

2 公司治理

- 2.1 治理運作
- 2.2 誠信經營
- 2.3 經濟績效
- 2.4 風險管理
- 2.5 資訊安全





2.1 治理運作

董事會運作

新普科技董事會由七席董事組成，包含三席董事及四席獨立董事（超過全體董事席次的二分之一），董事選舉係採候選人提名制度，由全體股東於股東會依董事選舉辦法投票選舉產生。

新普科技尊重董事多元化政策，選任以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，由管理、法務、產業界、會計等領域具有專業資格、工作經驗的人士所組成，董事會任期三年。

董事會每季至少召開一次會議，2023 年共召開十次會議，總實際出席率 92.86%。2023 年股東會全面改選董事，新增兩名獨立董事，減少連續任期超過三屆獨立董事人數，以持續強化董事會結構及運作。

根據新普科技董事會議事規範及審計委員會組織規程，董事或委員對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當下說明其利害關係之重要內容，討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事或委員行使其表決權。

新普科技四位獨立董事皆符合獨立性情形，另為經營發展及實務運作需要，有一位董事擔任本公司經理人。本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事職行職務」及「獨立董事職行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

管理目標	達成情形
獨立董事席次過半	已達成
不同性別董事不得少於一人	未達成 ^註
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成

註：待任期屆滿時提升女性董事比例

董事會	審計委員會	薪資報酬委員會
成員 7 位	成員 4 位	成員 3 位
召開會議 10 次	召開會議 8 次	召開會議 4 次





董事會多元化

董事姓名	基本組成							產業經驗				專業能力	
	國籍	性別	具有員工身份	年齡				電池模組產業	經營及決策管理能力	行銷及業務推展	財務管理	律師	會計師
				41-50歲	51-60歲	61-70歲	71-80歲						
宋福祥	中華民國	男	V			V		V	V	V			
寶鑫國際投資股份有限公司 代表人：吳易座	中華民國	男		V				V	V	V	V		
陳泰明	中華民國	男		V				V	V	V	V	V	
獨立董事 王震緯	中華民國	男			V			V	V	V	V		
獨立董事 林丕容	中華民國	男			V			V	V	V	V	V	
獨立董事 邱冠勳	中華民國	男		V				V	V	V	V		
獨立董事 瞿志豪	中華民國	男		V				V	V	V	V		



功能委員會

◎ 薪資報酬委員會

新普科技依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設立「薪資報酬委員會」，委員會成員由董事會決議委任之。由邱冠勳獨立董事擔任召集人，王震緯獨立董事及林丕容獨立董事擔任委員，2023 年共召開四次會議，總實際出席率 91.67%。

薪資報酬委員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

1. 定期檢討薪酬委員會組織規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事、監察人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、監察人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

◎ 薪酬政策

依據新普科技「薪資報酬管理辦法」，結合公司治理及永續經營與發展，制定合理薪酬，並訂有「經理人績效評估辦法」，有效評估經理人之績效表現、提升營運績效、強化責任經營，並作為薪資報酬、晉升激勵與培育發展之參考。

1. 辦法目的：為激勵經理人達成並超越公司目標、創造獲利、提升經營績效，並考量與未來風險之合理關聯性，定期評估經理人薪資報酬。
2. 審議流程：薪資報酬管理辦法、制度、標準與結構，由薪資報酬委員會審議後，提報董事會議定之。薪資報酬委員會由三位獨立董事組成，無另聘薪酬顧問。



3. 薪資結構：

- (1) 薪資報酬包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施。
- (2) 年終獎金：每年視公司營運績效發放，並參考同業水準。
- (3) 員工酬勞：依經理人職責範圍內之整體績效及個人之工作目標達成狀況，綜合考核評定後發給。

新普科技依據證券交易法之規定設置審計委員會，審計委員會應由全體獨立董事組成，負責執行公司法、證券交易法及其他法令規定之職權。由邱冠勳獨立董事擔任召集人，王震緯獨立董事、林丕容獨立董事及瞿志豪獨立董事擔任委員。四位獨立董事均符合規定之專業資格、工作經驗、獨立性及兼任獨立董事家數等資格條件。本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，2023 年共召開八次會議，總實際出席率 96.88%。



