



神準科技

2024年
永續報告書



目 錄

編輯原則	03	認識神準科技	07				
董事長的話	05	認識神準科技	09				
		產品與服務	13				
		產業價值鏈	17				
		ESG 焦點與榮耀	19				
<hr/>							
永續・無限	21	環境・無限	39	關懷・無限	67	治理・無限	103
永續發展委員會	23	氣候策略	41	人力概況	69	公司治理	105
2030 神準智能共融計畫	24	氣候相關財務揭露 (TCFD)	41	神準人力架構	69	董事會	105
神準 SDGs 行動及目標	27	溫室氣體排放	45	重視人權	74	誠信經營	108
ESG 重大主題	29	產品碳足跡	47	人權管理	74	風險管理	114
重大性判別流程	29	能、資源管理	48	員工關懷	77	創新與客戶關係管理	116
年度重大主題	29	水資源管理	48	完善獎酬機制	77	創新設計研發	116
重大主題管理程序	33	能源管理	50	多元福利措施	79	客戶關係管理	119
利害關係人議合	35	廢棄物管理	53	多元溝通管道	82	資訊安全	122
年度議合成果	36	綠色創新	56	人才培育	85	資安管理機制	122
外部組織參與	38	永續產品	56	完善培育體系	85	資訊流程優化	128
		綠色供應鏈	60	健康關懷	90	附錄	129
		供應商永續篩選機制	60	職安衛管理系統	90	職業安全衛生計畫 - 整合性揭露	131
		供應商評估與發展行動	61	安全衛生績效	95	G2-9 治理結構	135
		資源永續	64	社會關懷	98	GRI 內容索引表	137
		永續採購	64			永續揭露指標 - 通信網路業	140
		綠色營運實踐	65			上櫃公司氣候相關資訊	141
						SASB 準則對照表：電子製造服務與	143
						原廠委託設計代工	
						外部保證聲明書	145

編輯原則

歡迎閱讀神準科技股份有限公司（通信網路業，股票代號：3558，以下簡稱「神準」、「我們」或「本公司」）的第 8 本永續／ESG 報告書。自 2018 年起，即自主編製及揭露永續報告書，以展現對企業社會責任的重視與永續發展的承諾。2025 年起，依循相關法令規定，正式納入法定永續報告書發布範疇，並持續強化資訊揭露的透明性與完整性。

本報告書同步以中、英文出版，並於神準科技官方網站提供公開查閱及下載，供廣大利害關係人及資訊使用者參考。我們期望透過雙語報告的發行，清楚傳達神準於永續領域的投入與成果，使關心我們的利害關係人及資訊使用者，能更便捷地獲取與理解神準的永續／ESG 資訊。

神準科技官方網站：<https://www.senaonetworks.com>

報告期間及邊界

本報告報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，為呈現議題脈絡與專案執行延續性，部分永續議題績效及數據將回溯至 2023 年，或延伸至 2025 年第一季。
《2024 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

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企業股份有限公司使用，若有涉及神腦國際企業股份有限公司之相關資訊，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。

本報告發行頻率為每年一版，上次發行日：2024 年 8 月；現行版本：2025 年 8 月；下次發行日：2026 年 8 月。

如無特別說明，本報告書內所有財務數據貨幣單位預設：新台幣元。

依循 揭露準則／指引

《2024 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)
- AA1000 當責性原則標準 (2018)
- 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 8.0) 行為準則 (簡稱「RBA 行為準則」)
- SASB 準則對照表：電子製造服務與原廠委託設計代工

審核機制

自 2017 年依內部規範建立永續資訊管理與審核機制，確保資訊揭露之正確性與完整性。本報告書由「永續報告書編輯小組」統籌編撰，資料來源經各權責部門最高主管審核，納入內控制度管理。定稿後，提交「永續發展委員會」內部審查，並經第三方公正單位查證，提報董事會通過後對外發行。

神準將永續資訊管理納入年度稽核計畫，由稽核室依排程執行，包含資料正確性、運作程序、外部查驗等項目。每月將稽核報告送交獨立董事，並於每季董事會會議中報告。此外，每年亦與外部會計師單獨召開會議進行溝通，強化資訊可靠性。

在永續推動方面，由總經理主持每季召開 ESG 工作會議，檢視各單位執行進度。另依內部文件規範，訂定永續發展計畫及實施成效，並說明高階經理人薪資報酬與 ESG 績效評估連結情形，以及永續發展委員會之運作狀況。

財務數據經資誠聯合會計師事務所依 IFRS 標準查核，管理系統亦取得 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064-1、ISO 27001 及 TL 9000 等驗證，並每年進行內外部稽核及查證，以確保資訊之正確性與持續改善。

外部保證

本報告書經台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.)，依循 GRI 準則及 AA 1000 AS v3 進行第一類型中度保證，針對內容、重大性評估流程，執行重大／特定主題指標審查作業。

註：保證範圍未包含附錄資訊，如：SASB、證交所上市公司氣候相關資訊（含 TCFD）、永續揭露指標。

聯絡資訊

我們誠摯歡迎各界持續提供寶貴的指教與建議，協助神準在永續發展的道路上持續精進，為推動永續價值作出實質貢獻，若您對本報告書有任何建議或疑問，歡迎您與我們聯絡：

經營管理部 楊易憲
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：Eason.yang@senaoc.com

董事長的話

在這份永續報告的開端，我謹代表神準科技，誠摯感謝每一位與我們同行的同仁、客戶、供應商、投資人與所有利害關係人。感謝您們的支持與信任，成為神準科技穩健前行與深化永續承諾的強大後盾。

始終秉持「創新思維、卓越品質、團隊合作、顧客滿意」的經營理念，我們主動回應全球永續浪潮，將聯合國永續發展目標 (SDGs) 內化為公司策略的一環。自 2017 年啟動「神準綠無限計畫」以來，透過「永續發展委員會」每季召開工作會議，定期檢視行動方案的推進與成效，並每年向董事會報告成果，穩健推進企業社會責任落實，持續提升各項 ESG 指標績效與透明度。

「2030 神準智能共融計畫」以更宏觀視野及前瞻思維，布局智能科技與環境共融，全力推動數位轉型、低碳創新，與社會共好，全面建構永續藍圖。我們堅信，企業的成長不僅建立於營收與技術的累積，更來自對環境的尊重、對員工的關懷、對社會的回饋，以及對治理的堅持。2024 年，我們在公司治理、環境友善、員工關懷、社會共融四大面向皆有所精進，逐步實踐企業永續的核心價值。



神準科技股份有限公司
董事長 蔡文河

一、公司治理，落實永續經營

神準科技深信，良好的公司治理是企業永續發展的基石。我們持續專注本業，落實法規遵循與誠信經營，強化治理架構與風險管理。近年來積極推動智慧財產、內控法遵、資安管理與防範營業秘密外洩等制度，以年度教育訓練及演練，確保資料安全及營運穩定。此外，正式推動反貪腐計畫與內部訓練，每年將成果提報董事會，以制度化方式落實誠信治理。今年，我們再度榮獲上櫃公司治理評鑑前 5% 的肯定，為四年來第三度獲此殊榮，展現治理實踐的深耕成果。未來，神準科技將持續以最高標準自我要求，提升透明度與治理韌性，成為利害關係人長期信賴的夥伴。

二、環境友善，致力淨零排放

神準科技堅信企業的責任不僅止於營運績效，更在於對地球資源的珍惜與環境永續的承諾。多年來，我們積極落實氣候行動，自 2011 年起每年進行溫室氣體盤查並通過第三方查驗，為環境數據透明揭露奠定基礎。我們積極推動綠色採購，連續多年獲桃園市政府及環境部「綠色採購績優企業」肯定，同時推動節能照明、設備升級措施，已連續九年穩定節能；達成逾七成廢棄物再利用率，並積極推動綠色包材計畫：將紙質包材改用回收紙漿、將

使用過的塑膠托盤送回供應商重複再利用，將產品說明書縮小及無紙化。產品設計亦發明專利；導入節能概念，協助消費者降低碳足跡。此外，內部推動行政簽核電子化、產線報表電子化及數位福利禮券等無紙化措施。今年，我們啟動產品碳足跡盤查，預計也將碳盤查範圍持續擴展至其他主要產品線，以具體行動降低產品生命週期碳排放。同時，舉辦 ESG 供應商大會，邀請近百家供應商共同行動與倡議，強化供應鏈減碳影響力。這些具體行動正是實踐 2050 淨零排放藍圖的堅定步伐，神準將不遺餘力地深化節能減碳策略，為下一代守護潔淨且安全的地球家園。

三、員工關懷，打造幸福企業

神準科技始終相信，員工是企業永續發展最堅實的根基。我們全力營造健康、安心且具成長性的工作環境，讓同仁安心工作、快樂成長。2024 年，我們持續強化教育訓練體系，推動管理人才培訓與專業課程，協助員工厚植職能、拓展視野並舉辦疫苗施打、肺癌篩檢、捐血活動及肌力體能訓練等健康促進活動，並獲頒衛福部健康職場認證。此外，導入彈性上班制度，持續健全按摩舒壓小站、社團活動及家庭日等多元福利措施。我們亦積極強化人權與勞動保障，打造包容且尊重的多元職場，取得 RBA 滿分鉑金級驗證的肯定。未來我們將持續深化員工體驗，凝聚組織向心力，邁向共好的幸福企業。

四、社會共融，用愛改變未來

神準科技始終秉持人飢己飢的精神，認為企業成長應與社會共榮並進。我們以具體行動推動多元共融，善盡社會責任，為弱勢群體與在地社區注入正向力量。2024 年，我們積極推動庇護工場義賣、視障者駐廠按摩服務，定期捐贈物資與資金給弱勢團體，幫助超過 200 名弱勢人士提升就業能力及社會參與，累積企業社會影響力。我們亦重視青年人才培育，透過產學合作計畫，促進學用接軌、回饋學界。未來，我們將以社會共融為主軸，深化公益參與、教育關懷及環境行動，用愛的力量為社會帶來更多溫暖與希望。

展望未來，神準科技將持續深化「2030 神準智能共融計畫」，除了聚焦本業技術創新與營運穩健，也將全面推動永續治理與綠色轉型，攜手利害關係人打造低碳韌性價值鏈，攜手打造更具希望與價值的永續未來。

蔡文河
神準科技股份有限公司董事長



認識 神準科技

神準科技秉持誠信正直與崇本務實的企業文化，持續擘劃穩健的長期經營策略，鼓勵員工在技術創新與商業模式優化上不斷精進。我們以積極進取、高效率的行動力，強化企業核心競爭力，並致力於營造友善且具活力的工作環境，邁向永續經營的願景。

面對快速變動的全球產業環境，神準持續推動各項管理與創新措施，期望在追求營運成長的同時，實現企業對客戶、員工、投資人與合作夥伴的承諾。我們也致力於促進企業與社會、環境之間的和諧發展，提升整體利害關係人價值，共同邁向更具韌性與責任的未來。

9	認識神準科技
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成立於 2006 年，主要從事無線通訊網路產品的製造及行銷，並積極外銷自有品牌，提供多樣化產品，包括：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) 等產品的設計、開發、製造與銷售，目標是為全球的合作夥伴提供可靠且安全的研發及製造服務。

作為企業級無線網路及高速接取網路的開放硬體平台設計領航者，我們秉持「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。透過掌握關鍵技術、開發新技術及解決方案，以台灣製造的精神及品質，為全球客戶提供最佳綜效的產品及服務。

展望未來，我們將結合多年來在軟體開發上累積的優勢進行轉型，積極因應 AI 產業的發展趨勢，增強競爭力。

設立時間	實收資本額	員工人數
2006 年 10 月 12 日	590,608,810 元	1,758 人

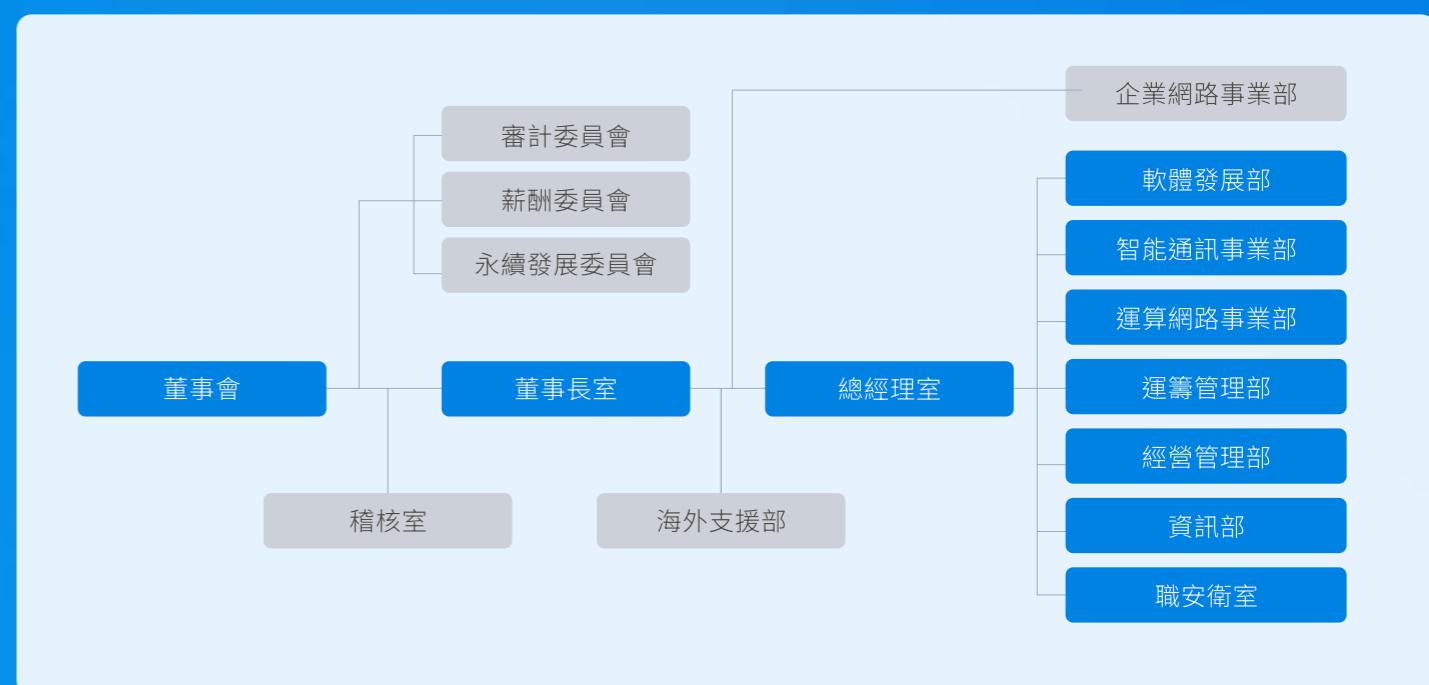
服務項目
主要從事網路通訊產品之研發設計、生產製造及銷售業務，主要產品與服務：
1. 無線網路產品與服務 (Wi-Fi) 之設計開發、製造及買賣。
2. 有線網路系統產品、工業電腦與 L2/L3 管理型網路交換器 (Ethernet Switch & Controller) 之設計開發、雲端計算中心用之高速網路交換器製造及買賣。
3. X86 Ai 人工智慧安全存取邊緣運算設備、5G 高速連網閘道器。
4. 雲端網路管理系統解決方案之設計開發、訂閱式服務之銷售。
5. 企業無線通訊系統產品之設計開發、製造及買賣。

服務市場
以外銷為主，2024 年營業收入占比分布：美洲市場占比 80.3%、亞洲市場占比 13.5%、歐洲市場占比 4.4%、台灣占比 1.7%、其他地區占比 0.1%。

營運總部
桃園市龜山區華亞科技園區

組織架構

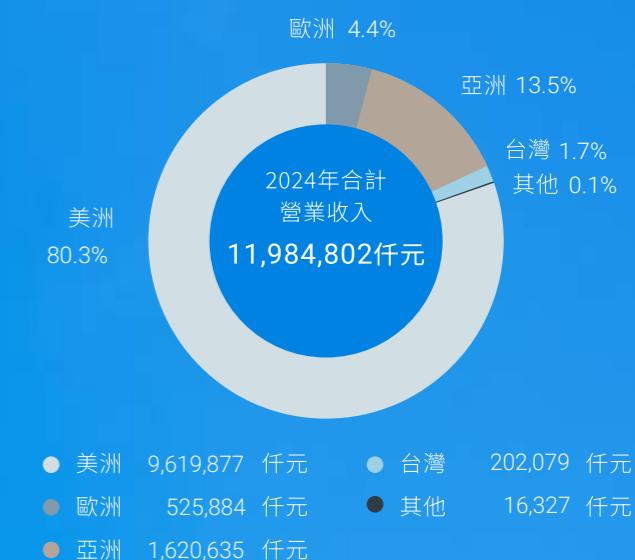
神準總部位於華亞科技園區，涵蓋智能通訊事業部 (ICBU)、運算網路事業部 (CNUB) 及軟體研發中心事業部 (ENTBU) 等三大事業群。除此之外，我們在南港設有研發中心，並每年投入約 4~8% 的總營業額，用於研究與開發，透過卓越的創新技術與能力，提供高品質的產品與服務。這些努力不僅反映了我們在市場中的競爭力，也體現了我們對於未來永續發展的承諾。



全球佈局

2024 年，神準在全球據點的員工總數達到 1,758 人，研發人員的比例佔間接員工的 39.07%。我們在美國、歐洲、新加坡、杜拜、加拿大、印度以及日本等地設有海外銷售服務據點，致力於為全球客戶提供全方位的解決方案和當地化的支援服務。

神準積極投入 AIoT 監控、門禁管控等新產品的開發，同時拓展歐洲、日本等新興市場。2024 年合併營業收入為新台幣 11,984,802 仟元，較 2023 年減少 28%；歸屬母公司業主之稅後淨利為新台幣 240,274 仟元，基本每股盈餘 (EPS) 為 4.71 元。



企業文化 / 宗旨

企業理念

顧客滿意：充分瞭解顧客需求，提供最快速且正確的服務。期許我們能比顧客還了解顧客，甚至了解顧客的顧客。

團隊服務：建立良性溝通協調，並完成共同目標。公司不鼓勵個人英雄主義，整合團隊力量才能創造最高績效。

創新思維：掌握市場和技術脈動，持續提升核心能力。不只是技術創新，管理思維也要創新，開放心胸接受新觀念。

卓越品質：全員參與零缺點管理，建立全員品質意識。品質不只是製造單位、品管單位的事！品質是設計出來、管理出來的！

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。



經濟績效

項目	類別	2022年	2023年	2024年
產生的直接經濟價值	營業收入	16,490,357	16,793,044	12,228,436
分配的經濟價值	營運成本	15,017,082	15,737,186	11,676,073
	員工薪資和福利*	2,651,893	3,138,596	2,313,493
	支付給出資人（股東）的款項	147,182	245,304	196,244
	支付給政府的款項	119,875	280,570	169,077
	社區投資*	456	1,966	3,008
留存的經濟價值		1,206,218	529,984	187,042

註：

1. 上表資訊為合併報表。

2. 營業收入：包含其他收益與營業外收入。

3. 營運成本：包含營業成本與營業費用。

4. 員工薪資和福利：包含董事酬金及車馬費。

5.「*」項目已包含在營運成本中。

政府相關抵稅權及補助款

神準積極投入經費從事研究與發展，以響應政府促進產業創新、改善產業環境及提升產業競爭力的相關政策。在 2024 年，取得政府相關的抵稅權及補助款項之金額為新台幣 35,739 仟元。

(單位：仟元)

補助項目	2022年	2023年	2024年
公司或有限合夥事業研究發展支出適用投資抵減辦法	56,683	43,738	3,518
產業創新條例第10條之1規定	1,828	7,993	1,078
產業創新條例第23條之3未分配盈餘實質投資	12,903	36,837	14,016
所得稅法第42條	13,148	37,647	16,876
勞動部托兒津貼補助款	32	28	161
桃園就業服務處安穩僱用計畫補助款	60	0	90
小計	86,654	126,243	35,739

IFRS S1、S2 導入期程與執行規劃

因應國際永續揭露準則 (IFRS S1「一般永續揭露準則」及 IFRS S2「氣候相關揭露準則」) 之發布及趨勢，神準已關注相關規範動態，並依據台灣金融監督管理委員會 (簡稱金管會) 公布之法規時程規劃，本公司預計自 2028 年度起正式依循 IFRS S1 及 S2 準則辦理永續相關資訊之揭露作業。

未來本公司將依金管會指引及相關主管機關規範，逐步強化永續資訊之管理、揭露制度與內部應對機制，並預先評估內部控制及資料管理系統之調整需求，確保符合國際準則要求，持續提升資訊透明度與利害關係人溝通品質。

另有關「永續經濟活動認定參考指引」，本公司相關工作小組刻正研議及討論中，以利後續認定本公司相關經濟活動之永續性。

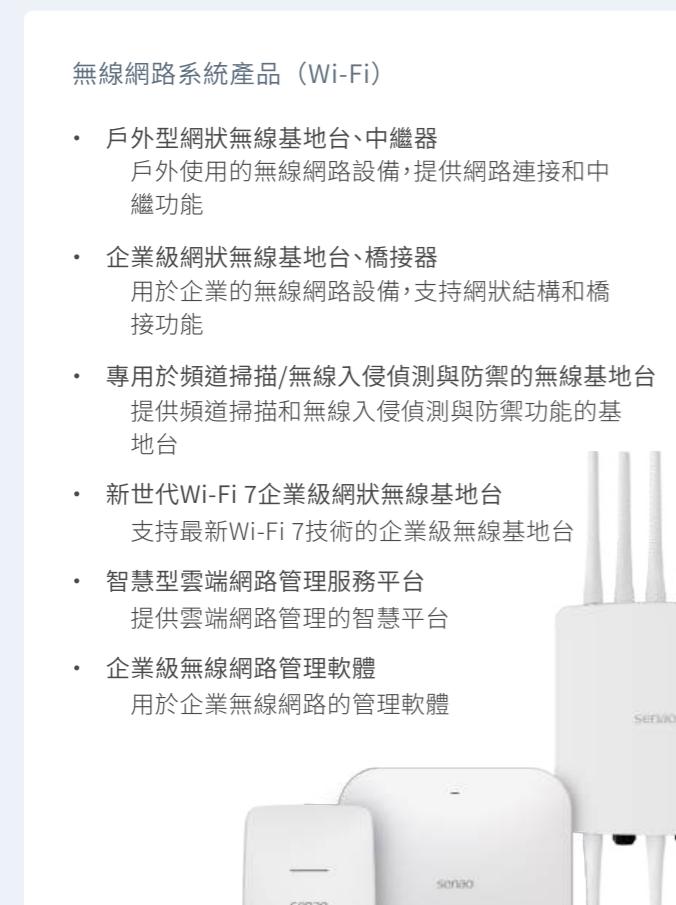
產品與服務

神準深耕企業級網路通訊設備的研發與生產，透過不斷的研發與創新，滿足客戶在企業通訊領域的多樣化需求。產品範疇涵蓋「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)、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 Camera)、長距離無線電話、網狀連結無線路由器／基地台 (Mesh Router / AP)、雲端智慧監控以及智能電源管理系統等多項產品。

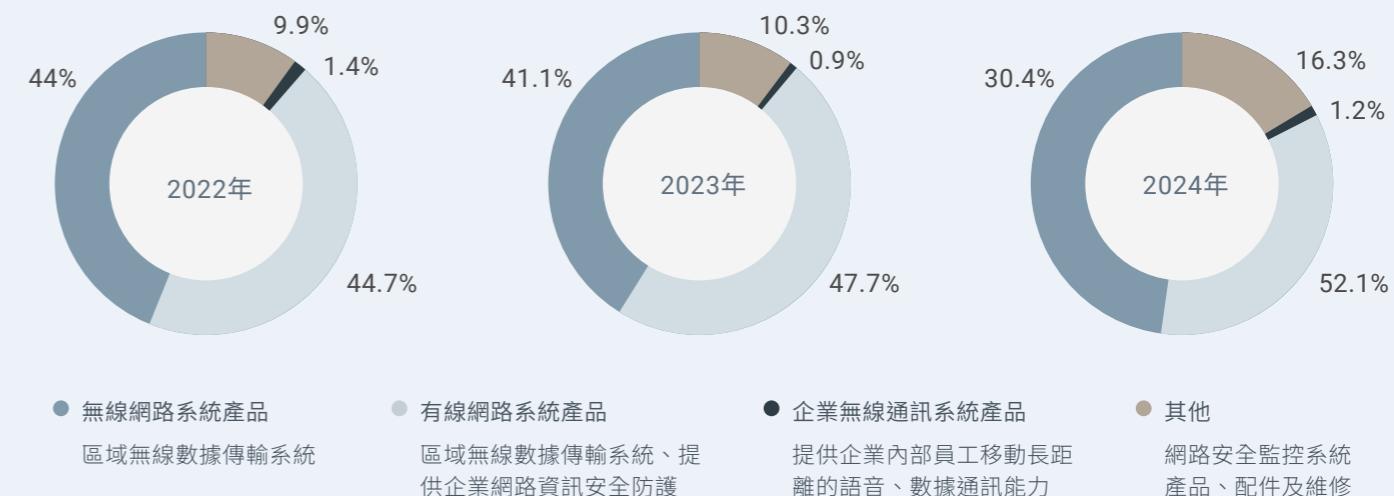
透過上述產品的生產與供應，神準提供全方位解決方案，涵蓋影像、語音、資料傳輸及節能方案等各個領域。不僅功能齊全，更在技術上經過精心的研發與成熟的測試。此外，我們擁有完善的網路管理系統，能與產品完美整合，為客戶提供安全、高效的資料通訊、語音及安全監控網路應用方案。

根據 Gartner 及 MIC 預估，全球通訊產業的產值約為 1,130 億美元。以神準 2024 年合併營收 11,984,802 仟元 (約合美元 3.65 億元) 計算，市占率約達 0.33%。

主要產品與服務



主要產品概況



設計研發

神準積極投入創新研發，致力於研發高效率、高可靠度的網通產品，持續開發新技術解決方案。2024 年度，神準投入的研發費用達新台幣 795,814 仟元，並成功研發多項創新產品及相關服務，體現我們對技術進步的追求與市場需求的回應。

雲端監控大型多模態模型 (LMM) 之 AI 搜尋功能 複合型架構整合邊緣及雲端 AI 技術，提供新世代的監控方案，可快速定位分享關鍵時程影像。 銷售範圍：全球	WiFi 6/6E 可擴充式電信級點對點型無線基地台 提供達 20KM 傳輸距離，智能應用於智慧城市與郊區間傳輸。 銷售範圍：全球	AFC 技術 (Auto Frequency Coordination) 自動頻率協調技術，可使 6GHz 高功率無線基地台於戶外使用。 銷售範圍：全球
開發 OpenRoaming 功能並取得 WBA 通訊協會正式認證 廣泛應用於政府與公眾無線 hotspot 類型服務。 銷售範圍：全球	支援雲端管理的網管型電源供應系統 能提供市場新的節能與電源控制方案，應用於資料中心的機架電源管理與數位看板的電源控制。 銷售範圍：全球	支援 SD-WAN 雲端閘道器的 Client VPN 軟體 具備 OpenVPN 連線功能且支援 Android, iOS, Windows 等多種平台。 銷售範圍：全球
開發 Layer 7 智能模型 整合中華資安惡意網址資料庫，有效攔截惡意網站。 銷售範圍：全球	雲端 AI 技術智能客服 智能回應使用者問題，提升支援服務效率及降低維運成本。 銷售範圍：全球	仟瓦級數位鈦金級 AI 伺服器電源供應器 有效降低碳排放，亦為資料中心與企業客戶減少運營成本，提供更高效可靠的解決方案。 銷售範圍：全球
支援 AI 加速邊緣運算伺服器 提升網路運算效能與應用彈性。 銷售範圍：全球	支援乙太網路的 200G PCIe 卡式伺服器 以低成本迅速佈建滿足高速網路與邊緣運算需求。 銷售範圍：全球	開源標準的邊緣系統安全模組 強化邊緣系統的資安防護與資料安全性。 銷售範圍：全球

全球專利認證

為完善智慧財產權的管理與保護，我們訂有「專利管理作業規定」，全體員工可依循該規定進行專利提案申請。由處級研發主管組成的專利內部審查會對專利提案內容進行審評，並規劃專利提案的全球佈局，透過審查會議的決議提出專利申請。

為鼓勵研發團隊勇於創新，激勵員工積極投入創新發展，透過「專利提案獎勵作業規定」，根據內審會議的決議，發明人在不同階段可獲得專利申請獎金及專利核准獎金。截至 2024 年，已有近 41 位員工獲得提案與核准的專利激勵獎金，促進技術創新與優勢產品的開發。

	台灣	美國	中國	(件) 總計
獲得專利數	2	0	0	2
累計專利數	54	2	1	57
有效專利數	35	2	-	37

註：累計專利件數(含已過期之專利)。

亮點個案

專利獲證頒獎表揚會

神準於 2024 年獲得台灣專利 I858517「電壓控制系統」發明專利，由電源實驗室員工古必廣作為專利發明人。由總經理親自頒發專利證書及舉辦專利獲證頒獎表揚大會，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，神準法務部門每年舉辦智慧財產權教育訓練。2024 年舉辦 7 梯次，共計 820 名員工人次參加。

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。



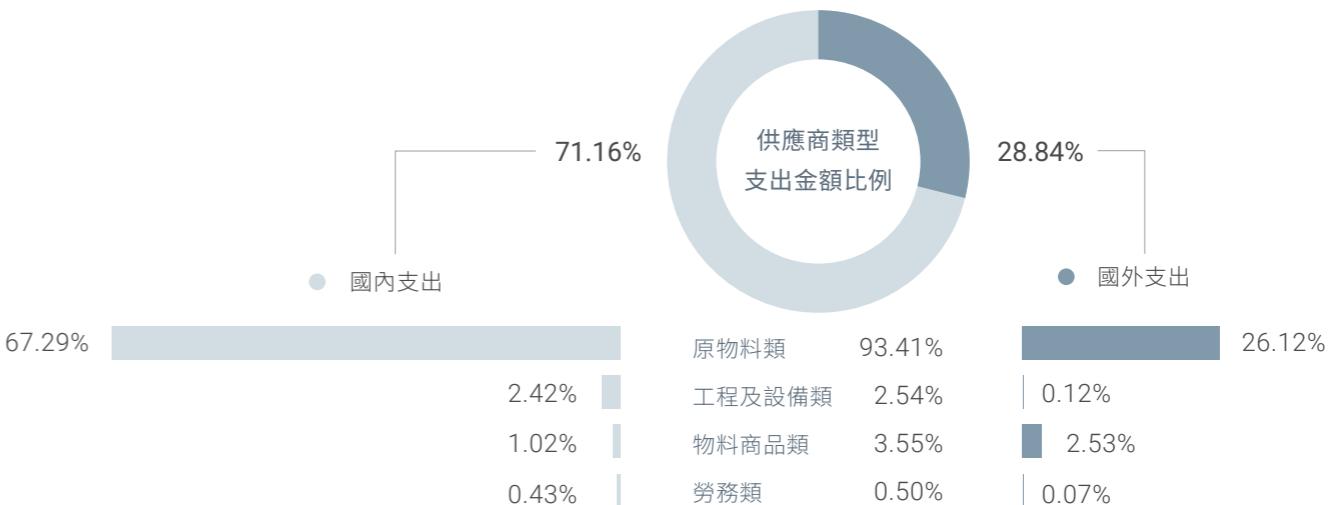
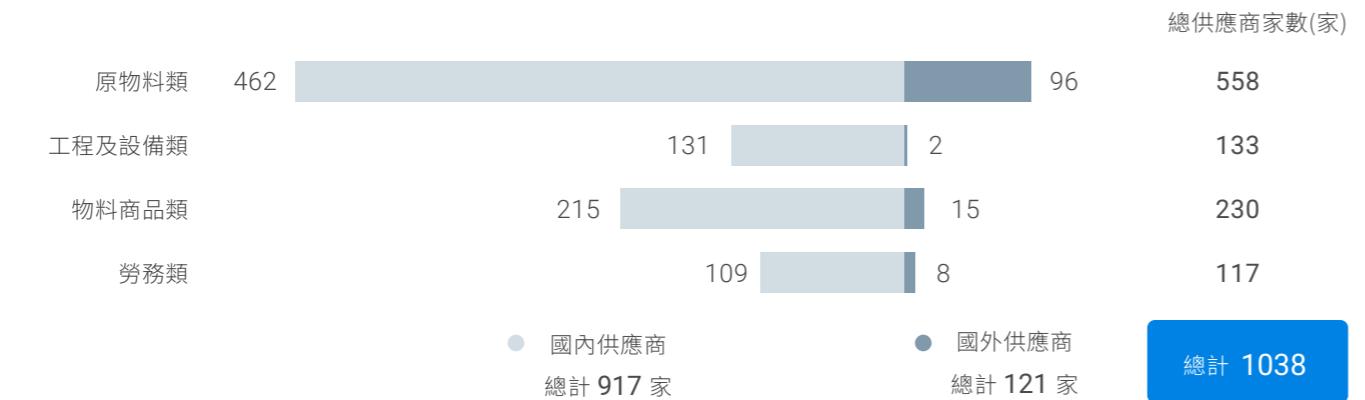
產業價值鏈

