



Getac

2020永续报告书

2020永续亮点



企业营收连续七年每年创新高
2020年合并营收 **278.83** 亿元
2020年净利 **25.77** 亿元



获选 **社会责任型指数** 成份股
FTSE台湾高股息 成份股
锐联台湾高薪指数 成份股
台湾公司治理100 成份股

2020年天下杂志2000大调查

产业排名(制造业)

第 **131** 名

税后纯益排名

第 **100** 名



打造 **健康职场**

2020年荣获健康职场与运动企业双认证



维护股东权益

连续年配息率高于 **74%**

第7届公司治理评鉴 排名前 **6-20%**



提升 **能资源效益**

2020年总回收水量 **17,454** 百万公升

总回收水使用率 **96%**

2020年节电 **9,824** 仟度

疫情下的挑战与转变



面对2020年新冠病毒带来的重大冲击，神基的第一要务就是确保我们全球的员工健康安全无虞，并与客户、供应链伙伴与政府机关合作，共同将疫情对营运与小区的冲击降到最低。

全球连结 同步指挥

2020年1月底，春节开工隔日，神基战情指挥中心已经召开首次正式会议，建立全球各区域新冠病毒紧急应变小组，指挥全球营运据点即刻展开防疫倡导，依据当地疫情和和政府政令推动多项防疫措施避免疫情扩散。神基中国生产基地配合政令延长春节假期，积极做好各项防疫隔离措施，顺利通过政府单位现场稽查，为中国春节后第一批后准予复工厂商之一。实时而灵活的调度应对，不但使工厂及早恢复运转，更大幅降低疫情对公司的营运冲击。全球各营运据点也启动各项防疫措施包括上班配戴口罩，每日健康调查(体温、接触史、旅游史)，人员保持适当社交距离、提供酒精消毒、工作场所进行分区管制进出、部分营运据点也配合

当地政府政策启动居家上班。

在疫情未扩散前，神基即禁止海外差旅、并减少外部面对面会议要求全球营运据点和据点之间，内部人员与外部人员皆改以在线沟通。欧美据点即便居家办公，也皆能够以在线会议远距进行，确保营运不中断。此外，公司也建立防疫实时通报管道，每日进行防疫视讯直播，让员工了解公司防疫政策，随时掌握疫情动态。

数位转型成效显著

神基推动数字转型多年，相关组织、流程与生产的数字成熟度使神基在疫情中面对突发状况能够灵活应变，快速全球协作达成目标。透过全球在线实时沟通以及与客户之紧密连结，使神基在疫情所带来的突发变化中，依然能够精准掌控订单能见度，提前预先备料。2020年营收在疫情的影响下，依然达到连续七年正成长的目标。然而面对疫情所带来的新需求，以及其所形塑的市场新常态，神基管理团队将



冲击化为成长的推力，拟定中长期对策，利用疫情影响，加速推动各项优化转型，将内外部沟通与管理能力彻底云端化、行动化、高效化，强化整体营运。

2020年神基将数字能力作为核心营运策略，从管理、业务、生产、资安、训练五大面向同时开展，打造后疫情时代的企业核心竞争力。

1. 高效率远距管理

为了应对大量远距工作的需求，神基于2020年初迅速建置全球在线会议与内部沟通系统



· 并结合在线工作流程管理，将所有会议与决策工作云端化，提升跨事业跨部门的合作效率。

2. 数字化客户沟通

虽然无法实体会面服务客户，但透过数据分析与用户经验的不断强化，神基于2020年推动多场在线秀展，在疫情中与客户保持顺畅沟通，强化品牌竞争力。更跳脱原有业务模式，持续利用不同媒介开拓新市场，掌握疫情商机。

3. 实时性训练直播

为了减少实体互动，神基于全球各区加速完成实体课程在线化，并透过直播课程强化组织内的经验分享、强化防疫倡导。

4. 自动化智能生产

人力变化难以掌控是疫情带来的冲击之一，为了降低风险并提升营运效率，神基除了持续普及自动生产，2020年厂区持续导入生产管理实时在线监控，使管理者能不受地理限制，远程监控掌握异常状况，并实时了解制程因环境、产能、设备等参数差异所产生的变化，以作为决策的重要依据。

5. 信息安全双重认证

当疫情加速数字转型，远距工作与对云端的依赖也使企业的资安防守范围大幅扩张。神基于2020年推动多项资安政策，更成为国内少数同时具有ISO27001与TISAX双重资安认证厂商。

爱心关怀，携手共好

除了在企业内部积极面对疫情带来的营运挑战，神基作为企业公民，更关心社会上受到疫情波及的弱势群体。当新冠病毒造成了全球性的健康、社会与经济危机，也使原有的社会不平等更趋恶化，而女孩和贫穷的儿童则面临到了最严苛的局面。

在这样的困难时刻，神基科技启动圣诞捐助项目，与我们的客户携手合作，藉由非营利组织 Save The Children，说明各地需要的孩童，在疫情期间维护身心健康、预防感染以及持续就学。

除此之外，「神基科技公益信托社会慈善基金」持续捐助弱势群体，在疫情间协助清寒学童生活与就学，提供关怀协助。



正向影响力，就是核心竞争力

每一次挑战来临，都是我们深化永续的契机

2020年新冠肺炎无疑是对全人类巨大的冲击，截至12月31日，全球感染人数已超过8,200万人，未来可能的影响，目前还难以估计。这一年来，我们看见在危难下，社会彼此的互助可以发挥莫大的力量，也看见了原本处于高风险下的群体，在疫情中变得更加脆弱。

然而，正是因为直接面对挑战，站在地球整体的角度进行思考企业应扮演的角色，我们更深刻认知到，ESG永续行动是推动未来的核心，是我们打造更洁净、更健康、更具包容性社会的关键价值。

秉持这样的理念，2020年神基经营团队除了在营运上保持敬业态度，采取灵活多元的调控措施实时因应，并加速数字转型，鞭策企业的不断创新与进步，达到了连续第七年的营收正成长佳绩；我们在永续上也持续向前迈进，完善公司治理、提升能资源效益，同时积极促进员工健康，并回馈社会，协助在疫情中受到冲击的弱势群体。

回顾2020年，神基在公司治理上，持续强化健全董事会结构与职能，同时提升信息披露内容，2021年公布之第七届公司治理评鉴(上市组)结果神基保持于排名全台上市企业前6-20%，股东权益报酬率近三年来保持13%到16%之间。

员工健康方面，神基将员工视为最重要的伙伴，保护员工的健康安全是我们的第一要务。

因此，除了在疫情的威胁下快速采取健康保护措施，神基更积极鼓励员工投入运动、强身健体。2020年神基除了有卫福部国民健康署颁发的健康职场认证外，更获得教育部体育署的肯定，获颁运动企业认证。打造最佳雇主品牌是神基一直以来不变的目标，这些肯定鼓励我们继续努力，创造幸福多元的乐活职场。

环境保护方面，神基秉持责任消费与生产的理念，以低碳高效为方向，除了投入绿色制程研发以提升能资源的使用效率，也订定逐年降低能耗强度暨温室气体排放密集度的目标。为了精准掌握能源应用，2020年台湾汐止厂区通过ISO 50001:2018能源管理系统验证，并且自昆山厂区开始，导入智慧电表实时在线监控。透过系统化、精确化管理，以数据为依据建立能源指针与行动计划。

在持续制程节能的努力下，神基过去三年来总计节电23,722仟度，约等同于40座大安森林公园的年固碳量。而在制程水资源的部份，我们也不断追求最大的运用效益，2020年制程回收水率达到96%。

当新冠病毒造成了全球的复合式公卫危机，神基作为企业公民，主动关怀弱势群体。除了和客户共同支持国际性NGO协助受到疫情冲击的孩童，「神基科技公益信托社会慈善基金」则在疫情期间协助台湾偏乡学子继续稳定就学，帮助照顾弱势的社福机构在疫情间持续营运，共同度过难关。



相片来源
《数位时代》

2020年是充满挑战的一年，然而神基的经营与永续绩效持续受到外界诸多肯定，我代表公司入选了哈佛商业评论CEO100强，这项评比最主要的依据是股东投资报酬率与市值等财务绩效，而神基营业利益不断创新高，近五年成长近三倍；公司市值近五年也几乎翻二倍成长。这份荣耀并不属于我个人，而是属于全体同仁，代表我们过去几年来的努力成果。

在永续方面，神基2020年入列多项社会责任指数成分股，包括台湾公司治理100指数、台湾高股息100指数、台湾高薪100指数等，显现出投资人与主管机关对神基的肯定。



疫情的冲击终归会逐渐平息，诸多变化也将沉淀成为新常态，然而不变的是企业的永续力依然是核心竞争力一环，而且在疫情过后将更为突显。神基以「拥抱挑战，开创新局」自我期许，勉励神基同仁勇于创新，追求卓越，我们不但在市场与国际情势的变化中保持机敏，也要在前往永续的道路上持续发挥正向影响力，作为负责任的企业公民，共同促进世界的共融与美好。

黄明汉

神基科技董事长暨

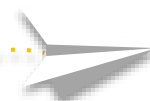
永续发展委员会主委

黄明汉董事长获《哈佛商业评论》(Harvard Business Review)评选为全台100强执行长

目录

Contents

2020永续亮点	1
疫情下的转变与挑战	2
永续发展委员会 主委的话	4
1 关于神基	
1.1 关于神基	8
1.2 营运概况	11
1.3 营运绩效	12
1.4 创新研发	14
1.5 客户服务	16
1.6 供应链管理	18
2 永续沟通	
2.1 永续策略	23
2.2 神基与SDGs的连结	25
2.3 永续治理架构	26
2.4 利害关系人议和	27
3 公司治理	
3.1 公司治理架构	37
3.2 诚信经营	43
3.3 信息安全	46
3.4 企业风险管理	49
4 绿色产品	
4.1 绿色设计	54
4.2 绿色生产	58
4.3 企业污染防治	66
5 友善职场	
5.1 幸福企业	73
5.2 高效团队	82
5.3 安心职场	87
6 社会参与	
6.1 社会关怀	92
6.2 培育产业人才	93
6.3 公协会参与	94
7 附录	
7.1 关于本报告书	96
7.2 GRI内容索引	98
7.3 报告书相关资料	108
7.4 第三方查证声明书	114



1 关于神基

1.1 关于神基

1.2 营运概况

1.3 营运绩效

1.4 创新研发

1.5 客户服务

1.6 供应链管理





1.1 关于神基

神基科技股份有限公司(Getac Technology Corporation) 创立于1989年，2002年在台湾证券交易所挂牌上市(股票代码3005)，创立初期由MiTAC Inc.与美国奇异航天部门共同合资成立，提供政府单位国防电子设备，1998年与神达计算机旗下的笔电事业体合并，跨入消费型笔电代工事业，累积丰富的计算机产品设计制造经验。2007年转型投资Getac强固型计算机自有品牌，并购专业的塑料机构厂以及汽车金属机构厂，提供完整的机构解决方案。

2020年神基科技合并营业额达到新台币278.38亿元，全球员工总数10,489人，资本额59亿元，主要经营范畴涵盖强固型计算机品牌事业、综合机构零组件、汽车金属压铸零组件、以及航天扣件。

288亿
市值

278.38亿
2020合并营收

59亿
资本额

25.77亿
税后获利

10,489人
员工人数

4.40元
每股税后盈余

全球营运据点

神基全球运筹总部设置于台湾，主要负责研发、业务、法务、财会，以及信息系统管理；生产基地主要位于台湾、中国江苏省常熟市、昆山市、以及越南河内地区。旗下Getac 自有品牌营销全球80个国家，主要销售据点位于美国、中国、英国、德国、法国、意大利、俄罗斯、印度等。

22

生产与销售据点

80+

销售国家

橘色字体为电子产品制造基地
蓝色字体为机构产品制造基地
灰色字体为分公司与营销据点



本报告书揭露范围不含标注*号之生产基地

营运范畴

强固型计算机

提供强固型笔电及平板电脑，可适用于极端艰困的作业环境，产品应用领域涵盖国防、警方、公共事业、通讯、制造、以及交通运输等。



综合机构

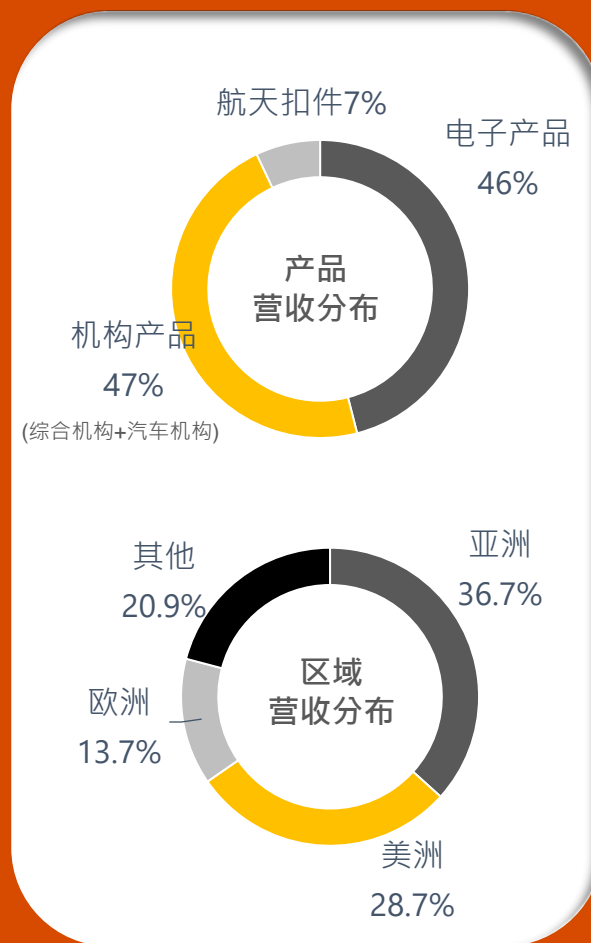
提供复合材料机构方案，以纯熟的RHCM急冷急热工艺，打造时尚、美观、轻薄、环保的复合材料机构零组件产品。

航天扣件

通过美国飞机引擎制造厂商奇异(GE)公司与欧洲Snecma公司认证，提供飞机引擎与机身所使用的航天级扣件产品。

汽车机构

IATF16949汽车质量认证系统合格制造商，提供汽车金属压铸零组件产品的设计与制造，主要客户为国际一级汽车零件供货商。





1.2 营运概况

强固型计算机产品

受疫情封城，经济活动趋缓或停摆影响，强固型计算机来自私营部门(private sector)的需求相较108年有所降温，部分业已客户订单因为居家上班要求递延出货，或者终端市场需求趋弱而减少拉货，但公共部门包括国防、公安、以及联邦政府等单位订单相对稳定。强固型计算机整体拉货动能虽然不如期初预期的强劲，但营收表现依旧较上个年度成长。此波新冠疫情，神基耕耘多年的数位转型成效显现，藉由国际营销与客户管理自动化系统，直播教育训练与虚拟现实的数字互动营销等，在疫情威胁下稳固订单，保持竞争力，开发新商机。展望110年，疫情需求推升5G与WiFi6加速成长，AIOT相关应用的蓬勃发展与企业转型的风起云涌，均可望促进强固型计算机的市场需求。故销售上将以Getac Select Program等丰富多元的解决方案，针对垂直市场需求抢攻市占，带进新营收。

综合机构件产品

109年度第一季受新冠疫情影响工厂停工，团队因应得宜，抢得第一波可复工厂商名单，快速供货满足客户出货要求。受惠于疫情下激增的远距工作与教学需求，带动本公司109年度商用笔电、教育笔电与游戏机机壳出货，本公司可以提供高附加价值与差异化制程的机构件产品为主，教育笔电运用双色射出制程技术，塑



料结合周边橡胶提供防机体防碰撞保护，商用笔电市场推出的新复合材料因外观时尚、材质轻薄，强度良好，推广情况良好，出货量较上个年度增加，双色射出与新材质新壳出货皆缔造良好的销售佳绩。展望110年，此次新冠疫情引起教育机构对建立学校远距教学的能力，因此教育笔电的商机与需求依然看好。神基将持续提升新材质、新制程的开发与布局，保持市场竞争力。

汽车机构件产品

受新冠疫情冲击，全球汽车销售总量较前一年度下滑15%~20%。欧美汽车制造业因封城停摆，需求也因人们无法出门锐减，造成第二季业绩巨幅下滑，随着城市解封，客户陆续在第三季与第四季复工，零组件供货情况逐季上扬回升至疫前的九成左右，且神基ADAS(先进驾驶辅助系统)以及新能源车相关新产品亦有引进新订单，弥补疫情受创。根据IHS Markit调研机构预估，110年全球汽车销售总量可望达到8340万台，较109成长9%。随着疫情受到控制，疫苗普及率提高，全球车市可望回温，且伴随环保趋势与5G应用开展，各大车厂竞速开发ADAS与新能源车，神基将持续抢攻相关市场占有率，扩大营运规模。

控制，疫苗普及率提高，全球车市可望回温，且伴随环保趋势与5G应用开展，各大车厂竞速开发ADAS与新能源车，神基将持续抢攻相关市场占有率，扩大营运规模。

研机构预估，110年全球汽车销售总量可望达到8340万台，较109成长9%。随着疫情受到控制，疫苗普及率提高，全球车市可望回温，且伴随环保趋势与5G应用开展，各大车厂竞速开发ADAS与新能源车，神基将持续抢攻相关市场占有率，扩大营运规模。

航天扣件产品

新冠病毒疫情严重冲击全球航空市场，致使需求锐减，航天扣件产品109年业绩下滑近四成。虽然营运受到疫情冲击，但在客户、制程发展与产品认证上，仍有所增长，109年获得Royce-Rolls 全制程认证，目前正进行其他欧美航天制造厂的制程认证。在市场开拓方面，除了既有的北美办公室，109年上半年于欧洲增设办公室就近服务客户，解决因疫情无法出差拓展业务的不足，同时稳固与主要客户的沟通节奏。展望110年，希望在全球疫情受到控制后，市场需求回温，重拾营运增长动能，持续朝成为全球航天零组件之关键供货商迈进。



1.3 营运绩效

神基的管理理念强调「策略领航·开放沟通」，订定明确的目标，以开放式沟通凝聚共识，透过定期的绩效检视来确保营运目标的达成。主要事业体专业经理人每年定期(一年二次)对董事会报告当前大环境的营运风险与经营策略，说明绩效目标设定以及绩效达成情况，协助董事会掌握公司的营运状况。各事业体或中心级经理人每年亦会分别与其所属的部门同仁举办一到两次策略会议，传达当年度的行动方案以及业绩目标，凝聚团队共识，同时依据营运情况举办绩效检讨会议，适时提出检讨改善方针，提升营运绩效。

2020年营运绩效

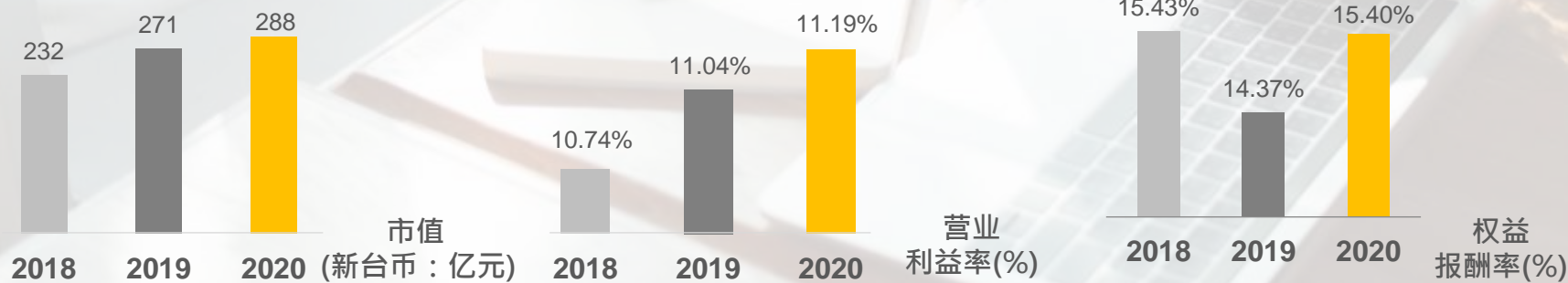
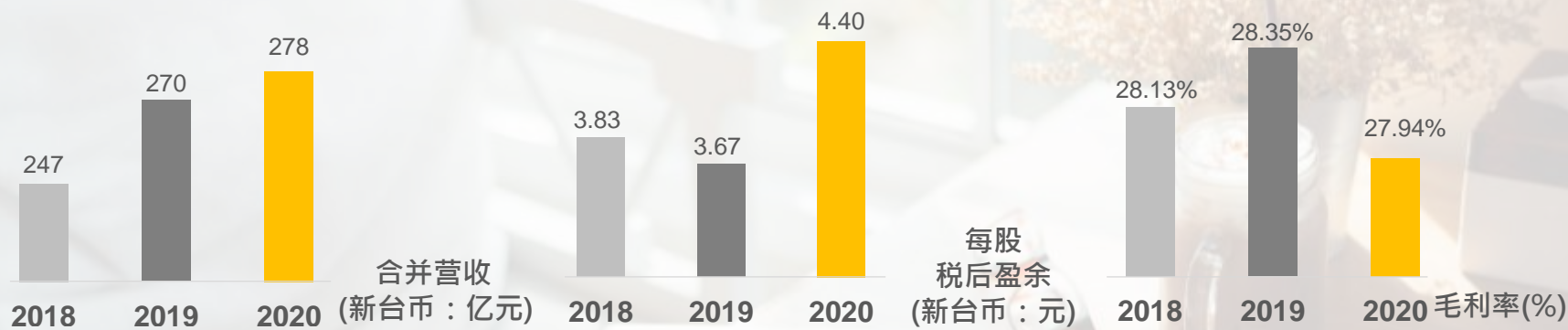
合并营收为新台币278.38亿元，年增3.3%，每股税后盈余4.40元。2020年合并利益为新台币31.16亿元，较去年同期成长4.7%，归属于母公司净利为新台币25.77亿元，较2019年度成长21.0%。有关本公司详细之财务资料以及营运概况，请参阅本公司2020年度年报第69页。

2020年神基科技发放现金股利新台币2,123,911仟元，税捐支出为新台币40,588仟元。2020年台湾总部取得国税局核定之2018年研发投资抵减金额共计1.96亿元，此外并无其他重大的财政补贴收入。



	产生的经济价值 (单位:新台币仟元)			获利能力			分配的经济价值 (单位:新台币仟元)			
	营业收入	税前净利	净利归属于 母公司业主	每股盈余 (元)	资产报 酬率(%)	权益报 酬率(%)	薪资总额	员工福利 总额	所得税费 用	股东现金 股利
2020	27,837,743	3,240,940	2,577,039	4.40	8.40	15.40	5,270,967	853,332	572,147	2,123,911
2019	26,952,910	2,947,375	2,129,188	3.67	8.18	14.37	4,793,380	833,506	577,447	1,632,879
2018	24,693,836	3,026,872	2,212,459	3.83	9.05	15.43	4,286,486	633,500	608,495	1,737,585

经济绩效一览表

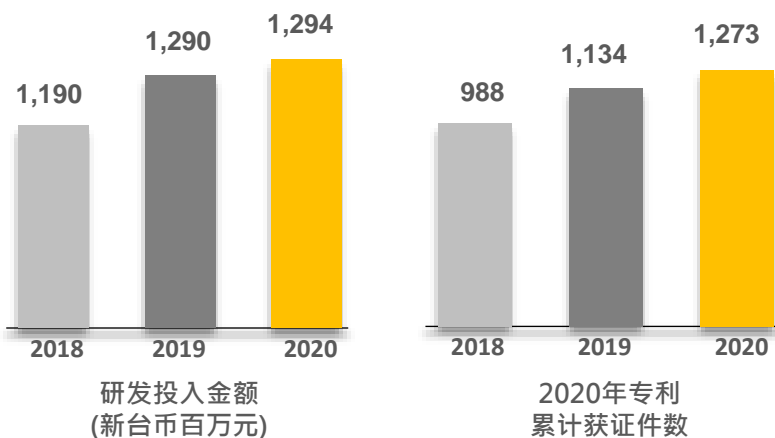


1.4 创新研发



保持产品与技术创新是推进神基持续成长的关键因素之一。我们的产品研发设计方向着重在提供客户最好的使用体验来提升品牌忠诚度，藉由差异化制程技术筑高竞争门槛，同时提高自动化制程普及率打造竞争力。

2020年神基共计投入12.94亿元作为研究发展费用，约占合并营业收入净额4.6%，同时累计取得1,273个国内外专利。



知识产权管理

为避免公司知识产权遭受侵权或者侵犯他人专利，神基建构完善的管理架构与内部规章制度，智慧财产争议案件由法务中心专责承办并视个案情形委任外部律师处理；法务中心辖下设置智慧财产处，作为知识产权业务之专责部门，以利执行与推展相关工作。智慧财产处择定竞争同业以及相关类别产品主动进行多国的专利检索，了解业界专利申请动态，鉴别可能侵犯他人权利之风险，并予以分析、回避。2020年无任何侵犯他人知识产权之情事。

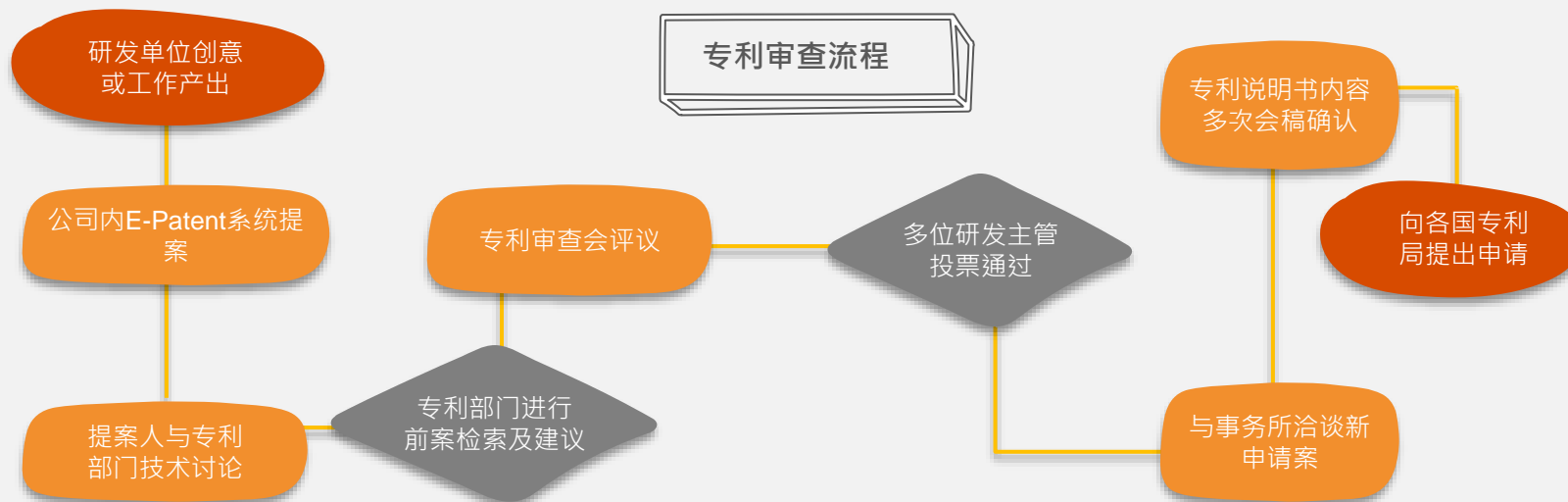
专利布局

为促进产品与技术创新，保障技术专利，神基订定完整的专利申请流程办法、专利审查办法及专利奖励措施，要求研发、生产、测试、品保等技术相关部门每年皆须提出专利提案，并将专利与员工年度绩效考核目标结合。所有专利申请透过内部在线E-patent平台进行，提供在线的咨询与申诉管道。专利审核交由内部28位审查委员针对同仁提案之专利进行审查，

