

# 2023

力新國際科技股份有限公司

# 永續報告書

# 目錄

	關於本報告書	2			
	董事長的話	4			
1.	永續力新	5	3.	幸福職場	30
1.1	永續經營理念與願景	6	3.1	員工統計	31
1.2	重大性分析	9	3.2	人員流動	32
1.3	利害關係人議合	12	3.3	員工培訓與發展	33
1.4	重大主題管理方針	15	3.4	職工福利	36
			3.5	勞資關係	37
2.	企業營運	16	4.	環境永續	39
2.1	公司簡介	17	4.1	環境永續目標	40
2.2	財務表現	18	4.2	溫室氣體排放	41
2.3	公司治理架構	19	4.3	氣候變遷風險機會與 財務衝擊揭露(TCFD)	42
2.4	誠信經營	26			
2.5	資訊安全	27			
			5.	公益活動	45
			6.	附錄	48
			附錄1	GRI 內容索引表	49
			附錄2	SASB 永續會計準則 委員會對照表	54

2023 力新國際永續報告書

## 關於本報告書

本報告書為力新國際科技股份有限公司（以下簡稱力新、本公司）2023 年永續報告書（以下簡稱本報告書），本報告書將以力新於企業社會責任及永續發展之規劃與實踐進行揭露，透過重大性分析後之結果來回應利害關係人關切之重大永續議題並以五大章節說明涵蓋治理經濟、環境、社會等面向永續議題之經營成果。

## 報告書發行時間

力新永續報告書中文版本於 2024 年 8 月發行，下一版本預計於 2025 年 8 月發行，而現行版本之內容亦同步呈現於力新官方網站，多重管道來揭露力新企業永續發展之具體成效。

## 報告書範疇與邊界

本報告書資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，環境面僅包含台北與新竹辦公室，社會面包含力新台灣所有公司據點；本報告書所揭露之經濟面數據和財務資訊與會計師簽證之 2023 年合併財務報表數據一致，合併財務報表涵蓋範疇包括 力新國際科技股份有限公司、具有實質控制力之子公司。

## 外部保證與確信

財務資訊係經安侯建業聯合會計師事務所查核確信。財務數據以新台幣為單位，其餘環境、社會面向之績效，則皆以國際通用之計算方式及指標呈現。

2023 力新國際永續報告書

## 報告書編制與查證

本報告書編輯成員為力新管理處，資訊及數據經召集人與主管確認後提供，經董事長確認後公開發行。本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發行之 GRI 準則（Global Reporting Initiative Standards, GRI Standards）作為本報告書編製之基礎，並依據報導原則揭露力新重大主題之相關策略、目標和具體作為，GRI 內容索引詳如附錄一。

## 聯絡方式

如您對本報告書之內容有任何指教建議或疑問，歡迎聯繫我們，聯絡資訊如下：

聯絡人：許先生

電話：02-7721-0111 分機：1126

地址：台北市內湖區新湖一路128巷15號6樓

力新國際科技股份有限公司網站：<https://www.newsoft.com.tw/>

2023 力新國際永續報告書

## 董事長的話

### 科技打造卓越，建構韌性數位轉型

2023年被視為生成式AI (Generative AI) 落地應用大爆發的一年，各行各業無不希望導入GenAI為原本的企業核心產品加值，創造新的競爭優勢。力新國際深耕資訊軟體開發領域，矢志提升合作夥伴們的工作效率，不斷探索新技術，期許透過科技創新能力，讓公司營運體質更具韌性與競爭力。因應多變的產業趨勢與市場需求，力新國際以AI為核心，提供AI全方位企業資源管理智慧系統整合方案與平台應用，提升價值鏈與發展新成長引擎的企圖心，成為智慧轉型永續發展的軟體開發商。在追求獲利及經營績效的同時，我們結合永續精神，用心觀察環境變化與客戶所關心之議題。我們相信企業的核心競爭力必須有助於創造社會價值，經由力新國際成熟的軟體與服務，協助客戶一同邁向永續未來。

### 穩健治理，贏得外界信賴

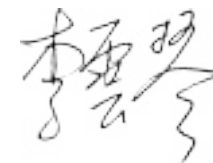
身為資訊服務業，在環境方面，力新國際貢獻自身的專長，透過AI文件辨識與EIP等軟體協助企業進行數位轉型，有效減少資源的耗用，促進產業與環境永續發展。在社會方面，力新國際著力打造幸福職場，除了制定人權政策，善盡企業社會責任並落實人權保障，我們也積極實踐平等任用，提升女性同事的關鍵角色賦能，提供創造價值的舞台和機會。截止2023年底，女性同事佔全體員工的比例為42%。未來將延續我們的價值主軸，營造多元共融、尊重包容的工作環境。在治理方面，我們專注於建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度，以提昇公司治理品質及成效等企業永續發展的任務，體現力新國際的永續行動力。

### 持續不斷，為永續創造可能

展望未來，身為地球一份子，力新國際所處的產業與提供的服務就是為永續創造可能。面對如此多變的大環境，我們實踐認真、專業、守紀律的原則，秉持務實、創新、永續的理念，透過創新AI科技、LLM大語言模型、多元服務產品、客戶的多角化布局，以及更深化的ESG行動成果，提升力新國際的差異化優勢與營運韌性。在積極追求營運表現的同時，我們也將持續深化永續議題與本業的連結，同時守護環境、關懷社會，真誠回應利害關係人的需求，持續帶給社會正面影響力，實踐經濟、環境與社會共榮共存的永續經營之道。

力新國際科技股份有限公司

董事長 李雲琴



# 1 永續力新

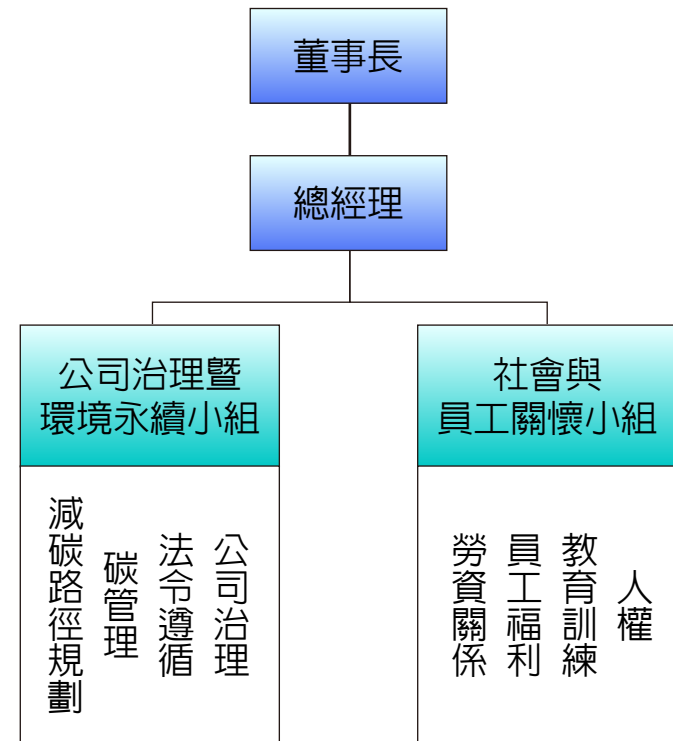
# 1.1 永續經營理念與願景

## 永續經營小組

力新於2022年成立永續推動小組，最高治理階層為集團董事長，並由總經理擔任永續推動小組主要領導者，統籌公司治理暨環境永續小組及社會與員工關懷小組，負責監督管理專案執行成效及促進公司各部門推動永續發展事務之協調與合作。

永續推動小組作為推動永續發展權責單位，由管理處相關部門主管擔任工作小組領導者，負責訂定具體推動計畫及目標，再依權責配合落實並進行績效評估檢討，將永續發展策略整合於日常營運中，並落實持續改善與精進的永續精神。編製永續報告書時，永續推動小組工作小組協助盤點蒐集權責相關的指標資料，在完成永續報告書編制後，經總經理與董事長核准後發行。

