



神達投資控股股份有限公司

神達永續報告書

MiTAC Sustainability Report

2022





YEARS □ ANNIVERSARY





關於永續報告書	004
永續發展委員會主席的話	005
關於神達	006
永續榮耀與績效	009
神達 40 週年永續經營專題	012
Mio 20 週年品牌再創高峰	016

1 永續管理	018
1.1 永續政策	019
1.2 神達與 SDGs 的連結	020
1.3 利害關係人溝通	022
1.4 重大性議題	024

2 公司治理	027
2.1 公司治理架構	030
2.2 誠信經營	033
2.3 企業風險管理	036
2.4 資訊安全管理	038
2.5 客戶服務與滿意度	041
2.6 供應鏈永續管理	045
4 幸福職場與社會參與	066
4.1 人權保障	069
4.2 人才吸引與發展	071
4.3 員工照顧與關懷	079
4.4 職場健康與安全	082
4.5 社會關懷	093

3 環境保護	047
3.1 綠色承諾	050
3.2 綠色產品設計	051
3.3 氣候相關財務揭露	054
3.4 能源管理	060
3.5 溫室氣體排放	061
3.6 減量行動與成效	062
3.7 水資源管理	063
3.8 廢棄物管理	064
5 附錄	095
GRI 準則對照表	096
SASB 指標對照表	102
報告書查證聲明書	103

關於永續報告書

這是神達集團第十四年度編製永續報告書，報告神達集團與永續發展及企業社會責任上的努力與成果。報告書內容包括我們在 2022 年於全球在企業社會責任上的表現，以及在環境保育及企業社會責任上的努力，從員工到客戶及供應商的管理，皆充份落實神達集團為人類的生活環境永續發展的心力。本報告書涵蓋不同利害關係人關心的議題，各項數據的準備，也以歷年的線性觀察予以檢討，而今年同樣提供 GRI 符合程度對照表，並於不同章節中說明。

針對神達投資控股股份有限公司企業社會責任之利害關係人意見線上調查報告，2023 年第 1 季完成釋出議題關注程度的調查問卷，請不同利害關係人協助意見的回饋與建議，內部依據回收問卷的分析結果，達成有效溝通，協助我們了解您所關注的議題，作為報告書資訊揭露的主要參考基礎。

報告書架構

報告書內容依循永續性報告準則（簡稱 GRI Standards）之核心選項與 AA 1000 標準撰寫，同時也回應「聯合國永續發展目標 SDGs」。依據 GRI 所列之指導方針及架構，揭露公司主要在企業社會責任上的永續性議題、策略、目標與行動。

報告品質

MiTAC 將報告書編制納入內部流程控管，以提升報告書的品質及準確度，若發現缺失將即時修正。MiTAC 委託台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan) 為本報告書進行保證，確認報告書符合依循 GRI Standards 與 AA 1000 Type1 中度保證等級要求，並上呈企業永續發展委員會批准後發行。

資訊邊界

本報告數據邊界包括神達投資控股股份有限公司內之研發與製造據點及品牌經營之分公司。報告範圍涵蓋了經濟面的財務表現、企業經營等議題；環境面的產品責任、環境保護等議題；社會面的員工、供應商及承攬商、公益關懷等上述不同面向之數據資料與說明。

此次報告之範圍包括神達投控集團營收 95% 以上的全球營運據點含台灣營運、台灣研發中心；中國主要生產據點：廣東順達廠區/江蘇昆達廠區/江蘇璽達廠區；美國加州組裝廠區：MiTAC Information Systems Corp.。不包含非分公司或辦事處的營運據點及售後服務中心。將依各 GRI 項目揭露，並且說明計算範圍，包括示範廠區。

出版日期：2023 年 6 月 (每年發行)

聯絡資訊：如有任何建議或疑問，歡迎您聯絡我們

聯絡人：Sammy Huang 黃婷溶 小姐

電話：03-3962888 **分機：**7685

Email：stock@mic.com.tw

永續發展委員會主席的話

神通電腦是台灣第一家電腦公司，在 1982 年於新竹科學園區成立了神達，在台灣 IT 公司能走到 40 年很不容易，因為集團一直以穩健經營的角度看待事業的發展，隨著大家對氣候變遷、人權、社會福祉以及公司治理的重視，近幾年才有 ESG 永續經營的字彙出現，回首審視「穩健成長」的理念下，形成以人才發展導向、創新價值基因、誠信正直以及重視企業社會責任的企業文化，其實與永續經營的中心思想不謀而合，我們也基於此基礎，隨著社會與產業變遷調整，以數位轉型推動永續成長為目標，期許神達往更長遠的路邁進。

近兩年來新冠肺炎的持續蔓延，極端氣候的風險也日益嚴重，COP 27 聯合國氣候變遷大會於 11 月 20 日於紛擾中結束，守住了控制全球升溫 1.5°C 的目標，神達集團深切了解相關議題的急迫性，組織企業永續發展委員會，由總經理擔任召集人，永續制度規劃處為執行單位，邀集各部門人員從更廣泛的角度檢視自身的產品、服務、流程、和活動對社會與環境造成的影響，如何平衡環境、社會與財務績效，回應內外部利害關係人關注議題，呼應聯合國永續發展目標 SDGs，一步步規劃出各階段執行重點與資源，達成共識後執行、檢查、檢討再改進。

在環境保護上，訂下集團減排目標與路徑，如何兼顧企業成長但又能達到持續減排的目標，執行計劃如於各工廠區安裝太陽能發電板，陸續於去年開始運轉，已佔總用電量 3.4%，各廠區也積極推動設備更新、鼓勵節能措施等行動，2022 年我們推動 7 大節能減排方案，總投資金額約為台幣 2 仟 3 百萬元，方案年節電總量約為 4,785 焦耳 (GJ)、減排 715 噸。透過與專業護樹團隊合作去年於高山區種下 3750 棵樹，對於減緩地球暖化、水資源保護與生物多樣性發展，具備重大意義。

新冠疫情尚未平息下，首重員工的安全與健康，MiTAC 防疫小組以「杜絕發生，避免感染」及「緩減衝擊，迅速回復」為整體防疫目標，配合當地政府指導原則，適時調整各區防疫措施，在確診高峰期時實施辦公室分區分流以及彈性在家工作制度，辦理疫苗到場施打，2022 年協助同仁及眷屬施打了共 336 劑新冠疫苗，以及 226 劑流感疫苗。

疫情稍緩期間舉辦「健康促進活動」，以多樣的活動設計吸引了 379 人參與，累計降低體脂 216%，腰圍共減 482 公分，成績斐然，也獲得國民健康署「健康職場認證」以及體育署「運動企業認證」。為了建立更友善的職場，加碼新生兒生育補助一胎 2 萬元，鼓勵內部創新舉辦了內部創意大賽，讓同仁在健康安全與友善環境下提升工作效率，對於員工多元性和平等機會亦相當重視，女性中高階主管人數比率已達到四分之一。

ESG 是企業永續經營的指標，驅動企業從各面向讓環境與社會朝向美好與共榮，我們逐步將 ESG 納入各部門的工作指導原則，將 ESG 變成企業文化的根基，讓全體同仁乃至於供應鏈上的夥伴攜手累積無數個 ESG 行動，產生漣漪效益將企業的影響力擴散，共創永續美好的未來。

董事長：苗豐強 總經理：何繼武

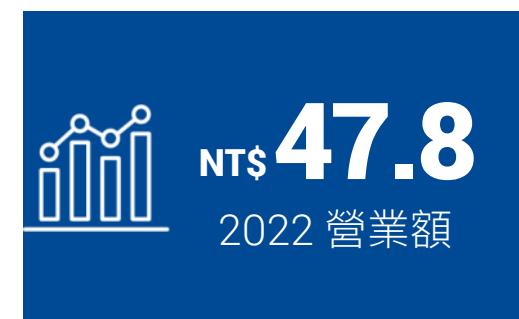


關於神達

ICT科技服務領導廠商

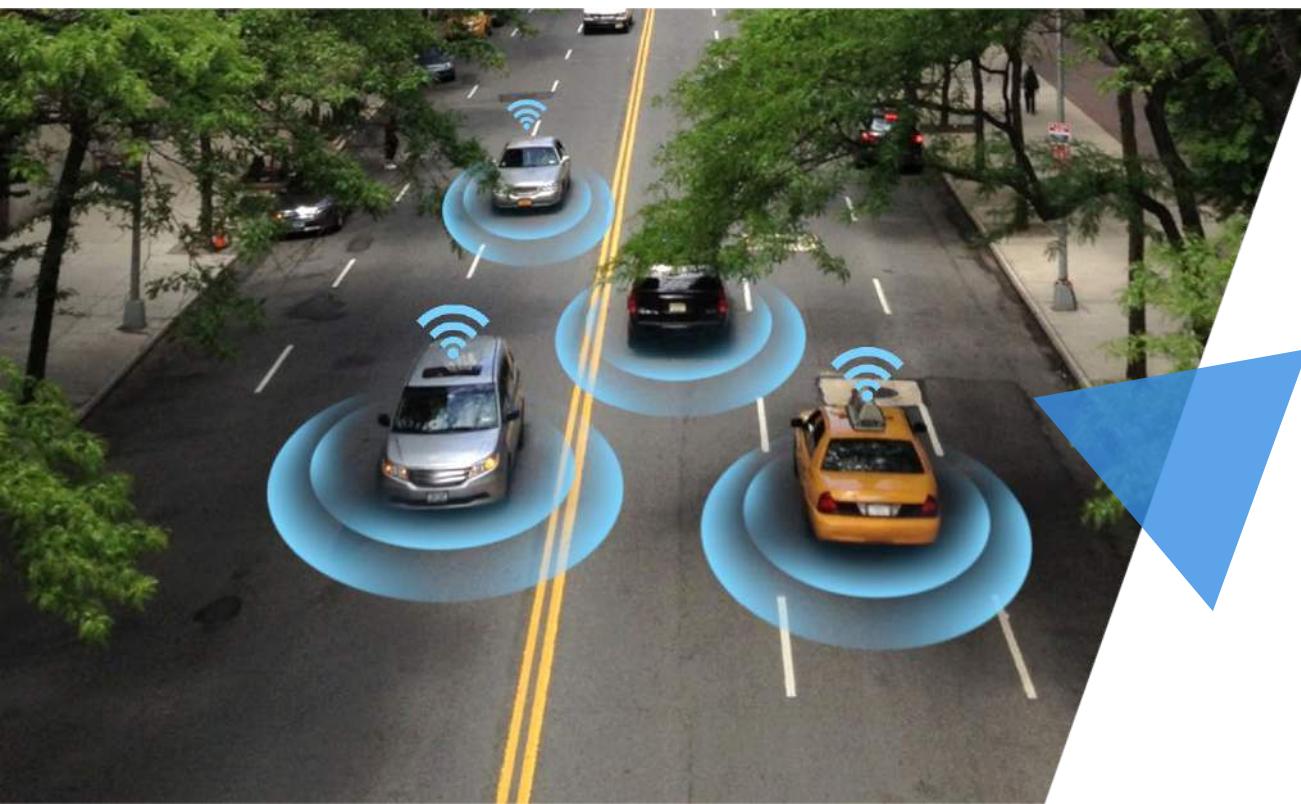
神達投控集團為提供科技與服務的領導廠商，透過旗下重要子公司神雲科技、神達數位以及神達電腦，提供雲端與邊緣運算及 5G ORAN 業務整體解決方案，與車用電子、與車載資訊服務和 AIoT 軟硬整合服務。神達投控負責擬定集團發展藍圖、投資及策略聯盟，提供整合性資源，強化行銷製造與後勤服務平台之整合效益，協助上述事業發展、人才培育與專業經營之授權，俾利快速進行組織調整與執行集團決策，達到專業分工與深化公司治理之效能，進而提升產業領導地位，達到持續成長與永續經營之目的。

神達電腦 1982 年成立，於 2013 年成立神達投控。集團 40 年來發展成為含有 JDM / ODM / OEM / OPM (Original Product Manufacture) 、設計研發、製造、測試、組裝、行銷及服務的跨國集團，全球員工人數約 6,500 人，包含研發測試工程人員約 2,000 人。總部設在台灣，透過在中國廣東省、江蘇省、新竹以及美國加州的製造運籌中心共 5 處生產據點（共計 3,864.8Kft²），並透過旗下車用領導品牌 Mio， Magellan 及 Navman，與伺服器領導品牌 TYAN，提供區域客戶最具競爭力的產品與服務。集團全球據點歡迎至公司官網查詢 (www.mitac.com)。



雲端與邊緣運算、5G ORAN 以及工業電腦整體解決方案

以 30 多年設計製造實力，大型資料中心導入實績，結合 TYAN 品牌客製化能力，與通路及系統整合商深厚合作關係，發展出具備彈性及客制化、符合不同系統與應用的供貨模式，持續的研發投入，多樣產品與平台選擇，為串連從邊緣到雲端的智慧化服務、AI 人工智能及 5G 智慧時代，以持續不斷的創新能量，提供伺服器、儲存系統、連網方案及嵌入式產品，為產業提供具價值性的解決方案，也為使用者實現物聯網應用的智慧生活。以台灣 ODM 廠商在伺服器的出貨量，根據 DIGITIMES Research 調查與研究結果，2022 年神達在整機以及主機板出貨量為第 6 名。



車用電子、與車載資訊通訊服務和 AIoT 軟硬整合服務

擁有完整豐富的先進導航系統、車規等級 ODM 設計製造經驗、優異的研發、整合與測試實力，以 Mio、Magellan 與 Navman 自有品牌行銷消費與專業市場，屢獲國際設計大獎以及各地媒體讚譽。創建整合軟硬體的完整解決方案，包含行車記錄器，智慧攝影機，導航系統，先進駕駛輔助系統等，並開發出一系列專業平板裝置與裝置管理平台系統，適用於物流、觀光、醫療和工業領域，能節省成本並提升工作效率。憑藉著堅強的 R&D 設計能力與豐富的製造經驗，成為世界級客戶信賴的夥伴。在汽車電子與智慧物聯產品部分，車用電子目前品牌市佔率穩居世界前 3 大。

營業結果

神達投控 2022 年度合併營業額為新台幣 478.33 億元，稅前淨利為 113.38 億元，每股稅後盈餘為 7.76 元。本公司財務資訊依國際財務報導準則 (IFRS) 彙總且已由會計師簽證，相關數據來源為年度財務報表，財務詳細內容可透過以下管道獲取資訊：



神達投資人資訊專區



神達公司治理專區

公開資訊觀測站

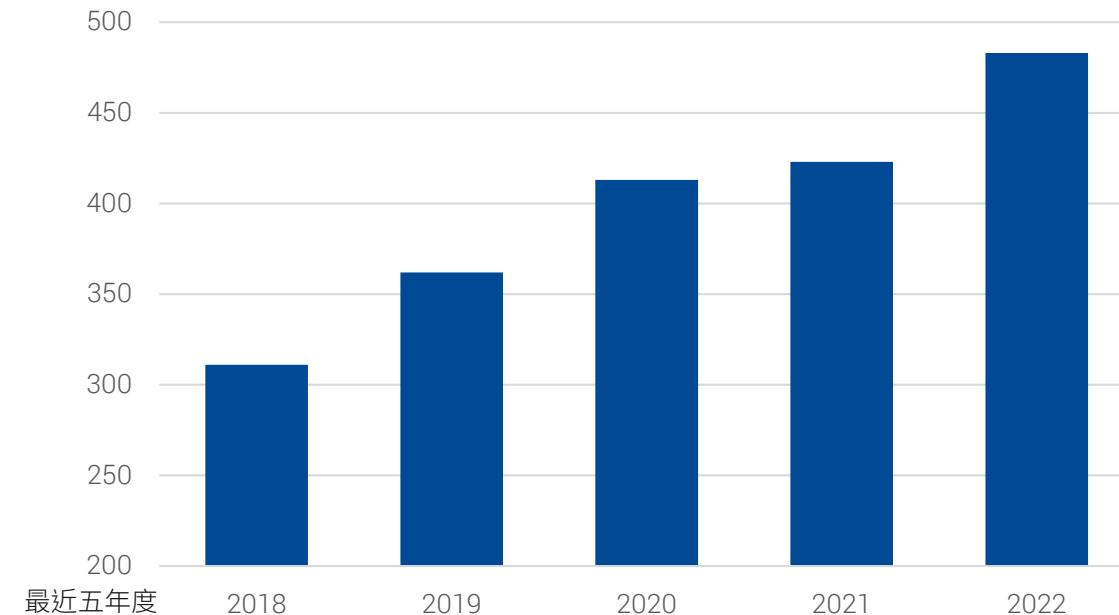
<http://mops.twse.com.tw>

(股票代號：3706)

單位：新台幣佰萬元

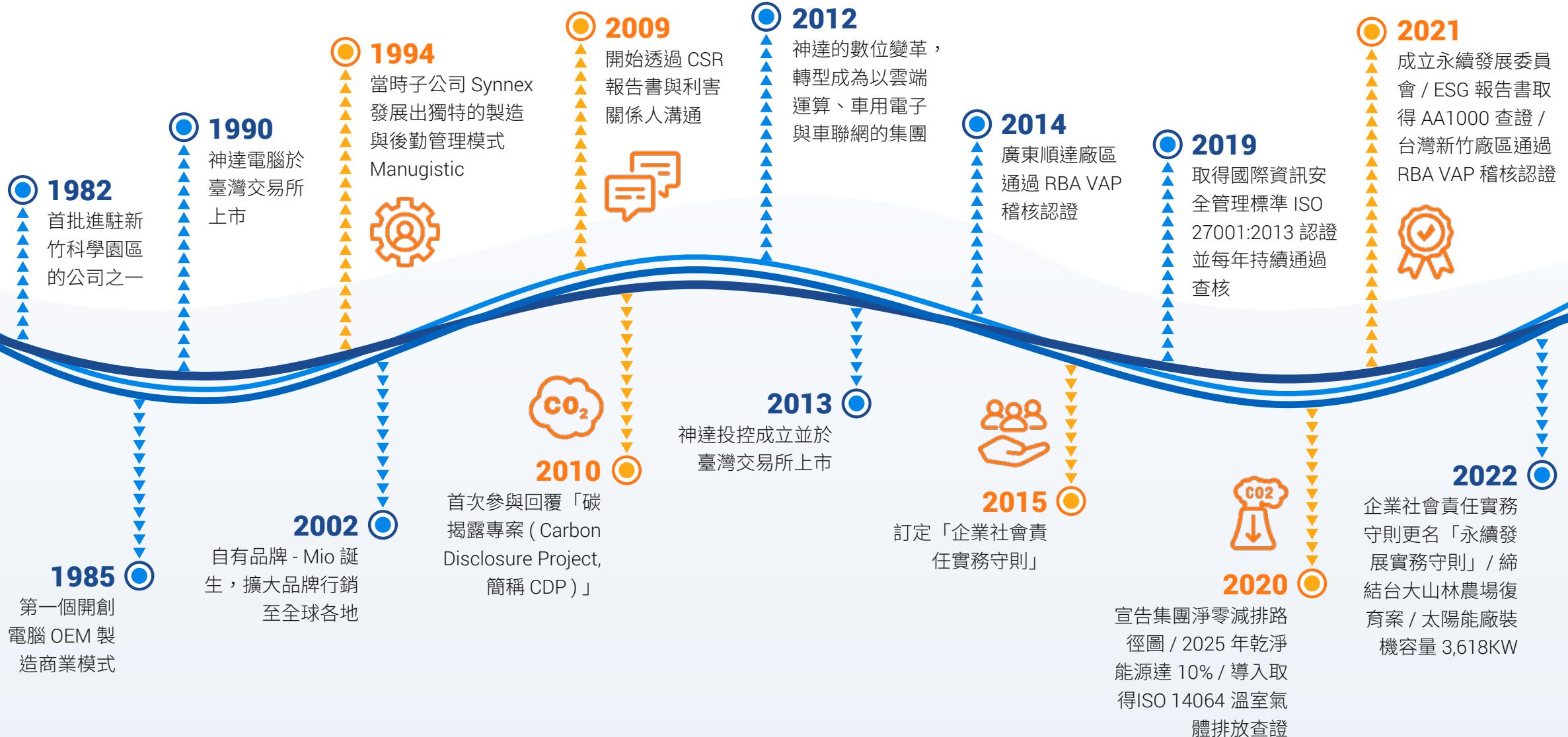
項目	2022 年度
直接經濟價值的產生	
營業收入	47,833
直接經濟價值的分配	
營運成本（不含員工薪資和福利）	41,250
員工薪資和福利	5,904
支付出資人 - 股利	1,569
支付政府的款項（註 1）	376
社區投資（註 2）	6
取自政府之財務補助款（註 3）	117
註 1：所得稅費用及各項稅捐，地區別包含台灣、亞洲、美洲及歐洲等地區。	
註 2：含捐贈及種樹復育計畫等公益活動之支出。	
註 3：主係政府各項補貼及專案補助收入等。	

營業收入 (億元)



永續榮耀與績效

神達永續管理里程



永續榮耀與績效

2022年永續綜合績效

01 環境面

- 完成自基準年連續三年 **ISO 14064** 查證
- 七大節電項目減少碳排量 **715 噸**
- 再生能源使用較上一年度增加 **49.5%**
- 2022 年廢棄物總量較上一年度減少 **7.4%**
- 2022 年取水量較上一年度減少 **4.3%**
- 採納 **TCFD** 鑑別出 **11** 項氣候風險與 **4** 項氣候機會

02 治理面

- 董事會、薪酬委員會、審計委員會出席率皆為 **100%**
- 連續 4 年入選公司治理評鑑 **6-20%**
- 連續三年入選 **臺灣證券交易所 100 指數成分股**
- 100%** 採購同仁簽屬「廉潔承諾書」
- 落實供應鏈道德管理，合規礦產使用率達 **100%**
- 持續通過 **ISO 27001** 第三方查證

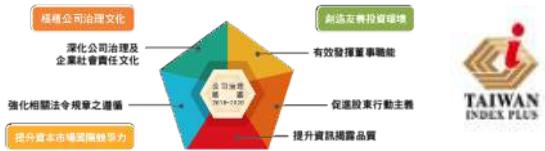


03 社會面

- 獲頒國民健康署「**健康職場認證**」標章
- 獲頒體育署「**運動企業認證**」徽章
- 女性中高階主管人數比率達 **4 分之 1**
- 2022 年員工教育訓練人均受訓時數 **68.1** 時/人
- 2022 年績優員工留任率達 **87.3%**
- 植樹計畫 **3,750** 棵樹
- 捐血活動募得熱血 **101,250CC**



永續榮耀與績效



公司治理評鑑結果於上市公司排名
級距為 6%-20%，並入選
「臺灣公司治理 100 指數」成分股



順達電腦廠獲得
**「2022 年順德區非公有制企業
“雙愛雙評”活動關愛員工先進企業」**



神達投控獲得衛生福利部國民健康署
主辦的**「健康職場認證健康促進標章」**
以及**「健康職場認證健康啟動標章」**。



神達電腦、神達數位、神雲科技榮獲
運動企業認證標章
(2021-2024)



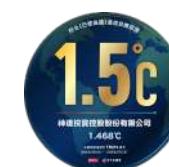
神達數位二項產品榮獲
2023 台灣精品獎



神達數位二項產品榮獲波蘭
Best Product 及
the best Automotive Gadget



神達數位車載資訊管理方案榮獲
COMPUTEX TAIPEI 台北國際電腦展之
Best Choice Award 2022



神達集團減碳承諾，經「企業減碳溫度計」
(TRIPs) 計算後，符合《巴黎協議》於本
世紀末地球升溫不超過 1.5°C 的目標

- 神達及神雲科技新竹廠區參與經濟部工業局「電子資訊智慧製造與服務型機器人應用推動計畫」，運用 CFX-IPC-2591 及 HERMES，建置符合未來高階智慧製造 (AI 以及大數據) 需求的示範線。
- 參與勞動部職業安全衛生署「111 年全國職場安全健康周系列活動實施計畫」積極配合推動之參與證明。
- 順達電腦獲得「2021 年佛山市數字化智能化示範車間」與「2022 年佛山市數字化智能化二級示範工廠」

步步為營四十載，創新基因納人才 智能互聯談永續，數位轉型創未來

神達電腦 1982 年 12 月由神通電腦分割出來，在新竹科學園區成立，歷經 IT 產業變革與更迭至今，回首從開創、成長、挫折、轉型、輝煌……是一條不斷循環的路，在競爭拚搏中成長，在優劣掙扎中成熟，審視過去，成長的智慧讓我們滿懷感恩的心，創新的基因以及團隊戮力執行是最好的燃料動能，持續鞭策我們勇往直前，因此以「[ESG 永續經營](#)」為主軸，「結合創新產品與服務，實現智能、互聯與環境永續發展的未來。」

在 G 公司治理上，尤其在整體環境不確定因素多的狀況下，加強風險控管與演練，提升資安防護，落實公司治理。

在推動 S 社會共好的部分，提供更安全與健康的職場環境，升級員工的福利，加碼「新生兒生育補助」，舉辦內部「健康促進活動」，鼓勵內部創新，舉辦「創意大賽」，也以自身的專業投入更多公益活動。

如今在 E 環境保護上，集團立下明確目標，2030 年減排 30%，並於 2050 年達到淨零：同時也已經在工廠區陸續完成架設太陽能發電設備，目標 2025 年乾淨能源比率 10%。在啟動種樹計畫上，與慈心有機基金會於福壽山廢耕地造林，以及南投台大山林農場合作火災後植樹計畫，對減碳、生態與生物多樣性能有直接助益，也持續朝向綠色工廠、綠色供應鏈以及環境友善的產品設計。



神達 40 週年永續經營專題

減排目標確立啟動投資綠電策略，建置太陽能發電，再生能源連綿不絕



集團立下減排目標同時在中國順德廠、崑山廠、美國加州廠以及新竹科學園區廠陸續完成架設太陽能發電設備，已於 2022 年發電供 2,431MWh，預計 2023 年再增加供電 1,200MWh。



