



2023 MiTAC Sustainability Report

神達永續報告書

Contents

關於永續報告書	4
永續發展委員會主席的話	5
關於神達	6
永續榮耀與績效	10
中國大陸-順達電腦30週年永續經營專題	12

1

永續管理

1.1 永續政策	15
1.2 神達與 SDGs 的連結	16
1.3 利害關係人溝通	18
1.4 重大性議題	20

2

公司治理

2.1 公司治理架構	25
2.2 誠信經營	29
2.3 企業風險管理	30
2.4 資訊安全管理	32

3

產品與服務

3.1 綠色承諾	36
3.2 綠色產品	37
3.3 客戶服務	42
3.4 供應鏈永續管理	44

4

環境保護

4.1 氣候相關財務揭露	48
4.2 能源管理	54
4.3 溫室氣體排放	55
4.4 減量行動與成效	56
4.5 水資源管理	57
4.6 廢棄物管理	58

5

幸福職場與社會參與

5.1 人權保障	62
5.2 人才吸引與發展	65
5.3 員工照顧與關懷	74
5.4 職場健康與安全	80
5.5 社會關懷	90

附錄

GRI 準則對照表	93
SASB 指標對照表	98
報告書查證聲明書	99



關於永續報告書

這是神達集團第十五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 2023 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）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) 依循 AA 1000 Type2 中度保證等級要求為本報告書進行保證，確認報告書符合依循 GRI Standards，並上呈董事會批准後發行。

資訊邊界

本報告數據邊界包括神達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控股集團財報中實體公司營收占 95% 以上的全球營運據點含台灣營運、台灣研發中心；中國大陸主要生產據點：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.。不包含財報所包含的非上述所列之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。



本次發行日期：
2024 年 6 月 (每年發行)
如有任何建議或疑問，
歡迎您聯絡我們
Email : stock@mic.com.tw
ESG 永續發展網站：
https://www.mitac.com/zh-TW/sustainability_overview/index

永續發展委員會主席的話

2023 年烏俄戰爭延續和以巴戰爭的開啟，加劇了地緣政治的衝突。如影隨形的通膨對整體環境帶來不確定性的風險，也加大企業經營的考驗。同樣在 2023 年，隨著 AI 科技快速興起，大量 AI 伺服器的建置，與 AI 應用高速發展，給世界帶來便利之外，也大幅提高用電需求。此外，2023 年更是地球有史以來平均溫度最高的一年，隨著 COP28 宣告地球已升溫 1.2°C，要守住本世紀末 1.5°C 增溫，成為極大挑戰，我們的地球需要更積極的減排行動。

神達集團身為一個永續經營的企業，不僅堅守穩健成長理念，也能夠靈活因應不斷變化的市場挑戰。面對全球氣候變遷、人權、社會福祉及良好公司治理日益重視的當下，神達集團期望透過永續報告書，闡述神達永續經營的企業文化，呈現神達於各面向的努力與成果。

2023 年也是旗下子公司中國大陸順達電腦廠成立 30 週年，並達成綠能智慧工廠轉型的里程碑。因應全球業務成長需求，神達集團亦於越南投資建立新廠；從設計初期，便將綠建築及太陽能光電納入計畫。越南新廠的策略投資，提高了神達供應鏈韌性，以及持續營運之多元佈局。面對全球資安惡意攻擊事件頻傳，神達已於 2020 年取得 ISO 27001 資訊安全管理系統證書，並每年皆通過認證更新審核；神達持續加強對各種資安威脅的警覺和反應，提升全體同仁的資訊安全意識，確保集團資安防護能力。

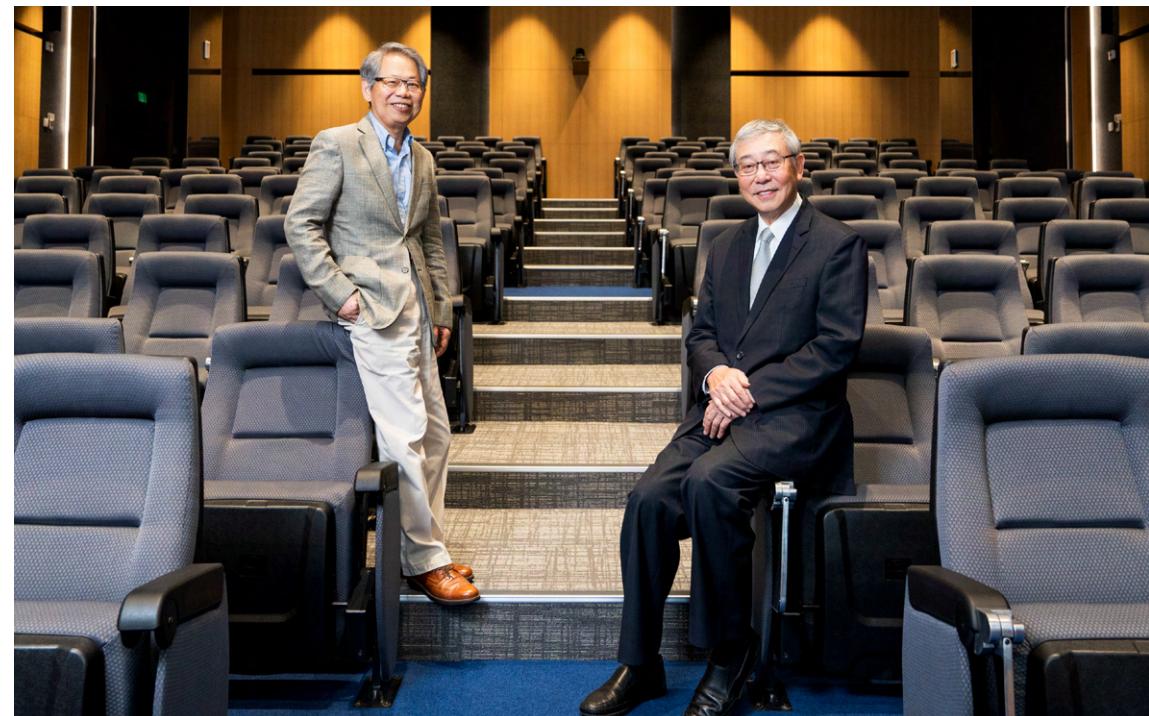
神達集團訂立了明確的減排路徑藍圖，有序推動各項減排措施計畫。此計畫著重於提升能源效率和投資再生能源。2023 年繼續於 3 個廠區新建屋頂太陽能發電系統，使集團再生能源使用比例達到總用電量的 6.82%。神達更透過與慈心有機基金會合作，及贊助臺大山地實驗農場，展開植樹造林與復育林地行動，迄今已種植達 15,250 株樹木。神達持續舉辦一系列環保講座和綠生活活動，將神達對環境永續的深切關懷與實踐，深植於每一位同仁的心中。

為了打造更加友善與性平的工作環境，神達集團女性中高階主管人數比率已達到四分之一。除了提供全員優渥的福利外，各生產基地積極舉辦豐富多彩的健康促進活動，激勵員工將健康融入生活中。對母性保護措施進行全面強化，亦獲得「2023 年度桃園母性健康保護模範事業單位」榮譽。

神達集團深知，ESG 不僅是永續經營的指南，更是企業文化的基石。我們期許自己帶來更多正向行動，與所有利害關係人攜手邁向永續共贏的未來，一起創造更美好和諧的明天。

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

神達控股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、車載資通訊服務和 AIoT 軟硬整合服務。神達控股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，2013 年成立神達投控，並於 2024 年改名為神達控股。集團 42 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，全球員工人數超過 6,000 人，包含研發測試人員近 2,000 人。總部設在台灣，透過在中國大陸廣東省、江蘇省、台灣新竹以及美國加州的製造運籌中心，包含營業據點 20 處，5 處生產據點（共計 3,864.8Kft²），2 個研發中心以及 2 個直接售後服務中心，並透過旗下車用領導品牌 Mio，Magellan 及 Navman，與伺服器專業品牌 TYAN，提供區域客戶最具競爭力的產品。集團全球據點歡迎至公司官網查詢 (www.mitac.com) 。



1982 神達電腦成立 

42 集團周年 

6,000+ 全球員工 

2,000+ 研發測試人才 

20+ 營業據點 

NT\$ 355.36 億元 2023 營業額 



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 人工智慧及 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。



車用電子、與車載資通訊服務和 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領先同業。

營業結果

神達控股 2023 年度合併營業額為新台幣 355.36 億元，稅前淨利為 20.01 億元，每股稅後盈餘為 1.48 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：



公開資訊觀測站
(股票代號 :3706)

神達投資人資訊專區

神達公司治理專區

單位：新台幣佰萬元

項目	2023 年度	
直接經濟價值的產生		
營業收入	35,536	37,019
現金股利收入	1,483	
直接經濟價值的分配		
營運成本	28,734	
員工薪資和福利	5,470	
支付出資人 - 股利	1,569	36,131
支付政府的款項 ^{註 1}	352	
社區投資 ^{註 2}	6	
留存的經濟價值	888	

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(分開)等地區。

註 2：含捐贈及種樹復育計畫等公益活動之支出。



Mio 品牌大事記與得獎紀錄

2018



MiDM 獲選為
車用電子展
創新產品銅牌獎



MiVude 798 榮獲
英國知名評選雜誌
which ?
評分高達 72 分



斯洛伐克媒體 PC Revue
SK 票選 MiVue J85 為
Editor's tip 產品清單

2019



Mio Cyclo Discover
系列獲選為第 29 屆
台灣精品獎得獎產品



Spirit 7700
榮獲波蘭網站
Pricemania.sk
評選為推薦新品



MiVue 798 Dual 榮獲
捷克 ComputerWorld
網站評選為年度產品



2020



MioEYE K Series
獲選為第 30 屆
台灣精品獎產品



MiVue 892D 系列榮獲
Computex Best Choice
產品獎

2022



MiVue R850D 榮獲
第 31 屆台灣精品獎
殊榮



VT Solution 獲選為
第 31 屆台灣精品獎
產品



MiVue M820WD 與
MiSentry 12T 雙雙榮獲
第 32 屆台灣精品獎

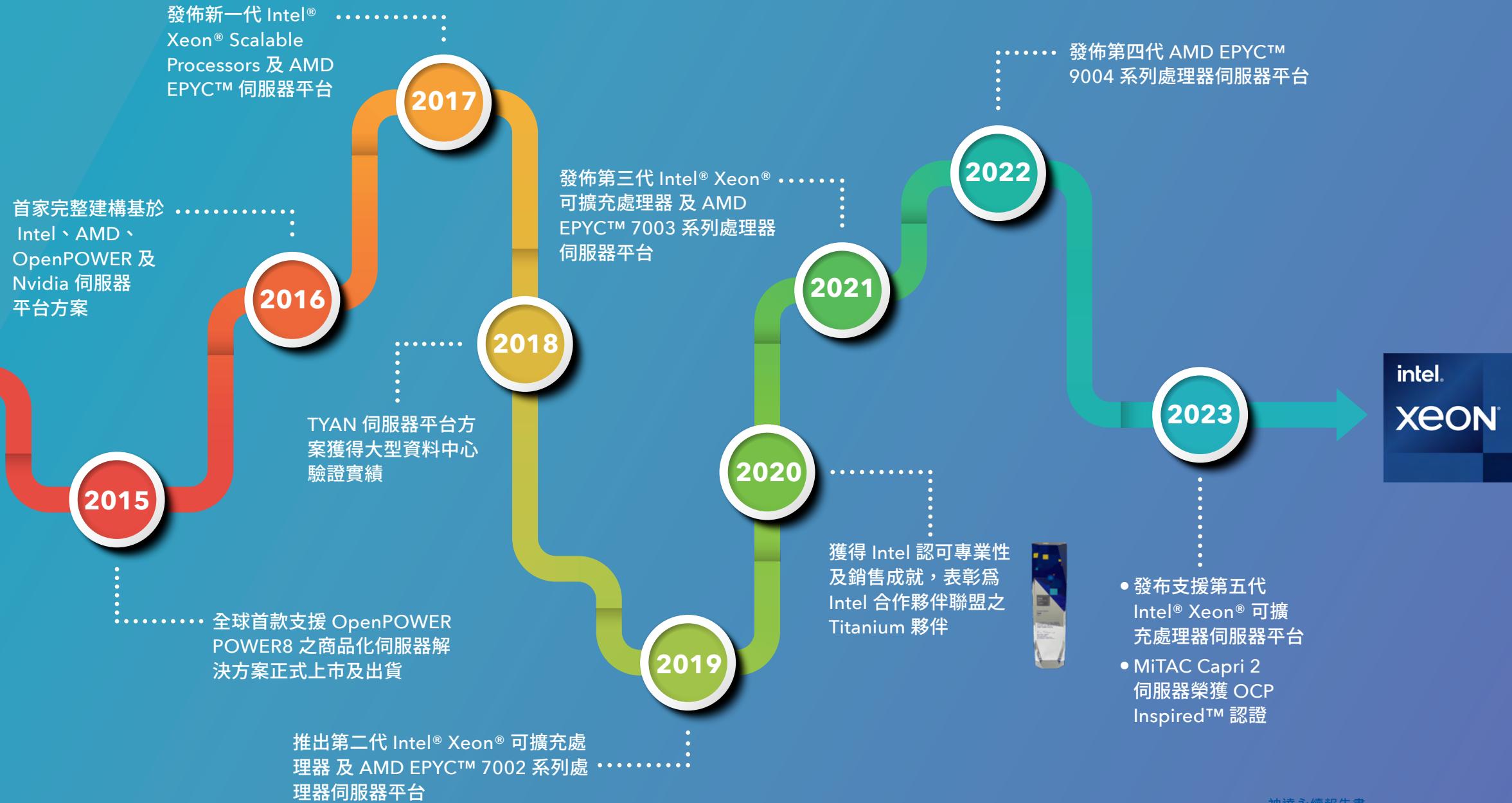


VT Solution 連續三年
獲得台灣精品獎肯定

2023



TYAN 品牌大事記與得獎紀錄



永續榮耀與績效

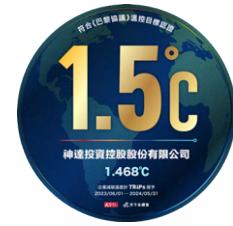
永續肯定與榮耀



TCSA 永續報告類 -
電子資訊製造業 -
第 1 類銀級



公司治理評鑑
前 6%-20%



集團減碳承諾，經天下雜誌「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



神達控股榮獲勞動部職業安全衛生署頒發「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」前 10% 繢優企業



CDP 氣候變遷問卷
B 管理等級 (B List)

神達電腦榮獲桃園市政府母性健康守護聯盟—「模範事業單位」獎

順達電腦榮獲佛山市評選為
「和諧勞動關係企業」

昆達電腦榮獲昆山市評選為
「進出口突出貢獻企業」

神達數位三項年度新品榮獲得
2024 台灣精品獎





永續績效

環境保護

碳管理

ISO 14064-1

完成自2020年起之每年查證

碳揭露專案

(Carbon Disclosure Project)

B 管理等級

氣候變遷

再生能源使用占比

6.8%

2023年度

減少碳排量

2,000噸

CO₂e

23項節電項目

社會責任

環保公益

15,250棵樹木

植樹計畫累計

員工訓練

62.3 時/人

2023 年度

中高階主管

女性比例達¼

兩性平權、尊重多元

績優員工留任率

87.3%

2023年度

母性健康守護聯盟

**模範事業
單位標章**

獲頒桃園市政府

公司治理

資訊安全

ISO 27001

持續通過之第三方查證

公司治理評鑑

6-20%

連續五年入選

廉潔承諾書簽署率

100%

採購同仁一致認同

合規礦產使用率

100%

供應商採購非衝突礦產原物料

臺灣公司治理

**100 指數
成分股**

連續四年入選臺灣
證券交易所





前言

• 1 永續管理 • 2 公司治理 • 3 產品與服務 • 4 環境保護 • 5 幸福職場與社會參與 • 附錄

中國大陸 - 順達電腦 30 週年永續經營專題

順達電腦自 1993 年成立，堅持以人為本的發展理念，在成立三十周年紀念之際，順達工會開展了以溫情、感恩、活力、健康為主題的系列週年慶紀念活動。2023 年廠慶當天，線下總參與同仁及家屬約 2,100 人，線上總關注人次近 4 萬人次。本次系列週年慶活動的舉辦，不僅提高員工的工作積極性和創造力，激發員工的團隊凝聚力和向心力，為公司的未來發展注入新的動力，同時向社會各界展現長期穩健發展的能力和實力。



順達電腦企業歌《心中的溫暖》正式發佈

企業歌《心中的溫暖》由專業團隊製作，朗朗上口的旋律和飽含感情的歌詞，將順達的歷史、文化、理念、目標充分展現，使員工對企業產生使命感、認同感，增強企業的凝聚力和向心力。



全員健身快閃舞蹈

針對現代人因缺少運動導致各類亞健康疾病的情況，順達於 2021 年開始推行全員健身專案，從舉辦至今，每年參與的職工人數均達 300 人以上並逐年增長，通過定期的運動健身，有效地緩解員工的工作壓力。週年慶當天更是有近 500 名員工集合在運動場上，共同參與舞蹈快閃活動，展現員工活力四射的風采。



3031 趣味運動會

為慶祝順達電腦成立三十週年，週年慶當天舉行了“3031”三十人三十一足比賽，各個隊伍齊心協力，奔向終點，結合順達三十週年的主題，寓意從順達從“30”邁向“31”，踏入新的發展征程，展望全新的篇章。



趣遊順達”創意遊園會

“趣遊順達”遊園會，以創意市集為主題，結合了美食、音樂、遊戲、抽獎等多種活動形式，所有攤位均由部門員工自主經營，各具特色！每位員工還可以領取代金券用於消費，感受週年慶的歡樂氣氛，全民共慶順達生日。



A photograph of a globe showing the Americas, resting on a vibrant green grassy field. The background is a clear blue sky with wispy white clouds. A large, semi-transparent teal rectangular box covers the right side of the globe, containing the title and table of contents.

永續管理

1.1 永續政策	15
1.2 神達與 SDGs 的連結	16
1.3 利害關係人溝通	18
1.4 重大性議題	20



1.1 永續政策

- 2009** 開始透過 CSR 報告書與利害關係人溝通
- 2010** 首次參與回覆「碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, 簡稱 CDP)」
- 2014** 廣東順達廠區通過 RBA VAP 稽核認證
- 2015** 訂定「企業社會責任實務守則」
- 2020**
 - 取得國際資訊安全管理制度標準 ISO 27001 證書並每年持續通過查核
 - 宣告集團淨零減排路徑圖
 - 2025 年再生能源達 10%
 - 導入取得 ISO 14064-1 溫室氣體排放查證
- 2021**
 - 成立永續發展委員會
 - ESG 報告書取得 AA1000 查證
 - 臺灣新竹廠區通過 RBA VAP 稽核認證
 - 企業社會責任實務守則更名「永續發展實務守則」
 - 締結台大山林農場復育案
 - 太陽能廠裝機容量 3,618KW
- 2022**
 - 參與國際評比碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, CDP) 「氣候變遷」取得 B 管理等級
- 2023**

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) 定期召開「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，並依法令規定至少向董事會報告一次。

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



2023年 提報董事會與 ESG 相關之關鍵事件

2023 議題

- | | |
|--------------|---|
| 1/17 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |
| 2/24 | <ul style="list-style-type: none"> • 董事會績效評估結果報告 • 誠信經營運作及執行情形報告 • 溫室氣體盤查及查證時程執行進度報告 |
| 5/9 | <ul style="list-style-type: none"> • 溫室氣體盤查及查證時程執行進度報告 |
| 8/11 | <ul style="list-style-type: none"> • 溫室氣體盤查及查證時程執行進度報告 |
| 11/10 | <ul style="list-style-type: none"> • 溫室氣體盤查及查證時程執行進度報告 • 風險管理之運作情形 • 與各利害關係人之溝通情形 |

2024 議題

- | | |
|-------------|---|
| 1/23 | <ul style="list-style-type: none"> • 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 |
| 2/23 | <ul style="list-style-type: none"> • 董事會績效評估結果報告 • 誠信經營運作及執行情形報告 • 溫室氣體盤查及查證時程執行進度報告 |

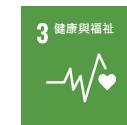
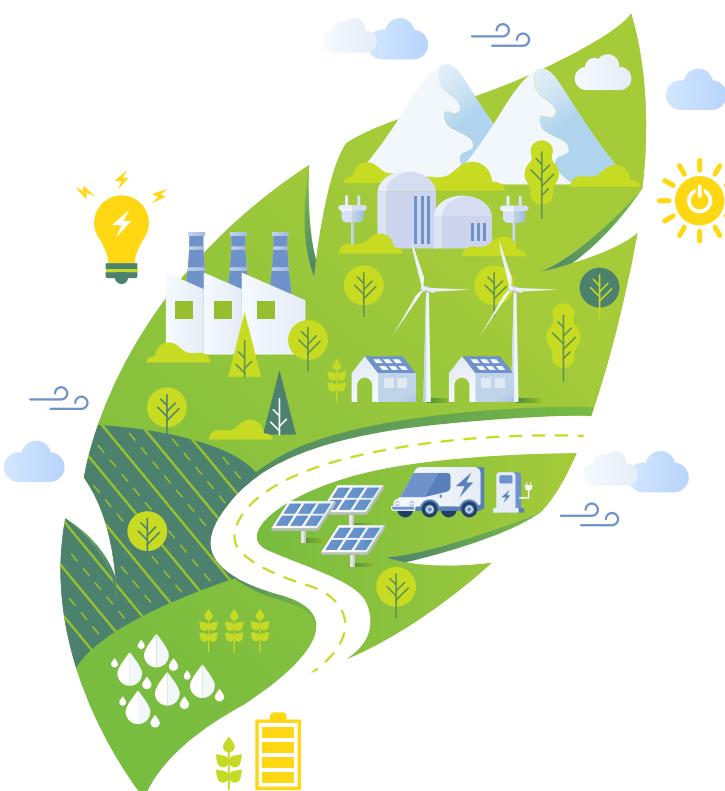
2023年 永續發展委員會會議之主要議題

2023 議題

- | | |
|-------------|---|
| 5/26 | <ul style="list-style-type: none"> • 人才永續重點報告 • 集團節能減排進度報告 • 國內外公司治理、環保法規要求Update • 2022 ESG 永續經營成果 • 2023 利害關係人調查結果&重大議題案 |
| 11/6 | <ul style="list-style-type: none"> • 2023 風險管理鑑別報告 • 集團節能減排進度報告 • 內部碳訂價草案 • SBTi、碳足跡認證報告 |

1.2 神達與 SDGs 的連結

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「SDG 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。


SDG 3

健康與福祉：確保及促進各年齡層健康生活與福祉

MiTAC 策略

- 我們重視運動、身心平衡，持續辦理健促、減脂活動。
- 取得員工健康關懷相關認證標章。

對應的管理指標

- 取得員工健康關懷相關認證標章
→ 榮獲 2023 年桃園母性健康保護「模範事業單位」獎項。

對應章節

5.3 員工照顧與關懷


SDG 4

優質教育：確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

MiTAC 策略

- 資助育秀盃創意獎，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。

對應的管理指標

- 每年人均訓練時數 45 小時
→ 2023 年人均訓練時數 62.3 小時

對應章節

5.2 人才吸引與發展


SDG 8

合適的工作及經濟成長：促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作

MiTAC 策略

- 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。

對應的管理指標

- 繢優員工留任率 85%
→ 2023 年繢優員工留任率 89.1%

對應章節

5.2 人才吸引與發展

S



SDG 16

和平、正義及健全制度：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

MiTAC 策略

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。

對應的管理指標

- 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。
→ 2023 年總計 6,716 人次受訓，合計 4,823 人時。

對應章節

2.2 誠信經營

G



SDG 12

責任消費及生產：促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式

MiTAC 策略

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。

對應的管理指標

- CMRT 調查回覆率 85%
→ 2023 年 CMRT 調查回覆率為 100%

對應章節

3.4 供應鏈永續管理



SDG 11

永續城鄉：建構具包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村

MiTAC 策略

- 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。

對應的管理指標

- 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

對應章節

- 4.5 水資源管理
4.6 廢棄物管理
5.5 社會關懷

E



SDG 13

氣候行動：完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響

MiTAC 策略

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 ISO 14064-1:2018 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。

對應的管理指標

- 減排路徑：2025 年減排 15%，2030 年減排 50%，2050 年達淨零排放
- 2025 年再生能源比率達 10%
→ 2023 年再生能源比率達 6.8%

