



# 2025 永續報告書

**Getac** 神基控股股份有限公司

2026年6月1日發行

## + 目錄

<b>1</b>	<b>概況</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>永續管理</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>公司治理</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>氣候行動</b>	<b>55</b>
1.1	董事長的話	4	2.1	永續願景與目標	22	3.1	營運績效與稅務	30	4.1	氣候治理	56
1.2	報告書資訊	5	2.2	神基與SDG的連結	23	3.2	公司治理	33	4.2	能源管理	67
1.3	關於神基	7	2.3	政策與承諾	24	3.3	風險管理	37	4.3	溫室氣體排放管理	69
1.4	利害關係人溝通	12	2.4	永續治理架構與運作情形	26	3.4	誠信經營與法規遵循	42			
1.5	重大主題管理	14				3.5	資訊安全與客戶隱私	48			
						3.6	智慧財產權	54			
<b>5</b>	<b>永續環境</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>友善職場</b>	<b>90</b>	<b>7</b>	<b>價值鏈管理</b>	<b>120</b>	<b>8</b>	<b>附錄</b>	<b>131</b>
5.1	環境政策	73	6.1	人才吸引與留任	91	7.1	客戶關係	121	8.1	子公司環境數據	132
5.2	循環經濟	74	6.2	人才培育與發展	101	7.2	供應商管理	124	8.2	子公司社會與治理數據	138
5.3	產品安全與化學物質管理	78	6.3	人權管理與維護	105				8.3	永續報告書查證聲明	155
5.4	水資源管理	80	6.4	職業安全衛生	110				8.4	管理系統查證情形	156
5.5	廢棄物管理	83	6.5	社會參與	116				8.5	GRI 內容索引表	157
5.6	污染防治	87							8.6	SASB索引表	164
									8.7	上市公司永續揭露指標	168

# 1. 概況

1.1	董事長的話	4
1.2	報告書資訊	5
1.3	關於神基	7
1.4	利害關係人溝通	12
1.5	重大主題管理	14



神基控股董事長 黃明漢

## ✦ 1.1 董事長的話

在全球地緣政治變動、匯率波動及產業供應鏈重組等不確定因素持續升高的情勢下，氣候變遷與永續議題亦日益受到國際市場與監管機構的高度重視。企業韌性已成為衡量長期價值的重要指標。對神基而言，企業的成功不僅體現在財務績效，更在於能否在營運發展的同時回應環境與社會挑戰。作為負責任的企業公民，我們持續將永續發展理念融入核心業務，在創造經濟價值的同時，為利害關係人創造長期且正向的影響。

過去一年，我們持續推動企業永續發展策略，在公司治理、環境管理與社會責任三大面向穩健前行。營運表現方面，公司營收與稅後獲利再創歷史新高，公司治理評鑑亦穩定維持於6~20%級距，並持續入選「公司治理100指數」成份股。此外，隨著公司持續深化ESG治理與資訊揭露品質，由國內外永續評鑑之評等持續提升，包括 S&P Global ESG rating以及 Sustainalytics ESG評分逐年提升，TIP台灣永續評鑑也由AA級晉升為AAA級(Top 5%)，顯示市場對本公司治理品質與永續管理成果的肯定。在供應鏈責任管理方面，繼去年二家子公司順利通過RBA VAP稽核後，今年再新增一家子公司通過並取得銀級同等成績，持續以國際標準深化供應鏈永續管理。

在環境面向，我們持續推動綠色製造與低碳轉型，透過設備節能優化、製程改善及能源管理強化等措施，不斷提升能源使用效率。2025年整體節電專案持續穩定推動，全年共執行34項節能減碳專案，約當節省當年度外購能源總能耗之1%。同時，公司自2025年起開始採購

再生能源，並將持續降低營運碳排放，並提升整體能源使用結構的永續性。除節能外，公司亦同步推動廢棄物減量與節水行動，在各權責單位積極提出更多環境改善專案的推動下，廢棄物減量69.12公噸亦較前一年度增加一倍以上，年度節水量為1,865萬公升為前一年度的1.04倍以上，也持續提升資源使用效率並降低營運對環境的影響。

在氣候治理方面，神基控股同時獲得CDP氣候變遷與水安全B級評分，漢達昆山廠亦榮獲「安環聚力之星」獎項，展現公司在環境管理與氣候行動上的努力與成果。此外，為因應2027年接軌IFRS永續資訊揭露準則，2025年中國各子公司已開始導入GHG Protocol，持續強化公司整體溫室氣體管理基礎。我們亦積極參與非營利環保組織或者供應鏈舉辦的環境保護行動，以實際行動守護水域生態並支持全球環境保育。

在社會面向，我們深信人才是企業創新與永續發展的關鍵基礎，並持續致力打造多元共融的職場環境。今年公司榮獲「最佳職場 - 工作與生活彈性」、「最佳職場 - 工程領域」及「技能人才培育先鋒」等多項殊榮，肯定我們在人才培育與員工關懷方面的努力。在推動性別平等方面，今年新增一席女性董事席位，女性業務主管比例提升至50%，持續提升女性在管理層的參與度。此外，在地主管比例亦提升到79%，持續推動在地人才培育並深化在地經營。

在公益方面，我們持續與非營利組織合作，透過長期捐助計畫支持清寒學子教育與社會弱勢團體，並攜手育秀教育基金會推動數位、設計與AI等領域人才培育，同時支持國內藝文活動推廣，為社會發展與文化傳承貢獻心力。展望未來，面對全球永續發展趨勢與監管持續深化，我們將持續以穩健經營為基礎，推動數位與綠色轉型，並將永續理念深度融入企業治理與營運決策。透過與利害關係人攜手合作，我們將持續創造兼具經濟價值、環境責任與社會共榮的永續未來。

## ✦ 1.2 報告書資訊

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

### 編撰原則

本報告書依全球永續性報告協會 ( GRI ) GRI Standards 2021編製，並遵循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及相關法規。報告內容同時整合TCFD氣候相關財務揭露架構與SASB「電子製造服務與原始設計製造業」產業準則，並依證交所規定揭露必要之永續指標。另為提前因應IFRS永續揭露準則之接軌，本年度進一步納入SASB「硬體產業」相關指標，以強化資訊完整性與可比性，並作為未來導入IFRS揭露之準備基礎。

### 報告書統計數據計算基礎

#### 財務數據

經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。本報告書的財務數據採用神基控股合併財報數字，以新台幣揭露。

#### 永續相關數據

- 彙總各營運據點自行統計數據。
- 溫室氣體排放量為依循ISO 14064-1：2018盤查之數據。
- 廢棄物統計資料為依據各營運據點申報予當地主管機關之聯單，獲秤重之磅單紀錄。
- 水資源統計資料為依據各營運據點水費帳單、發票、水表紀錄資訊。
- 環境績效數據如用水強度、碳排放密集度和能源密集度等，採用美元揭露與國際接軌，匯率按年平均匯率換算為美元。2025年美元對台幣的年平均匯率為31.181，美元對人民幣的年平均匯率為7.144。

### 邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇尚未涵蓋本公司合併報表之所有合併實體，但所有重要子公司均已納入本報告書揭露範疇，報告年度新增納入綠馬仕新材料科技(昆山)有限公司以及漢特威科技股份有限公司，其餘未納入之公司主要為海外營銷據點，本報告書揭露範圍之營收覆蓋率近90%，所包含之合併實體詳見右方列表。轉投資上市公司豐達科技股份有限公司(股票代碼：3004)，佔本公司營收10%，依循台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」發行獨立之永續報告書，並揭露於[豐達科技企業官網](#)。

### 本報告書揭露之合併實體公司列表

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

## 永續資訊管理與報告書審核機制

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

### 永續報告書編撰審核機制



## 資訊重編

本報告書部分前期資訊已進行重編：其中當地主管比例因加總計算錯誤予以修正，修正後數據詳見第「6.1章人才吸引與留任」之當地主管雇傭比例表（第93頁，2024年數據）。

## 外部確信/保證情形

- ▶ 本公司永續報告書委託台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司(TUV NORD Taiwan) 依據 AA1000AS v3 Type2 中度保證等級查證GRI指標、SASB指標以及TCFD氣候相關財務揭露等資訊。
- ▶ 經濟績效採用合併報表數據，合併財務報告由資誠聯合會計師事務所進行查證確認。ISO 14064-1溫室氣體盤查部分，台灣委託BSI新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司以及DNV立恩威國際驗證股份有限公司，中國地區委託SGS通標標準技術服務有限公司，越南地區委託BSI Assurance UK Ltd.進行查證。
- ▶ 本報告書獨立保證聲明書刊載於本報告書附錄8.3，其他管理系統驗證由子公司委託外部驗證機構獨立進行，詳見本報告書附錄8.4 管理系統查證情形。

## 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為2025年1月1日至2025年12月31日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊。本報告書每年發行一次，以電子版方式發行，提供中文與英文兩個版本，並公告於本公司企業官網之永續報告專區。

現行發行版本：2026年6月發行  
上一發行版本：2025年6月發行  
下一發行版本：2027年6月發行

### 報告書意見回饋



神基控股股份有限公司 企業關係部 孫偉偉  
電話：+886-2-2785-7888#5124  
CSR 信箱：Getac.csr@getac.com.tw  
地址：台灣台北市南港區南港路一段209號A棟5F

## ✦ 1.3 關於神基

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

2007年轉型投資Getac強固型電腦自有品牌，併購專業的塑膠機構廠以及汽車金屬機構廠，提供完整的機構解決方案。2021年10月1日正式轉型為投資控股公司，並由神基科技股份有限公司更名為神基控股股份有限公司。神基控股全球運籌總部設置於台灣，主要事業群包含強固型暨影像產品事業群、機電與能源事業群、塑膠事業群、汽車事業群，以及航太事業群。主要產品與服務涵蓋強固型電腦品牌、塑膠機殼、汽車輕金屬壓鑄件以及航太扣件。旗下事業群的營運總部與生產中心分佈於台灣、中國江蘇省常熟市、昆山市、以及越南北寧地區。由於強固型電腦品牌事業客戶群遍佈全球，神基在全球主要國家設置營銷據點，包括美國、英國、德國、法國、義大利、中國、日本、印度等地，並且在澳洲、杜拜等地設置業務代表，為客戶提供即時的服務。

### 基本資料



公司名稱	神基控股股份有限公司
公司型態	上市公司 (股票代碼3005)
組織創立時間	1989
總部位置	台北台灣
產業類別	電腦及周邊設備
主要產品及服務	強固型電腦、機構零組件
實收資本額	62億元
合併營收	394.48億元
員工人數	9,764人，報告書邊界為8,586人

### 營運範疇

#### 強固型電腦事業群

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

國際強固型電腦  
領導品牌廠商

#### 機電與能源事業群

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

國際專業電源模組  
與工業顯示器廠商

#### 塑膠事業群

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

複合材料機殼  
領導廠商

#### 汽車事業群

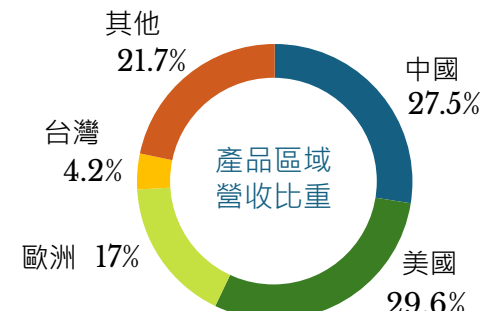
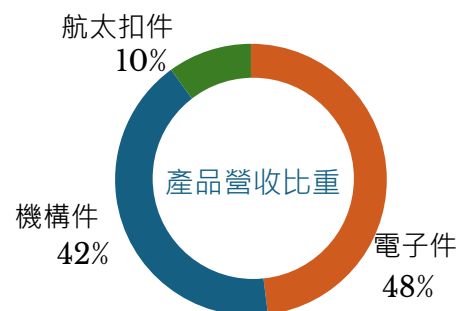
IATF16949汽車品質認證系統合格製造商，提供汽車金屬壓鑄零組件產品的設計與製造，主要客戶為國際一級汽車零件供應商。

全球安全帶轉軸  
市佔逾四成

#### 航太事業群

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

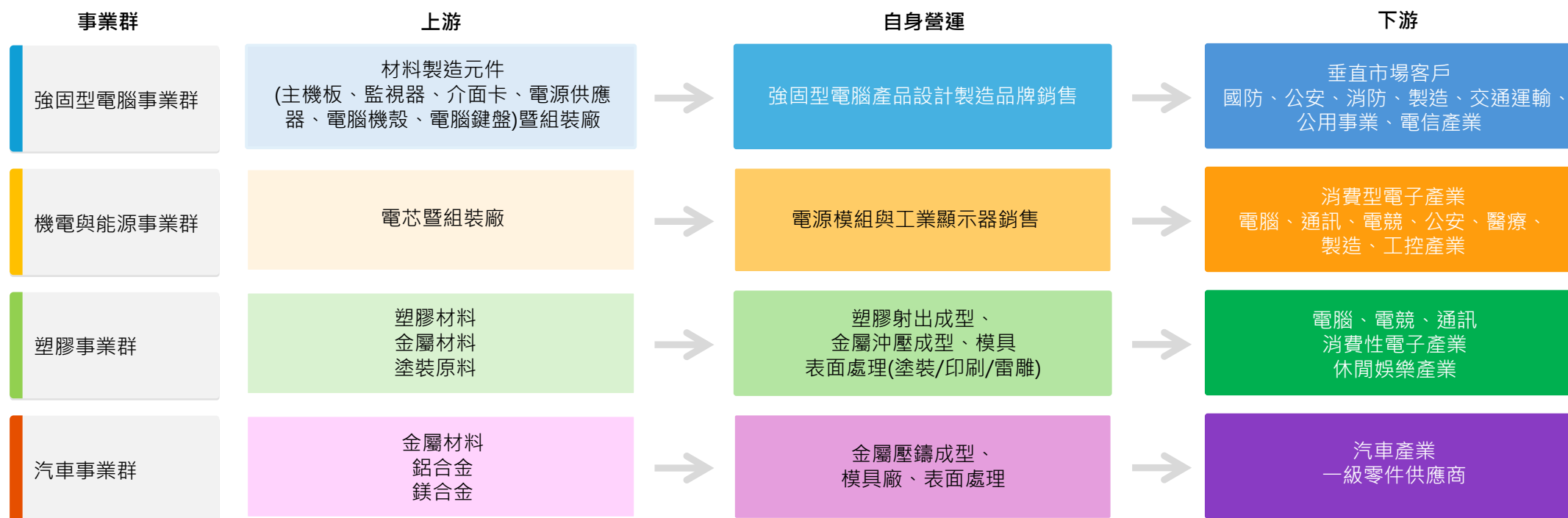
亞太區少數獲認證  
的航太扣件廠商



## 神基控股 企業價值鏈

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

- 強固型電腦事業群以自有品牌模式運作，負責強固型電腦產品的設計、製造與全球銷售，客戶涵蓋國防、公共安全、交通運輸、製造與電信等產業；其價值鏈橫跨上游電子元件供應到最終市場應用，具備高度整合能力。
- 機電與能源事業群、塑膠事業群、汽車事業群則主要採代工模式，專注於核心製造技術，包括電源模組、塑膠射出成型、金屬壓鑄與表面處理等，為全球電子、通訊、醫療與汽車等產業提供關鍵零組件。

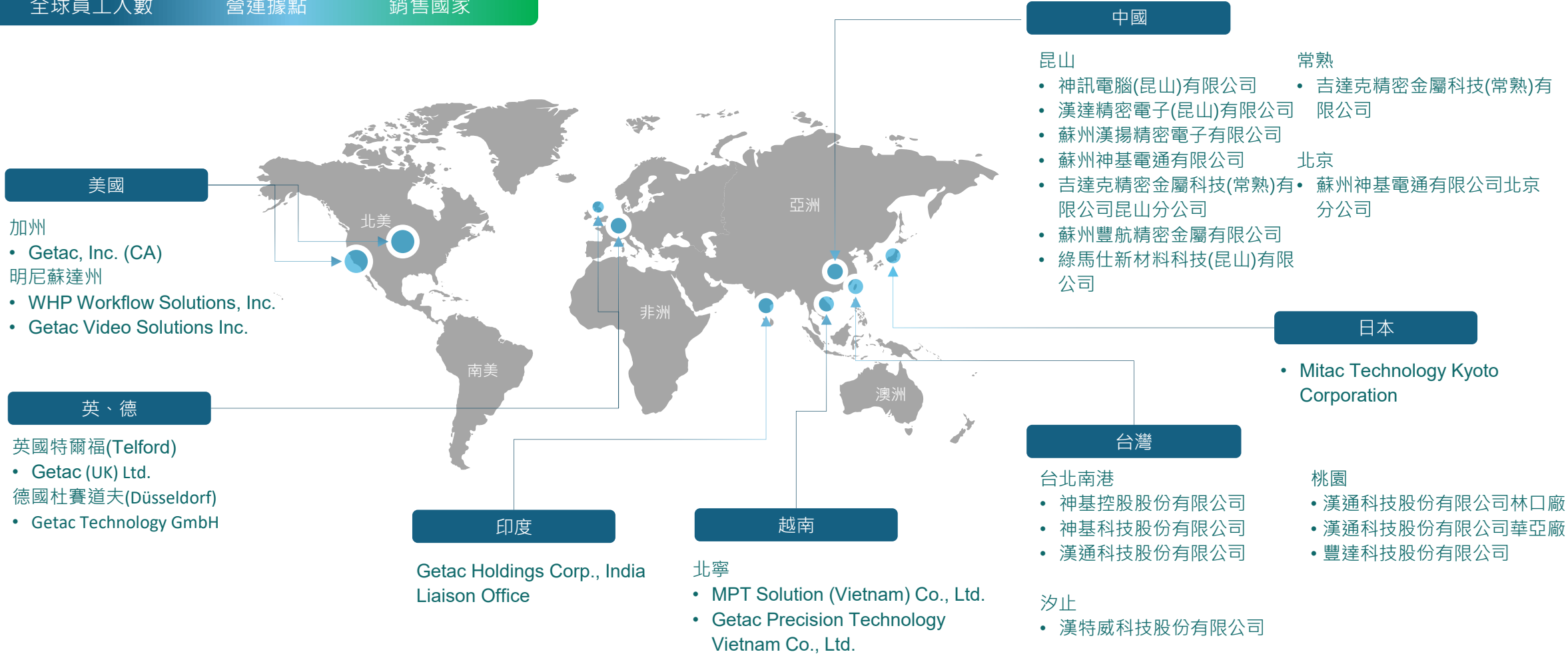


▶ 各事業群依其專業分工，透過垂直與水平整合，推動品牌發展與製造支援並行的雙軌策略，提升整體供應鏈韌性。

9,764 全球員工人數

25 營運據點

100+ 銷售國家



榮耀與肯定



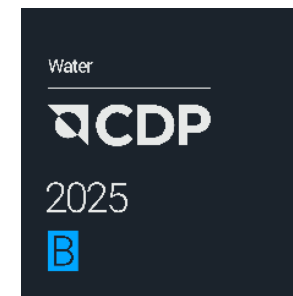
「最佳職場—工作與生活彈性」和「最佳職場—工程領域」獎項  
Getac Inc.



公司治理評鑑 | 上市公司前 6-20%  
連續七屆入選



CDP 氣候變遷評比 | 管理層級 (B)  
神基控股、神基科技、神基越南



CDP 水安全問卷 | 管理層級 (B)  
神基控股



昆山經濟技術開發區「安環聚力之星」  
漢達昆山



技能人才培养先鋒獎  
漢達昆山



優秀工會獎章  
漢達越南、神基越南



全球最熱門邊緣運作軟硬體與服務公司、合作夥伴計畫指南  
神基科技



軍事與航太電子創新銀獎  
神基科技

## 公協會參與情形

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。



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

## ✦ 1.4 利害關係人溝通

### 利害關係人鑑別

利害關係人意見為神基持續精進之重要基礎。除各部門依權責即時溝通與回應，確保交流順暢外，神基控股每年由永續發展委員會主任委員召集全體委員，依循AA 1000S ES準則，系統性辦理利害關係人鑑別。本年度邀請15位高階經營團隊及功能主管，從影響程度（正負面）及發生可能性兩大構面，評估公司與11類利害關係人之相互影響關係。問卷結果經排序並提報永續發展委員會審議後，選定前八類為主要利害關係人，依序為：員工、股東／投資機構、

客戶、供應商、外部評比機構、銀行、媒體及政府機構。整體而言，各類利害關係人對公司之影響以正面為主，且程度普遍高於潛在負面衝擊。透過系統性蒐集與回應利害關係人意見，本公司持續優化報告書揭露品質與透明度，並作為重大議題鑑別之重要依據，同時用以辨識與評估永續相關風險與機會，進一步強化氣候變遷因應策略與整體經營決策，並回應投資人及市場對永續資訊之期待。各類利害關係人之溝通管道及關注議題，詳見下表。

### 利害關係人議合情形

利害關係人	利害關係人對神基的意義	關注議題	溝通管道與頻率	溝通說明與回應方式
客戶	穩定增長的客戶訂單，是企業營收與獲利的來源，也是支撐企業經營與持續投資的關鍵。	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶資料保護與隱私管理</li> <li>資訊安全與數位信任</li> <li>反貪腐治理與誠信經營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業官網線上客服(即時)</li> <li>銷售合約與保密協定(即時)</li> <li>電話客服專線(即時)</li> <li>經銷商大會(定期)</li> <li>消費者服務信箱(即時)</li> <li>客戶滿意度調查</li> </ul>	2025年客戶滿意度調查，問卷回覆率達到100%。客戶滿意度平均分數為95.60。
供應商	穩定的原物料價格與零組件供應是企業營運不可缺少的要素。	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶資料保護與隱私管理</li> <li>職業健康與安全管理</li> <li>資訊安全與數位信任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期供應商拜訪(即時)</li> <li>供應商採購合約(即時)</li> <li>供應商稽核(每年)</li> <li>供應商申訴諮詢信箱(即時)</li> <li>供應商大會(不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年進行供應商年度稽核，2025年共計對170家供應商進行年度稽核，包含103家一級供應商，67家二級供應商。</li> <li>2025年在地採購比例達67%。</li> </ul>
員工	人才是企業最重要的資產，企業的成长仰賴員工集體的的努力達成目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人才留任與工作滿意度</li> <li>員工持續學習與技能提升</li> <li>建立平等與尊重文化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>績效考核(每年)</li> <li>公司公告(即時)</li> <li>員工大會(每年)</li> <li>勞資會議/主管會議(定期)</li> <li>教育訓練(定期)</li> <li>申訴諮詢信箱/專線(即時)</li> </ul>	2025年員工滿意度調查，平均回覆率為97.08%，平均滿意度91.99分。

利害關係人	利害關係人對神基的意義	關注議題	溝通管道與頻率	溝通說明與回應方式	
股東	股東為公司提供資金，是公司長期持有者，共同承擔經營風險，企業的營運績效與股東息息相關。	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務績效與長期穩健經營</li> <li>產品與服務安全管理</li> <li>氣候變遷管理能力與績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東大會/法說會(每年/每季)</li> <li>小型法人會議</li> <li>公司網站(即時)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公開資訊觀測站(即時)</li> <li>投資人諮詢信箱/專線(即時)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年共舉辦5場大型公開法說。</li> <li>2025年Sustainalytics ESG(晨星)風險評分16.22(0-100, 0最佳)、S&amp;P CSA成績提升至65、MSCI評鑑晉級至A級、FTSE Russel 富時評鑑3.6、台灣永續評鑑成績提升至AAA(Top 5%)。</li> </ul>
媒體	媒體取向牽動輿論方向，企業必須及早做好防範，防止負面報導對企業帶來負面形象。	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務績效與長期穩健經營</li> <li>供應鏈環境風險管理</li> <li>責任採購與在地供應鏈發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新聞發布(即時)</li> <li>記者會召開(定期)</li> <li>發言人接受採訪(即時)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>官方網站訊息提供(即時)</li> <li>Line媒體群組(即時)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年度台灣地區共計發稿28則。</li> <li>2025年舉辦四場媒體溝通會。</li> </ul>
政府機關	遵循政府機關的法規可確保企業合規性，也可提早因應因政策轉變帶來的潛在商機或者危機。	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立平等與尊重文化</li> <li>結社自由保障</li> <li>稅務合規與透明揭露</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公文往來(即時)</li> <li>法規說明會(定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練講習會(定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>第十二屆公司治理評鑑成績入圍上市公司組前6-20%級距</li> <li>子公司漢達昆山榮獲昆山開發區「技能人才培育先鋒」獎項</li> </ul>
銀行	銀行為另一個獲取營運資金的來源，與銀行維持良好互動關係，持續穩定且具競爭力的營運資金。	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務績效與長期穩健經營</li> <li>能源使用效率與節能措施</li> <li>廢棄物減量與循環利用</li> <li>水資源管理與節水措施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常業務往來(即時)</li> <li>每年授信額度續約展期(每年)</li> <li>公司銀行帳戶定審(不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>參與銀行舉辦之研討會及說明會(不定期)</li> <li>視業務需求安排雙方會議(不定期)</li> </ul>	神基控股承作元大銀行以及台新銀行永續連結貸款，攜手利害關係人共同減碳。
外部評比機構	透過外部評鑑機構的評比，檢視政策完整度，降低企業營運發展過程中對環境社會所造成的衝擊，針對關鍵改善項目提出具體規劃，藉此強化永續競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品設計與資源效率</li> <li>能源使用與節能措施</li> <li>勞動合規與自由保障</li> <li>建立平等與尊重文化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市場調研機構調查(不定期)</li> <li>參與各類獎項舉辦之說明會(定期/不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各類獎項或調查之問卷回應(定期/不定期)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>神基控股及旗下子公司 神基科技、神基越南同步榮獲 CDP 氣候變遷評比管理層級 (B級)</li> <li>神基控股榮獲CDP 水問卷評比管理層級 (B級)</li> <li>神基科技美國子公司Getac Inc.榮獲「最佳職場—工作與生活彈性」和「最佳職場—工程領域」</li> </ul>

## ✦ 1.5 重大主題管理

### 重大主題鑑別

神基控股每年參考國際準則/規範、產業特定準則/規範、國內外永續評鑑與利害關係人的溝通或議合，蒐集與鑑別重大性議題，並經由問卷調查程序辨識當年度永續重大議題對營運、財務以及利害關係人所造成的衝擊或影響，據此擬訂公司永續發展計畫和目標，重大主題鑑別流程詳見下方流程圖。



## 重大主題列表

類別	衝擊/影響	2025年重大主題	GRI主題	SASB指標		主要影響衝擊範圍			
						上游	母公司	子公司	下游
治理	正面潛在	反貪腐治理與誠信經營	205反貪腐			V	V	V	
	負面潛在	供應鏈環境風險管理	308/414供應鏈管理	TC-ES-320a.2	TC-HW-430a.1	V	V	V	
	正面潛在	供應鏈人權風險管理		TC-ES-320a.3	TC-HW-430a.2				
				TC-ES-440a.1	TC-HW-440a.1				
社會	正面實際	人才留任與工作滿意度	401勞雇關係	TC-HW-330a.1			V	V	
	正面實際	職業健康與安全管理	403職業安全衛生	TC-ES-310a.1		V	V	V	
	正面實際	員工持續學習與技能提升	404教育與訓練				V	V	
	正面實際	建立平等與尊重文化	405員工多元化與平等機會				V	V	
	正面實際	無歧視的招聘與晉升機會	406不歧視				V	V	
	正面實際	勞動合規與自由保障	409強迫或強制勞動			V	V	V	
	正面實際	資訊安全與數位信任	418客戶隱私	TC-HW-230a.1			V	V	V
	正面實際	客戶資料保護與隱私管理					V	V	V
環境	正面實際	永續材料管理與再利用	301物料	TC-ES-410a.1		V	V	V	
				TC-HW-410a.1					
	正面潛在	產品設計與資源效率	302能源				V	V	V
	正面潛在	能源使用效率與節能措施		TC-HW-410a.2		V	V		
	負面潛在	再生能源使用與轉型		TC-HW-410a.3		V	V		
	正面潛在	水資源管理與節水措施	303水與放流水	TC-ES-140a.1			V	V	
	負面潛在	範疇三溫室氣體排放盤查	305排放			V	V	V	V
負面潛在	廢棄物減量與循環利用	306廢棄物	TC-ES-150a.1		V	V	V		

## 重大主題管理與因應機制

本公司依循 PDCA ( Plan-Do-Check-Act ) 管理循環，針對各項永續重大主題制定相應之管理策略與因應作為，除降低潛在負面衝擊外，亦積極強化具正面影響之關鍵議題，以回應利害關係人期待並創造長期價值。在管理上，本公司依各重大主題之衝擊性質，訂定相關政策、管理措施與行動方案，由權責單位負責執行與追蹤，並設定管理指標與目標，透過定期檢視與績效評估，持續確保管理成效。

No	重大主題	主題的負面衝擊	管理方針	2025目標	達成情形	2025 績效	2026目標
1	職業健康與安全管理	不安全的職場環境不僅危及員工和社區鄰里的生命安全，也可能因工安意外間接造成投資人損失。	恪守營運據點之職業安全衛生法規，重要生產基地取得ISO 45001認證，做為日常管理基礎落實相關規範。	重大職災、死亡及職業病事件0件。		0件	重大職災、死亡及職業病事件0件。
				嚴重職業傷害率0%。		0%	嚴重職業傷害率0%。
				可紀錄之職業傷害率低於0.122。		可記錄之職業傷害率為0.129。	可紀錄之職業傷害率低於0.129
2	員工持續學習與技能提升	缺乏教育訓練不僅員工自身無法提升能力，甚至可能因為作業疏失造成公司、消費者以及投資人權益受損。	各廠區針對不同職務類別制定年度教育訓練計畫以及完訓率。依據部門專業設計課程，同時訂定年度開課數量確保課程的豐富性和普及性。	人均教育訓練時數70小時以上。		人均教育訓練時數為 71.45小時，較2024年減少1.13小時。	人均教育訓練時數為 38小時
3	建立平等與尊重文化	職場不平等和缺乏多元性可能導致歧視和排斥，削弱員工動力和創造力，影響組織的效率、創新和競爭力。	推動透明人事制度與公平薪酬。重視職場安全與工作環境改善。創造多元平等職涯機會，鼓勵退休返聘。	中國、越南廠區每年持續進行一次外部薪酬調研。		完成外部薪酬調研。	每年持續進行一次外部薪酬調研。
				招募甄選歧視事件0件。		0件	招募甄選歧視事件0件。
				就業歧視遭裁罰案件0件		0件	就業歧視遭裁罰案件0件
				聘僱身心障礙用工人數15人、退休返聘用工人數35人。		聘僱身心障礙用工人數20人、退休返聘用工人數41人。	聘僱身心障礙用工人數15人、退休返聘用工人數35人。
				月平均離職率目標低於5.66%。		4.37%	5.3%
4	人才留任與工作滿意度	勞雇爭議頻繁，影響團隊士氣與生產效率，導致人員流動率升高。	定期召開勞資會議，促進雙向溝通。建立申訴管道，保障員工表達權益。	勞資爭議事件0件		0件	0件
				員工滿意度平均得分90以上。		調查覆蓋率60.53%，回覆率97.08%，得分91.99。	調查覆蓋率63%以上，平均得分90以上。
				5	勞動合規與自由保障	強迫或強制勞動會剝奪勞工的人權、尊嚴和自由，對身體和心理造成傷害，甚至導致社會的不和諧。	遵循生產基地當地勞動法令，並嚴格落實公司內部規定，禁止強迫勞動。

No	重大主題	主題的負面衝擊	管理方針	2025目標	達成情形	2025 績效	2026目標
6	無歧視的招聘與晉升機會	員工於執行職務時，遭受歧視或任何人有違反其意願而不受限與性或性別有關之行為，危害到員工身心安全健康，也影響組織凝聚力。	制定人權政策，打造安全、友善與平等職場，杜絕歧視與不法侵害，提供暢通申訴管道並保障申訴人免受報復。	歧視或騷擾案件妥善結案率100%。	✓	接獲0件歧視案件，無需調查處理結案。	歧視或騷擾案件妥善結案率100%。
				全體員工人權相關議題教育訓練完訓率達到98%。	✓	11,608人次參與，完訓率99.20%。	98%
7	反貪腐治理與誠信經營	企業貪腐事件會損害企業聲譽、削弱市場競爭力、增加法律風險、降低員工動機、阻礙企業發展。這些都會對企業經濟利益和長期發展造成負面影響。	落實誠信經營原則，藉由多重內部制度與規範鼓勵誠實正直，同時透過合約管理機制，以及建立吹哨者制度杜絕違反從業道德之行為。	無重大貪腐案件	✓	0件	0件
				誠信經營教育訓練完訓率85%以上。	✓	8,586人參與，完訓率90.5%。	90%
				無重大違反法規案件	✓	0件	0件
8	供應鏈環境風險管理	供應鏈管理若在人權與環境面向上控管不當，可能導致生產中斷、交期延誤、成本上升及客戶流失，進而對企業形象、營收表現及市場競爭地位造成不利影響。此外，供應鏈管理失當亦可能衍生產品品質缺失、安全風險，以及法律責任與聲譽受損等衝擊。	建立良好之供應商管理制度，包含新供應商資格審核、年度稽核、供應商資格審核、以及供應商輔導機制。要求廠商簽署環保與社會責任承諾書以及總採購合約，確保供應商恪守環境與社會相關規範。	新進供應商通過環境與社會標準篩選比例90%。	✓	93%	94%
				一級供應商完成ESG書面審核比例95%。	✓	96%	97%
				一級供應商完成ESG現場稽核比例70%。	✓	71%	72%
				一級供應商ESG稽核之協助執行改善完成率100%。	✓	無高風險供應商需進行改善。	100%
				供應商不使用衝突礦產承諾比例80%以上。	✓	86%以上	90%以上
9	供應鏈人權風險管理			衝突礦產CMRT及EMRT回覆率90%以上；3TG採購自合格冶煉廠比率90%以上。	✓	衝突礦產CMRT回覆率95%，EMRT回覆率94%。3TG採購自合格冶煉廠比率97.7%。	CMRT、EMRT回覆率95%以上，3TG採購自合格冶煉廠比率98%以上。高風險供應商改善完成率100%以上。
				在地採購比例持65%以上。	✓	67%	68%

No	重大主題	主題的負面衝擊	管理方針	2025目標	達成情形	2025 績效	2026目標
10	客戶資料保護與隱私管理	客戶隱私遭侵犯會破壞客戶信任、損害企業聲譽、增加法律風險、降低市場競爭力，並可能導致客戶財產和個人資訊遭受損失或洩漏。	關注各國隱私法規，於產品設計導入可拆式硬碟機制，並於維修流程提醒客戶先行移除硬碟及簽訂保密協定，以確保資料安全；同時持續推動資訊安全管理之循環改善。	0件客戶隱私洩漏、侵犯或遺失事件。	☑	0件	0件
11	資訊安全與數位信任	資訊安全管理或數位治理措施未能有效落實，可能導致機敏資訊外洩、個人資料侵害、系統中斷、勒索軟體攻擊或其他資安事件，不僅影響公司日常營運與服務穩定性，亦可能損及客戶、員工、供應商及合作夥伴之權益與信任。	導入ISO 27001資訊安全管理系統，強化資訊安全管理機制，透過制度建置、風險控管、權限管理、資安教育訓練及事件通報應變流程，降低資訊資產遭受未經授權存取、外洩、竊取或中斷之風險，並提升營運韌性與資料保護能力。	每季進行一次社交工程演練，平均通過率95%	☑	全年完成四次，平均通過率98%。	每季進行一次社交工程演練，平均通過率95%
				員工資安教育訓練完訓率80%。	☑	完訓率95.77% (5,914人參與)	完訓率85%
12	永續材料管理與再利用	浪費物料導致資源消耗增加、環境破壞加劇、垃圾處理負擔加重、經濟損失增加。	神基在營運規模擴大的同時，仍持續擴大再生材料的實際應用。且採取「回收再利用」提高「再生料」使用比例以及減少物料使用來減少對環境衝擊。	塑膠再生料重量佔20%。	☑	23%	24%
				金屬再生料重量佔比70%	☑	72%。	73%
				再生料重量佔比63%。	☐	54%	55%
				完成兩項物料減重專案。	☑	減重22,362公斤，佔總體物料0.06%。	預計減重33,000公斤。
13	產品設計與資源效率	未能有效提升產品設計之能源使用效率，可能導致產品耗能增加、使用階段碳排放上升，並提高環境負荷及法規遵循風險。	重視產品設計中的能源使用效率，透過優化產品能效、降低能源消耗及提升使用階段之節能表現，有助於減少產品生命週期中的能源負荷與溫室氣體排放，並提升產品競爭力與永續價值。	12個強固型電腦機種Energy star® 認證。	☑	12個強固型電腦機種取得Energy star® 認證。	新增4個強固型電腦機種取得Energy star® 認證。

No	重大主題	主題的負面衝擊	管理方針	2025目標	達成情形	2025 績效	2026目標
14	能源使用效率與節能措施	法規遵循與碳價成本內部化，影響營運活動支出與產品價格。用電及用電強度增加影響生產成本增加、獲利下降，引起利害相關人的關注。因應各國可能徵收的碳費、碳稅，而增加營運成本。	導入ISO 50001能源管理系統，持續關注溫室氣體排放相關之國內外法規動向、產業規範及客戶要求，設定節能減碳目標，針對重大耗能設備進行節能，提升永續競爭力。	全球營運據點ISO 50001能源管理系統驗證覆蓋率目標為42%。		42% · 5家公司完成取證	75%
				節能專案節能量佔總能源消耗1%。		1.04% (34個節能專案相當於減少9,416.19千兆焦耳能源消耗)。	1.2%
				外購能源(電力+蒸氣)能耗較基準年減少14%		較基準年減少7.25%。	較基準年減少16.8%
				範疇一排放量較基準年減少12.5%；排放密集度較基準年減少26%。		範疇一排放量較基準年增加54.95%；排放密集度較基準年增加31.33%。	範疇一排放量較基準年減少15%；排放密集度較基準年減少33%。
				範疇二排放量較基準年減少12.5%；排放密集度較基準年減少26%。		範疇二排放量較基準年減少15.96%； 排放密集度較基準年減少28.8%。	範疇二排放量較基準年減少15%；排放密集度較基準年減少33%。
				減碳專案之減碳效益佔總排放量0.1%。		0.19% (2025年導入34個減碳專案，約當減少1,485.1公噸CO2e)。	0.5%
15	再生能源使用與轉型	再生能源導入及能源轉型推動不足，可能導致碳排放削減成效受限，增加對傳統能源之依賴，並提高能源成本、法規遵循及氣候轉型風險，進而對企業營運穩定及永續發展造成不利影響。	推動再生能源使用與能源轉型，透過提升再生能源占比及導入低碳能源，有助於降低溫室氣體排放與營運碳足跡，提升能源使用效率與供應穩定性，並強化企業因應氣候變遷及能源政策變動之韌性。	再生能源佔外購電力的0.5%		再生能源佔當年度外購電力的0.56%	再生能源佔總用電比率逐年增加2%

No	重大主題	主題的負面衝擊	管理方針	2025目標	達成情形	2025 績效	2026目標
16	範疇三溫室氣體排放盤查	廢棄物對環境造成嚴重污染、危害健康和生態平衡，浪費資源並增加經濟成本，影響永續發展和社會福祉。	取得ISO 14001環境系統認證管理，落實內部廢棄物處理程序，選擇合法廠商處理廢棄物。	導入 GHG Protocol 溫室氣體盤查與查證機制，擴大範疇三盤查類別。		完成 6 家子公司導入 GHG Protocol 溫室氣體盤查與查證機制，新增四項類別。	持續擴大GHG Protocol 溫室氣體盤查與查證機制之導入範圍。
17	水資源管理與節水措施	浪費水資源和違規排放會造成水資源短缺、水污染、生態環境破壞、對人體健康構成威脅，違反法律法規和社會道德，對社會和經濟發展造成負面影響。	落實ISO 14001對水資源的管理，經由日常宣導節省用水量，透過各項節水及回收水方式，提昇用水效率。	廢水排放違規事件0件。		0件	0件
				總取水量較基準年減少12.5%。		基準年減少8.88%	總取水量較基準年減少12.5%。
				用水強度低於0.567百萬公升/百萬美元。		用水強度0.563百萬公升/每百萬美元，較基準年減少22.77%	用水強度低於0.563百萬公升/每百萬美元。
				製程回收水率95%以上		95.5%	95%以上
18	廢棄物減量與循環利用	浪費物料導致資源消耗增加、環境破壞加劇、垃圾處理負擔加重、經濟損失增加。	神基在營運規模擴大的同時，仍持續擴大再生材料的實際應用。且採取「回收再利用」提高「再生料」使用比例以及減少物料使用來減少對環境衝擊。	廢棄物違規事件0件。		0件	0件
				廢棄物減量專案佔當年度廢棄物總量的1%		1.01% (約當減量69.12公噸)	0.5%
				有害事業廢棄物不超過1,461公噸。		有害事業廢棄物1,256.82公噸，較基準年減少22.9%。	有害事業廢棄物1,169公噸，較基準年減少19%
				廢棄物總重量不超過7,565公噸。		廢棄物總重量6,832.84公噸，較基準年增加16.20%。	廢棄物總重量6,744公噸，較基準年減少22%
				廢棄物密集度低於5.866公噸/百萬美元		廢棄物密集度為5.391公噸/百萬美元，較基準年降低1.51%。	廢棄物密集度低於5.391公噸/百萬美元
				廢棄物處置移轉(回收)比例：85%		82.12% (回收5,611.27公噸)	85%

## 2. 永續管理

2.1	永續願景與目標	22
2.2	神基與SDG的連結	23
2.3	政策與承諾	24
2.4	永續治理架構與運作情形	26



## ✦ 2.1 永續願景與目標

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



### 企業核心價值

#### Innovation 創新

創新思維是神基的關鍵文化基因，我們懷抱著無限的嶄新想法、無止盡追尋更先進的科技，讓我們在邁向新紀元的路上，引領時代推進。

#### Commitment 承諾

客戶是神基唯一的使命許諾，我們用心去聆聽，比客戶更早一步看見自身的需求，幫助客戶全力衝刺，斬獲超乎預期的戰果。

#### Value 價值

無論產品或是服務，我們用心為品質嚴格把關。我們竭盡心力讓客戶的實力更上層樓，客戶的價值，就是神基的存在價值。



### 永續願景

以正向的力量促進更美好  
共榮的世界

發揮企業公民的力量，守  
護珍惜地球資源。



### 聚焦方向

誠信經營

責任消費與生產

綠色製造

友善職場

創新教育



### 2030年中期永續目標

- 台灣公司治理評鑑(上市組)排名前5%
- 2030年溫室氣體排放總量較基準年降低25%
- 再生料比例57%
- 電子產品取得EPEAT Gold標章
- CDP評級獲得領導級(A級)
- 國際優良企業雇主與職場評鑑
- 提供平等與創新的教育機會

## ✦ 2.2 神基與SDG的連結



神基響應聯合國SDGs永續目標，依據公司產業屬性、公司核心能力、實際可應用資源暨可執行性，以及利害關係人期待等面向，將公司永續行動與SDGs目標對應，聚焦於目標八促進經濟成長，目標九促進產業創新，目標十二確保永續的消費與生產模式，以及目標四公平以及高品質的教育等四大目標，作為公司中長期的永續方向。在具體執行上將行動方案分為「公益驅動力」與「企業驅動力」落實於日常營運中。公益驅動力方面透過「公益信託神基控股社會慈善基金」，從事慈善捐款，並且利用科技的力量改善偏鄉教育。另一方面，舉辦「育秀盃」創意競賽活動，提供青年學子發揮創意的平臺與實習機會，打造AI時代最需要的明日之星。在企業營運面向，則透過核心技術的研發，推動製程創新，提升能源的使用效率，並推動環境友善材料的普及化。同時發展高附加價值產業提升公司價值，創造更多就業機會，藉由打造平等尊重的職場環境、不斷精進的學習氛圍，讓人才不斷增值，成為創新研發的動力。神基控股更發揮自身的影響力，透過溝通與督促，鼓勵供應鏈夥伴共同重視人權、保護環境，發揮企業公民的力量。

### SDG 4

#### 優質教育

從實體到數位世界  
我們相信學習從來沒有侷限

##### 教育與公益投入

- 支持偏鄉與弱勢教育（多所學校與公益組織）
- 捐助國立陽明交通大學高等教育開放資源研究中心，協助高中進行人工智能教育訓練
- 透過育秀基金會投入文化、藝術與人才培育

### SDG 8

#### 合適的工作及經濟成長

鼓勵人才創新發展  
多元平等是最好的土壤

##### 體面工作與經濟成長

- 員工人均訓練時數：71.45小時
- 身心障礙員工聘僱：20人(年增6人)。
- 退休員工反聘人數：41人(年增9人)。

### SDG 9

#### 工業化、創新及基礎建設

運用核心技術  
持續開發低碳產品與技術

##### 工業化、創新及基礎建設

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

### SDG 12

#### 責任消費及生產

讓資源不斷循環  
發揮最大效益是我們的永續目標

##### 責任消費及生產

- 2025年製程循環水循環率達95.5%
- 再生料佔總物料比例達54.2%
- 2025年導入34項新節能減碳專案，減碳效益達1,485.14公噸二氧化碳當量。

## ✦ 2.3 政策與承諾

本公司致力於將永續發展理念融入企業營運核心，並建立完善之政策體系與行為準則，以有效平衡環境保護、社會責任與經濟效益，支持公司長期穩健發展。各項永續政策及相關承諾之核定，依其重要性層級分由董事會或授權董事長審議通過後施行。

### 上市公司治理實務守則

依循最佳治理實務，持續強化董事會結構與職能運作，並提升資訊透明度及利害關係人溝通機制，以確保公司治理之有效性與健全性

### 道德行為準則

規範董事及經理人之行為標準，確保其決策與行動符合公司及股東之最佳利益，並維持高度誠信與專業操守。

### 誠信經營守則

秉持誠信原則，明確禁止任何形式之貪腐、不正當利益或不當行為，並落實相關內控與管理機制。

### 永續發展實務守則

依據金管會《永續發展實務守則》訂定相關制度，經董事會核准後實施，涵蓋公司治理、環境管理、員工權益、供應鏈責任及利害關係人溝通等面向。2026年1月16日進一步納入生物多樣性議題，持續強化永續策略之完整性。

### 神基ESG守則

依循《RBA 責任商業聯盟行為準則》制定，適用於本公司及所有子公司、承攬商與供應鏈夥伴，並透過教育訓練及宣導，將ESG原則落實於日常營運與企業文化。

### 員工守則

明訂員工於業務活動中應遵循之法律規範與行為標準，涵蓋人權保障、客戶隱私保護、智慧財產權尊重及職業道德等事項。

### 人權政策

依循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及國際勞工組織 (ILO) 相關原則，承諾尊重並促進人權，並將相關要求落實於營運及供應鏈管理。

### 資訊安全政策

建立完善資訊安全管理制度，以保護公司及客戶資訊，降低營運風險並維持資料安全。

### 永續資訊管理辦法

本公司訂定《永續資訊管理辦法》，並經董事會通過。透過明確權責分工、內部控制及定期風險評估與稽核機制，提升資訊之完整性、準確性與可信度，確保符合國際準則與監管要求。

### AI工具使用管理政策

規範員工使用AI工具之原則與管理機制，強調資訊安全、保密、合法合規與人權保障。設置AI推動委員會負責治理與風險控管，並要求優先使用內部封閉式系統，禁止將機密或個人資料輸入外部AI工具，且須確保產出內容之正確性。

相關政策與守則請參閱本公司官方網站「[永續專區 \(政策與宣言\)](#)」及「[投資人關係專區 \(內規及章程\)](#)」。

## 神基控股永續發展歷程

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

2017

2018

- 第四屆公司治理評鑑，排名上市公司前6-20%
- 導入完成《董事會績效》評估作業
- 首度獲選HR Asia「亞洲最佳企業雇主獎」

- 設置審計委員會取代監察人制度
- 設置資訊安全委員會
- 獲得 TCSA 台灣永續企業獎之綜合績效績優獎與永續報告書金獎雙項肯定
- 取得ISO 27001資訊安全管理系統認證

2019

2020

- 首次獲納入台灣證券交易所之台灣公司治理 100 指數、台灣高股息 100 指數、台灣高薪 100 指數等成份股

- 設置公司治理主管
- 獲選為台灣體育署認證的運動企業
- 企業永續發展委員會轄下增設【風險管理小組】推動公司風險管理與規劃

2021

2022

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

- 永續發展委員會升格為董事會功能性委員會
- 永續發展委員會轄下增設氣候風險變遷因應小組
- 神基控股正式簽署成為TCFD Supporter
- 首年發行TCFD氣候相關之財務報告書

2023

2024

- 公司治理評鑑連續五屆排名上市公司前6-20%
- 神基控股榮登Newsweek評選為全球最受信賴公司之一。
- 神基控股暨子公司神基科技、漢通科技和神基越南皆同時獲得CDP 2024管理層級(B級)評分

- 神基控股暨子公司神基科技和神基越南皆同時獲得CDP 2025氣候變遷評比管理層級(B級)評分；神基控股獲頒CDP 2025水安全管理層級(B級)
- 公司治理評鑑連續六屆排名上市公司前6-20%

2025

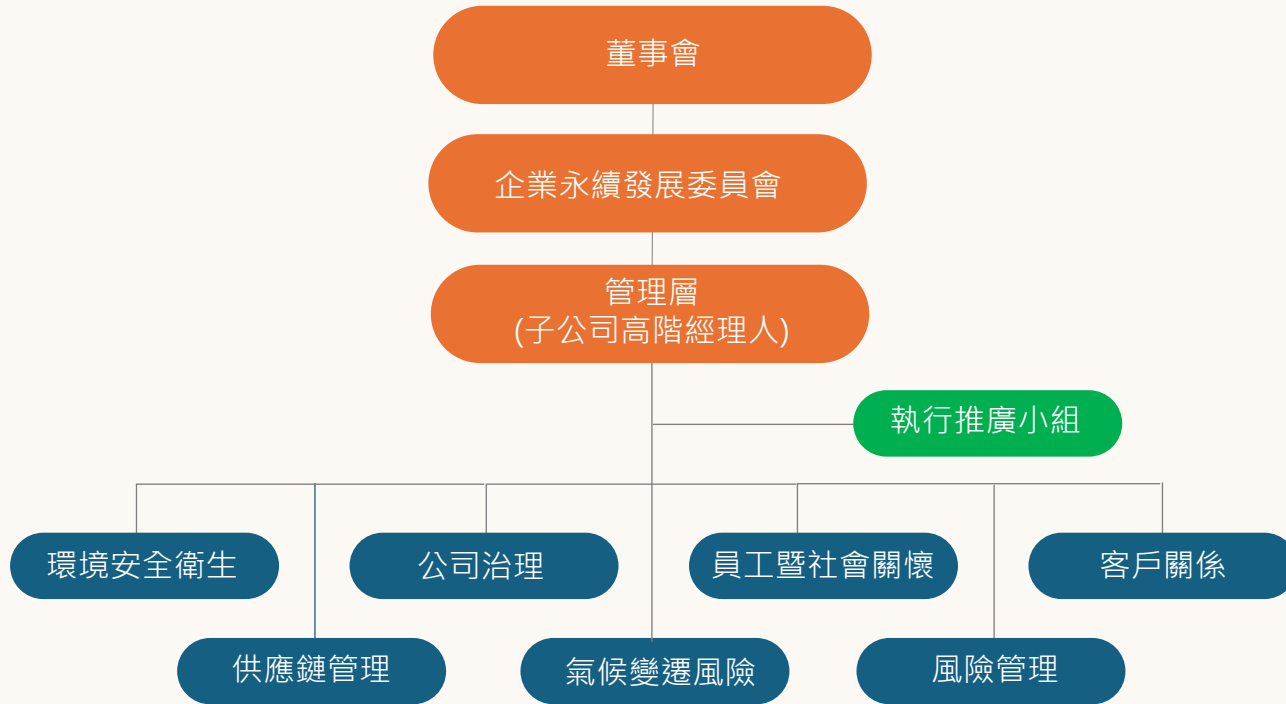
2026

- 獲納入證交所之公司治理100指數成份股
- 公司治理評鑑連續七屆榮列臺灣上市公司前6-20%
- 董事會新增一席女性董事席次，女性董事佔比達20%。
- TIP台灣永續評鑑由AA級晉級為AAA(Top 5%)
- MSCI ESG評級由BBB晉級為A

