



2017 神達 企業社會責任報告書

目錄

神達集團的永續報告書



企業營運與發展 2

- 2.1 公司概況
- 2.2 公司治理



神達與社會 4

- 4.1 員工照顧
- 4.2 社會參與



1 企業承諾與利害關係人對話

- 1.1 企業社會責任的觀點與承諾
- 1.2 利害相關者鑑別



3 神達與環境

- | | |
|------------------|--------------|
| 3.1 綠色承諾 | 3.4 綠色工廠 |
| 3.2 綠色產品設計 | 3.5 供應鏈管理 |
| 3.3 氣候變遷與全球暖化之因應 | 3.6 客戶服務與滿意度 |



全球永續性報告指標對照表



關於神達集團的永續報告書

報告提綱

這是神達集團第九年度編製企業社會責任報告書，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 2017 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，也以累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。

針對神達集團企業社會責任之利害關係人意見線上調查報告，2017 年第四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。

報告期間及週期

神達集團 [2017 企業社會責任報告書] 的報告期間為 2017 年 1 月 1 日 - 2017 年 12 月 31 日。自 2009 年起，本報告書將每年定期持續發行，並於神達集團官方網站上公開更新，提供社會大眾閱讀與下載，藉此了解我們的營運狀況。

發行時間：2018 年 6 月(下一發行版本：預定 2019 年 6 月)

公司網址：<http://www.mic-holdings.com.tw/Report.html>



關於神達集團的永續報告書

數據邊界、範圍

本報告數據邊界包括神達集團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。

此次報告之全球營運據點含台灣營運、研發中心-台灣及主要生產據點-中國：廣東順達廠區/江蘇昆達廠區；美國：加州 MiTACIS 組裝廠區；將依各 GRI 項目揭露，並說明計算範圍，包括示範廠區。

報告架構

報告書內容依據全球性永續報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) G4.0 版 & AA1000 標準撰寫，並按所列之指導方針及架構撰寫，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。

報告書聯絡諮詢

如您對於本報告書內容有任何疑問或建議，歡迎您跟我們聯絡，聯絡方式如下：

永續規劃管理部

Rebecca Liu 劉佳惠 小姐

電話：03-5779250 分機 3135

Email : rebecca-liu@mic.com.tw

總經理室

Sammy Huang 黃婷溶 小姐

電話：03-3962888 分機 6709

Email : sammy.huang@mic.com.tw

1.1 企業社會責任的觀點與承諾

神達集團屹立產業三十六年，經科技產業更迭，新的發明與創新、新技術成熟與應用、政策制定與推動、企業與消費行為模式改變、以及近年來環境保護與永續環境意識抬頭，進行多次典範轉移，在這不是永遠一帆風順的過程中，我們克服許多困境，挑戰許多難關，成就許多驕傲，我們一秉初衷的知道，經營管理的中心思想，是以永續經營與穩健的成長，要如何能做到，有幾個關鍵。

掌握主流趨勢，成功定位與執行

當面臨產業變遷，原有事業面臨挑戰，神達透過組織重整與再造，逐漸轉型成以雲端運算、物聯網與智慧生活為主要的事業群，並為了減緩全球暖化與氣候變遷，產品開發符合節能減排趨勢，並致力智能製造，透過工業 4.0 所提出之智慧裝備、設備聯網、訊息整合等智慧化生產系統解決方案到雲端整合系統，作為集團轉型的發展重點，積極推動專業分工，培養新的經營團隊，增加彈性與執行速度，組織的重整再啟成長動能，追求價值型成長而穩健獲利。

成立時間	公司名	主要業務
1982年12月	神達電腦	車用領域、車聯網與專業平板等與物聯網 海內外投資管理、集團後勤支援及專業智能維修服務與管理
2013年9月12日	神達投控	擬定集團發展藍圖、投資及策略聯盟
2014年9月1日	神雲科技	雲端資料與運算設備為核心發展的雲端運算事業

1.1 企業社會責任的觀點與承諾

重視人才與員工關懷，提供安全與健康導向的工作環境

員工是神達最重要的資產及合作夥伴，我們尊重每一位員工，秉持沒有性別、年齡、族群的差異，同工同酬的薪給原則，協助員工的職涯發展，陸續完成建置各項職能訓練體系，提升工作與人力資源的運用效率，持續強化與員工之間的溝通管道與對話，推動友善職場，重視工作績效與家庭及健康的平衡，華亞企業總部在此想法與永續管理下，導入內部開發的 Comismart 智能環控系統，運用物聯網雲服務，將各種環境感測器、智慧生活空間控制與相關資料蒐集，完成智能環控系統，包括：空氣品質監控、會議室整合、APP尋車停車管理、影像監控以與動態逃生消防系統等，2017年度節能效果顯著，建築耗電強度 (Energy Use Intensity, EUI) 減少 17%，透過數據的持續累積，Comismart 智能環控系統持續協助更加有效率的營運管理，提供更舒適的辦公場域，而神達各生產據點，執行節能改善專案，如利用太陽能等再生能源，致力減少溫室氣體排放，善用企業資源，創造友善環境與安全的生活。



1.1 企業社會責任的觀點與承諾

連結企業永續發展目標，找到永續價值定位

遵循企業永續發展指標，納入聯合國 SDGs17 項全球性永續發展目標 (17 Sustainable Development Goals, SDGs) 作為永續管理與考核的基礎，根據我們所在的產業、地區、品牌與影響力，結合利害關係人的期待與關注，將永續指標與營運指標結合，提高經營績效透明度，消費者服務與保護，未來仍將積極投入研發創新更多美好體驗的產品設計，累積創新能量，以 EICC 電子工業行為準則 (Electronic Industry Code of Conduct, EICC) 為供應鏈管理最高原則，確保消弭職場歧視與保障人權，透過節能減碳管理，協助減少營運成本，與供應商協力合作降低碳排放，於企業內部及供應鏈推動誠信行為與反貪瀆，落實綠色企業承諾，響應國際減碳倡議及回應，調整發展目標，在商業推動中，與員工、企業價值鏈客戶、股東等利害關係人，維持多角平衡。

滴水成河，持續向前

我們珍惜企業的影響力，將誠信正直道德標準與永續理念融入行為準則，由主管到每位員工，累積無數個行動力，繼續提高對環境、社會、員工與股東應承擔的責任與承諾，強化既有優勢與營運績效，攜手價值鏈上的各方夥伴，迎向一個永續共好的未來。



Matthew J.C. Mian

董事長 苗豐強



John Ho

總經理 何繼武

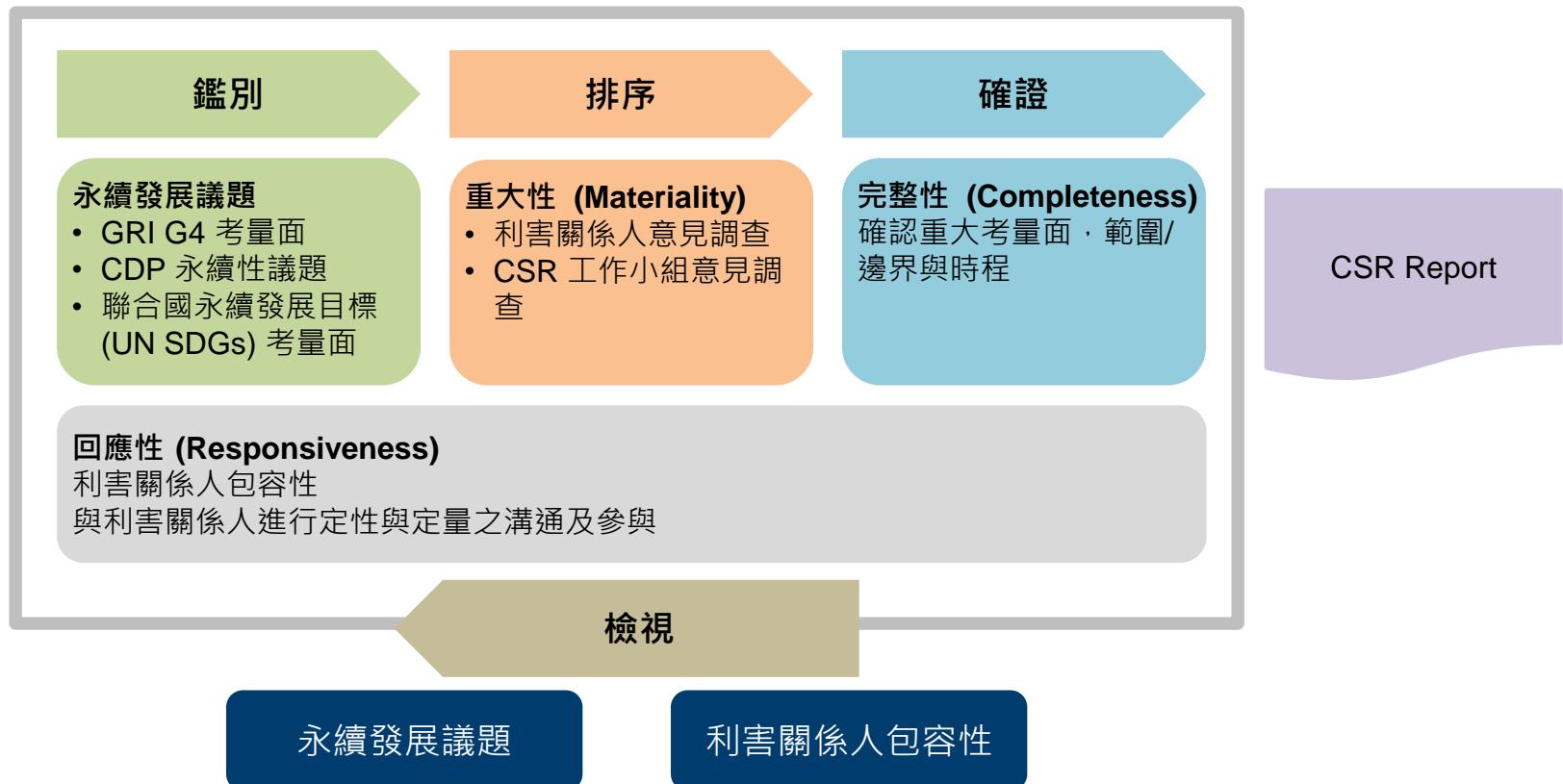


1.2 利害相關者鑑別

重大考量面與邊界鑑別

AA1000 當責性原則標準 (2008)

- 包容性：決定重大性的起始點。
- 重大性：決定組織與其利害相關係人的最相關與最重要之議題。
- 回應性：對這些重大性議題所採取的相關決策、行動及績效。

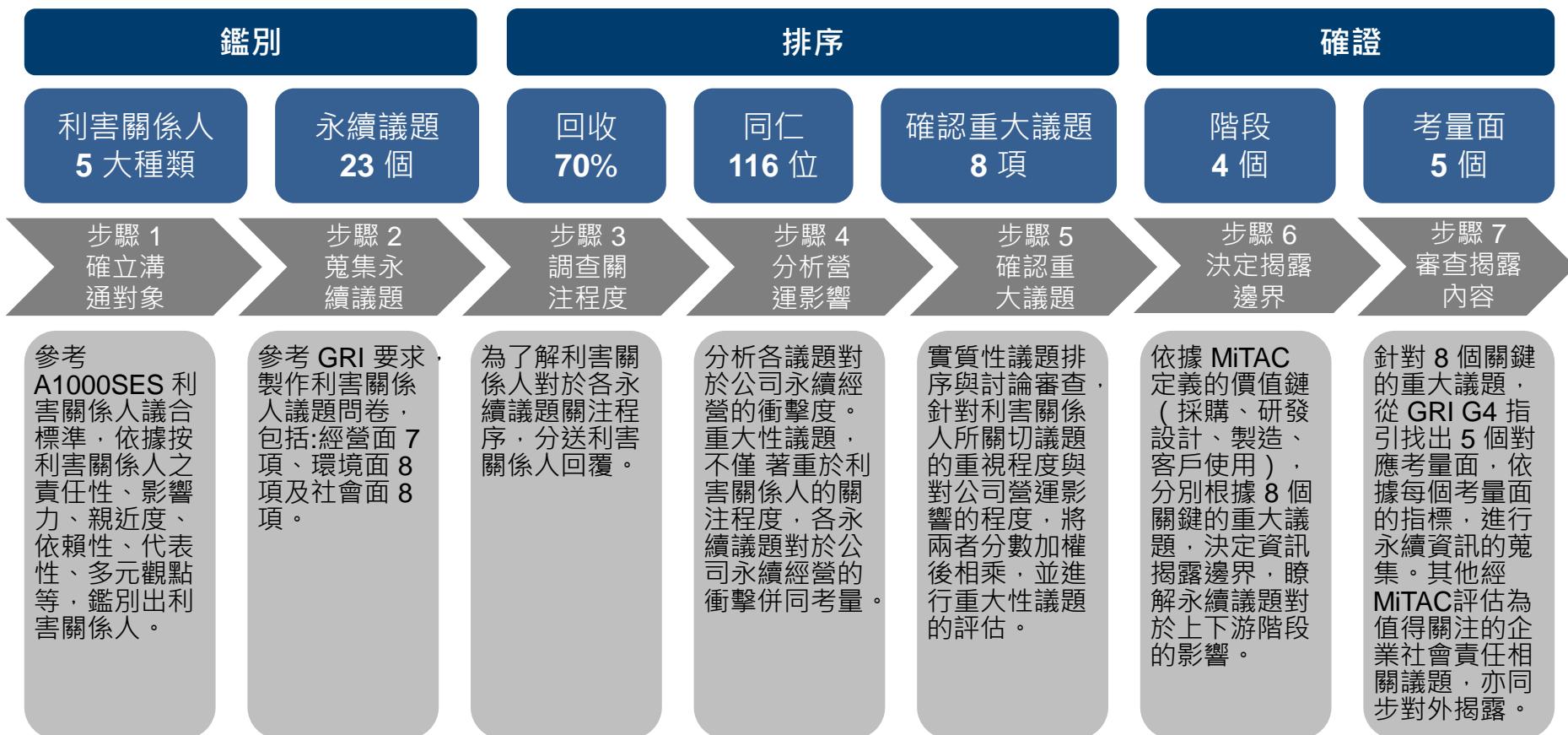




1.2 利害相關者鑑別

● 重大性分析與利害關係人溝通

我們遵循 GRI G4 指引與 AA 1000SES 標準，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，做為研擬永續管理目標的基礎。



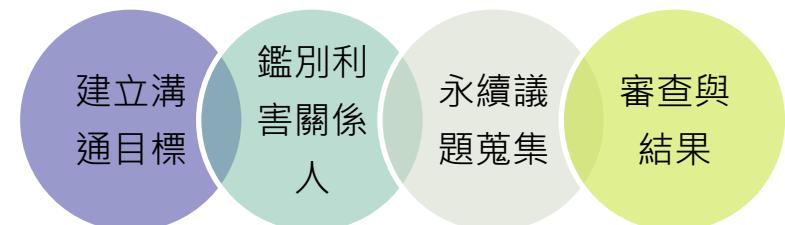


1.2 利害相關者鑑別

● 實質性分析之結果

與利害關係人有效的議合，是企業能永續發展的重要基石；在諸多利害關係人中，能鑑別與公司營運有顯著相關者，以及這些鑑別出的利害關係人所關注的議題及優先次序，是重要的課題。

- | | | |
|----------|---------------------|-------------|
| 1. 經濟績效 | 2. 顧客隱私 | 3. 顧客的健康與安全 |
| 4. 策略與分析 | 5. 法規遵循
(產品責任) | 6. 原物料 |
| 7. 公司治理 | 8. 倫理與誠信 | 9. 勞僱關係 |
| 10. 勞資關係 | | |

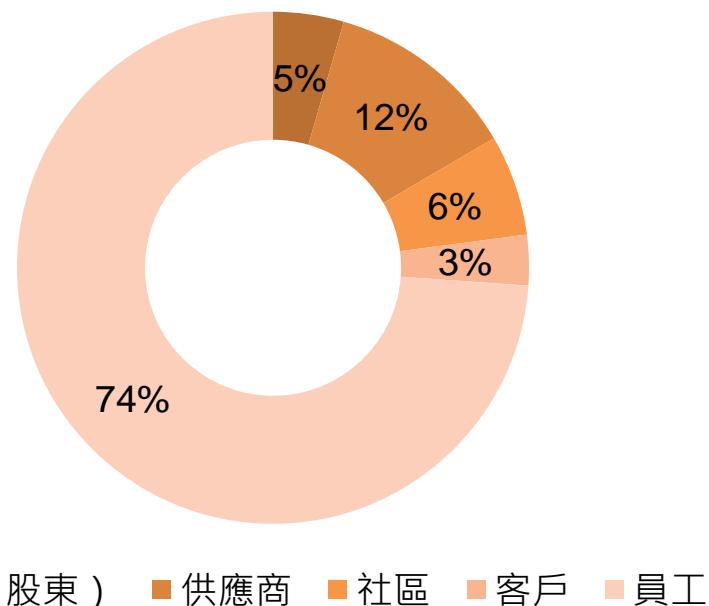


1.2 利害相關者鑑別

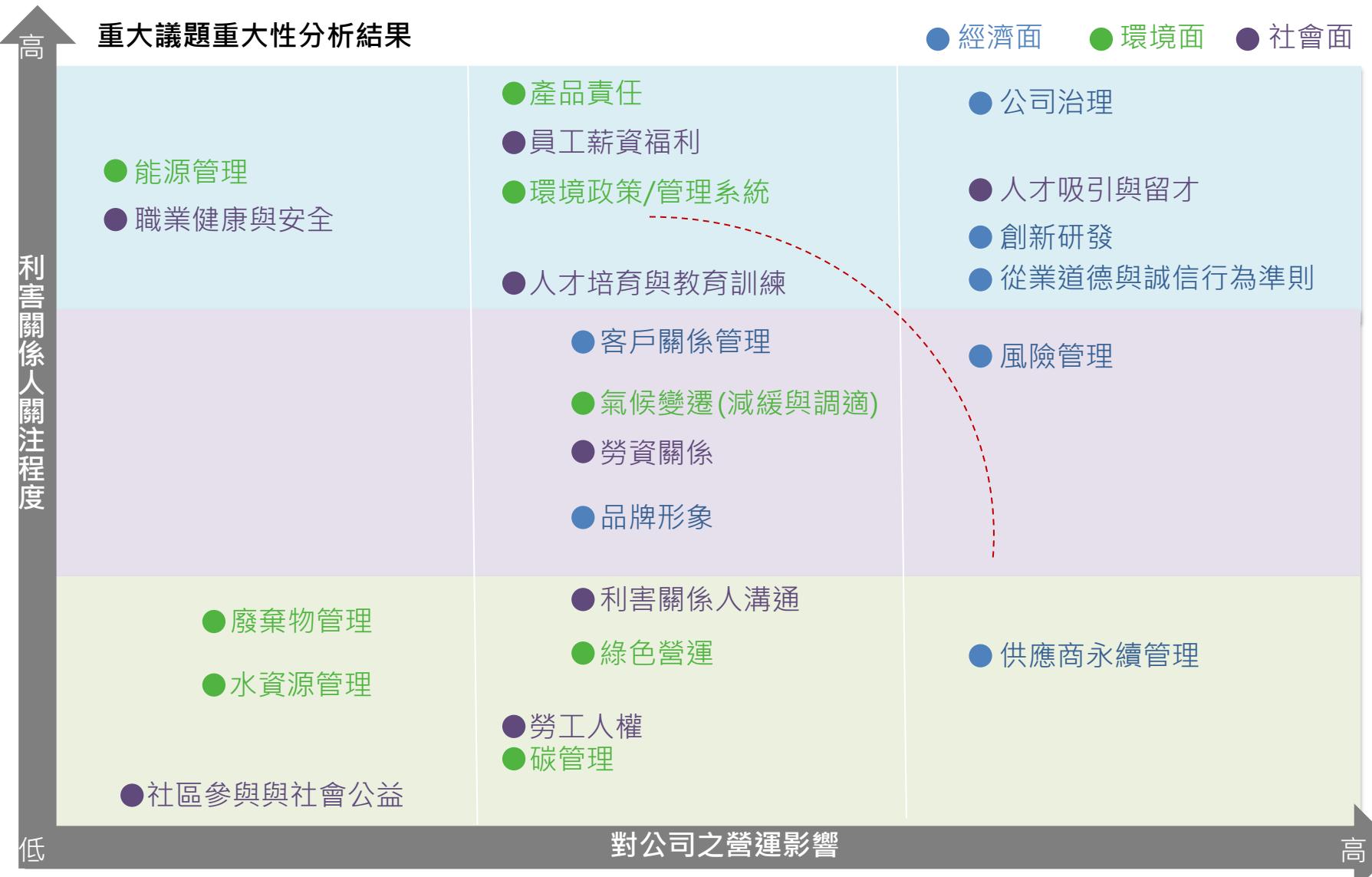
參考 A1000SES 利害關係人議合標準，依據按利害關係人之責任性、影響力、親近度、依賴性、代表性、多元觀點等，與神達營運相關的利害關係人包含客戶、供應商、投資人、政府、社區、媒體、產業協會、非營利組織、研究機構及員工等，鑑別出利害關係人，分發問卷，進行調查，回收占比結果如下。

問卷調查回收佔比 (%)

考量國內外永續議題發展趨勢及營運需求。定義出主要利害關係人為員工、客戶、供應商、投資人及社區。



1.2 利害相關者鑑別





1.2 利害相關者鑑別

重大議題與 MiTAC 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。

	關鍵重大性議題	GRI G4 考量面	上游	公司營運	下游	
			採購	研發	製造	客戶使用
經濟面	創新研發	經濟績效		●	●	
經濟面	供應商永續管理	間接經濟影響、採購行為、供應商環境 / 勞工 / 人權 / 社會評估	●			
經濟面	風險管理	經濟績效、一般標準揭露	●	●	●	
社會面	人才吸引及留任	雇用、多元化與機會平等		●	●	
環境面	氣候變遷（減緩與調適）	排放	●	●	●	●

1.2 利害相關者鑑別

重大性議題/利害關係人溝通管道

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。結合實質性分析並鑑別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。

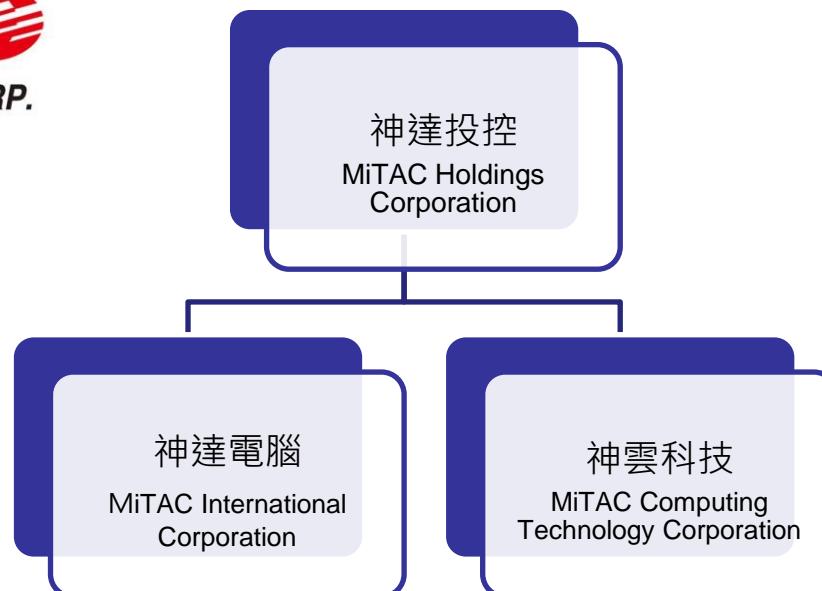
利害關係人	議題	溝通平台	輸出成果
員工	員工薪資福利 創新研發	員工大會	<ul style="list-style-type: none"> 員工大會之雙向溝通座談。 設置內部電子信箱「Speak Out」，提供同仁表達意見及建議。 內部網站 (MiTAC Portal)，傳達公司經營現況及公告各項制度。 定期出版達觀 (MiTAC Focus) / 掌訊 (Global Link)，報導公司 / 集團重大消息、產品資訊以及活動。
投資人 (股東)	創新研發 公司治理	董事會	<ul style="list-style-type: none"> 每月發佈營收資訊，每季提供財報，定時報告財務與業務狀況。 每年年中召開股東會，提供財務資訊及未來發展方向。 設有投資人專區，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。
客戶	產品責任 客戶關係管理	EICC 稽核	<ul style="list-style-type: none"> 加入電子行業公民聯盟 (Electronic Industry Citizenship Coalition)，參與全球供應鏈建立標準化的社會責任行為規範。 透過客戶每季 / 年度會議，溝通公司發展策略及新產品研發進度符合環保產品的標準，可靠性及交期。 客戶隱私權。
供應商	環境政策/管理系統 利害關係人溝通	供應商大會	<ul style="list-style-type: none"> 透過 e-SCM 進行相關資訊調查與蒐集。 每年不定期舉辦供應商大會，針對 GP EICC/溫室氣體排放盤查與減量之要求等，與供應商進行溝通。
社區	氣候變遷（減緩與 調適）品牌形象	碳排放管理 教育基金會	<ul style="list-style-type: none"> 定期參與碳揭露專案 (CDP, Carbon Disclosure Project)，每年公開說明組織營運，碳排放及管理情形。 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。