資訊請參閱新普科技
112 年股東會年報

董事進修

新普科技 2023 年董事成員共七位，參加進修時數共計 45 小時，全體董事進修時數均符合《上市上櫃公司董事進修推行要點》之要求，請詳 112 年股東會年報第 32 頁。

績效評估

為提升新普科技董事會功能與運作效率，2020 年訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期針對整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會進行績效評估，評估方式包括董事會內部自評、董事自評及功能性委員自評，績效評估結果將作為個別董事薪資報酬及提名續任之參考依據，並於公司網站揭露「董事會績效評估結果。2023 年董事會績效綜合評估結果皆為「優等」，於 2024 年 3 月 13 日提董事會報告。詳細董事會績效評估資訊及結果請參考 112 年股東會年報及公司網站。



2.2 誠信經營

新普遵循「上市上櫃公司誠信經營守則」和相關的道德準則，制定了「新普科技誠信經營守則」和「新普科技誠信經營作業程序及行為指南」，並要求員工遵守。公司每位員工都需簽署智慧財產權保護、業務資訊保密和廉潔誠實政策的承諾書，以防範行賄、收賄、不當政治獻金、不當慈善捐款或贊助等不誠信行為。定期向董事會報告誠信經營政策和防範不誠信行為的執行情形，並舉辦教育訓練和內部宣導。2023年公司未發生任何賄賂或貪污事件。

內部稽核制度

新普科技依循「內部控制制度」等相關規範，進行內部稽核工作。按照董事會批准的年度稽核計畫，每月對公司各個運作環節進行稽核。稽核結果每月向獨立董事（審計委員）匯報，並每季由稽核主管向審計委員會和董事會報告。如有必要，稽核單位會要求相關部門提出改善對策，並將其納入追蹤。

誠信經營教育訓練

新普科技依循「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，要求員工遵循，對貪腐行為零容忍，不允許犧牲公司利益以換取個人利益的行為，或是接受任何賄賂、舞弊、濫用、浪費及挪用公司資產。公司新進員工報到當日進行教育訓練，說明及溝通誠信經營及道德行為的重要性，並簽署《廉潔誠實政策承諾書》作為反貪腐政策和程序的溝通及訓練。

大陸廠區每年亦針對在職員工進行反貪腐教育訓練，包含《RBA 簡介培訓》、《道德規範培訓》兩門課程，其中《RBA 培訓》為新員工入職培訓課程，《道德規範培訓》為部門年度培訓必修課，培訓覆蓋率 100%。

◎ 2023 年反貪腐教育訓練

營運據點	受訓人數 (人)	員工受訓比例 (%)
新普台灣	33	9%
新普重慶	2,263	100%
新世常熟 (含華普)	3,072	100%

註：員工受訓比例 = 受訓人數 ÷ 年底員工在職總人數

檢舉及申訴管道

新普科技設立專屬申訴管道，包括申訴專線、電子信箱外，官方 line@ 帳號、新員工回訪、員工意見箱、微信公眾號平臺等等，促進溝通和申訴的即時性與便利性，以維護員工人權及和諧發展。公司於 2023 年未接獲任何商業道德、人權相關之申訴或舉報案件。

針對檢舉人，公司訂定檢舉人保護機制，確保其檢舉資訊的保密性及匿名性。員工可透過各項申訴管道匿名或實名檢舉，若檢舉情事經查證屬實，將立即要求被舉報人停止相關行為，並適當處置，必要時透過法律程序請求損害賠償，並向董事會報告。

性騷擾申訴機制

新普科技已訂定「性騷擾防治措施及申訴懲戒辦法」，維護職場性別工作平等。我們採取適當預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私，亦提供多元且暢通的申訴管道，建立事先預防及事後處理機制，保障員工各項權益。性騷擾行為經調查屬實，則視情節輕重，對申訴之相對人進行適當的懲戒或處理。若當事人有輔導或醫療之必要時，公司亦引入專業輔導或醫療機構給予協助。2023 年無性騷擾相關申訴。

