2025 永續報告書

神盾股份有限公司

目錄

經營者的話 3

關於本報告書 7

2025 年 ESG 永續推動成果 11

一、利害關係人議合 15

1.1 永續發展任務小組 16

1.2 確認利害關係人 19

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 20

1.4 鑑別重大主題 26

二、關於神盾 35

2.1 公司簡介 35

2.2 經營理念 42

2.3 獲獎榮耀與管理系統 43

2.4 參與外部組織 45

三、誠信治理 53

3.1 治理實務 54

3.1.1 董事會 56

3.1.2 功能性委員會 62

3.1.3 內部稽核 65

3.1.4 倫理誠信 67

3.2 風險管理 69

3.3 法規遵循 74

3.4 營運績效 75

3.5 產品服務 80

3.5.1 創新研發 80

3.5.2 產品安全 86

3.5.3 綠色產品 88

3.5.4 客戶關係 92

3.6 資安防護 96

四、永續環境 103

4.1 永續供應鏈 105

4.2 氣候變遷因應 113

4.3 節能減碳 121

4.3.1 能源使用 121

4.3.2 溫室氣體排放 123

4.4 水與廢棄物 126

4.4.1 水資源使用 126

4.4.2 廢棄物統計 129
五、社會關懷 133
5.1 員工概況 133
5.1.1 人權保障 133
5.1.2 員工統計 135
5.2 適才適任 142
5.2.1 薪酬福利 142
5.2.2 人才培育 153
5.2.3 勞資溝通 156
5.3 職業安全衛生 158
5.4 公益參與 165
附錄一、GRI 內容索引表 168
附錄二、氣候相關財務揭露 177
附錄三、SASB 永續揭露指標 178

經營者的話

經營者的話

公司整體營運概況

2025 年神盾集團積極落實戰略轉型，在鞏固核心指紋辨識感測技術市佔的同時，且發揮集團資源整合綜效，聚焦於 AI HPC 領域，佈局 UCIe（Interface IP） 開發，並以 Chiplet 架構為技術核心，強化集團在 AI 及先進封裝趨勢下的戰略地位。透過資源整合，集團已由產品供應商轉型為具備高效能運算平台的技術領先者。2025 年技術研發綜效顯現，不僅維持營運穩定，更成功建構 AI 運算生態系，為長期增長奠定堅實基礎。

公司治理成果

神盾公司嚴格遵循治理規範，以「資訊透明」與「資訊對稱」為核心指標。2025 年發布中英文重大訊息各 90 則，並召開 6 次法人說明會，確保國內外投資人即時掌握集團動態。透過高頻率溝通機制，強化董事會監督職能與風險控管，落實誠信經營，維護利害關係人權益。

環境保護成果

神盾積極因應氣候變遷，將「低功耗設計」視為產品研發的核心指標。我們致力於開發高效能、低功耗的 AI 運算技術與感測晶片，透過優化產品能效比（PPA），協助客戶達成節能減碳目標。本公司持續推動組織碳盤查與減碳路徑規劃，將永續理念導入供應鏈管理，落實綠色科技願景，邁向淨零轉型目標。

員工照顧成果

人才為本公司核心資產。我們提供具競爭力的薪酬與多元成長空間，並透過集團化平台促進跨領域技術交流。藉由完善的職涯發展計畫與專業培訓，吸引並留住頂尖 IC 設計人才，強化研發動能，提升集團整體核心競爭力。

未來展望

展望 2026 年，神盾將持續深化 AI 與 HPC 領域之技術開發。我們將加速以 UCIe 為核心的介面 IP 授權業務商業化，推動 Chiplet 互連技術標準在資料中心與邊緣運算之導入，藉此提升高毛利營收佔比以優化獲利品質。同時，深化與全球晶圓代工及先進封裝領導廠之戰略合作，確保 IP 在先進製程之驗證與落地，鞏固技術領先優勢與產業門檻。

本公司將持續落實 ESG 策略，提升營運效率，並維持高頻率之資訊揭露，確保策略執行與股東價值同步增長。

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

神盾股份有限公司 (以下簡稱「神盾」或「本公司」) 秉持企業永續經營理念，持續強化公司治理、環境管理、員工照顧及利害關係人溝通機制。為提升永續資訊揭露之透明度與完整性，本公司發行 2025 年永續報告書 (以下簡稱「本報告書」)，向利害關係人說明本公司於永續治理、環境保護、職業安全衛生、員工薪酬福利、供應鏈管理及社會參與等面向之推動作為與年度成果。

本公司期盼透過本報告書，使股東與投資人、客戶、員工、供應商、金融機構、政府與主管機關及其他利害關係人，能更完整瞭解神盾在永續發展各項議題上的管理方針與執行情形。神盾亦將持續傾聽利害關係人之建議，作為精進永續管理與資訊揭露品質之重要參考。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
報導期間	本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。為確保資訊完整性，如部分內容涉及不同年度之營運活動或延續性專案，將於相關章節另行說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
營運據點	台灣營運據點，包括台北總部、南港研發辦公室、新竹辦公室及竹北辦公室。
財務數據	本報告書財務數據以神盾個體公司為揭露範圍。
非財務數據	本報告書非財務數據涵蓋台灣營運據點之環境、職業安全衛生、員工、公益活動及其他永續相關資訊。
報告邊界與合併財務報告邊界差異	本報告書以神盾個體公司為主要揭露邊界，與合併財務報告邊界不同；如特定章節涉及集團、子公司或其他關係企業資訊，將於該章節另行說明。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書係依據全球永續性標準委員會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）發布之 GRI 永續性報導準則 2021 年版（GRI Standards 2021）編製，並依循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及相關主管機關規範進行揭露。本報告書另參考氣候相關財務揭露架構及 SASB 硬體產業相關揭露指標，於附錄提供 GRI 內容索引表、氣候相關資訊及 SASB 硬體產業索引表，供利害關係人參照。
- 本報告書所揭露之財務數據，係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）編製，並經安永聯合會計師事務所查核簽證；除另有註明外，財務數據均以新台幣仟元為計算單位。環境、員工、職業安全衛生及其他永續相關數據，則由各權責部門依內部管理程序統計彙整，並經部門主管確認後揭露。

內部永續資訊管理機制

神盾已制定「永續報告書編製及驗證之作業程序」，並將其納入內部控制制度。本報告書編製完成後，由各權責部門初步確認資訊之正確性與完整性，再由永續發展任務小組檢視本報告書是否涵蓋經鑑別與檢視之重大主題、相關管理方針及年度推動成果，並透過內部控制程序審查永續資訊揭露品質，以符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之要求。本報告書規劃於公告前提報董事會決議，惟本年度尚未經外部第三方保證或確信。

報導原則

在報導原則上，本報告內容參考 GRI 準則所揭示之八大報導原則，並參考 AA1000 責任原則標準，據以強化資訊揭露之平衡性、可比較性、準確性、完整性及回應性。重大主題之管理與揭露，則以利害關係人關注事項、公司實際營運狀況及內部管理觀點為基礎，透過系統性流程進行檢視、排序與揭露規劃，作為本報告內容編製之依據。

此外，本公司亦參照 ISSB 接軌後之 SASB 產業揭露架構，作為產業永續資訊蒐整與揭露設計之重要參考。並參考 TCFD 所提出之揭露架構，盤點與揭露氣候變遷相關風險與機會，以提升氣候資訊揭露之完整性、管理性與決策參考價值

發行頻率

這是神盾發布的第二本 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：2026 年 8 月。
- 下次發行日期：2027 年 8 月。

意見回饋

關於本報告書內容，如您有任何指教或建議，歡迎透過以下方式與我們聯絡。神盾將持續重視利害關係人回饋，並作為後續精進永續管理與資訊揭露之參考。

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

2025 年 ESG

永續推動成果

2025 年 ESG 永續推動成果

神盾持續以公司治理、環境永續及人群照顧為核心，推動各項永續管理作為。2025 年度，本公司除持續強化資訊揭露、營運韌性、研發創新及資安防護外，亦完成溫室氣體盤查、推動供應鏈永續管理，並持續落實員工照顧、職業安全衛生與公益參與。2025 年度主要永續推動成果彙整如下：

面向	2025 年作為
治理 / 經濟面	● 第 12 屆公司治理評鑑排名級距為 36%～50%，持續強化公司治理與資訊揭露透明度。 ● 2025 年發布中英文重大訊息各 90 則、召開 6 次法人說明會並發布 5 則新聞稿，維持與股東及投資人之高頻率溝通。 ● 神盾個體透過成本結構調整與營運效率提升，使調整後常態營運利潤較 2024 年增加 4.61%。 ● 持續投入研發資源，2025 年研發資源占營收比率為 52%；並成功將 FPS 技術移植至 Google Chrome OS 平台，通過 Lenovo 與 Acer 等主要客戶驗證，取得實際專案導入機會。 ● 2025 年完成聯合貸款清償，並與 10 家往來銀行維持穩定業務關係，強化財務結構與資金調度彈性。 ● 2025 年度客戶滿意度調查平均分數達 89.6 分；主要客戶供應商品質評核年度平均分數達 92.04 分，多數季度獲 A 級評等。 ● 2025 年未發生重大客戶申訴或洩漏客戶隱私事件，並榮獲歐菲微電子「優秀合作夥伴（綠色環保產品）」表揚。 ● 2025 年資安經費為新台幣 9,751 仟元；年度內未發生重大資安事件，亦未因資安事件造成營運中斷，內部稽核、會計師查核及客戶稽核皆未發現重大資安缺失。

環境面	● 完成神盾個體溫室氣體盤查報告書並制訂「溫室氣體盤查管理程序」。 ● 溫室氣體排放量範疇一產生 7.0343 公噸 CO_2e；範疇二產生 362.0088 公噸 CO_2e。 ● 因今年依 ISO 14064-1 標準統計溫室氣體排放量，範疇一，納入冷媒排放量，故較前一年增加 7.0343 公噸 CO_2e；雖營業場域擴大，但範疇二總量仍較前一年減少 2.58 公噸 CO_2e。 ● 取水總量為 3.10 百萬公升；一般事業廢棄物總量為 0.0012 公噸、有害事業廢棄物總量為 0.6747 公噸。 ● 當年度生產製造類關鍵供應商皆取得 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。 且完成年度供應商評鑑，共 11 家整體評鑑率達 100%。 ● 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。 ● 年度交易達 3 次以上之非直接物料新供應商進行永續作為檢視，共 10 家，完成 9 家，達成率 90%。 ● 當年度未有違反環保法規紀錄。 ● 當年度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。
人群面 （包含人權）	● 非主管職之員工薪資中位數較前一年增加 16 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 29.4%。 ● 本國在地人才擔任高階主管的比率為 100%。 ● 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。 ● 當年度取得衛福部國健署「職場健康促進自主評核合格證明」。

	• 未有違反勞動法規紀錄。 • 未有勞資爭議或違反勞動法規紀錄。 • 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。 • 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

利害關係人鑑別流程

內部會議鑑別主要利害關係人及關注議題 → 參考GRI準則2021年版以及同業ESG報告盤點例行業務往來對象 → 線上投票 → 確認主要利害關係人 → 蒐集利害關係人關注議題與溝通成果

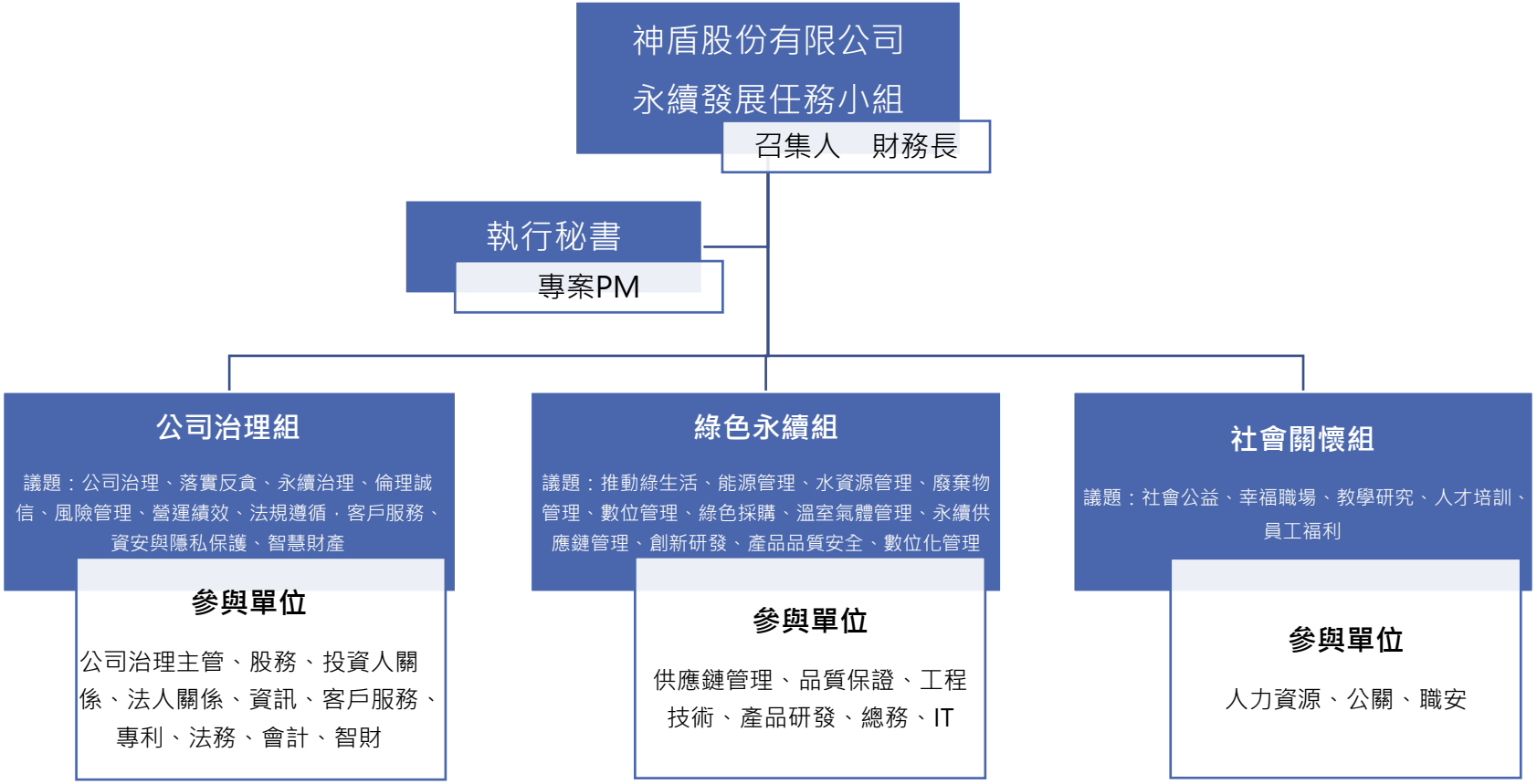
1.1 永續發展任務小組

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」，並授權成立永續發展任務小組，由財務長擔任召集人，統籌永續發展方針之擬定、推動與落實。任務小組下設各功能小組，涵蓋環境、人群（含人權）及公司治理等面向，並由各相關部門主管擔任功能小組成員，依其職掌彙整利害關係人對環境保護、職業安全、供應鏈管理、勞動人權、營運績效及公司治理等議題之關注與建議，並透過會議討論、作成決議後，由召集人呈報董事長核示。

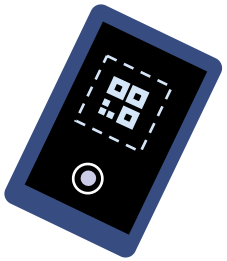
基於尊重利害關係人權益之原則，神盾亦於公司網站設置利害關係人專區，提供多元溝通管道，適時回應利害關係人所關切之重要永續議題。

神盾已將「永續報告書編製及驗證之作業程序」納入內部控制制度，並依實際需要向董事會報告當年度永續發展規劃與執行情形，內容包含重大主題鑑別與檢視結果、相關風險因應措施、重大主題管理目標及推動成果等；同時，永續報告書亦規劃於公告前提報董事會決議。

永續發展任務小組負責向董事會提擬永續發展策略與推動方向，董事會則評估相關策略之可行性，並追蹤執行進度，必要時提出建議，督促經營團隊適時調整。透過此一治理機制，董事會得以實質參與神盾永續發展之監督與推動，並協助公司逐步將永續經營理念融入日常營運與企業文化之中。


神盾股份有限公司
永續發展任務小組
召集人　財務長
執行秘書
專案PM
公司治理組
議題：公司治理、落實反貪、永續治理、倫理誠信、風險管理、營運績效、法規遵循，客戶服務、資安與隱私保護、智慧財產
參與單位
公司治理主管、股務、投資人關係、法人關係、資訊、客戶服務、專利、法務、會計、智財
綠色永續組
議題：推動綠生活、能源管理、水資源管理、廢棄物管理、數位管理、綠色採購、溫室氣體管理、永續供應鏈管理、創新研發、產品品質安全、數位化管理
參與單位
供應鏈管理、品質保證、工程技術、產品研發、總務、IT
社會關懷組
議題：社會公益、幸福職場、教學研究、人才培訓、員工福利
參與單位
人力資源、公關、職安

永續發展實務守則



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人

利害關係人係指可能影響神盾營運，或受到神盾營運活動影響之群體。神盾由各部門依例行業務往來對象進行初步盤點，並綜合考量各類利害關係人與公司之互動頻率、相互影響程度及重要性，經內部會議討論並參考同業永續報告揭露情形後，確認主要利害關係人類別。

經評估，神盾主要利害關係人包含政府與主管機關、股東與投資人、客戶、員工、供應商及金融機構等六類。各權責部門依其業務職掌與主要利害關係人維持日常溝通，並將相關關注議題及溝通成果彙整，作為公司推動永續發展、檢視重大主題及規劃資訊揭露內容之重要參考。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

神盾重視與主要利害關係人之雙向溝通。由於不同類別利害關係人與公司的互動關係、關注面向及期待事項各有差異，神盾各權責部門依日常業務職掌，透過主管機關說明會、公開資訊揭露、法人說明會、金融機構往來、客戶滿意度調查、供應商評鑑、員工公告、教育訓練及勞資溝通等多元管道，持續與利害關係人保持良性互動。

透過上述溝通機制，利害關係人得以及時瞭解神盾營運概況、公司治理、產品服務、員工照顧、供應鏈管理及環境永續等推動情形；同時，神盾亦能掌握利害關係人對公司的需求、期待與建議，並由相關權責單位適時回應及追蹤處理。公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人溝通情形，以強化董事會對利害關係人議合與永續議題推動之監督。

在關注議題彙整方面，神盾各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來及各項溝通管道中提出之意見與關注事項，並由永續發展任務小組彙整檢視。同時，神盾參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版、同業永續報告及公司當年度營運發展情形，歸納出 19 項永續議題，涵蓋公司治理、營運績效、創新研發、資訊安全、員工福利、供應鏈管理及環境永續等面向，作為重大主題檢視及報告書資訊揭露之基礎。

神盾已於 2024 年度透過利害關係人問卷及內部衝擊評估完成重大主題鑑別。2025 年度則依據公司營運發展、產業趨勢、利害關係人關注事項及永續風險與機會進行年度檢視，確認既有重大主題仍具代表性與適用性，故本年度延續 2024 年度重大主題架構，並於本報告書中揭露各重大主題之管理方針、推動作為及年度成果。

2025 年度，神盾依主要利害關係人類別彙整其對公司的重要性、關注議題、主要溝通管道、年度回應方式及溝通成效如下。相關內容係由各權責部門依實際業務往來、溝通紀錄及年度推動成果彙整而成，並作為公司持續精進永續管理與資訊揭露之參考。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	關注議題回應	溝通成效
政府與主管機關	主管機關負責監理公司治理、證券交易、財務資訊揭露及各項法規遵循情形。神盾透過即時掌握法令變動、配合主管機關監理與查核，確保公司營運符合法規要求，並維持資訊揭露之透明與正確。	法規遵循、公司治理、風險管理、資訊揭露、主管機關溝通	聯絡窗口：股務許小姐，電話：(02) 2658-9768 分機 621。依法辦理公開資訊申報及重大訊息公告 / 即時或定期。參與主管機關、櫃買中心政策宣導、說明會或座談會 / 不定期。配合主管機關監理、查核及各項法規要求 / 不定期。	● 持續追蹤主管機關發布之法規修訂、公司治理、永續資訊揭露及公開資訊申報相關要求，並依規定辦理各項申報及資訊揭露。 ● 2025 年度參與櫃買中心新法規與注意事項說明會，掌握最新監理趨勢，並將相關要求納入內部作業遵循。	● 2025 年參與櫃買中心新法規與注意事項說明會，掌握主管機關最新監理趨勢及法規遵循要求。 ● 依法完成公司網站、公開資訊觀測站、年報、財務報告及重大訊息等資訊揭露與更新，維持資訊申報之即時性與透明度。 ● 第 12 屆公司治理評鑑排名級距為 36%～50%。 ● 2025 年度未發生涉及公司治理、證券交易或資訊申報之重大違法裁罰事件。

金融機構	金融機構為公司資金調度與營運發展之重要合作夥伴。神盾透過透明揭露財務資訊、維持穩定往來及即時溝通，強化金融機構對公司營運穩健度與償債能力之信任。	公司治理、風險管理、營運績效、財務穩健性、授信往來	聯絡窗口：財務部徐小姐，電話：(02) 2658-9768 分機 631。提供公開資訊觀測站揭露之年報、財務報表、月營收及重大訊息 / 定期。即時回應金融機構電訪、來訪、授信額度維護及業務往來需求 / 不定期。	依金融機構需求提供公開揭露之財務與營運資訊，並就授信額度維護、資金安排及日常業務往來事項進行溝通，協助金融機構即時掌握公司營運概況及財務狀況。	● 2025 年與 10 家往來銀行維持穩定業務關係。 ● 透過不定期電訪、拜訪及業務往來溝通逾 40 次，持續回應金融機構對公司財務、營運及授信往來事項之需求。 ● 2025 年全數清償聯合貸款，強化公司財務結構及資金調度彈性。
股東與投資人	股東與投資人為公司重要出資者，公司應保障股東權益，公平對待所有股東，並透過即時、透明之資訊揭露，使股東與投資人	公司治理、永續發展策略、風險管理、股東參與、營運績效	聯絡窗口：投資人關係 王小姐，電話：(02) 2656-1798 分機 8501。召開股東會並出版年報 / 每年。發布重大訊息、新聞稿及營運相關公告 / 即時或不定期。召開或參與法人說明會，接待國內外法	透過重大訊息、法人說明會、新聞稿及投資人互動，說明公司治理、技術布局、營運策略、風險管理及研發成果轉化情形，使國內外投資人即時掌握公司營運發展與長期價值創造方向。	● 2025 年發布中英文重大訊息各 90 則，持續提升資訊揭露之即時性與透明度。 ● 年度召開 6 次法人說明會，並發布 5 則新聞稿，向投資人說明公司營運成果、技術發展、AI /