2.1 公司概況

● 2.1.1 公司簡介

神達投控集團三十多年來發展成為含有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，總部設在台灣，透過在中國廣東省、江蘇省以及美國加州的製造運籌中心，以及旗下車用領導品牌Mio、Magellan及Navman，與伺服器領導品牌TYAN通路行銷全球。集團主要子公司有神雲科技及神達電腦，提供雲端運算、物聯網與智慧生活產品與服務，以經營全球的豐富經驗，聆聽市場需求，分析產業趨勢，以全方位整合服務能力與組織的彈性，致力於提供最適切的電子產品服務與解決方案給客戶及市場，從地區性最佳夥伴出發，立足於全球市場。



旗下神達電腦公司之雲端運算產品事業，於2014年9月1日，切割獨立成立神雲科技股份有限公司（神雲科技）。



2.1 公司概況

● 2.1.1 公司簡介

神雲科技，專精於雲端運算解決方案與服務的神雲科技，團隊具備伺服器、儲存系統等企業產品，以及嵌入式產品與工業電腦等，超過20多年設計製造實力，及大型資料中心導入實績，結合業界30年TYAN 品牌客製化實力，與通路及系統整合商的深厚合作關係，發展出具備彈性及客制化、可有效符合不同系統與應用型態的供貨模式，持續的研發投入，提供多樣產品與平台選擇，神雲雲端解決方案從機架式、直立式、高效能運算、圖型加速運算、雲端運算伺服器、儲存系統到刀鋒伺服器，工作站到完整的系統與機櫃，提供市場與客戶下一代的公有雲，私有雲和混合雲設備之最佳總體擁有成本 (Total Cost of Ownership, TCO) 解決方案；神雲智慧終端解決方案，從Panel PC、BOX PC、行動終端銷售系統到工業用主機板等，為品牌商以及系統整合商提供更具整合與競爭優勢的專業解決方案。

另一重點事業，神達電腦「行動通訊產品事業」提供智慧行動裝置和雲端服務的 SoLoMo (Social, Local, Mobile) 營運體。以 Mio、Magellan、Navman 使用者經驗整合生活、健康、運動休閒、導航服務的產品，提供行進、運動或開車時取得具價值之即時生活資訊，這項在地即時的導航模式，帶領神達進入雲端服務領域。

參加的公協會包含臺灣區電機電子同業公會，臺北市電腦商業同業公會，國際電子工業等永續發展相關組織，期許透過企業的推動與落實，對環境及社會作出具體貢獻。政府財務補助部份，如昆山市財政局企業轉型升級專項資金、廣東省技術改造相關專項資金、佛山市經濟和科技促進局之科技創新券專項資金等。





2.1 公司概況

● 2.1.1 公司簡介

創新應用與得獎

- 神雲科技獲得 Intel 認可獎，表揚組織在資料中心的執行和營運上的優越表現
- 神雲科技獲 Fujitsu 認可其傑出的貢獻與成果贏得「2016 供應商大獎」
- 神雲科技以及 MiTAC Information Systems Corp. 獲得浪潮「2016 傑出合作夥伴獎」
- 因傑出的設計、製造與交貨品質獲得 Symantec 的「2016 供應商品質獎」
- 神雲 TYAN 發佈新一代支援 Intel® Xeon® Scalable Processors 同伺服器平台
- 神雲 TYAN 發表搭載 AMD EPYC 同伺服器平台，提供 NVMe 快閃儲存應用服務
- 為車聯網設計的 Magellan 導航 app 正式上市
- Mio 獲得 2017 消費者導航機理想品牌以及最佳行車記錄器雙料冠軍
- MiCor A100 手腕式心電圖記錄器以及 MiVue™ Drive 行車記錄導航機獲得「iF 產品設計大獎」
- 神達電腦榮獲「2017 年 BOSE 供應商品質零缺點獎」
- Mio MiVue™ 792 WIFI 行車記錄器獲得資訊月百大創新獎
- Magellan 返回路徑導航方案獲得美國紐約市衛生署採用



企業、儲存及資料中心優化設計的 HPC 同伺服器平台



Mio 品牌手持式行動通訊裝置



2.1 公司概況

● 2.1.2 基本資料

背景	神達投資控股公司透過 100% 由神達電腦（原代碼：2315） 股權轉換於102年9月12日成立 股票代碼：3706
集團成立	民國 71 年
資本額	81 億
全球員工	7000+人
旗下品牌	<p>SoLoMoCo 品牌</p>  <p>Cloud Computing 品牌</p>   



2.1 公司概況

● 2.1.3 全球主要據點

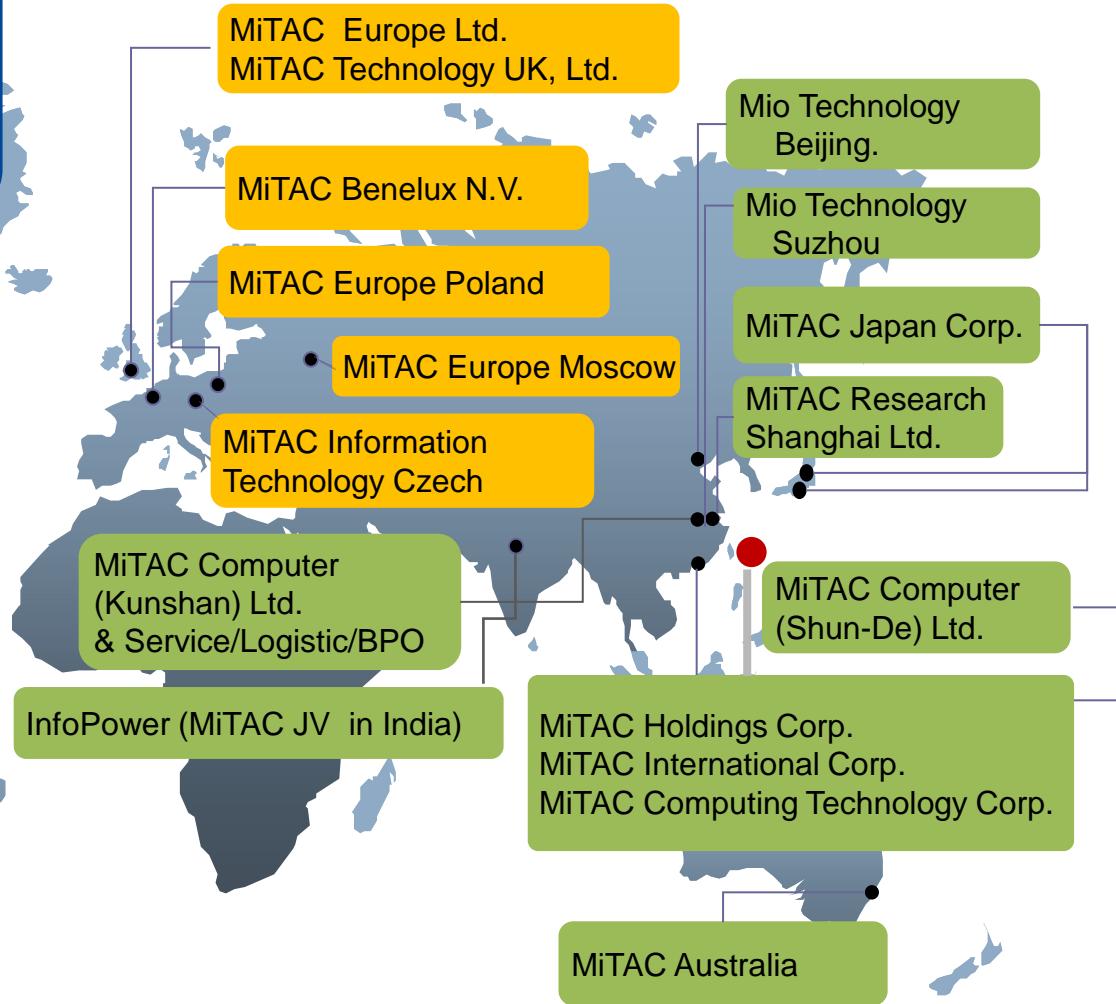
神達投控海外分布據點

營運據點：26 (不含分公司或辦事處)

生產據點：6

研發中心：6

售後服務中心：5

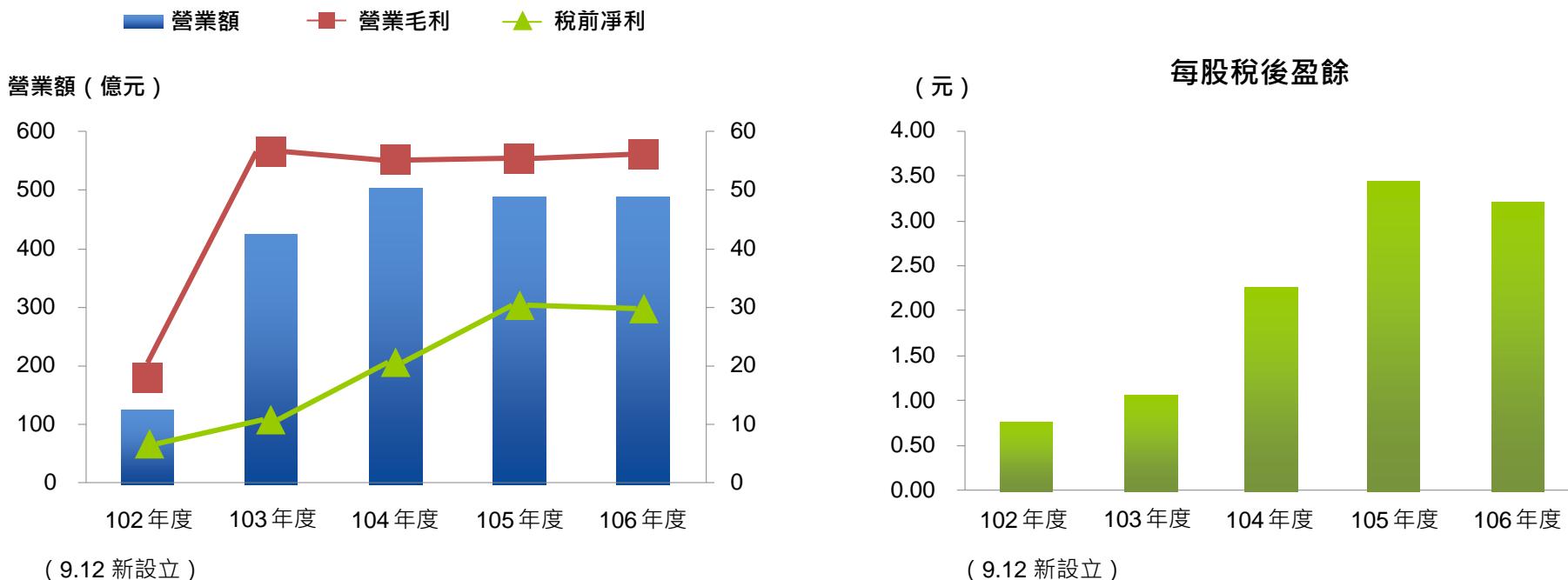




2.1 公司概況

● 2.1.4 營業結果

神達投控民國 106 年度合併營業額為新台幣 487.61 億元，在持續專注自有產品設計製造及調整產品組合之策略下，本業獲利亦維持穩定成長，稅前淨利則為 29.02 億元，每股稅後盈餘為 3.24 元。

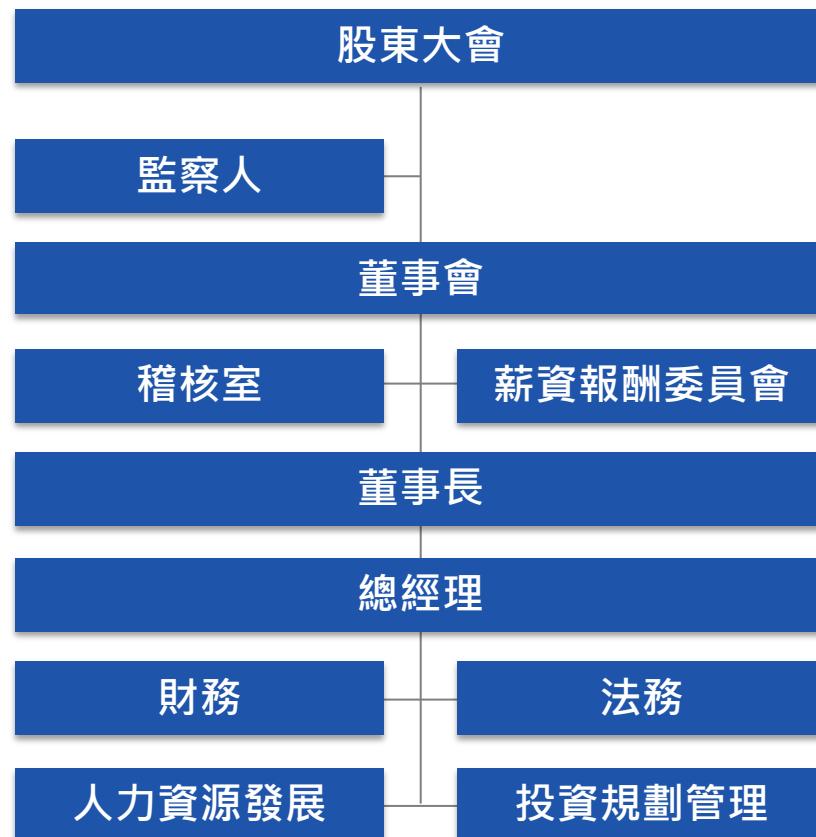


本公司董事會已於 107 年 3 月 23 日擬定本 (106) 年度股利分派議案，每股現金股利為新台幣 1.30 元，每股股票股利為新台幣 1.50 元，將提請 107 年 6 月 22 日股東常會同意之。



2.2 公司治理

● 2.2.1 公司治理組織架構圖





2.2 公司治理

● 2.2.2 董事會運作情形

一、董事會之組成及職責：

- (一) 監督經營績效。
- (二) 防制利益衝突。
- (三) 確保公司遵循各種法令。

二、106 年度董事會開會 7 次 (A)，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) (B/A)
董事長	苗豐強	7	0	100.00%
董事	何繼武	7	0	100.00%
董事	聯成化學科技(股)公司 代表人：魏永篤	6	1	85.71%
董事	聯成化學科技(股)公司 代表人：張光正	6	1	85.71%
董事	神通電腦(股)公司 代表人：許賜華	5	2	71.43%
獨立董事	呂學錦	7	0	100.00%
獨立董事	馬紹祥	5	2	100.00%



2.2 公司治理

● 2.2.2 董事會運作情形

其他應記載事項：

一、董事會之運作如有下列情形之一者，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：

董事會日期	期別	議案內容	獨立董事意見	公司對獨立董事意見之處理
106.01.18	第一次	經理人 105 年度年終獎金審查與核定事。	無異議	無
106.01.18	第一次	變更本公司內部稽核主管事。	無異議	無
106.01.18	第一次	在不超過新台幣 10 億元額度內，將資金貸與子公司—神雲科技股份有限公司。	無異議	無
106.01.18	第一次	決議通過承受神達電腦股份有限公司原已發行之員工認股權憑證 105 年第四季執行認購普通股轉發行新股案。	無異議	無
106.03.28	第三次	修訂「取得或處分資產處理程序」案。	無異議	無
106.03.28	第三次	本公司提前解除及新增資金貸與子公司—神達電腦股份有限公司新台幣 25 億元額度事。	無異議	無
106.05.11	第四次	為子公司神達電腦（股）公司旗下大陸子公司璽達信息科技（昆山）有限公司華東區企業總部大樓興建工程追加案。	無異議	無
106.05.11	第四次	決議通過承受神達電腦股份有限公司原已發行之員工認股權憑證 106 年第一季執行認購普通股轉發行新股案。	無異議	無



2.2 公司治理

● 2.2.2 董事會運作情形

董事會日期	期別	議案內容	獨立董事意見	公司對獨立董事意見之處理
106.08.10	第六次	經理人 106 年度調薪審查與核定。	無異議	無
106.08.10	第六次	經理人 105 年度員工酬勞及 106 年度年中獎金審查與核定。	無異議	無
106.08.10	第六次	決議通過承受神達電腦股份有限公司原已發行之員工認股權憑證 106 年第一季執行認購普通股轉發行新股案。	無異議	無
106.08.10	第六次	提前解除及新增資金貸與子公司—神雲科技股份有限公司（以下簡稱神雲科技）額度事。	無異議	無
106.11.09	第七次	為神達電腦（股）公司旗下子公司 Silver Star Development Limited 設立海外控股公司以持有行動通訊產品事業體之海外轉投資事業事。	無異議	無
106.11.09	第七次	為神達電腦（股）公司配合分割行動通訊產品事業體予神達數位（股）公司擬調整旗下海外轉投資事業組織架構事。	無異議	無
106.11.09	第七次	決議通過承受神達電腦股份有限公司原已發行之員工認股權憑證 106 年第三季執行認購普通股轉發行新股案。	無異議	無

二、除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項：無。



2.2 公司治理

● 2.2.2 董事會運作情形

三、董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：

董事會日期	利益迴避董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	表決情形
106.01.18	苗豐強 何繼武	經理人 105 年度年終獎金審查與核定	同時具有經理人身份	經具表決權出席董事全體同意，照案通過。
106.08.10	苗豐強 何繼武	經理人 106 年度調薪審查與核定	同時具有經理人身份	經具表決權出席董事全體同意，照案通過。
106.08.10	苗豐強 何繼武	經理人 105 年度員工酬勞及 106 年度年中獎金審查與核定	同時具有經理人身份	經具表決權出席董事全體同意，照案通過。

四、當年度及最近年度加強董事會職能之目標與執行情形評估：

本公司已訂定「董事會議事規範」，並已確實遵行運作，且於公司網站揭露董事會重要決議。另，亦定期於公開資訊觀測站「公司治理」專區揭露董監事出席狀況及進修情形予投資大眾，使資訊揭示達到即時及透明化。在未來年度，將積極配合各項法令規定及公司治理之需求，隨時加強董事會必要之職能。



2.2 公司治理

● 2.2.3 監察人參與董事會運作情形

一、監察人之組成及職責：

(一) 監察人與公司員工及股東之溝通情形：

除本公司業務相關同仁定期或不定期向監察人報告外，監察人亦可依實際需要隨時與同仁直接接觸與溝通，以獲得所需相關資訊。

(二) 監察人與內部稽核主管及會計師之溝通情形：

本公司監察人得隨時調查公司業務及財務狀況，並得請董事會或經理人提出報告，必要時再與會計師聯絡；內部稽核主管定期向監察人呈報稽核報告。

二、106年度董事會開會 7次 (A)，監察人出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	實際出席率 (%) (B/A)
監察人	焦佑鈞	6	85.71%
監察人	聯華實業（股）公司 代表人：景虎士	6	85.71%



2.2 公司治理

● 2.2.4 薪資報酬委員會運作情形

一、薪資報酬委員會之組成及職責：

本公司已於 102 年 9 月 12 日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：

- (一) 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (二) 定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

二、106 年度薪資報酬委員會開會 2 次 (A)，委員資格及出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) (B/A)
召集人	馬紹祥	2	0	100.00%
委員	呂學錦	2	0	100.00%
委員	程建人	2	0	100.00%



2.2 公司治理

● 2.2.5 各主要部門所營業務

部門別	主要職掌
薪資報酬委員會	<ul style="list-style-type: none"> • 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 • 定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> • 對公司營運狀況進行檢視，並提供改善建議。
法務	<ul style="list-style-type: none"> • 合約之制訂與審核。 • 有關業務法務之諮詢、支援、提供及其他法律事務。
投資規劃管理	<ul style="list-style-type: none"> • 對投資標的公司之營運及未來發展進行評估及擬定投資計劃。 • 對投資公司訂定管理制度及管理營運成果。 • 股務相關業務。
財務	<ul style="list-style-type: none"> • 財務運作及規劃。 • 國內外投資機會之評估研究。 • 資金規劃及各項帳務稅務有關之會計處理。
人力資源	<ul style="list-style-type: none"> • 人力資源之策略規劃與執行。 • 人力資源管理與人才發展。 • 行政與安全衛生等事務之推動與管理。



2.2 公司治理

● 2.2.6 其他公司治理運作情形

一、有關本公司訂定之公司治理相關規章可至本公司網站「公司治理」專區查詢，亦可查閱公開資訊觀測站股權「公司治理」專區，其網址為 mops.twse.com.tw。

二、公司結構及股東權益

(一) 本公司設有發言人制度，妥善處理股東建議、疑義及糾紛事項。

(二) 本公司可掌握實際控制公司之主要股東及主要股東之最終控制者名單；並依證券交易法規定每月申報董、監及大股東持有股數。

(三) 本公司已依相關法令於內部控制制度中建立相關制度並執行之。除確實辦理自行檢查作業外，董事會及管理階層亦定期、不定期檢討各部門自行檢查結果及稽核單位之稽核報告，落實公司內部控制制度，配合公開發行公司相關規定建立健全之財務、業務及會計管理制度並強化與關係企業管理，實施必要之控管機制，以降低營運風險。與關係企業之往來皆本於公平合理之原則，就相互間之財務業務相關作業訂定書面規範。

(四) 本公司已訂定「內部重大資訊處理作業程序」及「誠信經營守則」規範內部人對重大資訊之保密義務，且不得藉此使其自身或任何人獲得不正當利益，並向董監事、經理人及其他因身分、職務或控制關係獲悉本公司內部重大資訊之人進行宣導以落實此制度。



2.2 公司治理

● 2.2.6 其他公司治理運作情形

三、董事會之組成及職責

(一) 本公司董事會成員皆具備執行職務所必須之知識、技能及素養，如營運判斷能力、會計及財務分析能力、國際市場觀等，且本公司已於105年股東常會選任獨立董事，強化董事會職能。

(二) 本公司已於102年設置薪資報酬委員會，並依法將於108年設置審計委員會。其他各類功能性委員會將依公司實際需要設置。

(三) 本公司於105年訂定董事會績效評估辦法，董事會每年應至少執行一次內部董事會績效評估，106年度董事會績效評估結果，整體運作良好。

(四) 本公司每年定期評估簽證會計師之獨立性並提報董事會，確認其與本公司並無利害關係（未持有本公司股票及未兼任本公司職務），並評估有無更換會計師之必要（連續七年未更換或其受有處分或有損及獨立性情事者），本公司之簽證會計師係由董事會決議委任之，且為國內前四大會計師事務所，故其獨立性及專業性應無庸置疑。

四、利害關係人溝通管道

本公司於公司網站設置「利害關係人專區」，由專人處理及回覆問題，並將企業社會責任報告置於公司網站供利害關係人下載參閱。

- 利害關係人專區：<http://www.mic-holdings.com.tw/Stakeholders.html>
- Tel: 03-3962888
- E-mail: stock@mic.com.tw



2.2 公司治理

● 2.2.6 其他公司治理運作情形

五、委任專業服務代辦機構辦理股東會事務

本公司股東會事務已委任中國信託商業銀行（股）公司之專業服務代理機構代為辦理股東會事務。

六、資訊公開

(一) 本公司設有網站，網址為 www.mic-holdings.com.tw，並於投資人專區及公司治理專區揭露財務業務及公司治理之相關資訊。

(二) 本公司另架設英文網站，且指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露；本公司除設置發言人外，亦有代理發言人制度，另法人說明會簡報置於本公司網站「投資人專區」之投資人服務供投資人進行查閱。

七、董事及監察人進修之情形

本公司之董事均具有產業專業背景，並已將進修情形揭露於公開資訊觀測站「公司治理」專區，隨時供投資人參考。

八、董事及監察人購買責任保險之情形

本公司已依「上市上櫃公司治理實務守則」規範為董事及監察人購買責任保險，並揭露於公開資訊觀測站「公司治理」專區。

投保對象	保險公司	投保金額	投保期間（起迄）
全體董事及監察人	富邦產物保險股份有限公司	新台幣 358,176 仟元	106年11月15日至107年11月15日