神準科技秉持環境永續的理念，積極推動在地採購，不僅能將工作機會留在當地，還能提升生產及供貨效率，並有效降低整體供應鏈在物料運輸過程中所產生的碳排放。

我們秉持在地採購原則，2024 年台灣當地採購金額比例達到 71%。未來，我們將持續以風險管理的角度，根據全球市場的供需情形，對採購地區與金額進行最適當的調配，確保供應的穩定度及品質。同時，我們也會與供應商建立密切的合作夥伴關係，共同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，主要材料供應商共計 393 家，供應商管理程序中適用的主要材料包括 PCB、連接器、塑膠件、電子件、電源供應器、壓鑄件及鐵件等，供應商主要分佈在台灣地區，2024 年我們的產業價值鏈及供應商無重大變動。

我們充分運用在地供應所帶來的便利及減碳優勢，致力尋找並開發在地供應商，以減少能源資源的耗用，並降低對環境的衝擊。

在材料採購過程中，除了考慮價格競爭力及客戶的指定要求外，並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及碳排放。2024 年，在地採購比例已達 71%，不僅有效強化與當地供應商的合作關係，也為促進經濟發展及環境保護貢獻一份心力。

主要材料項目	台灣廠商數量 (A) (家)	國外廠商數量 (B) (家)	合計 (A+B)
PCB	2	11	13
連接器	45	8	53
塑膠件	16	4	20
電子件	50	53	103
電源供應器	10	1	11
壓鑄件	6	2	8
鐵件	20	7	27
線材	18	1	19
其他	96	43	139
總計	263	130	393
家數佔比	66.92%	33.08%	100%

註：供應鏈概況，請參照 113 年度股東會年報 P.60。

ESG 焦點與榮耀

神準科技秉持誠信經營與永續發展理念，將 ESG 納入核心營運策略，積極回應利害關係人期待。2024 年，公司於各永續面向展現具體成果，獲得政府機關、產業協會及第三方機構之高度肯定。

Senao Networks





永續 無限

神準科技秉持堅定的永續理念與務實行動力，持續檢視與調整企業在永續發展上的策略方向與執行步驟。我們致力於在營運績效與環境責任之間尋求平衡，期望在創造營收與獲利成長的同時，透過具體行動回應客戶與利害關係人對永續的期待，並將永續價值深植於企業文化與經營核心之中。對神準而言，永續不是終點，而是一場沒有極限的長期承諾。

「神準智能共融計畫」正是我們實踐永續理念的具體展現。這不僅是一項策略，更是一種貫穿日常營運的綠色文化。我們將環保思維融入產品設計與製造流程，從材料選擇到能效管理，逐步落實低碳、低耗與高效的綠色營運目標。秉持「無極限」的精神，我們持續前行，讓永續不只是目標，而是實際落實於每一個細節的日常行動。

23 永續發展委員會
2030 神準智能共融計畫
神準 SDGs 行動及目標

29 ESG 重大主題
重大性判別流程
年度重大主題
重大主題管理程序

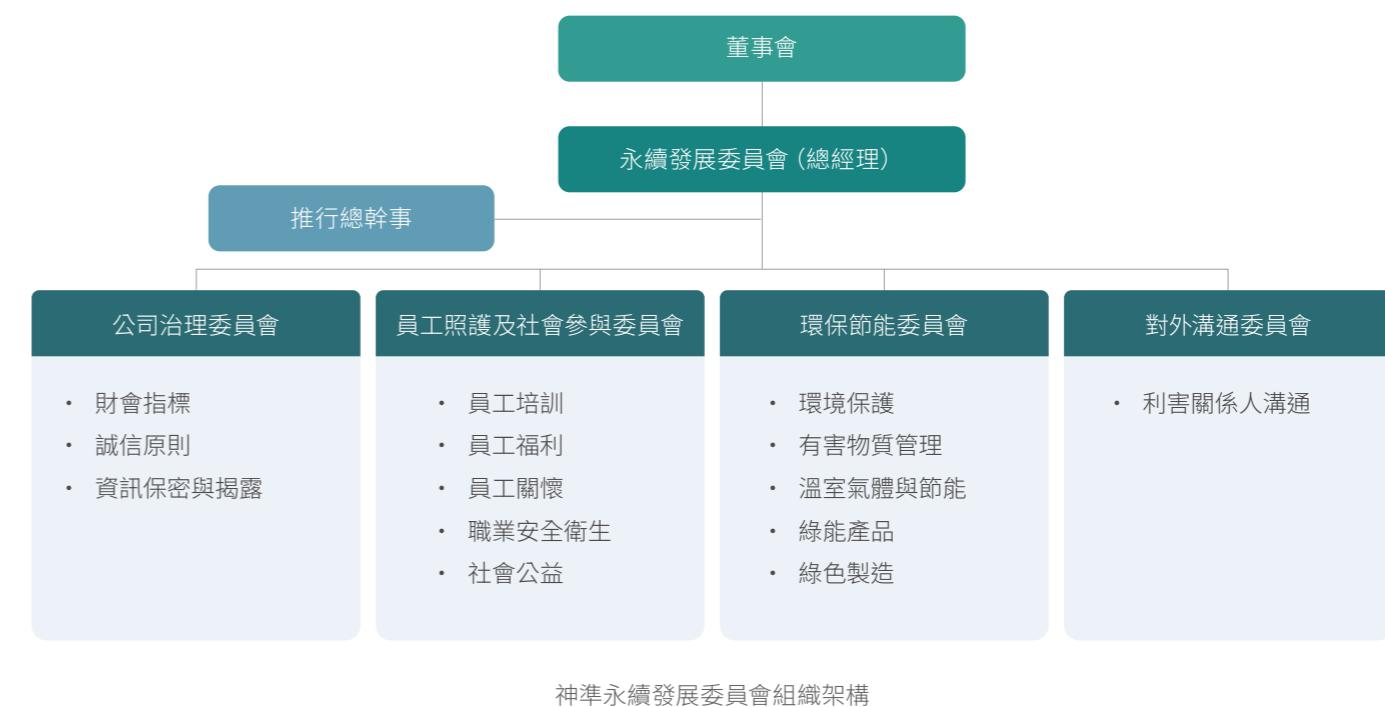
35 利害關係人議合
年度議合成果
外部組織參與

永續發展委員會

神準科技於 2016 年成立「企業社會責任委員會」，領先法規要求，自 2017 年起自願編製並公開 CSR 報告書，遠早於 2025 年法定申報的永續資訊揭露規定。為因應國際趨勢與 ESG 框架的變化，2023 年正式更名為「永續發展委員會」，並設置「治理、社會、環境、溝通」四大子委員會，整合資源推動永續策略與實務執行。

2024 年，永續發展委員會正式升格為董事會功能性委員會，由獨立董事與高階主管共同組成，強化董事會對 ESG 議題的監督與決策角色。委員會每季召開會議，滾動檢視行動計畫，並由主席定期向董事會報告執行情形，包含報告書進度、溫室氣體盤查與第三方查證進度、TCFD 揭露、環境數據管理等。該流程也確保重大永續議題得以由最高治理階層審議與核定。

此外，相關永續議題亦根據利害關係人意見與重大性評估結果納入討論與決策流程。對於董事會與永續發展委員會所提出之建議或關注事項，最高管理階層將依其重要性與可行性進行調整與回應；如屬重大事項，將即時修訂營運或行動策略，以確保與永續目標一致。2024 年，計有一項永續相關議案提報董事會，內容為永續報告書發行時程、溫室氣體盤查與查證進度、揭露規劃及數據管理機制。最終《2024 年永續報告書》經董事會通過後正式對外發布，後續執行成果亦納入年度檢討機制，落實當責與持續改善精神。



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	 環境	 員工
誠信經營，確保內部管理透明化，追求持續獲利與永續發展並行，並維護所有利害關係人的權益。	嚴守環境法令規定，致力於減少能資源耗用，開發對環境友善產品，降低產品碳足跡，並進行海內外據點溫室氣體排放盤查與查驗。	以人為本，提供員工完善的權益與訓練，打造健康樂活的工作環境，增進員工向心力與幸福感。
 供應鏈	 社會	 商業道德
優先在地採購，減少包裝與運輸碳排，承諾不使用衝突礦產，攜手供應商推動綠色永續價值鏈。	鼓勵員工參與社區關懷，回饋社會，增進社會福祉，樹立良好企業形象，實現永續經營。	企業經營遵循公平交易原則，全體同仁維護廉潔操守，嚴禁要求或收受與職務相關的餽贈或利益，並嚴守商業道德規範，尊重知識產權與隱私權。

2030 神準智能共融計畫

「2030 神準智能共融計畫」以綠色創新與永續發展為核心，採取「開源」與「節流」策略。透過資源整合、綠色採購、清潔生產、智慧製造以及人才培育等關鍵要素，積極推動數位轉型與環保升級，以建立零廢棄、低碳排放及高效能的企業運營模式。同時，致力於促進社會共融，並與聯合國永續發展目標接軌，為神準公司創造長期競爭優勢，並帶來全面永續發展的正向影響。



清潔生產

聚焦生產及後勤環節的廢棄物減量、能源節約、水資源節省、以及物流優化，以降低對環境的衝擊。

2024 年行動成果

1. 使用環保包材

產品包材改用回收紙漿，降低原生資源消耗，減少環境衝擊。此專案產品共出貨 12 萬件。

3. 改善生產製程

改良錫爐生產製程，並提升錫渣回收比例，降低廢棄物產生量。目前回收率已提升至 52%。

5. 水資源循環利用

實施水資源循環再利用措施，降低對自然水源的依賴並減少廢水排放。年度平均節水達 4%，共計使用 2,396 公噸回收水。

對應 SDGs 目標



責任製造

實踐產品全生命週期責任，例如原物料採購、回收標示、碳足跡調查、客訴管理。

2024 年行動成果

1. 確保產品末端回收資訊

在產品設計與資訊標示上，明確標示末端回收資訊，確保產品生命週期管理落實。

3. 完善顧客權益

落實產品與服務責任，確保售後服務與保障顧客權益，全年度 81 件客訴皆於時限內結案。

5. 產品碳足跡盤查

已啟動 1 項產品的生命週期碳排放盤查，有助後續制定更有效的改善與減碳策略。

對應 SDGs 目標



綠色經濟創新

積極開發或導入具備環境或能源效益的創新技術、專利與產品。

2024 年行動成果

技術開發

開發具能源效率提升或節能效果的產品與專利，以促進綠色產品創新。本公司透過「網路供電共享式均流系統及方法」專利，創新節電，單一產品每年可節省 65 度電(kWh)，有效降低能源消耗，帶來環境效益。

對應 SDGs 目標



永續經營

建議全面的企業治理、環境管理體系，涵蓋供應鏈管理、員工健康及長期發展策略等。

2024 年行動成果

1. 完善環境管理體系

建立完善的環境管理體系，並定期進行內部稽核，確保落實神準在環境保護、職業安全衛生、人權和資安等方面的管理承諾。

3. 永續供應鏈

供應鏈端整合永續議題，透過舉辦供應商大會、教育訓練、風險評級與輔導稽核，以及淘汰不合格供應商等措施，提升與強化供應商的環境與社會責任。

5. 打造友善職場

我們重視員工關懷、向心力與健康，積極塑造友善職場，舉辦 13 場員工參與活動。

對應 SDGs 目標



風險管理

透過法令遵循、反貪腐、資安、社交工程防範等措施，降低營運與法律風險。

2024 年行動成果

- 1. 反貪腐行動**
實施打擊貪腐行為，維護企業倫理與合規標準相關措施。共舉辦 7 場相關講座，吸引了 1,321 人次參與。
- 2. 法規遵循指引**
為員工及內部單位提供明確的法律遵循指引，提升風險意識，以避免法律糾紛產生。共發行了 12 篇法務專欄。
- 3. 落實合規管理**
合規管理是企業營運風險防範與穩健治理的重要基礎，2024 年無違法情事。

對應 SDGs 目標

**16 制度的正義
和平**

神準 SDGs 行動及目標

我們以永續共融策略，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，制定一系列的永續發展目標，並將其融入到公司營運層面，確保業務活動與社會、環境的利益一致，滿足多元利害關係人的期待，並產生善的循環。

1 消除貧窮 行動目標

- 支持弱勢就業
- 每年捐贈慈善基金會

2024 年行動成果

舉辦 7 場庇護工場義務活動，並聘請 7 位視障按摩師，為 2,465 人次提供服務，實際支持弱勢朋友自立，創造工作機會與提升生活保障。

2 終結飢餓 行動目標

糧食捐贈

2024 年行動成果

捐贈糧食物資予財團法人私立弘化同心共濟會，為需急難濟助的家庭及無依兒童提供實質幫助。

3 健康與福祉

行動目標

- 定期查核工作場所安全
- 年度員工健康檢查
- 健康促進活動

2024 年行動成果

- 以零重大職災為目標，確保員工在安全無虞的環境中工作，2024 年無重大事故職災（住院）。
- 提供優於法規標準的員工健康檢查，到檢率高達 92%，守護員工健康。
- 積極推廣健康生活，舉辦各項癌症篩檢、疫苗施打、運動講座等健康促進活動，共計 376 人次參與。

4 優質教育

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
- 每年捐贈予慈善基金會

2024 年行動成果

- 累計受訓總時數達 35,188 小時，較 2023 年增加 18,755 小時。課程內容涵蓋資訊安全、ESG、法規遵循、反貪腐、安全衛生、AI 應用等多樣主題。
- 每年固定捐贈新台幣 2.5 萬元予財團法人研揚文教基金會，持續關懷偏鄉地區清寒學童的教育與發展。

6 清水與衛生

行動目標

推動水資源回收再利用行動方案

2024 年行動成果

華亞總公司進行 RO 飲用水設備及空調冷卻水之排放水回收，回收水量約占總取水量的 4%，用於冷卻水塔熱交換及澆灌，減少水資源消耗。

8 就業與經濟成長

行動目標

維護員工權益

2024 年行動成果

無違法情事，並持續進行移工宿舍訪視，確保提供合規的住宿環境。

9 永續工業與基礎建設

行動目標

推動製程與產品創新

2024 年行動成果

- 導入各項表單數位化
- 開發節能產品專利技術

10 消弭不平等

行動目標

維護勞動權益

2024 年行動成果

遵守和推動責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，並榮獲滿分鉑金獎的驗證肯定。

12 責任消費與生產

行動目標

推動回收設計與再利用

2024 年行動成果

- 自有品牌產品使用 12 萬件再生紙漿，並推動產品資訊 QR 碼無紙化，廢棄物回收率達 81%。
- 原物料包材回收後交還供應商再利用，重複使用 16 公噸塑膠托盤。

13 氣候行動

行動目標

氣候變遷與溫室氣體管理

2024 年行動成果

- 完成 2024 年溫室氣體盤查，並通過 TÜV NORD 外部驗證。
- 完成子公司恩嘉科技股份有限公司、恩睿科技股份有限公司的溫室氣體盤查，全面掌握企業的碳排放資訊。

ESG 重大主題

2024 年，神準科技依循 GRI Standards 最新版《GRI 3：重大主題 2021》之揭露原則，依四個步驟進行重大主題鑑別，並採用雙重重大性原則，全面考量企業活動對外部環境與內部營運的潛在影響。在外部衝擊面，我們以「神準營運行為對經濟、環境、人群（含人權）造成之實際或潛在衝擊程度」為評估基礎；在內部衝擊面，則評估其對營運發展、績效表現、整體定位與企業價值的影響程度。

重大性判別流程



年度重大主題

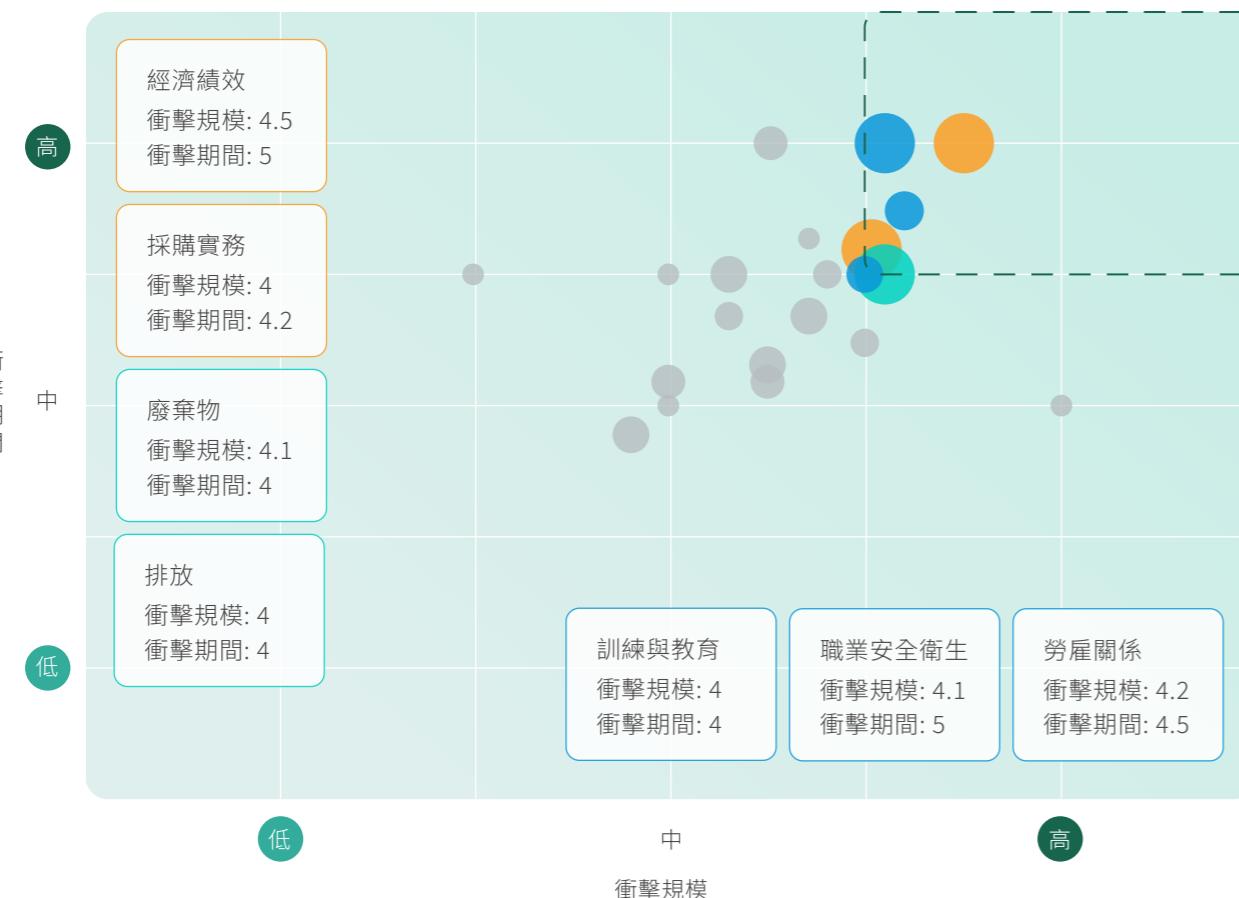
衝擊類型 - 實際正面						
ESG面向	E	S	G	E	S	G
重大GRI主題	廢棄物	排放	職業安全衛生	勞雇關係	訓練與教育	
雙重 重大性原則	對營運及業務 的衝擊	建立完善的廢棄物管理政策／ 流程，強化ESG形象，吸引永 續投資者與提升ESG評級表現	設定減排路徑、減碳及減排策略／ 行動，減少繳交碳費／罰款，強化 法規／政策適應性，降低財務支出	建置完善職業安衛生管理系統 ，定期通過國際驗證，減少職 業傷害／病發生率，提升生產 效率和整體運營效益	提供具競爭力的薪酬、全面性福 利和平等工作環境，有助吸引留 住優秀人才，穩定生產力	員工持續接受進階技術與管理培 訓，提升營運效率與產品／服務 品質，有助降低生產損耗與不良 品率，增加收益及利潤
	對社會、環境及 人群的衝擊	建置完善廢棄物回收／再利用 機制，促進循環經濟產業發展 ，減少自然資源之開採及耗用	投資智慧化節能技術及設備更換，推 動低碳科技產業進步，帶動相關產業 發展，創造綠色就業機會	員工健康促進計畫有效強化員 工身心健康，提升工作滿意度 和員工家庭生活品質	提供公平薪酬、育嬰假和多元福 利，滿足員工基本生活需求，提 升營運當地員工家庭福祉	完善安全與緊急應變培訓，減少 工傷事故與生產風險，進一步保 障員工生命健康和家庭幸福
衝擊來源	營運活動	• 營運活動 • 商業關係	營運活動	營運活動	營運活動	營運活動
衝擊標的	集團企業	集團企業	員工	員工	員工	員工

衝擊類型 - 實際正面		
ESG面向	E S G	E S G
重大主題	經濟績效	採購實務
雙重 重大性原則	對營運及業務的衝擊	開發高附加價值之綠色產品，透過營收的成長增加對員工薪酬、股東分紅及社區投資的分配，形成良性經濟循環
	對社會、環境及人群的衝擊	與在地供應商建立長期合作關係，促進地方型中小企業成長，增加地區經濟活動與產生經濟價值
衝擊來源	營運活動	<ul style="list-style-type: none"> 營運活動 產品服務
衝擊標的	股東 / 員工	重要供應商

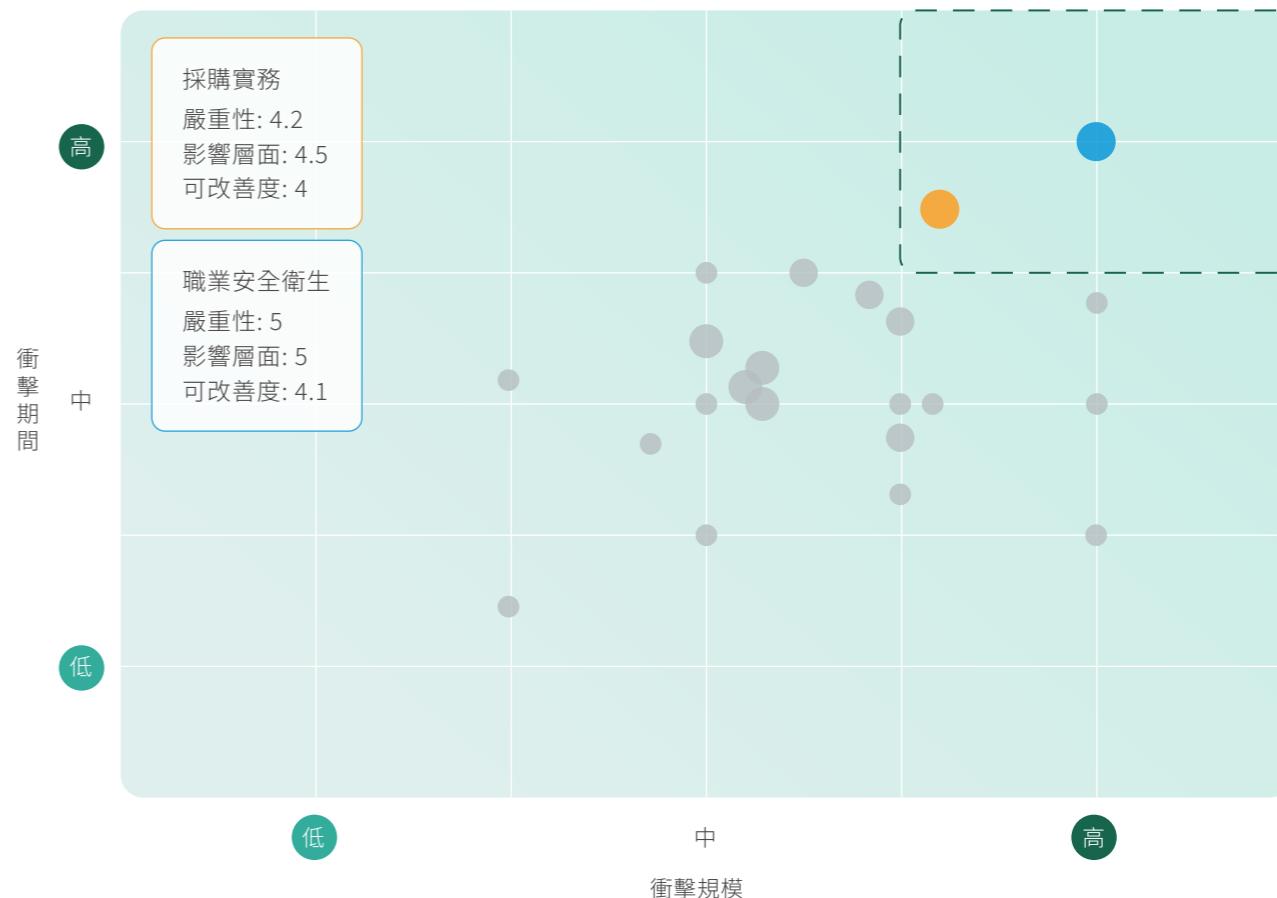
衝擊類型 - 實際負面		
ESG面向	E S G	E S G
重大主題	職業安全衛生	採購實務
雙重 重大性原則	對營運及業務的衝擊	外部和內部系統稽核需求增加，管理層需分配更多資源以應對稽核，造成人力成本負擔及管理壓力
	對社會、環境及人群的衝擊	若未將外包商或臨時工納入職安衛機制，當地勞工可能面臨更高的職業風險
衝擊來源	營運活動	<ul style="list-style-type: none"> 營運活動 產品服務
衝擊標的	員工	重要供應商

重大 GRI 主題變化：2024 年重大主題新增「排放、廢棄物、勞雇關係」；較 2023 年刪除「市場地位、能源、員工多元化與平等機會、顧客健康與安全」；調整係因部分前期議題，已納入既有管理機制持續監督，衝擊程度相對降低，故未被鑑別為本期重大主題。

實際正面重大主題矩陣



實際負面重大主題矩陣



重大主題管理程序

GRI 重大主題	GRI 201 經濟績效	E S G	GRI 204 採購實務	E S G	GRI 305 排放	E S G	GRI 306 廢棄物	E S G
政策／辦法與承諾	神準致力於推動財務管理透明化，持續提升整體經營績效，以強化企業在市場上的競爭力與營運穩定性。為創造長期經濟價值，公司積極優化資源配置、強化研發能量，並策略性布局全球市場，提升財務韌性與獲利能力。除既有營運策略外，神準亦關注氣候變遷可能帶來的財務衝擊，定期進行風險評估與情境模擬，建構應變與調適能力，將碳風險管理納入營運核心。透過上述行動，公司展現穩健經營的決心與永續發展的承諾，並積極回應利害關係人對財務穩定與環境責任的期待。		神準優先採購本地供應商之產品與服務，以支持地方經濟並降低運輸碳排放。公司建立嚴謹的供應商評估與定期審查制度，確保合作夥伴符合永續標準。同時，透過輔導、培訓與技術共享，協助供應商強化能力，共同推動供應鏈永續發展，實現經濟與環境效益兼顧的目標。		神準致力於減少碳排放與能源消耗，積極推動節能減碳專案，並持續優化高耗能設備的運行效率。公司建立排放數據管理機制，據以制定減碳策略，提升資源使用效率，同時降低營運成本與環境衝擊。上述作為展現神準對環境永續的承諾，亦為企業長期競爭力奠定基礎。		神準積極推動廢棄物管理與資源循環，致力於降低環境衝擊，實現永續發展。公司實施廢棄物分類與回收計畫，優化製程以源頭減量，並採用符合環保標準的處置方式。神準亦尋求減量、再利用與再循環等創新方案，持續降低危害性廢棄物比例。透過定期監測與數據公開，確保管理透明，並與供應鏈夥伴合作，共同推動綠色營運，邁向零廢棄目標。	
檢核追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> 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 		<ul style="list-style-type: none"> 主責單位：運籌管理部 內部檢核：供應商審查 		<ul style="list-style-type: none"> 主責單位：經營管理部 外部驗證：ISO 14064-1 		<ul style="list-style-type: none"> 主責單位：運籌管理部 外部驗證：ISO 14001 	
目標	定期進行氣候相關風險及機會評估		<ul style="list-style-type: none"> 提升在地採購比例 舉行供應商訓練或交流會 		<ul style="list-style-type: none"> 導入溫室氣體雲端碳管理系統平台 導入碳足跡盤查系統 		<ul style="list-style-type: none"> 維持70%以上廢棄物資源循環回收再利用率 維持使用回收水比例5% 	
2024年進度說明	完成年度氣候相關風險及機會評估，並揭露於永續報告書		<ul style="list-style-type: none"> 在地採購比例78% 舉行1場次供應商大會暨ESG教育訓練，對象為主要供應商 		<ul style="list-style-type: none"> 導入雲端系統進行盤查，盤查邊界新增華亞二廠，故整體排放量增加 啟動1項產品碳足跡調查，預計於2025年第二季完成 		<ul style="list-style-type: none"> 回收物佔廢棄物總量比率81% 回收水使用率為4%，達2.249百萬公升 	
對應章節	認識神準科技		環境 · 無限		環境 · 無限		環境 · 無限	
GRI 重大主題	GRI 401 勞雇關係	E S G	GRI 403 職業安全衛生	E S G	GRI 404 訓練與教育	E S G		
政策／辦法與承諾	神準致力於建立和諧共榮的勞雇關係，秉持公平、透明與尊重原則，保障員工權益並強化雙向溝通。公司訂有完善的聘僱政策，依循法規提供穩定的工作環境與合理薪酬制度。透過定期舉辦員工座談會與設置意見反饋平台，了解員工需求，提升工作滿意度與組織認同感。神準亦推動多元與包容的企業文化，確保機會平等，並定期檢視人資政策，持續優化勞雇關係，實現員工與企業的共同成長。		神準導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 ISO 14001 環境管理系統，並透過PDCA循環持續改善，以確保工作場所安全與員工健康。公司訂有明確的「環安衛政策」，並持續對所有工作者進行宣導與教育。透過定期培訓與應變演練，提升安全意識與應急處置能力，降低職業風險，朝零災害目標邁進，展現神準對員工福祉的承諾與對職安管理的高度重視。		神準重視人才培育與發展，視為企業永續的基石。公司結合組織策略與職能需求，規劃清晰的學習藍圖，並制定「年度訓練計畫」，推動員工持續學習與能力提升，確保培訓內容與工作實務相結合，營造積極創新的學習文化。透過年度培訓成效評估與RBA驗證，確保訓練品質，強化員工專業技能與市場競爭力，實現個人成長與企業發展的良性循環，共同打造具創造力與永續性的組織。			
檢核追蹤機制	<ul style="list-style-type: none"> 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 		<ul style="list-style-type: none"> 主責單位：環境安全衛生委員會、運籌管理部 內部檢核：內部稽核、巡檢 外部驗證：ISO 14001、ISO 45001、RBA 		<ul style="list-style-type: none"> 主責單位：經營管理部 外部驗證：RBA 			
目標	<ul style="list-style-type: none"> 一年至少4次勞資會議 員工意見箱全數結案 		<ul style="list-style-type: none"> 外籍員工座談會一季一次 環境安全衛生委員會一季一次 		廠區零重大災害		員工平均教育訓練時數8小時以上	
2024年進度說明	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議8次 員工意見16件全數結案 		<ul style="list-style-type: none"> 外籍員工座談會4次 環境安全衛生委員會4次 		<ul style="list-style-type: none"> 無重大職災 失能傷害嚴重率(SR)為1 失能傷害頻率(FR)為0.53 		<ul style="list-style-type: none"> 員工平均教育訓練時數達14.9小時 	
對應之章節	關懷 · 無限		關懷 · 無限		關懷 · 無限		關懷 · 無限	

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：

神準有或可能將來具有法律、商業、運營或道德責任的群體或個人。



經調查及討論，神準永續發展委員會的各單位委員鑑別出 2024 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、客戶等五大類，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合意見信箱等。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。