为厚植公司新事业的确认，智慧财产处同仁亦会针对员工提出之技术专利申请进行专利检索，确认无风险者交由智慧财产处申请与维护专利。

为厚植公司新事业的技术实力以及长期技术发展目标，智能财产处积极参与及协助项目研发人员提出自行开发技术之专利，2020年为配合公司组织调整及新单位设立，使专利审查委员之组成能涵盖现有产品所应用的技术类别，并增加审查委员名单技术背景之广度及深度，

重新调整原先专利审查委员名单，对前瞻技术提早进行专利布局，新任审查委员将能给予提案人更多元化的技术指导，促进理论技术的实现及商品化，使专利审查会之评议结果更符合公司未来发展需求。



1.5 客户服务



客户申诉服务信箱

GetacSupport_TW@getac.com

神基科技承诺提供给客户一流的产品与服务。秉持以客为尊的信念，我们用心倾听客户的声音，从客户的观点出发，主动提供建议，为客户解决问题，确保最完美的客户体验。

| 层层把关 确保产品质量

神基依循ISO9001国际质量认证系统，建立质量管理体系，制定质量管理手册，作为各部门落实质量目标的依据。

Getac 产品的设计开发与验证，拥有明确且有效的管理制度与流程。产品自开案起，历经概念设计时间、设计时间、工程设计时间、制造设计时间，一直到产品上市，各阶段都设置标准验证程序关卡，必须通过验证才可进入下一个阶段。我们增加试产测试的机台数以提升设计验证(Validation)的精准度与可靠度。

为提升质量管控，我们采购先进的制程与检验设备，加速自动化生产制程普及率，同时持续提升产品验证人员的人力与专业能力，定期召开 AFR(Annual Failure Rate)检讨会议，

严格检视产品故障原因提出改善方针，并将处理情形输入数据库，作为未来研发设计的参考依据。

| 强化客户沟通

由于强固型计算机属于品牌事业，涉及通路的运营，神基近年来持续深化在地营销，提供在地客户更实时、更优质的服务，透过与区域策略通路伙伴密切合作，携手策画符合通路市场的讯息与营销活动，促进品牌营销与沟通。

神基借助IT管理系统改善与客户的沟通，导入伙伴信息平台 (Partner Portal)，E-quotation，营销自动化 (Marketing Automation)，第二代Service Portal服务平台，系统化提供产品信息与售后服务，说明通路伙伴快速掌握神基的产品及服务，使其在对终端使用者进行销售时能更有效及顺畅，实质提升客户满意度。

| 客户满意度

神基透过不同管道搜集客户对公司产品与服务的回馈意见，并进行改善。除了日常的业务联系，公司官方网站设立客户咨询服务管道，不定期举办通路伙伴大会，同时进行年度客户满意度问卷调查。

客户满意度问卷调查依循公司满意度调查标准作业程序进行，由各事业单位自行执行，依据其商业型态与交易金额订定年度调查对象以及数量。问卷调查面象涵盖产品质量、销售服务、交期、技术支持与售后维修等。透过客户满意度的了解与分析，调整营运策略，以及持续改善产品与服务质量的重要依据。

此外，神基科技亦设置完善的售后服务与客诉处理机制，以保障客户的权益。任何神基产品与服务相关之问题或申诉事件，皆可透过客服单位的专门信箱进行咨询或申诉立案。

客户保密协定

为保障客户之商业机密，本公司秉持善良管理人之注意义务保管及使用原则，Getac因业务往来自客户端所取得之机密信息，将严格落实「必须知悉者始予揭露原则」，仅揭露该机密信息予必须知悉之人。

公司亦依个案情形与须知悉之人约定保密义务，不定期向公司员工说明其应尽之保密义务，督导相关人员遵从保密约定；此外，本公司严格维护网络及各电子平台使用环境之安全性，防止Getac客户机密信息外泄或散布，以保护客户之权益。

GDPR因应措施

欧盟「个人资料保护规则」(General Data Protection Regulation, GDPR)于2018年5月25日正式实施，规定所有对欧盟境内个资当事人提供商品或服务或观测个资当事人于欧盟境内行为之企业，皆必须强制遵守。

神基科技聘请专业顾问公司，协助公司导入GDPR通盘性个人资料保护策略包含：

- 盘点涉及个人资料搜用相关单位及其作业方式。针对个人资料保护机制进行强化改善措施。
- 所有网站实施安全传输协议保护个资。所有管道修改隐私权通知，以符合欧盟「个

人数据保护规则」之标准。

- 检视与第三方数据处理厂商之协议书并要求厂商将数据保护义务纳入协议中。
- 设立专责之Data Protection Managers，以实时响应客户或利害关系人对于个人资料保护权利之意见。

产品资安防护

神基科技(Getac)坚固型计算机产品用户多为政府单位或大型企业，内存信息的敏感性、机密性较高，因此对产品本身所提供的资安防护能力要求更高。为确保用户能够安心的使用Getac产品，降低信息外泄的机率与不便，我们从最前端的产品设计到末端的售后服务，皆采取必要的客户隐私保护措施，说明如下：

- 法务部门监控各国相关法律变革，实时更新保护客户隐私及数据的规范，并将相关措施扩及产品生产的每一个环节。产品开发阶段即考虑用户个资安全及各国个资保护法规合规性并建制相应预防机制。
- 产品设计纳入业界最先进高阶的资安防护规格，并与国际知名的加密厂商合作，确保软硬件的兼容性，针对需要高端加密软件的客户提供完整的解决方案，此外，提供可便利移除的可拆卸式硬盘机构设计，方便用户紧急撤退时可以立即将硬盘自

机器移除带走。内部维修中心以及授权的第三方服务厂商皆必须遵循当地对个资保护的相关法令，维修机器时不得碰触客户信息做不当储存，同时提醒客户送修前移除硬盘，保障个人资料因机台维修及运送而有外泄风险。

- 提供“keep your hard drive”高阶服务，当硬盘毁损时，提供新硬盘替换，并允许客户保留旧硬盘，杜绝数据外泄。



1.6 供应链管理



随着全球化、信息化的发展，以及国际对永续议题的关注，供应链管理串起了商流、物流、信息流和资金流，成为企业战略管理重要的课题。

神基相信良好的供应链管理基础来自于与供货商之间的紧密合作关系，彼此共担风险、共享利益关系，透过优化信息系统来提升运作效率；缩短交货时间，减少环节之间的成本，进而达到提升客户满意度与最佳产品与服务的体验。

创新、承诺、价值是神基科技的核心，在追求业绩成长的同时，我们也积极推动永续政策以符合各界的期待。神基除了自身贯彻责任商业联盟(RBA)对永续议题的规范，亦发挥影响力要求供应链共同遵循，共同携手合作善尽企业社会责任。

供货商型态

2020年本公司供应链采购原物料以电子零组件、塑料粒以及铝锭为主，主要生产制程均在厂内进行。各产品线采购金额占本公司供应链

总采购金额分别为：电子产品39%、塑料机构采购占比为53%、汽车机构占比为8%。

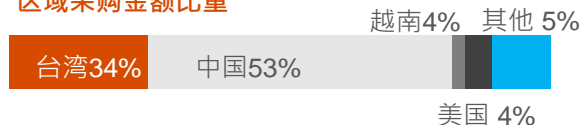
本报告书供应链管理主要揭露与原物料相关之采购，重要供货商集中在中国与台湾地区，2020年两地原物料采购金额约占原物料总采购金额86%。2020年度本公司与供应链关系稳定，与神基交易之原物料供货商(含外包商)共计968家，其中102家为新签供货商。

采购在地化

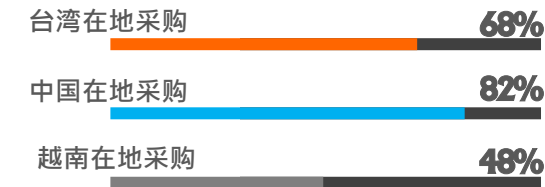
采购在地化是神基的供应链政策，逐年提高在地采购比例有助于减少因运输过程而造成的风险及成本，同时亦可为当地制造就业机会。2020年因应中美贸易关税变动，事业单位改采多地供货模式，扩增非中国地区产能，于台湾与越南增加采购比重。

本公司电子产品在地采购国家以台湾为主，塑料机构与汽车机构以个别厂区所在地进行采购。2020年台湾、中国与越南之在地采购分别为68%、82%、与48%。

区域采购金额比重



各区域在地采购比重





供货商分等作业

神基制定完善的供货商资格审核以及供货商评鉴分等制度，在签约完成后正式交易前，神基品管单位会派员对供货商进行实地稽查，展开供货商资格评鉴作业，通过才得以进行交易。为确保供货商素质及来料质量，神基对主要供货商进行每月一次的在线TQRDC绩效评等作业，就技术、质量、回复、交期、以及价格等五个面向给予评分，分为A、B、C、D四个等级，对不合格者提出改善建议，若持续无法改善，则剔除供货商资格。透过TQRDC的管理链管理，为公司创造最大的价值，为客户带来更高的服务水平与价值体验。

供货商永续管理

除了传统的TQRDC供货商评量标准，神基依循责任商业联盟对永续议题之规范，透过合约管制将永续议题中与环境保护、消费者健康安全、反贪腐、智财权等相关议题纳入本公司标准采购单(PO)标准合约，以及供货商长期采购总合约。所有供货给神基之原物料供货商，均需签属同意我方订定之标准采购单(PO)的订购条款，采购单载明供货商需同意如下与永续议题相关之声明与保证。

此外，本公司亦要求原物料供货商签属《长期采购总合约》，要求供货商及其上游供货商

承诺善尽环境保护、尊重劳动人权，禁用冲突矿产并愿通知及提供证据协助查察矿产来源及产销监管流程、以及诚信经营等永续作为，若违反相关条约，本公司除了有权终止合约，亦可要求损害赔偿与交易订单金额十倍之赔偿，作为惩罚性违约金。



神基科技PO永续相关条款

- 产品符合安全、卫生、环保及相关法令之规定。
- 产品及其包装对人身安全及健康无造成风险之虞。
- 产品无侵犯知识产权之情事。
- 绝无直接或间接提供不正当利益，诱使买方之相关人士。
- 供货商违反采购单之任一规定时，需赔偿神基所受之一切损失。

神基长期采购总合约之永续议题条文

- 保证禁用环境危害物质，并配合环境管制相关规范与法令要求
- 禁用冲突矿产
- 禁用童工与禁止强迫劳动
- 尊重结社自由与集体协商权利
- 不歧视
- 保护知识产权，绝无侵犯他人商标权、著作权、专利权、营业秘密等
- 禁止行贿、收贿、酬庸回扣、接受不当馈赠或招待等
- 维护员工职业健康与安全
- 污染物排放与废弃物处理遵守环保法规，并通过ISO14001认证



禁止采购冲突矿产

神基科技身为世界公民，支持并遵照责任矿产倡议(RMI, Responsible Minerals Initiative)，不采用透过迫害人权或武装胁迫开采的冲突矿产，特别是来自于刚果民主共和国及其邻近国家所出产的锡、金、钽、钨4种矿产。神基同时遵循「责任商业联盟」所规范之行为准则，采用RMI制定之冲突矿产报告模板(CMRT)进行供应链3TGs尽职报告。

此外，汉达昆山亦根据《责任商业联盟》之相关规范，将冲突矿产列入供货商年度稽核项目，初检与复检均不合格者予以解约汰除，近三年以来所有稽核之供货商，均无发现使用冲突矿产之情事。

蓝天计划：落实供货商VOC规范管理

为响应蓝天计划，落实永续供应链，中国厂区于2020年进行全面盘查，经清点各制程与原物料后，要求相关生产制造过程中所使用工业防护涂料、油墨、粘胶剂、清洗剂供货商应共同遵循法规规范。

因电子制程中电子零组件涉及材料繁多，为求有效控管，神基除要求相关供货商生产制程与标识皆须符合法规要求外，更须签署声明书，承诺共同落实法规。经过调查与沟通，2020年相关品项供货商签回声明书比率高达98.1%。至于经调查盘点后未符合标准之供货商，有5家未回复，经采购评估为低风险。经调查盘点后未符合标准之供货商共12家，于2021年2月全部完成确认与测试，目前均合格。

塑料制程因生产过程中直接使用油墨与涂料等相关材料，为求确实遵守法规，2020年神基

针对所有相关原材料全面清查，针对一千三百多项品项要求供货商提出测试报告或宣告书，如不符合规范则应替换材料、更改配方，或者更换供货商。

供货商现场稽查

目前塑料机构产品亦针对已签约之重点供货商进行风险分级，同时制定稽核计划，且将重要制程外包商如喷漆、成型、压铸、溅镀等供货商，以及年度交易批数较高之供货商列为重点稽查对象。被稽核之供货商必须填写Social Account-ability Report的自评表，据实陈述RBA准则规范的落实情况。本公司取得自评表后，由供货商管理处(SQA)派员前往供货商进行实地稽查，并出具报告书阐明稽查结果与建议改善事项。不合格者一个月内再稽查一次，再次不合格则撤销其供货商资格。

2020年汉达昆山暨苏州汉扬共计实地稽核25家供货商，其中包括16家高风险厂商，全部通过稽核，被稽核厂商在劳工权益、诚信、管理系统、以及环境保护等面向查无违规事项。

全球供货商CSR永续普查

神基采用责任商业联盟之行为准则做为供应链管理价值基础，为了解供应链伙伴实行状况以提供进一步协助，2020年神基建立「全球供货商平台CSR永续专区」，并邀请所有神基供货商伙伴登入，尽责揭露永续绩效。依前一年有交易之603家原物料厂商进行问卷调查，合计回收512份有效问卷，占比85%。调查结果发现，四成以上供货商经第三方机构针对企业社会责任相关议题进行查证且合格通过，

八成以上供货商提供一种以上内部员工职业安全与环保劳动法规相关教育训练课程，九成以上供货商透过内部或现场稽核等不同方式确保其供应链共同遵守企业社会责任。

此外，本次调查发现有一家厂商发生违规事件，为洗涤塔未定时更换配件导致水质检测未达标准，本公司派人追踪了解后，目前厂商均已依法改善。

供货商签署企业社会责任承诺书

神基集团希望携手供货商共同承诺履行企业社会责任，落实联合国永续目标「责任消费与生产」的理念，邀请供货商共同就承诺善尽企业社会责任、维护基本人权、推动环境永续发展等面向签署承诺书。2020年就前一年有交易之原物料厂商603家进行邀请，共回收513份，占比85.07%。

神基供货商自评问卷问卷面向

环境(E)

- 环保法规遵循

社会(S)

- 尊重人权
- 禁止强迫劳动
- 禁用童工
- 禁止歧视
- 劳动法规遵循
- 团体协约

公司治理(G)

- 企业社会责任
- 反贪腐
- 诚信原则
- 内部教育训练
- 经济领域法规遵循
- 知识产权

企業社會責任承諾書

本公司，
 基於向神基集團供應或服務供應關係之商業往來，承諾履行企業社會責任，維護基本人權，推動環境永續發展，遵循相關法令規範以及神基集團的供應商行為準則。如供應商未能認真實踐以下事項，神基集團有權依據相關合約要求，要求供應商進行改善，或終止合約。

本公司將對相關人員實施，並且遵守以下事宜：

1. 禁止使用童工和強迫勞動，且不強迫使用童工或強迫勞動的供應商及分包商。
2. 提供安全衛生之工作和生活條件，確保員工的安全與健康。
3. 推動平等與公平之工作環境，禁止任何形式之虐待、性騷擾及歧視行為。
4. 提供平等與公平之工作環境，禁止任何形式之虐待、性騷擾及歧視行為。
5. 尊重基本人權，禁止任何形式之侮辱人格、體罰、精神或肉體虐待的行為。
6. 合理安排生產計畫，合理安排工人的工作時間和休息時間。
7. 遵守當地勞工權利，至少滿足工人對基本商業和當地最低工資標準。
8. 遵守當地勞動、職業安全及健康標準，將污染及環境減至最少且持續改善。
9. 不辭許也不從事任何賄賂、賄賂、勒索和賄賂行為，並尊重當地法律。
10. 不強迫來自衝突與礦區國家之金礦(AU)、Tin (Sn)、Wolfram (W) 及錳等零件所使用的金屬來源及採探。

簽署人資料填寫

公司名稱*：

簽署人姓名*：

簽署人職稱*：

簽署人電話*：

簽署人電子郵件*：



2

永续沟通

2.1 永续策略

2.2 SDGs连结

2.3 永续治理架构

2.4 利害关系人沟通



2.1 永续策略



永续政策

神基科技相信永续的推动，必须与科技自身的核心价值相结合，才能创造最大化的利益，符合所有利害关系人的期待。神基以「创新、承诺与价值」三大核心价值为基础，响应联合国SDGs永续发展目标，将营运策略与环境、社会及公司治理(ESG)观点相结合，拟定了神基的永续发展方向。神基实践「责任商业联盟」(RBA, Responsible Business Alliance)行为准则、倡议责任矿产倡议(RMI, Responsible Mine)呼吁供应链伙伴一起落实永续，建构更美好和谐的世界。



Innovation 创新

创新思维是神基科技的关键文化基因，我们怀抱着无限的崭新想法、无止尽追寻更先进的科技，让我们在迈向新纪元的路上，引领时代推进。



Commitment 承诺

客户是神基唯一的使命承诺，我们用心去聆听，比客户更早一步看见自身的需求，说明客户全力冲刺，斩获超乎预期的战果。



Value 价值

无论产品或是服务，我们用心为质量严格把关。我们竭尽心力让客户的力量更上层楼，客户的价值，就是神基的存在价值。



永续愿景

以正向的力量促进更
美好共荣的世界
发挥企业公民力量，
守护地球资源。

聚焦方向

- 诚信经营
- 责任消费与生产
- 绿色制造
- 友善职场
- 创新教育

中长期永续目标

永续愿景与发展方向



台湾公司治理评鉴(上市组)排名
前5%营运合规零违法



逐年降低温室气体排放
密集度
回收水率保持98%以上



国际优良企业雇
主与职场评鉴



电子产品取得EPEAT
银级标章



提供平等与创新的教育机会

2.2 SDGs连结

聚焦四大目标 持续创造长期价值

联合国永续发展目标 (Sustainable Development Goals · SDGs) 提供对企业响应气候变迁与消费者需求的策略地图，透过检视 17 项目标，找出企业最该关注的议题，未来企业永续发展的可能与创新方向。

响应联合国SDGs永续目标，神基依据公司产业属性、公司核心能力、实际可应用资源暨可执行性，以及利害关系人期待等面向，将公司永续行动与SDGs目标对应，聚焦于目标八促进经济成长，目标九促进产业创新，目标十二

确保永续的消费与生产模式，以及目标四公平以及高质量的教育等四大目标，作为公司中长期的永续方向。

在具体执行上将行动方案分为「公益驱动力」与「企业驱动力」落实于日常营运中。公益驱动力方面透过「公益信托神基科技社会慈善基金」，从事慈善捐款，并且利用科技的力量改善偏乡教育。另一方面，举办「育秀杯」创意竞赛活动，提供青年学子发挥创意的平台与实习机会，打造AI时代最需要的明日之星。在

企业营运面向，则透过核心技术的研发，推动制程创新，提升能源的使用效率，并推动环境友善材料的普及化。同时发展高附加价值产业提升公司价值，创造更多就业机会，藉由打造平等尊重的职场环境、不断精进的学习氛围，让人才不断增值，成为创新研发的动力。神基科技更发挥自身的影响力，透过沟通与督促，鼓励供应链伙伴共同重视人权、保护环境，发挥企业公民的力量。

让资源不断循环 发挥最大效益 是我们的永续目标



- 为提升良好空气质量，以严格标准进行VOCs原物料规范，2020年中国厂区完成「蓝天计划-挥发性有机化合物(VOC)相关规范」导入。
- 2020年回收水率高达96%；废气、废水、废弃物排放无违规，并公开揭露相关资料。

从实体到数字世界 我们相信学习从来没有局限



- 支持偏乡与弱势学童持续就学：提供慈济大学泰北清寒学生奖助学金、协助基督教贵格会回龙弱势家庭关怀中心购置清寒学子衣物。
- 产学合作 世代培力：协力举办育秀杯竞赛，今年已迈入第18届。

运用核心技术 持续推动制程创新



- 投入设备提高能源使用效率，2020年共计节电9,824千度，等同减碳6,208公吨CO₂当量。
- Green Molding「绿色注塑成型」技术，2020年专案可节电438千度，2017至2020年累计节能14,842千度，等同减碳9,088公吨CO₂当量。

鼓励人才创新发展 多元平等是最好的土壤



- 提升员工职能 - 提供多样化职能训练课程，2020年员工教育训练人均75.26小时。
- 人权保障 - 所有厂区禁用童工、禁止强迫劳动。



2.3 永续治理架构

全方位整合企业动能 协力落实永续蓝图

企业永续发展委员会

为促进永续事务推动，神基设立永续发展委员会。该委员会为神基企业社会责任与永续经营的主要决策与推动单位。

本委员会由董事长担任主任委员，主任委员得依情况增减委员加入，协助永续工作的执行。委员会辖下设置执行推广小组负责推动与追踪委员会决议事项，同时由董事长指派事业群高阶经理人担任常务委员，设置五个功能性小组，小组委员由公司一级主管担任，依据执掌与权责范围划分负责经济、环境、或社会等永续议题事务的推展。小组委员依循委员会决策责成行政、环安卫室、制造中心、厂务、工安、研发、业务、营销公关、法务、财会、人资、采购等单位，将永续政策与例行事务结合，彻底落实公司的永续政策。神基永续发展委员会每季召开一次会议，密切追踪掌握国际社会与供应链所关注的永续议题，并与内部KPI结合，预期透过企业内部从上而下整体性规划，发挥企业公民力量。

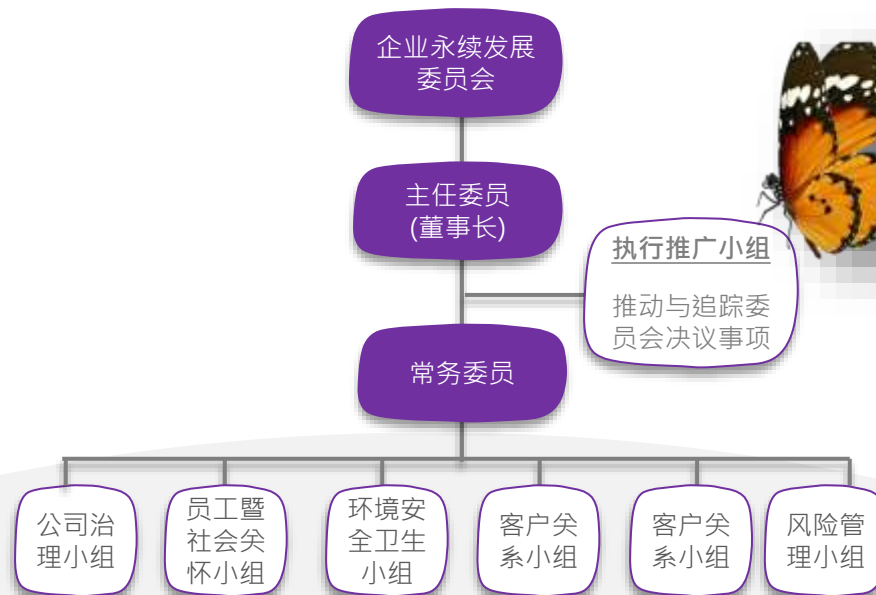
永续报告书编撰作业制度化

此外，为促进本公司永续报告发行符合GRI准则规范，实时响应利害关系人对神基永续政策的相关问题，本公司设立企业关系室，专责企业永续报告书的编撰作业。每年由永续委员会主委召开会议，进行利害关系人鉴别与重大考虑面的鉴别与边界设定，并由企业关系室召集海内外相关单位，依据编撰作业流程展开数据的搜集、汇整、查证作业及发行。

2020年新增风险管理小组

考虑全球经营环境剧烈变化、气候变迁影响力不断增加，2020年企业永续发展委员会下新增风险小组，负责建立风险管理机制与推动执行风险管理程序，定期于永续发展委员会及董事会报告并定期举办风险教育，提升全员风险认知。

神基永续发展委员会组织

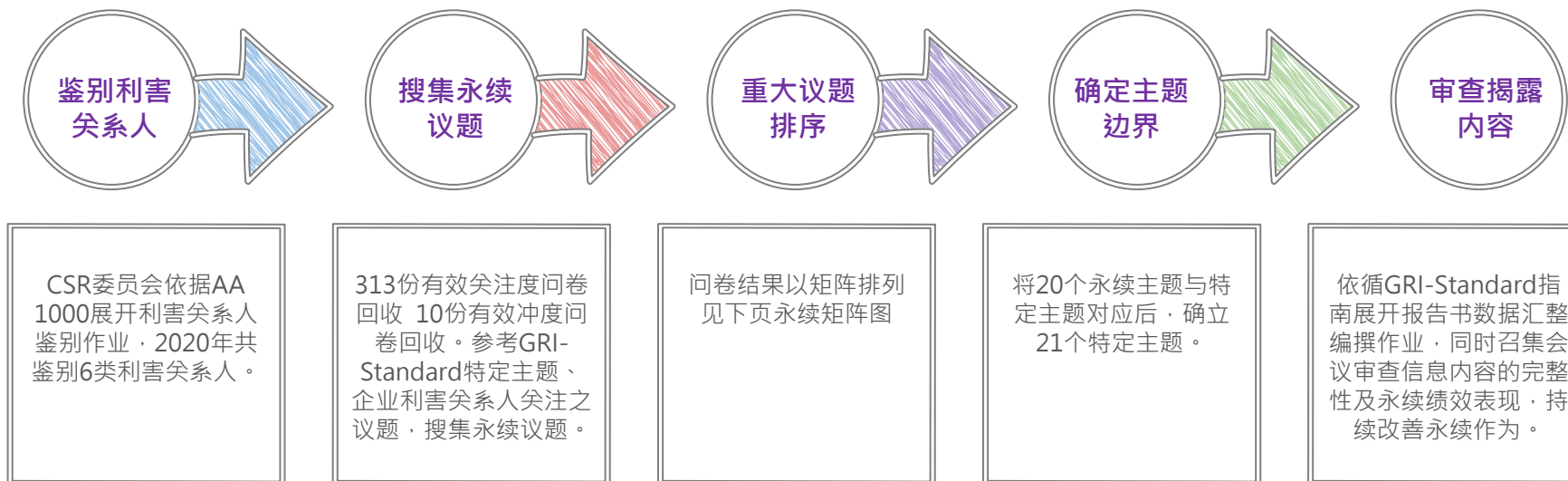
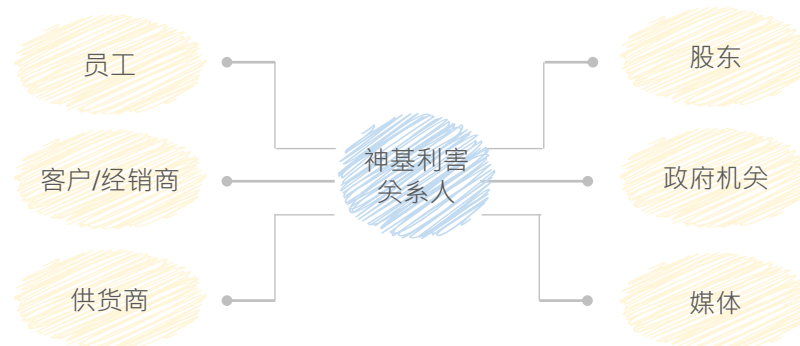