啟動六年植樹計畫，恢復台灣高山林相，增加森林碳匯與氣候韌性



與慈心有機基金會種樹團隊合作，於福壽山廢耕地造林，期望恢復該區應有之溫帶針闊葉混合林，由於基地接近德基水庫，將可實現部分德基水庫上游應有之集水區功能。與南投台大山林農場合作火災後植樹計畫，該區位於中央山脈內，將透過育種與種植回復原始林相。兩案於 2022 年共種下 3750 棵樹，分階段預計 6 年內種植 26,250 株台灣原生種森林，對於增加氣候韌性、生物多樣性環境以及水資源保護盡一份心力。



數位轉型建置綠色智能化工廠，強化供應鏈韌性與提升客戶服務與價值



因應集團數位轉型，製造基地朝向「綠色智能化工廠」努力，部署 SMT 設備標準通訊協定、實踐生產流程數位化、智慧製造自動化，並利用 AI、大數據、物聯網、雲端應用等新技術，強化供應鏈的韌性，提升客戶服務與價值。新竹科學園區廠區參與由經濟部工業局推動的 IPC CFX 示範團隊，投入電子組裝相關品質標準，建制有效能的管理流程。中國順達電腦廠，從 2021 年的「順德區工業互聯網標杆培育企業」與「順德區 5G+工業互聯網應用培育園區」，到 2022 年獲得「2021 年佛山市數字化智能化示範車間」與「2022 年佛山市數字化智能化二級示範工廠」。

神達 40 週年永續經營專題

疫情防控，健康與安全兼顧，打造健康安全職場，獲得多項認證與肯定



「疫情防控」為近幾年管理重點，使得公司營運不中斷能穩健成長的主要關鍵，持續在人權管理、健康安全以及環境保護上的著力，使得中國順達電腦廠獲得「2022 年順德區非公有制企業“雙愛雙評”活動關愛員工先進企業」、「2021 年亞洲最佳職場獎」、「2021 年“極幟獎”最佳人力資源管理專案-代理人輔導計劃」以及「2021 年大中華卓越管理最佳人力資源團隊」。台灣地區則持續每年推動多樣化及活潑的「健康促進活動」，獲得國民健康署「健康職場認證」以及體育署「運動企業認證」。

舉辦實體集團家庭日以及 40 週年生日快樂制服日，凝聚全員共識與向心力



疫情逐漸走向解風之際，舉辦了家庭日，透過員工與家屬齊聚一堂機會，規劃了環境教育相關活動，Go Green 綠色闖關活動，遊戲中設計認識綠色標章、守護海洋以及認識台灣保育類動物，用聯合國永續發展目標 SDGs 設計的埔心牧場跑透透集章活動，同時也請了專業的昆蟲與爬蟲老師，以寓教於樂的方式傳遞保護生物多樣性的議題，DIY 乾洗手以及精油防蚊凝膠，保護身體健康。

選在 12 月 8 日的設立日，動員全體員工參加，不論是穿上神達制服的線上投稿活動，還是快閃活動以及紀念蛋糕與書籤等，感受成為神達人的幸福感。

以專業貢獻公益，捐贈行車記錄器，累積公益足跡，讓世界正向循環



神達以自身的專業為出發，捐贈 Mio 最先進的汽車用高階雙鏡頭行車記錄器以及機車用行車記錄器給桃園市政府警察局龜山分局，協助警方維護居民安全與社會秩序。

不管公司自辦或是搭配活動，或是社團自發性捐贈，神達點滴累積公益，贊助身障棒壘球協會，捐贈 MiTAC / Mio 車衣給懷德育幼院文化單車隊，尾牙公益團體表演，購買鳳梨釋迦轉贈員工幫助農民，捐血活動，幫助喜憨兒烘焙坊，台灣遲緩兒天使樂團協會，心路社會福利基金會，台灣盲人重建院，桃園市失智症關懷協會，新竹市腎友協會等等，達到滴水成河。

神達 40 週年永續經營專題

以集團願景為目標，推動創新與活力
舉辦創意大賽，鼓勵推動內部創新



創新一直是驅動集團前進的重要因素，因此特地舉辦神達創意大賽，以未來的交通移動新生活、數位化與智慧化的工作環境、智慧家居新生活以及加入節能減碳永續地球概念，題目緊扣著集團未來發展與主流趨勢。活動提供了員工創意與夢想的園地，讓位於組織中不同位置的人都有機會發聲，說出同仁們心目中的夢幻商品，提供了不同面相的思考，激發了公司可能走向與發展，協助公司成為一個創新、有競爭力的永續企業，實現智能、互聯與環境永續發展的未來。

資安不能靠運氣，舉辦內部資安挑戰賽，落實資安教育，提升資安意識



資安不能靠運氣，神達除了取得 ISO / IEC 27001 資訊安全管理系統認證外，每年透過演練與教育課程深化全員資安素養，更舉辦了「資安系列獎金挑戰賽」線上闖關活動，以豐富有趣的活動，多元宣傳管道如企業通訊平台推波播、電子郵件以及宣傳短片等，吸引員工參與，最後並請總經理以線上會議直播頒獎儀式，同時滿足防疫與頒獎需求。

40 週年走過點滴與榮景，經營團隊暢談永續經營理念與集團未來



永續經營與集團未來



談基因創新與發展優勢



以客戶為中心，以人才培養為堅持

Mio 20 週年品牌再創高峰



蓄積品牌能量再出發 20 年底蘊成就品牌新高峰

2022 年適逢品牌成立 20 週年，回顧 20 年的品牌歷程，Mio 從 PDA、Smartphone 到 PND，Mio 在導航市場裡開創了第一個輝煌的品牌高峰。在面臨導航市場趨勢轉變的當下，利用佈建多年的核心技術，與創新品牌力，Mio 成功轉型成為一個專注於開發了車用電子產品、專業平板、AIoT 領域產品的完整解決方案提供者。如今品牌已經成長為一個在台灣市占第一、在全球個重要國家以及市場也居領先地位的車用電子產品品牌。

品牌先鋒與新血 共同攜手與 Mio 一起共創輝煌 20

Mio 20 週年員工大會中，也特別頒發品牌先鋒獎給 66 位長官及夥伴。其中包含行銷、產銷、產品開發、業務、研發單位等。以彰顯並感謝他們多年來一起成就品牌立足市場 20 年，成為 Mio 開疆闢土最堅強的先鋒戰士。Mio 的成功也來自所有第一線基層員工的努力及支持，每一位都是驅動品牌邁向高峰的重要推手。無論是在專案中或者是個人工作上，秉持著 Thoughtful Design 的核心精神，從市場面、為品牌開發更多以體貼入微為核心的消費性及專業領域的產品。

跟著 Mio 一起 Moving Ahead 前進永不止息

神達數位董事長何繼武表示：「品牌是一條長遠的路，也期許各位同仁在全世界攻城略地，把品牌發揚光大，與 Mio 一起 Moving Ahead，在接下來的 10 年、20 年一起前進永不止息。」



Mio 20 週年品牌再創高峰

員工大會中也針對近年來 Mio 品牌亮眼的專案項目，頒發了專屬的團體榮譽獎：

作伙打拼獎：

行車記錄器產品在 2021 年突破 4K 高畫質的錄影品質，成為業界首屈一指的指標性高規格功能產品。同年度 MiVue 892D 更獲得 2021 Computex Best Choice 獎項肯定。

你是我的兄弟獎：

MioEYE K 系列產品與 VisionMax 後台，從打造一個新的聯網型行車記錄器到開發專屬的後台管理系統。2022 年推出的 VisionMax 車載視訊管理平台，讓神數、Mio 的產品領域正式跨界到成為一個提供 Total Solution 的公司。也落實投控期待集團內積極進行數位轉型的願景，MioEYE K 系列與 VisionMax 二年來不僅榮獲 Computex Best Choice 獎項肯定，更獲得 2022 年及 2023 年台灣精品獎的得獎殊榮。

聚寶盆獎：

Mio 品牌投入專業平板領域已超過 10 年。從專業醫療領域入手，多年來累積五吋、七吋以及十吋全系列產品，在各專業領域獲得客戶高度肯定。其中七吋的車用專業平板 MioWORK F740 / F740s 系列，更在歐洲車隊管理及運輸相關領域穩定出貨，成為客戶的指定品牌，為 Mio 及公司挹注穩定營收。

勞苦功高獎：

營運中心工程支援處以及業務三處同仁，利用與生俱來及後天訓練出來的敏銳度，替每個專案精準掌控時間、產品成本報價以及物料控管。

足智多謀獎：

營運中心產銷協調處同仁，從客戶訂單確認後積極掌握專案進度，這項繁瑣的工作必須從工廠物料、到出貨安排以及後續緊盯貨款，瞻前顧後、確保所有環節如期發生，協助業務維護與客戶的良好關係。





永續管理

- 1.1 永續政策
- 1.2 神達與 SDGs 的連結
- 1.3 利害關係人溝通
- 1.4 重大性議題

1

1.1 永續政策

神達致力於實現永續經營的理念，秉持誠信、責任和創新的核心價值觀，推動永續發展目標，本公司於 2022 年由總經理室及相關對應單位組成「永續發展委員會」，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行。

永續發展委員會 執行事項

為深化企業永續 ESG，擬定神達永續發展主軸與目標，推動產品環境化設計、廠區節能減碳、健康企業、社會共融、提升公司治理與風控，呼應聯合國永續發展目標。

(一) 負責制定永續發展的目標與監管各功能部門進行各項永續相關行動方案與成效，以達到企業永續經營之目的。

(二) 每季召開一次「永續發展委員會」，針對利害關係人關注議題，進行重大性議題辨識，並由各單位進行各議題的方案展開，並修訂相關議題相關之目標與政策，確保各方案之落實並評估執行情況，並定期(一年一次)向董事會報告。

本公司永續發展實務守則適用範圍涵蓋旗下所有子公司、承攬商以及供應鏈夥伴，期盼與供應鏈夥伴一起攜手落實永續。



神達永續發展實務守則



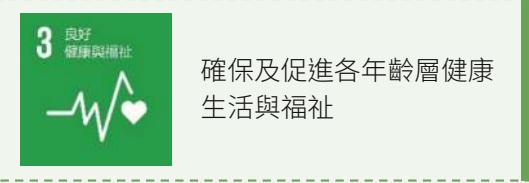
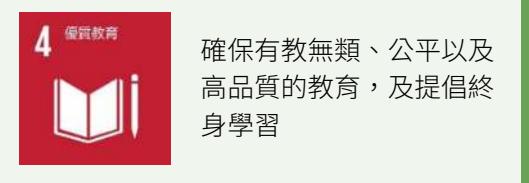
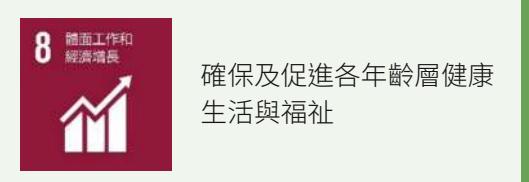
神達永續發展政策

2022 年 提報董事會與 ESG 相關之關鍵事件	
日期	議題
2022/1/25	智慧財產管理計劃及執行情形報告 董監責任保險投保情形報告
2022/2/25	董事會績效評估結果報告 誠信經營運作及執行情形報告
2022/5/11	溫室氣體盤查與查證時程規劃
2022/8/11	溫室氣體查證作業定期報告
2022/11/08	風險管理之運作情形 與各利害關係人之溝通情形 溫室氣體查證作業定期報告
2023/1/17	智慧財產管理計劃及執行情形報告 董監責任保險投保情形報告
2023/2/24	董事會績效評估結果報告 誠信經營運作及執行情形報告

2022 年 永續發展委員會會議之主要議題	
日期	議題
2022/3/30	公益活動報告 風險議題 氣候變遷環境議題
2022/6/24	2021 年 ESG 永續經營成果 2022 年 ESG Roadmap 植樹計畫與執行
2022/9/23	Q3 節能減排進度報告 2022 年風險管理鑑別報告 營運持續計畫 (BCP) 專案報告 ISO 14064 碳排查證計畫報告
2022/12/30	ISO 14064 碳排查證結果報告 廠區化學品危害預警說明 Q3 節能減排進度報告 GRI 2021 新版說明與 2023 ESG 報告書計畫

1.2 神達與SDGs的連結

神達根據聯合國與 GRI 公佈的《Business Reporting on the SDGs》報告，鑑別出七項永續發展目標與神達具有相關性。在公益策略上，我們優先專注在「SDGs 3 健康與福祉」、「SDG 4 優質教育」、「SDG 8 合適的工作及經濟成長」、「SDG 11 永續城鄉」、「SDG 12 責任消費及生產」、「SDG 13 氣候行動」及「SDG 16 和平、正義及健全制度」等多項永續發展目標。

MiTAC 策略	對應的管理指標	對應章節
  確保及促進各年齡層健康生活與福祉	<ul style="list-style-type: none">取得教育部體育署運動企業認證標章重視運動、身心平衡，持續辦理健促、減脂活動 <ul style="list-style-type: none">每年辦理健促活動及 2 場以上健康講座員工健康檢查受檢率 90%➤2022 年員工健康檢查受檢率 92.44%	4.3 員工照顧與關懷 4.4 職場健康與安全
  確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	<ul style="list-style-type: none">贊助育秀盃創意獎，積極培育國內設計人才，提升產業競爭力重視員工職能與教育訓練，針對主管職同仁，更進一步鼓勵參加碩士在職專班學程以及 EMBA 學程，以更精進主管同仁的專業及管理才能。 <ul style="list-style-type: none">每年人均訓練時數 45 小時➤2022 年人均訓練時數 68.1 小時	4.2 人才吸引與發展
  確保及促進各年齡層健康生活與福祉	<ul style="list-style-type: none">每半年進行績效考核，除依據個人績效表現給予雙軌晉升機會，同時進行薪資調整及發放績效獎金，與同仁共享經營成果。全球輪調制度，協助員工朝多職能發展，長期培養專才，以強化企業之競爭力。 <ul style="list-style-type: none">績優員工留任率 85%➤2022 年績優員工留任率 87.3%	4.2 人才吸引與發展

1.2 神達與SDGs的連結



建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村

- 推動內部水盤查，並持續實行各項節水措施，以用水密集度為觀察指標，及早因應氣候變遷導致水資源風險。
- 以符合法令規範為最基本要求，各營運基地均依環境管理系統作業並設置專責管理單位，不定期查核以確保廢棄物達妥善處理。

- 水資源：以 2021 年為基準年，每年用水密集度（單位營收之用水量）較上個報告年度降低 1%，至總計 2026 年總計降低 5%
- 廢棄物：以 2021 年為基準年，每年廢棄物密集度（單位營收之廢棄物產出量）較上個報告年度減量 1%，總至計 2026 年總計減量 5%
- 啟動植樹計畫，預計 6 年內種植 26,250 株台灣原生種森林，對於增加氣候韌性、生物多樣性環境以及水資源保護盡一份心力

3.7 水資源管理
3.8 廢棄物管理
4.5 社會關懷



促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式

針對 RBA 衝突礦產道德議題，透過與客戶 RMI 責任礦源倡議方案，滾動式要求供應商持續保持合規支援材料，落實供應鏈源頭管理。

- CMRT 調查回覆率 85%
➤2022 年 CMRT 調查回覆率為 87.06%

2.6 供應鏈永續管理



完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響

每年定期進行前一年度溫室氣體排放量盤查工作，並於 2022 年首次完成依據 ISO14064-1:2018 完成第三方查證。經由查證結果，我們可以更掌握集團減碳路徑的差距及進度。

- 減排路徑：2025 年減排 15%，2030 年減排 30%，2050 年達淨零排放
- 2025 年再生能源比率達 10%

3.4 能源管理
3.5 溫室氣體排放
3.6 減量行動與成效



促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系

為落實誠信經營的理念，公司內外官網皆加強宣導，設置各項反貪腐之管理方針作為執行依據，同時提供反貪腐申訴檢舉管道，並透過線上課程施以宣導與評測。

每年舉辦各項與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練課程。
➤2022 年總計 2,865 人次受訓，合計 2,805 人時。

2.2 誠信經營

1.3 利害關係人溝通

我們遵循 GRI 指引與利害關係人議和標準 (AA 1000 Stakeholder Engagement Standards)，建構標準化的重大性分析模式，了解議題受關注的程度，以及議題對於 MiTAC 營運的影響，作為研擬永續管理目標的基礎。



1.3 利害關係人溝通

與利害關係人的溝通，為實踐企業社會責任的基礎。神達透過多元平台與利害關係人溝通，瞭解需求並回應。參考 A1000SES 利害關係人議合標準，依據按利害關係人之責任性、影響力、親近度、依賴性、代表性、多元觀點等，定義與神達營運相關的主要利害關係人為員工、供應商/承包商、股東/投資機構、客戶、社區。

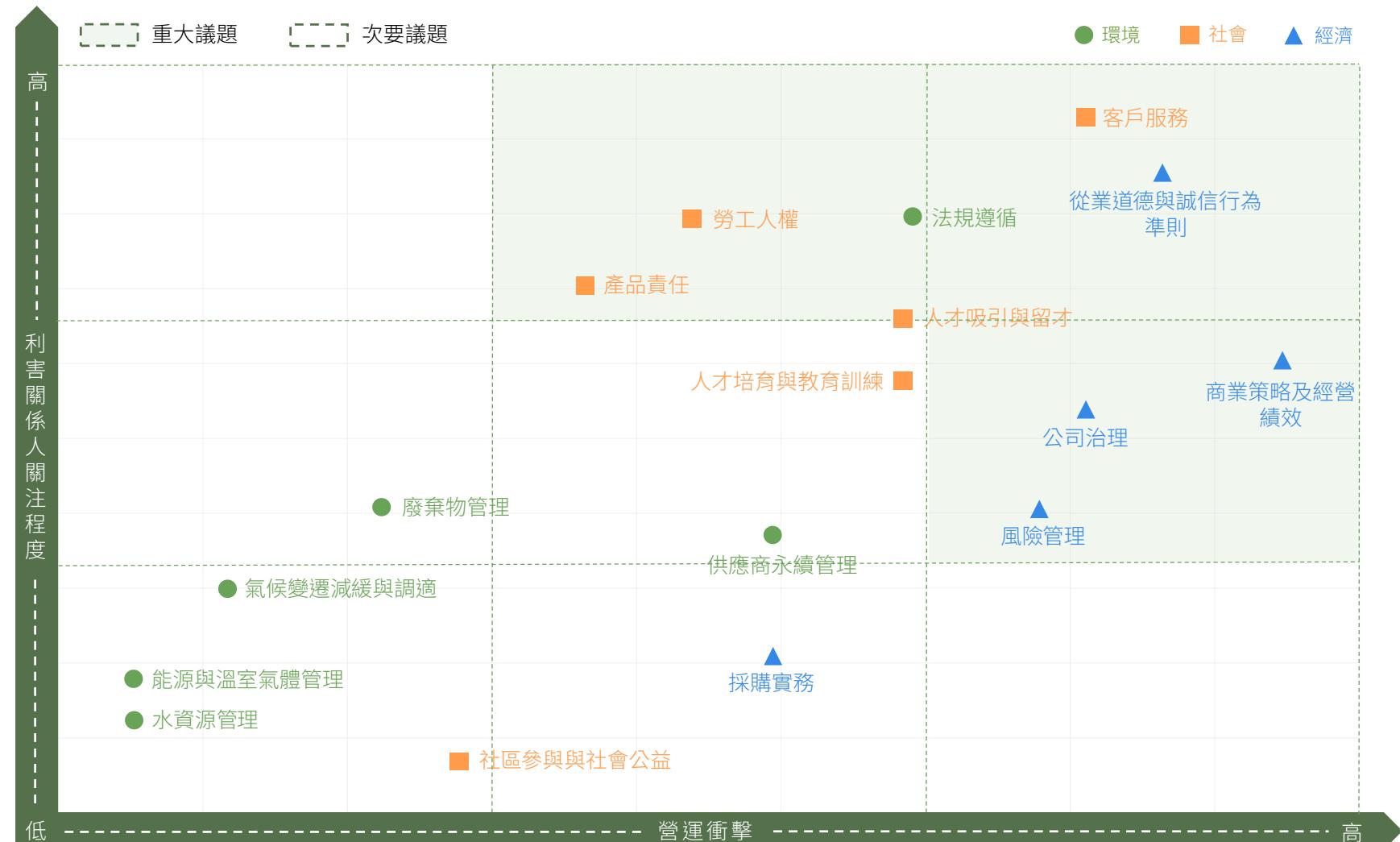
利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2022年實績
員工	<ul style="list-style-type: none">商業策略及經營績效從業道德與誠信行為公司治理人才吸引與留才	<ul style="list-style-type: none">定期舉辦勞資會議設置實體員工意見箱及內部電子信箱「speakout」，提供同仁表達意見及建議為即時杜絕違反誠信經營或舞弊、貪腐等不法情事，設置稽核檢舉信箱內部網站 (MiTAC Portal)，傳達公司經營現況及公告各項制度定期出版掌訊 (Global Link)，報導公司 / 集團重大消息、產品資訊以及活動	<ul style="list-style-type: none">依法召開4場勞資會議員工意見反映共 6 則內外人員透過稽核檢舉信箱檢舉案件：0 則126 則內網公告布達事項 (Portal)6 期掌訊 (Global Link) 刊物年出版共發布神達 40 周年專訪系列文章與影片 9 次內部電子報，文章類獲得 77% 喜歡與 23% 不錯，影片類獲得 77% 喜歡以及 23% 正面回饋。
投資人 (股東)	<ul style="list-style-type: none">商業策略及經營績效從業道德與誠信行為公司治理法規遵循	<ul style="list-style-type: none">定期報告財務與業務狀況召開股東會，公布公司經營成果，針對公司重大事項進行決議舉辦法說會，提供財務資訊及未來發展方向公司官網設有投資人專區，以及專責團隊與投資人保持良性與長期互動經董事會通過【誠信經營守則】，建立誠信企業文化，健全經營	<ul style="list-style-type: none">每月發佈營收資訊，每季提供財報1 次股東會、2 次法說會277 次投資人諮詢紀錄
客戶	<ul style="list-style-type: none">商業策略及經營績效從業道德與誠信行為公司治理法規遵循	<ul style="list-style-type: none">依責任商業聯盟 (RBA, Responsible Business Alliance) 準則，回應客戶對供應商企業社會責任的要求透過客戶溝通對於產品環保標章的符合性與法規合規情形參與國際碳揭露專案 (CDP, Carbon Disclosure Project)，公開說明組織營運，碳排放及管理情形	<ul style="list-style-type: none">台灣新竹工廠、順達廠取得 RBA VAP 認證5 客戶 / 次有關環保標章的專案CDP (氣候變遷)：C 級
供應商	<ul style="list-style-type: none">商業策略及經營績效從業道德與誠信行為法規遵循	<ul style="list-style-type: none">透過 e-SCM 進行相關資訊調查與蒐集	<ul style="list-style-type: none">針對客製件供應商進行 BCP (持續營運管理) 風險調查以及供應商資訊安全 / 網路安全自評調查，共發出 195 份問卷，分別有 42% 回覆率及 50% 回覆率。
社區	<ul style="list-style-type: none">商業策略及經營績效	<p>透過財團法人育秀教育基金會及公共關係處，公司社團運作等，積極推動社會參與，如：每年舉辦育秀盃創意獎、捐助弱勢團體、舉辦捐血活動與公益馬拉松表演贊助等</p>	<ul style="list-style-type: none">1,727 人次、702 小時活動參與

1.4 重大性議題

重大性議題

神達遵循 GRI 準則 (GRI Standards) 與 AA 1000 利害關係人議合 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 標準，二年進行一次重大性主題之鑑別，研擬永續策略與短中長目標與決定永續報告書資訊揭露的基礎，同時透明揭露正面與負面資訊，提供各界關係者優化決策品質的依據。2021 年永續議題經企業社會責任小組決議共有 17 項永續議題，根據對公司之衝擊程度與利害關係人關注程度，排序出 9 項重大議題。

2022 年經企業社會責任小組決議，除延續 2021 年的重大議題外，並依序國際供應鏈及金管會公司治理 3.0 的趨勢與要求，加入「能源與溫室氣體管理」為重大議題。