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

神準深信，利害關係人的意見是推動公司持續成長與實現永續發展的關鍵。我們持續秉持透明、負責與積極溝通的核心原則，致力於與所有利害關係人展開廣泛而深入的議合過程。未來，神準科技將繼續與利害關係人攜手共進，共同推動企業在經濟、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
確保公司治理的透明度與有效性，維護並確保公司治理架構。公司定期向獨立董事匯報年度稽核計劃的執行情形與稽核結果暨內部控制缺失檢討報告，檢討缺失並及時修正。		<ul style="list-style-type: none"> 座談會 書面報告(電子郵件) 股東大會 外部溝通信箱 <ul style="list-style-type: none"> 每年一次 每月 不定期 即時
經濟績效		治理・無限
利害關係人 - 股東、投資人		
議合目的	議合管道	議合頻率
公司致力於提升整體營運績效，並透過透明的資訊揭露和穩健的財務管理，積極避免潛在的財務損失，以維護廣大股東與其他投資人的權益，為股東與投資人創造長期價值。		<ul style="list-style-type: none"> 法說會 股東大會 年報/財報 官網投資人專區 <ul style="list-style-type: none"> 每年1次 不定期 每年/定期 即時
經濟績效		治理・無限
利害關係人 - 員工、其他工作者		
議合目的	議合管道	議合頻率
公司視員工為核心且重要的資本。持續提升員工的專業認知與能力，並積極營造和諧共榮的企業文化，以確保員工能與公司共同成長，實現組織的永續願景。		<ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 每季1次 即時 每兩個月1次 每季1次 每季1次
<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 勞雇關係 		<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生 訓練與教育
		關懷・無限

利害關係人 - 供應商		
議合目的	議合管道	議合頻率
提供高品質、低污染的零組件與服務的供應商，是神準穩健營運不可或缺的重要環節。公司高度重視與供應商的合作夥伴關係，不僅要求供應商符合品質與環保標準，更積極攜手推動綠色供應鏈及在地採購的發展，共創產業永續。	<ul style="list-style-type: none"> 供應商評核 AEO 實地稽查 供應商大會 	<ul style="list-style-type: none"> 每月 每年 每年一次
關注主題	回應章節	
<ul style="list-style-type: none"> 採購實務 排放 廢棄物 	環境 · 無限	

利害關係人 - 客戶		
議合目的	議合管道	議合頻率
獲得客戶的支持與肯定は神準未來持續獲利與永續經營的關鍵。我們始終致力於傾聽客戶的寶貴意見與需求，並將獲得的回饋作為公司制定永續經營策略與發展方向的核心依據，確保產品與服務能精準回應市場期待。	<ul style="list-style-type: none"> 客服系統 客戶拜訪 客戶稽核 客戶滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期 不定期 不定期 每年
關注主題	回應章節	
<ul style="list-style-type: none"> 採購實務 排放 廢棄物 	治理 · 無限 環境 · 無限	

年度關鍵利害關係人 ESG 議合成果

 獨立董事	 客戶	 供應商
<ul style="list-style-type: none"> 座談會共 2 次 舉辦股東會 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> 90 件客戶反應及申訴案件，皆已完成回覆 問卷調查 9 份，有效回收 7 份 定期業務回顧會議 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年共執行 423 家供應商交貨品質評分 實地稽核 2 家供應商 2024 年供應商大會
 股東、投資人		 員工、其他工作者
<ul style="list-style-type: none"> 舉辦法說會共 1 次 舉辦股東會 1 次 發布重大訊息 35 頁 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 		<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議共 8 次 員工意見箱投遞共 16 件 外籍員工座談會共 4 次 環境安全衛生委員會共 4 次

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

神準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，不僅能分享最佳實踐，更有機會與各界專家共同探討前沿議題，進一步提升公司的治理能力與社會價值。

公司定期參加相關會議與活動，並在重要議題上發揮領導作用。我們致力於推動政策變革和行業進步，不斷增強了企業的影響力，促進利害關係人之間的緊密合作，共同邁向更永續的未來。

贊助／會費 (單位:新台幣)					
一般會員	80.575 萬元	一般會員	0.24 萬元	一般會員	0.4 萬元
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	
Wi-Fi Alliance 是由多家業界領導廠商組成的非營利組織，致力於推動無線網路 (Wi-Fi) 技術的發展、認證及全球普及。		新北市進出口商業同業公會是由多家業界領導廠商組成的非營利組織，致力於促進進出口業發展，提供資訊、資源與政策倡議，搭建企業交流合作平台，助力會員拓展國際市場。		中華民國內部稽核協會旨在推動內部稽核之學術研究並與國際內部稽核組織加強聯繫，傳播內部稽核之理論與實務，促進國內內部稽核制度之健全發展，協助企業及機關團體改進經營管理制度。	
一般會員	2.8 萬元	一般會員	1.5 萬元	一般會員	24 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	
台灣資通產業標準協會致力於資訊通訊產業標準的研訂與推動，促進技術創新、產業升級及國際合作。		台北市電腦商業同業公會旨在整合電腦及相關產業資源，促進業界交流合作與技術研討，推動創新發展，協助會員拓展市場，提升產業競爭力。		桃園市工業會致力於整合地方企業資源，推動工業創新、技術升級與市場拓展，促進產業發展與地方經濟成長。	
一般會員	-	管理委員	-	一般會員	-
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	
桃園市亞洲矽谷華亞科技園區廠商促進會旨在協助園區企業整合資源、拓展市場及促進技術創新，藉由多元合作與交流，推動產業升級與區域經濟發展。		桃園縣龜山區華亞重劃區管理委員會主要負責該重劃區的整體規劃、開發與管理，協調政府、民間及相關單位，推動區域再生、產業升級與公共利益提升。		Bluetooth SIG (Bluetooth Special Interest Group) 是一個全球性非營利組織，負責推動 Bluetooth 無線通訊技術的研發、標準制定、認證及市場推廣，確保各設備間的互通性，促進技術創新與廣泛應用。	



環境 無限

神準科技深刻理解環境永續對企業長遠發展的關鍵性，並以實際行動回應利害關係人對環境責任的高度關注。公司以「環境·無限」為核心願景，持續檢視並優化環境相關策略與作為，從氣候行動、水資源、廢棄物管理到綠色設計，全面推動營運與環境之間的平衡與共生。

我們相信，環境永續不應設限於遵法守規，而是應主動投入、持續改善。透過系統化管理與跨部門協作，我們致力於減少環境衝擊、提升資源效率，並以長期觀點累積改變的能量。未來，神準將持續擴大影響力，從企業自身延伸至供應鏈與客戶端，共同實現綠色價值的無限可能。

41 氣候策略

氣候相關財務揭露 (TCFD)
溫室氣體排放
產品碳足跡

48 能、資源管理

水資源管理
能源管理
廢棄物管理

56 綠色創新

永續產品

60 綠色供應鏈

供應商永續篩選機制
供應商評估與發展行動

64 資源永續

永續採購
綠色營運實踐

氣候策略

近年來，氣候變遷所引發的全球暖化以及極端氣候帶來的自然災害，導致台灣部分地區出現暴雨淹水、颱風、地震、乾旱缺水等現象的頻率增加，並且細懸浮微粒 PM 2.5 的濃度逐年上升，這些挑戰已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，導致財務損失及營運成本的上升。對此，神準採取謹慎的態度，評估氣候變遷對員工健康安全及企業營運的影響，並妥適規範因應策略。

鑑於神準廠區持續擴建中，預期產能將大幅提升，然而，為了響應全球及我國政府的 2050 年淨零排放目標，我們積極與外界專家顧問議合，設定短期、中期及長期的減碳策略，研議及推動各項能源與資源減量行動，以減少碳排放，我們承諾適應及因應氣候變遷，透過多項碳管理措施，包括組織型溫室氣體盤查、循環經濟、製程改善、能源轉換以及導入產品碳足跡等，致力實現淨零排放的目標。

同時，為深化自然相關風險管理，神準亦已成立相關工作小組，計畫於 2025 年研擬推動自然相關財務揭露 (TNFD) 專案，逐步強化對自然資本依賴與影響的識別、評估及管理能力。



氣候相關財務揭露 (TCFD)

TCFD指引面向	揭露項目	說明
治理	1. 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。
	2. 管理層評估和管理氣候相關風險和機會的責任	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。
策略	3. 辨視出之短期、中期及長期氣候相關風險和機會	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。
	4. 氣候相關風險和機會對業務、策略和財務規劃的影響	氣候議題管理，根據不同時間範疇，擬定短、中、長期策略：短期（2030年）、中期（至2040年）和長期（2050年以後）。
	5. 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。
		本公司已啟動情境分析之方法研議，短期先以定性敏感度檢視與壓力測試為主，逐步盤點關鍵假設與資料可得性；後續將視資源與營運需要，適時擴充至定量分析並納入年度治理與揭露。

TCFD指引面向	揭露項目	說明
風險管理	6. 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。
	7. 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。
指標和目標	8. 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。
	9. 評估氣候相關風險和機會時使用的指標	神準科技以2025年為基準，設定2030年碳排放強度減少10%、2040年減少50%，並於2050年達成淨零排放目標。
	10. 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。
	11. 氣候相關風險和機會之管理目標及實現情況（績效）	為達成目標，公司已推動管理行動與氣候機會： 1. 建立完整的溫室氣體盤查制度，涵蓋範疇一、二及關鍵範疇三類別、包含神準所有台灣據點。 2. 導入節能與製程優化方案，提升能源使用效率

氣候變遷風險與機會評估

面對全球暖化引發氣候變遷加劇的負面效應，神準始終積極應對氣候變遷所帶來的風險及相應的機會。我們結合既有的治理架構，依據公司內部風險辨識流程，對氣候變遷的風險與機會進行評估，以永續發展委員會支持公司落實有效管理氣候變遷相關措施。

在 2024 年，我們共向董事會提出 1 次氣候變遷相關的決議，並依照金管會的「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			
風險類型	風險議題	時間範圍	對財務之衝擊說明
		短期 中期 長期	
實體風險	R6氣候風險	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	極端氣候事件，如暴雨導致的淹水，可能造成產能中斷，進而減少營收。

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	
O1產品與服務	綠色/低碳 產品開發	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	積極開發與提供符合消費者及客戶需求的綠色及低碳的產品與服務，提升市場占有率並強化品牌競爭力。
O2資源效率	材料回收 再利用	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	透過提高再生材料的使用率，降低對原生資源的依賴，滿足潛在客戶對永續供應鏈的期望，提升市場占有率。
O3能源來源	再生能源使用	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	導入再生能源並提升能源使用效率，以提高節電率，同步提升資源回收再利用率，降低組織碳排放，並減少潛在碳稅成本。

氣候變遷風險			
風險類型	風險議題	時間範圍	對財務之衝擊說明
		短期 中期 長期	
轉型風險	R1市場與聲譽	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	隨著全球永續及低碳環保意識提升，客戶在供應商選擇上日益重視氣候適應能力與低碳產品供給能力。如公司未能即時因應，可能導致不符客戶標準，公司訂單因而減少或導致營運成本增加。
	R2政策和法規	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	溫室氣體盤查範圍的持續擴大，將直接導致公司營運成本的上升。
	R3政策和法規	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	國際及環境部未來可能對公司徵收碳稅或碳費，將直接增加營運成本。
	R4技術	<input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/>	市場對低碳產品需求的增長，可能導致公司研發費用增加。
	R5市場	<input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	市場趨勢變化，客戶對供應鏈氣候變遷因應能力的評鑑占比持續增加，可能導致公司市場佔有率下降。

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	氣候風險	極端氣候：暴雨	擬定營運持續計畫，提升防災應變及災後復原力。
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	關注各國法規修訂趨勢。 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。
轉型風險	擴大溫室氣體盤查範圍		導入溫室氣體盤查系統：規劃於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		投入低碳與節能產品的開發，提升低碳產品供給能力。
市場	再生能源使用		評估綠電導入計畫，回應市場對永續營運的期待，強化競爭優勢。

溫室氣體排放

自 2016 年起，我們自發性依據 ISO 14064-1 標準進行組織溫室氣體盤查，並取得外部第三方驗證單位之查驗聲明書，以確保碳排放數據的完整性與準確性。因應 ISO 14064-1 最新之 2018 年標準，盤查範疇擴增至類別三至六等項目。

在 2024 年度，神準導入碳盤查管理系統，涵蓋範疇一、範疇二與範疇三，盤查邊界包括華亞一廠、華亞二廠及南港研發中心，有助於我們監測和評估公司的碳排放，進而針對性制定節能減碳行動。此外，我們也將子公司恩嘉科技（總碳排放量：1,657.5223t-CO₂e），及恩睿科技（總碳排放量：398.8905t-CO₂e）納入盤查及驗證範圍；美國、加拿大、荷蘭、新加坡和印度等海外據點亦開始進行盤查（總計：296.7938t-CO₂e），預計明年將納入驗證範圍，以確保集團碳排放數據之真實性及完整性。



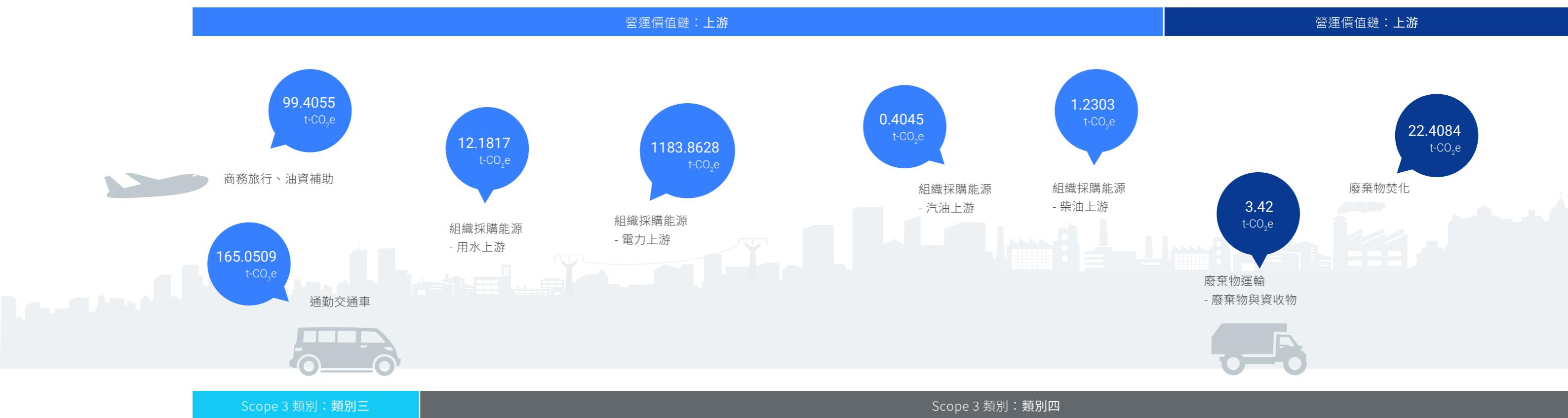
ISO 14064-1:2018 減碳聲明書

溫室氣體排放總覽

項目＼年度		2022年	2023年	2024年
Scope 1 範疇一 (A)	t-CO ₂ e	310.403	236.8495	360.0977
Scope 2 範疇二 (B)	t-CO ₂ e	4036.374	3775.8184	6120.8467
Scope 3 範疇三 (C)	t-CO ₂ e	940.905	1139.9674	1487.9641
總排放量 (A+B+C)	t-CO ₂ e	5287.682	5152.6353	7968.9085
神準個體營業收入總額 (D)	仟元	13,493,307	14,393,754	8,896,823
排放密集度 ((A+B+C)/D)	t-CO ₂ e/仟元	0.0004	0.0004	0.0009
驗證範圍		華亞一廠、忠義倉庫	華亞一廠、忠義倉庫	華亞一廠、華亞二廠、南港辦公室與忠義倉庫

- 註：
- 資料來源為神準 2025 年溫室氣體盤查報告書。因應 2025 年預期使用者需求，針對主要生產廠域華亞一廠、二廠、南港研發中心組織及架構進行盤查。與去年的差異：新增華亞二廠排放量。
 - 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，華亞一廠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 2024 年度台電電力排碳係數 0.474 t-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。
 - 本報告主要範疇為台灣本部，子公司與海外據點之碳排放數據僅供參考說明，未納入主體績效統計。

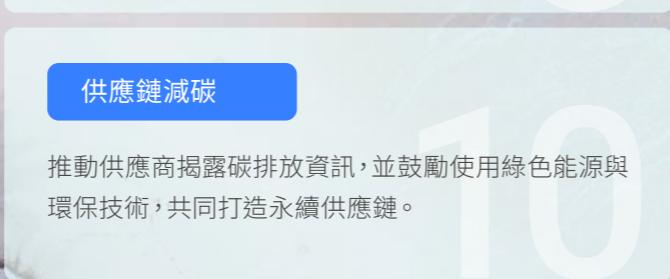
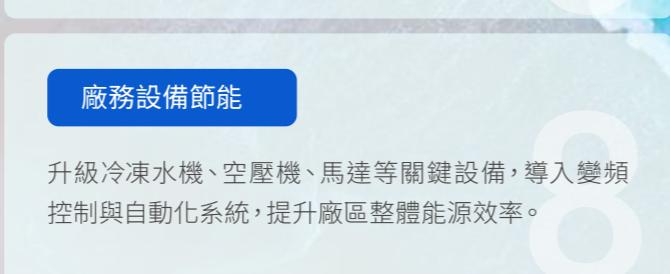
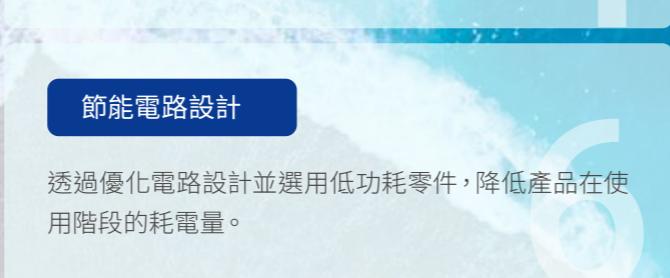
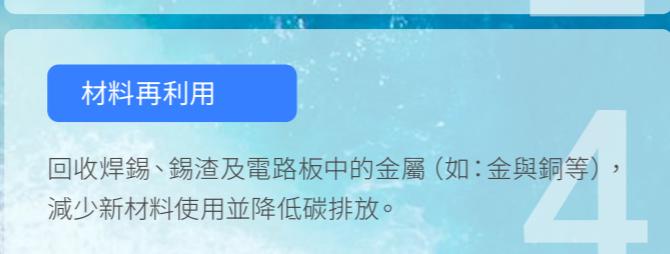
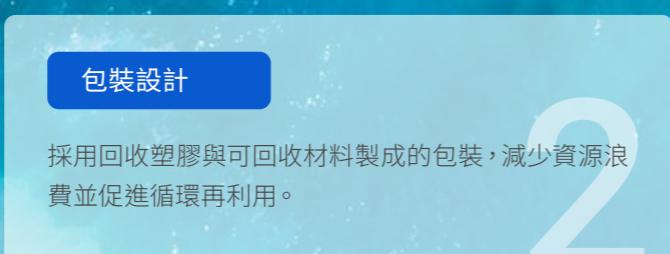
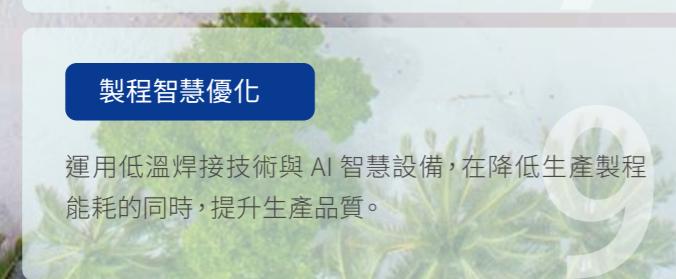
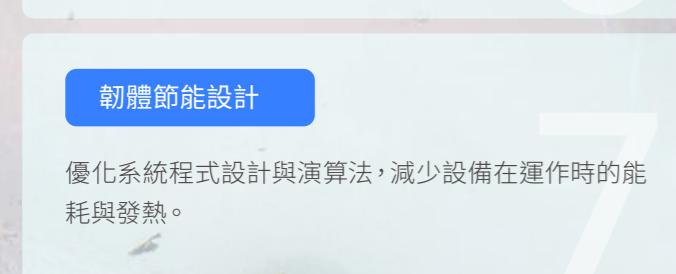
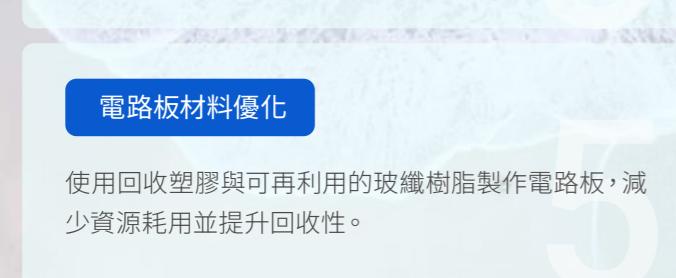
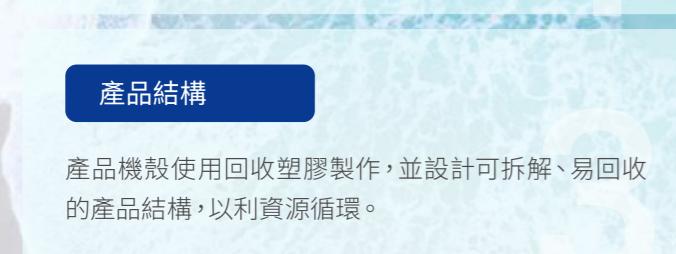
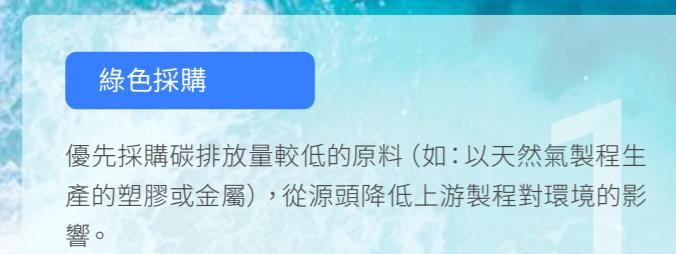
範疇三 (Scope 3) 排放總覽



產品碳足跡

神準科技積極回應全球氣候變遷議題，規劃於 2025 年起導入產品碳足跡管理。我們將透過產品全生命週期的碳排放盤查，掌握高排放環節，以規劃低碳轉型路徑。

我們預計在 2025 年第三季完成首批產品的碳足跡評估。這項評估結果將成為我們改善製程、產品設計與供應鏈管理的重要依據。同時，我們也將逐步建構碳數據透明化機制，展現神準科技對於減碳的承諾與實踐。



能、資源管理

神準科技積極推動「智能共融」計畫，從內部流程到供應鏈夥伴攜手合作，全面落實能源與資源管理策略，朝向高效率、低耗能的綠色營運模式邁進。公司持續優化生產流程與製程參數，提升設備運行效率，並導入節能設施以降低整體能耗；同時，也在包材與物料使用上實施減量管理，推動再利用與分類回收，減少資源浪費並延長材料使用壽命。

我們的永續視野不僅止於自身營運，更延伸至整個供應鏈。透過與合作夥伴共同推動節能減碳與綠色製造，我們期望從源頭降低環境衝擊，建立更具韌性的低碳供應鏈體系。神準將持續深化能資源管理作為永續經營的關鍵行動，落實資源效率最大化與環境影響最小化的平衡目標。

水資源管理

雖然神準科技所屬產業非屬高耗水型態，但我們仍積極落實節水管理，提升用水效率並善盡環境責任。在廠區管理上，我們導入省水設施、定期保養飲用設備，張貼節約用水標語以提升員工意識，同時回收生活用水與系統排水再加以利用，實踐循環利用精神。

廠區用水來源為台灣自來水公司，全程未使用地下水。根據世界資源研究所 (WRI) 所開發的水資源風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas) 結果顯示，我們位於之華亞科技園區屬「Low-Medium Risk (1-2)」區域，取水量對當地水源未造成重大壓力或衝擊。

2024 年，神準總取水量為 57,0169 百萬公升，主要

用於冰水主機 (空調冷卻) 與辦公區民生用途。其中，約 2.249 百萬公升的用水透過回收再利用系統導入冷卻水塔熱交換與園區澆灌，占總取水量約 3.9%。當年度取水強度為 6.4×10^{-6} 百萬公升／仟元營收，較 2023 年上升 77%，主要係因個體營收較前一年下滑 38.2%，以致取水強度相對上升。雖目前製程未直接用水，但我們仍主動監測指標並揭露其變動，以維持資訊透明與可追溯性。

展望未來，神準將持續優化水資源管理措施，提升營運效率並強化節水效益，朝向資源效率提升與永續發展的雙重目標穩健邁進。

水資源統計表

(單位:ML)

2024年項目	華亞一廠	華亞二廠	南港辦公室
第三方的水 淡水 ($\leq 1,000 \text{ mg/L}$ 總溶解固體)	28.8727	22.6982	5.446
總取水量 第三方的水 (總量)	28.8727	22.6982	5.446
排水量- 依終點劃分 第三方的水 (總量)	5.052	4.089	-
總排水量 第三方的水 (總量)	5.052	4.089	-
耗水量 總耗水量	23.8207	18.6092	5.446

註：「南港辦公室」為一般民生汙水，無納管計算排放量。

華亞總公司取水強度

項目\年度	2022年	2023年	2024年
總取水量	百萬公升	37,454	51,746
廢水排放量	百萬公升	21,778	13,691
總耗水量	百萬公升	15,676	38,055
神準個體營業收入	仟元	13493307	14393754
取水強度	百萬公升/仟元	2.78×10^{-6}	3.60×10^{-6}
			6.41×10^{-6}

註：1. 總耗水量 = 總取水量 - 廢水排放量。

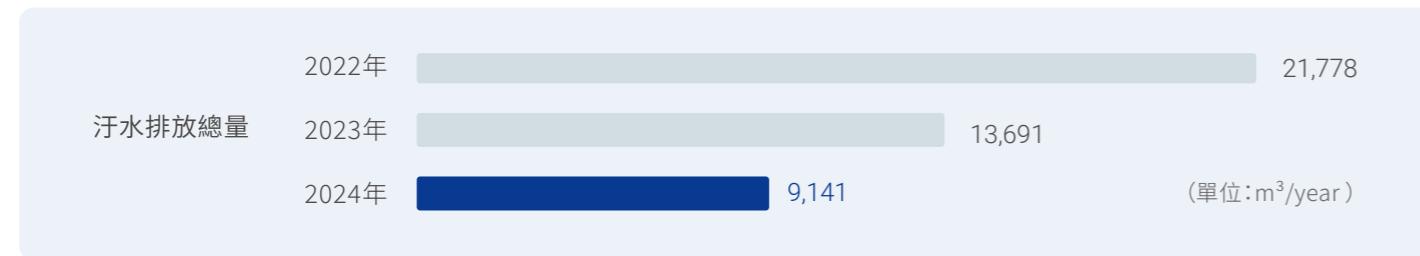
2. 華亞二廠 2024 年園區開始統計廢水排放量，2023 年無廢水排放數據。

廢水處理

神準的製造流程無產生廢水。廠區產生的一般生活污水，均依循華亞科技園區的「下水道使用管理規章」及「廢(污)水納管及管理辦法」進行納管。將污水集中送至華亞園區管理中心污水處理廠處理，經處理後排放至南崁溪。園區管理中心環工課會定期抽測水量、pH 值、化學需氧量 (COD) 與懸浮固體 (SS)，確保廢水符合污水處理廠的允收標準。

2024 年，華亞廠區的廢水排放均符合放流水標準。華亞廠區的廠務每日進行抄表記錄與統計，持續掌握及監控廠內廢水狀況，以確保符合華亞園區管理中心污水處理廠的允收標準。

廢水處理與排放量



2024 年華亞廠區污水排放水質管制



神準節水亮點個案



水資源回收再利用

- 空調冷卻水回收：收集空調冷卻水排放水，用於花圃澆灌，減少使用自來水。
- 飲水系統廢水利用：收集飲水系統純水機的清洗廢水，作為空調冷卻水的補充水源。

回收水目標設定

2024 年回收水目標為總取水量的 5%。實際執行，空調與飲用系統共回收 2,249 百萬公升，佔總取水量的 3.9%。主要受到回收水源量體、初期系統運作調校及回收水質應用條件等因素限制，整體回收效益未達預期目標。我們將持續投入回收系統優化與水資源循環技術強化，致力於逐年提升回收水占比，以降低對外部水資源的依賴。

節水措施

- 空調冷卻水維護：採用物理性維護方式，相較於傳統化學加藥方式，可節省 10% 至 20% 的用水量。
- 廁所洗手台：逐步改裝為節水或感應式水龍頭。
- 節水宣導：在茶水間及廁所張貼隨手節約用水標示，提升員工節水意識。

能源管理

神準華亞廠區的主要能源使用來源為外購電力與汽油；外購電力主要來自台灣電力公司，而汽油則用於公務車輛。2024 年，電力使用量達到 13,120,915.7 度，汽柴油使用量為 11,189 公升 (汽油使用量為 9,189 公升，柴油為 2,000 公升)，經換算後的能源總使用量為 47,612.11 GJ。能源密集度為 5.35×10^{-3} GJ/ 千元營收，較 2023 年上升 70.38%，主要是因為 2024 年的營收較 2023 年減少了 38.19%。儘管整體能源使用保持穩定，但因本期營收的下降，導致能源強度相對上升。

為了實現淨零排放願景，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，全力於廠區推動各項節能措施。我們透過提升設備能源效率，2024 年廠內已達成 1.54% 的節電率，包括關閉不必要的照明設備及機器、定期保養設備、更換廠內節能燈具、運用虛擬化伺服器、舉行線上會議，以及導入精益生產進行製程優化等措施，減少能源浪費，達成企業營運成本節降與溫室氣體排放減量的雙贏目標。

2024 年節能減碳亮點

照明節能優化	綠色運輸物流管理	塑膠托盤再利用專案
		
透過辦公室、倉庫及廠區道路 照明燈的定時關閉，並將燈具 更換為節能燈具，以降低電力 消耗。	藉由跨部門協調，推動規劃性的 貨物合併運送至集散地（如： 貨櫃場、機場等）。成功減少了 32 趟次運輸，降低碳排放量。	將包裝半成品的托盤送回供應 商重複使用。專案共計回收了 8,470 公斤的紙類托盤及 8,468 公斤的塑膠托盤，減少資源浪 費。
專案減碳量 9.2 t-CO ₂ e	451.88 t-CO ₂ e	20.7 t-CO ₂ e
節省成本 -	2.88 萬元	-

註：回收減碳係數資料來源：美國 US EPA WARM Model、歐盟 Ecoinvent Database

能源統計表 (內部能源)

華亞一廠				
類別\項目	能源名稱	2022年	2023年	2024年
燃料使用量 (kWh)				
購買／自產	電力 (度)	7,805,894	7,783,862	5,962,447
非再生燃料消耗量	汽油 (公升)	14,667	15,642	9,189
	柴油 (公升)	700	700	2,000
燃料消耗量合計				
燃料消耗量 (GJ)				
購買／自產	電力 (度)	28,101.22	28,021.90	21,464.81
非再生燃料消耗量	汽油 (公升)	485.02	517.27	303.87
	柴油 (公升)	25.53	25.53	72.94

註：1. 1 千兆焦耳 (GJ)= 10^6 千焦耳 (kJ)= 10^9 焦耳 (J)。

2. 能源轉換值：電力 =3,600kJ/ 度、汽油 = 33,069 kJ/L、柴油 = 36,470kJ/L。

華亞二廠

類別\項目	能源名稱	2022年	2023年	2024年
燃料使用量 (kWh)				
購買／自產	電力 (度)	0	3,491,400	6,201,400
燃料消耗量合計				
燃料消耗量 (GJ)				
購買／自產	電力 (度)	0	12,569.04	22,325.04
燃料消耗量合計				

註：1. 1 千兆焦耳 (GJ)= 10^6 千焦耳 (kJ)= 10^9 焦耳 (J)。

2. 能源轉換值：電力 =3,600kJ/ 度。

3. 華亞二廠新建落成，自 2024 年開始投產。

南港辦公室

類別\項目	能源名稱	2022年	2023年	2024年
燃料使用量 (kWh)				
購買／自產	電力 (度)	829,134	968,763	957,069
燃料消耗量合計				
燃料消耗量 (GJ)				
購買／自產	電力 (度)	2,984.88	3,487.55	3,445.45
燃料消耗量合計				