力新永續經營小組為整合資源並落實永續發展政策，每年至少召開一次例行會議，期間視需要加開臨時會，檢視ESG 工作狀況及計畫制定。



## 力新永續發展執行成果與推動計畫

委員會小組	永續發展目標	2023年目標	2023年成效	2024年目標	2024年執行計畫	呼應SDGs項目	回應章節
公司治理暨環境永續小組	深化永續治理文化	深化公司永續治理文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理評鑑成效，排名上升至前20%</li> </ul>	深化公司永續治理文化	持續推動公司治理		1.永續力新 2.企業營運 4.環境永續
	落實公司治理，提升公司永續發展	強化董事會職能	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事均依照規定完成進修</li> <li>增加獨立董事席次</li> <li>設置公司治理主管1名</li> </ul>	強化董事會職能	董事課程進修規劃		
	增加資訊透明度	更新公司網頁，增加資訊透明度	<ul style="list-style-type: none"> <li>官網新增公司治理頁面</li> <li>112年財報翻譯成英文版</li> </ul>	更新公司網頁，增加資訊透明度	5月底前召開股東會發布英文版季報/年報發行永續報告書		
	能源管理	節能減碳	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行碳盤查、規劃減碳路徑</li> </ul>	節能減碳	推動各項節能減碳措施		



委員會小組	永續發展目標	2023年目標	2023年成效	2024年目標	2024年執行計畫	呼應SDGs項目	回應章節
社會與員工關懷小組	打造友善職場	建立多元化、包容職場	<ul style="list-style-type: none"> <li>明定人權相關政策與宣導</li> </ul>	符合國際公認之人權標準	人權訓練與相關文件揭露		3.幸福職場
	教育訓練	員工訓練時數成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年度實際參加內、外部訓練的員工達191人次，受訓總時數為680.5小時</li> </ul>	員工訓練時數成長	鼓勵員工到外部上課，強化專業知識，並於課後於公司內部舉辦經驗分享		
	加強員工福利	提升員工薪資、福利	<ul style="list-style-type: none"> <li>修訂薪資辦法，員工平均薪資13.5個月</li> </ul>	提升多元化福利措施	推動員工旅遊、發放各項津貼、參加運動賽事活動		
	勞資共榮和諧	減少勞資糾紛與降低離職率	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年無勞資糾紛</li> </ul>	減少勞資糾紛與降低離職率	維護勞資雙方溝通管道順暢		

## 1.2 重大性分析

力新集團參照GRI 準則(GRI Standards) 的八大原則定義報告書內容，依重大性評估流程，盤點公司永續發展現況，作為永續報告書的編撰方針與揭露依據。透過「鑑別與蒐集、調查關注程度、評估衝擊程度、審查與討論」四大步驟執行重大性分析。參酌標竿企業與其他同產業關注議題，並與公司治理暨環境永續小組關切的相關永續議題做整併後，共歸納出19項永續議題。由公司治理暨環境永續小組成員評估各項議題應列為正面或負面衝擊後，發放問卷給與相關利害關係人。最後統整利害關係人所關注的議題後，依據所有人關注度進行排行與篩選，根據排序結果進行討論，最後由總經理核准，確立5項重大主題。另本公司相當重視氣候變遷與社會回饋等議題，因此本報告書自主揭露溫室氣體排放及教育推廣之情況。

### 永續議題清單

#### 環境

- 1.綠色營運
- 2.溫室氣體排放
- 3.廢棄物管理
- 4.能源管理

#### 社會

- 5.人才吸引與留任
- 6.勞雇關係
- 7.人才發展
- 8.多元、平等、共榮
- 9.社會參與

#### 治理

- 10.經濟績效
- 11.誠信經營
- 12.供應鏈永續管理
- 13.合法性/法規遵循
- 14.客戶關係及隱私
- 15.風險管理
- 16.創新研發與智財權管理
- 17.資訊安全
- 18.反貪腐

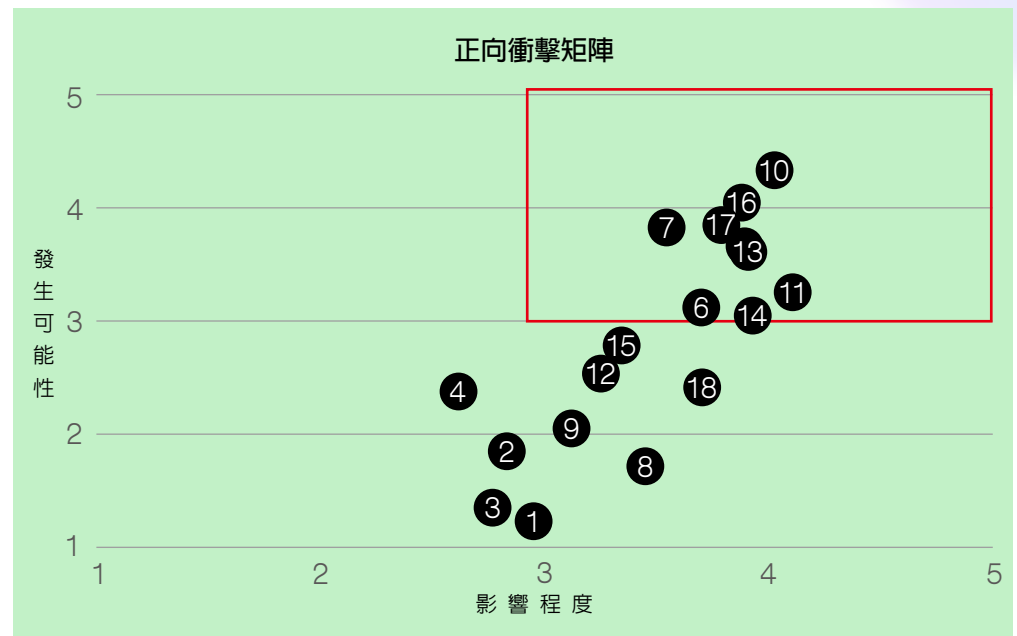
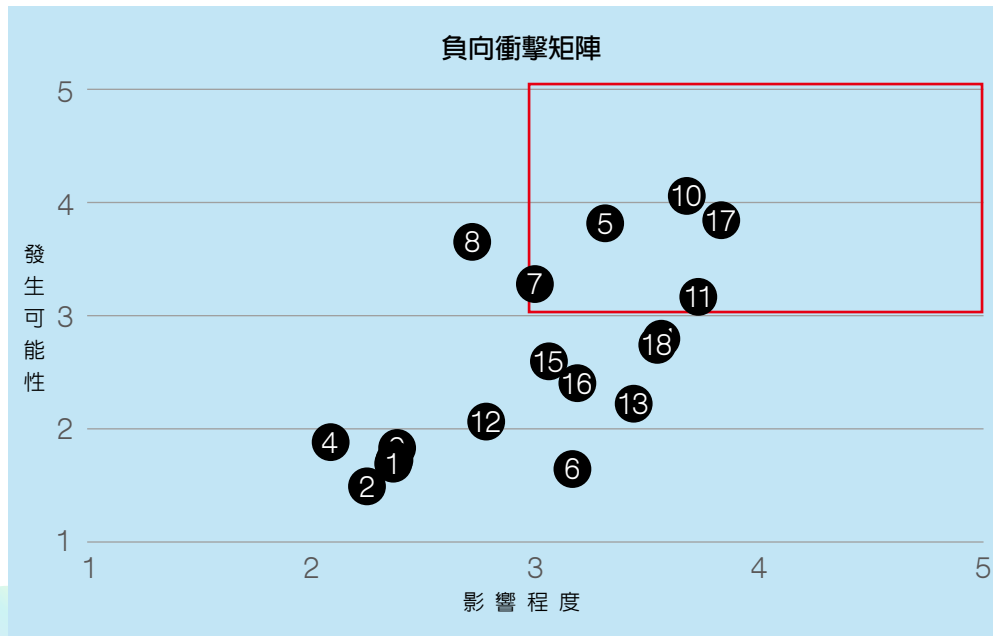
2023 力新國際永續報告書

參照GRI 3 重大主題 2021 將永續議題分為經濟、環境及人才三大面向，評估負面衝擊的重大性依據衝擊的嚴重程度及發生可能性；評估正面影響的重大性係依據影響的規模和範圍及影響的可能性。本公司從正負項衝擊中，發生可能性及衝擊均大於3的為範疇，並從中選出幾項較為重的議題做回覆。

樣本概況：

本次蒐集之樣本數量 60份

進行議合的關係人種類 6種



## 重大主題確認

永續經營小組根據分析結果決定優先揭露之5項重大永續議題、邊界及對照 GRI 準則，並將結果呈報董事長確認，後續針對各議題對力新的衝擊、管理方針和策略等資訊呈現於本報告書，使利害關係人評估組織在報導期間的績效。

