



Future in Motion

Leading Sustainable Change



2024 永續報告書

Getac 神基控股股份有限公司

2025年6月30日發行

目錄

董事長的話
關於本報告書
永續績效亮點
榮耀與肯定

4 環境保護

4.1 環境政策
4.2 氣候變遷因應
4.3 水資源管理
4.4 廢棄物管理
4.5 空氣汙染防制

1 永續管理

1.1 關於神基
1.2 永續願景與目標
1.3 神基與SDGs的連結
1.4 永續組織與架構
1.5 重大主題與利害關係人
1.6 永續治理績效

5 社會共融

5.1 員工多元與包容性
5.2 人才吸引與留任
5.3 人力資本發展
5.4 員工健康與安全
5.5 社會參與

2 價值創造

2.1 責任生產
2.2 循環經濟
2.3 低碳節能產品
2.4 產品與服務
2.5 永續供應鏈

6 附錄

6.1 子公司環境數據
6.2 子公司社會與治理相關數據
6.3 永續報告書查證聲明
6.4 管理系統查證情形
6.5 GRI 內容索引表
6.6 SASB 索引表與對照表
6.7 上市公司永續揭露指標

3 公司治理

3.1 經濟績效與稅務政策
3.2 董事會運作
3.3 商業道德
3.4 風險管理
3.5 人權管理
3.6 資訊安全
3.7 智慧財產權

董事長的話

在全球產業轉型加速、氣候變遷挑戰加劇的背景下，企業的責任不僅限於財務績效，更應肩負起推動社會與環境可持續發展的使命。作為負責任的企業公民，我們深知，唯有將永續發展理念融入核心業務，才能在創造經濟價值的同時，為社會與環境帶來正向影響。這不僅是市場趨勢的要求，更是我們企業永續經營的承諾與價值體現。

過去一年，我們積極推動企業永續發展戰略，在公司治理、環境管理與社會責任三大面向持續精進。公司治理評鑑穩定維持6-20%的評比級距，並獲得國際權威媒體《Newsweek》與國際調研機構Statista評選為全球最受信賴公司之一，與其他國際大型企業同榜，這不僅是對我們持續提升透明度與企業責任的肯定，也展現了我們在全球市場中的穩健聲譽。今年度新增二家子公司通過RBA VAP稽核(銀級)，強化我們在供應鏈責任管理與永續發展的承諾。

在環境方面，我們積極推動綠色製造與低碳轉型，致力於提升能源使用效率、減少碳排放，神基控股暨子公司神基科技、漢通科技和神基越南皆同時獲得CDP管理層級(B級)評分，漢達昆山廠也榮登江蘇省省級的綠色工廠認證，顯示我們在碳管理與氣候變遷應對上的積極努力。2024年我們針對氣候風險變遷的因應措施與財務衝擊計算進行量化與質化揭露的提升，為2027年接軌 IFRS 永續揭露準則做好準備，確保資訊透明度符合全球投資人與利害關係人的期待。此外，我們持續推動循環經濟，逐年提升產品再生料的導入比例，確保企業運營對環境的影響降至最低。另一方面，我們響應全球生態保護行動，捐助國際型植樹組織 One Tree Planted，於瓜地馬拉西南海岸種植 280 棵紅樹林樹苗，以協助恢復當地生態系統，支持碳吸存與沿海保護，進一步實踐我們對環境的責任。



黃明漢

神基控股董事長
暨永續發展委員會主席

在社會方面，我們深信人才是企業創新的關鍵，因此持續打造多元共融的職場文化。第四度蟬聯 **HR Asia** 亞洲最佳企業雇主獎，顯示我們在打造優質職場環境上的持續努力。今年，我們的女性主管聘用比例提升至 **27.5%**，較去年同期增加**1.6**個百分點，展現了我們對性別平等的承諾。此外，我們積極推動在地人才培育，在地主管聘用比例大幅提升，超過 **85%** 的管理職位由當地籍人才擔任，深化了企業與社區的連結。我們相信，企業的成長與社會發展息息相關，唯有透過持續投資員工發展與職涯規劃，才能建立更具競爭力與創新的企業文化。

在公益方面，我們延續去年策略與捐助，積極回應社會需求，透過慈善公益專案持續支持弱勢族群與教育發展。我們深知，企業的影響力不僅限於內部，更應積極回饋社會，透過與非營利組織的合作，推動多項具影響力的社會專案，從教育資源提升到環境保育，創造更廣泛的正向影響。今年，我們的公益計畫更進一步擴展至全球，強調跨國協作與社會影響力，以期能夠發揮更長遠的價值，讓企業的社會責任發揮最大效能。

展望未來，我們將秉持「創新、韌性、共好」的核心價值，持續強化永續競爭力，透過數位轉型與綠色技術創新，打造更具韌性的企業營運模式。我們不僅希望在財務績效上持續成長，更希望透過實際行動，與全球夥伴攜手邁向淨零碳排、社會共榮、永續成長的未來。在國際 **ESG** 規範日益嚴格的趨勢下，我們將持續關注全球永續標準發展，積極接軌 **IFRS** 永續揭露準則、**TCFD** 氣候相關財務揭露、**RBA** 責任商業聯盟標準，並在供應鏈管理、能源轉型、人才發展等多方面深化我們的永續承諾。我們堅信，透過長期的努力與創新，我們能夠成為推動產業變革的重要力量，與全球夥伴攜手，共創更加永續與繁榮的未來。

關於本報告書

神基控股股份有限公司(以下簡稱神基控股，股票代碼3005)，自2017年6月起每年定期發表企業永續報告書，向利害關係人報告本公司在經濟、環境、社會的政策、願景方向、行動方案以及執行成果，展現公司落實永續政策的決心。

永續報告書編撰原則

本報告書採用整合式報導方式，依循《全球永續報告指南》GRI Standards 2021 報導準則，同時遵循AA1000 當責性原則進行編制。納入TCFD氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosure)、SASB永續會計委員會準則揭露之「電子製造服務與原始設計製造業」行業準則，參見本報告書章節 6.6，同時遵循台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之要求揭露永續指標，參見本報告書章節 6.7。

本報告書的財務數據採用神基控股合併財報數字，以新台幣揭露；環境績效數據如用水密集度、碳排放密集度和能源密集度等，採用美元揭露與國際接軌，匯率按年平均匯率換算為美元。2024年美元對台幣的年平均匯率為32.103，美元對人民幣的年平均匯率為7.118。

報告書範疇與邊界

- 本公司合併報表之所有合併實體，相較去年同期新增二家公司，包括漢特威科技股份有限公司以及Getac Precision (Thai) Co., Ltd.，該二家截至2024年底尚未開始營運，故未納入本報告書揭露範疇。
- 本永續報告書所揭露之永續資訊暨TCFD氣候財務相關揭露，報導期間自2024年1月1日至2024年12月31日，報告邊界包括神基控股暨合併財務報表之八家重要子公司：神基科技股份有限公司、漢通科技股份有限公司、神訊電腦(昆山)有限公司、漢達精密電子(昆山)有限公司、蘇州漢揚精密電子有限公司、MPT Solution (Vietnam) Co., Ltd.、吉達克精密金屬科技(常熟)有限公司(含昆山分公司)，以及Getac Precision Technology Vietnam Co., Ltd.，詳見右表，覆蓋率達合併營收約90%。轉投資上市公司豐達科技股份有限公司(股票代碼：3004)，佔本公司營收10%，依循台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」發行獨立之永續報告書，並揭露於豐達科技企業官網。

本報告書揭露之合併實體公司列表

公司簡稱	代碼	公司全稱
神基控股	GTH	神基控股股份有限公司
神基科技	GTC	神基科技股份有限公司(含南港、汐止五廠)
漢通科技	ATC	漢通科技股份有限公司(含南港、林口廠、華亞廠)
神訊昆山	GTK	神訊電腦(昆山)有限公司
漢達昆山	MPTK	漢達精密電子(昆山)有限公司
蘇州漢揚	MPTZ	蘇州漢揚精密電子有限公司
漢達越南	MPTV	MPT Solution (Vietnam) Co., Ltd.
吉達克常熟	GCS	吉達克精密金屬科技(常熟)有限公司(含GKS吉達克精密金屬科技(常熟)有限公司昆山分公司)
神基越南	GVL	Getac Precision Technology Vietnam Co., Ltd.

永續資訊管理與報告書審核機制

本公司永續報告書編製依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，確保符合適用之法令、準則與架構，並將報告書編制流程納入內部標準作業程序加以控管，流程說明如下：

- 永續資訊管理單位每年度召開報告書啟始會議，由各永續資料擁有單位提供資料，並由永續資訊管理單位彙整編撰。
- 啟動內部查證機制，內部查證員依相關管控程序擬定查證計畫、召開查證前會議、執行查證、追查矯正措施，完善報告書數據與佐證蒐集。永續資料擁有單位應定期確認永續資訊之紀錄已妥善保存，並可核對至原始憑證或與財務紀錄進行調節。本公司稽核單位亦將永

續資訊之管理列為每年年度稽核計畫之稽核項目，已辨識之相關內部控制缺失應及時向管理階層、董事會及審計委員會溝通或報告。

- 為確保資訊品質及可靠信，委託第三方查證機構通過後，上呈永續發展委員會(董事會功能性委員會)通過後提報董事會。

永續報告書編撰審核機制



資訊重編

略，無重編項目。

第三方查證

本公司永續報告書委託台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司(TUV NORD Taiwan) 依據AA 1000 ASv3 Type2 中度保證等級查證GRI指標、SASB指標以及TCFD氣候相關財務揭露等資訊。經濟績效採用合併報表數據，合併財務報告由資誠聯合會計師事務所進行查證確認。ISO 14064-1溫室氣體盤查部分，台灣委託BSI 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司，中國地區委託SGS通標標準技術服務有限公司，越南地區委託BSI Assurance UK Ltd.進行查證。

本報告書獨立保證聲明書刊載於本報告書附錄6.3，其他管理系統驗證由子公司委託外部驗證機構獨立進行，詳見本報告書附錄6.4 管理系統查證情形：各公司管理系統外部查證情形暨ISO 14064-1證書下載。

報告書發行

本報告書每年發行一次，以電子版方式發行，提供中文與英文兩個版本，並公告於本公司企業官網之永續報告專區。

現行發行版本：2025年6月發行

報導期間：2024年1月1日到12月31日

上一發行版本：2024年6月發行

下一發行版本：2026年6月發行

【更多資訊，點擊閱讀】

- 關係企業組織圖
- 豐達科技官網永續專區



報告書意見回饋

神基控股股份有限公司

企業關係部 孫偉偉

電話：+886-2-2785-7888#5124

CSR 信箱：Getac.csr@getac.com.tw

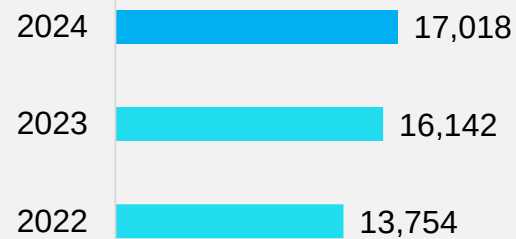
通訊地址：台灣台北市南港區南港路一段209號A棟5F

登記地址：台灣桃園市龜山區文化二路200號1F

永續績效亮點

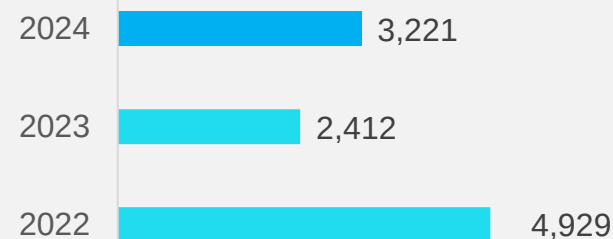
製程循環水量與循環率

單位: 百萬公升



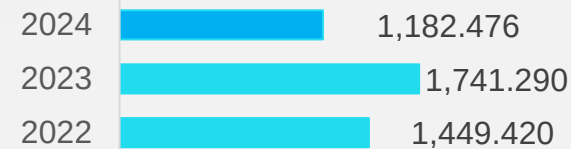
節能減碳績效

單位: 公噸CO₂e



有害事業廢棄物重量與密集度

重量
(公噸)

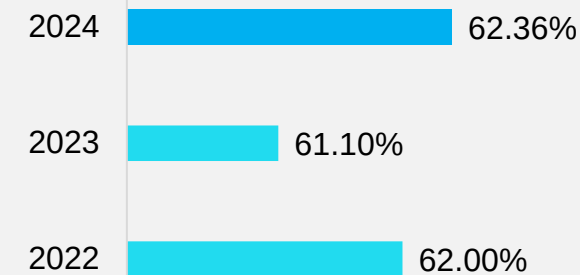


密集度
公噸/
百萬美元



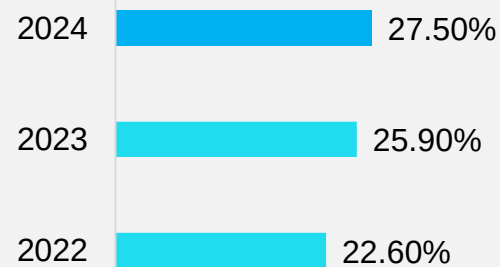
再生料佔總物料佔比

單位: %



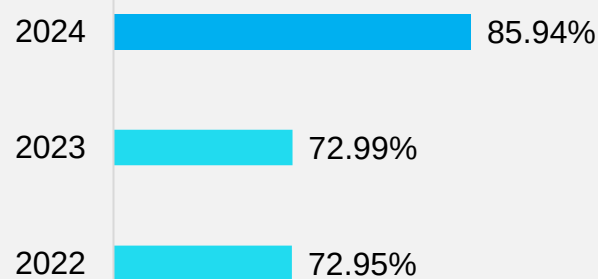
女性主管比例

單位: %



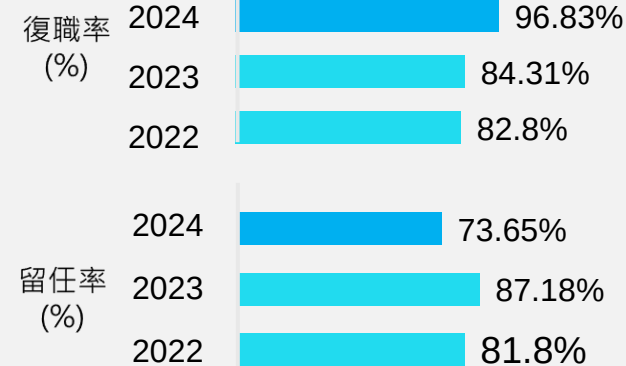
在地主管雇傭比例

單位: %



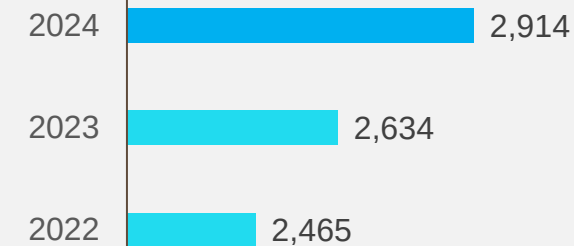
育嬰留停復職率與留任率

單位: %



專利累計數量

單位: 件數



榮耀與肯定



神基控股董事長黃明漢再次榮登由《哈佛商業評論》(主辦的台灣企業領袖100強榜單



神基控股榮登由新聞週與全球數據研究機構 Statista 合作進行之2024年度「全球最受信賴公司」排行榜



子公司神基科技第四度榮獲《HR Asia》「亞洲最佳企業雇主獎」



公司治理評鑑 連續六屆榮列臺灣上市公司前 6%~20% 優良企業



神基控股及旗下子公司 神基科技、漢通科技、神基越南 同步榮獲 CDP 氣候變遷評比管理層級 (B級)



子公司漢達昆山獲江蘇省工業和信息化廳認證為綠色工廠



子公司神基科技獲頒 104 雇主品牌大賞「最佳留任力獎」及 LinkedIn 2024「最佳雇主品牌獎」銅牌，肯定其人才永續與品牌影響力



子公司神基科技Getac X600全強固行動工作站系列，榮獲全球四大設計獎之一的德國漢諾威2024 iF設計大獎

1.0 永續管理

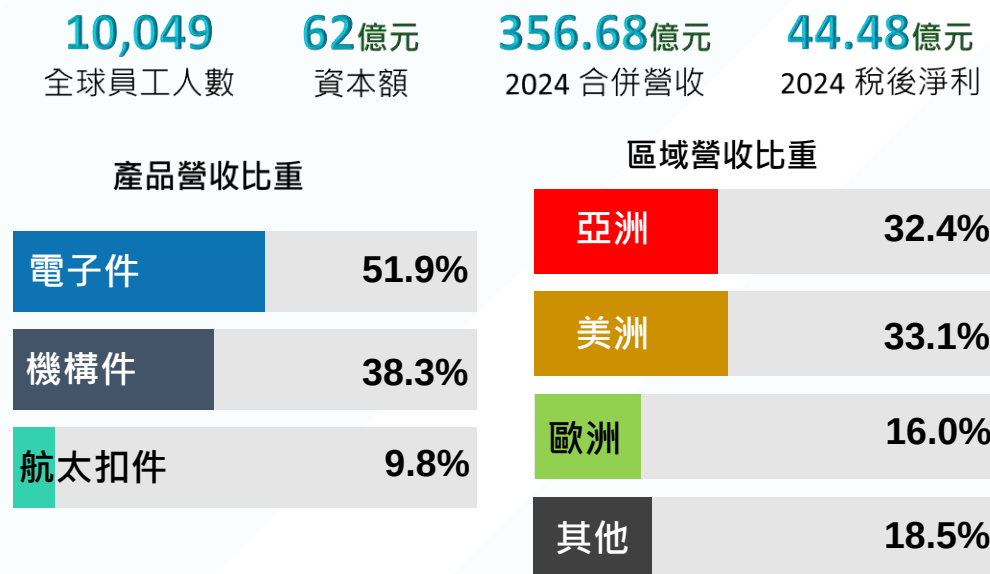
- 1.1 關於神基
- 1.2 永續願景與目標
- 1.3 神基與SDGs的連結
- 1.4 永續治理架構
- 1.5 重大主題與利害關係人

1.1 關於神基

神基控股股份有限公司 (Getac Holdings Corp.，以下簡稱為神基控股) 創立於1989年，2002年在台灣證卷交易市場掛牌上市(股票代碼：神基3005)。創立初期由神達電腦與美國奇異航太部門共同合資成立，提供政府單位國防電子設備，1998年與神達電腦旗下的筆電事業體合併，跨入消費型筆電代工事業，累積豐富的電腦產品設計製造經驗。

2007年轉型投資Getac強固型電腦自有品牌，併購專業的塑膠機構廠以及汽車金屬機構廠，提供完整的機構解決方案。2021年10月1日正式轉型為投資控股公司，並由神基科技股份有限公司更名為神基控股股份有限公司。

神基控股全球運籌總部設置於台灣，主要事業群包含強固型暨影像產品事業群、機電與能源事業群、塑膠事業群、汽車事業群，以及航太事業群。主要產品與服務涵蓋強固型電腦品牌、塑膠機殼、汽車輕金屬壓鑄件以及航太扣件。旗下事業群的營運總部與生產中心分佈於台灣、中國江蘇省常熟市、昆山市、以及越南河內地區。由於強固型電腦品牌事業客戶群遍佈全球，神基在全球主要國家設置營銷據點，包括美國、英國、德國、法國、義大利、中國、日本、印度等地，並且在澳洲、杜拜等地設置業務代表，為客戶提供即時的服務。



強固型電腦事業群

提供強固型筆電及平板電腦，可適用於極端艱困的作業環境，產品應用領域涵蓋國防、警方、公共事業、通訊、製造、以及交通運輸等。

國際強固型電腦
領導品牌廠商

機電與能源事業群

為OEM/ODM客戶提供先進的電源解決方案、工業觸控螢幕暨光學貼合服務、基座以及模具原型打樣服務，為客戶打造專屬的整合式設計服務。

國際專業電源模組
與工業顯示器廠商

塑膠事業群

提供複合材料機構方案，以純熟的MHCM急冷急熱工藝，打造時尚、美觀、輕薄、環保的複合材料機構零組件產品。

複合材料機殼
領導廠商

汽車事業群

IATF16949汽車品質認證系統合格製造商，提供汽車金屬壓鑄零組件產品的設計與製造，主要客戶為國際一級汽車零件供應商。

全球安全帶轉軸
市佔逾四成

航太事業群

通過美國飛機引擎製造廠商奇異(GE)公司與歐洲Snecma公司認證，提供飛機引擎與機身所使用的航太級扣件產品。

亞太區少數獲認證
的航太扣件廠商

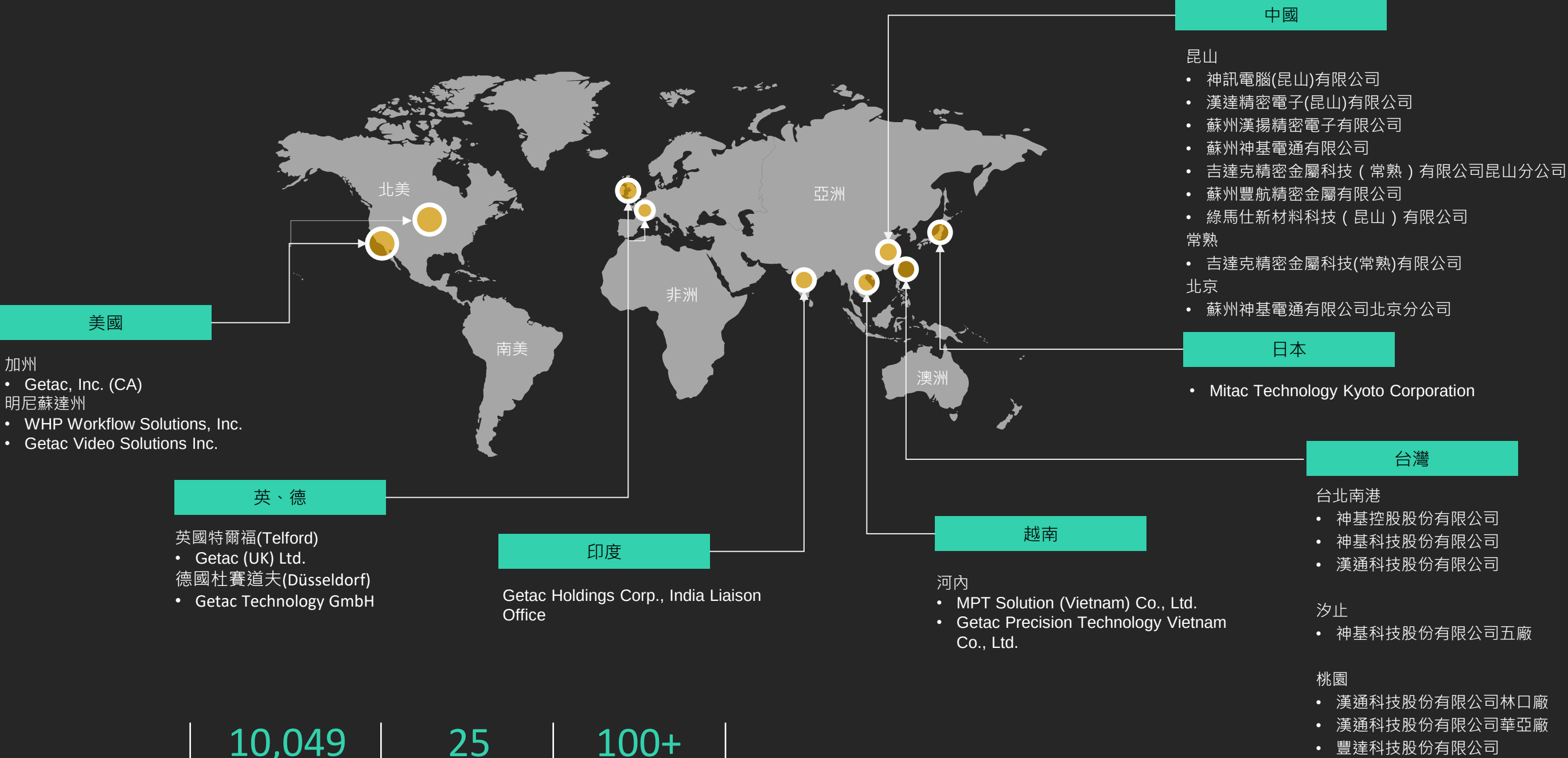
神基控股透過多元化事業群的佈局，打造一條涵蓋「上游材料與零組件供應」至「品牌設計製造」再到「下游應用領域」的完整價值鏈。

- **強固型電腦事業群**以自有品牌模式運作，負責強固型電腦產品的設計、製造與全球銷售，客戶涵蓋國防、公共安全、交通運輸、製造與電信等產業；其價值鏈橫跨上游電子元件供應到最終市場應用，具備高度整合能力。
- **機電與能源事業群**、**塑膠事業群**、**汽車事業群**則主要採代工模式，專注於核心製造技術，包括電源模組、塑膠射出成型、金屬壓鑄與表面處理等，為全球電子、通訊、醫療與汽車等產業提供關鍵零組件。各事業群依其專業分工，協同構築神基控股的製造與研發優勢，提升整體供應鏈的韌性與價值創造能力。

透過垂直與水平整合，神基控股不僅強化了自有品牌的產品競爭力，也穩固了代工事業的技術深度與客戶信任，實現「品牌推進」與「製造支援」的雙軌策略，打造具有永續發展潛力的產業價值網絡。



全球營運據點



10,049

全球員工人數

25

營運據點

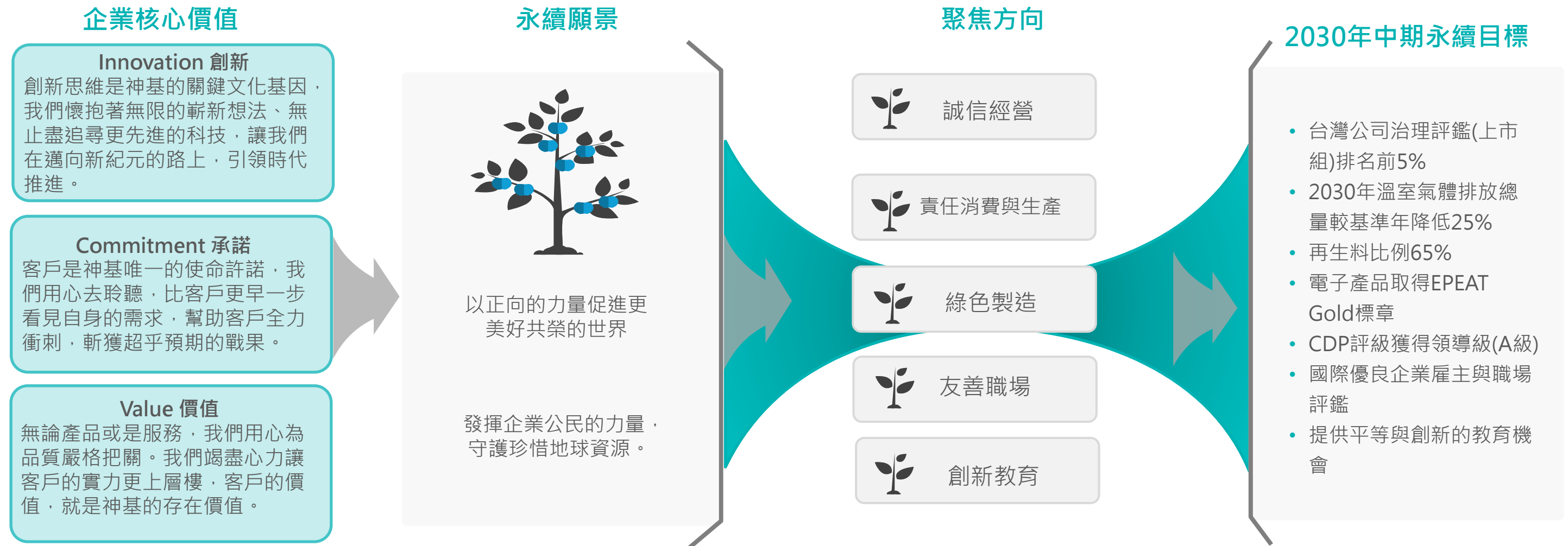
100+

銷售國家

1.2 永續願景與目標

永續願景與目標

神基相信永續的推動，必須與科技自身的核心價值相結合，才能創造最大化的利益，符合所有利害關係人的期待。神基以「創新、承諾與價值」三大核心價值為基礎，響應聯合國SDGs永續發展目標，將營運策略與環境、社會及公司治理(ESG)觀點相結合，擬定了神基永續發展方向，希望以正向的力量促進更美好共榮的社會，發揮企業公民力量，守護地球資源。



政策與承諾

本公司深知永續經營對於企業的長遠發展至關重要。因此，我們制定了一系列全面的政策和守則，以確保我們的業務活動在環境保護、社會責任和經濟效益方面達到平衡。

- **上市公司治理實務守則** 我們遵循最佳實踐守則，以確保公司治理結構的透明度和效率。這包括董事會的組成、職能、以及與利益相關者的溝通。
- **道德行為準則** 我們的董事和經理人遵守嚴格的道德守則，以確保他們的決策和行為符合公司和股東的最佳利益。
- **誠信經營守則** 我們堅持誠信經營，反對任何形式的貪污和不正當行為，並通過這一守則來指導我們的商業實踐。
- **永續發展實務守則** 本公司依據金管會《永續發展實務守則》制定相關規範，並於2025年1月14日提報董事會通過後施行，該守則旨在落實公司治理、環境永續及社會責任，提升企業長期價值。守則涵蓋公司治理架構、環境管理、員工權益、供應鏈責任及利益相關方溝通，確保經營活動符合永續發展原則，並定期檢討與改進，強化企業韌性及競爭力。
- **永續資訊管理辦法** 本公司董事會於2024年11月13日通過《永續資訊管理辦法》，以強化永續資訊管理，確保資訊完整性與可信度。本辦法適用於永續資訊的蒐集、處理與揭露，並涵蓋以下核心內容：
 - 1) 推動永續目標：確保公司永續資訊管理符合企業社會責任與國際準則。
 - 2) 資訊完整性與可信度：建立嚴謹的內部控制機制，確保揭露資訊的準確性與可靠性。
 - 3) 權責分配：明確訂定各部門在永續資訊管理中的職責，確保資訊流通順暢。
 - 4) 風險評估與內控：透過定期風險評估與內部稽核機制，降低資訊管理風險。
 - 5) 報告與揭露程序：依據法規及國際準則，規範永續資訊的揭露方式，確保資訊透明度。本辦法的制定將有助於提升企業治理水準，並確保公司符合永續發展趨勢及監管要求。

- **神基ESG守則** 本公司依循《RBA 責任商業聯盟行為準則》制定本公司 ESG 守則，確保我們在環境、社會與公司治理三個領域的活動符合最高標準，並致力於持續改進。本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。我們將 ESG 行為守則對全員進行宣導與培訓，貫徹到企業文化與日常經營。除了自身實踐落實以外，也期盼供應鏈夥伴能夠一起攜手落實永續。2024年依據RBA 8.0 新版要求，加強了勞工人權保障，包括禁止強迫勞動的新要求，並提升環境管理標準，如減少溫室氣體排放和水資源管理。
- **員工守則** 本公司《員工行為準則》規範了員工行為的基本標準，說明同仁在工作上應遵守之法律規範和應履行之員工義務；並做為所有同仁從事業務相關活動時所應遵守的基本標準和全體人員共同信守的承諾，包括但不限於體現人權保護、保護客戶隱私、尊重智慧產權、維護良好道德操守等。
- **人權政策** 依循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》以及國際勞工組織的《工作基本原則與權利宣言》之精神與原則，我們承諾尊重和促進人權，並在我們的業務和供應鏈中實施這一政策。
- **資訊安全政策** 我們認識到資訊安全的重要性，並實施嚴格的政策來保護公司和客戶的資訊不受威脅。
- **AI工具使用管理政策** 規範員工使用AI工具之原則與管理機制，強調資訊保密、安全、合法合規與人權保障，並設置AI推動委員會負責治理與風險控管。員工應優先使用公司內部封閉式地端AI工具，嚴禁輸入機密或個資至外部AI，並須確認AI產出內容正確性，違規者將依規處理。

這些守則和政策是我們承諾實現永續發展的具體體現。我們將持續評估和改進我們的做法，以確保我們的業務在環境、社會和經濟方面都產生正面影響。我們相信，透過這些努力，我們可以為我們的員工、客戶、股東、供應商和社會貢獻更美好的未來。

有關本公司之相關政策與守則，請至官方網站之永續專區（政策與宣言）及投資人關係專區（內規及章程）查詢。 

神基控股永續發展歷程

2017-2020

2017

- 設立永續發展委員會，推動永續工作
- 首本依循GRI 報導準則發行，並通過外部驗證的永續報告書
- 第三屆公司治理評鑑，排名上市公司前36-50%

2018

- 第四屆公司治理評鑑，排名上市公司前6-20%
- 導入完成《董事會績效》評估作業
- 首度獲選HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」
- 子公司Getac Inc. 首度獲評為全美最佳工作職場的中小型企業

2019

- 設置審計委員會取代監察人制度
- 設置資訊安全委員會
- 獲得 TCSA 台灣永續企業獎之綜合績效績優獎與永續報告書金獎雙項肯定
- 取得ISO 27001資訊安全管理系統認證
- Getac強固型電腦取得EPEAT環保標章銅牌(符合IEEE 1680.1-2019 criterion)

2020

- 子公司神基科技汐止五廠取得ISO 50001 能源管理系統證書
- 取得TISAX「汽車安全評估訊息交換平台」認證
- 首次獲納入台灣證券交易所之台灣公司治理 100 指數、台灣高股息 100 指數、台灣高薪 100 指數等成份股

2021-2023

2021

- 設置公司治理主管
- 獲選為台灣體育署認證的運動企業
- 子公司漢達昆山蟬聯為昆山地區「最受大學生關注雇主」
- 企業永續發展委員會轄下增設【風險管理小組】推動公司風險管理與規劃

2022

- 董事會新增一席女性獨立董事
- 神基控股暨八家重要子公司(覆蓋率90%以上)完成ISO 14064-1溫室氣體盤查導入並通過第三方查證
- 子公司神訊昆山取得ISO 50001能源管理證書

2023

- 永續發展委員會升格為董事會功能性委員會
- 永續發展委員會轄下增設氣候風險變遷因應小組
- 神基控股正式簽署成為TCFD Supporter
- 首年發行TCFD氣候相關之財務報告書
- 子公司漢達昆山、蘇州漢揚、吉達克常熟、吉達克昆山取得ISO 50001能源管理系統證書
- 子公司神訊電腦第二度取得EcoVadis全球供應鏈持續評鑑平台銅牌

2024-2025

2024

- 公司治理評鑑連續五屆排名上市公司前6-20%
- 子公司神基科技第三度獲選「亞洲最佳企業雇主獎」
- 子公司Getac Precision Technology Vietnam Co., Ltd 獲評為越南北寧省「勞動者優秀企業」
- 子公司漢達昆山、蘇州漢揚以及神訊昆山入選為中國蘇州市3A級綠色工廠
- 子公司神基科技獲SBT科學基礎目標倡議組織審核減碳目標通過
- 子公司吉達克常熟導入產品碳足跡且通過外部驗證
- 子公司漢達昆山獲頒「江蘇省綠色工廠」
- 神基控股榮登Newsweek評選為全球最受信賴公司之一。
- 子公司漢通科技取得ISO 45001職業健康與安全管理系統證書

2025

- 神基控股暨子公司神基科技、漢通科技和神基越南皆同時獲得CDP管理層級(B級)評分
- 子公司神訊電腦與漢達越南通過RBA VAP 認證(銀級)
- 子公司神訊昆山取得 EcoVadis 全球供應鏈持續評鑑平台銅牌成績
- 公司治理評鑑連續六屆排名上市公司前6-20%
- 子公司神基科技第四度獲選「亞洲最佳企業雇主獎」
- 子公司神基科技獲得104 雇主品牌大賞最佳留任力獎以及LinkedIn 2024最佳雇主品牌銅牌獎項

1.3 神基與SDG的連結



聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)提供對企業回應氣候變遷與消費者需求的策略地圖，透過檢視17項目標，找出企業最該關注的議題，未來企業永續發展的可能與創新方向。

神基響應聯合國SDGs永續目標，依據公司產業屬性、公司核心能力、實際可應用資源暨可執行性，以及利害關係人期待等面向，將公司永續行動與SDGs目標對應，聚焦於目標八促進經濟成長，目標九促進產業創新，目標十二確保永續的消費與生產模式，以及目標四公平以及高品質的教育等四大目標，作為公司中長期的永續方向。

在具體執行上將行動方案分為「公益驅動力」與「企業驅動力」落實於日常營運中。公益驅動力方面透過「公益信託神基控股社會慈善基金」，從事慈善捐款，並且利用科技的力量改善偏鄉教育。另一方面，舉辦「育秀盃」創意競賽活動，提供青年學子發揮創意的平臺與實習機會，打造AI時代最需要的明日之星。在企業營運面向，則透過核心技術的研發，推動製程創新，提昇能源的使用效率，並推動環境友善材料的普及化。同時發展高附加價值產業提升公司價值，創造更多就業機會，藉由打造平等尊重的職場環境、不斷精進的學習氛圍，讓人才不斷加值，成為創新研發的動力。神基控股更發揮自身的影響力，透過溝通與督促，鼓勵供應鏈夥伴共同重視人權、保護環境，發揮企業公民的力量。



從實體到數位世界 我們相信學習從來沒有侷限

- 支持偏鄉與弱勢學童持續就學：社團法人台灣愛希望兒童關懷發展協會、蘭嶼朗島國小與財團法人蘭嶼部落文化基金會
- 捐助救濟弱勢團體：花蓮「財團法人基督教門諾會花蓮黎明教養院、台北市愛慈社會福利基金會、中華民國老人福利關懷協會
- 透過育秀基金會支持文化活動與培育國家科技人才，詳見本報告書章節5.5 社會參與。



鼓勵人才創新發展 多元平等是最好的土壤

- 提昇員工職能 - 2024年員工教育訓練人均72.85小時。
- 優化身障者招聘渠道，促進社會融合，2024年合計聘用14名身障員工。
- 提供順暢的退休員工反聘流程。2024年共計聘用32名退休返聘員工，較去年同期增加7人。



運用核心技術 持續開發低碳產品與技術

- 將永續的觀念融入產品研發與技術創新，開發環保材質，例如PCR (Post-Consumer Recycled)再生塑膠料。
- 精進製程提供更低碳的機構產品。



讓資源不斷循環 發揮最大效益是我們的永續目標

- 2024年製程循環水循環率達97.6%
- 再生料佔總物料比例達62.36%
- 2024年導入16項新節能減碳專案，節省27,766千兆焦耳的能耗，減碳效益達3,221公噸二氧化碳當量，節省新台幣1,368萬元的能源費用。

1.4 永續治理架構

本公司永續發展委員會為永續治理的最高治理機構，由三名董事會成員組成，邀請二位獨立董事擔任常務委員，董事長黃明漢擔任主委。轄下設置執行推廣小組以及功能性小組，參見下方神基控股永續發展委員會組織架構圖。執行推廣小組負責推動與追蹤委員會決議事項；功能性小組負責推動及執行公司永續發展策略目標，各功能小組成員由委員會主委指派並請各子公司總經理協理。本公司永續治理的第二層治理架構為子公司ESG委員會，秉承母公司ESG策略方針，負責推動公司的永續政策與行動方案，定期向神基控股ESG委員會報告執行成果。

神基控股永續發展委員會組織圖



永續發展委員會

本公司永續發展委員會為永續治理的最高治理機構，負責監督與強化本公司在經濟、社會、環境中長期策略規劃以及目標之達成，並將重要決策提報董事會。永續發展委員會由三名董事會成員組成，邀請二位獨立董事擔任常務委員，董事長黃明漢擔任主席。委員會轄下設置執行推廣小組以及功能性小組：

- 執行推廣小組負責推動與追蹤委員會決議事項。
- 七個功能性小組包括公司治理、員工暨社會關懷、環境安全衛生、供應鏈管理、客戶關係、風險管理及氣候變遷風險，負責推動及執行公司永續發展策略目標，各功能小組成員由委員會主席指派並請各子公司總經理協理。

神基控股永續發展委員會之職權包含：

- 擬訂本公司永續發展相關制度並配合有關規範修訂之。
- 擬訂本公司永續發展政策方向與推動計畫，且定期追蹤督導執行進度。
- 定期評估本公司永續發展計畫執行成效，擇期出版永續報告書。
- 其他相關事項。

永續發展委員會運作情形

2024年神基控股永續發展委員會共計召開二次，負責公司永續年度計畫、策略方向之審核，以及各項永續執行績效的督導，包含：

- 2023年永續績效與2024年永續目標設定報告
- 2024年利害關係人溝通情形
- 2024年永續重大主題鑑別
- 2024年永續年度工作計畫
- 2024年永續目標設定與績效報告
- 2024年風險管理執行情形報告
- 2024年(2025年發行)永續報告書編撰作業規劃報告
- ISO 14064-1暨能源管理系統盤查與查證進度報告
- 能源與溫室氣體排放減量，以及再生能源政策的管理與追蹤
- 國際ESG評鑑(S&P, MSCI, FTSE) 績效報告
- 公司治理評鑑績效追蹤與改善
- 依循台灣金管會法令，訂定永續資訊管理辦法，同時修訂完成內部控制制度，將「永續資訊之管理」納入其內部控制制度，並列為年度必要稽核項目。

2024年本公司ESG執行情形，永續績效及重要重要決議事項均已提報董事會，2024年1月至2024年12月期間對董事會報告5次，ESG相關之關鍵議題共計11項列表如下，相關決議亦已揭露於本公司官網。

2024年提報董事會之與ESG相關之關鍵事件

日期	議題
2024/01/19	• 董事及經理人責任險投保情形報告 • 智慧財產管理計畫執行情形報告 • 資通安全管理情形報告 • 為評估本公司簽證會計師之獨立性及適任性案
2024/02/26	• 董事會績效評估暨獨立董事任職期間符合法規資格報告 • 溫室氣體盤查及查證時程規劃報告
2024/05/10	• 溫室氣體盤查及查證時程規劃報告
2024/08/13	• 溫室氣體盤查及查證時程規劃報告 • 112年度永續報告書業已變造完竣案
2024/11/13	• 溫室氣體盤查及查證時程規劃報告 • 風險管理運作情形報告 • 誠信經營運作情形報告 • 本公司內控制度及內部及內部稽核實施細則(永續資訊作業辦法)

1.5 重大主題與利害關係人

利害關係人鑑別

利害關係人的意見是神基進步的重要基礎，除了各部門依權責進行即時溝通與回應，保持意見流通管道順暢外，神基控股每年固定由永續發展委員會主任委員召集全體委員依循AA1000 Stakeholder Engagement Standard準則，進行利害關係人鑑別作業，邀請17位高階經營團隊暨功能性單位主管，從正面實際影響、正面潛在影響、負面實際衝擊，以及負面潛在衝擊四個構面來評估公司與11類利害關係人之間的相互影響與衝擊，尤其是負面衝擊。問卷結果依總得分高低排序，經ESG委員會開會決議，取總得分排序前八類為當年度利害關係人，總得分由高至低依序為供應商、員工、客戶、股東/投資機構、政府機構、媒體、外部評比機構以及銀行。此外公司與各類利害關係人的相互影響性關係，正面影響性構面得分均高於負面衝擊構面的得分。與各利害關係人溝通情形，參見本報告書第20-21頁。

重大主題鑑別

神基控股每年透過與利害關係人的溝通或議合，蒐集重大性議題，並經由鑑別程序辨識當年度永續重大議題對營運、財務以及利害關係人所造成的衝擊或影響，據此擬訂公司永續發展計畫和目標，重大主題鑑別流程詳見下方流程圖。2024年本公司共計篩選出17個永續議題，對應12個GRI主題，1個自訂主題，相較2023年，2024年新增勞雇關係，依循PDCA管理循環提出各個主題的因應對策，除了降低負面衝擊，亦強化正面潛在影響性議題的積極作為，呼應利害關係人的期待，為公司帶來更多正向能量。2024年永續重大主題列表參見本報告書第22頁。

重大主題鑑別流程

01

參考法規、行業準則釐清公司與ESG相關之挑戰與機會

- RBA 責任商業聯盟行為準則
- 由工業行動組織 (AIAG) 與 Drive Sustainability頒布之《汽車行業指導原則》之強化供應鏈永續績效準則
- SASB行業準則

02

參考利害關係人意見，蒐集與公司營運相關之永續議題

- 歸納出32個永續議題，包括
- 4 個負面實際衝擊
 - 11個負面潛在衝擊
 - 11個正面實際影響
 - 6 個正面潛在影響

03

採用問卷進行永續議題重大性以及財務重大性評估

- 取得17份高階經理人與主要功能單位主管有效問卷結果作為決策參考，439份利害關係人問卷結果作為對照組
- 評分機制：議題的重大性=衝擊程度或影響程度 x 發生可能性，滿分為25分，得分越高，衝擊或影響程度越高

04

參考問卷結果決議重大永續議題，並對應GRI主題

- 永續發展委員會決議結果
- 17 個永續議題
- 3 個負面實際衝擊
 - 5 個負面潛在衝擊
 - 6 個正面實際影響
 - 3 個正面潛在影響

對應13 個重大主題

05

將重大主題邊界與鑑別結果提報董事會

- 重大主題 13 個
- 環境面主題 4 個
 - 社會面主題 6 個
 - 治理面主題 3 個

主題列表詳見第22頁

利害關係人溝通情形

利害關係人	利害關係人對神基的意義	關注議題	溝通管道與頻率	溝通說明與回應方式
客戶	穩定增長的客戶訂單，是企業營收與獲利的來源，也是支撐企業經營與持續投資的關鍵。	- 系統遭駭或違反保密原則導致客戶隱私外洩 - 產品造成環境或健康危害 - 職場歧視、霸凌、性騷擾事件	- 企業官網線上客服(即時) - 銷售合約與保密協定(即時) - 電話客服專線(即時) - 經銷商大會(定期) - 消費者服務信箱(即時) - 客戶滿意度調查	2024年重要子公司均進行至少一次客戶滿意度調查，問卷回覆率達到95.4%。客戶滿意度平均分數為95.3分。
供應商	穩定的原物料價格與零組件供應是企業營運不可缺少的要素。	- 違反商業道德 - 確保營運及供應鏈資訊安全，提高客戶信任 - 系統遭駭或違反保密原則導致客戶隱私外洩	- 定期供應商拜訪(即時) - 供應商採購合約(即時) - 供應商稽核(每年) - 供應商申訴諮詢信箱(即時) - 供應商大會(不定期)	- 每年進行供應商ESG自評問卷，2024年共計850家供應商回覆問卷，回覆率68%。 2024年共計120家供應商參與年度利害關係人永續議題衝擊度與影響性問卷。 2024年全球在地採購比例67.4%。
員工	人才是企業最重要的資產，企業的成长仰賴員工集體的努力達成目標	- 促進員工身心健康 - 提升企業競爭力及人才成長機會 - 發生職業災害或職業病事件	- 績效考核(每年) - 公司公告(即時) - 員工大會(每年) - 勞資會議/主管會議(定期) - 教育訓練(定期) - 申訴諮詢信箱/專線(即時)	2024年「員工滿意度調查」，平均回覆率為96.68%，平均滿意度85.27分。
股東	股東為公司提供資金，是公司長期持有者，共同承擔經營風險，企業的營運績效與股東息息相關。	- 違反商業道德 - 供應鏈營運對環境及人權等議題造成危害 - 維持穩定治理、降低違法風險	- 股東大會/ 法說會(每年) - 小型法人會議 - 公司網站(即時) - 公開資訊觀測站(即時) - 投資人諮詢信箱/ 專線(即時)	2024年共舉辦5場大型公開法說。 - 參與S&P 富時FTSE、以及 Sustainalytics等ESG永續評鑑。

利害關係人	利害關係人對神基的意義	關注議題	溝通管道與頻率	溝通說明與回應方式
媒體	媒體取向牽動輿論方向，企業必須及早做好防範，防止負面報導對企業帶來負面形象。	- 因反競爭行為造成的訴訟損失 - 智慧財產權受侵權與被侵權事件 - 維持穩定治理、降低違法風險	- 新聞發布(即時) - 記者會召開(定期) - 發言人接受採訪(即時) - 官方網站訊息提供(即時) - Line媒體群組(即時)	- 當年度台灣地區共計發稿26則。 - 當年度台灣地區媒體曝光767則 - 當年度舉辦四場媒體溝通會
政府機關	遵循政府機關的法規可確保企業合規性，也可提早因應因政策轉變帶來的潛在商機或者危機。	- 發生職業災害或職業病事件 - 維持穩定治理、降低違法風險 - 產品和服務標示不合規	- 公文往來(即時) - 法規說明會(定期) - 訓練講習會(定期)	- 第十一屆公司治理評鑑成績入圍上市公司組前6-20%級距 - 子公司漢達昆山獲頒「江蘇省綠色工廠」
銀行	銀行為另一個獲取營運資金的來源與銀行維持良好互動關係，持續穩定且具競爭力的營運資金。	- 維持穩定治理、降低違法風險 - 違反商業道德 - 發生職業災害或職業病事件	- 日常業務往來(即時) - 每年授信額度續約展期(每年) - 公司銀行帳戶定審(不定期) - 參與銀行舉辦之研討會及說明會(不定期) - 視業務需求安排雙方會議（不定期）	神基控股承作元大銀行以及台新銀行永續連結貸款，攜手利害關係人共同減碳。
外部評比機構	透過外部評鑑機構的評比，檢視政策完整度，降低企業營運發展過程中對環境社會所造成的衝擊，針對關鍵改善項目提出具體規劃，藉此強化永續競爭力。	- 塑料生產、銷售和報廢階段的回收再利用的比例 - 承諾2050淨零目標及科學減碳路徑(SBTi) - 廢棄物汙染環境	- 市場調研機構調查(不定期) - 參與各類獎項舉辦之說明會(定期/不定期) - 各類獎項或調查之問卷回應(定期/不定期)	- 子公司神基科技第四度獲頒2024年「亞洲最佳企業雇主獎」 - 神基控股榮登由新聞週刊 (Newsweek) 與全球數據研究機構 Statista 合作進行之2024 年度「全球最受信賴公司」排行榜。