2.2 公司治理

● 2.2.7 公司履行誠信經營情形及採行措施

一、訂定誠信經營政策及方案

(一) 本公司已訂定「誠信經營守則」，並公告於本公司網站 (<http://www.mic-holdings.com.tw/>)，董事會與管理階層並依守則執行相關作業，並不定期舉辦教育訓練與宣導，避免相關人員違反誠信行為。

(二) 本公司已針對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等管理措施。

二、落實誠信經營

(一) 本公司與重要供應商往來時應簽立「清廉保證協議」。

(二) 本公司由專責單位負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。本公司董事會應盡善良管理人之注意義務，督促防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。

(三) 本公司制定防止利益衝突之政策，並提供適當管道供董事、監察人、經理人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。

(四) 本公司建立並遵循有效之會計制度及內部控制制度，不得有外帳或保留祕密帳戶，並隨時檢討，俾確保該制度之設計及執行持續有效。本公司內部稽核單位定期及不定期查核「內部控制制度」遵循情形，並作成稽核報告提報董事會。



2.2 公司治理

● 2.2.7 公司履行誠信經營情形及採行措施

三、公司建立檢舉管道與違反誠信經營規定之懲戒及申訴制度之運作情形

本公司已建立正當檢舉管道，並明訂違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度，並依所訂辦法管理。

四、加強資訊揭露

(一) 本公司已訂定「誠信經營守則」，並公告於本公司網站 (<http://www.mic-holdings.com.tw/>)。

(二) 本公司於公開資訊觀測站及年報揭露誠信經營守則執行情形等相關資訊。

五、公司如依據「上市上櫃公司誠信經營守則」訂有本身之誠信經營守則者，請敘明其運作與所訂守則之差異情形本公司已訂定誠信經營守則，且符合「上市上櫃公司誠信經營守則」理念及執行作業。

六、其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊（如公司對商業往來廠商宣導公司誠信經營決心、政策及邀請其參與教育訓練、檢討修正公司訂定之誠信經營守則等情形）：無。



2.2 公司治理

● 2.2.8 企業風險管理持續改善

依據主管機關規定，擬定年度稽核計畫，實施年度內控自評作業，暨企業風險考量進行不定期作業查核，持續追蹤改善情形，與董事會進行彙報溝通，協助董事會及經理人覆核內控制度之缺失，評量營運效率並檢視各項作業是否符合法令及內部規章。

企業風險管理 PDCA 循環示意圖



企業風險管理實績



說明:

- 內控自評係依 COSO 架構設計。
- 風險等級定義：3 (高) - 1 (低)。
- 透過 PDCA 管理循環運作，持續掌握各項風險因子，歷年評核結果均維持低風險。

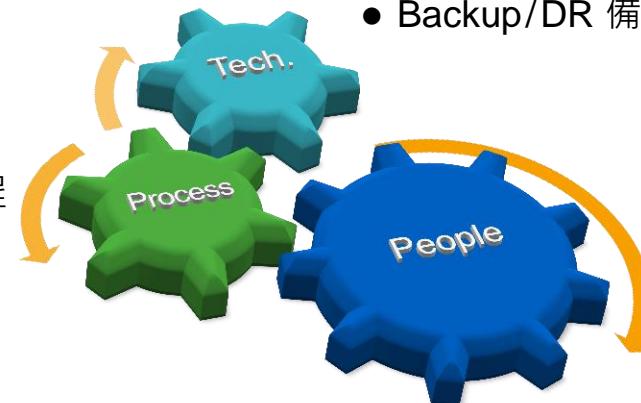


2.2 公司治理

● 2.2.8 企業風險管理持續改善

為保護客戶、公司、與個人之資訊資產免於遭受內外蓄意或意外之破壞，並對於所儲存或傳遞之資料善盡保護管理之責，杜絕毀損、失竊、洩漏、篡改、濫用與侵權等事故，透過制訂資訊安全政策明確宣示維護資訊安全的重要性並貫徹執行，使各單位確實瞭解資訊安全政策，並遵循相關管制作業程序而持續提升各資訊服務系統所有作業之機密性、完整性與可用性，以維護本公司所有業務之資訊安全與永續經營理念。

- Compliance 法令規章遵循
- Policy/Procedure 政策與流程
- Security Audit 安全稽核



- Access Control 存取控制
- System Develop/ Maintain 系統開發與維護
- Backup/DR 備援與災難復原

- Segregation of Duty 權責分工
- Need to Know 僅知原則
- Security Awareness 安全認知



2.2 公司治理

● 2.2.8 企業風險管理持續改善

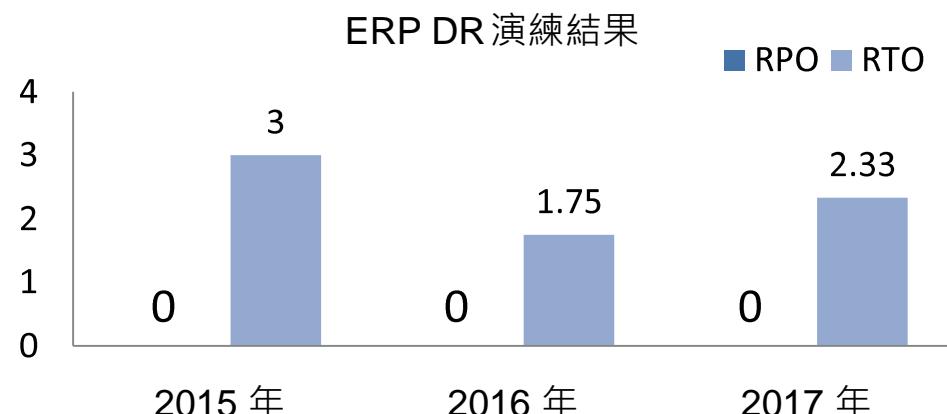
針對生產、研發、業務等與營運直接相關之關鍵應用系統，為確保正常運作，資訊中心每年安排於新竹資訊機房進行異地回復演練，以確保當林口資訊中心機房發生災害導致關鍵應用系統無法正常運作時，可切換至新竹資訊機房繼續提供服務。2017年 6 月驗證有效性，在正式環境實際進行切換作業，雖時間增加，但確保有效性，且滿足 RPO / RTO 要求。

ERP DR 演練

ERP DR 演練結果	
RPO	RTO
$\leq 0 \text{ hours}$	0
$\leq 4 \text{ hours}$	3

說明：

- 復原時間目標 (RTO, Recovery Time Objective)
- 復原點目標 (RPO, Recovery Point Objective)



對於系統漏洞之修補與防護，系統上線與變更前均需執行檢測作業，以維持基本的資安防護要求。資訊中心定期執行弱點掃描與不定期安排滲透測試，以檢測並驗證各系統的資安防護。對於新型態的病毒與惡意程式等威脅，除了即時掌控病毒與惡意程式感染情況，對於個別員工會再實行教育訓練，也持續不斷對全體員工進行時下流行之資安威脅之防護宣導。



3.1 綠色承諾

● 3.1.1 產品環境友善化策略

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，在研發設計將節能與材料減量化列入產品設計考量，產品的易拆解設計和簡化廢棄回收等，針對有害化學物質管控，以提升產品能效，並設定有害物質減量為短、中期目標。為減少製造過程對環境的衝擊，神達藉由建立環境管理系統，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。

產品環境

友善化策略

- 建制環境管理系統
- 產品環境化設計
- 綠色供應鍊管理
- 符合所有適用的環境法令、客戶及其他要求





3.1 綠色承諾

● 3.1.2 產品環境化設計的導入

- 國際環保法規：從國際環保法規發展趨勢，對於產品環境化設計的要求，從有害物質管制，轉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：目前世界各國最高環保要求的商品標準，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，來自多國政府的綠色採購門檻，其意義代表著產品能滿足設計、使用、回收、能耗、低毒害等環保要求。





3.2 綠色產品設計

● 3.2.1 產品環境化設計案例

產品類別	環境化設計重點	設計內容與效益
精簡型電腦	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升能源效率 ● 生態化設計 ● 降低環境毒性危害 	<ul style="list-style-type: none"> ● 符合中國微型計算機一級能耗標準 (GB 28380) 與美國現行能源之星 (ENERGY STAR) 的國際標準。採用符合 Level V 外接電源供應器，提高能源轉換效率。 ● 塑膠外殼使用同一類型單體聚合塑膠、金屬與塑料不黏合且易於拆解回收、金屬與塑料不噴漆等提高回收率。 ● 使用不含塑化劑（環境性賀爾蒙）之塑膠、採用不含 HBCDD 之主機板、採用不含氟氯碳化合物製程、使用符合 RoHS recast 及 REACH 的材料、導入無鹵材料等，減少環境衝擊。 ● 導入符合 Level VI 的電源供應器於 AIO 系列產品
伺服器	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升能源效率 ● 降低環境毒性危害 	<ul style="list-style-type: none"> ● 符合現行美國能源之星 (ENERGY STAR 2.1) 的國際標準等提高能使用效率。採用符合 80Plus 內嵌式電源轉換器，提高能源轉換效率。 ● 採用不含氟氯碳化合物製造、使用符合 RoHS recast 及 REACH 的材料等，減少環境衝擊。 ● 試行導入無引用 RoHS 豁免條款 (6a/6b/6c—合金材料、7c-i—陶瓷玻璃壓電材料、15—封裝半導體) 的零組件於特定伺服器產品與驗證。



3.2 綠色產品設計

● 3.2.1 產品環境化設計案例

產品類別	環境化設計重點	設計內容與效益
伺服器主板	<ul style="list-style-type: none"> ● 優化包裝與運輸 ● 降低環境衝擊 	<ul style="list-style-type: none"> ● 包裝採共用材料，約 70% 的包材設計皆可共用，不但降低備料，並節省採購成本及運輸費用與燃料的使用。 ● 減少開模及包材製作過程使用之原物料、能源、水資源和生產末端所產生之廢水、廢空氣與廢棄物，有效降低環境衝擊。 ● 設計調整配件之空間，可增加單箱產品放置的總數量。 ● 改以單張 Quick Guide 取代完整手冊印刷，提供客戶電子版使用手冊下載。 ● 外包材 100% 採用回收紙漿；內包材不使用任何塗料，並採用無毒可回收的環保材質。 ● 符合歐盟包裝及包裝廢棄物指令 (Packaging and Packaging Waste, PPW)。
行車記錄器	<ul style="list-style-type: none"> ● 優化包裝與運輸 ● 降低環境衝擊 	<ul style="list-style-type: none"> ● 包裝採共用材料，約 80% 的包材設計皆可共用，不但降低備料，並節省採購成本及運輸費用與燃料的使用。 ● 減少開模及包材製作過程使用之原物料、能源、水資源和生產末端所產生之廢水、廢空氣與廢棄物，有效降低環境衝擊。 ● 設計調整配件之空間，可增加單箱產品放置的總數量。 ● 改以單張 Quick Guide 取代完整手冊印刷，提供客戶電子版使用手冊下載。 ● 外包材 70% 採用回收紙漿；內包材不使用任何塗料，並採用無毒可回收的環保材質。 ● 符合歐盟包裝及包裝廢棄物指令 (Packaging and Packaging Waste, PPW)。



3.2 綠色產品設計

● 3.2.2 主要原物料流

鑑於地球資源有限，神達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)，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% 以上回收再利用率。

3.2.2.1 可再生材料

以神雲科技為例，其投入生產運作之原物料，主要分為三大類—可再生材料、不可再生材料、包裝材料。此次原物料年度總使用量調查範圍，可再生材料主要局限於金屬類材料—鋼鐵、鋁、銅、錫等易於回收與可再生利用為主。

以下為 2017 年度金屬類材料使用量分析—

鋼鐵：使用於機（外）殼、HDD外殼、螺絲（柱）、固定座、旋轉軸等零組件。2017年的使用量約 429.95 公噸。

鋁：使用於散熱模組、HDD盤片 (platter)、底座支架等零組件。2017年的使用量約為 28.34 公噸。



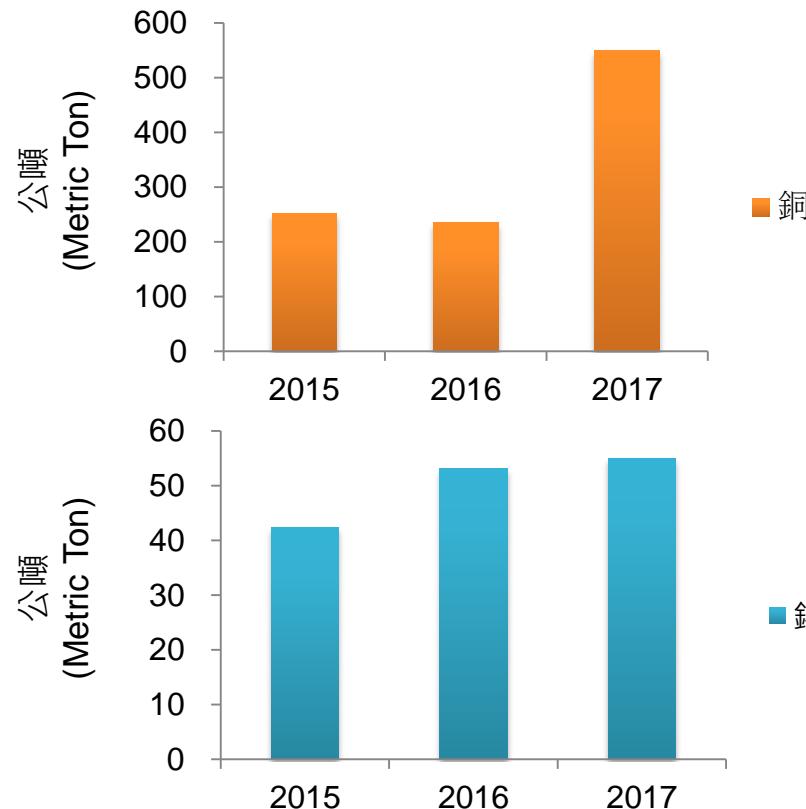
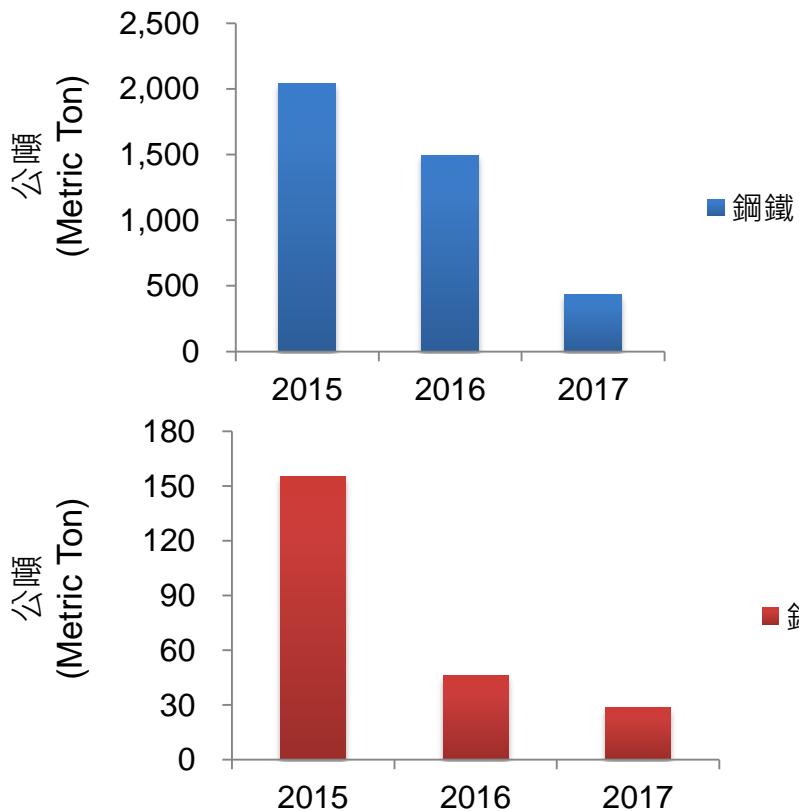
3.2 綠色產品設計

3.2.2 主要原物料流

3.2.2.1 可再生材料

錫：使用於銜接零件及零組件於印刷電路板上，主要料件包含錫絲、錫棒、錫膏等。2017年度使用量約 54.98 公噸。

銅：使用於 AC/DC 電源線、印刷電路板、及部份散熱模組等零組件。2017年度使用量約 548.40 公噸。



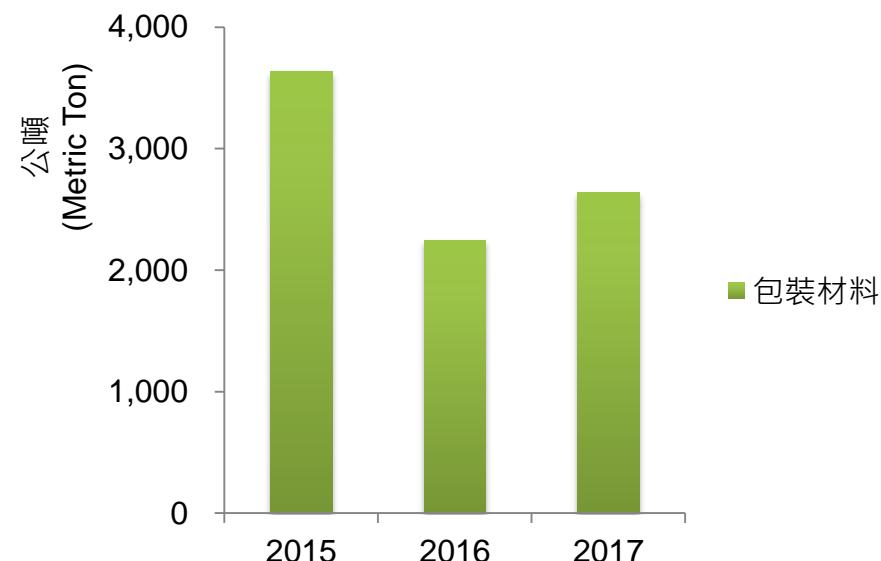
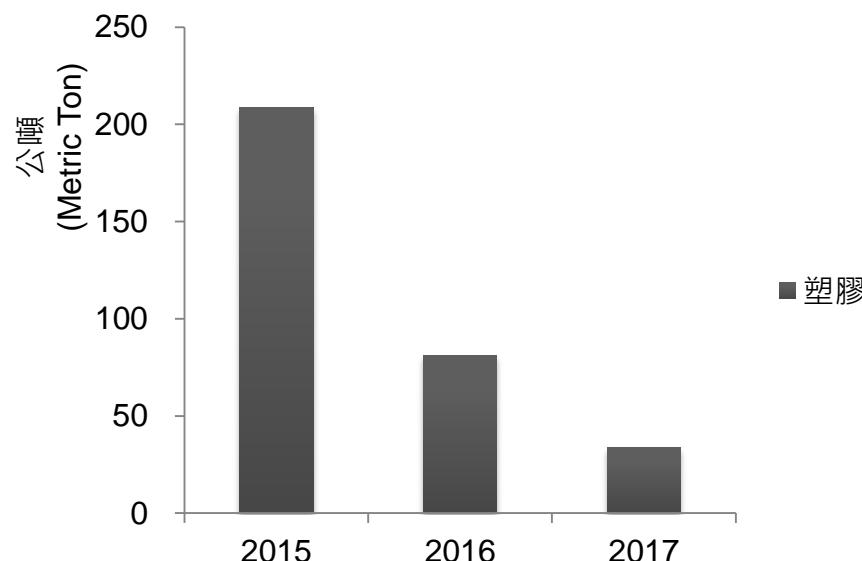


3.2 綠色產品設計

3.2.2 主要原物料流

3.2.2.2 不可再生材料

對於金屬類材料、塑膠類材料之再生利用，因考量其複合性材質使其不利分類或以降級回收 (down cycling) 處理，回流用於原供應鍊的機率較小。此次原物料年度總使用量調查範圍，不可再生材料以塑膠類材料（不包含塑膠單體小於25克），主要使用於機（外）殼、散熱導風管、電源線絕緣體、印刷電路板之非金屬類材料等皆為原生塑膠材料。塑膠類材料2017年度使用量約33.74公噸。





3.2 綠色產品設計

- 3.2.2 主要原物料流

3.2.2.3 包裝材料

包裝材料可分為銷售包裝(sales/primary packaging)、單元包裝(grouped/secondary packaging)及運輸包裝(transport/tertiary packaging)，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。2017年度包裝總採購量約2634.83公噸。



供應商單元/運輸包裝重複使用
(將機殼廠商之包材運用於 L6 系統組裝)



將 EPS 緩衝材替換成 EPE 材質



3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

● 3.3.1 全球氣候變遷與溫室氣體盤查

神達集團關心全球氣候變遷，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。

3.3.1.1 節能目標

各廠區之節能目標以 2015 年為基準年，訂立中長期（ 2015-2020 年）節能減排目標如下，將於年度定期檢視，也將依各廠區依實際資源需求及各改善活動導入結果，依合適性/必要性調整。

	順達廠	昆達廠
電 (用電總量)	下降 1%-1.5%	下降 1.5%
水 (人均用量)	下降 1.5%-2%	下降 1.5%
廢棄物 (含工業廢棄物 / 生活垃圾)	下降 1.5%-2%	下降 3%



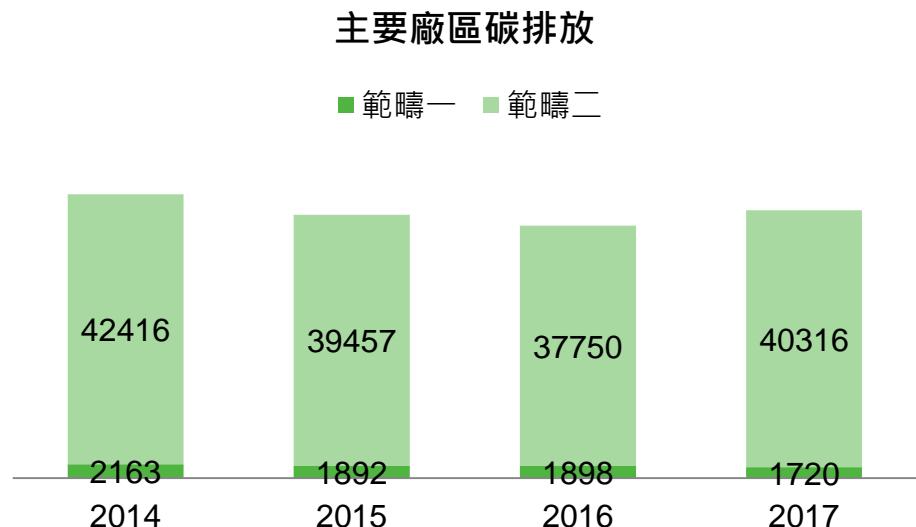


3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

● 3.3.1 全球氣候變遷與溫室氣體盤查

溫室氣體排放清冊報告包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、全氟碳化物、氫氟碳化物和六氟化硫等六種溫室氣體的排放源與吸收匯，按溫室氣體盤查議定書(The Greenhouse Gas Protocol)，進行排放量鑑別與數據蒐集，每年定期進行前一年度溫室氣體排放量盤查工作，盤查結果以外購電為90-96%為主，每年亦參與國際碳揭露專案CDP (Carbon Disclosure Project)，支持策略性行動，關注並協助緩和氣候變遷。

3.3.1.2 內部溫室氣體盤查



- 碳盤查範圍，含台灣營運、研發中心及主要生產據點-中國：廣東順達廠區/江蘇昆達廠區；美國：加州 MiTACIS 組裝廠區，盤查排放量結果。
- 2014 年度，神雲科技自營運期間（2013, 9-12 月）進行碳排放之計算和分配碳排放量。