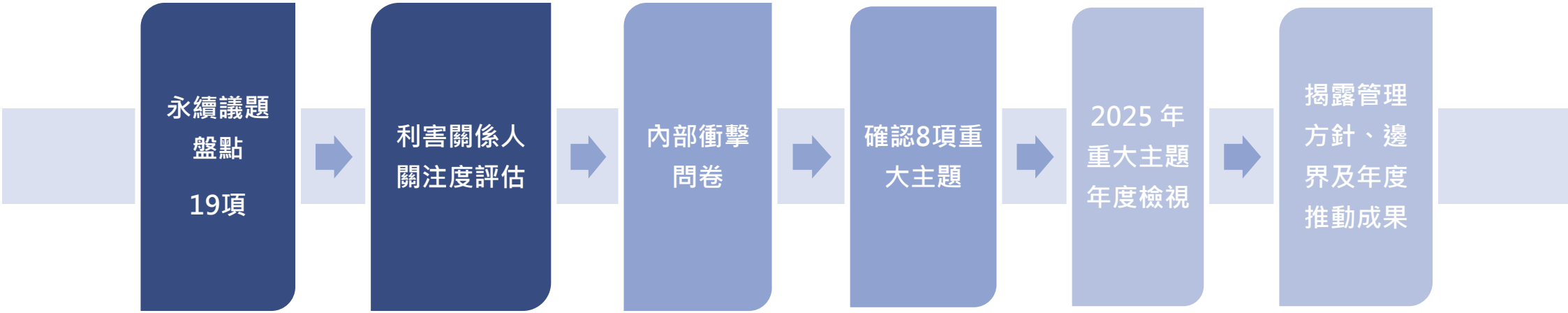
	充分瞭解公司治理、營運績效、策略發展及風險管理情形。		人及分析師來訪 / 不定期。設置投資人關係電子信箱 ir@egistec.com，作為雙向溝通管道 / 持續。		HPC 產業布局及未來策略方向。 ● 透過股東會、法人說明會、投資人關係信箱及重大訊息公告等管道，協助股東與投資人即時掌握公司重大營運資訊及長期發展方向。
供應商	供應商為神盾產品開發、品質穩定、交期管理及永續供應鏈推動之重要合作夥伴。神盾透過供應商評鑑、永續評估及日常採購溝通，與供應夥伴共同降低環境、職安、人權	供應商管理、品質與交期、永續供應鏈、環境與職安法遵、人權與商業道德、有害物質管理	聯絡窗口：採購羅小姐，電話：(02) 2656-1798 分機 8817。供應商日常採購、交期及品質溝通 / 不定期。供應商評鑑及永續評估 / 定期或依供應商類型辦理。邀請供應商簽署供應商管理承諾書 / 依合作情形辦理。針對新供應商或關鍵供應商進行永續評估問卷	● 神盾逐步與合作供應商溝通，共進遵循營運所在地環保、職安、人權及相關法規要求，並鼓勵供應商建立符合永續發展精神之管理制度。 ● 針對年度採購金額達一定門檻之關鍵供應商或該年度交易次數達三次以上之新供應	● 2025 年針對年度採購金額逾新台幣 2,000 萬元之生產製造類關鍵供應商完成永續評估，評估回收率達 100%。 ● 2025 年新增非直接物料供應商 10 家，評估問卷回收率 90% ● 受評供應商皆符合營運所在地環境及職業安全相關法規，未發現重大違規、

	與供應中斷風險，確保供應鏈穩定運作。		或永續報告書檢視 / 定期或不定期。	商，神盾定期進行永續評估；未出具永續報告書者，則以永續評估問卷檢視其環境、社會及治理相關管理情形。	負面環境衝擊或職安危害紀錄。 ● 持續推動供應商永續管理機制，並將環境法規遵循、職業安全、人權及商業道德等項目納入供應商評估與追蹤基礎。
企業客戶	客戶為公司營收與產品發展之重要來源，也是公司產品品質、安全性、交期、技術支援與服務能力之直接評估者。神盾透過客戶滿意度調查、即時技術支援及跨部門改善機制，持續提升客	產品品質與安全、客戶服務、資訊安全、綠色產品、永續發展策略、供貨穩定、資訊透明	聯絡窗口：業務邱小姐，電話：(02) 2658-9768 分機 818。客戶日常業務、技術與交期溝通 / 不定期。客戶滿意度調查 / 每年。客戶稽核、產品導入及問題回饋處理 / 依客戶需求辦理。由業務單位彙整客戶回饋，轉由研發、品保、營運或相關權責單位追蹤改善 / 持續。	● 神盾每年針對主要客戶執行滿意度調查，瞭解客戶對產品品質、服務、交期、價格競爭力及技術支援等面向之意見。 ● 針對客戶回饋或評分較低項目，由業務及營運管理單位彙整後，轉由研發、品保或相關權責單位提出	● 2025 年完成年度客戶滿意度調查，平均分數達 89.6 分。 ● 依據客戶滿意度調查結果，將新產品價格競爭力、產品導入效率、技術支援及服務回應列為後續優化重點。 ● 年度未發生重大客戶申訴或洩漏客戶隱私事件。

	戶信任與合作關係。			改善措施並追蹤執行情形。	
員工	員工為公司營運與技術創新的核心基礎。神盾承諾提供安全、健康、多元且支持成長的工作環境，並透過薪酬福利、教育訓練、績效管理及勞資溝通機制，強化員工向心力與組織韌性。	員工福利、人才培育、員工考核機制、營運績效、勞資關係	聯絡窗口：人力資源部 王小姐，電話：(02) 2658-9768 分機 662。內部網站、電子郵件及公告系統 / 不定期。公告員工福利、健康檢查、團體保險、福委會資訊、教育訓練、績效管理及公司營運訊息 / 不定期。勞資會議及勞資溝通專區 / 定期或依需要辦理。員工意見回饋調查 / 定期。	● 依據 2025 年員工意見回饋調查結果，學習發展及勞資溝通為員工較關注之面向。 ● 神盾持續檢視數位工作環境與教育訓練資源，並加強工具使用說明及資安提醒； ● 透過勞資會議、溝通專區及人資聯絡窗口，持續優化員工意見反映與回饋機制。	● 2025 年依員工意見回饋調查 結果，將學習發展及勞資溝通列為優先回應項目，並持續優化教育訓練資源及員工意見回饋機制。 ● 2025 年內部教育訓練計 114 人次、總計 338 小時；外部教育訓練計 22 人次、總計 274 小時，每名員工平均受訓時數較前一年成長 1.2 小時。 ● 年度新進人員完成誠信政策宣導課程計 13 人次，總訓練時數 6.5 小時。 ● 年度無勞資爭議事件。

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別與年度檢視



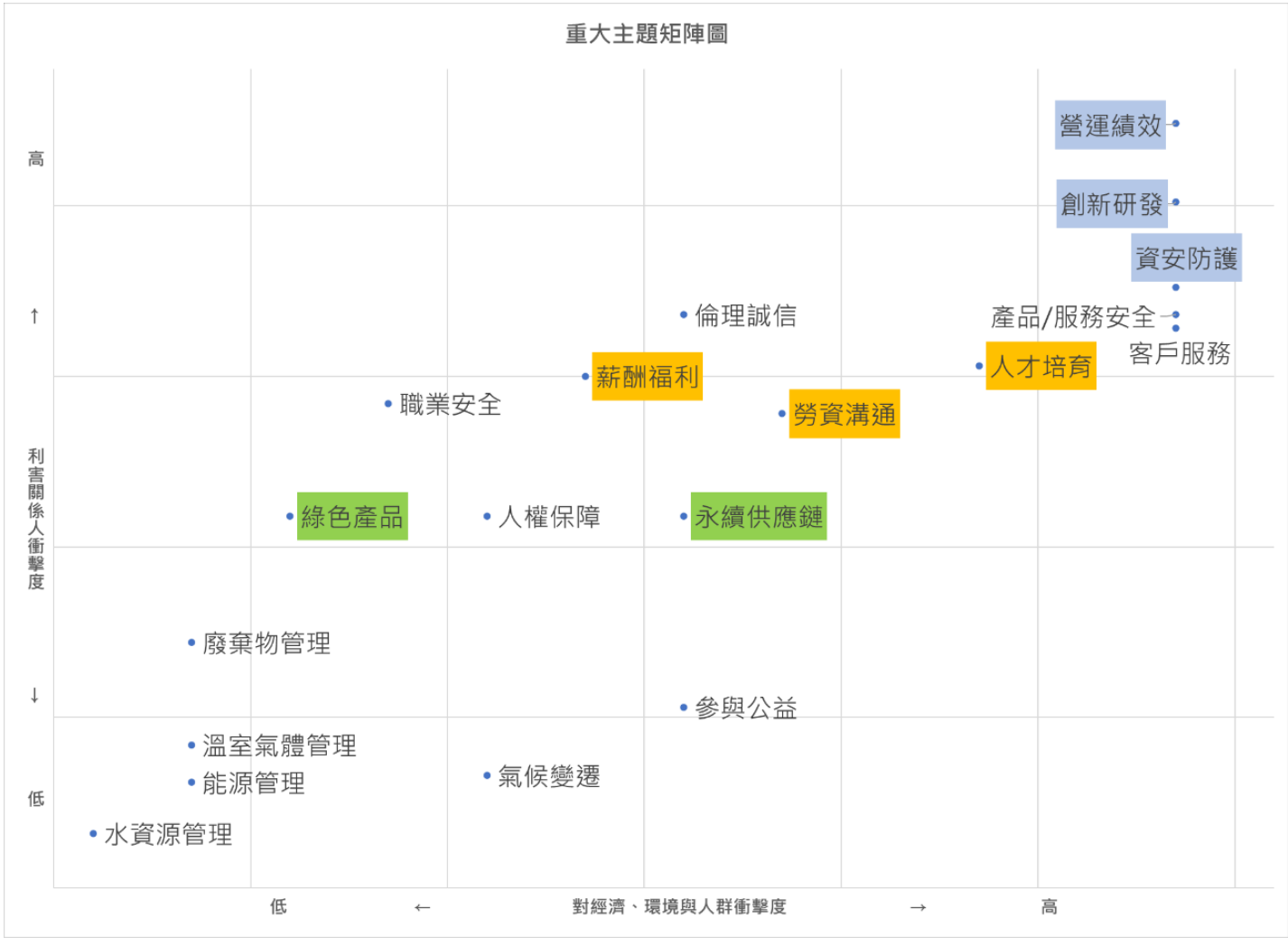
為確認本報告書揭露內容能反映公司營運特性、利害關係人關注事項及永續發展相關風險與機會，神盾參考國際永續重大主題管理精神，綜合考量公司營運活動、利害關係人溝通成果、同業永續報告及產業發展趨勢，建立永續議題清單，作為重大主題鑑別與年度檢視之基礎。

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、風險管理及倫理誠信雖未列為本年度沿用之重大主題，惟仍屬本報告書一般揭露、公司治理及法規遵循之重要內容，故本報告書仍於相關章節揭露其管理機制與年度執行情形。

神盾於 2024 年度已就上述 19 項永續議題完成重大主題鑑別程序。當年度透過線上問卷邀請主要利害關係人評估各項永續議題之關注程度，並同步由內部主管就各議題對公司營運可能產生之衝擊進行評估。經彙整利害關係人關注程度與公司營運衝擊程度後，分別從環境面、人群面及經濟面選取高重要性議題，並經內部會議討論後，確認 8 項重大主題，作為報告書揭露與後續管理之基礎。

2025 年度，神盾並未重新發放重大主題鑑別問卷或重新進行重大主題排序，而係由永續發展任務小組依據公司當年度營運發展、產業趨勢、利害關係人溝通情形、永續風險與機會及各權責部門執行成果，對 2024 年度重大主題進行年度檢視。經檢視後，確認原 8 項重大主題仍能反映神盾現階段之營運重點、利害關係人關注事項及永續管理需求，故 2025 年度沿用 2024 年度重大主題鑑別結果，並於本報告書揭露各重大主題之管理方針、管理機制、行動方案及年度推動成果。


重大主題矩陣圖
高
↑
利害關係人衝擊度
↓
低
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
人才培育
薪酬福利
職業安全
勞資溝通
綠色產品
人權保障
永續供應鏈
廢棄物管理
參與公益
溫室氣體管理
能源管理
氣候變遷
水資源管理
低
←
對經濟、環境與人群衝擊度
→
高

	2024 年鑑別結果	2025 年沿用之重大主題	面向
1	營運績效	營運績效	經濟 / 治理面
2	創新研發	創新研發	經濟 / 治理面
3	資安防護	資安防護	經濟 / 治理面
4	人才培育	人才培育	人群面，含人權
5	勞資溝通	勞資溝通	人群面，含人權
6	薪酬福利	薪酬福利	人群面，含人權
7	永續供應鏈	永續供應鏈	環境面
8	綠色產品	綠色產品	環境面

上述重大主題不僅為神盾永續治理與經營管理之核心關注事項，亦與公司風險管理、營運韌性、人才留任、供應鏈穩定及長期價值創造密切相關。若相關議題未能妥善管理，可能對公司營運績效、法規遵循、客戶信任、員工穩定及企業聲譽造成不利影響；反之，若能透過制度化管理及前瞻性因應策略持續推動，則有助於將永續議題所衍生之挑戰轉化為創新發展與競爭優勢，進一步提升企業韌性與永續價值。

本報告書將針對上述重大主題，揭露其管理方針、權責分工、管理機制、行動方案及 2025 年度推動成果，並依資訊揭露之完整性、平衡性與可比較性原則，適度補充說明神盾於法規遵循、公司治理、客戶關係、社會參與及公益投入等非重大主題之管理作為，以完整呈現本公司永續推動情形。

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）

神盾依據沿用之 8 項重大主題，將本公司永續管理重點歸納為三大主軸。首先，在營運韌性與創新治理方面，神盾持續投入研發資源，強化創新研發能力，提升營運績效與企業競爭力，並透過資訊安全管理機制，保護公司營業秘密、研發成果及客戶資料安全。

其次，在人才與職場永續方面，神盾重視員工職涯發展、薪酬福利及勞資溝通，持續打造健康、安全且具支持性的工作環境，以維持員工向心力與組織穩定。

再者，在綠色產品與供應鏈管理方面，神盾持續推動低功耗產品設計與供應鏈永續管理，並與供應夥伴共同落實環境法規遵循、有害物質管理及永續採購要求，降低營運及產品生命週期對環境可能造成之衝擊。

確定重大主題和邊界

神盾已於 2024 年完成重大主題鑑別，並於 2025 年依據公司營運發展、產業趨勢、利害關係人溝通情形、永續風險與機會及各權責部門執行成果進行年度檢視。經檢視後，原 8 項重大主題仍能反映神盾現階段之營運重點、利害關係人關注事項及永續管理需求，故本年度沿用 2024 年度重大主題鑑別結果。

為協助利害關係人快速瞭解各重大主題之管理重點、主要關注對象及本報告書揭露位置，彙整如下：

面向	重大主題	主題摘要 / 管理重點	主要關注對象	報告書揭露位置
經濟 / 治理面	營運績效	透過營運效率提升、產品組合優化、研發投入與財務結構管理，強化公司營運韌性與長期價值創造能力。	公司、股東與投資人、金融機構、客戶、供應商	3.4 營運績效 4.2 氣候變遷因應 5.2.1 薪酬福利
經濟 / 治理面	創新研發	持續投入生物辨識感測、低功耗設計及前瞻技術開發，提升產品競爭力並拓展應用領域。	公司、股東與投資人、客戶	3.5.1 創新研發
經濟 / 治理面	資安防護	建立資訊安全管理與風險監控機制，保護公司營業秘密、研發成果及客戶資料安全，維持營運連續性。	公司、股東與投資人、客戶、員工	3.6 資安防護
人群面（含人權）	人才培育	透過教育訓練、職涯發展、跨部門協作與專業能力強化，支持人才成長並維持組織競爭力。	公司、員工	5.2.1 薪酬福利 5.2.2 人才培育
人群面（含人權）	勞資溝通	透過勞資會議、員工意見回饋與多元溝通管道，掌握員工需求並促進組織穩定與雙向信任。	公司、員工	5.2.3 勞資溝通

人群面（含人權）	薪酬福利	建立具公平性與激勵性的薪酬福利制度，支持員工留任、工作投入與組織穩定。	公司、員工	5.1.2 員工統計 5.2.1 薪酬福利
環境面	永續供應鏈	透過供應商評鑑、永續評估、有害物質管理及環境法規遵循要求，與供應夥伴共同降低供應鏈風險。	公司、供應商、客戶	4.1 永續供應鏈
環境面	綠色產品	將低功耗、高效能及產品能效提升納入研發設計方向，協助降低產品生命週期環境衝擊並提升市場競爭力。	公司、股東與投資人、客戶	3.5.3 綠色產品 4.3.1 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。

業務拓展方向

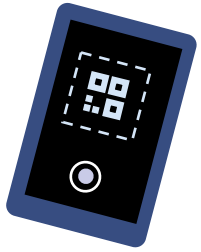
神盾透過集團控股策略，從單一產品走向多元平台。由原始的生物辨識感測 IC 領域延伸至資訊、消費電子與物聯網相關應用。神盾個體在指紋辨識 IC 領域，亦透過 2024 年與全球最大生物辨識感測廠商 Fingerprint Cards (FPC)簽訂專屬合作協議，接手 FPC 的行動裝置產線與技術部門，達成技術層面的整合突破。經過一年的融合整併，2025 年神盾主要研發、業務進展包含：完成波束成型超聲波指紋模組開發、ALS 產品平台開發完成、FPS 芯片功耗優化開發、FPC 支援玻璃蓋板產品設計與開發、FPS 成功 Porting 至 Chrome OS Aluminums 平台並與客戶進行驗證、Gen 2 飛時測距 8x8 晶片與模組進入驗證階段、電容式滑刷註冊應用達成量產。

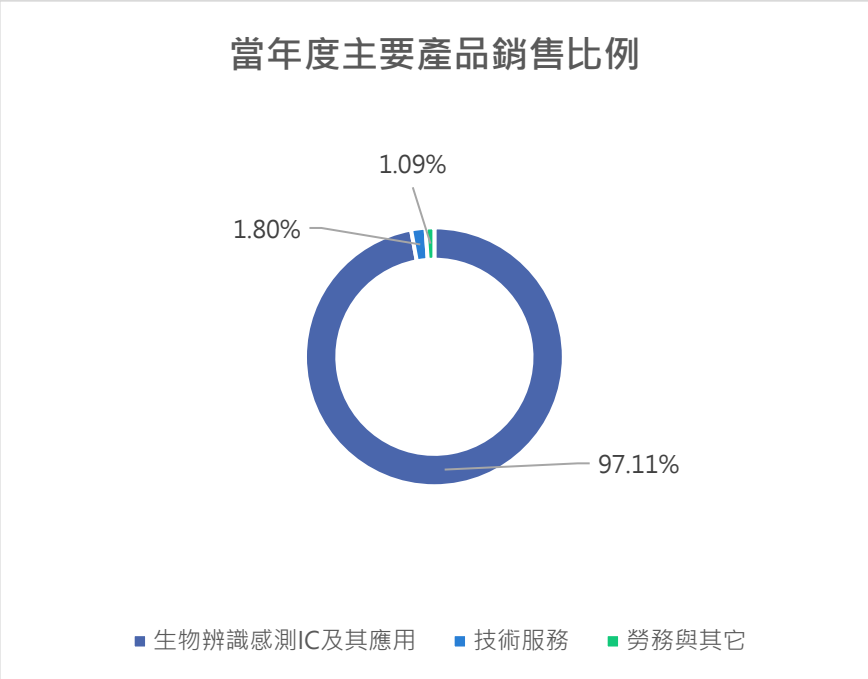
神盾不僅在指紋辨識 IC 領域持續突破，更透過集團內的策略性整併與強化技術領先，目標成為一個跨足感測技術、邊緣運算、矽智財與系統平台的科技集團。我們將持續以創新為驅動、以整合為核心、以全球視野為標準，攜手客戶邁向更智慧、更安全的未來。

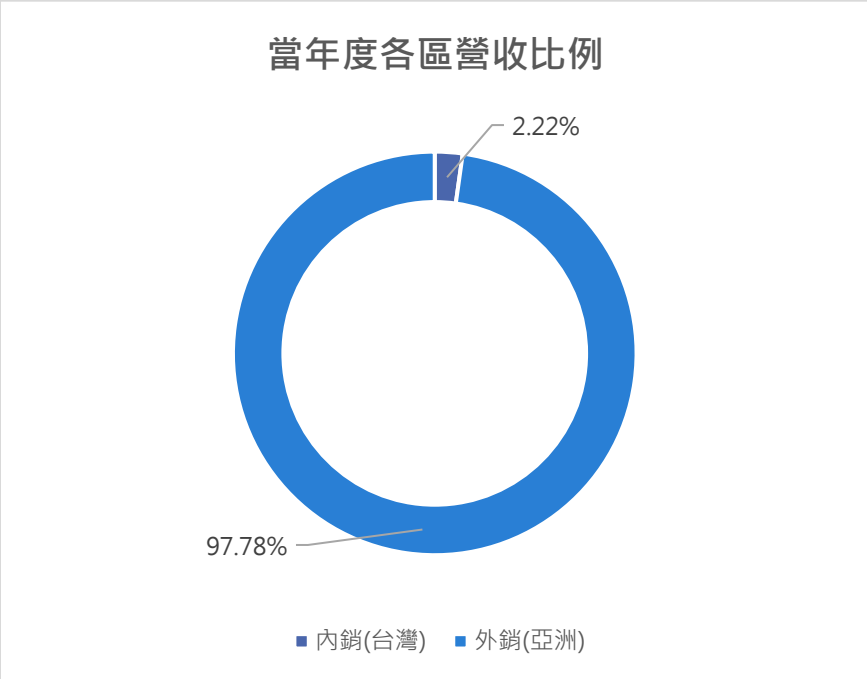
公司名稱	神盾股份有限公司
行業別	上櫃公司半導體業
總部位置	臺灣臺北市內湖區瑞光路 360 號 2 樓之 1
資本額 （單位：新台幣仟元）	912,508
股權結構	本國法人 5.24%、本國個人 87.89%、外國機構與外國個人 6.87%
當年度個體營收 （單位：新台幣仟元）	1,989,336
員工人數	臺灣：164 人
營運據點	臺灣 (臺北、新竹)
主要產品 / 服務	生物辨識感測 IC 及其應用
主要產品產量	Wafer: 36K (pcs) Package: 109KK (ea) Module: 239K (pcs)
主要產品銷售比重	生物辨識感測 IC 及其應用（97.11%） 技術服務收入（1.80%） 其他（1.09%）
各區營收比重	台灣（2.22%） 亞洲（97.78%）

