



安普新股份有限公司

2022 永續報告書

Environmental Social Governance
Sustainability Report



目錄

1 導語

1.1.	關於報告書	3
1.2.	經營者的話	3
1.3.	報告期間與週期	4
1.4.	報告範圍	4
1.5.	外部查證與自評	4
1.6.	聯絡資訊	4

2 永續策略

2.1.	永續發展委員會	5
2.2.	重大性議題鑑別	6
2.3.	重大性對照	10
2.4.	利害關係人議合	10
2.5.	策略與短中長期目標	11

3 企業概況

3.1.	經營策略	13
3.2.	董事會	16
3.3.	營運績效	19
3.4.	企業經營框架	20

4 環境 (Environment)

4.1.	環境合規 (#7, Rank#1)	24
4.2.	材料採購和管理 (#3, Rank#2)	25
4.3.	廢棄物和危害管理 (#4, Rank#3)	
4.4.	溫室氣體排放 (#8, Rank#4)	26
4.5.	能源管理 (#1, Rank#9)	34
4.6.	氣候風險 (#9, Rank#10)	35
4.7.	污染防治 (#6, Rank#12)	37

5 社會 (Social)

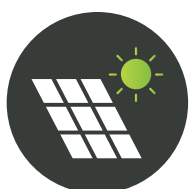
5.1.	健康和安全 (#11, Rank#5)	38
5.2.	人權保障 (#14, Rank#5)	39
5.3.	勞雇關係 (#10, Rank#8)	40
5.4.	培訓和教育 (#12, Rank#10)	42
5.5.	產品質量管理 (#16, Rank#12)	44
5.6.	供應商參與 (#21, Rank#15)	44
5.7.	產品及服務 (#17, Rank#16)	45
5.8.	多元化和包容性 (#13, Rank#17)	45

6 公司治理 (Governance)

6.1.	商業道德 (#22, Rank#5)	47
6.2.	企業合規 (#26, Rank#14)	48

7 附錄

7.1.	永續性報導準則索引	52
7.2.	第三方保證聲明書	56
7.3.	鄧白氏 ESG 自評	59



1 導語

安普新股份有限公司 (以下簡稱「安普新」或「本公司」)，於2023年完成公司的第一版永續報告書，相關資訊及過程簡述如下：

1.1. 關於報告書

2022 年永續報告書 (以下簡稱為「本報告書」) 為本公司第一次發行之永續報告書，藉由發行報告書的過程，重新審視本公司在環境、社會、公司治理與經濟三個永續發展的實踐，期望本報告書的發行讓各利害關係人瞭解安普新致力推動企業永續的成果，並作為未來持續溝通與管理的基礎，進而檢視整體、不斷增進永續績效。

本公司經參考政府法令規章與各企業已發表永續報告書後，決定本報告書除依循 GRI 準則核心選項進行編製外，並採用美商鄧白氏 ESG 自評系統的框架作為本報告書的框架(該框架已符合國際通用的 GRI、TCFD、SASB、CDP、PRI、SDGs 等六大準則)，並委請鄧白氏合作商天下顧問股份有限公司(該公司為 B 型企業)協助 ESG 導入輔導與諮詢相關工作，讓本報告書順利完成盤點、編製及查驗，除感謝提供數據資訊的公司內、外部參與的同仁、夥伴外，亦在此向美商鄧白氏及天下顧問表達感謝！

1.2. 經營者的話

從氣候變遷的危機、與共好社會的責任，我們意識到環境保護(Environmental)、社會責任(Social)、公司治理(Governance)的重要性，期許藉由我們公司 ESG 發展計劃的行動實踐認證，承諾我們自己在環保(溫室氣體排放、碳排放、廢棄物汙染處理等)、社群(友善工作環境、資訊產品安全、社區關懷參與等)、治理(企業合規、商業道德、資訊透明、公司內控、關係人權益等)的各項議題能有效推進，也透過計畫設立期程階段性的明確目標，帶動全體同仁共同努力，發展成為能環保地球的可持續經營企業，期能成為友善地球環境、有益社會企業發展的尖兵，持續共同促進環境、社會、企業的健康永續發展。

在 ESG 永續的議題下，本公司在產品設計與選用材料，也導入再生材料與環境保護的相關素材。在製造方面，本公司除在既有水資源循環使用、節能節電設備等被動綠色製造外，也將計畫利用越南廠日照時間長的特點，引入太陽能發電系統等主動綠色製造，降低在生產環節中能源的消耗及碳排放，以期達到國際 ESG 永續標準。

時代快速進步，安普新身為地球村的一員，將善盡企業的永續責任及符合公司治理的要求，營造友善安全的工作環境，並配合政府政策推動及執行各項改善措施，朝向永續經營目標邁進。

1.3. 報告期間與週期

本報告書的資訊內容，揭露期間為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，財務報告書揭露期間亦同。本報告書所包含的實體等同於組織合併財務報表所含的實體。

本報告書為本公司第一次發行，預計未來每年定期發行一次報告書，預期出版時間為每年 7 月。

1.4. 報告範圍

本報告書邊界以安普新台灣地區營運為主要個體，不含海外營運據點，對於發生於價值鏈上之衝擊，將以管理面或未來管理規劃說明進行揭露，未來將規劃海外營運據點納入報告範圍。所有財務數據均以新台幣為計算單位，社會與環境相關統計數字以國際通用單位為計算基礎，另考量資訊之可比較性，部分績效資訊將一併揭露近三年數據。

1.5. 外部查證與自評

本報告書所揭露的相關資訊，由第三方國際驗證機構「艾法諾國際股份有限公司 (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。

同時納入鄧白氏(D&B) ESG 自評報告，接軌國際 6 大永續準則。

本報告書末附有完整的確信聲明與鄧白氏自評報告的資訊。

1.6. 聯絡資訊

永續報告之責任單位：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：

電話：02-2655-2798

e-mail：Ampacs@ampacscorp.com

2 永續策略

安普新關於永續發展的相關事項簡述如下：

2.1. 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、及策略與目標制定，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. 每年上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，或評估是否將溫室氣體盤查結果納入永續報告書後就不單獨查證。
3. 每年上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. 每年收集利害關係人的反饋或滿意度，彙整後釐清利害關係人在意的重大議題，調整資源以優化在管理關於經濟、環境和社會主題及其衝擊、風險和機會的成效。

種類	溝通方式	頻率	負責單位	協助/督導
政府	法規/公文	不定期	管理處	永續專案
客戶	問卷/面談	每年至少一次	業務處	
供應商			採購處	
股東			財務處	
員工			管理處	

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. 檢視氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程，整合納入公司的整體風險管理制度。

2.2. 重大性議題鑑別

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、員工、客戶、供應商、及股東。除法務負責政府方面的法規遵從之外，評估後決定採用兩種方式探詢其他四種利害關係人所關心的重大議題：

1. 第一種：問卷面談。對客戶、供應商、及股東，擬定問卷後由相關同仁展開面談，參照美商鄧白氏的 ESG 自評架構(符合 GRI、SASB、TCFD、PRI、CDP、SDGs 六大國際準則)編制出一份清單(如下表)：

#	領域	主題	英文
1	E	能源管理	Energy Management
2	E	水資源管理	Water Management
3	E	材料採購和管理	Materials Sourcing & Management
4	E	廢物和危害管理	Waste & Hazards Management
5	E	土地利用和生物多樣性	Land Use and Biodiversity
6	E	污染防治	Pollution Prevention & Management
7	E	環境合規	Environmental Compliance
8	E	溫室氣體排放	GHG Emissions
9	E	氣候風險	Climate Risk
10	S	勞雇關係	Labor Relations (whistleblowing)
11	S	健康和 safety	Health and Safety (incident rates)
12	S	培訓和教育	Training and Education
13	S	多元化和包容性	Diversity and Inclusion
14	S	侵犯人權	Human Rights Abuses
15	S	網絡風險	Cyber Risk
16	S	產品質量管理	Product Quality Management
17	S	產品和服務	Products and Services
18	S	數據隱私	Data Privacy
19	S	企業慈善	Corporate Philanthropy
20	S	社區參與	Community Engagement
21	S	供應商參與	Supplier Engagement
22	G	商業道德	Business Ethics
23	G	董事會問責制	Board Accountability
24	G	股東權利	Shareholder Rights
25	G	業務透明度	Business Transparency
26	G	企業合規	Corporate Compliance
27	G	業務彈性和穩定性	Business Resilience & Stability

依此清單製成問卷再透過具顯著代表性者(客戶: 佔總體營收 80%以上、供應商為台灣主要供應商 80%以上、股東佔已發行股數約 19%) 進行面談、問卷或電訪，釐清各利害關係人關注的 ESG 議題。

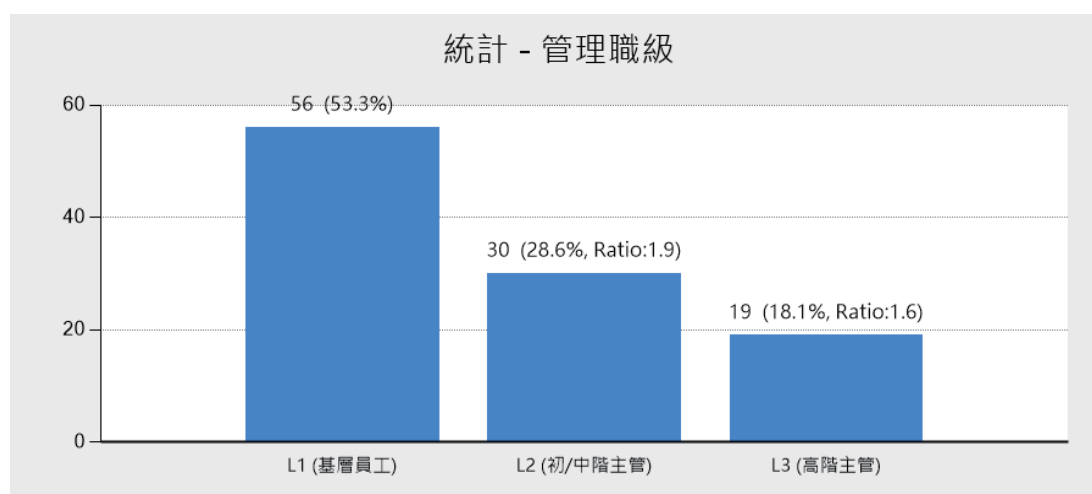
問卷回收後，將對客戶、供應商、及股東的三份資料彙整排序如下表，ESG 團隊評估後決定在今年的第一版 ESG 報告先專注在前 17 項重大議題，其他議題視未來利害關係人的需求再陸續揭露。

#	領域	主題	股東 排名	客戶 排名	供應商 排名	排名 合計	總 排名
7	E	環境合規	3	4	1	8	1
3	E	材料採購和管理	3	1	6	10	2
4	E	廢物和危害管理	9	1	3	13	3
8	E	溫室氣體排放	1	10	3	14	4
11	S	健康和 safety	9	4	6	19	5
14	S	侵犯人權	9	4	6	19	5
22	G	商業道德	9	4	6	19	5
10	S	勞動關係	9	1	12	22	8
1	E	能源管理	9	14	1	24	9
9	E	氣候風險	9	4	12	25	10
12	S	培訓和教育	3	10	12	25	10
6	E	污染防治	9	14	6	29	12
16	S	產品質量管理	3	14	12	29	12
26	G	企業合規	3	10	17	30	14
21	S	供應商參與	21	4	6	31	15
17	S	產品和服務	3	14	17	34	16
13	S	多元化和包容性	9	14	12	35	17
15	S	網絡風險	9	14	17	40	18
2	E	水資源管理	21	21	3	45	19
18	S	數據隱私	21	14	17	52	20
25	G	業務透明度	9	21	23	53	21
27	G	業務彈性和穩定性	21	10	23	54	22
24	G	股東權利	1	27	27	55	23
23	G	董事會問責制	9	26	26	61	24
5	E	土地利用和生物多樣性	21	23	21	65	25
19	S	企業慈善	21	25	21	67	26
20	S	社區參與	21	23	25	69	27

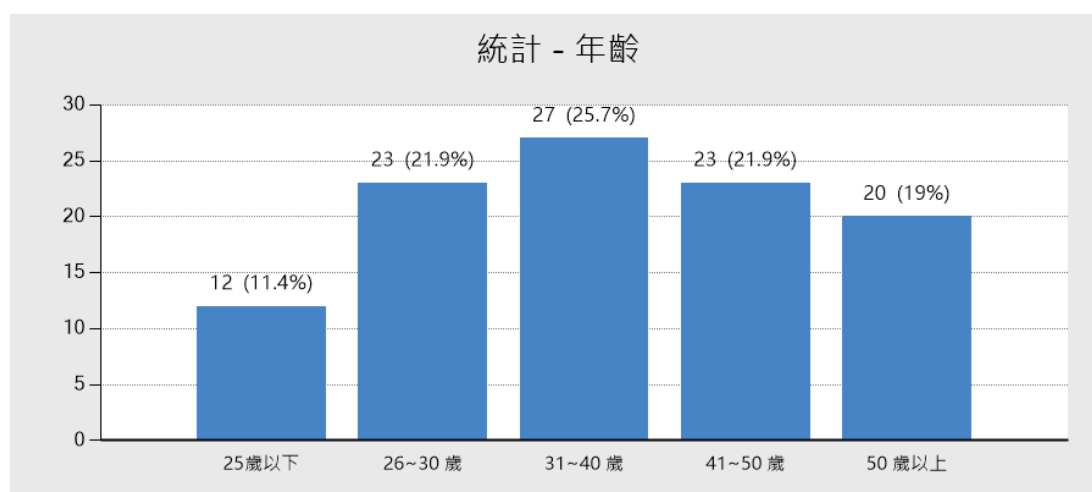
2. 第二種：組織健診。透過不記名問卷(全體同仁)、顧問面談(20 位抽樣的主管及員工)、及聯合診斷(中高階主管)，請同仁辨識出所有公司現況(管理能力、領導能力、經營策略、管理制度、及滿意度)上可改善優化的議題。