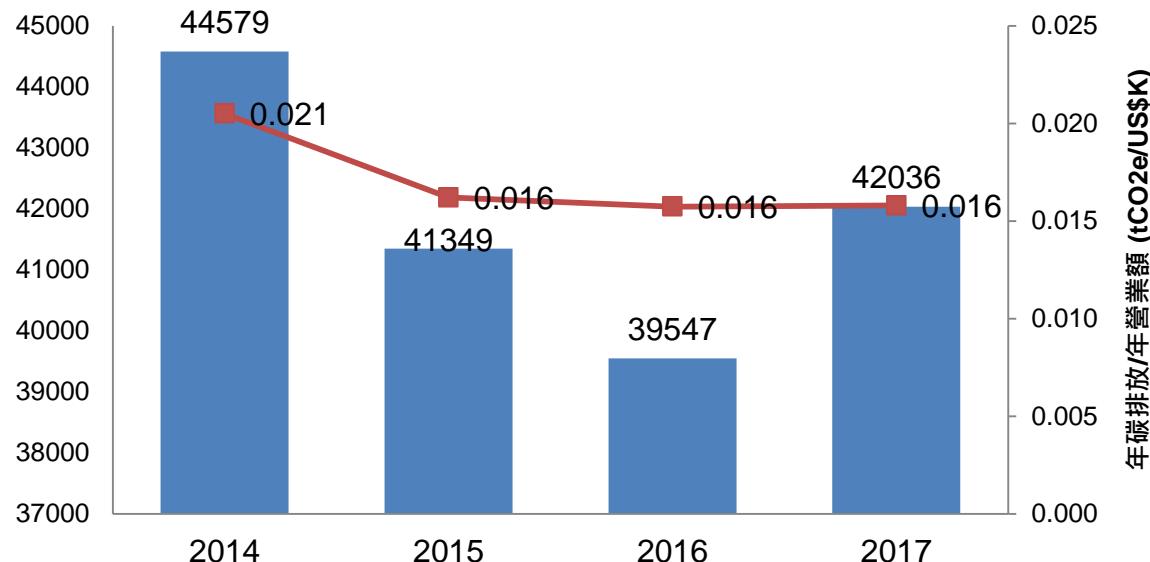


3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

3.3.1 全球氣候變遷與溫室氣體盤查

3.3.1.2 內部溫室氣體溫查結果

- 2014-2017 年度溫室氣體排放及密集度



高能源密集度，即意味將能源轉換成營收的成本很高；若能源密集度下降，則表示所使用的資源量正在下降、其使用效率提升，對環境造成的傷害也同時減少。

說明：

全球營運據點含台灣營運、研發中心-台灣及主要生產據點-中國：廣東順達廠區/江蘇昆達廠區；美國：加州 MiTACIS 組裝廠區。

2014 年度，神雲科技自營運期間 (2013.9-12 月) 進行碳排放之計算和分配碳排放量。



3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

● 3.3.2 環境資訊

神達以組裝為主要製造單元，對於環境的衝擊相對較小，廠區之製程設備；自規劃、設立、運轉均考量能源效率，而在環境績效的量測與實務推行，我們針對以下項目展開檢視，作為後續環境績效資訊評估的依據。

環境因子	內容說明
空氣	依環境測定管理辦法，每半年執行室內空氣品質偵測 CO ₂ (法規標準值 5000ppm)，符合法規規定；另，加工製程廢氣之排放檢測，均按規定達標排放，並無發生空污、水污及毒化性等違法事件。
水	每年定期檢測廢水，均達合格標準，生活污水集中排放至市政污水處理工程，無工業廢水。
能源	用電為能源耗用之大宗，持續進行節電措施，如，照明設備之汰新，產線 T8 燈換成 LED 燈具；生產設備之汰新，工頻空壓機換成永磁空壓機。
廢棄物	採集中分類管理，並委交合格分包商處理；其中昆達廠的產量較日前銳減，除加強管理發揮成效，係因原計算式為合併昆達、漢達、神訊、豐航四家之總量，自 2013 年起，已按比例分攤計算。
可回收	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。
不可回收	混合五金廢料、印刷電鍍板、生活廢棄物。



3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

● 3.3.2 環境資訊

神達全球主要生產據點2017年度之總投入（能源、資源、材料）及總產出（溫室氣體、空氣污染物、廢棄物、廢水）等環境資訊彙整如下表。

屬性	範疇	項目	神達		神雲		順達		昆達		MiTACIS	
			2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
投入 Input	能源	外購電力 (MWh)	2475	2910	7461	10200	23905	24006	11068	11886	3979	3973
		天然氣 (GJ)	0	0	0	0	0	0	0	0	161	169
		柴油 (GJ)	0	12	0	56	64	54	2760	2542	148	70
		汽油 (GJ)	4	1460	31	1226	905	869	840	387	0	0
		液化石油氣 (GJ)	0	0	0	0	2880	2905	0	0	206	57
	可再生能源	太陽能 (MWh)	0	0	0	0	451	470	0	0	0	0
	水資源	自來水 (km ³)	8	12	24	33	208	217	134	129	10	12
	材料	包裝 / 運輸材料 (ton)	—	—	—	—	1491	1599	665	735	124	112
產出 Output	溫室氣體	直接排放 (ton CO ₂ e)	49	141	100	163	1153	843	584	568	12	5
		間接排放 (ton CO ₂ e)	1307	1540	3940	5396	18845	18924	10906	11711	2752	2745
		直接 + 間接排放 (ton CO ₂ e)	1356	1681	4040	5559	19998	19767	11490	12279	2764	2750
		員工飛行差旅 Scope3 (ton CO ₂ e)	307	0	357	0	—	—	—	—	27	—
	廢水	生活污水 (km ³)	3	9	8	16	62	65	52	54	4	4
		製程廢水 (km ³)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	廢棄物	一般事業廢棄物 (ton)	12	16	48	52	900	880	150	180	95	51
		有害事業廢棄物 (ton)	12	11	1	4	3	4	17	58	0	0
		資源類廢棄物 (ton)	3	5	7	9	375	300	301	309	0	0
		廢棄物總重 (ton)	27	32	56	65	1278	1183	468	547	106	58
	廢氣	揮發性有機物 (VOC)(ton)	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0

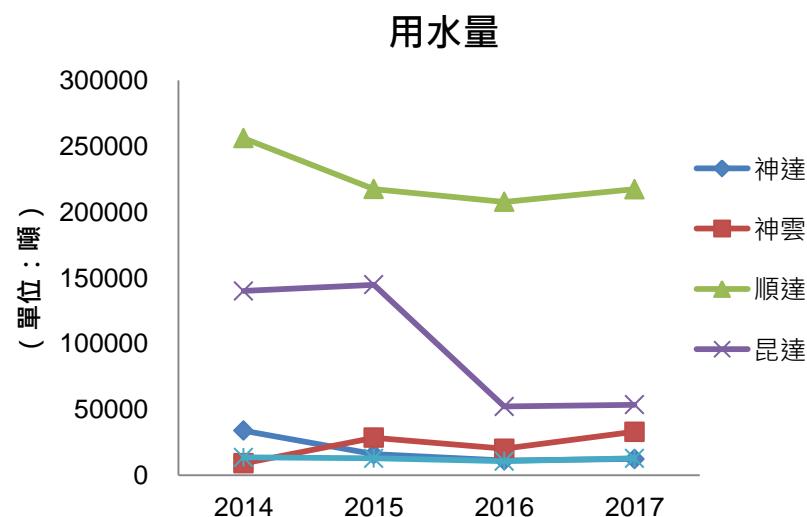
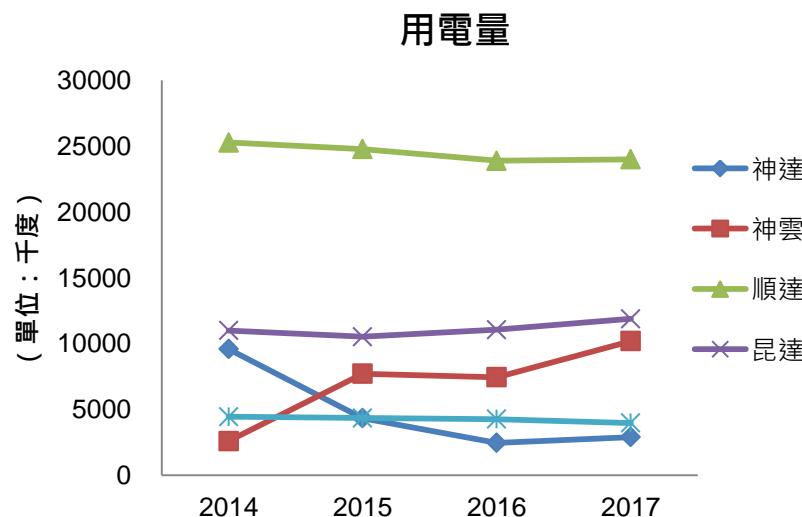
說明：全球營運據點含台灣營運、研發中心-台灣及主要生產據點-中國：廣東順達廠區/江蘇昆達廠區；美國：加州 MiTACIS 組裝廠區。



3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

3.3.2 環境資訊

- 依循 ISO14064 規範，鑑別主要溫室氣體排放來源為電力使用，且達 95% 以上，以節能為減碳方法，持續推動以能源管理系統為基礎之管理方法。
- 基於保護水資源及企業永續經營，神達規劃各項水資源節約計畫，透過各項節水及水回收再利用等措施管理營運用水。



說明：

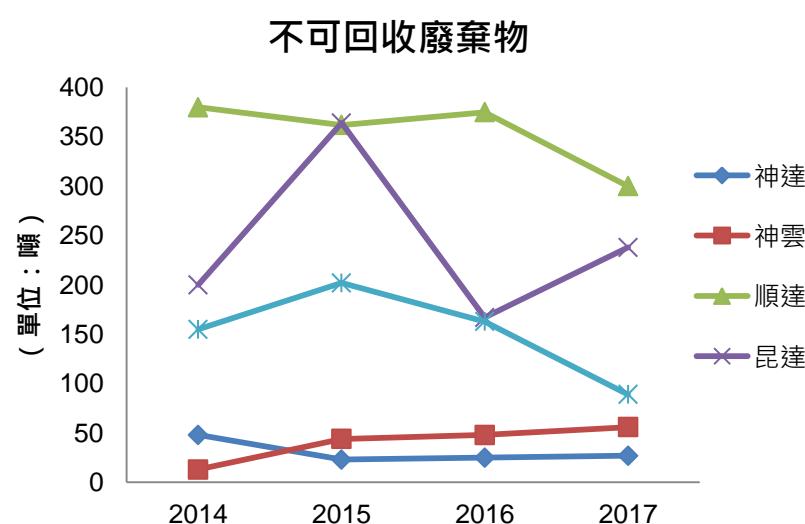
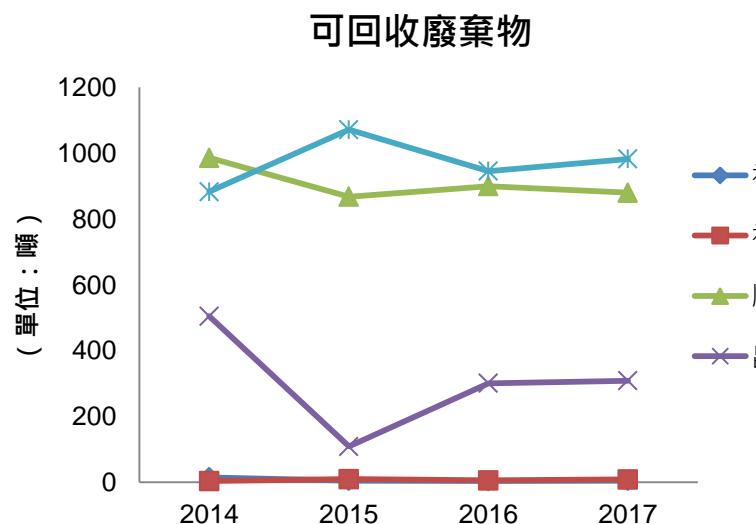
- 全球營運據點含台灣營運、研發中心-台灣及主要生產據點-中國：廣東順達廠區/江蘇昆達廠區；美國：加 MiTACIS 組裝廠區。
- 2014 年度，神雲科技自營運期間（2013.9-12 月）進行能源耗用計算。



3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

3.3.2 環境資訊

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，有效管理與持續達成廢棄物減量目標，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。



說明：

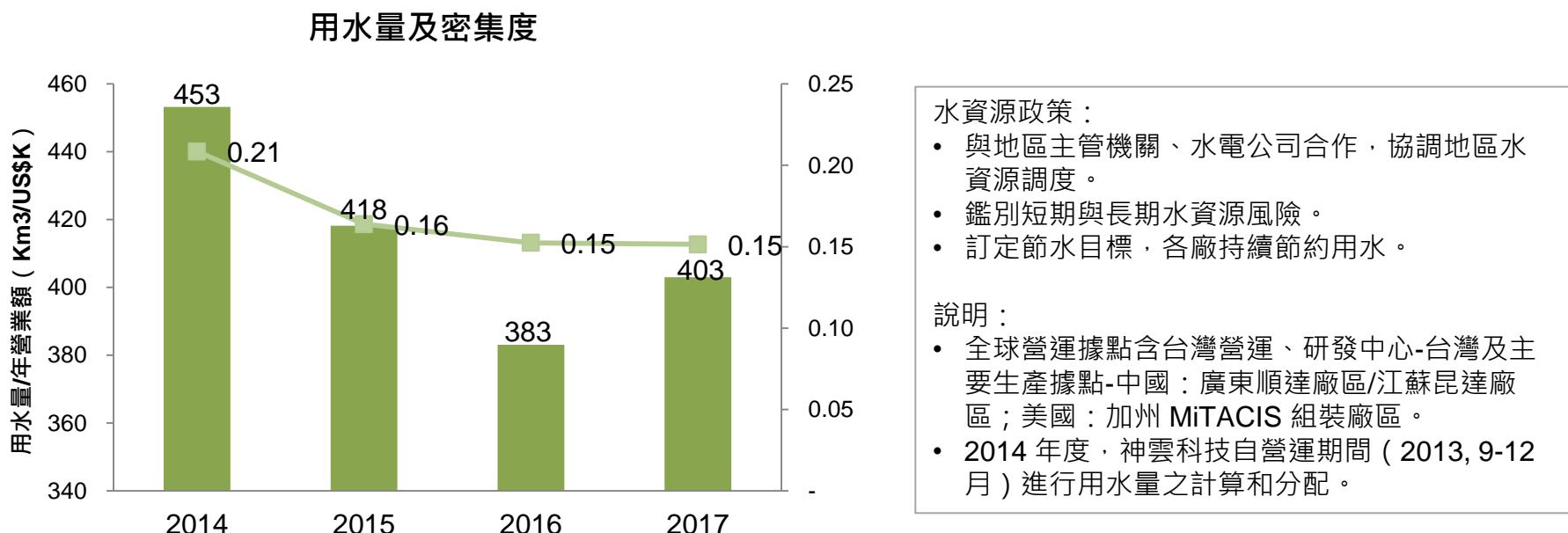
- 全球營運據點含台灣營運、研發中心-台灣及主要生產據點-中國：廣東順達廠區/江蘇昆達廠區；美國：加 MiTACIS 組裝廠區。
- 2014 年度，神雲科技自營運期間（2013.9-12 月）進行能源耗用計算。



3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

● 3.3.3 水資源

神達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。推動內部水盤查，並持續實行各項節水措施，以用水密集度（Km³用水量/百萬美元產值）為觀察指標，及早因應氣候變遷導致水資源風險。





3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

3.3.4 環境績效

2017 年度，神達於全球主要據點之節能活動：省電 122317 (仟度)，總計減碳 1716 公噸 CO₂ 當量。

節能活動	統計項目	神達		神雲		順達		昆達	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
空調排風系統	節能方案數量	1	0	1	0	2	1	1	0
	每年省電 (仟度)	10	0	63	0	405	9	33	0
	總計減碳 (公噸 CO ₂ 當量)	5	0	33	0	320	7	32	0
空壓系統	節能方案數量	0	1	0	0	0	0	0	0
	每年省電 (仟度)	0	12	0	0	0	0	0	0
	總計減碳 (公噸 CO ₂ 當量)	0	7	0	0	0	0	0	0
照明系統	節能方案數量	1	1	1	0	2	1	2	3
	每年省電 (仟度)	27	40	164	0	261	241	163	152
	總計減碳 (公噸 CO ₂ 當量)	14	21	86	0	206	190	161	119
製程改善	節能方案數量	0	0	0	0	0	1	0	0
	每年省電 (仟度)	0	0	0	0	0	153	0	0
	總計減碳 (公噸 CO ₂ 當量)	0	0	0	0	0	121	0	0
其他 (管理面等)	節能方案數量	0	0	0	0	1	1	0	0
	每年省電 (仟度)	44	40	108	97	185	122	0	0
	總計減碳 (公噸 CO ₂ 當量)	23	21	57	51	146	96	0	0



智能空調解決方案
照明解決方案
資料中心解決方案

省電 122317(仟度)
減碳 1716 (T CO₂e)

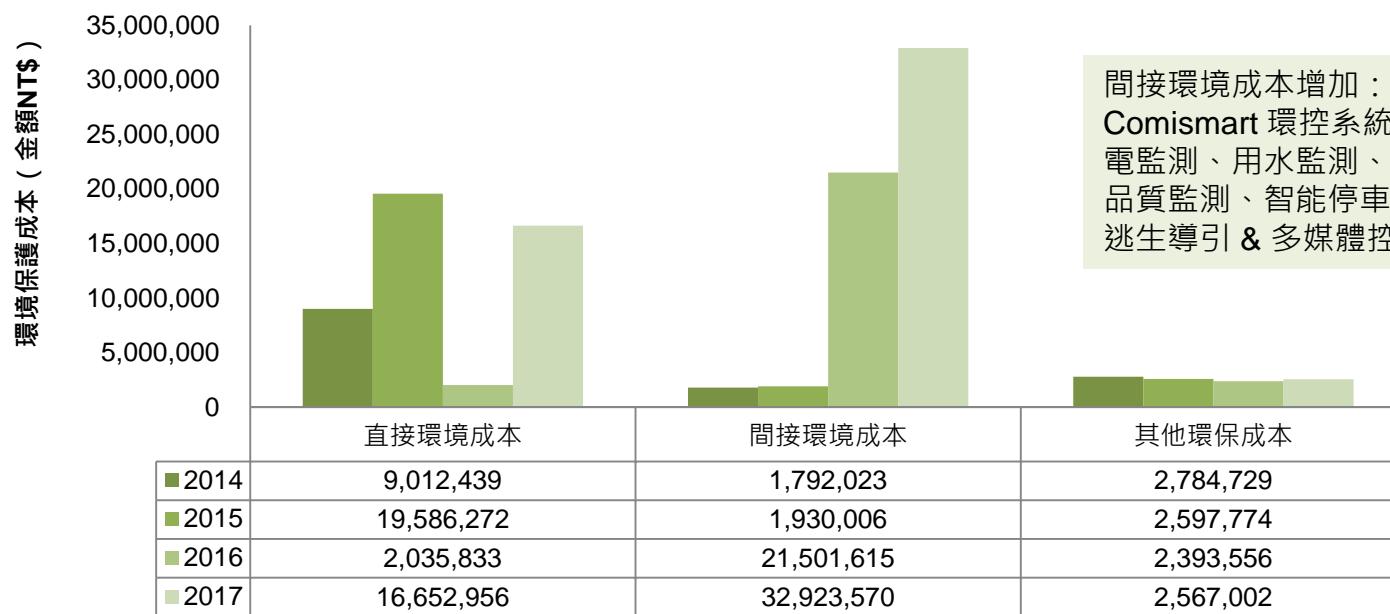


3.3 氣候變遷與全球暖化之因應

● 3.3.5 環保支出

神達集團針對環境保護支出進行統計調查，以下說明各個環保支出統計項目，統計廠區包括台灣營運、研發中心-台灣及主要生產據點-中國：廣東順達廠區/江蘇昆達廠區；美國：加州 MiTACIS 組裝廠區。

歷年環境保護成本



說明：環境保護支出係指所有與環境保護活動相關之支出，代表對於環境品質重視程度，是項為展現對環境保護支出之重要環境品質指標；然現階環保支出定義和涵蓋項目與範圍在各國間仍有不同定義。



3.4 綠色工廠

● 3.4.1 品質承諾

始於 1993 年起，取得 ISO9001 認證，每年度完成系統管理驗證，於 2009 年依 ISO9001 為建構基礎，進階 TL9000 管理系統，並順利完成通訊產品認證成功；環境管理系統：始於 1997 年起，陸續完成 ISO14001：2004 年版之改版認證以及始於 1999 年起，陸續完成 OHSAS18001：2004 年版之定期審查活動，預計 2018 年度完成環安衛管理系統改版。

歷年組織與系統認證

認證時間	證書	認證範疇
2009	a. TL9000 : R4.0 / R4.0	a. 台灣：華亞 / 新竹園區 & 中國：廣東順德廠
	b. TS16949 : 2005	b. 中國：廣東順德廠
2010	a. TL9000 : R5.0 / R4.0	a. 台灣：華亞 / 新竹園區 & 中國：廣東順德廠
	B. ISO / IEC 20000-1 : 2005	b. 台灣：華亞 / 新竹 / 南港園區
	c. ISO / TS16949 : 2009	c. 台灣：南港園區 & 中國：江蘇昆山廠
2011	TL9000 : R5.0/R4.5	台灣：華亞/新竹園區 & 中國：廣東順德廠
2012	ISO9001 : 2008	台灣：華亞/新竹園區 & 中國：廣東順德廠
	ISO13485 : 2003	台灣：南港園區 & 中國：江蘇昆山廠
2013	TL9000 : R5.0/R5.0	台灣：華亞 / 新竹園區 & 中國：廣東順德廠
2014	a. TL9000 : R5.5/R5.0	a. 台灣：華亞 / 新竹園區 & 中國：廣東順德廠
	b. ISO / TS16949 : 2009	b. 中國：廣東順德廠
	c. ISO14001 : 2004 & OHSAS18001 : 2007	c. 中國：江蘇昆山廠
2015	EN ISO13485 : 2012	台灣：南港園區 & 中國：江蘇昆山廠
2016	ISO14001 : 2015	中國：廣東順德廠
2017	ISO9001 : 2015 & TL 9000 : R6	台灣：華亞 / 新竹園區 & 中國：廣東順德廠

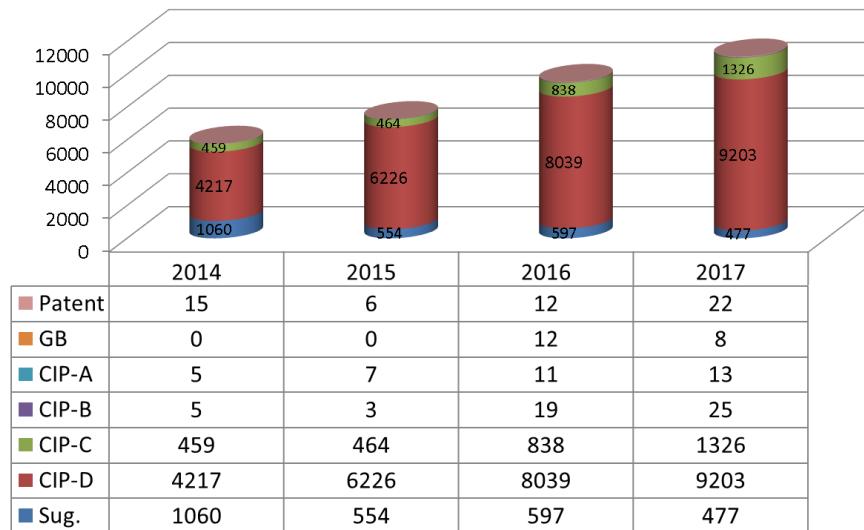


3.4 綠色工廠

3.4.1 品質承諾

為提昇員工品質觀念，神達內部舉辦 6Sigma 暨品質管理教育訓練課程，透過實務案例研討(Case study) 貫穿 DMAIC 各階段。自 2002 年起：完成並實現財務效益的綠帶/黑帶改善專案超過 3,000 個。此外，透過最佳案例(Best Practice) 標竿平台、發表會與專案競賽等機制，強化員工競爭力。

(順達廠) 品質活動改善實績



- 順德廠 6sigma 導入實績
- 專案數：3639
- 成本節約：33.8 Million(USD)
- GB/BBs：469位(2002-2017)



(順達廠) 2017 年度 GB/CIP 頒獎大會



3.4 綠色工廠

● 3.4.2 綠色製造

- 神達致力綠色製造的重點在於節能、省水、有毒物質處置、廢棄物減量、廢氣排放減量，以及各種環保指標。
- 自動化是製造業未來的發展趨勢，以此提高生產效率節省勞動力，提升競爭力和能源使用效率。