註：資料統計至 2025 年底。

神盾公司產品







公司在整體產業鏈的上中下游位置圖

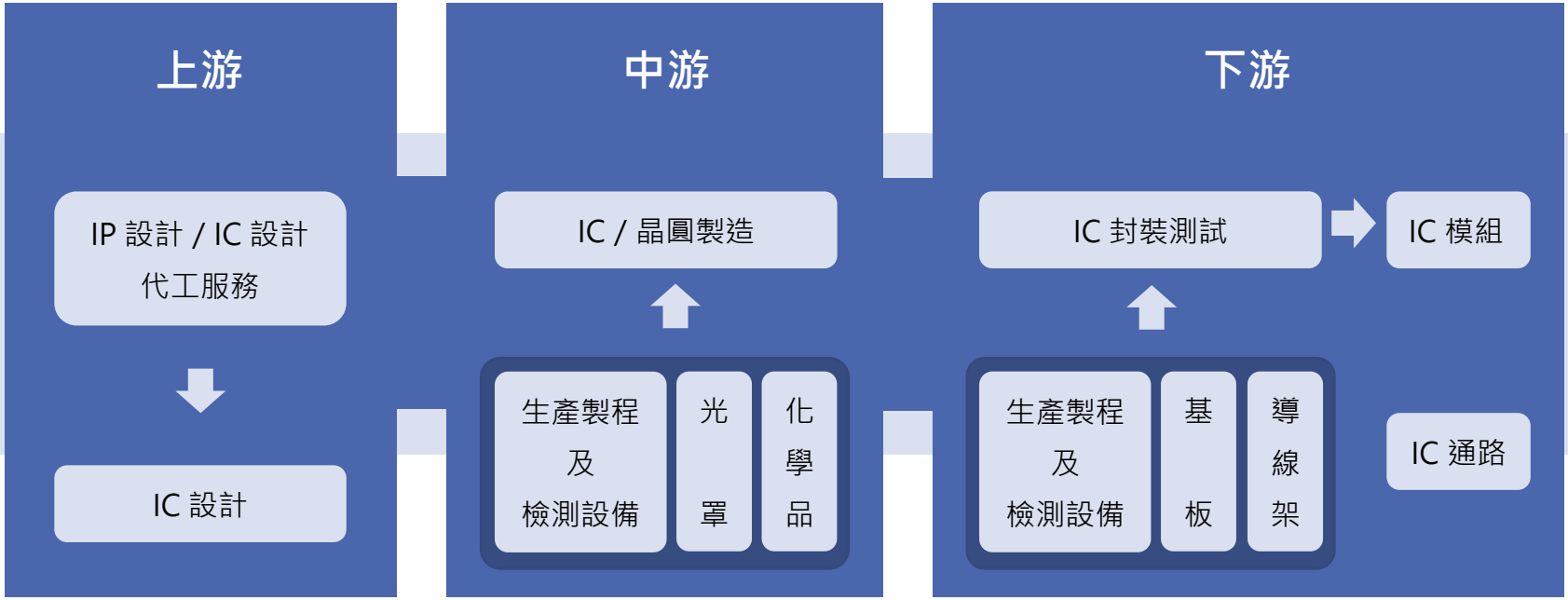
半導體產業鏈上游為 IP 設計及 IC 設計業，中游為 IC 製造、晶圓製造、相關生產製程檢測設備、光罩、化學品等產業，下游為 IC 封裝測試、相關生產製程檢測設備、零組件（如基板、導線架）、IC 模組、IC 通路等業。

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。

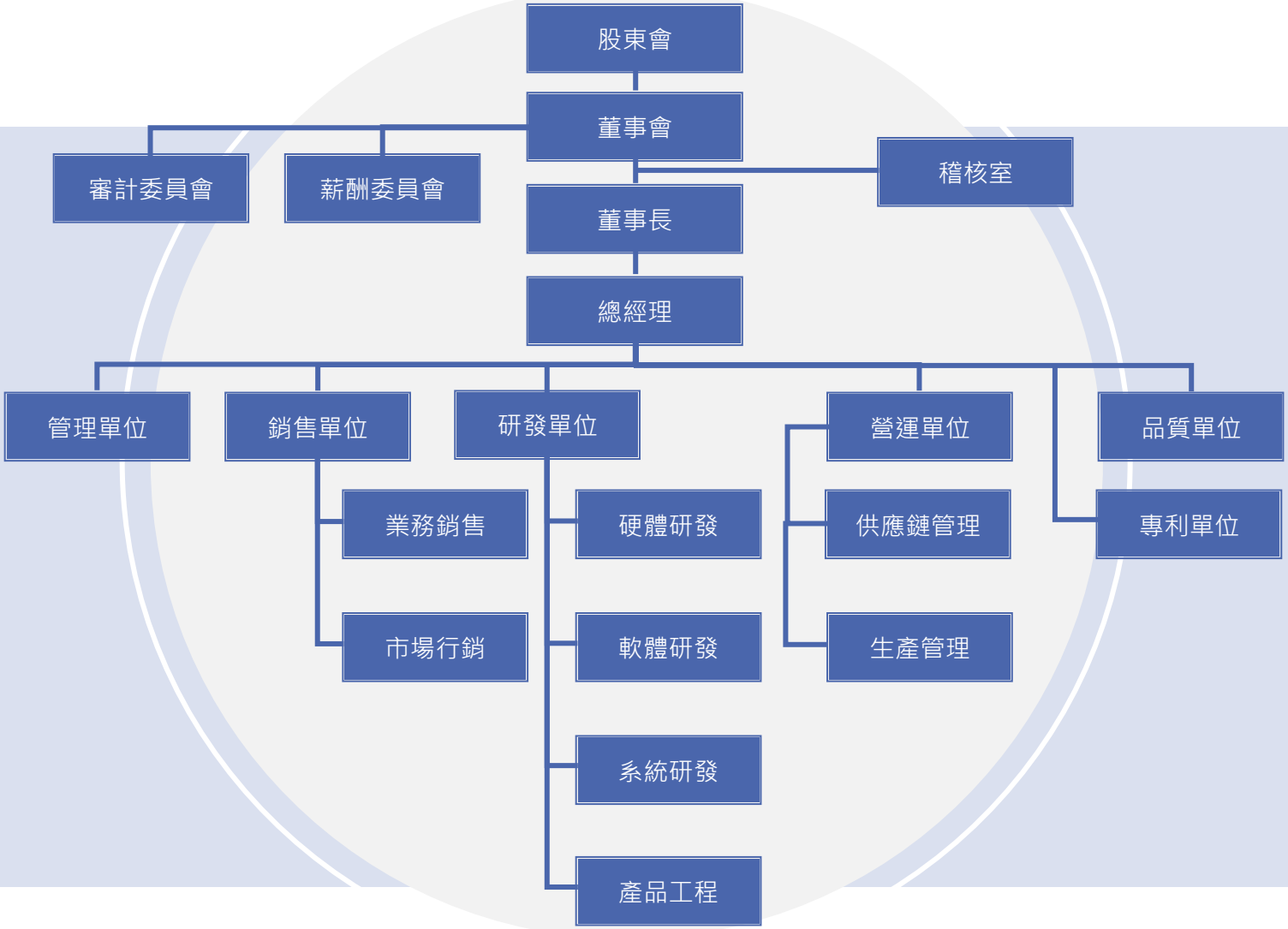
IC 產品的源頭來自 IC 設計，IP 為 IC 設計的智慧財產權，IP 開發流程包含 IP 設計與 IP 驗證，在 IC 設計中，IP 核心再利用可以有效縮短產品開發週期並降低成本，現今 IC 設計大幅增加了許多功能，因此必須運用既有的驗證有效 IP 元件，以滿足上市前置時間的要求。但是，由於功能要求與技術製程的差異，各公司必須提供的 IP 種類太多，因此產生專門從事 IP 設計之公司。IC 設計使用 CAD 等輔助工具，將客戶或自行開發產品的規格與功能，藉由電路設計由 IC 表現出來，就是如何將一片晶片的功能從邏輯設計到晶圓設計之流程。全球 IC 設計產業已進入美國、臺灣與中國大陸三分天下的時代。

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


股東會
董事會
審計委員會
薪酬委員會
稽核室
董事長
總經理
管理單位
銷售單位
研發單位
營運單位
品質單位
業務銷售
市場行銷
硬體研發
軟體研發
系統研發
產品工程
供應鏈管理
生產管理
專利單位

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、軟韌體開發與驗證。 ● 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

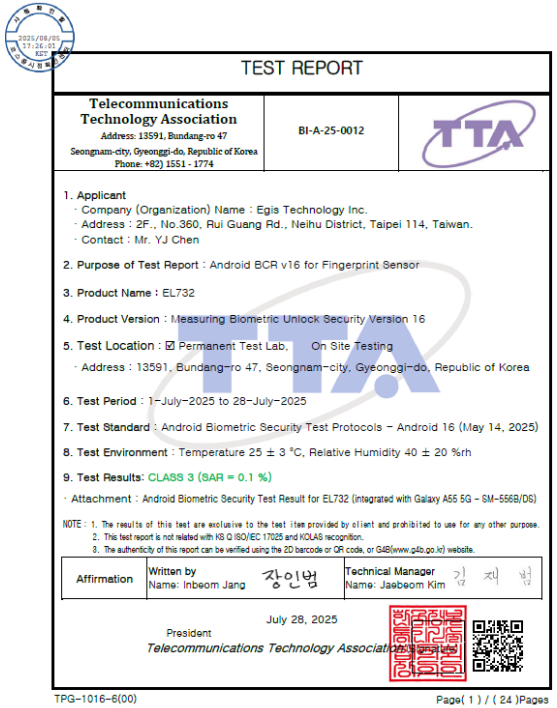
誠信、創新、責任、共融

- 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

當年度榮獲肯定：

公司手機類產品屢獲 Google 與 國際信用卡組織之「支付安全最高等級認證」



TEST REPORT

Telecommunications Technology Association
Address: 13591, Bundang-ro 47
Seongnam-city, Gyeonggi-do, Republic of Korea
Phone: +82) 1551 - 1774

BI-A-25-0012

1. Applicant
· Company (Organization) Name : Egis Technology Inc.
· Address : 2F., No.360, Rui Guang Rd., Neihu District, Taipei 114, Taiwan.
· Contact : Mr. YJ Chen

2. Purpose of Test Report : Android BCR v16 for Fingerprint Sensor

3. Product Name : EL732

4. Product Version : Measuring Biometric Unlock Security Version 16

5. Test Location : ☑ Permanent Test Lab. On Site Testing
· Address : 13591, Bundang-ro 47, Seongnam-city, Gyeonggi-do, Republic of Korea

6. Test Period : 1-July-2025 to 28-July-2025

7. Test Standard : Android Biometric Security Test Protocols - Android 16 (May 14, 2025)

8. Test Environment : Temperature 25 ± 3 °C, Relative Humidity 40 ± 20 %rh

9. Test Results: CLASS 3 (SAR = 0.1 %)

· Attachment : Android Biometric Security Test Result for EL732 (integrated with Galaxy A55 5G - SM-556B/DS)

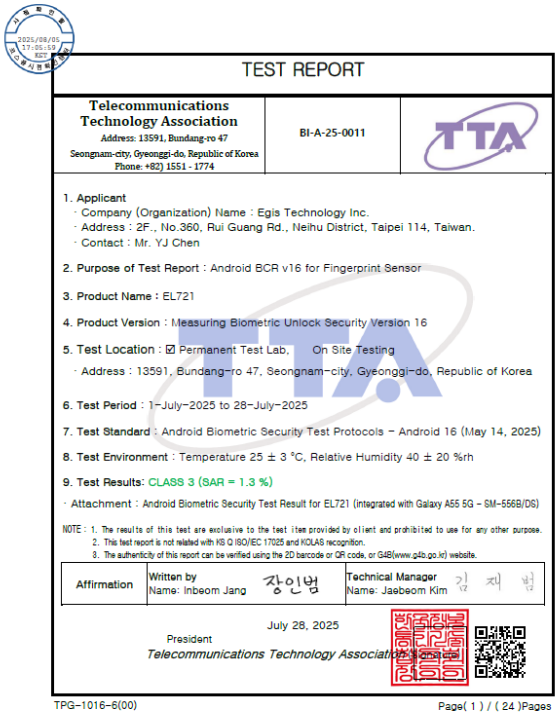
NOTE : 1. The results of this test are exclusive to the test item provided by client and prohibited to use for any other purpose.
2. This test report is not related with KS Q ISO/IEC 17025 and KOLAS recognition.
3. The authenticity of this report can be verified using the 2D barcode or QR code, or G4B(www.g4b.go.kr) website.

Affirmation	Written by Name: Inbeom Jang 장인범	Technical Manager Name: Jaebeom Kim 김 재 범

July 28, 2025

President
Telecommunications Technology Association

TPG-1016-6(00) Page(1) / (24)Pages



TEST REPORT

Telecommunications Technology Association
Address: 13591, Bundang-ro 47
Seongnam-city, Gyeonggi-do, Republic of Korea
Phone: +82) 1551 - 1774

BI-A-25-0011

1. Applicant
· Company (Organization) Name : Egis Technology Inc.
· Address : 2F., No.360, Rui Guang Rd., Neihu District, Taipei 114, Taiwan.
· Contact : Mr. YJ Chen

2. Purpose of Test Report : Android BCR v16 for Fingerprint Sensor

3. Product Name : EL721

4. Product Version : Measuring Biometric Unlock Security Version 16

5. Test Location : ☑ Permanent Test Lab. On Site Testing
· Address : 13591, Bundang-ro 47, Seongnam-city, Gyeonggi-do, Republic of Korea

6. Test Period : 1-July-2025 to 28-July-2025

7. Test Standard : Android Biometric Security Test Protocols - Android 16 (May 14, 2025)

8. Test Environment : Temperature 25 ± 3 °C, Relative Humidity 40 ± 20 %rh

9. Test Results: CLASS 3 (SAR = 1.3 %)

· Attachment : Android Biometric Security Test Result for EL721 (integrated with Galaxy A55 5G - SM-556B/DS)

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 KS Q ISO/IEC 17025 and KOLAS recognition.
3. The authenticity of this report can be verified using the 2D barcode or QR code, or G4B(www.g4b.go.kr) website.

Affirmation	Written by Name: Inbeom Jang 장인범	Technical Manager Name: Jaebeom Kim 김 재 범

July 28, 2025

President
Telecommunications Technology Association

TPG-1016-6(00) Page(1) / (24)Pages

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: SECN0147

Date SECN Issued: 09 Oct 2024 Next security review due: 09 Oct 2026

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, EC639, EC650 & EC652
Product Version: v12.2.318.601

Underlying Platform Manufacturer: -
Underlying Platform Name: - Platform Version: -
Underlying Platform SECN: -

Relying App Name: - Relying App Version: -

CDCVM Type: Fingerprint TA running on QSEE and TEEGris (v4.2.1, v5.0.0, & v6.0.0)

Security Laboratory: Keysight Technologies Riscure

Authorized by: Alan Mushing
Security Evaluation Working Group Chair
EMVCo, LLC
Date: 03 Mar 2026

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 new/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

榮獲衛生福利部國民健康署之「職場健康促進自主評核合格證明」

合格證明編號：HPA1140386

114年健康職場促進
自主評核合格證明

神盾股份有限公司

致力於推動職場健康促進，積極落實職場健康促進措施，建立優良之健康工作環境，經評定合格並給予證明。

職場健康促進自主評核
Self-Assessment of Workplace Health Promotion

HPA 衛生福利部 國民健康署

署長 吳昭軍

核發日期：114年8月

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夥伴共同維護地球，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。
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。

參與其他外部倡議與活動：

神盾與 FIDO 聯盟臺灣會員共同響應推動 Passkey Pledge 倡議，攜手推動 Passkey（通行密鑰）於全球與我國市場的落地應用，邁向更安全、更便利的免密碼時代

圖說：數位發展部數位產業署林組長、神盾張副總經理暨 FIDO 聯盟臺灣分會會長、FIDO 聯盟臺灣成員

來源：https://www.cio.com.tw/90328/

神盾帶領國內業者參與 SECON/eGISEC 2025 韓國國際安全展覽會

圖說：神盾張副總及精誠、來毅、叡揚、工研院等高階主管受邀參與韓國資安展會

https://www.youtube.com/watch?v=PSgtoRFoqIA

(1:25-1:38)

神盾規劃 FIDO 專場，於 InfoSec 2025 分享「無密碼時代」 促使電商、金融業與零售業都採用，共守安全的環境

圖說：神盾邀請公部門與各企業共同響應打造安全的環境
https://www.mirrordaily.news/story/9792

神盾擔任國經協會韓國委員會主任委員-49 屆台韓經濟聯席會議於 11 月登場　深化半導體、AI 合作受矚

圖說：由神盾張副總擔任韓國委員會主委（暨會議主席），與韓國駐台代表、國貿署副署長及各領域專家共同參與雙邊半導體與 AI 交流

https://www.mirrormedia.mg/external/mirrordaily_31943

誠 信 治 理

三、誠信治理

完善的公司治理體系涵蓋健全的董事會運作、嚴密的內部控制機制及穩健的財務管理，不僅有助於降低企業營運風險，亦能提升整體競爭優勢並強化品牌價值；同時，建立以誠信與負責為核心的企業文化，並確實遵循各項法令規範，以落實誠信經營。良好的公司治理架構亦可確保企業穩定成長，並保障投資人及各利害關係人之權益。

神盾已制定包括【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】等相關規範，要求公司所有決策與行為皆須以符合法令為基本原則，並於公司網站公開揭露。誠信為本公司之核心價值與經營根基，上述規範適用於董事、經理人、全體員工及相關人員。

依據台灣證券交易法及相關規定，公司已建立完整之公司治理制度。為進一步保障股東權益、強化董事會功能、重視利害關係人權益並提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，採行公平、公正、公開之董事選任機制，並設置獨立董事，以強化董事會之監督與管理效能。此外，公司秉持正確、即時且公平揭露之原則，建置完善之資訊揭露制度，透過公司網站及公開資訊觀測站提供營運、財務、董事會及股東會等相關資訊，確保股東能即時掌握公司最新動態。

神盾亦設有多元申訴與檢舉管道，於公司官網之利害關係人專區依不同對象設置專屬聯絡窗口，鼓勵內外部人員通報不誠信或不當行為。對於檢舉案件，將依情節輕重給予適當獎勵；若內部人員有虛報或惡意指控之情事，則依規定予以懲處，情節重大者得予以解任。該制度由人力資源單位專責規劃與檢討，以確保執行效率與有效性。公司並透過雙向溝通機制，持續瞭解利害關係人之需求與期待，並積極回應與落實。

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。
- 2025年董事會績效評估結果為94分 / 優良。
- 2025年功能性委員會績效評估等級為優良。
- 獨立董事占比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，為公司最高決策機構，負責審議重大事項並定期聽取董事會報告；董事會則為公司最高治理單位，董事均善盡善良管理人之注意義務，總經理輔佐董事長規劃經營方針並擬定永續發展策略，並由董事會審視財務表現與永續發展方向，同時督導公司依法規運作。為強化治理機制與提升競爭力，董事會下設審計委員會及薪資報酬委員會，以健全董事會功能；另設獨立之稽核單位，定期執行查核作業，並將結果呈報審計委員會及董事會。

本公司高度重視公司治理，致力於永續經營與誠信原則，持續優化治理架構，並以資訊公開透明為基礎，結合完善之內部控制制度，以維護利害關係人權益。依據公開發行公司內部控制相關規範，考量整體營運活動設計並落實內控制度，且持續檢討與調整，以因應內外部環境變化，確保制度之有效性，藉由完善管理機制提升經營績效，達成永續發展目標。

為提升董事履職支援與董事會運作效率，董事會於 2022 年 8 月決議由會計部門主管兼任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供必要資訊、安排進修課程、辦理董事會及股東會相關事務，並協助公司落實決議事項及維護投資人關係；當年度已完成 12 小時公司治理相關進修。未來公司將持續精進治理效能，強化利害關係人之信任。另於 2023 年，代理發言人取得 ESG 國際永續策略管理師（法國 AFNOR）證照，展現公司推動 ESG 之決心。

此外，公司財務報表均委由會計師事務所定期查核簽證，並依規定即時且正確揭露各項資訊，由專責人員負責對外資訊發布，並建立發言人制度，確保重大訊息能即時且妥適揭露，供股東及利害關係人參考。

展望未來，公司將持續強化董事會運作、提升資訊透明度，並逐步將永續發展理念納入公司治理架構中，以作為長期發展之核心目標。

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

- 每年至少一次向董事會報告當年度誠信經營推行成果。
- 每年至少一次向董事會報告利害關係人溝通議合情形。
- 本報告書將依內部作業程序，於公告前提報董事會決議。

董事會負責規劃公司整體經營策略，並對股東及利害關係人負責，董事於執行職務時應忠實履行責任並善盡管理人注意義務，以審慎態度行使職權。除依法或章程規定應由股東會決議事項外，公司之經營執行及各項治理制度之安排，皆須經董事會決議。

依公司章程規定，董事之選任採候選人提名制度，並依公司法第一百九十二條之一辦理，定期進行改選；另依公司治理實務守則，兼任公司經理人之董事席次不得逾三分之一。為促進董事會結構之健全與多元發展，公司亦推動董事多元化政策，認為多元背景有助提升整體績效。董事之遴選以專業能力為依歸，具備跨領域整合能力，並擁有法律、會計、財務、產業、行銷或科技等專業背景與實務經驗。

為強化董事會功能並達成治理目標，依公司治理守則規定，董事會整體應具備營運判斷、財務分析、經營管理、風險應變、產業知識、國際視野及決策與領導能力等。現任董事會由 9 席董事組成（含 4 席獨立董事），任期 3 年，董事長與總經理由同一人擔任。基於治理考量，公司於 2023 年 6 月 21 日增設 1 席獨立董事。董事會依法至少每季召開一次，當年度共召開 9 次會議，董事平均出席率為 88%。

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。

年度			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	9	100.00%	8	100.00%	8	88.89%
		女	0	0.00%	0	0.00%	1	11.11%
	年齡	未滿 50 歲	2	22.22%	2	25.00%	2	22.22%
		50～65 歲	4	44.44%	1	12.50%	1	11.11%
		65 歲以上	3	33.33%	5	62.50%	6	66.67%
	學歷	研究所	8	88.89%	5	62.50%	6	66.67%
		大專	1	11.11%	2	25.00%	2	22.22%
		其他	5	55.56%	1	12.50%	1	11.11%

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%。

為建立健全之董事會運作機制並強化監督效能，同時確保獨立董事於執行職務時維持其獨立性，董事會訂定「董事會議事規範」，明確規範獨立董事之職責範圍以供遵循。董事間秉持高度自律精神落實利益迴避制度，凡於議案中涉及自身或其代表法人利害關係者，除須於會議中充分揭露相關情形外，如有損及公司利益之虞，應迴避討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。

另為提升決策品質與董事會運作效能，董事會訂有「董事會績效評估辦法」，規定每年至少執行一次董事會、個別董事及各功能性委員會之績效評估，並應於次一年度第一季前完成。評估係依當年度指標進行，並得依實際運作情形適度調整指標權重，以持續優化董事會運作成效。

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。

本公司各部門平時透過既有溝通機制，定期與利害關係人保持互動；如遇利害關係人議題或永續相關事項可能對公司造成重大潛在不利影響時，將由相關權責單位進行全面性盡職調查，範疇涵蓋財務狀況、法令遵循情形、環境保護及勞動權益等面向，並將調查結果呈報董事長及財務長。董事長將依調查結果評估其對公司營運之影響程度，如屬重大事項，則提報董事會審議，並於決議後由相關單位負責後續執行。

2025 年度，神盾與利害關係人之間並未發生可能產生重大負面影響之事件，故無須提報董事會討論。透過此一制度之落實，強化了公司在利害關係人盡職調查及董事會面對潛在重大風險時之因應能力。

為完善風險控管並提升專業人士擔任董事之意願，公司為董事投保責任保險，使董事在執行職務時得以無後顧之憂，並降低因過失或疏忽所可能造成之公司及股東損失風險。

為強化最高治理單位對永續發展、公司治理、風險管理及產業趨勢之監督能力，神盾持續安排董事參與外部專業進修課程，協助董事即時掌握公司治理法規、永續揭露趨勢、氣候變遷、人權與性別平等、資訊安全、誠信經營、財務報導及新興科技發展等議題。