## 重大主題範疇邊界

●直接造成衝擊；○間接促成衝擊

主題	衝擊描述	報告書章節	涉入程度與衝擊範圍						GRI 準則
			員工	客戶	供應商	股東	社區	政府	
資訊安全	集團為資訊服務業龍頭，每天處理龐大資訊與機密資料，面對日益增加的資安攻擊，持續強化資訊安全管理，保障商業機密資訊及客戶隱私，對經濟面具正面影響；避免機密外洩事件發生對客戶或員工等利害關係人造成負面衝擊。	2.5 資訊安全	●	●	●	●	○	○	GRI418 客戶隱私
經濟績效	集團營運的財務表現除了對公司內部及股東／投資人的經濟利益形成直接正面影響，也增加永續解決方案推動預算，為經濟、環境及社會間接形成正面影響。	2.2 財務表現	●	○	○	●	○	○	GRI201 經濟績效
誠信經營	誠信經營為企業經營根本，若發生不道德事件，將衝擊同仁及合作夥伴對集團長久的信任。集團嚴格遵守商業道德，確保財務透明，成為值得客戶信賴的品牌，對經濟面有正面影響。	2.4 誠信經營	●	●	●	●	○	●	GRI205 反貪腐
人才發展	透過有計畫的培訓與提升員工職能，從人力素質改變提升組織效能，對員工職涯發展與國家社會經濟產生貢獻。	3.3 員工培訓與發展	●	○	○	●	●	●	GRI404 訓練與教育
人才吸引與留任	人才為集團永續發展的重要資產，吸引關鍵人才留任將提升公司競爭力。集團以友善職場與完善福利制度，吸引卓越人才與提高留任率，對員工權益具正面影響。	3.4 職工福利	●	○	○	●	●	●	GRI401 勞雇關係

## 1.3 利害關係人議合

力新建立多元之溝通管道，細心傾聽利害關係人的意見與回饋，並根據AA 1000 SES (Stakeholder Engagement Standards) 利害關係人議合標準，進行重大議題分析流程，針對其所關注的永續議題揭露具體、完整、透明且即時的資訊，做為永續報告書編撰的基礎，讓利害關係人了解力新落實企業永續的成果與作為。

### 利害關係人關注議題與溝通管道

利害關係人	利害關係人對力新意義	關注議題	溝通方式與頻率	我們的回應	參考章節
員工	員工是力新重要的資產，更是實踐企業永續過程中重要夥伴，提供友善、多元、平等、健康的工作環境與培訓計畫才能提升力新員工競爭力。	人才吸引與留任 勞雇關係 多元、平等、共榮 資訊安全 誠信經營 經濟績效 合法性/法規遵循客戶關係及隱私 創新研發與智財權管理 反貪腐	內部系統資訊公告 (即時) 教育訓練課程 (不定期) 員工申訴管道 (即時)	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過公司內部網路即時發布訊息傳遞與員工，並設有員工申訴管道，強化內部雙向溝通，與公司一同精進成長。</li> <li>員工訓練時數成長。</li> <li>生育補助、旅遊補助 (福委會)。</li> </ul>	2.2 財務表現 2.4 誠信經營 2.5 資訊安全 3. 幸福職場

利害關係人	利害關係人對力新意義	關注議題	溝通方式與頻率	我們的回應	參考章節
客戶	客戶的信任與支持是力新產品品質與技術提升的動力，並能持續帶動營收成長。	創新研發與智財權管理 客戶溝通及隱私	專人拜訪(不定期) 電話/電子郵件聯繫(不定期) 客服專線(即時) 社交軟體(即時)	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續透過不定期之各式宣導以強化員工有關個資及隱私權意識觀念，進而提升相關議題教育訓練之深度與廣度。</li> <li>2023年未發生任何資料洩漏事件。</li> </ul>	2.5 資訊安全
供應商	供應商是力新持續提供優質產品的核心角色，我們期與合作夥伴建立永續夥伴關係，共同落實企業社會責任，為客戶創造價值。	客戶關係及隱私 資訊安全 經濟績效 誠信經營 人才吸引與留任	專人拜訪(不定期) 電話/電子郵件聯繫(不定期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定供應鏈管理相關政策，要求供應商配合簽署連結承諾書。</li> </ul>	2.2 財務表現 2.4 誠信經營 2.5 資訊安全 3. 幸福職場
股東	每位股東皆為公司資本，透明、正確且即時的資訊能使股東與企業建立良好信任機制，力新並透過持續追求獲利成長來回饋股東。	經濟績效 創新研發與智財權管理 反貪腐	股東會、年度報告書(每年) 季報(每季) 股務聯絡專線(即時) 發言人窗口(即時) 公開資訊觀測站、公司網站(即時)	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過年報、季報等定期更新於公司官網及公開資訊觀測站，使投資人了解公司營運狀況及各項經營狀況。</li> <li>透過各項聯絡窗口直接回應股東問題。</li> </ul>	2.2 財務表現 2.4 誠信經營 2.5 資訊安全 3. 幸福職場

利害關係人	利害關係人對力新意義	關注議題	溝通方式與頻率	我們的回應	參考章節
政府機關	政府機關為各項規範與法規之制定者，除遵循政府機關相關規範、主動積極配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府的信任、支持及合作。	誠信經營 資訊安全 合法性/法規遵循 經濟績效 反貪腐	提供或回覆申報資料、相關報告等 (依主管機關要求) 公文往來 (不定期) 主管機關查核、評鑑 (不定期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過定期與不定期之訊息回饋與相關查核程序，積極配合政府機關要求辦理之事宜，同時協助各項法規的推動落實。</li> </ul>	2.4 誠信經營 2.5 資訊安全 3.5 勞資關係
社區	與社區、鄰居保持良好溝通與聯繫，共同維護鄰里區域安全，創造更優質的環境並與社區共享共榮。	社會參與	訪談及電話溝通 (即時) 公司官方網站 (隨時) 參與社區活動 (不定期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期的新聞稿、社群媒體之訊息回饋，善盡企業社會責任，落實有關環境保護的法規遵循，創造正面影響力。</li> <li>捐贈偏鄉國小非常好色軟體，通過數位科技推廣善盡企業社會責任，創造正面影響力。</li> </ul>	2.2 財務表現 2.4 誠信經營 3. 幸福職場 5. 公益活動

## 1.4 重大主題管理方針

面向	重大主題	管理方式			
		承諾與管理策略	邊界範圍	負責單位	評估機制
公司治理	資訊安全	資訊安全規劃組定期對員工進行資安教育以強化資安意識、定期進行弱點掃描與資訊系統後台監控確保資訊安全性。目前正在評估ISO27001認證的目標，預計於2024年取得。	力新台灣	資訊安全規劃組	每年定期稽核檢驗是否有落實相關政策，及檢驗相關防護成果。
	經濟績效	持續提升營運效率與競爭力，強化公司治理，使卓越之市場表現創造實質經濟價值，透過創造直接經濟價值、分配經濟價值、退休提撥等為利害關係人創造財富，能對經濟產生正面貢獻。	力新台灣	財會部	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。
	誠信經營	力新強化、建立各項內部政策、程序及執行計畫，透過法規追蹤、教育訓練與宣導、提供舉報管道等方式以避免或降低未遵循法規所導致之風險。持續強化同仁法規遵循意識，確保符合要求以及維護顧客權益。	力新台灣	各事業單位	「董事會」作為最高決策團隊，負責監督公司的整體營運及政策執行成果。
社會	人才發展	力新為提升員工專業技術能力、加強工作效率及對產品品質之重視，持續進行內部人才培訓，以強化各機能別員工之專業能力。	力新台灣	人力資源部	由人力資源部提供教育訓練資源，對內持續提升員工訓練時數，藉此累積員工核心能力。
	人才吸引與留任	力新將持續改善員工待遇並提升員工福利，以此來吸引優秀人才加入。未來會考慮透過與學校的產學合作計畫，建立專屬的技術人才培育基地。	力新台灣	人力資源部	由人力資源部定期檢視關鍵人才及新進員工留任率，追蹤政策執行成果，並調查同仁離職原因。
環境	環境永續	短期目標為2026年內完成碳盤查且通過第三方驗證 中長期目標以節能10%用電為目標。	力新台灣	各事業單位	每年追蹤碳排放量與檢驗是否有落實相關政策。