對應章節

- 4.2 能源管理
4.3 溫室氣體排放
4.4 減量行動與成效

1.3 利害關係人溝通

利害關係人鑑別

與利害關係人的溝通，為實踐企業社會責任的基礎。我們遵循 GRI 指引與利害關係人議和標準 (AA 1000 Stakeholder Engagement Standards) 的五大原則「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」，由永續發展委員會評估定義與神達營運相關的主要利害關係人為員工、供應商、投資人(股東)、客戶、社區及媒體。神達持續透過多元平台積極與利害關係人溝通，瞭解需求並回應。

利害關係人溝通管道與議合成效

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2023 年溝通實績
 員工	<ul style="list-style-type: none"> • 勞工人權 • 法規遵循 • 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 • 每年二次 Kick off 會議，佈達公司重要發展策略與願景、確保同仁均能了解公司未來前景 • 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 	<p>全球重要生產基地</p> <ul style="list-style-type: none"> • 召開勞資會議 / 員工代表會議 / 主管會議，共計 23 場 • 員工意見反映共 12 則 • 內外人員透過稽核檢舉信箱檢舉案件：0 則 • 172 則內網公告布達事項 (Portal) • 6 期掌訊 (Global Link) 刊物年出版 • 以內部數位看板、實體公告區，佈達公司文化精神、訊息公告、活動資訊及環境教育等 • 中國大陸 - 順達 / 昆達電腦以微信公眾號推送公司活動信息共計 38 則

員工

員工是企業最寶貴的資產，貢獻創新和勞動力，不僅推動業務運作，更是企業文化和價值的體現。企業的成長及長期發展仰賴員工集體的努力參與達成目標。

媒體

媒體是企業形象和聲譽的塑造者，積極的媒體宣傳有助於品牌推廣，提高知名度。然而，負面報導可能損害企業聲譽，與媒體良好的溝通與公共關係是維護企業形象的關鍵。

社區

參與關懷周邊社區、弱勢團體、學校等，支持當地經濟發展，維護社會和諧，持續對社會產生正向貢獻。



客戶

客戶訂單是企業營收與獲利的來源。客戶的滿意度和忠誠度是企業成功的關鍵，他們的需求和反饋塑造企業形象，直接影響市場地位和長期經營。

供應商

供應商是企業供應鏈的重要環節，提供所需原材料和服務。供應商的穩定性、品質和成本直接影響企業運營和產品競爭力。

投資人（股東）

投資人 / 股東的信任支持和資金注入是企業發展和擴張的關鍵，共同承擔經營風險。

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	2023 年溝通實績
 投資人 (股東)	<ul style="list-style-type: none"> ● 商業策略及經營績效 ● 人才吸引與發展 ● 勞工人權 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定時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 	<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"> ● 從業道德與誠信行爲 ● 產品責任 ● 客戶服務 	<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"> ● 臺灣新竹廠、中國大陸順達廠、美國加州廠取得 RBA VAP 認證 ● 回應 17 家客戶有關 ESG 相關議題需求 ● 透過參與國際碳揭露專案 (CDP, Carbon Disclosure Project) 回應 4 家客戶公司碳管理相關作爲
 供應商	<ul style="list-style-type: none"> ● 從業道德與誠信行爲 ● 供應商永續管理 ● 公司治理 ● 客戶服務 	<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"> ● 利害關係人調查共 64 家供應商完成問卷 ● 碳排放揭露問卷共 89 家供應商完成問卷 ● 不使用衝突礦產承諾書調查共 193 家 / 回覆 51 家 ● 企業社會責任聲明調查共 193 家 / 回覆 40 家
 社區	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才培育 ● 社區參與 	<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>	<p>共計 750 人次、715 小時活動參與</p>
 媒體	<ul style="list-style-type: none"> ● 商業策略及經營績效 ● 人才吸引與發展 	<p>不定期的發佈新聞稿及運用品牌社群媒體，呈現公司營運現況及品牌最新訊息。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 次股東會、2 次法說會 ● 共發佈 35 篇新聞稿 ● 品牌社群媒體： Facebook/LinkedIn/Twitter 共計發佈 430 篇文章

1.4 重大性議題

重大性議題鑑別流程

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。2023 年永續議題經永續發展委員會工作小組決議共有 17 項永續議題，根據對公司營運之正、負衝擊程度與利害關係人關注程度，排序出 6 項重大議題。

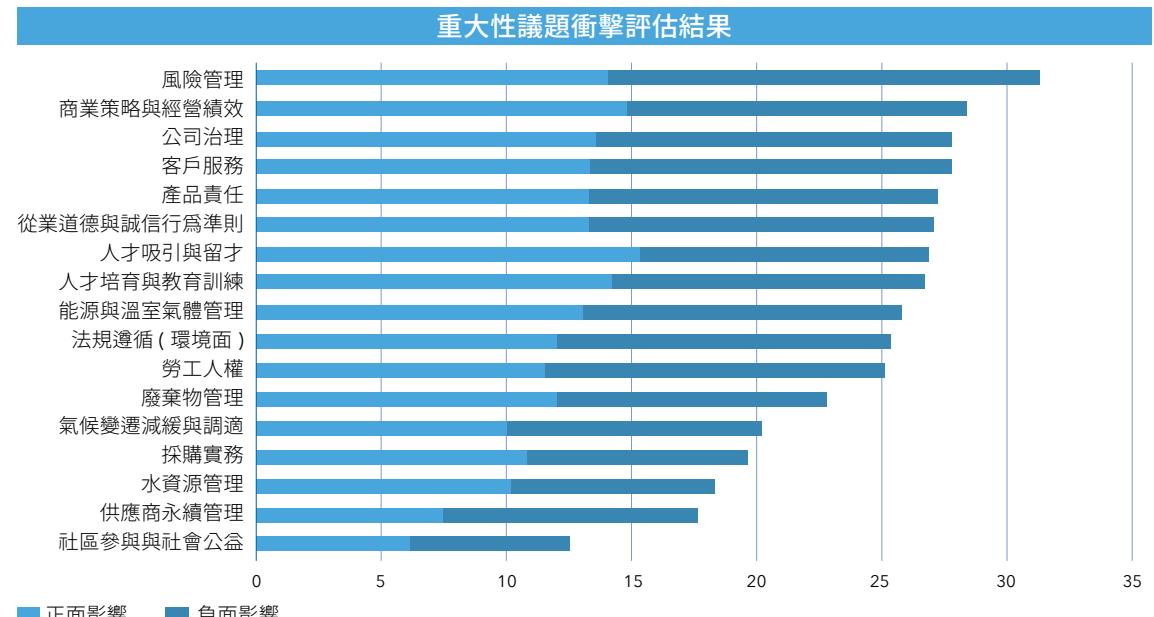


議題正負面衝擊程度排序

計算「衝擊影響程度」及「發生可能性」的結果，進而鑑別每個議題的衝擊顯著程度並加以排序，關於負面衝擊的補救措施請參 2.3 企業風險管理。

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



ESG 三大面向評估結果

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。

ESG	議題	關注程度	衝擊程度	議題分數	重大主題
E	法規遵循 (環境面)	0.87500	0.50800	1.38300	✓
	能源與溫室氣體管理	0.78500	0.51667	1.30167	✓
	廢棄物管理	0.82250	0.45667	1.27917	
	供應商永續管理	0.86250	0.35200	1.21450	
	氣候變遷減緩與調適	0.78500	0.40333	1.18833	
	水資源管理	0.77250	0.36400	1.13650	
	客戶服務	0.90000	0.55533	1.45533	✓
	人才吸引與留才	0.88500	0.54000	1.42500	✓
S	產品責任	0.86750	0.54667	1.41417	
	人才培育與教育訓練	0.85250	0.53533	1.38783	
	勞工人權	0.88500	0.50200	1.38700	
	社區參與與社會公益	0.76250	0.25067	1.01317	
	商業策略與經營績效	0.90000	0.57000	1.47000	✓
G	風險管理	0.83250	0.62800	1.46050	✓
	公司治理	0.86750	0.55667	1.42417	
	從業道德與誠信行為準則	0.87750	0.54333	1.42083	
	採購實務	0.76750	0.39267	1.16017	



重大性議題鑑別結果

類別	重大議題	GRI 主題	對 MiTAC 的重要性	管理方針 / 政策	報告年管理目標	報告年達成情形	回應章節
治理	商業策略及經營績效	201 經濟績效	為了確保公司在激烈的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，我們致力於創造增值並與社會、環境以及利害關係人共用這些價值，形成一個正向的循環，也促進了企業與社會和環境的和諧共生，共同追求永續的目標。	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，專注於提升研發實力、強化品質管理、導入先進生產技術，以及透過數位化與智能化管理制度融入企業文化，提升公司經營效率。	達成年度合併營收目標	2023 年度合併營業額為新台幣 355.36 億元	關於神達 2.1 公司治理架構
	風險管理	自訂主題	有效的風險管理機制不僅有助於擬定更好的經營策略，以維持企業韌性，也能促進對潛在威脅的早期識別、評估和回應，從而減少損失，一方面確保企業在面對不利事件時能夠迅速恢復。	依據「風險管理政策與程序」，進行風險辨識評估，針對較無控制機制之風險，發展因應對策，並定期追蹤與監督，以提升企業韌性。	● 發展高風險項目因應對策 ● 災難演練確實執行並評估有效性	2023 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	2.3 企業風險管理
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。	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，鼓勵人才留任發展。	● 縢優員工留任率 ● 人均訓練時數	● 2023 年績優員工留任率 89.1% ● 2023 年人均訓練時數 62.3%	5.2 人才吸引與發展 5.3 員工照顧與關懷
	客戶服務	自訂主題	因應產品連網產生之網路安全問題，公司應致力於提供客戶良好的產品與服務水準，並提高客戶對本公司產品與服務的信任度，來確保其隱私與安全。	公司設立個資保護執行委員會並制定有「個人資料保護政策」，並特別關注於 ODM 客戶和消費性產品客戶的隱私保護，確保遵守 GDPR 規範，以及透過 ISO 27001 認證強化資訊安全，預防資料洩露。	無違反客戶隱私事件	無違反客戶隱私事件	3.3 客戶服務



類別	重大議題	GRI 主題	對 MiTAC 的重要性	管理方針 / 政策	報告年管理目標	報告年達成情形	回應章節
環境	法規遵循 (環境面)	2 一般揭露	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。	透過環保工程處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。	無違反事件發生	無違反事件發生	3.1 綠色承諾 3.2 綠色產品
	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。	以 ISO 14064-1 管理系統掌握集團碳排情形，並規劃導入 ISO 50001 提升能源效率。建置屋頂太陽能及綠電採購計畫，持續提升再生能源比率，並推動「內部碳定價」，鼓勵各廠積極實施節能減碳措施，落實集團減排路徑。	以 2020 年為基準年，2025 年溫室氣體 (類別 1+2) 排放 絶對減量達 15%。以 2020 年為基準年，2025 年再生能源占比達 10%	以 2020 年為基準年，2023 年溫室氣體 (類別 1+2) 排放總量減少 3.1%，再生能源占比為 6.82%	4.3 溫室氣體排放





公司治理

2.1 公司治理架構	25
2.2 誠信經營	29
2.3 企業風險管理	30
2.4 資訊安全管理	32

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。已連續四年納入臺灣證券交易所「臺灣公司治理 100 指數」及連續五年公司治理評鑑排名前 20%，這是給予對我們的肯定！在風險管理制度上，我們透過資安管理、BCP(持續營運管理)，制定相應的應對措施，確保公司永續經營，以實現長期競爭力。未來我們仍將持續強化公司治理與風險管理，優化與改進資訊透明度，以維護、回應各利害關係人的權益與期許。

連續四年入選 臺灣證券交易所 100 指數成分股

連續五年入選 公司治理評鑑排名級距 6%-20 %

透過內部控制作業及內部稽核 2023 年
未有重大貪腐風險

100% 採購同仁簽屬「廉潔承諾書」

持續通過 ISO 27001 之第三方查核認證

外部企業資安風險評等每月皆為 Grade A

2.1 公司治理架構

連續五年入選公司
治理評鑑排名級距
6%-20%

連續四年入選臺灣證券交易所
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
(股票代號 :3706)



神達投資人資訊專區



神達公司治理專區



神達企業社會責任

本公司董事成員皆依公司章程「董事選任程序」，採候選人提名制，並依相關法令規定，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。關於董事獨立性與多元性，請參閱本公司 2023 年年報參、二、1 與參、二、2 之內容。董事長苗豐強先生未兼任公司總經理之職務。神達 2023 年董事會共召集五次，董事平均出席率均達 96% (不含委託出席)。2023 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。關於董事教育訓練，請參閱 2023 年年報 P29 之董事進修規劃，2023 年度董事之進修方向包含公司面臨的挑戰，議題以地緣政治挑戰、淨零轉型策略以及 AI 技術發展策略為主。

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。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表決權。

內部控制與稽核

為期合理確保營運之效果效率、報導之可靠性、及時性與透明性，以及相關法令規章之遵循等目標之達成，由本公司經理人考量公司整體營運活動，設計各項內部控制制度、制定相關規章、管理作業辦法，以期合理確保目標之達成。

為確保內部控制制度之設計及執行之有效性，本公司每年辦理內部控制自行評估該年度各項營運活動之風險，及經必要管理程序要求及作業執行後，各項作業之剩餘風險，並據以時修訂必要之管理控制。內部控制自行評估結果，經稽核室覆核後，並同稽核室當年度之檢查缺失及異常事項改善，提報審計委員會及董事會評估整體內控控制度設計及執行之有效性。據此，本公司 2023 年度內控制度之設計及執行經董事會同意係屬有效，依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」做成「內部控制制度聲明書」並刊登於本公司年報。

本公司稽核室為一隸屬於董事會之獨立單位，設置內部稽核主管一名，稽核人員數名。稽核室依董事會通過之年度稽核計畫，按依計畫時程執行查核作業。對於稽核業務執行時發現之內部控制制度缺失及異常事項，均據實揭露於稽核報告，並持續追蹤確定相關單位及時採取適當改善措施。內部稽核主管至少每季出席一次審計委員會及董事會進行稽核業務報告，並得視實際需要直接與獨立董事相互聯繫。本公司 2023 年度內部稽核主管於董事會及審計委員會稽核業務報告，及與獨立董事單獨溝通會議情形請參閱公司網站及年報。

本公司透過內部控制作業之要求與監督、及內部稽核之查核，截至 2023 年底未有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等情事，亦未有接獲重大違反從業道德相關之檢舉事件。

董事會績效評估

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。2023 年度評估指標業經 2024 年 1 月 23 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（薪資會及審委會）」，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 4.9 分（滿分為 5 分）；亦新增公司適當於董事會報告利害關係人、資通安全管理及智慧財產管理計畫指標，平均分數介於 4.8~5 分。2023 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 2024 年 2 月 23 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。

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（包含營收、利潤目標等財務性指標，以及負責功能之關鍵績效指標、持續推動永續發展等非財務性指標）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。

2023 年薪酬委員會共召集 3 次，委員平均出席率 88.89%。

2023 年薪酬委員會重要決議

1. 董事會績效評估指標內容審查與核定
2. 董事酬勞建議
3. 經理人年終獎金及調薪建議
4. 子公司高階主管薪資報酬結構調整審查與核定
5. 經理人專案特別獎勵建議



審計委員會

本公司自 2019 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

2023 年審計委員會共召開 5 次，委員平均出席率 93.33%。

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。

2023 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

台灣區電機電子工業同業公會

台灣區電機電子工業同業公會 5G 產業創新發展聯盟

台灣車聯網產業協會

台灣雲端物聯網產業協會

OCP (Open Compute Project) Platinum Membership

O-RAN Alliance

PCI-SIG

2.2 誠信經營

道德誠信

「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，2023 年無任何相關重大違規案件。

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。2023 年全體員工計 6,716 人次受訓，合計 4,823 小時。其中「誠信經營暨道德管理政策」受訓且合格率：台灣 95.18%、中國大陸 98.78%、美國 89.26%，該課程 2023 年度全體受訓率為 97.21%。

董事、經理人及公司治理主管於 2023 年參加台灣證券交易所舉辦之「112 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會」及「112 年度防範內線交易宣導會」，共 3 名人次，合計 12 小時。課程內容包括「內線交易法規與防範實務」、「內部人短線交易規範與疑義解析」、「內線交易監理與實務常見疑義」及「內部控制與內線交易防範暨常見缺失探討」等相關資訊。

反貪腐

本公司以「誠信經營守則」為反貪腐最高指導原則，於「員工行為準則」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。以及於「員工聘雇合約」中亦約定有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於採購合約包含簽立「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

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，同時提供新台幣 20 萬元或損失金額之 5% 做為破案獎金。



誠信經營守則



道德政策



道德行為準則

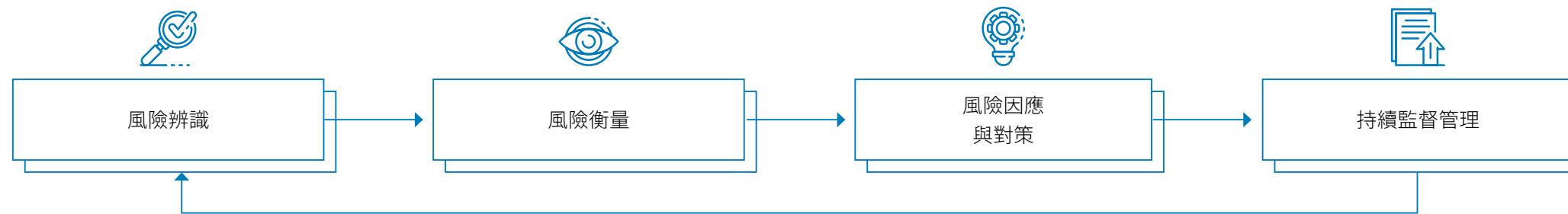
2.3 企業風險管理

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。



[神達風險管理政策
與程序](#)

神達風險管理政策與程序



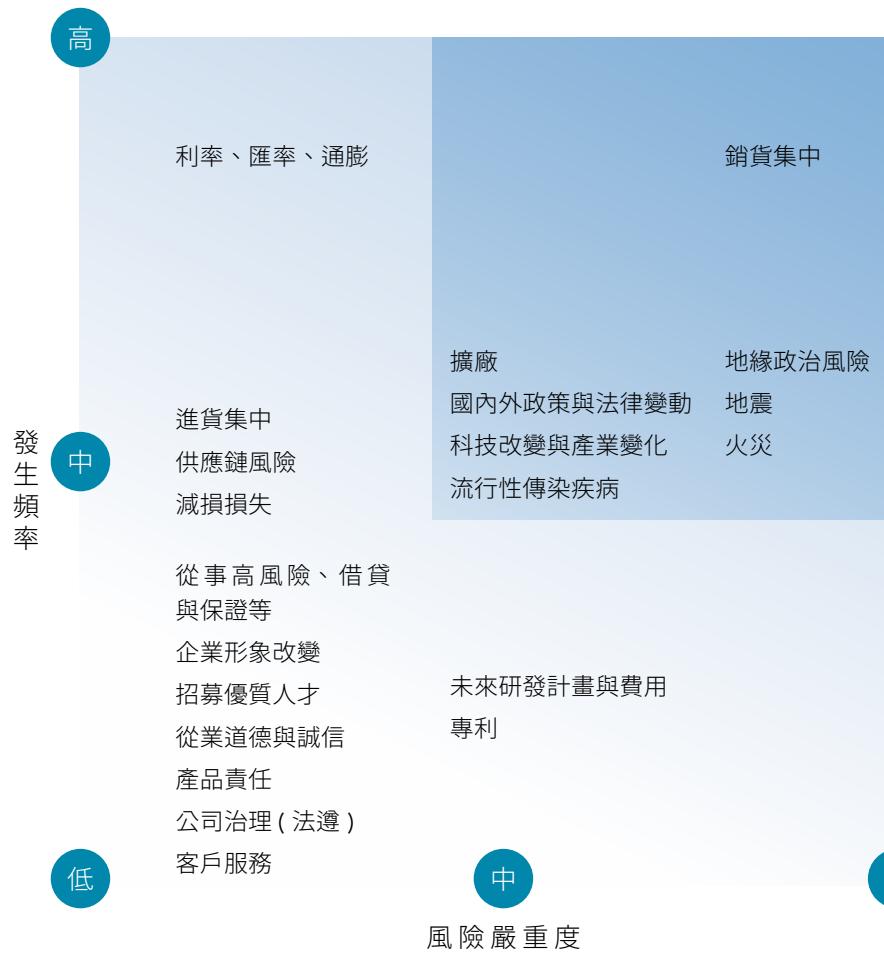
2023年透過內部問卷以及經營永續發展委員會確認風險項目，並進行內部問卷，根據發生頻率與產生風險衝擊嚴重度，訂定出八個高度風險項目。

2023 風險評估項目

財務考量	營運考量	策略考量	危害事件考量	ESG 重大議題
<ul style="list-style-type: none"> • 利率、匯率、通膨 • 從事高風險、借貸與保證等 • 減損損失 	<ul style="list-style-type: none"> • 未來研發計畫與費用 • 企業形象改變 • 併購 • 擴廠 • 進貨集中 • 銷貨集中 • 大股東或董事股權大量移轉 	<ul style="list-style-type: none"> • 經營權改變 • 訴訟 • 供應鏈風險評估 • 招募優質人才 / 人力資本 • 專利 	<ul style="list-style-type: none"> • 國內外政策與法律變動 • 科技改變與產業變化 • 地緣政治風險 	<ul style="list-style-type: none"> • 地震 • 流行性傳染病 • 火災 



年度風險地圖



2023年針對八項高風險發展合適的對策，列入公司營運持續發展計畫的管理，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程序。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。

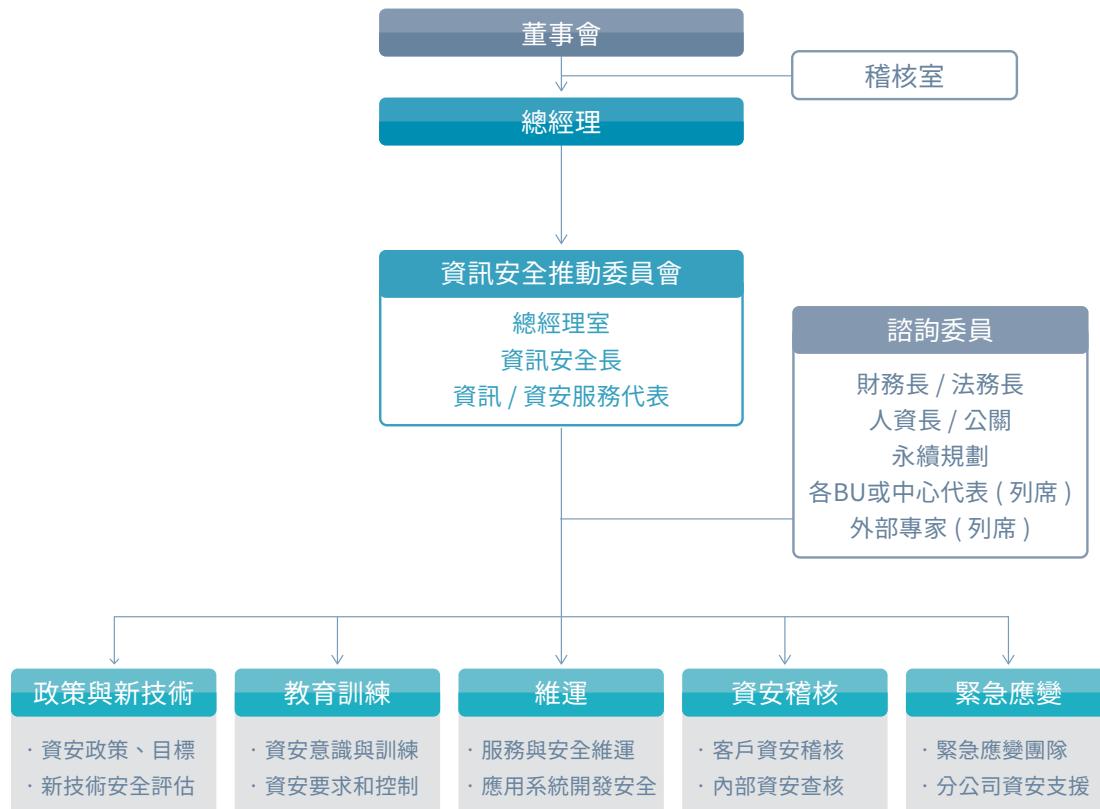
2023年8項高風險項目之因應對策

面向	風險	風險因子	風險因應對策
策略考量	科技改變與產業變化	<ul style="list-style-type: none"> 產業發展：競爭風險，市場需求不確定性 網路、資訊、技術安全：重大資安事件造成營運中斷，資料毀損、外洩等 	<ul style="list-style-type: none"> 科技帶來網路、資訊、技術之安全風險：發展國際對應之風險管理系統。
營運考量	銷貨集中	<ul style="list-style-type: none"> 客戶營收占比過高 過度依賴單一客戶 	<ul style="list-style-type: none"> 擴展產品線、客戶多樣性和中型客戶數量
營運考量	擴廠	<ul style="list-style-type: none"> 產能不足 技術人才不足 	<ul style="list-style-type: none"> 適當建廠產能規劃。 當地人才培育。
危害事件考量	地震	<ul style="list-style-type: none"> 結構損壞 生產中斷 人員傷亡 	<ul style="list-style-type: none"> 建立 BCP，縮減恢復時間目標(RTO)。 減損計畫：包括定期巡檢、結構安全檢測和防震設施等。
危害事件考量	火災	<ul style="list-style-type: none"> 設備及財產損失 生產中斷 人員傷亡 	<ul style="list-style-type: none"> 建立 BCP，縮減恢復時間目標(RTO)。 減損計畫：包括消防系統檢修、定期巡檢及投保相關保險等。
危害事件考量	流行性傳染疾病	<ul style="list-style-type: none"> 營運(生產)中斷 員工染疫 	<ul style="list-style-type: none"> 建立 BCP 及成立防疫應變小組，年度演練強化應變能力。 訂定居家分流辦公政策。 提供員工疫苗接種。
策略考量	國內外政策與法律變動	<ul style="list-style-type: none"> 政策與法律變動，衝擊企業營運 不合規影響企業形象 	<ul style="list-style-type: none"> 國內：勞基法、公平交易法、證券交易法、公司法、個資法異動監管與追蹤。 國際：實體清單、歐盟制裁法令等異動監管與追蹤。
策略考量	地緣政治風險	戰爭	<p>主要風險來自：</p> <ul style="list-style-type: none"> 實體清單：主要衝擊來自 OFAC 經濟制裁、出口管制條例 (EAR) 歐盟制裁法令：歐盟擴大 11 輪制裁措施範圍(如禁用 Russia 鋼鐵材料、電子產品出口 Russia 禁令)