透過持續進修機制，董事會得以強化對重大主題、營運風險及永續發展策略之理解，並將相關知識運用於公司經營監督、風險控管及重大決策過程中。

2025 年度，本公司全體董事均完成年度進修，進修總時數達 70.5 小時，平均每位董事進修約 7.8 小時，且每位董事皆完成 6 小時以上之專業進修。課程內容涵蓋企業併購後整合與管理、人力資源策略、全球永續法規與氣候相關揭露、永續金融、內部人股權交易規範、資安管理、誠信經營、性別平等與職場防治、新興金融與 AI 半導體產業趨勢等主題。透過多元化課程安排，董事會持續提升其公司治理與永續監督職能，支持神盾將永續經營理念落實於營運管理與企業文化之中。

董事姓名	職稱	2025 年進修時數	主要進修主題
羅森洲	董事長	6	企業併購之人力資源策略、併購後整合與管理機制
施振榮	董事	16.5	人權與永續、全球經濟、永續法規與氣候揭露、反詐騙、洗錢防制與誠信經營、性別平等、資安管理、IFRS17 財務報告
羅時豪	董事	6	企業併購之人力資源策略、併購後整合與管理機制
蔡志群	董事	6	企業併購之人力資源策略、併購後整合與管理機制
陳劍威	董事	6	永續金融與氣候變遷
梁修宗	獨立董事	6	企業併購之人力資源策略、併購後整合與管理機制
曾禹旖	獨立董事	6	內部人股權交易規範與風險、數位金融與虛擬資產趨勢
陳思合	獨立董事	12	董事、監察人及公司治理主管實務研習
蕭文雄	獨立董事	6	企業併購之人力資源策略、AI 與半導體產業趨勢

3.1.2 功能性委員會

為強化監督與管理效能，董事會下設多個功能性委員會，包括審計委員會及薪資報酬委員會。各委員會除依法得獨立行使職權外，皆需對董事會負責，其所提出之議案亦須提交董事會審議決議。

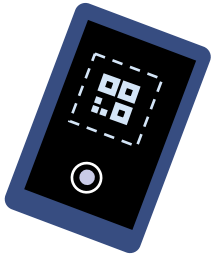
審計委員會

審計委員會負責協助董事會監督公司在會計制度、內部稽核、財務報導流程及相關內控機制之執行品質，並將評估結果提報董事會討論。依據董事會通過之「審計委員會組織規程」，本公司設置審計委員會，由 4 名獨立董事組成，其中 1 人擔任召集人，且至少 1 名委員具備會計或財務專業背景。審計委員會每季至少召開一次會議，當年度共召開 9 次，整體出席率達 83%。

內部稽核主管每季至少與全體獨立董事召開一次閉門會議，說明稽核執行情形，本年度共進行 4 次會議；此外，獨立董事亦與會計師召開 2 次會議，由會計師就財務報告查核結果進行說明，並進行法規宣導與意見交流。整體而言，獨立董事與內部稽核主管及會計師之間溝通順暢，有效提升監督機制之運作成效。

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，並規劃使薪酬制度與公司長期營運目標及永續（ESG）績效相互連結，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評估標準與薪酬之政策、制度、標準及結構，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬，並推動薪酬制度與公司長期營運目標及永續發展相互連結，以有效激勵並留任核心人才。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。

本公司將逐步研議相關評估指標，預計於 2027 年納入高階經理人績效評估及薪酬制度。

2025 年股東會已通過公司章程修訂案，章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於 5%為員工酬勞，提撥之員工酬勞中不低於 1%做為基層員工調整薪資或分派酬勞。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。

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 41 項稽核作業，稽核符合率達 100.00%。

稽核流程圖

擬定年度稽核計畫
提報董事會同意
執行稽核作業
製作稽核報告
發現缺失或異常事項時，提出建議並協調單位改善，並定期追蹤改善情形
稽核主管列席董事會報告稽核業務執行情形
至少每季一次向獨立董事報告內部稽核執行狀況及內控運作情形

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13人參與，總受訓時數6.5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	13

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

神盾重視營運風險管理與公司治理之有效運作，透過董事會監督、功能性委員會審議、內部稽核查核、永續發展任務小組彙整，以及各權責部門日常管理機制，持續辨識、評估及控管可能影響公司營運、財務、法規遵循、資訊安全、供應鏈穩定、人才留任及永續發展之各項風險。

本公司之風險管理以各權責部門為第一線管理單位，依其業務職掌辨識可能影響營運目標或利害關係人權益之風險，並擬定相應管理措施。永續發展任務小組則依據 2024 年重大主題鑑別結果、2025 年度營運發展情形、利害關係人溝通成果、產業趨勢及永續風險與機會，檢視重大主題相關風險之適用性與管理情形，作為永續報告書揭露及內部管理精進之依據。

公司亦透過內部控制制度及內部稽核機制，檢視各項風險控管作業之執行情形。稽核室依年度稽核計畫執行查核，並將稽核結果及改善追蹤情形提報審計委員會及董事會，以協助董事會及經理人評估內部控制制度之有效性。

風險治理架構

層級	角色定位	主要職責
董事會	最高治理及監督單位	監督公司整體營運策略、重大風險管理、內部控制制度及永續發展推動情形；如發生重大風險事件，依內部程序提報董事會審議。
審計委員會	財務報導、內控與稽核監督單位	協助董事會監督會計制度、財務報導流程、內部稽核及內部控制制度之執行品質，並聽取內部稽核及會計師報告。
稽核室	獨立查核與改善追蹤單位	依年度稽核計畫查核內部控制制度與各單位作業流程，提出改善建議並追蹤改善情形，定期向審計委員會及董事會報告。
永續發展任務小組	永續風險與重大主題彙整單位	依重大主題、利害關係人關注事項及永續風險與機會，彙整相關管理情形，並視需要提報董事會或管理階層。
各權責部門	第一線風險管理單位	依業務職掌辨識、評估及管理日常營運風險，並執行改善措施、留存佐證及追蹤成果。

風險辨識、評估與回應流程

	階段	流程說明	主要執行內容	產出與提報機制
一	風險辨識	各權責部門依日常營運活動及內外部資訊來源，辨識可能影響公司營運目標、利害關係人權益及永續發展之風險。	參考日常營運情形、年報風險事項、重大主題、利害關係人回饋、內外部稽核結果、法規變動、客戶要求及產業趨勢，辨識潛在風險。	初步彙整風險事項，作為後續評估、管理及揭露之基礎。
二	風險評估	依風險發生可能性及影響程度	就風險發生可能性、影響程度、可控性及對營運	確認風險等級、優先管理項目

		進行評估，判斷風險優先順序與管理需求。	持續性之影響進行評估，並視需要判斷是否涉及跨部門協作或重大管理議題。	及需追蹤之風險事項。
三	擬定管理措施	依風險類別及影響範圍，擬定相應之預防、減緩、轉移或改善措施。	針對營運、市場、財務、法遵、資訊安全、供應鏈、人才、產品安全及環境等風險，訂定控管措施；必要時由跨部門共同協作。	形成風險因應方案、改善計畫或管理措施。
四	執行與追蹤	各權責部門依管理措施執行風險控管，並定期追蹤執行情形與改善成效。	透過管理會議、內部稽核、供應商評鑑、客戶滿意度調查、員工意見回饋調查、資安演練、法規遵循檢視等機制，追蹤風險管理成效。	留存執行紀錄、查核結果、改善追蹤紀錄及年度成果。
五	提報與監督	依風險影響程度進行分層提報，確保重大風險受到適當監督。	一般風險由各權責部門持續管理；涉及跨部門或可能造成重大影響者，提報管理階層、永續發展任務小組或董事長及財務長；如屬重大事項，則提報董事會審議。	完成風險提報、管理階層追蹤或董事會監督；重大事項依決議辦理後續改善。

主要營運風險與管理方式

風險類別	風險說明	管理方式與因應措施
營運與市場風險	半導體產業景氣波動、終端市場需求變化、價格競爭加劇或客戶產品導入進度變動，可能影響公司營收、毛利及獲利表現。	持續追蹤市場需求及主要客戶產品規劃，強化既有產品競爭力，並拓展高附加價值應用領域。透過營運效率提升、成本結構檢視、產品組合調整及集團資源整合，降低單一產品或市場波動對營運之影響。

技術創新與 產品競爭風險	若產品技術演進、研發時程或產品能效未能符合市場與客戶期待，可能影響公司競爭力、客戶合作及未來營收動能。	持續投入研發資源，掌握產品趨勢及客戶需求，並透過技術合作、產品驗證、專利布局及跨部門專案管理，降低新產品開發及導入風險。將低功耗、高效能及小型化設計納入產品開發方向，以提升產品競爭力及環境效益。
資訊安全與 營運連續風險	資安攻擊、資料外洩、系統中斷或權限管理缺失，可能影響公司營業秘密、研發資料、客戶資訊安全及營運持續性。	建立資訊安全管理制度，執行權限控管、弱點掃描、SOC 監控、EDR 防護、資料備份、異地保存、資安教育訓練及社交工程演練。定期與外部專業資安顧問召開資安會議，檢視異常事件及資安風險。
供應鏈中斷與 供應商管理風險	若關鍵供應商發生供貨不穩、品質異常、環境或職安法規重大違規，或關鍵物料來源過度集中，可能影響產品交期、品質及客戶承諾。	對年度採購金額達一定門檻之關鍵供應商執行年度評鑑及永續評估，評估項目包含品質、交期、技術配合度、價格合理性、環境法遵、職安、人權及商業道德等面向。針對關鍵物料維持替代供應來源，以降低斷料或單一來源風險。
產品品質與 產品安全風險	若產品可靠度、有害物質管理或客戶指定安全性測試未能符合要求，可能影響客戶合作、產品導入、法規遵循及公司聲譽。	產品可靠度依 JESD78A、JESD22、MIL-STD-883D、J-STD-033、J-STD-020 等國際規範或客戶特殊要求執行；交付產品須符合 RoHS、REACH 及特定有害物質要求。透過第三方檢測、供應商物質檢測報告審查及產品責任保險，降低產品責任風險。
人才留任與 組織韌性風險	若關鍵人才流失、員工學習發展不足、薪酬福利競爭力下降或勞	透過員工意見回饋調查、勞資會議、HR 信箱、教育訓練、主管溝通、職務歷練、專案參與、薪酬制度檢視及離職交接機制，強化人

	資溝通不順，可能影響研發能量、組織穩定及長期競爭力。	才留任與知識傳承。依營運狀況、部門績效、個人績效及市場薪酬資訊檢視薪酬調整與晉升安排。
薪酬福利與激勵風險	營運績效波動可能影響年度晉升、薪酬調整及員工激勵，進而影響員工留任及組織士氣。	依公司營運狀況、部門績效、個人績效及市場薪酬水準檢視年度晉升及薪酬福利制度。透過薪資報酬委員會檢討董事及經理人薪酬制度，並依章程及法規要求強化基層員工薪資調整或酬勞分派機制。
倫理誠信與反貪腐風險	若員工、董事、經理人或商業往來對象涉及不誠信行為、利益衝突、貪腐或違反道德行為準則，可能影響公司信譽、法遵及客戶信任。	制定並揭露誠信經營守則、道德行為準則、誠信經營作業程序及行為指南；設置檢舉信箱及多元申訴管道，接受內外部人士檢舉，並保護檢舉人不因檢舉遭受不當處置。新進人員須完成誠信政策宣導。
法規遵循風險	若公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、客戶隱私、行銷標示或產品責任等法規遵循不足，可能導致裁罰、訴訟、營運限制或聲譽損害。	各部門依業務職掌追蹤主管機關法規更新及客戶要求，透過內部教育訓練、法規宣導、內控自評及內部稽核檢視法遵情形。公司亦要求供應商與合作夥伴遵循環保、職安、人權及勞動法規。
氣候與環境管理風險	能源使用、溫室氣體排放、客戶低碳供應鏈要求或氣候相關法規變化，可能增加營運成本或影響客戶合作條件。	持續推動組織溫室氣體盤查、能源使用管理、辦公室節能措施、公務車電動化、綠色產品設計及供應商環境法遵管理。將低功耗產品設計及供應鏈永續評估納入環境風險管理重點。

如遇利害關係人議題、重大營運事件或永續相關事項可能對公司造成重大不利影響時，將由相關權責單位進行盡職調查，評估其對財務狀況、法令遵循、環境保護、勞動權益、客戶權益或營運持續性之影響，並將結果呈報董事長及財務長；如經判斷屬重大事項，則提報董事會審議，並由相關權責單位依決議執行後續改善與追蹤。

2025 年度，神盾持續依各權責部門職掌執行風險控管，並透過管理機制，追蹤主要風險管理成效。報告年度內，公司未發生需提報董事會討論之重大負面影響事件，亦未發生重大資安事件、重大法規裁罰、重大供應鏈中斷、重大客戶隱私洩漏或重大勞資爭議事件。神盾將持續依營運發展、產業變化、法規要求及利害關係人關注事項，定期檢視風險管理機制之適用性，並透過跨部門協作及董事會監督機制，強化營運韌性與永續治理成效。

3.3 法規遵循

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。

註：重大違法，指單筆裁罰達新台幣 24 萬元以上者。

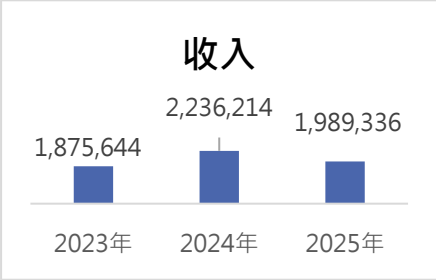
3.4 營運績效

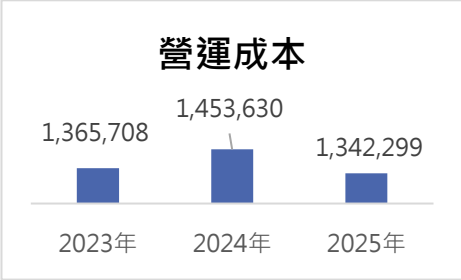
政策 / 承諾		● 穩健產品毛利，深化既有產品市占率。 ● 開發前沿高效能 AI 產品，拓展高附加價值市場。 ● 集團資源整合，創造最大價值。
目標	短期 (至 2026 年)	● 開發高效能 AI 人工智慧晶片以強化現有的軟、硬體運算能力。 ● 與晶圓廠、封裝廠及測試廠維繫良好之合作關係，密切合作利用大數據分析、機器學習、人工智慧等技術找出製程參數優化的關鍵於達到提升良率、改善流程、錯誤偵測、降低成本與縮短研發週期等目標，並避免發生原料短缺，有效控制生產成本。 ● 掌握產品趨勢及客戶需求，降低新產品研發風險。 ● 加深與現有客戶的合作，擴大產品線的合作，並開發現有產品之新應用，以擴大客戶基礎。

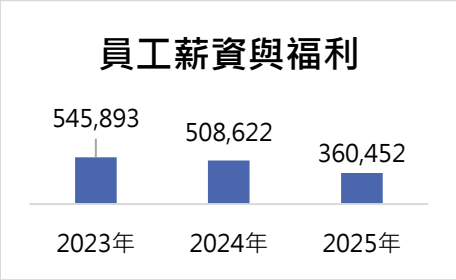
		● 快速而即時解決客戶產線問題。 ● 擴大產業佈局，以增加生物辨識感測 IC、資訊及消費性產品的周邊及控制 IC、無線音頻控制 IC、NRE 設計服務、ASIC 晶圓銷售及 IP 授權等市占率。
	中長期 (中期至 2028 年)	● 積極持續投入人工智慧領域創新開發，推出具競爭力的新產品，優化現有產品組合，提高產品競爭力及附加價值，使產品維持領先地位。 ● 建立更完善的內部管理系統，加強營運效率與對外的有效溝通，共同開發相關技術應用平台，與轉投資合作提供客戶多元解決方案，創造與轉投資公司之綜效及產品深度合作。 ● 往先進製程為主的高階晶片設計服務業務。 ● 整合轉投資公司及關係企業產品線，透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		● 業務部 / 聯絡管道： 業務 江小姐（國外）/ 邱小姐（國內） 電話：(02) 2658-9768 #525 / 818
評估機制		透過財務績效、產品與市場表現、研發投入、客戶合作、財務結構及投資人溝通等指標，定期檢視營運績效與策略執行成果。主要評估指標包含個體營收、營運成本、毛利、常態營運利潤、研發費用及其占營收比率、主要產品市場地位、客戶專案導入進度、聯合貸款清償情形、往來銀行家數、重大訊息公告件數、法人說明會次數及客戶滿意度調查分數。
當年度投入資源		● 人力資源方面，由業務、研發、營運、財務及投資人關係等單位共同負責客戶需求掌握、產品導入、成本控管、資金調度及資訊揭露。

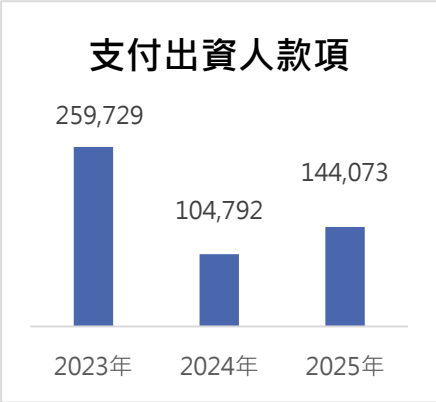
	● 財務資源方面，持續投入研發與策略轉型，2025 年研發資源為新台幣 1,025,943 仟元，並完成聯合貸款清償。 ● 技術資源方面，延續與 Fingerprint Cards 之合作，並推動 FPS、AI / HPC、IP 授權及先進封裝相關技術布局。 ● 外部資源方面，持續與主要客戶、合作夥伴、晶圓廠、封裝測試廠及金融機構維持合作，以支持營運成長與策略轉型。
當年度具體成果	● 神盾個體透過成本結構調整與營運效率提升，使調整後常態營運利潤較 2024 年增加 4.61%。 ● 公司持續投入研發資源，2025 年研發資源占營收比率為 52%；並成功將 FPS 技術移植至 Google Chrome OS 平台，通過 Lenovo 與 Acer 等主要客戶驗證，取得實際專案導入機會。 ● 2025 年完成聯合貸款清償，並與 10 家往來銀行維持穩定業務關係。 ● 發布中英文重大訊息各 90 則、召開 6 次法人說明會及發布 5 則新聞稿，持續強化投資人溝通與資訊透明度。

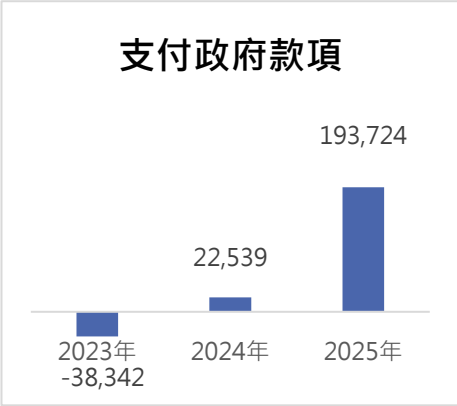
神盾以台灣為根據地，2025 年整合同業資產、透過交互技術授權，正面迎擊中國低價 IC 產品挑戰，打入國際大廠客戶，成為全球手機屏下指紋辨識產品的前五大核心廠商，並透過在關鍵市場培植支援團隊，建立國際技術支援服務體系，搭配完整的端到端平台研發系列，充分發揮技術優勢，並就近提供客戶支援服務。為進一步提升營收與毛利，神盾進一步透過投資與收購活動，擴充產品與服務領域，目標打造從 IP、IC 設計服務、到先進封裝設計投片的端到端服務聯盟，滿足客戶一次性購足的技術整合需求。


收入
1,875,644
2,236,214
1,989,336
2023年
2024年
2025年


營運成本
1,365,708
1,453,630
1,342,299
2023年
2024年
2025年


員工薪資與福利
545,893
508,622
360,452
2023年
2024年
2025年


支付出資人款項
259,729
104,792
144,073
2023年
2024年
2025年


支付政府款項
-38,342
22,539
193,724
2023年
2024年
2025年

社區投資
2,000
896
2,000
2023年
2024年
2025年

（單位：新台幣仟元）

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）。

8.2025 年個體收入受市場需求及產品組合調整影響較前一年度下降，惟公司持續進行成本結構調整與營運效率優化。以「收入 - 營運成本 - 員工薪資與福利」衡量之內部核心營運利潤指標，由 2024 年 273,962 仟元提升至 2025 年 286,585 仟元，增加 12,623 仟元，約成長 4.61%。惟 EBITDA 仍為負值，顯示公司仍處於營運轉型與獲利改善階段，後續將持續聚焦產品競爭力、客戶導入及成本效率提升。

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		公司持續整合研發人才、產品技術與外部合作資源，並與國際主要客戶及技術夥伴建立合作關係，推動生物辨識感測技術之升級與應用拓展。神盾亦鼓勵研發團隊參與國際技術交流、產業論壇及相關協會，掌握前瞻技術趨勢，持續強化產品差異化與商業化落地能力。
目標	短期 (至 2026 年)	● 完成超聲波指紋辨識技術於手機應用之產品開發與驗證。 ● 持續優化影像品質、生物辨識準確度及系統整合能力。
	中長期 (中期至 2028 年)	● 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		● 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。
評估機制		以研發費用、研發費用占營收比率、研發人力占比、研發人員學歷結構、年度完成產品 / 技術開發項目、產品原型開發進度，以及 FRR / FAR 生物辨識效能測試結果，評估創新研發推動成效。
當年度投入資源		● 人力資源，研發人力占全公司 62.2%，研發人員中研究所以上學歷占比 65.69%，顯示公司持續以高比例專業研發人才支撐技術創新。

	● 財務資源，2025 年研發投入維持相當水準，研發費用達新臺幣 1,025,943（仟元）、研發/營收比率 52%。 ● 技術資源，研發團隊投入超聲波指紋感測器原型開發、多 baseline 校正、多 frame integration、生物辨識資料庫優化及辨識演算法調整。 ● 測試驗證資源，公司進行影像品質、辨識效能及競品對標測試。
當年成果	● 2025 年，神盾完成超聲波指紋感測器 Gen1 原型開發，並完成與國際領先產品之影像品質對標測試。 ● 透過多 baseline 校正、多 frame integration、生物辨識資料庫優化及辨識演算法調整，神盾超聲波指紋技術已縮小與業界領先產品之差距，FRR / FAR 測試表現亦達成優於業界標準。

超音波生物辨識效能 vs 業界標準

測試條件	神盾超音波感測器成果	業界標準	評估結果
Washed finger	FRR 1.1% / FAR 1/76K	FRR < 3% FAR < 1/50,000	高於業界標準
Normal finger	FRR 0.2% / FAR 1/Inf	FRR < 3% FAR < 1/50,000	高於業界標準

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 2025 年發展的重大方向。隨著智慧型手機螢幕技術演進，神盾超音波感測器利用超聲波感應原理，透過三角度 spider pattern 校正 TX beamforming 參數與每次手指放置前重新捕捉 baseline，成功提升影像清晰度與均勻性。雖然在 3.3 lpmm 對角線解析度仍有待優化，但神盾在 multi-frame integration + line filter 處理下，已有效減少紋路變形與模糊問題，展現強大追趕動能。

短期內，神盾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，2025 年研發投入維持與 2024 年相當水準，研發費用達新臺幣 1,025,943（仟元）、研發/營收比率 52%，致力於提升產品的能效並持續追求技術創新的領先地位。

2023-2025 年成功開發之產品 / 技術

年份	簡述
2023 年	● 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。 ● 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 年	● 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。
2025 年	● 超聲波指紋感測器 Gen1 原型開發與競品對標測試 ● Gen2 飛時測距 8x8 晶片優化 ● 指紋模組自適應 IO 與 FPS 極速解鎖應用 ● 光學指紋 AI 演算法持續升級

