



2024 永續報告書

神盾股份有限公司

目錄

| | | | |
|-------------------------|----|--------------------|-----|
| 經營者的話..... | 4 | 3.1.4 倫理誠信..... | 61 |
| 關於本報告書 | 7 | 3.2 風險管理 | 63 |
| ESG 永續作為 | 11 | 3.3 法規遵循 | 68 |
| 一、利害關係人議合 | 14 | 3.4 營運績效 | 70 |
| 1.1 永續發展委員會 | 15 | 3.5 產品服務 | 75 |
| 1.2 確認利害關係人 | 16 | 3.5.1 創新研發..... | 75 |
| 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題..... | 17 | 3.5.2 產品安全..... | 78 |
| 1.4 鑑別重大主題..... | 21 | 3.5.3 綠色產品..... | 80 |
| 二、關於神盾 | 31 | 3.5.4 客戶關係..... | 82 |
| 2.1 公司簡介 | 31 | 3.6 資安防護 | 87 |
| 2.2 經營理念 | 38 | 四、永續環境 | 92 |
| 2.3 獲獎榮耀與管理系統 | 39 | 4.1 永續供應鏈..... | 94 |
| 2.4 參與外部組織..... | 43 | 4.2 節能減碳 | 102 |
| 三、誠信治理 | 48 | 4.2.1 能源使用..... | 102 |
| 3.1 治理實務 | 50 | 4.2.2 溫室氣體排放 | 104 |
| 3.1.1 董事會 | 51 | 4.3 水與廢棄物..... | 106 |
| 3.1.2 功能性委員會 | 56 | 4.3.1 水資源使用 | 106 |
| 3.1.3 內部稽核..... | 58 | 4.3.2 廢棄物統計 | 109 |

| | | | |
|------------------|-----|---------------------|-----|
| 五、社會關懷 | 112 | 5.2.3 勞資溝通 | 133 |
| 5.1 員工概況 | 112 | 5.3 職業安全衛生 | 135 |
| 5.1.1 人權保障 | 112 | 5.4 公益參與 | 142 |
| 5.1.2 員工統計 | 114 | 附錄一、GRI 內容索引表 | 145 |
| 5.2 適才適任 | 121 | 附錄二、氣候相關財務揭露 | 155 |
| 5.2.1 薪酬福利 | 121 | | |
| 5.2.2 人才培育 | 130 | | |

經營者的話



經營者的話

本公司秉持企業永續發展的核心價值，致力於實現經濟成長、社會責任與環境保護的平衡，為所有利害關係人創造長期價值。我們透過優化治理架構、強化環境管理、提升員工福祉及履行企業社會責任，積極推動永續發展。

公司整體營運概況

2024 年半導體產業充滿著挑戰與機會，上半年因高通膨、高利率及地緣政治風險影響，消費者支出受到擠壓，終端電子產品銷售動能減弱。神盾面對客戶庫存調整與地緣政治挑戰，採取內部精實經營與外部策略合作並行的方式，以確保營運穩定成長。

接近下半年起，神盾透過策略整併與投資，展現集團整合效益，包括孵化鈦寶上市、與 FPC 合作接手行動裝置產線、投資神雋發展物聯網 AI 應用、獲得 ARM Neoverse V3 架構授權，以及整合 IP/ASIC 平台，積極布局 AI/HPC、車用、儲存與基礎元件市場。這些策略舉措讓 2024 年累積營收達 47.9 億元，較去年同期成長 24.5%。

公司治理成果

我們嚴格遵循公司治理規範，建立透明且高效的決策機制，確保董事會運作符合最高治理標準。同時，我們強化內部控制與合規管理，落實風險管理機制，並積極推動反貪腐政策，以維護企業誠信經營。此外，我們關注地緣政治變化，適時調整營運策略，以確保法規遵循與穩健經營。

環境保護成果

我們積極應對氣候變遷，推動節能減碳措施，並致力於建立綠色供應鏈。神盾已成立永續發展委員會（ESG 委員會），並於今年承諾完成編制永續報告書，推動碳盤查與減碳措施，以邁向「2050 年淨零轉型」目標。此外，神盾亦投入綠色產品研發，確保營運活動符合環保標準。

員工照顧成果

我們視員工為最重要的資產，提供具有競爭力的薪酬與福利，並落實多元共融政策，以營造公平的職場環境。同時，我們重視人才發展，透過完整的培訓機制與職涯發展計畫，協助員工持續成長，提升整體競爭力。

產品責任（顧客健康安全）成果

我們堅持產品品質與顧客安全至上，建立完善的品質管控系統，確保所有產品均符合國際標準。此外，我們重視顧客隱私保護，建立嚴格的資料安全管理制度，以維護客戶權益與信任。

公益參與

神盾積極參與公益活動，回饋社會。我們透過企業志工計畫與社會關懷行動，支持、教育弱勢族群與環境保護等多元領域，展現企業公民的責任與價值。


未來展望

展望 2025 年，全球半導體產業預期將在 AI 與 HPC 需求帶動下持續成長，市場規模預計增長 12.5% 以上。神盾公司將以核心技術與產品為基礎，持續拓展市場機會，並深化 AI 與 HPC 技術發展，強化 IP / ASIC 平台，擴大全球市場布局。

此外，神盾將持續履行企業社會責任，推動 ESG 策略，開發高效能與低功耗產品，以支持節能減碳目標。我們將在追求財務績效的同時，兼顧環境、社會與公司治理，持續提升企業競爭力，為股東與客戶創造更高價值。

神盾股份有限公司 董事長暨總經理 羅森洲





關於本報告書

關於本報告書

神盾為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，神盾期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG 資訊揭露

| 揭露類別 | 涵蓋範圍 |
|---------------------|---|
| 期間 | 2024 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。 |
| 資訊重編 | 本報告書無資訊重編情形。 |
| 營運據點 | 台灣廠區（台北總部、新竹辦公室） |
| 財務數據 | 個體財務數據 |
| 環安衛數據 | 台灣廠區（台北總部、新竹辦公室） |
| 員工數據 | 台灣廠區（台北總部、新竹辦公室） |
| 公益活動績效 | 台灣廠區（台北總部、新竹辦公室） |
| 本報告書邊界與合併財報 邊界差異 | 本報告書僅揭露神盾個體公司。 |

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative , 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021) , 同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表二之要求, 於本報告書附錄提供 GRI 內容索引表及上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards · IFRS) 查核簽證, 並以新台幣仟元為計算單位; 環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整, 並經部門主管確認, 以國際通用指標計算方式呈現。
- 神盾制訂永續報告書編製及驗證之作業程序, 本報告書自行編製完成後, 先由內部權責部門初步審查報告書資訊的正確性, 再呈永續發展委員會確認已完整涵蓋鑑別的重大主題, 並透過內部控制制度審查永續報告書揭露的資訊, 符合「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」與「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」要求, 並且規劃每年下半年將 ESG 報告書公告前先提報董事會決議。本報告書未經外部保證或確信。

發行頻率

這是神盾發布的第一本 ESG 報告書，未來每年發布一次，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於神盾公司官網下載。

- 本次發布日期：2025 年 8 月。
- 下次發行日期：2026 年 8 月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

神盾股份有限公司 總務主管

- 地址：臺北市內湖區瑞光路 360 號 2 樓之 1
- 電話：+886-2-2658-9768 分機：611
- Email：frontdesk@egistec.com

ESG 永續作為



ESG 永續作為

| 面向 | 2024 年作為 |
|----------|---|
| 治理 / 經濟面 | <ul style="list-style-type: none"> ● 第十一屆公司治理評鑑上櫃公司組排名 51% ~ 65%。 ● 獨立董事佔比 44.45%，當年度董事會績效評估結果為 86 分 / 優良。 ● 董事人均進修 ESG 專業時數達 6 小時；公司治理主管進修達 12 小時；稽核人員進修達 12 小時。 ● 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；無違反公司治理、商業會計及產品安全等法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。 ● 公司個體營收達新台幣 2,236,214 仟元，個體營收較前一年成長 19.22%，個體營業毛利較前一年增加 53.47%。 ● 客戶滿意度調查分數達 85 分以上。 ● 未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資或洩漏客戶隱私事故。 ● 第三方資安風險評核結果 94 分，優於產業平均。 ● 持續綠色產品研發，於成熟產品中產品耗能量精進 50%；晶片體積縮小 20%。 |
| 環境面 | <ul style="list-style-type: none"> ● 能源使用密集度為 1.3467 (單位：十億焦耳 / 百萬元營收)。 ● 溫室氣體排放量範疇一產生 0 公噸 CO₂e；範疇二產生 364.5845 公噸 CO₂e。 ● 溫室氣體排放量範疇一較前一年減少 0.956 公噸 CO₂e；範疇二較前一年減少 61.7137 公噸 CO₂e；溫室氣體範疇一加範疇二合計較前一年減少 62.67 公噸 CO₂e。 ● 台北總部取水量為 1.50 百萬公升；一般事業廢棄物總量為 0.0720 公噸、有害事業廢棄物總量為 0.0810 公 |

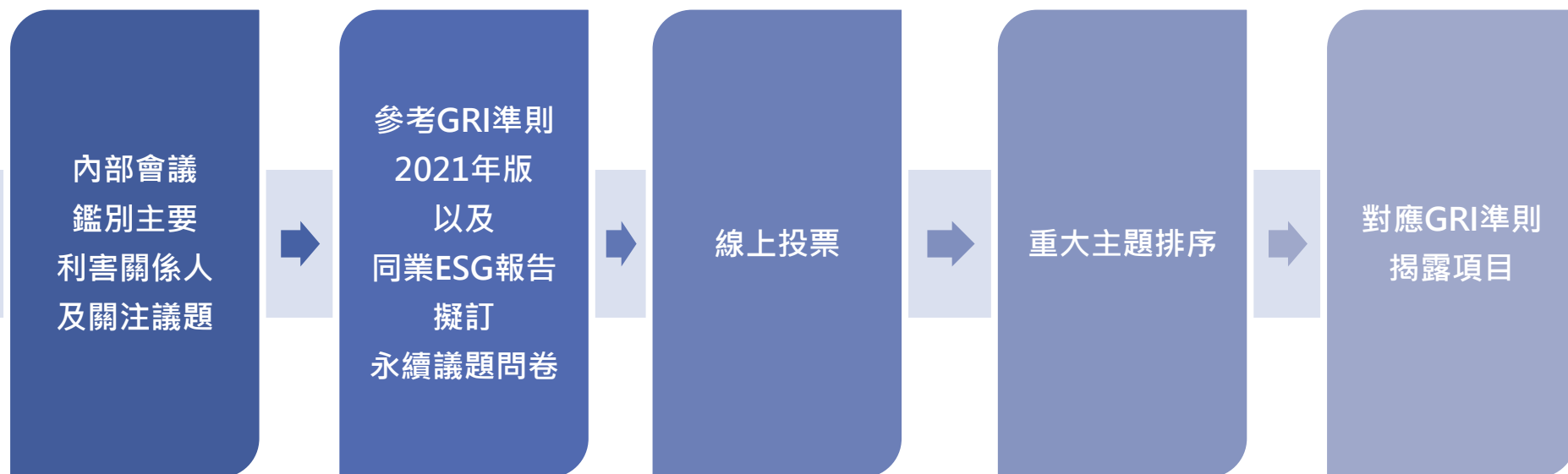
| | |
|-------------------------|--|
| | <p>噸。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 供應商皆取得 ISO 環境管理系統有效證書，且符合 RoHS 及 REACH 有害物質管理法規及客戶對於有害物質管理要求。 ● 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴；不採購衝突礦產。 ● 接受客戶稽核 RBA，無重大缺失。 ● 當年度供應商進行永續評鑑，共完成 11 家，整體評鑑率達 100%，ESG 稽核合格率 100%。 ● 未有違反環保法規紀錄。 ● 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。 |
| <p>人群面 (包含人權)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 非主管職之員工薪資中位數較前一年增加 9 仟元。 ● 非主管職之員工薪資平均數高於同業平均薪資。 ● 女性主管比率為 26.8%。女性員工育嬰留停期滿，且復職後一年仍在職的留任率 100%。 ● 本國在地人才擔任高階主管的比率為 87.5%。 ● 當年度零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。 ● 未有違反勞動法規紀錄。 ● 勞資爭議事件一件，並已結案。 ● 當年度未有違反營業秘密之情事發生。 ● 未發生任何工作負荷異常或人因危害事件。 ● 每年皆認購社福機構之感恩節禮盒。 |

利害關係人議合



一、利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程



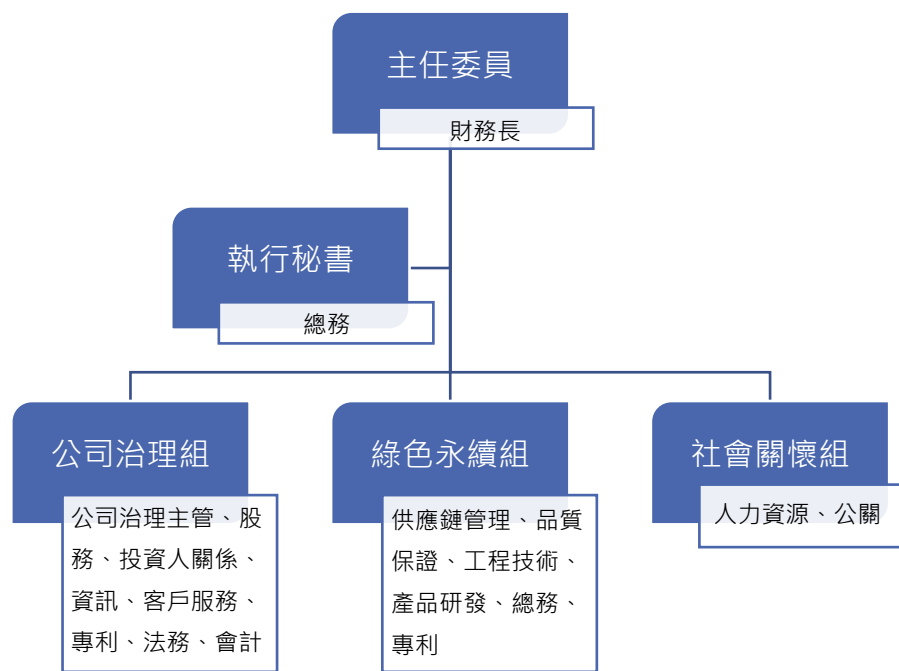
1.1 永續發展委員會

神盾公司董事會通過「永續發展實務守則」及「永續報告書編製及驗證之作業程序」，經董事會授權成立永續發展委員會（下稱 ESG 委員會），由財務長擔任 ESG 主任委員，擬定永續發展方針，負責公司內部推行與落實。旗下設立各功能小組，涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱 ESG）等面向，並由各部門主管擔任功能小組成員，透過不定期開會，彙整利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，於會議中討論並做成決議，最終由主任委員呈董事長核示。並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。

神盾制訂「永續報告書編製及驗證之作業程序」，納入內部控制制度，並視需要向董事會報告當年度 ESG 規劃與執行情形，內容包含神盾公司鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形；並同時安排將 ESG 報告書提報董事會決議。

ESG 委員會對董事會提擬永續發展策略，董事會評估 ESG 策略的可行性，亦追蹤 ESG 的執行進度，並在必要時提出建議敦促經營團隊調整，讓董事會實質參與到公司在 ESG 上的實踐，擬定

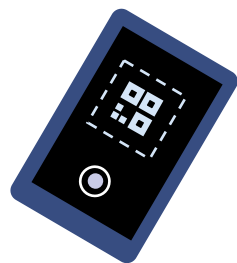
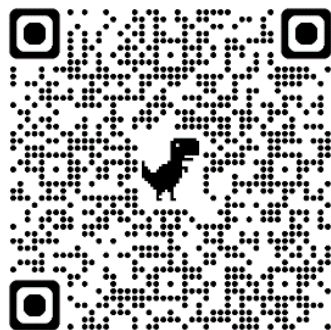
永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入神盾公司企業文化當中。



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人

永續發展實務守則



透過例行業務往來
接觸各利害關係人

透過內部會議討論
以及參考同業情形

鑑別出六類
主要利害關係人

利害關係人為影響神盾公司或受神盾公司影響的群體，由各部門依例行業務往來所接觸的利害關係人類型進行初步篩選，再根據各利害關係人與神盾公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，通過內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出六類對神盾而言具有重要性的主要利害關係人，包含政府機關、股東、客戶、員工、供應商、金融機構。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

神盾的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注神盾之議題亦多有差異，神盾各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注神盾的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時神盾亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

神盾各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由 ESG 委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 19 項永續議題，涵蓋公司治理、營運績效與員工福利等面向，確保神盾揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

| 主要利害關係人 | 對公司的重要性 | 關注議題 | 溝通管道 / 頻率 | 當年度溝通統計 |
|---------|----------------------|---|--|------------------------------------|
| 政府與主管機關 | 政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務 | 法規遵循 客戶保護與溝通 公司治理 風險管理 主管機關溝通 | 聯絡窗口：股務 許小姐 電話：(02) 2658-9768 # 621 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會配合主管機關監理與查核。 拜會主管機關，建立直接交流機會 | 2024 年於櫃買中心召開 3 場投資人可參與之重大訊息說明記者會。 |

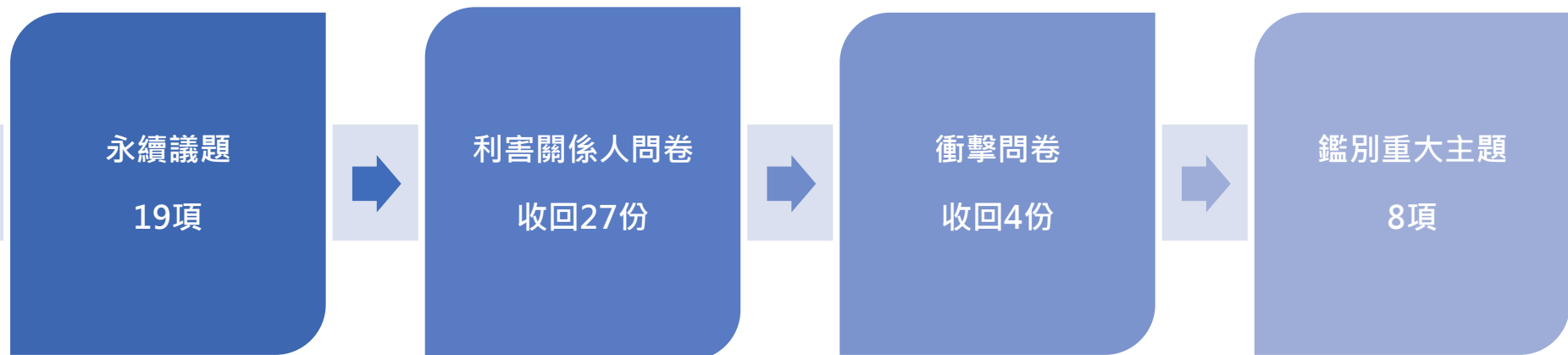
| | | | | |
|--------|--|--|--|---|
| | | | 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動。 | |
| 金融機構 | 金融機構為公司提供資金來源，與公司培植相互信賴與支持關係。公司持續透明揭露相關財務資訊，展現營運成效與增加投資價值。 | 公司治理 風險管理 營運績效 | <p>聯絡窗口：財務部 徐小姐 電話：(02) 2658-9768 # 631</p> <p>提供金融機構各項公開資訊觀測站所揭露之公司年報、財務報表、月營收概況等重要資訊。</p> <p>即時回應各金融機構電訪或來訪安排。</p> | <p>2024 年與 10 家往來銀行建立穩定業務關係。</p> <p>2024 年不定期電訪、拜訪溝通超過 50 次。</p> <p>2024 年透過國泰銀行建立首筆 7 家銀行聯合授信案，成為國內第一筆 IC 設計併購聯合授信案。</p> |
| 股東與投資人 | 股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。 | <p>公司治理 永續發展策略</p> <p>風險管理 股東參與 營運績效</p> | <p>聯絡窗口：投資人關係 王小姐 電話：(02) 2656-1798 # 8501</p> <p>即時公告重要訊息，如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊。每年召開一次股東會並出版年報。</p> | <p>2024 年發布中英文重大訊息公告各 70 則。</p> <p>2024 年發布新聞稿 8 則。</p> <p>2024 年召開 14 次法人說明會。</p> |

| | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|---|
| | | | <p>每年不定期參與國內外法人說明會，設置投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通，不定期接待國內外法人分析師之來訪。並設有專人管理之電子信箱 ir@egistec.com，提供股東與投資人反饋意見。</p> | |
| <p>供應商及 企業客戶</p> | <p>公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。</p> <p>客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維</p> | <p>資訊安全 永續發展策略 企業形象 資訊透明 供應商管理</p> | <p>聯絡窗口：採購 羅小姐 電話：(02) 2656-1798 # 8817</p> <p>客戶聯絡窗口：業務 邱小姐 電話：(02) 2658-9768 # 818</p> <p>積極邀請供應商簽署供應商管理承諾書。</p> | <p>2024 年神盾採購年度金額 >2,000 萬供應商，共計 11 家，已 100% 完成永續評估問卷 / 報告書，且符合營運當地及環保法規，亦無相關負面環境與職安危害的事實。</p> <p>針對前十大客戶發放滿意度調查問卷，滿意度調查分數平均達 87.20 分。</p> |

| | | | | |
|----|--|--------------------------------|---|--|
| | 持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。 | | | |
| 員工 | 員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。 | 員工福利 員工考核機制 營運績效 勞資關係 | <p>聯絡窗口：人力資源部 王小姐 電話：(02) 2658-9768 # 662</p> <p>內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項(健檢、團險等)、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等訊息。</p> | <p>2024 年內部教育訓練計 309 人次，計 309 時。</p> <p>2024 年外部教育訓練計 6 人次，計 51 時。</p> |

1.4 鑑別重大主題

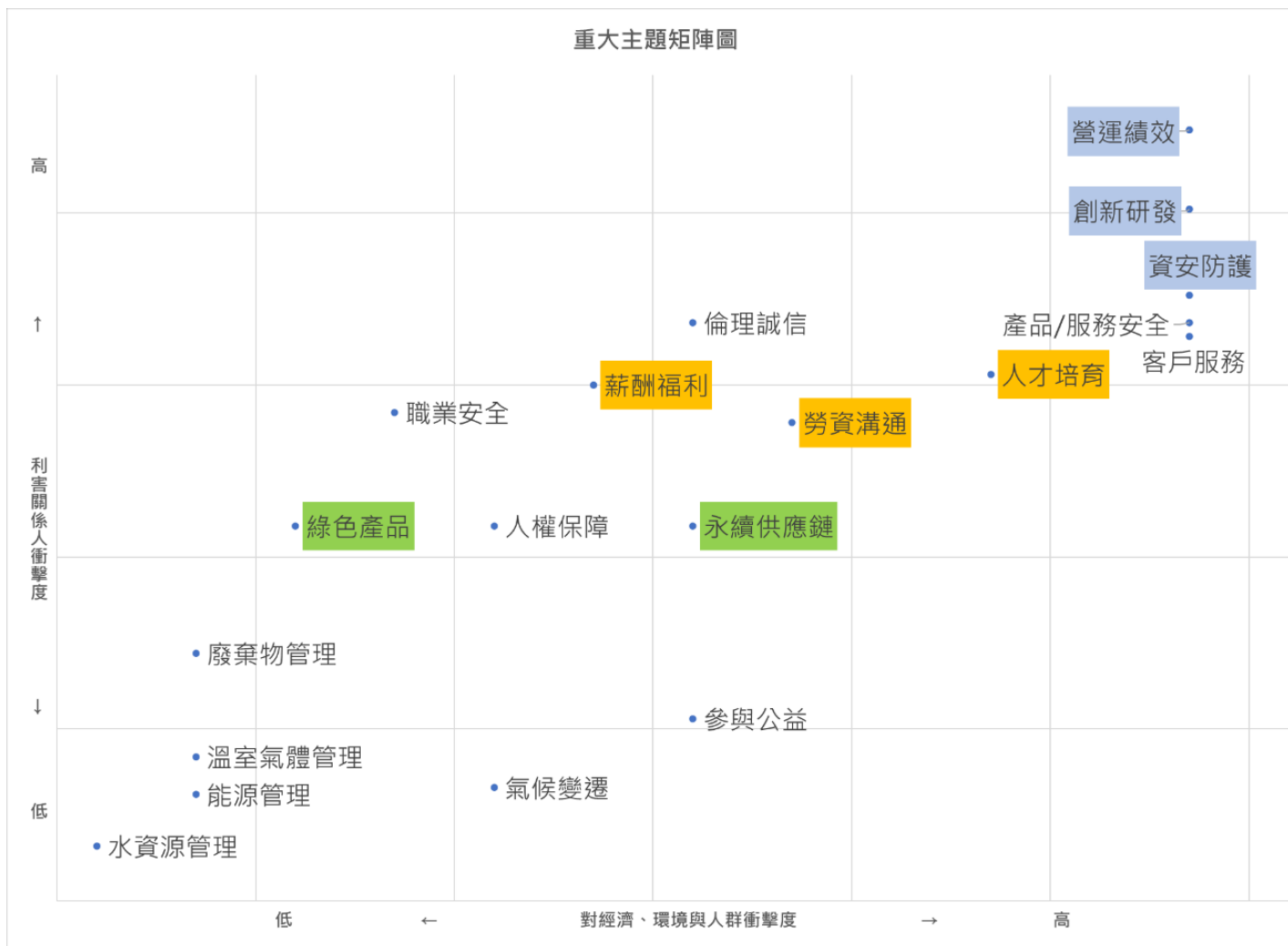
重大主題鑑別流程



| 面向 | 永續議題 |
|--------------|---|
| 環境面 | 水資源管理、能源管理、溫室氣體管理、廢棄物管理、 永續供應鏈、綠色產品、氣候變遷 |
| 人群面 (包含人權) | 人才培育、勞資溝通、薪酬福利、職業安全、人權保障、參與公益 |
| 經濟面 | 營運績效、創新研發、資安防護、倫理誠信、產品 / 服務安全、客戶服務 |