2.4 資訊安全管理

資訊安全推動組織

神達設置資訊安全推動委員會，由神達集團總經理擔任主席，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工作項。資通安全部門定期向管理階層及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 2020 年取得國際資訊安全管理制度標準 ISO 27001 證書並每年持續通過查核。2023 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。最新證書有效期為 2023/01/14 至 2025/10/31。



資訊安全政策

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相關政策之重要性與必要性，高階主管每年參加資安講習，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。每年執行數次電子郵件社交工程演練，未通過測驗之員工需再接受電子郵件安全教育訓練。2023 年起將 SSDLC 安全軟體開發課程列為所有軟體職能員工之必修課程，包含資訊、行銷與研發等與軟體開發相關人員。

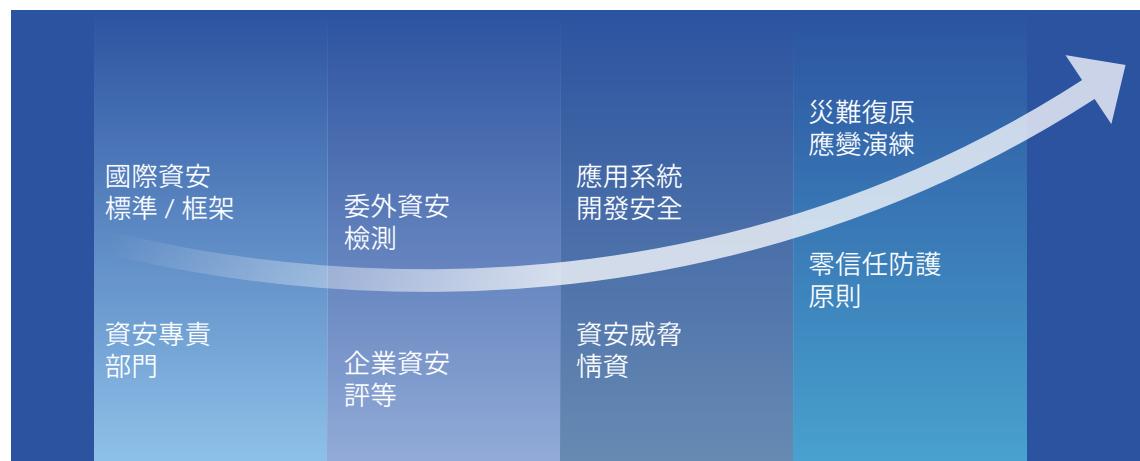
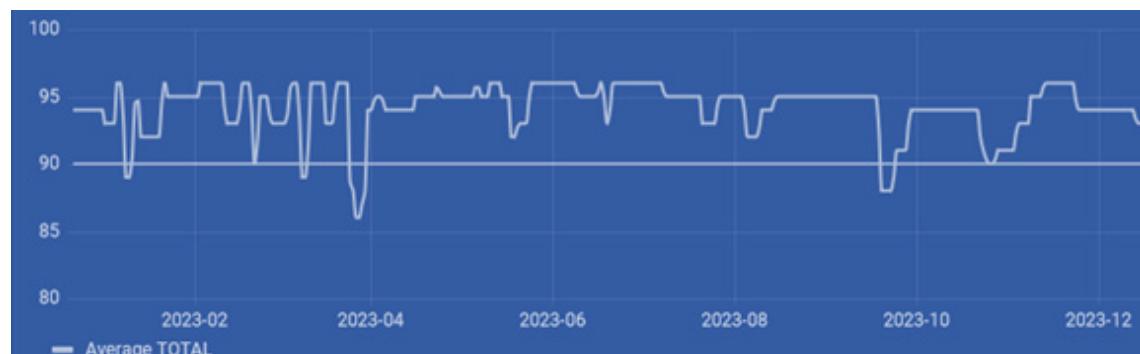


為持續推動資安文化，2023 年度舉辦資安真人四格漫畫徵稿比賽，由員工揮灑創意，製作真人四格漫畫，現身說法，倡導資安重要性，以寓教於樂形式培養同仁資安素養。

資通安全防護與控制措施

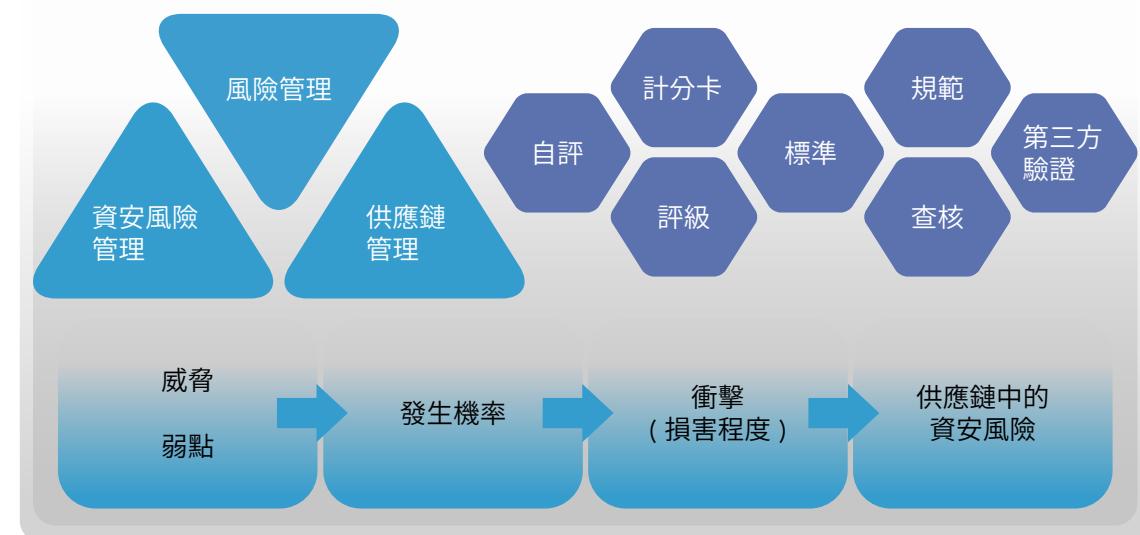
透過外部企業資安風險評等服務，從外部持續收集多種網路安全風險分析指標，進而持續監控與改善資安風險。以資安防禦矩陣 CDM(Cyber Defense Matrix) 分析與檢討資安防護需求，持續優化資通安全預算、管控流程與防護措施。

外部企業資安風險評等每月維持在 Grade A (平均 90 分以上)



供應鏈資安調查

針對 195 家供應商進行資安調查，供應商資安自評問卷回收率 49.7%，佔供應商交易額佔比 68.5%。供應商評量中加入資安評量可完善供應鏈風險管理、提高供應商風險能見度、有助提升整體營運安全以及滿足客戶之期望與要求。



資訊服務持續管理

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。2023 年共進行 13 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)。

MiTAC ERP 演練結果	預期目標	演練結果
RPO	0	0
RTO	< = 4 hrs	2.28 hrs

情資評估因應

神達已加入科學園區資安資訊分享與分析中心、台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)會員、台灣CISO聯盟以及中華軟協之資安長聯誼會，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。

資安事件通報應變及勒索軟體攻擊演練

本公司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。有鑑於國內外勒索軟體攻擊事件層出不窮，動輒嚴重影響營運與生產，神達集團2023年總部與重要生產據點之資訊部門協同執行因應勒索軟體攻擊之緊急應變聯合演練，驗證當遭遇一般與重大資安事件時，多種訊息傳遞管道之有效性，同時促進資安預警及訊息發布之及時性。演練中檢驗緊急連絡群組與清單是否正確、緊急應變團隊通報反應、處理能力與審核機制是否完善、發現資安事件時，是否可正確、快速執行通報作業以及測試聯絡與通報管道是否暢通。唯有透過每年不斷地演練，持續強化應變團隊之緊急應變能力與事件處理流暢度，才能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，強化危機管理與應變能力。



資訊安全目標

2023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

造成營運中斷、資料毀損或資料外洩等重大資安事件 < 1 件

2021

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

2022

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

2023

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



產品與服務

3.1 綠色承諾

36

3.2 綠色產品

37

3.3 客戶服務

42

3.4 供應鏈永續管理

44

「基於社會公民永續地球的責任，提供綠色產品，在產品生命週期中從產品及包裝設計至最終出貨運籌，考量碳排最佳化與無有害物質管控，以降低對環境的衝擊」這是神達集團對綠色產品的承諾。

2023 年神達集團持續推動循環經濟，提升產品可重覆利用包裝率，以及四項伺服器產品榮獲 EPEAT 銀牌認證。並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，2023 年再提升到能源效率更高的 80 PLUS - 鈦金等級。因應產品連網衍伸之網路安全問題，從內部規章程序與強化系統以增進資安、個資管理能力，確保客戶隱私與安全。在供應鏈管理方面，本公司要求所有供應商簽署「不使用衝突礦產承諾書」，落實人權以及道德風險的承諾，並透過供應商管理平台運作，達到盡職調查與監督的責任。

2023 年可重覆利用包裝比率為 70%

2023 年伺服器產品能效等級全面提升至
80 PLUS - 鈦金等級

2023 年 4 項伺服器產品獲得 EPEAT 銀牌認證

2023 年未有任何損害客戶隱私權
之投訴事件發生

要求供應商採購非衝突原物料，合規礦產使用率達 100%

衝突礦產調查回覆率為 100%

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，在產品生命週期中從產品及包裝設計至最終出貨運籌，考量碳排最佳化與無有害物質管控，以降低對環境的衝擊。

隨著全球環保意識抬頭且相繼發佈許多的環保指令和法規，神達為因應國際趨勢和客戶要求，制定「MiTAC 產品環境管理規範」及「環境相關物質管理程序書」，要求從原料採購、進料檢驗、產品設計、製造、生產、銷售，以及廢棄回收的整個生命週期過程中，都要做到產品無有害化學物質的最優化管理，並融入整體集團的經營方針中。對於產品能耗的部分也都致力於符合歐盟 ErP 能效標準要求及國際間相關的節能標章制度，系統的電源轉換器則依客戶及產品認證需求採用符合等級的 80 Plus 電源轉換器，讓系統的運作能完整提高效率，進而也能減少溫室氣體排放，達到產品節能省碳的目標，生產對環境更友善的綠色產品。

MiTAC 綠色產品的綜合架構



3.2 綠色產品

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，本公司產品設計就環境友善性為考量，於產品設計和開發階段，會考量到整個產品的生命週期對環境的影響，評估產品中有害化學物質的管理、物料可回收再利用以及可再生使用、產品的易拆解性及使用再生料為綠色產品的設計及選擇物料的方針，並依照客戶的認證要求設計為節能的產品，產品環保技術的提升，也將符合市場預期，進而拓展未來的市場商機。

生命週期評估

生命週期評估 (Life cycle assessment,LCA) 主要都是以搖籃到墳墓的方式進行評估，但神達對於產品的綠色設計則都考量到從搖籃到搖籃、以產品物料的循環設計為出發點，設計具有環境效益與商業創新的產品，且其中的物料能藉由終端的回收處理保持原材於生命週期循環中質量的方法，減少廢棄對環境不友善的負面影響，讓資源效益達到最大化。

本公司主要整機出貨的產品中，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拆解，以及回收再利用的可行性，其可再生物料重量皆達 93% 以上。根據下表共有五個產品完成 3R 報告，其 2023 年出貨量產品總重量為 9.6 公噸，預估未來產生使用終止後，可回收之總重量為 9.0 公噸。

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	
聯網行車紀錄器 N703	204.1	190.05	14.02	93%
聯網行車紀錄器 N702	302.23	286.12	16.11	95%
行車紀錄器 -N705	95.36	92.18	3.18	97%
聯網行車紀錄器 N693	201.48	186.81	14.68	93%
伺服器	24,305.7	23,505.4	800.3	97%



原料評估

- 選擇符合國際間環保指令和法規的原物料
- 使用可回收和使用再生料的物料材質
- 關於能耗的部分選擇符合申請認證等級的零組件



產品設計及製造過程

- 製程產線會接觸到產品生產的工具和副資材也必須要求符合要求的環保指令和法規
- 評估組裝後的 WEEE 3R (Reuse, Recycle, Recovery) 回收比率
- 會申請能耗節能的產品，廠內需先預測試評估組裝後的符合情況



產品運送階段

- 包裝材料選用符合包材指令和規範的綠色包材且材質使用可回收的再生料
- PVC-free 之包裝材料的選用，符合客戶要求且降低對環境的衝擊
- 選用運輸大小適當的包材，優化產品包裝尺寸，提高單位棧板承載產品的數量，達到包材減量的效果



使用階段

- 通過節能認證的產品，能降低對能源的消耗且提高能源使用效率
- 符合國際能耗規範如 Erp & Energy Star 等需求
- 符合國際環保相關指令和法規，不會危害人體和環境



廢棄回收

- 產品為易拆解和可回收材料的設計
- 依照產品出貨的模式配合客戶提供 WEEE 3R 評估報告
- 符合客戶及環保法規的要求

有害化學物質管控

本公司有害物質管控的範疇主要有產品、電池、包裝材料和產線副資材，由供應商管理平台 (e-SCM) 管理供應商物料化學物質分析報告和成分資料，如客戶有無鹵 (Halogen-free) 或低鹵 (Low-Halogen) 的需求時，會針對此特定產品達到要求，而衝突礦產 (conflict minerals) 的含有情況則也會透過其系統上的附加功能向供應商調查。

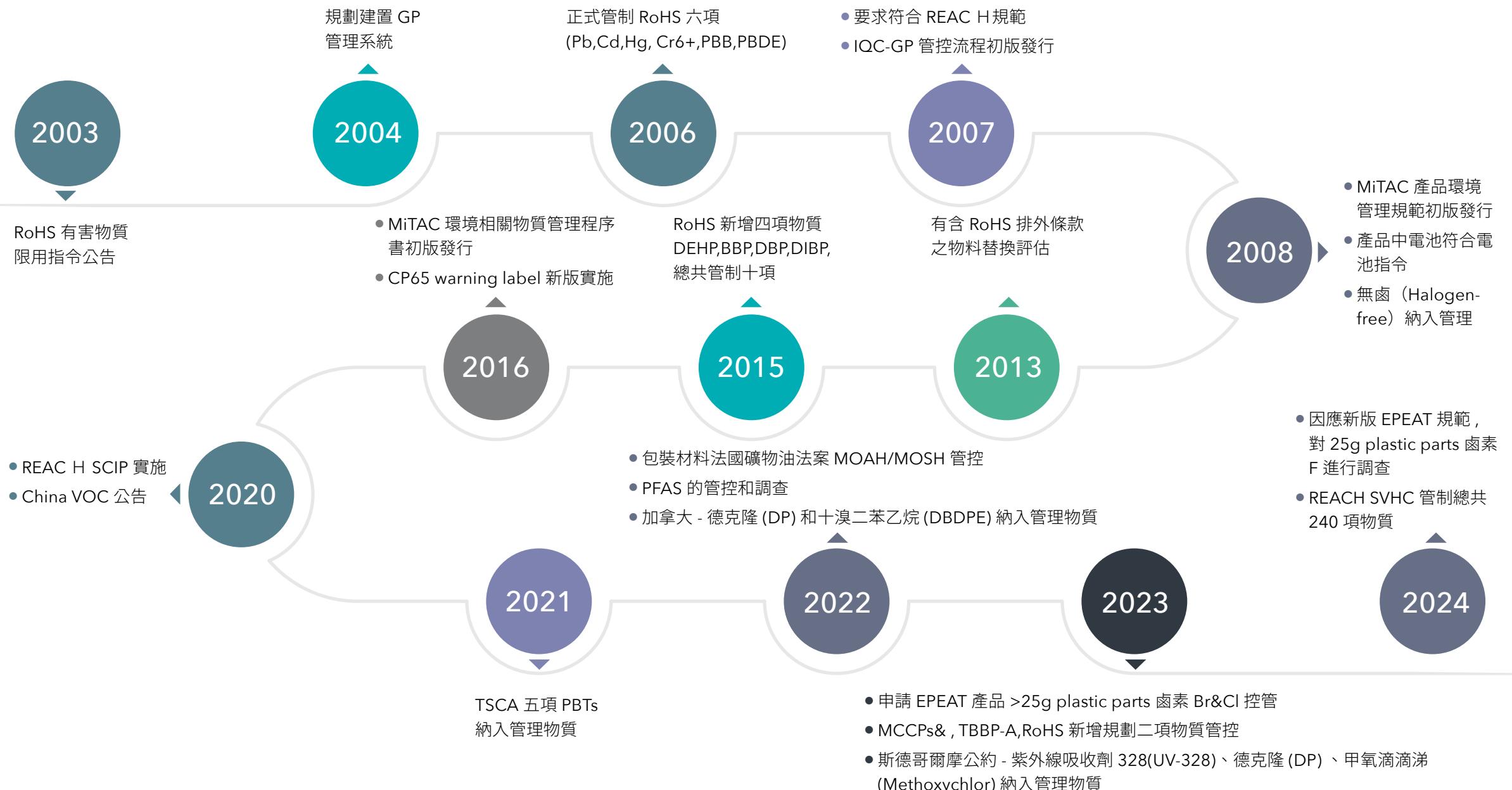


[無有害物質政策](#)

有害物質管理規劃

RoHS 禁限用物質	<ul style="list-style-type: none"> ● 2006 年管控六項 化學物質鉛、鎘、汞、六價鉻、多溴聯苯、多溴聯苯醚 ● 2013 有含 RoHS 排外條款之物料替換評估，針對有含 RoHS 排外條款之物質的部件，調查的排外條款有 7(c)-l;6(c);7(a);6(a);6(b);15;11(b) ● 2015 年增加 4 種鄰苯二甲酸酯類物質 DEHP,BBP,DBP,DIBP，共限制 10 種化學物質 ● 2023 年規劃但還未正式公告的新增兩項 TBBP-A 四溴雙酚 A 和 MCCPs 中鏈氯化石蠟納入 MiTAC 的 eSCM 管理系統中
REACH 規範	<ul style="list-style-type: none"> ● 2007 年管控 REACH SVHC 至 2024 年已達 240 項 ● REACH 規範中附錄 14 和附錄 17 要求的符合
包裝材料	<ul style="list-style-type: none"> ● 至今依據歐盟包材與包材廢棄物指令管控鉛、鎘、汞及六價鉻，共 4 項化學物質 ● 2022 年依法國礦物油法案管控和調查包材中油墨和印刷部分之 MOAH/MOSH 含有情況 ● 符合包裝材料的回收相關規範
無鹵 (Halogen-free) 低鹵 (Low-Halogen)	<ul style="list-style-type: none"> ● 至今依據客戶要求導入產品料件中 ● 根據 IEC 61249-2-21 或 EPEAT 規範來定義 Halogen 限值
CP65 法案化學物質清單	<ul style="list-style-type: none"> ● 至今進口到加州的產品，如含有 CP65 chemical list 中的化學物質，會加貼 CP65 warning label ● 如客戶認為不過超過管制的化學物質釋放量，不需加貼 CP65 warning label，將會配合 3rd party lab 的測試和建議
PFAS 相關化學物質	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年開始對於產品物料進行 PFAS 的管控和調查 ● 中長期目標規劃全面符合國際間的 PFAS 相關規範和客戶要求
其它重要的管制規範	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品中的電池符合電池指令和法規中的管理限值和規範 ● 符合美國 TSCA 五項 PBTs 物質 ● 符合 China VOC 的規範 ● 加拿大 - 德克隆 (Declorane Plus, DP) 和十溴二苯乙烷 (Decabromodiphenyl Ethane,DBDPE) 管控和調查 ● 斯德哥爾摩公約 - 紫外線吸收劑 328(UV-328)、德克隆 (Declorane Plus, DP) 、甲氧滴滴涕 (Methoxychlor) 管控和調查 ● 符合國際間持久性有機污染物 (POPs) 的規範

有害物質年度管理歷程





包裝設計

產品包裝材料以永續為前提，採用可回收材質和使用再生料，增加廢棄後的可回收性，符合包材與包材廢棄物指令 (94/62/EC) 規範的四項重金屬之限值及其修訂指令 2013/2/EU，且依照相關規範進行包裝材質和回收的標示，印刷採用 100% 的環保水性油墨。使用 PVC-free 之包裝材料；產品運輸過程中緩衝材的選擇以 EPE (extended polyethylene) 材質取代對環境危害較大之 EPS (extended polystyrene) 材質，並限制材料中使用元素氯作為漂白劑。

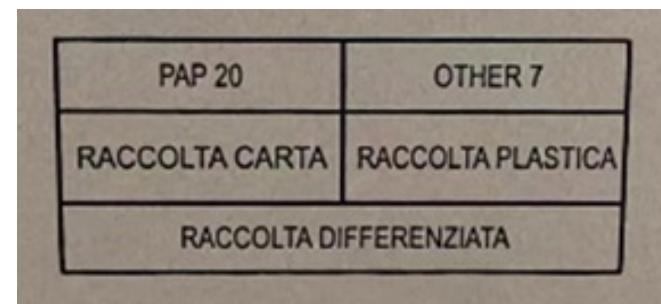
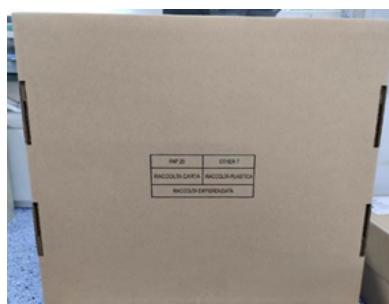
包裝材料可分為銷售包裝、單元包裝及運輸包裝，選用符合環保的綠色包材，主要趨勢有減少整體包材用量、採用可重覆利用的包裝設計、材料選用再生材料減少包裝材對環境造成衝擊。

- 減少整體包材用量：優化產品包裝設計，同時確保出貨時安全的運送，選用適當大小的合適包材，避免不必要或過大的浪費包裝。
- 採用可重覆利用的包裝設計：使用可直接進入回收體系的包裝材料或可多次使用的填充材料，達到包裝材料可循環再利用。
- 材料選用再生材料：選擇使用可生物降解的材料及再生資源製成的包材，減少對現有資源的過度依賴，並使用 PVC-free 的包裝材料。

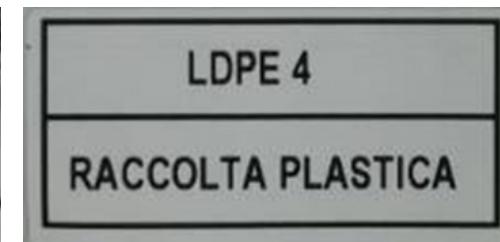
2022 年可重覆利用的包裝比率為 65%，2023 年已提升至 70%，2024 年有望提升至 80%。