註：1. 1 千兆焦耳 (GJ)= 10^6 千焦耳 (kJ)= 10^9 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		2022年	2023年	2024年
總燃料消耗量	GJ	31,596.65	44621.29	47612.11
營業收入	仟元	13,493,307	14393754	8896823
員工人數	人	1,532	2116	1758
內部能源密集度-營收	GJ/仟元	0.0023	0.0031	0.0054
內部能源密集度-人力	GJ/人	20.62	21.09	27.08

廢棄物管理

神準科技依循《巴塞爾公約》與各項環境保護法規，嚴格控管營運過程中廢棄物的分類、流向與處置，確保未產生違反國際與地方法規的情形。公司廢棄物管理以「源頭減量、分類管理、資源化再利用」為核心原則，優先採取減量與回收等友善環境的處理方式；僅在無法回收或再利用的情況下，才將焚化作為最終手段。

所有廢棄物均依照法規要求交由合格業者進行合法清運、回收與處置，並配合完成相關申報程序，確保管理流程具有可追溯性與透明度。針對一般辦公場所如南港辦公室，所產生之廢棄物屬於日常生活垃圾，依租賃大樓管理規定統一由房東協助集中清運，故不另揭露廢棄物數據。

管理機制與成果

神準在營運過程中產生的廢棄物類型多元，主要包括一般生活垃圾、木棧板、有害事業廢棄物（如：廢電子下腳料及電子零組件）、塑膠空桶、包裝用廢塑膠、清潔及機台保養所使用的廢化學溶劑，以及包裝用紙材等。2024 年度，神準廢棄物總量達 1,094.54 公噸。其中，有害事業廢棄物占總量約 3%，以廢電子零組件及廢電路板為主。

依據廢棄物的性質進行分類管理，所有廢棄物皆在分流後將送往合格的清除機構回收再利用或最終處置，皆為離場轉運處理，未涉及廠內自行處置的行為。為了落實資源循環與廢棄物管理，神準持續推動廢棄物減量及回收再利用作業，2024 年度全年回收總量達 882.5 公噸，回收再利用比例高達 81%，展現企業對環境保護及永續發展的積極作為與承諾。

一般生活垃圾

員工日常辦公及作業所產生之一般生活垃圾廢棄物

棧板

供應商送貨入廠時，用於承載零組件的運輸棧板

廢電子下腳料

PCB 板在進行折邊、切割過程中產生的板邊料，或因無法維修而報廢的不良品

廢電子零組件

產品組裝完成經品質檢驗後，判定為不良品的報廢零組件

塑膠空桶

用於盛裝酒精、助焊劑或機台保養清洗液等化學品的廢棄空桶

廢液

廠內使用後或廢棄的助焊劑、機台保養清洗液等液體廢棄物

廢紙

供應商運送零組件至廠內時所產生的紙箱包材

廢塑膠

供應商運送零組件至廠內時所產生的塑膠包裝袋、包裝膜等

混合廢五金

報廢產品的金屬外殼，以及其他非製造相關的五金廢棄物

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	58.01	0	58.01	66.21	0	66.21
廢塑膠	45.86	0	45.86	39.05	0	39.05
廢液	1.36	0	1.36	-	-	-
廢空桶	0.85	0	0.85	0.7	0	0.7
廢木棧板（再利用）	60.84	60.84	0	60.84	60.84	0
廢板邊（再利用）	17.19	17.19	0	13.89	13.89	0
廢塑膠（再利用）	69.81	69.81	0	69.81	69.81	0
水肥（再利用）	41.85	41.85	0	41.85	41.85	0
廢活性碳（再利用）	0.89	0.89	0	-	-	-
廢紙（再利用）	235.82	235.82	0	235.82	235.82	0
廢五金（再利用）	16.67	16.67	0	16.67	16.67	0
廢電子零件（再利用）	0.35	0.35	0	0.2	0.2	0
總重量	549.50	443.42	106.08	545.04	439.08	105.96

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	0	0	0	0	0
	焚化（不含能源回收）	0	105.23	105.23	0	105.26	105.26
	掩埋	0	0	0	0	0.7	0.7
	其他處置方式	0	0.85	0.85	0	0	0
	總量	0	106.05	106.05	0	105.96	105.96

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	17.19	17.19	0	13.89	13.89
	其他回收作業	0	0	0	0	0	0
	總量	0	17.19	17.19	0	13.89	13.89
非有害 廢棄物	再使用準備	0	41.85	41.85	0	0	0
	再生利用	0	384.38	384.38	0	425.19	425.19
	其他回收作業	0	0	0	0	0	0
	總量	0	426.23	426.23	0	425.19	425.19

亮點個案

固體再生燃料專案

將原本送去焚化處理的 D-0299 廢塑膠混合物，改為依 R-0201 類別管理，轉換成固體再生燃料，用來燃燒回收熱能，作為生質燃料再利用，這類廢棄物具備以下特性：

- 適合燃燒處理
- 難以分類，或分類後沒有經濟價值
- 無法回收再製，但可榨取熱量
- 可替代燃煤，作為再生能源

透過此作法，不僅減少廢棄物最終處置量，也提升能源回收效率，朝資源循環與低碳排放目標前進。

選用獲得 R2 認證之處理廠商

為強化電子廢棄物的責任管理與資源再利用，神準科技已委託通過國際 R2v3 認證的專業回收業者，處理 2024 年所產生、總量約 10 公噸的廢棄電路板 (PCB)，實際展現對循環經濟的支持與落實。

R2v3 為全球電子回收產業最具指標性的國際標準，其涵蓋範圍包括資料安全、污染控制、下游客戶管理與再利用評估等，能有效確保電子廢棄物處理過程的合法性、環保性與可追溯性。選擇具 R2 認證資格的處理廠商，不僅意味其擁有受國際認可的作業規範與風險控管能力，更代表其有能力確保廢棄物不外洩、不非法棄置，並最大化資源回收利用。

雖然目前僅部分合作廠商符合 R2 標準，神準已將其納入供應鏈永續管理的重要基準。我們將持續擴大採用高標準回收處理機構，逐步建構更具韌性與環保意識的電子廢棄物處理網絡，邁向全面合規、透明且綠色的供應鏈治理目標。

R2v3 : https://sustainableelectronics.org/welcome-to-r2v3/?utm_source=chatgpt.com

綠色創新

隨著科技快速發展，全球也面臨氣候變遷與資源耗竭的雙重挑戰。從工業革命以來，製造活動所產生的廢氣、廢水與廢棄物對環境造成長期衝擊，而石化能源的大量使用也加速地球資源的枯竭。面對這些問題，各國紛紛制定環境相關法規，例如歐盟的 RoHS 指令、REACH 高關注物質規範 (SVHC)、WEEE 電子廢棄物回收機制，以及中國版的 RoHS 規定等，要求製造業在產品開發、原料選擇與生產管理上更加負責任。

神準科技作為網通設備專業製造商，深刻理解國際市場對綠色產品的高度期待。為了回應客戶與市場的要求，我們在產品生命週期的每個階段都落實綠色設計理念，從原材料採購、生產製程、運輸包裝到最終廢棄處理，皆以降低對環境與人體健康的影響為目標。我們選用符合國際法規的材料、減少有害物質使用，並推動高效率製程與資源使用管理，致力將產品的環境足跡降至最低。神準相信，綠色創新不只是技術的進步，更是企業實現永續責任的重要一環。

永續產品

神準善盡生產者的環境責任，在不影響產品性能與可靠度的前提下，順應全球永續及綠色產品的潮流，我們盡量減少原物料的使用量，採購符合綠色環保標準的材料，並積極控管有害物質，以確保符合全球環保法規及客戶要求；針對一般消費性材料和商品的採購，積極響應政府的綠色採購政策，優先選擇具相關環保標章及認證的產品。

自產品設計初期，我們即考量節能效益，選用低能耗的零組件，以提升產品的能源使用效率，此外，各廠

區同時推動一系列節能措施，目的在於降低產品全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，致力於在各個環節中貫徹環保理念。在產品包裝方面，我們不僅確保產品獲得完善的安全防護，還考量包裝材料的減量、循環、回收及再利用，優先減少包裝材料的體積，同時根據綠色物流理念，選用低碳工具以減少運輸過程中的碳排放量。

亮點個案

符合法規與客戶要求

- 確保產品物質符合 RoHS、REACH 及 WEEE 指令要求，嚴守禁限用物質管制，不含或限用環境有害物質；遵循 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，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

- 積極追蹤與鑑別國際綠色規範及環境 NGOs 要求，精準掌握環境限用物質資訊。
- 持續健全綠色供應鏈並實施系統化控管，確保產品無有害物質，滿足顧客期待。

致力朝向綠色設計開發

- 具備依據 ErP 指令附錄一 (Annex I) 生態設計要求 (Energy-related Products Directive)，進行產品生命週期評估之專業能力，理解設計、製造、使用至報廢階段之環境影響，並能應用於實際產品開發或改善流程中。
- 具備產品生命週期概念與評估能力。
- 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 (Material Composition Declaration, MCD) 與衝突礦物的冶煉廠資訊，以確認物料規格，履行綠色產品調查責任。

神準重視環保，關注產品對環境與消費者健康的影響，主動控管產品成分。GPM 系統能在新管制物質頒布的第一時間，透過成分資料庫比對，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，以確保產品在生產時符合使用者健康與安全之標準。

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



2024 年 GPMs 系統優化作為

- 法規系統擴充：線上更新並擴充上系統的法規功能，整合多重國際法規、客戶規範、以及區域性條款與除外條款，提升了合規性管理效率與精準度。
- 供應商平台：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。
- 法規變動追蹤：持續追蹤並納入 2024 年 REACH 高關注物質 (SVHC) 清單之最新更新，確保產品符合歐盟化學品管理規範。
- 產品合規確保：透過零件資料庫管理產品成分，並依循 2024 年更新之 REACH 高關注物質 (SVHC) 候選清單 (累計 242 項) 比對並要求供應商重新宣告，確保產品符合歐盟化學品管理規範。
- 衝突礦產追蹤：繼續採用官方最新版 CMRT 6.4 與 EMRT 1.3 進行供應鏈衝突礦產與擴展礦產盡職調查，確保資訊的透明、一致與完整性，並符合負責任採礦倡議 (RMI) 要求。
- 責任管理強化：持續依據負責任礦產保證流程 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 公布之最新冶煉廠合格及除名名單，更新供應鏈資訊，未來也將持續更新與因應，強化供應鏈透明度及責任管理。

亮點個案

永續產品設計

1. 塑料材質識別與回收推進計畫

於塑膠部件上導入回收識別標示，強化產品全生命週期的環保設計，便於終端使用者與處理單位清楚分類，提升資源回收效率，減少對原生塑膠原料依賴。

2024 年，具回收標示之塑料重量達約 320 公噸。

2. 回收紙漿包裝導入

自有品牌產品已全面採用回收紙漿包裝。估計 2024 年出貨量可減少約 25.7 公噸紙材使用，經換算相當於保護了 617 棵樹木，並帶來約 7,400 公斤 CO₂ 的年吸碳效益，具體展現了減塑、節材與氣候調適的行動成效。

能源效率與製程提升

1. 低耗能設計與製程精簡推動

在自有品牌閘道器產品中導入創新節能設計，將耗電量從 1.95W 降至 1.3W。每台設備每年能為用戶節省 5.7 度電、減少 2.9 公斤碳排放。同時，我們也簡化製程，去除散熱器與點膠程序，成功實現設計節能與生產優化的雙重目標。

2. 研發流程精簡

透過優化閘道器研發流程，減少 PCB 進版次數，降低因反覆佈局、送洗與試產所造成的碳排放，同時提升研發效率並減少資源消耗，實踐研發階段的減碳目標。

3. 機構設計與散熱效能提升

在綠色閘道器產品的設計中，優化機殼開孔，提升散熱效率並降低熱能排放，減少對主動散熱元件的依賴，實現以結構設計優化能源使用的目標。

綠色產品創新

1. 網路交換機

神準在新款網路交換機的設計中，改用低耗能的光纖介面。此介面可使每台設備每年節省約 538 度電，減少約 274 公斤碳排，並為用戶節省近 1,900 元電費。以第一季銷售的 250 台計算，預估全年可節省超過 13 萬度電、減碳約 6 萬公斤，有效協助用戶節能減碳並降低營運成本。

智慧雲端建置

智慧雲端網路管理平台建置

神準積極投入應用軟體開發，建置整合有線、無線與閘道器設備的雲端網路管理平台。導入大數據與 AI 引擎，提升企業與運營商的可視化集中管理效能，同時滿足多元網路應用需求。

2025 年目標

回收設計與包裝減塑行動

為提升材料分類與回收效率，神準推動塑膠部件上導入回收材質符號，目標在 2025 年達到 80% 的導入比例。同時，針對 1.5 公斤以下的產品，採用可再回收的紙漿成型包材，預計導入比例將達 30%，並會統計年度使用量。透過識別與材料替代的雙軌並行策略，強化資源循環管理。

綠電創新與節能產品推廣計畫

神準積極推動三項產品取得安規與綠色認證，展現我們對產品永續品質的承諾，預計投入認證費用約 150 萬元。同時開發高效節能電源，包含鈦金牌 CRPS、GaN 技術與新一代模組。預計在 2025 年量產後，每年可為用戶節省逾 61 萬度電、減少約 311 公噸 CO₂e，兼顧了效能與環保的雙重目標。

4. 環保電路板材料導入

積極導入綠色環保 PCB，採用無鉛焊接與無鹵材料，降低電子產品對環境與人體的潛在影響。同時，與供應商合作，尋求符合環保標準的板材，貫徹神準在產品源頭減害與綠色製造的理念。

2. 多戶住宅網路設備產品

神準於住宅用網路設備中導入了創新省電設計，使單台產品每年可節省約 66 度電、減碳逾 33 公斤。

2024 年，共出貨約 60 萬台，全年合計節電量超過 3,900 萬度、減碳逾 2 萬公噸，成果展現神準產品設計兼顧效能與環境責任的能力。

綠包裝轉型計畫

神準全面導入 EnGenius AP 系列產品的綠色包裝，目標達成 100% 的環保化，以此降低森林資源消耗。我們已成功替換了外箱與說明書為再生紙材，並持續與供應商合作，確保材質的品質與耐用度。未來，我們將透過數據管理追蹤減碳效益，進一步強化永續形象與品牌價值。

包材回收與綠色運輸整合計畫

神準推動包材回收與物流整併行動。預計每年將回收紙類與塑膠各 6,500 公斤。同時，透過跨部門協調合併運輸，降低車趟次數，預估每年可減少碳排放達 350 公斤 CO₂e。這項計畫將有效提升資源利用效率，並帶來實質的物流環保效益。

綠色供應鏈

神準高度重視供應鏈在勞動人權、環境保護、職業安全衛生與商業道德等面向的責任與表現。自 2020 年起，公司全面導入《負責任商業聯盟行為準則》(Responsible Business Alliance Code of Conduct)，不僅於內部實踐其核心理念，也擴及所有供應鏈夥伴，共同推動與國際永續標準接軌。

為強化執行力，所有供應商皆須簽署《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》，作為初步風險篩選與持續管理的依據。同時，我們於所有採購契約及訂單條款中明確載明遵循 RBA 行為準則之義務，強化合約約束力，確保供應鏈全面遵守相關規範。

透過定期宣導與持續監督，截至 2024 年底，未發現主要供應商涉及使用童工、強迫強制勞動或妨礙結社自由等違法情事，顯示供應鏈管理成效逐步深化，體現神準對建立透明、公正與負責任供應鏈體系的長期承諾。

供應商永續篩選機制

神準在「永續供應鏈管理」的行動中，與供應商攜手提升永續作為。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，以及勞工道德管理規範等，讓供應商大會成為永續 ESG 議題諮詢、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，神準將持續與供應商保持密切合作，共同推動及落實 ESG 各項目標。透過供應商會議平台，我們將不斷分享永續、環保專業知識及節能減碳的成功經驗，凝聚供應商對永續供應鏈理念的共識，提升產業的永續競爭力。

2024 年供應商大會

打造永續價值鏈，共創低碳新時代

為強化與供應商之間的互動並推動共同進步，神準科技不僅維持例行會議，2024 年舉辦 1 場年度供應商大會，表揚績效優異或具特殊貢獻的供應商。

大會共有 69 家供應商、共計 136 位代表出席，透過深入的經驗分享與研討交流，不僅促使雙方在高品質、高價值產品的產出上持續精進，更聚焦於環境保護議題。會中，我們傳達神準的永續供應鏈管理策略與目標，強化供應鏈碳管理，共同掌握氣候變遷的調適與減緩措施，攜手供應商夥伴朝 2050 年淨零排放轉型目標邁進。

堅持永續之路：神準科技 2024 供應商大會，共創低碳新時代
<https://youtu.be/rDrvbumaijl?si=ukiv0d0S4BlkeZ3J>



供應商 ESG 執行狀況調查／分析

神準每月對供應商(以前一個月有交易者)進行交貨品質、交期與採購配合度等多面向的評分，結果分為「優」、「合格」、「暫合格」及「不合格」四個等級。對於未能符合要求的供應商，將通知並提供改善輔導。2024 年，共有 423 家供應商進行品質評分考核，並且全數通過評估。

供應商評估與發展行動

神準堅信，建立永續且環保的供應鏈體系，必須仰賴與供應商的緊密合作。為此，我們定期對關鍵供應商進行 ESG 績效評估，評估範疇涵蓋環境政策、勞工權益與道德規範等面向，確保供應商的營運符合相關 ESG 標準與規範。

對於評估中識別出的改進空間，我們提供具體回饋，並要求供應商制定改進計畫。若有必要，我們也會提供相關資源與支持，協助供應商持續提升 ESG 績效。

評鑑與導入

神準訂有「供應商管理暨開發作業規定」，明確規範新增材料供應商的資格遴選流程。此流程從材料選擇、認定、進料管理、設備規模、供貨能力、品保制度及檢驗設備等多方面進行全面調查評鑑，以確保供應商能提供穩定的交貨品質、交期並符合限用物質要求，進而確保生產作業順暢進行與合理進料成本，為公司創造利潤。

在導入主要材料新供應商前，會由採購、品保、研發等單位組成新供應商評估小組。供應商須先完成針對各項能力的自評問卷，小組會綜合評估供應商交貨品質、交期、採購配合度、商譽(涵蓋環境、勞動條件、人權及社會等面向)及節能減碳管理。其中，ESG 評選項目佔總分的 20%。2024 年，我們成功新增了 25 家(不含代理商)供應商，並且全數通過審核。

廠商開發評估申請單

- 由採購、研發、技術、品管等單位共同評核，並進行實地查訪。
- 全面檢視新供應商的材料選擇、認定、進料管理、設備規模、供貨能力、品保制度及檢驗設備等關鍵項目，進行完整評估。
- 評估總分需達到 85 分以上為合格。

供應商之社會企業責任政策聲明書

- 用於宣達神準的永續發展政策、環保趨勢、品質要求及勞工道德管理規範。
- 要求所有供應商遵守並簽署聲明書，確保供應商與我們的永續理念同步。

交易廠商資料表

審核廠商的帳戶及財務狀況，確保供應商的財務穩定性。

供應商遵守材料品質暨交貨規範同意書

- 神準科技的商業活動秉持誠信、公平、符合法令規定及遵守商業道德。
- 為落實誠信經營理念並確保供應鏈商業運營的道德操守，我們要求供應商簽署此同意書，承諾遵守規範。

環境管理物質 RoHS 符合性承諾書

為因應全球環保法規及客戶要求，經由管控程序並要求所屬供應商應配合 GPMs 綠色產品管理系統。所有零件供應商必須簽署「RoHS 符合性承諾書」並提交第三方檢測報告，以確保產品完全符合管制物質清單規定，避免有害物質影響，並實踐產品從開發到生產後皆符合綠色環保精神。

商業夥伴安全自評表

- 依據 RBA 商業聯盟行為準則，要求新供應商對商業道德、環境保護、勞工人權、品質、製造及其他管理等重要永續風險議題進行自我風險評估。
- 評核單位將綜合所有評分，判定風險等級，並核定是否為合格供應商，藉此確保新供應商符合神準科技的要求，以維持我們對產品的高品質標準。

維吾爾人權政策法審查

已將《維吾爾強迫勞動預防法》(UFLPA) 相關要求納入供應商企業社會責任審查機制。所有新供應商在建立合作關係前，須簽署「人權與勞動政策聲明書」，明確承諾其供應鏈未涉及任何形式之強迫勞動行為，並填具相關聲明文件，以作為審核及合作之必要條件之一。

俄國鋼鐵產品進口禁令審查

為確保供應鏈符合國際貿易規範與公司合法採購原則，我們已將「俄羅斯鋼鐵產品進口禁令」納入供應商審查項目。所有供應商須填具聲明文件，確認其所提供之材料與產品未涉及任何受限制之來源，並保證資訊之正確性與完整性。該聲明為建立合作關係前之必要文件，亦將作為後續供應商風險控管與合規稽核之重要依據。

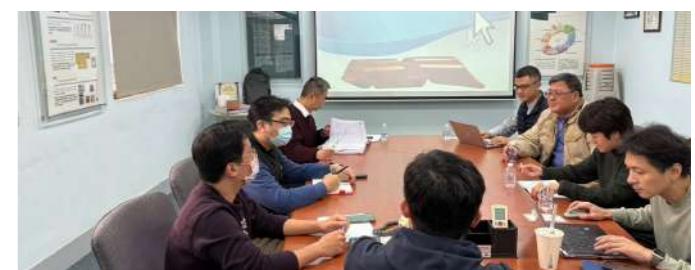
美國國防授權法 NDAA 合規管理

已將《美國國防授權法 (National Defense Authorization Act, NDAA)》之相關規範納入供應商合規審查流程，透過供應商宣導與文件溝通，明確說明法案對特定設備來源、製造商或品牌之限制要求。為確保供應鏈完全符合 NDAA 禁限規定，我們要求供應商填具聲明書，確認其所提供之產品與服務不涉及法案所列禁止項目。此為合作前必要程序之一，亦有助於提前辨識潛在風險，強化供應鏈合規與管理韌性。

供應商稽核管理

每月評核

神準每月對供應商進行交貨品質、交期與採購配合度等多面向評分，結果分為「優」、「合格」、「暫合格」及「不合格」。針對未能符合要求之供應商，將通知改善並提供改善輔導。評核分數 76 分以上者繼續延用資格；65-75 分者須提出改善措施；若低於 65 分，經核准後將撤銷其合作資格。2024 年，共有 423 家供應商參與品質評分考核，並全數通過。



年度實地稽核

為符合 AEO 優質企業安全規範，神準每年遴選 2 家主要供應商，由採購單位進行實地稽核，並再次驗證供應商是否符合 AEO 相關流程與程序。稽核結果分為 A 級 (90-100 分)、B 級 (80-89 分)、C 級 (70-79 分) 及 D 級 (70 分以下) 四個等級。2024 年，共完成對 3 家供應商的實地稽核，所有供應商皆符合資格，未發生無法改善的情事。

若有未能符合要求的供應商，將通知其進行改善並提供輔導；針對稽核缺失，供應商必須在期限內提交改善計畫並經審核通過，方能繼續認列為合格供應商；未能如期改善，將不予採用。

綠色產品要求

神準要求所有材料供應商簽署「供應商遵守材料品質暨交貨規範同意書」。同意書中納入了多項相關綠色環保法規要求，包括「環境產品有毒物質管理作業規定」、「環境管理物質 RoHS 符合性承諾書」及「REACH 調查宣告書」。並且持續追蹤並評估各國法規與客戶對限用物質的最新要求，精準掌握全球環保趨勢，確保所有產品皆符合國際綠色相關規範及標準。

為確保綠色產品的品質，不僅導入綠色產品管理系統(GPMs)，更建立「神準對供應商材料檢測報告管理機制」進行綠色產品把關，有效掌控材料的符合性，並降低產品中的有害物質含量。在廠內，我們使用精密的 XRF 進料檢驗儀器，並搭配樣品送至第三方實驗室進行檢測，對原材料和產品中具環境衝擊與有害的禁限用物質進行嚴格的量測與監控。

神準積極協助供應鏈夥伴轉型為綠色企業，並透過整合廠內管制與有害物質鑑別系統，實踐綠色產品政策，確保全面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。

亮點個案

越南在地採購

神準持續推動越南在地採購策略，主要針對機構類零組件、塑膠件、鐵件及包材等項目，依據當地組裝客戶的生產需求，靈活安排物料供應來源。當客戶指定於越南完成組裝作業時，我們即配合進行物料在地化採購，降低跨國運輸依賴，提升供應鏈反應速度與整體效率。

此策略不僅有助於縮短交期、提升服務彈性，同時也強化成本控管與地區營運韌性，落實在地化生產及永續供應鏈管理的目標。

包裝再生材質導入與回收優化

在綠色供應鏈的推動上，神準持續與包裝材料供應商密切合作，積極導入環保包裝設計與再生材質。2024 年度專案產品的包裝材料總重量達 237 公噸，其中高達 235.84 公噸為可回收材質，回收佔比達 99.51%，展現供應商對本公司推動永續包材政策的高度支持與落實。

為強化資源循環再利用，我們將「再生材質採用率」列為供應商合作評估的重要指標之一，並持續優化包裝回收流程，減少一次性資源耗用。此舉除降低環境衝擊外，亦強化供應鏈韌性與整體永續競爭力。

資源永續

我們重視資源使用效率與循環利用，將資源永續視為企業永續經營與環境責任的核心。公司從內部製程到營運管理，持續導入節能減碳技術與資源優化方案，包括推動高效率設備導入、製程改善及智慧倉儲系統建置，有效提升空間與物料使用率，同時降低人為操作錯誤造成的浪費。辦公環境亦落實數位化管理，如：請款、會計查核、產品型錄與盤點作業均改採電子化流程，並以電子餐卡取代紙本餐券，進一步減少紙張與其他耗材使用。這些作為皆有助於公司從源頭實現減量目標，並提升整體營運效率與資源管理透明度。

在產品層面，神準以綠色設計理念作為開發基礎，優先採用可再生或可回收材料，並盡可能減少有害物質使用，從產品生產、使用到報廢階段皆納入生命周期思維。公司亦與上下游供應鏈夥伴攜手合作，推動資源循環及綠色採購措施，逐步建立符合淨零轉型趨勢的循環經濟體系。透過實質作為回應國際對企業環境責任的關注，神準不僅落實企業永續承諾，也強化與利害關係人間的信任連結，朝向資源永續與低碳未來穩健邁進。

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，確保購買的材料及商品符合環保標章的標準，並持續進行綠色採購項目及金額的統計與分析。自 2016 年以來，神準已連續 9 年榮獲桃園市環保局頒發的「綠色採購績優企業」殊榮。

在 2024 年，綠色採購總金額達新台幣 1 億 2 千萬元，同時榮獲環境部頒發的「113 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符合環保標章的材料及商品項目，堅持不懈地維持並超越「綠色採購績優企業」的目標。

113 年綠色採購及綠色消費推廣績優單位：

<https://greenlifestyle.moenv.gov.tw/greenPurChase/GreenPurchaseIntroPurchasePlan>

綠色採購項目

12,004,450 元

回收紙箱

2,508,690 元

筆記型電腦

113,400 元

擦手紙

9,600 元

碳粉匣

● 採購金額

綠色採購成果

(單位：新台幣)

2022年
153,737,829

0.73%

21,046,622,726

2023年
190,174,031

1.74%

10,926,444,999

2024年
122,676,194

1.93%

6,357,181,241

● 綠色採購金額 (A)
● 年度總採購金額 (B)
● 綠色採購比例 (A/B*100)

綠色營運實踐

神準除致力於降低製程中的能源與資源消耗外，也重視廠內非製程環節的資源使用。透過檢視內部營運流程，我們推動各項減量與再利用措施，積極回應全球資源循環再利用的趨勢。

為此，公司導入多項電子化系統以取代紙本作業，包括請款、銷貨入帳、盤點、會計帳務及查核等流程皆採用電子表單系統。同時，產品型錄全面電子化並推動

數位行銷，有效減少紙張耗用。餐費管理亦透過刷卡系統取代紙本餐券，提升效率並降低時間與資源成本。

在倉儲管理方面，導入智慧料架系統取代傳統設備，不僅提升空間利用率，也減少因人工錯誤導致的庫存報廢。整體而言，透過紙本簽核流程的數位轉型與作業自動化，神準有效提升營運效率，同時實踐節能減紙與資源循環目標。

報廢電子產品控管

神準科技為通訊設備產業，深知產品品質的重要性。為確保所有出廠設備均符合高品質標準，並避免生產過程中產生的功能或功效未達標的不良品遭到不肖廠商轉賣，進而損害客戶商譽，我們制定了嚴格的報廢標準程序。

我們針對客戶退貨與報廢產品的處理訂有具體要求，包含：

- 金屬零件：進行噴漆與破壞處理
- 可回收塑膠零件：進行鑽孔破壞
- 不可回收塑膠零件：進行噴漆與破壞

此外，我們也對報廢廠商有嚴格要求，必須提供完整的報廢報告，內容包括：廢棄物處理流程、照片證據、保證完全銷毀並禁止外流與銷售之保證書等。透過這些措施，確保所有不良品都能得到安全且合規的處理，保障客戶利益與品牌聲譽。

衝突礦產管理

為有效抑制自非洲衝突地區因礦產生產與交易引發的不當行為，美國於 2011 年 7 月 21 日立法要求在美銷售產品須遵循美國證券交易委員會規定，提供金屬產地揭露報告，以追溯礦石來源，杜絕衝突礦產產品進入市場。

神準科技對此高度重視，致力於確保供應鏈中的礦產來源合法且符合道德標準。為此，我們制定了《無衝突礦產宣告書》，品保部門更於 2014 年提前完成非衝突冶煉商的盡職調查。調查結果顯示，我們的供應商所使用的金屬均來自衝突礦區，所有提供給客戶的產品皆為無衝突礦產產品。

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。2024 年，調查範圍更比去年度增加 15% 的供應商，進一步強化追溯。

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。自 2023 年起，神準科技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)，確保所有相關金屬來源均符合客戶之規範要求。

衝突礦產盡職調查



註：針對主要及次要供應商進行調查。

亮點個案

減少資源使用與易於回收之產品設計

神準在產品設計上秉持「減量、循環、回收、再生」的綠色理念，不僅提供產品安全防護，也同時實現環保減碳與資源有效利用。透過減少包裝材料，我們讓出貨體積更輕巧、易於搬運，進而節省倉儲及運輸成本，全面促進綠色物流。

2024 年，包材總重量約 237 公噸，其中可回收再利用材料高達 235.84 公噸，佔比達 99.51%。

供應商隔離框 tray 盤及外箱回收設計

神準與供應商攜手推動來料包裝的回收再利用，針對 tray 隔離框及外箱進行設計優化與重複使用，減少一次性包裝資源的浪費。

2024 年，共成功回收 169,366 個 tray 隔離框與 16,940 個外箱，總回收重量達 16,938.3 公斤，其中紙類約佔 8,470 公斤，塑膠類約佔 8,468.3 公斤。

本方案不僅落實循環經濟，更節省約新台幣 2,032,319 元的材料成本，顯著降低整體營運成本，也具體展現我們在綠色供應鏈管理的積極作為與成效，持續朝向資源最小化與效益最大化的永續目標邁進。



關懷無限

神準秉持「關懷・無限」的核心理念，將人力資源管理與幸福企業的價值深植於企業文化中，視員工為最重要的夥伴與企業永續發展的關鍵力量。我們不僅重視員工的工作表現與職涯成長，更從健康管理、心理福祉、家庭支持到職場多元包容，全面推動多元且具體的員工關懷措施。

為打造幸福職場，公司持續強化職業發展機制、推動健康促進方案，並導入彈性與友善的工作制度，協助員工在工作與生活之間取得平衡。透過這些以人為本的措施，神準期望提升員工的歸屬感與工作滿意度，進而凝聚團隊向心力，共同邁向企業長期穩健發展的目標。

69 人力概況 神準人力架構

74 重視人權 人權管理

77 員工關懷 完善獎酬機制
多元福利措施
多元溝通管道

85 人才培育 完善培育體系

90 健康關懷 職安衛管理系統
安全衛生績效

98 社會關懷

人力概況

神準科技持續透過定期的人力結構盤點與分析，優化各部門人力配置，強化營運彈性與人力資本效益。我們透過系統性檢視員工進出人數、平均在職年資、員工流動率及離職原因，進一步評估組織穩定性與潛在風險，作為後續人才招募與留任策略調整的重要依據。