2.4 利害关系人议和

利害关系人的期许，是我们不断成长的推进力

| 鉴别利害关系人

利害关系人的意见是神基进步的重要基础，除了各部门依权责进行实时沟通与响应，保持意见流通渠道顺畅外，神基科技每年固定由永续发展委员会主任委员召集全体委员依循AA1000 Stakeholder Engagement Standard进行评分作业，从依赖性、影响性、多元观点、责任与张力五个面象给予评分，鉴别主要利害关系人，确保掌握各部门对于利害关系人的理解不断更新进步。2020年评分结果，神基得分最高前六类利害关系人分别为员工、客户/经销商、供货商、股东、政府机关、媒体。





利害关系人沟通

神基建立制度化的日常沟通管道，与利害关系人进行沟通，确保我们在进行永续责任推动过程中，能充分考虑利害关系人的意见，时刻自我检视与修正步履，把握回应的时效性。

CSR咨询专线

电话：+886-2-2785-7888#5124

CSR 信箱：Getac.csr@getac.com.tw

	沟通管道与频率	2020年关注议题	沟通说明与响应方式	参考章节
客户/经销商	<ul style="list-style-type: none"> 企业官网在线客服专线(实时) 销售合约与保密协议(实时) 电话客服专线(实时) 经销商大会(定期) 消费者服务信箱(实时) 第三方ESG稽核(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 童工 强迫或强制劳动 不歧视 保全实务 信息安全与客户隐私 	<ul style="list-style-type: none"> 实时性回复客户需求与意见，包括实时客服信箱、电话专线，并定期举办满意度调查与经销商大会，每年进行ESG问卷了解客户关注议题并于报告中回应。 针对2020年客户对于信息安全之重视，神基持续升级强化。2020年获得ISO27001 (信息安全管理系统)与TISAX(汽车安全评估讯息交换平台)双重认证，信息安全标准与国际一线大厂接轨。 	<ul style="list-style-type: none"> 1.5 客户服务 3.3 信息安全 5.1 幸福企业
供货商	<ul style="list-style-type: none"> 定期供货商拜访(实时) 供货商采购合约(实时) 供货商稽核(每年) 供货商申诉咨询信箱(实时) 供货商大会(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 信息安全与客户隐私 智财权 人权评估 公司治理、信息披露透明度 经济绩效 	<ul style="list-style-type: none"> 藉由不定期举办供货商大会与定期供货商稽核，神基与供货商伙伴针对营运方向与CSR目标持续沟通，并响应相关关切问题。 2020年神基导入供货商ESG平台系统，了解厂商合规性与ESG执行绩效，共有512间厂商回复，占供货商总数85%。 	<ul style="list-style-type: none"> 1.3 营运绩效 1.4 创新研发 3.1 公司治理架构 3.3 信息安全
员工	<ul style="list-style-type: none"> 绩效考核(每年) 公司公告(实时) 员工大会(每年) 劳资会议/主管会议(定期) 教育训练(定期) 申诉咨询专线(实时) 	<ul style="list-style-type: none"> 信息安全与客户隐私 职业安全卫生 公司治理、信息披露透明度 童工 智财权 	<ul style="list-style-type: none"> 神基于内部建立通畅多元的沟通管道，持续倾听员工心声，并透过完整的绩效考核制度，让各管理阶层充分沟通对话。 2020年共计接获员工意见118件，过半为针对工作环境与设备提升，均已纳入改善参考并向员工说明公司采取措施，另针对增加教育训练之建议，神基已于2020年进行E化在线教育改版，采用互动直播方式间与多样化学习内容，确保员工接受足够专业教育并通过考核。 	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 公司治理架构 3.3 信息安全 5.1 幸福企业 5.2 高效团队 5.3 安心职场 1.4 创新研发



	沟通管道与频率	2020年关注议题	沟通说明与响应方式	参考章节
 <p>股东</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 股东大会/法说会(每年) • 公司网站(实时) • 公开信息观测站(实时) • 投资人咨询信箱/专线(实时) 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理、信息披露透明度 • 环保、社会经济法规遵循 • 信息安全与客户隐私 • 童工 • 经济绩效 	<ul style="list-style-type: none"> • 神基依法实时公布财务信息与年报信息，并建置官网投资人专区，提供投资人实时咨询。 • 透过定期股东大会与不定期法说会，与投资沟通营运现况与未来发展，2020年共举办大型公开法说3场，小型法人会议33场。 	<ul style="list-style-type: none"> • 1.4 创新研发 • 3.1 公司治理架构 • 3.3 信息安全 • 5.1 幸福企业
 <p>媒体</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 新闻发布(实时) • 记者会召开(定期) • 发言人接受采访(实时) • 官方网站讯息提供(实时) 	<ul style="list-style-type: none"> • 信息安全与客户隐私 • 公司治理、信息披露透明度 • 智财权 • 环保、社会经济法规遵循 • 经济绩效 	<ul style="list-style-type: none"> • 媒体作为信息传递的桥梁，是神基与社会沟通的重要媒介，透过不定期新闻稿发布与记者会举办，以及将相关信息实时公布于网站，神基向社会说明公司营运发展与目标，并搜集舆论建议提供管理团队参考。 • 2020年度于台湾中文媒体曝光次数合计906次。 	<ul style="list-style-type: none"> • 1.3 营运绩效 • 1.4 创新研发 • 3.1 公司治理架构 • 3.2 诚信经营 • 3.3 信息安全
 <p>政府机关</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 公文往来(实时) • 法规说明会(定期) • 训练讲习会(定期) 	<ul style="list-style-type: none"> • 童工 • 顾客健康与安全 • 供应链管理 • 环保、社会经济法规遵循 • 强迫或强制劳动 	<ul style="list-style-type: none"> • 透过不定期会议与公文配合政府机关办理相关事宜，参加相关讲习、课程与说明会，积极配合导入相关制度与法规推行。 • 2020年因应主管机关金融监督管理委员会推行「公司治理3.0-永续发展蓝图」，提升企业永续发展与ESG治理，神基积极响应并提前导入相关要求，依据第七届公司治理评鉴项目进行改善共7项，均于2020年落实完成。 	<ul style="list-style-type: none"> • 1.6 供应链管理 • 4.1 绿色设计 • 3.2 诚信经营 • 5.1 幸福企业



重大主题鉴别与边界设定

本公司参考GRI-Standard、重要国际倡议与标杆企业之供货商准则，2020年共鉴别出28个永续议题，并以此作为问卷调查题目的基础，邀集CSR委员会全体委员对永续议题做冲击度评分，并发放关注度问卷给利害关系人，之后藉由两者的问卷结果交叉分析，得出重大性排序。接着由董事长召集主持CSR委员会会议，参考标杆企业作法、客户供应链政策要求、国际倡议与潮流发展，针对问卷排序结果进一步评估，最后确立当年度的重大主题及其揭露边界。

重大主题差异说明

2020年度透过问卷交叉评分结果，共筛选出17个永续议题，筛选出的永续议题与2019年相较，增加一项「劳雇关系」，减少「原物料与产品节能」、「营销与标示」与「反竞争行为」。由于考虑目前国内外永续趋势与利害关系人观感，且该三个主题皆为2019年的重大主题，故永续发展委员会决议将此三项永续议题保留。20个永续议题经对应GRI standard 特定主题后，共鉴别出21个特定主题。





重大主题边界

类别	重大主题	SDGs对应	台湾总部 (含林口)	神基 汐止	神讯 昆山	昆山 汉达	苏州 汉扬	吉达克 常熟	神基 越南	汉达 越南	供应链
经济	公司治理、信息披露透明度		●								
	营运风险管理		●	●	●	●	●	●	●	●	
	经济绩效	目标九 产业、创新和基础设施	●	●	●	●	●	●	●	●	
	智财权	目标九 产业、创新和基础设施	●								
	环保、社会经济法规遵循		●	●	●	●	●	●	●	●	●
	反贪腐		●	●	●	●	●	●	●	●	●
	供应链管理	目标八 就业与经济成长	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	反竞争行为		●								
	信息安全与客户隐私		●	●	●	●	●	●	●	●	
社会	训练与教育		●	●	●	●	●	●	●	●	
	职业安全卫生	目标八 就业与经济成长	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	童工	目标八 就业与经济成长	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	顾客健康与安全		●	●	●	●	●	●	●	●	
	强迫或强制劳动	目标八 就业与经济成长	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	劳雇关系		●	●	●	●	●	●	●	●	
环境	废弃物	目标十二 责任消费与生产	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	能源	目标十二 责任消费与生产	●	●	●	●	●	●	●	●	
	水与放流水	目标十二 责任消费与生产	●	●	●	●	●	●	●	●	
	营销与标示		●	●	●	●	●	●	●	●	
	原物料与产品节能	目标九 产业、创新和基础设施	●	●	●	●	●	●	●	●	
	排放	目标十二 责任消费与生产	●	●	●	●	●	●	●	●	



永续绩效一览表

重大性主题	管理方式	2020目标	2020绩效	页码
1 公司治理 信息揭露透明度	遵循《公司法》、《证券交易法》，上市柜公司等相关规章，确保公司合法营运。设置发言人以及代理发言人制度、遵循内部重大信息作业处理程序，设置专责单位与投资人保持畅通的沟通管道。	<ul style="list-style-type: none"> 无违规裁罚事件 公司治理评鉴持续改善 	<ul style="list-style-type: none"> 无违规裁罚事件 公司治理级距维持6-20% 	37-42
2 环境/社会经济 法规遵循	依循主管机关法令规章，落实内部所有与环保、经济、社会等相关内部制度规范。	<ul style="list-style-type: none"> 无环境/社会经济之重大裁罚 	<ul style="list-style-type: none"> 无环境/社会经济之重大裁罚 	45
3 信息安全与客户 隐私	落实信息安全五大方针，展开持续性管理循环，包括信息安全管理制度规章化、倡导教育、资安预防、资安预警措施等。并关注各国客户隐私法规，从研发设计提供客户可拆式硬盘保障个资，服务部门善尽提醒之责，请客户送修前移除硬盘，签订保密协议等以维护客户数据安全。	<ul style="list-style-type: none"> 资安系统风险监控暨防御能力升级，2020年底完成「汽车安全评估讯息交换平台」(TISAX, VDA ISA Trusted Information Security Assessment Exchange)认证。 无侵犯客户隐私或遗失客户资料事件 	<ul style="list-style-type: none"> 完成「汽车安全评估讯息交换平台」(TISAX)认证。 无发生任何商业机密或客户隐私外泄事件。 	16, 46-48
4 知识产权	法务中心辖下设置智慧财产处，了解业界专利申请动态，鉴别可能侵犯他人权利之风险，并予以分析、回避。智慧财产争议案件由法务中心专责承办。	<ul style="list-style-type: none"> 无任何侵犯他人智财权之确定判决 	<ul style="list-style-type: none"> 无发生任何侵犯他人或被侵犯知识产权的相关裁决。 	14.15
5 营运风险管理	本公司遵循法规建构内部控制制度及组织管理体系，内部控制制度包含了对营运风险的管理与监督，促进各营运据点转化风险持续营运。	<ul style="list-style-type: none"> 将风险降至最低，无任何违规或交易罚款事件。 	<ul style="list-style-type: none"> 无发生任何交易罚款事件，或违反法规事件。 	49-51



永续绩效一览表

重大性主题	管理方式	2020目标	2020绩效	页码
6 童工	遵循生产基地当地禁用童工法令，公司内规严格落实，强化身分查验措施，以及透过IT系统把关，杜绝身分冒用。	<ul style="list-style-type: none"> 严禁雇用未满足法定最低就业年龄之童工 	<ul style="list-style-type: none"> 无发生聘用童工事件。 	81
7 经济绩效	以绩效目标管理为导向，透过不定期的多层次策略会议确立策略与行动方案，并藉由定期的绩效检讨会议提升目标达标率。	<ul style="list-style-type: none"> 达成年度合并营收财测目标 	<ul style="list-style-type: none"> 合并营收为新台币278.38亿元，年增3.3%，每股税后盈余4.40元，营收连续七年每年创新高。 	11-13
8 反贪腐	落实诚信经营原则，藉由多重内部制度与规范鼓励诚实正直，同时透过合约管理机制，以及建立吹哨者制度杜绝违反从业道德之行为。	<ul style="list-style-type: none"> 零贪污违规事件 强化全体员工反贪腐训练，目标完训率85%以上。 	<ul style="list-style-type: none"> 内外部皆无查获任何贪污事件。 反贪腐教育训练完训率100% 	43-45
9 强迫或强制劳动	遵循生产基地当地劳动法令，并严格落实公司内部规定，禁止强迫劳动。	<ul style="list-style-type: none"> 无发生强迫或强制劳动事件。 	<ul style="list-style-type: none"> 无发生强迫或强制劳动事件。 	81
10 顾客健康与安全	符合销售地区国家产品安全法规(如UL, CCC, CE)，导入QC080000有害物质管理流程系统，以及绿色产品管理等制度，杜绝含有有害物质的来料。	<ul style="list-style-type: none"> 所有产品符合销售地产品安全法规要求 	<ul style="list-style-type: none"> 无发生任何因为产品健康与安全的裁罚或诉讼事件。 	53
11 职业安全卫生	通过OHSAS18001认证，作为日常管理基础落实相关规范。	<ul style="list-style-type: none"> 零死亡、零职业病 致力降低工伤率，朝零工伤迈进 	<ul style="list-style-type: none"> 无发生任何员工因公死亡或者职业病案例。 可纪录之职业伤害率为0.248，较上一年度0.402下降 	87-89



永续绩效一览表

重大性主题	管理方式	2020目标	2020绩效	页码
12 废弃物	取得ISO14001环境系统认证管理，落实内部废弃物处理程序，选择合法厂商处理废弃物。	<ul style="list-style-type: none"> 合规处置废弃物，无重大裁罚 	<ul style="list-style-type: none"> 合规处置废弃物，无重大裁罚 	67-69
13 劳雇关系	建立完善人才任用制度，提供高于法规保障之薪资福利，打造最佳雇主品牌吸引人才，并使组织中之各项工作都能由具有适当能力和工作热忱的人担任，发挥职能与长才，达成组织目标。	<ul style="list-style-type: none"> 提供具竞争力之薪酬及福利，打造幸福企业。 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年汉达昆山蝉联「最受大学生关注雇主」 除了卫福部国民健康署颁发的健康职场认证外，2020再度获得教育部体育署颁发运动企业认证。 	78.86
14 能源	落实ISO14001对能源的日常管理，将制程节能设为营运发展目标之一，降低能耗。	<ul style="list-style-type: none"> 逐年降低能耗强度，低于2019能源强度1.054 综合机构各生产基地全数导入Green Molding节能制程 强固型计算机主要产品皆通过能源之星8.0新标准 	<ul style="list-style-type: none"> 能源强度为0.975，较上一年度下降7.50%。 所销售之强固型计算机均通过能源之星8.0标准，透过节能设计，每年可为地球减少201公吨二氧化碳排放当量。 	57-62
15 水与放流水	落实ISO14001对水资源的管理，经由日常倡导节省水用量，透过各项节水及回收水方式，提升用水效率。	<ul style="list-style-type: none"> 回收水率优于91% 	<ul style="list-style-type: none"> 回收水率96% 用水强度0.78，较2019年度下降3.70% 	63-65
16 排放	取得ISO14001环境系统认证管理，落实内部废气管理程序，停用旧式冷媒避免破坏臭氧层。	<ul style="list-style-type: none"> 合规排放 逐年降低温室气体排放集中度 完成「蓝天计划-挥发性有机化合物(VOC)相关规范」导入 	<ul style="list-style-type: none"> 合规排放 温室气体排放密集度为0.141，较前一年度下降3.05% 中国厂区完成「蓝天计划-挥发性有机化合物(VOC)相关规范」导入，规范之VOCs原物料包括油墨、涂料、清洗剂与胶粘剂等均遵从法规标准。 	70.71



永续绩效一览表

重大性主题	管理方式	2020目标	2020绩效	页码
17 供应链管理	建立良好之供货商管理制度，包含资格审核、TQRDC定期评核机制，同时透过供货商资格审核、合约机制要求供货商对永续议题做声明与承诺。	<ul style="list-style-type: none"> 导入全球供货商平台-CSR专区，邀请供货商揭露永续绩效、签署CSR承诺书 	<ul style="list-style-type: none"> 约计85%供货商签署承诺书，并回复ESG永续普查，供货商中有一间于2020年违反法规遭裁罚，经追踪了解后其已依法改善。 	18-21
18 训练与教育	针对不同经营单位之经营与工作属性，订定教育训练计划蓝图，落实教育训练课程。	<ul style="list-style-type: none"> 依据各类型员工之职能需求，落实教育训练计划。 	<ul style="list-style-type: none"> 年度人均教育时数达到75.26小时。直接人员教育训练时数为82.36小时。 	83-85
19 物料	神基采取「废弃物减量」、「回收再利用」来减少对环境冲击。	<ul style="list-style-type: none"> 提升包材回收率 取得美国电子产品环境影响评估工具(EPEAT)环保认证 	<ul style="list-style-type: none"> 汉达昆山纸箱回收率为39%。苏州汉扬为18%。 取得EPEAT 认证 	56
20 营销与标示	符合销售地区国家法规针对产品安规、环保等营销与标章规范，如Energy Star, WEEE EPEAT, CE等规范。	<ul style="list-style-type: none"> 无营销活动(包括广告、推销与赞助)相关法令与守则之重大违反 	<ul style="list-style-type: none"> 无营销活动(包括广告、推销与赞助)相关法令与守则之重大违反 	53
21 反竞争行为	符合销售地区法规，要求合作伙伴必须遵守当地法规，不得违反政府相关规定，不得以非法手段进行商业活动。	<ul style="list-style-type: none"> 零反竞争行为、反托拉斯与垄断法规相关诉讼 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年末涉入任何反竞争行为、反托拉斯与垄断法规相关诉讼，也无已结案之法律行动。 	45



3 公司治理

3.1 公司治理架构

3.2 诚信经营

3.3 信息安全

3.4 企业风险管理

3.1 公司治理架构

透明当责，稳步完善治理结构

| 建立有效健全公司治理架构

良好的公司治理是公司永续经营的基石。神基恪守《上市上柜公司治理实务守则》以及主管机关订定之相关规定，与时俱进从多个层面落实公司治理，包括维护股东权益、强化董事会运作、提升信息透明度、以及落实企业社会责任等方面，累积公司永续发展能量。

本公司营运管理阶层组织架构权责划分明确，董事长兼任总经理，秉承董事会之各项营运方针，规划并执行各项营运策略，负责综理公司一切营运业务。经营团队为各领域菁英所组成，累积丰富专业经验。

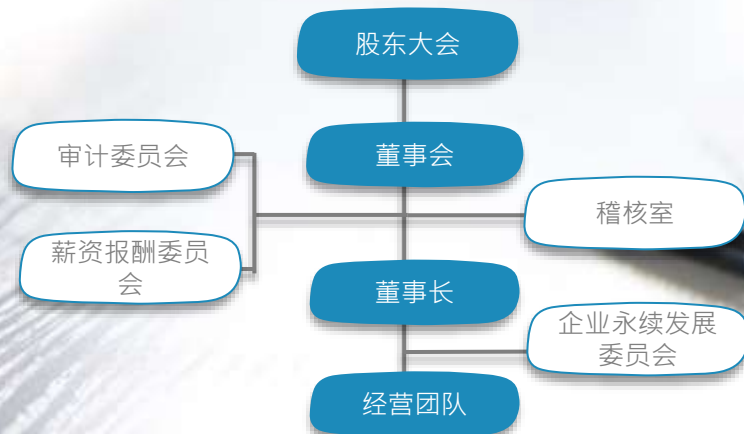
现行组织架构及各权责单位说明请详神基科技2020年度年报第5页，关系企业组织结构请详阅年报第79页。

获选「台湾公司治理100指数成份股」*



第七届公司治理评鉴，神基于台湾上市公司排名6-20%

神基科技组织架构



*神基科技近二年内接连入选多项台湾证券交易所指数成份股，包括台湾中型100指数、台湾信息科技指数、台湾公司治理100指数、台湾高股息指数、以及台湾高薪100指数等。



董事会组成及运作

了解更多董事会与公司治理信息，
请扫描右侧QR Code。



强化董事会职能

本公司董事选举采候选人提名制度，董事(含独立董事)候选人名单经董事会审议其符合所应具备条件后，送请股东会选任之。本届董事会共选任九席董事(含独立董事三席)，任期为2019年05月31日至2022年05月30日，平均年龄为五十至六十岁。独立董事皆由外部独立人士担任，占董事席次比为33.33%。2020年神基共计召开6次董事会。

神基延揽各界拥有丰富知识与产业经验的先进担任董事，主要专长横跨创投、管理、机械、电子、化工与财会等各领域，仰赖其不同观点提供专业客观之经验，以指引公司的营运发展，擘划对公司及社会最有利的决策。依据董事多元化政策，神基也针对董事背景进行分析，确保未来董事会成员兼具有国际前瞻、产业趋势之领导能力，以多样性专业擘画公司发展方针。本公司董事成员介绍，详见下页，年度教育训练详见本公司2020年度年报第26页。

董事会绩效评估

为落实公司治理并提升董事会功能，神基科技参考上市上柜公司治理实务守则第三十七条规定，于2018年订立《董事会绩效评估办法》，于年底进行董事会绩效考核，并于次一年度第一次召开之董事会报告董事会内部及外部绩效评估结果。绩效衡量标准包括：对公司营运之参与程度、提升董事会决策质量、董事会组成与结构、董事的选任及持续进修、内部控制等相关办法与最新绩效并实时公布于公司网站。

利益回避

为防止最高治理机构涉及利益冲突，本公司《诚信经营守则》中规定董事对董事会所列之议案，与其自身或其代表之法人有利害关系者，应于当次董事会说明其利害关系之重要内容，如有害于公司利益之虞时，不得加入讨论及表决，且讨论及表决时应予回避，并不得代理其他董事行使其表决权。董事间亦应自律，不得不当相互支持，以确保公司治理的独立性及公平公开性。



2020年董事会永续议案讨论

- 营运目标链接之智能财产管理计划及执行情形
- 风险管理鉴别之程序与因应对策
- 全面加强2020年挥发性有机物(VOCs)的管理，行动方案与计划时程报告



董事会成员学经历暨董事会出席率 (本届任期：2019.05.31 ~ 2022.05.30)

	姓名	学历	主要经历	
董事长	黄明汉	美国犹他州立大学电机研究所硕士	神基科技(股)公司总经理兼任管理中心主管	100%
副董事长	蔡丰赐	国立交通大学计算与控制工程系学士	丰达科技(股)公司董事长	100%
董事	苗富强	美国圣他克利拉大学工商管理硕士	联华实业投资控股(股)公司董事长 联强国际(股)公司董事长	100%
董事	林全成	国立成功大学机械博士	汉达精密电子(昆山)有限公司董事长	33% (受疫情影响·改由委托出席)
董事	周德虔	美国新泽西州罗格斯大学工程博士	联强国际(股)公司董事 丰达科技(股)董事	100%
董事	苗华斌	国立政治大学商学院经营管理学系-硕士 EMBA	神通信息(股)公司物联网事业群副总经理	100%
独立董事	林坤铭	国立台湾大学电机工程学系学士	首席创业投资(股)公司董事长 德胜科技(股)公司董事长	100%
独立董事	林荣松	美国普渡大学电机工程博士	(前)台湾联想环球科技(股)公司董事长	100%
独立董事	张嘉信	私立东吴大学会计学研究所硕士	(前)安侯建业联合会计师事务所审计员/主任/ 副理/经理/资深经理/联合执业会计师	100%



薪酬政策

本公司薪资报酬委员会主要职权为定期检讨董事及经理人(下称董事暨高阶经理人)绩效评估与薪资报酬的政策、制度、标准与结构，定期向董事会报告其活动和决议。董事报酬办法亦遵循法规，由薪资报酬委员会提案后，经董事会决议后执行。

本公司《公司章程》中明定，董事酬劳不得高于年度获利的百分之一。薪资报酬委员会另一项职权则是确保董事暨高阶经理人薪酬接受合理监督。目前神基董事暨高阶经理人年度报酬组合为基本薪资、津贴及激励奖酬为主，薪资报酬委员会参考同业通常水平支給情形、个人表现、公司经营绩效、未来风险之关连性及合理性等原则，定期评估与订定酬金建议案，交付董事会讨论议定。薪酬委员会参考市场水平与公司绩效综

合考虑来制定薪酬，并无薪酬顾问参与薪酬制定。本公司2020年董事暨高阶经理人酬金总额占个体财报税后纯益3.14%，详细说明请详阅本公司2020年度年报第16页。

独立董事、内部稽核主管与会计师之沟通政策

内部稽核主管与独立董事每年进行沟通会议，就本公司内部稽核执行状况及内部控制运作情形提出说明，并作成纪录。如遇重大异常情事时，得随时报告独立董事，追踪改善情形。会议沟通事项详见本公司官网投资人专区。

功能委员会

本公司下设两个功能性委员会(审计委员会、薪酬委员会)，以供董事会决策参考。

□ 审计委员会

神基科技于2019年设置审计委员会取代监察人制度，依神基《审计委员会组织章程》，审计委员会由本公司独立董事林坤铭、林荣松、张嘉信组成。委员会以专业客观之地位，每年至少召开4次会议，执行职权以下列事项之监督为主要目的：一、公司财务报表之允当表达。二、签证会计师之选(解)任及独立性与绩效。三、公司内部控制之有效实施。四、公司遵循相关法令及规则。五、公司存在或潜在风险之管控。并将决议事项提交董事会讨论。

神基科技审计委员会于2020年共开会3次。

□ 薪酬委员会

呼应国际社会与国内立法机关「反肥猫」政策，神基于2011年成立「薪资报酬委员会」，依据《薪资报酬委员会组织规程》，本公司薪酬委员会设置三席委员，三年为一个任期，分别委任本公司独立董事林坤铭、林荣松、张嘉信组成，与公司无存在任何利益关系，以确保行使职权之独立性。「薪资报酬委员会」订定并检讨评估本公司董事及经理人绩效评估与薪资报酬之政策、制度、标准与结构及其所领之酬金，并将所提建议提交董事会讨论。

神基科技薪资报酬委员会于2020年共开会3次。



公司治理评鉴名列上市企业前6-20%

公司治理评鉴为国内上市企业公司治理治理绩效的指标。在持续努力下，神基公司治理评鉴评等于2020年排名上市企业前6-20%，并且在信息披露的透明度、实时性，以及强化治理结构等方面不断进行改善措施，包括：

优于或符合法令的信息揭露

- ✓ 五月底前召开股东会。(法定为6月30日以前)
- ✓ 股东会开会7日前上传英文版年报(符合法令)。
- ✓ 在会计年度结束后两个月内公布年度财务报告(法定为3个月内)

强化治理结构

- ✓ 本公司已有三分之一以上董事(含至少一席独立董事)及设有监察人者至少一席出席股东会，并于议事录揭露出席名单。
- ✓ 订定董事会成员多元化之政策，并将落实情形揭露于公司网站及年报。
- ✓ 设置合规之审计委员会
- ✓ 年报具体揭露股利政策

永续绩效揭露

- ✓ 揭露本公司依据团体协约法保障之劳工比例
- ✓ 揭露近两年温室气体二氧化碳排放当量、废弃物与水数据

| 股东常会

本公司每年定期召开股东大会，股东会议事手册、议事录皆揭露在公司官网股东查询。采用股东会电子投票制度，与书面投票双轨并行，股东可透过计算机、手机即可以在股东会上行使表决权。