銷售到義大利的產品之包裝材料須符合當地的標示規範

• Box



• PE Bag & PE Bubble Bag



• 再生料使用

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。

伺服器產品系列的 >25g 塑膠部件導入再生塑料的百分比如下：

導入的系列產品名稱	重量 (公克)		PCR 再生塑料 所含百分比
	系統 ≥ 25g 塑膠部件總重	PCR 再生塑料	
機架式伺服器 1U 系列 -Intel	607.84	64.90	10.68%
機架式伺服器 2U 系列 -Intel	1,371	166.87	12.17%
機架式伺服器 1U 系列 -AMD	692.71	72	10.39%
機架式伺服器 2U 系列 -AMD	1,403.10	157.73	11.24%
機架式伺服器 3U 系列 -Intel	1,753.79	347.63	19.82%
塔式 / 直立式伺服器 -Intel	1,799.55	251.58	13.98%

以上關於 >25g 塑膠部件導入再生塑料的含有率評估方式是以總體試算表含最少 PCR 再生塑料百分比的配置評估，目前出貨給品牌廠商不含品牌廠料件所佔的 PCR 再生塑料百分比，未來將依據配合所需的認證逐步提高產品中所含 PCR 再生塑料的占比。

產品節能設計

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，並於 2023 年再提升到能源效率更高的 80 PLUS - 鈦金等級。



伺服器產品 (Server Product) 節能認證的目標和達成率

認證指令或規範	認證產品	達成率
歐盟 ErP Lot9	銷售往歐盟的伺服器產品且在 ErP Lot9 的規定類別中	100%
美國 Energy Star 4.0	銷售往美國的伺服器產品且客戶有 EPEAT 認證需求	100%

產品環境化設計案例

在循環經濟的部份，除了產品物料及包裝材料的回收可以符合規範之外，2023 年因協助品牌客戶，設計機構件時導入再生塑料，年度共 4 項伺服器產品 (Server Product) 獲得 EPEAT 銀牌認證。

設計內容

符合對應的國際環保法規和指令

物料材質之 FMD 到達一定的揭露比例

電源供應器使用 80 PLUS TITANIUM 鈦金等級

符合 Energy Star 4.0 認證

Plastic parts >25g 使用無鹵 (Halogen-free for Cl&Br) 材料

Plastic parts >25g 導入 PCR 再生塑料

Plastic parts > 100 g 符合塑膠回收的進一步設計



3.3 客戶服務

客戶滿意度調查

客戶滿意是神達永續經營的核心價值之一，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，從同意發送滿意度問卷調查之客戶，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

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。

旗下 Mio / NAVMAN / MAGELLAN 品牌針對消費者推出

- a.「線上報修」，讓客戶不限地點時間均可報修。
- b.「線上服務」，Mio 商品資訊隨時發問，不打烊。
- c.「線上更新」，產品更新，通過網路，簡單操作更新步驟。

客戶滿意度調查流程圖



產品官網：<https://www.mio.com/>

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

官網 Service 信箱：由官網技術支援填寫後發至系統

客服電話：03-286-6668

Line: @mio.tw



客戶隱私暨資訊保護

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，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，2023 年本公司並未有任何損害客戶隱私權之投訴事件發生。



管理策略



組織管理

- 設有個資保護執行委員會
- 2020 年取得 ISO27001 資訊安全管理系統證書



政策管理

- 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

- 新進員工 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

3.4 供應鏈永續管理

為了確保供應鏈的社會責任及合規性，本公司要求所有供應商簽署「供應商企業社會責任聲明」，以明確他們在人權、環境、工作安全以及道德風險方面的承諾。這一舉措旨在強化供應鏈的韌性，並促使供應商積極參與和改善相關領域。除了品質營運稽核之外，我們進行 RBA (Responsible Business Alliance) 稽核，確保供應商的營運符合相關標準。這些稽核項目包含了勞工道德、環境健康安全等多個方面，以全面評估供應商的社會責任狀況。如果在稽核過程中發現缺失，我們將協助供應商制定改善措施，並要求在規定的時間內完成改善作業。

供應商評鑑與調查

新供應商則必須通過供應商評鑑，並遵守供應商行為準則。

另外，對主要或是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，2023 年 CMRT/EMRT 調查回覆率皆為 100%，藉此確保本公司與本公司之供應商致力於遵守相關規定。若有關衝突礦產問題需要聯繫本公司處理，請使用 CMRT@mic.com.tw 與本公司聯繫。本公司將依此內容，進行盡職調查。

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

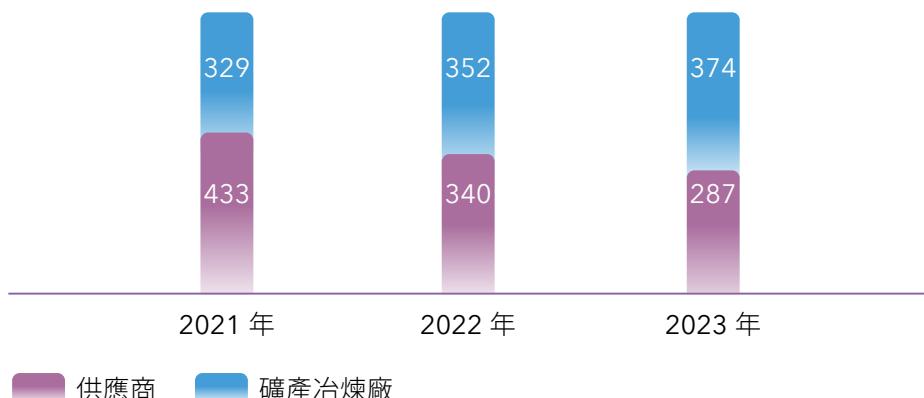
MiTAC 供應商應制定和實施適當且有效的「衝突礦物政策和管理計劃」，對衝突影響和高風險地區的負責任礦產供應鏈進行盡職調查

MiTAC 供應商應對所生產產品中鉭，錫，鎢，金，鈷和雲母的來源和產銷監管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

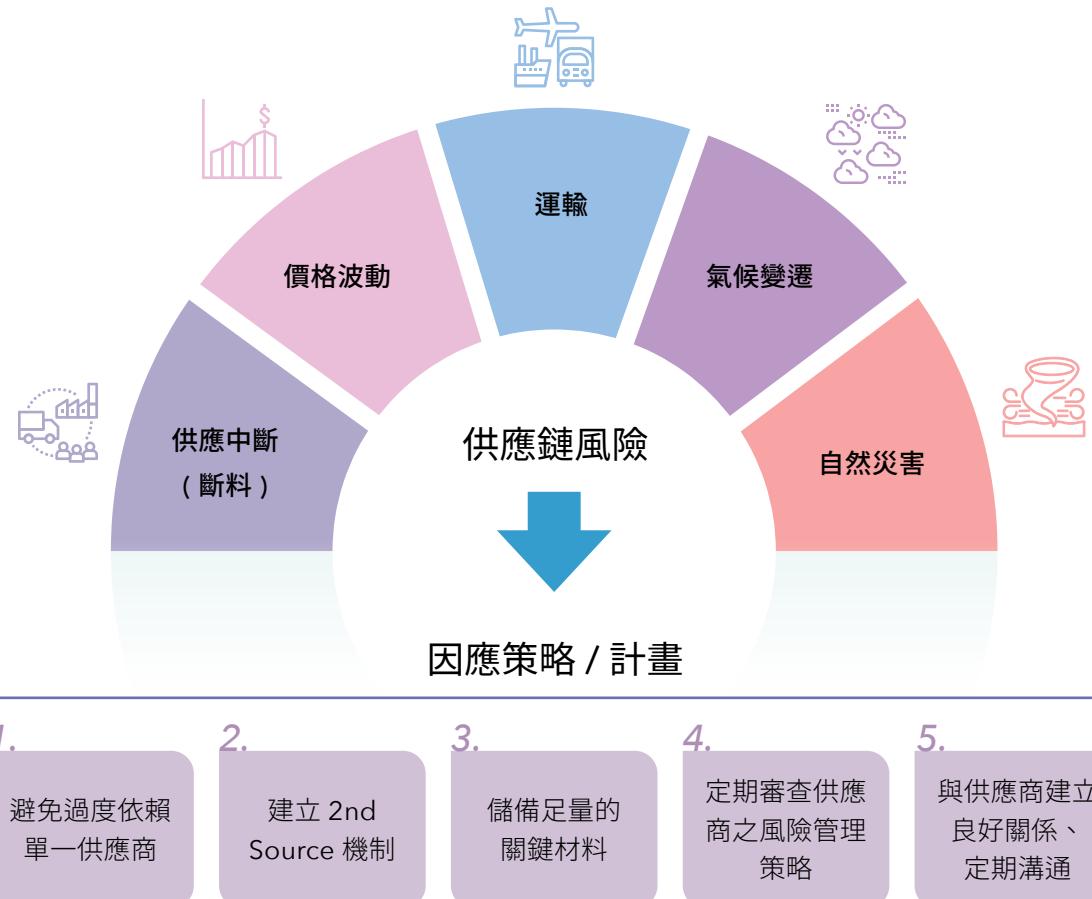
2023 年總計進行 287 家供應商調查，彙整出 374 家礦產冶煉廠，以求本公司與集團之供應商致力於遵守相關規定。另外配合 RMI 網站的滾動式的合規冶煉廠的公布，配合客戶的要求，進行了 33 次數的問卷，共回應客戶 98 次、供應商回覆 139 次，並移除了 34 個冶煉廠。

供應商衝突礦產調查



供應商風險管理

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。



2022 年我們針對客製件供應商進行了一項關於營運持續管理 (Business Continuity Planning, BCP) 的風險調查，對 195 家供應商進行調查，這項調查旨在確定供應商在面臨突發事件時，例如自然災害、市場動盪或供應鏈中斷，是否具有足夠的恢復能力和應對計畫，以保障其生產與供應鏈的連續性。2023 年基於這份調查結果初步分析，我們選擇了兩家具有代表性的供應商進行深入的現場稽核。

- 現場稽核過程**
 - 準備階段：與供應商共享稽核標準和準備清單，確保雙方對稽核過程有共同的理解。
 - 實地考察：評估團隊對供應商的生產設施、倉儲和物流中心進行了實地考察。
 - 文件審查：深入檢查 BCP 相關文件，包括風險評估報告、應急計畫、恢復策略和訓練演練記錄。
 - 訪談：與關鍵管理層和操作人員進行訪談，以評估他們對 BCP 計畫的認知和參與度。
- 發現與建議**

總結現場稽核的發現，並提出改進建議。
- 調查結果**
 - 供應商 A：顯示出較高的 BCP 成熟度，其風險評估和應對策略全面，並定期進行應急演練。
 - 供應商 B：雖然有基本的 BCP 計畫，但在具體實施和員工參與度方面需要進一步改進。稽核團隊對 B 供應商提出了一系列改善措施，包括加強應急演練和提升員工對 BCP 計畫的認知。
- 結論與後續行動**

該次調查和稽核活動為公司提供了關於其供應商 BCP 能力的深入見解，並突顯了進一步加強供應鏈韌性的重要性。此外，公司計畫將這一評估模型擴展至其他關鍵供應商，以確保整個供應鏈的持續性。

供應商責任的輔導與稽核

本公司全球生產據點中，台灣新竹廠、廣東順達廠、美國加州廠皆已通過 RBA VAP，占生產據點比例達 60%。此外本公司亦遵守 RBA 責任商業聯盟行爲準則，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「道德規範」、「勞工」、「環境保護」、「健康與安全」及「管理體系」。神達主要供應商中已有 41% 通過 RBA VAP，此外，本公司亦預計於 2024 年繼續推動主要供應商社會責任的風險評估作業。為確保供應商遵守相關政策與行爲準則，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。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% 之主要因素為中國大陸地區的整體勞工環境，目前無法徹底改善。

以中國大陸順德廠，全部供應商有 320 家，供應商分類如下：

A 類	B 類	C 類	備註：供應商所在地係以公司註冊地區為準
指下表材料的製造及直接供應商（其材料在制程、運輸、儲存、使用過程中可能對 EHS 產生重大影響）	指下表材料的製造原廠授權的代理商 / 經銷商	指 A B 之外的其他供應商，對 EHS 沒有影響或影響小	

2023 年調查暨稽核家數共 289 家，回覆率為 58%。經 2023 年風險評估執行結果，未有高風險供應商。

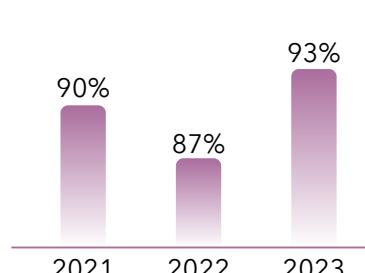
供應商 RBA 稽核缺失類別分析

	2021	2022	2023	Total	%
勞工	8	5	6	19	37%
健康與安全	4	4	4	12	23%
環境保護	5	4	4	13	25%
管理體系	1	0	0	1	2%
道德規範	3	2	2	7	13%

備註：1. 2023 年供應商 RBA 稽核缺失共 16 項，其中並無優先級別之缺失。

2. 供應商稽核不符合率為 5.5%(件 / 工廠數)

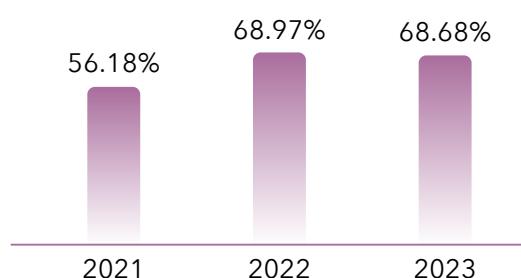
RBA 供應商稽核缺失改善率



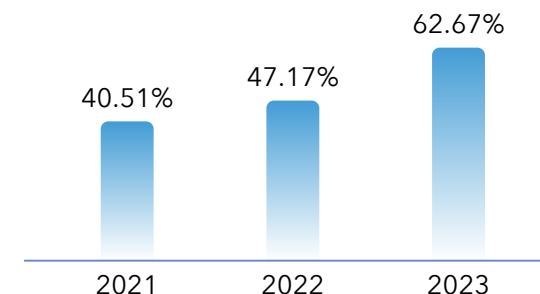
在地化管理

經由台灣、美國地區的研發、設計，結合中國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大陸地區製造；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





環境保護

4.1 氣候相關財務揭露

48

4.2 能源管理

54

4.3 溫室氣體排放

55

4.4 減量行動與成效

56

4.5 水資源管理

57

4.6 廢棄物管理

58

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，於 2021 年訂定明確減排路徑與目標，承諾 2050 淨零排放。近年來積極落實減碳行動、提高能源效率、發展再生能源，為符合本世紀末地球升溫不超過 1.5°C 的目標，2023 年我們調整了神達集團的減排路徑：以 2020 年排放量為基準，2025 年減量 15%，2030 年減量自 30% 提升為 50%、2050 年淨零排放。以及目標為 2025 年再生能源比率達 10%，除投入增設太陽能光電設置，2023 年持續推動 23 項節能減排方案，積極實踐環境管理策略，朝集團永續發展目標邁進。

參與國際評比碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, CDP)
「氣候變遷」取得 **B** 管理等級

完成 TCFD 氣候相關財務揭露

持續取得 ISO 14064-1:2018 第三方查證，以 2020 年為基準年，
2023 年溫室氣體 (類別 1+2) 排放總量減少 **3.1%**

2023 年新建太陽能廠裝機容量達 **585 KW**

再生能源使用率占比已達 **6.82%**

23 項節電項目減少碳排量 **2000 噸 CO₂e**

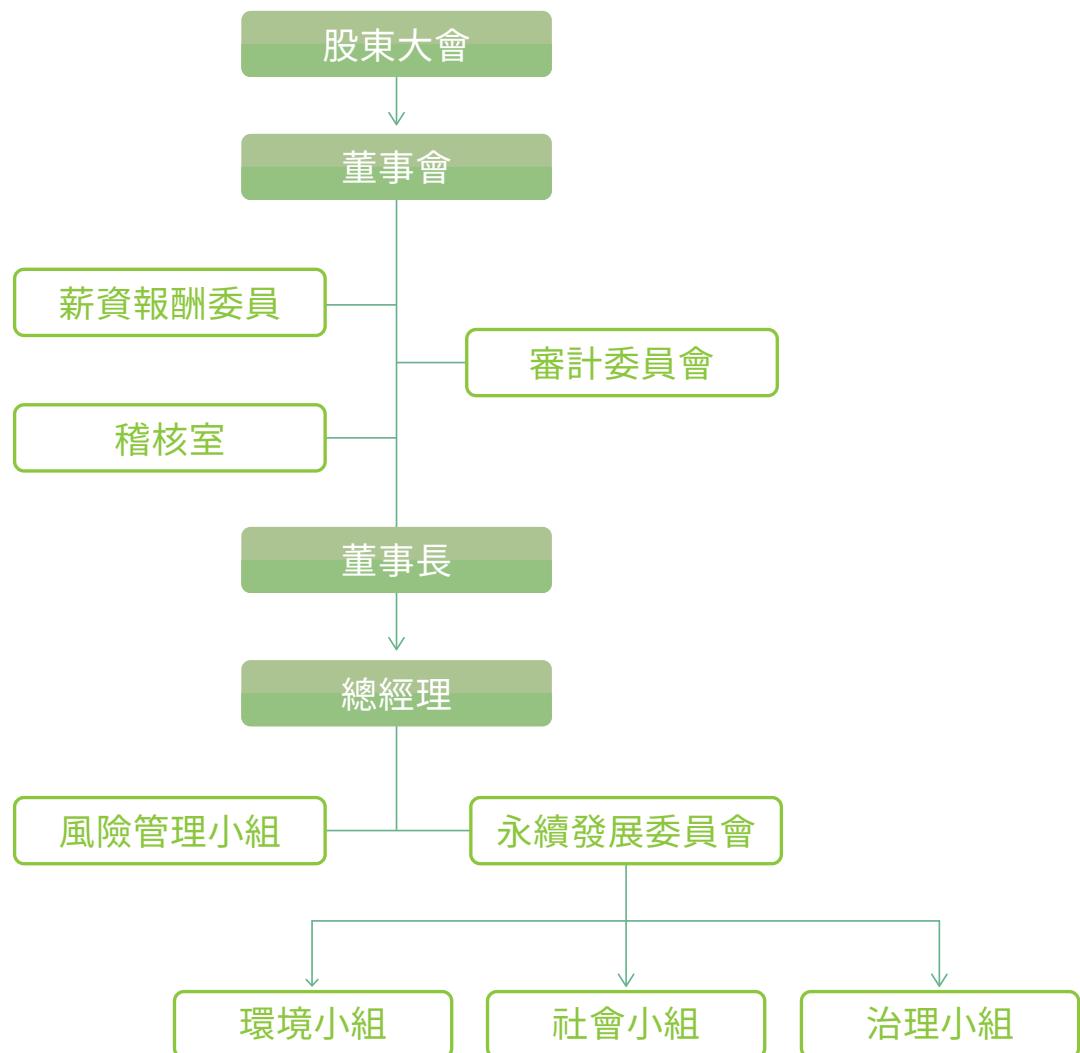
廢棄物總量相較前一年度減少 **18.3%**

4.1 氣候相關財務揭露

氣候治理組織

自 2022 年起，神達開始採用氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架，以識別氣候相關的風險和機會，並基於此進行討論和建立相應的衡量指標與目標管理。為了有效監督和管理氣候變遷調適策略，公司在神達電腦子公司下成立了 ESG 委員會。該委員會下的環境管理小組專責於識別氣候變遷風險因子，並分析不同情境下的風險與機會。此外，該小組負責收集並驗證年度溫室氣體排放數據，並將數據報告給董事會，除了讓董事會定期追蹤減碳路徑的狀況外，也讓董事會在全球戰略佈局中考慮各地氣候變遷帶來的實體風險，並在開發低碳產品時充分考慮氣候變遷的轉型風險和機會以及對於重大資產投資，將氣候變遷因子納入考量。





氣候變遷策略

在實施氣候變遷策略時，從三個方面著手：首先是外部環境的考量，包括收集相關國家的氣候變遷法規和承諾，以制定相應對策，符合國際供應鏈趨勢，確保減碳路徑中長期的有效性。其次是商業模式的調整，特別是在新產品設計上考慮低碳產品和服務的需求，並與業務商業模式結合，尋找低碳經濟的機會。最後是內部執行，持續推動減碳專案，確保短期減碳路徑的有效性，包括實施低碳或再生能源使用策略，進行節電和減碳，針對廠房與設備導入專案，進行排碳衝擊分析。另一方面，從設備改善到製程優化找尋降低減碳成本之財務規劃（如資產提前報廢）。

本公司參照 IEA 2022 年展望報告，對三種不同情境進行轉型風險分析，並利用 WRI 提供的 Aqueduct 工具評估了 2050 年在類似 STEPS 情境下的洪水風險。模擬結果顯示，中國大陸華南、華東及台灣新竹主要生產地點將面臨不同程度的淹水風險。此外，依據 IEA 的三種情境分析：

1.

APS 情境

預計地球在 2100 年將增溫 2.1 度 C，2050 年溫室氣體排放將降至 2020 年的三分之一。

2.

STEPS 情境

預計地球在 2100 年將增溫 2.6 度 C，2030 年溫室氣體排放減少不到 2020 年的 15%。

3.

