每年前半年彙整永續相關工作的成果，編製成永續報告書後委請第三方查證。
4. 檢視氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程，整合並納入公司的整體風險管理制度。
5. 安排永續相關的研討培訓和分享，以發展與提升經營團隊在經濟、環境和社會主題上的群體智識。
6. 檢視及核准組織永續報告書，確保報告書已涵蓋所有重大議題。
7. 每年收集利害關係人的回饋或滿意度，彙整後並釐清利害關係人關切之重大議題 ，據以調整資源以優化在有關經濟、環境和社會主題及其衝擊、風險和機會的管理成效。

1.1.1 永續發展委員會組織架構圖：



永續發展委員會隸屬於董事會，成員共 4 人，由副董事長兼永續長擔任召集人，成員包含董事長、副總經理及財務長。委員會下各功能小組，分別運作不同利害關係人所關切之議題及協同公司相關部門推動所規劃的工作，以進行相關業務之規劃、推動、執行等。

本委員會每年召開至少 2 次會議，2025 年共召開 2 次會議，委員親自出席率達 100%。會中主要檢討 2025 年各項永續經營進度，並確認未來的策略方向。針對公司永續推動情形，亦定期向董事會進行成果報告，報告內容涵蓋環境管理、社會參與及公司治理等各項專案之實際執行成效。

2025 年度永續發展委員會開會 2 次（A），出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數(A)	實際出席率(%)【B/A】
召集人	許明仁	2	0	100%
委員	黃常青	2	0	100%
委員	林玉鳳	2	0	100%
委員	林仁傑	2	0	100%

2025 年度永續發展委員會監督永續經營推動情形如下：

時間	會議重點節錄
2025/2/27	● 2024年度永續發展執行結果及2025年度推動目標 ● 永續報告書執行進度及規劃 ● 溫室氣體盤查及確信執行情形
2025/8/1	● 永續報告書執行成果 ● 溫室氣體盤查及確信執行情形

1.2 利害關係人溝通

安普新秉持「以人為本」的精神，並以務實穩健的方式在營運過程中保持良好互動，建立透明且多元的溝通管道。公司設立外部溝通信箱，並積極參與多元公協會，展現作為永續合作夥伴與社會公民的責任與承諾。為鑑別與營運高度相關的重要利害關係人，永續發展推動小組參照 AccountAbility 組織制定的 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 SES）的五大面向，包括依賴度、影響力、關注程度、責任及多元觀點，識別出核心利害關係人。

永續長暨ESG專案團隊反覆討論後辨識出公司的五種重要利害關係人：政府部門、員工、客戶、供應商及投資人/股東，並依各利害關係人屬性及需求，建立對應且暢通的溝通管道與平台。利害關係人議合與重大議題衝擊評估結果會連同永續報告書經永續長覆核並呈報董事會。

利害關係人	重大性	關注議題	溝通方式
政府部門	產業政策與法規的制定者，其要求直接影響企業的合規性與運營策略。	氣候策略 風險管理	公司治理評鑑 公開資訊觀測站 公文/不定時
員工	企業最核心的資產，其安全、健康及工作滿意度將影響企業運作效率與競爭力。	人才吸引與留才 教育訓練與人才發展	績效考核/年 員工反映信箱/不定期
客戶	企業營運的核心驅動力，其需求與滿意度是推動公司持續改進的動力。	客戶隱私與資訊安全 綠色產品發展 產品品質安全 客戶關係管理	QBR評比/季 客戶滿意度調查/年 產銷會議/周
供應商	企業供應鏈管理中的關鍵夥伴，其穩定性與合作關係直接影響產品質量及成本效益。	供應鏈管理	供應商評鑑/年 供應商輔導/不定期
投資人 / 股東	公司持續發展的重要後盾，保持透明且定期的溝通，能讓投資人了解公司的營運績效與永續策略，確保資金運用符合雙方利益。	營運績效	法人說明會 1 次/年 年度股東常會 1 次/年

永續長暨ESG專案團隊反覆討論後辨識出公司的五種重要利害關係人：政府部門、員工、客戶、供應商及投資人/股東，並依各利害關係人屬性及需求，建立對應且暢通的溝通管道與平台。利害關係人議合與重大議題衝擊評估結果會連同永續報告書經永續長覆核並呈報董事會。

利害關係人	行動追蹤	成果
政府部門	公司致力強化治理，配合2050淨零碳排目標，制定減碳路徑，符合政策規範並提升國際形象。	公司治理評鑑
員工	致力於營造公平的工作環境，提供平等的雇用機會與完善的薪酬福利，確保員工獲得合理的待遇與激勵。同時，透過多元化的教育訓練強化專業能力，並推行保護健康與降低工傷的措施，打造安全且關懷員工的工作環境。	績效面談 2025年度員工反映數為0件 根本沒面談當然0件
客戶	完成供應商承諾書簽署，對於未達社會與環境評估標準的供應商，提供輔導並要求改善，並透過綠色管理系統管理相關原物料，確保符合客戶產品規格及法規要求。	2025年度客戶滿意度80分
供應商	因應終端客戶要求供應商簽屬相關宣告書，並透過安普新平台向供應商推廣ESG及舉辦交流會。	供應商回簽達成率100% 三場永續座談會
投資人 / 股東	定期透過公開資訊觀測站與公司網站披露財務及業務資訊，並舉辦法人說明會，向外界說明公司營運現況及未來展望。	依規定發布每季財報、年報 股東常會 (2025.06.25) 法人說明會 (2025.11.20)

1.3 重大議題管理

安普新定期進行永續議題衝擊評估，檢視評估結果之高衝擊議題，擬定永續推動策略及行動方案，且針對關鍵項目設定短、中、長期目標。

安普新以「GRI 3：重大主題 2021」為基礎，同時亦參酌 IFRS 及 ESRS 針對永續衝擊之指引，以「雙重重大性（Double Materiality）」原則，將永續衝擊納入影響重大性（Impact Materiality）及財務重大性（Financial Materiality），進行 5 階段鑑別流程，評估安普新營運活動在各項永續層面對社會、環境、人群與人權之影響性衝擊（外部衝擊），以及外部衝擊造成安普新須因應該衝擊而投入資源進行管理之財務性衝擊（內部衝擊），權衡內外部衝擊產出永續衝擊分析結果，且依此決定優先報導之重大永續議題。

根據安普新之營運活動、商業關係及利害關係人概況，參考全球永續報導規範（GRI、SASB、TCFD）、國際永續評比指標及同業指標，搜集相關永續議題。再由永續發展委員會、永續推動小組及相關核心主管，分析各議題在公司營運活動與商業關係中，對經濟、環境及人群（包含人權）造成之實際或潛在、正面或負面衝擊及財務的影響程度，且量化該衝擊對自身營運的影響程度，進一步透過討論，針對議題之重要性進行排序，最後經永續發展委員會討論後，確認重大性永續議題，優先揭露相關目標規畫與管理成效。



1.3.1 重大議題鑑別流程

Step 01

瞭解組織脈絡

- 依循 AA1000 SES 標準，鑑別與組織營運高度相關的利害關係人（如員工、客戶、供應商、投資人），並整合全球趨勢、產業規範及經營策略，釐清永續經營脈絡。依據國際標準（GRI、TCFD、SASB、SDGs）及同業議題清單，界定出 23 項潛在議題，作為後續評估基礎。

Step 02

鑑別實際及潛在衝擊

- 結合內外部利害關係人（如員工、供應商、客戶及投資人）的意見，透過問卷調查方式蒐集回饋，分析各項議題的關注程度與影響性。
- 問卷結果作為評估的重要參考依據，以更準確反映利害關係人的期望與關注點。

Step 03

評估衝擊的顯著程度

- 透過雙重重大性分析框架，分別從議題的正面及負面影響重大性與財務重大性進行評估。
- 評估過程由各議題權責部門審視，實際或潛在、正面或負面及財務等不同面向之影響。

Step 04

鑑別重大議題

- 根據雙重重大性評估與問卷結果，從 23 項議題中收鑑別出9 項重大議題，分別為 8 項正面重大議題、2 項負面重大議題。
- 重大議題充分反映公司在永續經營過程中優先報導之項目。

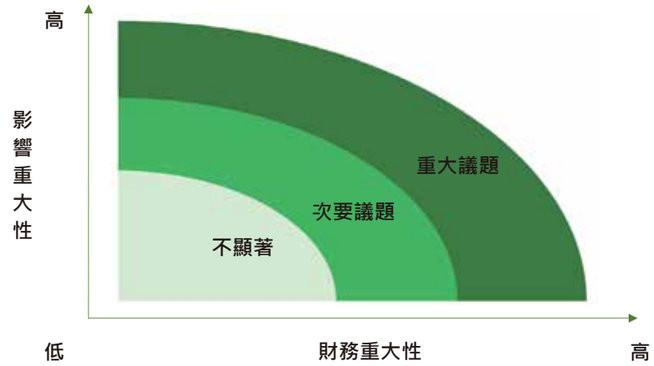
Step 05

重大議題揭露與管理

- 依據國際準則（GRI Standards、TCFD、SASB），說明重大議題的管理方針，建立有效的永續發展策略與行動方案。
- 製作雙重重大性分析圖，清晰呈現議題的重要性分布，並藉此與利害關係人進行透明且深入的溝通。

1.3.2 雙重重大性評估分析

針對永續議題衝擊分析結果，依雙重重大性的評估方式，共有 8 項正面重大、2 項負面重大議題，合計共 9 項議題，另有 9 項次要議題，列為持續/ 關注之議題，永續長最終確認後，將 9 項重大議題之管理方針及推動成果，列為本報告書優先報導之內容。由於本年度首次採用雙重重大性之評估方式，與前一年度之重大議題分析方式不同，惟比較兩年度之重大議題，差異為「環境合規」之議題併入「污染防治」；「材料採購和管理」之議題併入「供應鏈管理」；「產品和服務」之議題併入「產品品質安全」；「商業道德」之議題併入「法規遵循與誠信經營」下做整體評估。其餘不一致之項目，皆為永續議題名稱之重新表述所致。



正面衝擊

排序：高 → 低

影響重大性	財務重大性	雙重重大性
氣候策略	營運績效	產品品質安全
產品品質安全	產品品質安全	客戶關係管理
客戶關係管理	客戶關係管理	營運績效
勞資關係	教育訓練與人才發展	教育訓練與人才發展
人權維護	人才吸引與留才	人才吸引與留才
客戶隱私與資訊安全	綠色產品發展	客戶隱私與資訊安全
綠色產品發展	多元職場	氣候策略
教育訓練與人才發展	社會企業參與	綠色產品發展
人才吸引與留才	供應鏈管理	廢物和危害管理
廢物和危害管理	客戶隱私與資訊安全	職業安全衛生管理
職業安全衛生管理	廢物和危害管理	多元職場
多元職場	職業安全衛生管理	社會企業參與
社會企業參與	氣候策略	勞資關係
營運績效	風險管理	供應鏈管理
能源管理	能源管理	人權維護
水資源管理	水資源管理	能源管理
公司治理	溫室氣體排放	水資源管理
供應鏈管理	勞資關係	溫室氣體排放
溫室氣體排放	汙染防治	風險管理
風險管理	公司治理	公司治理
土地利用和生物多樣性	土地利用和生物多樣性	土地利用和生物多樣性
汙染防治	法規遵循與誠信經營	汙染防治
法規遵循與誠信經營	人權維護	法規遵循與誠信經營

負面衝擊

排序：高 → 低

影響重大性	財務重大性	雙重重大性
氣候策略	客戶隱私與資訊安全	供應鏈管理
供應鏈管理	供應鏈管理	客戶隱私與資訊安全
廢物和危害管理	廢物和危害管理	廢物和危害管理
綠色產品發展	人才吸引與留才	氣候策略
職業安全衛生管理	職業安全衛生管理	人才吸引與留才
人才吸引與留才	教育訓練與人才發展	職業安全衛生管理
客戶隱私與資訊安全	多元職場	綠色產品發展
營運績效	綠色產品發展	教育訓練與人才發展
客戶關係管理	勞資關係	多元職場
教育訓練與人才發展	營運績效	營運績效
社會企業參與	產品品質安全	客戶關係管理
多元職場	客戶關係管理	勞資關係
公司治理	氣候策略	水資源管理
土地利用和生物多樣性	人權維護	公司治理
勞資關係	能源管理	社會企業參與
人權維護	水資源管理	汙染防治
水資源管理	溫室氣體排放	溫室氣體排放
溫室氣體排放	汙染防治	能源管理
汙染防治	法規遵循與誠信經營	土地利用和生物多樣性
能源管理	風險管理	人權維護
法規遵循與誠信經營	土地利用和生物多樣性	產品品質安全
產品品質安全	社會企業參與	法規遵循與誠信經營
風險管理	公司治理	風險管理

1.4 重大議題與標準對應

重大議題		衝擊面向			價值鏈衝擊範疇				
		環境	社會	經濟	更上游供應商	第一階供應商	安普新	客戶	終端客戶
產品品質安全	正面	○	○	○			○	○	○
客戶關係管理	正面			○			○	○	
營運績效	正面	○		○		○	○	○	
教育訓練與人才發展	正面		○			○	○	○	
人才吸引與留才	正面		○	○			○		
氣候策略	正面	○			○	○	○		
綠色產品發展	正面	○	○	○		○	○	○	○
供應鏈管理	負面	○			○	○	○		
客戶隱私與資訊安全	正面			○		○	○	○	
	負面			○		○	○	○	

重大議題	全球永續揭露準則		對應章節
	GRI	SASB	
產品品質安全	GRI 416 ： 顧客健康與安全 2016 GRI 417 ： 行銷與標示 2016	TC-HW-230a.1	4.2 產品品質安全
客戶關係管理	自訂主題		4.3 客戶關係管理
營運績效	GRI 201 ： 經濟績效 2016		2.3 營運績效
教育訓練與人才發展	GRI 404 ： 訓練與教育		5.5 人才培訓與發展
人才吸引與留才	GRI 2 ： 一般揭露 GRI 201 ： 經濟績效 2016 GRI 401 ： 勞雇關係 GRI 404 ： 訓練與教育 GRI 405 ： 員工多元化與平等機會		5.4 多元福利與薪酬制度
客戶隱私與資訊安全	GRI 418 ： 客戶隱私 2016		4.5 客戶隱私與資訊安全
氣候策略	GRI 201 ： 經濟績效 2016		3.1 氣候風險
綠色產品發展	自訂主題	TC-HW-410a.1 TC-HW-410a.2 TC-HW-410a.3 TC-HW-410a.4	4.1 產品創新與永續產品
供應鏈管理	GRI 204 ： 採購實務 2016 GRI 308 ： 供應商環境評估 GRI 414 ： 供應商社會評估	TC-HW-430a.1 TC-HW-430a.2 TC-HW-440a.1	4.4 供應鏈管理

1.5 重大議題之衝擊時間範圍

重大議題		影響重大性衝擊	財務重大性衝擊	衝擊時間範圍
產品品質安全	正面	確保產品品質與安全能夠有效提升用戶滿意度，增強顧客信任，進而維護品牌商譽與市場競爭力，使企業在市場上獲得更長遠的發展優勢。	穩定的產品品質可提高銷售收入，並透過嚴格的品質控管降低產品瑕疵率，減少退貨、維修及召回成本，使企業能夠更有效地運用資源，提升整體營運效率。	已發生
	負面	若產品品質未達標準，可能導致客戶流失與商譽下降，影響市場信任度與品牌競爭力，甚至引發負面輿論，進一步削弱企業形象。	企業為確保產品符合品質與安全要求，可能需投入更多資源於高品質原物料與檢測程序，導致生產與營運成本上升，影響企業的獲利能力與市場穩定度。	3-5年內
客戶關係管理	正面	良好的客戶關係管理有助於提升客戶忠誠度，促進後續專案的發放，並吸引更多潛在客戶，增強企業的市場競爭力。	強化客戶維繫可提高銷售收入，增加追加銷售機會，並透過穩健的客戶關係管理改善現金流，使企業的財務運作更具穩定性與彈性。	已發生
	負面	導致對市場競爭者的警覺性降低，使企業無法及時應對行業變化。此外，市場需求的波動也可能對企業的穩定經營帶來風險。	導致銷售收入下降，資金周轉不靈，並可能提升獲取新客戶的成本。此外，高客戶流失率與高運營成本將進一步壓縮企業的盈利空間，影響財務穩定性。	1-2年內
營運績效	正面	提升營運績效有助於增強企業的市場競爭力，確保業務運營更高效、更具適應性，使企業能在競爭激烈的市場環境中保持優勢，並提升品牌信譽與市場影響力。	良好的營運績效可提升企業的財務健康狀況與盈利能力，透過優化資源配置與成本管控，提高投資回報率，確保企業的可持續成長，進一步增強股東價值。	1-2年內
	負面	過度關注短期目標，可能導致忽視長期發展策略，影響企業的創新能力與可持續成長，進而削弱市場競爭力。此外，短視近利的決策可能影響企業的穩定性與適應市場變化的能力。	過度依賴財務指標，可能忽略營運中的非財務因素，如員工滿意度、環境與社會責任等，導致長期風險增加。此外，短期財務績效導向的策略可能犧牲長期投資與創新機會，影響企業的長遠發展與財務穩定性。	3-5年內
教育訓練與人才發展	正面	透過新人入職教育訓練與內外部培訓，能夠有效提升員工的專業知識與技能，使其更快適應工作環境，提高工作效率。此外，完善的人才發展機制可穩定員工職涯發展，增強員工歸屬感，降低人員流動率，進一步提升企業的組織穩定性與競爭力。	辦理內外部教育訓練雖會增加培訓成本，但長期而言，可提升員工的工作效率與產能，減少因人員更替導致的適應期成本。同時，良好的培訓機制與人才發展政策可提升公司福利吸引力，降低招募與離職相關的成本，使企業財務狀況更具穩定性。	已發生
	負面	若未提供新人入職訓練或其他內外部教育訓練，將導致新進員工難以快速適應公司流程，影響工作效率與整體營運穩定性。此外，員工缺乏職涯發展支持，可能降低忠誠度，使企業的人才流失率上升，進一步影響團隊協作與組織發展。	缺乏教育訓練將導致人員流動率上升，進而增加招聘、培訓與適應期相關的成本。此外，人才的不穩定性可能影響企業的生產效率與客戶滿意度，使營運成本上升，長期而言，可能對企業的財務狀況造成負面影響。	3-5年內

重大議題		影響重大性衝擊	財務重大性衝擊	衝擊時間範圍
人才吸引與留才	正面	透過每年度的績效考核調薪機制，可提升員工滿意度與忠誠度，強化企業內部穩定性，減少人員流失，並提升整體工作效率與士氣。	調薪與人事相關成本雖有所增加，但可有效降低招聘與培訓新員工的成本，並提升員工生產力，長期而言有助於維持企業營運穩定與競爭力。	已發生
	負面	若未提供調薪或其他晉升機制，將導致員工忠誠度下降，員工對企業缺乏歸屬感，可能影響工作效率與團隊穩定性，並增加企業留才難度。	無適當的調薪與晉升制度，可能導致高離職率，使企業需投入更多資源於人力補充與招募，增加額外成本，同時影響業務連續性與運營效率。	1-2年內
客戶隱私與資訊安全	正面	通過 ISO 27001 認證能提升客戶對公司的信任度，確保客戶提供的資料不會外流，進而增強企業在市場上的競爭力。同時，提高資訊安全保護層級能讓客戶更放心將專案交給公司，提升合作機會與品牌聲譽。	強化資安措施不僅能降低潛在的數據外洩風險，還能吸引更重視資訊安全的客戶，提高業務成交率，進而增加公司利潤。	已發生
	負面	若身份驗證機制被釣魚攻擊或駭客入侵，可能導致公司與客戶的機密資料被竊取，影響客戶信任，甚至引發法律與商譽風險，嚴重損害企業形象。	資訊安全保護不足，可能導致公司遭受詐騙，如資金被不當轉出，或員工誤入釣魚群組遭假冒行騙，造成財務損失。此外，若因資安問題導致客戶流失或面臨罰款，將進一步影響企業營運穩定性。	已發生
氣候策略	正面	減少碳排放有助於減緩氣候變遷，降低環境衝擊，並提升企業在永續發展領域的領導地位。此外，積極落實氣候策略能提高品牌形象，吸引重視 ESG 的投資者與合作夥伴，增強市場競爭力。	提升能源效率能有效降低營運成本，減少能源消耗與碳稅支出，同時提高資源使用效率。此外，企業若能符合國際氣候法規，還可降低潛在的罰款與合規成本，增加長期財務穩定性。	1-2年內
	負面	氣候政策可能加劇社會不平等，因為富裕國家與企業通常擁有更多資源來適應與轉型，而貧困國家與中小企業則可能因應變能力不足而面臨更大挑戰，影響社會公平性與企業聲譽。	推動氣候策略可能帶來短期經濟成本上升，例如投資低碳技術、改善供應鏈或提升能源管理系統的成本，對企業財務造成壓力，特別是對資源有限的企業而言，可能影響短期獲利能力。	3-5年內
綠色產品發展	正面	減少碳排放有助於減緩氣候變遷，降低環境衝擊，並提升企業在永續發展領域的領導地位。此外，積極落實氣候策略能提高品牌形象，吸引重視 ESG 的投資者與合作夥伴，增強市場競爭力。	提升能源效率能有效降低營運成本，減少能源消耗與碳稅支出，同時提高資源使用效率。此外，企業若能符合國際氣候法規，還可降低潛在的罰款與合規成本，增加長期財務穩定性。	已發生
	負面	發展綠色產品面臨的挑戰包括高昂的初始投資、技術開發的難度與資源限制。此外，市場對綠色產品的接受度可能尚未成熟，企業需面對消費者需求變動與市場發展的不確定性，這可能影響產品推廣與銷售。	推動綠色產品需要投入大量資金於技術研發、新設備採購與供應鏈轉型，導致短期內投資與運營成本上升。此外，市場競爭加劇與消費者價格敏感度可能影響綠色產品的盈利能力，使企業面臨短期內的財務壓力與回收周期延長的風險。	1-2年內

重大議題		影響重大性衝擊	財務重大性衝擊	衝擊時間範圍
供應鏈管理	正面	透明且負責任的供應鏈管理能提升品牌信譽與市場競爭力，吸引重視ESG的客戶與投資者，並提升企業進入國際市場的機會。此外，與供應鏈夥伴合作開發新材料與技術，有助於產品創新與市場差異化，增強競爭優勢。	有效的供應鏈管理可優化物流與生產流程，減少浪費，進而降低運營成本。穩定的供應商合作關係能提升議價能力，降低採購成本，並透過多元供應商策略降低市場波動的風險，確保供應穩定。	1-2年內
	負面	供應鏈不透明或供應商涉及勞工剝削、環境污染等不合規行為，可能損害企業品牌聲譽，影響市場信任與消費者支持。此外，未符合市場或客戶的合規要求，可能導致訂單流失或無法進入特定市場，降低競爭力。	供應鏈風險如原材料短缺或交付延遲可能導致生產中斷，增加運營成本或面臨罰款。此外，若供應商不符合法規要求，可能引發法律訴訟或政府處罰，進一步影響財務表現與企業穩定性。	已發生