問卷對象	發出份數	完成份數	完成比例	備註
員工	132	105	79.5%	採線上問卷

問卷回收 105 份，其中高階主管完成 19 份、中階主管完成 30 份、基層員工完成 56 份，回收份數佔總員工人數的 79.5%。

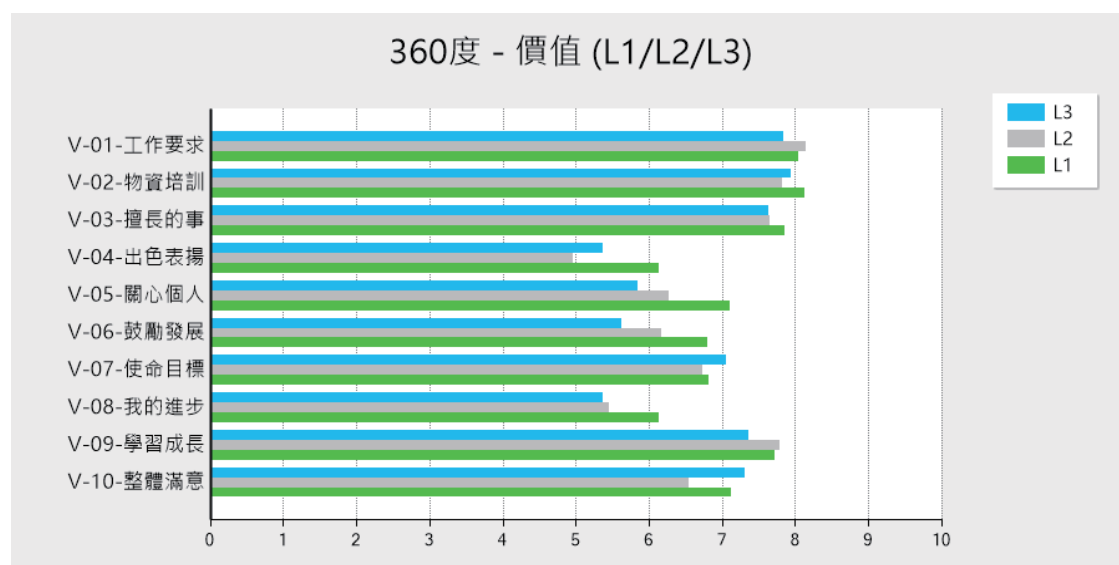
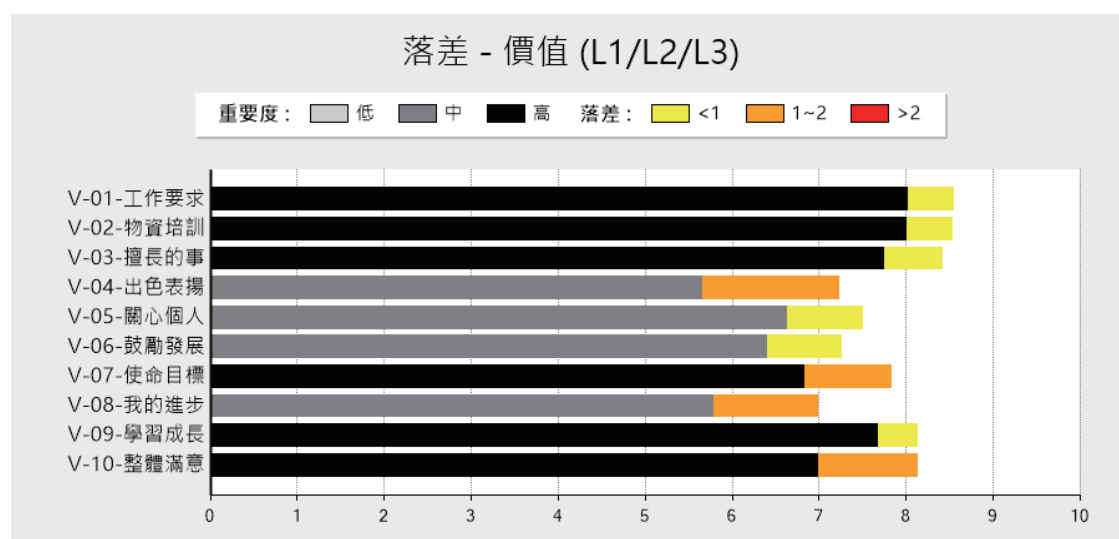
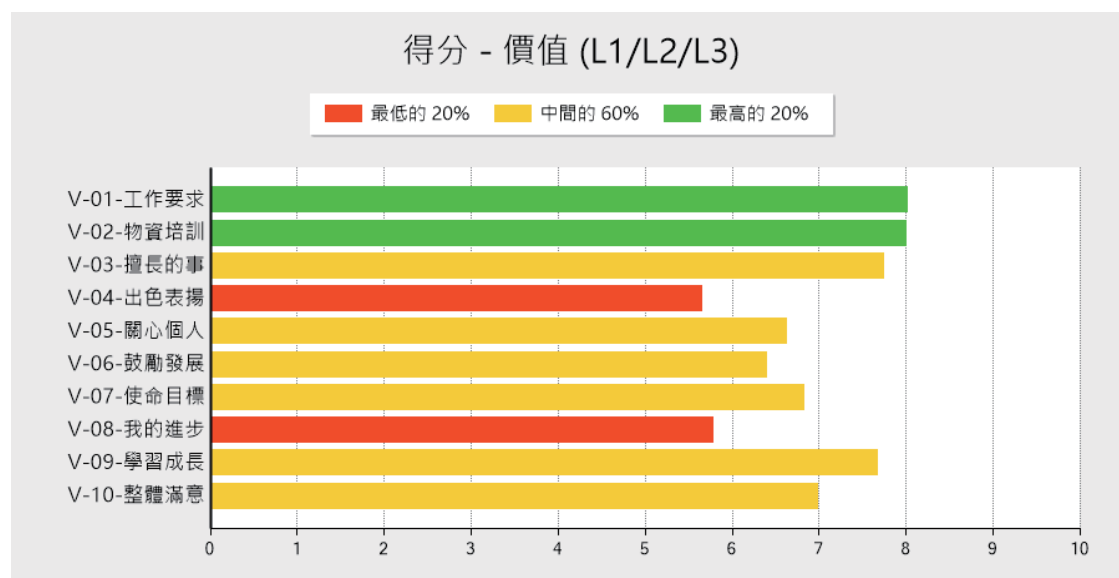


問卷回收 105 份，各年齡人數及占比如下：



相對於公司在 ESG 議題上的表現，同仁可能更在意公司在現況議題上的改善優化。彙整後總結出同仁重視的議題包含：理念、策略、主管管理與執行能力、績效制度、薪資、關鍵人才、人才發展、經營管理、業務制度等。中高階主管已於聯合診斷會議中取得共識並對重大議題成立專案，由幾位中高階主管擔任各專案的招集人，招集相關成員陸續針對這些議題研議改善優化的行動方案，再以專案管理的方式追蹤管理專案進展與成效。

問卷中同時詢問同仁對公司的滿意度(下表中顯示為「價值」)，相關回覆彙整如下，其中有改善空間的議題已併入相關專案一併優化改善。



2.3. 重大性對照

問卷回收後彙整排序出前 17 項重大議題，與 GRI、SASB、TCFD 三大準則的相關對照整理如下：

ESG 面向	重大議題	全球永續揭露標準		
		GRI	SASB	TCFD
環境	環境合規	GRI 2：一般揭露 2021 2-27 法規遵循		
	材料採購和管理	GRI 204：採購實務 2016 GRI 301：物料 2016 GRI 308：供應商環境評估 2016	TC-HW-440a.1	
	廢物和危害管理	GRI 306：廢棄物 2020		
	溫室氣體排放	GRI 305：排放 2016		
	能源管理	GRI 302：能源 2016		
	氣候風險	GRI 201：經濟績效 2016		TCFD 1(a)(b) TCFD 2(a)(b)(c) TCFD 3(a)(b)(c) TCFD 4(a)(b)(c)
	污染防治	GRI 305：排放 2016 GRI 306：廢棄物 2020		
社會	健康和 safety	GRI 403：職業安全衛生 2018		
	侵犯人權	GRI 202：市場地位 2016 GRI 408：童工 2016 GRI 409：強迫或強制勞動 2016 GRI 412：人權評估 2016		
	勞雇關係	GRI 401：勞雇關係 2016		
	培訓和教育	GRI 404：訓練與教育 2016		
	產品質量管理	自訂	TC-HW-230a.1	
	多元化和包容性	GRI 405：員工多元化與平等機會	TC-HW-330a.1	
	商業道德	GRI 205：反貪腐 2016 GRI 206：反競爭行為 2016		
公司 治理	企業合規	GRI 207：稅務 2019 GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 402：勞/資關係 2016		

2.4. 利害關係人議合

安普新為能顧及各利害關係人權益，透過各溝通途徑，回應、擬訂與執行動方案，藉由重視環境、社會與公司治理架構與議題，達到永續發展目標。

針對客戶、供應商、股東、員工，持續向各利害關係人溝通蒐集意見與期許，作為公司持續改善之動力與目標，擬訂策略與行動方案之重要參考依據，且及時揭露資訊。

與利害關係人溝通方式與管道，如下表所示：

利害關係人	關注議題	溝通方式	溝通頻率	負責單位
政府	26. 企業合規	法規/公文	不定期	管理處
客戶	07. 環境合規 03. 材料採購和管理 04. 廢物和危害管理 08. 溫室氣體排放 11. 健康和安全 14. 侵犯人權 22. 商業道德	公司網站 拜訪客戶 客戶滿意度調查 業務會議 電話、電子郵件 其他途徑	隨時 不定期 至少一次/年 至少一次/年 隨時 隨時	業務處
供應商	10. 勞動關係 01. 能源管理 09. 氣候風險 12. 培訓和教育 06. 污染防治	供應商評核 供應商會議 Email及電話連繫 採購合約/承諾書	不定期 不定期 不定期 不定期	採購處
股東	16. 產品質量管理 26. 企業合規 21. 供應商參與 17. 產品和服務 13. 多元化和包容性	公司網站 股東會 電話、電子郵件 其他途徑	隨時 至少一次/年 隨時 隨時	董事長室
員工	理念/目標/策略 主管管理&執行能力 基層同仁執行能力 績效管理、職等職級 專案管理、品質管理 數位化	教育訓練、新人訓 座談會、溝通會議 主管個別諮商 福委會 申訴管道	不定期 每季 不定期 隨時 隨時	管理處

2.5. 策略與短中長期目標

近年來企業愈發重視永續議題，安普新從不曾停止追求企業永續的步伐，我們將原先貫徹的企業理念（顧客為尊、精益求精、綠色設計、品質第一）中，同時將永續經營的元素融入管理體系和企業文化中。

秉持「環境永續」與「企業永續」的新願景，不僅專注核心本業，並且系統性的訂定公司長期永續策略方向，以最高層級的永續決策中心，呼應聯合國永續發展目標，推動使用再生能源、綠色產品設計和品質管理的優化。

面向	重大議題	短期 (~2024)	中期 (~2027)	長期 (~2030)
環境	環境合規	1.無重大違法事件 2.相關法令之訓練課程完訓率90%	1.無重大違法事件 2.相關法令之訓練課程完訓率95%	1.無重大違法事件 2.相關法令之訓練課程完訓率98%
	材料採購和管理	1. 採購循環及流程優化 2. 評估供應商對環境衝擊	1. 持續與供應商協調溝通支持永續發展的概念 2. 持續推動減碳計畫	1. 實現碳中和目標及企業價值 2. 培養長期夥伴關係供應商
	廢棄物管理	1. 危害總重(噸)下降1%	1. 危害總重(噸)逐年遞減1%	1. 使用回收材料 2. 綠化產品
	溫室氣體排放	1. 完成全集團溫室氣體盤查	1.完成溫室氣體查證 2.溫室氣體排放量較基準年減少10%	1. 溫室氣體排放量較基準年減少20%
	能源管理	1. 越南廠建置太陽能供電系統	1. 電力節能達1% 2. 用水節省1%	1. 電力節能達5% 2. 用水節省3%
	污染防治	1.汙染裁罰事件 < 1	1.無汙染裁罰事件	1.無汙染裁罰事件
社會	健康與安全	1.衛生福利部國民健康署【健康職場認證-健康啟動標章】狀	1. 每季辦理不同主題之講座(健康照護)	1. 導入外部驗證ISO 45001
	侵犯人權	1. 人權政策教育訓練受訓比例達100% 2. 越南廠取得RBA認證 3. 無任何違反人權事件	1.持續晉用身心障礙者員工 2.無任何違反人權事件 3. 人權政策教育訓練受訓比例達100%	1. 輔導集團各廠導入RBA認證 2.人權政策教育訓練受訓比例達100% 3. 持續晉用身心障礙者員工 4. 無任何違反人權事件
	勞雇關係	1. 優化多元福利及員工關懷措施 2. 定期召開職福會，推動員工福利 3. 員工面談(到職滿三個月、離職、不定期)	1. 優於勞基法的假期及福利	1. 推廣公益活動，增加公司好感度及信賴度 2. 定期舉辦員工意見調查(對內溝通)
	培訓和教育	1. 每位同仁教育訓練平均時數提升至20小時 2. 新人訓練制度的完善 3. 聘請外部講師，提供多元培訓課程	1. 每位同仁教育訓練平均時數提升至25小時 2. 提供企業實習機會，增加產學合作 3.內部講師訓練與培育	1. 每位同仁教育訓練平均時數提升至30小時 2. 規劃高階主管研修課程 3. 接班人制度培育計畫
	產品質量管理	1.提高客戶滿意度 2.產品線優化	1.提高客戶滿意度 2.產品碳足跡減量5%	1.提高客戶滿意度 2.產品碳足跡減量10%
	績效考核制度	1. 考核及獎懲制度優化 2. 獎懲制度優化	1. 師徒制度建立人才優化 2. 內轉制度優化	1. 全體員工皆願意當責 2. 職涯管道暢通
	供應商參與	1.識別主要供應商並建立RBA審核機制。 2.RBA指標與集團永續目標列入供應商考評條件。	1.建立供應商培訓機制。 2.訂立前10大供應商RBA/永續條件目標。	1.供應商教育訓練完訓率100%。 2.前10大供應商RBA/永續目標評估完成率100%。
	產品和服務	1.減少客戶投訴率	1.減少客戶投訴率 2.技術創新	1.減少客戶投訴率 2.提高市場滲透率
	多元化和包容性	1.招募多元專業與多國籍人才 2.舉辦女性培訓講座，提升男女平權	1.優於法令之性別改善措施 2.女性同仁比例提升2% 3.女性主管比例提升2%	1.各性別人才有同樣的發展機會 2.強化女性與外籍理工人才聘任
治理	商業道德	遵循上市上櫃公司誠信經營守則，持續舉辦誠信經營與反貪腐相關訓練課程	定期檢視並遵循誠信經營政策並強化誠信經營相關精神	落實誠信經營相關的核心價值予全體員工
	企業合規	1.無重大違法事件 2.規劃及提供員工法令相關之訓練課程	1.無重大違法事件 2.規劃及提供員工法令相關之訓練課程	1.無重大違法事件 2.規劃及提供員工法令相關之訓練課程

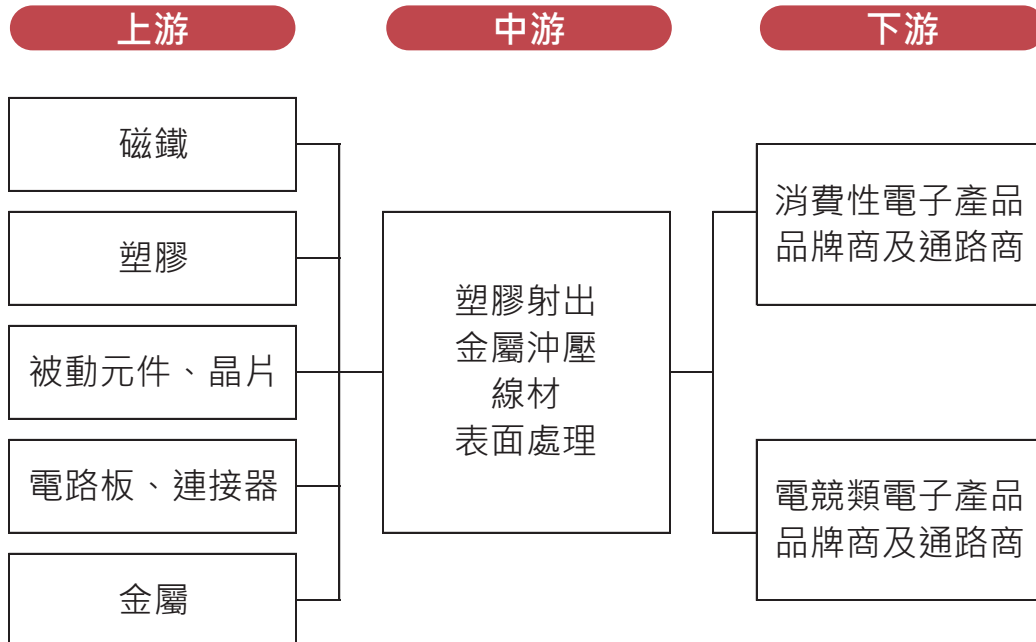
3 企業概況

3.1. 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、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。（請參閱年報第 64 至 74 頁）