NZE2050 情境

規範全球在 2050 年達到淨零排放，目標是將 2100 年的溫度上升保持在 1.5 度 C 以下。

本公司將這些分析結果作為轉型風險管理和低碳產品開發時的重要參考，並依據這三種轉型風險情境以及實體風險情境對價值鏈的影響與神達的策略說明如下：

氣候情境類型	情境名稱	衝擊與影響	時間軸	參數假設	價值鏈影響與神達策略		
					上游	神達	下游
轉型	IEA NZE2050	再生能源比重增加，相關原物料限制生產，生產用料將加速替換，無法替換業者將收到高昂的碳費與碳稅。	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。	營運幾乎採用綠電，綠電採購額度將逐年增加，由於市場可以提供合適的低碳零件，慎選供應商是主要的因應策略。	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(承諾)	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。	因為各國政府致力於碳管理法規，低碳產品與低碳服務將有來自法令要求的硬需求，發展低碳產品是主要的因應策略。	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	由於減碳的成果不彰，氣候變遷的影響加劇，降低生產據點風險、提供備援機制成為主要的因應策略。	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，如中國大陸沿岸生產據點。	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，提供備援機制成為主要的因應策略。	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。



氣候變遷風險管理

針對氣候變化的風險，特別關注製造地點所在國家設定的淨零目標承諾及相關法規的制定與實施進度，作為政策與法規風險的一部分。例如，中國大陸計畫在 2060 年達到碳中和，台灣則計畫在 2050 年達到淨零排放。國家通過法律要求企業減碳或購置綠電。此外，先進國家為了實現減排目標而增加國內企業的運營成本，通常會通過徵收關稅的方式要求進口商繳納碳稅，這是公司持續觀察並發展對策的重點。

當低碳產品成為市場主流，可能會引發替代產品或服務的出現，或是消費者改變使用習慣，這些技術風險或市場風險對公司構成嚴峻挑戰。公司除了需要投資新技術外，還必須協助客戶考慮未來低碳產品的發展機會，以避免被市場淘汰的風險。

由於神達屬於硬體製造，因此擁有廣泛的生產基地和大量供應商。氣候變化導致的極端氣候事件，如暴雨和海平面上升引發的洪水，對於設立在河岸或沿海區域的生產地點，可能會因直接淹水影響而停產，或因間接影響到物料中斷或員工無法正常通勤等問題，因此公司必需思考如何保護設備資產和人才。

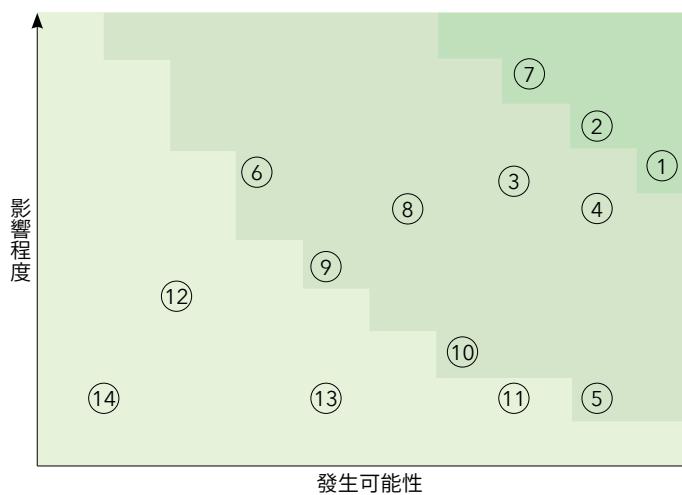
氣候變化為製造業帶來的機會相對於風險來說較小。不過，公司透過在生產基地建設屋頂太陽能，可以提供一定比例的清潔能源，並且成本優於外購電。此外，由於客戶對節能減碳的需求，開發新的低碳產品或解決方案以滿足客戶期待，若能在領先時間點進入市場，公司可以享受到更高的利潤或增加收入。

風險識別

永續發展委員會環境小組，負責收集與產業相關的氣候變遷議題，依照風險類別如法規風險、市場風險、技術風險等轉型風險，以及實體風險找出 14 個風險項目，並依序判定為短期風險、與短中期風險。氣候變遷的風險，則找出 12 個機會項目。

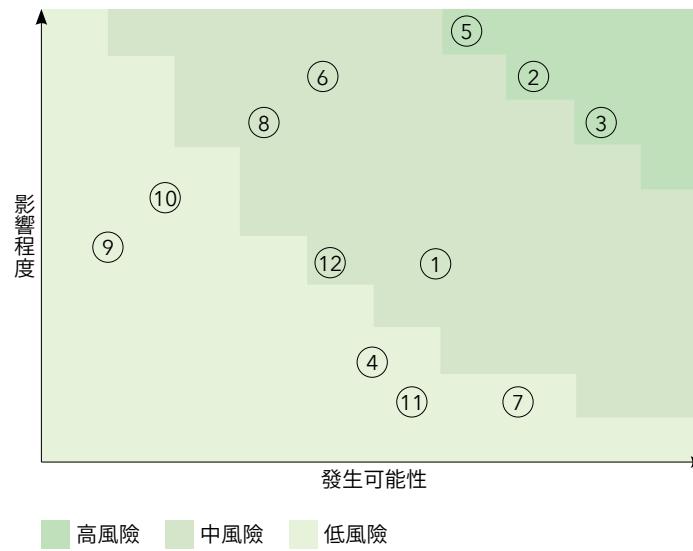
機會評估

小組透過討論與分析，將風險與機會依據發生可能性以及影響程度將 14 個風險與 12 個機會分成高、中、低等三級，再針對高風險或是高機會的項目進行因應對策以及財務衝擊試算。



■ 高風險 ■ 中風險 ■ 低風險

項目	風險類別	風險項目	時間
1	市場	溫室氣體排放成本增加	中期
2	市場	減碳提升資產能源效率而增成本	短期
3	市場	新法規的不確定性	長期
4	市場	電費調漲	短期
5	技術	國內法規 (再生能源法規)	中期
6	技術	可量產之低碳產品	中期
7	法規	碳費導致原物料成本增加	長期
8	法規	產品能耗標準	短期
9	法規	颱風洪水導致設備	中期
10	法規	無作為、喪失投資者青睞	長期
11	實體	高溫導致營運成本增加	中期
12	實體	供應商因缺水，導致服務中斷	中期
13	實體	極低溫	中期
14	實體	海平面上升	長期



項目	風險項目	時間
1	回收再利用 (塑膠、紙)	中期
2	有效執行氣候變遷 BCP	中期
3	使用低碳能源	短期
4	使用高效率生產與配銷流程	短期
5	協助供應商低碳轉型降低採購成本	長期
6	客戶行爲轉變	中期
7	政策獎勵	短期
8	參與碳交易市場	中期
9	進入新市場	中期
10	增加低碳商品與服務	中期
11	積極作為，獲得投資人青睞	長期
12	轉用更高效率建築物	長期

因應對策與財務衝擊試算

依據風險評估結果，歸納出 3 個關鍵風險項目，其因應對策說明如下表，至於財務衝擊試算，在碳費導致原物料成本增加風險，針對塑膠件與鋼鐵件的採購成本推估，在溫室氣體排放成本增加風險項目以太陽能建廠成本推估，在為減碳而提升資產的能源效率因而增資產攤提成本風險項目以資產年攤提成本推估。

單位：新台幣元

類別	關鍵風險項目	時間	因應對策	財務衝擊評估
法規	碳費導致原物料成本增加	長期	1. 發展減量設計與減廢設計指引，減少受影響原物料的使用。 2. 導入循環經濟的作業，針對石化材料再次料比率提升機會研究。 3. 導入石化材料與鋼鐵材料低碳化材料的採購。	2,026,000
市場	溫室氣體排放成本增加	中期	1. 透過 ICP(內部碳定價)，提高發展節能方案的誘因。 2. 投資建立太陽能發電設備，目前集團在可建電廠的屋頂，完成太陽能板的鋪設工程，未來可以考慮投資廠外的太陽能電廠的效益。 3. 透過員工培訓和企業文化再造，提高員工對氣候變化和碳排放減少的意識，鼓勵員工參與減排行動。	1,487,333
市場	為減碳而提升資產的能源效率因而增加資產攤提成本	短期	1. 配合 ESCO 公司，找尋合適汰換設備，擬定年度汰換清單，減少資本的投入。 2. 透過投資高效率設備，延長設備的使用壽命，運營成本較低的高效率設備，以減少長期的運維成本。 3. 透過長期關注政府對氣候變遷因應的補貼政策，例如節能減排補助、稅收減免來減少減排的總成本。	3,607,363

依據機會評估結果，也是歸納出 3 個關鍵機會項目，其因應對策說明如下表，至於財務衝擊試算，在協助供應商低碳轉型降低採購成本機會項目，針對塑膠件與鋼鐵件的採購成本換算排碳量後，若一定比率減少碳稅來推估，針對有效執行氣候變遷 BCP 機會項目，可以減少廠區因為氣候變遷的災後復原，縮短停線時間。針對使用低碳能源機會項目，透過全球各廠區太陽能廠產生之綠電可以減少電費支出的金額。

單位：新台幣元

關鍵機會項目	時間	因應對策	財務衝擊評估
協助供應商低碳轉型降低採購成本	長期	<ul style="list-style-type: none"> 1. 由於 CBAM 初期以塑膠與鋼鐵製品為課徵碳稅的項目，因此透過研發合作，讓供應商可以有效降低生產過程的碳排量，以減少碳費增加的金額。 2. 透過長期合約，給予供應商穩定的訂單保證，鼓勵他們投資於低碳技術和過程改進。 3. 將低碳生產納入實施綠色採購政策，優先選擇具有低碳生產之供應商。 	1,196,528
有效執行氣候變遷 BCP	中期	<ul style="list-style-type: none"> 1. 搭配情境分析，確切風險識別和評估，包括極端天氣事件（如洪水、乾旱、颱風）和長期氣候變化（如海平面上升、溫度變化）對營運的影響，所對應的災害事件掌握程度。 2. 定期測試和演練 BCP，以確保計劃的有效性並根據演練結果，進行改進。 3. 落實監控，持續監控氣候變遷相關的風險和趨勢，並定期評估和更新 BCP，以反應新的風險和業務變化。 	>1 千萬元新台幣
使用低碳能源	短期	<ul style="list-style-type: none"> 1. 轉向使用再生能源，短期可以降低部分的電費，長期可以提供穩定的減排功效。 2. 關注 CPPA(企業簽署購售電合約)，透過集團統購或是供應鏈統購機制，提高需求數量，降低低碳能源的成本。 3. 關注碳權交易市場以及製造地區的當地碳權使用規範，以降低低碳能源的需求，或是替代低碳能源減排的問題。 	8,098,010

氣候變遷目標

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 2030 年溫室氣體排放量減少 50%，在 2050 年長期目標則是達到淨零排放。針對再生能源使用率則以 2025 年公司再生能源占比為 10% 為目標。2023 年再生能源實際占比約為 6.82%。

4.2 能源管理

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 2023 年度能源之投入及溫室氣體產出如下所述。本公司於 2022 年起擴大推動太陽能光電設置，2023 年再生能源比率為 6.82%，目標 2025 年再生能源比率達 10%。除了公司自建之太陽能光電外，亦於 2024 年起規劃綠電採購，以持續提升公司之再生能源比例。

能源種類		單位	2021	2022	2023
投入 Input	能源	外購電力 MWh	67,669.42	68,653.26	62,377.09
		天然氣 MWh	628.50	523.56	388.93
		柴油 MWh	312.08	297.00	31.67
		汽油 MWh	287.45	199.79	215.75
	再生能源	太陽能 MWh	562.00	2,430.61	5,114
產出 Output	溫室氣體	直接排放 Scope1 公噸 CO ₂ e	2,732.56	3,846.67	3,159.42
		間接排放 Scope2 - 外購電力 公噸 CO ₂ e	35,775.55	36,947.69	33,979.32
		Scope1+2 排放 公噸 CO ₂ e	38,508.11	4,0794.35	37,138.73
		間接排放 Scope3 員工跨國差旅 公噸 CO ₂ e	78.98	148.386	244.76
		間接排放 Scope3 產品跨國運輸 公噸 CO ₂ e	3,010.61	7,872.76	2,894.01
		間接排放 Scope3 公司交通車 公噸 CO ₂ e	-	30.66	34.48
		間接排放 Scope3 廢棄物清運與處置 公噸 CO ₂ e	-	102.82	45.35
		間接排放 Scope3 上游原料採購 公噸 CO ₂ e	-	-	183,063.12
	廢氣	揮發性有機物 公噸	0.68	2.69	1.89

備註：

1. 2023 年「廢棄物清運與處置」新增回收再利用廢棄物運輸所造成的溫室氣體排放量
2. 2023 年新增「上游原料採購」之間接溫室氣體排放，包含台灣及中國大陸廠區的生產性原料採購。

能源種類：外購電力 (MWh)

2021	2022	2023
67,669.42	68,653.26	62,377.09

能源種類：天然氣 (MWh)

2021	2022	2023
628.50	523.56	388.93

能源種類：柴油 (MWh)

2021	2022	2023
312.08	297.00	31.67

能源種類：汽油 (MWh)

2021	2022	2023
287.45	199.79	215.75

能源種類：總耗用能源 (MWh)

2021	2022	2023
68,897.44	69,673.61	63,013.44

能源種類：能源密集度 (MWh / 百萬新台幣)

2021	2022	2023
1.66	1.46	1.77

4.3 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

本公司為善盡對環境的社會責任，探計畫性的節能減碳，首先參考 SBTi 以及 TCFD 等倡議與指引，在 2021 年訂定集團的減排路徑，並呈報董事會與回應客戶供應鏈減排的要求。為符合本世紀末地球升溫不超過 1.5°C 的目標，2023 年我們調整了神達集團的減排路徑。

神達減排路徑圖：以 2020 年為基準年，目標 2025 年減排 15% 、
2030 年減排 50% 、2050 年淨零

本公司每年定期進行前一年度溫室氣體排放量盤查工作，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）、上游原料採購之間接溫室氣體排放、廢棄物清除及處理間接排放等。自 2020 年起之盤查委由第三方單位進行外部查證作業，以強化本公司溫室氣體資料之可靠度，並經由查證結果，我們可以更掌握集團減碳路徑的進度。因應集團減排的目標要求，由永續發展委員會 - 環境小組每月開會檢視各公司管理目標達成情形及節能減碳專案之進度，並定期向董事會報告。以 2020 年為基準年，2023 年溫室氣體（類別 1+2）排放總量減少 3.1%。

	2020 (基準年)	2021	2022	2023
類別 1 溫室氣體排放總量 (公噸 CO ₂ e)	2,705	2,733	3,847	3,159
類別 2 溫室氣體排放總量 (公噸 CO ₂ e)	35,612	35,776	36,948	33,979
類別 1+2 溫室氣體排放總量 (公噸 CO ₂ e)	38,318	38,509	40,794	37,139
營業額 (NDT\$M)	41,146	42,186	47,833	35,536
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	1.05
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	186,282
類別 1-6 溫室氣體排放總量 (公噸 CO ₂ e)	41,908	41,598	48,949	223,420

備註：

- 各廠排碳係數來源：台灣 - 能源局公告 2022 排放係數、中國大陸 - 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
- 2023 年新增 類別 3「上游原料採購」之間接溫室氣體排放，包含台灣及中國大陸廠區的生產性原料採購。



環境面 ISO 認證

4.4 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，持續降低營運過程之溫室氣體排放量為神達應肩負的責任，致力減少對氣候的負面影響。神達依循 ISO 14064-1 規範，鑑別類別 1 及類別 2 主要溫室氣體排放來源，其中 92% 以上為電力使用。故神達以節能為主要減碳方法，配合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。

減碳行動

2023 年節能方案共 23 項，方案年節電總量約為 2,730 MWh、減少碳排量約 2,000 公噸 CO₂e

	廠區	節能項目	年節電量 (MWh)	年減排量 (公噸 CO ₂ e)
11 案	台灣 - 新竹廠	庫房感應式微波燈管汰換	20.80	10.30
	台灣 - 新竹廠	585kWp 太陽能光電工程	671.58	332.43
	台灣 - 新竹廠	PCM 冷凍式乾燥機汰換	11.80	5.84
	台灣 - 新竹廠	空壓機汰換卻水器工程	23.90	11.83
	台灣 - 新竹廠	冷卻水塔散熱鰭片汰換	58.90	29.16
	台灣 - 新竹廠	冰水主機出水溫度最佳化	22.40	11.09
	台灣 - 新竹廠	產線變頻空調箱汰舊換新	36.00	17.82
	台灣 - 新竹廠	庫房、測試區 LED 燈具汰換	5.70	2.82
	台灣 - 華亞廠	AHU 變頻增設工程	93.76	46.41
	台灣 - 華亞廠	冷卻水塔變頻增設工程	202.60	100.29
	台灣 - 華亞廠	250RT 螺旋變頻冰機系統更換	532.60	263.64

	廠區	節能項目	年節電量 (MWh)	年減排量 (公噸 CO ₂ e)
4 案	中國大陸 - 順達廠	汰換空調冰水主機	260.00	148.28
	中國大陸 - 順達廠	推行辦公室節約計畫	84.68	48.29
	中國大陸 - 順達廠	汰換 BTU 回焊爐	344.11	196.25
	中國大陸 - 順達廠	汰換 NXT 模組	115.78	66.03
4 案	中國大陸 - 昆達廠	冰水主機汰換 (含 2 臺水泵)	614.80	350.62
	中國大陸 - 昆達廠	冷卻水塔汰換	15.80	9.01
	中國大陸 - 昆達廠	增設節能水泵	5.30	3.02
	中國大陸 - 昆達廠	排廢風機變頻改造	57.50	32.79
4 案	中國大陸 - 穩達廠	冰水機新風量管控	242.20	138.13
	中國大陸 - 穩達廠	熱泵水泵使用調度	71.78	40.93
	中國大陸 - 穩達廠	降低空壓需求壓力	224.21	127.87
	中國大陸 - 穩達廠	乾燥機保溫	11.07	6.31
合計			3,727.26	1,999.15

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，2023年新建太陽能廠裝機容量為585 KW，除與過往建置的太陽能熱泵 546 MWh 外，2022~2023 年新建太陽能光電年發電量約 4,568MWh，兩者合計達 5,114 MWh。2023 年 7 月我們與越南的 N&G 集團簽署合約，計劃於越南富川縣的大川社河內輔助工業園區內投資建立新廠，從開發建設的初期階段開始，便前瞻性將綠色建築理念和太陽能光電技術納入我們的建構計畫。

台灣新竹廠



中國大陸順達廠



中國大陸昆達廠



美國加州廠



4.5 水資源管理

神達各廠區及辦公室用水來源皆為自來水 (Municipal potable water) 並僅用於生活用水 (約 95%)，因產業屬性無製程用水需求，故無工業廢水之產出，用水皆符合當地政府法令法規規範，2023 年無違規事件發生。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。

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。

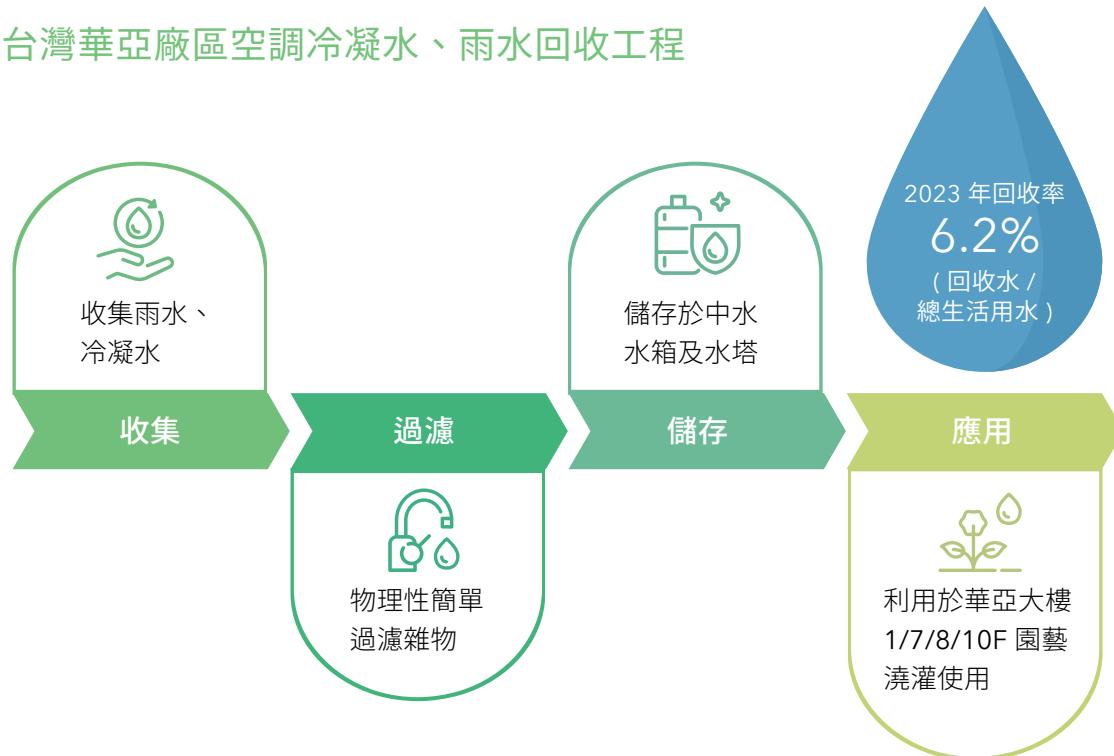
水資源保護則依據及企業永續經營原則，規劃各項水資源節約計畫，透過各項節水及水回收再利用措施管理營運用水。並推動內部水盤查，並持續實行各項節水措施，以用水密集度為觀察指標，及早因應氣候變遷導致水資源風險。

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%。

2023 年回收率：6.2% (回收水 / 總生活用水)。另外依據 AQUEDUCT WATER RISK ATLAS 網站查詢，集團內主要工廠與辦公地點中，中國大陸昆山工廠屬於水資源極高度壓力區，其餘廠區為水資源低度到中低度壓力區，中國大陸昆山廠區之取水量為 133.29 百萬公升，缺水或極缺水地區取水量占比為 31.9%，其耗水量佔例為 16.8%

4.6 廢棄物管理

台灣華亞廠區空調冷凝水、雨水回收工程



近年用水資訊

項目		單位	2020	2021	2022	2023
取水量	自來水	百萬公升	436.61	482.14	469.84	417.55
排水量	生活污水	百萬公升	209.02	239.83	237.43	192.80
耗水量		百萬公升	227.60	242.31	232.42	224.75
用水密集度		百萬公升 / 百萬台幣	0.0106	0.0114	0.0098	0.0118

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%。

近年廢棄物資訊

項目	單位	2020	2021	2022	2023
不可回收 廢棄物	有害事業廢棄物	公噸	96.96	137.11	140.65
	一般事業廢棄物 (含不可回收生活 垃圾)	公噸	531.24	484.77	474.96
可回收廢棄物	公噸	2,076.26	2,216.02	2,027.50	1,577.42
廢棄物總重量	公噸	2,704.45	2,837.91	2,643.11	2,159.29
有害廢棄物占比		3.59%	4.83%	5.32%	7.79%
回收廢棄物占比		76.77%	78.09%	76.71%	73.05%
廢棄物密集度	公噸 / 百萬台幣	0.0657	0.0673	0.0553	0.0608

2023 年依廢棄物處理方式之處理量 (公噸)

廢棄物種類	再使用	再生利用	堆肥	其他回收作業	焚化	掩埋	儲存	合計	廢棄物總量
一般性	0.00	0.00	0.00	0.00	343.01	38.31	32.39	413.71	
有害性	0.00	70.91	0.00	0.05	87.89	0.00	9.31	168.16	2,159.29
資源性	104.00	1,457.27	0.00	0.00	0.00	0.00	16.16	1,577.42	

註：危害廢棄物均委託合法之廢棄物處理業者處置，2023 年回收率統計為 42.2%



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。

可回收

一般事業廢棄物中有價值或依地方法規公告之回收項目，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。

不可回收

扣除可回收項目後的所有廢棄物，包括混合五金廢料、印刷電路板、生活廢棄物等。

有害事業廢棄物

由事業所產生具有毒性、危險性並依各國廢棄物法規公告與認定應管制之廢棄物。

一般事業廢棄物

由事業及員工所產生之廢棄物，包含生活廢棄物。

廢棄物減量策略與行動

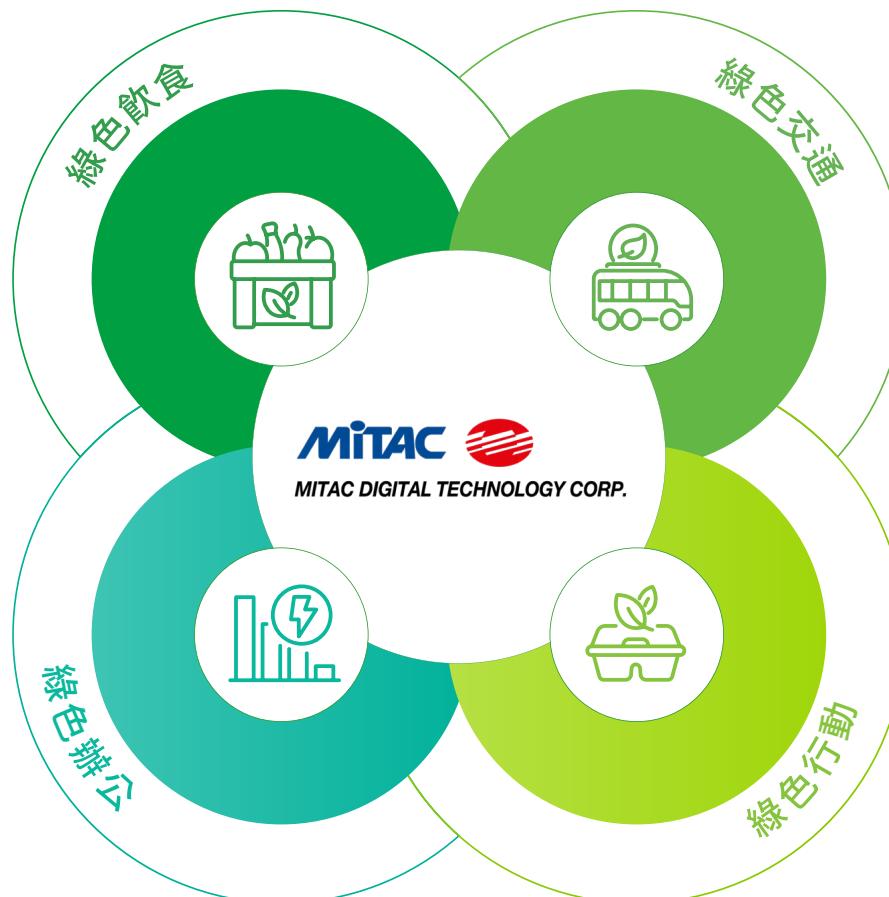
實施廢棄物減量的關鍵策略包括進行廢棄物評估，了解產生的廢棄物種類及其來源，實施 3R 原則（減量、重用、回收），以減少廢棄物的產生和促進資源的循環利用。神達以身體力行多元化持續落實永續行動，透過公司內部制度、環保意識講座、永續活動來深植員工永續意識、鼓勵員工參與，提升他們對於環保的認知與實踐。

目前台灣地區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，於 2023 年 5 月達成環境部綠色辦公 35 項響應措施，符合 25 項可提申請，公司符合 34 項措施取得環保署綠色餐廳認證。並推動影印機使用刷卡管控列印方案，透過管控減少紙張的用量，相較同期已減少 5% 用紙量。

神達「響應「全民綠生活」，推動在飲食、辦公環境、交通運輸及生活行動等四個面向，身體力行在食、衣、住、行、育、樂、購等生活小細節。

1. 自備環保餐具用餐
2. 視個人食量點餐
3. 選擇綠色餐廳用餐，環保又安心
4. 下一餐蔬食，身體健康少碳排
5. 剩餘食物打包走，惜食不浪費
6. 優先採買國產在地食材