法規遵循

新普科技遵循當地政府的相關法規，每半年定期進行法規鑑別及查核，以確保符合度；在財務或稅務相關法令更新透過勤業眾信諮詢及參加櫃買中心所舉辦法令更新宣導會，以瞭解最新規範。

新普科技已建立環安衛及永續管理系統，以確保本公司之各項活動、產品、服務過程所衍生之環境考量面、衝擊與潛在風險受到預防及控制；2023 年無因違反任何環境及勞工相關法令事件。



2.3 經濟績效

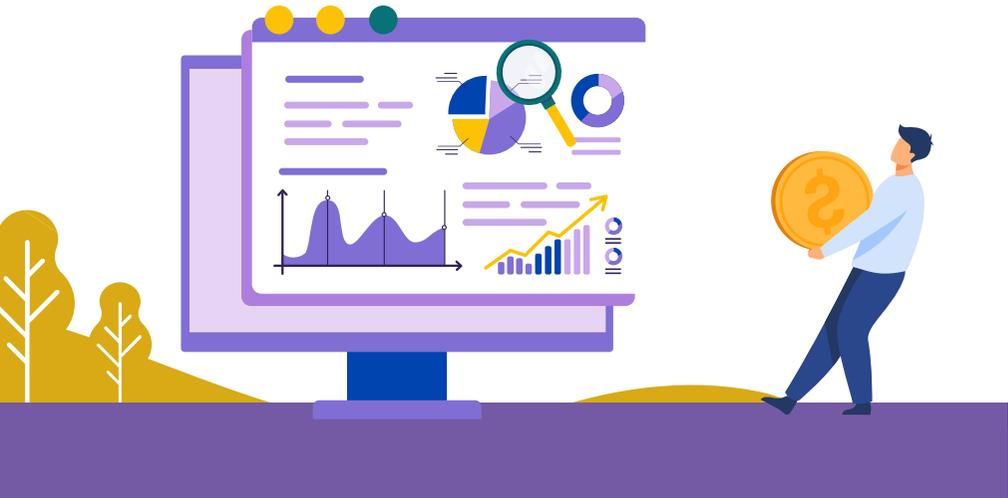
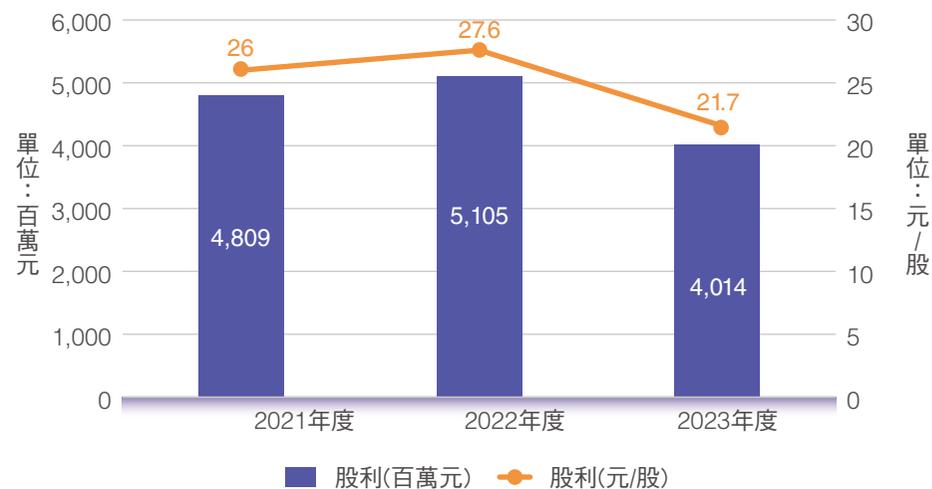
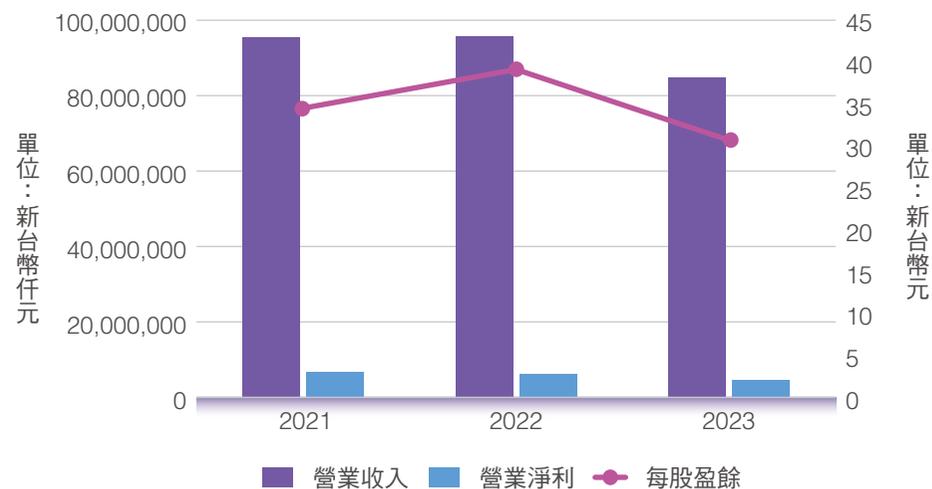
財務績效