我們亦高度重視員工組成的多元性，推動性別平等與年齡共融，營造具包容性與創造力的職場文化。截至2024年底，神準全體員工涵蓋不同年齡層與學歷背景，並在各部門與職級間持續推動合理配置，致力於建構多元與永續兼容的團隊結構，以強化企業在全球市場的應變能力與創新競爭力。

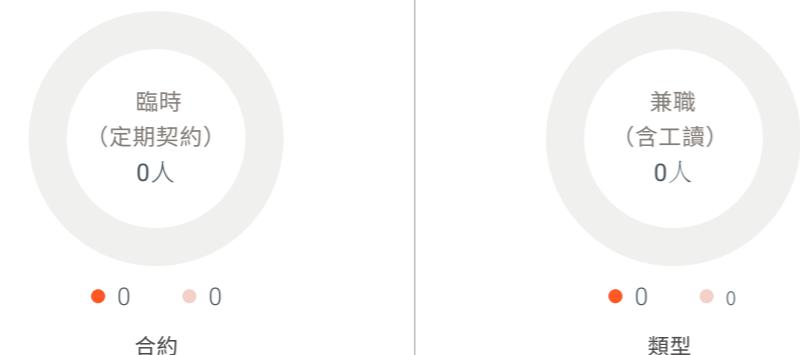
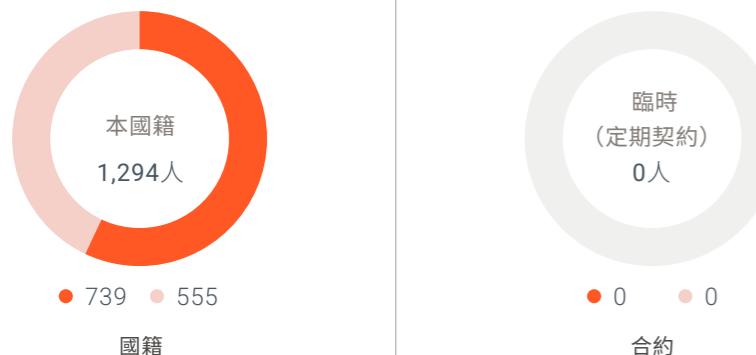
未來，神準將進一步導入數據驅動的人力分析工具，提升人才決策的即時性與精準度，並透過內部輪調、職涯發展支持與數位學習平台，促進人力資源的持續優化與組織韌性，實現企業與員工共榮共好的長期目標。

神準人力架構

2024年，神準員工的平均年齡約為38.29歲，(男性：39.09歲，女性：37.57歲)。在年齡結構方面，30歲以下的員工占比例約為19.40% (男性：46.33%，女性：53.67%)，相較於前幾年保持穩定。

我們重視性別平等及人力結構的多元化。截至

2024年底，神準的員工總數為1,758人(不包含處於停留狀態之員工)，其中女性員工為930人(52.9%)；男性員工為828人(47.1%)。此外，我們的非員工的工作者，包含113名產線派遣人員(男性：47人，女性：66人)，及43名外包人員(男性：21人，女性：22人)，共計156人。



全體員工

合計：1,758人

● 男性 ● 女性 (單位：人)

總人數

29歲以下

30~50歲

51歲以上

828 (47.10%)

158 (8.99%)

586 (33.33%)

84 (4.78%)

930 (52.90%)

183 (10.41%)

661 (37.60%)

86 (4.89%)

最高治理單位

身心障礙者

類別	男性(人)	男性(%)	女性(人)	女性(%)	合計(人)
總人數	7		0		
29歲以下	0	100%	0	0%	7
30~50歲	0		0		
51歲以上	7		0		



高階主管



類別	男性(人)	男性(%)	女性(人)	女性(%)	合計(人)
總人數	10		2		
29歲以下	0	0.6%	0	0%	
30~50歲	4		0		
51歲以上	6		2		

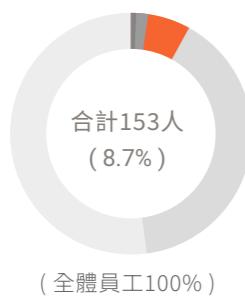
中階主管



類別	男性(人)	男性(%)	女性(人)	女性(%)	合計(人)
總人數	24		5		
29歲以下	0	1.3%	0	0%	
30~50歲	18		0		
51歲以上	6		5		

註：1. 係以2024年12月31日之數據進行統計，無重大員工人數波動。
2. 其中3名正職員工屬於非全時員工(男性3位)。

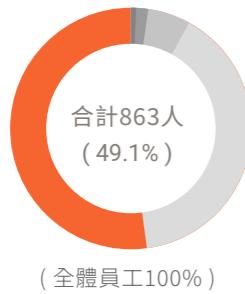
基層主管



類別	男性(人)	男性(%)	女性(人)	女性(%)	合計(人)
總人數	111		42		
29歲以下	0		0		
30~50歲	95	6.3%	31	2.4%	153
51歲以上	16		11		

一般員工
(DL)

類別	男性(人)	男性(%)	女性(人)	女性(%)	合計(人)
總人數	181		520		
29歲以下	55		109		
30~50歲	117	10.3%	369	29.6%	701
51歲以上	9		42		

一般員工
(IDL)

類別	男性(人)	男性(%)	女性(人)	女性(%)	合計(人)
總人數	502		361		
29歲以下	103		74		
30~50歲	352	28.6%	261	20.5%	863
51歲以上	47		26		

註：1. 高階主管：部級（含）以上主管，100% 為本國籍員工。

2. 中階主管：處級主管。

3. 基層主管：組長及課級主管。

4. DL 定義：直接參與產品製造、生產流程中實際操作的員工。

非員工之工作者

項目	最常見的工作者類型	與公司之間的契約關係	執行的工作類型
項目說明	共計156人。 1.派遣員工：共113位（男性47人、女性66人） 2.駐廠外包：共43位（男性：21人，女性：22人） - 保全人員：17人 - 清潔人員：18人 - 團膳人員：8人	派遣、承包商（駐廠）	1.產線作業員（派遣） 2.提供廠區安全維護人員 3.提供廠商清潔維護人員 4.員工餐廳服務人員

註：係以 2024 年 12 月 31 日之數據進行統計，無重大員工人數波動。

人才招募與留任

神準科技依循《勞動基準法》及相關法令，訂定《人員任用管理規定》，致力打造公平、公開且無歧視的招募制度。我們嚴禁基於種族、性別、年齡、婚姻、宗教、政治立場、身心障礙、性傾向、外貌等因素進行不當差別待遇。遴選時重視應徵者的專業能力、實務經驗與團隊合作精神，並以是否認同本公司「誠信正直、追求卓越」的核心價值為評估依據。

因應業務成長與組織發展需求，神準持續優化招募與留才策略。除透過公司官網、人力平台及就業服務中心廣徵人才，亦積極參與校園徵才、政府就業媒合及教育部「青年育才平台」活動，拓展人才來源並提升雇主品牌。

在人才留任方面，公司重視員工職涯發展與工作滿意度，定期檢視市場薪資水準並實施滾動調薪，以維持競爭力並落實同工同酬。福利制度涵蓋團保、生活補助、員工旅遊、節慶活動與身心支持，協助員工達成工作與生活平衡。

我們亦透過人力流動分析掌握離職風險，離職同仁將由主管及人資進行面談，深入了解原因。對於因職務安排、發展機會等因素可協調者，將研議調整內容或提供內部轉調機會，鼓勵留任。同時導入「離職返任機制」，歡迎過往同仁於適當時機回歸，延續其專業價值。

展望未來，公司將強化轉調流程與職涯制度，並落實離職關懷與追蹤措施，持續建構穩定、高效、具向心力的人才團隊，支持企業永續經營目標。



神準人才募集行動

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，招攬在地青年人才。計畫共媒合 9 位，其中含研發相關職位 4 人，為團隊注入新能量。

校園徵才

神準積極與中央大學、清華大學、台灣科技大學、元智大學等頂尖學府合作，透過多元形式吸引優秀畢業生：

- 校園博覽會（中央、清大、台科）：現場徵才活動共累積收到 145 份履歷。
- 企業說明會（台科大、元智大學、輔仁大學）：舉辦多場說明會，總計吸引 123 名學子參與（台科大 50 人、元智大學 53 人、輔仁大學 20 人）。

透過參與此國際人才交流平台，提供客製化諮詢與職缺媒合，延攬具備國際視野之在臺僑外生、華僑及外籍專業人才，進一步提升團隊的多元競爭力。



新進率與離職率

新進員工



● 男性 ● 女性 (單位:人)

	總人數	男性	女性
29歲以下	74 (4.21%)	48 (2.73%)	31 (1.76%)
30~50歲	51 (2.90%)	143 (8.13%)	92 (5.23%)
51歲以上	6 (0.34%)	143 (8.13%)	1 (0.06%)
(全體員工100%)			

離職員工



	總人數	男性	女性
29歲以下	315 (17.92%)	177 (10.07%)	177 (10.07%)
30~50歲	179 (10.18%)	378 (21.50%)	378 (21.50%)
51歲以上	28 (1.59%)	49 (2.79%)	49 (2.79%)
(全體員工100%)			

註：1. 新進含停留人員、離職不含停留人員。

2. 新進率趨勢：2022 年 37.73%、2023 年 39.79%、2024 年 11.26%。
3. 離職率趨勢：2022 年 33.68%、2023 年 22.64%、2024 年 34.36%。
4. 新進率 (%) = 新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數。
5. 離職率 (%) = 離職人數 / 當年度該類別年底員工總人數。

人才多元化

神準科技致力於推動人才多元化與包容性，以激發創新潛能，提升組織韌性。招募任用時，除依法令優先雇用本國籍人員，亦積極招募不同國籍的人才，努力打造國際化的工作環境。我們深信，多元文化的團隊合作能激發獨特的創意火花。2024 年，非本籍員工佔全體員工的 26.39%。

在知識經濟競爭時代，我們深知人才是公司永續經營的關鍵。因此，我們持續招募知識型人才以提升整體人力素質。截至 2024 年底，具備碩士以上學歷者佔全體員工約 20.02%（男性：14.79%，女性：5.23%），大專以上學歷者則佔全體員工約 78.44%（男性：40.50%，女性：37.94%）。

我們重視平等與多元的人才招募，依法聘用身心障礙員工，積極保障弱勢群體的就業機會。2024 年，共進用身心障礙員工 17 名（其中重度 6 名），佔整體員工比例為 1%，符合《身心障礙者權益保障法》第 38 條定額進用標準。未來，我們將持續提供適合身心障礙人士的職位，實踐社會共融。

重視人權

神準科技承諾尊重並維護所有員工及價值鏈夥伴（包含客戶、供應商與承攬商、代理商、合資企業、策略聯盟夥伴及所在社區）的基本人權，並將人權保護納入企業經營與日常管理核心。

我們依循多項國際人權標準與倡議，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》（UN Global Compact）、《聯合國商業與人權指導原則》（UNGPs），以及國際勞工組織（ILO）《工作基本原則與權利宣言》，致力於確保各項營運活動、勞動實務及合作關係皆符合人權保障精神，防範任何形式的歧視、強迫勞動、童工或侵犯勞工權益等行為，進一步營造公平、安全與尊重的工作環境。

人權管理

神準將《人權政策》視為運營核心指導原則，明確規定禁止任何形式的強迫勞動、童工、歧視與騷擾行為。確保所有員工都能在公平、安全且具尊嚴的環境中發展職涯。

我們尊重並嚴格遵守營運所在地國家之法令規範，並將保護員工勞動人權的承諾，明確宣示於「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」等多項內部規章辦法中。同時，透過加入「負責任商業聯盟（RBA）」，我們定期檢視人權政策的執行情況，以確保人權保障工作的落實。

神準科技人權政策

- 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。
- 絶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，禁止收受賄賂或其他利益，嚴守商業道德規範，尊重知識產權及隱私權。

（續下頁）

- 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

雖然我們目前尚未簽訂《團體協約》，但仍積極建立透明且具互動性的勞資溝通機制，保障員工自由結社與集體協議的基本權利，並確保員工聲音能有效傳達與獲得妥善回應。透過每季定期召開勞資會議，與勞方代表就工作條件、福利措施、職業安全等重要議題進行充分討論，促進勞資關係的穩定與和諧。

2024 年，共召開 8 場勞資會議（勞／資方代表各 5 人），廣泛討論涵蓋勞工安全、教育訓練、傷病補償、福利制度等議題，確保員工權益獲得重視與具體回應。此

外，神準嚴格遵循《勞動基準法》相關規定，已於工作規則中明定，如涉及勞務內容異動或契約終止，將依法於合理期間內預告，並保障員工之知情權與補償權益。若未及時通知，我們亦將依《勞基法》第 16 條第 3 項規定給付預告期間工資，落實勞動保障。

我們始終重視員工福祉，透過制度化溝通平台與法遵管理，強化企業對勞動權益的承諾，持續營造穩定、安全且具支持性的工作環境。

人權訓練

自 2018 年起，我們透過數位學習平台，將 RBA 行為準則所要求之人權、貪腐、歧視及性騷擾等議題，納入新進員工必修課程。2024 年，新進人員 100% 完成受訓。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的勞動人權意識。

同時，我們高度重視主管在人權議題上所擔任的推動角色，因此特別加強相關教育訓練。針對最新勞動法令的修正事項，由法務部門統籌辦理全公司培訓與實務演練，確保全體員工能充分理解並確實遵守各項勞動條件規範。

性別平等課程

- 線上課程《拒絕職場性騷擾》：涵蓋全部主管及董事長，共 157 人。
- 實體課程《性別平等工作環境與職場不法侵害防治》：共 84 人。



RBA 行為準則培訓

邀請 RBA 顧問，為部門主管及 RBA 委員進行一系列專業教育訓練。

課程內容涵蓋 RBA 8.0 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，強化內部對 RBA 準則的理解與實踐，確保各部門能全面遵守並具體執行相關標準。另舉辦《RBA 行為準則》訓練，涵蓋間接人員共 870 人；直接人員共 1,105 人。

註：因人員離職，涵蓋人數較去年年底人數多。

保全人員人權訓練

神準對委外派駐廠內的保全人員，要求進行「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。

2024 年，保全人員 100% 完成相關教育訓練，確保與人權標準要求一致。

亮點個案

反歧視政策／機制

神準尊重多元共融的價值觀，對任何形式的歧視行為秉持零容忍態度，並承諾平等對待所有員工。在招募、僱用、薪資、福利、獎勵、升遷、受訓機會及實際工作環境中，禁止基於個人特徵的歧視行為，如出生地、人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族、階級、國籍、身心障礙、疾病史（如：愛滋病）、懷孕、語言、思想、信仰、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。同時，我們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，並對任何形式的騷擾行為（包括但不限於基於上述特徵的騷擾）採取零容忍政策。

專屬申訴管道：

- 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、提供在校學生社會實踐機會並滿足公司人才儲備需求，神準已訂定《學生工管理辦法》，並遵循 RBA 行為準則，全面保障實習生於工資、工時與學習等面向之權益。

製作新版 RBA 動畫

為強化全體員工對 RBA 行為準則的理解，我們製作了新版 RBA 動畫，並將此課程列為年度必修課程，要求員工每年回訓，以確保每位員工都能充分理解 RBA 的基本概念與要求。

員工關懷

神準科技秉持「以人為本」的核心理念，持續檢視並比對產業市場薪資水準，實施滾動式調薪政策，確保整體薪酬制度具有市場競爭力，同時落實同工同酬原則，保障薪資公平與合理性。

除了薪資制度外，神準也高度重視員工的身心健康與整體福祉，建構多元完善的福利制度，包括提供員工及其眷屬涵蓋意外、壽險與重大疾病的團體保險、專屬特惠選購計畫、生活與交通補助，以及鼓勵身心平衡的多樣化活動（如：年度旅遊、運動社團及健康講座等）。我們致力於營造關懷且充滿凝聚力的工作環境，協助員工在工作與生活間取得平衡，提升整體滿意度與組織向心力。

2024 年神準集團運動月活動影音：https://youtu.be/t33Cp8_pk0w?si=LTOCdPzxjxXLPTaj

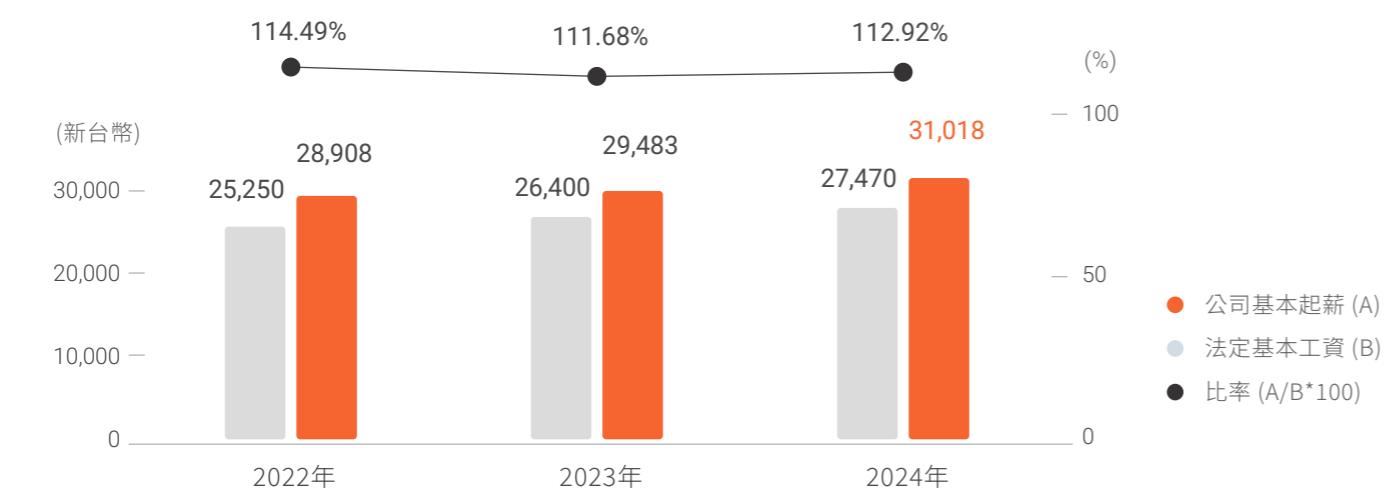
完善獎酬機制

神準嚴格遵守所有相關薪資法令，包括但不限於最低工資、加班費及法定福利等規定，確保完全合規，並落實同工同酬的薪酬政策，保證員工薪資不受性別、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況等因素影響，致力於營造公平的工作環境。

我們每年根據績效考核結果與公司營運狀況，滾動式調整薪酬與升遷機會。同時，考量公司整體營運績效及個人工作表現，提供年終獎金、績效獎金及薪資調整，並定期檢視市場薪資水準，進行相應調整與修正，維持薪酬的競爭力與公平性。

註：本公司目前無簽約獎金、徵才獎金、離職金或薪酬索回機制。

薪資比率



註：1. 比例 = (神準基層人員基本起薪 / 政府法定基本工資) *100。

2. 基層人員指直接人員，直接人員(本籍 + 外籍員工)的平均薪資。

3. 神準工作者(外包、派遣)基本工資皆符合勞基法規定。

4. 男／女性基層人員(同等學歷)起薪一致。

各職級性別之平均薪資及平均薪酬比



註：1. 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。
2. 計算方式：平均薪資指月薪（每人平均固定薪）；平均薪酬為整年度之月薪、員工酬勞、年終獎金、績效獎金之總和。
3. 高階管理人員：固定薪 12 個月 + 變動薪資（年終 + 績效 + 員工酬勞）。
4. 男性平均薪資、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。

非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2023年	2024年	與前一年度相比
全時員工人數	人	2,053	1,682
薪資平均數	仟元	908	708
薪資中位數	仟元	704	564

註：1. 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平均員工人數，非僅以年底人數為限。
2. 「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 113 年公司年報。
3. 年薪：指總薪酬，其包含月薪、員工酬勞、年終獎金、績效獎金。
4. 成長率 (%)：指 2024 年比較 2023 年增減比率。
5. 2024 年非擔任主管職務之薪資中位數較 2023 年減少，主要係 2024 年度產線加班需求較 2023 年度減少，另獎金提列發放數較前年度減少導致。

年度總薪酬

項目	2023年	2024年	增 / 減比率
最高薪酬人員的年度總薪酬 (A)			-36.18%
全體員工年度「總薪酬中位數」(B) (排除最高薪酬人員)			2.28%
年度總薪酬比率 (A/B)	894.04	557.87	-15.87

註：1. 計算排除：董事長、非全時員工（3 名按摩師）、海外人員（7 名）。
2. 未包含兼職員工。
3. 計算方式為經常性薪資（固定月薪 12 個月）+ 非經常性薪資（加班費 + 年終獎金 + 績效獎金 + 員工酬勞 + 福委會其他所得）。

薪資政策亮點

連續 10 年，年年進行調薪

神準致力於確保員工薪酬的公平性與市場競爭力。我們每年皆會參照行政院主計處提供的消費者物價指數及經濟成長率，並參考外部薪資調查結果的各產業調薪比率，進行年度調薪作業。這項政策已連續實施超過 10 年，平均調薪比率為 2.6%，體現了對員工福祉的持續承諾。

高階經理人 ESG 薪酬連動指標

神準將高階經理人的薪酬與永續績效 (ESG) 指標明確連結，納入公司治理架構核心。規劃每年董事會與薪資報酬委員會，將定期評估並核定變動薪酬。

總經理、高階經理人及 ESG 相關主管，短期及長期薪酬：

- 永續發展績效 (10%)：永續採購管理、推廣再生能源、氣候風險管理、人權盡職調查、資訊安全管理。
- 學習 (5%)：員工 ESG 培訓 (氣候變遷議題、碳定價、永續採購指南)

長期績效目標

總經理及高階經理人長期激勵績效目標，含未來三年之財務指標、營運績效指標、管理指標，制定長期策略以提升集團競爭力與獲利能力。

永續發展與學習指標合計佔比 5%~15%，落實推動永續願景重大策略，並監督各項 ESG 工作，取得國內外永續評鑑成果。

多元福利措施

神準重視員工身心健康，致力於建置完善且多樣的福利制度，並透過舉辦多元化的活動與課程，支持員工充實自我、有效舒緩壓力，實現工作與生活的完美平衡。我們為員工所提供之一系列豐富且具支持性的福利，不僅提升員工的幸福感，也增強公司的凝聚力與市場競爭力。

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，同時提供員工更多元的品牌選擇，達到環保與便利的雙重目標。

神準福利項目一覽表

薪酬與獎金制度

我們建立健全的薪資結構，據個人與團隊的卓越表現發放績效獎金，包含具市場競爭力的月薪與年終獎金。此外，為激勵員工追求卓越與共享經營成果，提供績效獎金、員工分紅與入股機會，並設立專利獎金與工作競賽獎金，鼓勵創新與團隊協作。

團體保險

我們為所有員工提供全面的團體保險，自入職日至離職日皆涵蓋醫療、意外、癌症與壽險保障，確保員工無後顧之憂。員工也可自費為直系親屬及配偶加保，延伸關懷至家庭。

多元活動

每年舉辦盛大的旺年會，邀請優質明星演唱，並舉行節慶活動、社團活動、健康講座等活動，豐富員工生活。

彈性工時

為更全面地照顧員工需求，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，減輕通勤壓力，更方便員工兼顧家庭責任，例如彈性安排接送子女上下學時間，並能更有效地規劃個人進修。透過這些措施，我們致力於提升員工工作與生活的平衡，並支持他們在工作之外的多樣化需求。

居家辦公

在特定情況下，例如颱風來襲，神準會開放間接人員線上打卡居家辦公，在颱風期間提供勞務的員工，會依法給予正常薪資，確保員工在特殊情況下的工作安全與薪資保障。

員工活動（社團／運動／健康）

為促進同仁身心健康、提倡正當娛樂，並增進彼此情誼，定期舉辦多樣化的活動，包含旺年會、體育活動、紓壓講座與社團聚會等，並鼓勵員工保持身心靈健康，鼓勵同仁自主成立各類社團。目前已有多個活躍社團，如「華亞羽球社」、「華亞籃球社」、「華亞桌遊社」、「南港籃球社」、「南港羽球社」、「南港桌遊社」等，不僅定期團練，更積極參與或辦理各項競賽活動。



貼心的福利制度

- 集團產品特惠選購：員工可獨家享有公司產品的專屬優惠。
- 生日／節慶禮券及禮品：在員工的特別日子和重要節慶送上祝福，讓同仁都能感受到來自公司的溫暖關懷。
- 禮金補助：在結婚、生育、傷病、住院、急難或喪葬等重要人生事件與緊急情況下，提供實質的經濟支持與關懷。
- 生育托兒津貼：為支持員工家庭的成長與發展，同仁在小孩滿三歲前每月可申請 NT\$3,000 元的生育或托兒津貼補助。目前已有 43 人次申請此項津貼。
- 訂婚假／彈性上班工時制度：提供靈活的工作安排，以充分照顧員工的個人需求與生活平衡。
- 員工餐廳與餐費補助：員工餐廳提供各式餐食，每餐享有公司補助餐費 45 元，並提供各式點心的零食區。
- 交通車：為方便員工通勤，公司提供往返台北火車站、新埔捷運站、桃園火車站、機捷 A8 站的免費交通車。
- 預休特休制度：讓員工能夠更合理地安排休息時間，確保充分的充電。
- 免費的視障按摩師駐廠服務：創造公平就業機會，並提供員工身心健康之促進。

完善退休制度

神準科技深知退休是員工職涯的重要轉折點，秉持「以人為本」的理念，建立完善的退休制度與配套輔導機制，協助員工在邁入人生新階段時擁有充分的準備與支持。除了滿足法規要求，公司亦持續辦理多元化的退休準備活動，包含財務規劃、退休生活設計、健康促進與旅遊規劃等主題講座，強化員工對退休後生活的想像與實踐能力，協助其順利銜接職場與個人生活。

在制度面，神準依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》訂定退休管理辦法，並依法設立員工退休準備金監督委員會，定期監督退休金提撥與帳戶管理，確保員工權益無虞。對於適用新制退休金制度之員工，我們

按月提撥其薪資總額 6% 至勞動部勞保局設立之個人退休金帳戶；對於適用舊制者，則按月提撥 2% 至勞工退休準備金專戶，由監督委員會管理並存放於台灣銀行，均已足額提撥。此機制不僅保障員工退休後的經濟安全，也展現公司對員工長期貢獻的重視。

此外，我們每年定期盤點屆退員工名冊，主動提醒符合退休資格的同仁，並提供必要的行政協助與諮詢服務。2024 年，共有 4 名員工完成舊制退休金請領手續，公司亦同步啟動人力替補與接班人培育計畫，確保業務知識順利傳承，並維持組織運作的穩定與持續性。

(單位：仟元)

項目	2022年	2023年	2024年
新制退休金（認列之退休金成本）	43,195	68,916	66,829
舊制退休金（已提撥確定福利義務現值）	41,421	43,564	34,681

鼓勵員工生育

神準為鼓勵員工生育意願，並確保員工在生育後仍能享有穩定的工作與收入，進而減輕養育子女的經濟負擔，特別制定了「生育托兒津貼補助作業規定」，提供了生育禮金、生育及托兒補助津貼等多重支持。2024 年，神準在生育及托兒補助支出約 241.3 萬元，職工福利委員會也另外發放了 4.6 萬元的生育禮金，具體補助內容如下：

- 生育補助津貼：在職滿一年的正職員工，在子女出生後兩個月內檢附出生證明，每月可領取新台幣 3,000 元的生育補助津貼，直至小孩滿三歲為止。
- 托兒補助津貼：若員工子女受托於政府立案的托兒機構，且為經直轄市、縣（市）主管機關許可設立的托嬰中心、幼兒園、職場互助教保服務中心、社區公共托育家園等機構，每月可額外領取新台幣 3,000 元的托兒津貼，補助至小孩滿三歲止。
- 夫妻同享：若夫妻雙方皆為公司員工，可同時提出申請，享受雙重補助，進一步提升對家庭的支持。

(單位：元)

項目	2022年	2023年	2024年
生育及托兒補助津貼	503,500	1,886,000	2,413,000
生育禮金	36,000	50,000	46,000

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) 人	67	50	117
	實際申請育嬰留停人數(B) 人	7	15	22
	育嬰留停申請率(B/A)	10.45%	30%	18.80%
	應復職之育嬰留停人數(C) 人	8	11	19
	申請復職人數(D) 人	7	5	12
	復職率(D/C)	87.5%	45.45%	63.16%
2024年	育嬰留停復職總人數(E) 人	3	8	11
	申請復職後服務滿一年人數(F) 人	3	6	9
	育嬰留停復職留住率(F/E)	100%	75%	81.82%

- 註：
 1. 2024 年符合育嬰留停申請資格人數 (A)：2021~2024 年，曾經申請產假或陪產假的人數。
 2. 2024 年應復職之人數 (C)：2021~2024 年申請，並應於 2024 年復職的人數。
 3. 2024 年申請復職之人數 (D)：2021~2024 年申請，並於 2024 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. 留住率：(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。

多元溝通管道

神準科技建構多元且暢通的內部溝通機制，確保員工意見能即時反映，並有效傳達公司營運動態與發展方向。透過職工福利委員會、勞資會議及各類座談會，積極掌握員工的建議與關切議題，爭取優於法定標準的福利與權益。

為強化雙向溝通的透明度，我們定期辦理各層級座談，聆聽員工意見並即時回應。同時依據經營現況與策略規劃，滾動調整溝通方式，確保資訊一致、即時且透明。我們期許藉由穩健的溝通制度，建立彼此信任與認同，共同營造和諧穩定的職場文化。

名稱	溝通對象	溝通方式	頻率
公司政策			
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
法務專欄	全體員工	E-mail 電子報	每月
福利事項			
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			
人權申訴、舉報與建議管道	全體員工	<ul style="list-style-type: none"> • 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 -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

- 註：1. 公司政策面：以宣導公司政策與經營目標為主。
 2. 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。
 3. 勞動人權面：以保障勞動人權及提倡勞動人權之保護為主。

申訴及舉報機制

為了有效受理員工的申訴與建議，並強化勞資溝通與交流，神準科技制定「申訴、舉報與建議管理規定」，設置透明化的「內部與外部申訴、舉報與建議」管道，力求完善處理所有員工申述的事宜，並同樣適用於非本國籍勞工的申訴。

所有相關的人權申訴事件，將由人資部門負責受理與處理。必要時，我們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，致力於維護員工權益，矢志打造一個公平、重視勞動權益的工作環境。

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

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，以直接或間接、或以任何可推知之方式透露給被申訴人和被申訴單位。
- 接受申訴和查處申訴案件之申訴受理單位及其他處理人員，應當嚴格遵守保密規定。
- 若申訴人因申訴而受到不當懲戒或其他不公正待遇，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。當申訴人的人身安全受到威脅時，申訴受理單位將即時採取保護措施，或尋求警察機關協助。

處理機制

- 受理與追蹤：申訴或檢舉可具名或匿名提出，接獲申訴案件後，應立即通知申訴人（如可行）並建檔，進行後續追蹤處理。
- 保密原則：調查申訴案以不公開方式進行。但必要時，得知會申訴人、申訴受理單位主管及關係人。
- 特殊案件處理：接獲性騷擾、霸凌等事件，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，將分別參照「執行職務遭受不法侵害預防規定」或「性騷擾防制措施及懲戒規定」進行處理。
- 追蹤與懲處：人資單位將負責追蹤、考核與監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並防止相同事件或報復情事發生。若發生報復行為，情節輕微者將予以懲戒處分；情節嚴重者則移送法辦。
- 異議申訴：若申訴人對人資單位的處理結果有異議，或申訴多次未獲受理，可向其上層主管陳述意見，該主管須於 30 日內答覆申訴人辦理情況。
- 針對已造成／促成負面衝擊之事件，依事件型態分類，由不同內部權責單位負責調查，如有必要可會同該議題之外部專家，並於調查完後依情節輕重採取後續措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。

人才培育

神準深信，人才是企業創新與永續成長的核心動能。我們不僅積極引進外部專業人才，也高度重視內部人力資源的發展，致力於打造兼具公平性、關懷性與學習性的職場文化，強化整體組織韌性。

為使培育資源與企業發展目標一致，我們依據組織策略與職能需求，規劃具系統性的學習藍圖，結合在職訓練、外部課程、自主學習平台與輪調機制，協助員工發展專業能力與管理潛能。同時，我們鼓勵員工主動學習，強化自我成長動力，營造持續進步的學習氛圍，進一步提升團隊效能與企業競爭力。