重大主題及其邊界

類別	衝擊/影響	2024年永續議題	重大主題	SASB指標	邊界		主要影響衝擊範圍		
					母公司	子公司	員工	供應商	客戶
治理	負面潛在	智慧財產權受侵權與被侵權事件	智財權		V	V			V
	負面潛在	供應鏈營運對環境及人權等議題造成危害	供應鏈管理	TC-ES-320a.2					
				TC-ES-320a.3		V		V	V
	正面實際	落實ESG風險管理，提升供應鏈韌性		TC-ES-440a.1					
	正面實際	維持穩定治理、降低違法風險	氣候風險變遷		V	V		V	V
社會	正面潛在	提高女性保障和權益	員工多元化與平等機會		V	V	V		
	正面潛在	優渥的薪酬福利制度、聘用優秀人才提升企業競爭力	勞雇關係		V	V	V		
	正面實際	提升企業競爭力及人才成長機會	教育與訓練		V	V	V		
	負面潛在	職場歧視、霸凌、性騷擾事件	不歧視		V	V	V	V	V
	正面實際	確保營運及供應鏈資訊安全，提高客戶信任	客戶隱私(資訊安全)		V	V	V		V
	負面潛在	系統遭駭或違反保密原則導致客戶隱私外洩							
	負面實際	發生職業災害或職業病事件	職業安全衛生	TC-ES-320a.1	V	V	V	V	V
	正面實際	促進員工身心健康			V	V	V		
環境	正面實際	提升再生塑料、再生金屬使用比例	物料	TC-ES-410a.1		V			V
	正面潛在	發展低碳產品和技術	能源			V		V	V
	負面實際	未達到供應鏈溫室氣體排放(範疇三)減碳要求	排放			V		V	V
	負面實際	塑料生產、銷售和報廢階段的回收再利用的比例	廢棄物	TC-ES-150a.1		V		V	V

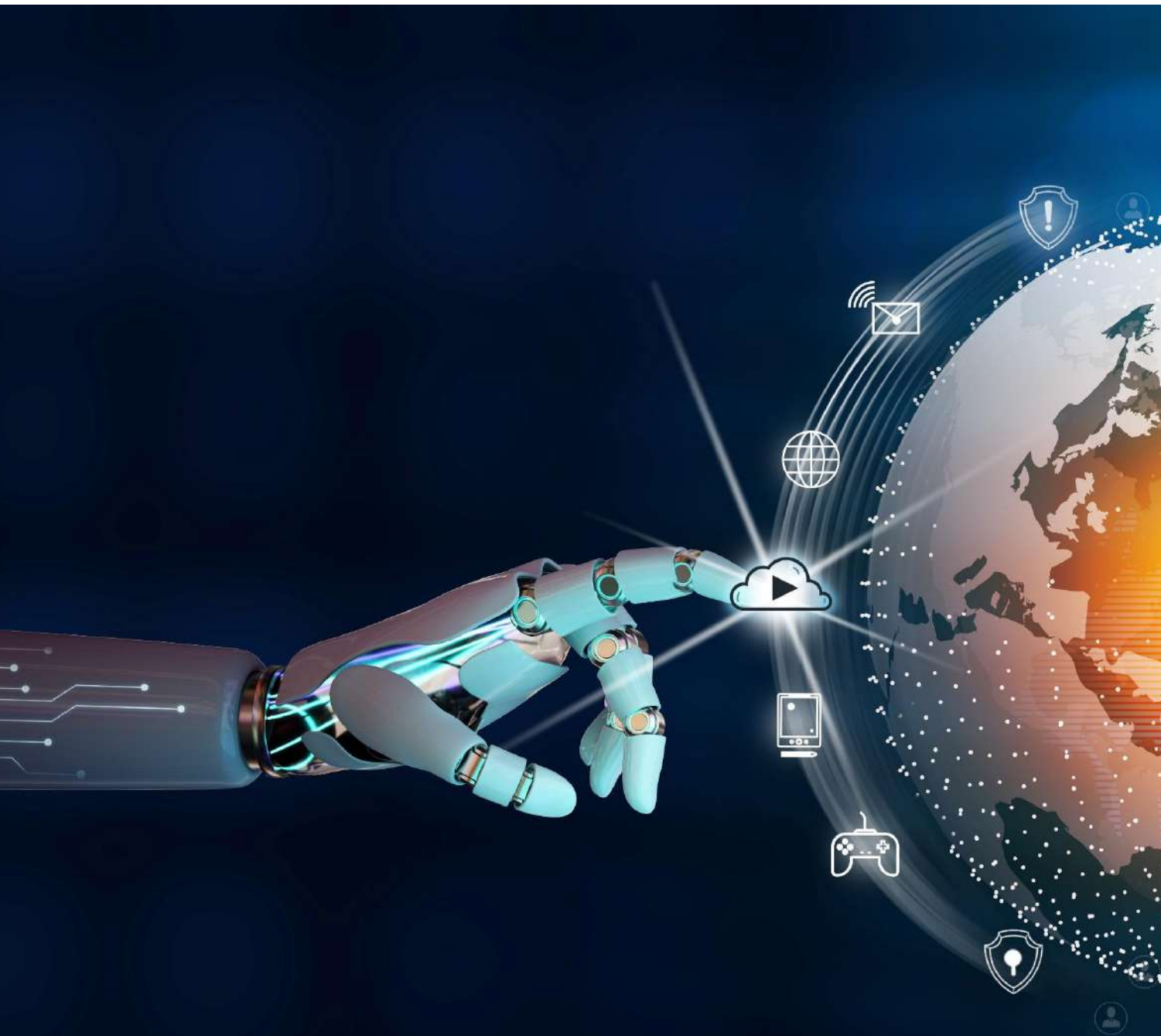
1.6 永續治理績效

No	重大主題	主題的負面衝擊	管理方針	2024目標	達成情形	2024 績效
1	職業安全	不安全的職場環境不僅危及員工和社區鄰里的生命安全，也可能因工安意外間接造成投資人損失。	恪守營運據點之職業安全衛生法規，重要生產基地取得ISO 45001認證，做為日常管理基礎落實相關規範。	零死亡、零職業病。		無發生任何員工因公死亡或者職業病案例。
				以零工傷為目標，逐年降低工傷事件。		神基控股暨子公司漢通科技、漢達越南、神基越南以及吉達克昆山達到零工傷目標。
						子公司神基科技、神訊昆山、漢達昆山、蘇州漢揚、吉達克常熟合計有11件員工受傷事件，11名員工受傷，較2023年增加3人。
						2024年可記錄之職業傷害率為0.122，較2023年的0.108上升13%。
2	教育訓練	缺乏教育訓練不僅員工自身無法提升能力，甚至可能因為作業疏失造成公司、消費者以及投資人權益受損。	各廠區針對不同職務類別制定年度教育訓練計畫以及完訓率。 依據部門專業設計課程，同時訂定年度開課數量確保課程的豐富性和普及性。	人均教育訓練時數優於2023年的78.65小時。		2024年人均教育訓練時數為 72.85小時，較2023年減少5.8小時。
3	員工多元化與平等機會	職場不平等和缺乏多元性可能導致歧視和排斥，削弱員工動力和創造力，影響組織的效率、創新和競爭力。	推動透明人事制度與公平薪酬。重視職場安全與工作環境改善。 創造多元平等職涯機會，鼓勵退休返聘。	中國、越南六家子公司每年進行一次外部薪酬調研。		中國、越南六家公司完成外部薪酬調研。
				2024年招募甄選歧視事件為0。		2024年招募甄選歧視事件為0。 2024年身心障礙用工人數共計14人，退休返聘人數共計32人。
4	勞雇關係	勞雇爭議頻繁，影響團隊士氣與生產效率，導致人員流動率升高。	定期召開勞資會議，促進雙向溝通。建立申訴管道，保障員工表達權益。	2024年月平均離職率低於6%。		2024年月平均離職率低於5.91%。

No	重大主題	主題的負面衝擊	管理方針	2024目標	達成情形	2024 績效
5	不歧視	員工於執行職務時，遭受歧視或任何人有違反其意願而不受限與性或性別有關之行為，危害到員工身心安全健康，也影響組織凝聚力。	制定人權政策，提供員工安全、友善、平等平權的工作環境，雇傭與升遷不因種族膚色、性別年齡、語言、地域、政治有所差異，嚴禁不法侵害行為，提供暢通的申訴機制，並不得因此而受到歧視或遭致報復。	無發生歧視事件。		2024年度共計接獲2件職場歧視相關之申訴事件，經調查後非歧視事件，均妥善處置結案。
				全體員工人權相關議題教育訓練完訓率達到75%，完訓定義以課後測驗達到80分以上。		2024年共計8,556人次參與人權教育相關訓練，8,409人次通過課後測驗完訓，完訓率98.3%。
6	供應鏈管理	供應鏈管理不善會導致生產停擺、貨物延遲、成本增加、客戶流失等問題，進而影響企業形象、營收和市場地位。此外，供應鏈管理失控還可能導致產品質量問題、安全隱患和法律風險等方面的衝擊。	建立良好之供應商管理制度，包含新供應商資格審核、年度稽核、供應商資格審核以及供應商輔導機制。要求廠商簽署環保與社會責任承諾書以及總採購合約，確保供應商恪守環境與社會相關規範。	供應商ESG自評問卷回覆率達85%。		2024年對1,246家供應商進行調查，850家廠商參與調查，回覆率68%。
				電子產品衝突礦產供應商調查回覆率90%以上		衝突礦產CMRT, EMRT表回覆率高於90%
				優先採購當地可得之物料，並確保在地採購比例持續維持於50%以上		在地採購比率67.44%。
7	智財權	智財權訴訟可能導致產品上市推遲、企業資源被消耗、聲譽受損、法律風險增加、市場份額降低等問題。這些負面影響可能會影響社會公平、消費者權益和人權保障。	法務中心轄下設置智慧財產處，瞭解業界專利申請動態，鑑別可能侵犯他人權利之風險，並予以分析、迴避。智慧財產爭議案件由法務中心專責承辦。	無任何侵犯他人智財權之確定判決。		無任何侵犯他人智財權之確定判決。
				每季度實施全面檢視現有專利，排查侵權風險。		每季度完成專利排查。
				鼓勵及輔導各子公司100%達成年度專利提案數目標。		2024年新增獲得369個國內外專利。公司累計共取得2,914個國內外專利，相較2023年增加10.6%。

No	重大主題	主題的負面衝擊	管理方針	2024目標	達成情形	2024 績效
8	客戶隱私	客戶隱私遭侵犯會破壞客戶信任、損害企業聲譽、增加法律風險、降低市場競爭力，並可能導致客戶財產和個人資訊遭受損失或洩漏。	關注各國客戶隱私法規，從研發設計提供客戶可拆式硬碟保障個資，服務部門善盡提醒之責，請客戶送修前移除硬碟，簽訂保密協定等以維護客戶資料安全。此外，落實資訊安全五大方針，展開持續性管理循環。	0件客戶隱私洩漏、侵犯或遺失事件。	✓	0件客戶隱私洩漏、侵犯或遺失事件。
				每季進行一次社交工程演練。	✓	2024年度共計執行4次，測試平均通過率維持在95.7%。
				員工資安教育訓練完訓率高於80%。	✓	2024年員工資安教育訓練完訓率98.56%。
9	氣候風險變遷	氣候變遷會導致極端天氣、生態失衡、食品安全問題等，破壞經濟、社會和生態平衡，對人類生存和發展造成嚴重影響。	導入TCFD氣候相關財務揭露框架，依據治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向，建構氣候變遷風險因應措施。	中國與越南完成TCFD導入與財務衝擊計算並且揭露。	✓	2024年績效與2024年目標設定通過永續委員會審核通過。
				發行2024年度TCFD。	✓	TCFD財務衝擊計算的持續改善中國與越南完成TCFD導入。
10	物料	浪費物料導致資源消耗增加、環境破壞加劇、垃圾處理負擔加重、經濟損失增加。	神基採取「回收再利用」提高「再生料」使用比例以及減少物料使用來減少對環境衝擊。	再生料比例逐年提升，優於2023年61%。	✓	再生料比例62.36%，優於2023年。
				完成5個料頭減重專案，1個包材減量計畫。	✓	完成5個料頭減重專案,1個包材減量計畫，節省物料重量為50.789公噸。
11	能源	法規遵循與碳價成本內部化，影響營運活動支出與產品價格。用電及用電強度增加影響生產成本增加、獲利下降，引起利害相關人的關注。因應各國可能徵收的碳費、碳稅，而增加營運成本。	導入ISO 50001能源管理系統，持續關注溫室氣體排放相關之國內外法規動向、產業規範及客戶要求，設定節能減碳目標，針對重大耗能設備進行節能，提升永續競爭力。	能源密集度逐年下降，低於2023年的694.974千兆焦耳/百萬美元。	—	能源密集度每百萬美元為713.324千兆焦耳，較基準年(2021年)下降14.53%。
				全系列強固型電腦產品取得Energy Star 認證。	✓	2024年15個機種取得Energy Star 證書。節能設計可為地球節省386.61公噸二氧化碳排放。
				2024年度節能減碳專案預計減碳4,229公噸碳排放。	—	2024年31個節能專案共計節省3,220.64公噸碳排放，達成率76%。

No	重大主題	主題的負面衝擊	管理方針	2024目標	達成情形	2024績效
12	排放	溫室氣體排放加劇氣候變化、極端天氣、海平面上升等問題，威脅生態平衡和人類生存，對經濟、社會和環境造成嚴重影響。	取得ISO 14001環境系統認證管理，落實內部廢氣管理程序。 以ISO 14064-1標準盤查組織溫室氣體排放，並取得第三方查證聲明。	無發生違規排放/洩漏事件。	✔	無發生違規排放/洩漏事件。
				總排放 (範疇1+2) 相較基準年減少17.65%。	✔	2024年總排放量 (範疇一+二) 為107,172公噸CO ₂ e，較前一年下降0.01%，相較基準年下降21.22%。
				排放密集度低於前一年的95.974千兆焦耳/百萬美元。	—	排放密集度 (範疇1+2) 為96.460 CO ₂ e公噸/百萬美元，較2023年上升0.51%。
				按季對董事會報告ISO 14064-1溫室氣體盤查執行情形。	✔	2024年對董事會報告四次。
				ISO 14064-1 提前至三月底前查證通過並提報下次董事會。	✔	所有重要子公司三月底前完成ISO 14064-1查證。
				無廢棄物違規事件。	✔	2024年無發生廢棄物處理違規事件。
13	廢棄物	廢棄物對環境造成嚴重污染、危害健康和生態平衡，浪費資源並增加經濟成本，影響永續發展和社會福祉。	取得ISO 14001環境系統認證管理，落實內部廢棄物處理程序，選擇合法廠商處理廢棄物。	廢棄物密集度目標低於2023年的5.665公噸/百萬美元。	—	廢棄物密集度為5.866公噸/百萬美元，較同期增加3.5%。 廢棄物總重量為6,516.867公噸，較基準年增加10.83%。
				廢棄物回收比例維持在80%以上。	✔	2024年廢棄物回收比例為89.60%，優於2023。



創新價值

- 2.1 責任生產
- 2.2 循環經濟
- 2.3 低碳節能產品
- 2.4 產品與服務
- 2.5 永續供應鏈

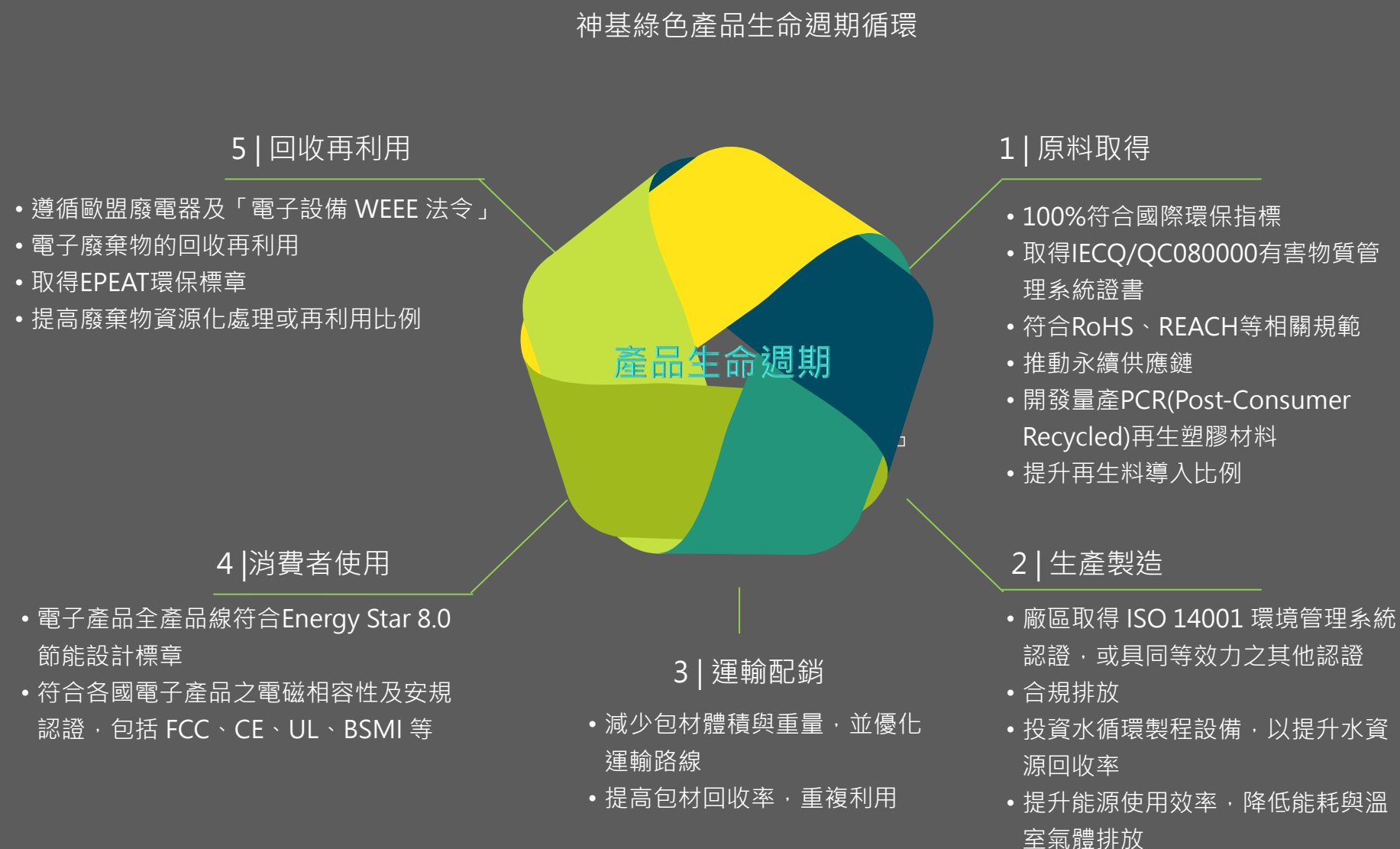
2.1 責任生產

實踐永續產品生命週期

提供健康與安全的產品是神基對客戶的承諾。聯合國發布17項永續發展目標(SDGs)，其中第12項就是「負責任的消費與生產」，神基倡議此理念，以生產安全而健康的產品為使命。我們將品質的要求落實在產品設計開發流程，甚至延伸到產品銷售與售後服務，每個環節都經過嚴格把關，確認產品符合國際安規標準以及環保規範，滿足客戶與使用者的期待。

神基將綠色產品的理念融入到產品生命週期循環中，從原料的取得、研發設計、生產製造、運輸配銷、消費者使用，到終端產品使用後的回收再利用，將現有資源透過設計達到最大重複利用的價值。神基採取減廢(Reduce)、物盡其用(Reuse)、物料回收(Recycle)、能源回收(Recovery)等各項措施來減緩對環境的衝擊。

研發團隊也透過科技的力量來達到實踐愛護地球的決心，包括開發量產PCR(Post-Consumer Recycled, 消費後回收)再生塑膠材料以及再生金屬的成分，從而減少新料的使用量，朝循環經濟的方向前進。



環境有害物質管理

為確保產品符合銷售國家之環保指令，本公司的重要子公司皆制定環境物質規範，並定期追蹤國內外環保法規要求，持續更新禁限用物質清單，以確保供應鏈管理與產品設計符合最新規範。本公司所有產品均 100% 符合電子電氣設備中限制使用某些有害物質指令 (RoHS)、歐盟化學品政策 (REACH) 及高度關切物質 (SVHC) 等相關規範。我們致力於環保合規，並透過內部機制提升綠色供應鏈管理，確保產品滿足國際環保要求。

子公司神基科技所有強固型電腦產品依據國際電工委員會所制定的IEC62474 應申報物質清單進行相關物質使用揭露以及申報作業。子公司漢達昆山、蘇州漢揚與漢達越南從事機構零組件的生產製造，所有成型件產品均通過UL QMMY2認證、組裝件產品通過UL VZQC2認證、並且已完成8項 EMI 製程 UL QMRX2 認證專案，確保在材料選用與製程管控方面達到國際安全與品質標準。



全面落實 IECQ QC 080000，確保供應鏈環保合規

為進一步加強對有害物質的管控，確保供應鏈運作符合環保要求。本公司旗下五家子公司包含神基科技、神訊昆山、漢達昆山、蘇州漢揚以及漢達越南，設置線上綠色產品管理系統，該系統可即時更新歐盟綠色產品規範，同時因應國際環保趨勢升級改善，擴大檢視化學有害物質管控與調查。該系統除即時更新歐盟綠色產品規範以外，綠色產品小組亦可在平台上檢視、審核供應商產品檢驗報告書的合規狀態。所有新進來料必須提供二年以內的產品檢驗報告書，確保產品不含有害物質，且每二年必須重新提供一次，以確保產品用料與國際環保趨勢同步。此外，這五家公司皆導入並且取得IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統認證(Hazardous Substance Process Management, HSPM)，藉此強化有害物質的管控，防止不符合環保要求的材料、部件或產品流入公司生產環節。

2024 年因法規變動，更新與擴充禁限用物質規範

隨著全球環保法規日益嚴格，神基同步調整內部管理標準，以符合最新國際規範。2024 年，本公司旗下與電子產品相關之子公司依據法規要求，對禁限用物質清單進行調整，並將相關管制要求納入內部《禁限用有害物質管制規範》。此次更新主要涵蓋以下重點：

1. 新增及修訂管制物質

納入美國《有毒物質控制法案》(TSCA)、歐盟 Regulation (EU) 2024/573 & Regulation (EU) 2024/590，以及中國《電子電氣產品中限用物質的限量要求》(GB/T 26572-2011) 的最新要求，確保產品符合不同市場的合規標準。

- Regulation (EU) 2024/573 主要針對 RoHS 指令 (2011/65/EU) 的修訂，進一步限制電子電氣設備中的某些有害物質，並對產品合規評估提出更嚴格的要求，確保電子產品對環境的影響最小化。
- Regulation (EU) 2024/590 則涉及 REACH 法規下的 SVHC (高度關切物質) 管理強化，要求企業對供應鏈中的有害化學物質進行更嚴格的申報和監管，並增加特定物質的管控範圍，以降低對人類健康和環境的潛在風險。

2. 強化 PFAS (全氟與多氟烷基物質) 管理

根據 OECD (經濟合作暨發展組織) 及歐盟對 PFAS 的最新定義，進一步擴大對 PFAS 物質的調查與管制範圍，以確保供應鏈材料符合環保要求。

3. 提升供應商管理與審核標準

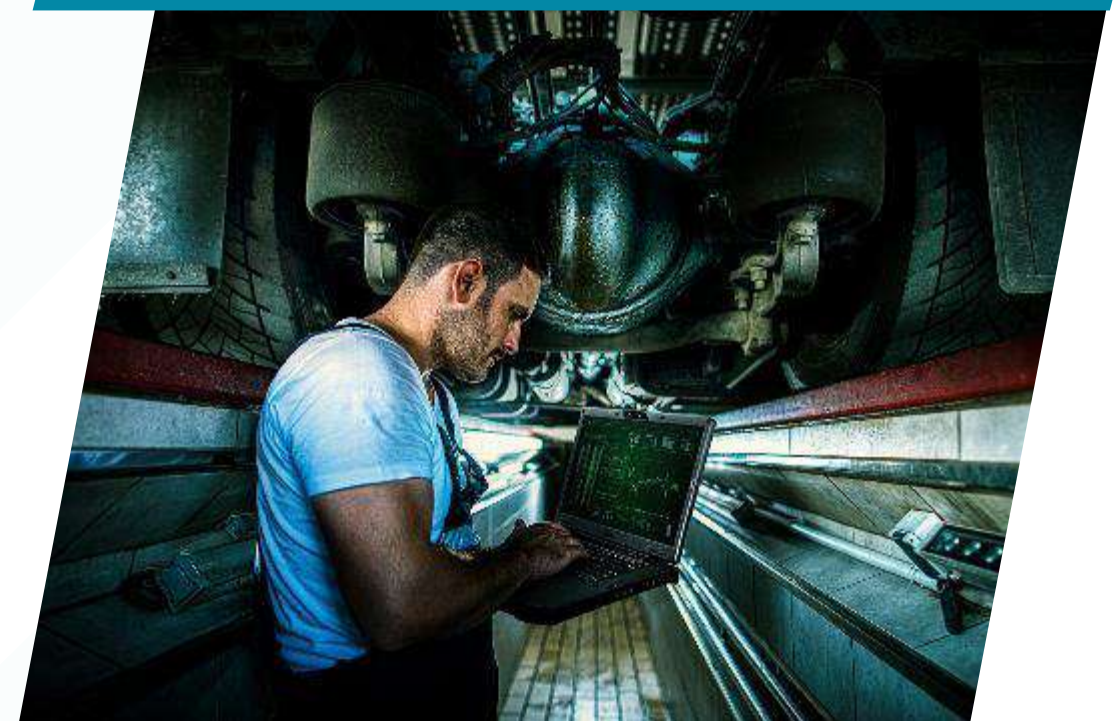
要求供應商依照最新規範更新產品檢驗報告，並透過 GPM 綠色產品管理系統加強對來料物質的合規審查，確保產品不含超標或新增禁限用物質。2024 年的來料檢驗結果均合格，未發現含有害物質的材料。

未來，神基將持續監測國際環保法規趨勢，並積極與供應鏈合作，以確保產品符合全球市場的最新環保要求，同時朝向更環保永續的產品設計發展。

安規認證與標示

2024年子公司神基科技及漢通科技所有電子產品皆通過國際安全標準認證，無發生因違反產品與服務之資訊標示相關法規而遭主管機關裁罰之案件，符合出貨國家對電子產品安全性、無線射頻、電磁相容(EMC)等安規要求，如美國的FCC、UL，歐盟的CE，英國的UKCA，台灣的BSMI等，並依據出貨區域國家法規要求在產品或包裝上標示相關之安規、環保、節能、通訊認證資訊。

此外，子公司神基科技所生產之強固型電腦為符合特殊產業的安全需求，例如製藥、化學、石油業等，部份機種主動認證高規格安全標準，例如歐規ATEX 和國際規範IECEX Zone2/22及美規ANSI UL121201 Class I/Division 2 認證，以本質安全防護的設計，保障員工在危險工作場域的安全。



2.2 循環經濟

隨全球對環境保護與可持續發展的重視日增，循環經濟作為一種減少資源浪費、延長資源使用壽命的經濟模式，已成為企業發展的關鍵議題。神基致力於在多個層面推動循環經濟的實踐，從材料創新、廢氣回收利用、到降低物料使用與再生材料的運用，每一項措施都體現著我們對環境負責的態度與對可持續發展的承諾。

廢氣回收利用：資源循環再生

在能源資源的循環利用方面，本公司旗下子公司漢達昆山與蘇州漢揚自2007年起便與鄰近工廠合作，回收其製程產生的廢蒸氣，用於塑膠射出製程中的模具加溫，並為廠區空調系統供電。此外，這些蒸氣的餘熱也被用於員工宿舍的水鍋爐加熱，實現了異業合作與能源資源的整合。2024年，漢達昆山、蘇州漢揚廠區共計使用42644公噸蒸氣，佔總能耗的14.9%，並透過冷凝水回流系統進一步減少環境污染，顯著降低了水資源的浪費。

垂直整合與材料創新：神基引領業界向無PFAS材料邁進

近年來，PFAS（全氟和多氟烷基物質）作為化學穩定性極高且具有耐熱、防油等特性的材料，廣泛應用於各類包裝、家居用品、塗料等領域。然而，PFAS也因其持久性與對環境的污染風險，逐漸受到關注，並已被認定為可能對人體健康造成威脅的物質。為了降低PFAS的使用對環境和人類健康的影響，本公司子公司漢達昆山自2022年起便投入PFAS-free材料的研發，並成功開發出一種無PFAS的再生材料，並將此項技術應用於於GLite系列的再生材料中，使GLite成為業界PCR（Post-Consumer Recycled）含量最高的樹脂材料之一，部分料號已取得相關認證。

GLite以至少40%PC基底的PCR塑膠為原料，成功將消費過的塑膠垃圾轉化為高品質、可持續的原材料。GLite不僅無鹵阻燃，還具備優異的流動性與美觀性，使其在製程中表現出色，還為消費者提供了更加環保且無害的產品選擇。為了進一步推動這項技術的應用並擴大對業界的推廣，本公司於2024年成立了綠馬仕新材料(昆山)有限公司。綠馬仕將所生產的PCR材料不僅提

供給關係企業的工廠，還將這些材料推向業界市場，推動整體產業向更可持續的方向發展。

促進再生材料的使用：實現可持續發展

越來越多品牌意識到使用再生料的產品機殼不僅能帶來環保效益，同時也符合現代社會對可持續發展的迫切需求。為了積極響應這一重要議題，神基提高產品再生料的使用比例，展現對可持續發展的重視，並體現企業的社會責任。憑藉多年在無PFAS材料技術上的研發成果，本公司塑膠事業群(漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南)與客戶建立了緊密合作，協助客戶成功提升再生料在機殼中的應用並實現量產，PCR再生料的使用比例逐年上升，汽車事業群的鋁壓鑄件再生料比例則高達86.81%，子公司神基科技也將再生料應用於所生產的強固型電腦機殼，並計畫在未來二年內將再生料導入所有主流機種。

2024年，本公司共使用15,829公噸之再生塑膠與再生金屬，佔整體物料重量的62.36%。自2024年起，本公司統一各事業群再生料之計算方式，規定未達100%之再生材料須依其再生料含量比例（%）換算實際使用重量。即便採用新計算方式，2024年之再生料總重量與使用比例皆較2023年成長，顯示本公司再生料佔總物料比例持續逐年提升，展現推動循環經濟的堅實成果。

【計算說明】

- 再生料定義：涵蓋再生塑膠與再生金屬
- 再生料實際重量 = 物料總重量 × 再生料含量比例（%）
- 再生料使用比例（%）= 再生料實際重量 ÷ 整體物料使用總重量 × 100%
- 再生料與所有物料都是以實際使用量計算。納入了前一年度的庫存量，扣除了當年度的庫存量

報廢產品和電子廢棄物回收處理

子公司神基科技所生產之自有品牌強固型電腦產品，全面遵循歐盟《廢電器與電子設備指令》（WEEE Directive），產品皆標示「打叉帶輪垃圾桶」回收標誌，並提供完整拆解說明書。在設計階段即導入易拆解回收理念，符合多項國際環保標準與法規，包括：歐盟 ErP 能源相關產品指令、美國 EPEAT 綠色電子產品標章、法國 Triman 標籤、義大利包裝回收標示規定。上述設計有助於產品在報廢階段快速拆解與資源回收，進一步降低資源浪費並提升循環利用效率。

回收處理機制

- 客戶自主管理機制：神基科技之主要客戶為政府機關與企業端使用者，多數已建置內部報廢與機密資訊處理機制，故部分報廢產品由客戶端依自主流程回收處理。針對無法自行處理的客戶，神基提供代收協助服務，並由神基或其委託之第三方合格廠商進行回收與拆解。
- 美國地區：由神基科技委託合格第三方回收商負責回收與拆解，並由合作單位提供回收與再利用比例數據。
- 歐洲地區：依據 WEEE 指令，所有於歐洲市場銷售的電子設備製造商與進口商皆須承擔「生產者責任」，並根據產品類型與銷售量支付回收與行政費用，以確保產品於使用壽命結束後能被妥善處理與再生。

2024年，神基科技委託第三方處理報廢產品與電子廢棄物總重為 19.03 公噸，其中再循環處理比例為 43.37%。

【計算說明】

- 美國地區之回收循環比例，係依據回收廠商所提供之報告進行統計；
- 德國與英國地區，則依據第三方回收商所提供之回收產品重量，乘以當地電子廢棄物（WEEE）回收率及電子產品可回收再利用比例進行估算。多家研究機構指出，筆記型電腦產品若經妥善拆解，約有80%的材料可被有效回收再利用。根據歐洲統計局資料，德國於2021年之WEEE回收率約為38.6%，而英國於2023年之回收率則約為57%。

減少物料使用

為實現永續發展目標，本公司旗下子公司於2024年積極推動物料減量與資源回收再利用，具體成果如下：

1. 包材與運輸回收再利用

子公司漢達昆山、蘇州漢揚與漢達越南廠委託專業廠商回收紙箱，按件計費鼓勵完整保存 2024年紙箱回收比例：漢達昆山：76.4%（優於2023年65%）；蘇州漢揚：32.1%；漢達越南：42.4%；汽車事業群（吉達克常熟與昆山）：國內/廠內運輸改用 可重複使用的PV 塑膠箱，取代難以回收的紙箱；神訊昆山推出四項減少外包箱材積或精簡幫裝措施，減少物料使用專案。

優化項目	成效
電池包材材積減少	每月出貨材積由 75kg 降至 26 kg，達到材積減少目標
減少包材重量與出貨材積，進行 END CAP 與紙箱尺寸優化	材積由 12,832kg 降至 10,188kg 包材重量由 1164.49kg 降至 800.45kg
採用10 in 1 與 6 in 1托盤盤取代紙箱與刀卡料號	減少6個料號使用，每片板子包材減少100kg
Partition 改為托盤，單箱裝載數量提升單顆電池包裝重量下降	• 箱數量由 20 顆提升至 28 顆 • 單顆電池包裝重量由 0.381 kg 降至 0.376 kg，全年共減少約 500 kg 包材

2. 製程優化減少原料用量

- 塑膠事業群與汽車事業群推動5項物料減量方案採用模具與流道設計改善，有效減少廢料產生2024年合計減少物料使用達 25.3 公噸

3. 棧板與製程包材循環再利用

- 全廠區導入塑膠棧板，取代木棧板：提升作業安全與衛生塑膠棧板高耐用、易清潔、可重複使用建立回收機制，有效延長使用壽命，降低碳足跡與廢棄物產生製程包材回收再利用
- 回收並清潔使用之隔板、刀卡、膠箱、脆盤等，降低包材耗損，減少環境衝擊

環保標章

EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool) 是美國環保署與電機與電子工程師協會(IEEE)共同推出支電子產品環境績效評估工具，是IT行業具代表性的全球生態標章。

神基科技Getac品牌強固型電腦共有15款產品獲得 EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool) 環保標章，這代表公司在產品設計與製造過程中符合嚴格的環保標準。EPEAT 認證涵蓋可回收性、可拆解性、能源效率、材料選用、污染控制與產品壽命延長等多個環保指標，獲得 EPEAT 標章意味著神基科技的產品在降低電子廢棄物、減少有害物質使用、提升能源效益及促進可持續材料應用方面達到國際標準，協助企業客戶與政府機構實現綠色採購目標。

隨著 EPEAT 標準的改版，最新版本進一步擴大了對產品生命周期的評估範圍，除了強調碳足跡與供應鏈環保管理外，還提高 PCR (再生塑料) 和低碳材料的使用比例，並強化能源效率標準。此外，EPEAT 也加強了第三方驗證機制，確保產品符合最新規範，提高市場透明度與公信力。神基科技將持續推動產品申請 EPEAT Silver 和 Gold 認證，作為終極目標，並不斷優

化環保設計，推動綠色科技發展，以提供兼具高效能與環保特性的強固型電腦，滿足各產業對永續產品的需求。

2024年神基科技符合美國EPEAT標章設計且出貨到美國之筆記型電腦營收佔比為33.79%，平板電腦佔比為13.97%，合計佔年營收47.77%。同樣設計的產品也銷售到其他國家，因此神基科技全球符合EPEAT標章設計之筆記型電腦營收佔比為54.70%%，平板電腦佔比為27.62%，合計佔年營收82.32%，詳見下表。



神基科技符合EPEAT設計之產品營收佔比(%)

	2022	2023	2024
平板電腦(EPEAT設計)營收佔比	33.79%	28.62%	27.62%
筆記型電腦(EPEAT設計)營收佔比	46.35%	50.73%	54.70%
平板電腦與筆記型電腦合計營收佔比 (%)	80.14%	79.34%	82.32%

2.3 低碳節能商品

低碳設計與節能成效

在全球能源短缺與電力成本高漲的挑戰下，本公司子公司神基科技致力於兼顧高效運算與節能設計，持續提供符合國際能源效益標準的強固型電腦產品。作為全球強固型電腦領導品牌之一，其產品廣泛應用於各國政府機關與大型企業。



- 產品設計符合國際節能規範：2024年全系列產品符合ENERGY STAR® 8.0（美國環保署）、DOE（美國署）以及CEC（加州能源委員會）等國際節能規範，經第三方實驗室測試與驗證，確保低能耗與高效能並行
- 產品節能效益績效：平均每台每年節能5.88度電，共計減少782,615度，減少碳排放：386.61公噸CO₂e。

神基科技產品符合ENERGY STAR® 節能說明

機種	標準能耗 (KWh/年)	實際能耗 (KWh/年)	單機年節能 (KWh)
S510	28.26	13.53	14.73
K120	28.08	16.51	11.57
ZX10	23.32	14.19	9.13
ZX80	22.75	13.39	9.36
X500	33.19	24.66	8.53

【計算說明】

每度碳排放當量之電力排碳係數換算是以經濟部能源署公告2024年度之0.494公斤做為計算依據。

節能產品成果與銷售佔比

- 2024年15款強固型電腦與平板通過 ENERGY STAR® 8.0 認證
- 銷售比例如下：
 - 銷往美國之筆電與平板合計占總營收 47.23%
 - 全球採用同樣設計規格之機種，占總營收 79.32%

符合ENERGY STAR® 設計之產品營收佔比(%)

	2023	2024
平板電腦(符合ENERGY STAR®)營收佔比	28.62%	27.00%
筆記型電腦(符合ENERGY STAR®)營收佔比	50.73%	42.49%
平板與筆記型電腦(符合ENERGY STAR®)營收佔比(%)	79.34%	79.32%

產品節能減碳效益

2024年為地球節省

783 仟度電

386.61 公噸碳排放量



2.4 產品與服務

品質管理

本公司承諾提供給客戶一流的產品與服務。秉持以客為尊的信念，我們用心傾聽客戶的聲音，從客戶的觀點出發，主動提供建議，為客戶解決問題，確保最完美的客戶體驗。

神基依循ISO 9001國際品質認證系統，建立品質管理系統，制定品質管理手冊，蒐集客戶對於產品異常、技術問題、銷售服務、售後維修等反饋意見，並要求各部門重新檢討分析原因及糾正與預防措施，以此作為改善依據，落實PDCA的精神不斷精進技術與產品。

好的設計是產品成功的基礎。Getac 產品的設計開發與驗證，擁有明確且有效的管理制度與流程。產品自開案起，歷經概念設計階段、設計階段、工程設計階段、製造設計階段，一直到產品上市，各階段都設置標準驗證程式關卡，必須通過驗證才可進入下一個階段。我們採購先進的製程與檢驗設備，加速自動化生產製程普及率，同時持續提升產品驗證人員的人力與專業能力，定期召開 AFR(Annual Failure Rate)檢討會議，嚴格檢視產品故障原因提出改善方針，並將處理情形輸入資料庫，作為未來研發設計的參考依據。

銷售與售後服務

子公司神基科技從事強固型電腦品牌的營銷，近年來持續深化在地行銷，提供在地客戶更即時、更優質的服務，透過與區域策略通路夥伴密切合作，攜手策劃符合通路市場的訊息與行銷活動，促進品牌行銷與溝通。目前Getac品牌在全球各個重要銷售區域，設置維修中心或是授權維修夥伴提供即時的服務支援。針對銷售以及客戶的需求，服務據點也持續配合增加中，以達到快速即時的服務。

神基借助IT管理系統改善與客戶的溝通，導入通路夥伴資訊平臺 (Partner Portal)，E-quotation，行銷自動化 (Marketing Automation)，第二代Service Portal服務平臺，系統化提供產品資訊與售後維修服務，幫助通路夥伴快速掌握神基的產品及服務，使其在對終端用戶進行銷售時能更有效及順暢，實質提升客戶滿意度。

GETAC Service Portal 提供之服務

1. 產品註冊與保固期查詢
2. 驅動程式與文件下載
3. 申請維修服務
4. 系統影片教學
5. 常見問題查找
6. 自我診斷工具與復原工具
7. 網路線上支援 (On-line Q&A)
8. 相關技術支援的電子郵件及電話服務

408,585次
2024年下載支援服務

27,037
累計註冊用戶

2,440
2024年新增註冊用戶



品牌官網也設置服務諮詢信箱，任何產品與服務相關之問題或申訴事件，皆可透過客服單位的專門信箱進行諮詢或申訴立案。其他七家子公司從事代工業，對產品和服務相關交付及交付後工作內容和程序亦有相關之作業規範，以提高顧客滿意度。

客戶滿意度調查

神基各子公司透過客戶問卷調查，蒐集客戶對公司產品與服務的反饋意見，並進行改善。除了日常的業務聯繫，公司官方網站設立客戶諮詢服務管道，不定期舉辦通路夥伴大會，同時進行年度客戶滿意度問卷調查。

各子公司客戶滿意度問卷調查依循公司滿意度調查標準作業程序進行，依據其商業型態與交易金額訂定年度調查對象以及數量。問卷調查面象涵蓋產品質量、銷售服務、交期、技術支援與售後維修等。透過客戶滿意度的瞭解與分析，調整營運策略，以及持續改善產品與服務品質的重要依據。2024年度神基各子公司至少執行1次的「客戶滿意度調查」，神基越南廠則是每月一次。調查廠商家數合計133家，問卷回覆率達到95.4%。調查結果普遍良好，客戶滿意度最低87.30分，平均分數為95.3。

客戶滿意度評分	2022	2023	2024
平均分數	93.4	93.6	95.3

客戶申訴事件

神基各子公司設置客戶申訴渠道管道，以保障客戶權益。2024年共計接獲67件客戶意見反應及客訴事件。客訴內容均與產品相關，包括品質失誤及改善、外觀不良瑕疵、尺寸結構性、尺寸異常、來料異常、以及二維碼/標籤等問題，所有客訴均妥善處理，無未結案的客戶抱怨案件。

客戶申訴事件	2022	2023	2024
客訴件數	69	58	67
結案件數	69	58	67
未結案件數	0	0	0



客戶諮詢暨申訴管道

神基控股暨子公司官網『聯絡我們』專區提供銷售、服務及技術諮詢服務。

客戶隱私

保護客戶隱私是任何企業都應該嚴格遵守的法律和道德義務。在數位化時代，客戶隱私面臨更大的威脅，因為隱私資訊可以很容易地被盜取、濫用或洩漏。為保全客戶機密與隱私，本公司暨子公司以「0件經證實侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料所致之司法行動投訴案件」為年度目標，從員工守則、保密協議、門禁管制、保修服務階段的個資保護，到公司網站的隱私權政策等，均設置相關之管理辦法。

本公司針對客戶機密與隱私保護的相關措施如下：

1. 員工守則與聘僱合約要求員工確實遵守保護客戶機密與隱私。
2. 因業務往來自客戶端所取得之機密資訊，將嚴格落實「必須知悉者始予揭露原則」，僅依個案情形與須知悉之人簽署保密協議，將該機密資訊揭露予必須知悉之人。
3. 嚴格維護網路及各電子平臺使用環境之安全性，防止客戶機密資訊外洩或散佈，以保護客戶之權益。資訊安全措施詳見本報告書章節3.6。
4. 定期舉辦教育訓練課程，強化公司內部人員對於商業機密及客戶隱私保護之法規遵循意識。
5. 透過公司內部郵件或通訊軟體宣導方式、執行社交工程演練、舉辦個資保護法規遵循/資訊安全教育訓練或宣導，以強化公司員工對個資及資訊安全的保護意識及資安警覺性，建立保護客戶隱私及資安之觀念。
6. 訂定《生產現場保密制度》辦法，外賓進入生產線禁止拍照、錄影或錄音。

2024年保護客戶隱私執行情形

1. 與新進員工簽訂包含保密條款之聘僱契約達成率為100%。
2. 2024年無發生任何經證實之資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的事件。
 - 來自監管機關已證實的侵犯客戶隱私的事件總數: 0件
 - 來自外部各方並經由組織已證實的侵犯客戶隱私的事件總數: 0件

保修服務的個資保護

此外，子公司神基科技強固型電腦產品用戶多為政府單位或大型企業，內存資訊的敏感性、機密性較高，因此對產品本身所提供的資安防護能力要求更高。為確保用戶能夠安心的使用Getac產品，降低資訊外洩的機率，我們從最前端的產品設計到末端的售後服務，皆採取必要的客戶隱私保護措施，說明如下：

1. 法務部門監控公司營運所在地相關法律變革，即時更新保護客戶隱私及資料的規範，並將相關措施擴及產品生產的每一個環節。產品開發階段即考量使用者個資安全及個資保護法規合規性並建置相應預防機制。
2. 產品設計納入業界高階的資安防護規格，並與國際知名的加密廠商合作，確保軟硬體的可兼容性，針對需要高端加密軟體的客戶提供完整的解決方案，此外，提供可便利移除的可拆卸式硬碟機構設計，方便用戶緊急撤退時可以立即將硬碟自產品機台內移除帶走。
3. 全球客戶服務中心以及授權的第三方服務廠商皆必須遵循個資保護法的相關法令，維修產品機台時不得碰觸客戶資訊做不當儲存，同時提醒客戶於產品機台送修前移除硬碟，以保障其個人資料不因產品機台維修及運送而有外洩風險。
4. 提供“Keep Your Hard Drive” & “Keep Your Solid State Drive”高階硬碟保固服務，當儲存裝置損壞時，提供新的裝置替換，並允許客戶保留舊有裝置，杜絕資料外洩。
5. 為提升客戶對公司資訊安全的信心，台灣總部導入ISO 27001資訊安全管理系統強化防駭能力，並獲得第三方認證。



GDPR歐盟個人資料保護法

歐盟「一般資料保護規則」(General Data Protection Regulation, GDPR)於2018年5月25日正式實施，規定所有對歐盟境內個資當事人提供商品或服務，或觀測個資當事人於歐盟境內行為之企業，皆必須強制遵守。神基控股聘請專業顧問公司，協助強固型電腦解決方案事業群（子公司神基科技）導入GDPR通盤性個人資料保護策略，並持續落實推動客戶隱私保護措施：

1. 制定符合歐盟「一般資料保護規則」等相關法規要求之「個人資料保護政策」暨「個資當事人權利請求流程指引」，作為公司蒐集、處理、使用個人資料之指南，以強化對個人資料的保護與管理。
2. 不定期參酌個資相關法規及檢視實際營運流程等，維護公司官網之隱私權聲明，以符合歐盟「一般資料保護規則」之標準，僅在確定取得個資當事人 (data subject) 同意的範圍限度內進行個資的蒐集與使用。
3. 針對蒐集及處理個資之協力廠商，檢視與協力廠商之協議書並要求廠商將資料保護義務納入協議中。
4. 設立專責之個資保護經理 (Data Protection Manager)，以即時回應客戶或利害關係人對於個人資料保護權利之意見。
5. 舉辦個資保護教育訓練，每年定期進行員工教育訓練，以強化員工對個人資料保護與管理的意識，確保個人資料之蒐集、處理或利用符合規範。透過公司內部通訊軟體不定期發布宣導文宣，提醒員工個資保護之重要性。

2022年歐盟執委會 (EU Commission) 針對 GDPR Article 46(2)(c) 規定中個人資料的跨境移轉 (international transfer) 有新的指示方針，其要求所有跨國企業必須在2022年12月開始使用其頒布最新版本的 Standard Contractual Clauses (SCCs) 作為個資合法跨境移轉的法律依據。因此，本公司子公司神基科技股份有限公司於2022年完成導入，其現行依循之資料處理模式即係以歐盟執委會發布最新版本Standard Contractual Clauses (SCCs)，作為神基科技股份有限公司與其旗下各子公司之間個資合法跨境移轉之法律依據，以確保符合歐盟執委會個資傳遞最新規定。

GDPR教育訓練

神基科技股份有限公司個資保護教育訓練，2024年課程主題為「個人資料保護政策教育

訓練」，受訓範圍為神基科技股份有限公司全體同仁，應訓人數548人，已完訓人數共計498人，完訓率90.9%，完訓標準需通過測驗達80分以上，本次教育訓練課程採線上數位課程，內容涵蓋「個人資料保護政策目的、適用範圍及個人資料保護原則」、「個資侵害事件通報」及「個資當事人權利請求流程」，提升員工遵循個人資料保護法相關規範的意識，瞭解個人資料保護政策內容，掌握個資保護與管理的關鍵概念，以確保個資處理符合法律規範。

GDPR申訴事件統計

2024年GDPR相關之申訴事件：0件

聯繫個人資料保護主管

神基科技股份有限公司設置個資保護經理，負責處理個人資料保護相關事宜，包括確保個資當事人權利請求被有效處理，以及提供個資保護諮詢服務等。



REPORT

GDPR個資保護主管

dpm.LAC@getac.com.tw

2.5 永續供應鏈

供應鏈管理策略

本公司致力於與供應商建立穩定、互信的夥伴關係，以共同推進雙方的發展與成長。我們深信透過多年的產業經驗和合作，能夠與供應商共同打造長期穩定的合作關係，確保關鍵零組件的供應穩定。為實現此目標，我們採取了一系列措施，包括積極建立技術交流和研發合作，以成為產業的先驅和領導者。在新產品上市或版本變更時，我們提前與供應商進行合作開發和測試，以確保產品具備足夠的應變能力。同時，我們也積極與供應商合作，開創低碳產品商機，發揮供應鏈力量來減少碳排放。我們共同研究並推動可持續的生產方式和材料選擇，以降低產品製造過程中的碳足跡。透過技術創新和資源共享，我們致力於打造更環保的供應鏈，以應對氣候變化帶來的挑戰，同時為客戶提供更具價值的產品和解決方案。