# 2 企業營運

## 2.1 公司簡介

**公司全名** 力新國際科技股份有限公司 (股票代號：5202)

**產業別** 資訊服務業

**成立時間** 1987 年 9 月

**資本額** 8.9 億

**董事長** 李雲琴

**總經理** 林育群

**子公司**

台灣	網星資訊(股)公司
中國	力新國際(西安)科技有限公司 牙得安(南寧)生物科技有限公司
開曼	The Alchemy Asia Holdings Limited
薩摩亞	Gold Gleam Holdings Limited

**總部所在國家** 台灣

**員工人數** 59人

**總部地址** 台北市內湖區新湖一路128巷15號6樓

**價值鏈** 力新作為全球資訊軟硬體開發商，協助規劃軟硬體整合方案與提供資訊服務解決方案，提供各產業所需「智慧化、自動化、軟體開發、維護營運」等增值服務。將「文件自動化辨識」結合「AI」與「大型語言模組」等，有效降低人力支出，協助客戶實現系統整合及數位轉型。

## 2.2 財務表現

2023合併營業額為135,443千元，較2022年衰退19.7%，營業毛利94,515千元，較2022年衰退14.32%，2023年歸屬於母公司稅後淨利161,581千元，較2022年成長306.51%。依公司章程之盈餘分派政策規定，每年就可供分配盈餘提撥不高於90%分配股東股息紅利，由董事會擬具盈餘分配議案，提請股東會決議。2023年度經股東會通過，每股分派0.7元。2023年無政府單位持股。

力新近三年合併經營狀況 (單位：新台幣仟元)

項目	2021年	2022年	2023年
營業收入	182,617	168,664	135,443
營業毛利	109,289	110,317	94,515
營業淨利	(103,596)	(82,713)	(80,550)
稅前淨利	6,262	(77,255)	164,728
稅後淨利	(14,541)	(78,245)	161,581

力新近三年分配給利害關係人之經濟價值 (單位：新台幣仟元)

項目	2021年	2022年	2023年
營業成本	73,328	58,347	40,928
員工薪資與福利	154,818	149,028	128,279
支付出資人款項 (利息費用與現金股利)	440	60,919	241
支付政府款項(所得稅)	1,579	20,152	3,370

最近三年之股利分配狀況

年度	每股稅後 損益	現金 股利	盈餘 配股	合計
2021年	(0.32)	0.679	0	0.679
2022年	(0.97)	0	0	0
2023年	1.81	0.7	0	0.7

2023年力新獲政府財政補助紀錄 (單位：新台幣仟元)

補助單位	計畫	金額
經濟部	產業升級創新平台輔導計畫- 全球首座5g智慧遊艇碼頭營 運建置計畫	1,217

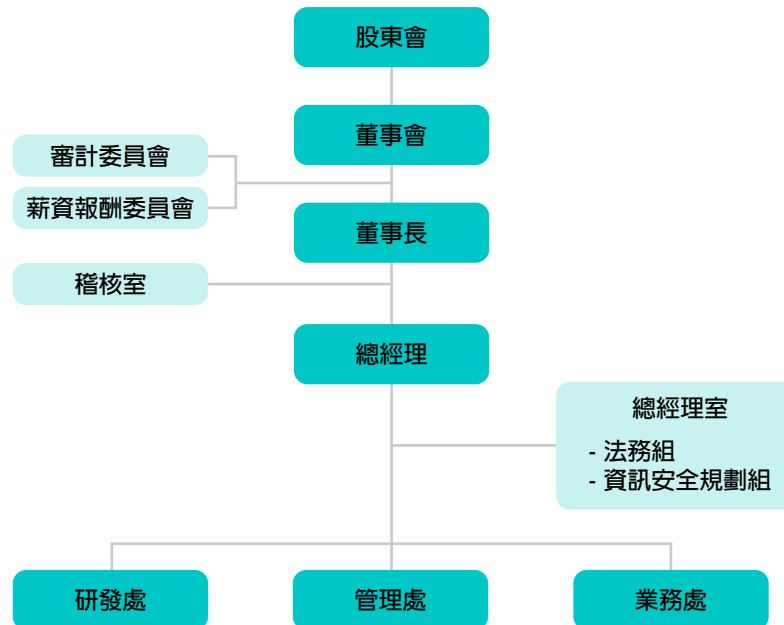
## 2.3 公司治理架構

### 公司治理系統與運作

**董事會及功能性委員會**：董事會為公司之最高決策團隊，負責監督整體營運及管理階層政策執行成果。依章程規定置董事五至十五人，現任董事會由9位董事組成(含4位獨立董事)，依職權及功能設置審計委員會、薪資報酬委員會，協助公司履行監督之責。

**稽核室**：協助董事會、審計委員會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度之有效實施與檢討修正。( 詳細公司治理運作狀況請參見公開資訊觀測站及力新公司網站 )

### 力新治理組織架構圖



2023 力新國際永續報告書

## 董事會

依公司章程規定董事會為力新最高治理單位及重大經營決策中心，力新之董事採用候選人提名制度及強化董事會多元性，由董事會就股東或董事提名之董事候選人之資格條件等事項進行事先審查，並將審查結果提供予股東參考，對於董事會成員主要考量以下特點，俾選出適任之董事：

1. 具決策力及國際市場觀點，與本公司核心價值相符具備助於公司經營管理之能力。
2. 具有與本公司所營業務相關之產業經驗與技能。
3. 整體董事會專長面向需包含企業策略與管理、會計與稅務、財務金融、法律、危機處理。

獨董遴選除上述考量外，尤重視其獨立性與專業性，不同專業能力及產業經營經驗，對本公司發展與營運具有互補作用，立場超然的外部董事發揮開創及制衡作用。

## 2024年董事會組成狀況



2023 力新國際永續報告書

2024 年力新國際董事會由 9 位董事組成 (含4位獨立董事)，本屆任期為 2023.06.21~2026.06.20。

職稱	姓名	性別	年齡層	選(就)任日期	主要學(經)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	鑫阿波羅能源(股)公司 代表人李雲琴	女	50-60歲	2023.06.21	國立成功大學管理學院管理學碩士 金智洋科技(股)公司董事長	金智洋科技(股)公司董事長 易通展科技(股)公司董事 聯合光纖通信(股)公司董事 網星資訊(股)公司董事長 創視界(股)公司董事長
董事	台灣網通投資控股(股)公司 代表人孫秀梅	女	50-60歲	2023.06.21	台中科技大學應用商學系 易通展科技(股)公司董事長	易通展科技(股)公司董事長
董事	台灣網通投資控股(股)公司 代表人吳李祺	男	40-50歲	2024.07.02	國立台灣師範大學 資訊工程學系博士 財團法人資訊工業策進會 數轉院 區塊鏈數據治理組 組長 財團法人資訊工業策進會 服創所 區塊鏈科技組 組長	--
董事	三立國際創意(股)公司 代表人王琪瑾	女	50-60歲	2023.06.21	國立高雄應用科技大學金融 資訊研究所 民間全民電視(股)公司常務董事	民間全民電視(股)公司常務董事

## 2023 力新國際永續報告書

職稱	姓名	性別	年齡層	選(就)任日期	主要學(經)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	大立化妝品(股)公司 代表人葉雪英	女	50-60歲	2024.05.27	曾任美商花旗集團副總裁	台鋼燦星國際旅行社(股)公司 副董事長
獨立董事	黃彥豪	男	40-50歲	2023.06.21	台灣科技大學財務金融碩士 聯洲企管顧問(股)公司董事	聯洲企管顧問(股)公司副總經理/董事 兆勁科技(股)公司獨立董事 天良生物科技企業(股)公司董事
獨立董事	陳宗逸	男	30-40歲	2023.06.21	聖約翰科技大學電子工程系 乾宇企業有限公司董事長	乾宇企業有限公司董事長 台灣蠟品(股)公司獨立董事 邦泰複合材料(股)公司董事 大員尚青(股)公司董事長 牧東光電(股)公司獨立董事
獨立董事	陳厚典	男	40-50歲	2023.06.21	美國聖荷西州立大學電機碩士 群創光電(股)公司資深經理	群創光電(股)公司資深經理 台鋼燦星國際旅行社(股)公司獨立 董事
獨立董事	王益道	男	50-60歲	2023.06.21	明新工專電機科 禾億生物科技(股)公司董事長	禾億生物科技(股)公司董事長