未來，神準將持續深化學習與發展制度，打造支持型職涯環境，使人才發展與企業價值相輔相成，為組織創造長遠競爭優勢。

完善培育體系

神準科技視人才培育為強化人力資本的重要基礎。透過健全的教育訓練制度與高品質課程，持續提升員工專業技能與主管領導力，打造具備競爭力的團隊。

為優化培訓效率，2023 年導入「訓練暨績效管理系統」，全面電子化課程報名、簽核及內外訓申請流程，提升作業效率並整合培訓與績效發展，建立良性循環，強化人才發展與公司競爭力。

我們亦落實 OGSM (Objectives, Goals, Strategies, Measures) 管理精神，採「層層承接」原則設定個人績效目標，使各層級行動緊扣公司策略方向，並將目標設定與績效考核結合，協助員工明確發展方向，強化學以致用的能力，進而提升組織整體表現。

員工訓練類型

我們依據公司年度目標、人力資源策略及各單位實際需求，制定了全公司的「年度訓練計畫」，並設定員工平均訓練時數 8 小時的目標。2024 年，正職員工的平均受訓時數為：14.9 小時（男性 18.68 小時、女性 11.35 小時）。女性受訓時數相較男性略低，主要由於男性工程研發人員比例較高所致。

神準深信企業的長期穩健發展，教育訓練是其核心策略之一。因此，我們將持續檢討並優化訓練機制，致力於構建完善且優質的訓練制度與體系。透過全面性的訓練規劃及多元學習管道，協助員工增強專業技能

與綜合能力，並鼓勵在工作與日常生活中靈活應用。並藉由持續培育卓越的人才隊伍，進一步提升企業的核心競爭力，推動持續發展與成長。

2024 年，間接員工的平均受訓時數為 25.99 小時，而直接員工的平均受訓時數為 3.9 小時。為了進一步提升員工專業能力，我們在現有訓練制度基礎上，設計全面的培訓課程並訂立明確目標，同時將訓練成果納入績效評估系統。我們相信，透過增加訓練時數，不僅能幫助員工提升專業技能，也展現神準對人力資源發展的重視，彰顯公司對員工的支持與關懷。

員工培育體系圖

神準建立全面的訓練體系，分為四大類：新人訓練、專業職能訓練、核心職能訓練，以及管理職能訓練。其中，專業職能訓練進一步細分為五大方向：研發 (R&D)、產品管理與行銷 (PM & MKT & Sales)、品質保證與製造 (QA & MFG)、支持團隊 (Support Team) 與通識訓練。訓練單位會依據組織需求，規劃年度訓練計畫，為員工持續提供在職進修機會。



職業安全與健康

涵蓋急救訓練、化學品管理、消防演練、防火管理、堆高機作業及職業災害預防等，強化員工的安全意識與職場健康保障。

永續發展

課程涵蓋氣候變遷、永續供應鏈、環境教育及 SDGs 目標倡議，深化員工的永續意識，並積極實踐企業社會責任。

稽核與法規遵循	資訊安全與資安管理	領導力與管理發展
課程包括反貪腐、營業秘密、AEO 教育、勞動法規及內部稽核實務，確保公司運作嚴格符合國內外法規及國際標準。	包括資產盤點、風險鑑別、ISO 27001 更新、資安稽核與防護實務，以提升組織的資訊安全防護能力與法規合規性。	透過 MBTI 性格分析、績效改善計畫 (PIP)、會計分析、人力資源管理等課程，培育組織未來的領導與管理人才。
新進人員訓練	新興科技應用	技術專業訓練
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。協助新進員工熟悉公司，並增進專業知識技能，加速適應與融入公司。	包括生成式 AI 應用 (ChatGPT、Midjourney) 及自動化工具訓練，推動數位轉型與創新應用。	提供 WiFi-Switch、Power-X86 平台、SMT、DIP 製程與製造自動化等前瞻技術領域訓練，旨在提升研發與生產的核心專業能力。
員工身心健康促進	品質管理與持續改善	
關注員工的整體福祉，提供焦慮管理、自律神經改善、親子教育、自體免疫疾病認識等多元課程，協助員工實現身心健康與工作生活平衡。	課程聚焦 FMEA (潛在失效分析)、SPC (製程統計控管)、Cpk (製程能力指標)、6 Sigma (六標準差品質管理)、QPA (製程品質稽核)、QSA (品質系統稽核) 及產品開發品質管理，強化產品與流程的品質水準。	

員工績效評估

神準員工每年皆需接受一次績效考核，確保對員工表現進行全面評估。全年期間，績效系統會提供即時的目標進度反饋，讓員工能隨時掌握自身表現。在年末評核階段，主管會根據員工目標完成度、項目執行成效、四項工作行為管理與貢獻度、工作行為及發展計畫等多面向進行績效面談與評估。

為提升績效考核效率並減少資源浪費，全面實施績效考核流程的電子化作業，所有程序皆透過線上系統

完成。在員工晉升方面，我們透過定期考核評比員工工作績效，激勵員工發揮最大價值，並確保每位員工都享有平等的發展機會。2024 年，神準科技員工接受績效評核的比率達到 100%。

對於考核未達預期的員工，我們設有完善的績效改善追蹤機制。直屬主管會進行「績效回饋面談」並提供具體的輔導改進方案，人力資源單位則會依據「績效考核管理規定」進行後續處理。

員工平均受訓時數

	男性	女性	男性	女性
	受訓時數 (小時)	平均受訓時數 (小時/人)		
最高治理單位	48	-	6.86	-
高階主管	285.81	60.76	19.05	30.38
中階主管	1093.1	199.69	30.36	28.53
基層主管	3613.56	1706.6	29.62	31.6
一般員工(DL)	1510.75	3143.96	3.86	3.95
一般員工(IDL)	14849.54	8724.62	25.65	24.23

註：1. 平均員工受訓時數 = 員工訓練總時數／「各類別員工總數」。

2. 最高治理單位無女性董事。

亮點個案

自主學習培訓計畫

為迎接行動學習時代的到來，神準學院積極強化員工在職訓練，提供多元化的影音課程，鼓勵同仁自主學習。不僅提升個人工作績效，也促進工作、生活與健康之間的平衡。

透過「神準學院」行動學習 App，我們將手機作為學習載具，充分發揮「隨時、隨地、隨選」的便利性，鼓勵員工利用零碎時間進行自主學習，致力於打造學習型組織，並進一步完善神準學院的學習體系。這項特別規劃的自主學習培訓計畫包含 19 堂線上課程，內容涵蓋職場講堂、親子講堂、健康講堂及 CEO 書房，為員工提供全方位的學習資源與支持。

成效

19 堂線上課程累計學習總人次達 4,783 人次，課程平均滿意度高達 4.7 分 (填答人數總計 4,737 人次)。

神準榮獲 1111 人力銀行所舉辦的 2024 幸福企業票選！這份殊榮代表了我們對員工幸福的重視與堅定承諾。神準始終秉持以人為本的管理理念，透過多樣化的培訓計畫、良好的工作氛圍以及各項紓壓講座，致力於營造溫馨且充滿成長機會的工作環境，讓每一位員工在工作中找到成就感與歸屬感。不僅提高員工的滿意度，更強化公司的凝聚力，共同推動神準持續成長。



員工關懷系列課程

- 員工關懷系列線上課程：2024 年總計辦理 5 堂線上課程，主題包含「名人講座 - 超越生死 李連杰尋找李連杰」、愛情 How 幸福、如何消除焦慮和恐慌、如何改善自律神經失調、人生的五大管理等。
- 紓壓課程：2024 年總計辦理 5 場次員工紓壓課程，透過徒手核心訓練、探索精品咖啡的奧妙世界、多肉植癒擴香盆、療癒星空畫及正念冥想瑜珈等多元主題，不僅豐富員工的休閒生活，也有助於提升工作效率與團隊凝聚力。這些課程幫助員工學習新技能，更有助於身心紓壓。參與員工回饋，課程令人放鬆且更有動力投入工作，顯示課程的高效益與受歡迎程度。

成效

員工關懷系列線上課程累計學習總人次達 662 人次，平均滿意度達 4.62 分 (填答人數總計 422 人次)；紓壓課程參與總人數達 111 人次，整體學員平均滿意度達到 4.89 分。

**環境永續系列課程**

在「環境永續系列課程」中，我們以多元學習方式，從玉山高山生態與人文特色到全球氣候變遷的影響與因應策略，進行全方位的探討。課程共分為線上與實體兩個部分：

ESG 講堂（線上課程）：包含「看見玉山 _ 聽見家（台灣）的聲音」，透過專家分享在地觀點，帶領學員深入了解玉山的自然生態與原住民族文化；以及「看見玉山 _ 登山嚮導帶你走入山林」（98 人參與），由資深登山嚮導分享安全登山與環境保育觀念，引導學員重新思考人與大自然之間的關係。

「翻轉吧氣候變遷」工作坊（實體課程）：採工作坊形式，讓學員在討論與互動中體驗氣候變遷議題、學習具體減碳策略，進一步深化對 ESG 理念的理解與實踐。

透過這三場課程的專家分享、參與式討論與實務交流，學員不僅提升對環境保護及永續發展的意識，也從不同面向掌握將 ESG 精神融入日常生活與營運策略的實際作法，為未來持續推動環境永續奠定更穩固的基礎。

成效

線上課程「看見玉山 _ 聽見家（台灣）的聲音」共 77 人參與、「看見玉山 _ 登山嚮導帶你走入山林」共 98 人參與，實體課程「翻轉吧氣候變遷」工作坊共 28 人參與。

健康關懷

神準致力於為員工提供安全優質的工作環境，我們秉持持續改善的精神，全面落實 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並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，實現廠區零重大災害的目標。

我們定期對廠內環境與職業安全衛生風險進行評估，持續收集高風險及顯著的環境考量因素，據此，我們精確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制定具體方案，實施預防與減緩措施。2024 年，我們持續依循「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。

職安衛政策宣導機制

神準環安衛政策，持續透過以下途徑，將政策內容傳達予各利害關係人：

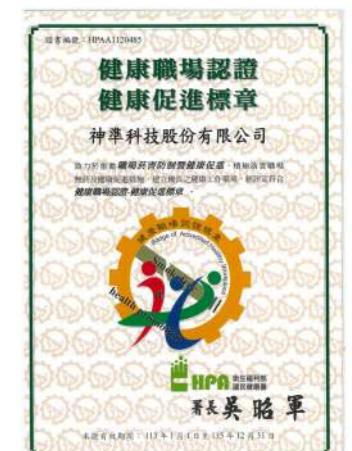
- 廠區人員出入處張貼宣導。
- 單位環境安全衛生委員協助推行宣導。
- 透過環安衛教育訓練及活動落實與推動。
- 藉由承攬商協議組織會議，說明、宣導、溝通及協調。
- 公司內、外部網頁宣導。

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。



ISO 45001:2018
職業安全衛生管理系統證書
證書有效期至：2026 年 7 月 24 日



健康職場認證健康促進標章

職安衛管理系統

神準為確保提供員工安全優質的工作環境，於 2011 年通過 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統外部驗證，並於 2020 年成功轉版至 ISO 45001:2018 版驗證。目前系統涵蓋範圍為華亞廠區，合計 1,710 名工作者（包含 1,554 名正式員工與 156 名非員工人員），占全球總工作者 1,914 人之 89.34%。

所有納入系統之工作者（1,710人）均涵蓋於職安衛管理系統中，並定期實施內部稽核，檢視其風險控管與執行狀況。第三方驗證亦涵蓋上述人員（即外部驗證涵蓋率為89.34%）。南港辦公室由於屬低風險行政場域，尚未納入ISO 45001認證範圍，惟日常作業仍依公司安全作業程序管理，並實施一般性安全巡查，維護辦公區域之安全。

我們不僅推動管理系統，更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，展現對環境保護與職業安全衛生的承諾。除了積極培育ISO 14001和ISO 45001系統運作管理人員外，我們也透過環安衛管理系統定期內部稽核，並由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）。

環境安全衛生委員會

神準科技華亞總公司設有環境安全衛生委員會，由總經理兼任主任委員，委員則由各單位主管、環安衛人員及勞工代表組成。其中，勞工代表由員工投票推選產生，佔委員總席次的1/3以上（33%），作為勞資雙方在環境、安全與健康議題上的重要溝通平台。

委員會主要執行審議、協調、建議及督導全公司環境、安全衛生、健康等相關事項，並每季至少召開一次會議。2024年，共召開了4次環境安全衛生委員會會議。會議除追蹤環安衛績效外，也研議各項規章修訂（如：環安衛緊急應變計畫規定）、討論各項外部議題（如：RBA稽核），以及其他環安衛管理措施等相關議題。同時，會議不僅監督環安衛管理的各項績效持續運作，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，以達到持續改進的良善循環。

除了正式員工透過委員會參與決策與溝通外，公司亦建立多元溝通機制，涵蓋非員工工作者如派遣工、承攬商、清潔、保全與團膳廠商。設置如進場教育訓練、定期協力廠商會議、派遣工訪談、產線月會、移工月會、匿名申訴機制及現場通報窗口等，確保所有在廠工作人員皆能充分理解作業風險、表達安全建議，並獲得必要的防護與支持。該等溝通方式亦符合RBA責任商業聯盟規範，展現神準對所有工作者健康與安全權益的重視。



ISO 45001:2018
職業安全衛生管理系統證書
證書有效期至：2026年7月24日

危害鑑別

我們依循ISO 45001管理系統的PDCA（計畫一執行一查核一行動）循環精神，進行全面的風險與機會評估，並持續推動改善工作。我們設有專責單位，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。

在評估執行前，我們會召開種子人員行前說明會，明確宣達各單位的風險注意事項及評估辦法。隨後，由種子人員完成初步的危害鑑別及風險機會評估，再由職安衛專責人員進行二次評估，以確保評估結果的正確性與有效性。這使我們能精確掌握營運活動範圍內可能存在的環境、安全、健康風險，並及時識別改善機會。

除了定期評估，我們也透過日常巡檢稽查及暢通的內部通報機制，不定期蒐集並評估潛在風險。對於評估出不可接受的風險，我們會依序實施消除、取代、工程控制、行政管理及個人防護措施。在考量現有技術能

力及可用資源的基礎上，採取最有效的控制措施，保障員工的健康與安全。一旦發生事故，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，致力於為員工提供安全的工作環境。

2024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」，並依據評估結果擬定風險改善措施，進行必要的風險控管。

此外，公司明定所有工作者（含派遣與承攬人員）在通報潛在危害、或於認為作業環境存在即時危險時選擇暫停或退避作業，皆不會受到任何形式之懲處、報復或不利對待。此政策已納入工作守則、安全訓練教材及管理制度中，強化現場人員風險意識與通報保障，落實職業安全「預防重於事後處理」的原則。

風險控管作業方式

評估範圍

神準的環境安全衛生管理系統涵蓋所有區域、活動、服務與作業，確保評估的全面性。

評估頻率

每年執行一次。若公司管理程序變更、發生新災害或事件時，則立即進行評估。

評估方法

危害鑑別：

- 評估人員會先分析可能產生的活動，並填入風險評估及環境考量表中的危害鑑別表。
- 分析項目除了單位常規活動外，外包或承攬作業活動亦應一併考量並記錄。

評估種類

- 營運活動中可能對人員造成傷害或影響，以及對環境產生衝擊的營運活動，進行危害鑑別與風險評估。
- 涵蓋人因性、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。

風險與環境考量評估：

- 負責人員在完成危害鑑別後，直接填寫風險評估及環境考量表。
- 若識別出顯著環境考量面，則需填入高風險表並採取適當的管制措施，同時依循機會風險處理規定辦理。

評估結果與措施

2024 年，我們共評估出 328 項職業安全衛生相關風險，其中包含 2 件高度風險、44 件中度風險與 282 件低度風險，透過 ISO 45001 管理系統制定相關方案與目標，進行風險的改善與控管，並採取以下控制措施：

高度風險：

- 交通意外風險：針對部分員工通勤交通事故風險，已推動彈性工時、共乘交通車、交安宣導等措施。
- 切割擦傷風險：部分生產單位在組裝或使用手工具作業時，有切割或鋒利物造成割傷風險。針對此類風險，公司已強化作業區域標示與防護設施，並配發防割手套等個人防護具，搭配操作教育訓練與現場巡查，確保作業安全。

中度及低度風險：

- 透過持續監控與持續改善的手法，確保風險不會再發生。

事故調查與改善

神準以「自護、互護與監護」三大核心原則，推動全面的職業安全衛生管理作為。我們制定「職業安全衛生管理規定」，明定員工停止作業權：「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。」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與風險，我們依循「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，並依據事件嚴重程度劃分調查層級，迅速組成事件調查小組。根據不同事故需求，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。由於這些工作常涉及與神準員工共同作業，因此相關安全衛生管理要求亦同樣適用於承攬商。

為確保所有工作者的健康安全，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，我們設有承攬商違規記點制度。職安單位每年會根據承攬商的違規紀錄進行評鑑。在嚴謹的機制管控下，2024 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。

緊急應變訓練

為降低職業災害風險，神準科技規定所有新進人員及承攬商皆須完成一般安全衛生教育訓練，並依作業性質完成特殊作業訓練，確保了解並遵守相關職業安全衛生規範。除到職基礎訓練外，員工將依其職務接受化學品處理、危險機械操作等訓練，並須通過課程評核方可執行作業，以強化安全知識與操作技能。

針對突發事件應變，我們依法定期辦理在職訓練與緊急應變演練，涵蓋急救、消防與疏散等項目。因應 2024 年國內多起工廠火災事故，神準調整疏散演練模式，導入無預警演練機制，並配備指揮棒、哨子、臂章等應變裝備，模擬真實情境強化實戰應變力，例如華亞廠區執行化學品洩漏演練，確保即時處置能力。

此外，神準每年辦理 2 場消防演練，包含消防機關申報與全廠疏散實施，2024 年參與人數達 1,408 人。我們亦訂有《環安衛緊急應變計畫》與《營運持續計畫》，透過制度規範與實地演練，持續強化應變流程與人員應對能力，確保面對突發狀況能迅速且有序處理。

為提升全時段與非工作區人員的應變能力，公司另規劃夜班時段之消防演練，強化輪班人員在非上班尖峰時段的危機應對能力；同時針對住宿員工實施宿舍逃生演練，確保住屋安全與緊急疏散動線熟悉度。



2024年職安衛教育訓練(員工)

課程名稱	參與人次(人)	課程名稱	參與人次(人)
一般安全衛生	1892	游離輻射（初訓）	1
急救人員（複訓）	13	防火管理人（初訓）	1
有機溶劑作業主管（複訓）	2	甲種職業安全衛生業務主管（複訓）	3
有機溶劑作業主管（初訓）	7	防火管理人（複訓）	2
堆高機操作（初訓）	2	缺氧作業主管（複訓）	1
堆高機操作（複訓）	4		

2024年職安衛教育訓練(非員工)

課程名稱	參與人次(人)
派遣人員教育訓練	442
施工承攬商安全衛生教育訓練與危害告知	144
清潔人員教育訓練	18
員工餐供膳人員教育訓練	8
保全人員教育訓練	17

安全衛生績效

神準科技透過風險評估制度，針對高風險作業區域進行辨識、控管與持續改善，並於變更管理階段加強審查機制，強化安全文化與全員參與意識。

2024年，本公司員工可記錄之失能傷害頻率為0.53，全年未發生死亡或重大職災事件。共通報2起職業傷害，分別為美工刀割傷與作業中撞擊導致手部及足部輕傷，傷勢輕微，未影響工作能力。公司仍主動安排員工就醫檢查，確認無重大肌骨損傷，並核給公傷假與全薪，後續均順利復工。

針對上述事件，公司已檢討相關作業風險並採取改善措施，包括：強化工具使用之安全教育訓練，導入安全型美工刀，並要求相關人員作業時配戴防割手套，以降低割傷風險。同時，針對作業中撞擊事件，重新檢視作業場域之動線與設備擺放，避免操作空間受限造成碰撞，並加強員工對周遭風險之辨識訓練。透過上述措施持續精進職場安全，預防類似事件再發。

此外，神準亦協助申請勞保職災給付，確保員工在遭遇職災時獲得適當醫療與經濟保障，展現對職場安全與勞工權益的重視。

健康管理

神準科技重視員工健康，設有專業醫護室並提供定期臨廠醫師服務。2024年由樂誠診所支援，每月指派醫師進廠3次、共9小時，提供健康諮詢與初步診療，協助員工即時處理健康問題，並建置完善的健康管理。公司亦透過電子報與健康講座推廣健康知識，強化員工自主健康管理意識。

神準每年提供優於法規規定的健檢方案，並增列檢查項目，以利早期發現潛在健康風險。針對檢查異常或高風險員工，採分級追蹤與個別健康管理，協助就醫與後續關懷。

2024年完成健檢人數為996人次，健檢參與率達92%。另有27人次員工依規定進行正己烷及游離輻射相關特殊健檢，結果均符合第一級或第二級管理標準。神準公司也優於法規設置3位專任護理師。全年無職業病案例，顯示公司在職場健康防護與預防管理上的持續努力。

非員工部分，所有員工餐供膳人員，也皆已完成食品從業人員健檢，並具備合格之健康證明，以確保供餐衛生與人員健康管理符合規範。

員工及非員工之職業傷害、職業病一覽表

類別	神準科技			進場承攬商		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
職業傷害率						
職業傷害主要類型	-	-	美工刀割傷1件 撞傷1件	-	-	無傷害
總工作時數(小時)	-	-	3,788,983	-	-	1,152
可記錄之職業傷害(件)	1	1	2	0	0	0
可記錄之職業傷害頻率(IR)	0.106					
可記錄之失能傷害頻率(FR)	0.53					
可記錄之職業傷害率(%)				0	0	0
職業傷害所造成的死亡人數(人)	0	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡率(%)	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害(件)	0	0	0			
失能傷害嚴重率(SR)	1					
嚴重職業傷害(排除死亡人數)(件)				0	0	0
嚴重的職業傷害率(排除死亡人數)(%)				0	0	0
職業病率(ODR)						
職業病主要類型	-	-	無	-	-	無
職業病案件(件)	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0

- 註：1. 2024年承攬商無職災及職業病發生。
- 2. IR 計算方式：傷害件數 *200,000/ 總工時。
- 3. FR 計算方式：傷害件數 *1,000,000/ 總工時，四捨五入小數點第二位。
- 4. SR 計算方式：損失日數 *1,000,000/ 總工時，計算至整數位。
- 5. 員工總工作工時：職業災害內容及統計表所申報工時。
- 6. 進場承攬商總工作時數：外部承攬商進入公司營運場所執行作業之累計工時。
- 7. 可紀錄職災傷害事件的定義：除交通事故及青傷害以外之其他傷害事故。
- 8. 嚴重傷害事件的定義：發生死亡、罹災三人以上、罹災一人以上且須住院治療之事件。

亮點個案

健康促進活動

- 疫苗接種：配合桃園市衛生局安排，2024 年辦理莫德納 Spikevax XBB.1.5 COVID-19 疫苗接種，共 256 位同仁完成接種，提升群體免疫力。
- 肺癌篩檢：響應桃園市擴大肺癌篩檢計畫，針對設籍桃園、年滿 40 歲且於工業區工作 10 年以上員工，提供低劑量肺部電腦斷層檢查，共 8 人完成報名。
- 多元癌症篩檢：2024 年 7 月辦理口腔癌、子宮頸抹片、大腸癌篩檢，參與人數共 107 人；12 月再辦理 2 場肺癌抽血篩檢，共 55 人參與。另提供自費肺癌抽血及糞便 DNA 雙重檢測（大腸癌+息肉篩檢），合計 55 人次參與。
- 捐血活動：2024 年 8 月舉辦捐血活動，62 位同仁熱情響應，共募集 91 袋、22,750cc 血液，展現員工的公益關懷與社會參與精神。
- 針對非員工，提供健康衛教資訊、加強高溫時段的現場關懷與提醒，並開放使用飲水機、冷氣休息區及無障礙廁所等友善設施，營造安心舒適的工作環境。



健康風險預防與追蹤管理計畫

2024 年，完成員工健檢的受檢人數達 996 人次（達成率 92%），其中有 27 位員工進行特殊健康檢查，屬第一級管理 25 人次，第二級管理 2 人次。

護理師依據員工的個別健康需求，提供健康指導與後續追蹤。同時，我們安排臨場服務醫師進行個人面談與健康指導。目前，所有相關員工均無健康風險，均不需進行工作時間調整、縮短或工作內容更換。

健康講座

為了改善久坐辦公室帶來的身體不適，我們於 2024 年 6 月 14 日邀請肌力與體能訓練專家陳著舉辦健康講座，吸引 23 位員工參與。講座重點涵蓋維持正確姿勢的重要性、如何開始鍛鍊肌肉、降低受傷與減少痠痛等，幫助員工在日常工作中輕鬆訓練，預防久坐引發的健康問題。



神準報報

每季發行「神準報報」健康電子報，提供實用的健康資訊。

- 第一季：你以為的紅不是紅 - 蘇丹紅解密。
- 第二季：預防熱傷害。
- 第三季：酒精非萬能，洗手才是王道。
- 第四季：正確姿勢、適當的視線角度，遠離電腦視覺症候群。

社會關懷

神準深知企業的成功與社區的繁榮密不可分。秉持真誠回饋的精神，我們用心關懷社會並支持當地社區發展，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向影響。

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的相關活動。2024 年共參與 4 場園區環境會議，聚焦於環保稽核，包括：廠商汙水排放監控、園區雨水道自主檢核與外部稽核等相關議題，善盡園區環境保護的責任。

我們不僅自我要求廠區落實高標準的環境品質管理，更重視周邊社區所反應的環境問題，如垃圾異味、空氣汙染及排水水質等方面的回饋，並予以妥適回應與處置。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。

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，我們積極傳承企業經驗，促進青年學子與產業無縫銜接，鼓勵學生及早了解產業脈動，為未來職涯奠定堅實基礎。

神準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。同時，學生還能在真實的產業環境中學習和應用所學知識，有效拓展視野，促進產業新世代科技人才的培育，協助他們在學時期就能適應並引領未來產業及創新科技發展的潮流。

亮點個案

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」。不僅為學術研究，更是產學合作的重要里程碑，協助中原大學電機系的學生，將碩士論文中的專業知識無縫延續至實際工作經驗。透過實際參與軟體定義網路交換器系統的研究與開發，學生們得以在學術理論與實務操作間架起橋樑，顯著提升其專業技能與實戰經驗，為網通產業培育具備前瞻技術能力的核心人才。

捐贈中原大學網路設備

為進一步支持網通資安人才的培育，神準向中原大學電機系捐贈了數套資料中心核心高速網路交換器設備。

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，神準期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

神準科技長期支持政府推動的「1+1 身障就業協助方案」，積極提供身心障礙者與弱勢族群就業機會。自 2016 年起，我們於華亞總部設置免費員工按摩區「按摩小站」，聘用 7 位視障按摩師駐點服務，2024 年共計服務 2,465 人次（華亞廠區 1,600 人次、南港辦公室 865 人次）。此舉不僅協助員工紓解壓力，也為視障者創造穩定就業，落實職場共融。

此外，2024 年我們也規劃與在地庇護工場及弱勢團體基金會合作，辦理年節「公益愛心展售活動」，協助推廣庇護商品，提升社會對弱勢群體的支持與關注。透過實際行動落實企業社會責任，傳遞關懷與希望，促進社會共好。

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，秉持「取之於社區，用之於社區」的理念，將關懷與善意傳遞到每個角落，共創和諧美好的社會。我們透過深耕地方文化，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，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，確保我們的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。

2024 公益活動一覽表

中元普渡愛心捐贈

在年度中元普渡祭祀活動中，神準將當日所購買的所有糧食物資，全數捐贈予財團法人私立弘化同心共濟會，讓這份愛心得以延續。

活動成果

捐贈逾 300 公斤的糧食與 30 餘件生活用品，可支應約 21 位受助者一整個月的主食與烹調需求，為的生活提供實質幫助。



每年支持教育慈善慈善基金會

神準每年定期捐贈 2.5 萬元予財團法人研揚文教基金會。該基金會每年致力於在偏遠地區學校推廣藝文活動，並不定期舉辦學校師生及家長的家庭教育講座，內容涵蓋孩童身心發展、情緒教導與經驗分享，並參與教育部活動推廣至國小校園，讓藝術的光芒照亮偏鄉角落。

活動成果

預估可惠及約 700 位師生與家長，為教育平權與文化紮根貢獻企業力量。

邀請庇護工場舉辦義賣活動

神準科技長期關注社會弱勢群體的就業支持，特別邀請多家庇護工場進入廠區舉辦愛心義賣活動，邀請同仁踴躍參與，以實際行動支持庇護就業，鼓勵身心障礙者自立成長。透過廠內交流與義賣參與，我們傳遞「共好共融」的理念，落實企業社會責任，並推動建立友善與包容的工作與生活環境。參與的庇護工場包含：

- 樂芽潤米庇護工場
- 愛不囉嗦長庚庇護商店
- 小豆苗工作工坊
- 綠綠發芽希望工坊
- 微光庇護工場
- 新北市自閉症服務協進會
- 育成基金會

活動成果

共計舉辦 13 場次的庇護工場義賣活動。





治理 無限

神準科技秉持誠信經營、效率治理的核心價值，致力於建構穩健且具透明度的公司治理架構。公司嚴格遵循《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》及臺灣證券交易所相關規章辦法，並依此制定公司章程、內部控制制度及各項管理規範，強化組織運作與法令遵循。

董事會為公司治理的最高決策與監督機構，負責訂定營運方向、監督管理階層執行策略，並確保企業風險管控、資訊透明與股東權益保障落實到位。透過制度化的治理機制與有效的治理團隊運作，神準持續朝向永續經營、責任治理與企業價值長期成長的目標邁進。

105 公司治理
董事會
誠信經營

114 風險管理

116 創新與客戶關係管理
創新設計研發
客戶關係管理

122 資訊安全
資安管理機制
資訊流程優化

公司治理

神準科技秉持資訊透明與責任治理的原則，深信健全且具效率的董事會運作，是實現企業永續與提升公司價值的根本。為落實良好治理，公司訂有《神準科技股份有限公司治理守則》，明確界定董事會職責、運作機制及與管理階層間的權責劃分。

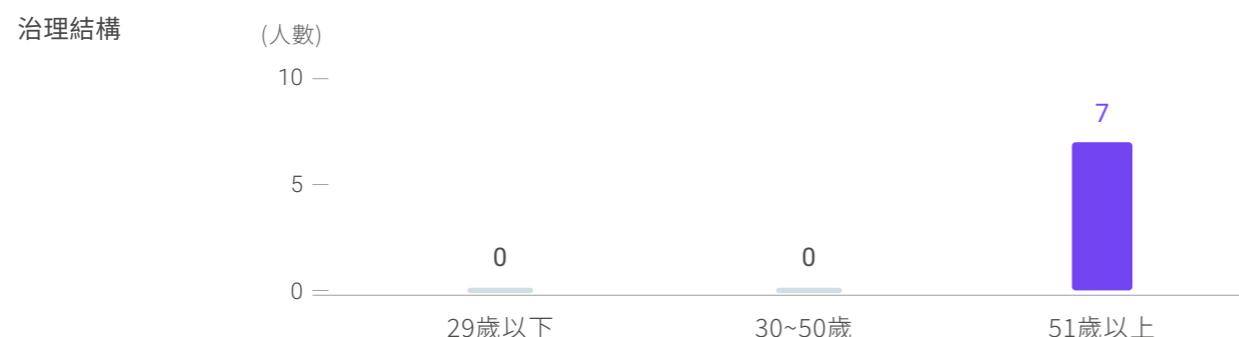
董事會為公司治理的最高監督機構，負責決策經營策略、監督管理團隊執行營運計畫與風險控管情形，並確保公司遵循法令規範與對利害關係人承諾的落實。董事會下設審計委員會與薪酬委員會，分別負責財務報導、內控制度、稽核監督與高階主管薪資政策的審議，協助董事會履行獨立監督與決策功能。

在永續治理方面，董事會亦積極參與企業社會責任與永續發展的推動。永續發展委員會負責統籌 ESG 議題之管理與策略執行，每年度由委員會主席向董事會進行報告，說明永續專案進展、年度成果與次年度行動計畫，確保永續發展融入企業決策核心，強化董事會對重大 ESG 議題之關注與指導。

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的候選人提名制度，並均採用單記名累計投票法。2022 年 6 月，董事會依據多元化目標，透過基本條件與價值、專業知識與技能二大面向之標準，再考量董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，推薦 7 席董事候選人，由股東會選出第七屆共 7 名董事，於 2022 年 6 月 17 日就任，任期至 2025 年 6 月 16 日。董事會已於 2025 年 5 月 27 日完成改選。