產業上、中、下游之關聯性：耳機產品



1. 理念：

願景：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。

使命：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. 產品及服務：

我們的服務包含：

A. 定制產品設計

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，但這些只是安普新向合作夥伴提供優質服務的一部份。
2. 用於實時製造分析的軟體和硬體定制。此外，定制軟件應用程序可提供最大的功能，從而為我們的合作夥伴提供最具有競爭力的產品。
3. 快速開發時程和最新解決方案。

B. 精益製造

1. 先進精益製造生產製程可為我們的合作夥伴帶來更高的產量、更低的成本並提高品質。
2. 高度自動化的設備，以更具競爭力的成本確保更高質量的產品。
3. 自動測試，消除人為錯誤，生產出更高質量的產品。
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。

C. 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對我們的合作夥伴做出滿意及時的答覆。
3. 先進的質量追蹤系統與我們智能工廠軟件的實時分析。。

D. 模具製造

1. 安普新擁有內部設計，開發和生產，以提供完整的整合解決方案。

2. 能夠使用最優質的材料開發精密的模具/模貝，從而創造出最長久且高效的工具。
3. 具有多年經驗豐富的研發工程師。
4. 與客戶實時溝通，建立合作夥伴關係。
5. 在客戶管理、專案、研發和製造項目控制方面擁有經驗豐富的專業人員。確保我們提供給客戶創新的產品，同時符合成本效益和高質量的製造。

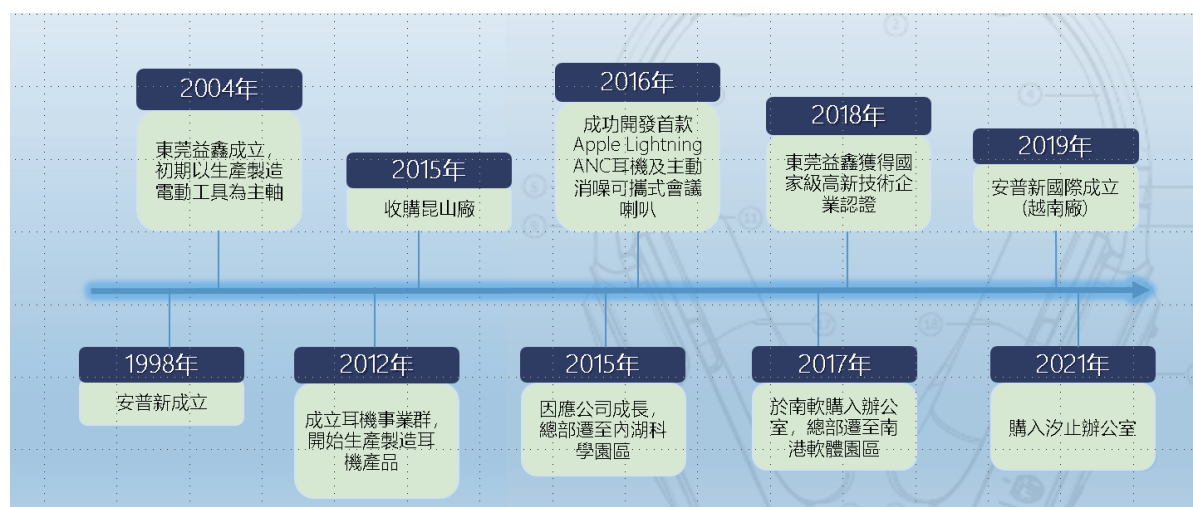
E. 定制聲學設計

1. 紮實的聲學知識，提供最高質量的音頻性能。
2. 先進材料技術，可提高音質和高效率的揚聲器。
3. 經驗豐富的電聲工程師與我們的合作夥伴合作，以達到並提高我們合作夥伴的要求。

F. 揚聲器和線材製造

1. 我們在設計和生產方面擁有數十年的經驗，我們為合作夥伴提供高品質的揚聲器、線材以及完整的解決方案。
2. 我們相信電聲和線材產品的定制化已成為我們合作夥伴的關鍵組成部分。因此，我們已經建立了自己的內部製造組件，以使我們的合作夥伴在設計最新產品時具有完全的靈活性。

3. 公司沿革：



3.2. 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 2022 年 6 月 14 股東常會選任 10 名董事組成董事會，其中 4 名為獨立董事。2022 年度獨立董事占全體董事比例為 40%，女性董事占全體董事比例為 10%。

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。

1. 本公司董事會成員多元政策及落實情形

多元核心 姓名		基本組成								專業知識與技能							
		國籍	性別	具員工身分	年齡			獨董年資 6 年以下	獨董年資 3 年以下	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
					51-60歲	61-70歲	71-80歲										
董事	黃常青	本國	男	V		V				V	V		V	V	V	V	V
	許明仁		男	V		V				V			V	V	V	V	V
	林玉鳳		女	V	V					V			V	V	V	V	V
	Frederick Romano	美	男			V				V			V	V	V	V	V
	許明全	美	男			V				V			V	V	V	V	V
	陳進福	本國	男				V			V			V	V	V	V	V
獨立董事	黃志鵬		男				V	V		V			V	V	V	V	V
	何俊輝		男			V		V		V			V	V	V	V	V
	程凱		男			V		V		V	V		V	V	V	V	V
	陳建宏		男		V				V	V		V	V	V	V	V	V

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。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. 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。

2022 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
2022/1/20	1.討論本公司2021年度經理人年終績效獎金分配案，董事長黃常青及董事許明仁、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.本公司2022年度經理人年度調薪案，董事林玉鳳因利害關係迴避外，其餘出席董事無異議通過。
2022/4/28	討論本公司2022年度經理人第一次績效獎金分配案，董事許明仁、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。
2022/9/19	討論本公司2022年度經理人第二次績效獎金分配案，董事許明仁、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。

3. 2022 年度董事會共召開 8 次董事會，董事出席情形

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/All)	備註
董事長	黃常青	9	-	100%	2022.6.14 改選連任
副董事長	許明仁	8	-	89%	2022.6.14 改選連任
董事	林玉鳳	7	2	78%	2022.6.14 改選連任
	Frederick Romano	8	1	89%	2022.6.14 改選連任
	劉照堂	1	3	25%	2022.6.14 改選解任
	陳進福	8	1	89%	2022.6.14 改選連任
	許明全	4	-	80%	2022.6.14 改選新任
獨立董事	黃志鵬	9	-	100%	2022.6.14 改選連任
	何俊輝	9	-	100%	2022.6.14 改選連任
	程凱	9	-	100%	2022.6.14 改選連任
	陳建宏	5	-	100%	2022.6.14 改選新任

4. 董事會成員進修情形

董事	上課日期	主辦單位	課程名稱	時數
黃常青 林玉鳳 許明全 Frederick Romano	2022/12/27	中華公司治理協會	CFC風暴下營利事業及個人之因應之道	3
	2022/12/1		董事會如何監管ESG風險，打造企業永續競爭力	3
許明仁	2022/12/27	中華公司治理協會	CFC風暴下營利事業及個人之因應之道	3
	2022/12/1		董事會如何監管ESG風險，打造企業永續競爭力	3
	2022/10/21	證券暨期貨市場發展基金會	111年度防範內線交易宣導會	3
黃志鵬	2022/12/1	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	邁向淨零排放 (Net-Zero)的碳管理趨勢與因應之道	3
	2022/11/7	財團法人保險事業發展中心	從ESG角度談董事會如何推動企業資安管理	3
	2022/10/3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事應注意之公司治理評鑑重點解析	3
何俊輝	2022/9/6	中華公司治理協會	企業氣候治理與TCFD揭露實務	3
	2022/4/19		新版公司治理藍圖及法令遵循重點解析	3
程凱	2022/12/1	中華公司治理協會	董事會如何監管ESG風險，打造企業永續競爭力	3
	2022/10/21	證券暨期貨市場發展基金會	111年度防範內線交易宣導會	3
	2022/7/20	臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心	永續發展路徑圖產業主題宣導會	2
陳建宏	2022/12/27	中華公司治理協會	CFC風暴下營利事業及個人之因應之道	3
	2022/12/1		董事會如何監管ESG風險，打造企業永續競爭力	3
	2022/11/2	台北律師公會	再生能源與環境保護的雙人舞—在衝突中發掘新的可能	2.5
	2022/7/28	中華公司治理協會	企業營運與相關稅制探討暨最新大股東相關稅法及實務介紹	3
	2022/7/27		家族企業及財富永續不可不知的傳承機制與稅務議題	3

5. 董事會績效評估

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 2022 年 1 月 1 日至 2022 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
評估結果	優良	優良
註：2022年度董事會績效自評結果已於2023年第二次董事會提送報告。		

6. 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 2019/9/9 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」，2022 年度薪資報酬委員會開會 3 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	實際出席率 (B/All)	備註
召集人	何俊輝	3	-	100%	2022/8/11日委任連任
委員	黃志鵬	3	-	100%	
委員	程凱	3	-	100%	
委員	陳建宏	1		100%	2022/8/11日委任新任

安普新董事的薪酬及經理人給付酬金的標準，依公司章程及「董事及經理人酬勞管理辦法」規定辦理，參酌國內外業界之水準，提交薪資報酬委員會建議，並經董事會決議通過。

經理人之酬金政策，參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所擔負之職責... 等，評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性。對經理人績效評估指標包含財務性指標（如公司年度營收、獲利情形）及非財務性指標等綜合評估後擬定酬金，提交薪酬委員會建議並經董事會決議通過。

3.3. 營運績效

1. 年度合併營業績效

本公司 2022 年度合併營業收入淨額為新台幣 5,051,971 仟元，較 2021 年度減少 626,735 仟元；合併稅後淨利為新台幣 73,330 仟元比 2021 年度增加 122,575 仟元；2022 年度每股盈餘約新台幣 0.5 元。

第三、四季受客戶與通路去化庫存影響，致使出貨動能減少，2022 年淨利較 2021 年增加主係 2022 年度因疫情減緩，疫情期間產生之費用下降及匯兌利益所致。

	歷年營收與損益 (單位：新台幣千元)				
項目 / 年度	2018	2019	2020	2021	2022
營業收入	3,681,305	2,327,439	4,998,255	5,678,706	5,051,971
營業毛利	849,757	581,560	1,245,058	670,882	685,898
營業(損)益	434,679	132,865	673,173	-18,928	94,730
營業外收入及支出	24,359	-2,040	-68,568	-57,538	19,081
稅前淨利	459,038	130,825	604,605	-76,466	113,811
本期淨利(損)	323,352	97,619	495,059	-46,191	74,014
本期其他綜合(損)益 (稅後淨額)	-7,267	-84,028	-28,310	-17,374	47,874
本期綜合(損)益總額	316,085	13,591	466,749	-63,565	121,888
每股盈餘(虧損) 單位：新台幣元	2.48	0.8	3.58	-0.33	0.5
GRI 特定揭露支出項目 (單位：新台幣千元)					
員工薪資與福利	754,523	631,740	1,374,033	1,484,929	1,209,041
政府補助金額	0	0	0	0	0
直接/間接政治捐獻	0	0	0	0	0
公益捐贈支出	600	0	0	0	0

註：詳細經營狀況及財務表現含負債、權益之資產、盈餘保留、公司股利政策及執行狀況和員工及董事酬勞等相關資訊，請參考年報及公司網站。

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，2022 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

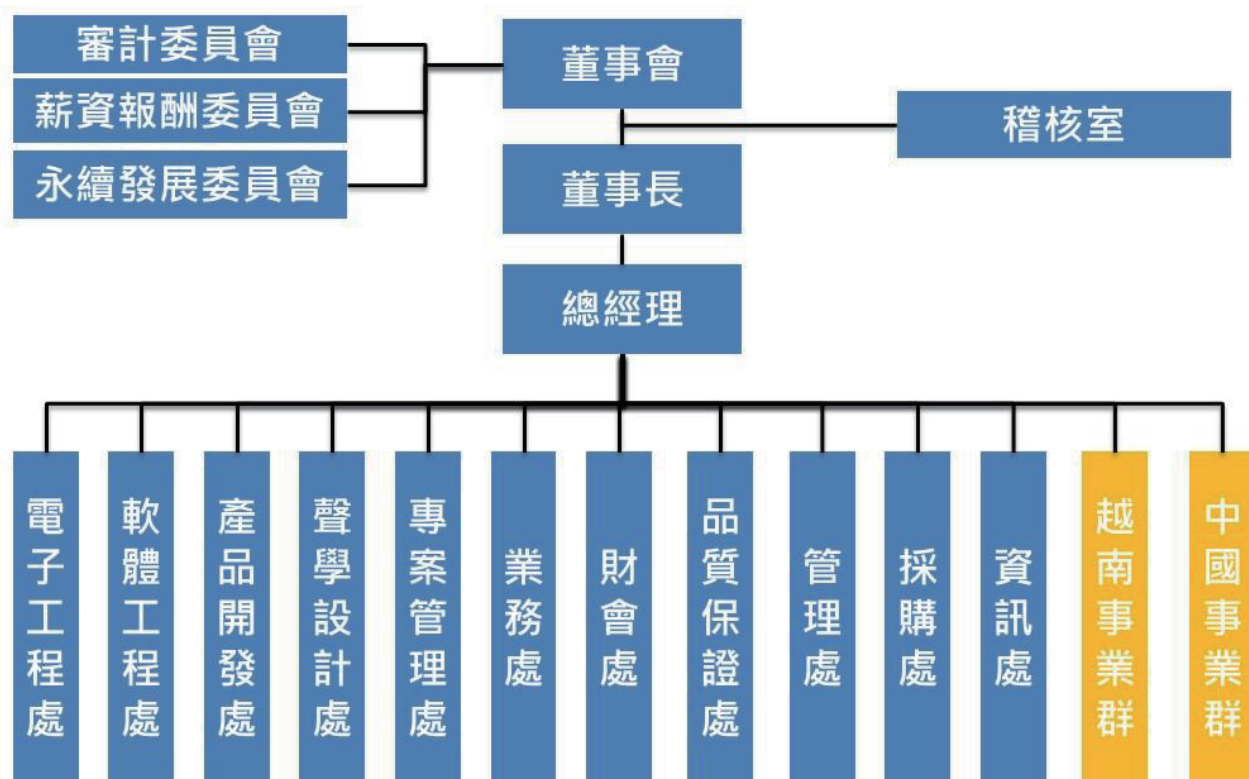
3.4. 企業經營框架

安普新於 1998 年成立迄今逾 25 年，由董事長兼總經理負責營運：

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（與 2022 年比較僅增加「永續發展委員會」，其餘皆同）：