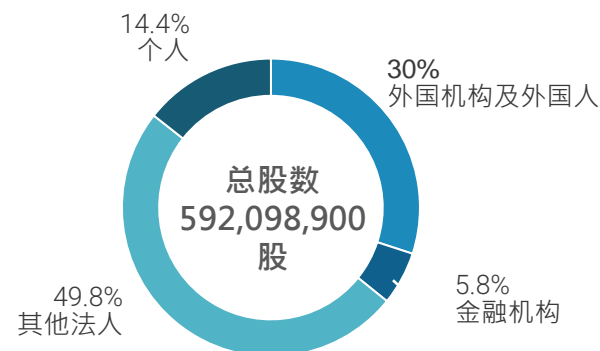
在经营团队与员工努力下，2020年每股税后盈余为4.40元，每股配息3.6元，配息率约为82%。近五年配息率持续保持在74%以上之水平，股东权益报酬率维持13-15%，获选进入台湾证券交易所与FTSE合作编制的台湾高股息指数(TSEC Taiwan Dividend + Index)30家成份股之一。

| 股东沟通管道

秉持公平公开之信息原则，神基设立发言人与代理发言人制度，以确保信息的正确性、一致性及实时性，所有公司相关信息揭露与运作遵循上市公司之内部重大信息作业处理程序。除了每月的营收公告，公司重大信息及财务报告揭露于证券交易所公开信息观测站暨企业官网。近年来更持续强化英文版的信息揭露，兼顾国内外投资人权益。

此外，神基设置专责的投资人关系以及服务单位负责股东服务，强化与投资人的实时沟通。个人股东公司可透过语音电话或邮件等管道联系投资人关系窗口，并且在24-48小时内收到回复。2020年受疫情影响，均改为在线形式进行，神基共计举办三场大型法人说明会，33场与机构法人的一对一沟通会议。所有投资人皆可于公司官网投资人专区查询或下载每季的法人会议简报。

神基科技股权结构图



投资人咨询与申诉专线
 投资人关系 孙伟幸
 电话：02-2785-7888 #5124
stocks@getac.com.tw

服务代理机构
 中国信托商业银行代理部
 电话：02-6636-5566



3.2 诚信经营

神基相信廉洁诚信的企业文化是公司永续经营的基础，并将其融入公司的文化与员工行为中。神基的员工行为准则是「追求第一、诚实正直、积极担当及创造价值」，将诚信正直落实在工作上。

神基的诚信经营守则

神基依循相关法令规范，制定良好之公司治理与风险控管机制，于内部管理及商业活动中确实执行，杜绝违反从业道德之行为，创造永续发展之经营环境。神基的诚信经营守则包含下列：

1. 遵守营运所在与诚信经营相关之法令，并接受当地政府主管机关监理
2. 禁止不诚信行为
3. 本于诚信经营原则，以公平与透明之方式进行商业活动。
4. 禁止贪污盗窃、滥用职权、行贿受贿、营私舞弊等违背职业道德或损害公司利益之行为
5. 禁止提供非法政治献金

6. 禁止不当慈善捐赠或赞助
7. 防范侵害营业秘密、商标权、专利权、著作权及其他知识产权
8. 禁止从事不公平竞争之行为
9. 遵守本公司防范产品或服务损害利害关系人
10. 利益冲突之政策

触犯上述不法行为者，经查证属实，公司将依照《员工奖惩办法》办理。情节重大者，本公司得不须预告终止劳动契约。若涉及刑责则移送法办，并追诉相关损失赔偿责任。完整之诚信经营守则，可至官网永续报告专区的CSR政策与宣言下载。



反贪腐与人权教育训练

2020年受训比例达百分之百。

为落实诚信教育，加强国际反贪腐趋势倡导，神基科技将反贪腐与人权教育纳入员工必修训练，编制统一教材，涵盖联合国反贪腐条约介绍、公司治理实务守则、员工道德行为准则、重大信息保密及禁止内线交易、与供货商合作行为准则、检举贪污渎职之奖惩办法。在劳动人权篇章，介绍员工人权保障，包括工时合法及不强迫劳动、禁雇童工、性别工作平等以及杜绝性骚扰等。反贪腐课程采取滚动式训练，除了新到职者于新人训练必修外，每年也针对所有员工重新训练，务使员工铭记人权与反贪腐之重要性。

供应链反贪腐管理

外部治理方面，凡与神基交易金额逾新台币八万元以上之厂商，皆必须签署最惠价及清廉保证协议，无签署该合约之厂商，系统将自动禁止进行付款程序，防堵漏洞发生。与厂商签属之合约同时提供举报专线信息，由本公司稽核室负责受理从业道德相关之检举事件。

反贪腐贪污渎职办法

神基透过内控、内稽制度进行监督、查核贪腐事件，透过风险评估鉴别出的重大贪腐风险包括违反营业秘密、侵占公款、盗卖公司财产、收取回扣或不当利益。为防范相关不法情事，维护公司正常运作，订立检举贪污渎职办法并成立调查委员会，委员会由稽核单位召集法务、稽核、人事代表及涉案人之中心主管组成。

2020年本公司内、外部皆未查获或接获任何违反从业道德相关之检举事件。



吹哨人制度

- 订定《检举贪污渎职办法》
- 检举人依规定给予20万元新台币或损失金额之5%做为破案奖金
- 检举书或相关资料严格保密，以保护检举人之安全

《检举贪污渎职办法》流程图





反竞争行为

反竞争行为意指企业透过限制市场竞争、联合垄断、固定价格与托拉斯等行为建构他人进入该产业之障碍。全球主要市场皆有相关法令明定禁止反竞争行为，诸如美国的反拖拉斯法，欧洲的反竞争行为法，中国与俄罗斯之反垄断法，以及台湾公平交易法等。

神基遵守《诚信经营守则》，不从事不公平之竞争行为。本公司进行商业行为时，均能尊重利伯维尔场经济体系，透过提供最佳的价格与商品服务，吸引消费者。

神基科技强固型计算机营销全球，内部订定明确的制造商建议价格MSRP(Manufacturer's suggested retail price)流程，透过全球经销商体系进行在地销售，提供透明公开的MSRP建议售价给经销体系，不干预经销商终端。

法规遵循

神基科技严格恪守主管机关公司治理与诚信经营、环境保护及劳工人权等相关法令，落实组织内之法规教育。2020年并未发生下列违反法规之重大情事：

- 环境保护之重大裁罚与相关争议
- 违反法令而受到重大金额裁罚或非金钱性制裁
- 产品或服务违反消费者健康安全法令与守则
- 产品或服务违反信息或卷标相关法令与守则
- 因违反相关提供或使用产品或服务之法令而受有重大罚款
- 营销活动(包括广告、推销与赞助)相关法令与守则之重大违反
- 反竞争行为、反托拉斯与垄断等相关法令

税务管理

神基科技遵循集团各关系企业所在国法规要求，诚实揭露所需信息，且实时完成税务申报以及完成纳税义务。并配合政府政策进行产业实质投资，依法规进行相关税务抵减申请，依规定于财务报表揭露税务信息，以确保信息透明性。

本公司财会中心辖下会计部为负责本公司各类税务之权责单位，部门主管配合专责人员负责监督相关税务作业及税务风险管理，并向财务长及总经理报告相关税务执行情形，以确保税务管理机制之有效运作，每半年度定期检讨并不定时依据重大法规发布状况进行检讨分析。此外内部稽核部门亦将针对是否遵循税务治理与管控架构进行年度审查。

并依据国际经济合作开发组织及各关系企业所在国所发布之税务法规更新，分别透过会计部及外部专家定期进行各项税务风险检视。确认税务方针之遵循状况，提前进行相关影响试算，以控制营运上税务风险，以集团长期营运角度省视可能的税务影响，提早进行相关规划并供营运决策时参考。

神基于税务申报主要之利害关系人为税务机关，在与税务机关的沟通与管理上，主要原则为：

- 针对日常作业上有法规适用疑义时，主动向主管机关咨询。
- 准时完成法规所要求之税务遵循申报。
- 针对税务机关之要求积极配合并主动沟通。



3.3 信息安全

打造健全资安治理架构，监控风险实时响应

2020年电子产业网络攻击事件频传，引发各界高度关注。面对物联网时代日益复杂的信息环境，信息安全已成为企业运营的首要挑战。

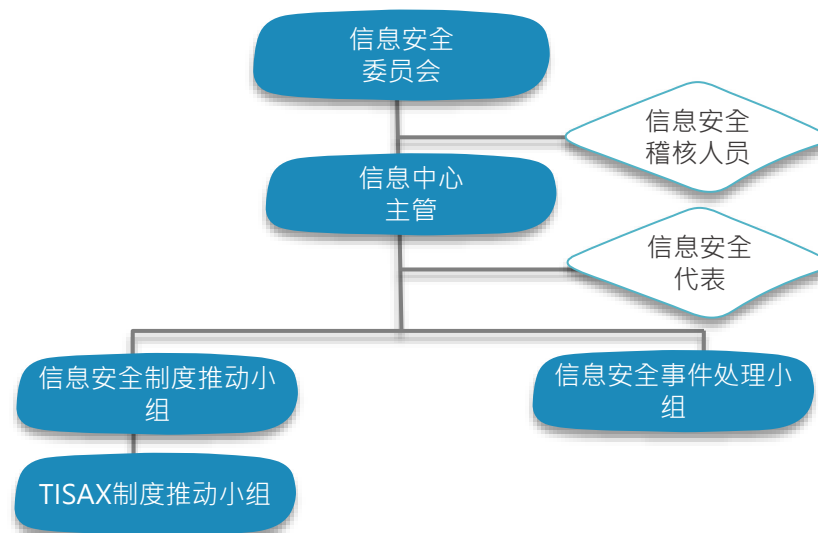
为了因应日益精细与快速演变的威胁形式，神基科技建构多重防护体系，除了每年检视强化现有基础设备，定期进行全面性资安风险评鉴外，更将信息安全意识整合内部管理，确保所有相关人员，都已具备足够的资安知识来对抗可能的风险。

神基成立信息安全管理委员会，由董事长担任主任委员，资安委员会为集团信息安全最高指导及仲裁单位，负责指导信息安全政策之方向、督导裁示、研拟规划、推行及协调各项信息安全相关事务。并指派资安稽核人员、代表、资安制度推动与处理小组，以进行拟定、执行与演练相关资安操作。

ISO27001 与 TISAX双重认证

随着汽车产业高度智慧化发展，车用资安的维护成为了影响行车安全与隐私的关键。神基科技台湾总部自2019年取得ISO 27001信息安全管理系统认证后，2020年再度取得「汽车安全评估讯息交换平台」(TISAX, VDA ISA Trusted Information Security Assessment Exchange)认证，资安层级与国际一线汽车大厂接轨，完善资安治理架构受到肯定，成为国内少数同时具有ISO27001与TISAX双重资安认证厂商。

神基信息安全组织架构



全面性掌控资安风险

针对不断变化的国内外资安趋势与最新业界警讯，资安小组定期追踪技术发展并统整内外部专业建议，于资安委员会中报告并由委员会制定响应策略施行。

另外更定期性全面检讨网络及系统安全，根据ISO27001管理机制，针对不同机房设备，进行风险评鉴。依据数据、软件、实体、服务、人员等不同项目，以低、中、高进行风险等级评分，针对弱点采取适当安全防护措施。

除了在软硬件设备上主动防御、侦测、示警，更重视员工日常资安教育与训练，落实日常监控、实地抽查。面对未来的资安风险与挑战，务求保持警戒，以多元防护措施预先防范。

全员资安教育训练

为提升资安意识，凝聚共识，神基科技除发布「人员信息安全暨计算机使用规范」，也于新人教育训练中必修信息安全倡导。针对日常使用以内部入口网与e-mail不定期发布资安提醒讯息，2020年则以内部在线直播方式，与同仁直接沟通资安意识之重要性。

除了内部教育训练外，资安小组同仁不定期参与外部交流，包括训练活动、研讨会等，务求掌握最新资安防护讯息，强化神基防护监控能力。

100%

台湾新进人员资安教育训练



信息安全在线直播课程

2020资安再进化

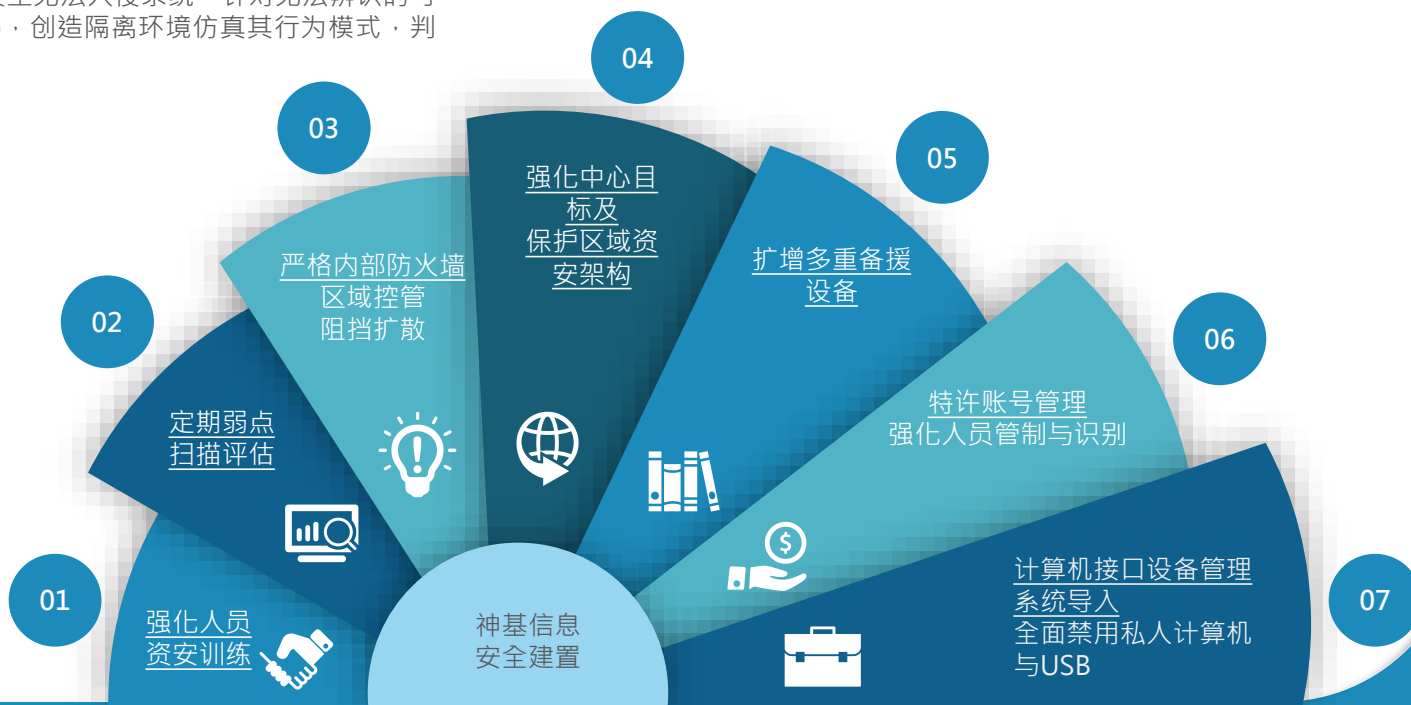
为确保神基安全防护系统与与时俱进，2020年针对现有与未来发展所可能面临风险推动多项措施，管理面包括资安治理架构强化、人员权限严格控管，硬件面则推动资安监控平台导入以及建构内部防火墙与GDMS设备管理系统，从核心到外围建置绵密防护，提升信息安全。

多重内部防护机制，限缩扩散风险

面对复杂多变的网络攻击事件，神基建立多重网络安全区隔，包括以内部防火墙切隔Server端与Client端，并于不同区域间实施控管，Server间避免非必要连结，使感染一旦发生无法入侵系统。针对无法辨识的可疑程序，使用沙盒技术(Sandbox)，创造隔离环境仿真其行为模式，判断程序意图。

GDMS系统，实时掌控远程装置

2020陆续于各厂导入「神基设备管理系统」Getac Device Management Solution (GDMS)，实时管理和监控已部署装置的运行状况，将全面提升设备安全作为整体信息防护力的重要环节，除了可实时掌握装置的详细信息，包括电池、中央处理器、硬盘及系统状态外，更能自定义警示条件以侦测潜在威胁。目前台湾已全数完成导入，其他各厂陆续导入中。





3.4 风险管理

神基科技创立以来，秉持创新、诚信、负责的理念经营企业，管理团队兢兢业业，掌握科技与产业脉动，因应当前环境做好风险鉴别与管理，降低企业经营的风险。风险鉴别、管理与响应措施由各功能单位依其功能性进行风险鉴别与机会分析，提出相关之应变措施，以确保企业的永续经营。

神基科技依据所处经营环境，鉴别本公司营运的七大高风险因子，法律风险、财务风险、进货或销货中之风险、投资风险、信息安全风险、环安卫风险以及气候变迁风险等七大风险因子，并随时关注国际与产业变化，辨别其他突发之风险，建立预警、应变与危机管理、营运持续计划，以及业务复原计划，降低风险冲击。2020年至报告刊印前所鉴别出的特殊事件主要以美中贸易关税战以及新冠病毒疫情所带来

的经营挑战与风险，相关单位依据职掌范围鉴别风险，同时采取因应措施，说明如下。

| 美中贸易战的冲击与因应措施

● E-Sanction上线

防堵与贸易制裁对象交易

受美中贸易战影响，美国立法与行政单位，陆续更新贸易制裁对象名单，神基科技快速反应，推出E-Sanction 在线系统，公司营运部门包括业务、采购及研发单位，可将交易对象输入系统，透过系统过滤筛除供应

链或者是合作伙伴中是否存在黑名单对象，或者是先预警可能被列入黑名单的对象。为确保

贸易制裁对象黑名单与E-Sanction系统同步，本公司法务中心随时监测美国立法单位、行政单位释出的黑名单，同时自我检视新增其他贸易管制对象，围堵与涉及洗钱、国际恐怖组织、以及违反国家安全之个人、企业以及国家进行交易。

● 多地供货模式，避开贸易壁垒

美中贸易延烧，美方对中国输往美国商品加征关税，神基法务中心密切关注301课税清单以及其他国家新的贸易协议，追踪神基的商品是否被加征关税。事业单位也启动多地供应链管理，扩增非中国区的产能，输美产品由台湾以及越南生产基地供货，避免被课征关税。



风险鉴别与因应措施

风险议题

对营运的冲击

神基因应措施

法律	新法令或法规要求，改变营运模式	2018年起，欧盟「个人资料保护规则」(General Data Protection Regulation, GDPR)正式上路，法务中心协助各单位进行盘点、推动教育训练，确保相关法规严格遵守。
财务	利率/汇率变动影响财务收支与财务杠杆，以及因资产评估、信用与偿付能力、流动性风险对公司造成影响。	<ul style="list-style-type: none"> 目前所承作之衍生性商品交易系针对帐上实质外币资产与负债避险，并根据「从事衍生性商品事务处理程序」规范，定期评估损益以降低汇率对整体获利的影响，本公司签订之远期外汇及外汇换汇交易主要系为规避进口及外销价款之汇率风险，惟未适用避险会计。 公司在任何时点进行减损损失之评估认定时，主要系以当时针对未来数年营运成果及未来几年现金流量所做出的评估来判断，因此减损损失较可能发生在营运成果已经出现衰退之期间。神基公司每年均会依会计准则公报相关规定，进行资产减损评估，以便决定是否进行资产减损认定，并经会计师查核后在财报揭露。
进、销货集中风险	因终端销货过于集中而产生之财务与营运风险	本公司与供货商间保持长期密切之合作关系，以确保各项材料之来源不虞匮乏。秉持坚强研发制造实力及优良业务团队，持续开发终端新客户以扩大并分散业务来源，并与既有客户维系长久合作关系，排除终端销货过于集中而影响公司之营收成长计划之风险。
投资风险	投资影响财务收入与支出，冲击财务杠杆	依据证期局的相关法令及规定，订定了以健全财务及营运为基础的内部管理办法及作业程序。这些管理办法包括「从事衍生性商品事务处理程序」、「资金贷与他人作业程序」、「取得或处分资产处理程序」以及「背书保证作业程序」。
信息安全风险	因系统中断造成营运中断 黑客入侵造个资外泄与营运损失	<p>本公司于2019年度设置信息安全委员会并通过ISO27001验证，2020年通过TISAX验证，以确保信息安全风险范围之可控性。</p> <p>因个人资料透过计算机与网络处理及传输非常普遍，因应国际法规，修订《个人与机密数据管理办法》、《人员个资管理办法》，落实保护个人资料之管理责任。</p>



风险鉴别与因应措施

风险议题	对营运的冲击	神基因应措施
环安卫风险	环境污染物质或废弃物处理影响安全卫生之风险	依据ISO 14001、OHSAS 18001及职业安全卫生相关法令规范建置管理中心，确保废水、废气排放及废弃物处理和职业灾害管理皆依法规执行，并持续改善与优化。2020年度未有影响公司营运之环安卫重大案件。
气候变迁风险	因自然灾害导致营运中断或供应链中断风险	面临气候风险导致的可能灾害，本公司已订定《紧急应变管理程序》，规划调适方案以提升灾后复原能力，让本公司能够因应气候变迁发展出更具有韧性的竞争优势。2020年度未发生不可抗力之天然灾害而延迟交货或供货中断之情形。
其他风险	传染性疾病造成之营运中断风险	全球新冠肺炎疫情蔓延，配合政府措施，主动积极采取防疫措施，确保营运不中断。包括员工的防疫措施(戴口罩、量体温、个人卫生与环境消毒)、每日防疫直播倡导、禁止海外出差行程、减少一切非必要之外部会议、公共空间的社交安全距离、办公区分区管制、全面性实施远距会议等。
	国际间贸易壁垒风险影响客户下单，生产成本增加或供应链供货受阻	因应中美贸易关税战影响，启动多地供应链管理模式，扩增非中国区的产能，输美产品由台湾以及越南生产基地供货，避免被课征关税。



4 绿色产品

4.1 绿色设计

4.2 绿色生产

4.3 企业污染防治

再生永续的绿色愿景

面对全球升温与气候的极端变化，企业如何发挥环境影响力，进行永续规划，背负了众多利害关系人的期待。

神基以「爱护环境，再生永续」为目标，订定了公司的环境政策，明订爱惜地球资源，遵守各国环境法规，透过标准制度化流程将水资源管理、能源管理、废水、废弃物，以及空气污染防治等划入日常管理，落实我们尊重地球、爱护地球的环境政策。

神基各厂区恪守厂区所在地的环保法规，工厂皆获得ISO14001或同等级之环境管理系统认证，且所有厂区皆已于2020年底完成ISO14001:2015之新版认证。2020年本公司各厂区皆无违反环保法规而遭受重大罚款或非金钱性的裁罚事件。唯汉扬厂区因厂房修复及建设行政程序未完备，经环保局责令整改后，已依法申请环评批复，无罚款。

2020年，神基持续推动循环经济，在厂区大量引用废蒸气减少能源消耗，制程水回收使用高达96%，并将制程节能不断优化，降低碳排，更综合推动智能化的生产管理模式，以数据为基础规划减碳方针。

诉诸行动，我们逐步打造一个更好更干净的世界，透过永续，一起走得更长更远。

温室气体密集度相较2019年

3.05%下降



2020年总节电度数

9,824千度



回收水率高达

96%



2020总回收水

174,54 百万公升

2020年产品总减碳

201 公吨CO_{2e}



4.1 绿色设计

创新推动绿色未来，是我们减碳的核心理念

| 责任消费与生产

提供健康与安全的产品也是神基对客户的承诺。联合国发布 17 项永续发展目标(SDGs)，其中第 12 项就是「负责任的消费与生产」，神基倡议此理念，以生产安全而健康的产品为使命。我们将质量的要求落实在产品的设计开发流程，甚至延伸到产品销售与售后服务，每个环节都经过严格把关，确认产品符合国际安规标准以及环保规范，满足客户与使用者的期待。

神基将绿色产品的理念融入到产品生命周期循环中，从原料的取得、生产制造研发设计、生产制造、运输配销，到产品使用后的回收再利用，将现有资源透过设计达到最大重复利用的价值。透过减废(Reduce)、物尽其用(Reuse)、物料回收(Recycle)、能源回收(Recovery)、修复使用(Repair)等概念来减缓对环境的冲击。



01 | 原料取得

- 100%符合国际环保指标
- 采用 IECQ/QC080000 有害物质管理系统
- 符合RoHS、REACH以及高度关切物质SVHC等相关规范。
- 提升在地采购比例
- 推动供应链共同推动环境永续，以及禁用冲突矿产



02 | 生产制造

- 所有厂区取得 ISO14001环境管理系统或同等级之认证，合规排放
- 投资先进回收水设备，提升水资源回收再利用
- 提升能源使用效率，降低能耗与温室气体排放



03 | 运输配销

- 优化运输路线派遣规划，减少运输趟次。
- 对日常频繁往来之交易对象，评估交通运输距离、包材使用情况予以回收，重复利用。



04 | 消费者使用

- 电子产品全产品线取得Energy Star 8.0 节能设计标章，推估一年可为地球减少约201公吨当量的二氧化碳碳排放。
- 符合各国电子产品安规认证，包含 UL、FCC、RED、BSMI等



05 | 回收再利用

- 神基电子产品遵循欧盟废电器及电子设备WEEE 法令要求，且取得EPEAT环保标章
- 采用再生铝料以及再生塑料原料

神基绿色产品 生命周期循环

禁用有害物质

神基自2005年初成立专责的绿色产品小组，推动产品环保设计，限用有毒有害物质，并关注此等规范之最新动向。近年来更将永续议题纳入供应链的管理指标，要求供货商共同遵守，时刻确保供应链与生产制程符合道德与环保标准，保障使用者的健康与安全风险。

神基强固型计算机为整机销售之产品，所有产品100%符合国际环保指令，包括「电子电气设备中限制使用某些有害物质指令「RoHS」、欧盟新化学品政策(REACH)以及高度关切物质(SVHC)等相关规范，设置在线GP绿色产品管理系统，并将管制物质分为三类：

A类管制物质与REACH SVHC共235项，为产品、零组件在均质材料或制程当中禁用或限制使用的物质。

B类管制物质是针对包装材料。

C类管制物质是针对电池或电池组，必须符合欧盟2006/66/EC与修订2013/56/EU规范的限制。

所有新进来料必须提供二年以内的产品检验报告书，确保产品不含有害物质，且每二年必须重新提供一次，若无法提供合格之检测报告，系统将卡关禁止该物料或零组件被采用。

并升级绿色产品管理系统，扩大检视化学有害物质管控与调查。系统除实时更新欧盟绿色产品规范，并检视供货商合规状态进行审核，确保产品用料与国际环保趋势同步。

针对有害物质管控，神基以最严谨标准自我要求，以产品进行实际验证，确保有害物质暴露量为低风险，符合「美国加利福尼亚州关于增加对可接触的有毒化学物质关注的提案」(Proposition 65 简称CA65)的2019年最新版本中对于致毒性、致癌性与生殖毒性等有害物质对人体之暴露量规范。

本公司电子产品组装厂神讯昆山厂、综合机构生产基地汉达昆山以及苏州汉扬均导入IECQ/QC080000电子电机零件及产品有害物质流程管理系统，依循REACH、SVHC、RoHS及其他有害物质之管理规范，防止有害物质的材料、部件或产品流入本公司被本公司所使用而对生态环境造成冲击。

针对合格之进料厂商，品管单位针对来料进行抽验，2020年来料检验均合格，无查获任何含有有害物质的来料。汽车机构厂所生产之产品为金属内构件，主要原料为铝锭，非终端成品，2020年所生产之汽车机构件以及所采用之金属原料，100%依循汽车原厂客户所制定之规格。亦符合国家环保规章及欧盟RoHS (有害物质禁用指令) 环保指令标准。

优于国际环保与安全标准

2020年神基所有产品均符合或国际环保规范，并依出货区域产品环保法规要求，所有电子产品通过国际安全标准认证，符合出货国家对电子产品安全性、无线射频、电磁兼容(EMC)等安规要求，如美国的UL、FCC、欧盟的CE、RED、台湾的BSMI等，并于产品或包装上标示相关之安规，节能、环保通讯认证信息，无发生任何产品标示违规事件。

