

2023年神準科技 永續報告書

目錄

編輯原則	3	認識神準科技	7
董事長的話	5	產品與服務	13
		產業價值鏈	17
		ESG 焦點與榮耀	19

永續・無限	21	環境・無限	37
永續發展委員會	23	氣候策略	39
神準綠無限	24	綠無限氣候行動	39
神準 SDGS 行動及目標	27	溫室氣體排放	43
ESG 重大主題	29	能、資源管理	44
重大性分析流程	29	水資源管理	44
年度重大主題	30	能源管理	47
重大主題管理程序	31	廢棄物管理	50
利害關係人議合	33	綠色創新	53
年度議合成果	34	永續產品	53
外部組織參與	36	綠色供應鏈	57
		供應商永續篩選機制	57
		供應商評估與發展行動	58
		資源永續	60
		永續採購	60
		資源循環	61

關懷・無限	63	治理・無限	97
人力概況	65	公司治理	99
神準人力架構	65	董事會	99
重視人權	71	誠信經營	101
人權管理	71	風險管理	105
員工關懷	74	創新與客戶關係管理	107
完善獎勵機制	74	創新設計研發	107
多元溝通管道	80	客戶關係管理	110
人才培育	82	資訊安全	112
完善培育體系	82	資安管理機制	112
健康關懷	86	資訊流程優化	116
職安衛管理系統	87		
社會關懷	93		

附錄	117		
GRI 索引表	119	永續揭露指標 - 通信網路業	127
GRI Content Index	119	上櫃公司 - 氣候相關資訊	128
GRI 403 職業安全衛生計畫 - 整合性揭露	121	外部保證聲明書	132
G2-9 治理結構	126		

編輯原則

神準科技股份有限公司（以下簡稱「神準、我們或本公司」）自 2017 年起自主編製及揭露永續報告書。《2023 年神準科技永續報告書》是我們發行的第 7 本中、英文版本報告，可同時於神準官方網站查閱及下載，供廣大利害關係人及預期使用者參考。

期望透過雙語報告的發行，透明揭露神準在永續領域所投入的努力和成果，讓關心我們的利害關係人與資訊使用者，能更輕鬆獲取及瞭解永續／ESG 資訊。也期望各界能持續不吝給予我們指教及建議，讓神準在永續的道路上不斷精進，對永續領域做出實質貢獻。

神準科技官方官網：<https://www.senaonetworks.com>

組織邊界

本報告報導期間為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，部分永續議題績效及數據，為提醒、回顧或即時呈現我們的永續成果，會回溯至 2022 年，或延伸至 2024 年第一季。《2023 年神準科技永續報告書》資訊涵蓋範疇為台灣（不包括相關企業合併財務報告）。永續報告組織邊界包括：

- 華亞總公司（華亞一廠、華亞二廠）
- 南港研發中心
- 桃園廠

環境面資訊之組織邊界，主要以華亞總公司為主，由於華亞一廠部分場域由神腦國際（股）公司使用，若有涉及神腦國際（股）公司之相關資訊，會以備註說明。其它涉及邊界範圍或資訊重編之議題，會於該章節、內文及表格中進行備註說明。

審核機制

本報告書所揭露之數據及資料，係由神準「永續報告書編輯小組」所屬單位提供，依公司內部文件規範及相關作業程序，納入內控制度，並由負責成員分工進行編撰、校閱及修訂，經各權責部門最高主管審核。報告書內容定稿後，經「永續發展委員會」進行內部審查作業，並由第三方公正單位查證後，提報董事會通過後發行。

- 財務數據：由資誠聯合會計師事務所依國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 進行查核及簽證。
- 各項管理系統驗證：ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、ISO14064-1 溫室氣體盤查標準及 ISO 27001 資訊安全管理系統、TL 9000 通訊電子業品質管理系統等。
- 每年皆進行內部稽核（並配合外部查證），確保數據及資訊正確性。

依循揭露準則／指引／框架

《2023 年神準科技永續報告書》依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定編製，依循及參照之國際永續準則／框架包括：

- 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) GRI 準則 (2021 年版)
- 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心：
 - 永續揭露指標—通信網路業 (附表一之十一)
 - 上櫃公司—氣候相關資訊 (附表二)
- 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 指引
- 責任商業聯盟 (RBA 7.0) 行為準則 (簡稱「RBA 行為準則」)

外部保證

為提升資訊透明度與可靠度，本報告書委託第三方查證機構：台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.)，採用 AA1000AS v3 第一類型中度保證等級，針對報告書中揭露資訊之包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact) 進行保證，保證聲明書與 GRI 指標索引，請詳附錄所示。

發行週期

神準每年持續發行永續報告書，發行日期：

- 上一版本：2023 年 9 月
- 現行版本：2024 年 8 月
- 下一版本：2025 年 8 月

聯絡資訊

若您對我們有任何建議或疑問，歡迎您與我們聯絡。

經營管理部 陳思吟

桃園市龜山區復興三路 500 號 (總公司)

電話：03-328-9289 分機 6813

傳真：03-396-2222

E-mail：Celine.Chen@sena.com

董事長的話



神準科技股份有限公司
董事長 蔡文河

感謝所有的同仁、客戶、供應商、投資人與其他利害關係人，因為有您們的信任與支持，神準科技秉持「創新思維、卓越品質、團隊合作、顧客滿意」的經營理念，積極響應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals，SDGs）。自 2017 年正式啟動「神準綠無限計畫」以來，我們每年透過「永續發展委員會」持續落實企業社會責任，每季舉行工作會議、自我評量行動方案推行進度及績效，每年一次向董事會報告，並於 2023 年底推出進階版的「2030 神準智能共融計畫」。回顧 2023 年，我們在「公司治理」、「環境友善」、「員工關懷」、「社會共融」四大方面取得了豐碩的成果：

1. 公司治理，落實永續經營：

我們高度重視企業的永續經營，堅持專注本業、落實法規遵循並恪守道德規範，強化公司治理與風險管控，以保障股東及投資人權益。我們近年來著重於建置資訊安全風險架構，導入並已取得 ISO 27001，制定多項資安規範、教育訓練、防範營業秘密外洩宣導及保障利害關係人的隱私和數據安全等資安管理。此外，自 2023 年起，我們也制定了與營運目標連結的智慧財產管理計畫，每年一次向董事會報告。

經過以上努力，繼去年榮獲第九屆上櫃公司治理評鑑前 20% 的成績之後，今年我們更進一步，榮獲第十屆上櫃公司治理評鑑前 5% 的殊榮，這是我們重要的里程碑，展現神準科技積極落實公司治理的成果。未來，神準科技將繼續堅持高標準的公司治理實踐，提升永續發展水平，確保在全球市場的競爭力，成為客戶及利害關係人的最佳夥伴。

2. 環境友善，致力淨零排放：

我們深刻體會到企業除營收獲利外，更肩負減少地球環境衝擊的責任。2023 年，透過內部的永續發展委員會，我們積極採取以下具體氣候行動：

- 自 2011 年起每年進行溫室氣體盤查並通過第三方查驗。
- 推動綠色採購，獲得桃園市政府環保局頒發的綠色採購績優企業殊榮。
- 連續九年推動節能設備及措施，達成年節電率 1% 的成果。
- 推動廢水回收再利用率。
- 推動 70% 以上廢棄物資源循環回收再利用率。

- 設計節能綠色產品，幫助消費者節電減碳。
- 規劃推動產品碳足跡盤查。
- 推動內部行政簽核流程及發放電子福利禮券等辦公室無紙化措施。

同時，為實現 2050 年淨零排放之 2030 年短期目標，我們於今年首次舉行 ESG 供應商大會，邀請近百家供應商共同進行減碳行動。這些努力和成果，不僅是對地球環境的一份承諾，也是我們在減碳道路上持續努力的見證，以逐步實現 2050 年淨零排放的轉型目標。

3. 員工關懷，打造幸福企業：

員工是企業永續發展的基石。我們積極吸引專業人才，並透過完善的訓練體系，結合組織策略發展和職能建構學習藍圖，持續累積創新動能。2023 年度，我們的教育訓練總時數達到 16,433 小時，其中包括首屆內部講師培訓計畫和台大精煉高階管理與實務研習專班等多元課程，讓同仁得以發揮所長，實現與公司共同成長。

同時，我們也高度重視員工的身心健康，每年進行年度員工健康檢查，提供醫師定期諮詢，增設 AED 急救設備、按摩舒壓小站、社團活動等健全多樣的福利制度，並獲得「衛生福利部國民健康署」頒發的健康職場認證標章。我們將繼續秉持以人為本的精神，打造更具包容、充滿活力與創造力的職場環境。今年，我們更通過「責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，RBA）」驗證，並獲得滿分鉑金級證書，涵蓋勞工、環境、健康與安全、道德規範及管理系統等領域，彰顯我們對永續經營堅守的價值觀，未來將繼續穩健前行，追求卓越。

4. 社會共融，用愛改變未來：

神準科技秉持「取之於社會，用之於社會」的信念，積極投身公益與慈善活動，結合公司資源和員工力量，善盡社會公民的責任。我們深信孩子是國家未來的希望，唯有從教育出發才能改變。因此，我們積極投入關懷偏鄉學童、學界產學合作、培育科技人才、企業志工服務、推廣環境教育及社會關懷贊助，期望發揮自身力量，將愛延續下去，創造無限可能性。

台灣四面環海，神準科技響應世界環境清潔日（World Cleanup Day），透過「神準有愛，齊心護海」的淨灘日，號召神準夥伴及眷屬化身海洋神隊友，前進北海岸，齊心協力清理 1,024 公斤的海洋廢棄物，用具體行動減塑減廢，共同守護地球環境。

展望永續未來，神準科技將持續推動「2030 神準智能共融計畫」，運用網路通訊的專長及創新 DNA，持續穩健成長，同時發揮企業永續影響力及凝聚力，攜手所有利害關係人共同努力，實現「消費者用的開心、地球過的安心、企業賺的放心」的永續理念，為我們的下一代留下更美好的家園。

董事長

蔡文河

敬啟



認識神準科技

神準科技堅持誠信正直與崇本務實的企業文化，擘劃長期經營策略，鼓勵員工在技術及商業模式各方面追求創新，秉持積極進取、高效率的處事態度，建立企業核心競爭力，營造樂活工作環境，追求永續經營，實現對客戶、員工、投資大眾及合作夥伴的承諾。

13
產品與服務

17
產業價值鏈

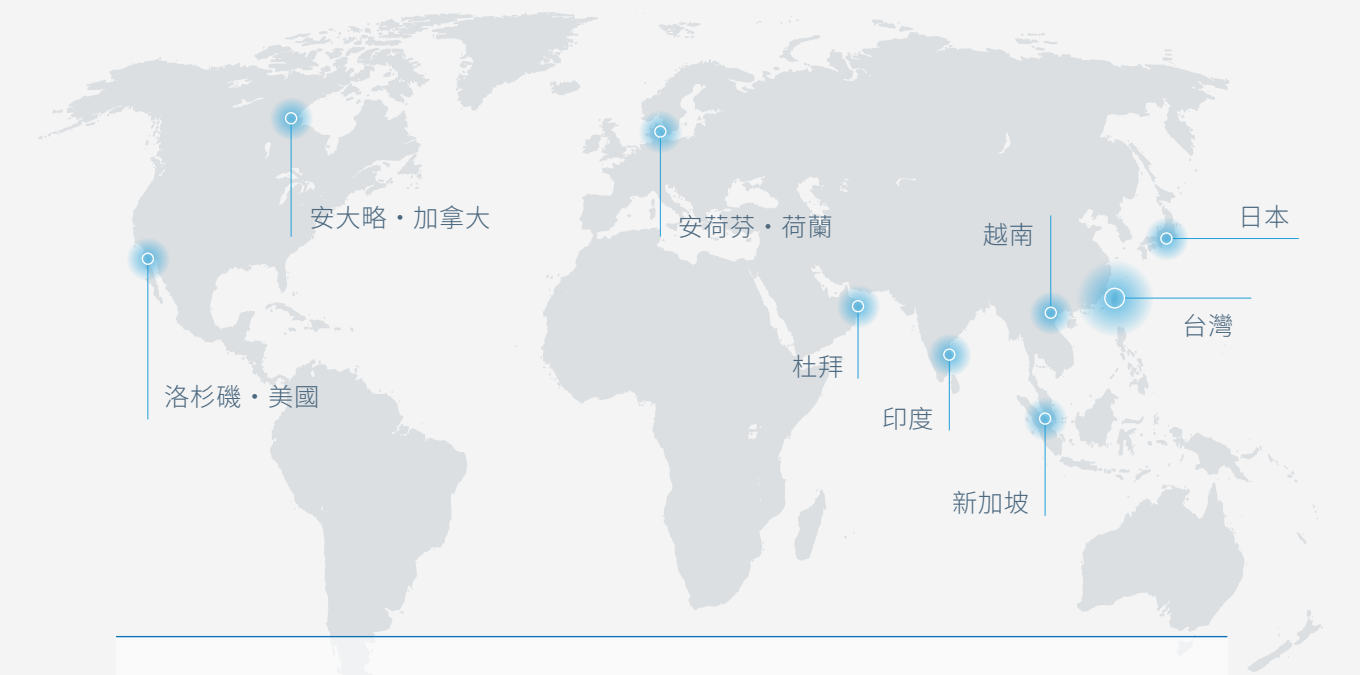
19
ESG 焦點與榮耀

認識神準科技

神準科技股份有限公司(股票代號:3358)成立於 2006 年,主要從事無線通訊網路產品之製造及行銷,並致力於外銷自製產品,包含:企業無線通訊系統(ERS)、企業網路安全伺服器(ESS)、網狀網路系統(MNS)及無線網路用戶端(CPE)等產品之設計開發、製造及銷售,為全球合作夥伴提供可靠安全的研發與製造服務。

身為企業級無線網路與高速接取網路的開放硬體平台設計領航者,秉持「創新思維、卓越品質、團隊合作、顧客滿意」的經營理念,持續投入創新研發,藉由掌握關鍵技術、開發新技術及解決方案,以台灣製造的精神及品質,提供全球客戶最佳綜效的產品及服務。未來將結合累積數年之軟體開發優勢進行轉型,以因應 AI 產業發展趨勢。

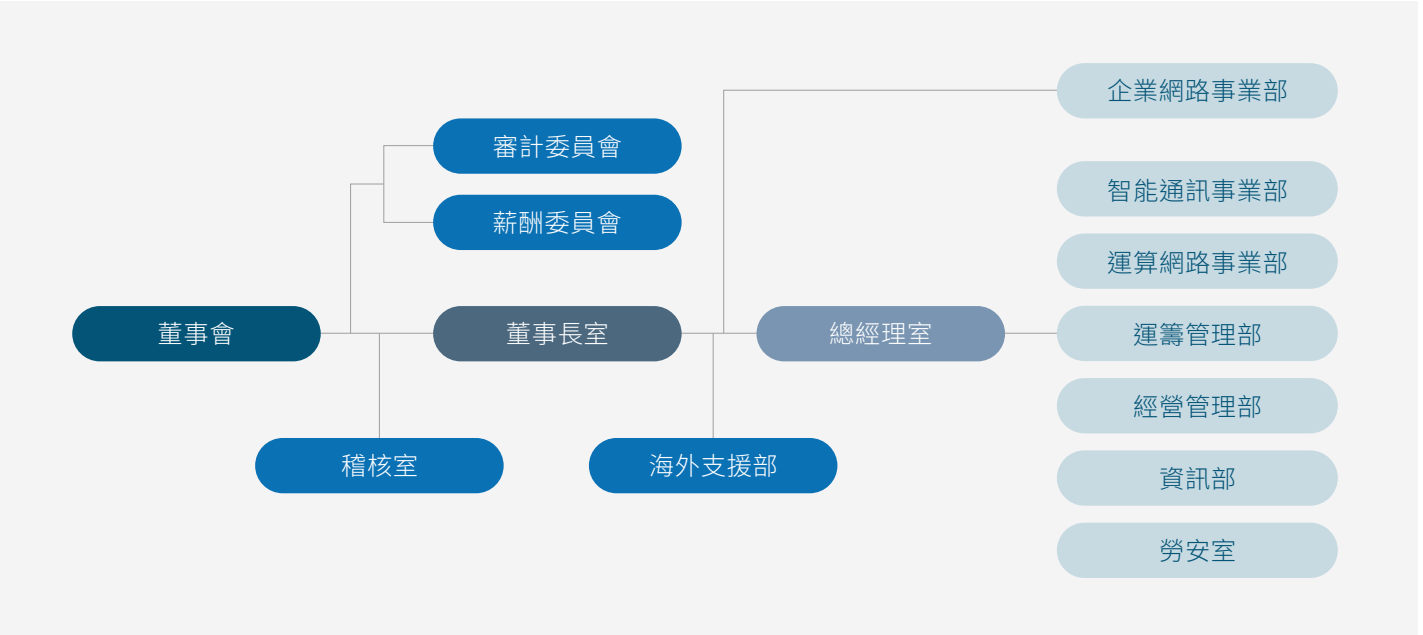
神準科技速覽



設立時間	2006 年 10 月 12 日
實收資本額	490,608,810 元
員工人數	2,116 人
服務市場	神準主要從事網路通訊產品之研發設計、生產製造及銷售業務,產品主要以外銷為主,2023 年營業收入:美洲市場占比 92.5%、歐洲市場占比 2.8%、台灣占比 1.5%、其他地區占比 3.2%。
營運總部	台灣桃園華亞科技園區

組織架構

神準總部位於華亞科技園區,涵蓋智能通訊事業部(ICBU)、運算網路事業部(CNBU)、軟體研發中心事業部(ENTBU)等三大事業群。此外,我們在南港設有研發中心,在美國、歐洲、新加坡、杜拜及加拿大等地設有海外銷售服務據點,提供全球客戶全方位的解決方案與當地化支援服務。

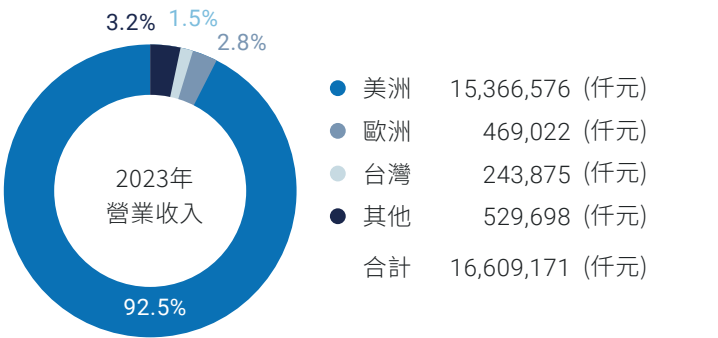


全球佈局

2023 年,神準於全球據點之員工總數為 2,116 人(研發人員占間接員工比例達 23.9%),我們每年投入的研發經費,約占總營業額 4~8%,以卓越創新技術及能力提供優質產品與服務。並於美國、歐洲、新加坡、杜拜、加拿大及日本等地設立海外銷售服務據點,提供全球客戶全方位的解決方案。

營運概況

神準積極開發 AIoT 監控、門禁管控等新產品,以及積極開拓歐洲、日本等新市場,2023 年合併營業收入新台幣 16,609,171 仟元,營收較 2022 年微幅成長 1.8%;歸屬母公司業主之稅後淨利新台幣 828,373 仟元,基本每股盈餘為 16.88 元。



企業文化／宗旨

企業理念



企業願景

運用雲端運算結合通訊科技及人工智慧，保障網路安全，創造美好與人性化的智慧生活，滿足客戶需求、保障員工福利、謀求股東利益、創造社會大眾的福祉，追求企業永續經營及成長。

鴿子代表通訊，三隻重疊的通訊鴿象徵（倫理、次序、責任）與（無所不通、無所不在、無微不至）的服務理念。



藍色的企業色彩代表沉著、冷靜、專業的精神。

黃色迴圈代表無線電傳送接收（環球網路通訊產品）。

無所不通：銷售之通訊產品無所不通，溝通無障礙。

無所不在：營業據點無所不在。

無微不至：對客戶服務無微不至。

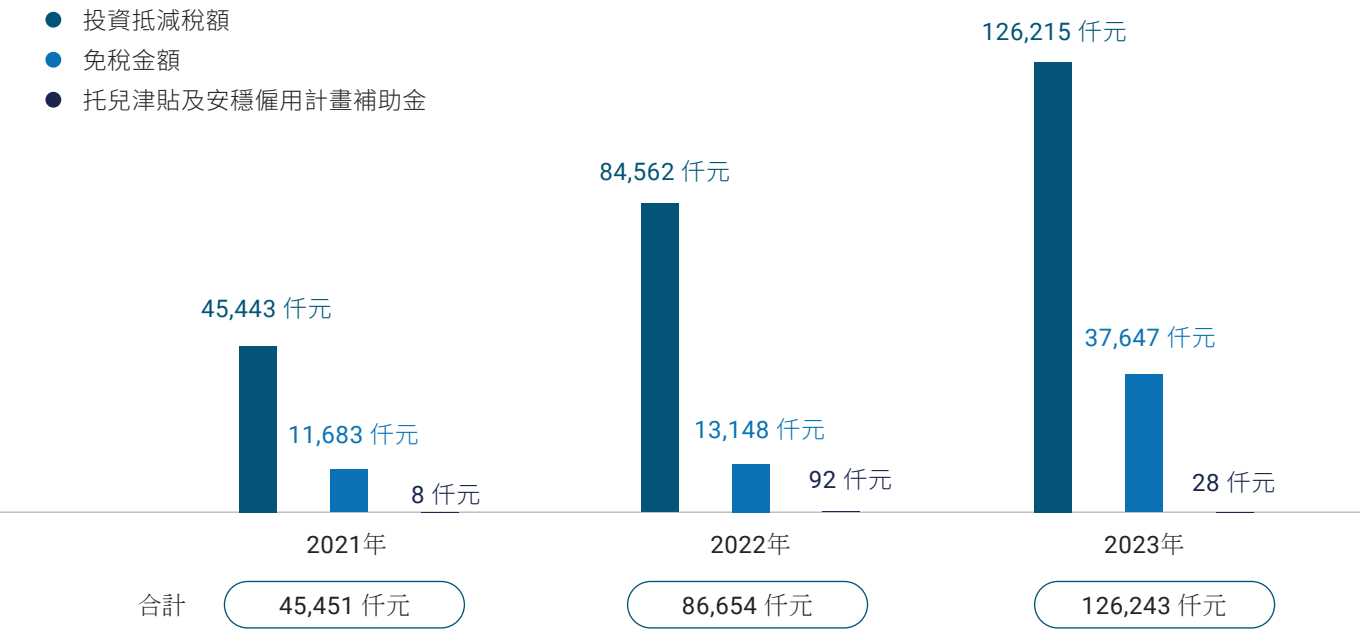
神準產生及分配的直接經濟價值(合併報表)

(仟元)

項目	類別	2021年	2022年	2023年
產生的直接經濟價值	營業收入	9,329,413	16,490,357	16,793,044
	營運成本	8,722,681	15,017,082	15,737,186
分配的經濟價值	員工薪資和福利 *	1,747,596	2,651,893	3,138,596
	支付給出資人（股東）的款項	196,244	147,182	245,304
	支付給政府的款項	67,396	119,875	280,570
	社區投資 *	20	456	1,966
留存的經濟價值		343,09	1,206,218	529,984

- 註：
- 1.營業收入：包含其他收益與營業外收入。
 - 2.營運成本：包含營業成本與營業費用。
 - 3.員工薪資和福利：包含董事酬金及車馬費。
 - 4.「*」項目已包含在營運成本中。

神準積極投入經費從事研究發展，以配合政府促進產業創新、改善產業環境及提升產業競爭力相關政策，2023 年取得政府相關抵稅權及補助款之金額為新台幣 126,243 仟元：



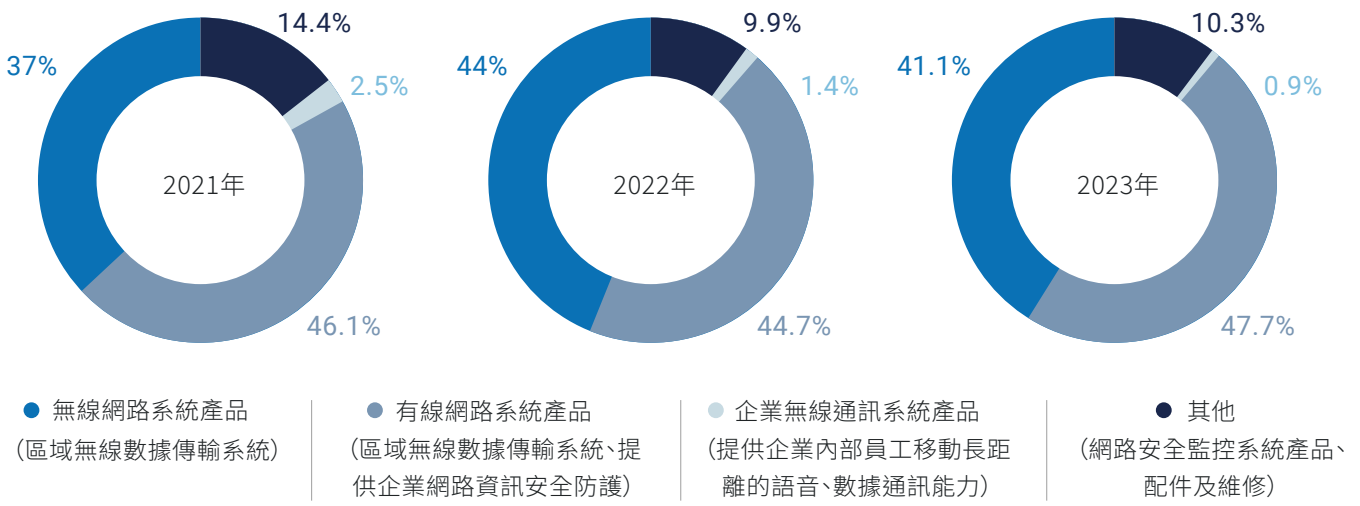
產品與服務

神準深耕企業級網路通訊設備的研發與生產，藉由不斷研發與創新，滿足客戶於企業通訊領域的多樣化需求。產品範疇包含了「雲端網路管理平台 (Cloud Management Platform)、本地網路管理平台 (On-Premises Management Platform)、無線網路管理交換器 (Wireless Management Switch)、企業級室外及室內型無線網路基地台 (AP) 與用戶終端設備 (CPE)、網路安全伺服器、工業電腦 (IPC)、企業級乙太網路管理交換器 (Ethernet Switch)、網路監控器 (IP Cam)、長距離無線電話、網狀連結無線路由器／基地台 (Mesh Router / AP)、以及智能電源管理系統」等項目。

透過上述產品的生產與供應，神準全方位解決方案，涵蓋了影像、語音、資料傳輸以及節能方案等各個領域。不僅功能齊全，更在技術上經過精心的研發與成熟的測試。此外，我們擁有完善的網路管理系統，能夠與產品完美整合，為客戶提供安全、高效的資料通訊、語音及安全監控網路應用方案。

根據 Gartner、MIC 預估，全球通訊產業產值約 1,130 億美元，神準 2023 年合併營收 16,609,171 仟元 (約為美元 5.35 億元) 計算，市占率約達 0.5%。

主要產品概況



主要產品與服務

無線網路系統產品 (Wi-Fi)

- 戶外型網狀無線基地台、中繼器
戶外使用的無線網路設備，提供網路連接和中繼功能
- 企業級網狀無線基地台、橋接器
用於企業的無線網路設備，支持網狀結構和橋接功能
- 專用於頻道掃描/無線入侵偵測與防禦的無線基地台
提供頻道掃描和無線入侵偵測與防禦功能的基地台
- 新世代Wi-Fi 7企業級網狀無線基地台
支持最新Wi-Fi 7技術的企業級無線基地台
- 智慧型雲端網路管理服務平台
提供雲端網路管理的智慧平台
- 企業級無線網路管理軟體
用於企業無線網路的管理軟體

有線網路系統產品 (Switch)

- 資料中心用高速網路交換器
專為資料中心設計的高速網路交換器
- 網管型網路交換器
支持網路管理功能的交換器
- 智慧型網路交換器
提供智能化功能的網路交換器
- PoE網路線供電設備
支持通過網路線供電的設備
- AI智能電源配電設備
提供人工智慧管理的電源配電設備

雲端企業安全閘道器 (Cloud Security Gateway) / 雲端網路管理系統解決方案

- 大型企業級網路安全伺服器
適用於大型企業的網路安全伺服器
- 中小型企業級網路安全伺服器
適用於中小型企業的網路安全伺服器
- 雲端管理服務與雲端設備控制平台
提供雲端設備管理和控制的平台
- 雲端管理服務與雲端設備控制App
提供雲端設備管理的移動應用程式
- 雲端管理服務無線基地台
支持雲端管理的無線基地台
- 雲端管理服務交換器
支持雲端管理的交換器

Ai人工智慧安全存取邊緣運算設備 (Ai Edge SASE Appliance)

- X86 Ai安全存取閘道器
基於X86架構的安全存取閘道器
- X86 5G連網安全存取設備
支持5G連網的安全存取設備

企業無線通訊系統產品

- 單線高速跳頻數位長距離企業無線通訊機
提供單線高速跳頻的長距離無線通訊機
- 四線多母機高速跳頻數位長距離企業無線通訊系統
提供四線多母機高速跳頻的無線通訊系統

其他產品

- 天線產品
各種用途的天線設備
- 乙太網路供電配件
支持乙太網路供電的配件
- 電源供應模組、設備
各種電源供應模組和設備

設計研發

神準致力於創新研發高效率、高可靠度的網通產品，持續開發新技術解決方案，2023 年度研發費用為新台幣 817,271 仟元，成功研發多項創新產品及相關服務。

三頻同時運作之 Wi-Fi 7 雲端管理企業級基地	Wi-Fi 6/6E 室外點對點 CPE	支援雲端管理的 網管型電源供應系統
提供低延遲、高密度覆蓋的 解決方案	提供點對點遠距無線通訊應用， 大幅降低基礎網路建設成本	提供市場新的節能與電源控制 解決方案
銷售範圍：全球	銷售範圍：全球	銷售範圍：全球
支援 5G 的桌上型及機架型 SD-WAN 雲端防火牆閘道器	輕量型 作業系統	MSP 雲端管理系統
可由雲端管理，適合企業與 電信級應用	適合大量部署的網管型 PoE 供 電交換機，提供經濟且具彈性的 雲端管理解決方案	具備高彈性授權管理功能
銷售範圍：全球	銷售範圍：SMB 客戶	銷售範圍：全球
Matter 閘道器	智慧型門禁中控裝置	x86 智能網卡
透過雲端平台進行遠端監控環 境變化，優化企業與大樓用戶的 生活品質，確保人員安全	提供全方位安防監控	提高傳輸速率，可大幅提升既有 資料中心伺服器的功能
銷售範圍：企業與大樓用戶	銷售範圍：全球	銷售範圍：資料中心

全球專利認證

神準為完善智慧財產權的管理與保護，集團內部制定有「專利管理作業規定」，全體員工可依循專利管理作業規定進行專利提案申請，由處級研發主管組成專利內部審查會，審評專利提案內容，規劃專利提案的全球佈局，透過審查會議決議提出專利申請。

為鼓勵研發團隊勇於創新，激勵員工積極投入創新發展，持續運用新技術，開發具有優勢地位的產品，集團內同步訂有「專利提案獎勵作業規定」，依照內審會議決議，發明人可在不同的階段，獲取專利申請獎金以及專利核准獎金；累計至 2023 年有近 40 位員工，獲得提案與核准的專利激勵獎金。

項目	台灣	美國	中國	其他	總計
獲得專利數 (件)	1	0	0	0	1
累計專利數 (件)	51	2	1	0	54
有效專利數 (件)	32	2	0	0	34

註：累計專利件數 (含已過期之專利)。

專利獲證頒獎表揚會

神準於 2023 年獲得台灣專利 I825573「高隔離度天線」發明專利，由天線實驗室員工段志豪作為專利發明人。12 月 21 日舉辦專利獲證頒獎表揚大會，由總經理親自頒發專利證書，並鼓勵員工積極投入研發創新、申請專利，厚積公司智慧資產。



智慧財產權教育訓練

為厚植自身研發創新的能量，神準法務部每年舉辦智慧財產權教育訓練。2023 年舉辦兩梯次，共計 36 名員工參加。

課程內容包含：(1) 公司內部辦法及獎勵制度：專利制度提案介紹、獲准獎勵金發放及申請程序介紹、(2) 主管機關專利申請解說：基礎的智慧財產權認識、專利制度介紹及專利申請必備要件等，建立研發同仁基本智慧財產權觀念，鼓勵同仁勇於創新及提出專利申請。



產業價值鏈

神準科技站在環境永續的角度，致力於在地採購，不但能將工作機會留在當地，也能提升生產及供貨效率，同時降低整體供應鏈在物料運輸上所產生的碳排放。

我們秉持在地採購原則，2023 年台灣當地採購金額比例佔 72.28% 為大多數。未來將持續以風險管理的角度，依全球整體市場供需情形，將採購地區與金額做最適當的調配，確保供應的穩定度與品質符合期待，並與供應商建立密切合作的夥伴關係，創造台灣供應鏈價值。

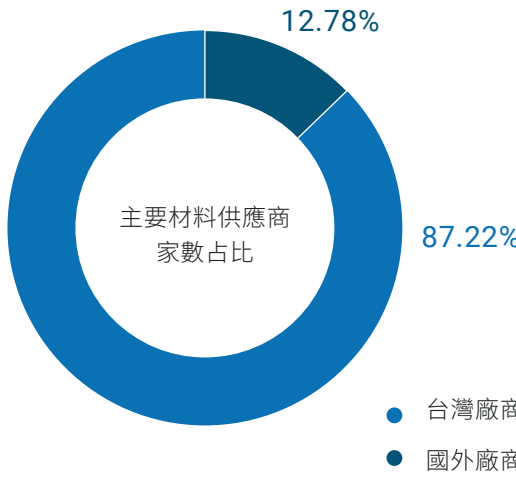
供應商概況



主要材料供應商

神準供應鏈的組成概況，以供應商管理程序中適用的主要材料為 PCB、連接器、塑膠件、電子件、電源供應器、壓鑄件、鐵件等，2023 年主要材料供應商合計 266 家廠商，主要分佈在台灣。

神準充份運用地在供應所帶來的便利和減碳優勢，致力尋找並開發在地供應商，減少能源資源的耗用，並降低對環境的衝擊。在材料採購的過程中，除了考慮價格競爭力和客戶的指定要求外，我們將在地供應商納入優先考量，努力實踐採購在地化，減少空運或海運所帶來的不必要成本和碳排放。2023 年，神準材料在地化採購金額比例達 72%，除有效強化神準與當地供應商的合作關係，亦為促進經濟發展及環境保護盡一份心力。



2023 年主要材料供應商家數

	PCB	連接器	塑膠件	電子件
台灣廠商數量	5家	38家	16家	144家
國外廠商數量	9家	3家	0家	19家
合計	14家	41家	16家	163家

	電源供應器	壓鑄件	鐵件	總計
台灣廠商數量	10家	8家	11家	232家
國外廠商數量	2家	1家	0家	34家
合計	12家	9家	11家	266家

ESG 焦點與榮耀

身為負責任的永續企業，神準不僅追求營運利益，亦將永續發展納入核心策略，藉由堅實的承諾及創新的解決方案，為建立更永續的社會及產業做出積極貢獻。





永續・無限

神準以堅定的永續思維與實踐力，不斷思考、調整及精進自身的永續發展策略及行動，積極探尋實現營運績效及環境永續的雙贏路徑，在追求獲利與業績成長的同時，更以具體的行動來落實永續發展，回應客戶及利害關係人的期待。永續，在神準沒有極限！

「神準綠無限計畫」不僅是一個承諾，更是一種行動及綠色文化，讓永續環保不再只是口號，而是被真正地融入到營運的每一個細節中，從產品設計到製造過程，將綠色思維貫穿其中，確保產品的每一個細節都是環保友善，以「無極限」的理念與精神，在永續的道路上不懈奮鬥。