## ✦ 2.4 永續治理架構與運作情形

### 永續治理架構

永續發展委員會組織圖



### 董事會

本公司董事會為公司永續與氣候治理之最高治理單位，負責審議公司永續發展策略、政策與目標，並監督重大 ESG 議題及氣候相關風險與機會之管理情形，確保相關議題納入公司長期經營策略與重大決策。

### 永續發展委員會

董事會下設永續發展委員會，作為董事會轄下之功能性委員會，由董事長擔任主席，並由二名獨立董事擔任常務委員，另得由主席視議題性質指派相關高階經理人列席或參與討論，以確保永續與氣候議題之決策具備充分之專業性、獨立性及管理連結。永續發展委員會每年至少召開二次會議，依據董事會核定之整體策略方向，協助董事會統籌督導與審議下列事項：

- 公司永續發展策略、政策及治理架構之規劃方向與執行情形監督
- 重大 ESG 議題之風險與機會管理機制之審議與監督
- 氣候相關風險與機會之治理架構、管理機制及揭露之審議
- 監督管理階層所設定之年度永續目標、氣候目標及關鍵績效指標 ( KPI ) 之執行情形。

永續發展委員會轄下設置執行推廣小組及七個工作小組，涵蓋公司治理、員工暨社會關懷、環境安全衛生、供應鏈管理、客戶關係、風險管理及氣候變遷風險等面向。執行推廣小組負責推動、協調與追蹤永續發展委員會之決議事項；各工作小組則依其專業職掌，負責跨部門整合與方法建構，並彙整各子公司風險與機會之辨識、評估與分析結果，協助將相關議題納入公司整體營運與投資決策流程。

永續發展委員會定期檢視各項永續與氣候指標之達成狀況，並就重大永續或氣候風險、外部環境變化及潛在機會提出調整建議，將相關執行成果、改善措施及重要議題彙整後提報董事會進行決策指導與監督。相關治理與執行情形，亦定期揭露於永續報告書、年報及公司官網。

### 管理階層

各子公司管理階層為永續與氣候治理之第一線執行與風險當責單位，依據董事會及永續發展委員會核定之策略與目標，規劃並執行具體行動方案，確保ESG原則、風險管理及氣候考量有效融入日常營運、內部控制與決策流程。針對氣候相關議題管理，管理階層承擔的管理責任包含：

- 氣候相關風險與機會之實際辨識、分析及影響評估之執行
- 氣候風險因應策略、減碳與轉型計畫之擬訂、執行與追蹤
- 氣候目標達成進度及其對營運與財務之潛在影響之定期檢討

永續發展委員會下設之風險管理小組及氣候變遷風險小組，主要負責整合各子公司與部門之風險資訊，建立評估方法與分析架構，並定期統籌辦理永續(每年)與氣候(每二年)相關風險及機會之鑑別與評估作業。詳見本報告書3.3風險管理以及4.1氣候行動。

針對所辨識之重大風險與機會，由各事業單位擬定相應之風險因應與管理對策，並由風險管理小組及氣候變遷風險小組負責彙整與整合各單位執行情形，並將氣候相關風險之辨識、評估、排序與監控流程納入企業整體風險管理(ERM)架構，相關成果提報永續發展委員會審議。永續發展委員會整合各事業單位與部門回饋，綜合評估公司整體永續與氣候策略之推動成效，並檢視其對公司營運與財務狀況可能產生之相關影響，經審議後提報董事會，作為董事會執行監督職責及審議重大永續與氣候相關議題之重要依據，以確保公司永續治理與風險管理機制之有效運作，並與長期營運策略維持一致。

### 永續運作情形

2025年永續發展委員會依據董事會核定之策略方向，持續督導並推動公司於永續治理、風險管理及氣候相關議題之執行情形，並定期向董事會報告相關進展，主要執行事項如下：

- 完成 2024 年度永續報告書之編撰與發行。
- 編製並提報 2024 年 TCFD 執行情形報告。
- 規劃 2025 年永續報告書編撰作業及第三方查證計畫。
- 彙整並提報 2025 年度利害關係人溝通執行情形報告。
- 擬訂並推動 2025 年度永續工作計畫。
- 提報 2025 年度風險管理執行情形報告(涵蓋氣候)。
- 修訂人權政策，於現行條文中納入產品開發、客戶隱私、資訊安全及使用者權益等相關規範。
- 修訂本公司《永續發展實務守則》，將生物多樣性議題納入公司營運活動之衝擊評估與管理考量範疇。
- 因應公司治理評鑑轉型為 ESG 評鑑之趨勢，進行評估並研擬相關因應對策。
- 彙整並提報國際 ESG 相關評鑑績效報告，包括 S&P、MSCI、FTSE 及 CDP 等評鑑結果。
- 追蹤並提報 IFRS 永續資訊揭露專案之執行進度。

## 永續事項向董事會報告與溝通情形

2025年永續發展委員會及管理階層就永續治理、ESG績效、風險管理及氣候相關議題，共計5次向董事會進行專案報告與溝通，並將重要永續事項提報董事會審議，全年共完成10項相關重要議案。相關決議內容亦依規定揭露於本公司官網，以維持資訊透明度。

### 對董事會報告ESG相關議題

日期	議題
2025/01/14	董事及經理人責任險投保情形報告
	智慧財產管理計畫執行情形報告
	資通安全管理情形報告
	永續運作情形暨與各利害關係人溝通情形報告
	訂定本公司「永續發展實務守則」案
2025/02/27	修正本公司「永續發展委員會組織規程」案
	董事會績效評估報告
	溫室氣體盤查及查證時程規劃報告
2025/05/09	為評估本公司簽證會計師之獨立性及適任性案
	永續運作情形暨溫室氣體盤查及查證時程規劃報告
2025/08/13	113年永續報告書業已編造完竣案
	溫室氣體盤查及查證時程規劃報告
2025/11/12	風險管理運作情形報告
	誠信經營運作情形報告
	資通安全管理情形報告
2026/02/26	提升企業價值計畫
	溫室氣體盤查及查證時程規劃報告
	導入IFRS永續揭露準則執行進度報告
2026/05/13	董事會績效評估暨獨立董事任職期間符合法規資格報告
	114年永續報告書業已編造完竣案

## 3. 公司治理

3.1	營運績效與稅務	30
3.2	公司治理	33
3.3	風險管理	37
3.4	誠信經營與法規遵循	42
3.4.1	誠信經營	42
3.4.2	法規遵循	47
3.5	資訊安全與客戶隱私	48
3.6	智慧財產權	54

## ✦ 3.1 營運績效與稅務

### 經濟績效

2025年合併營收為新台幣394.48億元，較上個年度的356.68億元成長10.6%；合併營業毛利為新台幣125.47億元，較去年同期增加10.8%；獲利能力方面，合併營業利益為新台幣61.98億元，較去年同期增加19.1%。114年度歸屬於母公司淨利為新台幣52.27億元，較上個年度成長17.5%，每股稅後盈餘(EPS)為新台幣8.43元，較2024年的7.26元成長16.1%。2025年本公司發放現金股利新台幣37.13億元，稅捐支出為新台幣12.5億元。合併政府補助收入為新台幣3,151萬元。

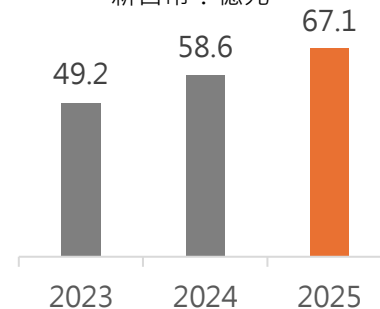
### 產生及分配的直接經濟價值

新台幣：仟元

	項目	2023	2024	2025
產生的 經濟價值	營業收入	34,792,557	35,668,386	39,447,844
	營業毛利	9,735,429	11,327,689	12,546,741
	營業利益	3,966,563	5,202,118	6,197,813
	稅前淨利	4,923,955	5,855,472	6,710,782
	淨利歸屬於母公司業主	3,744,542	4,447,803	5,226,971
分配的 經濟價值	薪資總額	5,862,910	6,541,463	6,989,997
	福利總額	1,223,221	1,254,793	1,301,382
	所得稅費用	966,538	1,159,961	1,246,517
	股東現金股利	2,294,771	3,055,190	3,713,447
稅務	有效稅率	19.63%	19.81%	18.57%
	當期支付所得稅	843,265	1,116,921	1,241,504
	當期支付所得稅有效稅率	17.13%	19.07%	18.50%

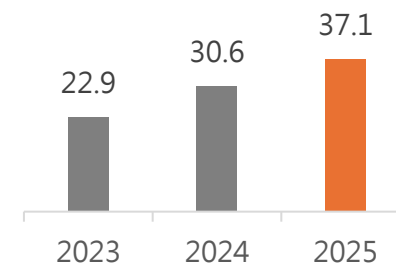
### 稅前淨利

新台幣：億元



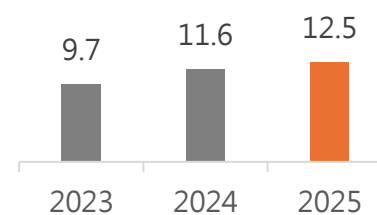
### 股東現金股利

新台幣：億元



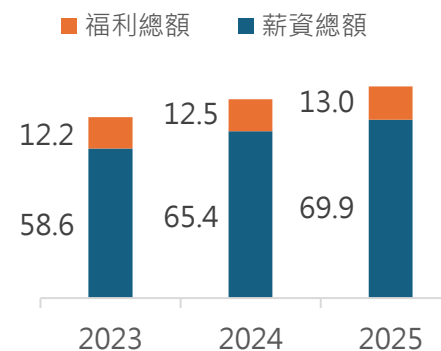
### 所得稅

新台幣：億元



### 薪資福利總額

新台幣：億元



## 稅務管理

### 神基稅務政策

因應國際稅務治理趨勢，並確保全面遵循相關法令及善盡納稅義務，本公司制定《[神基稅務政策](#)》。此政策旨在推動企業永續發展、強化股東價值，並落實本公司之社會責任，以確保稅務合規與誠信經營。本公司暨子公司均應遵循下列稅務政策：

### 五大稅務政策原則

#### 1 遵循當地稅法

遵循營運所在地國家稅法及立法精神，完成稅務申報與繳納。備妥國別報告、集團主權報告、關係人移轉訂價報告等國際稅務治理文據。不利用低稅區或租稅天堂進行避稅，亦不使用無合理商業目的且無營運實質之租稅結構或交易。

#### 2 資訊透明揭露

遵循財務準則公報及相關法令揭露稅務資訊，確保資訊透明，符合《[公司治理實務守則](#)》第四十八條財務資訊揭露之要求。

#### 3 移轉訂價合規

遵循 OECD 移轉訂價準則，不以違背常規交易原則之方式進行與關係人間之不合理交易。

#### 4 良好稅務溝通

與當地稅務機關保持良好之溝通關係。

#### 5 專業人才培訓

提升稅務專業素質及人才培訓，以利掌握稅務法規變化並評估影響。

## 稅務治理、管控與風險管理

本公司的財會中心最高主管為稅務管理負監督管理責任，日常稅務行政與管理則由各事業體會計主管執行，並由合格且經驗豐富的稅務專業人員協助會計主管履行稅務義務，此外亦透過外部稅務諮詢機構，強化專業知識。並依據本公司《[公司治理實務守則](#)》第三十一條之規範，會計主管及相關人員每年必須有相關會計及稅務知識之專業進修，提升財務報告品質，確保稅務作業之合規性。

## 內部稽核

內部稽核部門每年針對稅務治理政策與管控架構進行年度審查，檢驗其落實情形，確保整體稅務治理制度持續精進與有效運行。為確保本公司及各子公司稅務相關議題之處理方式一致，暨各項稅務意見、規劃或架構係符合第三條之原則，針對以下跨國或非例行性之稅務議題，各子公司需知會本公司財會中心最高主管。本公司得視情況參與、要求各子公司配合提供資料或提出改善措施。

- 股權變動。
- 併購或重大國內外事業架構規劃、處分及稅務決策。
- 重大交易之稅務意見和規劃，及稅務決策或風險評估。
- 與外部稅務機關重要或可能有爭議之往來溝通(不含例行性更正、無爭議、無風險、單純提供公司資料之情況)。
- 與會計師溝通重大稅務議題或爭議。
- 經外部機關稅務調查或可能有違反稅法之風險。
- 國內外事業或投資發生重要稅務議題或爭議。
- 其他對財務報表有重大影響之稅務議題。



## 稅務議題溝通與年度繳納狀況

### 與稅務機關溝通原則

- 針對日常作業上有法規適用疑義時，主動向主管機關諮詢。
- 準時完成法規所要求之稅務遵循申報。
- 與稅務機關溝通以了解所推行的政策之適用性並主動參與。
- 每半年度定期檢討且不定時依據重大法規發布狀況進行檢討分析。

## 國際稅務遵循

本公司制定《稅務政策》，作為本公司稅務治理之依據，在各主要營運國家擔負合理稅負，已依據台灣移轉訂價法規及OECD稅基侵蝕與利潤移轉(BEPS: Base Erosion And Profit Shifting，BEPS)第13號行動方案要求完成2024年度國別報告之申報，並將於2026年依據BEPS Pillar II支柱二各國法規進行2025年度全球最低稅負制通知作業以及國別報告申報。

有效稅率維持於 18.57%~19.81% 之間，當期支付所得稅有效稅率介於 17.13%~19.07%，在各主要營運國家擔負合理稅負，落實社會責任。

### 近三年稅務資訊

單位：新台幣仟元

財務資訊	2023	2024	2025
營業收入	34,792,557	35,668,386	39,447,844
稅前淨利	4,923,955	5,855,472	6,710,782
所得稅費用	966,538	1,159,961	1,246,517
有效稅率	19.63%	19.81%	18.57%
當期支付所得稅	843,265	1,116,921	1,241,504
當期支付所得稅有效稅率	17.13%	19.07%	18.50%

### 【計算說明】：

- 本公司稅務資訊基於不同地區的稅法要求，包含營業稅、所得稅及其他相關稅費。
- 本公司其他稅費包括地區性稅收及其他附加費用。
- 2025年度所得稅費用及有效稅率按當地稅法計算，並考慮各項稅務優惠政策。

## ✦ 3.2 公司治理

### 以公司治理評鑑前5%為中長期目標

良好的公司治理是公司永續經營的基石。神基恪守《上市上櫃公司治理實務守則》以及主管機關訂定之相關規定，與時俱進從多個層面落實公司治理，包括維護股東權益、強化董事會運作、提升資訊透明度、以及落實企業社會責任等方面，累積公司永續發展能量。為追求公司治理制度與國際接軌，神基以進入公司治理評鑑上市組前5%作為公司治理的中長期發展目標，積極回應公司治理評鑑指標題項改善公司治理。神基公司治理評鑑績效自第六屆(2019年)到第十二屆均維持在上市企業組前6-20%的績效表現。

### 董事會暨功能性委員會

#### 董事會

本公司基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，本公司董事候選人之提名係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。經董事會決議通過後，送請股東會就候選人名單選任10人，董事任期為3年。

董事會就本身運作營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括：

**基本條件與價值：**性別、年齡、國籍及文化。本公司注重董事會成員組成之性別平等，以提高任一性別董事席次達三分之一為目標。目前十席董事中包含二席女性董事，本公司將持續延請適合且專業的董事人才以符合性別多元化規範。

**專業知識與技能：**營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

本屆(2025.05.22~2028.05.21)董事會董事長由黃明漢擔任，並且兼任總經理職務，係基於

### 公司治理架構

神基控股董事會為本公司最高治理單位，轄下設置三個功能性委員會，包含審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會，以及稽核單位和公司治理主管。本公司營運管理階層組織架構權責劃分明確，詳見下頁神基控股組織圖，經營團隊秉承董事會之各項營運方針，規劃並執行各項營運策略，負責綜理公司一切營運業務。經營團隊為各領域菁英所組成，累積豐富專業經驗。

公司現階段發展策略及經營效率之考量，董事會已充分知悉並持續監督相關治理機制之運作。十席董事中，二席具員工身份，獨立董事席計四席，皆由外部獨立人士擔任，獨立董事佔比為40%，截至2025年底，本公司四席獨立董事均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，有關董事獨立性之規定，符合證券交易法第26條之3第3項規定，現任董事中除二席董事之間具二親等以內之親屬關係，其餘董事之間並無配偶、二親等以內之親屬關係。促進董事會之多元化，2026年新增一席女性董事，女性董事佔比為20%。有關本公司董事會成員之簡歷請參閱本公司年報第3-5頁。獨立性暨專業資格及多元化情形詳見年報第10-11頁。

### 董事會運作

為確保董事會運作順暢，本公司業經董事會通過「處理董事要求之標準作業程序」(含人員及處理期限等)，就董事之要求給予適當且即時之回應。此外，董事會召開時，公司主要事業單位經理人、財會單位以及稽核單位定期對董事會進行業務報告，以利董事會確實將對管理階層的風險評估與控制融入企業的決策過程。2025年累積召開6次董事常會，平均出席率為98.33%。董事會運作情形請參閱本公司公司治理專區「[董事會重大決議](#)」。

### 神基控股組織圖



### 董事會組成結構



	董事會	薪資報酬委員會	審計委員會	永續發展委員會
主席	黃明漢董事長	林坤銘獨立董事	張嘉信獨立董事	黃明漢董事長
成員	苗豐強董事 蔡豐賜董事 林全成董事 周德虔董事 (2026/1/17 改派楊香芸董事) 苗華斌董事 林坤銘獨立董事 林榮松獨立董事 張嘉信獨立董事 王帛霞獨立董事	張嘉信獨立董事 林榮松獨立董事 王帛霞獨立董事	林坤銘獨立董事 林榮松獨立董事 王帛霞獨立董事	張嘉信獨立董事 王帛霞獨立董事
出席率	2025年會議次數 <b>6次</b> 平均出席率 <b>98.33%</b>	2025年會議次數 <b>3次</b> 平均出席率 <b>100%</b>	2025年會議次數 <b>4次</b> 平均出席率 <b>100%</b>	2025年會議次數 <b>2次</b> 平均出席率 <b>100%</b>

### 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共4位(皆為獨立董事)，男女比例為3：1。本屆薪酬委員會任期為2025年5月22日至2028年5月21日，薪酬委員會每年召開二次會議，2025年薪酬委員會共舉行了3次會議，整體出席率為100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第28-30頁。

### 審計委員會

本公司審計委員會成員共4位(皆為獨立董事)，男女比例為3：1。本屆審計委員會任期為2025年5月22日至2028年5月21日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025年審計委員會共舉行4次會議，整體出席率為100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳年報第20-21頁。

### 永續發展委員會

本公司永續發展委員會成員共3位(其中2位為獨立董事)，男女比例為2：1。本屆永續發展委員會任期為2025年5月22日至2028年5月21日，永續發展委員會每年至少召開二次會議，2025年永續發展委員會共舉行了2次會議，整體出席率為100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳年報第31-32頁暨本報告書第26-28頁。

### 董事會績效評估

本公司董事會已訂定「董事會績效評估辦法」，且董事會於每年年度結束，執行一次整體董事會自評、董事成員自評、以及功能性委員自評(審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會)。董事成員績效評估指標包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等。2025年度董事會績效評估結果已提報2026年2月26日董事會，相關評估結果已置於公司網站之公司治理專區「內規章程」供查閱。

### 董事會成員永續發展持續進修情形

為提升董事會對永續發展相關議題之掌握度與治理效能，本公司每年規劃董事進修課程，內容涵蓋公司治理、永續金融、氣候變遷、ESG趨勢、法令遵循及整體經濟環境等主題，以強化董事會於永續相關風險與機會之監督與決策能力。2025年度董事會全體董事進修總時數為78小時，平均每位董事進修時數約7.8小時，其中包含多項與永續發展、氣候變遷及ESG治理相關之課程共計51小時。董事會成員透過持續進修，增進對永續議題與相關規範之理解，作為董事會執行治理與監督職責之重要基礎。董事會進修情形可參閱神基控股官網永續專區。

### 利益迴避

為防止最高治理機構涉及利益衝突，本公司《董事會議事規範》第15條中規定董事對董事會所列之議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得當相互支援，以確保公司治理的獨立性及公平性。本公司亦於2025年年報中向利害關係人揭露利益衝突相關資訊，包含：

- 董事對利害關係議案迴避之執行情形，詳見本公司年報第18頁。
- 董事於其他公司任職情形，詳見年報第3-5頁
- 前十大股東，其相互間為關係人或配偶、二等親以內之親屬關係資訊詳見年報第56頁。

### 內部控制制度

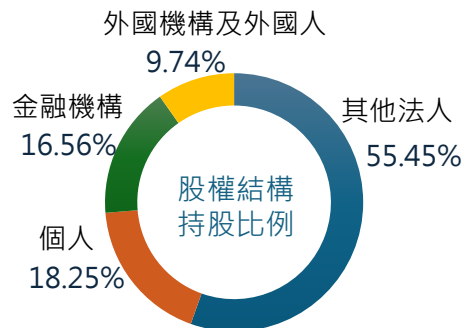
本公司遵循法規建構內部控制制度及組織管理體系，董事會轄下設置內部稽核單位，稽核單位配置稽核主管一名與專業稽核人員數名，分別持有專業執照如國際內部稽核師(CIA)、國際電腦稽核師(CISA)等。每年內部稽核人員均依法持續進修至少12小時。稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提報董事會決議通過。稽核單位直接對董事會報告，確保其獨立性與客觀性。

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

另，因應《證券交易法》第14條第6項有關基層員工獎酬之修法要求，2025年本公司依相關法令規定，建立「基層員工範圍定期評估」作業程序，並經董事會通過後納入內部控制制度，以確保員工獎酬分配對象之認定及執行程序符合法規要求。在永續資訊管理與稽核方面，本公司內部稽核已將永續資訊管理納入年度稽核計畫，定期辦理查核作業，並已完成2025年度相關稽核。同時，內部稽核亦定期檢視公司IFRS永續揭露準則導入計畫之規劃與執行進度，本年度查核結果已於2025年5月9日提報董事會。

### 維護股東權益

本公司重視公司治理及股東權益保障，持續完善治理架構，強化董事會職能，並提升資訊揭露之透明度與即時性，確保股東獲得公平對待。本公司每年依法召開股東常會，自2023年起就重要股東提問及公司回應予以記錄，並全程錄音錄影，相關議事手冊及會議紀錄均揭露於公司官網。公司並提供中英文新聞稿、年報、永續報告書、重大訊息、股東會相關文件及會議紀錄等資訊，並依規定於公開資訊觀測站及公司網站即時揭露營運及財務資訊。



資料來源：集保中心，2026年3月27日資訊

股東會採電子投票並提供書面投票機制，股東得透過電子方式行使表決權。另設置發言人及代理發言人制度，負責對外資訊溝通。各項資訊揭露作業均依上市公司重大訊息處理程序辦理，以確保資訊之正確性、一致性及即時性。本公司並於官網投資人專區定期更新中英文法人說明會簡報，提供國內外投資人查詢參考。

### 投資人關係溝通情形

#### ◆ 溝通機制

- 本公司設置專責IR及股務單位，提供投資人電話或郵件諮詢管道。2025年舉辦/參與5場法人說明會，以及多場法人小型會議。

#### ◆ 2025年投資人關注與回應重點說明如下：

- 關注焦點：營運策略、業績展望、股利分派比例及派發日期
- 回應方式：針對一般投資人/機構投資人上述提問，均已於法說會、小型會議、電話及Email即時回覆，並彙整重大意見傳達經營管理階層，作為決策參考
- ESG議題關注方向：減碳進度、綠電採購比例、再生料導入比例、董事解除競業禁止職務說明、董事兼任職務情形說明等。
- 回應情形：已於股東會回應三家機構投資人，說明改善措施或執行進度，並於股東會回應及納入議事錄揭露。



#### 投資人諮詢與申訴專線

企業關係部投資人關係 孫偉倖

電話：02-2785-7888 #5124

[stocks@getac.com.tw](mailto:stocks@getac.com.tw)

[神基控股公司網站「投資人關係專區」](#)

股務代理機構

中國信託商業銀行代理部

電話：02-6636-5566

## ✦ 3.3 風險管理

回顧 2025 年，全球政經局勢進入新一輪的劇烈變動期，關稅政策不確定性影響企業營運管理與布局。貿易保護主義升溫，中美戰略競逐未歇，美國針對特定產業與國家祭出關稅與貿易限制措施，對全球製造業成本結構、供應鏈配置與在地製造布局帶來深遠影響。各國因政治立場與戰略利益差異，頻繁更新禁運清單與出口管制規範，企業須密切關注法規變化，以應對日益嚴峻的法遵風險。

此外，全球極端氣候事件日趨頻繁，對營運穩定度與資源管理構成挑戰。隨著人工智慧深度整合入企業工作流程中，也引發高頻率及更複雜的資安威脅，企業資安防護面臨更高的挑戰。國際社會對人權保障與企業社會責任的關注，包含強迫勞動、供應鏈透明度與人權盡職調查等議題，已從倡議進入強制性規範與深度整合的階段，強化人權治理是企業永續發展不可或缺的關鍵。

本公司於年度風險鑑別作業中，除依循國內主管機關相關法規與指引如「上市上櫃公司風險管理實務守則」，亦持續參考國際永續揭露準則，包含TCFD（氣候相關財務揭露）、ISSB（IFRS永續揭露準則）、GRI Standards（全球報告倡議組織準則）、OECD（負責任商業行為盡職調查指南）、ILO（國際勞工組織核心公約）、CDP（碳揭露計畫）等，及參考外部機構如WEF《全球風險報告》等每年所發布之最新風險洞察，綜合評估全球政經、氣候、人權與供應鏈等新興風險，並適時納入風險管理與治理機制，以穩健的腳步永續經營企業，展現企業韌性。

### 風險治理架構

本公司董事會為風險管理之最高治理單位，負責核定風險管理政策並監督整體執行情形，承擔最終責任。董事會定期檢視重大風險對營運之影響，確保風險管理機制有效運作。

本公司於董事會下設永續發展委員會，並於其轄下設置風險管理小組及氣候變遷風險小組，分別負責企業風險與氣候相關風險之辨識、評估與整合管理，並定期向永續發展委員會及董事會報告。

各組織單位之權責如下：

- **董事會**：依據法令遵循、營運策略及整體經營環境，核定風險管理政策，監督執行情形，並承擔最終風險管理責任。
- **風險管理小組**：隸屬永續發展委員會，負責建立及整合企業風險管理機制，推動風險管理程序之執行，並定期向永續發展委員會及董事會報告風險管理結果。
- **氣候變遷風險小組**：隸屬永續發展委員會，負責氣候變遷相關風險與機會之辨識與管理，並將相關成果回饋風險管理小組，納入整體企業風險管理架構。
- **各子公司總經理 / 營運長及單位主管**：為風險管理之執行與當責單位，負責所屬業務風險之辨識、衡量與監控，並訂定預防與因應措施，確保落實執行。

有關本公司永續治理架構請參閱本報告書章節2.4 永續治理架構與運作情形，氣候治理架構以及因應情形詳見章節4.1 氣候行動。

## 風險管理程序

1

**風險範疇定義：**風險管理小組提供國際、產業趨勢等新興風險與機會報告，作為風險當責單位在定義風險範疇時的參考依據。

2

**風險範疇鑑別：**風險當責單位每年定期鑑別公司於各風險範疇之潛在風險，並辨識所面臨之重點風險項目。

3

**風險分析：**風險當責單位辨識其所可能面對之風險因子後，透過風險管理衡量量表評估風險對公司之影響，作為後續擬訂風險控管之優先順序及回應措施選擇之參考依據。

4

**風險矩陣：**風險管理小組針對風險項目，依發生機率(L)和影響程度(I)產出營運風險矩陣圖(Risk Map)。

5

**風險預防及因應：**風險當責單位於評估及彙總風險項目後，對於所面臨之風險項目，評估對風險接受程度，選擇適當的風險回應策略，擬定預防計畫並採取適當之回應措施。風險回應策略包含但不限於追求策略、接受策略、減輕策略、移轉策略及規避策略等。

6

**風險監控：**各風險當責單位管理所屬業務的風險，提出因應對策，並將風險及因應對策提供風險管理小組，風險管理小組監控營運風險矩陣可能發生的變化，並確保因應對策確實被執行，並定期向永續發展委員會報告風險管理情形。

7

**風險資訊揭露：**永續發展委員會負責監督風險管理績效指標 ( KPI ) 之追蹤情形，並將結果提報董事會；相關風險管理運作及績效成果，已納入年報及永續報告書編製與揭露，以提升資訊透明度並強化利害關係人溝通。

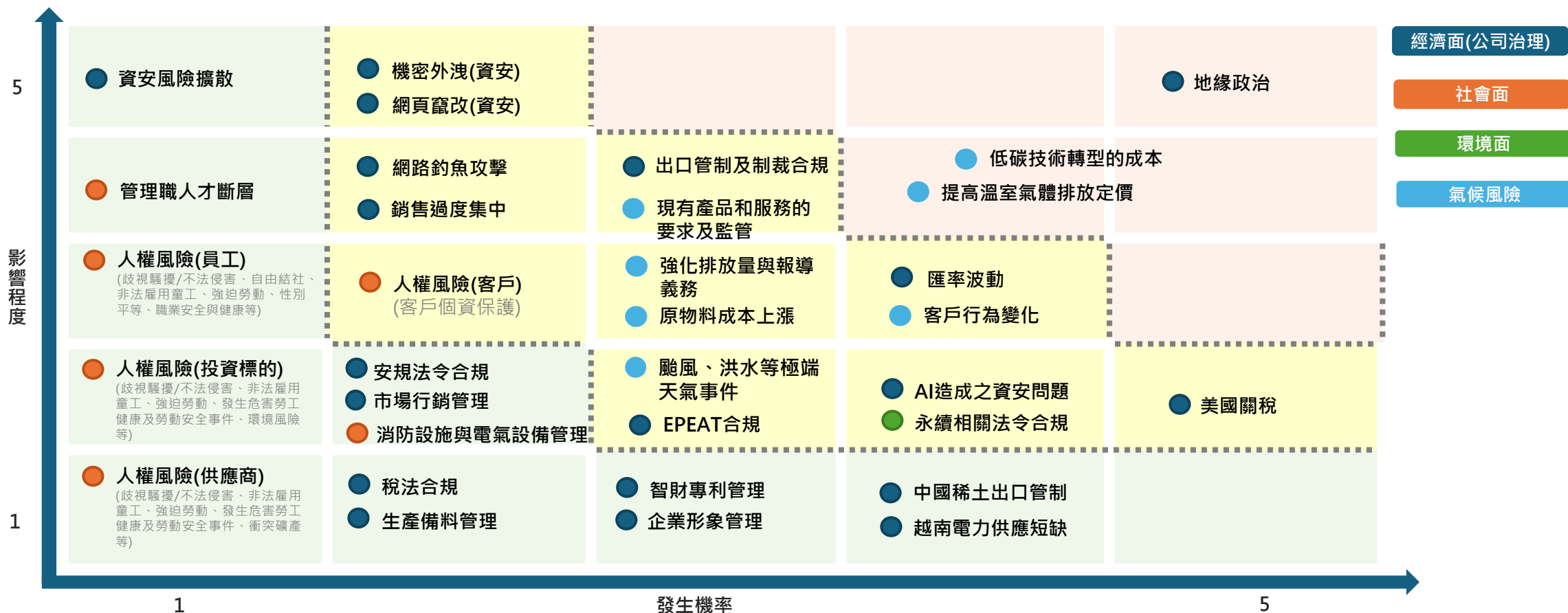
## 風險管理教育訓練

本公司於2025年9月辦理合併範疇內之風險管理教育訓練，主題為「企業風險管理必備知識」，對象以間接員工為主。課程內容包含企業風險管理與員工之關聯、風險管理目的與流程及實務案例說明，強化員工風險識別與應對能力。本次完訓人數為3,141人，完訓率為90.4%。



### 風險鑑別

2025年本公司進行風險鑑別，納入範疇之營收占合併營收90%以上，與報告書揭露範疇一致。依發生機率（L）與影響程度（I）評估風險值（R=L×I），共辨識39項風險，其中高度風險1項、中度風險11項、低度風險27項，主要風險包含地緣政治、關稅政策、出口管制、資安威脅及永續法規等。此外，也針對氣候風險進行評估，共識別7項風險，其中轉型風險6項、實體風險1項。本公司依風險等級採取差異化管理措施，低度風險以接受策略為原則；中度及高度風險則訂定具體因應計畫並持續追蹤。詳見風險矩陣圖。



## 風險因應與控制措施

本公司針對重大風險項目，訂定相應之預防與因應措施，以降低對營運之潛在衝擊，相關措施如下表所示。氣候相關風險之因應措施詳見本報告書4.1章節氣候行動。

風險項目	風險等級	風險對營運的潛在衝擊	風險預防與因應計畫
地緣政治	高	因應中美地緣政治與供應鏈重組趨勢，各國逐步抵制中製產品，導致：(1) CBP對TAA轉型審查趨嚴；(2) 加速「去中國化」，推動ABC供應鏈；(3) 設計與生產轉向MIT，成本上升，需調整產品規格與SKU。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續關注TAA實質轉型要求並調整製程</li> <li>研發設計、採購材料提高來自非中國比率。</li> <li>定期檢視美國聯邦機構採購單位之RFP內是否有美國成分之要求，研擬對應措施。</li> </ul>
美國關稅	中	美國政府發布之高關稅政策反覆多變，對非美製產品課徵高關稅，導致進口至美國之產品成本上升、產品終端價格變動等風險，因此我方須預備多項因應措施，以因應美國關稅的不確定性。	<ul style="list-style-type: none"> <li>尋求降低或免除我方產品關稅之法律途徑。</li> <li>評估於美國對等關稅較低地區設立生產基地或委託當地合作夥伴製造產品之可行性。</li> </ul>
出口管制及制裁合規	中	留意各國政府發布之出口管制與制裁名單，公司不得與被制裁客戶或供應商往來，如若違規恐遭受制裁而影響公司利益。	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續關注各國出口管制與制裁名單，並透過E-Sanction系統控管交易對象，避免與被制裁對象往來。定期檢視中國公告制裁相關法令與實體清單，以避免抵觸法令規定。</li> </ul>
匯率波動	中	子公司交易多以美金外幣計價，美金匯率受國際政經局勢波動劇烈，可能造成合併匯兌損失。	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加美金收付以達到自然避險的效果。</li> <li>透過每週外匯小組討論市場趨勢機動調整外匯部位以掌握匯率風險。</li> </ul>
EPEAT合規	中	美國聯邦政府要求旗下部門需購買通過EPEAT認證的IT產品，其他州政府與私人企業也陸續採用EPEAT作為採購指標；如本公司無法取得金牌資格，將失去參與若干標案之資格，進而影響業務競爭力及營收。	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立NEW EPEAT專案組織，由公司內部多個不同單位分別執行各項認證、系統架構建置等項目，以取得金牌資格為目標。</li> <li>運用國際標準在產品設計導入零件、量產使用材料來源，確認不含有害物質，符合EPEAT標準要求。</li> </ul>
銷售過度集中	中	如客戶停止或顯著縮減採購規模，將影響公司營收下滑，獲利減少。	<ul style="list-style-type: none"> <li>避免銷售依賴單一品牌或產業，拓展汽車與工業類別的客戶來源，提升產業多元化程度。</li> <li>定期評估客戶信用與下單穩定性，建立預警機制。</li> </ul>

風險項目	風險等級	風險對營運的潛在衝擊	風險預防與因應計畫
機密外洩	中	駭客入侵或雲端洩密導致機密資料外流，恐造成客戶信任流失、法規罰款與公司聲譽受損。	<ul style="list-style-type: none"> <li>依循本公司資安管理標準作業程序，傳送機密資料須進行加密處理。</li> <li>設置資料庫防火牆，針對敏感性資料進行監控。</li> </ul>
網路釣魚攻擊	中	駭客透過釣魚郵件植入惡意程式，破壞電腦系統或竊取重要資訊，恐導致公司聲譽受損、客戶流失與鉅額財物損失。	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化資安措施包括：定期舉辦員工教育與社交工程演練、部署防火牆與入侵檢測系統、使用防毒與漏洞掃描工具，推動強密碼、多因素驗證及軟體定期更新，以強化整體資安防護力。</li> </ul>
網頁竄改	中	企業官網遭駭入竄改，恐導致用戶中毒引發訴訟、信任流失與聲譽受損，並因資料外洩觸法遭罰。	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期監控公司官網、防止竄改並即時修復，執行網站弱點掃描與外部資安曝險處理，嚴密監控對外開放服務可能受攻擊之風險。</li> </ul>
AI造成之資安問題	中	員工使用AI工具如不慎上傳機密資訊至公有雲，將使公司面臨違約、技術外流與重要業務資訊外洩，影響公司營運。	<ul style="list-style-type: none"> <li>檢視AI工具使用管理政策，明確規範員工於工作中使用AI工具應注意的原則，並舉行教育訓練宣導，提高員工資訊保護意識。</li> <li>建置內部不對外之AI工具，提供員工使用。</li> </ul>
永續相關法令合規風險	中	因應氣候變遷以及改善人類生活條件，全球各地政府陸續制定永續相關法規(氣候變遷、人權、供應鏈管理、永續資訊透明度)，並針對全球貿易制定更嚴格永續標準，造成(1)若遭罰款或稅務的處分，可能影響公司聲譽，及(2)需要投入資源與對應人才，以因應符合法令合規要求。	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢視本公司ESG政策與供應商ESG行為守則，確保符合相關法令、規章之規定。</li> <li>促進與供應鏈之永續溝通，並完成年度供應鏈盡職調查。</li> <li>規劃並完成公司溫室氣體盤查資訊與認證。</li> </ul>
客戶個資保護	中	客戶個資外洩或未經同意使用，造成客戶個資遭竊取、濫用等風險，恐引發爭議或違規情事。	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司定期執行雲端平台與邊緣裝置資安掃描及漏洞更新，建立客戶個資跨系統傳遞審核機制，並定期檢視客戶資料與個資處理方式，確保符合GDPR與EU規範。僅蒐集必要資訊，設立使用同意機制，公告隱私政策，並於歐盟境內使用合規SAAS服務。另透過TISAX年度稽核與員工教育訓練，強化資安與法遵意識。</li> </ul>

## ✦ 3.4 誠信經營與法規遵循

### 3.4.1 誠信經營

本公司建立完善之誠信經營制度與政策框架，透過明確規範落實企業誠信治理，主要包括：

- ▶ **誠信經營守則**：依主管機關範本訂定並經董事會通過，適用於董事、經理人及全體員工。守則要求遵循相關法令規範，禁止任何不誠信行為，包括行賄受賄、提供不正當利益、不公平競爭、非法政治獻金及不當贊助，並重視智慧財產權之保護。對於涉有不誠信行為之交易對象，公司將依程序採取適當處置，並建立檢舉人保護機制，確保通報管道之保密性。針對不誠信風險，公司建置相應之內部控制機制及預防、補救措施，並由稽核單位依風險評估結果擬定稽核計畫，定期查核制度執行情形，以確保誠信經營有效落實。公司並建立利益衝突管理、內部控制及會計制度，強化風險防範機制；同時要求與供應商、客戶等往來對象揭露誠信政策，並於發現不誠信行為時採取適當處置。此外，設有檢舉人保護機制，並由稽核單位定期查核制度落實情形。
- ▶ **反貪腐暨洗錢防制政策**：由董事長簽署並對內外宣示，遵循《聯合國反貪腐公約》（UNCAC）及營運所在地相關法令，對貪腐與洗錢採零容忍原則。政策納入內部控制體系，並與《誠信經營守則》及相關行為準則連結，以防範貪腐、洗錢及違反國際制裁等風險，營造廉潔經營環境。

- ▶ **關係人交易作業程序**：本公司訂有《關係人交易作業程序》，作為管理關係人交易之重要依據。針對關係人交易事項，公司除依內部控制制度辦理外，如涉及取得或處分資產，亦須依《取得或處分資產處理程序》辦理，以確保交易流程、審核機制及資訊揭露均符合相關法令與公司規範。透過制度化管理，本公司強化關係人交易之合規性、合理性與透明度，並維護公司利益及股東權益。
- ▶ **董事及員工行為準則**：本公司要求董事及全體員工恪守高標準職業道德，董事應依循《道德行為準則》，率先示範誠信經營；員工勞動契約明訂清廉條款、利益迴避及職業操守等規範。《員工行為準則》亦明訂禁止貪污、濫權、行賄受賄及其他不當行為。對違規行為，依《員工獎懲辦法》嚴肅處理，情節重大者予以解任並依法追究責任；必要時移送司法機關。針對敏感職務亦要求簽署保密協議，以強化風險控管。綜上，本公司建構自董事會至基層員工並延伸至供應鏈之誠信治理體系，將誠信價值內化於組織文化與日常營運。

### 風險評估與因應機制

本公司建立系統化之反貪腐風險評估機制，由稽核單位每年針對本公司及子公司進行風險鑑別與評估，並據此採取適當之因應措施與內部控制及稽核機制，以持續降低貪腐風險。2025年納入本報告書之所有公司均已完成評估(母公司暨10家子公司)，覆蓋率達100%，評估範圍涵蓋不誠信行為、利益衝突、採購與付款、銷售與收款、工程招標與驗收等11項主要風險議題。公司依風險管理程序，就各項風險之發生機率及影響程度進行衡量（風險值R = 發生機率L × 影響程度I），並以風險矩陣呈現評估結果；其中發生機率係參考近兩年經查證屬實之貪腐案件數量進行分級。依評估結果，本公司針對中高風險議題納入重點管理範疇，並透過強化內控制度或修訂相關規範等措施進行因應，以降低風險水位。

2025年風險評估結果，進行評估的11項議題，有10項為低風險、1項為中風險，未發現重大潛在貪腐風險，顯示現行防貪腐制度運作良好，整體風險維持於可控範圍。1項評定為中風險之項目。本次風險評估結果以及相關因應措施詳見下表：

### 反貪腐風險評估結果

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

**風險描述：** 執行業務時，直接或間接提供、承諾、要求或收受不正當利益，或從事違反誠信及職務規範之行為。

### 補救措施

- 主要因應措施：**
1. 建立從業道德政策與相關規章
  2. 建置檢舉與吹哨者保護機制
  3. 設置利害關係人回饋管道
  4. 定期辦理反貪腐與洗錢防制宣導
  5. 訂定供應商行為守則並要求清廉承諾
  6. 規範禮品收受及處理原則
  7. 內部稽核定期執行誠信經營政策與防範方案遵循情形查核



為確保誠信經營制度落實於人員行為與供應鏈管理，本公司依不同身分別與關鍵時點，要求簽署相關誠信、合規及保密文件，以明確界定責任義務並強化風險控管。相關文件簽署要求如下：

### 誠信經營相關文件簽署一覽表

身份	時間點	須簽署文件
治理單位及管理階層	就任時	董事聲明書
新進員工	入職時	聘僱合約書/勞動合同
		員工安全生產責任書
		個人信息隱私條例&個人聲明
		員工行為守則承諾書
		入職知識產權聲明
		資訊安全政策聲明暨人員資訊安全暨電腦使用規範
現任員工	依專案需求	保密承諾書
	每年	利益衝突申報表
		保密承諾書
新進供應商	簽約前	長期採購總合約書
		NDA保密協議
		環保及社會責任承諾書
		禁用/限用物質承諾書
現有供應商	簽約時	清廉誠信承諾書
		長期採購總合約書
		NDA保密協議
		環保及社會責任承諾書

### 【說明】

1. 聘僱合約書/勞動合同內容涵蓋職務誠信、反貪腐義務、智慧財產權保護及保密義務等條款。
2. 長期採購總合約書內容涵蓋清廉條款、智慧財產權及侵權責任、保密責任等。
3. 清廉誠信承諾書，單筆採購金額達規定數額才需簽署。



## 檢舉與吹哨者保護機制

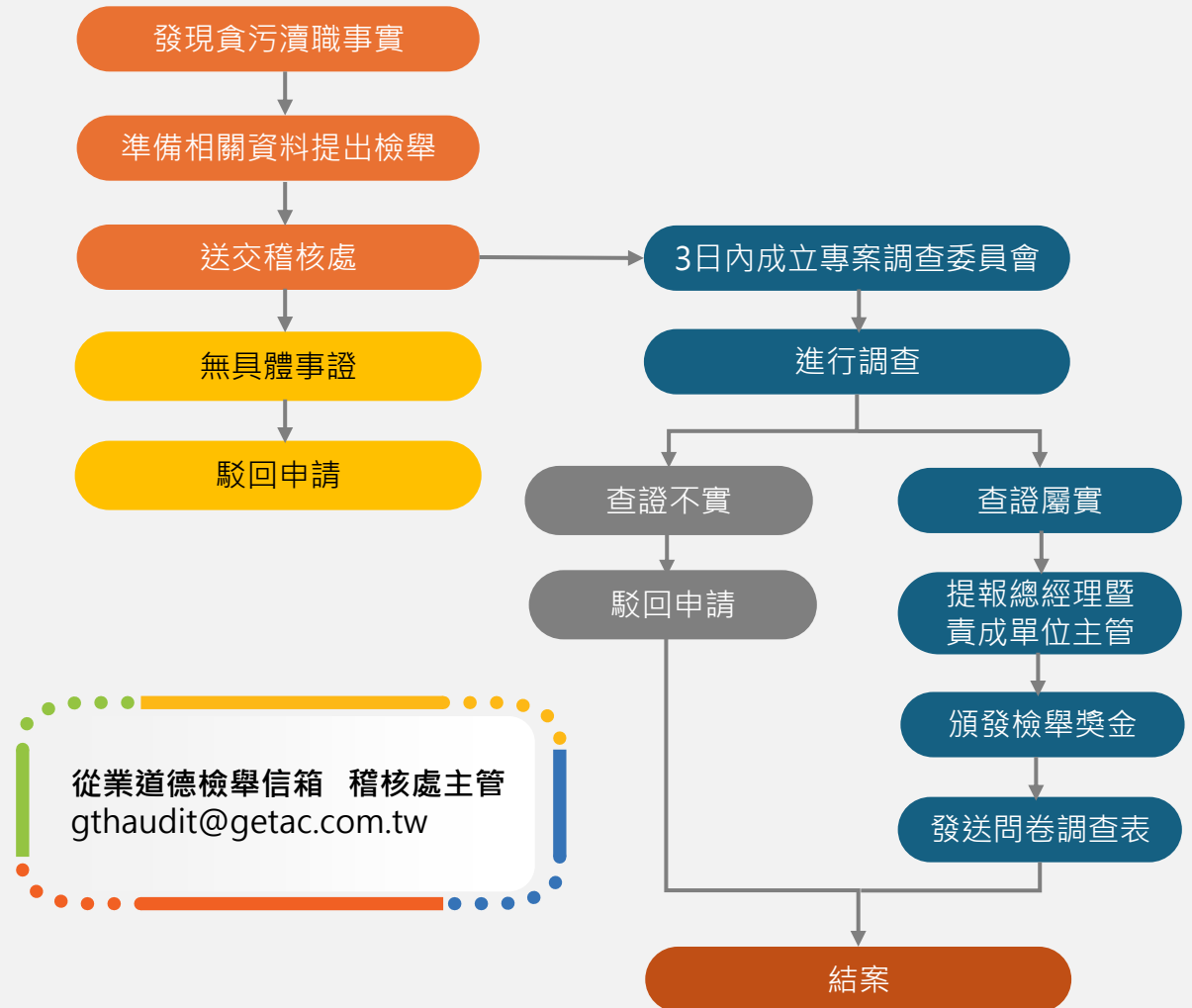
本公司建立完善之檢舉與吹哨者保護制度，鼓勵員工及利害關係人對違反從業道德之行為進行舉報，並提供多元管道及充分保護，以確保檢舉機制之有效運作。公司透過官方網站、公司治理專區及採購合約等管道公告檢舉信箱與聯絡方式，內外部人員（包含員工、客戶、供應商及其他業務夥伴）皆可提出檢舉或反映疑慮，並得採匿名方式進行，公司均予以受理並審慎處理。

依《檢舉貪污瀆職辦法》，公司對檢舉人採取嚴密之保密與保護措施，包括身分資訊保密、檢舉案件相關資料分開存放與限制存取，並禁止任何形式之報復行為；如有洩密或威脅、恐嚇等情事，將依規定嚴懲。於案件處理過程中，亦透過保密協議及結案回饋機制(滿意度問卷調查)，確保檢舉人權益獲得妥善保障，並作為制度優化之依據。

所有檢舉案件均由稽核單位或指定的獨立調查委員會依內部程序及相關法規進行調查，並根據檢舉內容涉及的預期損失金額，將案件分為重大或一般等級。若經調查證實檢舉事項屬實，公司將視情節輕重對涉案人員採取相應處分（例如警告、降職、終止僱傭等），對所涉及之不當商業往來亦將採取補救措施（例如終止與涉案供應商的合作），以維護誠信經營的原則。

為提升檢舉意願，公司亦設有獎勵機制，對查證屬實之案件提供適當獎金（重大案件發予定額獎金新臺幣20萬元，一般案件依預期損失金額的5%核發獎勵金），以營造誠信透明之企業文化，鼓勵主動揭露不當行為，維護公司整體營運之廉潔性。

## 檢舉貪污瀆職辦法流程



### 內控稽核與監督

本公司將反貪腐風險評估結果納入內部稽核計畫，由內部稽核單位依不誠信行為風險評估結果訂定年度稽核重點，查核各項防範措施之遵循情形，並至少每年執行一次專項稽核，驗證反貪腐暨洗錢防制宣導與管控效果。必要時，亦委請外部會計師或專業第三方協助查核，以確保評估與控制之獨立性與專業性。稽核結果通報高階管理層及誠信經營專責單位，並提報董事會審閱，以強化高層監督與持續改善機制。董事會亦督促公司防杜不誠信行為，適時檢討執行成效，確保誠信政策有效落實。

### 教育訓練

為提升全體人員之誠信意識與實務能力，公司持續推動反貪腐暨洗錢防制教育訓練，並將相關課程納入董事、經理人及員工之必修項目。本公司暨子公司管理階層以及全體員工每年至少完成一次線上培訓，課後測驗須拿到滿分始得認定完訓，未達標者須重新修習至通過為止。訓練內容涵蓋反貪腐暨洗錢防制政策、職場防貪實務及內線交易防制等主題，並透過學員回饋持續優化課程設計，以提升整體覆蓋率與成效。此外，公司亦透過電子郵件反覆提醒董事及經理人遵循禁止內線交易等相關規範，並以行事曆機制提示法定財報公告前之禁售期間，強化法遵意識。

### 持續強化反貪腐內部控制制度



### 反貪腐教育訓練情形

類別	項目	2023	2024	2025			
				合併	台灣	中國	越南
直接員工	參訓人數	4,075	4,556	4,769	59	3,392	1,318
	總人數	4,696	5,574	5,014	76	3,485	1,453
	參訓比例	86.8%	81.70%	95.11%	77.63%	97.33%	90.71%
間接員工 (不含主管)	參訓人數	2,631	2,843	2,687	526	1,673	488
	總人數	2,959	3,076	3,196	570	1,882	744
	參訓比例	88.9%	92.40%	84.07%	92.28%	88.89%	65.59%
管理階層	參訓人數	259	271	311	147	135	29
	總人數	320	310	376	170	158	48
	參訓比例	80.94%	87.40%	82.71%	86.47%	85.44%	60.42%
合併	參訓人數	6,965	7,670	7,767	732	5,200	1,835
	總人數	7,975	8,960	8,586	816	5,525	2,245
	參訓比例	87.3%	85.60%	90.46%	89.71%	94.12%	81.74%