## 董事會運作情形

1. 至少每季召開一次，2023年共召開7次董事會，全體董事平均親自出席率(不含委託)達90%。董事會主要為健全監督功能及強化管理機能，成員需監督經營團隊遵守法令、提昇資訊透明度，並藉由自身的經歷給予經營團隊重大決策指導，避免因錯誤政策損害公司價值，藉以建立良好誠信倫理並落實企業責任，以達企業永續經營，進而保障股東權益。經營團隊亦定期對董事會報告有關公司營運狀況、發展策略或其他重要議題，與董事會維持順暢良好的溝通管道。
2. 為完善公司治理機制，並考量董事及重要職員於行使權利、履行義務之重要性，及有效降低董事及公司所承擔之法律及財務風險，本公司每年為董事及重要職員購買「董監事及重要職員責任保險」。
3. 本公司每年除主動幫董事安排/報名進修課程，定期也會向董事進行教育宣導，內容包括已制定公司治理實務守則、誠信經營守則、道德行為準則及防範內線交易守則等。
4. 每年度董事會及功能性委員會都會進行績效評估作業，以檢測董事會職能是否完整。另每三年會聘請外部機構進行評估作業，2022年度委請社團法人台灣投資人關係協會，辦理董事會暨功能性委員會績效評估，強化公司治理與董事職能。
5. 本公司簽證會計師除定期財務報告也不定期與獨立董事及稽核主管進行會議，說明重要會計準則及解釋函、證管法令資訊。



## 董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會職能，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，包含評估範圍、方法及指標等。相關董事會績效衡量項目含括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等五大面向，規範每年執行一次內部委員會績效評估，且應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。2022年委請「社團法人台灣投資人關係協會」執行董事會暨功能性委員會績效評估，評估結果為佳。執行成果及報告送董事會並公告於公司網站。

## 董事會成員利益迴避

本公司新任之董事皆須簽署願任同意書，表明遵守公司法第 23 條之規定，忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務。

另本公司董事會議事規範第 16 條及公司治理實務守則第 32 條亦明訂董事之利益迴避制度，2023年董事會成員利益迴避之議案共4項議案，利益迴避之董事共2人次。

## 董事進修情形

為提升董事專業知識、公司治理及永續發展的群體知識，本公司除定期提供最新法令及相關資訊，也積極安排董事參與各種進修課程。2023年共9名董事完成進修，總上課時數達66小時。(詳細進修狀況請詳112年報P.70-71)

進修課程主題	董事進修時數
公司治理	36
永續發展	21
財務稅務	9

## 董事及高階經理人薪酬

董事酬金，依公司章程規定，有可分配盈餘時，以不高於年度獲利之5%分配董事酬勞，董事之報酬則按各董事其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準給付。經理人薪酬，經薪資報酬委員會通過，提請董事會討論。薪資及各項獎金等均依公司整體的營運績效及個人績效表現評估，以量化績效達成率、貢獻度等綜合考量後，給予合理報酬。酬金之給付係由薪酬委員會參考同業通常水準支給情形，並考量公司經營績效、個人績效及未來風險之關聯與合理性，定期檢討董事績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以訂定董事之薪資報酬，並提報董事會，經董事會通過後執行之。

## 審計委員會

本公司審計委員會以獨立董事黃彥豪為召集人，由3名獨立董事組成，2023年共召開6次會議，旨在協助監督公司財務報表之允當表達，協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

### 2023年審計委員會主要工作重點如下

1. 公司財務報表之允當表達。
2. 稽核及會計政策與程序。
3. 公司內部控制之有效實施。
4. 募集或發行有價證券
5. 公司遵循相關法令及規則。
6. 簽證會計師之委任、解任或報酬等。

## 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會為符合主管機關法令需求，三位成員全數皆為獨立董事，並以獨立董事陳宗逸為召集人。2023年共召開3次薪資報酬委員會會議，主要為協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利及董事、經理人報酬。關於董事薪酬明細請見年報。

### 2023年ESG相關政策資訊

為提升公司經營資訊透明度，力新透過公司官網及公開資訊觀測站(代碼5202)即時揭露重大事件訊息，以確保投資人權益。以下列舉2023年公司ESG相關資訊：

日期	重大事項
112.03.23	增訂本公司「資訊安全政策及管理方案」。 本公司設置公司治理主管一職。
112.05.11	增訂本公司「關係人交易作業程序」。 修訂本公司「誠信經營守則」。
112.08.10	修訂本公司「公司治理實務守則」。 增訂本公司「關係人相互間財務業務相關作業規範」。
112.11.30	投資本國文創影視作品案

## 2.4 誠信經營

力新訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「防範內線交易管理作業程序」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，規範不誠信風險之營業活動防範措施，要求員工以合法、道德與誠信執行日常業務，並鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信或不當行為，落實誠信經營。

「誠信經營守則」及「道德行為準則」規範對象包括董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。其利益係指任何有價值之事物，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。

「防範內線交易管理作業程序」明確規定不得於年度財報公告前30日和每季財報前15日之封閉期間內交易力新股票，除於上述期間提醒內部人避免誤觸該規範、並每年固定對內部人及受僱人進行相關法令之教育宣導。

為確保誠信經營之實踐，本公司由管理處負責推動公司誠信經營目標，除經由稽核室定期稽核法令與內部制度遵循情形，並設有申訴管道供內部及外部利害關係人聯繫且會迅速回應，確保服務品質，建立公司和利害關係人間良好互動。

1. 誠信經營宣導：112年度對現任董事、經理人及受僱人計45人進行1小時教育宣導。
  2. 違反誠信經營之情形：112年度檢舉0件，自主發現0件。
  3. 防範內線交易宣導：112年度對現任董事、經理人及受僱人計45人進行1小時教育宣導。
- > 防範不道德或不誠信行為，已成立內、外部檢舉管道及處理制度，可檢具事證透過電子信箱向本公司檢舉。  
檢舉電子信箱(總經理室)：inbox@newssoft.com.tw
  - > 為防治及處理性騷擾事件，提供免受性騷擾之工作及服務環境，已成立申訴管道及相關規定：  
檢舉電子信箱(人力資源單位)：hr@newssoft.com.tw

## 2.5 資訊安全

力新是臺灣資訊軟體業的領導廠商，憑藉成熟的文件辨識、雲端辦公室與軟體開發整合等服務，贏得各界客戶的信賴與肯定，由於本公司提供之服務會涉及客戶之機要。因此，本公司相當重視資訊安全，視其為刻不容緩的重要議題，以 ISO 27001 資訊安全管理系統認證之精神為目標，為維護、強化各項資訊資產之全管理，確保其具機密性、完整性、可用性，並建立安全及可信賴之作業環境，且訂有完善的資訊安全政策，以保障本公司內外利害關係人之權益、避免本公司提供之資訊服務因人為或災害因素導致資料受不當使用與洩漏。2023年本公司未收到任何侵犯隱私的投訴，也沒有相關資訊洩漏或失竊之情事。

力新以「計畫- 執行- 檢查- 行動循環流程」(PDCA) 管理模式改善稽核缺失，定期辦理資訊安全內部稽核，檢視資安執行情形，確保公司落實相關內控機制，短期目標為取得 ISO27001 之認證。

### 資訊安全宗旨

- 確保資訊資料完整性
- 保障企業機密安全
- 確保公司營運順暢
- 保障公司本身之信譽

### 資訊安全願景

- 強化同仁資安認知
- 無任何資料外洩
- 落實日常系統維運
- 確保服務不中斷
- 資料保護最佳化
- 完善營運持續計畫

### 未來目標與承諾

- 於2024年取得ISO27001

## 資訊安全規劃組與管控措施

本公司於2022年11月10日董事會中通過設置資安長並成立資訊安全規劃組，作為資安風險控管之專責單位，負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實。本公司稽核室為資訊安全監理之督導單位，該室設置專職稽核人員，負責督導內部資安執行狀況，若有查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

## 資安保護措施

本公司定期審視內部資訊安全規範，並向管理階層報告資安治理概況。為使公司的作業環境處在安全的狀態，除了進行防火牆管控與進行弱點掃描等相關防護措施外，本公司另備有完善的風險評鑑原則，會依據資產價值、弱點、威脅與影響性，進行內部風險水平分析，並根據此風險評估結果來制定安全措施強化項目，以達到安全的資訊環境。另資訊安全規劃組會不定期分享時事案例作為資訊安全宣導實例，以強化整體員對於資安的意識。本年度資安團隊導入MFA系統，強化資安防護力，防止機密內容外洩。