供應鏈採購

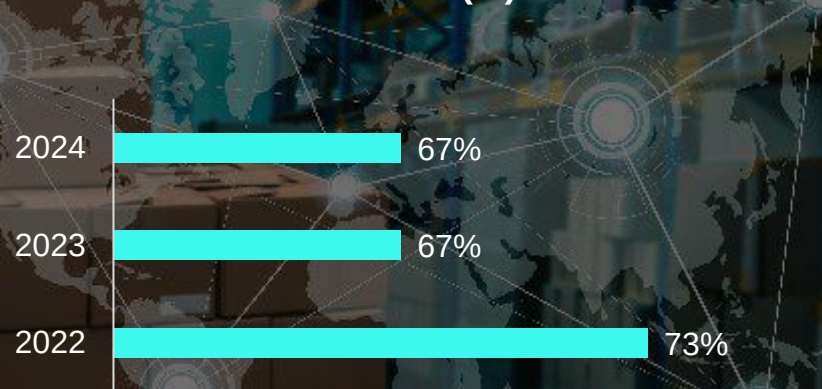
本公司的營運範疇涵蓋電子產品設計、製造及組裝，塑膠射出零件及汽車金屬壓鑄零件的生產，主要採購的原物料包括電子零組件、塑膠粒、金屬板材以及鋁錠。

採購金額依業務類別佔比排序如下：

- 電子產品事業群（強固型電腦及機電與能源事業群）47.5%，
- 塑膠機構事業群40.6%，
- 汽車事業群11.9%。

我們的生產基地主要集中在台灣、中國及越南，並秉持永續供應鏈的理念，致力於在這些地區建立穩健的運作模式，提供即時服務並確保高效的產品交付。

2024年在地採購佔比(%)



在地採購優先政策

在物料策略方面，本公司推行在地採購優先的政策，並鼓勵供應商採用符合環保及社會責任要求的製造方式。儘管部分關鍵零組件和原材料需要進口，我們仍積極尋求可持續來源，以減少對環境的影響。2024年本公司的採購金額依國家佔比分布如下：中國47%、台灣25%、越南6%、美國8%，其他國家14%。採購策略考量了各國的產業特性及發展，確保了供應鏈的穩定性與可持續性。在供應鏈政策上，神基強調在地採購，並將各子公司在地採購比例超過50%作為管理目標，減少運輸過程中可能出現的風險與成本，同時為當地創造更多的就業機會。

2024年，本公司（合併）在地採購比例達67.4%，與2023年持平。各子公司在地採購比例亦大致保持穩定，部分公司有所微幅增減。具體來說，電子事業群（包括GTC、ATC、GTK）其零組件供應商分布於中國及台灣，故在地採購比例維持在53%至67%之間。塑膠事業群（MPTK、MPTZ）及汽車事業群（GCS、GKS）生產基地設於中國，且主要原材料（如塑膠粒及鋁錠）可當地供應，因此在地採購比例高達89%至99%。然而，子公司神基越南的主要原料鋁錠依賴進口，故其在地採購比例低於20%。

供應鏈永續管理

神基依循《RBA責任商業聯盟行為準則》，制定本公司《供應商行為守則》。要求供應商共同遵循，承諾善盡企業社會責任、維護基本人權，推動環境永續發展，遵循相關法令規範以及供應商行為守則。如供應商未能妥善實踐供應商行為守則內容，公司有權依據相關合約要求，要求供應商進行改善或終止合約。

RBA行為準則導入與供應商分級管理

本公司旗下與電子產品相關之六家子公司，均已導入《責任商業聯盟行為準則》（RBA Code of Conduct），建立完善的RBA管理系統，並持續升級供應鏈永續管理流程與內部機制，包括修訂《供應商管理程序》及《新供應商調查作業規範》，以確保供應鏈管理標準與國際接軌。其餘兩家專注於汽車零組件製造之子公司，則依循汽車產業標準進行供應鏈管理，未採用RBA制度，但仍依據產業要求執行品質與合規管理。

本公司生產性供應商依其產品關鍵性與風險程度，劃分為三個等級，分別是一級關鍵管理供應商、二級供應商和三級一般供應商。根據等級設定對應的管理強度與稽核頻率，包括風險評估、書面審查及現場稽核，透過分級管理落實全面性供應鏈控管與持續改善。



新供應商管理與永續承諾

本公司旗下電子產品與塑膠事業群，依循《責任商業聯盟行為準則》，針對新導入供應商訂定環保/社會的初始篩選機制，並要求供應商其簽署永續承諾文件，包括：

- 《清廉承諾書》：確保無賄賂、舞弊與不當利益輸送
- 《RBA責任商業聯盟行為準則承諾書》：承諾遵守國際勞工、人權、環境與道德標準
- 《不使用衝突礦產承諾書》：協助追溯金屬來源，避免採購自爭議地區
- 《HSF環境危害物質不使用承諾書》：避免使用對人體與環境有害之物質

品保單位（SQA）依據《供應商管理程序》啟動三項系統性稽核：

- 品質稽核（QSA）
- 禁限用有害物質稽核（HSFA）
- 與ESG/RBA自評稽核表

SQA人員根據自評結果篩選高風險廠商，進行現場查核，並依據公司標準分為「合格」、「條件合格」與「不合格」三類，作為合作與改善的依據。未導入RBA系統的子公司，則依循各自《供應商調查作業規範》執行稽核，並要求簽署《長期採購總合約書》。

2024年本公司共計新增58家廠商，相較去年99家減少許多。2024年新簽供應商有51家廠商透過環保/社會標準進行供應商資格篩選，稽核比例約88%。

《長期採購總合約書》納入永續條款

為確保供應商恪守環境與社會相關規範，神基要求所有原物料廠商簽署《長期採購總合約書》，並履行合約中要求供應商及其上游供應商承諾清廉承諾書、善盡環境保護、尊重勞動人權，不使用衝突礦產，並協助通知及提供證據以查核礦產來源及產銷監管流程。若違反相關條約，經通知限期改善仍無改善時，神基可逕行終止本合約或解除與供應商間交易、訂單之全部或部份。

神基長期採購總合約之永續議題條文

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1. 保證禁用環境危害物質，並配合環境管制相關規範與法令要求 | 7. 保護智慧財產權，確保不侵犯他人商標、著作、專利及營業秘密 |
| 2. 不使用衝突礦產，並願通知及提供證據協助查察礦產來源及產銷監管流程 | 8. 禁止行賄、收賄、酬庸回扣、接受不當餽贈或招待等 |
| 3. 禁止使用童工 | 9. 維護員工職業健康與安全 |
| 4. 禁止強迫勞動 | 10. 污染物排放與廢棄物處理遵守環保法規 |
| 5. 尊重結社自由與集體協商權利 | |
| 6. 不歧視，同工同酬 | |

供應商績效評核與持續改善

為確保供應商品質、交期與服務穩定性，神基全面實施TQRDC月度績效評等制度。該制度從以下五項指標進行線上評分：

T：技術能力 (Technology)
Q：品質表現 (Quality)
R：回應速度 (Responsiveness)

D：交期準確度 (Delivery)
C：價格競爭力 (Cost)

依據總分高低，供應商將被分為A、B、C、D四個等級。若供應商評等不合格，將提出具體改善建議並追蹤其後續改善成效；若經多次評核仍未改善，則取消其合格供應商資格。

透過TQRDC制度化管理與透明評分機制，神基致力於與供應商共創價值、強化風險控管，持續為客戶提供更高品質、更具永續價值的產品與服務。

供應商ESG自評與合規追蹤

自2019年起，神基每年推動供應商填寫ESG自評問卷，以評估供應鏈夥伴在永續發展目標 (ESG) 上的實踐情況與法規遵循。2024年共計850家供應商回覆問卷，摘錄問卷重要題項結果如下：

- 54.5%取得ISO 14001環境衛生管理系統，28.8%建立符合當地法規的環境衛生管理制度
- 57%將環境安全以及勞動實踐或人權相關的政策置入與供應商/承包商的合同中
- 87%的廠商採取自評問卷、內部稽核或現場稽核等任一形式，對供應商實施稽核作業
- 28.6%接受RBA VAP或者RBA CMA的外部稽核
- 54.5%取得ISO 14001環境安全衛生證書
- 52%進行年度溫室氣體盤查，16.4%取得ISO 14064-1查證聲明

在法規遵循方面，有6家廠商違反勞動相關法規，1家違反環保相關法規遭到裁罰，與廠商溝通後，均以依照主管機關要求限期改善完成。

年度稽核

本公司品保單位每年依據實際交易供應商名單制定年度稽核計畫，派員進行現場查核，稽核範圍涵蓋：品質系統、禁限用有害物質、環境保護、職業安全衛生等指標項目。導入RBA系統之子公司則需進行額外程序：供應商須填寫RBA SAQ (Self-Assessment Questionnaire) 自評問卷，根據風險等級選擇重點廠商進行現場稽核，並出具報告書提出改善建議與時程。改善結果將作為是否安排複查的依據，若連續未改善，可撤銷其供應商資格。

2024年針對119家廠商進行年度稽核，被稽核廠商在勞工權益、誠信、管理系統、以及環境保護等面向查無重大違規事項，未有供應商因聘用童工或強迫性勞動而導致中止合作關係。

RBA VAP有效性稽核驗證

近年來，越來越多的公司意識到供應鏈透明度和責任採購的重要性，因此開始要求符合Responsible Business Alliance (RBA)標準的驗證 (VAP) 稽核。這種趨勢源於對全球供應鏈風險和可持續發展的日益關注，以及對企業社會責任的持續追求。RBA VAP稽核涵蓋了勞工權利、環境保護等方面，導入這一稽核有助於提升供應鏈管理，和實現可持續發展的目標。

本公司六家公司導入RBA管理系統，子公司 漢達昆山、蘇州漢揚自2014年導入RBA 管理系統，連續多年通過RBA CMA稽核，分數持續保持160分以上，子公司漢神訊昆山 以及漢達越南也分別於2025年通過了RBA VAP驗證，稽核分數逾160分以上，無發現優先不符合事項，並完成矯正措施。其他子公司也規劃展開取證工作。

此外，我們也針對一級關鍵管理供應商展開調查，了解其RBA VAP的驗證情形。2024年神基一級關鍵管理供應商當中，共計31家接受RBA VAP或者RBA CMA稽核，約佔一級供應商總家數的25.8%。其中18家廠商通過RBA VAP外部驗證，佔一級關鍵管理供應商的15%。本次18家通過RBA VAP稽核的廠商，得分皆超過160分，獲RBA官方評為白金、黃金、銀級等級，無發

現優先不符合項目，故優先不符合率為0。根據RBA VAP驗證計畫，白金與黃金級別，皆需將優先和主要不符合項目矯正完畢。銀級需將優先不符合項目矯正完畢。

一級關鍵供應商RBA VAP評分與缺失統計

RBA認可計畫級別	得分	供應商家數	優先不符合之項目數量	RBA VAP 認可計畫級別說明
Platinum	200	1	0	適用於 VAP 分數最低為 200 且所有優先、主要和次要不符合項目均已矯正完畢的工廠
Gold	196.5	1	0	適用於 VAP 分數最低為 180 且所有優先和主要不符合項目均已矯正完畢的工廠
	180-190	3	0	
Silver	170-179	5	0	用於 VAP 分數最低為 160 且所有優先不符合項目均已矯正完畢的工廠
	160-169	8	0	

- RBA會員要求說明：<https://www.responsiblebusiness.org/join-us/>
- RBA VAP認可計畫級別說明：<https://www.responsiblebusiness.org/vap/about-vap/>





神基集團供應商管理

承諾書與合約書簽署

- 《RBA責任商業聯盟行為準則承諾書》
- 《HSF環境危害物質不使用承諾書》
- 《不使用衝突礦產承諾書》
- 中國地區防護塗料、油墨、粘膠劑、清洗劑之供應商需簽署《VOC符合性聲明書》
- 《清廉承諾書》(八萬元交易以上需簽署)
- 《長期採購合約書》(涵蓋永續條款)

風險識別

- 供應商月評分制度
- 供應商ESG自評問卷

盡職調查

- 新供應商稽核
- 供應商年度稽核
- 供應商年度責任礦產調查(CMRT、EMRT表)
- 提交產品RoHS測試報告以及成份資料。



禁用衝突礦產

本公司暨子公司承諾願與供應商共同負起社會與環境保護的責任，支持並遵照責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative) 不採用透過迫害人權或武裝脅迫開採的衝突礦產，特別是來自受衝突影響和高風險地區之金 gold (Au)、鉭tantalum (Ta)、鎢tungsten (W)、錫tin (Sn)、以及鈷cobalt (Co)等礦產或其衍生產品 (受衝突影響和高風險地區是指存在武裝衝突、廣泛的暴力或其他對人民造成傷害的風險。武裝衝突可能有多種形式)，亦要求所有供應商履行前述聲明，並使用由RMI所提供之衝突礦產調查模板，包含衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 與擴展礦物報告模板 (Extended Mineral Reporting Template, EMRT)，調查其產品中包含金(Au)、鎢(W)、鉭(Ta)、錫(Sn)以及鈷(Co)等礦產且應以盡職調查確認這些礦產來源。此外，供應商應將此政策傳達給其上游供應商及供應鏈，並要求其上游供應商共同遵守，拒絕含有直接或間接資助或受益於武裝團體，或是壓迫奴工或剝奪人權所生產之非法開採地區之金 gold (Au)、鉭tantalum (Ta)、鎢tungsten (W)、錫tin (Sn)、以及鈷cobalt (Co)等礦產或其衍生產品。

本公司電子產品相關之子公司神基科技、漢通科技依據OECD所發佈之受衝突影響與高風險地區之《責任礦產供應鏈盡職調查指南》對供應鏈展開衝突礦產盡職調查。

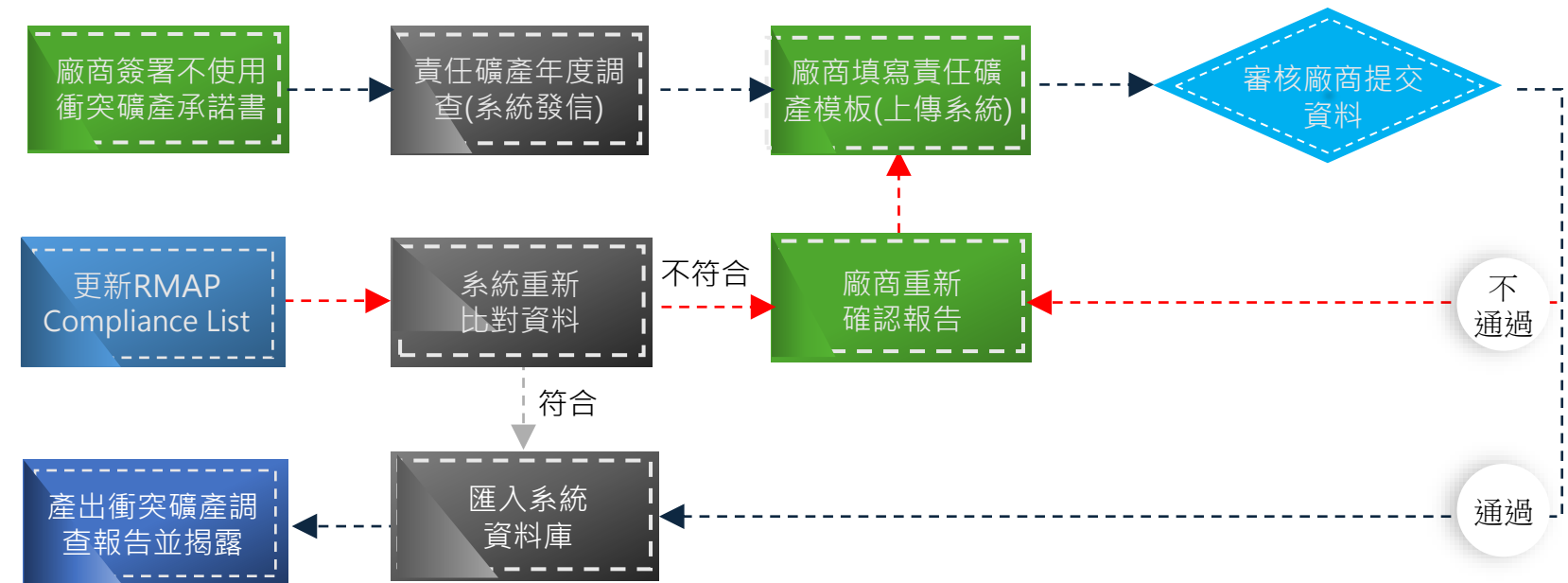
2024年漢通科技共計對219家廠商展開調查，廠商CMRT以及EMRT回覆率皆高於95%，合計辨別出273家冶煉廠與精煉廠，合格比率為97%。供應鏈合格冶煉廠與精煉廠分佈，主要位於亞洲，次為美洲。

- 神基科技針對144家廠商展開調查，廠商CMRT回覆率與EMRT回覆率皆高於90%，合計辨別出285家冶煉廠與精煉廠，3TGs冶煉廠與精煉廠的合格比率為93%，鈷為89%。供應鏈合格冶煉廠與精煉廠主要位於亞洲，

次為美洲。本次調查結果所有供應商所使用到的冶煉廠與精煉廠名單與結果，揭露於本公司官方網站永續專區。

- 塑膠事業群(漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南)原料主要以塑膠粒為主，經調查後僅辨別出51家冶煉廠，合格冶煉廠比率100%。
- 汽車事業群(吉達克常熟、吉達克昆山、神基越南)主要製程為鋁合金壓鑄，原料為鋁合金，其產品或生產流程中均無添加或使用任何3TGs金屬。

衝突礦產盡職調查管理流程



3.0 公司治理

3.1 經濟績效與稅務政策

3.2 董事會運作

3.3 商業道德

3.4 風險管理

3.5 人權管理

3.6 資訊安全

3.7 智慧財產權

3.1 經濟績效與稅務政策

經濟績效

2024年全球經濟持續受到多重因素影響，高通膨與利率變動影響企業資本支出與消費需求，因此對企業營運帶來挑戰。此外，全球供應鏈重組與地緣政治衝突進一步影響國際貿易與產業供應鏈的穩定性。本公司憑藉穩健的經營策略與市場佈局，不僅成功維持業務穩定，更在部分核心產品線上實現成長，2024年本公司合併營收較上個年度穩定成長，毛利率較去年同期提升，營業利益與稅後淨利雙雙創下公司成立以來的新高紀錄。

2024年合併營收為新台幣356.68億元，較上個年度的347.93億元成長2.5%；合併營業毛利為新台幣113.28億元，較去年同期增加16.4%；合併營業利益為新台幣52.02億元，較去年同期增加31.1%。113年度歸屬於母公司淨利為新台幣44.48億元，較上個年度成長18.8%，每股稅後盈餘(EPS)為新台幣7.26元，較2023年的6.17元成長17.7%。

神基控股重要財務指標項目

		新台幣：仟元		
		2022	2023	2024
產生的經濟價值	營業收入	32,476,133	34,792,557	35,668,386
	營業毛利	8,262,354	9,735,429	11,327,689
	營業利益	3,093,783	3,966,563	5,202,118
	稅前淨利	3,153,057	4,923,955	5,855,472
	淨利歸屬於母公司業主	2,565,168	3,744,542	4,447,803
分配的經濟價值	薪資總額	5,653,408	5,862,910	6,541,463
	福利總額	1,185,112	1,223,221	1,254,793
	所得稅費用	471,380	966,538	1,159,961
	股東現金股利	2,154,075	2,294,771	3,055,190

獲利能力方面，合併營業利益為新台幣52.02億元，較去年同期增加31.1%。歸屬於母公司淨利為新台幣44.48億元，較上個年度成長18.8%，每股稅後盈餘(EPS)為新台幣7.26元，較113年的6.17元成長17.7%。2024年本公司發放現金股利新台幣30.55億元，稅捐支出為新台幣11.60億元。合併政府補助收入為新台幣3,995萬元。

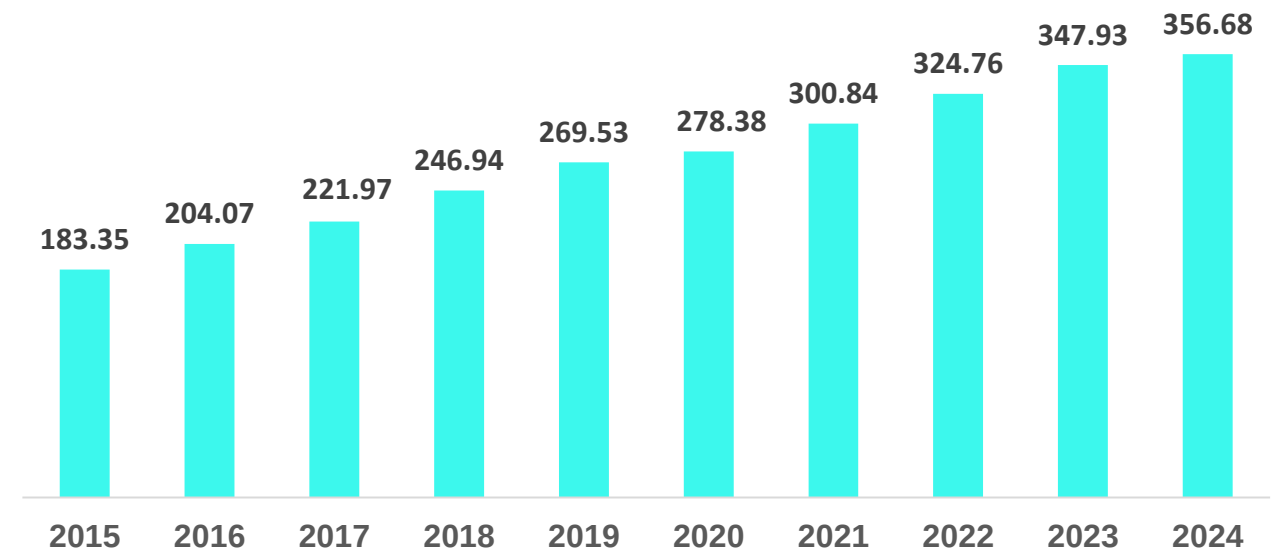


【更多資訊，點擊閱讀】

- 神基控股2024年第四季財報

神基控股合併營收趨勢

新台幣：百萬元



稅務政策

本公司暨子公司遵循營運據點所在地國家法規要求，誠實揭露所需資訊，且即時完成稅務申報、繳納稅額以及OECD稅基侵蝕與利潤移轉(Base Erosion And Profit Shifting, BEPS)法規相關之國別報告等遵循事項，並配合政府政策進行產業實質投資，依法規進行相關稅務抵減申請，依規定於財務報表揭露稅務資訊，以確保資訊透明性。

本公司於稅務申報主要之利害關係人為稅務機關，在與稅務機關的溝通與管理上，主要原則為：

- 針對日常作業上有法規適用疑義時，主動向主管機關諮詢。
- 準時完成法規所要求之稅務遵循申報。
- 與稅務機關溝通以了解所推行的政策之適用性並主動參與。

本公司財會中心為負責本公司各類稅務之權責單位，部門專責人員負責監督相關稅務作業及稅務風險管理，並向財務長及總經理報告相關稅務執行情形，以確保稅務管理機制之有效運作，每半年度定期檢討且不定時依據重大法規發布狀況進行檢討分析。

此外，本公司及各子公司辦理營利事業所得稅申報及各類稅務申報時，應依權責劃分分層取得主管許可，針對以下跨國或非例行性之稅務議題，需知會本公司財會中心主管及稅務專責人員。

- 併購或股權架構變動
- 購買土地或廠房
- 與稅務機關間爭議溝通
- 變動或新增主要交易模式

本公司財會中心得視各單位需求，及時提供稅務議題諮詢，並定期依據現行法規檢視本公司及

各子公司稅務遵循狀況及風險。此外內部稽核部門亦將針對是否遵循稅務治理與管控架構進行年度審查。本公司財會中心依據國際經濟合作開發組織及各關係企業所在國所發佈之稅務法規更新，分別透過會計部及外部專家定期進行各項稅務風險檢視。確認稅務方針之遵循狀況，提前進行相關影響試算，以控制營運上稅務風險，以集團長期營運角度審視可能的稅務影響，提早進行相關規劃並供營運決策時參考。

本公司已依據台灣移轉訂價法規及OECD BEPS第13號行動方案要求完成2023年度國別報告之申報。並將於2025年依據BEPS Pillar II支柱二各國法規進行2024年度全球最低稅負制通知作業以及國別報告申報。

本公司財會中心為負責本公司各類稅務事項之管理單位，由財會中心專責稅務人員負責監督管理並向財務長報告，此外內部稽核部門亦將針對是否遵循稅務治理與管控架構進行年度審查。稅務規劃及方針經財會中心稅務專責人員擬訂並向財務長報告審核通過後，經總經理及公司核決權限單位批准後公布並施行。本公司財會中心得視各單位需求，及時提供稅務議題諮詢，並定期依據現行法規檢視本公司及各子公司稅務遵循狀況及風險。

REPORT



稅務誠信檢舉信箱

稽核處主管

gthaudit@getac.com.tw

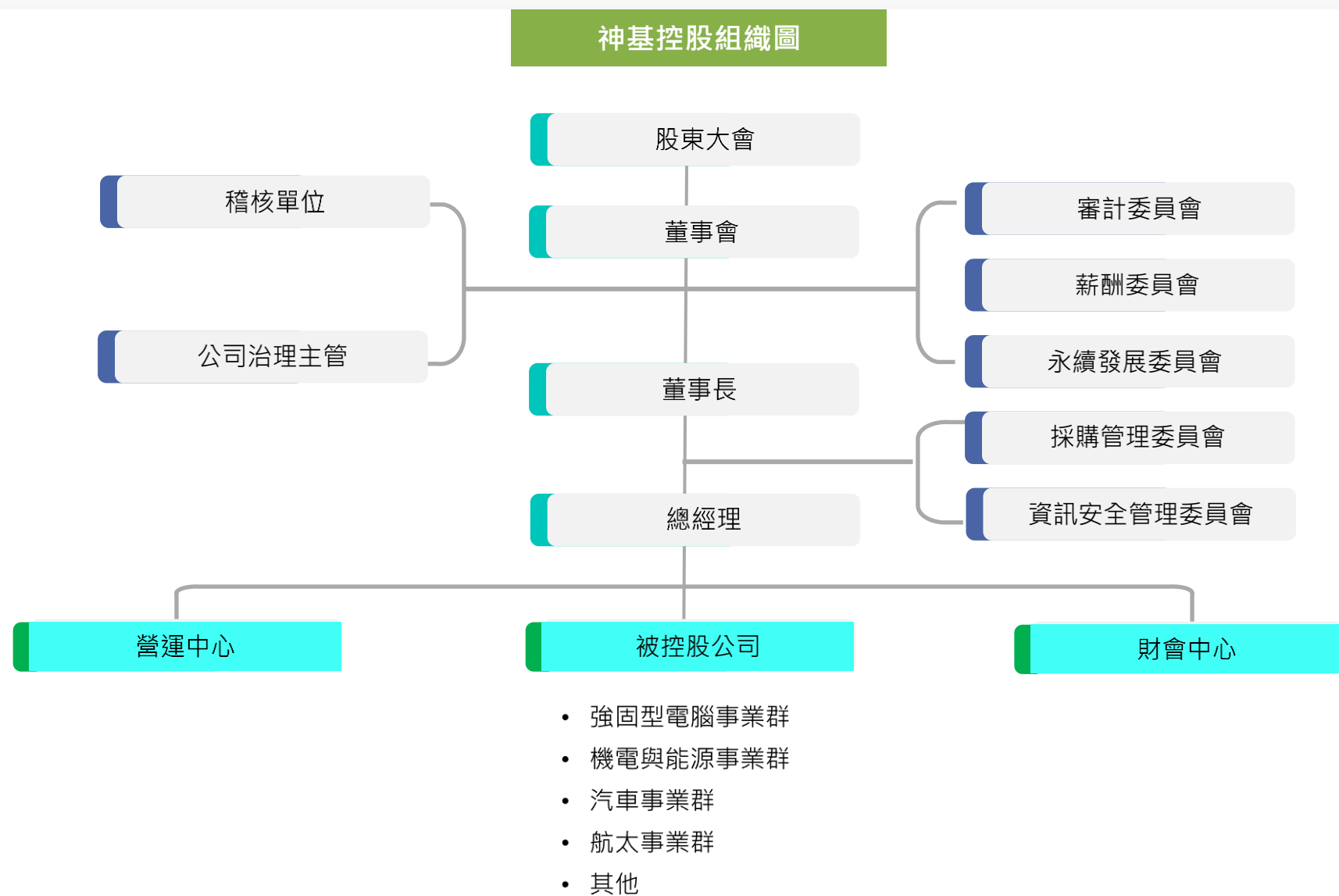
3.2 董事會運作

以公司治理評鑑前5%為中長期目標

良好的公司治理是公司永續經營的基石。神基恪守《上市上櫃公司治理實務守則》以及主管機關訂定之相關規定，與時俱進從多個層面落實公司治理，包括維護股東權益、強化董事會運作、提升資訊透明度、以及落實企業社會責任等方面，累積公司永續發展能量。為追求公司治理制度與國際接軌，神基以進入公司治理評鑑上市組前5%作為公司治理的中長期發展目標，積極回應公司治理評鑑指標題項改善公司治理。神基公司治理評鑑績效自第六屆(2019年)到第十一屆(2024)均維持在上市企業組前6-20%的績效表現。

公司治理架構

神基控股董事會為本公司最高治理單位，轄下設有審計委員會、薪資報酬委員會、以及稽核單位，並於2021年度配合主管機關規範新增設立專責的公司治理主管，主要職掌包括依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令及其他依公司章程或契約所訂定之事項等。2022年11月9日經董事會通過，將既有之永續發展委員會升格為董事會之功能性委員會，以強化董事會對永續相關議題的監督管理。本公司營運管理階層組織架構權責劃分明確，詳見右方神基控股組織圖，董事長兼任總經理，秉承董事會之各項營運方針，規劃並執行各項營運策略，負責綜理公司一切營運業務。經營團隊為各領域菁英所組成，累積豐富專業經驗。



董事會

本公司董事選舉採候選人提名制度，董事（含獨立董事）候選人名單經董事會審議其符合所應具備條件後，送請股東會選任之。本屆(2022/5/27-2025/5/26)董事會共選任十席董事，其中包含一席女性獨立董事席次以促進董事會之多元化。董事長由黃明漢擔任，並且兼任總經理職務。十席董事中，2席具員工身份，獨立董事席計四席，皆由外部獨立人士擔任。

為確保董事會運作順暢，本公司業經董事會通過「處理董事要求之標準作業程序」（含人員及處理期限等），就董事之要求給予適當且即時之回應。此外，董事會召開時，公司主要事業單位經理人、財會單位以及稽核單位定期對董事會進行業務報告，以利董事會確實將對管理階層的風險評估與控制融入企業的決策過程。

2024年董事會運作情形請參閱本公司公司治理專區「董事會重大決議」



董事會成員簡歷請參閱本公司年報第3-5頁



董事會多元化與獨立性

本公司基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，本公司董事候選人之提名係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，評估各候選人學(經)歷資格、衡量專業背景、誠信度或相關專業資格等，經董事會決議通過後，送請股東會選任之。董事會就本身運作營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括：

- 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化。本公司注重董事會成員組成之性別平等，以提高任一性別董事席次達三分之一為目標。目前十席董事中包含一席女性董事，本公司將持續延請適合且專業的董事人才以符合性別多元化規範。
- 專業知識與技能：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力。專業知識與技能：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

本公司現任董事會由十位董事組成，董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

目標	達成情形
獨立董事席次逾董事席次三分之一（獨立董事佔比為40%）	✓
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一（具員工身分之董事佔比為20%）	✓
獨立董事任期未逾3屆	✓
適足多元之專業知識與技能	✓
至少一席不同性別獨立董事	✓

截至2024年底，本公司四席獨立董事均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，有關獨立董事規定，另依證券交易法第26條之3第3項規定，董事間不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。有關本公司董事會成員之獨立性暨專業資格及多元化情形詳見113年年報第8-11頁，



董事會績效評估

本公司董事會已訂定「董事會績效評估辦法」，且董事會於每年年度結束，執行一次整體董事會自評、董事成員自評、以及功能性委員自評(審委會、薪委會)。董事成員績效評估指標包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等。2024年度董事會績效評估結果已提報2024年2月26日董事會，相關評估結果已置於公司網站之公司治理專區「內規章程」供查閱。



【更多資訊，點擊閱讀】

- 董事會績效評辦法 
- 董事會績效評估報告 

為落實公司治理並提升本公司董事會在永續發展上智識及技能，每年安排董事持續進修，全體董事皆符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定，新任之董事至少完成12小時之進修時數，既任董事至少完成6小時之進修時數。2024年本公司全體董事皆完成6小時之教育訓練時數要求，董事參與之進修課程包含「防範內線交易課程」以及「內部人股權交易法律遵循宣導說明會」，協助公司內部人瞭解證券交易法有關股權管理相關規範，建立內部人股權交易之正確觀念，降低因不諳法令而誤觸規範之情事。其他課程包含公司治理、誠信經營、經營管理與企業革新、智慧財產權管理、策略併購、董事會資安治理監督策略、永續金融暨氣候變遷以及企業永續發展議題。2024年本公司董事教育訓練課程以及進修時數，揭露於公司網站公司治理專區「內規章程」供查閱。

利益迴避

為防止最高治理機構涉及利益衝突，本公司《董事會議事規範》第15條中規定董事對董事會所列之議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要

內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得不當相互支援，以確保公司治理的獨立性及公平公開性。本公司亦於2024年年報中向利害關係人揭露利益衝突相關資訊，包含：

- 董事對利害關係議案迴避之執行情形，詳見本公司年報第17-20頁
- 董事於其他公司任職情形，詳見年報第3-5頁
- 前十大股東，其相互間為關係人或配偶、二等親以內之親屬關係資訊詳見年報第48頁。

58 %

董事會	薪資報酬委員會	審計委員會	永續發展委員會
主席：黃明漢董事 成員：苗豐強董事 蔡豐賜董事 林全成董事 周德虔董事 苗華斌董事 林坤銘獨立董事 林榮松獨立董事 張嘉信獨立董事 王帛霞獨立董事	主席：林坤銘獨立董事 成員：林榮松獨立董事 張嘉信獨立董事	主席：張嘉信獨立董事 成員：林坤銘獨立董事 林榮松獨立董事 王帛霞獨立董事	主席：黃明漢董事長 成員：張嘉信獨立董事 王帛霞獨立董事
2024年會議次數 5次 平均出席率 98%	2024年會議次數 3次 平均出席率 89%	2024年會議次數 6次 平均出席率 96%	2024年會議次數 2次 平均出席率 100%

審計委員會

本公司於2022年5月27日股東常會進行董事改選，股東常會選任四名獨立董事(林坤銘、林榮松、張嘉信以及王帛霞)，並由此四名獨立董事組成審計委員會，每屆任期為三年，每年至少召開4次會議。審計委員會的執行職權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，並將決議事項提交董事會討論。

2024年審計委員會運作情形請參閱本公司年報第19-20頁。



簽證會計師獨立性

本公司每年至少一次評估簽證會計師之獨立性與適任性，針對會計師的專業資格、連續提供審計服務年數、是否與公司無利害關係(如投資本公司或兼任本公司職務)、是否與公司負責人或經理人無親屬關係、是否有定期進修等項目進行評估，另取得會計師聲明書後，並參考會計師提供之審計品質指標(AQIs)評估，經評估資誠聯合會計師事務所劉倩瑜及李典易會計師皆符合本公司獨立性及適任性評估標準，並將結果提報2024年1月19日審委會及董事會。

獨立董事、內部稽核主管與會計師之溝通

為強化獨立董事對公司營運的瞭解與監督，本公司每年舉辦至少一次內部稽核主管與獨立董事溝通會議，會中並且邀請簽證會計師列席。會議就本公司內部稽核執行狀況及內部控制運作情形提出說明，並作成紀錄。如遇重大異常情事時，得隨時報告獨立董事，追蹤改善情形。2024年度共計舉辦一次會議，會議內容已公告於本公司官網投資人專區。



薪資報酬委員會

為了持續強化公司治理並接軌國際標準、健全董事及經理人薪資報酬制度，本公司於2011年成立「薪資報酬委員會」，依據神基《薪資報酬委員會組織規程》，本公司薪酬委員會設置三席委員，三年為一個任期，定期向董事會報告其活動和決議。2022年5月27日進行改選後，同時委任本公司獨立董事林坤銘、林榮松及張嘉信擔任薪資報酬委員，與公司無存在任何利益關係，以確保行使職權之獨立性，且無超過連任三屆以上之情形。

「薪資報酬委員會」主要職責為定期檢討董事，及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並將所提建議提交董事會討論，確保董事暨高階經理人薪酬接受合理監督。

2024年薪酬委員會運作情形請參閱本公司年報第27-29頁。



高階經理人薪酬制度

本公司薪酬委員會參考市場水準與公司績效綜合考量來制定薪酬，並無薪酬顧問參與薪酬制定。薪資報酬委員會參考同業通常水準支給情形、公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬及提名續任之參考，並隨時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。

神基董事暨高階經理人年度報酬組合為基本薪資、津貼及激勵獎酬為主。由薪資報酬委員會提案後，經董事會決議後執行。董事及經理人之績效評估與酬金之連結說明，請參閱本公司年報第29頁。本公司《公司章程》中明定，本公司年度如有獲利（即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益）應提撥不高於百分之一為董事酬勞及不低於百分之零點一為員工酬勞。

2024年合併報表所有公司支付董事之酬金總額佔個體財報稅後純益0.35%。合併報表所有公司支付高階經理人(總經理暨副總經理)酬金佔個體財報稅後純益1.03%。

年度總薪酬比率

本公司薪酬最高個人之年度總收入為全球員工薪酬中位數之比率為63.55；薪酬最高個人年度調薪幅度與組織其他員工年度調薪幅度中位數的比率為9.43。

【計算說明】

- 本公司薪酬最高個人之年度總收入為員工薪酬中位數之比率計算係涵蓋九家合併實體公司2024年僱用之員工資訊，即8,960人(不包括該薪酬最高個人)，取九家公司之薪酬中位數之中位數，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調薪幅度與其他員工年度調薪幅度中位數的比率計算係取九家公司員工(不包括該薪酬最高之個人) 年度調薪幅度之中位數的中位數，並將各公司之員工數納入評估，確認最終員工薪資調幅之中位數。

內部控制制度

本公司遵循法規建構內部控制制度及組織管理體系，董事會轄下設置內部稽核單位，稽核單位配置稽核主管一名與專業稽核人員數名，分別持有專業執照如國際內部稽核師(CIA)、國際電腦稽核師(CISA)等。每年內部稽核人員均依法持續進修至少12小時。稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提報董事會決議通過。稽核單位直接對董事會報告，確保其獨立性與客觀性。

本公司內部控制制度包含對營運風險的管理與監督，促進各營運據點轉化風險以持續營運。內部稽核單位每年依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，透過專業稽核制度及程序按月執行稽核業務，並將稽核報告呈報獨立董事核閱。稽核主管定期列席董事會報告檢查及覆核成果，包含各單位內控制度設計及執行有效性、營運效果與效率、報導的可靠、及時與透明性及法令遵循情形等，以降低風險至可承受範圍內，藉此因應瞬息萬變的經營環境，維護利害關係人利益。

2024年本公司已依相關法令規章，新增「永續資訊之管理」內部控制制度，修訂「內部控制自行評估有效性判斷項目」，並將永續資訊之管理納入次年度稽核計畫中定期辦理檢查。



維護股東權益

公司治理的健全與否，直接關係到股東的權益。為此，本公司持續完善公司治理架構，強化董事會職能，並不斷提升資訊揭露的透明度和即時性，確保平等對待所有股東，維護全體股東的權益。每年我們定期召開股東大會，並自2023年開始記錄重要的股東提問及公司回答，並全程錄音錄像。股東會議事手冊和記錄可在公司官網上查詢。此外，我們提供中文和英文版的新聞稿、年報、永續報告書、重大消息公告、股東會通知以及會議記錄等。公司定期向股東和利益相關者公布相關的營運和財務資訊，並將公司重要資訊和財務報告公布於證券交易所資訊披露平台和企業官網上。股東大會採用電子投票制度，同時也接受書面投票，股東可透過電腦或手機行使表決權。公司設有發言人和代理發言人制度，作為公司與股東之間的溝通橋樑，履行資訊披露的責任和義務。所有資訊披露和運作均遵循上市公司的內部重大資訊處理程序，以確保資訊的準確性、一致性和即時性。每季的中英文簡報均更新於公司官網的投資人專區，供國內外投資人查詢和下載，以兼顧他們的權益。

投資人關係溝通情形

神基設置專責的投資人關係以及股務單位負責股東服務，強化與投資人的即時溝通。股東/投資人可透過語音電話或郵件等管道聯繫投資人關係窗口，並且在24-48小時內收到回覆。2024年完成5場自辦或券商邀請法說會。

近年來多數金融機構在投融資前會審慎評估對象的ESG風險及表現，法人投資機構亦開始推出ESG績效調查，或參酌ESG評鑑結果，將其納入檢核標準中，評鑑對企業影響逐漸擴大。神基自2021年開始積極回應ESG國際評鑑，包括S&P ESG、FTSE Russell、Sustainalytics、MSCI ESG評鑑，部分透過主動參與，或者被動受評，透過評鑑結果掌握ESG趨勢變化，全面檢視公司ESG推動情形，分析潛在的風險及機會，提早做出因應措施，各項國際評比皆顯示神基的分數逐年提升，展現對可持續發展的承諾，並與投資者建立信任。這些努力旨在持續改善環境、社會和治理，追求共識與共同發展。

股權結構

股東類別	人數	持有股數	持股比例
政府機構	0	0	0.00%
金融機構	27	47,601,000	7.67%
其他法人	314	346,584,553	55.89%
個人	49,909	139,123,963	22.43%
外國機構及外國人	277	86,906,384	14.01%
合計	50,527	620,215,900	100.00%

資料來源：集保中心，2025年3月24日資訊



投資人諮詢與申訴專線

企業關係部投資人關係 孫偉倖

電話：02-2785-7888 #5124

stocks@getac.com.tw

股務代理機構

中國信託商業銀行代理部

電話：02-6636-5566



【更多資訊，點擊閱讀】

- 神基控股公司網站「投資人關係專區」
- 法說會行事曆暨簡報下載

3.3 商業道德

誠信政策

廉潔誠信的企業文化是公司永續經營的基礎，神基依循相關法令規範，制定良好之公司治理與風險控管機制，倡導誠信正直的企業文化。要求員工於內部管理及商業活動中確實執行，杜絕違反從業道德之行為，創造永續發展之經營環境。

除了塑造誠實正直的企業文化，神基透過遵循外部法規與建立內部制度來規範所有神基成員以最高道德標準從事商業行為，嚴禁提供非法的政治獻金謀取商業利益或交易優勢。從法規面，遵循國內上市公司《公司治理實務守則》，做奉公守法的企業公民。訂定《誠信經營守則》及董監事《道德行為準則》，作為企業道德與誠信經營之繩墨，要求董監事與全體同仁奉守貫徹。

本公司《內部重大資訊處理作業程序》規範內部人對重大資訊之保密義務，且不得藉此使其自身或任何人獲得不正常利益，並向董事、經理人及其他因身分、職務或控制關係獲悉本公司內部重大資訊之人進行宣導以落實此制度，並於內部人就任時同步提供相關法令應遵事項。

為貫徹本公司誠信經營的理念，對內員工雇傭合同訂有《清廉條款》、《職業操守》及《職業利益迴避》內容。員工行為準則亦明文禁止貪污盜竊、濫用職權、行賄受賄、營私舞弊等違背職業道德或損害公司利益之行為，並要求相關人員於特定專案中簽署保密協議。觸犯上述不法行為者，經查證屬實，公司將依照《員工獎懲辦法》辦理。情節重大者，本公司得不須預告終止勞動契約。若涉及刑責則移送法辦，並追訴相關損失賠償責任。

自2022年起，本公司新增訂定《反貪腐暨洗錢防制政策》及《反貪腐暨洗錢防制政策聲明書》，承諾恪守《聯合國反貪腐公約》(United Nations Convention Against Corruption, UNCAC) 指導原則，同意遵守營業行為所在地之反貪腐相關法律、命令及其他商業行為程序，對於貪腐的行為採取零容忍原則，並為利害關係人提供指導以協助其防止貪腐行為。此外，為預防洗錢，逃稅及違反制裁之風險，本公司亦承諾恪守洗錢防制相關法律、命令，對於洗錢犯罪採取零容忍原則，展現本公司防制洗錢犯罪之決心。另，2022年開始將反貪腐暨洗錢防制作業查核列入年度稽核計劃，每年執行一次稽核，以驗證反貪腐暨洗錢防制宣導與管控效果。

誠信經營守則

神基控股制定的誠信經營守則適用於董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，守則內容包含下列要點：

1. 遵守營運所在公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市相關規章或其他商業行為有關法令，接受政府主管機關監理。
2. 禁止不誠信行為。
3. 本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。
4. 禁止行賄及收賄。
5. 禁止提供非法政治獻金。
6. 禁止不當慈善捐贈或贊助。
7. 防範侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
8. 禁止不公平競爭之行為。
9. 防範產品或服務損害利害關係人。
10. 遵守本公司利益衝突之政策，防範不誠信行為之風險，建立並遵循有效之會計制度及內部控制制度。
11. 制定方案，保護檢舉人身份的機密性。



【更多資訊，點擊閱讀】

《公司治理實務守則》

《誠信經營守則》

《道德行為準則》

《反貪腐暨洗錢防制政策聲明書》

誠信經營運作情形

本公司由人力資源發展中心負責誠信經營政策與防範方案之制定、誠信政策宣導訓練之推動及協調、規劃檢舉制度，確保執行之有效性等工作計畫。並透過內控內稽制度進行監督、查核貪腐事件，內部稽核單位依不誠信行為風險之評估結果，擬訂相關稽核計畫，查核防範方案遵循情形，且得委任會計師執行查核，必要時，得委請專業人士協助。前項查核結果將通報高階管理及誠信經營專責單位，並作成稽核報告提報董事會。

2024年度誠信經營執行情形已於2024年11月13日提報董事會。董事會並盡善良管理人之注意義務，督促防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。執行情形如下：

- 2024年本公司暨8家子公司(報告書揭露範疇)完成反貪腐風險評估。
- 2024年無不誠信行為之重大缺失。無員工因貪腐事件而被解雇或處分。
- 2024年安排「反貪腐暨洗錢防制、防範內線交易」誠信經營教育訓練(數位課程)，供全員進修(必修)。

反貪腐與洗錢防制教育訓練

為落實誠信教育，本公司對董事及經理人不定期提供防範內線交易相關法令之課程資訊，且本公司於召開審委會及董事會前，皆會以寄送電子郵件方式，通知董事及經理人應確實遵守禁止內線交易之規範，及不得於年度財務報告公告前30日，和每季財務報告公告前15日之封閉期間交易其股票，亦同步設定電子行事曆提醒封閉期間起迄日期，讓董事及經理人能明確遵循。

本公司所有董事、管理階層以及全體員工，皆須接受反貪腐相關的教育訓練。自2022年起將反貪腐暨洗錢防制教育訓練列為必修課程，明訂本公司暨子公司管理階層以及全體員工，皆必須完成一次培訓，且進行課後測驗，確保員工理解反貪腐相關政策。2024年度將完訓率目標提高至85%，完訓率已超過85%公司，2024年應設定目標至不低於前期之表現。完訓定義為每位員工者皆須接受課後測驗且全部答題正確獲得100分才算合格，若低於100分須重新接受教育

訓練以及課後測驗直到通過為止才算完成訓練。

2024年本公司暨子公司合計有7,670人接受反貪腐與洗錢防制教育訓練，完訓比例達85.6%，參見下表。在高階治理階層方面，2024年本公司共計有兩位董事接受3小時的反貪腐訓練，佔全體董事席次20%。所接受之課程包括防範內線交易宣導會以及董監自保必知：洞悉犯罪者如何利用非常規交易、關係人交易之手法，2024年全體董事教育訓練課程以及訓練時數，本公司揭露於公開資訊觀測站「公司治理」專區暨本公司公司治理專區之「內規章程」。

反貪腐教育訓練情形

類別	項目	2022	2023	2024
直接員工	參訓人數	4,438	4,075	4,556
	總人數	4,782	4,696	5,574
	參訓比例	92.8%	86.8%	81.70%
間接員工 (不含主管)	參訓人數	2,409	2,631	2,843
	總人數	2,924	2,959	3,076
	參訓比例	82.4%	88.9%	92.40%
管理階層	參訓人數	276	259	271
	總人數	333	320	310
	參訓比例	82.9%	80.94%	87.40%
合併	參訓人數	7,123	6,965	7,670
	總人數	8,039	7,975	8,960
	參訓比例	88.6%	87.3%	85.60%

供應商道德規範

外部治理方面，為履行社會責任並在市場上取得成功，本公司《供應商ESG行為守則》明定供應商及其代理商必須謹守最高的道德標準，包括：

1) 誠信經營

在所有商業互動關係中都應謹守最高的誠信標準。參與者應採取零容忍政策來禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款。

2) 無不正當收益

不得承諾、提供、授予、給予或接受賄賂以及為取得非法或不正當優勢而提供的其他形式的利益。該禁令包括直接或間接地通過協力廠商承諾、提供、授權、給予或接受任何有價值的東西，以獲得或保留業務、或直接向任何人提供業務或以其他方式獲得不正當利益。應實施監控、記錄、保留與執行規程，確保符合反腐敗法律。

3) 資訊公開

所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在供應商的帳簿和商業記錄上。應當按照適用法規和普遍的行業慣例公開有關參與勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織架構、財務狀況和業績的資料。不得偽造記錄或虛報供應鏈的狀況或慣例。