1. 隨手關閉無人區域的辦公室電燈、拔除不使用的電器插頭
2. 隨手關閉會議室電燈、空調及投影機電源
3. 冷氣設定 26 度，節能又環保
4. 上下三樓層多走樓梯，少搭電梯
5. 使用雙面列印 / 背面空白回收紙影印，節省用紙
6. 使用環保餐具杯，不用一次性餐具
7. 節約用水，洗手 / 洗物調整龍頭適當水流量
8. 自備手帕，減少使用擦手紙
9. 使用回收信封製作內部傳送袋，減少公司信封耗用
10. 依廢棄物種類標示，確實做好資源回收分類
11. 辦公區域擺設綠色植栽，綠化辦公環境



1. 以步行或騎乘自行車作為短程接駁交通工具
2. 善加利用大眾運輸工具，停車省時減少空氣污染
3. 與和您居住地相同的同事共乘通勤上下班
4. 停車等待逾三分鐘關閉引擎，減少怠速運轉
5. 車子剛發動低速起步不重踩油門，省油又愛車
6. 維持汽車空調適當冷氣溫度，減低油耗
7. 購買有環保標章的汽機車
8. 外出旅遊，選擇環保旅宿或環保標章旅行社

1. 使用載具或雲端發票，不列印紙本發票
2. 將你的個人電腦設定節能模式
3. 出門前，把餐具、環保杯、購物袋放進包包
4. 打消不必要的購買念頭
5. 與您喜愛的物品，簽下使用長約
6. 購買綠色環保產品（環保標章、節能標章、省水標章）
7. 讓你的廢棄電器成為回收寶藏
8. 會議活動或用餐，選擇有環保標章的場所旅店、綠色餐廳
9. 減少過多包裝的外送餐點
10. 每天花三分鐘關心地球環保議題

綠色夥伴 嘘應名單

關鍵字查詢

神達電腦

*可查詢單位名稱

查詢結果：此頁1筆 共有1筆 第1/1頁 最後更新日期: 2023/09/14 選擇排序 依審理日期(遞新)

審批日期	縣市	單位性質	單位名稱	審批措施數量
2023/09/11	新竹縣	企業	神達電腦股份有限公司	34



幸福職場 與社會參與

5.1 人權保障	62
5.2 人才吸引與發展	65
5.3 員工照顧與關懷	74
5.4 職場健康與安全	80
5.5 社會關懷	90



神達集團以積極、開放、平等、尊重多元的企業文化，提高員工的工作滿意度和職場幸福感為目標。我們提供多樣化的員工福利，例如彈性工作制度、培訓和發展機會、健康保險、家庭照顧假等，在關懷員工多元層面更是不遺餘力，神達已制定保護女性相關保護工作規範，近年更致力於各項措施的強化提升，獲頒 2023 年度桃園母性健康保護「模範事業單位」獎，並獲得公開表揚。自 2022 年神達啟動植樹計畫，與慈心有機基金會的慈心種樹團隊合作，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，並辦理兩場 ESG 活動「致淨海洋，永保平安 - 淨灘活動」、「新屋百年石滬群修復」，帶領同仁眷屬走出戶外增加步數積極實踐 ESG 承諾。我們一直以來秉持著「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。

女性中高階主管人數比率達 4 分之 1

**2023 年度員工總訓練時數達 358,303 小時，
人均受訓時數 62.3 時 / 人**

2023 年度績優員工留任率為 89.1%

台灣地區榮獲桃園市政府母性健康保護「模範事業單位」

2022-2023 年植樹計畫累計種植 15,250 棵樹

捐血活動募得熱血 101,250CC

贊助社團法人中華民國身障棒壘球協會 / 渣打台北公益馬拉松

義賣捐贈路得啟智學園 / 華山基金會天使站

5.1 人權保障

人權承諾

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》、《英國現代奴役法》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，包括禁止人口販賣、禁用童工、消除各種形式之勞動剝削、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「勞工政策與作業標準」、「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回訓，以提高員工的人權管理意識。

溝通及申訴機制

本公司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，目前團體協議及工會覆蓋率為 63.98%，其餘未涵蓋於團體協議之員工，均依當地勞動法令、勞資會議、勞動契約或工作規則等方式，確定員工的工作條件和雇用條款。

此外，神達制定申訴舉報處理程序，凡針對公司各種不合法、不道德或違反公司規範之情形，以及對自身權益各種不合理、不公平之情形，員工均可以透過辦公區員工意見箱、申訴舉報專線及 speakout 電子信箱申訴舉報，各項申訴案件，由受理單位轉呈議題權責單位，並視議題內容與員工進行溝通，處理過程全程保密。

人權盡職調查與流程

神達參考聯合國及國際相關人權議題，鑑別出與利害關係人相關的人權風險議題，依照人權風險發生機率及衝擊程度進行全面評估，以識別人權風險並進行風險減緩及補償措施。



人權議題	管理措施	減緩及補償
工作時間	<ul style="list-style-type: none"> 依營運場所所在地，設定合於當地法規規範之工時制度與管理計畫公告同仁週知。 配合營運需求，在員工同意之下，以合於法令規範進行加班安排，並依員工意願，自行選擇加班費或補休作為補償。 建立並維持合理的工作時間和休息休假的政策，根據勞動法和要求安排工作和休息時間，保證至少達到當地法規要求。 	<ul style="list-style-type: none"> 在正常的工作時間內提供員工合理適當的休息時間。 出勤管理系統記錄員工的工作時間及請假情形，並供員工查詢；管理者可透過出勤管理系統來管理、提醒員工工作時間及加班工時。 出勤管理系統，設置加班工時提醒，提醒員工避免過長工時。
多元包容與不歧視	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 透過公開文件、公告或訓練的方式讓員工知曉，確保員工權益得以被保障。 員工可依申訴之管道，取得協助。 原住民豐年祭，配合勞動基準法提供原住民同仁申請公假。 公司及宿舍均設置宗教空間，鼓勵員工舉辦宗教活動
禁用童工	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 招募時必須確保員工入職時已達法定年齡。 員工入職時 HR 確實審視勾稽資料，確保符合法律規範。



人權議題	管理措施	減緩及補償
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。	● 員工擁有关所有自由權利，包括聘僱、離職、加班及行動自由等。 ● 加班是員工的自由選擇，員工可依照自己的意願，選擇加班費或補休。
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為。	● 員工可以自行籌組及經營社團。 ● 定期舉辦勞資會議。
防治性騷擾及職場不法侵害	● 為維護性別工作平等及人格尊嚴，訂定《工作場所性騷擾防治及申訴處理辦法》與《執行職務遭受不法侵害預防管理辦法》，確保員工免於遭受言語、肢體、心理、性騷擾及性別歧視的工作環境。	● 設置實體員工意見箱、申訴舉報專線及 speakout 電子信箱提供員工申訴管道。 ● 舉辦職場不法侵害及性騷擾防治教育訓練。
公正薪資	● 除符合當地法令規定之外，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、種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況而在起薪上有所不同。	● 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。 ● 依每年公司營運狀況及個人表現發放績效獎金。
員工健康	● 訂定員工健康管理辦法，規劃與執行健康檢查、促進等。	● 根據員工健康檢查結果，設計並舉辦健康促進活動。 ● 專業醫師駐廠提供諮詢。 ● 針對健康檢查結果及高風險族群員工，持續進行追蹤及關懷。

註：人權盡職調查範圍為台灣地區



5.2 人才吸引與發展

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。2023 年在台灣地區聘用 1 位原住民與 28 位身心障礙同仁，中國大陸地區則聘用 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	台灣總部暨生產基地	中國大陸			美國			其他	總計
		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	1,847	3,760	186	3,946	270	52	322	67	6,182
比例	29.88%	60.82%	3.01%	63.83%	4.37%	0.84%	5.21%	1.08%	100%

備註：1. 為 2023/12/31 人事系統中仍在職的員工人數，包含當天處於留職停薪狀態的人員

2.「其他」包含日本、澳洲及歐洲) 備註：1.「直接員工」為產線作業員；「間接員工」為非產線作業之人員。「主管」為副理以上之主管。

類別	項目 性別	台灣重要生產基地				中國大陸重要生產基地				美國重要生產基地				總計			
		男		女		男		女		男		女		男		女	
		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		1,121	60.69%	726	39.31%	2,221	59.07%	1,539	40.93%	154	57.04%	116	42.96%	3,496	59.49%	2,381	40.51%
直間接	間接	1,030	67.54%	495	31.94%	941	59.48%	641	40.52%	50	63.29%	29	36.71%	2,021	63.43%	1,165	36.57%
	直接	91	28.26%	231	73.68%	1,280	58.77%	898	41.23%	104	54.45%	87	45.55%	1,475	54.81%	1,216	45.19%
職務類別	主管	259	77.31%	76	22.69%	143	69.76%	62	30.24%	25	67.57%	12	32.43%	427	74.00%	150	26.00%
	員工	862	57.01%	650	42.99%	2,078	58.45%	1,477	41.55%	129	55.36%	104	44.64%	3,069	57.91%	2,231	42.09%

備註：1.「直接員工」為產線作業員；「間接員工」為非產線作業之人員。

2.「主管」為副理以上之主管。

3. 分母為各類別員工總數



類別 性別	項目	台灣重要生產基地				中國大陸重要生產基地				美國重要生產基地				總計			
		男		女		男		女		男		女		男		女	
		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	1,036	65.28%	551	34.72%	564	57.20%	422	42.80%	85	60.28%	56	39.72%	1,685	62.09%	1,029	37.91%
	定期契約	85	32.69%	175	67.31%	1,657	59.73%	1,117	40.27%	69	53.49%	60	46.51%	1,811	57.26%	1,352	42.74%
勞雇類型	全職	1,107	60.59%	720	39.41%	2,205	59.02%	1,531	40.98%	154	57.04%	116	42.96%	3,466	59.42%	2,367	40.58%
	兼職	14	70.00%	6	30.00%	16	66.67%	8	33.33%	0	0.00%	0	0.00%	30	68.18%	14	31.82%

備註：1.「永久聘雇員工」為全職員工；「定期契約」指與公司簽訂定期契約之人員，包含外籍移工（菲律賓籍）。

2.「全職員工」係員工每週、每月或每年之工作時間，以國家有關工作時間的法律和實務之定義為準；「兼職員工」指每週、每月或每年的工作時間少於「全職」（如前定義）工作的員工。

3. 分母為各類別員工總數

類別 性別	項目	台灣重要生產基地				中國大陸重要生產基地				美國重要生產基地				總計			
		男		女		男		女		男		女		男		女	
		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
年齡	≤ 30 歲	179	9.69%	157	8.50%	1205	65.24%	586	31.73%	13	4.81%	18	6.67%	1397	23.77%	761	12.95%
	31-50 歲人數	755	40.88%	464	25.12%	924	50.03%	940	50.89%	57	21.11%	51	18.89%	1736	29.54%	1455	24.76%
	≥ 51 歲	187	10.12%	105	5.68%	92	4.98%	13	0.70%	84	31.11%	47	17.41%	363	6.18%	165	2.81%

備註：分母為員工總數



各國籍人才比例

區域	主要生產基地	
	占總員工比例	擔任主管比例
台灣	23.81%	62.56%
中國大陸	67.06%	30.50%
美國	4.40%	6.76%
菲律賓	4.58%	0.00%
其他	0.11%	0.17%

備註：「其他」包含馬來西亞、日本、英國。菲律賓籍員工大部份為移工。

當地人才擔任主管職比例

項目	區域	台灣重要生產基地	中國大陸重要生產基地	美國重要生產基地
高階主管人數		30	10	3
當地居民為高階主管人數		29	0	3
當地居民為高階主管之比例		97%	0%	100%

備註：1. 當地居民定義為該國國籍員工
2. 高階主管之定義：資深總監以上之主管

女性員工 / 女性主管占比

項目	區域	台灣重要生產基地	中國大陸重要生產基地	美國重要生產基地	總計
女性員工比例		39.31%	40.93%	42.96%	40.51%
女性基層主管比例		83.87%	42.11%	37.50%	45.11%
女性中階主管比例		22.30%	30.73%	28.00%	25.54%
女性高階主管比例		26.67%	10.00%	50.00%	25.00%
業務相關單位女性比例		64.71%	90.91%	NA	71.63%
業務相關單位女性主管比例		57.14%	80.00%	NA	60.00%
STEM 職位女性比例		18.12%	24.50%	25.00%	20.97%

備註：1. 基層主管：課長、組長、班長、領班
2. 中階主管：副理、經理、總監
3. 高階主管：資深總監以上
4. 業務相關：直接創造營收的職務，如業務等，美國無業務相關人員
5. STEM：與 Science, Technology, Engineering, Math 相關之職位
6. 分母為各類別員工總數

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。

為吸引優秀的專業人才加入本公司，我們持續開發多元的招募管道，透過員工介紹、招募平台、校園就業博覽會、學校產學合作與實習、獵才顧問等管道招募公司需要的人才。2023 年全球新進員工人數為 1,743 人，平均每人招募成本為新台幣 \$5,081 元。

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。為肯定優秀員工的優異表現，公司每年遴選績優員工並於尾牙公開表揚，截至 2023 年底，2022 年的績優員工留任至 2023 年底之留任率為 89.1%。

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。2023 年全球間接員工總離職率為 11.14%，自願離職率為 9.07%。

2023 年新進員工人數及比率

區域	類別	新進人數												新進率	
		性別					年齡								
			比率		比率	合計	≤ 30 歲人數	比率	31-50 歲人數	比率	≥ 51 歲以上人數	比率	合計		
台灣地區	間接	83	60.14%	55	39.86%	138	58	42.03%	73	52.90%	7	5.07%	138	9.05%	
	直接	18	48.65%	19	51.35%	37	18	48.65%	19	51.35%	0	0.00%	37	11.49%	
	總計	101	57.71%	74	42.29%	175	76	43.43%	92	52.57%	7	4.00%	175	9.47%	
中國大陸地區	間接	109	72.19%	42	27.81%	151	99	65.56%	44	29.14%	8	5.30%	151	9.54%	
	直接	808	57.18%	605	42.82%	1413	998	70.63%	412	29.16%	3	0.21%	1413	64.88%	
	總計	917	58.63%	647	41.37%	1564	1097	70.14%	456	29.16%	11	0.70%	1564	41.60%	
美國地區	間接	2	50.00%	2	50.00%	4	1	25.00%	1	25.00%	2	50.00%	4	5.06%	
	直接	0	N/A	0	N/A	0	0	N/A	0	N/A	0	N/A	0	0.00%	
	總計	2	50.00%	2	50.00%	4	1	25.00%	1	25.00%	2	50.00%	4	1.48%	
總計	間接	194	66.21%	99	33.79%	293	158	53.92%	118	40.27%	17	5.80%	293	4.99%	
	直接	826	56.97%	624	43.03%	1450	1016	70.07%	431	29.72%	3	0.21%	1450	24.67%	
	總計	1020	58.52%	723	41.48%	1743	1174	67.36%	549	31.50%	20	1.15%	1743	29.66%	

備註：1. 新進率：當年度(1/1-12/31)各區 or 各性別 or 各年齡層的新進人數 / 當年度各區 or 各性別 or 各年齡層的員工總人數

2. 新進人數不包含留職停薪復職人數

2023 年離職員工人數及比率

區域	類別	離職人數											總離職率	
		性別			年齡									
		男	比率	女	比率	合計	≤ 30 歲人數	比率	31-50 歲人數	比率	≥ 51 歲以上人數	比率	合計	
台灣地區	間接	103	64.78%	56	35.22%	159	38	23.90%	103	64.78%	18	11.32%	159	10.43%
	直接	14	35.00%	26	65.00%	40	12	30.00%	28	70.00%	0	0.00%	40	12.42%
	總計	117	58.79%	82	41.21%	199	50	25.13%	131	65.83%	18	9.05%	199	10.77%
中國大陸地區	間接	125	67.57%	60	32.43%	185	102	55.14%	69	37.30%	14	7.57%	185	11.69%
	直接	915	59.84%	614	40.16%	1529	977	63.90%	548	35.84%	4	0.26%	1529	70.20%
	總計	1040	60.68%	674	39.32%	1714	1079	62.95%	617	36.00%	18	1.05%	1714	45.59%
美國地區	間接	11	100.00%	0	0.00%	11	4	36.36%	2	18.18%	5	45.45%	11	13.92%
	直接	8	72.73%	3	27.27%	11	3	27.27%	3	27.27%	5	45.45%	11	5.76%
	總計	19	86.36%	3	13.64%	22	7	31.82%	5	22.73%	10	45.45%	22	8.15%
總計	間接	239	67.32%	116	32.68%	355	144	40.56%	174	49.01%	37	10.42%	355	11.14%
	直接	937	59.30%	643	40.70%	1580	992	62.78%	579	36.65%	9	0.57%	1580	58.71%
	總計	1176	60.78%	759	39.22%	1935	1136	58.71%	753	38.91%	46	2.38%	1935	32.92%
區域	類別	自願離職人數											總離職率	
		性別			年齡									
		男	比率	女	比率	合計	≤ 30 歲人數	比率	31-50 歲人數	比率	≥ 51 歲以上人數	比率	合計	
台灣地區	間接	80	62.50%	48	37.50%	128	33	25.78%	90	70.31%	5	3.91%	128	8.39%
	直接	6	30.00%	14	70.00%	20	6	30.00%	14	70.00%	0	0.00%	20	6.21%
	總計	86	58.11%	62	41.89%	148	39	26.35%	104	70.27%	5	3.38%	148	8.01%
中國大陸地區	間接	105	67.31%	51	32.69%	156	87	55.77%	61	39.10%	8	5.13%	156	9.86%
	直接	1001	62.17%	609	37.83%	1610	1231	76.46%	372	23.11%	7	0.43%	1610	73.92%
	總計	1106	62.63%	660	37.37%	1766	1318	74.63%	433	24.52%	15	0.85%	1766	46.97%
美國地區	間接	5	100.00%	0	0.00%	5	4	80.00%	1	20.00%	0	0.00%	5	6.33%
	直接	3	50.00%	3	50.00%	6	2	80.00%	2	33.33%	2	33.33%	6	3.14%
	總計	8	72.73%	3	27.27%	11	6	54.55%	3	27.27%	2	18.18%	11	4.07%
總計	間接	190	65.74%	99	34.26%	289	124	42.91%	152	52.60%	13	4.50%	289	9.07%
	直接	1010	61.74%	626	38.26%	1636	1239	75.73%	388	23.72%	9	0.55%	1636	60.80%
	總計	1200	62.34%	725	37.66%	1925	1363	70.81%	540	28.05%	22	1.14%	1925	32.75%

備註：1. 離職率：當年度 (1/1-12/31) 各區 or 各性別 or 各年齡層離職人數 / 當年度各區 or 各性別 or 各年齡層員工總人數

2. 離職人數：不包含留職停薪申請人數，但涵蓋退休、死亡、資遣、解僱…等非自願離職的人數

企業人才培育

豐富的學習資源，塑造適才環境

自員工加入神達起，我們致力於為新進人員、專業職和主管提供結合員工職涯成長和公司發展規劃的訓練課程。我們提供多元學習資源，包括線上學習、OJT、讀書會、專業外訓和在職進修補助等。透過自主學習和團隊學習活動，推動員工持續發展。我們致力於打造適才環境，培養員工能力，並建立溝通橋樑，讓每位員工發揮所長，安心工作，長期投入，共同深耕發展於神達。2023 年度員工總訓練時數達 358,303 小時，人均受訓時數 62.3 時 / 人，全年投入訓練費用達新台幣 \$ 12,620,931 元，人均受訓費用為新台幣 \$2,196 元。

完整新人培訓，促進融入組織

神達致力於迎接每位新成員，提供導引訓練和全面的新人套餐課程，內容包括公司理念、組織背景、勞工安全與資訊安全宣導，以及人資規章和員工福利等資訊。由部門主管負責工作指導，同時安排生活輔導員協助新人適應團隊和環境。透過多方面的安排，協助新進夥伴快速熟悉、適應和融入公司運作。

管理職能強化，提升培訓領導力

管理職能發展計畫（台灣地區）

為讓主管具備可因應現今新時代的領導能力，並以發展管理人才梯隊促使組織永續發展為目標，我們推動主管職能培訓計畫，強化主管的決策力和職場溝通力。這個培訓學程融合了 70-20-10 法則，以個人發展計畫 (IDP) 為主軸，藉由實際工作情境的應用經驗，提升領導管理能力，透過一對一教練和團隊教練過程的互動反饋，使主管反思學習，並輔以正規專業訓練課程，提供主管相關管理知識與技能，協助主管能更好地引領團隊面對各種挑戰，實現組織目標。

崗位代理人輔導計劃（中國大陸 - 順達電腦）

為持續加強員工商才發展培養，傳承崗位技能。對崗位代理人規範化管理，使代理人認證上崗，輔導主管及學員依照輔導計劃，分別進行管理技能培訓 + 外語能力培訓 + 專業技能培訓 + 崗位實踐等輔導內容。除獲得輔導學員對方案評價高度好評，《MSL 崗位代理人輔導計劃》方案曾榮獲 2021 年“極緻獎”最佳人力資源管理專案，獲得業界讚賞。



鼓勵多元學習，促進職涯發展

為協助員工規劃未來生涯，本公司每半年進行主管與員工間的雙向討論，制定員工職涯發展計畫。各單位主管負責提供專業技術能力訓練，同時推行輪調制度，鼓勵多職能發展，培養專才，提升企業競爭力。公司也鼓勵員工參與碩士在職專班學程及 EMBA 學程，以不斷提升專業和管理才能。

在職提升計畫（中國大陸 - 昆達電腦）

2023 年昆達與無錫南洋職業技術學院、江蘇科技大學合作，提升對象為基層班組長及管理職主管，共計有 49 位員工參與在職提升計畫，成效回饋良好。昆達也致力於員工職業技能提升，並被授為“昆山市職業技能等級認定單位”，目前昆達可自主培養的工種有 5 項，電腦維修工、電子專用設備裝調工、電腦程式設計員 (PLC)、半導體分立器件和集成電路裝調工、廣電和通信設備電子裝接工，先後已培養了 166 位高級工，139 位中級工，讓員工不僅提升職業技能，取得認可的技能證書，廠區也可獲得相應的政府補貼，讓員工與企業“共赢”。



2023 年遴選 19 位潛力主管及其直屬之高階主管共同參與此計畫，整體滿意度：直屬主管滿意度平均 8.71 分，潛力主管滿意度平均 9.33 分

70%

個人發展計畫

2023IDP 完成率
平均達 8.6 分

20%

一對一指導團隊教練

思維 / 行為改變幅度
平均達 8.1 分

10%

專業課程

課後滿意度
平均達 9 分

註：分數計算包含潛力主管自評分，及直屬高階主管評分，滿分為 10 分

講師認證（中國大陸 - 順達電腦）

2023 年順達啟動了內部講師認證項目，針對各個部門有技術、有才華、有情懷，具備積極進取、執著創新精神的優秀潛力人才進行賦能培養，聘請專業的培訓老師通過課程開發、試講認證、課程認證等環節，打造一支具備課程研發和授課能力的講師團隊。本年度內部講師認證項目共計產出 52 位認證講師。



MiReading 讀書會（中國大陸 - 順達電腦）

順達於 2023 年 3 月舉辦第二屆 MiReading 讀書會項目，共計七個中心小組參加，各小組每月通過線上讀書 + 線下分享的形式開展讀書活動，線上使用帆書 APP 閱讀書籍並在線上平台分享讀書心得，成員間可互相點讚評論，根據線上活動的參與度和獲讚率評選出每月讀書積極小組，以此鼓勵成員積極分享讀書感悟，養成閱讀習慣，截止 2024 年 2 月，讀書會成員累計閱讀書籍 200 餘本；每季度亦由讀書小組組織舉辦線下季度分享會，聚集全體讀書會成員互動交流分享讀書心得，通過共同閱讀和分享，員工之間可以建立更緊密的聯繫，增強彼此之間的信任和歸屬感。



奠基數位轉型，優化資料治理

透過 2022 轉型讀書會，我們意識到數位轉型不僅僅是理念上的轉變，更需要實際行動來落地。2023 年我們邀請了內部專家和外部顧問合作，展開了一個專注於資料治理的專案，目標為建立組織內部的資料治理框架，以確保數位轉型所需的數據資源得以高效管理和利用，讓資料在組織內發揮最大價值，獲取最高效益。透過適合的專案組織，邀請相關人員共同參與，以梳理脈絡流程、制定資料字典和程序等方式，將資料管理和使用流程進行優化和標準化。我們透過教育訓練課程及工作坊，向員工強調資料治理的重要性，並介紹了相關操作手法和工具，讓更多同仁建立推動資料治理的正確的心態及所需的概念知識。不僅是技術思維和工作的調整，更是對公司運作和後續管理的深入強化和升級。透過這些舉措，我們期望能夠為數位轉型奠定一個堅實的基礎，從而提高公司在數位時代的競爭力，並實現更長遠的可持續發展目標。