23

永續發展委員會

神準綠無限
神準 SDGS 行動及目標

29

ESG 重大主題

重大性分析流程
年度重大主題

33

利害關係人議合

年度議合成果
外部組織參與

永續發展委員會

神準於 2016 年 7 月正式成立「企業社會責任委員會」，由總經理擔任主席，負責督導委員會的運作，並從 2017 年開始自願性編製及出版 CSR 報告書，透明的向外界展現企業的社會責任作為。

為正式接軌永續／ESG 趨勢與要求，神準「企業社會責任委員會」於 2023 年正式更名為「永續發展委員會」，並下設四大子委員會，包括：「公司治理委員會」、「員工照護及社會參與委員會」、「環保節能委員會」和「對外溝通委員會」，共同負責永續發展策略的制定與執行，每季召開會議檢視各部門的行動方案執行進度及績效，並定期向董事會匯報。

在管理機制面，「永續發展委員會」由各子委員會主席領導，子委員會主席由業務主管擔任，目標為將 ESG 精神及要求，融入公司營運中，並展開相應的行動方案，包括但不限於公益活動、節能減碳、環境保護教育、開發環境友善綠色產品，及推動綠色採購等，具體展現我們在推動 ESG 行動的積極態度和責任感。

2023 年，神準「永續發展委員會」共計向董事會報告 2 次永續相關議題，包含「溫室氣體盤查和查證時程規劃」，及「推動永續發展（含利害關係人）運作情形」報告，同時《2023 年永續報告書》在通過外部第三方單位查證後，提報董事會通過後發行。

神準永續發展委員會組織架構與職能說明



永續發展政策

神準承諾推動下述「永續發展各相關之面向」，戮力達成「企業永續經營」：

經濟	誠信經營內部管理透明化、持續獲利永續發展、維護利害關係人相關權益。	環境	遵守法令規定、減少能資源耗用、開發對環境友善產品。	員工	提供員工充分權益及訓練、建立健康樂活工作環境、增進員工向心力及幸福感。
供應鏈	當地採購並減少包裝、減少運輸排碳、不使用衝突礦產、推動綠色永續價值鏈。	社會	結合員工關懷社區，增進社會福祉、建立企業良好形象、永續經營。	道德	企業經營遵循公平交易原則，全體同仁維護廉潔操守，不得要求或收受與其職務有利害關係者之餽贈或其他利益，嚴守商業道德規範，尊重知識產權及隱私權。

神準綠無限

神準自 2017 年正式啟動「神準綠無限計畫」，以促進產業環境永續為目標，將「永續環保」理念融入企業營運策略，以「綠領培育」為起點，展開「綠色供應鏈」、「綠色採購」、「綠色會計」、「綠色製程」、「綠色產品」、「綠色包裝」及「綠色關懷」等八面向的永續循環，並積極回應聯合國 17 項永續發展目標（UN SDGs）。

我們將「神準綠無限計畫」與 UN SDGs 進行深度連結，從社會、經濟和環境三個層面展開相應之行動方案，具體落實神準永續發展使命與承諾。

2023 年，「神準綠無限計畫」持續轉動，核心主題以「氣候變遷，節能減碳」出發，從環境教育開始，推動一系列綠色活動，包括：「淨灘撿海廢」、「節能講座」、「發放環保餐盒、環保杯」及「員工餐廳全面使用環保餐盤、禁止使用一次性餐具」等措施，通過實際行動發揮企業影響力，為地球永續環境出一份力。

2024 年，預計推動「2030 神準智能共融計畫」，將從「綠色經濟創新」、「清潔生產」、「社會共融」、「永續經營」、「風險管理」、「責任製造」六大面向出發，致力實現「消費者用的開心、地球過的安心、企業賺的放心」的永續目標。

永續行動方案

行動面向	2023年行動方案成果	對應UN SDGs
綠領培育	公司治理委員會 董事會成員進修時數優於標準。 員工照護及社會參與委員會 - 邀請荒野保護協會辦理2場「輕鬆來做省電俠」節電講座、1場「節能減碳與碳稅的關係」講座。 - 邀請有機生活環境教育推廣協會辦理1場「ESG環境生活與健康的關係」講座。 - 邀請台灣重新思考環境教育協會辦理2場「循環經濟與回收價值」講座。 - 邀請工研院辦理「淨零碳排之國際趨勢與台灣推動零碳轉型的作為」講座1場。	SDG 4 優質教育

行動面向	2023年行動方案成果	對應UN SDGs
綠色供應鏈	對外溝通委員會 在地(國內)供應商採購百分比達72.28%。	SDG 11 永續城鄉
輔導供應鏈降低營運能資源耗用,降低產品碳足跡及水足跡		
綠色採購	對外溝通委員會 1. 榮獲桃園市政府環保局頒發綠色採購績優企業。 2. 供應鏈材料均100%符合RoHS要求。 3. 採購符合環保標章材料及商品,綠色採購金額新台幣NT\$190,174,031元。	SDG 12 責任消費及生產
採購環保標章材料及商品,逐步建立綠色採購機制		
綠色會計	環保節能委員會 1. 完成2023年度ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準查證。 2. 報導期間未受環保相關罰款及處罰	SDG 12 責任消費及生產
有效掌握公司對綠色投入之成本及支出,分析綠色投入的成效,提升投資效益		
綠色製程	環保節能委員會 1. 導入自動化設備,改善生產製程:2023年完成導入自動鎖螺絲機、自動點膠機等自動化設備。 2. 更換LED燈具,每年可減少約36.70公噸CO ₂ e排放量,達成年節電率1%。 3. 廠內回收水量佔總取水量約2.39%。 4. 廢棄物回收再利用之重量比達81%。 對外溝通委員會 成功完成貨物集中運送,有效減少運輸車次,降低碳排放量達1.49公噸CO ₂ e。	SDG 12 責任消費及生產
推動清潔生產機制節水、節能、節廢,降低生產成本		
		

行動面向	2023年行動方案成果	對應UN SDGs
綠色產品	環保節能委員會 1. 完成各種認證的更新和送測,確保所有項目均符合相關法律和規定。 2. 積極參與廢棄塑膠材料資源回收工作,透過標誌明確地標示出回收的成果,總計回收約517噸塑料。 3. 對紙托包裝產品的生產進行改進,使用回收紙漿作為材料,有助減少對森林資源的消耗,總計回收紙漿約224公噸。	SDG 12 責任消費及生產
落實綠色產品設計理念,結合產業上下游一起投入,共創綠色願景		
綠色包裝	環保節能委員會 1. 使用可再生包材重量占比99.69%:包材進貨重量約至1,266.72噸,可再生包材約1,262.78噸。 2. 隔離框tray盤及外箱回收:塑膠類約19,205.1公斤及紙類約19,207.5公斤,共計回收重量約38,412.6 公斤。 對外溝通委員會:提供電子版產品安裝指南 1. 產品包裝皆可減少紙料包材:導入10項新品(占比約25%)。 2. 線上QSG即時更新產品資訊:無須報廢舊版紙本QSG。 3. 數位檔可隨時隨地傳遞:無須實體文件交付,以利減少傳遞配送。	SDG 12 責任消費及生產
減輕包材重量、開發綠化包材,提升包材回收再利用率		
		
綠色關懷	員工照護及社會參與委員會 1. 響應世界環境清潔日(World Cleanup Day),於新北市石門洞舉辦「神準有愛,齊心護海」淨灘日,共同攜手清理海岸,共計清理1,024公斤海洋廢棄物,展現對海洋環境的關注與愛護。 2. 淨灘撿海廢,神準做公益:響應每撿一公斤海廢,即捐贈\$100元做公益,捐贈NT\$102,400予「重新思考環境教育協會」進行海洋環境教育推廣。 3. 神準多元共融達人秀競賽:尊重多元、包容合作共創公平且友善的環境,首次舉辦多元共融活動,提供表演舞台,傳遞共融、關愛精神,共八組報名參加(49人)及頒發優勝隊伍獲勝獎金。 4. 捐贈物資給桃園大園「弘化育幼院」。 環保節能委員會 6月起員工餐廳全面使用環保餐具。	SDG 14 保育海洋生態
關懷公司員工及眷屬、弱勢團體及社區,推行綠色觀念宣導		
		

神準 SDGs 行動及目標

神準以永續共融策略，藉由不斷的探索及多元創新，持續推動產業邁向永續發展。對此，我們制定了一系列的永續發展目標，並將其融入到公司的營運層面，確保業務活動與社會和環境的利益一致，滿足多元利害關係人的期待。

1 消除貧窮 目標1 消除貧窮	2 消除飢餓 目標2 消除飢餓	3 健康與福祉 目標3 健康福祉
行動目標 - 提供地方就業機會 - 每年捐贈慈善基金會 2023年績效成果 - 和桃園市當地就服站合作，協助設籍桃園市之待業青年就業。 - 關懷偏鄉地區學校清寒學童之學習發展：每年捐贈2.5萬元給予財團法人研揚文教基金會。	行動目標 糧食捐贈 2023年績效成果 捐贈糧食物資給財團法人私立弘化同心共濟會：幫助急難濟助及無依兒童，不必為食物短缺而擔憂。	行動目標 - 定期查核工作場所安全 - 年度員工健康檢查 2023年績效成果 - 重大事故職災（住院）：0 件。 - 提供優於法規要求的健檢項目：2023年到檢率達 91%。
4 優質教育 目標4 優質教育	6 淨水及衛生 目標6 淨水及衛生	8 就業與經濟成長 目標8 就業與經濟成長
行動目標 提供必要且多元學習資源、管道，提升員工的發展職能 2023年績效成果 累計受訓總時數達16,433小時，2023年投入訓練經費約457.6萬元。	行動目標 推動水資源回收再利用行動方案 2023年績效成果 華亞總公司RO飲用水設備及空調冷卻水之排放水進行回收，2023年回收水量約占總取水量2.39%，用於冷卻水塔之熱交換用水及澆灌用水。	行動目標 創造就業機會 2023年績效成果 - 與104人力銀行及桃園青年事務局合作招攬桃園在地青年人才。 - 與桃園市政府勞動局就業職訓服務處合作，協助設籍桃園市未滿30歲高中職以上畢業之待業青年就業。

9 產業、創新與基礎設施  目標9 產業、創新和基礎建設		10 減少不平等  目標10 減少不平等	
行動目標 透過產官學合作，協助在校學子接軌職場 2023年績效成果 • 中原大學電機系賴教授產學合作「軟體定義網路交換器系統研究專案」：培育具備前瞻技術能力的核心人才。 • 龍華科大及中山高工產學合作：強化青年人才的職場實務能力，提供獎學金等資源，與學校建立良好的合作關係並穩定人才來源。 • 中原大學電機系：捐贈數套資料中心核心高速網路交換器設備予中原大學電機系，以協助中原電機培育網通資安人才。		行動目標 維護勞動權益 2023年績效成果 遵守和推動責任商業聯盟（RBA）行為準則。	
		12 責任消費及生產  目標12 責任消費與生產	
		行動目標 落實化學品管理 2023年績效成果 化學暴露造成的職災0件。	
13 氣候行動  目標13 氣候行動		14 保育海洋生態  目標14 保育海洋生態	
行動目標 • 氣候變遷與溫室氣體管理 • 辦理節能減碳講座 2023年績效成果 • 完成2023年溫室氣體盤查，並通過外部驗證（TÜV NORD）。 • 2023年辦理七場綠色減碳講座。		行動目標 • 推廣海洋環境教育 • 重視氣候變遷，保護海洋生態，推動綠色永續行動 2023年績效成果 • 捐款「重新思考環境教育協會」，推廣海洋環境教育。 • 「神準有愛，齊心護海」共清理1,024公斤海洋廢棄物。	



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

ESG 重大主題

2023 年，神準依循 GRI Standards 最新版「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，透過四個步驟來鑑別重大主題。我們以「神準營運經濟活動對外部經濟、環境、人群（含人權）所造成的實際或潛在衝擊程度」為外部衝擊評估原則，同時採用雙重重大性原則，以「對企業營運發展、績效、定位與公司價值的影響程度」進行內部衝擊評估。

為確保我們在進行企業永續發展規劃與決策時，能適時與利害關係人進行溝通，並將利害關係人所關注之重大性議題納入企業永續發展策略目標中，並建立暢通與透明的回應機制，2023 年依據 GRI 通用準則 GRI 3 對重大主題鑑別流程之要求，鑑別出 8 項重大主題，作為報告書揭露之重點：經濟績效、市場地位、採購實務、能源、職業安全衛生、訓練與教育、員工多元化與平等機會、顧客健康與安全。

重大性分析流程

重大 ESG 議題判別步驟



年度重大主題

年度重大議題表

ESG 面向	GRI 重大主題	雙重重大性原則		衝擊來源	衝擊標的
		對營運及業務的衝擊	對社會、環境及人群的衝擊		
衝擊類型 實際正面					
E	能源	因應各國可能徵收的碳費、碳稅，而增加營運成本。	管理碳排放減少成本和環境負擔，提升企業競爭力。	營運活動 商業關係	集團企業
S	顧客健康與安全	積極進行綠色產品研發設計，符合客戶及國際法規要求，主動控管產品成分，重視產品環保性與所含物質對消費者的健康危害，透過系統化控管，提供客戶無有害物質產品。	在產品生命週期（從原料、製造、配送、至客戶端及廢棄過程）進行綠色產品研發設計，各階段均需符合綠色環保規範的要求，以開發減少破壞環境的綠色產品。	產品服務	消費者
G	市場地位	在主要營運據點提供優於法令的薪資福利制度，保障員工權益，與員工共創價值。	藉由提供具市場競爭力的人才人才留任措施，達到人才吸引與保留關鍵及潛力人才，並提高員工敬業度，促成員工滿意與客戶滿意的正向循環。	營運活動	員工
G	採購實務	秉持當地採購為原則，致力將就業機會留在當地，期望帶動在地產業經濟發展。	從環境永續的角度出發，致力在地採購，能將工作機會留在當地、提升生產與供貨效率，降低整體供應鏈在運輸上碳排放。	商業關係	重要 供應商
衝擊類型 實際負面					
S	職業安全衛生	員工健康與職場安全係企業永續發展的基礎。	用心關懷員工需求，實施危害鑑別與風險評估、推動健康促進活動，減少潛在危害事件，強化工作者工作安全意識，降低職業災害發生。	營運活動	員工
衝擊類型 潛在正面					
S	訓練與教育	人才是核心關鍵，也是企業競爭力的根本，良好的人才培育制度強化員工的專業及凝聚向心力，吸引並留住優秀人才。	建立良好的企業文化，協助員工職能發展，使組織得以穩定永續發展。	營運活動	員工
S	員工多元化與平等機會	秉持以人為本的核心價值，多元且包容的企業文化可為組織帶來正向影響。	建立友善且平等的工作環境，提供多元的職涯發展管道，使招募人才發揮所長，保障員工人權。	營運活動	員工
G	經濟績效	持續維持良好的營運績效及獲利，並為股東、員工及相關利害關係人創造正向的財務報酬。	積極落實擬訂之發展策略、專注提升研發技術、積極開拓新市場，並審慎因應環境變化適時調整營運方向。	營運活動 商業關係	股東 員工

重大主題管理程序

永續面向	E	S
GRI 重大主題	能源	職業安全衛生
神準對應重大主題的政策、辦法與承諾	神準致力於減少能源消耗和碳排放，我們設定具體目標，推動節能減碳、改善高耗能設備，以管理碳排放減少成本及環境負擔，提升企業競爭力。	神準導入並通過ISO 45001職業安全衛生管理系統及ISO 14001環境管理系統，以PDCA循環建立一個持續改進的管理系統，確保工作場所安全並保護員工健康；訂有「環安衛政策」，並持續傳達給予所有工作者，並透過定期培訓機制，提高安全意識和應急處理能力，以期達到廠區零災害之目標。
檢核追蹤機制	主責單位：環境安全衛生委員會、運籌管理部 內部檢核：「神準綠無限計畫」追蹤 外部驗證：ISO 14001、ISO 14064-1	主責單位：環境安全衛生委員會、勞安室 內部檢核：巡檢稽核 外部驗證：ISO 14001、ISO 45001
目標	短期：年節電目標每年1% 長期：使用綠色電力和氫能等替代能源	廠區零災害
2023年進度說明	達成節電目標每年1% 更換736盞LED燈，年節省74,131度（減少36.70t-CO₂e）	無重大工傷事故（僅1件職業災害，類型為跌傷，已妥善處理） 職業傷害比率：0.2%（較2022年0.36%降低4.44%）
對應之章節	環境・無限—能、資源管理	關懷・無限—健康關懷

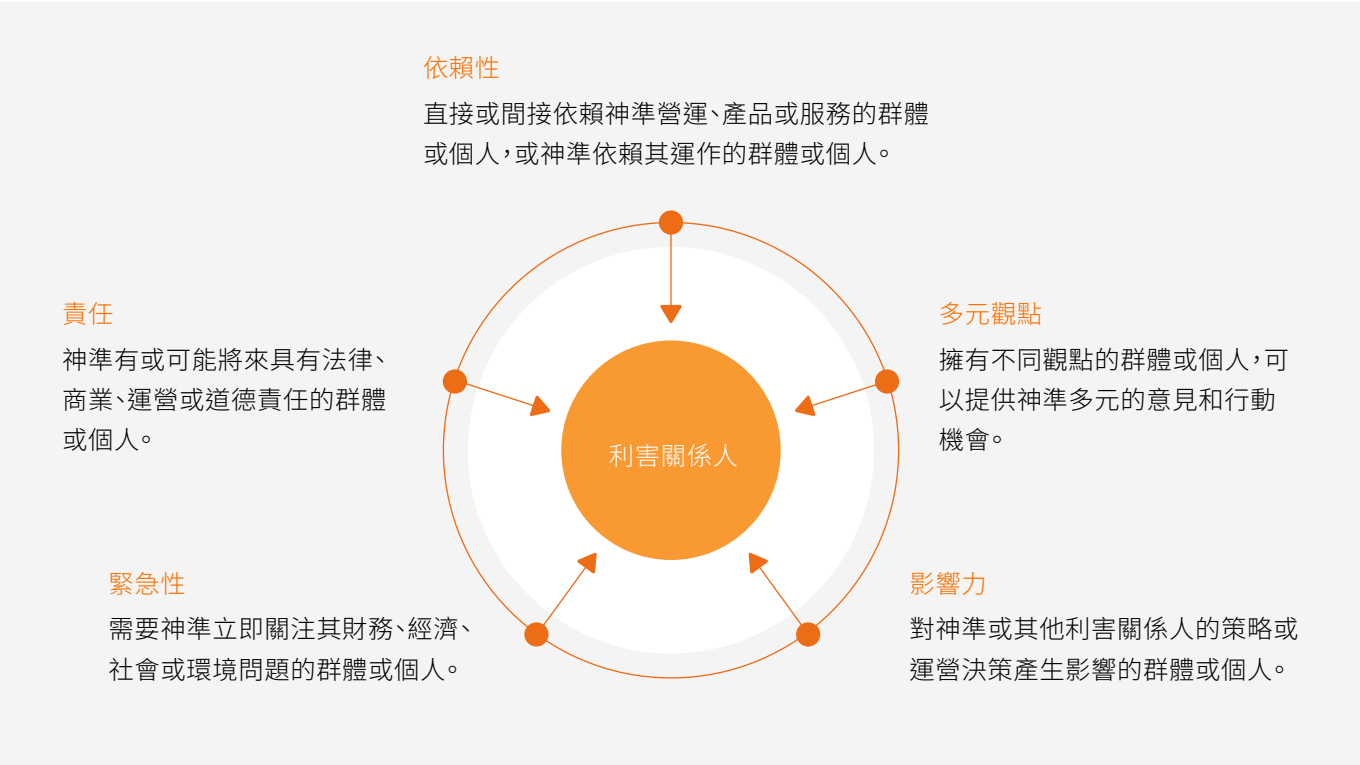
永續面向	S	S
GRI 重大主題	訓練與教育	員工多元化與平等機會
神準對應重大主題的政策、辦法與承諾	人才培育與發展是神準極為重視的人才策略，結合組織策略發展和職能建構學習藍圖，訂有「年度訓練計畫」，透過持續的學習與自我成長，使員工能力與其工作相互結合，形塑組織的學習風氣，激發組織的創造力；透過年度培訓評估和RBA認證，確保培訓品質及成效，提升員工技能和競爭力，促進個人和公司的共同成長。	神準訂有「人權政策」及多元且透明的溝通管道，期望打造具多樣性和包容性的幸福職場。我們訂有「人員任用管理規定」、反歧視政策及機制，致力於提供平等的就業機會；確保所有員工在招聘、晉升和薪酬方面享有公平待遇，創造一個包容性的工作環境。
檢核追蹤機制	主責單位：經營管理部 外部驗證：RBA	主責單位：職工福利委員會、經營管理部 內部檢核：勞資會議、員工意見信箱及申訴專線 外部驗證：RBA
目標	短期：提升員工學習動能，教育訓練時數達3小時，2024年提高至8小時	維持50%以上之女性員工 視工作型態增加身心障礙進用占比
2023年進度說明	正職員工平均受訓時數男性8.07小時、女性5.47小時	女性員工比例達51.04% 符合身心障礙進用標準 員工意見箱成案共14件，處理回覆率100%
對應之章節	關懷・無限—人才培育	關懷・無限—健康關懷

S	G	永續面向
顧客健康與安全	經濟績效	GRI 重大主題
神準致力於提供最高標準的產品安全，透過 ISO 9001 品質及綠色產品管理系統，嚴謹控管品質目標的達成及品質流程的改善，確保零客戶健康安全事故；同時，我們不斷改進產品設計和製造流程，提供透明之安全報告，確保符合顧客之期待。	神準致力於透明的財務管理，以確保公司在市場中的競爭力和穩定性，策略包括優化資源配置、推動研發創新及擴展市場；訂有「員工福利措施及退休制度與其實施情形」確保員工福利及退休等制度；因應「氣候財務風險」議題，持續評估可能造成之潛在衝擊與財務影響，模擬可因應之措施及調適能力，並做好碳風險管理。	神準對應重大主題的政策、辦法與承諾
- 主責單位：運籌管理部 - 內部檢核：GPMs綠色產品管理系統 - 外部驗證：ISO 9001、TL 9000	- 主責單位：股東會、董事會、稽核室 - 內部檢核：審計委員會、年度評估氣候變遷對財務之「風險與機會」 - 外部檢核：財務報告編製準則	檢核追蹤機制
無任何形式之客戶健康安全情事	定期進行氣候相關風險及機會評估	目標
無任何形式之客戶健康安全情事	完成年度氣候相關風險及機會評估，並揭露於永續報告書	2023年進度說明
環境・無限—綠色創新	認識神準科技	對應之章節

G		G		永續面向
市場地位		採購實務		GRI 重大主題
訂有「人員任用管理規定」，並定期進行市場薪酬調查，確保薪資可吸引及留才；公司章程第28條中明訂當年度獲利提撥不低於3% 作為員工酬勞，激勵員工持續提升績效，確保在市場中維持領先地位。		神準承諾優先採購本地供應商的產品和服務，以支持當地經濟發展，透過嚴格的供應商評估和定期審查，並提供輔導、培訓與技術資源，促進供應鏈永續發展，亦可減少運輸排放。		神準對應重大主題的政策、辦法與承諾
• 主責單位：經營管理部 • 內部檢核：薪資報酬委員會		• 主責單位：運籌管理部 • 內部檢核：供應商審查		檢核追蹤機制
定期檢視市場薪資水平，進行滾動式的調整與修正		逐年提升在地採購比例		目標
符合法定基本工資之起薪，同等學歷男女同工同酬		在地採購比例達72.28%		2023年進度說明
關懷・無限—員工關懷		環境・無限—綠色供應鏈		對應之章節

利害關係人議合

我們按 AA1000 SES:2015《利害關係人議合標準》(Stakeholder Engagement Standard, SES) 依循五大原則來辨視神準的利害關係人，包括：



經調查及討論，神準永續發展委員會的各單位委員鑑別出 2023 年的關鍵利害關係人，包括：獨立董事、員工及其他工作者、股東和其他投資人、供應商等四大類，作為神準持續溝通交流的主要對象。

我們建置多元介面及管道與利害關係人互動、議合，深入了解其對神準的期許及需求。包括：定期會議、問卷調查、面對面訪談、電子郵件等。透過互動，以利搜集並評估利害關係人的回饋意見，作為永續議題擬定與推動計畫的重要參考依據。

針對利害關係人關注的主題，我們設置了相對應的溝通管道，以利即時回應。例如，我們為客戶設置了專門的服務管道和意見回饋平台，並定期與供應商及合作夥伴進行會議，及為員工及其他工作者安排了內部溝通會議和意見信箱等。藉由考量並及回應多元利害關係人的需求和期望，提升及強化神準與利害關係人之間的互動及信任關係。

註：
神準科技利害關係人聯絡專區
<https://www.senaonetworks.com/esg/stakeholders/stakeholder-engagement/>

年度議合成果

神準科技持續秉持透明、負責及積極溝通的原則，與利害關係人展開廣泛而深入的議合過程，我們深信，利害關係人的寶貴意見是公司實現永續發展的重要推動力，我們將繼續與利害關係人攜手共進，推動企業在經濟、環境與社會層面的全面發展。

利害關係人 獨立董事				
議合目的	議合管道	議合頻率	關注主題	回應章節
年度稽核計劃執行情形及稽核結果暨內部控制缺失檢討報告：公司定期向獨立董事匯報年度稽核計劃的執行情形及稽核結果，並檢討內部控制缺失，確保公司治理透明、有效。	• 座談會 • 書面報告（電子郵件） • 股東大會 • 外部溝通信箱	• 每年一次 • 每月 • 不定期 • 即時	• 經濟績效	治理・無限

- 2023年議合成果
- 座談會共1次
 - 稽核報告共12次
 - 舉辦股東會1次
 - 外部溝通信箱共2次

利害關係人 股東、投資人				
議合目的	議合管道	議合頻率	關注主題	回應章節
提升公司營運績效，維護股東和其他投資人之權益，避免造成其損失：公司致力於提升營運績效，並透過透明的資訊揭露和穩健的財務管理，維護股東和投資人的權益，避免任何潛在損失。	• 法說會 • 股東大會 • 年報/財報 • 官網投資人專區	• 每年1次 • 不定期 • 每年/定期 • 即時	• 能源 • 經濟績效 • 市場地位 • 顧客健康與安全	治理・無限

- 2023年議合成果
- 舉辦法說會共2次
 - 舉辦股東會1次
 - 每月及每季於官網及公開資料觀測站揭露營收或財報資料

利害關係人 員工、其他工作者				
議合目的	議合管道	議合頻率	關注主題	回應章節
員工為公司重要之資本，提升員工的認知與能力，並與公司共榮共存是組織最重要的目標；公司視員工為最重要的資產，致力於提升員工的專業能力與認知，營造和諧的企業文化，確保員工與公司共同成長。	- 勞資會議 - 員工意見信箱 - 外籍員工座談會 - 建教生座談會 - 環境安全衛生委員會	- 每季1次 - 即時 - 每兩個月1次 - 每季1次 - 每季1次	- 市場地位 - 職業安全衛生 - 訓練與教育 - 員工多元化與平等機會	關懷・無限
2023年議合成果 - 勞資會議共4次 - 員工意見箱投遞共14件 - 外籍員工座談會共6次 - 建教生座談會共4次 - 環境安全衛生委員會共4次				
利害關係人 供應商				
議合目的	議合管道	議合頻率	關注主題	回應章節
提供高品質、低污染之零組件及服務的供應商為公司重要的營運活動的一環；公司重視與供應商的合作，要求供應商提供高品質、低污染的零組件及服務，並共同推動綠色供應鏈及在地採購的發展。	- 供應商評核 - AEO實地稽查	- 每月 - 每年	- 能源 - 採購實務 - 顧客健康與安全	環境・無限
2023年議合成果 2023年共執行461家供應商交貨品質評分 - 實地稽核2家供應商				

註：神準科技每月就前月份查核缺失及改善補正追蹤情形匯總書面報告交付獨立董事核閱，獨立董事就報告批示辦理說明或其他建議事項。

外部組織參與

我們秉持高度的社會責任感，積極參與各類外部公協會，以促進企業永續發展並提升業界整體表現。我們深信，透過參與這些組織，能夠分享最佳實踐，並與各界專家共同探討前沿議題，進一步提升公司的治理水平和社會價值。

透過定期參加相關會議與活動，並在重要議題上發揮領導作用，致力於推動政策變革和行業進步，不僅增強了企業的影響力，還促進了利害關係人之間的合作，共同朝向更永續的未來邁進。

Wi-Fi Alliance	新北市進出口商業同業公會	中華民國內部稽核協會
一般會員	一般會員	一般會員
78.75 萬元	0.24 萬元	0.4 萬元
台灣資通產業標準協會	台北市電腦商業同業公會	桃園市工業會
一般會員	一般會員	一般會員
2.8571 萬元	1.5 萬元	1.2 萬元
桃園市亞洲矽谷華亞科技園區廠商促進會	桃園縣龜山區華亞重劃區管理委員會	Bluetooth SIG
一般會員	管理委員	一般會員
0.3 萬元	毋需會費	毋需會費

- 參與狀況
- 會費 / 年



環境・無限

神準重視環境永續的重要性，積極規劃策略及行動，向廣大利害關係人揭露我們在環境面的投入與成果。我們以「環境・無限」為目標，不斷調整及完善各項環境議題及行動，致力於取得生產製造與環境保護之平衡，實現雙贏局面。

39

氣候策略

綠無限氣候行動
溫室氣體排放

44

能、資源管理

水資源管理
能源管理
廢棄物管理

53

綠色創新

永續產品

57

綠色供應鏈

供應商永續篩選機制
供應商評估與發展行動

60

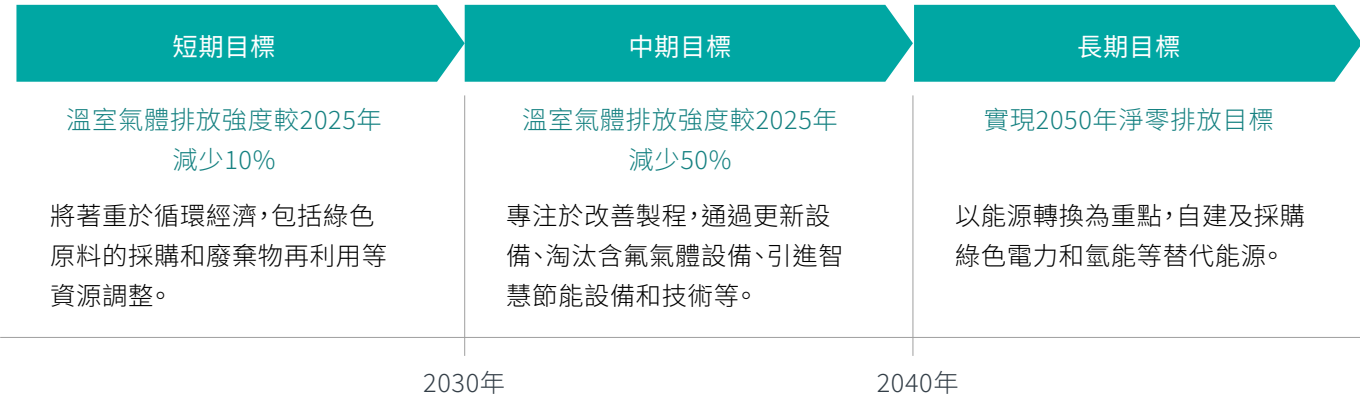
資源永續

永續採購
資源循環

氣候策略

近年來，氣候變遷所導致的全球暖化，極端氣候所引發的自然災害，讓台灣局部暴雨淹水、颱風、地震、乾旱缺水頻率增加，加上細懸浮微粒 PM 2.5 濃度上升，已經開始對企業營運及員工安全造成衝擊，增加廠房結構及設備損壞的風險，進而導致財務損失和營運成本增加。對此，神準對於氣候變遷對員工健康安全，及企業營運上的影響，採謹慎評估態度，妥適規定因應策略。

有鑒於神準廠區仍持續擴建中，預期產能將大幅增加，然為響應全球及我國政府之 2050 年淨零排放目標，我們積極與外界專家顧問議合，設定短、中、長期減碳策略，研議及推動各項能、資源減量行動，以減少碳排放和調適及因應氣候變遷為承諾，藉由各項碳管理措施：包括組織型溫室氣體盤查、循環經濟、製程改善、能源轉換和導入產品碳足跡等措施，致力實現淨零排放目標。



綠無限氣候行動

氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

TCFD指引面向	揭露項目	說明
治理	董事會對氣候相關風險和機會的監督情況	面對氣候風險議題，神準以永續思維模式，進行氣候碳議題管理。 ESG委員會主席由總經理擔任，每季定期召開會議，審視碳管理策略及成果，並定期向董事會進行彙報。
	管理層評估和管理氣候相關風險和機會的責任	神準將氣候變遷議題納入永續發展策略，定期依風險辨識、評估、監督，掌握氣候變遷風險範疇，並指派代表針對氣候議題進行管理，目前以2027年完成揭露全據點（含海內外及子公司）之碳盤查為主要目標。

TCFD指引面向	揭露項目	說明
策略	辨視出之短期、中期及長期氣候相關風險和機會	氣候議題管理，根據不同時間範疇，擬定短、中、長期策略：短期（20230年）、中期（至2040年）和長期（2050年以後）。
	氣候相關風險和機會對業務、策略和財務規劃的影響	目前我們持續關注全球氣候變遷議題、尋求合適的綠色標的，以實踐企業永續發展的目標。
	不同氣候情境對營運（業務）、策略和財務規劃的潛在影響	目前尚未執行TCFD 情境分析。
風險管理	鑑別和評估氣候相關風險的流程	依循本公司「風險管理辦法」等規範，各部門應辨識重大風險之優先順序，擬定因應對策，並得視需要向董事會報告。
	管理氣候相關風險的流程	在氣候議題管理，以董事會為最高監督單位，統籌整體氣候策略並監督永續發展委員會執行碳管理(節能方案)措施。
	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與 企業風險管理機制融合	風險管理最高責任單位為董事會，依循本公司「風險管理辦法」等規範，針對氣候相關議題之風險，由永續發展委員定期了解相關風險議題，必要時評估分析結果，並視風險程度採取對應措施。
指標和目標	評估氣候相關風險和機會時使用的指標	目前尚未制定相關管理目標及績效。
	溫室氣體排放（範疇1、範疇2和範疇3）	依據ISO 14064-1:2018 標準，盤查總公司溫室氣體排放，並通過外部第三方公正單位查證，確保數據正確性。
	氣候相關風險和機會之 管理目標及實現情況（績效）	目前尚未制定相關管理目標及績效。

氣候變遷風險與機會評估

面對全球暖化造成氣候變遷加劇帶來的負面效應，神準始終積極的面對氣候變遷所帶來的風險和相應的機會，結合既有的治理架構，依公司內部風險鑑別流程，針對氣候變遷之風險與機會進行評估，以永續發展委員會支持公司落實氣候變遷之有效管理。

2023 年共提案 1 次氣候變遷相關決議至董事會，並依照金管會「永續發展路徑圖」定期呈報董事會。神準主要氣候相關風險如下表所示。

氣候變遷風險

轉型風險				
風險議題	時間範圍			對財務之衝擊說明
	短期	中期	長期	
市場	☐	☑	☐	隨著永續、低碳環保意識的提升，客戶改變供應商選擇準則，趨於選擇能提供及能適應新氣候產品的供應商，供應商選擇標準因此出現變化，可能導致訂單減少或營運成本增加。
政策和法規	☑	☐	☐	擴大溫室氣體盤查範圍，營運成本增加。
	☐	☑	☐	國際及台灣環保署徵收碳稅、碳費，營運成本增加。
技術	☐	☑	☐	低碳產品需求，研發費用增加。
市場	☐	☑	☐	市場趨勢變化，造成客戶對供應鏈因應氣候變遷相關評鑑占比增加，可能導致市場占有率下降。
實體風險				
風險議題	時間範圍			對財務之衝擊說明
	短期	中期	長期	
立即性	☑	☐	☐	極端氣候：暴雨導致淹水，導致產能中斷、營收減少。

氣候變遷機會

類別	機會議題	時間範圍			對財務之衝擊說明
		短期	中期	長期	
產品與服務	開發綠色產品、低碳產品	☐	☑	☐	提供符合消費者及客戶對綠色或低碳產品及服務需求，提升市場占有率。
資源效率	材料回收再利用	☑	☐	☐	提高再生材料使用率，提升市場占有率。
能源來源	再生能源使用	☐	☑	☐	提高節電率及資源回收再利用率，降低組織碳排放，減少碳稅成本。