註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於 GRI 永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards : 2021) 的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

神盾公司 ESG 委員會擬定 19 項永續議題，透過線上問卷形式，邀請主要利害關係人進行評估，以掌握各議題對其造成之實質衝擊程度。本次調查共回收 27 份有效問卷，涵蓋股東 (5 份)、員工 (12 份)、客戶 (3 份)、供應商 (3 份)、金融機構 (4 份)，據此彙整出各類利害關係人對永續議題之關注程度與評分。為能完整建構重大性架構，亦同步發放問卷予內部主管，針對各項永續議題對公司內外部營運所產生之潛在影響進行衝擊程度評估。依據雙重重大性原則，即永續議題對利害關係人之重要性及對公司本身實質衝擊程度，繪製出重大主題矩陣圖，經 ESG 委員會討論審議後，分別就「環境」、「人群 (含人權)」與「經濟」三大面向，選取分數最高的前兩項永續議題，在經過內部會議討論納入二項主題，共計 8 項，做為本年度的重大主題。



| 排序 | 2024 年重大主題 |
|----|------------|
| 1 | 營運績效 |
| 2 | 創新研發 |
| 3 | 資安防護 |
| 4 | 人才培育 |
| 5 | 勞資溝通 |
| 6 | 薪酬福利 |
| 7 | 永續供應鏈 |
| 8 | 綠色產品 |

上述 8 項重大主題不僅是公司永續經營的關鍵議題，同時亦具備潛在風險與策略機會的雙重性質。面對競爭日益激烈且法規日趨嚴謹的營運環境下，神盾在追求營運績效與股東報酬之際，亦將兼顧社會責任與環境永續，確保員工福祉、落實法令遵循，並強化供應鏈的韌性與綠色轉型能力。只因相關議題如管理不善，除將損害公司辛苦建立的商譽外，嚴重者更可能導致法規風險及營運中斷；故公司將透過前瞻性策略與制度性管理，取得經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，有效地將潛在風險轉化為競爭優勢，達成持續推動成長，實現永續經營的目標。

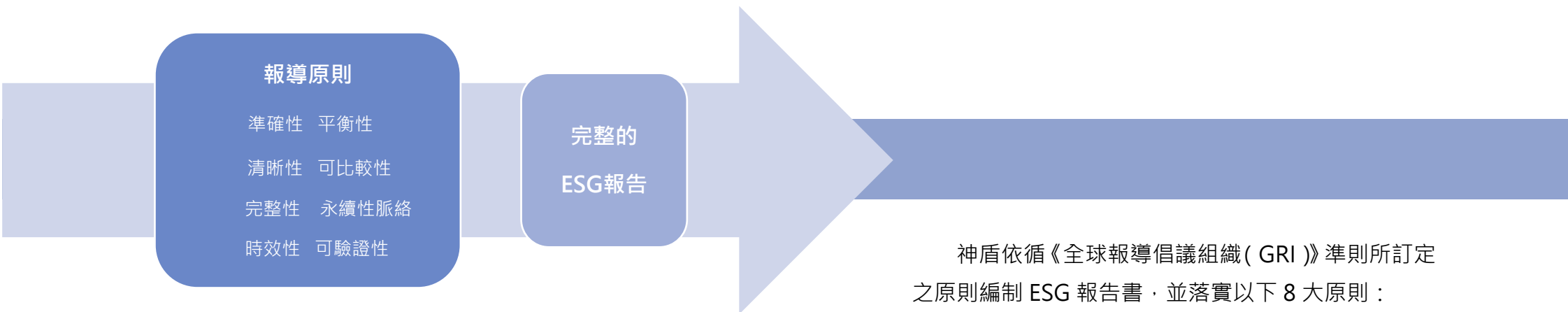
本報告書將針對上述重大主題，說明其管理方針及具體執行成果。同時將兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露神盾投身公益的成果。

| ESG 面向 | 重大主題（衝擊面向） |
|-----------|----------------------------|
| 環境面 | 永續供應鏈（正面）、綠色產品（正面） |
| 人群面（含人權） | 人才培育（負面）、勞資溝通（負面）、薪酬福利（負面） |
| 治理面 / 經濟面 | 營運績效（負面）、創新研發（正面）、資安防護（正面） |

神盾根據 8 項重大主題歸納當年度 ESG 三大主軸，在營運面向上，持續投入研發能量，強化創新研發能力，提升營運績效與企業競爭力，並落實資安防護措施，確保營業機密與客戶資訊安全。其次，於人本管理上，將持續打造健康、安全且具備幸福感的職場環境，強化內部溝通機制，提昇員工薪酬，重視員工職涯發展，建立長期且穩定的信賴關係。再者，於環境永續層面，公司除致力設計降低能耗的產品之外，亦邀請供應鏈夥伴一起力行節能減碳，落實環保管理，降低營運對環境可能造成之衝擊，實現企業對永續責任的承諾。



撰寫報告書原則



- 依永續性脈絡原則：本公司透明地揭露對營運所在地及鄰近區域於經濟、環境與人群（含人權）層面的實際影響，與所採取之改善措失或減緩負面衝擊之具體作為。
- 依完整性原則：本報告所揭露之資訊足以反映公司於經濟、環境及人群層面所產生之顯著衝擊範圍。
- 依準確性原則：本報告所載內容充分、精確與詳盡，可供利害關係人正確評估本公司 ESG 績效。
- 依平衡性原則：報導內容公正反映本公司在 ESG 議題上之正、負面向績效，讓利害關係人能進行客觀評估。
- 依清晰性原則：本報告以清晰、易懂的方式呈現相關資訊，便於利害關係人理解與取得。
- 依可比較性原則：報告採用國際通行之揭露準則，並列呈現歷年資訊，利於利害關係人分析公司長期績效表現。
- 依時效性原則：公司定期發布 ESG 報告，確保利害關係人能於適當時機獲取關鍵資訊，做出明智決策。
- 依可驗證性原則：報告內容經內、外部人員檢視，確保資訊之正確性與可信度。

確定重大主題和邊界

| 面向 | 重大主題 | 對神盾公司的重要性 衝擊面向 | 內部邊界 | 外部邊界 | | | | 對應 GRI 準則 | 報告書揭露 |
|----|------|---|------|------|-----|----|------|----------------------------------|--|
| | | | 公司 | 投資人 | 供應商 | 客戶 | 當地社區 | | |
| 經濟 | 營運績效 | 追求最大利潤是本公司持續努力的目標，除了能增強投資人、員工、供應夥伴及客戶對我們的信心，創造互利共榮，邁向永續經營之路。 負面衝擊 | ● | ● | ● | ● | | 201 經濟績效：2016 (201-1 ~ 201-3) | 3.4 營運績效 5.2.1 薪酬福利 附錄二、氣候 相關財務揭露 |
| 經濟 | 創新研發 | 神盾致力於產品研發與技術創新，發展新技術是公司最重視的核心競爭力，透過不斷的投入研發能量，開發多元化產品線，持續擴大產品應用領域，為神盾營收挹注動力。 正面衝擊 | ● | ● | | ● | | 自訂重大主題 (創新-1) | 3.5.1 創新研發 |
| 經濟 | 資安防護 | 本公司視研發技術與客戶機密為公司經營的命脈，透過資訊安全管理機制，讓同仁保有資安風險意 | ● | ● | | ● | | 自訂重大主題 (資安-1) | 3.6 資安防護 |

| | | | | | | | | |
|----------|------|--|---|--|--|--|-------------------------------------|--------------------------|
| | | 識，並進行各項資安管控作為，確保公司機密與客戶資料不外流。 正面衝擊 | | | | | | |
| 人群 (含人權) | 人才培育 | 為能確保公司在快速變化的環境中持續創新、強化競爭力，公司透過跨部門協作，鼓勵知識分享、自我精進與橫向跨領域學習，形成正向成長文化，吸引優秀人才。 負面衝擊 | ● | | | | 404 訓練與教育：2016 (404-1 ~ 404-3) | 5.2.1 薪酬福利 5.2.2 人才培育 |
| 人群 (含人權) | 勞資溝通 | 人才是公司最重要的資產，透過定期溝通機制，聆聽員工需求，提前發現問題、協調分歧，建立員工價值感與歸屬感，支持公司變革與調整，達到雙贏。 負面衝擊 | ● | | | | 402 勞 / 資關係：2016 (402-1) | 5.2.3 勞資溝通 |
| 人群 (含人權) | 薪酬福利 | 鼓勵性與公平性的薪酬架構、有效的獎酬機制是吸引、激勵、保留人才的基石，能促使員工自我驅動，表現卓越，更有助於建構公司正向 | ● | | | | 401 勞雇關係：2016 (401-1 ~ 401-3) | 5.1.2 員工統計 5.2.1 薪酬福利 |

| | | | | | | | | | |
|----|-------------|---|---|---|---|---|--|--|--------------------------|
| | | 競爭文化。 負面衝擊 | | | | | | | |
| 環境 | 供應鏈永續 管理 | 神盾公司除自身在 ESG 精進之外，也利用對供應鏈的影響力，要求供應夥伴應符合營運當地法規，亦邀請一同響應永續經營，在環境保護、員工照護面向越來越進步。正面衝擊 | ● | | ● | | | 308 供應商環境評估：2016 (308-1 ~ 308-2) 414 供應商社會評估：2016 (414-1 ~ 414-2) | 4.1 永續供應鏈 |
| 環境 | 綠色產品 | 不僅是公司環保責任的實踐，更是未來市場競爭力、正向的品牌價值與永續經營的關鍵，是公司在高度同質化市場中建立差異化、穩定客戶關係的利器，更是永續發展的核心戰略。正面衝擊 | ● | ● | | ● | | 302 能源：2016 (302-1、302-3 ~ 302-5) 自訂重大主題 (綠色-1) | 3.5.3 綠色產品 4.2.1 能源使用 |

關於神盾



二、關於神盾

2.1 公司簡介

神盾股份有限公司 (Egis Technology Inc.，簡稱 Egis)，成立於 2007 年 12 月為全球領先的生物辨識 IC 設計公司，專注於電容式與光學式指紋辨識感測晶片之設計、研發、測試與銷售。神盾擁有完整的 IC 設計與系統整合能力，涵蓋晶圓製程與封裝技術，具備因應客戶規格進行彈性設計的專業團隊，提供高解析度、小尺寸及具成本效益的產品方案。公司秉持「以客為尊」的服務精神，於手機市場與個人電腦市場累積了豐富的出貨紀錄，並在全球持有超過百件專利，致力於為客戶打造創新、直覺且具前瞻性的解決方案，助其創造卓越價值。

業務拓展與產品多元化

神盾透過集團控股策略，從單一產品走向多元平台。由原始的生物辨識感測 IC 領域延伸至資訊、消費電子與物聯網相關應用，涵蓋：

- 儲存控制 IC、記憶卡與智慧卡讀取器 IC、乙太網路集線器 IC、輸入輸出控制 IC、影像訊號處理 IC、無線音訊控制晶片，應用於智慧電視、家庭娛樂、電腦與遊戲設備、車用電子。
- IP 矽智財與 ASIC 客製服務平台，專注於高速介面 IP 開發，與支援先進製程與封裝量產的半導體設計服務，強化神盾在先進製程與系統級整合的競爭優勢。

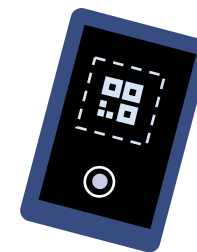
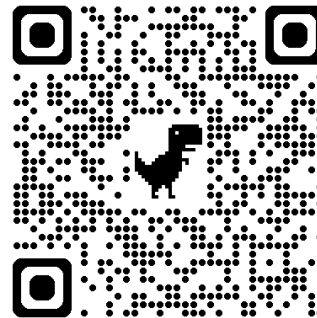
神盾不僅是一家指紋辨識 IC 公司，更透過集團內的策略性整併與強化技術領先，成為一個跨足感測技術、邊緣運算、矽智財與系統平台的科技集團。我們將持續以創新為驅動、以整合為核心、以全球視野為標準，攜手客戶邁向更智慧、更安全的未來。

| | |
|--------------------|---|
| 公司名稱 | 神盾股份有限公司 |
| 行業別 | 上櫃公司半導體業 |
| 總部位置 | 臺灣臺北市內湖區瑞光路 360 號 2 樓之 1 |
| 資本額 (單位：新台幣仟元) | 912,508 |
| 股權結構 | 本國法人 1.77%、本國個人 87.36%、外國機構與外國個人 10.87% |
| 當年度個體營收 (單位：新台幣仟元) | 2,236,214 |
| 員工人數 | 台灣：206 人 |
| 營運據點 | 臺灣臺北、新竹 |
| 主要產品 / 服務 | 生物辨識感測 IC 及其應用 |
| 主要產品產量 (單位：佰萬個) | 127.8 |
| 主要產品銷售比重 | 生物辨識感測 IC 及其應用 (92.95%) 技術服務收入 (2.63%) 勞務收入 (1.70%) 其他 (2.72%) |
| 各區營收比重 | 台灣 (6.08%) 亞洲 (93.92%) |

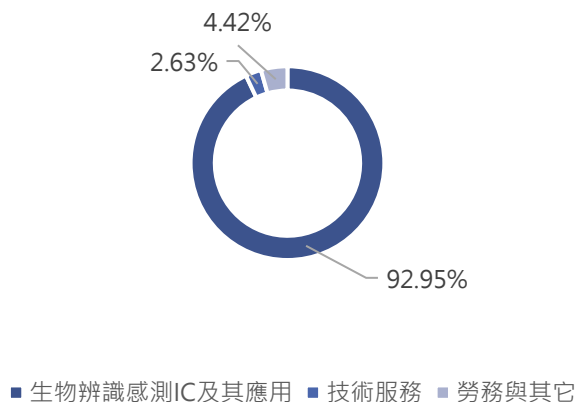
註：資料統計至 2024 年底。



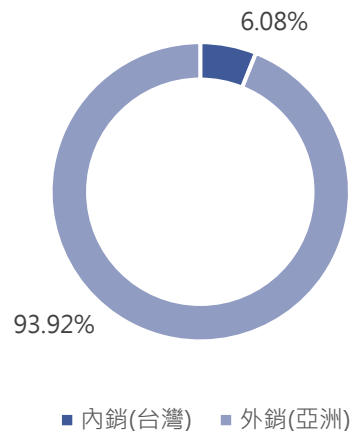
神盾公司產品



當年度主要產品銷售比例



當年度各區營收比例



神盾公司在整體產業鏈的上中下游位置圖

半導體產業鏈上游為 IP 設計及 IC 設計業，中游為 IC 製造、晶圓製造、相關生產製程檢測設備、光罩、化學品等產業，下游為 IC 封裝測試、相關生產製程檢測設備、零組件(如基板、導線架)、IC 模組、IC 通路等業。

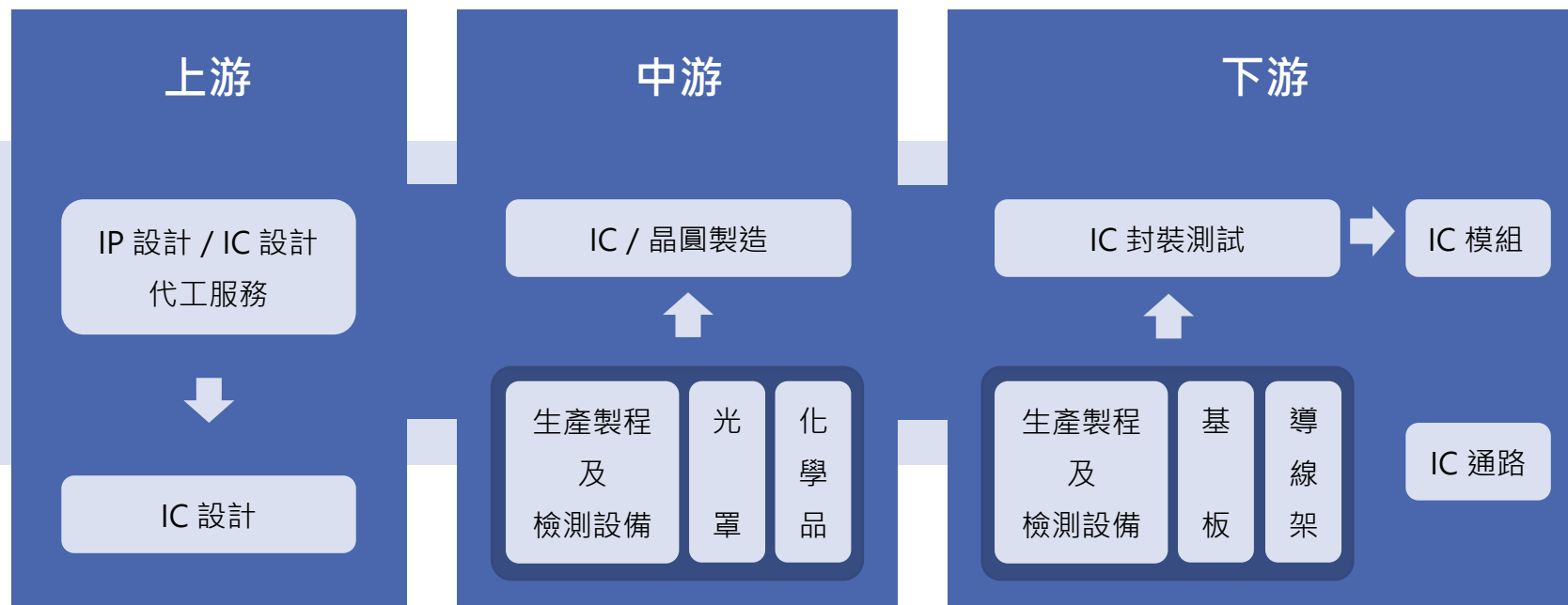
台灣擁有全球最完整的半導體產業聚落及專業分工，IC 設計公司在產品設計完成後，委由專業晶圓代工廠或 IDM 廠 (整合型半導體廠，從 IC 設計、製造、封裝、測試到最終銷售都一手包辦) 製作成晶圓半成品，經由前段測試，再轉給專業封裝廠進行切割及封裝，最後由專業測試廠進行後段測試，測試後之成品則經由銷售管道售予系統廠商裝配生產成為系統產品。

IC 產品的源頭來自 IC 設計，IP 為 IC 設計的智慧財產權，IP 開發流程包含 IP 設計與 IP 驗證，在 IC 設計中，IP 核心再利用可以有效縮短產品開發週期並降低成本，現今 IC 設計大幅增加了許多功能，因此必須運用既有的驗證有效 IP 元件，以滿足上市前置時間的要求。但是，由於功能要求與技術製程的差異，各公司必須提供的 IP 種類太多，因此產生專門從事 IP 設計之公司。IC 設計使用 CAD 等輔助工具，將客戶或自行開發產品的規格與功能，藉由電路設計由 IC 表現出來，就是如何將一片晶片的功能從邏輯設計到晶圓設計

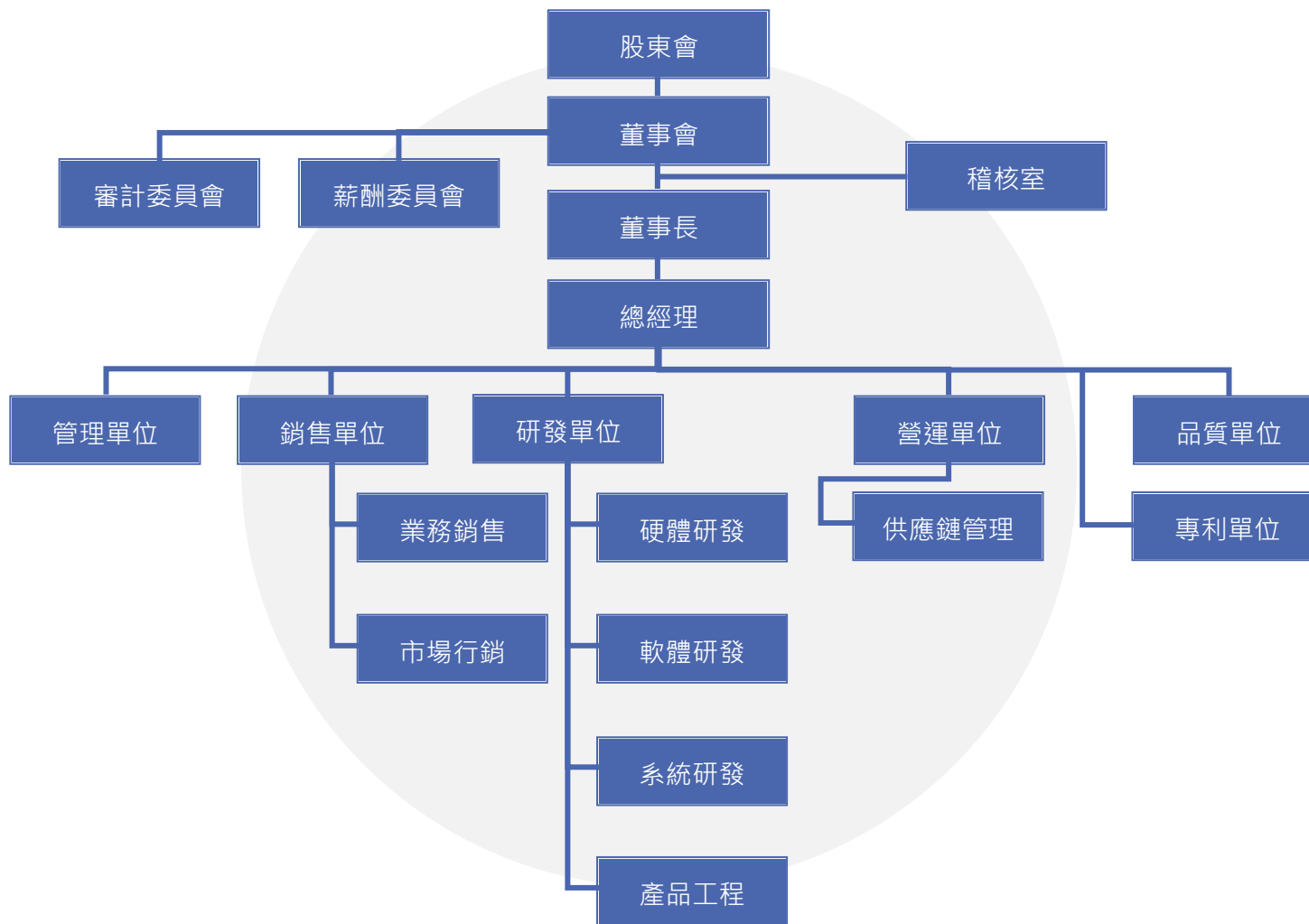
之流程。全球 IC 設計產業已進入美國、台灣與中國大陸三分天下的時代。

神盾集團從事 IP 設計服務，並從事生物辨識感測 IC、資訊及消費性產品的周邊及控制 IC 與無線音頻控制 IC 之研發、設計與銷售，屬於半導體產業上游之 IP 設計及 IC 設計業。神盾本業則以生物辨識感測 IC 設計為主要業務，屬於半導體產業上游之 IC 設計業。