現行防護政策		預計增添防護項目
1.弱點掃描及漏洞修補(2次)	6.網路存取管控	1.規劃機房防災演練
2.教育訓練及宣導(2次)	7.遠端連線管控	2.社交工程演練
3.資料庫備份(每周)	8.使用行為稽核日誌	3.添購機房專用滅火器
4.釣魚演練	9.MFA 2階段認證	
5.機房實體安全管控		

## 個資保護措施

力新有建立個資保護規範，包含個人資料蒐集、處理及利用等有關管理措施，內部訂有「個人資料保護管理作業」程序，由稽核人員不定期進行抽核去檢驗，以確保個人資料保護政策落實執行。公司官網設有客戶服務信箱，2023 年並未收到與侵犯客戶隱私權有關的投訴。

## 資訊安全事故分級標準

本公司訂有資訊安全內控程序及管理方案，並且每年定期審查相關資安政策，以反映法令、技術以及市場發展的最新現況。若有資安事件發生或組織異動等情況，也將不定期進行檢視調整，確保維持營運和提供服務之能力。另外，亦檢視內外部利害關係人與內部管理階層的各项要求，每年檢視資安管理的發展方向與長期目標。若發生資安事故或異常事件，本公司也將依循該管理流程所訂之「資訊安全事故通報流程」進行處理。

第一級	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般等級資料遭洩漏或竄改</li> <li>非核心業務運作遭影響或短暫停頓</li> </ul>
第二級	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部使用等級資料遭少量洩漏</li> <li>核心業務系統或內部使用等級資料遭輕微竄改</li> <li>系統運作效率降低，於可容忍中斷時間內回復正常運作</li> </ul>
第三級	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部使用等級資料遭大量洩漏</li> <li>核心業務系統或資料遭嚴重竄改</li> <li>系統運作遭影響致停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作</li> </ul>
第四級	<ul style="list-style-type: none"> <li>機敏性資料遭洩漏</li> <li>核心業務系統或機敏性資料遭竄改</li> <li>重要資訊基礎建設運作遭影響或系統停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作</li> </ul>

# 3 幸福職場

## 3.1 員工統計

力新認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約(The United Nations Global Compact)》及《國際勞工組織公約(ILO Conventions)》等國際人權公約，恪遵全球各營運據點當地勞動法規，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，以公正與公平態度對待與尊重所有員工。至2023年底，力新台灣在職的員工共計59人(不包含約聘人員)，各項人力結構統計資訊如下表所示

基本資料統計			
類別	類型	人數	比例
性別	男	34	58%
	女	25	42%
	合計	59	100%
管理階層	高階主管	5	9%
	中階主管	9	15%
	非管理階層	45	76%
	合計	59	100%
國籍	本國籍	59	100%
	外國籍	0	0%
	合計	59	100%
年齡	30歲以下	15	25%
	30(含)~50歲	32	55%
	50(含)歲以上	12	20%
	合計	59	100%

類型	性別	地區	人數	比例
不定期契約員工	男	台灣地區	34	58%
	女	台灣地區	25	42%
	合計		59	100%
約聘員工	男	台灣地區	-	-
	女	台灣地區	2	100%
	合計		2	100%



## 3.2 人員流動

致力保障員工人權、個人隱私及禁止不當歧視及性騷擾，提供平等的就業機會與環境。在人才延攬上謹守公、公正、誠信原則，而制定之招募政策兼具多元、平等與包容性，人才選任係依照個人專業能力與該職位之適切性為唯一考量，不因性別、年齡、種族、國籍、婚姻狀況、宗教、身心殘疾、政治立場或性別傾向等因素而有差別待遇。在員工招募管道方面採用多元招募管道，透過求職方式刊登招募相關資訊增加曝光度，而人員面談亦採實體與視訊方式雙軌進行，以確保有效達成年度招聘目標。

2023年進行戰略性業務調整及組織結構調整，公司精簡組織人力，以保持人力資源的質量及提高人均效率，新進總人數為21人，離職人數共32人。本公司除遵循勞動部所訂定的勞動基準法，給予員工應有之權益，並承諾未來會持續尋求競爭優勢，穩住營運的腳步，並一步步提高在職員工相關福利與待遇，創造勞資雙贏。

2023年人員異動統計

類別	類型	新進人員		離職人員	
		人數	比例	人數	比例
性別	男	14	67%	19	59%
	女	7	33%	13	41%
	合計	21	100%	32	100%
年齡	30歲以下	12	57%	4	13%
	30(含) ~ 50歲	8	38%	19	59%
	50(含)歲以上	1	5%	9	28%
	合計	21	100%	32	100%
管理階層	高階主管	0	0%	0	0%
	中階主管	2	10%	4	13%
	非管理階層	19	90%	28	87%
	合計	21	100%	32	100%
國籍	本國籍	21	100%	31	97%
	海外籍	0	0%	1	3%

## 3.3 員工培訓與發展

### 員工培訓

公司將員工學習與發展訂為人力資源管理重點項目，以核心職能為基礎，從公司營運策略開展與專業職能訓練藍圖連結，輔以多元的培訓方式，搭配公司課程、部門內部課程、外訓課程和技術分享機制，推動各項訓練活動與人才培訓方案。除制定完整的「員工訓練發展管理辦法」，鼓勵同仁參與內/外部進修研習課程，並提供員工在職進修經費補助；同時將訓練發展結合績效管理制度，激勵員工發揮最大的才能，達到公司經營目標。

2023年員工訓練統計

員工類別	項目	性別		合計	訓練時數 (小時)
		男	女		
銷售人員	內部課程	5	10	15	27.0
	外訓課程	0	0	0	0
軟體/技術人員	內部課程	67	27	94	274.0
	外訓課程	5	0	5	22.0
行政人員	內部課程	18	28	46	194.0
	外訓課程	19	12	31	163.5
總計		114	77	191	680.5

2023年度實際參加內、外部訓練的員工達191人次，受訓總時數為680.5小時，當年度實際訓練費支出為新台幣70仟元。

## 完善的薪酬

本公司建立完善的績效管理及薪酬制度，公司著重兩性平權，無性別差異薪制、公平公正的績效考核與晉用制度，秉持公允合理原則。提供具競爭力的薪酬條件，包含本薪、津貼、獎金與員工酬勞，並依其績效表現、工作職掌等綜合因素制定激勵獎金計畫。經理人之薪酬福利制度係由薪資報酬委員會綜合考量公司營運績效、產業發展趨勢、總體經濟與企業永續發展等因素而訂，每年進行滾動式檢討與調整，並擬具分派建議提報董事會審議，以確保公司整體薪酬於產業間能維持競爭力。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2022年	2023年
非主管全時員工數	55	37
員工薪資平均數	805 仟元	944 仟元
員工薪資中位數	708 仟元	831 仟元

同仁薪酬比(依職務類型) (女：男)

銷售人員	軟體/技術人員	行政人員
1.41 : 1.00	1.00 : 1.34	1.00 : 1.19

## 績效考評制度

為協助同仁不斷精進成長，提供完整之定期績效面談與評估制度。公司著重兩性平權及平等晉升機會，無性別差異薪制、公平公正的績效考核與晉用制度，同仁績效評核並無依性別不同而有所區別，採取每年2次員工績效考核作業(考核啟動時排除未通過試用考核、留職停薪、連續請假超過三個月以上者)。

考核項目以關鍵績效指標(KPI) 為原則並以此作為評估基礎，每年績效設定過程，由主管與員工針對目標進行溝通與回饋，以協助員工工作進度與方向能夠與組織目標一致。在主管與同仁共同確認績效目標後，過程中藉由定期互動檢視績效進度以即時進行滾動式改善。在績效考核階段，主管透過每年年中與年末進行績效面談與評估，藉以瞭解員工職涯發展方向。績效評核結果將作為同仁晉升與調薪依據；年終績效評核則視同仁績效達成或考核結果而異，由最高主管做最後核定。

職務類型	項目	性別			比例
		男	女	合計	
銷售人員	· 財務性指標依單位及職務屬性連結個人或單位財務目標	3	7	10	17%
軟體/技術人員	· 非財務指標：於每年期初由主管與員工共同確立目標	26	8	34	58%
行政人員		5	10	15	25%

## 3.4 職工福利

除了政府法令規定的各項福利制度，如勞健保、退休金制度、各類請假類別之外，公司還提供各項完善的員工福利項目，如：

### 【彈性制度與福利】

- 三節禮金：端午/中秋/年終獎金 約2個月(視公司營運情況和個人績效而定)
- 薪資制度：年度調薪/業績獎金/專案獎金/研發專利獎金等。
- 週休二日，彈性上班 0.5 小時
- 到職日起享有 3 日預支特別休假
- 生日當月享有 1 日生日假
- 免費之員工團體保險(對象包含配偶及子女)
- 國外出差另外投保旅行平安險
- 定期舉辦員工健康檢查
- 福委會：負責規劃與執行各項福利方案，如員工旅遊、團購、婚喪喜慶補助。