4) 知識產權

應當尊重知識產權；須以保護知識產權的方法傳遞技術和生產知識；並必須保護客戶和供應商的資料。

5) 公平交易、廣告和競爭

應謹守公平交易、廣告和競爭標準。

6) 身份保護及防止報復

除非受法律禁止，供應商應當制定程序來保護供應商和員工檢舉者（任何揭露公司員工、主管或公務員和政府機構的不正當行為者），並確保其身份的機密性和匿名性。供應商也應制

制定溝通程序，讓員工可以表達他們的疑慮，而不用害怕遭到報復。

7) 負責任地採購礦物

供應商者應採取政策，對其生產的產品中的鈹、錫、鎢、金、鈷、雲母的來源和監管鏈進行盡職調查，以合理確保其來源符合經濟合作與發展組織(OECD)《受衝突影響和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南》或同等和公認的盡職調查框架。

8) 隱私

供應商承諾合理地保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和隱私。供應商應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求。

9) 避免利益衝突

供應商必須避免所有導致與本公司利益衝突的活動，任何涉及期約行為的協定或協議均須禁止。凡與神基交易金額逾八萬元以上之廠商，皆必須簽署清廉承諾書，無簽署該合約之廠商，系統將自動禁止進行付款程序，防堵漏洞發生。與廠商簽署之合約同時提供舉報專線資訊，由本公司稽核部負責受理從業道德相關之申訴與檢舉事件。

反貪腐風險鑑別及因應措施

2024年本公司暨八家子公司依循OECD負責任商業行為之盡職調查指南精神，針對11項反貪腐議題進行風險評估作業，包括不誠信行為、利益衝突、收款付款作業、銷售及收款、採購及付款以及工程招標及驗收等，風險衡量依據本公司風險管理政策與程序，評估風險的發生機率與風險對於財務、業務或聲譽的影響程度。

營運風險值 (R) = 發生機率(L) X 影響程度(I)。

風險發生機率(L)之評定參考各公司年度已確認的貪腐事件總數。若鑑別結果達中、高風險，將採取「納入個別評估範疇」、「反貪腐機制修正研議」等行動，作為風險回應策略衡量與修正

參考。2024年11項反貪腐議題鑑別結果均為低風險，反貪腐風險評估結果詳見右下表。前期2項評定為中風險之項目，相關之因應措施說明如下：

銷售及收款

- 風險描述：1)虛構或浮報差旅費或交際費；2) 聯合客戶竊取公司應收帳款；3) 虛設行號並建立虛假客戶，詐取公司款項或盜賣公司產品； 4) 於供應商重大品質事故處理過程，收受好處。
- 風險預防與因應措施
 - 訂定費用申請作業程序書與管控機制，述明差旅費及交際費之規範，並建置系統電子化管理對應費用申請與報支。
 - 設計適當組織架構、簽核權限表(DOA)、ERP及費用差旅管理平台等，依DOA設定系統單據之逐級核准暨指定會簽流程，降低舞弊機會。
 - 訂定《授信管理程序》，設計客戶信用額度暨付款條件申請流程，建置ERP信用控管系統，提供信用控管人員執行信用額度審核。
 - 訂定品質管理相關標準程序書，遇有重大品質問題時，將由業務、品保、製造等單位共同處理。
 - 建置出廠證管控系統，銷貨退回後由倉庫及品保單位進行收貨與驗收作業。

不誠信行為

- 風險描述：執行業務時，直接或間接以自己或他人名義提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背其職務之行為。
- 風險預防因應措施
 - 建置本公司暨子公司從業道德政策及相關規章辦法，要求本公司暨子公司員工與經理人遵循。
 - 建置本公司暨子公司《檢舉貪污瀆職管理辦法》作為從業道德舉報機制與吹哨者保護

措施依據，並達舞弊偵防與嚇阻效果。

- 對檢舉人及調查委員會進行事後問卷調查，作為政策及辦法動態修正時之參考，以提升舉報機制成效。
- 定期對員工與經理人實施反貪腐暨洗錢防制宣導，並設置回饋問卷作規劃時參考。
- 訂定《供應商行為守則》明定供應商應有之道德規範標準，並要求簽訂清廉保證協議。
- 員工行為管理程序文件敘明禮品收受暨處理原則。
- 內部稽核單位定期執行誠信經營政策與防範方案遵循情形查核。

反貪腐風險評估結果

角色	反貪腐議題	受影響對象	風險分類
員工	不誠信行為	公司員工、供應商、客戶	低
董事	利益衝突	公司	低
財務	財務事項-收款作業	公司、客戶	低
財務	財務事項-付款作業	公司、供應商	低
銷售/業務	銷售及收款	公司、客戶	低
採購	採購及付款	公司	低
研發	研發物料/機台採購及付款	公司	低
倉管	倉庫管理	公司	低
品保	進料品質檢驗	公司、客戶	低
職務衝突人員	職務衝突	公司及員工	低
營建	工程招標及驗收	公司及員工	低

從業道德申訴管道

為落實本公司對於人權與盡職調查的重視，於2022年修訂本公司《檢舉貪污瀆職管理辦法》，參見右方流程圖，擴大檢舉受理對象，包括客戶、供應商、合作夥伴，以及其他有業務往來的各界人士，並且具體載明調查過程的保密措施及揭弊者的保護機制。公司將敏感且謹慎地對待檢舉事項，針對檢舉案件，與檢舉人簽訂《單方保密協議》，以對檢舉人資訊進行保密；結案時提供問卷調查表予檢舉人回覆，確認吹哨者人權與機密資料獲得妥善保護。對於檢舉書、筆錄或其他相關資料，應予保密，另行保存。無故洩漏者，依公司獎懲辦法懲處。且檢舉人之安全，公司應予以保護，對檢舉人威脅、恐嚇或其他不法行為者，應依法嚴懲。

REPORT



從業道德檢舉信箱

稽核處主管

gthaudit@getac.com.tw



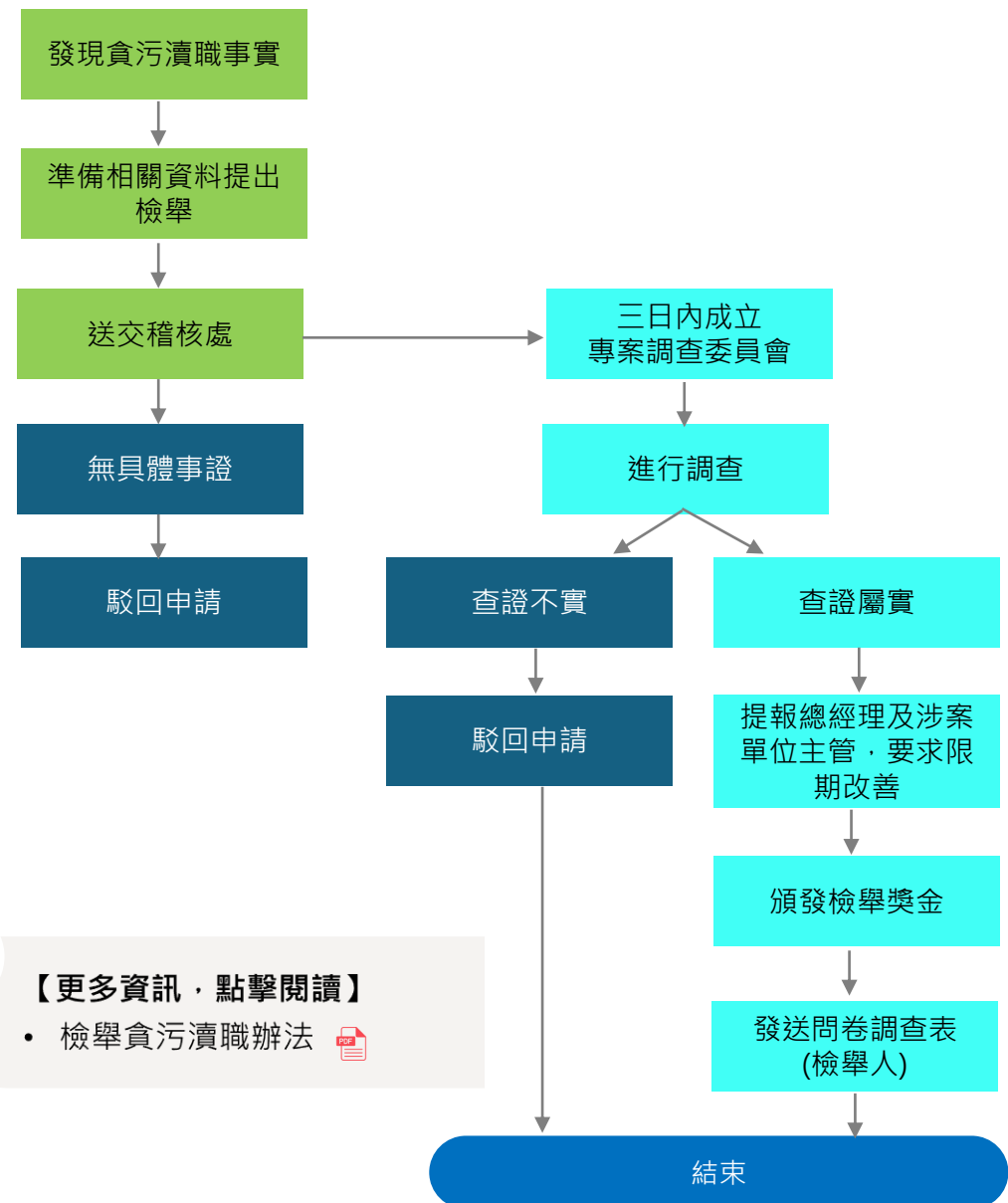
吹哨者制度

神基建立檢舉違反從業道德之信箱供內外部人員反應意見或檢舉違規事件，且接受匿名檢舉。檢舉信箱詳載於神基控股官網、採購合約與《檢舉貪污瀆職管理辦法》內，並且在反貪腐暨洗錢防制培訓課程中宣導。依規定，每一檢舉案件，依預期損失金額區分重大、一般，給予內部人新台幣20萬元(重大)、損失金額5%(一般)之破案獎金。

為提升用戶對申訴管道認知並確保執行之有效性，本公司建置定期與不定期溝通方式，以強化其對吹哨者制度的認知，並持續改善機制，包含：

1. 提高反貪腐暨洗錢防制完訓門檻、設計課後回饋問卷；
2. 敦促設有公司網站之子公司建置誠信經營頁面，闡明從業道德檢舉信箱接受意見回饋；
3. 設計從業道德檢舉案件事後回饋問卷，蒐集揭弊者、調查委員會成員對申訴機制與管道使用之回饋。

《檢舉貪污瀆職辦法》流程圖



【更多資訊，點擊閱讀】

• 檢舉貪污瀆職辦法 

法規遵循

本公司重視企業治理與法規遵循，建立完善之內部控制與合規機制，以確保營運活動符合相關法令規範。全球營運據點恪守各項適用法律法規，並定期進行全面的法規盤點和合規性評估，確保所有業務活動均符合相關法律要求。組織權責單位與對應的主管機關保持密切聯繫，掌握最新的法規變動，同時落實組織內之法規教育。法務中心以及權責單位依據業務職掌範圍，定期進行全面的法規盤點和合規性評估，確保所有業務活動均符合相關法律要求。我們致力於不斷完善合規管理機制，以適應不斷變化的監管環境。

違規裁罰事件統計

依據《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第四條第26款規定，重大違規情事係指單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者。報告期間內，本公司無重大違規紀錄。2024年，子公司神基科技因員工未即時申報延長工時，致使工時紀錄與申報流程未能完全符合法規要求，違反勞動基準法第24條規定，遭主管機關裁罰新台幣5萬元。對此，本公司已即時檢討並完成改善作業，並將進一步強化相關教育訓練與內部管理制度，新增工時提醒機制，透過系統自動發信通知員工與主管，確保工時申報流程符合規範，提升整體工時管理之完善性。

反競爭行為

反競爭行為意指企業透過限制市場競爭、聯合壟斷、固定價格與托拉斯等行為建構他人進入該產業之障礙。全球主要市場皆有相關法令明定禁止反競爭行為，諸如美國的反托拉斯法，歐洲的反競爭行為法，中國與俄羅斯之反壟斷法，以及台灣公平交易法等。

神基控股遵守《誠信經營守則》，不從事不公平之競爭行為。進行商業行為時，均能尊重自由市場經濟體系，透過提供最佳的價格與商品服務，吸引消費者。子公司神基科技所經營之強固型電腦品牌，內部訂定明確的製造商建議價格 MSRP (Manufacturer's suggested retail price)

流程，透過全球經銷商體系進行在地銷售，提供透明公開的MSRP建議售價給經銷體系，不干預經銷商終端。

2024年本公司並未發生任何涉入反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟或判決事件。



3.4 風險管理

強化企業經營韌性

近一年來，國際政經局勢快速演變，尤其在中美地緣政治緊張升溫下，全球供應鏈重組加速，企業面臨高度不確定性。為降低衝擊，各大企業紛採全球化策略，提升供應鏈地域多樣性與韌性，強化風險抵禦能力。此外，各國因政治立場與戰略利益差異，陸續針對特定國家、組織與個人設立禁運清單與出口管制規範，企業須密切關注法規變化，避免違規風險。通膨推高成本、貿易保護主義升溫，對全球產業鏈帶來壓力；極端氣候事件頻率升高，也對營運與資源配置造成挑戰。數位科技發展迅速，提升效率同時亦加劇資安風險，網路攻擊事件層出不窮。在「變動即常態」的時代，企業需具備前瞻風險管理思維，方能穩健掌握機會、因應挑戰。本公司持續強化風險管理機制，除依循國內法規揭露要求，亦積極接軌國際準則（如TCFD、ISSB）及風險管理趨勢，系統化識別與控管營運、財務、法規、氣候等潛在風險，建構具韌性的風險治理架構，強化企業永續經營能力。

風險管理治理架構

本公司董事會為公司風險管理最高治理單位，永續發展委員會轄下之風險管理小組與氣候變遷風險小組為本公司風險管理規劃之推動單位，各子公司總經理/營運長與單位主管負有風險管理之責任。

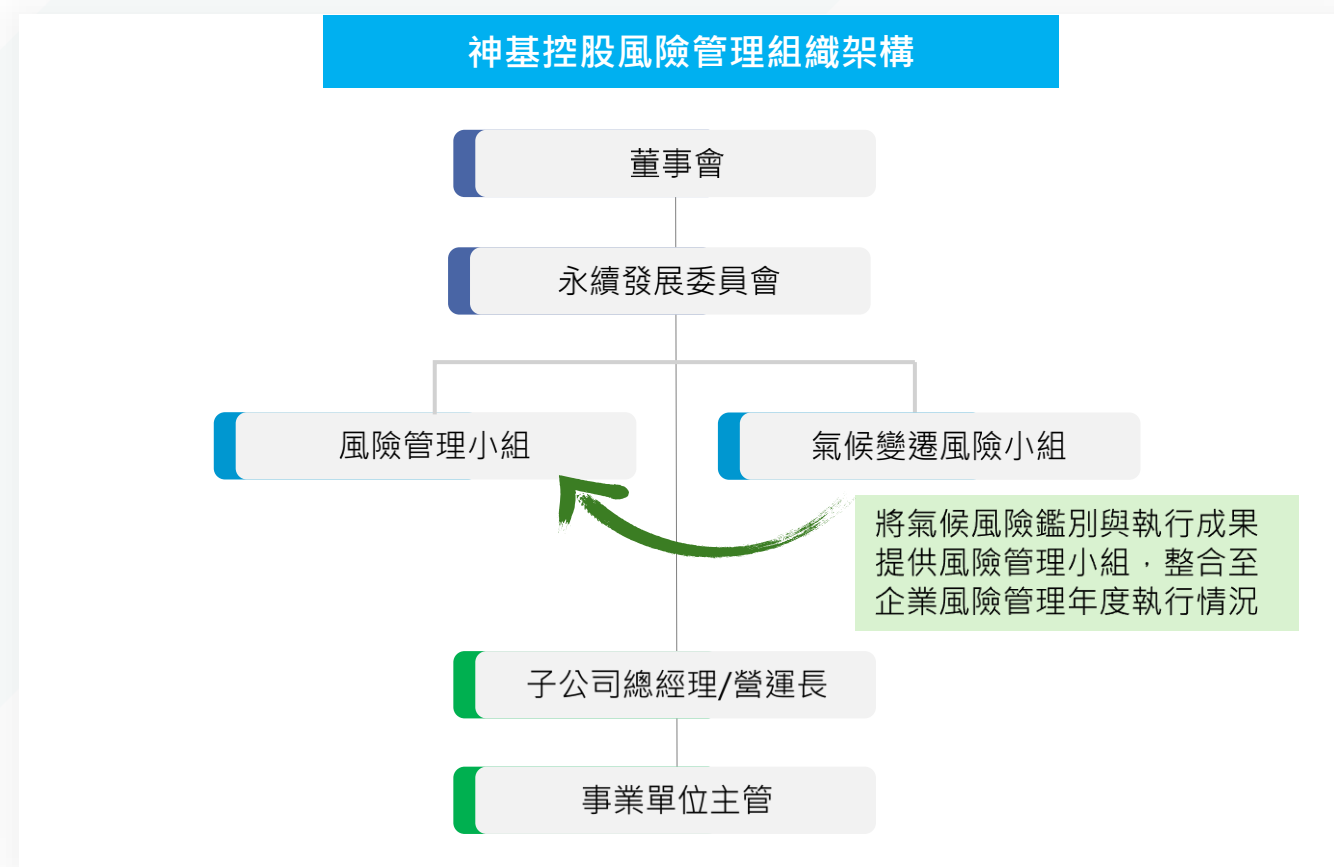
董事會：依法令遵循、營運策略與整體經營環境，核定公司風險管理政策，審核以及監督風險管理執行情況，並負風險管理最終責任。

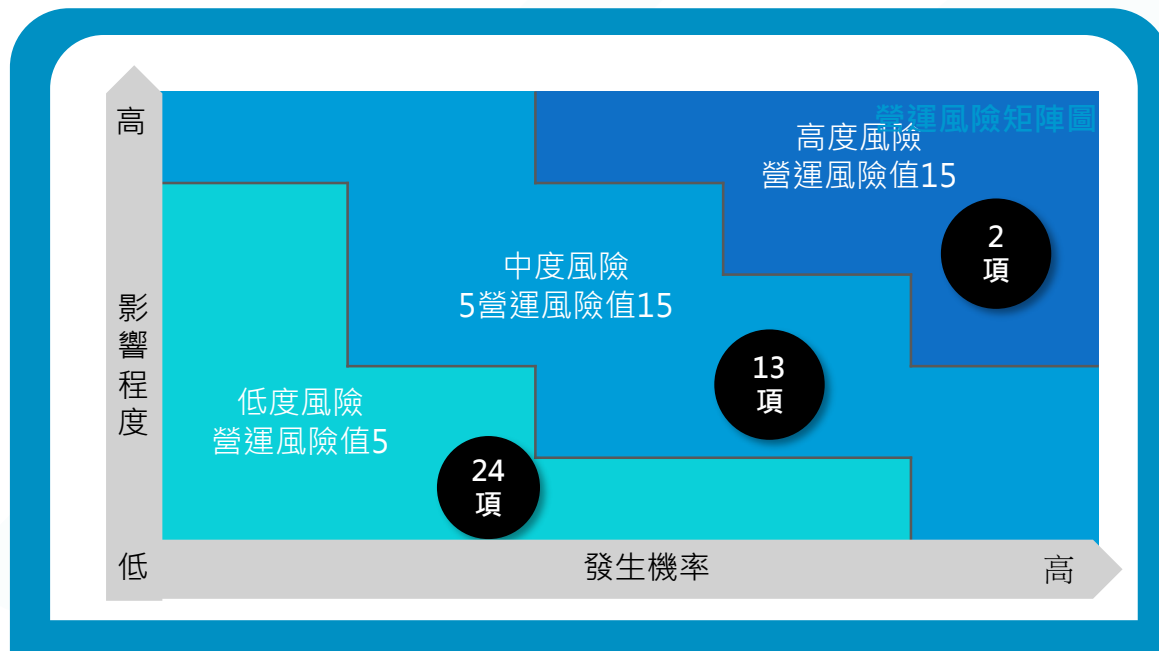
風險管理小組：隸屬於本公司永續發展委員會之下，負責建立與整合企業風險管理機制與推動執行風險管理程序，並定期於永續發展委員會與董事會報告風險管理結果。

氣候變遷風險小組：隸屬於本公司永續發展委員會之下，負責氣候變遷相關風險管理與推動執行氣候變遷風險管理，將成果提供風險管理小組，整合至企業風險管理年度執行情況。各子公司總經理/營運長與單位主管：各子公司總經理/營運長與單位主管負有風險管理之責任，負責衡量與監控所屬單位內之相關風險，並訂立風險預防與因應對策且確實執行。

風險鑑別

2024年本公司風險管理小組針對本公司暨旗下八家子公司進行風險範疇鑑別，所有納入鑑別公司的營收總和佔本公司合併營收90%以上。風險鑑別依影響程度和發生機率產出營運風險矩陣圖。營運風險值 (R) = 發生機率 (L) X 影響程度 (I)。今年度由風險當責單位鑑別出39項風險項目，並依風險衡量量表評估其風險營運值，其中，高度風險項目為2項、中度風險項目為13項，低度風險項目為24項。剖析高度風險項目，經濟面(公司治理)相關風險佔50%、社會面佔50%。中度風險方面，經濟佔85%，社會佔15%，詳見第61頁風險矩陣圖。





高風險

- ✓ 中美地緣政治
- ✓ 消防與設備設施安全風險

中風險

- ✓ 出口管制/制裁合規風險
- ✓ 資安風險擴散
- ✓ 網路釣魚攻擊
- ✓ 新科技(AI)衍生之資安問題
- ✓ 科技與產業面向
- ✓ 越南電力供應短缺
- ✓ 匯率風險
- ✓ 永續相關法令合規風險
- ✓ 銷售過度集中
- ✓ 新製程技術人才儲備缺口
- ✓ 網頁竄改
- ✓ 人權風險-客戶

本公司依不同之營運風險值，採取不同之回應策略。針對影響程度及發生機率較低之「低度風險」，本公司採取接受策略，不另提出風險預防與因應計畫，僅對「中度風險」及「高度風險」制定風險預防與因應計畫，詳見本報告書第62-63頁。



風險管理教育訓練

本公司於2024年8月舉辦合併範疇內的風險管理教育訓練，課程主題為「企業風險管理必備知識」。本次訓練對象涵蓋本公司及八家重要子公司之間接員工（與本報告書揭露範疇一致），通過測驗並完成訓練者達3,068人，完訓率達92%。課程以線上方式進行，內容涵蓋企業風險管理與員工的關係、企業風險管理目的與流程及實務案例分享。課程採用生動活潑的影片形式呈現，結合近期實際企業風險事件，說明風險管理對企業營運與員工的關鍵影響，進而提升全體員工在日常工作中的風險識別與應對能力，培養具風險意識的企業文化。此外，為提升學習成效與覆蓋面，課程教材同步提供中文與英文版本，協助不同語言背景的員工更有效吸收風險管理知識，並全面推廣至旗下子公司，深化風險管理觀念之落實與內化。

關鍵風險因應措施

風險項目	潛在衝擊	調適措施
中美地緣政治	因應中美地緣政治與供應鏈重組趨勢，各國逐步抵制中製產品，導致：(1) CBP對TAA轉型審查趨嚴；(2) 加速「去中國化」，推動ABC供應鏈；(3) 設計與生產轉向MIT，成本上升，需調整產品規格與SKU。	持續因應TAA轉型要求調整製程，擴充備援廠商、避用受制裁供應商，並追蹤美國採購規定，研擬應對措施。
消防與設備設施安全風險	設備老舊、電氣管理不善、消防檢查疏漏與區域規劃不當，恐引發重大工安事故，影響營運、財損與人員安全。	盤點並確認大型電櫃安全，明確維護責任；導入消防雲平台與AI監控，定期培訓演練，並督導外包商落實安全。
匯率風險	子公司交易多以美金外幣計價，美金匯率受國際政經局勢波動劇烈，造成合併匯兌損失。	1. 增加美金收付以達到自然避險的效果。 2. 透過每週外匯小組討論市場趨勢機動調整外匯部位以掌握匯率風險。
出口管制及制裁合規	各國制裁名單限制與特定對象交易，公司不得與被制裁客戶或供應商往來，否則恐影響生產銷售並面臨制裁損害利益。	持續關注各國制裁名單，並透過E-Sanction系統控管交易對象，避免與被制裁方往來。優先選擇非中供應商並評估原廠資格，控管產品認證國別，確保全面合規。
永續相關法令合規風險	因應氣候變遷以及改善人類生活條件，全球各地政府陸續制定永續相關法規(氣候變遷、人權、供應鏈管理、永續資訊透明度)，並針對全球貿易制定更嚴格永續標準，造成(1) 若遭罰款或稅務的處分，可能影響公司聲譽，及(2)需要投入資源與對應人才，以因應符合法令合規要求。	1. 關注各國政府永續相關法規的訂定進度。 2. 持續提升對永續相關法規的專業能力與實務做法。 3. 導入RBA 社會責任稽核，以較各國現行法規嚴謹的規範提升人權、健康安全、環境保護、商業道德、供應鏈管理。 4. 符合當地勞動相關法規要求。
科技與產業面向(EPEAT)	美國聯邦政府要求旗下部門需購買通過EPEAT認證的IT產品，其他州政府與私人企業也陸續採用EPEAT作為採購指標；如本公司無法取得金牌資格，將失去參與若干標案之資格，進而影響業務競爭力及營收。	1. 成立NEW EPEAT專案組織，以取得金牌資格為目標。 2. 由公司內部多個不同單位分別執行各項認證、系統架構建置及公司暨工廠設立等項目。
銷售過度集中	如客戶停止或顯著縮減採購規模，將影響公司營收下滑，獲利減少。	持續承接主要客戶穩定機種，確保營收基礎，同時積極擴大其他客戶與新產品線接單比重，並拓展新興應用領域，強化多元營收來源。

風險項目	潛在衝擊	調適措施
新製程技術人才儲備缺口	新製程技術面臨外部挖角導致人才缺口、或培訓尚未完成即上位，致使人員能力與職務需求落差，影響組織效能運作。	開設金屬與模具通識課程強化員工知識，結合政府資源協助技術員取得技能認證；深化校企合作擴充人才庫，並拓展新興招募平台與推動內部自薦，提升人才觸及與轉型力
越南電力供應短缺	越南電力不足導致臨時停電，影響製程與出貨，增加閒置成本與設備損耗，進而衝擊營收與獲利。	越南高峰期實施錯峰用電，公司以發電機供應及調整班別因應：已採購2台2500KVA發電機應急，可支撐和達越南 70%負載，神基越南則調整製程排程。
機密外洩	駭客入侵或雲端洩密導致機密資料外流，恐造成客戶信任流失、法規罰款與公司聲譽受損。	定期執行雲端與邊緣裝置資安掃描並更新漏洞，設專責資安單位依規範管理。針對機密資料實施加密傳輸與防火牆監控，並導入O365標籤與AD權限控管，降低外洩風險
資安風險擴散	雲端服務若遭密碼洩漏或駭客入侵，恐導致客戶信任流失、面臨法規罰款與公司聲譽受損。	分拆公司網路、設防火牆存取規則，並以AD帳號控管權限，強化資安防護、降低外洩風險。
新科技(AI)造成之資安問題	員工使用AI工具如不慎上傳機密至公有雲，恐導致違約、技術外流與資訊洩漏，影響公司營運。	制定AI使用政策，禁止上傳機密資訊，強化員工教育與定期稽核，並設AI推動委員會確保應用合規。
客戶個資保護	若客戶個資外洩或未經同意使用，恐引發資料遭竊、濫用等風險，導致爭議與違規情事。	本公司定期掃描雲端與邊緣裝置資安漏洞，設防火牆控管資料傳輸，並定期檢視客戶資料與個資處理方式，確保符合GDPR與EU規範。僅蒐集必要資訊，設立使用同意機制，公告隱私政策，並於歐盟境內使用合規SAAS服務。另透過TISAX年度稽核與員工教育訓練，強化資安與法遵意識。
網路釣魚攻擊	駭客透過釣魚郵件植入惡意程式，破壞系統或竊取資訊，恐導致公司聲譽受損、客戶流失與鉅額損失。	強化資安措施包括：定期員工教育與社交工程演練、部署防火牆與入侵檢測系統、使用防毒與漏洞掃描工具，並啟用郵件MFA與Exchange升級，全面提升防護力。
網頁竄改	企業官網遭駭入竄改，恐導致用戶中毒引發訴訟、信任流失與聲譽受損，並因資料外洩觸法遭罰。	定期監控官網、防止竄改並即時修復，執行網站弱點掃描與外部曝險處理。推動強密碼、多因素驗證及軟體定期更新，以強化整體資安防護。

3.5 人權管理

在人權議題日益受重視的全球趨勢下，企業有責任確保營運過程中尊重並保障所有利害關係人的基本權利。本公司秉持尊重人性、平等對待與禁止歧視之核心價值，致力於打造安全、公平與多元包容的工作環境，並落實《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》等國際準則，推動人權保護政策與管理機制。我們不僅關注員工的工作權與職場尊嚴，也重視供應鏈中的人權風險識別與預防，透過教育訓練、申訴管道與定期稽核等措施，持續提升整體人權治理水準，實現企業永續經營與社會責任並進的承諾。

神基人權政策

本公司致力維護基本人權，依循《RBA責任商業聯盟行為準則》，制定本公司人權政策，據此提升內部同仁與利害關係人的人權意識，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並且提供暢通而隱密的內部申訴機制，以確保人權政策之落實，也要求合作供應商承諾符合人權的精神與基本原則。

神基人權政策方針

1. 遵守營運所在之勞動法規，接受政府主管機關勞動檢查與監理。
2. 提供全體員工安全、友善、平等平權的工作環境，僱傭與升遷不因種族、膚色、性別、年齡、語言、地域、政治有所差異。禁止不平等對待、歧視、性騷擾與職場霸凌行為。
3. 禁用童工。
4. 尊重員工對其工作享有自由選擇的權利，任何條件下皆不可使用強制或脅迫手段限制員工的勞動。
5. 員工工時管理與薪資給付符合或優於法規標準。
6. 尊重員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利。
7. 提供暢通的申訴機制，任何人都可以提出正式的投訴，並不得因此而受到歧視或遭致報復。我們竭力確保該項程序的透明，也保證會匿名處理所有投訴者。

禁用童工

遵守生產基地所在地國家之勞動法規，招聘渠道闡明不聘用未達法定就業年齡者。內部制定《童工及未成年工管理辦法》從源頭直接控管，招募時由人資單位使用二代身份證識別器，辨識真偽、確實核對身分與年齡外，並於任用系統加設防呆機制，辦理報到手續時，須將年齡輸入系統，透過程式自動辨識出未成年者予以鎖定，並同時通知人資單位處理。此外，為防止員工盜用他人身份證件，面試主管依據經驗法則，隨機抽驗確認個人信息，如背誦身分證字號或生肖，觀察自然反應是否有可疑之處。公司鼓勵員工舉報使用虛假身份證進入公司的事件，儘早發現因任何原因進入公司的童工，確保童工得到妥善的照顧。若發現誤用童工之情況，必須立即停止童工工作，指定專人負責送該童工到醫院檢查身體的健康狀況，並通知當地勞動局，公司不得立即辭退童工。如果該童工身體健康，則經勞動局同意安排專人將其送到父母身邊，公司負責全部費用。公司應調查誤招童工的原因，採取有效的措施杜絕類似事件。

2024年無聘用童工，或發生誤用童工事件。

禁止歧視、性騷擾與職場霸凌

神基控股識別並根除職場上的歧視，明確企業的公平性，員工在職場上不因種族、性別、性向、年齡、殘疾、宗教、膚色、國籍等因素而造成員工在錄用、晉升、薪酬福利、教育訓練、工作分配和解雇上的差別待遇，員工行為守則明訂禁止歧視、性騷擾與霸凌行為，中國、越南營運據點將性騷擾與職場霸凌等納入員工申訴舉報管理作業規範保障員工權益。台灣營運據點為防治工作場所性騷擾行為，維護兩性工作平等及人格尊嚴，特依性別工作平等法第十三條第一項及勞動部頒布之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，設置性騷擾申訴處理委員會，訂定申訴處理程序，若查證屬實本公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依工作規定處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出申訴。性騷擾行為經證實為誣告者，本公司對申訴人依工作規則為適當之懲戒或處理。對性騷擾申訴處理委員會之決議應採取追蹤、考核及監督。不法侵害申訴案件處理情形詳見本報告書第67頁。



團體協約保障

神基尊重並且維護員工的基本權利，包括團體協約權。台灣總部依照中華民國《勞動基準法》與《勞資會議實施辦法》組成勞資會議，中國與越南廠區亦分別根據所屬國家之《工會法》成立工會。目前本公司受團體協約保障之員工約佔總員工人數**91.2%**。遇重大營運變化，神基依法規提前向工會說明。台灣廠區提前十至三十日向工會說明，中國與越南地區則須提前三十日。

2024年無發生員工罷工或遭到停工事件。

受團體協約保障比例	2022	2023	2024
團體協約涵蓋員工數	6,537	7,138	8,164
總員工數	8,039	7,975	8960
涵蓋百分比	81.32%	89.50%	91.12%

結社自由

本公司鼓勵同仁參與社團活動，職工福利委員會訂立《社團申請與補助辦法》，補助社團活動，任何有益身心健康之社團皆可提出申請，2024年開辦的社團包括瑜珈社、健行社、羽球社、桌球社、籃球社、高球社、飛鏢社以及同心社等，期許同仁透過活動紓解工作壓力、保持身心健康。若有同仁參與公司以外的省級或地方區域運動賽事競賽，例如馬拉松，舞蹈大賽等，公司也會致贈獎金鼓勵，激勵同仁運動健身，平衡工作與休閒。2024年無任何違反自由結社事件。

禁止強迫勞動

神基所有廠區均嚴格禁止強迫勞動，「勞工管理規則」以及「員工出勤管理辦法」針對工時皆有明確勞動與休息規範，因生產需求需要加班調班，需取得員工簽署自願加班調班/休申請書，當不願加班時，直接告知直屬主管，主管不得強迫加班。此外，各營運據點工資加給標準符合當地法規。神訊昆山、漢達昆山、蘇州漢揚以及吉達克常熟均設立工會，工會根據《集體合同書》，對勞動用工管理、工作時間和休息休假、勞動安全衛生、女職工特殊保護、保險福利做了明確規定。越南除勞動相關法規外並訂定出勤管理辦法，規範各班別作業時間，員工每工作二小時休息十分鐘，各部門各部門均遵照執行。此外，漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南(確認通過RBA廠區)奉行RBA責任商業聯盟所制定的行為準則中之勞動人權的約束，並接受協力廠商外部稽核通過。2024年無發生任何強制勞動事件。

保全人權相關教育訓練

本公司暨子公司人員不論廠區自聘或者是委外的合法保全廠商，均接受保全教育訓練，訓練內容涵蓋保全基本理論、人權注意事項，並透過實務操作演練以及案例分享訓練保全人員的臨場反應。自聘保全由本公司排入年度員工訓育訓練計畫，委外保全則要求委外保全公司於保全人員派駐期間依規定完成人權相關訓練。2024年本公司自聘保全以及委外保全公司100%完成人權教育訓練。

人權宣導與教育訓練

人權教育訓練是推動永續發展的關鍵一環。本公司暨子公司安排各式與人權議題相關之宣導與教育訓練課程，包括友善性別職場、認識職場性騷擾、職場不法侵害概論、《反貪腐及勞動人權宣導》，呼籲尊重勞工權益，防止貪腐現象的蔓延。最後，針對ESG權責單位，安排《RBA通識教育》，培育同仁了解企業社會責任，推動人權和可持續發展相互促進的局面。2024年全球共計有8,556次參與教育訓練，通過課後測驗完成教育訓練者合計8,409人，完訓率98.28%。

人權風險鑑別

為強化對人權的重視，及依循OECD負責任商業行為之盡職調查指南精神，風險管理小組今年針對針對人權風險進行鑑別，從雇主角度鑑別出5項人權風險，包括強迫勞動、自由結社、歧視、非法雇用童工以及職業安全與健康等；以採購者角度出發鑑別出5項人權風險，包括強迫勞動、未依法補休或給付薪資，各種形式歧視與騷擾、危害勞工健康及安全事件、以及使用衝突礦產；從產品服務提供者角度，鑑別出違反歐盟GDPR個人資料保護規則議題。接著邀集八家子公司人資單位、採購單位、法務單位、環安衛主管進行人權風險鑑別，評估各項人權議題的風險發生機率以及影響的嚴重程度，針對所辨識出的高風險人權議題提出對應的預防以及減緩措施。

本次問卷每項議題滿分為25分，人權風險值 (R) = 發生機率 (L) X 影響程度 (I)。鑑別結果顯示：

- 就產品與服務提供者，經鑑別「客戶個資保護」屬於中風險。因應措施說明於本報告書第63頁個資保存或使用合規風險項目。當發生客戶個資洩漏，補償措施為立即停止並止損，同時採取對應措施並檢討改正防範，並且根據紀律規範對涉及違規行為的人員進行懲戒。
- 就雇主、採購者、投資者角色之15項議題風險值® ≤ 5，皆屬於低度風險，係因本公司重要生產基地以及供應商集中在台灣、中國與越南，投資標的亦在台灣，上述這些國家法律對於勞工人權皆訂定保護措施，依據本公司風險管理政策，低度風險僅需觀察，不需提出風險預防與減緩計畫。

人權風險鑑別結果

神基角色	風險項目描述	受影響對象	營運風險程度
身為產品與服務提供者	客戶個資保護	產品服務使用者	6, 中風險
身為雇主	長時間加班導致工作與生活失衡，影響身心健康	超過法定工時規定之員工	≤5, 低風險
	限制或脅迫禁止員工行使自由結社之權利	員工	≤5, 低風險
	員工遭受歧視騷擾/不法侵害	員工	≤5, 低風險
	於任用新進人員時未查核員工年紀是否有謊報而造成聘用到童工	員工	≤5, 低風險
	公司未能提供員工足夠之職能訓練或安全知識，導致值勤受傷、產生疾病、或死亡等災害	員工	≤5, 低風險
身為採購者	供應商常要求員工超時工作，影響品質、交期，損害公司權益，可能引發罷工，影響服務質量，威脅營運	供應商的員工	≤5, 低風險
	因發生各種形式歧視、騷擾等事件，引起聲譽風險，並對營運造成重大負面衝擊	供應商的員工	≤5, 低風險
	供應商發生危害勞工健康及勞動安全事件	供應商的員工	≤5, 低風險
	供應商非法雇用童工	供應商的員工	≤5, 低風險
	供應商原料或許源自強迫勞動、童工或衝突地區，損害當地人權與生存，構成聲譽風險	供應商的員工	≤5, 低風險

員工諮詢與申訴管道

神基於內部建立通暢多元的溝通管道，持續傾聽員工心聲，各子公司均設置集團聯合入口網站以及子公司獨立的入口網站 (EIP)，並且將EIP設為首頁，作為與員工溝通與提供服務的平台，傳遞公司公告內容、最新消息、規章制度、所有系統連結、以及部門資訊。2022年EIP升級為2.0版本，用戶體驗因介面改善大幅改善。員工可透過集團聯合首頁進入其他子公司EIP，促進子公司之間的即時溝通與資訊傳遞，促進工作效率與交流。

此外，台灣與中國營運據點也利用社群軟體如Teams以及微信公眾號，與員工即時溝通。員工可透過社群軟體、郵箱或者員工滿意度調查等渠道表達意見。

檢舉案件申訴機制

本公司暨子公司提供申訴渠道鼓勵內部與外部人士申訴檢舉任何不誠信或違法行為，針對不誠信的從業道德行為、企業污染、職場性騷擾以及勞工人權相關等皆訂定申訴檢舉制度與規範，確保檢舉人的身份不外洩，亦不會因檢舉遭受報復或者人身威脅。當接獲申訴檢舉事件，視受理案件類別由稽核單位或者權責單位於限期內展開調查，並充分與檢舉人溝通案件受理情形。經調查發現案件屬實，亦會根據公司規章制度採取處置和補救措施，杜絕類似的情形再次發生。

員工意見反應暨申訴事件總數

2024年，本公司全球共計接獲212件意見反饋暨申訴事件，209件反應員工薪資福利（如津貼、全勤獎金、外宿補貼等）及生活相關問題。本公司已透過與員工的充分溝通，妥善解決相關問題，持續致力於提升員工滿意度與工作環境品質。另外3件屬於不法侵害申訴案件。本公司依據《申訴舉報管理辦法》及《執行職務遭受不法侵害預防計畫》之流程，已完成調查並妥善處置結案，並將調查結果及注意事項告知相關當事人。為進一步改善，本公司計劃強化全體員工的不法侵害相關課程與講座，同時推廣有助於建立友善職場的相關資訊。公司始終致力於倡導安全且友善的工作環境，嚴禁不平等對待、歧視、性騷擾與職場霸凌，並積極促進員工之間的雙向溝通。



員工諮詢與申訴管道

台灣地區

神基控股	員工關係信箱	Speakout_GTH@getac.com.tw
	性騷擾申訴信箱	Wecare_GTH@getac.com.tw
神基科技	員工關係信箱	speakout_getac@getac.com.tw
	性騷擾申訴信箱	wecare_gtc@getac.com.tw
漢通科技	員工關係信箱	Speakout_ATC@atemitech.com
	性騷擾申訴信箱	Wecare_ATC@atemitech.com

中國地區

神訊電腦	神基視野公眾號 “申訴建議” 通道(微信)	
漢達昆山		
蘇州漢揚		
吉達克昆山	員工關係信箱	Speakout.kshr@mpt-solution.com.cn
吉達克常熟	神基視野公眾號 “申訴建議” 通道(微信)	
	員工關係信箱	speakout@getacauto.com.cn

越南地區

漢達越南	員工關係信箱	Speakout_vnhr@mpt-solution.com.vn
	員工意見箱(實體)	
神基越南	員工關係信箱	Speakout_GVL@getacauto.com.vn
	總經理信箱(實體)	

3.6 資訊安全

資安管理組織架構

資訊安全對企業至關重要，特別是在當今網路攻擊不斷增加的情況下。這些攻擊可能導致企業無法正常運作或機密資料外洩，進而引發營運中斷、財務損失和商譽損害，甚至可能觸發賠償責任和客戶流失等後果。因此，建立資訊安全韌性成為企業降低風險的關鍵課題。

為因應這些挑戰，公司設立了資安委員會，詳見下方資訊安全委員會組織架構圖。該委員會由董事長擔任主任委員，是本公司資訊安全的最高指導和仲裁機構。其職責包括制定資訊安全政策方向、督導執行、規劃推行以及協調各項資訊安全相關事務。

此外，資安委員會還指派資安稽核人員、資安代表、資安制度推動小組和資安事件處理小組，負責擬定、執行和演練相關的資安操作。本公司資安委員會每季召開一次，會中報告資訊安全實施計畫與進度，並且針對不斷變化的國內外資安趨勢與最新業界警訊，資安小組定期追蹤技術發展並統整內外部專業建議，於資安委員會中報告並由委員會制定回應策略施行，由主任委員向董事會報告。透過這樣的組織架構和運作模式，公司能夠有效應對資訊安全挑戰，降低風險並保障企業運作的穩定性。

資訊安全委員會運作情形

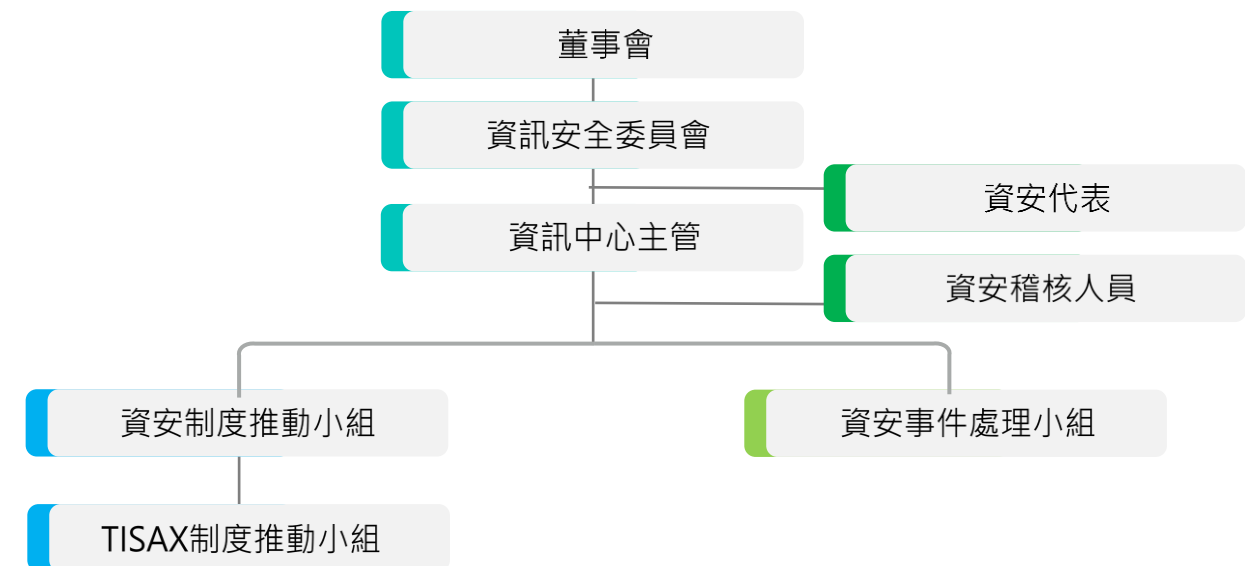
2024年資訊安全委員會，共計召開4次會議。主要資安防禦工作完成項目包括：

1. 定期舉辦社交工程演練計畫，培育員工認識新型的網路釣魚詐騙手法。未通過測驗之同仁，額外安排教育訓練課程，以強化提升其資安意識。
2. 完成本公司內電子郵件需進行2次驗證動作，降低員工帳號被盜時遭受駭客入侵風險。
3. 定期內外部弱點掃描，就網路安全、網站安全、電子郵件、帳號密碼以及雲端安全五大面向盤查分析外部曝險情形，提出因應計畫。

4. 討論重要資安情資，即時進行防護對策。
5. 核准或調整各項資安預算。
6. 督導ISO 27001:2022轉版作業。

公司於2024年末發生任何因資安事件導致損失之情形。

資訊安全管理委員會組織架構圖



資安防禦措施

為確保神基安全防護系統與時俱進，2020年神基針對現有與未來發展所可能面臨風險推動多項措施，管理面包括資安治理架構強化、人員權限嚴格控管，硬體面則推動資安監控平臺導入以及建構內部防火牆與GDMS設備管理系統，從核心到週邊建置綿密防護，提昇資訊安全。

2021

我們全球的營運據點完成了企業資安風險評估。我們根據各據點的營運模式，制定了相應的資安等級，並對不同機房設備進行了風險評估。根據資料、軟體、實體、服務、人員等方面，我們對風險進行了低、中、高程度的評分，並針對弱點採取了適當的安全防護措施。

2022

面對日益複雜的網路攻擊，我們除了持續日常管理外，也建立了快速復原架構，以確保在發生系統或資料損害時，能在確認受損害12小時內恢復重啟運作，並為ERP關鍵系統建置即時備援環境，極大程度地減少了業務停頓和資料遺失的風險。

2023

鑑於全球資安攻擊不斷增加，我們開始進行內部網路分區，以防止潛在的零日攻擊和駭客入侵，並於8月完成了所有企業網路分區作業。

2024

針對電子釣魚郵件威脅日增，本公司暨所有子公司郵件全面導入二次驗證機制。另外製作基礎資安認知影片，提供多語言版本，以提升員工對資安的認識，此外在供應商大會也提供資安宣導影片，共同提升供應鏈的資訊安全。

2025

我們將往零信任的資通架構前進，強化公司整體的資安管控，除了部署個人端點防護軟體外，也會研究「安全存取服務邊緣」網路架構，落實於公司的內外部存取。

神基資訊安全系統架構

資安保護	資安保護	入侵偵測	事件應變	災後復原
- 情資分析 - 資安資產盤點 - 密碼管理/雙因子驗證 - 來源IP管制 - 網站過濾 - 網路監視	- 防毒軟體 - 新世代防火牆 - 終端防護軟體 - 垃圾郵件防護 - 外部網站防護 - 資料加密機制 - 社交工程演練 - WAF防護系統	- 防毒軟體 - 新世代防火牆 - 弱點掃描修補 - 安全監控中心 - 終端入侵偵測 - 外部曝險報告	- 資安事件通報 - 資安應變SOP - 資安顧問團隊 - 資安事件鑑識 - TWCERT會員 - 滲透測試演練	- 多代備份 - 異地備份 - 雲端備份 - 系統快速還原 - 異地備援



資安認證

為確保資安管理與個資的保護能力能夠與國際接軌，符合國際大型客戶要求，神基控股於2019年取得取得ISO 27001資訊安全管理系統認證後，2020年再度取得「汽車安全評估訊息交換平臺」(TISAX, VDA ISA Trusted Information Security Assessment Exchange)認證，成為國內少數同時具有ISO 27001與TISAX雙重資安認證廠商。2023年旗下汽車事業群三個廠區包含吉達克常熟、吉達克昆山、神基越南已通過TISAX認證，2023年神基科技再次通過新版TISAX更為嚴格的資安認證，2024年神基科技再次通過新版ISO 27001:2022資安認證。



AI 應用與資安治理

隨著人工智慧應用日益普及，本公司積極導入AI技術以提升營運效率與創新能力，並於內部設立AI推動委員會，作為統籌AI應用發展與風險治理之核心單位。委員會除推廣AI工具的開發與導入外，亦成立AI治理小組，專責規劃與落實AI相關使用規範與管理制度，強化資安與倫理風險控管。為提升使用安全與合規性，本公司另制定《AI工具使用管理政策》，明訂員工使用AI工具之原則，包括：應優先使用公司建置之封閉式地端AI平台「NOVACORE」、不得輸入機密資料至外部AI工具、需檢核AI產出內容之正確性，並遵守資訊安全與個資保護相關規範。透過政策規範與教育訓練，協助員工正確使用AI技術，降低潛在風險。若員工於使用AI工具時發現疑似個資外洩、智慧財產權侵害或其他違反本政策之情形，應即向直屬主管報告並通報AI推動委員會，以利啟動後續調查與應處程序，確保資訊安全與企業永續經營。