推動自動化，提高生產效能

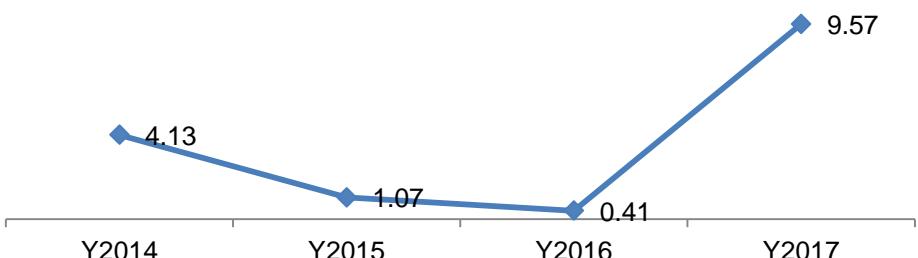
神達華南順達廠區，2014年設立自動化團隊，建立自動化方案導入和開發能力。2017年穩步推進智能製造（工業4.0），完成10個以上自動化項目，包括Robot測試、自動插件等，在少量多樣業務模式持續推動自動化視覺系統應用，並建構智能製造管理系統IMS；持續測試第一階段已完成的系統聯機及系統整合。



投資回報率

(Return On Investment, ROI)

◆ 投資回報率(Return On Investment, ROI)



專案類型	執行項目	節省效益
製程改善	針對用人數量高製程站別，進行生產製程優化	16,171,560
流程改善	傳統流程或複雜流程進行簡化	3,903,480
物流改善	改善物料配送方式及倉儲方式	278,820
自動化改善	導入自動化控制專案	4,461,120
總計節省效益 (NTD\$)		24,814,980



3.4 綠色工廠

● 3.4.2 綠色廠房

生產效率提升，減少資源浪費，順達廠2017年工作實績：

- 持續導入44個模組FUJI NXTIII貼片機，效能大幅提升。
- 導入水基清洗劑，減少有害廢棄物排放。
- 整新車間佈局，設備設施進行汰換，提升現場7S管理。



SMT 升級之設備



廠房新佈局



提升生產效率之機械手臂





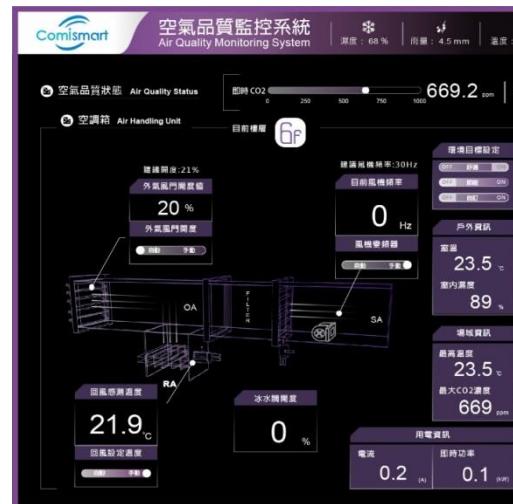
3.4 綠色工廠

● 3.4.3 智能環控系統

運用 Comismart 環控系統，提供即時能耗與環境相關資訊，透過雲端計算與系統分析轉化為有利的決策資訊，並進行最佳化控管。

智能空調解決方案

- 示範廠區：台灣，華亞園區
- 運行期間：1/1-12/31, 2017
- 節能活動：空調箱風側泵浦最佳化變頻節能控制
- 說明：Comismart 智能空調系統，依據實際場域溫度與CO₂ 資訊，智慧調控空調箱(Air Handling Unit, AHU) 風側泵浦變頻與外氣風門開度，以達環境舒適與節能雙目標。
- 導入成效：節省 126 仟度，年減少碳排放約 66.5 (T/CO₂e) 。





3.4 綠色工廠

● 3.4.4 綠色運籌

綠色運輸管理重點在於提高裝載率及降低配送頻率，以達到節省運輸和搬運成本，並完成減碳效益。

- **設計最佳空運包裝**

空運產品包裝採蜂巢式設計，提高裝載量至最大化，減少空運使用頻率及碳排放，不計此前已經導入的蜂巢式包裝的產品，2017 僅新增機種的包裝改善就減少空運重量 184 噸。

- **減低不滿箱 不滿棧板 不滿櫃之出貨**

工廠每月檢討不滿箱不滿棧板不滿櫃之出貨，檢討 2017 年度責任單位造成額外費用發生率接近 0，充分利用空間，減少浪費。

- **國內卡車循環提送貨**

從船公司到空櫃，接供應商提物料後回工廠，工廠卸貨後再裝出口海運貨物，2017 年度全年檢討，減少 468 趟車次，降低碳排放量。

- **合併海運出貨**

多個工廠散貨，每週進行確認，以更經濟方式與其他貨物海運合併出貨，節省空間，減少浪費。非緊急性出貨，推出空運改海運的運輸管理方案。

空運貨運量節省實績



**卡車循環提送貨
節省次數**





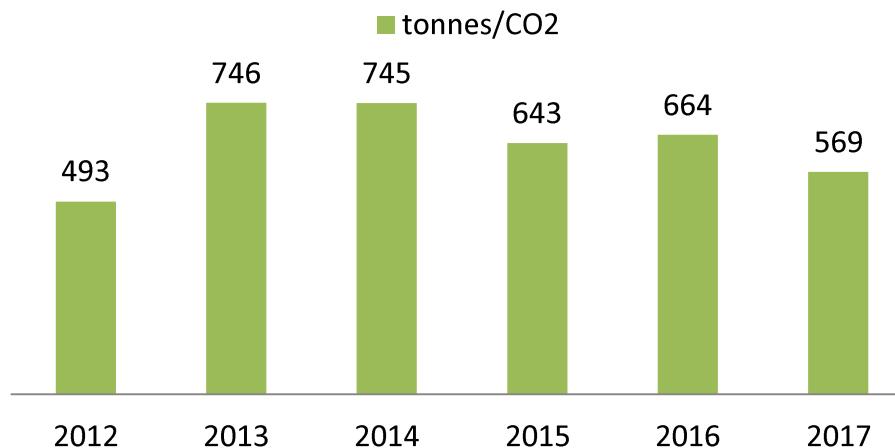
3.4 綠色工廠

● 3.4.4 綠色運籌

神達愛護地球並致力於減緩地球暖化現象，針對員工差旅管理，公司內部導入以下節能措施。

- 共乘：鼓勵同仁上下班共乘或大眾交通工具，公司內部亦安排交通車，以節省能源消耗。
- 視訊會議導入：為減少出差辦公區所產生之能耗，公司挹注近千萬元預算，於國內、外分公司辦公區設置視訊設備，縮短遠距溝通，提升會議效率，藉，減少國內外差旅。
- 國外差旅:若同仁須海外出差，將盡可能安排直航班機，藉由降低飛機轉運起降次數而減少產生碳排量。

MiTAC年度員工差旅碳排放量



以台灣地區：神達 / 神雲員工海外差旅為計算基礎。



3.5 供應鏈管理

● 3.5.1 供應鏈的型態與採購在地化

- **神達因應利率、匯率變動及通貨膨脹之具體措施**

鑑於油價、原物料價格之上漲，對抗通膨已成為重要之課題，本集團係順應著市場變動作提早預購的長期計劃給廠商做進貨來源的相對計劃，替代料之尋找及積極採購方式來因應，由於物料之供應鏈相對都受到交期加長的影響，擴大需求評估如何降低可能的供應期長又短缺人工狀況等不可預測之因素，放寬庫存等各項非生產性原料成本外之成本控管，相對變成是另一個重點控管項目，代理商可因應此一現象做相對加大備貨的服務，以降低供貨不順或成本不穩定而產生對公司損益之影響。

- **進貨或銷貨集中所面臨之風險及因應措施**

- 進貨：主要原料採購政策係維持二家以上供應商及分散進貨來源為原則，且其與供應商間均保持長期密切之合作關係，以確保各項材料來源不虞匱乏。
- 供應商策略 (profit-oriented)：IT 產業整併風持續以及更進一步的策略聯盟模式以期找到產業鏈的利基。而大陸供應商崛起、大陸勞工工資與原物料的價格快速波動、與供應鏈逐步將產能轉向手持裝置與雲端應用，針對產品材料的成本與供應壓力，故定期與供應商檢討材料的選擇與供應、產業鏈與市場的變化，以調整自身的供應商與材料採購的策略，是非常重要的管理重點。供應商的財務健全為現有主要需掌控之課題，針對現有的廠商每一季進行財務報告之調查與分析。



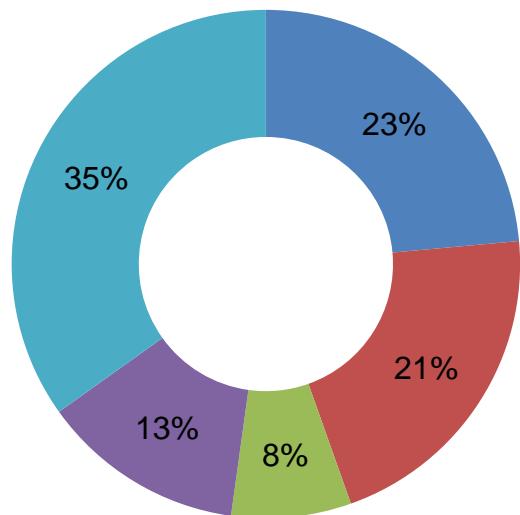
3.5 供應鏈管理

● 3.5.1 供應鏈的型態與採購在地化

神達電腦

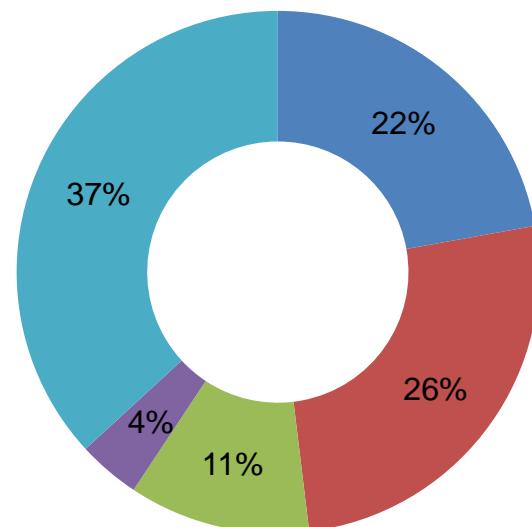
- 當地廠商共 240 家，供應商占交易金額 52%。
- 代理商：56 家。
- 原廠：151 家。
- 海外原廠當地製造：33 家
- 海外採購共 193 家，供應商占交易金額 48 %。
- 代理商：102 家。
- 原廠：91 家。

依廠商類別



- 海外廠商 - 代理商
- 海外廠商 - 原廠
- 海外廠商 - 當地製造
- 當地廠商 - 代理商
- 當地廠商 - 原廠

依採購金額





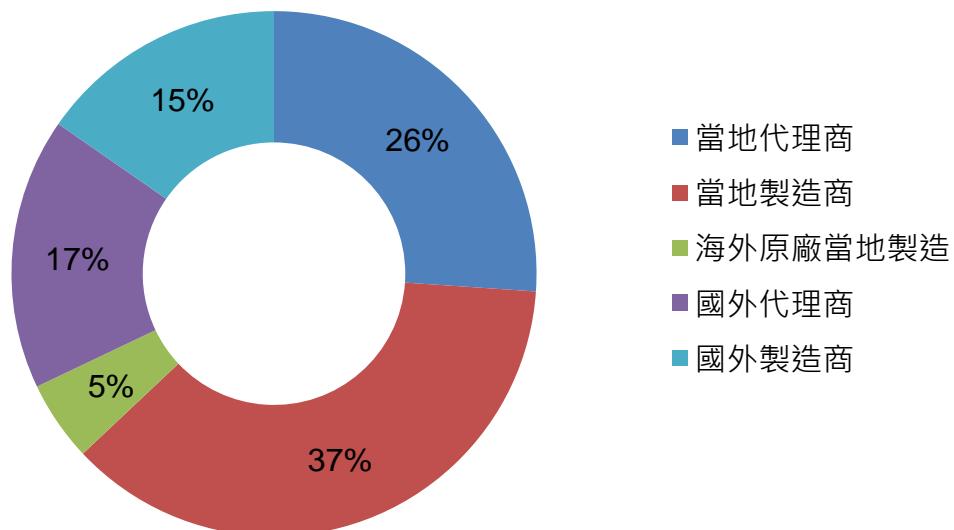
3.5 供應鏈管理

● 3.5.1 供應鏈的型態與採購在地化

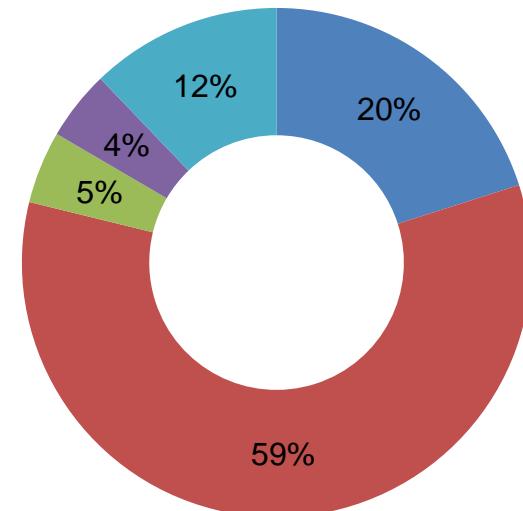
神雲科技

- 當地廠商共 453 家，供應商占交易金額 67.9%。
- 代理商：109 家
- 原廠：319 家
- 海外原廠當地製造：25 家
- 海外採購共 90 家，供應商占交易金額 32.1%。
- 代理商：24 家
- 原廠：66 家

依採購金額



依廠商家數





3.5 供應鏈管理

● 3.5.2 衝突礦產採購政策

將「衝突礦產」採購政策納入供應商綠色產品管理，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。

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不接受來自剛果民主共和國(以下簡稱剛果)及其周圍的國家和地區的「衝突礦產」。

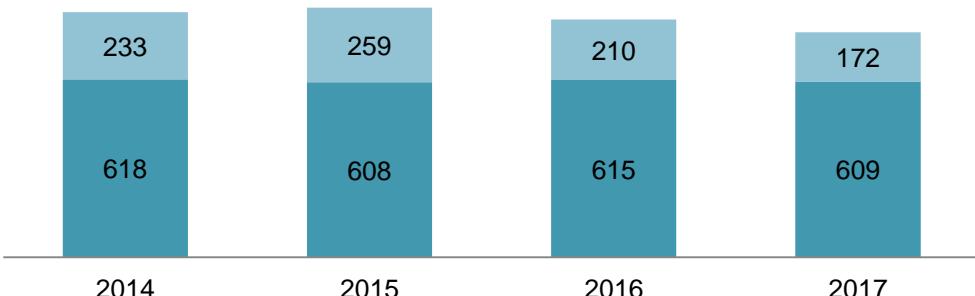
MiTAC供應商應追溯所有產品中所含的鈷 (Co)、金 (Au)、鈀 (Pd)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 來源，確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」。

MiTAC供應商應將此要求傳達給其上游供應商。

供應商盤查實施

供應商衝突礦產盤查

■ 供應商調查 ■ 礦產冶煉廠



衝突礦產因應

- 本公司要求供應商優先採購與使用無衝突礦產物料，藉由每年常規調查，揭露神達供應鏈使用衝突礦產現況，並公布使用冶煉廠清單，完成調查。
- 106 年總計完成 609 家供應商調查，彙整出 172 家礦產冶煉廠，以求本集團與本集團之供應商致力於遵守相關規定。



3.5 供應鏈管理

● 3.5.3 限用有害物質管理

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：歐盟 RoHS recast, WEEE recast, REACH, POPs 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。



禁用物質 30 類

鉛及其化合物 (Pb)、鎘及其化合物 (Cd)、汞及其化合物 (Hg)、六價鉻及其化合物 (Cr (VI))、多溴聯苯 (PBB)、多溴聯苯醚 (PBDE)、石棉 (Asbestos)、甲醛 (Formaldehyde)、偶氮化合物 (Azo compounds)、短鏈氯化石蠟 (SCCP) 等

限用物質 13 類

溴系阻燃劑 (BFRs)、氯系阻燃劑 (CFRs)、聚氯乙烯 (PVC)、三氧化二銻 (Sb_2O_3)、砷及其化合物 (As)、鎳及其化合物 (Ni)、鄰苯二甲酸酯 (DEHP / BBP / DBP / DIBP) 等

需申報化學物質 189 類

歐盟 REACH 第 1~18 批高關注化學物質 (SVHC)、鉍及其化合物 (Be)、鉍及其化合物 (Bi)、鄰苯二甲酯 (DIDP / DNOP / DnHP / DINP) 等



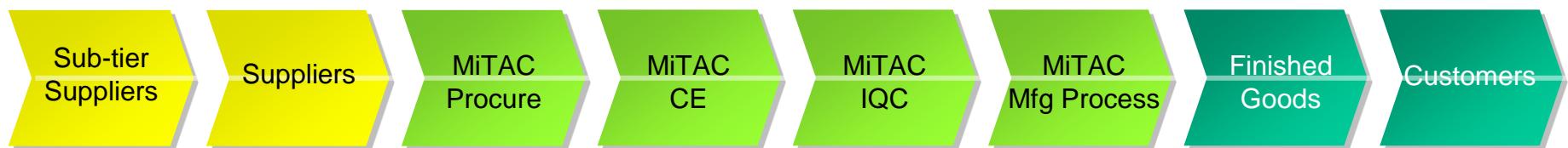
3.5 供應鏈管理

● 3.5.3 限用有害物質管理

綠色產品管理平台建立

神達建構綠色產品管理系統(eGP System) 與高效供應鏈管理系統(eSCM System)，利用跨平台合作，供應商透過網路於 eGP System 申報零部件有害物質含有狀況、上傳第三方檢測報告、即時回應客戶綠色相關管理訊息。

eGP 及 eSCM 平台系統管理，確保產品符合最新環保規範要求（區域性及客戶禁限用），促使神達綠色產品管理制度嚴謹與更具效率，篩選合格並具能力的供應商，提供符合環保規範之電子與機構零部件提昇綠色競爭力，提高客戶的信賴與滿意。



綠色產品管理系統 (eGP System)



高效供應鏈管理系統 (eSCM System)



3.5 供應鏈管理

● 3.5.3 限用有害物質管理

進料檢驗抽測

- 提供低毒性、低污染之綠色產品：透過上游供應鏈管理，加強供應商設計及製造之管理。
- 利用 eSCM / eGP 系統與供應商溝通及零部件之綠色產品管理：確保符合國際與客戶環保規範。
- 建立防堵策略：建立有害物質分析實驗室，進行進料有害抽檢測試，有效預防環保不合格品流入及流出。

Design / Source GP Compliance Materials	GP Compliance Production	GP Compliance Products
<ul style="list-style-type: none"> ● Green Agreement ● Environmental BOM ● Material Breakdown ● Test Reports ● Raw Material Lot Control ● Process Control ● Traceability 	<ul style="list-style-type: none"> ● Agreement Sign-off ● Spec and Drawing Released ● Approval Doc.: Environ. ■ Material ■ Test Report ■ Qualification 	<ul style="list-style-type: none"> ● RoHS Documents ● EDX/ICP / GC-MS / UV-Vis ● Test Report ● Sample Inspection



進料有害物質抽測

Pb / Cd / Hg / Cr(VI) / PBB / PBDE / DEHP / BBP / DBP / DIBP

採買最先進檢測設備

ED-XRF / ICP-OES / GC-MS / UV-Vis



3.5 供應鏈管理

● 3.5.4 供應商的篩選與綠色採購

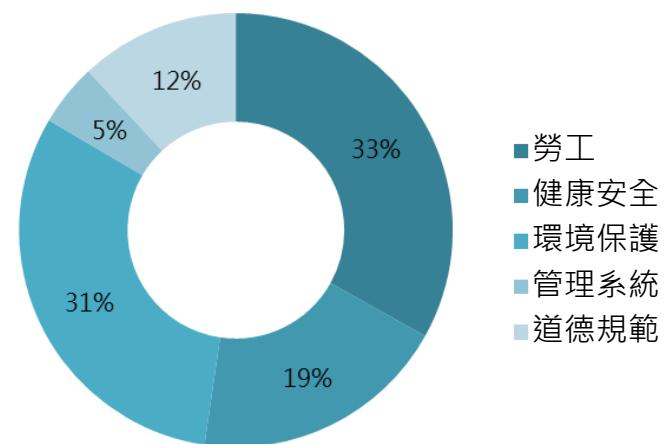
神達利用 QSA (Quality System Audit) 進行供應商的篩選與綠色採購管理，包括設計管制、次供應商管理、製程管制等，而綠色產品管理 (Green parts control) 為必要評核項目，協助供應商提升管理水平，期以降低本身和供應商的經營風險及成本，建立永續成長的夥伴關係。

● 3.5.5 供應商責任的輔導與稽核

神達遵守 EICC 電子行業行為守則，並以為基礎，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；以順德廠為例，以下說明近年實施以來，供應商 EICC 管理狀況。

供應商 EICC 稽核缺失類別分析

	2015	2016	2017	Total	%
勞工	24	15	11	50	33%
健康安全	16	7	6	29	19%
環境保護	25	12	10	47	31%
管理系統	4	2	1	7	5%
道德規範	8	6	4	18	12%





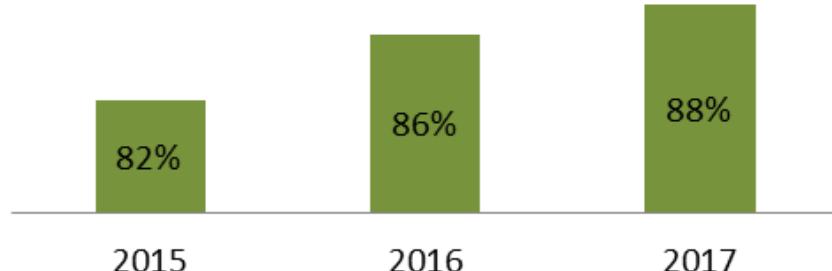
3.5 供應鏈管理

● 3.5.5 供應商責任的輔導與稽核

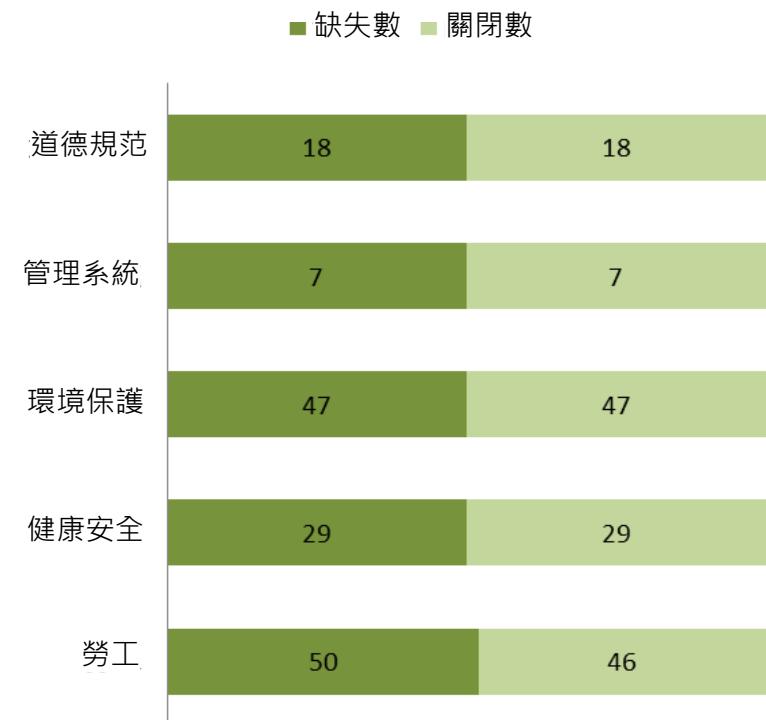
2017 年度的供應商 EICC 稽核結果，供應商缺失改善率為 88%。供應商缺失，多集中在勞工部分，如：工作超時及薪資福利的管理。針對稽核發現，要求供應商進行持續改善，制定追蹤日期，確保符合 EICC 作業規範及神達相關管理要求。

要求供應商列入中長期改善計劃，2018 年將持續追蹤廠商改善狀況，確保符合 EICC 作業規範及相關管理要求。

EICC供應商稽核缺失改善率



EICC供應商稽核改善追蹤狀況（2015~2017）





3.6 客戶服務與滿意度

- **VOC (Voice of Customer)**

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 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。

- **客戶隱私權**

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，神達在全球各地部署相關 DLP 軟體和執行 ISO 27001 要求的相關措施，順達廠於 2007 年取得資安 ISO 27001 認證。本公司並未有任何重大損害客戶隱私權之情事發生。