1.6 重大議題管理方針

教育與人才發展

培育專業人才，強化組織競爭力

責任單位	管理處
政策	• 建立完善之教育訓練與人才發展政策。 • 系統性推動員工學習與能力培育。 • 支持組織營運需求與長期發展。
管理承諾	• 持續提供多元化培訓資源，支持員工專業能力與職涯發展。 • 鼓勵員工參與外部訓練及專業認證，並依制度提供相關學習支持。
行動方案	• 各單位每年依業務需求擬訂教育訓練計畫，涵蓋專業技能、管理能力及通用職能等培訓。 • 規劃並執行內外部及科技趨勢(如AI)教育訓練課程，強化員工實務操作能力。 • 鼓勵員工取得相關專業認證，持續培育專業人才，提升組織整體專業能量。 • 提供生涯發展諮詢與內部培訓資源，協助員工職涯規劃及內部轉職所需能力之培養。
追蹤方式	• 定期檢視教育訓練執行情形與訓練成效，作為後續規劃參考。 • 透過課後回饋或員工意見調查，了解訓練內容之適切性。 • 建立員工培訓紀錄，系統化管理課程參與與學習成果。 • 持續觀察員工能力運用及留任與發展情形，評估訓練成效。

利害關係人參與	因應作為	溝通成果
內部 (員工) 外部 (股東、供應商、客戶、主管機關)	• 建立內部講師制度，促進經驗傳承與學習。 • 結合訓練成果與獎勵發展機制，鼓勵持續學習。 • 推動職務輪調與跨部門學習，培養多元職能。 • 合作外部培訓機構，提升專業能力。 • 參與政府及產業人才培育計畫，促進產官學合作。	• 教育訓練完成紀錄完整留存並追蹤成果。 • 員工取得專業證照以驗證學習成效。 • 支援晉升及內部調職機會，促進員工職涯發展 • 員工課後滿意度調查。 • 課程研習證書。 • IPAS系統 經濟部產業認證。

綠色產品發展、產品品質安全

責任單位	專案管理處、產品開發處
政策	推動節能減碳，降低環境污染，開發綠色產品，包括產品回收設計與使用綠色材料，降低環境衝擊。
承諾	遵守 WEEE 歐盟廢電子及電器設備處理指令的要求，重複使用或再生利用產品的大部分零件，塑膠零件盡量使用 PCR 舊料回收，包材捨棄塑膠材質改紙類托盤，並大量使用回收料，降低產品碳排放量。
行動方案	• PCR 用料比例逐年增加。 • 包材使用回收料比例逐年增加。 • 研究、定義並逐年降低產品碳排放量。
追蹤方式	每年由新開發或設計改善之產品 BOM 表及相關記錄統計。

利害關係人參與	因應作為	溝通成果
內部 (員工)	透過跨部門協作與創新提案制度，推動綠色產品設計改善。記錄統計。	持續進行綠色產品設計改善創新提案，並與客戶定期 review。
外部 (股東、供應商、客戶、主管機關)	與供應商、學術界及產業夥伴合作，加速綠色產品技術發展。	持續進行與業 / 學界合作開發綠色產品技術及環保減碳做法。

客戶隱私與資訊安全

責任單位	資訊處
政策	• 資訊安全管理機制： 已導入國際標準 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統，且通過審查，以強化企業內部資訊防護機制，保障客戶資料安全。 • 隱私保護原則： 遵循相關隱私保護法規（如 GDPR、台灣個資法等），制定清楚透明的個人資料保護政策，確保客戶資料的合法蒐集、使用與儲存。
承諾	• 建立信任與遷明溝_機制，向客戶清楚說明資訊保護政策，保障其權益。 • 持續提升資訊安全防護技術與流程，確保系統安全無虞，降低潛在風險，於因外在之威脅，或內部人員不當之資訊管理與使用，致遭資訊受到
行動方案	• 制度與管理面： 定期檢視與修訂資訊安全政策、程序及標準。 • 防火牆管理控制： 設定遭規規則，防止未授權的網路存取。 • 網路管理控制： 防止未授權設備或人員連線至公司網路，以確保網路的安全性、穩定性與可用性。 • 帳號管理控制： 防止未授權人員存取系統，落實帳號申請、異動及離職即時停權管理，保護公司系統、資料與網路安全。 • 郵件安全管控： 郵件設定自動掃描及過濾威脅，在使用者接收郵件之前，封鎖不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件、惡意連結。 • 防毒軟體管理控制： 自動更新病毒碼，降低病毒感染電腦設備機會。 • 教育訓練與資安意識： 每年辦理全員資訊安全與個資保護教育訓練，新進人員納入資安與隱私保護必修課程。
追蹤方式	• 本集團每年不定期召開資安推動小組會議，進行資訊安全相關事項之檢討與精進。2025 年已於 8 月 6 日至 7 日 辦理資訊安全內部稽核，並於 8 月 13 日召開資訊安全管理審查會議，最終於 9 月 9 日通過資訊安全之外部驗證，並取得相關證明書。 • 此外，本集團亦不定期召開資安會議，針對資安風險與普理議題進行討論，並定期向董事會進行報告。2025年已於12月18日向董事會報告本集團圍之資訊安全推動與執行情形。

利害關係人參與	因應作為	溝通成果
內部 (員工)	訂定內部員工資安教育訓練	• 2025年度本公司已完成下列資訊安全相教育宣導作: • 資訊安全教育訓練:於6月23日至6月24日辦理，提升同仁對資訊安全政策、風險意識_實務操作之認知。 • 資安相關法宣導:於7月14日至7月18日行，強化同仁對資訊安全相關法令合規求之了解，確保營運符合法規規範。 • 揭露於公司網站和年報
外部 (股東、供應商、客戶、主管機關)	訂定並揭露資通安全政策與具體管理方案	

供應鏈管理

責任單位	採購處
政策	• 制定供應商行為準則，確保符合環境、社會及治理（ESG）原則。 • 建立透明的採購流程，推動供應鏈永續經營。
承諾	確保供應鏈對環境的正向影響，減少負面衝擊。
行動方案	• 設立供應商評鑑標準，涵蓋環境管理、社會責任與治理績效。 • 提供供應商永續培訓課程，涵蓋碳足跡計算及環境影響評估等議題。
追蹤方式	• 每年進行供應商評比，追蹤重點供應商。 • 公開供應鏈永續效與相關指標於永續發展報告書中。

利害關係人參與	因應作為	溝通成果
內部 (員工)	採購人員參與供應鏈永續培訓，理解永續政策與目標。	強化供應商管理與永續要求之內部宣導，提升相關單位對供應鏈風險與責任之認知。
外部 (股東、供應商、客戶、主管機關)	與供應商建立協作機制，定期召開永續進度會議。針對供應鏈永續資訊進行公開揭露，回應客戶關切。	供應商永續教育講座(線上)

營運績效&氣候策略

營運績效與氣候管理

責任單位	財務處
政策	制定減碳目標，並聚焦能源管理，提升再生能源使用比例，以逐步降低溫室氣體排放。
承諾	確保所有營運據點的能源使用及排放符合當地法規與國際標準
行動方案	在主要據點啟動再生能源計畫，如太陽能發電系統，減少對傳統能源的依賴。
追蹤方式	• 每年審查碳排放減量目標的達成情況，並根據執行情況制定新年度的行動計畫 • 定期公開永續績效及報告書，透明揭露氣候策略執行成果。

利害關係人參與	因應作為	溝通成果
內部 (員工)	• 內部教育訓練提升員工對氣候策略的認識與參與度 • 設立外部申訴管道，接受利害關係人對氣候行動的 意見	• 針對部門主管舉辦永續講座 • 於官網設立專區 回應
外部 (股東、供應商、客戶、主管機關)		



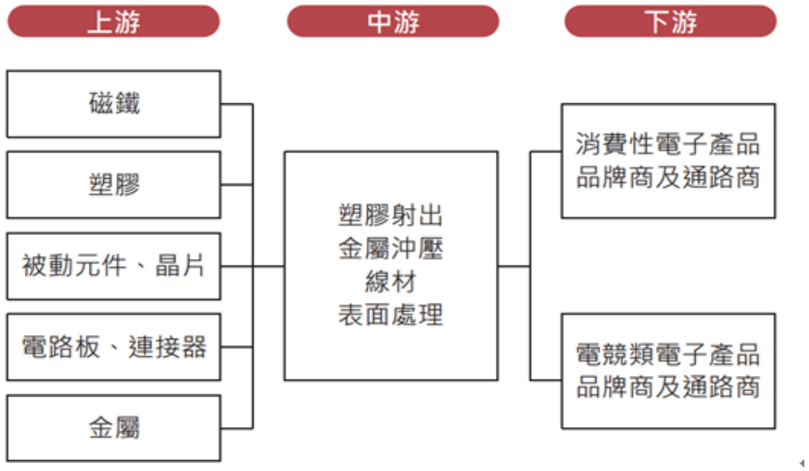
2.1 經營策略

安普新創立於1998年，為全球著名的電聲領導廠商。
本公司以提供智能電子周邊產品的設計方案及其產品生產製造為主軸，並持續同步發展塑膠成型及模具開發等核心事業，發揮供應鏈整合優勢。本公司擁有完整研發團隊及先進生產技術，以開發前瞻式產品並建構高度自動化生產為優先建設項目，深耕我們具領導地位的廣大市場，包括遊戲機耳機、電競耳機、手機新型數位耳機，以及高效能適應型降噪耳機和交談式喇叭等。本公司從產品開發至生產等各個環節皆由公司各部門專業合作，完成產品開發與生產，關鍵零組件如喇叭單體、塑膠件、金屬件、線材等皆有自製能力，主機板打件測試與產品組裝測試皆在自有工廠完成。資源整合專業高效能，不僅可協助品牌客戶達成產品快優上市目標，亦透過垂直整合一條龍之開發至製造，降低產品成本。

2.1.1 安普新基本資料

公司全名	安普新股份有限公司 Ampacs Corporation
成立時間	1998年7月2日
產業別	上市其他電子業
總部位置	台北市南港區三重路19-3號3樓
營運地區	台灣、越南、中國
董事長	黃常青
發言人	許明仁
實收資本額	新台幣1,500,000仟元(截至2024年)
產業別	上市其他電子業
掛牌日期	2020/12/14
主要經營業務	耳機產品設計及製造/消費性電子產品塑膠零組件設計及製造
公司網站	安普新 (ampacscorp.com)

2.1.2 產業上中下游之關聯性



2.1.3 全球據點

東莞益鑫電子科技有限公司	東莞市大朗鎮洋坑塘工業區
益卓電子(昆山)有限公司	江蘇省昆山市玉山鎮新南西路389號
安普新國際責任有限公司	Lot B7_H_CN, Bau Bang Industrial Park, Lai Uyen Town, Bau Bang District, Binh Duong Province, Vietnam

2.1.4 公司理念&使命

由於穿戴智慧裝置與電競遊戲產品市場滲透率逐年提高，此趨勢將持續帶動產品需求，另因應穿戴智慧裝置與電競遊戲產業需求增長，使用者對於產品之功能、配戴舒適度、品質穩定度等均較為要求，本公司已耕耘於此市場多年，擁有經驗豐富研發團隊及垂直整合的製造能力，可充分配合市場成長動能。未來，本公司亦陸續開發更多元化之穿戴智慧裝置與電競遊戲產品，強化競爭力，掌握市場發展趨勢，滿足客戶需求。

安普新一向秉持追求“創新、效率、善盡社會責任”的精神，在穩定中力求業務發展，創造出更多的股東價值。

2.1.5 產品與服務

我們的服務包含：

A. 先進產品設計

1. 垂直整合服務，包括產品ID設計，機構工程，模具開發，電子和RF設計，軟韌體設計，線材與喇叭單體設計，提供客戶完整與周全的產品設計服務。
2. 提供業界先進的方案與功能，以協助客戶提升產品競爭力與業界知名度。
3. 完整團隊與快速開發，以協助客戶取得市場先機。

B. 聲學設計

1. 紮實的聲學知識，提供最高品質的音頻性能。
2. 先進材料技術，滿足客戶不同市場的應用需求。
3. 經驗豐富的電聲工程師，提供客戶單體設計與整機設計的多樣性。

C. 模具製造

1. 模具由內部設計、開發和生產，以提供完整的整合解決方案。
2. 掌握各類材料的特性，提供最佳方案。
3. 具有經驗豐富的模具研發與模具製作工程師。

D. 射出成型

1. 電腦控制射出成型機與零件自動輸送系統。
2. 訓練有素經驗豐富的工程師，以提供客戶滿意的設計與產出。
3. 先進的射出設備與測試系統，以提供客戶高品質的產出。

E. 精益製造

1. 先進及精益製造生產製程可為我們的客戶帶來更高的產量、更低的成本並提高品質。
2. 高自動化的設備，以更具競爭力的成本確保更高品質的產品。
3. 自動測試，消除人為錯誤，生產出更高品質的產品。
4. 智能工廠，包含先進的品質追蹤系統與實時產線分析結果。

2.1.6 公司沿革



2.2 董事會

依本公司章程規定，設董事五至十三人，其中四名為獨立董事，任期均為三年。全體董事之選任均採候選人提名制，由股東就董事候選人名單中選任之。

本公司董事會負責決議執行公司業務有關重要事項，董事會成員均具備執行職務所必須之知識、技能及素養，並分別具備不同領域的專業知識，如財務、會計、法律等，且成員組成亦考量性別、年齡、國籍、種族及文化等多元化背景。

本公司現任董事會由 11 位董事組成，其中 4 名為獨立董事。2025 年度獨立董事占全體董事比例為 36%，女性董事占全體董事比例為 18%。

董事會之運作，包含董事會議事錄、出席情形、利害關係議案迴避在哪情形、進修情形等，以及成員之背景資料、學歷、兼任其它公司職務、獨立董事獨立性及各功能性委員會運作情形等資訊之揭露，皆已公佈於公司年報或公司網站，且可在公開資訊觀測站與公司網站中查詢年報與相關資訊。

2.2.1 董事會成員多元政策

多元化核心 / 姓名		基本組成									專業知識與技能								
		國籍	性別	具員工身分	年齡				獨立董事任期資年(9以下)	獨立董事任期資年(6以下)	營運判斷能力	會計及財務分析能力	法務專業	經營管理能力	領導決策能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀
					50歲以下	51-60歲	61-70歲	71-80歲										
董事	黃常青	中華民國	男	✓			✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
	許明仁		男	✓			✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓
	林玉鳳		女	✓			✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓
	Frederick Romano	美國	男				✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓
	許明全	美國	男				✓				✓			✓	✓	✓	✓	✓
	陳進福	中華民國	男					✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓
	黃盈均		女	✓	✓						✓			✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	黃志鵬		男					✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓
	何俊輝		男				✓		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓
	程凱		男					✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
	陳建宏		男			✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

註：本公司目前由董事長兼任總經理一職，主要係擘畫永續經營策略，聚焦核心競爭力，以提升企業價值，故有其合理性及必要性是。此外，為強化董事會之獨立性，本公司董事會成員設有四席獨立董事，符合公司治理原則。

2.2.2 利益迴避

本公司針對董事之利益迴避訂有明確制度，除依相關法令規定事項須為迴避外，另亦落實執行本公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。

2025年董事利益迴避情形如下：

董事會日期	議案內容及決議情形
2025/1/16	討論本公司113年度經理人年終績效獎金分配案，董事黃常青、許明仁、林玉鳳及財務長林仁傑，因利害關係迴避外，其餘出席董事無異議通過。
2025/4/24	討論本公司113年度經理人第一次績效獎金分配案，董事黃常青、許明仁、林玉鳳及財務長林仁傑，因利害關係迴避外，其餘出席董事無異議通過。
2025/8/13	討論本公司114年度經理人第二次績效獎金分配案，董事黃常青、許明仁、林玉鳳及財務長林仁傑，因利害關係迴避外，其餘出席董事無異議通過。

2.2.3 董事出席情形 (2025年度共召開9次 (A) 董事會)

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%)【B/A】
董事長	黃常青	9	0	100%
副董事長	許明仁	8	1	88%
董事	林玉鳳	8	1	88%
	Frederick Romano	8	1	88%
	陳進福	8	1	88%
	許明全	9	0	100%
	黃盈均(註1)	2	0	100%
獨立董事	黃志鵬	9	0	100%
	何俊輝	9	0	100%
	程凱	9	0	100%
	陳建宏	8	1	88%

2.2.4 董事會成員進修情形

職稱	姓名	上課日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事	黃常青	114/12/10	社團法人中華公司治理協會	AI如何協助企業決策	3
		114/11/03	社團法人中華公司治理協會	AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3
董事	許明仁	114/12/10	社團法人中華公司治理協會	AI如何協助企業決策	3
		114/10/08	社團法人中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習—「量超融合：下一波科技革命的產業機會與布局」	3
		114/07/11	社團法人中華民國工商協進會	公司董事暨監察人研習—「生成式人工智慧發展趨勢與應用案例」	3
董事	林玉鳳	114/12/10	社團法人中華公司治理協會	AI如何協助企業決策	3
		114/11/03	社團法人中華公司治理協會	AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3
董事	許明全	114/12/10	社團法人中華公司治理協會	AI如何協助企業決策	3
		114/11/03	社團法人中華公司治理協會	AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3
董事	Frederick Romano	114/12/10	社團法人中華公司治理協會	AI如何協助企業決策	3
董事	陳進福	114/12/10	社團法人中華公司治理協會	AI如何協助企業決策	3
		114/11/03	社團法人中華公司治理協會	AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3
董事	黃盈均	114/11/27	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程- 人力資源管理與企業倫理	3
		114/11/13	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程- 財務報表分析與財務會計趨勢	3
		114/11/07	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程- 董事會的組成與運作實務	3
		114/11/03	社團法人中華公司治理協會	AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3
		114/10/31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
獨立董事	程凱	114/08/28	財團法人中華民國會計研究發展基金會	2025 ESG高峰會	3
		114/06/10	臺灣證券交易所、中華民國企業永續發展協會與CDP	CDP台灣發表會 強化氣候資訊揭露以提升企業氣候韌性	3
獨立董事	何俊輝	114/10/02	社團法人台灣董事學會	綠能數位化：AI與大數據在能源優化的創新應用與商機	3
		114/07/10	社團法人台灣董事學會	人工智慧趨勢與應用場景	3
獨立董事	黃志鵬	114/12/10	社團法人中華公司治理協會	AI如何協助企業決策	3
		114/11/03	社團法人中華公司治理協會	AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3
獨立董事	陳建宏	114/12/10	社團法人中華公司治理協會	AI如何協助企業決策	3
		114/11/19	社團法人台灣投資人關係協會	綠色供應鏈	3
		114/11/03	社團法人中華公司治理協會	AI 時代的內部控制與內部稽核智能轉型	3
		114/09/25	社團法人台灣投資人關係協會	營業秘密保護與公司治理	3
		114/07/30	社團法人台灣投資人關係協會	職場侵害OUT，DEI職場IN-法說、學說、務實說之「職場不法侵害(性騷擾+職場霸凌)」之案例解析與預防舉措	3

2.2.5 董事會績效評估

內部評估：公司每年定期執行一次內部董事會績效評估，本次評估期間為 2025 年 1 月 1 日至2025 年 12 月 31 日，評估範圍包括董事會及個別董事成員之績效評估，評估方式包括董事會內部自評及董事成員自評，評估內容為：

評估範圍	董事會內部自評	董事成員自評
面向	五大面向	六大面向
衡量項目	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制等五大面向	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制

註1：2025 年度董事會績效自評結果已提送 2026 年第二次董事會報告。
註2：2025 年董事會績效評估結果請詳見官網(公司治理專區=>董事會/委員會)。

外部評估——本公司於113年委託外部機構「中華公司治理協會」對112.10.1至113.9.30期間，進行董事會效能評估。該協會之董事會績效評估訪評小組，由具獨立性且經驗豐富的執行委員與專員所組成，以八大檢視構面之精神為本，參考本公司填答之開放式問卷、提供之各項資料 (評估期間召開之董事會議事錄、各功能性委員會議事錄) 與公開資訊等，並面對面實地訪談相關成員。經由訪評小組的資料檢視、實地面對面溝通與互動觀察結果，彙集整理提出總評與建議事項如後，以為後續規劃、建置及強化董事會職能之參考。該機構總評、建議事項如下，本公司於114.1.24董事會議中報告結果及改進計畫。

項目	評估報告之建議	本公司預計採行措施
1	貴公司董事會超前佈署永續管理相關事宜，於112年8月成立永續發展委員會，並與中興大學產學合作、分階段從總公司到海外子公司逐步推行ESG相關工作。為使永續發展委員會符合董事會功能性委員會之屬性，並與公司年報、網站所揭露的組織圖一致，建議貴公司宜將獨立董事納為永續發展委員會之成員。	未來將視實際需求邀請獨立董事擔任永續發展委員會之成員。
2	貴公司內部稽核主管之績效考核，目前係由董事長負責。建議貴公司內部稽核主管之績效考核，董事長考評前能適度參酌審計委員會之意見，以強化審計委員會對內部稽核之督導職能。	內部稽核主管績效評估係由董事長進行最終考評，將依建議事項事先參酌審計委員會意見，完成內部稽核主管績效評估。
3	貴公司已制定「檢舉制度實施辦法」，並於網站建立舉報申訴聯絡窗口及電子信箱，然而吹哨者機制首重建立與獨立董事之直接溝通管道，故建議貴公司設置可由獨立董事(或審計委員會)同步接收之舉報信箱，進一步強化吹哨者機制之功能。	已設置可由獨立董事接收之舉報信箱。
4	貴公司依「董事會及功能性委員會績效評估辦法」每年對董事進行董事會內部績效評估，惟目前問卷係採四等分指標評分方式（非常同意、同意、不同意、非常不同意）。建議貴公司再擴充評分級距（如1至5分之區間尺度），並鼓勵董事積極表達評估意見，讓董事會績效評估結果更具鑑別效度，適當反映董事會、功能性委員會及個別董事之指導及監督品質，俾利評估溝通、檢討與精進。	將再擴充評分級距（如1至5分之區間尺度），並鼓勵董事積極表達評估意見，讓董事會績效評估結果更具鑑別效度。

2.2.6 審計委員會

本公司審計委員會係由4名獨立董事組成，旨在協助董事會履行其監督公司在執行關於公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控。
115 年度審議之工作重點事項如下：
(1)審核財務報表。
(2)審核內部控制制度有效性之考核。
(3)稽核計畫。
(4)重大之資金貸與、背書或提供保證交易。
(5)重大之資產取得交易。
(6)簽證會計師之委任。
(7)背書保證管理辦法。
(8)內部控制制度之修正。

2025 年度審計委員會開會8次（A），出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數(A)	實際出席率(%)【B/A】
召集人	程凱	8	0	100%
委員	黃志鵬	8	0	100%
委員	何俊輝	8	0	100%
委員	陳建宏	7	1	88%