氣候風險因應策略

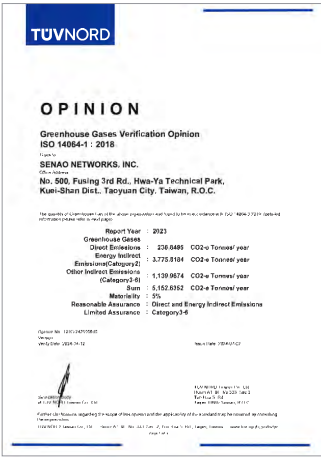
風險類型	面向	風險議題	因應策略
實體風險	立即性	極端氣候：暴雨	營運持續計畫，提升防災應變及災後復原力。
轉型風險	政策與法規	• 法規與政策的不確定性 • 國內外溫室氣體減量要求 • 碳稅徵收與相關法規	• 持續關注各國法規。 • 強化供應商永續管理與上下游合作。 • 規劃導入產品碳足跡盤查系統。
		擴大溫室氣體盤查範圍	• 導入溫室氣體盤查系統：於2027年完成揭露全集團（海內外及子公司）碳排數據。 • 規劃於2025年完成華亞一廠、華亞二廠組織盤查，並通過第三方查驗。
	技術	低碳產品需求	投入低碳、節能產品開發。
	再生能源	再生能源使用	評估綠電導入計畫。

溫室氣體排放

自 2016 年起，神準自發性按 ISO 14064-1 標準進行組織溫室氣體盤查及報告，並取得外部第三方驗證單位之查驗聲明書，確保碳排放數據之完整性與準確性，並因應 ISO 14064-1:2018 年新版標準，將盤查範疇擴增至類別三～六等項目。

我們規劃於 2024 年導入碳盤查管理系統、產品碳足跡盤查系統，將有助我們監測和評估公司碳排放，進而針對性地制定節能減碳行動。

ISO 14064-1:2018
溫室氣體盤查標準聲明書



	2021年	2022年	2023年
Scope 1 範疇一 (A) (t-CO ₂ e)	294.6	310.403	236.8495
Scope 2 範疇二 (B) (t-CO ₂ e)	3,782.92	4,036.374	3,775.8184
Scope 3 範疇三 (C) (t-CO ₂ e)	-	940.905	1,139.9674
總排放量 (A+B+C) (t-CO ₂ e)	4,077.52	5,287.682	5,152.6353
神準個體營業收入總額 (D) (仟元)	7,357,530	13,493,307	14,393,754
排放密集度 ((A+B+C)/D) (t-CO ₂ e/仟元)	0.0006	0.0004	0.0003

- 註：
- 資料來源為神準2023年溫室氣體盤查報告書。因應2023年預期使用者需求，僅針對主要生產廠域（華亞廠及忠義倉庫）組織及架構進行盤查。
 - 採營運控制權法進行盤查，全球暖化潛勢 (GWP) 引用IPCC第6次科學評估報告。
 - 華亞廠區：總用電量活動數據以台灣電力公司每期電費帳單上之使用電量為準，我們與神腦國際共用同棟大樓，用電分攤比例依據兩家公司設備負載分攤，每季審查一次。
 - 電力排放係數為經濟部能源署公告之當年度台電電力排碳係數0.495噸 CO₂e/千度。
 - 排放密集度=(範疇一+範疇二+範疇三)/神準個體營業收入總額。

範疇三 (Scope 3) 排放總覽

營運價值鏈	Scope 3 類別	盤查項目	2023年排放量 (t-CO ₂ e)
上游	類別三	商務旅行	138.148
		通勤交通車	163.833
	類別四	組織採購能源－電力上游	742.1962
		組織採購資源－用水上游	8.9617
下游	類別四	廢棄物焚化	80.1324
		廢棄物運輸－廢棄物+資收物	6.6959

能、資源管理

神準積極落實綠無限計畫，規劃及推動各項能、資源管理策略及行動，透過優化生產流程，提高設備運行效率、包材物料減量及回收再利用，打造綠色、低碳的運營模式。同時不僅注重自身營運過程中的能資源管理及減量，更擴大影響至整個供應鏈，與合作夥伴共同打造綠色低碳供應鏈。

水資源管理

神準於產品製造過程中，並不會耗用大量水資源，但為節約用水，仍積極於廠區推動各項節約用水措施及宣導，如採用省水設備及設施、張貼節約用水。

水資源壓力為「Low-Medium risk (1-2)」，且位於華亞科技園區內，取水並未對當地水源造成重大影響。

2023 年在神準華亞總公司之取水量為 51.746 百萬公升，主要是冰水主機(空調冷卻用水)、民生用水。華亞總公司 RO 飲用水設備及空調冷卻水之排放水進行回收，2023 年回收水量約佔總取水量 2.39%，即有約 1.237 百萬公升的水被回收再利用，用於冷卻水塔之熱交換用水及澆灌用水，藉此減少水資源之耗用。

2023 年取水強度為 3.6 X 10⁻⁶ 百萬公升 / 仟元營收，取水強度較 2022 年上升 29.52%，係因 2023 年

營收較 2022 年成長 1.8%，且神準製程無用水，為提升產能需求而擴建新廠(華亞二廠)，然華亞二廠雖於 2023 年取得廠登，仍持續進行設備安裝、運轉測試及後續裝修等工程，方於 2024 年正式投入量產，其中過程因需進行設備運轉測試及陸續驗收緣故，故取水強度微幅增加。

神準持續在廠區內部推動宣導節約用水措施、提升用水設備效率及水資源回收效率，如節約用水標語宣導、採用省水設備及設施、飲用水設備定期保養等，藉由各項節水措施提高水源使用效率，減少不必要的水資源浪費，我們將繼續推動採用節水標章認證設備以減少水資源耗用，及導入雨水回收設施提高水資源之回收率，以降低公司整體水資源耗用量及營運成本。

廢水處理

神準製程並無產生廢水，廠區使用之一般生活污水，均按華亞科技園區之「下水道使用管理規章」及「廢(污)水納管及管理辦法」納管，於華亞園區管理中心污水處理廠集中處理後，排放至南坎溪，園區管理中心環工課定期抽測水量、pH、COD 與 SS，需符合污水處理廠允收標準。

2023 年，華亞廠區產生之廢水均符合放流水排放標準。華亞廠區由廠務每日進行抄表紀錄統計，隨時掌握及監控廠內廢水狀況，以符合華亞園區管理中心污水處理廠允收標準。

廢水處理與排放情況 - 排放量表

污水排放總量 (m³/year)		
2021年		19,065
2022年		21,778
2023年		13,691

2023 年華亞廠區污水排放水質管制

水污染檢測項目	納管標準	檢測平均值
酸鹼值pH	6~9	7.6
化學需氧量COD (mg/L)	350	201.13
懸浮固體SS (mg/L)	200	59.71

神準節水亮點個案



回收水再利用

- 1. 收集空調冷卻水排放水作為花園澆灌用水，減少使用自來水。
- 2. 飲水系統純水機清洗廢水，收集補充空調冷卻水水源，回收再利用。



回收水量占總取水量約 2.39%

2023 年回收水目標設定 5%，實際執行空調與飲用系統廢水回收 1,237 噸，廠內回收水量占總水量約 2.39%，因 2023 年擴建新廠（華亞二廠），然華亞二廠仍持續進行設備安裝、運轉測試及後續裝修等工程，故造成水量回收不如預期。

2024 年規劃空調冷卻水養護使用高效率產品及汰換集水管線設備。



節水措施

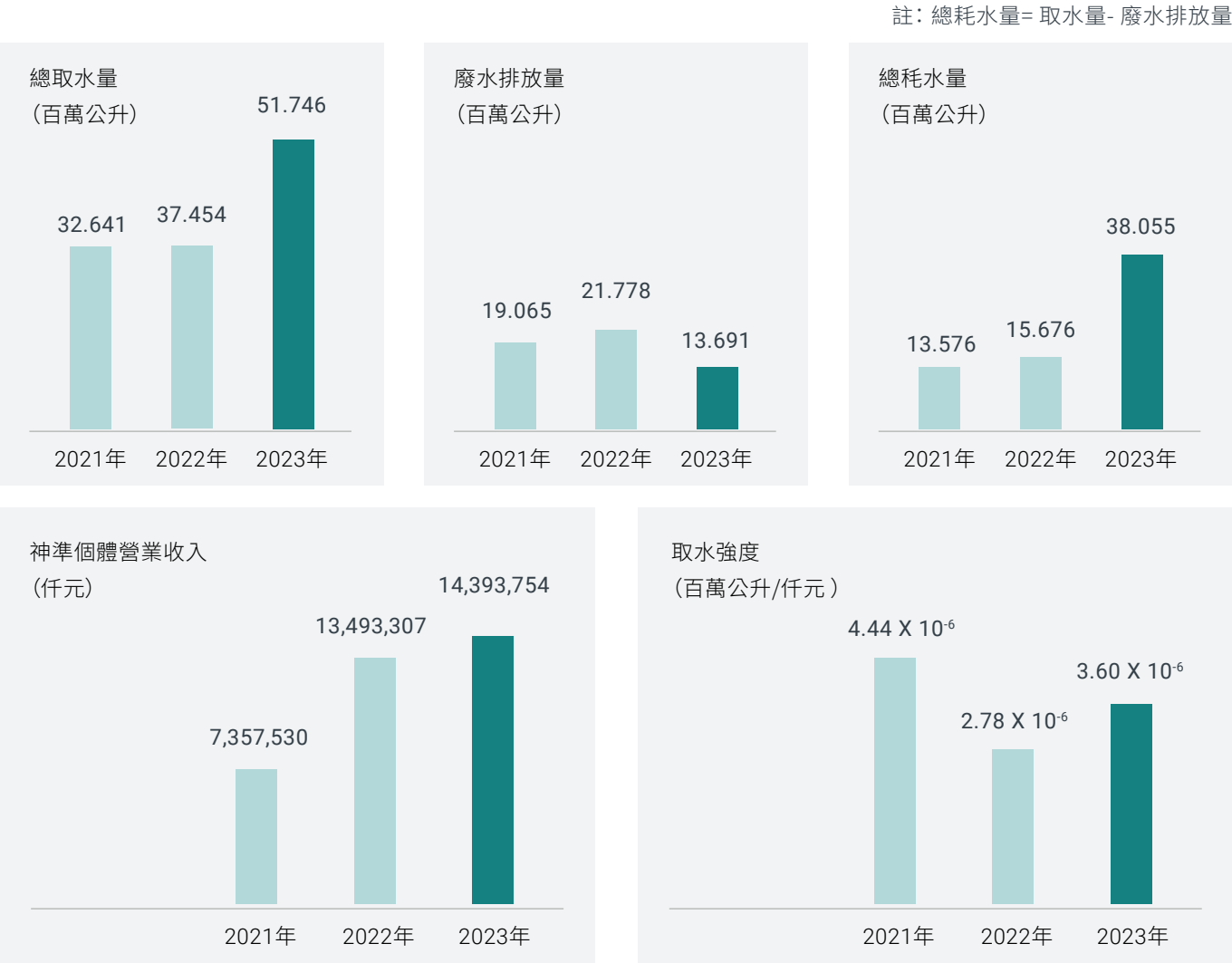
- 1. 空調冷卻水維護採物理性方式，比一般化學性加藥方式節省水 10~20%。
- 2. 廁所洗手台：改裝節水或感應式水龍頭。
- 3. 茶水間及廁所張貼宣導隨手節約用水標示。

水資源統計表

單位：ML					
2023年	項目	華亞一廠	華亞二廠	桃園廠	南港辦公室
第三方的水	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	37.463	14.283	1.876	5.308
總取水量	第三方的水 (總量)	37.463	14.283	1.876	5.308
排水量-依終點劃分	第三方的水 (總量)	13.691	-	-	-
總排水量	第三方的水 (總量)	13.691	-	-	-
耗水量	總耗水量	23.772	14.2834	1.876	5.308

- 註：
- 1. 華亞二廠2024年園區開始統計廢水排放量，2023年無廢水排放數據。
 - 2. 「桃園廠」、「南港辦公室」均為一般民生污水，無納管計算排放量。

華亞總公司之取水強度



能源管理

神準華亞廠區主要能源使用為外購電力、汽油；外購電力主要購於台灣電力公司，汽油則用於公務車。2023 年電力使用量 12,441,444 度，汽柴油使用量 16,342 公升（汽油使用量 15,642 公升、柴油使用量 700 公升），換算後能源總使用量為 45324.28 GJ；能源密集度為 3.14 X 10⁻³ GJ/ 仟元營收，能源密集度較 2022 年上升 34.5%，係因 2023 年營收較 2022 年微幅成長 1.8%，且神準非高耗能製造業，為提升產能需求而擴建新廠（華亞二廠），然華亞二廠雖於 2023 年取得廠登，仍持續進行設備安裝、運轉測試及後續裝修等工程，方於 2024 年正式投入量產，其中過程因需進行設備運轉測試及陸續驗收緣故，故造成能源密集度增加。

為達淨零排放願景，神準已設定每年平均節電目標為 1% 以上，並積極展開各項因應對策與行動，持續於廠區推動各項節能措施，我們藉由提升設備能源效率，2023 年廠內節電率已達 1% 成果，包括關閉不必要燈源及設備、定期保養設備、更換廠內節能燈具、使用虛擬化伺服器、線上會議室，以及導入精益生產 (Lean Production) 進行製程優化等措施，減少能源浪費，達到企業營運成本節降及溫室氣體排放減量之雙贏目標。

2023 年節能減碳亮點



內容

華亞一廠工作桌照明、機房照明、停車場照明區域，更換LED燈管共736支。

藉由跨部門的協調，規劃性的合併運送至貨物集散地（如：貨櫃場、機場等）減少車趟及碳排放量，合併共計100趟。

減碳量 (t-CO ₂ e)	36.7	1.49
節能成果 (估算)	• 74.13 (千度) • 266.87 (GJ)	-
節省成本 (萬元)	24.38	9

註：以平均估算1度電為3.29元推估。

能源統計表 (內部能源)

華亞一廠

燃料使用量 (kWh)			
電力 (度)	7,574,326	7,805,894	7,783,862
柴油 (公升)	32,534	14,667	15,642
汽油 (公升)	249	700	700
2021年		2022年	2023年



華亞二廠

燃料使用量 (kWh)			
電力 (度)	0	0	3,491,400
2021年		2022年	2023年
燃料消耗量 (GJ)			
電力	0	0	12,569.04
2021年		2022年	2023年
		合計：12,569.04(GJ)	

- 註：
1. 電力：購買／自產

4. 1千兆焦耳(GJ)=10⁶千焦耳(kJ)=10⁹焦耳(J)。
2. 汽油：非再生燃料消耗量

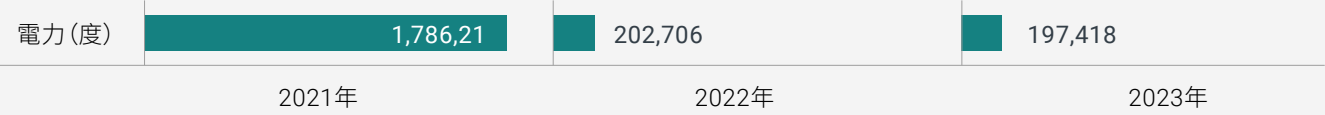
5. 能源轉換值：電力=3,600kJ/度、汽油= 32,635.2 kJ/L、柴油= 35,145.6kJ/L。
3. 柴油：非再生燃料消耗量

6. 華亞二廠新建落成，自2024年開始投產。

能源統計表 (內部能源)

桃園廠

燃料使用量 (kWh)

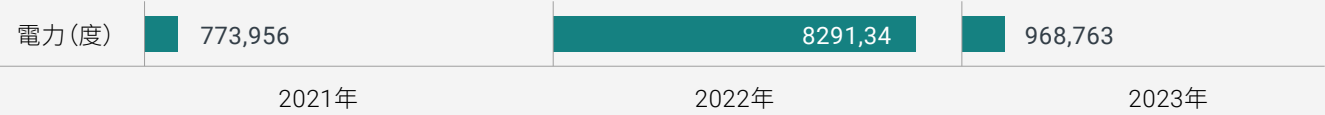


燃料消耗量 (GJ)



南港辦公室

燃料使用量 (kWh)



燃料消耗量 (GJ)



註： 1. 1千兆焦耳(GJ)= 10⁶千焦耳(kJ)= 10⁹焦耳(J)。
2. 能源轉換值：電力=3,600kJ/度。

內部能源密集度

類別/項目	2021年	2022年	2023年
營業收入 (仟元)	7,357,530	13,493,307	14,393,754
員工人數 (人)	1,212	1,532	2,116
內部能源密集度-營收 (GJ/仟元)	0.004317	0.002341	0.003148
內部能源密集度-人力(GJ/人)	26.211	21.096	21.419

註： 使用12/31 在職人數計算。

廢棄物管理

神準嚴格遵循巴塞爾公約和環保法規，確保不產生違反巴塞爾公約標準之廢棄物。並以源頭減量、分類、再利用及資源再生為廢棄物處置依據，若現階段無法採用上述處理方法，才會選擇焚化方式進行廢棄物處理，要求所有廢棄物皆依據法律規定進行回收和處理，並確實進行申報。

廢棄物管理機制與成果

神準在營運過程中所產生的廢棄物主要包括：一般生活垃圾、木材棧板、有害事業廢棄物 (如廢電子下腳料、廢電子零組件)、塑膠空桶、包裝用廢塑膠、清潔及機台保養用廢化學溶劑和包裝用紙材等。

2023 年產生約 1,282.43 公噸廢棄物，全部進行離廠處理。其中，有害廢棄物占比 6%，主要為廢電子下腳料及廢電子零組件，神準積極推動廢棄物資源回收，回收總量約 997.13 公噸，回收再利用比例達 81%。

廢棄物概況

一般生活垃圾	棧板	廢電子下腳料
員工日常作業所產生之一般生活垃圾廢棄物	為廠商送貨入廠時，用來放置零組件的棧板	於進行 PCB 板折邊、切割時所產生的板邊料，或是在 PCB 板邊時後無法維修之報廢不良品
廢電子零組件	塑膠空桶	廢液
組裝後但經品檢後不良的報廢品	用來裝載酒精、助焊劑、機台保養清洗液所使用的空桶	為廠內的所使用後或廢棄的助焊劑或機台保養清洗液
廢紙	廢塑膠	混合廢五金
指廠內拆除廠商送來的零組件的紙箱包材	指廠內拆除廠商送來的零組件的包裝袋	指報廢產品之外殼及非製造相關五金廢棄物

亮點個案

01 SRF 專案

由原 D-0299 廢塑膠混合物至焚化爐燃燒進行最終處置，在 2023 年 10 月 1 日簽立合約並開始轉為 SRF 代碼 R-0201，將混合塑料燃燒轉為生質物進行回收轉製。

優先

回收物質材料

次要

SRF回收能量，轉廢為能

最終處置

廢棄物無法物質回收 - SRF

- 適合燃燒
- 無法分類
- 分類無經濟效益
- 榨取熱量，回收能源
- 替代燃煤

02 廢棄物輸入產出之物質流程圖

主要原料及添加物

製造流程

廢液、廢棄物產出

廢棄物統計表

單位：公噸

廢棄物類別	廢棄物產生量	廢棄物處置移轉量	廢棄物的直接處置量	廢棄物產生量	廢棄物處置移轉量	廢棄物的直接處置量
	華亞一廠			華亞二廠		
一般事業廢棄物	117.36	117.36	0	35.22	35.22	0
廢塑膠	105.62	105.62	0	22.64	22.64	0
廢液(含空桶)	3.18	3.18	0	1.28	1.28	0
廢木棧板(再利用)	162.56	162.56	0	0	0	0
廢板邊(再利用)	64.64	64.64	0	12.56	12.56	0
廢塑膠(再利用)	134.85	134.85	0	0.39	0.39	0
水肥(再利用)	15.99	15.99	0	0	0	0
廢活性炭(再利用)	1.05	1.05	0	0	0	0
廢紙(再利用)	543.7	543.7	0	0	0	0
廢五金(再利用)	61.39	61.39	0	0	0	0
總重量	1210.34	1210.34	0	72.09	72.09	0

廢棄物處置方式一覽表

單位：公噸

類別	處理方式	現場 (on-site)	離場 (off-site)	總量	現場 (on-site)	離場 (off-site)	總量
		華亞一廠			華亞二廠		
有害廢棄物	焚化(含能源回收)	0	0	0	0	0	0
	焚化(不含能源回收)	0	0	0	0	0	0
	掩埋	0	0	0	0	0	0
	其他處置方式	0	0	0	0	0	0
	總量	0	0	0	0	0	0
非有害廢棄物	焚化(含能源回收)	0	134.85	134.85	0	12.56	12.56
	焚化(不含能源回收)	0	222.98	222.98	0	35.22	35.22
	掩埋	0	0	0	0	0	0
	其他處置方式	0	0	0	0	0	0
	總量	0	357.83	357.83	0	47.78	47.78

廢棄物移轉處置方式一覽表

單位：公噸

類別	處理方式	現場 (on-site)	離場 (off-site)	總量	現場 (on-site)	離場 (off-site)	總量
		華亞一廠			華亞二廠		
有害廢棄物	再使用準備	0	0	0	0	0	0
	再生利用	0	64.64	64.64	0	0	0
	其他回收作業	0	0	0	0	0	0
	總量	0	64.64	64.64	0	0	0
非有害廢棄物	再使用準備	0	0	0	0	0	0
	再生利用	0	787.87	787.87	0	24.31	24.31
	其他回收作業	0	0	0	0	0	0
	總量	0	787.87	787.87	0	24.31	24.31

綠色創新

隨著科技不斷進步，溫室氣體排放所引發的全球暖化及氣候變遷問題也日益嚴重。工業革命後在生產製造過程中排放的廢氣、廢水和廢棄物，造成了嚴重的環境污染。此外，石化燃料的過度開採也導致地球有限資源的迅速枯竭。面對這些不斷惡化的環境問題，各國政府紛紛制定了相關的國際法規，如歐盟的 EU RoHS 指令、REACH-SVHC、WEEE 標準以及中國的 RoHS 指令等。

在此背景下，神準的全球客戶也提出了對綠色產品 (Green Product) 提出更高要求，期望能夠共同應對和遏制環境惡化的趨勢。對此，神準於產品生命週期的各個階段，包括從原材料採購、製造、產品配送，到最終的使用和廢棄處理，都進行了綠色產品的研發設計，確保每一個階段均嚴格遵守相關環保標準及規範，將產品對環境及健康安全的影響降至最低程度。

永續產品

為順應全球永續、綠色產品潮流，善盡生產者之環境責任。在不影響產品性能和可靠度的前提下，我們盡量減少原物料使用量、採購符合綠色環保標準的材料，積極控管有害物質，以滿足全球環保法規及客戶要求。針對一般消費性材料和商品採購，則積極響應政府綠色採購政策，優先採購具相關環保標章及認證之商品。

我們從產品設計初期即考量節能效益，選用低能

耗的零組件，藉此提升產品的能源使用效率，並於各廠區推動節能措施，降低產品生命週期中的碳排放及污染物排放。

神準以生產環境友善產品為目標，盡力在各個環節中貫徹環保理念。在產品包裝方面，不僅確保客戶產品獲得完善安全防護，更考量包裝材料的減量、循環、回收及再利用，優先減少包裝材料體積，以綠色物流理念，選用低碳工具來減少運輸過程中的碳排放量。

神準科技綠色產品政策

符合法規與客戶要求	- 符合 RoHS、REACH 及 WEEE 指令要求，確保產品物質符合法規禁限用物質管制，不含或限用環境有害物質，並符合 WEEE 廢電器及電子設備回收率要求，避免終端產品過多的電子電器廢棄物進入掩埋場或環境中，並提升資源再利用之比例，以降低產品對環境之衝擊。 - 符合 ErP 指令精神，包含產品能效、生態化設計、符合性評估、自我宣告等，並適當向消費者揭露相關資訊。
提供無有害物質產品	- 積極主動掌握環境限用物質資訊，優先鑑別國際綠色規範與環境 NGOs 要求。 - 持續健全綠色供應鏈，推行系統化控管，提供客戶無有害物質產品。
致力朝向綠色設計開發	- 具備 ErP 指令 Annex I Eco-Design Requirement 之產品生命週期概念與評估能力。 - 具備產品生命週期概念與評估能力。 - 致力導入產品生命週期思維，以評估數據辨別綠色設計重點，朝向綠色設計開發。

綠色產品管理系統 (GPMs)

為落實有害物質禁限用管理機制，我們整合 ISO 9001 品質管理系統，於 2018 年導入綠色產品管理系統 (Green Product Management System, GPMs)，依循國際環保法規 (如 RoHS 與 REACH)，整合客戶需求進行綠色零件承認及調查，要求供應商提供 RoHS 與 REACH 符合性宣告，及 RoHS 法規限用物質之檢測報告，並於系統中揭露產品成分 (MCD-Material Composition Declaration) 與衝突礦物的冶煉廠資訊，確認物料規格，履行綠色產品調查責任。

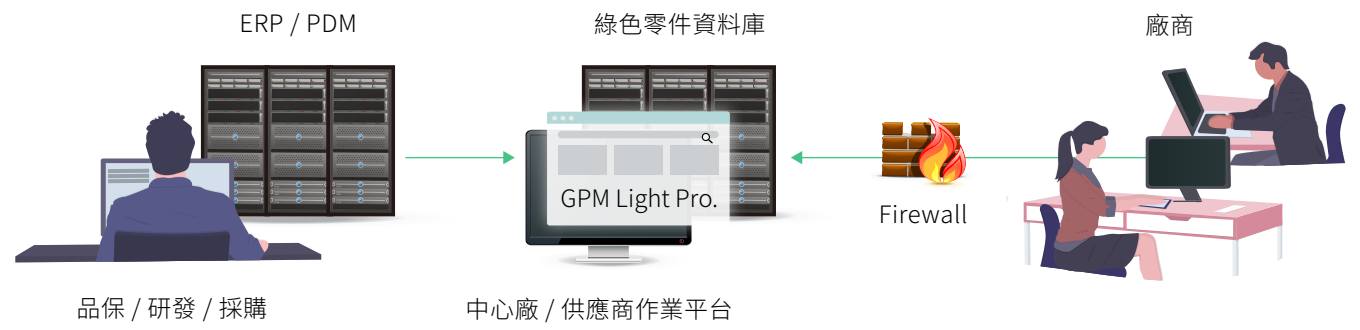
神準重視環保，在意產品對環境與消費者健康的

影響，主動控管產品成分，GPM 系統可在新管制物質頒布的第一時間，藉由成分資料庫比對，確認過往產品是否含有該物質，並針對高風險零件進行調查與確認，確保產品在生產時能 100% 符合使用者健康與安全之標準。

我們持續優化 GPMs，除配合新規範進行修訂及更新，亦協助供應商提升管理機制，避免於產品原物料或設備中使用禁止物質、計畫廢除物質，及削減物質等，有效達成防止產品混用、遵守法令、符合客規，達成減輕對生態系統影響之目標。

2023 年 GPMs 系統優化作為

- 線上更新並擴充系統法規功能，設置多重國際法規、客戶規範，以及內建區域性條款與除外條款。
 - 提供高效平台，讓供應商能快速且簡便地回覆綠色相關文件和資料。
- 完整收集綠色零件相關資料，快速且靈活地生成各客戶所需的環保報表，並提供綠色零件資料庫，幫助深入了解同類零件的環保性差異。



- 當 2023 年 REACH 納入第 28 批與第 29 批高關注物質 (SVHC) 候選清單時，神準能夠透過零件資料庫確認是否含有清單中的物質，並要求供應商重新調查與宣告相關物質。
 - 針對衝突礦產議題，在收集零件的衝突礦產資訊後，可使用官方發布的最新版本模版 CMRT6.31 與 EMRT 1.2 進行匯出，確保合規性和透明度。
- 2023 年納入兩次 REACH 高關注物質清單的更新，並採用最新的衝突礦產報告模版 CMRT 6.31 與 EMRT 1.2。
 - 不定期更新經 RMAP (Responsible Minerals Assurance Process) 審核合格與被除名的冶煉廠狀態，確保供應鏈的透明度和責任管理。

2023 年亮點個案

01

塑料回收・PCR 再生塑料 - 廢棄物塑膠材料資源回收標示識別符號

重量超過 25g 或表面積超過 200mm² 的塑膠部件上，印製材質回收標示 (Recycling symbol) 識別符號，使終端使用者或廢棄物處理者能清楚分類材料，進而有效進行資源回收再利用，減少對原生塑料的依賴。

PCR 再生塑料：減少對石油過度依賴，降低產品碳足跡，全面循環利用；2023 全年度具回收標章之塑料重量約 517 公噸。

02

自有品牌・使用手冊縮小化

EnGenius 品牌 Switch 產品線已全數於 2023 年導入使用手冊縮小化，出貨數量為 17,978。

- 比較基線：1 個產品消耗 2 張 A4 紙，碳排量 66.72g。
- 減量實績：2 張 A4 紙減量為 1/4 A4 (A6)，碳排量降為 1/8 含量 (8.34g)。
- 總減量實績為 A4 紙張減少消耗 31,461.5 張，節碳量 1,049,555.64g。

A4 用紙消耗量 (張)

4,494.5

35,956

節碳量 (g)

149,936.52

1,199,492.16

● 使用舊有手冊

● 手冊縮小化後

03

回收紙漿成型 (紙托包裝產品利用回收紙漿為材料)

紙漿成型 - 紙托包裝產品：利用回收紙漿為材料，並可一再回收利用，具有提升企業形象之隱形效益，2023 年紙漿成型共計約 224 公噸回收紙漿。

04

2023 年降低產品能源需求和生產過程優化案例：EnGenius 閘道器 ESG510/ESG610

- 降低產品能源需求：能源需求從 1.95W → 1.3W，共節能 0.65W
- 綠色創新設計結果：每一台閘道器為消費者節電 5.7 度 / 年，減碳 2.9kg / 年，且節電費 20 元 / 年。
- 生產過程優化：因能源釋放能量減低，設計中也可去除散熱器的使用，在製造工廠端可減少點膠的流程，實現生產過程的優化及簡化生產流程。

05

使用綠色環保 PCB

尋求提供環保材質印刷電路板 (PCB) 供應商，使用環保材質如無鉛焊接和無鹵基材，減低電子產品對環境的衝擊。

06

減少碳排量

降低閘道器研發更新，減少 PCB 進版，以節省 Layout + PCB 送洗 + 製造試產等所造成的碳排量。

07

導入綠色環保包材

規劃導入回收紙漿包材 (目前：EPE 發泡板)。

08

優化機殼設計

目前機殼旁會挖孔洞以加快通風散熱效率，綠色閘道器將會優化開孔洞設計，物理性減少熱能排放。

09

應用軟體開發

神準除了在產品開發測試驗證設備及研發團隊的投資之外，亦積極開發相關應用軟體，包含網路管理軟體、無線網路控制軟體、高效能監控管理軟體及雲端管理平台，以滿足客戶不同層次的需求。我們以大數據基礎架構和先進的人工智慧引擎構建了雲端運算技術的網路管理平台，提供企業與運營商可視化的集中管理模組，以整合有線、無線及安全閘道器等各項網路設備。

2024 年目標

01

節能產品的研發與設計

透過新型節能產品的銷售，2024 年預計量產出貨 600K pcs，可幫消費者節能減碳 (39,420,000 度電 / 年；20,064,780kg CO₂e)。

02

能源效率提升

閘道器產品設計將會更注重能源效率，包括優化硬體設計以減少能源消耗。目標 2024 年閘道器目前原有硬體設計再減量 1% 排量。

03

綠色產品創新案例

2024 年目標：3 件產品取得安規 (UL、CB、CE、FCC) 及綠色 (80Plus) 認證。

04

規劃新研發實驗室

預計於 2024 年將規劃提升研發驗證實驗設備，目標建立 PCBA Noise Scanner (電路板電磁波輻射掃描儀)、5G NR OTA TRP/TIS (5G 新無線頻段功率／靈敏度隔空量測設備)、Wi-Fi 7 無線連線傳輸模擬設備。

目的藉由上述設備更精準、確實、有效地找出技術瓶頸，不僅提升設計品質，也加速開發驗證時程，減少開發人力及重複驗證的能源及材料浪費。

55 | 神準科技 2023 年永續報告書

神準科技 2023 年永續報告書 | 56

綠色供應鏈

神準高度重視供應鏈夥伴的人權、環境、安全衛生與道德管理議題，於 2020 年導入負責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，不僅在內部全面落實 RBA 行為準則的各項理念，還將其擴展至所有供應鏈夥伴，帶動供應鏈體系接軌具體之永續需求。

自 2020 年起，神準所有供應商都必須簽署「供應商企業社會責任政策聲明」並填寫「供應商企業社會責任自評表」。此外，我們在所有採購合約書及訂單備註中，明確加註 RBA 行為準則的相關要求，確保所有供應商都嚴格遵守這些標準，持續打造透明、公正和負責任的商業環境。

在有效宣導及管理下，截至 2023 年，我們未發現主要供應商存在使用童工、強迫勞動或違反結社自由之情事。

供應商永續篩選機制

神準透過「永續供應鏈管理」行動，與供應商共同攜手提升永續 ESG 作為。我們定期舉辦供應商大會，向供應商直接宣導最新的有害物質限用管理辦法、環保政策趨勢、品質要求，及勞工道德管理規範等，讓供應商大會成為永續 ESG 議題之諮詢、溝通及互動的最佳平台。

面對地球資源枯竭和氣候變遷的嚴峻挑戰，神準將與供應商保持密切合作，共同推動及落實 ESG 的各項目標。透過供應商會議平台，持續將永續、環保專業知識，及節能減碳的成功經驗分享給供應商，凝聚供應商對永續供應鏈理念的共識，提升產業永續競爭力。

亮點個案

01 供應商 ESG 執行狀況調查／分析

每月針對供應商之交貨品質、交期、採購配合度等進行評分 (依據前一個月有交易之全部供應商)，結果分為優、合格、暫合格、不合格，對於未能符合要求之供應商，將通知其進行改善並提供輔導。2023 年共有 461 家供應商進行品質評分考核，皆通過評分。

02 2024 年 ESG 供應商大會

打造永續價值鏈，共創低碳新時代

神準重視與供應商之間互動與進步，除例行會議，也於 2024 年 4 月 19 日舉辦供應商大會，表揚績效優異或具特殊貢獻的供應商，以表達對供應商的支持與感謝。

共有 69 家供應商參與，136 人出席。透過經驗分享與研討交流，促使雙方共同精進，除共同產出高品質高價值的產品外，也關注環境保護議題，傳達神準永續供應鏈管理策略及目標，強化供應鏈碳管理，以掌握供應鏈氣候變遷之調適與減緩措施，朝 2050 年淨零排放轉型目標邁進。



供應商評估與發展行動

神準堅信，只有與供應商共同合作，才能打造出永續、環保的供應鏈體系。對此，我們定期對關鍵供應商進行 ESG 績效評估，範疇涵蓋：環境政策、勞工權益、道德規範等議內容，確保供應商的運作符合 ESG 相關標準及規範。對於在評估中發現的改進空間，我們提供具體的回饋，並要求供應商制定改進計畫，必要時會提供資源和支持，協助供應商提升 ESG 績效。

供應商的評鑑與導入

訂有「供應商管理暨開發作業規定」，明訂新增材料供應商之資格遴選作業流程，首先從材料的選擇、認定、進料之管理、設備規模、供貨供應能力、品保制度及相關檢驗設備均需符合調查評鑑，以確保供應商交貨品質、交期與符合限用物質要求，期使生產作業順暢進行，並以合理的價格進料，積極創造公司利潤。

對主要材料新供應商導入前，須由採購、品保、研發等單位組成新供應商評估小組，由供應商先針對各項能力提出自評問卷，評估供應商相關交貨品質、交期、採購配合度、商譽(環境、勞動條件、人權及社會等方面負面衝擊)以及節能減碳管理，其中 ESG 評選項目占 20%。2023 年排除代理商，共新增 5 家供應商，均通過審核。