- **法規之遵循**

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，以符合法規要求。

- **顧客的健康與安全**

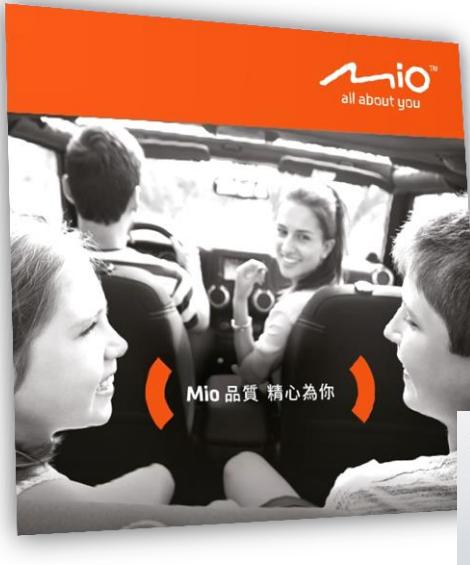
基於社會公民永續地球的責任，提供綠色產品，考慮產品生命週期中對環境的衝擊，自產品設計到最終出貨及包裝，減低碳足跡。





3.6 客戶服務與滿意度

● 3.6.1 Mio 品牌大事記與得獎紀錄



最具影響力的權威品牌大調查

Mio 品牌持續於全球各市場獲得各項產品獎項。Mio 品牌於台灣市場連續十年獲得「消費者心目中理想品牌」中「行車記錄器產品類」第一名，同時也是第三年連續獲得「車用導航產品類」第一名殊榮，顯示品牌深耕多年的實力，同時全產品線多元化亦深受消費者青睞。

連續 **10** 年 · 榮獲『消費者理想品牌／第一名』



Mio 參與國際大展

Mio 品牌持續於全球各重要電腦展展示神達創新科技與研發成果。參與德國漢諾威數位科技展 CeBIT、亞洲區台灣 COMPUTEX 國際電腦展、台灣車用電子展等多項國內外大型專業展覽，持續強化品牌市場聲量，同時拓展各新興市場的品牌討論度。





3.6 客戶服務與滿意度

● 3.6.1 Mio 品牌大事記與得獎紀錄



連續十年獲得由管理雜誌評選的消費者理想品牌第一名



台灣 PCHome 評選
**Mio combo 5307 ,
2016 科技趨勢金
獎 – 特別推薦金獎**



**MiVue Drive 系列以
及 MiCor 健康手環
系列榮獲德國 iF
Award 設計大獎**



**MiVue 792 WIFI
PRO 榮獲波蘭
Mobility Magazine
評選為2017年年度
精選產品**



英國主流媒體
**Honest John 評選
MiVue Drive 50 為
年度最佳產品**



2015

2016

2017



俄國媒體
almodi.org 票選
**Mio MiVue™ 688
為 3C 類推薦新品**



**MiVue 698 榮獲俄國
媒體 Продукт года
評選 “Product of
the Year”**



連續十年獲得由管
理雜誌評選的消費
者理想品牌第一名



**獲選俄國媒體
Megaobzor 編輯精
選獎項**





3.6 客戶服務與滿意度

● 3.6.2 TYAN 品牌大事記與得獎紀錄

2015

全球首款支援 OpenPOWER，POWER8 之商品化伺服器解決方案正式出貨。來自世界各地的IT專家學者，可採用 TYAN OpenPOWER 伺服器，同時引用來自 OpenPOWER 社群所分享的軟硬體資源，建置客製化及彈性化的 IT 基礎建設。



2016

市場上首家完整提供基於 Intel、AMD、OpenPOWER 的 CPU 及 Nvidia 的 GPU 伺服器平台方案，全系列完整的產品線，讓 TYAN 提供客戶具彈性化及競爭力的產品。



2017



與 Intel 及 AMD 合作，結合新一代 Intel® Xeon® Scalable Processors 及 AMD EPYC™ 處理器運作核心，發表系列 HPC、雲端運算及儲存伺服器新款平台。





3.6 客戶服務與滿意度

● 3.6.2 TYAN 品牌大事記與得獎紀錄

2013

- 獲邀加入 OpenPOWER Foundation，發展 Power 架構的伺服器產品，成為六大創始會員之一

2015

- 全球首款支援 OpenPOWER POWER8 之商品化伺服器解決方案正式上市及出貨

2017

- 發佈新一代 Intel® Xeon® Scalable Processors 及 AMD EPYC™ 伺服器平台



2014

- 推出全球首款的 OpenPOWER 客戶參考系統 (customer reference system)

2016

- 首家完整建構基於 Intel、AMD、OpenPOWER 及 Nvidia 伺服器平台方案



3.6 客戶服務與滿意度

● 3.6.3 產品及服務標示

- 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章制度 (ENERGY STAR)，採用不同等級的 80Plus 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% 採用回收紙漿，減少砍伐樹林與製造紙製品所耗的水資源。
- 內包材：則採用無毒低汙染可回收的環保材質。包材設計上使用共用材料，70% 的包材設計皆可共用，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，100% 都採用使用過之包材，以減少新包材之使用。

產品
設計

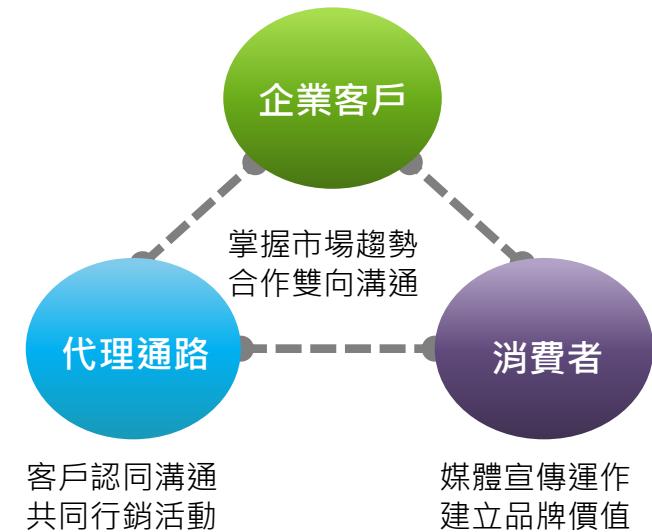
包裝
設計



3.6 客戶服務與滿意度

● 3.6.4 行銷溝通

- **集團客戶** 企業客戶、代理及通路以及直接消費者，針對不同地區與不同屬性的客戶群，設計不同活動與客戶互動。
- **企業客戶** 協助客戶市場趨勢分析，透過不定期電話與視訊會議，與定期季度會議，保持雙向溝通，並設定嚴格防火牆機制，對客戶與客戶間的商業機密保密。同時也參與公協會專業展覽、論壇或參訪活動，尋找潛在合作的機會。
- **代理及通路商** 透過不定期電子報、教育訓練、專業展覽與論壇，以及定期會議方式，加強客戶的認識，並提供一系列輔銷物，或是特定行銷活動，推動商品持續銷售。
- **直接消費者** 除了電子報、網站、展覽，透過有影響力媒體與在地社群媒體雙向溝通，加強對消費者的宣傳與服務，針對廣告內容、新聞稿與發言，秉持事實陳述、不浮誇功能、不惡意攻擊同業與誠信正直，建立消費者心中品牌價值。





4.1 員工照顧

員工是神達投控的寶貴資產，公司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。自員工加入神達開始，結合員工職涯成長與公司發展，打造適才環境培養員工能力，建立員工溝通的橋梁，協助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。



- 全球離職率 **14%**：與2016年相同。
- 人均訓練時數 **41.9** 小時：較2016年增加。
- 育嬰留任率 **92%**：連續三年留任率達九成以上。
- 失能傷害嚴重率 **3.38**：符合OHSAS18001要求目標。
- 失能傷害頻率 **1.52**：符合OHSAS18001要求目標。



4.1 員工照顧

- 4.1.1 員工雇用管理與組成結構

恪遵員工雇用政策

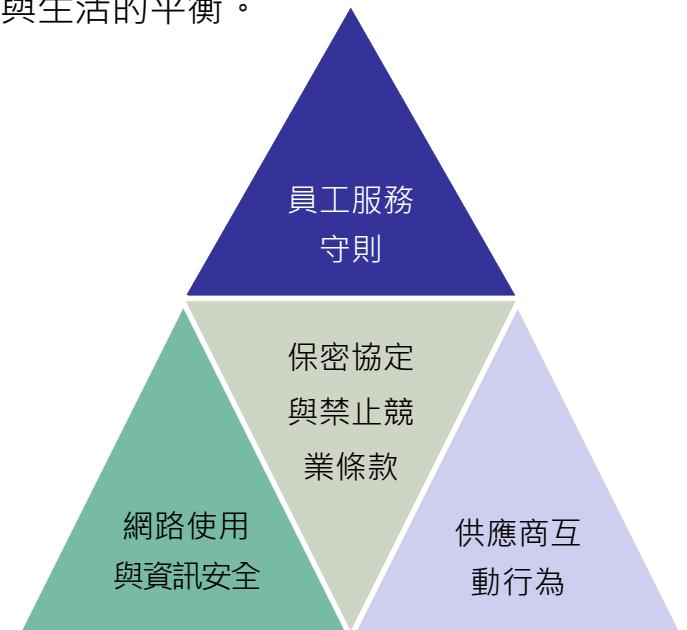
神達重視員工權益，恪守各項勞動法令以及電子行業行為準則 (Electronic Industry Code of Conduct，簡稱EICC) 之規定，從未聘雇未滿 15 歲之童工並嚴格禁止強制勞動及未成年員工從事危險性工作。

公司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，在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。此外，本公司建置完善IT 資訊系統，協助員工管理出勤時間及安排休假，維持工作與生活的平衡。

落實誠信經營，強化員工信念

誠信為神達投控重要之企業基礎，為落實此原則，本公司訂定「誠信經營守則」，以健全經營；同時訂定「員工行為準則」，使員工行為有一致之規範，並針對員工服務守則、延伸保密協定與禁止競業條款、網路使用與資訊安全、與供應商互動行為等四大重點項目進行規範。

為使所有員工了解誠信正直的職業道德，將守則納入新人訓練，於內部網站公告，便於同仁隨時瀏覽。公司以誠信正直、公開透明、做正確的事為經營原則，落實員工選用育留；提醒員工恪守公司規範，贏得客戶和股東等利害關係人信賴，惟以誠信基礎方能達成永續經營之目標。





4.1 員工照顧

● 4.1.1 雇用政策與員工結構概況

電子行業行為準則規範 (EICC) 委員會

EICC 行為準則包含勞工、健康與安全、環境保護、管理體系以及商業道德等行業標準。公司所有活動皆遵守其經營所在國/地區的法律法規。除了遵守法律，更積極邁向國際公認標準，以承擔更多社會和環境責任。

為健全本公司社會責任管理體系之運作，特制定 EICC 內部稽核程序，明確訂定職責、行為準則、實施辦法、執行週期、成果報告以及不符合項改善追蹤等流程；公司並依規則，於台灣總公司及大陸分公司成立 EICC Committee 專案組織，確保公司政策符合勞工、健康安全、環境及企業道德規範的標準。

成立電子行業行為準則規範 (EICC) 委員會

深入員工層面，神達遵從 EICC 之規範要求，謹守當地法規，重視員工應有之權益與福利，並輔以合理公平的薪資待遇，同時促進員工與公司間雙向溝通，以此準則打造友善的工作環境。專案組織分工如下圖所示。





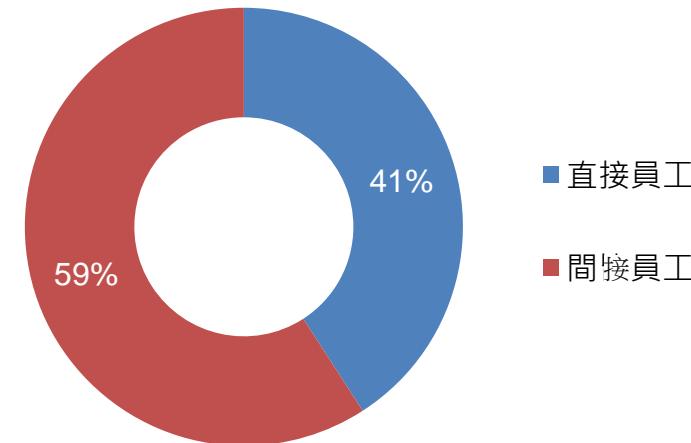
4.1 員工照顧

● 4.1.1 雇用政策與員工結構概況

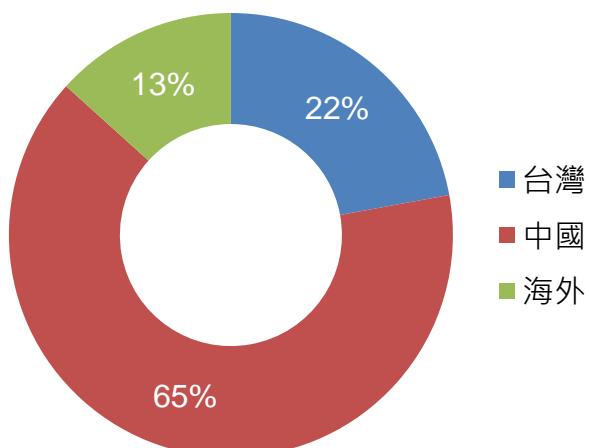
員工結構概況

神達員工結構組成多元，截至 2017 年 12 月底，全球員工總數約 6,500 餘人，分佈於台灣、中國、海外等地。其中，直接人員 41%，間接人員 59%；依性別區分，男性為 59%，女性為 41%；當中主管佔全體員工比例達 9%，又女性主管佔比逾 26%。

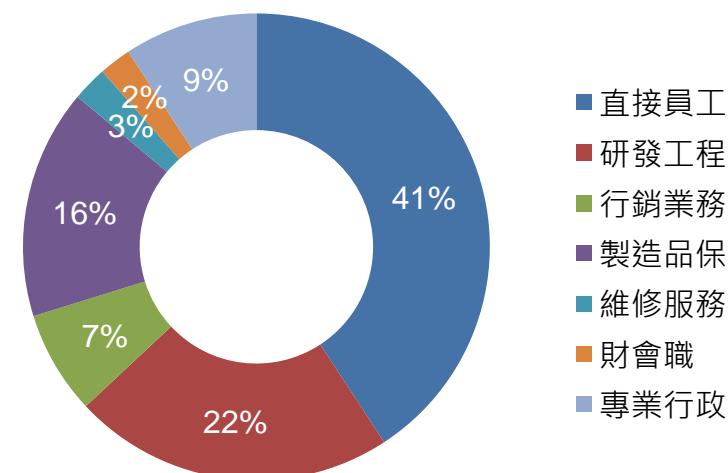
全球人力結構(依直接/間接員工)



全球人力分佈 (依地區)



全球人力結構 (依功能)



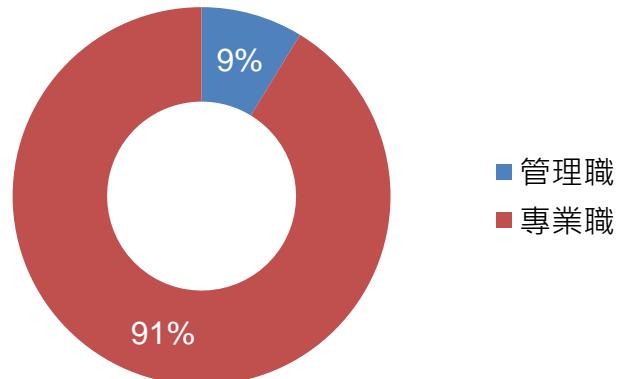


4.1 員工照顧

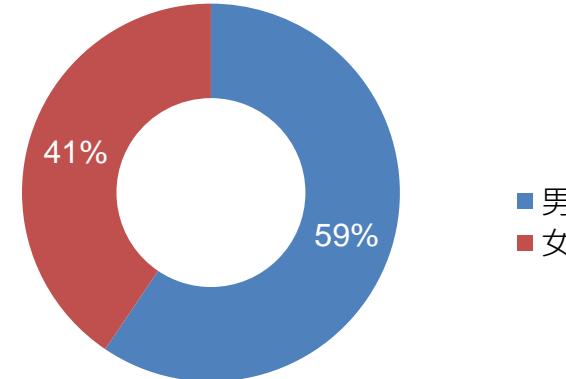
● 4.1.1 雇用政策與員工結構概況

員工結構概況

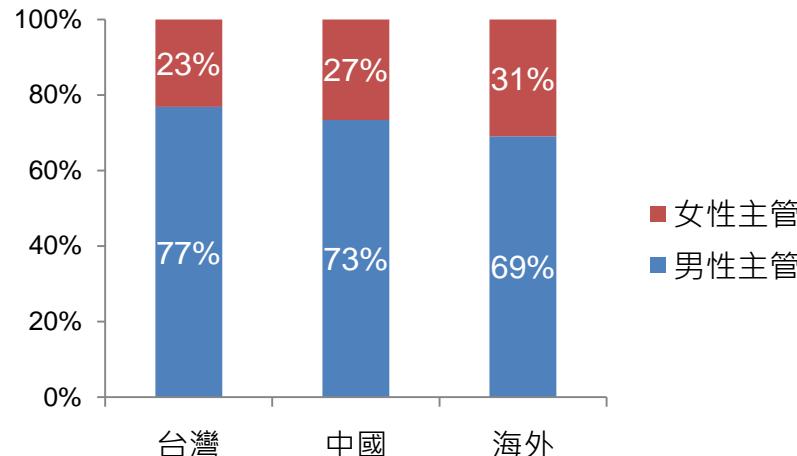
全球人力分佈 (依管理職/專業職)



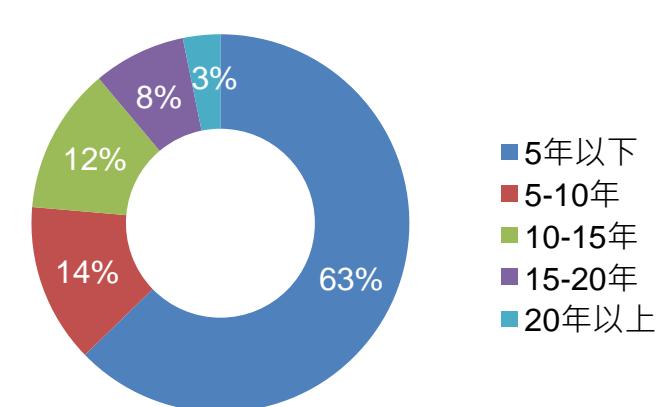
全球人力結構 (依性別)



全球主管人力結構 (依性別)



全球人力結構 (服務年資)





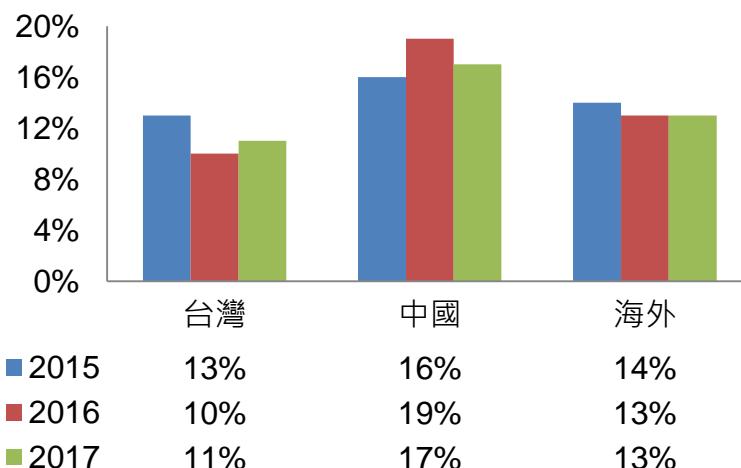
4.1 員工照顧

● 4.1.1 雇用政策與員工結構概況

員工留任狀況

神達重視每位員工發展，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。而在離職管理上，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。

全球離職率年度分析



神達年度離職率計算: 每月員工主動提出離職人員的離職率累計值，即 = (1 - 12 月經公司聘雇且主動申請離職人數總和) / (1 - 12 月每個月期末在職人數總和/12) × 100%。



4.1 員工照顧

● 4.1.2 合理公平的留才機制

工作權益

神達重視員工工作權益，並制定工作規則，對外遵守相關工作法規如勞動基準法、性別平等法及其相關規定或當地相關法規外；對內訂定績效管理與評估制度、薪資獎酬、多元晉升制度與獎懲規定，同時兼顧法、理、情之層面，以人性化管理、多元尊重之角度，建立平等合理的工作場域，維護員工應有工作權益。





4.1 員工照顧

● 4.1.2 合理公平的留才機制

薪資保障

神達投控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：

遵循當地相關法令，創造和諧勞資關係，永續經營。

以市場價值及員工產生的貢獻為基礎，結合績效管理制度，支付合適薪酬，激勵員工。

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。

為激勵員工士氣，依每年公司營運狀況及個人表現發放績效獎金，獎勵員工貢獻。



4.1 員工照顧

● 4.1.2 合理公平的留才機制

退休制度

神達依據各國法定退休制度，為每位員工提撥退休金。

在台灣地區，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。

在大陸地區，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。

同仁退休歡送會





4.1 員工照顧

● 4.1.2 合理公平的留才機制

績效評估

神達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。



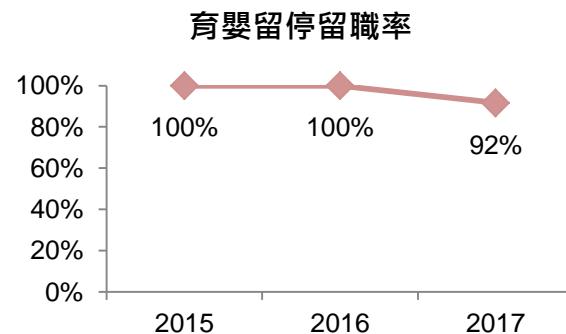
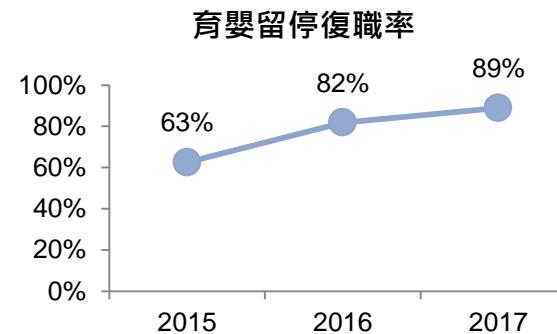
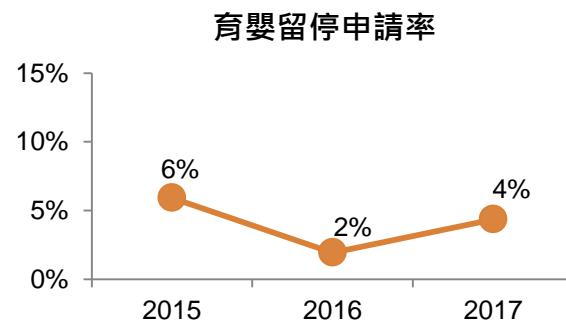


4.1 員工照顧

● 4.1.2 合理公平的留才機制

育嬰留停人員回任狀況

神達針對育嬰需求的員工，給予實質關懷與照顧，包含留職停薪安排、工作職涯再規劃、相關福利補助等等，並根據母性保護友善措施，協助留停員工回復原職，並提供復工訓練，進而重返工作崗位；2017 年度申請留職停薪者之統計，達 89% 復職率，留職停薪復職後之人員留任率達 92%，神達提供完善留職停薪照顧之機制，亦獲得員工肯定。



育嬰留停申請 (人數)	2015	2016	2017
符合資格	297	259	299
實際申請：預計復職	18:10	5:18	13:9
實際復職：持續工作	8:6	12:8	8:11

