

2024

Environmental Social Governance

永續報告書

ESG Report

目 錄

1 基本資訊		2 公司治理		3 產品服務	63
1.1 關於本報告書.....	5	2.1 公司簡介.....	22	3.1 創新研發.....	63
1.1.1 依循準則.....	5	2.1.1 基本資訊.....	22	3.1.1 創新研發.....	83
1.1.2 邊界範疇.....	5	2.1.2 營運據點.....	24	研發新指標與未來願景.....	83
1.1.3 資訊重編.....	6	2.2 治理結構.....	25	3.2 客戶關係管理.....	93
1.1.4 內部控制.....	6	2.2.1 治理架構.....	25	3.2.1 客戶關係管理.....	93
1.1.5 外部保證/確信.....	7	2.2.2 功能性委員會.....	38		
1.1.6 聯絡資訊.....	7	2.3 經濟績效.....	41		
1.1.7 聯絡資訊.....	7	2.3.1 經濟價值.....	41	4 永續供應	97
1.2 永續策略與績效.....	8	2.4 責任商業行為.....	44	4.1 產業供應鏈.....	97
1.2.1 經營者的話.....	8	2.4.1 誠信經營.....	44	4.1.1 產業概況.....	97
1.3 利害關係人議合.....	10	2.4.2 人權政策.....	46	4.1.2 供應鏈結構.....	99
1.3.1 鑑別利害關係人.....	10	2.4.3 法規遵循.....	51	4.2 供應鏈管理.....	105
1.3.2 利害關係人溝通.....	10	2.5 風險管理.....	53	4.2.1 供應鏈管理政策.....	105
1.4 重大議題管理.....	14	2.5.1 風管組織.....	53	4.2.2 供應鏈稽核成效.....	107
1.4.1 重大議題評估流程與管理.....	14	2.5.2 風險鑑別與因應措施.....	53		
		2.6 氣候變遷風險機會.....	55		
		2.6.1 氣候治理.....	55		
		2.7 資訊安全.....	59		
		2.7.1 資安管理政策.....	59		

5	5 環境友善	109	6	6 員工照護	127	7	附錄	157
	5.1 能源治理	109		6.1 人力資本	127		GRI 準則索引表	157
	5.1.1 能源管理	111		6.1.1 人力管理	127		氣候相關資訊	166
	5.1.2 能源消耗	111		6.1.2 人才聘雇	128			
	5.2 排放監控	113		6.1.3 勞資協議	133			
	5.2.1 溫室氣體盤查	113		6.2 薪酬與福利	135			
	5.3 水源管控	117		6.2.1 平等優渥薪酬	135			
	5.3.1 取水排水耗水	117		6.2.2 完善福利措施	137			
	5.4 廢棄物監管	121		6.2.3 友善育兒職場	139			
	5.4.1 廢棄物管理政策	121		6.3 多元發展	141			
	5.4.2 廢棄物清運處置	122		6.3.1 培育訓練	142			
				6.4 職場安全	145			
				6.4.1 職業安全衛生管理	146			
				6.4.2 職業傷害與職業病	152			

1.基本資料

1.1 關於本報告書

1.2 永續策略與績效

1.3 利害關係人議合

1.4 重大議題管理

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為尼得科超眾科技股份有限公司 (以下簡稱尼得科超眾、本公司或我們) 首次發行永續報告書 (以下稱本報告書)，揭露本公司於 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次 出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會 (Globa• Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇以本公司尼得科超眾科技股份有限公司重要營運據點為主，未包含子公司及關聯公司。

合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要因為部份子公司依據專屬路徑圖尚無需納入 2024 年度報告書內。合併財報所有個體請詳 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home>。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之個體財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，且經外部第三方查證；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續報告書編製及驗證作業程序，由執行長室、管理部(環安衛) 負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度執行長室、人力資源部、管理部(環安衛)、財務部、品保部、採購部、資訊部、稽核室、研發部、業務部、法務負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，交由各權責單位主管 進行報告書初審，並由稽核室、公司治理主管 執行內部稽核，最後由執行長、行政長/財務長核決後定稿。

1.1.6 外部保證/確信

本年度永續報告書未委任外部獨立之第三方查驗證機構查核。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：尼得科超眾科技股份有限公司 行政長

聯絡窗口：澄川洋平

電話：+886-2-2995-2666 #1432

電子信箱：sumikawa.yohei@nidec.com

公司網站：<http://www.ccic.com.tw>

地址：新北市三重區中興北街 184-3 號

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

承擔時代使命，共創永續未來

在全球邁向淨零碳排與企業永續的趨勢下，ESG (環境、社會、公司治理) 已不再只是企業的附加責任，更是企業競爭力與永續成長的核心戰略。面對這樣的轉型時代，尼得科超眾深刻理解自身在社會與環境中所扮演的角色，並積極落實永續經營的承諾。在全球共同面對氣候變遷與社會轉型的關鍵時刻，企業所扮演的角色，已不僅僅是創造經濟價值，更是推動世界永續發展的核心力量。身為日本尼得科集團 (Nidec Group) 的一員，尼得科超眾始終承襲著深厚的日本企業文化底蘊——我們相信，企業的成長必須與社會的進步緊密相連，追求卓越的精神，不僅是為了打造精良的產品，更是為了成就更美好的未來。

尼得科超眾的核心散熱產品，正是應對當代科技挑戰的關鍵一環。從高效能運算、雲端資料中心到智慧行動裝置，隨著科技的飛速演進，能源效率與穩定性的重要性日益凸顯。我們的使命，便是提供最卓越的散熱解決方案，確保尖端科技在發揮其最大潛能的同時，也能將能源損耗降至最低。這不僅是我們的專業，更是我們對地球環境的鄭重承諾。我們深知，每一次技術的精進，每一次設計的改善，都是在為全球的節能減碳貢獻心力。

尼得科超眾專注於電子資訊產品散/傳熱零組件之專業設計及製造，為善盡企業社會責任及降低生產、營運過程中對環境的衝擊，已藉由導入環境管理系統(ISO14001)、職業衛生安全管理系統(ISO45001)來降低對環境不利之影響，並持續積極落實節能減碳政策，強化員工環保意識，提升各項資源之使用效率。

永續經營是一條沒有終點的道路。我們不僅著眼於「綠色產品」的創新，更將永續的理念貫徹於營運的每一個環節。我們致力於打造一個尊重、包容且能激發同仁潛能的職場環境，因為我們堅信，員工是企業最寶貴的資產，每一位工作夥伴的熱情與創造力，都是我們不斷前進的動力。同時，我們也將攜手供應鏈夥伴，共同建立一個更具韌性、更負責任的產業生態系，將永續的影響力從企業

內部延伸至整體價值鏈。

展望未來，挑戰與機會並存。尼得科超眾將持續秉持尼得科集團「All for dreams」的奮鬥精神，全體員工團結一致，組成「實現夢想的員工團隊」，在不斷追求「挑戰、成長、強大」的同時，幫助各方實現夢想，努力提升企業價值，並且以堅定的步伐，在永續的道路上昂首前行。我們將不斷探索技術的邊界，以創新為矛，應對時代的挑戰；以誠信為盾，回應所有利害關係人的託付。我們承諾，將以更宏觀的視野、更長遠的規劃，引領公司邁向下一階段的成長，不僅成為客戶信賴的夥伴，更要成為一個對社會、對環境有正面貢獻的卓越企業。

同時，公司也會積極關注社會責任等議題，持續注重產業之環保政策，節能、減少碳排放、營造友善環境與勞動條件及透過愛心數位培育捐贈電腦設備等，善盡社會責任。

儘管國際局勢仍充滿地緣政治與總體經濟的不確定性，AI 既帶來機遇，也帶來新風險，尼得科超眾將秉持崇本務實、創新永續之企業理念，以靈活、高效、高品質之自律態度應对外部變局；同時，增加產品組合，拓展全球市場與生產規模，搭建與全球夥伴的互信關係，蓄積永續經營之實力。企業成長始終來自共創共榮，期待您給予尼得科超眾建議或回饋，與我們齊心協力打造更美好良善的未來。

董事長 三好 昭宏

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

尼得科超眾考量公司行業屬性與營運模式，由執行長室及各部門主管參考「AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對尼得科超眾具有影響性及受尼得科超眾影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 5 類，包含客戶、員工、供應商、股東/投資人以及主管機關。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

尼得科超眾利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	•由 ESG 各小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題
2	各相關負責單位	•利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法
3	永續管理委員會	•各議題負責單位定期向永續管理委員會呈報，由永續管理委員會整合議合結果
4	董事會	•議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議。 •董事會負責檢視溝通成效
5	對外揭露	•每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等

利害關係人	關注相關議題	溝通作法	議合方法 / 頻率
員工	- 員工福利 - 員工溝通 - 教育訓練 - 勞資關係 - 職環安衛政策	- 每季定期召開勞資會議 - 公文公告 - 電子信箱 - 員工意見信箱 - 不定期舉辦員工教育訓練，提升員工專業技能 - 定期辦理員工健康檢查	- 勞資會議(每季) - 電子意見箱/佈告欄(不定期) - 勞工退休準備金委員會(每季) - 醫護人員健康臨場服務 (每月) - 職業安全衛生委員會(每季)
客戶	- 提供高品質產品與服務 - 提高客戶滿意度 - 品質政策 - 客戶關係管理 - 客戶隱私保護 - 永續發展策	- 客戶服務機制 - 客戶滿意度調查 - 品質認證評鑑 - 定期或不定期溝通討論會議	- 電話/電子郵件(每日) - 客戶滿意度調查(每季) - 品質會議(每月/季) - 客戶會議(不定期) - 客戶稽核(不定期) - 業務人員拜訪客戶，瞭解客戶(不定期) - 產品線需求。(不定期) - 研發創新與提升產品品質。(不定期) - 召開業務會議。(每月) - 宣導保密客戶資料與商業機密。(不定期) - 技術服務/客戶訪廠/拜訪客戶(視需要或不定期) - 執行共同開發客製化產品(視需求)

利害關係人	關注相關議題	溝通作法	議合方法 / 頻率
投資人/ 股東	- 資訊揭露 - 營運績效 - 永續發展策略 - 營運狀況 - 企業社會責任 - 公司治理	- 年度股東大會 - 定期透過公開資訊觀測站公開財務資訊/季報/年報及各項重大事項 - 公司網站投資人專區 - 法人說明會	- 股東會 (每年) - 年報/月營收資訊 (每年/每月) - 公司網站 (不定期) - 法說會 (每年)
供應商	- 供應商管理 - 採購策略 - 品質政策 - 符合法令規範	- 供應商環安衛調查表 - 供應商品質評鑑表 - 供應商年度等級評鑑表 - 供應商企業社會責任承諾書 - 供應商服務機制	- 電話/電子郵件(每日) - 供應商稽核(每年) - 品質月報(每月) - 客訴管道(不定期) - 廠商服務品質、交期、價格進行評鑑。(每月) - 宣導保密供應商資料與商業機密。(不定期) - 公司網頁設有供應商服務聯絡人、電話及電子信箱。 - 作為廠商檢舉申訴報價溝通之聯繫管道。(不定期) - 產品品質異常(供貨&加工品質)追蹤檢討會議(隨時提出) - 拜會訪談、溝通檢討會議(依需要) - 承攬商溝通紀錄/供應商評鑑 (每年至少 1 次)

利害關係人	關注相關議題	溝通作法	議合方法 / 頻率
主管機關	· 配合法令宣導及政策推動 · 符合法令規範 · 資訊揭露 · 公司治理	· 隨時公文往來 · 法規遵循 · 主管機關舉辦法規宣研討會	· 公文往來。(不定期) · 關注最新法令議題。(不定期) · 參與主管機關舉辦之課程及講座。(每年) · 公開資訊觀測站(不定期)



1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程與管理

重大議題評估流程

尼得科超眾由 ESG 執行小組每年依據『組織』本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。並且 ESG 執行小組每年定期將與各利害關係人溝通之情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

- (1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。
- (2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI、SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業、新聞、文獻等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 5 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

- (1) 利害關係人回饋：我們以訪談、焦點會議及問卷之議合方式，與本公司高階主管與 ESG 執行小組、專家及外部利害關係人填答，綜合評比各項永續正、負面議題的二大指標-「衝擊程度」與「發生可能性」。2024 年度共計回收 189 份問卷，內外部分別為 14 份與 175 份。
- (2) 評估衝擊程度：根據永續議題的性質設定不同的計算標準，負面議題包含事件嚴重性、影響範圍與可逆與否，正面議題則包含事件影響程度與影響範圍。

(3) 評估發生可能性：根據該影響發生機率計算。

(4) 排序及決定重大議題：計算出各議題之衝擊程度與發生可能性後，由 ESG 執行小組設定此二大指標的的重大性門檻分數，篩選當期重大議題，並報告予董事會或其他高階管理階層，討論並決議通過重大議題鑑別結果。

2024 年度我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，取總分排名前 5 項議題做為重大議題。

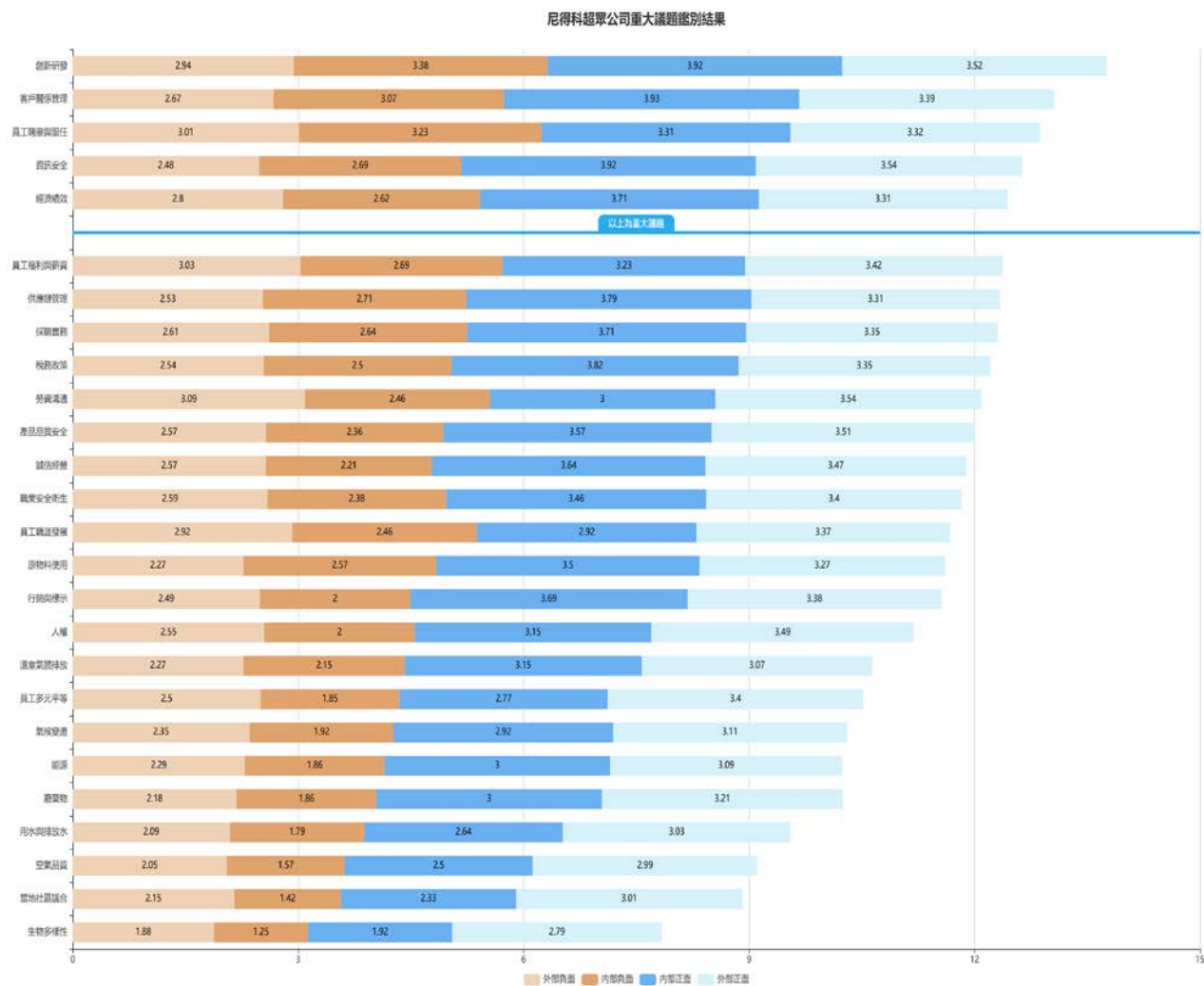
Step 3. 重大議題資訊報導

由 ESG 執行小組判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由 ESG 執行小組再次審閱報告書內容，並交由董事會或其他高階管理階層審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

● 重大議題矩陣圖



重大議題列表

▼2024 年重大議題影響邊界與目標成效^{註 1}

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍 (邊界)			KPI 與目標				管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								1 年~3 年	3 年~5 年	5 年~10 年			
創新研發	GRI 302-5	潛在衝擊：強化熱導管、熱板與散熱模組技術，引領筆電 / 伺服器 / AI 運算散熱效率提升。 實際衝擊：開發出高效熱導管、熱板與綠色散熱系統，降低下游客戶能源消耗及碳排放，提升公司 影響力。	潛在衝擊：未能因應市場變化滿足客戶需求，導致競爭力下降。 實際衝擊：部分專案「概念設計後未進入量產」，需重整研發策略與客戶需求黏著度。	導入平台式創新研發制度，集中資源發展包括： 綠色/AI 散熱模組 熱導管與熱板創新技術 與日本電產集團共享資源與全球技術協同以多據點架構，支援全球 R&D 和快速量產		√		與目前接觸之 AI 晶片潛力客戶合作,導入高性能散熱模組。	視導入成果修正再優化既有產品,擴大應用面。	與衛星或航太設備業者合作,以優化熱傳技術運用於更嚴苛的環境.	截至 2024 年底，已開發 2 項具綠色概念之熱模組，並進入客戶小批量試產階段。	設立「開發分工執掌表」審查機制（階段評估、技術可行性、成本分析） 每年追蹤 KPI（專利申請、新品轉量產、R&D 支出比）	3.1 創新研發

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍 (邊界)			KPI 與目標				管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								1 年~3 年	3 年~5 年	5 年~10 年			
客戶關係管理	自定議題	潛在衝擊：透過加強客戶關係管理，提高客戶信任與滿意度，有助於長期合作、口碑推薦與市場拓展。 實際衝擊：導入客戶回饋機制及定期拜訪，使客戶滿意度提升至目標值，並促成多起續單與聯合開發專案。	潛在衝擊：若客服品質下降或溝通斷鏈，可能導致客訴增加、商譽受損。 實際衝擊：因交期異常與客戶溝通不及，造成少數客訴事件，影響部分客戶復購意願。	建立「以客戶為核心」的組織文化，推行以下制度：全公司 KPI 納入客戶滿意設立跨部門問題處理小組，快速響應與追蹤客戶需求		√	√	客戶投訴案件 100% 回覆率，70% 案件獲妥善處理 客戶滿意度 ≥85%	投訴妥善處理率達 90%，平均處理時間 ≤10 天 滿意度 ≥90%	投訴妥善處理率達≥95%，處理時間 ≤3 天 滿意度 ≥93%	定期回訪與問卷執行率達 100% 客訴平均回應時間縮短至 1.5 個工作日（去年為 1.9 天）	季度進行客戶滿意度評分，成果列入經營會議檢討。 客戶召開之 QBR Quarterly Business Review) 每年進行一次管理機制整體回顧，視需求調整 KPI 設計與服務流程。	3.2 客戶關係管理
經濟績效	GRI 201-1、 GRI 201-4	潛在衝擊：終端客戶產品的快速變化及全球 AI 潮流方興未艾，考驗研發的能力及實力，故更須致力投資中 實際衝擊：	潛在衝擊：若全球景氣反轉，可能導致需求放緩、庫存壓力與現金流挑戰。 實際衝擊：原物料成本上	實施成本控管策略與資本支出優先順序審查積極投入研發新種產品並能與終端客戶產品結合，管理分析研發成		√		年營收成長 8%~10%；毛利率達 19%；研發費用投入佔營收 6%	年營收超過新台幣 100 億元；毛利率達 20%；研發費用維持佔營收 6%	平均月營收超過新台幣 12 億元 (年營收超過新台幣 120 億元)之散熱模組供應商，營收結構多元穩定；毛利率達 22%；研發費用	截至 2024 年底，公司年營收新台幣 81 億元，年減 24%；毛利率 18%；研發費用投入	財務部門每季彙整財報與 ESG 經濟面績效 定期檢視經濟風險與整體營收及獲利情形	2.3 經濟績效

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍 (邊界)			KPI 與目標				管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								1 年~3 年	3 年~5 年	5 年~10 年			
經濟績效	GRI 201-1、 GRI 201-4	2024 年持續受惠 AI 與伺服器需求增長，相關營收仍能維持，然因主力產品之一遊戲機相關產品週期來到尾聲，對全年營收亦產生部分影響而減少。未來須更著重個主力產品產能之資源配置	升與匯率波動對獲利造成短期壓力，須強化財務風險管理能力。	本投入之成果強化財務透明度與利害關係人回饋機制（如年報、法說會）		√				投入增加至佔營收 7%	佔營收 7%		2.3 經濟績效
資訊安全	GRI 418-1	潛在衝擊：透過資訊安全管理制度，保障研發資料，有助提升客戶信任與營運韌性。 實際衝擊：導入 ISO 27001 系統與內部分層授權管理機制	潛在衝擊：若資安事件發生，恐造成營運中斷、機密資料外洩與客戶流失。 實際衝擊：無。	訂定《資訊安全政策》，涵蓋資料分級、使用者授權、異常通報等制度，對研發/IT/關鍵業務部門進行權限控管與登入追蹤定期進行資		√	√	通過 ISO 27001 外部稽核，零重大缺失資安教育訓練涵蓋率 ≥90%	建立子公司統一資安管理機制，通過跨廠區內控查核建立子公司統一資安管理機制，通過跨廠區內控查核	建立集團資安管控中心，統一自動化監控所有據點資安事件回應全員導入資安意識評估，納入績效考核制度建立集團資安管控中心，統一自動化監控所有據點資安事件回應全員	ISO27001 導入 截至目前未曾發生資料外洩事件 ISO27001 導入 截至目前未曾發生資料外洩事件	IT 部門負責資訊安全系統管理與通報，配合內稽 / 外部審查每半年提報資安績效與改善措施於資安管核資安異常事件理會議，由高層審列入需於 48 小時內	2.7 資訊安全

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍 (邊界)			KPI 與目標				管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明		
								1 年~3 年	3 年~5 年	5 年~10 年			
資訊安全	GRI 418-1	後，客戶查核分數提升、資訊作業稽核零缺失。		安演練與教育訓練		√	√			導入資安意識評估，納入績效考核制度		ESG 風險通報機制，完成處理紀錄	2.7 資訊安全
員工聘僱與留任	GRI 202-2、GRI 401-1	潛在衝擊：提供優良薪資福利措施與在職教育訓練，吸引與留任優秀人才，以提升公司競爭力。 實際衝擊：良好薪資福利、績效獎金措施與人才發展培訓制度，以吸引與留任優秀人才，提升組織績效。	潛在衝擊：薪資與福利制度未達同業水準，除無法吸引優秀人才，可能導致人才離職，造成離職率升高。 實際衝擊：薪資與福利制度未對比市場同業薪資水準，造成內部與外部的薪資落差，有礙於人才聘僱與留任。	提供具競爭力的薪資福利與績效獎金制度，激勵員工的創新力與績效成果。		√		進行年度調薪，發放年終獎金與員工酬勞，發放節日禮金與生日禮金。 參與市場薪酬調查，對比外部與內部薪資水準	檢閱整體薪酬政策與福利辦法，參與市場薪酬調查，並依市場薪資水準整合績效評估制度，維持整體薪酬的競爭力。	優化整體薪酬結構與福利獎金辦法，持續參與市場薪酬調查，並依市場薪資水準維護整體薪酬的競爭力。	本年度已進行年度調薪，發放年終獎金、員工酬勞，節日禮金與生日禮金等福利措施。	彙整新進與離職人數統計資料。進行離職原因分析報告。 彙整年度教育訓練紀錄報告。	6.1 人力資本

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

2. 公司治理

- 2.1 公司簡介
- 2.2 治理結構
- 2.3 經濟績效
- 2.4 責任商業行為
- 2.5 風險管理
- 2.6 氣候變遷風險機會
- 2.7 資訊安全

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

尼得科超眾科技股份有限公司 成立於 1973 年，從事散熱板、熱導管及散熱模組之研發製造及買賣，總部位於臺灣 新北市，並在中國昆山市、重慶市及越南河內市等地設有製造基地並從事銷售活動等。

公司名稱	尼得科超眾科技股份有限公司
公司型態	上市&股份有限公司
組織創立時間	1973 年 12 月 14 日
總部位置	新北市三重區中興北街 184-3 號
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	散熱模組、散熱片、熱導管、伺服器及微均熱板
實收資本額	863,433,960 元
淨銷售額	6,193,287,000 元
員工人數	354 人

公司沿革/公司文化/組織精神與願景/經營策略

本公司創立於 1973 年，為散傳熱產品的專業供應商。主要提供客戶包含散熱片、熱管、熱板、散熱模組、與整合物聯網的散傳熱系統。超過 50 年的時間積累，已是散傳熱產業中的佼佼者。

在客戶群中享有極高的聲譽眾科技。這樣的名聲源自於自身不懈的在以下幾點努力精進：持續投入研發、先進而自動化的生產工藝、產品全生命週期品質管控、以客為尊的行銷精神。

1995 年，超眾科技預見未來對於微熱超導產品的巨大需求，因此與工業技術研究院合作開發熱管，並建立了散熱模組部門。1997 年末，熱管研發成熟並進入量產。1998 年，公司開始提供客戶整合自家熱管的筆記型電腦散熱模組。