## 2025年度誠信治理執行情形

- 1. 風險評估：**反貪腐風險評估已涵蓋本公司及10家子公司，覆蓋率達100%，11項評估議題中僅1項為中風險，其餘均為低風險，未發現重大潛在貪腐風險。內部稽核單位已依評估結果執行相關查核，並於11月提報董事會審閱，持續強化監督與改善。
- 2. 供應商反貪腐管理：**為強化供應鏈誠信經營與反貪腐管理，本公司已將清廉承諾納入供應商管理制度中。凡與本公司交易金額達新台幣八萬元（含）以上之供應商，均須簽署《清廉條款》或相關誠信承諾文件，作為合作之必要條件；未完成簽署者，系統將自動禁止進行付款程序，以確保交易過程符合誠信與法令規範。2025年，本公司共計有1,102家生產性原物料供應商，主要分布於台灣、中國及越南，合計佔總供應商家數逾95%。依據本公司供應商分級制度及資格管理要求，所有一級與二級生產性原物料供應商均已完成清廉條款簽署，簽署覆蓋率達100%。
- 3. 內控稽核：**根據風險評估結果，內部稽核單位已納入相關項目進行查核。2025年度誠信經營管理情形已於11月12日提報董事會，高階管理階層與董事會持續監督執行狀況並提出改進建議，確保誠信政策持續優化落實。
- 4. 教育訓練：**全年共7,767人次完成反貪腐與洗錢防制課程，整體完訓率達90.46%，超越原訂85%目標；其中直接人員完訓率達95.11%，管理者及間接人員亦維持高參與度。董事亦持續參與反貪腐課程（如防制內線交易宣導、公司治理與證券法規等），共有2位董事參與外部培訓，累計9小時。
- 5. 違規處理：**2025年末發生重大貪腐或舞弊事件，僅發生1件員工不誠信行為案件（涉及不實出勤及虛報加班），已依規定予以懲處並要求返還不當得利，同時檢討並強化內部控制措施，包含：(1)規劃導入人臉識別考勤系統；(2)辦理新進暨在職領班之管理訓練，強化對管理職能及公司規定以及作業場所督導責任意識；(3)公告違規懲處案例，發揮警惕效果，強化作業場所紀律風氣。

綜上，本公司透過完善之誠信治理架構、內控稽核、教育訓練及檢舉機制，有效控管貪腐風險，維持營運之清廉與透明，並持續強化誠信文化，奠定永續經營基礎。



### 3.4.2 法規遵循

本公司將法規遵循與公司治理視為永續經營之核心，已建立制度化內部控制與合規管理機制，作為風險管理與責任治理之重要基礎。各營運據點均依循當地法令與監管要求，確保營運於合規、透明且負責任之架構下進行。

為強化治理效能，法務及各權責單位定期進行法規盤點與合規評估，辨識法遵風險及其對營運、財務與永續目標之影響，並納入管理與決策參考；同時持續關注國內外法規與監理趨勢，並與主管機關維持適當溝通。此外，公司透過教育訓練與內部宣導，強化員工法遵與商業道德意識，持續深化合規文化。未來將持續精進合規管理制度，因應監管與永續揭露要求之變化，確保營運穩健並支持長期永續發展。

#### 違規裁罰事件統計

依據《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第四條第26款規定，重大違規情事係指單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者。2025年本公司無重大違反法規事件。

惟子公司神基科技因延長工時超過法令規定，違反勞動基準法第32條第2項，以及員工未即時申報延長工時，致使工時紀錄與申報流程未能完全符合法規要求，違反勞動基準法第24條規定，遭主管機關裁罰新台幣20萬元。

對此，本公司已即時檢討改善，除強化延長工時申報流程之宣導外，亦建立延長工時之預警機制，於員工當月加班達36小時及40小時之門檻時，即時通報其直屬主管，使其關注員工工作情形並進行必要之調整，以防止超時情事發生。同時，由權責單位每月編製加班分析報告，針對異常工時事件進行後續追蹤與員工關懷，以提升整體工時管理之完善性。

### 反競爭行為

本公司致力於維持公平競爭之市場環境，嚴格遵守各營運據點適用之反競爭、反托拉斯及反壟斷相關法規與政策。反競爭行為係指企業透過限制市場競爭、聯合壟斷、固定價格、托拉斯等方式，形塑他人進入市場或產業之障礙；全球主要市場皆有相關法令明定禁止，例如美國反托拉斯法、歐盟競爭法、中國反壟斷法，以及我國《公平交易法》等。

神基控股依循《誠信經營守則》，不從事任何不公平競爭行為；執行商業活動時，尊重自由市場機制，透過提供具競爭力之價格與產品/服務，吸引客戶與消費者。子公司神基科技所經營之強固型電腦品牌，內部訂有明確之製造商建議零售價（MSRP）制定流程，透過全球經銷體系進行在地銷售，並提供透明公開之MSRP建議售價供經銷體系參考，且不干預經銷商之終端售價決策。

2025年度，本公司未發生任何形式之反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為，亦未涉入任何與反競爭、反托拉斯及反壟斷法規相關之訴訟或判決事件。



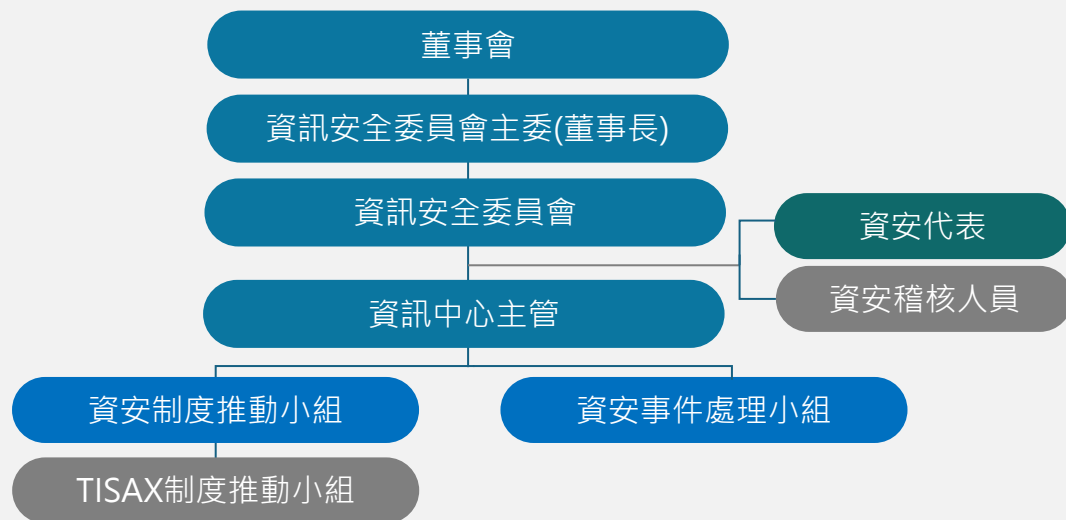
## ✦ 3.5 資訊安全與客戶隱私

### 資訊安全

近年企業面臨之資安威脅呈現多樣化、組織化與供應鏈化趨勢。勒索軟體攻擊持續增加，並結合資料外洩形成雙重勒索模式；網路釣魚與社交工程仍為主要入侵來源。另分散式阻斷服務 ( DDoS ) 攻擊、惡意程式感染及漏洞利用 ( 含零時差攻擊 ) 手法持續演進，對企業即時修補與防護能力帶來更高挑戰；供應鏈與內部權限控管風險亦成為重要關注議題。

因應上述威脅環境變化，資訊安全對企業營運穩定、客戶信任及永續發展具有關鍵影響。本公司已將資訊安全納入整體風險管理與公司治理架構，由董事會負責監督，並設立資訊安全委員會統籌資安政策方向、資源配置及重大資安議題決策，確保資安管理機制有效落實於各營運單位。資訊安全委員會每季定期召開一次會議，檢視資訊安全執行情形及國內外資安趨勢，並就重大資安議題或事件進行討論與決策，由資訊安全委員會主委定期向董事會報告，

資訊安全委員會組織圖



以維持適當之監督與回饋機制。參見左下「資安委員會組織圖」。

為落實資安治理與執行分工，資訊安全委員會轄下設置資安稽核人員、資安代表、資安制度推動小組及資安事件處理小組，分別負責資安制度規劃與稽核、跨單位協調與落實、制度推動與教育演練，以及資安事件通報與應變處理，透過明確分工與定期演練，強化整體資安管理之有效性與應變能力。

### 資訊安全管理與防護機制

本公司建置完善之資訊安全管理制度，並已導入並通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，建立涵蓋風險評估、控制措施、內部稽核及持續改善之制度化管理架構，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，並作為整體資安治理與風險管理之核心基礎。

在風險管理方面，公司採取風險導向管理機制，定期進行資產盤點與資料分級，針對關鍵系統與重要資訊資產執行弱點掃描、滲透測試及風險評估，據以制定控制措施與改善計畫，確保管理機制具備持續優化能力。

於技術與營運執行層面，本公司全面部署身分與存取管理機制、端點防護系統、內部防火牆與網路分段架構，並建置安全監控中心 ( SOC )，持續監測異常行為與潛在威脅。重要伺服器與網路設備定期進行弱點掃描與修補作業，針對關鍵資料之異常存取紀錄進行分析與追蹤，並定期辦理帳號與權限審查，以落實最小權限原則。整體防護措施涵蓋資安識別、保護、偵測、回應與復原等面向，並依風險變化動態調整控制項目。

在網路與供應鏈安全治理方面，公司依內部資訊安全規範，採行最小連結與來源管制原則，透過網路分區與多層防護設計降低風險擴散，同時持續監測外部曝險狀態，強化遠端連線及電子郵件安全管理，確保產品與服務於各生命週期階段皆維持適當之資安水準，並延伸資安管理至供應鏈夥伴。此外，公司持續關注法規與監理趨勢，滾動更新內控制度，提升營運韌性與持續營運能力。

## 資訊安全防護措施一覽

## 資安識別

- 情資分析
- 資安資產盤點
- 密碼管理/雙因子驗證
- 來源IP管制
- 網站過濾
- 網路監視

## 資安保護

- 防毒軟體
- 新世代防火牆
- 終端防護軟體
- 垃圾郵件防護
- 外部網站防護
- 資料加密機制
- 社交工程演練
- WAF防護系統
- 外部安全邊界管理

## 入侵偵測

- 防毒軟體
- 新世代防火牆
- 弱點掃描修補
- 安全監控中心
- 終端入侵偵測
- 外部曝險報告

## 事件應變

- 資安事件通報
- 資安應變SOP
- 資安顧問團隊
- 資安事件鑑識
- TWCERT會員
- 滲透測試演練

## 災後復原

- 多代備份
- 異地備份
- 雲端備份
- 系統快速還原
- 異地備援

## 資安事件管理

本公司《資訊安全事故管理辦法》已建立明確之事件通報、分級應變與處理流程，並依事件影響程度啟動相應之應變機制。透過事件分析與經驗回饋，持續檢討並優化相關管理制度，以降低事件再次發生之風險。



0小時

資安異常發生/  
接獲通報

2小時內

## 事件識別與分級

- 完成事件反映
- 初步風險評估
- 事件等級判定
- 啟動跨部門應變機制
- 設立處理窗口與權責分工



8小時內

## 控制與隔離

- 採取必要控制措施
- 隔離受影響系統
- 防止影響擴大
- 視情況通知相關單位



12小時內

影響評估與  
內部通報

- 完成初步影響分析
- 向管理階層報告
- 說明影響範圍
- 評估是否啟動對外通報程序



14-24小時內

重大事件深入調查  
與根因分析

- 進行深入技術分析
- 根因調查
- 弱點修補
- 強化防護措施
- 評估客戶資料與隱私影響



48小時內

## 系統復原

- 逐步恢復系統
- 營運復原
- 復原驗證
- 強化監控機制



50小時內

## 結案與檢討

- 完成任務結案
- 彙整處理結果
- 檢討改善重點
- 納入流程優化與教育訓練
- 持續提升資安治理成熟度

### 風險評估、稽核與持續改善

本公司採取「風險導向」資安管理，定期進行資產盤點與資料分級，並就關鍵系統、重要資料與對外服務進行風險評估，據以制定控制措施與改善計畫。在內部控制面，本公司透過權限審查、弱點掃描、組態基準管理與日誌監控等方式，持續降低人為疏失與系統性風險。

此外，本公司內部稽核單位依公開發行公司建立內部控制制度處理準則及本公司內部稽核實施細則，將「資通安全檢查」納入年度稽核計畫定期執行查核。2025年度資通安全檢查查核結果已於11月12日提報董事會，高階管理階層與董事會持續監督管理狀況並提出改進建議，確保資安制度規劃、監控與執行之落實。

### 資安教育訓練與文化

本公司除於技術層面建置主動防禦與即時偵測機制外，亦將員工資安教育視為資安治理之核心基礎，透過制度化訓練與持續宣導，將資訊安全意識融入日常營運與管理流程。公司制定「人員資訊安全暨電腦使用規範」，並將資安課程納入新人必修教育訓練，並透過內部公告、郵件警示及辦公場域宣導強化同仁風險辨識能力。

面對持續演進之資安威脅，公司以「預防優於補救」為原則，規劃涵蓋駭客攻擊手法、資料外洩風險、使用非法軟體的責任及資安應變策略等主題之教育訓練。2025年度以測驗達80分以上為完訓標準，整體完訓率達95.77%（應參訓5,914人，實際參與5,664人），資安部門人員完訓率達100%。

另針對TISAX相關人員辦理專屬課程，並於2025年執行4次全球社交工程演練，每次寄送逾3,000封模擬釣魚郵件，平均通過率達98%，顯示整體員工資安風險意識與防範能力持續提升。

### AI治理與風險控管機制

此外，因應人工智慧應用發展，本公司強化AI治理與資訊安全管理，設立AI推動委員會與AI治理小組，統籌AI應用規劃、導入與風險控管，並制定《AI工具使用管理政策》，明確規範使用原則與合規要求。公司優先採用內部封閉式地端AI平台「NOVACORE」及經授權之AI Agent，並禁止將機密資訊輸入未經核准之外部AI工具，同時要求審慎檢核AI產出內容之正確性與適用性，以降低資訊安全與個資風險。相關政策經董事長核定後實施，並定期檢討更新。為確保制度落實，公司同步推動AI教育訓練與內部宣導，協助員工瞭解AI工具之使用規範與潛在風險。若發現疑似個資外洩、智慧財產權侵害或違反政策情形，須依內部通報機制回報並啟動查核程序，以維護資訊安全與法規遵循。





## 個人資料保護與客戶隱私

### 個人資料保護政策

本公司制定並落實《個人資料保護政策》及官網隱私權聲明，明確規範個人資料之蒐集目的、處理方式與合法依據，適用範圍涵蓋客戶、供應商及事業夥伴之資訊。所有新進員工均須簽署包含保密義務之聘僱契約，並依「必須知悉者始予揭露原則」，控管機密資訊之揭露範圍。若有違反相關規範情事，公司將依內部管理制度進行處理，以維護企業誠信與客戶信任。

### 客戶隱私

在客戶機密與隱私保護方面，公司透過制度與管理措施確保資訊安全與機密性，包括：

1. 員工保密義務：員工行為準則與聘僱合約要求員工確實遵守保護客戶機密與隱私，規範員工對營業秘密的保護。因業務往來自客戶端所取得之機密資訊，將嚴格落實「必須知悉者始予揭露原則」，僅依個案情形與須知悉之人簽署保密協議，將該機密資訊揭露予必須知悉之人。
2. 外部人保密責任：與外部人簽訂保密合約，管理其保密義務。
3. 工作區域安全：本公司嚴格落實《生產現場保密制度》，針對外部訪客進入生產區域之行為訂定明確規範（如嚴禁拍照、錄影及錄音），從源頭杜絕資訊外洩風險。在實體防護層面，廠區建構了全方位資安監控措施：透過廠周紅外線布控強化周界安全，並針對核心保密區實施門禁佈防，確保僅授權人員可通行。針對移動中之機密資產，

則統一採用專用移動保密箱進行存放與傳遞，確保核心商業機密受到保護。

4. 資訊安全管理：取得ISO 27001:2022及TISAX雙重資安認證，以及每季進行社交工程演練。
5. 嚴格維護網路及各電子平臺使用環境之安全性，防止客戶機密資訊外洩或散佈，以保護客戶之權益。
6. 定期舉辦個資保護法規遵循/資訊安全教育訓練或宣導，強化公司內部人員對於商業機密及客戶隱私保護之法規遵循意識。
7. 制定AI工具使用管理政策，禁止員工提交機密資訊至外部AI工具，鼓勵員工使用內部封閉式AI工具保護營業秘密。

## GDPR 歐盟個人資料保護

子公司神基科技遵循歐盟《一般資料保護規則》(GDPR)，針對涉及歐盟個人資料當事人之產品與服務，建立完整之個人資料保護治理架構與管理機制。公司制定符合GDPR要求之《個人資料保護政策》及個資當事人權利處理流程，並定期檢視官網隱私權聲明，以確保資料蒐集與利用符合合法性與透明性原則。在第三方管理方面，公司於合作契約中納入資料保護責任條款，降低委外處理所衍生之個資風險。針對跨境資料傳輸，公司已依歐盟執委會最新規範導入並全面適用新版 Standard Contractual Clauses (SCCs)，作為神基科技股份有限公司與其子公司之間進行個人資料跨境傳遞之法遵基礎，以確保資料傳輸符合歐盟最新規範要求。

並設置個資保護經理 (Data Protection Manager)，統籌相關事務並回應資料當事人權利請求。另透過定期教育訓練與內部宣導，強化員工對個資保護法規與實務之認知。2025年度舉辦「神基科技個人資料保護教育訓練」，共計442人完成訓練，完訓率93.6%，完訓標準需通過測驗達80分以上。2025年無接獲GDPR相關之申訴事件。



### 客戶隱私與個人資料保護年度執行情形

- 與新進員工簽訂包含保密條款之聘僱契約達成率為100%。
- 2025年無發生任何經證實之資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的事件。
  - 來自監管機關已證實的侵犯客戶隱私的事件總數: 0件
  - 來自外部各方並經由組織已證實的侵犯客戶隱私的事件總數: 0件

### 個人資料保護申訴與聯絡窗口

本公司設置個人資料保護聯絡窗口，提供員工及外部利害關係人就個資相關議題進行申訴、通報或諮詢。若發生可能影響個資當事人權益之事件，將依內部程序進行通報、調查與處理。對於個資當事人依法得行使之權利（如查詢、閱覽、補充、更正、停止蒐集處理利用及刪除等），公司將依相關法令辦理身分確認及回應程序，並留存處理紀錄以供稽核。



個人資料保護申訴

個資保護經理

dpm.LAC@getac.com.tw

## 產品資訊安全

**1. 適用範圍與治理原則：**本節所述產品資訊安全管理，主要涵蓋本公司子公司神基科技之強固型電腦 ( Rugged Computer ) 品牌產品。該類產品多應用於國防、公共安全、工業及戶外高風險環境，對資訊安全與系統穩定性具有高度要求。

本公司除遵循各營運所在地個人資料保護法規外，並以「隱私即信任」為核心原則，將隱私保護融入產品設計、營運流程及售後服務之全生命週期管理，以降低資料安全風險並強化客戶信任。

**2. 隱私保護導入與產品設計機制：**於產品開發階段即納入個人資料保護法規要求與客戶隱私風險評估，導入加密與存取控管機制，並依客戶需求提供硬體與軟體加密解決方案。硬體設計方面，部分產品提供可拆卸式儲存裝置及資料安全清除工具 ( 如 Disk Wipe ) ，協助用戶於設備報廢或轉移前有效刪除資料。軟體設計方面，導入 Security by Design 與多層次防護架構，強化產品於不同應用情境下之資料保護能力。

**3. 系統安全架構與技術防護措施：**Windows產品整合 TPM 2.0 安全晶片與多因素驗證機制，並依據國際資安資料庫 ( 如 NIST NVD ) 持續監測已揭露漏洞，與供應商協作提出修補或緩解方案。Android產品導入安全啟動、資料加密與應用程式完整性驗證機制，並於系統發布前通過第三方安全測試；針對長生命週期產品，持續整合原廠安全更新，以維持適當防護水準。雲端解決方案則於發布前進行弱點掃描，並持續更新應用程式框架與加密機制，以確保服務安全性。

**4. 漏洞管理與資安韌性機制：**針對產品漏洞管理，本公司建立風險分級與修補流程，依漏洞嚴重程度發布修補資訊與風險緩解建議，並定期執行滲透測試與安全掃描，確保產品於生命週期內維持適當之資安韌性。

**5. 產品完整性與供應鏈資安管理：**在產品完整性方面，導入硬體信任根 ( Root of Trust ) 與韌體完整性驗證機制，確保系統未遭未授權修改。在供應鏈管理方面，強化供應鏈資安控管與開發環境隔離，以降低供應鏈攻擊及惡意程式植入風險。

**6. 國際標準對齊與驗證：**Windows 產品之資安管理架構對齊 NIST Cybersecurity Framework，並將硬體信任根、韌體防護及供應鏈管理納入全生命週期管理。Android 產品則符合 Google Android Compatibility Definition Document ( CDD ) 規範，並通過相關相容性與安全測試，以確保系統安全性與穩定性。

**7. 使用者資料保護機制：**公司於產品與雲端服務中持續強化用戶資料保護功能，包括多因素驗證、存取權限控管與資料加密機制，協助企業客戶於不同使用情境下有效降低資料外洩風險。

**8. 售後服務與資料保護管理：**於售後服務與維修階段，採資料最小化與客戶自主原則。維修過程中避免接觸或存取客戶資料，並主動提醒客戶於送修前備份及移除儲存裝置或刪除資料；如未發現異常 ( NTF ) ，優先使用標準測試硬碟進行檢測。必要時須取得客戶同意並依資料最小化原則處理。

**9. 客戶資料保護服務與風險降低機制：**公司提供「Keep Your Hard Drive」及「Keep Your Solid State Drive」服務，當儲存裝置故障時，由客戶保留原裝置自行處置，公司提供替換設備。此機制可避免儲存裝置於運送或維修過程中接觸第三方，進一步降低資料外洩風險。

透過制度控管、產品設計與服務流程整合，本公司由法規遵循進一步擴展至客戶隱私保護與資料信任管理，持續強化客戶對產品與服務之信賴。

## ✦ 3.6 智慧財產權

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

### 專利規劃管理措施

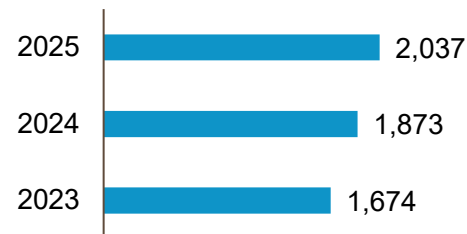
- 制定專利辦法和獎勵措施，鼓勵技術創新，並提供相應的獎金和表揚。
- 運用內外部資源共同擬訂專利申請案，以確保申請有價值之專利。
- 定期盤點已核准專利案件，落實專利資源的有效運用。
- 優化專利電子平台，提升管理效率，保護員工的創新發明，並提高專利的品質和競爭力。
- 進行產品侵權風險排查及迴避設計，降低侵權風險。
- 建立具攻擊防禦功能之專利組合，提升專利的攻擊防禦能力。
- 不定期對員工進行專利相關的教育訓練，提升員工的專利知識。

### 專利申請

2025年，我們投入20.37億元研發費用，約佔營業收入淨額的5.16%。專注於提供客戶最佳使用體驗的產品研發設計，並透過差異化的製程技術提高競爭力。我們鼓勵各子公司達成年度專利目標，2025年新增獲得了320個國內外專利，使公司累計共取得了3,052個專利，相較於2024年增加了4.7%。獲准專利涵蓋多個領域的解決方案，具體應用於產品設計中，提升功能性和競爭力，擴大產品應用範圍，創造更多銷售機會，增加營收。同時，強化公司提供解決方案的能力，兼顧產業需求。每季度全面檢視現有專利，排查侵權風險。智慧財產權處與研發部門溝通，提供分析並視情況要求為迴避設計，以確保自由營運。

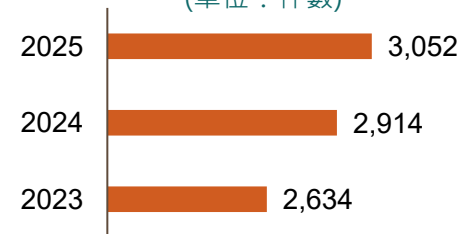
### 研發支出

(單位：百萬台幣)



### 累計專利總數

(單位：件數)



### 專利教育訓練

因應技術趨勢與法規變遷，2025年針對研發單位推動線上專利教育訓練並設置測驗，逾80%同仁完成課程，且通過率超過90%。透過系統化培訓，強化專利意識，提升研發成果專利化品質，進一步鞏固競爭優勢。

### 執行專利平台優化計畫

執行專利平台優化計畫，於2025年第二季度導入外購專利管理系統，整合提案、申請至核准之全流程，並透過期控警示強化專利資料管理與生命周期控管，提升決策效率並支援數位化管理。

面對專利訴訟競爭，子公司神基科技建立專利審查制度，依可專利性與技術創新性進行分級管理（三級制），作為申請與布局依據；同時落實時程控管，提案至取得首國申請日平均三個月內完成。另透過修訂獎勵辦法與績優制度，持續提升研發創新動能。

2025年未發生任何侵害他人智慧財產權之確定判決。

# 4. 氣候行動

4.1	氣候治理	56
4.2	能源管理	67
4.3	溫室氣體排放管理	69

## ✦ 4.1 氣候治理

本公司秉持永續發展理念，積極回應氣候變遷帶來之風險與機會。自2022年成為氣候相關財務揭露 (TCFD) 支持者後，每年依循TCFD架構進行揭露，揭露範疇與本報告書一致，並依治理、策略、風險管理及指標與目標四大構面，系統性評估氣候對營運之影響，據以規劃中長期減碳與調適策略，與2050淨零目標接軌。

本公司於2025年以合併基礎參與國際碳揭露平台 (CDP) 評比，於氣候 (Climate) 及水安全 (Water Security) 模組均獲得B等級評等。子公司神基科技及神基越南亦於氣候 (Climate) 獲相同評級，展現集團於氣候治理之執行成果。

### 氣候治理架構

本公司已建立自上而下之氣候治理架構，由董事會作為最高治理機構，並由董事會授權永續發展委員會協助監督氣候變遷之風險與機會相關成果，並由管理階層及各營運據點負責執行與落實，確保氣候議題具備明確職責分工與閉環管理機制。相關治理架構與運作情形，請參閱本報告書章節2.4永續治理架構與運作情形。

### 氣候風險與機會管理

本公司已將氣候相關風險與機會之辨識、評估與管理流程整合納入企業整體風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM) 制度中，並依循既有治理架構，由董事會、永續發展委員會、風險管理小組及氣候變遷風險小組，以及各子公司管理階層分工運作，以確保氣候風險與機會管理機制具一致性與系統性。

### 氣候風險與機會管理程序

 <p><b>01</b> 辨識與評估</p>	<p>氣候變遷風險小組依循既有風險管理程序，定期 (每二年) 辦理氣候相關風險與機會之鑑別與評估，並視外部環境變化進行滾動式更新。評估範圍涵蓋政策法規、市場、技術及實體風險等面向，並同時納入低碳產品開發、能源轉型及市場需求變化等氣候相關機會，並透過跨事業群及功能部門之參與，整合各子公司之風險與機會資訊，確保辨識結果反映公司整體營運情境。</p>
 <p><b>02</b> 分析與排序</p>	<p>所辨識之氣候風險與機會依其發生機率與衝擊程度進行評估與排序，並進一步分析其對營運活動、策略布局及財務表現 (包含營收、成本、資本支出及資產價值等) 之潛在影響，作為後續管理決策與資源配置之依據。</p>
 <p><b>03</b> 風險管理與因應方面</p>	<p>風險管理與因應方面，各事業單位依據辨識與評估結果，擬定具體之風險因應策略與機會發展方案 (如節能減碳措施、再生能源導入、產品低碳設計及供應鏈管理等)，並由管理階層負責執行與追蹤。風險管理小組及氣候變遷風險小組則負責整合各單位執行情形，並將氣候相關風險與機會之辨識、評估、排序及監控流程納入既有ERM架構中，確保與其他營運風險採一致之管理方法與標準。</p>
 <p><b>04</b> 監督與回報</p>	<p>相關風險評估結果與執行情形定期提報永續發展委員會進行審議，並由委員會彙整後提報董事會進行監督與決策，確保氣候風險與機會已納入公司整體策略與重大決策考量。此外，本公司內部稽核單位已將氣候風險與機會管理及相關資訊揭露流程納入年度稽核計畫，定期檢視內控制度之設計與執行情形，並提出改善建議，以持續強化氣候風險管理機制之有效性。</p>

## 情境分析

本公司依據TCFD架構，導入氣候情境分析機制，作為辨識與評估氣候相關轉型風險、實體風險及機會之重要工具。在情境設定上，本公司綜合參考IPCC ( AR6 )、各營運所在地 ( 台灣、中國、越南 ) 之減碳政策路徑及國際氣候發展趨勢，建構不同氣候變遷情境，並採用極端不利情境 ( Worst-case Scenario ) 進行壓力測試，以評估極端氣候事件及低碳轉型對營運與價值鏈之潛在衝擊。相關分析結果已作為本公司推動營運策略調整、資源配置及中長期氣候風險管理之重要決策依據，並將持續參考IFRS永續揭露準則要求，滾動優化相關分析方法與揭露品質。

## 實體風險情境分析

本公司針對主要營運據點 ( 台灣、中國華東及越南北部 )，聚焦極端降雨、洪水及颱風等氣候風險進行情境評估：

- 台灣地區 ( 暴雨與颱風風險 )  
依據《國家氣候變遷科學報告2024》，於SSP5-8.5情境下，2041–2060年間最大單日降雨量 ( Rx1day ) 預估增加31%至135%；另2045–2065年間強颱比例及降雨強度增加20%至35%，將提升廠區淹水風險。
- 中國華東地區 ( 極端降雨風險 )  
依據世界銀行及《中國氣候變遷藍皮書 ( 2025 )》，極端降水事件呈現增加趨勢。在RCP8.5情境下，將提高廠區淹水、供應鏈中斷及營運停擺風險。
- 越南紅河三角洲 ( 洪水與風暴潮 )  
依據世界銀行INFORM指數，越南為高洪水風險區。在RCP8.5情境下，2045–2065年降雨量預估增加10%至20%，並可能面臨風暴潮風險，影響廠區營運穩定性。

營運衝擊評估：本公司進一步建立營運中斷情境模型：

- 中期 ( 2031–2040年 )：假設單一極端事件造成停工5天
- 長期 ( 2041年後 )：停工天數擴大至10天

## 轉型風險與機會情境分析

本公司依據各營運地區政策及全球氣候趨勢，建構轉型風險與機會情境：

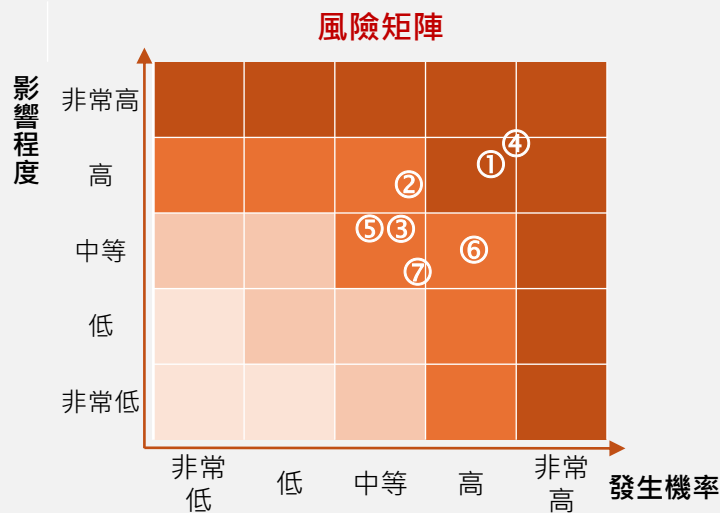
- **全球趨勢情境：**
  - 法規與市場要求：國際品牌客戶對供應鏈碳揭露與減碳要求日益提高
  - 產業轉型：循環經濟與低碳技術推動設備汰換與資本支出增加，同時帶來綠色產品市場機會
- **區域政策情境**
  - 台灣：依據NDC 3.0，2030年減碳目標為28%±2%，2035年提升至38%±2%，碳定價機制將影響營運成本並加速再生能源轉型。
  - 越南：依據《2050氣候戰略》，2030年減碳目標為15.8% ( 最高43.5% )，將影響能源結構與供應鏈成本。
  - 中國：配合「雙碳目標」 ( 2030碳達峰、2060碳中和 )，將提高供應鏈碳管理要求，同時帶動低碳技術升級機會。





### 風險與機會鑑別結果

2025年，本公司依據氣候相關風險與機會之辨識及情境分析結果，鑑別出7項重大氣候風險及2項氣候相關機會。為評估不同時間尺度下之潛在影響，本公司依風險與機會可能發生之期間，區分為短期（2年內，2025-2026年）、中期（3-6年，2027-2030年）及長期（7年以上，2031-2050年）。本公司並就各項風險與機會之影響程度及發生機率進行評估，並以其乘積作為風險排序與管理優先順序之依據，結合價值鏈觀點分析其影響範圍，進一步評估對營運之潛在衝擊。相關評估結果透過每年定期檢視及滾動式更新機制持續優化，以確保能即時反映營運環境變化並回應未來氣候情境發展；右側並呈現風險與機會矩陣圖，以視覺化方式呈現各項風險與機會之相對位置與重要性。

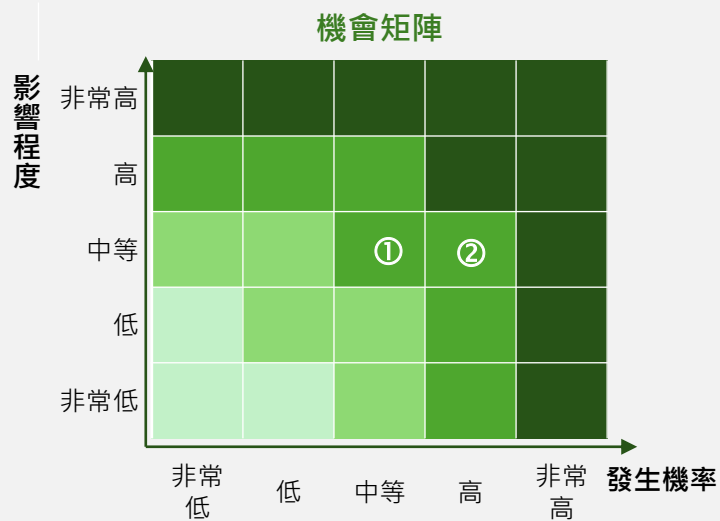


#### 轉型風險

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

#### 實體風險

- ⑦ 颱風、洪水等極端天氣事件



#### 機會

- ① 減少用水量和耗水量
- ② 開發和/或增加低碳商品和服務

## 2025年氣候風險與機會對企業之業務、策略及財務影響

風險類別	風險描述	衝擊程度	衝擊時程	因應策略	價值鏈	目前財務影響	預期財務影響
政策	越南政府擬發布溫室氣體法規，排放超額部分需課碳稅。	衝擊程度：中 發生機率：高	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行綠證成本模擬與預算配置</li> <li>製程節能策略，控制長期營運成本上升風險</li> </ul>	公司本身	營運支出增加。目前已投入資源進行綠證成本模擬與預算編列，並啟動製程節能策略的初期評估與規劃。	潛在營業增加風險。若實施碳稅將推升單位製造成本，但預期透過既定之製程節能策略與綠證預算配置，可有效控制長期營運成本的上升幅度，降低利潤壓縮風險。
法規	歐盟新電池法規規定，電動車用電池、工業電池與可攜式電池的製造商需對其產品進行碳足跡計算並揭露。若超過碳足跡限值，可能會受到銷售限制或市場競爭劣勢。	衝擊程度：中高 發生機率：中	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>導入產品碳足跡計算</li> <li>降低產品碳係數，導入再生料</li> </ul>	公司本身 上游	營運支出與研發費用增加。目前已投入資金建置產品碳足跡計算機制與查證，並提撥預算評估導入再生材料之技術可行性。	短期內再生材料可能推升部分採購成本，但預期透過降低產品碳係數，能確保產品符合歐盟法規門檻，避免受限停售之重大營收損失，並維持歐洲市場的競爭優勢。
法規	台灣金管會要求上市公司導入IFRS永續資訊揭露框架，不合規面臨裁罰與商譽損失。	衝擊程度：中高 發生機率：中	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>依照金管會永續路徑圖逐步完成溫室氣體盤查與查證</li> <li>持續優化永續資訊管理機制，量化氣候風險財務計算</li> </ul>	公司本身	營運成本增加。目前支出於外部確信費用、ESG 資訊系統建置。	若數據揭露不實或不完整，恐面臨監管罰鍰或在綠色金融市場中之信用評等下修。
技術	客戶要求導入再生材料與低碳設計，增加研發與製造成本。	衝擊程度：高 發生機率：高	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>提高再生料產品比例</li> <li>材料替代方案相關技術與製程開發</li> <li>低碳產品設計，同時取得國際節能標章認證</li> </ul>	公司本身	研發支出增加。目前正進行低碳製程的先導實驗與人才培訓。	若轉型速度滯後，將面臨因無法滿足低碳需求導致長期訂單流失與營收大幅下降。
市場	關鍵原料(鈷/鎳/鋰等)因國際再生能源政策需求大增價格持續上升	衝擊程度：中高 發生機率：中	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期合約保障穩定性，導入資源效率方案降低依賴</li> </ul>	公司本身 上游	營業成本波幅加大。關鍵原料價格受再生能源政策影響市場，已出現小幅溢價。	預算控管難度提升，需提列更高的安全庫存準備金，對營運資金造成壓力。

風險類別	風險描述	衝擊程度	衝擊時程	因應策略	價值鏈	目前財務影響	預期財務影響
市場	因應客戶對減碳、再生能源使用、循環經濟訴求的低碳產品要求，未符標準恐造成訂單流失。	衝擊程度：中 發生機率：中	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升再生料佔總物料比例</li> <li>擬定再生能源採購計劃與預算模擬</li> <li>減量行動方案目標設定與追蹤(碳、廢棄物)</li> <li>提升製程與工藝技術減少物料使用</li> </ul>	下游	營業成本增加。需投入預算於低碳產品、或公司的能源轉型，如再生能源、再生能源憑證/綠證。	若未能回應客戶對氣候偏好產品之市場轉型趨勢，可能導致銷售動能減弱及市佔率下滑，進而影響營業收入；因應轉型風險所需之投入成本上升，將壓縮營業毛利。
實體	暴雨、颱風導致廠區財產損害、停工損失與供應鏈中斷。	衝擊程度：中高 發生機率：中	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>防災設施強化、營運持續&amp;備援系統建立</li> <li>透過產物保險風險移轉</li> </ul>	公司本身 上游	資本支出與保險費用增加。建構防水閘門等防災設備和投保產物保險。	資本支出與資產損失。廠區設施損毀導致資產帳面價值減損，且停工期間將面臨停工造成固定成本空轉。
機會類別	機會描述	衝擊程度	衝擊時程	因應策略	價值鏈	目前財務影響	預期財務影響
資源效率	水資源運用效率-減少用水量和耗水量	影響程度：中 發生機率：中	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續提升製程用水回收循環率與循環水量</li> <li>導入環保設備減少取水量與廢水處理費用，降低營運成本</li> </ul>	公司本身	資本支出增加。目前已投入資金導入環保設備與水回收系統，致力於提升製程用水回收循環率與循環水量。	營運成本下降。預期透過減少取水量與降低廢水處理費用，能有效節省開支並降低整體營運成本，同時確保枯水期之生產連續性。
產品和服務	開發和/或增加低碳商品和服務	衝擊程度：中 發生機率：中	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續推廣再生料材料銷售、循環經濟延長保固服務，擴大營收規模</li> <li>持續推進製程工藝改善專案，降低能耗使用。</li> </ul>	公司本身 下游	營銷與研發支出增加。目前已投入資源於市場推廣再生材料產品，同時編列預算推進製程工藝改善專案，以期降低單位物料消耗。	營收規模擴大與製造成本下降。預期再生材料銷售佔比提升將帶來顯著的新增營收；同時，透過製程工藝優化降低能耗使用，將有效壓低營業成本，雙管齊下帶動整體毛利率與獲利成長



### 財務衝擊評估

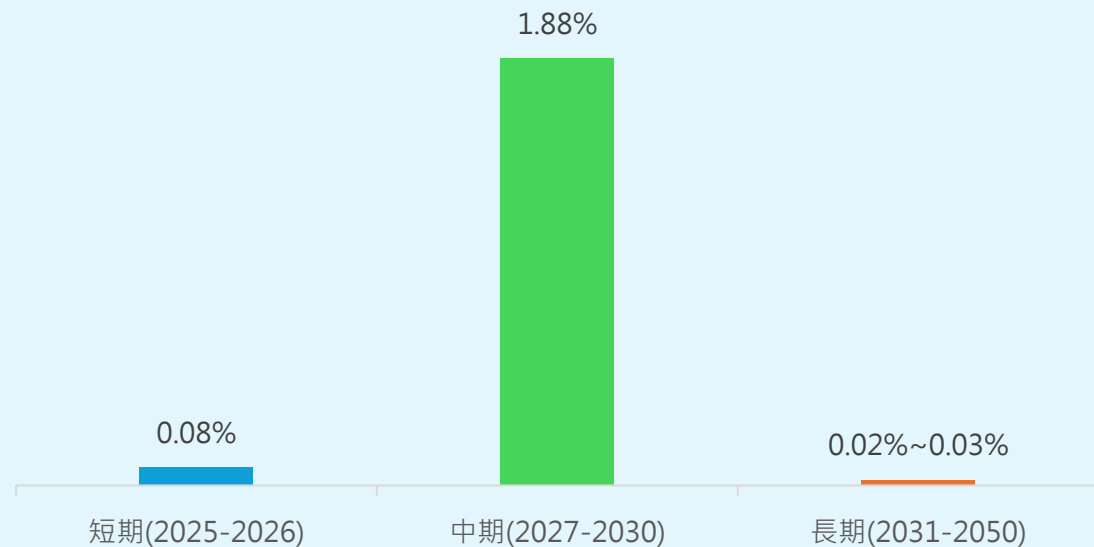
本公司依據氣候相關風險與機會之辨識結果，評估極端氣候事件（實體風險）及氣候轉型行動（轉型風險）對業務營運、發展策略及財務表現之潛在影響，並依短期（1-2年）、中期（3-6年）及長期（7年以上）分述如下。量化評估以2025年實際營收(新台幣394億元)及2026年預算數為基礎，2027年後之營收假設與2026年持平，以反映當前國際政經情勢不確定性高難以精準預估未來。整體而言，本公司實體風險財務影響相對有限，財務衝擊主要來源為低碳轉型相關投入。本公司採用情境分析法評估氣候風險與機會財務之影響，並以氣候財務淨衝擊佔各階段年化平均營收比例做為衡量指標。

### 綜合轉型風險與相關機會之影響

- **短期（2025-2026年）** | 淨財務衝擊佔短期年化平均營收約**0.08%**。  
主要反映轉型初期投入與機會收益大致相互抵減，整體財務影響維持於低度且可控範圍。
- **中期（2027-2030年）** | 淨財務衝擊佔中期年化平均營收約**1.88%**。  
隨轉型投資擴大及相關成本逐步認列，淨衝擊比例顯著上升，為整體評估期間之高點。此階段雖持續受惠於再生材料業務與資源效率改善所帶來之收益與成本節省，惟仍不足以完全抵銷資本支出、製程轉換及法規遵循成本增加所帶來之影響。
- **長期（2031-2050年）** | 淨財務衝擊佔長期年化平均營收約**0.02%至0.03%**。  
隨轉型投資逐步完成，此一趨勢主要反映轉型成本逐步下降、營運效率與資源效率提升，加上低碳產品暨再生料業務持續貢獻所形成之綜合效果。

整體而言，本公司氣候相關財務影響於中期達到高峰後逐步收斂，顯示透過前期策略布局與投資，轉型風險可隨時間由營收成長與成本優化逐步抵減，長期財務暴露維持於相對低度水準。

### 淨財務衝擊佔各期間年化平均營收比率



## 轉型風險影響

本公司轉型風險之財務影響主要來自低碳轉型相關投資及成本結構調整。短期透過氣候調適與減緩措施可有效控制轉型風險，整體影響維持於可控範圍；中期為轉型壓力相對較高之階段；長期隨轉型逐步完成，財務影響將逐漸降低並趨於穩定。各階段財務衝擊情形說明如下：

### 短期 (2025–2026年) 影響穩定、可預期：淨財務衝擊約為短期年化平均營收的0.79%

- 法規遵循成本上升 (IFRS永續揭露、溫室氣體盤查與確信)
- 碳費機制啟動、產品能效標準與客戶低碳要求提升
- 推動碳足跡盤查與低碳製程導入，帶動研發與營運支出增加
- 設備投資開始認列折舊攤提
- 情境差異有限，整體影響維持可控

### 中期 (2027–2030年) 財務影響高峰：淨財務衝擊約為中期年化平均營收的2.72%

- 碳定價機制與產品相關法規 (如EU電池法) 逐步落地
- 關鍵原材料價格上升 (鋰、鎳、鈷)，壓縮毛利空間
- 低碳製程與設備升級之資本支出攤提增加
- 透過節能製程優化、再生材料導入及綠電採購，可部分抵減成本壓力並維持市場競爭力

### 長期 (2031–2050年) 影響收斂：淨財務衝擊約為長期年化平均營收的0.06%–0.08%

- 低碳轉型完成，相關投資效益逐步內化
- 財務影響主要來自綠電採購、維運成本及持續性合規支出
- 因長期營收不確定性較高，難以合理量化，故評估以較可預測之成本為主。

## 實體風險影響

本公司主要營運據點位於台灣、中國華東及越南北部，面臨暴雨及颱風等極端氣候之實體風險，可能影響廠區營運及供應鏈穩定。

- 相關財務影響主要來自兩面向：
  - 1) 損失暴露：如設備損壞造成之資產減損，以及停工期間仍需負擔之固定成本 (人力、租賃等)。
  - 2) 因應成本：如防災設施投資及折舊攤提，及保險保費支出。
- 在不同氣候強度與防災成效下，氣候財務衝擊佔各階段年化平均營收比例約為：
  - 短期 (2025–2026)：0.0003%–0.0004%
  - 中期 (2027–2030)：0.0003%–0.0013%
  - 長期 (2031–2050)：0.0003%–0.0055%
- 其中，下限反映防災與保險機制有效運作之情境；上限則納入極端事件發生時之停工與設備損失，顯示風險無法完全消除。
- 目前尚未發生重大氣候相關損失，多數風險已透過保險轉移，整體影響有限；惟長期而言，隨極端氣候頻率與強度上升，相關風險仍可能增加。

## 機會影響

## 機會來源：

1. 透過PCR再生材料、延長保固服務、製程優化 → 創造營收與降低成本
2. 低碳材料與耐用產品需求增加 → 帶動穩定收入
3. 製程改善（用水回收、一模多穴） → 降低水電成本、提升效率

## 機會財務效益佔各階段年化平均營收比例：

- 短期：約 +0.71%
- 中期：約 +0.82%
- 長期：影響趨於收斂

整體可部分抵減轉型成本，並提升營運韌性與競爭力

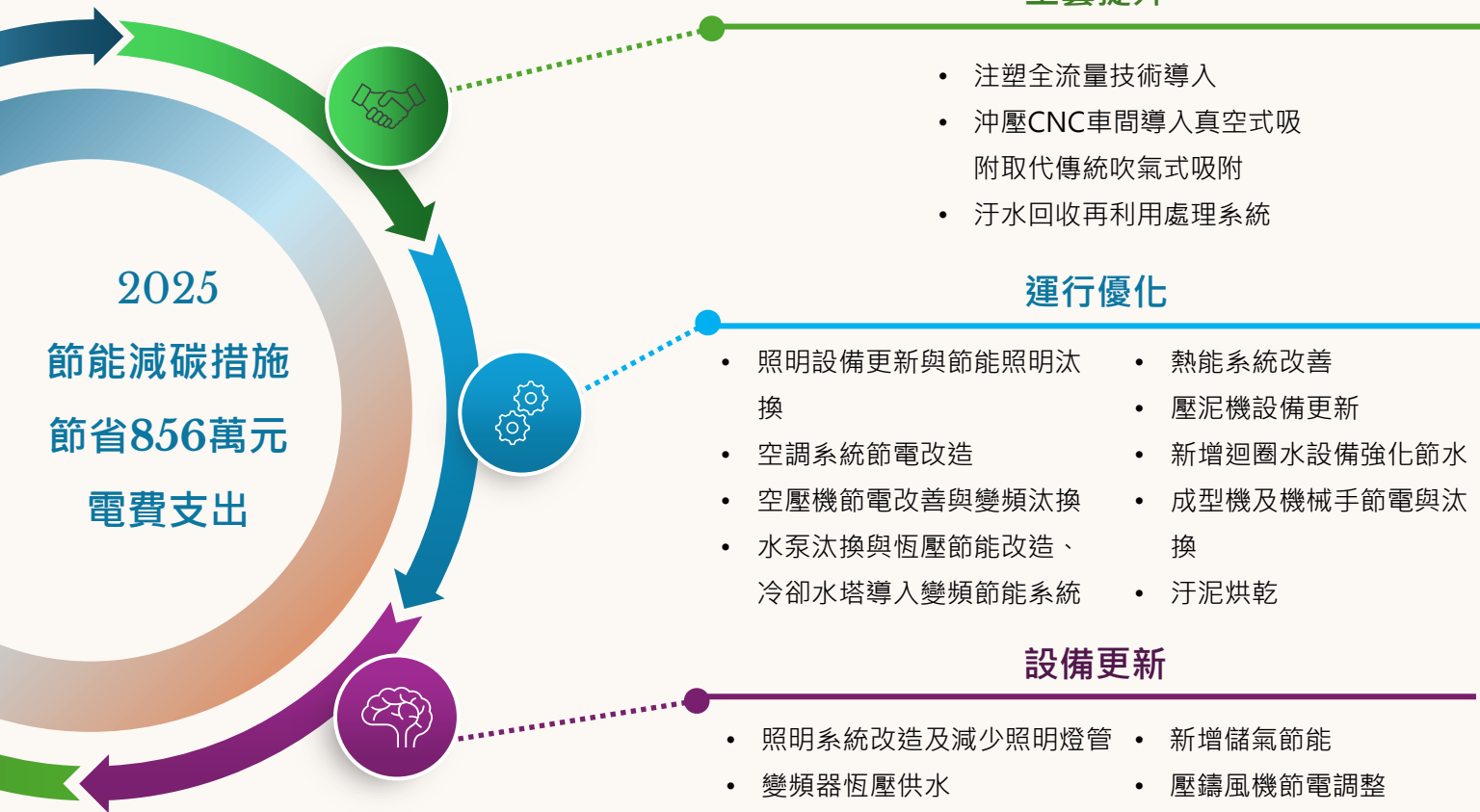
## 氣候調適與減緩行動

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

## 氣候減緩與調適策略

減緩措施		調適措施	
01	使用再生能源	05	開發低碳商品
02	能量回收再利用	06	減少物料使用
03	設備運行優化	07	提升製程工藝
04	導入智慧控制系統	08	設備更新與強化





### 工藝提升

- 注塑全流量技術導入
- 沖壓CNC車間導入真空式吸附取代傳統吹氣式吸附
- 汙水回收再利用處理系統

### 運行優化

- 照明設備更新與節能照明汰換
- 空調系統節電改造
- 空壓機節電改善與變頻汰換
- 水泵汰換與恆壓節能改造、冷卻水塔導入變頻節能系統
- 熱能系統改善
- 壓泥機設備更新
- 新增迴圈水設備強化節水
- 成型機及機械手節電與汰換
- 汙泥烘乾

### 設備更新

- 照明系統改造及減少照明燈管
- 變頻器恆壓供水
- 空壓系統節電
- 模溫機保溫節電改造
- 新增儲氣節能
- 壓鑄風機節電調整
- 粉塵收集設備加裝變頻器節能改造
- 冷卻水塔水泵節能改善