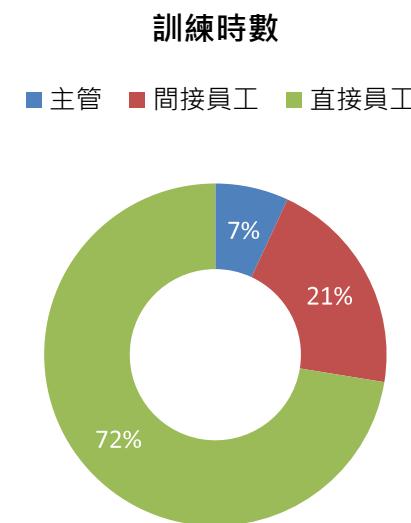
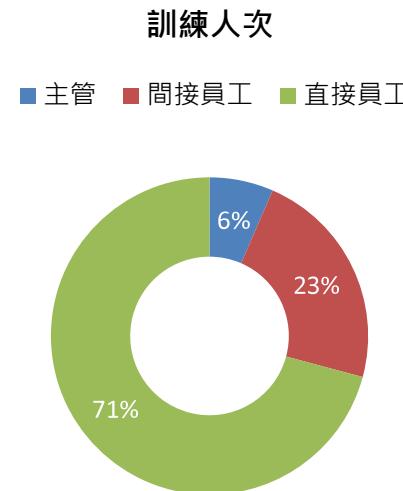
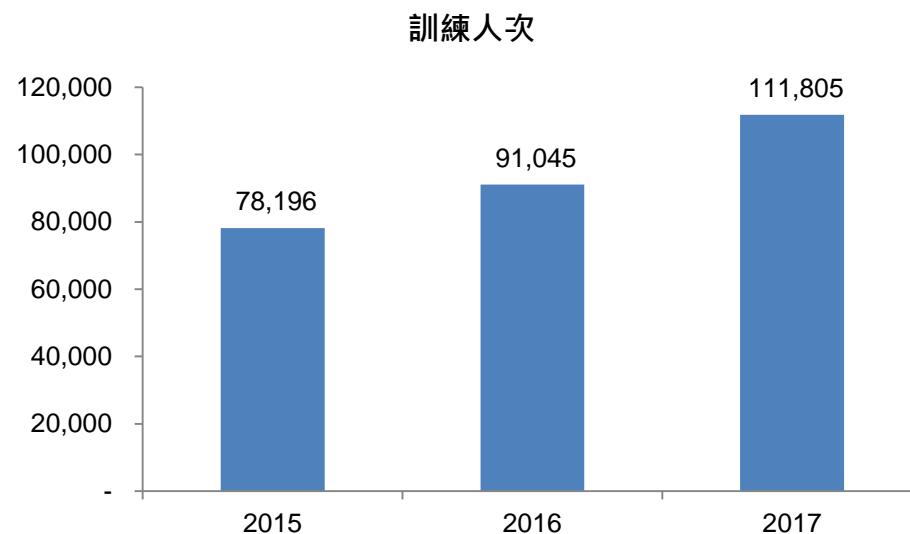


4.1 員工照顧

● 4.1.3 協助員工適性發展

豐富多元的訓練管道

公司注重員工專業技術能力的提升，建構完整訓練體系，有系統地提供員工教育訓練，包括新進人員訓練、專業技術能力訓練、主管訓練等，並搭配線上學習課程、OJT及在職進修補助等學習資源，提供員工持續學習成長的環境。2017 年度，受訓人次統計達11萬1千餘人次，總訓練時數達25 萬小時。





4.1 員工照顧

● 4.1.3 協助員工適性發展

塑造企業文化的新進人員訓練

為使新進員工快速融入工作環境及學習時間最佳化，每位員工自進入公司，即安排一系列新進員工訓練計畫，說明公司各項政策以及工作相關項目之 K.S.A (knowledge-Skill-Attitude)，搭配「新秀營」活動，協助新進員工進一步瞭解公司經營理念與核心價值，另外，每位新進人員皆指派「工作指導員」，分享經驗，以俾順利適應工作環境。

理論與實務兼具的主管訓練

主管訓練內容以主管決策力、跨團隊合作、部屬培育、倡導改變、衝突管理、管理績效等六項管理職能為主軸，以體驗學習方式建立主管基本角色認知與能力，輔以個案研討及分享會等方式，協助主管由淺入深，循序漸進獲得相關管理技能。

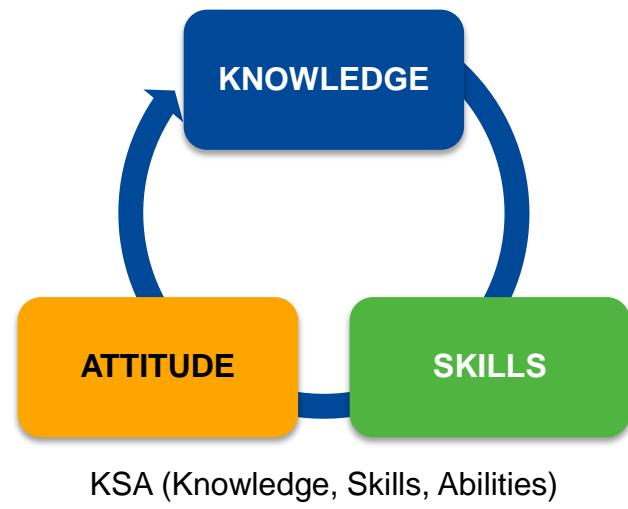


主管訓練



新進人員訓練

Suzanne B. Summers (1997) 提出的策略技能分析步驟，將人力資源資料庫的資料強調在員工及應徵者所擁有的知識、技能與能力 (knowledge, skill, and ability; KSA)。





4.1 員工照顧

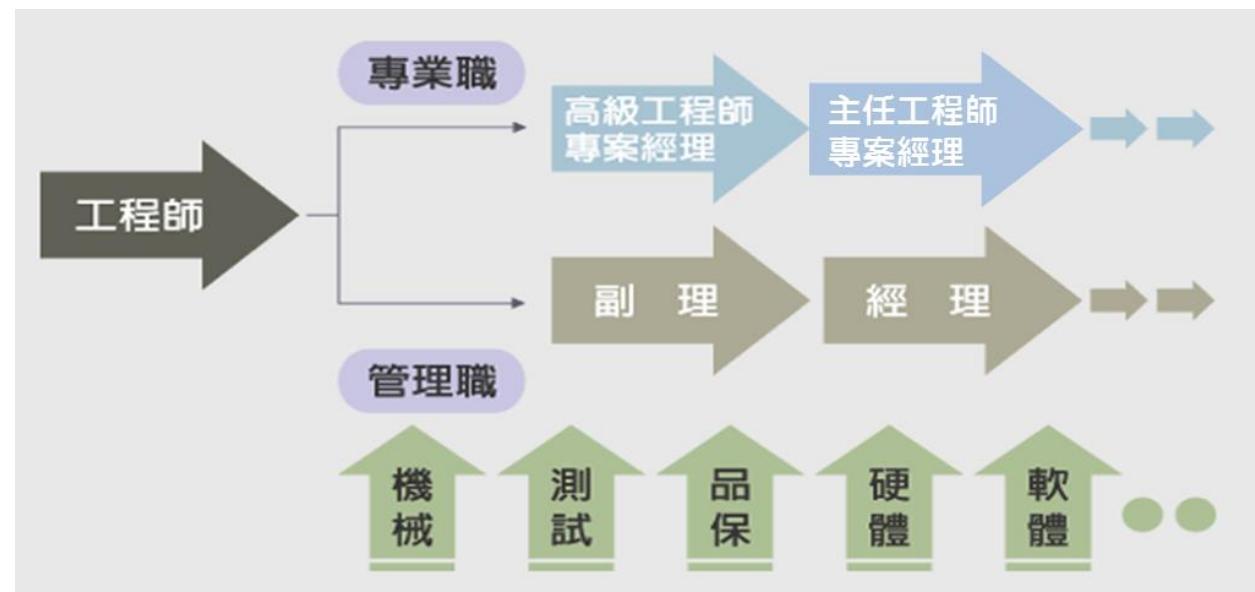
● 4.1.3 協助員工適性發展

終身學習計畫

我們鼓勵主管們參加碩士在職專班學程以及 EMBA 學程，以精進個人專業及管理才能。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。

職涯發展

為協助同仁妥善生涯規劃，本公司採雙軌晉升制度，主管依部門組織需求與晉升人員進一步溝通後，選擇晉升管理職或專業職。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。





4.1 員工照顧

● 4.1.4 打造友善工作職場

彈性工時制度

為使員工上下班免受交通壅塞之苦，以及遠程同仁通勤需求，設計彈性上下班制度，出勤時間彈性一小時（上班：8-9am / 下班：5-6pm），體恤同仁通勤時間之節約，在工作與家庭生活間取得優質的平衡。

安全舒適的工作環境

寬敞明亮的辦公區

上班族一天基本上計有八小時在公司裡作業，以人為本的神達注重員工在辦公時的舒適度，打造明亮寬敞的辦公空間，並設置符合人體工學辦公桌以及人體工學椅，減少久坐造成的不適，避免頸肩腰的勞損、保持健康的體魄。



因人設計辦公空間



藝術走廊



休憩空間



4.1 員工照顧

● 4.1.4 打造友善工作職場

安全舒適的工作環境

神達提供安全且低風險的工作環境，包括廠區實體安全以及人員安全。我們在各廠區通過 ISO14001 及 OHSAS18001 的第三方認證，依據國際規範法規與配合內部標準作業進行規劃與執行，由專責部門如廠務、設備、工安衛生等相關單位，在標準程序下為安全與衛生監控，經嚴格的評估及審核後，始得執行。

工廠端亦按照 EICC 要求落實，定期舉辦安全稽查和安全教育活動，監管風險與檢討安全隱患；我們以員工安全健康為企業運作最重要基礎，以發展企業永續成長，提供一切必要資源來維護適切之工作環境，承諾創造員工安全無虞，衛生無慮之工作環境。

餐廳生活區

利用活潑多樣的色彩元素規劃餐廳生活區，讓同仁午晚間用餐的心情放鬆愉悅，其集團企業「健康食彩股份有限公司經營之生機食品」進駐，也提供同仁更多的健康餐點以及安全無毒的食品選擇。



舒適怡人的用餐環境



食材安全的健康食彩



採光充足，通風良好



4.1 員工照顧

● 4.1.4 打造友善工作職場

安全舒適的工作環境

藏書多元且豐富的圖書館

員工的成長就是我們的成長，神達持續協助員工精進知能，於公司內成立圖書館，由專人透過專業系統管理館內藏書，並定期添購各種領域的書籍、雜誌，提供同仁於系統上查詢、借閱。2017年度書籍計有逾四千冊，二十八類期刊提供同仁借閱。

無障礙設施

公司為提供行動不便之員工更友善的工作環境，於辦公室之主要動線設計引導標示、無障礙坡道及扶手，並設置無障礙洗手間，身障同仁專屬停車位，提升身障員工工作環境的便利性。



舒適明亮的圖書館



友善便利的無障礙設施



2017 年度借閱數達二千六百人次。



4.1 員工照顧

- 4.1.4 打造友善工作職場

友善親職空間

母性保護措施

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。

兒童臨托空間 (MiKids Land)

神達提供辦公區域，建置「MiKids Land」，保障臨托需求同仁，就近照顧子女，並兼顧工作。自九月實施後，共 54 人次使用，深受內部同仁認同，臨托規劃亦獲得政府單位之肯定與補助，受邀於分享會分享設立經驗。



好孕專屬停車位



集乳室



溫暖的「MiKids Land」





4.1 員工照顧

● 4.1.4 打造友善工作職場

性別友善

公司重視性別平等議題，強調員工之性別平等與自主，輔以完整的制度措施與空間規劃，消弭員工可能於因性別所引起之困擾。

強調性別平權概念

男女同工同酬，平等享有晉升機會。平日透過內部信箱、員工專區進行宣導，建立員工性別平權觀念。

成立性騷擾專責小組

若在工作職場中發生言語騷擾或踰矩行為，當事人可透過申訴專線反映，公司成立專責小組進行公平之調查並進行後續處置，一旦事實確立，將予以輔導與究責，維護同仁權益；近三年來無此申訴案件，尊重性別平權之理念落實於工作環境之中。

設立性別友善設施

公司針對性別自主，設立性別友善設施，如性別友善廁所，減少員工因性別認同議題造成之困擾。





4.1 員工照顧

● 4.1.4 打造友善工作職場

員工健康照護

公司重視員工身心健康，除設置安全舒適的健身環境外，並定期舉辦員工健康檢查。健檢前提供員工自我評鑑問卷，提醒同仁自我覺察，透過健檢安排的醫生問診，協助員工掌握健康概況，達到生理預防的層面。此外，公司聘請桃園榮總醫師團隊進駐，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。

專業協助與諮詢

為預防及解決可能導致員工工作生產力下降的組織與個人議題，使員工能以健康的身心投入工作，讓企業提升競爭力，共創勞資雙贏，公司提供內置與委外兩種完整的員工協助方案，當員工遇到個人或組織問題，可透過下列專業管道尋求協助。

人力資源單位

神達人力資源單位，可即時協助同仁或單位主管處理相關問題，包含員工出勤、績效、急難救助等議題，藉由專業關懷的角度協助並找出及解決影響個人工作表現的議題。





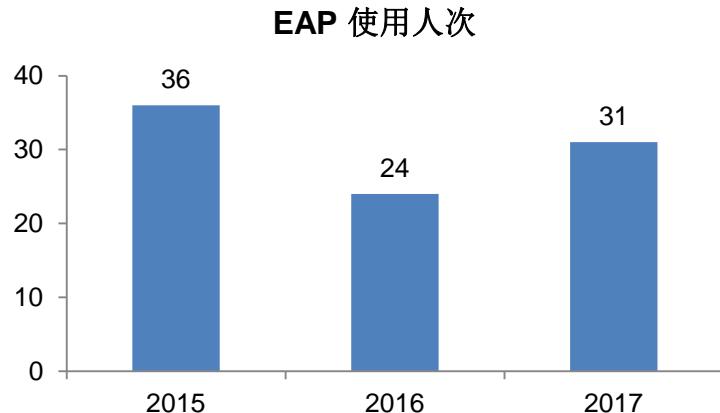
4.1 員工照顧

● 4.1.4 打造友善工作職場

專業協助與諮詢

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、理財及醫療等諮商服務，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）



MITAC

Enjoy Your Work & Life

員工協助方案 @ 神達投控：只有為你

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



4.1 員工照顧

● 4.1.5 勞動雙向溝通

多元暢通的溝通管道

神達實現人性化管理，提供開放透明的雙向溝通管道，主動創造各種溝通環境，重視員工的想法，以促進勞資和諧，共創企業與員工之雙贏局面。

神達為全球多角化經營公司，辦公據點眾多，為求跨公司或辦公區之會議進行暢通無阻，並使同仁減少往返辦公區之舟車勞頓及乘車風險。

- 視訊設備：公司投注近千萬元預算，於台灣、中國、美國、英國等9處辦公區設置高畫質影像及高穩定聲效之視訊設備，縮短遠距溝通屏障，提升會議效率。
- 多元溝通：神達同仁可透過公司網站、集團掌訊月刊、達觀季刊、員大會等內部管道，瞭解公司營運狀況與近期發表產品資訊，促進公司內部溝通的機制更臻完善。

內部溝通會議





4.1 員工照顧

● 4.1.5 勞動雙向溝通

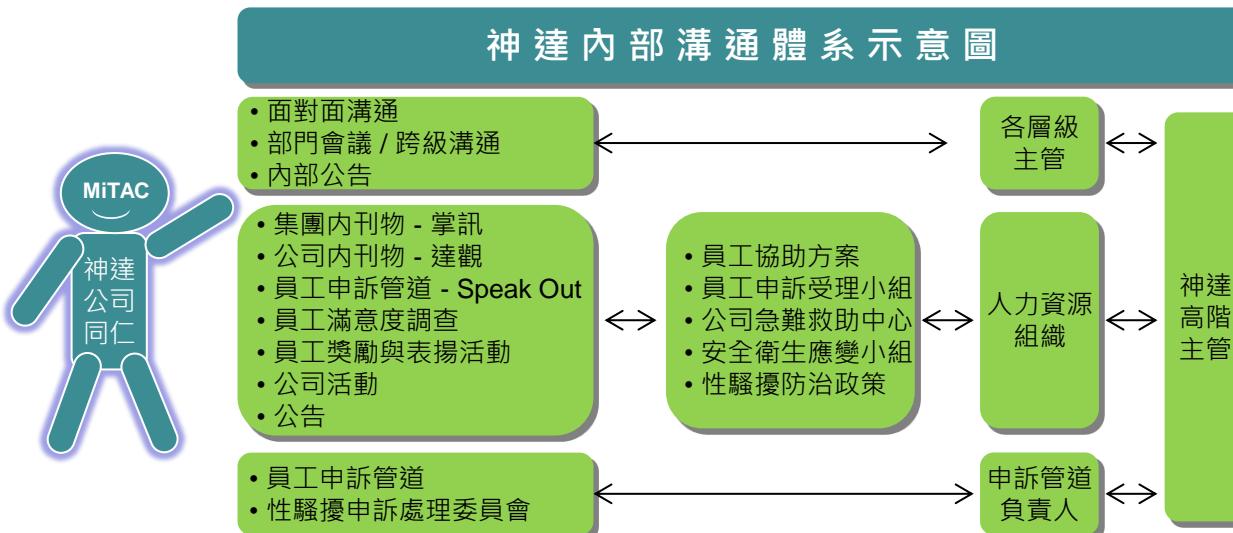
意見交流

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 Speak Out 專線

為鼓勵勞資正向交流互動，神達重視每位員工的意見，設立「Speak Out」信箱，提供同仁建議管道；員工關係承辦窗口收到同仁相關反應事件，列入評估並予以回應，按業務之必要時，以匿名保護申訴員工，召集處理小組提出改善計畫，確實聆聽員工意見並進行公正調查與處理。



Speak Out 結案狀況

年度	立案數	處理數	結案數
2017	0	0	0
2016	1	1	1
2015	2	2	2



4.1 員工照顧

● 4.1.6 推動工作與生活平衡

促進員工身心健康

MiGYM - 專業健身中心

神達重視員工的身心健康，於公司內打造舒適完善的健身中心，提供各項專業的運動器材，利用休息時間運動，同時聘請專業教練指導拳擊有氧、瑜珈、舞蹈等社團活動，健身中心內亦設置淋浴設備，供同仁運動後更衣盥洗。

貼心按摩服務

公司於成立之初，即聘任 5 位視障員工於公司內提供舒壓按摩服務，同仁工作之餘可舒緩筋骨，適時轉換心情；此舉也為提高身心障礙者之就業機會盡一份心力，善盡企業社會責任。

知性生活講座

神達不定期與各界團體合作，提供多元生活資訊講座；提供同仁各類的生活知識；如 2017 年舉辦了節稅講座與親職教養講座，共有 160 位同仁與眷屬一同參與，迴響熱烈。

講座名稱	講座內容
節稅講座	報稅新知識 夫妻各類所得分開計稅介紹
親職教養講座	小朋友大腦成長與認知發展 科學實驗證據 vs. 過往教養迷思



尾牙活動



親子教養講座



MiGYM



4.1 員工照顧

● 4.1.6 推動工作與生活平衡

支持員工生活價值

福委會的關懷

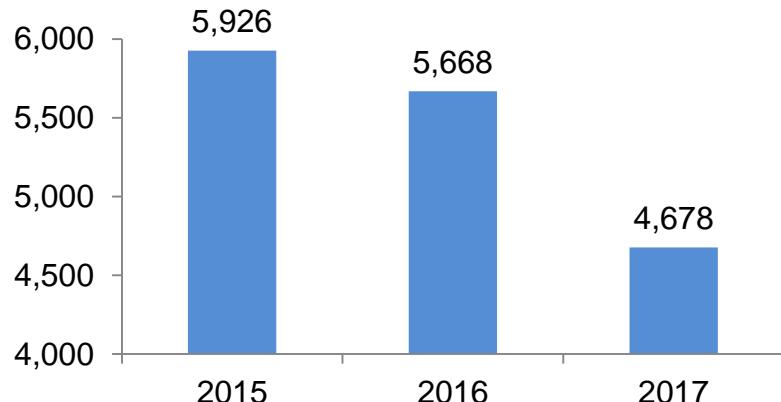
神達透過福委會提供完整多元之福利措施，針對員工生活提供婚喪喜慶之補助，表達公司之關懷，同時也提供節慶禮券，慰勞員工的辛勞；以本年度為例，福委會共發放近五百萬元之相關津貼。

旅遊補助

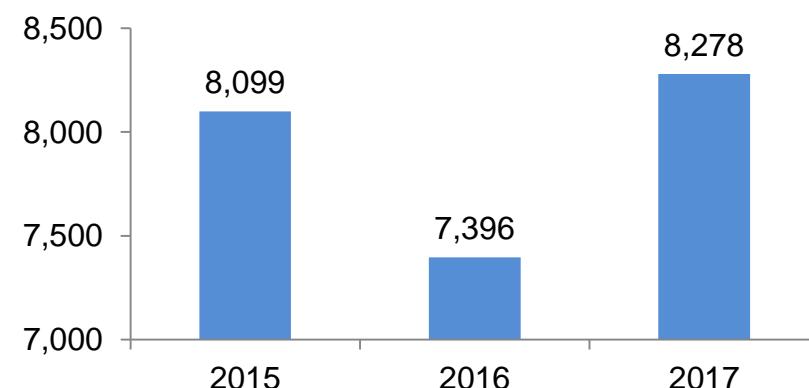
神達福委會為鼓勵同仁在工作忙碌之餘，能充份放鬆身心，提供年度旅遊補助方案，本年度福委會提供近千萬餘元補助。

福委會津貼統計（單位：千元）

※因調整補助項目而降低



福委會旅遊補助統計（單位：千元）





4.1 員工照顧

● 4.1.6 推動工作與生活平衡

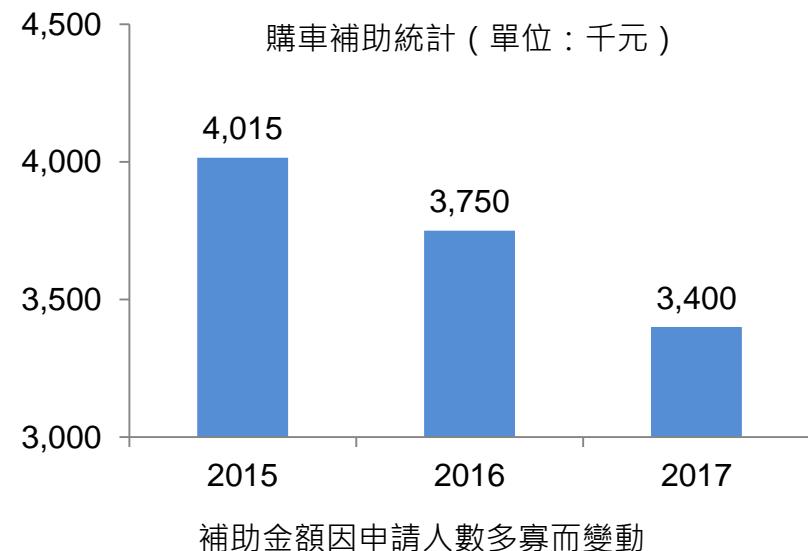
支持員工生活價值

完善的團保規劃

為使同仁工作生活多一分保障，神達依法為每位同仁投保勞工保險、全民健康保險外，更規劃團體綜合保險，提高人身安全的保障，讓同仁及其眷屬得以較低之費率，獲得更完備之照顧。公司也針對外派同仁提供更高額的團保保障，讓同仁於海外工作時無後顧之憂。

購車補助優惠

公司因應員工交通需求，方便員工通勤所需，提供定額無息購車補助，每年提供兩次補助申請，本年度提撥三百萬餘元讓同仁享受該項福利措施。



團保保障內容	
項目	保障內容
壽險	身故給付
	2-11級傷殘給付
	重大疾病提前給付
傷害險	意外傷害給付
健康險	住院日額給付
	意外醫療費用給付
	門診手術給付



4.1 員工照顧

● 4.1.6 推動工作與生活平衡

鼓勵員工互動交流

員工家庭日旺年聯歡晚會

公司重視同仁與員工眷屬家庭互動，規劃 2017 年度家庭親子日活動，當日共八百多位同仁與眷屬參與，共遊主題樂園，增進親子互動機會。

歲末年終之際，公司慰勞員工辛勤付出，舉辦歲末年終尾牙活動，邀請同仁同歡，並邀請同仁上台演出，共計尾牙出席率達 90%，氣氛熱烈，賓主同歡。



家庭日活動



旺年聯歡晚會

家庭日與旺年聯歡晚會出席統計
(單位：人次)

年度	家庭日	聯歡晚會
2015	1,500	1,360
2016	未舉辦	1,320
2017	2,301	1,361



4.1 員工照顧

● 4.1.6 推動工作與生活平衡

鼓勵員工互動交流

慶生會

福委會定期舉辦慶生會活動，為同仁歡慶生日，除精心安排餐點，亦搭配當月節慶安排同樂，共計二地千餘人次一起同歡。

社團活動

福委會提供多元化的動、靜態社團，如：拳擊有氧、保齡球社、美食麵包社或桌遊社團等，讓同仁紓緩壓力，表現工作外之才藝年
度三地共有 27 個社團，活動人次達四千餘人次。



保齡球社活動



有氧舞蹈社團





4.1 員工照顧

● 4.1.6 推動工作與生活平衡

雪中送炭之相關措施

急難慰問金

神達除提供員工日常協助外，針對天災事變或緊急臨時狀況，也提供員工完善照顧；同仁若因意外災害導致受傷住院乃至於身故，公司代表與主管一定立即前往進行探視，並提供慰問金撫慰員工及家屬。