2002 年，本公司的研發從一維線超導的熱管進一步向二維面超導的熱板延伸。2003 年起，高端伺服器的散熱模組開始導入熱板設計。如今，從伺服器乃至通信設備，熱板散熱模組已被廣泛採用。

“移動互聯”已成為現今生活的必要條件，任何的產品或服務都不能例外。超眾科技緊貼社會與科技的發展趨勢，開始將物聯網的概念整合至熱流系統設計中，本公司甚至為此建立物聯網營運的平台。

本公司對於環境保護承諾和員工健康與安全高度重視。總部自 2011 年通過 ISO 14001 認證，2013 年通過 OHSAS 18001 認證；並於 2019 年改版通過 ISO45001 認證。自 2015 年起，子公司昆山巨仲透過向綠能供應商購買碳額度來抵償自身碳排放從而實現碳中和。

公協會會員

尼得科超眾科技股份有限公司 2024 年尚未參與業務相關之公協會組織。



2.1.2 營運據點

尼得科超眾科技股份有限公司營運佈局

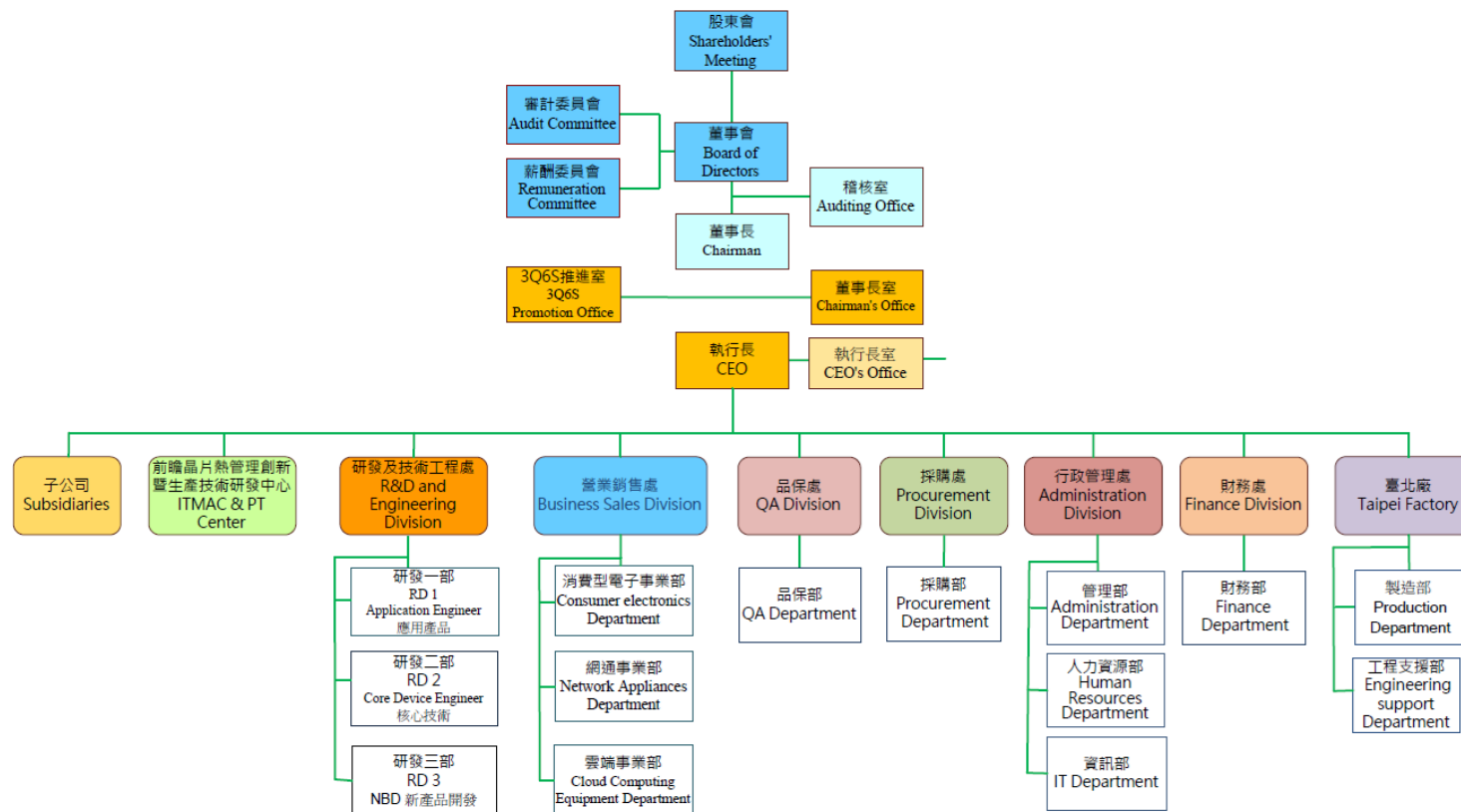
地區	營運據點業務性質	營運據點數量
中國昆山市	生產製造基地及銷售服務據點	1
中國重慶市	生產製造基地及銷售服務據點	1
越南河內市	生產製造基地及銷售服務據點	1



2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會及審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。



董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 13 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 13 位董事（含 4 位獨立董事）組成，男女比為 13：0。

尼得科超眾原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 6 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 96.2%。各董事出席情形與議案內容請詳尼得科超眾 113 年年報 26~27 頁。

尼得科超眾董事資料（本屆董事會任期：2022 年 06 月 20 日至 2025 年 06 月 19 日）

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司 職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計 委員 會	薪酬 委員 會	ESG 委員 會
董事長	3	三好昭宏	男性	51 歲 (含)以上	擔任本公司 執行長	尼得科超眾(股)公司董事長兼執行長、尼得科巨仲電子(昆山)有限公司、尼得科群祥科技(重慶)有限公司、Nidec Chaun Choung Vietnam Corporation、Nidec 董事長	—	—	—

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司 職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計 委員 會	薪酬 委員 會	ESG 委員 會
董 事	3	高澤真治	男性	51 歲 (含)以上	—	尼得科群祥科技(重慶)有限公司副總經理暨董事、尼得科超眾(股)公司董事	—	—	—
董 事	3	松橋英壽	男性	51 歲 (含)以上	—	日本電產株式會社小型馬達事業本部財務長兼管理統括部部長、Nidec Chaung-Choung Technology America, Inc.副董事長	—	—	—
董 事	3	太田新吾	男性	51 歲 (含)以上	—	尼得科台灣股份有限公司 副董事長、尼得科 (上海) 國際貿易有限公司 副董事長、集團大中國區 副總裁、尼得科超眾(股)公司董事	—	—	—
董 事	3	山岡直人	男性	30-50 歲	—	尼得科超眾(股)公司董事、Nidec Chaun Choung Vietnam Corporation 總經理暨董事	—	—	—
董 事	3	宮本榮治	男性	51 歲 (含)以上	—	尼得科株式會社執行董事	—	—	—
董 事	3	北尾宜久	男性	51 歲 (含)以上	—	尼得科株式會社副總裁執行董事	—	—	—
董 事	3	永井淳一	男性	51 歲 (含)以上	擔任本公司 顧問	-	—	—	—

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司 職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計 委員 會	薪酬 委員 會	ESG 委員 會
董 事	3	澄川洋平	男性	51 歲 (含)以上	擔任本公司 財務長	尼得科巨仲電子(昆山)有限公司、 尼得科群祥科技(重慶)有限公司、 Nidec ChaunChoung Vietnam Corporation NCVI 董事 NCCU 副董事長	—	—	—
獨立董事	3	許克偉	男性	51 歲 (含)以上	—	統一超商(股)公司獨立董事	V	V	—
獨立董事	3	周建宏	男性	30-50 歲	—	展岳聯合會計師事務所合夥人	V	V	—
獨立董事	3	王文宇	男性	51 歲 (含)以上	—	國際比較法學 (IACL) 台灣分會召集人 精材科技(股)公司獨立董事 開南大學法律學院榮譽講座教授兼院長	V	V	—
獨立董事	3	連俊華	男性	51 歲 (含)以上	—	慶騰精密科技(股) 獨立董事	V	V	—

本公司董事長同時擔任本公司執行長，此項安排係基於公司發展階段及整體營運效率之綜合考量，具體說明如下：

一、兼任原因說明

1. 統一決策方向，強化執行力：由董事長兼任經營團隊核心職務，可使公司策略方向與執行端高度整合，有助於決策效率及推動重大計畫之落實。
2. 經驗與專業優勢：董事長具備豐富產業經驗與經營實績，深諳本公司業務模式與市場動態，能有效領導公司團隊面對快速變化的產業環境。
3. 目前經營規模與階段考量：考量公司目前所處之發展階段、人力資源配置及管理彈性需求，兼任安排能提升整體營運效率與成本效益。

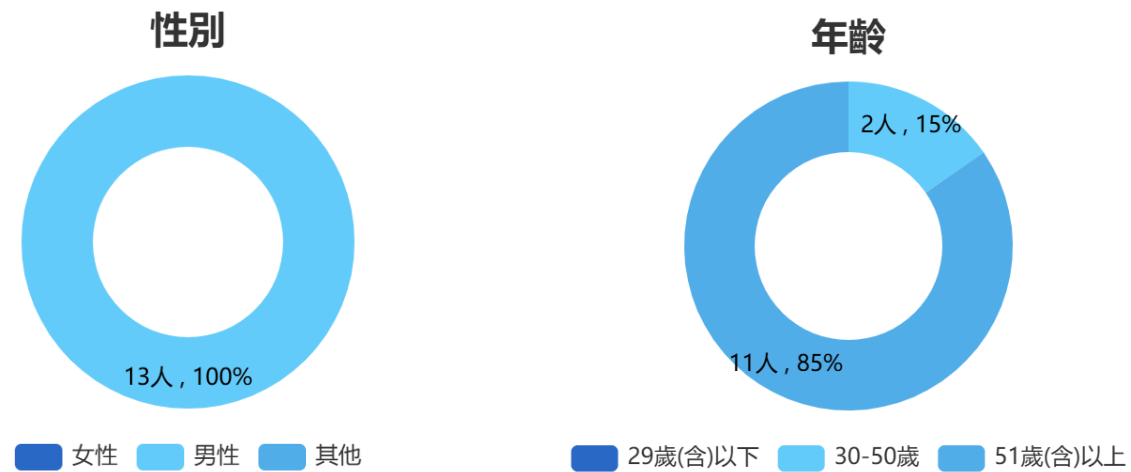
二、防範利益衝突及內控機制

為確保公司治理健全、避免潛在利益衝突，公司已建立以下相關控管機制：

1. 設立獨立董事制度：公司董事會中設有獨立董事，並依公司法及相關法規執行職權，對重大議案進行獨立判斷與監督。
2. 設置審計委員會：由獨立董事組成之審計委員會負責監督財務報表編製、內部控制制度及關係人交易等，確保財務透明與公司治理機制運作良好。
3. 明訂職責分工與權責界線：董事會與經營團隊各自扮演監督與執行角色，並有清楚之職責界定與分工，避免職權重疊。
4. 重大事項提報董事會審議：涉及利害關係人之交易、關鍵人事異動、資本支出與策略規劃等重大事項，均依規定提報董事會審議。
5. 依法辦理利害關係人揭露及迴避表決：董事於涉及個人或其代表法人之利害關係議案時，依法揭露並不得參與表決，以維護股東權益。

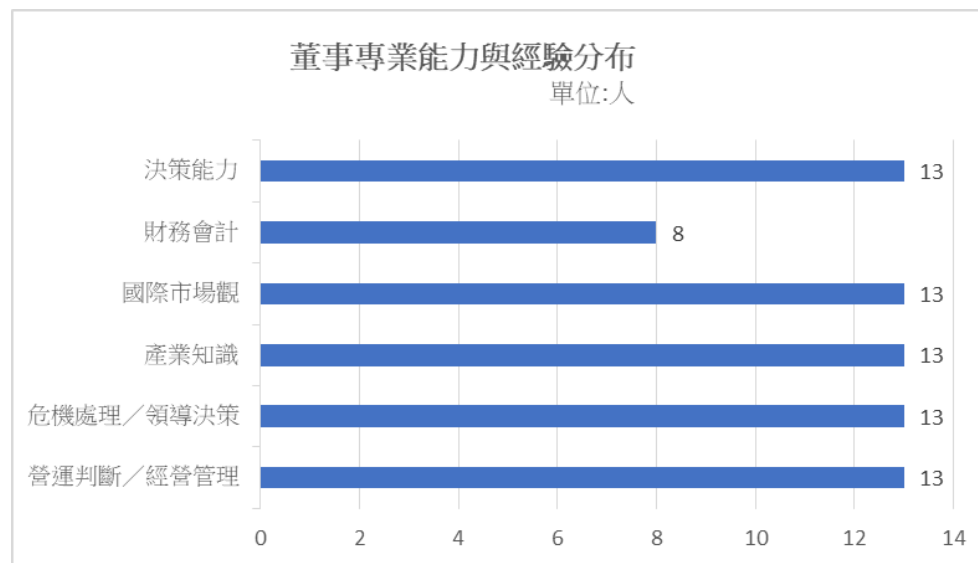
三、未來，公司將持續檢視治理機制之適切性，依據營運規模成長及管理需求調整組織架構，並視情況評估是否採分權制度，以強化公司治理、提升經營透明度，善盡對全體股東之責任

董事性別及年齡分布圖



董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布								
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	風險管理	環境永續
董事長	三好昭宏	√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	高澤真治	√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	松橋英壽	√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	太田新吾	√	√		√	√	√	√	√	



董事進修

尼得科超眾每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程、論壇會議等，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。113 年累積參與 93 小時、31 次之進修計畫與課程、重大議題論壇會議等。

113 年各董事進修項目：尼得科超眾 113 年年報 42~43 頁

董事之進修情形:

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	三好昭宏	113/08/22	證券暨期貨市場 發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時
董事	西澤徹	113/05/22	證券暨期貨市場	會計審計師對財務報告審計的看法	3小時
		113/08/22	發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時
董事	永井淳一	113/05/22	證券暨期貨市場	會計審計師對財務報告審計的看法	3小時
		113/08/22	發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時
董事	山岡直人	113/05/22	證券暨期貨市場	會計審計師對財務報告審計的看法	3小時
		113/08/22	發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時
董事	北尾宜久	113/05/22	證券暨期貨市場	會計審計師對財務報告審計的看法	3小時
		113/08/22	發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時
董事	宮本榮治	113/05/22	證券暨期貨市場	會計審計師對財務報告審計的看法の視点	3小時
		113/08/22	發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時
董事	澄川洋平	113/05/22	證券暨期貨市場	會計審計師對財務報告審計的看法	3小時
		113/08/22	發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	高澤真治	113/05/22	證券暨期貨市場	會計審計師對財務報告審計的看法	3小時
		113/08/22	發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時
董事	松橋英壽	113/05/22	證券暨期貨市場	會計審計師對財務報告審計的看法	3小時
		113/08/22	發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時
董事	佐野勝英	113/05/22	證券暨期貨市場	會計審計師對財務報告審計的看法	3小時
		113/08/22	發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時
董事	太田新吾	113/05/22	證券暨期貨市場	會計審計師對財務報告審計的看法	3小時
		113/08/22	發展基金會	最低服務年資條款和競業禁止條款	3小時
獨立董事	許克偉	113/04/25	台灣董事學會	全球經濟展望(通膨、利率政策、綠色貿易大戰)	3小時
		113/10/24	台灣董事學會	生成式 AI 產業發展趨勢	3 小時
獨立董事	王文宇	113/08/08	證券暨期貨市場	2024下半年全球經濟情勢展望	3小時
		113/11/07	發展基金會	碳權交易機制與碳管理應用	3小時
獨立董事	連俊華	113/06/20	證券暨期貨市場	董事會績效評估	3小時
		113/06/19	發展基金會	董監事背信與特殊背信罪之成立事實	3小時

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	周建宏	113/09/05	中華民國會計師公會全國聯合會	如何建置有效的洗錢防制與資恐防制制度	3小時
		113/09/10		永續內控面面觀	3小時
		113/09/19		金融資產之查核	3小時
		113/10/08		會計師執業應注意的洗 錢態樣，稅務犯罪案例解析	3小時

董事及高階主管薪酬結構

董事酬金：

依本公司章程第 20 條規定，當年度如有獲利，提撥百分之三限額內為董事酬勞，係衡酌各年度公司經營績效、參考同業通常支給水準、董事對公司營運參與程度、績效貢獻等而予以擬定，經薪資報酬委員會完成審議，再提請董事會討論通過後始得發放，並提請股東會報告之，2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考尼得科超眾 2024 年年報 19~21 頁。

高階主管酬金：

依本公司章程第 20 條規定，當年度如有獲利，應提撥員工酬勞不低於百分之三，酬金包括薪資、獎金、員工酬勞等，係參照該職位於同業市場中之薪資水平，搭配年資、責任承擔程度、個人工作表現及目標達成情形、對公司整體績效貢獻度等因素綜合考量；另參考公司當年度經營績效、產業未來可能之經營風險及發展趨勢、同業薪資福利水準等因素後給予合理報酬。薪酬之內容及合理性，均經薪資報酬委員會審議後提請董事會討論通過，並視營運狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考尼得科超眾 2024 年年報 22~23 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

尼得科超眾董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。詳情請參考尼得科超眾 2024 年年報 22~23 頁。

董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，原因為尚未導入。本公司將配合法令逐步導入 ESG 績效指標，將其獎酬與個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

• 董事會績效評估 (GRI 2-18)

本公司原則上每年一次執行董事會、功能性委員會 (含審計委員會、薪酬委員會) 及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度 (包含 ESG 之參與與決策)
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

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

➤ 2024 績效評估結果：尼得科超眾 2024 年年報 28 頁。

董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	4.82 分；5 等級 (滿分 5 分；最高 5 等級)
每年一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	平均 4.81 分；5 等級 (滿分 5 分；最高 5 等級)
每年一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	審計委員會/薪資報酬委員會	平均 4.99 分；5 等級 (滿分 5 分；最高 5 等級)

• 利益衝突管理 (GRI 2-15)

尼得科超眾董事會議事規範、審計委員會及薪資報酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

➤ 2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：尼得科超眾 2024 年年報 71~72 頁。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由稽核部門監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2024 年底止，尼得科超眾並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

• ESG 執行小組

尼得科超眾成立 ESG 執行小組，由董事長及各部門主管組成，做為公司內部最高階的永續發展專責單位。尼得科超眾訂定 ESG 相關辦法並經由董事會通過，規範 ESG 執行小組之權責義務。ESG 執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，並且需監督公司 ESG 政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

• ESG 執行小組執行情形

2024 年尼得科超眾 ESG 執行小組名稱共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 2 件。

2024 年 ESG 執行小組與董事會溝通事項

開會日期	與董事會溝通之重大事項	董事會重大建議	董事會決議結果
2024 年 11 月 11 日	呈報溫室氣體盤查及查證時程規劃案報告、永續資訊管理辦法、永續發展實務守則	無	全體出席董事決議通過
2024 年 11 月 11 日	呈報溫室氣體盤查及查證時程規劃案報告	無	全體出席董事決議通過
2024 年 08 月 07 日	呈報溫室氣體盤查及查證時程規劃案報告	無	全體出席董事決議通過

2024 年 05 月 08 日	呈報溫室氣體盤查及查證時程規劃案報告	無	全體出席董事決議通過
2024 年 01 月 30 日	呈報溫室氣體盤查及查證時程規劃案報告	無	全體出席董事決議通過

• 薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 4 人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2022 年 6 月 20 日至 2025 年 6 月 19 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每年召開二次會議，2024 年共召開 5 次會議，成員出席率為 100%。

本公司訂定薪資報酬委員會組織規程，薪資報酬委員會職權如下：

- 1.定期檢討本規程並提出修正建議。
- 2.訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 3.定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定期個別薪資報酬之內容及數額。

每年度發放之員工與董事酬勞均經薪酬委員會決議通過，再提請董事會決議通過，並於股東會報告。2024 年員工及董事酬勞分派情形，已於 2024 年 6 月 24 日本公司股東會報告。

• 審計委員會

本公司審計委員會成員由 4 位獨立董事組成，任期為 2022 年 6 月 20 日至 2025 年 6 月 19 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 5 次會議，成員出席率為 100%。

- 審計委員會執行情形：尼得科超眾 2024 年年報 29~30 頁

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

總結 2024 年，本公司個體營收為 6,193,287 仟元，較 2023 年減少 29%；個體稅後淨利 127,513 仟元，稅後每股盈餘 1.48 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

▼ 尼得科超眾個體財務績效

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	9,614,241	8,712,379	6,193,287
稅前淨利(淨損)(仟元)	771,207	754,257	174,775
稅後淨利(淨損)(仟元)	613,158	605,776	127,513
每股盈餘(虧損)(元)	7.1	7.02	1.48
現金股利 ^{註 1} (元/股)	1.07	1.053	0.222

註 1：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額(2024 年度之分配數經 2025 年 6 月 20 日股東會決議通過)。

本公司將個體財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 6,246,419 仟元，分配之總金額為 6,138,074 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(90.4%)、員工薪資與福利(7.1%)、其他支出(1.0%)。

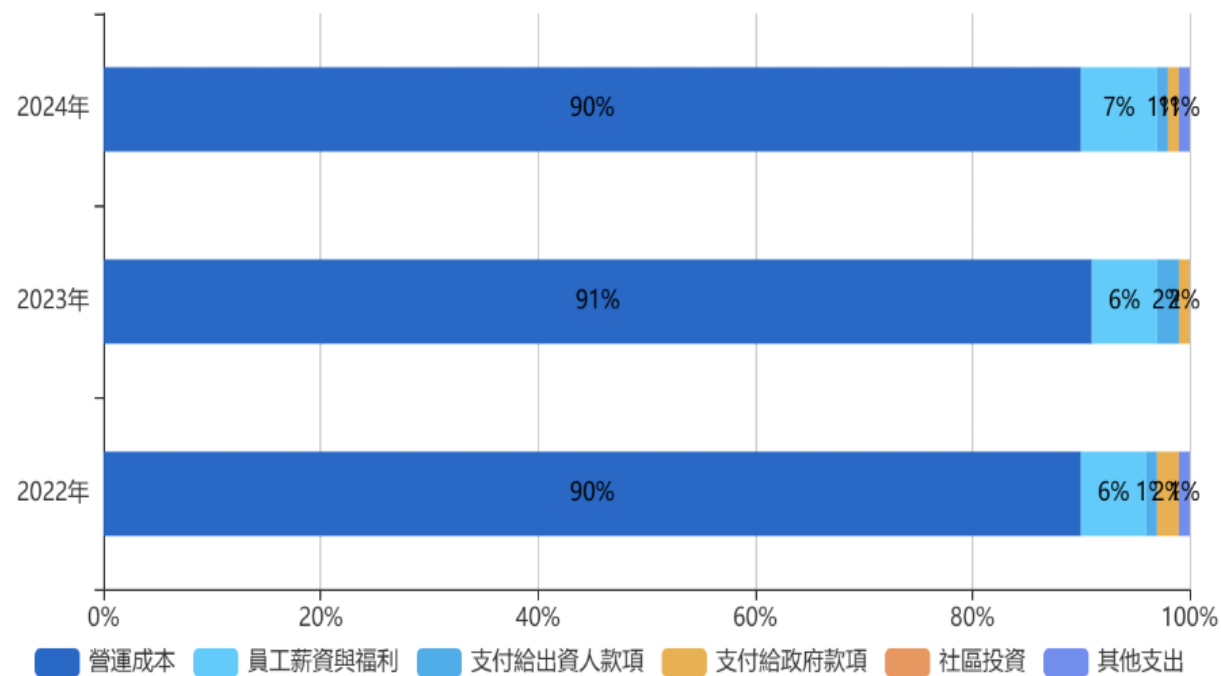


▼ 近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	9,614,241	8,712,379	6,193,287
	金融投資收入	4,091	12,512	10,383
	資產銷售收入	0	0	0
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	0	0	0
	其他收入	648,775	465,083	42,749
產生的直接經濟價值		10,267,107	9,189,974	6,246,419
經濟分配	營運成本	8,756,845	7,906,028	5,550,193
	員工薪資與福利	568,638	526,486	433,091
	支付給出資人款項	115,844	135,053	47,270
	支付給政府款項	164,952	152,084	49,171
	社區投資	0	0	0
	其他支出	140,539	2,192	58,349
分配的經濟價值		9,746,818	8,721,843	6,138,074
保留的經濟價值 ^{註 1}		520,289	468,131	108,345

註 1：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。

各年度經濟分配項目比例圖



2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

本公司依循上市上櫃公司訂定道德行為準則制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

尼得科超眾為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、並利用電子郵件、溝通會等以及舉辦教育訓練、說明會等持續宣導，對新供應商做關係人交易之承諾聲明書，以利審查及篩選。

本公司舉辦誠信經營相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程(營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭暨反托拉斯)/反貪腐課程(包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢)等，藉以預防不誠信行為之發生。

2024 年度本公司無發生貪腐或賄賂相關情形。

《已參與反貪腐訓練 -BY 職級別》

職級別		職級別類別				員工總人數
		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	
臺灣(臺灣)	受訓人數	16	35	14	266	331
	應訓人數	25	46	14	269	354
	受訓率	64.0%	76.1%	100.0%	98.9%	93.5%
合計	受訓人數總計	16	35	14	266	331
	應訓人數	25	46	14	269	354
	受訓率	64.0%	76.1%	100.0%	98.9%	93.5%