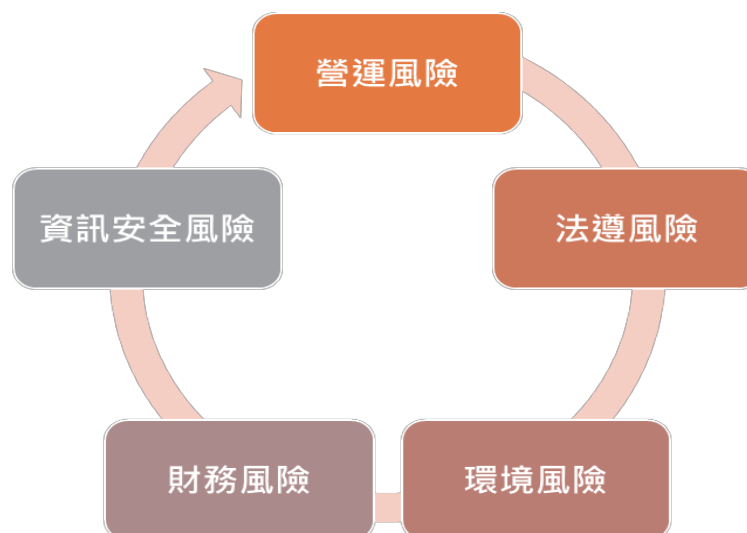
C. 安普新由董事會組成永續委員會，指派許明仁副董事長擔任永續長，成立永續專案團隊以整合不同資源達到公司在短中長期永續的需求，負責經濟、環境和社會主題的政策及執行，並定期向董事會報告。

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反饋和建議，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，直接員工性質的操作人員僅佔一部分，尚未有明確需求成立工會，因此團體協約涵蓋的總員工數百分比為 0%。

2. 風險管理

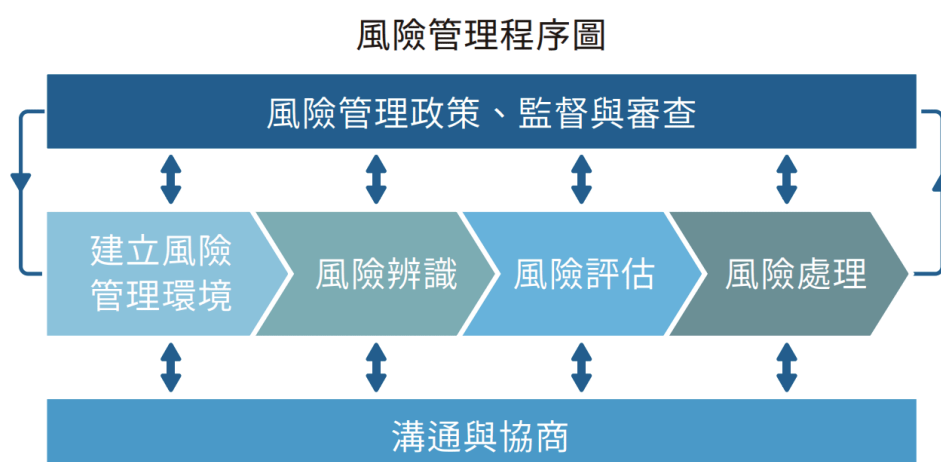
安普新除氣候相關議題的風險依循 TCFD 落實處理外，就其餘內、外部因素所產生之風險，具有足夠風險控管能力，以因應內外經營環境的快速變化所產生的風險或機會，降低影響企業的營運與存續能力，充分準備面對可能發生的各種風險，掌握商業機會。



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劃，並將稽核計劃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劃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



C. 風險管理方針

風險種類	風險說明	對應管理措施	負責單位
營運風險	1. 關鍵原物料供貨斷鏈，造成訂單延遲交貨。 2. 客戶或供應商及交易對象履約情形。	1. 針對營運所需之關鍵原物料建立第二供應商或替代原物料，確保穩定供貨。 2. 建立內部控制制度，持續性監控客戶或供應商履約狀況，並每年定期執行內部評鑑。	業務處 採購處
法遵風險	1. 未妥善進行個資保護，影響公司信譽。	1. 依個人資料保護法及相關內規落實保護客戶資料。 2. 其他業務均依其適用之經濟、社會及環境法規。 3. 遵循政府法令規範，內部督導各項業務及合約須依法遵行。2022年未有重大違反政府法令遭裁罰之情事。	全體單位
環境風險	1. 營運受天然環境或相關環境法規變化而產生影響。	1. 推行環境與能源管理流程，包括環境保護、節能減碳、減廢回收等。	管理處
財務風險	1. 因利率變化的不確定性，影響公司的財務狀況和績效。 2. 公司未能遵守當地、國家和國際的稅務法規，造成罰鍰及法律上之風險。	1. 調整長短期借款結構，確保有足夠資金支應營運需要，降低流動性風險。 2. 遵守營運據點所在地稅務法令，配合當地稅務機關以租稅公平為原則，與其建立良好溝通管道。並依循當地稅務法規規定期申報、繳納各項稅捐。	財會處
資安風險	1. 未能維護資訊安全，影響公司營運與聲譽。	1. 考量相關業務發展及需求，訂有「資訊安全規章」並依政策所述相關事項訂定管理規範並建立管控制度。 2. 為強化資訊安全管理，建立安全及可信賴之資訊作業環境，確保資料、系統、設備及網路安全。	資訊處

4 環境 (Environment)

氣候變遷、全球暖化已是眾所週知攸關地球環境保護、永續發展的嚴肅課題，依據聯合國政府間氣候變化專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)的預測，2100年全球平均氣溫將上升1.1°C ~6.4°C (最可能的範圍為1.8°C ~4.0°C)、海平面將上升18~59公分，溫室效應導致的全球氣候暖化現象不僅將造成全球氣溫升高，也可能引發降雨模式的改變，冰雪覆蓋區逐漸縮小，熱浪發生更加頻繁，水患、乾旱、風災等天然災害的強度愈加增強，北極冰層在夏季可能完全融解，北半球高緯度地區增溫更加明顯，這些環境因子的變化均可能直接或間接地影響物種的生長、生存、數量與分布，以及改變生態系的組成與功能，如植物生長環境高度向上擴展、植物物候改變、農作物產量減少、糧食短缺、水質改變、動物生理週期與棲息行為改變等等，在在都將嚴重影響生物多樣性的保存與維護。

公司利害關係人在環境面向重大議題上非常關注公司的**環境合規、材料採購合管理、廢物和危害管理、溫室氣體排放、能源管理、氣候風險與污染防治**，安普新秉持環境保護、地球永續人人有責的崇高目標，期許在環保節能上做出最大努力與貢獻，因此，率先在公司永續發展委員會下設立了溫室氣體盤查推動專案小組，依循【ISO14064-1：2018】溫室氣體盤查標準，遴派員工外訓取得ISO14064-1 主導查證員證照，自行盤查公司的溫室氣體排放，持續關注探究、行動改善，並揭露相關訊息於本報告書中。

4.1. 環境合規 (#7, Rank#1)

安普新秉持著企業成長及環境共榮的信念並為確實掌握安普新面臨環境面可能遭遇的營運挑戰，從量化開始，逐步建置、管理、落實環境管理系統，以符合法律和其他重要的外部規範，使公司落實各項安全衛生管理制度，維護員工安全與健康。

環境政策
減碳減廢，珍惜資源
綠色產品，關懷環境
風險控管，預防災害
遵循法規，永續改善

安普新為自我監管避免造成污染以符合日漸嚴格之環保法令，本公司加強作業管制、操作與維護管理，所應遵的法令持續追蹤更新，以確保符合法令要求。2022 年度未有違反環境法律及法規而遭受罰款之情事。

4.2. 材料採購和管理 (#3, Rank#2)

安普新主要營運地為台灣，生產地位於越南，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，亦於中國及台灣等公司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。當地採購可為確保供應、支持穩定當地經濟以及維護社區關係的一種策略，安普新朝這個方向持續努力。

本公司高度關注重要議題之一。對於供應鏈的管理，依據客戶要求、法令規章以及國際趨勢，制定了內部程序進行供應鏈之管控，包括對供應商的宣導、要求、稽核與評鑑等。此外，對於供應商永續能力，也陸續進行問券調查，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。

每年依據內部程序文件對既有供應商進行定期稽核作業，以確保供應商可符合要求，並要求供應商須於期限內提出缺失改善報告。未完成者將被列為不合格供應商，並將其稽核報告進行彙總後，提供給採購作為供應商禁用管理的依據。

2022 全年來自當地供應商原物料採購支出比例：

地區別	境內地區	境外地區	總採購
大陸地區	66%	34%	100%
越南地區	6%	94%	100%
台灣地區	100%	0%	100%

※越南地區自2019年5月成立，原物料主要仰賴進口。

4.3. 廢棄物和危害管理 (#4, Rank#3)

安普新制定廢棄物的管理方法，以防止廢棄物對環境的污染，盡量減少對廢棄物的產生為目標。範圍用於公司生產/生活/建築施工中產生的固體與液態廢棄物的收集、移交、運輸、存放、處理等等，由管理部鑑別危險廢棄物和非危險廢棄物。

2022 年盤查範疇為台北總部，並無製程與生產，故以一般辦公室生產之廢棄物危界定廢棄物的生產源，並劃分為：可回收一般廢棄物及不可回收之一般廢棄物。

辦公室之廢棄物落實分為可回收及不可回收兩大類，進行分類後交由清潔公司再轉置園區管理中心清運公司統一處理。可回收一般廢棄物每天由廠商直接清運，而不可回收一般廢棄物係每天按規定進焚化爐。

園區管理中心交由清運廠商後，會運送至台北市市立焚化爐進行焚化處理。

單位:公噸(年)	可回收	不可回收
二樓辦公室	0.39	0.1
三樓辦公室	0.78	1.82

4.4. 溫室氣體排放 (#8, Rank#4)

1. 溫室氣體盤查推動組織架構

- A. 本公司溫室氣體盤查推動組織由永續長指派 PM 成立專案小組進行推動。
- B. 推動組織之權責：管理代表：核准溫室氣體盤查報告書與間接重大性溫室氣體排放鑑別結果，並監督盤查小組運作。
- C. 執行秘書：監督並提供執行溫室氣體盤查的人力支援，且召集組成內部查證小組，並審核間接重大性溫室氣體排放。
- D. 盤查組長：各部門之主要連絡窗口，辦理鑑別間接重大性溫室氣體排放、蒐集溫室氣體排放係數、溫室氣體排放清冊及盤查報告書製作與外部驗證機構查證相關事項，並研擬、修正溫室氣體盤查相關程序文件與規範。

2. 組織&報告邊界

本報告書組織邊界設定參考 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：

台北總部：台北市南港區三重路 19-3 號 2、3 樓

汐止實驗室（新北市汐止區大同路一段 308-10 號 2 樓）

公司基本資料		
盤查年度	民國	111
基本資料	公司場所名稱	安普新股份有限公司
	統一編號	16540496
	縣市別	台北市
	鄉鎮別	南港區
	郵遞區號	115
	地址	三重路19-3號3樓
	員工數	137
	負責人姓名	黃常青
	公司網站	https://www.ampacscorp.com/zh-tw
	聯絡人資訊	姓名 許明仁
		電話 +886-2-2655-2798
		電子信箱 esg@ampacscorp.com
		手機
	行業分類	行業代碼
		行業名稱
盤查及查證資訊	登錄原因	自願性登錄
	盤查依據規範	ISO14064-1:2018標準、溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法及作業指引
	是否經第三者查證	否 (併入永續報告書一併查證)
	查驗機構名稱	
門檻值設定	顯著性門檻(排除量總和)	3.0%
	實質性門檻	5.0%
	排除門檻(單項上限)	0.5%

3. 報告書涵蓋期間與有效性

本報告書的碳盤查涵蓋期間為 2022-01-01 至 2022-12-31 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。

本報告書永久有效至報告書重新修定或廢止為止。

4. 溫室氣體盤查量化直接溫室氣體排放 (範疇一 / 類別 1)

A. 直接溫室氣體排放 (範疇一 / 類別 1)

本公司直接溫室氣體排放包含來自組織邊界的各據點內所擁有或控制的排放源，因是第一次盤查，報告範圍包含南港總公司及汐止辦公室，未包含大陸廠及越南廠，因此不涉及產品生產製造，故暫無固定排放源、製程排放源、及移動排放源；逸散排放源則包含：冰水主機、冷氣、冰箱、除濕機、化糞池、滅火器等。

直接溫室氣體排放源

類別		對應活動/設備種類	排放源	可能產生的溫室氣體
類別 1	固定式排放源	無	無	無
	製程排放源	無	無	無
	移動式排放源	無	無	無
	逸散性排放源	冰水主機	冷媒	HFC ₅
		冷氣、除濕機	冷媒	HFC ₅
		冰箱、飲水機	冷媒	HFC ₅
		公務車	冷媒	HFC ₅
		CO ₂ 滅火器	二氧化碳	CO ₂
		化糞池	甲烷	CH ₄

B. 間接溫室氣體排放 (範疇二、三 / 類別 2~6)

指來自公司營運與活動產生的溫室氣體排放，惟該排放係來自非組織所擁有或控制的溫室氣體排放源。故本公司依 ISO14064-1：2018 標準設定間接排放重大性準則如下表所示：

重大間接溫室氣體排放源鑑別準則		
鑑別準則	分數	說明
排放量	1~10	分數愈高表示排放量變因較少
法規或利害關係人要求	1~10	分數愈高表示要求標求較多
對源的控制力	1~10	分數愈高表示排放源的控制度大
資訊取得難易暨準確度	1~10	分數愈高表示活動數據取得準確度高

使用上述的鑑別準則來評估各項排放源，各項重大鑑別因子經鑑別評分後，分數大於等於 1,000 分即列為本公司的重大間接排放源，評估結果如下：

類別	間接排放活動項目	排放量 大小 (A)	政府或 客戶要 求(B)	對排放 源的控 制(C)	數據收 集難易 (D)	積分 >1000 A*B*C*D	重大 顯著 與否
類別2.輸入能源之間接GHG							
2.1輸入電力	輸入電力所產生的溫室氣體排放量	10	10	10	10	10000	是
類別3.運輸造成之間接GHG							
3.1上游運輸和配送貨物	盤查年度採買原料耗材等運輸過程中所產生的溫室氣體排放量	1	5	10	5	250	否
3.2下游運輸和配送貨物	盤查年度產品運送產生的溫室氣體排放量，統計車用汽(柴)油量	1	5	10	5	250	否
3.3員工通勤	員工通勤包含汽車與機車或大眾交通運輸工具等交通方式	5	5	10	5	1250	是
3.4客戶和訪客運輸	客戶和訪客差旅包含陸海空運等交通方式，如國內出差搭高鐵等	1	5	10	5	250	否
3.5商務旅行	員工、客戶(包含租戶)與訪客的商務旅行(除運輸交通)	5	5	10	5	1250	是
類別4.組織使用產品之間接GHG							
4.1商品_輸入電力	電力	10	5	5	10	2500	是
4.2商品_輸入能源	天然氣	1	5	5	10	250	否
4.3商品_燃料	柴油、汽油	1	5	5	10	250	否
4.4商品_資源	自來水等	1	5	5	10	250	否
4.5-7商品_原料	購買產品與服務	1	5	5	10	250	否
4.8服務_廢棄物處置	營運產生之不可回收廢棄物處理	1	5	5	5	125	否
4.8服務_廢棄物處置	營運產生之可回收廢棄物處理	1	5	5	5	125	否
4.8服務_廢棄物處置	廢水	1	5	5	5	125	否
4.9商品_資本貨物	資本貨物	1	5	5	5	125	否
4.10服務_租賃資產	上游租賃資產(公務車、販賣機)	1	5	5	5	125	否
4.11服務_其他	未於上述服務使用	1	5	5	5	125	否
類別5.使用來自組織產品之間接GHG							
5.1產品加工	盤查年度所有生產的產品加工過程所產生的溫室氣體排放量	1	1	5	1	5	否
5.2產品使用	盤查年度所有生產的產品使用過程所產生的溫室氣體排放量	1	1	5	1	5	否
5.3下游租賃_電力	盤查年度所有供應電力給租戶所產生溫室氣體排放量	1	1	5	1	5	否
5.3下游租賃_非電力	租戶之瓦斯使用、冷媒溢散、油品使用等所產生之溫室氣體排放量	1	1	5	1	5	否
5.4產品壽命終止處置	盤查年度郵件送達之後，所產生的相關廢棄物	1	1	5	1	5	否
5.5投資	投資地點的用電及用汽柴油量	1	1	5	1	5	否
類別6.其他來源							
6.1維修與施工	承攬維修與施工	1	1	5	1	5	否
6.2園藝維護	除草灌溉(除草機)	1	1	5	1	5	否