1.4 重大性議題

重大議題與價值鏈

與利害關係人的溝通，為實踐企業社會責任的基礎。結合實質性分析並鑑別出對利害關係人及神達最重要之議題，採取相對應必要措施，以強化資訊揭露內容。

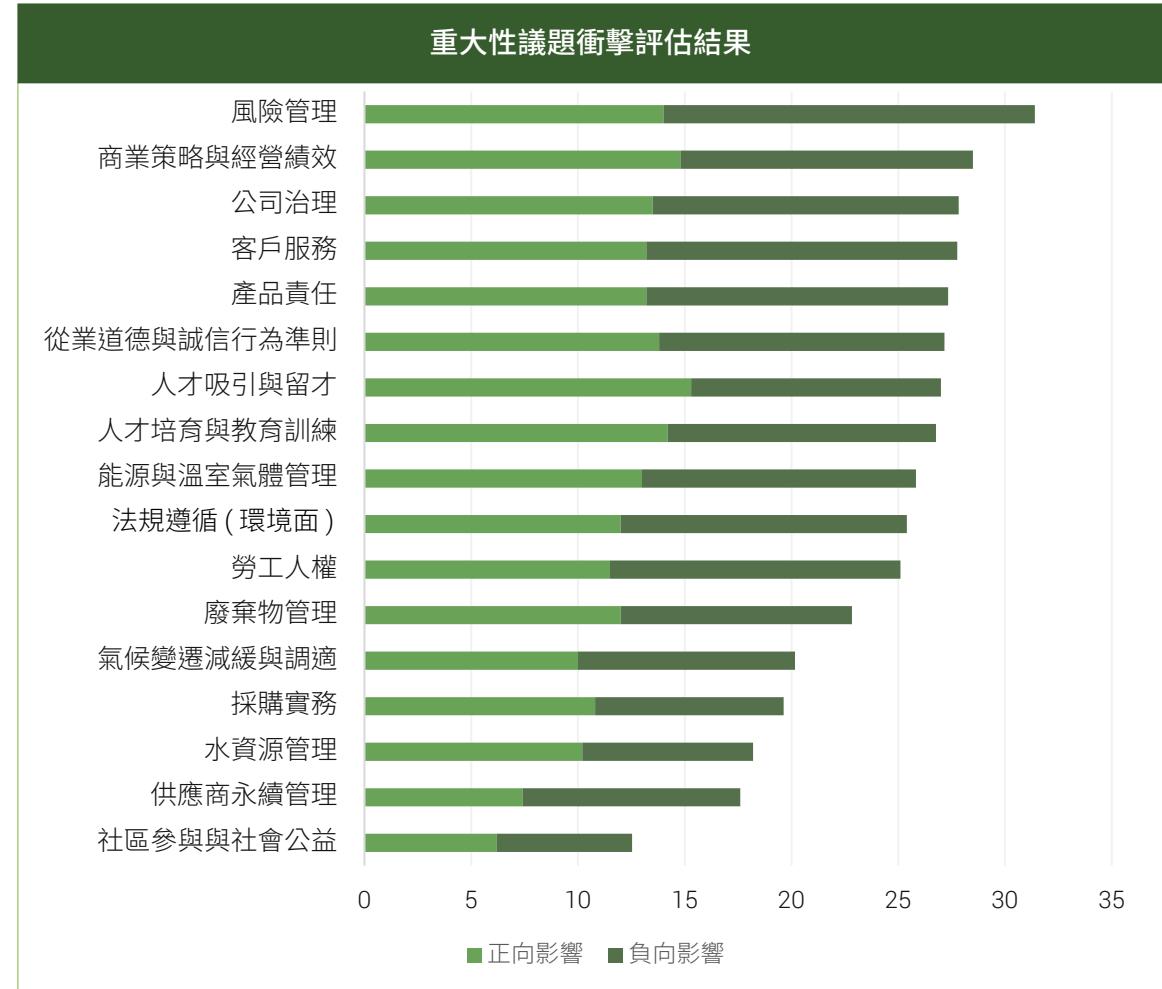
類別	重大議題	GRI 主題	對 MiTAC 的重要性	回應章節
治理	商業策略及經營績效	201 經濟績效	可為企業創造增值價值並與社會、環境及利害關係人共享，形成正向循環	關於神達 2.1 公司治理架構
	從業道德與誠信行為守則	2 一般揭露、205 反貪腐	誠信及道德價值融入公司經營策略，是維持企業良好聲譽的基石	2.2 誠信經營
	公司治理	2 一般揭露	健全的公司治理制度可使企業管理運作達到有效的監督機制	2.1 公司治理架構
	風險管理	2 一般揭露	有效的風險管理機制擬定更好的經營策略，以維持企業韌性	2.3 企業風險管理
	客戶服務	418 客戶隱私	提高客戶滿意度，進行產品功能強化、服務精進，能提高客戶信任	2.5 客戶服務與滿意度
社會	人才吸引與留才	401 勞雇關係、403 職業安全衛生、 404 訓練與教育	透過打造優質工作場域以及具競爭力的薪資福利組合，吸引並留任關鍵人才，為員工建立健康、幸福的職場文化	4.2 人才吸引與發展 4.3 員工照顧與關懷
	勞工人權	405 員工多元化與平等機會、 406 不歧視	符合國際性人權公約，為員工提供公平性的職場，促進人才發展、降低勞動風險	4.1 人權保障 4.3 員工照顧與關懷 4.4 職場健康安全
環境	法規遵循	2 一般揭露	避免公司遭受罰鍰，維護企業良好聲譽	3.1 綠色承諾 3.2 綠色產品設計
	產品責任	301-2 使用的可再生物料 416 顧客健康與安全	避免產品使用的物質對人體及環境有風險或危害，確保客戶的健康與安全，增進客戶對公司產品的信心與肯定	3.2 綠色產品設計
	能源與溫室氣體管理	305 排放	減緩企業因為地球增溫造成的營運衝擊，並發展相關調適措施，如減少溫室氣體排放、降低氣候變遷風險、以及提升氣候變遷的認知與透明度。	3.5 溫室氣體排放

1.4 重大性議題

2022 年永續議題經永續發展小組決議，延續 2021 年之 17 項永續議題，依據 GRI 2021 進一步討論議題對外部（經濟、環境、人）所造成的衝擊以及潛在、待因應管理的永續議題，揭露正、負面衝擊結果如下：

正向影響排序（衝擊度*發生可能性）	
排序	ESG 主題
1	人才吸引與留才
2	商業策略與經營績效
3	人才培育與教育訓練
4	風險管理
5	從業道德與誠信行為準則
6	公司治理
7	產品責任
8	客戶服務
9	能源與溫室氣體管理
10	廢棄物管理

負向影響排序（衝擊度*發生可能性）	
排序	ESG 主題
1	風險管理
2	客戶服務
3	公司治理
4	產品責任
5	商業策略與經營績效
6	勞工人權
7	法規遵循（環境面）
8	從業道德與誠信行為準則
9	能源與溫室氣體管理
10	人才培育與教育訓練



公司治理

- 2.1 公司治理架構
- 2.2 誠信經營
- 2.3 企業風險管理
- 2.4 資訊安全管理
- 2.5 客戶服務與滿意度
- 2.6 供應鏈永續管理

2



公司治理

企業永續經營的基礎應建構在健全的公司治理上，神達以「誠信經營」為公司核心價值，公司之經營運作亦恪遵政府相關法令與規定。透過外部機構評鑑，已連續 3 年納入臺灣證券交易所「**臺灣公司治理 100 指數**」及連續4年公司治理評鑑入選排名級距 **6-20%** 名單！在風險管理制度上，我們透過資安管理演練、舉辦資安相關競賽活動，持續監控資安風險並於 2019 年通過 **ISO 27001** 之第三方資訊安全查核認證。

神達集團身為國際供應鏈的一份子，在衝突礦產合規要求下，透過供應鏈數位管理平台與上游供應商、下游客戶協同落實盡職調查，確保產品使用之礦產 **100%** 合規。風險管理為公司治理重要項目之一，神達依循「風險管理政策與程序」，將辨識之高風險項目（火災、地震、流行性傳染疾病等）列入公司營運持續發展計畫 (BCP) 的管理發展因應對策及負面衝擊恢復處理機制，並建立風險監測和管理機制，向董事會進行專案報告。

| 台灣公司 100 指數成分股

連續 3 年入選臺灣證券交易所

6-20%

連續 4 年入選公司治理評鑑

ISO 27001

持續通過之第三方查核認證

100%

董事會、薪酬委員會、審計委員會出席率皆為

100%

要求供應商採購非衝突原物料，合規礦產使用率達

100%

採購同仁簽屬「廉潔承諾書」

公司治理重大議題

本章回應重大議題	商業策略及經營績效	從業道德與誠信行為守則	公司治理	風險管理	客戶服務
管理方針目的	確保公司在產業競爭中實現長期穩定的營運成長和價值創造，以滿足股東和客戶的期望和需求	確保公司所有價值鏈中各組織遵守道德原則和誠信行為，保障客戶和社會公眾的權益，促進電子產業的健康發展	建立公司管理階層以負責任的方式管理企業，保障各利害關係人的權益，提高企業價值和競爭力。	建立一個健康、穩定和可持續的組織運作環境，提高業務營運的效能和效率。	確保客戶在產品取得與使用過程，讓客戶得到良好的服務水準、尤其在產品的使用過程中得到充分的隱私與安全。
管理政策	定期辦理公司策略及營運會議，確保產品定位與技術創新符合產業趨勢。將數位化與智能化管理制度溶入企業文化，提升公司經營效率。	落實誠信經營的理念，設置各項反貪腐之管理方針，並透過公司內外網站與線上課程施加強宣導與考核，確保員工了解公司對道德操守的重視程度，同時制定完善的吹哨者檢舉制度來提供提供反貪腐申訴檢舉管道	設有審計委員會、公司治理主管，有關單位並針對相關法規進行檢討。為了強化董事職能，持續協助董事進修，提供董事執行業務所需之資料，並協助董事遵循法令。	制定「風險管理政策與程序」，進行年度評估，評估項目包含品質流程、環境安全、勞工人權、內控自評、資訊安全以及氣候變遷等，提升企業韌性。	為了提供完善個人資料保護及客戶權利保障，設有個資保護執行委員會，制定「個人資料保護政策」，針對ODM或是消費性產品客戶，確保客戶隱私是客戶服務重要項目，對於出口歐洲產品，產品皆符合GDPR規範，ODM客戶之產品規格與設計資料，透過ISO 27001資安的認證以及提升全公司網路安全意識，確保避免客戶資料外洩事情發生
管理目標	• 持續成長型企業	無違反誠信經營守則事件	• 公司治理 100 成分股 • 公司治理評鑑 6%-20% • 參與國際評比	至少取得一項風險相關之 ISO 認證	無違反客戶隱私事件
報告年目標達成情形	2022 年度合併營業額為新台幣 478.33 億元	• 員工誠信經營教育訓練 2022 年總計 2,865 人次受訓，合計 2,805 人時 • 無違反誠信經營守則事件	• 入選公司治理 100 成分股 • 入選公司治理評鑑 6%-20%	• 取得 ISO 27001 • 通過國際客戶災難復原稽核 • 2022 年未發生造成營運中斷、資料損毀或資料外洩等重大資通安全事件。	無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
報告章節	關於神達 2.1 公司治理架構	2.2 誠信經營	2.1 公司治理架構	2.3 企業風險管理	2.5 客戶服務與滿意度

2.1 公司治理架構

連續四年公司治理評鑑
排名級距 **6%-20%**

臺灣公司治理
100 指數成分股

關於公司治理訊息，包含組織架構、治理成員相關之學經歷、兼任其它公司職務及董事會、參與公司治理主題的訓練與進修、功能性委員會運作、聯絡方式等訊息揭露，皆已公佈於本年度年報，或相關公司治理訊息可透過以下管道獲取即時資訊：

公開資訊觀測站 <http://mops.twse.com.tw> (股票代號：3706)

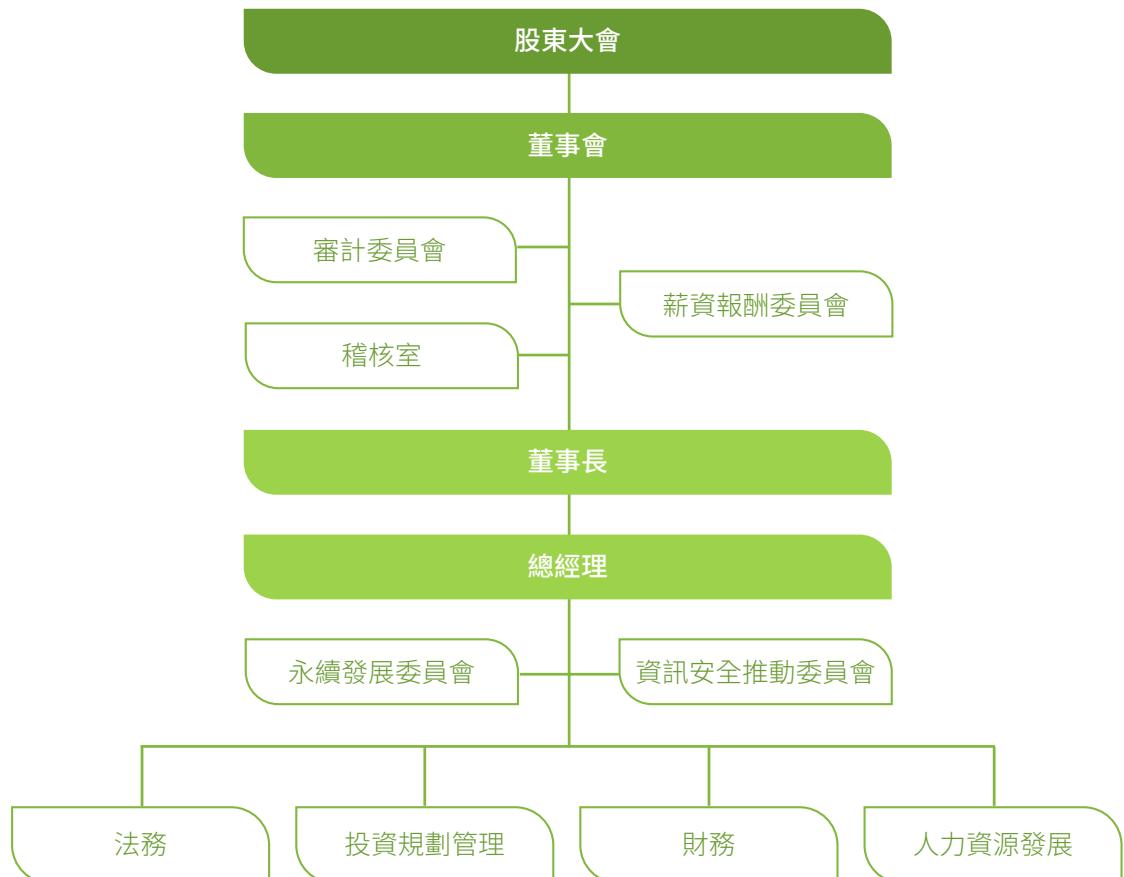
神達投資人資訊專區 https://www.mitac.com/zh-TW/investors_overview/index

神達公司治理專區 https://www.mitac.com/zh-TW/corporate_governance/index

神達企業社會責任 https://www.mitac.com/zh-TW/sustainability_overview/index



神達公司治理實務守則

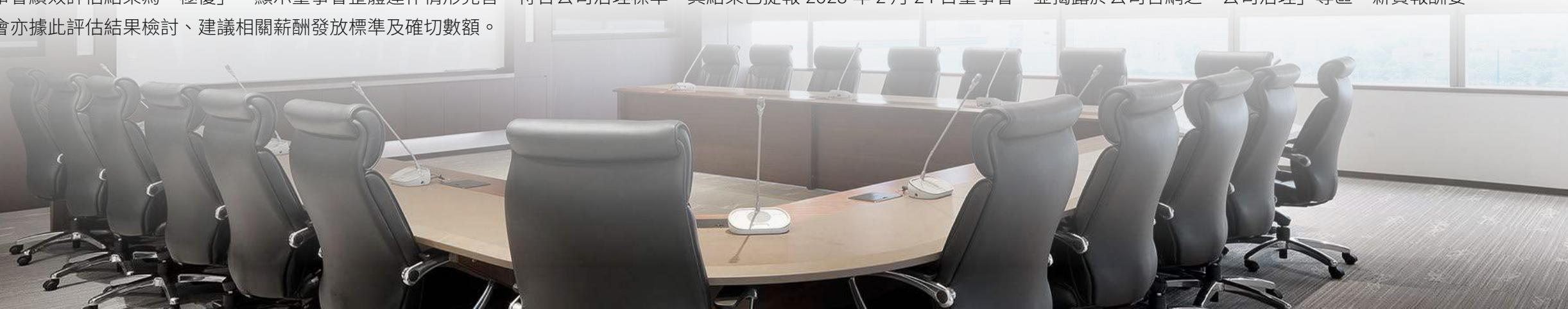


2.1 公司治理架構

本公司董事成員皆依公司章程採候選人提名制，依相關法令規定，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向本公司提出董事候選人名單；或由本公司董事會提名董事候選人之人數。其中獨立董事候選人資格亦須符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之規定。第四屆董事會成員，由 10 位董事擔任，其中有 3 位獨立董事，董事會成員皆為男性，期望藉由多元化的管理觀點及專業知識，促進更全面的視野和更好的決策，以強化公司治理，提升經營品質。董事長苗豐強先生未兼任公司總經理之職務。神達 2022 年董事會共召集七次，董事平均出席率均達 100%。2022 年董事進修時數均符合規定，並已將進修情形揭露於公開資訊觀測站「公司治理」專區。

本公司制定為防止利益衝突之政策，訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「永續發展實務守則」之相關政策。本公司董事及經理人以客觀及有效率的方式處理公務，且不得以其在公司擔任之職位而使得其自身、配偶或二親等以內之親屬獲致不當利益。其所屬之關係企業資金貸與或為其提供保證、重大資產交易、進(銷)貨往來之情事時，應主動說明其與本公司有無潛在之利益衝突。並提供適當管道供董事及經理人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。本公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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。

本公司訂定有董事會績效評估辦法，董事會每年至少進行一次內部董事會績效評估評估指標包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，作為遴選董事之參考。2022 年度評估指標業經 2023 年 1 月 17 日薪資報酬委員會通過，評估範圍為「整體董事會」、「董事成員」及「功能性委員會(薪酬會及審委會)」，其中「整體董事會」評估指標針對永續環境議題，公司因應氣候變遷能有適當於董事會因應措施報告，及董事會能充分瞭解公司實踐企業社會責任，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估及永續經營執行情形，其平均分數各為 4.7 分(滿分為 5 分)，且 2022 年度董事會績效評估結果為「極優」，顯示董事會整體運作情形完善，符合公司治理標準。其結果已提報 2023 年 2 月 24 日董事會，並揭露於公司官網之「公司治理」專區。薪資報酬委員會亦據此評估結果檢討、建議相關薪酬發放標準及確切數額。



2.1 公司治理架構

董事與經理人的薪酬政策



本公司董事酬金依公司章程第 25 條之規定，應提撥不高於當年度獲利 1% 額度內，做為當年度董事之酬勞，並考量公司營運成果及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。訂定酬金之程序以本公司之董事會績效評估辦法作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬。並視實際經營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。

薪酬委員會



本公司已設置薪資報酬委員會，由三名符合專業資格與獨立性之外部人士組成；委員會以專業客觀之地位，每年至少召開 2 次會議，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- 定期檢討本公司「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議。
- 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、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。
- 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
- 2022 年薪酬委員會共召集 3 次，委員平均出席率 100%。

2022 年薪酬委員會重要決議：

- 董事會績效評估指標內容審查與核定
- 董事酬勞建議
- 經理人年終獎金及調薪建議

審計委員會



本公司自 108 年 5 月起由全體獨立董事組成審計委員會替代監察人，審計委員會依本公司「審計委員會組織規程」運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 公司財務報表之允當表達
- 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效
- 公司內部控制之有效實施
- 公司遵循相關法令及規則
- 公司存在或潛在風險之管控

2022 年審計委員會共召開 6 次，委員平均出席率 100%。

外部公協會參與



本公司把握與同業或跨產業的團體組織交流合作的機會，藉由實務經驗及專業分享，建立良好的合作關係或加入成為會員，擴大交流及參與層面，並與政府議合、討論相關產業政策。掌握國際脈動與趨勢。

2022 年參加公協會組織名單：

科學園區工業同業公會
台北市電腦同業公會
電機電子工業同業公會
台灣車聯網協會
台灣雲端物聯網產業協會
OCP (Open Compute Project)
Platinum Membership
PCI-SIG
O-RAN Alliance

2.2 誠信經營

「誠信正直」一直是神達永續經營的基石，堅持營運透明，落實內部管理，透過完整的教育訓練與宣導，強化員工的從業道德，並進一步將這樣的自我要求推廣至供應商，有系統地進行法規追蹤、鑑別與落實，成為利害關係人信賴的好夥伴。為落實誠信經營的理念，公司內外官網皆加強宣導，設置各項反貪腐之管理方針作為執行依據，同時提供反貪腐申訴檢舉管道，並透過線上課程施以宣導與評測，確保員工了解公司對道德操守的重視程度，將誠信正直的精神落實在工作上，提高員工的合規意識和道德素養，避免短期獲利行為對公司造成損害。針對重大法令變動，若由主管機關發函之相關重大法令函文，我們會公告於公司內部網站首頁，並透過內部 mail 宣導或透過主辦部門內部教育訓練的方式，提升同仁對相關法規的了解。當有不法事件發生時，依公司內部程序作業辦法規定，須召開調查委員會，重大案件的定義為致公司損失金額達新台幣 300 萬元以上者，2022 年無相關重大違規案件。

為使董事、經理人及員工充分了解並遵守誠信經營規範，公司每年定期宣導舉辦各項與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練課程（含誠信經營法規遵循、公司政策教育宣導、責任商業聯盟、稽核會計制度、內控內稽制度、禁止內線交易等相關課程），強化同仁遵循意識。2022 年台灣全體員工計 2,865 人次受訓，合計 2,805 小時。其中「誠信經營暨道德管理政策」受訓率達 98%。董事、經理人及公司治理主管受訓共 5 人次，合計 21 小時。



2.2 誠信經營

本公司透過內控、內稽制度進行監督、查核貪腐事件，透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險包括違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產、收取回扣或不當利益。截至 2022 年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

本公司亦要求全體員工不得接受任何不當之餽贈，避免員工因個人利益而犧牲公司權益。且全體員工負有保密公司或他人之營業秘密之義務。於防範方案中針對全公司營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，分別建立防範行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金、禁止不當慈善捐贈或贊助以及禁止內線交易等管理措施。採購同仁皆簽署「廉潔承諾書」，並進一步將這樣的自我要求推廣至合作廠商，與重要供應商往來時簽立「清廉保證協議」，有系統地進行法規追蹤、鑑別與落實，成為利害關係人信賴的好夥伴。

為即時杜絕違反誠信經營或舞弊、貪腐等不法情事，神達訂定「檢舉貪污瀆職辦法」，稽核單位收到檢舉書後三日內成立專案調查委員會進行調查，若經查證屬實，除責令相關單位限期改善外，針對失職人員依法懲處。檢舉案件須提具檢舉書，或以言詞為之，其內容必須涵蓋檢舉人及被檢舉人資訊、檢舉事實及證據，以言詞檢舉者，由稽核單位作成書面記錄。受理檢舉、調查過程及調查結果均應留存書面文件或電子檔，保存於稽核單位，並保存至少 5 年。於保存期限未屆滿前，或有發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。

檢舉信箱 稽核室主管 audit_mic@mic.com.tw



神達 道德政策



神達 誠信經營守則



神達 道德行為準則

反貪腐管理方針



誠信經營守則
公司治理之最高指導原則
董事、經理人、員工皆適用



廠商採購合約
保證絕無饋贈與附隨費用



檢舉貪污瀆職辦法
防範不法情事、舞弊事件
稽核單位收到檢舉書後三日內
成立調查委員會進行調查



員工聘僱合約
道德規範，與供應商合作行為
準則



廉潔承諾協議
採購人員簽署廉潔承諾書



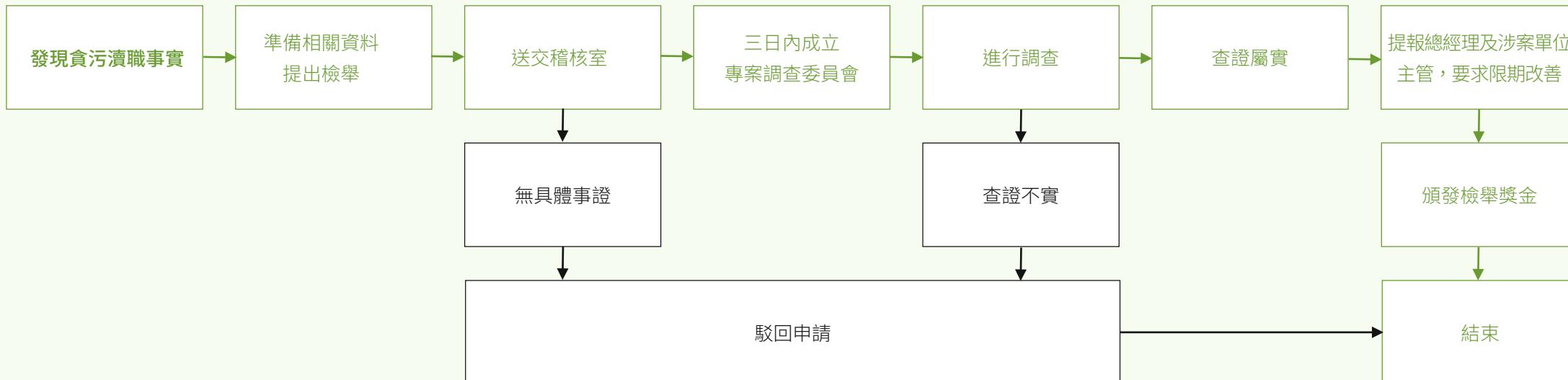
員工行為準則與獎懲
道德規範，與供應商合作行為
準則

2.2 誠信經營

吹哨者保護制度

為保護檢舉人之安全，檢舉書或相關資料嚴格保密，防止檢舉人遭受報復行為，亦明定完善的吹哨者檢舉制度，不得對檢舉者進行不利對待，同時提供 20 萬元新台幣或損失金額之 5% 做為破案獎金。

「檢舉貪污瀆職辦法」流程圖



2.3 企業風險管理

全球經濟及環境持續面臨挑戰，新冠疫情的爆發對全球健康和經濟產生了巨大影響，氣候變遷和永續發展也已成為全球關注的焦點，帶動了能源轉型、環境保護和永續投資的發展。此外，還有地緣政治衝突、供應鏈風險、自然災害等皆是影響企業穩定發展、不確定性高之風險項目。為強化企業經營韌性，建構靈活的管理策略和決策機制，能夠快速適應變化，以應對各種潛在的風險和災難，本公司依據「風險管理政策與程序」，整合管理相關風險管理小組辨識出的風險議題，推動執行風險管理計畫及負面衝擊恢復處理機制。