《已參與反貪腐訓練 -BY 職能別》

職能別		職能別類別						員工總人數
		管理	銷售	研發	生產	行政人事	財務	
臺灣(臺灣)	受訓人數	25	47	152	72	0	0	331
	應訓人數	83	47	152	72	0	0	354
	受訓率	30.1%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	93.5%
合計	受訓人數總計	25	47	152	72	0	0	331
	應訓人數	83	47	152	72	0	0	354
	受訓率	30.1%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	93.5%

《檢舉申訴機制》

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，尼得科超眾各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，

供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。檢舉管道可以透過網站/信箱 (Audit@ccic.com.tw)，由稽核室受理、稽核室就檢舉內容及相關事證進行調查，並定期向董事會報告。

2.4.2 人權政策

本公司參考聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)；聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，制定勞工權益，包括：遵守勞工法律法規、禁止強迫勞動、禁止使用童工及囚工、禁止職場內歧視、禁止脅迫與騷擾、尊重員工自由結社的權利各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

本公司重視以下人權政策，並期許供應商以相同標準進行商業營運。

1. 恪遵政府勞動法令，提供安全與合法合規的工作環境。
2. 致力多元人才雇用與發展，杜絕不法歧視確保工作機會均等。
3. 恪遵政府勞動法令，不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。
4. 禁止各種形式之強迫勞動與禁用童工。
5. 禁止各種形式之苛刻或非人道的對待，包含霸凌或性騷擾。
6. 維持多元溝通管道，提供袖訴機制，並保護申訴者身份的機密性與匿名性。
7. 禁止承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的不正當收益。
8. 承諾負責任的礦產採購。
9. 定期進行人權盡職調查，檢視潛在風險，制定預防措施，降低人權風險衝擊。

2023 年度人權盡職調查管理報告，請參閱公司網站資料：[NCCI_2023 年人權盡職調查管理報告](#)。

為了確保供應商亦落實本公司人權保障政策，因此於供應商社會責任承諾書增列人權條款，所有供應商均須簽署並遵守規範。公司每年定期稽核，確保人權政策落實執行。

- 人權風險辨識與政策制定
- 尼得科超眾根據過去年度發生之人權案件以及所屬產業之人權風險項目，評估具有風險性的人權議題與對象，進而擬定本公司人權政策與風險減緩措施等補償制度。2024 年度辨識出具有潛在風險的人權議題為：勞工合同權益保障、工時過長、工作場所性騷擾防治；風險值分別為：中風險、低風險、低風險。詳細請見下表：

人權議題	勞工合同權益保障	工時過長	工作場所性騷擾防治
政策	恪遵政府勞動法令，提供安全與合法合規的工作環境	恪遵政府勞動法令，不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為	禁止各種形式之苛刻或非人道的對待，包含霸凌或性騷擾
政策最高決策單位	高階管理階層	高階管理階層	高階管理階層
監督單位	執行長	執行長	執行長
審核頻率	每年	每年	每年
適用對象	全體員工	全體員工	全體員工

調查或溝通機制	勞工道德人權風險與環安衛風險調查評估表	勞工道德人權風險與環安衛風險調查評估表	勞工道德人權風險與環安衛風險調查評估表
風險等級	中	低	低
人權議題	勞工合同權益保障	工時過長	工作場所性騷擾防治
減緩與補償措施	系統-重新整合與擬定勞動契約。 溝通-確保所有合同條款和政策都以清晰、易懂的方式公開和溝通。 重新發行勞動契約不僅有助於保障勞工的合同權益，還有助於建立一個負責任和透明的運作環境。	系統-透過電子出勤管理系統，管理員工工作時間。並實施工作與生活平衡的宣導，鼓勵合理安排工時，減少過度工作。提供職醫進行廠診與個別化諮商與專業建議，協助同仁打造健康生活模式。 訓練-培訓管理層和員工，強調工作與生活平衡的重要性，促進健康的工作文化。 溝通-定期向員工傳達工時管理的規範和政策，確保大家了解並遵守。 已導入HR系統，針對員工班別出勤與連續工作日數參數設定限制或提醒。	系統-制定並公布明確的職場行為準則、反歧視政策、性騷擾政策等，確保所有員工了解並遵守這些規範。 訓練-定期對所有員工進行人權、反歧視和反騷擾等方面的培訓，確保員工了解自己的權利和義務。 溝通-保持開放和透明的溝通，定期向員工更新有關政策、程序和舉報機制。 制定執行職務遭受不法侵害預防計畫及工作場所騷擾和虐待防治措施、申訴及懲戒辦法 實施 RBA 工作場所騷擾和虐待防治措施、申訴及懲戒辦法訓練。 宣導職場不法侵害預防與申訴教育訓練。

		訓練全員人事管理規章(修正版)。 「勞工政策人權說明」公佈於 ePortal 首頁，提醒同仁務必遵守。 本年度無強迫勞工加班及因工時過長 諮商職醫事件發生。	本年度無工作場所性騷擾防治事件發 生。
政策承諾連結	<u>NCCI_2023 年人權盡職調查 管理報告</u>	<u>NCCI_2023 年人權盡職調查管理報告</u>	<u>NCCI_2023 年人權盡職調查管理報告</u>

• 人權政策訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人瞭解尼得科超眾各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦定期採用內部 email、正式或非正式會議、同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，所有人權政策皆翻譯成中文、英語、越語供不同國籍員工與廠商閱覽；各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。本公司 2024 年人權政策相關教育訓練累積訓練總時數為 1,609 小時，共 331 位員工完成訓練、占全體員工總人數 94%。

2024 年人權教育訓練紀錄^{註1}

地區	臺灣
人權教育訓練總時數(單位：人時數)	1609.000
人權教育訓練全體員工受訓比例	94%

註：本公司之派駐保全人員亦必須接受人權政策教育訓練，本年度保全人員已完成年度人權教育訓練。

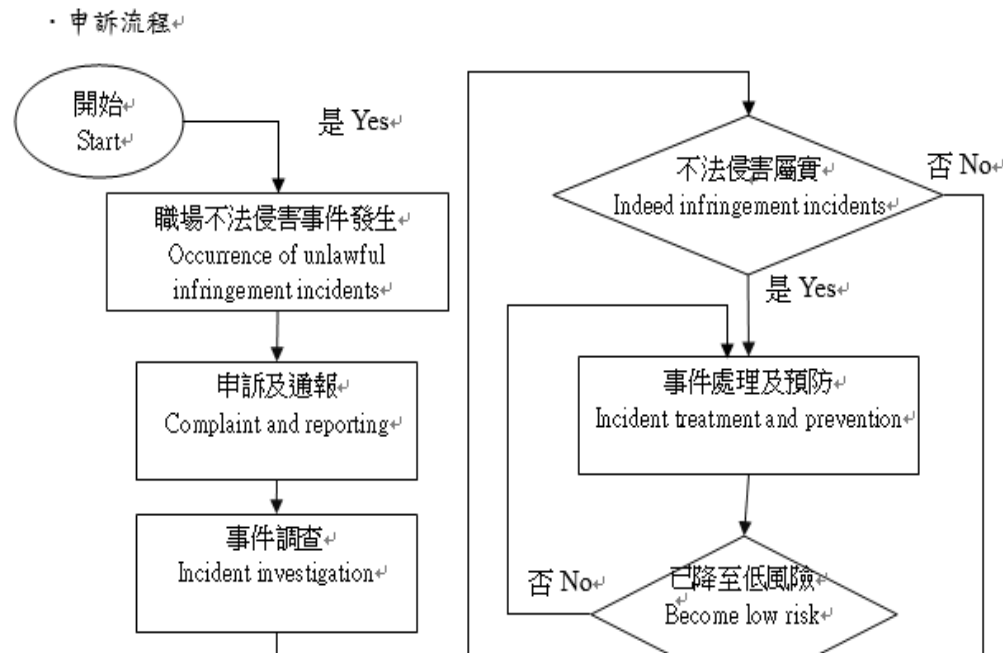
- 申訴管道

員工溝通及申訴管道如下：

1. 本公司性騷擾、職場暴力諮詢、申訴管道：申訴專線電話：02-2995-2666#1373、1328、#1324
2. 申訴專用信箱設置於 184 號 1 樓製造辦公室旁
3. 申訴專用電子信箱：appeal@ccic.com.tw

- 申訴制度與作業流程

員工遭遇性騷擾、霸凌等情況時，得在時限內自行或由代理人循正式管道進行反映，申訴窗口將於 7 日內派案啟動調查程序，視案件嚴重程度於 1～2 個月內提出初步調查報告，並交付責任單位進行裁量；必要時，公司將召開專案小組進行研議，以確保裁量之結果公平合理。在紀律措施執行之前，案件相對人亦得針對裁量結果提出異議，以避免因資訊不對稱而有誤判並損及其權益之情形。



本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由跨部門小組負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。本公司本年度並未發生勞工合同權益保障、工時過長、工作場所性騷擾防治等人權事件。

2.4.3 法規遵循

本公司 2024 年無發生違法事件或貪腐事件，未來並會持續努力達成誠信經營及法規遵循之目標。未來若有發生重大違規事件^{註 1}，將於報告書中進行揭露。

➤ 註 1-重大違規事件定義如下：

1. 裁罰金額達新台幣 100 萬元以上。

2. 出現國家機關責令停業、勒令停工、整改情況或有被查封、凍結銀行帳號等情事。

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

1. 尼得科超眾訂定《風險管理辦法》之內部政策以有效管理公司可能面臨之類型風險，並管理權責歸屬、風險辨識、風險分析、風險標準的鑑定評估、風險等級及風險處理的流程等。
2. 公司風險由執行長室依營運風險類型，召集相關之權責單位執行風險管理措施，並強調全員全面風險控管，平時落實層層防範，以有效做好風險管理。
3. 各權責部門透過「風險調查評估表」評估各類型風險之發生可能性、發現可能性、嚴重性等面向。
4. 由風險管理主辦單位對於風險調查評估表進行覆核並提出「風險管理活動計劃報告書」以對於風險事件執行改善行動達到風險減緩之目的。
5. 對於公司核心產品之風險，由品保部依照汽車業品質管理系統(QMS)進行風險識別、風險判定、風險處置等作業流程以符合行業標準。
6. 稽核室積極督導各執行單位遵循核決權限與相關管理辦法及程序，以確保全體員工的風險管理意識及執行力度。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

尼得科超眾規劃導入本公司風險系統管理，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施，其說明如下：

風險面向	風險議題辨識	風險減緩措施
經濟面	社會經濟與法令遵循	透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保所有人員及作業確實遵守相關法令規範。
	關鍵零組件供應鏈地緣風險	對於高風險區域之供應來源進行地緣風險評估，評估是否需轉移供應來源或建立緊急備援庫存。 與次要供應商簽訂緊急供貨協議，增加供應彈性。 每年進行供應鏈中斷模擬演練，強化應變能力。 要求供應商簽署"無衝突礦產"承諾書
社會面	職業安全	依循法令訂定各項策略並執行 定期舉辦員工健康檢查 勞工安全宣導、消防講習及演練。
	友善職場	建立多元又暢通的雙向溝通管道(季度勞資會議、年度事業主管溝通會議)及勞工/人權問題申訴管道，致力打造友善職場。
環境面	氣候變遷與管理	透過鑑別潛在氣候風險與機會，導入溫室氣體盤查作業，分析歷年溫室氣體排放趨勢與熱點，作為後續設定溫室氣體減量之目標。綠能產品持續開發、供應鏈管理。
	極端氣候造成營運中斷風險	建立氣候風險熱點識別機制，針對廠區或倉儲等設施進行停電、防颱風設計強化。
		導入 BCP (營運持續計畫) 與分流產線、雲端備援系統。
		定期進行氣候災害模擬與應變演練。
	有害物質管理	要求供應商簽署"環保宣告書"承諾書

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

本公司係由董事會擔任氣候變遷風險治理最高監督單位，負責審視和擬訂氣候策略，並成立 GHG 溫室氣體減量委員會，執行氣候風險管理作業，定期追蹤環境永續目標達成情形，監督溫室氣體減量方案執行，發佈溫室氣體盤查報告書。GHG 溫室氣體減量委員會每年至少一次向董事會彙總報告年度氣候治理工作執行成果。

- 管理階層職責

風險管理層級	風險管理運作
第一線責任	各部門業務承辦人，為其承辦業務之風險責任人(Risk Owner)，須依相關業務之內部控制制度及內部規範執行業務，為最初的風險發覺、評估及控制的直接單位。
第二線責任	各部門主管，須負責相關業務之風險管理，彙整風險管理活動執行結果與監督部門內風險管理活動，各部門主管針對監控所屬業務的發現風險時應提出因應對策，並將風險及因應對策提供風險管理組織。
第三線責任	風險管理組織，須審視本公司營運、財務、危害及法律等主要風險管理相關機制之完整性，並應確實依照本政策監控各單位之相關風險。

- 整合風險管理制度

1. 本公司各部門辨識其所可能面對之風險因子後，分析各項業務與營運活動之性質、規模及公司可承受之風險程度，訂定適當風險衡量標準

- i. 風險之衡量包括風險之分析與評估，係透過對風險事件發生之可能性及一旦發生時，其負面衝擊程度之分析等，以瞭解風險對公司之影響，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施選擇之參考依據。
 - ii. 對於可量化之風險，採取嚴謹的統計分析與技術進行衡量。
 - iii. 對於其他較難量化之風險，則以文字敘述表達風險發生的可能性及影響程度。
 - iv. 就風險發生影響之程度以高、中、低來表達。
2. 風險監控：各部門應監控所屬業務之風險，並應提出因應對策，將風險及因應對策提交風險管理組織。
3. 風險回應：風險管理組織於評估及彙總風險後，對於所面臨之風險應採取適當之回應措施。
 - i. 風險回應可施行之措施有下列方式：
 - A. 風險規避：決定不從事或不進行該項業務或活動。
 - B. 風險移轉：採取移轉方式，將全部或部分之風險轉由第三者承擔，例如保險。
 - C. 風險降低：採取適當控管措施，以降低風險發生之可能性及發生後可能產生之衝擊。
 - D. 風險承擔：不採取任何措施改變風險發生之可能性及衝擊。
 - ii. 各部門於發生風險事件時，受事件影響之部門或依權責應行處理該事件之部門主管人員，應立即進行處理，並應將事件發生原委、改善方案及執行進度通報風險管理組織。
3. 風險報告：為充分記錄風險管理程序及其執行結果，風險管理組織應適時（至少一年一次）向董事會報告風險管理狀況以供參考，確保管理架構及風險控管功能正常運作。最近一次呈報日期為 2024 年 11 月 11 日。

- 氣候風險機會衝擊評估

本公司引用 TCFD 架構，辨識氣候變遷之風險與機會，並由相關部門主管考量本公司目前營運狀況及可運用資源，針對顯著風險項目，量身打造具體可行且有效之氣候風險管理方針。

本公司經由 GHG 溫室氣體減量委員會召開氣候變遷與風險鑑別會議，根據 TCFD 建議架構評估後，在 2024 年共鑑別出 8 個氣候

相關重大 4 個氣候相關重大機會。

▼氣候變遷風險衝擊及因應之機會

風險類型	風險內容	時間點	減緩/調適之因應措施	財務影響
轉型風險	【政策與法規】 各國碳稅/碳費法規陸續出台適用	短期	已進行 2024 年溫室氣體自我盤查，並完成 2023 年溫室氣體外部查證，及根據盤查結果擬定可行之減量計畫，以期達成低碳生產目標。	營業成本
轉型風險	【政策與法規】 政府提高再生能源使用標準	短期	購買使用再生能源及設定使用再生能源目標。	營業成本
轉型風險	【政策與法規】 因應產品碳足跡低碳趨勢，可能須調整或更換配合之供應商	中期	要求供應商揭露溫室氣體排放情形並擬定減碳目標與期程，及導入供應商環境面評估篩選機制。	採購成本
轉型風險	【新技術投資】 因應低碳趨勢，必須更換節能生產設備	中期	進行節能生產設備之調研採購評估，配合本公司生產計畫，規劃可行性及配套措施。	資本支出
轉型風險	【新技術投資】 因應低碳趨勢，積極研發低碳生產技術	長期	建立低碳生產技術之研發專案。	研發支出
轉型風險	【顧客行為改變】 低碳產品的需求上升	長期	發展並提供客戶低碳產品，並與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。	營業收入
實體風險	【立即性】 極端氣候頻繁發生影響供應鏈及運輸	長期	加強原物料安全庫存天數控管及研擬供應商分散採購之備援措施。	營業收入
實體風險	【立即性】 氣候變遷導致缺水可能性增加	長期	拉長工廠蓄水安全庫存天數、研擬支援水車調配因應方案及設定用水密集度下降目標。	營業收入

風險類型	時間點	減緩/調適之因應措施	財務影響
推出低碳產品	中期	與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。	營業收入
使用再生能源	短期	購買使用再生能源及設定使用再生能源目標。	能源使用成本
使用更效率的生產方式	長期	進行低碳生產技術研發之專案。	生產成本
效率提升	中期	進行節能生產設備之調研，配合本公司設備節能及擴廠計畫，一併規劃可行性及配套措施。	設備節能、能源使用成本

註：短期 1~3 年、中期 3~10 年、長期 10 年以上。

- 轉型行動財務影響

極端氣候頻繁發生，影響供應商無法正常生產或配送出貨，將導致工廠無法生產之營運中斷，致使公司營收減少。

本公司已展開因應氣候變遷的調適策略及行動，包括推動低碳節能措施、溫室氣體盤查、資源再利用等，逐步尋求企業及各項產品的耗能減量機會，未來亦規劃逐步增加財務的影響評估，以有效掌握氣候變遷所帶來的風險。

- 氣候相關指標與目標

本公司已完成 2022 年(基準年)及 2023 年溫室氣體外部查證作業，在 2025 年 2 月已完成 2024 年溫室氣體自我盤查，依據盤查結果擬定可行之減量計畫，以達成低碳生產目標。

2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。本公司重視客戶資訊安全與客戶隱私，設置資訊安全管理辦法，以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供客戶安全可靠的數位環境。

一.目的

為強化資訊安全管理，確保所屬之資訊資產的密性、完整性及可用性，以提供本公司之資訊環境，並符合相關法規之要求,使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，特定此政策規範。

二.範圍

政策之範圍如下，有關單位及人員應就下列事項訂定相關管理規範或實施計畫，並訂實施成效。

- 2.1 資訊安全政策訂定
- 2.2 資訊安全權責分工
- 2.3 人員管理及資訊安全教育訓練
- 2.4 電腦系統安全管理
- 2.5 網路安全管理
- 2.6 系統存取控制
- 2.7 系統發展及維護安全管理
- 2.8 資訊資產安全管理
- 2.9 實體及環境安全管理

2.10 業務永續運作計畫之規劃與管理

三、資訊安全政策

- 3.1 公司各項資訊安全管理規定必須遵守政府相關法規(如：資通安全管理法、刑法、國家機密保護法、專利法、商標法、著作法、個人資料保護法等)之規定。
- 3.2 成立資訊安全管理組織負責資訊安全制度之建立及推動事宜
- 3.3 定期實施資通安全教育訓練，宣導資訊安全政策及相關實施規定
- 3.4 建立主機及網路使用之管理機制，以統籌分配、運用資源。
- 3.5 新設備建置前,須將風險、安全因素納入考量，防範危害系統安全之情況發生。
- 3.6 明確規範網路系統之使用權限，防止未經授權之存取動作。
- 3.7 訂定資訊安全管理制度內部稽核計畫，每年一次檢視公司推行資訊安全管理制度範圍內所有人員及設備使用情形，依稽核報告擬訂及執行矯正預防措施。
- 3.8 公司所有人員負有維持資通安全之責任，且應遵守相關之資通安全管理規範。
- 3.9 資訊安全管理制度文件應有明確之管理規範。
- 3.10 委外廠商在執行公司委外業務時若有複委託之需求，應評估複委託業務相關之資安風險。並要求委外廠商依資訊安全管理制度(ISMS)等相關規定對複委託廠商進行適當之監督與管理。
- 3.11 對內部及外部專案管理的過程中,應明訂及陳述與專案相關之各項資訊安全要求，並由風險評鑑之結果用以決定及實作資訊安全控制措施，確保內部及外部專案資訊之機密性、完整性及可用性、降低機敏資訊(含個人資料)外洩及違反法令之風險。
- 3.12 應制定可攜式資訊設備(包含智慧型移動裝置)及可攜式儲存媒體之管理程序，要求同仁落實執行，並定期針對可攜式資訊設備(包含智慧型移動裝置)及可攜式儲存媒體進行風險評鑑，依據風險評鑑之結果選擇適切之控制措施，定期對同仁執行查核作業，確保使用定期備份及儲存媒體之風險受到監控，降低機密資料外洩之風險。

本公司為落實資訊安全與客戶隱私權管理機制之有效性，依循資訊安全管理辦法等建置資訊安全管理流程。

新進員工資安協議之簽署及新人資安教育訓練	新進員工	新進員工到職時	新進員工於報到時需簽署，於新進人員教育訓練中由人資部門說明公司資訊安全政策。	所有新進員工皆完成資安協議之簽署及接受資安教育訓練。
員工資訊系統安全教育訓練	所有在職員工	每年至少一小時	模擬釣魚信件防範訓練、最新資訊攻擊事件教育訓練、營業秘密與客戶隱私保護訓練。	總共有 95%員工完成訓練，總訓練時數 1,600 小時。

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資訊安全管理辦法，若發生資安事件將由擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

2024 年本公司無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件，顯示資安管理機制已有效執行。

3. 產品服務

3.1 創新研發

3.2 客戶關係管理

3 產品服務

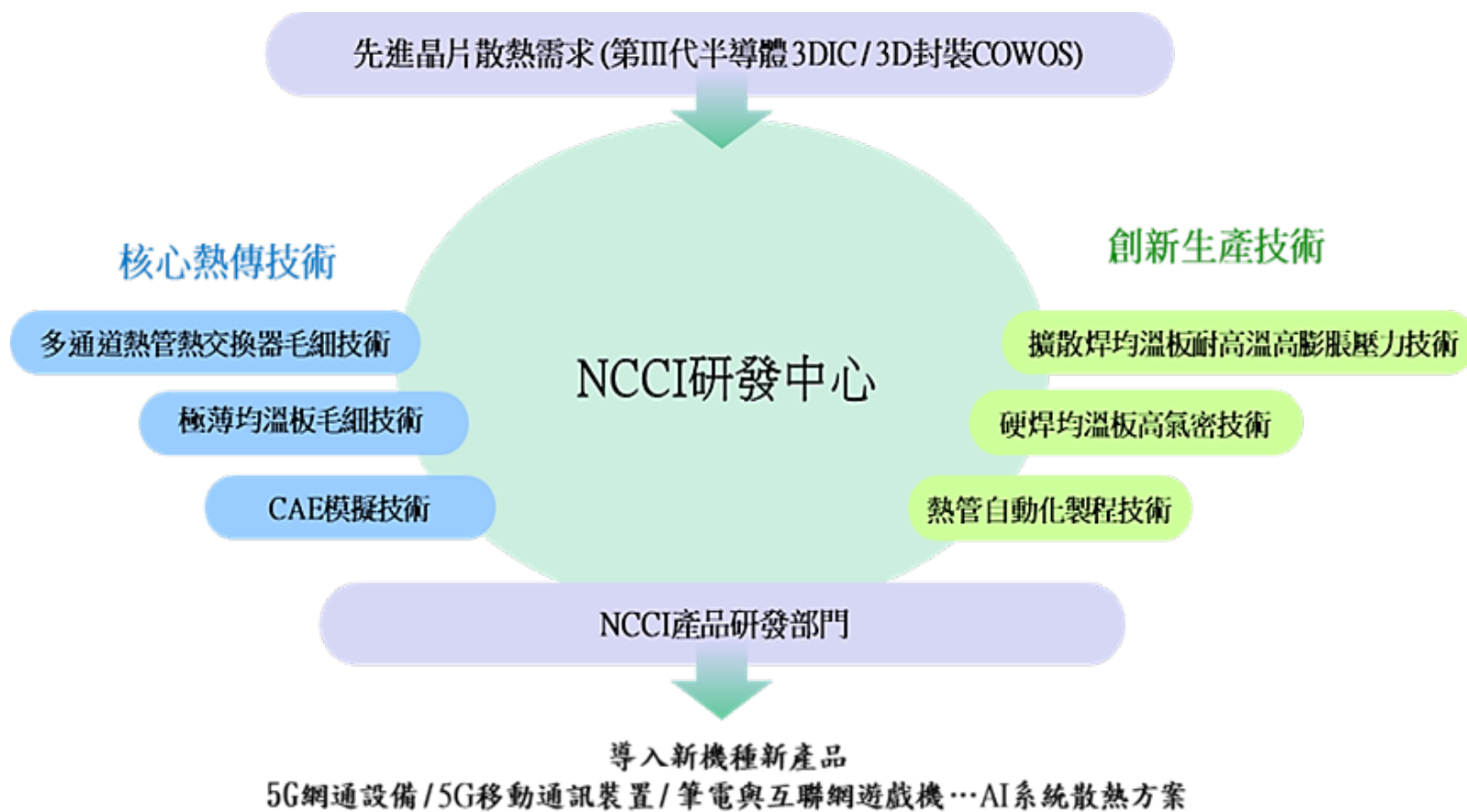
3.1 創新研發

尼得科超眾創立於 1973 年，為散傳熱產品的專業供應商。公司主要提供客戶包含散熱片、熱管、熱板、散熱模組、與整合物聯網的散傳熱系統。45 年的時間積累，尼得科超眾集團，今日已是散傳熱產業中當之無愧的佼佼者。