新供應商導入審核資料

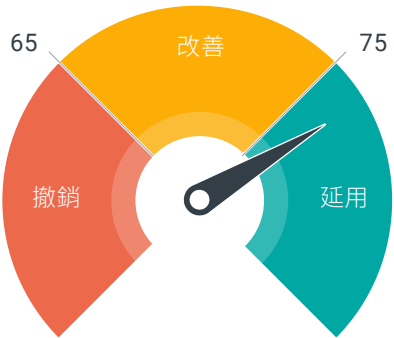
✓ 廠商開發評估申請單	- 由採購、研發、技術、品管等單位評核，進行實地到廠查訪，確保新供應商能符合神準科技與客戶需求。 - 從材料的選擇、認定、進料之管理、設備規模、供貨供應能力、品保制度及相關檢驗設備等項目，進行完整評估。 - 合格：達到 85 分以上。
✓ 供應商之社會企業責任政策聲明書	- 宣達永續發展政策、環保趨勢、品質要求及勞工道德管理規範等事項。 - 要求供應商遵守並簽署。
✓ 供應商遵守材料品質暨交貨規範同意書	- 神準科技從事相關商業活動皆秉持誠信、公平、符合法令規定及遵守商業道德，為落實誠信經營理念，確保供應鏈的商業運營並遵守道德操守。 - 要求供應商遵守並簽署。
✓ 交易廠商資料表	廠商帳戶及財務狀況審核。
✓ 環境管理物質不使用承諾書	落實有害物質管理：為因應各國環保法令及客戶要求，對於 GPMs 綠色產品管理系統，經由管控程序並要求所屬供應商應配合，要求零件供應商需簽署「不使用保證書」，並提交第三方檢測報告，用以確保產品符合管制物質清單規定，避免有害物質影響，並確保產品從開發至生產後均能夠符合綠色環保精神。
✓ 商業夥伴安全自評表	- 依據 RBA 商業聯盟行為準則要求新供應商從商業道德、環境保護、勞工人權、品質、製造、其他管理等各項重要永續風險議題，進行自我風險評估。 - 綜合上述各項評分，由評核單位判定風險等級，核定是否為合格供應商，確保新供應商能符合神準科技要求，以維持神準科技對產品的高品質要求。

供應商稽核管理

每月評核

針對供應商之交貨品質、交期、採購配合度等進行評分，結果分為優、合格、暫合格、不合格，對於未能符合要求之供應商，將通知其進行改善並提供輔導。

稽核評分結果分為：「76 分以上」繼續延用資格、「65~75 分」由該供應商提出改善措施、「65 分以下」經呈報核准後，撤銷登錄。



2023 年共有 461 家供應商進行品質評分考核，皆通過評分。

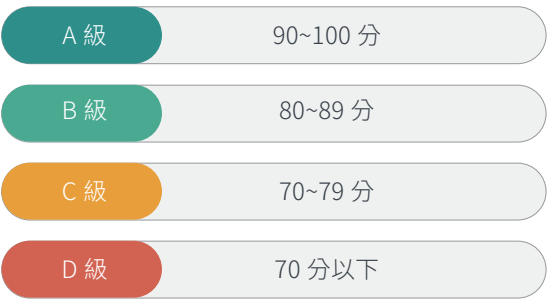
綠色產品要求

我們積極協助供應鏈廠商轉型為綠色企業，確保材料供應商均簽署「供應商遵守材料品質暨交貨規範同意書」，其中包括「環境產品有毒物質管理作業規定」、「環境管理物質不使用承諾書」及「REACH 調查宣告書」等相關綠色環保法規要求，並持續蒐集並評估各國法令和客戶對限用物質的要求，掌握全球環保趨勢，確保產品符合國際綠色相關規範及標準。

除了導入綠色產品管理系統 (GPMs)，更以「神準對供應商材料檢測報告管理機制」為綠色產品把關，有效掌控材料的符合性，降低產品中的有害物質含量。在廠內，神準使用精密的 XRF 進料檢驗儀器，並將樣品送至外部實驗室，對原材料和產品中具有環境衝擊和有害的禁限用物質進行嚴格的量測與監控。神準整合廠內的管制與鑑別有害物質系統，以符合其綠色產品政策：符合法規與客戶要求、提供減少有害物質的製程與產品，並致力於綠色設計開發，持續推動綠色永續價值鏈的發展。

實地稽核

因應 AEO 優質企業安全規範，每年遴選 2 家主要供應商由採購單位進行實地稽核，並會再次稽核「供應商」是否符合 AEO 之流程及程序，稽核結果分為 A 級 (90~100 分)、B 級 (80~89 分)、C 級 (70~79 分)、D 級 (70 分以下)；2023 年共完成實地稽核 2 家供應商，皆符合資格，未發生供應商無法改善之情事。



對於未能符合要求之供應商，將通知其進行改善並提供輔導；針對稽核之缺失項目皆須於期限內提出改善計畫予以審核，方能繼續認列合格供應商列表；未能如期改善，將不予採用。

資源永續

我們積極與上、下游供應鏈夥伴合作，推動整個產業鏈的綠色轉型，提升資源利用效率。我們以綠色設計理念，盡量選擇可再生、可回收的材料，減少有害物質的使用；在產品製造過程，採用先進的節能設備及技術，提升資源使用效率，並減少廢棄物產生。透過從製造到廢棄的完整產品生命周期管理，配合資源管理和回收機制，朝資源永續之目標邁進。

永續採購

神準持續推動綠色採購，逐步建立全面性的綠色採購機制，購買符合環保標章的材料及商品，並持續統計與分析綠色採購項目及金額。自 2016 年以來，神準已連續 8 年榮獲桃園市環保局頒發的「綠色採購績優企業」殊榮。

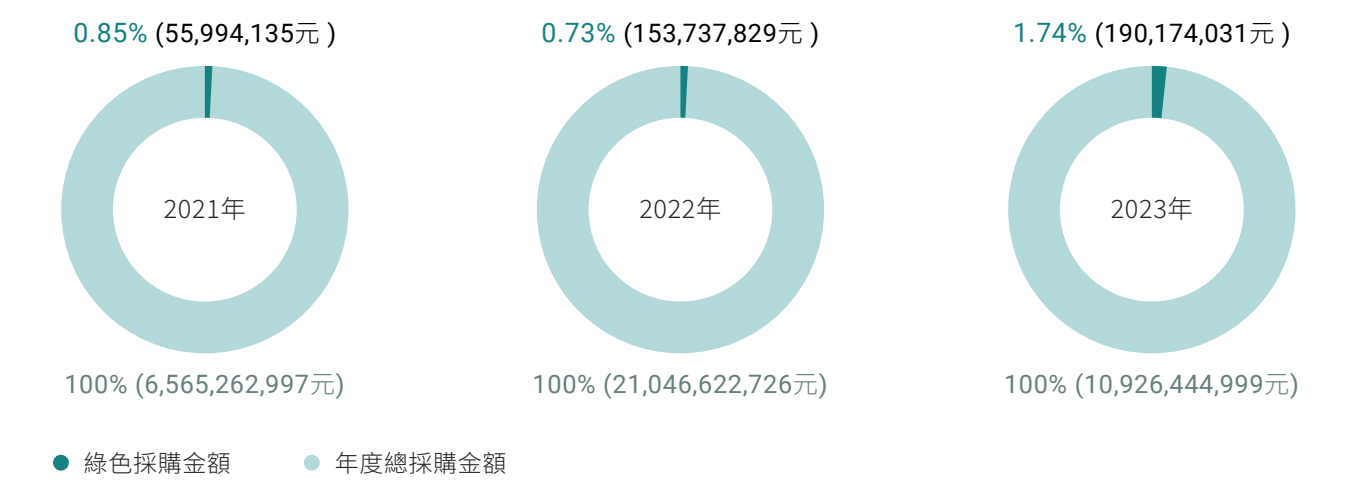
2023 年，神準綠色採購總金額達新台幣 1 億 9 仟萬元，並榮獲環境部頒發「112 年綠色採購及綠色消費推廣績優單位」。未來我們將持續推動並擴展更多環保標章材料及商品項目，堅持不懈維持並超越「綠色採購績優企業」的目標。



綠色採購項目

支出項目	說明	採購金額
回收紙箱	統計包材進貨重量約至1266.72噸	187,513,971 元
具第一、二類環境標章產品	NB擦手紙碳粉匣	2,660,060 元

綠色採購成果



資源循環

除致力於減少製程能源和資源消耗外，神準亦關注廠內非製程之資源使用，藉由檢視內部運營資源使用狀況，推動各項減量與再利用措施，積極回應資源循環再利用之趨勢。

我們引入多項電子化系統，包括：電子表單系統，涵蓋請款作業、銷貨入帳作業、盤點作業、會計師查核作業和會計帳務作業等，並將產品型錄進行電子化，推廣數位行銷，取代傳統的紙本作業；餐費刷卡系統的導入，成功取代了紙本餐券，除節省紙張資源，並有效降低整理的時間成本。

在倉儲管理方面，我們採用智慧化料架，來取代傳統料架，提升物料倉庫的空間利用效率，並減少因人工操作失誤而導致之庫存物料廢棄問題。此外，紙本簽核流程的電子化，不僅提高了工作效率，還進一步推動了公司內部的資源節約和環保績效。

報廢電子產品控管

神準科技為通訊設備產業，為確保我們的通訊設備產品符合高品質標準，在生產過程中可能會有部分功能或功效未達到標準的不良品，為避免這些不良品在報廢後遭到不肖廠商轉賣，進而影響客戶商譽，訂有報廢相關的標準程序。

針對客戶退貨和報廢產品的處理，提出具體要求；其中包括對金屬零件進行噴漆和破壞處理、可回收塑膠零件進行鑽孔破壞、不可回收塑膠零件進行噴漆和破壞等處理措施。此外，我們嚴格要求報廢廠商製作完整報廢報告，包括廢棄物處理流程、照片證據及保證完全銷毀並禁止外流和銷售之保證書，確保我們的不良品得到安全且合規的處理，保障客戶利益和品牌聲譽。

衝突礦產管理

為抑制來自非洲國家衝突地區的衝突礦產在生產和交易中引發的不當行為，美國於 2011 年 7 月 21 日通過了相關立法，未來在美國銷售的產品必須遵循美國證券交易委員會的要求，提供金屬產地揭露報告，以追蹤礦石的來源，避免進口含有衝突礦產的產品。

神準致力於確保供應鏈中的礦產來源合法且符合道德標準。對此，神準制定《無衝突礦產宣告書》，品保部門更於 2014 年，提前完成了非衝突冶煉商之盡職調查。調查結果顯示，我們的供應商使用的金屬並未來自衝突礦產，所有提供給客戶之產品皆為無衝突礦產之產品。

我們持續要求供應商填寫「非衝突冶煉商和盡責調查表」，並要求其提供金屬產地報告，以便追蹤礦石來源。若零件中含有衝突金屬，供應商必須確保這些金屬來自通過責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 所制定的責任礦產保證流程 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 認證的合格冶煉廠。2023 年，神準更進一步強化衝突礦產管理政策，除了原先涵蓋的金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn) 之外，還新增了鈷 (Co) 和雲母 (Mica)，確保了所有金屬的來源符合客戶之規範要求。

神準科技衝突礦產政策

身為良好的企業公民，神準自當善盡社會責任、尊重人權，並持續關注衝突礦產議題，致力要求供應鏈，同時承諾執行以下政策：

- 不購買從衝突地區來的衝突礦物。
- 要求供應商拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物，及簽署含無衝突礦產承諾的承諾書。
- 要求我司的供應商，需管理其上游及下游供應商，必須要遵循無衝突礦物的要求。
- 盡我司的最大努力對物料來源，拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物。

衝突礦產盡職調查一覽表



註：針對主要及次要供應商進行調查。

亮點個案

01 減少資源使用與易於回收之產品設計

產品設計上，秉持「減量、循環、回收、再生」的綠色理念，除提供產品安全防護，亦同時實現環保減碳及資源有效利用。藉由減少包裝材料，讓出貨體積更輕巧、易搬運，並節省倉儲及運輸成本，促進綠色物流。神準包材總重量約 1,266.72 公噸，其中可回收再利用材料達 1,262.78 公噸，占比 99.69%。



02 供應商隔離框 tray 盤及外箱回收設計

透過與供應商合作，回收來料隔離框 (tray 盤) 及外箱。共回收 384,102 個 tray 盤及 38,415 個外箱，合計回收重量達 38,412.6 公斤，其中紙類約 19,207.5 公斤，塑膠類約 19,205.1 公斤。有效節省材料成本約新台幣 4,609,179 元，展現在綠色供應鏈管理之卓越成效。





關懷・無限

神準秉持「關懷・無限」的理念，將人力資源管理機制與建構幸福企業理念，深植於企業文化中，積極推動多元化的員工關懷措施，包括健康管理、職業發展及家庭友善機制，致力於營造一個健康、和諧且具包容性的工作環境。

65

人力概況

神準人力架構

71

重視人權

人權管理

74

員工關懷

完善獎酬機制
多元溝通管道

82

人才培育

完善培育體系

86

健康關懷

職安衛管理系統

93

社會關懷

人力概況

神準定期進行全面性人力結構分析，優化各部門的人才配置，確保人力資本的最大化運用。藉由對員工流動率和離職原因的詳細分析，讓我們得以不斷優化員工體驗和激勵機制，制定更加有效的人才留任策略，提升人力資本的穩定性與凝聚力。

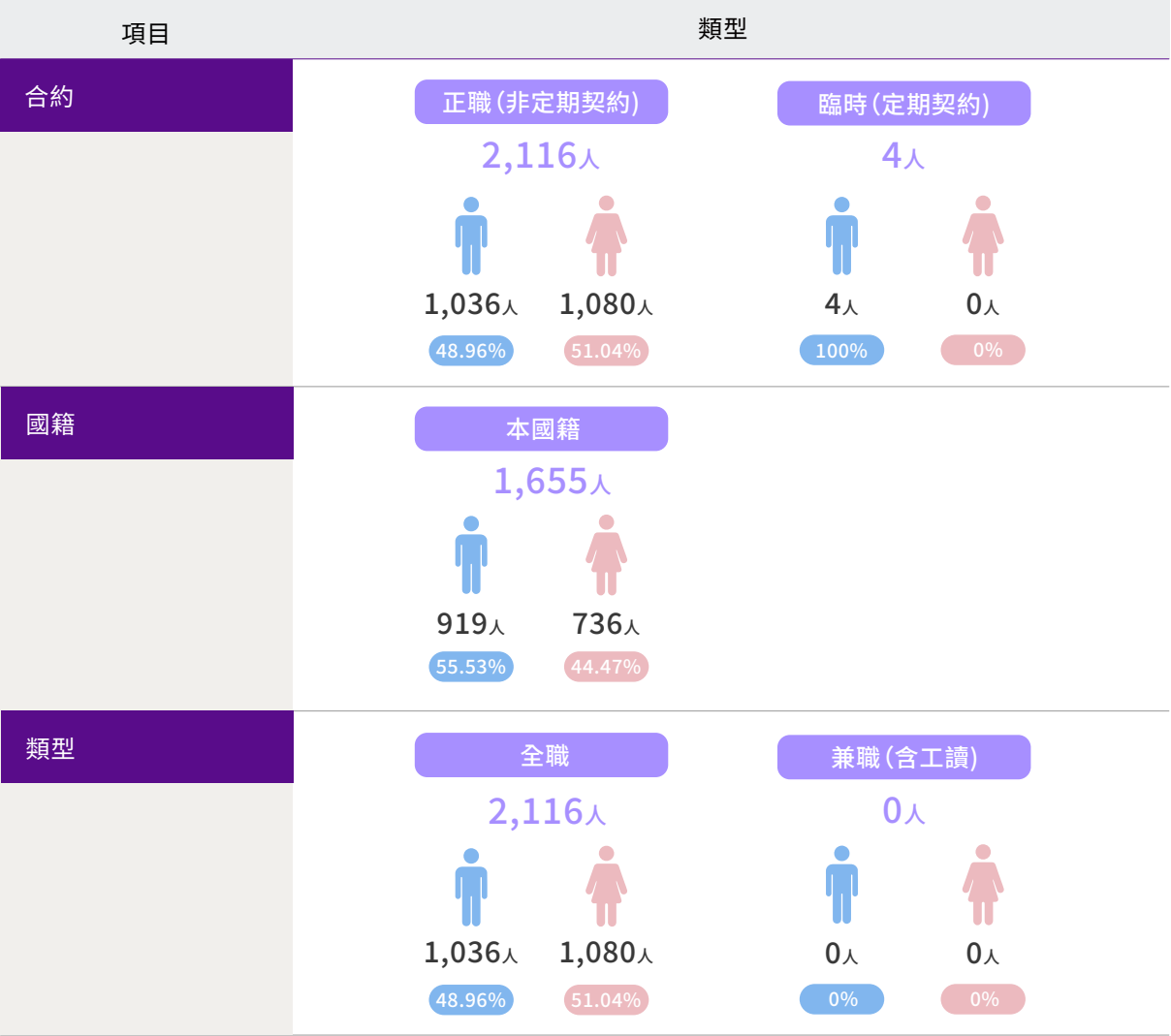
在此基礎上，神準亦重視人力結構的多元化，包括年齡、性別和學歷等層面，致力於打造多元、包容且充滿創造力的工作環境，應對市場變化和技術創新的挑戰。

神準人力架構

2023 年，神準員工平均年齡約為 37.12 歲（男性：37.30 歲，女性：36.95 歲）。在年齡結構上，30 歲以下的員工占比約為 24.53%（男性：12.76%，女性：11.77%），相較於前幾年仍屬穩定。

我們重視性別平等及人力結構之多元化，截至 2023 年底，神準員工總數為 2,116 人，其中女性員工為 1,080 人，占比 51.04%；男性員工為 1,036 人，占比 48.96%；非正式員工包括 144 名產線派遣人員（男性：74 人，女性：70 人）和 48 名外包人員（男性：22 人，女性：26 人），總計 192 人，非員工工作者（派遣及外包人員）男女比例各占一半（男性：96 人，女性：96 人）。

神準員工類型總覽



人才招募與留任

神準遵循勞動法規，制定「人員任用管理規定」，於招聘職務時，嚴格禁止任何基於種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻狀況、容貌、身心障礙、星座、血型，或過去工會會員身份等之歧視行為。選拔人才標準主要依據專業技能與經驗、工作態度、團隊協作能力，同時強調與公司誠信、正直和崇本務實之企業文化。

為滿足實際營運人力需求，本公司持續強化招募與留任策略，除透過官網、徵才網站和當地就業服務站等多種途徑進行招募，更積極參與產官學交流活動，拓展多元化人才來源，包括校園徵才、政府就業活動以及教育部育才平台等。此外，我們亦持續強化人才留任機制，提供廣泛的員工發展機會、優渥的福利待遇，營造積極向上的工作環境，確保優秀人才能夠穩定留任。

神準人才募集行動

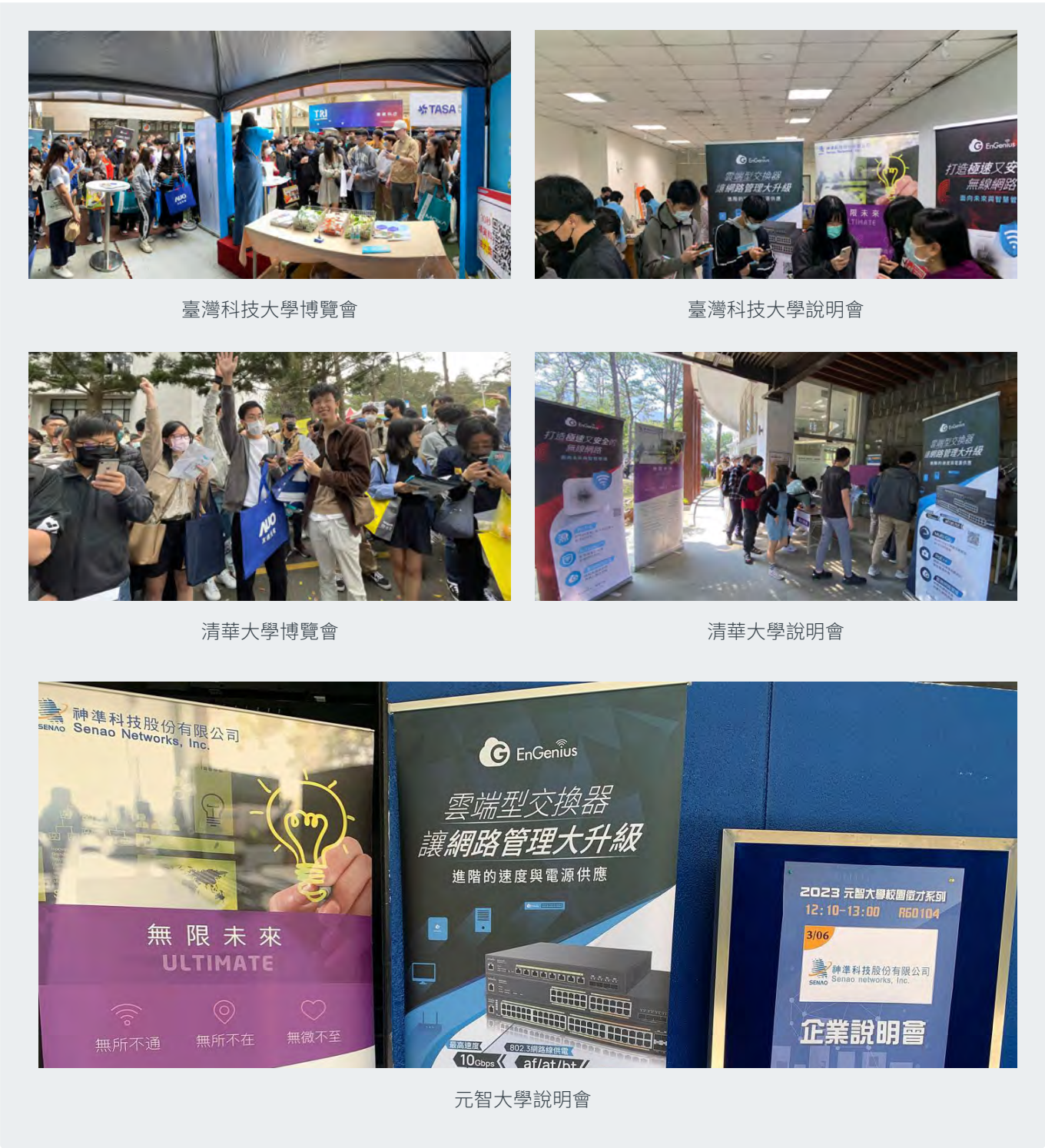
專案名稱	內容/成果說明
桃園青年實務訓練及職場對接計畫	與104人力銀行及桃園青年事務局合作招攬桃園在地青年人才，總媒合人數為 64 人，其中研發相關職缺 16 人。
桃園市安薪就業讚計畫	桃園市政府勞動局就業職訓服務處合作，協助設籍桃園市未滿30歲高中職以上畢業之待業青年就業。
校園徵才 (中央、清大、台科、元智)	- 博覽會 (中央、清大、台科)，共收到1,731封履歷。 - 說明會 (中央、清大、台科、元智)，共計1,043人參與。
產學攜手合作媒合會 (龍華科大)	強化青年人才的職場實務能力，提供獎學金等資源，與學校建立良好的合作關係並穩定人才來源。
產學攜手說明會 (中山高工)	
僑生在臺一對一媒合會：ContactTAIWAN	提供現場諮詢及職缺媒合，以延攬延攬臺僑外生、華僑及外籍等國際人才。



中央大學博覽會



中央大學說明會



新進率與離職率

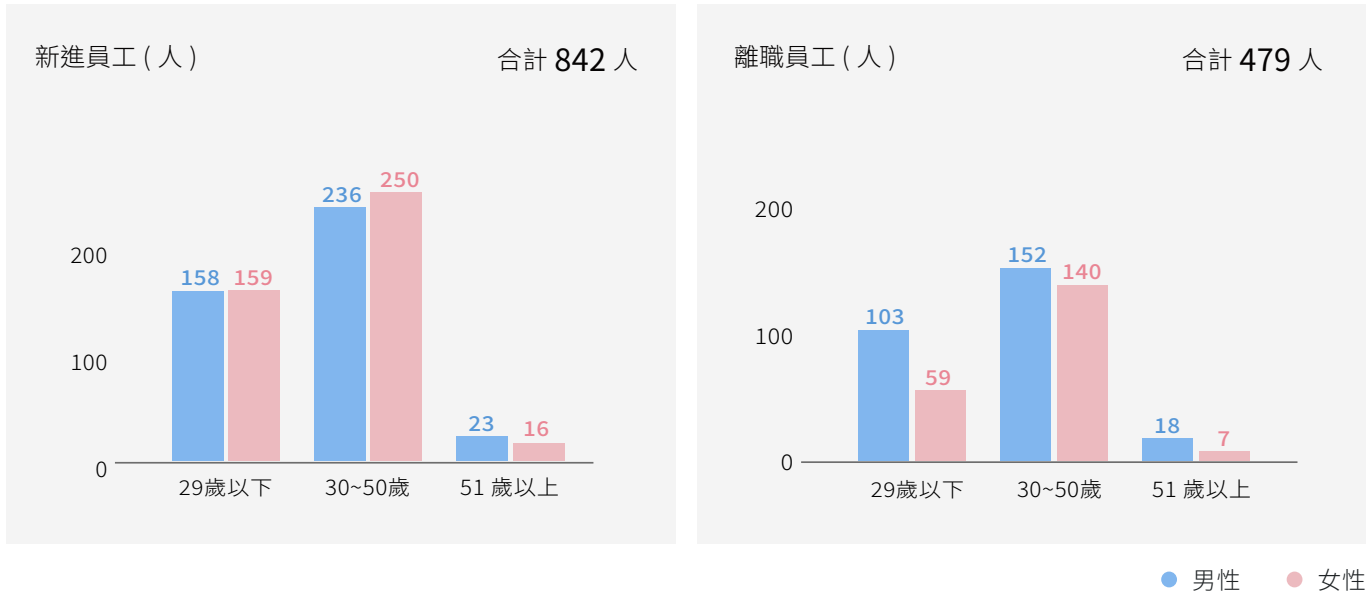
2023 年神準新進員工為 842 人(男性 417 人,女性 425 人),總新進率為 39.79%。同年離職人數為 479 人(男性 273 人,女性 206 人),總人員離職率 22.64%。

當員工提出離職申請時,公司會安排主管和人力資源部門進行獨立面談,了解員工離職的具體原因,並根據員工的個人情況,與相關主管進行深入討論,綜合考量其職涯發展需求,適當調整工作內容或工作地點。此外,根據員工的經驗和專業技能,我們還提供內部轉職機會,期望能實現員工留任的目標。

為促進員工職涯發展的多元性,我們提供開放的離職返任機制,鼓勵離職員工重新加入公司。未來我們將持續改善內部轉調機制的順暢運作,為有離職意願的員工提供適當的關懷和支援,確保每位員工在神準的職涯發展上都能得到適切的支持。

員工新進 / 離職狀況

類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	合計 (人)	合計 (%)
新進員工						
29歲以下	158	7.47	159	7.51	317	14.98
30~50歲	236	11.15	250	11.81	486	22.97
51歲以上	23	1.09	16	0.76	39	1.84
合計	417	19.71	425	20.09	842	39.79
離職員工						
29歲以下	103	4.87	59	2.79	162	7.66
30~50歲	152	7.18	140	6.62	292	13.8
51歲以上	18	0.85	7	0.33	25	1.18
合計	273	12.9	206	9.74	479	22.64



人才多元化

神準招募任用時，除依法令優先以雇用本國籍人員為主，並透過招募不同國籍的人才，努力打造國際化的工作環境，希望多元文化下的團隊合作，能激發出不一樣的創意火花，2023 年非本籍員工占全體員工的 21.79%。經營管理階層拔擢則以公司內部優秀人員為優先考量，依職務需要進行相關人員任用或拔擢，並且依制度進行相關管理階層勝任度檢視，並予以相關管理職能培訓。2023 年神準高階主管為本國籍員工的比例 100%。

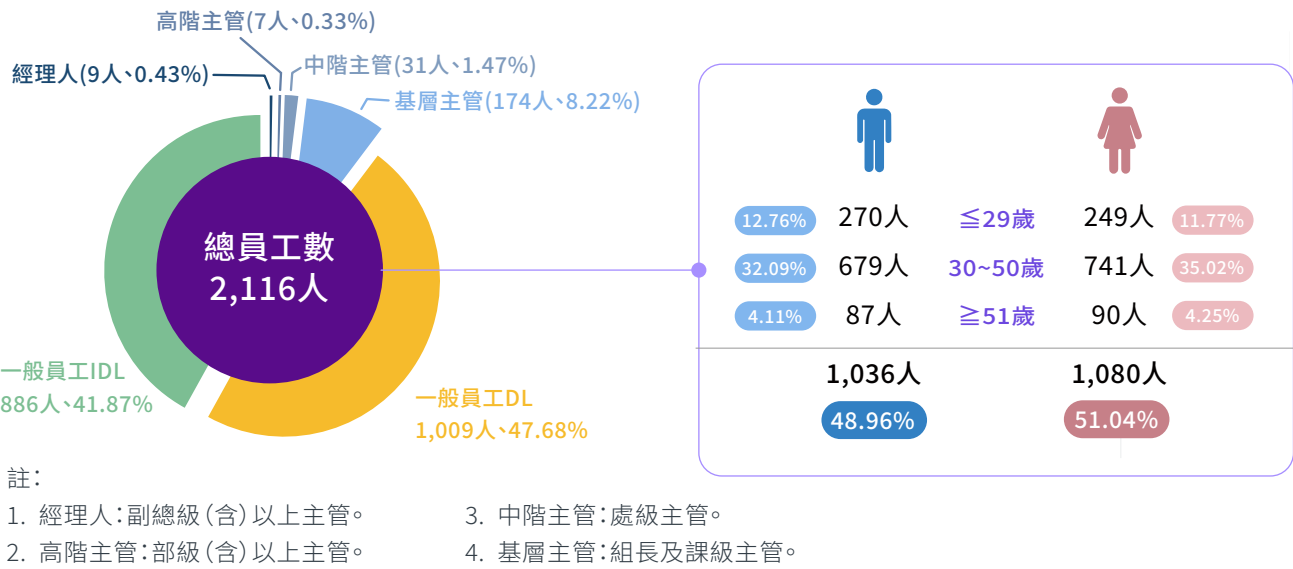
在知識經濟競爭時代中，神準體認人才是公司永續經營重要關鍵，因此持續不斷招募知識型人才提升人力素質。2023 年底所有在職員工中，具備碩士以上學歷者占全體員工約 16.73% (男性：12.43%，女性：4.30%)；具備大專學歷以上則占全體員工約 67.96% (男性：37.10%，女性：30.86%)。

我們重視平等與多元的人才招募，除了雇用非本籍員工，並依法聘用身心障礙員工，保障弱勢群體的就業機會。2023 年共聘用身心障礙員工 13 名 (其中重度為 8 名)，占整體員工比例為 1%，符合「身心障礙者權益保障法」第 38 條定額進用比例 1% 之標準。神準將提供適合身心障礙人士之職位，提升身心障礙員工占比。

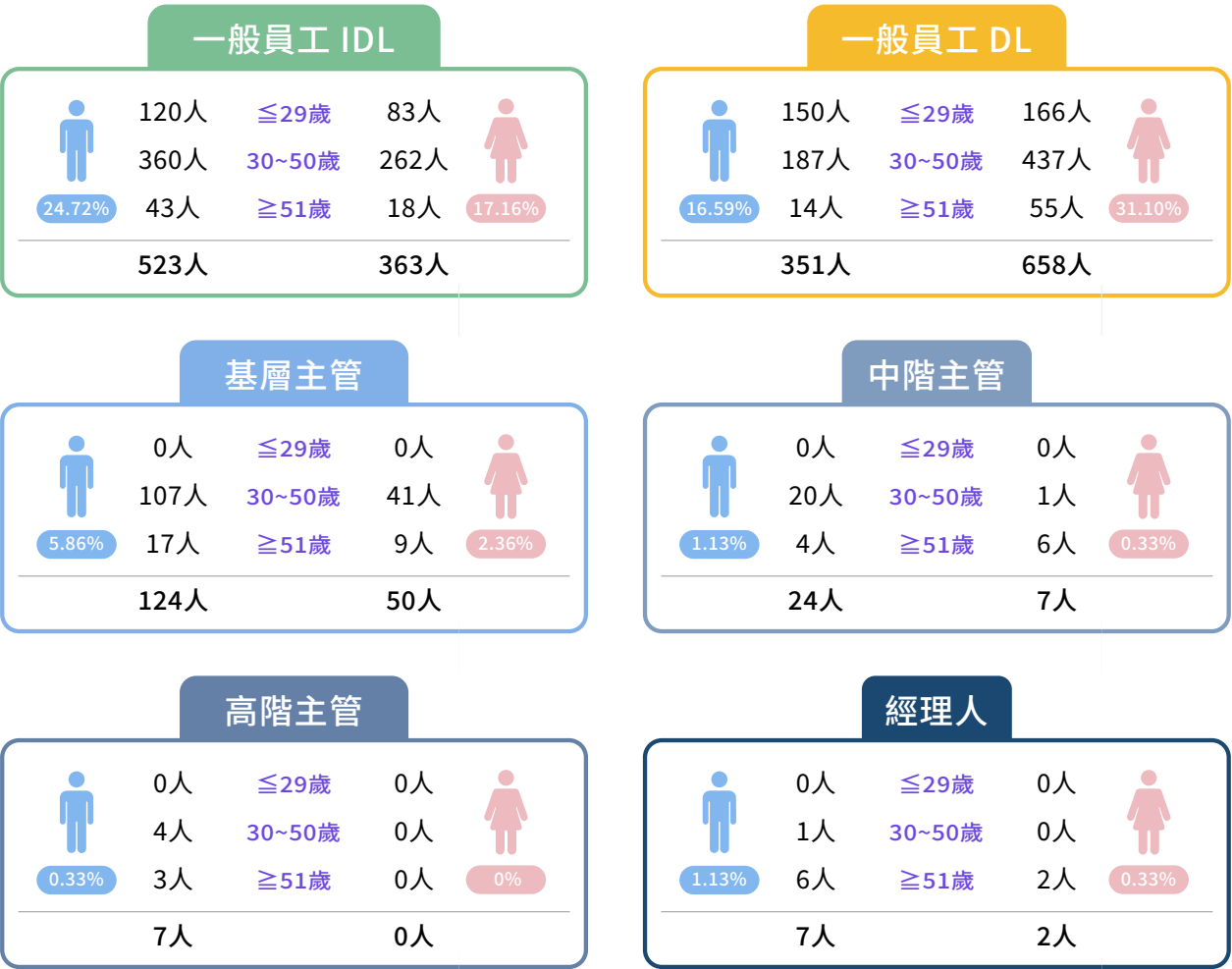


2023 年神準達人秀精彩片段

神準人力結構總覽



各階層年齡人數與性別比



註：原住民雇用 0 人；身心障礙者雇用 21 人。

重視人權

神準致力於保護與尊重我們的員工及價值鏈夥伴（包含客戶、供應商 / 承攬商、代理商、合資企業及聯盟夥伴、地方社區）的基本人權，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國商業與人權指導原則》，及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權規範，致力於確保所有營運行為，均能遵循及促進勞動人權。



人權管理

神準將《人權政策》作為運營之核心指導原則，明確規定禁止任何形式的強迫勞動、童工、歧視和騷擾等行為，確保所有員工都能在公平、安全和尊嚴的環境中發展職涯。

我們尊重及遵守營運所在地國家之法令規範，於「工作規則」、「道德行為準則」、「獎勵及違規管理規定」、「性騷擾防治措施及懲戒規定」、「人權管理規定」和「人員任用管理規定」等內部規章辦法中，明確宣示保護員工勞動人權之承諾，並透過加入「負責任商業聯盟（RBA）」，定期檢視神準科技的人權政策執行情況，確保人權保障工作的落實。