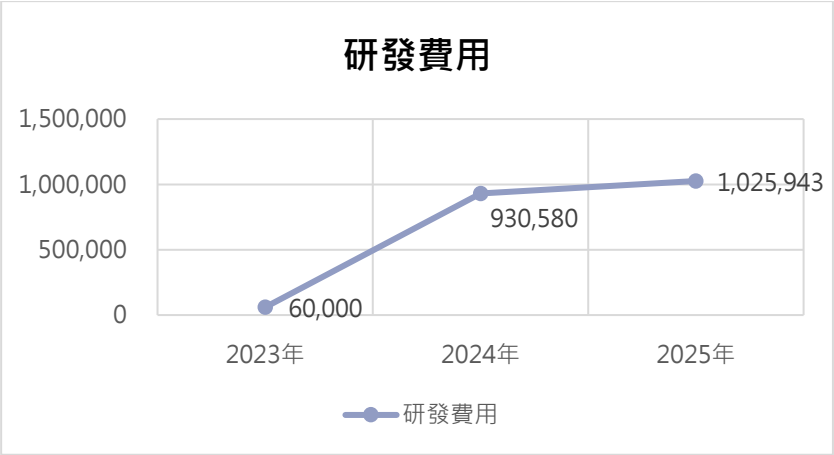
2023-2025 年度研發投入資源 （單位：新台幣仟元）

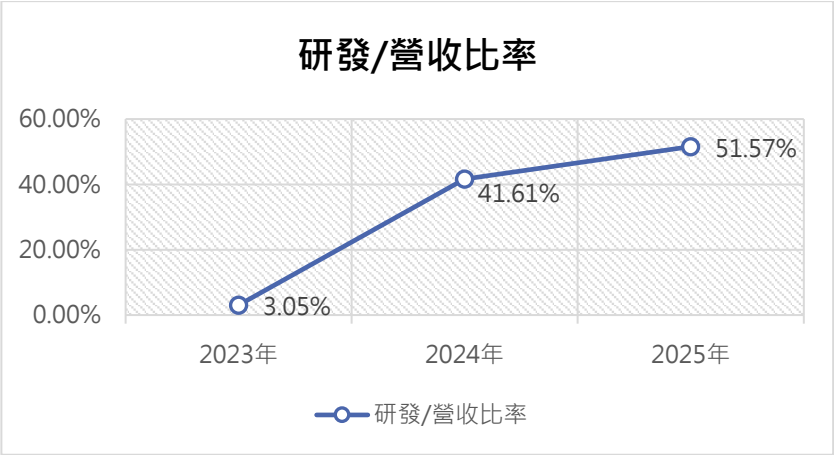
年度	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用	60,000	930,580	1,025,943
研發 / 營收比率	3.05%	41.61%	51.57%
研發人力	110 人	120 人	102 人
研究所學歷 / 研發人員比率	83.55%	87.57%	65.69%

註：2024 永續報告書將 2024 年度研發/營收比例誤植為 41.07%，特此更新。

2023-2025 年度專利件數及累計專利件數

統計 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
當年度獲證件數	64	24	12
累積有效專利件數	329	223	188





神盾多年來累積豐富的生物辨識專利資產。因應技術演進與產品策略更迭，公司近年啟動專利組合優化機制，主動汰除部分早期電容及光學式之邊緣專利，致使整體專利數量呈現階段性調整。然而，公司仍牢牢掌握核心技術權益，並積極布局近年新興之超聲波指紋、智慧感測等前沿領域，持續活化無形資產並蓄積創新能量。

2025 年神盾持續挹注資源於前沿算力與感測技術之研發，年度個體研發費用占營收比重達 52%。
本公司透過超聲波感測開發專案，成功優化晶片效能與影像辨識度，在核心技術與專案導入上取得關鍵進展，進一步縮小與國際指標大廠之技術差距，為集團戰略轉型提供成長動能。

3.5.2 產品安全

產品安全管理承諾

神盾重視產品品質、可靠度與使用安全，並將產品安全管理納入產品開發、供應商管理、可靠度驗證及交付品質控管流程中。雖然產品安全未列為本年度沿用之重大主題，惟其與客戶信任、產品導入、法規遵循及公司聲譽密切相關，因此本公司仍持續透過內部品質管理機制與第三方檢測程序，確保交付產品符合客戶要求及相關國際規範。

神盾以「符合客戶需求、遵循國際規範、降低產品責任風險」作為產品安全管理方向，透過研發、品質、營運及供應鏈管理等單位之分工合作，持續強化產品可靠度、有害物質管理及客戶指定安全性驗證。

產品可靠度驗證

為確保產品於設計、測試及交付階段均符合品質與可靠度要求，神盾依據國際規範及客戶特殊要求執行產品可靠度驗證，包括 JESD78A、JESD22、MIL-STD-883D、J-STD-033、J-STD-020 等標準。

針對特定產品或客戶專案，本公司亦配合客戶要求進行安全性、可靠度或功能性測試，確保產品能符合終端應用情境及客戶導入

需求。透過上述驗證流程，神盾持續降低產品失效、品質異常或無法通過客戶驗證之風險，並維持產品交付品質之一致性。

有害物質與綠色產品管理

在有害物質與綠色產品管理方面，神盾要求直接材料供應商遵循相關環境與有害物質管理規範，並要求供應商具備 ISO 14001 環境管理系統，以確保環境管制及品質管理能以系統化方式運作。

供應商須遵循 RoHS、REACH、歐盟包裝及包裝廢棄物指令、蒙特婁議定書、PoHS、衝突礦產相關規範及美國毒性物質控制法案（TSCA）等要求。神盾亦定期審查供應商物質檢測報告，並要求供應商每年更新相關資料，以降低產品違反有害物質規範或客戶綠色產品要求之風險。

第三方檢測與產品責任保障

為確保交付產品符合客戶及法規要求，神盾持續執行可靠度第三方驗證及 SGS 有害物質分析，並視產品特性與客戶需求，進行相關產品認證、法商 FIME 及韓國 TTA 等第三方驗證，以確認產品符合國際安全標準及客戶應用需求。

此外，神盾亦為產品投保產品責任保險，保額為每年 1,000 萬美元，以強化產品責任風險管理，並提升客戶對本公司產品品質與交付安全之信任。

2025 年度管理成果

2025 年度，神盾所使用之原物料皆符合有害物質管制要求，且未使用衝突礦產。產品抽樣送交專業機構檢測之結果亦符合法規、客戶要求及公司內部標準。

報告年度內，本公司未發生任何違反綠色產品法規或客戶協定之事件，亦未發生因產品責任問題導致產品下架或回收之情事。

3.5.3 綠色產品

政策 / 承諾		神盾致力於綠色產品研發，將低功耗、高效能及晶片微縮納入產品設計與技術優化方向。作為 IC 設計公司，神盾透過產品架構優化、功耗降低及晶片面積縮小，協助客戶提升終端裝置能效與電池續航力，並降低單位產品所對應之製造資源與材料使用，持續強化產品競爭力與環境效益。
目標	短期 (至 2026 年)	● 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 (中期至 2028 年)	● 積極參與技術規格制訂協會。 ● 建立綠色產品年度產品開發規劃。 ● 達成產品耗能持續下降技術目標。
負責部門 / 申訴機制		● 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。
評估機制		以產品功耗降低率、終端裝置電池續航力提升、晶片面積縮小幅度、單片晶圓 IC 產出效率，以及產品年度產品開發規劃達成情形，評估綠色產品重大主題之推動成效。主要追蹤指標包含光學指紋產品功耗精進 50%以上、終端裝置續航力實測結果、IC 面積縮小 20%以上、單片晶圓產出數量變化及低功耗產品開發進度。
當年度投入資源		● 人力資源，由研發部整合產品設計、系統架構、演算法及測試驗證等專業人力，持續投入高效能、低功耗之光學屏下指紋辨識系統開發。 ● 研發資源，持續開發高效能、低功耗之光學屏下指紋辨識系統；

	● 技術資源，投入產品架構優化、功耗控制、晶片面積縮小及系統設計改善； ● 測試驗證資源，透過功耗量測、終端裝置續航力實測及晶圓產出效率評估，確認產品能效改善與設計優化成果。
當年成果	● 神盾光學指紋產品功耗由 22mA 降低至 10mA，降幅達 54.5%，達成產品 Roadmap 所訂定之功耗下降目標。 ● 依實測結果，相關產品可使終端裝置電池續航力提升至原先 1.5 倍以上。 ● IC 面積縮小 20%，使單片晶圓 IC 產出數量較前一代提升約 50% 至 60%，有助於提升製造資源使用效率並降低單位產品所對應之材料與資源耗用。

綠色產品設計，從降低功耗開始

作為生物辨識 IC 設計公司，神盾雖不直接生產終端裝置，但產品設計將影響客戶終端產品於使用階段的耗電表現、電池續航力及整體設計效率。因此，神盾將綠色產品視為產品競爭力與環境責任的結合，透過低功耗設計、晶片微縮及系統架構優化，協助客戶在導入生物辨識功能時，同時兼顧安全性、便利性、效能與節能需求。

在行動裝置與智慧終端產品持續追求輕薄化、高效能與長續航的趨勢下，晶片功耗表現已成為影響終端產品使用體驗的重要因素。神盾透過晶片架構優化、演算法調整、功耗控制及系統設計改善，持續降低產品運作所需能耗，並將相關成果納入年度產品開發規劃與研發專案管理，作為成熟產品升級與新產品開發的重要方向。

光學指紋產品能效提升成果

2025 年，神盾持續開發高效能、低功耗的光學屏下指紋辨識系統，並於光學指紋產品達成明確能效改善成果。透過產品設計與系統架構優化，光學指紋產品功耗由 22mA 降低至 10mA，降幅達 54.5%，已達成產品年度產品開發規劃所訂定之功耗下降目標。依

實測結果，相關產品可使終端裝置電池續航力提升至原先 1.5 倍以上，展現神盾以技術創新協助客戶降低終端產品能源需求的具體成果。

此一成果的意義不僅在於產品規格改善，更在於神盾將「低功耗」轉化為客戶可感知的產品價值。對終端品牌客戶而言，晶片功耗降低有助於延長裝置使用時間、改善使用者體驗，並回應市場對高效能與低耗能產品的期待；對神盾而言，則進一步強化公司在光學屏下指紋辨識技術中的差異化競爭優勢。

晶片微縮帶動製造資源效率

除降低產品使用階段功耗外，神盾亦持續透過 IC 面積縮小與設計優化，提升單位晶圓產出效率。2025 年，神盾相關產品之 IC 面積縮小 20%，使單片晶圓可產出之 IC 數量較前一代提升約 50% 至 60%。

晶片面積縮小除有助於提升製造效率與成本競爭力外，亦可降低單位產品所對應之製程能源、水資源及相關耗材使用。隨著 IC 尺寸縮小，後段封裝製程所需之金線、軟排、鏡頭及 IR 片等材料用量亦可相應減少，報廢品所占用之廢棄物體積亦同步下降。神盾透過產品設計端的持續優化，使綠色產品效益不僅體現在終端使用階段的省電表現，也延伸至製造資源效率、材料使用效率與產品生命週期管理。

綠色產品對客戶與環境的雙重價值

神盾綠色產品策略的核心，不只是降低單一晶片功耗，而是透過產品設計協助客戶在終端產品上取得「效能、續航、尺寸與永續」之間的平衡。低功耗設計可協助客戶降低終端產品使用階段的能源需求；晶片微縮則有助於提升晶圓利用效率與材料使用效率，進一步降低單位產品對製造資源的需求。

因此，神盾的綠色產品不僅是環境管理成果，也是公司產品競爭力、客戶合作價值與長期技術產品設計的具體展現。未來，神盾將持續依循綠色產品年度產品設計開發規劃，推動產品功耗下降、能效提升與晶片微縮，並透過研發部門與業務單位共同回應客戶對低功耗、高效能及永續產品規格之需求。

項目	2025 年度成果	對客戶與環境之價值
產品功耗優化	光學指紋產品功耗由 22mA 降低至 10mA，降幅達 54.5%。	協助終端裝置降低使用階段耗電量，提升產品能效與使用體驗。
電池續航提升	依實測結果，終端裝置電池續航力提升至原先 1.5 倍以上。	協助客戶在導入生物辨識功能時兼顧便利性、效能與續航表現。
晶片面積縮小	IC 面積縮小 20%。	有助於降低單位產品所對應之製造資源使用與材料需求。
晶圓產出效率	單片晶圓 IC 產出數量較前一代提升約 50% 至 60%。	提升製造效率，降低單位產品所對應之能源、水資源及耗材消耗。
綠色設計推動	持續開發高效能、低功耗之光學屏下指紋辨識系統。	強化產品差異化，提升神盾於綠色科技與低功耗應用領域之競爭力。

2025 年，神盾已達成光學指紋產品功耗下降及晶片微縮之技術目標。未來，公司將持續依據產品年度產品開發規劃推動功耗降低、能效提升與設計優化，並與客戶及供應鏈夥伴共同推進更具效率與永續價值之產品解決方案。

3.5.4 客戶關係

客戶關係管理

神盾重視與客戶之長期合作關係，並以客戶需求為核心，持續強化產品品質、技術支援、交期掌握、問題回應及服務溝通機制。對神盾而言，客戶關係不僅是日常業務往來，更是公司掌握市場需求、優化產品規格、提升服務品質及強化產品競爭力的重要來源。作為生物辨識 IC 設計公司，神盾產品多應用於客戶終端裝置及系統平台，因此公司除重視產品本身之效能、品質與可靠度外，亦持續透過業務、研發、營運、品質及供應鏈等單位之跨部門合作，回應客戶於產品導入、量產、交期安排、品質改善及技術支援等不同階段之需求，致力成為客戶值得信賴的技術與產品合作夥伴。

為即時回應國際客戶於產品開發、導入驗證、量產支援及問題排除等不同階段之需求，神盾持續建構貼近主要市場與客戶所在地之國際服務網絡。除台灣台北與新竹據點外，公司亦透過韓國水原、日本東京，以及中國上海、深圳、南京等服務據點，提供客戶在地化業務溝通、技術支援與專案協作服務。透過鄰近客戶的支援模式，神盾得以更即時掌握客戶需求與產品應用回饋，縮短問題回應與技術協作時程，並強化跨區域客戶服務效率，進一步提升客戶信任與長期合作關係。

客戶服務與問題回應流程

神盾由業務單位作為客戶主要聯繫窗口，負責受理客戶需求、問題回饋及申訴事項。當客戶提出產品、品質、交期、技術支援或其他服務需求時，業務單位將先行彙整需求內容，並依問題性質轉由業務營運處及相關權責部門進行分析與處理；必要時，由研發、品質、營運或供應鏈管理單位共同參與，以確保問題能獲得及時且妥適之回應。

穩定供應與即時技術支援

面對市場需求波動、交期壓力及供應鏈不確定性，神盾將穩定供貨與即時服務視為客戶關係管理的重要環節。公司透過提前規劃關鍵物料、掌握產能安排、追蹤供應進度及強化供應鏈協作，降低外部供應鏈變動對客戶產品導入與量產時程之影響。

同時，神盾持續強化在地服務與技術支援能力，針對客戶於產品開發、導入、量產及問題排除過程中所提出之需求，迅速調度相關專業團隊提供協助。透過業務、研發、品質及營運單位之跨部門合作，公司得以即時掌握客戶需求並提供具彈性的解決方案，進一步提升服務效率與客戶信任。

2025 年度，神盾未因外部供應鏈壓力而發生重大供貨中斷情形，展現公司在客戶服務、產銷協調及供應鏈管理上的韌性與執行能力。受惠於客戶需求及產品銷售表現，2025 年度指紋 IC 銷貨數量較 2024 年度成長 35%。

客戶滿意度調查與改善機制

為持續掌握客戶對神盾產品與服務之評價，公司每年依據「客戶滿意度管理程序書」執行客戶滿意度調查，調查對象以前十大客戶為主，並於每年 6 月底前完成結果分析，彙整於客戶滿意度調查彙整表。調查結果作為公司改善服務品質、產品品質、技術支援及價格競爭力之重要依據。

針對客戶滿意度調查中評分較低或客戶提出改善建議之項目，神盾將由業務營運單位彙整後，轉由研發、品質、營運或相關權責

部門進行檢討，並依問題性質提出改善措施。公司亦持續追蹤近三年客戶滿意度調查結果及變化趨勢，作為後續服務優化與競爭策略調整之參考。

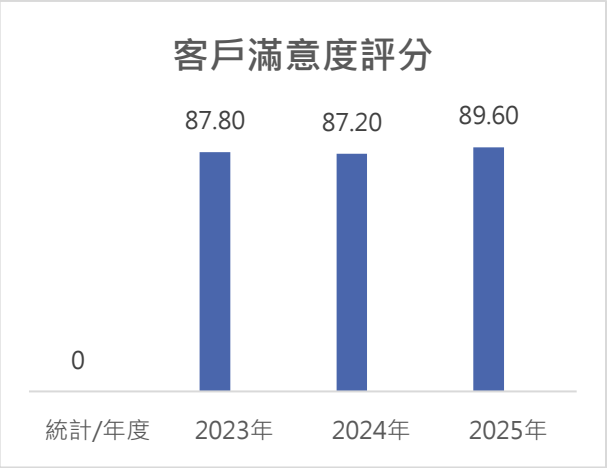
年份	分數	改善說明
2023	87.80	提升新產品的上市時間及價格競爭力。
2024	87.20	在整個研發和品質領域中，在遇到問題時能夠更積極地進行有效合作、快速進行交叉指導和回應。
2025	89.60	提升新產品的價格競爭力。

客戶評核與合作肯定

2025 年，神盾持續以產品品質、穩定供應、即時技術支援及綠色產品設計回應客戶需求，並透過跨部門協作機制，強化產品導入、量產支援與問題處理效率。除持續推動低功耗產品與綠色產品設計外，本公司亦重視客戶對品質、交期及服務支援之評核結果，並將相關回饋納入後續產品與服務改善依據。

報告年度內，神盾於主要客戶供應商品質評核中維持良好表現，年度平均評分達 92.04 分，多數季度獲 A 級評等，公司於產品品質、供應配合及服務支援等面向持續獲得客戶肯定，神盾將持續針對客戶評核結果與回饋意見進行追蹤改善，並透過品質管理、技術支援與產銷協調機制，深化與客戶之長期合作關係。

此外，神盾亦憑藉綠色產品、穩定供應及技術服務能力，2025 年榮獲歐菲微電子「優秀合作夥伴 (綠色環保產品)」表揚。未來，公司將持續以高效能、低功耗產品設計及穩定服務能力，協助客戶提升終端產品競爭力，並共同推動更具永續價值之產品解決方案。



註：歐菲微電子的綠色環保大會中的表揚

2025 年度，神盾持續透過客戶滿意度調查、即時服務回應、跨部門問題處理及技術支援機制，強化客戶關係與合作品質。本年度客戶滿意度調查結果較 2024 年提升，顯示公司於產品服務、問題回應及客戶溝通等面向之改善逐步展現成效。

報告年度內，神盾未發生洩漏客戶隱私之事件，亦未發生重大客戶申訴案件。公司持續將客戶回饋納入產品開發、品質管理、價格競爭力及服務流程改善之參考，以提升客戶滿意度並深化長期合作關係。

此外，神盾憑藉綠色產品、穩定供應及技術服務能力，於 2025 年獲得客戶肯定，榮獲歐菲微電子優秀合作夥伴(綠色環保產品)表揚。未來，公司將持續以高效能、低功耗產品設計、即時技術支援及穩定供貨能力，協助客戶提升終端產品競爭力，並共同推動更具永續價值之產品解決方案。

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		神盾將資訊安全視為核心風險管理之一環，致力於維護公司營業秘密、研發技術、客戶資料、個人資料及重要資訊資產之機密性、完整性與可用性。本公司持續優化資訊安全政策及管理機制，透過制度化、系統化及風險導向之管理方式，降低資訊外洩、資料竄改、系統中斷及資安事件對營運造成之影響。
目標	短期 (至 2026 年)	● 加強基礎防護能力 ■ 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 ■ 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 (中期至 2028 年)	● 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 ■ 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 ■ 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	● 負責部門：資訊部 ● 申訴機制：凌先生（02）2656-1798 ＃8806
評估機制	● 神盾透過定期資安會議、資安風險評估、系統弱點掃描、資通安全稽核、備份還原演練、社交工程演練及資安事件追蹤等機制，檢視資訊安全管理之有效性。 ● 公司每季與外部專業資安顧問召開資安會議，針對 SOC 異常事件、內外部資安威脅趨勢、系統弱點與改善追蹤事項進行檢討。 ● 內部稽核、會計師資訊查核及客戶稽核，檢視資訊安全管理機制之執行情形。
當年度投入資源	● 財務資源，年度資安經費為新臺幣 9,751 仟元。 ● 人力資源，由資訊部統籌資訊安全管理，並安排資安專責人員參與外部訓練。 ● 技術防護資源，公司持續導入並維護防毒軟體、EDR、SOC 監控、系統弱點掃描、漏洞修補、資料異地備份、機房與網路管制及帳號權限清查等機制。 ● 外部專業資源，每季與專業資安顧問召開資安會議。 ● 教育與演練資源，持續推動員工資安宣導、社交工程演練及備份還原演練，以提升同仁資安意識與公司災難復原能力。
當年度成果	● 2025 年度，神盾資訊安全管理機制運作穩定，未接獲內外部利害關係人資安相關申訴 ● 未發生重大資安事件或因資安事件造成公司營運中斷之情事。

	● 內部稽核、會計師查核及客戶稽核皆未發現重大資安缺失。 ● 報告年度內，公司完成 3 場備份還原演練，持續驗證資料備份、異地保存及災難復原機制之有效性； ● 執行 3 次內部員工社交工程釣魚郵件演練，發送逾 5,525 人次模擬郵件，員工測試入侵率約 0.40%。針對演練中遭測試入侵之同仁，公司透過系統提供線上教育訓練，以提升員工資安意識與風險辨識能力。

資安治理與管理架構

神盾重視資訊安全管理，將資安防護納入公司整體風險管理與營運韌性之重要範疇。資訊部為公司資訊安全管理之主要權責單位，統籌資訊安全政策維護、資安防護措施規劃、資安風險監控、資安事件處理、教育訓練及備份還原演練等工作。

報告年度內，神盾每季定期與外部專業資安顧問公司召開資安管控會議，由資訊人員共同參與，針對 SOC 異常事件進行檢視、分析及追蹤，並參酌國內外重大資安事件與威脅趨勢，作為持續精進資安架構與管理措施之依據。

資安風險監控與防護機制

神盾透過制度化及系統化方式強化資訊安全防護，並以「事前預防、即時監控、事件處理、持續改善」作為資安管理方向。公司持續檢視資訊安全政策與風險控管機制，並透過端點防護、網路流量監控、資料備份、權限控管及弱點管理等措施，降低資訊外洩、資料竄改、系統中斷或不當使用之風險。