根據阿瑞尼士(AlThenius)法則，當電子元件溫度升高 10°C，晶片的壽命就相對減少一半，當環境周圍溫度進一步上升到 20°C，產品壽命將會大幅減少至剩下四分之一。此外，溫度上升除了會造成晶片使用壽命的減短，更會對產品本身產生諸多不良的影響，例如會縮短電容的使用壽命，造成電阻的阻值降低，絕緣材料的性能下降，甚至過高的溫度也會在主機板及錫料上面產生熱應力集中現象，進而發生疲勞破壞。而且也有可能造成鐸點合金結構的變化，鐸點變脆，機械強度下降。最終的情形就是導致原件損壞，產品完全失效。故如想要穩定的運作、減低熱當風險，散熱設計是相當關鍵的一環。有效的散熱設計將可大幅提升產品可靠度與壽命，降低後續維修時所花費的成本，進而提升公司獲利。

尼得科超眾集團將在散熱核心技術及創新生產技術雙領域。散熱核心技術，藉由 CAE 模擬複雜幾何多孔介質腔體兩相工作流體之氣化現象為基礎，輔助設計下一代適用於高功率晶片使用之熱導管及均溫板散熱方案。創新生產技術，則是開發抗高飽和蒸汽壓，低漏率之焊接技術，結合前瞻毛細設計與先進焊接技術，將均溫/熱傳應用擴大到高熱通量/高環境溫度如 5G 網通與車載應用。另外自動化製程技術開發，有助節省人力與產品產出效率。

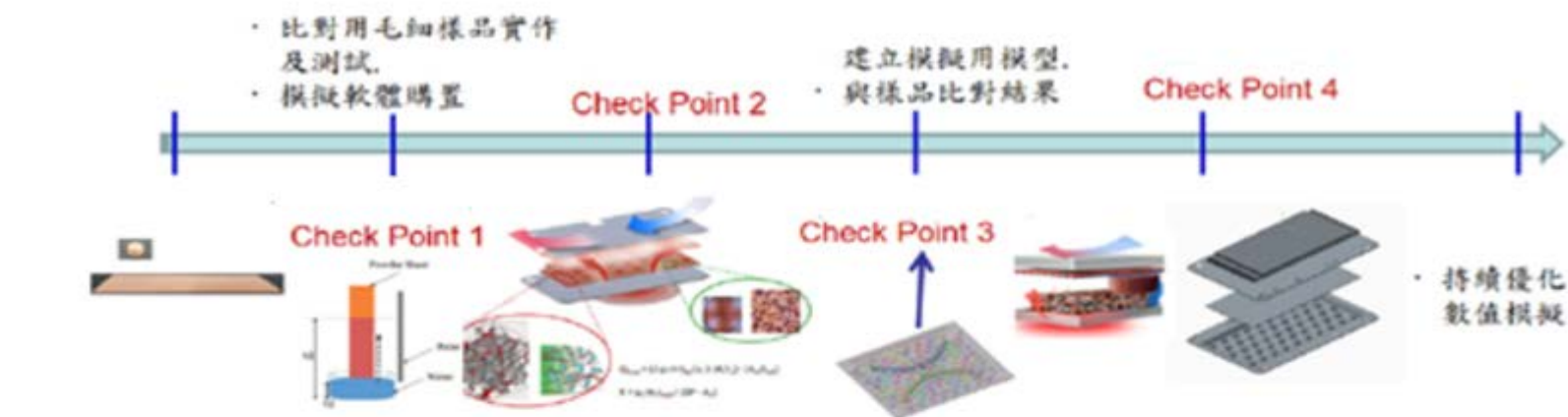
邁向拓展先進晶片與 5G 通訊；AI 運算散熱關鍵技術運用，透過基礎元件規格制訂再配合客戶機種開發，讓尼得科超眾集團有機會參與客戶新產品研發，引領次世代散熱運用潮流，持續向下紮根向上發展，技術向前邁進。



A. 散熱核心技術分項計畫

A1-CAE模擬開發

研發領域	創研重點與目標達成
A-1-1 CAE模擬開發	毛細樣品實作及測試 模擬軟體購置
A-1-2	關鍵四物理參數實驗測試 a.Porosity b.Capillary Force c.Therma• Conductivity d.Permeability
A-1-3	建立模擬用模型與樣品比對結果
A-1-4	a.完成 1K Watts 以上高功率熱板散熱方案數值模擬分析 b.溫度場 c.流場



各類毛细資料蒐集；
以及样品前置作業。
兩相流模擬軟體選擇
ANSYS Fluent

· 關鍵四物理參數實驗測試：

- Porosity
- Capillary force
- Thermal conductivity
- Permeability

· 統御方程式與邊界條件掌握：

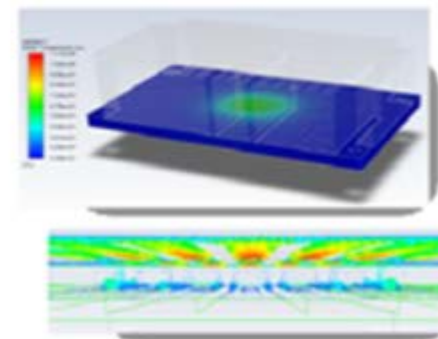
Liquid to Vapor: $-k_w A_i \frac{\partial T}{\partial y} + m_i C_i T_i = -k_v A_i \frac{\partial T}{\partial y} + m_i C_v T_i + m_i h_{fg}$

Vapor Space: $(\rho C)_v \frac{\partial T_v}{\partial t} + \nabla \cdot (\rho C V T)_v = \nabla \cdot (k_v \nabla T_v)$

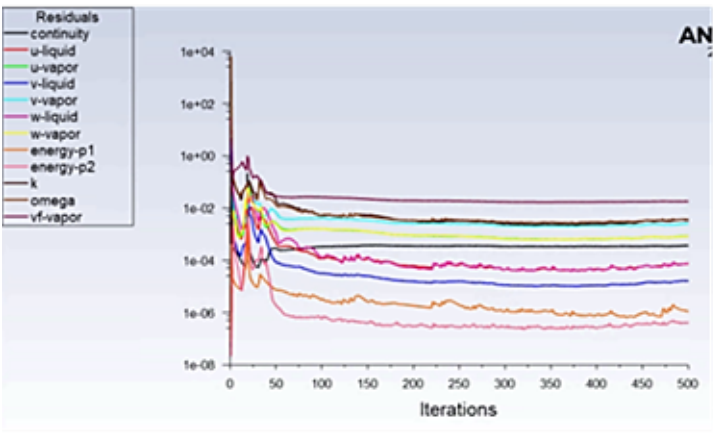
Liquid in Wick: $(\rho C)_m \frac{\partial T}{\partial t} + \nabla \cdot (\rho C V T)_l = \nabla \cdot (k_{eff} \nabla T_l)$

Wall to Wick: $\rho_s C_s \frac{\partial T}{\partial t} = \nabla \cdot (K_s \nabla T)$

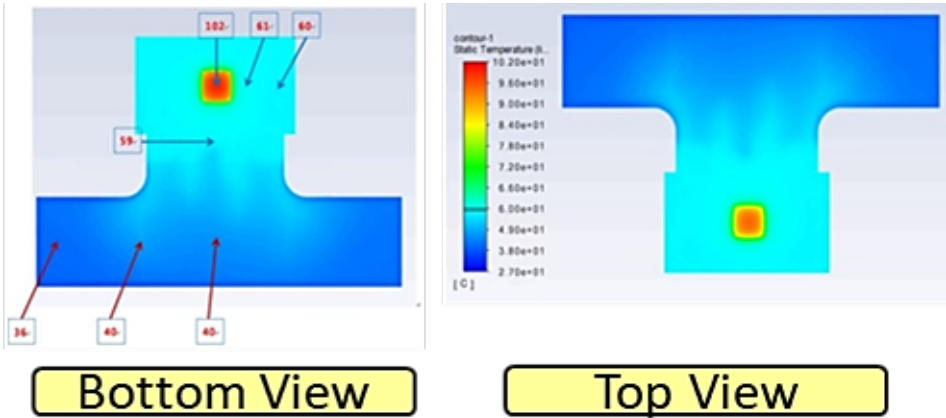
- 完成 1K Watts 以上高功率
熱板散熱方案數值模擬模型。
- 溫度場
- 流場



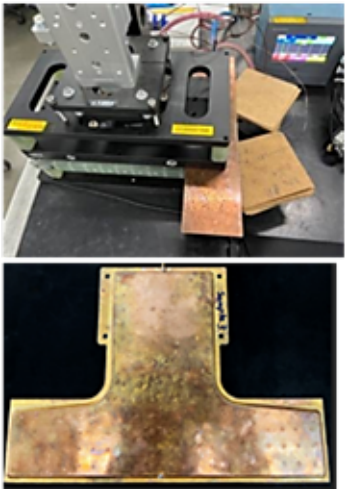
物理模型收斂圖

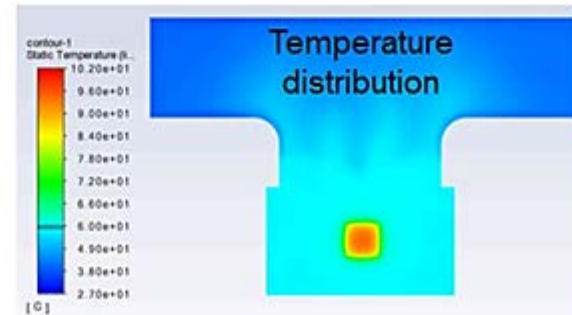
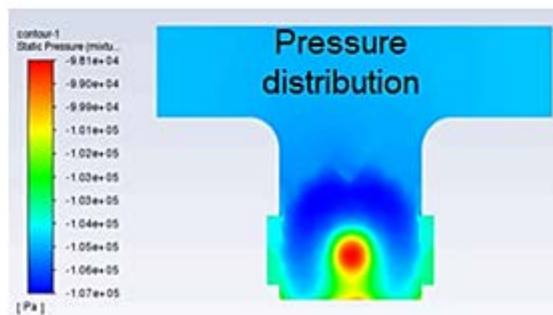
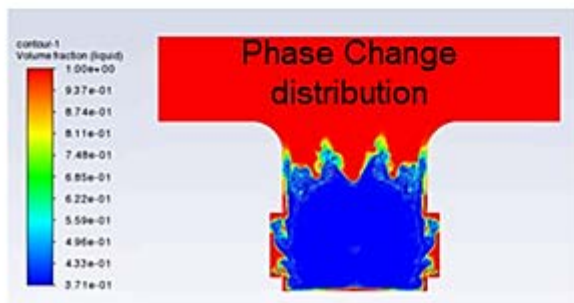
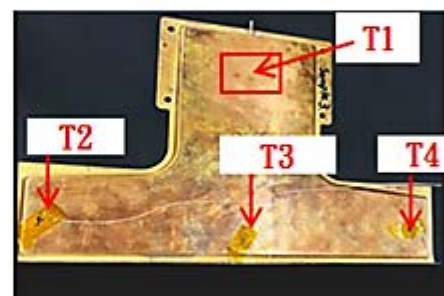
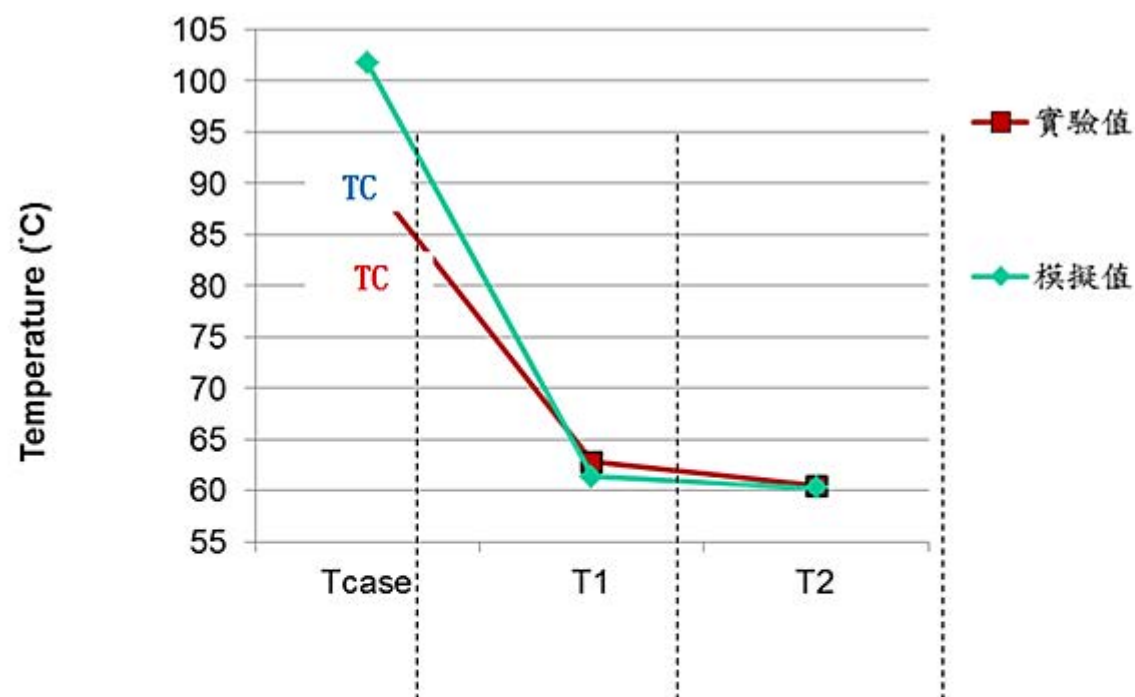


溫度分佈圖

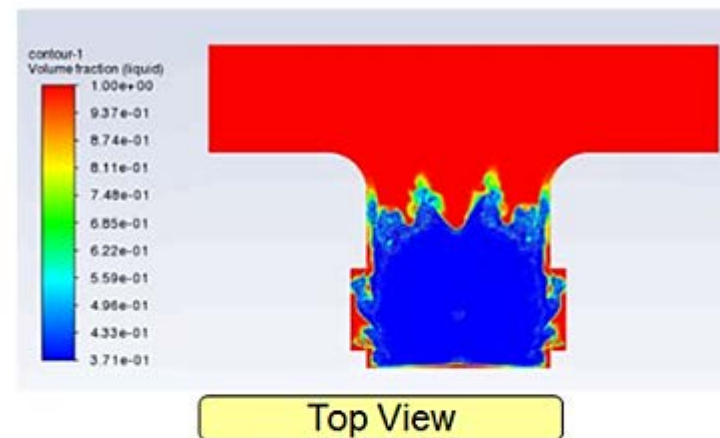
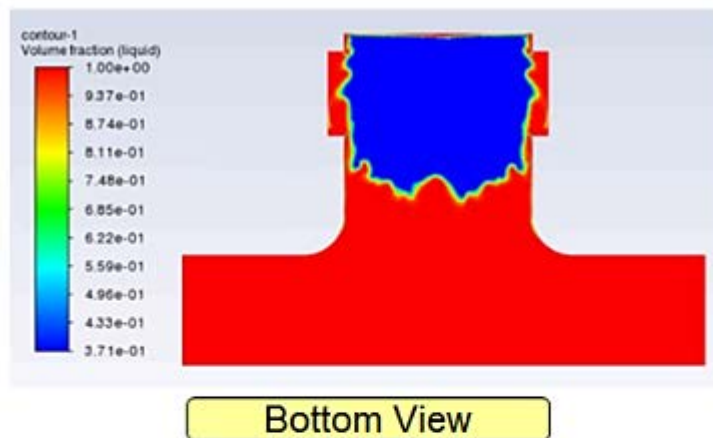


性能测试数据											
NO.	热源大小	测试时间	水套温度	水套流速	测试功率	T0	T1	T2	T3	△T	备注
	(mm)	(s)	(℃)	(lpm)	(W)				(水套)	(≤5℃)	
1	25*25	1800	30	4	610	73	46.7	43.4	30.6	3.3	
2						73.5	50.2	49.7	30.2	0.5	
3						72.5	46.9	45.6	30.8	1.3	
1					700	76.3	49	46	30.9	3	
2						78.4	54.8	53.1	30.8	1.7	
3						75.5	48.7	47.6	30.3	1.1	
1					1000	90.8	62.8	60.5	30.1	2.3	
2						92.1	63.8	61.2	30.5	2.6	
3						91.3	62.8	60	30.5	2.8	

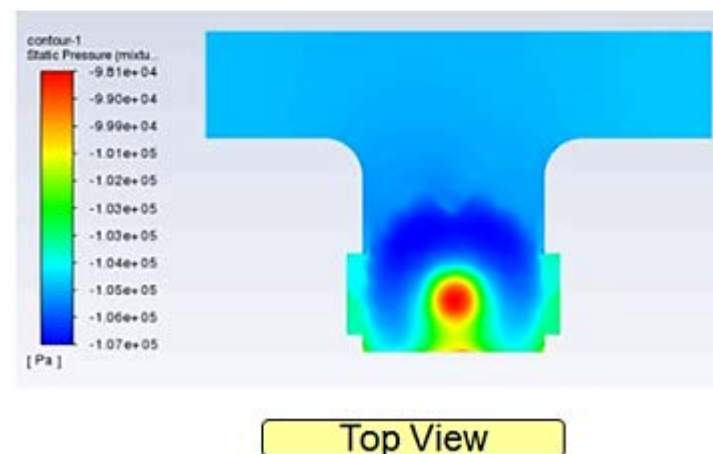
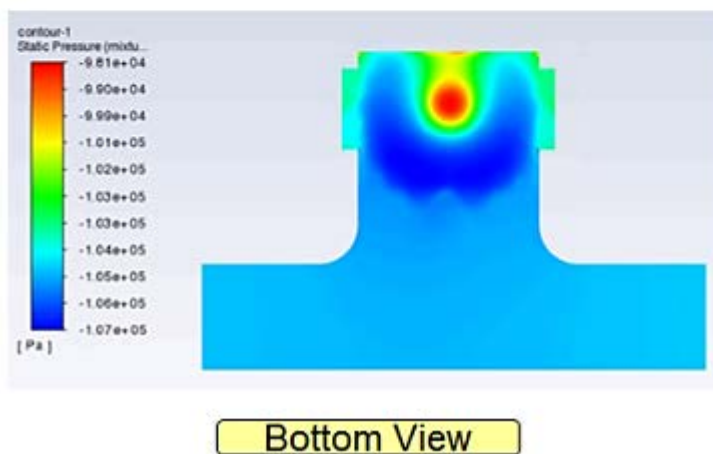




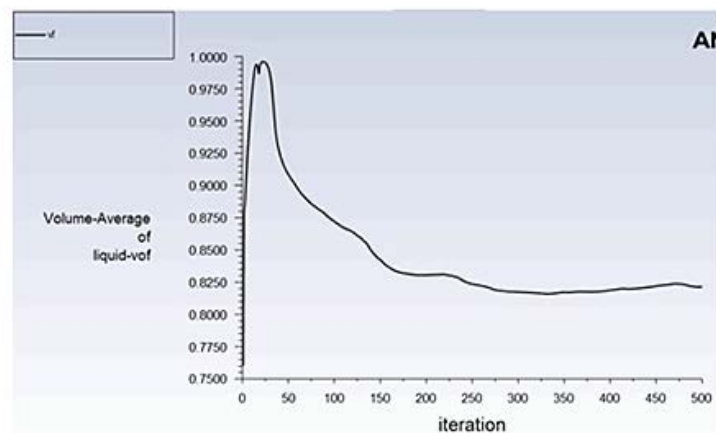
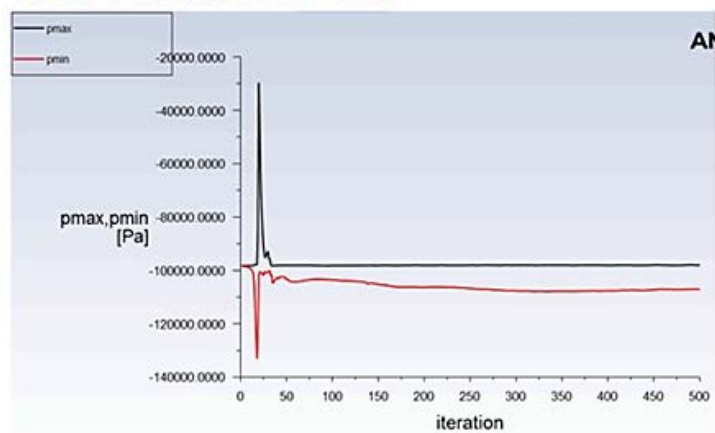
液氣相分布圖



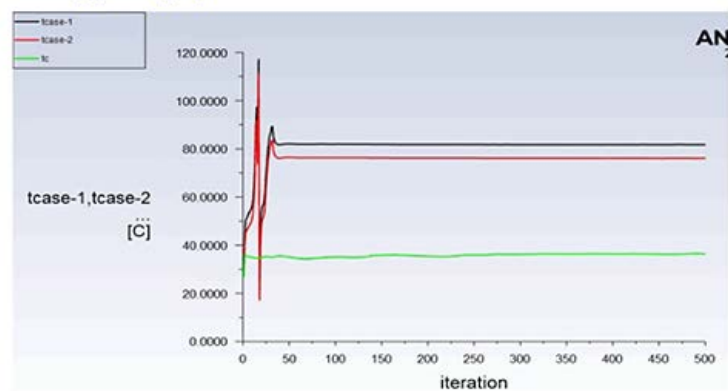
壓力分布圖



壓力和液氣相比率曲線

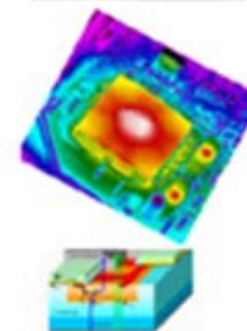
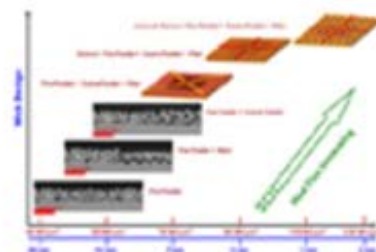
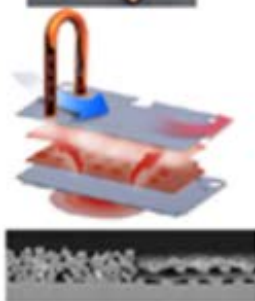
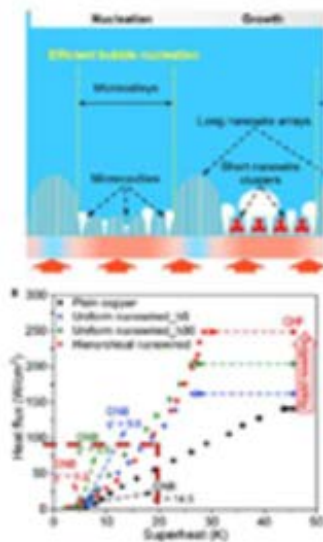


溫度曲線表



A2 – Heat Pipe 多通道熱管熱交換器

研發領域	創研重點與目標達成
A-2-1 Heat Pipe 多通道熱交換器開發	多通道熱管交換器製作工藝確立
A-2-2	a.完成 80W/cm ² 以下毛細設計 b.完成 80W/cm ² 以下熱交換器雛形 c.完成樣品散熱運作測試
A-2-3	多通道熱管熱交換器毛細結構參數優化 90W/cm ²
A-2-4	a.完成 80W~100W/cm ² 以上毛細設計 b.完成 80W~100W/cm ² 以上之多通道熱管交換器雛形 c.完成樣品散熱性能驗證暨強度測試





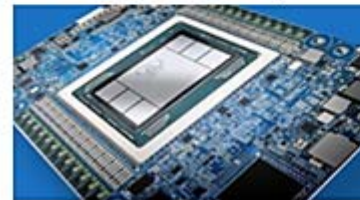
Test Condition

- Wind Tunnel: SW-280MP
- Power: 400~900 W
- TIM: 7921

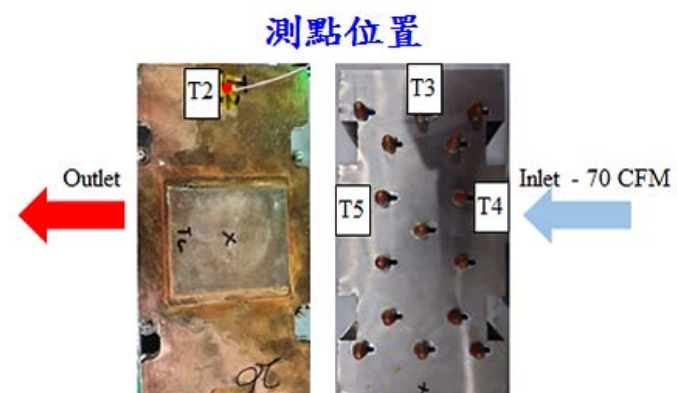
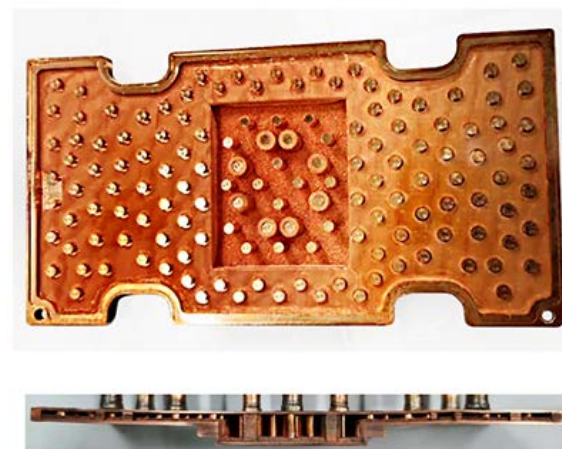
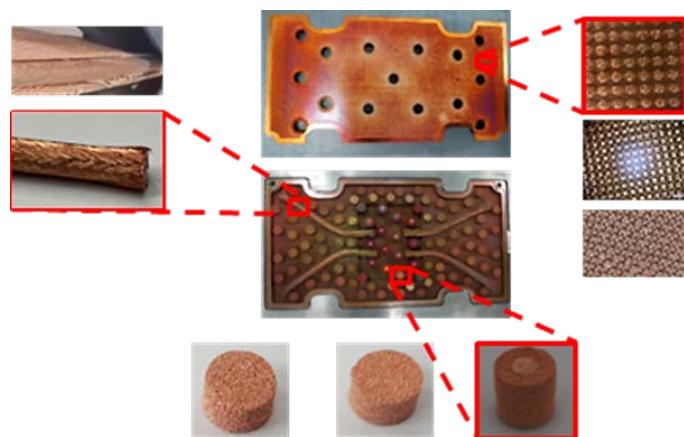
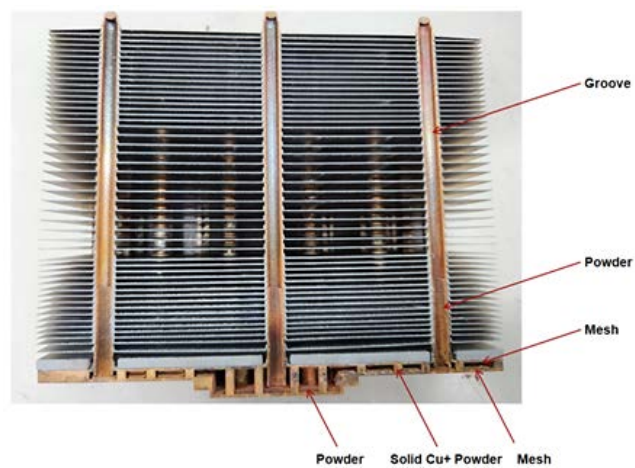
Target:

- R: 0.055 ($^{\circ}\text{C} / \text{W}$) at 810 W
- Heater: 30 x 30 mm
- Air Flow: 70 CFM

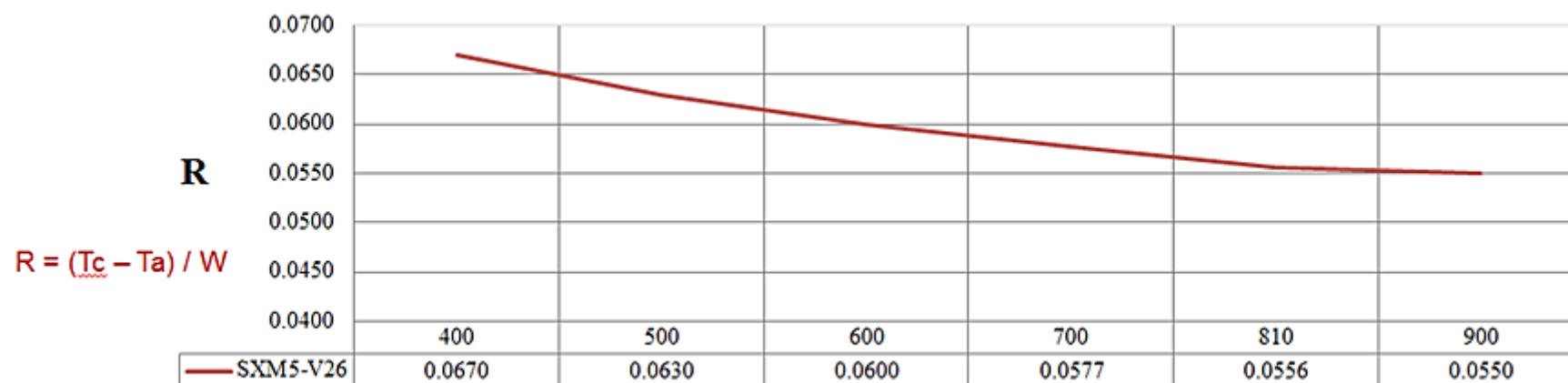
for AI Multi-core Chip



毛細設計



多通道熱交換器 測溫結果



·接觸壓力-36.3Kgf
 ·TIM – Shin Etsu 7921
 ·熱源面積 - 30X30 mm



規格名稱	瓦數(W)	R	TC	T2	T3	T4	T5	TA
多通道熱交換器	400	0.0670	53.69	42.49	37.29	35.15	37.32	26.7
	500	0.0630	58.38	46.22	41.22	38.1	40.78	
	600	0.0600	62.39	50.2	45.68	41.4	44.8	
	700	0.0577	66.39	54.2	50.19	44.66	48.67	
	810	0.0556	70.71	58.61	54.59	48.08	52.75	
	900	0.0550	75.42	62.32	58.91	51.14	56.59	

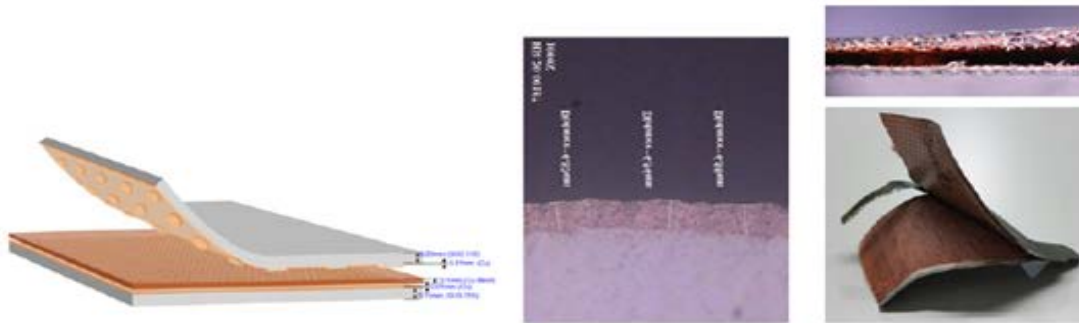
A3 –Vapor Chamber 極薄熱板開發

研發領域	創研重點與目標達成
A-3-1 VaporChamber 極薄熱板開發	超薄熱傳元件材料及工藝調查
A-3-2	a.完成 3Watts 微流道毛細設計 b.完成 3Watts 設計之 0.35mm 超薄熱板雛形 c.完成樣品散熱測試
A-3-3	超薄化熱傳元件加工工藝調查
A-3-4	a.完成 5Watts 微流道毛細設計 b.完成 5Watts 設計之 0.25mm 極薄熱板雛形 c.完成樣品散熱性能驗證暨強度測試

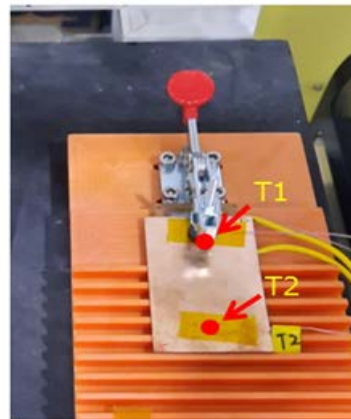


為輕量化與強度考量，擬引進先進異質結合技術：銅複合不鏽鋼新材料。

規格: Cu > 0.06mm + SUS < 0.2mm , Total thickness < 0.30mm .

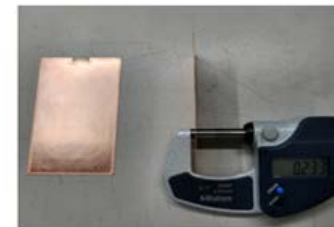
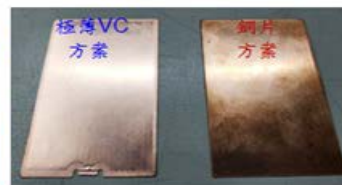
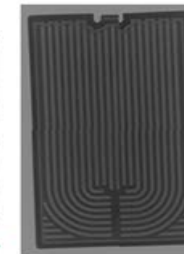
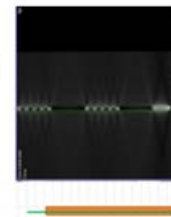


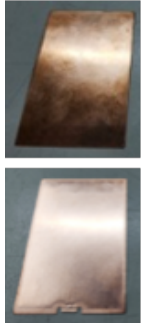
Target : Performance Better than Cu Plate at 5W



開發項目: ≤0.25mm 極薄均溫板
測試環境: 自然對流箱
測試條件: 環溫: 23.6℃
導熱膏: X-23-7762
熱源大小: 15x15mm²

T1、T2位置如圖示
測試瓦數: 5Watts
測試時間: Steady State





試片	時間 (s)	T1 (°C)	T2 (°C)	ΔT (°C)
銅片	30	68.1	40.6	27.4
	60	80.8	53.1	27.8
	300	92.2	64.3	27.9
極薄熱板	30	51.0	41.8	9.2
	60	54.5	45.7	8.8
	300	68.4	60.0	8.4

本研發 VC 微結構為 Etching 方式的測試結果極薄 VC $\Delta T \leq 10^\circ\text{C}$

相較相同厚度之銅片,其 ΔT 為 25°C 以上。

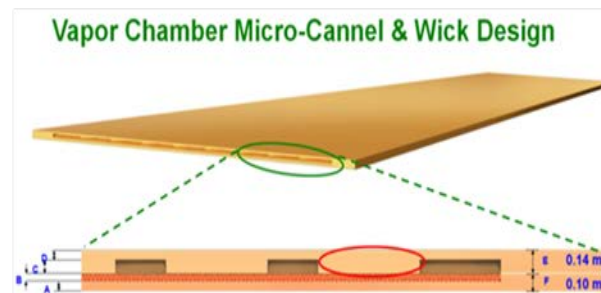
0.24mm 極薄 VC 性能優於現今之銅片方案



Etching



Mesh



Groove + Mesh

研發智慧財產管理

No	專利 國別	案號	專利名稱
1	US	OP110000823	一體式均溫板及其製造方法
2	CN	OP110001010	多毛細均溫板結構 (II)
3	JP	OP110001012	多毛細均溫板結構 (III)
4	CN	OP111000402	具有螺旋熱管之散熱裝置 (II)
5	CN	OP111000401	彎折均溫板散熱裝置 (II)
6	CN	OP111000332	熱傳毛細結構 (II)
7	CN	OP111000727	多段網目之熱傳毛細編織結構(II)
8	CN	OP111000887	可彎曲均溫板結構 (II)
9	TW	LP112000027	具條狀串接毛細之熱交換裝置
10	TW	LP112000049	具有熱管及離心扇之散熱裝置(I)
11	TW	LP112000316	均溫板支撐毛細結構 (I)
12	TW	LP112000344	具絕熱通道之散熱裝置 (I)
13	TW	LP112000585	熱傳裝置及其製造方法 (I)
14	CN	OP112000065	具有熱管及離心扇之散熱裝置(II)

No	專利 國別	案號	專利名稱
15	US	OP112000441	均溫板支撐毛細結構 (II)
16	US	OP112000653	液冷迴路散熱系統
17	US	OP112000486	具絕熱通道之散熱裝置 (II)
18	CN	OP112000676	具絕熱通道之散熱裝置 (III)
19	CN	OP112000677	均溫板支撐毛細結構 (III)
20	CN	OP112000779	熱傳裝置及其製造方法 (II)
21	CN	OP112000757	纖維潛入式均溫板結構 (I)
22	US	OP112000758	纖維下潛式均溫板結構 (II)
23	CN	OP112000780	樹枝狀毛細結構項及均溫板結構項 (I)
24	US	OP112000781	樹枝狀毛細結構項及均溫板結構項 (II)
25	US	OP110000130	液冷迴路散熱裝置
26	TW	LP110000345	具有內迴路之導熱裝置
27	TW	LP110000645	形狀不規則熱管及其製作方法
28	US	OP112000653	液冷迴路散熱系統
29	CN	OP110000076	液冷式水泵分流散熱裝置

綠色產品及產品責任

項目	綠色產品
對公司的意義及影響	公司產品符合最新國際環保標準，讓客戶安全可靠
政策或承諾	a.即時了解國際環保法規更新，展開供應商符合性調查與對應改善方案，以確保符合要求 b.定期召開禁限用物質審查會議，針對持續更新的法規與客戶禁限用物質要求符合性進行討論
管理措施	a.承諾本公司產品符合國際環保法規及客戶綠色無鹵產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康 b.在公司內部成立跨部門之有害物質管理團隊以管制產品之設計、採購、生產及包裝標示等相關流程，並要求供應商與委外加工廠商，將原物料與製程添加物納入綠色管理 c.承諾不接受或使用來自衝突礦區的金屬
目 標	a.沒有違反禁限用物質導致的客戶申訴 b.關鍵供應商 100% 簽署不使用衝突礦產聲明書 c.產品全面符合本公司禁限用物質規定
評估機制	a.依據客戶禁限用物質要求規範，進行管控物質標準審核並與客戶進行溝通 b.與關鍵供應商 / 外包商簽訂環境保護聲明書 c.定期要求供應商 / 外包商提供歐盟 RoHS、REACH、無鹵等物質材料外部檢驗報告，並利用系統進行 維護管理 d.每年召開歐盟禁限用物質審查會議，針對持續更新的法規與客戶禁限用物質要求符合性進行討論
負責部門	研發及品質保證中心
申訴溝通機制	a.內部：安排定期跨部門禁限用物質審查會議，審查新法規與客戶要求及供應商配合狀況 b.外部：透過客戶窗口（業務客戶工程）反應產品問題

法遵及客戶需求管理	a.客戶環境禁限用物質管理要求於合約 / 外來文件系統審查，品質系統管理單位不定期進行常見國際法規符合性檢討及客戶環境限用特殊要求之整合，以作為尼得科超眾科技集團限用物質管理持續改善之目標。 b.依據客戶禁限用物質管理特殊要求或法規要求（如 REACH SVHC 每年至少2次變更，Sony SS-00259每年1次改版等），針對未納入公司物質管制標準中的物質，不定期進行供應商環境禁限用物質調查
生命週期的管理	a.制定禁用物質管理標準文件、環境禁限用物質管理程序，遵守歐盟 RoHS/REACH/ Sony SS-00259 法規，針對客戶環境禁限用物質管理要求於合約 / 外來文件系統 審查 b.追蹤要求供應商窗口每年更新，完成度100% c.關鍵供應商環境保護聲明書簽署率 100%
2024年度無任何產品違反綠色產品相關法規要求事件	

3.1.1 創新研發

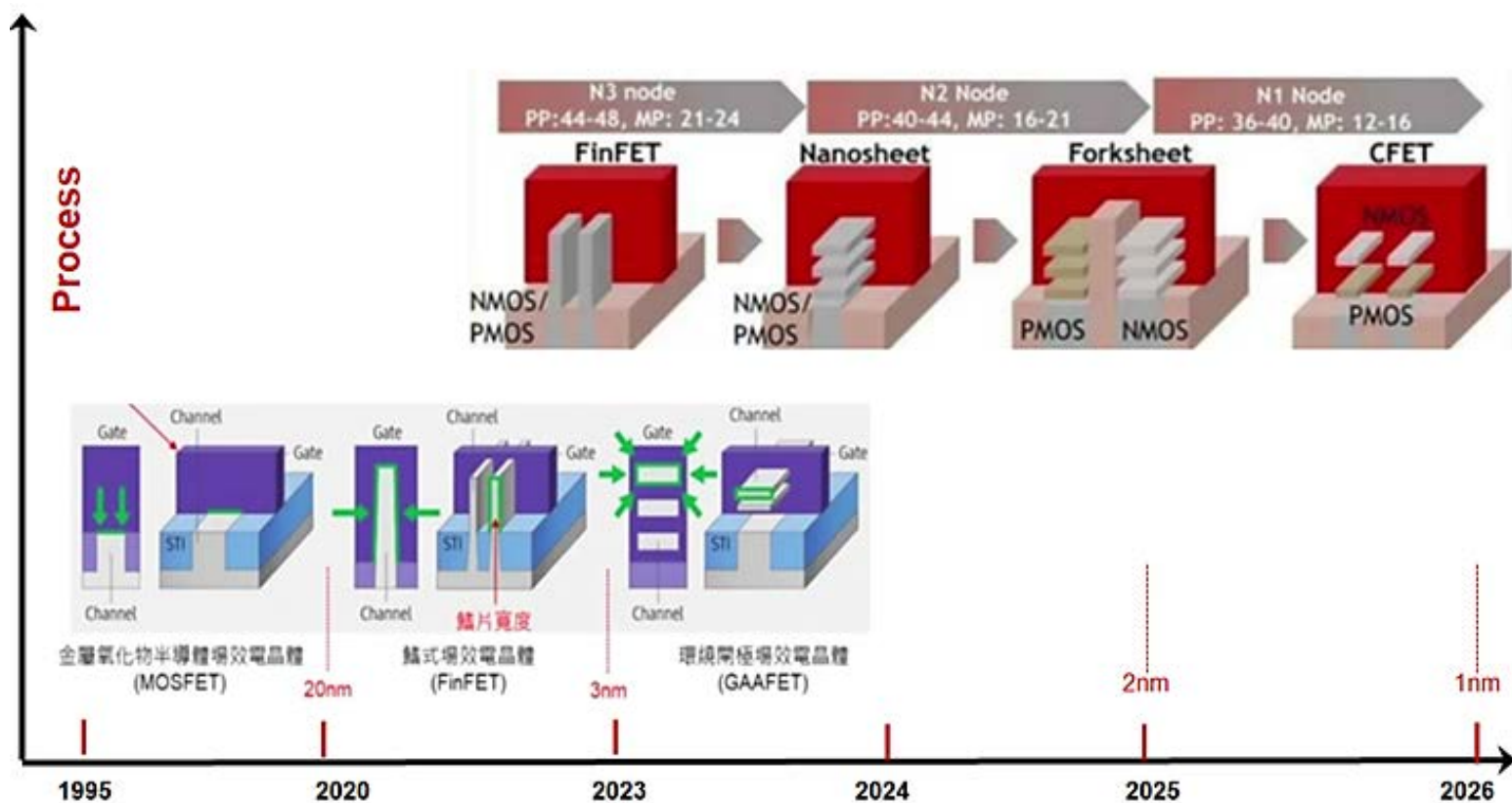
研發新指標與未來願景

因應 AI 浪潮興起，公司將在研發創新執行成果的基礎上，再精進技術並拓展可能運用，包括 AI 高速運算及 6G 衛星通訊；與水下載具的精密熱傳方案開發。短期計畫與目前接觸之 AI 晶片潛力客戶(Intel/nVidia/AMD)合作，導入本計畫開發成功之熱傳技術元件至其產

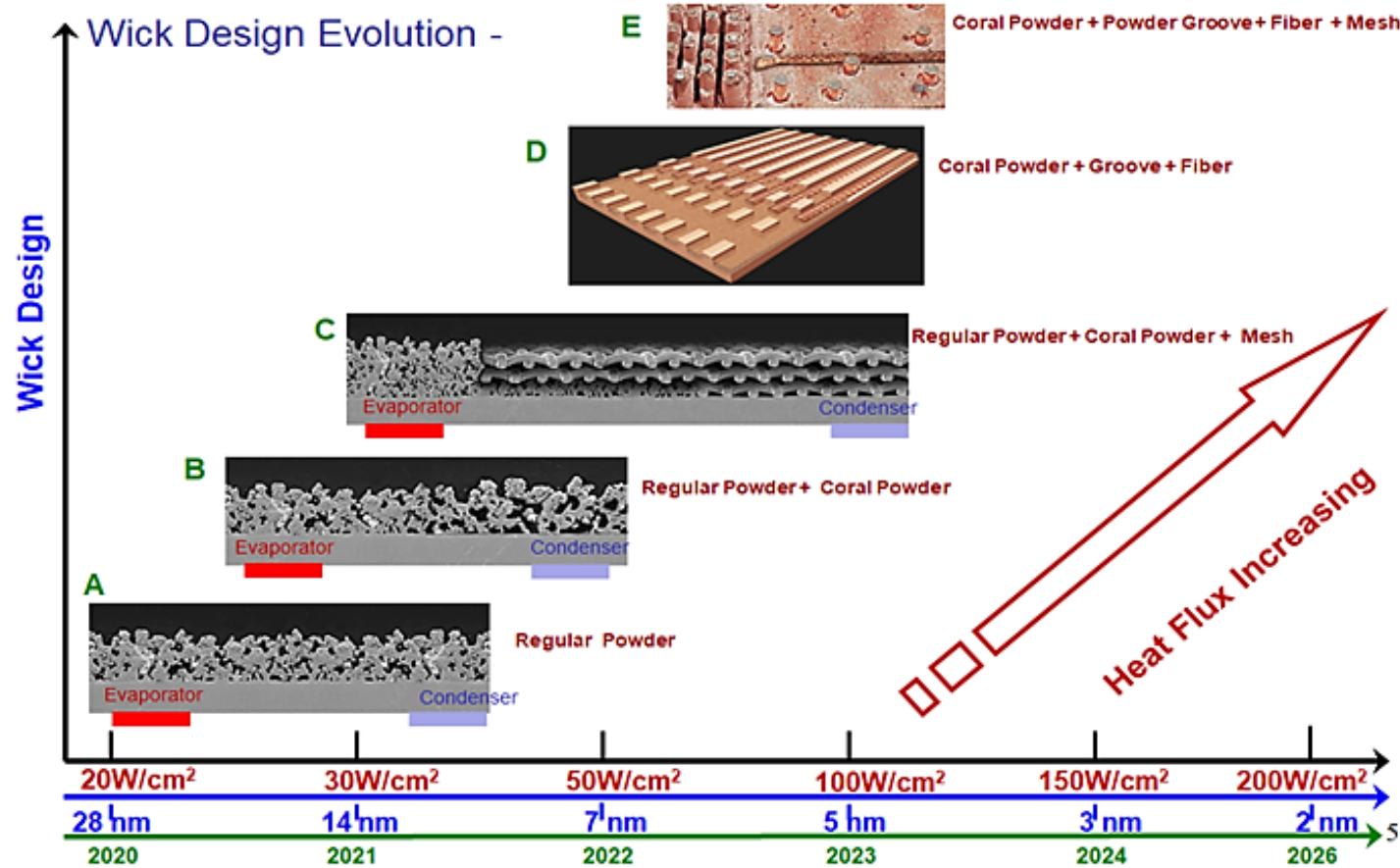
品上。中期計畫視導入成果修正再優化既有技術，針對不足之技術與人力，適時擴編前瞻研發中心人員與設備，以滿足風起雲湧之 AI 高速運算散熱需求。長期則嘗試與衛星設備業者合作，以優化熱傳技術運用於太空無重力環境，期以躍昇公司技術至另一境界。