2.2.7 薪資報酬委員會

本公司依據證券交易法第十四條之六規定，股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司應設置薪資報酬委員會，已於 2019 年 9 月 9 日設置薪資報酬委員會，根據薪資報酬委員會組織規程第五條規定：「本委員會成員人數為四人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人」，2025 年度薪資報酬委員會開會4次（A）。出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數(A)	實際出席率(%)【B/A】
召集人	何俊輝	4	0	100%
委員	黃志鵬	4	0	100%
委員	程凱	4	0	100%
委員	陳建宏	4	0	100%

董事薪酬政策

本公司董事及獨立董事之薪酬係依《公司章程》及《董事及經理人酬勞管理辦法》辦理，包含按月報酬、盈餘分派之董事酬勞及因公出差之相關費用補助。其中，按月報酬係依其對公司營運之參與程度及貢獻價值，由薪資報酬委員會審議調整；董事酬勞則於年度獲利且彌補累積虧損後，提撥不高於3%，由薪資報酬委員會綜合考量董事會整體表現、公司經營績效、未來營運及風險胃納提出分派建議，經董事會決議後依個別董事之參與程度及貢獻價值分派。在薪酬與永續經營之關聯方面，董事薪酬審議除考量經營績效與風險管理外，亦透過董事會績效評估定期檢視公司治理與監督職能，惟目前並未將董事會之薪酬與組織ESG管理績效連結。此外，本公司未另提供董事及獨立董事之簽約獎金、招聘獎勵金、離職金、退休金、特支費或各項津貼，亦未設置董事酬勞索回機制。

高階經理人薪酬政策

本公司高階管理階層之薪酬政策旨在吸引與留任優秀管理人才，薪酬結構包含固定薪資與浮動薪資。其中，固定薪資係參酌其職位職責、個人專業能力及市場水準議定按月給付；浮動薪資則依據本公司《經理人績效評估辦法》，每年定期執行評核。績效評核結合公司整體經營績效（如營收、淨利成長、股東權益報酬率及同業比較等共同指標）與個人個別指標（如專案準時率、流程改善、信用評等及部門離職率等）進行綜合評分，評分結果經薪資報酬委員會審議後提報董事會討論，據以作為經理人績效獎金配發及調薪之依據。在其他薪酬與福利方面，本公司目前未常態性提供簽約獎金、招聘獎勵金或設置酬勞索回機制；高階管理階層之離職金與退休金制度，皆嚴格遵循勞動基準法及相關法令規定辦理。為確保經理人薪酬與組織之經濟、環境和人群衝擊目標及績效緊密相關，本公司將永續發展目標納入經理人考核之共同指標中。每年針對環境（如太陽能規劃與減碳）、社會（如友善職場、培訓制度及產品環境責任）與治理（如誠信經營訓練與永續座談）三大構面訂定具體目標並檢視達成狀況；2025年度永續目標整體達成率達89%，其執行成果直接與經理人考核及酬勞發放連結，藉此引導管理階層在追求經濟績效之同時，兼顧環境、社會與公司治理（ESG）等永續發展面向，持續提升企業永續競爭力

2.3 營運績效

2.3.1 年度合併營業績效

項目 / 年度	歷年營收與損益（單位：新台幣千元）			
	2022	2023	2024	2025
營業收入	5,051,971	3,861,301	6,881,438	5,540,235
營業毛利	685,898	729,605	1,263,947	1,052,922
營業（損）益	94,730	175,887	591,268	438,833
營業外收入及支出	19,081	-168,490	-185,337	-307,508
稅前淨利	113,811	7,397	405,931	131,325
本期淨利（損）	74,014	-8,231	308,978	104,866
本期其他綜合（損）益	47,874	-56,811	48,581	-153,529
本期綜合（損）益總額	121,888	-65,042	357,559	-48,663
每股盈餘（虧損） 單位：新台幣元	0.5	-0.05	2.10	0.71

項目 / 年度	GRI 特定揭露支出項目（單位：新台幣千元）			
	2022	2023	2024	2025
員工薪資與福利	1,209,041	1,036,964	1,574,620	1,312,730
政府補助金額	0	0	0	0
直接/間接政治捐獻	0	0	0	0
公益捐贈支出 (單位：新台幣元)	0	0	100,000	100,000

2.3.2 公協會參與

為了解產業的發展趨勢及增進資訊的交流，積極參與相關協會與團體，2025年參與之組織包含：

A. 台灣區電機電子工業同業公會

B. 台灣資通產業標準協會

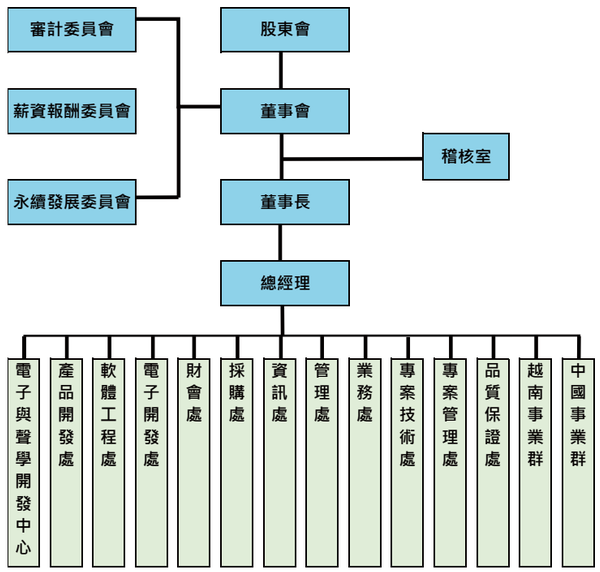
C. 責任商業聯盟

2.4 企業經營框架

2.4.1 營運框架

A. 安普新由董事會授權總經理確保公司訂定的宗旨、價值觀及策略的落實。

B. 安普新由董事會授權總經理考量市場及動態競爭的需求、內外部資源的取得、經營風險管理流程的效能、利害關係人之間利益的平衡、營運績效的評估等等面向動態調整組織架構，目前現行的組織架構圖如下：



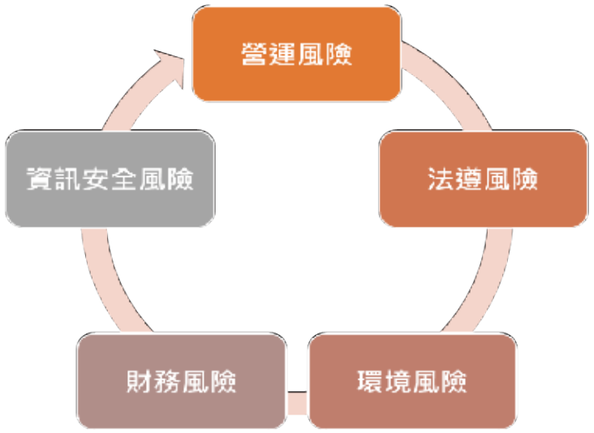
C. 安普新由董事會組成永續委員會，指派許明仁副董事長擔任永續長，成立永續專案團隊以整合不同資源達到公司在短中長期永續的需求，負責經濟、環境和社會主題的政策及執行，並定期向董事會報告。

D. 安普新的經營團隊多是已在公司服務多年，隨時可透過不同管道聽取同仁的回饋和建議，未來會逐步優化同仁對倫理相關之建議與關切事項的機制。

E. 安普新的商業模式從研發到生產製造一條龍，依據各營運地區法律規範，在越南廠及昆山廠分別成立工會。

2.4.2 風險管理

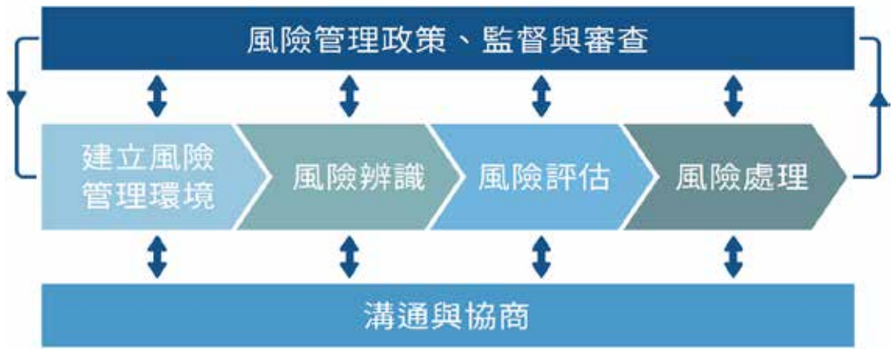
安普新除氣候相關議題的風險依循TCFD落實處理外，就其餘內、外部因素所產生之風險，具有足夠風險控管能力，以因應內外在經營環境的快速變化所產生的風險或機會，降低影響企業的營運與存續能力，充分準備面對可能發生的各種風險，掌握商業機會。



A. 組織與職責

層級	權責說明
董事長室	公司風險管理最高指導決策單位，明確瞭解永續經營所面臨之風險，確保風險管理之有效性，負責公司風險管理之最終責任。
稽核室	隸屬董事會，每年應依風險評估結果提交年度稽核計畫，並將稽核計畫執行情形向審計委員會及董事會提出報告。
風險管理小組	副董事長領導相關營運主管所主持之小組，負責審核控管各權責部門所啟動的各項計畫及專案的風險評估及應變指揮。
權責部門	負責實際執行風險管理，進行分析、監控及預防所屬部門權責內之相關風險，並確保風險管理機制與程序能有效執行。

B. 風險管理流程



2.5 稅務

安普新的稅務策略，依照主要營運所在地各國的稅務法令規定申報、繳納各項稅款；並未發生有不道德或非法行為或疑慮之情事。非屬於營利事業所得稅之其他各項稅款，包括但不限於替員工扣繳稅款、貨物稅、營業稅、房屋稅、地價稅等，由各營運所在地會計主管呈報各營運所在地最高管理階層後繳納。有關各營運所在地營利事業所得稅之申報及繳納，均委託各地區合格會計師或稅務代理人簽證申報。安普新各項稅款之申報、繳納，各營運所在地稅捐稽徵機關如有須溝通事項，均委託各地區合格會計師或稅務代理人代為溝通。關係企業之間的交易依據常規交易原則， 並遵循經濟合作暨發展組織(OECD)公布的移轉訂價準則規範執行。

主要營運所在地之各項稅款(特別是營利事業所得稅)，最終均併入合併財務報表，由總公司會計主管、總經理、董事長簽章，報經審計委員會同意、董事會通過、會計師查核簽證、向主管機關申報，並提請股東常會承認。

2025 年支付所得稅彙整

單位：新台幣仟元	金額	百分比
亞洲	47,252	100%

2025 年所得稅相關資訊

單位：新台幣仟元	稅前淨利	所得稅費用	帳面有效利率
亞洲	131,325	26,459	20.15%



3.1 氣候風險

面對氣候變遷與極端氣候帶來的挑戰，安普新積極將氣候風險納入永續發展議題，結合公司價值鏈進行全面管理。公司設立溫室氣體盤查推動專案小組，依據 ISO 14064-1:2018 標準執行溫室氣體盤查，並派遣員工取得 ISO 14064-1 主導查證員資格，自主辦理溫室氣體盤查作業，持續制定節能目標及減碳計畫，管理溫室氣體排放、用水量與廢棄物處理。

本公司目前尚未正式執行特定氣候情境分析，亦尚未針對 1.5°C、2°C 或 SSP/RCP 等氣候情境設定相關參數與假設，故目前尚無氣候韌性測試結果及主要財務影響分析可供揭露。現階段本公司持續關注氣候變遷相關法規、政策及營運環境變化，並透過氣候相關風險與機會之辨識及評估，掌握可能對公司營運造成之影響。未來將視營運需求、氣候風險評估結果及相關資源配置情形，逐步評估導入氣候情境分析之可行性，以強化氣候風險管理及營運韌性。

本公司目前尚未導入內部碳定價（Internal Carbon Pricing, ICP）機制，亦未設定內部碳價格、價格計算方式或相關定價基礎，現階段尚未將內部碳定價應用於營運決策、投資評估或資本支出規劃。目前本公司主要透過溫室氣體盤查、節能減碳措施及能源管理等方式，掌握碳排放資訊並推動減碳行動。未來將持續關注國內外碳費制度、碳交易市場及相關氣候政策發展，並依公司營運特性、碳排放管理需求及成本效益評估結果，逐步研議導入內部碳定價作為氣候風險管理及低碳轉型規劃工具之可行性。

董事會	每年至少一次至董事會報告其運作結果。
永續發展委員會	每年至少召開一次會議，擬定並推動相關節能政策及計畫。
功能小組	定期追蹤氣候變遷風險相關議題，並持續追蹤進度。

3.1.1 指標與目標

目標	建立ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業。以ISO系統為架構，推行及監測減碳等政策。
策略	從上到下推動節能減碳措施，創造企業能源價值，建構永續企業文化。
治理	由永續發展委員會下各委員進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並且每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效。

3.1.2 鑑別風險與機會流程



3.1.3 各項風險與機會

風險項目	**客戶行為變化**	**原物料成本上漲**
風險類型	營運風險	營運風險
說明	客戶低碳產品需求，此構面風險對財務可能造成之影響為研發及採購營運成本增加，對整體營運造成衝擊。	因氣候變遷包括歐盟2023年起試行徵收碳稅，造成大宗商品原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響。
衝擊範疇	本公司	本公司
發生時間	短、中、長期	短、中、長期
潛在財務影響	增加營運成本	增加營運成本
因應措施	本公司持續依循綠色設計及在地化採購原則，並透過每年度製程減碳專案朝向低碳產品努力。短期內建立溫室氣體盤查管理計畫，中長期也將針對太陽能設備建置，開展評估作業，並訂立減碳目標，期望2030年度達成低碳產品目標。	因應方案為綠色節能，模組最小化設計減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本上升之衝擊。

機會項目	**發展低碳製程**	**綠色概念的興起**
機會類型	資源效率	資源效率
說明	採用高效率的製程及運輸方式	採用高效率的製程及運輸方式
衝擊範疇	本公司	本公司
發生時間	中、長期	中、長期
潛在財務影響	增加收入、減少成本	減少成本
因應措施	依循綠色設計及在地化採購原則，並透過每年度製程減碳專案朝向低碳產品努力。	模組最小化設計減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本上升之衝擊。

註: 管理風險或機會所採取之行動成本，請詳 4.1 產品創新與永續產品。

3.1.4 極端氣候風險類型之潛在財務影響

	情境說明	**潛在財務影響說明**
極端氣候	1. 颱風、洪水等極端天氣事件 2. 降雨模式變化和氣候模式的極端變化 3. 海平面上升	1. 產能下降或中斷 (如停產、運輸困難或供應鏈中斷) 2. 影響勞動力管理和規劃 3. 現有資產沖銷和提前報廢 4. 營運成本提高 5. 基礎建設成本升高 (如設施毀損) 6. 保費提高以及位處「高風險」地區的資產難以投保
轉型行動	1. 支持性能源激勵 2. 參與碳交易市場 3. 能源安全和非集中化轉變	1. 降低營運成本 2. 降低未來能源價格上漲風險 3. 降低溫室氣體排放風險，因此降低對碳交易價格變化敏感度 4. 可用資本增加 (更多投資者看好低排放製造商) 5. 企業美譽度提高

3.2 能源管理

為實現綠能目標並履行國際減碳承諾，安普新積極應對能源環境快速變遷的挑戰，以節能減碳理念為核心，全體同仁共同推動符合國際標準的能源管理行動，並制定能源政策以促進集團永續發展。

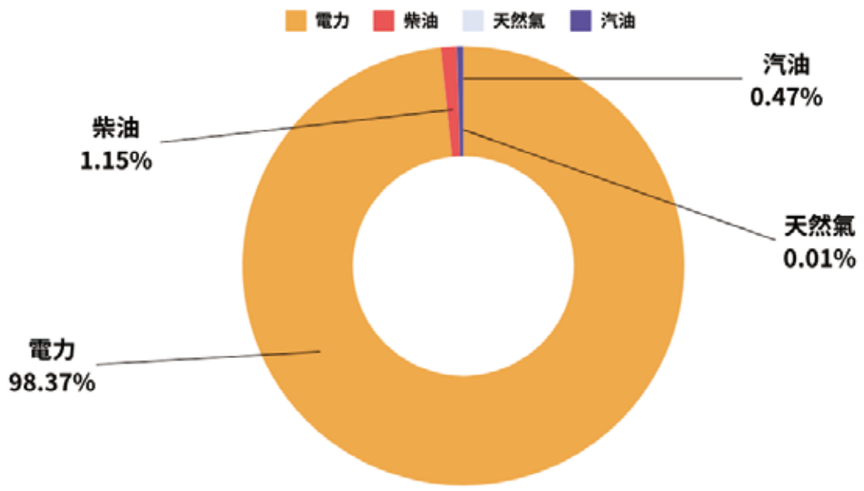
安普新深刻認識到永續發展在企業經營中的重要性，因此不僅專注於台北總部的永續策略，更將集團各廠區（如越南廠、東莞廠及昆山廠）納入全面管理。由於集團溫室氣體排放主要來自外購電力，推動節能減碳成為首要任務。公司持續更新高效能節能設備，逐步汰換老舊高耗能設施，提升整體能源使用效率。

此外，越南廠區持續計畫再生能源政策，充分利用當地日照優勢，導入太陽能系統，生成零碳排的清潔能源，進一步減少工廠溫室氣體排放。集團也積極淘汰耗能機器，替換為節能型設備，並定期維護行政大樓內各類設備，如影印機、冷氣與飲水機等，同時逐步將傳統燈管更換為LED燈管以降低能耗。

為持續提升能源管理成效，公司進行全面能源設備盤查，分析各廠耗能結構，並依據財務、技術與再生能源使用的可行性，制定優先改善計畫與能源管理目標，確保節能行動有序推進，實現永續經營的承諾。

3.2.1 集團外購能源使用

2025 年度集團使用能源分別為外購電力（98.80 %）、汽柴油（1.17 %）、天然氣（0.03 %）。



集團使用能源分別為外購電力、柴油、汽油、天然氣，依集團據點統計如下表：

據點	電力	柴油	汽油	天然氣
	耗用量(GJ)	耗用量(GJ)	耗用量(GJ)	耗用量(GJ)
台北總部	338.27	0	0	0
越南廠	77,666.88	477.58	215.12	0
東莞廠	9,342.48	234.84	105.78	0
昆山廠	9,205.02	78.02	35.15	29.18
集團總佔比	98.80%	0.81%	0.36%	0.03%
集團能源密集度	17.64			

註：
1. 自2023年度起，將海外事業群（越南、東莞、昆山廠）能源消耗列入計算。
2. 單位換算統一採用台灣經濟部能源局《能源產品單位熱值表》之數值。
   (1) 1 kWh（度）=3,600 KJ、1 Kcal=4.186798 KJ
   (2) 柴油 1L=8,400 Kcal、汽油 1L=7,800 Kcal、天然氣 1L=11,880 Kcal
   (3) 1 KJ = 0.001 MJ、1 MJ = 0.001 GJ
3. 能源密集度=能源總消耗量（GJ）/ 百萬元。

3.2.2 能源密集度

組織內部的能源消耗量：全年電力消耗 29,461,106 度，以電力消耗1度電=1千瓦*時（kWh）=3.6百萬焦耳（MJ）換算為 106,059,982 百萬焦耳，除以當年度營業額收入為 19,44 百萬焦耳/百萬元，詳如下表：

盤查組織邊界	全集團		
盤查年度	2023	2024	2025
電力度數	24,717,393.00	35,780.00	29,461,106.00
能源(百萬焦耳)	88,982,614.80	128,811,383.75	106,059,982.00
能源密集度 （十億焦耳 / 百萬台幣 - 營收）	23.05	18.72	19.44

3.3 水資源與廢棄物管理

3.3.1 水資源耗用

集團水資源多用於生活及製程，且製程用水僅為降溫所用，不致產生具污染性之工業廢水，並不會對環境產生汙染，所產生的廢水皆透過合乎各地區法規之方式處理，無任意排放汙水之情事發生，本集團各廠區皆定期委外相關單位進行檢測，截至 2025 年，集團的所有排放 100% 符合各地區法規標準。

歷年自來水取水量 (單位：百萬公升ML)	台北	越南	東莞	昆山	總量
2023	3.77	29.60	92.62	56.44	182.43
2024	3.69	45.01	78.57	49.93	177.20
2025	3.69	38.69	47.48	42.6	132.46

註：
本表數據係依據水費單據上的用電度數換算得出，換算方式如下：
1 度電 = 1 立方公尺；1 立方公尺 = 1,000 公升
取水量（百萬公升 ML）= 用水度數 × 1,000 / 1,000,000

3.3.2 廢棄物處置

集團在營運過程中所產生的廢棄物主要可以分為「生活廢棄物」和「事業廢棄物」。依循各地廢棄物相關管理法規，委外廠商負責將事業廢棄物運送離廠並進行適當處理，並根據清運聯單和過磅資訊對事業廢棄物進行分類，一般事業廢棄物依據不同類別進行再生利用或其他處置，而有害事業廢棄物則按照當地法規的要求進行處理。

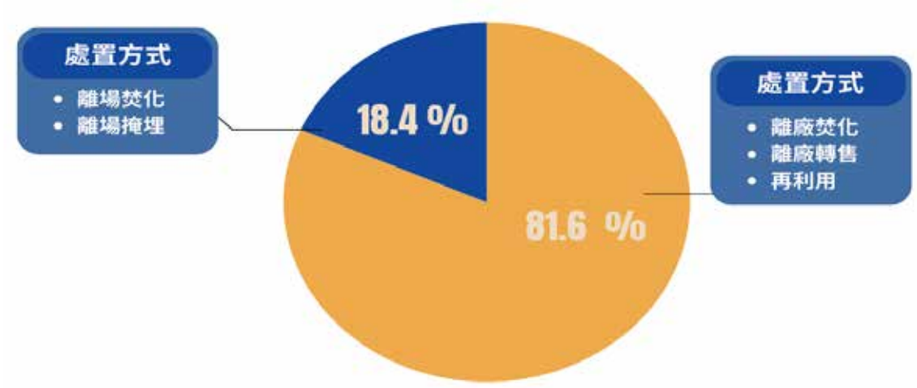
台北總部辦公室全面落實垃圾分類、廚餘回收及資源回收，將辦公室日常所產生的廢棄物透過分類、回收，降低對環境的衝擊。由於台北總部主要為業務、研發、設計單位，在辦公區運作過程中僅有一般生活廢棄物產生，並無事業廢棄物的產生，故委託專業清潔公司，送至垃圾掩埋焚燒處理。

針對海外事業群的廢棄物管理，即越南、東莞和昆山的三個廠區，採取了分類、減量、減碳和污染防治等多項策略，嚴格遵守當地環境相關法規，全面執行廢棄物管理辦法的要求。透過積極採取製程中剩餘物料收購、回收再利用和付費清理等方式，我們努力減少廢棄物的產生，同時要確保這些設備透過適當方式回收，不會對工作者及健康或環境造成危害。有害廢棄物都會妥善存放管理，並委託合法處理業者進行處理。2025年安普新集團各類廢棄物管理得宜，無任何重大廢棄物洩漏事件發生，所有廢棄物處理方式皆符合當地國家法令。