為確保董事善盡公司治理職責，「董事會議事規定」第十五條中訂有明確的董事利益迴避制度：「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」。此外，「公司章程」第二十三條也明定得為董事、監察人及重要職員購買責任保險，自 2007 年起，神準每年都為董事及監察人購買責任保險，以保障其職務行使。



- 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。2-12
- 2. 董事會會議利益迴避之情況，請詳見《113 年度股東會年報 p.16》。
- 3. 董事兼任其他公司之職務及請詳見《113 年度股東會年報 p.3-4》。
- 4. 主要股東持股揭露請詳見《113 年度股東會年報 p.47》。



董事會多元化政策

神準科技秉持用人唯才的原則，致力於建構具備多元背景與專業能力的董事會。董事及監察人之遴選不因性別、國籍或種族設限，候選人須具備良好誠信操守、產業經驗與專業知識，確保董事會能有效履行監督與決策職責，並促進公司永續發展。

2024 年，董事會共召開 9 次會議，整體平均出席率達 98%。會議中，董事就各項提案積極參與討論，並對已決議事項持續關注與追蹤。對於涉及董事本人利害關係之議案，皆依公司治理原則辦理迴避，確保決策程序之公正性與透明度。

然而，鑑於科技製造產業長期面臨性別多樣性挑戰，雖我們已逐步推動性別平等政策，惟截至 2024 年底，董事會尚無女性成員。神準將持續強化女性人才的招募與培育機制，提升女性在高階管理階層與董事會之參與比例，朝多元共融治理目標邁進。

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《113 年度股東會年報 p.6》。
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

神準科技董事會成員除具備豐富產業經驗，亦持續參與董事進修課程，藉此精進專業知識、掌握最新趨勢，強化治理效能與決策品質。2024 年，公司進一步推動涵蓋多元議題的進修主題，協助董事掌握全球永續發展趨勢、潛在風險及法規變化。

2024 年，共有 7 位董事參與「打破碳關稅障礙：深度探討 CBAM 的策略因應」課程，每人修習 3 小時；另有 2 位董事修習「川普 2.0 對全球的挑戰」、2 位董事參與「永續與智慧醫療」、1 位董事修習「ESG 最新法令規範、趨勢、影響及因應」，另 1 位董事則參與「資安威

脅及監理趨勢」與「國際碳管理實務與未來永續報導趨勢」等課程。其中，陳慧遊董事共完成三門不同主題課程。

全體董事於 2024 年累計完成進修時數共計 48 小時，平均每位董事完成逾 6 小時進修，優於主管機關所訂每人每年至少 6 小時之規定。展望未來，神準將持續規劃更多涵蓋經濟、環境、人權等永續發展面向之課程，強化董事會對永續風險與機會的前瞻洞察與應對能力。

更多資訊請詳見公開資訊觀測站連結：
<https://mopsov.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」，規定每年應進行一次內部績效評估，並宜每三年進行一次外部績效評估（至少3位），評估範圍涵蓋董事會整績效、董事會成員績效，及功能性委員會績效。

2024年，神準採用自評方式進行績效評估，針對

功能性委員會

審計委員會

依據《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。

更多資訊請詳官網／公司治理運作／審計委員會成員與運作情形：

<https://www.senaonetworks.com/investor-service/corporate-governance/>

董事會、董事會成員、審計委員會及薪酬委員會進行評估，評估結果均為「優於標準」。

因永續發展委員會於2024年11月新設立，考量實際運作時間尚短，尚未納入2024年度績效評估範圍，未來將視其運作成熟度及實際執行成效，納入年度績效評估機制，以完善公司整體治理架構。

薪資報酬委員會

依照《證券交易法》規定成立薪酬委員會，並由董事會委任3位獨立董事擔任委員，每年至少召開2次會議，同時制定《薪酬委員會組織規程》，行使其職權。公司定期於股東會年報中揭露董事及經理人薪酬，並將董事酬勞及員工分紅金額提報股東會，股東可藉股東會表達意見，公司將視情形調整。

更多資訊請詳官網／公司治理運作／薪酬委員會成員與運作情形：

<https://www.senaonetworks.com/investor-service/corporate-governance/>

永續發展委員會

推動永續發展的治理架構，以董事會為最高推行及監理單位，並責成總經理成立永續發展委員會並擔任主席。永續發展委員會下轄四大子功能委員會：

- 公司治理委員會
- 環保節能委員會
- 員工照護及社會參與委員會
- 對外溝通委員會

各子功能委員會由負責相關業務的單位主管擔任主席，每季舉行工作會議，並自我評量行動方案推行進度及績效。

更多資訊請詳官網／公司治理運作／永續發展委員會成員與運作情形：

<https://www.senaonetworks.com/investor-service/corporate-governance/>

薪酬管理

由薪酬管理委員會，以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

項目	最高治理單位(董事會)人員	高階管理人員
固定薪資及變動薪資		包含固定薪資（如基本薪、主管責任津貼）與變動報酬（如年度績效獎金、員工紅利、認股權等），並依據市場水準、職責範疇與績效表現，由薪酬委員會檢討建議，經董事會審議通過。
離職金		高階管理人員之退職金安排由薪酬委員會擬訂原則並經董事會核定，制度與一般員工一致，依公司內部薪資福利規範辦理。
退休福利	提撥6%新制退休金	與一般員工相同的退休制度，依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》辦理。公司設有勞工退休準備金監督委員會，並依規定提撥資金。員工可選擇新制（提存個人帳戶）或舊制（依年資計算基數）退休制度，並依照規定審核、申請及核發退休金，保障其退休後之生活穩定。

註：本公司無簽約／徵才獎金及薪酬索回機制。

誠信經營

神準將誠信視為企業發展的核心基礎，並建立了一套嚴謹的規範與培訓機制，確保所有公司成員遵循，訂有「道德行為準則」，明確要求董事、監察人、經理人及所有員工，須秉持誠實信用、防止利益衝突、不得圖謀私利、履行保密責任、遵守公平交易原則、妥善保護與使用公司資產，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。此外，準則也鼓勵呈報任何非法或違反道德行為的行為，以預防不道德行為與損害公司及股東利益的情事發生。

「公司治理守則」及「誠信經營守則」進一步明確規範，神準集團之董事、監察人、經理人及員工嚴禁行賄與收賄、禁止提供非法政治獻金、禁止不當慈善捐贈或贊助，以及禁止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，從而建立誠信經營的企業文化，確保公司的健全發展與良好的商業運作。

除了上述準則，我們也制定了「工作倫理書」，並要求所有新進人員於報到時簽署，確保公司的反貪腐精神得以徹底貫徹。此外，為避免任何可能影響股價的內部重大資訊不當洩漏，我們亦訂有「防範內線交易作業」，確保神準所有員工恪守相關規範。

為使員工充分了解誠信的重要性，我們將公司誠信經營守則與道德行為準則結合，以此核心守則向董事會成員、各級主管及全體員工進行充分訓練與宣導，確保各階層人員均能理解公司誠信的規定與原則，從源頭預防貪腐事件的發生。

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，請參考官網「公司治理章程」：
<https://www.senaonetworks.com/investor-service/corporate-governance/>

神準科技「負責任商業行為」

政策承諾

1. 永續發展政策

恪守責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，秉持以人為本的精神，在集團內部保障人權、培養同仁技能並增進員工幸福感。對外，我們積極建立與社會共存共榮、互相成長的環境，以促進經濟繁榮，並與供應鏈夥伴共同提供良好的勞動條件，生產提升人類便捷、舒適的產品。在公司運作過程中，我們力求遵守法令、正派經營，並掌握國際、社會與鄰里脈動，導入各項系統運作，實施透明管理，全面提升公司形象，致力於打造永續發展的樂活企業。

由總經理擔任社會責任委員會管理代表，負責監督展開各項企業社會責任業務、每年依照「管理審查作業規定」進行管理審查會議或例行會議中檢討公司推行 RBA 之適切性與符合性，必要時予以調整。

4. 社會責任政策

RBA 管理系統委員會將「社會責任政策」與 RBA 行為準則的要求傳達給供應商。必要時留下簽署紀錄，並監管供應商（直接、間接）對 RBA 準則的符合情況。

參照政府間的官方文件

遵循公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪汙治罪條例，及政府採購法等上市上櫃相關規章訂定政策之承諾內容。

2. 反托拉斯政策

依循我國公平交易委員會對於企業訂定反托拉斯違法規章的指導原則，神準頒行「反托拉斯違法管理規定」。法務單位在審閱業務相關合約時，會特別檢視並過濾可能涉及不當競爭的條款。對內，我們透過教育訓練向員工傳達不當競爭相關概念；對外，我們積極參與有關公平交易法修正的相關說明會，以確保政策符合適法性，並掌握最新的世界競爭法趨勢與新知。

3. 反貪腐、欺詐政策

「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，並建立了吹哨者 (whistleblower) 保護制度，嚴格確保通報人身分保密，杜絕任何形式的報復行為。

商業道德管理

神準科技堅守誠信經營原則，致力於建構公開透明、公平正直的從業文化，建立廉潔且值得信賴的營運環境。為強化內部治理與不當行為防範，公司已設置公開的「反貪腐聯絡信箱」，並通過董事會制定《檢舉非法、不道德或不誠信行為案件之處理辦法》與《申訴、舉報與建議管理規定》，明確規範舉報案件的處理機制。

上述制度明訂，所有檢舉案件須嚴格保密檢舉人身分與相關資訊，並禁止任何形式的打擊報復行為，確保檢舉人之權益與安全。一經查證屬實，公司將即刻依

內部規範與相關法令採取嚴正處置，以有效遏止不法行為。

2024 年度，神準科技無發生任何貪瀆或舞弊情事，亦未涉入任何違反誠信經營守則、貪腐、壟斷或反托拉斯相關法規之訴訟或裁罰案件。為深化誠信治理文化，公司持續透過內部網站、電子報、教育訓練與宣導活動，定期推動反貪腐及營業道德教育，強化全體同仁對誠信原則之認知與實踐，落實誠信為本的企業核心價值。

反貪腐聯絡信箱，請參考官網資訊：<https://www.senaonetworks.com/csr/management-of-csr/>

「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」、「道德行為準則」：
<https://www.senaonetworks.com/investor-service/corporate-governance/>

管理

管理代表

- 負責擔任或任命管理者代表
- 對公司社會責任表現承擔最終責任
- 提供企業社會責任運作必要資源
- 承諾企業社會責任之持續改善

RBA推行總幹事

- 負責建立和維持RBA管理體系
- 推動、協調和監督RBA活動的實施

全體同仁

- 配合主導部門執行RBA法律法規要求、配合執行與接受稽核
- 積極舉報／申訴任何違反法律法規、RBA準則之各種事項
- 確保各種資訊及時、正確、有效地傳遞、處理和回饋
- 根據公司RBA政策和原則，合理調配工作計畫
- 保持良好的工作條件
- 推動、協調和監督RBA活動如社區參與的實施
- 提供其它RBA相關工作的支援

對象

檢舉／申訴機制

公司治理、賄賂貪腐檢舉 (內部、外部)

- 電話：03-3289289#5820
- 信箱：illegal@senaonetworks.com
- 桃園市龜山區復興三路500 號-稽核室

對內

- | | |
|----------------------------------|--------------------|
| • 電話：03-3289289#5885 | • 華亞一廠B1 餐廳入口員工意見箱 |
| • 信箱：grievance@senaonetworks.com | • 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 |

政策承諾中，特別關注的利害關係人類型，包含高風險或弱勢團體

1. 員工及價值鏈夥伴，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。
2. 孩童、民族或種族、宗教及語言少數族群、因性向、性別認同、性別表現或性徵而可能遭受歧視之人士、身心障礙人士以及女性。

人權政策：<https://www.senaonetworks.com/esg/inclusive-growth/labor-rights/>

政策承諾：<https://www.senaonetworks.com/csr/management-of-csr/>

管理

由RBA管理系統委員會主辦，監管供應商對RBA準則的符合情況及對神準ESG要求。對於開始交易前、交易中之廠商，要求廠商填寫「供應商RBA調查表」，並由RBA管理系統委員會進行覆核，必要時得安排現地訪查稽核。

對象	檢舉／申訴機制
對外	<ul style="list-style-type: none"> 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：0800-066-66

內部稽核及反貪腐

神準科技秉持誠信經營的核心價值，對任何形式的不法圖利行為採取零容忍原則，明文禁止賄賂、收受賄賂、非法政治獻金、不當捐贈、以及送受不合理之饋贈、應酬或其他不正當利益。我們要求全體員工恪遵誠信準則，並於執行職務或與外部合作廠商往來時，確實迴避利益衝突情形。

為強化內控制度，公司設有獨立稽核室，隸屬董事會，專責檢視公司制度與作業流程的合規性與有效性。2024年，稽核室依據董事會核定之年度稽核計畫，完成共42項查核作業，涵蓋法規遵循、資產管理、資通安全、關係人交易、財務作業、公司治理等面向。該年度未發現重大缺失或貪腐情事，亦未接獲涉及違法之通報案件。內部控制制度有效性聲明書已於2025年2月25日經董事會審議通過。

在當責與監督機制方面，稽核主管每月定期向審計委員會提報稽核及追蹤報告，並每年與獨立董事召

開會議，檢討年度查核計畫執行情形及內控缺失改善情況，落實雙向溝通，提升公司治理透明度。若審計委員會或董事會對重大議題提出建議或關切事項，管理階層將立即檢討並調整現有作業流程或營運措施，確保組織策略與控管機制能及時修正與精進。

2024年，公司亦辦理反貪腐與營業秘密教育訓練共1,744人次，其中反貪腐訓練953人次，營業秘密訓練791人次。課程以實體及線上混成方式進行，並透過專欄宣導提升全員遵法守紀意識。同年，法務單位亦完成反貪腐與反詐騙管理規範之修訂，納入員工行為守則等政策文件，以制度化方式強化誠信治理文化。

在通報與申訴管道方面，公司設有檢舉信箱與匿名通報機制，由稽核與法務單位分工處理，並明定檢舉人保護措施，防範任何形式的報復行為。若通報事項涉及高階主管，將由審計委員會或董事會主責調查處理，以確保公正性與決策獨立性。

類別	說明	人數(人)	百分比
反貪腐溝通			
最高治理單位	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	100%
新進員工	新進員工入職皆需簽署工作倫理書。	672	100%
高階主管		13	100%
中階主管		40	100%
基層主管	內部網頁、電子報、單位會議宣達。	148	100%
一般員工(DL)		805	100%
一般員工(IDL)		752	100%
商業夥伴	商業夥伴總人數：425人 供應商皆簽署「供應商遵守材料品質暨交貨規範同意書」，皆嚴禁賄賂、回扣或給予不正當利益之懲罰性條款。	425	100%
反貪腐訓練			
最高治理單位	宣導「反貪腐課程-企業肅貪調查實務」：課程1小時。	7	100%
新進員工	新人教育訓練（RBA行為準則之反貪腐）。	672	100%
高階主管		13	100%
中階主管		40	100%
基層主管	RBA行為準則之反貪腐暨營業秘密宣導	148	100%
一般員工(DL)		805	100%
一般員工(IDL)		752	100%

亮點個案

全員必修：反貪腐宣導講座

為宣導企業人員的反貪腐觀念，我們特別邀請桃園市調查處桃園站主任溫俊雄調查官進行講座，透過實際案例結合法律精神，深入淺出地講解，讓複雜的法規內容變得易於理解。我們期待員工能藉此課程，有效增進工作所需的法律常識。

講座內容涵蓋：

- 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

誠信經營法令宣導

公平交易：反托拉斯

為落實公司誠信經營理念，每年定期向最高治理單位宣導相關法令資訊。2024年，宣導包括：營業秘密、保密義務、侵權、稅務、簽約權限，等五項重要的內部規範，確保高層對最新法規與公司政策的全面掌握。

法規遵循

神準科技將合規視為企業營運的核心原則之一，重視並嚴格遵守所有適用之國內外法規，包括但不限於勞動人權、環境保護、職業安全衛生、營業秘密、反貪腐及資訊安全等面向。我們自2020年起導入《負責任商業聯盟行為準則》(RBA Code of Conduct)，將RBA年度教育訓練列為全體同仁必修課程(RBA行為準則解析及測驗)，並結合ISO管理系統與公司內部稽核制度，建立跨部門的合規審查與風險辨識機制，定期檢視與更新合規要求，確保組織行為與法律、道德準則一致。

公司法務單位每週密切追蹤國內外重大法規變動與趨勢，並依部門營運實況提供法遵諮詢與即時因應建議。同時，法務團隊亦協助各單位執行合約審查、合規風險辨識、政策制定及內部自評，重大風險議題將彙整後提報董事會治理委員會進行監督。

在預防與宣導方面，公司定期舉辦實體與線上合規教育訓練，針對反貪腐議題辦理專場宣導與教育訓練，全年共計948人次參與；營業秘密主題合計409人次參與不同梯次課程；專利權益訓練累計參與人次合計為97人。

註：1. 重大法遵事件定義為「單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者」。

2. 2024年度無發生重大與非重大法遵事件。
3. 2023年度共3件非重大法遵事件，罰款總額20萬元。

風險管理

神準科技認知到天然災害、人為事故等不可抗力因素可能對企業營運造成中斷，導致有形與無形資產損失，進而衝擊整體供應鏈與客戶服務效能。雖本公司屬於非污染性產業，生產製程中未涉及空氣、水體污染或毒性化學物質使用，惟為強化企業韌性與持續經營能力，我們仍積極推動全面性的風險辨識與管理作業。

我們依據各部門職責設計風險評估與管理流程，建構由下而上的風險通報與控管機制，確保各項潛在風險能及早辨識、評估與因應，降低其對營運的影響。透過制度化的風險管理架構與跨部門協作，我們持續提升危機應變能力，落實營運持續管理(BCM)與供應鏈風險治理，朝向穩健經營與永續發展的目標邁進。

風險管理組織

管理層級	權責範圍
董事會	作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。
總經理室	總經理負責組織及規劃公司整體風險管理，並定期向董事會報告公司風險管理運作情形。
業務單位	各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	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。

風險辨識

依風險管控流程完成風險辨識，風險類型說明如下：

信用風險

指交易對象無法履行付款或契約義務（例如銀行倒閉或客戶違約），可能導致公司資金損失的風險。為降低此風險，本公司的交易對象限於與公司有往來，或國際知名的金融機構，並以能提供專業資訊者為主要考量。

市場價格風險

指因金融市場變動（如利率、匯率或商品價格波動）造成公司投資或資產價值變動的風險。為此，本公司主要以國際間普遍交易的金融商品為主，減少特別設計產品的使用，以降低造成損失的可能性。

作業風險

指因為錯誤、流程疏失、內控制度不當或系統異常等內部原因，導致損失或營運中斷的風險。本公司已明確訂定授權額度及作業流程，以避免作業上的潛在風險。

現金流量風險

指公司在執行交易或投資後，可能面臨短期現金不足，影響日常營運資金調度的風險。在承做交易時，本公司會綜合考量資金調度與現金流穩定性，避免對日常營運資金造成不利影響。

流動性風險

指公司資產難以迅速轉換為現金，或在需要時無法籌得足夠資金以應付支付義務的風險。為保持充裕流動性，本公司隨時關注產品市場的規模、深度、流動性，以及往來金融機構的交易能力。交易前，我們會審慎評估商品的市場深度與交易活絡度，並確保往來金融機構具備足夠的市場交易能力，以維持資產的流動性。

法律風險

指因未充分遵循法律或契約條款，或與交易對象產生法律糾紛，可能對公司造成損害的風險。本公司與交易對象簽署的文件主要採用市場普遍通用的契約，若涉及非標準條款，則會交由法務單位或外聘律師審閱，確保法律適法性與風險可控。

風險評估結果

風險類型（風險因子）	風險類型說明	管理政策及因應策略
風險議題類別 - 經濟與公司治理		
利率、匯率與通貨膨脹風險	利率與匯率波動可能影響公司的融資成本與匯兌損益，而通貨膨脹則可能提高營運成本。	採取保守穩健的資金規劃原則，定期評估市場利率與匯率，靈活配置資金並進行避險操作。收付款幣別以美元為主，以降低匯率波動風險。同時，持續關注通貨膨脹變化，目前尚未對損益造成重大影響。
非本業財務行為風險（高風險投資、資金貸與、背書保證及衍生性商品交易）	若從事非本業之高槓桿投資、對外資金貸與、背書保證或投機性衍生商品交易，可能增加資金風險、損益波動或產生違法疑慮。	公司專注本業，未從事高風險投資。2024年度無資金貸與及背書保證情事。衍生性商品操作僅限於避險用途，並訂定相關作業程序，強化內部控管並落實風險預防措施。
廠房擴建與海外投資風險	廠房擴建雖可提升產能與供應彈性，但若規劃不符市場需求，或海外設廠營運不確定，可能影響資本效益與生產調度。	採自地委建並以自有資金支應，產能與設備配置依產品與客戶需求彈性調整。海外設廠為供應鏈分散策略，與母公司可彈性調度產能，降低風險並擴大區域優勢。
風險議題類別 - 社會		
科技改變與產業變化風險（含資安風險）	網通設備屬於高科技快速變化產業，若科技演進及資安風險未能即時因應，可能影響產品競爭力與業務發展。	以研發為核心，持續投入設備與技術創新，強化品牌行銷與產業趨勢掌握。同時，建立資安事件處置制度、員工宣導與稽核機制，提升資安意識與應變能力。此外，加強成本控制與資源調度，以穩定支撐快速成長的業務需求。
企業形象改變風險	若發生形象損害事件，可能衝擊顧客信任、利害關係人關係與股東信心，進而影響營運與品牌價值。	落實誠信經營與即時揭露制度，設有發言人與顧客/股東意見回應機制，強化內部管理與危機應變溝通品質，以維護公司信譽與形象。2024 年度未發生相關危機事件。

創新與客戶關係管理

神準科技持續聚焦於高效能、高可靠度之網通產品的創新研發，致力於提供前瞻性技術解決方案，提升產品競爭力並滿足全球客戶需求。我們擁有一支超過 300 名工程師的專業研發團隊，涵蓋無線通訊、有線通訊、固件開發與雲端應用等領域，積極投入多項核心技術與應用開發。

公司每年投入可觀的研發資源，2024 年研發費用達新台幣 795,814 仟元，約佔合併營收 6.6%。此外，我們持續與合作夥伴及客戶共同針對市場需求快速開發與導入新技術，強化與客戶間的互信合作關係，並透過持續性溝通與客製化服務，鞏固長期穩定的客戶基礎，進一步提升全球市場佔有率與品牌價值。

創新設計研發

神準在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。實驗室配備多種軟體設備，能有效支援研發流程，從開發前期的研究與評估，到開發後期的測試與驗證，都能協助縮短產品研發時程，同時滿足客戶對產品功能和品質的高要求。



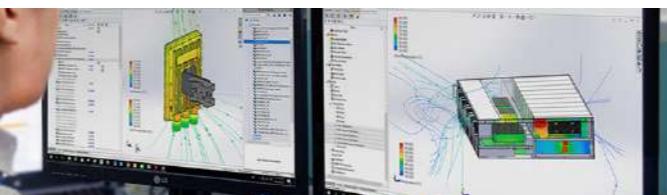
射頻及天線實驗室



高速訊號實驗室

主要功能	量測與模擬高頻電子產品
設備與技術	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

主要功能	測試訊號完整性
設備與技術	Tektronix 示波器，測試方案涵蓋 USB2、USB3.2 Gen2、PCI-E4.0、Ethernet 100G/400G、Cadence Allegro Sigirty、高速示波器



機構結構與系統散熱模擬實驗室



高階電源設計實驗室

主要功能	熱模擬與結構
設備與技術	熱模擬軟體、3D 列印設備、結構分析軟體

主要功能	研發與測試電源供應器
設備與技術	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

神準近三年研發費用



安規認證件數



產品品質與認證

神準科技致力於研發高效率、高可靠度的網通產品，對產品的品質、安全與效能秉持「零妥協」的原則。我們導入 ISO 9001 品質管理系統，落實以流程為導向的管理方法，致力於達成「符合法規規範、滿足客戶需求」的品質目標。公司透過月度品質指標分析與例行績效檢討，強化品質目標的控管與流程改善成效；並於年度管理審查會議中系統性檢視品質績效與系統運作情形，確保 PDCA (計畫—執行—查核—行動) 管理循環有效運作，持續精進品質管理體系。

在產品研發與設計階段，神準即導入環保考量，全面採用符合 RoHS (有害物質限用指令) 規範之零組件，並要求供應商提供相關合規證明，落實綠色設計。電源供應器等主要產品亦依循多項國際安規與環保規範設計與生產，包含 RoHS、UL、CB、CE、FCC、CCC 及 TÜV Rheinland 等國際認證，並符合台灣環保標章規範。2024 年度內，未有任何產品違反健康與安全相關法規之情事。

此外，神準於 2023 年通過 TL 9000 (電信電子業品質管理系統) 國際標準認證；2024 年度持續依該標準運行與精進，並依計畫接受年度監督稽核，以確保在產品品質、可靠度控管與合規管理等面向持續與業界標準接軌。

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 (UL / CSA / TÜV / MET)、IECEE CB (CB Scheme)、CE (歐盟 CE 標誌)、CCC (中國強制性產品認證)

環保規範

RoHS

品質管理系統認證

ISO 9001、TL 9000



ISO 9001 證書



TL 9000 證書

亮點個案

智慧財產權管理

神準科技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。公司的法務部門制定嚴謹的審查機制及獎勵制度，以有效保護研發成果。我們也定期舉辦頒獎儀式激勵員工創新，積極營造正向的職場氛圍。

截至 2024 年底，全球計 34 件專利認證，無任何侵害他人智慧財產權的情事。

重要里程碑：取得第一件 Wi-Fi 7 AP FCC ID

前期里程碑回顧 (2023)：2023 年 11 月 27 日，神準取得首件 Wi-Fi 7 無線接取設備 (AP) 之 FCC 認證，為邁入 Wi-Fi 7 世代的重要里程碑。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之需求。

本年度說明 (2024)：本年度延續前期成果，依既定規劃推動 Wi-Fi 7 產品線之量產與市場導入；相關進展將視實際成果於後續揭露更新。

2024 年目標：1U 網路安全設備

神準致力產品設計的源頭出發，透過以下具體行動，致力於節能減碳並持續優化製造流程：

- 減少印刷電路板 (PCB) 層數，減少製造過程中的材料需求，同步降低生產過程中的能源損耗。
- 選擇低功耗乙太網路 (Ethernet) 控制器，降低產品運行時的能源消耗，並提升產品的能源效率，為環境帶來以下實質效益：

降低產品能源需求：單一設備功耗從 1W 降至 0.6W，每台設備成功節能 0.4W。

節能：每台設備每年可為消費者節電 3.5 度，減少碳排放 1.78 公斤，並節省電費約 7 元。

產品驗證及各項認證送測，達成 100% 的各國法規符合度

為因應 2024 年 經濟部標準檢驗局 (BSMI) 商品檢驗法規 (BRC) 新版法規的強制要求，我們已全面更新即將到期的 BSMI 驗證登錄證書，實踐神準對法規遵循與產品品質管理的堅持與要求。

經濟部標準檢驗局

<https://www.bsmi.gov.tw/wSite/lp?ctNode=8318&CtUnit=225&mp=1>

客戶關係管理

神準科技始終將「客戶滿意」作為核心品質政策的出發點，致力於提供符合客戶需求、符合法規要求的高品質產品與服務。我們深信，客戶的信任與支持是企業永續經營與成長的關鍵基石，因此，建立穩健且長期的客戶合作夥伴關係，是神準營運策略的重點之一。

面對日益快速變化的市場需求，我們主動傾聽客戶聲音，並強化產品研發、交期管理與售後支援等面向的即時回應能力，以提供更具競爭力的解決方案。神準透過定期進行滿意度調查、客製化技術支援、產品異常即時回饋處理機制等方式，深化與客戶的互動關係，並以數據化方式評估服務品質與滿意程度，作為持續改善的依據。

我們亦將客戶反饋納入產品設計與流程優化的依據，確保每一個接觸點都能精準回應客戶需求。這些實務作法已使神準逐步建立起涵蓋歐、美、亞等全球主要市場的穩定客戶群，持續鞏固品牌價值並強化國際市場競爭力。

ANSI／ESD S20.20 靜電放電防制認證

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，為針對電子、電氣及通訊業的嚴格靜電防護管制系統實施標準。

ANSI/ESD S20.20 是在 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，進一步提升產品可靠性。



ANSI-ESD S20.20 靜電放電防治認證

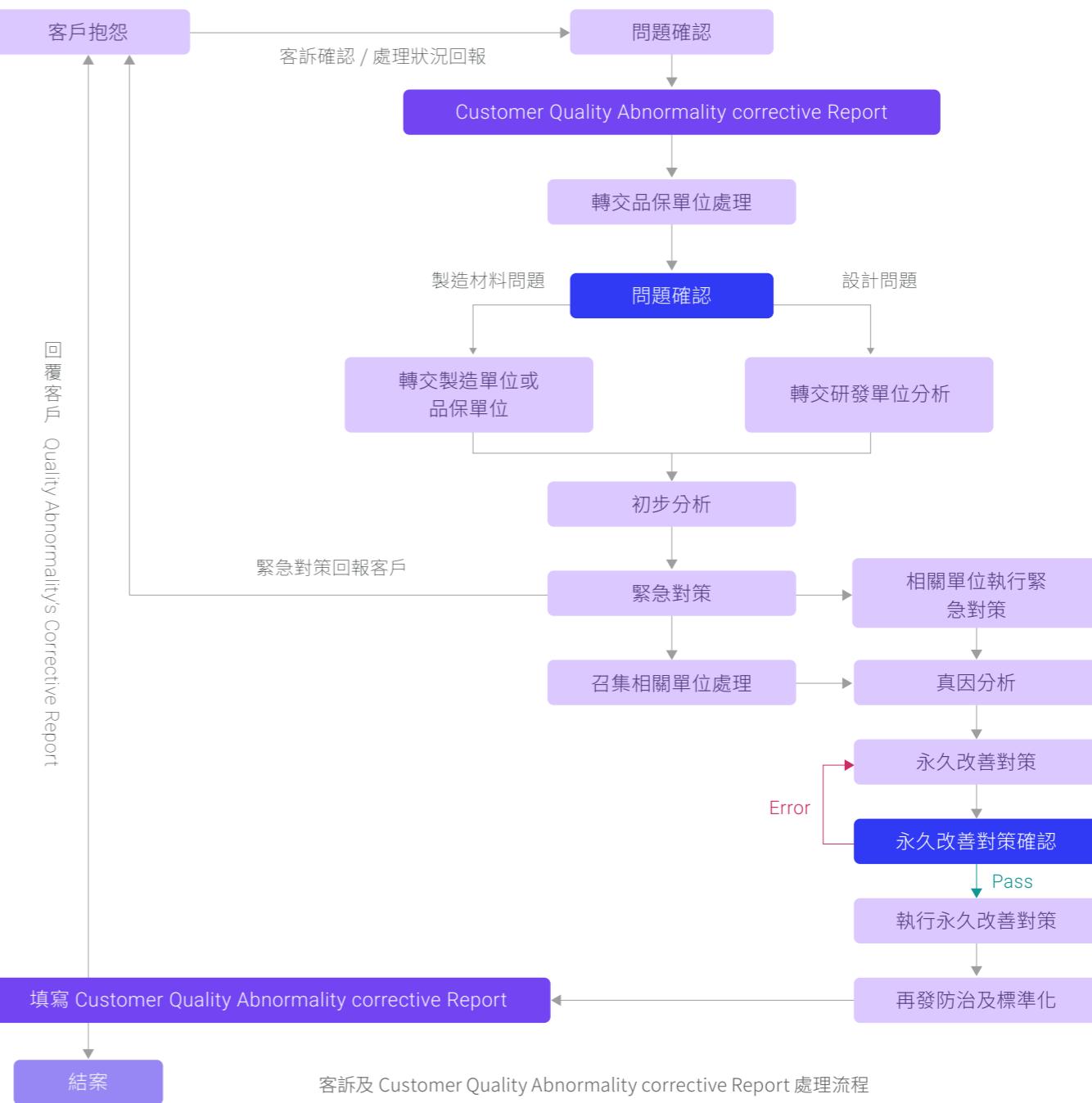
傾聽客戶聲音

神準科技為回應全球各地客戶的多樣化需求，設置了專業的維修與服務團隊，致力於提供客戶迅速且高效的售後服務。

當我們收到客戶的回饋、申訴或服務需求時，專業客服人員會在第一時間接納意見，提供產品初步解析與指導。隨後，我們會透過內部問題管理平台，將客戶反應的問題迅速轉交相關單位進行確認與解析。品質