A. 持續朝 2nm,1nm 3DIC / 3D Package 更先進晶片熱傳毛細研發邁進

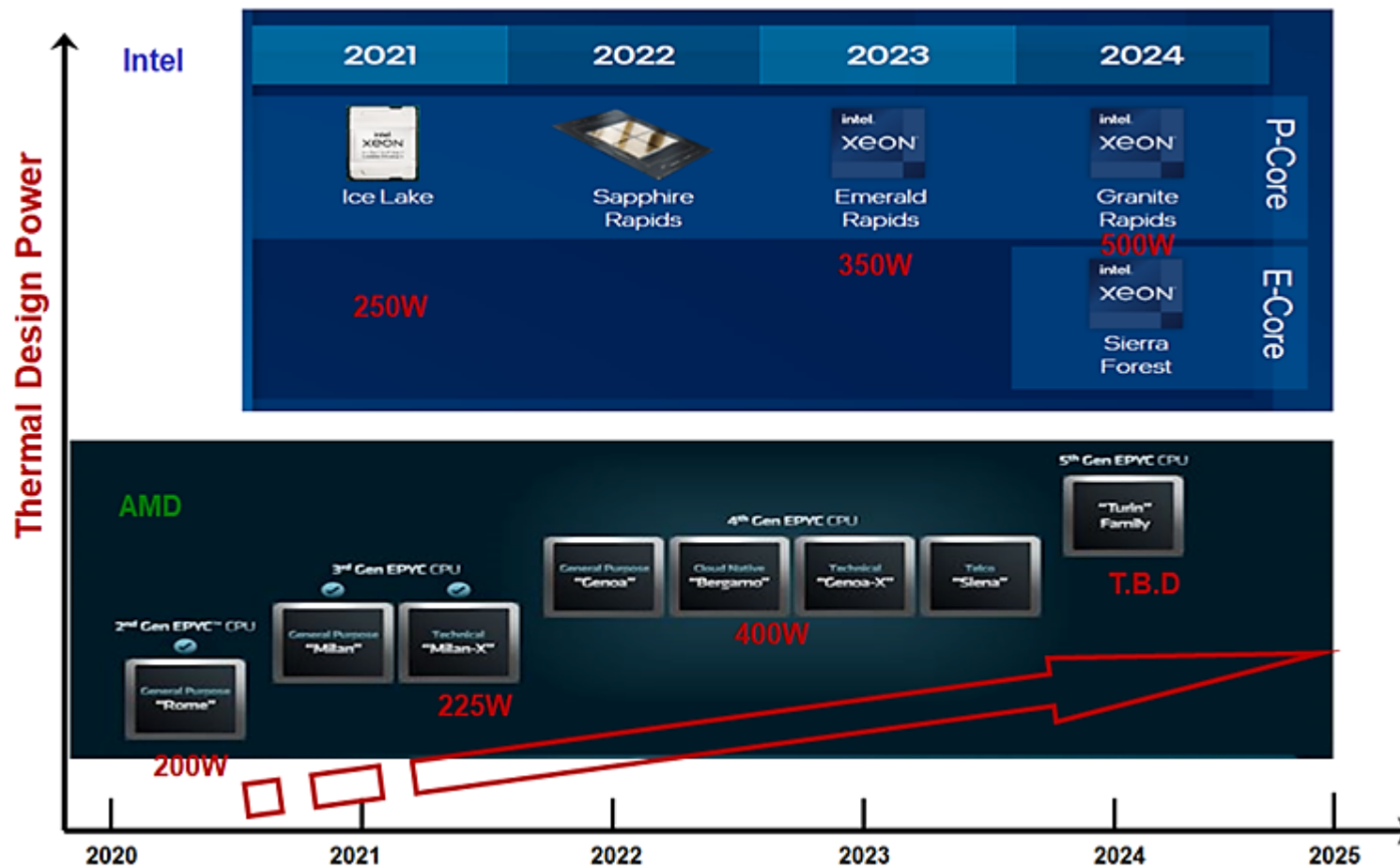
Evolution of COMOS Architecture



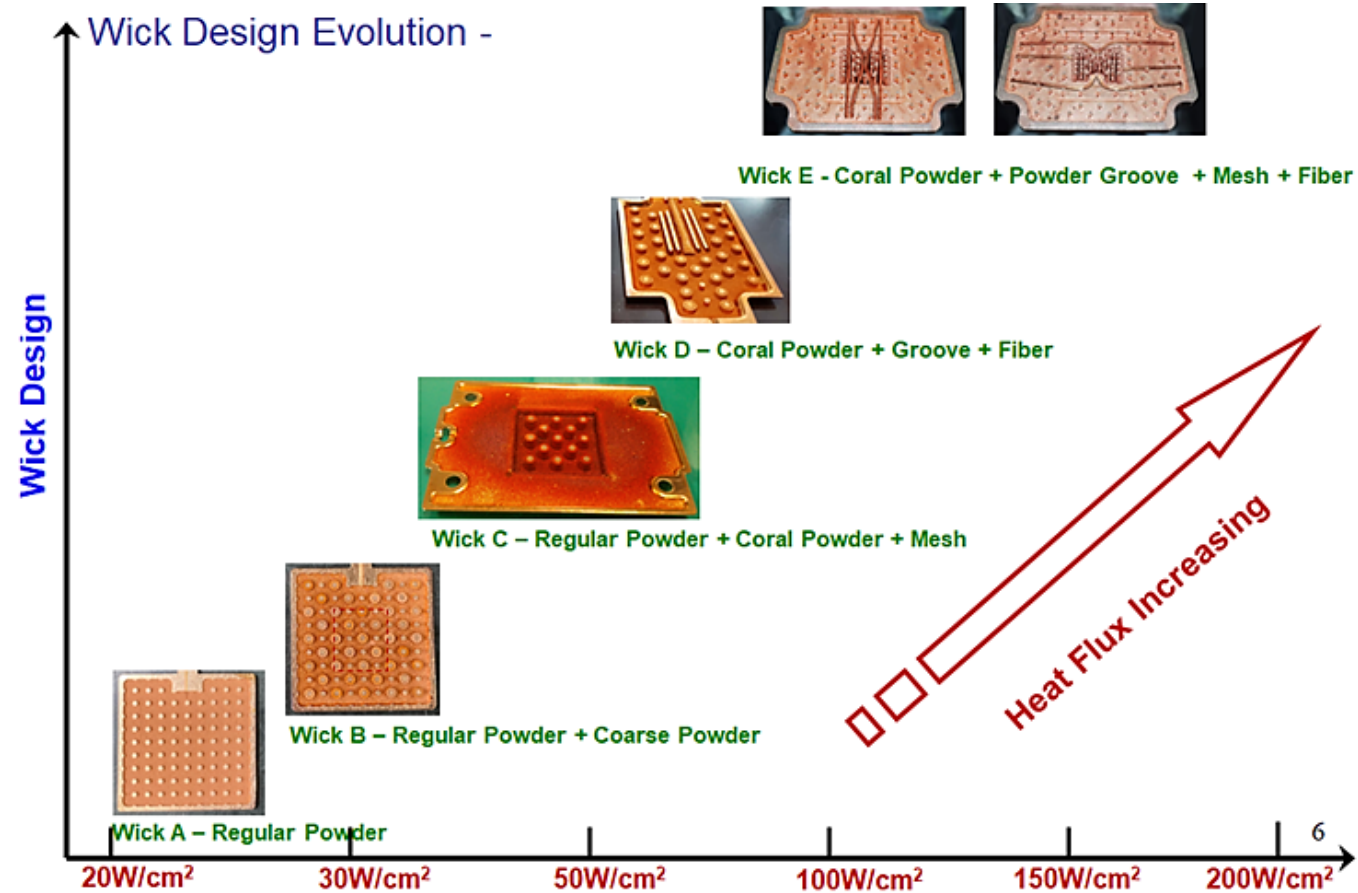
Wick Design Roadmap



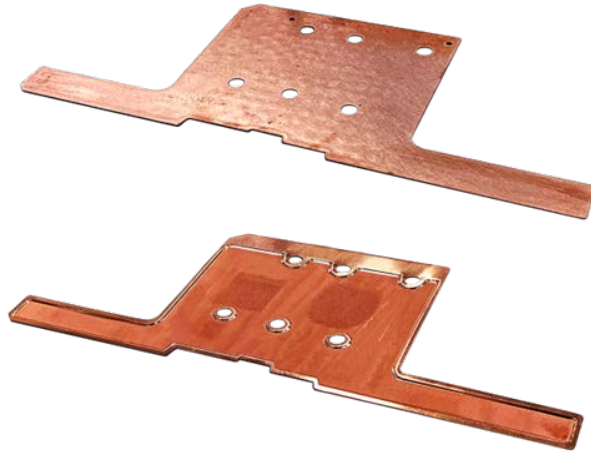
Intel / AMD CPU Roadmap



Wick Design Roadmap



B. AI CPU 導入之次世代多功能筆電散熱方案接續開發(發熱功率更高)



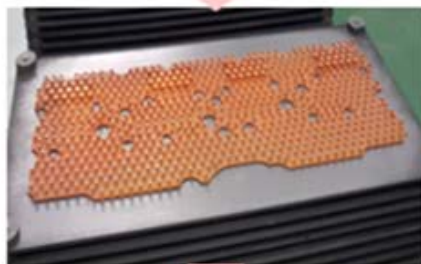
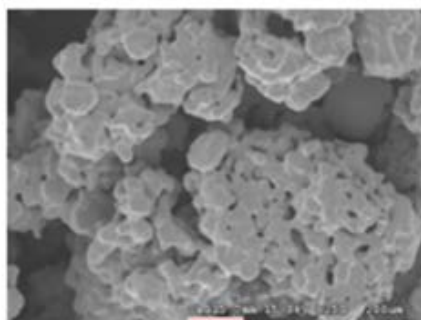
C.5G 整合 AI 功能之下世代智慧型手機散熱方案接續開發(功率更高更輕薄)



D.Edge Computing 互聯網遊戲主機散熱方案接續開發(熱通量更高)



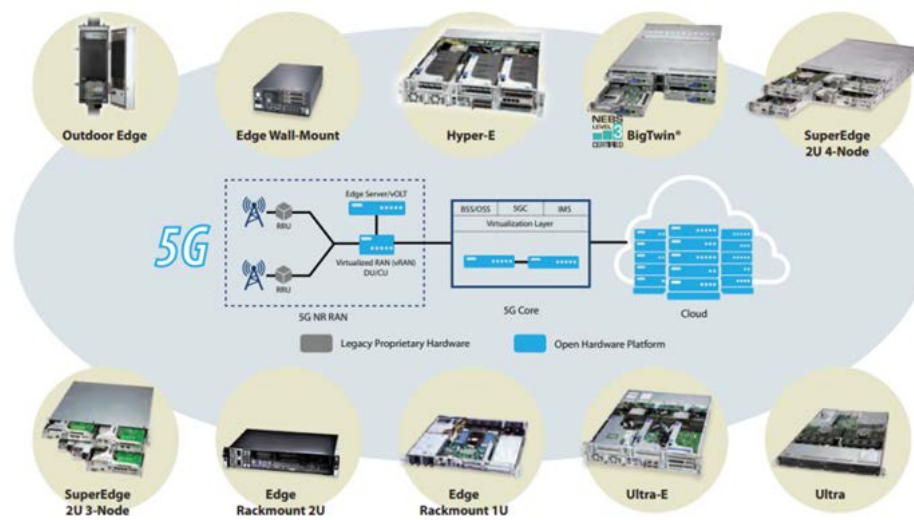
E. 次世代 6G 衛星通訊裝置及水下載具散熱方案接續開發(使用環境更嚴苛)



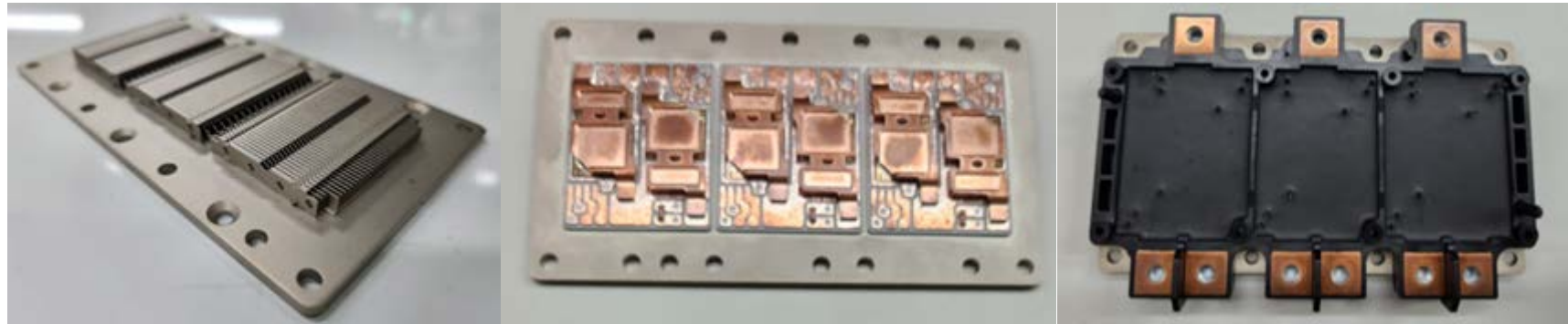
F.光子晶片與光連接裝置接續開發(運算頻率與熱通量更高,使用條件更嚴苛)



Optimized Platform for 5G/Telco Applications



G.高速充電裝置接續開發(發熱量更高,使用環境條件更嚴苛)



H.更先進熱傳主題為標的,持續尋求工研院/中科院等國家級研究單位配合開發



3.2 客戶關係管理

3.2.1 客戶關係管理

一、目標與政策

為實現公司永續經營與共好價值，業務部門致力於建立長期互信的客戶關係，並以「誠信、透明、合作、成長」為核心理念，落實負責任的銷售與服務流程。我們重視客戶需求，並透過定期溝通與反饋機制，持續優化產品品質與服務體驗。



二、具體措施

- 定期溝通與滿意度調查
 - 每年至少進行一次主要客戶滿意度調查，涵蓋交期、品質、服務響應等項目。
 - 業務人員與工程團隊定期拜訪客戶，蒐集第一線反饋，並作為內部改善依據。
- 客戶資料管理
 - 目前我們尚未導入正式 CRM 系統，但已透過專案管理文件與內部資料表進行客戶聯繫記錄、需求追蹤與問題回覆。提升歷史資料整合與潛在需求分析能力，進一步強化服務效率與準確性。
- 誠信銷售與資訊透明
 - 所有報價與承諾皆依公司規範執行，避免不實銷售或誤導行為。
 - 若有交期、產品或技術異動，皆主動告知並即時調整計畫，保障客戶權益。
- 與客戶共同成長
 - 協助客戶導入創新產品與綠色製程，協同進行新產品開發 (NPI)，實現雙方永續成長。
 - 積極配合客戶 ESG 要求 (如碳排計算、原物料來源查證)，參與綠色供應鏈建置。

三、成效與數據 (2024 年)

指標項目	2024 年分數	說明
客戶滿意度(平均)	96.9	問卷涵蓋 30 家主要海內外客戶，涵蓋 NB、DT、Networking、伺服器領域
客戶回應時效(工作日)	平均 1.5 天	多數問題可於 1~2 天內回覆

四、未來展望

展望未來，我們將強化數據分析與個性化服務，提升客戶體驗；同時深化與策略客戶的夥伴關係，推動更多永續合作專案，提升雙方價值鏈韌性。我們也將持續追蹤與回應客戶的 ESG 需求，共同邁向低碳、負責任的供應鏈管理目標。

4.永續供應

4.1 產業供應鏈

4.2 供應鏈管理

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司及子公司經營項目主要為散熱零件之製造、加工及買賣業，並提供散熱產品設計及最佳解熱方案。主要產品包括散熱模組、散熱片、熱導管及微均熱板等。

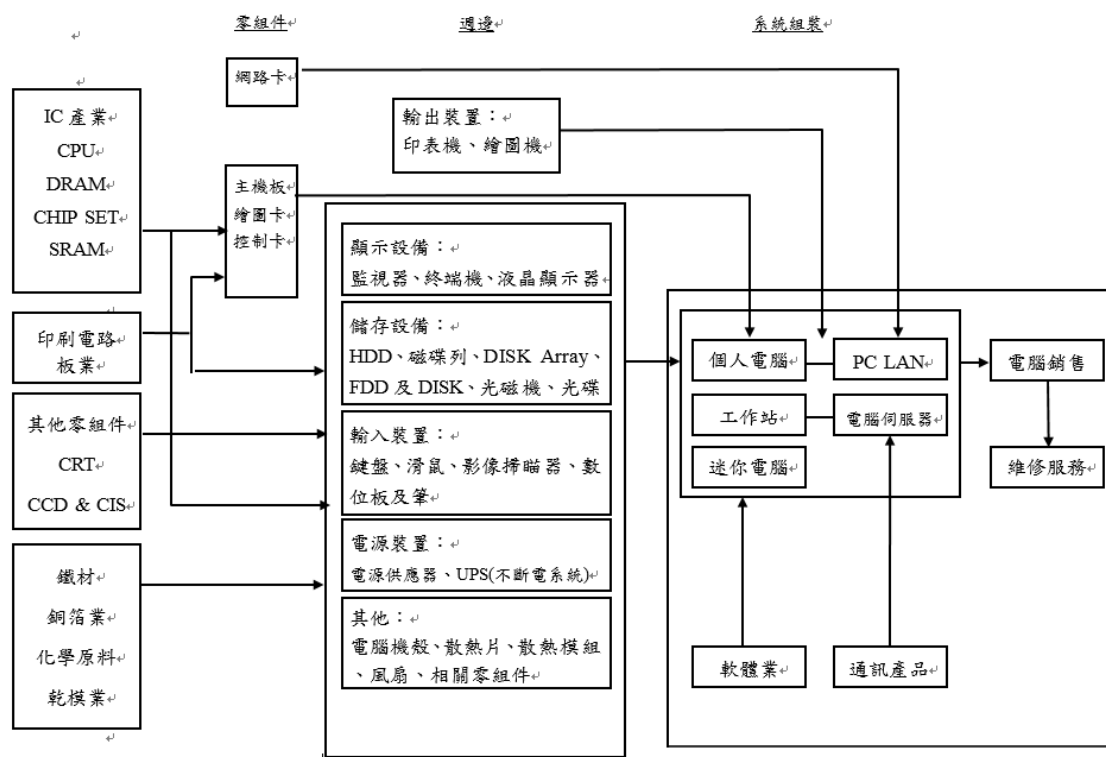
1. 發展現況

本公司主要產品線包括筆記型電腦(NB)、桌上型電腦(DT)、伺服器、網路通信、遊戲機、智慧型手機以及家用等散熱裝置，其中又以個人電腦(PC)、伺服器、網通以及智慧型手機相關散熱裝置為主。由於 CPU 的發熱量越來越高，加上晶片組與繪圖晶片及其他裝置也有高度散熱需求，因此對於散熱元件之需求皆是與日俱增。近年來手持行動裝置的蓬勃發展，加上 5G 相關系統需求今年陸續啟動，其超高速傳輸速率與相關軟硬體效能同步提升，將全面帶動全球散熱市場之強大需求。

本公司為致力於處理解決資訊電子產品散熱問題之專業廠商，於 1995 年藉由與工研院合作開發筆記型電腦散熱模組之關鍵元件「微熱導管」，於 1998 年開始量產並應用於個人電腦(DT、NB)之散熱裝置；2007 年開始量產高功率散熱之熱板，應用於伺服器(Server)與網路通信之散熱裝置，2015 年開始量產智慧型手機散熱之超薄熱板與超薄熱管，已將資訊相關產品應用之散傳熱需求大部分涵蓋。公司持續招募研發設計人才、改進生產流程與效率，降低製造過程所產生的噪音與符合排放標準，並持續導入相關自動化設備；使本公司在熱導管、熱板及散熱模組之研發、製造、環保與節能減碳，都能持續居於全球領導廠商之一。

母公司日本電產株式會社(Nidec Corporation)自 2018 年底對本公司完成公開收購後，已正式加入營運團隊，完成董、監事改選與營運高層人事佈署。近幾年，雙方積極整合資源、發揮集團協同效應，未來更將積極佈局全球，掌握主動出擊的策略目標，擴大營運規模，創造更高的營收成長與獲利能力，為客戶、全體股東及員工創造更大的福祉。

上下關聯產品體系



2. 發展趨勢

PC 產業已連續數年呈現負成長現象，本公司積極轉型朝向非 PC 領域尋求新契機；隨著各種電子行動裝置功能的提升，耗用功率也隨之急速增加，因而出現新的散熱需求，其中以網路/通訊市場成長較為顯著。本公司研發團隊憑藉著對產業趨勢之敏銳觀察與專業判斷，領先市場開發手持產品之散熱解決方案，預期未來以在新領域之輕薄型行動通信裝置、雲端及功率模組、車用電子等市場上繼續努力，創造另一新的商機。

3. 競爭情形

電子產品功能持續演化所帶動之散熱需求，使散熱市場快速擴張，同時吸引國外競爭廠家競相投入，其中不乏國內外知名企業以及大陸散熱模組業等廠家。但因電子產品市場是一日數變，電子應用科技更是一日千里。本公司因早在 1995 年即已投入人力在散傳熱研發領域，與國內外各系統大廠皆有長期的合作經驗，對產業的領先度與靈敏度自然是優於其他廠家。面對產品競爭，尼得科超眾憑藉快速反應能力及生產彈性，往往博得客戶的讚賞與倚重，所以長期仍得以維持穩定的訂單。未來也將進一步提升競爭力，本公司持續地在以下幾方面做努力：

- (1)經營管理的改造。
- (2)加強研發能力。
- (3)和上下游相關產業結成策略聯盟。
- (4)開發手持行動裝置、消費遊戲、車用電子散熱、雲端運算等散熱產品。

4. 市場及產銷概況

(1)主要產品銷售地區

單位：新台幣千元

地區別 \ 年度	113 年度	
	金額	比重(%)
中國大陸	5,035,552	61.99
新 加 坡	838,341	10.32
臺 灣	658,173	8.10
其他國家	1,591,745	19.59
合 計	8,123,811	100.00

(2)市場占有率

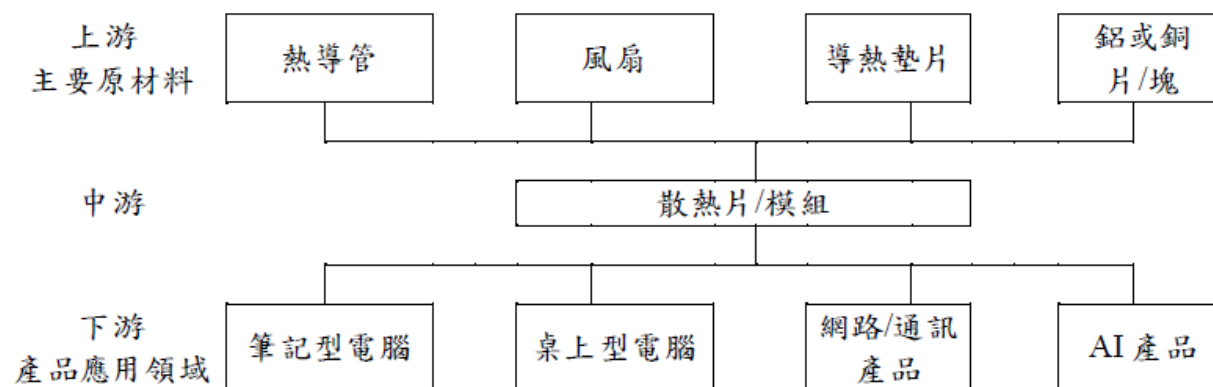
根據研究機構統計資料顯示，2023 年全年 PC 出貨量衰減 14.8%至 2.42 億台。依據產業情報研究機構表示，生成式 AI 熱潮持續帶動全球 AI 伺服器出貨成長，2023 年 AI 伺服器產值已達全球伺服器過半的總產值，而台灣伺服器產業出貨佔全球伺服器出貨八成以上，其中 AI 伺服器的生產組裝代工更已佔全球九成。該機構預估，2024 年全球 AI 伺服器出貨量為 194.2 萬台。本公司自行估計，主要產品於 PC、伺服器、5G 网通設備之市佔率約為 20%~25%、20%以及 15%。客戶訂單主要來自美國、中國、日本、韓國以及台灣。

(3)市場占有率市場未來之供需狀況與成長性

本公司產品應用於個人電腦(桌上型電腦、筆記型電腦)及其週邊散熱裝置之營收比重約佔 41%，伺服器/網路通訊設備散熱之營收比重約佔 29%，遊戲機散熱之營收比重約佔 25%，手機散熱之營收比重約佔 1%，其他類別約佔 4%。

4.1.2 供應鏈結構

本公司目前主要產品為散熱模組及散熱片，主要應用於資訊電子零組件產業，其產業產品供應鏈上、中、下游：



(1) 上游主要原材料供應狀況

本公司生產電腦用散熱模組所需之熱導管大部分為自行研製，而需外購之原材料均由具長期合作關係之廠商供應，目前合格供應商共有 73 家，每個主要原材料大多有二家以上之供應商，故本公司主要原材料供應來源穩定。

(2) 下游產品應用領域

下游其客戶群為精密電子產品大多必須搭配特定散熱裝置，而散熱模組自 86 年被導入筆記型電腦後，現已成為其不可或缺之關鍵組件。隨著資訊電子產品輕薄短小化且功能持續增強，資訊、通訊及消費性電子等各方面都將成為散熱模組新的應用領域。

▼主要原料之供應地點

主要原料	供應地點
鋁壓鑄件	中國大陸
鋁擠型	台灣、中國大陸
銅擠型	中國大陸
風扇	中國大陸
熱導管	中國大陸、台灣
銅管素材	中國大陸、台灣、日本
沖壓件	台灣、中國大陸

▼最近二年度主要進銷貨客戶及供應商

(1)年度銷售金額達年度營收淨收百分之十客戶

單位：新台幣仟元

年度 項目	112年度				113年度			
	名稱	金額	占全年度 銷貨淨額 比率(%)	與發行人之 關係	名稱	金額	占全年度 銷貨淨額 比率(%)	與發行人之 關係
1	尼得科集團	3,071,812	28.55	關係人	DEL001	2,394,417	29.47	非關係人
2	DEL001	2,202,841	20.47	非關係人	HON001	1,197,323	14.74	非關係人
3	HON001	1,355,070	12.59	非關係人	尼得科集團	839,112	10.33	關係人
4	其他	4,129,369	38.39	非關係人	其他	3,692,959	45.46	非關係人
	銷貨淨額	10,759,092	100.00		銷貨淨額	8,123,811	100.00	

本公司係專業之散熱元件製造廠商，主要銷售產品包括應用於筆記型電腦之散熱模組、桌上型電腦散熱模組、以及電腦資訊與消費性產品週邊散熱片等，主要客戶皆為全球個人電腦知名大廠，且集中於電腦散熱模組之銷售。

本公司之銷售客戶群應屬穩定。

(2)年度進貨金額達年度進貨淨額百分之十供應商

單位：新台幣仟元

年度 項目	112年度				113年度			
	名稱	金額	占全年度進 貨淨額比率 (%)	與發行人 之關係	名稱	金額	占全年度進 貨淨額比率 (%)	與發行人 之關係
1	JIFU	1,064,270	17.27	非關係人	JIFU	941,963	20.59	非關係人
2	其他	5,097,860	82.73	非關係人	其他	3,633,579	79.41	非關係人
	進貨淨額	6,162,130	100.00		進貨淨額	4,575,542	100.00	

本公司主要產品原料包括熱導管、鋁壓鑄件、鋁沖壓件、導熱墊片、散熱片與風扇等，與供應商間維持長期且良好之合作關係，原料來源充足無虞。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司透過設置 RBA 責任商業聯盟行為準則/供應商評估辦法管理供應商之永續發展，針對供應商的勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理系統；環境、社會、治理等面向進行稽核與管理，並要求新供應商、現有供應商以此為行動依歸，共同朝永續發展、環境保護等目標前進。

▼ 供應商管理三階段

第一階段：供應商甄選與導入	供應商評估	供應商改進措施
- 資格審查 - 財務穩健性 - 合法性(營業執照、稅務登記) - 品質認證(如 ISO 9001、ISO14001 等) - 文件審核與合約簽訂 - 宣導最新版 RBA，簽署供應商社會責任承諾書 - 保密協議(NDA)、採購合約 - 廉潔承諾書 - 環保宣告書 - 無衝突礦產承諾書	- 績效評估(KPI) - 品質合格率、交貨準時率 - 價格穩定性、回應速度等 - 資格審查 - 財務穩健性 - 供應商社會責任風險評估與考核審查表	教育訓練與輔導、複稽作業、限期改善措施

- 新供應商評估

本公司與新供應商建立新關係過程中，根據 RBA 準則、供應商管理準則、新供應商評核表之永續發展環境與社會衝擊標準進行篩選與評核。本公司之新供應商均須具備 ISO 9001 以及簽署公司遵守行為規範宣告書，並通過環境、社會指標之永續稽核，方可取得與本公司合作資格。我們並於供應商合約中納入企業社會責任條款，要求供應商一同履行作為長期目標。若供應商違反條款規範，本公司可要求限期改善，或終止與解除合約。2024 年經過環境及社會衝擊評估程序簽約之供應商為 2 家(100%)。