事業廢棄物種類：

一般事業廢棄物	有害事業廢棄物
木頭、塑膠、鐵、鋁、膠箱、原料袋、紙箱、PE袋、PO袋、氣泡袋、塑膠、泡殼	廢油墨罐(金屬/塑膠)、廢錫渣、廢抹布、廢溶劑、活性炭、廢機油、廢燈管、廢電瓶、工業污泥、機器廢過濾、廢油墨

全集團事業廢棄物處置方式及比例如下：



註1. 生活廢棄物皆外包專業清潔公司所代為處理，故無法呈現準確數值。
註2. 一般事業廢棄物總重為 197.7 噸，占 81.6 %；有害廢棄物總重為 44.44 噸，占 18.4 %。

廢棄物總量(噸)	普通廢棄物	有害廢棄物
台北總部	3.09	-
越南廠	60	42.34
東莞廠	89.71	0.60
昆山廠	44.9	1.5
總量	197.7	44.44

3.3.3 污染防治

公司的主要業務為組裝製程，它屬於低空氣污染負荷的製程，因此不會排放氮氧化物和硫氧化物。其他空氣污染物的排放都符合當地的法規要求。根據各工廠所在地的法規，我們必須每年對噴塗製程和表面貼焊技術（SMT）進行一次環境檢測。噴塗製程會產生苯、甲苯、二甲苯和揮發性有機化合物（VOC），注塑製程會產生非甲烷總烴，而SMT製程會產生錫。

為了控制空氣污染，我們將主要的空氣污染物包括揮發性有機化合物苯、甲苯、二甲苯、總VOC、非甲烷總烴、鉛及其化合物、錫及其化合物等，進行分類和收集，根據氣體性質配置相應的空氣污染防制設備進行處理，以符合排放標準。在改善廢氣處理方面，我們在原有的水噴淋活性炭吸附工藝上增加了UV光解處理工藝等工序的處理，有效提升廠內廢氣處理能力。

3.4 溫室氣體排放

3.4.1 組織&報告邊界

本報告書碳盤查涵蓋期間為2025-01-01至2025-12-31之溫室氣體排放量，盤查範圍為報告邊界內之溫室氣體排放量組織邊界設定參考 ISO14064-1：2018、溫室氣體盤查議定書之要求建議，採用營運控制權法，對於本公司所管理或營運控制下的設施造成之溫室氣體排放量，組織將 100% 認列。

本次盤查的報告邊界涵蓋安普新股份有限公司：
A. 台北總部（台北市南港區三重路19-3號2、3樓）
B. 汐止實驗室（新北市汐止區大同路一段308-10號2樓）
C. 海外事業群（越南廠、東莞廠、昆山廠）
台北總部及汐止實驗室併稱為台灣總部；台灣總部及海外事業群則併稱為全集團。

3.4.2 溫室氣體盤查

自2023年度起，安普新將 3 個海外事業群（越南廠、東莞廠、昆山廠）納入盤查，因此將 2023 年設定為基準年，該年範疇一與範疇二的排放量為 16145.99 噸 CO2e，因應營運需求，今年度類別 1 和類別 2 的總排放量為 19,092.18 噸 CO2e。
1. 直接溫室氣體排放（範疇一 / 類別 1）
類別 1 計算的是企業內部直接產生的溫室氣體排放量。
2. 能源間接溫室氣體排放（範疇二 / 類別 2）
類別 2 主要涵蓋因外購電力、熱或蒸氣而產生的間接溫室氣體排放。本公司所使用的電力均來自當地電力公司，本年度未使用再生能源，亦未有能源出售的情形。

歷年溫室氣體類別1、2 排放量 (t-CO2e)：

盤查組織邊界	全集團		
盤查年度	2023	2024	2025
類別 1	675.50	954.95	575.66
類別 2	15,470.50	22,803.51	18,516.52
排放密集度 (t-CO2e / 百萬台幣 - 營收)	4.18	3.45	3.45

歷年各廠溫室氣體類別1、2 排放量 (t-CO2e)：

盤查組織邊界	全集團		
盤查年度	2023	2024	2025
總部	56.34	52.38	62.23
越南廠	11,403.66	19,189.13	15,980.82
東莞廠	2,646.62	2,924.92	1,567.50
昆山廠	2,039.38	1,592.03	1,481.63

2025 年度類別 1 與類別 2 的溫室氣體總排放量達 19,092.18 噸 CO2e。對比基準年 2023 年既有盤查範圍進行比較，該範圍 2025 年 的排放量較 2024 年 減少 4,666.28 噸 CO2e，顯著下降 19.64 %。

以下針對各據點的排放變動進行詳細分析：

盤查據點	總部	越南廠
排放漲跌幅	18.81%	-16.72%
說明	因全球業務擴張及研發需求成長，致辦公能耗上升。持續落實行為節能管理並強化永續意識，以緩解營運成長對環境的衝擊。	雖承接集團產能戰略移轉，透過 ISO 50001 系統優化及太陽能規劃，成功實現低碳生產並降低排放密度。

盤查據點	東莞廠	昆山廠
排放漲跌幅	-46.41%	-6.93%
說明	隨產能結構調整移轉至越南，基礎能耗下降，強化管理與設備精實維護，達成顯著減排實績。	配合產能配置優化，持續汰換高耗能機台並導入自動化設備。透過精準能耗監控與預防性保養，確保能源利用率極大化。

3. 間接溫室氣體排放（範疇三 / 類別3~6）
類別3 ~ 6屬委外活動所產生的其他間接排放，本排放源是由其他公司所擁有或控制為主。

歷年類別 3-6 溫室氣體排放量與占總排放量比例 (t-CO2e) :

盤查組織邊界	全集團			類別
盤查年度	2023	2024	2025	
範疇 3-1 購買的產品和服務	-	0.02	-	類別 4.1
範疇 3-2 資本產品	-	-	-	類別 4.2
範疇 3-3 非範疇一或二的燃料和能源相關活動	2,550.12	3,647.90	3,186.10	類別 4.1
範疇 3-4 上游的運輸和配送	257.50	113.04	266.75	類別 3.1
範疇 3-5 營運中產生的廢棄物	19.02	18.96	18.80	類別 4.8
範疇 3-6 商務旅行	25.64	184.43	130.89	類別 3.4 類別 3.5
範疇 3-7 員工通勤	81.74	77.51	429.89	類別 3.3
範疇 3-8 上游租賃資產	-	-	-	類別 4.4
範疇 3-9 下游運輸和配送	171.28	27.17	902.30	類別 3.2
範疇 3-10 售出產品的加工	-	-	-	類別 5.1
範疇 3-11 售出產品的使用	-	-	-	類別 5.2
範疇 3-13 下游租賃資產	-	-	-	類別 5.3

4. 溫室氣體總排放量
本公司本年度溫室氣體排放總量為27,827.48公噸CO_2e。各類溫室氣體排放量分別如下表（不包含生質燃料直接排放之CO_2，生質燃燒二氧化碳排放量為0公噸）。

溫室氣體直接排放 - 依排放類別（t-CO2e）:

盤查組織邊界	全集團		
盤查年度	2023	2024	2025
CO_2	18,785.74	27,069.20	23,581.68
CH_4	405.55	702.23	384.323
N_2O	3.95	3.10	1.5815
HFCs	56.05	52.95	59.3406
PFCs	-	-	-
SF6	-	-	-
NF_3	-	-	-
總量	19,251.29	27,827.48	24,026.92
排放密集度 （t-CO2e / 百萬台幣 - 營收）	4.99	4.04	4.34

3.4.3 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司溫室氣體主要排放源為製程所使用之外購電力，其占範疇一與範疇二排放量的60 % 以上。為降低間接排放，本公司積極推動節能措施，包括導入 ISO 5001 能源管理、汰換節能設備與元件，以及增加再生能源的使用，作為主要策略方向。

在 2025 年度，本公司之溫室氣體排放密集度（範疇一+二 ）較 2024 年下降 0.07，主係透過優化設備使用效率及相關能源管理，來達成預期的節能減碳目標。

為整合並落實節能減碳策略，公司由永續發展委員會統籌規劃與協調各部門的減量方案，執行多項具體行動計畫，並定期召開會議檢視與追蹤實施進度。未來規劃目標為：至 2030 年溫室氣體排放量較基準年減少 10 %，並於 2050 年達成碳中和的長期承諾。



CH 4 責任供應鏈

4.1 產品創新與永續產品

安普新專注於耳機電聲相關產品，為全球知名品牌消費電子產品的專業製造商，在設計、研發及製造上經多年投資及歷練，成績卓著，秉承「精益求精、服務社群」的專業精神，推陳出新，致力於提升產品開發之附加價值。近年來智能耳機急速發展，安普新與合作伙伴深度合作，投入大量資源於技術研究發展，運用硬/軟/韌體及聲學核心技術能力將耳機電聲產品從基礎關鍵裝置和系統開發，持續創新產品的功能和服務。

4.1.1 研發資源投入

年度	研發人力 (人數)	研發費用 (新臺幣百萬元)	研發費用佔當年營業額比例 (%)
2023	118	174.94	4.5
2024	147	172.4	2.5
2025	155	187.9	3.4

為因應市場變化，安普新主要從環境與社會面向作為創新研發策略的考量：在環境面向，國際淨零 (Net-Zero) 意識抬頭，為推動節能減碳、降低環境污染，安普新致力於開發綠色產品，包括產品回收設計與使用綠色材料，除符合客戶標準與國際法規趨勢外，同時降低環境衝擊。安普新嚴格遵守 WEEE 歐盟廢電子及電器設備處理指令的要求，當產品使用壽命結束後，客戶可以回收、重複使用或再生利用產品的大部分零件。同時與客戶合作，塑膠零件盡量使用 PCR 舊料回收，或包材捨棄塑膠材質改紙類托盤，並大量使用回收料。

4.1.2 綠色產品設計



符合 WEEE 產品比例 100%



PCR 用料比例 23%



包材使用回收料比例 80%

在生產方面則著重製造的高度垂直整合，包含模具設計、模具製作、塑膠射出、表面處理、線材製造、喇叭單體製造、SMT & DIP及整機組裝測試一應俱全，提供客户一站式服務。全廠區更採用先進的精益生產系統 (Lean Line based production system)，快速即時資料收集、分析以達到最高的良率及效率優化，讓生產過程中的能源消耗可以減少，降低對環境的危害。

4.2 產品品質安全

4.2.1 產品安全

在社會面向，安普新著重於產品的品質和安全性，以符合客戶的品質要求及相關法律和規範，並取得相關的認證標章，確保產品使用無安全風險，滿足社會對產品品質和安全性的需求。產品從最初的設計概念、開發、驗證、到最終產品投入市場，堅持「節能減廢、預防污染、遵守法規、持續改進」之環境方針，嚴格按照 ISO 14001 環境管理系統執行，持續關注最新國際法規及客戶要求，並遵循實施 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統，產品 100% 符合 RoHS 有害物質限用指令及REACH 歐盟化學品註冊/評估/授權與禁限用法規，滿足 IEC 62474 電工產品材料聲明所列管物質。安普新全面監督產品安全相關措施，包括公司所有場所/設施及供應商等合作夥伴之有形的實物材料及無形的資料或資訊。為保障合作夥伴隱私權益，持續改進數據保護措施，以確保所有數據得到安全的處理。我們遵守相關勞工、道德、環境、健康與安全法律法規、誠信經營、履行企業社會責任，樹立良好的企業形象，並通過培訓課程讓所有員工充分瞭解這些準則，截至 2025 年度 12 月為止，未違反任何法規或自願性規約。

4.2.2 品質管理

安普新專注於產品品質，延續多年設計與製造經驗，以完整的產品測試及嚴格的品質管控，深獲客戶的信賴。安普新的品質政策以「顧客為尊、精益求精、綠色設計、品質第一」為長期品質管理目標。

我們制定公司產品開發之系統化流程，以確保新產品開發之品質、成本、交期等，均能在系統架構下滿足客戶及市場需求，持續追求流程優化，提高產品競爭力。公司遵循實施 ISO 9001 國際標準之品質管理系統、IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、以及ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統等，從產品研發設計到製造生產服務等流程中符合客戶所要求的品質標準，並持續致力推行半自動/自動生產及追溯系統，建立優化與改善機制，持續提升產品品質服務客戶。

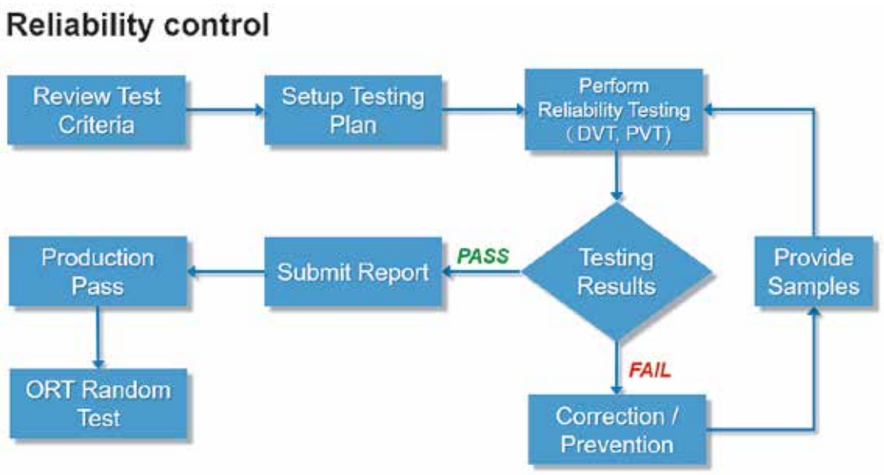






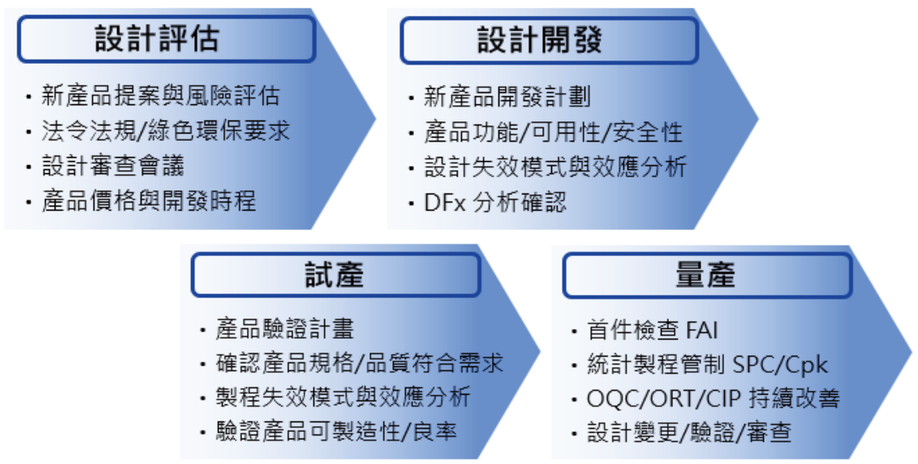
4.2.3 驗證測試

為符合並超越客戶期待的品質，安普新產品皆通過嚴格的品質驗證測試，確保在導入量產之前產品符合客戶的規格與品質要求，包括電學/聲學之硬/軟體驗證、產品功能驗證、相容性驗證、可靠度驗證、環境規格要求及 DFx (Design For Manufacture / Assembly / Testing / Service) 等。設計開發初期，藉由風險評估及 Lessons Learned 資料庫，相關部門及工廠一同持續提升產品設計能力、可製造性及產品品質。



4.2.4 產品開發流程

安普新的標準產品開發流程，包含設計評估、設計開發、試產、量產，透過產品設計思考流程，分析客戶需求，並運用 PLM 系統，將設計驗證與流程標準化，藉由大量資料庫縮短學習曲線，在前端設計時即避免設計問題，減少研發單位除錯及重複驗證測試的時間與成本，提升產品設計品質、降低生產製造成本，創造客戶認可的價值。



4.3 客戶關係管理

安普新以追求「顧客為尊、股東第一」的態度，透過多元溝通管道了解客戶需求並優化現有產品組合，提供超越客戶期望之產品與服務，致力成為客戶可信賴之合作夥伴。為提升客戶滿意度，安普新每季與客戶進行 QBR 業務績效評比，仔細傾聽客戶的聲音，針對客戶指出需改善處提出適當解決方案。安普新將持續優化供應鏈管理以建立緊密的合作關係，並強化生產製造自動化，運用PLM系統於產品開發及生產各環節，提高效率和品質。

4.3.1 客戶溝通方式與頻率



此外，安普新也進行年度客戶滿意度調查，主動獲取客戶意見，藉此瞭解客戶對品質、成本、交期、服務、技術、綠色環保等多面向之回饋，提供各單位營運管理與改進的方向。安普新會針對客戶意見進行原因分析及改善，積極回應客戶需求，期望為客戶提供更高的服務品質、持續維持客戶高滿意度。

4.4 供應鏈管理

4.4.1 採購在地化

安普新主要營運地為台北，生產地位於越南寶鵬，採購內容包含設備、零組件、原物料、廠務、自動化及商品六大類別，除在越南廠區推動在地採購，亦於台北總部、東莞廠及昆山廠等據點設置獨立的採購組織，並協助當地供應商提升技術與品質、降低成本及碳排放量，建立具競爭力代工產業，並同時推動綠色低碳供應鏈，提升在地採購比例，透過支援當地供應商，組織可間接地吸引更多對當地經濟的投資。當地採購可作為確保供應、支持穩定當地經濟以及維護社區關係之營運策略。

當地供應商採購支出比例表：

據點	2023年度		2024年度		2025年度		總採購量
	境內	境外	境內	境外	境內	境外	
台灣地區	100%	0%	75%	0%	75%	25%	100%
越南地區	9%	91%	8%	92%	7%	93%	100%
大陸地區	66%	34%	73%	27%	83%	17%	100%

對於供應商環境與社會的評估和管理，依據客戶要求、法令規章以及國際趨勢，安普新制定了內部程序進行供應鏈之管控，包括對供應商的宣導與評鑑等。此外，對於供應商永續能力，也陸續進行問卷調查，將永續之精神與能力導入整個供應鏈，以提升供應鏈之永續發展，2024年度採用環境及社會標準評鑑之供應商比例為100%。
每年依據內部程序對既有供應商進行不定期稽核作業，以確保供應商符合要求，此外亦取得RBA第三方之驗證。業經本公司查核後，在報告期間未發現存有顯著負面環境與社會衝擊的供應商。若發現供應商存有優先級缺失或顯著負面衝擊環境與社會之情事，本公司將要求供應商限期改善並提出缺失改善報告，若未完成者將被列為不合格供應商，並將有關事證提供予採購單位作為供應商禁用管理之依據。

4.4.2 綠色計畫

將計劃細分為短、中和長期目標，並另外將永續ESG標準同步導入評分標準，安普新集團在供應商管理方面推動綠色計畫，以實現永續發展目標。2024年，公司致力於供應商永續管理的深化與推廣，邀請供應商詳細參與人權與社會面向的分級制度，並成功舉辦了三場供應商永續座談會。同時，為提升供應鏈的永續表現，2025年的目標將聚焦於增進與供應商間的深度互動與溝通，計畫持續舉辦永續座談會，加強永續教育培訓，並與供應商簽定環境責任宣告書。
為實現長期的永續承諾，公司設定了中長期目標，即提升供應商永續項目目標評估達成率。藉由逐步推動各項行動計畫，安普新期望與供應商共同構建一個環境友善且責任共擔的供應鏈網絡。

4.4.3 技術合作

在推動綠色計畫的同時，安普新也重視與供應商建立長期穩定的合作關係，藉由共同協作提升供應鏈效率、降低成本，實現雙方共贏。此外，集團鼓勵供應商提供技術支持，並與供應商共同開發新材料與新技術，以進一步增強企業競爭優勢。透過有效的供應商參與和材料採購管理，企業不僅能降低成本，還能提升生產效率並確保產品品質穩定，進一步實現永續目標。

4.5 客戶隱私與資訊安全

安普新集團符合高標準資訊安全的 ISO 27001 國際標準，目的在保障公司的資安保護機制，資訊安全議題涉及公司的營運穩定、產品安全、隱私等各方面層級規範並防止不當資訊外漏及入侵。
安普新重視客戶的個人資料與客戶隱私，以嚴謹負責的態度蒐集並管理客戶資訊。在與客戶簽約時，我們將保密協議書列為正式合約的一部分，以正式的文件規範公司同仁及合作夥伴雙方都需確實遵循資料保密行為；在取得客戶資訊後，資料會立即建檔以電子化的形式留存，透過公司的資訊安全管理系統進行維護，搭配帳戶權限管理機制，確保公司能夠有效控管客戶隱私資料的使用。2025 年安普新無發生任何違反客戶隱私之投訴事件。

4.5.1 資訊安全管理制度

本公司為提升資訊安全管理成立「資安小組」，訂定資訊安全政策、導入資訊安全管理機制、建立資訊安全組織，定期實施員工資訊安全教育訓練、內部與外部稽核、個人資料盤點、風險評鑑教育訓練等管理措施，降低資訊安全外洩風險。

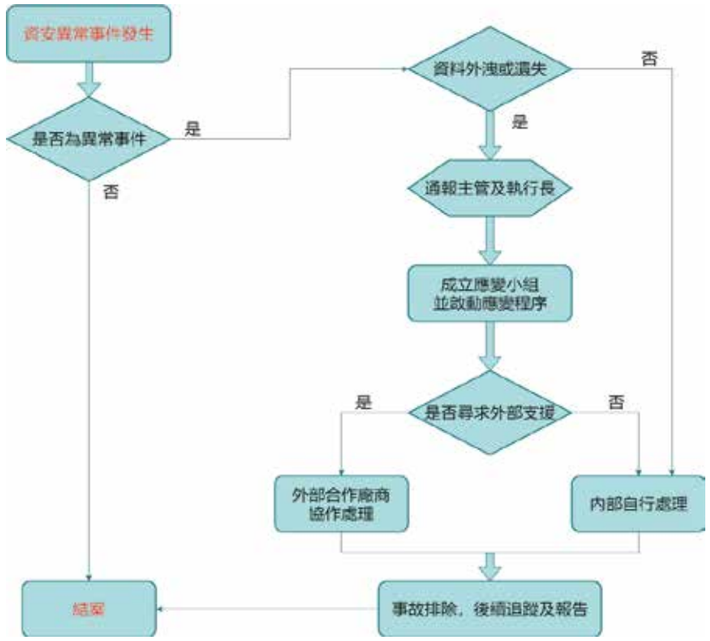
4.5.2 資訊安全管理措施

1. 明訂資訊安全政策：於資訊系統管理程序中訂有資訊安全規範，明訂員工各項資訊安全的必要執行原則及措施：

作業項目	作業內容
資訊設備管理	每年定期盤點資訊資產清單，依資安風險評鑑進行風險管理，落實各項管控措施。
資安宣導與落實	公司定期執行資訊安全宣導作業，每年至少辦理2次資訊安全教育訓練，新進人員皆須簽定保密協定。 全體人員應遵守法律規範與資訊安全政策要求，主管人員應督導資安遵行制度落實情況，強化同仁資安認知及法令觀念。
軟體管理	個人電腦應安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。
帳密保護	帳號、密碼應善盡保管與使用責任並定期更換密碼。
資安事件管理	制定資訊安全事件的回應及通報標準程序，以適當對資訊安全事件做即時處理，避免傷害擴大。
供應商資安控管	本公司所有員工、委外廠商暨其協力廠商須簽定保密聲明書，以確保使用本公司資訊以提供資訊服務或執行相關資訊業務者，有責任及義務保護其所取得或使用本公司之資訊資產，防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。
資料備援	重要資訊系統或設備應建置適當之備援或監控機制並定期每年至少1次演練，維持其可用性。