急難救助措施

若員工遇意外急須經濟上的支援，公司將協助員工申請急難救助方案，提供10萬至30萬不等之救助金，協助員工渡過難關。2017年度亦有員工因交通意外狀況向公司申請特別協助，經由人力資源單位之適時協助，員工已重回職場工作。

海外急難救助

若員工出差或派駐海外因病或重大意外事故需支援時，公司提供海外急難救助協助，例如緊急醫療轉送回國治療或協助安排當地緊急醫療救援。

重症關懷

遇員工罹患重症，立即啟動員工協助機制，提供優於法令之病假天數，以維持員工診療期間之社會保險及經濟來源，同時給予心理上的支持，以期安心休養後回任原職，繼續與公司一起成長。

急難慰問金

急難救助無
息貸款

海外急難
救助

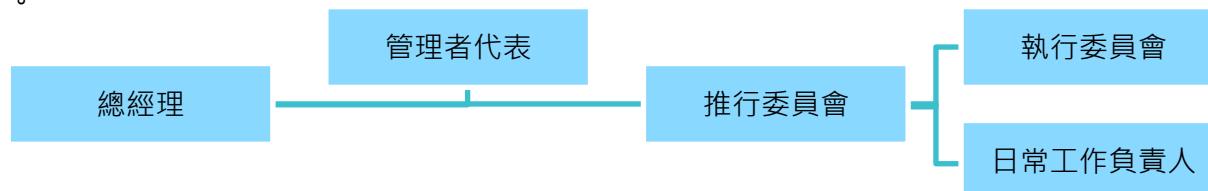
重症關懷



4.1 員工照顧

● 4.1.7 環境安全與衛生

神達關注環安衛管理績效，提供客戶、社區、營運夥伴等利害關係人安全、低環境負荷且最具效益的營運基地，重視環安衛的持續改善，由各廠最高主管設立 EHS 組織及合於法令規定之委員會，推行並取得 ISO14001 , OHSAS18001 , EICC 國際標準認證，藉由 PDCA 管理循環，協助落實各項計畫，以達持續改善之目的。



落實環安衛管理執行，消弭不安全環境和行為，避免事故重複發生。2017 年因工傷所肇衍的缺勤統計中，廠內傷害次數 4 例；意外事故調查後請部門主管加強安全宣導，職業健康體檢未發現疑似跟從事職業相關的疾病。

失能傷害統計表:管理方案目標 (每年工作傷害頻率 FR , 發生率保持百萬分之 6 以下)				
神達投控	項目	小計	年度 SR	年度 FR
2017 年	失能傷害次數 (例)	4	3.38	1.52
	總損失天數 (天)	8.89		
	總經歷工時 (小時)	2,633,288		

- 失能工作傷害頻率 (FR) 計算公式 = 失能傷害次數 *1,000,000 / 總經歷工時
- 失能傷害嚴重率 (SR) 計算公式 = 年度累計總損失日數 *1,000,000 / 年度累計總歷經工時



4.2 社會參與

● 4.2.1 育秀基金會

神達集團一直以來秉持著「取之於社會，用之於社會」的觀念，深知道唯有和諧的社會，企業才有永續經營的藍圖，唯有持續進步的社會，企業才能有不斷成長的空間。



神達三大營運主軸

培養科技人才

推動低碳生活

弱勢關懷

以自身的專業能力、產品及服務，回饋社會，不僅如此，更近一步投入公關及行銷資源，協助相關社會關懷議題推廣，達到推波助瀾的效果。



4.2 社會參與

● 4.2.1 育秀基金會

育秀盃校園競賽，多元主題，關懷社會，長期培育設計人才

由神達與集團內企業贊助成立的育秀教育基金會，從 2003 年開始舉辦了“育秀盃創意獎”，以大專院校學生為對象，推廣產品設計教育，以及軟體人才養成教育。

透過協助競賽推廣，與青年學子密切互動，期間神達同仁回饋產業經驗，尤其著墨在品牌產品設計及全球行銷實務經驗上，以及導航與行車記錄相關的應用經驗分享。

新一代產學合作研討會





4.2 社會參與

● 4.2.1 育秀基金會

應用創新科技讓生活更佳智慧、便利、美好

萬物互聯、影像串流技術普及時代下，第十五屆育秀盃創意獎以「智惠明天」為大賽主題，期待從社會關懷、永續環境、文化價值、設計與媒體實務經驗、創新科技各面向，輔導團隊從事智慧系統相關之核心技術研究，並發揮設計技巧及創新應用，進行技術深化增加智慧系統之附加價值。

決賽暨頒獎典禮同一天舉辦，所有進入最後決賽菁英，齊聚競技，也從評審、同伴以及集團長官互動中，吸收各方意見與獲取經驗，企業與學生面對面討論，尋找合適人才，日後提供暑假實習機會，再視同學生涯規劃延攬入企業，提供良好互動，為培養設計人才奠定良好模式。

育秀盃決賽暨頒獎典禮，得獎菁英齊聚





4.2 社會參與

- 4.2.2 愛地球 · 二手家具再生

愛惜資源不浪費 · 二手家具捐贈便利社福團體營運

我們整理內部狀況良好的二手辦公傢俱，本著愛物惜物的想法，詢問有需要的社福團體，由公司安排搬家公司協助分送，共捐贈 14 個團體，包含中華民國自閉症基金會、勵馨基金會、世界展望會、仁友愛心家園、樂活居、台灣好基金會等，家具約 23 套。看著家具能在另一個地方繼續服務，解決社福團體經費問題，覺得溫暖，同時也達到資源再利用的環保目的。



桃園仁友愛心家園



彰化樂活居



行動夢想家社會福利基金會



4.2 社會參與

● 4.2.3 產品捐贈

行車安全擺第一，公益兼具安全與效率

神達集團行動通訊產品事業的導航與行車紀錄器的設計、生產與銷售在市場佔有領先地位，了解弱勢社福團體用車安全，亟需相關產品的協助，除了避免浪費時間走錯路或繞遠路，紀錄行車也對駕駛相對有保障，我們主動聯繫捐贈導航與行車紀錄器，安裝在社福團體的公務車上，執行任務時，助一臂之力！

今年度受贈對象包含財團法人臺中市私立信望愛智能發展中心，以及台灣之心愛護動物協會，也歡迎有需要的社福公益組織與我們聯繫。





4.2 社會參與

● 4.2.4 公益

公益活動推廣，提供公益團體演出舞台

年度家庭日邀請在地桃園市復興區的霞雲國小學生表演，並提供獎助學金，年度尾牙則邀請由身障朋友們成立的舞蹈團「旋躍舞姬」舞蹈團擔任表演嘉賓，她們以舞蹈表達對生命最大的熱情，深深感動全場人心！

利用公司活動表演，媒合企業、偏鄉學童及身障藝人團體演出，不僅達到娛樂效果，更可以提供表演團體演出機會，獲得長官支持與同仁好評！神達關懷社會，以具體行動支持弱勢團體，透過多元的公益活動，傳播愛與溫暖。



桃園市復興區的霞雲國小學生表演



頒發獎助學金



年度尾牙現場: 旋躍舞姬



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
策略與分析	G4-1	企業永續發展願景與策略聲明	1.1 企業社會責任的觀點與承諾	5	
	G4-2	主要衝擊、風險及機會之陳述	1.1 企業社會責任的觀點與承諾	5	
組織概況	G4-4	主要品牌、產品及/或服務	2.1 .1 公司簡介	18	
	G4-5	企業總部座落地點	2.1.3 全球主要據點	19	
	G4-6	業務活動涉及之國家與數量	2.1.3 全球主要據點	19	
	G4-7	所有權的性質及法律形式	2.1.2 基本資料	18	
	G4-8	所服務的市場與市場性質	2.1 公司概況	16	
	G4-9	組織規模	2.1 公司概況	15	
	G4-10	按類型/合約/地區分類並依性別的員工數	4.1.1 雇用政策與員工結構概況	81	
	G4-11	勞資談判達成協議的員工比例			現階尚未有集體協商協定
	G4-12	描述組織的供應鏈情況	3.5 供應鏈管理	63	
	G4-13	組織規模、架構、所有權與供應鏈的重要變化	關於神達集團的永續報告書 2.1 公司概況 2.2 公司治理 3.5 供應鏈管理	3 16 18 63	
社會與環境	G4-14	組織預防措施或原則	2.2 公司治理 3.1 綠色承諾	22 37	
	G4-15	對外界發起的經濟環境社會約章的參與或支持	3.3 氣候變遷與全球暖化之因應	45	
治理	G4-16	加入國內外業內公協會之會員	2.1.1 公司簡介	16	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
鑑別重大考量面與邊界	G4-17	企業營運之組織架構	關於神達集團的永續報告書 2.1 .1 公司簡介	3 21	
	G4-18	界定報告內容的過程說明	1.2 利害相關者鑑別	8	
	G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面。	1.2 利害相關者鑑別	10	
	G4-20	列出每個考量面的邊界，說明那些考量面對組織內部具有實質性。	1.2 利害相關者鑑別	13	
	G4-21	列出每個考量面的邊界，說明那些考量面對組織外部具有實質性。	1.2 利害相關者鑑別	13	
	G4-22	重整舊報告所載資訊之結果與原因	關於神達集團的永續報告書	3	
	G4-23	與以往報告的重大分別	關於神達集團的永續報告書 關於神達集團的永續報告書	3 3	
	G4-24	利害相關者參與名單	1.2 利害關係者鑑別	9	
利害關係人 議合	G4-25	界定要引入之利害相關者的認定與依據	1.2 利害關係者鑑別	9	
	G4-26	說明利害相關者的參與方式	1.2 利害關係者鑑別	11	
	G4-27	利害相關者所關切的重要事項	1.2 利害關係者鑑別	12	
	G4-28	報告出版的日期	關於神達集團的永續報告書	3	
報告概況	G4-29	上一份報告出版的日期	關於神達集團的永續報告書	3	
	G4-30	報告出版之週期	關於神達集團的永續報告書	3	
	G4-31	報告回應之連絡窗口	關於神達集團的永續報告書	3	
	G4-32	組織選擇之對照表	關於神達集團的永續報告書 全球永續性報告指標對照表	3 114	
	G4-33	報告書之外部保證			現階無外部保證，規畫未來納入



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
治理	G4-34	組織治理結構，含最高治理機構的委員會。鑑別出分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策之委員會。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-35	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-36	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-37	利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程。如果最高治理機構委派代理人進行諮詢，描述代理人為何及任何反饋給最高治理機構的流程。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
					目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
					目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-38	董事會之獨立/非獨立董事及其委員會的組成	2.2.2 董事會運作情形	22	
	G4-39	董事會人員兼行政職概況	2.2.2 董事會運作情形	22	
	G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則。	2.2.3 監察人參與董事會運作情形	26	
	G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程。說明是否有向利害關係人揭露利益衝突	2.2.2 董事會運作情形	25	
			2.2.3 監察人參與董事會運作情形	26	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
治理	G4-42	最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-43	為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-44	最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程。說明此評量流程是否獨立進行且頻率為何。說明此流程是否為自我評估。針對績效評量而採取之措施。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-45	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會生之衝擊、風險和機會所扮演的角色。是否與利害關係人之諮詢連結。	2.2 公司治理	22	
	G4-46	說明最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色。	2.2.8 企業風險管理持續改善	34	
	G4-47	說明最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率。	2.2.8 企業風險管理持續改善	34	
	G4-48	最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-49	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-50	與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-51	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	2.2.4 薪資報酬委員會運作情形	27	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
治理	G4-52	薪酬決定的流程。是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，以及他們是否獨立於管理階層。說明薪酬顧問與組織之間是否存在其他任何關係。	2.2.4 薪資報酬委員會運作情形	27	
	G4-53	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合，包括對薪酬政策和提案之投票結果。	2.2.4 薪資報酬委員會運作情形	27	
	G4-54	在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人之年度總收入與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
	G4-55	主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總收入增加百分比之中位數的比率。			目前相關統計數據尚無完整，規畫未來完整揭露。
倫理與誠信	G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則。	1.1 企業社會責任觀點與承諾	5	
	G4-57	對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線。	2.2.7 公司履行誠信經營情形及採行措施	32	
	G4-58	對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線	2.2.7 公司履行誠信經營情形及採行措施	33	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
經濟成果	管理方針		2.1 公司概況	16	
			2.2 公司治理	22	
	G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值	2.1.4 營業結果	20	
			4.2 社會參與	108	
	G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會。	1.1 企業社會責任的觀點與承諾	6	
			3.3 氣候變遷與全球暖化之因應	59	
	G4-EC3	企業確定福利計畫義務的範圍	4.1.2 合理公平的留才機制	85	
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	2.1 公司概況	16	
			2.2.2 董事會運作情形	22	
市場形象	管理方針		2.1 公司概況	16	
			2.2 公司治理	22	
	G4-EC5	標準起薪與營運所在地依性別最低薪資	4.1.2 合理公平的留才機制	85	
	G4-EC6	主要營運處本地高階/員工聘任	4.1.1 雇用政策與員工結構概況	82	
採購實務	管理方針		3.1 綠色承諾	37	
	G4-EC9	主要營運處採本地供應商概況	3.5.1 供應鏈的型態與採購在地化	63	
原物料	管理方針		3.1 綠色承諾	37	
	G4-EN1	原物料的總使用重量或用量	3.2.2 主要原物料流	41	
	G4-EN2	回收再生料的使用比率	3.2.2 主要原物料流	41	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
能源	管理方針		3.1 綠色承諾 3.3 氣候變遷與全球暖化之因應	37 45	
	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	3.3.2 環境資訊	49	
	G4-EN4	組織外部的能源消耗量			目前相關統計數據尚無完整規畫未來完整揭露。
	G4-EN5	能源密集度	3.3.1 全球氣候變遷與溫室氣體盤查	47	
	G4-EN6	減少能源的消耗	3.3.4 環境績效 3.4 綠色工廠	53 57	
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	3.2 綠色產品設計	38	
	管理方針		3.1 綠色承諾 3.3 氣候變遷與全球暖化之因應	37 45	
水	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	3.3.3 水資源	52	
	G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源			備註：無影響
	G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量			水資源回收及再利用對本公司之產業型態非重大考量。
排放	管理方針		3.1 綠色承諾 3.4.1 全球氣候變遷與溫室氣體盤查	37 45	
	G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	3.3.1.2 內部溫室氣體盤查	46	
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	3.3.1.2 內部溫室氣體盤查	46	
	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量（範疇三）	3.3.2 環境資訊 3.4.4 綠色運籌	49 60	
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	3.3.1.2 內部溫室氣體盤查結果	47	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
排放	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	3.3.1.1 節能目標 3.3.4 環境績效	45 53	
	G4-EN20	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放			本公司製程與產品並無使用到損害臭氧層物質。
	G4-EN21	Nox 氮氧化物、硫氧化 Sox 物和其他顯著氣體的排放。	3.3.1 全球氣候變遷與溫室氣體盤查	46	
	管理方針		3.1 綠色承諾 3.3 氣候變遷與全球暖化之因應	37 45	
廢污水及廢棄物	G4-EN22	按水質及目的區分之廢污水量	3.3.2 環境資訊	49	
	G4-EN23	按種類及處理法區分之廢物重	3.3.2 環境資訊	51	
	G4-EN24	化學品等溢漏的總次數及體積			2017年，本公司無重大洩漏事件
	G4-EN25	依巴塞爾公約定義之有害廢棄物輸出入量與比例。			無巴塞爾公約管制之有害廢棄物越境運輸情形。
產品及服務	G4-EN26	組織廢污水及逕流對生態環境之顯著衝擊	3.3.2 環境資訊	49	
	管理方針		3.1 綠色承諾 3.6 客戶服務與滿意	37 71	
	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	3.2 綠色產品設計	38	
	G4-EN28	售出產品及回收其包材的比例			本公司為零組件及 ODM 供應商，包裝箱回收作業依據客戶需求進行。
法規遵循	管理方針		3.1 綠色承諾 3.6 客戶服務與滿意	37 71	
	G4-EN29	違反環保法令之罰款及次數			2017年，本公司並無遭受任何違反環保法令之相關處罰。



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
交通運輸	管理方針		3.1 綠色承諾	37	
	G4-EN30	營運運輸生的重大環境衝擊	3.4.4 綠色運籌	60	
交通運輸	管理方針		3.1 綠色承諾	37	
	G4-EN31	按類別區分的環保總投資/支出	3.3.5 環保支出	54	
供應商環境 評估	管理方針		3.1 綠色承諾	37	
	G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的比例	3.5.4 供應商的篩選與綠色採購	69	
	G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動。	3.5.5 供應商責任的輔導與稽核	69	
環境問題申 訴機制	管理方針		3.1 綠色承諾	37	
	G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量。			2017年，本公司無經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之案例。
勞僱關係	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-LA1	按年齡、性別與區域計算員工離職人數和離職率。	4.1.1 雇用政策與員工結構概況	83	
	G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利。	4.1.2 合理公平的留才機制	85	
	G4-LA3	性別報告於生產育嬰假後之恢復工作率與留任率。	4.1.2 合理公平的留才機制	88	
勞資關係	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-LA4	明訂勞務變更的最短告知期限	4.1.5 勞資雙向溝通	99	
職業健康與 安全	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-LA5	監察及諮詢職業健康與安全計畫的勞方代表比例。	4.1.7 環境安全與衛生	107	
	G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數。	4.1.7 環境安全與衛生	107	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
職業健康與 安全	G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	4.1.7 環境安全與衛生	107	2017年，本公司組織的職業健康體檢中未發現跟從事職業相關的疾病。
	G4-LA8	與工會達成的正式協定中，跟健康與安全有關的主題。	4.1.7 環境安全與衛生	107	
訓練與教育	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-LA9	員工職級與性別年平均受訓時數	4.1.3 幫助員工適性發展	89	
	G4-LA10	員工職涯與能力相關課程培訓	4.1.3 幫助員工適性發展	90	
	G4-LA11	依性別報告接受定期績效及發展檢討之員工比例。	4.1.2 合理公平的留才機制	87	
員工多元化 與平等機會	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-LA12	公司高階管理和員工類別的組成，包括性別、年齡層、少數族群和其他多樣性指標，細分各部門成員和員工的組成。	4.1.1 雇用政策與員工結構概況	79	
女男同酬	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬比率。	4.1.2 合理公平的留才機制	85	
供應商勞工 實務評估	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	3.5.4 供應商的篩選與綠色採購	69	
	G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動。	3.5.5 供應商責任的輔導與稽核	69	
勞工實務問 題申訴機制	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量。	4.1.5 勞資雙向溝通	99	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
投資	管理方針		4.1 員工照顧	78	
			3.5 供應鏈管理	69	
	G4-HR1	載有關注人權之條款，或已通過人權審查之重要投資協定與合約總數量與比例			本公司遵守 EICC 電子行業行為相關規範，並將 EICC 精神納入企業社會及環保責任行為準則，對此行為準則的遵循承諾涵蓋所有事項，包括貿易、投資、分包、供應、營運發展及其他所有的業務及員工關係。
	G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比。	4.1.3 協助員工適性發展	90	
	管理方針		4.1 員工照顧	78	
不歧視	G4-HR3	歧視個案數與組織採取之矯正行動	4.1.1 雇用政策與員工結構概況	80	
	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-HR4	已鑑別為可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動。	3.5 供應鏈管理	62	
童工	管理方針		4.1.1 雇用政策與員工結構概況	80	
	G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動。	4.1 員工照顧	78	
			3.5 供應鏈管理	62	
			4.1.1 雇用政策與員工結構概況	80	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
強迫與強制 勞動	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-HR6	已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動。	3.5 供應鏈管理 4.1.1 雇用政策與員工結構概況	62 80	
	管理方針		4.1 員工照顧	78	
保全實務	G4-HR7	保全人員與人權考量相關之訓練			本公司保全人員係為外包人力承攬，神達於評鑑選用時均要求其各項管理及教育訓練均須遵循符合 EICC 標準，因此，保全人員接受人權相關訓練的比率為 100%。
	管理方針		4.1 員工照顧	78	
原住民權利	G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動。			2017 年，本公司無涉及侵害原住民權利的事件發生。
	管理方針		4.1 員工照顧	78	
評估	G4-HR9	受到人權的審查與（或）影響評估的營運活動之總數和比例。	4.1.1 雇用政策與員工結構概況	80	
	管理方針		3.5 供應鏈管理	62	
供應商人權 評估	G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	3.5.4 供應商的篩選與綠色採購	69	
	G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動。	3.5.5 供應商責任的輔導與稽核	69	
人權問題申 訴機制	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量。	4.1.5 勞資雙向溝通	99	



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
反貪腐	管理方針		2.2 公司治理	21	
	G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險。			2017年，本公司無重大貪腐之情事。
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.1.1 雇用政策與員工結構概況	79	
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動			2017年，本公司未發生違反反貪腐事件被調查之狀況
公共政策	G4-SO6	按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值			2017年，本公司無從事政治獻金等情事。
反競爭行為	G4-SO7	涉及反壟斷行為訴訟數及結果			2017年，本公司無任何涉及違反公平交易或反壟斷行為之訴訟。
法規遵循	G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數。			2017年，本公司無任何因違反法令而遭受之鉅額罰款
供應商社會衝	G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	3.5.4 供應商的篩選與綠色採購	69	
供應商社會衝擊評估	G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動。	3.5.5 供應商責任的輔導與稽核	69	
社會衝擊問題申訴機制	管理方針				
	G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量。			2017年，本公司無發生社會衝擊申訴並立案之案例。



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
顧客的 健康與安全	管理方針		3.1 綠色承諾 3.6 客戶服務與滿意度	37 71	
	G4-PR1	為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之比例。	3.2 綠色產品設計	38	
	G4-PR2	違反產品與服務之健康與安全相關法令案件			2017年，本公司無違反任何產品與服務之健康與安全相關法令案件。
	管理方針		3.1 綠色承諾 3.6 客戶服務與滿意度	37 71	
產品及 服務標示	G4-PR3	產品與服務訊息	3.2 綠色產品設計	38	
	G4-PR4	違反品與服務訊息與標示相關法令之案件			2017年，本公司無違反任何產品與服務訊息與標示相關法令。
	G4-PR5	客戶滿意度的調查與結果	3.6 客戶服務與滿意度	71	
	管理方針		3.6 客戶服務與滿意度	71	
行銷溝通	G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售			本公司銷售之產品中無被禁止或有爭議產品。
	G4-PR7	違反市場行銷法令的案例數			2017年，本公司無違反任何市場行銷法令。
	管理方針		3.6 客戶服務與滿意度	71	
顧客隱私	G4-PR8	客戶隱私侵犯/資料遺失投訴數	3.6 客戶服務與滿意度	71	2017年，本公司無違反客戶隱私侵犯/資料遺失投訴之事件。
法規遵循	管理方針		3.6 客戶服務與滿意度	71	
	G4-PR9	違反相關法令之鉅額罰款總值			2017年，本公司無任何因違反法令而遭受之罰款。



全球永續性報告指標 GRI G4 對照表

重要考量面	一般標準 揭露	說明	企業報告章節	頁碼	註解
責任採購 (衝突礦石)	管理方針		3.5 供應鏈管理	62	
	LOT-EN1	供應商的篩選與綠色採購	3.5.2 衝突礦產採購政策	65	
			3.5 供應鏈管理	62	
研究創新 (產品)	管理方針		3.1 綠色承諾	37	
	LOT-EN2	提高能源效率	3.1.1 產品環境友善化策略	38	
	LOT-EN3	節省材料資源	3.4 綠色工廠	58	
	LOT-EN4	降低對環境毒性危害	3.2.2 主要原物料流	41	
供應商教育 訓練	管理方針		3.5 供應鏈管理	62	
	LOT-LA1	提升供應鏈管理品質	3.5.7 供應商責任的輔導與稽核	69	
提升幹部 溝通能力	管理方針		4.1 員工照顧	78	
	LOT-LA2	引進外部資源強化員工協助方案	4.1.4 打造友善工作職場	98	
公益關懷	管理方針		4.2 社會參與	108	
	LOT-SO1	促進多元文化人文素養、推動青少年教育關懷	4.2.1 育秀基金會	109	
	LOT-SO2	創造終生學習的環境、弱勢族群學習的環境	4.2.2 公益	111	
	LOT-SO3	推廣環境教育、落實環境保育	4.2.1 育秀基金會	109	
	LOT-SO4	培育創新設計人才	4.2.1 育秀基金會	109	