2022年透過內部問卷以及經營永續發展委員會確認風險項目，並進行內部問卷，根據發生頻率與產生風險衝擊嚴重度，訂定出六個高度風險項目。



2.3 企業風險管理

神達依照「風險管理政策與程序」，依以下循環流程進行風險評估與管理：



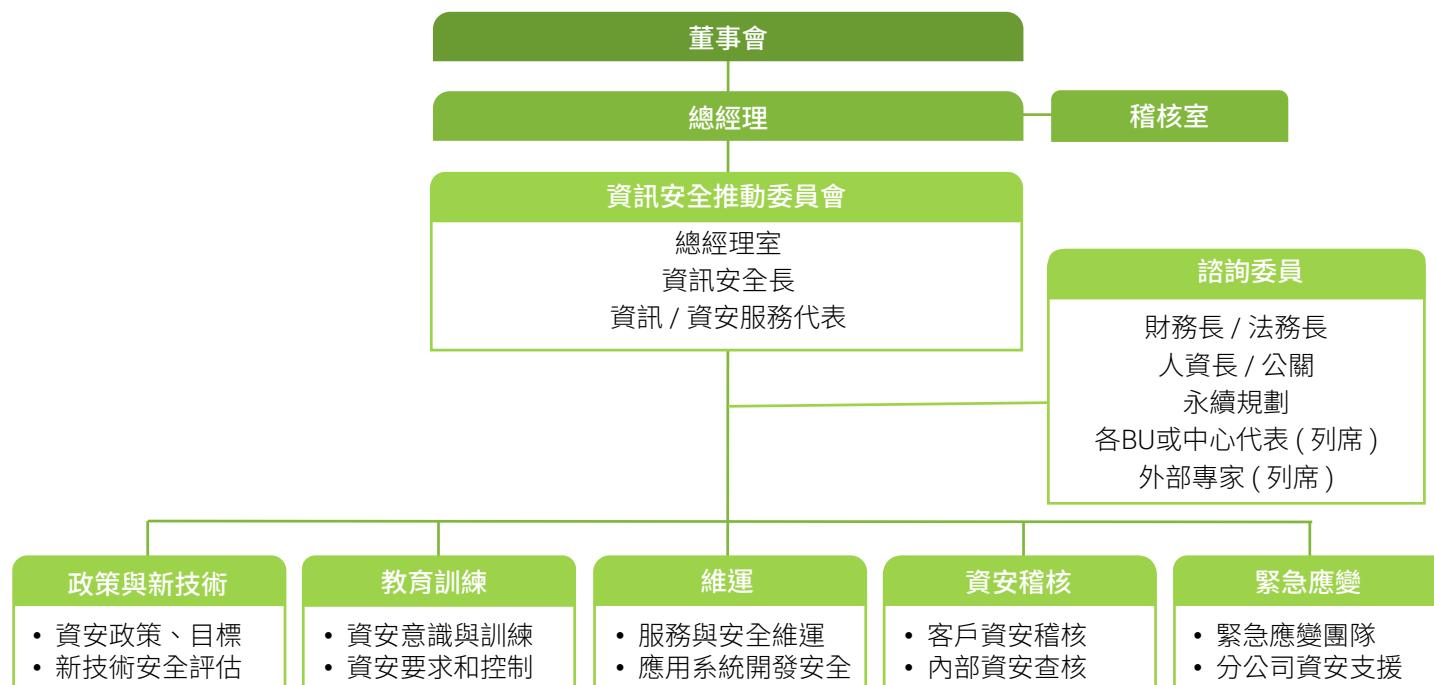
2022 年針對六項高風險發展合適的對策，列入公司營運持續發展計畫 BCP) 的管理發展因應對策及負面衝擊恢復處理機制，並建立風險監測和管理機制。制定預防措施，透過「風險管理政策與程序」之循環流程進行風險評估與管理，公司能夠妥善應對高風險情境，加速復原營運能力，同時降低負面衝擊的影響。

銷貨集中	科技改變與產業變化	國內外政策與法律變動	地震	火災	流行性傳染疾病
<ul style="list-style-type: none">為了分散客戶集中的風險，在產品面增加產品線及應用領域；在客戶方面增加不同類型客戶；在客戶數目增加了中型客戶數目。	<ul style="list-style-type: none">為了提高競爭力以及減少資料處理的人力，數位轉型的專案開始全面展開。在產品研發上，自行研發產品測試自動化工具與軟體，以減少研發費用與提高效率。	<ul style="list-style-type: none">面對中美貿易戰，神達集團擁有全球布局的優勢。台灣地緣政治問題，持續成為國際焦點，必須加入非台灣生產策略，強化供應鏈穩定，以及技術人才養成等因應措施。	<ul style="list-style-type: none">建構地震事件應變暨復原作業處置程序。強化地震緊急應變演練。內部(員工)通報機制。供應商、客戶通報機制。	<ul style="list-style-type: none">建構火災、爆炸事件應變暨復原作業處置程序。定期舉辦消防系統檢查與消防演習，強化災難發生之應變能力。內部(員工)通報機制。供應商、客戶通報機制。	<ul style="list-style-type: none">本公司成立「防疫應變小組」訂定應變、管理作業辦法。以鑑別、實施和監控因疫情引起的動態緊急情況，接收員工或相關疫情通報，立即採取防護行動及應變計畫。居家辦公辦法與網路安全。

2.4 資訊安全管理

資訊安全推動組織

神達設置資通安全推動組織，由總經理擔任主席，數位發展中心副總經理擔任副主席，資訊安全長 (CISO) 擔任執行秘書。並設有專責資安單位，配置資安專責主管一名及資安專責人員數名，以負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項。資通安全部門定期向管理階層或董事會報告資通安全執行情形，以確保運作之適切性及有效性。



為持續強化資通安全防護及管理機制，神達於 2019 年取得國際資訊安全管理標準 ISO 27001:2013 認證並每年持續通過查核。2022 年持續通過第三方驗證機構之查核，確認資安管理體系與證書之有效性。

資訊安全教育訓練與宣導

神達持續向員工傳達遵守公司資安政策之重要性與必要性，所有使用資訊系統之人員，每年接受資訊安全宣導課程。負責資訊安全之主管及人員，每年接受資訊安全專業課程訓練。定期執行社交工程演練與檢討，持續提升員工資安意識。舉辦資安相關競賽活動，以寓教於樂形式培養同仁資安素養。



2.4 資訊安全管理

資通安全防護與控制措施

透過外部企業資安風險評等服務，從外部持續收集多種網路安全風險分析指標，進而持續監控與改善資安風險。以資安防禦矩陣 CDM (Cyber Defense Matrix) 分析與檢討資安防護需求，持續優化資通安全預算、管控流程與防護措施。



資訊服務持續管理計劃

針對生產、研發、業務等與營運直接相關之關鍵應用系統，每年安排備份還原、備援切換、異地還原等演練作業，以保持應變能力與營運持續運作。2022 年共進行 10 次災難復原演練與檢討作業，演練範圍包括重要關鍵應用系統、網路服務、電力與空調供應等，均滿足所設定之復原時間目標 (RTO) 與復原點目標 (RPO)。

ERP 演練結果	預期結果	演練結果
RPO	0	0
RTO	< = 4 hrs	3.95 hrs



資通安全事件通報應變及情資評估因應

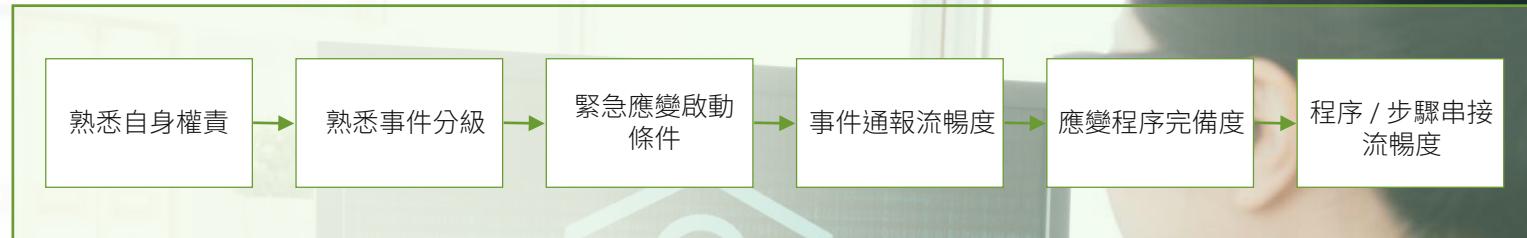
訂定資安事件應變處置及通報作業程序，包含判定事件影響及損害評估、內外部通報流程、通知其他受影響單位之方式、通報窗口及聯繫方式。

神達已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT / CC) 會員，定期取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊，從而採取預防性措施，提升資安防護能量與降低駭侵風險。

2.4 資訊安全管理

勒索軟體攻擊演練

有鑑於國內外勒索軟體攻擊層出不窮，動輒嚴重影響營運與生產，2022年執行集團重要生產據點資訊部門間之因應勒索軟體攻擊之緊急應變聯合演練，透過桌上型模擬演練(Table-top Exercise)以情境式沙盤推演，確保集團應變架構與能力於緊急狀況下，能有效處理災害以降低損失，透過演練強化人員的危機管理與應變能力。



資安目標

2022年未發生造成營運中斷、資料損毀或資料外洩等重大資通安全事件。

目標	2020	2021	2022
造成營運中斷、資料毀損或資料外洩等重大資安事件 < 1 件	0件 無發生營運中斷、資料毀損或資料外洩等重大資安事件	0件 無發生營運中斷、資料毀損或資料外洩等重大資安事件	0件 無發生營運中斷、資料毀損或資料外洩等重大資安事件



神達資訊安全政策

2.5 客戶服務與滿意度

客戶滿意度調查

客戶滿意是神達永續經營的核心價值，定期(季 / 半年 / 年度)的客戶滿意度評比 VOC (Voice of Customer) 是重要的改善依據，根據市場中消費者的回饋信息，持續修正作業流程，視為產品設計指標，內容包括品質、技術、價格、交期等，確保產品能夠符合客戶的需求和期望，進而提升客戶滿意度。

從任一客戶詢問管道所接收到客戶對產品或服務相關詢問時，客服單位需積極追蹤、了解具體原因，且制定客戶進線服務需於二個工作日內回覆之 KPI 指標，依客戶反應之內容向內部單位查證責任歸屬，並且通知協助支援；各項反饋、客訴事件皆須列入紀錄追蹤至解決結案。並按月彙總分別針對產品分析，整體客服中心表現以及顧客建議等三大方向做報告，以提供技術研發部門、財務部門以及產品設計和業務部門參考之用。



維修服務滿意度調查

我們除了重視客戶意見優化產品，Mio TW 每年對終端客戶在客戶服務 / 維修服務，定期抽樣滿意度問卷，可以瞭解客戶對於服務質量和維修效率的評價，並根據分析結果採取相應的行動，有助於我們更理解客戶的需求，並且針對問題領域進行改進，提供更好的服務體驗。

客戶意見管道

產品官網：<https://www.mio.com>

客服信箱：<https://support.mio.com/OnLineFaq/OnlineFAQ>

*service 信箱，是由官網技術支援填寫後發至系統

客服電話：03-286-6668



Line : @mio.tw

2.5 客戶服務與滿意度

客戶隱私保護

針對 ODM 或是消費性產品客戶，確保客戶隱私是客戶服務重要項目，神達設有個資保護執行委員會，訂定個人資料保護政策、個人資料保護管理辦法及各項個資管理機制，明確規定公司對於客戶個人資訊的保護原則、資料處理目的、使用範圍、共享機制、資訊安全措施等。依據合法性原則，從事個資相關作業活動，須符合我國個資法令及本公司規範之要求，如涉及歐盟居民個資之作業活動，另須符合歐盟「通用個資保護規則」(GDPR) 之規範要求，審慎處理確保客戶的個人資訊得到妥善保護。

為有效以單一系統進行客戶資訊管理，對於客戶訪到有嚴格權限管控流程，本公司在全球各地部署相關 DLP 軟體用於監控和防止敏感資料的洩漏。和執行 ISO 27001 要求的相關措施包括風險評估、安全政策、安全控制、監控，神達營運總部於 2020 年度取得資安 ISO 27001 認證。2022 年本公司並未有任何損害客戶隱私權之投訴事件發生。

類別	管理策略
組織管理	<ul style="list-style-type: none">設有個資保護執行委員會2020 年起營運總部通過 ISO27001 資訊安全管理系統驗證
政策管理	<ul style="list-style-type: none">於公司內部網站，公告個人資料保護政策及相關個資保護執行管理辦法機密文件管理作業程序因應台灣個人資料保護法，提供消費者查詢、閱覽其個人資料、停止行銷訊息之利、刪除其個人資料等保護功能
人員管理	<ul style="list-style-type: none">所有員工 100% 簽屬保密條款客戶資料庫設定專責權限管理辦理各項個資法令宣導、教育訓練



2.5 客戶服務與滿意度

Mio 品牌大事記與得獎紀錄



為了落實對消費者之責任，本公司客服團隊致力於建立創新模式與後勤支援系統，並將該概念與系統向全球分公司的服務團隊進行推廣。

- 執行情形：旗下 Mio / NAVMAN / MAGELLAN 品牌針對消費者推出
- 「線上報修」，讓客戶不限地點時間均可報修。
 - 「線上服務」，Mio 商品資訊隨時發問，不打烊。
 - 「線上更新」，產品更新，通過網路，簡單操作更新步驟。

2.5 客戶服務與滿意度

TYAN 品牌大事記與得獎紀錄



2.6 供應鏈永續管理

本公司針對供應商之企業社會責任，要求供應商必須在品質營運稽核同時，配合進行 RBA 稽核，稽核項目包含勞工道德、環境健康安全，有缺失的部份則進行改善措施，並於規定時間完成改善作業。

新供應商則必須通過供應商評鑑，並遵守供應商行為準則。如發現供應商存在有環境或社會負面影響的行為，輕者要求其立即改善，並提供計劃及時間表，以確保供應商採取進行必要的改善措施；違反情節重大嚴重者，經公司內部評估，為維護利害關係權益，可能終止與供應商的合作關係。

關鍵供應商需取得必要的認證：

- 製程相關原物料供應商：須通過 ISO9001 品質管理系統認證
- 廠務及相關作業承攬商：需取得 ISO45001 職業安全衛生管理系統認證
- 在地供應商：依業務類別取得地方政府核發之有效工廠登記證及 ISO14001 環境認證

本公司並透過供應商管理平台 (e-SCM)，針對產品環保規格例如無有害物質要求供應商提供測試報告，確保產品符合 RoHS 規範。針對 RBA 衝突礦產道德議題，透過與客戶 RMI 責任礦源倡議方案，滾動式要求供應商持續保持合規支援材料，落實供應鏈源頭管理。

神達衝突礦產政策

「衝突礦產採購政策」為本公司供應商綠色產品管理其中一環，透過冶煉廠 (Smelter) 調查，達到源頭管理目的，針對每年購入使用於製程中之原物料是否含衝突礦產及其來源，進行不使用衝突礦產 CMRT / EMRT 調查問卷調查，藉此確保本公司與本公司之供應商致力於遵守相關規定。2022 年總計進行 340 家供應商調查，彙整出 352 家礦產冶煉廠，以求本公司與集團之供應商致力於遵守相關規定。

另外配合 RMI 網站的滾動式的合規冶煉廠的公布，配合客戶的要求，進行了 21 次數的問卷，共回應客戶 58 次、供應商回覆 223 次，並移除了 35 個冶煉廠。

衝突礦產採購政策

MiTAC 的供應商必須負起社會與環境保護的責任

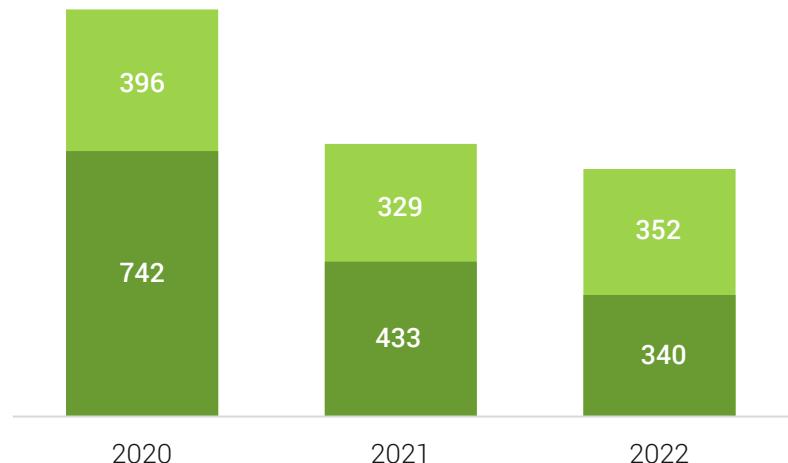
MiTAC 供應商應制定和實施適當且有效的「衝突礦物政策和管理計劃」，對衝突影響和高風險地區的負責任礦產供應鏈進行盡職調查

MiTAC 供應商應對所生產產品中鉻，錫，鎢，金，鈷和雲母的來源和產銷監管鏈採取政策並進行盡職調查，以確保符合負責任的礦產供應鏈的 (OECD)《經濟合作與發展組織盡職調查指南》或等效且公認的盡職調查框架

MiTAC 供應商應將此要求傳達給其上游供應商

供應商衝突礦產盤查

- 供應商調查
- 矿產冶煉廠



2.6 供應鏈永續管理

供應商責任的輔導與稽核

本公司遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則，建立供應商責任的輔導與稽核，在各項議題的具體承諾，評估要點包括商業道德、勞工人權、環境保護、安全與衛生及管理體系等。為確保供應商遵守相關政策與行為準則，透過不定期稽核與評估檢視執行績效。以下說明近年實施以來，供應商 RBA 管理狀況。

供應商 RBA 稽核缺失類別分析：

	2020	2021	2022	Total	%
勞工	8	8	5	21	36%
健康安全	4	4	4	12	21%
環境保護	6	5	4	15	26%
管理系統	1	1	0	2	3%
道德規範	3	3	2	8	14%

持續追蹤供應商改善狀況，確保符合 RBA 作業規範及相關管理要求。而整體改善率無法達到 100% 之主要因素為中國地區的整體勞工環境，目前無法徹底改善。

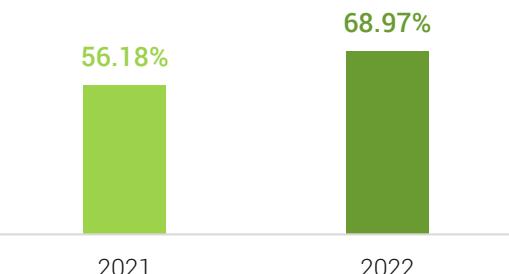
供應商稽核改善率 (2020~2022)



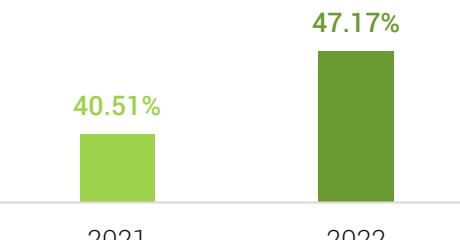
在地化管理

供應商在地化需要考慮到當地市場的需求和特點，神達在供應商管理模式為由台灣、美國地區的研發、設計，結合大陸生產基地所生產的模組與半成品，配合美國地區的整櫃組裝作業，形成全球分工製造模式。為了建立與在地夥伴的緊密關係，低層次與長運輸時間的零組件與系統在台灣與中國地區製造；高單價的主要元件則在接近客戶端之生產基地採購與裝配。

在地採購家數比率



在地採購金額比率



本公司深知對關鍵供應商和關鍵材料進行風險管理是確保供應鏈穩定的重要環節之一，我們密切關注市場趨勢和行業動態，以識別可能影響供應鏈的因素，如供應中斷、價格波動、運輸問題、氣候變遷因素、自然災害等，並針對已識別出的風險制定相應的策略與計畫。

供應鏈風險	因應策略 / 計畫
供應中斷 (斷料)	1.避免過度依賴單一供應商 2.建立 2nd Source 機制
價格波動	3.儲備足量的關鍵材料
運輸	4.定期審查供應商之風險管理策略
氣候變遷	5.與供應商建立良好關係、定期溝通。
自然災害	

2022 年針對客製件供應商進行 BCP (持續營運管理) 風險調查，共發出 195 份問卷，42% 回覆率。其中有 90.24% 供應商評估了各項營運風險，並針對風險已採取了必要的措施；82.93% 供應商有備援生產地 / 產線的計畫。



環境保護

3

- 3.1 綠色承諾
- 3.2 綠色產品設計
- 3.3 氣候相關財務揭露
- 3.4 能源管理
- 3.5 溫室氣體排放
- 3.6 減量行動與成效
- 3.7 水資源管理
- 3.8 廢棄物管理

環境保護

神達集團身為地球公民的一份子，為響應全球氣候變遷議題，承諾 **2050 淨零排放**。為了確保落實集團減排路徑，具體行動 2021 年訂定明確減排路徑與目標，包括以 2020 年排放量為基準，2025 年減量 **15%**，2030 年減量 **30%**、2050 年**淨零**排放。本公司投入大量資源於 2022 年完成基準年及 2021 年之 **ISO 14064** 查證，範圍包含兩個研發中心及五個生產據點，並透過查證找到減碳之機會。另設定目標 2025 年再生能源比率達 **10%**，預計在集團4廠區設立太陽能光電設備，其餘部份透過綠電採購達成，達成 2050 集團淨零排放之目標，截至 2022 年已完成 **4** 處太陽能光電設備，每年可提供 3,389 MWh 自電再生能源。

近年來更積極落實減碳行動，提高能源效率，發展再生能源。投入增設太陽能光電設置、推動 **7** 大節能減排方案，總投資金額約為台幣 2 千 3 佰萬元，方案年節電總量約為 4,785GJ、減排 715 噸。依據本公司所屬 SASB 產業環境特定指標，推動水資源、廢棄物**減量**活動，2022 年皆達設定之減量目標。在回應氣候變遷的風險與機會方面，針對主要的生產與營運據點，辨識因地球增溫所產生的實體風險，期提升各廠區之營運韌性，針對所在地政府之能源政策可能產生之不同情境進行轉型風險與機會的辨識，以評估未來財務投資或轉型策略之參考。

TCFD

採納鑑別出 11 項氣候風險與 4 項氣候機會

7.4%

2022 年廢棄物總量較上一年度減少

ISO 14064

完成基準年至 2022 年第三方查證

49.5%

再生能源較上一年度增加

715 噸

七大節電項目減少碳排量

4.3%

2022 年取水量較上一年度減少

環境保護 重大議題頁

重大議題	環境面法規遵循	產品責任	能源與溫室氣體管理
管理方針目的	確保業務運作過程，產品銷售符合各國法令與當地法規。減少違法風險和損失，並符合產品環境化設計的國際趨勢。	確保產品符合法律和行業標準的要求，在設計與開發過程，考量產品生命週期各階段情境，達到減量設計、減少環境負荷與衝擊目的。	溫室氣體排放已成為全球關注的焦點，各國和地區皆制定相關的法規和標準。能源與溫室氣體管理在於確保公司遵守相關的法規要求，並在溫室氣體管理方面達到或超越這些要求，並減少對環境的負擔。
管理政策	環保工程處透過內部制度與供應商環境政策要求，發展產品環保合規制度流程系統，並透過合約管理系統，確保落實合規的審查機制。另各地區法規要求則由各廠行政單位負責鑑別與管理。	透過產品安全實驗室與外部認證機構合作，確保產品符合使用安全要求，透過環境化設計準則以及環保標章申請，達到產品減量與減廢目的，一起與客戶建構循環經濟的生態系。	積極管理實施節能和減碳措施，可降低公司能源成本，提升能源效率，減少對非可再生能源的依賴。2022年我們導入 ISO14064 溫室氣體盤查，並經由查證結果，我們可以更掌握集團減碳路徑的進度。
管理目標	透過 ISO 14001 作業流程，廠務與行政會定期檢視環境安全衛生等法規，並進行鑑別以及確保內部遵循性	產品環保標章符合率 100%	以 2020 年為基準年，2025 年溫室氣體 (類別 1+2) 排放絕對減量達 15%。 以 2020 年為基準年，2025 年乾淨能源占比達 10%
報告年目標達成情形	無相關違規事件及裁罰	產品環保標章符合率 100%	以 2020 年為基準年，2022 年溫室氣體 (類別 1+2) 排放總量增加 6.4% (因 2022 年度江蘇璽達廠區投產)
報告章節	3.1 綠色承諾 3.2 綠色產品設計	3.2 綠色產品設計	3.5 溫室氣體排放

3.1 綠色承諾

基於社會公民永續地球的責任，提供綠色產品，考慮產品生命週期中對環境的衝擊，自產品設計到最終出貨及包裝，減低碳足跡。

產品設計

要求供應商提供之原物料、半成品，以及自家生產過程中，必須符合特定的環保與安全規範要求及產業規範，以達環保與節能。所有產品皆符合歐盟 RoHS recast 環保指令以及歐盟 ErP 能效標準要求。系統產品(伺服器)則符合國際能源之星標準制度 (ENERGY STAR)，採用不同等級的 80 Plus 電源轉換器，確認系統運作能夠提高效率，減少溫室氣體排放，達到節能省碳的目標。

包裝設計

在產品外包裝與內包材設計上，採用綠色環保的概念，使用低毒性、低汙染、省資源、可重複使用並且能回收的原物料，減少垃圾與汙染，以達永續地球的概念。

- 外包材：紙板箱部分，100% 採用可回收紙漿，以減少砍伐樹林與製造紙製品所耗的水資源。
- 內包材：採用無毒低汙染可回收的環保材質。包裝優先共用現有設計，減少開模以及產製新包材所帶來的資源與能源損耗。
- 因應公司產製過程中之廠內測試與外部行銷業務需求，當產品或樣品進行內部傳輸時，皆優先採用使用過之包材，以減少新包材之使用。

無有害物質管理

MiTAC 產品環境管理規範

為達成產品環境友善之目標，神達所有零組件及材料選用，符合國際性法規要求，如：如：歐盟 RoHS recast, WEEE recast, REACH, POPs , Section 6 (h) of TSCA, 全氟和多氟烷基物質 (Per / Polyfluorinated alkylated substances, PFAS), California Proposition 65, Italy CONAI 包材法規及標示要求 and China VOC 等指令及中國電子資訊產品污染控制管理辦法等，嚴格要求供應鏈符合MiTAC產品環境管理規範 (GP-1-00001)。神達透過綠色供應鏈管理、有害物質管理，提供低毒性、低污染之產品，並降低對環境及人體健康的危害。

共管制 518 類的化學物質：

- 禁用物質 153 類
- 限用物質 97 類
- 需申報化學物質 268 類



神達 無有害物質政策

3.2 綠色產品設計

面對全球暖化與能資源匱乏挑戰日益嚴峻，為降低產品對環境的衝擊，神達產品設計就環境友善性為考量，依據國際環保法規及客戶要求，在研發設計將節能、材料減量化、產品的易拆解和簡化廢棄回收等列入產品設計；針對有害化學物質管控，設定有害物質減量短、中期目標；減少製造過程對環境的衝擊，建立環境管理系統，明訂各項環境管理的作業流程，以落實管控在製造過程中所產生廢棄物與能資源使用。