人權政策

- 在神準科技的營業活動或供應鏈中，禁止人口販運、禁止強迫勞動及禁用童工。
- 確保所有工作是自願的，並保證勞工有權隨時自由離職或終止僱傭關係。
- 除法律另有規定外，供應商或中介人不得扣留、毀壞、隱藏、沒收或拒絕勞工取用身份證或出入境證件（如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證）。
- 禁止僱傭或使用未滿16歲、或未完成義務教育之年齡、或該國家／地區最低就業年齡的人士。

- 確保員工結社自由與集體協商權。
- 擁抱多元與堅決反對歧視行為。
- 絕對禁止任何形式的騷擾行為。
- 恪守所有適用的工時及薪資法規。
- 打造安全健康的工作環境。
- 重視個人資料和資訊安全的保護。

- 採購行為遵循公平交易原則，嚴守商業道德規範，尊重知識產權及隱私權。
- 遵守法令規定、減少能資源耗用、開發對環境友善原物料及產品。
- 當地採購減少包裝、減少運輸排碳、不使用衝突礦產、推動綠色永續價值鏈。
- 神準科技致力於保護員工和價值鏈夥伴（包括客戶、供應商／承攬商、代理商、合資企業和聯盟夥伴、地方社區）的人權，並承諾將這些人權政策體現在所有神準科技的商業或非商業活動和所有的對外合作關係中。

順暢勞資溝通，確保勞動權益

神準目前尚無簽訂團體協約，但仍致力訂定相關制度，建置透明、互動性高之勞資溝通介面，保障員工自由結社與集體協議權利，確保員工的聲心及寶貴意見都能有效傳達，並獲得即時妥適之回應。我們定期（每季）召開一次勞資會議，與勞方代表進行相關議題之討論及意見交流，藉由充分的互動及溝通，促進勞資和諧。2023 年共召開 4 場勞資會議（勞／資方代表各有 5 人），針對勞工安全、教育訓練、災害傷病補償、福利事項等議題進行交流與討論，確保員工相關權益能獲得回應及保障。

神準嚴格遵守政府法令規範，保障及維護員工工作權益。根據《勞動基準法》第 16 條第 1 項的規定，於工作規則中明確承諾，當公司進行勞務變更時，將提前告知員工契約終止日，並保證告知期限的合理性。若公司營運發生重大變化，可能影響勞工權益時，將會按法規之期限提前告知員工。

此外，根據《勞動基準法》第 16 條第 3 項規定，如果公司未能在法定期間內提前告知而終止契約，我們將給付預告期間的工資，始終以員工的福祉置於首位，確實保障員工的權益和生活穩定。

人權訓練

為強化員工人權意識，2018 年起透過數位學習平台，將 RBA 行為準則所要求之人權、貪腐、歧視及性騷擾等議題，列入新進員工必修課程，2023 年新進人員受訓比率達 100%。此外，我們藉由每季發行電子報，及定期舉辦相關人權課程訓練，持續強化及提升員工勞動人權意識。

我們特別重視並加強人力資源部門的人權教育訓練，針對最新勞動相關法令修正，由法務部門進行全面性培訓及實際演練，確保所有員工都能夠理解並恪守各項勞動條件。2023 年人力資源部門的人權訓練總時數達 132 小時。

項目	說明
RBA行為準則培訓	2023年邀請RBA顧問，為部門主管及RBA委員進行專業教育訓練課程，包括RBA 7.0行為準則解析、稽核重點實務、內部稽核人員訓練及情境演練等。目的為強化內部對RBA準則的理解與實踐，確保各部門都能夠遵守並具體執行相關標準。
保全人員人權訓練	神準科技對於委外派駐廠內的保全人員，也要求其需進行「基本及專業教育訓練」，課程內容涵蓋人權、職業安全衛生、個資法、職場不法侵害預防、緊急應變、跟蹤騷擾防治法及性騷擾防治法等領域。2023年神準所有保全人員100%完成上述教育訓練。

亮點個案

項目	說明
反歧視政策／機制	神準尊重多元共融的價值觀，致力平等對待所有員工，對任何形式的歧視堅持零容忍的態度。在招募、僱用、薪資、福利、獎勵、升遷、受訓機會以及實際工作環境中，不會基於個人的出生地、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族、階級、國籍、殘疾、疾病史（如：愛滋病）、懷孕、語言、思想、宗教、信仰、政黨、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、現任或過往工會會員身分、受保護的基因資訊、婚姻狀態，或外表、五官等個人特徵進行歧視，並保障所有員工享有同工同酬與同值同酬的權利。 我們承諾提供安全、無騷擾的工作環境，對任何形式的騷擾行為採取零容忍政策，包括但不限於基於上述各項特徵的騷擾行為。 - 性騷擾申訴專線電話：03-3289289分機：5885 - 性騷擾申訴專用電子信箱：grievance@senao.com
新增「學生工管理辦法」	為規範實習生管理，為在校學生提供社會實踐機會，並滿足公司人才選用儲備需要，神準遵守RBA行為準則，確保實習生在工資、工時和學習等方面保障。
製作新版RBA動畫	透過動畫解析RBA行為準則，此堂課程列為年度必修課程，且每年應回訓，使全體員工理解RBA基本概念。



新版 RBA 動畫



神準 2023 年獲 RBA (責任商業聯盟) 銀牌證書

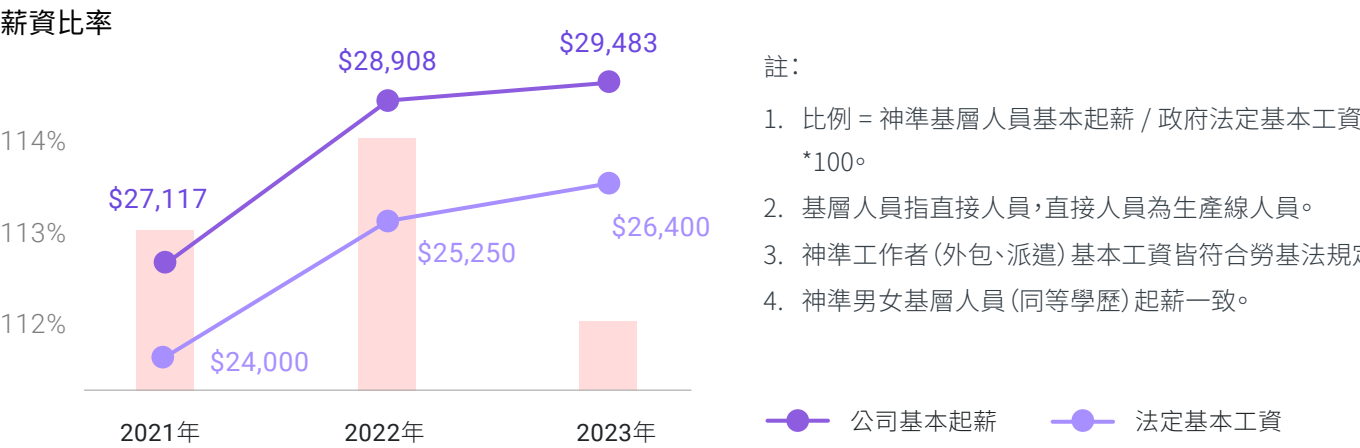
員工關懷

神準以人為本，除定期檢視市場薪資水準進行滾動式調整，確保薪酬具競爭力及同工同酬外，更重視員工的身心健康，建置完善員工福利機制，包括團體保險、特惠選購、各類補助及多元活動，支持員工實現工作與生活的平衡。

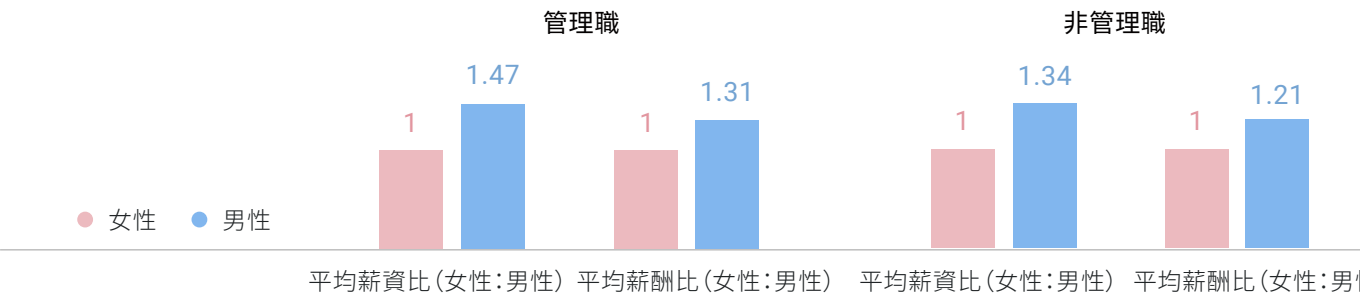
完善獎酬機制

神準嚴格遵守所有相關薪資法令，包括但不限於最低工資、加班費及法定福利的規定，並採取同工同酬的薪酬政策，確保薪資不受性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況影響。每年根據績效考核和公司營運狀況調整薪酬與升遷，並考量公司營運及個人工作表現，提供年終獎金、績效獎金及薪資調整。神準定期檢視市場薪資水平，進行滾動式的調整與修正，以確保薪酬公平及符合市場標準。

註：本公司無簽約獎金或徵才獎金、離職金及薪酬索回機制。



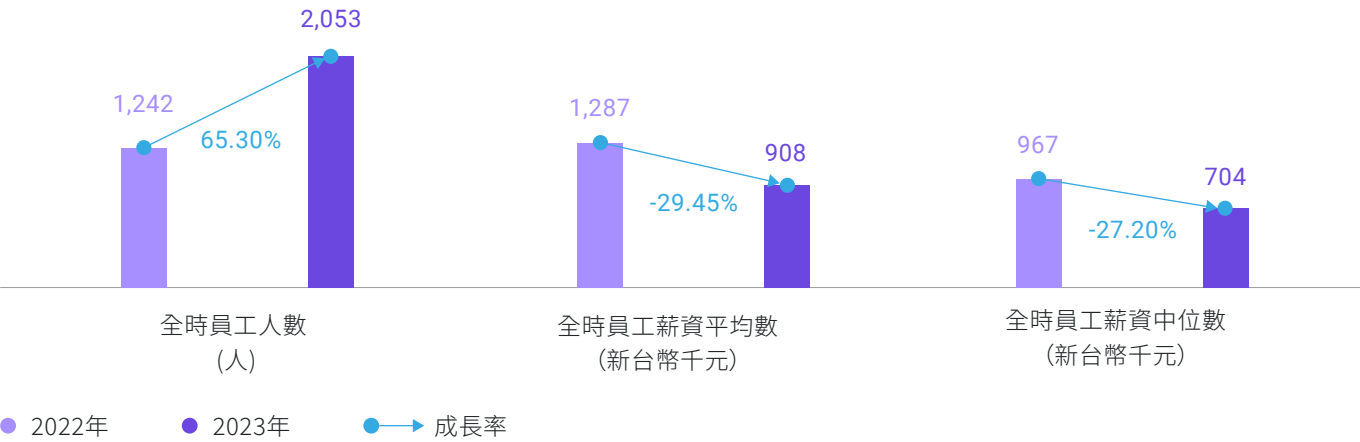
各職級性別之平均薪資及平均薪酬比



註：

- 職級定義：管理職為組長級以上之主管（不包含專案），非管理職為排除管理職外之員工。
- 計算方式：平均薪資指月薪（固定薪）；平均薪酬含月薪、員工酬勞、年終獎金、績效獎金。
- 高階管理人員：固定薪 12 個月 + 變動薪資（年終 + 績效 + 員工酬勞）。
- 男平均薪資、酬之資訊比率差異為，管理職係高階管理者男性占比較高；非管理職係研發人員多為男性、作業員多為女性，故造成女性略低於男性。

台灣地區非主管職之全時員工人數、薪資數及與前一年度之差異



註：

- 全時員工人數採「年度平均」統計，以當年度受雇之員工總人數（包含當年度留停、離職、退休者）排除經理人後，再依其任職給薪月數比例換算為全年度之平均員工人數，非僅以年底人數為限。
- 「非擔任主管職務之全時員工」為排除「經理人」，經理人定義及名單詳閱 112 年公司年報。
- 年薪：指總薪酬，其包含月薪、員工酬勞、年終獎金、績效獎金。
- 成長率(%)：指 2023 年比較 2022 年增長比率。
- 2023 年非擔任主管職務之薪資中位數較 2022 年減少，主要係 2023 年度新進員工人數較 2022 年度增加 65.30%，且新增多為生產線員工。

多元福利措施

神準重視員工身心健康，建置完善且多樣的福利制度，並透過舉辦多元化的活動及課程，讓員工得以充實自我及舒緩壓力，實現工作與生活的完美平衡，不僅提升員工的幸福感，也增強公司的凝聚力和競爭力。為響應環保理念，我們改以電子 App 形式發放禮券，不僅減少碳排放，更提供員工多元品牌選擇。神準科技提供一系列豐富員工福利。



舒適明亮的咖啡廳



OK 超商 - 隨時補充工作動能

神準多元的福利項目

01 績效獎金

根據個人和團隊表現發放，激勵員工不斷追求卓越。

02 團體保險

為員工提供全面的健康保障。

03 集團產品特惠選購

員工可享受公司產品的專屬優惠。

04 生日／節慶禮券及禮品

讓員工在特別的日子感受到公司的關懷。



神準大家長的生日會



端午禮品：
環保餐盒

05 結婚／生育／傷病／住院／急難／喪葬禮金補助

在重要人生事件和緊急情況下提供經濟支持。

06 員工活動

透過舉辦旺年會、體育活動、社團聚會鼓勵員工保持身心靈健康，增進團隊凝聚力。



旺年會



羽球社團 - 兼顧工作與生活的平衡

07 生育托兒津貼

支持員工家庭的成長和發展。

08 訂婚假、彈性上班工時制度

提供靈活的工作安排，照顧員工的個人需求。

09 交通車、零食區、咖啡廳、OK 超商：

為員工日常生活提供便利。



工作補給站 - 零食吧



提供免費交通車

10 預休特休制度

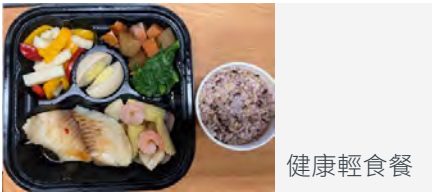
讓員工能夠合理安排休息時間。

11 免費的視障按摩師駐廠服務

提供身心放鬆的機會。

12 餐費補助、員工餐廳

提供多樣化的餐飲選擇。



健康輕食餐

神準福利項目說明一覽表

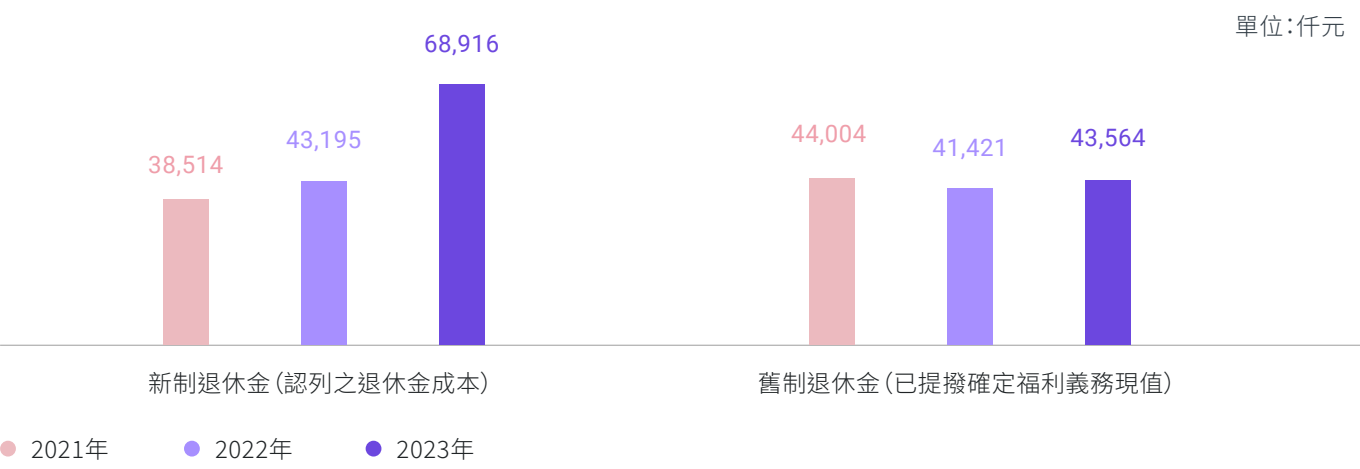
福利項目	說明
薪資與獎金制度	健全薪資結構(月薪與年終獎金)、績效獎金、員工分紅及入股、專利獎金、工作競賽獎金。
貼心的福利制度	集團產品特惠選購、生日/節慶禮券及禮品、結婚/生育/傷病/住院/急難/喪葬禮金補助、社團補助、生育托兒津貼、訂婚假、彈性上班工時制度、餐費補助、交通車、零食區、預休特休制度、免費的視障按摩師駐廠服務、員工餐廳。
團體保險	入職日至離職日皆幫員工保團體保險(醫療、意外、癌症與壽險)、員工亦可自費幫直系親屬及配偶加保。
多元活動	每年舉辦旺年會，邀請優質明星演唱及節慶活動、社團活動、健康講座等。
社團活動 (運動/健康)	為增進同仁身心健康，提倡正當娛樂，以充實休閒活動及增進同仁間情誼，鼓勵同仁自主成立社團，目前共有：「華亞羽球社」、「南港羽球社」、「南港桌遊社」，各社團不僅定期團練，更積極辦理或參與各項競賽活動。
彈性工時	為照顧員工的需求，公司實施間接人員彈性上下班政策。此舉不僅有助於員工避開交通高峰期，從而減輕公共運輸系統的壓力，也方便員工兼顧家庭責任。例如，員工能夠更靈活地安排接送子女上下學的時間，並能更有效地安排個人的進修需求。通過這些措施，我們致力於提升員工的工作生活平衡，並支持他們在工作之外的多樣化需求。
居家辦公	對於颱風期間提供勞務的員工們(包含Work from home)仍享有正常薪資：間接人員於颱風來襲時開放線上打卡居家辦公，於颱風期間提供勞務者，公司仍會依法給予正常薪資。

完善退休制度

神準依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」等相關退休規定，制定完善的員工退休管理辦法，並且依循政府規定成立員工退休準備金監督委員會，每月提撥退休金至勞工退休準備金專戶中，讓同仁在為公司盡心付出之餘，對於未來退休生活無後顧之憂。適用「勞工退休金條例」之員工，均按其每月薪資提撥 6% 至勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人帳戶；適用退休舊制的員工，按月就薪資總額 2% 提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行，以滿足員工之退休需求。

每年檢視符合屆退名冊，針對屆退員工發出提醒，幫助他們提早做好退休準備，2023 年共計有 1 名符合舊制退休資格之員工，申請舊制退休金請領。此外，公司也會提前進行人力資源規劃與接班人培育計畫，確保業務的順利交接和持續發展。

新制與舊制退休金統計表



退休計畫

我們秉持「以人為本」的理念，建置完善的退休制度，讓公司不僅能有效進行新血輪替與接班人計畫的培育，還能提前為符合退休條件的員工規劃適合的機制，並不定期舉辦的財務管理、退休生活及旅遊規劃講座，強化員工退休後的財富管理能力，並保持健康的生活方式，讓員工在退休後依然能夠享受豐富多彩的生活。

鼓勵員工生育

為鼓勵員工生育意願，並讓員工於生育後享有工作安定之收入，減輕養育子女經濟負擔，神準特定「生育托兒津貼補助作業規定」，提供生育禮金、生育及及托兒補助津貼。2023 年生育及托兒補助約 180 萬元，職福會亦發出生育禮金 5 萬元。

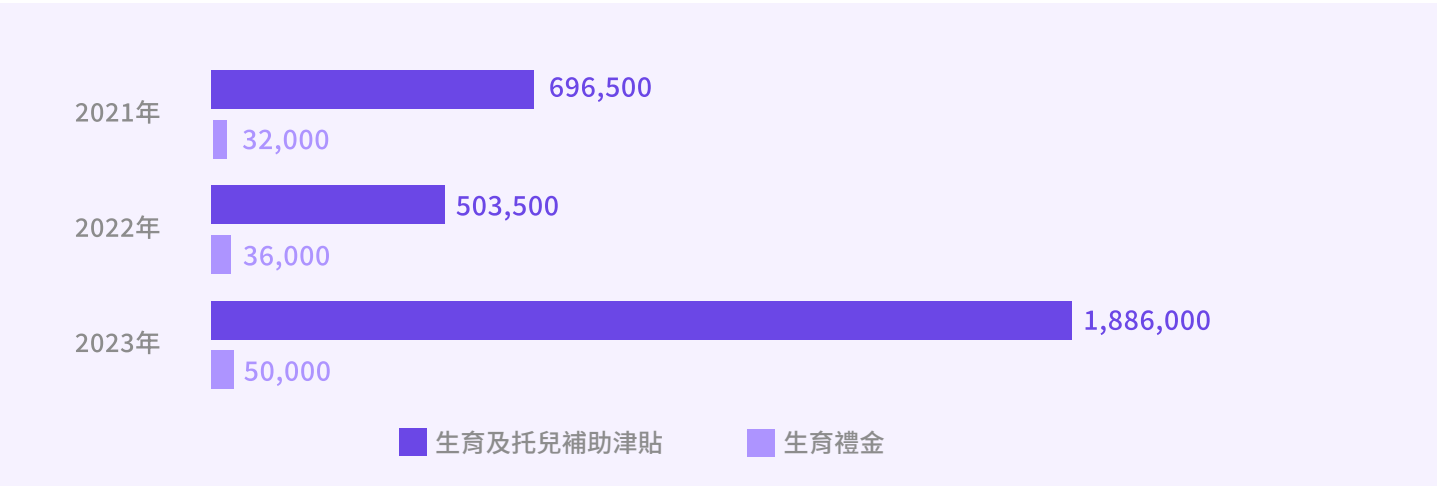
- 在職滿 6 個月之正職員工子女出生後二個月內檢附子女出生證明，可每月領取新台幣 3,000 元生育補助津貼至小孩滿三歲止。
- 若子女受托至政府立案之托兒機構者，且經直轄市、縣(市)主管機關許可設立之托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心、社區公共托育家園等機構：自 2023 年起，每月可額外領取新台幣 5,000 元托兒津貼至小孩滿三歲止。
- 夫妻同為公司員工時，可同時提出申請。



溫馨的哺集乳室

生育補助

單位：元 (新台幣)



育嬰留停統計

年度	項目	男性	女性	合計
2023年	符合育嬰留停申請資格人數(A)	63人	41人	104人
	實際申請育嬰留停人數(B)	4人	7人	11人
	應復職之育嬰留停人數(C)	6.35 %	17.07 %	10.58 %
	申請復職人數(D)	5人	10人	15人
	復職率(D/C)	60 %	80 %	73 %
2022年	育嬰留停復職總人數(E)	1人	5人	6人
	申請復職後服務滿一年人數(F)	1人	4人	5人
	育嬰留停復職留任率(F /E)	100 %	80 %	83.33 %

註：

1. 2023 年符合育嬰留停申請資格人數 (A)：2023 年間育有 3 歲以下幼兒 (依員工眷屬資料) 的員工人數。
2. 2023 年應復職之人數 (C)：2021-2023 年申請，並應於 2023 年復職的人數。
3. 2023 年申請復職之人數 (D)：2021-2023 年申請，並於 2023 年復職的人數。
4. 復職率：(當年度申請復職人數÷當年度應復職人數) × 100%。
5. 留任率：(前一年度復職後持續工作一年的人數÷前一年度復職人數) × 100%，前一年度復職後持續工作一年的人數包含再次留停者。

多元的溝通管道

神準搭建多元內部溝通管道及平台，包括職工福利委員會、勞資會議及各類座談會等，及時了解員工對公司的建議和改進方向。並定期向員工傳達公司的營運情況和發展戰略，確保資訊傳達清晰準確，為員工爭取超越法定標準的福利和權益。

為求雙向溝通的透明性，我們定期舉辦各層級座談會，深入了解員工的建議和期望，並即時回應和解答。每年我們會全面評估公司的經營狀況和未來發展方向，適時調整與內部員工的溝通策略，確保公司資訊的一致性、透明度和傳達速度，期望能持續獲得員工對公司的信任與認同。

名稱	溝通對象	溝通方式	頻率
【公司政策面】以宣導公司政策與經營目標為主。			
高階主管管理會議	部級以上主管	部級以上主管對策略方向進行討論溝通	1次/週
部門會議	部門內員工	主管對部門員工宣達公司政策、目標，並檢視目標達成狀況	1次/月
勞資會議	勞資方代表	勞資相關事項進行討論	1次/季
環境安全衛生會議	各部門環境安全衛生委員	環境安全衛生相關事項進行討論	1次/季
外籍員工座談會	外籍員工	人資／總務單位與全體外籍員工直接溝通，宣導公司政策並處理外籍員工反映的問題	不定時
建教生座談會	建教合作同學	人資與全體建教生直接溝通，宣導公司政策並處理同學反映的問題	不定時
【福利事項面】以宣導公司福利政策與人資相關對內公告訊息為主。			
EIP網頁	全體員工	EIP內部官網宣導	不定時
HR Newsletter神準報報	全體員工	E-mail 電子報	1次/季
神準福利網	全體員工	E-mail	不定時
職工福利委員會	各部門福委會委員	福利事項進行討論	不定時
實體意見箱	全體員工	實體投遞信箱	即時
【勞動人權面】以保障勞動人權及提倡勞動人權之保護為主。			
人權申訴、舉報與建議管道	全體員工	◎ 內線：03-3289289 分機：5885 ◎ 信箱：grievance@senao.com ◎ 華亞一廠B1樓梯口員工意見箱 ◎ 華亞二廠B1樓梯口員工意見箱 ◎ 南港辦公室8F茶水間員工意見箱	即時
人權政策	全體員工及價值鏈夥伴	公司官網、問卷	即時

申訴及舉報機制

為受理員工申訴與建議，加強勞資溝通及交流，神準訂有「申訴、舉報與建議管理規定」，設置透明化之內、外部「申訴、舉報與建議」管道，力求完善處理員工申述事宜。

上述規定同樣適用於非本國籍勞工之申訴，相關人權申訴事件，由人力資源部門負責受理與處理，必要時會成立專案調查小組，並啟動申訴人保護機制，嚴禁任何形式的報復行為，致力維護員工權益，打造公平、重視營動權益之工作環境。

神準申訴救濟管道

申訴／救濟程序	說明
人權申訴、舉報與建議管道	◆ 內部 ◎ 內線：03-3289289分機：5885 ◎ 信箱：grievance@senao.com ◎ 華亞一廠B1樓梯口員工意見箱 ◎ 華亞二廠B1樓梯口員工意見箱 ◎ 南港辦公室8F茶水間員工意見箱 ◆ 外部 ◎ 勞動部申訴專線：1955 ◎ 全國婦幼保護專線：113 
人權申述處理機制	◆ 申述檢舉可具名或匿名，接獲申訴案件後應立即告訴申訴人（如可行）並建檔進行後續追蹤處理。 ◆ 調查申訴案以不公開為原則，但必要時得知會申訴人、申訴受理單位主管及關係人。 ◆ 若接獲性騷擾、霸凌等事件，則申訴受理單位不得拒絕受理。若通報或申訴之案件性質屬不法侵害事件，則參照「執行職務遭受不法侵害預防規定」處理。若通報或申訴之案件屬性騷擾事件，則參照「性騷擾防制措施及懲戒規定」處理。 ◆ 人資單位將追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。假設有報復之情事發生，情節輕微者，人資單位應予以懲戒處分；情節嚴重者則移送法辦。 ◆ 申訴人對人資單位的處理結果有異議或多次申訴不予受理者，可以向其上層主管陳述意見，並由其上層主管在30日內將辦理情況答覆申訴人。
申訴者保護機制	◆ 申訴受理單位應當善盡保密義務，並以保護申訴人之安全為第一考量，嚴防申訴人遭受報復。 ◆ 任何人嚴禁將申訴人的姓名、單位及住址等有關情況和申訴內容，直接或間接、或以任何可便於其推知之方式透露給被申訴人和被申訴單位。 ◆ 申訴受理單位及其他處理人員接受申訴和查處申訴案件，應當嚴格遵守保密規定。 ◆ 申訴人如因申訴而受到不當懲誡或其他不公正待遇，申訴受理單位應當依職權予以糾正，或對不當決策單位及其上級機關進行調查。申訴人的人身安全受到威脅時，申訴受理單位應即時採取保護措施或尋求警察機關協助。

人才培育

優秀人才是神準持續創新的關鍵動力，除延攬外部優秀人才，我們也積極培育內部人才，提供多元學習管道，致力營造公平、健康、關懷、學習與創新的工作環境。

神準結合組織策略發展方向及員工職能發展需求，建構學習藍圖以確保人才發展與企業經營理念相呼應，並鼓勵同仁自主學習，塑造組織內部之學習氛圍，以提升工作專業能力及組織效能。

完善培育體系

神準視人才培育為厚植人力資本之重要關鍵。我們相信，完善的人才發展制度能讓公司教育訓練系統更臻完善，而訓練品質及績效，則可協助員工提升職場競爭力。對此，我們著眼於人才的未來發展，持續舉辦各類研習和訓練來提升員工專業能力，並加強主管團隊的領導管理技巧。

為提升教育訓練的效能，我們於 3 月啟用「訓練暨績效管理系統」，透過系統更能夠有效地進行人才訓練和發展，並減少繁瑣的人工作業。在人才培訓方面，訓練課程報名、簽核以及內、外訓申請均已由電子化系統完成，提高效率與管理上的便利性；其次，透過系統的協助，打造一個「人才訓練與高敏捷績效發展循環」，將人才發展規劃和績效管理有效結合起來，提供更便利和直觀的工具，讓員工更容易參與和受益於訓練和發展活動，亦提升公司的競爭力。

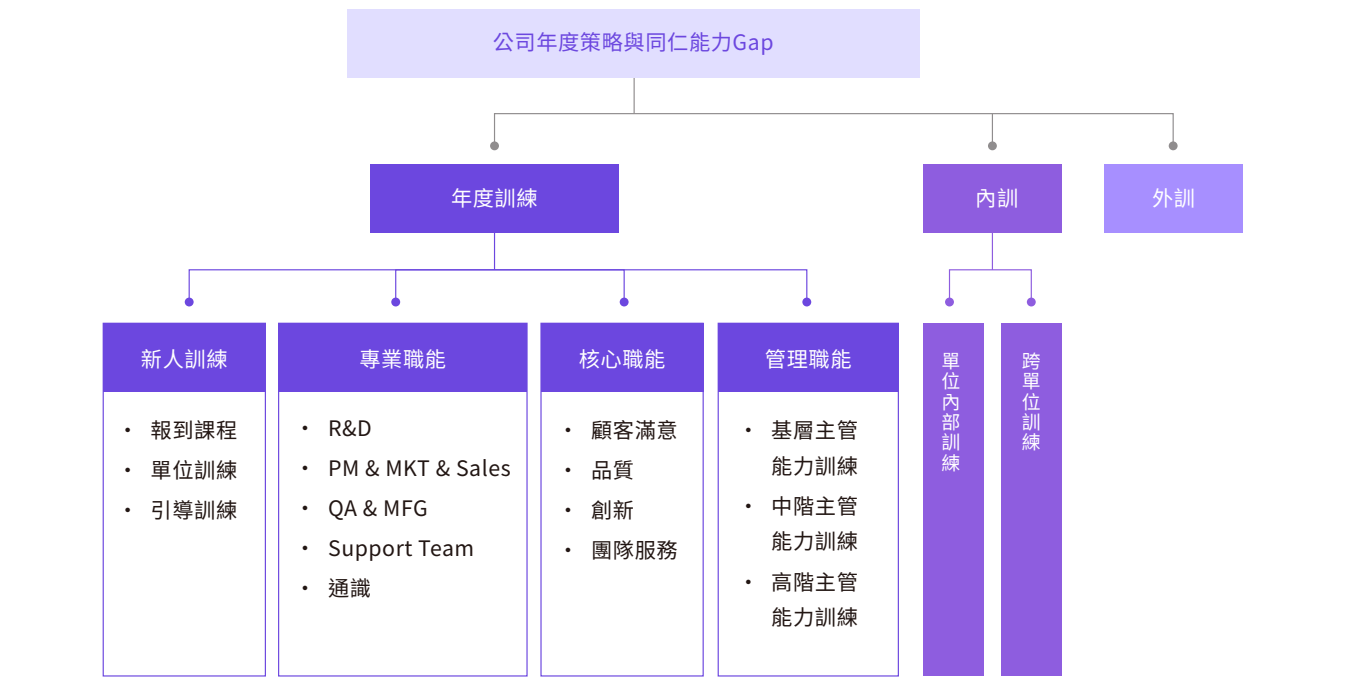
透過明確的目標設定和 OGSM、OKR、KPI 等評估機制，員工更理解自己的發展方向，在工作中更好地應用所學；這將有助於激發員工的工作動力和創造力，並促進整體組織的成長和發展。神準積極引入訓練暨績效管理系統，為教育訓練提供了更好的工具和流程，促進人才訓練與高效績效發展的有效整合，為公司和員工共同創造更成功的未來。

員工培育體系

我們將訓練體系區分為新人訓練、專業職能訓練、核心職能訓練、管理職能訓練。專業職能訓練又細分為研發（R&D）、產品管理及行銷（PM & MKT & Sales）、品質保證及製造（QA & MFG）、支持團隊（Support Team）與通識訓練。訓練單位將針對各學院專業領域設計相關課程，提供員工進修，避免單位重複開課，並進行學程規劃及訓練學習透明化等多項好處。

員工訓練類型

訓練類型	說明
新進人員訓練	促進新人對公司的熟悉與適應程度、增進新人專業知識技能。
專業職能訓練	◆ 為確保員工職能發展，以達成公司年度目標，公司提供多元的學習環境，包含實體課程、E-Learning 及在職訓練(OJT)，並透過年度訓練計畫，協助員工培養工作專業與法規要求之訓練，紮實員工自身的專業度。 ◆ 協助員工自我發展語文與第二專長之訓練，包含語文課程、電腦Office自我進修，強調自身成長學習與工作管理各式講座。
核心職能與通識課程	透過核心職能與通識課程之訓練，有效地建立員工的正確知識、技能和態度，並促進團隊共識。藉由訓練增強員工之間的團隊協作，形成一致的目標和價值觀，以建構專業合作團隊，進而發揮團隊綜效。
管理職能訓練	協助各階層主管提升管理及領導能力之訓練，包含基層/中階/高階主管管理訓練等，以建立共通管理語言。
接班人/ 領導人訓練	為培育公司高階主管建立全方位的管理思維以及提升領導與管理的能力，2023年特別精選台大進修推廣學院EMBA五大管理主題，共計60小時，透過系統化的講授方式，培養主管在競爭多元的環境下，強化企業經營的創新思維與能力： ● 策略領導及管理。 ● 品質與服務營運管理。 ● 組織行為。 ● 洞悉客戶與價值行銷。 ● 策略成本管理。
員工發展計畫 四大主要學程	為加強同仁對研發相關知識的了解，並提升日常工作及跨單位溝通的效率，針對研發專業設計四大主要學程，每個學程分為基礎、進階、高階、專業等四個層級，以確保員工能依據個人技術水準和職業需求進行選擇。 基礎學程於2023年上線，未來員工可以根據個人發展需求，有系統地選擇學習不同層級的課程，從而提高技能並滿足職業發展需求；且各學程提供相應的認證，以確保參與員工具備相應技能水準。



我們依公司年度目標、人力資源策略、各單位實際需求，擬定全公司「年度訓練計畫」，並自 2019 年起設定員工平均訓練時數達 3 小時之年度目標，2023 年正職員工平均受訓時數：男性 8.07 小時、女性 5.47 小時，其中女性受訓時數較低之原因，係因工程研發人員多為男性所致。我們將持續進行檢討與精進，並致力於打造完善且優質的訓練制度與體系；透過公司打造全方位訓練制度及提供員工多元的學習管道，加強自身的軟硬實力，並能夠在日常生活與工作中充分應用，持續打造優質人才團隊，提升企業整體核心競爭力。