單位：新台幣仟元；每股盈餘為新台幣元

年度	2021	2022	2023
營業收入	95,573,150	95,624,139	84,805,839
員工薪資福利	6,675,941	6,152,531	4,670,416
分配股東現金股利	4,809,233	5,105,187	4,013,860
繳納政府稅款	2,864,706	3,380,576	1,851,182
每股盈餘	34.50	39.12	30.67

註：

1. 上表為新普科技集團合併簡明綜合損益表數據，包含集團子公司
2. 資料來源為新普科技 112 年股東會年報



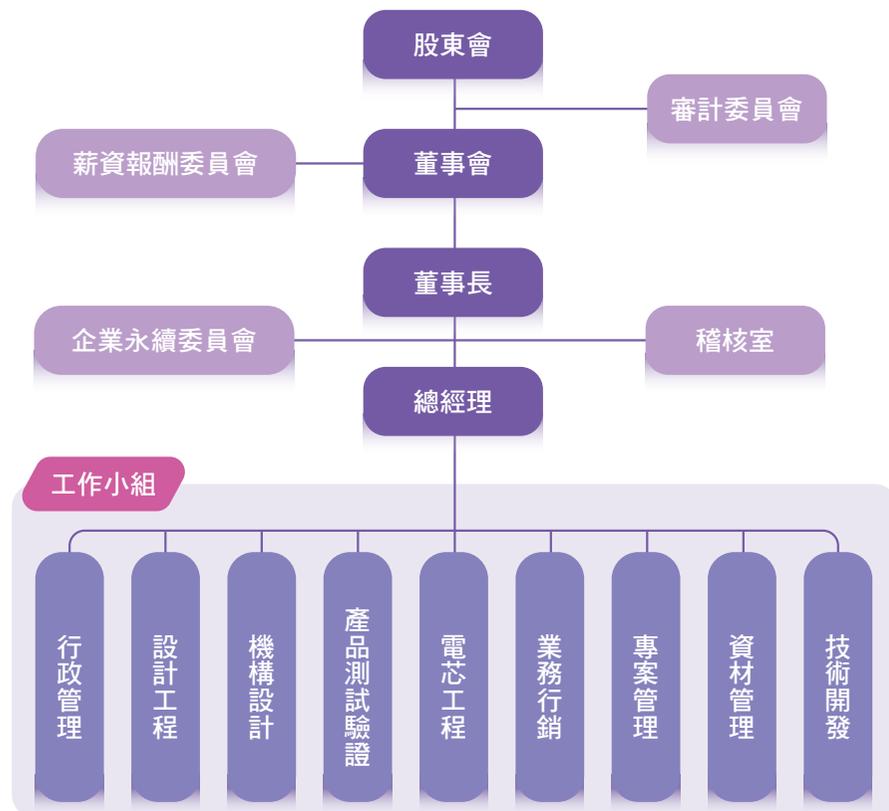


2.4 風險管理

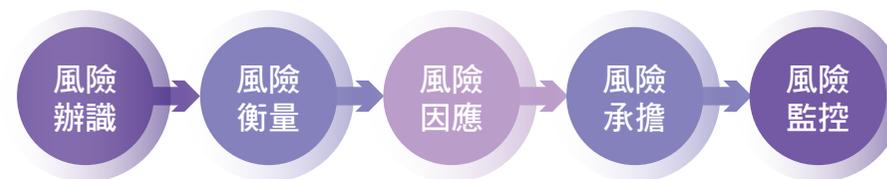
◎ 風險政策與組織

新普科技風險治理組織以董事會為最高管理單位，已於 2021 年通過「風險管理政策與程序辦法」。

為了強化企業風險管理能力，打造企業韌性，朝向永續經營目標，參考 ISO 31000 系統性導入風險管理，成立「風險管理工作小組」（如下圖）。



◎ 風險鑑別與運作



為強化「風險管理工作小組」對風險管理之認知，於 2024 年 3 月舉辦風險管理教育訓練，調訓人員包括：永續委員會，各部門主管等計 55 人。課程內容包含：全球風險趨勢、國際風險管理標準、金管會上市櫃公司風險管理守則，企業風險管理實務等議題。課後管進行風險問卷調查及研擬因應對策。