半導體產業鏈之上、中、下游關聯圖



組織結構



各主要部門所營業務

| 部門 | 業務項目 |
|------|---|
| 稽核室 | 查核評估及研擬公司內部控制並提供改善與建議事項，促進業務效率及內部控制之有效執行。 |
| 總經理室 | 負責公司整體營運規劃與執行。 公司中長期營運策略的發展與執行。 各部門組織運作與系統之建立及監督管理。 直接對董事會負責。 |
| 管理單位 | 進行組織內財務、會計、資訊、法務、總務及人力資源等資源整合並提供組織相關專業服務。 |
| 銷售單位 | 市場開發、策略之制定、客戶關係維護與新產品推展。 追蹤客戶反應問題，提高客戶滿意度。 |
| 研發單位 | 根據產品發展及市場需求進行晶片規劃、設計與驗證。 演算法、軟硬體開發與驗證。 客戶專案開發與管理。 |
| 營運單位 | 新技術導入與製程改善。產品良率提升及解決產品相關之技術問題。 量產產能安排、交期掌握、產銷協調、物料規劃及生產成本控制。委外生產管理、倉庫控管。 |
| 品質單位 | 產品品質驗證及保證。協助產品開發之相關可靠度實驗、失效分析。 外包廠商之評鑑、品質督導、異常處理。 客戶訴願處理、提供客戶問題分析報告。 |

| | |
|------|--------------------------|
| | 文件管制。品質系統 / 活動之維護及推動。 |
| 專利單位 | 負責公司研發專利申請、專利評估、爭議與訴訟處理。 |

2.2 經營理念

遠景

成為國際首屈一指的半導體集團，為全球業者提供IP及Chiplet等專業設計服務

- 為客戶提供一站式服務並能滿足所有指紋辨識需求
- 深化AI與HPC技術發展
- 達成「2050年淨零碳排」永續願景

任務

透過技術創新、策略合作與永續經營，滿足市場需求、創造股東與客戶價值，並善盡企業社會責任

- 建立高效且透明的公司治理架構
- 強化風險控管與法規遵循
- 提供符合國際標準的產品，維護顧客健康與資料安全
- 發展綠色供應鏈，支持高效能與低功耗產品開發
- 培育與照顧員工，並投資人才發展

價值

誠信、創新、責任、共融

- 誠信經營：推動反貪腐政策與合規制度，確保公司治理清廉有效
- 技術創新：持續投入AI、車用、儲存與基礎元件等先進應用領域
- 社會責任：積極參與公益，回饋社會，特別在教育、弱勢支持與環境保護領域
- 共融與尊重：重視多元平等的職場環境，推動員工福祉、職涯發展與性別共融

2.3 獲獎榮耀與管理系統

歷年榮獲主要客戶表揚優良供應商獎項：

- 2016 年度及 2019 年度榮獲台灣三星 IPC 供應商大會頒發技術領先特別貢獻獎項。



- 2019 年度榮獲聞泰科技全球精英合作夥伴大會頒發最佳交付獎項。
- 2022 年度榮獲華為頒發特別貢獻獎項。



- 2017 年獲 Deloitte「亞太高科技 500 強」第 9 名、台灣第 1 名
- 2019 年獲天下雜誌「快速成長 100 強」第 8 名

神盾致力於持續優化製程、產品與服務創新，產品均符合無害物質規範，並通過國際晶片卡與支付技術標準組織的認證，藉此確保在手機與行動支付的系統解鎖與支付應用中的高度安全性，為客戶提供最具價值與競爭力的整合解決方案。

公司通過證書



TEST REPORT

TEST Result : EL721 Android Biometric Unlock Security

Report No: BIC-24-009

TTA

Telecommunications Technology Association

Address: 139PL Bundang-ro 47, Seongnam-city, Gyeonggi-do, Republic of Korea

1. Applicant

Company (Organization) Name : Egis Technology

Address : 2F., NO.360, RUI GUANG RD, Neihu District, Taipei 114, Taiwan

2. Purpose of Test Report : Android Biometric Security Test

3. Product Name : EL721 (Integrated with Galaxy A55 5G ~ S11-A556B/D6)

4. Test Location : ■ Permanent Test Lab. On Site Testing

Address : 1359L Bundang-ro 47, Seongnam-city, Gyeonggi-do, Republic of Korea

5. Test Period : 25-Nov-2024 to 9-Dec-2024

6. Test Standards : Android Biometric Security Test Protocols ~ Android 15, July 17, 2024

7. Test Environment : Temperature 23 ± 2 °C, Relative Humidity 40 ± 20 %

8. Test Results : CLASS 3(SAR = 2.2 %)

NOTE : 1. The results of this test are exclusive to the test item provided by client and prohibited to use for any other purpose.

2. This test report is not related with ISO 15001/IEC 17025 and NDA/ recognition.

3. The authenticity of this report can be verified using the QR barcode or QR code, or G8(www.g8.go.kr) website.

Written by

Name: Jaewoong Joo (signature)

Technical Manager

Name: Jaebom Kim (signature)

DEC 09, 2024

President

Telecommunications Technology Association (Seongnam)

EMVCo

Security Evaluation Certificate
Consumer Device Cardholder
Verification Method

Please accept this document as confirmation of the EMVCo Software-Based Mobile Payments Security Evaluation Process.

Evaluation Certificate Number: SECN0120

Date SECN Issued: 09 Oct 2024

Next security review due: 09 Oct 2025

Company Name: Egis Technology Inc.

Address: 2F., NO.360, Rueiguang Rd
Neihu Dist., Taipei 11492, Taiwan, R.O.C.
Taipei, 114 TAIWAN, PROVINCE OF CHINA

Product Name: Fingerprint library for EC617, EC618 & EC619

Product Version: v12.2.299.616

Underlying Platform Manufacturer: -

Underlying Platform Name: -

Underlying Platform SECN: -

Platform Version: -

Relying App Name: -

Relying App Version: -

CDCVM Type: Fingerprint TA running on QSEE and TEEGRs (v4.2.1 and v5.0.0)

Security Laboratory: Keysight Technologies Resource

Authorized by: Alan Mushing
Security Evaluation Working Group Chair
EMVCo, LLC
Date: 25 Nov 2024

Disclaimer: Although the secure implementation of any security mechanisms and product functionalities may be evaluated, the EMVCo Security Evaluation Process does not validate the cryptographic algorithms, methods and protocols themselves nor the absence of flaws or defects in the specifications used for product development. The SECN number must be mentioned to all other vendors or when shipping the product. The use of the SECN number is limited to the product as detailed below. Please also reference the SECN number in any communication with EMVCo.

The EMVCo SBMP Security Evaluation Process is intended to provide valuable and practical information relating to the general security performance characteristics and the suitability of use for software-based mobile payment related products. The EMVCo SBMP Security Evaluation Process is designed to ensure a robust security foundation for these products at component and solution levels. The EMVCo SBMP Security Evaluation Process is an evolving process in relation to new attack techniques and technology. EMVCo reserves the right to perform near-random security testing throughout the lifetime of the component or solution which may impact Security Evaluation Certificates. The full terms and conditions upon which EMVCo Security Evaluation Certificates are issued by EMVCo are contained in the EMVCo SBMP Security Evaluation Process document and the EMVCo Security Evaluation Contract. The Product Provider, when distributing this EMVCo Security Evaluation Certificate, shall deliver it in its entirety.

EMVCo, LLC - 900 Metro Center Boulevard, Foster City, CA 94404, USA

Page 1 of 2

fime

Test report

Report object

Android Biometric Component Evaluation Report

Report reference

T24REP00-585_Egis_EC618

Vendor name

Egis Technology

Product name and version

EC618

Report version

V1.0

Report issue date

2024/09/27

Testing dates

From 2024/09/12 to 2024/9/19

Product configuration

Sensor on mobile

Number of pages

23 pages and 7 pages in appendices

Authorized by

Guillaume YVON
2024.09.27
10:21:02 +0200'

The current version supersedes and replaces all previous versions
This report shall not be reproduced or communicated except in its full unmodified latest version

EMVCo

Security Evaluation Certificate
Consumer Device Cardholder
Verification Method

Please accept this document as confirmation of the EMVCo Software-Based Mobile Payments Security Evaluation Process.

Evaluation Certificate Number: SECN0120

Date SECN Issued: 09 Oct 2024

Next security review due: 09 Oct 2025

Company Name: Egis Technology Inc.

Address: 2F., NO.360, Rueiguang Rd
Neihu Dist., Taipei 11492, Taiwan, R.O.C.
Taipei, 114 TAIWAN, PROVINCE OF CHINA

Product Name: Fingerprint library for EC617, EC618 & EC619

Product Version: v12.2.299.616

Underlying Platform Manufacturer: -

Underlying Platform Name: -

Underlying Platform SECN: -

Platform Version: -

Relying App Name: -

Relying App Version: -

CDCVM Type: Fingerprint TA running on QSEE and TEEGRs (v4.2.1 and v5.0.0)

Security Laboratory: Keysight Technologies Resource

Authorized by: Alan Mushing
Security Evaluation Working Group Chair
EMVCo, LLC
Date: 25 Nov 2024

Disclaimer: Although the secure implementation of any security mechanisms and product functionalities may be evaluated, the EMVCo Security Evaluation Process does not validate the cryptographic algorithms, methods and protocols themselves nor the absence of flaws or defects in the specifications used for product development. The SECN number must be mentioned to all other vendors or when shipping the product. The use of the SECN number is limited to the product as detailed below. Please also reference the SECN number in any communication with EMVCo.

The EMVCo SBMP Security Evaluation Process is intended to provide valuable and practical information relating to the general security performance characteristics and the suitability of use for software-based mobile payment related products. The EMVCo SBMP Security Evaluation Process is designed to ensure a robust security foundation for these products at component and solution levels. The EMVCo SBMP Security Evaluation Process is an evolving process in relation to new attack techniques and technology. EMVCo reserves the right to perform near-random security testing throughout the lifetime of the component or solution which may impact Security Evaluation Certificates. The full terms and conditions upon which EMVCo Security Evaluation Certificates are issued by EMVCo are contained in the EMVCo SBMP Security Evaluation Process document and the EMVCo Security Evaluation Contract. The Product Provider, when distributing this EMVCo Security Evaluation Certificate, shall deliver it in its entirety.

EMVCo, LLC - 900 Metro Center Boulevard, Foster City, CA 94404, USA

Page 1 of 2

2.4 參與外部組織

神盾積極加入各式公協會團體組織，以和其他各式背景的村民共同維護地球，包括以下所述各式國際及國內公協會組織。藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間維持良性互動，瞭解產業最新發展趨勢：

| 外部協會名稱 | 參與身份 | 參與的委員會 / 推動的專案 |
|--|-----------------|--|
| FIDO Alliance (快速線上識別聯盟)  | 董事會成員 臺灣分會會長 | 2015 年加入此國際身分識別標準組織 Board Member，旨為以免密碼的方式取代一般人為密碼，同時也鑽研如分散式技術、後量子電腦等，試圖以更有效的方式取代原本的科技應用。 神盾也同時藉由擔任台灣分會會長的身分，群起號召國內各會員廠商一起投入節能減碳之行列 |
| Asia PKI Consortium (亞洲 PKI 聯盟)  | 企業會員 工作組主席 | 共同規劃亞太地區 10 餘國的各式資訊應用，以網路取代馬路、以線上取代實體會議，每年度以工作組主席身分提供工作規劃據以結合各國共同執行 |

台灣資通產業標準協會



理事
工作組主席

與國內 200 餘家會員企業共同研討技術標準訂定，包括綠色智慧家居等標準

台灣半導體協會



會員

與國內外半導體領域各大企業，共同研商半導體發展及碳排等各式作為

UCle 國際小晶片聯盟



會員

於研發設計小晶片開發製程中，研討會減碳的可行性，同時促進更有效率的 IC 設計

中華民國資訊聯盟

ISARAC

會員

由國內數百家資訊廠商聯盟參與，共同研討資訊科技、資安、AI 及綠能促進之目標

台北市電腦公會



會員

依循彭理事長及環境部的減碳理念，期與全體會員共同合作，早日達到淨零目標

台灣雲端物聯網產業協會



會員

於國內各大產業聯盟中，與理念一致的全球大廠夥伴會員，於雲端與物聯網應用方面，以更有效率的方式進行減少碳排

semi 國際半導體產業協會



會員

與全球數百家化工、材料、半導體相關廠商共同合作，包括於 IC 設計、設備、光電、儀器等，除了合作開發，更共同研討排碳之因應作為

IOWN (Innovative Optical and Wireless
Network Global Forum)



會員

以光纖為主軸，取代既有的應用技術，讓資料中心減少能耗，可以更快、更有效率的方式進行資料的傳輸，與國際各大科技企業共同努力綠化地球

參與其他外部倡議：

- 2020 年中信金融管理學院與神盾股份有限公司簽署產學合作，透過企業的專業，於學術單位發揮影響力，造福學子
- 2021 年加入鴻海倡議成立的「新能源產業資安聯盟」，以綠能、資安等共同議題，強化國內產業的實力



來源：<https://pr.ctbc.edu.tw/p/404-1011-26630.php?Lang=zh-tw>



來源：<https://www.ithome.com.tw/news/143102>

誠信治理



三、誠信治理

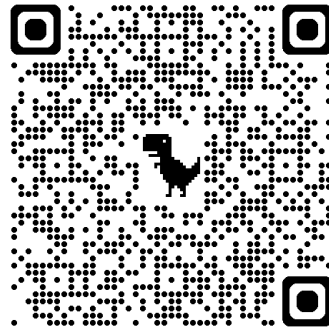
完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

神盾已訂定【誠信經營守則】、【道德行為準則】、【誠信經營作業程序及行為指南】及【公司治理實務守則】等，嚴格要求公司之一切決策、行為必定以符合法令規定為基本原則，並揭露於公司網站。誠信是我們的核心價值也是經營企業之根本；且此準則適用於本公司董事、經理人、員工及相關人員。

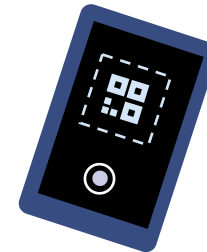
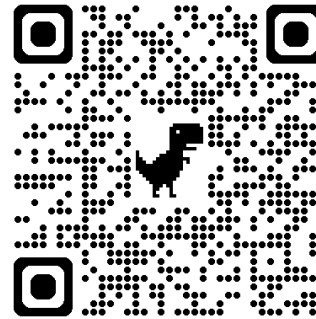
依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；此外，神盾亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網站，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

神盾亦建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區，針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職，且由人力資源處為專責單位，規劃及檢視檢舉制度，確保執行之時效性。公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。

公司治理實務守則



利害關係人專區



3.1 治理實務

公司治理成果

- 2022年8月任命會計部門主管擔任公司治理主管。
- 2024年董事會績效評估結果為86分 / 優良。
- 2024年功能性委員會績效評估等級為優良。
- 獨立董事占比44.45%。
- 全數獨董連續任期未超過三屆。
- 每位董事人均訓練時數超過6小時。

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

本公司重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於 2022 年 8 月決議通過任命會計部門主管擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達 12 小時。未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對神盾公司的信賴。2023 年代理發言人獲 ESG 國際永續策略管理師證照 (法國 AFNOR)，以實際行動證明本公司擁護 ESG 的決心。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業

務相關資訊。

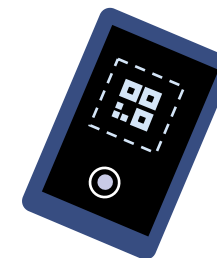
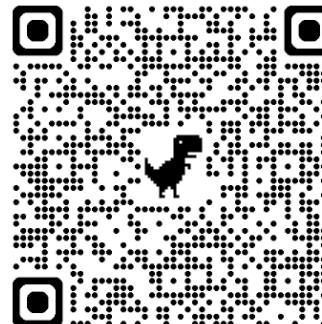
展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標。

3.1.1 董事會

董事會議事規範



董事會績效評估辦法



董事會定期參與ESG成果

- 每年向董事會報告當年度誠信經營推行成果。
- 每年向董事會報告利害關係人溝通議合情形。
- 預計2025年8月將永續報告書提報董事會決議。

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。

神盾公司章程載明董事之選舉，應依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之，透過定期改選方式；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以“用人唯才”為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，也各自具有專業背景

(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業能力(法律、會計、風險管理)及產業經驗。

為強化董事會職能達到公司治理理想目標，神盾「公司治理守則」第 20 條載明，董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。神盾董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 8 名董事(含 4 名獨立董事)，任期 3 年，董事長與總經理由同一人擔任，基於公司治理，公司於 2023 年 6 月 21 日增設獨立董事 1 席，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開 8 次董事會，董事平均出席率達 86%。

註：有關神盾公司董事成員主要經(學)歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網。

| 多元化統計 / 年度 | | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|------------|----|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | | | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 董事 | 性別 | 男 | 7 | 100.00% | 9 | 100.00% | 8 | 100.00% |
| | | 女 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| | 年齡 | 未滿 50 | 1 | 14.29% | 2 | 22.22% | 2 | 25.00% |
| | | 50 ~ 60 | 4 | 57.14% | 3 | 33.33% | 2 | 25.00% |
| | | 60 以上 | 2 | 28.57% | 4 | 44.44% | 4 | 50.00% |
| | 學歷 | 研究所 | 6 | 85.71% | 8 | 88.89% | 7 | 87.50% |
| | | 大專 | 1 | 14.29% | 1 | 11.11% | 1 | 12.50% |
| | | 其他 | 5 | 71.43% | 5 | 55.56% | 5 | 62.50% |

註：女性董事百分比= (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，神盾董事會通過「董事會議事規範」，明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，應於次一年度第一季結束前董事會議事單位每年應至少執行一次針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，依據當年度各項評估指標進行評鑑，並依據實際運作需要，得調整評估指標之比重。

董事成員自我績效評估之衡量項目，應至少含括下列六大面向：

- 一、 公司目標與任務之掌握。
- 二、 董事職責認知。
- 三、 對公司營運之參與程度。
- 四、 內部關係經營與溝通。
- 五、 董事之專業及持續進修。
- 六、 內部控制。

功能性委員會績效評估之衡量項目應至少含括下列五大面向：

- 一、 對公司營運之參與程度。
- 二、 功能性委員會職責認知。
- 三、 提升功能性委員會決策品質。
- 四、 功能性委員組成及成員選任。
- 五、 內部控制。



本公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開多面向盡職調查，含利害關係人或永續議題在財務狀況、法令遵循紀錄、環保與勞動權益等議題，並向董事長及財務長報告調查結果；由董事長視具體結果，並依是否會對公司營運產生重大危害進行評估，進而向董事會報告，董事會做出決議後，由公司權責部門負責執行。

2024 年神盾與利害關係人之間未發生任何可能造成潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。具體實踐下來，讓神盾對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

神盾為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

神盾考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計 57 小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。神盾相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

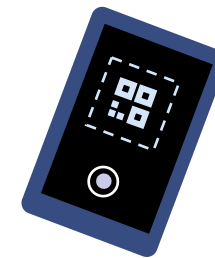
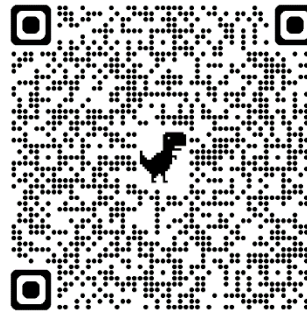
為健全監督功能及強化管理機能，董事會旗下設置有功能性委員會，審計委員會與薪資報酬委員會。除依法規獨立行使職權者外，應對董事會負責，所提議案亦應提報董事會決議。

審計委員會

審計委員會，協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。神盾董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 4 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開 9 次審計委員會會議，全體出席率達 81%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，本年度獨立董事與稽核主管共召開 6 次會議；此外，本年度獨立董事亦與會計師召開 3 次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

當年審計委員會
歷次會議決議



薪資報酬委員會

神盾為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開 2 次會議，全體出席率達 100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時

薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於 5% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 1% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。此外，為配合主管機關要求，預計 2025 年股東會通過公司章程修訂案，增訂基層員工調薪或分派酬勞的明文。

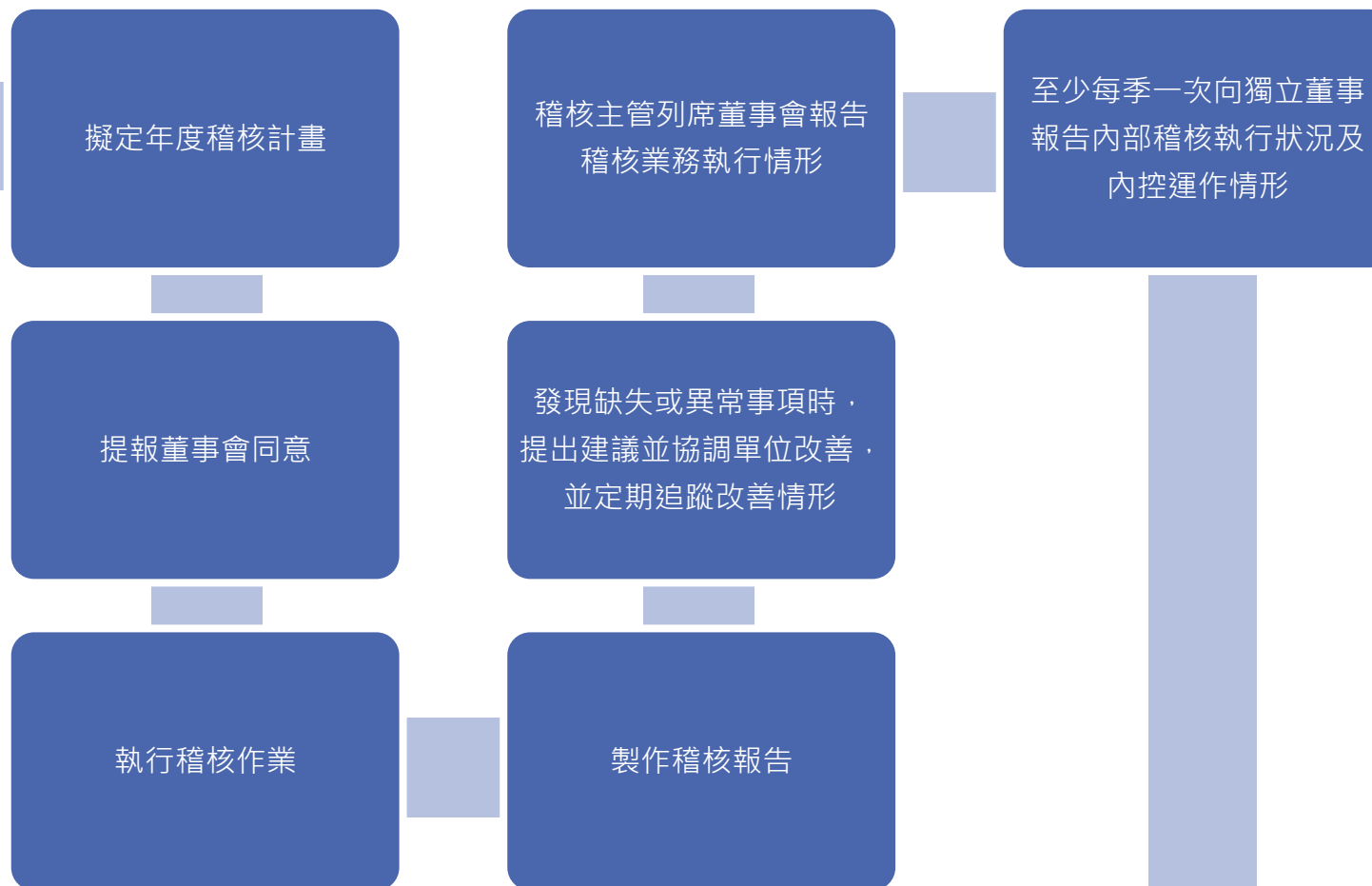
3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，神盾依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