2025 年度，神盾持續推動以下資安防護措施：

防護面向	管理措施
資料安全	即時更新防毒軟體，搭配 EDR 與 SOC 聯防機制；定期進行系統弱點掃描與漏洞修補，降低惡意程式、外部攻擊及系統弱點風險。
基礎架構防護	強化機房、作業電腦、行動裝置、門禁系統及網路管制，並每日執行系統資料異地備份，以維持資訊系統穩定性與資料可用性。
帳號權限控管	定期清查閒置帳號與特權帳號，確保系統權限配置符合最小權限原則，降低權限濫用或帳號遭不當使用之風險。
資安稽核與改善	定期執行資通安全稽核，確認系統合規性與安全性，並依據查核結果提出改善措施及追蹤執行情形。

資安教育訓練與社交工程演練

資安風險除來自外部攻擊與系統弱點外，亦可能源於人員操作疏失或資安意識不足。為降低人為風險，神盾持續透過內部宣導、教育訓練及社交工程演練，提升員工對釣魚郵件、惡意連結、資料外洩及常見資安威脅之辨識能力。

2025 年度，神盾安排資訊人員參與外部訓練課程，並持續執行內部員工社交工程演練。演練內容以釣魚郵件模擬為主，每次設計約 6 至 10 種郵件情境，協助員工辨識可疑郵件及潛在資安風險。針對演練中遭測試入侵之同仁，公司透過系統提供線上教育訓練，以強化後續風險辨識與防範能力。

項目	2025 年度成果
資安專責人員外訓課程	訓練時數 9 小時，參與人次 3 人次。
內部員工社交工程演練	執行 3 次，發送逾 5,525 人次模擬郵件。
社交工程演練結果	員工測試入侵率約 0.40% ，並針對遭測試入侵同仁提供線上教育訓練。

資料備份、災難復原與營運韌性

為確保重大資安事件、系統異常、天然災害或人為疏失發生時，重要資料與系統服務得以快速恢復，神盾建立資料備份、異地保存、還原測試及權限管理機制。公司每日執行系統資料異地備份，並定期辦理備份還原演練，以驗證備份資料之完整性及災難復原程序之可行性。

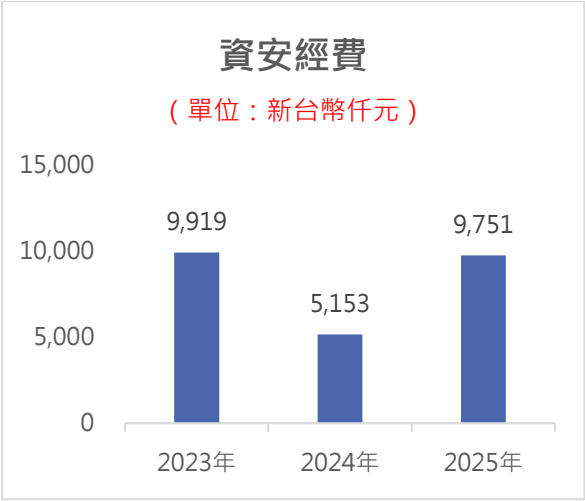
2025 年度，神盾共執行 3 場備份還原演練，持續確認資料備份可靠性與系統復原能力。透過備份還原演練及災難復原機制，公司得以強化營運韌性，降低資訊系統中斷或資料遺失對營運造成之影響。

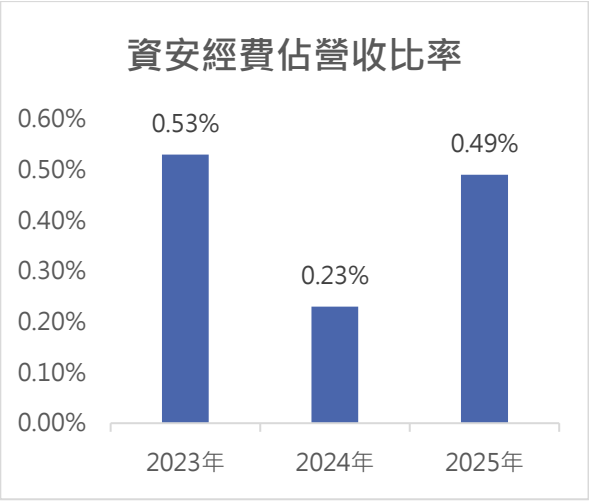
資安投入與年度成果

神盾持續投入資源強化資訊安全管理，資安經費主要用於資安防護工具、系統監控、弱點管理、顧問服務、備份機制、教育訓練及演練活動等項目。2024 年度因前期資安建置已完成，經費以日常維運為主，故經費較前期下降。2025 年度神盾持續優化轉型，資安經費為新台幣 9,751 仟元，較 2024 年增加，顯示公司持續強化資安防護及營運韌性之投入。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
單位：新台幣仟元	9,919	5,153	9,751

2025 年度，神盾未發生重大資安事件，亦未因資安事件造成公司營運中斷；內部稽核、會計師查核及客戶稽核皆未發現重大資安缺失。報告年度內亦未接獲內外部利害關係人資安相關申訴。整體而言，神盾資安管理機制運作穩健，並將持續透過資安風險評估、防護技術強化、員工教育訓練及災難復原演練，提升公司資訊安全防護能力與營運韌性。





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 2025 年，神盾積極推動永續供應鏈管理，要求生產製造類關鍵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。

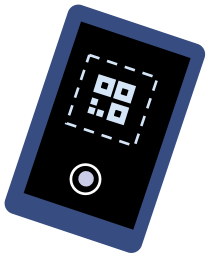
公司當年度具體措施

節能減碳	● 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，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，終端裝置電池續航力，經實測達原先 1.5 倍以上。 ● 2025 年邊界場域新增二處辦公室，且台元辦公室租賃面積大，透過精細量測與精準溫控，降低開啟大型冰水主機次數，達成節約能源，2025 年度的辦公室營運消耗量不增反降 2.7176%。 ● 本年度完成公務車全數汰換成電動車，降低碳排放，確保環保效益，全年度的組織總能源耗損降低 2.174%。
事業廢棄物清運	● 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	● 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。
綠色採購	● 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	● 神盾建立完整的環境管制物質管理流程，做法如下： ■ 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。 ■ 2025 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



政策 / 承諾		神盾重視供應鏈穩定與永續管理，致力與供應夥伴共同維護產品品質、交付穩定、環境法規遵循、職業安全、人權保障與商業道德。公司依供應商類型及風險特性進行分級管理，並透過供應商評鑑、永續評估問卷、法遵檢視及專案管理機制，強化供應鏈韌性與永續發展能力。
目標	短期 (至 2026 年)	● 針對年度交易金額達新台幣 2,000 萬元以上之生產製造類關鍵供應商，執行年度供應商評鑑及逐步導入永續評估，確保其品質、交期、技術配合度及永續管理符合公司要求。 ● 對新供應商則導入分級管理機制，並評估年度交易次數達三次以上者納入永續作為檢視，以提升永續管理效益。
	中長期 (中期至 2028 年)	● 針對既有生產製造類供應商，逐步提升永續評估覆蓋率，並以勞動人權、健康安全、環境保護及商業道德等面向強化供應商永續管理。 ● 針對 IP / 技術授權類策略供應商，逐步建立完整之供應商審查與風險控管制度，將技術驗證、權利歸屬、分階段付款、資安保密及產品導入成效納入專案管理。
負責部門 / 申訴機制		● 負責部門：採購部 ● 申訴機制：羅小姐（02）2656-1798 ＃8817
評估機制		● 公司針對年度交易總金額達新台幣 2,000 萬元（含）以上之生產製造類關鍵供應商， 1. 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。 2. 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。

	● 新供應商評鑑則依品質、交期、服務與支援能力等項目評分，並檢視其永續作為是否有環境、勞動或人權裁罰紀錄。
當年度投入資源	● 人力資源，由採購部主責供應商評鑑、永續評估問卷及供應商溝通作業，並依供應商類型由相關權責單位共同參與評估。 ● 技術與專業資源，將品質、交期、技術配合度、有害物質管理、環境法遵、職業安全、人權及商業道德等項目納入評估內容。 ● 財務與合約管理資源，針對 IP / 技術授權類策略供應商，逐步建立合作前審查、合約里程碑、分階段付款、技術驗證及後續產品導入成效追蹤機制。
當年度成果	● 2025 年，生產製造類關鍵供應商已完成年度供應商評鑑及永續評估，評估回收率達 100%，平均評分達 87 分；受評供應商皆符合當地環境及職安法規，未發現重大違規或負面環境、職安危害紀錄。 ● 新增非直接物料新供應商共 10 家，其中 9 家完成永續作為檢視，完成率為 90% 。 ● 因部分供應商屬單次交易或專案支援性質，公司後續將採「交易達三次以上」發放問卷，進行永續作為檢視，與追蹤基準，以提升管理效益。

神盾為 IC 設計公司，產品開發與交付仰賴晶圓製造、封裝測試、關鍵材料、技術服務、IP 授權及其他專業合作夥伴共同完成。供應鏈管理不僅關係產品品質、交期、成本與客戶承諾，也與環境法規遵循、職業安全、人權保障、商業道德及營運韌性密切相關。因此，神盾將永續供應鏈列為本年度沿用之重大主題，持續透過供應商分級管理、供應商評鑑、永續評估問卷、法遵檢視及跨部門合作機制，降低供應鏈營運與永續風險。

考量不同供應商對公司營運之影響程度及風險型態不同，神盾將供應商管理區分為「生產製造類關鍵供應商」、「IP / 技術授權類策略供應商」及「一般營運與非直接物料供應商」三類，並依其交易特性、合作週期及風險屬性採取不同管理方式。

供應商分級與管理重點

供應商類型	定義與範圍	主要風險	管理重點
生產製造類關鍵供應商	與產品製造、品質、交期或客戶交付直接相關，且年度交易金額達新台幣 2,000 萬元以上之供應商，例如晶圓、封裝測試、關鍵原物料或生產製造相關合作夥伴。	品質異常、交期延誤、供應中斷、環境法規違反、職安與人權風險、有害物質不符合要求。	每年進行供應商評鑑，評估品質、交期、技術配合度及價格合理性；並依永續評估問卷或永續報告書檢視其環境、社會及治理管理情形。
IP / 技術授權類策略供應商	提供 IP、技術授權、設計服務或關鍵技術合作，對公司產品開發、技術布局或未來商業化具有重大影響之供應商。	權利歸屬不清、技術驗證不如預期、專案時程延誤、付款與成果不對等、資訊安全與保密風險、後續整合或產品導入效益不確定。	採專案型風險管理，於合作前進行財務、法務、技術、資安與商業可行性評估；合作期間依合約里程碑、交付成果、驗證進度與分階段付款進行控管；待技術導入產品後，再追蹤實際應用成效。
一般營運與非直接物料供應商	提供行政、設備、服務、非直接物料或專案支援之供應商。	服務品質不穩、短期或一次性交易比例高、問卷回收不易、法遵或職安風險未充分掌握。	對新供應商採分級管理；交易達一定頻率者納入永續作為檢視，並透過提前宣導、資料補件及追蹤機制逐步提升評估覆蓋率。

生產製造類關鍵供應商管理

生產製造類關鍵供應商與神盾產品品質、交付穩定及客戶承諾高度相關，因此神盾以年度交易金額、供應內容及對產品交付之影響程度作為評估基礎，針對年度交易金額達新台幣 2,000 萬元以上之生產製造類關鍵供應商，定期執行年度評鑑及永續評估。

年度評鑑由品質可靠保證單位主導，並協同品保、工程、研發等相關單位共同參與，依「年度供應商評鑑表」評估品質、交期履行能力、技術與配合度及價格合理性。永續評估則透過永續評估問卷或供應商永續報告書，檢視供應商於環境永續、社會責任、公司治理與法規遵循等面向之管理情形。

如供應商評鑑結果不符合公司要求，神盾將視情形要求限期改善、降低採購量或暫緩合作；若供應商無法配合矯正及預防措施，則依內部程序提出取消合格供應商資格之申請，並經相關單位會簽及核准後停止往來。

歷年生產製造類關鍵供應商評鑑成果

生產製造類關鍵供應商評鑑	2024 年	2025 年
供應商家數	11	11
供應商評鑑家數	11	11
供應商符合率%	100%	100%

IP / 技術授權類策略供應商管理

隨著神盾營運與技術布局逐步延伸至 IP、ASIC 設計服務及高效能運算相關應用，IP / 技術授權類供應商對公司未來產品開發與商業化成效之影響日益提高。此類供應商雖可能因交易金額較高而符合「年度交易金額達 2,000 萬元以上」之門檻，但其風險型態不同於一般生產製造類供應商，不能僅以品質、交期或環境法規遵循作為主要評估依據。

針對 IP / 技術授權類策略供應商，神盾將逐步建立專案型供應商審查與風險控管制度。合作前，將由採購、研發、法務、財務及資訊等權責單位共同評估供應商之財務穩定性、技術能力、權利歸屬、授權範圍、保密義務及法規遵循情形；合作期間，將透過合約里程碑、分階段付款、技術交付文件及階段性驗收機制，控管專案執行進度與付款風險；合作後，則持續追蹤 IP 導入產品後之技術穩定性、客戶驗證進度及實際商業化成效，作為後續合作、續約或供應商評估之依據。

管理階段	管理重點
合作前審查	評估供應商財務狀況、營運穩定性、技術能力、IP 權利歸屬、授權範圍、訴訟或侵權風險、出口管制或法規遵循、資訊安全及保密能力。
合作中控管	將付款條件與技術交付、文件交付、測試結果、整合進度或階段性驗收成果連結，降低付款與實際成果不對等之風險。
合作後追蹤	追蹤 IP 導入產品後之技術穩定性、客戶驗證進度、商業化成果、後續維護支援及是否符合原合作目的。

新供應商與非直接物料供應商管理

神盾亦針對新供應商建立導入與評估機制。新供應商須填寫永續評估問卷並提供相關佐證資料，以利永續作為檢視，並另依品質、交期、服務與支援能力等指標進行評分，總分達 80 分以上者得成為合格供應商；同時，公司亦透過公開資訊平台或主管機關資料，檢視供應商是否有環境、勞動或人權相關裁罰紀錄。

2025 年新增非直接物料新供應商共 10 家，其中 9 家已完成永續作為檢視，完成率為 90%。由於 IC 設計產業常有單次性、臨時性或專案支援性採購需求，部分中小型供應商對於系統性永續問卷之配合度及資料準備仍需時間。為提升管理效益，神盾將導入分級管理機制，未來以「年度交易次數達三次以上之新供應商」發放問卷，進行永續作為檢視，與追蹤基準，並透過提前宣導、溝通與輔導逐步提高完成率。

供應商盡職調查與永續要求

- 神盾於供應商導入與合作過程中，依供應商類型及風險程度執行盡職調查與永續要求。
- 財務面，公司於交易前評估潛在供應商之財務狀況及經營概況；
- 環境面，要求供應商取得 ISO 14001 環境管理系統相關證書，並確保產品符合 RoHS / HF、REACH 等有害物質管理要求；
- 人權與社會責任面，要求供應商承諾參照 ISO 45001、SA8000、ISO 26000 或責任商業聯盟 RBA 等標準，建立相應管理體系。

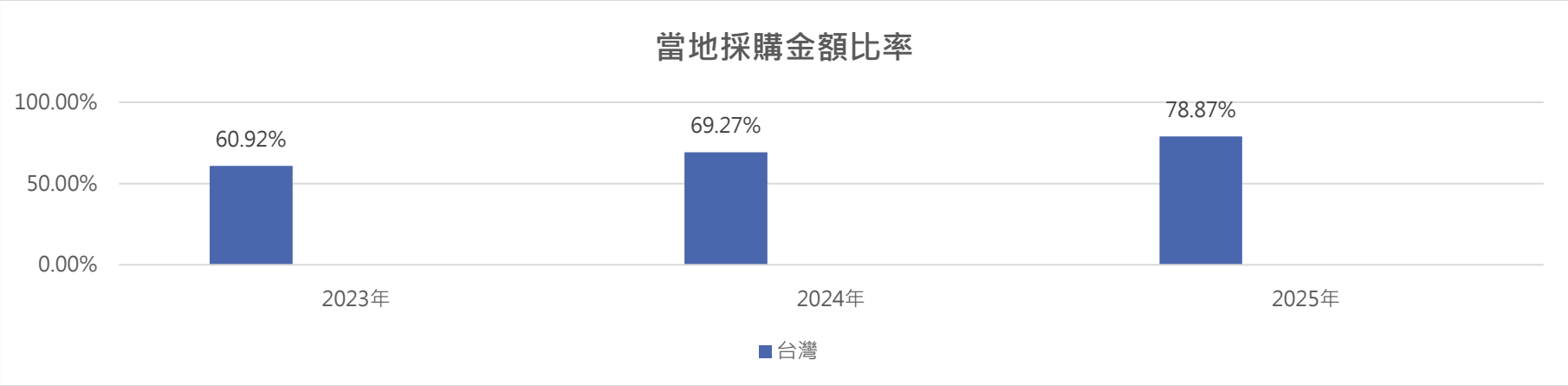
近 3 年在地採購情形

我們重視與在地供應鏈之合作關係，透過與台灣原物料供應商及加工廠商合作，提升供應鏈溝通效率與交付彈性，並降低長距離

運輸可能產生之管理與環境負擔。2025 年，神盾在地採購金額比率為 78.87%，較前兩年度提升，顯示公司持續強化在地供應鏈合作。

項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
在地採購金額比率（%）	60.92%	69.27%	78.87%

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%。



4.2 氣候變遷因應

一、治理（Governance）

神盾認知氣候變遷可能對企業營運、供應鏈穩定及長期發展帶來潛在風險與機會，因此將氣候相關議題納入永續資訊揭露之考量。公司由永續發展任務小組統籌氣候相關資訊蒐集、溫室氣體盤查、風險與機會檢視及因應措施彙整，並依議題性質與行政管理、資訊管理、供應鏈、研發及相關權責單位協作，使氣候議題能適當反映於日常營運管理與風險控管流程中。

永續發展任務小組依公司營運需求，彙整氣候相關風險、溫室氣體排放、能源使用、供應鏈管理及綠色產品推動情形，並視需要向董事會或管理階層報告。董事會及管理階層則透過永續發展規劃、風險管理、內部控制及永續報告書審議機制，掌握公司氣候相關議題之推動情形與資訊揭露品質。

管理層級 / 單位	角色與職責
董事會	為公司最高治理單位，負責監督公司整體營運策略、重大風險管理及永續發展推動情形。如氣候相關風險或機會可能對公司營運造成重大影響，將依公司治理程序提報董事會審議。
管理階層	負責評估氣候相關風險與機會對公司營運成本、供應鏈穩定、客戶合作及財務表現之影響，並督導各權責單位執行相關因應措施。
永續發展任務小組	統籌氣候相關資訊蒐集、溫室氣體盤查、能源使用資料彙整、氣候風險與機會檢視及永續報告書揭露內容，並視需要向管理階層或董事會報告。
各權責單位	依業務職掌執行氣候風險管理措施。總務單位負責辦公據點與能源使用管理；資訊單位負責資訊設備、遠距作業與資料備援；採購及營運單位負責供應鏈風險追蹤；研發及業務單位負責低功耗產品開發與客戶低碳需求回應。

二、策略（Strategy）

（一）氣候相關風險與機會

神盾為無自有製造廠之 IC 設計公司，主要營運活動集中於辦公室、研發及資訊作業環境，直接溫室氣體排放相對有限。惟氣候變遷仍可能透過能源成本、客戶碳資訊揭露要求、供應鏈減碳成本、極端氣候事件及關鍵供應商營運穩定性等面向，對公司營運與供應鏈造成間接影響。

氣候風險

- 轉型風險方面，隨著全球淨零政策、能源轉型及客戶低碳供應鏈要求提升，未來電力成本、碳資訊揭露、供應商碳管理及客戶永續評核等要求可能逐步增加，進而影響公司營運成本、供應商管理及客戶合作條件。
- 實體風險方面，極端氣候事件可能影響員工通勤、辦公據點運作、供電穩定性或關鍵供應商之營運狀況，間接影響公司產品開發時程、客戶服務效率及供應鏈穩定性。

類型	氣候相關議題	對神盾之潛在影響	管理與因應方向
轉型風險	電力成本及能源管理要求提升	辦公室、研發及資訊設備用電成本可能上升，影響營運費用管理。	持續追蹤能源使用與溫室氣體排放，強化 IT 機房、辦公空間及設備之能源管理。
轉型風險	客戶及主管機關對碳資訊揭露要求提高	客戶可能要求供應商提供碳排、能源使用或減碳管理資訊，影響客戶合作與供應鏈評核。	持續執行溫室氣體盤查，逐步提升氣候資訊揭露完整性，並強化供應商永續資訊蒐集。

轉型風險	上游供應商減碳成本轉嫁	晶圓代工、封裝測試及其他關鍵供應商因減碳、能源或環境法規要求產生之成本，可能反映於供應報價。	透過供應商分級管理、永續評估與長期合作關係，持續掌握供應鏈風險與成本變化。
實體風險	極端氣候造成營運或供應鏈中斷	颱風、豪雨、高溫或供電不穩可能影響員工通勤、辦公據點運作或供應商交付能力。	建立遠距連線、線上簽核及數位化作業機制，並與關鍵供應商保持供應進度追蹤與溝通。

氣候機會

氣候相關機會方面，神盾將低功耗、高效能及晶片微縮納入產品設計與技術優化方向。透過降低產品功耗、提升終端裝置電池續航力及提高晶圓產出效率，神盾可協助客戶提升終端產品能效，並強化公司於低碳與高附加價值應用市場之競爭力。

類型	氣候相關議題	對神盾之潛在影響	管理與因應方向
氣候機會	低功耗與高能效產品需求提升	客戶對終端產品節能、長續航及低功耗晶片需求提高，有助於神盾產品差異化。	持續推動低功耗產品設計、晶片微縮及產品能效提升，協助客戶降低終端產品能源需求。
氣候機會	供應鏈與服務布局優化	就近支援客戶及強化供應鏈協作，可提升服務效率與營運韌性。	透過在地採購、供應商協作及客戶服務機制，提升供應鏈反應速度與合作穩定性。

（二）對營運與財務之影響

供應鏈、客戶合作、現金流量、財務績效、財務狀況及資金成本之潛在影響。本公司為無自有製造廠之 IC 設計公司，主要營運活動集中於辦公室、研發及資訊作業環境，直接溫室氣體排放相對有限；惟氣候變遷仍可能透過能源成本、供應鏈減碳要求、客戶低碳供應鏈評核、極端氣候事件及低功耗產品需求等面向，對公司營運及財務表現造成間接影響。

為利於氣候相關風險與機會之管理與揭露，神盾依公司營運規劃及產品開發週期，初步定義短期、中期及長期如下：

時間尺度	定義	對應公司管理週期
短期	3 年內	年度營運計畫、預算管理、能源使用管理、溫室氣體盤查及客戶即時要求回應。
中期	3 至 5 年	產品開發規劃、供應鏈永續管理、客戶低碳要求回應及資訊設備能源效率管理。
長期	5 年以上	長期技術布局、低功耗產品策略、供應鏈韌性、氣候法規趨勢及淨零轉型方向。

在短期，氣候相關影響主要來自辦公室、研發及資訊設備用電所衍生之能源成本，以及客戶對溫室氣體排放、能源使用及永續資訊揭露之即時要求。神盾將持續執行溫室氣體盤查、追蹤能源使用情形，並透過辦公空間與資訊設備管理，降低能源成本變動對營運費用之影響。