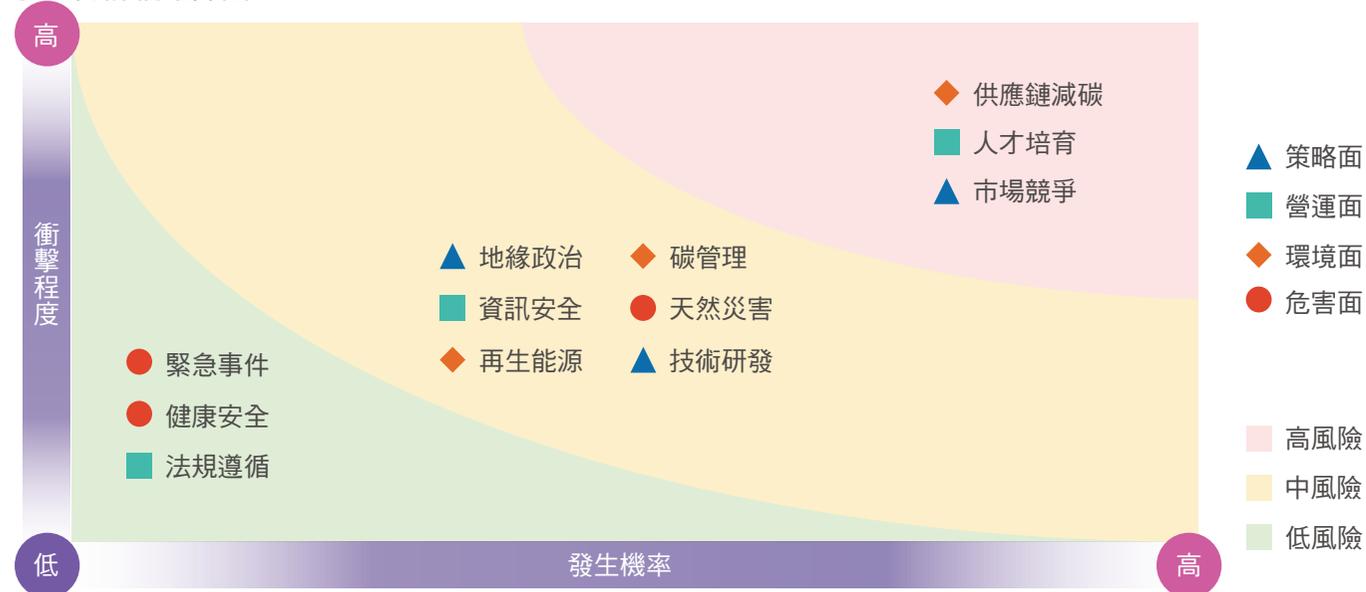




問卷內容參考國際趨勢、客戶要求，法規、同業資訊鑑別出「策略面」、「營運面」、「環境面」、「危害面」四大風險類別，再展開 12 項風險議題。

風險類別	一. 策略面	二. 營運面	三. 環境面	四. 危害面
議題	地緣政治	資訊安全	碳管理	緊急事件
	市場競爭	法規遵循	再生能源	天然災害
	技術研發	人才培育	供應鏈減碳	健康安全

◎ 風險評估矩陣圖



風險因應

1. 供應鏈減碳
(參見：3.1 供應鏈管理)

2. 人才培育
(參見：6.4 人才培力)

3. 市場競爭
(參見：1.1 公司概況)





2.5 資訊安全

通過 ISO 27001 認證

新普科技台灣總部於 2023 年通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，驗證的範圍包含資訊服務基礎建設及資訊管理作業流程，導入資安管理系統，不僅資安防護再升級，更能保障公司與客戶之權益。



資訊安全管理政策

為保護新普科技所屬資訊資產免於受到遭受蓄意或意外之破壞，並確保企業永續經營，制定資訊安全政策，以確認本公司重要資訊資產之安全，包含：



機密性 (Confidentiality)

確保只有獲得合法授權的使用者可以存取資訊。



完整性 (Integrity)

保障資訊與資訊處理方法的正確與完整性。



可用性 (Availability)

確保獲得授權的使用者於有需求時能適時存取資訊及相關資產。



適法性 (Compliance)

所有人員均須遵循相關法律（如：營業秘密法、著作權法、個人資料保護法）。



資訊安全管理架構