2023 年間接人員 (IDL) 平均訓練時數 9.21 小時、直接 (DL) 平均訓練時數 4.71 小時，員工教育訓練是企業長期發展的重要策略之一，為了提升員工的專業能力，我們除持續提升訓練制度外，已規劃一系列訓練課程，目標自 2024 年起各類員工訓練平均訓練時數達 8 小時以上（不分性別），並納入績效考核中。希望透過增加訓練時間，同仁將能夠發展出更強大的專業能力和技巧，提高體現神準對人力資源的承諾，同時也彰顯公司對員工的關心和支持。

我們按每年度的策略規劃會議產出之公司策略，由各級權責單位擬定部門年度計畫，再依單位需求製定年度學習發展策略，協助公司策略目標達成。2023 年度實體與線上課程共開辦 96 堂，課程內容涵蓋：研發、管理、製程、環安、電腦、品質、法務類及其他類多元的主題課程，累計參訓人數為 8,671 人次，累計受訓時數為 16,433 小時，投入訓練經費約 457.6 萬元。

員工平均受訓時數

類別	性別	受訓時數(小時)	平均受訓時數(小時/人)
最高治理單位	男性	42 小時	6 小時/人
	女性	-	-
管理層	男性	2,722.36 小時	17.56 小時/人
	女性	866.13 小時	17.68 小時/人
一般員工 (直接人員DL)	男性	3,082.93 小時	8.78 小時/人
	女性	3,112.3 小時	4.73 小時/人
一般員工 (間接人員IDL)	男性	3,981.32 小時	7.61 小時/人
	女性	2,668.11 小時	7.35 小時/人

註：

- 平均員工受訓時數 = 員工訓練總時數／「各類別員工總數」。
- 管理層：主管級人員。

員工績效評估

神準員工每年皆需接受一次績效考核。員工於一整年內，績效系統均可提供即時的目標進度反饋，確保員工隨時掌握自身表現。年末評核期間，主管會根據員工目標完成度、項目執行成效、四項工作行為管理及貢獻度、工作行為、發展計畫等多面向進行績效面談與評估。

對於考核不佳的員工，我們設有完善的績效改善追蹤機制，直屬主管將進行「績效回饋面談」並提供輔導改進方案，人力資源部門則依據「績效考核管理規定」進行後續處理。

為提高績效考核效率並減少資源浪費，我們全面實施績效考核流程的電子化作業，所有程序均通過線上系統完成。在晉升方面，透過定期考核評比員工工作績效，激勵員工發揮最大價值，確保每位員工均享有平等的發展機會。2023 年，神準員工接受績效評核的比率達 100%。

亮點個案

01 內部講師培訓計畫

為促進知識分享和學習文化，舉辦首批內部講師培訓課程，課程為期21小時，將各部門績優同仁作為講師種子選手，本屆參訓人數共計24人，這些同仁在工作中表現出色、具備豐富經驗及專業知識，在接受人資單位安排系統化的講師訓練課程，並通過試講、試教與嚴格評核後，方能成為內部認證講師。

最終共17人通過嚴格考核，並獲得內部講師認證，通過率達71%。期望未來能利用內部講師們的專業知識和經驗，促進員工學習和成長。



02 台大精鍊高階管理與實務研習專班



為培育公司高階主管建立全方位的管理思維，以及提升領導與管理的能力，2023年特別精選台大進修推廣學院EMBA五大管理主題，聘請專業教授位高階主管進行為期6個月，共計60小時之精煉課程，透過系統化的講授方式，培養主管在競爭多元的環境下，強化企業經營的創新思維與能力。



健康關懷

為提供員工安全優質的工作環境，我們以持續改善的精神，落實 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，鼓勵員工提出改善建議，期望所有員工都能夠安心工作、平安回家，達成廠區零災害的目標。

我們參考 ISO 31000 風險評估模式，進行廠內環境與職業安全衛生風險評估，定期收集高風險及顯著的環境考量因素，據此評估並定義來年的環境與職業安全衛生目標，並透過針對各類風險的方案制定，實施預防與減緩措施。2023 年持續依循「危害鑑別及環境考量面風險評估準則」等規範，執行危害鑑別及環境考量面風險評估工作。

《神準科技環安衛政策》

- ◎ 符合國內環安衛法規，確保內外部溝通。
- ◎ 節約地球資源，降低產品環境衝擊達成無危害物質之目標。
- ◎ 持續推動資源回收再利用，降低環境負荷。
- ◎ 加強員工教育訓練及供應商、承包商管理及環安衛訓練、宣導。
- ◎ 自動檢查消弭不安全動作及環境，避免事故發生。
- ◎ 實現全員參與，共創安全衛生環境。

職安衛政策宣導機制

神準環安衛政策，持續透過以下途徑，有效將政策內容傳達各利害關係人：

1. 廠區人員出入處張貼宣導。
2. 單位環境安全衛生委員協助推行宣導。
3. 透過環安衛教育訓練及活動落實與推動。
4. 藉由承攬商協議組織會議，說明、宣導、溝通及協調。
5. 公司內、外部網頁宣導。

職安衛管理系統

為確保員工職業安全衛生，我們於 2011 年通過 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統外部驗證，並於 2020 年完成轉版至 ISO 45001:2018 年版驗證。

華亞總公司員工，占全公司員工比例達 88.2%，其中包含 1,866 名正式員工，及 192 名非員工之工作者，皆屬職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者。不僅於管理系統的推動，亦透過具體的職業安全衛生管理行動，持續降低公司職業安全衛生風險，展現出對環境保護與職業安全衛生的高度承諾。

除積極培育 ISO 14001 和 ISO 45001 系統運作管理人員外，亦透過環安衛管理系統定期內部稽核，及第三方查證單位進行反覆驗證，持續提升與改善環安衛績效，確保員工擁有安全無虞的工作環境，致力於達成環境保護及災害預防的目標。

註：ISO 45001 驗證範疇為主要生產區域 (即華亞總公司)。



ISO 14001:2015
環境管理系統證書
證書有效期至:2025/05/02

ISO 45001:2018
職業安全衛生管理系統證書
證書有效期至:2026/07/24

環境安全衛生管理委員會

2023 年共召開 4 次環境安全衛生委員會議，除追蹤環安衛績效外，也藉此會議研議各項規章修訂 (如：環安衛緊急應變計畫規定)、及各項外部議題 (如：RBA 稽核)，以及其他環安衛管理措施等環安衛相關議題；除監督環安衛管理的各項績效持續運作外，亦會討論環安衛的各項政策及目標、事故調查分析及改善措施的有效性等，勞資雙方在會議上也可提案環境、安全衛生相關的建議措施，達持續改進的良善循環。

神準華亞總公司設有環境安全衛生委員會，主任委員由總經理兼任，委員由各單位主管、環安衛人員、勞工代表所組成，其中勞工代表由員工投票推選產生，占委員總席次 1/3 以上 (33%)，以作為勞資雙方在環境、安全與健康議題的溝通平台。環境安全衛生委員會旨在審議、協調、建議及督導全公司環境、安全衛生、健康等相關事項，委員會每季至少召開一次。

環境安全衛生委會勞工代表比例

類別	2021年	2022年	2023年
勞工代表人數	7 人	7 人	6 人
委員會總人數	18 人	19 人	18 人
勞工代表比例	38.89 %	36.84 %	33.33 %

危害鑑別

神準遵循 ISO 45001 管理系統的 PDCA 精神，進行全面的風險與機會評估，持續推動改善工作。我們設置專責單位，每年定期與各部門及勞工代表，共同實施危害鑑別及風險機會評估。在執行評估前，會召開種子人員行前說明，宣達各單位的風險注意事項及評估辦法。隨後由種子人員完成危害鑑別及風險機會評估，並交由職安衛專責人員進行二次評估，確保評估結果的正確性及有效性，掌握營運活動範圍內可能存在的環境、安全、健康風險，並識別改善機會。

除定期評估，另透過日常巡檢稽查及暢通內部通報機制，不定期蒐集並評估潛在風險。對於評估出不可接受的風險，會依序實施消除、取代、工程控制、行政管理及個人防護措施，並在考量現有技術能力及可用資源的基礎上，採取有效的控制措施，保障員工的健康與安全；在事故發生時，公司會立即啟動事故調查分析程序，提出矯正及預防措施，並根據事故發生的頻率及嚴重程度，進行廠內風險評估校正，確保風險評估的準確性，致力於提供員工安全、健康的工作環境。

2023 年，我們遵循「危害鑑別及環境考量面風險評估準則」等規範，由各權責單位區域主管代表填寫「危害鑑別與風險評估表」及「環境考量表」，再依據評估結果擬定風險改善措施，進行必要之風險控管。

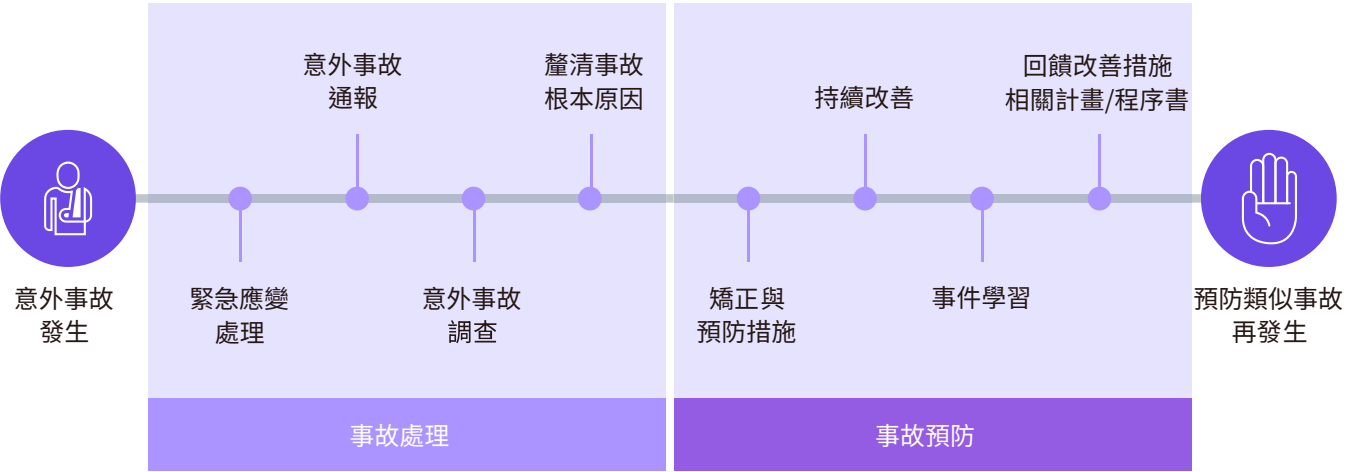
項目	內容
評估範圍	神準環境安全衛生管理運作系統中，有關區域、活動、服務、作業均屬之。
評估種類	● 營運活動中可能對人員造成傷害或影響，及對環境造成衝擊的營運活動所進行的危害鑑別與風險評估評估程序。 ● 人因性、不法侵害、異常工作負荷、高齡及中高齡、母性保護、承攬作業等風險評估方法。
評估頻率	每年執行一次，若遇有公司管理程序變更、新災害或事件則立即評估。
評估方法	● 危害鑑別 ◎ 評估人員先分析可能產生活動，填入風險評估及環境考量表中的危害鑑別表。 ◎ 分析項目除了該單位會進行的活動外，如果有外包或承攬等作業活動時，應一併考量及填寫至表中。 ● 風險評估、環境考量 ◎ 負責人員於危害鑑別後，直接填於風險評估及環境考量表中。 ◎ 如為顯著環境考量面者，則需填入高風險表及採取適當的管制措施，並依機會風險處理規定辦理。
評估結果與措施	2023年共評估出430項職業安全衛生相關風險：其中有7件高度、105件中度與318件低度風險。 ● 高度風險：將透過 ISO 45001管理系統制定相關方案，及目標進行風險的改善及控管。 ● 中度及低度風險：將透過持續監控及持續改善的手法確保其風險不會再發生。

事故調查與改善

神準以「自護、互護與監護」三大原則為核心，積極推動職業安全衛生管理作為。我們制定「職業安全衛生管理規定」，明定：「在執行職務時，若發現即將發生危險，可在不危及其他工作者安全的情況下，立即停止作業並撤離至安全場所，並立即向直屬主管報告」。此規定確保在消除危險因素後方可繼續作業，且員工因遵循此規定而停工不會受到任何處分。

為進一步降低事故發生後的傷害及風險，按「事故調查與改善管理規定」，當事故發生時，相關部門會立即通報，依據事件的嚴重程度劃分調查層級，組成事件調查小組，根據不同事故的需求，設定合理的時限完成調查，並根據調查結果，嚴格執行矯正和預防措施，確保改善後的安全衛生風險降至可接受的狀態，避免類似意外再次發生。

此外，我們透過內部溝通機制，將已處理完成的傷害、不健康、疾病或事故情況通報至各部門及其員工，達到事故預防的目的。



承攬商安全衛生管理

神準廠區相關施工及設備維護保養工作，部分會委任予外部承攬商執行。由於上述工作涉及與神準員工共同作業，因此相關安全衛生管理之要求，亦同樣適用於承攬商。

為確保所有工作者之健康安全，我們制定「承攬商作業管理規定」，內容包括環保及安全衛生管理承諾書、施工安全衛生要求須知、危害因素告知及作業風險評估等，要求承攬商遵守相關法規及公司內部規範，確保作業安全，以預防職業災害及環境污染。

此外，我們設立有違規記點制度，職安單位每年會根據承攬商的違規紀錄進行評鑑。在嚴謹機制管控下，2023 年所有外部承攬商，均未發生任何違規記點或公傷意外事件發生。

緊急應變訓練

為減少職業災害的發生，神準要求所有新進員工與承攬商，必須接受一般安全衛生教育訓練，讓員工了解各項職業安全衛生規定，以及從事法定特殊作業項目所需之訓練。

神準員工除了在到職日接受一般訓練外，另根據其業務內容，接受由專業師資進行的不同項目的教育訓練，同時我們嚴格要求參與教育訓練的員工，亦須接受相關評比，未達合格標準者不得進行相關作業。教育訓練項目涵蓋：化學品操作、法定危險性機械設備的操作，及廠內定義須進行教育訓練的作業項目。

此外，我們依法定期進行在職教育訓練，針對職場中可能發生的緊急事件，如急救、消防、疏散等，進行緊急應變演練。由於 2023 年台灣發生多起重大工廠火災事件，經審慎考量，我們調整了以往的疏散演練模式。除為各樓層應變小組購置了逃生相關的輔助工具，如：指揮棒、指揮哨和小組臂章外，演練模式也從以往的預告式演練改為無預警演練，以模擬最真實的疏散情況，找出潛在問題並予以改善，如：華亞一廠及二廠執行化學品洩漏應變演練，強化員工應變能力。

為提升員工安全意識與緊急事故應變能力，我們依法每年定期辦理 2 場消防演練，其中包含消防演練申報與全廠疏散演練，透過災害模擬演練將大幅增加員工對危害認知與緊急應變能力。訂有「環安衛緊急應變計畫規定」、「營運持續計畫規定」等規範，藉由訂定應變流程、全員參與方式加強人員訓練，透過實際演練方式檢討應變流程改善，讓廠區面對突發意外事故能從容應對。2023 年全廠疏散演練參與人數共 1,880 人。



廠內急救人員訓練



全廠疏散演練

2023 年職安衛教育訓練 單位：人

年度 / 項目	參與人次
一般安全衛生	3,476
急救人員 (初訓)	37
急救人員 (複訓)	1
有機溶劑作業主管 (複訓)	2
承攬商一般安全衛生	264

安全衛生績效

我們透過風險評估手法針對高風險區域及作業進行管理及改善，對於變更管理要求更是謹慎且嚴謹，期完整落實安全文化，讓員工都體認到安全作業的重要性。

2023 年，神準員工可記錄職業災害的職業傷害比率為 0.2% (較 2022 年降低 44.4%)，並無發生死亡及嚴重職業傷害之情事發生。全年僅發生一件可記錄之職業傷害，事故類型為跌倒摔傷，導致員工頭部、頸部及下肢受傷，受傷員工當下表示僅為皮肉傷無大礙，仍能繼續工作，但公司仍建議員工就醫確認肌肉骨骼狀況。該員經醫師診斷為挫傷，員工休息三日並享有公傷假全額薪資，康復後順利回到原職位，公司亦協助申請保險理賠，積極保障員工的安全與健康。

員工及非員工之職業傷害、職業病一覽表							
身份/項目		神準科技			進場承攬商		
項目	類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
職業傷害率 (IR)	職業傷害主要類型	--		跌倒	--		無
	總工作時數(時)	-	-	5,089,408 小時	-	-	2,112 小時
	可記錄之職業傷害(件)	0 件	1 件	1 件	0 件	0 件	0 件
	可記錄之職業傷害率(%)	0 %	0.2 %	0.2 %	0 %	0 %	0 %
	職業傷害所造成的死亡人數(人)	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	職業傷害所造成的死亡率(%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	嚴重職業傷害(排除死亡人數)(件)	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
	嚴重職業傷害率(排除死亡人數)(%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
職業病率 (ODR)	職業病主要類型	-	-	無	-	-	無
	職業病案件(件)	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
	職業病造成的死亡數量(人)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	職業病的死亡比率(ODR)(%)	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

註：2023 年承攬商無職災及職業病發生。

員工健康管理

神準設置專業的員工醫護室，提供全面醫療諮詢和心理輔導服務。2023 年委請樂誠診所，每月駐廠三次，總計 108 小時之專業醫療服務與諮詢，確保員工健康需求得到充分諮詢和滿足。

我們另建置完善的員工健康管理制度、完整健康資料庫，透過海報宣導和健康促進講座，幫助員工養成良好的健康習慣，提升健康管理績效。完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，2023 年神準 882 位員工參與健康檢查 (完成率達 91%)，並新增「頸部 X 光檢查」等項目，及時診斷與治療潛在健康問題。

員工的健康是企業持續發展的基礎，醫護室將針對健康檢查結果所發現的重大異常、高風險健康族群，採取分級管理制度，並提供就醫協助及定期檢查提醒，以落實關懷服務。2023 年，共計有 49 位員工進行了特殊作業場所的正己烷健康檢查，皆達到第一級管理標準，且全年無職業病發生案例，確保員工於工作中的健康與安全。



2023 年度健康檢查 (南港)

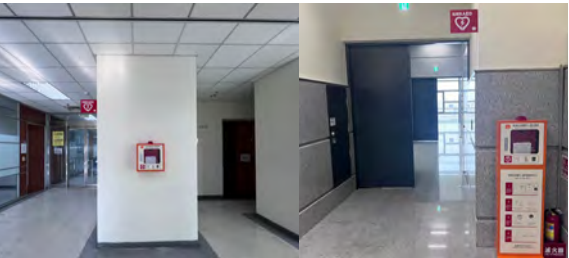


2023 年度健康檢查 (華亞)

亮點個案

01 AED 教育訓練

神準於一廠和二廠各樓層中，設置共 17 台 AED 急救設備，並針對各樓層的種子人員完成全面性教育訓練。未來，神準規劃推動全廠員工接受 AED 設備操作訓練，確保每一位員工都能正確使用急救器材，增進急救常識。



02 健康講座



為改善久坐辦公帶來的身體不適，我們於 4 月 11 日邀請曉遇健康運動坊的兩位職能治療師舉辦健康講座，吸引了 73 位員工參加。

講座重點包括維持正確姿勢的重要性、核心肌群訓練及伸展運動的必要性，讓員工掌握在日常工作中保護身體的方法，預防因久坐引發的健康問題。

03 健康促進活動

疫苗施打及肺部篩檢：雖然新冠疫情趨緩，但自我保護依然重要。神準與長榮醫院合作，為員工施打 Moderna 雙價疫苗追加劑，共有 52 位員工參與，並獲得四劑免費快篩試劑。

此外，我們積極參與桃園市政府的肺癌篩檢計畫，針對設籍桃園市且年滿 40 歲並在 13 處工業區工作 10 年以上的員工，提供免費低劑量肺部電腦斷層篩檢，共計 17 位員工成功報名，展現對員工健康的重視。

捐血活動 (1 場)：共 61 人參加，總計採集 78 袋血液 (總血量為 19,500cc)，展現神準人的公益精神，貢獻愛心及熱血。



04 神準報報 (每季)



第一季：春節防疫 - 宣傳指揮中心的防疫相關資源及資訊。

第二季：A 肝知識、端午節健康飲食。

第三季：熱傷害知識、登革熱知識、流感疫苗。

第四季：急救常識 Level Up，疫苗捐贈，愛心捐贈。

社會關懷

神準深知企業的成功與社區的繁榮密不可分，以真誠真摯的回饋精神，用心關懷社會與支持當地社區發展，透過積極參與各類公益活動與推廣環境教育，與社區攜手並進，共同促進文化傳承與環境保護，為社會及當地社區生活品質帶來正面影響。

園區環境監督

神準總公司位於華亞科技園區，我們積極參與園區環境品質監督委員會相關活動，2023 年共參與 4 場園區環境會議，聚焦於環保稽核，包括：廠商汙水排放的監控、園區雨水道的自主檢核，與外部稽核等相關議題，善盡園區環境保護之責任。

我們不僅自我要求廠區落實高標準的環境品質管理，更重視周邊社區對環境問題的回應，如：垃圾異味、空氣汙染及排水水質等方面的回饋，並予以妥適回應及處置。此外，我們也積極與園區內其他企業合作，共同監督和維護園區及鄰里環境品質，期望為社區創造一個更潔淨、更健康的生活環境，實踐對環境永續的承諾。

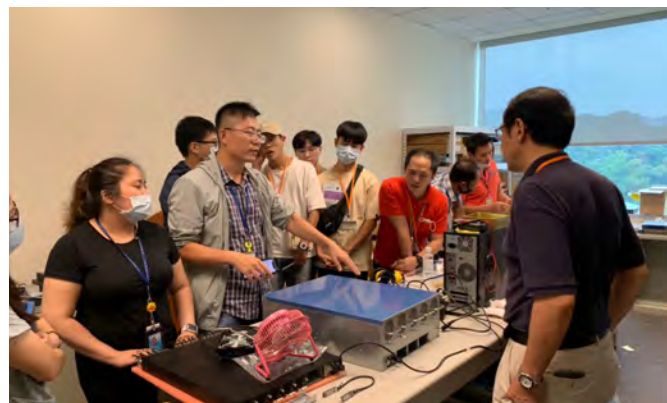


華亞園區環境品質監督委員會

產學合作

我們非常重視青年人才的培養與知識技術的交流，透過「產學合作培育」計畫，積極傳承企業經驗，促進青年學子與產業的無縫銜接，鼓勵學生及早了解產業脈動，為未來職涯奠定堅實基礎。

透過提供企業參訪與技術合作的機會，以實際行動回饋學界，讓學生能夠深入了解神準的理念價值和領先的產品技術，還能在真實環境中學習和應用所學知識，有效拓展學生視野，促進產業新世代科技人才的培育，協助在學時期就能夠適應，並引領未來產業及創新科技發展的潮流。



中原產學合作



清大產學合作

亮點個案

01 神準有愛，齊心護海



神準響應世界環境清潔日 (World Cleanup Day)，於9月23日舉辦「神準有愛，齊心護海」的淨灘活動，號召神準夥伴及眷屬化身海洋神隊友，前進北海岸一石門洞，希望以淨灘為起點，喚起社會大眾及員工對海洋環境保護的重視，董事長亦以身作則，親自參與淨灘行動，鼓勵大家關注海洋環境保護及源頭減廢的重要性。

本次共出動257名海洋神隊友，共同參與此次意義非凡的環保行動，齊心協力清理1,024公斤的海洋廢棄物。在整個撿拾過程中，參加者使用ICC海廢表格進行垃圾分類登記，並細心處理包括漁網在內的較為複雜的廢棄物，每一個垃圾袋都象徵著對地球的一份承諾，參加合作無間，不放過任何垃圾，充分展現了團隊精神，用具體行動減塑減廢，守護地球的環境。

神準明白，單純的淨灘行動無法完全解決海洋垃圾問題，而且地球只有一個，為了實現長期的改變，我們需要從源頭減少廢棄物的產生，並培養正確的垃圾分類意識。我們雖不是超級英雄，但我們對地球充滿愛！讓我們繼續攜手前行，為下一代留下更美好的世界！

官網影片：<https://www.senaonetworks.com/esg/report-and-resource/report-and-resource/>



02 產學攜手做，技術往前Go

神準與中原大學電機系賴教授攜手合作，推動「軟體定義網路交換器系統研究專案」。該專案不僅是學術研究，更是產學合作的重要里程碑，期望將學術研究與產業需求緊密結合，培育具備前瞻技術能力的核心人才。這項合作專案的目的，是期望讓中原大學電機系的學生，能夠將碩士論文中的專業知識延續至實際工作經驗中。透過實際參與軟體定義網路交換器系統的研究與開發，讓學生們得以在學術理論與實務操作間架起橋樑，進一步提升其專業技能與實戰經驗。



03 捐贈中原大學網路設備

神準捐贈數套資料中心核心高速網路交換器設備予中原大學電機系，協助中原電機培育網通資安人才。這批高速網路交換器設備採用Intel Tofino 2晶片，支援P4語言，具備高性能、高彈性和可擴充性等優勢。透過此次捐贈，神準希望提供學生更先進的實習設備，讓研究人員能更深入了解高速網路交換器的架構與運作原理，協助學生培養扎實的網路系統設計技術基礎，進而開發出更先進的資料中心網路相關應用。



促進身障者就業機會

神準積極響應政府推行的「1+1 身障就業協助方案」，為身心障礙人士及弱勢族群提供更多的工作機會，自 2016 年 8 月起，於華亞總公司聘用四名視障按摩師，設立免費「按摩小站」提供專業按摩紓壓專區，為員工紓解每日工作的疲累（華亞一廠及二廠共服務 928 人次；南港辦公室共服務 975 人次，共計 1903 人次），除為員工提供便捷紓壓管道，亦提供視障人士穩定工作機會，創造共融機會。

2024 年，我們積極規劃與當地的庇護工場及弱勢團體基金會合作，共同辦理年節期間的「公益愛心展售活動」，期望藉由合作傳遞關懷與溫暖的能量，幫助需要幫助的人，促進社會的和諧與美好，讓愛心的力量在社會中持續傳承，為每一個人帶來希望與感動。

公益關懷

神準秉持著社會責任使命，鼓勵員工關注社區需求，發揮人本精神，積極關懷弱勢群體，踐行「取之於社區，用之於社區」的理念。我們的目標是建立一個更加和諧、美好的社會環境，透過深耕地方文化，積極參與各類慈善公益活動，扶助當地社區的弱勢團體，並持續推廣環境教育，亦鼓勵同仁主動關懷社會，期望將「善」的種子在同仁心中發芽，一起用愛改變未來。

展望未來，我們將持續規劃並推動更多社區關懷與環境保護的活動，並藉由不斷創新，確保行動能夠對社會產生長遠且深遠的影響，為世界貢獻更多社會影響力。



2023 公益活動



中元普渡愛心捐贈（華亞）



中元普渡愛心捐贈（南港）



藝術走廊 _ 研揚文教基金會



淨灘撿海廢，神準做公益

2023 年公益活動一覽表		
名稱	內容說明	成果效益
中元普渡愛心捐贈	9月6日中元普渡祭祀活動，該日所購買糧食物資，全數捐贈予財團法人私立弘化同心共濟會，透過物資讓愛延續下去。	•白米200斤 •沙拉油8桶 •米粉20包
每年捐贈慈善基金會參與慈善活動	每年定期捐贈2.5萬元給予財團法人研揚文教基金會，該基金會每年對於偏遠地區學校學進行藝文活動，並不定期舉辦學校師生家長之家庭教育講座，內容為孩童身心發展與情緒教導及經驗分享，並參與教育部活動推廣至國小校園，讓藝術發光照亮偏鄉角落。	2.5萬元/年
捐贈防疫快篩試劑	為防止秋冬疫情升溫，神準為幫助照服機構有足夠抗疫物資，無償提供了新冠肺炎快篩試劑予需要的機構，其中捐贈泰山天主教主顧修女會奇蹟之家、新莊盲人重建院以及彰化喜樂保育院分別為500、200及300劑的數量。	總計1,000劑快篩
淨灘撿海廢，神準做公益	響應每撿一公斤海廢，即捐贈\$100元做公益，2023年淨灘日成果全數捐給「RE-THINK社團法人台灣重新思考環境教育協會」，用途為海洋環境教育推廣。	•清除海廢1,024公斤 •捐贈新台幣102,400元



快篩捐贈 _ 彰化喜樂保育院



快篩捐贈 _ 新莊盲人重建院



治理・無限

神準遵循公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，制定公司章程及組織架構，以董事會為公司治理最高治理階層，堅持以誠信為本，效率經營之公司治理理念。

99
公司治理
董事會
誠信經營

105
風險管理

107
創新與客戶關係管理
創新設計研發
客戶關係管理

112
資訊安全
資安管理機制
資訊流程優化

公司治理

神準秉持營運透明，相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎，訂有「神準科技股份有限公司治理守則」。在此原則下，神準董事會其下設立審計委員會及薪酬委員會，分別協助董事會履行其監督職責。在公司整體推動企業永續經營策略上，董事會亦扮演督導與指導角色，每年度由永續發展委員會主席向董事會報告執行成果與計畫。

董事會

神準致力於完善公司管理，董事成員皆由股東會選舉產生，依據「公司章程」董事選舉採公司法規定之候選人提名制度，選舉均採用單記名累計投票法。2022 年 6 月董事係由董事會提名，董事會依據多元化目標，推薦 7 席候選人，股東會選出第七屆董事共 7 名，2022 年 6 月 17 日就任，任期至 2025 年 6 月 16 日。

為確保董事善公司治理，「董事會議事規定」第十五條中訂有董事利益迴避制度「董事對於會議事項，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者，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」。並於「公司章程」第二十三條中明定得為其董事、監察人及重要職員購買責任保險，並自 2007 年起每年皆為董事、監察人購買責任保險。

治理結構	29歲以下	30~50歲	51歲以上
男性	0	0	7
女性	0	0	0

註：

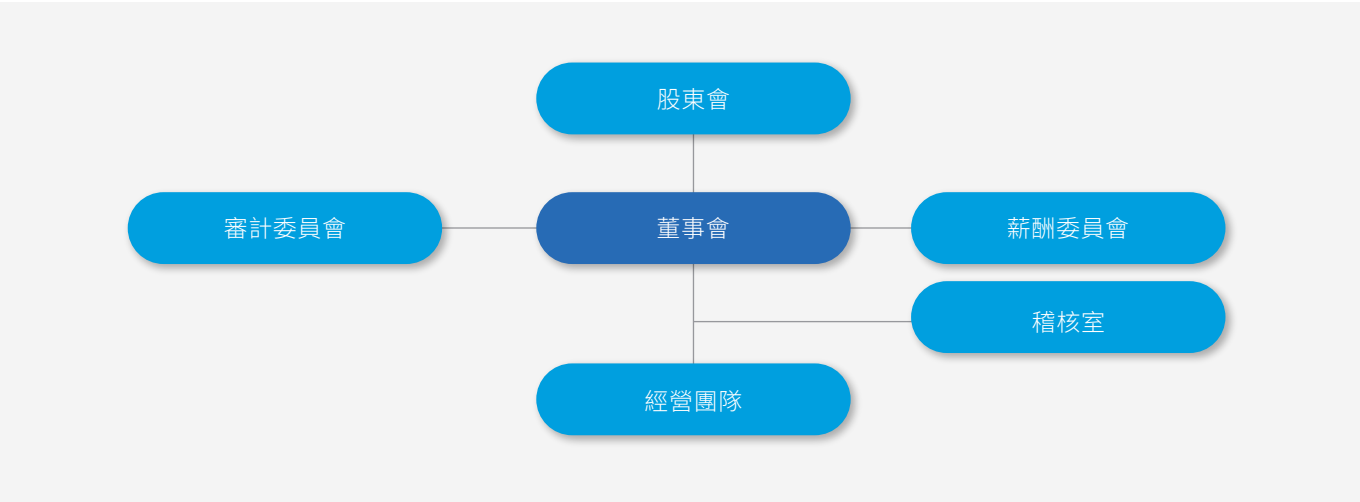
- 1. 本公司董事長並未兼任總經理與其他高階管理階層之職務。
- 2. 董事會會議利益迴避之情況，請詳見《112 年度股東會年報 p.21》。
- 3. 董事兼任其他公司之職務及主要股東持股揭露請詳見《112 年度股東會年報 p.9~p.10 及 p.54》。



註：

- 1. A 總薪酬：固定薪酬 + 變動薪酬。
- 2. B 中位數排除的對象：支薪未滿六個月的員工。

董事會組織架構



董事會多元化政策

神準為實踐董事會多元化，以用人唯才為原則。董事及監察人遴選基本條件不限性別、國籍及種族，且應具備良好素養、產業經驗及知識等專業背景，以達健全董事會結構。2023 年董事會共計召開 6 次，董事之平均出席率為 100%。董事出席董事會針對議案皆熱烈討論，並對通過之議案定期追蹤。對審議與董事有利害關係之議案，董事皆以高道德標準迴避相關議案。

神準科技的產業屬於高科技和電子製造領域，儘管公司已逐步推動性別平等和多元化的政策，目前女性在公司內的高層管理和董事會中的比例仍然較低。因此，目前神準科技董事會中尚未有女性成員，反映了整個產業中存在的性別平等挑戰。公司持續致力於創造更多的機會和資源，來吸引和保留女性人才，以期在未來改善董事會和高層管理中的性別多樣性。

註：

- 1. 第七屆董事名單、學經歷、所具專業知識及獨立性情形，請詳見《112 年度股東會年報 p.13》。
- 2. 更多資訊請詳見公開資訊觀測站連結：
https://mops.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q5

董事進修情形

神準董事會成員除具備豐富產業相關經驗之外，亦持續進行董事進修課程，使董事持續精進獲得相關資訊，以保持其核心價值及專業優勢與能力。

2023 年 7 位董事皆參加「淨零碳排之國際趨勢與台灣推動零碳轉型的作為」及「新東向趨勢與策略」課程各 3 小時，陳慧遊董事另參加「國際氣候變遷發展趨勢與實務案例解析」3 小時課程，合計參加時數共計 45 小時；未來將安排董事進修更多關於經濟、環境與人權相關永續議題之課程。

註：更多資訊請詳見公開資訊觀測站連結：
<https://mops.twse.com.tw/mops/web/t100sb07>

董事會績效評估機制

為落實公司治理並提升董事會功能,建立績效目標以加強董事會運作效率,神準訂有「董事會績效評估辦法」,每年一次內部績效評估且宜每三年一次的外部績效評估,分別針對董事會績效、董事會成員績效、功能性委員會績效進行評估。

2023 年採用自評方式進行績效評估,分別針對董事會、董事會成員、審計委員會及薪酬為員會進行評估,評估結果都是「優於標準」。

功能性委員會

審計委員會	薪資報酬委員會
神準依證券交易法規定,由 3 位獨立董事組成審計委員會,並制定審計委員會組織規程,行使其職權。	神準依證券交易法規定,成立薪酬委員會,再由董事會委任 3 位獨立董事擔任委員,並制定薪酬委員會組織規程,行使其職權。公司定期於股東會年報揭露董事及經理人薪酬,並將董事酬勞及員工分紅金額報告於股東會,股東可藉由股東會表達其意見,公司將視情形予以調整。

誠信經營

神準訂有「道德行為準則」,明訂董事、監察人、經理人及員工須秉持誠實信用、防止利益衝突、不得圖己私利、保密責任、公平交易、公司資產之妥善保護及使用、法令遵循及鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之原則,以防止不道德行為和有損公司及股東利益之行為發生。

神準並訂有「公司治理守則」及「誠信經營守則」明訂神準集團之董事、監察人、經理人及員工,禁止行賄及收賄、禁止提供非法政治獻金、禁止不當慈善捐贈或贊助、禁止提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益,避免員工因個人利益而犧牲公司權益,以建立誠信經營之企業文化、健全發展以及良好商業運作。

除訂有「道德行為準則」和「誠信經營守則」外,亦制定「工作倫理書」,並要求所有新進人員在報到時簽署,以確保公司的反貪腐精神,得以貫徹;並訂有「防範內線交易作業」,避免神準可能影響股價之內部重大資訊不當洩漏,確保神準所有員工恪守上述相關規範。