對於退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，主動提供各項促進繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助方案，如：職業訓練、社會保險投保、各項保險及退休金給付等相關資訊。

2023 內外訓課程員工訓練平均時數

員工類別	台灣地區			中國大陸地區			美國地區		
	總受訓時數(小時)	總人數(人)	平均時數(小時/人)	總受訓時數(小時)	總人數(人)	平均時數(小時/人)	總受訓時數(小時)	總人數(人)	平均時數(小時/人)
管理職	7,642	335	22.8	37,741	205	184.1	605	37	16.4
非管理職 (一般員工)	26,818	1,512	17.7	279,173	3,555	78.5	6,325	104	60.8
合計	34,460	1,847	18.7	316,914	3,760	84.3	6,930	141	49.1

性別	台灣地區			中國大陸地區			美國地區		
	總受訓時數(小時)	總人數(人)	平均時數(小時/人)	總受訓時數(小時)	總人數(人)	平均時數(小時/人)	總受訓時數(小時)	總人數(人)	平均時數(小時/人)
男	17,696	1,121	15.8	193,871	2,221	87.3	4,058	85	47.7
女	16,763	726	23.1	123,043	1,539	79.9	2,872	56	51.3
合計	34,460	1,847	18.7	316,914	3,760	84.3	6,930	141	49.1

2023 年教育訓練辦理實績統計



薪酬制度

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		中國大陸重要生產基地		美國重要生產基地	
	1.03	1.01	1.51	1.52	1.42	1.31

備註：計算準則：各性別直接員工 2023 年 12 月薪資平均值 / 當地法定最低工資

當地最低薪資：台灣 NT\$26,400/月；中國大陸 RMB 1,178/月（依中國大陸 3 家公司之人數比率計算當地最低薪資）；美國 US\$15/小時

「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		中國大陸重要生產基地		美國重要生產基地	
管理職	1.00	0.85	1.00	0.62	0.97	1.00
非管理職	1.00	0.71	1.00	0.93	1.00	0.85

備註：計算準則：各類別員工 2023 年 1 ~ 12 月薪酬加總平均值計算性別間比率
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）。

單位：新台幣仟元

年度	全時員工人數	薪資平均數	薪資中位數
2023	1,309	1,111	990
2022	1,171	1,234	1,038
2021	1,135	1,147	1,001

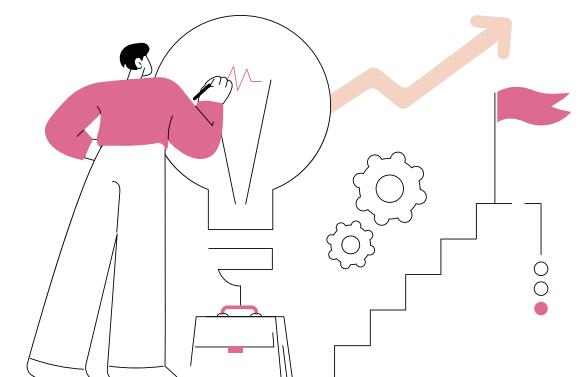
備註：投資控股公司包含合併個體中符合「會計師查核簽證財務報告規則」所訂之本國「重要子公司」（含總、分公司）。

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 35.56 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，薪酬最高個人之調幅為其他員工調幅之 2.09 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、美國及中國大陸）之 2023 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之中位數之比率，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。



神達生活工資 (Living Wage) 承諾

生活工資承諾

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。

神達的生活工資定義為員工基本工時所獲得的最低工資（固定薪酬，不包含獎金及加班費）。我們確保提供的工資能夠滿足員工及其家庭的基本需求，包括食物、衣服及居住費用，足以支付生活開銷所需的最低費用。以台灣為例，神達的生活工資訂定準則採用了行政院主計處 2022 年家庭收支調查報告中的相關數據訂定，並與現行工資比較，確認員工的工資是否足以支撐當地的生活水平。

生活工資方法論：

採用行政院主計處 2022 年數據導出的最新生活工資水平，計算公式 = 每人平均月消費支出
X 每人平均月食衣住消費占比 X (1 + 平均家戶負擔照顧人數)

生活工資應用：

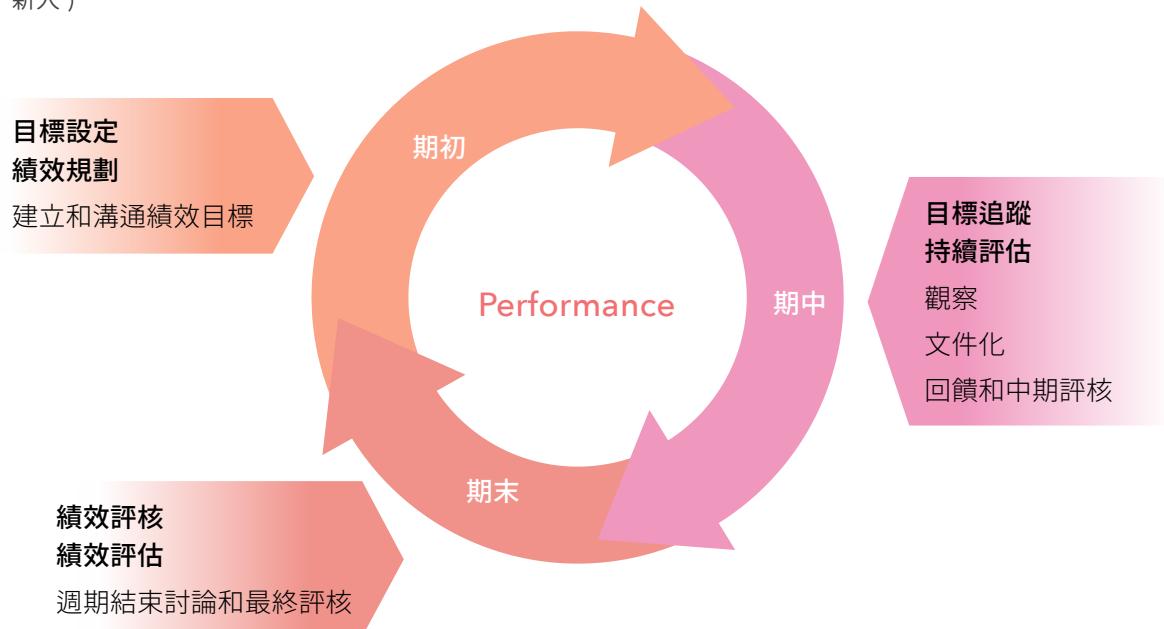
1. 每年調薪月份運用評估方法論，制定最新之生活工資水平。
2. 與現行之員工薪資進行比對，確保所有在職員工都享有所在國家 / 區域的生活水平所需與生活工資。

神達 2023 年的生活工資涵蓋台灣總部所有員工，已實現向所有員工支付生活工資的承諾；我們計劃將生活工資承諾擴展到其他工作區域，展望未來，每一位神達員工都能確保獲得支撐生活水平的工資。

績效管理制度

本公司建立完善的績效管理制度，每半年定期進行績效評核。依組織發展策略，每年一月及七月由主管與員工溝通期初工作目標，設定關鍵績效指標 (KPI)；期中進行目標執行狀況的持續追蹤與輔導，主管藉由定期例行會議與不定期的與部屬面談溝通，即時掌握同仁的工作進度與狀況，以達到敏捷管理；最後在期末進行考核，考核面向不僅有關鍵績效指標 KPI 達成結果的評核，另加入行為職能指標評核，並開放全員皆可透過 360 度跨部門評量來邀請或給予他人回饋，以多元公平合理的程序進行多面向評核。此外，公司設有績效等第比例機制，可讓考核中心最高主管依團隊營運績效達成狀況，於中心組織配額內調整及核定轄下部門績效等第比例，以促進團體績效之達成。績效評核結果將作為職等晉升、薪資調整、獎金發放、個人發展及訓練需求等依據。以 2023 年度為例，神達直間接員工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（扣除兼職人員、留職停薪人員、到職未滿 3 個月新人）



5.3 員工照顧與關懷

完善的退休計畫

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，並且依據公正第三人精算之員工退休準備金提撥率，按月提撥退休準備金至專戶中。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。

在中國大陸依據當地法令為員工投保五險一金相關保障，在美國依據當地法令為員工投保社保及補充退休金計劃（401K），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。

員工福利

在神達，我們希望所有員工都能保持身心健康，因此我們提供各項福利方案，如：結婚補助、生育補助、健康檢查及完善的運動設施等，以及各項保險福利，包括退休制度、團體保險等，以期給予員工全方位的守護及保障。

項目	台灣總部暨生產基地	中國大陸順達廠	中國大陸昆達 / 董達廠	美國加州廠
退休制度	●	●	●	●
員工團體保險	●	●	●	●
績優／久任員工表揚	●	●	●	●
結婚補助	●	●	●	
生育補助	●	●	●	
住院慰問金	●	●	●	
喪亡慰問金	●	●	●	
員工旅遊補助	●		●	
進修補助	●	●	●	
員工健康檢查	●	●	●	
完善的運動設施	●	●	●	●
急難救助金	●	●	●	
友善親職措施哺乳室	●	●	●	●
疏壓按摩	●	●		
員工協助方案 (EAP)	●			●
預借薪資購車	●	●	●	

台灣地區籃球隊 力克強敵 勇奪 2023 華亞盃 冠軍



員工健康照護

健康檢查

神達重視員工身心健康，台灣區共設置三名專任護士及一名特約護士，並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，除基本檢查項目，更優於法令規範項目照顧員工的健康。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。台灣地區並聘請職業醫學及家庭醫學專科醫師臨場服務，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。2023年一對一健康諮詢145人次。

特殊作業體檢

基於員工安全，每年於新竹科學園區廠區針對產線特殊作業 - 游離輻射，為保障員工健康每年定期實施安全評估檢測及健康檢查，健康檢查結果分為第一級及第二級，針對第一級由護理師給予相關衛教，第二級則會由職業醫學專科醫師，提供一對一醫師面談及健康指導康諮詢服務，提供更專業之醫療建議。

中國大陸順達電腦廠為了普及眼科疾病的預防知識，提高員工護眼、科學用眼的意識，順達工會聯合當地專業的眼科醫院到公司開展「讓視界更精彩」的眼科義診，讓員工瞭解自己的眼部健康情況，可以對疾病早發現、早治療、早預防。此次眼科義診活動共有近150人參與，受到員工的一致好評。



優於法規項目的員工健檢



中國大陸順達電腦 -「讓視界更精彩」眼科義診



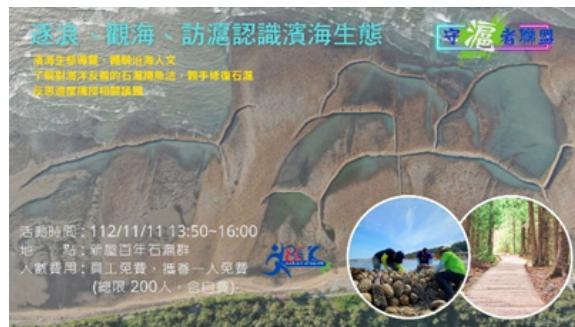
專業醫師臨場服務



健康促進活動

健康妙計“走”為上策 ~ 健康促進活動 (台灣地區)

台灣地區連續三年辦理健康促進活動，帶動神達健康職場良好氛圍。2023年健康促進活動與 JoiiSports app 搭配，智能追蹤參賽者健康步數，透過步數挑戰和獎勵，鼓勵同仁走得更多，生活得更健康，期間並辦理兩場 ESG 活動「致淨海洋，永保平安 -- 淨灘活動」、「新屋百年石滬群修復」，帶領同仁眷屬走出戶外增加步數積極實踐 ESG 承諾，啟發同仁環境意識、重整生活態度。2023 健康促進活動總步數達 585,892,651 步 (換算減碳量 101,945 kg)；淨灘活動共整理出總計 749KG 之可回收類、不可回收海洋廢棄物。



全員健身活動 (中國大陸 - 順達電腦)

順達於 2021 年開始推行全員健身項目，以部門為單位，每個月健身打卡積分的形式進行競賽，最終評選出全年度優秀健身團隊，自選運動加入主題運動搭配的方式，並適時地加入時下熱門的運動項目，增加比賽趣味性。2023 年第三屆全員健身項目於 4 月開始，12 月結束，共 18 支隊伍 285 人參加，項目內容包括科學減重、增重和塑性，運動方式涵蓋籃球、棒壘球、跑步、健身操等，共計減重 404.99KG (人均減重 1.84KG)，偏瘦人員增重 30.3kg(人均增重 2.16kg)、塑形瘦腰 1304.4cm(人均瘦腰 8.42cm)。全員健身項目有效地緩解員工的工作壓力，宣導健康的生活方式。



順達盃棒慢速壘球趣味賽 (中國大陸 - 順達電腦)

順達於 2020 年舉辦首屆棒壘球聯賽，因其入門簡單、動靜結合、團隊合作等特點，棒壘球賽事一直深受全體同仁們的喜愛。2023 年第四屆順達杯壘球賽於 8 月正式開賽，11 月結束，共計 18 支參賽隊伍 242 位運動員，35 場比賽，並有投手大賽、特邀主管參與趣味賽，透過參與比賽有效提高部門凝聚力、向心力，加強員工之間的交流互動。



昆山開發區首屆運動會 (中國大陸 - 昆達電腦)

2023 年昆山開發區舉辦首屆運動會，宣導體育生活化理念，賽程為期 5 個月，運動項目多元豐富。昆達電腦員工們熱情響應並組隊參加比賽，共報名其中八項，最終比賽結果龍舟比賽獲得第 7 名、廣播操項目取得亞軍，員工除了強身健體，更提升團隊合作默契。



線上燃脂活動 (中國大陸 - 昆達電腦)

為提高員工的體能健康，改善工作與生活的平衡，昆達電腦舉辦為期一個月的線上燃脂活動，運用 APP 系統統計各項運動項目下累計消耗之卡路里，進行統計排名，共計 95 名員工報名參加，員工間迴響熱烈、成效良好。





辦理勞工健康教育講座(台灣地區)

安排專業醫師、物理治療以及社工師，以職安四大計畫為出發點，針對過負荷風險常見的原因之一「代謝症候群」辦理預防講座；肌肉骨骼危害預防辦理「人因妙用貼紮和伸展運動，自我解放肌痛點」講座、以及職場不法侵害預防，辦理「職場不法侵害之預防因應」講座，共計 317 人次參與。

物理治療師教導正確坐姿



職場不法侵害預防講座



友善親職措施

母性保護措施 -

榮獲桃園市政府母性健康保護「模範事業單位」(台灣地區)

桃園市自 2019 年起舉辦桃園母性健康保護「模範事業單位」選拔，每年只有三家公司可獲獎殊榮。在政府相關法令的基礎下，神達已制定保護適齡女性免於從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期母體及嬰兒健康的工作規範，近年更致力於各項措施的強化提升。歷經初選審核通過、桃園市勞動部蒞臨華亞聽取簡報及實地評鑑，獲頒 2023 年度桃園母性健康保護「模範事業單位」獎，並獲得公開表揚。

神達對於媽媽們的關懷及公司的福利措施包含以下作法：

1. 強化母性保護計畫執行，結合職安室作業環境評估、醫護人員孕期產後關懷，落實健康分級管理。
2. 規劃六間集乳室，改善集乳室環境(溫馨布置、新增提供養生泌乳茶、使用登記表無紙化)。
3. 提供產前好孕媽媽包、產後好孕禮。
4. 公司內部網頁建立好孕衛教專區，提供中英文的新手爸媽產前 / 後育兒資訊。

加上既有的福利措施，如 :Mikids Land、彈性上下班、好孕停車位、生育補助、EAP 心理諮詢、福委會優惠(月子中心 / 幼兒園…等)，神達全方位守護，一路陪伴女性同仁從入職 - 在職 - 備孕 - 懷孕 - 產後育兒，在每個重要的階段陪伴著同仁，或許不是投入龐大的資金，但種種貼心的政策，都讓同仁感受到公司滿滿的用心！



哺乳設施

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，神達在各地辦公區皆有設立集乳室。台灣華亞及新竹辦公室貼心規劃六間集乳室、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，2023年哺乳室使用 303 人次。



MiKids Land

為方便同仁就近照顧子女，滿足臨時托育需求，台灣華亞及新竹辦公室特別建置「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。2023 年有 116 人次使用。



針對有育嬰需求的員工，給予實質的關懷與照顧，台灣區提供生育補助金每胎新台幣 20,000 元及福委會提供生育禮金新台幣 3,000 元，2023 年共 29 人次申請。依台灣法令提供員工申請育嬰留職停薪，2023 年申請育嬰留職停薪男性有 1 位，女性有 6 位，復職率為 80%，人員留任率為 72.73%。

項目	台灣總部暨生產基地		
	男	女	Total
2023 年符合育嬰留停申請資格人數 (a) ^{註 2}	80	28	108
2023 年育嬰留停實際申請人數 (b)	1	6	7
2023 年育嬰留停預計復職人數 (c)	4	6	10
2023 年育嬰留停實際復職人數 (d)	3	5	8
2022 年育嬰留停復職人數 (e)	4	7	11
2022 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 (f) ^{註 3}	3	5	8
2023 年育嬰留職申請率 =b/a	1.25%	21.43%	6.48%
2023 年育嬰留職復職率 =d/c	75.00%	83.33%	80.00%
2023 年留任率 =f/e	75.00%	71.43%	72.73%

備註：

註 1：育嬰留停揭露以台灣重要子公司為主

註 2：2023 年符合育嬰留停申請資格人數 (a)：以 2021/1/1 至 2023/12/31 的三年內曾經請過產假及陪產假的員工認定。

註 3：2022 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 (f)：2022 年期間育嬰留停復職員工於復職後持續工作滿一年以上人數。



5.4 職場健康與安全

員工是本公司的寶貴資產，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。

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除美國 MiTACIS、台灣神達數位以外皆取得 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 158 人，非員工 6 人

MCT 神雲科技

員工 1,236 人，非員工 45 人

MSL 順達電腦

員工 2,127 人，非員工 73 人

MKL 崑達電腦

員工 1,069 人，非員工 9 人

MISK 蓉達電腦

員工 564 人，非員工 11 人

- 該系統涵蓋的，經過外部機構審核的員工人數 5,298（公司員工 + 外包商），涵蓋率 87.7%

危害辨識與風險評估

- 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



健康關懷

- 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



承攬管理

- 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

- 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



應變演練

- 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



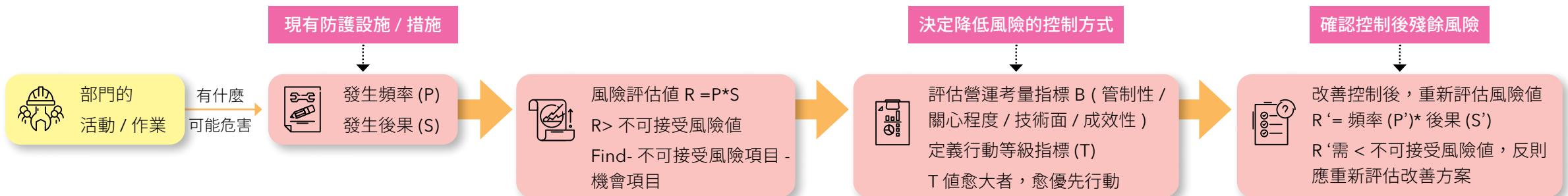
參與 & 溝通

- 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



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、生物性及人因工程性著手，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，控制風險在可接受程度。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。



危害辨識從各單位作業流程圖展開，從零件更換到設備運轉操作，以點對點的連結找出作業中的風險，台灣地區 2023 年共辨識出 4 項不可接受風險危害及 6 項機會項目落實改善。針對研發實驗室測試噪音一案，可細分內部噪音防護及外部噪音控制，讓研發實驗室外員工作業皆可獲得雙向安全防護。

危害風險案例

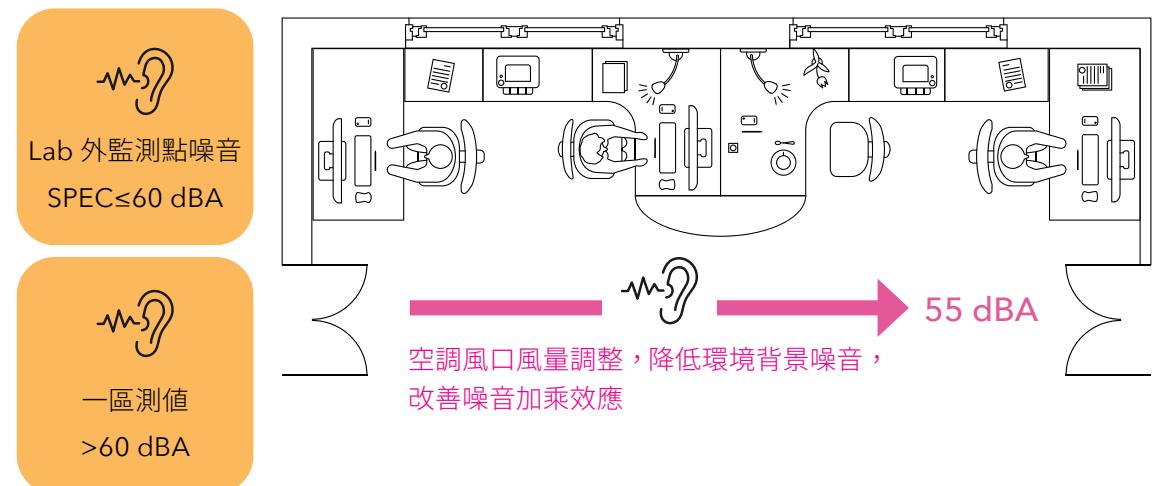
• 危害描述

華亞辦公室不定期伺服器高速運轉測試，鄰近實驗室門周圍辦公環境噪音值 >60 dBA，可能影響同仁辦公情緒。

• 建議改善方式

室內噪音 → 定期採購耳罩供研發實驗室同仁使用，每月實施防護具自動檢查以維護耳罩完整性（含新進員工之發放）。

室外噪音 → 訂定實驗室外辦公空間噪音 $SPEC \leq 60$ dBA，走動管理監測計 17 區辦公空間噪音值；其中一處為空調送風環境背景噪音導致異常，改善空調運轉獲得改善。





職業安全健康週 (台灣地區)

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：



4/20
健康週起跑

健康週活動共計 47 項 (含公益類 8 項)

12/20
健康週結束

與 2022 年
相較 ↑ 17%

3 月 -12 月 防災急救宣導 - 舉辦 5 場 (消防演練、化學洩漏、緊急救難)

4 月 -12 月 安全衛生 -10 項 (安全宣導、講座、承商告知、安全評估)

1 月 -12 月 工作場所安全衛生稽核 -4 類 (安衛巡視、安委會、ISO 稽核、RBA)

4 月 -12 月 環境教育 -8 項 (植樹、綠生活、綠辦公、綠餐廳、講座、公告)

1 月 -12 月 健康關懷 -12 項 (母性頒獎、健康促進、健康衛教關懷、防疫公告、疫苗施打)

4 月 -11 月 社會公益 -8 項 (捐血、義賣、物資捐贈、淨灘、石滬)