針對上列表格中被評估為不顯著的排放源，相關說明摘要如下：

- 3.1. 上游運輸：此次盤查未包含負責生產製造的工廠，故評此項為非顯著。
- 3.2. 下游運輸：此次盤查未包含負責生產製造的工廠，故評此項為非顯著。
- 其他非顯著項目：未使用或不顯著。

C. 溫室氣體總排放量

以下說明公司所鑑別的直接與間接溫室氣體排放狀況：

- 直接溫室氣體排放 (範疇一 / 類別 1)

類別 1 計算的是直接溫室氣體排放量。本公司本年類別 1 溫室氣體排放量(排放量取至小數第四位)與占總排放量比例如下表所列：

類別1的七大溫室氣體排放量統計表								
	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF6	NF ₃	總排放當量
排放當量 (tCO ₂ e)	0.0000	10.7973	0.0000	0.6081	0.0000	0.0000	0.0000	11.4054
氣體占比 (%)	0.00%	94.67%	0.00%	5.33%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

2. 能源間接溫室氣體排放 (範疇二 / 類別 2)

類別 2 計算的是外購電力、熱或蒸氣產生的間接溫室氣體排放。本公司外購電力來源均為台灣電力公司購電所得。本年度未使用再生能源、亦未出售能源。

本公司本年度類別 2 溫室氣體排放量 (排放量取至小數第四位) 與占總排放量比例如下表所列：

類別2 (能源間接)	
排放量 (tCO ₂ e)	59.3342
占比 (%)	38.47%

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。

本公司本年度類別 3 ~ 6 溫室氣體排放量 (排放量取至小數第四位) 與占總排放量比例如下表所列：

類別3~6 (其他間接)	
排放量 (tCO ₂ e)	83.4870
占比 (%)	54.13%

4. 溫室氣體總排放量

本公司本年度溫室氣體排放總量為 154.227 公噸 CO₂e。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 CO₂，生質燃燒二氧化碳排放量為 0 公噸)。

七大溫室氣體排放量統計表								
	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF6	NF ₃	總排放當量
排放當量 (tCO ₂ e)	142.8211	10.7973	0.0000	0.6081	0.0000	0.0000	0.0000	154.227
氣體占比 (%)	92.60%	7.00%	0.00%	0.39%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

破壞臭氧層物質（三氯氟甲烷）為零排放。

氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)，及其它重大的氣體排放為零排放。

GHG 排放密集度如下表：

GHG排放總量	單位	數量	單位	GHG排放密集度	單位
154.2270	公噸CO ₂ e	122	員工人數	1.2642	公噸CO ₂ e/人
		7,568	平方公尺	0.0204	公噸CO ₂ e/平方公尺
		2,289	坪	0.0674	公噸CO ₂ e/坪

5. 能源密集度

組織內部的能源消耗量：全年電力消耗 119,867 度，以電力消耗 1 度電=1 千瓦*時(kWh)=3.6 百萬焦耳(MJ)換算為 431,521 百萬焦耳。除以員工人數 122 人為 3,537.06 百萬焦耳/人，除以辦公室大小為 57.02 百萬焦耳/平方公尺(或 188.49 百萬焦耳/坪)，詳如下表：

電力度數	能源(百萬焦耳)	數量	單位	能源密集度	單位
119,867	431,521	122	員工人數	3537.06	百萬焦耳/人
		7,568	平方公尺	57.02	百萬焦耳/平方公尺
		2,289	坪	188.49	百萬焦耳/坪

6. 組織外部全年消耗電力：略 (非顯著項目)。

7. 本年度排放清冊如下表所示：

類別	排放活動項目	排放量(tCO ₂ e)	佔比(%)
類別1.直接GHG		11.4054	7.40%
1.1固定	na	0.0000	0.00%
1.2製程	na	0.0000	0.00%
1.3移動	na	0.0000	0.00%
1.4逸散	消防設備、冷媒、化糞池	11.4054	7.40%
類別2.輸入能源之間接GHG		59.3342	38.47%
2.1輸入電力	輸入電力所產生的溫室氣體排放量	59.3342	38.47%
類別3.運輸造成之間接GHG		72.9147	47.28%
3.1上游運輸和配送貨物	盤查年度採買的原料耗材等運輸過程中所產生的溫室氣體排放量	0.0000	0.00%
3.2下游運輸和配送貨物	盤查年度產品運送產生的溫室氣體排放量，統計車用汽(柴)油量	0.0000	0.00%
3.3員工通勤	員工通勤包含汽車與機車或大眾交通運輸工具等交通方式	58.2379	37.76%
3.4客戶和訪客運輸	員工差旅包含陸、海、空運等交通方式，如國內出差搭乘高鐵等	0.0000	0.00%
3.5商務旅行	客戶與訪客運輸包含汽車與機車或大眾交通運輸工具等交通方式	14.6768	9.52%
類別4.組織使用產品之間接GHG		10.5723	6.86%
4.1商品_輸入電力	電力	10.5723	6.86%
4.2商品_輸入能源	天然氣	0.0000	0.00%
4.3商品_燃料	柴油、汽油	0.0000	0.00%
4.4商品_資源	自來水等	0.0000	0.00%
4.5商品_主要原料	購買產品與服務	0.0000	0.00%
4.6商品_輔助原料		0.0000	0.00%
4.7商品_包裝材料		0.0000	0.00%
4.8服務_廢棄物處置	營運產生之廢棄物處理	0.0000	0.00%
4.9商品_資本貨物	資本貨物	0.0000	0.00%
4.10服務_租賃資產	上游租賃資產	0.0000	0.00%
4.11服務_其他	未於上述服務使用	0.0000	0.00%
類別5.使用來自組織產品之間接GHG		0.0000	0.00%
5.1產品加工	盤查年度所有生產的產品加工過程所產生的溫室氣體排放量	0.0000	0.00%
5.2產品使用	盤查年度所有生產的產品使用過程所產生的溫室氣體排放量	0.0000	0.00%
5.3下游租賃	盤查年度所有出租資產給其他業者所產生溫室氣體排放量	0.0000	0.00%
5.4產品壽命終止處置	盤查年度郵件送達之後，所產生的相關廢棄物	0.0000	0.00%
5.5投資	投資地點的用電及用汽柴油量	0.0000	0.00%
類別6.其他來源		0.0000	0.00%
6.1維修與施工	承攬維修與施工	0.0000	0.00%
6.2園藝維護	未有上述活動	0.0000	0.00%
排放總量		154.227	100.00%

8. 溫室氣體排放量盤查排除事項

本公司就部份不需列入計算的溫室氣體排放資訊進行說明如下：

- A. 乾粉滅火器：本公司部分區域滅火器使用 ABC 乾粉滅火器，成分為磷酸鹽，並不會直接產生溫室氣體，因此不需列入。

5. 溫室氣體量化

A. 量化方法

本公司溫室氣體排放量計算，主要採用「排放係數法」，計算式為活動數據×排放係數×全球暖化潛勢(以下簡稱 GWP)，將所有計算結果轉換為 CO₂e(二氧化碳當量)，單位為公噸/年。其中：

1. 各排放源活動數據依來源不同，將單位轉為公噸、公秉或千度之重量、體積或電力單位。
2. 各種排放源與匯溫室氣體計算公式如下：

溫室氣體排放量=活動數據×排放係數×全球暖化潛勢係數(GWP 值)

B. 活動數據蒐集與管理

本公司溫室氣體排放量計算之活動數據蒐集說明如下：

1. 冷媒 (類別 1)

冷媒使用各機台設備銘牌上之冷媒型式及重量做為活動數據；車輛冷媒以車輛廠牌、款式、排氣量查詢冷媒種類及重量做為活動數據。

此外，本公司因屬資訊服務產業，不涉及產品生產製造，故無製程排放源。

2. 化糞池 (類別 1)

排放係數引用行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本 108/6) (6.逸散源排放) 八、化糞池

CH₄ 排放係數 = BOD 排放因子×平均污水濃度×每人每小時廢水量(公升/小時)×化糞池處理效率 = 0.6 公噸 CH₄/公噸-BOD × 200mg/L × 15.625 公升/小時 × 85% ÷ 1000000000 = 0.0000015938 公噸 CH₄/人時。

3. 電力 (類別 2)

電力(類別 2)：本公司用電計算=台電電費單用電度數 - 出租空間用電度數

4. 員工通勤 (類別 3)

員工通勤(類別 3)：依本公司人資部門統計員工自住家到公司汽機車往返里程、平均工作日數、及 Google 地圖進行計算。

5. 上游排放之能源使用量 (類別 4)

上游排放之能源使用量(類別 4)：電力能源使用量統計方式，採其產品生命週期的溫室氣體排放量扣除其在類別二已計算的排放量。

6. 溫室氣體減量與方案

A. 溫室氣體減量策略

本公司主要溫室氣體排放源為電力及交通燃油，為呼應聯合國永續發展目標及發展企業社會責任，於日常營運中具體落實『環保、節能、愛地球』之環境保護及節能措施，故擬定以下方法減少電力使用。

1. 推廣節約能源，降低電力使用量
2. 7S 活動推廣提高效率、降低不必要能源消耗
3. 提高設備效率，做好設備保養，減少冷媒逸散。

B. 溫室氣體減量方案

因本公司於 2023 年 7 月完成 2022 年組織型溫室氣體盤查工作，2022 年為基準年，暫無法計算減量數據。以下節能方案預計於完成本報告書後逐步推動：

1. 推行節約能源，下班隨手關燈、關電腦... 等，減少能源浪費。
2. 空調分區、照明迴路，強化能源利用效率。
3. 簽訂設備維保合約，保持設備運作最佳效率，降低能源耗損。
4. 辦公區域室溫控管於 26 °C，降低冰水主機負載，減少電力消耗。
5. 推動節能減活動及員工教育訓練，降低電力使用。(如空調設備、茶水間、倉庫及廁所等區域可開啟時機控管並隨手關閉非必要使用之電源)。

4.5. 能源管理 (#1, Rank#9)

為邁向綠能家園目標，並兼顧國際減碳承諾，因應國內外政經情勢及能源環境的快速變遷與挑戰。「電力」可說是現代人不可缺的必需品，隨著全球暖化的發展，該怎麼兼顧環境與能源生產，儼然成為各國之間的當務之急。安普新基於社會責任及永續經營之目標，將秉持節能減碳之理念，全體同仁共同推動國際標準之能源管理系統，並定制能源政策，勉勵公司同仁一同遵守。本報告書係安普新第一次撰寫永續報告書，不含海外營運據點，對於發生於價值鏈上之衝擊，將以管理面或未來管理規劃說明進行揭露，未來將規劃海外營運據點納入報告範圍。

能源政策

- 提高能源使用效率，持續改善能源績效。
- 遵守能源相關法規，優先採購節能產品。
- 審查能源目標標的，確保資訊資源取得。
- 落實能源管理系統，全員參與節能減碳。

本公司將透過能源設備盤查，從空調系統到照明設備，將各廠區系統耗能佔比分析出來，並依照優先改善項目評估結果，逐項考慮本公司財務、營運、業務的條件、節能技術選擇性及再生能源使用可行性，排定本公司能源使用設備改善順序，編寫能源改善行動計畫，並依此訂定出隔年能源管理目標。

節約能源的實踐包含以下兩方面：

1. 設置再生能源發電設備

計畫在廠區設置太陽能板發電系統，產生零碳、無污染再生能源，間接幫助工廠溫室氣體排放量減量。

2. 擴展節能措施

面對持續成長的產能，安普新注意到公司廠房的能源未充分使用在生產上。為此，公司規劃設備更新，將老舊或耗能機器逐漸淘汰，換成更節省能源和產能的機型。安普新也定時保養各廠之行政大樓內各個機器，例如：影印機、電腦、冷氣、飲水機等，以及將大樓內的燈管逐漸改為 LED 燈管，以降低電力浪費，使電能用在更有意義的地方。

4.6. 氣候風險 (#9, Rank#10)

氣候變遷、全球暖化已是眾所週知攸關地球環境保護、永續發展的嚴肅課題，尤其政府也在積極推動相關法令執行，因此安普新也將氣候變遷納入企業永續發展的議題，面對全球暖化、極端氣候、環保節能，將依其潛在風險與機會，經過公司上層討論做出相對的因應措施，以降低及預防氣候變遷帶來的衝擊。本報告書係安普新第一次撰寫永續報告書，不含海外營運據點，對於發生於價值鏈上之衝擊，將以管理面或未來管理規劃說明進行揭露，未來將規劃海外營運據點納入報告範圍。

針對氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，本公司已訂定節能目標，擬訂節能計畫，並進行溫室氣體排放量、用水量及廢棄物之統計及制定減碳、溫室氣體減量或其他廢棄物管理之政策，作為氣候相關議題之因應措施。

董事會
■每年至少一次至董事會報告其運作成果。
永續管理委員會
■每年至少召開一次管理會議，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。

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。

2. 鑑別風險與機會流程



3. 鑑別風險與機會及各項短中長期如下表：

風險項目	客戶行為變化	原物料成本上漲高
風險類性	營運風險	營運風險
說明	客戶低碳商品需求，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
機會類性	資源效率	資源效率
說明	採用高效率的製程以及運輸方式	採用高效率的製程以及運輸方式
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。	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。

4. 極端氣候風險類型、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.降低運營成本 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

4.7. 污染防治 (#6, Rank#12)

因 2022 盤查範疇為台北辦公室，安普新台北並非為工廠，僅為一般辦公場所，故沒有污染源，明年 2023 年將加入東莞、越南海外事業群盤查範疇。

有關工廠端為有效處理製程運轉所產生之廢氣、廢水、有害物質等環境衝擊，安普新事業群將針對危害廢棄物進行分類處理，持續朝著環境友善發展為前進方向。

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，並無製造廢棄物的產生，故委託專業清潔公司，送至垃圾掩埋焚燒處理。

5 社會 (Social)