神盾遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」制定內部控制制度及內部稽核實施細則，並依 COSO 五大要素深化內部控制制度，執行面採行部門自行檢查及風險控管，每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度，併同所發現之內部控制制度及異常事項改善情形，提供董事會及經理人作為評估整體內部控制制度有效性等之依據。另外，公司遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，制訂「永續報告書編製及驗證之作業程序」，以內控制度審查永續資訊。

公司為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓 1 人次合計 12 小時，透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行 39 項稽核作業，稽核符合率達 97.44%，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

稽核流程圖



3.1.4 倫理誠信

具體成果

- 誠信廉潔條款：同仁於新進報到第一天即簽署完成。
- 誠信倫理訓練課程：當年度全體新進人員32人參與，總受訓時數16小時。
- 當年度未接獲任何違反倫理誠信有關紀錄。

神盾以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源中心向其宣導公司的誠信政策，要求其簽署包含廉潔誠信之要求及規範的「勞工承諾書」，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則。

對內而言，神盾以人資部門為誠信經營政策推動專責單位，制訂「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等內規，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信

內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時，除可自行於官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向人資部門諮詢。

同時，神盾建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區，股東與投資人信箱或人權及倫理誠信檢舉信箱提出檢舉，由專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置；若被檢舉對象為董事或高階主管，將提報到獨立董事。當年度本公司並未接獲任何檢舉或申訴案件。

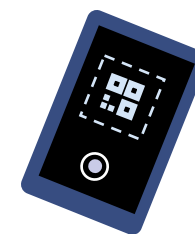
於商業互動方面，除了於內部規章、年報、公司網站或其他文宣上揭露其誠信經營外，並應避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易。神盾同仁與他人建立商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂，並於合作契約明訂：任何一方如涉有不誠信行為之情事而損及他方之權益，他方得隨時無條件終止或解除契約。

在執行業務時，亦不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。同時提供多元檢舉管道，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生，並將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

董事及經理人道德行為準則



公司誠信經營行為守則及作業程序



內部重大資訊暨防範內線交易管理作業

| 誠信課程名稱 | 誠信訓練時數 | 當次參與人次 |
|--------------|--------|--------|
| 新進人員誠信政策宣導課程 | 0.5 | 32 |

| 多元檢舉管道 | 當年受理件數 | 已處理 | 已結案 |
|--------|--------|-----|-----|
| 公司官網 | 0 | 0 | 0 |
| HR 信箱 | 0 | 0 | 0 |

3.2 風險管理

神盾永續發展委員會透過 ESG 重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對本公司造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

神盾風險管理架構

| 風險項目 | 權責部門 | 風險業務事項 |
|------|----------------------------------|-------------------------------------|
| 永續環境 | 產品本身使用能耗過高、低回收率 (重大主題：綠色產品) | ● 持續提供低能耗之綠色產品設計，優化製程減碳與降低終端客戶使用能耗。 |
| 員工 | 發生資遣員工要求年終獎金調解事件 | ● 進行員工資遣時，確保用人主管和人資單位皆清楚了解勞動法令。 |

| | | |
|--|--|--|
| | (重大主題：勞資溝通) | <ul style="list-style-type: none"> ● 檢視員工聘任書，釐清個別員工之薪資要點及架構，依照其契約，確保薪資、獎金及資遣費計算方式皆符合法令規範。 ● 依法規時程進行官方通報。 ● 使員工充分了解合法的資遣原因及資遣費計算方式，並詳細說明相關權益，使雙方資訊對等，有問題時能即時反應。 |
| | <p>因未獲利，未辦理年度晉升</p> <p>(重大主題：薪酬福利)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 每年視營運狀況、部門績效、個人績效與市場參考資訊進行年度晉升提案。 ● 2025 年依據法規要求，於公司章程增訂「以年度盈餘提撥一定比率為基層員工調整薪資或分派酬勞」。 ● 根據公司營運目標檢視組織狀況，安排晉升額度，提供績優且有潛力之同仁有發揮的機會。 ● 強化溝通與透明度，定期溝通財務狀況與策略：向員工說明當前挑戰以及未來改善計劃。 |
| | <p>重點培育人才離職</p> <p>(重大主題：人才培育)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 加強內部溝通與關懷，定期與關鍵人才面談並提供回饋機制，了解他們的需求並能表達意見。提供明確的職涯發展計劃和晉升，讓員工感受到公司對其長期發展的重視，增加其留下的誘因。 ● 強化激勵措施，針對重點培育人才，提供有競爭力的薪酬福利和績效獎金。 ● 主動提供外部進修或專案領導機會。 |

| | | |
|------------------------|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ● 設立內部輪調機制，讓員工有更多元的學習與成長機會，培養跨功能技能的團隊，減少對單一人才的依賴。 ● 重視離職管理與知識轉移，在人才離職前安排交接與知識傳承，確保關鍵技能與資訊不流失。 |
| <p>公司治理 / 營運績效</p> | <p>營收下滑 (重大主題：營運績效)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 產品競爭力下滑：公司為滿足客戶對產品之品質要求，透過設立子公司在地團隊即時支援，輔助研發、銷售等後勤業務，即時在地解決客戶問題，呼應客戶對新技術的規格需求，成為全球客戶的重要合作夥伴。 ● 創新研發能量不足：除了投注既有研發軟體授權外，公司持續透過與先進業者，訂定無形資產授權協議、策略合作開發協議，取得前沿技術與既有能耐，補足潛在研發能量不足之風險。 ● 客戶關係不穩定：公司已為技術領域內前五大廠商，已有競爭力的價格提供服務與商品，並在關鍵客戶所在地成立子公司、建立在地團隊即時提供後勤支援輔助，以鞏固客戶關係。 |
| | <p>創新能量不如競爭對手、產品的製程 / 終端使用能耗量無法降低 (重大主題：創新研發)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 持續與實際應用市場緊密接觸，以確保能掌握市場第一手資訊，並針對市場方向做即時計畫及彈性變動，以達到時間遠遠領先，開發資源運用餘裕。以更早的方式領導市場趨勢。 ● 訂定超前部屬的節能產品目標，符合客戶應用需求，提早開發，提早上市。 |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>供應鏈韌性不足，如供應商發生供貨品質不穩、供應商因違法被當地主管機關裁罰停工、原物料過於集中特定少數供應來源</p> <p>(重大主題：永續供應鏈)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 公司採購前十大供應商達 100% 皆符合營運當地環保法規，亦無相關負面環境危害的事實，故評估會因違法被主管機關裁罰的風險極低。 ● 關鍵物料，如 Wafer 亦有第二、三家廠商可以採購，降低斷料風險。 |
| | <p>產品 / 服務的安全問題，無法通過客戶指定的安全性檢測</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 產品可靠度依國際規範 JESD78A、JESD22、MIL-STD-883D、J-STD-033、J-STD-020 (或客戶特殊要求) 予以執行，確保產品滿足客戶要求。 ● 交付產品滿足 RoHS / REACH / 特定有害物質要求。 |
| | <p>人員貪腐風險</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 於官網上公開揭示下列相關辦法及檢舉管道。 ● 誠信經營守則：明確列出利益的各式樣態，重申禁止不誠信行為。 ● 道德行為準則：加強高階管理人及利害關係人道德觀念的宣導，盡到保密責任、公平交易；當有潛在風險時應主動告知，以防止利益衝突、避免圖利。 ● 檢舉專用信箱：為避免人員貪腐，並確保落實道德誠信，神盾於誠信經營作業程序及行為指南中說明不誠信行為的處理程序，並於公司網站中提供申訴檢舉信箱 (Ethics@egistec.com)，內外部人士皆可透過此管道對違反誠信之相關行為進行舉報，亦可接受匿名檢舉。 |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>資安事件頻傳 / 資安事件造成營運中斷 (重大主題：資安防護)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 資安管理架構：神盾由資訊部負責，統籌資訊安全管理相關事項推動，負責訂定資安政策、建立資訊安全管理方案，規劃暨執行資訊安全作業。每月向管理階層報告資安政策執行成效。 ● 資安管理策略：公司定期進行資訊安全風險評估，涵蓋內部和外部威脅。 ● 員工資安教育與意識提升：每年執行安全性檢測、資通安全健診、社交安全及資安事件演練。 ● 強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕擴散。 ● 法規遵循與外部認證：公司每年定期執行內部稽核、會計師資訊查核、ISO 資訊稽核，強化資通安全之管理。 ● 2024 年資安相關稽核無重大缺失，亦無違反資訊安全、造成客戶資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生。第三方資安風險評核結果 94 分，優於產業平均。 |
|--|--|--|

3.3 法規遵循

| | | |
|-------------|-----|--|
| 政策 / 承諾 | | ● 遵循法規是企業永續發展的根基。 |
| 目標 | 短期 | ● 即時關注可能對公司財務、業務及 / 或營運造成影響的各項法令、法規規範。 |
| | 中長期 | ● 每年維持無發生重大違規紀錄。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | ● 以法務部及稽核室作為受理部門，透過內部稽核報告或檢舉信箱做為申訴機制。 |
| 當年度投入資源 | | ● 不定期的法規新知宣導。 |
| 評估機制 / 成果 | | ● 當年度無重大違法事件而被主管機關裁罰。 註：重大違法指單筆裁罰達新台幣 24 萬元以上者。 |

法規遵循為企業經營之根本，神盾除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，神盾設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來神盾亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，本公司制訂相關誠信內規，並不定期宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由相關辦法之制訂、落實執行、自我審查、暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營行為守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

最後，在環安衛面向，神盾確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並要求供應商及合作夥伴應確實遵循相關人權保障、勞動法規等法令、規範之要求，不得有使用童工、或以強暴、脅迫、拘禁或其他非法方式強迫勞動等情事，且應簽署供應商社會責任承諾書以確實落實相關規範，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成本公司損害。

神盾整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

3.4 營運績效

| 政策 / 承諾 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 穩健產品毛利，深化既有產品市占率。 ● 開發前沿高效能 AI 產品，拓展高附加價值市場。 ● 集團資源整合，創造最大價值。 |
|---------|-----|---|
| 目標 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 開發高效能 AI 人工智慧晶片以強化現有的軟、硬體運算能力。 ● 與晶圓廠、封裝廠及測試廠維繫良好之合作關係，密切合作利用大數據分析、機器學習、人工智慧等技術找出製程參數優化的關鍵於達到提升良率、改善流程、錯誤偵測、降低成本與縮短研發週期等目標，並避免發生原料短缺，有效控制生產成本。 ● 掌握產品趨勢及客戶需求，降低新產品研發風險。 ● 加深與現有客戶的合作，擴大產品線的合作，並開發現有產品之新應用，以擴大客戶基礎。 ● 快速而即時解決客戶產線問題。 ● 擴大產業佈局，以增加生物辨識感測 IC、資訊及消費性產品的周邊及控制 IC、無線音頻控制 IC、NRE 設計服務、ASIC 晶圓銷售及 IP 授權等市占率。 |
| | 中長期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 積極持續投入人工智慧領域創新開發，推出具競爭力的新產品，優化現有產品組合，提高產品競爭力及附加價值，使產品維持領先地位。 ● 建立更完善的內部管理系統，加強營運效率與對外的有效溝通，共同開發相關技術應用平台，與轉投資合作提供客戶多元解決方案，創造與轉投資公司之綜效及產品深度合作。 ● 往先進製程為主的高階晶片設計服務業務。 |

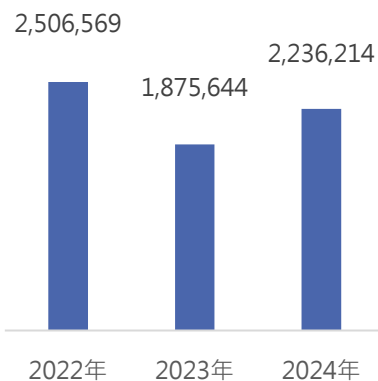
| | | |
|----------------|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ● 整合轉投資公司及關係企業產品線，透過複合式銷售模式協助打入品牌客戶並提升對品牌客戶及市場的影響力，拓展市場及行銷通路，提升市占率。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 業務部 / 聯絡管道： 業務 江小姐（國內） / 邱小姐（國外） 電話：(02) 2658-9768 # 525 / 818 |
| 當年度投入資源 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 強化商品競爭力、整合同業資產、透過交互技術授權，正面迎擊中國低價 IC 產品挑戰，打入國際大廠客戶，成為全球前五大核心廠商。 ● 持續研發新產品，經過國際大廠認證，延伸潛在高毛利產品。 ● 持續擴充投資新領域產品，整合資源，打造從 IP、IC 設計服務、到先進封裝設計投片的端到端服務聯盟。 |
| 評估機制 / 成果 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 優化既有手機指紋辨識產品競爭佈局，與全球最大生物辨識感測廠商 FPC 簽訂專屬合作協議，接手其行動裝置產線與技術，並擬於 2025 年初完成相關技術驗證與客戶關係交接。 ● 開發 P Sensor 及 dToF（直接飛行時間測距）新技術晶片，並通過國際大廠驗證。 ● 通過併購乾瞻科技，集團開拓 IP 產品線。 ● 個體營收較前一年收成長 19.22%。 ● 個體營業毛利較前一年增加 53.47%。 ● 全球手機屏下指紋辨識產品市占率排名維持前五大。 |

神盾以台灣為根據地，2024 年整合同業資產、透過交互技術授權，正面迎擊中國低價 IC 產品挑戰，打入國際大廠客戶，成為全球手機屏下指紋辨識產品的前五大核心廠商，並透過在關鍵市場培植支援團隊，建立國際技術支援服務體系，搭配完整的端到端平台研發系列，充分發揮技術優勢，並就近提供客戶支援服務。為進一步提升營收與毛利，神盾進一步透過投資與收購活動，擴充產品與服務領域，目標打造從 IP、IC 設計服務、到先進封裝設計投片的端到端服務聯盟，滿足客戶一次性購足的技术整合需求。

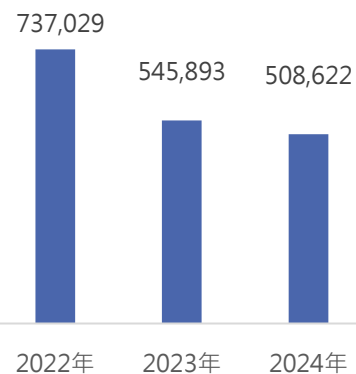


(單位：新台幣仟元)

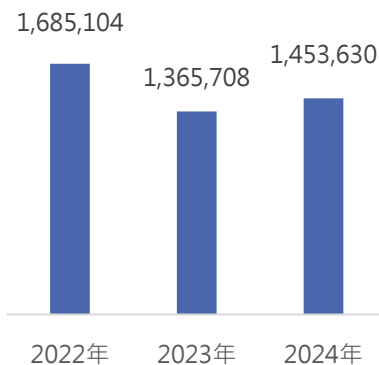
收入



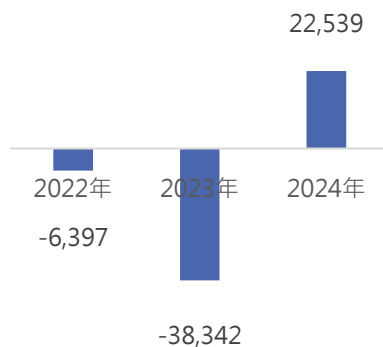
員工薪資與福利



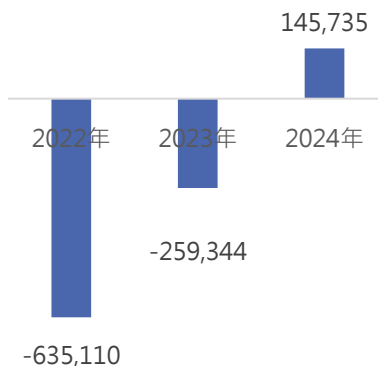
營運成本



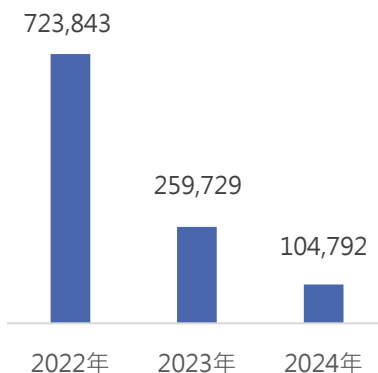
支付政府款項



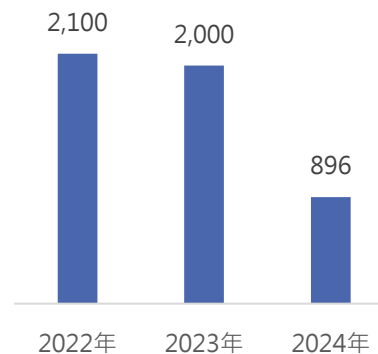
留存經濟價值



支付出資人款項



社區投資



註：

1. 收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。
2. 營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。
3. 員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額。
（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。
4. 支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
5. 支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。
6. 社區投資總額是指在報導期間內實際支出的款項。
7. 留存的經濟價值為收入-（營運成本+員工薪資福利+支付出資人款項+支付政府款項+社區投資）。

3.5 產品服務

神盾與客戶有著順暢的溝通管道，彼此間維繫著穩定良好之合作關係，對於客戶回饋的意見，本公司業務與營運管理單位皆即時反應給研發及品保部門進行後續改善，以優質服務取得客戶信賴。

3.5.1 創新研發

| | | |
|-------------|-----|---|
| 政策 / 承諾 | | <ul style="list-style-type: none"> 由創新出發，結合技術人才及產品，與世界級主要廠商合作，建立強而有力的合作夥伴關係；透過內部文化，鼓勵員工於創新同時亦積極對外交流，參與國際技術論壇與協會，使神盾得在各領域技術進入領先群。 |
| 目標 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> 超聲波技術應用於指紋辨識產品在手機上。 |
| | 中長期 | <ul style="list-style-type: none"> 超聲波指紋產品技術演進，提供快速生物辨識能力。 提供高精準度辨識生理訊號能力。 廣泛應用於筆電、IoT 應用與醫療儀器上。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | <ul style="list-style-type: none"> 負責部門：研發處 申訴機制：eservice@egistec.com，客戶透過業務部轉達需求。 |
| 當年度投入資源 | | <ul style="list-style-type: none"> 研發人力佔全公司 68.93%，研發人員當中研究所（含）以上學歷佔比 66.2%。 於 2024 年開發出第一代原型 IC，以作後續應用開發之使用。 |
| 評估機制 / 成果 | | <ul style="list-style-type: none"> IC 功能正常能做後續應用開發。 |

神盾一直致力於推動尖端技術的發展，超聲波屏下指紋識別技術便是近年發展的亮點之一。隨著智慧型手機屏幕技術演進，屏幕逐漸轉向更輕薄與更高解析度，使得超聲波屏下指紋技術成為了未來應用的主流解決方案，逐步於市場中嶄露頭角。超聲波屏下指紋技術，利用超聲波感應原理，通過屏幕下方的感應模組來識別使用者的 3D 生物特徵，既提升了整體安全性，含敏感度與準確度，又能保持屏幕的完整性，與傳統指紋感應器相比，亦佔用更小的設備空間，有效輔助終端產品縮小體積，於生產製造上更能有效地減少耗材，縮短產品運輸能耗。

短期內，超聲波屏下指紋技術將協助手機產業實現無縫、安全的智慧生活。長期而言，神盾將不自限於手機市場，本產品本著輕薄、短小、低功耗、高可靠度等特性，更利於應用在 IoT 與醫療儀器產業，神盾將藉由跨產業合作，共同開發更多創新應用。

前瞻技術與市場交流

超聲波屏下指紋技術的發展，首先體現在其性能的提升上。技術上，除透過參與技術標準組織研討會與商業夥伴合作探討外，對內，神盾持續投入資源，優化超聲波感應技術，使其在各種介質條件下依然能夠提供精確的指紋識別體驗。這項技術不僅增強了使用者的安全感，也提升了產品的使用便捷性。隨著 5G 與 AI 技術的進一步發展，超聲波屏下指紋的應用場景將更加廣泛，未來有望在更多智能設備中得到應用，包括穿戴式裝置、智能家居、醫療等領域。

目標與資源

神盾的創新目標集中於量產多款針對不同客群的 5G 產品，包括搭載人工智慧功能的產品。公司將技術與人才的結合視為核心競爭力，2024 年投入研發資金達新臺幣 9.3 億元，致力於提升產品的能效並持續追求技術創新的領先地位。

3 年成功開發之產品 / 技術

| 年份 | 簡述 |
|------|--|
| 2022 | <ul style="list-style-type: none"> ● 側邊電容指紋改版，支持 2.1mm 封裝。 ● 屏下大面積 TFT 指紋感測方案。 ● 光學指紋 AI 比對演算法改版提升性能與支援更多使用情境。 ● 光學 2.5D 防偽演算法開發。 ● 電容指紋 AI 比對演算法改版支持 2.1mm 封裝。 ● 電容 2.5D 防偽演算法開發。 ● 飛時測距感測晶片 1x1 與 4x4 版本開發。 ● 環境亮度與接近感應晶片開發。 |
| 2023 | <ul style="list-style-type: none"> ● 飛時測距感測晶片模組 1x1 優化。 ● 飛時測距感測晶片 8x8 開發。 ● 內建指紋加速器的 MCU 模組優化。 ● 環境亮度與接近感應晶片優化。 ● 高感度環境亮度及環境光閃爍感應晶片開發。 ● FPS 低穿透屏應用開發。 |

| | |
|------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● FPS 感應度提升的感應器設計開發。 ● FPS 更小尺寸感應區的感測器量產。 |
| 2024 | <ul style="list-style-type: none"> ● Gen2 飛時測距 8x8 晶片與模組開發。 ● Gen3 飛時測距晶片平台開發。 ● 指紋模組支持自適應 IO 1.2V / 1.8V 設計。 ● 光學指紋像素 binning 應用開發。 ● FPS 芯片加密應用開發。 ● MCU+CIS+2P lens 指紋讀取應用開發。 ● FPS 極速解鎖應用開發。 ● FPS 低光斑場景應用開發。 ● SPAD 指紋架構開發。 ● 電容式滑刷註冊應用開發。 |

2024 當年度研發投入資源

| 年度 | 2024 年 |
|----------------|---------|
| 研發費用 | 930,580 |
| 研發 / 營收比率 | 41.07% |
| 研發人力 | 120 |
| 研究所學歷 / 研發人員比率 | 87.57% |

2024 當年度專利件數及累計專利件數

| 統計 / 年度 | 2024 年 |
|----------|--------|
| 獲得專利件數 | 24 |
| 累積有效專利件數 | 223 |

3.5.2 產品安全

| | |
|---------|---|
| 政策 / 承諾 | <ul style="list-style-type: none"> ● 產品可靠度依國際規範 JESD78A、JESD22、MIL-STD-883D、J-STD-033、J-STD-020 (或客戶特殊要求) 予以執行，確保產品滿足客戶要求。 ● 交付產品滿足 RoHS / REACH / 特定有害物質要求。 ● 為符合國際標準，本公司產品均通過相關國內晶片認證、法商 FIME 及韓國 TTA 等第三方驗證，符合國際安全標準。 |
|---------|---|

| | |
|----------------|---|
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ● 要求提供直接材料的供應商，必須通過環境管理系統 ISO14001，以確保環境管制相關規定得以系統性運作。 ● 供應商必需遵守以下限制指令： ● 歐盟電器及電子設備危害物質限制指令（含延伸指令）RoHS II（2002 / 95 / EC）。 ● REACH-歐盟化學品註冊、評估、授權與禁限用法規。 ● 歐盟包裝及包裝廢棄物指令（含延伸指令）。 ● 蒙特婁破壞臭氧層物質管制議定書（含延伸指令）。 ● 挪威消費性產品有害物質指令（PoHS）。 ● 衝突礦產法規。 ● 美國毒性物質控制法案（TSCA）。 ● 定期物質檢測報告審查，並要求供應商每年更新。 ● 實施供應商綠色產品管理稽核。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | <ul style="list-style-type: none"> ● 負責部門：產品可靠性保證部 ● 申訴機制：仇小姐 電話：(02) 2658-9768 # 200 |
| 當年度投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> ● 可靠度第三方驗證和 SGS 有害物質分析。 ● 產品投保責任險 1,000 萬美金 / 年。 |
| 評估機制 / 成果 | <ul style="list-style-type: none"> ● 公司使用的原物料皆符合有害物質管制要求，同時未使用衝突礦產。 ● 產品抽樣送專業機構檢測符合法規及公司本身要求。 |