### 2025年節能減碳成效

總專案數量：34項		
<b>2,615</b> 仟度	<b>9,416</b> GJ	<b>1,518</b> tCO <sub>2</sub> e
總節電度數	總節省能耗	排放減少總量

#### 減排分佈

範疇一、範疇二減排量：**1,433** tCO<sub>2</sub>e  
 範疇三減排量：**85** tCO<sub>2</sub>e

#### 節電分佈

新增專案 (22項)		延續專案 (12項)	
節電	<b>2,047</b> 仟度	節電	<b>568</b> 仟度
減排	<b>1,170</b> tCO <sub>2</sub> e	減排	<b>348</b> tCO <sub>2</sub> e
節電費用	<b>690</b> 萬元	節電費用	<b>166</b> 萬元

#### 【計算說明】

- 節電效益以專案導入後12個月內之實際成效計算；2025年僅認列當年度已實現之節能績效，未實現部分遞延至次年度。
- 節電金額 = 節電度數 × 電價；電價依各廠區當年度電費總額除以用電量計算，並統一換算為新台幣。

## 氣候目標與指標

因應氣候變遷對企業營運與資源配置所帶來之長期挑戰，本公司自能源使用、製程管理、產品設計及材料導入等多面向推動氣候減緩與調適作為，並設定中長期氣候管理目標。相關氣候指標與執行成效定期提報永續發展委員會審議，並向董事會報告，以強化董事會對氣候績效及相關風險之監督。本公司以2021年完成所有重要子公司溫室氣體盤查與查證之結果作為基準年，訂定短中長期氣候目標。2025年度氣候目標以及績效達成情形說明如下表。

### 中期氣候目標

目標年度	目標
2026年	2026溫室氣體排放總量(範疇一+二)較基準年下降15% 2026年溫室氣體排放密集度(範疇一+二)較基準年下降33%
2030年	總排放量(範疇一+二)較基準年下降25%

2025目標	2025績效	達成情形	2026目標
範疇一+二排放量較基準年下降12.5%	範疇一+範疇二排放量為121,655.214公噸 CO <sub>2</sub> e，較基準年下降10.6%	—	範疇一排放量較基準年下降15% 範疇二排放量較基準年下降15%
範疇一+二排放密集度較基準年下降24.4%，密集度逐年降低	排放密集度為95.992公噸CO <sub>2</sub> e/百萬美元，較基準年下降24.21%	—	範疇一排放密集度較基準年下降33% 範疇二排放密集度較基準年下降33%
外購能源能耗較基準年減少14%	外購能源能耗707,006.97 千兆焦耳，較基準年減少7.25%。	—	外購能源能耗較基準年減少16.8%
節能專案節能量佔總能源消耗1%	1.04%	✓	1.2%
減碳專案之減碳量佔總排放量0.1%	0.19%	✓	0.5%
再生能源佔外購電力的0.5%	0.56%	✓	再生能源佔總用電比率逐年增加2%
12個強固型電腦產品取得Energy Star節能標章	12個強固型電腦產品取得Energy Star節能標章	✓	新增4個機種取得Energy Star節能標章
全球營運據點ISO 50001能源管理系統驗證覆蓋率目標為42%。	42%，6個營運據點完成取證	✓	75% (新增4個據點導入)
再生塑膠重量佔比20%	再生塑膠重量佔比23%	✓	再生塑膠重量佔比24%
再生金屬重量佔比70%	再生金屬重量佔比72%	✓	再生金屬重量佔比73%
再生料佔總物料比例63%	再生料佔總物料比例54%	—	再生料佔總物料比例55%
製程循環水再利用率維持在95%以上	95.5%	✓	95%以上

### 內部碳定價

本公司目前尚未導入內部碳定價 ( Internal Carbon Pricing, ICP ) 制度，並持續關注國內外碳管理政策與市場發展，審慎評估導入之必要性與可行性。未來將視營運需求、法規進程及成本效益，逐步研議導入方式，並參考台灣《氣候變遷因應法》及歐盟排放交易系統 ( EU ETS ) 等機制，確保制度規劃與外部環境接軌。

現階段，公司透過碳盤查、能效提升及減碳措施推動，逐步建立碳管理基礎，作為未來導入相關機制之依據，並持續追蹤國際趨勢，以支持長期永續發展目標。

### 氣候變遷議題獎勵機制

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

2025年度共計38件與氣候變遷相關的提案，其中多項聚焦於設備能效優化與製程調整，提升能源使用效率及溫室氣體排放管理能力。有效實現一次性有形效益約新台幣1,135,162元，實質獎勵金總計折合新台幣約12,799元。CIP制度不僅強化員工對氣候行動的參與感，也促進組織內部形成主動識別與改善環境績效的文化。



## ✦ 4.2 能源管理

### 能源管理與再生能源推動

#### 能源管理與效率提升

本公司持續強化能源管理制度，透過能源使用結構調整、設備與製程優化及能源效率提升，系統性降低營運對高碳能源之依賴。近年非再生燃料總能耗呈現下降趨勢，顯示能源使用效率與燃料替代措施逐步發揮成效；同時，隨著營運規模擴大，外購電力與蒸汽等能源需求相應增加，本公司已透過能源管理機制加以控管，並持續監測其對整體能源結構之影響。

#### 能源績效與密集度管理

在能源密集度方面，儘管整體營運活動量增加，總能源密集度仍維持相對穩定，反映節能措施對沖了部分營運成長所帶來的能源需求壓力。為進一步制度化能源管理並提升執行成效，

#### 能源管理系統推動 ( ISO 50001 )

本公司已於部分營運據點導入並取得 ISO 50001 能源管理系統查證，包括漢特威科技、神訊昆山、漢達昆山、蘇州漢揚、吉達克常熟(含昆山分公司)等據點，透過建立能源績效指標、重大耗能設備管理及持續改善機制，強化能源使用監控與管理能力，越南廠區預計於2026年導入。

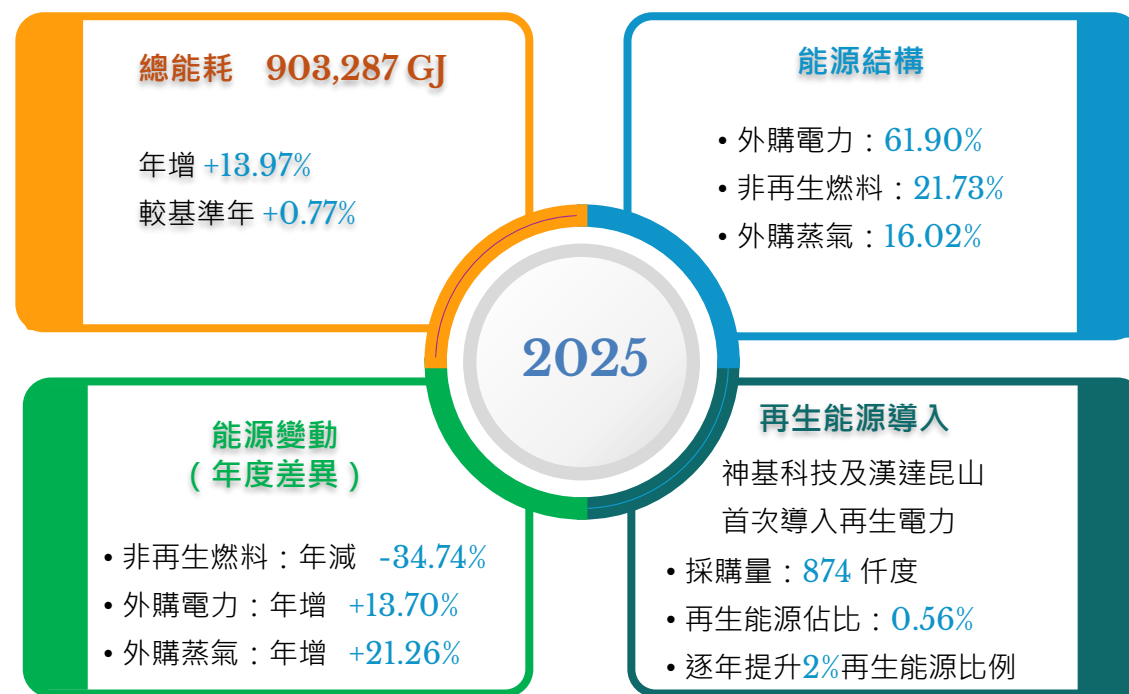
#### 再生能源導入與策略規劃

本公司目前尚未使用生質燃料或進行自行發電，亦無自產或對外出售電力、供熱、製冷或蒸氣之情形。再生能源導入已納入本公司中長期能源與減碳策略規劃，自2025年起逐步推動再生能源採購，並已由神基科技與漢達昆山率先導入相關作業。未來，

本公司將依據各營運據點之用電特性、所在地法規環境及市場成熟度，逐步訂定再生能源導入之中長期比例目標，並評估採行多元採購方式，包括長期購電合約 ( PPA )、再生能源憑證 ( RECs )，以兼顧能源供應穩定性、成本效益與減碳成效。

### 2025年能源使用情形

2025年本公司總能源消耗為903,287.445 GJ，較前一年度增加13.97%，較基準年微幅增加0.77%。能源使用量上升主要係因營運規模擴大及盤查範疇新增兩家子公司所致。



## 能源密集度與效率表現

2025年本公司能源密集度為712.737 GJ/百萬美元，較前一年度微幅下降0.08%，較基準年下降14.60%，顯示整體能源使用效率持續改善。本年度共推動34項節能減碳專案，合計減少外購能源（天然氣及電力）約2,615千度，進一步提升能源使用效率。能源減量情形詳見本報告書4.1氣候行動。

就能源結構觀察，非再生燃料密集度為154.875 GJ/百萬美元，較前一年度下降5.15%；外購能源（電力及蒸氣）密集度為557.862 GJ/百萬美元，年增1.42%，仍為主要能源來源。整體而言，隨營運規模擴大，能源使用量呈現成長趨勢，惟透過持續推動節能措施，公司仍維持能源效率改善之趨勢。未來將持續降低對外購能源之依賴，並逐步導入再生能源，以降低能源密集度並強化低碳轉型動能。

### 能源使用量分析表

能源項目	單位	2023	2024	2025
柴油	公斤	263,283	245,706	233,067
天然氣	立方公尺	2,502,398	2,118,617	2,277,849
LPG	公斤	1,963,627	2,012,652	2,019,979
汽油	公斤	78,399	82,563	73,341
外購電力	再生電力	度	0	0
	傳統電力	度	130,271,517	136,608,555
外購蒸氣	公噸	41,920	42,644	51,694

### 2025年能源使用、消耗及密集度分析表—依地區

項目	台灣	中國	越南	合併
能耗總量 (千兆焦耳)	13,758.039	570,895.429	318,633.977	903,287.445
能源密集度 (千兆焦耳/百萬美元)	17.449	833.336	2,147.581	712.737

### 能源消耗及密集度分析表

能源項目		2023	2024	2025	
能耗 (千兆焦耳)	柴油	11,326.249	10,552.729	10,017.469	
	天然氣	84,541.023	72,058.156	88,122.965	
	LPG	90,519.732	95,198.440	94,939.027	
	汽油	3,439.063	3,609.738	3,201.010	
	非再生燃料合計	189,826.067	181,419.063	196,280.471	
	外購電力	外購再生	0	0	3,146.400
		外購非再生	468,977.460	491,790.799	559,170.183
	外購蒸氣	117,333.867	119,325.595	144,690.391	
	外購能源合計	586,311.328	611,116.394	707,006.974	
	總能耗	776,137.395	792,535.457	903,287.445	
能源密集度 (千兆焦耳/ 百萬美元)	非再生燃料密集度	169.975	163.287	154.875	
	外購能源密集度	524.998	550.037	557.862	
	能源密集度	694.974	713.324	712.737	

#### 【計算說明】

- 各地區能源熱值轉換係數依當地主管機關或國際標準採用，說明如下：
- 台灣地區：參考環境部氣候變遷署114年度公告（車用汽油熱值0.0318 GJ/L，密度0.737）及經濟部能源署能源指標（外購電力0.0036 GJ/kWh）。
- 中國地區：依據《GB/T 2589-2020 綜合能耗計算通則》及《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》，包括外購電力0.0036 GJ/kWh、汽油0.0431 GJ/kg、柴油約0.0430-0.0433 GJ/kg、外購蒸氣2.799 GJ/t；天然氣依各供應商氣質分析報告採用。
- 越南地區：參考2006年IPCC指引，汽油0.0443 GJ/kg、柴油0.043 GJ/kg、液化石油氣0.0470 GJ/kg、外購電力0.0036 GJ/kWh。

## ✦ 4.3 溫室氣體排放管理

### 溫室氣體盤查與碳管理

本公司依循 ISO 14064-1 標準執行溫室氣體盤查，盤查範疇涵蓋範疇一（直接排放）及範疇二（能源間接排放），並持續擴大範疇三供應鏈排放之盤查項目與數據完整性。各營運據點均已完成 ISO 14064-1 第三方查證，查證範圍涵蓋本報告書所揭露之全數實體，確保盤查方法、邊界設定與數據品質之一致性及可靠性。部分子公司另已導入 GHG Protocol 盤查與查證機制，作為接軌 IFRS 永續揭露準則之重要基礎。

#### 盤查邊界與治理機制

盤查邊界依納入合併財務報表之主要營運據點界定，並採用營運控制法（Operational Control Approach）認定盤查主體，確保與財務報導範疇之一致性。盤查結果納入內部管理流程定期檢視，並按季提報董事會，強化董事層級對氣候相關議題之監督與決策參與。

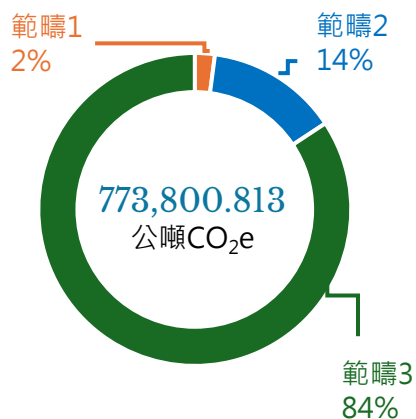
#### 範疇一與範疇二排放管理

本公司針對範疇一與範疇二排放，透過能源效率管理、製程與設備優化，以及外購能源使用強度之控管，持續降低營運活動對溫室氣體排放之影響。近年排放結構維持相對穩定，顯示主要排放來源具高度集中性，亦有助於聚焦管理資源於關鍵減量環節。

#### 範疇三排放管理

本公司逐步推動範疇三溫室氣體排放之盤查與揭露，涵蓋購買商品與服務、上下游運輸與配送、營運中產生之廢棄物、商務旅行、員工通勤及售出產品使用等主要類別，並於2025年度新增資本財、上游租賃資產、下游租賃資產及投資排放。範疇三排放量之變動除反映營收擴大所帶動之營運規模成長外，亦與盤查邊界擴大、資料覆蓋率提升等因素相關。

### 2025溫室氣體排放量佔比



### 2025年溫室氣體排放情形

- 範疇一：16,008.534 公噸CO<sub>2</sub>e ( 佔2.07% · 年增 ▲ +8.51%)
- 範疇二：105,646.680 公噸CO<sub>2</sub>e ( 佔13.65% · 年增 ▲ +14.31%)
- 範疇一+範疇二：121,655.214公噸 CO<sub>2</sub>e (年增 ▲ +13.51%)
- 範疇三：652,145.600 公噸CO<sub>2</sub>e ( 佔84.28% · 年增 ▲ +60.75%)

→ 範疇三採購商品與服務占比 80.3% → 供應鏈為主要排放來源

#### 差異分析：

- 範疇一、範疇二排放量增加→營運規模擴大及部分據點產能提升
- 範疇三 排放量增加→邊界擴大與覆蓋率提升。

### 排放效率表現

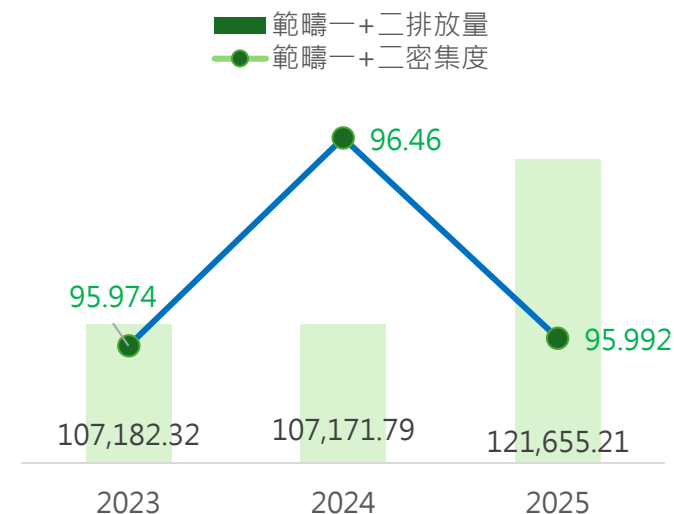
- 範疇一密集度：12.631公噸CO<sub>2</sub>e/百萬美元 ( 年減 ▼ -4.87% )
  - 範疇二密集度：83.360公噸CO<sub>2</sub>e/百萬美元 ( 年增 ▲ +0.21% )
  - 範疇一 + 二密集度：95.992公噸CO<sub>2</sub>e/百萬美元 ( 年減 ▼ -0.49% )
- 整體效率提升
- 範疇三密集度：514.574公噸CO<sub>2</sub>e/百萬美元 ( 年增 ▲ +40.92% )

管理改善方向：在營收成長高於排放增幅之情況下，持續優化碳排放效率，持續推動能源效率提升、綠電導入及供應鏈減碳管理，以有效控管各範疇排放並支持長期減碳目標。

## 溫室氣體排放總量與密集度

項目	2021 (基準年)		2023		2024		2025	
	排放量	排放密集度	排放量	排放密集度	排放量	排放密集度	排放量	排放密集度
範疇1	10,331.503	9.618	13,223.756	11.841	14,753.179	13.279	16,008.534	12.631
範疇2地點基礎	125,705.482	117.029	93,958.568	84.133	92,418.607	83.182	105,646.680	83.360
範疇2市場基礎							112,500.150	88.768
範疇3	232,650.359	216.592	233,235.361	208.845	405,700.662	365.152	652,145.600	514.574
範疇 1,2—地點基礎	136,036.984	126.647	107,182.324	95.974	107,171.786	96.460	121,655.214	95.992
範疇 1,2,3—地點基礎	368,687.343	343.239	340,417.685	304.819	512,872.447	461.613	773,800.813	610.566

排放量單位：公噸CO<sub>2</sub>e；密集度單位：公噸CO<sub>2</sub>e/百萬美元



## 2025溫室氣體排放總量與密集度—依地區

項目	台灣		中國		越南	
	排放量	排放密集度	排放量	排放密集度	排放量	排放密集度
範疇1	142.255	0.180	8,683.034	12.675	7,183.245	48.415
範疇2—地點基礎	1,925.594	2.442	64,401.949	94.007	39,319.137	265.010
範疇2—市場基礎	1,653.518	2.097	71,527.496	104.409	39,319.137	265.010
範疇3	36,233.962	45.954	422,072.575	616.099	193,839.062	1,306.468
範疇 1,2—地點基礎	2,067.849	2.623	73,084.983	106.682	46,502.382	313.424
範疇 1,2,3—地點基礎	38,301.811	48.577	495,157.558	722.781	240,341.444	1,619.892

排放量單位：公噸CO<sub>2</sub>e；密集度單位：公噸CO<sub>2</sub>e/百萬美元

## 範疇一之七種溫室氣體排放量

項目	2023	2024	2025
二氧化碳 (CO <sub>2</sub> )	11,815.537	11,681.119	11,980.131
甲烷 (CH <sub>4</sub> )	415.333	1,712.518	1,756.669
氧化亞氮 (N <sub>2</sub> O)	19.583	269.016	63.173
氫氟碳化物 (HFCs)	973.304	1,090.525	2,208.561
全氟碳化物 (PFCs)	0.000	0.000	0.000
六氟化硫 (SF <sub>6</sub> )	0.000	0.000	0.000
三氟化氮 (NF <sub>3</sub> )	0.000	0.000	0.000
合計	13,223.756	14,753.179	16,008.534

單位：公噸CO<sub>2</sub>e

## 溫室氣體排放量GHG Protocol分類

項目	2023	2024	2025	
範疇一	13,223.756	14,753.179	16,008.534	
範疇二 (地點基礎)	93,958.568	92,418.607	105,646.680	
範疇二 (市場基礎)	-	-	112,500.150	
範疇三合計	233,235.361	405,700.662	652,145.600	
上游	類別1 購買商品排放	217,216.334	390,460.504	621,351.298
	類別2 資本財	0.000	0.000	608.474
	類別3 與燃料及能源相關活動	0.000	63.966	6,444.429
	類別4 上游運輸及配送	415.054	573.489	1,464.206
	類別5 營運中產生之廢棄物	461.346	391.362	2,699.363
	類別6 商務旅行	193.444	167.778	222.967
	類別7 員工通勤	623.650	927.830	631.201
	類別8 上游租賃資產	0.000	0.000	2,922.956
下游	類別9 下游運輸及配送	4,673.503	3,935.454	3,300.947
	類別10 已銷售產品之加工	0.000	0.000	0.000
	類別11 售出商品使用	9,637.464	9,165.531	9,675.888
	類別12 已銷售產品生命週期結束之處理	14.566	14.747	5.683
	類別13 下游租賃資產	0.000	0.000	2,246.627
	類別14 加盟	0.000	0.000	0.000
	類別15 投資	0.000	0.000	571.560

單位：公噸CO<sub>2</sub>e

## 計算說明

- 自2021年(基準年) 迄今，本報告書揭露範疇之溫室氣體盤查均通過 ISO 14064-1查證。
- 電力碳排放係數：
  - 地點基礎：台灣0.474 Kg CO<sub>2</sub>e/度；中國昆山0.5306 Kg CO<sub>2</sub>e/度；越南0.6592 Kg CO<sub>2</sub>e/度；美國0.3516 tCO<sub>2</sub>/MWh；德國 0.3630 tCO<sub>2</sub>/MWh；英國 0.1770 tCO<sub>2</sub>/MWh
  - 市場基礎：除中國昆山採用 0.6096 kgCO<sub>2</sub>e/kWh外，其餘營運據點均採與地點基礎相同之排放係數進行計算。
- 排放係數來源：
  - 台灣：經濟部能源署「113年度電力排碳係數」、環境部產品碳足跡計算平台、Simapro。GWP採用IPCC公告GWP值(IPCC第六次評估報告)之數值。
  - 中國：《2006年IPCC 國家溫室氣體清單指南》、企業溫室氣體排放核算方法與報告指南發電設施(2022年修訂版)、《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南(試行)》；Simapro或China Products Carbon Footprint Factors Database。
  - 越南：《2006年IPCC 國家溫室氣體清單指南》及國家發布的第1726-BĐKH-PTCBT號公文決定。
  - 歐美：美國環保署(U.S. EPA) eGRID emission factors、德國聯邦環境署(UBA) Emissionsfaktor für den deutschen Strommix與英國能源安全與淨零部(DESNZ) Conversion Factors for Company Reporting – Electricity Generated。

## 5. 永續環境

5.1	環境政策	73
5.2	循環經濟	74
5.3	產品安全與化學物質管理	78
5.4	水資源管理	80
5.5	廢棄物管理	83
5.6	污染防治	87
5.6.1	廢水管理	87
5.6.2	空氣品質管理	88

## ✦ 5.1 環境政策

在全球氣候變遷風險升高及永續發展規範持續強化之背景下，企業環境管理已由自主管理逐步轉向因應國際法規與供應鏈整體要求。隨著歐盟《企業永續揭露指令》(CSRD)施行，企業除須強化氣候變遷、資源使用及污染防制之管理機制，亦需將相關要求延伸至供應鏈，以提升整體資訊揭露之透明度與一致性。對出口導向產業而言，遵循國際環境法規並回應客戶永續要求，已成為維持市場競爭力之關鍵要素。

在此趨勢下，本公司持續推動減碳行動與能源效率提升，並深化資源循環利用機制。同時，針對氣候變遷因應、水資源管理、廢棄物減量及空氣污染防制等關鍵環境議題，逐步完善管理制度並強化執行成效，以系統性降低營運對環境之影響。

神基秉持「愛護環境、再生永續」之核心理念，依《永續發展實務守則》訂定環境政策，要求各營運據點遵循所在地環境法規，並落實節能減碳、資源管理及有害物質管制等措施。為因應能源轉型趨勢，公司已將再生能源納入減碳策略，並自2025年起逐步導入再生能源，以降低對化石能源之依賴，提升能源結構之韌性與永續性。透過制度化之環境管理機制與持續改善行動，本公司致力於建構低碳、節能且負責任之營運模式，並攜手客戶與供應鏈夥伴共同推動永續價值鏈，落實對環境保護與永續發展之長期承諾。

### ISO 14001 環境管理系統 (覆蓋率100%)

本公司各營運據點已全面導入 ISO 14001 環境管理系統，並全數取得第三方驗證證書，納入本報告書揭露範疇。透過系統化之管理機制，公司得以持續進行環境風險識別、法規遵循評估及目標管理，並透過內部稽核與外部驗證機制確保制度有效運作。未來亦將持續精進環境管理系統之執行與覆蓋深度，以強化整體環境治理能力與永續績效。

### 神基環境政策

1

▶ 遵循法規和風險預防：主動關注全球氣候變遷趨勢，評估相關風險與機會，預先進行管理防範；掌握法規動態，確保營運遵循國內外環保法規，如歐盟 RoHS、WEEE、REACH等；秉持清潔生產原則嚴格落實產品與環境管理，建置綠色產品平臺，組織綠色供應鏈管理，以滿足客戶要求。

2

▶ 節能減碳和循環創新：投入資源執行有效的節能與節水，將能資源使用效率最大化；透過綠色製程、創新技術，降低碳排放；持續提升廢棄物與污染管理績效，降低每一生產環節的排放與浪費，達到永續發展，資源循環再利用的目標。

3

▶ 綠色產品和環境友善：推動產品環保設計，限用有毒有害物質，選用環境友善材料，如符合歐盟RoHS及無添加溴化耐燃劑之塑膠外殼。產品能耗設計符合國際能源標章要求，如能源之星(Energy Star)，並且達到包裝輕量化、材料種類最少化與體積最適化。在符合客戶要求的前提下，鼓勵使用再生原料與環境友善材料，並且減少包材使用，降低環境衝擊。

4

▶ 資訊透明和溝通倡議：建立溝通與諮詢管道，公開環境相關資訊，將環境政策與利害關係人溝通。針對永續議題主動倡議與宣導，提昇利害關係人環境意識，發揮企業影響力共同促進環境保護。

5

▶ 持續改善有效管理：透過環境管理系統，制定環境目標定期審查，並透過適當宣導、訓練，落實於日常管理中，持續改善環境管理績效。

## ✦ 5.2 循環經濟

神基致力於將循環經濟理念融入產品設計與營運管理，透過資源效率提升、材料循環利用與低碳產品設計，降低產品全生命週期對環境之影響。公司依循聯合國永續發展目標 (SDGs)，特別是SDG 12「負責任的消費與生產」，持續推動產品從原料取得、研發設計、生產製造、運輸配銷、使用到最終回收再利用之全生命週期管理。

在產品開發與製造過程中，公司導入 Reduce (減量)、Reuse (再利用)、Recycle (回收) 與 Recovery (能源回收) 等循環經濟原則，並透過再生材料應用、節能產品設計、環保產品認證及資源回收機制，提升產品資源使用效率並降低環境衝擊。

此外，研發團隊亦積極推動 PCR (Post-Consumer Recycled) 再生塑膠與再生金屬材料的應用，減少新料使用量並提升產品材料循環比例，以逐步落實循環經濟策略並強化產品永續競爭力。

### 垂直整合與材料創新：神基引領業界向無PFAS材料邁進

近年來，PFAS (全氟和多氟烷基物質) 因具高度化學穩定性及耐熱、防油等特性，廣泛應用於包裝、家居用品及塗料等領域；惟其具高度持久性，對環境及人體健康潛在風險日益受到關注。為降低PFAS對環境與健康之影響，本公司子公司漢達昆山自2022年起投入PFAS-free材料研發，並成功開發無PFAS再生材料，應用於GLite系列產品，使其成為業界PCR (Post-Consumer Recycled) 含量領先之樹脂材料之一，部分料號並已取得相關認證。

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

綠馬仕將所生產的PCR材料不僅提供給關係企業的工廠，還將這些材料推向業界市場，推動整體產業向更可持續的方向發展。

### 永續材料

隨著品牌客戶日益重視產品減碳與循環設計，再生材料已成為產品機殼開發的重要趨勢。本公司因應產業發展方向，持續提升再生材料實際使用量，並依各事業群產品特性與市場需求，穩健推動循環材料應用。

2025年在營收成長帶動下，生產用之物料總使用量由2024年之25,383公噸大幅提升至34,588公噸，年增36%。其中，再生材料使用量由15,829公噸增加至18,742公噸，年增約18%。由於總物料重量增幅較大，使整體再生料佔比由62%降至54%，但再生材料實際投入量仍明顯成長。

類別	2024再生料佔比	2025再生料佔比	變化	重點說明
塑膠	15.5%	23.4%	▲ +7.9 pp	再生料導入明顯提升
金屬	84.4%	72.0%	▼ -12.4 pp	高基期下略為下降
合計	62.3%	54.2%	▼ -8.1 pp	結構變動影響整體比例

#### 【計算說明】

- 再生料使用比例 (%) = 再生料實際重量 ÷ 整體物料使用總重量 × 100%
- 再生料與所有物料都是以實際使用量計算。納入了前一年度的庫存量，扣除了當年度的庫存量
- pp為Percentage point, 百分點

**依材料別分析：**

塑膠材料方面，2025年總使用量由8,116公噸增至12,668公噸，成長56%。再生塑膠使用量由1,255公噸大幅提升至2,965公噸，佔比由15.5% 提升至23.4%，成長幅度顯著。此一成果主要來自塑膠事業群深化與客戶之合作，透過材料研發與製程整合，成功提高再生塑膠於產品機殼之量產應用，使再生塑膠佔比提升至23%。此外，電子事業群亦於強固型電腦產品機殼中提高再生料使用比例，使再生塑膠佔比提升至29%，進一步帶動整體塑膠循環材料應用成效。

金屬材料方面，2025年總使用量由17,267公噸提升至21,920公噸，再生金屬使用量由14,574公噸增加至15,777公噸，佔比為72.0%（2024年為84.4%）。其中，汽車事業群再生金屬使用比例維持高水準87%，電子事業群之強固型電腦再生金屬用量佔比亦提升至19%，展現供應鏈協同與製程優化成效。

整體而言，儘管營運規模擴張帶動原料需求增加，公司仍持續擴大再生材料實際使用量，並依不同產品結構推動塑膠與金屬循環材料之導入，逐步深化循環經濟策略之落實。

目標	2025目標	達成情形	2025績效	2026目標
塑膠再生料重量佔比	20%	✓	23%	24%
金屬再生料重量佔比	70%	✓	72%	73%
再生料重量佔比	63%	—	54%	55%

**再生材料使用狀況**

單位：公噸

項目	2023			2024			2025		
	總使用量	再生料使用量	再生料使用佔比	總使用量	再生料使用量	再生料使用佔比	總使用量	再生料使用量	再生料使用佔比
塑膠	7,589	2,512	33.1%	8,116	1,255	15.5%	12,668	2,965	23.4%
金屬	16,688	12,483	74.8%	17,267	14,574	84.4%	21,920	15,777	72.0%
總計	24,277	15,003	61.8%	25,383	15,829	62.3%	34,588	18,742	54.2%

**【計算說明】**

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

## 低碳設計與節能成效

面對全球能源轉型與節能減碳趨勢，本公司子公司神基科技（Getac）持續推動低碳與節能產品設計，兼顧高效運算與能源效率，開發符合國際能源效益標準之強固型電腦產品，廣泛應用於政府機關與企業客戶。2025年全系列產品皆符合 ENERGY STAR® 9.0、DOE（美國能源部）及 CEC（加州能源委員會）等國際節能規範，並經第三方實驗室測試與驗證，確保產品在高效能運算下仍具備優異能源效率。



### 節能績效產品節能表現

平均每台產品每年節電：**4.53 度電**

### 2025年度整體節能成果

總節電量：**326,717 度電**

減少排放：**154.86 公噸 CO<sub>2</sub>e**

\*每度碳排放當量之電力排碳係數換算是以經濟部能源署公告2025年度之 0.474 公斤做為計算依據。

2025年共有12款強固型電腦與平板產品通過 ENERGY STAR® 9.0 認證。

### 神基科技符合ENERGY STAR®設計之產品營收佔比(%)

項目	2023	2024	2025
平板電腦(符合ENERGY STAR®)營收佔比	28.62%	27.00%	29.01%
筆記型電腦(符合ENERGY STAR®)營收佔比	50.73%	42.49%	50.35%
平板與筆記型電腦合計營收佔比(%)	79.34%	79.32%	79.35%

## EPEAT 環保產品認證

本公司子公司神基科技所銷售之強固型電腦，共計 13 個機種取得 EPEAT 環保標章。EPEAT 為由美國環保署支持建立之電子產品環境績效評估制度，廣泛應用於全球綠色採購。該認證涵蓋產品可回收性、能源效率、材料選用及污染物管控等面向，取得標章代表產品符合國際環保標準，有助客戶落實永續採購。隨著標準持續更新，EPEAT 已進一步強化碳足跡揭露、供應鏈管理及再生材料使用要求。

神基科技將持續推動產品取得 EPEAT Silver 及 Gold 等級認證，以提升產品永續競爭力。

### 神基科技符合EPEAT設計之產品營收佔比(%)

項目	2023	2024	2025
平板電腦(EPEAT設計)營收佔比	28.62%	27.62%	32.26%
筆記型電腦(EPEAT設計)營收佔比	50.73%	54.70%	60.58%
平板電腦與筆記型電腦合計營收佔比(%)	79.34%	82.32%	92.84%

## 綠色產品設計績效

2025年環保標章導入成果

- 符合 EPEAT 設計產品營收佔比：**92.84%**
- 符合 Energy Star® 設計產品營收佔比：**79.35%**



## 回收與延長產品壽命

為落實循環經濟並提升資源利用效率，本公司透過包材回收、製程優化與循環物流管理等措施，推動資源回收再利用並降低廢棄物產生。

### 包材與物流循環

塑膠事業群(漢達昆山、蘇州漢揚與漢達越南)透過委託專業廠商回收紙箱，2025年紙箱回收率分別達41%、28%與97%。此外，汽車事業群(吉達克常熟與吉達克昆山)導入可重複使用之PV塑膠箱取代一次性紙箱，回收率達85%與94%。

### 棧板與製程包材循環

本公司逐步以塑膠棧板取代木棧板，並建立回收與循環使用機制，以延長棧板使用壽命並降低碳足跡，汽車事業群(吉達克常熟與吉達克昆山)回收率分別為79%與95%。此外，部分廠區亦透過清潔後再利用隔板、刀卡、膠箱與脆盤等製程包材，以提升資源使用效率並減少廢棄物產生。

### 製程優化減少原料

1. 塑膠事業群(蘇州漢揚)透過優化模具與製程設計，降低產品生產過程中多餘材料的使用，使單片筆電機殼重量由原規劃減少4%(約20公克)，實際達成6.8%(約35公克)的減重成果。2025年全年累計減少塑膠物料使用量達13,510公斤，提升材料利用效率並降低資源消耗。
2. 汽車事業群(吉達克常熟)透過優化模具設計提升材料使用效率，由一模三穴替代一模二穴。2025年目標減少5,000公斤金屬物料。因出貨量高於預期，實際減少金屬物料達8,852公斤，超越期初目標。

2025年兩項物料減重專案共計減重22,362公斤，佔總體物料0.06%。

## 報廢產品與電子廢棄物回收管理

就產品生命週期範疇而言，本公司子公司神基科技(Getac Technology)之自有品牌強固型電腦涉及終端使用者之電子廢棄物處理；其餘子公司主要從事代工業務，未涉及終端廢棄物回收與處理，且難以取得終端產品可回收重量相關資訊。

神基科技所生產之自有品牌強固型電腦產品全面遵循歐盟《廢電器與電子設備指令》(WEEE Directive)，產品均標示回收標誌並提供拆解說明文件。產品於設計階段即導入易拆解與回收理念，並符合多項國際環保法規與標準，包括歐盟ErP能源相關產品指令、美國EPEAT綠色電子產品標章、法國Triman回收標示及義大利包裝回收標示規定，以提升產品於報廢階段之拆解效率與資源回收率。

神基科技主要客戶為政府機關與企業用戶，部分客戶已建立完善之設備報廢與資訊安全管理制度，可依其內部流程自行完成設備回收與處理。對於未具備回收能力之客戶，公司提供美國Take Back Program及英國Recycling Program，由合格第三方回收廠商執行回收與拆解作業。

2025年本公司透過產品回收計畫及回收合作夥伴處理報廢電子產品與電子廢棄物共計35.56公噸，佔當年度強固型電腦銷售產品總重量10%。回收作業由合格第三方回收商執行，透過拆解與分類回收可再利用材料，以降低電子廢棄物對環境之影響。

依據歐盟《廢電器與電子設備指令》(WEEE Directive)，於歐洲市場銷售電子設備之製造商或進口商須履行生產者責任(EPR)，並依產品類型及投放市場重量負擔回收處理費用。由於各歐盟成員國回收制度及資料揭露方式不同，部分回收數據由回收體系統一統計，且部分企業客戶自行處理報廢設備，因此公司目前僅能依據回收合作廠商提供之稽核資料進行統計與揭露。

## ✦ 5.3 產品安全與化學物質管理

### 產品安全合規要求

本公司依各事業單位之產品功能、使用情境及銷售市場差異，建立相應之產品安全與法規遵循管理機制，並將顧客健康與安全以及行銷與標示納入產品生命週期管理流程，自產品設計、材料選用、製造、測試、出貨至售後服務階段，系統性執行風險辨識與控管。相關管理機制之適用範圍，涵蓋強固型電腦、電源模組，以及塑膠與金屬機構件等產品。考量不同產品之功能屬性與出貨市場法規差異，相關法規與標準係依產品類型分別適用，並非所有法規皆一體適用於所有產品。

電子產品包含筆記型電腦整機與電源模組代工產品，須符合電氣安全、電磁相容、通訊、能源效率及有害物質與環境相關法規，並依銷售市場取得各國產品安全認證及相關標示。機構產品包含筆電塑膠射出與鋁沖壓機殼，以及汽車鋁壓鑄零件，主要依材料安全、有害物質與化學物質管理，以及環境與回收相關法規進行合規管理。

### 電氣安全與使用安全管理

針對具備電氣或電子功能之產品，本公司依各銷售市場法規要求完成電氣安全測試與認證。電源模組及相關電子產品依產品特性與客戶需求取得或符合下列主要安全標準：

- 美國 UL 認證 ( 包含 QMMY2、VZQC2、QMRX2 等類別 )
- IECCE CB Scheme ( IEC 國際安全互認制度 )
- 各國或地區法規要求之電氣安全標準，如台灣 BSMI、歐盟 CE、英國 UKCA、日本 PSE、韓國 KC、印度 BIS、越南 MIC、泰國 TISI 等。

其中，塑膠事業群之塑膠成型件產品通過 UL QMMY2 認證，確保塑膠材料具備符合電氣安全與防火要求之材料特性；組裝完成之塑膠結構件通過 UL VZQC2 認證，以確保整體結構於實際使用條件下仍能維持必要之電氣安全與結構穩定性。此外，塑膠事業群亦完成 29 項 EMI 製程 UL QMRX2 認證專案，以驗證相關製程之電磁干擾控制能力與製程一致性。

### 電磁相容、通訊與電池安全

針對具備無線或電子功能之產品，本公司依市場法規完成電磁相容與通訊相關測試與認證，包括美國 FCC、加拿大 ICES-005 及台灣 NCC。此外，含鋰電池或相關電源產品，依產品特性符合中國 CCC、IEEE 1625、IEEE 1725 ( CTIA 1625 / 1725 ) 等電池安全標準，並遵循 IATA DGR / IMDG Code 等危險品運輸規範，以降低產品於運輸及使用過程中之安全風險。

### 有害物質與化學安全管理

本公司依各事業單位產品屬性推動有害物質與化學安全管理，所有產品均符合 RoHS、歐盟電池法規等要求，並延伸遵循 REACH ( 歐盟化學品註冊、評估、授權及限制法規 )、POPs ( 持久性有機污染法法規 ) 及中國《電子電氣產品中限用物質的限量要求》。

部分產品亦依客戶需求與產品設計目標導入無鹵 ( Halogen-free ) 設計，符合 IEC 61249-2-21 與 J-STD-709 等標準，以降低材料於製造、使用及廢棄階段對環境與人體健康之潛在影響。

此外，子公司神基科技之所有強固型電腦產品，均依據國際電工委員會 ( IEC ) 所制定之 IEC 62474 應申報物質清單，進行化學物質使用揭露與申報作業，以提升產品化學物質資訊透明度。

截至報導期間，本公司所有產品 100% 符合 RoHS、REACH 及 POPs 等相關法規要求，亦依出貨市場法規要求，符合 WEEE 等回收與資源循環相關規範。

## 有害物質流程管理

為強化有害物質流程化管理，本公司神基科技、神訊昆山、漢達昆山、蘇州漢揚及漢達越南等五家子公司已導入 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統 (HSPM)。透過該制度，公司將禁限用物質管理整合至供應商評估、物料承認、來料檢驗、生產製程及出貨管理等環節，以確保材料與零組件符合環保法規要求。

公司建置綠色產品管理系統 (GPM)，要求供應商定期更新產品檢驗報告並監控零組件之法規符合情形。所有新進來料須提供二年內有效之檢驗報告，以確保材料持續符合最新國際環保規範。2025年度來料檢驗結果均符合相關要求，未發現不合格材料。

## 禁限用物質法規監測與更新

因應全球環保與化學品管理法規快速演進，本公司持續關注依最新國際規範，全面檢視並更新內部《禁限用有害物質管制規範》，近期管理重點包括：

- 中國《電子電氣產品中限用物質的限量要求》管制項目增加至10項
- POPs Regulation 新增 UV-328 與 Dechlorane Plus 禁用
- EPEAT 與美國 TPCH 要求包材禁止使用 PVC、Phthalates 及 PFAS
- REACH SVHC 管制清單擴大至 251 項
- 將 EU 2024/573 (氟化溫室氣體) 及 EU 2024/590 (臭氧層消耗物質) 納入HSPM管理，管控產品及供應鏈中高 GWP(全球暖化潛勢) 氣體與 ODP(臭氧耗損潛勢) 物質之使用。
- 追蹤 RoHS 指令 (2011/65/EU) 之管制內容與排外項目修訂，確保產品合規。
- 依 OECD 與 歐盟定義強化 PFAS 物質盤點與供應鏈管理

## 產品標示與行銷

本公司依各事業單位之產品屬性及其出貨市場法規要求，進行產品標示與行銷資訊之揭露，適用範圍涵蓋強固型電腦、電源模組，以及塑膠與金屬機構件等產品。公司依不同市場需求，於產品本體、包裝或隨附文件中，清楚揭露相關安全、環保、節能、通訊及永續標示資訊，包括但不限於 Energy Star、歐盟 ErP、EPEAT、TCO Certified 及法國 Triman 等。所有對外揭露之產品資訊，均須經內部審查與確認程序後方可發布，以確保其正確性、完整性與法規符合性。

## 產品法規遵循情形

2025 年度，本公司及其子公司於各事業單位與產品類型中，未發生任何因違反產品健康與安全相關法規而遭主管機關裁罰或啟動重大產品召回之案件，亦未有因產品或服務之資訊標示或行銷傳播不符相關法規而遭主管機關裁罰之情形。



## ✦ 5.4 水資源管理

### 水資源風險

隨著極端氣候加劇及水資源分布不均，水資源可得性已成為影響企業營運與供應鏈穩定之關鍵因素。聯合國 SDG 6 強調確保水資源永續管理，凸顯其對永續發展的重要性。神基控股將水資源管理納入環境治理與風險管理架構，透過降低用水強度、提升效率及推動回收再利用，並結合節水技術與製程優化，降低對水資源之影響，強化營運韌性。

為掌握營運據點的水資源風險，本公司定期評估各廠區之取水、用水與排水情形，分析其對環境及社會可能造成的影響，並依據風險程度制定相應管理措施與改善目標。

### 水資源風險評估

風險項目	衝擊程度	說明
 取水	低度風險	中國、台灣、越南之取水皆來自於當地的市政網管。因電子製程不須用水，而塑膠與金屬製程皆以循環回收水作為主要用水，受供水衝擊影響較低。
 飲用水	低度風險	廠區飲用水均使用過濾設備並依法規定期檢驗。
 水患	低度風險	本公司已訂定「緊急應變管理程序」，規劃調適方案以提升災後復原能力。2025年未發生相關災害。
 法規合規	低度風險	定期檢視法規確保合規性，委託政府核發合格證照之汙水處理廠商處理廢汙水，並定期監測排放水質檢驗 2025年各廠區水質檢測通過並無受裁罰情事，也無化學品、油料、廢水洩漏事件。

### 水資源用途

本公司取水主要用於員工生活用水及製程用水，其中僅製程用水具備回收重複使用條件，生活用水尚無回收機制。為有效降低對外部水資源之依賴，各廠區已建置製程用水循環系統，製程用水以循環水為主，整體循環率維持於 95% 以上。由於本公司並非高耗水產業，且主要製程用水高度循環再利用，整體受供水中斷或水資源短缺事件之營運衝擊相對有限。

### 製程內循環水

項目	2023	2024	2025			
			合併	台灣	中國	越南
製程循環水總水量	16,141.68	17,017.91	16,466.29	0.00	10,924.13	5,542.16
水循環率 (%)	98.1%	97.6%	95.5%	0.0%	95.9%	94.6%

單位：百萬公升

\* 製程用水循環率 = 循環水量 / ( 循環水量 + 生產用水取水量 ) \* 100%

各廠區取水用途說明如下：

- 電子事業群(神基科技、漢通科技、神訊電腦、漢特威科技)主要從事電子產品，組裝製程用水需求低，因此取水主要用於生活用水。
- 塑膠事業群(漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南、綠馬仕)主要從事塑膠射出、陽極表面處理，取水用於塑膠射出製程的模具冷卻、塗裝製程、與陽極製程。
- 汽車事業群(吉達克常熟、吉達克昆山、神基越南)生產金屬壓鑄零件，部分壓鑄產品製程涵蓋清洗製程。

### 水資源風險鑑別

本公司依據世界資源研究所 ( WRI ) 之 Aqueduct Water Risk Atlas 工具進行水資源風險評估，涵蓋台灣、中國及越南等主要營運據點。各據點取水來源皆為當地市政供水系統，其主要集水區包含台灣翡翠水庫、中國傀儡湖與常澣河，以及越南 Nam Son Dap Cau。評估結果

## 各營運據點水資源風險分佈

水資源風險鑑別	台灣	中國		越南
水源	翡翠水庫	傀儡湖	常澣河	Nam Son Dap Cau
集水區水壓力	低中	高	高	極高
放流水名稱	淡水河	吳淞江	長江	球江
取水量佔比 (%)	2.57%	50.94%	6.12%	40.37%

## 用水分析表

項目	2023	2024	2025			
			合併	台灣	中國	越南
取水量	583.760	629.871	713.908	18.370	407.334	288.205
排水量	367.350	507.591	572.625	14.696	327.365	230.565
耗水量	216.410	122.280	141.283	3.674	79.969	57.640
用水強度	0.523	0.567	0.563	0.023	0.595	1.942

水量單位：百萬公升；用水強度單位：百萬公升/百萬美元

## 【計算說明】

- 本公司各營運據點用水型態依實際營運性質區分如下：
  - 神基控股、神基科技、漢通科技、漢特威科技及神訊昆山僅涉及生活用水，未使用生產用水。
  - 漢達昆山及蘇州漢揚於製程中使用蒸氣，其取水量係由生活用水取水量、生產用水取水量及蒸氣冷凝水合併計算；
- 生產用水耗水量則依下列公式計算：生產用水耗水量 = (生產用水取水量 + 蒸氣冷凝水) - 生產用水排放量。
- 其餘營運據點之生產用水耗水量，係以生產用水取水量之20%估算，排放量則以80%計算。
- 本公司所有用水類別皆屬淡水（總溶解固體 ≤ 1,000 mg/L）。
- 取水量數據來源方面，中國廠區係依據水表紀錄、水利局發票及外購蒸氣發票；臺灣與越南廠區則依水費帳單及相關發票資料統計。

顯示，本公司整體取水量中約97.43%位於高至極高水壓力風險區域，顯示水資源管理對營運穩定性具有重要影響。因此，公司持續透過節水措施、製程優化及水資源循環利用，以降低水資源壓力對營運的潛在影響。

## 2025年用水情形

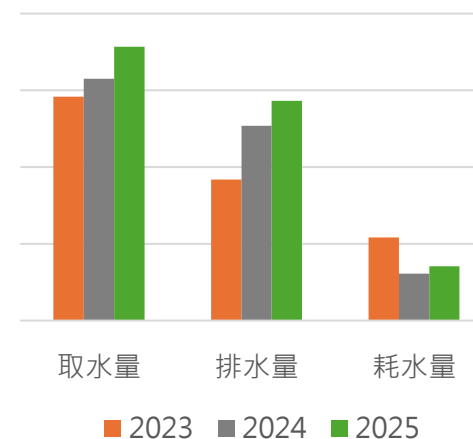
## 整體用水概況：

- 總取水量：713.91 百萬公升 → 年增▲+13.34%
- 總排水量：572.63 百萬公升
- 總耗水量：141.28 百萬公升

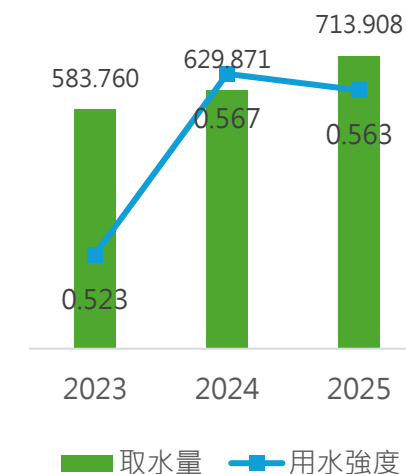
## 總取水量增加主因：

- 產能提升 → 蒸氣用水需求增加
- 廠區水管洩漏 → 已完成氮氣檢測與修復

## 近三年用水情形



## 近三年取水量與用水強度



## 水資源管理

本報告書所揭露之營運據點均已取得 ISO 14001 環境管理系統認證，並依該系統要求落實水資源管理。透過制度化管理、節水設備導入、製程用水循環及員工宣導等措施，持續提升整體用水效率。

為因應氣候變遷與營運據點位於中高水壓力區之水資源風險，本公司訂定循序漸進且可落實之水資源管理目標，聚焦於用水效率提升、異常用水風險降低與製程用水循環穩定化，並依各地區營運特性進行取水量監測，台灣與越南地區採每季量測，中國地區則為每月量測，透過持續監測與滾動式檢討，強化整體水資源管理韌性。

## 減量措施

為提升用水效率並降低環境衝擊，本公司持續推動系統性水資源管理措施，涵蓋製程優化、設備投資及營運管理強化。在製程端，透過優化回收水系統及建置多元水回收設施（涵蓋神訊昆山、漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南、神基越南及吉達克常熟 / 昆山等廠區），並導入廢水回用、循環水系統及UF與RO處理技術，同時強化污泥處理與資源化再利用，有效降低新水取用及廢水排放，提升水資源循環利用效率。

在營運管理方面，本公司針對高用水據點強化管線巡檢與維護機制，以降低漏水風險，並逐步導入用水監測與抄表制度，提升異常用水之即時辨識與管理能力；生活用水則透過節水設備汰換及員工節水宣導，持續提升整體用水效率。