工程部門會執行圍堵計畫並提出解決對策，並及時將改善結果回覆客戶，確保客戶滿意。

2024 年，我們共處理了 90 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並提升製程技術，提供客戶最具競爭力的高品質產品，以及最專業、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

神準科技秉持「以客為本」理念，每年定期辦理客戶滿意度調查，對象涵蓋交易金額占年度營收八成以上的主要客戶，透過調查了解客戶對品質、交期、價格、服務及永續發展等面向的實際感受與建議。

自 2021 年起，為更準確反映客戶意見，已將評分統計方式由加權平均改為簡單平均，並設定 80 分為整體滿意度目標。2024 年調查結果為 75.4%，較 2023 年略有提升，反映我們在品質控管與客戶溝通方面的改善逐漸奏效。滿意度未達標主因包括全球原物料供應緊張、擴廠期間內部溝通與新人訓練尚有強化空間。

面對客戶反映的議題，我們持續追蹤重點項目，深入分析根本原因，並推動預防與改善措施。同時，調查結果已納入管理審查與營運檢討會議，作為提升服務品質與強化客戶關係的關鍵依據，展現我們致力於長期價值共創的承諾。

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。

客戶意見／滿意度

- 針對 2024 年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

- 持續改進人員分工與組織細化：優化團隊協作效率。
- 設計開發流程進行優化：提高研發效率與產品品質。
- 加強研發設計與異常問題分析驗證能力：確保能更早應對市場變化並精準滿足客戶需求。

滿意度統計



註：2024 年問卷調查 9 份，有效回收 7 份，有效件數 7 份，回收率 77.8%，有效率 77.8%，較 2023 年客戶滿意度上升。

資訊安全

隨著數位科技快速發展，企業營運日益依賴資訊系統與數據資料，資訊安全已成為企業永續經營不可或缺的基礎。神準科技深刻體認到資訊安全對企業營運、客戶信任與法遵責任的關鍵性，依循國際標準 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統，建置了完備的管理制度與防護機制，從組織治理、流程設計到技術落實，全面強化資安韌性。

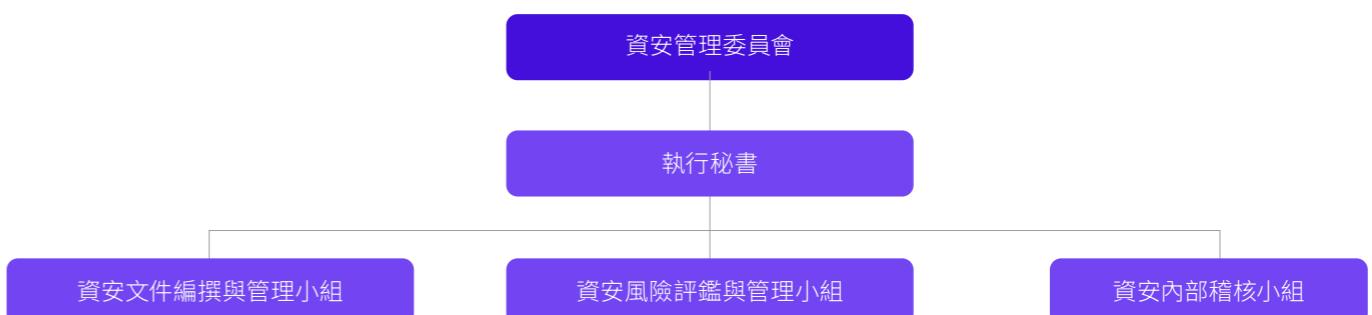
我們透過持續性的員工資安教育訓練、完善的設備與網路防護措施，強化對資料、系統與通信的控管能力，降低因人為疏失、惡意行為或天然災害所導致的潛在風險，確保公司內部關鍵資訊、客戶機敏資料及個人隱私均受到妥善保護。此外，神準亦持續強化應變能力，導入事件通報機制、風險評估與復原計畫，提升整體數位治理水準，以具體行動實踐資訊安全承諾，確保企業與利害關係人共同邁向穩健的數位永續未來。

資安管理機制

神準深知資訊安全對營運穩定的重要性，2024 年於資訊部設立專責資安單位，配置資安主管與專責人員，負責政策制定、作業規劃與管理推動，同年也正式通過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統認證，並採用 PDCA(計畫 - 執行 - 查核 - 行動) 循環落實資安制度。資安項目亦被納入年度稽核重點，定期將執行情形提報董事會。2024 年全年無資安通報案件，顯示制度運作穩定。

為強化營運韌性，2025 年神準以「核心資訊系統、骨幹設備及產線正常運作率達 99.9%」為目標，資訊部推動多項措施，包括依風險等級執行防火牆韌體更新、全面檢查網路設備設定、啟用異常連線自動偵測功能，並建立設備領用檢核流程，避免故障設備重複使用導致系統異常。全年中斷總時數以不超過 8 小時為控管標準，確保營運不中斷。

此外，神準持續推動作業數位化，2024 年正式導入數位合約簽署流程，提升文件保密性與存取控管效率，兼顧資安與永續發展。董事會與治理委員會亦持續督導資安法遵事項，推動資安教育訓練與營業秘密保護等行動，積極落實資安治理，強化數位韌性與對利害關係人的責任承諾。



ISO/IEC 27001:2022 證書



資安風險評估

神準為貫徹執行本公司資訊安全管理制度、確保其運作有效性並持續監督管理，以維護重要資通系統之機密性、完整性與可用性，因此制定完善的資安管理體系，以「資訊安全政策」作為最高管理依據，並輔以「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，確保本公司之資料、資訊系統、設備及網路安全維運，達成持續營運的目標，全面保障資訊安全。

神準對資訊安全事件有明確定義，並針對各類風險制定預防及管理措施，以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：

- 內部危安事件：涵蓋系統或設備遭惡意破壞毀損、操作失誤、設備故障等情況。
- 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。
- 天然災害或重大突發事件：如颱風、水災、地震，以及火災、爆炸或恐怖攻擊等不可預期的突發狀況。

資通安全管理作為

神準科技持續強化資訊安全與個人資料保護機制，致力於打造可預防、可偵測、可應變的資通安全治理架構。公司已訂定《個人資料保護管理規定》與《營業秘密保護管理規定》，並建立定期會報與即時通報系統，結合內外部稽核與專案管理機制，以確保內部流程與管理制度均符合法規與客戶要求。

為提升資訊安全風險防禦與應變能力，神準從技術、系統與人員三面向推動多項資安措施。技術上，導入原始碼掃描、弱點掃描、滲透測試與威脅情資蒐集，

及早發現潛在漏洞並實施修補；系統層面建置端點設備控管與異地備援機制，提升資料可用性與營運持續性；人員層面則透過 Meta School 線上課程、資安電子報及定期教育訓練，加強全體員工資安意識與應對能力。

2024 年，公司資訊安全管理措施持續穩定運作，期間未發生任何資訊安全事件或資料外洩紀錄。未來，神準將依據國際資安準則（如 ISO/IEC 27001）持續優化資安架構與應變機制，落實資訊資產保護、個資管理與客戶信賴的承諾。

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。

供應商資安管理

建立定期會報及通報系統，透過 ESG 問卷機制確認供應商在滲透測試等資安檢測上的落實情況，並對於尚未完成資安檢測的供應商，神準提出了明確要求，包括必須進行滲透測試等其他必要的資安檢測。

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。

內部稽核與專案管理

定期執行內部及外部稽核，全面檢視資訊安全管理系統的執行情況，確保符合相關法規與標準。透過專案專人管理，持續優化資安流程，並制定應變處理機制。

員工資安意識

- 提供 Meta school 線上課程，讓員工能夠學習資安知識與防護技術。
- 進行社交工程演練，模擬真實攻擊情境，增強員工對網路詐騙及攻擊手段的警覺性。
- 定期發佈資安電子報，更新員工有關最新資安趨勢與事件。

資安管理行動

對內控管機制

1. 安全資訊與事件管理系統 (Security Information and Event Management, SIEM)

- 數據蒐集與集中分析：集中偵測與蒐集內部網路的日誌數據，並進行實時分析，建立事件關聯性以快速辨識異常行為。
- 全面性威脅監控：利用規則設定，從大規模數據中自動篩選出高風險事件，減少誤報並優化安全效能。
- 資安事件視覺化：提供視覺化儀表板，讓安全團隊能快速掌握網路狀態及資安事件的完整狀況，支持快速決策。

2. 威脅偵測與應變服務 (Managed Detection and Response, MDR)

- 即時威脅偵測與回應：由廠商資安團隊全天候監控，快速發現並應對可疑行為及安全事件。
- 主動防禦能力：提供威脅隔離、事件緩解及復原建議，縮短從發現到解決的時間，減少潛在影響。

3. 嚴密管控外部防火牆存取權限

- 強化防火牆防護：設定防火牆規則，阻擋潛在攻擊路徑。
- 多重驗證機制 (Multi-Factor Authentication, MFA)：針對 VPN 存取實施多重驗證，確保僅授權用戶能進入內部網路，降低入侵風險。

4. 制定完整的資安規範及作業流程

- 風險管理與定期稽核：定期執行風險評鑑，針對高風險區域投入額外防護資源；透過內外部稽核，確保資安策略與流程的持續優化。

對外控管機制

1. 資安檢測機制

- 使用資安掃描工具定期檢測系統弱點，進行修補與強化。
- 依既定資訊安全規範，持續識別潛在風險並執行風險控管措施。

2. 外部資安顧問協助

- 委託專業外部顧問定期進行獨立的資安稽核與風險評估，提供客觀建議。
- 依顧問建議修正弱點與強化防禦機制，提升整體資安防護水準

3. 年度營運持續復原演練 (Business Continuity Plan, BCP／Disaster Recovery, DR)

- 每年度針對關鍵應用系統辦理營運持續演練，模擬異常情境以檢視應變能力與復原時效。

4. 利害關係人管理

- 辨識與資訊安全有關的利害關係人（如客戶、供應商、員工、政府機關等），並定期確認其資安需求。
- 藉由內外部溝通管道，確保資安策略與行動回應各方關切，持續優化資安管理制度。

5. 供應鏈資安管理

- 為落實供應商端資訊安全控管，公司透過問卷調查方式瞭解供應商資安執行情況，涵蓋政策制定、設備管理、存取控制及異常通報等關鍵指標。2024 年共計執行調查近兩百間供應商，其中 25 間供應商已取得資訊安全管理制度認證，另有 62 間供應商實施資安掃描或弱點檢測作業，顯示供應鏈資安防護意識逐步提升。
- 調查結果除作為風險評估與改善建議依據外，亦納入後續合作關係的追蹤與管理，並列為供應商評選、稽核及合作風險控管的重要參考，進一步強化整體供應鏈之資安防禦能力。

定期進行資安風險之管控及人員訓練／資安宣導

1. 資訊安全必修課程

- 全員納入學習範疇：將資訊安全課程列為間接人員的必修課程，要求所有相關人員定期參與培訓。
- 2024 年度培訓成果：舉辦「ISMS 制度、資安觀念與趨勢技術」課程，共 815 人次參加，強化員工在資訊安全風險管理上的意識與知識。

2. 定期發布資安電子報

- 分享最新的資安趨勢、國內外重大資安事件及其防範措施，幫助員工掌握資安新動態。
- 透過電子報持續提升員工對潛在威脅的警覺性及資安知識的更新速度。

3. 社交工程演練

- 規劃定期進行社交工程演練，檢測員工應對能力並提供教育訓練。
- 演練後即時回饋結果，幫助員工了解資安風險並提高警惕。

營業秘密保護管理／個資控管／個資保護機制

1. 營業秘密與反貪腐課程

- 營業秘密課程：為提升員工對營業秘密保護的認識及注意事項，於 2024 年 11 月 20 日舉辦專題課程，共有 767 人通過課程，深化全員保密意識。
- 反貪腐課程：於 2024 年 12 月 12 日舉辦反貪腐課程，宣導禁止不當商業行為，共計 761 人完成課程，進一步確保企業合規性與道德操守。

2. 法務專欄宣導

- 法律常識推廣：由法務單位定期撰寫法務專欄，向員工普及企業法律常識與合規要求，加強對營業秘密和個資保護相關規範的理解。
- 內部多管道發布：透過 E-mail 和 Meta School 等內部系統進行宣導，確保資訊觸及每位員工；2024 年 9 月發行的營業秘密專欄內容已於同年 9 月底正式發布。

滲透測試

定期委託具備專業技術水準的第三方資安顧問，以人工方式模擬駭客攻擊，進行滲透測試，具體內容如下：

1. 國際測試規範的遵循

- 測試過程依循國際公認的資安測試規範，包括：OWASP Checklist、CWE/SANS Top 25 Most Dangerous Software Errors

2. 識別資安問題

- 透過滲透測試模擬實際攻擊行為，準確發現系統中的潛在資安漏洞與弱點。

3. 修復與防禦提升

- 測試完成後立即進行詳細分析，針對發現的漏洞制定修復計畫並執行。
- 持續優化網路和系統的安全性，提升對新型態資安威脅的防禦韌性，確保企業的數據與資產安全。

弱點掃描 (自行)

資安單位定期利用弱點掃描工具對系統與網路設備進行全面檢測，主動識別並修正潛在風險，具體內容如下：

- 使用專業弱點掃描工具定期檢查系統與網路設備，識別已知漏洞與風險點。
- 根據檢測結果，排定時程進行漏洞修補與弱點修正，以降低潛在攻擊面與資安風險。

異地備援機制

資訊部積極強化異地備援機制，確保企業核心業務的穩定運行與快速恢復，具體措施如下：

- 將核心系統數據定期同步至異地備援，確保關鍵資料的即時性與完整性。
- 定期進行營運持續計畫演練，模擬突發事件場景，檢驗異地備援機制的有效性。

原始碼掃描

資安單位規劃導入專業工具進行掃描，定期對開發的程式碼進行自動化檢測與審查。

- 使用原始碼分析工具，對程式碼進行靜態檢測，找出潛在漏洞與安全隱患。
- 覆蓋常見的程式語言（如：Java、Python、C# 等），確保檢測範圍的全面性。
- 偵測如 SQL 注入、跨站腳本 (XSS)、敏感數據暴露等高風險漏洞，並提供詳細的修復建議。

威脅情資蒐集

資安單位透過多元情資共享平台（如：TWCERT、SPISAC 等），持續蒐集並分析最新的資安威脅情資，確保企業系統及設備免受已知威脅的影響。

1. 情資來源整合
 - TWCERT（台灣電腦網路緊急應變小組）
 - SPISAC（科學園區資安資訊分享與分析中心）
2. 情資分析與處理
 - 定期收集來自上述平台的威脅數據，建立內部威脅數據庫。
 - 藉由自動化工具與專人分析，辨識異常 IP、可疑域名及已知漏洞的影響範圍。
 - 確認內部設備配置，確認是否受情資威脅影響並進行相應措施。
3. 應對與優化
 - 針對異常 IP，迅速更新防火牆規則以阻擋惡意連線。
 - 通知相關系統負責人，確保受威脅的服務或設備及時修補漏洞或進行升級。
 - 不斷完善威脅情報處理流程，提升分析效率與應對準確性。

端點控管

資訊部規劃導入內網安控系統，實施網路存取控制 (NAC)、資產管理 (ITAM) 與軟體授權管理等功能，以降低端點設備對整體網路環境的資安風險。

1. 網路存取控制 (Network Access Control, NAC)
 - 規劃在內網中實施，限制僅符合資安規範的端點設備連入網路，減少未授權設備引發的潛在風險。
 - 提供即時設備狀態監控與異常行為通報，增強存取安全性。
2. 資產管理 (IT Asset Management, ITAM)
 - 規劃透過內網安控系統監控端點設備的硬體資源使用狀況，例如外接設備與記憶體容量，初步掌握內部設備的基本資訊。
3. 軟體授權管理
 - 計畫導入工具自動檢測並管理內部設備的軟體安裝情況，確保所有軟體均為合法授權版本。
 - 避免因非法軟體使用而引發的版權問題與潛在安全漏洞。

資訊流程優化

神準積極推動資訊流程與營運效率的全面優化與電子化，導入多項改善措施。

對外合約簽署電子化

自 2024 年 12 月起，法務單位已將對外合約簽署流程從傳統紙本全面轉為電子簽核，採用了電子簽名平台，取代過去繁瑣的紙本合約用印程序，不僅提升合約簽署的效率，更減少紙張使用，加快合約流轉與簽署速度。

電子簽名平台提供了更高的安全性與可追溯性，確保合約文件的完整性與合法性，同時為跨公司、跨地區的業務合作提供了便捷高效的解決方案。

估計每年可節省約 5,520 張紙，換算總重約 99 公斤 / 年（以 2025 年 1 月內部發送電子合約數量估算），若以每張紙碳足跡約 5 克碳排放量計算，這項措施約可減少 27.6 公斤的二氧化碳排放，為環境保護貢獻一份心力。

Easy Flow GP 批次簽核

為進一步優化簽核流程並提升效率，資訊部已於 2024 年 12 月 13 日在 Easy Flow GP 系統中開放批次簽核功能，使用者可一次選取多筆待簽核文件進行處理，有效減少逐一簽核的重複性操作，大幅提升了簽核速度與使用便利性。

附錄

- 131 職業安全衛生計畫 - 整合性揭露
- 135 G2-9 治理結構
- 137 GRI 內容索引表
- 140 永續揭露指標 - 通信網路業
- 141 上櫃公司氣候相關資訊
- 143 SASB 準則對照表：電子製造服務與原廠委託設計代工
- 145 外部保證聲明書

職業安全衛生計畫 - 整合性揭露

揭露事項	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。	主要生產廠區（華亞廠）已建置職業安全衛生管理系統，並通過ISO 45001 第三方驗證，目前系統涵蓋範圍為華亞廠區，合計1,710名工作者（包含1,554名正式員工與156名非員工人員）。公司每年持續維持驗證並執行內外部稽核，以確保制度有效運作。員工亦透過安全委員會等管道參與制度檢討與風險辨識，落實持續改善，強化組織層級的健康安全文化。
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。	目前 ISO 45001 認證覆蓋華亞一、二廠（共 1,710 名工作者），其他據點採制度同等管理但尚未納入認證範圍
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。	<p>1. 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，用以掌握營運動活動範圍中可能存在的環安衛風險控管與改善機會。</p> <p>公司明定所有工作者（含派遣與承攬人員）在通報潛在危害、或於認為作業環境存在即時危險時選擇暫停或退避作業，皆不會受到任何形式之懲處、報復或不利對待。此政策已納入工作守則、安全訓練教材及管理制度中，強化現場人員風險意識與通報保障，落實職業安全「預防重於事後處理」的原則。</p> <p>2. 利用危害鑑別及風險機會評估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。</p>
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。

揭露事項	內容
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」、「人因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。 非員工部分，所有員工餐廳之供膳人員，也皆已完成食品從業人員健檢，並具備合格之健康證明，以確保供餐衛生與人員健康管理符合規範。
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	
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詢，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。 非員工工作者如派遣工、承攬商、清潔、保全與團膳廠商等。設置如進場教育訓練、定期協力廠商會議、派遣工訪談、產線月會、移工月會、匿名申訴機制及現場通報窗口等，確保所有在廠工作人員皆能充分理解作業風險、表達安全建議，並獲得必要的防護與支持。
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，以及組織所提供之服務的範圍。	公司不定期舉辦健康講座及健康促進活動，2024年辦理肌力體能訓練 23 人次、癌症篩檢 170 人次、全體員工健康檢查 1 次，及每季發布神準報報，建立正確的健康醫療知識。 針對非員工，提供健康衛教資訊、加強高溫時段的現場關懷與提醒，並開放使用飲水機、冷氣休息區及無障礙廁所等友善設施，營造安心舒適的工作環境。

揭露事項	內容	揭露事項	內容
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。	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。
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			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。
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。			e. 是否根據 200,000 或 1,000,000 工作小時計算比率。
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者			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。
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： (1) 在此管理系統下，經內部稽核之所屬所有員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者人數和比例； (2) 在此管理系統下，經外部組織稽核或驗證之所有員工、非員工但其工作及/或工作場所受其指揮監督之工作者人數和比例。	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，2024 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。	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。
403-9 職業傷害			403-10 職業病
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。	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. 職業傷害所造成的死亡數量與比率；ii. 可記錄之職業傷害的案件數量；iii. 職業病的主要類型。	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。	
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。	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、並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。	
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。	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。	
403-10 職業病			e. 瞽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。
a. 所有員工 1,758 人 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：2 件、比率：0.53 $(2 * 1,000,000) / 3,788,983$ iv. 職業傷害的主要類型：被割傷 1 件、被撞 1 件 v. 工時：3,788,983 小時			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。
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		

G2-9 治理結構

姓名	蔡文河
性別	男性
參與的委員會	董事會
任職其他重要職位 / 承諾的數量與性質	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：暉固科技(股)公司法人代表董事長、暉恩科技(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
獨立性	-
任期	2022.06.17 - 2025.06.16
企業衝擊 / 影響的相關能力	臺灣大學國際企業管理碩士；達創科技(股)公司總經理、光寶科技(股)公司網通事業部總經理
利害關係人代表	V

姓名	林保雍	賈仲雍
性別	男性	男性
參與的委員會	董事會	董事會
任職其他重要職位 / 承諾的數量與性質	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	中華電信(股)公司網路技術分公司總經理、台灣國際標準電子(股)公司法人代表董事、中華電信歐洲子公司(Chunghwa Telecom Europe GmbH)董事長
獨立性	-	-
任期	2022.06.17 - 2025.06.16	2022.06.17 - 2025.06.16
企業衝擊 / 影響的相關能力	神腦國際企業(股)公司董事長	交通大學資訊科學與工程博士；中華電信(股)公司網路技術分公司副總經理
利害關係人代表	V	V

註：1. 無代表人數不足之社群 (GRI 2-9-C-VI) 及公司管理階人員。

2. 董事會已於 2025 年 5 月 27 日完成改選。

蘇添財	施光訓
男性	男性
董事會	董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會
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	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
2022.06.17 - 2025.06.16	2022.06.17 - 2025.06.16
國立成功大學電機工程碩士；中華電信(股)公司個人家庭分公司總經理	美國佛州諾瓦大學財務管理博士；中國文化大學財務金融系教授暨系主任
V	-

張宜旻	陳慧遊
男性	男性
董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會	董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會
和通國際(股)投資部協理	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、邁陞科技(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	V
2022.06.17 - 2025.06.16	2022.06.17 - 2025.06.16
交通大學經營管理碩士；漢友投資顧問(股)投資部經理	臺灣大學畜牧學系；惠理康和投信(股)公司董事長
-	-

GRI 內容索引表

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 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則	揭露項目	資訊 位置	省略				
			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	4					
2-2	組織永續報導中包含的實體	4					
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	5					
2-4	資訊重編	5					
2-5	外部保證／確信	5					
活動與工作者							
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	9, 19-20					
2-7	員工	83					
2-8	非員工的工作者	85					
治理							
2-9	治理結構及組成	10, 126, 171-173					
2-10	最高治理單位的提名與遴選	124, 126-127					
2-11	最高治理單位的主席	124					
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	23					
2-13	衝擊管理的負責人	23, 126-127					
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	23					
2-15	利益衝突	124-125, 129					
2-16	溝通關鍵重大事件	23					
2-17	最高治理單位的群體智識	125-126					
2-18	最高治理單位的績效評估	23					
2-19	薪酬政策	95, 128					
2-20	薪酬決定流程	126					
2-21	年度總薪酬比率	94					

策略、政策與實務					
2-22	永續發展策略的聲明	6-7			
2-23	政策承諾	71, 89, 129-131			
2-24	納入政策承諾	71, 129-131			
2-25	補救負面衝擊的程序	102-103			
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	102-103			
2-27	法規遵循	135			
2-28	公協會的會員資格	43-44			
利害關係人議合					
2-29	利害關係人議合方針	40-41			
2-30	團體協約	90			
GRI 3：重大主題 2021					
3-1	決定重大主題的流程	32			
3-2	重大主題列表	33-35			
3-3	重大主題管理	36-38			
GRI 201：經濟績效 2016					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	12-13			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	47-48			
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	97			
201-4	取自政府之財務援助	13			
GRI 204：採購實務 2016					
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	19			
GRI 305：排放 2016					
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	51			
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	51			
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	51			
305-4	溫室氣體排放強度	51			
305-5	溫室氣體排放減量	58, 69-70, 142, 155			
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	N/A		不適用	無排放
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	N/A		不適用	無排放

永續揭露指標 - 通信網路業

GRI 306：廢棄物 2020					
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	61			
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	37			
306-3	廢棄物的產生	62			
306-4	廢棄物的處置移轉	63-64			
306-5	廢棄物的直接處置	63-64			
401-1	新進員工和離職員工	86			
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	96-97			
401-3	育嬰假	98-99			
GRI 403：職業安全衛生 2018					
403-1	職業安全衛生管理系統	111			
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	112-113			
403-3	職業健康服務	116			
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	111			
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	114-115			
403-6	工作者健康促進	118			
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	112-113			
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	111			
403-9	職業傷害	116-118			
403-10	職業病	116-118			
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	107-108			
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	97			
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	108			

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 ：47,612.11GJ 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 ：57.017 1000m ³ 總耗水量 ：47.876 1000m ³
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 ：31.078 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 ：被撞 1 人、被割 1 人 職業災害人數 ：2 職業災害比率 ：0.53
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 ：31.078 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	新台幣 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

1. 氣候相關資訊執行情形

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，神準採用永續思維並參考氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構來進行氣候議題管理，從中辨識氣候變遷的風險與機會並提出相應對策。ESG 委員會由總經理擔任主席，每季定期召開會議以檢視碳管理策略和行動方案的執行成果，並定期向董事會彙報。
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)。	面對全球暖化及氣候變遷等環境議題，神準始終堅守「消費者用得開心、地球過得安心、企業賺得放心」的永續願景，持續運用企業影響力，將永續思維納入營運策略，並積極推動減碳行動。公司依據不同的時間範疇評估與分析氣候風險與機會，進而制定短期 (2030 年)、中期 (2040 年)、長期 (2050 年) 的策略與計畫。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	永續發展委員會針對氣候風險及機會提出具體行動方案，包含發展循環經濟、製程改善及能源轉型等專案，以達成低碳轉型的策略目標。公司亦持續關注永續趨勢，運用永續思維建構碳管理藍圖，期望在低碳世代掌握綠色契機，創造新事業商機。
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。	根據公司「風險管理辦法」等相關規範，各部門須辨識重大風險的優先順序。針對氣候相關議題所產生的風險，則由永續發展委員會進行系統化評估與分析並提出相應對策。董事會為公司風險管理的最高責任單位，每年透過永續發展委員會定期向董事會報告風險管理的執行情形與結果，監督整體風險管理機制的運作與落實。在氣候議題方面，董事會同樣作為最高監管單位，統籌全公司氣候策略並監督永續發展委員會執行氣候風險管理及關鍵績效的情形。
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。	遵循巴黎氣候峰會目標，以升溫不超過 1.5 度 C 情境，設定 2050 年淨零排放目標。
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。	為降低產品碳足跡，已擬定多項減碳措施，以降低實體風險及轉型風險。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	內部碳價 (Internal Carbon Price) 設定為 USD 50/ tCO ₂ e，用於評估大型節能改善案之可行性與投資回收。
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。	目標規劃期程： 短期目標 (2030 年) 使溫室氣體排放強度比 2025 年下降 10%，並以循環經濟為核心，包括綠色原物料採購及提升廢棄物再利用等。 中期目標 (2040 年) 使溫室氣體排放強度比 2025 年下降 50%。在此階段重點為製程改善，透過設備升級、淘汰含氟氣體設備、導入智慧節能技術等方式實現目標。 長期目標 (2050 年) 著重能源轉換，透過使用綠色電力和氫能等替代能源，以達成 2050 年淨零排放之目標。
9. 溫室氣體盤查及確信情形(另填於 1-1)。	詳如下表。

2. 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

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e / 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

資料涵蓋範圍：公司為資本額未達 50 億元之公司。盤查作業自 113 年起涵蓋神準台灣所有據點。

年度 / 項目	範疇一 (t CO ₂ e)	範疇二 (t CO ₂ e)	總排放量 (t CO ₂ e)	神準個體營業收入總額 (新臺幣百萬元)	密集度 (公噸 CO ₂ e / 新臺幣百萬元)	涵蓋範圍
112 年	236.85	3,775.82	4,012.67	14,394	0.28	華亞一廠 忠義倉庫
113 年	360.10	6,120.85	6,480.95	8,897	0.73	華亞一廠 華亞二廠 忠義倉庫 南港辦公室

備註：神準自 105 年起自發性依 ISO 14064-1 進行組織溫室氣體盤查，自 113 年起盤查作業涵蓋台灣所有據點，依據法標國際認股份有限公司 AFNOR INTERNATIONAL 所進行之查證過程及程序，有充分證據顯示溫室氣體聲明為實質正確呈現溫室氣體數據及相關資訊；另目前 113 年度數據為盤查預估值，已安排 114 年 5 月進行第三方驗證單位（法標國際認股份有限公司 AFNOR INTERNATIONAL）查證，以期確保數據完整性與準確性。

註：1. 溫室氣體確信資訊 (不適用) 本公司實收資本額未達新臺幣五十億元，依金融監督管理委員會之金管證發字第 11103849344 號令規定，母公司個體應自 115 年起完成盤查資訊揭露，117 年起完成確信資訊揭露。

2. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：本公司實收資本額未達新臺幣五十億元，依金融監督管理委員會之金管證發字第 11103849344 號令規定，母公司個體應自 115 年起完成盤查資訊揭露，117 年起完成確信資訊揭露，故本年度尚無相關計畫。

SASB 準則對照表：

電子製造服務與原廠委托設計代工

Table 1 永續揭露主題

指標	單位	回應內容
指標編號：TC-ES-140a.1 主題：水管理		
(1) 總取水量，位於高或及高基線水壓力區域的百分比	立方公尺 (m ³)	總取水量：57,017 1000m ³
(2) 總耗水量，位於高或及高基線水壓力區域的百分比	百分比 (%)	總耗水量：47,876 1000m ³ 位於高或及高基線水壓力區域的百分比：0%
指標編號：TC-ES-150a.1 主題：廢棄物管理		
有害廢棄物產生量與回收百分比。	公噸 百分比 (%)	所產生有害廢棄物之重量：31.078 公噸 所產生有害廢棄物之回收百分比：100%
指標編號：TC-ES-310a.1 主題：勞工實務		
停工人數或停工日數	人數 停工日數	2024 年無發生停工或罷工事件
指標編號：TC-ES-320a.1 主題：勞工概況		
員工與契約工的可記錄工傷率與虛驚事故發生率	發生率	項目(註) 員工 契約工 工傷率 虛驚事故發生率
指標編號：TC-ES-320a.2 主題：勞工概況		
分別揭露公司與關鍵供應商的所有廠區與高風險廠區有執行 RBA VAP 或同類型稽核的比例	百分比 (%)	項目 神準 關鍵供應商 有執行的廠區比例 有執行的高風險廠區比例

指標	單位	回應內容
指標編號：TC-ES-320a.3 主題：勞工概況		
(1) RBA VAP (或同等稽核) 不符合率 (2) 相關改善措施完成率，需分別針對： 優先級不符合項其他不符合項並分別揭露：公司自有廠區與 Tier 1 關鍵供應商廠區	百分比 (%)	類別 神準不符合率 (%)
	優先級不符合項 (Priority)	0 100%
指標編號：TC-ES-410a.1 主題：產品生命週期管理		
報廢產品與電子廢棄物回收重量 回收比例	公噸 (t) 百分比 (%)	公司多數出貨採 FOB 條件，裝船後運輸與回收由買方處理；因部分訂單條件不同且資料有限，暫無法完整統計回收情況。

註：工傷率計算方式：傷害件數 *200,000/ 總工時；虛驚事故發生率計算方式：虛驚事故件數 *200,000/ 總工時。

Table 2 活動指標

指標編號	主題	單位	回應內容
TC-ES-000.A	生產據點數量	數量 (座)	神準共有 2 個生產據點，位於台灣桃園區的華亞一廠與華亞二廠
TC-ES-000.B	生產據點面積	平方英尺 (ft ²)	上述生產據點總樓地板面積為 870,021 平方英尺
TC-ES-000.C	員工數量	人數 (人)	截至 2024 年 12 月底，神準全球員工共有 1,758 人

外部保證聲明書

本公司已通過 SGS 查驗，取得 AA1000 中度外部保證，
並預計於 9 月 15 日取得證明書後完成更正與上傳。