并于法规要求之外，针对特殊产业，例如制药、化学、石油业工作场域需求，部份机种主动认证高规格安全标准，例如EX80强固型平板计算机便通过了严格的易爆环境标准测试，得到欧规ATEX/IECEx区域0,20及UL913(Class I/II Division 1)认证。而K120强固型平板计算机则分别通过了美规ANSI与欧规ATEX防爆认证，以本质性安全科技的设计保障员工在危险工作场域的安全。





易拆解、可回收

减少电子垃圾

神基电子产品遵循欧盟废电器及电子设备WEEE法令要求，除了在产品标上回收标志，与提供每一产品的拆解说明，并于欧洲区域委托当地合格厂商进行回收。当产品被回收时，可以轻易拆解再利用，减少资源浪费。此外，产品设计依循欧盟能源相关产品EuP指令与美国绿色电子EPEAT标章之要求。



减少包材使用

对日常频繁往来之交易对象，评估交通运输距离、包材使用情况后，与客户沟通回收纸箱进行重复利用。昆山汉达以及苏州汉扬厂委请专业回收厂商协助纸箱回收再利用，按件付费，鼓励厂商于运送过程尽量保存纸箱完整性并提高回收数量，并于进出厂详实纪录纸箱数量。2020年，所在地及使用模式可配合回收之客户，纸箱回收数量占总出货纸箱比例，汉达昆山约为39%，苏州汉扬约为18%。

为了减少环境污染，除了出厂纸箱外，针对包材内盛装细小零件之塑料托盘，也尽量予以回收使用。所在地及使用模式可配合回收之客户，塑料托盘回收数量占总出货使用数量比例，汉达昆山约为19%，苏州汉扬约为21%。

除了出厂回收外，汉达昆山与苏州汉扬厂于厂内制程所使用之各式包材也不断回收、清洁、再度利用。2020年厂内共回收纸箱114,364次、塑料托盘1,665,535次、塑料箱958,870次，另外各式隔板、刀卡等共126,859次。

吉达克常熟，汉达越南由于金属机构件重量较重，纸箱耗损率高，故针对国内客户之运输采用耐用可负重之塑料箱，可减少纸箱的耗损，2020年回收率100%，平均一个塑料箱的使用年限至少五年以上。

使用再生原料

塑料机构产品与汽车机构产品为代工事业，主要使用原料为塑料粒与铝锭，须依据客户指定用料。

2020年塑料机构共计使用14,246公吨的塑料粒。响应循环经济理念，汉达昆山厂积极配合客户提高再生料政策，2020年再生塑料粒使用量大幅增加到2,216公吨，相较2019年使用量增加31%，再生塑料粒占塑料粒比重约为16%。

2020年汽车机构件共使用13,669公吨之铝料，且100%为再生铝料。

节能省电设计，减缓地球暖化

近年来能源短缺现象频繁出现，电力成本不断攀升，电子产品是否能够兼顾运算效能与节能成为了关键的竞争能力。神基科技做为全球强固型计算机的领导厂商之一，所生产的产品广为各国政府机关与国际大型企业采用，所销售的强固型计算机解决方案，不仅可提供卓越的强固能力，同时具备高效能的续航力，节能设计符合国际最新颁布之节能设计与规范要求，如Energy Star 8.0、美国能源局、加州能源委员会所制定之能源效益规范等，并经由设计质

验证部门(DQA)根据能源之星的要求加以验证，以确保低能耗的设计规格，让用户节省大量不必要的能源耗损。

美国能源之星于2019年底颁布最新的8.0认证标准。2020年神基旗下所有强固型计算机以及平板皆获得认证，实验室实际检测值皆低于报告所要求的标准值。以B360为例，实际能耗检测值约18.21度(KWh)，低于标准值的22.90度；X500实际检测值为23.33度，低于标准值

的33.19度。K120实际测值为11.61度，低于标准值的19.73度。神基2020销售之十二款主要机种，耗电量平均低于Energy Star标准值19%，相关度数总计394.6千度，乘以当年销售台数后，以此推估2020年神基所销售的强固型计算机一年可为地球节省之电力相当于201公吨的二氧化碳排放当量，展现神基在节能设计的努力与成果。

💡 2020年相当于替地球减少**201**公吨二氧化碳排放当量



产品耗能低于**Energy Star 8.0**标准**19%** ✓

4.2 绿色生产

智慧管理 低碳高效

为了应对日趋严峻的能源挑战，并将对生态的冲击降到最低，神基厂区与产品积极取得环境相关认证，并于内部推动多项能源生产力提升计划，希望以智慧化的营运管理，将能源运用效率最大化，有效降低碳排放。

| 建置智慧能源监控

为了提升能源效率，神基于2020年导入ISO 50001:2018能源管理系统，台湾汐止厂区通过验证。藉由ISO 50001能源管理

系统，神基科技在既有基础上更进一步，将现有节能方案进行系统化、精确化管理，以数据为依据建立能源指针与行动计划，透过关键因素的掌握，达到持续提升绩效，降低能源使用量的目标。

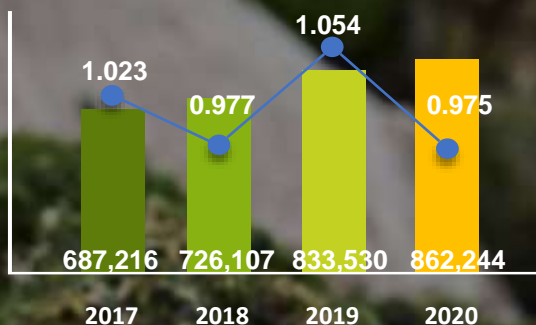
除了认证外，2020年神基更投入打造智慧电表节能监控方案，透过平台可将厂区不同生产区域用电量进行实时在线监控管理，目前昆山厂区已经完成，未来希望在各厂逐一展开导入。管理者除了可远程监控掌握异常状况外，也能实时掌握制程因环境、产能、设备等参数差异，所产生的用电变化并累积数据建立数据库针对

相关变因进行分析，作为能源管理决策的重要依据。

| 以降低能源强度为目标

2020年神基科技总能耗范畴新增汐止新厂，且综合机构事业群业绩高幅度成长，总能耗为862,244千兆焦耳，较去年增加3.44%。但在持续优化节能设备、提升能源的使用效率下，总能源强度0.975(千兆焦耳/仟美元)相较2019年则下降7.50%。

历年能耗与能耗强度趋势



单位：千兆焦耳(GJ)
能耗强度：千兆焦耳/仟美元

862,244 千兆焦耳(GJ)
2020年总能耗

能源强度相较2019下降
7.5%

能源使用类别

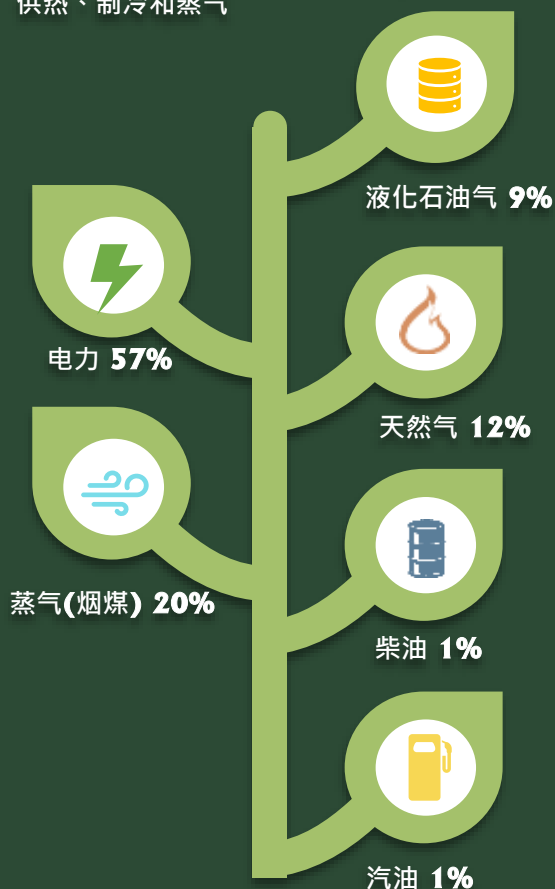
神基目前制程能耗分类中，「购买而消耗的电力、供热、制冷和蒸气」占总能耗77%，主要为外购电力与蒸气。「非再生燃料」共占23%，包括柴油、石油、液化石油气(LPG)、天然气等。产线发电机、叉车、堆高机等车辆机具使用柴油发电，公务车则使用汽油。公司目前尚无自行发电或向第三方业者购买其他电力，也没有使用再生燃料，或自产、出售电力、供热、制冷和蒸气。

能耗计算说明：

- 2020年揭露范畴新增神基汐止，修正基准年为2020年。
- 能耗热值来源，详见附录7.3报告书相关资料揭露表二至表五。
- 各厂区个别能耗详见附录7.3报告书相关资料揭露表六。
- 南港总部及部份厂区与组织外单位共享建筑物或管路，用电量依照使用面积按比例分摊。
- 南港总部汽油用量系由总花费除以当年度平均油价推算而得。

购买而消耗的电力、
供热、制冷和蒸气

非再生燃料



废气循环再利用

国际间正推动能源的循环再利用，透过工业区内各产业间的合作，进行能资源整合，朝向「零废弃」目标迈进。能资源整合项目包括能源、资源及用水等项目。神基塑料机构事业群昆山厂区的塑料射出制程，正是跨产业能资源合作的典型案例。

响应使用更干净的能源政策，神基昆山厂区自2007年开始即外购邻近工厂所产生的蒸气废气进行塑料射出制程的模具加温，同时供应厂区的空调系统发电使用，之后将制程产生的热能再利用来达到节约用电。我们利用射出机台产生的蒸气余温做为员工宿舍生活用水的水锅炉加热源。此外，制程中蒸气降温后所产生的冷凝水，透过管线导引回流至制程中作为回收水继续使用于制程中，大幅降低了环境的污染负荷。

藉由废气循环利用，神基2020年共计使用53,579公吨的蒸气，约占当年度塑料机构昆山厂区40%的总能耗占比，可回收再使用的冷凝水累计约为85,395立方公尺。

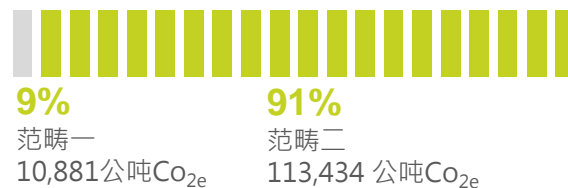
温室气体排放

本公司依营运控制权法进行排放源温室气体排放量盘查边界划分。2020年神基科技范畴相较2019新增汐止新厂，总排放量合计为124,315公吨CO_{2e}。主要以范畴二间接排放为主，约占91%。计算气体类别共有包括CO₂、CH₄、N₂O、HCF四种，其中排放以CO₂为主，约占99.26%。在排放源国家中，以中国为最多，占66.20%。

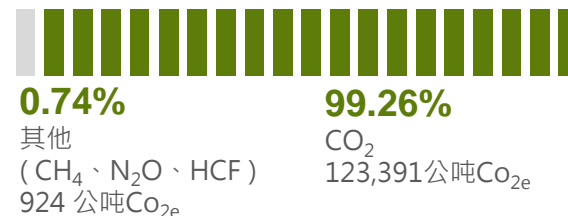
神基以逐年降低温室气体排放密集度为目标进行管理。2020年由于范畴新增汐止厂区，且业绩增加产能提升，并新增自动化机器设备，温室气体整体排放相较2019年成长8.42%。但因产线节能成效显现，以及能源管理措施强化，温室气体排放密集度有效控制降低，2020年密集度为0.141，相较2019年下降3.05%，显见神基于能源利用效率提升。



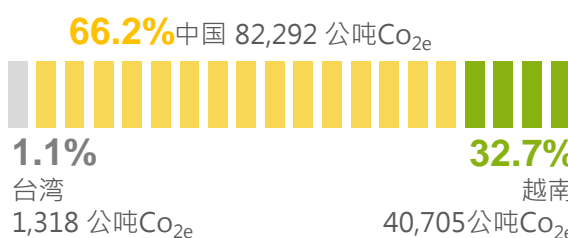
2020年各范畴排放比例



2020年温室气体类别



2020年排放源国家



历年温室气体与密集度趋势



单位：温室气体公吨CO_{2e}
温室气体密集度(公吨CO_{2e}/仟美元)

温室气体排放量计算说明：

- 2020年神基科技范畴新增台湾汐止新厂，温室气体统计范畴与本报告书揭露范畴一致。
- 本报告书温室气体盘查仅汉达昆山厂采取ISO14064：2006温室气体盘查管理制度之标准自行盘查宣告，其余均以标准《温室气体盘查约定书-企业会计与报告标准》换算，以公吨CO₂当量为基准单位，各site统一计算方式自行盘查揭露。范畴三目前未纳入揭露范围。
- 温室气体排放系数来源详见本报告书附录7.3 报告书相关数据表二至表五。各厂区个别温室气体排放详见附录7.3 报告书相关资料揭露表六。

节能减碳措施

为持续提升资源使用效率，强化厂区能源管理能力，神基每年针对能源使用数据与结构进行盘查检讨，寻找可改善的能源使用方式。在日常节能方面除了一般节能教育，针对空调与照明进行汰换外，各事业单位也针对制程环节提出改善计划，更投入研发团队进行工厂改造，提升节能成效。

2020年新增节能专案可节能1,261仟度，自2017年起所累积投入之节能项目，合计可于2020年当年度发挥节能9,824仟度的效益，相当于6,208公吨CO_{2e}，也约当于16座大安森林公园一年的固碳量。



2020年节省 **16** 座大安森林公园年固碳量

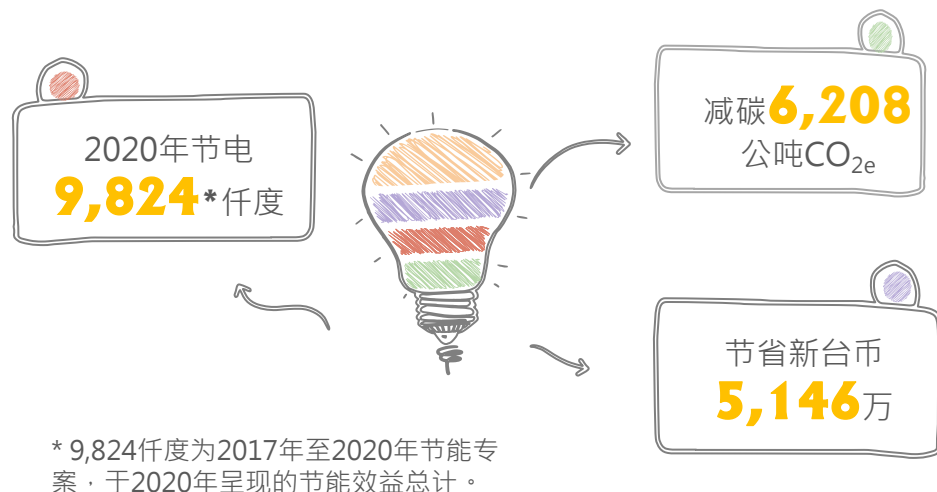
持续提升制程节能

为减少碳排放，神基每年审视相关厂房设备进行节能评估，减少能源的无效浪费。2020年除原有Green Molding项目外，共新增导入三项项目，包括节能空压机与风扇汰换，2020年共节省458仟度，等同于351公吨CO_{2e}。

汽车机构产品厂则设定用电目标，每日监测纪录用电量，并于例行月报检讨用量情况。倘若出现用电异常或超标，用电单位须提出检讨改善方案。以汽车机构事业群为例，金属压铸制程能耗较高，订定每公斤镁铝料能源费用上限，单件产品节能2%以上作为日常能源管理目标。

落实日常节能教育

为了逐步提升能源使用效率，神基从不同面向着手，减少不必要的能资源浪费。在日常管理部份，除了遵循内部能源作业管理程序，如《节能减排作业规范》、《水电管理作业规范》、《能源管理作业程序》等进行能源的日常管理，也加强内部节约能源倡导及教育训练，例如空调温度维持适中，午休时间熄灯，以及冬季视情况减少使用暖气等。2020年昆山神讯厂、汉达昆山及汉达越南厂，进行LED灯管与空调汰换，共节省365.29仟度。



Green Molding 绿色节能技术研发

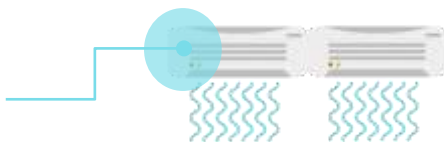
投入四年共计节电
14,842千度

神基塑料事业群专精于开发差异化特殊制程以及新材质应用，近年来响应节能减碳目标，神基科技研发团队早期深入研究Green Molding「绿色注塑成型」技术，并展开一系列改善及推广，以多年塑料成型丰富经验，进行实验与工厂改造，研发如何降低注塑成型设备散热与耗能，针对干燥桶桶体进行保温研究、改良模温机外接管路及内部保温管路以减少散热，并针对空调风柜加装智能温控等设施。另一方面

，导入「注塑机远红外纳米节能加热圈」，使注塑机料管加热能耗降低32~55%。针对干燥桶节能与热风回收，则使塑料粒干燥设备加热能耗降低57%。空调风柜加装智能温控变频装置，则减少过度降温，耗电节省15%。2020年新增Green Molding设施共可节能438千度，约同258公吨CO_{2e}。2017至2020四年共计节能14,842千度，等同于9,088公吨CO_{2e}。

空调安装智能温控变频装置，减少过度降温的能耗。

耗电降低
15%

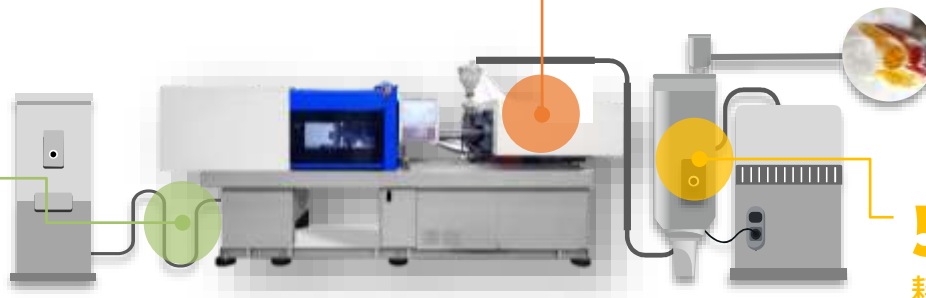


40%
耗电降低

导入奈米远红外线节能加热制程，以单向辐射加热提高热能效率，并降低表面温度减少能耗浪费。

管线表面温度降低
38°C

模温机至模具的水管做保温处理，表面温度可自80°C下降至42°C。



57%
耗电降低

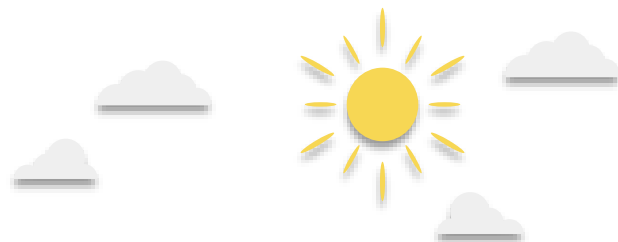
加装热风回收系统，新型高效热转换率加热管及不锈钢反射罩，节省加热能耗，减少向车间散热，整体改造后，干燥筒兼具部份除湿机功能。

水资源管理

全球气候急遽变迁下，淡水的取用攸关所有人类的生存，联合国通过的2030年永续发展议程也将「确保所有人享有可使用且永续管理的水和卫生设施」设为关键议程。如何节省水资源，洁净排放，成为企业永续发展的重要议题。

秉持珍惜地球资源的理念，神基希望每一滴水的使用都能够发挥最大的效益。2020年总取水量为734.38百万公升，较2019年成长94.05百万公升，约当增加14.69%。用水增加系因营收成长，以及员工人数增加，目前仅生产用水可回收重复使用，厂区生活用水无法回收。用水强度(取水量(百万公升) / 营收(百万USD))为0.78，较2019年0.81下降3.85%。

排水与耗水方面，2020年总排水量为465.58百万公升，总耗水量为268.80百万公升。



2020总回收水
174,54百万公升，
连续三年回收水率超过
90%



2020用水强度较2019年
下降**3.7%**

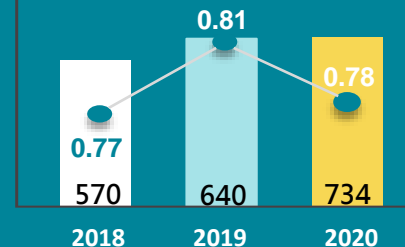
以高回收率极大化水资源运用

神基总取水量主要用于生产制程，各厂区因制程不同，用水需求有所差异，电子产品属于组装产线用水需求低，综合机构产品以及汽车机构产品用水量相对较大，占整体取水量逾94%，取水用于塑料射出制程的模具冷却、涂装产线、以及金属压铸产品的清洁使用。

为节省用水，神基持续投资制程回收水设备，确保水资源能够不断回收利用，同时定期检视回收水绩效。2020年回收水总量为17,454百万公升，回收水占所有用水量总量约96%，相当于6,982个标准游泳池。



神基总取水量与用水强度趋势



单位：百万公升，用水强度：百万公升/百万美元

神基制程用水比例
2020年总取水量734.38 百万公升



水资源日常管理

神基各厂区通过ISO14001环境管理系统，针对用水制定作业管理规范，日常管理包括：

- 日常用水则透过倡导节约用水，提醒员工珍惜水资源，洗手间加装省水开关等方式减少用水。
- 每日巡查水表与管线，若发现用水异常则通知使用部门找出原因、提出改善方案或维护管线，杜绝外漏或浪费。
- 定期派人监测用水情况，金属压铸机构产品由于超音波清洁制程耗水量较大，订定「单件产品平均节水2%」或「每周用水上限」作为部门绩效管理目标。
- 各厂区均恪守所在地环保法规，秉持奉公守法及爱护地球的精神落实水资源管理。

水风险评估

本公司于中国、台湾之取水皆来自于当地的市政管网，除越南厂区市政取水源来自于地下水外，其余皆为地表水。根据世界自然基金会「水风险过滤器」*，台湾(翡翠水库)、中国昆山(傀儡湖、淀山湖)、常熟厂区(尚湖)，以及越南河内厂区(地下水)均位于水资源中高风险地区，然而神基科技并非取水大户，年取水总量分别占当地水体千分之0.1以下，对当地水资源不造成显著影响，然而神基依然持续强化各项节约用水以及回收水措施，促进用水再生利用。

排水部份共465.58百万公升，无论工业废水与生活废水皆达到国家排放标准才进行排放，透过当地政府下水道管理系统与污水处理设施，排入地表流域。

单位：百万公升

	台湾厂区	昆山厂区	常熟厂区	越南厂区	合计
取水	16.22	338.61	161.23	218.31	734.38
	翡翠水库	傀儡湖、淀山湖	尚湖	地下水	
耗水	3.24	144.27	32.25	89.03	268.80
排水	12.98	194.34	128.99	129.28	465.58
	淡水河流域	吴淞江流域	白茆塘流域	太平河流域	

水资源风险分析



取水

于中国、台湾之取水皆来自于当地的市政管网，越南厂区市政取水源来自于地下水。因电子制程不须用水，而塑料与金属制程皆以回收水作为主要用水，受供水冲击影响较低。

低度风险



饮用水

厂区饮用水均使用过滤设备并依法规定期检验。

低度风险



水患

本公司已订定「紧急应变管理程序」，规划调适方案以提升灾后复原能力。2020年未发生相关灾害。

低度风险



法规合规

定期检视法规确保合规性，委托政府核发合格证照之污水处理厂处理废污水，并定期监测排放水质检验。2020年无环保相关违规处罚。

低度风险

促进水资源再生

神基科技回收水来自厂区内的制程废水，制程废水经处理后进入循环水池，二次利用于射出成型机台与压铸机台之热交换媒介，经冷却后回注循环水池，重复利用。

96%
2020年总回收水使用率

2020年神基科技回收水总量
为17,454百万公升
约当

6,982 个标准游泳池

(奥运标准游泳池大小为50 * 25 * 2立方公尺，约2.5百万公升水量)

神基科技回收水循环图



4.3 企业污染防治

企业污染防治申诉专线



台湾总部：安卫室
 昆山厂区：Speakout.kshr@mpt-solution.com.cn
 微信公众号「神基视野」
 越南厂区：总经理信箱

环保意识的抬头，加上温室效应所带来的污染问题使得各国政府对环境保护的法规要求较过去更为严格。在企业防治污染方面，神基以落实法规要求、零污染、无违规事件为管理目标。

废水防治

我们的制程中无任何对环境高度危害物质随废水排放，并依循内部废水废气管理程序以及环安监测作业管理规范对废水排放进行日常管理。

- 制程用水用途：**综合机构的塑料射出制程用水冷却模具温度，而汽车机构件用水清洗金属零组件在压铸制程中产生的粉尘与油渍，脱模用水与切削液等制程废水均经由厂区初步处理后，才会排放至组织外，由市政污水处理厂或合格业者进一步处理。
- 合规排放：**工业废水与生活废水达到国家排放标准才进行排放。降雨造成的径流经厂区雨水下水道系统收集后，交由市政抽水站或污水处理厂处置，不会影响自然生态。下水道污水经市政污水处理厂或合格污水处理业者进行处理，排除有害物质后，合法排入水体。2020年共计排放465.6百万公升。

- 定期检测：**神基各厂区均委托政府核发合格证照之污水处理厂处理废污水，并定期监测排放水质检验：越南厂区内部人员每日对废水池进行PH值检验与管理，并每季一次委托第三方单位针对废水排水口进行废水检测，项目涵盖PH值、COD、BOD、悬浮固体物、以及其他法定抽检项目。昆山、常熟厂区则为每年一次。汽车机构厂由于使用切削液，每个月加强抽验石油类项目。检测标准依照厂区所在法规规范，中国厂区依照中国国家环境保护总局公告「污水综合排放标准」。(氢离子浓度指数(PH)6~9；化学需氧量COD <500 mg/L；生化需氧量BOD < 400 mg/L；悬浮固体物SS <400 mg/L)。越南厂区以「国家科技法(工业废水)」(National technical regulation on Industrial wastewater)作为检测标准(氢离子浓度指数(PH)5.5~9；化学需氧量COD <150 mg/L；生化需氧量BOD <50 mg/L；悬浮固体物SS <100 mg/L)。2020年各厂区水质检测通过并无受裁罚情事。
- 经清查本公司2020年度各厂区均无化学品、油料、废水泄漏事件。

废弃物处理

为降低废弃物对环境冲击并进行资源永续利用，神基科技透过将废弃物依用途与性质进行全面识别分类，将可重复使用与利用资源优先于厂内进行再生利用。并针对不同类别制定储存、清除相关标准规范，有害废弃物经分类收集后委由当地合格业者处理。

神基各产线废弃物处理方式均合乎法令规定，并内部有《废弃物管理程序》作为依循。废弃物处理流程包括种类、数量、处理机构等文件纪录均追踪管理，并针对相关处理人员进行培训，确保员工了解废弃物处理风险与管理方式。

一般事业废弃物处理

神基一般废弃物包括废纸、栈板、废包材与生活废弃物等。废纸与废栈板均重复利用至无法使用后，委请当地厂商进行回收再生利用。生活废弃物则委由市政府垃圾处理厂进行焚化或回收。

神基鼓励同仁于日常生活中减少废弃物，于各营运据点除实施资源分类外，也鼓励同仁使用环保杯、环保筷及环保袋，并且于会议时不提供纸杯以减少垃圾产生。2020年神基南港总部主动推动无纸化核销，整合内部系统，减少纸张用量与打印机耗材使用，一年约可节省25,000张A4影印纸，减少资源浪费。