### 2025年節水績效

節水量 **34.858** 百萬公升  
佔總取水量 **4.88%**

### 節水來源

#### 製程優化

- 提升回收水設備
  - 強化廢水回用機制
- 佔總取水量 **2.61%**

#### 管理強化

- 高風險廠區管線巡檢
  - 導入氮氣漏水檢測技術
- 佔總取水量 **2.27%**

## 水資源指標與目標達成情形

項目	2025年目標	2025年績效	達成情形	2026目標
用水量	總取水量不超過686百萬公升，較基準年降低12.5% 較前一年增加8.8%	總取水量713.91百萬公升，較基準年降低8.88%， 較前一年增加13.34%	⚡	總取水量較基準年減少15%
用水強度	用水度低於0.567百萬公升/百萬美元。	用水為0.563百萬公升 / 每百萬美元，較基準年降低 22.77%，較前一年下降0.64%	✅	用水密集度逐年降低
製程用水循環率	循環率維持95%以上	循環水率95.5%	✅	製程循環水率維持95%以上
節水改善措施	持續提升製程回收水設備與廢水回用	節水約18.65百萬公升，佔總取水量約2.61%	✅	節水約2.73百萬公升
異常用水管理	強化高風險廠區管線巡檢，導入氮氣漏水檢測技術	節水約16.20百萬公升，佔總取水量約2.27%	✅	持續強化管線巡檢
法規合規	廢（污）水排放100%符合當地法規與許可標準	全年零違規、零裁罰、零洩漏事件	✅	廢（污）水排放100%符合當地法規與許可標準

## ✦ 5.5 廢棄物管理

為降低廢棄物對環境衝擊並進行資源永續利用，本公司依循ISO 14001管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施。母公司以及重要子公司均取得ISO14001環境系統管理認證，落實內部廢棄物處理程序，選擇合法廠商處理廢棄物。

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

### 廢棄物價值鏈

本公司之廢棄物價值鏈可區分為三大階段：原料投入、製程使用與最終產出，並於各階段導入資源化與減廢管理機制，以降低環境衝擊與污染風險。

#### 原料投入階段

公司主要採用上游供應商提供之塑膠粒、鋁錠、電子零組件及包裝材料（如氣泡袋、泡棉棧板、紙箱與塑膠材）。此階段之廢棄物主要來自包材使用及運輸過程中之損耗，部分高污染風險原料如電池芯及PCB 電路板不良品，依來料性質納入內部有害物質風險分級管理，不良品退回供應商或交由合格專業廠商處置，以確保妥善處置與合規流向。

#### 製程使用階段

公司製程涵蓋電子零組件組裝、鋁壓鑄、塑膠射出及塗裝等工序。生產過程中可能產生廢金屬、廢塑膠等一般廢棄物，以及油性漆、切削液、廢機油、鋁渣與鋁灰等需專業處理之事業廢棄物。另塗裝製程中廢氣與廢水處理系統所產生之過濾污泥及過濾棉，均依據法規由合格承包商回收或處理，以防止二次污染。

#### 最終產出階段

公司產品以機構零組件及電子產品為主。前者生產過程中產生之廢塑膠與廢金屬，多由品牌商客戶統一回收與再利用；部分採用PCR ( Post-Consumer Recycled ) 再生料之機構件可於終端階段進入回收體系再循環使用。電子產品於消費端報廢後，所含再生料

機構件亦可進入回收再利用流程，延伸產品生命週期並強化資源循環效益。

### 廢棄物產生情形

- 廢棄物總量：6,832.84 噸（年增▲+4.84%）
- 一般事業廢棄物：5,576.02 噸（佔比81.61%）| 年增▲+4.52%
- 有害事業廢棄物：1,256.82 噸（佔比18.39%）| 年增▲+6.29%
- 廢棄物總量成長原因：營運規模與產量提升，帶動廢包裝材料及鋁屑、鋁灰等製程廢棄物增加。

### 廢棄物減量與管理績效

#### 2025年廢棄物減量成果

- 推動 6 項有害廢棄物減量專案
- 累計減量：69.12 噸（約占有害廢棄物 5.5%）
- 較2024年減廢量成長約1倍，顯示措施持續深化並具體發揮成效

#### 主要減量措施



### 廢棄物密集度趨勢

2025 年整體廢棄物密集度為 5.391 公噸 / 百萬美元，較 2024 年 5.866 公噸 / 百萬美元下降。其中：

- 一般事業廢棄物密集度由 4.802 下降至 4.400
- 有害事業廢棄物密集度由 1.064 下降至 0.992

顯示在營運規模與產量提升的情況下，本公司透過減量措施與製程優化，持續降低單位產出所產生之廢棄物量。

### 廢棄物處置

本公司廢棄物主要透過焚化（含能源回收與非能源回收）及回收（再使用準備、再生利用及其他回收）方式處理，所有廢棄物皆依法離場處置。公司建立完善的廢棄物分類與回收管理機制，以提升資源回收利用效率，降低對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。

在一般廢棄物管理方面，公司於各營運據點落實資源分類並推動生活減廢措施，例如鼓勵同仁使用環保杯、環保筷及環保袋，並於會議場合不提供紙杯，以降低生活垃圾產生。生活垃圾委由地方政府垃圾處理廠進行焚化，其中部分採能源回收處理；廢紙與廢棧板均重複利用至無法使用後，委請當地廠商進行回收再生利用。

對於營運活動及供應商產生之一般廢棄物，公司委託合格第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。有害廢棄物則交由具合法危險廢棄物處

### 廢棄物密集度

項目		2023	2024	2025
廢棄物密集度	一般事業廢棄物	4.106	4.802	4.400
	有害事業廢棄物	1.559	1.064	0.992
	合計	5.665	5.866	5.391

### 廢棄物重量與比例

項目		2023	2024	2025			
				合併	台灣	中國	越南
廢棄物重量 (公噸)	一般事業廢棄物	4,585.076	5,334.866	5,576.019	298.217	1,583.012	3,694.790
	有害事業廢棄物	1,741.287	1,182.476	1,256.818	0.000	798.149	458.669
	合計	6,326.363	6,517.342	6,832.837	298.217	2,381.161	4,153.459
廢棄物比例 (%)	一般事業廢棄物	72.48%	81.80%	81.61%	100.00%	66.48%	88.96%
	有害事業廢棄物	27.52%	18.20%	18.39%	0.00%	33.52%	11.04%
	合計	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

- 廢棄物密集度 = 廢棄物重量(公噸) / 營收(百萬美元)

理許可之廠商處理，並透過資格審查及聯單管理制度，確保廢棄物清運與處理過程符合法規要求並降低環境衝擊。在廢棄物數據管理方面，中國廠區已建立有害事業廢棄物數據蒐集與監測機制，透過導入 GPS 定位系統即時監控清運作業與運輸路徑，並與主管機關系統連動，以確保廢棄物清運資訊之完整性與可追溯性。

## 廢棄物回收

2025年廢棄物總量為6,832.84公噸，其中：

- 直接處置重量1,221.57公噸，佔總廢棄物比例為17.88%。
- 回收處置(處置移轉)重量為5,611.27公噸，佔總廢棄物比例為82.12%。

2025年一般事業廢棄物總重量為5,576.02公噸，其中：

- 可回收處置佔一般廢棄物總重量的比例為83.86%

2025年有害事業廢棄物總重量為1,256.82公噸，其中：

- 可回收處置佔有害廢棄物總重量的比例為74.41%

## 事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

單位：公噸

項目	類型	2023	2024	2025
產生量	有害廢棄物	1,741.29	1,182.48	1,256.82
	非有害廢棄物	4,585.08	5,334.87	5,576.02
	總量	6,326.36	6,517.34	6,832.84
處置移轉(回收)量	有害廢棄物	1,442.55	961.68	935.18
	非有害廢棄物	4,152.56	4,877.68	4,676.09
	總量	5,595.11	5,839.36	5,611.27
直接處置量	有害廢棄物	298.74	220.79	321.64
	非有害廢棄物	432.51	457.19	899.93
	總量	731.25	677.98	1,221.57

## 2025年廢棄物組成成分重量及佔比

類別	處置方式	項目	重量(公噸)	佔比(%)
一般事業廢棄物	焚燒(含能源回收)	生活廢棄物、廢包裝物(塑料包裝材料，如廢氣泡袋、泡棉)	600.692	8.79%
	焚燒(不含能源回收)	生活廢棄物、廢塑膠	299.238	4.38%
	一般事業廢棄物直接處置小計		899.931	13.17%
	再使用準備	廢鋁邊角料、鋁屑	0.000	0.00%
	再生利用	廢塑膠、廢金屬、廢紙皮、廢棧板(木棧板、塑料棧板)、廢包裝物、鋁屑、油料頭	4,636.209	67.85%
	其他回收	廢塑膠、廢金屬	39.879	0.58%
		一般事業廢棄物處置移轉小計	4,676.088	68.44%
有害事業廢棄物	焚燒(含能源回收)	廢液類(含廢稀釋劑、清洗液、噴塗廢水、實驗廢液及其他廢槽液)、污泥及殘渣(含廢漆渣、污泥)、過濾與吸附材料(含廢活性炭、過濾材料)以及其他製程廢棄物(如廢架具、廢網版及廢膠管等)。	178.966	2.62%
	焚燒(不含能源回收)	污泥及殘渣、過濾與吸附材料、廢包材與容器，以及污染性耗材(含抹布、無塵紙、含油抹布與手套及其他沾染危險品之耗材)。	130.550	1.91%
	其他處置	廢切削液、廢燈管	12.122	0.18%
	有害事業廢棄物直接處置小計		321.638	4.71%
	再生利用	污泥及殘渣(含污泥、廢鎂渣、廢漆渣、鋁灰)	910.677	13.33%
	其他回收	廢切削液、廢燈管	24.504	0.36%
		有害事業廢棄物處置移轉小計	935.181	13.69%
廢棄物總重量	直接處置廢棄物總重量		1,221.568	17.88%
	處置移轉廢棄物總重量		5,611.269	82.12%
合計			6,832.837	100.00%

## 2025年按直接處置的廢棄物

項目	直接處理方式	現場/離場	合計(公噸)
一般事業廢棄物	焚化處理(含能源回收)	離場	600.69
	焚化處理(不含能源回收)	離場	299.24
	掩埋處理	離場	0.00
	其他直接處理	離場	0.00
	總量	離場	899.93
有害事業廢棄物	焚化處理(含能源回收)	離場	178.97
	焚化處理(不含能源回收)	離場	130.55
	掩埋處理	離場	0.00
	其他直接處理	離場	12.12
	總量	離場	321.64

## 2025年按處置移轉(回收)的廢棄物

項目	處置移轉方式	現場/離場	合計(公噸)
一般事業廢棄物	再使用準備	離場	0.00
	再生利用	離場	4,636.21
	其他回收作業	離場	39.88
	總量	離場	4,676.09
	有害事業廢棄物	再使用準備	離場
再生利用		離場	910.68
其他回收作業		離場	24.50
總量		離場	935.18

## 廢棄物目標與指標達成情形

項目	短期指標(2025)	績效	達成情形	2026目標
法規合規	無廢棄物違規事件	全年無發生廢棄物違規事件。	✓	無廢棄物違規事件
減廢專案	廢棄物減量專案佔當年度廢棄物總量的1%	佔廢棄物總量的 <b>1.01%</b> 6項廢棄物減量專案，合計減量69.12公噸，佔有害廢棄物總重量5.5%。	✓	佔廢棄物總量的0.5%
一般事業廢棄物	不超過6,103.33公噸，較基準年增加48.94%。較前一年度增加14.40%。	5,576.02公噸，較基準年增加31.19%。較前一年度增加4.52%。	✓	5,576公噸 較基準年增加31%
有害事業廢棄物	不超過1,461.33公噸，較基準年增加0.82%。較前一年度增加23.58%。	<ul style="list-style-type: none"> <li>總重量1,256.82公噸，較基準年減少22.88%。較前一年增加6.29%。</li> <li>密集度呈現逐年下降趨勢，由基準年之1.52公噸/百萬美元，下降至0.99公噸/百萬美元。</li> </ul>	✓	1,169公噸 較基準年減少19%
廢棄物總量	不超過7,564.66公噸，較基準年增加36.37%。較前一年度增加16.07%。	廢棄物總重量6,832.84公噸，較基準年增加16.20%。較前一年度增加4.84%。	✓	6,744公噸 較基準年減少22%
廢棄物密集度	5.866公噸/百萬美元，較基準年增加14.91%。較前一年度降低0.34%	5.39公噸/百萬美元，較基準年降低1.51%。較前一年度降低8.09%。	✓	5.866公噸/百萬美元
處置移轉比例	85%以上	82.12%，合計回收5,611.27公噸。	—	85%以上

## 【計算說明】

- 有害及非有害廢棄物之分類依各營運據點當地法規認定。
- 台灣地區2025年未產生有害事業廢棄物。一般廢棄物依各地管理方式統計，以秤重資料或採環境部公告之人均產生量推估。
- 中國廠區有害廢棄物依危廢聯單管理，一般廢棄物依過磅單及報關單統計；越南廠區各類廢棄物均以秤重磅單為依據。

## ✦ 5.6 污染防治

### 5.6.1 廢水管理

本公司以符合法規、零污染及零違規為水污染防治之管理目標。各營運據點排放水質均符合當地環保法規要求，製程中未排放對環境具高度危害之物質。塑膠射出、塗裝及金屬壓鑄製程所產生之廢水，均經廠內處理設施妥善處理，再經由循環系統回用或符合國家放流水標準後再行排放；生活污水則交由市政污水處理廠或具合格證照之業者處理後，依法排放至指定水體（台灣淡水河、中國吳淞江與長江，以及越南球江流域），以防止對水體與土壤造成衝擊。降雨所產生之逕流經廠區雨水下水道系統收集後，交由市政抽水站或污水處理廠處置，不致對自然生態造成影響。

本公司依循內部《廢水廢氣管理程序》及《環安監測作業管理規範》，對廢水排放進行日常管理，並委託政府核發合格證照之污水處理廠商處理廢污水，定期執行水質檢測並留存相關紀錄。

漢達越南  
淨水設備



神基越南  
純水機設備



在水質監測頻率方面，各廠區依所在地法規要求及不同事業群之製程特性執行差異化管理，結合日常內部監控與定期委外檢測，以確保排水管理符合法規並控管水汙染風險。各廠區依循之法規標準如下：

- 中國廠區：依循《污水綜合排放標準》及《污水排入城鎮下水道水質標準》，每年執行委外水質檢測。
- 越南廠區：依循「國家科技法（工業廢水）」，每月進行委外水質檢測。

針對不同事業群製程特性，差異化管理與水質檢測重點如下：

#### 電子事業群

(神基科技、漢通科技、漢特威科技、神訊電腦)

以電子產品組裝為主，未涉及製程用水，取排水皆為生活用水，水污染風險相對較低。

#### 塑膠事業群

(漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南、綠馬仕)

製程涵蓋塑膠射出、金屬沖壓成型及後段加工與表面處理製程（如雷雕、塗裝、印刷及陽極處理等）。用水主要用於冷卻、清洗及陽極處理，多採內循環與回用設計，陽極處理則每日對廢水池進行PH值檢驗與管理。廢水依規定進行水質管理與監測，整體排水風險較低。

#### 汽車事業群

(吉達克常熟、吉達克昆山、神基越南)

以金屬壓鑄為主，用水主要用於模具冷卻與製程清洗。由於製程中使用到脫膜劑與清洗劑，中國廠區廠內設置監測系統定期監控水質狀況，並依法取得排汙許可證，定期監控化學需氧量(COD)、氨氮、總磷等指標。廠內建置即時監測機制，每兩小時進行一次水質監測，數值超越警戒時發出警示通知。

- 2025年各廠區水質檢測結果皆符合法規標準，未發生任何違規、裁罰或化學品、油料及廢水洩漏事件。

### 5.6.2 空氣品質管理

本公司依循 ISO 14001 環境管理系統及內部《廢水廢氣作業處理程序》，建立空氣污染防制管理機制，並以「零違規」為管理目標。各營運據點依所在地法規取得排污許可證，所產生之廢氣皆先經由廠內設備初步處理後，確認合乎排放標準才排放到外部。由於各廠區製程不同，產生之空氣污染物亦有所差異：

- 神基控股及子公司神基科技、漢通科技與漢特威科技未涉及事業空氣污染排放，無須檢測通報。神訊昆山為電子組裝廠，製程使用塗料與黏著劑，可能產生微量 VOC。
- 塑膠事業群涉及塑膠射出及塗裝製程，可能產生 VOC 揮發性有機物、懸浮微粒 (PM) 及非甲烷總烴 (NmHC)。
- 汽車事業群 (吉達克常熟、吉達克昆山、神基越南) 涉及壓鑄及精修製程，並使用中央熔爐，可能排放氮氧化物 (NOx)、懸浮微粒 (PM) 及一氧化碳 (CO)。

### 2025年空氣污染物排放情形

2025 年本公司空氣污染物排放總量為 42,428.29 公斤，最大排放污染物為懸浮微粒 (PM) 35,017.92 公斤。其中，神基越南為降低空氣污染排放，於 2025 年新購置低排放熔解爐，使一氧化碳排放量由 2024 年的 30,740.55 公斤大幅下降至 2025 年的 3,241.90 公斤，降幅達 89.45%。

### 定期空氣檢測

各生產基地每年均委託專業第三方廠商進行廢氣檢測，並依法申報檢驗結果。若排放超過法定標準，將立即停止排放並進行改善措施。

2025 年，神基控股 (合併) 未發生任何重大空氣污染違規事件。

單位：公斤	2023	2024	2025			
			合併	台灣	中國	越南
氮氧化物(NOx)	789.33	4,883.71	1,919.66	-	1,786.74	132.91
硫氧化物(SOx)	38.03	-	-	-	-	-
揮發性有機化合物(VOC)	570.33	1,678.43	2,248.81	-	2,248.81	-
懸浮微粒(PM)	62,987.42	32,602.61	35,017.92	-	4,447.45	30,570.46
一氧化碳(CO)	8,685.49	30,740.55	3,241.90	-	0.00	3,241.90
合計排放重量	73,070.59	69,905.29	42,428.29	-	8,483.00	33,945.27

#### 【計算說明】

- 排放總量 = 平均檢出濃度 × 每小時排放風量 × 年排放時間。子公司神訊昆山因於 2025 年更換檢測機構，排放量計算方式由原以標桿風量計算，調整為以標態煙氣量進行計算。
- 排放係數標準值係依據《大氣汙染綜合排放標準》以及《惡臭汙染排放標準》標準值要求



## VOCs管理

中國國務院於2018年發布《打贏藍天保衛戰三年行動計畫》，並自2020年起實施《揮發性有機物 (VOCs) 無組織排放控制標準》。本公司盤查中國各廠區後，要求神訊昆山、漢達昆山及蘇州漢揚製程用塗料、油墨、黏膠劑及清洗劑均符合VOC規範，並由供應商提供符合性聲明。在原料管理方面，新物料須符合VOC規範方可導入；未符合者將進行替代或更換供應商。吉達克常熟與吉達克昆山廠亦依地方排放法規定期進行空氣污染檢測，確保排放符合標準，並比照相關規範落實管理。

## 2025年VOCs 排放控制與管理績效

本公司自2025年起設定VOCs排放管理目標，管理目標以不超過政府核發之排污許可值(24,786.72公斤)，各廠區持續推動VOC減量措施，以確保VOCs吸附效率並控制排放量不超過環評申報值。相關減量措施如下：

1. 神訊昆山導入Reflow自動燒結系統，降低清洗劑使用量減少VOCs排放量。
2. 2025年廢清洗劑用量年減9.7%。
3. 中國六家子公司均依規設置活性碳吸附設備，並定期檢測與更換活性碳，同時落實碳箱壓差及承壓儀器維護管理。

2025年本公司VOCs實際排放量為2,248.81公斤，相較2024增加33.98%，主要原因為產量提升及新增排放口納入監測所致。

### VOCs排放情形

單位：公斤

	2024 實際排放量	2025 目標排放量	2025 實際排放量	達成 情形	2026 目標排放量
排放重量	1,678.43	24,786.72	2,248.81	☑	低於24,786.72

## 臭氧層消耗物質 (ODS) 管理

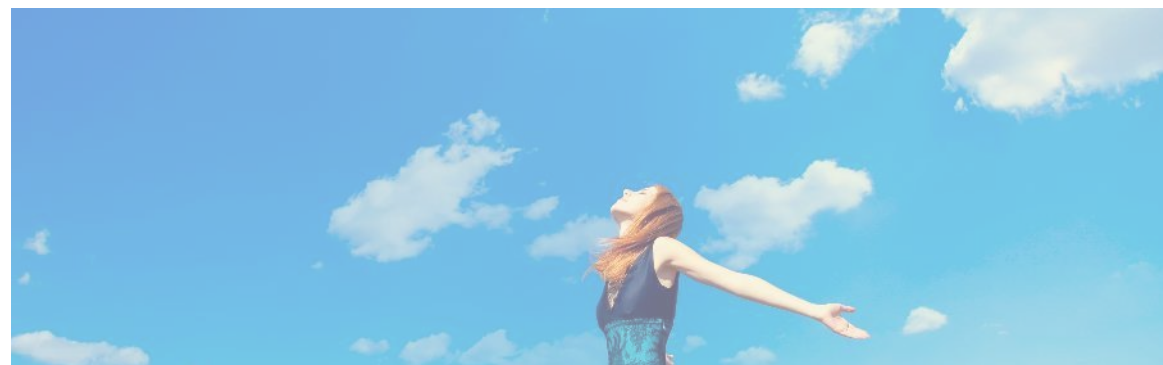
本公司部分子公司仍使用少量臭氧層消耗物質 (ODS)，主要應用於冷凍機、空調及乾燥機等設備之製冷劑。為降低對臭氧層之影響，公司已禁止購置使用ODS製冷劑之設備，並依設備汰換計畫逐步更新。2025年神基科技共完成1台乾燥機汰換，當年度ODS逸散量換算為CFC-11當量約0.0281公噸。

## PFCs排放管理

PFCs排放主要來自半導體特定製程與設備運作環節，屬高全球暖化潛勢 (GWP) 之溫室氣體。本公司2025年度溫室氣體盤查結果，範疇一排放結構以二氧化碳 (CO<sub>2</sub>) 為主要來源，佔74.84%；其餘氣體包含甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O) 及氫氟碳化物 (HFCs)，合計佔25.16%。本年度無全氟碳化物 (PFCs) 排放。

單位：公噸

項目	2025目標	2025績效	達成情形	2026目標
臭氧層破壞物(ODS)	0.03	0.0281	☑	0.03
全氟碳化物(PFCs)	0	0	☑	0



## 6. 友善職場



6.1	人才吸引與留任	91
6.2	人才培育與發展	101
6.3	人權管理與維護	105
6.4	職業安全衛生	110
6.5	社會參與	116

## ✦ 6.1 人才吸引與留任



“人才是企業永續發展的核心資產。”

神基深信「人才是企業永續發展的核心資產」。面對全球產業變局與技術革新，公司以「以人為本、共創成長」為人才策略核心，致力於吸引、培育與留任優秀專業人才，打造具包容性與發展潛力的職場環境。神基透過具市場競爭力的薪酬福利制度、公平透明的績效管理機制及多元職涯發展方案，鼓勵員工發揮專業潛能、提升自我價值，並在實現個人成就的同時，與公司攜手創造永續競爭力。

策略	行動方案	績效	
多元包容與平等文化 	建立制度化多元平等管理機制，透過薪酬調研、無歧視招募與多元領導培育，強化多元族群代表性，打造公平且具包容力之職場環境。	<b>招募與就業歧視案件</b> 0件	<b>多元共融</b> 身障員工+6人(0.16%→0.23%) 退休返聘+9人(0.36%→0.48%)
		<b>女性代表性</b> 女性主管人數82→96人 女性業務主管33%→50% 女性董事增加1席	<b>男女薪資平等</b> 基本薪資比直接員工1:0.98 基本薪資比間接員工1:0.92 基本薪資比管理職1:1
鞏固人才 	以人才永續為核心，建構優質工作環境，推動人才持續培育與發展，並結合長期激勵制度，建立留任與成長並重之管理機制。	<b>榮獲3項職場與人才培育獎項</b> 最佳職場—工作與生活彈性 最佳職場—工程領域 技能人才培育先鋒	<b>員工關懷制度</b> 中國廠區透過生活輔導員制度辦理160場關懷與交流活動，涵蓋新進適應、宿舍關懷及團隊互動。
		<b>年資獎與優秀員工獎勵</b> 頒發462名年資獎肯定員工貢獻 海外廠區表揚220名優秀員工。	<b>離職率改善</b> 月均離職率4.37%，較2024年下降1.54個百分點

## 人力組成

本永續報告涵蓋神基控股及其十家子公司，報告年度員工總數為8,586人，較前一年度無重大變動。全體員工均簽訂正式勞動契約，未聘用臨時工或無時數保證之人員。在人力結構方面，男女比例為58：42，女性主管佔全體主管之25.5%；直接與間接員工比例約為58：42。年齡結構以31至50歲為主，占63.6%，30歲（含）以下占31.8%，51歲以上占4.6%。依營運區域區分，員工分布為中國64.3%、越南26.1%、台灣9.5%。

## 非員工結構

本公司因應營運彈性需求，部分事務係委由派遣公司負責，例如產線短期作業人力等。2025年非員工之工作者共113人，占總體人力約1.3%。近二年因產能擴充及遷廠規劃等屬於過渡階段，為因應短期人力調度需求，派遣人力較前期略有增加。

非員工結構表

項目	2024	2025
男性	32	67
女性	24	46
總人數	56	113

### 【計算說明】

- 員工人數取當年度12/31期末人數
- 管理職為副理級以上主管
- 技術職員工參考美國勞工統計局 15 0000 組（計算機和數學職業）或 17 0000 組（建築和工程職業）所列舉

項目	組別	2024		2025		
		人數	佔比	人數	佔比	
雇傭類型	員工工作者	正式	8,960	100%	8,586	100.0%
		約聘(臨時工)	0	0%	0	0.0%
		員工總數	8,960	100%	8,586	100.0%
性別	男	5,355	59.8%	5,016	58.4%	
	女	3,605	40.2%	3,570	41.6%	
年齡	30歲以下	3,209	35.8%	2,730	31.8%	
	31-50歲	5,451	60.8%	5,457	63.6%	
	51歲以上	300	3.3%	399	4.6%	
國家分佈	台灣	796	8.9%	816	9.5%	
	中國	5,824	65.0%	5,525	64.3%	
	越南	2,340	26.1%	2,245	26.1%	
身心障礙	男	8	0.09%	14	0.2%	
	女	6	0.07%	6	0.1%	
職務	直接員工	5,574	62.2%	5,014	58.4%	
	間接員工-非管理職	3,074	34.3%	3,196	37.2%	
	間接員工-管理職	313	3.5%	376	4.4%	
	技術職			1,571	18.3%	
學歷	博士	6	0.07%	8	0.1%	
	碩士	311	3.5%	342	4.0%	
	大學/大專	2,397	26.8%	2,372	27.6%	
	高中(含)以下	6,246	69.7%	5,864	68.3%	

## 員工多元包容及平等

神基致力於多元、包容、安全、友善且具成長機會的全球職場，我們從企業文化著手，鼓勵透明開放的溝通，跨越文化與區域的限制，優先考慮當地人才，將其納入團隊，並確保經理人及中高階主管的聘用符合當地文化與社會需求，促進全球業務的深度融入。2025年神基全球在地主管聘用比例(副理級以上)為79.0%。台灣地區神基控股以及子公司神基科技、漢通科技、漢特威科技之公司當地籍主管比例100%，中國地區為79.1%以台籍和陸籍主管為主，越南地區神基越南以及漢達越南因相關理工教育資源缺乏，人才銜接不易，目前管理階層仍以台籍、陸籍幹部為主，故越南籍主管比例相對低，未來希望能透過整體教育環境提昇以及企業人才培育，持續擴大聘僱優秀在地人才。

秉持尊重少數族群與差異化需求，聘用身障人士，鼓勵其發揮專長，為社會共融與企業永續發展注入正向動能。2025年共聘用20名身障員工，較2024年14人增加6人，佔全體員工比例由0.16%上升至0.23%；此外，迎合高齡化趨勢，設置退休員工返聘機制。2025年共計有41名退休員工返聘，較2024年增加9人，總人數佔比由0.36%上升至0.48%。

## 女性工作者分佈

為落實性別平等的願景，主管遴選或升遷不因性別、國籍有所差異，支持並肯定女性員工的能力表現，各子公司均有聘用女性主管。2025年本公司女性主管人數為96人，較2024年增加10人，女性主管人數持續成長；惟受整體主管人數同步擴增影響，女性主管占比為25.5%，較2024年下降2.0個百分點。

## 當地主管雇傭比例

地區	當地副理級以上主管雇傭比例				當地高階主管雇傭比例		
	2023	2024	2025	增減幅度	2024	2025	增減幅度
台灣	100.0%	100.0%	100.0%	- 0.0%	100.0%	100.0%	- 0.0%
中國	62.8%	73.0%	79.1%	▲ 6.2%	7.7%	7.7%	- 0.0%
越南	2.5%	5.3%	4.2%	▼ -1.1%	0.0%	0.0%	- 0.0%
合併	72.6%	78.0%	79.0%	▲ 1.0%	57.6%	61.1%	▲ 3.5%

### 【計算說明】

- 管理職為副理級以上主管，高階主管為資深總監、副總及總經理。

## 女性主管雇傭比例

項目	2023	2024	2025	增減幅度
女性員工比例	40.9%	40.2%	41.6%	1.4%
女性主管職比例	25.9%	27.5%	25.5%	-2.0%
基層主管職女性比例	24.41%	26.2%	26.8%	0.6%
高階主管職女性比例	29.63%	20.0%	13.9%	-6.1%
業務相關女性主管職比例	36.36%	33.3%	50.0%	16.7%
STEM相關的女性員工比例	16.29%	18.5%	18.1%	-0.4%

### 【計算說明】

- STEM職為從事科學 ( Science )、技術 ( Technology )、工程 ( Engineering )、數學 ( Mathematics ) 四大領域的員工。
- 管理職為副理級以上主管。

## 人才招募與新進率

本公司致力於建立公平、多元且具成長性的職涯環境，在人才聘用與晉升方面秉持公平客觀原則，並依據個人能力與在地需求遴選合適人才，同時制定符合營運據點市場與文化的招募策略，並結合人力平台、校園招募、內部推薦及產學合作等多元管道，持續吸引優秀人才加入。2025年全球月平均新進員工約為870人，月平均新進率為6.42%，較2024年7.27%略為下降，顯示在人力持續擴編下，整體人力結構逐漸趨於穩定。

為提升人力資本管理透明度，本年度新增揭露平均招募成本、內部招募率及 ESG 專案相關新進人員配置。2025年神基（合併）內部招募率為3.56%，係指由既有員工升遷或轉任填補職缺之比例，反映公司在人才培育與內部流動機制上的成果。平均每名全職員工（FTE）之招募成本係依當年度新進人員實際招募支出計算，包含招募人員人事成本、招募平台廣告、仲介費用、徵才活動及內部推薦獎金等，以反映公司於人才招募之整體投入。同時，公司亦持續強化 ESG 與永續相關專案之人才配置，以支持永續策略之推動。

## 員工留任與離職率

為有效管理人力資源流動，公司將「降低員工離職率」列為重要管理目標。2025年全球月平均離職員工為618人，月平均離職率為4.37%，較2024年下降1.54個百分點，顯示員工留任情形持續改善。為提升員工滿意度與歸屬感，神基持續改善員工宿舍、餐飲品質及整體工作環境，打造更友善的職場體驗。同時，當員工提出離職申請時，人資部門亦透過離職訪談了解原因，作為持續優化制度與工作環境之參考，並適時挽留關鍵人才。

相關努力亦獲外部肯定。2025年子公司神基科技海外據點榮獲「最佳職場—工作與生活彈性」及「最佳職場—工程領域」獎項，漢達精密電子（昆山）亦獲昆山開發區「技能人才培育先鋒」獎項，展現公司在打造支持性職場環境及推動人才培育上的持續投入。

## 月平均新進人數及新進率

項目	2024		2025	
	月平均新進人數	月平均新進率%	月平均新進人數	月平均新進率%
全體員工	824	7.27%	870	6.42%
男性	518	8.89%	529	5.79%
女性	306	6.09%	341	5.28%
30歲以下	462	12.69%	470	10.69%
31-50歲	360	5.34%	396	4.57%
51歲以上	2	0.91%	4	1.34%
台灣	11	1.23%	13	1.43%
中國	655	10.66%	529	5.87%
越南	158	7.80%	328	18.04%

- 月平均在職人數= 1~12月每月在職人數總合 ÷ 12
- 月新進率= 當月新進人數 ÷ {(當月1號人數+當月月底人數) ÷ 2} × 100%
- 月平均新進率= 1~12月月新進率總合 ÷ 12 × 100%

## 2025年新進員工人均招聘成本

地區	新進人員 招聘人數	人均 招聘成本	內部 招聘人數	內部 招聘率	因應ESG需求之 年度招募人數
台灣	154	30,105	7	4.55%	5
中國	6,343	464	318	5.01%	16
越南	3,938	2,176	46	1.17%	13
合併	10,435	1,547	371	3.56%	34

- 招募成本包含招募平台與仲介費用、固定招募人力薪資、校園招募、內部推薦獎金等專案費用。
- 內部招聘率= 內部招聘人數 ÷ 新進員工招聘總人數

## 月平均離職人數及離職率

項目	2024				2025			
	月均離職人數	月均離職率	自願離職率	非自願離職率	月均離職人數	月均離職率	自願離職率	非自願離職率
全體員工	630	5.91%	5.87%	0.05%	618	4.37%	4.28%	0.09%
男性	395	7.16%	7.12%	0.04%	368	3.85%	3.77%	0.08%
女性	235	5.15%	5.11%	0.04%	250	3.61%	3.54%	0.07%
30歲以下	340	9.33%	-	-	310	6.86%	6.76%	0.10%
31-50歲	287	4.62%	-	-	304	3.55%	3.42%	0.13%
51歲以上	3	1.37%	-	-	4	0.79%	0.79%	0.00%
台灣	7	0.90%	0.81%	0.10%	12	1.66%	1.40%	0.26%
中國	552	9.82%	9.82%	0.03%	498	6.08%	6.08%	0.00%
越南	71	3.60%	3.58%	0.02%	108	4.64%	4.63%	0.01%

## 【計算說明】

- 月離職率=當月離職人數÷{(當月1號人數+當月月底人數)÷2}×100%。
- 月平均離職率=1~12月月離職率總合÷12×100%
- 月自願(非自願)離職率=當月自願(非自願)離職人數÷{(當月1號人數+當月月底人數)÷2}×100%。
- 月平均自願(非自願)離職率=1~12月月自願(非自願)離職率總合÷12×100%

## 員工薪酬

為吸引及留任優秀人才，本公司定期透過薪資報酬委員會參與市場薪酬調查，檢視薪資結構與市場水準之連結性，並據以評估薪資調整空間及優化薪酬制度。公司提供具市場競爭力之薪酬，並依員工績效表現進行薪資調整與職級晉升，確保薪酬與個人貢獻相互連結。依據《公司章程》規定，本公司年度如有獲利（即稅前利益扣除分派員工及董事酬勞前之利益），每年提撥不低於0.1%作為員工酬勞（本項員工酬勞提撥數額中，不低於百分之一分派予基層員工），並依整體經營績效提撥適當比例作為員工分紅；年終獎金則依個別績效與貢獻發放。

2025年，公司薪資總額為新台幣69.89億元，福利支出總額為13.02億元。

此外，本公司依臺灣證券交易所「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報指引」，揭露非主管全時員工之人數、平均薪資及中位數等資訊（詳右表）。

## 非主管職員工薪資中位數、平均數

項目	2023	2024	2025	年變動率
人數	486	544	533	▼ -2.02%
薪資中位數	1,526	1,565	1,589	▲ 1.53%
薪資平均數	1,750	1,795	1,913	▲ 6.57%

## 【計算說明】

- 薪資之計算邊界為依據《會計師查核簽證財務報告規則》所訂之「重要子公司」。
- 年變動率=(報告年度-前一年度)/前一年度。
- 薪資中位數及薪資平均數單位為新台幣仟元。

## 薪酬公平與性別平等

2025年進一步擴大薪酬分析範圍，由基本薪資延伸至整體年度薪酬，以全面檢視同工同酬情形。整體而言，各營運據點直接員工之男女薪酬比例接近1:1，未見顯著性別差異。

部分間接員工職類中，女性平均薪酬略低於男性，主要反映職務性質、專業技能、市場薪資水準、年資及績效差異，例如STEM相關職務薪資水準較高，並非性別因素所致。

### 平均年度薪資差異比率

項目	台灣		中國		越南		合併	
	男	女	男	女	男	女	男	女
直接員工	1	1.01	1	0.95	1	1.03	1	0.98
間接員工-一般員工	1	0.88	1	0.91	1	1.04	1	0.92
間接員工-主管職	1	0.92	1	0.76	1	1.22	1	1.00

### 平均年度薪酬差異比率

項目	台灣		中國		越南		合併	
	男	女	男	女	男	女	男	女
直接員工	1	1.01	1	0.99	1	0.98	1	0.99
間接員工-一般員工	1	0.84	1	0.81	1	0.80	1	0.82
間接員工-主管職	1	0.79	1	0.76	1	0.89	1	0.88

#### 【計算說明】

- 員工男女平均薪資及薪酬比例係以全體男性員工平均薪資為基準值1，與全體女性員工平均薪資進行比較計算。

同時，為確保薪酬制度之基本公平性，本公司定期檢視各營運據點之基層員工薪資水準。2025年各地區基層人員標準薪資均不低於當地法定最低薪資，整體合併基礎下約為1.07倍，顯示公司已建立一致性之薪資保障機制（詳下表）。

### 員工最低薪資與法定薪資比例

項目	台灣		中國		越南		合併	
	男	女	男	女	男	女	男	女
基層人員標準薪資與法定最低薪資的比率	1.05	1.12	1.00	1.00	1.28	1.28	1.07	1.07

#### 【計算說明】

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

## 董事及高階經理人薪酬制度

### 薪酬制定原則

本公司董事及高階經理人薪酬，依據《薪資報酬委員會組織規程》辦理，由薪資報酬委員會依下列因素綜合評估後提報董事會決議：

- 同業薪資水準
- 公司整體營運績效
- 產業發展趨勢與經營風險
- 個人績效達成率與貢獻度

本公司未聘請外部薪酬顧問參與薪酬制定。



### 薪酬結構與決策流程

董事及高階經理人之薪酬組成包括基本薪資、津貼、以及績效獎酬。薪酬決定依《薪資報酬委員會組織規程》辦理，由薪酬委員會提案，經董事會決議後執行。另，高階經理人績效評估已納入環境、社會與治理 (ESG) 指標，以強化薪酬與永續策略之連結。董事及經理人之績效評估與酬金之連結說明，請參閱本公司年報第30頁。

### 董事及經理人酬金與提撥機制

依《公司章程》規定：

- 員工酬勞：不低於0.1%，其中不低於1%分配予基層員工
- 董事酬勞：不高於1%
- 由董事會決議分派。

2025年：

- 董事酬金佔個體財報稅後純益：0.30%
- 高階經理人酬金佔個體財報稅後純益：0.98%

### 薪酬水準與結構分析

2025年度：

- 最高個人年度總薪酬與全體員工薪酬中位數之比率：4.58
- 最高薪酬個人薪酬增幅與員工薪酬中位數增幅之比率：73.59

#### 【計算說明】

本公司最高薪酬個人年度總薪酬與員工薪酬中位數之比率，係以2025年合併範圍內11家實體（含台灣、中國及越南）員工資料計算。員工薪酬中位數係排除最高薪酬個人後排序決定。

2023及2024年度則以9家實體資料計算，並依各公司員工人數加權確認中位數。

### 長期激勵與員工獎勵機制

為強化員工與公司長期發展的連結，公司建立員工持股信託 (Employee Stock Ownership Plan, ESOP) 及相關股權激勵機制，透過股票獎勵與長期持股制度，使員工能共享企業成長成果。該計畫主要針對核心人才與高績效員工，並依個人績效及服務年資進行授予，以提升員工忠誠度與留任率，同時吸引並留住高潛力人才，使員工目標與公司發展方向保持一致。

2025年度公司未新增發行員工持股信託計畫，惟既有 ESOP 仍持續依既定計畫執行，相關權利歸屬與管理作業均依規定辦理，顯示長期激勵制度運作具延續性與穩定性。員工認股權憑證辦理情形詳見年報第60頁。

此外，公司亦透過多元獎勵制度鼓勵員工貢獻與表現。2025年全球合計共頒發462名年資獎，以表彰長期服務員工；海外各廠區則透過季度優秀員工表彰制度，共頒發220名優秀員工獎，以激勵員工持續精進與投入。



### 薪酬水準與結構分析

項目	2023年	2024年	2025年
最高薪酬與全體員工薪酬中位數比率 (不含最高薪酬者)	3.08	9.43	4.58
最高薪酬增幅與員工薪酬增幅中位數比率	54.41	63.55	73.59

## 員工福利與家庭友善措施

除薪酬制度外，亦重視員工的休假安排，於台灣地區，員工享有優於《勞動基準法》之特別休假制度，可於試用期通過後提前獲得三日特休使用權。在工時方面，台灣地區亦推行彈性上下班機制(上午8-9點上班，下午5-6點下班)，支持員工靈活調整工作模式。公司亦提供多元福利措施，以提升員工生活品質與工作滿意度。員工除享有勞保與健保保障外，亦可享有結婚補助、喪葬補助、生日禮金、節慶禮金、員工旅遊、健康檢查及社團補助等福利。

各營運據點均設置職工福利委員會辦理員工福利事項，從軟硬體層面打造優質的職場環境，豐富員工的職場生活。福委會每年都會舉辦尾牙、家庭日活動，邀請員工家庭共同參與，適逢重要節慶也會舉辦慶祝活動，增添小確幸，像是冬至喝湯圓、元宵猜燈謎、中秋吃月餅、春節發春聯。為促進員工家庭與親子關係，中國昆山廠區每年舉辦工廠開放日，讓員工攜帶子女參觀工廠，實地感受了解父母的工作環境，積極打造家庭友善的職場環境。除此之外，台灣地區亦提供托育合作服務及員工眷屬保險方案，以減輕員工家庭照顧負擔。



公司亦重視家庭友善職場環境，各營運據點皆依當地勞動相關法規提供產檢假、產假、陪產假及育嬰留職停薪假等制度，保障懷孕員工之權益與身心健康。台灣、中國、越南地區皆依相關勞動安全與母性保護法令，採取必要措施避免孕期與哺乳期員工接觸高風險作業，並提供適當之休息與保護。2025年本公司全球育嬰留職復職率與留任率分別為99.39%與64.60%。

### 育嬰留職停薪情形

項目	2024			2025		
	男	女	總計	男	女	總計
當年度符合申請育嬰留停人數	150	94	244	113	107	220
當年度實際申請育嬰留停人數	108	85	193	81	97	178
當年度育嬰留停預計復職人數(A)	93	75	168	72	92	164
當年度育嬰留停預計復職且復職人數(B)	91	70	161	71	92	163
復職率B/A (%)	97.85%	93.33%	95.83%	98.61%	100.00%	99.39%
前一年度育嬰留停應復職且復職人數(C)	84	67	151	91	70	161
育嬰留停復職後工作超過12個月人數(D)	72	47	119	70	34	104
留任率 D/C (%)	85.71%	70.15%	78.81%	76.92%	48.57%	64.60%

#### 【計算說明】

- 復職率=(當年度年復職人數/預計於當年度復職人數)\*100%
- 留任率=(前一年度育嬰復職持續工作一年/前一年度育嬰留職復職人數)\*100%
- 台灣地區提供產檢假7天、產假56天、陪產(檢)假7天及育嬰留職停薪假。
- 中國廠區提供產假158天、陪產假15天及每年10天父母育兒假並給予全薪。
- 越南則依勞動法規提供約184天產假與休養假，男性員工依分娩情形可享5至7天陪產假。

## 勞資關係與退休保障

神基尊重並保障員工基本權利，包括團體協商與集體協約權。台灣地區依《勞動基準法》及《勞資會議實施辦法》設置勞資會議，中國與越南廠區亦依當地《工會法》成立工會組織。截至2025年，本公司受團體協約保障之員工比例約為89.2%。當公司發生重大營運變化時，皆依所在地法規提前向工會或勞資代表說明，台灣廠區提前十至三十日向工會說明，中國與越南地區則須提前三十日。2025年無發生員工罷工或遭到停工事件。

此外，越南地區工會運作成果亦獲外界肯定，子公司漢達越南與神基越南於2025年分別獲北寧省工業區管理委員會頒發「優秀工會獎章」，展現公司在促進勞資合作與員工參與方面的積極成果。

在退休制度方面，公司依各營運據點所在地法規建立退休金制度，包括台灣勞工退休金制度、中國基本養老保險制度及越南社會保險制度，並依規定提撥退休金，確保員工退休權益獲得保障。

### 退休金提撥佔薪資比例

#### 台灣

僱主(新制) 6%  
員工(新制) 0-6%

適用勞工退休金條例(新制)的同仁，每月由公司提撥員工薪資6%於勞保局員工專戶中。

#### 中國

僱主 20%  
員工 8%

按政府規定之養老保險制度每月依當地員工薪資總額之一定比率(20%)提撥養老保險金。每位員工之退休金由政府管理統籌安排，公司除按月提撥外，退職員工退休金由中國政府有關社部門統籌支付。依法全體員工均參加基本養老保險，按繳費基數。

#### 越南

僱主 14%  
員工 8%

依據當地勞動法之退休辦法以及社會保險法，由公司提撥員工薪資之14%做為養老保證金或退職金準備。全體越南籍員工均參與社會保險。

### 受團體協約保障比例

項目	2023	2024	2025
團體協約涵蓋員工數	7,138	8,164	7,659
總員工數	7,975	8,960	8,586
涵蓋百分比	89.50%	91.12%	89.20%

## 員工關懷與工作環境

神基致力於提供員工良好的工作與宿舍環境，深信員工幸福感的提升有助於提升整體營運效率與組織表現。各營運據點皆提供舒適的辦公空間，並於員工人數達一定規模的廠區設置員工餐廳，同時規劃休閒與運動設施，以提升員工工作與生活品質。近年中國與越南廠區持續投入廠房建設與環境優化，使辦公區與生產車間更加舒適與人性化。

中國昆山廠區陸續啟用多功能綜合大樓、宿舍樓及停車大樓等設施。綜合大樓設有大型會議廳、室內球場與運動空間，並引進知名餐飲品牌進駐員工餐廳；停車大樓提供1,097個電瓶車位與252個汽車車位，以滿足員工通勤需求。宿舍提供單人房、雙人房及四人房等多種房型，並配置基本家電與洗衣設施，同時透過宿舍管理與生活輔導機制，提供員工安全與完善的住宿環境。常熟廠區亦於2025年新增26間宿舍、共104個床位，持續提升員工住宿量能。



此外，廠區亦設置遊戲體驗區與室內高爾夫體驗室，提供員工休閒與交流空間。越南廠區則持續推動設施與系統升級，包括導入人臉辨識門禁系統、新建中控室整合監控與消防系統，並優化廠房屋面防護、排水系統及公共衛生設施，同時完成會議空間整建工程。在員工住宿方面，越南廠區宿舍共120間房間亦進行家具與衛浴設備更新，並於2025年完成屋頂與外牆防護工程，以提升建築耐候性與居住舒適度。

### 員工協助方案

中國廠區設置「生活輔導員制度」，由員工自願擔任生活輔導員，協助新進員工適應工作與生活環境。2025年共有43名生活輔導員，提供新進員工在衣食住行及工作適應方面的協助，並作為員工溝通與關懷的重要橋梁，以提升員工滿意度與組織凝聚力。生活輔導員的主要職責包括：協助新員工熟悉公司制度及廠區與宿舍環境、關懷員工住宿生活、促進班組長與基層員工之間的溝通，以及透過舉辦趣味活動紓解工作壓力、增進團隊互動。

2025年中國廠區透過此制度共舉辦160場員工關懷與交流活動，內容涵蓋新進員工生活適應、宿舍關懷及團隊互動等主題，有助於促進員工融入與溝通，並提升工作穩定度與團隊凝聚力。



### 員工滿意度調查

本公司暨子公司每年定期辦理員工滿意度調查，並以平均得分達90分以上為管理目標。調查內容涵蓋餐飲品質、宿舍管理、行政服務、薪資待遇、升遷制度、福利措施、教育訓練、組織文化與經營策略之認同度、跨部門溝通、主管管理方式、授權機制，以及生活相關議題。2025年共發出5,197份問卷，回收5,045份，回覆率達97.08%，整體滿意度為91.99分（滿分100分），顯示整體員工滿意度維持良好水準。相較2024年（85.27分），滿意度顯著提升。本公司依據歷年調查結果，針對餐飲、宿舍管理及福利制度等面向持續推動改善措施，針對餐飲、宿舍管理及福利制度持續推動改善。包含優化團膳供餐品質與菜色（全年召開約41次會議，推出36道新菜色）、導入宿舍維護即時回饋機制（平均回覆時間由2天縮短至6小時）及專業維保服務（全年處理512件），以及調整員工福利制度（調高生日禮金及擴大婦女節福利對象），有效回應員工需求並提升整體滿意度。

在人才發展與組織文化方面，本公司持續強化相關管理機制。針對人才發展，除定期辦理技能盤點外，並建置線上與實體訓練藍圖，導入簡報、顧問式銷售及專案管理等課程，培育同仁取得專業證照並落實應用。於組織文化方面，本公司持續強化跨部門溝通與經營策略傳達，並透過全員會議等機制加強願景溝通，以提升員工認同與團隊凝聚力。

### 員工滿意度得分情形

項目	2023	2024	2025
調查人數	1,753	2,859	5,197
回覆人數	1,729	2,782	5,045
回覆率	99.63%	96.68%	97.08%
滿意度指數	84.23	85.27	91.99

## ✦ 6.2 人才培育與發展

### 5C1L企業文化

本公司持續推動企業穩健成長，深信人才為驅動組織發展之核心關鍵。透過團隊對目標的持續落實與執行力的展現，形成企業不斷精進與成長的重要動能。神基致力打造高效能團隊文化，並以培育關鍵人才能力為發展核心，將「5C1L」能力架構納入人才標準、選才、育才及用才各項制度中，全面強化員工之關鍵職能，包括創新能力（Creativity）、批判思考（Critical Thinking）、問題解決能力（Solve Complex Problem）、溝通能力（Communication）、團隊合作（Collaboration）及領導力（Leadership）。本公司以吸引與培育優質人才為目標，透過系統化人才發展機制，支持員工持續成長與職涯發展，並逐步建構開放、創新且具韌性的企業文化，以因應未來多變的商業環境與產業挑戰。

### 人才發展計畫

隨著人工智慧（AI）、大數據與數位轉型快速發展，本公司持續優化人才發展策略，聚焦培育AI與數位化相關專業能力，強化員工於數位轉型領域之知識與技能。透過多元培訓與學習資源之整合，協助員工掌握新興技術，以提升營運效率、優化客戶體驗，並支持企業持續創新與轉型。

本公司建立系統化人才培育機制，自員工入職起即提供完整培訓規劃，結合線上課程、實體訓練及數位學習平台，持續強化員工專業能力與國際視野。同時，因應工作型態轉變，推動多元工作模式與遠距協作，並運用數位工具進行銷售與技術交流，促進知識共享與跨部門協作。公司亦定期檢視培訓成效與關鍵指標，持續優化人才發展制度，以支持員工職涯成長及組織長期發展。

2025年度，本公司持續推動AI相關教育訓練，包括「AI賦能辦公自動化課程」、「AI小學堂：Copilot Chat基礎應用」及集團內部AI工具應用課程等。此外，配合集團專屬AI助手「NovaCore」正式上線，透過全員直播說明其功能定位、操作方式及管理原則，協助員工在符合公司規範及資訊安全要求下，有效導入AI工具於日常工作。