- 2024 年度產品未發生過任何違反綠色產品法規及客戶協定之事件。歷年未發生產品責任問題而遭下架 / 回收情事。

神盾各項產品 (服務) 皆符合營運當地主管機關規範的各項法令，亦符合歐盟 RoHS、REACH 規範，產品不含任何危害物質。為確保服務客戶的品質，公司官網設有利害關係人溝通專區及客服專線，並且每年定期進行客戶滿意度調查，針對客戶評比較低的項目後續會進行內部討論及提出解決方案，強積極爭取客戶認同，強化與客戶間的關係。

為轉移商品責任風險、減輕財物損失及提升產品安全性，公司已投保產品責任險 1,000 萬美元。

3.5.3 綠色產品

| 政策 / 承諾 | | ● 神盾致力於綠色產品研發，於成熟產品中持續往低功耗及製程節省的方向前進。 |
|-------------|-----|---|
| 目標 | 短期 | ● 持續實踐綠色設計思維、提高產品能效 (提升 12.5% 電池續航)。 |
| | 中長期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 積極參與技術規格制訂協會。 ● 建立綠色產品設計 Roadmap。 ● 達成產品耗能持續下降技術目標。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 負責部門：研發部 ● 申訴機制：eservice@egistec.com、客戶透過業務部轉達需求。 |
| 當年度投入資源 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 開發高效能、低功耗的光學屏下指紋辨識系統。 ● 產品耗能量精進 50%；晶片體積縮小 20%。 |
| 評估機制 / 成果 | | ● 產品功耗依 Roadmap 所制訂下降目標。 |

可持續發展與環保

在綠色科技方面，光學屏下指紋技術也展現了神盾對於永續發展的承諾。透過晶片體積縮小、能效優化，這項技術不僅提高了產品性能，也在環保方面貢獻了力量。神盾已成功將其產品的能耗減少 50%，這不僅有助於大幅降低碳足跡，還使得使用者在享受高效能產品的同時，也能為環境保護盡一份心力。

於此同時，由於該產品的 IC 面積減少，意味著單片晶圓所產出的 IC 顆數提升，相較於前一代產品，在生產上增加了單片晶圓 60% 的單位 IC 產出，等同於節省了 60% 的製程能源的消耗，包含了製程中所需要用到的水及相關的耗材。

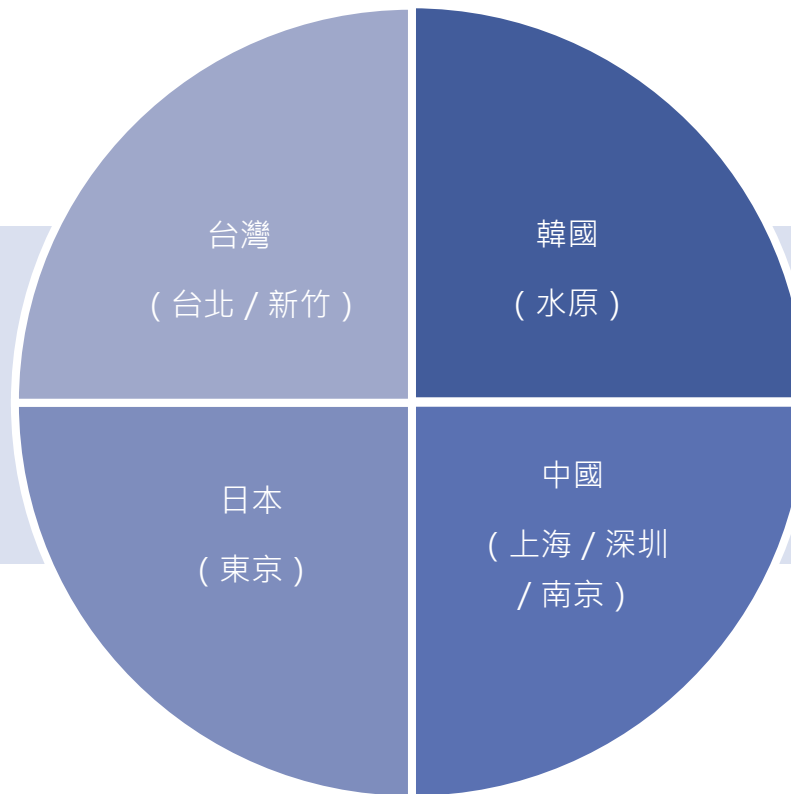
也因為 IC 尺寸變小，在相同單位的報廢品所占用的廢棄物尺寸同時下降，廢棄物尺寸包含了後段封裝製程的，金線、軟排、鏡頭及 IR 片，皆因 IC 尺寸下降，相關模組產品的消耗量也一同下降。

綠色創新

神盾在推動光學屏下指紋技術的同時，持續關注並投入綠色創新。公司不僅專注於提升技術性能，還將環境永續納入設計與製程的每一環節。從產品開發的初期階段，神盾便積極進行能效設計，晶片體積縮小 20%，減少材料浪費，並優化生產流程，產品耗能量精進 50%，有效降低碳排放。

此外，神盾的光學屏下指紋模組採用了高效的能源管理系統，在確保產品不犧牲性能的情況下，提升 12.5% 電池續航力，促進終端商品省電，達到更低的能源消耗。這些綠色創新的實踐，不僅有助於公司履行其環境責任，也讓消費者在享受先進科技帶來的便利生活時，對全球的綠色保護也能共盡一份心力。

3.5.4 客戶關係 產品及服務



服務據點 (圖)

客戶關係

| | | |
|-------------|-----|--|
| 政策 / 承諾 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 政策：以客戶滿意度調查表，了解客戶對公司各方面的認同度。 ● 承諾：針對客戶滿意度調查表裡的項目裡滿意度不足之處，持續進行改善，提升滿意度。 |
| 目標 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 按照每次滿意度調查結果，進行改善及修正。 |
| | 中長期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 按照每次滿意度調查結果，取近三年做比較，針對指標的趨勢，擬定可改善及優化措施。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 業務營運處 / 揭露受理申訴流程為客戶反應給業務，業務回饋給業務營運處，再轉由問題的當責部門進行改善。 |
| 當年度投入資源 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 定期調查客戶滿意度，客戶評分達 85 分以上，後續針對客戶調查分數較低的項目進行改善方案。 |
| 評估機制 / 成果 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度調查分數近三年平均為 87.1%。 ● 2024 年度未發生洩漏客戶隱私。 ● 2024 年度客戶申訴抱怨次數較前一年減少 40%。 ● 2016 年度及 2019 年度榮獲台灣三星 IPC 供應商大會頒發技術領先特別貢獻獎項。 ● 2019 年度榮獲聞泰科技全球精英合作夥伴大會頒發最佳交付獎項。 ● 2022 年度榮獲華為頒發特別貢獻獎項。 |

| 網路平台 | 客訴專線 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • https://www.egistec.com • CS找issue的當則部門 | <ul style="list-style-type: none"> • 業務邱小姐 電話：(02) 2658-9768 # 818 |

負責部門、服務管道、運作流程說明

客戶服務流程



客戶服務小故事

新冠肺炎疫情期間，全世界供應鏈嚴重緊張，公司秉持首重客戶需求的經營理念，主動提前備齊一整年以上的物料，搭配日日緊盯產能的戰略，積極跟催交期，故能透過與供應商的良好配合默契，完美滿足各客戶當下的即時需求。在這個艱難時期，神盾非但沒有出現供應短缺問題，相反的，以嚴密的產銷策略，主動確保且大大滿足客戶需求，為客戶提供最大程度的支援，創造雙贏之局。

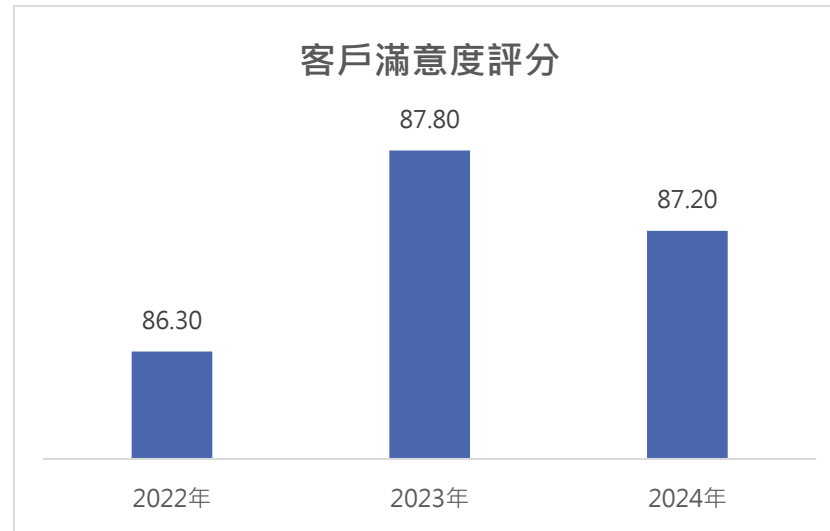
客戶滿意調查

依照 ISO 規範，每年必須針對客戶執行滿意度調查，並根據對客戶滿意度的調查作為改善服務與品質，為調整競爭策略之依據。

營運管理單位，每年依神盾 SA-2-91-001 客戶滿意度管理程序書規定，執行客戶滿意度調查活動，調查對象以前十大客戶為主。

並於每年 6 月底前完成分析，彙整於“客戶滿意度調查彙整表”。

| 年份 | 分數 | 來源 (客戶) | 改善說明 |
|------|-------|---|---|
| 2022 | 86.30 | Dreamtech · McNex · Partron · Eureka · Coretek · Regal | 針對最新指紋方案時，期待更慷慨甚至更積極的報價。 |
| 2023 | 87.80 | Dreamtech · McNex · Partron · Crucialtec · PNC · Coretek · QTech · A-Kerr · Regal | 提升新產品的上市時間及價格競爭力。 |
| 2024 | 87.20 | Dreamtech · McNex · Partron · Crucialtec · PNC · TRBB · Ultra Source · QTech | 在整個研發和品質領域中，在遇到問題時能夠更積極地進行有效合作、快速進行交叉指導和回應。 |



改善小故事

透過神盾採購團隊與供應商的堅持談判，我們韓國團隊在 2023 年年底向客戶提供了非常有優勢的價格，從而贏得了許多項目，使我們獲得了大部分需求份額。除此之外，神盾每週隨時為韓國客戶提供現場支援也能夠透過提供最專業的技術分析和支援，幫助客戶提高生產良率，使其達到高於標準的品質。無論何時出現問題，我們都會派遣本地支援團隊隨時為客戶提供快速支援服務。我們能夠快速有效地解決問題，並及時回應和指導我們的客戶。

3.6 資安防護

神盾承諾將資訊安全作為核心風險管理的一部分，致力於保護所有利益相關者的數據安全與隱私。

| 政策 / 承諾 | | 我們持續優化資訊安全政策，透過合規與創新，以支持業務永續發展，並滿足 ISO 27001 等國際法規與標準。 |
|---------|-----|---|
| 目標 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 加強基礎防護能力 <ul style="list-style-type: none"> ■ 完成內部資訊安全策略的更新，並確保符合最新法規與行業標準。 ■ 部署基本防護措施，如多重身份驗證 (MFA)、資料加密和網絡流量監控。 ■ 執行全面的網絡安全風險評估，識別當前風險點並優化安全配置。 ● 提升員工安全意識 <ul style="list-style-type: none"> ■ 開展全公司範圍的資訊安全意識培訓，涵蓋常見網絡威脅 (如勒索軟件、釣魚攻擊) 的防範措施。 ■ 推行安全文化，將資訊安全融入日常工作流程。 |
| | 中長期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 實現全面合規與認證 ● 獲取或維持國際資訊安全標準認證 (如 ISO 27001、NIST CSF)。 ● 提升防護技術能力 <ul style="list-style-type: none"> ■ 優化先進的威脅檢測與回應系統 (如 EDR、XDR)，強化對內外部威脅的檢測能力。 ■ 增加對人工智能 (AI) 和機器學習的投資，應用於威脅行為分析與事件預警。 ● 強化業務連續性 |

| | | |
|----------------|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ■ 制定和測試完整的災難恢復計畫 (DRP) 與業務連續性計畫 (BCP)。 ■ 每年至少進行一次災難恢復演練，確保能快速恢復數據和系統。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 負責部門：資訊部 ● 申訴機制：凌先生 (02) 2656-1798 #8806 |
| 當年度投入資源 | | <p>神盾於當年度積極投入資源，包括經費、人力及執行多項資安專案，以全面提升資通安全管理成效。</p> <p>以下為具體執行內容與成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 組織與治理： <ul style="list-style-type: none"> 資訊部門人員共 6 人，每季與資安顧問公司召開一次資安會議，會議中進行資安風險評估與管理。 ● 資安管控措施： <ul style="list-style-type: none"> ■ 基礎架構安全：機房、作業電腦、行動裝置、門禁系統及網路管制全面加強；每日執行系統資料異地備份。 ■ 資料安全：防毒軟體即時更新，並搭配 EDR 與 SOC 聯防；定期進行弱點掃描，修補系統漏洞；備份還原演練，確保備份可靠性。 ■ 帳號權限控管：定期清查閒置及特權帳號，確保系統權限分配合理且安全。 ■ 員工教育與宣導：不定期於內部網路發布資安宣導資訊；每季進行社交工程演練，提升同仁資安意識。 |

| | |
|-----------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 資通安全稽核： 每年定期進行資通安全稽核，確認系統合規性與安全性，並根據稽核結果提出改善措施。 <p>透過上述努力，神盾有效強化資通安全管理，降低潛在風險，進一步保障客戶資料與營運安全。</p> |
| 評估機制 / 成果 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年每季進行社交工程釣魚郵件演練，每次約 4-6 種郵件類型模擬，發送逾 1,000 人次模擬，員工測試入侵率約 2.78%，並透過系統針對遭測試入侵同仁，提供線上教育訓練，提升安全意識。 ● 2024 年執行 3 場備份還原演練，確保災難還原能力。 ● 當年度未接獲內外部利害關係人申訴。 ● 當年度未發生重大資安事件、未因資安事件造成公司營運中斷。 ● 內部稽核 / 會計師稽核 / 客戶稽核皆未發現重大缺失。 ● 第三方資安風險評核結果 94 分，優於產業平均。 |

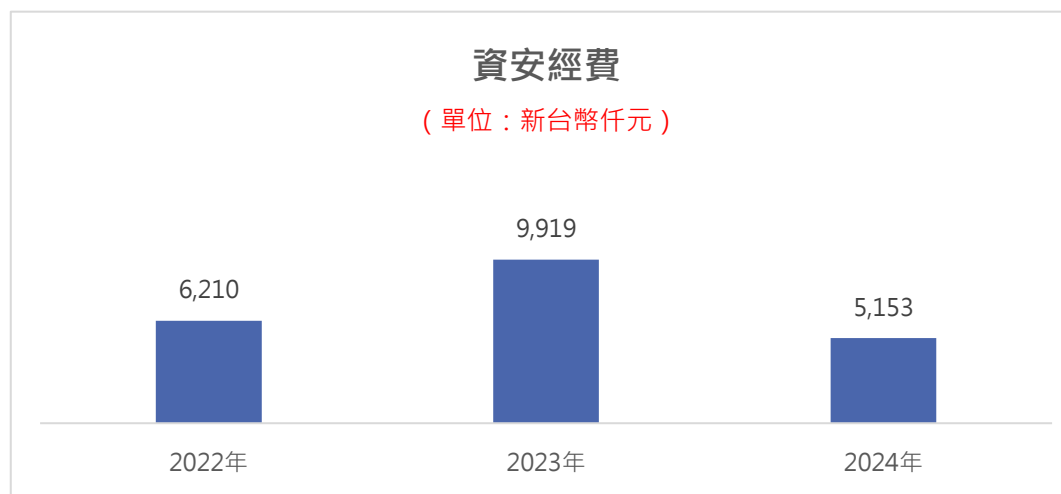
神盾重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保符合公司設定之系統復原目標。

神盾現行的資安防護方式是與外部資安專業公司定期每季舉辦資安管控會議，由公司資訊人員參與，每次會議皆針對 SOC 異常事件進行檢視與分析，每次會議亦由資安顧問分享國內外重大資安事件，藉由經驗分享，提升同仁資安意識，反思公司資安架構不足之處。公司會定期檢視並更新資安政策，藉此提升公司資安防護能力，保障公司資訊之機密性、完整性、可用性，避免發生有人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致公司資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益。當年度未發生任何資安事件。

| 資安課程名稱 | 資安訓練時數 | 當次參與人次 |
|------------|--------|--------|
| 資安專責人員外訓課程 | 49 | 3 |
| 資安演練名稱 | 資安演練次數 | 參與人次 |
| 內部員工社交工程演練 | 4 | 2,794 |

(單位：新台幣仟元)

| 總計 / 年度 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|---------|--------|--------|--------|
| 資安經費 | 6,210 | 9,919 | 5,153 |



永續環境



四、永續環境

為落實均衡發展與永續經營，神盾透過綠色設計開發具備環保、節能與提升社會生活品質的產品，以「環境永續」與「健康職場」作為公司永續經營的核心基石。

截至 2024 年，神盾積極推動永續供應鏈管理，要求合作供應商須取得並持續維持 ISO 14001 環境管理系統之有效運作，確保供應鏈環保管理水準與公司目標一致。同時，所有開發與交付之產品皆須符合 RoHS (有害物質限制)、REACH (化學品註冊、評估、授權與限制) 及不使用衝突礦產等國際法規要求，嚴格杜絕使用衝突礦產，以降低對環境與社會的負面影響。

公司亦針對環境目標進行明確訂定與監控，透過 PDCA (計劃、執行、查核、行動) 管理循環機制，持續精進環安衛管理系統之成效，實踐符合法規、持續改善之企業永續經營的核心精神。

環安衛政策

- 善盡節能減廢與環境保護之責。
- 遵循國際組織公佈的環保規章。
- 神盾為辦公室類型產業，非製造業，事業廢棄物委由合法之公民營廢棄物清除處理機構處理之。一般民生用水與生活廢棄物，統由大樓分類處理，對環境無重大影響，也無違害污染疑慮。

神盾公司具體措施

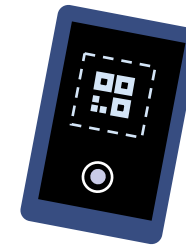
| | |
|-------------|--|
| 節能減碳 | <ul style="list-style-type: none"> ● 每年透過節約能源計畫專案，使能源發揮最大效益減少排碳，並以逐年降低排碳量為目標，善盡企業公民的責任。 ● 改善現有產品結構，更將綠色設計理念納入新產品研發目標，不僅能有效降低生產與運輸雙重能耗，消費者使用也能更節能省電。 |
| 事業廢棄物清運 | <ul style="list-style-type: none"> ● 事業廢棄物依法進行管制作業，並依照各廢棄物之化學特性進行分類與儲存，再委託主管機關核可之廠商進行清理。 |
| 減廢 – 生活垃圾分類 | <ul style="list-style-type: none"> ● 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。 ● 推動同仁自帶餐具政策，減少生活垃圾量。 |
| 綠色採購 | <ul style="list-style-type: none"> ● 承諾提供之產品符合 REACH 所公告之高關注物質 (SVHC)。 ● 遵守歐盟 RoHS 的綠色環保規範，進行綠色採購管理，並要求供應商所提供之原物料及製程不得含有有害物質。 ● 要求提供直接材料的供應商，必須通過環境管理系統 ISO 14001，以確保環境管制相關規定得以系統性運作。 |
| 綠色產品 | <ul style="list-style-type: none"> ● 神盾建立完整的環境管制物質管理流程，做法如下： <ul style="list-style-type: none"> ■ 要求廠商符合 RoHS、REACH 國際環保法規及客戶無鹵要求。 ■ 要求供應商提供物質成分檢測報告，並進行定期審查，每年至少更新一次。 ■ 2024 年度產品未發生過任何違反綠色產品法規及客戶協定之事件。 |

緊急應變

- 公司訂有緊急應變計畫，成立緊急應變指揮中心，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理。新進人員配合辦公大樓每半年定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應對的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。

4.1 永續供應鏈

官方網站相關資料檢閱



政策 / 承諾

- 在 IC 設計行業，供應鏈管理是確保產品品質、成本控制與市場競爭力的核心。永續供應鏈不僅是對環境與社會責任的承諾，更是公司長期發展策略的關鍵支柱。透過與供應商合作，推動綠色採購、減少碳足跡並提升資源使用效率，公司得以在快速變化的市場中保持競爭優勢，並滿足客戶與投資人對永續發展的期望。

| | | |
|-------------|-----|---|
| 目標 | 短期 | <ul style="list-style-type: none"> 年交易新台幣 2,000 萬元以上之大型供應商，進行永續評估 (含 ESG 問卷 / 報告)，確認對供應鏈管理的有效性。 註：大型供應商定義為在各國上市櫃的公司。 80% 的中小型供應商自 2025 年起，應填寫「永續評估問卷」。 註：中小型供應商定義為不屬於大型供應商者，皆屬之。 |
| | 中長期 | <ul style="list-style-type: none"> “中 / 小型供應商” 主動提供佐證資料，公司將主動至透明足跡和當地勞工局網站抽查其有無違反當地環境及勞動人權的裁罰案件登錄。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | <ul style="list-style-type: none"> 負責部門：採購部 申訴機制：羅小姐 (02) 2656-1798 # 8817 |
| 當年度投入資源 | | <ul style="list-style-type: none"> 2024 年度對於年度採購金額超過新台幣 2,000 萬元之關鍵供應商 (共 11 家) 進行永續評估 (含 ESG 問卷 / 報告)，回收率 100%，皆符合當地環境、職安法規，無重大違規或負面紀錄。 已 100% 完成永續評估問卷 / 報告書，且符合營運當地及環保法規，亦無相關負面環境與職安危害的事實。 |
| 評估機制 | | <ul style="list-style-type: none"> 永續評估問卷 / 報告書。 |

神盾致力於打造具韌性與責任的永續供應鏈體系，供應商實為實踐 ESG 策略的核心夥伴。除要求其提供具競爭力之產品與服務外，亦鼓勵並引導共同參與環境保護、善盡社會責任，共同推動整體供應鏈永續價值提升。具體作法說明如下。

供應商評選機制

| | |
|---------|---|
| 既有供應商評鑑 | <p>作為上市櫃公司，神盾深知強韌且具永續意識的供應鏈對企業長期價值的重要性。供應商不僅是確保營運穩定的基石，更是驅動公司持續成長與實現永續目標的關鍵合作夥伴。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 公司針對年度交易總金額達新台幣 2,000 萬元（含）以上之關鍵供應商，每年定期執行全方位評鑑，評核項目涵蓋：品質、交期履行能力、技術與配合度、價格合理性。評鑑作業由採購單位主導，協同品保、工程、研發等相關部門共同參與，依照「年度供應商評鑑表」執行評鑑。 ● 公司針對年度交易總金額達新台幣 2,000 萬元（含）以上之關鍵供應商，每三年針對永續性議題進行評鑑，評核項目涵蓋：環境永續、社會責任與遵循公司治理與合規要求等要項評鑑作業由採購、品保單位主導，並依照「永續評估問卷 / 報告書」執行。 ● 2024 年進行年度供應商的永續評鑑（評估問卷或永續報告書），評鑑家數為 11 家，整體評鑑率達 100%，合格率皆為 100%。所有受評供應商皆符合本公司永續政策與相關標準，評鑑過程中未發現任何顯著或潛在之環境與社會衝擊風險，顯示供應鏈整體運作穩定，具備良好的永續發展基礎。 |
| 新供應商篩選 | <ul style="list-style-type: none"> ● 公司重視供應鏈對環境與社會的影響，首先透過「新供應商選擇評估表」進行篩選，依據品質、交期、服務與支援能力等指標，遴選合格供應商並建立基本資料。 |

供應商盡職調查

| 面向 | 盡職調查內容 |
|-----|---|
| 財務面 | 面對潛在供應商時，在交易前調查對方公司的財務狀況和經營概況。 |
| 環境面 | 要求供應商除應取得 ISO 環境管理系統有效證書且產品須符合 RoHS / HF 和 REACH 法規。 |
| 人權面 | 要求供應商承諾遵循 ISO 45001、SA8000、ISO 26000 和責任商業聯盟 (RBA) 等任一標準即可。 |