三、風險管理（Risk Management）

神盾逐步將氣候相關風險納入整體風險管理架構，與營運、供應鏈、法規遵循、資訊安全及財務管理等風險一併進行辨識與評估。各權責單位依其業務職掌，辨識氣候變遷可能對辦公據點、資訊設備、能源成本、供應鏈、客戶要求及產品開發所造成之影響，並由永續發展任務小組彙整相關風險、機會與因應措施。

本公司依氣候風險之發生可能性、潛在影響程度、影響期間及可控性，判斷風險管理優先順序。一般性氣候風險由各權責單位依日常管理機制持續追蹤；涉及跨部門協作或可能對營運造成重大影響者，則提報管理階層討論，必要時依公司風險管理及治理程序提報董事會審議。

氣候風險鑑別與評估流程

流程階段	執行方式
風險與機會辨識	各權責單位依日常營運、能源使用、溫室氣體盤查結果、客戶要求、供應商溝通、法規趨勢、產業發展及極端氣候事件等資訊，辨識可能影響神盾營運及長期發展之氣候相關風險與機會。
風險分類	將氣候相關議題區分為轉型風險、實體風險及氣候相關機會。轉型風險包含能源成本、碳資訊揭露、客戶低碳供應鏈要求及供應商減碳成本轉嫁；實體風險包含極端氣候、供電穩定及供應鏈中斷；氣候機會則包含低功耗產品需求提升及綠色產品競爭力。
影響評估	依風險發生可能性、影響程度、影響期間、可控性及對營運持續性之影響進行評估，並從短期、中期及長期角度檢視其對營運成本、供應鏈穩定、客戶合作、現金流量、財務績效及產品競爭力之潛在影響。
管理措施擬定	由相關權責單位依風險屬性擬定管理措施，例如能源管理、溫室氣體盤查、供應商永續評估、遠距作業與資料備援、低功耗產品設計及客戶低碳需求回應等。
追蹤與提報	一般性氣候風險由各權責單位依日常管理機制持續追蹤；涉及跨部門協作或可能對公司營運造成重大影響者，則提報管理階層討論，必要時依公司治理程序提報董事會審議。

為強化氣候風險管理之可執行性，神盾針對主要氣候相關風險與機會，採取以下管理策略與因應對策：

氣候相關風險	影響期間	潛在影響	管理策略與因應對策
能源成本上升	短期 / 中期	辦公室、研發及資訊設備用電成本可能增加，影響營運費用。	持續追蹤用電量與能源使用效率；針對 IT 機房、辦公空間及資訊設備進行能源管理；評估冷熱通道配置、設備汰換及節能措施。
客戶碳資訊揭露要求提高	短期 / 中期	客戶可能要求提供溫室氣體排放、能源使用或供應鏈碳管理資料，影響客戶合作條件與供應商評核結果。	每年執行溫室氣體盤查，提升氣候資訊揭露完整性；逐步強化供應商永續資訊蒐集，並將碳資訊管理納入客戶回應機制。
供應鏈減碳成本轉嫁	中期 / 長期	上游晶圓代工、封裝測試或關鍵供應商因能源轉型、碳管理或環境法規所產生之成本，可能反映於採購成本或交期安排。	透過供應商分級管理、年度評鑑及永續評估掌握供應商環境管理情形；維持與關鍵供應商之溝通，追蹤成本、交期及供應穩定性變化。
極端氣候造成營運中斷	短期 / 中期	颱風、豪雨、高溫或供電不穩可能影響員工通勤、辦公據點運作及核心業務連續性。	建立數位化營運及遠距作業能力，包括筆記型電腦配置、線上文件簽核、安全 VPN 遠端連線及資料備份機制，以維持必要時核心營運活動之連續性。
關鍵供應商受極端氣候影響	中期 / 長期	極端氣候可能影響供應商產能、交期或供貨穩定性，進而影響產品開發與交付能力。	持續追蹤關鍵供應商供應狀況，維持替代供應來源與產能協調機制；將供應鏈韌性納入供應商管理與風險檢視。

低功耗產品需求提升	中期 / 長期	客戶對低功耗、高效能及永續產品之需求提升，可能創造新產品開發與市場差異化機會。	持續推動綠色產品設計，包含產品功耗下降、晶片微縮、產品能效提升及終端裝置續航力改善，並與客戶產品規格需求連結。

四、指標與目標（Metrics & Targets）

本公司主要營運活動集中於辦公室環境，溫室氣體排放以間接排放為主。公司依循相關規範進行溫室氣體盤查，揭露 Scope 1 與 Scope 2 排放量，其中 Scope 1 排放極低，Scope 2 排放主要來自向台電購電之用電行為。

隨著本公司營運重心逐步轉向人工智慧相關應用，目前正處於相關系統與設備之建置階段，為支援設計、驗證及運算需求，階段性導入多項高用電之資訊設備，致使整體用電量呈現成長趨勢。

管理面向	2025 年成果 / 現況	後續管理方向
溫室氣體盤查	完成神盾個體公司 2025 年度溫室氣體盤查。	持續每年執行盤查，提升資料完整性與可比較性。
範疇一排放	7.0343 公噸 CO_2e，占總排放量 1.906%。	持續掌握冷媒、設備及其他直接排放來源。
範疇二排放	362.0088 公噸 CO_2e，占總排放量 98.094%。	持續追蹤辦公室、資訊設備及公務電動車用電情形。
範疇三排放	尚未揭露，因目前尚非強制揭露適用對象。	視法規及客戶要求，逐步評估供應鏈碳資訊蒐集可行性。
能源管理	2025 年完成公務車全數汰換為電動車，並持續關注辦公室與 IT 設備用電。	強化 IT 機房、辦公空間及設備用電管理，評估節能改善措施。

營運韌性	建置筆記型電腦、線上簽核及 VPN 遠端連線等數位化營運機制。	持續維持必要時遠距作業與核心業務持續運作能力。

因應上述變化，本公司同步強化能源管理作為，針對用電密集之 IT 機房導入冷熱通道配置及相關節能措施，以提升空調系統運轉效率並抑制能源耗用成長幅度。公司管理重點除關注總用電量變化外，亦將持續評估能源使用效率及設備運轉效能，作為辨識主要用電來源與評估後續改善方向之依據，以兼顧營運成長與能源使用之合理化。

相關資料下載

4.3 節能減碳

4.3.1 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，能源使用以電力為主，資源則以水為主，公務車於 2025 年皆已全數汰換成電動車。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。

能源使用分析

本公司能源使用結構以營運用電為最主要之能源消耗來源。2025 年度因應營運策略調整，為能支持日後營運需求，進行辦公空間擴增，整體用電與用水需求皆較前一年度增加。相關變動主要反映本公司配合業務發展與組織配置，逐步完善辦公空間規劃及資源投入。

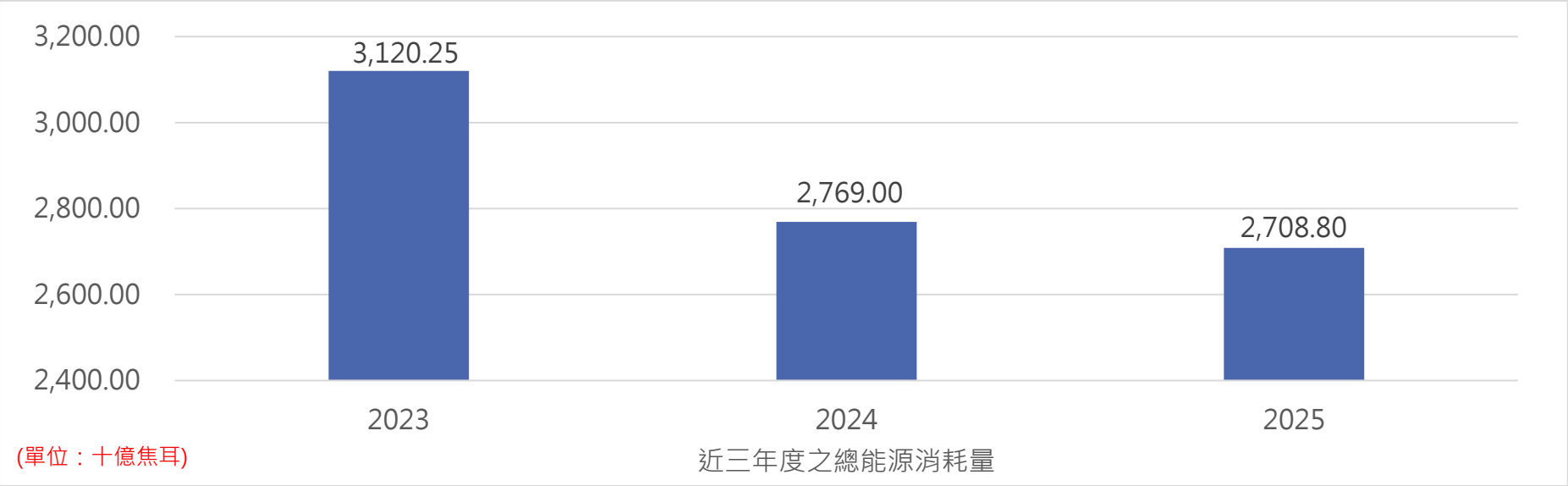
隨著營運策略、產品方向、人力規模及辦公空間配置逐步趨於穩定，本公司將持續強化能源與水資源使用管理，作為後續檢視資源使用效率及推動節能節水措施之重要基礎。此外，本公司亦於 2025 年完成公務車全數汰換為電動車，藉以降低運輸相關碳排放，持續落實低碳營運與永續管理目標。

2023~2025 年度整體能源消耗量

數據填寫	年份	2023 年		2024 年		2025 年	
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	355,053.50	1,278.19	271,552.38	977.59	255,641.12	920.31
	新竹	506,636.19	1823.89	494,862.33	1781.50	489,945.46	1,763.8
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
		1,262.03	4.54	2,750.87	9.90	6,857.64	24.69
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
		417.14	13.62	0.00	0.00	0.00	0.00
組織內部能源消耗總量	台北＋新竹	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
		3,120.25		2,769.00		2708.80	
能源密集度	台北＋新竹	1.6636		1.2383		1.3617	

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. 修正 2023 與 2024 年度的新竹區外購電力數據(十億焦耳)、能源消耗總量與能源密集度。



4.3.2 溫室氣體排放

氣候變遷所引發之極端氣候事件，已成為全球共同面對的重要環境議題。雖本公司所屬產業並非高能源消耗產業，惟作為企業公民之一員，仍深切體認溫室氣體管理與減量之重要性，並將其視為落實永續經營之重要責任。基於此，本公司於 2025 年正式啟動溫室氣體盤查作業，持續透過系統化盤查與自我檢視機制，逐步掌握營運活動之排放現況及變化趨勢，並作為後續規劃管理措施與因應行動之基礎。

未來，本公司將持續估算能源使用所產生之溫室氣體排放量，強化相關資料蒐集、分析及管理機制，作為推動節能減碳措施、檢視環境管理成效及衡量永續績效之重要依據，持續善盡企業公民責任，朝低碳永續經營目標穩健邁進。

本公司依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，辦理 2025 年度溫室氣體盤查作業，盤查期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。經邊界鑑別及顯著性評估，本公司溫室氣體排放以第二類能源間接溫室氣體排放為具顯著性之主要排放來源。

2025 年度溫室氣體排放總量為 369.0431 公噸 CO_2e：

- 第一類（範疇一）直接溫室氣體排放量：神盾所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為冰箱、獨立冷氣、實驗儀器等設備，總計 7.0343 公噸 CO_2e，占總排放量 1.906%。
- 第二類（範疇二）能源間接溫室氣體排放量：主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括辦公室、公務車（電車）之用電。總計 362.0088 公噸 CO_2e，占總排放量 98.094%。
- 其他間接排放（範疇三）：係指公司其他活動所產生之間接溫室氣體排放。依金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」 規劃，本公司目前尚非屬應強制揭露範疇三資訊之適用對象，故本年度尚未就相關排放數據進行統計與揭露。

整體而言，本公司溫室氣體排放結構以能源間接排放為主，將持續關注政府及產業對於減碳的最新動態，配合法令法規要求，適時加入相關資料數據。2025 年度相關盤查排放總清冊及盤查結果，詳請見公司官網公告之《溫室氣體盤查報告書》。

依排放源類型分析排放量統計

數據填寫	年份	2023 年		2024 年		2025 年	
範疇一	汽油 / 冷媒（公務車-油車）	公升	公噸 CO_2e	公升	公噸 CO_2e	公升	公噸 CO_2e
		417.14	0.956	0	0	0	7.0343
範疇二	外購電力(公務車-電車）	度	公噸 CO_2e	度	公噸 CO_2e	度	公噸 CO_2e
		862,951.7242	426.2982	769,165.5825	364.5845	752,444.2125	362.0088
範疇一＋二：總碳排放量		公噸 CO_2e		公噸 CO_2e		公噸 CO_2e	
		427.2542		364.5845		369.0431	
碳排密集度		0.2278		0.1630		0.1855	

註：

1. 2023 年至 2025 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（CO_2）、甲烷（CH_4）、氧化亞氮（N_2O）、氟氫碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF_6） 及三氟化氮（NF_3）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 2023 年 0.494（$kgCO_2e$ / 度）、2024 年與 2025 年 0.474（$kgCO_2e$ / 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。

4.4 水與廢棄物

4.4.1 水資源使用

公司專注於 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。

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，2025 年神盾各營運據點被歸在低至中度水資源壓力地區。

公司台灣區營運所在地，皆備有污水下水道或科學園區自設生活污水設備管理，無污染環境之虞。

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（≤1,000 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。

本公司也持續關注營運過程中之用水與排水管理，致力降低對水環境之影響。各營運據點所產生之廢水以生活廢水為主，均依所在地相關規範排入政府或園區之公共污水處理系統進行集中處理，未有未經處理直接排放至自然水體之情形，因此對周邊水環境造成

污染之風險有限。

公司將持續遵循各據點所在地法令及管理要求，落實辦公室員工日常生活用水之基礎設施檢修與改善，持續督導員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低營運對水資源與水環境之衝擊，展現本公司對環境保護與永續經營之承諾。報告年度內，神盾未發生因取水或排水造成環境污染、違反水資源相關法規或影響當地水資源使用之情事。

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
2023 年	台北＋新竹	第三方的水（自來水）	1.25	1.25
2024 年			1.50	1.50
2025 年			3.10	3.10

註：僅揭露本公司台灣區使用樓層範圍內所有完全擁有之排放源。

管理面向	管理措施
日常節水管理	持續推動節約用水觀念，提醒員工於日常辦公及生活用水中落實節水行為，避免不必要之水資源浪費。
用水設備維護	定期檢查與維護用水設備、管線及相關設施，降低漏水、耗水異常或設備效率不佳之情形。
飲用水安全	定期更換飲水機濾材並進行水質檢測，確保員工飲用水安全與品質。

水塔與設施清潔	定期進行水塔清潔、消毒及設備保養，維持用水設備正常運作與衛生品質。
員工宣導	透過公告欄、內部郵件或教育訓練，不定期宣導節約用水、節約用電及珍惜資源等觀念，強化員工日常環保意識。
排水管理	各據點生活廢水依所在地規範排入公共污水處理系統，避免對自然水體造成直接污染。

4.4.2 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公司辦理（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。

2023 年~2025 年廢棄物產出量統計表

（單位：公噸）

年份	品項	廢棄物種類	2023 年	2024 年	2025 年
IC 報廢品	廢鏡頭類	一般事業廢棄物	0.0000	0.0720	0.0012
	廢 Wafer	有害事業廢棄物	0.0000	0.0100	0.1271
	廢 Blue Tape	有害事業廢棄物	0.0000	0.0130	0.0036
	廢基板（PCB）	有害事業廢棄物	0.0000	0.0580	0.5440

危險廢棄物處理過程

危廢裝運 （公司內）	清運前 （離開公司）檢查	回廠卸貨	拆卸與破壞
	報廢品現場破壞作業 		

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。2025 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，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。

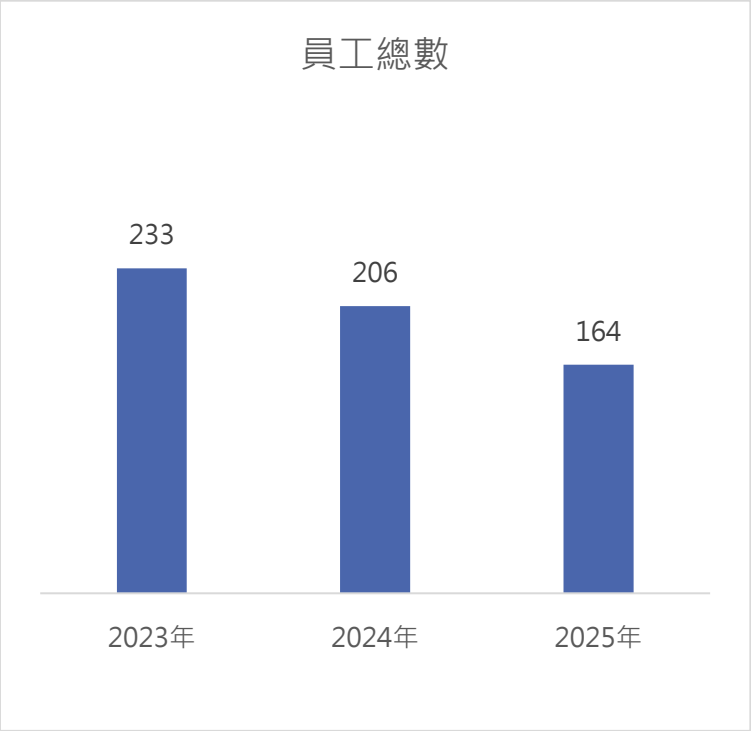
人權課程名稱	參與人數	總訓練時數	參與比率
新進人員人權通識訓練	13	6.5	100.00%

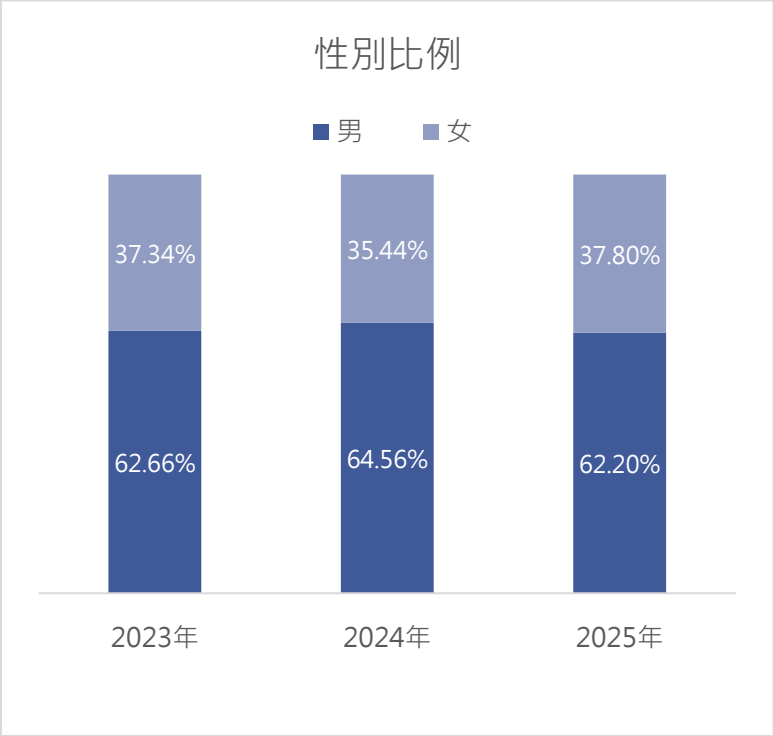
5.1.2 員工統計

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，2025 年女性員工比率相較 2024 年成長約 2.4%，主管職中，女性占約 29.4%，相較去年 26.8%成長了 2.6%，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 81%，代表本公司現階段以中壯年員工為主力，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊，人力結構穩定。本年度離職原因以個人因素為主（88.6%），其餘依序為薪資福利（6.8%）、家庭因素（2.3%）及健康因素（2.3%）。

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 100%，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。



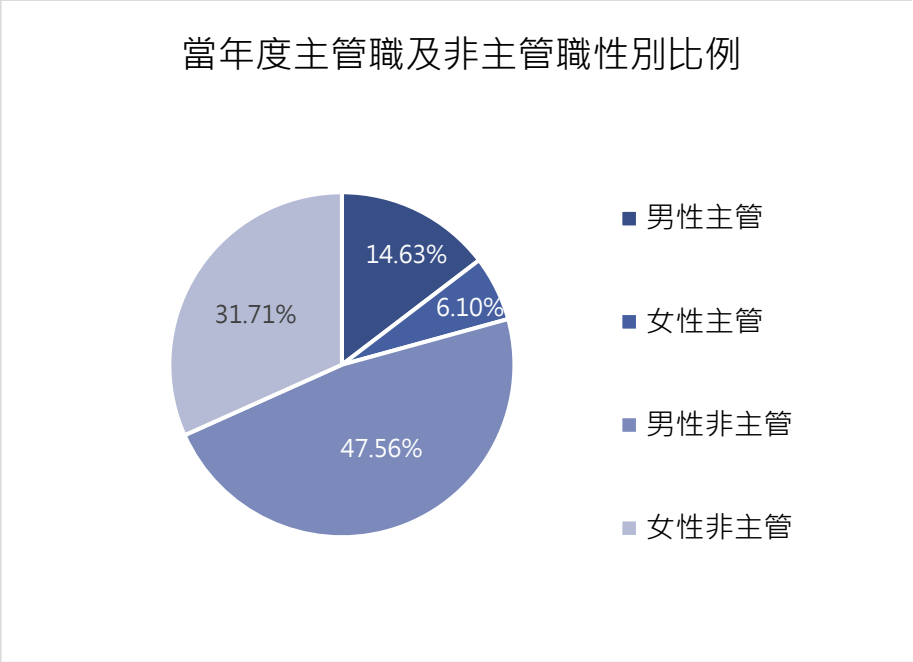


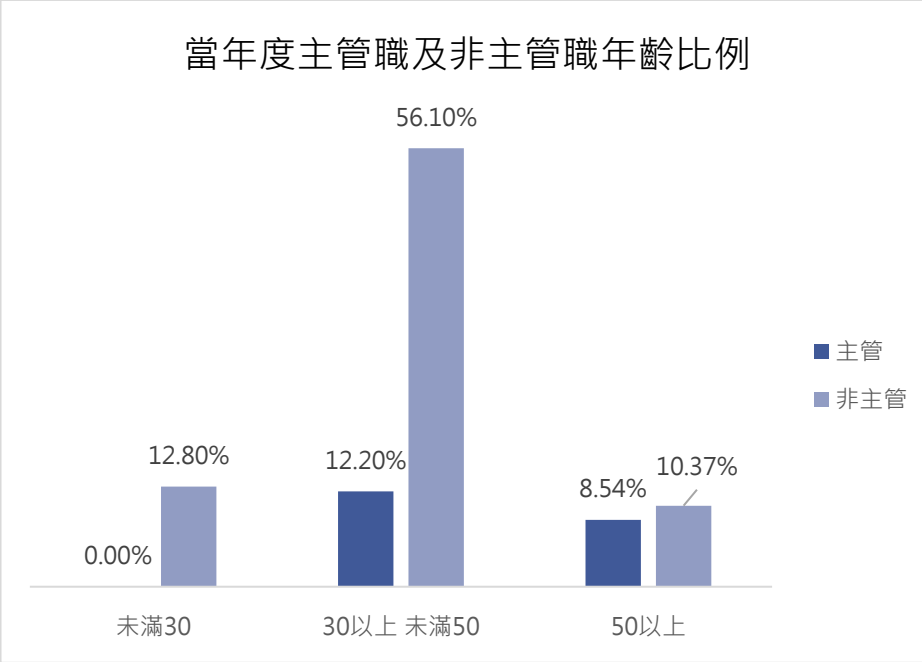
註：

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				2023 年		2024 年		2025 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	主管	性別	男性	33	14.16%	30	14.56%	24	14.63%
			女性	11	4.72%	11	5.34%	10	6.10%
		年齡	未滿 30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30 以上 未滿 50	31	13.30%	27	13.11%	20	12.20%
			50 以上	13	5.58%	14	6.80%	14	8.54%
		學歷	博士	3	1.29%	4	1.94%	2	1.22%
			研究所	25	10.73%	22	10.68%	20	12.20%
			大專院校	16	6.87%	15	7.28%	12	7.32%
			其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	非主管	性別	男性	113	48.50%	103	50.00%	78	47.56%
			女性	76	32.62%	62	30.10%	52	31.71%
		年齡	未滿 30	30	12.88%	29	14.08%	21	12.80%
			30 以上 未滿 50	144	61.80%	119	57.77%	92	56.10%
			50 以上	15	6.44%	17	8.25%	17	10.37%
		學歷	博士	4	1.72%	3	1.46%	2	1.22%
			研究所	87	37.34%	81	39.32%	61	37.20%