一般事业废弃物 总计 4,584.0公吨

1,762.5 公吨
废金属*



1,359.2 公吨
废包装物、
废塑料



712.6 公吨
生活废弃物



326.8 公吨
铝灰



238.7 公吨
废纸



184.1 公吨
栈板

焚化
1,573.07 公吨 **16%**



回收
4,342.89 公吨 **84%**



掩埋
0 公吨 **0%**



*废金属包括废铁、废不锈钢、废铜及其他金属

有害事业废弃处理

有害废弃物主要来自制程过程，以及污水处理装置过滤析出的残余物质。有害废弃物均集中处理与分类，并委托当地拥有合法危险废弃物经营许可之环保厂商代为处理。有害废弃物运输与接收地均详实登录于联单，确保厂商合法处理，将对环境之冲击降到最低。中国厂区针对危废运送车辆，均派人随车确认确实抵达并由厂商签收处理。2020年受委托处理之废弃物未有厂商违规处理情事。

环境高污染原料与废弃物管理

电子产品组装制程主要污染高风险原料为电池芯与PCB电路板不良品，电池芯委由原厂收回，PCB电路板则交由专业厂商进行回收。

塑料射出制程中造成环境污染高风险原料为油性漆与切削液等，以及涂装过程中过滤废气与废水所产生之过滤污泥与过滤棉，涂装污泥与过滤棉委由专业厂商进行焚化处理。

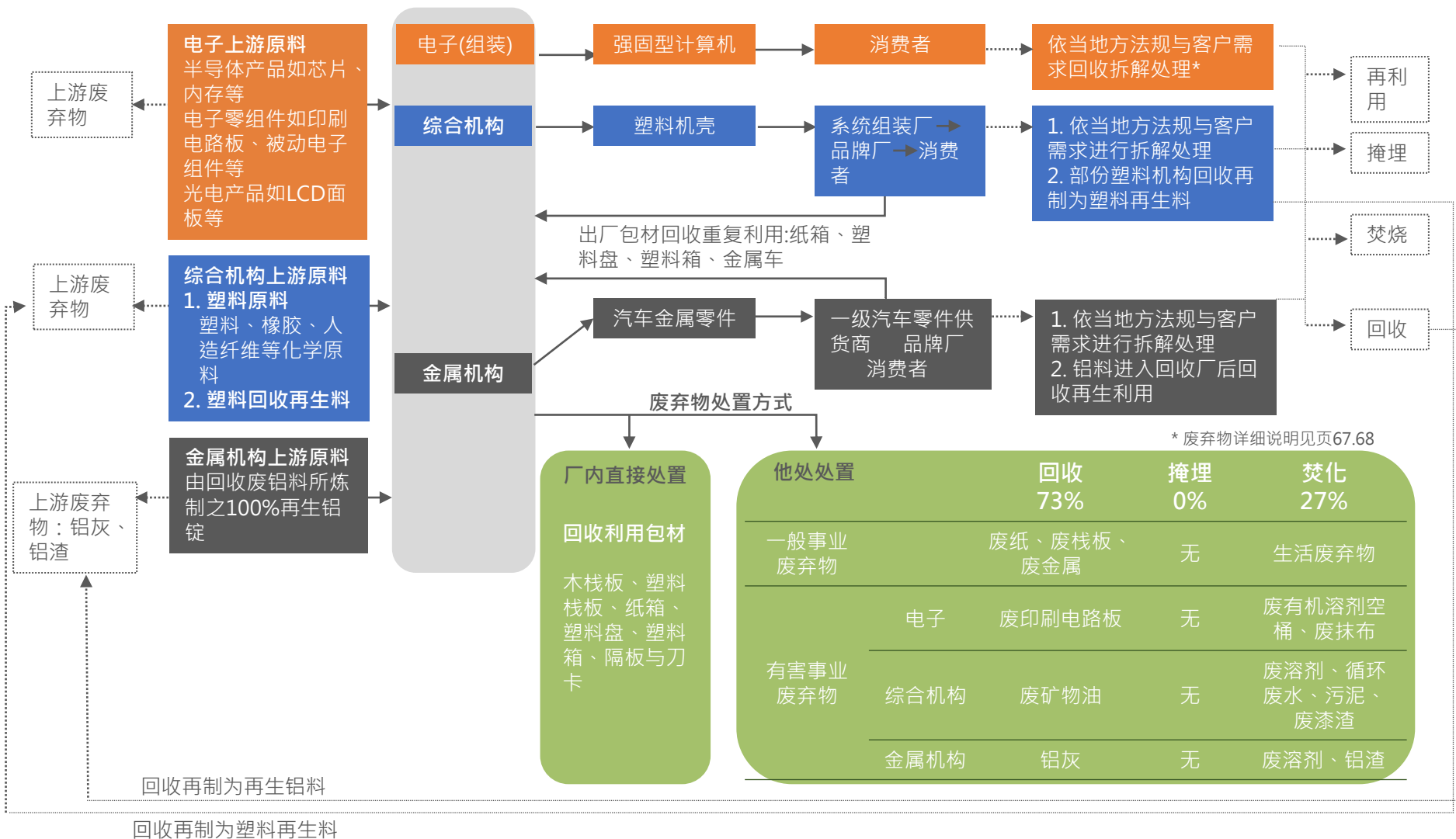
金属压铸制程所产生之有害废弃物为废机油与铝渣，废机油等相关溶剂委由专业厂商进行回收处理，铝渣属于重金属工业废弃物，委由合格厂商进行回收处理。





神基废弃物价值链

→ 为实质影响 ⋯→ 为间接影响



空气质量管理



神基废气排放处理，依循ISO14001标准规范以及内部「废水废气作业处理程序」做为空气污染防制的重要依据，并且以「零违规」为管理目标，接受主管机关监督与内外部申诉监督。

本报告废弃揭露范围涵盖中国四个生产基地，台湾总部不排放事业空污，不需要检测通报。汉达越南、神基越南两厂区由于仅测验浓度，无流量数据，故不纳入本次揭露。2020年各厂区无发生违规排放或泄漏事件。

本公司生产基地废气排放主要来自于涂装制程、压铸制程、以及铝锭的中央熔炉，该厂区皆取得政府核发的排污许可证。厂区所产生之废气皆先经由厂内设备初步处理后，确认合乎排放标准才排放到外部。

各厂区由于制程不同，所产生的空气污染物质不同。电子制程2020年因产线调整不适用检测，经通报主管机关后将于产线调整完成后进行检验。塑料机构产品由于有喷砂制程、喷涂制程，主要排放氮氧化物(NOx)共计3.14公吨、挥发性有机化合物(VOC)0.50公吨、有害空气污染

物(HAPs)1.27公吨、非甲烷总烃(NmHc)2.19公吨。

汽车产线为压铸以及精修制程，且使用中央熔炉，过程中会产生金属粉尘以及挥发性有机化合物。共计排放氮氧化物(NOx)共计5.00公吨、硫氧化物(SOx)2.27公吨，以及少量的有挥发性有机化合物0.17公吨。神基各生产基地均已禁用旧型冷媒，因此不会产生任何臭氧层破坏物质。各生产基地每年每年定期委托第三方进行废气检测合法申报检验结果。

2020空气污染物排放总量

单位：公斤	综合机构	汽车机构 (中国常熟)
硫氧化物(SOx)	n.a.	2.27
氮氧化物(NOx)	3.14.	5.00
挥发性有机化合(VOC)	0.50	0.17
悬浮微粒(PM)	0.05	n.a
非甲烷总烃(NmHc)	2.19	n.a
有害空气污染物(HAPs)	1.27	n.a

空气污染物排放量计算说明：

- 排放总量=平均检出浓度*每小时排放风量*年排放时间
- 排放系数标准值系依据《大气污染综合排放标准》以及《恶臭污染排放标准》标准值要求。

废气处理程序



制程废气产生

- 喷砂制程会产生粉尘。
- 喷涂制程或中央熔炉会产生颗粒物及挥发性有机化合物。
- 压铸精修制程产生金属粉尘以及挥发性有机化合物。

厂内过滤处理

废气由通风设备抽离产线，经过滤网与水膜除尘器等装置初步处理，将排放物质的浓度降低到法定标准才会排放到组织外部。

检测申报

每年定期委托第三方单位自排气孔道或烟囱抽验废气，若逾法定标准，立即停排改善。

排放

呼应蓝天计划

神基全面导入VOC规范

为了提升空气质量，中国国务院于2018年发布《打赢蓝天保卫战三年行动计划》，展开第二阶段的大气治理作业。并于2020年7月1日起全面执行的《挥发性有机物(VOC)无组织排放控制标准》中，规范产品挥发性有机化合物应有之限值规范。

经盘点清点各制程与原物料后，确认神基电子与综合机构生产制造过程中所使用工业防护涂料、油墨、粘胶剂、清洗剂应依循VOC规范标准，并依此标准进而调查上游供应链，并向供货商倡导相关标示要求。(见右下表)

为彻底响应与遵守蓝天计划相关有机化合物标准，神基自2020年7月开始，展开一系列调查与内部SOP修订。

电子制程因牵涉供货商繁多，为有效管理，神基要求原产地在中国大陆的材料供货商或属于涂料/油墨/胶粘剂/清洗剂这四种品项的中国内外供货商均需签回VOC符合性声明书，并于VOC化学品外包装或规格书说明应符合VOC标准对于标识规范的要求。(相关盘点与说明请见页20)

综合机构制程为OEM，故针对厂内所有使用材料进行清查判别后，也需同时与客户确认改善方案之执行方式，确保所开发生产之品项均为合规产品。并修订「环境禁用物质管理作业规范」，将VOC纳入新厂商稽核项目中，属于涂料/油墨/胶粘剂/清洗剂相关厂商需符合规范，若相关产品无法证明符合规范则需寻找替代材料，调整配方、或者更换厂商。

汽车机构因相关制程与材料非为蓝天计划规范产业，因此遵循地方排放法规，定期进行空污检测，确认符合排放标准。

截至2020年12月，神基已完成所有VOC规范导入与盘点，确保相关原材料合于环保法规规定，维护空气质量。

神基VOC规范导入历程



VOC相关规范

VOC相关规范	电子事业 体	综合机构
木器涂料中有害物质限量		
建筑用墙面涂料中有害物质限量		
车辆涂料中有害物质限量		
工业防护涂料中有害物质限量	V	V
胶粘剂挥发性有机化合物限量	V	V
室内地坪涂料中有害物质限量		
油墨中可挥发性有机化合物(VOCs)含量的限值	V	V
清洗剂挥发性有机化合物含量限值	V	V



Getac

5 友善职场

5.1 幸福企业

5.2 高效团队

5.3 安心职场



5.1 幸福企业

幸福企业安全职场是我们努力的目标，我们致力于建立透明开放的企业文化，强调互信与沟通，提供具竞争力的薪资福利、完整的教育训练、以及舒适安全的工作环境，打造幸福友善职场吸引人才留任。

2020年受到疫情冲击，保护员工健康是神基的第一要务，除了迅速建立全球指挥中心，建立疫情防范作业程序并全球严格执行外，也开启Getac Live Studio在线直播平台，结合创新作法，除了让员工可以实时了解公司疫情政策，参与重要会议，也能透过趣味在线活动的举办，与同仁双向互动，关怀居家办公以及

隔离期同仁的身心健康。

虽因疫情缘故无法举办大型活动，但在考虑地区情况后，仍尽量以在线或小型聚会形式鼓励员工进行交流，放松身心。2020年在同仁支持下，配合严格防疫措施，台湾桌球大赛、昆山趣味竞赛与越南冬季足球杯依然持续举办，鼓励同仁重视运动，防疫不忘工作与生活平衡。

将运动融入企业文化，以多采多姿的运动社团、活泼有趣的活设计鼓励同仁眷属一同参与，在欢乐竞赛中活动筋骨放松身心。神基科技以具体行动落实员工关怀，推动健康正向循环，

除了获得全球多项最佳雇主奖与卫生福利部健康职场认证外，2020年也获教育部体育属认证为运动企业。神基积极打造安全健康、充满活力的幸福职场，希望每位同仁都能透过挥洒汗水，达到工作与生活平衡的健康人生。



最佳恐怖奖→



2020年神基北美
在线万圣节大赛



← 最佳造型奖

#SheShowsTheWay

SHOW US YOUR HEROES!

| 推动性别平权职场

广邀职场杰出女性分享职场故事
激励更多女性在职场上尽情挥洒

打造多元共融职场，打破男性主导的科技业形象，神基科技鼓励女性勇于追求职业目标，发挥影响力大展长才。

然而，我们也意识到，除了提供平等的薪资与福利外，许多女性专业人员在职场上所面临的无形限制来自于角色典范(Role Model)

的缺乏。面对与男性不同的社会压力与期许，优秀女性经常要在缺乏支持的情况下做出重要的生涯选择，然而在她过往的生命经验中，却没有范例可以参考。

如果可以提供更多成功故事，我们相信能够激励女性突破限制，勇往直前。因此，我们在2020年国际妇女节举办#SheShowsTheWay活动，分享神基同仁的成长经验，希望她们的故事可以鼓励更多女性同仁，也鼓励所有希望投身科技业的女性人才勇敢逐梦。



友善育儿 好孕同乐

营造亲职友善职场

家人是员工在职场冲刺的坚强后盾，也是神基的一份子。神基全球各营运据点每年都会举办不同的活动，例如电影欣赏、员工旅游、家庭日等，邀请员工家庭共同参与，并且特别设计亲子活动与奖品，鼓励家长带小朋友一起参加。

除此之外，神基也提供弹性工时、福委会特约托育机构以及自由参加团体养保等福利制度，积极打造家庭友善的职场环境。



支持准爸妈 鼓励母乳哺育

神基支持母乳哺育，各厂区均设置集乳室，提供女性同仁安全舒适环境。汉达昆山并提供孕妇免费就餐与餐厅设置孕妇优先座位等措施。

为深化对准爸妈们的支持，神基自2021年起，提供所有怀孕同仁「好孕福袋」，关怀不同孕期阶段的安全防护。也安排每季一次的「好孕同乐会」邀请所有孕期与产后一年内的同仁进行经验分享。

依据《性别工作平等法》，神基订定《育婴留职停薪实施办法》，凡任职满一年之台湾员工在子女满三岁前，可依法申请育婴留职停薪，最长两年为限。育婴留职停薪期满后，神基安排回任原单位及职务。2020年神基台湾总部申请育婴留停之复职率为50%，且前一年度申请育婴留停复职后工作满一年之留任率为100%，详见本报告书7.3报告书相关资料揭露表八。



启动健康计划 向更精采的人生冲刺!

健康职场&运动企业双认证

上班族一天在职场的时间超过三分之一，只有健康活力才能带来最佳战力！神基科技以具体行动落实员工关怀，打造健康职场文化，2020年除原有卫生福利部国民健康署授予之健康职场认证标章外，更得到教育部体育署颁发运动企业认证。

为了营造健康职场文化，神基打造一整套健康策略方针，从资料掌握(定时健检精准了解员工健康状况)、追踪教育(提高员工健康认知)、运动培养(鼓励建立运动习惯)到荣誉感建立(参加内外运动竞赛营造运动荣誉感)。神基鼓励员工「拥抱挑战」，有健康的身体，才能够一起向更精彩的人生冲刺！

年度健康检查 & 讲座

神基每二年安排一次全员健康检查，透过专业健检机构将检查结果的前十大异常资料做为神基健康促进规划的参考依据。结果发现前十大异常资料主要是腹部超音波异常、BMI异常、总胆固醇异常等。这些症状显示神基员工面临的最大健康威胁是「新陈代谢候群症」，该病症的主因多数是不良的饮食习惯，尤其低纤、高糖、高油脂饮食，再加上工作压力，更容易导致血糖上升，长时间累积后造成不良影响。

改善同仁健康与生活习惯非一蹴可几，神基透过结合健康检查与分析，持续掌握同仁当前最重要的健康议题并且加以改善。透过鼓励与运动氛围的建立，让同仁学习提高对于自己健康状况的关注，不要轻忽身体发出的警讯。



参与马拉松比赛选手合影

2020年神基健康促进讲座聚焦在健饮饮食与日常运动保养。与外部讲师合办「筋肉妈妈，教你健康瘦」，指导同仁感受肌力锻炼与身体机能的连结。考虑到现代人的健康问题多为长期慢性疾患，神基将健康促进整合进工作与生活，着眼于改善同仁的生活方式。从知识与习惯双面出发，透过众多的社团活动与运动竞赛，鼓励同仁建立规律运动习惯。

蓬勃发展的运动社团文化

为了让员工建立良好的运动习惯，黄明汉董事长鼓励所有高阶主管起而行，一起加入运动社团，参与员工组队的内部竞赛活动，带头发挥影响力建立共同运动的习惯。为了提升同仁运动的兴趣，神基提供非常弹性的社团成立方式，并予以补助，让结伴运动更简单。透过多样化的运动社团型态，神基员工可选择的运动项目将近二十种，有和意志力拼搏的长跑社、团队作战的羽球、篮球、舞蹈，肌力与伸展的瑜伽课程，或者是肌耐力与毅力兼具的路跑运动，甚至还有合家共同参与的露营社、健行社等。

另外，神基科技鼓励同仁参与社团活动，提供优渥的社团活动补助，只要有益身心健康的社团皆可以提出申请，若有同仁参与地区竞赛也会致赠奖金鼓励。

蓬勃发展的社团甚至在各个营运据点形成了独特的运动文化，重点运动赛事是员工当年度共同关注的盛事。例如在台湾的桌球大赛、越南冬季杯足球联赛，中国厂区的马拉松好手云集，出征各大陆跑，而昆山舞蹈社更是竞赛常胜军，经常巡回表演。在参与运动的过程中，不同单位同仁彼此挑战，除了放松身心以外，也激励团队情感，增添默契。

纾压按摩服务

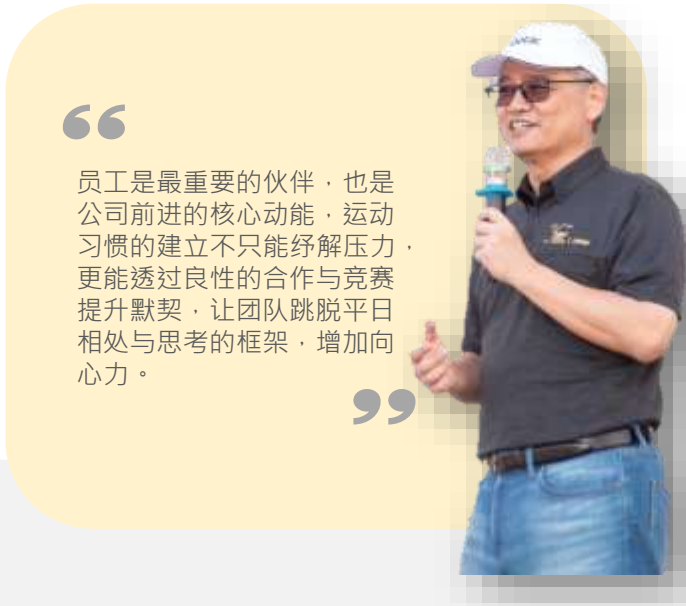
台北总部聘请专业按摩师常驻，提供员工免费预约缓解压力，2020年按摩师总计提供1,664小时舒压服务。



汉达昆山舞蹈社合影



越南冬季足球杯冠军队伍合影



“

员工是最重要的伙伴，也是公司前进的核心动能，运动习惯的建立不只能纾解压力，更能透过良性的合作与竞赛提升默契，让团队跳脱平日相处与思考的框架，增加向心力。

”



薪酬与福利

员工薪酬

神基提供优于市场水平的员工薪资与福利，台湾、中国、越南三地给予基层人员的薪资，均高于或等于当地法规基本薪资，且男女薪资水平相当，差距甚微。员工薪资因服务年资、职等、工作性质不同而略有差异，但不会因性别、种族、宗教、政治立场、婚姻状况或工会社团等因素而给予差别待遇。

薪资水平由薪酬委员会定期参与业界薪资调查，检视员工薪资福利措施与市场的连结性，以评估薪资成长空间，给予表现优异的同仁调薪升等，以期能吸引、留置与激励优秀的同仁。公司每年根据经营绩效评估员工分红提拨比率，后交付股东会议决议通过后施行。

2020年本公司非担任主管职务之全时员工薪资总额为新台币921,367仟元，员工薪资平均数为1,586仟元，中位数为1,373仟元。

(注：参考台湾证券交易所编订发布之非担任主管职务之全时员工薪资信息申报作业说明计算。申报基础系采【属地主义】之统计观念，即在台雇用之员工信息(含台籍、外籍员工)，全体受雇员工给薪满六个月以上之人数共计609人，非担任主管职务之全时员工共604人。)

2020年员工男女平均薪资比

	台湾		大陆昆山		大陆常熟		越南	
	男	女	男	女	男	女	男	女
直接员工	1	1.10	1	1.03	1	0.89	1	1.00
间接员工(不含主管)	1	0.80	1	0.86	1	0.83	1	1.01
管理阶层	1	0.93	1	1.04	1	0.92	1	1.08

计算基础说明

- 员工男女平均薪资比以全体男性员工平均薪资与全体女性员工平均薪资做比，以男性薪资为基准1。

2020年神基基层人员薪资与当地法规基本薪资比

	男性基层人员标准薪资与当地最低薪资比例	女性基层人员标准薪资与当地最低薪资比例
台湾总部	1	1.05
大陆地区	1	1
越南	1.22	1.22

计算基础说明

- 各地区标准薪资法源依据：台湾《劳动基准法》、中国《最低工资规定》、越南为越南国家薪资委员会公告之基本工资。
- 基层人员薪资比分别以台湾、中国、越南生产基地所在地之标准薪资为比较基准。以当地标准薪资为比较基准1。

福利制度

神基科技提供优于法令福利制度，除社会、医疗保险与休假制度，以及依照职务提供的津贴等基本措施，近年来每年均提拨年营业额的0.15%作为职工福利金，达到法令规定之最高上限。2020年原订员工旅游补助最高为25,000元，但因疫情缘故国内外员工旅游暂停，改为发放防疫基金5,000元，相关额度延至下年度运用。

- 年中/年终奖金
- 员工酬劳/激励奖金
- 调薪制度
- 节庆礼金
- 生日礼金
- 社团活动补助
- 员工旅游
- 定期健康检查
- 英语课程补助
- 电影欣赏
- 亲子家庭日等活动
- 结婚礼金
- 丧葬奠仪
- 生育补助金



退休制度

神基制定完善的退休制度，以保障员工权益。退休制度的设计与运行皆符合生产基地所在地法规，无违规或不足额情形，劳退金专户与请领均由政府专门单位管理。

以下为各区域的退休制度办法说明：

- 台湾：依法设立「劳工退休金监督管理委员会」，依新旧制度不同分别提拨至劳保局员工个人专户或台湾银行退休专户，每年底经会计师精算以提拨足额退休金，详2020年年报137-141页。
- 中国：依法全体员工均参加基本养老保险，按缴费基数。

越南：越南籍同仁均参与社会保险

地区	法规遵循	退休金提拨占薪资比例	
神基台湾	《劳动基准法》 《劳工退休金条例》	雇主(旧制)	2%
		雇主(新制)	6%
		员工(新制)	0-6%
神基中国	《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》	雇主	20%
		员工	8%
神基越南	《劳动法》 《社会保险法》	雇主	17%
		员工	7%

人才任用与留任

关怀照顾员工是企业应有的负责态度，神基提供优质的薪酬福利，促进员工向心力与认同感。神基订定《人才任用作业规范》与《离职管理办法》使组织中之各项工作，都能由具有适当能力和工作热忱的人来担任，组织中每人在职位上都能发挥长才，达成组织目标。任用单位不得以职务之便干扰用人政策，员工之配偶及二等血亲属，于公司新进任用、正式任用、调动、升迁各职务时不得与员工有直接从属关系。

遇员工提出离职申请，主动关怀了解离职原因，并尽全力慰留，降低流动率。2020年因受疫情冲击，中国昆山与常熟厂区人员流动较大变化，台湾总部以品牌事业为主，且疫情影响较低，人员流动较为稳定，年新进率为15.83%，年离职率为9.14%。相关资料请参阅本报告书7.3数据揭露表九与表十。



2020年资奖得主与黄董事长合影

多元与平等的工作环境

神基科技致力维护基本人权，奉行责任商业联盟之要求，倡议「联合国世界人权宣言」，杜绝任何侵犯及违反人权的行为，据此提升内部同仁与利害关系人的人权意识。神基全球营运据点恪守所在地之劳工法规，也要求合作供货商承诺符合人权的精神与基本原则。

禁用童工

遵守生产基地所在地国家之劳动法规，不聘用未达法定就业年龄者。内部制定《童工及未成年工管理办法》从源头直接控管，招募时由人资单位使用二代身份证识别器，辨识真伪、确实核对身分与年龄外，并于任用系统加设防呆机制，办理报到手续时，须将年龄输入系统，透过程序自动辨识出未成年者予以锁定，并同时通知人资单位处理。此外，为防止员工盗用他人身份证件，面试主管依据经验法则，随机抽验确认个人信息，如背诵身分证字号或生肖，观察自然反应是否有可疑之处。

合宜劳动

神基所有厂区均严格禁止强迫劳动，所有工时皆有明确劳动与休息规范，给付薪酬亦高于当地法规规定之基本薪资，中国昆山工会根据《集体合同书》，对劳动用工管理、工作时间和休息休假、劳动安全卫生、女职工特殊保护、保险福利做了明确规定。越南除劳动相关法规外并订定出勤管理办法，规范各班别作业时间。中国生产基地(汉达昆山、苏州汉扬)奉行责任商业联盟(RBA)所制定的行为准则中之劳动人权的约束，并接受第三方外部稽核。

禁止不平等对待、歧视、性骚扰与职场霸凌

神基科技明定员工行为守则，禁止歧视、性骚扰与霸凌行为，并制定相关申诉管道，保障员工权益，提供全体员工安全友善的工作环境。

依法自由结社

除吉达克常熟厂区未成立工会以外，神基其他生产基地依据所在国家之法规成立工会或组成劳资会议，透过团体协约机制促成劳资之间的正式对话。台湾总部依照中华民国《劳动基准法》与《劳资会议实施办法》组成劳资会议，中国昆山生产基地与越南厂区亦分别根据所属国家之《工会法》成立工会。目前本公司受团体协约保障之员工约占总员工人数81.47%。遇重大营运变化，神基依法规提前向工会说明。台湾厂区提前十至三十日向工会说明，中国与越南地区则须提前三十日。

人权教育倡导： 100% 完训率

神基全体员工每年皆必须接受人权教育训练课程，了解公司保障劳工人权的相关规范，包括合法工时、禁止强迫劳动、反职场霸凌、禁雇童工、提倡职场性别平等，杜绝性骚扰等。2020年神基全球员工人权教育完训率100%。



员工专属申诉管道&

性骚扰申诉管道

- 台湾：员工关系专用信箱
Speakout_Getac@getac.com.tw
- 性骚扰申诉专用信箱
wecare_gtc@getac.com.tw
- 中国：Speakout.kshr@mpt-solution.com.cn
- 微信公众号「神基视野」
- 越南：总经理信箱