1. 經濟面盡職調查

公司面對潛在供應商時，在交易前調查對方公司的財務狀況和經營概況。

2. 環境永續管理

- 要求所有提供關鍵性原材料的供應商，承諾其提供之產品，在設計、製造、檢驗過程中，均符合 ISO 14001 環境管理系統認證，以確保環境政策、目標及管理機制系統之運行，對供應商進行永續評估問卷方式，確保供應商的營運符合公司的供應商管理政策。
- 全面導入供應鏈以下機制，供應商需嚴格遵守以下環保與化學品管理法規，以將環境風險最小化：
 - 歐盟電器及電子設備危害物質限制指令 (含延伸指令) RoHS II (2002 / 95 / EC)
 - REACH-歐盟化學品註冊、評估、授權與禁限用法規
 - 歐盟包裝與包裝廢棄物指令 (含延伸指令)
 - 蒙特婁破壞臭氧層物質管制議定書 (含延伸指令)
 - 挪威消費性產品有害物質指令 (PoHS)

- 衝突礦產相關法規 (Conflict Minerals Regulation)
- 美國 TSCA (有毒物質管制法案)

3. 社會責任

- 要求供應商承諾參照 ISO 45001、SA8000、ISO 26000 和責任商業聯盟 (RBA) 任一法規，建立相同或優於上述規範標準之企業社會責任管理體系，並確實遵守，以善盡企業社會責任。
- 供應商須遵守國際公約及其從事商業活動所在地之政府所訂定之勞動法規與人權法規，並承諾：
 - 提供員工安全、衛生與健康的工作環境、設備和制度。
 - 確保工時與薪資合理合規。
 - 嚴禁童工、杜絕強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法強迫勞動、絕不基於種族、國籍、宗教、性別、生理狀態、政治傾向等事項存在任何形式的歧視行為。
 - 對供應商的法遵紀錄 / 誠信 / 人權 / 職安執行情形揭露管理機制。若對我方有不實隱匿交易相關資訊，達情節重大者，我方得解除或終止契約之條款納入雙方契約中。

4. 品質與產品責任

- 產品可靠度必須依國際規範 (如 JESD78A、JESD22、MIL-STD-883D、J-STD-033、J-STD-020) 及客戶特殊要求執行，確保供應鏈產品品質一致性與安全性。
- 所有產品須通過國內晶片認證與第三方機構驗證 (如法商 FIME、韓國 TTA 等)，符合國際品質與安全標準，降低產品責任風險。

如發生既有供應商評鑑不合格，公司會酌情減少訂購量，並限期改善，如果廠商無法配合矯正及預防，將提出「取消認可供應商資格會簽表」，會簽相關部門經總經理核准後，停止繼續往來，取消其合格供應商資格。

供應商管理評估標準

神盾 2024 年開始進行永續評鑑（評估問卷或永續報告書）。

| 供應商評鑑 | 2024 年 |
|---------|--------|
| 供應商家數 | 11 |
| 供應商評鑑家數 | 11 |
| 供應商符合率% | 100% |

註：

1. 公司針對供應商定義為『年度採購金額超過新台幣 2,000 萬元之供應商』。
2. 2024 年度新供應商共 3 家（包含在 11 家內），且都有進行永續評估問卷。

採購政策

為因應全球業務持續擴展與客戶多元化需求，神盾積極推動全球供應鏈佈局策略，強化區域供應彈性與整體營運韌性。我們以提升客戶服務品質與交付效率為核心，優化採購模式，彈性整合在地與國際的資源供應，確保供應鏈在面對市場變動時依然具備高應變力與穩定性。

在此策略考量下，神盾採購政策強調靈活分散與區域合作，依產品特性、客戶需求、開發時程與風險控管進行最適資源配置。2024 年，我們在台灣本地的採購支出佔整體比例為 69.27%。雖然比例因應全球佈局策略略有調整，但我們仍持續維持與台灣本地關鍵供應商的合作關係，以確保技術支持與時效性。

此外，神盾將綠色與永續發展納入採購與供應鏈管理核心，透過供應商評選與稽查機制，我們將勞工權益、永續環境管理、社會責任等皆列為供應商選擇與管理的標準，針對關鍵及高風險供應商持續進行評估與改善協作，並共同推動綠色製造與低碳運輸，降低整體供應鏈碳排放，有效實踐 ESG。

神盾將持續透過全球化供應鏈佈局與彈性採購策略，提升對客戶的即時回應能力與產品競爭力，同時兼顧社會與環境責任，攜手供應夥伴共創永續成長的價值。

近 3 年在地採購情形

隨著我們對在地供應鏈發展的重視，公司近年來逐步提升在地採購的金額比率。不僅強化與本地供應商的合作關係，也縮短物流距離、降低碳排放，進而促進經濟發展，展現我們對永續營運與社會責任的承諾。

| 項目 / 年度 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|-------------------|--------|--------|--------|
| 在地採購金額比率 (%) | 48.91% | 60.92% | 69.27% |

註：

1. 當地範圍為營運據點。
2. 僅計算台灣區之原物料供應商、加工廠商。
3. 不包含服務性質（如銀行或影印機維修等）。
4. 與台灣代理商購買海外原物料，不算當地採購。
5. 在地採購金額佔比=台灣產地交易金額 / 台灣供應商交易金額*100%。

供應商議合

神盾致力於打造透明、互信且具韌性的供應鏈系統，須與供應商建立長期穩定的夥伴關係，並透過制度化、多樣化的溝通管道與議合機制，強化雙方合作效能，共同推動永續發展目標。

- 專屬回饋與申訴機制

為確保即時溝通與問題回應，神盾於官方網站設置供應商專用意見反應信箱，提供正式的申訴與溝通管道，相關處理流程請參閱「聯絡與申訴管道」專區。

- 定期 / 不定期交流與技術對話

透過定期供應商會議、不定期技術交流座談，促進產品開發、品質改善、產能協調等議題的共識建立與深度合作。

- 合作專案與持續改善

攜手推動提升雙方效能的合作專案，整合交期、品質、成本與永續績效等議題，共同訂定改善目標與實施計畫，共同建構具前瞻性與永續性的合作夥伴生態系，實現長期共榮，並共創未來。

績效評估與風險控管

透過定期檢視與即時回饋供應商表現，協同識別潛在風險，對高風險或未達標供應商啟動改善計畫，確保供應鏈整體穩定與效率。

4.2 節能減碳

4.2.1 能源使用

面對能源需求上升與資源有限的挑戰，公司高度重視能源管理，致力於提高能源使用效率、降低浪費，邁向永續營運目標。透過未來合理的能源規劃，提出更高效的能源使用方式，同時減少對能源的依賴。未來採用節能技術、建立能源監測系統和實施能源管理政策，更好地掌握能源使用情況，從而實現可持續發展的目標。

神盾以辦公行政為主要型態，能源使用包含電力與汽油，資源則以水為主。雖整體用能規模有限，我們仍落實日常管理，推動節能技術導入、能源監測與管理制度，確保資源使用有效並減少不必要耗損。

能源使用

神盾在整體的能源使用結構上，主要分為兩類型的能源消耗，第一大類為公司營運所需的電力為最大宗的佔比，消耗佔比第二的為公務車油電使用的狀況。此一變動主要受地緣政治挑戰影響，致使本公司重新檢視產品發展策略，並調整辦公空間使用效益與員工人力配置，導致整體用電需求略為下降。隨著營運策略逐步穩定，產品方向、人力規模及辦公空間配置陸續底定，預期 2025 年度用電量將回升至較具代表性之水準，做為更準確盤查能源使用情形的基準，進一步推動具體可行的節能管理與政策。

2022~2024 年度整體能源消耗量

| 數據填寫 | 年份 | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|------------------|---------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| 外購電力 | 營運據點 | 度 | 十億焦耳 | 度 | 十億焦耳 | 度 | 十億焦耳 |
| | 台北 | 393,459.00 | 1,416.45 | 355,053.50 | 1,278.19 | 271,552.38 | 977.59 |
| | 新竹 | 512,115.27 | 1,843.61 | 506,636.19 | 2,023.00 | 494,862.33 | 2,024.00 |
| 外購電力 (公務車-電車) | 台北 | 度 | 十億焦耳 | 度 | 十億焦耳 | 度 | 十億焦耳 |
| | | 606.88 | 2.18 | 1,262.03 | 4.54 | 2,750.87 | 9.90 |
| 汽油 (公務車-油車) | 台北 | 公升 | 十億焦耳 | 公升 | 十億焦耳 | 公升 | 十億焦耳 |
| | | 1,917.85 | 62.63 | 417.14 | 13.62 | 0.00 | 0.00 |
| 組織內部總能源消耗量 | 台北 + 新竹 | 十億焦耳 | | 十億焦耳 | | 十億焦耳 | |
| | | 3,324.88 | | 3,319.36 | | 3,011.49 | |
| 能源密集度 | 台北 + 新竹 | 1.3265 | | 1.7697 | | 1.3467 | |

註：

1. 電力間接及柴油間接，皆為購買電力及柴油商品，所產生之外部能源消耗。
2. 每度電為 3.6 百萬焦耳，1GJ 為十億焦耳；汽油熱值為 7,800Kcal / L，1Kcal 為 4,186J。
3. 能源密集度=總能源耗用量 (GJ) / 公司各年度百萬元營收。

4.2.2 溫室氣體排放

溫室氣體引發的極端氣候現象，已成為全球共同面對的重大環境議題。雖然神盾並非高能源消耗產業，但作為地球公民的一份子，我們深知溫室氣體減量責無旁貸。為此，公司將持續進行溫室氣體盤查作業，透過系統性自我檢視，掌握排放現況與變化趨勢，及早規劃相關因應措施。未來也將持續估算能源使用所產生之溫室氣體排放，作為推動節能減碳與衡量永續績效的重要依據，善盡企業公民之責。

直接溫室氣體排放（範疇 1）

神盾所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為公務車-汽油耗用為主。

能源間接（範疇 2）及其他間接溫室氣體排放（範疇 3）

神盾間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括實驗儀器、辦公室、公務車（電車）之用電。

其他間接排放（範疇 3）針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，因依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，神盾尚未被主管機關要求強制揭露範疇三，故沒有相關資料數據。公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態，於法令法規要求時，加入相關資料數據。

神盾公司-依排放源類型分析排放量統計

| 數據填寫 | 年份 | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---------------|------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 範疇一 | 汽油 (公務車-油車) | 公升 | 公噸 CO ₂ ^e | 公升 | 公噸 CO ₂ ^e | 公升 | 公噸 CO ₂ ^e |
| | | 1,917.85 | 4.412 | 417.14 | 0.956 | 0 | 0 |
| 範疇二 | 外購電力 | 度 | 公噸 CO ₂ ^e | 度 | 公噸 CO ₂ ^e | 度 | 公噸 CO ₂ ^e |
| | | 906,181.1499 | 448.5597 | 862,951.7242 | 426.2982 | 769,165.5825 | 364.5845 |
| 範疇一 + 二：總碳排放量 | | 公噸 CO ₂ ^e | | 公噸 CO ₂ ^e | | 公噸 CO ₂ ^e | |
| | | 452.97 | | 427.25 | | 364.58 | |
| 碳排密集度 | | 0.1807 | | 0.2278 | | 0.1630 | |

註：

1. 2022 年至 2024 年碳排數據為自行盤查數據，預計於 2028 年 7 月完成數據確信。
2. 納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氫碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃) 等。
3. 統計方法採用「排放係數法」計算，外購電力之排放係數依循經濟部能源局公告之電力排碳係數 2022 年係數分別 0.495 (kgCO₂^e / 度)、2023 年 0.494 (kgCO₂^e / 度)、2024 年 0.474 (kgCO₂^e / 度)，排放二氧化碳當量所須之溫室氣體排放係數引用，主要依據 IPCC AR6 (2021) 報告中的各類 GHGs 的 GWP 作為計算之依據。
4. 密集度以每年產品的總銷售額 (百萬新台幣) 為使用密度與排放強度之度量標準。

4.3 水與廢棄物

4.3.1 水資源使用

神盾為專注於 IC 設計之企業，未涉及產品製造與加工流程，故無製程用水需求，用水皆屬員工生活所需之日常用水。營運據點設於台北與新竹科學園區，位處非水資源壓力區域。經審慎評估，公司營運對當地水資源及水源地生態環境不致產生重大影響或明顯環境衝擊。

此外，根據世界資源研究所(World Resources Institute，簡稱 WRI)開發的水資源風險評估工具進行風險鑑別的結果顯示，2024 年神盾各營運據點被歸在低至中度水資源壓力地區。

台北辦公室



新竹辦公室



取水與排水

公司取水來源均為台灣自來水公司供應之自來水 (第三方的水，淡水 ($\leq 1,000 \text{ mg / L}$ 總溶解固體))，無取自海水、地下水等其他水源。主要使用於一般辦公室員工生活用水或部分空調設備，如洗手間及冷卻水塔等等。公司所在位置於大台北區域及新竹科學園區區域皆屬非水資源壓力區，營運上受水資源影響的風險程度相對較低。但神盾仍全面落實水資源管理，辦公室員工生活用水以基礎設施檢修與改善為主，持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。

神盾台灣營運據點水資源統計表

(單位：百萬公升)

| 年份 | 廠區名稱 | 取水類別 | 不同廠區取水量 | 取水總量 |
|------|-------|----------------|---------|------|
| 2022 | 台北辦公室 | 第三方的水 (自來水) | 1.37 | 1.37 |
| 2023 | | | 1.25 | 1.25 |
| 2024 | | | 1.50 | 1.50 |

註：僅揭露台北辦公室的數據資料，新竹辦公室因資訊不完整，故於後續年份報告書揭露。

水資源管理措施

1. 推動節約用水措施、回收再利用並提升用水設備使用效率。
2. 飲水機定期更換濾材、檢測水質確保用水安全。
3. 設備定期維護保養、消毒清潔水塔，提升用水設備使用效率。
4. 不定時利用公佈欄張貼或郵件公告有關節約用水、用電、珍惜資源之相關資訊，對新進人員及既有員工實施教育訓練，教導正確用水、用電知識。

4.3.2 廢棄物統計

神盾雖隸屬半導體產業，實際屬於產業上游之 IC 設計公司，未設置工廠，亦無製造生產流程，營運型態更接近辦公室業態。所涉及之能源與資源使用多屬一般民生用電、用水及生活廢棄物，僅產出少量研發相關之專業廢棄物，整體對環境之影響甚微，亦無污染與危害之疑慮。針對研發廢棄物處理，公司委託具備政府核可之萬集興環保工程辦理(皆為離場且回收處理)，並確保其通過 ISO 14001 等國際環境管理系統認證，以落實合法與負責任之處置作業。至於公司產品之製造，係委由台積電代工生產，其製程中所衍生之事業廢棄物 (含光罩)，亦委由台積電依循相關環保法規負責處理，確保無對環境造成危害之虞。

2022 年~2024 年廢棄物產出量統計表

(單位：公噸)

| 年份 | 品項 | 廢棄物種類 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|-------------|---------|-------|--------|--------|
| IC 報廢品 | 廢鏡頭類 | 一般事業廢棄物 | 0 | 0.0000 | 0.0720 |
| | 廢 Wafer | 有害事業廢棄物 | 0.116 | 0.0000 | 0.0100 |
| | 廢 Blue Tape | 有害事業廢棄物 | 0 | 0.0000 | 0.0130 |
| | 廢基板 (PCB) | 有害事業廢棄物 | 0.061 | 0.0000 | 0.0580 |

危險廢棄物處理過程



社會關懷



五、社會關懷

神盾重視員工的勞動權益，積極打造幸福且安全的職場環境。我們提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍，同時提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力；公司除提供新人完整教育訓練外，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；最後，取之於社會，用之於社會。神盾持續投入公益活動，每年感恩節向弱勢團體購入禮盒、分享予員工，以具體行動，積極善盡社會責任。

5.1 員工概況

神盾平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

神盾秉持尊重人權的核心價值，支持並自願遵循國際公認之人權準則，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》及《國際勞工組織公約》等人權框架與精神。堅決不參與任何漠視或侵害人權的行為，並依循相關準則推動內部人權盡職調查與評估作業，積極提升全體同仁與利害關係人對人權議題的認識與重視。經神盾董事長核定後，正式發布《人權政策》，明確承諾保障國際公認之基本人權，包括：禁止童工、杜絕任何形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、維護性別平等、保障員工公平待遇，並拒絕任何侵犯人權之行為。

在公司治理實務上，積極落實多元聘用、公平薪酬與升遷機會，確保所有員工不因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治立場或其他身份特徵而受到歧視、騷擾或不平等待遇。同時，公司亦對新進人員及在職員工定期宣導人權政策之重點內容。若有員工涉及侵害他人人權之情事，公司提供明確的檢舉管道，由專責單位受理並進行獨立盡職調查，並承諾對檢舉人之個人資訊予以保密，不對其採取任何不利處分。2024 年度，公司未發現任何違反人權之紀錄，並持續遵守及推動相關政策。

為強化人權保護機制，公司已於官方網站公開《人權政策》，並設置申訴檢舉信箱 (Ethics@egistec.com) 作為員工申訴與反映管道。此外，新進人員訓練課程中納入人權教育內容，並確保所有主管職員工 100% 完成《性別工作平等法》相關課程，藉由持續的宣導與教育，落實多元、平等與共融的企業文化，體現神盾對人權尊重與保護的堅定承諾。

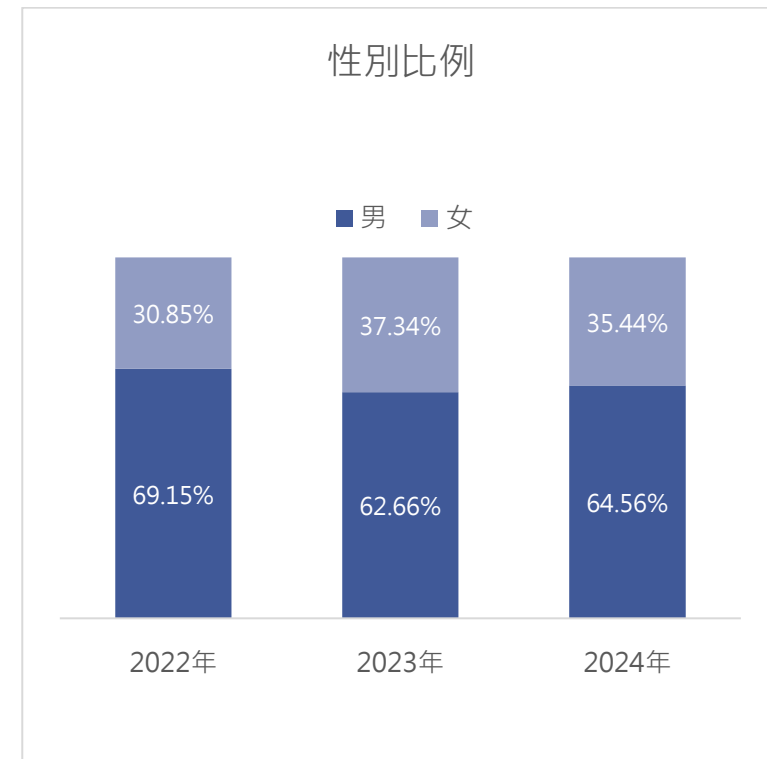
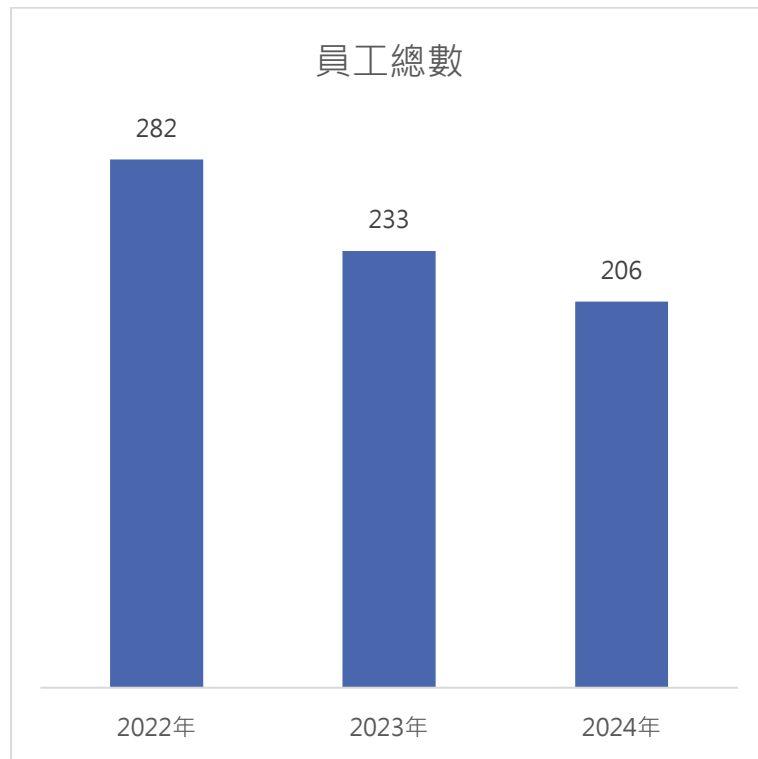
| 人權課程名稱 | 參與人數 | 總訓練時數 | 參與比率 |
|--------------------------|------|-------|---------|
| 新進人員人權通識訓練 | 32 | 16 | 100.00% |
| 性別平等工作法修法重點及案例分享 (主管職) | 40 | 40 | 100.00% |

5.1.2 員工統計

神盾的經營理念是成為國際首屈一指的半導體集團，為全球業者提供 IP 及 Chiplet 等專業設計服務。近年因應公司營運轉型及產品專案調整，進行了組織結構的優化及人力資源盤點與改造，故人力較為減少。

公司確保在不同性別員工雇用上不歧視，員工主要可分為不定期契約與定期契約人員，2024 年女性員工比率相較兩年前成長約 4.6%，主管職中，女性占約 26.8%，相較於一般科技產業公司女性主管佔比 18%，展現本公司廣納多元人才，建構女性友善職場，積極落實性別平權的努力。至於年齡分布，當年度 50 歲以下的員工合計約佔 85%，代表本公司現階段以中壯年員工為主，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊，人力結構穩定。

神盾台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為 87.5%，顯示公司願意發掘當地人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

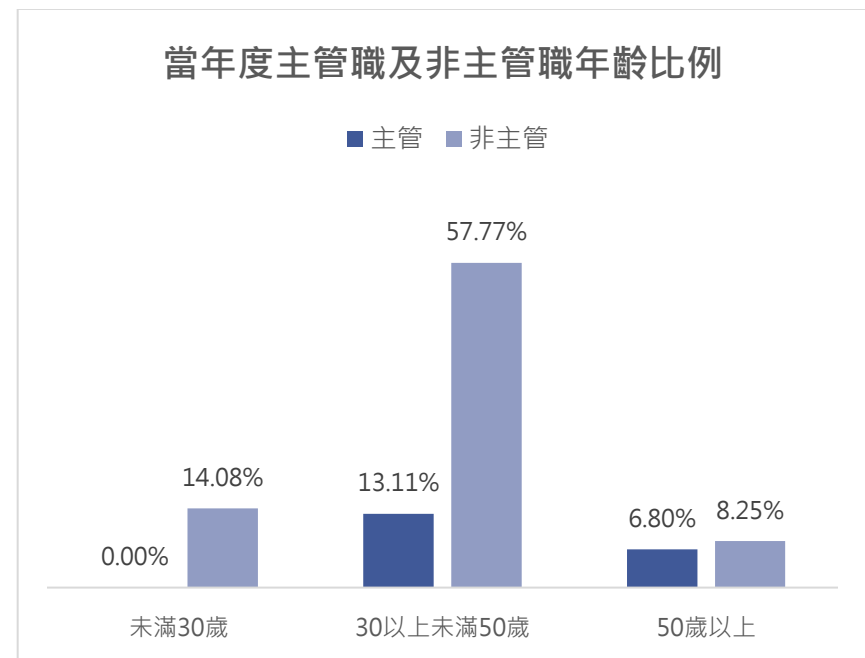
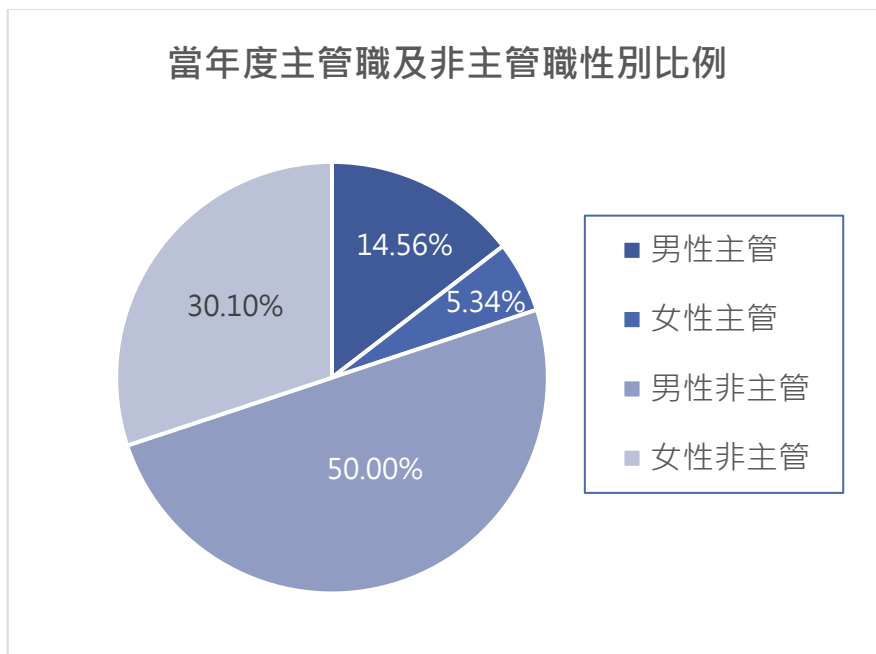