### 育嬰假

對於同仁育嬰留職停薪申請，公司完全遵守相關法令規定作業，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職，2023年申請資料如下

項目	女	男	總計
享有育嬰假的員工總數	-	1	1
實際申請育嬰假的員工總數	-	1	1
育嬰留停當年度應復職的員工總數	-	-	-
育嬰留停當年度實際復職的員工總數	-	-	-
育嬰留停復職後十二個月仍在職的員工總數	-	-	-
復職率	-	-	-
留任率	-	-	-

## 3.5 勞資關係

### 開放的溝通管道

關注與尊重同仁的多元心聲，並深信良好的勞資互動關係可以優化企業文化及組織氛圍，促進勞資關係和諧。為保障及維護員工權益，除了積極拓展多元化的單向宣導與雙向溝通管道之外，亦定期舉行勞資會議，藉此討論同仁關注之工時、休假及福利等與其自身權益相關議題，或與公司營運相關之任何意見和疑慮。為即時關注員工需求，人力資源部提供員工最適切的協助及諮商轉介服務，並不定期提供心理衛生、情緒壓力管理、溝通技巧等相關資訊以強化心理健康宣導，以達公司留才之核心目標。本公司成立至今勞資關係和諧，2023年亦未有因勞資糾紛或違反結社自由及團體協商事件而遭主管機關裁罰之情事發生。此外，關於營運變化的最短預告期，若發生重大營運改變，發生《勞動基準法》之情事致員工遭解雇與資遣，依法規定之最短預告期間辦理後續事宜。

### 以人為本的職場

秉持「以人為本」的理念，僱用員工除嚴格遵循當地法令，更不因種族、性別、年齡、婚姻狀態、宗教信仰、政治立場或殘疾等狀況而歧視員工，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並保障員工、供應商、合作夥伴及其他利害關係人之基本人權，支持並遵循聯合國企業和人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 及世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights) 等相關規範，以建構兼具多元性及包容性之友善職場。

本公司承諾嚴禁僱用未滿16歲童工為本公司從業人員，聘任外籍勞工亦符合輸出國對勞工輸出年齡規定，且不以暴力、脅迫、拘禁、抵債、人口販運或其他非法方式招攬勞工，亦禁止強迫勞動或相關的強制措施，包括但不限於體罰、恐嚇、言語暴力、扣留勞工財務、身分證件或其他不合法的強迫勞動，以確保外籍員工的基本人權不受任何不合理的限制。

## 2023 力新國際永續報告書

如有延長工時之必要，需於徵得同仁同意後，由同仁提出申請，並依系統顯示之加班時數發給加班費，當加班時數超過標準值，並不得送出事前加班單。此外，為顧及未滿18 歲的勞工（青年勞工）之身心健康發展，亦不安排從事可能會危及健康、安全或道德的工作，包括加班或夜間工作。

2023 年並未辨識出具有使用童工或強迫勞動重大風險，亦無發生如聘用童工、強迫與強制勞動、侵害原住民權利或職場歧視等事件或遭主管機關發罰之情事。

關注議題	工時	性騷擾	勞資爭議	反歧視
目標	超時工時遭裁罰案件數不大於1件	性騷擾及不法侵害申訴人數不大於1件	勞資爭議案件數低於3件	歧視案件不大於1 件（包含但不限於：種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身、以及涉及組織內/外部利害關係人的相關歧視事件）
減緩措施與改善計畫	招募足額員工補足人力缺口，避免因人力不足需超時加班的情形。透過工時管理系統管控加班時數，於達法令時數上限時，系統提供警示，以提醒主管留意此情形。	確實進行人權相關訓練與宣導，建立性騷擾申訴與處理流程。針對申訴案件進行事後追蹤，確保輔導措施／懲戒有效執行，作為日後改善調整依據。	透過各申訴管道／內稽／公司內部管理程序進行檢視評估。	透過各申訴管道／內稽／公司內部管理程序進行檢視評估 針對曾發生歧視之單位，規劃列入日後優先查核名單
績效評估	0件	0件	0件	0件
達標情形	100%	100%	100%	100%

# 4 環境永續



## 4.1 環境永續目標

積極管理溫室氣體排放，已成為當代企業需要積極面對及處理的課題。力新國際自2023年起，首度依據溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)規範，完成力新台北辦公室的直接排放與間接碳排(範疇一、範疇二)的自我盤查，並將基準年設定為2022年，力新目前尚未完成範疇三以及財務報表範圍內除台北辦公室以外的組織碳盤查，力新預計逐年完善後續盤查及完成外部查證。2023年力新無違反環境法規之情事發生，故未有違法或罰款之情形。

### 淨零排放目標與承諾

項目	政策承諾與目標
碳盤查	<ul style="list-style-type: none"> <li>逐年增加內部進行碳盤查之據點，最晚於2026年前完成</li> <li>碳盤查項目於2026年通過第三方驗證</li> </ul>
碳排管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>減少公務車數量或更換為節能車款</li> <li>採購部分再生能源</li> </ul>
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>加裝/更換節能或節水設備</li> <li>2030年節能10%</li> </ul>

## 4.2 溫室氣體排放

力新為資訊服務業者，主要營運使用能源為電力，電力全數是向台灣電力公司採購而來(2023年共購買225,692度電)，並無使用任何再生能源，溫室氣體主要排放來源為範疇二（外購電力）。2023年的範疇一、二總排放量分別為3.0340公噸及113.2977公噸。因力新國際主業為營運模式主要為產品銷售及客戶服務，主要設施為辦公室，因此力新並沒有其他特殊溫室氣體排放，也未使用任何生質能源，範疇一主要來自於公務車使用，範疇二排放源來自於辦公室用電排放。

公司近三年溫室氣體排放

單位：噸

碳排放(年)	排放來源	2021	2022	2023
範疇一(CO2 e)	公務車與逸散源(冰箱、滅火器)	9.4097	14.2294	3.0340
範疇二(CO2 e)	間接能源耗用(電力)	140.4885	133.5118	113.2977
總排放(CO2 e)		149.8982	147.7412	116.3317
單位面積排放(CO2 e/m3)		0.322385	0.317746	0.250194

## 4.3 氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露(TCFD)

力新遵循氣候相關財務揭露(TCFD)架構的「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大構面作為鑑別分析參考依據，並且探討氣候變遷對力新潛在的財務衝擊與未來因應策略。

### 治理

- 公司治理暨環境永續小組，最高治理階層為董事長，並由總經理擔任主要永續推動小組領導者，統籌氣候風險評估、訂定氣候相關策略、目標與作法。
- 公司治理暨環境永續小組每年應將氣候相關風險與機會向董事長進行報告。

### 風險管理

- 力新目前尚無相關風險管理政策或委員會，相關風險評估與預防措施均係由各單位直接向總經理與董事長進行彙報，由董事長決定相關風險預防的處置方針，並由董事會通過後進行。
- 「公司治理暨環境永續小組」負責氣候相關風險與機會辨識，每年重新評估氣候相關衝擊並規劃因應策略、目標與作為，並每年向董事長彙報相關風險與機會。

### 策略

- 將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，評估風險發生機率與影響程度，並制定氣候風險預防及緩釋行動，對於氣候變遷相關情境之想定，我們係以TCFD揭露建議及其他國內外相關機構所發布之報告與資訊(如：IEA NZE 2050)等實體與轉型風險情境，並考量自身營業特性，依重大性原則評估氣候相關轉型風險與實體風險發生時對各公司可能造成的潛在影響與衝擊，進而辨識出短中長期氣候變遷風險。