安普新利害關係人在社會面向包含八項重大議題，依序說明如下：

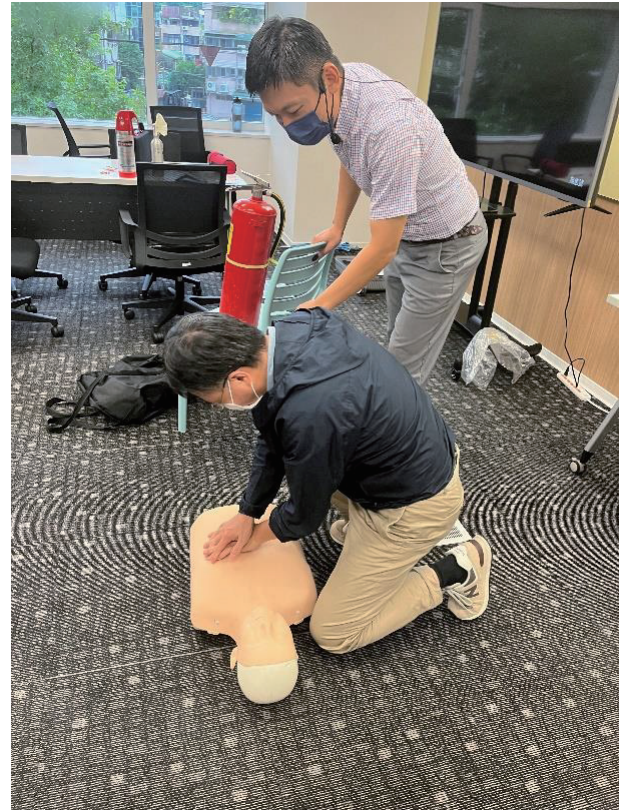
5.1. 健康和安安全 (#11, Rank#5)

安普新台北總部，不涉及製造故沒有工傷、勞安、或職業病的隱患，但公司依然注重同仁的健康和安安全，相關作為摘要如下：

1. **針對工作者健康促進：**為讓員工獲致良好健康習慣、維持良好健康狀態，達到工作與健康之間的平衡，
 - A. 透過電子郵件等方式，向員工宣導個人健康管理的重要性，並提供適當防疫資訊，以及各種滾動式政策調整之資訊，時時提醒員工注意自身健康。
 - B. 與合格的醫療院所合作，每月安排專業護理師到公司提供三場臨場護理，每年 36 場臨場護理。護理師為員工提供健康諮詢、健康指導服務，針對新人體健檢提供健檢異常建議。
 - C. 一年三次醫師到公司做健康檢查異常建議與諮詢。2022 年諮詢總計 36 人次：健檢結果諮詢 (18 人次)，母性保護諮詢 (1 人次)，過負荷諮詢 (8 人次)，健康問題諮詢 (9 人次)。
2. **成立 Covid-19 緊急應變小組：**不定期更新防疫重要通知給所有員工，並且公司決議大多時間讓員工居家上班或是分流上班，且隨時提醒員工注意自身健康維護。
3. **不法侵害之申訴管道：**提供諮詢與申訴之回應。委員會成員除負責決策的主管外，也設置勞工席位，同時提供員工參與與諮詢職安管理系統之管道，人員可提供職安相關問題或意見，透過年度定期會議由部門代表提出，透過委員會直接與高階主管溝通。
4. **健康方面之教育訓練：**除每年於第四季度安排企業員工健檢，請合格的醫療院所到府辦理，不定期邀請外部講師為員工進行不同主題的健康講座。2022 年度巡迴健檢人數為 100 位。
5. **傷病事故率：**2022 年 0 位員工請傷病假，傷病事故率為 0%。

年度	傷病人數	失能傷害人數	月均員工人數	年度工作時數	傷病事故率	死亡人數	死亡率
2022	0	0	141	23392	0%	0	0%

6. 安全方面之教育訓練：每年邀請外部講師到公司舉辦消防常識暨演練，本年度實際參加訓練人數為 53 人。



5.2. 人權保障 (#14, Rank#5)

安普新善盡企業社會責任，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)、國際勞動組織公約及營運所在地相關法規，打造有尊嚴的工作環境，並落實遵守公司制定的政策。我們參照相關國際標準及實務做法，透過辨識潛在人權風險對象及議題，檢視公司現行執行降低人權風險的相關措施。

安普新以人為本，針對人權及性別平等、誠信守則及道德規範聲明書、性騷擾防治政策舉辦員工教育訓練。台北總部誠信及人權、性別平等受訓總時數共計266小時，同仁受訓比例達97.8%。

人權議題	政策面	執行結果或減緩措施
保障自由勞動權益	1. 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。	1. 公司依身心障礙者權益保障法聘用身心障礙人士，鼓勵有一定工作能力同仁也能加入。 2. 新進人員入職時雙方簽訂勞動契約明確規範禁止預扣員工工資作為違約金或所損害賠償金額，按時給付公平且足額的生活工資，並以薪資單說明合法扣除額，且依勞基法規定員工可行使終止契約權益
公平合理薪資條件	1. 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。	1. 非主管職之全時員工薪資平均數及中位數，較2021年度提升。每年持續依照經濟環境、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	1. 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。	1. 無雇用任何類型之非志願或被剝削勞工，亦未以強暴、脅迫、拘禁或其他非法方法，強制勞工從事勞動。 2. 無雇用童工且未發生強迫勞動之情形。
尊重性別多元平等	1. 依照性別平等工作法，反歧視、落實多元平等工作環境。	1. 2022年度台北總部新進員工男女比例 31:24 女性職員佔全公司比例為36%，而經理級以上之女性佔全公司比例4%。 2. 對全體及新進同仁舉辦多元性別平等及人權宣導教育訓練，加強多元性別平等及人權意識提升。
禁止性騷擾	訂立工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，且設有性騷擾申訴管道，將相關資訊公開揭示布告欄，保障同仁能在健康安全的工作環境中工作。	1. 禁止任何性騷擾、職場暴力、恐嚇等違背公序良俗之行為，並提供申訴管道承諾對於檢舉人身份及檢舉內容確實保密。 2. 公司無性騷擾事件發生。
職場安全與健康	1. 安普新訂有安全衛生工作守則，以提供安全、健康、舒適的工作環境為目標。 2. 保護夜間同仁返家安全、女性員工夜間工作保護及分娩前後保護。	1. 女性員工依照勞基法享有分娩前後之權益。 2. 夜間同仁返家可搭乘台灣大車隊計程車叫車服務，安全更有保障。 3. 臨場醫療人員服務，針對異常工作負荷促發疾病預防、懷孕員工健康保護、職場暴力預防提供諮詢，另外公司配有緊急醫藥箱，且實施年度健康檢查，保障員工健康。 4. 大樓消防安檢，每年委外進行消防檢查，包含消防灑水系統、逃生系統及緊急照明、升降機、消防器具等安全設備進行維護及檢查。 5. 公司編制有甲種勞工安全衛生業務主管一人及急救人員二人，並每年舉辦消防講習課程教育訓練。 6. 新進人員實施職場安全健康教育訓練。

5.3. 勞雇關係 (#10, Rank#8)

1. 順暢溝通管道

安普新追求和諧互信的勞資關係，持續在員工關係上發展多元化的溝通管道。公司設有舉報信箱及員工性騷擾申訴處理信箱，提供員工隨時申訴的管道，藉以保障每位員工的合法權益。針對舉報事項，包括匿名檢舉及具名檢舉，將會釐清檢舉內容的人事物等相關事證，公司將視情節輕重，採取各項適當之處分，並承諾對於檢舉人身份及檢舉內容確實保密，對於檢舉人及參與調查過程之員工，公司將給予保護以避免遭受不公平的報復或對待。另外我們也將電子化文件、制度及公告等公布於官網和內部公用區及布告欄，若有任何問題皆可以反映至人資單位；面對面的溝通上我們透過各單位跨部門會議或部門內會議，互相溝通交流意見及想法，並將想法反映於上層主管。

2. 勞資協議機制

安普新尊重結社自由，依勞基法訂定各項規定，以維護員工權益，每季皆舉辦勞資會議，2022 年度共舉辦四次勞資會議，對公司各項制度等問題採開放及雙向溝通方式，期使勞資雙方關係良好和諧及互動，並確保員工之各項權益取得公平合理的處理。例如設置員工意見箱及申訴管道等，深入瞭解員工對管理與福利制度意見及想法，以持續良好勞資關係。

3. 營運變更及最短預告期

安普新若遇有特殊營運需要，例如因重大營運變化致組織調整，為保障員工就業權利與各項勞務條件，同時讓衝擊能夠降至最低，亦將依勞動基準法第 16 條規定提前預告員工勞動契約終止日，依法行使終止勞動契約的最短預告期，如為繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告；1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告；3 年以上者，於 30 日前預告。

4. 人員流動

台北總部 2022 年度，新進及離職人員統計如下表，因受 Covid-19 疫情影響，產業出現大量缺工情形，疫情後企業產能需求逐漸升溫，安普新也面臨搶工與缺工的課題。我們致力於人才培育，並配合薪酬績效考核管理等制度，穩定人力狀況。2022 年度整體人數並無明顯改變。

安普新於台北總部共於 2022 年度共招募 55 位新進同仁，男性員工佔比 56%，女性員工佔比 44%，差異不大。年齡層於 24 歲到 30 歲區間，女性新進人員比例佔比大於男性新進人員比例佔比，如此也反映出安普新重視女性人才培育，不因性別影響錄取機會。離職員工的部分，共計 59 位，男性員工佔比為 58%，女性員工佔比為 42%，與新進員工性別比例並無明顯差異，故無顯著因性別導致離職之因素。

新進員工依性別及年齡層比例(%)					
年齡層/性別	男性	男性%	女性	女性%	總計
員工人數	31	56%	24	44%	55
24 歲以下	0	0.00	0	0.00	0
24~30 歲	8	42%	11	58%	19
30~50 歲	17	61%	11	39%	28
50 歲以上	6	75%	2	25%	8

離職員工依性別及年齡層比例(%)					
年齡層/性別	男性	男性%	女性	女性%	總計
員工人數	34	58%	25	42%	59
24 歲以下	0	0.00	0	0.00	0
24~30 歲	6	37.5%	10	62.5%	16
30~50 歲	21	60%	14	40%	35
50 歲以上	7	87.5%	1	12.5%	8

5.4. 培訓和教育 (#12, Rank#10)

人才是安普新的基石，為配合公司長期發展需要、提高員工素質與工作績效，並強化專業知識與技能傳承，公司訂有教育訓練管理辦法以健全公司學習發展與人才培訓，為達公司人才培育目標，設計不同訓練課程，除了提升個人及工作所需的知識與技能，更可發展員工自身的長期專業能力；因應法規規範要求，適時調整程序書之規範，針對相應之職務及專業人員的職能作分析，提供所需之訓練安排。

1. 根據不同工作性質所需具備的專業職能，各部門除了依公司發展目標擬訂教育訓練年度計劃，並執行內、外部訓練之外，員工可視工作需求提出外部訓練申請，參加各式職訓課程，公司補助訓練費用。
2. 為了幫助新進員工了解及遵守公司制度及規定，協助融入及適應公司文化，公司於新進員工於到職滿三個月內，應至少進行四小時新人教育訓練，包含人資單位舉辦的福利制度、內部請假規定、工作規則說明、誠信政策及 ISO 政策宣導教育訓練；職安單位舉辦的性騷擾防治及健康職場安全教育訓練以及資訊單位舉辦的資安政策宣導教育訓練等，讓新進員工對公司更有歸屬感及認同感，屬新人之必修課程。
3. 為激勵士氣，確保工作精進，依本公司「考核暨晉升調遷管理辦法」辦理，每年 12 月針對所有到職滿三個月的正職員工進行績效考核，透過考核項目訂定及評估，了解員工過去及未來的工作檢討及目標訂定，作為員工升遷及工作異動時的重要依據。
4. 因應公司治理及人權、多元化及性別平等意識的提升，公司也提供相關法令規範及其他相關通識訓練課程，如：誠信經營教育訓練、人權及職場性平觀念課程、職務遭受不法侵害、消防安全防護之教育訓練等，運用多元培訓，提升員工整體素質。

2022 年度台北總部合計不同類型的教育訓練培訓課程時數總計為 1,099 人時，平均每位員工的培訓時數為 9.01 小時，訓練總費用為 NT 73,743 元整。

課程種類	基層	中階	高階	合計
內訓(人時)	406	204	34	644
外訓(人時)	234	143	31	407
新人訓(人時)	35	14	-	48
總計(人時)	674	361	65	1099
占比(%)	61.3%	32.8%	5.9%	100.0%
各階人數(人)	75	33	14	122
平均時數(時)	8.98	10.9	4.61	9.01

若以性別區分，女性同仁教育訓練課程培訓課程佔比為 32%，女性員工佔比 41%。

	女性			男性			總計		
課程類別	時數	人次	平均時數	時數	人次	平均時數	總時數	總人次	平均時數
內訓	171.3	193	0.89	339.6	411	0.83	510.9	604	0.846
外訓	105.5	38	2.78	275	78	3.53	380.5	116	3.28
新進人員	24	17	1.41	19.5	12	1.63	43.5	29	1.5
小計	300.8	248	5.08	634.1	501	5.98	934.9	749	5.626
占比(%)	32.2%			67.8%			100%		

各種類的教育訓練摘要整理如下：

- 內訓課程：共 604 人次，合計 511 小時。
- 外訓課程：共 116 人次，合計 381 小時。
- 新人訓練：共 29 人次，合計 44 小時。

5. 內部轉調制度：安普新提供內部轉調機會，讓同仁可以適才適所，同時也讓同仁更了解多面向專業，促進資源整合運用及共同發展。各部門及各廠可視需求開設內部轉調職缺，2022 年度內部調職率為 6.5%。
6. 外部培訓及員工協助：安普新每年依各部門提出之需求進行教育訓練規劃，不定期安排課程提升員工職能，例如與職能有關的 CREO 3D 繪畫、3D 基礎建模外部訓練課程等，也與坊間教育訓練機構合作，提供員工更多元的學習管道。針對員工協助方面，安普新若有即將離職員工有個別需求，公司會依員工需求適時提供協助與諮詢服務，幫助員工心理或其他面向能夠被滿足。

5.5. 產品質量管理 (#16, Rank#12)

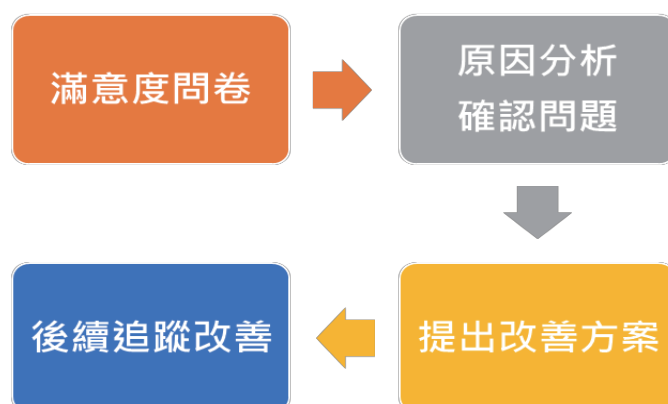
安普新制定公司產品開發之系統化流程，以確保新產品開發之品質、成本、交期等，均能在系統架構下滿足客戶及市場需求，持續追求流程優化，提高產品競爭力。品質保證體系涵蓋研發人員、品質管理人員、業務、廠區、供應鏈管理等跨部門單位協同執行，且透過規劃、實施、檢查、改善循環式管理優化品質管理與顧客服務。