註：

1. 資料統計以當年底為準。
2. 員工總數包含不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假 / 育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假 / 育嬰留停的員工復職亦屬之）

| 多元化統計 / 年度 | | | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|------------|-----|----|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 員工 | 主管 | 性別 | 男性 | 41 | 14.54% | 33 | 14.16% | 30 | 14.56% |
| | | | 女性 | 10 | 3.55% | 11 | 4.72% | 11 | 5.34% |
| | | 年齡 | 未滿 30 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| | | | 30 以上 未滿 50 | 36 | 12.77% | 31 | 13.30% | 27 | 13.11% |
| | | | 50 以上 | 15 | 5.32% | 13 | 5.58% | 14 | 6.80% |
| | | 學歷 | 博士 | 3 | 1.06% | 3 | 1.29% | 4 | 1.94% |
| | | | 研究所 | 32 | 11.35% | 25 | 10.73% | 22 | 10.68% |
| | | | 大專院校 | 16 | 5.67% | 16 | 6.87% | 15 | 7.28% |
| | | | 其他 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| | 非主管 | 性別 | 男性 | 154 | 54.61% | 113 | 48.50% | 103 | 50.00% |
| | | | 女性 | 77 | 27.30% | 76 | 32.62% | 62 | 30.10% |
| | | 年齡 | 未滿 30 | 48 | 17.02% | 30 | 12.88% | 29 | 14.08% |
| | | | 30 以上 未滿 50 | 167 | 59.22% | 144 | 61.80% | 119 | 57.77% |
| | | | 50 以上 | 16 | 5.67% | 15 | 6.44% | 17 | 8.25% |
| | | 學歷 | 博士 | 7 | 2.48% | 4 | 1.72% | 3 | 1.46% |
| | | | 研究所 | 118 | 41.84% | 87 | 37.34% | 81 | 39.32% |

| | | | | | | | | |
|--|--|------|-----|--------|----|--------|----|--------|
| | | 大專院校 | 102 | 36.17% | 97 | 41.63% | 80 | 38.83% |
| | | 其他 | 4 | 1.42% | 1 | 0.43% | 1 | 0.49% |



| 新進員工統計 / 年度 | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|------------------|------------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
| | | 人數 | 比例 (註 2) | 人數 | 比例 (註 2) | 人數 | 比例 (註 2) |
| 當年度員工總數 (註 1) | | 282 | | 233 | | 206 | |
| 年齡 | 未滿 30 | 21 | 7.45% | 11 | 4.72% | 17 | 8.25% |
| | 30 以上未滿 50 | 42 | 14.89% | 23 | 9.87% | 18 | 8.74% |
| | 50 以上 | 6 | 2.13% | 2 | 0.86% | 6 | 2.91% |
| 性別 | 男 | 42 | 14.89% | 22 | 9.44% | 22 | 10.68% |
| | 女 | 27 | 9.57% | 14 | 6.01% | 19 | 9.22% |
| 學歷 | 博士 | 2 | 0.71% | 2 | 0.86% | 1 | 0.49% |
| | 研究所 | 38 | 13.48% | 13 | 5.58% | 21 | 10.19% |
| | 大專院校及其他 | 29 | 10.28% | 21 | 9.01% | 19 | 9.22% |

註：

- 資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。
- 新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數) *100%。
如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底員工總數) *100%。

| 離職員工統計 / 年度 | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|------------------|-------------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|
| | | 人數 | 比例 (註 2) | 人數 | 比例 (註 2) | 人數 | 比例 (註 2) |
| 當年度員工總數 (註 1) | | 282 | | 233 | | 206 | |
| 年齡 | 未滿 30 | 20 | 7.09% | 19 | 8.15% | 12 | 5.83% |
| | 30 以上未滿 50 | 65 | 23.05% | 56 | 24.03% | 48 | 23.30% |
| | 50 以上 | 12 | 4.26% | 6 | 2.58% | 10 | 4.85% |
| 性別 | 男 | 70 | 24.82% | 65 | 27.90% | 36 | 17.48% |
| | 女 | 27 | 9.57% | 16 | 6.87% | 34 | 16.50% |
| 學歷 | 博士 | 9 | 3.19% | 5 | 2.15% | 1 | 0.49% |
| | 研究所 | 58 | 20.57% | 48 | 20.60% | 30 | 14.56% |
| | 大專院校 及其他 | 30 | 10.64% | 28 | 12.02% | 39 | 18.93% |

註：

1. 資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。
2. 離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。
如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。

非員工之工作者

| 統計 / 年度 | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|---------|---|--------|------|--------|------|--------|------|
| 工作者總數 | | 21 | | 15 | | 7 | |
| 契約類型 | | 派遣 | 顧問 | 派遣 | 顧問 | 派遣 | 顧問 |
| 性別 | 男 | 3 | 6 | 1 | 5 | 1 | 3 |
| | 女 | 11 | 1 | 8 | 1 | 3 | 0 |
| 工作性質 | | 測試人員 | 專業顧問 | 測試人員 | 專業顧問 | 測試人員 | 專業顧問 |
| 性別 | 男 | 3 | 6 | 1 | 5 | 1 | 3 |
| | 女 | 11 | 1 | 8 | 1 | 3 | 0 |

註：資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。

5.2 適才適任

健全且具備彈性的人力資源體系，是公司邁向永續經營的關鍵基石。為吸引並留任優秀人才，神盾提供具市場競爭力的薪酬福利制度，並透過定期的獎酬機制肯定員工在績效表現與長期貢獻上的價值，以期帶動並提升組織整體動能。

為確保人才能適得其所，公司推動透明且客觀的績效管理制度，透過定期評核與雙向回饋機制，協助員工檢視目標達成情形並持續強化職能，同時提供轉調、輪調的機會，公司亦致力於將組織發展與個人職涯目標進行連結，提升員工歸屬感與投入度。

在職涯發展方面，公司秉持公平、公正、公開原則，提供清晰透明的晉升管道，使表現優異之員工能獲得實質肯定與晉升機會，進而帶動正向學習風氣，持續培育關鍵人才，厚植組織競爭力。此外，公司提供轉調、輪調申請之機會，員工可依自身專業背景與未來發展規劃申請公司內部職缺，進一步拓展職涯方向，並在原有專業基礎上累積更多元的能力，提供更積極的工作成果。

5.2.1 薪酬福利

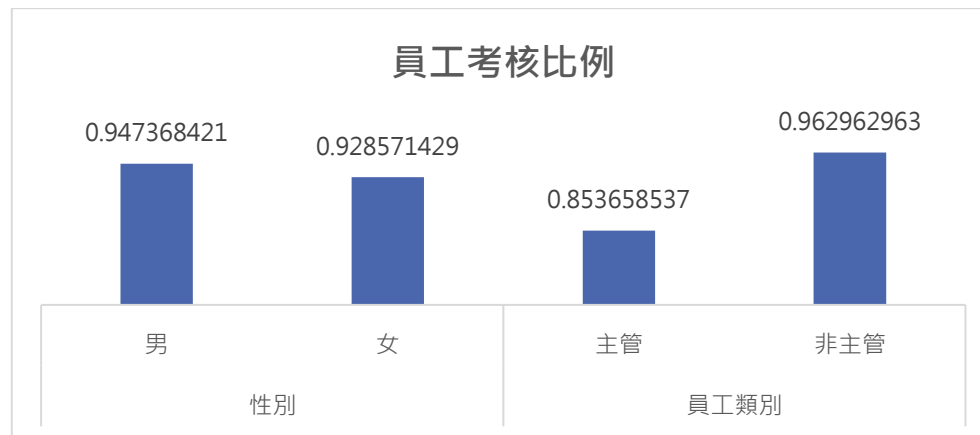
| | | |
|----|-----|---|
| 政策 | | 提供具競爭力、公平性及激勵性的薪酬制度，以期能留任關鍵成員及吸引外部優秀人才，創造勞資雙贏結果。視需求召開人評會，由高階主管們進行共評及建議。 |
| 承諾 | | 提供具內 / 外部公平性薪資，消除薪資差距，並確保不存在性別、種族或其他不公平的薪資差異。 |
| 目標 | 短期 | 1. 每年依據公司營運狀況提供員工酬勞，共享營運成果。 2. 每年依據員工績效表現提供績效獎金，給予肯定與鼓勵。 |
| | 中長期 | 1. 機動性依照市場狀況進行結構性調整，促進外部公平。 |

| | |
|-------------------|--|
| | 2. 定期依據績效表現、發展潛力進行內部結構性調整，達到內部公平。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | 人力資源部專用信箱 hr@egistec.com |
| 1. 當年度 2. 投入資源 | 1. 提供符合市場行情的薪資，並依據績效結果發放年終及績效獎金。 2. 針對重點性專案，提供專案獎金，依據達成條件給予肯定及鼓勵。 |
| 評估機制 / 成果 | 非主管職之員工薪資中位數較前一年增加 9 仟元。 非主管職之員工薪資平均數高於同業平均薪資。 |

神盾提供優於當地法令規範且具市場競爭力的薪酬待遇。為確保同仁的工作表現能適切反映於個人薪酬，員工定期接受績效考核，並將考核結果納入年終獎金、績效獎金及升遷發展的評估依據。公司致力於讓具備專業技能的同仁，透過自身努力獲得相應的回饋，同時定期選拔優秀人才，協助員工發展成為該領域的專業人士。對於具備管理能力與領導潛力的員工，公司亦提供晉升至管理階層的機會，打造多元且具彈性的職涯發展管道。

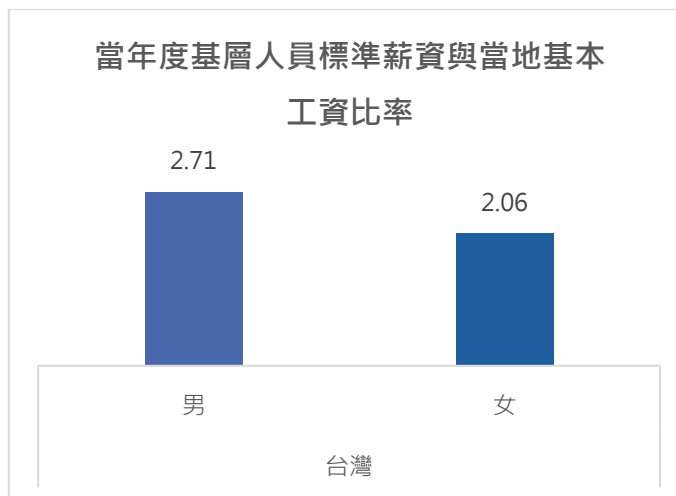
| 2024 年考核統計 | | 實際考核 人數 | 該類別 員工人數 | 百分比 |
|------------|-----|------------|-------------|--------|
| 性別 | 男 | 126 | 133 | 94.74% |
| | 女 | 65 | 70 | 92.86% |
| 員工類別 | 主管 | 35 | 41 | 85.37% |
| | 非主管 | 156 | 162 | 96.30% |

註：副總級（含）以上以及 9 / 30 後到職新人，不參加考核。



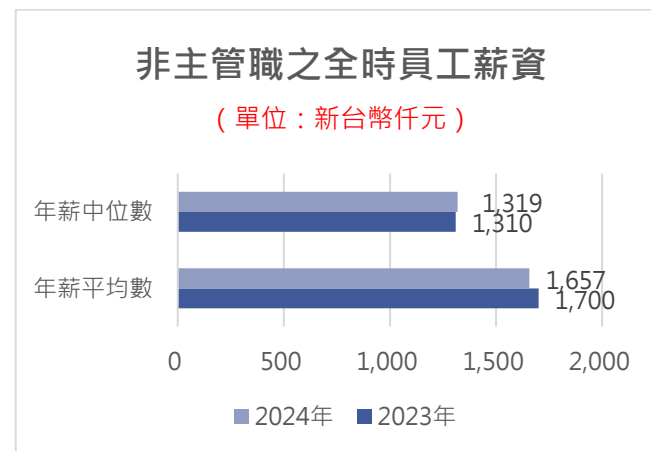
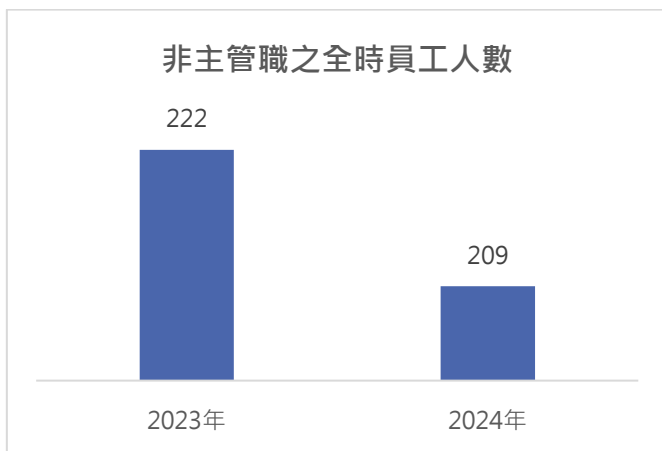
整體而言，本公司依據員工的專業能力、學經歷與職務內容作為薪酬評定的主要依據，並不因性別而有所差異。並依據員工整體工作表現、對公司的實際貢獻給予成果分享及回饋。公司期望在員工貢獻專業的同時，也能兼顧個人經濟生活，進而提升同仁對公司的向心力與歸屬感。

此外，針對不同性別員工進一步區分為主管職與非主管職，雖男性與女性在基本薪資及整體薪酬上存在差異，主要係因職務性質與所屬單位不同所致。例如，後勤單位整體薪資水準相對研發單位偏低，且後勤人員以女性為主，因此呈現合理的薪資差異。然而，公司亦致力於落實職場多元與平等原則，持續推動薪資結構優化，近年來性別間整體薪酬差距已逐步縮小。值得一提的是，公司對於基層人員的薪資設定，不論性別，皆高於當地最低工資標準，展現對員工基本權益的重視。



註：

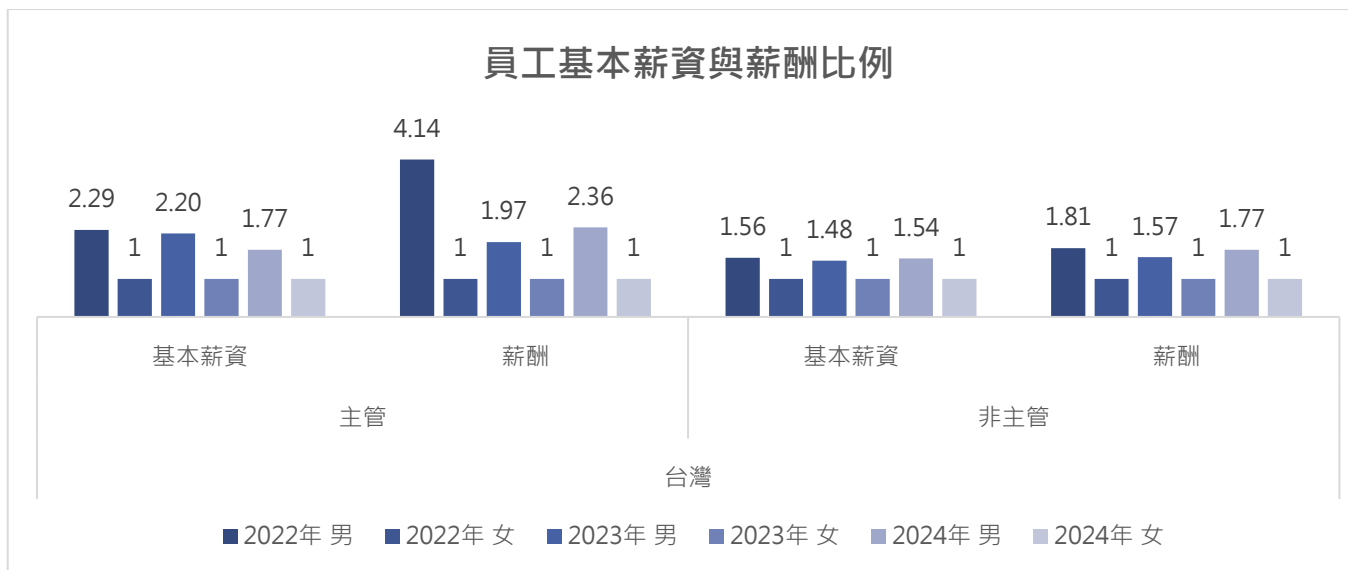
1. 基層員工為四職等（含）以下；且基層員工以正職員工為限，不包含實習生或派遣人員。
2. 標準薪資為勞基法的經常性薪資。



| 基本薪資與薪酬的比率 | | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|------------|------|------------|--------|---|--------|---|--------|---|
| 重要營運據點 | 員工類別 | 項目 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 臺灣 | 主管 | 基本薪資 (註 1) | 2.29 | 1 | 2.20 | 1 | 1.77 | 1 |
| | | 薪酬 (註 2) | 4.14 | 1 | 1.97 | 1 | 2.36 | 1 |
| | 非主管 | 基本薪資 | 1.56 | 1 | 1.48 | 1 | 1.54 | 1 |
| | | 薪酬 | 1.81 | 1 | 1.57 | 1 | 1.77 | 1 |

註：

1. 基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。
2. 薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括簽約金、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。



| 員工福利項目 | 台灣 |
|-------------|----|
| 團體意外險 | ✓ |
| 結婚 / 喪葬補助 | ✓ |
| 三節禮金 | ✓ |
| 績效獎金 | ✓ |
| 年終獎金 | ✓ |
| 員工認股 / 盈餘分紅 | ✓ |
| 每年健檢 | ✓ |

| 慶生聚餐 | V | | | |
|--------------------------|----|---------|---------|---------|
| 哺乳室 | V | | | |
| 尾牙餐會 | V | | | |
| 員工育嬰留停統計 / 年度 | 性別 | 統計 | | |
| | | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| 享有育嬰留停資格的員工人數 (註 1) | 男 | 3 | 7 | 8 |
| | 女 | 5 | 2 | 1 |
| 申請育嬰留停的員工數 | 男 | 0 | 2 | 0 |
| | 女 | 3 | 2 | 1 |
| 育嬰留停期滿應復職的員工數 | 男 | 1 | 1 | 1 |
| | 女 | 2 | 5 | 2 |
| 育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (註 2) | 男 | 1 | 0 | 1 |
| | 女 | 1 | 4 | 1 |
| 復職率 (註 3) | 男 | 100.00% | 0.00% | 100.00% |
| | 女 | 50.00% | 80.00% | 50.00% |
| 前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 | 男 | (註 5) | 1 | 0 |
| | 女 | (註 5) | 1 | 4 |
| 留任率 (註 4) | 男 | 0.00% | 100.00% | 0.00% |
| | 女 | 0.00% | 100.00% | 100.00% |

註：

1. 享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。
2. 育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。
3. 復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100% 。
4. 留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數) * 100% 。
5. 2021 年無育嬰留停期滿且復職人員 (2 位中途離職、2 位延長留停期間) 。

最後，為保障員工退休的財務規劃，神盾退休金制度分為確定福利計畫（舊制退休金）與確定提撥計畫（新制退休金）。

確定福利計畫（舊制退休金）

- 公司之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數。
- 公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2024年底專戶餘額為新台幣29仟元。

確定提撥計畫（新制退休金）

- 公司自成立以來，皆依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。

公司大廳



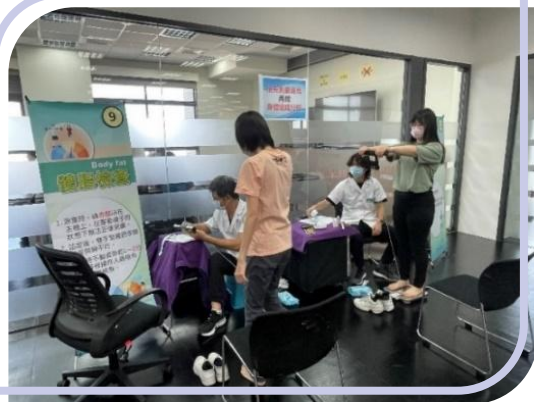
無性別廁所



下午茶



員工健檢



員工健檢



尾牙活動



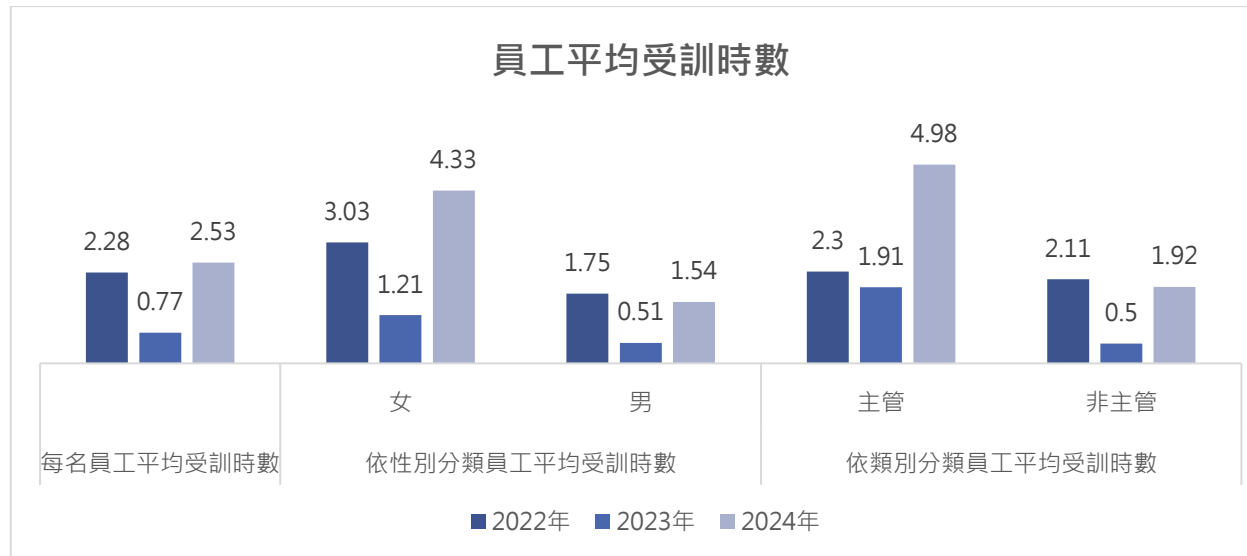
5.2.2 人才培育

| | | |
|-------------|-----|---|
| 政策 / 承諾 | | 公司設置專責組織及單位，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。 |
| 目標 | 短期 | 1. 新進人員新人訓練受訓率達 100%。 2. 辦理符合法規之教育訓練。 |
| | 中長期 | 提升每年各類別員工平均訓練時數。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | 人力資源部專用信箱 hr@egistec.com |
| 歷年投入資源 | | 1. 營業秘密是企業發展的重要因素，2022 年邀請法律事務所律師帶公司部門研發 / 工程主管認識其重要性，出席率達 92%。 2. 法務主管於 2023 年替業務主管安排機密資訊之揭露及保密義務課程，出席率達 100%。 3. 淨零轉型已是台灣及全世界的目標與趨勢，2023 年公司副總經理參加 ESG 永續策略管理師 法國 AFNOR 國際證照領袖班並取得結業證書。 4. 正確處理機密或敏感資料的意識是所有成功職場人必要的基本功，2024 年由專利部門主管向公司所有同仁說明正確處理敏感資訊及傳遞的課程，出席率達 92%。 |
| 評估機制 / 成果 | | 當年度未有違反營業秘密之情事發生。 |

| 課程名稱 | 參與對象 | 人次 | 總訓練時數 |
|--------|--------|----|-------|
| 新人通識訓練 | 新進人員 | 32 | 32 |
| 主管專項訓練 | 部級以上主管 | 42 | 42 |