為使員工充分了解誠信之重要,亦與公司誠信經營守則及道德行為準則結合,以此核心守則向董事會成員、各級主管及員工進行充分訓練及宣導,以確保各階層人員均能了解公司誠信的規定與原則,預防貪腐事件發生。

註:誠信經營守則、道德行為準則、工作倫理書及防範內線交易管理作業規範,請參考公司官網連結:
<https://www.senaonetworks.com/investor-service/corporate-governance/>

內部稽核及反貪腐

神準秉持誠信與公正原則,依「證券發行人財務報告編製準則」及「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立有效之會計制度及內部控制制度,稽核室內部稽核人員亦定期查核前項制度遵循情形。

神準最高治理階層為董事會,轄下設置稽核室,負責公司管理制度及各項作業流程之稽核,直接向董事會報告。內部稽核主管每月呈送稽核報告與追蹤報告予審計委員審閱,如遇有重大異常事項必及時向審計委員報告。另稽核主管與獨立董事每年定期召開單獨溝通會議,內容包含年度稽核計畫執行進度及稽核結果暨內部控制缺失報告。

2023 年依據董事會通過之稽核計畫:稽核計畫 41 項,包含法令規章遵循事項、取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之管理、關係人交易之管理、對子公司之監督與管理、董事會議事運作之管理、財務報表編製流程之管理、資通安全檢查、生產管理、銷售及收款循環、採購及付款循環、審計委員會會議事運作之管理、薪資報酬委員會運作之管理及依風險評估結果選定之各項重要作業項目。

2023 年之稽核項目無重大查核缺失且無發生不誠信及貪腐相關事件,內部制度有效性聲明書於 2024 年 2 月 27 日由董事會通過。

2023 年誠信及反貪腐行動

神準科技對貪腐行為採取零容忍政策,嚴明禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益,並要求員工執行職務或合作夥伴提供服務時迴避利益衝突,每年進行反貪腐宣導作業。

類別	類別說明	人數	
反貪腐溝通			
最高治理單位成員	悉知誠信經營守則、道德行為準則及防範內線交易管理作業。	7人	100%
新進員工	新進員工入職皆需簽署工作倫理書。	842人	100%
全體員工	內部網頁、電子報、單位會議宣達。	2,116人	100%
主要材料供應商	供應商皆簽署「供應商遵守材料品質暨交貨規範同意書」，皆嚴禁賄絡、回扣或給予不正當利益之懲罰性條款。	254人	100%
反貪腐訓練			
最高治理單位成員	宣導「誠信經營守則、道德行為準則、防範內線交易規定」：課程一小時，7位董事均有參加。	7人	100%
新進員工	新人教育訓練(RBA行為準則之反貪腐)。	842人	100%
管理職	反貪腐課程暨營業秘密宣導。	210人	100%
一般員工(直接人員DL)	RBA行為準則之反貪腐暨營業秘密宣導。	915人	100%
一般員工(間接人員IDL)	RBA行為準則之反貪腐暨營業秘密宣導。	991人	100%

亮點個案

01 反貪腐課程暨營業秘密宣導講座

為宣導企業人員反貪腐及嚴守營業秘密之觀念，特邀請伯衡法律事務所黃致中律師為各位員工講解，以實際案例融合法律精神，深入淺出容易明瞭不生硬，期待員工藉由課程增進工作所需之法律常識。

課程大綱：

- 企業誠信經營、反貪腐與反賄賂
- 員工哪些行為可能觸法
- 案例探討
- 營業秘密防治宣導



02 誠信經營法令宣導

為落實公司誠信經營理念，針對最高治理單位，每年定期宣導相關法令資訊，2023 年宣導「誠信經營守則、道德行為準則、防範內線交易」等三項內部規範。



03 公平交易：反托拉斯

已於 2022 年頒布反托拉斯遵法管理規定，明定禁止公司聯合行為，員工不得要求同業配合公司之定價策略，並避開相關敏感場合。若懷疑有觸法之可能性時，應通報法務單位並積極配合調查，公司並設有相關獎懲機制，以營造全面遵法之企業文化。神準 2023 年並未有違反反托拉斯法之情況。

法規遵循

神準重視遵守所有相關法規，通過持續加強內部控制與法規遵循管理，2023 年未發生任何重大法遵事件。我們始終將合規管理視為企業運營的核心原則之一，法務單位每週關注國內重大法律變更及趨勢，積極監控法規變化並確保所有業務運作符合相關法律法規，並建立了完善的合規審查流程，以預防潛在風險。

我們的法遵團隊致力於員工培訓，藉由不定期辦理線上或實體等座談講座，包含：營業秘密、專利、貪腐、人權等議題，有效達成意見交流討論，以強化員工整體法律意識，這些努力不僅保護組織的聲譽，也體現我們對法治精神和社會責任的高度重視。

此外，法務單位固定每月底推出法務專欄，透過平易近人且活潑的文字與圖片，增加員工對法律議題的興趣及印象，2023 年共計發出 12 篇專欄，內容包括時事議題、政令宣導、以及著作權、合約、婚姻、購屋等生活中的法律常識。2023 年有 2 起勞動基準法之裁罰案件，1 起職業安全衛生法裁罰案件。

法遵相關事件改善說明

	1月10日	8月9日	11月15日
內容說明	勞動檢查處於2022年12月28日至華亞一廠實施勞動檢查，因物料堆放妨礙消防栓箱之使用，違反職業安全衛生設施規則第159條第6款規定，暨職業安全衛生法第六條第1項第11款規定。	實施延長工時總量管制未經依法備查，違反勞基法第32條第3項。	勞工加班時數超時，違反勞基法第32條第2項。
改善措施	• 現場立即移除所有阻擋消防設施物品。 • 建立專案巡檢制度，針對該物料量顯著提升期間，實施每週稽核。 • 已於時限內繳納相關罰鍰。	已報當地主管機關備查。	為落實員工打卡之情形，公司已加強宣導，並定期追蹤查核執行狀況。

商業道德管理

神準支持公開透明的從業道德文化，於公司網站設立反貪腐聯絡信箱之公開舉報管道，並於董事會通過「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」及明訂「申訴、舉報與建議管理規定」，對檢舉人身分及案件內容予以保密，杜絕報復等行為。接獲舉報案件經查屬實，將立即採取嚴厲處置措施，杜絕貪瀆及不公正情事發生。

2023 年未發生任何貪瀆不法相關之情事，亦未有任何涉及違反誠信經營守則、貪瀆、反托拉斯之相關法律訴訟及裁罰，今後亦將持續維護誠信經營之企業文化，持續透過公司內部網頁、電子報及教育訓練等多重管道，傳遞公司經營理念，並定期向進行反貪腐宣導作業。

註：反貪腐聯絡信箱，請參考公司官網連結：
<https://www.senaonetworks.com/csr/management-of-csr/>

神準申訴、舉報與建議管道

公司治理、賄賂貪腐檢舉 (內部、外部)	對內管道	對外管道
• 電話：03-3289289#5820 • 信箱：illegal@sena.com • 桃園市龜山區復興三路 500 號 - 稽核室	• 電話：03-3289289#5885 • 信箱：grievance@sena.com • 華亞一廠 B1 餐廳入口員工意見箱 • 華亞二廠 B1 餐廳入口員工意見箱 • 南港辦公室 8F 茶水間員工意見箱	• 勞動部申訴專線：1955 • 全國婦幼保護專線：113 • 反貪腐檢舉專線：0800-007-007 • 環境汙染檢舉專線：0800-066-666

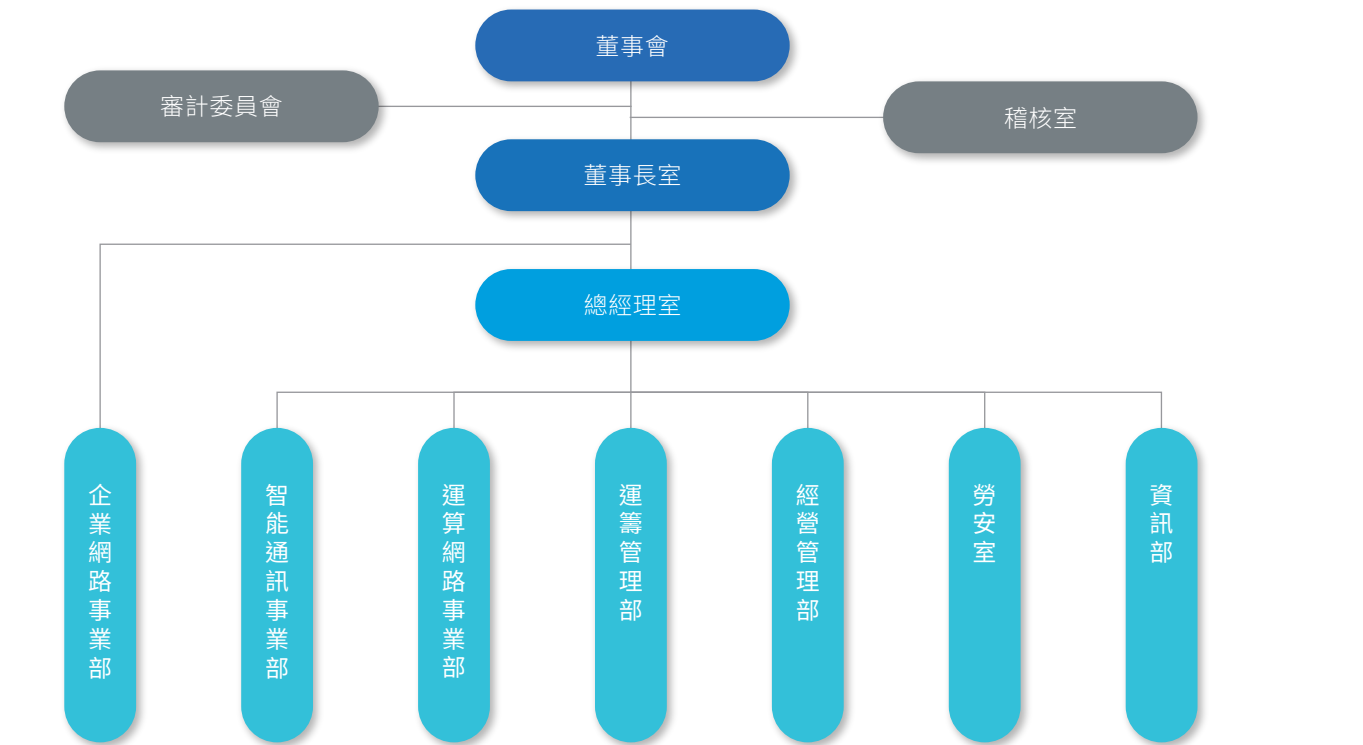
風險管理

鑑於天災人禍等不可抗力之情事不時發生，造成企業營運中斷及有形或無形資產損失，進而影響產業供應鏈供貨與客戶訂單。神準為使企業持續營運，強化公司治理，確保神準穩健經營與永續發展，並作為各類風險管理及執行依據，在風險管理上，我們於 2020 年訂定「神準科技股份有限公司風險管理辦法」經董事會通過施行，依據各單位職責共同參與相關風險管控機制，以降低企業因風險衝擊所帶來損失或影響因應，確實掌握危機發生之風險控制。

風險管理組織

董事會	總經理室	業務單位	稽核室
為神準風險管理之最高決策單位，負責核定公司之風險管理政策、架構以及建立公司風險管理文化，對整體風險管理負有最終責任。	總經理負責組織及規劃公司整體風險管理，並向董事會報告公司風險管理運作情形。	業務單位主管負責分析、評估及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。	稽核室為獨立部門，專責內部控制評估及內部稽核，負責監督及適時提供改進建議。

風險管理組織架構圖



風險辨識

依風險管控流程完成風險辨識，風險類型說明如下：

市場風險	包括因國內外經濟、科技改變、產業變化等因素，對公司造成財務、業務的影響，及金融資產、負債（資產負債表內及表外）因市場風險因子（利率、匯率、股價及商品價格）波動，使得價值發生變化，造成財務損失之風險。
信用風險	係指客戶、供應商或其他業務往來者（包括往來銀行）因本身體質惡化或其他因素，導致其不履行其義務而產生損失之風險。
流動性風險	係指無法將資產變現或獲得融資以提供資金靈活運用而可能產生之風險。
危害風險	安全防護暨緊急應變，係指重大危害事件發生機率與損失的風險。
作業風險	指因為內部控制疏失、研發品管、人為管理及資訊系統不當或失誤，造成公司的損失。
法律風險	係未能遵循相關法規或契約本身不具法律效力、越權行為、規範不週、條款疏漏或其他因素，導致無法約束交易對象依照契約履行義務，而可能衍生財務或商譽損失之風險。
其他風險	係指非屬上述各項風險，但該風險將致使公司產生重大損失。

風險評估結果

風險議題類別：經濟與公司治理		
風險類型（風險因子）	風險類型說明	管理政策及因應策略
作業風險 – 供應鏈安全管理	緣起 911 恐怖攻擊事件，美國反恐措施，若遵守 WCO 或等同之供應鏈安全標準之企業，經由海關認證即可成為 AEO (Authorized Economic Operator) 優質企業，通過認證可享有快速通關優惠。 AEO 安全認證制度旨在建立海關與企業間夥伴關係，加速貨物通關便捷安全，對認證合格之夥伴，除在我國由海關提供進出口貨物最低文件審查及貨物抽驗比率等優惠措施外，在各國與我國已完成 AEO 相互承認之國家，亦可享受該國 AEO 優惠進口通關之利益。	我們於 2014 年開始推動，於 2016 年獲頒 AEO 安全認證優質企業證書，並於 2021 年 12 月通過基隆關每三年一次外部實地驗證，獲頒「永久有效 AEO 證書」。 將持續推動 AEO 管理，維護公司本身相關作業管控，符合相關法規及客戶對貨物供應鏈安全之要求，確保供應鏈上下游的安全貿易與合作關係。 由進出口單位負責各項風險管理運作專案定期實施，將供應鏈安全風險降至最低，並持續推動 AEO 管理供應鏈安全，提供客戶最佳之服務品質。

創新與客戶關係管理

神準致力於創新研發高效率、高可靠度的網通產品，持續開發新技術解決方案，每年投入研發經費達集團總營業額 4 ～ 8%，並投入超過 300 名研發工程師進行各項前瞻性研發計畫。2023 年投入研發費用為新台幣 817,271 仟元。

創新設計研發

創新案例一覽表

FIT 產品導入 2023 年成果 將既有產品設計出可以更經濟應用的版本，減低或取消部分高效功能，進而降低成本及擴大使用族群。目前有此設計的機種分為 AP/Switch 兩類： 1. AP 項目 - EWS377-FIT (EWS377APv3 改版) - EWS357-FIT (EWS357APv3 改版) - EWS850-FIT (EWS850AP 改版) 2. Switch 項目 - EWS2910P-FIT (EWS2910Pv3 改版) - EWS2910FP-FIT (EWS2910FP 改版) - EWS7928P-FIT (EWS7928Pv4 改版) - EWS7928FP-FIT (EWS1200-28TFPv4 改版) - EWS7952P-FIT (EWS7952Pv3 改版) - EWS7952FP-FIT (EWS7952FPv4 改版)	1U 網路安全設備 2024 年目標 研發部門從設計源頭出發，透過以下具體行動，致力於節能減碳並優化製造流程。 1. 減少印刷電路板 (PCB) 層數，降低製造過程中的材料需求，及生產過程中的能源損耗。 2. 選擇能源需求較低的 Ethernet 控制器，降低產品運行時的能源消耗，還能提升整體產品的能源效率。 - 降低產品能源需求，1W > 0.6W，共節能 0.4W - 每台設備為消費者節電 3.5 度 / 年、減碳 1.78kg/ 年且節電費 7 元 / 年
--	---

神準近三年研發費用

項目	2021 年	2022 年	2023 年
研發費用 (仟元)	606,517	753,806	817,271
研發費用占營業額百分比 (%)	6.6	4.6	4.9

神準實驗室

神準於南港研發中心設立了先進的研發實驗室，專注於新技術的研究和產品設計開發。透過多種軟硬體設備的支持，不論是在開發前期的研究與評估，還是開發後期的測試與驗證，都能有效幫助工程師縮短產品研發時程，滿足客戶對產品功能和品質的高要求。

射頻及天線實驗室	量測與模擬高頻電子產品	網路分析儀；頻譜分析儀；Wi-Fi 綜合測試儀；功率計；OTA 隔離室；2D/3D 電波暗室；ANSYS HFSS 3D EM Simulation
高速訊號實驗室	測試訊號完整性	Tektronix 示波器；測試方案涵蓋 USB2、USB3.2 Gen2、PCI-E4.0、Ethernet 100G/400G；Cadence Allegro Sigrity；高速示波器
機構結構與系統散熱模擬實驗室	熱模擬與結構分析	熱模擬軟體；3D 列印設備；結構分析軟體
高階電源設計實驗室	研發與測試電源供應器	Chroma 8000；可程式恆溫恆濕測試設備；電源供應器性能測試；時序分析；功率元件溫度分析；高低溫耐受性測試

產品品質與認證

神準致力於研發高效率、高可靠度的網路通訊產品，對品質、安全與效能，採取絕不妥協的精神，藉由導入 ISO 9001 品質管理系統，運用「流程方法」，達成「遵循法規要求，達成客戶期望」的目標。

我們透過月度報表數據進行分析，嚴格控管品質目標的達成及流程改善，並在年度管理審查會議中檢討改進，確保「計畫－執行－查核－矯正 (PDCA)」管理循環的有效運作，持續提升品質管理系統與績效。

在產品研發設計階段，即要求採用符合 RoHS 的零件，並要求供應商提供 RoHS 零件的認證書，確保每一項產品都符合最高的環保標準。此外，我們的電源

供應器產品，除設計符合國際安規標準，更遵守嚴格國際環保規範，包括 RoHS、UL、CB、CE、FCC、CCC 及 TÜV Rheinland 等，並承諾符合台灣環保標章的要求。在嚴謹品質機制控管下，2023 年未發生產品違反健康和安安全法規之情事。

2023 年，我們成功通過 TL 9000 通訊電子業品質管理系統認證。此次認證之外部稽核於 7 月完成，並於 8 月底獲得 TÜV SÜD 註冊推薦函，最終於 10 月正式取得認證。神準的產品符合業界認證與可靠度測試規範，並遵循各國法令要求，獲得相關認證如下表所示。

認證類型	名稱／標準
國際防護等級認證	IP65/66/67
防爆認證	歐盟 ATEX、北美地區 C1D2
安全加密認證	FIPS 140-2
其他測試認證	地震測試 (GR-63 Core Issue 4)、風洞測試、ISTA 包裝運輸測試、EN 50155 鐵道運輸認證、環測規範、ISO 16750-3 車載電子裝置環境條件及試驗
安規認證	NRTL 認證 (UL/CSA/TUV/MET)、IECEE CB、CE (歐盟認證標誌)、CCC (中國國家質監總局)

認證類型	名稱／標準
環保規範	RoHS
品質管理系統認證	ISO 9001、TL 9000

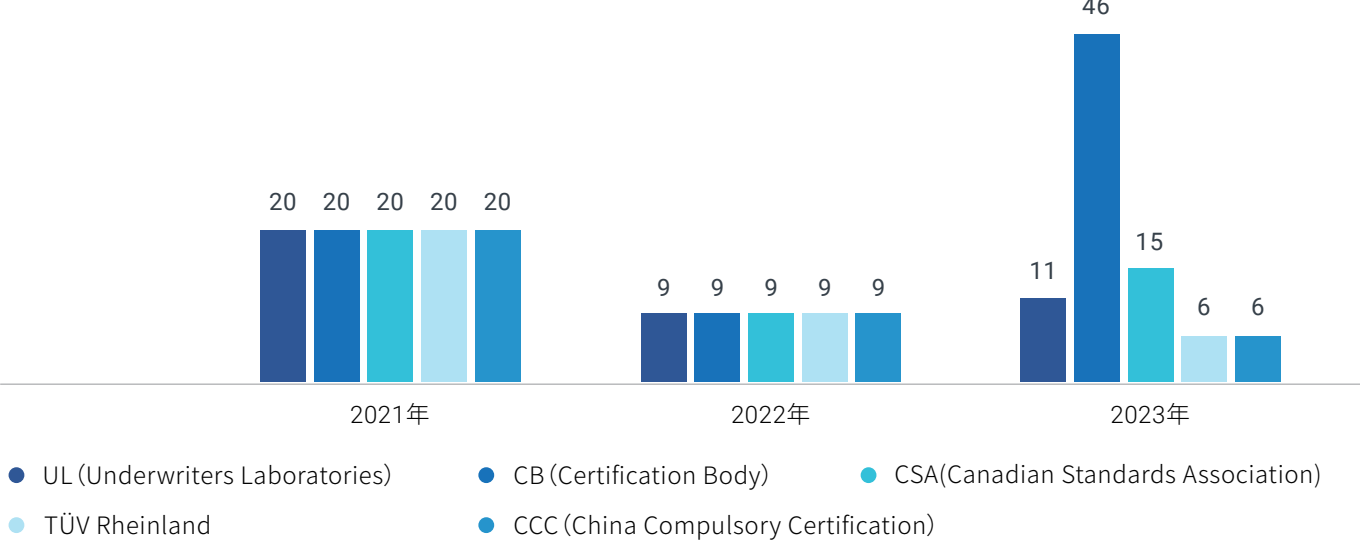


TL 9000 證書



ISO 9001 證書

安規認證件數



亮點個案

01 智慧財產權管理

神準致力於提升研發設計能力，鼓勵創新並重視智慧財產權及公平交易。公司設立法務部門，制定嚴謹的審查機制及獎勵制度，保護研發成果，並舉辦頒獎儀式激勵員工創新，營造積極創新的職場氛圍。

截至 2023 年底，神準共擁有 34 件全球認證專利。

2023 年全年未發生任何侵害他人智慧財產權的情況。

02 取得第一件 Wi-Fi 7 AP FCC ID

神準深耕網通產品布局，於 2023 年 11 月 27 日成功取得公司首件 Wi-Fi 7 無線接取設備 (AP) 的 FCC 認證，Wi-Fi 7 具備更高頻寬、更低延遲及更強抗干擾能力，可滿足市場對高速穩定網路連接的需求。

03 產品驗證及各項認證送測 - 各國法規符合度 100%

為因應 2024 年 BSMI RPC (商品檢驗法規) 新版法規之強制要求，將全面更新即將到期的三件 BSMI 驗證登錄證書，實踐神準對法規遵循、產品品質管理之要求與堅持。

04 2024 年取得 ANSI-ESD S20.20 靜電放電防制認證

神準已於 2024 年 7 月通過並取得 ANSI/ESD S20.20:2021 靜電放電防制認證。該認證由美國靜電防護管制協會 (ESDA) 編製，目的為電子、電氣及通訊業提供一套嚴格的靜電防護管制系統實施標準。

ANSI/ESD S20.20 為在 ISO 9001 品質管理系統基礎上，進一步建立的靜電放電防護管制系統，確保產品與設備在製造和使用過程中免受靜電損害。

ANSI-ESD S20.20 靜電放電防治認證

客戶關係管理

神準的核心品質政策，係以實現「客戶滿意」的服務精神，確保每一項產品和服務都能滿足客戶的期望和法規要求，因為我們深刻了解，獲得客戶的支持與信賴，是企業持續成功及獲利的重要關鍵。

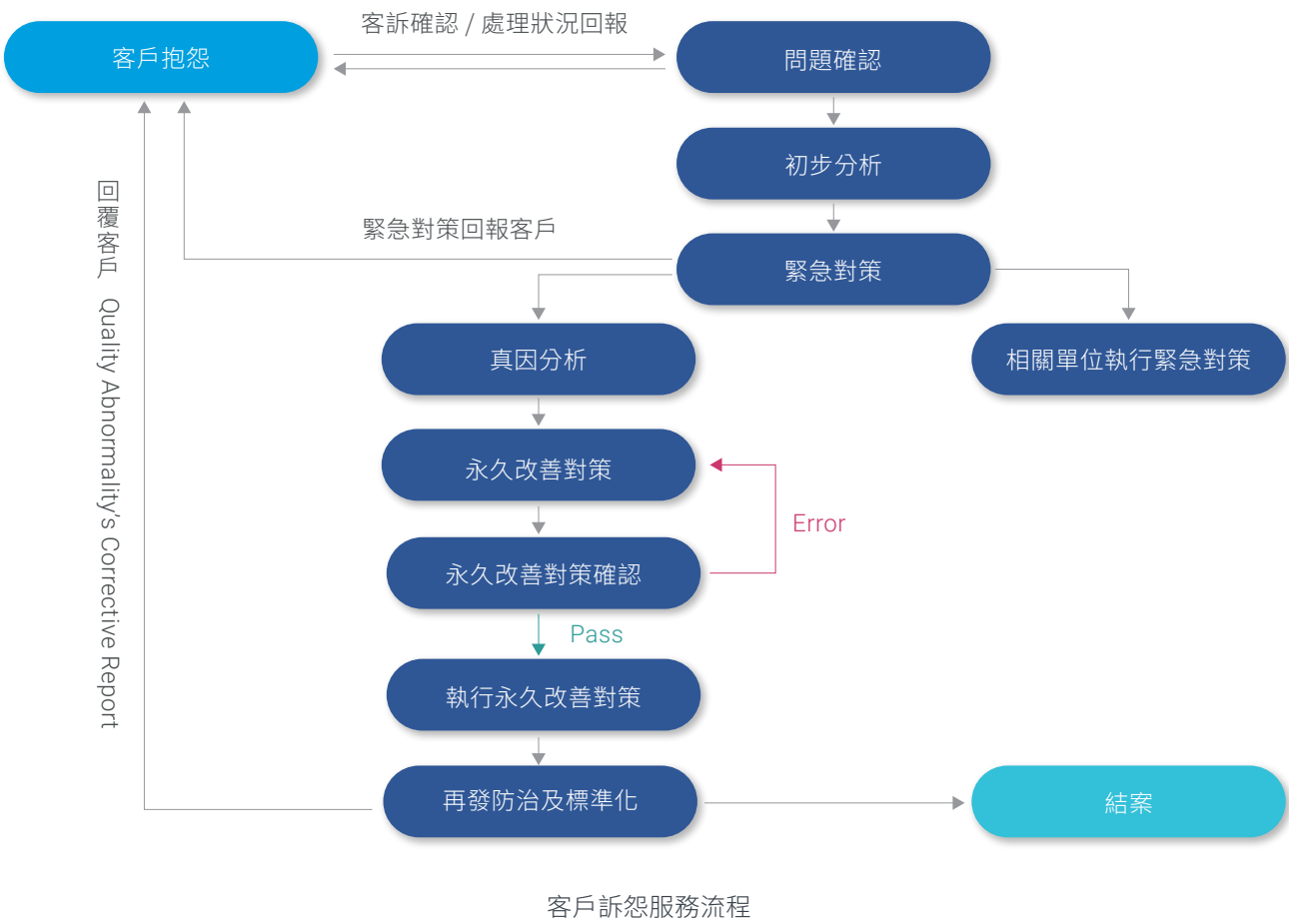
對此，我們與客戶建立長期的合作夥伴關係，提供最具競爭力的高品質產品以及最專業且快速的服務，並傾聽客戶的意見和需求，適時調整和提供專業服務，贏得全球廣大客戶的支持與信賴。並於日常的產品營銷和維修服務中，我們把握每一次與客戶接觸的寶貴機會，定期進行的客戶滿意度調查，及透過密集的溝通，迅速且有效地處理客戶問題，確保客戶滿意。

傾聽客戶聲音

為回應全球各地客戶的多樣化需求，神準設置專業維修與服務團隊，提供客戶迅速且高效的售後服務。當接收到客戶的回饋、申訴或服務需求時，專業客服人員會在第一時間接受客戶意見，提供產品初步解析與指導，並透過內部問題管理平台，將客戶反應的問題，迅速交由相關單位進行確認與解析，由品質工程部門執行圍控計畫並提出解決對策，及時將改善對策的結

果回覆客戶，確保客戶滿意度。

2023 年，共處理 126 件客戶反應及申訴案件，並已 100% 完成改善。神準將持續強化生產能力及提升製程技術，提供客戶最具競爭力的高品質產品和最專業、快速的售後服務，持續贏得客戶的支持與肯定。



客戶滿意度，持續追求卓越

神準堅持「以客戶為中心」之理念，每年進行客戶滿意度調查（涵蓋前一年七月至當年六月間，交易金額占比至少超過營業額八成的客戶），主動了解客戶的需求與問題。

為更貼近客戶需求，2021 年我們將原有的加權計分方式改為平均分數統計，並設定客戶滿意度目標分數為 80%。滿意度調查項目除了產品「品質」、「交期」、「價格」和「服務」等核心評價指標外，亦配合全球永續趨勢，新增相關永續發展指標。2023 年客戶滿意度為 74.5%，較 2022 年有所提升，顯示我們在品質管理改

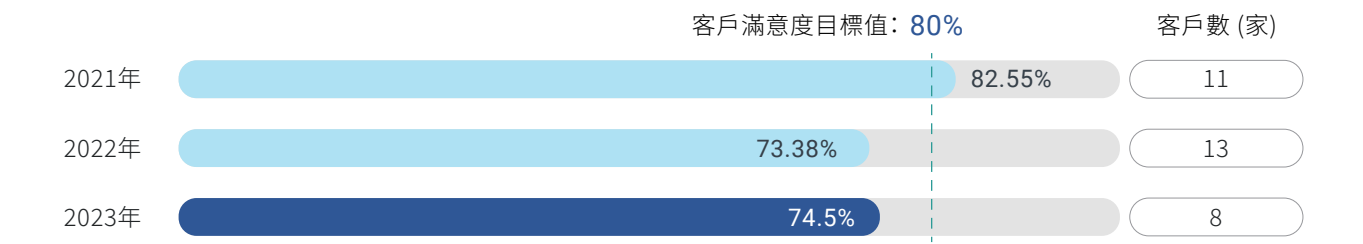
善與顧客服務上的持續關注與努力，有獲得客戶的肯定。

綜合各項指標，彙整滿意度分析結果，並於經營管理審查會議中檢討，作為持續改善的動力。2023 年客戶滿意度未達標，主要原因為全球原料短缺狀況，並由於因擴廠內部溝通不暢及新人訓練不足的間接原因，進而產生影響；針對感受度不好的滿意度主題及各項建議事項，亦會積極找出真因及預防再發，以了解客戶需求與期望之間的差距，並落實改善對策執行，以提供最佳的產品與服務為目標。

2023 年客戶滿意度調查與改善計畫

項目	說明
調查範圍	涵蓋前一年七月至當年六月間，交易金額占比至少超過營業額八成的客戶
調整計分方式	2021 年由加權計分改為平均分數統計，目標分數為 80%
核心評價指標	品質、交期、價格、服務
永續發展指標	職安衛、資訊安全管理、風險控管、永續發展、衝突礦產管理、危害物 (REACH/RoHS) 管理
滿意度及未達標原因	2023 年針對客戶提出各項建議及回饋，以及滿意度調查結果指出未達目標的項目，由各事業處與客戶溝通、確認並提出改善對策，以持續提供最優質的產品及服務
客戶意見	共收到 6 家客戶的回饋意見，根據意見統整分析後進行了內部組織的分工細化與職掌調整，加速內部溝通
改善措施	持續改進人員分工、組織細化、設計開發流程進行優化、加強研發設計與異常問題分析驗證能力，以更早應對市場變化與滿足客戶的需求

神準客戶滿意度統計



註：2023 年問卷調查 8 份，有效回收 8 份，有效件數 8 份，回收率 100%，有效率 100%，年度滿意度 74.5% 較 2022 年客戶滿意度上升。

資訊安全

神準科技依循 ISO 27001 資訊安全管理系統，建置完善健全的資安管理流程制度，透過人員訓練及科技運用，並全面強化資料、資訊系統、設備及網路通訊之安全與防護能力，致力於降低人為疏失、蓄意行為或天然災害所導致的風險，確保客戶機敏資訊及個人資料的安全。

資安管理機制

神準深刻認知資安對營運穩定之重要性，為確保客戶機敏資訊及個人資料之安全。神準設立專責資訊安全權責單位（資訊部），並設置資安處理小組及多名專業資訊人員，專責制定內部資訊安全政策、規劃及執行資訊安全作業，集中資源與專業力量，全面提升公司的資安控管能力。我們將資訊安全列為年度稽核重點之一，定期將稽核結果報告董事會，確保資訊安全措施的嚴謹與有效性。

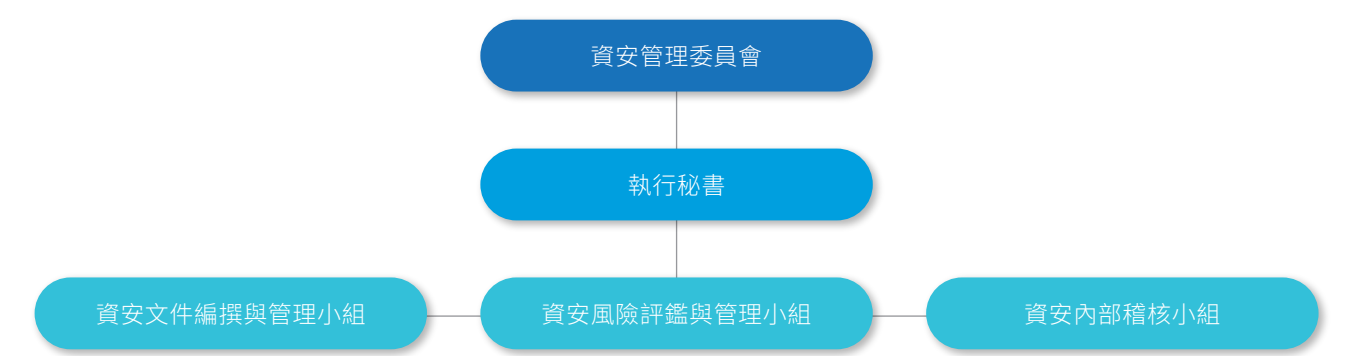
我們秉持「資訊安全要做好，風險評估不可少」的核心理念，於 2021 年取得資訊安全管理系統國際標準 ISO / IEC 27001:2013 認證，採用「計畫－執行－檢查－行動 (PDCA)」循環管理模式，每年度至少進行一次內部自我稽查，及外部第三方查核作業，確保管理系統的有效性。



ISO/IEC 27001:2013 證書



資訊安全組織架構圖



資安風險評估

我們制定「資訊安全政策」，作為神準資安最高管理依據，並制定「資訊安全事件管理規定」和「資訊安全管理手冊」，透過執行資安風險評鑑與營運衝擊分析，全面保障資訊安全。

神準對資訊安全事件有明確的定義，針對各類風險制定預防及管理措施，確保業務流程的穩定運行。我們將資訊安全事件分為以下幾種類型，並採取相應的風險管理措施：

- 1. 內部危安事件：包括系統或設備遭惡意破壞毀損、操作失誤、設備故障等事件。
- 2. 內部入侵事件：例如病毒、蠕蟲、惡意程式感染，或非法入侵（駭客攻擊）等事件。
- 3. 天然災害或重大突發事件：如颱風、水災、地震，以及火災、爆炸或恐怖攻擊等突發事件。

“

神準資訊安全政策

資訊安全要做好，風險評估不可少。

鑑別(關鍵)業務流程



資通安全管理作為

神準致力於資訊安全和隱私保護，除訂定「個人資料保護管理規定」、建立定期會報及通報系統，及推動內外部稽核及專案管理外，另制定營業秘密保護管理規定，建置完善的客戶資料管理系統，並透過 E-Learning 教學及資安電子報，提升員工資安意識。在有效機制控管下，2023 年未發生任何資訊安全事件。

資安措施	說明
修訂「個人資料保護管理規定」	參考《個人資料保護法》、《經濟部個人資料保護作業手冊》及「歐盟一般資料保護規範」(GDPR) 修訂管理辦法。
上下游廠商協作	建立定期會報及通報系統。
內部稽核與專案管理	推動內部稽核、外部稽核及專案專人管理，制定應變處理機制。
營業秘密保護	制定營業秘密保護管理規定，建置客戶資料管理系統，確保保密承諾及資訊控管。
員工資安意識	提供員工 E-Learning 教學，進行社交工程演練及資安電子報發布。
營運持續管理與災難復原演練	每年至少進行一次測試或書面演練，確保資訊系統持續運作，進行備份資料回存測試。
系統弱點偵測	定期內部弱點掃描，委託第三方進行滲透測試，評估網路環境及系統安全狀況，改善系統安全性。