2. 制訂資訊系統緊急應變辦法，為使資訊作業在發生天災或人為破壞後，能依序採取緊急應變措施，儘速回復各項電腦作業，以維持公司業務之運作。並規定倘若發生資安事件，應立即成立緊急狀況重大危安事故應變小組，由執行長及各部門主管依職權編組，負責資訊安全事件緊急應變處理，並由資訊部門負責執行資訊安全預防、危機通報及緊急應變處理等相關措施。

資訊安全處理程序：



4.5.3 實際與預計投入資通安全管理之資源

A. 已投入之資通安全管理資源
1. 資安會議：定期召開資安會議。
2. 防毒防護：防火牆、自動更新病毒碼等，確保最佳防護機制。
3. 備份機制建置：建構備份管理機制與系統，確保資料之安全與可用。
4. 資安案例分享與強化資安意識：不定時，接獲可疑案件即進行分析與宣導。
5. 投入人力如：每日各系統狀態檢查、每週定期備份及備份媒體異地存放之執行、不定期資安宣導、每年系統災難復原模擬演練、每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。

B. 預計投入之資通安全管理資源
1. 資安專職人員：負責資安架構設計、資安維運與監控、資安事件回應與調查、資安政策檢討與修訂。
2. 安普新持續更新 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全認證：為強化系統韌性與組織資訊安全防護網。
3. 異地備援規劃：在越南建立一個備用系統和資料中心，將主要系統的資料和應用程式同步備份到這個異地站點。當台北總公司主要系統因故停擺時，異地備援系統可以迅速接手運作，讓公司營運不致中斷。

4.5.4 年度資安管理規劃

1. 每年針對公司進行2次，每次最少一小時資安宣導（包含資安意識 / 社交工程）/ 災害演練 / 弱點偵測。
2. 每年安排一次資料還原演練，針對重要的備份資料進行還原驗證，確保還原的資料正確無誤。
3. 每年應安排至少一次系統安全更新，針對重大系統漏洞進行修補（patch）更新。
4. 應建立資安通報機制，並成立資安小組，進行全面性的資安管理。
5. 不定期對內發布相關資安通報（提供資安事件分析報告）。
6. 持續更新 ISO 27001 資訊安全認證：為了強化系統韌性與組織資訊安全防護網。

量化指標與行動方案：

行動項目	2025行動	量化數據目標	頻率或期限
執行持續營運計畫災難演練	1 次 演練	每年進行至少 1 次 演練	每年
主動檢測系統與網路的安全漏洞	1 次 漏洞掃描	每年完成至少 1 次 漏洞掃描	每年
資安宣導與教育訓練	新進人員資安教育訓練共 27 場（共 27 位），總時數為 27 小時。 資安教育訓練共2 場，總時數為 64 小時（每場一小時 x 64人）。 資安宣導共 6 次總時數為 564小時（宣導 6 次 x 0.5小時 x 188人）。	每年至少 3 次 資安教育訓練或宣導活動	每年
確保資訊系統韌性和穩定性	99%	系統穩定運行，服務可用率達到 99.99%	全年
防止重大網路攻擊或資安事件	0 件	確保未發生導致業務中斷的重大網路攻擊事件，發生 0 件	全年
避免法律案件或監管調查	0 件	確保不涉入法律案件或監管調查，發生 0 件	全年

Chapter 5 以人為本

5.1 誠信經營與法規遵循

5.1.1 商業道德

安普新集團除台北總部，海外廠涵蓋東莞、昆山廠及越南廠共四個營運據點。公司除了強調廉潔自持，秉持誠信經營理念，創造誠信守法的企業文化外，也依循《上市上櫃公司誠信經營守則》、台灣證券交易所公司治理中心之《公司治理評鑑指標》，制定【誠信經營守則】、【誠信經營作業程序及行為指南】、【道德行為準則】、【供應商管理辦法】等內部規範，經董事會通過後適用於全集團。要求由上而下自董事會、經理人、全體員工均重視誠信經營之企業文化的落實，以誠信作為執行職務的基本原則。

誠信經營規範政策，訂定具體誠信經營之作法及防範不誠信行為方案，應至少涵蓋下列行為之防範措施：

一、行賄及收賄。
二、提供非法政治獻金。
三、不當慈善捐贈或贊助。
四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
六、從事不公平競爭之行為。
七、產品及服務於研發、採購、製造、品管、提供或銷售時直接或間接損害消費者

5.1.2 誠信經營及反貪腐訓練

誠信是企業信譽的基石，集團新人入職即進行誠信經營、反貪腐、防範內線交易及道德規範教育訓練或不定期透過內部信件宣導誠信經營的重要性，確保誠信文化能夠融入日常工作環境。台北於新人入職即簽署誠信經營政策聲明書，越南簽署誠信廉潔承諾書，承諾遵守公司誠信之規範，簽署率皆達100%，並針對誠信議題每年進行短片宣導。公司亦定期對董事、經理人辦理相關法令準則之教育宣導，並舉行利害關係人問卷調查，規範採購人員遵循倫理準則，杜絕任何不誠信行為，落實所有同仁遵循誠信經營規範原則。2025年集團間接人員誠信教育訓練受訓同仁共982位，累計訓練時數1,530.5小時，整體受訓比例達100%。

企業誠信/反貪腐受訓時數

課程名稱	人次/時數	台北			越南			東莞			昆山		
		基層員工	中階主管	高階主管	基層員工	中階主管	高階主管	基層員工	中階主管	高階主管	基層員工	中階主管	高階主管
企業誠信反貪腐/反內線	人次	97	56	29	388	223	2	80	22	5	65	14	1
	時數	48.5	28	14.5	776	446	4	40	11	2.5	130	28	2
間接人員總計人次		982											
間接人員總計時數		1530.5											
間接人員訓練比例%		100%											

說明:間接人員訓練涵蓋行政、採購、財務、業務、管理幹部等，此類職務涉及對外溝通、資源分配、採購決策或文件審批，其風險相對較高，因此列為優先對象。

5.1.3 誠信經營推動小組

為提高誠信經營運作小組的推動成效，公司由人資管理單位負責推動企業誠信經營，並偕同相關單位負責政策制定及監督執行，並訂立工作規則，要求所有員工在執行相關業務活動時，皆恪守法令及道德規範，承諾積極落實公司誠信經營政策，並接受不法行為的舉報，每年向董事會報告推動成果，最近一次日期為2025/12/18，並由稽核室監督實施成果。

5.1.4 多元申訴舉報管道

為落實誠信經營及道德行為準則等理念，對內公司制定檢舉管理辦法供同仁依循，並於官網張貼舉報管道，並將舉報處理流程標準化，維護舉報人合法權益。對外設有舉報信箱提供利害關係人（員工、客戶或供應商）申訴管道，舉報人可以透過書面、電話、電子郵件等方式進行舉報，不論內外部之舉報人及舉報內容皆以保密原則處理。針對舉報事項，無論匿名或具名舉報，任何可能違反從業道德之行為，公司將釐清舉報內容的人事物等相關事證，並視情節輕重採取各項適當之處分。2025年度獨立董事信箱及公司舉報信箱無收到相關舉報信件，公司無發生重大員工違法情事及貪腐事件，也未發生因貪腐等違規行為而與合作夥伴終止合作之情事。申訴案件處理程序：

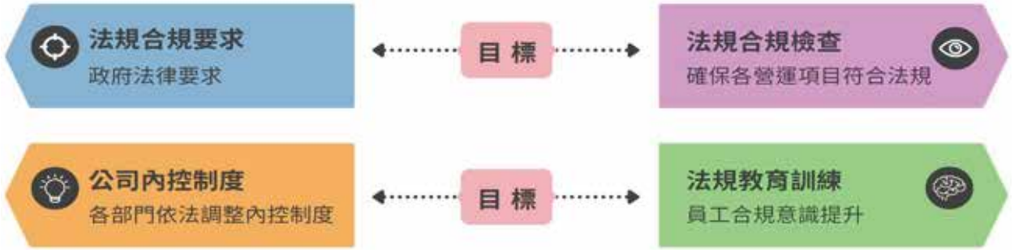


5.1.5 法規遵循

合規是企業永續發展的基石，安普新秉持誠信守法的經營理念，依循國際標準與各地法規，建立完善的合規管理制度。集團各營運據點皆嚴格遵循所在地法律，總部設有稽核室，每年執行內部稽核，預防違規風險，確保營運符合法規。2025年，所有營運據點皆無發生任何違規案件。

安普新落實公平雇用，不因身份差異影響招聘，並於新人報到時簽訂合法聘僱契約及保密智慧財產權協議。各據點持續關注法規變更，適時調整管理制度。

此外，每年舉辦法規與誠信經營教育訓練，提升員工合規意識，防範違規風險，確保企業長期穩定發展。



5.2 人權保障與員工權益

安普新善盡企業社會責任，恪守營運所在地勞動相關法規，尊重並支持聯合國世界人權宣言（UDHR）、國際勞動公約、責任商業聯盟（RBA）、國際勞動組織公約等各項國際人權公約所公布之人權保護精神與基本原則，致力於建立平等、包容、開放的溝通文化，打造保障人權之工作環境。

5.2.1 人權治理

安普新集團設有RBA小組，由集團最高指揮官指派各營運據點適合人員擔任項目經理，由項目經理帶領各負責議題之窗口，分析和評估人權議題，並提出改善方案。台北每週透過視訊會議監督及掌握執行狀況，並每月向高層彙報執行結果。各營運據點遵守並參照國際標準規範與當地法律，並根據集團情況，以政策為基礎識別八項人權議題與風險比例，並針對該議題制定減緩措施以降低風險發生的可能性。

人權風險評估管理表

人權議題	人權風險比例	風險減緩實施人數	政策面	執行結果或減緩措施
保障自由勞動權益及反歧視	100%	3,079	●招募管理辦法、薪資管理辦法明訂不得因種族、性別、年齡等，在任用、報酬、升遷等有差別待遇，且禁止任何形式的侮辱或非人道的方式對待。 ●身障者權益保障法保障身障者接受教育、進用、就業等權益，不得歧視。	●新人報到雙方簽勞動契約，明確訂定員工有行使終止契約之權益、禁止預扣工資作為違約金或損害賠償金等。 ●聘用身心障礙人士。 ●建立職場不法侵害申訴管道。 ●2025年度集團無歧視申訴案件。
超時工作	100%	3,079	考勤管理辦法規範員工工時、休息、休假、請假事宜。	●若發生工時過長衝擊，人資單位每週將超時人員通知各單位主管，主管了解同仁工作負荷及工時過長原因，進行流程改善及優化，以利調整人力分配。 ●依規定發給應有加班費或補休。
公平合理薪資條件	100%	3,079	薪酬管理辦法及績效考核辦法明訂公平合理的薪資發放機制。	每年各廠依經濟環境、公司營運及員工績效表現調整薪資。
禁用童工及禁止強迫勞動	0%	0	禁止任何形式強迫之勞動行為，禁止人口販運、禁用童工等非自願性勞動。	●無雇用任何類型之非志願或被剝削勞工及童工，亦未以強暴、脅迫、拘禁或其他非法方法，強制勞工從事勞動。 ●面試時人員需填應徵人員資料表，應徵者須載明出生日期，並確保資料之正確性，錄取時將於報到覆核身份證件。
尊重性別多元平等	100%	3,079	依照性別平等工作法，建立多元平等之工作環境。	●2025年度集團新進員工男女比例48:52，女性職員佔全公司比例為52.7% ●新進及全體同仁必修課程-多元性別平等及人權教育訓練，加強多元性別平等及人權意識提升。
禁止性騷擾	100%	3,079	訂立工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法並設有性騷擾申訴管道。	●設有性騷擾申訴管道，承諾對檢舉人身份及檢舉內容確實保密。 ●新進員工教育訓練必修課程-性騷擾防治課程。 ●相關資訊透明公開揭示佈告欄。 ●2025年度集團無性騷擾事件發生。
個資管理與隱私保護	100%	3,079	●招募管理辦法明訂人資單位收繳員工各項資料並以密件保管。 ●不定期執行個人資料風險評估。	●人事資料以密件保管，非經各廠人資主管核准，不得借閱或作其他用途。 ●定期舉辦個人資料保護之法令宣導訓練。 ●2025年度集團無違反個人資料保護相關法令規範之情事。
結社自由	100%	3,079	●總部定期召開勞資會議，期使勞資雙方關係良好和諧及互動。 ●海外工廠遵守集體協商和自由結社規定，確保員工有權自由參與或不參與組織或團體。	●2025年度台北總部舉行四次勞資會議 ●工廠設有工會，針對福利、生產、安全等各議題提出建議，對於參加工會組織之人員及工會代表，更不會因其工會成員身份或參與工會活動而受歧視、騷擾、脅迫或報復。

5.2.2 人權推行

安普新訂立內部政策，包含招募管理辦法、薪酬管理辦法、性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法及安全衛生工作守則等，我們不歧視且重視多元性別平等、杜絕強迫勞動、禁用童工、結社自由且開放溝通與安全的工作環境。公司設有性騷擾申訴管道及懲戒辦法，針對申訴者及申訴內容確實保密。2025年度集團無發生任何違反人權的事件。
除了落實相關人權措施，集團核心廠區-越南廠主動申請RBA驗證稽核(VAP)，以強化該營運據點之人權管理，確保公司在管理全球人權議題時依循法規標準。



▲越南廠RBA認證

5.2.3 人權教育訓練

對於人權、性別平等之人權相關議題，各營運據點對新進人員與在職員工舉辦教育訓練，透過訓練讓同仁更了解人權及性別平等的重要性。2025 年度集團人權受訓總訓練時數 1,557.5人時，受訓比例為100%。集團設有 25 名保全人員，其中 17 名為外包保全，分別服務於越南（10 名）及昆山（7 名），負責各地工作區域安全，教育訓練由外包公司負責，確保符合公司對人權與職場安全的要求。

內部聘雇保全人員 8 名，分別服務於越南廠 4 名與東莞廠 4 名，台北辦公大樓的保全由大樓直接負責。公司為內部保全提供人權政策與教育訓練，課程內容涵蓋安全人員義務、反歧視、職場暴力處理及通報機制等，並確保內部保全人員受訓比例達100%。

集團人權、性別平等受訓時數

據點	台北		越南		東莞		昆山		總計	
	人次	受訓時數(人時)	人次	受訓時數(人時)	人次	受訓時數(人時)	人次	受訓時數(人時)	人次	受訓時數(人時)
人權宣導	181	90.5	2,489	1,244.5	356	178	89	44.5	3,115	1,557.5
性別平等	181	90.5	2,489	1,244.5	356	178	89	44.5	3,115	1,557.5



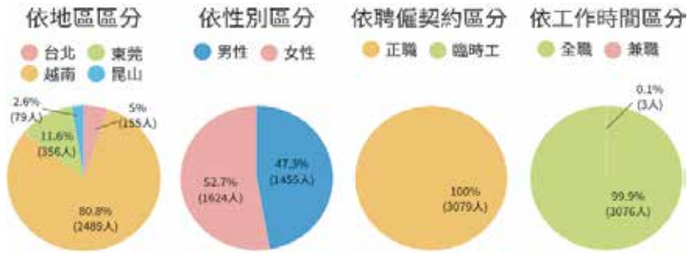

▲2025年度台北總部-人權及性別平等教育訓練

5.3 人才布局與開放溝通

5.3.1 人力概況

2025年度安普新集團員工總數為 3,079人。台北總部為主要研發中心，海外事業群以生產製造為核心，其中越南為主要生產基地，因產線規模與製程特性，對勞動力及技術人員需求較高。

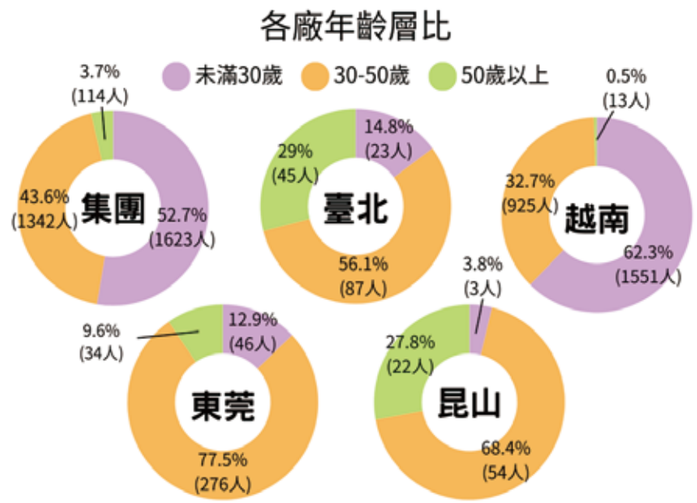
集團人員任用秉持性別平等與多元共融原則，整體性別比例均衡，男性占 47%、女性占 53%。女性比例略高，主要反映製造據點人力結構；越南廠女性多從事精密製造與產線作業，研發與工程職能則以台灣據點為主、性別結構相對平均。女性人數占比高，強化團隊穩定與專業表現，亦彰顯集團在性別平權與多元共融上的積極作為。



集團員工概況									
地區	勞雇合約				勞雇類型				總計
	正職		臨時工		全職		兼職		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
台北	96	59	0	0	93	59	3	0	155
越南	1,089	1,400	0	0	1,089	1,400	0	0	2,489
東莞	231	125	0	0	231	125	0	0	356
昆山	39	40	0	0	39	40	0	0	79
總計	1,455	1,624	0	0	1,452	1,624	3	0	3,079

依年齡結構分析，安普新集團員工以青壯年族群為主。截至2025年底，30歲以下員工 1,623人（53%），30至50歲員工 1,342人（44%），50歲以上員工 114人（3%）。

整體年齡分布顯示，集團人力結構以具發展潛力與專業經驗兼備之族群為核心，青壯年人力比例均衡，有助於維持組織活力與技術傳承，支持企業穩定成長與長期發展。



員工是集團最重要的資產與人力資本，我們重視員工生活與工作的平衡。截至2025年底，集團新進員工 1,089人（新進率35%），其中男性 523人（48%）、女性 566人（52%），顯示公司提供性別平等之就業機會。年齡分布方面，新進人員以青壯年為主，30歲以下 708人、30至50歲 372人、50歲以上 9人，有助於建立具發展潛力與穩定度的人才結構。

員工流動方面，2025年度離職人員共 1,089人（離職率35%），其中30歲以下 700人、30至50歲 365人、50歲以上 24人。整體新進與離職員工的性別比例相近，未出現明顯因性別差異導致流動的情形，反映集團在平等就業環境上的持續努力。

集團新進、離職員工概況										
類別		在職人數	新進員工				離職員工			
			男性		女性		男性		女性	
			人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
台北	30歲以下	23	2	16.7%	10	83.3%	2	20.0%	8	80.0%
	30~50歲	87	5	33.3%	10	66.7%	5	29.4%	12	70.6%
	50歲以上	45	5	83.3%	1	16.7%	7	78%	2	22%
越南	30歲以下	1,551	339	49.7%	343	50.3%	295	43.6%	382	56.4%
	30~50歲	925	147	43.1%	194	56.9%	127	46.5%	146	53.5%
	50歲以上	13	0	0%	1	100%	0	N/A	0	N/A
東莞	30歲以下	46	12	85.7%	2	14.3%	8	66.7%	4	33.3%
	30~50歲	276	13	81.3%	3	18.8%	38	55.1%	31	44.9%
	50歲以上	34	0	N/A	0	N/A	6	60.0%	4	40.0%
昆山	30歲以下	3	0	N/A	0	N/A	1	100.0%	0	0.0%
	30~50歲	54	0	N/A	0	N/A	2	33.3%	4	66.7%
	50歲以上	22	0	0%	2	100%	0	0.0%	5	100.0%
總人數		3,079	523		566		491		598	
總人數性別占比			48.0%		52.0%		45.1%		54.9%	





另外公司也持續關注員工離職情形，以下為近兩年台北離職率及離職員工性別、年齡層分布進行分析，2024 年度離職員工共 40 人，2025 年度降至 36 人，減少 10%，整體離職人數呈下降趨勢。依性別分析，男性離職人數由 26 人降至 14 人，女性則由 14 人增至 22 人，女性離職人數占比有所上升。依離職面談結果，女性離職原因以個人生涯規劃及家庭因素為主。依年齡層分析，30 歲以下及 30 至 50 歲員工離職人數均較前一年減少，50 歲以上員工則由 6 人增至 9 人，離職原因包括退休規劃、個人生涯安排、薪酬待遇及其他因素。

針對上述，我們將持續追蹤離職率及不同性別、年齡層之人力流動變化，並透過離職面談了解員工需求與離職原因，定期檢視薪酬福利、工作環境、職涯發展及職務配置等面向，適時研擬改善措施，以提升員工滿意度及留任意願，維持穩定且具韌性的人力結構。

區間		113年離職率性別及年齡別分布					114年離職率性別及年齡別分布				
		年底總人數	離職員工				年底總人數	離職員工			
			男性		女性			男性		女性	
			人數	比例(%)	人數	比例(%)		人數	比例(%)	人數	比例(%)
台北	30歲以下	31	3	9.7%	10	32.3%	23	2	8.7%	8	34.8%
	30~50歲	83	17	20.5%	4	4.8%	87	5	5.7%	12	13.8%
	50歲以上	39	6	15.4%	0	0.0%	45	7	15.6%	2	4.4%
合計		153	26	46%	14	37%	155	14	30%	22	53%
離職性別		占比	65.0%		35.0%		占比	38.9%		61.1%	

註1：離職員工比例(%) = 各區間離職人員數/年底總人數

註2：離職員工性別占比(%) = 各性別離職人員數/總離職人數

因應營運規模與產能配置需求，集團持續優化人力資源策略，透過具市場競爭力的薪酬制度、彈性福利措施及工作環境改善，降低勞動負荷並提升工作體驗，以強化人才吸引與留任機制。整體而言，集團人力結構維持動態平衡，在人才補充與流動管理下支持營運發展所需，展現穩健的人力資本管理能力。

集團非員工之工作者主要包含派遣人員、團膳服務人員、保全及警衛人員、清潔人員與駐廠品檢人員等。台北據點透過與專業清潔公司簽訂年度合約，由其負責辦公室環境清潔維護；其他營運據點則依產線配置及淡旺季人力需求，適度運用派遣人力以維持營運彈性與效率。廠區並與團膳服務廠商合作，提供員工餐食服務，以支持同仁日常工作需求。