公司於人員報到時即安排專人進行入職訓練，內容涵蓋公司各項內部規章制度，並進行資訊安全與職業安全相關知識之宣導，以強化同仁對企業文化及工作要求的認識。在職同仁進修則依據業務及職能需求持續安排進修課程，訓練種類分為內部與外部訓練兩大類，內部訓練由公司依實際營運與法規需求規劃，邀請內部講師授課；外部訓練則由各部門依業務發展提出申請，經核准後派員參加由外部專業機構所辦理之課程，以提升專業能力與職場競爭力。

2023 年受限於預算規劃，員工平均受訓時數略低。而性別分類當中，因會計主管與職業安全衛生管理人員多為女性，須定期接受相關法令規範之進修課程，故女性員工平均受訓時數高於男性。同時，因應 2024 年 3 月實施之《性別平等工作法》新制，公司特別為主管層級開辦性騷擾防治宣導課程，致主管平均受訓時數亦高於非主管員工。



註：

1. 每名員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
2. 每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
3. 各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

5.2.3 勞資溝通

| | | |
|-------------|-----|--|
| 政策 / 承諾 | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循當地勞動法令。 2. 保障員工依法享有的權利。 |
| 目標 | 短期 | 定期召開勞資會議。 |
| | 中長期 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 每年勞資爭議事件低於兩件。 2. 員工提出意見，公司均在 14 天內回覆。 |
| 負責部門 / 申訴機制 | | 人力資源部專用信箱 hr@egistec.com |
| 當年度投入資源 | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 每季勞資會議由高階主管擔任資方代表出席，對於勞工代表所提出的建議與意見，公司均以善意回應，並致力於取得勞工代表的認同。 2. 提供各部門每季聚餐經費，強化員工間的情感連結，並促進上下溝通，提升組織向心力。 3. 建置專屬人資信箱，作為員工表達意見或申訴之管道，確保溝通暢通。 4. 鼓勵員工理性表達對公司經營之建言，公司承諾員工不會因個人意見表達而遭受任何形式之不利對待。 |
| 評估機制 / 成果 | | <ol style="list-style-type: none"> 1. 部門聚餐使用比率 88%。 2. 當年度勞資爭議事件一件，已結案。 |

神盾重視勞資溝通，視其為促進組織穩定與建立互信合作的重要基礎。為此，公司致力於建構多元、暢通的溝通機制，強化勞資雙方的理解與互動。公司人事行政作業皆遵循勞動相關法規。

依據相關法規，公司定期召開勞資會議，並由資深副總經理及法務主管代表資方出席，與勞方代表就勞動條件及工作環境等議題進行交流與協商。透過制度化對話機制，積極促進勞資合作關係的良性發展。除了正式會議機制外，公司亦建立跨層級的部門溝通平台，包括召開部門實體會議、發布內部文宣及舉辦團隊活動等，提升組織透明度與員工參與感。同時設置 HR 專屬信箱，作為員工表達建議與反映意見的管道，並確保回應機制之即時與妥善。

此外，公司組織結構採扁平化設計，鼓勵各級員工與高階主管直接對話，形塑公開、平等的溝通文化。藉由多元管道與開放環境，公司持續傾聽員工聲音，強化內部向心力，並以實際行動落實尊重與關懷的核心價值。

整體而言，公司勞資關係穩定、互動良好。2024 年度僅發生一件勞資爭議，為離職員工申請年終獎金給付案，該案已於 2025 年 3 月達成和解並順利結案。近年公司未有大量調整員工職務或工作地點，亦未有大量解雇員工之情形。如有發生營運變化而有影響員工工作地點或工作職務之情形時，亦會遵循法規提前預告。

| 統計 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|--------|--------|--------|--------|
| 勞資爭議件數 | 0 | 0 | 1 |
| 結案件數 | 0 | 0 | 1 |

5.3 職業安全衛生

神盾重視員工健康與安全，為提供安全健康的工作環境，預防疾病並降低人員於工作場所中執行作業時所受之風險。公司遵循「職業安全衛生管理辦法」。

諮詢及溝通

神盾建立自主性安全衛生管理機制，以便有效管控危害風險、落實安全衛生管理，並提升職場安全健康文化。為能預防職業災害之發生，保障員工安全與健康的工作環境，公司鼓勵員工提出虛驚事件提早認知風險並預防可能危害發生，或對公司職安衛健康政策提出建議，或申訴有關任何員工工作環境、健康疑慮、安全危害事項，利用郵件通知相關單位，2024 年度無接獲任何相關職業安全衛生的投訴事件。

職業安全衛生訓練

神盾遵守當地法規要求，並積極提升工作者安全及健康。對於新進員工進行職安衛一般訓練，相關專業儀器操作訂有事前培訓計畫，所有教育訓練皆為免費提供與諮詢，確認員工有依循安全標準作業程序進行操作，以減少工傷事件發生。且社會若有發生有關於相關產業之職災新聞，除分析原因外並進行類似風險安全宣導。公司產業型態為辦公室類型，潛在外部風險為大樓危安事件，故每半年皆安排人員參與大樓緊急應變演練，積極減少工安意外。

職安衛管理所涵蓋之工作者人數統計

| 管理系統 / 法令 | 檢查類型 | 人數 | 比例 |
|-----------|------|-----|------|
| 職業安全衛生法 | 內部稽核 | 206 | 100% |
| | 勞動檢查 | 206 | 100% |

危害辨識、風險評估及事故調查

神盾依據勞動部公告之《風險評估技術指引》，執行職業安全衛生風險管理。透過跨部門合作，各相關單位負責人對公司之活動、設施與服務（包含供應商與承攬商）所可能產生之職業安全與衛生危害，進行鑑別與檢討。

針對各作業流程需要，不定期進行危害辨識，分析能源與原物料使用、機械設備操作、不安全行為與環境等風險因子，同時評估來自工作場所鄰近區域或外部活動可能對工作者健康與安全構成之潛在威脅。藉由明確化危害鑑別與風險評估流程，確保該風險得有效控制。

在實務運作中，鑒於公司屬以辦公室為主之工作環境，潛在職業病風險以過勞為主要風險，為降低因工作負荷、工時過長或壓力累積導致之健康危害，過勞風險管理機制及相關預防措施亦納入整體管理計畫中，相關做法說明如下，執行成果也由永續管理委員會定期追蹤與審核，確保改善效益。經統計 2024 年度無員工過勞情況產生。

- **健康風險鑑別與監測：**定期辦理員工健康檢查與過負荷辨識，透過相關指標數據進行鑑別，例如工作時數、加班頻率、工作負荷問卷等。

- **異常工作負荷預警制度**：導入工時與出勤監控系統，針對連續長時間工時或異常加班情形，自動通知單位主管進行關懷與調整。
- **工作生活平衡措施**：推動彈性工時、傷病者遠距工作友善政策與心理諮詢服務，提升員工身心健康福祉。
- **健康促進與教育訓練**：不定期進行文宣宣導，促進健康與疾病預防，提高員工自我照護與預防意識。
- **風險回饋與持續改善**：每年檢視過勞風險控管指標與案例，並由永續管理委員會與職安衛小組進行檢討與修正改善計畫。

在事故管理方面，發生職業傷害事故時，由相關單位組成緊急調查委員會，落實事故之調查及管理。依據事實即時通報、展開調查、分析事故發生之因、提出改善措施，訂定追蹤計畫與執行時程，指定責任單位執行，提供工傷事故調查報告，於會議上報告檢討改善成效，並於公司內部網站揭露，宣導以提升員工安全意識並促進組織學習與風險預防能力。

職業災害統計分析

神盾依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2022～2024 年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病），達成零職業災害目標。

| 統計年度 | | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------|----|--------|--------|--------|
| 總經歷工時 | | 69,936 | 56,153 | 51,294 |
| 職業傷害造成的死亡事故 | 人數 | 0 | 0 | 0 |
| | 比率 | 0% | 0% | 0% |
| 嚴重的職業傷害 | 人數 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | |
|----------|----|----|----|----|
| 可記錄之職業傷害 | 比率 | 0% | 0% | 0% |
| | 人數 | 0 | 0 | 0 |
| 職業病 | 比率 | 0% | 0% | 0% |
| | 人數 | 0 | 0 | 0 |
| 可記錄之職業病 | 比率 | 0% | 0% | 0% |
| | 人數 | 0 | 0 | 0 |

註：

1. 總經歷工時：當年度所有員工的工作總時數（神盾辦公行事曆上應上班日數*年底人數），公司依據 20 萬工作小時計算比率。
2. 嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。
3. 可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷（現場急救解決之工傷）排除或包含。
4. 職業傷害統計僅統計公司車發生事故造成的傷害，不含非公司車之個人交通事故傷害。

緊急應變

神盾為辦公室類型產業，潛在風險為辦公大樓危安事件，故配合所在辦公大樓所制訂之緊急應變計畫，接受大樓緊急應變中心指揮，於發生緊急狀況時，進行緊急應變及處理，促使各小組能達成滅火、急救、避難引導、與緊急疏散之任務。

新進人員入職後參與樓逃生的基礎教育訓練，含地震與火災，並安排參加大樓每半年舉行一次的緊急應變演練（消防演練），培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，以便於在災情尚未擴大時就能即時採取相應的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。

安全衛生活動-緊急應變及消防演練集錦



健康促進

針對母性健康保護、異常工作負荷與人因危害等議題，本公司已執行問卷調查、統計分析與持續追蹤管理。2024 年度未發生任何工作負荷異常或人因危害事件。

公司鼓勵並補助新進人員入職前進行體格檢查，針對在職員工，每年度實施在職健康檢查，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施。公司持續管理員工健康，並舉辦健康講座。2024 年共計 234 名同仁接受在職健康檢查或體格檢查，未有不合法規應檢頻率人員，且未發現職業病及疑似職業病。

推動健康職場，成就美好未來

在現代職場中，員工健康不僅是個人福祉的關鍵，更是企業永續發展的重要基石。神盾致力於推動健康職場文化，邀請每位同仁共同參與，攜手打造一個充滿正能量、關懷與活力的工作環境，邁向美好未來。

我們的目標

1. 提升員工健康素養

透過定期健康檢查，進行追蹤，並依公司人員狀態主動分級管理，幫助同仁建立健康體魄與良好心態，預防疾病，提升生活品質。

2. 促進工作與生活平衡

鼓勵成立運動社團，推動下班後之運動與紓壓活動，協助員工在高效工作的同時兼顧休息與身心調適。

3. 營造幸福且具彈性的職場環境

提供每週一次免費下午茶時光、實施彈性工時與遠距工作支持機制，並設置心理諮詢服務，建立友善包容的職場文化，增強員工歸屬感與幸福感。

我們的行動

1. 健康講座與生活培訓

不定期舉辦各類健康專題講座，傳遞正確健康觀念與生活方式，協助員工養成良好習慣。

2. 多元運動社團與活動

積極支持並成立籃球社、羽球社等運動團隊，透過健身活動，讓員工在運動中釋放壓力、強健體魄、增進同儕情誼。

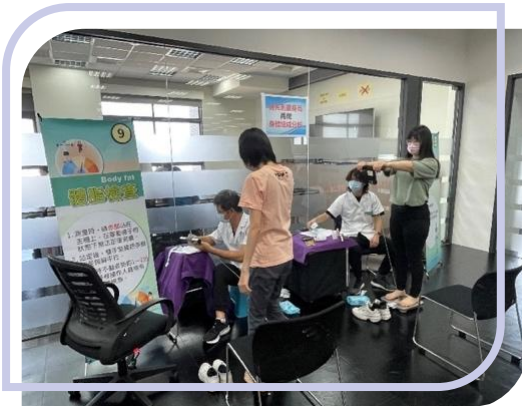
3. 專業職護與健康管理服務

結合職業衛生專業資源，定期進行職場健康總體檢，進行環境與作業型態分析，根據公司職場特性分階段落實職安法相關健康促進計畫，並依員工健檢結果提供健康諮詢與醫療追蹤建議，確保員工健康持續受關注與支持。

社團活動



健康檢查



5.4 公益參與

神盾秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，積極參與各類公益活動，回饋社會。透過支持教育推廣、弱勢關懷、環境保護及社區建設等多元面向的計畫，我們鼓勵員工以志工服務、物資捐助、專業協助等方式，深入地方社會，實踐企業公民的責任。以往，公司共舉辦及參與以下各式公益活動，直接或間接受益人數超過數百人，展現企業對社會永續發展的承諾。

未來，我們將持續擴大公益參與的深度與廣度，深化與在地社群、非營利組織及學術單位的合作，打造共融共好的社會環境，並將公益成果納入企業永續發展指標，作為推動 ESG 策略的重要一環。

自 2020 年起，逐年以董事長名義致贈加菜金（營養金）予台北第一女子高級中學、松山高中籃球隊以及民族實中籃球隊。

神盾獎助金捐贈單位暨金額明細（新台幣）

| 捐贈單位 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 | 總金額 |
|---------|-----------|-----------|---------|-----------|
| 北一女教育基金 | 1,000,000 | 1,000,000 | 500,000 | 2,500,000 |
| 松山高中家長會 | 1,100,000 | 1,000,000 | 0 | 2,100,000 |
| 民族實中籃球隊 | 0 | 0 | 396,000 | 396,000 |
| 總計 | 2,100,000 | 2,000,000 | 896,000 | 4,996,000 |



購買社福機構之感恩節禮盒

神盾職福會感恩節禮盒購買明細

| 年度 | 購入單位 | 商品名稱 | 數量 (盒) | 總金額 (新台幣) |
|------|-------------------|-------------------------|----------|----------------|
| 2022 | 財團法人中華民國唐氏症基金會 | 麻吉貓月光派對皇家午茶禮盒 | 290 | 109,620 |
| 2023 | 財團法人育成社會福利基金會 | 台灣茶 NO. 1 人氣爆米花燙金禮盒 | 240 | 108,000 |
| 2024 | 社團法人彰化縣小嶺頂愛啟兒關懷協會 | 唱遊銀河 (24 入巧克力杏仁捲) 中禮盒 | 225 | 90,000 |



附錄



附錄一、GRI 內容索引表

| ★為重大主題 | | | | | |
|-----------------|---|--------------|-----------------------------|----|-------------|
| 使用聲明 | 神盾股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容 | | | | |
| 使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021 | | | | |
| 適用的 GRI 行業準則 | 不適用。 | | | | |
| 主題 | 揭露項目 | 項目說明 | 章節 | 頁碼 | 省略理由 / 必要解釋 |
| GRI 2：一般揭露 2021 | | | | | |
| 組織及報導實務 | 2-1 | 組織詳細資訊 | 2.1 公司簡介 | 31 | |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 關於本報告書 / ESG 資訊揭露 | 7 | |
| | 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 關於本報告書 / ESG 資訊揭露、發行頻率、意見回饋 | 9 | |
| | 2-4 | 資訊重編 | 關於本報告書 / ESG 資訊揭露 | 9 | |
| | 2-5 | 外部保證 / 確信 | 關於本報告書 / 撰寫依據及資訊確認方式 | 8 | |

| | | | | | |
|--------|------|------------------|--------------------------|----------|--|
| 活動與工作者 | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 2.1 公司簡介 | 31 | |
| | 2-7 | 員工 | 5.1.2 員工統計 | 114 | |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 5.1.2 員工統計 | 120 | |
| 治理 | 2-9 | 治理結構及組成 | 3.1 治理實務 | 50 | |
| | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 3.1.1 董事會 | 51 | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 3.1.1 董事會 | 52 | |
| | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.1 永續發展委員會 3.1.1 董事會 | 15 52 | |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 1.1 永續發展委員會 | 15 | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 1.1 永續發展委員會 3.1.1 董事會 | 15 55 | |
| | 2-15 | 利益衝突 | 3.1.1 董事會 | 54 | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 3.1.1 董事會 | 55 | |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 3.1.1 董事會 | 53 | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 3.1.1 董事會 | 55 | |

| | | | | | |
|----------|------|--------------|-------------------------|-----------|-------------------|
| | 2-19 | 薪酬政策 | 3.1.2 功能性委員會 / 薪資報酬委員會 | 58 | |
| | 2-20 | 薪酬決定流程 | 3.1.2 功能性委員會 / 薪資報酬委員會 | 58 | |
| | 2-21 | 年度總薪酬比例 | - | - | 保密規定 / 薪酬屬本公司保密範圍 |
| 策略、政策與實務 | 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | 4 | |
| | 2-23 | 政策承諾 | 4.1 永續供應鏈 5.1.1 人權保障 | 94 112 | |
| | 2-24 | 納入政策承諾 | 4.1 永續供應鏈 5.1.1 人權保障 | 95 112 | |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 1.3 利害關係人溝通 | 17 | |
| | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 1.3 利害關係人溝通 | 18 | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 3.3 法規遵循 | 68 | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 2.4 參與外部組織 | 43 | |
| 利害關係人議合 | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 1.3 利害關係人溝通 | 16 | |

| | | | | | |
|-------------------|-------|----------------------|------------|-----|---|
| | 2-30 | 團體協約 | - | - | 不適用 / 本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，公司於報告期間勞資關係和諧。 |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | | |
| 重大主題 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.4 鑑別重大主題 | 21 | |
| | 3-2 | 重大主題列表 | 1.4 鑑別重大主題 | 24 | |
| 經濟面 | | | | | |
| ★經濟績效 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.4 營運績效首頁 | 70 | |
| GRI 201：經濟績效 2016 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 3.4 營運績效 | 73 | |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 附錄二 | 155 | |
| | 201-3 | 確定給付制義務与其它退休計畫 | 5.2.1 薪酬福利 | 128 | |

| 市場地位 | | | | | |
|----------------------|-------|-------------------------|--------------|-----|--|
| GRI 202：市場地位 2016 | 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 5.2.1 薪酬福利 | 124 | |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.1.2 員工統計 | 114 | |
| 採購實務 | | | | | |
| GRI 204：採購實務 2016 | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 4.1 永續供應鏈 | 100 | |
| ★創新研發 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.5.1 創新研發首頁 | 75 | |
| 自訂重大主題 | 創新-1 | 當年度研發投入資源 | 3.5.1 創新研發 | 76 | |
| ★資安防護 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.6 資安防護首頁 | 87 | |
| 自訂重大主題 | 資安-1 | 當年度投入資安經費 | 3.6 資安防護 | 90 | |
| 環境面 | | | | | |
| ★能源（含綠色產品） | | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------------|-------|--------------------------|--------------|-----|--|
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.5.3 綠色產品首頁 | 80 | |
| GRI 302：能源 2016 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4.2.1 能源使用 | 103 | |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4.2.1 能源使用 | 103 | |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 3.5.3 綠色產品 | 80 | |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 3.5.3 綠色產品 | 81 | |
| 自訂重大主題 | 綠色-1 | 產品功耗依 Roadmap 所制訂下降目標 | 3.5.3 綠色產品 | 81 | |
| 水與放流水 | | | | | |
| GRI 303：水與放流 水 2018 管理方針 | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 4.3.1 水資源使用 | 106 | |
| GRI 303：水與放流 水 2018 | 303-3 | 取水量 | 4.3.1 水資源使用 | 108 | |
| 排放 | | | | | |
| GRI 305：排放 2016 | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 4.2.2 溫室氣體排放 | 104 | |
| | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 4.2.2 溫室氣體排放 | 104 | |

| | | | | | |
|--------------------------|-------|--------------------------|--------------|---------|--|
| | 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 4.2.2 溫室氣體排放 | 105 | |
| 廢棄物 | | | | | |
| GRI 306：廢棄物 2020 | 306-3 | 廢棄物的產生 | 4.3.2 廢棄物統計 | 109 | |
| | 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 4.3.2 廢棄物統計 | 110 | |
| | 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 4.3.2 廢棄物統計 | 109 | |
| ★供應商環境評估 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 4.1 永續供應鏈首頁 | 94 | |
| GRI 308：供應商環 境評估 2016 | 308-1 | 採用環境標準篩選新供 應商 | 4.1 永續供應鏈 | 95 | |
| | 308-2 | 供應鏈中負面的環境衝 擊以及所採取的行動 | 4.1 永續供應鏈 | 99 | |
| 人群（包含人權）面 | | | | | |
| ★ 勞雇關係 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.2.1 薪酬福利首頁 | 121 | |
| GRI 401：勞雇關係 2016 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.1.2 員工統計 | 118/119 | |
| | 401-2 | 提供給全職員工（不包 含臨時或兼職員工）的 | 5.2.1 薪酬福利 | 126 | |

| | | | | | |
|--------------------------|-------|--|--------------|-----|--|
| | | 福利 | | | |
| | 401-3 | 育嬰假 | 5.2.1 薪酬福利 | 127 | |
| | 薪資 | 應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異 | 5.2.1 薪酬福利 | 124 | |
| ★勞 / 資關係 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.2.3 勞資溝通首頁 | 133 | |
| GRI 402：勞 / 資關係 2016 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5.2.3 勞資溝通 | 133 | |
| 職業安全衛生 | | | | | |
| GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 5.3 職業安全衛生 | 135 | |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 5.3 職業安全衛生 | 136 | |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 5.3 職業安全衛生 | 139 | |

| | | | | | |
|---------------------|--------|----------------------|--------------|-----|--|
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 5.3 職業安全衛生 | 135 | |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.3 職業安全衛生 | 135 | |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 5.3 職業安全衛生 | 139 | |
| GRI 403：職業安全衛生 2018 | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 5.3 職業安全衛生 | 136 | |
| | 403-9 | 職業傷害 | 5.3 職業安全衛生 | 136 | |
| | 403-10 | 職業病 | 5.3 職業安全衛生 | 136 | |
| ★訓練與教育 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.2.2 人才培育首頁 | 130 | |
| GRI 404：訓練與教育 2016 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 5.2.2 人才培育 | 131 | |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.2.2 人才培育 | 131 | |
| | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5.2.1 薪酬福利 | 122 | |
| 員工多元化與平等機會 | | | | | |

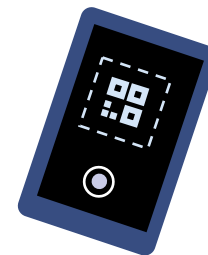
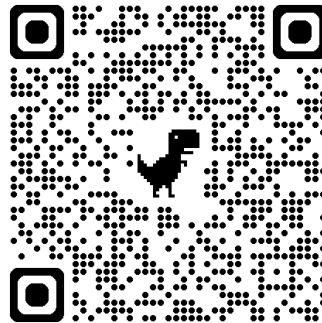
| | | | | | |
|-------------------------|-------|----------------------|-------------------------|-----------|--|
| GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 3.1.1 董事會 5.1.2 員工統計 | 53 114 | |
| | 405-2 | 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 | 5.2.1 薪酬福利 | 123 | |
| ★供應商社會評估 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 4.1 永續供應鏈首頁 | 94 | |
| GRI 414：供應商社會評估 2016 | 414-1 | 使用社會準則篩選新供應商 | 4.1 永續供應鏈 | 96 | |
| | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 4.1 永續供應鏈 | 98 | |
| 顧客健康與安全 | | | | | |
| GRI 416：顧客健康與安全 2016 | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 3.5.2 產品 / 服務安全 | 78 | |
| | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 3.3 法規遵循 | 79 | |
| 客戶隱私 | | | | | |
| GRI 418：客戶隱私 2016 | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 3.5.4 客戶關係 | 83 | |

附錄二、氣候相關財務揭露

上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施，請參閱年報 42 頁至 46 頁。

相關資料下載





神盾股份有限公司
Egis Technology Inc.