資安亮點行動

01 對內控管機制

建置安全資訊和事件管理系統

- 偵測、蒐集、分析和管理各類網路安全事件及日誌數據。
- 透過先進的網路封包偵測技術及時預防潛在威脅。

嚴密管控外部防火牆存取權限

- 建置強大的保護機制阻擋資安攻擊。
- 透過多重驗證機制提升 VPN 存取安全性。
- 提高網路環境的資安等級。

制定完整的資安規範及作業流程

- 定期執行風險評鑑，識別高風險項目並投入適當資源以降低或移轉風險。
- 每年進行內外部稽核，確保系統正常運作並持續改善。

建立資安異常事件應變及復原流程

- 迅速隔離和排除威脅。
- 加入資安情資分享平台，保持對最新威脅的高度敏感性。

02 對外控管機制

建立資安稽核機制

- 建置系統資安掃描工具，進行全面檢測與修正。
- 依據既定規範，識別並修復潛在的資安風險。

外部資安顧問協助

- 聘請外部資安顧問，進行獨立檢查與評估。
- 提供專業建議與支援，協助清除資安風險。

年度災難復原演練

- 每年執行關鍵應用系統的災難復原演練。
- 檢驗系統在突發事件中的應對能力。
- 確保災難復原計畫的有效性。

利害關係人管理

- 辨識與資訊安全管理制度相關的利害團體。
- 定期確認利害關係團體對於資訊安全管理制度的需求。
- 確保資安策略能滿足並超越客戶期望。

03 定期進行資安風險之管控，及人員訓練／資安宣導

資訊安全必修課程

- 將資訊安全課程列為員工（間接人員 IDL）之必修課程。
- 2023 年舉辦「ISMS 制度、資安觀念與趨勢技術」課程訓練，共 907 人次參加。有效強化員工對資訊安全風險管理的意識與認知。

定期發布資安電子報

- 包含最新資安趨勢與近期國內外重大資安事件，提升員工對資安的意識及警覺性。

社交工程演練

- 規劃並模擬實際情境進行演練，加強員工資安意識。

持續更新資安技術

- 關注最新的資安資訊及技術。透過與時俱進的防禦及管理手法，有效阻擋新型態的資安威脅，提升公司整體資安防護能力。

04 營業秘密保護管理 / 個資控管／個資保護機制

- 法務單位於 10 月頒布營業秘密保護管理規定，並於同年 11 月更新個人資料保護管理規定。
- 為定期宣導營業秘密保護之注意事項及禁止企業貪腐欺詐等不當商業行為，於 12 月 22 日舉辦營業秘密及反貪腐課程，共計有 932 人通過課程。
- 持續撰寫法務專欄配合宣導企業法律常識，並透過 E-mail、Meta school 等內部系統發行，反貪腐之專欄內容已於同年 11 月底發行。

05 滲透測試

資訊部委由第三方專業技術水準的資安顧問以人工方式模擬駭客的思維，針對系統做攻擊測試，遵循國際測試規範有 OWASP Checklist、OWASP ASVS、CWE/SANS Top 25。

藉由滲透測試準確的找出所有資安問題並進行修復，進而強化網路和系統的防護韌性。

06 弱點掃描（自行）

資訊部定期使用弱點掃描工具對系統和網路設備進行檢測，找出所有已知的風險與漏洞，並進行各項 Patch 修補與弱點修正，縮小系統和網路的受攻擊面範圍，避免遭受惡意入侵。

07 異地備援機制

為因應現在資安威脅愈趨複雜與不可預知的天災，資訊部推動強化原有異地備援機制，定期同步核心系統到異地，預防災難發生時的即時反應，提供神準完善的營運持續機制。

資訊流程優化

為提升營運效率，減化作業流程，我們積極推動資訊流程的全面優化：

亮點個案

01 簽呈申請單 - 電子化

2023 年推動紙本簽呈改為電子化，並將附件以電子形式存檔附上，以降低紙本使用、提升傳遞速度，補足過去無法追蹤簽核狀態，實現跨公司、地區，實現遠距簽核作業。自 2023 年 8 月 24 上線，目前已經上線 11 個月，已經申請 1854 筆簽呈文件。

02 合約簽核申請單 - 電子化

2023 年推廣合約簽核電子化，降低紙本使用、提升傳遞速度，補足過去無法追蹤簽核狀態，實現跨公司、地區，實現遠距簽核作業。

03 Factory Notice (FN) - 電子化

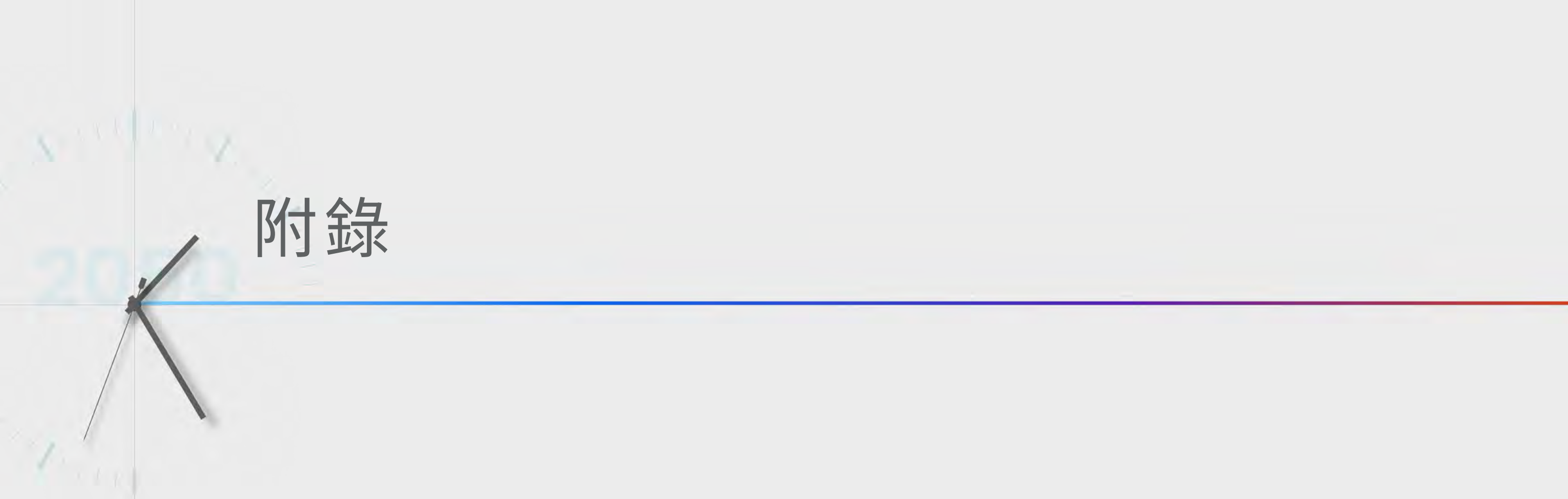
2023 年推動工廠 Factory Notice (FN) 電子化作業，加速工廠通知速度，以及有效聯繫各單位作業人員資訊同步，降低紙張浪費。

04 來賓參訪及訪客停車申請單 - 電子化

2023 年推動電子化「來賓參訪及訪客停車申請單」，估算紙張每年可節省共 4,736 張，換算總重約 22.5 kg/ 年（以 2022 年度廠內使用紙張量做估算），大量減少紙張使用量並增加流程效率，提升營運的快速反應。

05 物品放行單電子化（2024 年規劃）

2024 年總務單位規劃將總機收到的紙本物品放行單改為電子化，以計張呈現效益不凸顯，使用單位透過電子表單申請物品放行單，並經過各主管簽核再通知總機與警衛，並已於 2024 年 3 月完成上線；優化原紙本無法揭露的物品照片之不足，強化放行實品核對及提升廠區安全防護。



附錄

119

GRI 索引表

GRI Content Index

GRI 403 職業安全衛生
計畫 - 整合性揭露

G2-9 治理結構

127

永續揭露指標 -
通信網路業

128

上櫃公司 -
氣候相關資訊

132

外部保證聲明書

GRI 索引表

使用聲明	報導組織「神準科技股份有限公司」，已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間內的內容。
使用的 GRI1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	N/A

GRI Content Index					
GRI 主題	揭露項目	資訊位置	要求	理由	解釋
GRI 2 一般揭露 2021					
組織及報導實務					
2-1	組織詳細資訊	3-4			
2-2	組織永續報導中包含的實體	3-4			
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	3-4			
2-4	資訊重編	—		無資訊重編	
2-5	外部保證／確信	132-134			
活動與工作者					
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	13-17			
2-7	員工	65			
2-8	非員工的工作者	65			
治理					
2-9	治理結構及組成	99-100			
2-10	最高治理單位的提名與遴選	99-100			
2-11	最高治理單位的主席	99-100			
2-12	最高治理單位監督衝擊管理的角色	23-24			
2-13	衝擊管理的負責人	23-24			
2-14	最高治理位於永續報導的角色	23-24			
2-15	利益衝突	101			
2-16	溝通關鍵重大事件	23-24			
2-17	最高治理單位的群體智識	100			
2-18	最高治理單位的績效評估	101			
2-19	薪酬政策	101			
2-20	薪酬決定流程	101			
2-21	年度總薪酬比率	99			

GRI 主題	揭露項目	資訊位置	要求	理由	解釋
策略、政策與實務					
2-22	永續發展策略的聲明	5-6			
2-23	政策承諾	71-73,101-102			
2-24	納入政策承諾	57-59,101-102			
2-25	補救負面衝擊的程序	104			
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	80-81			
2-27	法規遵循	103			
2-28	公協會的會員資格	36			
利害關係人議合					
2-29	利害關係人議合方針	34-35			
2-30	團體協約	72			
GRI 3：重大主題 2021					
3-1	決定重大主題的流程	29			
3-2	重大主題列表	30			
3-3	重大主題管理	31-32			
GRI 201：經濟績效 2016					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	12			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險的機會	41-42			
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	77-78			
201-4	取自政府之財務補助	12			
GRI 202：市場地位 2016					
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	74			
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	69			
GRI 204：採購實務 2016					
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	17			
GRI 302：能源 2016					
302-1	組織內部的能源消耗量	48-49			
302-2	組織外部的能源消耗量	—		技術不可行	
302-3	能源密集度	49			
302-4	減少能源的消耗	47			
302-5	降低產品和服務的能源需求	47,55-56			

GRI 主題	揭露項目	資訊位置	要求	理由	解釋
GRI 403：職業安全衛生 2021					
403-1	職業安全衛生管理系統	86-92,121-125			
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查				
403-3	職業健康服務				
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通				
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練				
403-6	工作者健康促進				
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊				
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者				
403-9	職業傷害	90-91			
403-10	職業病	90-91			
GRI 404：訓練與教育 2016					
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	84			
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	66,77-79,82-84			
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	85			
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016					
405-1	治理單位與員工的多元化	100			
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	74			
GRI 416：顧客健康與安全 2016					
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	53-56			
GRI 403 職業安全衛生計畫 - 整合性揭露					
項目	執行情形	揭露內容			
403-1 職業安全衛生管理系統	a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，陳述是否已實施職業安全衛生管理系統，包括是否：i. 因法令要求而實施此系統。若如此，條列此項要求；ii. 根據公認的風險管理及/或管理系統標準/指引來實施此系統。若如此，條列此標準/指引。	主要生產廠域已通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統的第三方驗證，並每年維持驗證。			
	b. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述此職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、活動及工作場所的範圍。若有任何工作者、活動或工作場所未涵蓋在內，解釋其原因。	職安衛管理系統涵蓋所有神準的工作場所，包含所有身分的員工及承攬商。			

項目	執行情形	揭露內容
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估的流程，並應用分級管控，消除危害並將風險降至最低，包括：i. 組織如何確保這些流程的品質，包括執行這些流程的人員能力；ii. 如何使用這些流程的結果來評估並持續改善職業安全衛生管理系統。	i. 公司每年會同各部門及勞工代表實施危害鑑別及風險機會評估，並在執行前召開種子人員行前會議，宣達各單位風險注意事項及評估辦法，再由種子人員完成危害鑑別及風險機會評估，完成後交由職安衛專責人員進行二次評估，確保其正確性及有效性，用以掌握營運活動範圍中可能存在的環安衛風險控管與改善機會。 ii. 利用此流程可評估出高風險危害，公司會針對高風險危害採取改善措施，以降低其風險，並保持每年持續執行，使風險能持續降低。 2023 已將輕傷害事故納入事故調查的範疇，預計 2024 年開始對急救箱使用做數據分析，並在後續產出對策，神準將依據 Frank E Bird 的事故金字塔理論，藉由減少輕傷害來降低重大職災事故的發生。
	b. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述讓工作者報告職業危害與危險狀況的流程，並解釋如何保護工作者免於處分。	訂有「職安衛參與、諮詢溝通管理規定」，規定溝通內容包含安全衛生相關議題及意見。
	c. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述工作者可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與流程，並解釋如何保護工作者免予處分。	訂有「職業安全衛生管理規定」，明文規定「執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告」，待其危害因子消除後再進行作業，並不會受到任何的處分。
	d. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述調查職業事故的流程，包括事故相關危害辨識與風險評估的流程，並利用分級管控以決定糾正行動、及職業安全衛生管理系統所需進行的改善措施。	訂有「事故調查與改善管理規定」「環境安全衛生矯正預防措施規定」，明定發生事故時的調查以及針對事故原因改善的程序。
403-3 職業健康服務	a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述有助於辨識和消除危害、將風險降至最低的職業健康服務功能，並解釋組織如何確保這些服務的品質，以利於工作者獲得這些服務。	依職業安全衛生法相關規定及勞動部相關保護措施之計畫，訂有「勞工健康管理實施規定」、 異常工作負荷促發疾病預防管理規定」、 因天性危害預防管理規定」、 職場母性健康管理規定」等，公司每年定期安排特殊及一般作業在職員工之健康檢查服務。 廠內設有員工醫護室，提供專業的醫療諮詢和心理輔導服務，了解員工的健康狀況與需求；委由樂誠診所到廠服務，每月專科醫師臨場服務，提供專業且即時的醫療服務與諮詢。

項目	執行情形	揭露內容
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述工作者的參與，職業安全衛生管理系統的制定、實施與評估進行的諮商，以及提供工作者職業安全衛生相關資訊與溝通之流程。	訂有「職安衛參與、諮詢溝通管理規定」，規範神準安全衛生管理系統對內、外部雙向有效諮詢與溝通之處理。
	b. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，若設有由勞資共同組成正式的安全衛生委員會，描述他們的職責、開會頻率、決策權，以及若該委員會無工作者擔任代表，解釋其原因。	華亞總公司設有環境安全衛生委員會，主任委員由總經理兼任，委員由各單位主管、環安衛人員、勞工代表所組成，其中勞工代表由員工投票推選產生，占委員總席次 1/3 以上，以作為勞資雙方在環境、安全與健康議題的溝通平台。 環境安全衛生委員會旨在審議、協調、建議及督導全公司環境、安全衛生、健康等相關事項，委員會每季至少召開一次。
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述提供工作者之任何職業安全衛生訓練，包括一般的訓練以及特定的職業危害、危險活動、或危險狀況訓練。	訂有「職業安全衛生訓練實施規定」，規定所有法規要求的職安相關訓練，包含公司內部開課的一般在職教育訓練、緊急應變教育訓練，以及公司提供外訓的有害作業主管、急救人員等法定要求的教育訓練。
403-6 工作者健康促進	a. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，解釋組織如何促進其工作者獲得非職業醫療及健康服務，以及組織所提供服務的範圍。	公司不定期舉辦健康講座及健康促進活動，2023 年辦理肌肉骨骼講座、打疫苗送好禮、免費低劑量肺部電腦斷層篩檢、捐血活動及每季發布神準報報，建立正確的健康醫療知識。
	b. 報導組織應就員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，描述組織是否提供工作者任何自願性健康促進服務與計畫，以解決主要非職業相關的健康風險，包括解決特定的健康風險、以及組織如何促進工作者獲得這些服務與計畫。	訂有「勞工健康管理實施規定」以管理員工健康，以優於法規的頻率實施員工健康檢查，不論年齡皆每年提供健檢，檢查項目亦多於法規要求項目，並每月安排醫生到廠，並不限於工作相關的病痛，皆可諮詢，還有不定期的安排健康相關講座供員工自由參加。
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	a. 描述組織透過業務關係，預防和減緩與組織營運、產品或服務有直接關聯之重大職業安全衛生負面衝擊、以及相關危害和風險之方法。	部份施工及設備維護保養作業交付予承攬商，並有共同作業情形，故安全衛生管理除對員工推動外，亦對承攬商推動。因此，神準建立「承攬商作業管理規定」內容：包括承攬商環保及安全衛生管理承諾書、施工安全衛生要求須知、危害因素告知、作業風險評估及遵守環境安全衛生相關法規規定與公司內部規範等，以確保承攬商作業安全，防止職業災害、環境污染等事件發生，保障承攬商工作者和神準員工之安全健康及維護設備、廠區安全。在管理規定中也包含對承攬商的違規記點制度，職安單位每年會根據違規紀錄進行承攬商評鑑，2023 年承攬商無違規記點之情事發生；承攬商亦無公傷意外之情事發生。

項目	執行情形	揭露內容
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	a. 若組織依法令要求及/或公認的標準/指引實施職業安全衛生管理系統： i. 若組織依法令要求及/或公認的標準/指引實施職業安全衛生管理系統： ii. 在此管理系統下，經內部稽核之所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例； iii. 在此管理系統下，經外部組織稽核或認證之所有員工、與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者的人數和比例	已導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，涵蓋本公司所有工作者比例為 88.2%（華亞總公司 1,886 人/神準全球員工 2,116 人），其中華亞總公司 1,886 人、非員工工作者 192 人，皆屬職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者。
	b. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型。	否
	c. 瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設。	華亞一廠員工 1,886 人、非員工工作者 192 人。
403-9 職業傷害	a. 所有員工： i. 職業傷害所造成的死亡數量與比率； ii. 嚴重的職業傷害的數量與比率（排除死亡人數）； iii. 可記錄之職業傷害的數量與比率； iv. 職業傷害的主要類型； v. 工作時數。	i.死亡數量：0 ii.嚴重的職業傷害數量：0 iii.可記錄的職業傷害數量：1 件、比率：0.2% iv.職業傷害的主要類型：跌倒 v.工時：5,089,408 小時
	b. 所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者： i. 職業傷害所造成的死亡數量與比率； ii. 嚴重的職業傷害的數量與比率（排除死亡人數）； iii. 可記錄之職業傷害的數量與比率； iv. 職業傷害的主要類型； v. 工作時數。	無
	c. 造成嚴重職業傷害風險的職業危害，包括： i. 如何決定這些危害； ii. 報導期間內，何種危害造成或促成嚴重傷害； iii. 使用分級管控，消除這些危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。	期間無發生嚴重職業傷害。 每年執行危害鑑別及風險管理；並採分級管理制度，針對高風險項目採取措施，使其風險降為可接受風險等級。
	d. 使用分級管控，消除其他職業危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。	依據內部 SOP「危害鑑別及環境考量面風險評估準則」，利用嚴重率、發生機率、安全法規要求，計算分級，如有高風險的危害，將依照消除、取代、工程控制、作業管制、教育訓練、個人防護具順序進行預防改善措施，以降低風險。
	e. 是否根據 200,000 或 1,000,000 工作小時計算比率。	1,000,000
	f. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型。	無排除任何工作者。
	g. 瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設。	依據政府申報數據提供。

項目	執行情形	揭露內容
403-10 職業病	a. 所有員工：i. 職業病所造成的死亡數量與比率； ii. 可記錄之職業病的案件數量； iii. 職業病的主要類型。	所有員工無發生職業病。
	b. 所有非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者： i. 職業病所造成的死亡數量與比率； ii. 可記錄之職業病的案件數量； iii. 職業病的主要類型。	所有受組織管控之工作者無發生職業病。
	c. 造成疾病風險的職業危害，包括： i. 如何決定這些危害； ii. 報導期間內，何種危害造成或促成疾病案例； iii. 使用分級管控，消除這些危害並將風險降至最低，所採取或即將採取的行動。	每年執行危害鑑別及風險評估，其中危害包含過負荷預防計畫、人因性危害預防計畫、接依計畫進行分級管理，並依政府指引運作，對不同分級採取相應措施。
	d. 此揭露項目是否排除任何工作者，並說明其原因（如有排除），包括所排除工作者之類型。	無排除任何工作者。
	e. 瞭解如何彙編數據之任何必要背景資訊，如所使用的任何標準、方法學、及假設。	依照事故調查及健康管理等內部規範運作，並無發生職業病。

G2-9 治理結構					
姓名	參與的委員會	任職其他重要職位	管理階層	獨立性	利害關係人
蔡文河	董事會	本公司轉投資公司恩嘉科技(股)公司董事長、恩睿科技(股)公司董事長、恩碩科技(股)公司董事長、EnGenius Technologies, Inc.董事兼總經理、EnGenius International (Samoa) Ltd.董事、EnGenius Networks Singapore PTE. Ltd 董事、EnGenius Networks Europe B.V 董事、EnGenius Technologies Canada Inc.董事及 Senao Networks Vietnam Co.,Ltd.董事與他公司職務：曄固科技(股)公司法人代表董事長、曄恩科技(股)公司法人代表董事長及神揚保險代理人(股)公司法人代表董事	-	-	-
林保雍	董事會	本公司轉投資公司 EnGenius Networks Singapore Pte. Ltd.董事，及他公司職務：神腦國際企業(股)公司副董事長及總經理、坤洲(股)公司董事長、正峯投資(股)公司董事長	-	-	-
簡志誠	董事會	中華電信(股)公司行政長及執行副總經理、台灣國際標準電子(股)公司法人代表董事長、國際電信開發(股)公司法人代表董事長	-	-	V
蘇添財	董事會	中華電信(股)公司電信研究院院長、春水堂科技娛樂(股)公司法人代表董事長	-	-	V
施光訓	• 董事會 • 審計委員會 • 薪資報酬委員會	眾達科技(股)公司獨立董事、審計及薪酬委員、三貝德數位文創(股)公司獨立董事、審計及薪酬委員、中國信託商業銀行(股)公司法人代表董事	-	V	-
張宜旻	• 董事會 • 審計委員會 • 薪資報酬委員會	和通國際(股)投資部協理	-	V	-
陳慧遊	• 董事會 • 審計委員會 • 薪資報酬委員會	秋雨創新(股)公司董事長、美吾華(股)公司獨立董事、審計及薪酬委員、泰宗生物科技(股)公司獨立董事、審計及薪酬委員、全球人壽保險(股)公司法人代表董事、和德昌(股)公司法人代表董事、邁科科技(股)公司董事、怡遊(股)公司董事長、德昱(股)公司法人代表監察人	-	V	-

永續揭露指標 - 通信網路業

編號	指標	揭露情形
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	• 能源總消耗：51,720.62GJ • 外購電力百分比：100% • 再生能源使用率：0%
二	總取水量及總耗水量	• 總取水量：58,930m³ • 總耗水量：45,239m³
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	• 所產生有害廢棄物之重量：77.2 公噸 • 所產生有害廢棄物之回收百分比：100%
四	說明職業災害類別、人數及比率	• 職業災害類別：跌倒 • 職業災害人數：1 人 • 職業災害比率：0.2%
五	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	• 含報廢產品及電子廢棄物之重量：77.2 公噸 • 再循環之百分比：100%
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	透過綠色產品管理系統（GPMs），經由管控程序並要求供應商應配合揭露礦產來源及簽署不使用衝突礦產聲明書，確保供應商之採購來源非來自衝突地區和高風險地區且符合各國環保法規及客戶要求。
七	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	0 元
八	依產品類別之主要產品產量	神準產品屬 B2B，非最終消費產品，故不適用此指標。

上櫃公司 - 氣候相關資訊

氣候相關執行情形

項目	執行情形
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。	面對氣候風險議題，神準以永續思維模式，進行氣候議題管理。ESG 委員會主席由總經理擔任，每季定期召開會議，審視碳管理策略及成果，並定期向董事會進行彙報。
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）。	請詳見：環境・無限/氣候策略/綠無限氣候行動
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	目前我們持續關注全球氣候變遷議題、尋求合適的綠色標的，以實踐企業永續發展的目標。
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。	在氣候議題管理，以董事會為最高監督單位，統籌整體氣候策略並監督永續發展委員會執行碳管理(節能方案)措施。
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。	無
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。	無
7. 若使用「內部碳定價」作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無
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。	1. 目前尚未制定相關管理目標及績效。 2. 無使用再生能源憑證(RECs)。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	詳 1-1 及 1-2。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

溫室氣體盤查資訊

項目	2021 年	2022 年	2023 年	資料涵蓋範圍
範疇一（直接）t-CO ₂ e	294.6	310.40	236.8495	個體公司
範疇二（能源間接）t-CO ₂ e	3,782.92	4,036.37	3,775.8184	
範疇三（其他間接）t-CO ₂ e	0 *	940.905	1,139.9674	
排放總量（範疇一＋二）t-CO ₂ e	4,077.52	4,346.77	4,012.6679	
排放總量（範疇一＋二＋三）t-CO ₂ e	4,077.52 *	5,287.675	5,152.6353	
營業額佰萬元	7,358	1,3493	14,394	
密集度（範疇一＋二）t-CO ₂ e/佰萬元	0.5542	0.3222	0.2788	
密集度（範疇一＋二＋三）t-CO ₂ e/佰萬元	0.5542 *	0.3919	0.3580	

註：標註「*」之 2021 年度溫室氣體盤查之查證，未揭露範疇三數據。

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

神準目前非屬政府要求盤查的對象，但仍進行自願性的盤查作業，主要生產線為華亞廠區，並通過 ISO 14064-1 驗證，驗證機構為 TÜV NORD，範疇一、二為合理保證等級，範疇三為有限保證等級，並無不符合事項，僅針對範疇三數據取得提出建議事項，我們也立即依建議事項改進。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

碳排放減量目標：短期目標			基準年：2025 年
在 2030 年使溫室氣體排放強度比 2025 年下降 10%。 計劃將以循環經濟為方向，著重於綠色原物料採購和提升廢棄物再利用等資源調整。			
碳排放減量策略	具體行動計畫	達成情形	
1. 導入能源管理系統(EMS)及 AI 技術以提升設備能源效率。 2. 效率差之設備汰舊換新。 3. 採用再生能源。	將於 2030 年前分兩階段進行減碳行動，以達 2030 年短期減碳目標。 1. 第一階段：將於 2024~2025 年期間導入下列措施，俾於 2025 年使溫室氣體排放強度比 2025 年下降 2%： (1) 推動氣候行動計畫，包括實施碳管理及能源管理、採用再生能源作為替代能源、推動循環經濟計畫、節水計畫及設計綠色產品。 (2) 推動「責任商業聯盟, RBA」行為準則。 2. 第二階段：將於 2026~2027 年期間持續完成第一階段各項措施的導入，俾於 2027 年使溫室氣體排放強度比 2025 年下降 6%。 上述兩階段措施，於 2024 年第二季召開 ESG 供應商大會邀請供應商夥伴、並多次邀請下游客戶一起共襄盛舉。	1. 為達節能減碳目的、維護產品品質、並提供員工適溫之製程區車間工作環境： (1) 推動總部華亞一廠（舊廠）汰換冰水主機、導入 AI 及除濕設備，推估節能率可達 18.32%（預定 2024 年 10 月實施）。 (2) 推動總部華亞二廠（新廠）導入 AI 及除濕設備，推估節能率可達 4.44%（預定 2024 年 10 月實施）。 2. 評估製程設備（如 SMT 製程之迴焊爐、DIP 製程之波焊爐等等）之節能減碳改善： (1) 針對保固期較低之產品，研擬導入低溫焊接技術（Low Temperature Soldering,LTS），以減少 PCB 板受高溫損壞、節省焊錫成本、節能減碳目的。 (2) 針對錫爐研擬其廢氣之廢熱回收，以預熱待焊之 PCB 板，以達節能減碳目的。 3. 於 2026 年前，在總部工廠及越南新廠（興建中）屋頂進行安裝太陽能光電系統的可行性評估。 4. 為了減少產品的碳足跡和電子廢棄物的發生量，正在實施下列循環經濟措施，並邀請價值鏈夥伴加入： (1) 工業後回收（PIR）計畫：預定於 2027 年前導入可回收 PCB 複合材料及回收其貴重金屬。 (2) 2024 年推動生態環境友善材質包裝 Post Consumer Recycling（PCR）Plan： • Forest Stewardship Council (FSC)-certified packaging：無廢棄物產生、可當燃料且燃燒無碳排放。 • Biodegradable Polylactic Acid (PLA) packaging：可當堆肥，有利土壤環境。 • Polypropylene (PP) + BioSphere packaging：聚丙烯(PP)塑膠包材經 BioSphere 之微生物斷其塑膠化學鍵後，有利於回收。	

碳排放減量目標：中期目標		基準年：2025 年
2040 年使溫室氣體排放強度比 2025 年下降 50%。		
專注於改善製程，通過設備更新、淘汰含氟氣體設備、引進智慧節能設備和技術等方式來實現目標。		
碳排放減量策略	具體行動計畫	達成情形
1. 進行使用再生能源產氫、導入氫能、生質能發電的可行性評估。 2. 專注於改善製程，通過設備更新、淘汰含氟氣體設備、引進智慧節能設備和技術等方式來實現目標。	1. 蒐集國際再生能源產氫、導入氫能、生質能發電廠之文獻資料、並持續追蹤國際企業導入成果。 2. 持續導入低碳化設備及促進設備智慧化。	1. 已蒐集國際小型模組化核反應爐（SMR）核能產氫、再生能源產氫、氫燃料電池相關文獻。 2. 已彙整國內外發電廠採用生質能發電之相關文獻及法規文獻。
碳排放減量目標：長期目標		基準年：2025 年
以能源轉換為重點，以達 2050 年淨零排放的轉型目標。		
碳排放減量策略	具體行動計畫	達成情形
使用綠色電力及氫能等替代能源。	視國際綠色電力及氫能等替代能源發展及導入情形，再適時導入。	追蹤國際綠色電力及氫能等替代能源發展及導入情形。

外部保證聲明書



保證聲明書

台灣檢驗科技股份有限公司針對神準科技股份有限公司於2023年永續報告書永續活動報導之保證聲明書

保證/確信性質與範疇

台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)受神準科技股份有限公司(以下簡稱神準)委託執行2023年永續報告書(以下簡稱為報告書)之獨立保證/確信(Assurance，以下簡稱為保證)。保證範疇係根據SGS永續報告書保證的方法學與AA1000保證標準 v3第一類型中度保證等級，於2024年07月05日至2024年08月21日期間，至神準總部訪談與查驗神準報導永續活動資訊，以評估報告書依循GRI準則及AA1000當責性原則(2018)符合程度。此次保證過程不包括保證範疇以外之特定績效資訊評估，如：氣候相關財務揭露TCFD和永續會計準則SASB等。SGS保留不時更新保證聲明的權利，具體取決於發布版本的報告內容與協議標準要求之間差異的程度。

保證聲明書之預期使用者

本保證聲明書係以神準之所有利害關係人為主要溝通對象。

責任

有關神準之2023年報告書中之資訊以及所呈現之內容皆屬於神準之永續權責人員，永續委員會及永續管理部門的責任。SGS台灣未參與任何有關神準之2023年報告書中所包含之內容的準備工作。

我們的責任是對神準的所有利害相關者對於所設定查證範圍內所發表的文字、數據、圖表和聲明提供意見。

保證標準、類型與等級

SGS用於執行保證工作引用之ESG暨永續報告書保證規則係依據國際認可之保證指引- 全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則GRI 1: 基礎 2021之報告品質要求、GRI 2一般揭露2021之組織的報告實務和其他組織相關資訊、GRI 3 2021之組織確定實質性主題的過程、實質性主題列表以及如何管理每個主題及相關當責性標準於各保證等級及保證方執行原則之相關指南所擬定。本報告依據SGS集團發展之永續報告書保證規則針對以下所述予以保證：

保證標準項目	保證等級
A	SGS ESG 暨永續報告書保證規則 (以 GRI 原則及 AA1000 指南為基礎)
B	AA1000AS v3 第一類型中度保證等級 (AA1000 當責性原則評估)

保證及報告要求範疇

保證工作範疇依據AA1000AS v3 第一類型中度保證等級，不包括特定績效資訊，又評估所依據之報告準則如下：

報告準則項目	
1	GRI 準則 (依循)
2	AA1000 當責性原則 (2018)

- 以AA1000保證標準v3版 第一類型之要求評估報告書內容及其配套管理系統對應AA1000當責性原則(2018)之符合程度；及
- 評估報告書於GRI內容索引中宣告依循GRI準則符合程度，包含GRI 1, GRI 2一般揭露, GRI 3 及200/ 300/ 400系列主題準則。

保證方法

本報告書保證包含保證活動前的背景研究、神準位於台灣之營運據點與本保證活動相關之員工及資深管理階層的訪談、文件和紀錄的審查以及與本保證活動相關之外部機構和/或利害相關者的確證。

使用限制及措施

報告中所引用已經獨立會計稽核之財務資訊，及所提及之氣候相關財務揭露建議等內容，在報告書保證過程中將不會追溯其原始資料或對其符合程度提供意見。

獨立性及資格聲明

SGS 集團在檢驗、測試和驗證的領域在世界上具有領先的地位，我們在超過140個國家營運和提供服務，服務的項目包括管理系統和服務驗證、品質、環境、社會和道德的稽核和訓練以及環境報告書保證、社會報告書保證和永續報告書保證。SGS 台灣申明我們對於神準、其子公司和利害相關者的獨立性上沒有任何的偏見和利益衝突。

保證團隊之組成係根據成員的知識、經驗以及能力資格加以選派，且由具備品質管理系統、環境管理系統、安全衛生管理系統、能源管理系統、有害物質管理系統、社會責任管理系統、溫室氣體查證之註冊主導稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告保證服務資格的人員所組成。

查證/保證意見

依據所述之方法學以及所完成之查證工作，保證團隊對於保證工作範疇內與重大主題相關的包容性、重大性、回應性及衝擊性感到滿意，並且認為已依循GRI永續性報導準則要求公允報導。

AA1000當責性原則 (2018) 結論、發現事項及建議

包容性

神準對於利害相關者的包容性以及利害相關者的議合展現了充分的承諾。透過調查等方式對員工、客戶、投資人、供應商、社區及媒體等利害相關者進行溝通，因而使組織能夠瞭解利害相關者所關切的議題。未來神準可考量透過直接雙向議合方式進一步理解利害相關者之需求。

重大性

神準已建立和實施有效的流程來確認組織的重大性議題，透過正式審查鑑別利害相關者及對其認為重大的議題，本報告並已適當地依照議題的重大性及優先性回應所鑑別之重大性議題。

回應性

本報告適切地涵蓋了利害相關者議和的結果以及其回饋的管道。

衝擊性

神準已建立流程理解、衡量、評估並管理組織內的相關衝擊，並由治理單位及資深管理階層監督。報告書內已提供定性及定量之說明以對外溝通特定績效資訊。未來宜針對各項衝擊資訊的永續背景有更多敘述以說明可能存在之直間接正向及負向衝擊。

全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則結論、發現事項及建議

神準之2023年永續報告書已依循GRI 1：基礎 2021章節4中的所有報導原則，其內容符合GRI 1章節3中的九項要求。重大議題及影響性已適當的依循GRI 3: 2021進行重大性鑑別與評估，並揭露重大主題相關之200/ 300/ 400系列主題準則。未來報告書宜加強敘述如何以盡職調查鑑別及評估其對經濟、環境、社會及人權的衝擊。同時建議可更詳細的描述關於如何將責任商業行為和人權相關的政策承諾，傳達及應用至神準的組織活動和商業關係中。

簽署人



鮑柏宇 管理與保證事業群副總裁
台北, 台灣
日期: 2024年08月26日
www.sgs.com





神準科技股份有限公司
Senao Networks, Inc.

地址 | 333001 桃園市龜山區復興三路500號

電話 | 03-328 9289

傳真 | 03-396 2222

網址 | www.senaonetworks.com