### 指標與目標

- 力新的目標為2050年達成淨零碳排。

2023 力新國際永續報告書

## 力新評估相關風險/機會如下：

風險/機會	議題	說明	對財務影響	管理方式
風險	碳稅與碳費	國內依照碳排量，每公噸收取300元台幣。另產品出口至國際時，進口國也許會檢視產品生產的過程增加，如生產碳排量大於標準，會酌收碳稅	碳費與碳稅都會增加稅務與成本上的支出，此外產品定價也會被墊高，嚴重影響產品銷量	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續追蹤國際碳關稅趨勢，預先針對課稅區域進行碳稅試算，以因應未來擴大徵收範圍時，可即時回應國際市場及客戶需求。</li> <li>進行供應商管理，挑選排碳量較低的廠商進行合作。</li> </ul>
	再生能源來源	現階段台灣再生能源生產量不足，未來有可能會需要用標售的方式取得。此外國際對於漂綠議題頗為重視，後續可能會有更多限制	因再生能源供給不足，且需求量大導致外購再生能源的金額增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>與再生能源業者進行策略合作，投資案場。</li> <li>推動辦公室節能方案，更新相關設備，降低能源耗用。</li> </ul>
	申報與查證	範疇1~3碳盤查相關勞務費用與驗證費	聘僱專家盤查與查證之費用，未來如未取得驗證可能會有額外罰金發生	<ul style="list-style-type: none"> <li>培育內部碳管理師，提升碳盤查相關專業能力，並導入碳盤查軟體系統，以減少人力成本。</li> </ul>

2023 力新國際永續報告書

風險/機會	議題	說明	對財務影響	管理方式
機會	客戶行為轉變	客戶產生環境保全意識，會優先選購有做好碳中和的公司產品，此外公司的雲端辦公室系統也能有效地降低紙張用量	使營收成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>與商業合作夥伴相互結盟，軟體統整包裝，促進共榮。</li> </ul>
	研發創新	配合法規或是未來減碳趨勢(ESG報告書、碳足跡等)，撰寫相關軟體以獲取相關利益	使營收成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>鼓勵員工進修了解相關時事議題，並獎勵提出技術研發、智財權申請的員工。</li> </ul>
	公部門合作	參與政府氣候變遷相關技術革新/開發的補貼專案，並爭取合作機會提高公司知名度與能見度	降低投入費用與成本 提高能見度以獲取機會	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極追蹤政府各單位政策方針，強化與政府的互動關係。</li> </ul>

## 以IEA NZE 2050情境分析用電財務衝擊

依據國際能源總署2050淨零排放情境(IEA NZE 2050)，「控制全球升溫在1.5° C 內並使用低排放電力取代化石燃料」，公司預估於2050時向台電購買之綠電約為現行電費之2.5倍，且在用電量預估減少20%的情形下，預估2050年將增加用電成本100%。

# 5 公益活動

## 5 公益活動

### 教育推廣

秉持著「取之於社會用之於社會」的理念，力新在追求獲利之餘，也思考如何讓力新用其專業知識與技能來對社會盡一份心力。力新自2017年開始成立數位教育團隊，走訪各縣市偏鄉城鎮、離島地區的國中小學校進行推廣，啟發台灣學童對於知識的渴望與興趣。112年力新捐贈台東縣關山鎮電光國小、屏東縣墾丁國小鵝鑾分校、嘉義縣安東國小、澎湖縣中興國小及桃園市新屋區蚵間國民小學，共計5所學校111套非常好色軟體。讓孩童們藉由軟體可以製作與原民部落元素相關的活動宣傳海報、日常生活用的姓名貼、規劃學習的日/月曆等，期待藉由有趣的學習工具，讓孩童融合在地文化結合繪圖創作技藝，更希望透過數位科技推廣為偏遠學童打開知識的一扇窗，給予每一位學童都有更多的資源實踐夢想的機會。

### 文創投資

除了教育推廣，力新支持本國文化創意產業發展，112年投入新臺幣伍佰萬元資金，投資《老少女奇遇記》第二季，善盡企業社會責任並將臺灣文創產業推向世界舞台。《老少女奇遇記》是一部由桂田文化基金會出品的實境節目，從探討女性自我成長出發，記錄台灣的美景和人情，也能帶領觀眾在挖掘故事或議題之餘，構建更深層次的人文關懷。此劇榮獲台灣第58屆金鐘獎《益智及實境節目獎》及《益智及實境節目主持人獎》提名。

2023 力新國際永續報告書





# 6 附録

## 附錄一 GRI 內容索引表

使用聲明	力新國際科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2023.01.01~2023.12.31 期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
1. 組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書 2.1 公司簡介	P2 P17	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P2	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
	2-4 資訊重編			無資訊重編
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	P2	
2. 活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	P17	
	2-7 員工	3.1 員工統計	P31	
	2-8 非員工的工作者	3.1 員工統計	P31	

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
3. 治理	2-9 治理結構及組成	1.1 永續經營理念與願景 2.3 公司治理架構	P6 P19	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理架構	P19	
	2-11 最高治理單位的主席	2.3 公司治理架構	P19	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續經營理念與願景 1.2 重大性分析	P6 P9	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1 永續經營理念與願景 1.2 重大性分析	P6 P9	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 重大性分析	P9	
	2-15 利益衝突	2.3 公司治理架構	P19	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.3 公司治理架構	P19	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理架構	P19	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理架構	P19	
	2-19 薪酬政策	2.3 公司治理架構	P19	
	2-20 薪酬決定流程	2.3 公司治理架構	P19	

## 2023 力新國際永續報告書

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
4.策略、政策 與實務	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話 1.1 永續經營理念與願景	P4 P6	
	2-23 政策承諾	1.1 永續經營理念與願景 1.4 重大主題管理方針 2.5 資訊安全 3.4 職工福利 3.5 勞資關係 4.1 環境永續目標	P4 P15 P2 P36 P37 P40	
	2-24 納入政策承諾	2.4 誠信經營 2.5 資訊安全 3.5 勞資關係 4.1 環境永續目標	P26 P27 P37 P40	
	2-25 補救負面衝擊的程序	3. 幸福職場	P30	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營	P26	
	2-27 法規遵循			無違反任何法規
	2-28 公協會的會員資格			無參加公協會
	5. 利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	1.2重大性分析 1.3利害關係人議合	P9 P12
2-30 團體協約				無簽訂團體協約 情況

## 2023 力新國際永續報告書

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
重大主題 2021				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.2 重大性分析	P9	
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性分析	P9	
	3-3 重大主題管理	1.4 重大主題管理方針	P15	
GRI 201 : 經濟績效2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 財務表現	P18	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.3氣候變遷風險機會與財務衝擊揭露(TCFD)	P42	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫			詳閱力新2023年年報P108
	201-4 取自政府之財務援助	2.2 財務表現	P18	

GRI 準則	揭露項目	報告書揭露章節	頁碼	備註
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3.2 人員流動	P32	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.4 職工福利	P36	
	401-3 育嬰假	3.4 職工福利	P36	
GRI402 : 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	3.2 人員流動	P32	
GRI404 : 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 員工培訓與發展	P33	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的 員工比例	3.3 員工培訓與發展	P33	
GRI405 : 員工多元化與平等 機會 2016	治理單位與員工的多元化	3.1 員工統計	P31	
	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.3 員工培訓與發展	P33	
GRI 3 : 誠信經營	誠信經營	2.4 誠信經營	P26	
GRI418 : 客戶隱私	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投 訴	2.5 資訊安全	P27	

## 附錄二 SASB 永續會計準則委員會對照

主題	指標代號	指標名稱	對應章節	頁碼
硬體基礎建設之 環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 來自電網的比例 (3) 來自再生能源的比例	4.2 溫室氣體排放	P41
	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及在高度或極高度水資源壓力地區之百分比	總耗水量與總取水量相等， 2023年總用水量612,742KG。 本公司未有取自高度或極高度水資源壓力地區的用水(佔比0%)。	
	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	4. 環境永續	P39
資訊隱私和自由 表達	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	2.5 資訊安全	P27
	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.4	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數 (2) 被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件次數比例	本年度無此情事	
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	本年度無此情事	

主題	指標代號	指標名稱	對應章節	頁碼
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據外洩次數 (2) 涉及個人身份資訊(PII) 的百分比 (3) 受影響的用戶數量	本年度無此情事	
	TC-SI-230a.2	說明識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	2.5 資訊安全	P27
招聘與管理全球 多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍與 (2) 海外員工之百分比	3.1 員工統計	P31
	TC-SI-330a.3	(1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 其他員工的性別與種族群體比例	3.1 員工統計	P31
智慧財產保護及 競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	本年度無此情事	
管理來自技術中斷 之系統風險	TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷次數 (3) 用戶服務中斷次數	本年度無此情事	
	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	本公司尚無明訂相關風險管控政策，惟本公司產品所需使用的伺服器均是架設於客戶端，因此風險較低。	





力新國際科技股份有限公司