- 現有供應商風險管理

本公司每年根據 RBA 準則/供應商管理準則，針對年度中合作供應商之勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理系統；產品品質、交期、服務》等面向進行考核。同時所有供應商必須配合與環境衝擊風險(如能源使用、溫室氣體、水足跡、廢棄物等)與社會衝擊風險相關(如不歧視、員工結社與團體協商的自由、反童工、強迫勞動與弱勢族群等)進行年度調查與評估。

評比分為 A 級，A 級、低風險、85 分數以上者列入優先繼續合作對象；若為 B 級、中風險、60~69 分數則施行第二次稽核、檢討措施；C 級、高風險、59 分數以下則不續用。如有對於環境、社會等面向造成重大影響者，均列入不續用的名單。我們透過上述稽核與調查管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

- 供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格之供應商，本公司採取加強溝通與訓練、限期改善措施、增加稽核頻率等方式，避免未來產生環境與社會等衝擊風險。如果該供應商經多次溝通及覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止續用。

4.2.2 供應鏈稽核成效

▼2024 年供應商稽核狀況與稽核結果

本公司 2024 年度合作供應商共 73 家，其中 2 家為本年度新供應商，所有供應商均完成環境面與社會面衝擊評估。

本公司依據交易數量、交易金額前十大供應商，依循「供應商評估辦法」進行現場稽核。2024 年度進行現場稽核供應商家數共 10 家，佔供應商總數 13.7%。經環境面與社會面衝擊評估，以及現場稽核後，2024 年度所有供應商均未有重大實際或潛在環境面與社會面之負面衝擊。2024 年度也未有供應商因違反重大缺失而終止合作情形。

5.環境友善

5.1 能源治理

5.2 排放監控

5.3 水源管控

5.4 廢棄物監管

5 環境友善

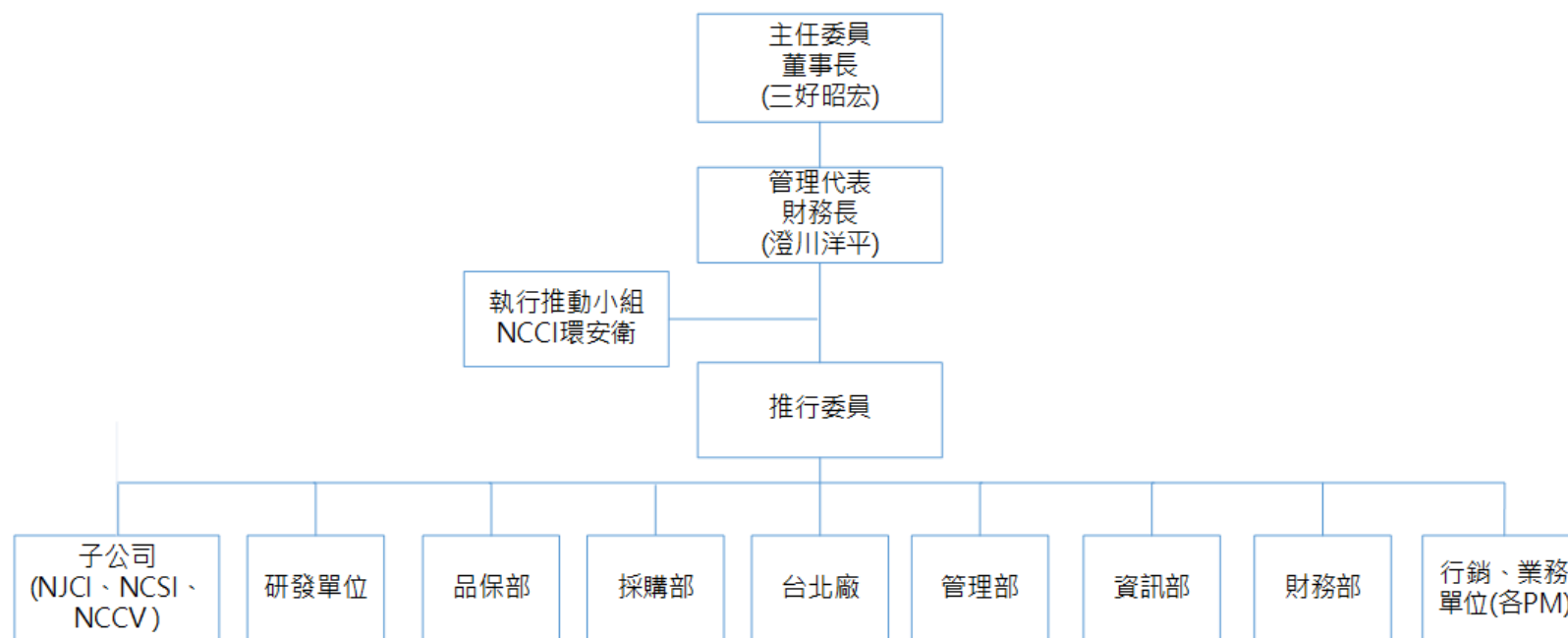
5.1 能源治理

基於溫室氣體減量的管理議題受到極度關注，同時有感於日後能源管理所面臨之嚴峻考驗，為有效管理能源使用及提高能源效率，化被動為主動，從節能到創能，完善能源管理系統到智能監控，達到最佳的發電效益，能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了改善並提升能源使用效率，本公司由 GHG 減碳委員會負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；GHG 減碳委員會每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

尼得科超眾於午休時間關閉辦公室電燈、控管冷氣 26 度的溫度、全廠使用省電燈具、多走樓梯少搭乘電梯，以及宣導最後離開辦公室人員要關閉電燈、冷氣、影印機電源等各項節約能源行動，減少非必要電量耗用。

GHG Emission 委員會組織圖



GHG Emission 委員會之權責：

- (1)主任委員：核准發布年度溫室氣體盤查報告書與監督溫室氣體減量方案運作執行。
- (2)管理代表：監督並提供執行溫室氣體盤查及溫室氣體減量方案，協調相關部門進行配合溫室氣體管理運作事項。
- (3)執行推動小組：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。
- (4)推行委員：由各部門主管擔任，子公司由各廠之總經理擔任；
負責進行溫室氣體盤查、研擬推動溫室氣體減量方案、數據蒐集、排放量計算、品質管理與製作文件與報告書；
協助進行排放源鑑別、客戶及供應商的溝通，活動數據及紀錄存查、蒐集排放係數提供必要之數據及佐證資料。

5.1.1 能源管理

全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為能源政策的重要項目之一，降低能源成本已成為當前企業追求永續發展之必要策略，為有效管理能源使用及提高能源效率，能源的選擇及消耗，對公司成本、環境、安全等議題習習相關，「節能、減排」提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，減少溫室氣體排放將有助於減緩氣候變遷衝擊。

尼得科超眾的能源使用以電力為主，少量用於公務車的汽油及堆高機使用的柴油，藉由自主發起的溫室氣體盤查與查證，以掌握溫室氣體的排放現況，將盤查結果進行統計分析，用以提供日後規劃及實施改善計畫的參考。

本公司在電力的使用比重，主要使用於製程設備，其次為空調設備，提升製程設備的能源使用效率，將為節能省電的方向，在節能省電透過自主提案改善，提升能源使用效率外，也藉由同仁自主改善行動，樽節相關之用電，對於生產製程之原物料使用、能資源耗用及污染物排放等營運活動，全面提升生產活動之使用效益，積極對溫室氣體進行妥善管理，力求將環境衝擊降至最低程度，以期達到「環境友善、節能減碳、永續發展」之目標，期能成為環境永續發展之低碳企業。

5.1.2 能源消耗

(GRI 302-1、302-3)

電力是製程生產設備及廠務系統的主要供給來源，汽油則用於公務車。為因應能源消耗的增長，提高生產製程用電管理及使用低碳能源作為未來主要減量策略。尼得科超眾推廣落實辦公室及公共區域節能管理，透過 3Q6S 查核及宣導教育，增進員工節能減碳之觀念與習慣。

2024 年度尼得科超眾總用電度數為 4,414,563 度(15,896.047 GJ)，換算能源密集度為 2.601(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以電力為大宗，約占總能耗 99.6%，其餘能源為公務車使用的汽柴油占比為 0.4%，故於後續節能規劃上，將以降低電力使用為主要目標。

尼得科超眾能源消耗分析表 (單位：十億焦耳 GJ)

能耗項目		能源消耗量 ^{註 1}			能源消耗百分比		
		2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
外購非	化石燃料	75.441	77.449	214.597	1.00	1.00	1.00
再生能源	外購電力	23,806.749	20,185.599	15,896.047	99.00	99.00	99.00
再生能源總消耗量		0	0	0	0	0	0
非再生能源總消耗量		23,882.190	20,263.048	16,110.644	100.00	100.00	100.00
能源總消耗量		23,882.190	20,263.048	16,110.644	註 1)：熱值採用經濟部能源局，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註 2)：自訂熱值說明。 註 3)：因選用此為分母的原因，例如本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母。		
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		2.007	1.887	2.601			

5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

尼得科超眾依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，對於間接溫室氣體排放顯著性判定採 80/20 法則，取 5 個級距為具顯著性項目，評分為 >9 分者(不含 9 分)或利害相關者要求，列為顯著性間接溫室氣體排放源，衡量排放源的重大性，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查的標準，並委由外部第三方(AFNOR)執行查證。本公司自 2022 年起，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

本年度組織邊界包含「地址：新北市三重區中興北街 184-3 號(中興廠)、新北市三重區中興北街 193-2 號 1,2,4,7F(陞泰廠)」，報告邊界包含類別 1 (固定燃燒直接排放、移動燃燒直接排放、製程之直接排放、逸散排放源之直接排放)、類別 2 (外購電力)、類別 3 (員工通勤、員工商務交通、下游運輸與配送)、類別 4 (採購商品、能源相關活動上游排放、購買產品與服務、營運產生廢棄物處置)，鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、氧化亞氮(N₂O)、甲烷(CH₄)、氫氟碳化物(HFCs)共 4 種溫室氣體。

2024 年度年尼得科超眾在類別 1~類別 6 的溫室氣體排放量為 16,308.206 tCO₂e，以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為 2.63 tCO₂e/每百萬元營業收入。

2023 年起本公司經營策略調整，將部份產能陸續外移至海外廠越南河內(NCCV)，2023 年溫室氣體排放量相較於 2022 年減少 15,479 tCO₂e，約 47%，2024 年溫室氣體排放量相較於 2023 年更減少 1,182 tCO₂e，約 6.7%。

• 溫室氣體排放量分析表 (單位：tCO₂e)

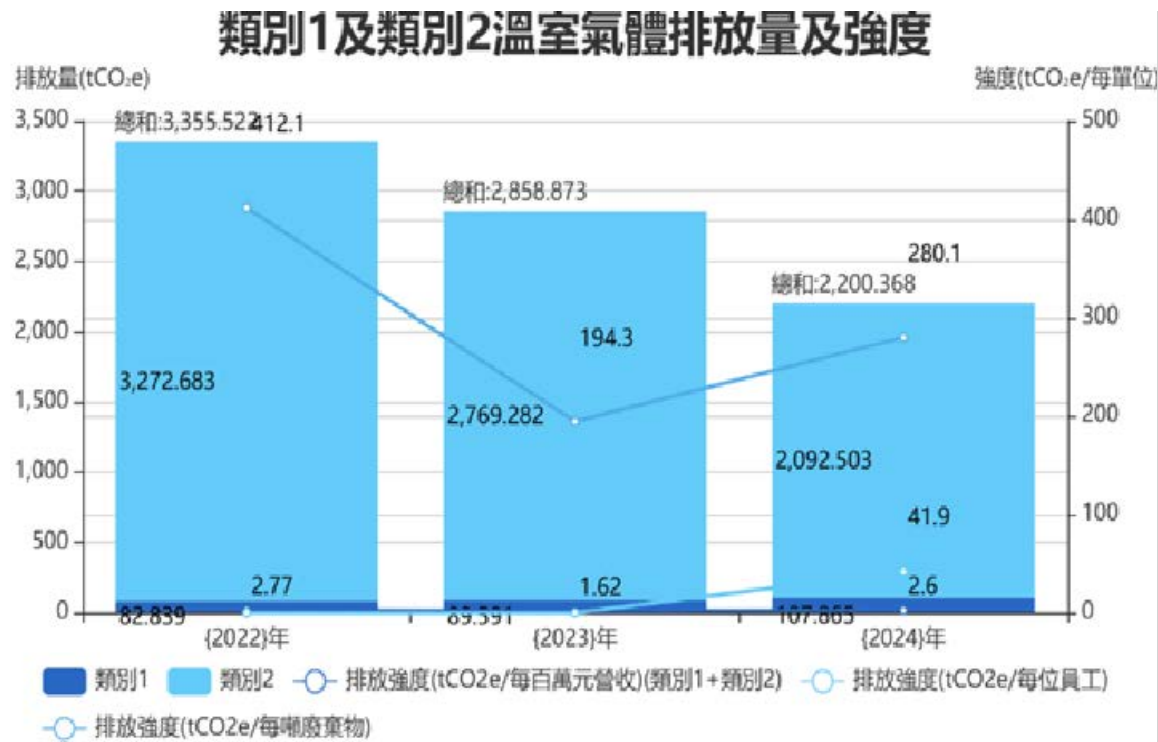
溫室氣體排放量	2022 年	2023 年	2024 年
類別 1	82.8392	89.5912	107.8653
佔比 (%)	0.25	0.51	0.66
類別 2	3,272.6828	2,769.2821	2,092.5028
佔比 (%)	9.92	15.83	12.83
類別 3	225.9499	303.8300	218.0137
佔比 (%)	0.68	1.73	1.34
類別 4	29,388.4574	14,327.9438	13,889.8241
佔比 (%)	84.74	81.91	85.17
溫室氣體總排放量	32,969.929	17,490.647	16,308.206
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)(類別 1+類別 2)	2.77	1.62	2.63

註 1：溫室氣體排放量採用排放係數法進行計算：活動數據×排放係數×全球暖化潛勢(GWP 值)，換算成二氧化碳當量(CO₂e)，以公噸二氧化碳當量(tCO₂e)為單位。

註 2：排放係數來源包含環境部、經濟部能源署、產品碳足跡資訊網及國際民航組織。

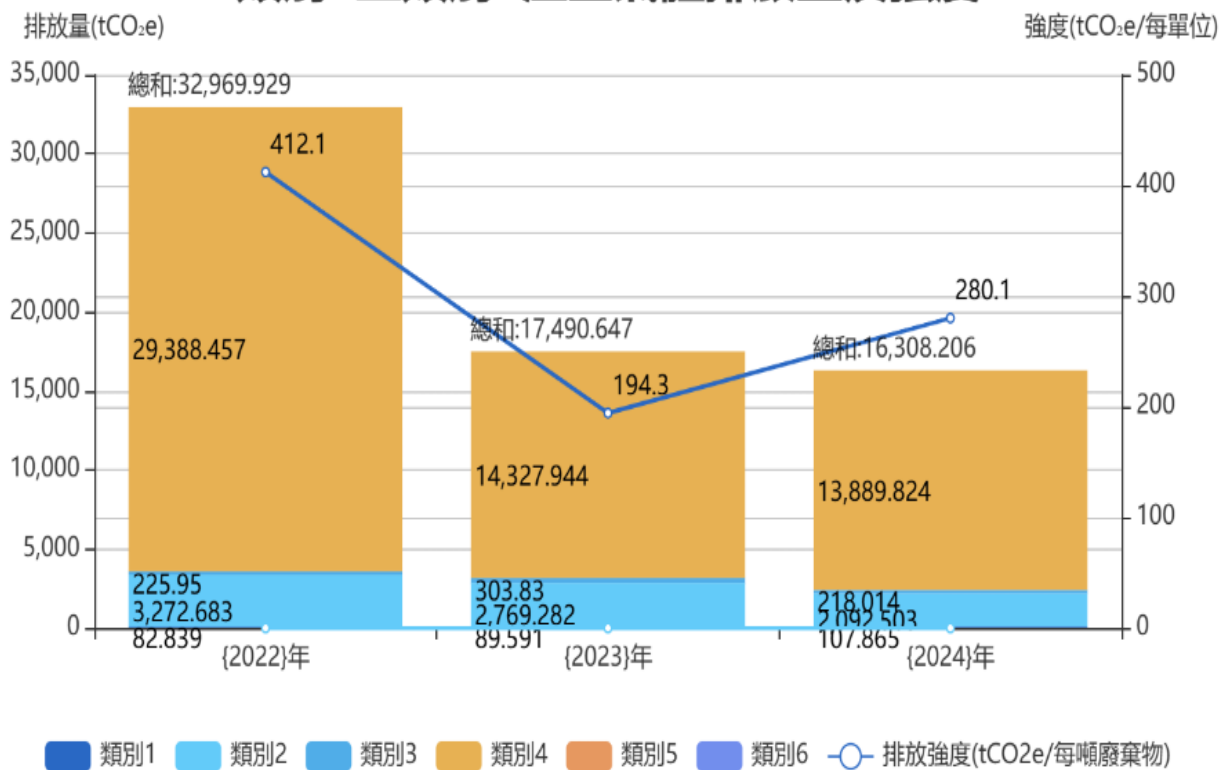
註 3：全球暖化潛勢(GWP 值)引用 IPCC 第六次評估報告(AR6)之數值進行計算。

- 類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量及排放強度



- 類別 1 至類別 6 溫室氣體排放量及排放強度

類別1至類別6溫室氣體排放量及強度



5.3 水源管控

尼得科超眾為熱導管、散熱片及散熱模組的生產製造工廠，2024 年廠區總用水量為 9,494 立方公尺，廠區內均使用 100% 自來水，在製程上不使用水，因此並無製程廢水產出，僅有生活污水排放，因此評估不致於對環境造成水污染的不良影響。

在生活污水排放也將持續接受地方政府主管機關的嚴格監督與管理，在內部管理有訂定「水質管理辦法」對於廠外排水均有進行嚴格的管理，確保水資源之清潔，維護生態體系。

在節約用水不僅是為因應缺水的問題，而且也為保護環境，本公司全面落實水資源得之不易的環保概念，設置省水馬桶，安裝省水水龍頭，「節約用水」讓水資源能充分利用，珍惜並保護水資源，不浪費水資源。

5.3.1 取水排水耗水

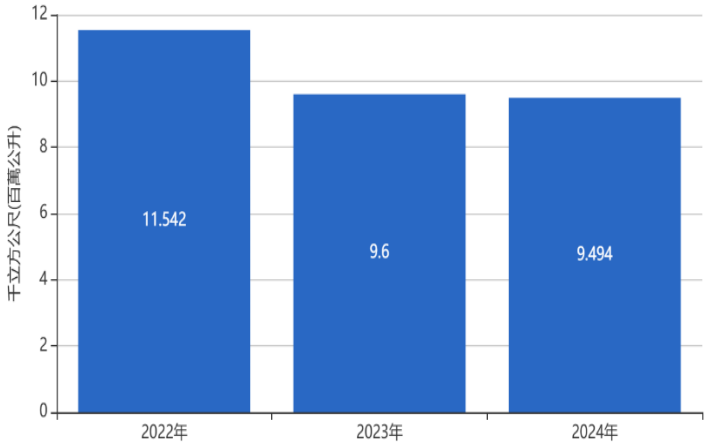
(GRI 303-1,303-2~303-5)

2024 年尼得科超眾總取水量為 9.494 千立方公尺(百萬公升)，取水來源均來自第三方的水(自來水)，水質均為淡水；總排水量為 9.494 千立方公尺，排水終點為第三方的水(污水處理廠)，水質均為淡水；總耗水量為 0.000 千立方公尺，所有據點均非位於水資源壓力地區。

• 取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水來源類別	水質指標	取水量					
		2022		2023		2024	
		所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區
第三方的水	淡水	11.542	0	9.600	0	9.494	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
總取水量		11.542	0	9.600	0	9.494	0
取自水資源壓力地區比例(%)		0		0		0	

所有地區取水量

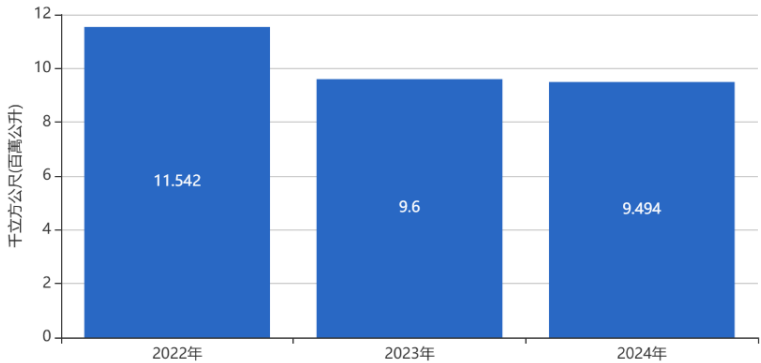


• 排水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

排水終點類別	水質指標	排水量					
		2022		2023		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	11.542	0	9.600	0	9.494	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
總排水量		11.542	0	9.600	0	9.494	0

註 1：所有據點均為生活用水，並無大量蒸發或其他損耗情形，因此保守估計排水量=取水量

所有地區排水量



- 耗水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

項目	2022		2023		2024	
	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	11.542	0	9.600	0	9.494	0
總排水量	11.542	0	9.600	0	9.494	0
總耗水量	0	0	0	0	0	0
水資源壓力地區 耗水量占比(%)	0		0		0	



5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物管理政策

本公司由管理部申報營運產生之事業廢棄物，各相關單位負責管控、處置營運產生之事業廢棄物之貯存，並依循廢棄物清理法申報事業廢棄物清理計劃書，廢棄物處置方式皆依廢棄物清理法貯存、清運管理規定，委託事業廢棄物清除處理機構執行。

尼得科超眾廢棄物管理權責單位：

- 廢棄物分類：管理部
- 廢棄物儲存：採購部/管理部/製造部
- 廢棄物數據蒐集：管理部
- 廢棄物申報：管理部
- 廢棄物處理-委外處理：管理部

本公司透過 ISO14001 管理系統紀錄廢棄物種類、數量及追蹤廢棄物流向，以實際測量方式彙整年度廢棄物產生量。所有廢棄物皆委由外部合格的廢棄物處理業者清運及處置，於取得外部清運業者開立之清運三聯單後，必定核對與廠內量測數量(重量)之一致性，並透過定期稽核，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

尼得科超眾廢棄物管理策略及目標

管理策略	策略 起始年	目標 基準年	管理目標			2024 年度 成果達成率	改善措施
			短期	中期	長期		
鑑別廢棄物種類	2024	2024	廢棄物妥善分類與處置	識別生產過程中產生大量廢棄物的關鍵環節	尋找公司內部廢棄物減量或循環使用機會	80%	有效進行廢棄物分類，掌握廢棄物數量
廢棄物減量行動	2024	2024	減少使用一次性材料	使用可重複使用的材料	使用再生材料	70%	使用可重複使用的材料
量化減廢目標	2024	2024	廢棄物回收率達50% 以上	廢棄物回收率達60% 以上	廢棄物回收率達80% 以上	72%	落實資源回收及分類

註 1：短中長期定義為：短期為 3 年/ 中期為 5 年/長期為 10 年

5.4.2 廢棄物清運處置

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 58.229 公噸，全部屬於非有害事業廢棄物。因產能移置海外，本年度產生量廢棄物產生量(含非有害事業廢棄物量)較 2023 年減少 29%，除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，尼得科超眾在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2024 年本公司採用回收方式處理，佔全年度廢棄物總量 72.5%。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024 年	非有害事業廢棄物	58.229	42.229	16.000	0
	總量	58.229	42.229	16.000	0
2023 年	非有害事業廢棄物	90.000	74.000	16.000	0
	總量	90.000	74.000	16.000	0
2022 年	非有害事業廢棄物	80.000	54.000	26.000	0
	總量	80.000	54.000	26.000	0

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

- 事業廢棄物處置移轉（回收）之方式

本公司採用回收方式處理的廢棄物主要有廢銅、廢電鍍銅、廢鋁、廢鐵、廢白鐵等，回收方式以再生利用為主。2024 年處置移轉的廢棄物量共 42.229 公噸，皆委由第三方進行處理。本年度廢棄物再生利用量較 2023 年減少 43%，主因為台灣產量減少導致回收量減少。

按回收作業從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	處置移轉方式	2022		2023		2024	
		離場	小計	離場	小計	離場	小計
非有害事業 廢棄物	再使用準備	0	0	0	0	0	0
	再生利用	54.000	54.000	74.000	74.000	42.229	42.229
	其他回收作業	0	0	0	0	0	0
	小計	54.000	54.000	74.000	74.000	42.229	42.229

註 1：離場為委託外部第三方公司清運及處理。

- 事業廢棄物直接處置之方式

除上述廢棄物外，其餘廢棄物以焚化處理(能源回收)方式進行，本公司 2024 直接處置的廢棄物量共 16.000 公噸，皆委由第三方進行處理，本年度廢棄物直接處置量較 2023 年並無明顯增加，主因為直接處置之廢棄物多為一般垃圾，而兩年員工人數不變，因此無明顯差異。

按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2022		2023		2024	
		離場	小計	離場	小計	離場	小計
非有害 事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	26.000	26.000	16.000	16.000	16.000	16.000
	焚化處理 (不含能源回收)	0	0	0	0	0	0
	掩埋處理	0	0	0	0	0	0
	其他直接處理	0	0	0	0	0	0
	總量	26.000	26.000	16.000	16.000	16.000	16.000

註 1：離場則委託外部第三方公司清運及處理。

6.員工照護

6.1 人力資本

6.2 薪酬與福利

6.3 多元發展

6.4 職場安全

6 員工照護

6.1 人力資本

尼得科集團遍佈全球的開發、生產、銷售及研發組織中，活躍著各式各樣的人才。我們致力於聘用具有能力和工作熱情的人才，無論其個人屬性或價值觀如何，努力同時做好人才培養、人力資源提升以及工作環境的完善，使組織每一位員工能夠充分發揮其潛力。此外，我們也結合時代發展，不斷精煉自創業以來引以為榮的「尼得科 NIDEC 精神（理念）」，與全體員工共同使用的同時，於多樣性中求同存異，推動全體員工朝向同一方向邁進。