新普科技每月召開資訊安全會議，檢討資訊管理方案執行狀況，並定期關注資訊安全相關議題；稽核室為資訊安全監理之查核單位，每年會就內部控制制度進行資訊安全查核，藉以評估公司資訊作業內部控制之有效性。

資訊安全具體管理方案

新普科技為確保公司資訊資料之機密性、完整性與可用性，控管內容包含下列事項：

電腦系統資源之使用	規範同仁在工作上所需使用之電腦系統資源的使用控管要求。
資料備份與災害復原	規範資訊資料備份作業之控管要求，訂定相關單位權責及要求管理人員需定期（每半年且不定時）實施災害復原測試。
電腦病毒管理	規範公司針對電腦病毒之防範作法。
電子郵件管理	規範電子郵件之使用規則。
上網使用管理	規範上網之使用需經過申請
遠端存取管理	規範公司員工若因出差或其他公務需要由異地經外部網路連回公司使用內部服務，需透過 VPN 以確保安全。
資訊機房管理	規範資訊機房應設置門禁管制、針對未具資訊機房進出權限人員之控管要求，以及對機房溫溼度、UPS 不斷電系統、機房環境與設備運作狀態檢查等日常管理作業。

資安訓練及宣導

本公司新進人員於入職時，會接受基本的資訊安全教育訓練。另外資訊部對於在職的人員，會不定期的透過公司內部入口網站或郵件，進行資訊安全的宣導。宣導的主題包含資訊安全政策、電子郵件使用安全規定、上網使用安全規範、遠端安全作業辦法、與資訊安全通識（例如：資安威脅趨勢、社交工程宣導、與 OA 資安管理）等。



標題	建立時間
外來郵件加註警語	2024/5/8 上午 08:31
電子郵件安全宣導-勿開啟有疑問的郵件附件或點選連結	2024/2/1 下午 06:49
合法軟體使用宣導	2023/7/31 下午 02:07
資安通識-(資安威脅趨勢、社交工程宣導、OA資安管理)	2023/7/17 下午 05:04
新普科技-資訊安全政策暨資訊安全聲明	2023/7/11 上午 10:11