2022 年除了在現有基礎制度下，神達持續推動循環經濟理念，逐漸實現對社會責任中的環境綠色承諾。



本公司遵守適用國家和國際法律，以及道德守則，針對公司營運區域，包括促進公平競爭、提供客戶產品及服務的安全性、符合勞工法令及實務、人權宣言、國際間標準與保護著作權，公司資產與任何形式的智慧財產權等，均符合法規要求。且為確保使用者的健康安全無虞，對所有的 ITE 產品進行電磁相容性 (EMC) 或電磁干擾 (EMI) 測試，並符合各銷售地區的強制性法令規範。2022 年，本公司並無遭受任何違反法令之相關處罰。

從國際環保法規、環境化設計及環保標章取得，神達力求綠色承諾之實現，以下分述重點工作：

國際環保法規：從國際環保法規發展趨勢做為產品環境化設計的要求，從有害物質管制，進而為產品生命週期之全面性管控；以歐盟 ErP 環境化設計指令為例，針對所有使用能源的產品 (Energy-using Products) 之環保設計提出減少資源消耗和污染物排放的要求。

- 環境化設計：神達將環境化設計 DfE (Design for Environment) / Eco-design 列為產品設計準則之一，研發人員在設計產品需全面考量，從設計、生產、包裝、運輸、消費使用、回收再利用到廢棄處理等評估各階段環境衝擊。
- 環保標章：配合客戶銷售需符合各國最高環保要求的商品標準設計需求，例如：美國 EPEAT 及 ENERGY STAR、中國 SEPA 和 CECP、台灣 Green Mark、歐洲 EU Flower、德國 Blue Angel 等各國政府的綠色採購門檻，使產品於開發階段即考量滿足相關設計、使用、回收、能耗、低毒害等環保要求。
- 列舉部分 2022 年量產的伺服器產品：Thunder SX TS65-B7126, Thunder HX TS75-B7122 等產品皆已取得 80 plus Platinum (PSU) 標章，並已通過 EU ErP lot9 的測試標準。

3.2 綠色產品設計

本公司致力減少資源過度開發、提高資源使用效率、降低高耗能資源使用量。針對投入量產核心產品之原物料，其使用量除了直接相關於營運效益外，亦與環境資源耗用相關；我們定期統計原物料耗用情形，期以逐年提高原物料使用效率，以及降低包裝出貨所需材料使用量。所有產品符合電氣及電子設備使用某些危害物質限制重鑄指令 (RoHS recast Directive, 2011/65/EU) 及 RoHS 委託修訂指令 (2015/863/EU)，依廢電機電子設備重鑄指令 (WEEE recast directive, 2012/19/EU) 設計要求，產品所使用之原物料，達 80% 以上可回收再利用率。

包裝材料

包裝材料可分為銷售包裝、單元包裝及運輸包裝，為減少包裝材對環境造成衝擊，我們針對零組件供應商出貨所使用單元包裝與運輸包裝，將其全數回收再利用於產品出貨，以減少包材總使用量。

核心產品銷售(本體)包裝之採購策略，除符合包材與包材廢棄物指令 (Packaging and Packaging Waste Directive, 94/62/EC)，亦導入不含 PVC 之包材；運輸過程用以保護產品所使用，緩衝材則採 EPE (extended polyethylene) 材質取代環境危害較大之 EPS (extended polystyrene) 材質。至於運輸包裝的減量使用，分別針對海空運不同需求，透過包裝最佳化設計，提高單位棧板可承載產品重量。



產品環境化設計案例

產品類別：資料中心企業伺服器 (Enterprise server) 及儲存伺服器 (Storage server) 電腦將材料利用效率納入設計考量，藉以降低原物料的浪費，並達到延長產品使用壽命的目的

1. 模組化的結構設計
2. 設計之初考慮報廢時回收商的便利性
3. 對產品中的關鍵原料成份的關注

為了滿足上述三大訴求，具體的作法主要有四類：

1. 關鍵零組件易拆解：對日後維護、修理、產品升級、零組件再利用、報廢回收時材料分類處理都有幫助
2. 提供產品中受國際關注的關鍵原料成份在零件中的重量資訊：目前包括電池中的鈷 (Cobalt in the batteries) 及硬碟 (Hard Disk Drive) 讀寫頭裝置中的釤 (Neodymium (Nd) in the HDD)
3. 提供客戶系統軟體持續性的更新服務：讓客戶能夠安心長期使用，不擔心產品因廠商中斷軟體維護而被迫報廢產品，也讓二手市場接手使用的單位能夠繼續在產品翻新升級後有適用的系統軟體能繼續使用，達到延長產品使用壽命的目的
4. 提供客戶儲存資料刪除的功能軟體：讓客戶在報廢機器或轉讓時，沒有資訊安全的顧慮，提高轉讓的意願及產品再利用的機會

3.2 綠色產品設計

本公司遵循歐盟廢電子電機設備指令 (WEEE)，在產品設計階段即考量未來收集拆解，以及回收再利用的可行與便利性。以下以本公司主要銷售產品為例，其可再生物料重量皆達 88% 以上。

產品名稱	重量 (公克)			可再生 物料占比
	產品	可再生物料	不可再生物料	
行車紀錄器-N678	168.96	152.26	16.70	90%
行車紀錄器-N695	400.46	373.83	26.63	93%
行車紀錄器-N704	137.69	121.26	16.43	88%
車用導航-N650	564.62	513.80	50.78	91%
伺服器-TS75 B8252	31,801.99	28,949.35	2,852.64	91%
嵌入式電腦-ME1-108T / 118T	600.00	545.00	54.00	91%

自產品設計即要求供應商提供之原物料、半成品，以及自家生產過程中，必須符合特定的環保與安全規範要求及產業規範，以達環保與節能。所有產品皆符合歐盟 RoHS recast 環保指令以及歐盟 ErP 能效標準要求。系統產品 (伺服器) 則符合國際能源之星標章制度 (ENERGY STAR) ，採用符合國際規範 80 PLUS 之高能源效率及高功率因數的電源供應器，以達到節約電能的目的，且逐年提升電源供應器能源效率之等級，從先前業界普遍採用之 80 PLUS - 金牌級別，於 2019 年我們全面提升到 80 PLUS - 白金等級，並計劃於 2023 年再提升到能源效率更高的 80 PLUS - 鈦金等級。



3.3 氣候相關財務揭露

TCFD 治理架構與策略規劃

神達自 2022 年起，開始運用氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構鑑別氣候風險及機會，並據此討論及建立衡量指標與目標管理。

本公司在神達電腦子公司下成立 ESG 委員會，負責氣候變遷調適策略的監督與管理。在 ESG 委員會下環境管理小組負責鑑別氣候變遷風險因子與分析不同情境下的風險與機會。並將每年收集之溫室氣體排放數據，經過查證後提報董事會，讓董事會可以對未來因應集團發展，在全球佈局時，可以參考各地氣候變遷帶來的實體風險，也可以督促事業單位，在發展低碳產品時，考量氣候變遷帶來的轉型風險與機會。

氣候變遷策略展開方式由幾個面向：

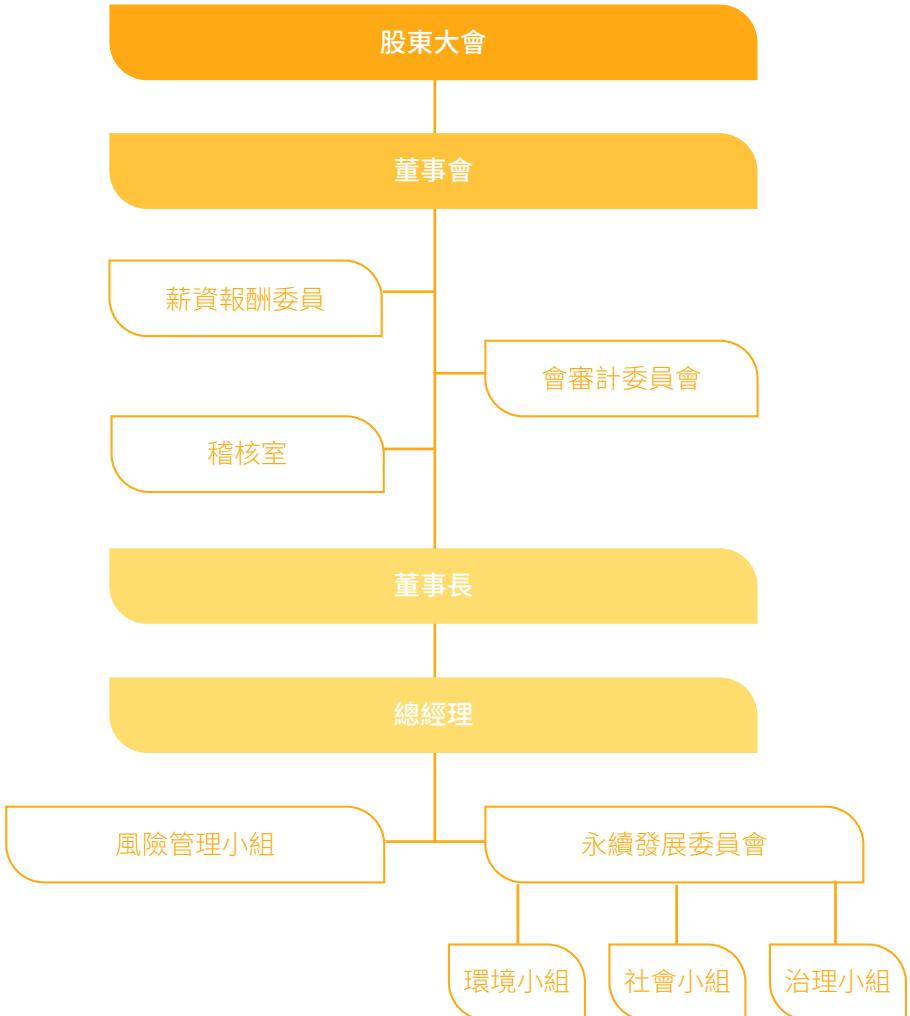
- A. 外部環境：收集有業務關係的各國氣候變遷相關的法令，擬定因應對策。對於各國的氣候變遷承諾執行狀況，擬定因應做法。例如：乾淨能源的進度，會影響當地的用電碳排係數，做為綠電購買的評估參考。
- B. 商業模式：由於低碳產品與服務，將是 APS 與 NZE 兩個情境的主要訴求，也因此在新產品的設計上，需要考量新技術投資與資源的投入策略。
- C. 內部執行：氣候變遷的衝擊來自於實體風險與轉型風險，除了國家承諾外，企業也會有自己淨零路徑的承諾，相關的策略不外乎使用低碳或是乾淨能源，透過自建太陽能發電廠，以及採購綠電方式。對於節電的策略，著重在內部設備資產汰換達到減碳要求，新設備的導入更需要進行排碳衝擊分析，以提高能源使用效率。

風險管理是面對氣候變遷的主題，可以由幾點說明：

- A. 風險盤點：本公司跟氣候變遷相關的風險有生產據點中斷的風險、供應商中斷生產導致的斷料風險、氣候變遷導致的直接或是間接成本增加的風險，本公司透過風險管理程序，定期盤點跟營運與治理相關的項目風險，以做為風險胃納分析與風險對策的展開。
- B. 風險對策：針對高度風險項目，轉型風險針對三個情境進行風險衝擊分析，未來將連結財務，將氣候變遷因子納入投資效益分析。實體風險則需要加強防災與備援機制，以減少風險衝擊。



3.3 氣候相關財務揭露



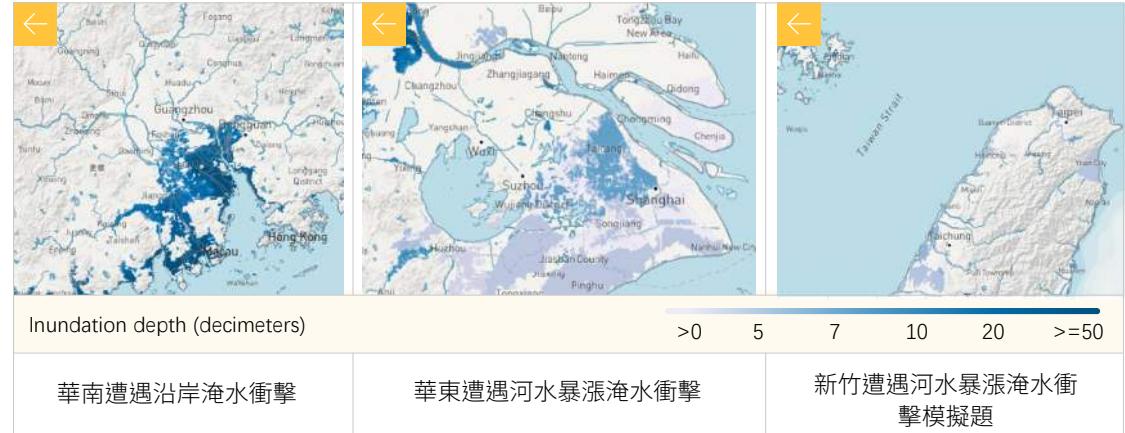
3.3 氣候相關財務揭露

減緩與調適

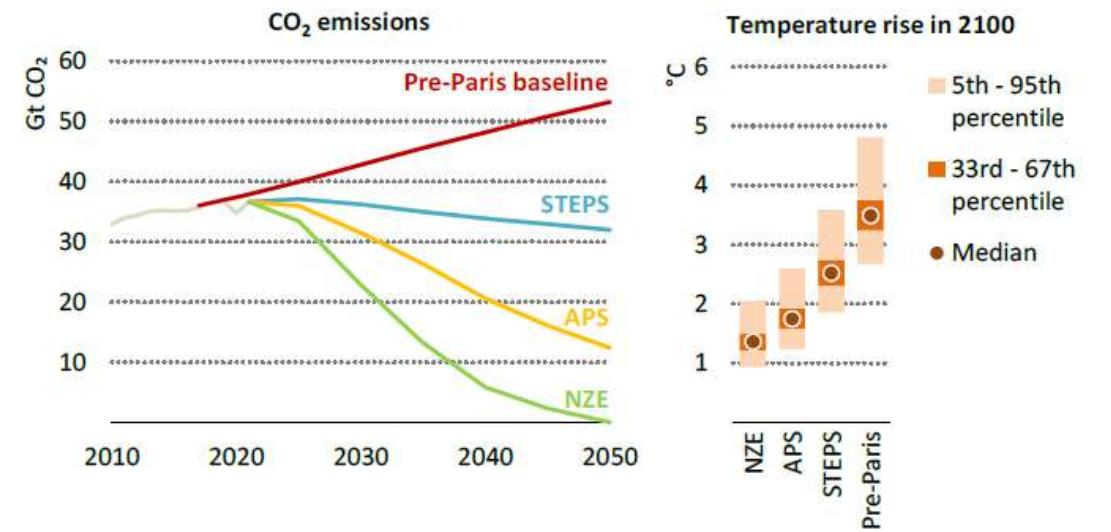
針對人類對碳排減量的未來成效，本公司參考了 IEA 發表 IEA 2022 outlook，針對三個不同情境，進行轉型風險的分析。針對實體風險，使用 WRI (World Resource Institute) 提供的 Aqueduct 工具，評估 2050 年在類似 STEPS 的情境下，因地球增溫產生的洪水風險，對主要生產地點（大陸華南與華東，以及台灣的新竹），設定 50 年一遇的天災，模擬的情境發現華南會遭受沿岸因風暴產生的淹水衝擊，華東則會遭受到河流氾濫產生的淹水衝擊。台灣新竹也是會因為會遭受到河流氾濫產生的淹水衝擊，但衝擊度沒有像大陸地區嚴重。

另外，依據 IEA (International Energy Agency) 的三個情境，說明如下：

1. APS (Announced Pledges Scenario)：根據各國承諾的乾淨能源政策以及溫室氣體減量目標相關措施，地球將在 2100 年增溫 2.1 度 C，根據這個情境，溫室氣體排放將在 2050 年降低至 2020 年的三分之一，目前本公司在估算使用的灰電總量與相關各國碳排係數，大致可以視為類似以 APS 情境計算得來的減排貢獻來源之一。
2. STEPS (Stated Policies Scenario)：假設所有各國既定政策，其中包括「巴黎協定」下的國家自主貢獻，但各國並不會理所當然的實現所有的能源政策，需要考量各國相關監管、市場的評估、基礎設施和財務狀況所能達到的減量目標。在此情境下，地球將增溫 2.6 度C，在 2030 年的減排成效相對於 2020 年不到 15%。
3. NZE2050：顧名思義，此情境規範了全球的排放路徑在 2050 年達到淨零排放，讓 2100 年的溫度上升保持在 1.5 度 C 以下，在這個情境下 2030 全球的碳排需要減半。因此，將會提高對於不同產業的減排要求，也會透過品牌廠商到國家立法不同的方式來達到這個情境。



IEA 提出三個情境，說明未來地球碳排數量與增溫度數。



IEA. CC BY 4.0.

3.3 氣候相關財務揭露

下表進一步說明了上述提到的四個不同的氣候情境類情，相對應本公司以及參與營運的上游廠商與下游客戶，在每個情境下可能發生的衝擊，在業務流程或是商業經營的作法。

氣候情境類型	情境名稱	衝擊與影響	時間軸	參數假設	分析結果		
					上游	神達	下游
轉型	IEA NZE2050	乾淨能源比重增加，相關原物料限制生產，生產用料將加速替換將以高昂的碳費與碳稅向企業課稅	2025-2050	增溫小於1.5度C	高耗能供應商可能面臨高碳稅壓力，進行產業淘汰，並將生產成本轉嫁本公司	乾淨能源需求大增，配合生產地綠電價格成長，產生營運成本增加	低碳產品將提升具有循環經濟管理能力之客戶，產品生命週期排碳管理能力將主導產品設計
	IEA APS	政府落實承諾的政策，碳費與碳稅成為實現手段，企業營運成本增加	2025-2100	增溫大於2.1度C	供應商屬於用電大戶產業將面臨節能減碳法規定，多供應商之管理須注意不同地區之供應商碳排績效	組裝產業因為用電密度小，不同產業客戶的要求不一，將依據產品線的生產據點，進行綠電採購	部分客戶導入低碳產品，將關注對關鍵供應商的減排管理
	IEA STEPS	企業因地球增溫，氣候變遷的衝擊變大，持續營運的挑戰增加	2025-2100	增溫2.6度C	供應鏈將成本導向，具轉型意識的供應商將不易取得訂單	來自外部轉型壓力不足，因減碳方案規模問題，企業減碳解決方案成本高	因不同國家地區法規的差異，不同客戶產品排碳要求不一，客戶差異化管理成管理重點
實體	IPCC RCP8.5	降雨與海平面增加，影響低海拔的營運據點，如大陸沿岸生產據點	2030-2050	淹水高度	供應商生產據點落入淹水熱點的廠商，將需要透過供應商持續營運管理調查，確保供應商地替方案之有效性	華東與華南以及新竹有可能因為水災、中斷生產或是運輸作業	客戶在高風險區若有VMI，寄倉的資產，需要特別合約約定，或做保險之風險規避作業

3.3 氣候相關財務揭露

風險與機會

針對氣候變遷的風險，本公司針對製造地點的國家，隨著氣候變遷的議題，所設定的淨零目標承諾，將會實現在相關的法規，關注這些法規的制定與實施進度，當成政策與法規的風險。例如中國大陸將 2060 年達到碳中和，台灣亦在 2050 年達到淨零排放。國家透過減量法要求企業減碳或是購置綠電的要求。另外，先進國家因為設置各積極的減量目標而增加國內企業營運成本（用電或材料），一般會透過關稅保護的方式來要求進口商繳付碳稅，這些是本公司持續觀察與發展對策的地方。

當低碳產品成為市場主流，將會引發出替代產品或是服務，或是消費者改變使用習慣，這些技術風險或是市場風險，對於本公司的挑戰更是嚴厲，除了新技術的投資外，也必須協助客戶思考未來低碳產品的發展機會，否則被取代的風險非常巨大。

由於本公司大部分的營收來自硬體製造，因此擁有廣大的生產基地以及大量的供應商，當氣候變遷帶來的極端氣候，例如暴雨與海平面上升導致的淹水，對於工廠因為運輸的考量而設立在河岸或是沿岸區域的生產地點，對於淹水的直接影響而終止營運，或是間接影響而斷料或是員工無法正常通勤安全等風險，必須考量如何保存設備資產與人才資產的配套措施。

氣候變遷所產生的機會對製造業而言，產生的機會相對比風險來的小。如前段提到，本公司擁有廣大的生產基地，透過屋頂太陽能的建製，可以提供一定比率的乾淨能源，且能源的成本也優於外購電。另外，因為客戶對節能減碳的需求，而發展出來新的低碳產品或是解決方案來符合客戶的期待，若可以在領先的時間點切入，可以享受到更高的利潤或是更高的營收。

下表針對不同的氣候變遷風險與機會，提出潛在財務風險與對應的管理辦法，做為後續追蹤與設定必要的目標來回應風險管理。

氣候變遷可能之風險

風險類別	風險描述	潛在財務風險	管理辦法
轉型風險	政策與法規風險	用電大戶，減排規定 增加節能資產，資產增加，設備攤提費用增加	配合 ESCO 公司，找尋合適汰換設備，擬定年度汰換清單
	政策與法規風險	邊境課碳稅 因罰款導入成本增加	協助客戶進行低碳產品開發與管理，發展 ISO 14067
	市場風險	客戶要求加入 ER100 或是 SBT 減碳目標 購置綠電，導入營運成本增加	與全球市場再生能源商業夥伴建立關係，評估再生能源直購方案的可行性
	技術風險	產品被低碳產品替代 營收下降	發展低碳產品技術地圖，結合IP部門觀測同業相關專利申請狀況
	技術風險	新技術投資失敗（低耗能平台、高效能散熱） 研發成本增加，排擠其他產品研發時程	低碳產品納入新技術新事業管理辦法
	市場風險	終端消費者行為改變 現有商品需求下降，庫存增加與營收下降	與本公司通路與品牌單位合作，收集消費者使用行為改變徵兆，作為與 ODM 客戶討論產品發展計劃
	市場風險	原物料成本增加 因供應商投入成本增加以及產出廢棄物回收處理，壓縮毛利率	發展減量設計與減廢設計指引
實體風險	颱風洪水強度提升	颱風洪水強度提升 產能下降	建立颱風洪水持續營運管理減災計畫，並關注高風險地區供應商多元化狀況
	高風險地區設備受災影響	高風險地區設備受災影響 現有資產提前報廢	建立颱風洪水持續營運管理減災計畫，並落實防災演練情境設定
	平均氣溫增加	高溫用電增加 營運成本增加	新廠導入綠建築設計，舊廠進行空調冰機優化計畫
	海平面上升	高風險地區營運風險 所在高風險地區之工廠保險費用增加	整合保險計畫

3.3 氣候相關財務揭露

氣候變遷可能之機會

機會類別	機會描述	潛在財務機會	管理辦法
能源使用效率	使用低碳能源(屋頂自建太陽能)	降低營運成本	各廠區進行屋頂太陽能投資回報評估，並進入 ESG 委員會做施做決策
市場	進入車隊管理市場	增加營收	定期評估現有客戶溫室氣體減量策略，對於範疇 3 減量以及產品碳足跡需求之客戶，提出解決方案
韌性	積極與供應鏈協同合作，選擇低碳供應商、確認高風險地區供應商替代方案	提升營運效率與產出	供應商碳管理調查、供應商持續營運管理調查，進行分析其風險，或與第三方進行供應鏈韌性分析合作案
新技術	當伺服器的效能已達到高峰，傳統的風散能技術已無法運作，新的水冷技術。且新技術的減碳成效將較舊技術達 45%	浸沒式伺服器在北美 2030 年將有達 4 億美元市場需求	伺服器的排碳量已達全球總排碳量 1%，各國對於排碳大戶將限制其排碳，針對現有客戶在各國的資料中心需求進行盤點，配合研發時程



指標與目標

我們致力於積極應對氣候變化、確立明確的目標，本公司以 2020 年為基準年，短期目標為 2025 年溫室氣體排放量減少 15%，中期目標為 2023 年溫室氣體排放量減少 30%，在 2050 年長期目標則是達到淨零排放。針對乾淨能源則以 2022 年公司乾淨能源占比為 5%，2025 年公司乾淨能源占比為 10% 為目標。2022 年乾淨能源實際占比約為 3.4%。



3.4 能源管理

神達能源使用情形

能源種類		單位	2020	2021	2022	
投入 Input	外購電力	MWh	66,500.77	67,669.42	68,653.26	
	天然氣	MWh	704.41	628.50	523.56	
	柴油	MWh	238.15	312.08	297.00	
	汽油	MWh	309.17	287.45	199.79	
	可再生能源	MWh	559.00	562.00	2430.61	
	水資源	百萬公升	436.61	482.14	469.84	
	材料	公噸	2,791.83	2,453.43	1,842.67	
產出 Output	直接排放 Scope1	公噸 - CO2e	2,705.41	2,732.56	3,846.67	
	間接排放 Scope2 - 外購電力	公噸 - CO2e	35,612.30	35,775.55	36,947.69	
	Scope1+2排放	公噸 - CO2e	38,317.71	38,508.11	4,0794.35	
	間接排放 Scope3 員工跨國差旅	公噸 - CO2e	304.01	78.98	148.386	
	間接排放 Scope3 產品跨國運輸	公噸 - CO2e	3,286.66	3,010.61	7,872.76	
	間接排放 Scope3 公司交通車	公噸 - CO2e	-	-	30.66	
	間接排放 Scope3 廢棄物清運與處置	公噸 - CO2e	-	-	102.82	
	廢水	生活污水	百萬公升	209.02	239.83	237.43
	廢棄物	一般事業廢棄物	公噸	531.24	484.77	474.96
		有害事業廢棄物	公噸	96.96	137.11	134.63
廢氣		資源類廢棄物	公噸	1,509.07	1,727.10	1,614.67
		廢棄物總重	公噸	2,137.26	2,348.63	2,224.26
		揮發性有機物	公噸	0.26	0.68	2.69