5.2 高效团队

| 5C1L企业文化

神基科技持续追求企业成长，我们认为成长的关键因素就是拥有优秀的人才，企业团队持续落实目标，展现执行力，就是企业不断往前进步的动能。神基希望打造高效团队文化，培育人才的关键能力，我们以5C1L纳入人才标准、人才遴选、人才发展、人才布署等方向进行规划，培养员工在各项关键能力上展现创新(Creativity)、反思能力(Critical Thinking)、解决问题的能力(Complex Problem Solving)、沟通能力(Communication)、团队合作(Collaboration)、以及领导力(Leadership)，神基的员工守则就是要求全体员工能够时刻惕励要求自己「追求第一、诚实正直、积极担当、创造价值」。

| 全球人才布局

神基跨足品牌经营与零组件制造产业，故人才的组成相当多元，含括

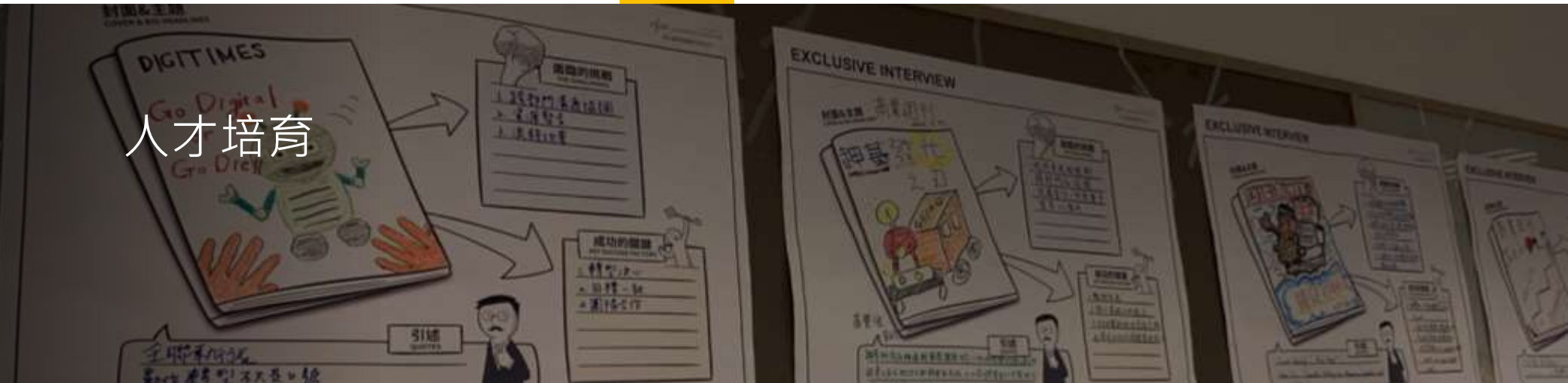
许多来自不同国家、不同专业背景与领域的专业人才。近年来，神基Getac品牌事业稳定发展，海外分据点随着业绩成长而增加，公司的组织架构与人才发展策略也不断朝国际化、集团化与多元化的方向提升发展。2020年业绩成长，产线需求人力增加，并同时因应中美贸易挑战，启动多据点营运计划，跨区域营运整合交货，全球人才布局也随之调整。

2020年神基科技全球员工共计10,489人(含所有合并个体)，总员工数较前一年成长14.75%，男女比例保持6：4，在年龄比例上30岁以下与31-50岁之间员工，各占一半。目前核心团队中非本国籍的外籍员工约占四分之一。

为保障员工权益，所有神基员工无论正职与临时皆须签订劳动契约，全球据点包括台湾、中国、越南、欧美等100%皆为正职员工，无聘雇临时员工。因厂务调动所包含之非员工之常驻工作者(派遣员工)，全球共计108名，与全体员工总数相比并非重大比例。



人才培育



为了提升整体竞争力，组织发展中心规划人才蓝图，不断推动内部学习计划。因应人工智能(AI)趋势发展，以及公司数字转型策略，透过「专业实力」与「软实力」两个面向双管齐下，让人才不断增值，提升员工在智慧化时代需要的新能力。

针对专业能力培训，2020年台湾共计举办

177场科技、项目管理与法规遵循的技术论坛与讲座，系统化介绍最新技术与市场趋势，跨部门彼此学习，让同仁的成长转化为神基向前冲刺的动能。软实力方面，则针对表达能力与沟通能力，以及面对复杂问题时的解决能力进行强化。2020年共举办5场管理训练，针对同理心与面谈等主题，强化内部沟通合作。

新进同仁的学习目标以基础教育为主，包括公司内规、申诉管道与法规遵循，产在线则特别强调安全教育训练，严格要求必须完成训练并通过测验才完成任用。我们奖励全体同仁进修外语，除了补助课程费用，每年也与外部专业语言机构合作，为同仁授课，协助同仁完成TOEIC英语能力检定，表现优异的同仁还颁赠奖金。

此外，为确保公司营运的合规性，我们持续关注国际法规变动，进行通识教育的训练课程。2020年除了基本法规介绍外，另外开设欧盟「GDPR个人资料保护法」与反贪腐人权训练课程，确保同仁确实了解法规，了解相关行为规范与普世价值。针对保全人员，则另要求

业者落实人权课程。

2020年神基科技同仁平均接受75.26小时的教育训练，直接员工受训达82.36小时，间接员工受训达61.28小时，与2019年相较无大幅变动。

主管职部分，因受疫情影响，2020年无举办大型主管共识活动，平均受训时数为51.54小时，较2019年减少12.03小时。

2020平均受训时数

	全体员工	75.26
性别比例	男性	74.81
	女性	75.94
职务类别比例	直接员工	82.36
	间接员工	61.28
	管理阶层	51.54





员工训练计划



神基科技针对同仁不同职涯发展阶段需求，设计丰富多样的课程，同时也不断开拓在线培训的工具，推动全方位学习。

通识教育

- 间接员工通识：定期加强反贪腐、人权、内规法遵、环境保护等教育倡导。如全员参与重大信息保密与内线交易防制课程。
- 直接员工通识：定期加强反贪腐、人权、内规法遵、环境保护以及RBA遵循等教育训练。



新进同仁

- 全体新人教育训练课程：包括公司重要内规、员工申诉、法规遵循等，并依据职务别进行职业技能与语言训练。
- 产线单位新人训练课程，除上述课程以外，产线新人还必须通过职场安全教育训练与测验，才能完成任用。

管理职同仁

- 领导力与管理力训练：管理职同仁需参与系统化领导管理知识养成训练，巩固核心组织决策能力。
- 主管会议：每个月举行主管会议，根据需求由内部讲师进行内规法遵、环保、人权倡导。

间接员工(非主管职)

- 专业训练：依职务所需之专业技能知识训练，聘请专业讲师或参与外训课程。
- 语言训练：强化商务英语训练，提供多元内外部进修管道与补助制度，提升语言能力以符合职务需求。
- 职安健康：定期由内外部讲师举行健康卫生讲座。

直接员工

- 专业训练：职务所需之专业技能知识训练，包含专业岗位知识训练、班组长训练、GB国标专案及ISO认证换版培训等。员工亦可依据个别需求申请外部训练课程。
- 职安健康：三级安全培训，针对职安健康、紧急情况应变、化学品安全、劳动保护用品使用等加强训练，及消防演练等。

Getac Live Studio 开课!



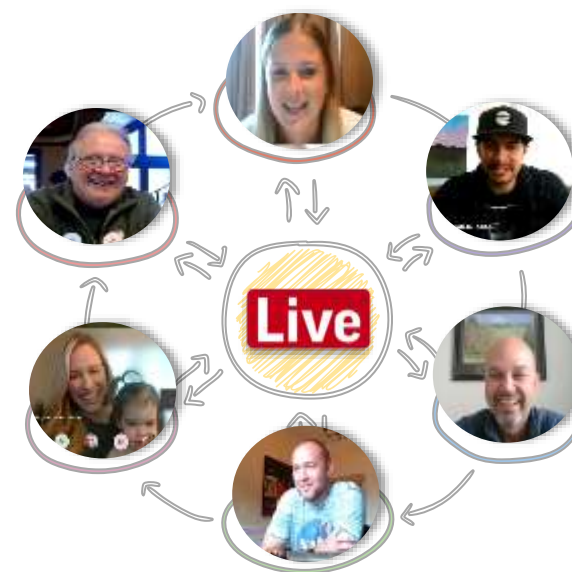
在疫情的威胁下，实体互动变得遥不可及，但透过在线的直播互动，我们却能比疫情前更频繁彼此问候，拉近距离。

因应在疫情冲击下的讯息沟通需求，神基组织发展中心整合原有各地影音资源与在线教学系统，开办Getac Live Studio，以动态的经营方式与同仁互动，实时推出当前呼声最高的主题，将最新资讯第一时间进行全球内部分享，并且举办抽奖与在线问答，鼓励同仁留言互动，提出建议。

透过直播平台，同仁可以收看疫情最新速报，迅速配合公司防疫政策进行自我健康防护，平台也成为疫情期间公司布达与会议的重要管道，确保内部沟通运作顺畅；针对新品上市与科技新知分享，平台跨越地理限制的特性更让全球同仁可以实时互动讨论，提升效益。

如同其他在线教学资源一般，直播课程相关内容可以不限时间地点回放学习，相关教材也能够持续累积于在线数据库，让原有的实体教室成长为在线图书馆，可以在需要的时候检索查阅。

透过直播，除了第一时间传递公司讯息，也能够串连起所有在家上班或者居家隔离的同仁。在特别的节日一起庆祝，面对问题时共同解决，虽然疫情让我们在实体距离上无法接近，但我们依然可以彼此互相支持与打气，一起度过这段困难的时期。



系统管理 在线考核

神基经营团队采取愿景领导，每年定期举办策略会议订定营运策略方向与目标，定期检视目标达成情况，改善营运绩效。为确保目标有效达成，神基设置了完整的绩效考核制度，期初员工须自行设定绩效目标，接着与直属主管讨论目标设定是否符合策略方向，年终进行绩效评核，达到公司策略目标订定与个人绩效考核结合的目的，说明员工提升工作效能。

绩效评核采在线方式进行，员工可登入「Achieve+员工绩效管理系统」，该系统协助主管与同仁管理历年绩效，并协助确认评估目标设定与评核标准，确实掌握绩效达成状况。主管也必须给予员工综合建议，针对员工所提需求响应，同时与该员工沟通公司对该员工未来1-3年的发展规划，协助员工有更好的职业发展。

绩效评核分为三个部分：

- 工作目标达成情况：占比70%。
- 员工在行为表现：占比30%，评分项目为团队领导、执行力、正向思考、沟通协调、计划与组织力等，依据其工作属性以及是否具备主管职而有不同行为表现的要求。
- 员工与主管的综合自评：员工可向主管沟通工作所遇到的困难、需要的协助(如教育

训练及资源需求)，以及对未来一至三年的生涯规画。

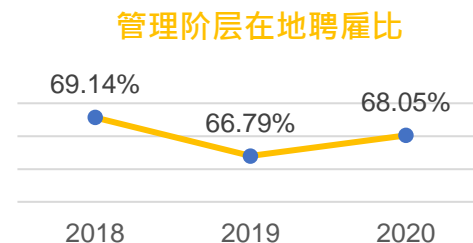
2020年全体员工接受绩效考核比例为93.17%，未接受考核主要为外派员工不适用当地考核机制或者新就职员工试用期未届满等原因。



平等的升迁与工作机会

在人才招聘与晋升，我们秉持公平客观、以个人能力、多元化考虑，聘用或拔擢适合在地人才，同时促进营运据点所在地经济发展与就业机会，给予人才平等的职业发展机会。

神基主要生产与营运据点位于台湾、中国、越南三地，2020年整体全球组织人力资源调整，在地主管聘用比例为68.05%，较前一年度成长1.26个百分点。台湾管理阶层在地比例接近100%，中国在地管理阶层约为五成左右，越南因相关理工教育资源缺乏，人才衔接不易，目前管理阶层仍以台籍、陆籍干部为主，未来希望能透过整体教育环境提升以及企业人才培养，持续扩大聘雇优秀在地人才。



管理阶层在地聘雇比计算说明：采生产基地所在地聘雇之理级以上管理阶层计算，包含台湾(中华民国籍)、中国(中华人民共和国籍)、越南(越南籍)。

5.3 安心职场

厂区均通过职业安全卫生管理系统

提供安全的工作环境是企业的责任，神基科技致力提供员工安全工作环境，减少公安风险，各生厂基地均导入ISO45001/OHSAS18001职业安全认证管理系统或同等级管理系统，订定明确的作业规范确实遵守，包括劳工管理程序、环安卫管理手册、健康作业规范、以及职业病防治作业规范等，防止职业灾害及意外发生，严格贯彻现场安全管理。



神基职业安全卫生政策

- 保护员工的安全与健康
- 防止职业灾害及疾病发生潜在危害。
- 鼓励员工参与改善计划，创造员工安全健康工作环境。
- 定期稽核与评估適切资源之投资，以落实职业安全管理，达到持续改善。

神基职业安全具体措施

危害鉴别	<ul style="list-style-type: none"> • 定期进行危害因素风险评估
健康促进	<ul style="list-style-type: none"> • 员工健康检查 • 定期作业环境检测 • 医护室或医师驻点 • 健康讲座与活动，委请专家进行健康倡导与营养、运动教学
沟通参与	<ul style="list-style-type: none"> • 劳工安全委员会 • 内部沟通与通报
培训与倡导	<ul style="list-style-type: none"> • 新进人员职业安全训练 • 依作业类型安排特殊训练 • 特殊危害与安全教育训练 • 定期展开特定执照复训
演习与应变	<ul style="list-style-type: none"> • 各式公安疏散演练(地震、各式灾害) • 消防、化学品等实地演练
职业病管理	<ul style="list-style-type: none"> • 职业病管理与标准作业程序
承揽商管理	<ul style="list-style-type: none"> • 承揽商施工安全规范与危害因素告知书 • 承揽商安全卫生教育训练

作业环境监测与改善

神基各厂区依据实际作业与法规要求，定期委托委托第三方单位检测厂区作业环境，掌控环境中危害因子，并依据结果进行作业环境改善。主要监测化学因子监测包括悬浮微粒(PM)、挥发性有机溶剂(VOC)等，物理危害因子包括噪音、粉尘等。

持续导入环境改善设备，如通风散热、湿式除尘，务求将作业环境中影响健康因素降至最低，减少健康危害。

作业环境风险管理

为降低公司在施工、生产、经营活动中的可能职业安全健康危害，神基制定「风险评估管理程序」，各负责单位需找出其经营活动中可能发生事故或者危害的危险源，从物、人、环境、管理等方面分析危害能造成的原因，并依照「作业环境危险性评价(LEC)」*进行风险评估后，分为停止作业、立即整改、需要整改、需要注意、可以接受等五大风险等级，针对不同危险等级进行实时修正与预防处置。

* LECD风险评估法，L为发生事故或危险事件的可能性，E表示人出现在危险环境下的时间，C表示事故发生后的结果，D为重大危险源的评价准则。D=L*E*C

失能伤害情形

神基科技于2020年并无任何因职业病或因公死亡案例，员工失能件数共27件，26件为男性，一件为女性。可纪录之职业伤害率为0.248 (每20万工时计算)，较前一年度0.402下降。因工伤受伤而导致缺工的误工率为5.803(每20万工时)，较前一年度18.476下降。伤害主要发生原因多属于人员操作不熟悉，已加强新人工作培训以及岗位上的安全作业规范说明，同时要求生产单位严格监督落实制度。

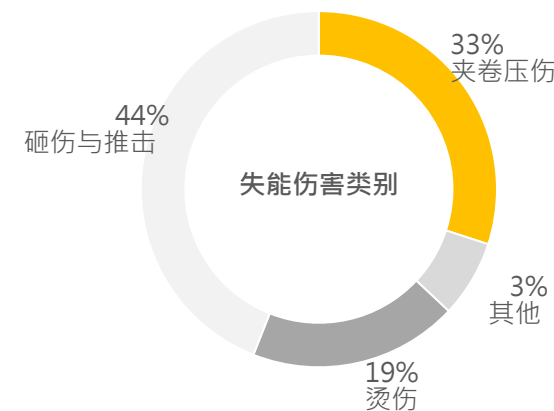
目前非员工之工作者并非本公司主要劳动力来源，占本公司劳动力比例甚微，2020年未发生任何工作者因公失能伤害、死亡或者职业病案例。



性别	全公司			台湾		中国		越南	
	全部	男	女	男	女	男	女	男	女
失能伤害件数	27	26	1	0	0	14	-	12	1
可纪录之职业伤害率	0.248	0.388	0.024	-	-	0.278	-	0.984	0.104
严重职业伤害率	-	-	-	-	-	-	-	-	-
误工率 (LDR)	5.803	9.263	0.263	-	-	9.904	-	10.008	1.148

失能伤害计算说明：

- 失能伤害事件计算排除上下班通勤交通事故。
- 可纪录之职业伤害率= (总计失能伤害件数/总经历工时)*200,000 小时
- 严重的职业伤害率(排除死亡人数)=(严重的职业伤害数(排除死亡人数)/总经历工时)*200,000 小时
- 误工率(LDR) 损失天数比例=(因失能伤害总计损失工作天数/总经历工时)*200,000 小时
- 缺勤率%(AR)=(缺勤天数/全体员工全年工作总天数)*100%，缺勤包含工伤假与病假。

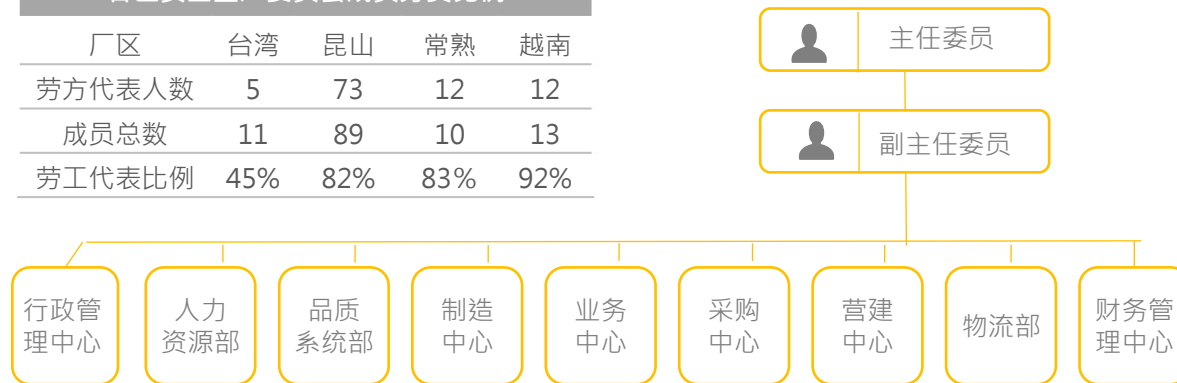


安全生产委员会

各厂区成立安全生产管理委员会落实安全生产绩效管理制度，由该厂区最高主管或人事单位主管担任主任委员，劳资双方共同参与，推动安全卫生政策实施，并针对厂区相关安全卫生议题进行讨论，确保同仁工作环境风险降至最低。除定期巡视各产线工安落实情形，若有职安事故发生，也负责责成相关单位彻底了解发生原因并进行检讨改正。

各区安全生产委员会成员劳资比例				
厂区	台湾	昆山	常熟	越南
劳方代表人数	5	73	12	12
成员总数	11	89	10	13
劳工代表比例	45%	82%	83%	92%

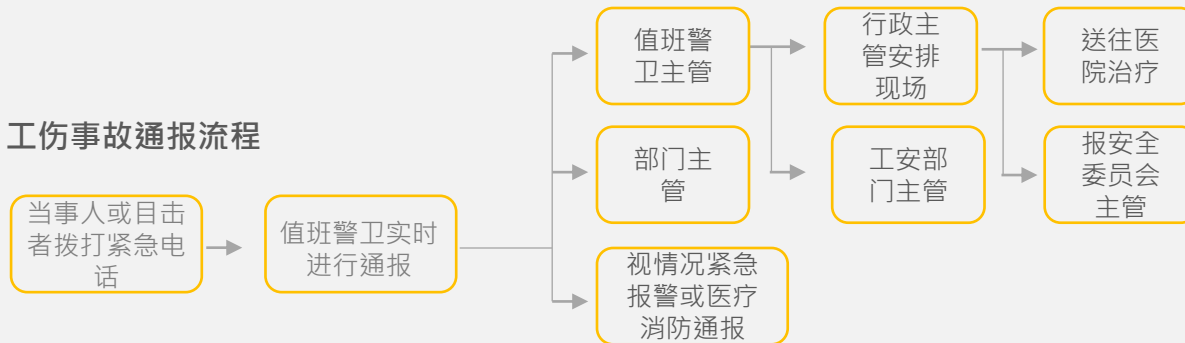
安全生产委员会组织架构



工伤事故的通报

当伤亡事故发生后，负伤者或者事故现场有关人员应当立即报告主管或工安课，经工安课初步认定为工伤事件，于事发后提交工伤报告书，经工安课调查确认为工伤后，提报人力资源中心和厂区总经理签核。

工伤事故通报流程





安全与卫生教育培训

在职业安全培训方面，落实职业安全卫生教育训练与三级安全训练，定期加强倡导。厂区新进人员均需参加职业安全、危险、预防等课程培训，若未通过测验，无法完成任用程序。

在职人员则须不定期接受相关之安全课程培训，操作重要制程或特定设备(例如锅炉、推高机)人员，则须取得法定证书方可操作。并且从事各项工作均应遵循有关安全在员工健康意识方面，针对工作岗位可能带来的伤害进行作业标准、作业程序书及工作程序安全检核表施作及检核，特定设备(如锅炉、推高机)应设置相关安全管理办法，生产过程应严格配备防护用具，化学用品存放区应有警示标志并专人负责管理。

在员工健康意识方面，针对工作岗位可能带来的伤害进行倡导，包括以通识教育方式说明工作环境或产品中存有有害物质将可能对健康造成影响，例如水银(汞)、铅、镉、铬(六价)、多溴联苯、多溴二苯醚等。

神基科技各厂区消防设施均定期检查，每年定期进行全厂区消防避难演练、危险化学品管制演练，以及CPR与AED等急救教学。

非员工工作者健康管理

为加强非员工工作者于厂内作业安全，神基制定「厂商安全卫生管理制度」，要求非员工工作者入厂作业应遵守相关安全卫生法规与神基内部作业规范。厂商除需填写施工作业申请单外，亦须签署「遵守安全卫生环保规范保证书」或「工程施工安全告知」，确保非员工工作者明白作业环境相关安全卫生规定。除了在事先合约中明定安全卫生教育与防护措施外，施工前后并有神基工安人员进行现场核对，进行施工前、施工中的安全教育。若从事危险作业例如高空作业或高温作业等，均需另行申请，经主办单位同意方可作业。

2020年神基主要生产据点未发生非员工工作者致死职业灾害，亦未发生非员工工作者于所属厂区作业致失能伤害或职业疾病事件。



职业病防治

为防治职业病，降低环境风险对员工健康带来危害，神基科技各厂区依据「职业病防治规范」，明确定义相关危害因子，并订定标准安全作业程序外，也于工作前安排完整教育训练，包括防护措施以及可能风险，确保员工了解相关急救措施等基本权利。

各生产基地依据其生产型态进行风险因子分析，将这些高风险职位严格列管监控，详实申报相关职业病危害因素与种类，现场环境浓度/强度，及接触相关危害因子总劳工人数。依据制程与产品定义高风险岗位：

电子产品：电焊

综合机构：噪音、化学品、X光射线

汽车机构：噪音、粉尘、高温

为区别一般岗位与职业病危害岗位，职业病危害之员工识别证上特别设置醒目的绿色圆圈，同时进行职务轮调以免长时间暴露于危险环境。此外，所有职业病危害岗位之新进员工必须进行岗前体检，以及每年一次的岗中健康检查。追踪若发现检康警讯，则立即调离职务。对于孕期、哺乳女工不得安排从事本人和胎儿婴儿有危害的作业(如印刷、镭雕、调漆、喷漆、粉尘、噪音及化学品、x-ray操作等)。

针对离岗员工，离职申请单会签至医务室进行评估，若距离上次体检已超过半年者，需至指定医院进行专项体检后行政方得签准离岗。



6 社会参与

6.1 社会关怀

6.2 培育产业人才

6.3 公协会参与



6.1 社会关怀



打造一个更好的世界，每个人都是关键的行动者。当社会因为城乡的差距、资源的多寡，在弱势族群的前方设下种种阻碍时，我们相信，只要能够提供机会，排除障碍，未来就能开展无限可能。

神基秉持「取之于社会，用之于社会」的精神，董事会每年都会从获利中保留份额，专款拨予「公益信托神基科技社会慈善基金」，2020年总共支出90万元。

2020年透过圆梦计划，神基帮助清寒学子求学或者购置生活物资，也透过在地关怀活动，支持非营利组织对身心障碍朋友提供说明，更邀请客户共同回响非营利组织 Save The Children疫情援助项目，说明各地需要的孩童，在疫情期间维护身心健康、预防感染以及持续就学。。

神基公益慈善基金与不同非营利组织与学校合作，希望能透过我们的专业与资源回馈，让需要帮助的角落得到滋养，转化为共同推动社会进步的力量。



圆梦计划

- 慈济大学 - 泰北清寒学生助学(3人)
- 南投县埔里镇南投县立大成国民中学 - 清寒学子奖助学金(1人)
- 基督教贵格会回龙弱势家庭关怀中心 - 协助购置运动鞋与冬衣(60人)与支持会务发展。

爱心援助

- 支持安得烈食物银行计划。
- 台北市关怀盲人教育协会 - 支持会务发展，提供视障学童与家庭教育协助
- 社团法人台湾爱希望儿童关怀发展协会 - 支持会务发展与院童生活补助。

偏乡教育

- 支持 花莲「财团法人基督教门诺会花莲黎明教养院」院务发展，提供心智障碍者与家庭生活协助。
- 台东县私立家立立社会福利慈善事业基金会附设台东县私立哈拿之家 - 支持会务发展与院童生活补助。

6.2 培育产业人才

神基科技鼓励年轻人投入产业发挥创意，把闪闪发亮的灵感转化为具体的实现计划。自2003年以来，神基科技与关联企业连年推动「育秀杯创意竞赛」，已迈入第十八届。让创意发想和产业能量互动，优胜者可以得到奖金实现梦想。

2020年疫情彻底改写人类生活型态，全球产业措手不及，许多企业商家，为降低营运冲击，纷纷藉助数字科技，顺势推动产业数字化，远距办公、餐饮外送、电商产业、影音平台、健康防疫产品等逆势兴起，这波疫情是危机也是转机。

因此，第十八届育秀杯以「疫后新生」为主题，全球产业供应链、跨国贸易结构改变下，科技创新与服务将需重新思考，应用与设计应解决人类社会问题，无论是生活科技、生命科技或生态环境科技等面向，汇聚软件应用、工业设计、影音媒体等领域人才，建构跨域合作、跨界思维与创新能力，探索人机各自的价值与定位，开启创新设计及数字创作的各种可能。