為深化AI技術之實務應用與促進跨部門創新合作，本公司舉辦「神基集團AI應用大賽」，鼓勵員工針對工作流程優化提出AI解決方案。透過議題徵集、專業輔導及成果驗證機制，協助將創新構想轉化為具體應用，並逐步擴展至各營運場景，持續提升員工創新能力與AI應用實力，強化組織數位轉型動能與長期競爭力。



**員工培訓與發展** 本公司依職務與職能需求建置培訓體系，涵蓋新人、通識、專業及管理課程，並透過數位學習平台提升學習成效。

### 新人訓練

本課程適用於全體新進員工，列為必修項目，協助同仁快速融入企業文化並熟悉公司運作。課程內容涵蓋內部規範、申訴機制及法規遵循，並於到職後依職務需求安排職能及語言訓練；另針對應屆畢業生，強化團隊合作及職場適應能力。

**年度重點：**透過新人培訓促進組織融入，並辦理實習生成果發表，強化學用接軌。

### 環安類訓練

依據法規及營運需求，定期辦理環安衛相關訓練，透過內部講師授課及e-learning平台推動教育訓練。課程內容涵蓋復工復產安全、能源與環境安全、設備操作安全等，並依不同職類（全員、直接、間接及產線人員）進行差異化訓練，以確保職場安全與法規遵循。

### 管理與領導發展

建立系統化管理培訓機制，提升主管決策能力、領導能力及跨部門協調能力。透過讀書會與主題課程深化管理思維，並於主管會議中分享管理實務與學習成果。

**年度重點：**推動哈佛商業評論PLC讀書會及跨世代領導課程，並導入數位轉型與AI應用相關管理議題。

### 管理系統與永續能力培訓

為強化組織治理與國際標準接軌，本公司推動ISO及相關管理體系培訓，涵蓋TISAX、ISO系列、環安衛、有害物質管理、人權與勞工準則，以及碳管理相關課程（如ISO 50001、ISO 14064-1、產品碳足跡與生命週期評估等），提升員工永續管理能力。

### 通識訓練

本公司針對全體員工提供跨領域基礎教育，強化法規遵循與職場素養，課程內容涵蓋反貪腐及洗錢防制、資訊安全、客戶隱私保護、風險管理、性別平等法規、人權教育及RBA責任商業聯盟行為準則等。另針對間接員工提供進階通識課程，涵蓋專案管理、數位技能、AI應用、語言能力、人力資源及溝通表達等，並提供商務英語進修補助，以持續提升專業能力。2025年度導入集團專屬AI助手「NovaCore」，透過直播教學推廣應用，協助員工提升工作效率。

### 專業訓練

**直接員工：**強化製造與技術能力，包含崗位技能、班組長培訓、國家標準（GB）專案及ISO相關培訓，並涵蓋職業安全、緊急應變及化學品安全等課程。  
**間接員工：**涵蓋人資、法務、研發、工程、財會、專案管理、採購、資訊、稽核及環安衛等多元專業領域，並透過內外部培訓資源提升職能與實務能力。  
**年度重點：**培育高職業技能人才70名，涵蓋工業機器人系統維運、沖壓技術及工業視覺工程等關鍵領域，強化核心技術能力。

### 數位學習與培訓機制

本公司依不同培訓對象（新進員工、全體員工及特定職務人員）規劃差異化課程，確保培訓內容具備實務性與針對性。同時持續優化e-learning平台，建置預錄課程、直播互動及微課程，並導入同步與非同步混成學習模式，使員工得以彈性學習，逐步建立數位化學習文化。

### 教育訓練成果概況

- 2025年本公司員工人均教育訓練時數為71.45小時，較2024年（72.85小時）略減1.4小時，整體仍維持穩定之訓練投入水準。
- 在專業訓練方面，本公司持續推動品質及永續相關教育訓練，2025年品質教育訓練參與5,792人次、完訓率92.94%；永續材料相關教育訓練參與8,086人次、完訓率89.69%，持續強化員工專業能力。
- 在資源投入方面，2025年員工人均教育訓練費用為新台幣451元（不含內部講師授課及員工工時成本）。本年度首次全面盤點各單位訓練費用與資源配置，提升訓練數據之可衡量性與透明度，作為後續優化人才發展策略之依據。

#### 2025員工人均教育訓練費用

單位：新台幣元

項目	性別	人均費用
全體員工	男	435.59
	女	472.69
	合併	451.02
直接員工	男	53.87
	女	36.37
	合併	45.65
間接員工	男	805.08
	女	1,205.21
	合併	944.92
管理階層	男	1,314.37
	女	2,662.15
	合併	1,658.49

#### 2025年員工教育訓練情形

單位：小時

項目	2023	2024	2025
訓練總人數	7,975	8,960	8,586
訓練總時數	627,248.27	652,715.79	613,486.01

#### 人均訓練時數依性別

單位：小時

項目		2023	2024	2025	
全體員工	男	78.28	68.92	70.43	
	女	79.19	78.12	72.89	
	合併	78.65	72.85	71.45	
直接員工	男	82.02	73.64	男	71.41
	女			75.54	
	合併			73.36	
間接員工	男	75.17	72.41	男	72.98
	女			68.29	
	合併			71.34	
管理階層	男	61.69	62.99	男	42.20
	女			61.04	
	合併			47.01	
新進員工	男	—	—	40.52	
	女	—	—	42.29	
	合併	—	—	41.27	

## 員工績效考核

績效評核不僅是公司調整薪資與晉升的重要依據，亦是支持員工職涯發展與達成個人目標的重要管理工具。對於績效表現優異之員工，神基將提供晉升與發展機會，鼓勵其發揮專業能力並承擔帶領團隊提升績效的責任。

神基經營團隊透過年度策略會議訂定營運方向與目標，並定期檢視目標達成情形，以持續提升營運績效。為確保策略目標有效落實，公司建立完善的績效管理制度。台灣地區直接員工與中國、越南廠區員工每月進行績效考核，包含員工自評與主管評核；台灣地區間接員工及管理職則每年進行一次績效評核，適用於試用期滿之新進員工及在職員工。

績效管理採線上方式進行，員工可透過「Achieve+員工績效管理系統」進行目標設定與績效評核。期初由員工與直屬主管共同確認績效目標，使個人工作目標與公司策略方向相結合；期末則進行績效評估與回饋。主管亦會提供綜合建議並與員工討論未來1至3年的職涯發展規劃，協助員工持續提升專業能力與工作效能。

績效評核分為三個部分：

- 工作目標達成情況：佔比80%。
- 員工行為表現：佔比20%。  
評分項目為溝通協調能力、解決複雜問題、成長型思維、創新能力、建立夥伴關係等，依據其工作屬性以及是否具備主管職而有不同行為表現的要求。
- 員工與主管的綜合自評  
員工可向主管溝通工作所遇到的困難、需要的協助(如教育訓練及資源需求)，以及對未來一至三年的職涯規畫。

2025共計有8,167名員工接受績效考核，佔總員工數的95.12%，未接受考核主要為外派員工不適用當地考核機制或者新就職員工試用期未滿等原因，不因性別或者職務類型有所差異。2025年員工接受績效考核比率相較2024年增加6.18百分點，詳見下表。

2025年員工績效考核情形

項目		2023	2024	2025
員工總人數		7,975	8,960	8,586
接受績效 考核人數	全體員工	7,359	7,969	8,167
	男	4,349	4,681	4,717
	女	3,010	3,288	3,450
	直接員工	4,259	4,714	4,791
	間接員工	2,769	2,945	2,995
	管理層	7,028	310	381
接受績效 考核比例 (%)	全體員工	92.28%	88.94%	95.12%
	男	92.30%	87.41%	94.04%
	女	92.30%	91.89%	96.64%
	直接員工	90.77%	84.57%	95.55%
	間接員工	93.86%	95.77%	95.53%
	管理層	99.40%	99.68%	87.19%

## ✦ 6.3 人權管理與維護

### 人權政策與承諾

秉持尊重人權與維護基本自由之核心價值，神基致力於在營運、供應鏈與產品服務各環節落實平等、公平與包容原則，打造安全且永續之經營體系。公司依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及《RBA 責任商業聯盟行為準則》等國際準則，建立人權保護政策與管理機制，提升員工、供應商及利害關係人之人權意識，杜絕任何侵害人權之行為。

本公司致力維護基本人權，依循《RBA責任商業聯盟行為準則》，制定本公司人權政策，並將人權原則正式納入《ESG守則》與相關內部管理制度，明確規範企業營運應遵循之人權標準，同時設置暢通且具保密性的申訴與舉報機制，確保政策有效落實。針對供應鏈管理，公司要求供應商及合作夥伴簽署環境保護與社會責任承諾書，內容涵蓋勞工權利、禁止強迫勞動與童工、反歧視、職場安全、合理工時與薪酬等人權要求，並透過稽核與管理機制持續追蹤執行情形，將人權盡責治理延伸至整體價值鏈，共同實踐負責任與永續之企業發展。

### 人權政策方針

#### 1. 勞工權利

本公司致力於提供公平、安全且尊重的勞動環境，保障所有員工之基本權益，包括：

- 遵守營運所在之勞動法規，接受政府主管機關勞動檢查與監理。
- 非歧視與平等機會：提供全體員工安全、友善、平等平權的工作環境，僱傭與升遷不因種族、膚色、性別年齡、語言、地域、政治有所差異。禁止不平等對待、歧視、性騷擾與職場霸凌行為。
- 禁止強迫勞動與童工：尊重員工對其工作享有自由選擇的權利，禁止任何形式之強迫勞動、人口販運之行為，員工依法規預告後，可自由離職或終止僱傭關係。此外，禁用童工，保護未成年工。
- 公平薪酬與合理工時：員工工時管理與薪資給付符合或優於法規標準。推動薪酬平等，提供公平、合理之薪酬與工作條件，結合整體經濟發展趨勢，持續評估、改善。

#### 2. 性別平等

本公司堅決推動性別平等，確保職場中無性別歧視或性騷擾，並提供所有性別員工平等的發展機會，支持員工平衡工作與家庭生活。不因性別或性傾向而有差別待遇，杜絕薪酬不平等之情事。

#### 3. 職業健康與安全

提供安全、健康的工作環境，定期實施職業安全與健康教育訓練，協助維持員工之作業安全及身心健康。且賦予員工在不確定安全的情況下，拒絕工作而無需擔心遭到報復的權利。

#### 4. 集會結社

本尊重員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，並以隱私權保障為基礎，提供自由表達意見之管道。且公司建立並維護多樣化的溝通管道，促進員工參與公司治理及決策過程。

#### 5. 環境與社區相關人權

本公司遵循國內外環境保護及能資源效率的相關法規與標準，並致力於降低營運及供應鏈對環境之不利影響；於相關活動中，重視對生物多樣性及當地社區之潛在影響。同時，本公司推動負責任的礦產採購，避免採購衝突礦產，保護礦產生產地區的人權、健康與環境不受侵害。

#### 6. 服務與產品責任

本公司於產品設計、製造與服務過程中，重視客戶及使用者安全與隱私保護，且防止對人體健康與環境產生危害或風險，確保產品符合相關安全與法規要求。

## 重要人權議題

### 禁用童工

本公司遵循各營運據點所在地之勞動法規，並明確規範不聘用未達法定就業年齡者。內部訂有《童工及未成年工管理辦法》，自招募源頭即加以控管。人資單位於招募及報到過程中，透過身分證識別設備與系統防呆機制，確實核對應徵者身分與年齡，並自動辨識及鎖定未成年者。此外，面試過程亦透過隨機抽查方式進行身分確認，以防止冒用證件情形發生。

公司同時建立通報機制，鼓勵員工舉報疑似使用不實身分之情形，以利即時發現與處理。如發現誤用童工，將立即停止其工作，安排健康檢查並通報當地主管機關，於主管機關同意下協助其安全返家，相關費用由公司負擔，並針對事件原因進行檢討與改善，以防止再發。

2025年度未發生聘用或誤用童工情形。

### 禁止歧視、性騷擾與職場霸凌

本公司致力於建立公平與尊重之職場環境，嚴禁任何形式之歧視、性騷擾及職場霸凌。員工於錄用、晉升、薪酬福利、教育訓練、工作分配及解雇等各項人事決策中，不因種族、性別、性傾向、年齡、身心障礙、宗教、膚色或國籍等因素而受差別待遇，相關規範已明訂於員工行為守則中。各營運據點亦建置完善之申訴與舉報機制，中國及越南據點已將性騷擾與職場霸凌納入申訴管理制度，以保障員工權益。台灣據點則依《性別平等工作法》及相關法規設置性騷擾申訴處理委員會，訂定完整申訴與調查程序。經查證屬實之案件，將依情節輕重予以處分，涉及刑事責任者並協助申訴人提起告訴；如屬誣告情形，亦將依規定予以適當處理。此外，本公司對申訴處理結果進行持續追蹤、考核與監督，以確保制度有效運作並持續優化職場環境。

### 結社自由

本公司鼓勵員工參與多元社團活動，並由職工福利委員會訂定《社團申請與補助辦法》，提

供經費支持各類有益身心健康之社團成立與運作。2025年開辦社團涵蓋瑜珈、健行、羽球、籃球、高球、飛鏢、棒球、單車健身、燃脂肌力重訓、與繩同行及同心社等，協助同仁紓解壓力、促進身心健康。此外，公司亦鼓勵員工參與外部運動或藝文競賽（如馬拉松、舞蹈比賽等），並提供獎金以資鼓勵，支持員工在工作與生活間取得平衡。

2025年度未發生違反員工自由結社權利之情形。

### 禁止強迫勞動

本公司各營運據點嚴格禁止強迫勞動，並依《勞工管理規則》及《員工出勤管理辦法》明確規範工時與休息制度。因生產需求需加班或調班時，均須取得員工簽署之自願加班/調班申請，員工得自由表達不願加班之意願，主管不得強制要求；相關薪資加給亦均符合各地法規標準。中國地區之神訊昆山、漢達昆山、蘇州漢揚及吉達克常熟均設有工會，並依《集體合同書》就用工管理、工時與休假、職業安全衛生、女性員工保護及保險福利等事項訂有明確規範。越南據點除遵循當地法規外，亦訂定出勤管理制度，規範班別工時，並落實每工作2小時休息10分鐘之制度此外，電子與塑膠事業群均遵循RBA責任商業聯盟行為準則之勞動人權要求，並通過第三方外部稽核。

2025年度未發生強迫勞動相關違規事件。

### 人權教育訓練

人權教育訓練為本公司推動永續發展之重要基礎。本公司及各子公司持續辦理多元人權相關宣導與訓練，涵蓋性別平等、性騷擾防治、職場不法侵害、反貪腐及勞動人權等議題，提升員工對人權保障之認知與實踐。中國地區子公司已將人權理念納入《員工行為守則》，並確保新進員工100%簽署承諾；同時透過《環保及社會責任承諾書》，要求供應商共同遵循人權規範，強化整體管理機制。

2025年全球共11,608人次參與人權教育訓練，完訓率達99.20%。

### 保全人權相關教育訓練

本公司暨子公司人員不論廠區自聘或者是委外的合法保全廠商，均接受保全教育訓練，訓練內容涵蓋保全基本理論、人權注意事項，並透過實務操作演練以及案例分享訓練保全人員的臨場反應。自聘保全由本公司排入年度員工訓育訓練計畫，委外保全則要求委外保全公司於保全人員派駐期間依規定完成人權相關訓練。2025年本公司自聘保全以及委外保全公司100%完成人權教育訓練。

### 人權治理架構

本公司董事會為永續發展之最高治理單位，董事會下設永續發展委員會，統籌人權相關政策之擬定與推動，並監督管理階層將人權政策與承諾有效落實於營運活動及價值鏈管理中。永續發展委員會下設七個工作小組，依其職責範疇，分別推動企業自身及供應鏈之勞動人權、職業安全衛生、客戶權益，以及產品與服務之健康與安全等相關議題，確保人權相關管理作為能涵蓋主要營運據點與價值鏈環節。各工作小組依其職責範圍設定管理指標與執行計畫，將相關執行進度與成果，定期向永續發展委員會報告，作為董事會監督與決策之依據。

### 2025年人權風險鑑別結果

本公司已將人權議題納入整體永續風險管理機制，定期檢視並更新潛在人權風險，並每年執行人權風險評估。2025年由永續發展委員會轄下風險管理小組主導，針對各營運據點及價值鏈，透過問卷與風險評分方式，從員工、供應商及客戶三大面向，系統性辨識工時管理、強迫勞動、歧視、童工、職業安全及個人資料保護等議題，並依發生機率與影響程度進行評估與分級。評估結果顯示，多數人權議題屬低風險，僅「客戶個人資料保護」評定為中度風險。本公司已依資訊安全管理制度與內部控制程序，強化資安防護、內部監控及違規補救機制，以降低相關風險。補救措施詳見本報告書第108頁。

### 溝通與申訴管道

本公司建置完善之溝通與申訴制度，提供員工、供應商及其他利害關係人安全且暢通之反映管道，受理違法、不誠信、違反人權或行為準則等事項，並依《檢舉申訴管理辦法》進行調查與處理，視情況採取補救與改善措施，以降低潛在風險。公司同時嚴格保障檢舉人隱私與安全，防止任何形式之報復或不利對待；經查證屬實之案件，將依規定懲處並提出制度改善方案，以避免再發。

在日常溝通方面，本公司重視與員工之雙向互動，透過企業入口網站 ( EIP ) 整合公告、制度及部門資訊，並結合 Teams、微信公眾號、電子郵件及員工滿意度調查等多元管道蒐集意見，定期分析回饋結果，作為持續優化工作環境與管理制度之依據。



#### 內部諮詢暨申訴管道

神基控股	員工關係信箱 <a href="mailto:Speakout_GTH@getac.com.tw">Speakout_GTH@getac.com.tw</a> 性騷擾申訴信箱 <a href="mailto:Wecare_GTH@getac.com.tw">Wecare_GTH@getac.com.tw</a>
子公司	詳見本報告書附錄8.2



#### 外部諮詢暨申訴管道

違反從業道德檢舉窗口	<a href="mailto:gthaudit@getac.com">gthaudit@getac.com</a>
顧客溝通窗口	神基控股暨各子公司官網「聯絡我們」專區提供銷售、服務及技術諮詢服務。
投資人溝通窗口	<a href="mailto:stocks@getac.com">stocks@getac.com</a>
永續發展辦公室	<a href="mailto:Getac.csr@getac.com.tw">Getac.csr@getac.com.tw</a>

## 人權風險減緩與補救措施

人權議題	風險等級	預防與減緩措施	補救措施	管理指標
客戶隱私	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立ISO 27001資訊安全管理制度</li> <li>強化資料加密、存取控管與資安防護</li> <li>定期辦理資安與個資保護訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>啟動資安事件應變與調查機制</li> <li>依法通報並採取改善措施，防止再發</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資安事件通報件數</li> <li>個資外洩事件數 (目標: 0)</li> <li>資安訓練覆蓋率 (%)</li> <li>系統弱點修補完成率 (%)</li> </ul>
自由結社	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>依法保障員工結社與工會參與權，確保運作獨立性</li> <li>透過培訓與內部宣導提升員工對結社權益之認知</li> <li>建立公開透明溝通機制，確保勞資對話順暢</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立違規通報與調查機制，及時處理相關事件</li> <li>定期召開勞資會議，持續回應並追蹤員工訴求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議召開次數 (次/年)</li> <li>勞資爭議案件數與結案率 (%)</li> <li>員工滿意度 (溝通面向) (%)</li> </ul>
誤用童工	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>明訂禁止童工政策，並落實年齡查核機制</li> <li>新進人員須完成身份與年齡驗證</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>立即停止工作並安排健康檢查</li> <li>通報主管機關並妥善安置，協助返家或後續照護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新進員工年齡驗證覆蓋率 (100%)</li> <li>童工事件發生件數 (目標: 0)</li> <li>供應鏈童工稽核覆蓋率 (%)</li> </ul>
強迫勞動	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>禁止扣留證件及不合理費用</li> <li>加班採自願原則，杜絕強迫勞動</li> <li>落實勞動權益與工時規範教育訓練</li> <li>建立申訴與溝通管道</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>立即解除限制並返還證件</li> <li>涉及費用者啟動補償與退費機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工申訴案件數與結案率 (%)</li> <li>勞動權益訓練覆蓋率 (%)</li> <li>強迫勞動事件數 (目標: 0)</li> </ul>
歧視騷擾 / 不法侵害	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立多元平等與反歧視管理機制，禁止性別、年齡、身心障礙等不當差別待遇</li> <li>定期辦理職場不法侵害防治與性騷擾防治教育訓練</li> <li>強化主管溝通與申訴處理能力，營造尊重包容之職場文化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立申訴與調查機制，確保案件公正處理與申訴人保護</li> <li>對違規行為採取懲處措施並追蹤改善</li> <li>提供受害員工必要協助 (如EAP心理諮商)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>性騷擾 / 不法侵害申訴件數</li> <li>案件結案率</li> <li>教育訓練覆蓋率</li> <li>員工滿意度</li> </ul>
職業安全	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立ISO 45001職安衛管理系統，定期進行風險辨識與評估</li> <li>定期辦理安全教育訓練與緊急應變演練</li> <li>提供防護設備並落實作業安全規範</li> <li>建立事故通報與持續改善機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>發生事故立即啟動應變與醫療處置</li> <li>進行事故調查與原因分析，落實矯正與預防措施</li> <li>提供員工補償與復工協助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>失能傷害頻率 (LTIFR)</li> <li>教育訓練覆蓋率</li> <li>稽核改善完成率</li> </ul>
工時管理	低	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵循勞動法規，訂定工時與加班管理制度</li> <li>加班採自願原則並依法給付加班費</li> <li>導入出勤與工時系統，確保紀錄透明</li> <li>定期檢視工時狀況，預防過勞風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>發生超時立即進行工時調整與人力配置</li> <li>提供健康關懷與必要休息安排</li> <li>針對異常個案持續追蹤改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均工時、加班時數占比、超時違規件數、出勤異常改善率</li> </ul>

2025 年度，神基全球共受理 136 件員工意見反饋與申訴事件。其中 132 件涉及員工薪資、福利與生活相關事項（如津貼、全勤獎金、外宿補貼等），公司均已透過充分溝通予以妥善解決，並持續優化員工滿意度與工作環境品質。

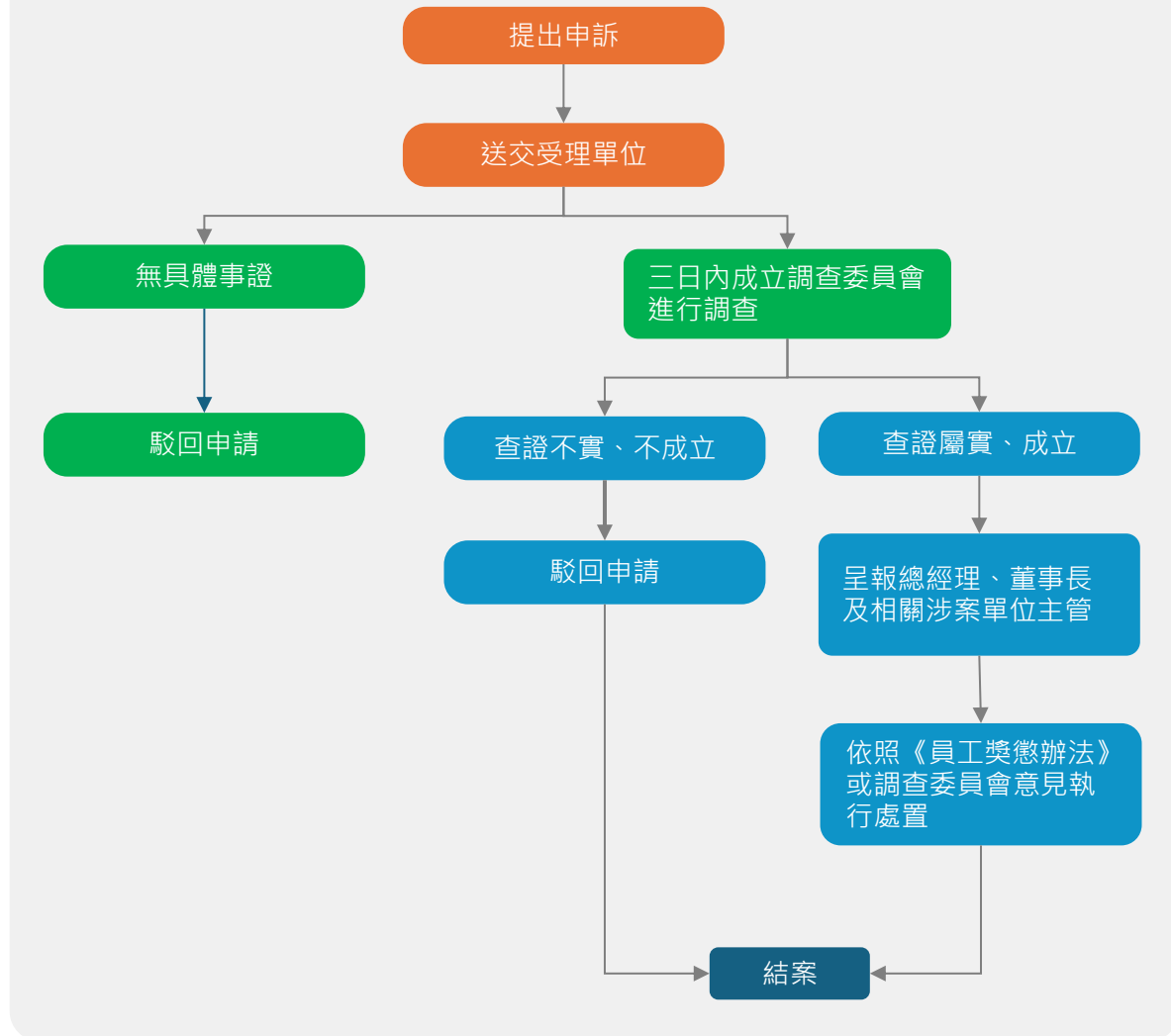
另有 4 件屬不法侵害類申訴案件，其中 3 件因無具體事證或不符法令所定不法侵害要件而未成案；1 件經認定成案後，公司即依《申訴舉報管理辦法》及《執行職務遭受不法侵害預防計畫》啟動正式調查程序，並會同外部專業人員（含心理師及律師）共同參與調查與處理，確保程序公正與當事人權益保障。調查期間亦提供相關員工 EAP 心理諮商協助方案，並依調查結果參照《員工獎懲辦法》辦理相應處置。

除個案處理外，公司亦持續推動預防與減緩措施，包括強化法規宣導與定期教育訓練，確保員工充分了解自身權利義務與申訴機制；提升主管管理與溝通能力，建構正向管理文化；建立多元且保密之申訴管道；並透過定期員工滿意度調查及 HR 訪談機制，主動識別潛在風險，以落實職場不法侵害之預防與改善。

諮詢與申訴事件

諮詢/申訴類型	件數	結案件數	未結案件數	結案達成率
諮詢件數 (員工薪資、福利與生活相關問題)	132	132	0	100%
申訴事件 不法侵害(性騷擾、歧視、霸凌、隱私等)	4	4	0	100%
合計	136	136	0	100%

申訴檢舉機制流程圖



## ✦ 6.4 職業安全衛生

### 職業安全衛生管理制度

本公司致力提供安全健康之工作環境，遵循各營運據點職業安全衛生法規及國際標準，建置職業安全衛生管理系統，透過制度化與持續改善機制降低職業災害風險，並強化教育訓練提升員工職安意識，同時將職安管理延伸至供應商及承攬商之價值鏈。

本公司以預防事故為核心，訂定「零死亡事故、零職業病及零工傷事件」目標，依 ISO 45001:2018 或當地法規推動管理制度，透過風險辨識、巡檢及稽核機制確保制度有效運作。截至報告年度，管理系統覆蓋率達員工 100% ( 8,586人 ) 及非員工工作者 100% ( 113人 ) ；2025年共9家子公司取得 ISO 45001 認證，相關查證情形詳見附錄8.4，且納入管理系統之據點內外部稽核執行率均為 100%。

### 職業安全與衛生政策

- 遵循各地安全衛生法規與標準，積極掌握全球安全衛生議題，預先評估風險，建構安全之工作環境。
- 建構並落實職業安全衛生管理系統，持續檢視與改善管控措施，以降低職業災害發生風險。
- 依規劃執行安全衛生教育訓練，深化全體員工對安全衛生責任之認知。
- 透過與供應商、承攬商合作與宣導，強化安全衛生教育，共同降低職安風險。

### 職業安全衛生委員會

本公司於台灣設立「職業安全衛生委員會」，海外廠區設有「安全生產委員會」，形成公司層級職安治理架構。各委員會由廠區最高主管或人資主管擔任主任委員，依勞資合作原則由各部門代表參與，涵蓋行政、人資、品質、製造、業務、採購、營建、物流及財務等單位。

各職安委員會每季召開1次，負責職安政策建議、執行監督、健康管理推動及風險改善指導，會議決議均彙整並週知全公司，以確保落實。

2025年重點推動事項包括：台灣區強化交通安全、健康風險及消防管理；中國區依《蘇州市安全生產條例》檢視並重簽安全責任制；越南區加強外包施工人員安全管理。本年度委員會召開達成率為100%；如發生職安事件，均即啟動調查及矯正預防措施，以防止再發。

### 職業安全衛生委員/生產安全委員會勞資比例

公司	勞方代表人數	成員總數	勞工代表比例
神基控股(個體)	NA	NA	NA
神基科技	4	9	44%
漢通科技	4	10	40%
神訊昆山	10	11	91%
漢達昆山	7	9	78%
蘇州漢揚	15	16	94%
漢達越南	12	13	92%
神基越南	12	13	92%
吉達克常熟	36	39	92%
吉達克昆山	7	8	88%
綠馬仕	11	12	92%
漢特威	4	9	44%

\*神基控股非屬職業安全衛生管理辦法第10條規定之事業單位，無須召開職業安全衛生委員會，但仍固定召開，優於法規，本年度召開達成率100%。另，因非屬法令規定之事業單位，故無需照法令規定須由工作者代表參與。

## 危害辨識與風險評估

本公司依《風險評估程序》建立系統化危害辨識與風險管理機制，定期針對作業活動、人員行為及設備運作進行評估。風險評估採用 LEC 評價法，以發生可能性（L）、接觸頻率（E）及後果影響程度（C）計算風險值（ $D=L \times E \times C$ ），並依等級推動相應管控與改善措施。

2025年各營運據點均完成年度評估，主要危害源及其潛在風險包括重物搬運及機械設備作業（可能導致砸傷、擊傷）、熔爐及高溫設備（可能導致燙傷），以及電池存放（可能引發火災或爆炸）等作業風險。針對上述風險，公司已採取相應管控措施，包括標準作業程序落實、證照培訓、強化設備防護與安全裝置設置、落實高溫作業防護及隔離措施，以及建立電池安全存放與防火管理機制。同時透過教育訓練與現場稽核持續監控與改善，以降低事故發生風險。此外，本公司亦依循職業安全衛生相關法規與政策要求，推動多元職場健康與安全管理措施，涵蓋職務遭受不法侵害預防、人因性危害防止、異常工作負荷促發疾病預防及母性健康保護等，並由各營運據點依在地法規落實執行與管理，以全面提升員工身心健康與職場安全保障。

## 作業環境監測

為確保作業場所符合職業健康標準，本公司各營運廠區依據法規與作業需求，定期委託具公信力之第三方機構進行作業環境監測。監測項目涵蓋化學性危害因子（如懸浮微粒、揮發性有機物、酸鹼氣體及二氧化碳等）及物理性危害因子（如噪音、粉塵、溫濕度、風速及電磁場等）。針對監測結果中超標或接近標準值之項目，立即啟動改善計畫，包括優化通風與散熱系統、導入濕式除塵設備、設置密閉式排氣裝置、改善原料存放與使用流程，並配發個人防護裝備（PPE）及加強員工使用訓練，以降低有害暴露風險。

## 化學品管理與個人防護用品（PPE）

為降低化學品使用對人員健康與安全之風險，本公司依相關法規建立化學品及個人防護用品

管理機制。各營運據點均建置化學品清冊，落實分類、標示與儲存管理，並確保安全資料表（SDS）完整可查，由專責人員定期檢視，以降低洩漏及暴露風險。另依風險評估結果提供適當防護用品，如手套、護目鏡、面罩及呼吸防護具，並透過教育訓練與現場巡查，確保正確使用與管理。

## 教育訓練與緊急應變

本公司依職業安全衛生相關法規推動教育訓練制度，提升員工風險辨識、事故預防及緊急應變能力。依人員身分與作業性質，落實三級安全教育訓練，涵蓋新進、在職及特殊作業人員。新進人員須完成職安與危害辨識訓練並通過測驗後方可上崗；在職人員定期參與安全訓練及事故案例宣導；從事高風險設備操作者須依法取得相關證照。公司並保障員工於發現立即危險時得退避至安全場所，且不受不利處分。

為強化職安意識，本公司透過安全宣導影片、通識教育及內部平台推播等方式持續推動教育宣導；中國區營運據點另實施「班前五分鐘安全教育」，並於高風險車間設置可視化看板，強化現場安全管理。在應變能力方面，各廠區定期辦理消防、地震及災害應變演練，並實施化學品洩漏模擬及CPR、AED等急救訓練，內容涵蓋應變流程、設備操作及人員疏散。演練頻率依各地法規辦理（台灣每年至少2次、越南每年1次、中國平均每月1次），2025年均已完成規劃演練。

2025年本公司未發生火災事件，顯示防災管理及訓練措施具一定成效。各廠區消防設備均依規設置並定期維護；如發生事故，將依調查結果持續檢討並強化風險控管與教育訓練，以提升整體防災能力。



防護用品使用規範及危險化學品相關培訓

## 職業病防治

為預防職業病發生並降低作業環境對員工健康之影響，本公司依循《職業病防治規範》，系統性鑑別各項職業危害因素，並建立標準作業程序及防護措施。透過上崗前及在崗期間之教育訓練與考核，確保員工具備必要之防護知識與操作能力，經考核合格後始得從事相關作業。各營運據點依法揭露職業病危害資訊，中國與越南廠區完成「職業病危害告知書」簽署，台灣廠區依作業危害特性進行事前教育訓練，涵蓋物理性、化學性職業病；同時要求承攬商落實人員健康管理與適任性控管，以降低整體作業風險。

### ⚠️ 生產基地高風險作業管控

事業群	主要危害因素	潛在健康風險
電子事業群	化學品、X光射線	血液/器官性疾病
塑膠事業群	噪音、化學品、X光	聽力損害、放射性影響
汽車事業群	噪音、粉塵、高溫	聽力損害、呼吸道不適、熱危害

針對高風險作業，公司採取源頭預防、作業管控與持續監測之管理原則，優先導入低危害替代方案並強化設備防護與作業環境改善，同時透過適當之個人防護措施與暴露管理，降低潛在影響；並結合定期環境檢測及健康檢查機制，持續追蹤與評估作業風險，以確保員工健康與作業安全。

在日常管理方面，公司提供符合規範之職業衛生防護用品與應急醫療設備，並針對高風險崗位人員進行標示與適時輪調，降低長時間暴露風險；對孕期及哺乳期員工，依法避免安排從事具潛在危害之作業。健康監測方面，所有員工須完成入職健康檢查；涉及職業危害者，須通過崗前檢查後始得上崗，並於在職期間至少每年進行一次健康檢查。如發現異常，立即調

整職務或安排離崗，相關費用由公司負擔；離崗前亦須完成必要之健康評估。若距離上次體檢已超過半年，須完成專項健康檢查合格後方可核准離崗。

此外，中國與越南廠區以「預防職業病」為目標，設定健康檢查完成率、環境檢測合格率、告知書簽署率及教育訓練完成率等指標均達100%，並維持職業健康損失及禁忌症人數為零。2025年本公司未發生職業病或職業病死亡案例。

### 📈 2025 年度關鍵績效 (KPI)

100%

健檢與環境檢測合格率

100%

告知書簽署與培訓率

0 案例

職業病、禁忌症及死亡案例

在推動職業病防治與健康監測之同時，本公司亦重視個人隱私與健康資訊保護。公司遵循各營運據點之個資保護相關法規，並依內部《職業健康管理制度》及相關作業規範，妥善蒐集、處理與保存員工健康資料，確保資訊之機密性與安全性。員工及非員工工作者之健康檢查與職業健康服務資料，僅用於必要之健康管理與法規遵循，不作為人事評價或其他不當用途，並確保不因健康狀況產生差別待遇。透過兼顧健康管理與隱私保護，公司致力於建立可信且具尊重的職業健康管理機制。



## 健康促進與職業病防治

### 定期健康檢查

#### 一般員工：

- 台灣 / 中國：每 2年1次
- 越南：每年1次

#### 高風險作業員工：

- 台灣 / 中國：每年1次
- 越南：每半年1次

台灣  
參與率 **97%**

724人參與

越南  
參與率 **85%**

1,908人參與

中國  
參與率 **69%**

3,811人參與

\*台灣地區已於2024年完成聯合健康檢查，下一次例行健檢預計於2026年辦理。

### 臨場健康服務

**專業照護：**配置專職/特約醫護人員，推動職醫職護臨場服務。

**身心支持：**台灣地區與外部專業機構合作提供員工協助方案(EAP)。

**據點設施：**中國及越南據點設有醫護站，提供基本藥品及血壓、血糖量測等服務

### 健康宣導與活動

**意識提升：**內部電子報推送電子報，內容涵蓋季節保健、過敏防治、心理紓壓及常見疾病預防等主題。

**多元講座：**辦理疾病預防、運動減脂、急救與AED操作、義診服務及女性健康關懷等講座

**燃脂挑戰：**台灣廠區舉辦雙效燃脂挑戰活動，合計減重450.6公斤，並設有個人及團體獎勵機制。



常熟廠中醫義診



台灣廠燃脂挑戰



越南廠足球競賽



昆山廠養生講座

## 職業安全績效

本公司秉持「預防為主」之職業安全管理原則，持續以「零職業病、零死亡事故」為核心管理目標，並透過制度化風險辨識、教育訓練及事故預防機制，降低作業風險並提升整體安全文化。本公司以可記錄職業傷害率 (Recordable Incident Rate, RIR) 低於 2024 年度之 0.122 為 2025 年度職業安全衛生管理目標，作為持續精進職業安全績效之管理指標。

### 0 案例

重大職災 / 死亡 / 職業病

### -39%

缺勤率較 2024 年顯著下降

### 100%

安全衛生教育訓練完訓率

## 2025 年度員工安全績效

指標項目

2025 年度數據

總工作時數

18,641,208 小時

涵蓋所有營運據點

重大職災/死亡

0 案例

可記錄職傷率 (RIR)

0.129

2024 年為 0.122

缺勤率

0.50

較 2024 年下降 39%

虛驚事件通報

3 件

虛驚事故率 0.032

#### 【計算說明】

- 失能傷害事件排除上下班通勤交通事故。
- 嚴重傷害定義依各營運據點當地法令認定。
- 職業傷害死亡率 = ( 職業傷害死亡人數 / 總工時 ) × 200,000
- 嚴重職業傷害率 = ( 嚴重職業傷害件數 / 總工時 ) × 200,000
- 可紀錄職業傷害率 ( IR ) = ( 職業傷害人數 / 總工時 ) × 200,000
- 虛驚事故率 = ( 虛驚事故件數 / 總工時 ) × 200,000
- 缺勤率 = 缺勤天數 / 總工作天數 ( 含病假、流產假、工傷假及生理假 )
- 補充說明：總工作時數資料來源：台灣採職災月報工時彙總；中國及越南由打卡系統匯出。

## 承攬商安全管理

**准入管理** 入廠前須完成申請及承諾文件，確保瞭解規範。

**現場督導** 作業期間由工安人員督導，高風險工項須專案審核。

**查核機制** 定期與不定期安全查核，即時要求缺失改善。

84,984 小時

非員工工作者總工時

0 件

職業病

0 件

死亡事件

0 件

可記錄職傷率

## 事故預防與通報

**虛驚事件**：鼓勵員工主動回報 Near Miss，提前消弭潛在風險。

**調查分析**：職安單位主導跨部門原因分析，落實改善措施。

**合規通報**：重大事故即時通報主管機關及董事會。

## 安全管理制度與機制

**事故通報與調查機制：**本公司建置完善之事故通報與調查制度，確保事故能即時通報、有效處理並符合各地法規要求。當發生職業安全事件或潛在危害時，將即時通報並啟動調查程序，由職安單位主導跨部門進行原因分析，提出改善及預防措施，並追蹤執行情形。重大事故則依規定通報主管機關及董事會。

**虛驚事件管理：**本公司建立虛驚事件 ( Near Miss ) 通報與管理機制，鼓勵員工主動回報潛在風險情形。相關事件經調查分析後，評估其潛在影響並提出預防措施，以提前消弭風險、降低事故發生可能性，強化整體安全防護能力。

## 事故分析與改善措施

2025年職業傷害事件中，1件不慎跌倒事故，1件為高空作業車操作不當致傷事故，10件與設備操作相關事故；員工於操作機械設備或進行安裝作業時，因專注力不足、安全意識薄弱或未依標準作業程序操作，造成刮傷、砸傷、夾傷、打滑跌倒、物體擊傷等情形。針對上述事故，本公司已即時啟動檢討與改善措施，包括：

- **強化風險管控與預防機制：**加強現場安全教育訓練，提升員工安全意識與風險辨識能力；
- **明確規範高風險作業行為：**重申並禁止手扶敲擊等高風險作業方式；
- **實施專項作業訓練：**針對注塑機操作及上下模流程辦理一次性專項教育訓練，全面說明作業標準與注意事項，並要求各生產單位強化現場監督與執行力；
- **提升設備與工具管理：**提高設備與工具之定期檢查與保養頻率，即時排除潛在安全隱患；
- **優化作業流程與場域設計：**調整作業動線與工作環境配置，降低滑倒、碰撞及物體擊傷風險。

## 職業病與職業傷害情形

項目	2023		2024		2025	
總工作時數	14,842,986		18,092,377		18,641,208	
職業傷害死亡數及比率	0	NA	0	NA	0	NA
職業病死亡人數及比率	0	NA	0	NA	0	NA
嚴重職業傷害數	1		0		0	
嚴重職業傷害率	0.013		0		0	
可紀錄之職業傷害人數	8		11		12	
可紀錄之職業傷害率(RIR)	0.108		0.122		0.129	
缺勤率	0.53		0.82		0.50	
虛驚事故率	0.027		0.011		0.032	



## ✦ 6.5 社會參與

### 關於神基控股公益信託慈善基金

我們深信，企業的茁壯成長源自於社會資源和廣大民眾的支持。為此，神基董事會每年從公司獲利中保留一部份資金，專款撥入「公益信託神基控股公益信託慈善基金」。神基一直以來都以教育和社會關懷為核心價值，與各個非營利機構、社會福利基金會、關懷中心以及智能發展中心等長期合作，支持他們的會務發展，並參與各項守護計畫，為弱勢家庭、偏鄉教育以及兒童關懷盡一份心力。2025年度公益捐贈總金額達新台幣289萬元，聚焦於以下主要領域：

#### 偏鄉及離島教育

- 本公司持續關注偏鄉及離島地區兒童教育資源不足問題，2025年捐贈新台幣約124萬元，協助提升學習環境與教育機會，具體措施如下：
- 支持「基督教貴格會迴龍弱勢家庭關懷中心」、「社團法人台灣愛希望兒童關懷發展協會」、「財團法人台灣偏鄉兒童教育基金會」等組織，推動偏鄉兒童課後輔導、閱讀推廣及戶外體驗學習活動。
- 特別針對台灣離島—蘭嶼地區，捐助閱讀資源與教學設備，如空拍機與教學主機台等，協助偏遠學校提升基礎教育建設，縮小城鄉教育落差。

#### 無家者與弱勢族群扶助

- 捐贈新台幣 30萬元，支援「基督教芥菜種會」推動生活照顧、弱勢家庭關懷及社區安全共好計畫，持續深化對社區的關懷與投入，致力促進社會共融，落實企業社會責任，攜手邁向永續未來。

#### 無依嬰幼與老人扶助

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

### 急難救助、社區發展協助與身心障礙關懷

針對重大天災及弱勢群體需求：

- 投入新台幣50萬元，用於支援南部水災災後救援與復原。
- 投入「社團法人廖永祥醫師生命教育協會」，支持公益醫學講座及健行登山活動之推動，促進社區健康發展。
- 捐助「財團法人基督教門諾會花蓮縣黎明教養院」，協助身心障礙者改善生活條件。



社團法人台灣愛希望兒童關懷發展協會協助弱勢家庭多元才藝培育與發展：支持圓夢彈唱暨才藝競賽活動，促進潛能發揮。



支持花蓮明義國小球員投入練習，培育優秀運動員。

臺東縣朗島國小透過改善校內設備、充實教育資源，提升整體教育品質。



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

## 源頭減廢 · 守護萊茵河

- 響應河川保育行動，於萊茵河畔展開廢棄物清理行動，助力生態與社區永續。  
本公司響應德國非營利組織RheinCleanUp gGmbH發起的河川清潔行動，於杜塞道夫萊茵河畔進行廢棄物清理與分類，協助減少污染物流入水域。
- 萊茵河作為歐洲重要國際水域，其環境品質攸關下游生態系統及全球海洋健康。然而，隨著廢棄物累積及微塑膠污染日益嚴重，對水生生態系統構成長期威脅。本次行動透過河岸現場的垃圾清理與分類，有效攔截廢棄物進入河道，降低污染物擴散至海洋的風險，同時強化源頭減廢的實踐。
- 此外，此次參與亦提升員工對環境議題的認知與行動力，將企業永續理念轉化為具體作為。透過與在地非營利組織協作，不僅有助於維護區域生物多樣性，更促進企業與社區之間的合作關係，共同推動環境保護與社會共榮的長期永續發展。



## 關於育秀教育基金會

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

## 育秀盃競賽

第23屆育秀盃創意獎由聯華神通集團育秀教育基金會主辦，以「AI賦能 永續未來」為主軸，持續培育台灣新世代科技與永續人才。今年賽事吸引714組團隊參賽，並擴大納入高中職AI應用類別，最終60組晉級決賽，作品涵蓋數位應用、工業設計、動態影像及AI創新等多元領域。參賽成果聚焦永續發展議題，包括廢棄光電板再生利用、能源效率提升、低碳交通、智慧防詐與公共安全等，展現青年運用AI技術回應環境與社會挑戰的能力。評審團肯定作品已具備從需求洞察到技術整合之完整思維，顯示AI應用正逐步轉化為具體解決方案。育秀盃不僅為創意競賽，更是串聯產官學資源的重要平台，促進跨域實作與產業接軌，強化青年在數位轉型與淨零永續趨勢下之競爭力與影響力。

### 第23屆育秀盃競賽得獎作品介紹



## 文化藝術發展推動

2025年，育秀基金會以多元且溫暖的方式持續推廣國內文化藝術發展，全年投入新台幣420萬元。從第22屆育秀盃創意獎出發，支持微電影創作，鼓勵年輕世代用影像與創意說故事；在藝文領域，基金會支持中原大學風雅頌音樂會與北一女中樂儀旗隊的培訓與演出，讓音樂與表演走進校園與生活，成為連結人群的橋樑；也攜手推廣臺灣原創音樂劇《熱蘭遮：刺桐花開時》，為本土表演藝術注入更多能量與舞台。除此之外，透過舉辦4場國產電影公益放映，吸引約700人參與，不僅讓更多人走進影像世界，也進一步認識臺灣半導體產業的發展。從閱讀到創作、從校園到社會，育秀基金會以實際行動讓文化持續流動，讓更多人有機會參與其中。

第23屆育秀盃創意獎決賽暨頒獎典禮精彩落幕，貴賓與獲獎團隊齊聚合影，共同見證青年創新成果綻放。



工業設計類金獎作品「L.B.S點巢」，展現青年團隊結合設計思維與實作能力，回應生活場景與產業需求的創新成果

### 中原大學風雅頌音樂會

持續贊助中原大學風雅頌音樂會，支持校園內藝文  
展演活動運作，推廣音樂與表演藝術教育



### 北一女樂儀旗隊國際演出

贊助北一女學生培訓與展演，促進文化交流。



### 造山者

世紀的賭注

A CHIP ODYSSEY

6.13 鑑往知來



### 國產電影《造山者—世紀的賭注》公益放映

舉辦4場次放映會，累計參與人次約700人，推廣員工與  
眷屬認識台灣半導體產業。

### 贊助《熱蘭遮：刺桐花開時》

支持推廣台灣本土原創音樂劇，並鼓勵年  
輕創作者持續投入文化內容創作。

### 希望閱讀計畫

支持天下雜誌教育基金會推動閱讀，幫助  
孩子培養終身帶得走的能力。



# 7. 價值鏈管理

- 7.1 客戶關係 121
- 7.2 供應商管理 124

## ✦ 7.1 客戶關係

### 產品與服務

本公司秉持「以客戶為中心」的經營理念，致力於為客戶提供高品質且值得信賴的產品與服務。我們重視與客戶之長期夥伴關係，透過持續傾聽客戶需求與回饋，從客戶使用情境與觀點出發，主動提供專業建議與解決方案，確保產品品質與服務體驗符合甚至超越客戶期待。公司依循 ISO 9001 國際品質管理系統，建立完整之品質管理制度，訂定品質管理手冊與作業規範，系統性蒐集並分析客戶於產品異常、技術支援、銷售服務及售後維修等各面向之回饋意見。相關意見將由權責部門進行原因分析，提出糾正與預防措施，並納入持續改善流程，落實 PDCA ( Plan-Do-Check-Act ) 精神，持續精進產品品質與技術能力。

良好的設計為產品成功之關鍵基礎。神基產品之設計開發與驗證，均依循明確且有效之管理制度與流程，自產品開案起，依序歷經概念設計、設計、工程設計、製造設計至產品上市等階段，各階段均設有標準化之驗證關卡，須通過驗證方可進入下一階段。公司持續投資先進製程與檢驗設備，以提升自動化製程比率，並強化產品驗證人員之人力配置與專業能力。同時，定期召開 AFR ( Annual Failure Rate ) 檢討會議，針對產品故障原因進行深入分析並提出改善對策，相關處理結果亦系統性建置於資料庫中，作為後續研發設計與品質改善之重要參考依據。

### 銷售與售後服務

子公司神基科技從事強固型電腦品牌之全球行銷與銷售，近年持續深化在地行銷與服務布局，透過與區域策略通路夥伴之密切合作，規劃符合當地市場需求之產品訊息與行銷活動，強化品牌溝通與市場滲透。目前，GETAC 品牌秉持『智慧化、透明化、效率化』的管理核心，於市場端導入 AI 助理作為數位服務入口，為全球客戶提供跨時區、一致且最新的官方資訊。且於全球主要銷售市場設置維修中心或授權維修夥伴，提供即時且專業之售後服務支援，並依銷售規模與客戶需求持續擴充服務據點，以提升服務可近性與回應效率。

公司亦透過資訊系統持續優化與客戶及通路夥伴之互動，導入通路夥伴資訊平台 ( Partner Portal )、電子報價系統 ( E-Quotation )、行銷自動化 ( Marketing Automation ) 及第二代 Service Portal 服務平台，系統化提供產品資訊與售後維修服務，協助通路夥伴快速掌握公司產品與服務內容，使用者亦可自主進行產品管理與復原工具下載，並結合影音教學與自我診斷實現即時障礙排除，從而提升對終端客戶之服務品質與滿意度。