針對合作廠商及派遣服務機構，集團皆要求其遵循當地勞動、職業安全衛生及相關法令規範，並透過合約約定與管理機制進行監督。如經查有違反法規或損及工作者權益之情形，將依規定要求改善，情節重大者終止合作關係，以確保非員工工作者之權益保障及相關作業符合合規與責任營運原則。

註 : 非員工工作者占比=非員工工作者總數 / (非員工工作者總數+員工總數) × 100%

非員工工作者					
地區	男	女	合計	員工總數	占比
台北	0	2	2	155	1.3%
越南	1,058	927	1,985	2,489	44.4%
東莞	0	0	0	356	0.0%
昆山	15	11	26	79	24.8%
總計	1,073	940	2,013	3,079	39.5%

非員工工作者類型					
類別	台北	越南	東莞	昆山	總人數
派遣工	0	1,933	0	17	1,950
團膳	0	40	0	0	40
保全/警衛	0	10	0	7	17
清潔工	2	0	0	2	4
駐廠品檢	0	2	0	0	2
合計	2	1,985	0	26	2,013

5.3.2 營運變更及最短預告期

若因重大營運變化或組織調整等特殊營運需求，涉及勞動契約變動情形，集團均依法辦理並以保障員工工作權益及勞動條件為原則，致力將對員工之影響降至最低。各地區作業原則如下：

台灣地區：依《勞動基準法》第16條規定辦理預告程序。繼續工作滿3個月未滿1年者，於10日前預告；滿1年未滿3年者，於20日前預告；滿3年以上者，於30日前預告。

中國大陸地區：依《勞動合同法》規定辦理。試用期間依雙方約定提前3日通知；試用期滿後，原則上提前30日預告。

5.3.3 內部溝通與多元化

集團重視員工關係管理，持續建置多元且暢通的內部溝通機制。各營運據點均設有員工及重要利害關係人意見回饋管道、檢舉信箱，以及性騷擾與工作相關申訴專線，供員工及利害關係人即時反映各項議題，使公司得以掌握員工對管理制度與福利政策之意見，維持良好勞資關係並保障員工合法權益。

針對舉報案件（含匿名與具名檢舉），公司依內部規範進行事證查核，並依案件性質與嚴重程度採取相應管理或懲處措施。集團承諾對檢舉人身分及檢舉內容嚴格保密，並提供保護措施，避免檢舉人及參與調查人員遭受不公平對待或報復。2025年度未接獲相關投訴案件。

人資單位也不定期透過官網、內部公共區域及公告欄發布相關資訊，員工亦可隨時向人資單位諮詢。集團並透過跨部門會議、部門會議及勞資溝通機制進行面對面交流，將員工意見適時回饋管理階層，促進開放、透明且互信的溝通文化。

同時，集團尊重員工多元背景，包括性別、年齡、職務與文化差異，致力營造平等與包容之職場環境，確保不同聲音皆能透過公平機制被充分傾聽與尊重。

對象	溝通類型	溝通方式	溝通窗口	監督與覆核
集團員工	內部溝通	電子化廠內刊物	人資單位	董事會/管理階層
	●官網、公用區	●公告、宣導		
	●布告欄	●公司活動		
	●人資單位			
	員工意見溝通管道	電子化信箱	系統/負責窗口	
	●性騷擾申訴	●員工意見信箱		
	●舉報	●舉報信箱		
	● 諮詢窗口	●諮詢窗口信箱		
	面對面溝通	●公告 ●工廠組織性活動	各層級主管/組織代表	
	●各單位會議			
	●工會組織			
	●勞資代表			

5.3.4 勞資會議與工會

集團致力於建立和諧互信之勞資關係，依法訂定相關管理規範以保障員工權益。台北總部雖未設立工會，惟每季定期召開勞資會議，2025年度共舉辦四次，就公司制度、營運管理及員工關切事項進行開放且雙向溝通，促進勞資互信合作，確保員工權益獲得公平合理之保障。

海外營運據點（越南及昆山廠）均依當地法規設立工會，並每五年辦理改選，另依營運需求與勞方簽訂團體協約，全集團團體協約涵蓋率達 80.8%。員工可透過工會就福利、生產管理與職業安全等議題提出建議與反映事項；工會主席兼任調解委員會主任，委員會財務獨立並設有專責調解辦公室，協助處理員工於工作及日常生活中所面臨之相關問題。

工會亦定期舉辦員工關懷活動，例如越南據點於國際兒童節發放禮品，中秋節發放月餅及燈籠等，強化員工凝聚力與歸屬感。未納入團體協約或未設立工會之營運據點，相關員工之工作條件與僱傭條款，均依當地勞動法規、勞動契約及法定勞資協商機制辦理，以確保權益保障之一致性與合規性。





▲越南廠-工會慰問困難員工並發放禮品

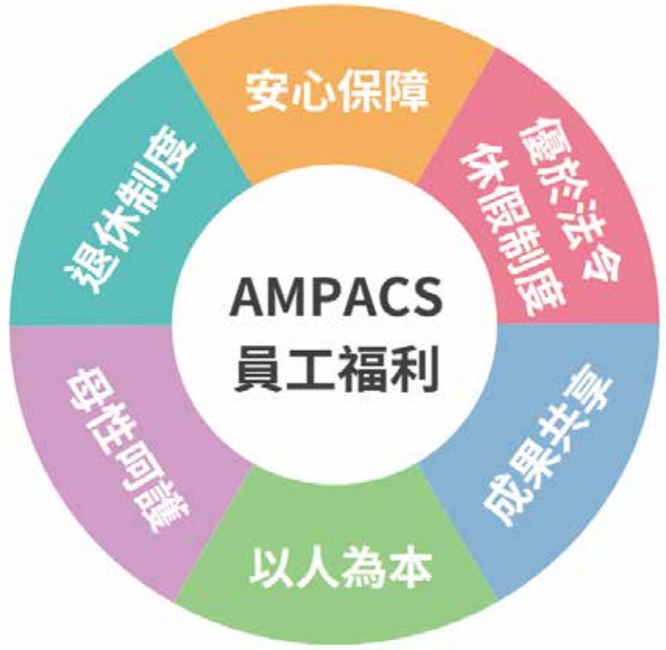
5.4 多元福利與薪酬制度

5.4.1 員工福祉與退休規劃

人才是安普新營運的基石，集團以企業永續發展為目標，重視員工職涯保障與生活品質，致力打造幸福、平衡的職場環境。除依法提供各項保險與退休金外，我們亦將關懷落實於福利制度中，依據各據點特性設計友善、合規且具競爭力的福利措施。

福利制度方面：台北總部設有職工福利委員會，由福委代表定期召開會議，推動結婚禮金、生育津貼、百貨禮券、三節禮金、住院慰問及生日禮金等項目；昆山及越南廠設有工會，於三節或婚喪喜慶發放禮金或禮品，並定期舉辦康樂活動，以增進員工歸屬感與團隊凝聚力。

退休與保險制度方面：總部自 94 年 7 月起全面採行勞退新制，依法按員工薪資每月提撥 6% 至個人退休金專戶，員工亦可自願額外提繳 0%~6%。同時提供勞健保及優於法令的團體保險與旅行平安險。海外據點則依當地法規提供社會保險，包括養老、醫療、失業、工傷及生育等保險，雇主按月提撥 14%，員工個人 8%，確保正式員工獲得基本保障。透過完整福利與退休制度，集團不僅維護員工權益，也營造積極、正向的工作環境，支撐企業長期發展與人才永續。



安心保障

- ◆住院慰問金、勞保傷病給付理賠
- ◆醫務中心定期派駐醫護人員駐點(工廠)
- ◆夜間返家叫車(台北)、出差/外派接送專車(工廠)
- ◆團險、旅平險、醫療、失業、職災、社會及生育險(依營運據點規定)
- ◆每年免費健康檢查(優於法令頻率)臨場醫療、諮詢服務、不定期舉辦教育訓練或講座宣導職場安全



▲越南廠 醫護室



▲台北及昆山廠
-消防災害防護訓練



▲台北-團險說明會

優於法令休假制度

◆彈性上下班打卡制度
◆安胎假給薪日數優於法規
◆特休提前預給制
◆外派同仁返台假
◆優於法令的陪產檢及陪產假(十天)

成 果 共 享

◆依個人績效年度調薪
◆依公司營運狀況及個人績效發放年終獎金
◆開工紅包、尾牙紅包
◆子女教育獎助學金

母 性 呵 護

◆優於法令的陪產檢及陪產假(十天)
◆產假、育嬰假
◆安胎假給薪日數優於法規
◆哺集乳室設置(台北總部園區、越南及昆山廠)
◆生育及托兒津貼(總部)；產假補助(越南工會)
◆孕前、產後哺乳者健康諮詢(官方Line群組)
◆醫療特約、產後護理之家特約

退 休 制 度

◆員工退休金(依當地法規提撥)
- 台北：雇主提撥6%；員工自願提撥0~6%
- 越南：雇主提撥14%；員工提撥8%
- 東莞：雇主提撥14%；員工提撥8%
- 昆山：雇主提撥14%；員工提撥8%

◆海外據點提供涵蓋養老、醫療、失業、工傷、生育的社會保險

以人為本

◆下午茶及部門聚餐活動(集團)
◆誤餐費補助(台北)；宿舍及提供三餐(工廠)
◆婚喪喜慶禮金與慰問 (集團)
◆特約商店折扣(台北)、宿舍飲水機/洗衣機設備(工廠)
◆內外部培訓及專業課程補助(集團)、油資補助(台北)
◆四節禮金及生日禮金/禮品、百貨禮券(集團)


▲越南廠-提供宿舍及膳食


▲越南廠-宿舍洗衣機/飲水機設備


▲台北-新人教育訓練


▲電子部門開發流程教育訓練


▲台北-部門聚餐


▲越南廠×Shopee幸福工廠

5.4.2 母性健康保護與育兒支持措施

安普新致力打造女性同仁友善且安全之育兒工作環境。除依循《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》，於員工懷孕通報起至產後一年期間提供母性健康保護措施，包含母性健康風險評估、專業醫護諮詢服務及新手媽媽衛教宣導，以降低職場環境對母性健康之潛在影響。

為進一步支持員工育兒需求，總部提供生育禮金及托兒津貼（員工到職滿半年且育有十二歲以下子女者，每年得申請），減輕同仁家庭照顧負擔，促進工作與家庭平衡。公司亦成立「AMPACS知識+ 關懷群組」，作為員工健康支持與交流平台，提供健康諮詢與轉介服務，並定期分享健康與育兒相關資訊，即時關懷懷孕、哺乳及育有幼齡子女之同仁需求。

在設施方面，台北園區於一樓 E 棟及工廠區設置哺乳室，提供隱密、安全且符合母性友善標準之哺乳空間，致力營造支持女性員工安心工作的友善職場環境；越南及昆山廠亦同步建置完善之哺乳室設施，以照顧女性員工需求並提升職場友善性。




▲昆山廠哺乳室




▲越南廠哺乳室設施






▲總部-南港軟體園區 E 棟母性友善哺乳室

5.4.3 育兒照顧與職場支持機制

為打造安心且具支持性的職場環境，集團依循各營運所在地法規，並提供優於法令之育嬰與家庭照顧相關措施，協助員工兼顧工作與家庭責任。台灣總部除依《性別平等工作法》及《勞動基準法》辦理外，員工到職滿半年且子女三歲前可申請最長兩年之育嬰留職停薪，另提供生理假、產假、優於法規之陪產檢及陪產假、安胎假給薪日數及家庭照顧假等制度。

海外據點亦依當地制度提供相關保障：中國大陸廠區於子女三歲前每年提供 10 天育兒假；越南廠產假與育嬰假合計給予 6 個月，自妊娠第 28 週起至子女一歲內可彈性安排休假，且妊娠期間每日工時減少 1 小時，以支持女性員工身心健康與家庭照顧需求。

2025 年度集團符合育嬰假申請資格員工共 78 人（女性 77 人、男性 1 人），實際申請 63 人（全數為女性）。期滿應復職人數為 60 人，實際復職 30 人，整體復職率為 50%；復職後留任率為 77.1%。各據點表現略有差異：越南與東莞廠復職人數分別為 22 人及 8 人，復職率為 42% 及 100%；台北據點 3 名申請者復職期落於次年度，故本年度無復職數；昆山廠本年度無申請案例。

針對部分員工因個人因素或職涯規劃未復職之情形，集團持續強化復職前諮詢機制，並於育嬰期間維持關懷與溝通，協助員工銜接職場，以逐步提升未來復職與留任表現。

項目	2024 ♂	2024 ♀	2025 ♂	2025 ♀
符合育嬰假申請資格人數(A)	1	100	1	77
實際申請人數(B)	0	95	0	63
應復職人數(C)	0	98	0	60
實際復職人數(D)	0	35	0	30
復職率(D/C)	N/A	35.7%	N/A	50%
上一年度(2024)復職人數(E)	1	33	0	35
上一年度(2024)復職滿一年人數(F)	1	21	0	27
留任率(F/E)	100%	63.6%	N/A	77.1%

5.4.4 公平合理的薪酬制度

安普新重視員工照顧，致力於提升員工整體生活品質與工作福祉。本公司薪酬制度之規劃，除參酌各營運據點所在地之經濟成長率及消費者物價指數外，亦綜合考量組織營運績效與員工個人績效表現，並定期導入薪資市場調查結果，持續關注勞動市場趨勢及產業薪酬水準，以確保薪資制度具市場競爭力與合理性。

本公司採行同工同酬原則，確保員工不因種族、性別、年齡或其他非工作相關因素，而在任用、薪酬或升遷上受到差別待遇。海外各據點之直接人員最低起薪標準，皆等同或優於當地法定基本工資；總部未聘用直接人員，間接人員之起薪亦均高於臺灣法定基本工資，故不另列入比較統計。

薪資核敘與調整機制係依據《薪資管理辦法》及《考核、晉升與調遷管理辦法》執行，並配合薪資級距表作為核薪標準，以落實內部公平與外部競爭力兼具之薪酬管理制度。同時，本公司持續透過內外部教育訓練與職涯發展制度，協助員工適才適任，促進專業能力提升與職涯成長。基層人員起薪與當地法定最低工資之比例均達 100%（含）以上，其中無工作經驗之基層人員起薪，越南地區更優於當地法令規定標準。

基層人員與法規基本薪資比			
地區	直接人員薪資結構 最低起薪標準	法定薪資	比率
越南	越南盾5,307,200	越南盾4,960,000	1.07
東莞	人民幣2,040	人民幣2,040	1
昆山	人民幣2,490	人民幣2,490	1

5.4.5 性別之薪酬比

安普新依據《考核及晉升調遷管理辦法》，建立公平、公正的績效考核與薪酬調整機制，以一年為週期進行薪資調整，並依表現制定晉升、獎金及薪酬政策，確保員工薪資與工作績效正向掛鉤。

薪資核敘依據員工學歷、專業經驗、職務與職責、能力、工作績效及對公司貢獻等因素，新進人員起薪及年度調薪均不因性別有所差異。各據點因職務類別及年資差異，兩性人數比例略有不同，但在所有職務類別（生產、行政、採購、研發等）及執行、管理層級，女性與男性員工的基本薪資比例均為 100:100；其他現金獎勵及獎金亦保持性別平等。基於商業機密考量，本公司不公開絕對薪資金額。

依人均總薪酬比									
地區		台北		越南		東莞		昆山	
性別		男	女	男	女	男	女	男	女
直接人員		無直接人員		1	1.03	1	0.99	1	0.39
間接人員	非主管	1	0.63	1	1.01	1	0.71	1	1.34
	主管	1	1.33	1	1.06	1	0.95	1	1.71

2025 年度總薪酬比率按組織薪酬最高個人年度總薪酬與所有員工(不包含該薪酬最高之個人)的年度總薪酬中位數，相除計算後比率為 998%；年度總薪資報酬變化比率按組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比與所有員工(不包含該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比相除比率為 100%。以下為近三年台北總部依證交所規定提報服務滿六個月(含)以上人員之員額及薪資資料，薪資總額、平均數及中位數均穩定上升。

近3年台北總部非擔任主管職務之全時員工薪資　(單位:新台幣仟元)			
年 份	2023	2024	2025
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	106	121	131
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	103,408	131,245	138,228
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	976	1,085	1,124
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	867	969	1,010
註:本公司依證交所規定提報服務滿6個月(含)以上人員之員額及薪資資料。			

5.4.6 績效考核制度

安普新建置完善之績效考核制度，透過年度初期之目標設定，由上而下落實執行，並依《考核及晉升調遷管理辦法》辦理。除新進人員試用期考核外，集團每年定期實施員工年度績效考核，2025 年度受評比率達 100%。

績效考核內容涵蓋員工過去一年的工作績效表現、工作態度及待改善事項，作為擬定下一年度發展方向與工作目標之依據，並連結年終獎金發放、晉升及薪資調整等人力資源決策。年末未由單位主管與員工進行績效面談，透過雙向溝通與回饋機制，持續追蹤執行情形並促進員工成長。

此外，公司於營業年度結束後，如有盈餘，於依法繳納稅捐、彌補虧損並提列股息及公積金後，將依規定提撥不低於 1% 作為員工酬勞（其中至少 50% 分配予基層員工），並提撥不高於 3% 作為董事酬勞，相關分配經董事會決議並提報股東會，以落實績效成果與利潤共享精神。

集團各廠績效考核執行狀況-依部門別									
地區	性別	部 門(人數)							完成比例
		行政管理	資材部門	品保部門	業務部門	研發部門	生產部門	總計	
台北	男性	27	1	0	8	60	0	155	100%
	女性	10	7	0	23	19	0		
	小計	37	8	0	31	79	0		
越南	男性	23	69	49	1	9	938	2,489	100%
	女性	31	33	165	4	5	1,162		
	小計	54	102	214	5	14	2,100		
東莞	男性	111	12	1	0	13	94	356	100%
	女性	41	17	27	5	3	32		
	小計	152	29	28	5	16	126		
昆山	男性	4	1	2	0	0	19	46	100%
	女性	8	3	3	2	0	4		
	小計	12	4	5	2	0	23		

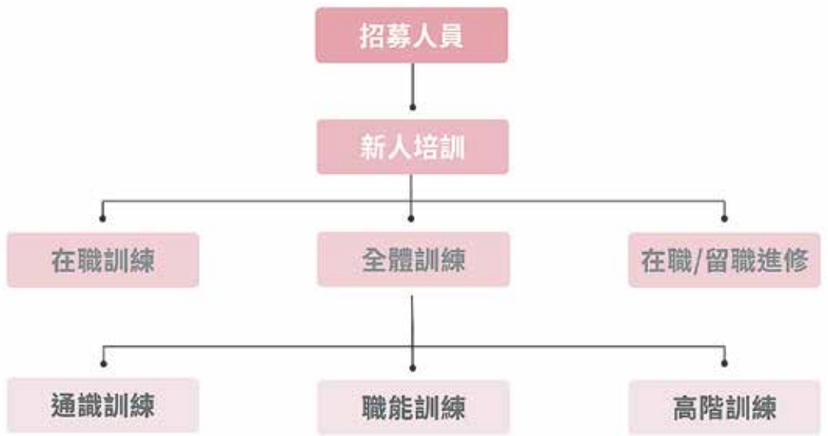
集團各廠績效考核執行狀況-依職級						
地區	性別	職 級(人數)				完成比例
		基層員工	中階員工	高階員工	總計	
台北	男	37	34	25	96	100%
	女	40	14	5	59	
	小計	77	48	30	155	
越南	男	1,086	3	0	1,089	100%
	女	1,385	15	0	1,400	
	小計	2,471	18	0	2,489	
東莞	男	154	74	3	231	100%
	女	99	24	2	125	
	小計	253	98	5	356	
昆山	男	20	6	0	26	100%
	女	12	8	0	20	
	小計	32	14	0	46	

註: 昆山依內部辦法，三職等以下人員免予考核，其餘人員已全數完成考核。

5.5 人才培訓與發展

人才為企業永續發展的重要基石，為強化青年技術人才培育並促進產學接軌，安普新持續透過校園徵才、企業參訪及產學合作等多元機制，與大專院校建立長期且穩定的合作關係，提供學生實習、職涯探索與就業媒合機會，促進學術訓練與產業實務之有效連結，協助學生及早了解產業環境與技術應用，同時為企業建立穩定且具潛力的人才來源，形成人才培育與產業發展的良性循環。

我們也依循教育訓練管理辦法建構完善的人才培育制度與架構，規劃多元且具系統性的訓練課程，持續提升人力資本價值。透過制度化培訓與經驗傳承，強化員工專業知識與技能，提升整體專業能力與工作績效。公司並依據法規要求及職務職能分析結果，適時調整相關制度與訓練內容，各部門依工作性質及公司發展目標擬定年度教育訓練計畫，整合內外部訓練資源；員工亦可依職務需求申請外部專業課程或證照訓練，持續精進專業能力與職涯競爭力。









▲越南廠-校園徵才活動

5.5.1 員工學習成果

2025 年集團平均受訓時數 3.8 小時，並依性別、職級及部門別劃分如下：男性員工平均受訓時數為 3.7 小時，女性員工平均受訓時數為 4 小時；基層員工平均受訓時數 3.7 小時、中階主管 4.2 小時，高階主管 9.4 小時；管理類平均受訓時數 3.2 小時、非管理類 37.4 小時。2025 年度集團共投入新台幣 146,202 於教育訓練上，培訓內容包含在職訓練、留職進修、廠區急救、消防與安全衛生管理、特種設備作業、電工、總部重要高階主管、公司治理主管、稽核與職安衛生主管證照、永續管理師認證等課程。

集團各廠教育訓練執行狀況-依性別

地區	性別						總計		
	男性			女性					
	時數	人數	平均時數	時數	人數	平均時數	時數	人數	平均時數
台北	1589	104	15.3	1411	70	20.2	3,001	174	17.2
越南	4314	1,124	3.8	4960	1,365	3.6	9,274	2,489	3.7
東莞	296.5	568	0.5	143	281	0.5	440	849	0.5
昆山	548	39	14.1	490	40	12.3	1,038	79	13.1
小計	6748	1,835	3.7	7004	1,756	4.0	13,752	3,591	3.8
占比%	49.1%			50.9%			100%		

集團各廠教育訓練執行狀況-依職級

地區	職級					
	基層員工		中階主管		高階主管	
	時數	人數	時數	人數	時數	人數
台北	1663	95	970	51	368	28
越南	9129	2,471	145	18	0	0
東莞	319	618	115	220	5.5	11
昆山	1008	64	28	14	2	1
總計	12119	3,248	1258	303	375	40
平均時數	3.7		4.2		9.4	