JAN FEB MAR APR MAY JUN JUL AUG SEP OCT NOV DEC



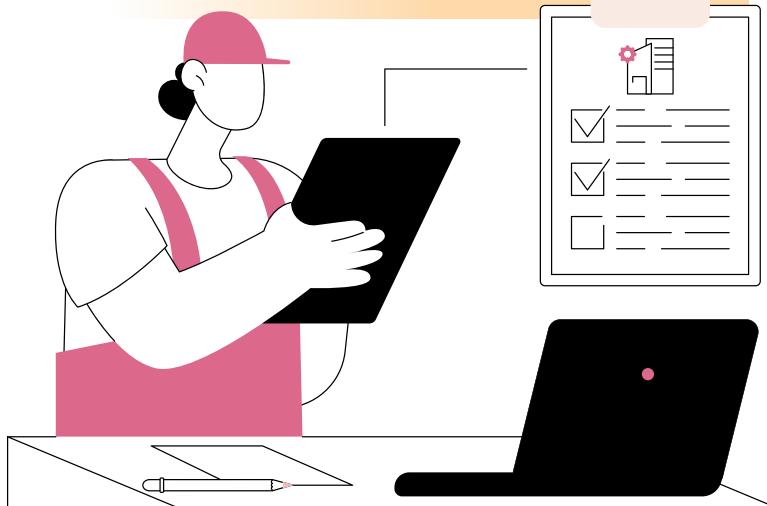
安全與衛生教育訓練

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



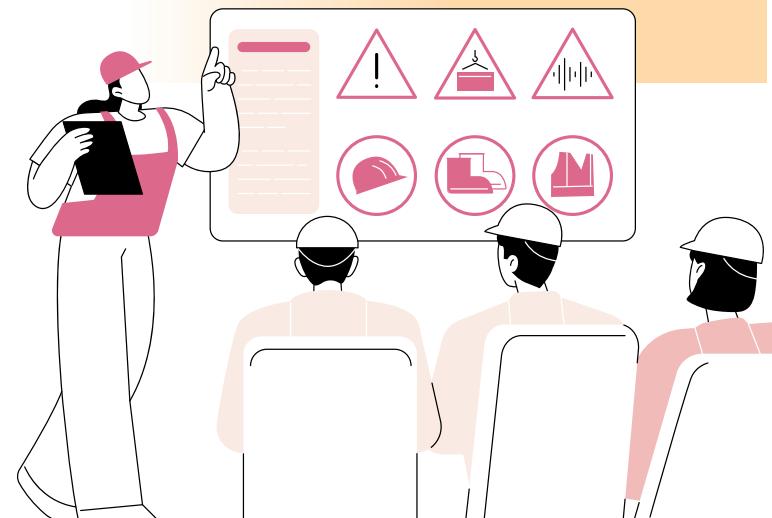
- 新進人員 / 在職員工安全衛生訓練
- 新僱勞工或在職勞工於變更工作前訓練
- 有害作業主管、急救人員、防火管理人員訓
- 使用化學品教育訓練
- 危險性機械 / 設備操作人員
- 荷重一公噸以上堆高機教育訓練
- 放射性物質或可發生游離輻射設備操作
- 安全衛生管理人員訓練
- 其他專技證照之新訓 / 複訓



承攬商安全衛生教育訓練



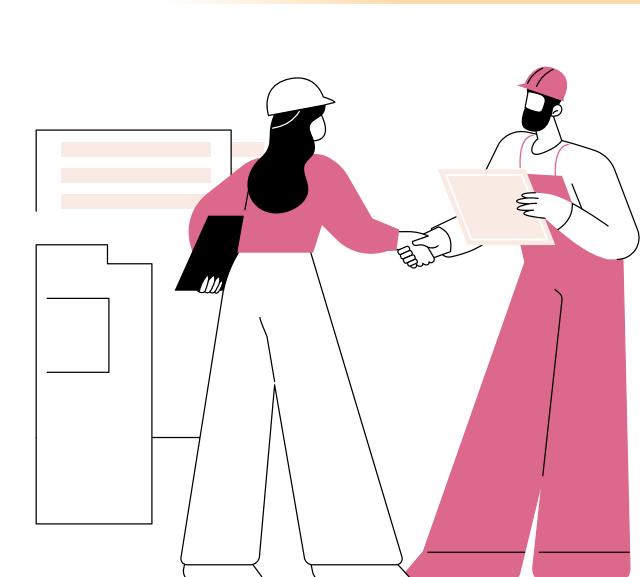
- 工作環境介紹
- 安全衛生告知事項
- 廠區介紹
- 從事一般作業施工申請
- 動火、高架、吊掛、局限、危管等危險作業之施工申請
- 消防離線申請作業



緊急應變演練



- 消防滅火訓練
- 通報 / 避難全員疏散演練
- 夜間疏散演練
- 防颱防汛演練
- 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

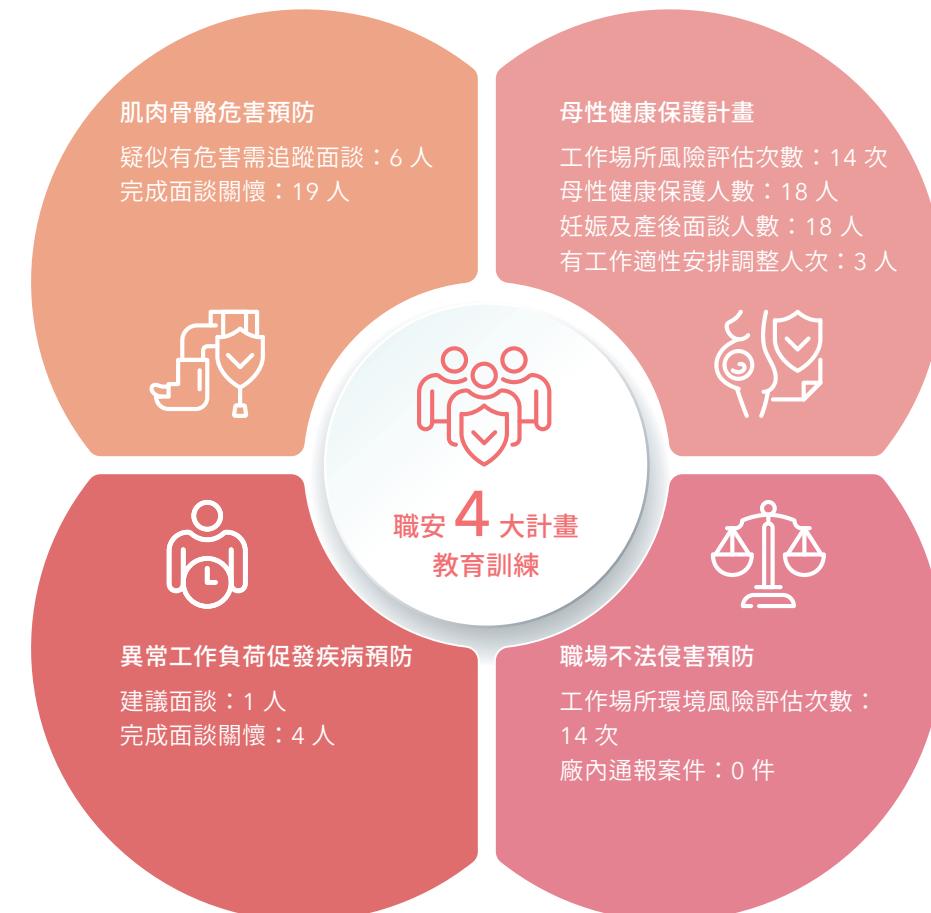


區域	台灣總部暨生產基地	中國大陸重要生產基地	美國重要生產基地
基礎安全衛生訓練(含初訓與復訓)場次	443	8,316	2
基礎安全衛生訓練(含初訓與復訓)總人次	3,297	109,364	270
避難防災訓練與演練場次	38	66	2
避難防災訓練總人次	2,437	10,824	270



職安四大計畫

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。



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，神達在台灣設有職業安全衛生委員會、中國大陸有安全監督組織、美國設有 Mitac Information System Safety Team，台灣地區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 46 人，包含勞工代表 16 人之安全衛生委員會，工作者參與比例 34.8%；共同對公司擬訂之職業安全衛生政策提出建議；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。2023 年度台灣區會議討論提出 59 項安全衛生提案，落實完成改善。

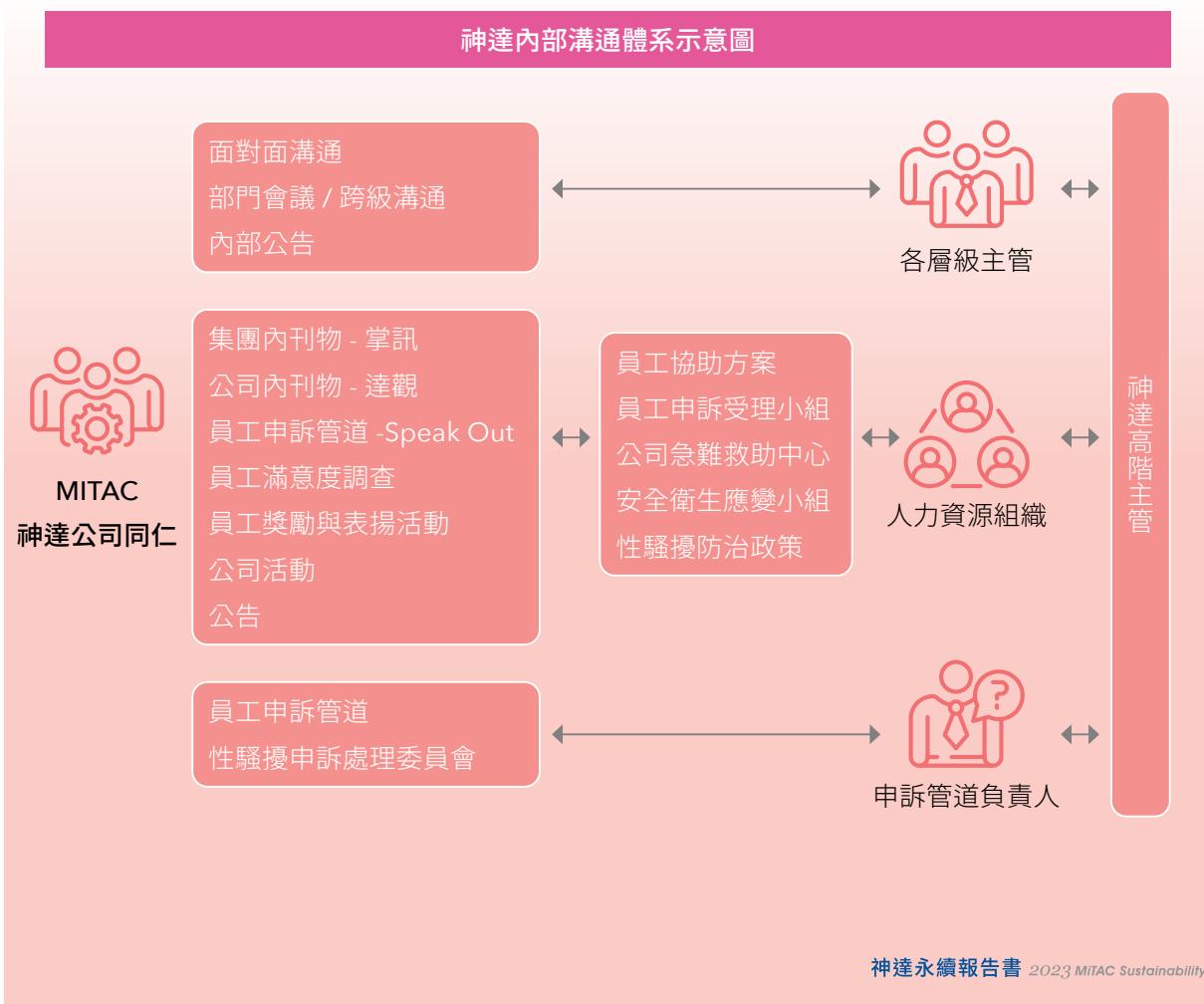
區域	台灣總部暨生產基地	中國大陸重要生產基地	美國重要生產基地
勞工代表數	16	21	2
安委會名冊總人數	46	48	4
勞工占比 (>1/3 ; 34%)	34.8%	39.7%	50.0%

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 2023 年台灣共計有 26 件廠內外溝通記錄。



多元意見交流管道

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。



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。

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，2023 年共計有 38 使用人次。



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

內部溝通會議

員工代表大會 (中國大陸地區)

成立各部門員工代表小組，不定期召集員工代表展開會議，討論相關制度修正及改善等議題。每年度舉行兩次員工代表座談會議，由員工代表收集本部門同仁所提建議及訴求，由人資承辦部門反饋給相關承辦部門，並追蹤回覆意見和處理結果，並在員工代表座談會上進行討論，並通報結果於公司公告欄。



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。此外，本公司尚依事故調查與處理管理程序，蒐集與分析未造成人員傷亡、財產損失，但引起同仁驚嚇之虛驚事件，2023年台灣地區共發生12件虛驚事件（虛驚事故率為3.27），權責單位已針對事件的類別及原因進行分析，擬定矯正及預防措施，評估其有效性，持續追蹤改善情況，本公司預計於2024年起納入海外廠區虛驚事故調查之數據。2023年台灣地區統計有12件員工上下班交通意外事故，年降20%，本年度加強辦理「交通安全月」活動提升員工安全防禦駕駛概念，並針對搭乘公司交通車或接駁車同仁，辦理乘車安全資訊及緊急事故逃生要領。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。為強化職業災害分析流程，本公司規劃於2024年職業災害統計依工作屬性分為直接員工、間接員工、契約工、非員工（外包人力）。





2023 年傷害統計

	區域	台灣總部暨生產基地	中國大陸重要生產基地	美國重要生產基地
員工工傷統計比例	員工人數	1,847	3,760	270
	工作時數	3,664,448	8,464,314	531,765
	職業傷害次數(含嚴重 / 死亡)	2	3	0
	職業傷害損失日數	5	18	0
	職業傷害 主要類型	衝撞 / 割傷	刮夾撞	--
	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)	0.546	0.354	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 ^(* 註 1)	0	0
	職業病 主要類型	--	--	--
	職業病造成死亡件數	0	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
比率 / 發生率 = 件數 / 總工作小時 *1,000,000	上下班通勤交通事故	15	0	0

比率 / 發生率 = 件數 / 總工作小時 *1,000,000

* 註 1：台灣廠區未有發生經過「勞工職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法」判定為職業病之案例

缺勤率

	區域	台灣總部暨生產基地	中國大陸重要生產基地	美國重要生產基地	2020
非 員 工 工 傷 統 計	非員工人數	62	93	7	缺勤日數包含工 傷假、病假 (%) 0.97
	工作時數	137,280	187,969	12,285	涵蓋率 (%) 23.92
	職業傷害次數 (含嚴重 / 死亡)	0	0	0	2021
	職業傷害損失日數	0	0	0	缺勤日數包含工 傷假、病假 (%) 0.88
	主要類型	--	--	--	涵蓋率 (%) 23.29
	嚴重職業傷害件數 (不含死亡)	0	0	0	2022
	職業傷害死亡件數	0	0	0	缺勤日數包含工 傷假、病假 (%) 1.10
	可記錄之職業傷害比率 (含嚴重 / 死亡人數)	0	0	0	涵蓋率 (%) 27.88
	嚴重的職業傷害比率 (不含死亡)	0	0	0	2023
	職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	缺勤日數包含工 傷假、病假 (%) 1.22
職業病	可記錄職業病件數	0 ^(*註1)	0	0	涵蓋率 (%) 29.88
	主要類型	--	--	--	
	職業病造成死亡件數	0	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	

比率 / 發生率 = 件數 / 總工作小時 *1,000,000

* 註 1：台灣廠區未有發生經過「勞工職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法」判定為職業病之案例

5.5 社會關懷

神達集團一直以來秉持著「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。

三大主軸

- 教育與人才培育**
- 社區與弱勢關懷**
- 環境與氣候變遷**

2023 執行成果

• 產學合作	• 守護慢飛天使愛心義賣	• 植樹計畫至 2023 年累計種植 15,250 棵樹木
• 育秀盃創意大賽	• 義賣所得捐贈路得啟智學園	• 植樹綠化活動及環境講座
	• 二手衣物捐贈當地衣物資源回收站	• 重新看見海洋環境教育及永安漁港淨灘
	• 其他物資捐贈華山基金會天使站	• 新屋百年石滬修復生態教育環境講座
	• 寒冬送暖民生物品及現金捐贈新竹仁愛之家	
	• 新屋百年石滬修復	
	• 捐血活動	
	• 資助社團法人中華民國身障棒壘球協會	
	• 資助渣打台北公益馬拉松	

投入資源

參與人次：750 人次／時數：715 小時／5,910,000 元 公司捐助／704,330 元 同仁捐助

我願種樹到天邊

2022 年開始與慈心有機基金會合作植樹造林行動，場域距離德基水庫上游直線距離 5 公里，是集水區上游，因為時代背景多開墾果樹，土地超限利用嚴重，因此神達跟慈心選在最需要的點，增加環境韌性。2023 年邀請基金會與神達同仁分享環境教育講座「我願種樹到天邊」，並搭配 MiTAC 綠生活植樹活動，由參與同仁一起在台灣華亞園區內植樹，為環境保護與氣候變遷盡一份心力。



贊助出口盃盲人棒球賽

盲人棒球源自於 1976 年，英文名為「Beep ball」，因球會發出聲響讓選手判斷位置，故以此名。由社團法人中華民國身障棒壘球協會主辦的 2023 年第三屆「出口盃盲人棒球賽」，看到選手們不受身體限制往前衝的團隊精神，每個人認真的執著自己所愛的事情並完成團隊使命，著實令人動容，呼應著我們的品牌 Mio「前進永不止息 Moving Forward」的精神。



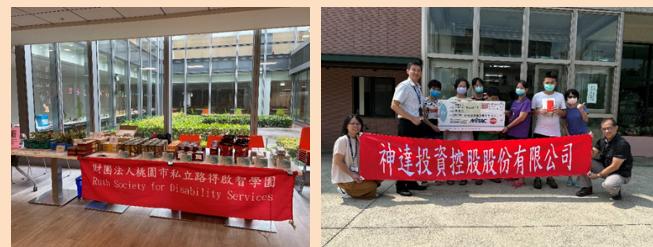
致「淨」海洋「永」保平「安」

撿垃圾只是起點，減垃圾才是重點！公司延續 2022 年「職場安全健康週」結合 ESG 各項指標推動友善職場環境的良好氛圍，2023 年更搭配 MiTAC 綠生活、員工健康促進活動的推行，號召同仁闔上電腦、穿上市布鞋，一起會合於山海潮汐之間，全家大小、好友攜伴相約永安漁港一起淨灘守護海洋，本次淨灘活動共清理出可回收 & 不可回收，共計 749KG 的海洋廢棄物。拯救海洋不只是口號而是要用行動證明，許多家庭更是全員出動，以身作則教育小朋友是最佳的環境教育代表，即使在太陽下揮灑汗水也為還給海洋原始風貌，水中生物友善安心的家。



守護慢飛天使愛心義賣

緣起於 2021 年「環保挖寶趣，義賣送愛心」活動獲得的熱烈迴響，2023「中秋傳愛 · 守護慢飛天使」愛心義賣，這個 MiTAC 綠生活的另一感性篇章，今年義賣的二個主軸，除了同仁捐獻的二手商品，義賣所得將全數捐贈，更邀請我們捐贈的對象路得啟智學園，義賣學園慢飛天使製作的愛心商品，有鳳梨酥、月餅、茶葉、咖啡、果乾堅果、多肉植物等禮盒，禮盒都靠慢飛天使細心製作，種類不多但富含天使們的努力與愛心。本次共計收受 364 件商品，愛心義賣所得計 \$80,785 元，全數捐贈路得啟智學園。善盡社會關懷的企業責任、物資循環使用的環保綠生活，是今年義賣活動表現在 ESG 指標的良好實踐。



捐血活動

神達長期關注社會公益，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，2023 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	93
SASB 指標對照表	98
報告書查證聲明書	99

A

appendix

使用聲明	神達控股股份有限公司依循 GRI 準則出版 2023 永續報告書，數據資訊範疇為 2023 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

打 * 號為重大議題

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	
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	N/A		本年度無此情事
2-5	外部保證	關於永續報告書	4	
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	5.2 人才吸引與發展	65	
2-8	非員工工作者	5.4 職業健康與安全	80	非員工工作者為外包人力，如清潔、園藝、警衛、團膳等委外人力，2023 年報告邊界內共 162 人（為 12/31 統計之人數）
治理				
2-9	治理結構和組成	2.1 公司治理架構	25	
2-10	最高治理單位的提名和選擇	2.1 公司治理架構	26	
2-11	最高治理單位主席	2.1 公司治理架構	26	
2-12	最高治理單位對影響管理的監督			
2-13	委任權責	1.1 永續政策	15	
2-14	最高治理單位在永續報告扮演的角色			

指標	揭露要求	章節	頁碼	省略 / 備註
2-15	利益衝突	2.1 公司治理架構	26	
2-16	重大事件溝通	2.1 公司治理架構	26	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	26	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構	27	
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理架構	27	
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理架構	28	
2-21	年度總薪酬比例	5.2 人才吸引與發展	72	
策略、政策和實踐				
2-22	永續發展策略聲明	1.1 永續政策 永續發展委員會主席的話	5	
2-23	政策承諾	各章節	18-19, 44, 62-64	
2-24	政策承諾實踐	1.1 永續政策	15	
2-25	減緩負面衝擊的流程	2.3 企業風險管理 3.3 客戶服務 / 客戶隱私暨資訊保護 5.1 人權保障 / 人權盡職調查與流程	30-31, 42- 43, 62-64	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營	29	
2-27	遵守法律法規	2.2 誠信經營	29	
2-28	協會會員	5.1 人權保障	62	
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	18-19	
2-30	團體協約	5.1 人權保障	62	

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			
3-2	重大主題列表	1.4 重大性議題	20-23	
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	7	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.3 員工照顧與關懷	74	
	201-4	取自政府之財務補助	關於神達	7	
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	5.2 人才吸引與發展	72	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 人才吸引與發展	67	
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4 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	29	
	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	37	
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量			
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 能源管理	54	
	302-3	能源密集度			

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	4.5 水資源管理	57-58	
	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	4.3 溫室氣體排放	55	
	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			4.4 減量行動與成效 56
GRI 306 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	58-60	
	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	3.4 供應鏈永續管理	44-46	
	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	5.2 人才吸引與發展	68-69	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3 員工照顧與關懷	74-79	
	401-3	育嬰假	5.3 員工照顧與關懷	79	
GRI 402 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	N/A		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	5.4 職業健康與安全	80	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職業健康與安全	81	
	403-3	職業健康服務	5.3 員工照顧與關懷	75	

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	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 職業健康與安全	85	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業健康與安全	83-84	
	403-6	工作者健康促進	5.3 員工照顧與關懷	82	
	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	5.4 職業健康與安全	81	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業健康與安全	80	
	403-9	職業傷害	5.4 職業健康與安全	87-89	
	403-10	職業病			
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才吸引與發展	69-71	
	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	5.2 人才吸引與發展	73	
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 5.2 人才吸引與發展	26,65- 67	
	405-2	女性對男性基本薪資和薪酬的比率	5.2 人才吸引與發展	72	
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權保障	63	
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	5.1 人權保障 5.4 職業健康與安全	64,85	
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權保障	63	
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	5.1 人權保障	64	

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	3.4 供應鏈永續管理	44-46	
	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	3.1 綠色承諾 3.2 綠色產品	36-39	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			
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	3.3 客戶服務	42-43	

SASB 指標對照表

面向	一般議題類別	編號	揭露要求	章節	頁碼	說明
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	4.5 水資源管理	57-58	
	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	4.6 廢棄物管理	58-59	
	勞工實踐	TC-ES-310a.1	總停工天數	N/A		2023 年無發生相關事故
社會	勞工狀況	TC-ES-320a.1	直接員工與契約人員的總事故率 (TRIR) 和虛驚事故率 (NMFR)	5.4 職場健康與安全	88-89	
		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	3.4 供應鏈永續管理	46	
		TC-ES-320a.3	所有實體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			
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	37	
	原料來源	TC-ES-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	3.4 供應鏈永續管理	44-45	

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	5 廠區
TC-ES-000.B	廠區面積	關於神達	6	共計 289,824 平方公尺
TC-ES-000.C	員工人數	5.2 人才吸引與發展	65	6,182

報告書查證聲明書

SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE MITAC HOLDINGS CORP.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2023

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
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 2023 (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 2 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report and complies with the GRI Standards, AA1000 Accountability Principles (2018) and SASB during on-site assurance (2024/05/07-2024/06/13) in MITAC headquarters. The boundary of this report includes MITAC Taiwan and overseas operational and production or service sites. Specific performance data included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD). 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 assurance 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 protocols 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 2 Moderate (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options
1 GRI Standards (In Accordance with)
2 AA1000 Accountability Principles (2018)
3 SASB (Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing)

- The evaluation includes AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018).
- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in the Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a moderate level of scrutiny for MITAC and moderate level of scrutiny for its subsidiaries or joint ventures.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.
- The evaluation of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the INDUSTRY(Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing) Sustainability Accounting Standard (VERSION 2023-12) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE
N/A

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 account and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 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 assurance, 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, SMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

ASSURANCE/VERIFICATION OPINION
On the basis of the methodology described and the assurance 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.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

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 2023, complies with the Requirements set out in section 3 of GRI 1 and is adequately in accordance with the GRI Universal Standards 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. 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, including impacts on their human rights as well as the role of the highest governance body in overseeing these processes.

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS
MITAC has referenced with SASB's Standard Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing. VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to the financial data reported in MITAC's Sustainability Report of 2023. MITAC used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. Process to identify, assess, and manage topic-related risks and opportunities were integrated into MITAC's overall management process. It is recommended to have more discussion and detailed disclosure, especially for overseas sites.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
9 July, 2024
WWW.SGS.COM

TWLPP 5008 Issue 2404

TWLPP 5008 Issue 2404

TWLPP 5008 Issue 2404

TWLPP 5008 Issue 2404