為確保產品專案開發各階段品質與交期管控並確保開發試產時程與保證試產、量產品質，制定「進料檢驗控制程序」，以期提升專案開發效能與客戶滿意度。

於產品開發 DVT 階段時：由專案管理部門與客戶反饋物料明細、品質專案管理部門進行備料狀態調整、採購部門掌握長交期物料狀況、供應商品質管理部門確認來料問題，專案團隊共同維護監督控管清單中物料情況。

於產品進入 PVT 階段時：品質專案管理部門進行物料品質掌控、供應商品質管理部門進行供應商物料品質管理，進料檢驗部門進行物料良率管控，採購部門進行產品開發各階段物料狀況掌控，專案團隊共同維護監督控管清單中物料情況。

除上述之產品質量管理機制外，每年底主動進行之滿意度調查，了解客戶對安普新之評價、意見與需求，於次年整合相關資訊、分析原因，提出改善計畫，積極推動執行與後續追蹤成果，並落實於日常管理中。



5.6. 供應商參與 (#21, Rank#15)

所有供應商必須以安普新「品質手冊」為執行標準，而其上游供應商也必須遵循，以確保整個生產流程為一致性。同時，公司也致力於落實社會責任、推動環境永續發展、維護人權等相關議題，並期許合作之主要供應商能採用相同準則，皆按照本公司訂定的「供應商管理辦法」來執行。供應商必須配合安普新、客戶或是第三方稽核機構執行稽核，一旦發現不符合本公司品管標準，我方有權利要求改善並給予合作供應商輔導、協助的機會。

安普新對於原物料新供應商有制定「合格廠商評核流程」，由採購或客戶推薦，並按各營業項目填妥基本資料和繳交相關文件，未經評選程序之廠商或經評選但為不合格供應商，不得下單採購或簽約合作。後續每年持續評鑑，以確保其各項條件符合本公司要求。除此之外，安普新使用 RBA 各項標準作為篩選新供應商以及每年供應商評鑑的主要指標之一。

5.7. 產品及服務 (#17, Rank#16)

作為全球知名品牌消費電子產品的 OEM/ODM 專業製造商，安普新長期以來公司秉承「精益求精，服務社群」的專業精神，推陳出新、積極開拓，產品遠銷歐洲、美洲、亞洲等世界各地，公司設備先進，技術力量雄厚，能根據客戶要求研發、生產、銷售各類耳機（比如電競耳機、ANC 耳機、TWS 耳機、3D 耳機）、喇叭、線材等，以滿足不同客戶的需求。

「高品質的產品、優質的客戶服務」是公司享有良好聲譽的保證，公司始終堅持「品質第一、顧客為尊、環保生產、精益求精」品質方針；生產過程中嚴格按照「ISO9001、QC080000」品質管制體系執行，確保產品品質、環保要求。推行全面品質管制系統，品質控制從新產品導入開始，來料控制及供應商管理，制程品質保證，客戶滿意度提升，品質系統、品質制程稽核依 PDCA 閉環管理。

我們對產品安全的考慮從最初的設計概念開始，到產品開發和驗證，一直到最終產品投入市場。我們的產品 100% 符合 IEC62474 列管物質，所有產品都符合 WEEE 標準，回收報廢產品由客戶負責。綜上所述，我們的行動措施係對公司內部和外部進行全方面監督，意即包含公司所有場所與設施、合作夥伴與供應商。

安全覆蓋範圍包括對相關資料和資訊以及線上/線下或有形/無形的實物材料。我們明確訂定敏感材料的處理、存儲和運輸準則，並通過員工培訓課程或年度進修課程，讓所有員工充分瞭解這些準則。

除此之外，本公司亦堅持「節能減廢，預防污染，遵守法規，持續改進」環境方針，嚴格按照 ISO14001 環境管理體系執行，以達到法律法規要求及持續改進的承諾。

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。

5.8. 多元化和包容性 (#13, Rank#17)

安普新秉持多元、平等與共融價值，將員工視為最寶貴的資產，致力於打造共融職場。我們給予不同性別、年齡、族裔、宗教、性取向及約聘雇之求職者平等的工作機會，

並且遵循身心障礙者保護法，於 2022 年度雇用身心障礙者 1 人。我們也尊重多元平等雇用外籍員工 1 人，在雇用上無任何歧視或差別待遇。原住民任用上，我們無雇用原住民同仁，無涉及侵害原住民權利的事件。我們也建立員工溝通管道，透過意見信箱可以及時反應同仁對於問題的建議，如此可以提升並加強員工的忠誠度及參與度。

1. 2022 年度員工依性別及聘僱契約比例(%)，如下表：

員工依性別及聘僱契約比例(%)					
聘僱契約/性別	男性	男性%	女性	女性%	總計
員工人數	89	64.5%	49	35.5%	138
全職員工	88	64.2%	49	35.8%	137
兼職-顧問	1	100.0%	0	0.0%	1

2. 2022 年度員工依性別及年齡層比例(%)，如下表：

員工依性別及年齡層比例(%)					
年齡層/性別	男性	男性%	女性	女性%	總計
員工人數	89	64.5%	49	35.5%	138
30 歲以下	19	50.0%	19	50.0%	38
30 歲-50 歲	45	66.2%	23	33.8%	68
50 歲以上	25	78.1%	7	21.9%	32

3. 2022 年度員工依性別及職級比例(%)，如下表：

員工依性別及職級比例(%)					
職級/性別	男性	男性%	女性	女性%	總計
員工人數	89	64.5%	49	35.5%	138
高階主管	22	84.6%	4	15.4%	26
中階主管	32	76.2%	10	23.8%	42
基層員工	35	50.0%	35	50.0%	70

4. 員工依性別及職級比率(%)，女性員工與男性員工佔基層比率相同，女性在中階及高階主管比率均較低，此部份擬於未來招募、教育訓練、升遷及考核制度上持續提升及改善。
5. 經理人中，在台灣當地出生或是具有無限期法定居住權者共計四位，占比為 100%。
6. 公司與外部清潔社每年簽訂合約，議定如何處理台北辦公室的清潔工作。

6 公司治理 (Governance)

安普新利害關係人在公司治理面向的包含兩項重大議題，說明如下：

6.1. 商業道德 (#22, Rank#5)

安普新營運以台北總公司為主要據點，企業誠信是公司發展合作與永續經營的重要根本，我們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，並經董事會通過【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】等重要內部規範，創造誠信守法的企業文化，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。

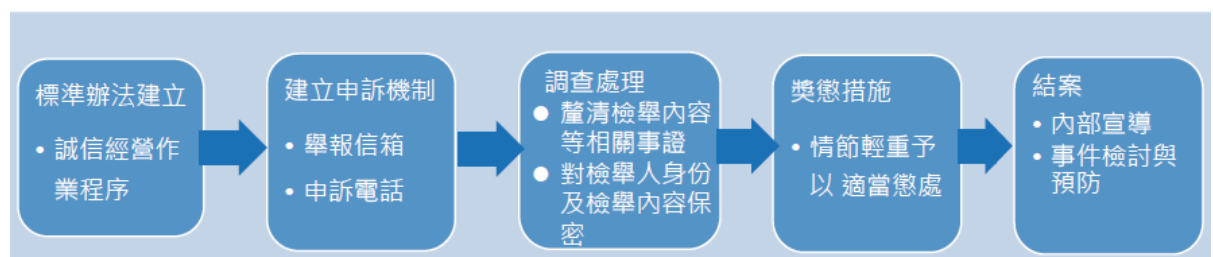
1. 誠信經營推動單位

公司由管理處人資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，承諾積極落實公司誠信經營之政策，並定期每年一次向董事會報告當年度運作情形。

2. 員工申訴舉報管道

為落實誠信經營及道德行為準則等理念，安普新制定檢舉管理辦法供同仁依循，設有舉報信箱提供利害關係人申訴管道，也於公司官網張貼檢舉管道，並將檢舉處理流程標準化，維護舉報人合法權益。檢舉人可透過書面、電話、電子郵件等方式檢舉案件，檢舉人及檢舉內容，處理檢舉情事之人需保密。針對舉報事項，包括匿名檢舉及具名檢舉，對於任何可能違反從業道德之行為，公司將會釐清檢舉內容的人事物等相關事證，將視情節輕重採取各項適當之處分。2022 年度獨立董事信箱無收到相關檢舉信件，公司無發生重大員工違法情事及貪腐事件，或因貪腐等違規行為而與合作夥伴終止合作之情事。

安普新申訴案件處理程序：



3. 誠信經營及反貪腐教育訓練

為落實所有同仁能遵循誠信經營、防範內線交易等相關規範，新人於入職當天即宣導誠信經營、防範內線交易等相關政策。每年我們也會定期對董事、經理人及員工辦理誠信經營、防範內線交易等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。我們也透過舉辦採購業務講習、設立稽核行政部門提供諮詢服務，力求公平、公開之採購程序，提升採購效率、功能及品質。

安普新全體員工均簽署誠信經營政策聲明書，亦藉此讓同仁感受到公司對誠信經營理念的重視。2022 年度員工訓練人次共 138 人，企業誠信宣導及洗錢防制內線交易宣導合計每人訓練時數為 30 分鐘，並將相關守則及規範公告予全體員工及內部員工系統。

課程名稱	對象	應訓人次	訓練人次	每人學習時間
企業誠信宣導影片	在職員工	138 人	138 人	15 分鐘
防制內線交易宣導短片	在職員工	138 人	138 人	8 分鐘
洗錢防制宣導動畫短片	在職員工	138 人	138 人	8 分鐘
防止內線交易短片	董事	10 人	8 人	14 分鐘

4. 反競爭行為

安普新主要從事設計、研發及生產 TWS 真無線耳機、電競專用耳機、音樂娛樂耳機及高傳真麥克風等相關產品，位居產業鏈中游，依據客戶訂單需求所研發和生產產品，非自有品牌且不與客戶競爭，因此不會涉及反競爭行為及不會有反托拉斯、壟斷行為。過去年度至今，安普新未曾因反競爭行為而受到罰款或和解處分，目前也不存在任何反競爭行為的調查程序。

6.2. 企業合規 (#26, Rank#14)

安普新以人為本、重視人權、工作與生活平衡、健康安全與職涯發展，以公司永續發展為考量，依據勞動市場薪酬水平、公司營運狀況、員工績效考核及晉升辦法、教育訓練管理辦法等。我們落實薪資及升遷內外部公平原則，持續致力於拔擢員工得以適才適任，新進人員及內部同仁，我們不因種族、性別、年齡等，在任用、報酬、升遷等有差別待遇，確保工作機會平等並落實薪資及升遷內外部公平原則。我們也定訂薪資管理辦法及考核及晉升調遷管理辦法，以評核合理的薪資待遇，藉此激勵士氣，進而塑造優質團隊與提升優於同業水準之企業競爭力。透過每年定期績效考核作業，考核結果作為晉升、核發獎金及酬勞之依據，並持續營造尊重、友善與包容的職場環境。

- 1. 勞動法令遵循：**公司營運完全符合國家法令規範，在勞動權益部分依照勞動基準法規定辦理，並訂立工作規則及內部管理辦法。我們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)、國際勞動組織公約及營運所在地相關法規，打造有尊嚴的工作環境，並落實遵守公司制定的政策。
- 2. 工時及休假制度：**公司遵守勞基法規為原則，實施彈性工時制度，全體同仁休假均依照勞基法規、性別平等工作法辦理，假別包含：事假、病假、特休、婚假、產假、安胎假、育嬰假、公假、補休... 等假別。
- 3. 員工福利：**公司員工一律依法享有勞保、健保、勞退提撥及優於《勞基法》規定的福利措施，如下：

福利	說明
安心保障	團體保險，保險內容包含職災險、意外醫療險、意外險。
	同仁出差或派駐海外，一律替同仁保旅行平安險，保障同仁的安全。
	每年定期舉辦員工免費健康檢查。
	醫護人員定期至公司臨場醫療服務並提供同仁健康諮詢。
以人為本	夜間返家提供台灣大車隊服務，保障同仁安全。
	不定期下午茶及部門聚餐補助。
	簽訂特約商店提供消費折扣。
	培訓課程及專業技能課程補助。
多元福利	婚喪喜慶發放祝賀禮金與慰問。
	三節禮金、年節禮金、生日禮金、生育及托兒津貼、職福會禮券發放。
	特休、補休可遞延一年，特休提前預給制，凡七月前到職新人一入職即享三天特休可先預支使用。
	提供免費零食點心、咖啡。
	加班晚餐補助、油資補助、彈性工時。
共享成果	年度績效調薪。
	年終獎金、績效獎金。
	開工紅包、尾牙紅包發放。

- 4. 母性友善：**安普新依性別平等工作法及育嬰留職停薪實施辦法，每位同仁在子女滿三歲前可以申請育嬰留停，最長可以申請兩年。此外依照勞基法提供產假、陪產檢及陪產假、生理假、安胎假、家庭照顧假等相關假別給所需員工。對於母性我們除依照職業安全衛生法 30、31 條及女性勞工母性健康保護實施辦法之規定，辦理相關母性保護措施外，針對育兒我們除提供生育禮金之外，每年育有 12 歲(含)以下的兒童可以申請托兒津貼。另外公司因地處南港軟體科學園區，一樓園區 A

棟設有哺乳室，提供母性具隱密性與安全性之哺集乳空間。2022 年度公司未有育嬰留職停薪同仁，復職率及留任率皆為 0%。

5. **退休保障：**安普新重視員工退休制度，自 94 年 7 月 1 日起，配合勞工退休金條例規定，公司員工現皆採勞退新制，依員工薪資按月提繳 6%退休金至勞保局設立的勞工個人退休金專戶。勞工亦得在每月工資 6%範圍外，個人自願另行提繳退休金。
6. **薪酬及績效考核：**本公司依《性別工作平等法》的規定，秉持內外部公平、公正原則，不因種族、性別、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性取向、家庭責任、婚姻狀況、政見或年齡而有異，我們落實人權政策也遵守責任商業聯盟(RBA)準則，訂立內部薪資管理辦法，以其學歷、專業經驗、職務與職責、能力、工作績效及對公司的貢獻為主要核薪考量因素。我們依勞動基準法第 21 條規定，工資由勞僱雙方議定之，且 2022 年度雇用同仁皆不低於法定基本工資，並依薪級表作為薪資核敘標準。安普新標準起薪與當地法定最低薪資的比例皆為 100%(含)以上；女男基本薪資和報酬的比例均為 100:100。另外我們按考核及晉升調遷管理辦法明訂績效考核升遷，透過公平、公正的獎懲機制，以一年為一週期進行員工薪資調整，使同仁薪資能與工作表現呈正比。以下為近三年台北總部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，2022 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年度總薪酬之中位數，相除計算後比率為 967%；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之年度總薪酬中位數增加百分比相除比率為-746%。

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	2020	2021	2022
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	75	102	102
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	82,286	86,607	96,300
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	1,097	849	944
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	960	717	804
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。			

在調薪水準方面，本公司對不同部門不同專業的員工及不同性別員工的平均調薪幅度均沒有顯著差異，詳見下表：

員工依性別及部門別調薪比例			
部門別/性別	男性調薪%	女性調薪%	總計%
員工人數	89	49	138
內勤管理部門	8.0%	6.0%	7.3%
研發技術部門	7.0%	4.0%	6.0%
業務專案部門	4.0%	7.0%	5.1%