▲台北教育訓練－ChatGPT AI 工具應用與工作效率提升課程

集團各廠教育訓練執行狀況-依部門

地區	部門											
	行政管理		資材部門		品保部門		業務部門		研發部門		生產部門	
	時數	人數	時數	人數	時數	人數	時數	人數	時數	人數	時數	人數
台北	803	41	161	10	0	0	694	36	1343	87	0	0
越南	350	54	504	102	954	214	53	5	132	14	7281	2,100
東莞	173	333	31	60	32	60	5	10	18	34	180.5	352
昆山	70	13	132	9	132	6	16	2	0	0	688	49
總計	1396	441	828	181	1118	280	768	53	1493	135	8150	2,501
平均時數	3.2		4.6		4.0		14.5		11.1		3.3	



▲東莞廠-廠紀廠規培訓



▲越南廠-新人教育訓練



▲東莞廠-溝通與協調培訓



▲台北總部-職場不法侵害預防



▲台北總部-永續發展專題主管培訓



▲台北總部-PIP績效改善計畫法治宣導

除提供完善之內外部教育訓練外，集團亦重視員工於不同職涯階段之角色轉換與發展支持。各廠每年依單位實際需求擬定教育訓練規劃，並不定期辦理相關課程，以持續提升員工專業職能與工作效能，例如安排與職務相關之外部專業訓練課程（如 Creo 3D 繪、3D 基礎建模等），或與專業教育訓練機構合作，提供員工多元且彈性的學習管道。

此外，對於因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，集團亦依法善盡雇主責任，並

協助對象	協助方案
新進同仁	提供基礎通識訓練，包含公司環境、人事制度、職業安全、廠區危廢處理程序等教育訓練。
新到任同仁	各廠針對不同職別安排職能訓練、輔導外訓上課加強專業取得證照或取得證書、軟硬體研發訓練、廠區機械維護安全訓練等。
欲轉職同仁	生涯規劃諮詢、內部教育訓練降低外部轉職。
不適任同仁	人資單位針對不適任同仁進行溝通輔導降低離職傾向。
離任處理	若確定同仁不適任時，會透過人資單位做確認及主管離職面談，若對內無安置之可能性，各據點依政府法規辦理，盡可能提供向外轉職或申請謀職就業補助與職業再訓練機會的協助。
退休人員	針對退休人員實施退休福利計畫，台北總部依法提撥退休金、大陸及越南皆依法替員工保有社會保險並依法提撥。

5.5.2 內部轉調制度

集團各廠視需求設立內部轉調職缺，提供內部轉調機會，讓同仁可以適才適所，藉由在公司內部職位調整，讓同仁也能更了解多面向專業，並找尋自己擅長的潛能，促進人力資源整合運用及公司創新發展。主管依內控填寫人員異動申請單，簽核通過後將依照生效時間執行輪調，並安排同仁進行工作交接以完成人事異動流程。2025年平均內部調職率為23.4%。



▲東莞廠-包裝工技能培訓班



▲越南廠-化學品安全培訓班

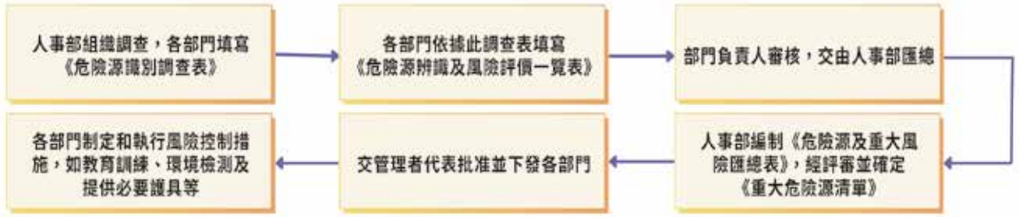
5.6 職業安全衛生

5.6.1 健康職場

安普新集團高度重視員工的作業安全，致力於建構與維持安全健康的職場環境，以實現「零職災」的長期目標。集團各關係企業相互督導並進行經驗交流，確保安全衛生管理，針對工安、環保及消防等進行法規符合性查核，並制定年度計畫，系統性地降低企業營運中的工安與環保風險。

安普新集團台北總部及三個海外廠區（越南、東莞、昆山）皆積極遵循職業安全衛生管理系統的「P-D-C-A」價值，並推動 ISO 45001 認證以確保安全衛生管理工作的標準化。越南廠區於 2020 年率先取得 ISO 45001 ，東莞廠區則於 2024 年完成認證，而台北總部已於 2022 年正式導入相關管理流程，昆山廠區亦遵循相同標準。集團各廠區現場單位全面建立涵蓋工作環境、設備及化學品管理的標準作業流程，透過定期的教育訓練與模擬演練，確保所有員工均能在健康與安全的環境中工作，充分體現安普新集團對職業健康安全的承諾。

5.6.2 危害鑑別評估流程



5.6.3 工傷事故處理流程



5.6.4 健康促進

安普新集團提供員工年度勞工健康檢查，符合各國職業安全衛生法，目的在保障同仁們的健康權益，費用皆由公司支出。



▲2025年台北總部年度健檢

台北總部除了提供同仁年度健康檢查，更實施每個月三次的臨場健康服務，醫護人員將根據員工健康資料提供個人健康指導，服務目的在保障每位員工的整體健康，並給予必要的支援及保護。

臨場健康服務流程：



健康檢查結果雖與年齡增長、個人生活習慣等客觀因素之間存在直接或間接關聯，我們仍專注於對於不合格率較高的員工加強宣導健康促進事項，為此本公司擬定年度健康促進計畫，旨在實施健康促進方案，執行方式如下：

預防計畫 人因性危害

計畫旨在保護員工在工作環境中的身體和心理健康，減少因工作因素引起的損害和危害。

計畫內容如下－

- **職業健康檢查：** 提供定期的職業健康檢查，以早期發現和處理潛在身體不適或健康問題。
- **教育訓練和宣導：** 對新進員工實施教育訓練，同時對在職員工進行宣導，減少肌肉骨骼發生危害的機率。
- **工作環境設計：** 優化辦公室空間和設計，確保員工的工作環境符合人因工學原則，減少潛在的危害，提供可符合人體工學座椅和獨立大桌，視個人需求申請不同尺寸外接螢幕，降低眼部負擔。

預防計畫 異常工作負荷促發疾病

為有效預防由於異常工作負荷而引發潛在健康問題，提供全面的護理支援－職業醫護諮詢服務，以確保員工的身體和心理健康得到全方位的關懷。

執行內容如下－

- **員工問卷和分析：** 職業醫護在臨場健康服務後，針對有需求的員工進行問卷調查，蒐集有關工作負荷、工作習慣、生活習慣等相關資訊。透過問卷數據，進行詳細的分析，辨識潛在的健康風險和需求。
- **個別化諮詢服務：** 根據問卷分析結果，針對員工的健康狀況提供建議，給予適當的預防和改善方案，並持續追蹤。
- **工作環境評估：** 對工作場所的設施、工作流程、工時安排等方面進行分析，以確保員工處於安全和健康的工作環境中。

預防計畫 職務遭受不法侵害

計畫旨在確保所有員工在工作環境中能夠遠離不法侵害，保護其身體和心理健康，建立尊重且無不法侵害的工作環境，減少由工作引起的危害。

執行內容如下－

- **教育訓練和宣導：** 對新進員工進行不法侵害教育訓練，同時對在職員工進行宣導，使其能夠認識到不法侵害的各種形式、影響和應對方法。計畫書及申訴流程已張貼於茶水間佈告欄，以便員工查閱。
- **申訴管道：** 設立專用申訴信箱，確保員工可以匿名或公開地通報任何可能涉及不法侵害的行為，並保障其個人隱私。
- **文件留存：** 計畫書及申訴流程已張貼於茶水間佈告欄，以便員工查閱。相關文件同時以電子形式妥善留存，以便未來查閱和追踪計畫的實施效果。

保護計畫 母性員工健康

計畫目的在保障女性同仁的健康與福祉，維護公司內懷孕、產後、哺乳等女性員工以及其他相關利害關係者的權益，同時預防生殖性危害。安普新致力提供一個友善的工作環境，特別為妊娠中和產後的女性員工提供全面性支持。

執行內容如下－

- 園區內設有哺乳室
- 給予育嬰假&留職計畫
- 職業醫護母嬰健康諮詢

Ampacs 知識+

為了深化職業安全與母嬰關懷的推廣效益，安普新在 2024 年推出了官方 LINE 帳號「Ampacs 知識+」，由公司職安人員負責經營與管理，結合數位社群的即時性與便利性，提供員工與其家屬更全面的資訊支持，此平台不定期更新與職業安全相關的知識內容，如傳染疾病預防內容與法規宣導，並加入母嬰保健資訊，包括懷孕期間的注意事項、親子互動技巧等，貼近員工的需求。

「Ampacs 知識+」的設立，展現公司對於永續經營的高度重視，期望透過創新的數位工具，促進員工福祉，並體現企業對家庭與社會責任的承諾，該平台的效益不僅止於資訊的傳遞，更進一步促進員工對安全與健康議題的關注與參與，增強對公司的信任感與歸屬感。同時，也為公司內部職安工作增添數位化的管理輔助，有效提升資訊傳遞的效率與覆蓋率，讓永續關懷的理念深植於企業文化。



▲2024年度首度推出「Ampacs 知識+」

5.6.5 風險辨識及職業病預防

安普新致力於確保工作環境的安全與健康，採取系統性風險辨識與管控措施。針對台北總部不涉及製程的特性，及越南、東莞、昆山廠區的特殊作業風險，公司依據《風險辨識管控辦法》進行全面鑑別，包括風險描述、可能事故後果與對應控制措施，並依風險等級建立管控清單。對不可接受之風險實施優先控制，同時鼓勵員工主動回報危害，落實零工傷的目標。

此外，公司每年持續檢視廠區可能存在的物理性、化學性及社會心理等安全衛生危害因子，針對高風險項目採取工程控制與行政管理，例如，透過定期保養計劃降低器械操作風險，持續改進安全管理成效。

在緊急事故管理方面，公司訂有災害應變措施與應急計劃，並定期舉辦消防實務講習與演練，確保全員具備消防技能。同時，對新人進行安全宣導並納入職安手冊，強調生命安全優先的原則，若遇危險情況，員工可立即避險並上報，公司亦透過申訴管道保密處理安全問題，展現對員工權益的重視與承諾。

風險源	風險	造成傷害	對應預防措施
機械操作	電源線老化或破損	人身傷害	訓練/定期檢查及維護
	防護裝置損壞		
	未定期保養檢查		
	違規操作		
化工程序	揮發氣體吸入		配戴專用口罩
	粉塵吸入		
	燃氣罐煤氣洩露		操作指導、訓練
	清理廢渣屑		
	未配戴手套		
	高溫燙傷		
作業場域	噪音		配戴降噪耳塞

安普新遵循各地法規，填報職業災害內容並進行統計，每月定期送交勞動檢查機構備查。2025 年度非正式員工（如外包人員、派遣人力等）的人數與前一年相比未出現顯著變化，以下為職業災害及工傷的相關統計資料：

項目/地區	台北	越南	東莞	昆山
總經歷工時(小時)	310,000	13,840,860	1,068,000	237,000
一般職業傷害(件)	0	0	0	0
嚴重職業傷害(件)	0	0	0	0
死亡人數(人)	0	0	0	0
死亡率(%)	0	0	0	0
可記錄職業傷害率(%)	0	0	0	0

註1. 上表總工時以推估方式計算（即2025年度工作者人數*工作天數*每日工時）。
註2. 上表工作者包含正式員工及非正式員工（含派遣、駐廠、清潔人員等）。
註3. 嚴重職業傷害是指因為工傷而導致失能，或無法於六個月內恢復至受傷前之健康狀態者。
（2025年集團無發生嚴重職業傷害及死亡事件）。
註4. 可記錄的職業傷害以內部工傷事件數為依據，統計基準不包含通勤事故。

5.6.6 職業安全教育訓練

為營造全員重視安全衛生與健康的文化，安普新依照法規定期安排職業安全與健康相關教育訓練，確保員工熟悉安全管理機制並提升風險意識，並遵守職安相關人員定期進行專業回訓相關規定，確保急救人員配置符合規範。2025 年，台灣總部針對新進人員進行一般安全衛生教育，包括職業安全、防火知識及職場不法侵害防治，共培訓 60 人次，並舉辦兩場消防安全講習、一場職場不法侵害專題講座。

針對海外子公司工廠，因工作環境風險較高，安普新投入更多資源，完善操作機台的安全規範，並要求所有操作人員在正式上崗前接受完整培訓。2025 年，越南廠訓練課程參與人次達 4,410；東莞廠訓練課程參與人次達 867；昆山廠教育訓練參與達 281 人次。

課程內容涵蓋機台操作、安全機制及作業規範，旨在降低工作傷害風險。同時，公司亦不定期外聘專業講師，為全體員工提供包括法規概要、性騷擾防治、職場性別平等及職場不法侵害等課程，加強對員工的關懷。以下數據總結了各地訓練成效與參與人次，如下圖所示：

教育訓練課程	台北總部		越南		東莞		昆山	
	人次	總受訓時數(人時)	人次	總受訓時數(人時)	人次	總受訓時數(人時)	人次	總受訓時數(人時)
一般通識	111	166.5	3,025	6,050	121	60.5	124	842
機械安全	-	-	28	112	-	-	8	8
化學品安全	-	-	134	460	-	-	15	15
消防安全	156	234	1,004	1,566	365	182.5	122	142
特殊作業人員培訓	-	-	83	664	-	-	5	40
其他	-	-	136	328	381	190.5	7	56
總參與數據	267	400.5	4,410	9,180	867	433.5	281	1,103



▲2025 年度越南/東莞廠消防防災教育訓練

Chapter 6 社會共榮

6.1 多元化與包容性

安普新視員工為寶貴資產，秉持多元、平等與共融之核心價值，致力於營造尊重差異與公平對待的職場環境。我們於任用、薪酬、升遷與工作機會等各層面，皆不因性別、年齡、種族、宗教、語言、國籍、性傾向或婚姻狀況而有差別待遇。

2025 年台北據點聘用二名身心障礙同仁，並依法落實相關保障機制；本年度未聘用原住民族身分同仁，亦未發生任何涉及侵害原住民族權利之情事。集團目前聘用一名美國籍同仁，顯示我們對多元國籍人才的開放態度。於招募及任用過程中，公司均依公平、公正及反歧視原則辦理，確保所有應聘者皆能在平等的條件下參與甄選與任用。

各營運據點以在地深耕為原則，優先聘用當地居民擔任員工與高階主管，並持續投入人才培育，以強化人才競爭力、經營管理能力與領導力，確保同仁具備於集團內部擔任高階管理職所需之專業知識與技能。目前集團經理人中，於台灣出生或具備無限期法定居留權者共計五位，占比為 100%。在性別多元方面，女性擔任高階主管之比例為 0.3%。目前除越南廠中階女性主管及昆山廠中高階女性主管外，其餘據點女性於中高階管理職的比例仍有提升空間。此情形主要與製造現場的工作型態與組織結構有關，包括輪班制、高度即時應變及長時間現場管理等工作特性，使得部分管理職位在招募與留任上具有一定門檻；同時，工程與製造相關專業在整體勞動市場中之性別分布亦影響可投入管理職的人才池。

公司將持續透過制度與環境改善，降低結構性門檻，包括推動更具彈性的工作安排、優化人才培育與接班機制，以及建立性別友善且以能力為導向的晉升制度，逐步擴大女性於中高階管理及決策層的參與，以強化組織多元性並落實性別平等的企業承諾。

集團按性別、地區分類-各職級人數							
地區	階層	在職人數	在職人數比例	男性	男性%	女性	女性%
台北	高階主管	30	19.4%	25	16.1%	5	3.2%
	中階主管	48	31.0%	34	21.9%	14	9.0%
	基層員工	77	49.7%	37	23.9%	40	25.8%
合計		155	100%	96	61.9%	59	38.1%
越南	高階主管	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	中階主管	18	0.7%	3	0.1%	15	0.6%
	基層員工	2,471	99.3%	1,086	43.6%	1,385	55.6%
合計		2,489	100%	1,089	43.8%	1,400	56.2%
東莞	高階主管	5	1.4%	3	0.8%	2	0.6%
	中階主管	98	27.5%	74	20.8%	24	6.7%
	基層員工	253	71.1%	154	43.3%	99	27.8%
合計		356	100%	231	64.9%	125	35.1%
昆山	高階主管	1	1.3%	0	0.0%	1	1.3%
	中階主管	14	17.7%	6	7.6%	8	10.1%
	基層員工	64	81.0%	33	41.8%	31	39.2%
合計		79	100%	39	49.4%	40	50.6%
職級總計	高階主管	36	1.2%	28	0.9%	8	0.3%
	中階主管	178	5.8%	117	3.8%	61	2.0%
	基層員工	2,865	93.0%	1,310	42.5%	1,555	50.5%
總計		3,079	100%	1,455	47.3%	1,624	52.7%

6.1.1 打造全齡共融職場，實踐多元與包容的永續價值

安普新榮獲《商業周刊》「全齡企業百強」殊榮，展現本公司在打造跨世代、多元共融職場上的長期投入與具體成果。安普新秉持「多元是力量、共融是文化」的核心理念，致力營造不分年齡、背景與職涯階段，皆能公平發展的工作環境。

為回應快速變遷的產業環境，公司持續推動 AI 應用、外語能力及專業職能等多元培訓計畫，協助不同世代的同仁持續精進技能、強化競爭力，促進世代間的知識交流與合作。

此次獲獎不僅是對安普新多元共融文化的肯定，也反映公司在制度設計與實務推動上的成果。我們將持續優化相關政策與人才發展機制，確保每位員工都能在公平、尊重與支持的環境中發揮所長，與企業共同邁向永續發展。



6.1.2 性別平等與女性員工關懷

本公司重視多元族群之尊重與包容，並致力營造性別友善與平等參與的職場環境。安普新越南廠每年於 10 月 20 日越南婦女節期間，於越南廠辦理女性員工關懷與慶祝活動，由基層工會主導規劃，並在公司支持下共同執行，展現對女性員工的重視與肯定。





▲越南廠-10/20婦女節慶祝活動

該活動旨在表彰女性員工於公司營運及電子設備生產線中所扮演的關鍵角色，肯定其長期投入、專業能力與穩定貢獻，並藉此向女性員工表達企業對其專注與堅韌精神的感謝。同時，透過致贈鮮花與紀念禮品等方式，營造正向互動氛圍，促進管理階層與員工間的交流，強化組織凝聚力，形塑互信、尊重且具歸屬感的企業文化。

此外，透過具包容性的員工關懷活動，協助女性員工感受到尊重與支持，進一步提升工作投入度與自我肯定，鼓勵其在職涯發展與生活平衡中持續成長。相關活動經費依工會財務規範辦理，並於符合法令及公司制度下執行，落實性別平等與多元包容之永續經營理念。

6.2 社會回饋

企業的長期穩健經營與回饋社會形成良性循環。安普新秉持以企業影響力創造正向改變的理念，持續投入各項公益行動，透過金錢與物資捐贈等方式，實質支持弱勢族群與社會所需。同時，公司亦鼓勵員工主動參與公益活動，將關懷與責任融入企業文化，共同實踐企業社會責任與永續價值。

6.2.1 敦親睦鄰：走進南港關愛之子家園 安普新與孩子們的每一次陪伴

安普新長期關注總部所在地南港社區的發展，致力於以企業資源支持弱勢孩童及在地公益。我們將社會投資與志工服務結合，推動教育資源改善、生活物資供給與心理陪伴，促進社區永續發展。2025 年度，安普新在南港關愛之子家園共辦理 4 場志工活動（4 月、6 月、8 月與 11 月），每次由約 15 名同仁組成志工團隊，全年累計 60 人次、共計30 小時。

公司持續提供教育與生活物資，包括繪本、拼圖、早教機、美術教材、衣物及玩具等，共計 43 項次；2025年度共捐款新台幣 10 萬元，用於改善孩童的學習與生活環境。所有投入屬於公益性社區投資，非營利性商業活動。為確保投入符合社區需求，我們持續進行社區議合與衝擊評估：

●志工活動與物資捐贈以南港社區需求為主，定期與關愛基金會討論資源分配。

●評估活動對孩童學習、心理與生活環境的正面影響，並確認未對社區或經濟造成負面衝擊。

●志工活動規劃過程納入弱勢孩童需求，並考量性別、年齡等因素，確保資源公平分配。

●活動籌辦與物資採購使用在地資源，兼顧社區經濟效益，建立持續監控與反饋機制。

●公司提供正式申訴與回饋管道，讓社區與慈善機構可提出建議，並納入後續規劃。

6.2.2 社區影響

透過上述投入，約 30 名南港關愛之子家園孩童受惠，教育資源改善，日常生活物資充足，並在心理與社交層面獲得陪伴與支持。志工與孩子互動中，孩子們的學習動機與自信心持續提升，進而促進社區整體福祉。

年度投入成果:

●志工服務：4 場次，共 30 小時，約 60 人次參與

●捐款金額：新台幣 20 萬元（2024–2025 合計）

●捐贈物資：衣物、早教機、兒童繪本、畫筆組、玩具車、拼圖等，共 43 項次

●受惠對象：南港關愛之子家園孩童約 30 人

透過系統性的社區議合、衝擊評估與資源投入，安普新確保每項社會投資均對社區與孩童產生正向影響，並持續優化後續計畫與實施策略。



▲2025 年度社會關懷捐贈感謝狀



▲愛心不缺席－陪伴南港關愛之家孩子們的歡笑時刻





▲愛與歡笑同行－南港關愛之家親子遊戲時光



▲滿滿笑聲的一天－南港關愛之家關懷行動

6.2.3 同仁參與公益音樂會，支持多元與包容

2025 年度，安普新同仁積極參與邦泰基金會舉辦的公益音樂餐會，活動邀請「非常音樂家樂團」演出，讓自閉音樂家透過自身才藝獲得小額收入，並與企業主互動交流。安普新員工參與其中，不僅體驗藝術創意的魅力，也將企業社會責任與公益實踐結合，支持多元能力者發揮專長，並傳遞包容、共融的價值觀。透過實際參與，員工與社區共同創造正向社會影響，深化企業對社會的長期承諾。





▲公益音樂餐會，共融與包容





▲安普新同仁用行動支持參與公益音樂餐會

6.3 產學合作

集團積極投入產學合作，期望能提升學生實務能力與就業競爭力，並幫助企業培育人才與促進創新。

台北總部- 產學合作與循環經濟推動

安普新積極投入產學合作，致力推動電聲科技創新與永續發展。2023 年 3 月，公司與國立中興大學簽署「電聲科技產學合作計畫」，結合學術研究與企業實務經驗，推動學生專業能力與就業競爭力的提升，展現企業對高等教育與人才培育的長期承諾。合作計畫主要內容包括：

獎學金支持：提供循環經濟研究學院優秀學生獎學金，鼓勵學術與實務兼具的人才發展。

課程創新：支持開設創新電聲科技課程，培育符合產業需求的專業人才。

永續研究：推動 ESG 及永續發展相關議題研究，促進產業永續轉型。

產學交流：舉辦電聲論壇與論文競賽，促進學生與業界的創意思維互動。

安普新每年投入新台幣 500 萬，支持國立中興大學的教育與研究計畫，積極培育優秀學生，為公司未來儲備人才。我們也以實際行動參與國際人才培育，贊助國立中興大學「MACHI-STEM 海外交換生計畫」，支持 STEM 領域的傑出理工科女學生赴美進行研究交流。該計畫於 2023 年至 2025 年每年皆編列預算 45 萬元，至今已資助 9 位學生，為國際科技發展注入新動能。