資安教育訓練

除了在軟硬體設備上主動防禦、偵測、示警，更重視員工日常資安教育與訓練，落實日常監控、實地抽查。面對未來的資安風險與挑戰，務求保持警戒，以多元防護措施預先防範，更將資訊安全意識整合內部管理。資訊安全部門員工100%落實人員完成教育訓練，確保所有相關人員，都已具備足夠的資安知識來對抗可能的風險。TISAX專案相關人員亦須另外接受TISAX訓練課程有關防範釣魚郵件攻擊之課程。

為提昇全員資安意識，凝聚共識，神基控股除發布「人員資訊安全暨電腦使用規範」，也於新人教育訓練中必修資訊安全宣導。針對日常使用，以內部入口網與e-mail不定期發布資安提醒訊息，並且為提升郵件安全意識，強化資訊安全，於外部郵件的主旨與內容中添加警示語，來增強外部郵件的安全性。另外為加強同仁熟練資安常識，不定期進行資安宣導公告，與同仁直接溝通資安意識之重要性。在辦公室與廠區設立電視推播系統，持續而反覆加強員工印象。

為提高員工資安風險意識，推出各種不同的資安相關的教育訓練課程，包括資訊安全知識(駭客入侵如何攻擊電腦、數據洩漏途徑)、使用非法軟體的風險&認識妨害電腦使用罪、資安風險管理及應對策略等。此外，鑑於多數入侵模式是由釣魚郵件進入，資訊團隊自行開發模擬社交工程演練軟體，定期進行社交工程演練，

2024年度共計執行4次社交工程演練，主要測驗對象針對全球間接員工。每次演練寄送3100餘封釣魚信給全球員工，歷經四次演練，測試平均通過率維持在95.7%。



REPORT

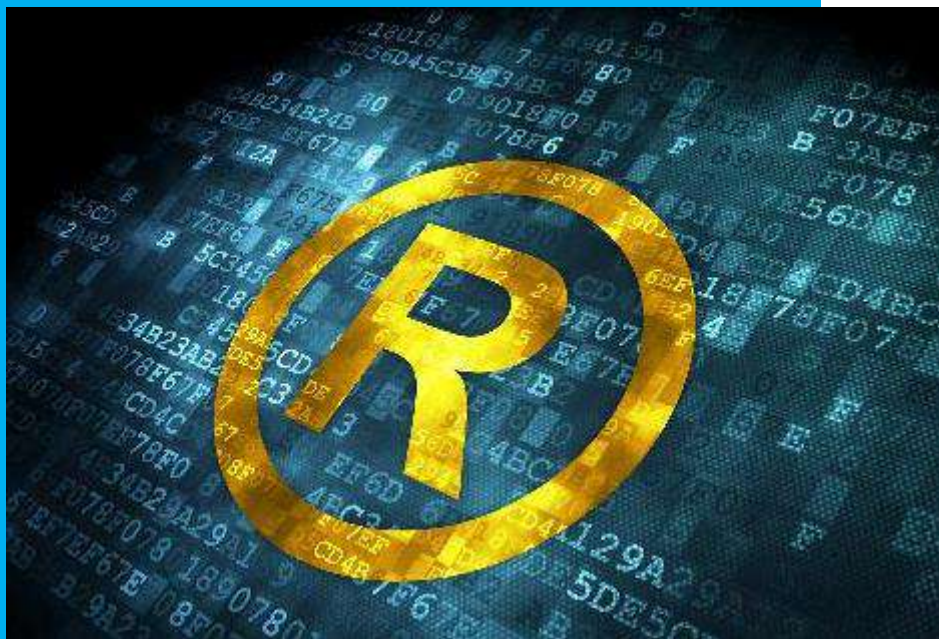


AI推動委員會 AI Manager
GTH.AI.Manager@getac.com.tw

3.7 智慧財產權

智慧財產權管理

我們致力於建立健全的智慧財產權管理體系，以保護公司的創新成果和技術資產。我們積極參與專利申請和保護，並不斷優化專利布局策略，以確保對關鍵技術的有效保護和控制。同時，我們加強對專利侵權風險的監控和防範，並積極進行專利授權和合作，實現智慧財產權價值最大化。透過有效的智慧財產權管理，我們期許在競爭激烈的市場中維護公司的競爭地位，並持續實現長期增長和價值創造。本公司智慧財產權管理項目包含：1) 營業秘密保護 2) 商標管理 3) 專利規劃，管理措施說明如右：



營業秘密保護管理措施

- 員工保密義務：透過規章辦法和專案管理，規範員工對營業秘密的保護。
- 外部人保密責任：與外部人簽訂保密合約，管理其保密義務。
- 工作區域安全：設置安全措施，如門禁和監視系統。
- 資訊安全管理：本公司成立資訊安全管理委員會，制定資訊安全政策與使用規範，管控設備資安並確保軟體合規。每季進行社交工程演練，以降低機密外洩風險。
- 取得ISO 27001:2022及TISAX雙重資安認證
- 教育訓練：不定期對員工進行營業秘密保護宣導及教育訓練，提升員工對相關規定及法令之認知。
- 制定AI工具管理政策，並向全球子公司佈達與培訓，禁止提交機密資訊至外部AI，鼓勵使用內部封閉式AI工具保護營業秘密。

商標管理措施

- 使用e-Trademark電子平台統一管理商標相關資訊，確保商標權有效性。
- 使用新商標前進行風險排查，包括對各國商標資料庫進行檢索，確保無侵權疑慮。
- 執行商標維權工作，針對疑似侵權案件進行查證及權利宣告，降低被侵害風險。

專利規劃管理措施

- 制定專利辦法和獎勵措施，鼓勵技術創新，並提供相應的獎金和表揚。
- 內外部資源共同擬訂專利申請案，以確保申請有價值之專利。
- 優化專利電子平台，提升管理效率，保護員工的創新發明，並提高專利的品質和競爭力。
- 進行產品侵權風險排查及迴避設計，降低侵權風險。
- 建立具攻擊防禦功能之專利組合，提升專利的攻擊防禦能力。
- 不定期對員工進行專利相關的教育訓練，提升員工的專利知識。

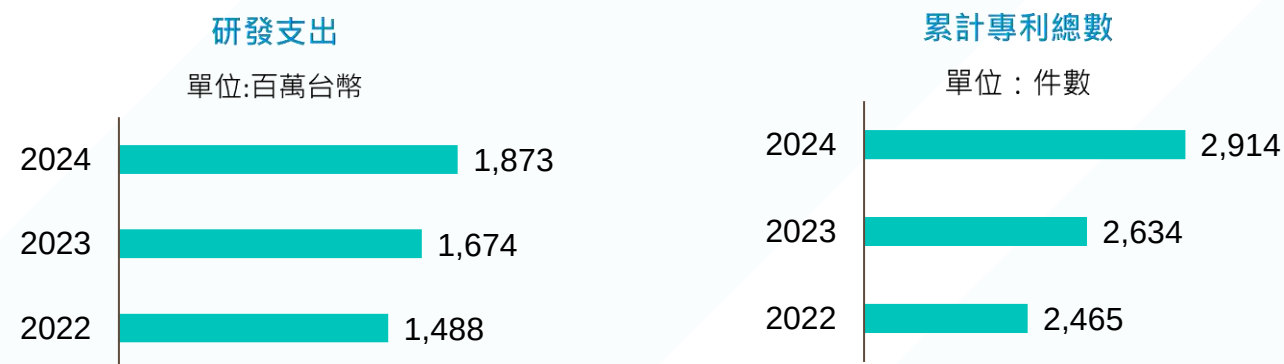
智慧財產權運作情形

商標管理

全球55個國家共註冊了183件商標，包括Getac、Getac Select、Atemitech等；本公司使用Getac商標於全球行銷產品與服務，強化品牌識別性，並以公司商標與指標性客戶共同製作成功案例，提升品牌信譽及影響力，持續維護本公司於市場上之企業及品牌識別性，進而拓展銷售市場及創造營收。

專利申請

2024年，我們投入18.73億元研發費用，約佔營業收入淨額的5.3%。專注於提供客戶最佳使用體驗的產品研發設計，並透過差異化的製程技術提高競爭力。我們鼓勵各子公司達成年度專利目標，2024年新增獲得了369個國內外專利，使公司累計共取得了2,914個專利，相較於2023年增加了10.6%。



獲准專利涵蓋多個領域的解決方案，應用於產品設計中，提升功能性和競爭力，擴大產品應用範圍，創造更多銷售機會，增加營收。同時，強化公司提供解決方案的能力，兼顧產業需求。每季度全面檢視現有專利，排查侵權風險。智慧財產權處與研發部門溝通，提供分析並視情況要求為迴避設計，以確保自由營運。

專利教育訓練

2024年舉辦針對RSBU/VSBU同仁的線上專利教育訓練目的為提升專利觀念，該訓練包含5段課程: 1. 專利制度的基本精神 2. 可專利性的判定標準 3. 專利申請流程與實務 4. 專利文件的解讀與分析 5. 美國專利顯而易見性指引的最新更新，每個課程皆設有課後測驗，以確保同仁充分理解課程內容。截至目前，超過半數的 RSBU/VSBU 同仁已完成此專利訓練，其中超過 90% 的參與者順利通過測驗。透過系統化的訓練與測驗，不僅能提升專利意識，增強同仁在產品市場的競爭力，同時亦能有效降低訴訟風險與侵權可能性。

執行專利平台優化計畫

外購專利管理系統預計於2025 年第二季度正式上線，並將依據專利作業流程，與系統供應商及資訊單位密切合作，規劃客製化功能需求。該系統將整合專利提案、申請至核准的完整流程，並透過期控警示功能，提升專利資料的整合與管理效率，優化專利生命周期管理。此外，數位化專利管理將提升決策精準度，有效支援公司數位轉型策略，進一步強化企業競爭力

鑒於市場專利訴訟競爭激烈，子公司神基科技實施了新的專利審查制度，以確保保護公司的技術專利並預防侵權行為。新的專利提案審查制度，共分為三大類評審項目：可專利性評估、適用產品性評估和市場競爭力評估。根據評審項目，由三個不同的部門評核出四個不同等級的專利提案。若專利提案在三大類的評審中均為高，則等級為一級，建議申請並根據公司全面布局之國別進行布局。若有缺少市場競爭力、技術創新性或產品適用性，則為二級，也建議申請，由中心主管裁量布局國別。若僅具有專利可行性，則為三級，通常為防禦型專利申請。若專利提案在三大類評審中均為低或無，則為四級，不建議申請。此外，智慧財產權管理部門亦對專利提案時程進行控管，從接收提案到拿到第一國專利有效申請日必須在三個月內完成。此外，從第一國有效專利申請日起至全球布局完畢，期限應控制在兩個月以內，從而有效地保障了專利申請的及時性和有效性。為了鼓勵優質創新提案的產出，修訂專利績效獎勵辦法，還推出了專利提案競賽獎金制度。

2024年本公司無發生任何侵犯他人智財權之確定判決。

4.0 環境保護

4.1 環境政策

4.2 氣候變遷因應

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

4.5 空氣汙染防制

4.1 環境政策



在全球氣候風險加劇與永續意識提升的背景下，國際社會對企業環境責任的要求日益嚴格。歐盟《企業永續揭露指令》（CSRD）正式上路後，不僅推動企業強化對氣候變遷、資源使用與污染防制的管理，也要求供應鏈夥伴同步提升資訊揭露的透明度與一致性。對於出口導向產業而言，來自國際客戶與品牌端的環境合規要求已逐漸成為合作門檻。本公司積極回應《巴黎協定》、《SDGs》與《TCFD》等國際架構，並依據盤查結果訂定具體減量目標，逐步落實溫室氣體減量與資源使用效率提升的承諾。同時，我們持續強化氣候變遷因應、水資源保育、廢棄物管理與空氣污染防制等關鍵議題之治理與執行。透過制度化管理與具體行動，我們致力打造低碳、節能、負責任的綠色營運模式，與客戶攜手邁向永續價值鏈。

神基以「愛護環境，再生永續」為目標，訂定了公司的環境政策，要求所有營運據點恪守當地環保法規，提倡珍惜地球資源、產品回收再利用，提升能源使用效率，減少溫室氣體排放，以及禁用對環境有害物質等行動來減少對環境造成衝擊。

神基環境政策

01. 遵循法規和風險預防：主動關注全球氣候變遷趨勢，評估相關風險與機會，預先進行管理防範；掌握法規動態，確保營運遵循國內外環保法規，如歐盟RoHS、WEEE、REACH等；秉持清潔生產原則嚴格落實產品與環境管理，建置綠色產品平臺，組織綠色供應鏈管理，以滿足客戶要求。
02. 節能減碳和循環創新：投入資源執行有效的節能與節水，將能資源使用效率最大化；透過綠色製程、創新技術，降低碳排放；持續提昇廢棄物與污染管理績效，降低每一生產環節的排放與浪費，達到永續發展，資源循環再利用的目標。
03. 綠色產品和環境友善：推動產品環保設計，限用有毒有害物質，選用環境友善材料，如符合歐盟RoHS及無添加溴化耐燃劑之塑膠外殼。產品能耗設計符合國際能源標章要求，如能源之星(Energy Star)，並且達到包裝輕量化、材料種類最少化與體積最適化。在符合客戶要求的前提下，鼓勵使用再生原料與環境友善材料，並且減少包材使用，降低環境衝擊。
04. 資訊透明和溝通倡議：建立溝通與諮詢管道，公開環境相關資訊，將環境政策與利害關係人溝通。針對永續議題主動倡議與宣導，提昇利害關係人環境意識，發揮企業影響力共同促進環境保護。
05. 持續改善 有效管理：透過環境管理系統，制定環境目標定期審查，並透過適當宣導、訓練，落實於日常管理中，持續改善環境管理績效。

4.2 氣候變遷因應

氣候變遷管理與資訊揭露

本公司秉持企業永續發展的核心價值，積極因應氣候變遷所帶來的風險與機會。自2022年正式簽署成為「氣候相關財務揭露 (TCFD)」支持者以來，本公司即將氣候議題納入整體營運策略與風險管理架構，視為企業經營的重要永續議題與關鍵風險來源之一。為強化氣候治理與透明度揭露，本公司每年編製並發布TCFD報告，內容涵蓋控股公司及八家主要子公司，範疇與本永續報告書一致。報告系統性揭示公司在治理 (Governance)、策略 (Strategy)、風險管理 (Risk Management)、指標與目標 (Metrics and Targets) 四大面向的具體作法，並據以規劃中長期的減碳行動與調適策略，與聯合國2050年淨零排放目標接軌。2024年，本公司首度以合併觀點參與國際碳揭露平台 (CDP)，並獲得「B級」(Management Level) 的氣候變遷評分，展現公司在氣候治理上已具備管理層級的成熟度。此外，旗下神基科技、漢通科技與神基越南亦分別以個別子公司名義參與CDP揭露，同樣取得「B級」評分，顯示本公司各主要營運據點在氣候風險辨識、策略擬定與減緩行動上具備一致性與執行力。未來，本公司將持續強化氣候風險識別與應變能力，推動低碳轉型，並從更宏觀的視角規劃具前瞻性的環境行動藍圖，致力與全球淨零行動接軌，共創潔淨、永續的未來。



氣候治理架構：從策略監督到行動落實

本公司永續發展委員會每年審閱氣候相關風險、機會與行動進度。各營運據點依據在地環境與法規要求，成立跨部門氣候管理小組，負責氣候風險鑑別、數據彙整、碳盤查作業及節能減碳行動的推動。為強化跨部門協同與決策效率，本公司導入PDCA循環管理原則，確保氣候行動具備目標導向、實證追蹤與持續優化能力。未來亦將逐步銜接IFRS永續揭露準則 (ISSB準則) 與SBTi (科學基礎減碳目標) 之要求。

董事會

本公司董事會為風險管理之最高單位，依法令遵循、營運策略與整體經營環境，核定公司風險管理政策，審核以及監督風險管理執行情況，並負風險管理最終責任。

永續發展委員會

由董事會授權設立，為公司永續經營的核心決策與推動機構，統籌氣候變遷風險與機會之相關評估與因應作為。轄下之「氣候變遷風險小組」負責識別與推動相關議題，並定期彙報成果予風險管理小組，以整合納入整體風險管理架構。其結果經ESG委員會通過後，提董事會決議。

氣候風險管理小組

氣候變遷風險小組負責每年定期針對政策與法規、技術、市場、聲譽、立即實體風險、長期實體風險等氣候相關風險進行鑑別、評估，依據鑑別氣候相關重大風險與機會之結果進行風險管理流程，包含但不限於策略與財務影響分析、協助指標與目標設定，根據風險識別結果，推動規劃氣候變遷減緩或調適因應策略，定期將成果提供風險管理小組，由風險管理小組整合至企業風險管理年度執行情況，並定期向永續發展委員會及董事會報告風險管理成效。氣候風險鑑別與風險管理機制依循本公司風險管理程序(參閱本報告書章節3.4 風險管理)。

各子公司總經理 / 營運長與單位主管

為第一線風險管理責任人，須就所屬單位風險進行評估、監控並提出具體預防與因應對策。這些策略包括追求策略、接受策略、減輕策略、移轉策略及規避策略等，以確保企業在面對氣候變遷挑戰時具備充分的應對能力和靈活性。

氣候風險與機會鑑別程序

為系統性識別與管理氣候相關風險與機會，本公司設立「氣候變遷風險小組」，並參照 TCFD 架構與 CDP 2024 問卷模組（C2 氣候風險與機會識別程序、C3 情境分析），建構標準化作業流程，內容說明如下：

1. 識別依據與資料整合

依據國際永續法規（如 IFRS S2、歐盟政策）、全球氣候研究與產業趨勢、關鍵客戶之 ESG 要求、以及公司內部營運資料，整合上述資料以建立公司之氣候風險與機會清單。

2. 鑑別流程與會議機制

定期召開「氣候風險與機會鑑別與評估會議」，與會成員包含各子公司高階主管與風險當責單位，對清單中潛在風險與機會進行系統性鑑別與分級。依據發生機率與影響程度進行量化評分，建構風險／機會矩陣圖，原則上每兩年辦理一次鑑別，必要時即時補充與更新。

3. 財務衝擊評估與滾動更新

對重大風險與機會進行年度財務衝擊分析，並且採用滾動式更新機制，確保評估能反映最新營運條件與外部變化。

4. 治理與決策整合

鑑別與評估結果經永續發展委員會審議，並提送董事會報告，提升氣候治理透明度，支持策略性決策。

氣候風險與機會評估鑑別流程



2024年本公司辨識出7個氣候相關重大風險及2項機會，針對識別出的氣候風險與機會，依其影響發生的可能時間區段，區分為短期（2年內：2024-2025年）、中期（3-5年：2026-2030年）及長期（6年以上：2031-2050年），並模擬其潛在影響程度與範圍。分析結果定期檢討與更新，以確保其真實反映現況並具前瞻性地回應未來可能的發展情境。風險與機會矩陣圖以及因應措施詳見本報告書第77-79頁。

情境分析機制與氣候風險應對基礎

本公司依據TCFD架構，針對轉型風險、實體風險與氣候機會進行情境設定與分析。考量氣候變遷對策略與財務的潛在衝擊，公司採用最嚴峻情境（Worst-case Scenario）進行評估，檢視在極端氣候與自然災害下的韌性與應對能力。情境分析亦為本公司評估策略彈性與推動風險管理的重要依據。如下說明：

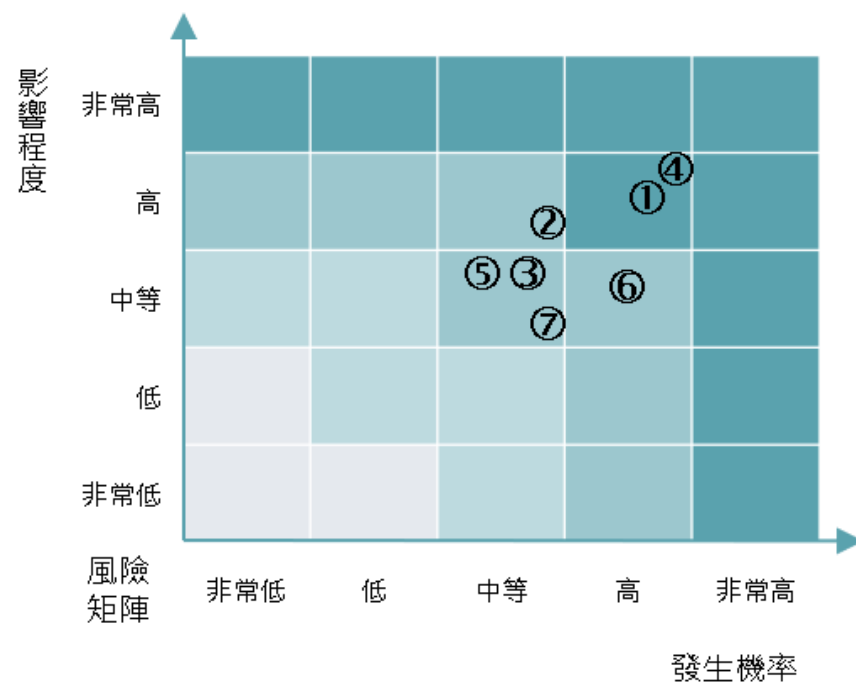
轉型風險評估之情境假設：

除了考量營運所在地（如台灣、中國、越南）政府所訂定的減碳政策與路徑，本公司亦納入主要客戶之減碳要求進行情境分析，特別是來自歐盟地區的關鍵客戶，這些企業多已承諾符合歐盟永續政策（如碳邊境調整機制 CBAM）與自身淨零目標，並要求供應商同步推動減碳轉型。

本公司以《巴黎協定》1.5°C升溫控制目標為依據，建構「Net Zero 2050」情境，預期全球透過強化氣候政策與技術創新，於2050年前後實現碳中和。在此背景下，我們綜合考量下列地區的政策進展：

- 台灣：依據國家自定預期貢獻（NDC），承諾於2030年達成相較 BAU（Business As Usual）情境減量50%的溫室氣體排放量，並以2050年淨零為長期目標。
- 中國：中國已承諾於2030年前達到碳排放峰值，並於2060年實現碳中和。為達成此目標，中國推動「雙碳政策」（碳达峰與碳中和）。
- 越南：越南力求於2050年實現淨零碳排，承諾至2030年將溫室氣體排放量減少38.5%。此

氣候風險與機會矩陣圖

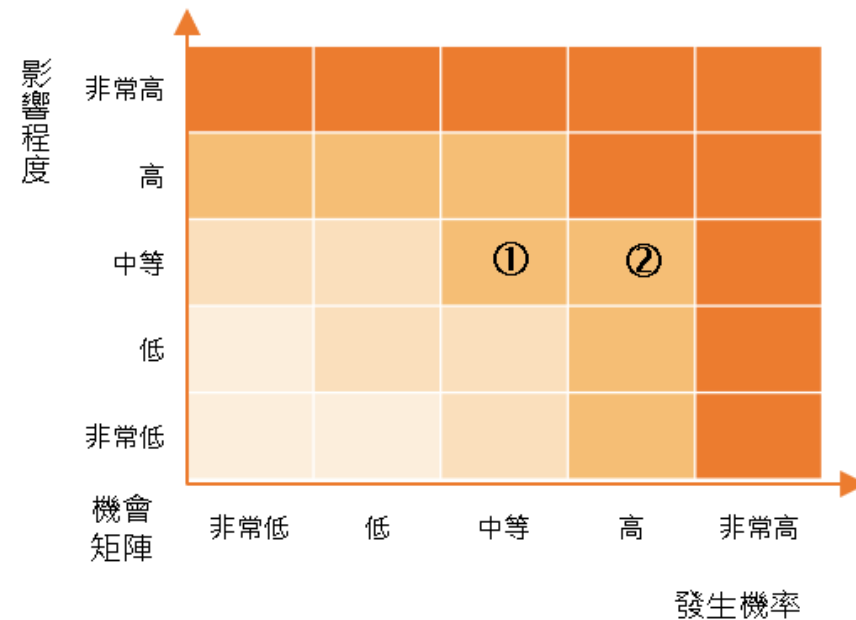


轉型風險

- ① 提高溫室氣體排放定價
- ② 現有產品和服務的要求及監管
- ③ 強化排放量報導義務
- ④ 低碳技術轉型的成本
- ⑤ 原物料成本上漲
- ⑥ 客戶行為變化

實體風險

- ⑦ 颱風、洪水等極端天氣事件



機會

- ① 減少用水量和耗水量
- ② 開發和/或增加低碳商品和服務

外，越南政府也推動再生能源投資、能源效率政策與碳市場制度建構。

在此全球與區域趨勢下，企業營運面臨更嚴格的能源使用、碳排揭露與供應鏈管理要求。尤其對本公司而言，來自歐盟客戶之供應鏈碳管理壓力，將進一步加深氣候風險對營運策略與資源配置的影響。我們將持續強化碳盤查與減量作為，提升組織韌性並因應未來監管與市場變化。

實體風險評估之情境假設

本公司參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）第六次報告（AR6）之最劣情境（SSP5-8.5）作為討論基礎，評估在極端氣溫的情境下對各據點營運的衝擊與財務影響，以強化風險評估與調適策略。

- 台灣：根據《國家氣候變遷科學報告2024》，在高排放情境（SSP5-8.5）下，台灣年最大一日降雨量（Rx1day）預計將顯著增加，特別是在中部地區，增幅可能達40%。此外，極端降雨事件的重現期將大幅縮短，未來10年一遇的降雨強度將相當於現今50年一遇的水平，對洪水管理與坡地穩定性構成挑戰。
- 中國華東地區：根據《中國氣候與發展報告》，中國東部地區在高排放情境下，極端降雨事件（如Rx1day和Rx5day）預計將顯著增加，最大增幅可超過50毫米。此外，中國氣象局《中國氣候變遷藍皮書（2024）》也提到未來30年，連續5天最大降水量在中國各區呈現一致性增加的趨勢。極端降水量增加的幅度最大總降水量，變化率增加，降水量更趨於極端化。
- 越南紅河三角洲地區：根據世界銀行與亞洲開發銀行的《越南氣候風險國家概況》，在高排放情境下，越南的年降雨量預計將增加10%至20%，極端降雨事件的頻率和強度也將上升。此外，紅河三角洲地區面臨嚴重的沿海洪水風險，若不採取適應措施，2050年該地區約9%的GDP將暴露於百年一遇風暴潮的風險中。

綜合上述資料，預計未來極端氣候事件將對本公司在上述地區的營運造成影響，包括辦公室和廠區設施的損毀、員工無法正常出勤等。因此，短期內（至2040年）因極端天氣導致的停工天數假設為5天；2040年後，隨著氣候變遷效應加劇，停工天數假設上調至10天，作為評估潛在營運與財務影響的依據。

主要氣候風險與應對策略

根據2024年氣候風險與機會評估結果，公司面臨以下六項主要轉型風險、一項實體風險

- 【政策風險】：「越南政府徵收企業碳費」
- 【法規風險】：「產品監管標準」、「排放量揭露與報導義務日趨強化」
- 【技術風險】：「低碳產品的需求/新技術投資提高」
- 【市場風險】：「原物料價格上漲造成成本壓力」、「客戶行為改變對低碳產品需求增加」
- 【實體風險】：「颱風、洪水等極端天氣事件」。機會包含「開發或增加低碳商品和服務」、「改善用水效率，降低整體耗水量」

機會辨識主要聚焦於提升營運效率、發展低碳產品與創造新市場價值：

- 【資源效率】機會：「減少用水量和耗水量」
- 【新產品和服務】機會：「開發或增加低碳商品和服務」

為有效回應上述風險與機會，公司已參考各項議題的衝擊程度、財務影響與發生機率，制定對應策略，涵蓋碳權與再生能源的預算模擬、碳足跡管理、再生材料導入、供應鏈彈性規劃，節能減碳專案、製程與工藝創新、低碳產品與服務開發等。各項具體應對措施詳列於下方表格，作為風險治理與永續決策的重要依據。

風險因應措施					
類型	議題	風險描述	衝擊程度	財務衝擊	因應策略
政策風險	越南碳費實施	越南政府擬發布溫室氣體法規，排放超額部分需課碳稅。	時間範圍：中期 衝擊程度：中 發生機率：高	直接成本增加 (額外碳稅，導致單位產品製造成本上升)	1. 進行碳權成本模擬與預算配置 2. 節能減碳策略，控制營運成本上升風險
法規風險	歐盟新電池法與WEEE	歐盟新電池法規規定，電動車用電池、工業電池與可攜式電池的製造商需對其產品進行碳足跡計算並揭露。若超過碳足跡限值，可能會受到銷售限制或市場競爭劣勢。	時間範圍：中期 衝擊程度：中高 發生機率：中	直接成本增加 (合規成本與採購成本增加)	1. 導入產品碳足跡計算 2. 降低產品碳係數，導入再生料
法規風險	IFRS S2準則導入	金管會要求上市公司導入IFRS永續資訊揭露框架，不合規面臨裁罰與商譽損失。	時間範圍：中期 衝擊程度：中高 發生機率：中	間接成本增加 (合規成本)	1. 定期盤點合併實體公司，依照金管會永續路徑圖完成溫室氣體盤查與查證 2. 持續優化永續資訊管理機制，量化氣候風險財務計算

2024年氣候變遷風險與機會列表

風險因應措施					
類型	議題	風險描述	衝擊程度	財務衝擊	因應策略
技術風險	低碳產品的需求/新技術投資提高	客戶要求導入再生材料與節能設計，增加研發與製造成本。	時間範圍：中期 衝擊程度：高 發生機率：高	若未能滿足低碳產品需求，恐造成訂單流失與營收下降，並增加行銷與產品開發成本。	1. 提高再生料產品比例 2. 材料替代方案相關技術與製程開發 3. 節能產品設計，同時取得國際節能標章認證
市場風險	原物料價格上漲	關鍵原料因需求大增價格持續上升。	時間範圍：中期 衝擊程度：中高 發生機率：中	關鍵原料成本攀升導致生產成本不穩，增加預算控管難度與安全庫存壓力，可能提高營運資金需求。	長期合約保障穩定性，導入資源效率方案降低依賴
市場風險	客戶行為改變對低碳產品需求增加	因應客戶對減碳、再生能源使用、循環經濟訴求的低碳產品要求，未符標準恐造成訂單流失。	時間範圍：中期 衝擊程度：中 發生機率：中	直接成本增加 間接成本增加 資本支出增加 營收與毛利影響	1. 提升再生料佔總物料比例 2. 擬定再生能源採購計劃與預算模擬 3. 減量行動方案目標設定與追蹤(碳、廢棄物) 4. 提升製程與工藝技術減少物料使用
實體風險	極端氣候事件	暴雨、颱風導致廠區財產損害、停工損失與供應鏈中斷。	時間範圍：長期 衝擊程度：中高 發生機率：中	廠區設施損壞將導致資產減損與修復支出，停工期間將出現營收損失與固定成本壓力。	1. 防災設施強化、備援系統建立 2. 產物保險
機會因應措施					
類型	議題	機會描述	影響程度	財務衝擊	因應策略
資源效率	減少用水量和耗水量	投入壓泥機，水處理設備，減少取水量以及廢水處理費用，降低水資源相關營運成本。	時間範圍：中期 影響程度：中 發生機率：中	初期面臨一次性設備資本支出，中長期可降低間接成本	1. 持續提升製程用水回收循環率與循環水量 2. 導入環保設備減少取水量與廢水處理費用，降低營運成本
新產品和服務	開發和/或增加低碳商品和服務	因應全球循環經濟趨勢，本公司以產品生命週期為基礎，開發再生料原料，並且強化硬體產品耐用性推出保固服務商品擴大營收規模。	時間範圍：中期 衝擊程度：中 發生機率：中	初期研發及轉型成本較高，中期可擴大新商品與服務營收與獲利	1. 持續推廣再生料材料銷售，擴大營收規模 2. 持續推進製程工藝改善專案，降低物料使用。

氣候目標與指標

面對氣候變遷對企業營運與資源配置帶來的長期挑戰，本公司從能源使用、製程管理、產品設計到制度導入等多面向推動氣候調適與減緩工作，並制定明確的中長期目標，持續監控績效並強化治理韌性。

本公司以「降低溫室氣體絕對值與排放強度」為核心管理指標，並以2021年完成所有重要子公司溫室氣體盤查與查證作為基準年，設定具體減碳目標：

- 短期目標（至2025年）：溫室氣體排放密集度（範疇一+二）較基準年下降24.4%
- 中期目標（至2030年）：總排放量（範疇一+二）較基準年下降25%

為落實上述目標，公司持續推動以下關鍵行動：

- 逐年提高再生材料導入比例
- 逐年降低單位能耗與碳排放密集度
- 製程循環水再利用率維持在95%以上
- 強化產品設計能效
- 減少物料使用量

能源與碳管理治理機制

- ISO 50001能源管理系統

本報告書揭露範疇中，五家子公司成功導入ISO 50001能源管理系統，並通過外部驗證，包含神基科技汐止五廠、神訊昆山、漢達昆山、蘇州漢揚、吉達克常熟暨其分公司吉達克昆山。

- ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理系統

本報告書揭露範疇涵蓋之公司已於2021年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查，每年定期委託外部驗證機構盤查認證(SGS、BSI)，排放源邊界依營運控制權法劃分，2024年覆蓋率90%(依據營收)，促進公司準確量化和監控溫室氣體排放，並採取有效措施減少排放，進而實現永續發展目標。

能源使用情形

本公司持續強化能源使用與碳排放管理，並以逐年降低能源強度與溫室氣體排放密度為核心目標。針對不同製程之能耗特性，推動具針對性的節能改善措施，例如：電腦系統產品組裝線能耗相對較低，塑膠射出與金屬壓鑄製程則為高耗能環節，列為能源管理重點。

- 能源結構概況

2024年能源結構中，外購能源（電力與蒸氣）占比77.1%；非再生燃料（柴油、LPG、天然氣、汽油）占比22.9%。

- 短期能源目標與管理績效

- 短期目標：2024年能源管理以總能耗較基準年下降23%、能源密集度低於694.974 千兆焦耳 / 百萬美元為目標。
- 管理績效：2024年總能耗為792,535.457千兆焦耳，較基準年下降11.59%；能源密集度為713.324 GJ / 百萬美元，總能耗與密集度降幅皆未達原訂目標。主因包括營收規模成長所帶動之用電增加、子公司漢通科技新增盤點公共用電項目，以及神漢達昆山廠因新產品導入而試模能耗偏高。本公司目前尚無自行發電或向協力廠商購買其他電力之情形，亦未使用再生燃料，亦無自產、出售電力、供熱、製冷或蒸氣之紀錄。2024年能源使用與能耗情形詳見第81頁。

溫室氣體排放概況與趨勢

- 範疇一、二排放 2024年本公司範疇一與範疇二之合併總排放量為107,172公噸CO₂e，較2023年下降0.01%；排放密集度為94.46公噸 / 百萬美元營收，較前一年略增0.51%。雖整體排放密度略升，但2024年範疇二排放密集度相較2023年已明顯下降，顯示本公司於用電效率管理與外購電力碳強度優化上的努力逐漸展現成效。
- 範疇三排放 2024年範疇三總排放量達405,700.661公噸CO₂e，較2023年顯著增加。主因為盤查項目逐年擴增，部分子公司之盤點覆蓋率已提升至九成以上，另神基越南調整大宗原料鋁錠之碳排係數亦影響整體數值。

能源使用量		2022	2023	2024
能源使用量	柴油 (公斤)	264,796	263,283	245,706
	天然氣 (立方公尺)	2,593,926	2,502,398	2,118,617
	液化石油氣 (公斤)	1,573,724	1,963,627	2,012,652
	汽油 (公斤)	56,698	78,399	82,563
	外購電力 (度)	129,140,689	130,271,517	136,608,555
	外購蒸氣 (公噸)	47,634	41,920	42,644
能耗與密集度		2022	2023	2024
能耗 (千兆焦耳, GJ)	柴油	11,370.149	11,326.249	10,552.729
	天然氣	87,674.706	84,541.023	72,058.156
	液化石油氣	74,452.882	90,519.732	95,198.440
	汽油	2,480.020	3,439.063	3,609.738
	非再生燃料能總源耗	175,977.757	189,826.067	181,419.063
	外購電力	464,906.479	468,977.460	491,790.799
	外購蒸氣	133,327.062	117,333.867	119,325.595
	外購能源總能耗	598,233.541	586,311.328	611,116.394
	總能耗	774,211.298	776,137.395	792,535.457
能源密集度 (千兆焦耳/百萬美元)	非再生燃料	161.393	169.975	163.287
	外購能源	548.653	524.998	550.037
	總能耗	710.046	694.974	713.324

節能案例

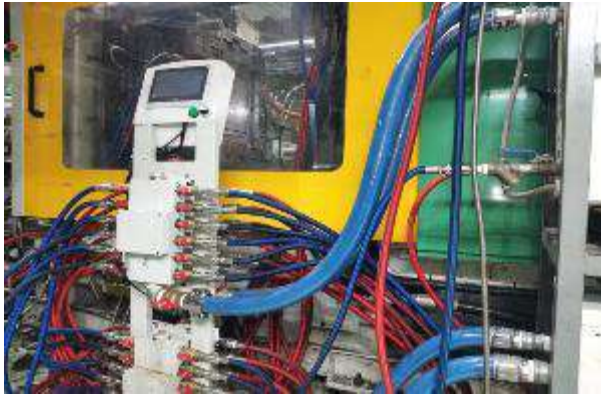
範例一：冷卻塔老款鋁合金風葉較重，替換為輕型高效的玻璃纖維強化塑膠(FRP)，增加風量，提升運轉效能，較原先節能22%。

改造前：老款鋁合金風葉重



改造後：輕型FRP，葉片中空結構

範例二：射出機台導入全流量技術，降低注塑冷卻時間，原M5水管改為M8水管，增加水流量，從而減低模具冷卻時間 ▼



【計算說明】

- 神基控股、神基科技、以及漢通科技辦公室與廠區與組織外單位共用建築物或管路，用電量依照使用面積按比例分攤；汽油用量係由總花費除以當年度平均油價推算而得。
- 台灣各類能源熱值轉換係數參考台灣環保署溫室氣體排放係數管理表單 6.0.4 版。汽油熱值0.0319 GJ/；外購電力熱值 0.0036GJ/KWH。
- 中國各類能源熱值參考 GB/T 2589 2020 綜合能耗計算通則。外購蒸氣熱值參考 工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）公式 15 。天然氣參考天然氣公司氣質分析報告。汽油熱值0.0431 GJ/L；外購電力熱值 0.0036GJ/KWH；柴油熱值0.0427GJ/Kg；外購蒸氣熱值 2.799GJ/T；天然氣熱值 0.0377 GJ/M³。
- 越南能源熱值轉換係數引用2006 IPCC 。汽油熱值 0.0443 GJ/Kg；外購電力熱值 0.0036 GJ/KWH；柴油熱值 0.043 GJ/Kg；液化石油氣熱值 0.0473 GJ/Kg。

排放結構分析

- 範疇一（直接排放）占總排放約4%；
- 範疇二（外購電力與蒸氣）為主，占比約28%；
- 範疇三則占比最大，達69%，其中以「採購商品與服務」占比最高，約為64%。2024年，公司所揭露之所有合併實體皆已取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查驗證證書，詳見本報告第141至142頁。

溫室氣體排放總量與密集度

	2021 (基準年)		2022		2023		2024	
	排放量	排放密集度	排放量	排放密集度	排放量	排放密集度	排放量	排放密集度
範疇1	10,331.503	9.618	12,381.530	11.355	13,223.756	11.841	14,753.179	13.279
範疇2	125,705.482	117.029	94,648.429	86.804	93,958.568	84.133	92,418.607	83.182
範疇3	232,650.359	216.592	200,557.756	183.936	233,235.361	208.845	405,700.661	365.152
範疇 1,2	136,036.984	126.647	107,029.959	98.160	107,182.324	95.974	107,171.786	96.460
範疇 1,2,3	368,687.343	343.239	307,587.715	282.095	340,417.685	304.819	512,872.447	461.613

排放量單位：公噸CO2e；密集度單位：公噸CO2e/百萬美元

【計算說明】

- 2022年至2024年溫室氣體盤查通過ISO 14064-1查證，盤查範疇與本報告書一致。
- 本報告書溫室氣體排放GWP值，台灣與中國參考2021年IPCC第六次評估報告，越南參考2014年IPCC第五次評估報告。
- 台灣排放係數來源於經濟部能源署「113年度電力排碳係數」、行政院環境部氣候變遷署「溫室氣體排放係數管理表」6.0.4版、環境部產品碳足跡計算平台、Simapro 9.6.0.1。
- 中國排放係數來源於《2006年IPCC國家溫室氣體清單指南》、企業溫室氣體排放核算方法與報告指南發電設施（2022年修訂版）、《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》；Simapro或China Products Carbon Footprint Factors Database。
- 越南排放係數來源於《2006年IPCC國家溫室氣體清單指南》。

溫室氣體排放量(GHG Protocol 分類)

		2022	2023	2024
範疇一		12,381.530	13,223.754	14,753.179
範疇二		94,648.429	93,958.568	92,418.607
範疇三合計		167,804.161	217,586.010	405,700.661
上游類別	類別1 購買商品排放	188,597.413	216,388.89	389,628.288
	類別2 資本財	20,766.445	-	-
	類別3 與燃料及能源相關活動	-	-	63.966
	類別4 上游運輸及配送	444.276	415.055	573.489
	類別5 營運中產生之廢棄物	392.114	91.667	391.367
	類別6 商務旅行	72.483	167.618	167.778
	類別7 員工通勤	563.368	649.477	927.830
	類別8 上游租賃資產	666.278	0.000	832.210
下游類別	類別9 下游運輸及配送	4,168.560	4,673.504	3,935.454
	類別10 已銷售產品之加工	-	-	-
	類別11 售出商品使用	5,679.384	9,637.464	9,165.531
	類別12 已銷售產品生命週期結束之處理	0.687	14.566	14.747
	類別13 下游租賃資產	-	-	-
	類別14 加盟	-	-	-
	類別15 投資	-	-	-

排放量單位：公噸CO2e

氣候調適與減緩行動

為提升能源使用效率，公司以逐年降低能源強度為目標，將氣候議題整合於日常維運管理、業務流程中，制定節能減碳方案，包括提升製程工藝、設備更新改善、導入智慧控制系統、設備運行優化，減少物料使用、能量回收再利用、開發低碳產品以及使用再生能源，定期檢視減量目標設定與績效追蹤，

2024年導入31個節能專案，包含15個自2023年延續至2024年的專案以外16個新增的節能專案，合計節省27,766千兆焦耳的能耗，相當於6,519.5仟度外購電力，約當減少3,220.64公噸二氧化碳當量，節省新台幣約1,368萬元的能源費用。在營收規模連年增長的情況下，持續的節能措施控制能源與碳排放密集度攀升。2024年能源密集度為713.324 千兆焦耳 / 百萬美元營收，較基準年下降14.53%。

氣候減緩與調適策略



31
2024年節能減碳
專案數量

27,766.32
千兆焦耳
2024年節能績效

3,220.64
公噸CO₂e
2024年減碳績效

氣候減緩措施

能量回收	設備更新
料桶保溫熱回收	- 區照明設備更新與節能照明汰換 - 空調系統節電改造 (含800RT冰機控制、全車間風管改工位供冷) - 空壓機節電改善與變頻汰換 - 水泵汰換與恆壓節電改造、冷卻水塔導入變頻節電系統 - 熱能系統改善(乾燥桶保溫節電改造、保溫爐節電升級、) - 負壓與抽排系統(鑽孔車間負壓系統優化、散熱塔與抽水泵聯動系統節電改造) - 成型機及機械手節電與汰換 - 宿舍熱水供應節電改善
工藝提升	
- Burn-In 製程優化 - 注塑全流量技術導入	
運行優化	
- 照明系統與空調溫度設定 - 空壓系統節電 - 中央熔爐燃氣節能 - 空壓系統供氣優化與節電調整 - 純水系統濃水回用提升水資源利用 - 模溫機保溫節電改造 - 中央燃氣節能	
智慧控制	
- 冷卻塔加裝溫控&風機變頻器 - 循環水泵增加定時器 - 成型水泵房冰水機冷卻塔風扇節能改善 - 自動精修機進料盤自動啓停 - 車間高溫散熱塔和高溫抽水泵聯動系統改造節能 - 車間冷卻水循環系統，改造成變頻恆壓/恆溫系統 - 水循環系統恆壓變頻控制節電	

【計算說明】

- 本公司、神基科技、以及漢通科技辦公室與廠區與組織外單位共用建築物或管路，用每項節能專案可計算之節電效益以專案推出後12個月以內。2024年節電績效僅計算專案推出後在當年度可實現之績效，未實現之節能績效往後延伸至下個年度計算。
- 電力碳排放係數中國 0.5366 KgCO₂e/度；台灣 0.494 Kg CO₂e/度；越南 0.659 Kg CO₂e/度。
- 節電金額=節電度數X電價。每度電價乃根據各廠區當年度電費帳單金額除以當年度電力度數，並轉換為台幣。

氣候目標與指標達成情形

短期指標(2024)	績效	達成情形
總排放量(範疇一+二)相較基準年減少17.65%	2024年總排放量 (範疇一+二) 為107,172公噸CO ₂ e，較前一年下降0.01%，相較基準年下降21.22%。	✓
排放密集度低於前一年的95.974千兆焦耳/百萬美元	排放密集度為94.46公噸 / 百萬美元營收，較2023年略增0.51%，相較於基準年(2021年)下降21.22%。	—
逐年提高再生料佔總物料比例	再生料佔總物料比例達62.36%，優於2023年。	✓
製程循環水再利用率維持在95%以上	製程循環水率97.6%。	✓
全系列強固型電腦產品取得Energy Star節能標章	2024年15個機種取得Energy Star 證書。節能設計可為地球節省386.61公噸二氧化碳排放。	✓
完成5個料頭減重專案，1個包材減量計畫	完成5個料頭減重專案,1個包材減量計畫，節省物料重量為50.789公噸。	✓

主要氣候風險與機會對財務的衝擊影響

本公司依據2024年度氣候風險與機會評估結果，針對七項主要氣候相關風險進行量化財務分析，初步估算短、中、長期風險總應對支出約當年度營收的1.42%。其中以「低碳產品的需求 / 新技術投資提高」、「越南政府徵收企業碳費」及「客戶行為改變對低碳產品需求增加」為主要支出來源，顯示碳成本壓力、技術升級與客戶永續要求所帶來的轉型挑戰為財務衝擊之核心。相關支出多數為資本支出，約占整體風險支出92%。

若從成本對應可轉化效益的角度觀察，公司因應風險所需成本與預期收益間的淨財務衝擊為營收的1.13%。其中短期（2024–2025）約占0.25%，中期（2026–2030）為技術轉型與產品升級高峰期，達0.77%，長期（2031–2050）則估為0.1%。長期衝擊因不確定性較高，採保守估算，將持續滾動調整。

同時，公司亦積極投入具潛在財務效益的氣候機會。機會成本為0.26%，短期（2024–2025）透過越南廠區導入環保設備、低碳商品與延長保固服務等創造新收益。中期預期效益將達高峰，並約有50–60%的投資與回報集中於此。整體氣候機會之成本效益財務淨影響為0.68%營收。綜合風險與機會的整體成本支出合計為營收的1.68%，淨財務衝擊則為0.45%。

本公司已將高風險項目納入永續預算與決策框架，透過節能減碳、技術創新與供應鏈韌性等措施降低財務波動，並將配合IFRS永續揭露準則，持續強化財務透明度與資本市場信任。



氣候變遷議題獎勵機制

為落實氣候變遷管理向下紮根並促進全員參與，本公司建立具制度化的內部激勵機制，以提升員工對節能減碳、資源效率與永續經營議題的參與度與實務貢獻。透過「持續創新提案（Continue Innovation Program, CIP）」制度，鼓勵員工就製程優化、設施節能、能源使用效率、包材再利用、碳排放減量等面向，提出創新或改善建議。提案經評選通過後，依據成效與影響程度，核發不同等級的獎勵金與表揚。

2024年度共計35件與氣候變遷相關的提案，其中多項聚焦於設備能效優化與製程調整，提升能源使用效率及溫室氣體排放管理能力。有效實現一次性有形效益約新台幣488,691元，實質獎勵金總計折合新台幣約12,682元。CIP制度不僅強化員工對氣候行動的參與感，也促進組織內部形成主動識別與改善環境績效的文化。

內部碳定價

本公司尚未展開內部碳定價（Internal Carbon Pricing, ICP）作業，將視營運情形以及碳管理情況評估導入時程。內部碳定價之訂定將會依循台灣的國家氣候變遷因應法，同時參考歐盟排放交易系統（EU ETS），以及「台灣碳權交易所」，採用市場化的方法規劃內部碳定價機制，研擬反映溫室氣體排放對環境負面影響成本的碳價格方向。

未來導入內部碳定價後，規劃將碳排放成本內部化到業務運營中，並納入財務決策過程中。設立內部碳配額，為每個事業群設定碳排放上限，並將這些碳配額轉化為成本。舉例來說，未來如果某個事業群的碳排放超過了其碳配額，那麼這個事業群就需要支付相應的碳成本。這可能涉及為每單位能源消耗或產品生產分配一個碳成本，並將這個成本考慮進預算、投資決策和採購流程中，進而採取實際措施，進行碳管理，逐步邁向永續經營。

4.3 水資源管理

在全球氣候劇烈變遷與水資源日益緊張的背景下，淡水的可近性與永續管理已成為國際高度關注的議題。聯合國於2030年永續發展議程中，將「確保所有人享有可使用且永續管理的水與衛生設施」列為重要目標之一，顯示水資源對人類與企業營運的深遠影響。神基控股認知到企業責任，訂定降低用水強度與提高循環水再利用率為核心目標，並透過節水技術、製程優化與智慧管理系統，持續提升水資源使用效率。我們相信，每一滴水都是企業對環境承諾的體現。