備註:
 1.「公司交通車」與「廢棄物清運與處置」的溫室氣體排放量為 2022 年新增盤查項目。
 2.2022 年「產品跨國運輸」溫室氣體排放的盤查範疇加入昆山與台灣廠區，涵蓋所有生產據點。

本公司以組裝為主要製造單元，故對於環境的衝擊相對較小，廠區之製程設備於規劃、設立、運轉前均優先考量能源效率，並持續量測與管理公司的環境績效。神達全球主要生產據點 2022 年度資源之總投入（能源、資源、材料）及總產出（溫室氣體、空氣污染物、廢棄物、廢水）如下所述。本公司於 2022 年起擴大推動太陽能光電設置，目標為 2025 年再生能源比率達 10%。

能源種類	單位	2020	2021	2022
外購電力	MWh	66,500.77	67,669.42	68,653.26
天然氣	MWh	704.41	628.50	523.56
柴油	MWh	238.15	312.08	297.00
汽油	MWh	309.17	287.45	199.79
總耗用能源	MWh	67,752.50	68,897.44	69,673.61
能源密集度	MWh / 百萬新台幣	1.62	1.66	1.46

3.5 溫室氣體排放

本公司關心全球氣候變遷，保護地球資源及善盡企業公民的責任，將持續推動溫室氣體排放管制以降低經營成本外，並期達成兼顧資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展，共同為產業朝向低碳型經濟社會努力。

減碳目標

為善盡對環境的社會責任，採計畫性的節能減碳，首先參考 SBTi 以及 TCFD 等倡議與指引，在 2021 年據歷年溫室氣體盤查數據，並根據未來營運成長所需用電量，以及參考營運所在地之乾淨能源政策，訂定未來 10 年的減排路徑，向董事會報告，並於內部重要會議進行說明，也規劃未來產品節能設計、減量設計為未來重要的發展方向。

溫室氣體盤查

本公司每年定期進行前一年度溫室氣體排放量盤查工作，並於 2022 年首次完成 ISO14064 第三方查證，查證年份為為 2020-2021 年之數據，2022 年的盤查數據則於 2023 上半年完成查證，盤查範疇包含：直接溫室氣體排放、輸入能源間接溫室氣體排放、運輸造成之間接溫室氣體排放（商務旅行、產品運輸）、廢棄物清除及處理間接排放等。經由查證結果，我們可以更掌握集團減碳路徑的進度。



集團溫室氣體排放及密集度

	2020 (基準年)	2021	2022
類別 1 溫室氣體排放總量 (公噸 CO ₂ e)	2,705	2,733	3,847
類別 2 溫室氣體排放總量 (公噸 CO ₂ e)	35,612	35,776	36,948
類別 1+2 溫室氣體排放總量(公噸 CO ₂ e)	38,318	38,509	40,794
營業額 (NDT\$M)	41,146	42,186	47,833
類別 1+2 溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e / 每百萬新台幣營收)	0.93	0.91	0.85
類別 3-6 其他間接排放 溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	3,591	3,090	8,155
類別 1-6 溫室氣體排放總量 (公噸 CO ₂ e)	41,908	41,598	48,949

備註:

- 各廠排碳係數來源: 台灣 - 能源局公告 2021 排放係數、中國-關於做好 2023-2025 年發電行業企業溫室氣體排放報告管理有關工作的通知、加州 - PG&E Climate Strategy Report, June 2022.
- 採用 IPCC AR6 (2021) 之 GWP 進行溫室氣體排放量化



環境面 ISO 認證

3.6 減量行動與成效

在全球氣候暖化效應下，企業為地球公民一份子，應持續降低營運過程之溫室氣體排放量，以減少對氣候的負面影響。神達依循 ISO 14064 規範，鑑別類別 1 及類別 2 主要溫室氣體排放來源 92% 以上為電力使用。以節能為減碳方法，同時也配合當地政府溫室氣體管理方針及公司減量目標，落實溫室氣體減量計畫。

節電節能措施及方案

2022 年節能方案共 7 項，方案年節電總量約為 4,785GJ、減少碳排量 715 噸

廠區	節能項目	年節能量 (MWh)	年節能量 (GJ)	年減排量 (噸 CO2e)
台灣 - 華亞廠	冷卻水系統效率改善	725	2,610.0	369.19
台灣 - 新竹廠	變頻真空幫浦汰換	73	262.8	37.12
中國-順達廠	汰換機房服務器	40	144.0	23.24
	導入選擇性波峰焊	271	975.6	157.22
	取消手插段制程 (第一期)	162	583.2	94.12
中國-昆達廠	四臺節能水泵	32	115.2	18.45
	車間生產精細管理	26	93.6	15.11
合計		1,329	4,784.4	714.45

再生能源建置

本公司持續推動各主要據點太陽能發電設備之建置，2022 年再生能源投資金額約為台幣 1 億 1 仟萬元。除與過往建置的太陽能熱泵 546MWh 外，2022 年新建太陽能光電發電量約 2,431MWh，兩者合計達 2,977MWh (10,717 GJ)。預計 2023 年太陽能光電總發電量將達 3,655MWh。

4,785 GJ

七大節電項目

總結電量



715 噸

七大節電項目

減少碳排量



10717 GJ

再生能源

總發電量

3.7 水資源管理

本公司於全球主要生產據點之用水多屬於生活用水（約95%），主要供水來源為自來水，並無使用地下水。水資源保護則依據及企業永續經營原則，規劃各項水資源節約計畫，透過各項節水及水回收再利用措施管理營運用水。並推動內部水盤查，並持續實行各項節水措施，以用水密集度為觀察指標，及早因應氣候變遷導致水資源風險。

2022 年訂定目標：以 2021 年為基準年，每年用水密集度（單位營收之用水量）降低 1%，至 2026 年總計降低 5%

水資源政策

- 與地區主管機關、水電公司合作，協調地區水資源調度。
- 鑑別短期與長期水資源風險。
- 訂定節水目標，各廠持續節約用水。

以台灣廠區為例其所排放之生活污水納排至園區所設置之污水處理廠，管理中心定期取樣污水進行檢測，檢驗結果符合廢（污）水納排標準所規範之水質條件。另生活污水皆集中排放至市政污水處理工程，無工業廢水。

近三年用水資訊

項目		單位	2020	2021	2022
取水量	自來水	百萬公升	436.61	482.14	469.84
排水量	生活污水	百萬公升	209.02	239.83	237.43
耗水量		百萬公升	227.60	242.31	232.42
用水密集度		百萬公升 / 百萬台幣	0.0106	0.0114	0.0098



3.8 廢棄物管理

本公司以符合法令規範為最基本要求，各營運基地均依環境管理系統作業並設置專責管理單位。各廠區透過加強分類管理作業與廢棄物的產出均委外處理，以所屬廢棄物特性對應之最佳處理技術，篩選具有效處理廢棄物能力之合格供應商，並執行不定期查核以確保廢棄物達妥善處理，依廢棄物類別分別進行回收再利用、熱處理、焚化或掩埋，確保不造成二次環境汙染。

2022年訂定目標：以 2021 年為基準年，每年廢棄物密集度(單位營收之廢棄物產出量)減量 1%，至 2026 年總計減量 5%

項目	單位	2020	2021	2022	廢棄物	採集中分類管理，並委交合格分包商處理，並區分為可回收及不可回收廢棄物。
不可回收廢棄物	有害事業 廢棄物	公噸	96.96	137.11	140.65	如廢紙、廢鐵(五金)、廢塑膠、廢鋁、廢乾電池、IC 托盤等，其中紙類約占 90%；另，廢錫渣，由供應廠商自行回收及進行資源再利用，降低廢棄物的產生。
	一般事業 廢棄物 (含不可回收生活垃圾)	公噸	1,231.24	1,154.77	1,027.46	
可回收廢棄物	公噸	1,376.26	1,546.02	1,475.00	包括混合五金廢料、印刷電鍍板、生活廢棄物。	
廢棄物總重量	公噸	2,704.45	2,837.91	2,643.11		
有害廢棄物占比		3.59%	4.83%	5.32%		
回收廢棄物占比		50.89%	54.48%	55.81%		
廢棄物密集度	公噸 / 百萬台幣	0.0657	0.0673	0.0553		

3.8 廢棄物管理

廢棄物減量策略(台灣地區)

神達以身體力行多元化持續落實永續行動，透過公司內部制度、環保意識講座、永續活動來深植員工永續意識。原櫃台訪客疫調表及訪客茶水申請紙本作業，皆改為線上 QR CODE 及納入 e-Form 申請。2022 年員工餐廳已停止提供一次性餐具，並推動低環境成本的模式提供餐點、友善的用餐環境等行動方案，以減少對環境衝擊，已於 2023 年 5 月取得環保署綠色餐廳認證。

1. 實施源頭減廢

公司全面停止提供一次性餐具
同仁請自備環保餐具用餐

Diagram illustrating the shift from disposable to reusable cutlery and containers. It shows a comparison between disposable items (spoon, fork, chopsticks) crossed out with a red X and reusable items (spoon, fork, chopsticks) marked with a green checkmark. Below this, it shows the transition from disposable paper cups and plastic containers to reusable MITAC lunch boxes. A callout box at the bottom left states: "12/05(一)起員工餐廳全面停供一次性餐盒" (Starting from December 5, 2023, disposable cutlery will no longer be provided in the staff canteen) and "外帶餐食時請自備環保餐盒" (Please bring your own reusable lunch box when taking out food).

2. 減少管末處理

增加回收各項資源~
飲料杯(紙杯、塑膠杯)及已用過之便當紙餐盒

Diagram titled "飲料杯回收四步驟" (Four steps for recycling paper cups) showing the process: 1. 拆吸管 (Remove straw), 2. 清除內容物 (Empty content), 3. 清洗 (Wash), 4. 回收 (Recycle). Below this is a promotional image for "紙餐具" (Paper utensils) featuring a green circular logo with a white arrow.

The booklet features a green header with the MITAC logo and the text "Go Green 綠生活". The title "綠生活公約" (Green Life Charter) is prominently displayed. The charter is divided into three sections: 綠色交通 (Green Transportation), 綠色飲食 (Green Diet), and 綠色辦公 (Green Office). Each section contains a numbered list of tips for environmental sustainability.

- 綠色交通**
 - 以步行或騎乘自行車作為短程接駁交通工具
 - 善加利用大眾運輸工具，停車省時減少空氣污染
 - 與和您居住地相同的同事共乘通勤上下班
 - 停車等待逾三分鐘關閉引擎，減少怠速運轉
 - 車子剛發動低速起步不重踩油門，省油又愛車
 - 維持汽車空調適當冷氣溫度，減低油耗
 - 購買有環保標章的汽機車
 - 外出旅遊，選擇環保旅宿或環保標章旅行社
- 綠色飲食**
 - 自備環保餐具用餐
 - 視個人食量點餐
 - 選擇綠色餐廳用餐，環保又安心
 - 下一餐請食，身體健康少碳排
 - 剩餘食物打包走，糧食不浪費
 - 優先採買國產在地食材
- 綠色辦公**
 - 随手關閉無人區域的辦公室電燈、拔除不使用的電器插頭
 - 随手關閉會議室電燈、空調及投影機電源
 - 冷氣設定26度，節能又環保
 - 上下三樓層多走樓梯，少搭電梯
 - 使用雙面列印/背面空白回收紙影印，節省用紙
 - 使用環保餐具杯，不用一次性餐具
 - 節約用水，洗手/洗物調整龍頭適當水流量
 - 自備手帕，減少使用擦手紙
 - 使用回收信封製作內部傳送袋，減少公司信封耗用
 - 依廢棄物種類標示，確實做好資源回收分類
 - 辦公區域擺設綠色植栽，綠化辦公環境



幸福職場與 社會參與

4

- 4.1 人權保障
- 4.2 人才吸引與發展
- 4.3 員工照顧與關懷
- 4.4 職場健康與安全
- 4.5 社會關懷

幸福職場與社會參與

2022 年，神達集團啟動了**植樹計畫**，與慈心有機基金會的慈心種樹團隊合作，我們復育了 1,250 株台灣原生樹種，福壽山廢耕農地加樹造林護水庫計畫則種植了 2,500 株台灣原生樹種，這項植樹計畫不僅有助於改善環境，保護生態系統，也展現了對於環境永續的關注及貢獻。

我們以積極、開放、平等、尊重多元的企業文化為目標，致力於提高員工的工作滿意度和職場幸福感，創造了一個有利於員工發展和成就的環境，今年度員工教育訓練人均受訓時數達**68.1 小時/人**，績優員工的留任率達**87.3%**，女性中高階主管人數比率已達到**四分之一**。同時，我們重視員工身心健康，每年度辦理一系列多樣的健康促進活動、定期邀請醫師與同仁面談及健康指導。對於員工健康的關注和努力，及提供良好工作環境和健康福利，獲頒了國民健康署的**「健康職場認證」** 標章及體育署的**「運動企業認證」** 徽章的肯定。神達集團也積極參與機關團體與弱勢關懷，透過品牌 MIO 產品的捐贈，體現了神達集團的核心價值**「取之於社會，用之於社會」**，相信企業的成長與社會的持續進步是互相關聯的，我們將繼續以這樣的價值觀和承諾，期待為社會帶來正面的影響。

1/4

女性中高階主管人數比率達

87.3%

2022 績優員工留任率

3,750 棵

植樹計畫

運動企業認證

獲頒體育署徽章

68.1 時/人

2022 年度員工總訓練時數

健康職場認證

獲頒國民健康署標章

101,250 CC

捐血活動募得熱血

幸福職場與社會參與 重大議題頁

重大議題	勞工人權	人才吸引與留才
管理方針目的	保障價值鏈中的勞工在工作中基本的權利和保障，確保勞動生產力可以在公平和健康的條件下提供公司所需要的生產力	確保公司擁有長期發展以及營運成長所需的各式人才，透過有效的人才管理措施，達到公司永續經營的目的。
管理政策	訂定符合電子產業企業行為準則管理制度，並發展合宜供應商管理規範，並將制度溶入公司文化	透過多元的人才招募管道，提供業務發展所需的人才，透過有系統的培訓與人才發展機制，讓有競爭力的人才留任。因應各地生活環境，提供彈性與靈活的工作安排措施。
管理目標	推動集團生產廠區取得 RBA VAP 認證	每年人均訓練時數 45hrs 績優員工留任率 85%
報告年目標達成情形	1. 台灣及中國廠區取得 RBA VAP 認證 2. 一個製造工廠取得客戶 CMA 認證	每年人均訓練時數 68.1hrs 績優員工留任率 87.3%
報告章節	4.1 人權保障員工照顧與關懷 4.4 職場健康安全	4.2 人才吸引與發展 4.3 員工照顧與關懷

4.1 人權保障

本公司遵循《世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《國際勞動組織》等國際人權公約所規範之原則，並落實責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱 RBA) 之規定，尊重國際公認之基本人權，包括禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視及預防職場暴力對待等，依公司所在地之勞動法令，制定「聘僱政策宣言」、「禁止童工，保護未成年工與女工作業標準」、「勞工自由擇業、人道對待、不歧視管理規範」等各項員工權利義務相關之辦法及管理規則，遇政策修訂時，即適時調整以合時宜。為使員工瞭解合法的勞動人權，公司將人權教育納入全員必修訓練，統一編撰教材，內容涵蓋責任商業聯盟 (RBA) 規範之行為準則，除了新進同仁必修外，每年也安排所有員工參與線上回訓。

神達人權政策含括尊重員工有自由結社的權利，我們支持員工自組社團及工會活動，定期舉辦跨階層會議、各級主管溝通會議、勞資會議，建立良性雙向的溝通機制，目前神達大陸重要生產基地均成立工會，全球工會覆蓋率為 63.66%，臺灣地區至少每三個月舉辦一次勞資會議。此外，人力資源單位設置員工關係功能並制定專章管理辦法，員工可透過多元管道提出建言，包含辦公區員工意見箱、申訴舉報專線及 speakout 電子信箱，全程絕對保密，致力打造性別友善、平等尊重之工作環境。



人才包容與不歧視

- ✓ 神達對於所有員工皆一視同仁，享有同等機會，例如工資、晉升、獎勵和訓練等，不因種族、年齡、膚色、性別、性向、語言、教育、宗教、職業、政治、國籍、地區、出生、社會地位、階級、財產或其他身分等有任何區別。不論在招募或工作過程中，任何部門的管理人員對所有員工必須一視同仁，不得有任何歧視行為。
- ✓ 神達台灣地區接依照衛福部《身心障礙權益保障法》規定晉用 1% 以上的身心障礙人員。



性別友善職場

- ✓ 訂定《工作場所性騷擾防治及申訴處理辦法》並以保密方式處理，經調查屬實者，將受紀律處分，情節嚴重者可能解雇。2022 年神達未發生性騷擾與歧視案例。
- ✓ 訂定《工作場所母性健康保護管理辦法》，並設置集乳室等親善設施(詳細執行狀況請參閱 4.3 員工照顧與關懷)

4.1 人權保障



禁用童工

- ✓ 神達絕對禁止使用 16 歲以下童工，堅決反對任何使用童工的行為，不與任何故意使用童工的供應商合作。在招募過程中，進行員工實際年齡之審查工作，確認並無任何雇用童工之情形。



自由結社

- ✓ 神達所有員工依法享有和平集會、自由成立社團和參加工會、參與團體協商權利的一切行爲



公正薪資

- ✓ 所有員工同工同酬，以公開透明的績效評核為薪資給付標準，並且個營運據點給薪皆高於當地法定最低薪資。



禁止強迫勞動

- ✓ 神達尊重員工所有自由權利，禁止採用任何形式的強迫勞動及限制勞動自由的行為。



預防職場不法侵害

- ✓ 訂定《執行職務遭受不法侵害預防管理辦法》與處理流程，保障免於員工職場霸凌或暴力



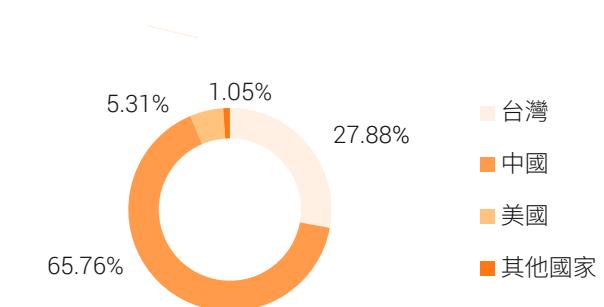
神達勞工政策

4.2 人才吸引與發展

神達全球員工分布圖

神達認同多元化人才之貢獻，優先聘用當地員工，提供各區域本籍勞工及身心障礙人士就業機會，任用標準以人員之工作能力為依據，對於不同性別、宗教、種族、國籍或政黨均一視同仁，提供多元的就業機會。2022 年在臺灣地區聘用1位原住民與 17 位身心障礙同仁，大陸地區則聘用 34 位身心障礙同仁。聘僱政策中亦明確規範，確保應徵者及員工在招募、任用、發展、評核與獎酬等方面均受平等對待。

區域	台灣		中國			美國			其他國家
	總部暨生產基地	重要生產基地	其他營運據點	總計	重要生產基地	其他營運據點	總計		
人數	1854	4097	277	4374	303	50	353	69	
比例	27.88%	61.61%	4.17%	65.77%	4.56%	0.75%	5.31%	1.04%	



類別	項目 性別	台灣總部暨生產基地				中國重要生產基地				美國重要生產基地				總計			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
全部員工		1127	60.79%	727	39.21%	2512	61.31%	1585	38.69%	169	55.78%	134	44.22%	3808	60.89%	2446	39.11%
直間接	間接	1042	68.06%	489	31.94%	1005	59.68%	679	40.32%	76	62.81%	45	37.19%	2123	63.64%	1213	36.36%
	直接	85	26.32%	238	73.68%	1507	62.45%	906	37.55%	93	51.10%	89	48.90%	1685	57.75%	1233	42.25%
職務 類別	主管	263	76.68%	80	23.32%	156	71.23%	63	28.77%	31	70.45%	13	29.55%	450	74.26%	156	25.74%
	員工	864	57.18%	647	42.82%	2356	60.75%	1522	39.25%	138	53.28%	121	46.72%	3358	59.45%	2290	40.55%

備註：以上為各項目男女員工比，資料基準日：12/31/2022

4.2 人才吸引與發展

類別	項目 性別	台灣總部暨生產基地				中國重要生產基地				美國重要生產基地				總計			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
勞雇合約	永久聘雇員工	1113	60.03%	720	38.83%	529	12.91%	391	9.54%	101	33.33%	57	18.81%	1743	27.87%	1168	18.68%
	定期契約	14	0.76%	7	0.38%	1983	48.40%	1194	29.14%	68	22.44%	77	25.41%	2065	33.02%	1278	20.43%
勞雇類型	全職	1119	60.36%	725	39.10%	2496	60.92%	1576	38.47%	169	55.78%	134	44.22%	3784	60.51%	2435	38.94%
	兼職	8	0.43%	2	0.11%	16	0.39%	9	0.22%	0	0.00%	0	0.00%	24	0.38%	11	0.18%

備註：以上為各項目男女員工比例

當地人才擔任主管職比例

	台灣總部暨生產 基地	中國重要生產 基地	美國重要生產 基地
高階主管人數	30	12	3
當地居民為高階主管人數	30	0	3
當地居民為高階主管之比例	100%	0%	100%

備註：當地居民定義為該國國籍員工

女性擔任主管職比例

	台灣總部暨生產基地	中國重要生產基地	美國重要生產基地
女性員工比例	39.21%	38.69%	44.22%
女性基層主管比例	85.19%	43.59%	0.00%
女性中階主管比例	23.00%	29.95%	32.35%
女性高階主管比例	26.67%	8.33%	66.67%
業務相關單位女性比例	62.00%	91.07%	80.00%
業務相關單位女性主管比例	60.00%	83.33%	0.00%
STEM 職位女性比例	17.48%	22.76%	20.83%

備註：基層主管：組長、班長、領班

高階主管：資深總監以上

中階主管：課長、副理、經理、總監

業務相關：直接創造營收的職務，如業務等

STEM：與 Science, Technology, Engineering, Math 相關之職位

4.2 人才吸引與發展

員工新進與留任狀況

本公司重視每位員工發展，提供完整育成計畫及職涯輔導，協助員工保持成長動能，與時俱進。鼓勵人才集團內部留任發展，若有其他合適職務出缺，員工可透過內部轉調機制，轉任就職。同時，透過人員招募作業，培育新血，保持集團成長動能；招募時我們恪守負責任商業聯盟行為準則以及各項國家勞動法令之規定，保障員工之勞動人權，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政治或其他見解、國籍或社會出身、財產、出生或其他身分等任何區別，受到僱用或工作上之差別待遇。針對新人我們提供完善的生活輔導員制度，讓新進員工很快熟悉工作環境及融入公司的文化，並指派工作指導人引導新進同仁快速適應工作。另外在離職管理上，一旦員工提出離職需求，人力資源單位視個人需求，安排當事人離職面談，務求瞭解員工離職原因，若其他部門有合適職位將積極媒合，進行員工慰留與關懷。

2022 年新進員工人數及比率

公司	新進 (1/1-12/31人數)					新進率	
	性別		年齡				
	男性	女性	≤ 30 歲人數	31-50 歲人數	≥51 歲以上人數		
台灣總部暨 生產基地	間接	241	108	118	216	15	22.81%
	直接	120	228	157	181	10	107.74%
	總計	361	336	275	397	25	37.59%
中國重要 生產基地	間接	190	99	213	65	11	17.16%
	直接	464	342	603	203	0	33.40%
	總計	654	441	816	268	11	26.73%
美國重要 生產基地	間接	7	4	7	2	2	9.09%
	直接	2	3	0	3	2	2.75%
	總計	9	7	7	5	4	5.28%

新進率：當年度新進人數 / 當年度員工總人數

2022 年離職員工人數及比率

公司	總離職率 (1/1 - 12/31人數)						總離職率	
	性別		年齡					
	男性	女性	≤ 30 歲人數	31-50 歲人數	≥51 歲以上人數			
台灣總部暨 生產基地	間接	189	81	70	178	22	17.64%	
	直接	14	46	23	36	1	18.58%	
	總計	203	127	93	214	23	17.80%	
中國重要 生產基地	間接	157	76	163	63	7	13.84%	
	直接	388	280	470	198	0	27.68%	
	總計	545	356	633	261	7	21.99%	
美國重要 生產基地	間接	9	5	2	9	3	11.57%	
	直接	2	3	1	2	2	2.75%	
	總計	11	8	3	11	5	6.27%	

公司	自願離職率 (1/1 - 12/31人數)						自願離職率	
	性別		年齡					
	男性	女性	≤ 30 歲人數	31-50 歲人數	≥51 歲以上人數			
台灣總部暨 生產基地	間接	172	74	63	172	11	16.07%	
	直接	14	36	22	27	1	15.48%	
	總計	186	110	85	199	12	15.97%	
中國重要 生產基地	間接	140	65	151	53	1	12.17%	
	直接	213	168	251	130	0	15.79%	
	總計	353	233	402	183	1	14.30%	
美國重要 生產基地	間接	8	5	9	2	2	10.74%	
	直接	1	3	0	2	2	2.20%	
	總計	9	8	9	4	4	5.61%	

離職率：當年度離職人數 / 當年度員工總人數

4.2 人才吸引與發展

人才培育與發展

多元學習資源，打造適才環境

自員工加入神達開始，針對新進人員、專業職及主管職同仁，結合員工職涯成長與公司發展規劃訓練課程，並搭配線上學習課程、OJT、讀書會、專業外訓及在職進修補助等多元學習資源，透過自主學習與團隊學習活動，推動員工持續學習成長，打造適才環境培養員工能力，建立員工溝通的橋梁，讓每位員工得以發揮所長，安心工作，長期投入，持續於神達深耕發展。2022 年度員工總訓練時數達 405,140 小時，人均受訓時數 68.1 時/人（註）。