### 2025 年度下載支援服務成果



437,202 次

下載支援服務累計次數



29,344 人

累計註冊用戶數



2,307 人

當年度新增註冊用戶

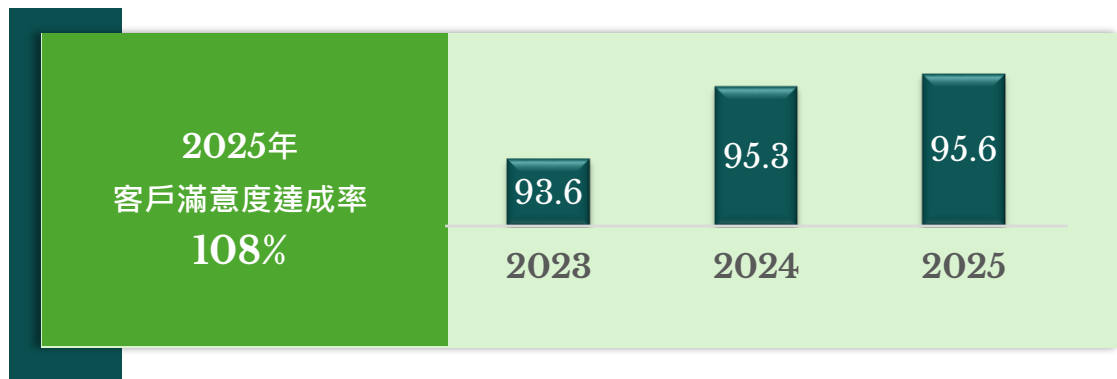
此外，品牌官網亦設置專屬服務諮詢信箱，提供客戶就產品與服務相關問題進行諮詢或申訴。其他從事代工業務之子公司，亦針對產品交付及交付後之服務流程，訂有明確之作業規範，以確保交付品質並提升客戶滿意度。

## 客戶滿意度調查

神基各子公司秉持「以客戶為導向」之品質經營理念，透過制度化之客戶滿意度調查與回饋管理流程，持續蒐集並分析客戶對產品與服務之意見，藉由客觀數據評估公司表現與客戶期望間之差距，作為品質系統持續改善的重要依據。

公司每年至少辦理一次客戶滿意度調查，由業務部門主導邀請客戶填寫問卷，調查內容涵蓋產品品質、產品導入流程、銷售服務與技術支援等面向。全球客戶服務部負責彙整並分析調查結果，並協同研發、產品規劃、業務、行銷、工程服務、客戶服務及製造等相關單位，針對未達標準之項目進行原因分析與改善追蹤，確保問題獲得即時回應與改善。此外，在量產端，廠區關注COPQ數據管理內部製程，並藉由領先的QBR評分深耕客戶信任，打造全方位的品質競爭優勢。

公司亦透過不定期之客戶拜訪、意見蒐集與交流活動，持續掌握市場趨勢與競爭動態，相關成果作為設定滿意度目標及規劃次年度品質與服務改善方向之重要依據。2025年度，神基各子公司達成年度客戶滿意度調查回收率目標100%，實際回收率100%。整體滿意度亦高於既定目標（88分），達**95.6分**，展現公司持續提升服務品質與深化客戶信任之承諾。



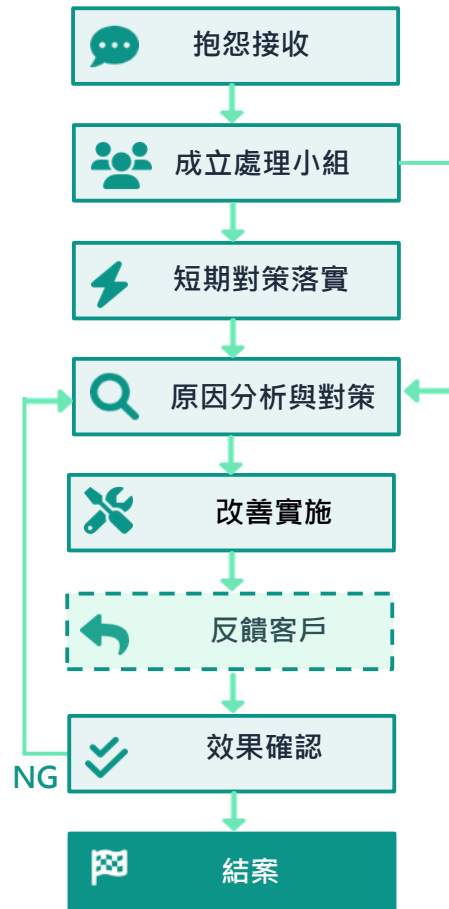
公司亦將客戶滿意度調查結果與實際客訴數據、服務指標表現進行交叉分析，作為設定次年度品質與服務改善目標之重要依據，確保改善措施能回應實際客戶需求。除年度客戶滿意度調查外，公司亦依不同客群與產品特性，進行差異化之客戶關係管理。針對關鍵客戶與長期合作夥伴，透過定期溝通會議、專屬服務窗口及專案回顧機制，即時掌握其需求變化與改善建議；對於代工客戶，則著重於交付品質、技術回應效率與專案管理透明度，以強化合作關係與信任基礎。

## 客戶諮詢暨申訴管道

神基高度重視客戶意見與申訴案件之處理，秉持「即時回應、有效改善」之原則，確保每一項客戶問題皆能獲得妥善處理與持續追蹤。針對客戶意見與申訴，本公司依循ISO 9001品質管理系統，建立客戶抱怨與不符合事項之矯正與預防機制，並訂有《客戶抱怨管理程序》作為依據，業務或OE為客戶抱怨之主要受理窗口，於接獲客戶反映後，由各子公司統籌相關單位進行調查與處理，部分客訴案件依案件性質及客戶需求採行8D問題解決流程，共同擬定補救措施建議方案。整體處理時效依各子公司營運特性略有差異，惟原則上於12小時至1日內回覆處理進度或提出短期對策，3-7日內完成原因分析並提出改善方案；複雜或專案性案件以及海外客戶，得依實際情況或客戶要求適度延長處理期間，並持續追蹤至結案。

為確保客戶意見能被充分表達並獲得公平處理，公司提供多元且便利之申訴與意見反映管道，並允許客戶依需求選擇適當方式進行反映。所有案件皆依既定流程進行紀錄、分級與追蹤，確保處理過程具備一致性與可追溯性。針對重複性或系統性之客訴案件，公司將進一步檢視既有改善措施之有效性，必要時啟動跨部門專案改善機制，從制度、流程或產品設計面進行根本原因改善，以降低類似問題再次發生之風險。

### 客戶抱怨處理程序



客戶諮詢暨申訴管道：神基控股暨子公司官網『聯絡我們』專區提供銷售、服務及技術諮詢服務。

2025 年度神基共接獲客戶申訴（客訴）案件 76 件，主要涉及產品品質與交付相關議題；截至報導期間結束，已全數完成改善並順利結案，結案率達 100%，顯示公司客訴處理機制運作良好。

### 客戶申訴事件

件數	2023	2024	2025
客訴件數	58	67	76
結案件數	58	67	76
未結案件數	0	0	0
結案達成率	100%	100%	100%

申訴案件內容以產品品質為主，包括製程異常、外觀瑕疵、尺寸與結構不良、功能異常、來料問題及標示不符等。針對各類問題，公司依案件性質採取相應補救措施，包含進行原因分析、優化製程與作業流程、強化人員教育訓練，以及針對尺寸與結構問題進行改善調整，以確保產品符合客戶規格並持續提升品質表現；其他案件則依實際情況採取適當改善或補救措施，並與客戶保持即時溝通，以降低影響。另有部分案件經確認屬客戶非正常使用情形，亦已即時向客戶說明並完成溝通處理。

### 客戶申訴事件相應之補救措施

申訴類型	補救措施
品質失誤及改善	針對品質相關問題進行檢討，調整相關作業流程，並加強人員教育訓練，以持續提升產品品質。
外觀不良瑕疵	檢視製程與作業方式，並透過教育訓練及相關改善措施，降低外觀不良情形發生。
尺寸結構性	針對尺寸或結構問題進行檢討，並視情況調整作業流程與加強人員訓練，以確保產品符合客戶需求。
其他	視實際情況調整相關作業內容，並與客戶進行溝通說明，採取適當改善或補救方式，以降低對客戶之影響。

## ✦ 7.2 供應商管理

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

### 供應商型態

本公司營運範疇涵蓋電子產品之設計、製造與組裝，以及塑膠射出零件與汽車金屬壓鑄零件之生產。主要採購原物料包括電子零組件、塑膠粒、金屬板材及鋁錠等。依業務類別區分之採購金額佔比如下：

- 電子產品事業群（包含強固型電腦暨電源產品）佔 45.25%
- 塑膠機構事業群佔 45.00%
- 汽車事業群佔 9.75%

本公司生產基地主要分布於台灣、中國及越南，並以建構永續供應鏈為目標，於各主要營運據點建立穩健之在地供應體系，以提升供應效率、縮短交期並強化客戶服務能力。

從採購結構分析，本公司主要透過直接供應商及間接供應商（代理商/貿易商）進行採購。其中，直接供應商為主要採購來源，整體佔比達 72%，進一步區分為一級直接供應商佔 47%，二級直接供應商佔 25%；間接供應商佔比則為 27%。整體而言，本公司採購模式以直接向原廠採購為主，並輔以代理商採購，以兼顧供應穩定性與彈性。此一結構亦顯示供應鏈風險主要集中於直接供應商之製造端，故本公司於永續供應鏈管理上，優先聚焦於直接供應商之風險控管與管理強化。

### 採購交易金額佔比(%)

	一級	47%
直接供應商	二級	25%
間接供應商(代理商/貿易商)	全部	27%

### 在地採購優先政策

在採購策略上，本公司推動在地採購優先原則，並鼓勵供應商採行符合環境保護與社會責任之生產方式。雖部分關鍵零組件及原材料仍須仰賴進口，本公司仍持續尋求具永續性的替代來源，以降低對環境之衝擊。2025 年本公司採購金額佔比依國家別分佈為中國 53%、台灣 23%、越南 4%、美國 3%，其他國家 16%。

本公司依各國產業特性及供應條件進行採購布局，以確保供應鏈之穩定性與韌性。在供應鏈管理方面，本公司設定各子公司在地採購比例達 50% 以上為管理目標，以降低運輸風險與成本，並促進當地經濟發展及就業機會創造。2025 年本公司共有 1,102 家合格供應商，在地採購比例達 67%，整體維持穩定水準，依事業群呈現不同採購結構：

電子事業群	主要零組件供應商分布於中國及台灣，在地採購比例為 56%。
塑膠事業群	生產基地設於中國與越南，主要原材料（如塑膠粒）可於當地取得，在地採購比例 86%。
汽車事業群	中國廠區原材料（如鋁錠）可於當地取得，越南廠區鋁錠需仰賴自境外進口至越南，合併在地採購比例 32%。

## 材料採購與關鍵材料風險管理

在關鍵材料辨識與管理方面，本公司依據產業特性與產品需求，建立產品成分資訊盤點機制，要求供應商定期提供產品成分表，並據以盤點各項零組件中所含之重要金屬、礦物及稀土元素，作為風險評估與管理之基礎。經風險評估，本公司關鍵材料中以鈷與石墨（主要應用於鋰電池）、鈹（應用於主機板電容）、鎳與鎳（應用於電源管理及通訊元件），以及部分稀土元素如釹與鐳（應用於散熱風扇馬達及聲學元件）屬供應集中度高且受地緣政治影響較大之高風險材料，可能面臨供應中斷或價格劇烈波動之風險；另鈷（應用於顯示器導電材料）、鎢（應用於散熱模組）及鎂（應用於機構件）等材料則屬中度風險，主要受市場供需及區域供應結構影響。

在供應鏈風險管理方面，本公司依據《供應商管理程序》建立完整之供應商分級與管理機制，並結合物料清單（BOM）及材料風險評估結果，導入合格供應商清單（Qualified Vendor List, QVL）制度，作為物料採購與替代來源之管理基礎。針對關鍵材料與高風險物料，優先建立多家合格供應商來源，並於產品設計與驗證階段同步導入替代料評估與認證機制，以提升供應彈性與風險應變能力。此外，採購單位依據材料關鍵性與供應風險程度，採取多元風險緩解措施，包括建立第二供應來源、導入替代材料、提前備料及策略性庫存配置等，以降低供應中斷與價格波動對營運之影響。針對市場緊缺材料及長交期（long lead-time）項目，亦結合市場供需趨勢與價格動態，提出策略性採購與備料建議，適時調整採購時點與庫存水位，以強化關鍵物料之供應穩定性與成本控管能力。

同時，本公司依據供應商分等作業程序，對主要供應商建立績效管理機制，每月執行線上TQRDC（技術、品質、回應、交期及成本）評等作業，並持續追蹤改善情形；另每季針對價格變動召開檢討會議，以掌握市場趨勢並強化成本波動之因應能力，進一步提升整體供應鏈韌性。此外，本公司於新供應商導入前，均依《供應商管理程序》執行盡職調查及制裁名

單篩查（Sanction List Screening），透過系統比對確認其未列於相關國際制裁名單中，以確保交易對象之合規性並降低潛在法律與營運風險。在營運與需求管理方面，本公司結合業務預測與主生產排程（MPS）機制，強化需求規劃與採購備料之連動管理，提升備料準確度與供應穩定性，並降低缺料或庫存過剩所帶來之營運風險。透過上述管理措施，本公司持續強化關鍵材料管理與供應鏈韌性，以確保營運穩定並提升永續經營能力。

## 供應商行為準則

本公司依循Responsible Business Alliance（RBA）《責任商業聯盟行為準則》（RBA Code of Conduct），制定《供應商行為守則》，要求供應商共同遵循，承諾善盡企業社會責任、維護基本人權、推動環境永續發展，並遵循相關法令規範及本公司供應鏈管理要求。為確保制度落實，本公司將《供應商行為守則》納入供應商管理制度，要求供應商及其上游供應商共同遵循相關規範。供應商須承諾：

- 遵守誠信經營與廉潔承諾
- 落實環境保護與污染防治措施
- 尊重勞動人權與基本工作條件
- 不使用衝突礦產，並建立礦產來源追溯機制
- 配合本公司進行供應鏈調查與相關查核作業

本公司依據供應商所提供產品之關鍵性及風險程度，將生產性原物料供應商分為一級、二級及三級，並依不同等級設計差異化之管理強度與稽核頻率，涵蓋風險評估、書面審查及現場稽核等機制，透過分級管理制度落實供應鏈之有效控管與持續精進。

於供應商導入階段，本公司即建立環境與社會面向之初步篩選機制，將永續管理要求納入供應商評選標準；導入後，則每年制定年度稽核計畫，持續對既有供應商進行定期審查與績效評估，以確保其符合公司永續管理政策與相關規範。

在制度要求方面，本公司要求所有一級及二級供應商簽署相關永續承諾文件，包括環境與社會責任承諾書、責任商業聯盟 ( RBA ) 行為準則、清廉承諾書，以及不使用衝突礦產與避免使用環境有害物質等聲明，以確保供應商於誠信經營、人權保障、環境保護及法規遵循等面向符合基本原則。

除承諾文件外，本公司並透過制度化之審查與稽核機制強化供應商管理。由品保單位 ( SQA ) 依據《供應商管理程序》執行供應商資格審查，並要求供應商填寫 ESG / RBA 自評問卷，以系統性掌握其在環境、社會及公司治理 ( ESG ) 面向之管理情形。審查過程結合書面審查與必要之現場稽核，綜合評估供應商於品質管理、環境有害物質控管及永續議題之執行成效。針對自評結果顯示具較高風險之供應商，將進一步安排現場查核，以確認其實際作業符合本公司管理標準，並作為供應商導入決策及後續改善管理之依據。

此外，為深化供應鏈管理，本公司要求原物料供應商簽署《長期採購總合約書》，並依約履行相關永續與合規要求，包括提供礦產來源及產銷監管流程等資訊，以提升供應鏈透明度。若供應商未能符合相關規範，本公司將依合約要求其於期限內改善；如未完成改善或情節重大，得終止全部或部分合作關係 ( 包含交易或訂單 )，以確保供應鏈運作符合永續發展與法規遵循之要求。

### 新供應商評選標準及稽核情形

本公司針對新導入供應商建立環境與社會面向之初始篩選機制，於供應商評選階段即納入永續管理要求。2025年本公司共新增50家供應商，其中包含43家直接供應商及7家間接供應商。整體而言，78%之新供應商已簽署RBA行為準則承諾書；在直接供應商中，約93%已依環境及社會標準完成資格篩選與相關審查程序。

### 神基長期採購總合約之永續議題條文

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

### 年度稽核情形

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

2025年本公司共計有146家一級直接供應商，其中140家完成書面審核，書面審核比例達96%；103家供應商完成現場稽核，現場稽核比例約71%。稽核項目涵蓋品質系統、禁限用有害物質、環境保護及職業安全衛生等指標。被稽核廠商在勞工權益、誠信、管理系統、以及環境保護等面向查無重大違規事項，未有供應商因聘用童工或強迫性勞動而導致中止合作關係。

在後續改善管理方面，針對稽核過程中識別需改善之供應商，本公司共輔導51家執行矯正措施，其中44家已完成改善，整體改善完成率為86%，顯示多數供應商能依要求配合執行改善。公司並持續透過追蹤與輔導機制，督促供應商落實改善作業，以逐步提升供應鏈管理水準。

### 2025年一級直接供應商稽核結果

項目	一級直接供應商		
	重要	一般	合計
一級直接供應商總家數	94	52	146
書面稽核目標家數	90	52	142
書面稽核完成家數	88	52	140
書面稽核完成率(%)	94%	100%	96%
現場稽核目標家數	68	35	103
現場稽核完成家數	68	35	103
現場稽核完成率(%)	72%	67%	71%
稽核後高風險之供應商家數	0	0	0
協助執行改善之供應商數量	31	20	51
確實執行改善之供應商數量	26	18	44
改善完成率(%)	84%	90%	86%
終止合作之供應商數量	0	0	0

#### 【說明】

- 一級直接供應商：與本公司直接交易之製造商
- 間接供應商：透過代理或貿易提供產品之供應商
- 重要供應商：依採購金額、關鍵性及風險影響評估認定
- 高風險供應商：於ESG面向具重大不符合或潛在重大風險者
- 一級直接供應商書面稽核完成率(%) = 書面稽核完成家數 ÷ 一級直接供應商總家數 × 100%
- 一級直接供應商現場稽核完成率(%) = 現場稽核完成家數 ÷ 一級直接供應商總家數 × 100%

### RBA VAP有效性稽核驗證

RBA VAP / CMA稽核為國際間評估企業於勞工、人權、環境及商業道德等面向之永續管理能力的重要驗證機制。神基控股持續於各營運據點導入RBA管理系統並取得相關稽核認證，並進一步延伸至供應鏈端，逐步掌握一級供應商之RBA VAP驗證情形，以強化整體供應鏈之永續管理成熟度。

截至2025年，神基控股旗下共有五家子公司導入RBA管理系統，並通過RBA CMA或RBA VAP稽核，稽核評分皆達160分以上，且未發現任何優先不符合事項 ( Priority Findings )，相關缺失均已完成矯正措施。其餘子公司亦已規劃後續導入與取證作業，以持續提升整體集團之永續管理水準。在供應鏈管理方面，本公司針對一級供應商進行RBA稽核狀況調查。2025年一級供應商中，共有28家完成RBA VAP稽核，另有16家完成RBA CMA稽核。在完成VAP稽核之28家供應商中，26家評分皆達160分以上，並獲評為白金、黃金或銀級等級，且未發現優先不符合事項，優先不符合率為0。

#### 一級供應商RBA VAP/CMA稽核情形

項目	重要	一般	合計
RBA VAP稽核	20	8	28
RBA CMA稽核	12	4	16

RBA認可計畫級別	得分	供應商家數	優先不符合之項目數量
Platinum	200	1	0
Gold	196.5	1	0
	180-190	5	0
Silver	170-179	9	0

## 神基集團供應商管理

## ESG 供應商大會

為強化供應商永續管理能力與議合成效，今年公司以「共築綠色供應鏈，邁向永續夥伴關係」為主軸舉辦ESG供應商大會，聚焦責任採購、永續供應鏈管理、資訊安全、EPEAT標準與全球法規更新、責任礦產及材料管理等議題。透過管理階層說明、內外部專家分享、實務案例交流及Q&A互動，公司協助供應商掌握國際永續規範、產品合規要求與責任採購趨勢，提升其ESG風險辨識與管理能力。

公司持續將供應商大會作為供應商能力培育與議合的重要管道，透過定期溝通與教育宣導，促進供應商將永續要求納入日常營運與供應鏈管理流程，並與供應商共同降低營運與合規風險，深化長期永續夥伴關係。



## 子公司神基科技、漢通科技與神訊昆山聯合舉辦供應商大會



## 子公司漢通科技響應技嘉科技發起的「減量·共享·愛地球聯盟」活動



## 承諾書與合約書簽署

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

## 風險識別

- 供應商月評分制度

## 盡職調查

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

## 禁用衝突礦產

本公司暨子公司秉持企業社會責任，承諾與供應商共同落實人權保障與環境保護，支持並遵循 Responsible Minerals Initiative (RMI) 之責任礦產倡議，致力於避免使用來自受衝突影響與高風險地區 (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs) 之衝突礦產。

本公司明確禁止採購透過武裝衝突、非法剝削、強迫勞動或侵害人權等方式所開採之礦產，涵蓋金 (Au)、鉍 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn) 及鈷 (Co) 等礦物及其衍生產品。上述受衝突影響與高風險地區，係指存在武裝衝突、普遍暴力或其他對人民造成重大風險之地區。

此外，本公司要求所有供應商：

1. 遵循本公司衝突礦產政策
2. 將相關要求傳達至其上游供應商
3. 建立可追溯之供應鏈管理機制
4. 確保其供應鏈未直接或間接資助武裝團體，亦未涉及任何形式之人權侵害或非法開採行為

## 管理機制與盡職調查

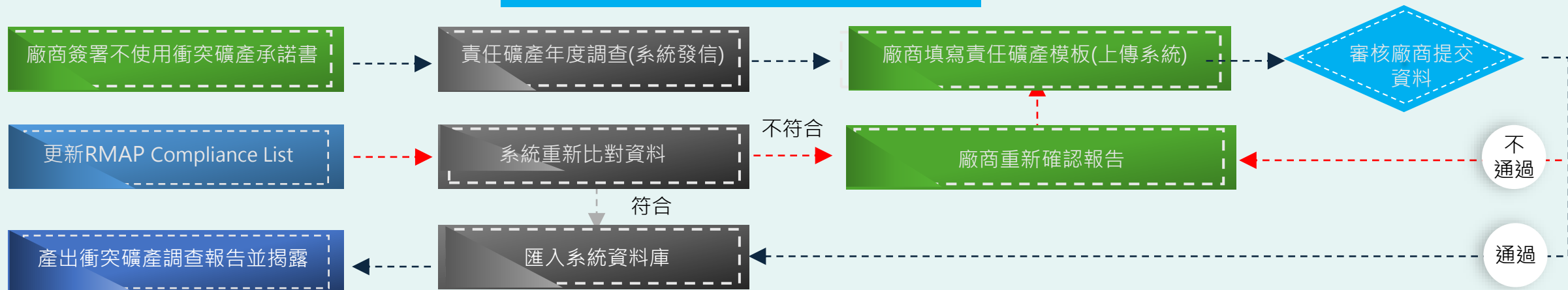
本公司依據OECD《受衝突影響與高風險地區之責任礦產供應鏈盡職調查指南》，建立責任礦產管理制度，透過制度化流程進行供應鏈資訊蒐集、風險辨識與管理。

在實務執行上，本公司採用RMI所提供之標準化調查工具進行供應鏈盡職調查，包括：

- 衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)
- 擴展礦物報告模板 (Extended Minerals Reporting Template, EMRT)

針對產品中所使用之金 (Au)、鉍 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn) 及鈷 (Co) 等礦產，本公司要求供應商揭露礦產來源，並進行冶煉與精煉廠 (Smelters/Refiners) 之辨識與合規性檢核，以確保礦產來源符合國際責任礦產標準。相關冶煉廠名單及合規結果，已揭露於本公司官方網站永續發展專區，以提升資訊透明度。本公司於2025年度持續推動供應鏈責任礦產調查，涵蓋各事業群主要供應商，合併調查家數為825家，CMRT回覆率94.7%，3TGs合格率97.7%；EMRT回覆率94.3%，鈷合格率92.4%。

### 衝突礦產盡職調查管理流程



## 2025年供應鏈衝突礦產調查結果

項目	CMRT調查			EMRT調查		
	CMRT回覆率	冶煉/精煉廠家數	3TGs合格率	EMRT回覆率	冶煉/精煉廠家數	鈷合格率
神基科技	94.5%	227	96.5%	93.6%	72	88.9%
漢通科技	99.0%	214	98.1%	98.0%	57	93.0%
塑膠事業群	93.0%	78	100%	93.0%	29	100%
汽車事業群	94.4%	0	100%	94.4%	0	100%
合併	94.7%	519	97.7%	94.3%	158	92.4%

## 【說明】：

- 塑膠事業群：涵蓋子公司漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南、綠馬仕。
- 汽車事業群：涵蓋子公司吉達克常熟昆山、神基越南。

## 供應鏈管理目標與指標

項目	2025目標	達成情形	2025 績效	2026目標
在地採購比例	65%以上	✓	67%	68%
新供應商 通過環境與社會標準篩選比例	90%	✓	93%	94%
一級供應商 完成ESG書面審核比例	95%	✓	96%	97%
一級供應商 完成ESG現場稽核比例	70%	✓	71%	72%
一級供應商 ESG稽核缺失改善完成率	100%	✓	無高風險供應商需進行改善。	100%
不使用衝突礦產承諾比例	80%以上	✓	86%	90%以上
衝突礦產CMRT回覆率	90%以上	✓	95%	95%以上
衝突礦產EMRT回覆率	90%以上	✓	94%	95%以上
3TG採購自合格冶煉廠比率	90%以上	✓	98%	98%以上 高風險供應商改善完成率100%。

## 8. 附錄

8.1	子公司環境數據	132
8.2	子公司社會與治理數據	138
8.3	永續報告書查證聲明	155
8.4	管理系統查證情形	156
8.5	GRI 內容索引表	157
8.6	SASB索引表與對照表	164
8.7	上市公司永續揭露指標	168

## ✦ 8.1 子公司環境數據

### GRI 301 物料 | 2025年再生料使用比例

公司名稱	再生金屬重量	再生金屬比例	再生塑膠重量	再生塑膠比例	再生料重量	再生料比例
神基控股	*NA	*NA	*NA	*NA	*NA	*NA
神基科技	15	19%	60	29%	76	26%
漢通科技	*NA	*NA	*NA	*NA	*NA	*NA
神訊昆山	*NA	*NA	2	4%	2	4%
漢達昆山	*NA	*NA	701	13%	701	13%
蘇州漢揚	421	30%	150	16%	572	24%
漢達越南	21	1%	86	3%	107	2%
神基越南	11,984	95%	*NA	*NA	11,984	95%
吉達克常熟	3,088	66%	*NA	*NA	3,088	66%
吉達克昆山	247	100%	*NA	*NA	247	100%
綠馬仕	*NA	*NA	1,965	65%	1,965	65%
合併	15,777	72%	2,965	23%	18,742	54%

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

## GRI 302 能源績效 | 2025 年能源使用量暨密集度分析

公司	能源使用量							能耗					能源使用效率				
	柴油	天然氣	液化石油氣	汽油	外購傳統電力	外購再生電力	外購蒸氣	非再生燃料	外購傳統電力	外購再生電力	外購蒸氣	總能耗	非再生燃料	外購傳統電力	外購再生電力	外購蒸氣	總能耗
	(kg)	(m3)	(Kg)	(Kg)	(KWh)	(KWh)	(mt)	(GJ)					(GJ/百萬美元)				
神基控股	0	0	0	2,673	308,098	0	0	115.330	1,109.152	0.000	0.000	1224.481	0.648	6.227	0.000	0.000	6.875
神基科技	0	0	0	2,363	1,665,320	574,000	0	101.970	5,995.150	2066.400	0.000	8,163.521	0.211	12.379	4.267	0.000	10.311
漢通科技	0	0	0	1,771	1,192,667	0	0	76.434	4,293.603	0.000	0.000	4370.037	0.606	34.058	0.000	0.000	34.664
神訊昆山	0	0	0	0	6,714,589	0	231	0.000	24,172.522	0.000	647.932	24,820.454	0.000	93.273	0.000	2.500	95.773
漢達昆山	19,029	159,645	0	11,873	45,365,133	300,000	40,322	7375.414	163314.480	1080.000	112860.466	284630.361	27.446	607.745	4.019	419.990	1,059.200
蘇州漢揚	15,772	27,253	0	5,403	22,216,022	0	11,095	1,939.514	79,977.679	0.000	31,055.841	112,973.034	22.075	910.276	0.000	353.466	1,285.817
漢達越南	159,433	0	291,579	33,183	30,702,953	0	0	22,029.847	110,530.631	0.000	0.000	132,560.477	264.806	1,328.617	0.000	0.000	1,593.423
神基越南	16,657	0	1,728,400	0	28,922,900	0	0	81,951.060	104,122.440	0.000	0.000	186,073.500	1,257.371	1,597.546	0.000	0.000	2,854.917
吉達克常熟	19,552	1,737,980	0	15,911	11,762,870	0	0	69,193.804	42,346.332	0.000	0.000	111,540.136	1,290.323	789.673	0.000	0.000	2,079.996
吉達克昆山	2,394	352,255	0	0	5,381,217	0	0	13,453.135	19,372.381	0.000	0.000	32,825.516	2,479.608	3,570.611	0.000	0.000	6,050.219
綠馬仕	229	715	0	164	1,093,281	0	45	43.964	3,935.813	0.000	126.151	4,105.928	4.276	382.822	0.000	12.270	399.368
漢特威	0	0	0	0	880,548	0	0	0.000	3169.972	0.000	0.000	3169.972	0.000	24.376	0.000	0.000	24.376
合併	233,067	2,277,849	2,019,979	73,341	155,325,051	874,000	51,694	196,280.471	559,170.183	3,146.400	144,690.391	903,287.445	154.875	441.212	2.483	114.168	712.737

• 能源密集度=能耗(千兆焦耳)/營收(百萬美元)

## GRI 303 水資源管理 | 2025 年取排水量、耗水量暨重複利用績效分析

公司	取水量 (百萬公升)			排水量 (百萬公升)			耗水量 (百萬公升)			水使用效率	製程用水重複利用率	
	生活用水	製程用水	總計	生活用水	製程用水	總計	生活用水	製程用水	總計	每百萬美元 用水密集度	製程循環水量 (百萬公升)	製程循環水率 (%)
神基控股	0.6612	0.0000	0.6612	0.5290	0.0000	0.5290	0.1322	0.0000	0.1322	0.0037	0.0000	0.00%
神基科技	16.8328	0.0000	16.8328	13.4662	0.0000	13.4662	3.3666	0.0000	3.3666	0.0403	0.0000	0.00%
漢通科技	5.2190	0.0000	5.2190	4.1752	0.0000	4.1752	1.0438	0.0000	1.0438	0.0414	0.0000	0.00%
神訊昆山	42.1614	0.0000	42.1614	33.7291	0.0000	33.7291	8.4323	0.0000	8.4323	0.1621	483.5589	91.98%
漢達昆山	120.3951	62.5375	182.9326	96.3161	50.0300	146.3461	24.0790	12.5075	36.5865	0.6808	4,844.7360	96.36%
蘇州漢揚	22.6918	88.7760	111.4678	18.1534	71.0208	89.1742	4.5384	17.7552	22.2936	1.2687	3,179.0400	96.61%
漢達越南	75.5990	85.9120	161.5110	60.4790	68.7300	129.2090	15.1200	17.1820	32.3020	1.9414	3,769.0000	95.89%
神基越南	25.5350	101.1590	126.6940	20.4280	80.9280	101.3560	5.1070	20.2310	25.3380	1.9439	1,773.1580	93.33%
吉達克常熟	5.0240	38.6670	43.6910	4.0190	32.4270	36.4460	1.0050	6.2400	7.2450	0.8147	1,612.8000	97.36%
吉達克昆山	4.8949	19.5796	24.4745	3.9159	15.6637	19.5796	0.9790	3.9159	4.8949	4.5110	804.0000	97.05%
綠馬仕	1.1721	1.4341	2.6062	0.9422	1.1473	2.0895	0.2299	0.2868	0.5167	0.2535	0.0000	0.00%
漢特威	4.3432	0.0000	4.3432	3.4746	0.0000	3.4746	0.8686	0.0000	0.8686	0.0172	0.0000	0.00%
合併	315.8431	398.0653	713.9083	252.6786	319.9468	572.6254	63.1645	78.1185	141.2830	0.5633	16,466.2929	95.51%

## GRI 305 排放與密集度 | 2025年溫室氣體排放暨密集度

公司	範疇 1		範疇 2		範疇 3		範疇1+2		範疇1+2+3	
	排放量	密集度	排放量	密集度	排放量	密集度	排放量	密集度	排放量	密集度
神基控股	8.768	0.049	146.038	0.820	4.411	0.025	154.806	0.869	159.218	0.894
神基科技	112.070	0.231	1,214.231	2.507	35,305.252	72.899	1,326.301	2.739	36,631.553	75.638
漢通科技	21.417	0.170	565.324	4.484	924.299	7.332	586.742	4.654	1,511.041	11.986
神訊昆山	119.890	0.463	3,631.345	14.012	254,883.244	983.505	3,751.235	14.475	258,634.479	997.980
漢達昆山	2,112.253	7.860	36,030.292	134.080	47,539.918	176.911	38,142.545	141.941	85,682.462	318.852
蘇州漢揚	606.200	6.900	15,074.910	171.577	16,683.529	189.886	15,681.110	178.477	32,364.639	368.362
漢達越南	1,887.745	22.691	20,253.161	243.450	12,452.765	149.687	22,140.907	266.141	34,593.671	415.828
神基越南	5,295.500	81.249	19,065.976	292.528	181,386.297	2,783.001	24,361.475	373.777	205,747.773	3,156.778
吉達克常熟	3,925.422	73.201	6,241.379	116.389	89,847.843	1,675.479	10,166.800	189.590	100,014.643	1,865.069
吉達克昆山	1,916.459	353.231	2,855.274	526.268	6,011.065	1,107.927	4,771.733	879.500	10,782.798	1,987.426
綠馬仕	2.810	0.273	568.750	55.320	7,106.977	691.269	571.560	55.593	7,678.537	746.862
合併	16,008.534	12.631	105,646.680	83.360	652,145.600	514.574	121,655.214	95.992	773,800.813	610.566

- 排放量單位：公噸 CO<sub>2</sub>e
- 密集度單位：公噸CO<sub>2</sub>e/百萬美元
- 排放密集度=排放量(公噸CO<sub>2</sub>e)/營收(百萬美元)

## GRI 305 排放與密集度 | 2025年溫室氣體排放 (依據GHG Protocol)

項目	神基控股	神基科技	漢通科技	神訊昆山	漢達昆山	蘇州漢揚	漢達越南	神基越南	吉達克常熟	吉達克昆山	綠馬仕	合併
範疇一 總計	8.768	112.070	21.417	119.890	2,112.253	606.200	1,887.745	5,295.500	3,925.422	1,916.459	2.810	16,008.534
範疇二 總計	146.038	1,214.231	565.324	3,631.345	36,030.292	15,074.910	20,253.161	19,065.976	6,241.379	2,855.274	568.750	105,646.680
範疇三 總計	4.411	35,305.252	924.299	254,883.244	47,539.918	16,683.529	12,452.765	181,386.297	89,847.843	6,011.065	7,106.977	652,145.600
類別1 購買之商品及勞務	0.000	29,753.921	767.498	246,230.802	38,974.831	12,449.083	12,151.508	181,351.886	87,411.232	5,405.368	6,855.168	621,351.298
類別2 資本財	0.000	0.000	0.000	14.097	392.915	139.561	0.000	0.000	51.940	8.550	1.411	608.474
類別3 與燃料及能源相關活動	0.000	114.090	0.000	347.103	3,479.916	1,424.306	0.000	0.000	730.815	294.544	53.655	6,444.429
類別4 上游運輸及配送	0.000	449.469	5.998	26.832	417.154	90.684	0.000	0.000	354.770	18.532	100.769	1,464.206
類別5 營運中產生之廢棄物	4.411	67.288	22.495	69.348	1,100.481	377.636	0.000	0.000	911.435	83.637	62.631	2,699.363
類別6 商務旅行	0.000	0.000	0.000	94.228	84.516	21.097	0.000	0.000	21.067	0.790	1.269	222.967
類別7 員工通勤	0.000	0.000	0.000	53.298	111.712	45.573	301.257	34.411	79.978	1.158	3.814	631.201
類別8 上游租賃資產	0.000	0.000	0.000	10.689	2,398.916	0.000	0.000	0.000	286.605	198.486	28.260	2,922.956
類別9 下游運輸及配送	0.000	3,167.656	128.308	4.984	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	3,300.947
類別10 已銷售產品之加工	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
類別11 售出商品使用	0.000	1,747.145	0.000	7,928.743	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	9,675.888
類別12 已銷售產品生命週期結束之處理	0.000	5.683	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	5.683
類別13 下游租賃資產	0.000	0.000	0.000	103.119	7.919	2,135.589	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	2,246.627
類別14 加盟	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
類別15 投資	0.000	0.000	0.000	0.000	571.560	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	571.560

• 排放量單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

## GRI 306 廢棄物 | 2025廢棄物重量與處理方式

公司	一般事業廢棄物					有害事業廢棄物					所有廢棄物				
	直接處置	佔比(%)	處置移轉	佔比(%)	合計重量	直接處置	佔比(%)	處置移轉	佔比(%)	合計重量	直接處置	佔比(%)	處置移轉	佔比(%)	合計重量
神基控股	11.9645	100.00%	0.0000	0.00%	11.9645	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	11.9645	100.00%	0.0000	0.00%	11.9645
神基科技	183.8368	93.35%	13.1000	6.65%	196.9368	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	183.8368	93.35%	13.1000	6.65%	196.9368
漢通科技	49.4369	55.35%	39.8790	44.65%	89.3159	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	49.4369	55.35%	39.8790	44.65%	89.3159
神訊昆山	48.4354	17.87%	183.4300	67.69%	231.8654	7.1005	2.62%	32.0220	11.82%	39.1225	55.5359	20.49%	215.4520	79.51%	270.9879
漢達昆山	164.3772	13.04%	858.1849	68.10%	1,022.5621	187.1610	14.85%	50.5340	4.01%	237.6950	351.5382	27.89%	908.7189	72.11%	1,260.2571
蘇州漢揚	15.1775	7.49%	117.9829	58.20%	133.1604	56.5600	27.90%	13.0010	6.41%	69.5610	71.7375	35.39%	130.9839	64.61%	202.7214
漢達越南	329.3700	9.35%	2,904.4430	82.45%	3,233.8130	0.0000	0.00%	288.8990	8.20%	288.8990	329.3700	9.35%	3,193.3420	90.65%	3,522.7120
神基越南	42.6700	6.76%	418.3070	66.32%	460.9770	0.0000	0.00%	169.7700	26.92%	169.7700	42.6700	6.76%	588.0770	93.24%	630.7470
吉達克常熟	54.0000	11.05%	99.1425	20.29%	153.1425	55.8632	11.43%	279.6235	57.23%	335.4867	109.8632	22.48%	378.7660	77.52%	488.6292
吉達克昆山	0.3130	0.23%	40.5280	30.12%	40.8410	7.0600	5.25%	86.6570	64.40%	93.7170	7.3730	5.48%	127.1850	94.52%	134.5580
綠馬仕	0.3493	1.45%	1.0911	4.54%	1.4404	7.8930	32.88%	14.6740	61.12%	22.5670	8.2423	34.33%	15.7651	65.67%	24.0074
漢特威	50.5186	79.41%	13.1000	20.59%	63.6186	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	50.5186	79.41%	13.1000	20.59%	63.6186
合併	899.9306	13.17%	4,676.0884	68.44%	5,576.0190	321.6377	4.71%	935.1805	13.69%	1,256.8182	1,221.5683	17.88%	5,611.2689	82.12%	6,832.8372

• 廢棄物單位：公噸

## ✦ 8.2 子公司社會數據

### GRI 202 市場地位 | 2025年當地籍主管雇傭人數與比例

公司	主管國籍	當地國籍主管人數		當地所有主管人數	當地主管雇傭比例	
		所有主管	高階主管		所有主管	高階主管
神基控股	台灣籍	14	3	14	100.0%	100.0%
神基科技	台灣籍	109	14	109	100.0%	100.0%
漢通科技	台灣籍	47	4	47	100.0%	100.0%
神訊昆山	中國籍	37	0	47	78.7%	0.0%
漢達昆山	中國籍	40	1	57	70.2%	12.5%
蘇州漢揚	中國籍	33	0	37	89.2%	0.0%
漢達越南	越南籍	1	0	28	3.6%	*NA
神基越南	越南籍	1	0	20	5.0%	0.0%
吉達克常熟	中國籍	15	0	16	93.8%	*NA
吉達克昆山	中國籍	0	0	0	*NA	*NA
綠馬仕	中國籍	0	0	1	0.0%	*NA
漢特威	台灣籍	7	1	7	100.0%	100.0%
合併	中國/台灣/越南	297	22	376	79.0%	61.1%

- 管理職為理級以上主管，高階主管為資深總監、副總及總經理。

## GRI 205 反貪腐 | 2025年反貪腐教育訓練情形

公司	直接員工			間接員工			管理階層			合併		
	執行人數	總人數	執行比例	執行人數	總人數	執行比例	執行人數	總人數	執行比例	執行人數	總人數	執行比例
神基控股	0	0	*NA	28	28	100.00%	11	14	78.57%	39	42	92.86%
神基科技	59	60	98.33%	367	390	94.10%	95	109	87.16%	521	559	93.20%
漢通科技	0	16	0.00%	131	152	86.18%	41	47	87.23%	172	215	80.00%
神訊昆山	552	552	100.00%	228	229	99.56%	39	47	82.98%	819	828	98.91%
漢達昆山	1705	1794	95.04%	728	927	78.53%	46	57	80.70%	2479	2778	89.24%
蘇州漢揚	721	725	99.45%	489	498	98.19%	33	37	89.19%	1243	1260	98.65%
漢達越南	981	1067	91.94%	317	550	57.64%	10	28	35.71%	1308	1645	79.51%
神基越南	337	386	87.31%	171	194	88.14%	19	20	95.00%	527	600	87.83%
吉達克常熟	393	393	100.00%	195	195	100.00%	16	16	100.00%	604	604	100.00%
吉達克昆山	9	9	100.00%	17	17	100.00%	0	0	*NA	26	26	100.00%
綠馬仕	12	12	100.00%	16	16	100.00%	1	1	100.00%	29	29	100.00%
漢特威	59	60	98.33%	19	24	79.17%	7	7	100.00%	85	91	93.41%
合併	4769	5014	95.11%	2687	3196	84.07%	311	376	82.71%	7767	8586	90.46%

- 員工人數取當年度12/31期末人數

## GRI 405 員工多元化與平等機會 | 2025年員工組成依據性別、年齡、職務型態、多元群體

公司	員工總數	男性	女性	30歲以下	31-50歲	51歲以上	直接員工	間接員工 (不含主管)	技術職員工	管理職	身障者	退休返聘
神基控股	42	16	26	4	21	17	0	28	12	14	0	1
神基科技	559	364	195	49	412	98	60	390	277	109	3	0
漢通科技	215	151	64	30	150	35	16	152	129	47	2	1
神訊昆山	828	409	419	265	546	17	552	229	42	47	8	4
漢達昆山	2,778	1,732	1,046	862	1,825	91	1,794	927	605	57	4	16
蘇州漢揚	1,260	758	502	360	844	56	725	498	272	37	0	11
漢達越南	1,645	789	856	714	899	32	1,067	550	108	28	0	0
神基越南	600	390	210	252	342	6	386	194	19	20	0	0
吉達克常熟	604	370	234	184	374	46	393	195	98	16	3	8
吉達克昆山	26	17	9	4	22	0	9	17	0	0	0	0
綠馬仕	29	20	9	6	22	1	12	16	9	1	0	0
漢特威	91	61	30	16	67	8	60	24	13	7	0	0
合併	8,586	5,016	3,570	2,730	5,457	399	5,014	3,196	1,571	376	20	41
比例 (%)	100.00%	58.42%	41.58%	31.80%	63.56%	4.65%	58.40%	37.22%	18.30%	4.38%	0.23%	0.48%

- 員工人數取當年度12/31期末人數
- 管理職為副理級以上主管
- 技術職員工參考美國勞工統計局 15-0000 組 ( 計算機和數學職業 ) 或 17-0000 組 ( 建築和工程職業 ) 所列舉

## GRI 405員工多元化與平等機會 | 2025年女性員工及主管比例

公司	女性員工總數		員工總數	女性主管總數				主管總數
	所有員工	STEM職		所有主管	基層主管	高階主管	業務主管	
神基控股	26	4	42	8	6	2	0	14
神基科技	195	48	559	33	30	3	4	109
漢通科技	64	12	215	8	8	0	1	47
神訊昆山	419	11	828	14	14	0	1	47
漢達昆山	1,046	125	2,778	11	11	0	3	57
蘇州漢揚	502	37	1,260	11	11	0	1	37
漢達越南	856	16	1,645	1	1	0	0	28
神基越南	210	6	600	2	2	0	0	20
吉達克常熟	234	26	604	7	7	0	2	16
吉達克昆山	9	0	26	0	0	0	0	0
綠馬仕	9	2	29	1	1	0	1	1
漢特威	30	1	91	1	1	0	0	7
合併	3,570	287	8,586	96	91	5	13	376
比例 (%)	41.58%	8.04%	100.00%	25.53%	24.20%	1.33%	3.46%	100.00%

- STEM職為從事科學 ( Science )、技術 ( Technology )、工程 ( Engineering )、數學 ( Mathematics ) 四大領域的員工
- 管理職為副理級以上主管，高階主管為資深總監、副總及總經理。

## GRI 401 勞雇關係 | 2025年月平均新進率

公司	全體員工		性別	依年齡						依職務類別					
				30歲以下		31-50歲		51歲以上		直接		間接(不含管理職)		管理職	
	新進人數	新進率(%)		新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
神基控股	0.75	1.83%	男	0.00	0.00%	0.08	1.04%	0.08	1.28%	0.00	*NA	0.08	0.83%	0.08	1.52%
			女	0.33	12.38%	0.25	1.83%	0.00	0.00%	0.00	*NA	0.58	3.41%	0.00	0.00%
神基科技	6.42	1.22%	男	0.92	1.44%	2.33	0.45%	0.17	0.15%	0.75	0.88%	2.50	0.51%	0.17	0.12%
			女	0.83	2.55%	2.00	0.77%	0.17	0.27%	0.50	0.83%	2.42	0.95%	0.08	0.13%
漢通科技	5.67	2.68%	男	1.50	9.54%	2.25	2.15%	0.08	0.36%	0.83	6.48%	2.92	3.10%	0.08	0.23%
			女	0.92	10.23%	0.92	1.82%	0.00	0.00%	0.00	*NA	1.83	3.07%	0.00	0.00%
神訊電腦	41.08	5.03%	男	13.83	9.13%	7.58	3.16%	0.00	0.00%	20.58	7.89%	0.83	0.74%	0.00	0.00%
			女	10.92	10.41%	8.75	2.87%	0.00	0.00%	18.00	6.45%	1.67	1.39%	0.00	0.00%
漢達昆山	330.67	10.34%	男	98.75	15.68%	90.17	7.04%	0.17	0.20%	181.00	13.92%	8.08	1.25%	0.00	0.00%
			女	71.33	18.53%	70.25	8.70%	0.00	0.00%	139.33	15.16%	2.25	0.82%	0.00	0.00%
蘇州漢揚	98.42	8.57%	男	29.50	14.82%	27.92	6.22%	0.33	0.69%	52.25	14.86%	5.42	1.71%	0.08	0.32%
			女	16.50	15.82%	24.17	6.93%	0.00	0.00%	38.83	12.77%	1.83	1.24%	0.00	0.00%
漢達越南	175.67	10.13%	男	63.42	17.69%	35.42	7.49%	0.08	0.54%	89.58	18.72%	8.92	2.63%	0.42	1.63%
			女	48.58	12.57%	28.00	5.79%	0.17	1.08%	72.33	10.34%	4.42	2.33%	0.00	0.00%
神基越南	152.50	25.96%	男	67.50	48.42%	50.67	21.20%	0.17	5.56%	115.42	97.47%	2.58	1.07%	0.33	2.05%
			女	20.08	25.01%	13.92	11.12%	0.17	8.33%	31.92	55.32%	2.25	1.55%	0.00	0.00%
吉達克常熟	58.17	10.46%	男	15.58	12.70%	17.83	10.06%	1.75	5.54%	33.33	16.09%	1.75	1.48%	0.08	0.98%
			女	9.50	12.21%	13.00	9.38%	0.50	7.82%	20.83	14.88%	2.08	2.74%	0.08	1.28%
吉達克昆山	0.00	0.00%	男	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	*NA	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	*NA
			女	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	*NA	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	*NA
綠馬仕	0.25	0.82%	男	0.17	3.48%	0.08	0.53%	0.00	*NA	0.17	1.23%	0.08	1.33%	0.00	*NA
			女	0.00	*NA	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	*NA	0.00	0.00%	0.00	0.00%
漢特威	0.00	0.00%	男	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%
			女	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	0.00%

- 月平均在職人數= 1~12月每月在職人數總合 ÷ 12
- 月新進率=當月新進人數 ÷ {(當月1號人數+當月月底人數) ÷ 2} × 100%
- 月平均新進率=1~12月月新進率總合 ÷ 12 × 100%

## GRI 401 勞雇關係 | 2025年月平均離職率

公司	全體員工		性別	依年齡						依職務類別					
				30歲以下		31-50歲		51歲以上		直接		間接(不含管理職)		管理職	
	離職人數	離職率(%)		離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
神基控股	0.50	1.23%	男	0.00	0.00%	0.17	2.02%	0.00	0.00%	0.00	*NA	0.17	1.63%	0.00	0.00%
			女	0.17	6.67%	0.17	1.21%	0.00	0.00%	0.00	*NA	0.33	1.98%	0.00	0.00%
神基科技	6.90	1.59%	男	0.75	1.25%	3.18	1.40%	0.17	0.14%	1.20	2.01%	2.57	1.88%	0.33	0.24%
			女	0.58	1.71%	2.05	2.90%	0.17	0.27%	0.98	2.38%	1.57	8.32%	0.25	0.38%
漢通科技	4.75	2.25%	男	1.00	6.37%	1.67	1.59%	0.25	1.02%	0.33	2.58%	2.58	2.73%	0.00	0.00%
			女	0.58	6.48%	1.17	2.35%	0.08	1.04%	0.00	*NA	1.83	3.07%	0.00	0.00%
神訊電腦	36.58	4.47%	男	12.58	8.28%	7.00	2.92%	0.00	0.00%	18.50	7.07%	1.08	0.97%	0.00	0.00%
			女	9.00	8.52%	8.00	2.62%	0.00	0.00%	15.58	5.57%	1.42	1.18%	0.00	0.00%
漢達昆山	314.25	9.77%	男	92.50	14.54%	92.42	7.23%	0.33	0.39%	177.17	13.60%	8.08	1.25%	0.00	0.00%
			女	64.42	16.20%	64.50	7.90%	0.08	0.76%	127.17	13.55%	1.83	0.67%	0.00	0.00%
蘇州漢揚	98.83	9.69%	男	30.33	16.69%	30.17	7.55%	0.42	0.85%	55.42	17.27%	5.42	1.66%	0.08	0.34%
			女	15.50	15.84%	22.42	7.55%	0.00	0.00%	36.75	13.51%	1.17	0.90%	0.00	0.00%
漢達越南	80.67	4.65%	男	27.17	7.55%	17.33	3.67%	0.08	0.57%	38.00	7.96%	6.33	1.87%	0.25	0.94%
			女	21.17	5.45%	14.75	3.03%	0.17	1.03%	33.92	4.84%	2.17	1.15%	0.00	0.00%
神基越南	27.08	4.63%	男	9.83	7.17%	9.92	4.16%	0.08	2.38%	17.58	14.82%	1.92	0.79%	0.33	2.05%
			女	3.58	4.51%	3.67	2.92%	0.00	0.00%	6.50	11.09%	0.75	0.51%	0.00	0.00%
吉達克常熟	46.75	8.43%	男	12.67	10.44%	14.33	8.05%	1.83	5.76%	27.00	13.15%	1.83	1.56%	0.00	0.00%
			女	7.67	9.91%	10.00	7.19%	0.25	4.22%	16.25	11.61%	1.67	2.27%	0.00	0.00%
吉達克昆山	0.42	1.10%	男	0.08	2.22%	0.17	0.85%	0.00	*NA	0.17	1.23%	0.08	0.72%	0.00	*NA
			女	0.17	4.78%	0.00	0.00%	0.00	*NA	0.08	0.74%	0.08	1.23%	0.00	*NA
綠馬仕	0.92	3.05%	男	0.33	7.10%	0.58	3.65%	0.00	*NA	0.83	6.03%	0.08	1.19%	0.00	*NA
			女	0.00	*NA	0.00	0.00%	0.00	0.00%	0.00	*NA	0.00	0.00%	0.00	0.00%
漢特威	1.40	2.12%	男	0.00	0.00%	0.60	1.80%	0.00	0.00%	0.20	0.58%	0.40	2.88%	0.00	0.00%
			女	0.00	0.00%	0.80	4.87%	0.00	0.00%	0.40	2.24%	0.40	15.71%	0.00	0.00%