水資源用途

神基控股為控股公司，故取水用於生活用水，旗下重要子公司水資源用途因製程差異有所不同。

- 神基科技、漢通科技、神訊電腦主要從事電子產品，組裝製程用水需求低，因此取水主要用於生活用水。
- 塑膠事業群(漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南)主要從事塑膠射出，取水用於塑膠射出製程的模具冷卻以及塗裝製程。
- 汽車事業群(吉達克常熟、吉達克昆山、神基越南)生產金屬壓鑄零件，部分壓鑄產品製程涵蓋清洗製程，為節約用水廠內建置製程水循環設備重複循環利用，故製程用水主要以循環水因應，非高耗水產業。

2024年用水情形

2024年本公司總取水量為629.871百萬公升，較基準年(2021年)下降19.61%，較上個年度增加7.9%。取水量與用水強度相較上個年度增加，主要係因蘇州漢揚廠區地下暗管主供水管道異常，導致取水量暴增，較上個年度增加，該異常現象已經修復排除，將強化水管維護與監測，降低未來發生機率。2024年用水密集度每百萬美元為0.567百萬公升，較基準年(2021)下降22.28%，較上個年度增加8.46%。

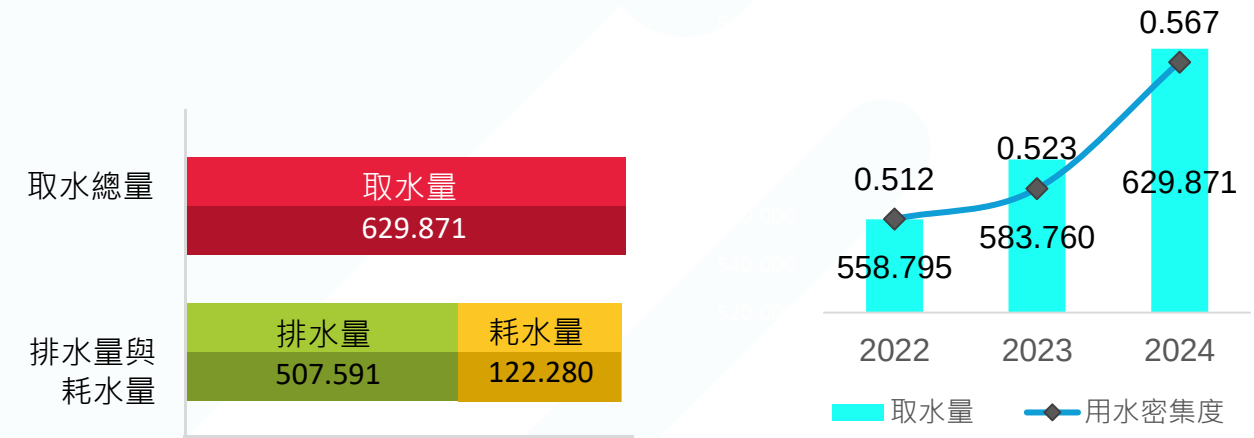
取水、排水與耗水情形

	2022	2023	2024
取水量	558.796	583.760	629.871
排水量	342.958	367.350	507.591
耗水量	215.838	216.410	122.280
用水密集度	0.512	0.523	0.567

取水量單位：百萬公升

用水密集度單位：百萬公升/百萬美元

2024年用水情形



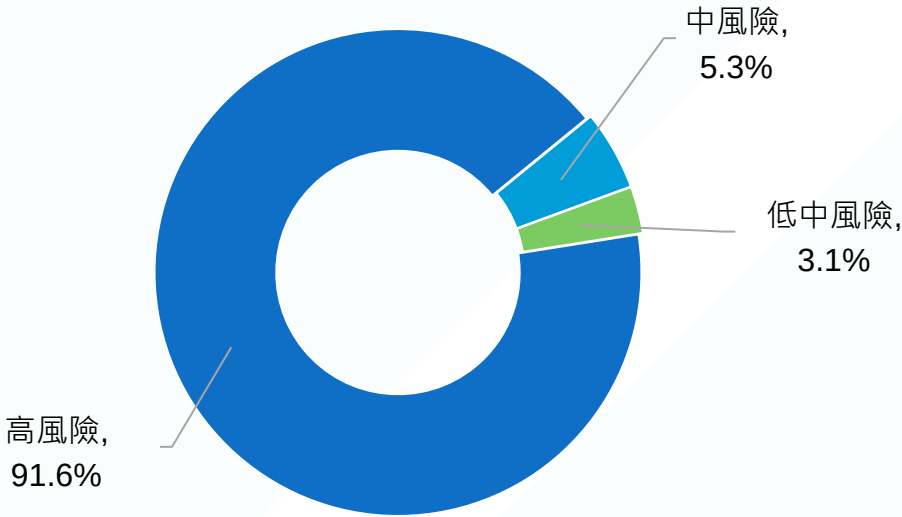
【計算說明】

- 神基控股、神基科技、漢通科技，僅有生活用水，無生產用水
- 取水量=生活用水取水量+生產用水取水量
- 排水量=生活用水排水量+生產用水排水量
- 全球營運據點生活用水耗水量均以生活用水取水量的20%計算，排水量80%計算。
- 漢達昆山、蘇州漢揚製程使用蒸氣，取水量=生活用水取水量+生產用水(空調)取水量+50%蒸汽用量，生產用水耗水量=(生產用水取水量+50%蒸汽用量)-生產用水排放量。其餘營運據點生產用水耗水量以生產用取水量的20%計算。

水風險分析

本公司於中國、台灣以及越南取水皆來自於當地的市政網管的自來水。目前僅生產用水可回收重複使用，廠區生活用水無法回收。依據世界資源研究所的水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas）標準，吉達克常熟為中高風險區，神訊電腦、漢達昆山、蘇州漢揚、吉達克昆山、漢達越南以及神基越南位處之地區的總取水量與年度可用再生水總供應量（即水資源壓力的基準線）為高風險區，合計91.6%來自於高風險水壓力區，幸而各廠區製程用水皆以回收水作為主要用水，取水量佔當地水體比例小，對當地水資源不造成顯著影響，受供水衝擊影響較低，詳見右方水資源風險鑑別與評估結果。

水資源壓力分佈區



水資源風險鑑別

	台灣	中國		越南
水源	翡翠水庫	傀儡湖	常潯河	Nam Son Dap Cau
集水區水壓力	低中	高	中高	高
放流水名稱	淡水河	吳淞江	長江	球江
取水量佔比 (%)	3.1%	50.94%	5.28%	40.69%

水資源風險評估

風險項目	衝擊程度	說明
取水	低度風險	中國、台灣之取水皆來自於當地的市政網管。因電子製程不須用水，而塑膠與金屬製程皆以回收水作為主要用水，受供水衝擊影響較低。
飲用水	低度風險	廠區飲用水均使用過濾設備並依法規定期檢驗。
水患	低度風險	本公司已訂定「緊急應變管理程序」，規劃調適方案以提升災後復原能力。2024年未發生相關災害。
法規合規	低度風險	定期檢視法規確保合規性，委託政府核發合格證照之汙水處理廠商處理廢汙水，並定期監測排放水質檢驗。2024年各廠區水質檢測通過並無受裁罰情事，也無化學品、油料、廢水洩漏事件。

製程內循環水

我們公司深知水資源的珍貴，因此我們不斷努力提升製程中的水資源回收和再利用率，以減少對自然水源的取水量。我們致力於改善製程技術，設置先進的回收系統，將用水循環再利用，同時進行定期的水資源管理和監測，確保水資源的有效利用，保護環境並實現可持續發展。

為節省用水，子公司漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南、神基越南、吉達克常熟、以及吉達克昆山均投資製程回收水設備，確保水資源能夠不斷回收利用，同時定期檢視水循環率。**2024年總循環水量約17,017.91百萬公升**，是年取水量的27倍，相當於**252個標準游泳池**。循環水率為**97.6%**。各廠區水循環率詳見右表。

製程循環水總量暨水循環率

	2022	2023	2024
製程循環水總水量 (百萬公升)	13,753.81	16,141.68	17,017.91
水循環率 (%)	97.9%	98.1%	97.6%

【計算說明】

- 製程用水循環率=循環水量/ (循環水量+生產用水取水量)*100%
- 奧運標準游泳池大小為50 * 25 * 2立方公尺，約2.5百萬公升水量。

製程循環水流程圖



製程用蒸氣

外購蒸氣使用完畢後凝結成冷凝水，回收注入循環水池。



自來水補充

循環水再注入



冷卻塔

17,017.91 百萬公升
製程循環水總水量

製程回收水

清洗製程用水經逆滲透處理後，供壓鑄製程或脫模劑運用，再經去除油污後，注入循環水系統。



循環水池

主要來源為蒸氣冷凝水與清洗製程回收水，若不足時由自來水補充。

循環水再利用



製程冷卻使用

97.6%
循環水率

廢水管理- 合規排放

在企業防治汙染方面，神基以落實法規要求、零汙染、無違規事件為管理目標。我們的製程中無任何對環境高度危害物質隨廢水排放，並依循內部廢水廢氣管理程序以及環安監測作業管理規範，對廢水排放進行日常管理。塑膠事業群的汙水排放來自於塑膠射出製程用水冷卻模具溫度以及塗裝製程，汽車事業群廢水排放來自脫模用水與切削液等製程廢水。均經由廠區初步處理後，才會排放至組織外，由市政污水處理廠或合格業者進一步處理。

降雨造成的逕流經廠區雨水下水道系統收集後，交由市政抽水站或污水處理廠處置，不會影響自然生態。下水道污水經市政污水處理廠或合格汙水處理業者進行處理，排除有害物質後，合法排入台灣淡水河、中國吳淞江、長江以及越南球江流域，不會因用水產生污水而直接影響水體與土地，汙水的排放標準參考各廠區所在地之管理單位排放標準，定期委託第三方公證單位檢測，排放流水水質皆符合標準。

定期檢測

神基各廠區工業廢水與生活廢水達到國家排放標準才進行排放，並委託政府核發合格證照之汙水處理廠商處理廢汙水，並定期監測排放水質：越南廠區內部人員每日對廢水池進行PH值檢驗與管理，並每季一次委託協力廠商單位針對廢水排水口進行廢水檢測，項目涵蓋PH值、COD、BOD、懸浮固體物、以及其他法定抽檢項目。昆山、常熟廠區則為每年一次。汽車事業群由於使用切削液，每個月加強抽驗石油類項目。檢測標準依照廠區所在法規規範，中國廠區依照中國國家環境保護總局公告「汙水綜合排放標準」。氫離子濃度指數(PH)6~9；化學需氧量COD <100 mg/L；生化需氧量BOD < 20 mg/L；懸浮固體物SS <70 mg/L。越南廠區以「國家科技法(工業廢水)」(National technical regulation on Industrial wastewater)作為檢測標準：氫離子濃度指數(PH)5.5~9；化學需氧量COD <150 mg/L；生化需氧量BOD <50 mg/L；懸浮固體物SS <100 mg/L；總氮<40 mg/L；總磷<6 mg/L)。

2024年各廠區水質檢測通過並無受裁罰情事，也無化學品、油料、廢水洩漏事件。

投資淨水設備

神基持續投入環保、節能設備的汰舊更新，神基越南廠區，亦於2023年投入純水機設備，原水經過過濾除雜系統後，進入RO反滲透膜，透過RO膜逆滲透後產生的純水和濃縮水，主要用於生產需求。此外，漢達越南引進汙泥加壓處理系統，廢水通過空氣罐(碳氫化合物(OH)、PAC、聚合物)，進入反應槽系統，經由澄清劑再至沉澱池和壓泥系統，將汙泥脫水，處理後的清水返回解析儲水箱的餘水儲存槽，繼續回收使用。



漢達越南淨水設備



神基越南純水機設備



4.4 廢棄物管理

為降低廢棄物對環境衝擊並進行資源永續利用，本公司各廠區將廢棄物依用途與性質進行全面識別分類，將可重複使用與利用資源優先於廠內進行再生利用，並針對不同類別制定儲存、清除相關標準規範，有害廢棄物經分類收集後委由當地合格業者處理，廢棄物處理方式均合乎法令規定。神基廢棄物的上下游價值鏈請參閱本報告書第123頁。

神基廢棄物處理遵循營運所在地法規，內部訂定《廢棄物管理程序》作為依循。廢棄物處理流程包括種類、數量、處理機構等文件紀錄均追蹤管理，並針對相關處理人員進行培訓，確保員工瞭解廢棄物處理風險與管理方式。

一般事業廢棄物處理

神基一般廢棄物包括廢紙、棧板、廢包材與生活廢棄物等。廢紙與廢棧板均重複利用至無法使用後，委請當地廠商進行回收再生利用。生活廢棄物則委由市政府垃圾處理廠進行焚化。神基鼓勵同仁於日常生活中減少廢棄物，於各營運據點除實施資源分類外，也鼓勵同仁使用環保杯、環保筷及環保袋，並且於會議時不提供紙杯以減少垃圾產生。

有害事業廢棄處理

有害廢棄物主要來自製程過程，以及污水處理裝置過濾析出的殘餘物質。

- 電子產品組裝製程主要污染高風險原料為電池芯與PCB電路板不良品，電池芯委由原廠收回，PCB電路板則交由專業廠商進行回收。
- 塑膠射出製程中造成環境污染高風險原料為油性漆與切削液等，以及塗裝過程中過濾廢氣與廢水所產生之過濾污泥與過濾棉，部分委由專業廠商進行焚化處理，部分委由廠商進行再迴圈再利用，又或者加入藥劑後進行焚化，灰燼再用化學藥劑中和，製成磚塊作為建材使用。
- 金屬壓鑄製程所產生之有害廢棄物為廢機油與鋁渣，廢機油等相關溶劑委由專業廠商進行回收處理，鋁渣屬於重金屬工業廢棄物，委由合格廠商進行回收處理。
- 有害廢棄物均集中處理與分類，並委託當地擁有合法危險廢棄物經營許可之環保廠商代為處理。有害廢棄物運輸與接收地均詳實登錄於聯單，確保廠商合法處理，將對環境之衝擊降到最低。中國廠區針對危廢運送車輛，均派人隨車確認確實抵達並由廠商簽收處理。

廢棄物目標與績效

短期指標(2024)	績效	達成情形
逐年降低廢棄物密集度	2024年廢棄物密集度為5.866公噸/百萬美元，較2023年的 5.665 略有增加。	—
廢棄物處理移轉比例維持80%以上	2024年廢棄物處置移轉比例為89.60%。	✓

2024年本公司總廢棄物量為 6,517.34公噸，較2023年（6,326.36公噸）增加 190.98公噸，年增幅約3%。其中：

- 一般事業廢棄物增加至 5,334.87公噸（2023年為4,585.08公噸），成長約 16%，主要因越南廠區進行辦公室裝修產生約1,710公噸廢棄金屬所致。
- 有害事業廢棄物則由2023年的 1,741.29公噸 降至2024年的1,182.48公噸，減少約558.81公噸，年減幅超過32%。有害事業廢棄物減量的主要原因，為子公司漢達昆山於2024年導入污泥烘乾設備，針對壓濾產生的高含水污泥進行乾燥處理，每月減少約 3公噸，全年減重約 36公噸，有效提升廢棄物處理效能，並推動源頭減量。

2024年整體廢棄物密集度為 5.866公噸/百萬美元，較2023年的 5.665 略有增加。其中：

- 一般事業廢棄物密集度由2023年的 4.106 上升至 4.802。
- 有害事業廢棄物密集度則由 1.559 下降至 1.064，呈現顯著改善。

廢棄物處置

公司持續推動其他資源回收措施，包括：

- 資源回收：辦公區與廠區共回收紙類、鐵鋁罐、寶特瓶等。
- 木棧板再利用：年度回收14.46公噸木棧板，轉製為燃料棒。
- 工業廢料回收：回收 23.05公噸 廢金屬與廢塑膠，投入再利用程序。

2024年廢棄物直接處置比例為10.40%，處置移轉比例為89.60%，所有廢棄物皆依法離場處理。

烘乾機設備



烘乾後污泥



廢棄物重量與密集度		2022	2023	2024
廢棄物總重量	一般事業廢棄物	4,097.83	4585.076	5,334.867
	有害事業廢棄物	1,449.42	1,741.287	1,182.476
	合計	5,547.25	6,326.363	6,517.342
廢棄物密集度	一般事業廢棄物	3.758	4.106	4.802
	有害事業廢棄物	1.329	1.559	1.064
	合計	5.087	5.665	5.866

【計算說明】

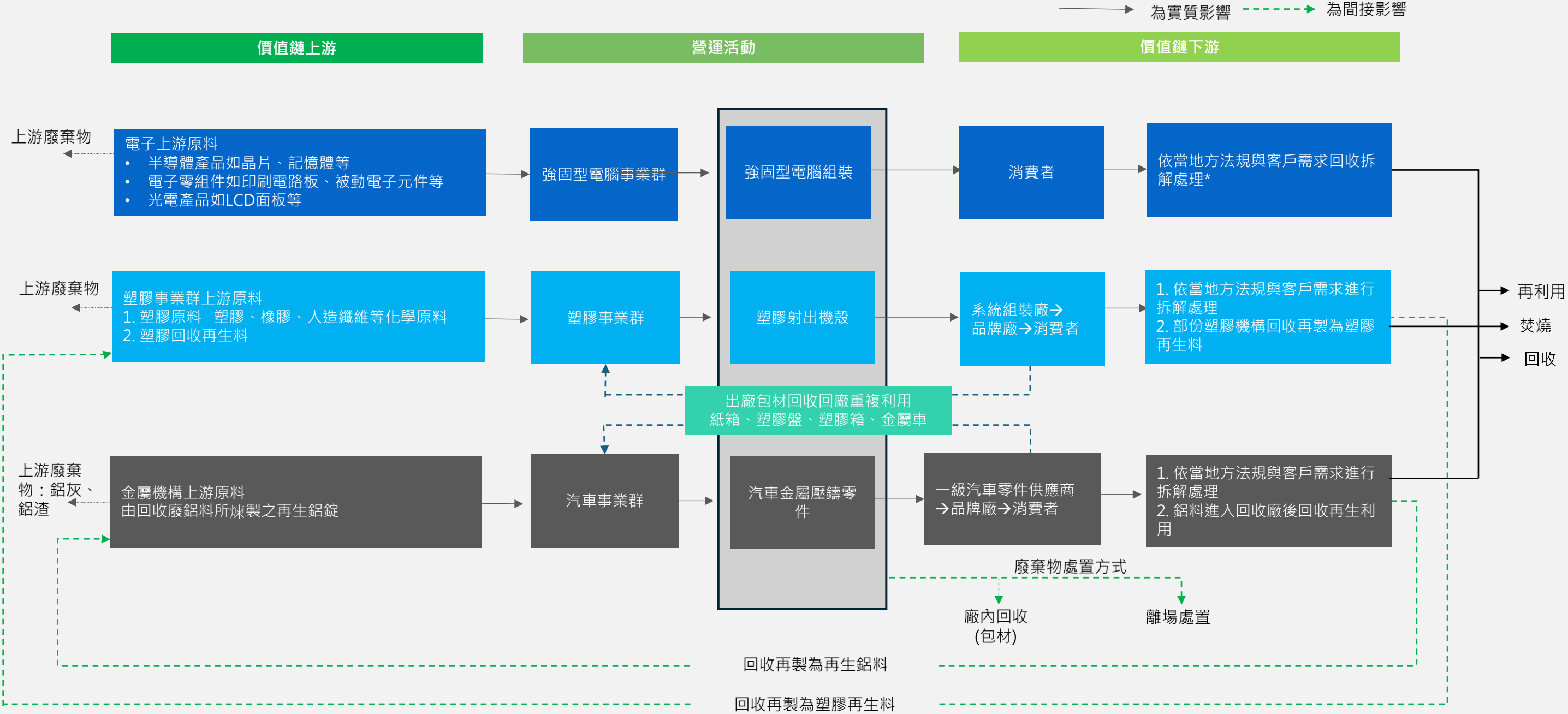
單位: 公噸

• 廢棄物密集度= 廢棄物重量(公噸) / 營收(百萬美元)



廢棄物處置方式				
廢棄物類別	處置方式	項目	重量	佔比(%)
一般事業廢棄物	焚燒(含能源回收)	生活廢棄物	168.515	2.59%
	焚燒(不含能源回收)	生活廢棄物、廢包裝物(塑料包裝材料，如廢氣泡袋、泡棉)、廢棧板	288.675	4.43%
	一般事業廢棄物直接處置小計		457.190	7.01%
	再使用準備	廢鋁邊角料、鋁屑	0.390	0.01%
	再生利用	木棧板、塑料棧板、塑料包裝材料、廢塑膠、廢金屬、廢紙皮、廢棧板、廢包裝物、鋁屑、油料頭	1,452.199	22.28%
	其他回收	生活廢棄物、廢包裝物、廢紙皮、廢塑膠、廢金屬	3,425.087	52.55%
	一般事業廢棄物處置移轉小計		4,877.676	74.84%
有害事業廢棄物	焚燒(含能源回收)	廢包裝容器、廢抹布、廢含油抹布手套	15.820	0.24%
	焚燒(不含能源回收)	汙泥、廢稀釋劑、廢清洗液、廢油漆渣、廢包裝容器、廢抹布	200.354	3.07%
	其他處置		4.618	0.07%
	有害事業廢棄物直接處置小計		220.791	3.39%
	再生利用	鋁灰、廢切削液、廢活性炭、廢機油/礦物油	353.728	5.43%
	其他回收	廢混合五金、廢油漆渣、廢塑料包裝材料、汙泥、廢機油	607.956	9.33%
	有害事業廢棄物處置移轉小計		961.684	14.76%
廢棄物總重量	直接處置廢棄物總重量		677.981	10.40%
	處置移轉廢棄物總重量		5,839.361	89.60%
	合計		6,517.342	100%

神基廢棄物價值鏈



4.5 企業污染防制

空氣品質管理

神基廢氣排放處理，依循ISO 14001標準規範以及內部「廢水廢氣作業處理程序」做為空氣污染防制的重要依據，並且以「零違規」為管理目標，接受主管機關監理與內外部申訴監督，依據營運據點所在地之法規取得政府核發的排汙許可證，所產生之廢氣皆先經由廠內設備初步處理後，確認合乎排放標準才排放到外部。各廠區由於製程不同，所產生的空氣污染物質不同。

- 本公司暨子公司神基科技、漢通科技不排放事業空汙，不需要檢測通報。
- 神訊昆山為電子產品組裝廠，製程使用塗料和黏著劑會產生VOC揮發性有機物，但數量甚微。
- 塑膠事業群涉及塑膠射出以及塗裝製程，製程會產生VOC揮發性有機物、懸浮微粒(PM)等。以及極微量的甲苯(Toluene)
- 汽車事業群(吉達克常熟、吉達克昆山、神基越南)主要涉及壓鑄以及精修製程，且使用中央熔爐，過程中會排放氮氧化物(NOx)、懸浮微粒(PM)，以及一氧化碳(CO)。

2024年本公司排放的廢氣總重量為70,701公斤，前三大主要排放氣體為懸浮微粒 (PM) 32,602.61公斤、一氧化碳(CO) 30,740.55公斤、氮氧化物(NOx) 4,883.71公斤，詳見右表。

VOC管理

中國國務院於2018年發布了《打贏藍天保衛戰三年行動計畫》，並於2020年7月1日起實施《揮發性有機物(VOC)無組織排放控制標準》。該標準規範了產品揮發性有機化合物的限值。我們對中國各廠區進行了盤查，發現神訊昆山、漢達昆山、以及蘇州漢揚的生產製造過程中使用的工業防護塗料、油墨、粘膠劑、清洗劑，必須符合VOC規範標準。我們也向上游供應鏈宣導相關標示要求，要求供應商提供VOC符合性聲明書或宣告書。至2020年12月，神基已完成所有VOC規範導入與盤查，確保相關原材料合乎環保法規，維護空氣品質。

新增承認的物料均需符合VOC要求才能進料，否則需尋找替代材料或更換廠商。吉達克常熟與吉達克昆山廠根據地方排放法規，定期進行空汙檢測，確保排放標準符合要求，儘管其製程與材料不屬於藍天計畫規範產業。

空氣汙染物質排放總量	2022	2023	2024
氮氧化物(NOx)	5,328.11	789.33	4,883.71
硫氧化物(SOx)	1,071.00	38.03	-
揮發性有機化合物(VOC)	225.55	570.33	1,678.43
懸浮微粒(PM)	113,393.66	62,987.42	32,602.61
非甲烷總烴(NmHc)	812.75	140.14	636.10
甲苯(Toluene)	48.60	21.85	70.59
二甲苯(Xylene)	11.28	-	-
丙醇	-	-	10.98
一氧化碳(CO)	595.44	8,685.49	30,740.55
乙烯氧化物 (Etylen oxyt)	-	-	77.27
空氣汙染物質排放總重量	121,918.12	73,232.58	70,701.00

單位：公斤

【計算說明】

- 排放總量=平均檢出濃度*每小時排放風量*年排放時間
- 排放係數標準值係依據《大氣汙染綜合排放標準》以及《惡臭汙染排放標準》標準值要求

定期空氣檢測

各生產基地每年均委託專業第三方廠商進行廢氣檢測，並依法申報檢驗結果。若排放超過法定標準，將立即停止排放並進行改善措施。2024年，神基控股（合併）未發生任何重大空氣污染違規事件。此外，公司不使用氟氯碳化物（CFCs）等對臭氧層有害的物質，並改用更環保的製冷劑，確保營運過程中不使用可能破壞臭氧層的物質。冷凍空調系統亦全面採用 R-134a、R-410a 等市面廣泛應用的環保冷媒，以進一步降低對環境的影響。

2024年無發生空氣汙染違規事件，

REPORT



企業污染防治申訴專線
gthaudit@getac.com.tw

5.0 社會共融

5.1 員工多元與包容性

5.2 人才吸引與留任

5.3 人力資本發展

5.4 員工健康與安全

5.5 社會參與

5.1 員工多元與包容

國際化與多元融合的文化

神基深信，人才是企業持續成長與獲利的關鍵。一個快樂且安全的職場能夠提振員工的創造力與工作士氣。因此，我們致力於打造友善且安全的職場環境，從企業文化著手，鼓勵透明開放的溝通，跨越文化與區域的限制，確保所有具備能力的員工都享有平等的升遷機會。我們以具競爭力的薪資福利、完整的教育訓練，以及舒適安全的工作環境，吸引並留住優秀人才。

神基重視多元文化融合的價值，不僅是一個國際品牌，更是一個來自全球多國的團隊。截至2024年，神基控股全球員工總數為10,049人（包括所有合併個體），較2023年新增1,059人。我們的營運總部、生產基地與銷售據點分佈於台灣、中國、越南、美國、英國、德國、義大利、法國、荷蘭、波蘭、澳洲、印度、日本、杜拜和印尼，優先考慮當地人才，將其納入團隊，並確保經理人及中高階主管的聘用符合當地文化與社會需求，促進全球業務的深度融入。

對多元與包容的承諾，公司堅守性別平等原則，員工的聘用基於專業能力和工作表現，而不受性別、年齡等因素的影響。同時，我們歡迎身障人士加入團隊，並提供適當的支援和資源，助力他們實現職業目標。這些努力不僅彰顯了我們對多元化和包容性的承諾，也促進了團隊的創造力、效率與共同成長。

人力結構

本永續報告涵蓋神基控股及其八家子公司，共計員工人數為8,960人。全體員工皆簽訂正式勞動契約，2024年末僱用臨時工或無時數保證之員工。非員工之工作者共56人，占總體人力約0.6%。

在人力結構方面，直接與間接員工比例約為62:38；男女比例為60:40，主要因工程師職務及壓鑄產線勞動需求以男性為主，這些職務普遍涉及體力及一定工作風險。在年齡層方面，30歲

（含）以下員工占35.8%，31至50歲為主要勞動人口，佔比60.8%，51歲以上佔比為3.3%。

針對退休員工，公司設有順暢的返聘機制。例如在中國地區，2024年共有32名退休員工返聘。此外，神基持續聘用身心障礙人士，鼓勵其發揮專長，促進職場多元與包容。

2024年合併計共聘用14名身障員工。這些措施展現企業的社會責任，也反映出身障人士為公司創造實質價值的潛力。神基持續透過多元、包容的人才政策，打造安全、友善、具成長機會的全球職場，並為社會共融與企業永續發展注入正向動能。

全球員工區域分佈

10,049

全球員工總數



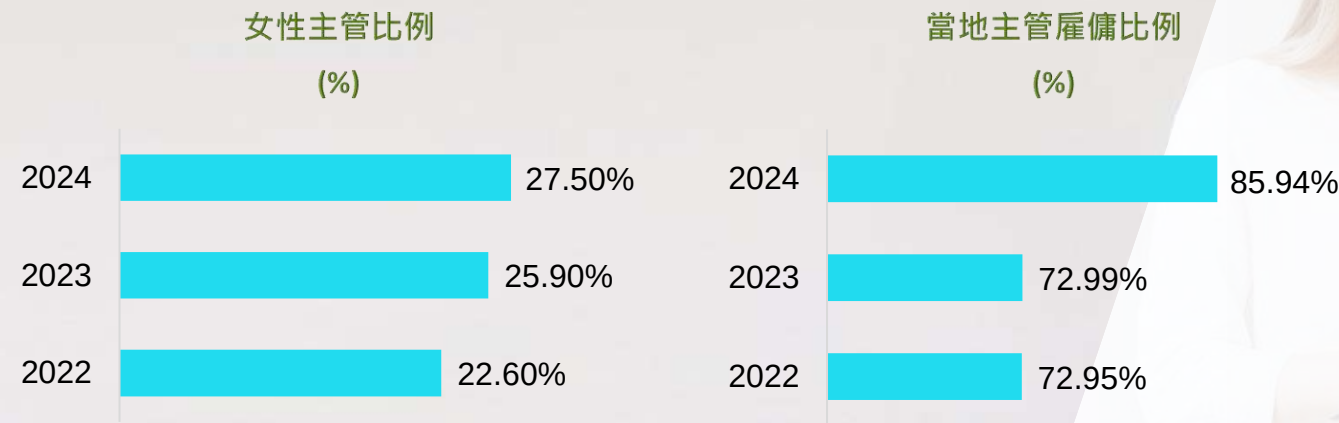
【計算說明】員工人數取當年度12/31期末人數

平等平權的職場

神基用人唯才，主管遴選或升遷不因性別、國籍有所差異，支持並肯定女性員工的能力表現，各子公司均有聘用女性主管。2024年本公司 (合併) 女性主管 (理級以上) 共計86名，佔全體主管比例27.5%，較2023年增加1.6個百分點。

深根文化，晉用在地人

神基(合併)全球在地主管聘用比例 (理級以上) 為85.9%。台灣地區神基控股以及子公司神基科技、漢通科技，台灣暨中國營運據點之公司當地籍主管比例100%，以台籍和陸籍主管為主，越南地區神基越南以及漢達越南因相關理工教育資源缺乏，人才銜接不易，目前管理階層仍以台籍、陸籍幹部為主，故越南籍主管比例相對低，未來希望能透過整體教育環境提昇以及企業人才培育，持續擴大聘僱優秀在地人才。



本報告書覆蓋員工總數 **8,960**人

員工組成

項目	組別		人數	比例
雇傭類型	員工工作者	正式	8,960	100%
		約聘(臨時工)	0	0%
		員工總數	8,960	100%
	非員工工作者	派遣員工	56	0.6%
性別	男	5,355	60%	
	女	3,605	40%	
年齡	30歲以下	3,209	35.8%	
	31-50歲	5,451	60.8%	
	51歲以上	300	3.3%	
國家分佈	台灣	796	8.9%	
	中國	5824	65.0%	
	越南	2340	26.1%	
身心障礙	男	8	0.09%	
	女	6	0.07%	
職務	直接員工	5,574	62.2%	
	間接員工	3,074	34.3%	
	管理職	313	3.5%	
學歷	博士	6	0.07%	
	碩士	311	3.5%	
	大學/大專	2,397	26.8%	
	高中(含)以下	6,246	69.7%	

【計算說明】員工人數取當年度12/31期末人數 2)管理職為理級以上主管

5.2人才吸引與留任

本公司持續追求企業成長，我們認為成長的關鍵因素就是擁有優秀的人才。為吸引更多優秀人才加入神基，神基提供優渥的薪資福利以及優質的工作環境，激發員工施展長才，在追求自我價值提升的同時與公司一起成長。

公平薪酬策略

為激勵優秀人才並促進員工長期留任，公司透過薪酬委員會定期參與業界薪資調查，檢視薪資結構與市場趨勢的連結性，並據此評估薪資成長空間。我們致力於提供具市場競爭力的薪酬，對於表現優異的員工，將適時進行薪資調整與職級晉升，以吸引並留住優秀人才。2024年，公司薪資總額達新台幣 65.41 億元，福利支出總額為 12.55 億元。此外，公司每年依據整體經營績效，評估並提撥適當比例作為員工分紅，年終獎金則根據個別員工的績效與貢獻進行發放，以確保獎勵機制與績效表現相匹配。

公司始終秉持公平與多元共融的薪酬政策，不因員工的種族、宗教信仰、政治立場、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況或身心障礙等因素而有薪資差異。我們嚴格遵守全球各營運據點所在地的勞動法規，確保所有勞動契約、薪資給付辦法及女性勞工保護措施符合當地規範，並持續優化管理制度，以提供優渥的薪酬福利，吸引並留住優秀人才，

為提升企業競爭力。內部已建立《人才任用作業規範》與《離職管理辦法》，確保各項職位均由具備適當能力與熱忱的人才擔任，使員工能充分發揮專長，助力組織目標的實現。同時，為確保人事管理的公正性，員工的配偶及二等血親屬於新進任用、正式任用、職務調動或升遷時，不得與其有直接的從屬關係，以維護用人制度的公平性與專業性。

員工最低薪資與法定薪資比例

在台灣、中國及越南等地，本公司提供的基層員工薪資優於當地法規規定的基本工資，並確保薪資結構的合理性與市場競爭力。

男女薪資比例

本公司給薪標準男女薪資比例幾乎為1:1，部分子公司甚至女性管理階層的薪資高於男性。男女薪資若有差異主義係因工作性質或員工績效而有所差異。間接員工部分，女性薪資略低於男性，主要係因吉達克常熟廠男女人數比例差異，且男性多為技術員，薪資相對較高，加上女性員工因工作性質加班需求較低。

與法定最低薪資比例	台灣		中國		越南		合併	
	男	女	男	女	男	女	男	女
基層人員標準薪資 與法定最低薪資的比率	1.07	1.13	1.00	1.00	1.21	1.21	1.06	1.07

【計算說明】

- 基層人員薪資比分別以台灣、中國、越南生產基地所在地最低薪資職務之標準薪資為比較基準。以當地標準薪資為比較基準1。
- 各地區標準薪資法源依據：台灣《勞動基準法》、中國《最低工資規定》、越南為越南國家薪資委員會公告之基本工資。

男女平均薪資比例	台灣		中國		越南		合併	
	男	女	男	女	男	女	男	女
直接員工	1	1.03	1	0.98	1	1.02	1	0.99
間接員工	1	0.92	1	0.76	1	1.08	1	0.88
管理階層	1	0.91	1	0.91	1	1.21	1	0.99

【計算說明】

- 員工男女平均薪資比以全體男性員工平均薪資與全體女性員工平均薪資做比，以男性薪資為基準1。
- 間接員工不包含主管職。

薪酬獎勵機制

根據本公司《公司章程》規定，本公司年度如有獲利（即稅前利益扣除分派員工、董事酬勞前之利益），每年提撥不高於 1% 作為董事酬勞，並提撥不低於 0.1% 作為員工酬勞。此外，根據台灣證券交易所發布之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報指引」，2024 年本公司在台灣雇用非擔任主管職務的全職員工共計 564 人，該類員工之「薪資平均數」為新台幣 1,795 仟元，「薪資中位數」則為 1,565 仟元。

長期激勵措施

員工持股信託與股權激勵計畫（ESOP）為強化員工與公司長期發展的連結，公司已建立 員工持股信託（Employee Stock Ownership Plan, ESOP）及其他股權激勵計畫，藉由提供股票獎勵與長期持股機制，使員工共享企業成長成果。此計畫主要涵蓋核心關鍵人才與高績效員工，並依據個人績效表現與服務年資進行授予，以激勵員工持續投入並與公司共創價值。

ESOP 計畫的主要目標包括：

- 提升員工忠誠度與留任率：透過持股機制鼓勵員工長期服務，降低人才流失率。
- 強化企業競爭力：吸引並留住高潛力人才，使其與公司目標一致。
- 分享經營成果：讓員工與股東共同受益於企業成長，提升員工歸屬感與投入度。公司將持續優化薪酬與長期激勵機制，確保其具市場競爭力，並能有效支持企業的永續發展與人才培育戰略。

員工認股權證自發行日起具六年效期，相關發行情形詳見本公司年報第52頁員工認股權憑證辦理情形。【更多資訊，點擊閱讀】📄

福利政策

除了提供健全的薪酬制度和休假制度以外，公司提供多元完善的福利政策。員工除了享有健保、勞保的保障，亦享有結婚補助、喪葬補助、生日禮金、節日禮金或禮品、員工旅遊、員工健康

檢查以及社團補達到法令規定之最高上限。各營運據點均設置職工福利委員會辦理員工福利事項，從軟硬體層面打造優質的職場環境，豐富員工的職場生活。福委會每年都會舉辦尾牙、家庭日活動，邀請員工家庭共同參與，適逢重要節慶也會舉辦慶祝活動，增添小確幸，像是冬至喝湯圓、元宵猜燈謎、中秋吃月餅、春節發春聯。為促進員工家庭與親子關係，中國昆山廠區每年舉辦工廠開放日，讓員工攜帶子女參觀工廠，實地感受了解父母的工作環境，積極打造家庭友善的職場環境。除此之外，台灣地區子公司福委會也與托育機構和保險公司簽署合約，爭取優惠的托育服務以及員工眷屬保險方案。

退休金

本公司財務健全，員工退休金給付依照營運據點所在法規辦法，依勞工退休金條例與勞動基準法，建立完整且符合法令規定之退休制度，以保障員工權益。退休制度的設計與運行皆符合生產基地所在地法規，無違規或不足額情形，勞退金專戶與請領均由政府專門單位管理。各區域營運據點的退休制度辦法詳見下表。

地區	退休金提撥佔薪資比例		說明
台灣	雇主(新制)	6%	適用勞工退休金條例(新制)的同仁，每月由公司提撥員工薪資6%於勞保局員工專戶中。
	員工(新制)	0-6%	
中國	雇主	20%	按中華人民共和國政府規定之養老保險制度每月依當地員工薪資總額之一定比率(20%)提撥養老保險金。每位員工之退休金由政府管理統籌安排，公司除按月提撥外，退職員工退休金由中國政府有關社部門統籌支付。依法全體員工均參加基本養老保險，按繳費基數。
	員工	8%	
越南	雇主	14%	依據當地勞動法之退休辦法以及社會保險法，由公司提撥員工薪資之14%做為養老保證金或退職金準備。全體越南籍員工均參與社會保險。
	員工	8%	

母性關懷

女性從孕期、產期、到育兒是一段辛苦的歷程，職場女性兼顧家庭與工作更是一件不容易的事。為了幫助女性懷孕同仁度過安穩的孕期，產期與育兒期，神基各營運據點依循當地勞動法給予產檢假、產假以及陪產假等，保障懷孕婦女員工的權益。

台灣區提供產檢假(7天)、產假(56天)以及陪產(檢)假(7天)，以及育嬰留職停薪假。中國以及越南地區法規無育嬰留停要求，故依循當地法規辦理。中國廠區提供陪產假(15天)、產假(158天)，育兒假，休假期間薪資按正常出勤給付，為推動落實父母育兒假制度，子女3周歲之前，夫妻雙方每年分別享有10天的育兒假。此外男性員工在妻子請產假期間享有護理假(15天)，越南依據勞動法規定，提供產假與休養假共計約184天，男性員工妻子分娩時，順產可以請陪產假5個工作日，剖腹產可以請7個工作日。此外，為營造友善育兒的職場環境，各子公司廠區設置集乳室，同時也提供暖心的關懷，例如中國昆山廠區貼心提供孕婦免費就餐與餐廳設置孕婦優先座位。台灣廠區則是每季舉辦一次「好孕同樂會」，邀請所有孕期與產後一年內的同仁進行經驗分享。

此外，中國地區子公司嚴格遵守《勞動法》以及《女職工勞動保護特別規定》等，針對三期（孕期、產期、哺乳期）女工，採取適當的措施，避免讓孕婦/哺乳期婦女接觸高危工作環境，儘量降低其在工作場所健康與安全上所面臨的風險。當員工告知自己懷孕後，HR將其加入《三期女工清單》，對其所在崗位是否適合進行評估，具體參見《體力勞動識別與控制作業規範》。對於哺乳期媽媽，公司為其提供合理的休息時間與適當的設施。

台灣區懷孕同仁只要通報安衛室懷孕的訊息，安衛室將提供懷孕同仁「好孕福袋」，同時著手瞭解懷孕同仁的工作環境，避免搬運重物，或暴露在震動、噪音、高輻射的環境，也會提醒孕婦不同孕期階段的安全防護，並且取得緊急事件的聯繫資訊。

育嬰復職率與留任率

依據台灣《性別工作平等法》，凡任職滿一年之台灣員工在子女滿三歲前，可依法申請育嬰留職停薪，最長兩年為限。2024年本公司(合併)申請育嬰留停復職率與留任率(或產假後復職率與留任率)分別為95.83%與78.81%。

2024年育嬰留停情形

項目	男	女	總計
當年度可申請育嬰假的人數	150	94	244
當年度實際申請育嬰留停人數	108	85	193
當年度預計育嬰留停後復職人數	93	75	168
當年度育嬰留停復職人數	91	70	161
復職率 (%)	97.85%	93.33%	95.83%
前一年度實際育嬰留停復職人數	84	67	151
前一年育嬰復職後持續工作一年人數	72	47	119
留任率(%)	85.71%	70.15%	78.81%

【計算說明】

- 2024年度享有育嬰留停資格人數=2022~2024年申請產假及陪產假之員工人數，且2024年12月31日為止還在職
- 復職率=(2024年復職人數/ 預計於2024年復職人數)*100%
- 留任率=(2023年育嬰復職持續工作一年/2023年育嬰留停復職人數)*100

員工激勵與獎勵措施

為激勵士氣，更有效提昇全體員工之向心力，本公司台灣廠區為感謝員工對公司的付出與感謝，每年都會頒發獎座給年資年滿五年、十年、十五年、二十年、二十五年、三十年的員工予以表揚。海外各廠區每季度對所有表現優秀之員工進行即時的表彰獎勵，發給獎牌與獎金以示鼓勵。

改善員工工作與宿舍環境提升幸福感

神基致力提供員工良好的工作與宿舍環境，當員工幸福感高，產出效率越高。全球營運據點皆致力提供員工合理舒適的辦公空間，達到一定員工人數的廠區也會設置員工餐廳，方便員工用餐，同時規劃休閒空間和健身設施。中國與越南廠近年來持續投入新廠房的建設，辦公區和工廠車間都更為舒適與人性化。

中國昆山於2022年陸續啟用多功能綜合大樓、宿舍樓、停車大樓等多項硬體建設，綜合樓設施包括可容納百人的多功能大型會議廳、室內球場、運動空間，以及員工餐廳引進知名餐飲等福利措施；停車大樓提供1,097個電瓶車位以及252個汽車車位，解決員工汽車及一般自行車和電動自行車車位需求；宿舍樓提供單人房、雙人房和四人房等不同房型選擇，配置基本家電、家具，洗衣房等。為了提高員工居住體驗，持續提升宿管機制，全方位服務員工，包括定期巡查確保人身財產安全，生活輔導員提供諮詢服務等。

2023年更新建了遊戲體驗區，以及室內高爾夫球體驗室，提供員工與客戶互動體驗的雙重休閒空間，除遊戲體驗室可四人同時體驗之外，室內高爾夫系統設備每場亦可容納四人體驗。

越南廠區於2023年進行相關整改計劃，採用人臉辨識刷卡機取代晶片刷卡，提升廠區安全，並且新建中控室，將監控攝像頭與消防報警系統進行統一管理。宿舍大樓共計120個房間也進行硬體設施整改，汰換家具以及衛浴設備。

員工協助方案

中國廠區設置生活輔導員制度，由員工自發擔任，2024年共計有43名生活輔導員，協助新進員工衣食住行等事項，讓員工快速適應環境及工作節奏。為員工提供生活、工作輔導，提供溝通管道，擔當心理輔導等相關工作，促使他們安心工作，提升員工滿意度和企業凝聚力。

生活輔導員制度，職責包括：

- 協助新員工熟悉公司規章制度辦法以及廠區與宿舍周遭的環境與設施。
- 關注員工的宿舍生活情況。
- 協助班組長與基層員工之間的有效溝通。
- 組織趣味競賽，緩解工作壓力，增強團隊凝聚力

員工滿意度調查

2024年本公司暨子公司每年進行至少一次的「員工滿意度調查」，合計對2,859名員工發出調查，2,782名員工回覆，回覆率達到96.68%。各廠區滿意度問卷內容不盡相同，主要問題涵蓋對公司餐廳餐飲品質、宿舍管理、行政管理、薪資待遇、升遷、軟硬體福利制度、課程訓練、部門溝通、主管管理模式、授權制度、上下班交通與停車問題、在公司發展前景等。各子公司員工滿意度平均分數為85.27分(滿分為100分)。各子公司針對員工滿意調查結果評分較低之項目，採取改善措施，並且與員工充分溝通。

員工滿意度調查	2022	2023	2024
調查人數	2,254	1,753	2,859
回覆人數	2,199	1,729	2,782
回覆率	97.57%	99.3%	96.68%
滿意度指數	83.16	84.23	85.27

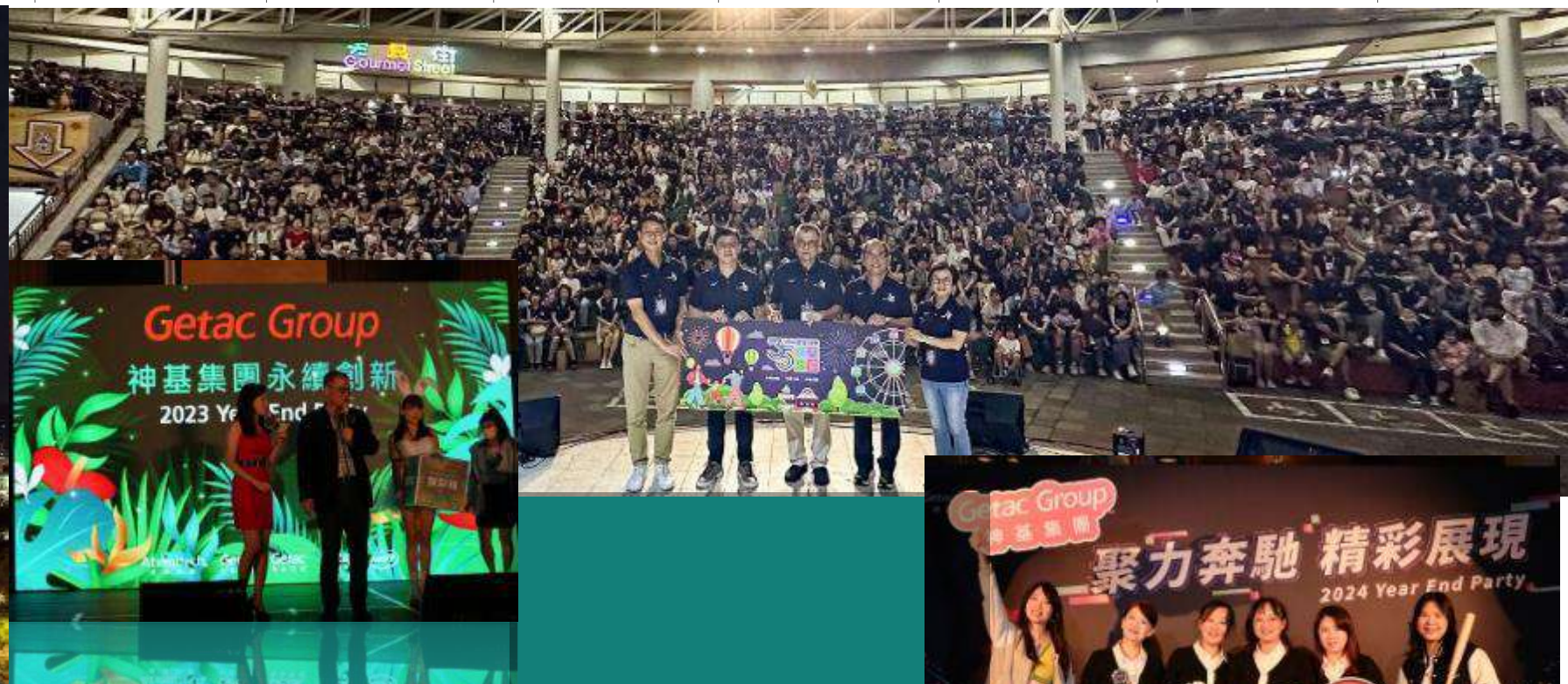


優質辦公與休憩設施，打造 全方位職場體驗

從現代化辦公空間、員工宿舍到健身房與多
功能茶水間，全面提升員工工作與生活品質



慶祝成立35周年 員工家庭日溫馨登場
煙火點亮夜空，員工攜家帶眷共度歡樂時光



打造溫馨職場文化，舉辦多元活動凝聚員工情感

神基致力營造快樂、互動與關懷並重的工作環境，讓每一位員工都能感受到歸屬與活力



補助員工自組社團活動 平衡身心



春日林間，員工團健燒烤趣



慶祝女神節，花藝沙龍香氣四溢



人才招募與留任

本公司致力於建立一個公平、多元且具成長性的職涯環境。我們在人才聘用與晉升方面，堅守公平客觀的原則，並依據個人能力及在地需求，聘用或拔擢最合適的人才。透過與各營運據點緊密合作，制定符合當地國情與文化的招募策略，廣泛運用人力仲介平台、校園招募、內部推薦與產學合作等多元管道，積極吸引優秀人才加入。2024年，我們全球月平均新進員工約為82人，月平均新進率為7.27%，與2023年的7.64%相比略為下降，顯示在穩定擴編下人力結構更趨成熟。為有效管理人力資源流動，公司也將「降低員工離職率」列為管理重點之一。2024年全球月平均離職員工為63人，月平均離職率為5.91%，相較2023年下降0.6個百分點。為提升員工滿意度與歸屬感，神基近年來積極改善員工宿舍、餐飲品質與整體工作環境，創造更佳的職場體驗。此外，當員工提出離職申請時，人資部門會主動關懷與了解原因，作為持續優化制度與環境的依據，並設法挽留關鍵人才。這些努力獲得多項肯定與獎項，子公司神基科技獲得104 雇主品牌大賞最佳留任力獎以及LinkedIn 2024最佳雇主品牌銅牌獎項，上述榮譽不僅展現我們對人才的重視，更象徵本公司在人才發展與企業文化推動上的持續精進與卓越表現。