註:本次揭露以 2022 年度台灣與中國地區為對象。

新進人員培訓，加速融入組織

神達重視每位新加入的夥伴，於新進人員報到當日會先進行導引訓練，並提供新人套餐訓練課程，內容涵蓋公司經營理念、組織沿革、勞工安全及資訊安全宣導、人事規章與員工福利等公司資訊。部門內由單位主管進行工作指導，另安排生活輔導員協助新人熟悉團隊與環境，多管齊下協助新進同仁更快速了解與融入組織運作。

管理職能培訓，提升溝通領導力

主管職同仁面對的管理議題，隨著勞動市場缺工、跨世代等人才趨勢，面臨更多的挑戰。為了協助主管職同仁提升管理職能，培養好的選才適才及跨世代溝通領導留才，以因應人才市場變化，本公司提供實務與理論兼具之管理培訓，強化主管的認知與信心，並提供管理的技巧工具，透過課堂上的案例演練及互動分享，協助釐清管理觀念並解決主管們在部門領導運作上的實務問題。



新任主管職能培訓

- 主管角色與職責
- PDCA 與目標管理
- 績效評估與面談輔導
- 有效的會議管理



招募與面談技巧

- 面試前中後的基本認知
- 各種面談工具與技巧
- 問對問題並成功讀取對方的話中之意



跨世代溝通領導

- 理解不同世代差異
- 跨世代領導的管理思維
- 有效領導新世代團隊

主管基礎即戰課：招募任用篇、績效評估篇、訓練發展篇、薪酬福利篇、日常管理篇

台灣區主管訓練達成率 94%，共培育 79 名新任主管/儲備幹部，課程滿意度 9.4 分（滿分 10 分）

4.2 人才吸引與發展

鼓勵在職進修，協助職涯發展

為了協助同仁做好生涯規劃，本公司每半年由主管與員工雙向討論進行員工職涯發展規劃，並由各單位主管負責部門專業技術能力訓練，同時，亦設立全球輪調制度，協助員工朝多職能發展，長期培養專才，以強化企業之競爭力。此外，針對主管職同仁，更進一步鼓勵參加碩士在職專班學程以及 EMBA 學程，以更精進主管同仁的 專業及管理才能。公司除提供學費補助，也考量在職進修期間的學習需求，讓參與本專案的同仁每月有特定的在職進修假，讓同仁快樂學習，無後顧之憂。

數位轉型學習，提升數位競爭力

面對商業市場及客戶需求不斷變化的 VUCA (Volatility、Uncertainty、Complexity、Ambiguity) 時代，公司更須要運用數位科技的力量，優化組織營運流程並尋找創新商業模式。而數位轉型更重要的是要從同仁意識與組織文化正確形塑開始。本公司為了讓主管們一起建立對數位轉型的共同語言，並學習標竿企業數位轉型成功經驗，透過定期舉辦的數位轉型個案讀書會，讓主管輪流領讀分享，並進行小組研討發表，發掘公司內部數位轉型運用機會，讓學習能夠實踐在提升公司數位競爭力的策略展開。



4.2 人才吸引與發展

員工平均教育訓練時數

2022 年自辦	台灣總部暨生產基地			中國重要生產基地		
	總人數	時數	平均人時	總人數	時數	平均人時
男性	1,127	14,244	12.6	2,512	223,789	89.1
女性	727	13,796	19.0	1,585	153,311	96.7
總計	1,854	28,040	31.6	4,097	377,100	92.0



台灣地區

2022 年教育訓練辦理實績統計			
自辦訓練班次	自辦訓練時數	派外訓練時數	教育訓練總費用 (內外訓)
191	27,031	1,009	1,452,338

員工類別	台灣總部暨生產基地			中國重要生產基地		
	總受訓時數 (小時)	總人數 (人)	平均受訓 時數 (小時/人)	總受訓時數 (小時)	總人數 (人)	平均受訓 時數 (小時/人)
管理職	3,111	343	9.1	38,636	214	180.5
非管理職 (一般員工)	24,929	1,511	16.5	338,465	3,878	87.3
總計	28,040	1,854	15.1	377,100	4,092	92.2



4.2 人才吸引與發展

本公司重視同仁的薪酬與福利，在各主要營運地點皆採取具競爭力的薪資福利政策，每年透過薪資調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對同仁薪資提供合適性調整，並以具競爭力薪資吸引人才加入。員工薪資及報酬係依據其學經歷、專業知識技術、專業年資經驗及個人績效表現來決定，不因員工性別而有不同。營運之主要據點的新進員工亦不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況而在起薪上有所不同。

神達薪酬政策是遵循當地相關法令，以市場價值及員工產生的貢獻為基礎，並結合績效管理制度，支付合適的薪酬。對於新鮮人之晉用起薪，除符合當地法令規定外，同時以具市場競爭力為目標。而為獎勵能夠創造績效且持續貢獻的員工，依每年公司營運狀況及個人表現發放績效獎金，以激勵員工士氣。

基層人員標準薪資與當地 最低薪資比率	台灣總部暨生產基地		中國重要生產基地		美國重要生產基地	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	1.04	1.02	1.46	1.47	1.39	1.28

備註：「薪資」：薪資之基數為不包含獎金、加班費、津貼的基層人員全職薪資。

「基層人員」：係指直接員工。

男 / 女薪酬比率	台灣總部暨生產基地		中國重要生產基地		美國重要生產基地	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職	1.00	0.89	1.00	0.93	0.92	1.00
非管理職	1.00	0.69	1.00	0.93	1.00	0.86

備註：「薪酬」：全職人員薪資（包含直接及間接員工），含獎金、加班費、津貼等以薪酬高的性別為 1 計算另一性別的比率

此外，依台灣證券交易所規定，台灣上市公司應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數，及前三者與前一年度的差異（整理如下表）。

年度	全時員工人數	薪資平均數 (新台幣仟元)	薪資中位數 (新台幣仟元)
2022	1,171	1,234	1,038
2021	1,135	1,147	1,001

備註：投資控股公司包含合併個體中符合「會計師查核簽證財務報告規則」所訂之本國「重要子公司」（含總、分公司）。

本公司薪酬最高個人之年度總薪酬為其他員工薪酬之中位數之 32.25 倍；年度薪酬最高個人年度總薪酬調幅與其他員工總薪酬調幅之中位數均為負數，薪酬最高個人之降幅為其他員工降幅之 2.45 倍。

計算基礎說明：

- 本公司薪酬最高個人之年度總薪酬為其他員工薪酬中位數之比率計算，涵蓋 7 家合併實體公司（包含台灣、美國及中國）之 2022 年雇用之員工資訊；取 7 家公司（不包括薪酬最高個人）之薪酬中位數，並將各公司之員工數納入評估，確認最終薪資中位數。
- 本公司薪酬最高個人之年度總薪酬調幅與其他員工總薪酬調幅中位數之比率，係取 7 家公司（不包括薪酬最高個人）2 年度之中位數調幅進行排序，確認最終薪酬調幅中位數。

4.2 人才吸引與發展

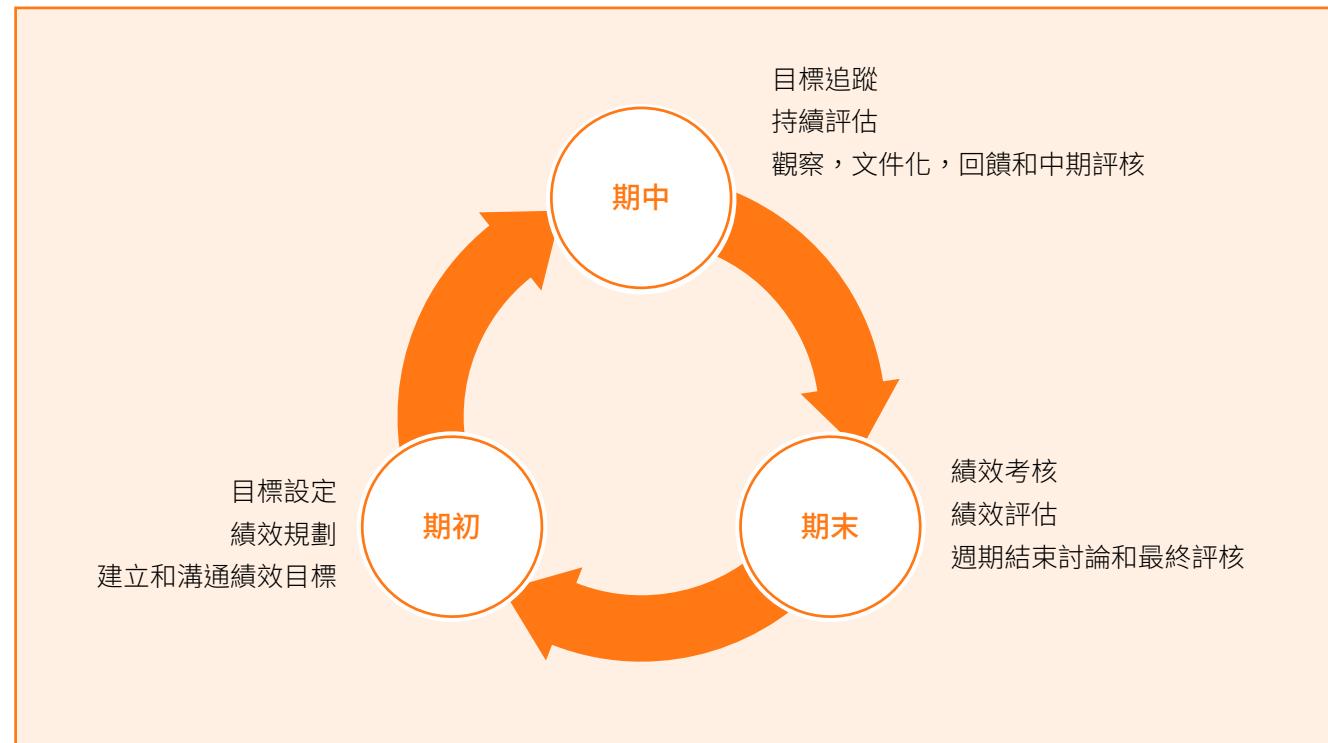
生活工資

我們認為納入「生活工資」考量是改善勞工生活條件的重要項目，在討論薪酬政策時，除了遵守當地法令規定之外，同時持續關注當地生活基本工資，以及定期參加同產業之薪資調查，確保員工具有一定之市場競爭力。

員工考核制度

本公司建立完善的績效管理制度，依組織發展策略，每半年由主管與員工溝通期初工作目標，設定關鍵績效指標，並視狀況於期中調整目標，最後在期末進行考核，考核面除了結果評核，亦加入行為面之專業職能項目以及 360 度跨部門評量回饋，以多元公平合理的程序進行評核，評核結果將作為職等晉升、薪資調整、獎金發放、個人發展以及訓練需求等依據。以 2022 年度為例，神達直間接同仁皆進行半年一次之績效評核，接受績效評核比例為 100% (註)

註：實際參與績效考核人數 / 應參與績效考核對象人數



4.3 員工照顧與關懷

完善的退休計畫與員工福利

神達依據各國法定退休制度，為每位員工提撥退休金。

在台灣依據勞動基準法及勞工退休金條例之規定，建立完整且合法之退休制度，為員工設置退休金專戶，同時亦成立由勞資雙方代表所組成之監督委員會，共同監督該專戶之營運，所有同仁於報到當日即按薪資級距投保勞保健保，並依法提撥 6% 退休金。

在中國依據當地法令為員工投保五險一金相關保障，建構同仁安心退休生活。迄今，全球各分公司之退休金制度，按法規執行，順利運作。

項目	說明
退休制度	<ul style="list-style-type: none">依據勞動基準法及勞工退休金條例之規定，為員工設置退休金專戶，亦成立由勞資雙方代表所組成之監督委員會，共同監督該專戶之營運，所有同仁於報到當日即按薪資級距投保勞保健保，並依法提撥 6% 退休金致贈精美琉璃退休獎座及舉辦退休茶會
健康關懷	<ul style="list-style-type: none">新進員工免費體格檢查。在職員工每二年享有優於法令要求之健康檢查項目，副總以上高階主管每年進行體檢護士針對健康檢查結果及四大計畫預防高風險族群員工，進行持續追蹤及關懷每年舉辦健康促進活動醫師駐廠諮詢職傷分級管理與復工後之追蹤關懷
健康設施	<ul style="list-style-type: none">健身房、桌球室、韻律教室
急難救助	<ul style="list-style-type: none">員工遭受天然災害或家庭變故而致家計無法維持，公司提供無息預借薪資。員工若因意外住院、殘障或死亡，公司提供慰問金予員工或家人。
員工保險	<ul style="list-style-type: none">除勞保及健保之外，公司另外提供員工團體保險包含壽險、意外險及健康險，同時提供員工及眷屬自費加保
育兒補助	<ul style="list-style-type: none">生育補助金每胎 2 萬元，生育禮金每胎 3000 元
母嬰關懷	<ul style="list-style-type: none">哺乳室、臨托空間、好孕停車位
福委福利	<ul style="list-style-type: none">旅遊補助、家庭日或運動會活動、尾牙旺年會、生日、節慶禮券、婚慶賀儀、喪病慰問金
社團休閒活動	<ul style="list-style-type: none">多樣化社團活動及競賽，由福委會定期提供補助
疏壓按摩	<ul style="list-style-type: none">聘請視障員工提供疏壓按摩服務
員工優惠	<ul style="list-style-type: none">員工享有公司產品員工價的優惠特約廠商/店消費優惠，提供神達員工優惠價格
專利提案獎金	<ul style="list-style-type: none">專利獲得通過者，發給專利獎金並於尾牙公開表揚
績優及久任表揚	<ul style="list-style-type: none">於每年尾牙表揚績優及久任員工
員工協助方案 (EAP)	<ul style="list-style-type: none">與外部專業的顧問團隊合作，提供同仁及同仁眷屬生活上的專業協助，包含職場壓力、人際關係、家庭婚姻、兩性交往、法律、理財及醫療等諮詢服務，協助同仁在工作、生活與健康中取得平衡。
鼓勵學習	<ul style="list-style-type: none">圖書館及線上借書員工進修補助及進修假
預借薪資購車	<ul style="list-style-type: none">員工購車時，可向公司申請預借薪資，並分期返還

4.3 員工照顧與關懷

友善親職空間

母性保護措施、親職照顧

為協助孕期及產後的女性同仁能兼顧工作及家庭，減少孕期及產後身心不適感，公司貼心規劃五間集乳室、十個懷孕同仁專屬之好孕專屬停車位，並提供孕媽咪關懷諮詢，協助滿足女性同仁妊娠時期需求，2022 年哺乳室使用 408 人次。



MiKids Land

神達方便同仁就近照顧子女，滿足臨時托育需求，特別建置「MiKids Land」，同仁可以帶著小朋友來上班，一邊上班一邊照顧小朋友；此措施深受內部同仁認同，兼具彈性，讓同仁無後顧之憂。受疫情狀況影響，2022 年有 41 人次使用。



神達針對有育嬰需求的員工，給予實質的關懷與照顧，提供生育補助金每胎 NTD\$ 2 萬元及福委會提供生育禮金 NTD\$ 3,000 元，2022 年共 30 人次申請。依台灣法令提供員工申請育嬰留職停薪，2022 年申請育嬰留職停薪男性有 7 位，女性有 9 位，復職率為 92%，人員留任率亦有 86%。

項目	台灣總部暨生產基地		
	男性	女性	總計
2022 年符合育嬰留停申請資格人數 (a)	101	36	137
2022 年育嬰留停實際申請人數 (b)	7	9	16
2022 年育嬰留停預計復職人數 (c)	4	8	12
2022 年育嬰留停實際復職人數 (d)	4	7	11
2021 年育嬰留停復職人數 (e)	0	7	7
2021 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 (f)	0	6	6
2022 年育嬰留職申請率=b/a	6.93%	25.00%	12%
2022 年育嬰留職復職率=d/c	100.00%	87.50%	92%
2022 年留任率=f/e	NA	85.71%	86%

備註：2021 年無男性員工申請，因此 2022 年男性留任率為 NA

4.3 員工照顧與關懷

多元意見交流管道

設置互動網站

透過內部入口網站，佈達公司治理與規章守則，且即時發佈最新公司發展概況，員工可隨時掌握公司管理政策；並設立交流園地，除提供工作專知與生活情報與福委會最新資訊，同時也讓員工提出想法，表達心聲。

提供員工表達意見管道

神達重視每位員工的意見，無論是辦公室或外籍同仁宿舍的實體員工意見箱，或者是透過專用電子郵件信箱 (speakout)，都可即時反映員工心聲。我們重視每一位員工的聲音，申訴案件承辦窗口收到員工申訴事件，無論具名與否，皆進行完整妥善的了解、傾聽及處理，並以匿名保護申訴員工，責成相關部門處理或召集小組提出改善計畫，並將處理結果告知申訴者，確實聆聽員工意見並進行公正調查與處理。2022年透過 speakout 電子郵件信箱與員工意見箱之意見反映共 6 則。



4.4 職場健康與安全

員工是公司的寶貴資產，重視員工的需求與權益，致力打造公平合理、友善彈性的職場環境，這是神達的核心價值，並按此展開員工照顧各項機制與相關措施。



神達環安衛政策

員工健康照護

神達重視員工身心健康，除設置安全舒適的健身環境，定期每二年進行全體員工之健康檢查，2022 年員工健康檢查受檢率 92.44%。除基本檢查項目，更優於法令規範項目照顧員工的健康。健康檢查透過醫院安排的醫生問診，協助員工掌握健康概況達到生理預防的層面，健檢結果由公司護理師實施員工健康分級管理，針對高風險族群定期追蹤及關心，公司並聘請職業醫學及家庭醫學專科醫師駐診，提供定期一對一專業諮詢服務，協助同仁更專業之醫療建議。

優於法規項目的員工健檢

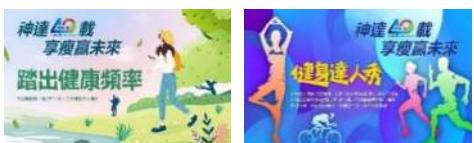


專業醫師臨場服務



神達四十載，享瘦贏未來~健康促進活動

台灣地區連續兩年辦理健康促進活動，帶動 MiTAC 健康職場良好氛圍，同仁踴躍參與下成績斐然，進而獲頒國民健康署「健康職場認證」、體育署「運動企業認證」徽章，增加企業光輝的榮耀。2022 年適逢 COVID-19 疫情衝擊，更能深刻體會健康的重要性，在疫情稍趨緩之後重磅回歸重新設計多樣化活動內容，辦理神達路跑、多場運動課程及健康講座，舉辦氣球抓抓樂增進同仁間互動擬具向心力，同仁帶著樂趣一起來運動、維持體能、加強自身免疫力，2022 年共有 379 人參與，共減少體脂累計降幅 216%，腰圍共減 482 公分。

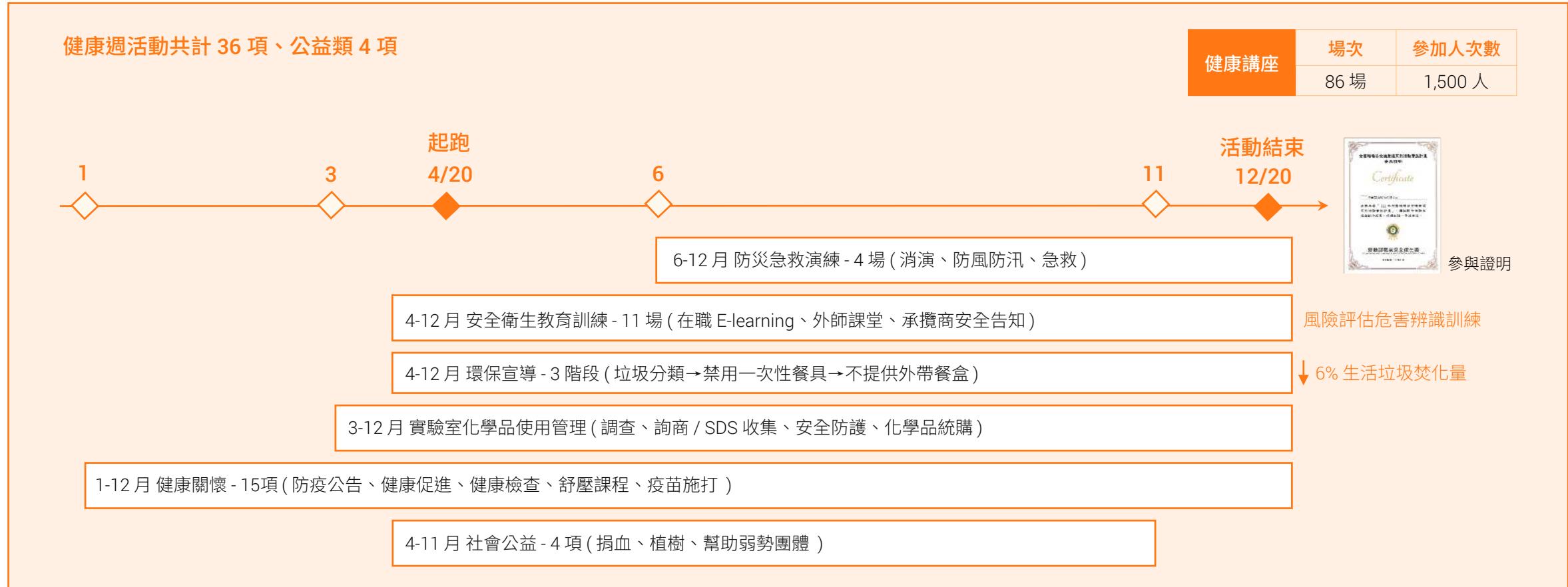


4.4 職場健康與安全

職場安全健康週

神達以貫徹環安衛政策、守護地球資源為出發點，規畫各項安全衛生訓練、環境減廢及提倡公益活動，推動防災及減災作為，並結合 ESG 各項指標進行推動，平行展開以下四大主軸實施面向：(1) 建構多元學習環境；(2) 推動安全衛生實務交流；(3) 辦理健康照護服務；(4) 提倡公益活動；提升員工的職場安全及健康意識，建構安全、安穩、安心的友善職場環境。

2022 年台灣地區職業安全健康週活動：



4.4 職場健康與安全

COVID-19 防疫應變

因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情蔓延進入第三年，2022 年仍然受到疫情肆虐，神達為降低疫情對公司人員健康上的威脅及營運上的衝擊，擬定並滾動調整 MiTAC 嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 防疫措施計劃，公司全員防疫達到「杜絕發生，避免感染」及「緩減衝擊，迅速回復」的整體防疫目標，防疫具體措施如下：



疫苗接種亦為防疫工作重要一環。本公司除鼓勵同仁施打疫苗外，防疫期間更辦理七場到廠施打疫苗活動，2022 年共計施打 226 支流感疫苗、336 支新冠疫苗，減少到院染疫風險，施打條件擴及眷屬，保護同仁自身與重視的家人健康。

台灣地區 施打人次	2020	2021	2022
自費流感疫苗	199	135	226
COVID-19	--	--	336



4.4 職場健康與安全

職業安全衛生管理系統

神達關注安全衛生之管理，以員工安全健康為企業運作最重要基礎，在研發總部及各廠區取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，致力提供員工、客戶、供應商、鄰里社區等利害關係人安全健康且低風險的營運條件與工作環境，各廠設立安全衛生專責單位及委員會組織，委員會勞工代表佔 1/3 以上。推行各項管理措施並於台灣地區及中國地區生產基地取得 RBA 國際標準認證，透過 PDCA 循環落實「持續改善」的安全文化。



MIC 神達電腦	員工 136人，非員工 5人
MCT 神雲科技	員工 1,238人，非員工 46人
MSL 順達電腦	員工 2,442人，非員工 83人
MKL 崑達電腦	員工 1,253人，非員工 20人
MISK 積達電腦	員工 402人，非員工 14人

2022 年職業安全衛生管理系統，經過內部審計的系統所涵蓋的員工人數 6,424 (公司員工 + 外包商)，涵蓋率 100%

該系統涵蓋的，經過外部機構審核的員工人數 5,639 (公司員工 + 外包商)，涵蓋率 87.8%

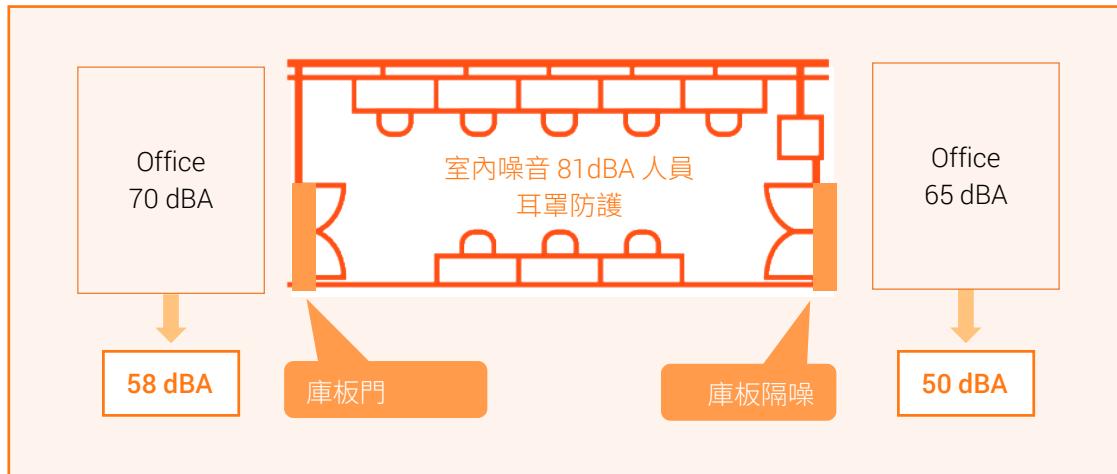
職業安全衛生管理措施

危害辨識與風險評估	健康關懷	承攬管理
<ul style="list-style-type: none">每年各單位實施變更管理作業前事件之調查改善健康保護四大計畫鑑別風險	<ul style="list-style-type: none">新人體格檢查健康檢查 / 醫師駐點作業環境檢測實施四大計畫健康促進活動&講座職傷分級管理與追蹤	<ul style="list-style-type: none">施工安全告知E 化施工申請特殊作業前檢點承攬商教育訓練巡檢與改善建議
人員訓練	應變演練	參與&溝通
<ul style="list-style-type: none">員工一般安全衛生教育訓練特別危害健康作業訓練急救人員訓練專技證照新 / 複訓	<ul style="list-style-type: none">消防設備使用&災害疏散演練化學品洩漏應變演練防颱防汛演練	<ul style="list-style-type: none">勞工安全委員會勞資會議廠內外溝通程序Speak_out 信箱員工意見箱