7. **年終與績效獎金：**本公司於營業年度終了結算如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工應分別提撥不低於 1% 為員工酬勞及不高於 3% 為董事酬勞，由董事會決議為之，並提股東會報告，給予獎金或分配股利。

8. **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。

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 2022 年度（2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）期間之資訊。

準則編號	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
GR 1：基礎2021			
GRI 2：一般揭露			
2-1	組織細節	1-1. 關於報告書 3.4. 企業經營框架 4.4. 溫室氣體排放	3 20 27
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.4. 報告範圍	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3. 報告期間與週期 1.6. 聯絡資訊	4
2-4	資訊重編	na	
2-5	外部保證/確信	1.5. 外部查證與自評	4
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1. 經營策略	13
2-7	員工	5.8. 多元化和包容性	46
2-8	非員工的工作者	5.8. 多元化和包容性	46
2-9	治理結構及組成	3.2. 董事會	16
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.2. 董事會	17
2-11	最高治理單位的主席	3.2. 董事會	16
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1. 永續發展委員會	5
2-13	衝擊管理的負責人	2.1. 永續發展委員會	5
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1. 永續發展委員會	5
2-15	利益衝突	3.2. 董事會	17
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2. 重大性議題鑑別	6
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1. 永續發展委員會 3.2. 董事會	5 16
2-18	最高治理單位的績效評估	3.2. 董事會	18
2-19	薪酬政策	3.2. 董事會 6.2. 企業合規	19 50
2-20	薪酬決定流程	3.2. 董事會	19
2-21	年度總薪酬比率	6.2. 企業合規	50
2-22	永續發展策略的聲明	2.1. 永續發展委員會	5
2-23	政策承諾	6.1. 商業道德	47
2-24	納入政策承諾	2.5. 策略與短中長期目標	11
2-25	補救負面衝擊的承諾	6.1. 商業道德	47
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	6.1. 商業道德	47
2-27	法規遵循	6.2. 企業合規	48
2-28	公協會的會員資格	3.3. 營運績效	20
2-29	利害關係人議合方針	2.4. 利害關係人議合	10
2-30	團體協約	na	

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	2.2. 重大性議題鑑別	6
3-2	重大主題列表	2.2. 重大性議題鑑別	6
3-3	重大主題管理	2.2. 重大性議題鑑別	7

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	3.3 營運績效	19
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	4.6. 氣候風險	36
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.2. 企業合規	50
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	6.2. 企業合規	50
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.8. 多元化和包容性	46
GRI 204 :採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2. 材料採購和管理	25
GRI 205 :反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	6.1. 商業道德	47
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	6.1. 商業道德	47
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	6.1. 商業道德	48
GRI 302 : 能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.4. 溫室氣體排放	30
302-2	組織外部的能源消耗量	4.4. 溫室氣體排放	30
302-3	能源密集度	4.4. 溫室氣體排放	31
302-4	減少能源消耗	4.5. 能源管理	34
302-5	降低產品和服務的能源需求	4.5. 能源管理	34
GRI 305 : 排放 2016			
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.4. 溫室氣體排放	30
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.4. 溫室氣體排放	30
305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.4. 溫室氣體排放	30
305-4	溫室氣體排放強度	4.4. 溫室氣體排放	31
305-5	溫室氣體排放減量	4.4. 溫室氣體排放	34
305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.4. 溫室氣體排放	31
305-7	氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) , 及其它顯著的氣體排放	4.4. 溫室氣體排放	31
GRI 306:廢棄物2020			
306-3	廢棄物的產生	4.3. 廢棄物和危害管理	25
306-4	廢棄物的處置移轉	4.3. 廢棄物和危害管理	25
306-5	廢棄物的直接處置	4.3. 廢棄物和危害管理	25
GRI 308 :供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	5.6. 供應商參與	44

準則編號	揭露項目	章節或內容概述	頁碼
GRI 401: 勞雇關係2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.3. 勞雇關係	40
401-2	提供給全職員工的福利	6.2. 企業合規	49
401-3	育嬰假	6.2. 企業合規	49
GRI 402: 勞雇關係			
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3. 勞雇關係	41
GRI 403:職業安全衛生			
403-3	職業健康服務	5.1. 健康和 safety	38
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.1. 健康和 safety	39
403-6	工作者健康促進	5.1. 健康和 safety	38
GRI 404 :訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4. 培訓和教育	43
404-2	提供員工職能及過渡協助方案	5.4 培訓和教育	43
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	6.2 企業合規	50
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	5.8. 多元化和包容性	46
405-2	女男基本薪資和薪酬的比率	6.2 企業合規	50
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	40
GRI 411:原住民權利			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.8. 多元化和包容性	46
GRI 412:人權評估			
412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.2. 人權保障	39

本報告書已依循 SASB 準則，相關索引如下：

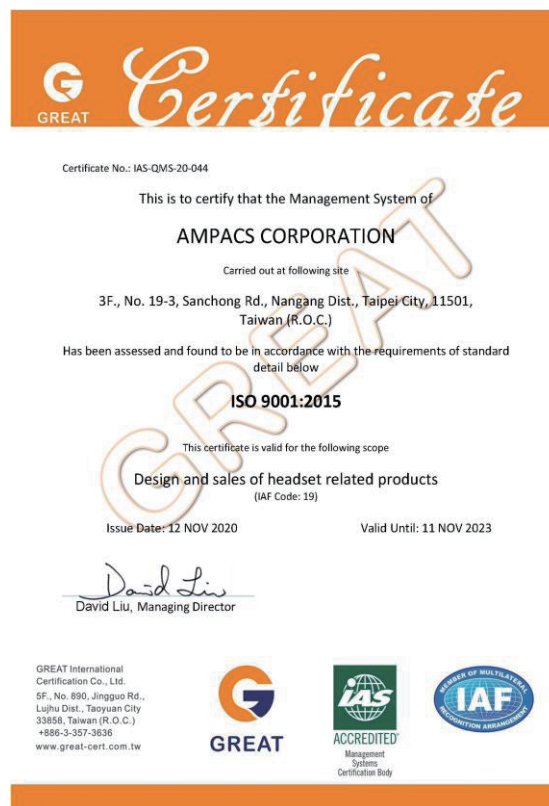
永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表				
永續揭露主題與指標 (Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics)				
揭露主題	指標代碼	揭露指標	章節或內容概述	頁碼
產品質量管理	TC-HW-230a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法。	5.7 產品及服務	45
多元化和包容性	TC-HW-330a.1	(1)管理人員(2)技術人員(3)所有其他員工的性別和種族群體所佔的百分比。	5.8. 多元化和包容性	46
產品生命週期	TC-HW-410a.1	包含IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例。	5.7 產品及服務	45
	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。	4.2. 材料採購和管理	25

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	2.1. 永續發展委員會	5
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	2.1. 永續發展委員會	5
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	4.6. 氣候風險	35
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	4.6. 氣候風險	35
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)	3.4. 企業經營框架	21
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	3.4. 企業經營框架 4.6. 氣候風險	21 35
TCFD 3(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程	4.6. 氣候風險	35
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	3.4. 企業經營框架 4.6. 氣候風險	21 35
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	4.6. 氣候風險	36
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	4.4. 溫室氣體排放	30
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	2.5. 策略與短中長期目標	12

7.2. 第三方保證聲明書

上節所列指標皆經外部查證，查證結果(詳如獨立保證意見聲明書)暨本公司已取得的 9001、27001 等認證依序摘要如下：





證書號碼：IAS-ISMS-22-019

茲證明以下組織

安普新股份有限公司

以此證明地址

台北市南港區三重路 19-3 號 3 樓
(此證書為多場區證書，其他分支機構在後續頁上印出)

已依據以下標準通過評估審查

ISO/IEC 27001:2013

此證明之有效範圍為

ERP 系統維護管理和機房維護管理

發證日期：2022 年 12 月 19 日

有效日期：2025 年 12 月 18 日

David Liu
David Liu, Managing Director

第一頁 共兩頁

格瑞國際驗證有限公司
337002 桃園市大園區
大華一街 28 號 4F
03-275-9666
www.great-cert.com.tw



證書號碼：IAS-ISMS-22-019 (續頁)

客戶名稱：安普新股份有限公司

附屬機構：

總公司：台北市南港區三重路 19-3 號 3 樓

分公司(1)：中國廣東省東莞市大朗鎮洋坑塘工業區景富西路 88 號
(東莞益鑫電子科技有限公司)

分公司(2)：越南平陽省寶鵬縣萊洲市鎮寶鵬工業區第 B7_H_CN 地塊
(安普新國際責任有限公司)

驗證標準：ISO/IEC 27001:2013

驗證範圍：ERP 系統維護管理和機房維護管理

第二頁 共兩頁

格瑞國際驗證有限公司
337002 桃園市大園區
大華一街 28 號 4F
03-275-9666
www.great-cert.com.tw



Certificate No.: IAS-ISMS-22-019

This is to certify that the management system of

AMPACS CORPORATION

Carried out at following sites

3F., No. 19-3, Sanchong Rd., Nangang Dist., Taipei City, Taiwan

(This certificate is a multi-site certificate, other branch areas are printed on subsequent page)

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

ISO/IEC 27001:2013

This certificate is valid for the following scope

ERP System Maintenance Management & Information Room
Maintenance Management

Issued Date: DEC 19, 2022

Valid Until: DEC 18, 2025

David Liu
David Liu, Managing Director

Page 1 of 2

GREAT International
Certification Co., Ltd.
4F., No. 28, Dahua 1st St.,
Dayuan Dist., Taoyuan City
337002, Taiwan (R.O.C.)
+886-3-275-9666
www.great-cert.com.tw



Certificate No.: IAS-ISMS-22-019 (continuously)

Client Name: AMPACS CORPORATION

Affiliated Units:

Head Office: 3F., No. 19-3, Sanchong Rd., Nangang Dist., Taipei City, Taiwan

Branch (1): No. 88, Jingfu W. Rd., Yang Keng Tang Industry Dist., Dalang Town,
Dongguan City, Guangdong Province, China
DONG GUAN YIXIN ELECTRONICS CO., LTD. (China)

Branch (2): Lot B7_H_CN, Bau Bang Industrial Park, Lai Uyen Town, Bau Bang Dist.,
Binh Duong Province, Vietnam
AMPACS INTERNATIONAL CO., LTD. (Vietnam)

Certification Standard: ISO/IEC 27001:2013

Certification Scope: ERP System Maintenance Management & Information Room
Maintenance Management

Page 2 of 2

GREAT International
Certification Co., Ltd.
4F., No. 28, Dahua 1st St.,
Dayuan Dist., Taoyuan City
337002, Taiwan (R.O.C.)
+886-3-275-9666
www.great-cert.com.tw





獨立保證意見聲明書

安普新股份有限公司 2022 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行，團隊成員均具有專業背景，並接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法國標準協會除了本獨立保證意見聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何安普新股份有限公司永續報告書之準備過程。

法國標準協會與安普新股份有限公司(以下簡稱安普新)為相互獨立的實體，艾法諾國際(股)公司依據AA1000保證標準(v3)，對安普新2022年永續報告書進行評估。

查證範圍

安普新股份有限公司永續報告書揭露範圍為安普新在台灣營運據點的經濟、環境與社會面向之活動與營運績效。

艾法諾國際(股)公司負責依照AA1000 保證標準(v3)的第一應用類別評估安普新遵循AA1000當責性原則的符合程度，但不包括對於報告揭露的特定永續性績效資訊與數據之可信賴度的查證；查證範圍亦包含相關的水權議題、回應機制、績效資訊與資料的管理系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。

查證標準

保證範圍包括評估特定績效資訊的來源合理性，以及對以下報導標準遵守情況的評估：

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則
- TCFD 氣候相關財務揭露
- SASB 準則



查證方法

- 針對永續報告書中描述與AA1000 當責性原則(2018)有關的包容性、重大性、回應性與衝擊性原則之流程與管理進行審查。
- 該報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 針對管理團隊進行訪談，以確認利害關係人的溝通與回應機制。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化的資料。
- 訪談與永續發展管理、報告書撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 查證團隊藉由訪談安普新的各組負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 審查報告書內容之支持性資料與證據的充分性與完整性。

結論

- ◆ AA1000 當責性原則

包容性

安普新已持續實施廣泛的利害關係人參與方案，以達成鑑別與瞭解利害關係人關注之議題所產生的重要資訊。報告中已公正地報告與揭露經濟、環境與社會的訊息，足以支持適當的計畫與目標達成。未來可持續強化既有之利害關係人與重大性議題鑑別機制，蒐集並瞭解利害關係人關注重點與其具體的參與方式及合理期望與利益。

重大性

安普新已公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷，並發展及實施重大性議題決策機制，得以廣納來自各方的議題。未來可持續強化正面與衝擊重大考量面與相關衝擊之鑑別機制，強化重大議題之風險與機會管控，並落實至各部門作業程序。

回應性

安普新已發展且實施利害關係人回應機制，明確宣告各項相關政策、規範、守則、評估目標等，且與利害關係人進行溝通，並盡力執行符合利害關係人的期待之管理方針與監控績效。未來可持續強化各部門與利害關係人回應與溝通機制，加強揭露資訊之深度與廣度並增加其比較性，以利回應利害關係人。



衝擊性

安普新已發展且實施以理解、量測、評估與管理組織的衝擊性之流程，並提供必要的能力與資源，並致力於將組織對利害關係人及自身之衝擊性的量測與評估做出全面且平衡的揭露。未來可持續監控組織營運對生態系統的衝擊與揭露相關資訊，投注資源以規劃並實施持續改進方案。

◆ GRI 永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書在一般揭露項目與特定主題揭露，包括重大主題管理與揭露項目，符合GRI 永續報導準則要求。未來可持續強化重大主題決策流程來提升報告品質，充分揭露組織面臨衝擊的應對措施、營運績效等相關資訊，以供利害關係人判斷來支持其永續經營。

◆ TCFD 氣候相關財務揭露

基於審查的結果，安普新已依據TCFD準則建立架構，揭露氣候變遷對公司所帶來的營運風險管理情況。未來可進一步依照TCFD準則在情境設定、目標與績效指標等方面充份量化。

◆ SASB 準則

基於審查的結果，安普新已參照SASB準則建立架構，揭露會計指標與活動指標。未來可進一步依照SASB準則，做更完整規劃並整合為營運指標並持續揭露。

意見聲明

我們總結「安普新股份有限公司2022年永續報告書」內容，對於安普新的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關安普新在2022年的經濟、社會及環境等特定績效指標是誠正地呈現。

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及相關永續報導準則，已發展完整的水權性報告查證流程。我們認為就安普新所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，具此聲明其已依據AA1000保證標準(v3)的報告方法，符合他們遵守全球永續性報告協議準則的自我聲明。



保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供安普新股份有限公司使用，「法國標準協會」不對其用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」

Patrick Ni

Patrick Ni
驗證與評鑑部門 理事
2023年12月05日

艾法諾國際股份有限公司—臺灣辦事處地址：台北市中正區102號20樓之2
電話：+886 3 2200066、傳真：+886 3 2207939、網址：http://www.afnor.org



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-UIDDR



7.3. 鄧白氏 ESG 自評

本公司編制永續報告書的同時亦完成美商鄧白氏 ESG 自評，鄧白氏 ESG 自評報告書超過 20 頁，僅摘要首頁如下，有需要詳情的夥伴可用 D-U-N-S Number : 658097675 在鄧白氏系統中查詢或與本公司 ESG 聯繫窗口聯繫：