月平均新進率	項目	新進人數/比例
全體員工	月平均新進人數	82.36
	月平均新進率%	7.27%
男性	月平均新進人數	52.97
	月平均新進率%	8.89%
女性	月平均新進人數	30.69
	月平均新進率%	6.09%
30歲以下	月平均新進人數	46.45
	月平均新進率%	12.69%
31-50歲	月平均新進人數	36.64
	月平均新進率%	5.34%
51歲以上	月平均新進人數	0.23
	月平均新進率%	0.91%

月平均離職率	項目	離職人數/比例
全體員工	自願離職人數	23.61
	非自願離職人數	38.58
	離職總人數	63.01
	離職率%	5.91%
男性	自願離職人數	39.33
	非自願離職人數	0.25
	離職率%	7.16%
女性	自願離職人數	23.48
	非自願離職人數	0.13
	離職率%	5.15%
30歲以下	離職人數	34.00
	離職率%	9.33%
31-50歲	離職人數	28.70
	離職率%	4.62%
51歲以上	離職人數	0.37
	離職率%	1.37%



晉升表揚大會



- 【計算說明】
- 月平均在職人數= 1~12月每月在職人數總合 ÷ 12
 - 月新進率= 當月新進人數 ÷ {(當月1號人數+當月月底人數) ÷ 2} × 100% ,
 - 月平均新進率= 1~12月月新進率總合 ÷ 12 × 100%
 - 月離職率= 當月離職人數 ÷ {(當月1號人數+當月月底人數) ÷ 2} × 100% ,
 - 月平均離職率= 1~12月月離職率總合 ÷ 12 × 100%

5.3人力資本發展

5C1L企業文化

本公司持續追求企業成長，我們認為成長的關鍵因素就是擁有優秀的人才，企業團隊持續落實目標，展現執行力，就是企業不斷往前進步的動能。神基致力打造高效的團隊文化，培育人才的關鍵能力，我們將5C1L納入人才標準、人才遴選、人才發展、以及人才佈署等方向進行規劃，培養員工在各項關鍵能力上展現5C1L的能力，包含創新(Creativity)、反思能力(Critical Thinking)、解決問題的能力(Solve Complex Problem)、溝通能力(Communication)、團隊合作(Collaboration)，以及領導力(Leadership)。

我們的目標是吸引和培養高品質的人才，並支持他們在公司內成長和發展。透過人才發展計畫，我們希望能夠建立一個積極向上、創新和開放的企業文化，以應對未來商業環境的挑戰。

人才發展計畫

近年來，隨著人工智慧 (AI)、大數據和數位轉型的蓬勃發展，神基的人才發展計畫已經做出了相應的調整。我們的焦點是培育和引進更多的AI相關技術人才，幫助員工學習數位轉型知識，並深化相關專業知識。通過應用數位轉型技術，我們旨在提高工作效率、改善客戶體驗，甚至進行商業模式轉型。為此，我們調整了人才招聘和培育策略，幫助員工培養國際觀，並支持多工作模式和遠距辦公。我們透過線上和虛擬實境來實現銷售和技術分享，以充實員工的知識和技能，提高工作效率和品質，同時促進員工的職涯成長與公司的發展。從員工入職開始，我們將提供系統化且多元形式的培訓計畫，不斷提升員工的學習和發展，並定期檢視執行狀況和成果指標，以優化改進措施，提高培訓效果。

員工教育訓練策略

針對同仁在不同職涯階段的發展需求，公司設計了豐富多樣的課程架構，涵蓋新人訓練、通識教育，以及針對直接員工、間接員工與各級管理職量身打造的專屬訓練內容。課程類別涵蓋廣泛，主要包括：

新人訓練

- 適用所有新進員工，列為必修課程，協助新進同仁快速融入企業文化、理解作業流程。
- 課程內容包括公司內規、申訴制度、法規遵循等。到單位任職後，將依職務安排職能及語言訓練。對應屆畢業生另加強團隊合作與思維轉換訓練。
- 年度亮點：促進新人融入以及舉辦實習生成果發表會展現創意與實作力。

通識訓練課程

- 適用全體員工：課程包含健康衛生與政令法規宣導課程，如反貪腐暨洗錢防制、資訊安全、客戶隱私保護、風險管理、性平相關法規解析、RBA責任商業聯盟行為準則教育訓練、人權教育訓練、差勤管理及內規法遵等，提升員工的整體素養與跨領域認知。
- 適用間接員工：通識教育包括專案管理、電腦技能、語文課程、人力資源、職場禮儀、溝通課程等，並提供商務英語進修補助。
- 年度亮點：AI工具使用管理政策，強化數據安全意識。

環安類訓練

- 適用全體員工：依月或季度邀請內部講師授課或依託於E-learning學習平台上傳安全課程相關訓練，依照相關安全法規要求確定參訓人員為全員、直接、間接人員或是生產線人員，課程包括復工復產安全培訓、能源環境安全培訓、設備操作安全培訓等。

專業訓練

- 直接員工：職務所需之專業技能知識訓練，包含專業崗位知識訓練、班組長訓練、GB國標專案及ISO證換版培訓等。員工亦可依據個別需求申請外部訓練課程。職安健康部分則包含三級安全培訓、緊急情況應變、化學品安全、勞動保護用品使用等。
- 間接員工：根據職務所需之專業技能與知識，課程涵蓋人資、法務、研發、工程、財會、專案、採購、設計、業務、製造、資訊、稽核、環安衛、職業技能與與崗位資格類課程等領域，並透過專業講師授課或安排外部訓練，全面強化員工實務能力與職能素養。

管理課程

- 同仁需參與系統化領導管理知識養成訓練，鞏固核心組織決策能力、領導能力，與組織協調能力。
- 課程亮點：哈佛商業評論PLC讀書會、主管會議每月管理書籍心得分享，如「逆思維」、「AI科學家李飛飛的視界之旅」、「供應鏈戰爭」、「逆境領導」與「氣候賭局」等。

管理系統類課程

- 建構國際標準管理體系（如ISO等）知識，各部門體系推行成員及主管皆須進行體系相關課程培訓，課程包括ISO系列課程、EHS、有害物質、環境因素、危害鑑別預評價、RBA勞工道德與人權、碳管理系統(ISO 50001能源管理系統、ISO 14064-1溫室氣體盤查系統、LCA & PCF產品生命週期與碳足跡訓練) 等教育訓練。

這些課程依照不同對象規劃，參訓對象包含新進員工、公司全體員工，亦或針對特定崗位人員進行客製化訓練，確保培訓內容具備實務性與針對性。為配合彈性學習需求，我們持續強化e-learning平台，建置預錄課程、直播互動與微課設計，並導入同步與非同步混成式學習模式，讓員工能隨時隨地自主學習，進一步打造數位驅動的學習文化。

AI與數位學習應用

為強化數位轉型能力，公司於2024年成立「AI治理委員會」，引導AI技術在各部門落地應用。同步導入多項AI工具輔助員工提升效率與決策力，並舉辦AI應用教育訓練，內容涵蓋工具操作、實務情境、倫理議題與跨部門應用等，鼓勵員工善用AI擴展工作能效。此外，公司持續強化E-learning平台，結合預錄、直播、微課內容，建構同步與非同步混成式學習環境，提升學習自主性與靈活性，打造數位驅動的終身學習文化。

教育訓練成果概況

在培訓執行成效方面，2024年本公司（合併）教育訓練總時數達 652,715小時，較2023年成長 25,467小時。雖然整體培訓投入提升，但由於員工總數變動，人均教育訓練時數為 72.85小時，較2023年的 78.65小時 略減 5.8小時。

2024年員工教育訓練情形		2022	2023	2024
訓練總人數		8,039	7,975	8,960
訓練總時數		594,461.50	627,248.27	652,715.79
人均訓練時數	全體員工	73.95	78.65	72.85
	男性員工	39.92	78.28	68.92
	女性員工	74.70	79.19	78.12
	直接員工	77.66	82.02	73.64
	間接員工	41.43	75.17	72.41
	管理階層	37.94	61.69	62.99



員工績效考核

神基經營團隊採取願景領導，每年定期舉辦策略會議訂定營運策略方向與目標，定期檢視目標達成情況，改善營運績效。為確保目標有效達成，神基設置了完整的績效考核制度，期初員工須自行設定績效目標，接著與直屬主管討論目標設定是否符合策略方向，年終進行績效評核，達到公司策略目標訂定與個人績效考核結合的目的，幫助員工提升工作效能。

績效評核採線上方式進行，員工可登入「Achieve+員工績效管理系統」，該系統協助主管與同仁管理歷年績效，並協助確認評估目標設定與評核標準，確實掌握績效達成狀況。主管也必須給予員工綜合建議，針對員工所提需求回應，同時與該員工溝通公司對該員工未來1-3年的發展規劃，協助員工有更好的職涯發展。

績效評核分為三個部分：

- 1. 工作目標達成情況：佔比70%。
- 2. 員工行為表現：佔比30%。
 評分項目為團隊領導、執行力、正向思考、溝通協調、計畫與組織力等，依據其工作屬性以及是否具備主管職而有不同行為表現的要求。
- 3. 員工與主管的綜合自評
 員工可向主管溝通工作所遇到的困難、需要的協助(如教育訓練及資源需求)，以及對未來一至三年的職涯規畫。

2024年共計有7,969名員工接受績效考核，佔總員工數的88.94%，未接受考核主要為外派員工不適用當地考核機制或者新就職員工試用期未滿等原因，不因性別或者職務類型有所差異。2024年員工接受績效考核比率相較2023年減少3.34百分點，詳見右表。



2024年員工績效考核情形		2022	2023	2024
員工總人數		8,039	7,975	8,960
接受績效考核人數	全體員工	7,781	7,359	7,969
	男	4,808	4,349	4,681
	女	3,231	3,010	3,288
	直接員工	4,607	4,259	4,714
	間接員工	2,861	2,769	2,945
	管理層	330	7,028	310
接受績效考核比例 (%)	全體員工	96.79%	92.28%	88.94%
	男	96.65%	92.30%	87.41%
	女	97.34%	92.30%	91.89%
	直接員工	96.34%	90.77%	84.57%
	間接員工	97.81%	93.86%	95.77%
	管理層	99.40%	99.40%	99.68%

5.4 員工健康與安全

本公司致力提供安全、健康的工作環境，遵循當地安全衛生法規與國際標準，積極掌握全球趨勢與風險預防。公司已建構完善的安全衛生管理系統，透過嚴謹的管控程序與持續檢討改善，降低職業災害發生率。同時，依據年度計畫推動安全衛生教育訓練，強化全體員工對安全責任的認知與實踐能力。此外，神基也重視與供應商與承攬商的協同合作，透過教育宣導與制度落實，共同強化職安文化，攜手降低整體營運鏈的安全風險，邁向更健康、永續的工作環境。

職業安全與健康管理系統

我們全面推動職業安全衛生管理制度，依據 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統 或當地法規要求進行風險辨識與管控，確保作業安全與職場健康。

截至報告年度，職業安全衛生管理系統的涵蓋比例如下：員工覆蓋率：100%(共8,960人)；非員工工作者覆蓋率：100%(73人)。其中，已通過 ISO 45001 認證之生產據點包含：漢通科技、神訊昆山、漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南、以及神基越南。涵蓋總員工人數達 7,770 人，佔整體員工的 87.3%。

防護具與化學品管理

個人防護具管理機制化學品管理

危害鑑別

定期進行危害因素風險評估

健康促進

員工健康檢查
定期作業環境檢測
醫護室或醫師駐點
健康講座與活動
委請專家進行健康知識
養身保健宣導與運動教學

職業安全衛生措施

溝通參與

安全生產委員會
內部溝通與通報

職業病防治

職業病管理與標準作業程序

演習與應變

各式工安疏散演練消防、
化學品等實地演練

培訓與宣導

新進人員職業安全訓練
依作業類型安排特殊訓練
特殊危害與安全教育訓練
定期展開特定執照複訓

職業與安全政策

- 遵循當地安全衛生法規與標準，積極關注全球安全衛生議題，預先評估風險，建構優良工作環境。
- 建構安全衛生管理系統，採取嚴格的安全衛生管控措施，並持續檢視改善，降低職業災害。
- 依規劃進行安全衛生教育訓練，深化全體員工對安全衛生的認知與責任。
- 透過與供應商、承攬商合作與宣導，強化安全衛生教育，共同降低職安風險。

職業安全衛生政策管理目標與實踐措施

本公司訂定職業安全衛生政策，並設立以下管理目標：零死亡事故、零職業病發生、以及零工傷事件。為達成目標，我們將職業安全衛生深度整合至公司營運管理系統，建立明確且標準化的作業制度，包括：勞工管理程序、環安衛管理手冊、健康作業規範、職業病防治作業程序、緊急事件應變計畫、承攬商安全管理制度等，公司嚴格貫徹現場安全管理，落實每日巡檢、定期與不定期稽核機制，確保持續改善與風險控制，降低職業災害風險至最低，邁向「零事故」之目標。為檢視職業安全衛生管理系統之有效性，我們持續進行內部稽核與外部查核，追蹤與改善各項指標。



危害識別與風險評價

為有效降低施工、生產與營運過程中潛在的職業安全與健康風險，本公司依據《風險評估程序》制度，建構一套系統性且可量化的風險辨識與管理流程。每年由具備實務經驗之專責單位人員，針對各部門所有作業活動、人員作業行為及設備運作，進行危害因子之全面識別。辨識結果將彙整於《危害識別與風險評估表》中，並採用國際通行的 LEC 評價法 進行風險分級評估：

L (Likelihood)：危害事件發生的可能性

E (Exposure)：接觸該風險的頻繁程度

C (Consequence)：對人員健康、財產、環境及營運的影響程度

D (Degree of Risk) = L × E × C：綜合風險值評定L 為發生事故或危險事件的可能性大小

公司依據風險等級進行即時修正與預防處置，包括停止作業、立即整改、需要整改、需要注意等應對措施。2024年各廠區已完成年度風險評估作業，本次風險評估發現部分風險，已採取適當改善措施。

作業環境監測與改善措施

為確保作業場所符合職業健康標準，本公司旗下各營運廠區依據法規與作業需求，定期委託具公信力之第三方機構執行作業環境監測。監測項目涵蓋：

- 化學性危害因子：如懸浮微粒 (PM)、揮發性有機物 (VOC)、酸鹼氣體等
- 物理性危害因子：如高噪音、粉塵、異常溫濕度等

針對檢測結果中超標或接近標準值之項目，立即啟動改善計畫，包括：增設或優化通風與散熱系統導入濕式除塵設備、密閉式排氣裝置改善原料存放與使用流程，以降低有害暴露配發個人防護裝備 (PPE) 與強化員工使用訓練。

安全與衛生教育培訓

本公司重視員工職場安全意識與操作技能，全面推動職業安全衛生教育訓練制度，確保員工

具備風險辨識、事故預防與應變處置之能力，從源頭降低職安風險。我們落實三級安全訓練制度，涵蓋新進人員、在職人員與特殊作業人員：

- 新進人員：入廠前須完成職業安全、危害辨識、預防措施等課程培訓，並通過測驗方可正式任用。
- 在職人員：定期或不定期參與安全強化訓練，課程內容包含現場危害提醒、應急處置流程與事故案例分享。
- 特定作業人員：操作鍋爐、堆高機等高風險設備者，須依法取得相關合格證照，方可執行操作。

此外，公司制定標準作業流程與崗位安全規程，要求各單位依作業特性進行崗位風險告知與應急演練，並確保勞動防護用品依據風險評估結果發放與使用。化學品管理方面，各存放區設有明確警示標示，並指派專人負責安全管理。

為強化職安宣導與知識普及：

- 各廠區設置電視牆播放正確作業流程宣導影片
- 定期辦理通識教育，介紹工作場域中可能接觸的有害物質 (如鉛、鎘、汞、六價鉻、多溴聯苯、多溴二苯醚等) 及其對健康之潛在影響
- 發送電子報或透過微信公眾號推播職安知識與案例提醒

針對中國地區子公司，進一步推動「班前五分鐘安全教育」，由班組長於每日開工前進行短時教育，內容包含：

- 當日作業安全提醒
- 潛在風險提示
- 過往事故案例分享
- 緊急應變與警示語重申

高風險車間亦設置教學機台與可視化看板，提供現場實操教學與風險辨識輔助，提升第一線員工實務操作安全與應變能力。

緊急災害應變教育及演練

緊急應變訓練與消防安全管理為強化員工災害應變能力與職場安全意識，本公司持續推動各項安全演練與教育訓練。各廠區每年定期實施工安疏散演練，內容涵蓋地震、火災及各類災害應變，並針對危險化學品進行洩漏管制模擬演練，以及心肺復甦術（CPR）與自動體外心臟去顫器（AED）等急救技能教學，全面提升員工於突發情況下的應對能力。

演練頻率方面，台灣與中國地區每年各辦理兩次完整的消防演練，越南地區則每年一次，演練內容涵蓋緊急應變程序、災害模擬、器材操作與人員疏散等環節，確保員工熟悉災害處置流程，具備實戰經驗。其中，中國地區除固定辦理年度兩次完整的緊急災害應變演練外，更於每一季度定期舉辦逃生疏散演習，涵蓋操作演練、模擬演習與人員書面報備等程序，進一步提升災害逃生能力與現場應變效率。

2024年期間，本公司旗下各廠區未發生任何火災事件，顯示公司在防災管理、教育訓練及消防設備維護等面向皆維持良好成效。如發生火災事故，公司亦制定以下改善措施，以有效防止類似事件再次發生：

- 依據事故調查結果，進行全面火災隱患排查與整治；
- 強化用火、吸菸與動火作業相關人員之專項安全教育訓練；
- 強化疏散逃生演練頻率與實務訓練，增進全體員工的應變與自保能力。

公司各廠區之消防設施皆依據政府《職業安全衛生法》與相關國家安全規範設置，並定期進行檢查、維護與必要更新，確保消防設備在緊急狀況下可穩定運作，有效保障員工生命安全與營運穩定性。

非員工工作者健康管理與教育訓練

為加強非員工工作者於廠內作業安全，神基制定「廠商安全衛生管理制度」，要求非員工工作者入廠作業應遵守相關安全衛生法規與神基內部作業規範。廠商除需填寫施工作業申請單外，亦須簽署「承攬商安全衛生暨環保承諾書」或「工程施工安全告知書」，確保非員工工作者明白作業環境相關安全衛生規定。除了在事先合約中明確規定安全衛生教育與防護措施外，施工作業時由神基工安人員進行現場核對。若從事危險作業例如高空作業或動火作業等，需另行申請，經主辦單位同意方可作業。



職業病防治

為防治職業病，降低環境風險對員工健康帶來的危害，本公司各廠區依據「職業病防治規範」，明確定義相關危害因素，並制定標準安全作業程序，落實上崗前和在崗期間的培訓與考核，使每位員工掌握職業危害因素的預防和控制技能，考核合格後方可上崗作業。人事部門亦應如實告知勞動者工作過程中可能存在或產生的職業病危害及其後果、職業危害防護措施等，並簽訂員工職業病危害告知書。

各生產基地每年依據其生產形態進行職業病危害因素檢測及評價制度，將高風險職位嚴格列管監控，詳實申報相關職業病危害因素與種類，現場環境濃度/強度，及接觸相關危害因素總勞工人數。本公司依據製程與產品定義之高風險崗位主要為：

電子事業群：電焊

塑膠事業群：噪音、化學品、X光射線

汽車事業群：噪音、粉塵、高溫

此外，落實日常職業病防治工作，提供員工合格的職業衛生防護用品和設施，辦公區和車間設置應急醫療箱。職業病危害崗位之員工識別證上特別設置醒目的綠色圓圈與一般崗位區別，同時進行職務輪調以免長時間暴露於危險環境。對於孕期、哺乳女工不得安排從事本人和胎兒嬰兒有危害的作業，如印刷、鑄雕、調漆、噴漆、粉塵、噪音及化學品、x-ray操作等。

所有新進員工必須進行入職體檢。職業病危害崗位之新進員工必須進行崗前體檢，檢查合格後方可從事接觸職業危害因素作業。此外，至少每年一次對涉及職業危害因素的在崗員工進行崗中健康檢查。追蹤若發現健康警訊，則立即調離職務，職業健康檢查以及複查費用由公司負擔。針對離崗員工，離職申請單會簽至醫務室進行評估，若距離上次體檢已超過半年者，需至指定醫院進行專項體檢合格後行政方可簽准離崗。

公司亦應遵守國家個人資料保護法以及公司內部《職業健康管理制度》以及《職業病防治作業規範》，確保工作者的個人健康相關資訊及其參與的任何職業健康服務，尊重個人隱私，且不會對工作者產生任何有利或不利的對待。

此外，中國與越南廠區為達到零職業病之目標，將下列五件管理目標制定100%達成率，嚴格落實職業病防治管理。包括：

- 職業病涉害崗位進行體檢率100%
- 對車間涉害崗位環境因素檢測合格率100%
- 對職業病涉害崗位簽訂員工職業病危害告知書100%
- 車間員工接受職業健康培訓完訓率100%
- 保持職業健康損失、職業禁忌症者0人

2024年無發生任何職業病或職業病死亡案例。

健康管理與促進措施

為維護員工健康與工作安全，本公司持續推動多元化的健康管理與促進計畫，涵蓋定期健康檢查、臨場健康服務、健康促進課程與身心紓壓措施，致力打造安全、健康的職場環境。

定期健康檢查制度

依據各地法規與作業需求，神基於台灣、中國地區每兩年為一般員工提供一次健康檢查，越南地區則每年一次；針對具職業危害風險的崗位員工，台灣與中國地區每年檢查一次，越南則每半年一次。

2024年，本公司與台灣區子公司神基科技及漢通科技聯合辦理員工健檢，共計724人參與，健檢參與率達 97.18%。活動期間同步舉辦兩場健康講座，由專業醫師解說報告內容並提供諮詢，提升員工健康識能。越南子公司（漢達越南、神基越南）則持續提供每年一次的免費健康檢查

服務，共計1,618人參與，參與率亦達到 81.72%，顯示公司對員工健康維護之重視。中國地區已於2023年舉辦員工健康檢查，下一次舉辦為2025年。

臨場健康服務配置

除定期健檢外，公司亦積極推動多樣健康促進計畫與紓壓服務，培養員工健康習慣與自我關懷意識。

健康資訊宣導

公司定期透過內部電子報推送健康知識與保健資訊，內容涵蓋季節性保健建議、過敏防治、心理紓壓技巧與常見疾病預防，協助員工強化健康意識與自我照護能力。

職場按摩與心理照護

台灣南港辦公室聘請三位視障按摩師，提供免費預約服務，每人每週服務 6 至 8 小時，2024 年總服務時數達 1,090 小時。

健康講座與課程安排

2024 年本公司舉辦多場次的健康相關課程，員工可依自身興趣自由報名參與，課程內容元豐，等，協助建立正向生活習慣與自主管理能力。

此外，公司亦規劃多元參與型活動，如健康遊戲與趣味比賽、工廠開放日與員工家庭參與、迎新跑接力賽活動等，藉此增進員工之間的交流互動，促進身心平衡，營造正向、活力的職場氛圍。

- 頸椎腰椎理論與實操
- 急救常識及 AED 操作實訓
- 義診服務（血壓、血糖、用藥諮詢）
- 宮頸癌篩查
- 中醫辨識與體質養生
- 女性生理調理與治療
- 乳腺癌防治與更年期保健
- 紅十字會救護培訓
- K4肌訓與血壓血糖管理
- 八段錦教學與舒緩訓練



每月健康報



戰勝過敏原，擁抱健康生活

由於環境污染、加工食品和生活壓力的影響，過敏人口逐漸增加。根據衛生福利部資料，台灣過敏性鼻炎的人數約佔總人口的20%~40%，這還不包括其他過敏性疾病如氣喘、異位性皮膚炎和蕁麻疹等。這期健康報要來了解什麼是過敏原，病如何降低過敏對生活和健康的影響。

過敏對健康的影響

免疫系統是人體健康的第一道防線，負責對抗細菌和病毒。然而，有時免疫系統會將無害物質誤認為敵人，誘發過敏反應，造成發炎和組織損傷，甚至生理失調。過敏反應可分為急性和慢性兩種。

急性過敏

急性過敏是由人體肥大細胞上的免疫球蛋白E (IgE) 與過敏原結合，促使肥大細胞釋放過敏物質所引發。症狀通常在接觸過敏原5~30分鐘內出現，發作時很迅速，嚴重性可能致命。常見的急性過敏原主要為吸入性和接觸性，如塵蟎、細菌、蜂蟻排泄物、花粉、動物皮毛等。



職業傷害統計

2024年度，本公司未發生任何非員工之工作者在廠區內發生之重大職業傷害事件、因公死亡事件或職業病死亡案例。公司旗下四個主要營運據點——漢通科技、漢達越南、神基越南及吉達克昆山——全年達成零工傷目標，無任何職業傷害事故發生。其餘五個營運據點則合計發生 11 件可記錄之職業傷害事件，導致11名員工受傷，所幸均無重大傷害或死亡案例。依據統計，2024年可記錄之職業傷害率 (Recordable Incident Rate, RIR) 為 0.122 (每 20 萬工時計算)，較2023年之 0.108 略增約 13%。

傷害事件包含：

- 2件辦公區輕微事故，員工因不慎絆倒或手部割傷；
- 9件與設備操作相關事故：員工於操作機械設備或進行安裝作業時，因專注力不足、安全意識薄弱或未依標準作業程序操作，造成砸傷、夾傷、打滑跌倒、物體擊傷等情形，雖皆屬非重大傷害，神基已即時採取以下改進措施，
 - 強化風險管控與預防機制：強化現場安全教育訓練，提升員工安全意識與風險辨識能力；
 - 明令禁止高風險作業行為，如手扶敲擊作業等；
 - 針對注塑機操作與上下模流程開展一次性專項培訓，全面說明作業標準與注意事項；要求各生產單位加強現場監督與落實執行力；
 - 全面提升設備與工具之定期檢查與保養頻率，即時排除潛在隱患；
 - 優化安全作業流程及工作場域設計，減少滑倒與碰撞風險。
 - 神基將持續秉持「預防為主」的原則，透過教育訓練與管理強化，朝向全面零工傷目標邁進，打造更安全的工作環境。

2024年本公司無非員工之工作者在廠區發生嚴重職業傷害事件、或因公死亡，或職業病死亡案例。

2024年失能傷害情形	2022	2023	2024
總工作時數	19,712,497	14,842,986	18,092,377
職業傷害死亡數	0	0	0
職業病死亡人數	0	0	0
嚴重職業傷害數	2	1	0
嚴重職業傷害率	0.023	0.013	0
可紀錄之職業傷害人數	11	8	11
可紀錄之職業傷害率(IR)	0.112	0.108	0.122

【計算說明】

- 失能傷害事件計算排除上下班通勤交通事故
- 職業傷害死亡率：(職業傷害造成死亡人數/總工時) *200,000
- 嚴重的職業傷害比率：(嚴重的職業傷害數/總工時) *200,000
- 可紀錄之職業傷害率(IR)：(職業傷害人數 / 總工時) *200,000
- 損失日數比率LDR = 誤工總天數/ 總經歷工時× 200,000.
- 嚴重傷害定義：依據營運據點當地法令
- 總工作時數資料蒐集方式：台灣區採用職災月報工作時數的總和、中國/越南經由打卡系統匯出

安全生產委員會

本公司於台灣廠區設立「職業安全衛生委員會」，海外廠區則設有「安全生產委員會」，共同構成公司層級之職安治理架構，落實安全生產與績效管理制度。各委員會由廠區最高主管或人資單位主管擔任主任委員，並依勞資合作原則，由各部門指派代表參與，涵蓋行政、人力資源、品質保證、製造、業務、採購、營建、物流與財務等單位，確保職安政策與執行能落實貫徹。委員會每季召開一次會議，主要職責包括：

- 就職業安全衛生政策提出修正建議與執行意見
- 監督各項職安措施與計畫之落實情況
- 討論職業健康教育推動進度及職業病預防工作
- 指導風險降低與改善行動，確保工作環境安全

職業安全衛生委員/生產安全委員會勞資比例

	勞方代表人數	成員總數	勞工代表比例
神基控股(個體)	NA	NA	NA
神基科技	4	9	44%
漢通科技	4	9	44%
神訊昆山	11	12	92%
漢達昆山	22	23	96%
蘇州漢揚	15	28	54%
漢達越南	12	13	92%
神基越南	12	13	92%
吉達克常熟	21	23	91%
吉達克昆山	7	11	64%

【說明】神基控股非屬職業安全衛生管理辦法第10條規定之事業單位，無須召開職業安全衛生委員會，但仍固定召開，優於法規。另，因非屬法令規定之事業單位，故無需照法令規定須由工作者代表參與。

若廠區內發生職安事件，將責成相關部門進行事故調查，全面檢討並啟動改正預防措施，以避免重複發生。委員會同時肩負勞資雙方意見溝通橋樑角色，促進內部跨部門協調及對外相關單位之諮詢合作，強化組織安全文化。各廠區勞資代表比例詳見下表。

事故、事件的通報

為有效應對職業災害及其他突發事件，本公司建構完善的「事故與事件管理程序」，確保通報即時、應變得宜、責任明確，並符合法規與企業永續治理精神。當發生職業危害或潛在危險情況時，現場負責人員或當事人應立即通報直屬主管或工安單位，並迅速協助將受傷者送醫救治。事故發生部門須依程序填報《工傷事件報告書》，經職安單位調查確認為工傷後，報人力資源中心及廠區總經理簽核備案。針對非工傷類型之事故，如天然災害、停電停水、食物或化學品中毒等，當事人或現場相關人員應立即通知部門主管及所屬安全管理責任主管，後者將依「事故事件通報內容」規定，逐級上報相關單位，重大事件將通報至本公司董事會及政府主管機關。在事故通報後，如有新事證或後續發展，公司將依規定補充通報內容，確保資訊完整透明。各部門如有隱匿或延遲通報事故（包含未造成損害之虛驚事件），經查證屬實者，將依法提報行政議處，強化內部問責機制。

虛驚事件管理

2024年本公司(合併)接獲1件虛驚事件通報，虛驚事故率為0.011。非員工之工作者(派遣員工)員工的虛驚事故率為0。針對未造成人員傷亡、財產損失、製程中斷，但引起人員驚嚇之虛驚事件，各階主管應利用鼓勵方式激勵所屬踴躍提報曾經發生之虛驚事故。且虛驚事件之提報應以「安全異常事件報告書」提出，藉著調查與審查作業以瞭解如果情況改變可能導致之意外事故嚴重性、事故發生原因並提出防止或改善方案。

【計算說明】

- 虛驚事故率：（虛驚事故件數/工作小時）*200,000

5.5 社會參與

關於神基控股公益信託慈善基金

我們深信，企業的茁壯成長源自於社會資源和廣大民眾的支持。為此，神基董事會每年從公司獲利中保留一部份資金，專款撥入「公益信託神基控股公益信託慈善基金」。神基一直以來都以教育和社會關懷為核心價值，與各個非營利機構、社會福利基金會、關懷中心以及智能發展中心等長期合作，支持他們的會務發展，並參與各項守護計畫，為弱勢家庭、偏鄉教育以及兒童關懷盡一份心力。2024年度公益捐贈總金額達新台幣305萬元，聚焦於以下主要領域：

偏鄉及離島教育：支持本公司持續關注偏鄉及離島地區兒童教育資源不足問題，2024年捐贈新台幣 75萬元，協助提升學習環境與教育機會，具體措施如下：

- 支持「基督教貴格會迦南弱勢家庭關懷中心」、「社團法人台灣愛希望兒童關懷發展協會」、「財團法人台灣偏鄉兒童教育基金會」等組織，推動偏鄉兒童課後輔導、閱讀推廣及戶外體驗學習活動。特別針對蘭嶼地區，捐助閱讀資源與教學設備，並另外提供18台筆電與平板電腦，協助偏遠學校提升基礎教育設施，縮小城鄉教育落差。



哈拿之家主要工作為照顧無力撫養、家遭變故或是身分不詳之嬰幼兒。



臺灣偏鄉兒童教育基金會每月選拔「閱讀之星」，拍攝說故事影片，提供閱讀禮金和學校輔導金，提升學童的閱讀興趣與表達能力。



協助弱勢家庭球員培訓及參賽：支持球員投入練習，培養優秀學員。

無家者與弱勢族群扶助

- 捐贈新台幣 20萬元，支援：「人生百味」及「社團法人台北市愛慈慈善會」之無家者生活重建與就業輔導專案。持續擴大對教育、救災、弱勢關懷等領域的投入，致力於促進社會共融，實踐企業社會責任，共同邁向永續未來。

急難救助與身心障礙關懷

針對重大天災及弱勢群體需求：

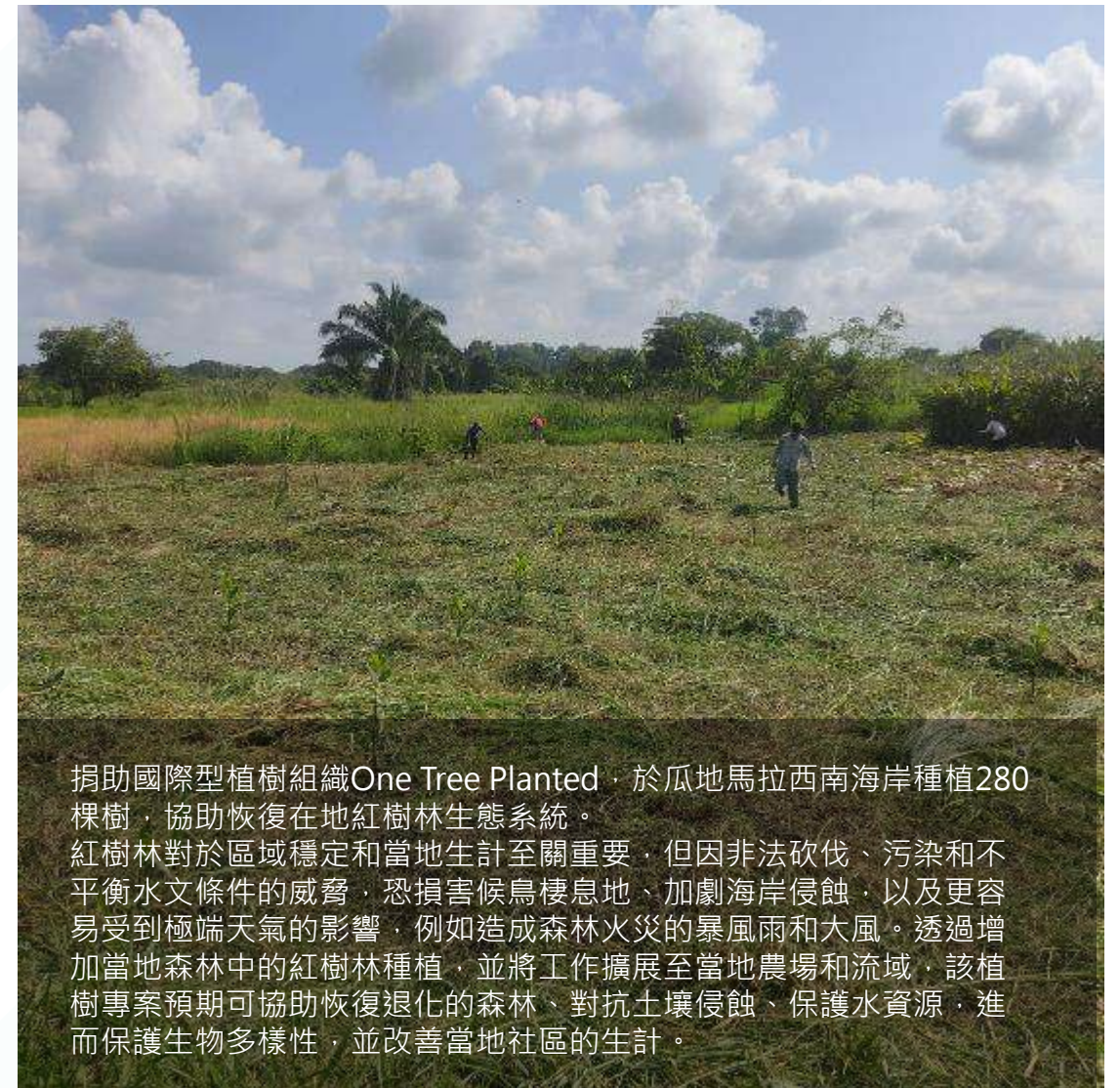
- 投入新台幣100萬元，用於支援0403花蓮地震災後救援及復原工作。
- 捐助「財團法人基督教晨曦會花蓮縣明教養院」，協助身心障礙者改善生活條件。

無依嬰幼與老人扶助

- 捐贈新台幣30萬元，支持「台東基督教醫院 - 家立安基金會哈拿之家」照顧無依嬰幼。
- 社團法人中華民國老人福利關懷協會」提供弱勢老人生活與照護支持。



響應植樹行動，於瓜地馬拉種植紅樹林，助力生態與社區永續。



老人福利關懷協會扶助拾荒長者，提供新推車與物資，減輕負擔，讓他們安心工作與生活。



迴龍教會舉辦夏令營，陪伴弱勢學童探索自我、發展興趣，培養團隊合作與良好品格，促進身心健全成長。

培育產業人才

關於育秀教育基金會

育秀教育基金會成立於2002年底，由聯華神通集團旗下七家公司——包含神達電腦、神基控股(神基科技、漢達精密)、聯華實業、聯成化科、聯強國際、Mix System Holdings Ltd.——共同捐資設立。基金會秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，致力推動「科技教育」、「食農教育」與「永續發展」，透過科技、人文與藝術，為兒童與青少年提供多元學習平台，培養創意思維與自主學習能力。自2003年起舉辦「育秀盃創意獎」，鼓勵青年投入數位內容創作，激發台灣產業創新力。

育秀盃

第22屆育秀盃創意獎由聯華神通集團育秀教育基金會主辦，致力於培育台灣未來的產業人才。今年賽事不僅擴大參賽對象至高中職，首次增設AI創作類別，吸引來自全台700餘件作品投稿，涵蓋數位應用、工業設計、動態影像等多元領域，顯示年輕世代對創新科技的高度關注與實踐能力。此次更特別設立「苗豐強科技創新獎」，鼓勵投入AI、氫能、淨零、量子科技與永續發展等前瞻領域的研究團隊與學術單位，展現育秀盃推動技術創新與產學接軌的決心。評審團一致肯定參賽作品的專業度與實用性，指出本屆為歷年來最精彩的一屆。育秀盃已不只是競賽，更是引領青年人才展現創意、對接產業、厚植國家競爭力的重要平台。



【更多資訊，點擊閱讀】

- 育秀基金會 
- 第22屆育秀盃競賽得獎作品介紹 



育秀教育基金會自112學年度起推動AI實驗室計畫，為師大附中打造AI實驗室、大數據中心與智慧圖書館，提供總價1,600萬元的軟硬體設備，讓學生體驗AI技術，並透過業界經驗與團體互動，學習將AI應用於商業與社會創新。

社會關懷與文化藝術



希望閱讀計畫

支持天下雜誌教育基金會推動閱讀，幫助孩子培養終身帶得走的能力。



北一女樂儀旗隊國際演出
贊助北一女中樂儀旗隊赴加拿大參加國際文化盛事，展現台灣學生的才華與自信。



贊助美善社會福利基金會

支持其推動身心障礙者表現畫 (expressive 藝術創作表達情感與生活體驗。painting) 課程提升其自我認同與社會參與感。



贊助台北設計獎

贊助臺北設計獎系列活動，支持舉辦校園國際交流座談，邀請國際設計大師與青年學子面對面對話，並於活動中推廣「育秀盃創意獎」，鼓勵學生跨域創新提案，激發AI智慧應用與設計融合的無限可能。



6.0 附錄

- 6.1 子公司環境數據
- 6.2 子公司社會與治理相關數據
- 6.3 永續報告書查證聲明
- 6.4 管理系統查證情形
- 6.5 GRI 內容索引表
- 6.6 SASB 索引表與對照表
- 6.7 上市公司永續揭露指標

6.1 子公司環境數據

GRI 302 能源

2024年能源使用情形暨密集度

	能源使用量						能耗				能源使用效率			
	柴油	天然氣	液化石油氣	石油	外購電力	外購蒸氣	非再生燃料	外購電力	外購蒸氣	總能耗	非再生燃料	外購電力	外購蒸氣	總能耗
	(公斤)	(立方公尺)	(公斤)	(公斤)	(度)	(公噸)	(千兆焦耳)				(千兆焦耳/百萬美元)			
神基控股(個體)	—	—	—	3,362	109,938	—	145.356	395.779	—	541.134	0.999	2.720	—	3.719
神基科技	—	—	—	2,651	2,242,165	—	114.602	8,071.794	—	8,186.396	0.302	21.247	—	21.549
漢通科技	—	—	—	1,869	1,652,568	—	80.788	5,949.243	—	6,030.031	0.617	45.413	—	46.030
神訊昆山	—	—	—	—	7,407,551	343	—	26,667.184	923.788	27,590.972	—	105.774	3.664	109.438
漢達昆山	19,330	122,790	—	14,929	35,651,825	31,862	6,102.187	128,346.570	89,181.738	223,630.495	31.900	670.952	466.212	1,169.064
蘇州漢揚	3,598	44,952	—	461	19,798,056	10,311	1,692.025	71,273.000	28,860.069	101,825.095	20.331	856.408	346.779	1,223.519
漢達越南	180,175	—	306,592	41,307	27,893,006	—	24,079.247	100,414.822	—	124,494.068	350.029	1,459.686	—	1,809.715
神基越南	21,974	—	1,706,060	—	26,166,023	—	81,641.520	94,197.683	—	175,839.203	1,328.762	1,533.121	—	2,861.882
吉達克常熟	17,630	1,563,936	—	17,983	9,612,381	—	54,364.409	34,604.571	—	88,968.980	1,217.344	774.876	—	1,992.220
吉達克昆山	3,000	386,939	—	—	6,075,043	129	13,198.929	21,870.154	360	35,429.083	1,831.375	3,034.522	49.951	4,915.847
合併	245,706	2,118,617	2,012,652	82,563	136,608,555	42,644	181,419.063	491,790.799	119,325.595	792,535.457	163.287	442.638	107.399	713.324

【計算說明】

- 能源密集度=能耗(千兆焦耳)/營收(百萬美元)

GRI 303 水資源管理

SASB TC-ES-140a.1

2024年水資源使用情形暨密集度												
	取水量			排水量			耗水量			水使用效率	製程用水重複利用率	
	生活用水	製程用水	總計	生活用水	製程用水	總計	生活用水	製程用水	總計	每百萬美元 用水密集度	製程循環水量	製程循環水率
神基控股(個體)	0.667	-	0.667	0.534	-	0.534	0.133	-	0.133	0.005	-	-
神基科技	12.187	-	12.187	9.750	-	9.750	2.437	-	2.437	0.032	-	-
漢通科技	6.699	-	6.699	5.359	-	5.359	1.340	-	1.340	0.051	-	-
神訊昆山	34.748	-	34.748	27.798	-	27.798	6.950	-	6.950	0.138	505.391	99.4%
漢達昆山	109.265	53	161.849	87.412	42.067	129.479	21.853	10.517	32.370	0.846	4,484.736	98.7%
蘇州漢揚	18.356	79	96.937	14.685	62.865	77.550	3.671	15.716	19.387	1.165	3,179.040	97.0%
漢達越南	52.476	81	133.004	41.981	79.928	121.909	10.495	0.600	11.095	1.933	3,848.732	97.0%
神基越南	23.450	100	123.247	18.760	79.837	98.597	4.690	19.960	24.650	2.006	1,773.158	94.7%
吉達克常熟	5.017	28	33.235	4.014	23.667	27.681	1.003	4.551	5.554	0.744	1,440.000	97.7%
吉達克昆山	10.919	16	27.297	8.735	0.200	8.935	2.184	16.178	18.362	3.788	1,786.856	99.0%
合併	273.785	356	629.871	219.027	288.564	507.591	54.758	67.522	122.280	0.567	17,017.913	97.6%

【計算說明】

- 單位：百萬公升(千立方米)
- 用水密集度=取水量(百萬公升)/營收(百萬美元)

GRI 305 排放與密集度

2024年溫室氣體排放暨密集度

	範疇 1		範疇 2		範疇 3		範疇1+2		範疇1+2+3	
	排放量	密集度	排放量	密集度	排放量	密集度	排放量	密集度	排放量	密集度
神基控股(個體)	11.363	0.078	54.310	0.373	3.904	0.027	65.673	0.451	69.577	0.478
神基科技	57.124	0.150	1,107.630	2.916	14,809.681	38.983	1,164.754	3.066	15,974.435	42.049
漢通科技	21.434	0.164	816.368	6.232	1,436.458	10.965	837.802	6.395	2,274.260	17.361
神訊昆山	114.480	0.454	4,076.509	16.169	59,134.383	234.553	4,190.988	16.623	63,325.371	251.176
漢達昆山	1,125.737	5.885	28,592.293	149.471	30,595.630	159.943	29,718.029	155.356	60,313.659	315.299
蘇州漢揚	650.940	7.822	13,678.315	164.357	21,851.739	262.568	14,329.254	172.179	36,180.993	434.747
漢達越南	1,925.526	27.991	18,387.070	267.285	9,640.397	140.138	20,312.596	295.275	29,952.993	435.413
神基越南	5,190.771	84.483	17,248.642	280.731	181,824.884	2,959.303	22,439.413	365.214	204,264.297	3,324.517
吉達克常熟	3,566.516	79.862	5,158.004	115.500	78,806.024	1,764.648	8,724.519	195.362	87,530.543	1,960.010
吉達克昆山	2,089.289	289.893	3,299.468	457.807	7,597.572	1,054.176	5,388.757	747.699	12,986.329	1,801.876
合併	14,753.179	13.279	92,418.607	83.182	405,700.661	365.152	107,171.786	96.460	512,872.447	461.613

- 【計算說明】
- 排放量單位：公噸 CO2e
 - 密集度單位：公噸CO2e/百萬美元
 - 排放密集度=排放量(公噸CO2e)/營收(百萬美元)

GRI 305 排放 (依據GHG Protocol 分類)

2024年溫室氣體排放 (依據GHG Protocol)												單位：公噸 CO2e
		神基控股 (個體)	神基科技	漢通科技	神訊昆山	漢達昆山	蘇州漢揚	漢達越南	神基越南	吉達克常熟	吉達克昆山	合併
範疇一總計		11.363	57.124	21.434	114.480	1,125.737	650.940	1,925.526	5,190.771	3,566.516	2,089.289	14,753.179
範疇二 總計		54.310	1,107.630	816.368	4,076.509	28,592.293	13,678.315	18,387.070	17,248.642	5,158.004	3,299.468	92,418.607
範疇三 總計		3.904	14,809.681	1,436.458	59,134.383	30,595.630	21,851.739	9,640.397	181,824.884	78,806.024	7,597.572	405,700.661
上游類別	類別1 購買之商品及勞務	-	9,594.824	1,158.735	51,591.315	30,054.324	21,588.591	9,275.548	181,724.181	77,567.350	7,073.420	389,628.288
	類別2 資本財	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	類別3 與燃料及能源相關活動	-	-	-	63.966	-	-	-	-	-	-	63.966
	類別4 上游運輸及配送	-	133.531	7.218	85.060	136.765	98.951	-	-	107.805	4.158	573.489
	類別5 營運中產生之廢棄物	3.904	62.332	24.385	32.631	5.417	1.342	-	-	223.391	37.965	391.367
	類別6 商務旅行	-	-	-	8.690	90.474	36.182	-	-	29.509	2.923	167.778
	類別7 員工通勤	-	-	-	38.130	91.426	41.095	364.849	100.702	255.556	36.071	927.830
	類別8 上游租賃資產	-	-	-	0.000	0.000	0.000	-	-	408.120	424.090	832.210
下游類別	類別9 下游運輸及配送	0	3,140.897	246.120	12.410	217.224	85.577	-	-	214.293	18.934	3,935.454
	類別10 已銷售產品之加工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	類別11 售出商品使用	-	1,863.350	-	7,302.181	-	-	-	-	-	-	9,165.531
	類別12 已銷售產品生命週期結束之處理	-	14.747	-	-	-	-	-	-	-	-	14.747
	類別13 下游租賃資產	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	類別14 加盟	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	類別15 投資	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

GRI 306 廢棄物重量與處理方式

	2024年廢棄物重量與處理方式														
	一般事業廢棄物					有害事業廢棄物					所有廢棄物				
	直接處置	佔比(%)	處置移轉	佔比(%)	合計重量	直接處置	佔比(%)	處置移轉	佔比(%)	合計重量	直接處置	佔比(%)	處置移轉	佔比(%)	合計重量
神基控股(個體)	10.589	100%	0.000	0%	10.589	0	0%	0	0%	0	10.589	100.0%	0.000	0.0%	10.589
神基科技	167.069	92.0%	14.460	8.0%	181.529	0	0%	0	0%	0	167.069	92.0%	14.460	8.0%	181.529
漢通科技	51.693	68.7%	23.543	31.3%	75.236	0	0%	0	0%	0	51.693	68.7%	23.543	31.3%	75.236
神訊昆山	23.495	8.7%	213.289	79.1%	236.784	6.807	2.5%	26.000	9.6%	32.807	30.302	11.2%	239.289	88.8%	269.591
漢達昆山	145.020	11.6%	964.475	77.3%	1,109.495	106.412	8.5%	32.511	2.6%	138.923	251.432	20.1%	996.986	79.9%	1,248.418
蘇州漢揚	0	0%	107.560	73.0%	107.560	21.689	14.7%	18.133	12.3%	39.822	21.689	14.7%	125.693	85.3%	147.382
漢達越南	0	0%	2,914.890	87.4%	2,914.890	0	0%	419.564	12.6%	419.564	0	0.0%	3,334.454	100.0%	3,334.454
神基越南	0	0%	510.197	75.9%	510.197	0	0%	162.240	24.1%	162.240	0	0.0%	672.437	100.0%	672.437
吉達克常熟	54.000	12.3%	90.918	20.7%	144.918	74.474	16.9%	220.569	50.1%	295.044	128.474	29.2%	311.487	70.8%	439.961
吉達克昆山	5.325	3.9%	38.345	27.8%	43.670	11.409	8.3%	82.667	60.0%	94.076	16.734	12.1%	121.012	87.9%	137.746
合併	457.190	7.0%	4,877.676	74.8%	5,334.866	220.791	3.4%	961.684	14.8%	1,182.476	677.981	10.4%	5,839.361	89.6%	6,517.342