2025年8月12日，國立中興大學循環經濟研究學院於正瀚生技舉辦「工業循環 × 綠色轉型論壇」，吸引約 150 位產官學研專家，共同探討工業循環、綠色製程與跨域人才培育。論壇聚焦「半導體與綠色科技」及「工業與智慧科技」學程發展，並透過專題演講、座談與閉門圓桌，邀請產業代表分享趨勢與案例。論壇成果將作為未來課程設計與產學合作依據，持續推動產學鏈結與永續創新人才培育。



▲興大舉辦工業循環 × 綠色轉型論壇-
公司專案經理代表參與



▲逢甲大學周至宏講座教授
兼榮譽副校長專題演講

台北總部-國立台北大學-尖端科技產學合作聯盟

安普新與國立台北大學電機資訊學院簽署「尖端科技產學合作聯盟」，透過 AI、半導體、5G 通訊、物聯網及資安等尖端技術的合作，引進先進關鍵技術並提升產業競爭力。公司提供學生企業參訪、實習及就業媒合機會，促進技術交流與人才培育，實現企業社會貢獻。

同時，安普新積極參與「經濟部產業人才能力鑑定企業認同」計畫，優先面試及聘用通過能力鑑定的人才，並鼓勵學校與培訓機構依能力標準培育學生，形成人才供需正向循環，支持產業高附加價值轉型與競爭力提升。

台北總部-台北大學企業參訪促進產學接軌

2025 年 5 月 9 日，國立臺北大學電機資訊學院師生參訪安普新股份有限公司，深入了解公司在電競耳機研發與技術應用的實務運作。公司執行長親自接待，播放企業簡介影片後，由技術部門介紹耳機訊號處理技術與產品設計應用，並安排互動問答，學生踴躍提問交流。

安普新同時分享台北及越南廠區員工福利制度，展現以人為本的管理理念，並提供學生實習及就業媒合機會。此次參訪不僅增進學生對音訊技術的理解，也強化職涯規劃能力，促進產學鏈結，展現公司在人才培育與社會責任上的長期承諾。



▲安普新執行長與
電資院張玉山院長合影



▲台北大學參訪活動
促進學生實務學習與交流

越南廠-產學合作備忘錄與實習計畫

2025 年度，越南廠持續深化與高等教育機構的合作關係，透過企業參訪與校企交流，履行支持教育發展與青年人才培育的承諾。我們接待來自同塔大學、雄王大學及同奈科技大學的師生，協助學生深入了解電聲產業實務與技術應用。

目前越南廠已與7所大學建立合作關係，其中雄王大學及同奈科技大學已正式簽署合作備忘錄（MOU），推動實習機會與就業銜接，強化產學鏈結。對於尚未簽署MOU之學校，公司亦持續安排參訪與交流活動，逐步擴大合作網絡。

透過實地參訪與互動，學生得以認識工廠運作流程、企業文化與職場環境，增進對電聲科技與相關產業的理解，並協助釐清職涯方向，提升未來就業競爭力。越南廠將持續透過校企合作，促進技術交流與人才培育，展現企業對教育支持與社會責任的長期承諾。



▲同塔大學-學生企業參訪教師合影



▲越南廠企業參訪-同奈技術大學



▲越南廠企業參訪-同塔大學



▲向參訪學生介紹公司概況





▲越南廠企業參訪-雄王大學

CH 7 附錄

7.1 永續性報導準則索引

本報告書已依循GRI準則：核心選項進行編制，報導GRI內容索引中引用的2025年度（2025年1月1日至12月31日）期間之資訊。

GRI (Global Reporting Initiative) 對照表			
準則編號	**揭露項目**	**章節或內容概述**	**頁碼**
GRI 1： 基礎2021			
GRI 2： 一般揭露			
2-1	組織細節	關於報告書	3
		2.1 經營策略	25
		3.4 溫室氣體排放	43
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告範圍	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告期間與週期	4
		聯絡資訊	4
2-4	資訊重編	報告範圍	4
2-5	外部保證/確信	外部查證與自評	4
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 經營策略	25
2-7	員工	5.3 人才布局與開放溝通	61
2-8	非員工的工作者	5.3 人才布局與開放溝通	61
2-9	治理結構及組成	2.2 董事會	28
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 董事會	28
2-11	最高治理單位的主席	2.2 董事會	28
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展委員會	7
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會	7
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	7
2-15	利益衝突	2.2 董事會	28
2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 重大議題管理	11
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 永續發展委員會	7
		2.2 董事會	28
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 董事會	28
2-19	薪酬政策	2.2 董事會	28
2-20	薪酬決定流程	2.2 董事會	28
2-21	年度總薪酬比率	5.4 多元福利與薪酬制度	66
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3
2-23	政策承諾	5.1 誠信經營與法規遵循	57
2-24	納入政策承諾	永續推動目標	5
2-25	補救負面衝擊的承諾	5.1 誠信經營與法規遵循	57
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5.1 誠信經營與法規遵循	57
2-27	法規遵循	5.1 誠信經營與法規遵循	57
2-28	公協會的會員資格	2.3 營運績效	33
2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	9
2-30	團體協約	5.3 人才布局與開放溝通	61
準則編號	**揭露項目**	**章節或內容概述**	**頁碼**
GRI 3： 重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大議題管理	11
3-2	重大主題列表	1.3 重大議題管理	11
3-3	重大主題管理	1.6 重大議題管理方針	20

準則編號	**揭露項目**	**章節或內容概述**	**頁碼**
GRI 201： 經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	33
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	4.1 產品創新與永續產品	47
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4 多元福利與薪酬制度	63
201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	33
GRI 202： 市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.4 多元福利與薪酬制度	66
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 多元化與包容性	85
GRI 204 ： 採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.4 供應鏈管理	51
GRI 205 ： 反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	5.1 誠信經營與法規遵循	57
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5.1 誠信經營與法規遵循	57
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	5.1 誠信經營與法規遵循	57
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	5.1 誠信經營與法規遵循	57
GRI 207 ： 稅務 2019			
207-1	稅務方針	2.5 稅務	36
GRI 302： 能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	3.4 溫室氣體排放	43
302-2	組織外部的能源消耗量	3.4 溫室氣體排放	43
302-3	能源密集度	3.4 溫室氣體排放	43
302-4	減少能源消耗	3.2 能源管理	39
302-5	降低產品和服務的能源需求	3.2 能源管理	39
GRI 303： 水與放流水 2018			
303-3	取水量	3.3 水資源與廢棄物管理	41
GRI 305： 排放			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體排放	43
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體排放	43
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體排放	43
305-4	溫室氣體排放強度	3.4 溫室氣體排放	43
305-5	溫室氣體排放減量	3.4 溫室氣體排放	43
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.4 溫室氣體排放	43
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	3.4 溫室氣體排放	43
GRI 306： 廢棄物			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 水資源與廢棄物管理	41
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 水資源與廢棄物管理	41
306-3	廢棄物的產生	3.3 水資源與廢棄物管理	41
306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 水資源與廢棄物管理	41
306-5	廢棄物的直接處置	3.3 水資源與廢棄物管理	41
GRI 308 ： 供應商環境評估			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.4 供應鏈管理	51
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.4 供應鏈管理	51

準則編號	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
GRI 401 ： 勞雇關係			
401-1	新進員工和離職員工	5.3 人才布局與開放溝通	61
401-2	提供給全職員工的福利	5.4 多元福利與薪酬制度	66
401-3	育嬰假	5.4 多元福利與薪酬制度	66
GRI 402 ： 勞/資關係			
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 人才布局與開放溝通	61
GRI 403： 職業安全衛生			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.6 職業安全與健康	79
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.6 職業安全與健康	79
403-3	職業健康服務	5.6 職業安全與健康	79
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.6 職業安全與健康	79
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6 職業安全與健康	79
403-6	工作者健康促進	5.6 職業安全與健康	79
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	5.6 職業安全與健康	79
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6 職業安全與健康	79
403-9	職業傷害	5.6 職業安全與健康	79
403-10	職業病	5.6 職業安全與健康	79
GRI 404 ： 訓練與教育			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.5 人才培訓與發展	69
404-2	提供員工職能及過渡協助方案	5.5 人才培訓與發展	69
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.4 多元福利與薪酬制度	63
GRI 405 ： 員工多元化與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	6.1 多元化與包容性	85
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4 多元福利與薪酬制度	66
GRI 406 ： 不歧視			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6.1 多元化與包容性	85
GRI 407 ： 結社自由與團體協商			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.2 人權保障與員工權益	59
GRI 408 ： 童工			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 人權保障與員工權益	59
GRI 409 ： 強迫或強制勞動			
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2 人權保障與員工權益	59
GRI 411： 原住民權利 2016			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	6.1 多元化與包容性	85
GRI 413： 當地社區 2016			
413-1	經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.2 社會回饋	87
GRI 414： 供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.4 供應鏈管理	51
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4 供應鏈管理	51
GRI 416： 顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.2 產品品質安全	48
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.2 產品品質安全	48
GRI 417： 行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.2 產品品質安全	48
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.2 產品品質安全	48
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.2 產品品質安全	48
GRI 418： 客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.5 客戶隱私與資訊安全	53

本報告書已依循SASB準則，相關索引如下：

永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表

永續揭露主題與指標 (Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics)

揭露主題	指標代碼	揭露指標	章節或內容概述	頁碼
產品質量管理	TC-HW-230a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	4.2 產品品質安全	48
多元化和包容性	TC-HW-330a.1	(1)管理人員(2)技術人員(3)所有其他員工的性別和種族群體所佔的百分比	6.1 多元化與包容性	85
產品生命週期	TC-HW-410a.1	包含IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例	4.2 產品品質安全	48
	TC-HW-410a.2	符合EPEAT登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比 (按收入計)	產品未登錄EPEAT	-
	TC-HW-410a.3	符合ENERGYSTAR®標準的合格產品所佔百分比 (按收入計)	產品未申請ENERGYSTAR 標章	-
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	本年度無此情事	-
供應商參與	TC-HW-430a.1	通過RBA 驗證稽核流程 (VAP)或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 (a) 所有工廠和 (b)高風險工廠	本年度無此情事	-
	TC-HW-430a.2	一階供應商(1) 與 RBA 驗證稽核流程 (VAP)或同等的不符合率，以及 (2)(a) 優先不符合和 (b)其他不符合的相關矯正措施比率	本年度無此情事	-
物料採購	TC-HW-440a.1	描述管理關鍵物料使用的風險管理	4.4 供應鏈管理	51

活動指標 (Activity Metrics)

揭露主題	指標代碼	揭露指標	章節或內容概述	頁碼
活動數據	TC-HW-000.A	各產品類別的產量	114年度 主要商品 / 產量(仟個) / 產值(新台幣仟元) / 營收占比 消費性電子產品 10,895 5,178,546.00 96.5% 塑膠零組件 10,755 186,548.00 3.5% 合計 21,650 5,365,094.00 100%	-
	TC-HW-000.B	製造設施面積	總建築面積(平方公尺)：台北 7,568；越南 67,970；東莞 54,000；昆山 22,124	-
	TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	自有設施的生產為 100%	-

本報告書已依循TCFD準則，相關索引如下：

氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 對照表			
代碼	**揭露事項**	**章節或內容概述**	**頁碼**
治理 （揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況）			
TCFD 1(a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	1.1 永續發展委員會	7
TCFD 1(b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	1.1 永續發展委員會	7
策略 （針對組織業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊）			
TCFD 2(a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	3.1 氣候風險	37
TCFD 2(b)	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	3.1 氣候風險 (目前尚未導入)	37
TCFD 2(c)	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C 或更嚴苛的情境）	3.1 氣候風險 (目前尚未導入)	37
風險管理 （揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險）			
TCFD 3(a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	3.1 氣候風險	37
TCFD 3(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程	3.1 氣候風險	37
TCFD 3(c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	3.1 氣候風險	37
指標和目標 （針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標）			
TCFD 4(a)	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	3.1 氣候風險	37
TCFD 4(b)	揭露範疇1、範疇2 和範疇3（如適用） 溫室氣體排放和相關風險	3.4 溫室氣體排放	43
TCFD 4(c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	永續推動目標	5

7.2 獨立保證意見聲明書




GREAT
Certificate
證書號碼：IAS-QMS-20-044
茲證明此組織管理系統
安普新股份有限公司
以此種植地址
11501 台北市南港區三重路 19 之 3 號 3 樓
已依據以下標準或進行評估審查
ISO 9001:2015
範圍包含有效範圍為
耳機相關產品之設計與銷售
(IAF Code: 19)
發證日期: 2020 年 11 月 12 日
有效日期: 2023 年 11 月 11 日
David Liu, Managing Director
GREAT
ACCREDITED
IAF

GREAT
Certificate
Certificate No.: IAS-QMS-20-044
This is to certify that the Management System of
AMPACS CORPORATION
Carried out at following site
3F., No. 19-3, Sanchong Rd., Nangang Dist., Taipei City, 11501, Taiwan (R.O.C.)
Has been assessed and found to be in accordance with the requirements of standard detail below
ISO 9001:2015
This certificate is valid for the following scope
Design and sales of headset related products
(IAF Code: 19)
Issue Date: 12 NOV 2020
Valid Until: 11 NOV 2023
David Liu, Managing Director
GREAT
ACCREDITED
IAF


Certificate of Registration
nqa
This is to certify that the Environmental Management System of
AMPACS INTERNATIONAL CO., LTD
Lot B7_H_CN, Bau Bang Industrial Park, Lai Uyen Town, Bau Bang District, Binh Duong Province, Vietnam
applicable to
MANUFACTURE OF HEADPHONES, DONGLE AND CHARGING CASE FOR HEADPHONES AND SYSTEM CAMERA
has been assessed and registered by NQA against the provisions of
BS EN ISO 14001 : 2015
This registration is subject to the company maintaining an environmental management system, to the above standard, which will be monitored by NQA.
Managing Director
Certificate No: 115243
Issue Date: 08 April 2020
Previous Certificate Expiry: 08 April 2023
Reissued: 12 April 2023
Valid Until: 08 April 2026
EAC Code: 19
UKAS
IAF


DIRECTORATE FOR STANDARDS, METROLOGY AND QUALITY (STAMEQ)
VIETNAM CERTIFICATION CENTRE (QUACERT)
QUACERT
ENSURE YOUR SUCCESS
CERTIFICATE
AMPACS INTERNATIONAL CO., LTD
Address: Lot B7_H_CN, Bau Bang Industrial Park, Lai Uyen Town, Bau Bang District, Binh Duong Province, Vietnam
TCVN ISO 50001:2019 / ISO 50001:2018
Certification Scope: Manufacture of wired and wireless headphones, camera systems
Boundary: Lot B7_H_CN, Bau Bang Industrial Park, Lai Uyen Town, Bau Bang District, Binh Duong Province, Vietnam
Certificate Number: NL 055.24.8
The validity of the Certificate: From 12th September 2024 to 11th September 2027
QUACERT
IAS-ANZ
Tran Goos Dung

7.2.2 越南廠


Certificate of Registration
nqa
This is to certify that the Quality Management System of
AMPACS INTERNATIONAL CO., LTD
Lot B7_H_CN, Bau Bang Industrial Park, Lai Uyen Town, Bau Bang District, Binh Duong Province, Vietnam
applicable to
MANUFACTURE OF HEADPHONES, DONGLE AND CHARGING CASE FOR HEADPHONES AND SYSTEM CAMERA
has been assessed and registered by NQA against the provisions of
BS EN ISO 9001 : 2015
This registration is subject to the company maintaining a quality management system, to the above standards, which will be monitored by NQA.
Managing Director
Certificate No: 115242
Issue Date: 08 April 2020
Previous Certificate Expiry: 08 April 2023
Reissued: 12 April 2023
Valid Until: 08 April 2026
EAC Code: 19
UKAS
IAF


Certificate of Registration
nqa
This is to certify that the Occupational Health & Safety Management System of
AMPACS INTERNATIONAL CO., LTD
Lot B7_H_CN, Bau Bang Industrial Park, Lai Uyen Town, Bau Bang District, Binh Duong Province, Vietnam
applicable to
MANUFACTURE OF HEADPHONES, DONGLE AND CHARGING CASE FOR HEADPHONES AND SYSTEM CAMERA
has been assessed and registered by NQA against the provisions of
ISO 45001 : 2018
This registration is subject to the company maintaining an occupational health & safety management system, to the above standard, which will be monitored by NQA.
Managing Director
Certificate No: 115244
Issue Date: 08 April 2020
Previous Certificate Expiry: 08 April 2023
Reissued: 12 April 2023
Valid Until: 08 April 2026
EAC Code: 19
UKAS
IAF


Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally
Recognition that
Ampacs International Co.,Ltd
Lot B7_H_CN, Bau Bang Industrial Park, Lai Uyen Town, Bau Bang District , Thu Dau Mot, Binh Duong, 75000
Vietnam
Completed the RBA Validated Assessment Program, achieving SILVER Status without any priority findings, earning a score of 175.4
Validated Audit Report: VAR-20240514-VN-03A01-1
Audit date: May 14, 2024
Certificate issue date: June 19, 2024
Expiration date: May 18, 2026
Robert F. Lederer
CEO, RBA

7.2.3 東莞廠


认证证书

特此授予：

东莞益鑫电子科技有限公司

注册地址：中国广东省东莞市大朗镇洋坑塘工业区

经营地址：中国广东省东莞市大朗镇洋坑塘工业区

环境管理体系符合

GB/T 24001-2016/ISO 14001:2015

认证范围

耳机及其配件(包含接收器、充电架、充电盒)的生产（仅供外销）相关环境管理活动

证书编号：DZ/CN/22050106　　证书换发日期：2023年06月30日

证书首证日期：2022年06月21日

证书有效日期：2025年06月20日

签发：

IAF　IAS ACCREDITED

MSCB-235


监督审核通过证明

Surveillance Audit Approval Letter

证书编号：DZ/CN/21112278

兹证明东莞益鑫电子科技有限公司 ISO 45001:2018 职业健康安全管理体系已进行第 2 次监督审核，并已确认贵公司之管理体系持续有效运作，同意继续保持认证注册资格，证书持续有效。

本通过证明有效期限至 2025-03-07。

This is to certify Dongguan Yixin Electronics Co.,Ltd. has been performed ISO 45001:2018 the second surveillance audits and has confirmed that Management System continued to function effectively,we agreed to continue to maintain certification qualification certificate sustained and effective.

Your Certification has been recommended till 2025-03-07

Authorized by：

广州大中认证有限公司

Dazhong(Guangzhou)Certification Co., Ltd.

2024 年 03 月 08 日


认证证书

特此授予：

东莞益鑫电子科技有限公司

中国广东省东莞市大朗镇洋坑塘工业区

质量管理体系符合

GB/T 19001-2016/ISO 9001:2015

认证范围

耳机及其配件(包含接收器、充电架、充电盒)的生产（仅供外销）

证书编号：DZ/CN/24050120

证书首证日期：2024年06月13日

证书有效日期：2027年06月24日

签发：

IAF　IAS ACCREDITED

MSCB-235


CERTIFICATE

Hereby Grants To:

Dongguan Yixin Electronics Co.,Ltd.

Organization Credit Code: 91441900761578341I

Yangkengtang Industry Zone,Dalang Town,Dongguan City,Guangdong Province,P.R.China

Has been assessed and found to be in accordance with the requirements of standard detailed below

GB/T 19001-2016/ISO 9001:2015

Scope

The Manufacture of earphones and their accessories (include receiver, charging stand, charging box) (export only)

Certificate No.: DZ/CN/24050120

Certificate Issue Date: 2024-06-13

Registration Expiration Date: 2027-06-24

The certified organization must pass surveillance audit to ensure the validity of the certificate.

Authorized by：

IAF　IAS ACCREDITED

MSCB-235

7.2.4 昆山廠


国际电工委员会质量评定体系 (IECQ)

通盖电子元器件 · 组装件 · 相关物料和过程

IECQ 符合性证书

有害物质过程管理

IECQ 证书号码:	IECQ-H SGSCN 24.0012	发出序号:	1	状态:	Current
取代:		发行日期:	2024/02/18	原发出日期:	2024/02/18
认证机构文件号码:	CN24/00000041	失效日期:	2027/02/17		

适用于：

- 限制电器电子设备中某些有害物质的2011/65/EU指令及其修订令
- 客户特定要求

东莞益鑫电子科技有限公司

中国广东省东莞市大朗镇洋坑塘工业区

该组织已制定和实施有害物质过程管理程序和相关过程，经审核，发现其程序及过程符合适用的IECQ HSPM组织机构要求，即IECQ电子元器件质量评定体系（IECQ）的基本规则IECQ 01和程序规则IECQ 03-5 "IECQ 有害物质过程管理"，以及IECQ特别：

- IECQ QC080000: 2017 - 有害物质过程管理体系要求

此证书适用于以下活动范围内的所有电子元器件 · 组装件 · 相关物料和过程：

耳机及其配件(包含接收器、充电架、充电盒)的生产(仅供外销)

由认证机构签发: SGS-CSTC Standards Technical Services Co. Ltd.

15F Century Yuhui Mansion, F3 Fucheng Road, Beijing China

SGS


中经认证

注册号：0142Q10950R0M

环境管理体系认证证书

兹证明

益卓电子（昆山）有限公司

统一社会信用代码：91320583726668966D

注册地址：江苏省昆山市玉山镇新南西路 389 号

审核地址：江苏省昆山市玉山镇新南西路 389 号

环境管理体系符合

GB/T 24001-2016/ISO 14001:2015 标准

该体系覆盖范围

电子用塑料零组件的生产的相关环境管理

（未纳入认证范围的多场所不得使用认证证书和认证标志）

颁证日期：2024 年 05 月 13 日　　有效期至：2027 年 05 月 12 日

北京中经科环质量认证有限公司　总经理：

公众号　证书查询

IAF　CNAS

MANAGEMENT SYSTEM CNAS C044-M


中经认证

注册号：0142Q11343R2M

质量管理体系认证证书

兹证明

益卓电子（昆山）有限公司

统一社会信用代码：91320583726668966D

注册地址：江苏省昆山市玉山镇新南西路 389 号

审核地址：江苏省昆山市玉山镇新南西路 389 号

质量管理体系符合

GB/T 19001-2016/ISO 9001:2015 标准

该体系覆盖范围

电子用塑料零组件的生产

（未纳入认证范围的多场所不得使用认证证书和认证标志）

颁证日期：2024 年 05 月 13 日　　有效期至：2027 年 05 月 12 日

北京中经科环质量认证有限公司　总经理：

公众号　证书查询

IAF　CNAS

MANAGEMENT SYSTEM CNAS C044-M

2025

永續報告書

安普新股份有限公司