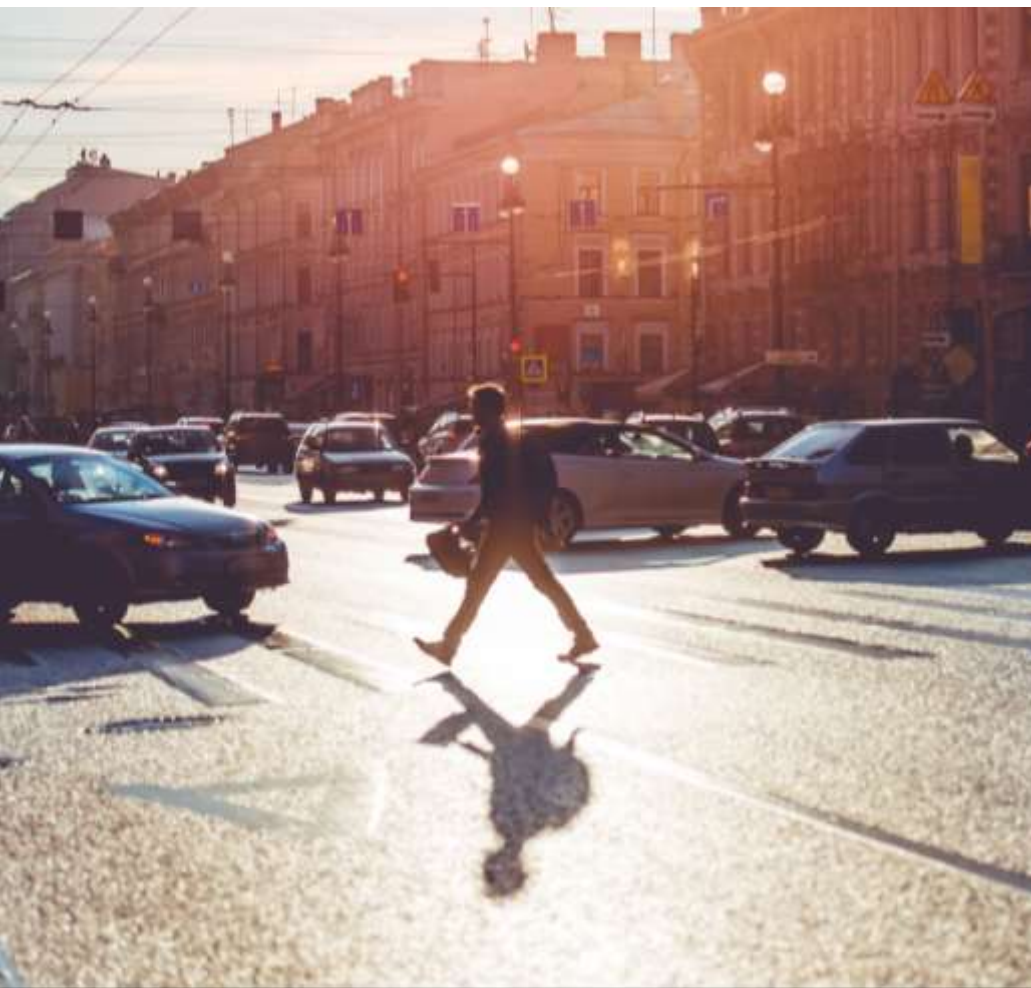


18th Y.S. AWARD
育秀盃創意獎





6.3 外部公协会的参与



为善尽企业社会责任，掌握最新趋势，倡议人权价值，神基科技积极参与国际与地区性公协会组织，期许发挥力量、促进同业交流。

组织	会员资格	担任职务
台湾区电机电子同业公会	一级正式会员	理事
台湾玉山科技协会	一般公司会员	
财团法人华聚产业共同标准推动基金会	一般公司会员	
台湾科学工业园区科学工业同业公会	一般公司会员	
昆山台商协会	一般公司会员	
昆山经济技术开发区安全生产与环境保护协会	一般公司会员	
越南台湾商会联合总会北宁分会	一般公司会员	
昆山综合保税区工会	一般公司会员	
台湾压铸技术产学服务联盟	一般公司会员	

7

附录

7.1 关于本报告书

7.2 GRI内容索引

7.3 报告书相关数

据揭露

7.4 查证声明书



7.1 关于本报告书

撰写原则与纲领

神基科技视企业永续报告书为检视公司非财务绩效表现的重要依据，设置专责的报告书编撰小组进行报告书的编制汇整工作，每年定期发表企业永续报告书，同时委托外部进行查证作业。

本报告书采用全球报告倡议组织发行之《全球永续报告指南》GRI Standards 报导准则，同时遵循AA1000 当责性原则进行编制，采取「核心(Core)」选项撰写，向利害关系人报告本公司在经济、环境、社会的执行的策略、行动方案以及执行成果，展现公司落实永续政策的决心。

范畴与边界

本报告书揭露神基科技2020年1月1日至2020年12月31日期间企业社会责任的绩效表现，报告边界较上一年度增加一个生产基地(神基汐止)，报告边界涵盖神基科技台湾总部(含南港、林口)、电子产品生产制造基地(神讯昆山、神基汐止)、综合机构产品生产基地(汉达昆山、苏州汉扬、汉达越南)、以及汽车机构产品生产基地(吉达克常熟、神基越南)，揭露范围已涵盖本公司合并营收之94%以上。其他以营销及销售活动为主之分公司，未纳入本报告中，未来将视情况揭露其他具有制造及营运控制权之子公司。

各厂区之英文简称代码详见本报告书附录

各厂区之英文简称代码详见本报告书附录7.3 报告书相关资料揭露表一：各厂区之英文简称代码。

本报告书财务数据采用神基科技合并报表数字为主，由资诚联合会计师事务所查证确认，报告中相关财务数字皆以新台币揭露，若需要以其他币别揭露之情况，会另行标注。

本公司合并报表之所有合并实体，详载于本公司2020年年报第79页。

保证作业

本公司将报告书编制流程纳入内部标准程序规范加以控管，报告书完成后经过内部查证作业，以提升报告书的财务及非财务信息质量以及准确度，若保证过程发现缺失将予以修正，待内部查证完成，且第三方保证通过后，上呈企业永续发展委员会，由主任委员(董事长)批准后发行。

神基委托台湾检验科技股份有限公司(SGS Taiwan)为本报告书进行保证，确认报告书符合GRI Standards核心依循选项与AA 1000 ASv3 Type1 中度保证等级的要求。

保证单位出具之声明书刊载于本报告书7.4第三方保证声明书。



| CSR联络窗口

若对于本报告书有任何建议或相关讯息咨询，欢迎您联络我们。

企业关系室 孙伟幸

神基科技股份有限公司

电话：+886-2-2785-7888#5124

传真：+886-2-2786-5656

CSR 信箱：Getac.csr@getac.com.tw

通讯地址：台湾台北市南港区南港路一段209号A栋5F

登记地址：新竹科学工业园区新竹县研发二路1号4楼

| 报告书发行

现行发行版：2021年6月发行

上一发行版：2020年6月发行

下一发行版：2022年6月发行

本报告书预定每年发行一次，以电子版方式发行，提供中文与英文两个版本，并公告于本公司企业官网之永续报告专区。



扫描QR Code前往神基官网



扫描QR Code前往报告书下载页面



7.2 GRI内容索引

GRI 内容索引	编号	揭露项目标题	章节	页码
组织概况	102-01	组织名称	1.1 关于神基	8
GRI-102:一般揭露	102-02	活动、品牌、产品与服务	1.1 关于神基	8-9
	102-03	总部位置	1.1 关于神基	8
	102-04	营运据点	1.1 关于神基	8.9
	102-05	所有权与法律形式	3.1 公司治理架构	37
	102-06	提供服务的市场	1.1 关于神基	8.9
	102-07	组织规模	1.1 关于神基	8.9
	102-08	员工人数	5.2 高效团队	82
	102-09	供应链	1.6 供应链管理	18-21
	102-10	组织与其供应链的重大改变	7.1 关于本报告书	96.97
	102-11	预警原则或方针	3.4 企业风险管理	49-51
	102-12	外部倡议	2.1 永续策略	23.25
	102-13	公协会的会员资格	6.3 外部公协会的参与	94
	102-14	决策者的声明	永续发展委员会主委的话	4.5
	102-15	关键冲击、风险及机会	永续发展委员会主委的话	4.5
	伦理与诚信	102-16	价值、原则、标准及行为规范	3.2 诚信经营
102-17		伦理相关之建议与关切事项的机制(违反内控/内规)	3.2 诚信经营	43-45
公司治理	102-18	治理结构	3.1 公司治理架构	37-41
	102-19	授予权责	3.1 公司治理架构	37-41



GRI 内容索引	编号	揭露项目标题	章节	页码
	102-20	管理阶层负责经济、环境和社会主题	3.1 公司治理架构	37-41
	102-22	最高治理单位与其委员会的组成	3.1 公司治理架构	37-41
	102-23	最高治理单位的主席	3.1 公司治理架构	37-41
	102-24	最高治理单位的提名与遴选	3.1 公司治理架构	37-41
	102-25	利益冲突	3.1 公司治理架构	37-41
	102-27	最高治理单位的群体智识	3.1 公司治理架构	37-41
	102-28	最高治理单位的绩效评估	3.1 公司治理架构	37-41
	102-29	鉴别与管理经济、环境和社会冲击	2.3 永续治理架构	31,38
			3.4 企业风险管理	49-51
	102-30	风险管理流程的有效性	3.4 企业风险管理	49-51
	102-31	经济、环境和社会主题的检视	2.3 永续治理架构	31,38
	102-32	最高治理单位于永续性报导的角色	2.3 永续治理架构	26
	102-33	沟通重要关键议题	2.3 永续治理架构	27-31
	102-34	关键议题的性质与总数	2.4 利害关系人议和	28-31
	102-35	薪酬政策	3.1 公司治理架构	40
	102-36	薪酬决定的流程	3.1 公司治理架构	40
	102-39	年度总薪酬比率之增加百分比	5.1 幸福企业	78
利害关系人沟通	102-40	利害关系人团体	2.4 利害关系人议和	27-29
	102-41	团体协约(工会组织)	5.1 幸福企业	81



GRI 内容索引	编号	揭露项目标题	章节	页码
	102-42	鉴别与选择利害关系人	2.4 利害关系人议和	27-29
	102-43	与利害关系人沟通的方针	2.4 利害关系人议和	27-31
	102-44	提出之关键主题与关注事项	2.4 利害关系人议和	27-31
报导实务	102-45	合并财务报表中所包含的实体	7.1 关于本报告书	96
	102-46	界定报告书内容与主题边界	7.1 关于本报告书 2.4 利害关系人议和	96 27
	102-47	重大主题表列	2.4 利害关系人议和	30-35
	102-48	信息重编	7.1 关于本报告书	96
	102-49	报导改变	7.1 关于本报告书	96
	102-50	报导期间	7.1 关于本报告书	96
	102-51	上一次报告书的日期	7.1 关于本报告书	96
	102-52	报导周期	7.1 关于本报告书	96
	102-53	可回答报告书相关问题的联络人	7.1 关于本报告书	96
	102-54	依循GRI准则报导的宣告	7.1 关于本报告书	96
	102-55	GRI内容索引	7.2 GRI内容索引	96
	102-56	外部保证/确信	7.4 第三方查证声明书	114
GRI-103 管理方针	103-1	解释重大主题及其边界	2.4 利害关系人议和	31
经济绩效	103-2	管理方针及其要素	1.3 营运绩效	32
	103-3	管理方针的评估	1.3 营运绩效	32



GRI 内容索引	编号	揭露项目标题	章节	页码
	201-1	组织所产生及分配的直接经济价值	1.3 营运绩效	12.13
	201-3	定义福利计划义务与其他退休计划	5.1 幸福企业	80
	201-4	取自政府之财务补助	1.3 营运绩效	12
市场地位	202-1	不同性别的基层人员标准薪资与当地最低薪资的比率	5.1 幸福企业	69
	202-2	雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	5.1 幸福企业	78
供应链管理	103-2	管理方针及其要素	1.6 供应链管理	35
	103-3	管理方针的评估	1.6 供应链管理	35
	204-1	来自当地供货商的采购支出比例	1.6 供应链管理	18
	308-1	采用环境标准筛选新供货商	1.6 供应链管理	19-21
	308-2	供应链对环境的负面影响，以及所采取的行动	1.6 供应链管理	19-21
	414-1	新供货商使用社会准则筛选	1.6 供应链管理	19-21
	414-2	供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	1.6 供应链管理	19-21
反贪腐	103-2	管理方针及其要素	3.2 诚信经营	33
	103-3	管理方针的评估	3.2 诚信经营	33
	205-1	已进行贪腐风险评估的营运据点	3.2 诚信经营	31.44
	205-2	有关反贪腐政策和程序的沟通及训练	3.2 诚信经营	43
	205-3	已确认的贪腐事件及采取的行动	3.2 诚信经营	44
反竞争行为	103-2	管理方针及其要素	3.2 诚信经营	35
	103-3	管理方针的评估	3.2 诚信经营	35



GRI 内容索引	编号	揭露项目标题	章节	页码
税务 (GRI 207: 2019)	206-1	反竞争行为、反托拉斯和垄断行为的法律行动	3.2 诚信经营	45
	207-1	税务方针	3.2 诚信经营	45
	207-2	税务治理、管控与风险管理	3.2 诚信经营	45
	207-3	税务相关议题之利害关系人沟通与管理	3.2 诚信经营	45
	207-4	国别报告	3.2 诚信经营	45
物料	103-2	管理方针及其要素	4.1 绿色设计	35
	103-3	管理方针的评估	4.1 绿色设计	35
	301-1	所用物料的重量或体积	4.1 绿色设计	56
	301-2	使用的可再生物料(购买的再生料)	4.1 绿色设计	56
	301-3	回收产品及其包材	4.1 绿色设计	56
能源	103-2	管理方针及其要素	4.2 绿色生产	34
	103-3	管理方针的评估	4.2 绿色生产	34
	302-1	组织内部的能源消耗量	4.2 绿色生产	58.59
	302-3	能源密集度	4.2 绿色生产	58.59
	302-4	减少能源消耗	4.2 绿色生产	61.62
	302-5	降低产品和服务的能源需求	4.2 绿色生产	57
水与放流水 (GRI 303: 2018)	103-2	管理方针及其要素	4.2 绿色生产	34
	103-3	管理方针的评估	4.2 绿色生产	34
	303-1	共用水资源之相互影响	4.2 绿色生产	63-66



GRI 内容索引	编号	揭露项目标题	章节	页码
	303-2	与排水相关冲击的管理	4.2 绿色生产	63.64.66
	303-3	取水量	4.2 绿色生产	63.64
	303-4	排水量	4.2 绿色生产	63.64
	303-5	耗水量	4.2 绿色生产	63.64.66
排放	103-2	管理方针及其要素	4.3 企业污染防治	35
	103-3	管理方针的评估	4.3 企业污染防治	35
	305-1	直接(范畴一)温室气体排放	4.2 绿色生产	60
	305-2	能源间接(范畴二)温室气体排放	4.2 绿色生产	60
	305-4	温室气体排放密集度	4.2 绿色生产	60
	305-5	温室气体排放减量	4.2 绿色生产	57.61.62
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其他重大的气体排放	4.3 企业污染防治	70
废弃物 (GRI 306: 2020)	103-2	管理方针及其要素	4.3 企业污染防治	34
	103-3	管理方针的评估	4.3 企业污染防治	34
	306-1	废弃物的产生与废弃物相关显著冲击	4.3 企业污染防治	67-69
	306-2	废弃物相关显著冲击之管理	4.3 企业污染防治	67-69
	306-3	废弃物的产生	4.3 企业污染防治	67-69
	306-5	废弃物的直接处置	4.3 企业污染防治	67-69
环境保护的法规遵循	103-2	管理方针及其要素	4.3 企业污染防治	33



GRI 内容索引	编号	揭露项目标题	章节	页码
	103-3	管理方针的评估	4.3 企业污染防治	33
	307-1	违反环保法规	4.3 企业污染防治	45.53
劳雇关系	103-2	管理方针及其要素	5.1 幸福企业	34
	103-3	管理方针的评估	5.1 幸福企业	34
	401-1	新进员工和离职员工	5.1 幸福企业	80
	401-2	提供给全职员工的福利	5.1 幸福企业	79
	401-3	育婴假	5.1 幸福企业	75
职业安全卫生 (GRI 403: 2018)	103-2	管理方针及其要素	5.3 安心职场	33
	103-3	管理方针的评估	5.3 安心职场	33
	403-1	职业安全卫生管理系统	5.3 安心职场	87
	403-2	危害辨识、风险评估、及事故调查	5.3 安心职场	89
	403-3	职业健康服务	5.1 幸福企业	90
	403-4	有关职业安全卫生之工作者参与、咨商与沟通	5.3 安心职场	89
	403-5	有关职业安全卫生之工作者训练	5.3 安心职场	90
	403-6	工作者健康促进	5.1 幸福企业	76.77
	403-8	职业安全卫生管理系统所涵盖之工作者	5.1 幸福企业	90
	403-9	职业伤害	5.3 安心职场	88
	403-10	职业病	5.3 安心职场	90
训练与教育	103-2	管理方针及其要素	5.2 高效团队	34



GRI 内容索引	编号	揭露项目标题	章节	页码
	103-3	管理方针的评估	5.2 高效团队	34
	404-1	每名员工每年接受训练的平均时数	5.2 高效团队	83
	404-2	提升员工职能及过渡协助方案	5.2 高效团队	74.84.85
	404-3	定期接受绩效及职业发展检核的员工比例	5.2 高效团队	86
员工多元化与平等机会	405-1	治理单位与员工的多元化	5.2 高效团队	74.82
	405-2	女男基本薪资和薪酬的比例	5.1 幸福企业	78
	406-1	歧视事件以及组织采取的改善行动	5.1 幸福企业	81
	407-1	可能面临结社自由及团体协商风险的营运据点或供货商	5.1 幸福企业	81
童工	103-2	管理方针及其要素	5.1 幸福企业	33
	103-3	管理方针的评估	5.1 幸福企业	33
	408-1	营运据点和供货商使用童工之重大风险	1.6 供应链管理 5.1 幸福企业	21 81
强迫或强制劳动	103-2	管理方针及其要素	5.1 幸福企业	33
	103-3	管理方针的评估	5.1 幸福企业	33
	409-1	具强迫与强制劳动事件重大风险的营运据点和供货商	1.6 供应链管理 5.1 幸福企业	21 81
顾客健康与安全	103-2	管理方针及其要素	4.1 绿色设计	33
	103-3	管理方针的评估	4.1 绿色设计	33



GRI 内容索引	编号	揭露项目标题	章节	页码
	416-1	评估产品和服务类别对健康和安全的影响	4.1 绿色设计	54.55
	416-2	违反有关产品与服务之健康和安全法规之事件	4.1 绿色设计	53.55
营销与标示	103-2	管理方针及其要素	4.1 绿色设计	34
	103-3	管理方针的评估	4.1 绿色设计	34
	417-1	产品和服务信息与标示的要求	4.1 绿色设计	55
	417-2	未遵循产品与服务之信息与标示法规的事件	4.1 绿色设计	45
	417-3	未遵循营销传播相关法规的事件	3.2 诚信经营	45
客户隐私(含信息安全)	103-2	管理方针及其要素	1.5 客户服务	32
	103-3	管理方针的评估	1.5 客户服务	32
	418-1	经证实侵犯客户隐私或遗失客户资料的投诉	1.5 客户服务	16.45
	无	信息安全	3.3 信息安全	46-48
违反社会与经济领域之法律和规定	103-2	管理方针及其要素	3.2 诚信经营	33
	103-3	管理方针的评估	3.2 诚信经营	33
	419-1	违反社会与经济领域之法律和规定	3.2 诚信经营	45
自定义主题：知识产权	103-2	管理方针及其要素	1.4 创新研发	32
	103-3	管理方针的评估	1.4 创新研发	21
	无	知识产权侵权或被侵权事件	1.4 创新研发	14.15
自定义主题：公司治理与信息揭露透明	103-2	管理方针及其要素	3.1 公司治理架构	33
	103-3	管理方针的评估	3.1 公司治理架构	33



GRI 内容索引	编号	揭露项目标题	章节	页码
	无	公司治理	3.1 公司治理架构	37-42
	无	信息披露透明度	3.1 公司治理架构	41.42



7.3 报告书相关资料揭露

表一、各厂区之英文简称代码

	厂区名称	厂区代码
1	神基总部	GTC
2	神讯昆山	GTK
3	汉达昆山	MPTK
4	苏州汉扬	MPTZ
5	汉达越南	MPTV
6	吉达克常熟	GCS
7	神基越南	GVL

表二：全球暖化潜势 GWP值

温室气体种类	成分	计算使用值 单位：CO ₂ e公吨/公吨	数据源
CO ₂	CO ₂	1	GWP系数参考台湾环保署国家温室气体登陆平台「温室气体排放系数管理表」6.0.3.版(106/01)IPCC第五次评估报告。
CH ₄	CH ₄	28	
N ₂ O	N ₂ O	65	
SF ₆	SF ₆	23500	
NF ₃	NF ₃	16100	
HFC-134a	HFC-134a	1300	

表三：热值暨排放系数选用—越南区

使用能源	排放源	热值	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs (HFC 134a)	来源
外购电力	固定燃烧源		0.7777 KgCO ₂ e/KWh	n.a.	n.a.		2006年IPCC国家温室气体列表指南
天然气	固定燃烧源	0.048 GJ/KG	1.88496 KgCO ₂ /M ³	0.000168 KgCH ₄ /M ³	0.00000336 KgN ₂ O/M ³		Greenhouse Gas Protocol
柴油	固定燃烧源	0.043 GJ/KG	2.676492 KgCO ₂ /L	0.0003612 KgCH ₄ /L	0.000021672 KgN ₂ O/L		Cross Sector Tool 柴油密度
汽车石油	移动源	0.0443 GJ/KG	2.2717926 KgCO ₂ /M ³	0.000332782 KgCH ₄ /M ³	0.00001967 KgN ₃ O/L		0.84/Kg/dm ³ 天然气密度
冷媒	逸散源					1.00000000	0.7Kg/dm ³ 石油密度 0.74Kg/dm ³ ..



表四、热值暨排放系数选用—中国区

中国区能源排放系数

使用能源	排放源	范畴	热值	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs (HFC 134a)	来源
外购电力	固定燃烧源	范畴二	860Kcal/KWh	0.6829 KgCO _{2e} /KWh	n.a.	n.a.		2019中国江苏省重点企业 温室气体排放直报系统
天然气	固定燃烧源	范畴一	8,500 Kcal/M ³	1.9964755800 KgCO ₂ /M ³	0.00147685 KgCH ₄ /L	0.00000356 KgN ₂ O/M3		1.排放系数=IPCC原始系数x燃料热值 2.燃料热值来源为中华人民共和国国家标准 GB/T2589-2008 综合能耗计算通则 3.柴油密度0.84 Kg/dm ³ 4.蒸气采烟煤燃烧·由厂商提供烟煤与蒸气转换比例·透过烟煤使用量推算 温室气体排放量
柴油	固定燃烧源	范畴一	10,200 Kcal/kg	3.1630436640 KgCO ₂ /kg	0.00012812 KgCH ₄ /Kg	0.00002562 KgN ₂ O/Kg		
外购蒸气 (烟煤)	固定燃烧源	范畴二	7,000 Kcal/kg	2.772407 KgCO ₂ /Kg	0.00002931 KgCH ₄ /Kg	0.00004396 KgN ₂ O/Kg		
汽车石油	移动源	范畴一	14,110 Kcal/L	4.0938300986 KgCO ₂ /L	0.00147685 KgCH ₄ /L	0.00047259 KgN ₂ O/L		
冷媒	逸散源	范畴一		n.a.	n.a.	n.a.	1 KgHFCs/Kg	

表五、热值暨排放系数选用—台湾区

台湾区能源排放系数

使用能源	排放源	范畴	热值	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	来源
外购电力	固定燃烧源	范畴二	860Kcal/KWh	0.509	n.a.	n.a.	经济部能源局于2020/07/20公布之2019电力系数
汽车石油	移动源	范畴一	7800Kcal/KWh	2.2631 KgCO ₂ /L	0.000816 KgCH ₄ /L	0.000261 KgN ₂ O/L	经济部能源局-台湾能源产品单位热值表_2018年6月份版本



表六、各厂区能耗、温室气体排放暨废水排放数据

项目		单位	台湾总部 (含林口)	神基 汐止	神讯 昆山	昆山 汉达	苏州 汉扬	吉达克 常熟	神基 越南	汉达 越南
能源	总能耗	千兆焦耳/GJ	8,570.55	876.15	22,699.39	264,707.53	153,785.59	152,628.58	157,102.90	101,872.91
	范畴一	公吨CO ₂ 当量	18.78	-	189.35	698.18	562.34	5,910.79	2,768.55	733.30
排放	范畴二	公吨CO ₂ 当量	1,174.95	123.88	4,142.76	38,564.54	22,863.48	9,360.17	16,911.36	20,292.12
	温室气体排放 总量	公吨CO ₂ 当量	1,193.74	123.88	4,332.11	39,262.72	23,425.82	15,270.96	19,679.91	21,025.43
	取水量	百万公升	14.22	2.00	31.34	202.80	104.48	161.23	103.54	114.77
水	排水量	百万公升	11.37	1.60	25.07	92.66	76.61	128.99	82.83	46.45
	耗水量	百万公升	2.84	0.40	6.27	110.14	27.87	32.25	20.71	68.32
废弃物	总重量	公吨	32.16	15.86	1,773.34		415.53	484.21	698.51	2,496.36



表七、各厂区失能伤害情形

项目	台湾总部 (含林口)	神基 汐止	神讯 昆山	昆山 汉达	苏州 汉扬	吉达克 常熟	神基 越南	汉达 越南
职业伤害死亡件数	0	0	0	0	0	0	0	0
严重职业伤害件数 (职业伤害导致无法于六个月内恢复至受 伤前健康状态)	0	0	0	0	0	0	0	0
可纪录之职业伤害件数	0	0	1	6	4	3	7	5
职业病件数	0	0	0	0	0	0	0	0
职业伤害死亡率	-	-	-	-	-	-	-	-
严重的职业伤害率	-	-	-	-	-	-	-	-
职业伤害率	0.000	0.000	0.099	0.153	0.170	0.387	1.327	0.318
职业病率	-	-	-	-	-	-	-	-

* 失能伤害事件计算排除上下班通勤交通事故。

职业伤害死亡率：职业伤害造成死亡人数/工作小时 *200,000

严重的职业伤害比率：严重的职业伤害数/工作小时*200,000

职业伤害比率：职业伤害数/工作小时 *200,000



表八：员工申请育婴假复职率暨留任率

地区	项目	男性	女性
台湾	2020年可申请育婴假的人数	17	8
	2020年实际申请育婴留停人数	0	4
	2020年预计育婴留停复职人数	0	2
	2020年实际申请育婴留停复职人数	0	1
	2019年育婴留停实际复职人数	0	1
	2019年育婴复职持续工作一年	0	1
	复职率	-	50%
	留任率	-	100%
	中国&越南	不适用。中国与越南厂区，法规无育婴留停要求，故依循当地法规办理。中国厂区提供陪产假(15天)、产假(128天)、哺乳假，越南厂区提供产假与休养假共计约200天。	

育婴留停计算基础

- 2020年度享有育婴留停资格人数=近三年(2018~2020)申请产假及陪产假之员工人数
- 复职率=(2020年复职人数/ 预计于2020年复职人数)*100%
- 留任率计算公式：(2019年育婴复职持续工作一年/2019年育婴留停复职人数)*100%



表九、新进员工的总数及比例- 依性别与年龄区分

	台湾	中国	越南	总计
男	17.66% (80人)	205.37% (8,299人)	122.86% (1,650人)	171.82% (10,089人)
女	18.85% (36人)	183.86% (4,683人)	111.47% (1,244人)	187.00% (5,963人)
≤30岁	46.58% (34人)	259.84% (6,891人)	133.76% (2,088人)	210.29% (9,013人)
31-50岁	31.40% (78人)	158.87% (6,007人)	89.33% (804人)	132.92% (6,889人)
≥ 51岁	5.80% (4人)	54.19% (84人)	25.00% (2人)	38.79% (90人)
总计	18.01% (116人)	197.06% (6,066人)	117.69% (2,894人)	165.02% (15,992人)

计算说明：新进率计算为该类别当年度总新进人数·除以该类别当年度12/31在职人数

表十、离职员工的总数及比例- 依性别与年龄区分

	台湾	中国	越南	总计
男	11.92% (54人)	253.58% (10,247人)	103.28% (1,387人)	200.24% (11,688人)
女	13.09% (25人)	186.30% (4,745人)	81.27% (907人)	147.30% (5,677人)
≤ 30岁	15.07% (11人)	303.88% (8,059人)	103.33% (1,613人)	225.92% (9,683人)
31-50岁	31.18% (280人)	181.62% (6,867人)	75.44% (679人)	146.85% (7,611人)
≥ 51岁	4.35% (3人)	42.58% (66人)	25.00% (2人)	30.60% (71人)
总计	12.27% (79人)	227.57% (14,992人)	93.29% (2,294人)	179.19% (17,365人)

计算说明：离职率计算为该类别当年度总离职人数·除以该类别当年度12/31在职人数



Together We Can Make The World A Better Place!

Getac

www.getacgroup.com

Copyright © 2021 Getac Technology Corp. and its Subsidiaries. All Rights Reserved.