單位：公噸

GRI 301 物料

2024年再生料使用比例

公司名稱	再生料佔比(%)
神基科技	10.31%
漢達昆山	15.96%
蘇州漢揚	23.58%
漢達越南	14.68%
神基越南	95.17%
吉達克常熟	59.83%
吉達克昆山	92.65%
合併	62.36%

- 【計算說明】
- 再生料定義：涵蓋再生塑膠與再生金屬
 - 再生料實際重量= 物料總重量× 再生料含量比例 (%)
 - 再生料使用比例 (%) = 再生料實際重量 ÷ 整體物料使用總重量 × 100%
 - 再生料與所有物料都是以實際使用量計算。納入了前一年度的庫存量，扣除了當年度的庫存量

6.2 子公司社會與治理數據

GRI 405 員工組成

2024年員工組成依據性別、年齡、職務型態

	員工總數	男性	女性	30歲以下	31-50歲	51歲以上	直接員工	間接員工 (含主管)	管理層	身障者	退休返聘
神基控股(個體)	40	40.0%	60.0%	7.5%	57.5%	35.0%	0.0%	65.0%	35.0%	0.00%	2.50%
神基科技	550	66.2%	33.8%	8.9%	76.5%	14.5%	12.2%	68.9%	18.9%	0.73%	0.00%
漢通科技	206	69.4%	30.6%	11.2%	74.8%	14.1%	4.9%	75.2%	19.9%	0.97%	0.49%
神訊昆山	794	48.9%	51.1%	33.9%	65.1%	1.0%	66.5%	29.2%	4.3%	0.00%	0.38%
漢達昆山	3058	64.7%	35.3%	39.2%	58.6%	2.2%	69.0%	29.7%	1.3%	0.10%	0.39%
蘇州漢揚	1439	62.3%	37.7%	32.3%	65.0%	2.7%	64.4%	33.6%	2.1%	0.14%	0.63%
漢達越南	1800	50.1%	49.9%	46.3%	52.6%	1.2%	70.6%	28.3%	1.1%	0.00%	0.00%
神基越南	540	62.4%	37.6%	35.7%	63.3%	0.9%	65.2%	31.1%	3.7%	0.00%	0.00%
吉達克常熟	494	62.6%	37.4%	33.4%	59.3%	7.3%	58.7%	39.1%	2.2%	0.61%	1.21%
吉達克昆山	39	61.5%	38.5%	23.1%	74.4%	2.6%	48.7%	51.3%	0.0%	0.00%	0.00%
合併	8,960	5,355	3,605	3,209	5,451	300	5,574	3,073	313	14	32
比例(%)	100%	59.8%	40.2%	35.8%	60.8%	3.3%	62.2%	34.3%	3.5%	0.16%	0.36%

【計算說明】：員工人數取當年度12/31期末人數

GRI 405-1 多元與平等

2024年女性主管比例			
	女性主管總數	主管總數	女性主管比例
神基控股(個體)	8	14	57.1%
神基科技	32	104	30.8%
漢通科技	5	41	12.2%
神訊昆山	13	34	38.2%
漢達昆山	10	39	25.6%
蘇州漢揚	10	30	33.3%
漢達越南	1	20	5.0%
神基越南	2	20	10.0%
吉達克常熟	5	11	45.5%
吉達克昆山	NA	NA	NA
合併	86	313	27.5%

GRI 202-2 當地主管籍比例

當地籍主管雇傭人數與比例				
	主管國籍	當地國籍主管 人數	當地所有主管 人數	當地主管 雇傭比例
神基控股(個體)	台灣籍	14	14	100%
神基科技	台灣籍	101	101	100%
漢通科技	台灣籍	38	38	100%
神訊昆山	中國籍	34	34	100%
漢達昆山	中國籍	39	39	100%
蘇州漢揚	中國籍	30	30	100%
漢達越南	越南籍	1	19	5.26%
神基越南	越南籍	1	19	5.26%
吉達克常熟	中國籍	11	19	57.89%
吉達克昆山	中國籍	0	0	0
合併	中國/台灣/越南	269	313	85.94%

GRI 401-1 新進率和離職率

2024年月平均新進率									
	全體員工			依性別			依年齡		
	月平均新進人數	月平均新進率(%)		月平均新進人數	月平均新進率(%)		月平均新進人數	月平均新進率(%)	
神基控股(個體)	0.3	0.6%	男	0.1	0.5%	<30	0.2	8.3%	【計算說明】 • 月平均在職人數= 1~12月每月在職人數總合÷ 12 • 月新進率=當月新進人數÷ {(當月1號人數+當月月底人數) ÷ 2} ×100% , • 月平均新進率=1~12月月新進率總合 ÷12 ×100%
			女	0.2	0.7%	31-50	0.1	0.3%	
神基科技	6.8	1.3%	男	4.3	1.2%	>51	0	0.0%	
			女	2.6	1.5%	<30	1.8	3.7%	
漢通科技	3.6	1.8%	男	2.5	1.9%	31-50	4.7	1.4%	
			女	1.1	1.8%	>51	0.2	0.4%	
神訊電腦	48	6.0%	男	26.6	6.8%	<30	0.9	5.5%	
			女	21.4	5.2%	31-50	2.5	1.7%	
漢達昆山	357.8	14.1%	男	237.0	26.3%	>51	0.2	0.7%	
			女	120.8	7.4%	<30	28.1	10.1%	
蘇州漢揚	198.3	16.3%	男	120.2	16.3%	31-50	19.9	3.9%	
			女	78.2	16.3%	>51	0	0.0%	
漢達越南	109.1	6.8%	男	61.3	8.0%	<30	207.3	23.0%	
			女	47.8	5.9%	31-50	150.4	9.6%	
神基越南	49.1	8.8%	男	46.7	10.1%	>51	0	0.0%	
			女	15.4	6.6%	<30	100.4	28.3%	
吉達克常熟	41.3	9.8%	男	24.8	9.7%	31-50	97.7	11.8%	
			女	16.4	9.9%	>51	1.0	0.8%	
吉達克昆山	9.5	7.1%	男	6.3	8.1%	<30	68.7	10.2%	
			女	3.2	5.7%	31-50	40.4	4.6%	
						>51	0	0.0%	
						<30	32.9	14.0%	
						31-50	25.2	5.6%	
						>51	0	0.0%	
						<30	21.3	15.4%	
						31-50	19.3	7.8%	
						>51	0.8	2.1%	
						<30	3.0	8.3%	
						31-50	6.3	6.7%	
						>51	0.3	5.2%	

GRI 401-1 新進率和離職率

2024年月平均離職率									
	全體員工			依性別			依年齡		
	月平均離職人數	月平均離職率(%)		月平均離職人數	月平均離職率(%)		月平均離職人數	月平均離職率(%)	
神基控股(個體)	0.3	0.6%	男	0.1	0.5%	<30	0.1	4.2%	【計算說明】 - 月平均在職人數= 1~12月每月在職人數總合÷ 12 - 月離職率=當月離職人數÷ {(當月1號人數+當月月底人數) ÷ 2} ×100% , - 月平均離職率=1~12月月離職率總合 ÷12 ×100%
			女	0.2	0.7%	31-50	0.2	0.7%	
						>51	0.0	0.0%	
神基科技	4.4	0.8%	男	2.8	0.8%	<30	1.0	2.1%	
			女	1.6	0.9%	31-50	3.2	0.9%	
						>51	0.3	0.6%	
漢通科技	2.4	1.3%	男	1.7	1.3%	<30	0.3	2.0%	
			女	0.8	1.2%	31-50	1.9	1.3%	
						>51	0.2	0.6%	
神訊電腦	46.8	5.8%	男	26.4	6.7%	<30	27.2	9.7%	
			女	20.3	5.0%	31-50	19.6	3.8%	
						>51	0.0	0.0%	
漢達昆山	293.4	11.6%	男	197.3	22.1%	<30	167.2	18.7%	
			女	96.1	5.9%	31-50	125.7	8.1%	
						>51	0.6	0.9%	
蘇州漢揚	163.8	13.2%	男	97.3	13.1%	<30	82.5	22.8%	
			女	66.5	13.5%	31-50	81.2	9.7%	
						>51	0.1	0.3%	
漢達越南	47.4	3.2%	男	24.7	3.4%	<30	27.8	4.4%	
			女	22.8	2.9%	31-50	19.6	2.3%	
						>51	0.1	0.4%	
神基越南	23.3	4.0%	男	16.8	4.8%	<30	11.8	5.7%	
			女	8.4	3.5%	31-50	11.5	3.5%	
						>51	1.0	1.4%	
吉達克常熟	34.8	8.2%	男	20.3	7.9%	<30	18.3	13.2%	
			女	14.4	8.7%	31-50	15.3	6.2%	
						>51	1.2	3.3%	
吉達克昆山	13.6	10.3%	男	8.5	10.9%	<30	3.9	10.6%	
			女	5.1	9.2%	31-50	9.0	9.7%	
						>51	0.3	6.3%	

GRI 404-1 員工教育訓練時數

	2024年員工教育訓練時數											
	全體員工		男性		女性		直接員工		間接員工		管理層	
	總時數	人均時數	總時數	人均時數	總時數	人均時數	總時數	人均時數	總時數	人均時數	總時數	人均時數
神基控股	1,407.50	35.19	580.00	36.25	827.50	34.48	0.00	0.00	983.50	37.83	424.00	30.29
神基科技	17,190.24	31.3	11,077.34	59.9	6,112.90	16.8	739.00	11.0	12,349.44	32.3	4,101.80	40.6
漢通科技	4,482.00	21.76	2,870.50	20.07	1,611.50	25.58	31.50	3.15	3,193.00	20.60	1,257.50	30.67
神訊昆山	97,874.35	123.27	50,485.10	130.12	47,389.25	116.72	71,259.45	134.96	22,782.70	98.20	3,832.20	112.71
漢達昆山	251,571.70	82.27	163,503.70	82.70	88,068.00	81.47	163,266.90	77.34	85,191.80	93.82	3,113.00	79.82
蘇州漢揚	49,893.00	34.67	20,323.20	22.68	29,569.80	54.46	22,906.00	24.74	25,111.50	51.99	1,875.50	62.52
漢達越南	155,525.75	86.93	76,084.00	85.49	79,441.75	88.37	104,716.50	82.52	48,643.50	97.29	2,165.75	108.29
神基越南	41,961.25	77.99	17,770.50	53.05	24,190.75	119.17	26,594.00	75.77	13,577.75	81.30	1,789.50	89.48
吉達克常熟	31,205.00	63.17	13,404.00	42.28	17,801.00	96.22	19,705.00	67.95	10,532.00	54.57	968.00	88.00
吉達克昆山	1,605.00	41.15	1,167.00	48.63	438.00	29.20	1,247.00	65.63	358.00	17.90	NA	NA
合併	652,715.79	72.85	357,265.34	68.92	295,450.45	78.12	410,465.35	73.64	222,723.19	72.41	19,527.25	62.99

【計算說明】：員工人數取當年度12/31期末人數

205 -1 反貪腐教育訓練

2024年反貪腐教育訓練情形												
	直接員工			間接員工			管理階層			合併		
	執行人數	總人數	執行比例	執行人數	總人數	執行比例	執行人數	總人數	執行比例	執行人數	總人數	執行比例
神基控股(個體)	0	0	0.0%	26	26	100.0%	11	14	78.6%	37	40	92.5%
神基科技	63	67	94.0%	351	382	91.9%	87	101	86.1%	501	550	91.1%
漢通科技	10	10	100.0%	136	155	87.74%	39	41	95.12%	185	206	89.8%
神訊昆山	1551	528	95.8%	222	232	95.7%	32	34	94.1%	760	794	95.7%
漢達昆山	814	2111	73.5%	833	908	91.7%	34	39	87.2%	2418	3058	79.1%
蘇州漢揚	1033	926	87.9%	450	483	93.2%	25	30	83.3%	1289	1439	89.6%
漢達越南	301	1,271	81.3%	454	509	89.2%	16	20	80.0%	1503	1800	83.5%
神基越南	261	352	85.5%	158	168	94.0%	16	20	80.0%	475	540	88.0%
吉達克常熟	261	290	90.0%	193	193	100.0%	11	11	100.0%	465	494	94.2%
吉達克昆山	17	19	89.5%	20	20	100.0%	0	0	0.0%	37	39	94.9%
合併	4,556	5,574	81.7%	2843	3076	92.4%	271	310	87.4%	7670	8960	85.6%

【計算說明】：員工人數取當年度12/31期末人數

GRI 404-3 員工接受績效考核比例

2024年員工接受績效考核情形													
	員工 總人數	接受績效考核人數與比例--依性別						接受績效考核人數與比例--依工作性質					
		男性	女性	合計	男性佔比	女性佔比	合計佔比	直接員工	間接員工	管理層	直接員工 佔比	間接員工 佔比	管理層 佔比
神基控股(個體)	40	16	24	40	100.00%	100.00%	100.00%	0	26	14	NA	100.00%	100.00%
神基科技	550	363	185	548	99.73%	99.46%	99.64%	67	377	104	100.00%	99.47%	100.00%
漢通科技	206	132	59	191	92.31%	93.65%	92.72%	10	143	38	100.00%	90.51%	100.00%
神訊昆山	794	374	394	768	96.39%	97.04%	96.73%	507	227	34	0.00%	97.84%	100.00%
漢達昆山	3,058	1,662	956	2,618	84.07%	88.44%	85.61%	1,707	871	40	80.86%	96.03%	100.00%
蘇州漢揚	1,439	723	469	1,192	80.69%	86.37%	82.84%	703	459	30	75.92%	95.03%	100.00%
漢達越南	1,800	796	822	1,618	88.35%	91.43%	89.89%	1,129	469	20	88.83%	92.14%	100.00%
神基越南	540	321	194	515	95.25%	95.57%	95.37%	332	164	19	94.32%	97.62%	95.00%
吉達克常熟	494	270	170	440	87.38%	91.89%	89.07%	240	189	11	82.76%	97.93%	100.00%
吉達克昆山	39	24	15	39	100.00%	91.89%	100.00%	19	20	0	100.00%	100.00%	-
合併	8,960	4,681	3,288	7,969	87.41%	91.89%	88.94%	4,714	2,945	310	84.57%	95.77%	99.68%

【計算說明】：員工人數取當年度12/31期末人數

GRI 401-3 育嬰假

	性別	當年度可申請育嬰假的人數	當年度實際申請育嬰留停人數	預計育嬰留停復職人數	實際申請育嬰留停復職人數	復職率(%)	育嬰留停實際復職人數	育嬰復職持續工作一年人數	留任率(%)
神基控股	男	1	0	0	0	-	0	0	-
	女	1	0	0	0	-	0	0	-
	小計	2	0	0	0	-	0	0	-
神基科技	男	29	2	1	1	100%	0	0	-
	女	7	1	1	1	100%	1	1	100%
	小計	36	3	2	2	100%	1	1	100%
漢通科技	男	14	0	0	0	-	1	0	-
	女	2	0	0	0	-	2	2	100%
	小計	16	0	0	0	-	3	2	66.67%
神訊昆山	男	6	6	6	6	100%	4	4	100%
	女	6	6	6	6	100%	10	9	90.00%
	小計	12	12	12	12	100%	14	13	92.86%
漢達昆山	男	13	13	13	11	84.62%	17	14	82.35%
	女	18	18	18	13	72.22%	12	10	83.33%
	小計	31	31	31	24	77.42%	29	24	82.76%
蘇州漢揚	男	8	8	8	8	100%	8	5	62.50%
	女	4	4	4	4	100%	6	4	66.67%
	小計	12	12	12	12	100%	14	9	64.29%
漢達越南	男	45	45	45	45	100%	28	23	82.14%
	女	36	36	36	36	100%	23	12	52.17%
	小計	81	81	81	81	100%	51	35	68.63%
神基越南	男	19	19	19	19	100%	23	23	100.00%
	女	9	9	9	9	100%	12	8	66.67%
	小計	28	28	28	28	100%	35	31	88.57%
吉達克常熟	男	15	15	1	1	100%	2	2	100.00%
	女	11	11	1	1	100%	0	0	-
	小計	26	26	2	2	100%	2	2	100%
吉達克昆山	男	0	0	0	0	-	1	1	100%
	女	0	0	0	0	-	1	1	100%
	小計	0	0	0	0	-	2	2	100%
合併	男	150	108	93	91	85.71%	84	72	85.71%
	女	94	85	75	70	70.15%	67	47	70.15%
	總計	244	193	168	161	78.81%	151	119	78.81%

GRI 403-9 職業傷害情形

		總工時	職業傷害 死亡人數	可紀錄之 職業傷害人數	可紀錄之 職業傷害率	嚴重職業 傷害人數	嚴重職業 傷害率	職業病 死亡人數	可記錄之 職業病人數	虛驚事故事件	虛驚事故率
員工	神基控股(個體)	72,742.86	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	神基科技	1,035,229.90	0	2	0.386	0	0	0	0	0	0
	漢通科技	366,913.79	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	神訊昆山	1,608,096.00	0	1	0.124	0	0	0	0	0	0
	漢達昆山	5,123,328.00	0	1	0.039	0	0	0	0	0	0
	蘇州漢揚	2,499,673.28	0	5	0.400	0	0	0	0	1	0.080
	漢達越南	4,555,410.87	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	神基越南	1,793,814.93	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	吉達克常熟	753,095.45	0	2	0.531	0	0	0	0	0	0
	吉達克昆山	284,072.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合併	18,092,377.08	0	11	0.122	0	0	0	0	1	0.011
非員工之工 作者	神基科技	26,958.40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	漢通科技	12344.50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合併	39,302.90	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- 【計算說明】
- 失能傷害事件計算排除上下班通勤交通事故
 - 職業傷害死亡率：(職業傷害造成死亡人數/總工時) *200,000
 - 嚴重的職業傷害比率：(嚴重的職業傷害數/總工時) *200,000

- 可紀錄之職業傷害率(IR)：(職業傷害人數 / 總工時) *200,000
 - 損失日數比率LDR = 誤工總天數/ 總經歷工時× 200,000.
 - 嚴重傷害定義：依據營運據點當地法令
 - 總工作時數資料蒐集方式：台灣區採用職災月報工作時數的總和、中國/越南經由打卡系統匯出

GRI 416 產品健康與安全

違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			
	導致罰款的 違規事件	導致警告的 違規事件	違反自願性 規約事件
神基控股(個體)	0	0	0
神基科技	0	0	0
漢通科技	0	0	0
神訊昆山	0	0	0
漢達昆山	0	0	0
蘇州漢揚	0	0	0
漢達越南	0	0	0
神基越南	0	0	0
吉達克常熟	0	0	0
吉達克昆山	0	0	0
合併	0	0	0

GRI 417 行銷與標示

違反行銷傳播相關法規的事件			
	導致罰款的 違規事件	導致警告的 違規事件	違反自願性 規約的事件
神基控股(個體)	0	0	0
神基科技	0	0	0
漢通科技	0	0	0
神訊昆山	0	0	0
漢達昆山	0	0	0
蘇州漢揚	0	0	0
漢達越南	0	0	0
神基越南	0	0	0
吉達克常熟	0	0	0
吉達克昆山	0	0	0
合併	0	0	0

GRI 407 自由結社

408 童工

409 強制勞動

	人權相關之執行情形 (營運據點)		
	誤用童工事件數	違反自由結社事件數	強迫勞動事件數
神基控股(個體)	0	0	0
神基科技	0	0	0
漢通科技	0	0	0
神訊昆山	0	0	0
漢達昆山	0	0	0
蘇州漢揚	0	0	0
漢達越南	0	0	0
神基越南	0	0	0
吉達克常熟	0	0	0
吉達克昆山	0	0	0
合併	0	0	0

	人權相關之執行情形 (供應商)		
	誤用童工事件數	違反自由結社事件數	強迫勞動事件數
神基控股(個體)	0	0	0
神基科技	0	0	0
漢通科技	0	0	0
神訊昆山	0	0	0
漢達昆山	0	0	0
蘇州漢揚	0	0	0
漢達越南	0	0	0
神基越南	0	0	0
吉達克常熟	0	0	0
吉達克昆山	0	0	0
合併	0	0	0

GRI 418 客戶隱私

	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	
	遭投訴侵犯客戶 隱私事件總數	經證實之資訊洩露、失竊 或遺失客戶資料事件的總數
神基控股(個體)	0	0
神基科技	0	0
漢通科技	0	0
神訊昆山	0	0
漢達昆山	0	0
蘇州漢揚	0	0
漢達越南	0	0
神基越南	0	0
吉達克常熟	0	0
吉達克昆山	0	0
合併	0	0

GRI 205-3 反貪腐事件總數

	反貪腐事件		
	已確認的 貪腐事件總數	結案件數	未結案件數
神基控股(個體)	0	0	0
神基科技	0	0	0
漢通科技	0	0	0
神訊昆山	0	0	0
漢達昆山	0	0	0
蘇州漢揚	0	0	0
漢達越南	0	0	0
神基越南	0	0	0
吉達克常熟	0	0	0
吉達克昆山	0	0	0
合併	0	0	0

GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制

	員工諮詢/申訴事件情形		
	諮詢/申訴件數	結案件數	未結案件數
神基控股(個體)	0	0	0
神基科技	5	5	0
漢通科技	0	0	0
神訊昆山	18	18	0
漢達昆山	99	99	0
蘇州漢揚	71	71	0
漢達越南	10	10	0
神基越南	9	9	0
吉達克常熟	0	0	0
吉達克昆山	9	9	0
合併	212	212	0

	客戶申訴事件情形		
	申訴件數	結案件數	未結案件數
神基控股(個體)	0	0	0
神基科技	1	1	0
漢通科技	1	1	0
神訊昆山	14	14	0
漢達昆山	10	10	0
蘇州漢揚	16	16	0
漢達越南	4	4	0
神基越南	3	3	0
吉達克常熟	12	12	0
吉達克昆山	6	6	0
合併	67	67	0

GRI 2-30 團體協商比例

受團體協約保障比例			
	團體協約 涵蓋員工數	總員工數	涵蓋百分比
神基控股(個體)	0	40	NA*
神基科技	0	550	NA*
漢通科技	0	206	NA*
神訊昆山	794	794	100%
漢達昆山	3,058	3,058	100%
蘇州漢揚	1,439	1,439	100%
漢達越南	1,800	1,800	100%
神基越南	540	540	100%
吉達克常熟	494	494	100%
吉達克昆山	39	39	100%
合併	8,164	8,960	91.12%

【說明】：神基控股、神基科技以及漢通科技無組成工會，但設置勞資會議，每季定期召開會議。

GRI 2-28 公協會會員資格

外部公協會參與情形		
國家	組織	會員資格
台灣	台灣區電機電子同業公會	一級正式會員
	財團法人華聚產業共同標準推動基金會	一般會員
	台灣科學工業園區科學工業同業公會	一般會員
	壓鑄技術產學服務聯盟	一般會員
	時代基金會 Epoch-X Program	一般會員
	台灣產業控股協會	一般會員
	台灣上市櫃公司協會	一般會員
中國	昆山台商協會	一般會員
	常熟台商協會	一般會員
	昆山經濟技術開發區安全生產與環境保護協會	一般會員
	綜合保稅區工會	一般會員
越南	越南台灣商會聯合總會北寧分會	一般會員

6.3 永續報告書查證聲明

【AA1000證書下載】



 確信聲明書 神基控股股份有限公司永續報告書 台灣德商透視德商驗附設分公司(簡稱 TUV NORD)接受神基控股股份有限公司(以下簡稱神基控股)的委託，根據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性標準系列(GRI 系列)及相關保證標準，執行 2024 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。 確信書範疇及保證標準 1) 確信範疇與神基控股 2024 年永續報告書揭露範疇一致，報告期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。 包含範疇：神基控股股份有限公司、神基科技股份有限公司、漢達科技股份有限公司、神訊電腦(昆山)有限公司、漢達精密電子(昆山)有限公司、蘇州漢達精密電子有限公司、MPI Solution (Vietnam) Co., Ltd.、吉達克精密金屬科技(常熟)有限公司、吉達克精密金屬科技(常熟)有限公司昆山分公司、Getae Precision Technology Vietnam Co., Ltd.。 2) 依據 AA1000 保證標準第三版第三應有類型查證神基控股遵循 AA1000 實質性原則的要求，包含對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。 3) 永續會計原則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)電子製造服務與系統設計製造業永續會計指標。 4) 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」電腦及週邊設備產業加揭露永續指標。 5) TCFD 氣候相關財務揭露建議。 預期使用者 本聲明書的預期使用者為神基控股的利害關係人。 保證範圍與等級 依照 AA1000 保證標準第三版的第二應用類型，中度保證等級的要求。	 意見聲明 神基控股依據 GRI 永續標準與 AA1000 包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關原則，永續報告書內容呈現了高階主管的承諾、利益相關者的需求與期待，完成了系統的機會與風險永續性評估，TUV NORD 確信其對於環境、社會及治理等資訊的呈現是正確的。 確信神基控股依據電子製造服務與系統設計製造業永續會計指標揭露相關主題。 確信神基控股依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」電腦及週邊設備產業加揭露永續指標。 確信神基控股依據 TCFD 氣候相關財務揭露建議，揭露相關數據。 查證方法 我們的查證服務係根據前述保證原則與 TUV NORD 永續報告書查證協定規定，就永續報告書的查證進行規劃與執行。我們的查證包含下列活動： • 和社會中提及、故事和關鍵性數據的審視與核對。 • 內外部資訊的交叉比對。 • 確信本地或國家法規的預期：公眾期望及/或專家意見中提出的國際標準與法規一般性考量相關事項。 • 文件於 GRI 原則應用需求清單下審查此類與報告內容評估。 • 與組織成員和相關工作人員就公司對於利害關係人關注議題進行討論。 • 與涉及永續發展管理、此類資訊與報告準備的相關人員討論。 • 詢問重要的組織發展及相關內部報告結果。 • 對於 AA1000 (2018)實質性原則及其他保證標準要求進行審查。 • 審查用於確認數據的可信度流程及方法。 結論 報告書中對於包容性、重大性、回應性及衝擊性等 AA1000 實質性原則呈現結果如下： 包容性 神基控股透過問卷方式，聽到8大利害關係人及其關注之議題，並永續委員會與利害關係人的議會，由30項永續議題中包含經濟、治理、社會、人權及氣候的衝擊等，決定13項重大議題。	 重大議題 神基控股依據GRI系列的指引，SASB 電子製造服務與系統設計製造業永續會計指標揭露相關主題，臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」電腦及週邊設備產業加揭露永續指標，TCFD氣候相關財務揭露建議之指標，綜合考量對公司的影響程度，完整揭露公司的重大風險及機會並呈現出報告書重大主題優先順序。 回應性 神基控股永續報告書清楚說明永續性與組織策略的關係及重大主題對應的績效目標及其達成狀況，充分回應利害關係人關注的重大議題。 衝擊性 神基控股永續報告書完整的識別出重大主題，足以反映組織在經濟、環境及社會的顯著衝擊，並已建立穩健的流程以監督、量測與衝擊的影響性，透過公司的治理建立機制，中、長期的因應策略規劃。 可靠度及真實 對於報告數據及資訊採採標準原則進行查證，指標數據之正確性為可靠的。 GRI 永續報告系列 神基控股永續報告書，依據 GRI 1-GRI 3 通用原則及 GRI 200 系列、GRI 300 系列及 GRI 400 系列的主題原則，符合國際標準的要求。 限制 神基控股財務報告由安永聯合會計師事務所(PwC)查證。 氣候相關揭露由國際標準協會(ISO)及台灣檢驗科技(SGS)第三方查證。	 獨立聲明與範疇 TUV NORD 是獨立監督、測試與認證的領導者，在全球超過 150 個以上的國家經營專業與提供服務，服務內容包含管理系統與產品證明：品質、環安衛、社會與道德管理及其他：企業永續報告確信。 TUV NORD 與神基控股為何是獨立的組織，在執行永續報告書查證與神基控股或是否任何利害關係權利有關收入並無利益衝突。關於神基控股的永續報告書，TUV NORD 依據神基控股決定的查證範疇進行確信，不負責或承擔任何有關法律或其他之責任。預期使用者對於報告書內容的任何問題，由神基控股負責回應。 查證服務由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001、SA 8000、ISO 50001、ISO 27001 等國際標準的主任師組成，並受過 AA1000 AS v3 查證性訓練的 CSAF 查證執業員協助。查證團隊根據其資格、廣博的知識以及專業判斷，於本查證服務中提供專業意見。 本聲明書與英文範疇書在原理上的真實性時，請以英文版為準。  Jack Yen 總經理 查證日期：2025 年 05 月 12 日 台灣德商透視德商驗附設股份有限公司 台灣 10649 台北市觀音山南路 2 號 333 號 9 樓 A1 室  AA1000 Licensed Assurance Provider asof
---	--	---	---

6.4 管理系統查證情形

	神基控股	神基科技	漢通科技	神訊昆山	漢達昆山	蘇州漢揚	漢達越南	神基越南	吉達克常熟	吉達克昆山
ISO 9001 品質管理系統	V	V	V	V	V	V	V		V	V
ISO 13485 醫療器材品質管理系統			V	V	V					
IATF 16949 汽車安全品質管理系統						V	V	V	V	V
QC 080000 有害物質管理系統		V		V	V	V	V			
ISO 17025 實驗室品質管理系統				V	V				V	
ISO 14001 環境管理系統	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
ISO 50001 能源管理系統		V		V	V	V			V	V
ISO 45001 職業安全衛生管理系統			V	V	V	V	V	V		
ISO 27001 資訊安全管理系統	V	V	V							
TISAX 汽車安全評估訊息交換平台		V						V	V	V
RBA VAP				V			V			
RBA CMA					V	V	V			
Sedex SMETA V6.1 供應商道德資料交換							V			

ISO 14064-1溫室氣體盤查聲明書下載

ISO14064-1 證書下載	
神基控股股份有限公司(母公司個體)	
神基科技股份有限公司 (含南港、汐止五廠)	
漢通科技股份有限公司 (含南港、林口廠、華亞廠)	
神訊電腦(昆山)有限公司	
漢達精密電子(昆山)有限公司	
蘇州漢揚精密電子有限公司	
吉達克精密金屬科技（常熟）有限公司	
吉達克常熟昆山分公司	
MPT Solution (Vietnam) Co., Ltd.	
Getac Precision Technology Vietnam Co., Ltd.	

6.5 GRI 內容索引表

使用聲明	神基控股股份有限公司依循GRI Standards 2021報導指南出版2024年永續報告書，數據資訊範疇為2024年1月1日至2024年12月31日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

General 2 一般揭露及報導實務

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 2-1: 2021	組織詳細資訊	1,1 關於神基	10-12
GRI 2-2: 2021	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5
GRI 2-3: 2021	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	6
GRI 2-4: 2021	資訊重編	關於本報告書	6
GRI 2-5: 2021	外部保證/確信	關於本報告書、6.3 永續報告書查證聲明、6.4 管理系統查證情形	6, 14, 40-42
GRI 2-6: 2021	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於神基	11
GRI 2-7: 2021	員工	5.1 員工多元與包容性	96-97
GRI 2-8: 2021	非員工的工作者	5.1 員工多元與包容性	97
GRI 2-9: 2021	治理架構及組成	3.2 董事會運作、1.4 永續治理架構	17,48
GRI 2-10: 2021	最高治理單位的提名與遴選	3.2 董事會運作	49
GRI 2-11: 2021	最高治理單位的主席	3.2 董事會運作	49-50
GRI 2-12: 2021	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2 董事會運作、3.4 風險管理、4.2 氣候變遷因應	18, 48, 60
GRI 2-13: 2021	衝擊管理的負責人	關於本報告書、3.2 董事會運作、3.4 風險管理	48, 60
GRI 2-14: 2021	最高治理單位於永續報導的角色	1.4 永續治理架構	6, 18
GRI 2-15: 2021	利益衝突	3.2 董事會運作	50
GRI 2-16: 2021	溝通關鍵重大事件	1.4 永續治理架構	18
GRI 2-17: 2021	最高治理單位的群體智識	3.2 董事會運作	49, 50

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 2-18: 2021	最高治理單位的績效評估	3.2 董事會運作	50
GRI 2-19: 2021	薪酬政策	3.2 董事會運作	51, 52
GRI 2-20: 2021	薪酬決定的流程	3.2 董事會運作	52
GR 2-21: 2021	年度總薪酬比例	3.2 董事會運作	52
GRI 2-22: 2021	永續發展策略的聲明	董事長的話	2, 3
GRI 2-23: 2021	政策承諾	1.2 永續願景與目標	13, 14
GRI 2-24: 2021	納入政策承諾	3.2 董事會運作、3.3 商業道德、3.5 人權管理	48, 54, 64
GRI 2-25: 2021	補救負面衝擊的程序	3.3 商業道德、3.5 人權管理	56, 57, 64
GRI 2-26: 2021	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 產品與服務、3.5 人權管理	36, 38, 67
GRI 2-27: 2021	法規遵循	3.3 商業道德	59
GRI 2-28: 2021	公協會的會員資格	6.2 附錄：社會與治理數據	139
GRI 2-29: 2021	利害關係人議合方針	1.5 重大主題與利害關係人	20, 21
GRI 2-30: 2021	團體協約	3.5 人權管理	65
General 3 重大主題			
GRI 3-1: 2021	決定重大主題的流程	1.5 重大主題與利害關係人	19
GRI 3-2: 2021	重大主題列表	1.5 重大主題與利害關係人	22
201-4 氣候風險變遷			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.6 永續治理績效、4.2 氣候變遷因應	25
GRI 201-2: 2021	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	4.2 氣候變遷因應	75-94
301 物料			
GRI 3-3: 2018	管理方針	1.6 永續治理績效	25
GRI 301-1: 2018	所用物料的重量或體積	2.2 循環經濟	31, 32

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 301-2: 2018	使用的可再生物料(購買的再生料)	2.2 循環經濟	31
GRI 301-3: 2018	回收產品及其包材	2.2 循環經濟	32, 33
302 能源			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.6 永續治理績效、4.2 氣候變遷因應	25, 80,81
GRI 302-1: 2018	組織內部的能源消耗量	4.2 氣候變遷因應	80, 81
GRI 302-3: 2018	能源密集度	4.2 氣候變遷因應	80, 81
GRI 302-4: 2018	減少能源消耗	4.2 氣候變遷因應	83
GRI 302-5: 2018	降低產品和服務的能源需求	2.3 低碳節能商品	34
305 排放			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.6 永續治理績效、4.2 氣候變遷因應	26, 80, 83-, 84
GRI 305-1: 2021	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 氣候變遷因應	80, 82
GRI 305-2: 2021	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 氣候變遷因應	80, 82
GRI 305-3: 2016	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	4.2 氣候變遷因應	82, 83
GRI 305-4: 2016	溫室氣體排放密集度	4.2 氣候變遷因應	82
GRI 305-5: 2016	溫室氣體排放減量	4.2 氣候變遷因應	80, 81, 83
GRI 305-6: 2016	破壞臭氧層物質的排放	4.5 企業污染防制	84
GRI 305-7: 2016	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其他重大的氣體	4.5 企業污染防制	93
306 廢棄物			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.6 永續治理績效、4.4 廢棄物管理	26, 90
GRI 306-1: 2020	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	90, 92
GRI 306-2: 2020	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	90
GRI 306-3: 2020	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	91
GRI 306-4: 2020	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	91

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 306-5: 2020	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	91
401 勞雇關係			
GRI 3-3: 2021	管理方針	5.2 人才吸引與留任	23, 98-114
GRI 401-1:2016	新進員工和離職員工	5.2 人才吸引與留任	104
GRI 401-2:2016	提供給全職員工的福利	5.2 人才吸引與留任	99
GRI 401-3:2016	育嬰假	5.2 人才吸引與留任	100
403 職業安全			
GRI 3-3: 2021	管理方針	5.4 員工健康與安全	23, 108
GRI 403-1: 2018	職業安全衛生管理系統	5.4 員工健康與安全	108
GRI 403-2: 2018	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 員工健康與安全	109,114
GRI 403-3: 2018	職業健康服務	5.4 員工健康與安全	111
GRI 403-4: 2018	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 員工健康與安全	114
GRI 403-5: 2018	工作者訓練	5.4 員工健康與安全	109
GRI 403-6: 2018	工作者健康促進	5.4 員工健康與安全	111, 112
GRI 403-7: 2018	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 員工健康與安全	110
GRI 403-8: 2018	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 員工健康與安全	108
GRI 403-9: 2018	職業傷害	5.4 員工健康與安全	113
GRI 403-10: 2018	職業病	5.4 員工健康與安全	111
404 教育訓練			
GRI 3-3: 2021	管理方針	5.3 人力資本發展	23, 105-107
GRI 404-1: 2016	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人力資本發展	105, 106
GRI 404-2: 2016	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人力資本發展	105, 106
GRI 404-3: 2016	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 人力資本發展	107

指標	指標內容	章節	頁碼
405 員工多元化與平等機會			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.6 永續治理績效、5.1 員工多元與包容	23, 96-98
GRI 405-1: 2016	治理單位與員工的多元化	5.1 員工多元與包容	96, 97
GRI 405-2: 2016	女男基本薪資和薪酬的比例	5.1 員工多元與包容	98
406 不歧視			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.6 永續治理績效、3.5 人權管理	24. 64, 66, 67
GRI 406-1:2016	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.5 人權管理	67
308/414 供應鏈管理			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.6 永續治理績效、2.5 永續供應鏈	24, 39-43
GRI 204-1:2016	在地採購	2.5 永續供應鏈	39
GRI 308-1: 2016	新供應商使用環境準則篩選	2.5 永續供應鏈	40
GRI 308-2: 2016	供應鏈對社會的負面影響，以及所採取的行動	2.5 永續供應鏈	41
GRI 414-1:2 016	新供應商使用社會準則篩選	2.5 永續供應鏈	40, 42
GRI 414-2: 2016	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.5 永續供應鏈	41, 42
418 客戶隱私			
GRI 3-3: 2021	管理方針		25, 37, 38, 68-70
418-1:2016	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 產品與服務、3.6 資訊安全	37
自訂主題 智慧財產權			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.6 永續治理績效、3.7 智慧財產權	24, 71, 72
自願揭露主題			
205 反貪腐			
GRI 205-1: 2016	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 商業道德	56, 57

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 205-2: 2016	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 商業道德	54-56
GRI 205-3: 2016	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 商業道德	57, 58
206 反競爭			
GRI 206-1: 2016	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3 商業道德	59
207 稅務			
GRI 207-1:2019	稅務方針	3.1 經濟績效與稅務政策	47
GRI 207-2: 2019	稅務治理、管控與風險管理	3.1 經濟績效與稅務政策	47
GRI 207-3: 2019	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	3.1 經濟績效與稅務政策	47
303 水與放流水			
GRI 303-1: 2018	共用水資源之相互影響	4.3 水資源管理	86. 87
GRI 303-2: 2018	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	89
GRI 303-3: 2018	取水量	4.3 水資源管理	86
GRI 303-4: 2018	排水量	4.3 水資源管理	86
GRI 303-5: 2018	耗水量	4.3 水資源管理	86
402 勞資關係			
GRI 402-1:2016	關於營運變化的最短預告期	3.5 人權管理	65
407 自由結社			
GRI 407-1:2017	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.5 人權管理	65, 66
408 童工			
GRI 408-1:2016	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.5 人權管理	64,66
409 強迫強制勞動			
GRI 409-1:2016	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.5 人權管理	65
410 保全實務			

指標	指標內容	章節	頁碼
410-1:2016	保全人員接受人權政策或程序訓練	3.5 人權管理	65
416 產品健康與安全			
416-1:2016	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	2.1 責任生產	30
416-2:2016	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1 責任生產、 3.3 商業道德	30, 59
417 行銷與標示			
417-1:2016	產品和服務資訊與標示的要求	2.1 責任生產	30
417-2:2016	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.1 責任生產	30
417-3:2016	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 商業道德	59

6.6 SASB 索引表與對照表 電子製造服務與原始設計製造業

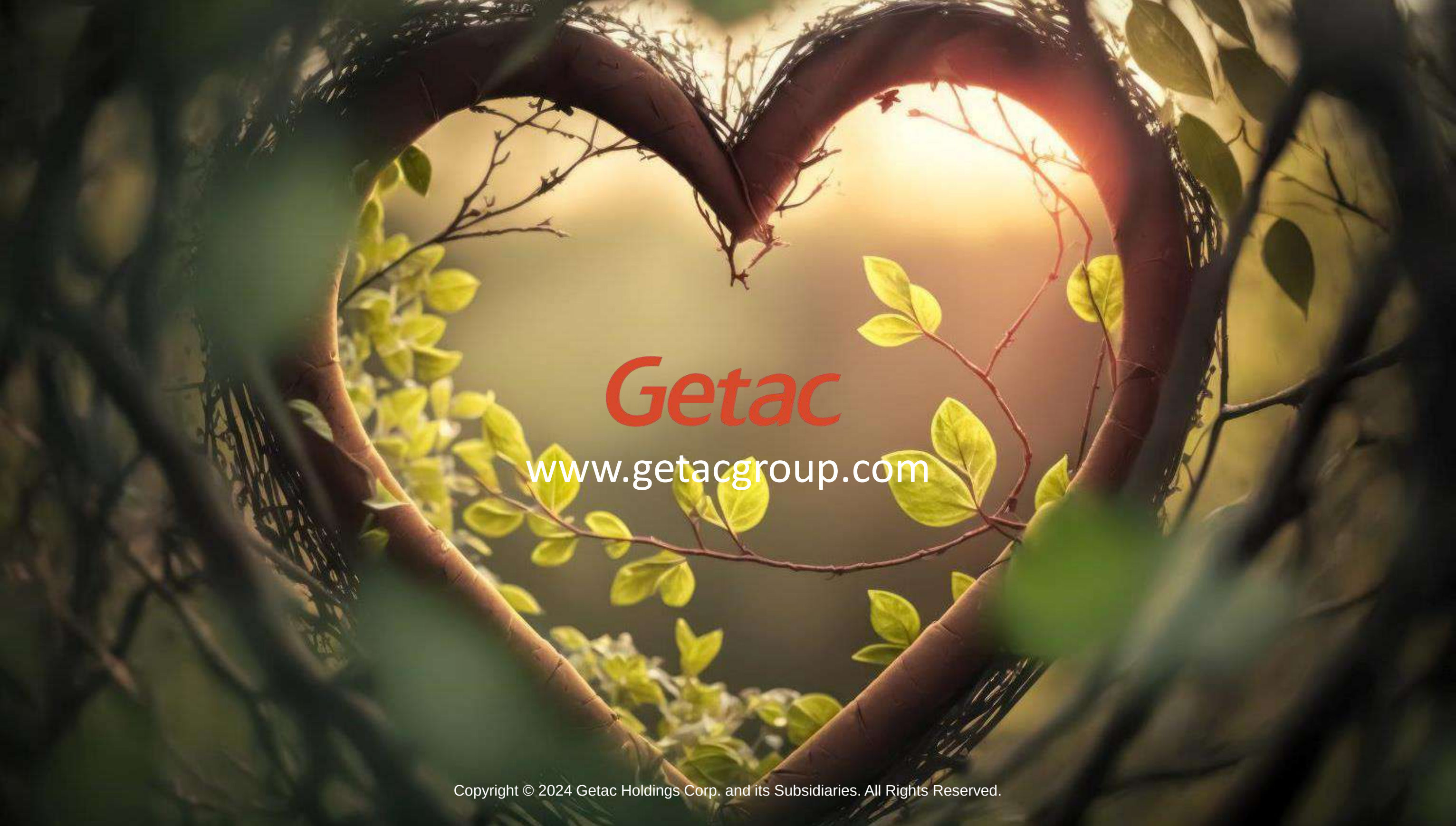
主題	代碼	會計指標	回應	主題章捷	頁碼
水管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量及屬於高水壓力地區比例 (2) 總耗水量	(1) 總取水量 629.871 千立方米；高水壓力地區比例：91.6%。	4.3 水資源管理	86, 87
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	製造過程中產生的(1)危險廢物量及(2)回收百分比	(1) 有害事業廢棄物總重量：1182.476噸。 (2) 有害事業廢棄物回收比例：81.3%。	4.4 廢棄物管理	91
勞動實踐	TC-ES-310a.1	(1) 停工次數 (2) 總閒置天數	(1) 2024年無發生員工罷工或停工事件。 (2) 閒置天數：0	3.5 人權管理	65
勞工狀況	TC-ES-320a.1	(1) 正職員工和非員工之工作者的可記錄事故率 (TRIR) (2) 正職員工和非員工之工作者的虛驚事故率 (NMFR)	(1) 正職員工的可記錄事故率為0.122，非員工之工作者可記錄事故率為0。 (2) 正職員工的虛驚事故率為0.011，非員工之工作者虛驚事故率為0。	5.4 員工健康與安全	113
	TC-ES-320a.2	(1) 完成RBA VAP稽核的工廠比例與高風險比例 (2) 完成RBA VAP稽核的一級供應商工廠比例與高風險比例	(1) 神基控股轄下工廠：完成RBA VAP暨RBA CMA之廠區共計3家，佔所有設施比例33%。完成RBA VAP的比例為22%，且得分逾160分，高風險比例為0。 (2) 供應鏈: 完成RBA VAP或者RBA CMA稽核之一級供應商共計31家，約佔一級供應商總家數的25.8%。其中18家廠商通過RBA VAP外部驗證，佔一級關鍵管理供應商的15%。本次18家通過RBA VAP稽核的廠商，得分皆超過160分。高風險比例為0。	2.5 永續供應鏈	42
	TC-ES-320a.3	(1) 在RBA VAP不符合率中，自身和一級供應商出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例。 (2) 優先不符合事項已採取RBA VAP 糾正措施的自身和一階供應商工廠的比例。	(1) 神基控股轄下工廠：優先不符合事項比例為0%。 供應鏈：優先不符合事項比例為0%。其他不符合事項因資訊不足無法計算。 (2)神基控股轄下工廠：100% 已採取糾正措施比例。 供應鏈：優先不符合事項100% 已採取糾正措施。	2.5 永續供應鏈	42

主題	代碼	會計指標	回應	主題章捷	頁碼
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	報廢產品和電子廢物回收的重量以及回收百分比	• 神基控股(母公司)為產業控股公司，故此題不適用。 • 子公司神基科技為自有品牌強固型電腦廠商，客戶屬性為政府機關或私人企業，報廢產品和電子廢棄物回收多數自行處理。神基委託第三方處理部分，2024年報廢產品及電子廢棄物之重量為19.03公噸，再循環之百分比43.37%。 • 其餘子公司從事代工業，不涉及使用者廢棄物回收與處理，且難以取得終端客戶可回收產品重量資訊。	2. 2 循環經濟	32
材料採購	TC-ES-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	• 僅子公司神基科技、漢通科技購買之零組件含有相關金屬成份，但該二家公司尚未導入全物質檢驗，尚無法精準辨識所有購入零件所含之關鍵材料。為確保物料在貨源和價格的穩定性，針對物料清單(BOM表)、組件或物料的關鍵性和風險性已採取對應策略，包括建立第二貨源、替代物料、提前備料、策略性備料等減輕風險措施。另一方面，透過營運管理和IT系統，提升銷售預測能力以及備料精準度，降低備料不足或庫存過剩的潛在風險。	2.5 永續供應鏈	39-44
活動指標	TC-ES-000.A	生產工廠數量 (註：神基2024年於台灣、中國、越南有營業登記之廠區)	10	—	—
	TC-ES-000.B	生產工廠面積	4,308,860平方英尺	—	—
	TC-ES-000.C	在職員工人數	8,960人	5.1 員工多元與包容	8

6.7上市公司永續揭露指標

上市公司氣候相關資訊		
編號	項目	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	60, 75
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	78, 79
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	79
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	75-76
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	76, 77
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	80, 84
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	85
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	80, 84
9	溫室氣體盤查及確信情形	122, 142
	減量目標、策略及具體行動計畫	82

永續資訊揭露－電腦暨周邊設備			
編號	指標	年度揭露情形	頁碼
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	- 總能耗792,535.457千兆焦耳(GJ) - 外購電力百分比: 61.6% - 再生能源使用比例: 0%	80, 81
2	總取水量及總耗水量	- 總取水量: 629.871千立方公尺 - 總耗水量: 122.28千立方公尺	86
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	- 有害事業廢棄物總重量: 1,182.476公噸 - 回收百分比: 14.76%	91
4	說明職業災害類別、人數及比率	2024年職業傷害率為0.122，共計發生11位員工受傷事件，類別包括: 割傷、砸傷、夾捲壓傷、打滑跌倒、以及物體擊傷等。	113
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註 1)	- 神基控股為產業控股公司，故此題不適用。子公司神基科技(GTC)為自有品牌強固型電腦廠商，客戶屬性為政府機關或私人企業，報廢產品和電子廢棄物回收多數自行處理。神基委託第三方處理部分，2024年報廢產品及電子廢棄物之重量為19.03公噸，再循環之百分比43.37% - 其餘子公司從事代工業，不涉及使用者廢棄物回收與處理，且難以取得終端客戶可回收產品重量資訊。	32
6	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	無	59
7	依產品類別之主要產品產量	電子件(台): 166,204 汽車件(仟個): 171,559 機構件(仟個): 335,627 航太扣件(仟個): 174,921	—

A heart shape is formed by two tree branches, one on the left and one on the right, which curve towards each other at the top. The background is a bright, hazy sun, creating a warm, golden glow. Green leaves are visible on the branches and in the background, some in sharp focus and others blurred.

Getac

www.getacgroup.com