公司的人力資源方針為 "For Our Future, For Our Dream"。為了世界人類的明天和我們的夢想，繼續成為具有「挑戰」精神的組織和人才。

公司重視人性化之管理，勞資關係之和諧是本公司人力資源管理策略上重要工作方針之一。為維護兩性工作平等及員工工作尊嚴，乃結合現行法規，如性別工作平等法：制定本公司之女性工作人員保護程序、性騷擾防治與相關辦法，並同時建立員工申訴管道：可以書面方式投入公司專用信箱或直接向管理部申訴，立即視狀況進行適當處置，以維護員工權益及強化職場安全。同時秉持誠信、負責態度，任何有關勞資關係之措施，均經勞資雙方充份溝通；並每季舉行勞資會議，透過員工代表反映同仁關心與切身的事務建議及看法，進行瞭解與討論，提出合理的回應方案，達成雙方共識，以促進勞資合作。

6.1.1 人力管理

尼得科超眾重視員工視為公司最重要的資產，故依照勞動基準法規的基礎，制定工作規則與人事管理規章，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。員工享有多項福利措施、薪資報酬及在職教育訓練，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核作業，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

6.1.2 人才聘雇

截至 2024 年底止，尼得科超眾全體員工共計 354 人；勞雇類型為全職員工 354 人，本報告年度無臨時員工、兼職員工及無時數保證員工，亦無外部工作者。本年度聘雇人力無重大變化。

2024 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	國家	合計
		臺灣	
全職員工	男性	232	232
	女性	122	122
	小計	354	354

註：全職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)，且每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

- 員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 66%及 34%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 67%。另依法聘雇身心障礙者 1 人，且為落實本公司多元平等之理念。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自日本、馬來西亞、菲律賓、印尼等數個國籍。本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。本年度 84%高階主管為當地居民，僅 4 位主管為外國籍。

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		25	46	14	269	354
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		7	13	4	76	100
多元指標						
性別	男性	22	30	10	170	232
	女性	3	16	4	99	122
年齡	29 歲(含)以下	0	1	1	66	68
	30-50 歲	10	36	12	179	237
	51 歲(含)以上	15	9	1	24	49
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	1
學歷程度	博士	0	0	0	1	1
	碩士	8	10	2	22	42
	高等教育	17	35	11	191	254
	中等教育	0	1	1	48	50
	初等教育	0	0	0	7	7
國籍	本國籍	21	44	14	226	305
	外國籍	4	2	0	43	49

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位 : %)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	88	65	71	63	66
	女性	12	35	29	37	34
年齡	29 歲(含)以下	0	2	7	25	19
	30-50 歲	40	78	86	67	67
	51 歲(含)以上	60	20	7	9	14
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0
學歷程度	博士	0	0	0	0	0
	碩士	32	22	14	8	12
	高等教育	68	76	79	71	72
	中等教育	0	2	7	18	14
	初等教育	0	0	0	3	2
國籍	本國籍	84	96	100	84	86
	外國籍	16	4	0	16	14

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數。

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 1 位 30-50 歲之女性新進員工；另有 48 位員工離職，含 35 位男性及 13 位女性，離職原因包括個人職涯規劃、家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

• 尼得科超眾資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家/臺灣	總計	新進比率 (%)
男性	29 歲(含)以下	0	0	0
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
女性	29 歲(含)以下	0	0	1
	30-50 歲	1	1	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	1	1	
總計		1	1	0

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	離職比率 (%)
		臺灣		
男性	29 歲(含)以下	11	11	15
	30-50 歲	18	18	
	51 歲(含)以上	6	6	
	小計	35	35	
女性	29 歲(含)以下	1	1	11
	30-50 歲	12	12	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	13	13	
總計		48	48	14

6.1.3 勞資協議

尼得科超眾戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

- 員工溝通管道類型

溝通管道	說 明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 4 次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每三個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開 4 次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱、意見箱、員工申訴書等，讓員工可以適時反映意見或提供建議。

- 2024 年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	5	1. 資方代表改派；勞方代表改選結果。 2. 因應台北廠產能減少，擬於 113 年 2 月份實施減班休息無薪假案。 3. 公司颱風假（無薪假）建議比照其他日商公司「有薪假」辦理。 4. 希望公司能比照日商企業有 1~2 天「有薪假期」體恤員工辛勞一整年為公司辛勞付出。 5. 特休申請（原請假最小單位：4 小時），建議改為 1 時或 0.5 小時計算。	5	0
福委會會議	3	1. 由於 2023 年營收影響，故 2024 年申請動支累積福利金規劃活動。 2. 新任福委選拔與新舊任交接工作推派。 3. 討論 2025 年度員工休閒活動規劃。	3	0
員工意見信箱	0	今年度未收到透過員工意見信箱之意見回饋。	0	0

6.2 薪酬與福利

公司薪資政策參照薪資市場行情、公司營運狀況及組織結構核定薪資。並適時視市場薪資動態、整體經濟、產業景氣變動、政府法令規定之必要而調整，確保整體薪酬具市場競爭力。

公司章程第 20 條規定，年度如有獲利(係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應提撥員工酬勞不低於百分之三，由董事會決議以股票或現金發放，發放對象包括符合董事會所訂條件之從屬公司員工。為激勵同仁加強員工向心力，公司訂定員工酬勞獎勵辦法，以期共創利潤，共享公司經營成果。

員工是公司最大的資產，也是公司成長的動力來源，本公司除依勞基法及相關法令提供員工全民健康保險、勞工保險、提撥退休金準備、提撥積欠工資墊償基金及提撥職業災害保險外，並積極提供多項照顧員工需求之福利，主動提供周全且完善之員工健康維護促進規劃與傷病關懷服務，提供員工一個良好的工作與生活平衡之環境，並設有職工福利委員會舉辦各項活動，員工福利事項例如：員工旅遊、聚餐、婚喪禮金補助、獎學金補助、文康活動、贈送生日禮金等活動。

6.2.1 平等優渥薪酬

尼得科超眾重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項津貼或獎金等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 10.64；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 29.34。

各職級男女薪酬比 (男：女)

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
尼得科超眾科技股份有限公司	1 : 0.9852	1 : 0.8768	1 : 0.9275	1 : 1.0014

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：高階主管定義為協理級以上主管；中階主管定義為經理級主管；基層主管定義為副理級主管；其他員工定義為基層人員。

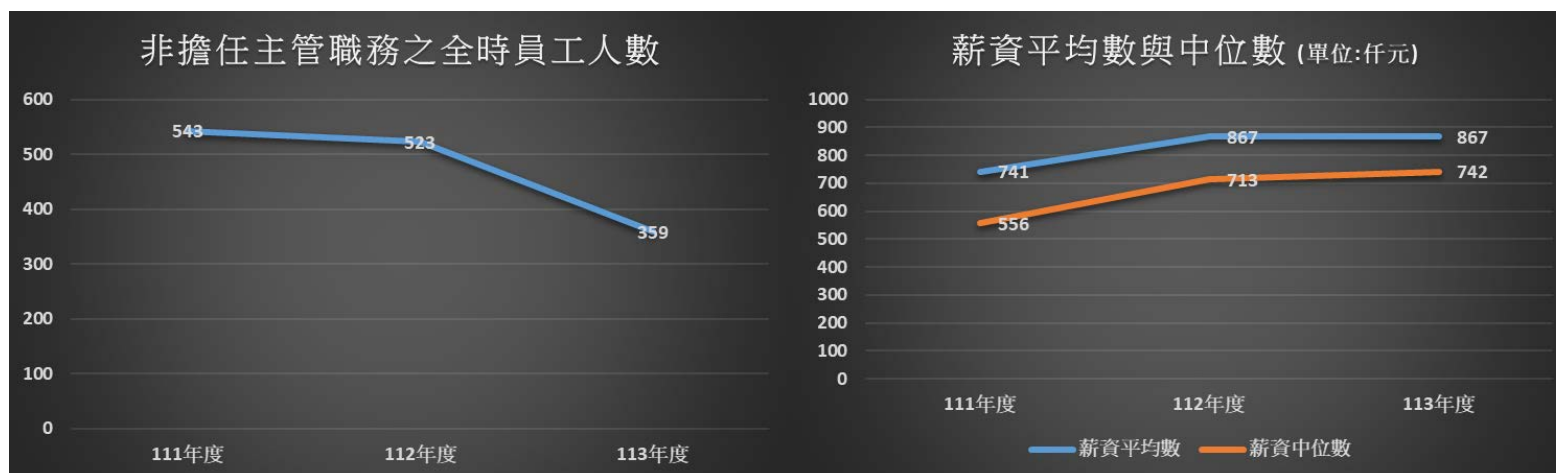
本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1.8151 倍。

重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	平均
尼得科超眾科技股份有限公司	中華民國	1.7735	1.7751	1.8151

註：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 359 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 867 仟元及 742 仟元。2024 因生產線移往海外子公司，故員工人數驟減，以致薪資中位數上升。



6.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，尼得科超眾科技股份有限公司制定多項福利措施予，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

尼得科超眾科技股份有限公司標準福利

項 目	說 明
保 險	- 提供勞保、健保、勞退、團保、團體意外險 - 提供出差員工海外平安險
請 / 休假制度	所有假別均依照勞基法規定

• 尼得科超眾科技股份有限公司其他福利措施

項 目	說 明
多元福利制度	• 每年員工體檢活動辦理 • 當月生日壽星禮金 • 端午/中秋/聖誕節(發放禮金或電子點數) • 員工/員工子女教育獎助學金 • 員工住院慰問金 • 各項婚喪喜慶禮金補助 • 員工機車停車位 • 完善的哺(集)乳室 • 年度國內旅遊活動 • Pay Easy 福利網 • 企業托育服務，特約幼兒園學費優惠 • 每月醫師臨場服務，提供同仁健康諮詢年度國內旅遊活動 • Pay Easy 福利網 • 企業托育服務，特約幼兒園學費優惠 • 每月醫師臨場服務，提供同仁健康諮詢

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 3.6%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制		依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 88~89 頁。

6.2.3 友善育兒職場

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、與企業合作提供托兒相關優惠等機制，並於辦公室內設置完善的哺(集)乳室，配置冰箱，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。2024 年本公司申請育嬰留停的復職率為 100%，所有的員工皆在育嬰留停假結束後回到公司。

- 育嬰假人員分析

2024 年			
	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	17	9	26
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	1	2	3
當年度育嬰留停應復職人數(C)	1	1	2
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	1	1	2
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	6	22	12
復職率 (%) (=D/C)	100	100	100
留任率 (%) (=F/E)	0	0	0

6.3 多元發展

本公司為 ISO9001、ISO14001、ISO45001 認證公司，對於員工職業安全與專業能力訓練相當重視，每年於年底訂定次年「年度教育訓練計劃」，並透過品質/環境/安全衛生管理系統落實計畫運作，使員工之學識、經驗因不斷學習進修，並隨著公司成長而紮實精進，對於人才培養一直是不遺餘力。本公司教育訓練概分為職前訓練、在職訓練，期望員工透過不斷的進修與教育訓練，加強本職學能，課程內容包括：

1. 新進員工實施教育訓練規劃，包含：組織概況、環境介紹、職業安全衛生訓練、誠信經營守則及內部控制制度等。
2. 公司規章、ISO管理系統相關訓練。
3. 在職人員之專業技能課程訓練及取得證照之法定訓練等課程(分為內部自行訓練、派外訓練)。
4. 消防演練。
5. 各功能別專業課程培訓。



6.3.1 培育訓練

尼得科超眾重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

學習管道	培訓課程	
在職訓練(On job training)	1. 新人職前教育訓練 2. 產品認知與品質意識	3. 生產流程簡介與工作站實操 4. 安全衛生教育
實體課程	1. 各職能專業知識 2. ISO 規範與職業安全衛生 3. 作業訓練：包含製程、異常處理、品保工具 (QC 七大手法)	4. 作業變更管理或新術或新製程導入 5. 改善工作績效之效益，提昇或改善品質或簡化作業方法或作業缺失改善。
線上課程	1. 時間管理 2. 有效溝通	3. 跨部門協作
外部教育訓練課程	1. 職業安全衛生相關法令與訓練 2. 公司治理相關訓練	3. 市場/產品相關領域之新知進修與充實
其它課程	1. 誠信道德規範與反貪腐 2. 人權教育課程	3. 健康促進講座 4. 消防演練與急救訓練

2024 年總共開設 215 班次課程，共培訓 4,355 人次，累積 4,952 人時數。整體而言人均受訓時數為 14 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	146	2,962	3,244.0
專業職能課程	15	49	218.0
通識課程	48	1,292	1,404.1
外語強化課程	0	0	0.0
管理領導課程	0	0	0.0
其他	6	52	86.0
合計	215	4,355	4,952.1

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024 年男性平均受訓時數為 13.95 小時，女性平均受訓時數為 14.07 小時。

各性別平均受訓時數 (單位：小時)

性別	2024 年
男性	13.95
女性	14.07

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數。

2024 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

各職級平均受訓時數

職級	2024 年
高階主管	8.41
中階主管	9.95
基層主管	13.06
基層人員	15.25

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數。

- 員工協助輔導方案

倘因公司內部調整或不可抗力因素而解除勞動契約的員工，為降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力，協助員工銜接至下一份工作。本公司除依法給付資遣費外，另提供「員工協助方輔導案」，委由第三方專業顧問與諮商師，協助員工進行一對一的再就業與諮商輔導。

6.4 職場安全

尼得科超眾透過建立「ISO 45001 職安衛管理系統」，強化公司內部安全衛生管理體質、達到永續經營之目的，善盡企業對社會之責任及保護所有員工及外包廠商，主動承諾制定職業安全與衛生議題之策略，以符合政府職業安全衛生法令，善盡企業社會責任。透過建立管理系統、文件化、實施、維持及持續改善，並與公司管理活動相整合，以達到環安衛管理績效，以確保職業安全衛生得以妥善管理、有效執行並融入日常營運和生產流程，以達到零災害的重要目標。

本公司重視職業安全衛生，每一位員工的工作安全都是公司的營運基礎，建立安全的工作環境，透過危害分析、風險評估，辨別可能產生的安全衛生風險，提出改善目標及對策，確保員工的工作安全。

為了解本公司廠區內產品、活動、服務各方面對於環安衛所可能產生之衝擊（風險）程度，每年由管理代表召集員工代表、職業安全衛生人員、勞工健康服務醫護人員、工程技術人員，檢視廠區作業環境，評鑑環安衛考量面衝擊、篩選重大風險及決定控制措施，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護措施等面向，分類成高度風險、中度風險、低度風險三個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中、高風險項目，設置降低風險的控制措施，擬定後續改善方向。

在與員工進行內部溝通，以獲得有效的傳遞與認知，了解有關內外部所反應之職安衛相關問題，藉由每季定期召開參的職業安全衛生委員會，透過員工代表對安全衛生政策及安全衛生管理提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，確保職場工作安全。

6.4.1 職業安全衛生管理

(GRI Index： 403-1~403-8)

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。尼得科超眾依據各營運據點當地的職業安全衛生法規及 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統標準，以 PDCA 循環概念—規劃 (Plan)、執行 (Do)、檢查 (Check)、改善 (Act) 為管理架構基礎，建構尼得科超眾職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂定管理辦法及控制程序並與公司管理活動相整合，以期達到環安衛管理績效，強化公司內部體質、永續經營之目的，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等。

本公司以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

職安衛管理系統認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 ^{註 1}				排除之工作者類型
		員工 (人)	占比 ^{註 2} (%)	外部工作者 (人)	占比 ^{註 3} (%)	
ISO 45001	中興廠 / 陞泰廠	345	100	0	0	0

註 1：本公司職安衛管理系統涵蓋人數含中興廠及陞泰廠，且此人數經過內部稽核及外部查核。

註 2：涵蓋之員工占比= (中興廠員工 + 陞泰廠員工) / 總員工。

註 3：涵蓋之工作者占比= (外部工作者) / 總員工。

◆ 職業安全衛生委員會

尼得科超眾職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 12 人，由執行長擔任主任委員，其中勞工代表共計 5 人，占全體委員人數 41.6%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓尼得科超眾全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

環安衛管理系統管理組織圖

Organization Chart of HSE Management System



- ◆ 工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 miss_lin@ccic.com.tw 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司職業安全衛生管理辦法規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

- ◆ 職業安全衛生風險評估

尼得科超眾依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行。2024 年針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，並且鼓勵成員取得外部相關證照。

職安衛管理小組每季檢視各地營運據點工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中度風險、低度風險三個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中、高風險項目設置降低風險的控制措施，並定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為了確保控制措施實施之有效性，本公司將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

營運據點風險等級

營運據點	據點風險等級	稽核次數	稽核中有重大違反之次數
中興廠 / 陞泰廠	低度	5	0

風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每季檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
中度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。
低度風險	現況接受，無須採取任何措施。

尼得科超眾工作場域之高風險項目及管控措施

營運據點	風險項目	危害類型	管控措施
中興廠 / 陞泰廠	季節性流感	流行病傳染	邀請醫院進廠，鼓勵人員施打新冠疫苗
中興廠 / 陞泰廠	化學品洩漏	火災、有機溶劑中毒	每半年進行化學品洩漏演練
中興廠 / 陞泰廠	高危險作業	火災、缺氧、墜落、物品掉落、感電	動火作業、局限空間作業、消防系統隔離、高架作業、屋頂作業，進行個案管理

◆ 職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，尼得科超眾全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	1,500 小時/380 人次
職業危害	職業災害及職業病預防，個人防護具使用、聽力保護教育訓練、危害通識教育及機械安全宣導等。	特殊崗位員工	720 小時/68 人次
危險活動	高危險活動作業程序教育訓練，化學品洩漏演練、及氮氣儲槽洩漏演練。	特殊崗位員工 / 操作使用化學品人員	40 小時/18 人次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、急救訓練及演避難逃生演練等。	全體員工	2,800 小時/400 人次

特殊崗位員工：職業安全衛生教育訓練規則規範之應教育訓練之員工

◆ 職業健康服務及健康促進活動

尼得科超眾依照工作環境與工作性質評估噪音、有機溶劑為對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中接觸過量有害物質，尼得科超眾提供防護用具予員工穿戴；且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。尼得科超眾亦與博仁醫院合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合博仁醫院檢測及接受治療。請公司針對自身高風險工作項目，撰寫所提供作業管制、醫療防護等職業健康服務，確保員工可安心就業。

尼得科超眾辦理每年一次的員工健康檢查，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛福部調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括久坐、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心理風險因子，因此每年度皆安排健康講座、臨場醫師問診等服務，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
減重健康講座	辦理如何健康飲食，健康減重飲食講座，共有 20 人參與
健康促進活動	新冠疫苗施打健康促進活動，共有 36 人參與
高血壓預防健康講座	高血壓講座，共有 26 人參與
醫師臨場健康服務	依據勞工健康保護規則，每月聘請職業專科醫師進行臨場健康諮詢，共有 88 人參與

6.4.2 職業傷害與職業病

(GRI 403-2、403-9、403-10)

尼得科超眾制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向勞動部職業安全衛生署轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。管理部於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、事故單位或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，管理部環安衛人員需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

尼得科超眾員工於 2024 年共發生 2 件職業災害事故(皆為上下班交通職災)，其中 0 件屬嚴重事件、0 件為死亡事件。嚴重及死亡事故未發生，若發生，職安衛管理小組亦會針對完整調查，並改善現有的管理措施，持續監督改善措施的實施有效性。

透過近年的教育訓練宣導及安全控制，尼得科超眾本年度員工職業災害事故率從前兩年的 0.73 及 0.60 上升至 2.6；。尼得科超眾將持續優化管理措施，目標於 2025 年可記錄事故率減少至 0 以下。

◆ 員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2022 年	2023 年	2024 年
工作總時數(小時)	17,748,432	13,280,664	9,248,000
職業傷害死亡人次(次)	0	0	0
職業傷害死亡比率 ^{註 1}	0	0	0

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人數 / 工作總時數 * 1,000,000。
註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。
註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 1,000,000。
註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。
註 5：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 1,000,000。
註 6：職業病發生率 = 職業疾病次數 ÷ 工作總時數 × 1,000,000。

◆ 員工歷年職業傷害事件分析 (單位：人次數)

事件類型	2022 年		2023 年		2024 年	
	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病
物理性危害	13	0	8	0	2	0
化學性危害	0	0	0	0	0	0
生物性危害	0	0	0	0	0	0
人因性危害	0	0	0	0	0	0
社會心理性危害	0	0	0	0	0	0
合計	13	0	8	0	2	0

- 虛驚事故

本年度發生 1 起虛驚事件，發生主因為製程人員觸動火警預警警報，因此本公司強化現場工作人員標準作業程序及管理機制，避免往後造成實際災害。

2024 年虛驚事故統計表

虛驚事件類型	發生次數	說明	改善措施
消防	1	人員誤觸警報	強化標準作業程序及管理機制

近三年虛驚事故統計表

虛驚事件類型	2022 年	2023 年	2024 年
虛驚事故件數	2	1	1
虛驚事故率	0.4	0.01	0.01

- 員工以外工作者之職業災害紀錄

尼得科超眾外部工作者於本公司工作場域 2024 年共發生 0 件職業災害事故，其中 0 件屬嚴重事件、0 件為死亡事件。2024 年未有嚴重及死亡事故發生，若發生職安衛管理小組將執行完整調查並執行改善措施。

透過近年的教育訓練宣導、安全控制及供應商稽核，尼得科超眾本年度外部工作者可記錄事故率與前兩年的維持至 0.0。尼得科超眾將持續強化對供應商的宣導及訓練，目標於 2025 年外部工作者可記錄事故率仍維持至 0 以下。

員工以外工作者之職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2022 年	2023 年	2024 年
工作總時數(小時)	402	260	704
職業傷害死亡人次(次)	0	0	0
職業傷害死亡比率 ^{註 1}	0	0	0.0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註 2}	0	0	0
嚴重職業傷害比率 ^{註 3}	0	0	0.0
可記錄事故人次(次) ^{註 4}	0	0	0
可記錄事故比率 ^{註 5}	0	0	0.0
職業疾病件數(件)	0	0	0
職業疾病發生率 ^{註 6}	0	0	0.0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×1,000,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。

◆ 員工以外工作者歷年職業傷害事件分析 (單位：人次數)

事件類型	2022		2023		2024	
	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病
物理性危害	0	0	0	0	0	0
化學性危害	0	0	0	0	0	0
生物性危害	0	0	0	0	0	0
人因性危害	0	0	0	0	0	0
社會心理性危害	0	0	0	0	0	0
合 計	0	0	0	0	0	0

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：尼得科超眾已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊
適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	2	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	6		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	5		
		1.1.7 聯絡資訊	7		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	6		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	7		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業	4.1.1 產業概況	95		

	關係	4.1.2 供應鏈結構	99		
2-7 員工		2.1.1 基本資訊	2		
		6.1.2 人才聘雇	126		
2-8 非員工的工作者		6.1.2 人才聘雇	126		
2-9 治理結構及組成		2.2.1 治理架構	25		
		2.2.2 功能性委員會	38		
2-10 最高治理單位的提名與遴選		2.2.1 治理架構	25		
2-11 最高治理單位的主席		2.2.1 治理架構	25		
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色				最高治理單位之於公司永續發展的的角色	董事會尚未制定管理永續相關衝擊或與利害關係人議合之程序
2-13 衝擊管理的負責人		2.2.2 功能性委員會	38		
2-14 最高治理單位於永續報導的角色				最高治理單位檢視與核准報導資訊的責任	董事會目前無檢視或核准永續報導資訊之責任
2-15 利益衝突		2.2.1 治理架構	25		
2-16 溝通關鍵重大事件		2.2.2 功能性委員會	38		

2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	25		
2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	25		
2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	25		
2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	25		
2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	133		
2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	8		
2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	43		
	2.4.2 人權政策	45		
2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	43		
	2.4.2 人權政策	45		
2-25 補救負面衝擊的程序	2.4.2 人權政策	45		
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	43		
	2.4.2 人權政策	45		
2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	50		

	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	2		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	10		
		1.3.2 利害關係人溝通	10		
	2-30 團體協約			團體協約涵蓋總員工數百分比	本公司無成立工會或與員工簽訂團體協約
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程與管理	14	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.1 重大議題評估流程與管理	14		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
創新研發					
3-3 重大主題管理			14		
客戶關係管理					
3-3 重大主題管理			18		
員工聘雇與留任					
3-3 重大主題管理			20		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	126		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	126		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	126		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	25		
		6.1.2 人才聘雇	126		

資訊安全					
3-3 重大主題管理			19		
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	2.7.1 資安管理政策	57		
經濟績效					
3-3 重大主題管理			18		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	40		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.1 氣候風險與機會	53		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	135		
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	6.2.1 平等優渥薪酬	133		
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	43		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	43		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	109		
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	109		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.1 取水排水耗水	115		
	303-4 排水量	5.3.1 取水排水耗水	115		
	303-5 耗水量	5.3.1 取水排水耗水	115		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	111		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	111		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	111		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	111		

GRI 306 : 廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物管理政策	119		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.2 廢棄物清運處置	120		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.2 廢棄物清運處置	120		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.2 廢棄物清運處置	120		
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	103		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	105		
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	6.2.2 完善福利措施	135		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	137		
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	144		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	144		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	144		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	144		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1 培育訓練	140		
		6.4.1 職業安全衛生管理	144		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	144		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 職業安全衛生管理	144		
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	150		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	150		

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	6.3.1 培育訓練	140		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	140		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	133		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	103		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	105		

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請見本公司 2024 年報 P.57~60。
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

請見本公司 2024 年報 P.57~60。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

請見本公司 2024 年報 P.57~60。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

請見本公司 2024 年報 P.57~60。