## GRI 401 勞雇關係 | 2025年月平均自願、非自願離職率

公司	性別	離職率—依年齡						離職率—依職務類別					
		30歲以下		31-50歲		51歲以上		直接		間接(不含管理職)		管理職	
		自願 (%)	非自願 (%)	自願 (%)	非自願 (%)	自願 (%)	非自願 (%)	自願 (%)	非自願 (%)	自願 (%)	非自願 (%)	自願 (%)	非自願 (%)
神基控股	男	0.00%	0.00%	1.04%	0.98%	0.00%	0.00%	*NA	*NA	0.83%	0.79%	0.00%	0.00%
	女	6.67%	0.00%	0.62%	0.60%	0.00%	0.00%	*NA	*NA	1.46%	0.52%	0.00%	0.00%
神基科技	男	0.98%	0.26%	1.34%	0.07%	0.14%	0.00%	0.87%	1.14%	1.88%	0.00%	0.24%	0.00%
	女	1.22%	0.49%	2.48%	0.43%	0.27%	0.00%	1.58%	0.80%	8.32%	0.00%	0.38%	0.00%
漢通科技	男	5.42%	0.95%	1.19%	0.40%	1.02%	0.00%	0.72%	1.86%	2.47%	0.26%	0.00%	0.00%
	女	6.48%	0.00%	2.35%	0.00%	1.04%	0.00%	*NA	*NA	3.07%	0.00%	0.00%	0.00%
神訊電腦	男	8.28%	0.00%	2.92%	0.00%	0.00%	0.00%	7.07%	0.00%	0.97%	0.00%	0.00%	0.00%
	女	8.52%	0.00%	2.62%	0.00%	0.00%	0.00%	5.57%	0.00%	1.18%	0.00%	0.00%	0.00%
漢達昆山	男	14.54%	0.00%	7.23%	0.00%	0.39%	0.00%	13.60%	0.00%	1.25%	0.00%	0.00%	0.00%
	女	16.20%	0.00%	7.90%	0.00%	0.76%	0.00%	13.55%	0.00%	0.67%	0.00%	0.00%	0.00%
蘇州漢揚	男	16.69%	0.00%	7.55%	0.00%	0.85%	0.00%	17.27%	0.00%	1.66%	0.00%	0.34%	0.00%
	女	15.84%	0.00%	7.55%	0.00%	0.00%	0.00%	13.51%	0.00%	0.90%	0.00%	0.00%	0.00%
漢達越南	男	7.55%	0.00%	3.67%	0.00%	0.57%	0.00%	7.96%	0.00%	1.87%	0.00%	0.94%	0.00%
	女	5.45%	0.00%	3.03%	0.00%	1.03%	0.00%	4.84%	0.00%	1.15%	0.00%	0.00%	0.00%
神基越南	男	7.17%	0.00%	4.16%	0.00%	2.38%	0.00%	14.82%	0.00%	0.79%	0.00%	2.05%	0.00%
	女	4.51%	0.00%	2.85%	0.07%	0.00%	0.00%	11.09%	0.00%	0.51%	0.00%	0.00%	0.00%
吉達克常熟	男	10.44%	0.00%	8.05%	0.00%	5.76%	0.00%	13.15%	0.00%	1.56%	0.00%	0.00%	0.00%
	女	9.91%	0.00%	7.19%	0.00%	4.22%	0.00%	11.61%	0.00%	2.27%	0.00%	0.00%	0.00%
吉達克昆山	男	2.22%	0.00%	0.85%	0.00%	*NA	*NA	1.23%	0.00%	0.72%	0.00%	*NA	*NA
	女	4.78%	0.00%	0.00%	0.00%	*NA	*NA	0.74%	0.00%	1.23%	0.00%	*NA	*NA
綠馬仕	男	7.10%	0.00%	3.65%	0.00%	*NA	*NA	6.03%	0.00%	1.19%	0.00%	*NA	*NA
	女	*NA	*NA	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	*NA	*NA	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
漢特威	男	0.00%	0.00%	1.80%	0.00%	0.00%	0.00%	0.58%	0.00%	2.88%	0.00%	0.00%	0.00%
	女	0.00%	0.00%	4.02%	0.85%	0.00%	0.00%	1.48%	0.75%	15.71%	0.00%	0.00%	0.00%

- 月平均在職人數 = 1~12月每月在職人數總合 ÷ 12
- 月離職率 = 當月離職人數 ÷ {(當月1號人數 + 當月月底人數) ÷ 2} × 100%
- 月平均離職率 = 1~12月月離職率總合 ÷ 12 × 100%

## GRI 401 勞雇關係 | 2025年育嬰假

公司	性別	當年度可申請育嬰假的人數	當年度實際申請育嬰留停人數	預計育嬰留停復職人數	實際申請育嬰留停復職人數	復職率(%)	育嬰留停實際復職人數	育嬰復職持續工作一年人數	留任率(%)
神基控股	男	0	0	0	0	*NA	0	0	*NA
	女	1	0	0	0	*NA	0	0	*NA
	小計	1	0	0	0	*NA	0	0	*NA
神基科技	男	26	0	1	1	100.0%	1	0	*NA
	女	9	2	2	2	100.0%	1	1	100.0%
	小計	35	2	3	3	100.0%	2	1	50.0%
漢通科技	男	6	0	0	0	*NA	0	0	*NA
	女	2	0	0	0	*NA	0	0	*NA
	小計	8	0	0	0	*NA	0	0	*NA
神訊電腦	男	9	9	9	8	88.9%	6	6	100.0%
	女	11	11	11	11	100.0%	6	6	100.0%
	小計	20	20	20	19	95.0%	12	12	100.0%
漢達昆山	男	22	22	22	22	100.0%	11	10	90.9%
	女	17	17	17	17	100.0%	13	10	76.9%
	小計	39	39	39	39	100.0%	24	20	83.3%
蘇州漢揚	男	3	3	3	3	100.0%	8	4	50.0%
	女	8	8	8	8	100.0%	4	4	100.0%
	小計	11	11	11	11	100.0%	12	8	66.7%
漢達越南	男	17	17	17	17	100.0%	45	32	71.1%
	女	38	38	38	38	100.0%	36	8	22.2%
	小計	55	55	55	55	100.0%	81	40	49.4%

## GRI 401 勞雇關係 | 2025年育嬰假

公司	性別	當年度可申請育嬰假的人數	當年度實際申請育嬰留停人數	預計育嬰留停復職人數	實際申請育嬰留停復職人數	復職率(%)	育嬰留停實際復職人數	育嬰復職持續工作一年人數	留任率(%)
神基越南	男	15	15	15	15	100.0%	19	17	89.5%
	女	13	13	13	13	100.0%	9	4	44.4%
	小計	28	28	28	28	100.0%	28	21	75.0%
吉達克常熟	男	13	13	3	3	100.0%	1	1	100.0%
	女	7	7	2	2	100.0%	1	1	100.0%
	小計	20	20	5	5	100.0%	2	2	100.0%
吉達克昆山	男	2	2	2	2	100.0%	0	0	*NA
	女	1	1	1	1	100.0%	0	0	*NA
	小計	3	3	3	3	100.0%	0	0	*NA
綠馬仕	男	0	0	0	0	*NA	0	0	*NA
	女	0	0	0	0	*NA	0	0	*NA
	小計	0	0	0	0	*NA	0	0	*NA
漢特威	男	3	0	0	0	*NA	0	0	*NA
	女	1	0	0	0	*NA	0	0	*NA
	小計	4	0	0	0	*NA	0	0	*NA
合併	男	113	81	72	71	98.6%	91	70	76.9%
	女	107	97	92	92	100.0%	70	34	48.6%
	總計	220	178	164	163	99.4%	161	104	64.6%

## GRI 404 教育訓練 | 2025年員工教育訓練時數

公司	全體員工		男性		女性		直接員工		間接員工		管理層	
	總時數	人均時數	總時數	人均時數	總時數	人均時數	總時數	人均時數	總時數	人均時數	總時數	人均時數
神基控股	955.50	22.75	397.50	24.84	558.00	21.46	0.00	*NA	592.50	21.16	363.00	25.93
神基科技	15,082.26	26.98	9,631.96	26.46	5,450.30	27.95	750.00	12.50	11,633.75	29.83	2,698.51	24.76
漢通科技	4,478.50	20.83	3,299.50	21.85	1,179.00	18.42	50.00	3.13	3,316.50	21.82	1,112.00	23.66
神訊昆山	49,692.00	60.01	24,976.00	61.07	24,716.00	58.99	33,760.00	61.16	13,703.75	59.84	2,228.25	47.41
漢達昆山	229,240.00	82.52	143,318.00	82.75	85,922.00	82.14	144,598.50	80.60	81,098.50	87.48	3,543.00	62.16
蘇州漢揚	96,194.00	76.34	57,466.00	75.81	38,728.00	77.15	52,665.50	72.64	41,102.00	82.53	2,426.50	65.58
漢達越南	141,225.50	85.85	67,780.50	85.91	73,445.00	85.80	89,698.75	84.07	48,697.50	88.54	2,829.25	101.04
神基越南	40,798.5	68.00	24,530.50	62.90	16,267.75	77.47	23,801.50	61.66	15,509.50	79.95	1,487.25	74.36
吉達克常熟	33,348.00	55.21	20,404.00	55.15	12,944.00	55.32	21,734.00	55.30	10,687.00	54.81	927.00	57.94
吉達克昆山	1,486.00	57.15	978.00	57.53	508.00	56.44	538.00	59.78	948.00	55.76	0.00	*NA
綠馬仕	986.00	34.00	504.00	25.20	482.00	53.56	207.00	17.25	719.00	44.94	60.00	60.00
漢特威	1,776.00	19.52	1,271.50	20.84	504.50	16.82	750.00	12.50	900.00	37.50	126.00	18.00
合併	613,486.01	71.45	353,285.96	70.43	260,200.05	72.89	367,803.25	73.36	228,008.0	71.34	17,674.76	47.01

- 員工人數取當年度12/31期末人數

## GRI 404 教育訓練 | 2025年員工接受績效考核情形

公司	員工總人數	接受績效考核人數與比例—依性別						接受績效考核人數與比例—依職務類型					
		男性	女性	合計	男性佔比 (%)	女性佔比 (%)	合計佔比 (%)	直接員工	間接員工	管理層	直接員工佔比 (%)	間接員工佔比 (%)	管理層佔比 (%)
神基控股	42	16	25	41	100.00%	96.15%	97.62%	0	27	14	*NA	96.43%	100.00%
神基科技	559	359	194	553	98.63%	99.49%	98.93%	59	385	109	98.33%	98.72%	100.00%
漢通科技	215	99	60	159	65.56%	93.75%	73.95%	10	118	31	62.50%	77.63%	65.96%
神訊昆山	828	402	413	815	98.29%	98.57%	98.43%	546	193	76	98.91%	96.50%	100.00%
漢達昆山	2,778	1,708	1,034	2,742	98.61%	98.85%	98.70%	1,778	907	57	99.11%	97.84%	100.00%
蘇州漢揚	1,260	655	454	1,109	86.41%	90.44%	88.02%	651	428	30	89.79%	91.45%	44.78%
漢達越南	1,645	777	847	1,624	98.48%	98.95%	98.72%	1,058	538	28	99.16%	97.82%	100.00%
神基越南	600	350	195	545	89.74%	92.86%	90.83%	339	187	19	87.82%	96.39%	95.00%
吉達克常熟	604	317	211	528	85.68%	90.17%	87.42%	331	182	15	84.22%	93.33%	93.75%
吉達克昆山	26	17	9	26	100.00%	100.00%	100.00%	9	17	0	100.00%	100.00%	*NA
綠馬仕	29	17	8	25	85.00%	88.89%	86.21%	10	13	2	83.33%	92.86%	66.67%
漢特威	91	56	29	85	91.80%	96.67%	93.41%	59	19	7	98.33%	79.17%	100.00%
合併	8,586	4,717	3,450	8,167	94.04%	96.64%	95.12%	4,791	2,995	381	95.55%	95.53%	87.19%

## GRI 407自由結社408童工409強制勞動 | 2025年人權相關之執行情形

公司	誤用童工事件數	違反自由結社事件數	強迫勞動事件數	結案件數	結案率 (%)
神基控股	0	0	0	0	*NA
神基科技	0	0	0	0	*NA
漢通科技	0	0	0	0	*NA
神訊昆山	0	0	0	0	*NA
漢達昆山	0	0	0	0	*NA
蘇州漢揚	0	0	0	0	*NA
漢達越南	0	0	0	0	*NA
神基越南	0	0	0	0	*NA
吉達克常熟	0	0	0	0	*NA
吉達克昆山	0	0	0	0	*NA
綠馬仕	0	0	0	0	*NA
漢特威	0	0	0	0	*NA
合併	0	0	0	0	*NA

## GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2025年員工諮詢/申訴事件情形



### 員工諮詢與申訴管道

#### 台灣地區

神基控股	員工關係信箱	<a href="mailto:Speakout_GTH@getac.com.tw">Speakout_GTH@getac.com.tw</a>
	性騷擾申訴信箱	<a href="mailto:Wecare_GTH@getac.com.tw">Wecare_GTH@getac.com.tw</a>
神基科技	員工關係信箱	<a href="mailto:speakout_getac@getac.com.tw">speakout_getac@getac.com.tw</a>
	性騷擾申訴信箱	<a href="mailto:wecare_gtc@getac.com.tw">wecare_gtc@getac.com.tw</a>
漢通科技	員工關係信箱	<a href="mailto:Speakout_ATC@atemitech.com">Speakout_ATC@atemitech.com</a>
	性騷擾申訴信箱	<a href="mailto:Wecare_ATC@atemitech.com">Wecare_ATC@atemitech.com</a>
漢特威科技	員工關係信箱	<a href="mailto:speakout_HTW@huntwell.com.tw">speakout_HTW@huntwell.com.tw</a>
	性騷擾申訴信箱	<a href="mailto:Wecare_HTW@huntwell.com.tw">Wecare_HTW@huntwell.com.tw</a>

#### 中國地區

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

#### 越南地區

漢達越南	員工關係信箱	<a href="mailto:Speakout_vnhr@mpt-solution.com.vn">Speakout_vnhr@mpt-solution.com.vn</a>
	員工意見箱(實體)	
神基越南	員工關係信箱	<a href="mailto:Speakout_GVL@getacauto.com.vn">Speakout_GVL@getacauto.com.vn</a>
	總經理信箱(實體)	

公司	諮詢/申訴件數	結案件數	未結案件數	結案率 (%)
神基控股	0	0	0	*NA
神基科技	4	4	0	100.0%
漢通科技	0	0	0	*NA
神訊昆山	20	20	0	100.0%
漢達昆山	32	32	0	100.0%
蘇州漢揚	28	28	0	100.0%
漢達越南	12	12	0	100.0%
神基越南	10	10	0	100.0%
吉達克常熟	26	26	0	100.0%
吉達克昆山	2	2	0	100.0%
綠馬仕	2	2	0	100.0%
漢特威	3	3	0	100.0%
合併	136	136	0	100.0%

## GRI 2-30 團體協商比例 | 受團體協約保障比例

公司	團體協約涵蓋員工數	總員工數	涵蓋百分比 (%)
神基控股	0	42	*NA
神基科技	0	559	*NA
漢通科技	0	215	*NA
神訊昆山	828	828	100.0%
漢達昆山	2,778	2,778	100.0%
蘇州漢揚	1,260	1,260	100.0%
漢達越南	1,569	1,645	95.4%
神基越南	565	600	94.2%
吉達克常熟	604	604	100.0%
吉達克昆山	26	26	100.0%
綠馬仕	29	29	100.0%
漢特威	0	91	*NA
合併	7,659	8,586	89.2%

- 神基控股、神基科技、漢通科技以及漢特威科技無組成工會，但設置勞資會議，每季定期召開會議。

## GRI 416 產品健康與安全 | 2025年違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件

公司	導致罰鍰的 違規事件	導致警告的 違規事件	違反自願性 規約事件	結案件數	結案率 (%)
神基控股	0	0	0	0	*NA
神基科技	0	0	0	0	*NA
漢通科技	0	0	0	0	*NA
神訊昆山	0	0	0	0	*NA
漢達昆山	0	0	0	0	*NA
蘇州漢揚	0	0	0	0	*NA
漢達越南	0	0	0	0	*NA
神基越南	0	0	0	0	*NA
吉達克常熟	0	0	0	0	*NA
吉達克昆山	0	0	0	0	*NA
綠馬仕	0	0	0	0	*NA
合併	0	0	0	0	*NA

## GRI 403-9 職業安全衛生 | 2025職業傷害情形

類別	公司	總工時	職業傷害 死亡人數	可紀錄之 職業傷害人數	可紀錄之 職業傷害率	嚴重職業 傷害人數	嚴重職業 傷害率	職業病 死亡人數	職業病人數	虛驚事故事件	虛驚事故率
員工	神基控股	72,919	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	神基科技	959,207	0	1	0.209	0	0	0	0	0	0
	漢通科技	359,719	0	3	1.668	0	0	0	0	0	0
	神訊昆山	2,422,152	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	漢達昆山	6,160,680	0	0	0	0	0	0	0	2	0.065
	蘇州漢揚	2,427,521	0	3	0.247	0	0	0	0	1	0.082
	漢達越南	3,856,823	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	神基越南	1,223,576	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	吉達克常熟	1,041,938	0	5	0.960	0	0	0	0	0	0
	吉達克昆山	56,464	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	綠馬仕昆山	60,209	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	漢特威	152,721	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合併	18,641,208	0	12	0.129	0	0	0	0	3	0.032
非員工之工作者	漢通科技	7,128	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	漢特威	77,856	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- 失能傷害事件計算排除上下班通勤交通事故
- 主要職業傷害類別：1件不慎跌倒事故，1件為高空作業車操作不當致傷事故，10件與設備操作相關事故。
- 職業傷害死亡率：( 職業傷害造成死亡人數/總工時 ) \*200,000
- 嚴重的職業傷害比率：( 嚴重的職業傷害數/總工時 ) \*200,000
- 可紀錄之職業傷害率(IR)：( 職業傷害人數 / 總工時 ) \*200,000
- 嚴重傷害定義：依據營運據點當地法令
- 總工作時數資料蒐集方式：台灣區採用職災月報工作時數的總和、中國/越南經由打卡系統匯出

## GRI 403 職業安全衛生 | 2025年員工停工、總閒置天數及缺勤情形

類別	公司	停工次數	總閒置天數	缺勤天數	總工作天數	缺勤率
員工	神基控股	0	0	64	9,115	0.70
	神基科技	0	0	2,306	119,901	1.92
	漢通科技	0	0	398	44,965	0.89
	神訊昆山	0	0	1,008	200,436	0.50
	漢達昆山	0	0	2,894	770,085	0.38
	蘇州漢揚	0	0	1,407	303,440	0.46
	漢達越南	0	0	2,029	482,103	0.42
	神基越南	0	0	304	152,947	0.20
	吉達克常熟	0	0	591	130,242	0.45
	吉達克昆山	0	0	28	7,058	0.39
	綠馬仕昆山	0	0	16	7,526	0.21
	漢特威	0	0	642	19,090	3.36
	合併	0	0	11,045	2,227,818	0.50
非員工之工作者	漢通科技	0	0	20	651	3.10
	漢特威	0	0	1,024	9,732	10.52

- 總工作天數資料蒐集方式：台灣區採用職災月報工作天數的總和、中國/越南經由打卡系統匯出
- 停工次數為1000人以上之停工次數
- 總閒置天數為每次停工的總人數 x 停工天數
- 缺勤天定義為病假、流產假、工傷假、生理假、未說明原因之事假。

## GRI 308、414 供應商環境影響評估、供應商社會影響評估 | 2025年一級直接供應商稽核情形

公司	類型	一級直接 供應商總家數	書面稽核 完成家數	書面稽核 完成率(%)	現場稽核 完成家數	現場稽核 完成率(%)	稽核後高風險之 估應商家數	協助執行改善之 供應商數量	確實執行改善之 供應商數量	改善完成率(%)	終止合作之估應 商數量
神基科技	重要	2	2	100%	2	100%	0	0	0	*NA	0
	一般	9	9	100%	9	100%	0	0	0	*NA	0
漢通科技	重要	7	6	86%	5	71%	0	7	2	29%	0
	一般	6	6	100%	6	100%	0	6	4	67%	0
神訊昆山	重要	25	25	100%	25	100%	0	5	5	100%	0
	一般	0	0	*NA	0	*NA	0	0	0	*NA	0
漢達昆山	重要	19	19	100%	19	100%	0	11	11	100%	0
	一般	6	6	100%	6	100%	0	6	6	100%	0
蘇州漢揚	重要	8	8	100%	8	100%	0	4	4	100%	0
	一般	5	5	100%	5	100%	0	3	3	100%	0
漢達越南	重要	11	8	73%	8	73%	0	3	3	100%	0
	一般	11	11	100%	9	82%	0	5	5	100%	0
神基越南	重要	7	7	100%	0	0%	0	1	1	100%	0
	一般	5	5	100%	0	0%	0	0	0	*NA	0
吉達克常熟	重要	12	10	83%	1	8%	0	0	0	*NA	0
	一般	9	9	100%	0	0%	0	0	0	*NA	0
吉達克昆山	重要	3	3	100%	0	0%	0	0	0	*NA	0
	一般	1	1	100%	0	0%	0	0	0	*NA	0
合併	重要	94	88	94%	68	72%	0	31	26	84%	0
	一般	52	52	100%	35	67%	0	20	18	90%	0
	合計	146	140	96%	103	71%	0	51	44	86%	0

- 一級直接供應商：與本公司直接交易之製造商
- 間接供應商：透過代理或貿易提供產品之供應商
- 重要供應商：依採購金額、關鍵性及風險影響評估認定

- 高風險供應商：於ESG面向具重大不符合或潛在重大風險者
- 一級直接供應商書面稽核完成率 (%) = 書面稽核完成家數 ÷ 一級直接供應商總家數 × 100%
- 一級直接供應商現場稽核完成率 (%) = 現場稽核完成家數 ÷ 一級直接供應商總家數 × 100%

# 8.3 永續報告書查證聲明

## 【AA 1000證書下載】

TUVNORD

### 確信聲明書

#### 神基控股股份有限公司永續報告書

台灣德國北德技術服務顧問股份有限公司(簡稱 TUV NORD)接受神基控股股份有限公司(以下簡稱神基控股)的委託，根據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性標準( GRI 準則) 及相關依據標準，執行 2025 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。

#### 聲明書範疇及依據標準

- 1) 確信範疇與神基控股 2025 年永續報告書揭露範疇一致，報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，包含範疇：神基控股股份有限公司、神基科技股份有限公司、漢通科技股份有限公司、神訊電腦(昆山)有限公司、漢達精密電子(昆山)有限公司、蘇州漢通精密電子有限公司、MPT Solution (Vietnam) Co.,Ltd.、吉達克精密金屬科技(常熟)有限公司、吉達克精密金屬科技(常熟)有限公司昆山分公司、Getac Precision Technology Vietnam Co.,Ltd.、綠馬休閒材料科技(昆山)有限公司、漢特威科技股份有限公司。
- 2) 依照 AA1000 保證標準第三版第二應用類型與神基控股選擇 AA1000 當責性原則的要求，包含對於報告書揭露的資訊/數據之可信程度的查證。
- 3) 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 電子製造服務與原始設計製造業及硬體產業行業永續會計指標。
- 4) 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」電腦暨製造設備產業加強揭露永續指標。
- 5) TCFD 氣候相關財務揭露建議。

#### 預期使用者

本聲明書的預期使用者為神基控股的利害關係人。

#### 保證程度與等級

依照 AA1000 保證標準第三版的第二應用類型，中度保證等級的要求。

#### 意見聲明

神基控股依據 GRI 永續性標準與 AA1000 包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關原則，永續報告書內容呈現了高階主管的承諾、利益相關者的需求與期待，完成了有效的議會並達成永續發展績效指標，TUVNORD 確信其對於環境、社會及治理等資訊的呈

TUVNORD

現是正確的。

確信神基控股依據 SASB 電子製造服務與原始設計製造業及硬體產業行業永續會計指標揭露相關主題。確信神基控股依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」電腦暨製造設備產業加強揭露永續指標。確信神基控股依據 TCFD 氣候相關財務揭露建議，揭露相關指標。

#### 查證方法

我們的查證服務係根據前述標準則與 TUV NORD 永續報告書查證協定規定，就永續報告書的查證進行規劃與執行。

我們的查證包含下列活動：

- \* 如報告中提及，收集相關績效指標的客觀證據。
- \* 與外部資訊的交叉比對。
- \* 確信本地或國家法規的預期：公眾觀點及/或專家意見中提出的國際標準與此類一般性考量相關事項。
- \* 文件於 GRI 準則應用需求清單中審查紀錄與報告內容評估。
- \* 與經理層和相關工作人員就公司對於利害關係人關注議題進行討論。
- \* 與涉及永續發展管理、收集資訊與報告準備的相關人員討論。
- \* 檢閱重要的組織發展及檢閱內外部審計結果。
- \* 針對 AA1000 (2018)當責性原則及其它依據標準要求進行審查。
- \* 審查用於確保數據的可信度流程及方法。

#### 結論

報告書中針對包容性、重大性、回應性及衝擊性等 AA1000 當責性準則查證結果如下：

#### 包容性

神基控股透過問卷方式，聽取8大利害關係人及其關注之議題，經永續委員會與利害關係人的議會，由32項永續主題中包含倫理、治理、社會、人權及氣候的衝擊等，決定18項重大議題。

#### 重大性

神基控股依據GRI準則的指引、SASB 電子製造服務與原始設計製造業及硬體產業行業永續會計指標揭露相關主題、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」電腦暨製造設備產業加強揭露永續指標、TCFD氣候相關財務揭露建議之指標，綜合考量對公司的影響程度，完整揭露公司的重大風險及機會並界定出報告書重大主題優先順序。

TUVNORD

#### 回應性

神基控股的永續報告書清楚說明永續性與組織策略的關係及重大主題對應的績效指標及其達成狀況，充分回應利害關係關注的重大議題。

#### 衝擊性

神基控股永續報告書完整的識別出重大主題，足以反映組織在經濟、環境及社會的顯著衝擊，並已建立穩健的流程以監管、量測該衝擊的影響性，透過公司的治理建立短、中、長期的回應策略規劃。

#### 可查度及品質

針對報告數據及資訊採排程原則進行查證，指標數據之正確性為可查的。

#### GRI 永續報告準則

神基控股的永續報告書，依據 GRI 1-GRI 3 通用準則及 GRI 200 系列、GRI 300 系列及 GRI 400 系列的主題準則，符合應揭露事項的要求。

#### 限制

財務報告由資訊聯合會計師事務所(PwC)查證，硬盤查證數據由英國標準協會(BSI)、DNV 及台灣檢驗科技(SGS)第三方查證。

#### 獨立聲明與職能

TUV NORD 集團是監督、測試與認證的領導者，在全球超過150 個以上的國家經營等與提供服務，服務內容包含管理系統與產品證明：品質、環安衛、社會與道德審核及訓練：企業永續報告確信。

TUV NORD 與神基控股為相互獨立的組織，在執行永續報告書查證與神基控股或是其任何附屬機構與利害關係人並無利益衝突，關於神基控股的永續報告書，TUV NORD 依據與神基控股議定的查證範疇進行確信，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任，預期使用者對於報告書內容的任何問題，由神基控股負責回應。

查證團隊由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001、SA 8000、ISO 50001、ISO 27001 等經驗豐富的主任評審員組成，並受過 AA1000 AS v3 當責性訓練的 CSAP 查證執業資格認證，查證團隊根據其資格、獲得的知識以及產業的經驗，於本委任任務中提供專業意見。

TUVNORD

本聲明書若與英文版存在翻譯上的差異性時，請以英文版為準。

Jack Yeh  
董事長

查證日期：2026 年 05 月 07 日  
台灣德國北德技術服務顧問股份有限公司  
台灣 10669 台北市敦化南路 2 段 333 號 9 樓 A1 室



## ✦ 8.4 管理系統查證情形

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

• ISO 14064-1證書下載：神基控股、神基科技、漢通科技、神訊電腦、漢達昆山、蘇州漢揚、漢達越南、神基越南、吉達克常熟、吉達克昆山、綠馬仕

## ✦ 8.5 GRI 內容索引表

使用聲明	神基控股股份有限公司依循GRI Standards 2021報導指南出版2025年永續報告書，數據資訊範疇為2025年1月1日至2025年12月31日。
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

### General 2 一般揭露及報導實務

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 2-1: 2021	組織詳細資訊	1.3 關於神基	7-9
GRI 2-2: 2021	組織永續報導中包含的實體	1.2 報告書資訊	5
GRI 2-3: 2021	報導期間、頻率及聯絡人	1.2 報告書資訊	6
GRI 2-4: 2021	資訊重編	1.2 報告書資訊	6
GRI 2-5: 2021	外部保證/確信	1.2 報告書資訊、8.3 永續報告書查證聲明、8.4 管理系統查證情形	6, 155, 156
GRI 2-6: 2021	活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 關於神基	8
GRI 2-7: 2021	員工	6.1 人才吸引與留任	92
GRI 2-8: 2021	非員工的工作者	6.1 人才吸引與留任	92
GRI 2-9: 2021	治理架構及組成	2.4 永續治理架構與運作情形、3.2 公司治理、3.3 風險管理、4.1 氣候治理	26,27,33-35,37,56
GRI 2-10: 2021	最高治理單位的提名與遴選	3.2 公司治理	33
GRI 2-11: 2021	最高治理單位的主席	3.2 公司治理	33-34
GRI 2-12: 2021	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.4 永續治理架構與運作情形、3.2 公司治理、3.3 風險管理、4.1 氣候治理	26-28,33-35,37,56
GRI 2-13: 2021	衝擊管理的負責人	2.4 永續治理架構與運作情形、3.2 公司治理、3.3 風險管理、4.1 氣候治理	26-28,33-35,37,56
GRI 2-14: 2021	最高治理單位於永續報導的角色	2.4 永續治理架構與運作情形	26-28

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 2-15: 2021	利益衝突	3.2 公司治理	33, 35
GRI 2-16: 2021	溝通關鍵重大事件	2.4 永續治理架構與運作情形	28
GRI 2-17: 2021	最高治理單位的群體智識	3.2 公司治理	35
GRI 2-18: 2021	最高治理單位的績效評估	3.2 公司治理	35
GRI 2-19: 2021	薪酬政策	6.1 人才吸引與留任	96
GRI 2-20: 2021	薪酬決定的流程	6.1 人才吸引與留任	96-97
GRI 2-21: 2021	年度總薪酬比例	6.1 人才吸引與留任	97
GRI 2-22: 2021	永續發展策略的聲明	1.1 董事長的話	4
GRI 2-23: 2021	政策承諾	2.2 神基與SDGs的連結、2.3 政策與承諾	23, 24
GRI 2-24: 2021	納入政策承諾	2.4 永續治理架構與運作情形、3.2 公司治理、3.3 風險管理、3.4 誠信經營與法規遵循、5.1 環境政策、6.3 人權管理與維護、7.2 供應商管理	24, 33, 37, 42, 73, 105, 125
GRI 2-25: 2021	補救負面衝擊的程序	3.4 誠信經營與法規遵循、3.5 資訊安全與客戶隱私、6.3 人權管理與維護、7.1 客戶關係	44, 49, 108-109, 123
GRI 2-26: 2021	尋求建議和提出疑慮的機制	6.1 人才吸引與留任、6.3 人權管理與維護、7.1 客戶關係	100,107,109,123
GRI 2-27: 2021	法規遵循	3.4 誠信經營與法規遵循	47
GRI 2-28: 2021	公協會的會員資格	1.3 關於神基	11
GRI 2-29: 2021	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人溝通	12-13
GRI 2-30: 2021	團體協約	6.1 人才吸引與留任	99
<b>General 3 重大主題</b>			
GRI 3-1: 2021	決定重大主題的流程	1.5 重大主題管理	14

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 3-2: 2021	重大主題列表	1.5 重大主題管理	15
<b>205 反貪腐</b>			
GRI 3-3: 2018	管理方針	1.5 重大主題管理、3.4 誠信經營與法規遵循	17, 42
GRI 205-1: 2016	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.4 誠信經營與法規遵循	42
GRI 205-2: 2016	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4 誠信經營與法規遵循	43, 45
GRI 205-3: 2016	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.4 誠信經營與法規遵循	46
<b>301 物料</b>			
GRI 3-3: 2018	管理方針	1.5 重大主題管理、5.2 循環經濟	18, 74
GRI 301-1: 2018	所用物料的重量或體積	5.2 循環經濟	75
GRI 301-2: 2018	使用的可再生物料(購買的再生料)	5.2 循環經濟	74-75
GRI 301-3: 2018	回收產品及其包材	5.2 循環經濟	77
<b>302 能源</b>			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、4.2 能源管理	19, 67
GRI 302-1: 2018	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	67-68
GRI 302-2: 2018	組織外部的能源消耗量	略。因組織外部能源使用相關數據主要涉及上游供應鏈與下游客戶端，資料蒐集與量化存在高度困難，故本項資訊暫未揭露；未來將逐步強化供應鏈資料蒐集機制與盤查範疇，以提升揭露完整性。	
GRI 302-3: 2018	能源密集度	4.2 能源管理	68
GRI 302-4: 2018	減少能源消耗	4.1 氣候治理、4.2 能源管理	64, 67
GRI 302-5: 2018	降低產品和服務的能源需求	5.2 循環經濟	76
<b>303 水與放流水</b>			

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、5.4 水資源管理	20, 82
GRI 303-1: 2018	共用水資源之相互影響	5.4 水資源管理	80-81
GRI 303-2: 2018	與排水相關衝擊的管理	5.6 污染防治	87
GRI 303-3: 2018	取水量	5.4 水資源管理	81
GRI 303-4: 2018	排水量	5.4 水資源管理	81
GRI 303-5: 2018	耗水量	5.4 水資源管理	81
<b>305 排放</b>			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、4.3 溫室氣體排放管理、5.6 污染防治	20, 69, 88
GRI 305-1: 2021	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	69-71
GRI 305-2: 2021	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	69-71
GRI 305-3: 2016	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	69-71
GRI 305-4: 2016	溫室氣體排放密集度	4.3 溫室氣體排放管理	69-70
GRI 305-5: 2016	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體排放管理	64
GRI 305-6: 2016	破壞臭氧層物質的排放	5.6 污染防治	89
GRI 305-7: 2016	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其他重大的氣體	5.6 污染防治	88-89
<b>306 廢棄物</b>			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、5.5 廢棄物管理	20, 83
GRI 306-1: 2020	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5 廢棄物管理	83
GRI 306-2: 2020	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5 廢棄物管理	83-84
GRI 306-3: 2020	廢棄物的產生	5.5 廢棄物管理	85

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 306-4: 2020	廢棄物的處置移轉	5.5 廢棄物管理	85-86
GRI 306-5: 2020	廢棄物的直接處置	5.5 廢棄物管理	85-86
<b>401 勞雇關係</b>			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、6.1 人才吸引與留任	16, 91
GRI 401-1:2016	新進員工和離職員工	6.1 人才吸引與留任	94-95
GRI 401-2:2016	提供給全職員工的福利	6.1 人才吸引與留任	97-98
GRI 401-3:2016	育嬰假	6.1 人才吸引與留任	98
<b>403 職業安全</b>			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、6.4 職業安全衛生	16, 110
GRI 403-1: 2018	職業安全衛生管理系統	6.4 職業安全衛生	110
GRI 403-2: 2018	危害辨識、風險評估、及事故調查	6.4 職業安全衛生	111, 115
GRI 403-3: 2018	職業健康服務	6.4 職業安全衛生	113
GRI 403-4: 2018	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.4 職業安全衛生	110
GRI 403-5: 2018	工作者訓練	6.4 職業安全衛生	111
GRI 403-6: 2018	工作者健康促進	6.4 職業安全衛生	113
GRI 403-7: 2018	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.4 職業安全衛生	111
GRI 403-8: 2018	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4 職業安全衛生	110
GRI 403-9: 2018	職業傷害	6.4 職業安全衛生	114, 115
GRI 403-10: 2018	職業病	6.4 職業安全衛生	112
<b>404 教育訓練</b>			

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、6.2 人才培育與發展	16, 101
GRI 404-1: 2016	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才培育與發展	103
GRI 404-2: 2016	提升員工職能及過渡協助方案	6.2 人才培育與發展	102
GRI 404-3: 2016	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	6.2 人才培育與發展	104
<b>405 員工多元化與平等機會</b>			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、6.1 人才吸引與留任	16, 93
GRI 405-1: 2016	治理單位與員工的多元化	3.2 公司治理、6.1 人才吸引與留任	33-34, 92-93
GRI 405-2: 2016	女男基本薪資和薪酬的比例	6.1 人才吸引與留任	96
<b>406 不歧視</b>			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、6.3 人權管理與維護	17, 105-106
GRI 406-1:2016	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.5 重大主題管理、6.3 人權管理與維護	17, 109
<b>409 強迫強制勞動</b>			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、6.3 人權管理與維護	16, 105-106
GRI 409-1:2016	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.3 人權管理與維護、7.2 供應商管理	106, 126
<b>308/414 供應鏈管理</b>			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、7.2 供應商管理	17, 124
GRI 204-1:2016	在地採購	7.2 供應商管理	124
GRI 308-1:2016	新供應商使用環境準則篩選	7.2 供應商管理	126
GRI 308-2:2016	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	7.2 供應商管理	126-127
GRI 414-1:2016	新供應商使用社會準則篩選	7.2 供應商管理	126

指標	指標內容	章節	頁碼
GRI 414-2:2016	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	7.2 供應商管理	126-127
<b>418 客戶隱私</b>			
GRI 3-3: 2021	管理方針	1.5 重大主題管理、3.5 資訊安全與客戶隱私	18, 48, 51
GRI 418-1:2016	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.5 資訊安全與客戶隱私	52

## ✦ 8.6 SASB索引表-電子製造服務與原始設計製造(1)

主題	代碼	會計指標	回應	主題章節	頁碼
水管理	TC-ES-140a.1	1) 總取水量及屬於高水壓力地區比例 2) 總耗水量	(1) 總取水量：713.9083 千立方米；高水壓力地區比例：97.43%。 (2) 總耗水量：141.2830 千立方米	5.4 水資源管理	81
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	製造過程中產生的(1)危險廢物量及(2)回收百分比	(1) 有害事業廢棄物總重量：1,256.8182公噸。 (2) 有害事業廢棄物回收比例：74.41%。	5.5 廢棄物管理	85-86
勞動實踐	TC-ES-310a.1	1) 停工次數 2) 總閒置天數	(1) 2025年無發生員工罷工或停工事件。 (2) 閒置天數：0天。	6.1 人才吸引與留任 8.2子公司社會與治理數據	99, 154
勞工狀況	TC-ES-320a.1	1) 正職員工和非員工之工作者的可記錄事故率 (TRIR) 2) 正職員工和非員工之工作者的虛驚事故率 (NMFR)	(1) 正職員工的可記錄事故率為0.129，非員工之工作者可記錄事故率為0。 (2) 正職員工的虛驚事故率為0.032，非員工之工作者虛驚事故率為0。	6.4 職業安全衛生	114, 115
	TC-ES-320a.2	1) 完成RBA VAP稽核的工廠比例與高風險比例 2) 完成RBA VAP稽核的一級供應商工廠比例與高風險比例	(1) 神基控股轄下工廠：完成RBA VAP暨RBA CMA之廠區共計5家，佔所有設施比例50%(5/10)。完成RBA VAP的比例為30% (3/10)，且得分逾160分，高風險比例為0。 (2) 供應鏈：完成RBA VAP或者RBA CMA稽核之一級供應商共計44家，約佔一級供應商總家數的30%。本次28家通過RBA VAP稽核的廠商，其中26家得分皆超過160，且高風險比例為0。	7.2 供應商管理 8.4管理系統查證情形	127, 156
	TC-ES-320a.3	1) 在RBA VAP不符合率中，自身和一級供應商出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例。 2) 優先不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的自身和一階供應商工廠的比例。	(1) 神基控股轄下工廠：RBA VAP優先不符合事項(Priority non-conformance)比例為0。 供應鏈：取得RBA VAP不符合率報告中的 Conformance Results 共25家，其中優先不符合事項 (Priority non-conformance) 比例為0。所有重大不符合事項 ( Major non-conformance ) 依改善行動計畫 ( CAP ) 時程完成改善。 (2)神基控股轄下工廠：100%已採取糾正措施比例。 供應鏈：優先不符合事項100% 已採取糾正措施。	7.2 供應商管理 8.4管理系統查證情形	127, 156
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	報廢產品和電子廢物回收的重量以及回收百分比	<ul style="list-style-type: none"> <li>神基控股(母公司)為產業控股公司，故此題不適用。</li> <li>子公司神基科技為自有品牌強固型電腦廠商，客戶屬性為政府機關或私人企業，報廢產品和電子廢棄物回收多數自行處理。神基委託第三方處理部分，2025年報廢產品及電子廢棄物之重量為35.56公噸，佔當年度銷售產品總重量10%。</li> <li>其餘子公司從事代工業，不涉及使用者廢棄物回收與處理，且難以取得終端客戶可回收產品重量資訊。</li> </ul>	5.2 循環經濟	77

## 8.6 SASB索引表-電子製造服務與原始設計製造(2)

主題	代碼	會計指標	回應	主題章節	頁碼
材料採購	TC-ES-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	在廠商調查報告，對已辨識出的關鍵材料中，確保物料在貨源和價格的穩定性，針對物料清單(BOM表)、組件或物料的關鍵性和風險性已採取對應策略，包括建立第二貨源、替代物料、提前備料、策略性備料等減輕風險措施。另一方面，透過營運管理和IT系統，提升銷售預測能力以及備料精準度，降低備料不足或庫存過剩的潛在風險。	7.2 供應商管理	125
活動指標	TC-ES-000.A	生產工廠數量 (註：神基2025年於台灣、中國、越南有營業登記之廠區)	10	-	-
	TC-ES-000.B	生產工廠面積	452,278.82平方公尺	-	-
	TC-ES-000.C	在職員工人數	8,586人	6.1 人才吸引與留任	92

## ✦ 8.6 SASB索引表—硬體產業(1)

主題	代碼	會計指標	回應	主題章節	頁碼
產品安全	TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	<ul style="list-style-type: none"> <li>子公司神基科技之強固型電腦品牌產品開發階段即考量個人資料保護法規與客戶隱私風險，導入加密與存取控管機制，並依客戶需求提供硬體及軟體加密解決方案，以滿足政府與企業對高敏感資料的保護需求。硬體方面，部分產品設計可拆卸式儲存裝置，並提供資料安全清除工具，有效降低設備報廢或轉移時的資料殘留風險。軟體方面，導入安全設計原則與多層次防護架構。Windows產品整合TPM 2.0與多因素驗證，持續監測漏洞並與供應商協作修補；Android產品則導入安全啟動、資料加密與應用程式完整性驗證，並通過第三方安全測試；長生命週期產品持續接收原廠安全更新。雲端解決方案於發布前進行弱點掃描，並持續更新框架與加密機制，確保整體服務安全性。</li> <li>其餘子公司從事塑膠與汽車機構件等代工生產，不涉及產品資料。</li> </ul>	3.5 資訊安全與客戶隱私	48, 49
員工多元及包容性	TC-HW-330a.1	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比；個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。	<p><b>依類型之男女性別比：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高階管理階層：86%(男)、14%(女)</li> <li>一般管理階層：73%(男)、27%(女)</li> <li>技術員工：83%(男)、17%(女)</li> <li>所有其他員工：52%(男)、48%(女)</li> </ul> <p><b>依類型之年齡層佔比：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>高階管理階層：0%(30歲以下)、17%(31-50歲)、83%(51歲以上)</li> <li>一般管理階層：0%(30歲以下)、76%(31-50歲)、24%(51歲以上)</li> <li>技術員工：28%(30歲以下)、64%(31-50歲)、7%(51歲以上)</li> <li>所有其他員工：6%(30歲以下)、64%(31-50歲)、30%(51歲以上)</li> </ul>	6.1 人才吸引與留任 8.3 子公司社會與治理數據	92, 140
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比；揭露應包括管理使用IEC 62474應申報物質作法之討論。	<ul style="list-style-type: none"> <li>子公司神基科技依循內部綠色環境物質管制規範，要求供應商所有來料皆須符合相關要求，內容涵蓋IEC 62474。</li> <li>其餘子公司從事代工工業，依循客戶規範，要求供應商所有來料皆須符合相關要求，內容涵蓋IEC 62474。</li> </ul>	5.3 產品安全與化學物質管理	78
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比；揭露應包括將環境聚焦原則納入產品設計所作之努力之討論。	<ul style="list-style-type: none"> <li>子公司神基科技共13款機種取得EPEAT環保標章，符合環保設計要求之平板與筆記型電腦佔其營收百分比為92.84%。</li> <li>其餘子公司從事代工工業，未直接進行EPEAT產品註冊。</li> </ul>	5.2 循環經濟	76
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	<ul style="list-style-type: none"> <li>子公司神基科技共12款強固型電腦與平板符合ENERGY STAR® 9.0認證，符合能效設計之平板與筆記型電腦佔其營收百分比為79.35%。</li> <li>其餘子公司從事代工工業，未直接進行產品能效認證。</li> </ul>	5.2 循環經濟	76
	TC-HW-410a.4	報廢產品和電子廢物回收的重量以及回收百分比	<ul style="list-style-type: none"> <li>神基控股(母公司)為產業控股公司，故此題不適用。</li> <li>子公司神基科技為自有品牌強固型電腦廠商，客戶屬性為政府機關或私人企業，報廢產品和電子廢棄物回收多數自行處理。神基委託第三方處理部分，2025年報廢產品及電子廢棄物之重量為35.56公噸，佔當年度銷售產品總重量10%。</li> <li>其餘子公司從事代工工業，不涉及使用者廢棄物回收與處理，且難以取得終端客戶可回收產品重量資訊。</li> </ul>	5.2 循環經濟	77

## 8.6 SASB索引表—硬體產業(2)

主題	代碼	會計指標	回應	主題章節	頁碼
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	1) 完成RBA VAP稽核的工廠比例與高風險比例 2) 完成RBA VAP稽核的一級供應商工廠比例與高風險比例	<b>(1)神基控股轄下工廠</b> ：完成RBA VAP暨RBA CMA之廠區共計5家，佔所有設施比例50%(5/10)。完成RBA VAP的比例為30% (3/10)，且得分逾160分，高風險比例為0。 <b>(2)供應鏈</b> ：完成RBA VAP或者RBA CMA稽核之一級供應商共計44家，約佔一級供應商總家數的30%。本次28家通過RBA VAP稽核的廠商，其中26家得分皆超過160，且高風險比例為0。	7.2 供應商管理 8.4管理系統查證情形	127, 156
	TC-HW-430a.2	1) 在RBA VAP不符合率中，自身和一級供應商出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例。 2) 優先不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的自身和一階供應商工廠的比例。	<b>(1)神基控股轄下工廠</b> ：RBA VAP優先不符合事項(Priority non-conformance)比例為0。 <b>供應鏈</b> ：取得RBA VAP不符合率報告中的 Conformance Results 共25家，其中優先不符合事項(Priority non-conformance) 比例為0。所有重大不符合事項 ( Major non-conformance ) 依改善行動計畫 ( CAP ) 時程完成改善。 <b>(2)神基控股轄下工廠</b> ：100%已採取糾正措施比例。 <b>供應鏈</b> ：優先不符合事項100% 已採取糾正措施。	7.2 供應商管理 8.4管理系統查證情形	127, 156
材料採購	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	在廠商調查報告，對已辨識出的關鍵材料中，確保物料在貨源和價格的穩定性，針對物料清單(BOM表)、組件或物料的關鍵性和風險性已採取對應策略，包括建立第二貨源、替代物料、提前備料、策略性備料等減輕風險措施。另一方面，透過營運管理和IT系統，提升銷售預測能力以及備料精準度，降低備料不足或庫存過剩的潛在風險。	7.2 供應商管理	125
活動指標	TC-HW-000.A	生產單位數量 (依產品類別劃分)	電子件(台): 182,448 機構件(仟個): 512,307 汽車件(仟個): 180,551 航太扣件(仟個): 185,646	-	-
	TC-HW-000.B	生產工廠面積	452,278.82平方公尺	-	-
	TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	100%	-	-

## ✦ 8.7 上市公司永續揭露指標

盤查範圍	指標	單位	2024	2025
母公司 神基控股(個體)	範疇一	公噸CO <sub>2</sub> e	11.363	8.768
	範疇二	公噸CO <sub>2</sub> e	54.310	146.038
	溫室氣體排放總量(範疇1+2)	公噸CO <sub>2</sub> e	65.673	154.806
	範疇三	公噸CO <sub>2</sub> e	3.904	4.411
合併財務報告所有子公司	範疇一	公噸CO <sub>2</sub> e	14,741.816	16,000.693
	範疇二	公噸CO <sub>2</sub> e	92,364.297	105,520.095
	溫室氣體排放總量(範疇1+2)	公噸CO <sub>2</sub> e	107,106.113	121,520.788
	範疇三	公噸CO <sub>2</sub> e	405,696.758	652,142.501
確信範圍	指標	單位	2024	2025
母公司 神基控股(個體)	範疇一	公噸CO <sub>2</sub> e	11.363	8.768
	範疇二	公噸CO <sub>2</sub> e	54.310	146.038
	溫室氣體排放總量(範疇1+2)	公噸CO <sub>2</sub> e	65.673	154.806
	範疇三	公噸CO <sub>2</sub> e	3.904	4.411
	已查證佔揭露數據百分比	%	100	100
	確信機構		BSI	BSI
	確信情形		範疇1+2：合理保證等級 範疇3：有限保證等級	範疇1+2：合理保證等級 範疇3：有限保證等級
合併財務報告所有子公司	範疇一	公噸CO <sub>2</sub> e	14,741.816	15,999.766
	範疇二	公噸CO <sub>2</sub> e	92,364.297	105,500.642
	溫室氣體排放總量(範疇1+2)	公噸CO <sub>2</sub> e	107,106.113	121,500.407
	範疇三	公噸CO <sub>2</sub> e	405,696.758	652,141.189
	已查證佔揭露數據百分比	%	100	99.997
	確信機構		SGS、BSI、DNV	SGS、BSI、DNV
	確信情形		範疇1+2：合理保證等級 範疇3：合理/有限保證等級	範疇1+2：合理保證等級 範疇3：合理/有限保證等級
總計	溫室氣體排放總量(範疇1+2)	公噸CO <sub>2</sub> e	107,171.786	121,655.214
	排放強度(範疇1+2)	公噸CO <sub>2</sub> e/百萬台幣	3.005	3.084
	範疇三	公噸CO <sub>2</sub> e	405,700.662	652,145.600

## 8.7 上市公司永續揭露指標

編號	項目	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	26-27, 56
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)。	59-60
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	61-63
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。	56
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。	57
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。	65
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	66
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。	66, 67
9	溫室氣體盤查及確信情形 減量目標、策略及具體行動計畫	6, 156, 64-65



**Getac**

[www.getacgroup.com](http://www.getacgroup.com)