4.4 職場健康與安全

危害辨識與風險評估

為降低例行性與非例行性作業活動產生的危害，神達依循風險評估技術指引訂立相關程序，藉由持續性的職安衛危害鑑別與風險評估，各單位從物理性、化學性、生物性、人因工程性、社會心理著手，辨識屬於不可接受風險的危害或具改善契機的機會項目，採取適當預防管理措施，將風險控制在可接受程度。並保護對於主動提出工作改善，及執行職務有發生危險之虞自行停止作業及退避至安全場所之員工，免於遭受處分之權利。台灣近三年共辨識出 9 項不可接受風險危害，及 4 項機會項目落實改善。今年並針對研發實驗室測試噪音可能影響門外辦公區同仁工作情緒一案，評估可行解決方案，計畫於 2023 年展開全面改善。



其一風險危害案例：

- 危害描述：

實驗室不定期伺服器高速運轉測試，臨實驗室門側辦公環境噪音測值約 70dBA，可能影響同仁辦公情緒。

- 發生原因：

疑實驗室門縫過大及木板門無法有效阻絕音源所致。

- 建議改善方式：

經評估更換門板材質之種類、費用支出及預期的減噪效果，分析檢討後將門板改庫板門，夾層填裝岩棉增加隔音效果，於門縫黏貼氣密條阻擋噪音傳遞，完工後實測噪音值降至約 58dBA。



4.4 職場健康與安全

安全與衛生教育訓練

提供勞工必要的職業安全衛生教育訓練是公司的責任，神達每年制定安全衛生教育訓練計畫，透過教育訓練培養其對工作環境的危害認知與災變預防所需的安全衛生觀念與知識，以保障同仁之作業安全與身體健康，在依類別、時數需求安排各項訓練，主要包含：

員工 安全衛生教育訓練	承攬商 安全衛生教育訓練	緊急應變演練
<ul style="list-style-type: none">新進人員/在職員工安全衛生訓練新僱勞工或在職勞工於變更工作前訓練有害作業主管、急救人員、防火管理人員訓使用化學品教育訓練危險性機械 / 設備操作人員荷重一公噸以上堆高機教育訓練放射性物質或可發生游離輻射設備操作安全衛生管理人員訓練其他專技證照之新訓/複訓	<ul style="list-style-type: none">工作環境介紹安全衛生告知事項廠區介紹從事一般作業施工申請動火、高架、吊掛、局限、危管等危險作業之施工申請消防離線申請作業	<ul style="list-style-type: none">消防滅火訓練通報/避難全員疏散演練防颱防汎演練地震、暴雨演練化學品洩漏應變演練罷工、工作場所暴力演練



	台灣總部暨生產基地	中國重要生產基地	美國重要生產基地
基礎安全衛生訓練（含初訓與複訓）場次	407	1,679	3
基礎安全衛生訓練（含初訓與複訓）總人次	4,889	43,011	320
避難防災訓練與演練 場次	24	65	2
避難防災訓練 總人次	315	8,291	320

4.4 職場健康與安全

職安四大計畫

神達為保障勞工的身心健康，台灣地區依循政府針對勞工照護政策，因應國際化帶來工作結構改變的多項課題，實施保護勞工身心健康的各項措施，包含：重複性作業等促發肌肉骨骼疾病防止、異常工作負荷促發疾病預防、職場母性勞工健康保護及執行職務遭受不法侵害預防等計畫，由安全衛生管理室推動危害辨識、關懷訪談與健康管理，降低職場風險確保員工的安全健康與福祉，營造身心健康的友善職場。



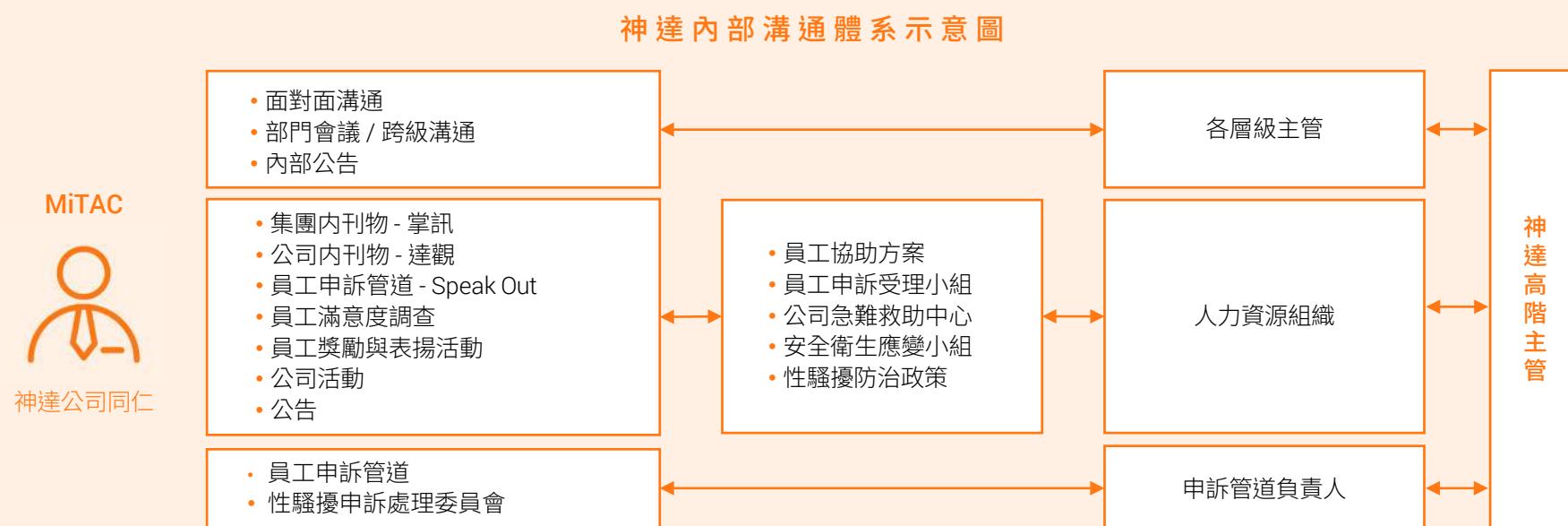
4.4 職場健康與安全

工作者參與、諮詢與溝通

為維護工作環境品質及保障員工工作場所之作業安全，在各廠區設有安全衛生管理委員會，由安全衛生管理人員、各部門主管 / 監督指揮人員、相關之工程技術人員及勞工代表組成，計 45 人，包含勞工代表 16 人之安全衛生委員會，工作者參與比例 40.2%；共同對公司擬訂之職業安全衛生政策提出建議，定期每三個月至少開會一次。確保工作夥伴有固定的發聲管道，審議、協調、建議安全衛生相關事項，並參與內部職業災害事故的調查，促進勞資雙方良性互動。2022 年度台灣區會議討論提出 19 項安全衛生提案，落實完成改善。

同仁若有安衛方面的疑慮或建議，亦可告知安委會之勞工代表委員，於定期的委員會議中提出諮詢討論，並由主任委員進行裁決；或有外界相關團體有關環境與安衛管理之任何關切建議，接收的訊息皆應予記錄於『廠內外溝通記錄表』，於委員會討論處理，處理結果告知原提案者，結案後之處理情況由權責部門記錄於溝通紀錄表，統計 2022 年臺灣共計有 7 件廠內外溝通記錄。

	台灣總部暨生產基地	中國重要生產基地	美國重要生產基地
勞工代表人數	16	21	2
安委會名冊總人數	45	48	4
勞工占比 (>1/3 ; 34%)	35.6%	43.8%	50.0%



4.4 職場健康與安全

員工協助方案 (EAP)

公司與外部專業的顧問團隊合作，推行「員工協助方案 (EAP, Employee Assistant Program)」，集結心理治療師、律師、營養師、理財顧問等跨領域專家。

透過專業顧問諮詢、知性講座、小品文章及員工協助網站等各管道，提供同仁及同仁眷屬生活上的專業協助，包含職場壓力、人際關係、家庭婚姻、兩性交往、法律、理財及醫療等諮詢服務，協助同仁在工作、生活與健康中取得平衡。

員工協助方案 (EAP) 針對個人/工作問題提供全年無休服務。(諮詢服務均受隱私權保密政策保護) 2022 年共計有 103 使用人次。

@神達投控：只有爲你

24 小時免付費電話

0800-025008

電子郵件：service@ffceap.com.tw

獲得專屬於你的諮詢服務

4.4 職場健康與安全

職業災害統計

勞動場所發生意外事故，發生部門立即通報安全衛生管理室並啟動處理及調查程序，針對災害發生的根本原因矯正預防，以保障作業同仁之安全與健康，防止事故再發生。2022 年臺灣地區共發生 2 件虛驚事件，針對事件進行原因分析，擬定矯正及預防措施，評估其有效性，持續追蹤改善情況。

另有 15 件員工上下班交通意外事故，積極規劃於 2023 年延請警政機關，對員工授予交通安全防禦駕駛宣導課程，請專業廠商針對常發生交通事故的機車工具實施安全性檢查。針對罹災同仁，建立職業災害罹災同仁傷病之追蹤關懷機制，依據傷害程度分級啟動關懷，追蹤復原狀況安排醫師面談並做成紀錄，經評估可復工後，依傷害程度持續進行不同時間長度的職傷復原追蹤，確保員工健康。

2022 年傷害統計

員工 工傷 統計	2022	台灣總部暨生產基地	中國重要生產基地	美國重要生產基地	備註： 1. .比率/發生率=件數/ 總工作小時 *1,000,000 2. 台灣總工作時數之計算，採用主管機關職業 災害統計申報採行之方 式，其他地區以類似方 法進行統計。 3. 台灣二例職業病係指 員工感染 COVID-19， 為依循法令員工因執行 公務由國外出差返國後 篩檢呈陽性確診，基於 保護員工權益填報於職 業災害統計月報上之有 記錄案例，非勞工保險 所稱之職業病種類。
	員工人數	1,832	4,097	303	
	總工作時數	3,463,472	12,442,483	630,240	
	職業傷害	職業傷害次數 (含嚴重 / 死亡)	0	4	1
		職業傷害損失日數	0	40	5
		主要類型	--	扭傷 / 割傷	割傷
		嚴重職業傷害件數 (不含死亡)	0	0	0
		職業傷害死亡件數	0	0	0
	可記錄之職業傷害比率 (含嚴重 / 死亡人數)	0	0.321	1.587	
	嚴重的職業傷害比率 (不含死亡)	0	0	0	
	職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	
	職業病	可記錄職業病件數	2	0	0
		主要類型	COVID-19	--	--
		職業病造成死亡件數	0	0	0
	可記錄職業疾病發生率	0.577	0	0	
	職業疾病造成死亡發生率	0	0	0	
	上下班通勤交通事故	15	0	0	

4.4 職場健康與安全

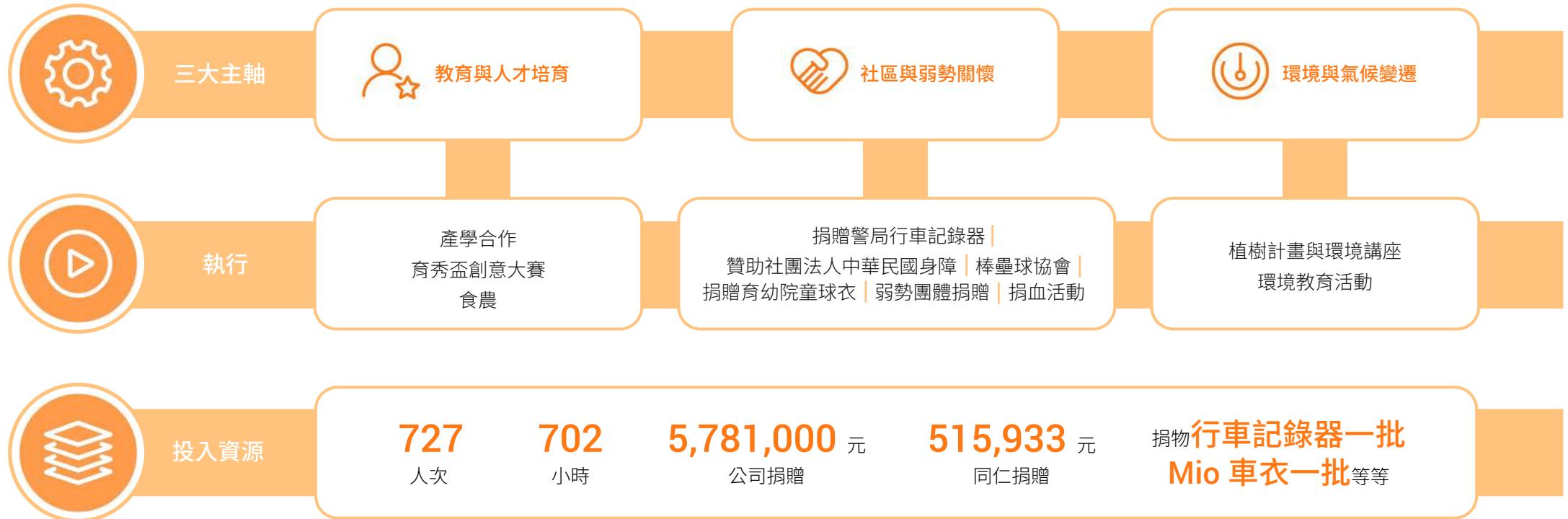
2022		台灣總部暨生產基地	中國重要生產基地	美國重要生產基地
非員工 工傷 統計	非員工人數	68	117	7
	總工作時數	153,552	297,392	14,560
	職業傷害	職業傷害次數 (含嚴重 / 死亡)	0	0
		職業傷害損失日數	0	0
		主要類型	--	--
		嚴重職業傷害件數 (不含死亡)	0	0
		職業傷害死亡件數	0	0
	可記錄之職業傷害比率 (含嚴重 / 死亡人數)	0	0	0
	嚴重的職業傷害比率 (不含死亡)	0	0	0
	職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	職業病	可記錄職業病件數	0	0
		主要類型	--	--
		職業病造成死亡件數	0	0
	可記錄職業疾病發生率	0	0	0
	職業疾病造成死亡發生率	0	0	0
	上下班通勤交通事故	0	0	0

註：比率/發生率=件數/總工作小時 *1,000,000



4.5 社會關懷

神達一直以來秉持著「取之於社會，用之於社會」的理念，深知唯有和諧與進步的社會，企業才有永續經營與成長的空間，推動從上到下的公益行動，累積無數個行動力。神達以教育與人才培育、社區與弱勢關懷，以及環境與氣候變遷為重點，結合自身的專業能力、產品服務以及公關行銷資源，協助相關社會關懷議題推廣，達到推波助瀾的效果。



4.5 社會關懷

植樹計畫正式啟動

2022 年神達啟動植樹計畫，透過嚴謹評估與豐富植樹造林實戰經驗的慈心有機基金會的慈心種樹團隊合作，針對福壽山廢耕農地進行加樹造林護水庫計畫；以及贊助臺大山地實驗農場內因為火災後需要復育的林地。兩案皆為台灣森林復育案，可在地監督其成效，未來具備森林碳匯之機會，對於集團致力於減緩地球暖化、水資源保護與生物多樣性發展，具備重大意義。

台大山林農場復育案於 2022 年復育 1,250 株台灣原生樹種，福壽山廢耕農地加樹造林護水庫計畫則種植了 2,500 株台灣原生樹種，同時搭配世界地球日舉辦「環境教育講座-愛上梅峰」，在疫情間依然獲得同仁熱烈迴響，將近 8 成同仁對講座滿意，引導了同仁如何再進一步表現對環境的關懷與行動。

在家庭日舉辦上，設計環境教育互動活動，如 Go Green 綠色闖關活動，遊戲中認識綠色標章、聯合國永續發展目標、守護海洋以及認識台灣保育類動物，並請專業的昆蟲與爬蟲老師，寓教於樂傳遞保護生物多樣性的議題，DIY 乾洗手以及精油防蚊凝膠，保護身體健康，讓同仁以及眷屬們透過動手做，將環境關懷意識植入心中。

育秀盃創意大賽以及產學合作，培養產業創意人才

由神達與集團內企業贊助成立的育秀教育基金會自 2003 年舉辦育秀盃創意大賽以來，神達協助舉辦不遺餘力，並提供得獎學生企業實習機會，同時也提供大學生企業實習機會，讓人才能提早了解產業環境，提升自我能力。

捐贈警局行車記錄器與弱勢關懷

為了協助警方在繁重安全維護工作中更有力，旗下品牌 Mio 捐贈桃園市政府警察局龜山分局 Mio 最先進的汽車用高階雙鏡頭行車記錄器以及機車用行車記錄器，配置在龜山分局所屬隊、分隊及派出所之警用汽機車供公務車執勤時使用。

同時 Mio 決定投入資源長期贊助「社團法人中華民國身障棒壘球協會」，勇敢跨出界線，突破自我，堅持「前進・永不止息 Moving Forward」的理念，共創造自己不平凡的耀眼光芒。協會舉辦包含「出口盃盲人棒球賽」以及結合身障、聽障、長者、女子，這樣的出口盃多元棒球賽。

捐血活動

神達投控 40 年來長期關注社會公益，即使疫情帶來的考驗不斷，公司仍持續以實際行動善盡企業社會責任，每年多次響應愛心捐血活動，為社會帶來更多溫暖與正能量！同仁愛心不落人後，發揮人溺己溺精神，2022 年共舉辦四場捐血活動，募得熱血 101,250 CC。



附錄

GRI 準則對照表
SASB 指標對照表
報告書查證聲明書

5



GRI 準則對照表

使用聲明	神達投資控股股份有限公司依循 GRI 準則出版 2022 永續報告書，數據資訊範疇為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: 基礎 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 一般揭露 2021

指標	揭露要求	章節	頁碼	省略 / 備註
組織與報導				
2-1	組織細節	關於神達	6-7	
2-2	報告中所包含的實體	關於永續報告書	4	
2-3	報告頻率與聯絡資訊		4	
2-4	資訊重編			本年度無此情事
2-5	外部保證	關於永續報告書	105	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	關於神達	6-7	
2-7	受雇者	4.2 人才吸引與發展	71	
2-8	工作者			非員工工作者為外包人力，如派遣人員、委外人力等，2022 年報告邊界內共 192 人
治理				
2-9	治理結構和組成	2.2 公司治理架構	30	
2-10	最高治理單位的提名和選擇	2.2 公司治理架構	31	
2-11	最高治理單位主席	2.2 公司治理架構	31	

GRI 準則對照表

指標	揭露要求	章節	頁碼	省略 / 備註
2-12	最高治理單位對影響管理的監督	1.1 永續政策	19	
2-13	委任權責			
2-14	最高治理單位在永續報告扮演的角色			
2-15	利益衝突	2.1 公司治理架構	31	
2-16	重大事件溝通	2.1 公司治理架構	31	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	30	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構	31	
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理架構	32	
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理架構	32	
2-21	年度總薪酬比例	4.2 人才吸引與發展	77	
策略、政策和實踐				
2-22	永續發展策略聲明	永續發展委員會主席的話	5	
2-23	政策承諾	各章節	於各章節中揭露	
2-24	政策承諾實踐	1.1 永續政策	19	
2-25	減緩負面衝擊的流程	2.3 企業風險管理	36-37	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營	34-35	
2-27	遵守法律法規	2.2 誠信經營	33	
2-28	協會會員	2.1 公司治理架構	32	
利害關係人議和				
2-29	利害關係人議合途徑	1.3 利害關係人溝通	22-23	
2-30	團體協約	4.1 人權保障	69	

GRI 準則對照表

GRI 3 重大主題 2021

指標	揭露要求	章節	頁碼	省略 / 備註
3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大性議題	22.24-26	
3-2	重大主題列表			
3-3	重大主題管理			

GRI 主題	指標	揭露要求	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 201 * 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關於神達	8	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.3 員工照顧與關懷	79	
	201-4	取自政府之財務補助	關於神達	8	
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	4.2 人才吸引與發展	76	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 人才吸引與發展	72	
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.6 供應鏈永續管理	46	
GRI 205 * 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	33-34	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動			
GRI 301 物料 2016	301-2 *	使用的可再生物料	3.2 綠色產品設計	53	
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.4 能源管理	60	
	302-2	組織外部的能源消耗量			
	302-3	能源密集度			

*為重大議題相關考量面

GRI 準則對照表

GRI 主題	指標	揭露要求	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 303 水與放流水 2018	303-3	取水量	3.7 水資源管理	63	
	303-4	排水量			
	303-5	耗水量			
GRI 305 * 排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.5 溫室氣體排放	61	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放			
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放			
	305-4	溫室氣體排放密集度			
	305-5	溫室氣體排放減量	3.6 減量行動與成效	62	
GRI 306 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.8 廢棄物管理	64	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理			
	306-3	廢棄物的產生			
	306-4	廢棄物的處置移轉			
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.6 供應鏈永續管理	45	
	308-2	供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動			
GRI 401 * 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2 人才吸引與發展	73	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.3 員工照顧與關懷	79	
	401-3	育嬰假	4.3 員工照顧與關懷	80	
GRI 402 勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期			終止勞雇契約之流程符合各地法規
GRI 403 * 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4 職業健康與安全	85	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 職業健康與安全	86	

*為重大議題相關考量面

GRI 準則對照表

GRI 主題	指標	揭露要求	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 403 * 職業安全衛生 2018	403-3	職業健康服務	4.4 職業健康與安全	82-83	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4 職業健康與安全	89	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4 職業健康與安全	87	
	403-6	工作者健康促進	4.4 職業健康與安全	82-83	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 職業健康與安全	88	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4 職業健康與安全	85	
	403-9	職業傷害	4.4 職業健康與安全	92	
	403-10	職業病			
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	4.2 人才吸引與發展	74-76	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案			
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 人才吸引與發展	78	
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	2.1 公司治理架構 4.2 人才吸引與發展	31 71	
	405-2	女性對男性基本薪資和薪酬的比率	4.2 人才吸引與發展	77	
GRI 406 不歧視 2016 *	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 人權保障	69-70	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.1 人權保障 4.4 職業健康與安全	69-70 89	
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 人權保障	69-70	
GRI 409 強迫或強迫勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商			

*為重大議題相關考量面

GRI 準則對照表

GRI 主題	指標	揭露要求	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.6 供應鏈永續管理	45	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動			
GRI 416 * 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 綠色產品設計	51	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 綠色承諾	50	
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	2.1 客戶服務與滿意度	42	

* 為重大議題相關考量面

SASB 指標對照表

面向	一般議題類別	編號	揭露要求	章節	頁碼	省略 / 備註
環境	水管理	TC-ES-140a.1	總取水量、回收水占比、缺水或極缺水地區取水量占比	3.7 水資源管理	63	
	廢棄物管理	TC-ES-150a.1	廢棄物產生量、有害廢棄物占比、廢棄物回收占比	3.8 廢棄物管理	64	
	勞工實踐	TC-ES-310a.1	總停工天數	2022 年無發生相關事故		
社會	勞工狀況	TC-ES-320a.1	員工和包商的總事故率 (TRIR) 和虛驚事故率 (NMFR)	4.4 職場健康與安全	91-92	
		TC-ES-320a.2	在所有實體設備和一級供應商設備中，通過RBA 或同等級稽核驗證的百分比	2.6 供應鏈永續管理	46	
		TC-ES-320a.3	所有試題和一階供應商驗證的不符合率分別為： (1) 主要不符合事項 (2) 次要不符合事項	2.6 供應鏈永續管理	46	
經濟	產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	報廢產品和回收電子廢物的重量，以及回收百分比	3.2 綠色產品設計	53	
	原料來源	TC-ES-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	2.6 供應鏈永續管理	45	

活動指標

編號	揭露要求	章節	頁碼	省略 / 備註
TC-ES-000.A	廠區數量	關於神達	6	
TC-ES-000.B	廠區面積	關於神達	6	
TC-ES-000.C	員工人數	4.2 人才吸引與發展	71	

報告書查證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE MITAC HOLDINGS CORP.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2022

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by MITAC Holdings Corp. (hereinafter referred to as MITAC) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2022 (hereinafter referred to as the Report). The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report presented and complies with the GRI Universal Standard (2021) and AA1000 Accountability Principles (2018) during verification (2023/04/18-2023/05/25) in MITAC headquarter. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD) and sustainability accounting standards (SASB).

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all MITAC's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the Report and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of MITAC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all MITAC's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards). GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2 General Disclosure 2021 for organisation's reporting practices and other organizational detail, GRI 3 2021 for organisation's process of determining material topics, its list of material topics and how to manage each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and/or iSAE3000.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options	Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B	AA1000ASv3 Type 1 Moderate (AA1000AP Evaluation only)

TWLPP5008 Issue 2305

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options

- 1 GRI Universal Standard (2021) (In Accordance with)
- 2 AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standard 2021 (GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents. Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and SASB related disclosures has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from MITAC, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 50001, EMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE/VERIFICATION OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP5008 Issue 2305

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

MITAC has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, MITAC may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

MATERIALITY

MITAC has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT

MITAC has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, MITAC's Sustainability Report of 2022, is adequately in accordance with the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021, where the significant impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights are assessed and disclosed following the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021, and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to MITAC's contributions to sustainability development. For future reporting, it is recommended to have more descriptions on how the organization has applied due diligence as a method for the identification and the evaluation of its impacts on the economy, environment, and people as well as the role of the highest governance body in overseeing these processes. More detailed discussion in material topic identification is also encouraged.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

 AA1000
Licensed Report
000-8/V3-7LAZP

Stephen Pao
Knowledge Deputy General Manager
Taipei, Taiwan
13 June, 2023
WWW.SGS.COM

TWLPP5008 Issue 2305



2022 MiTAC
Sustainability Report