			大專院校	97	41.63%	80	38.83%	66	40.24%
			其他	1	0.43%	1	0.49%	1	0.61%





新進員工統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 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）		233		206		164	
年齡	未滿 30	11	4.72%	17	8.25%	15	9.15%
	30 以上未滿 50	23	9.87%	18	8.74%	12	7.32%
	50 以上	2	0.86%	6	2.91%	1	0.61%
性別	男	22	9.44%	22	10.68%	12	7.32%
	女	14	6.01%	19	9.22%	16	9.76%
學歷	博士	2	0.86%	1	0.49%	0	0.00%
	研究所	13	5.58%	21	10.19%	10	6.10%
	大專院校及其他	21	9.01%	19	9.22%	18	10.98%

註：

1. 資料統計至當年底（12/31）的員工總數。
2. 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		2023 年		2024 年		2025 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）		233		206		164	
年齡	未滿 30	19	8.15%	12	5.83%	17	10.37%
	30 以上未滿 50	56	24.03%	48	23.30%	43	26.22%
	50 以上	6	2.58%	10	4.85%	10	6.10%
性別	男	65	27.90%	36	17.48%	43	26.22%
	女	16	6.87%	34	16.50%	27	16.46%
學歷	博士	5	2.15%	1	0.49%	3	1.83%
	研究所	48	20.60%	30	14.56%	32	19.51%
	大專院校及其他	28	12.02%	39	18.93%	35	21.34%

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		2023 年		2024 年		2025 年	
工作者總數		15		7		10	
契約類型		派遣	顧問	派遣	顧問	派遣	顧問
性別	男	1	5	1	3	3	5
	女	8	1	3	0	2	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	1	5	1	3	3	5
	女	8	1	3	0	2	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

薪酬福利為神盾吸引、激勵及留任人才之重要管理工具，亦為公司維持研發能量、組織穩定及長期競爭力之核心策略。透過具市場競爭力且兼顧公平性之薪酬制度，公司得以肯定員工貢獻、強化員工向心力，並支持公司營運發展與人才永續。

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		公司承諾持續檢視內部薪酬結構及外部市場水準，避免因性別、年齡、種族或其他非職務相關因素造成不合理之薪資差異，並透過公平透明之績效管理與獎酬機制，促進勞資雙贏。
目標	短期 (至 2026 年)	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。

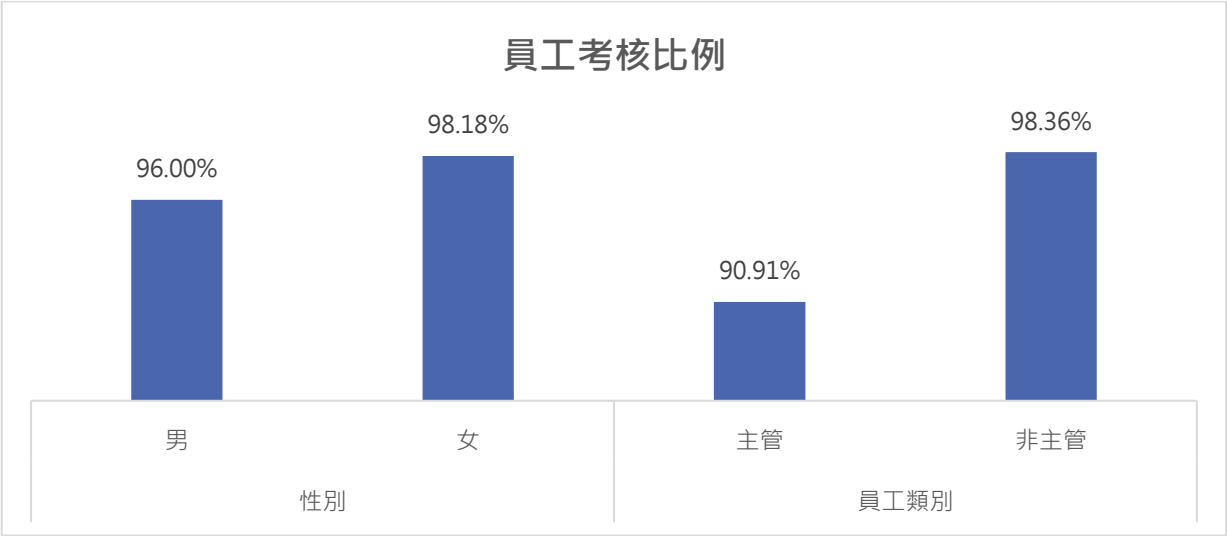
中長期 (中期至 2028 年)	1. 機動性依照市場狀況進行結構性調整，促進外部公平。 2. 定期依據績效表現、發展潛力進行內部結構性調整，達到內部公平。
負責部門 / 申訴機制	人力資源部專用信箱 hr@egistec.com
評估機制	非主管職全時員工薪資平均數、薪資中位數及其與前一年度差異、非主管職員工薪資平均數與同業水準比較、基層人員標準薪資與當地基本工資比率、員工績效考核比例、員工福利項目及育嬰留停復職 / 留任情形。
當年度投入資源	財務資源，公司提供符合市場行情之薪資，並依營運狀況及員工績效結果發放年終獎金、績效獎金及專案獎金；公司持續提供團體保險、健康檢查、三節禮金、結婚 / 喪葬補助、慶生聚餐、哺乳室及尾牙餐會等福利項目，以支持員工照顧與留任。 制度資源，透過績效考核、人評會及薪酬結構檢視，作為薪酬調整、晉升及獎酬分配之依據； 人力資源，由人力資源部彙整薪酬資料、同業薪資資訊及員工績效結果，支援管理階層進行薪酬決策；
當年度成果	2025 年，員工績效考核覆蓋率男性為 96.00%、女性為 98.18%；主管職考核比例為 90.91%、非主管職考核比例為 98.36%。基層人員標準薪資與當地基本工資比率，男性為 2.69 倍、女性為 2.01 倍。非主管職全時員工薪資平均數 1,754 千元、薪資中位數 1,335 千元，薪資中位數較前一年增加 16 仟元。

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。

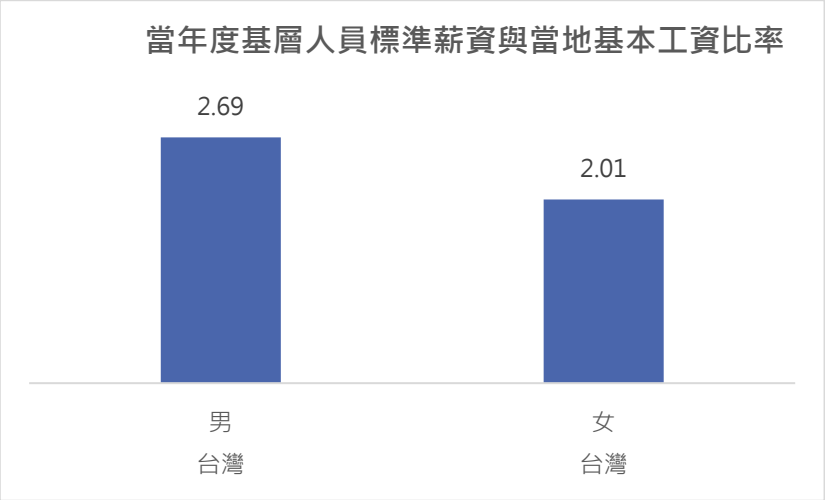
2025 年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	96	100	96.00%
	女	54	55	98.18%
員工類別	主管	30	33	90.91%
	非主管	120	122	98.36%

註：副總級（含）以上以及 9 / 30 後到職新人，不參加考核。



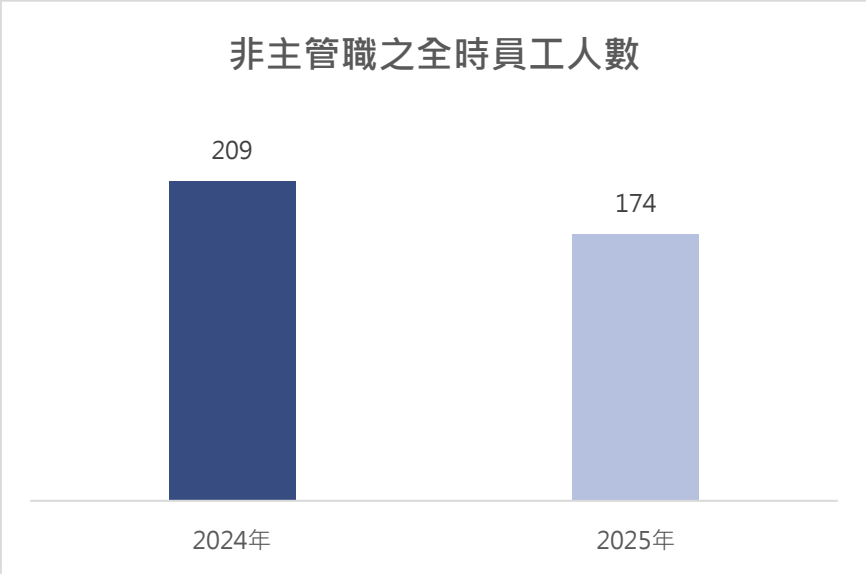
整體而言，本公司依據員工的專業能力、學經歷與職務內容作為薪酬評定的主要依據，並不因性別而有所差異。並依據員工整體工作表現、對公司的實際貢獻給予成果分享及回饋。公司期望在員工貢獻專業的同時，也能兼顧個人經濟生活，進而提升同仁對公司的向心力與歸屬感。

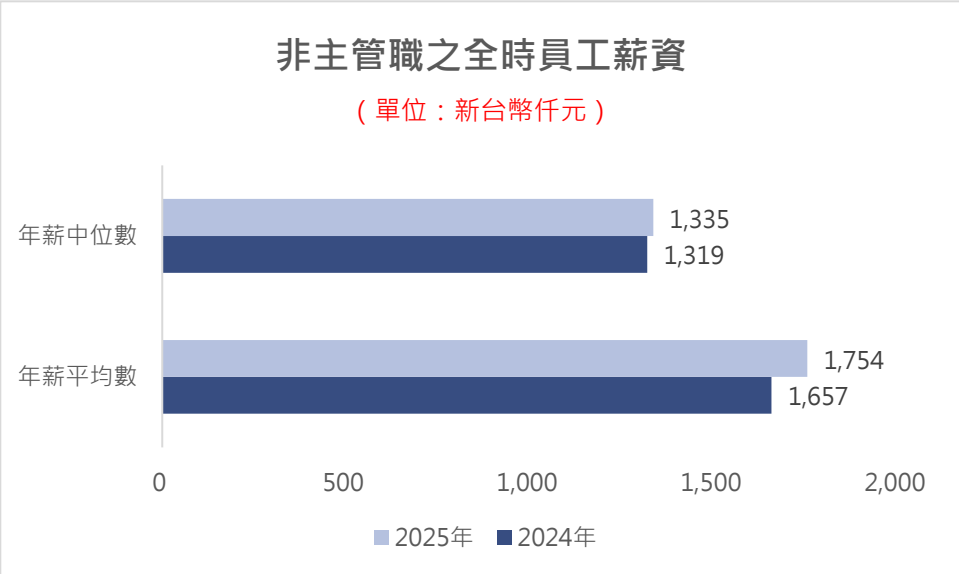
此外，針對不同性別員工進一步區分為主管職與非主管職，雖男性與女性在基本薪資及整體薪酬上存在差異，主要係因職務性質與所屬單位不同所致。例如，後勤單位整體薪資水準相對研發單位偏低，且後勤人員以女性為主，因此呈現合理的薪資差異。然而，公司亦致力於落實職場多元與平等原則，持續推動薪資結構優化，近年來性別間整體薪酬差距已逐步縮小。值得一提的是，公司對於基層人員的薪資設定，不論性別，皆高於當地最低工資標準，展現對員工基本權益的重視。



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。





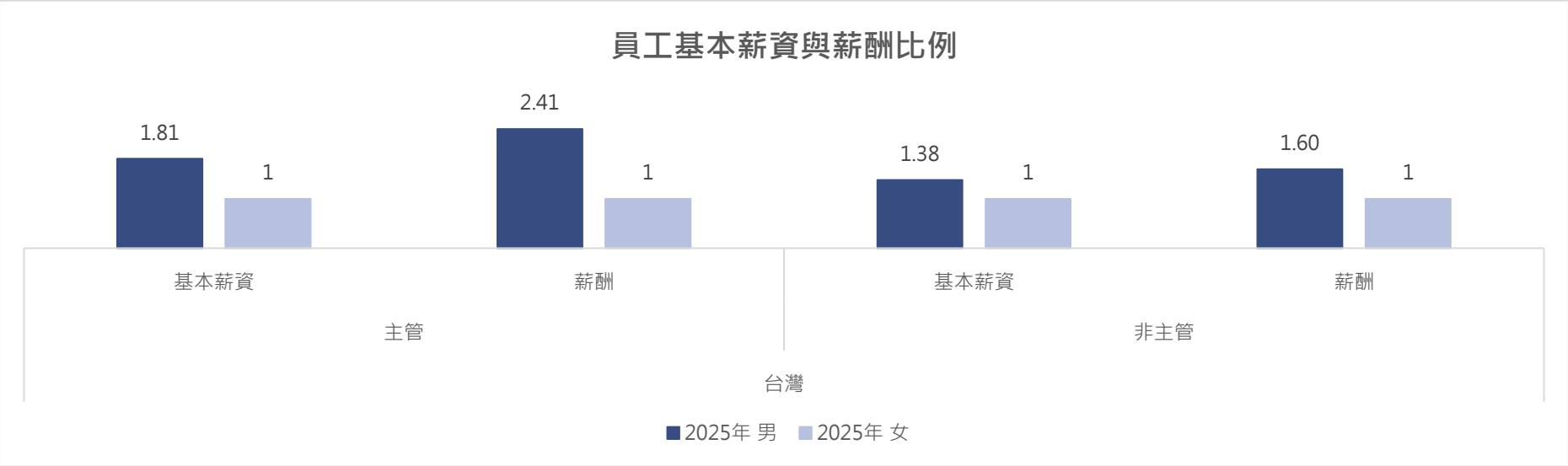
神盾重視薪酬制度之公平性與競爭力，依據員工職務內容、專業能力、學經歷、績效表現及市場薪酬水準作為薪酬核定與獎酬分配之主要依據，不因性別、年齡、種族或其他非職務相關因素而有差別待遇。

下表以女性員工薪資為基準值 1，揭露 2025 年度男性員工相對於女性員工之基本薪資與整體薪酬比率。由於性別薪酬比率會受到年度人員組成、職務類別、職級分布、所屬單位、專業職能及變動獎酬結構影響，本表以報告年度資料呈現當年度薪酬結構現況。神盾將持續透過績效考核、人評會、薪酬結構檢視及市場薪資資訊參考，維持薪酬制度之公平性與合理性。

基本薪資與薪酬的比率			2025 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女
臺灣	主管	基本薪資（註 1）	1.81	1
		薪酬（註 2）	2.41	1
	非主管	基本薪資	1.38	1
		薪酬	1.60	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	臺灣
團體意外險	由公司全額支付(傷害險/醫療險/癌症險/意外險/重大疾病險)
結婚 / 生育/生日喪葬補助	結婚津貼補助 4 人；金額共 14,400 元 生育津貼補助 3 人；金額共 10,800 元 生日禮金補助 164 人；金額共 328,000 元 喪葬津貼補助 12 人；金額共 25,200 元 符合津貼補助者，覆蓋率 100%

三節禮金	五一勞動節禮金 2,000 元(發放人次：186 人) 端午節禮券 2,000 元(發放人：185 人) 中秋節禮券 2,000 元(發放人次：167 人)
績效獎金	V
年終獎金	V
員工認股 / 盈餘分紅	V
每年健檢	全額補助
慶生聚餐	部門聚餐每人 4,000/年，使用比率 88.7%
哺乳室	V
尾牙餐會	V

員工育嬰留停統計 / 年度	性別	統計		
		2023 年	2024 年	2025 年
享有育嬰留停資格的員工人數（註 1）	男	7	8	8
	女	2	1	3
申請育嬰留停的員工數	男	2	0	0
	女	2	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	1	1	0
	女	5	2	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數	男	0	1	0

（註 2）	女	4	1	0
復職率（註 3）	男	0.00%	100.00%	0.00% (註 5)
	女	80.00%	50.00%	0.00% (註 5)
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	1	0	0
	女	1	4	0
留任率（註 4）	男	100.00%	0.00%	0.00%
	女	100.00%	100.00%	0.00%

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. 2025 年無育嬰留職停薪人數。

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2025年底專戶餘額為新台幣68,312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

聖誕節慶祝活動

下午茶

員工健走

尾牙活動

5.2.2 人才培育

人才是神盾維持技術創新、產品品質及營運穩定之核心基礎。面對半導體、生物辨識感測及智慧終端應用技術快速演進，員工專業能力、跨部門協作能力與知識傳承，皆為公司持續強化競爭力之重要關鍵。

政策 / 承諾		依不同職務、層級及業務需求，提供適切之教育訓練與發展資源，協助員工強化工作職能、法規遵循、資訊安全、職業安全及永續管理等相關能力。公司亦鼓勵員工依職務需求參與內部訓練、外部課程或專業進修，持續提升專業能力與職涯發展動能。
目標	短期 (至 2026 年)	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 (中期至 2028 年)	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
評估機制		以新進人員受訓率、內部訓練人次與時數、外部訓練人次與時數、全體員工平均受訓時數、各類別員工平均受訓時數、法定 / 必要訓練完成情形，以及訓練內容與公司營運需求之關聯性，評估人才培育重大主題之推動成效。
當年度投入資源		人力資源，由人力資源部統籌新人訓練、內部訓練、外部訓練申請及訓練紀錄彙整；各部門則依業務與職能需求提出外部進修或專業訓練需求。 課程資源，公司辦理新進人員通識訓練，內容涵蓋公司內部規章、資訊安全、職業安全及誠信政策宣導。

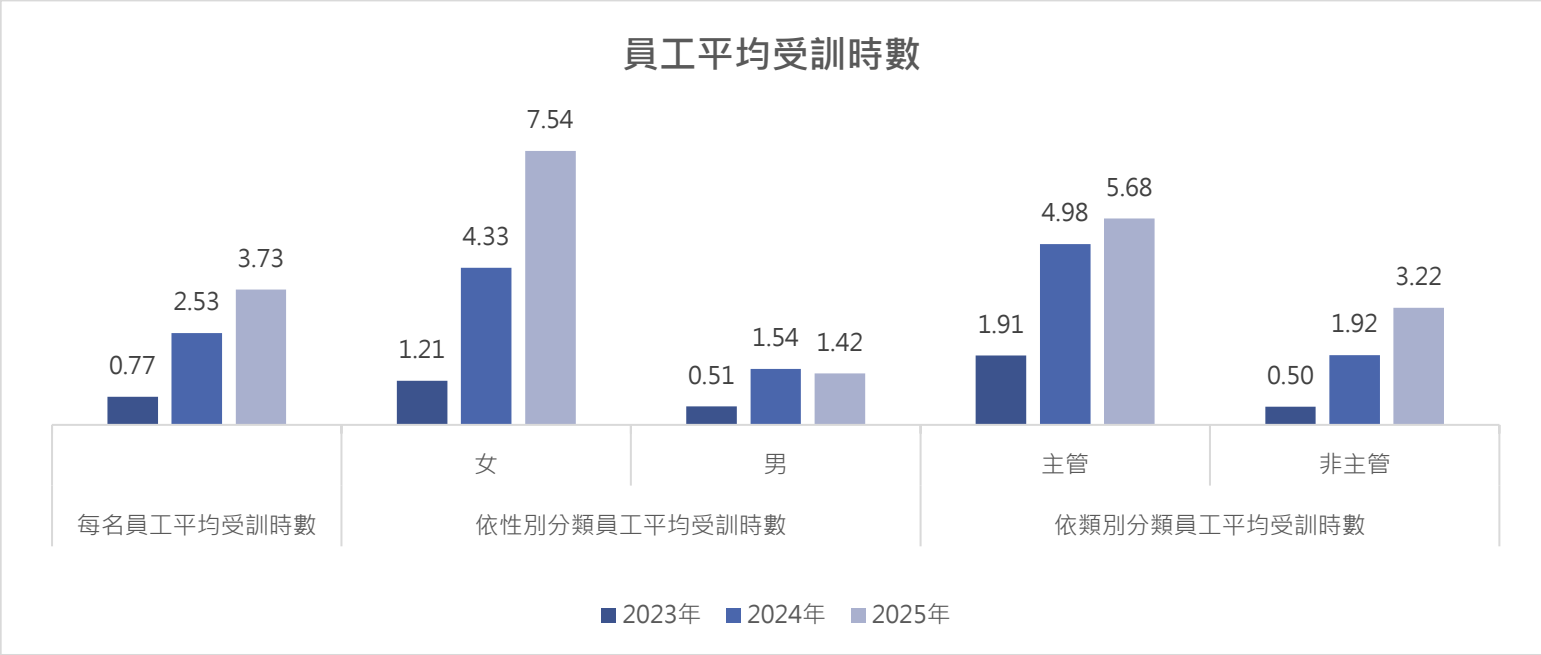
	外部專業資源，2025 年委由顧問公司針對 ESG 報告書編製及永續管理進行專業輔導與系列課程培訓，強化永續發展任務小組及相關人員之永續知識與實務能力。
當年度成果	本年度，完成新進人員通識訓練 13 人次、總訓練時數 19.5 小時；ESG 相關訓練共 101 人次、總訓練時數 318.5 小時。整體而言，2025 年內部教育訓練共 114 人次、總計 338 小時；外部教育訓練共 22 人次、總計 274 小時。每名員工平均受訓時數較前一年度成長 1.2 小時。

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	13	19.5
ESG 相關訓練	永續發展任務小組	101	318.5
專業訓練	一般員工	22	274

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。

2025 年因重視 ESG，針對公司治理、社會關懷及環境永續三大面向進行專業輔導與系列課程培訓，除了提升人均訓練時數外亦有 ESG 委員會執行秘書參與 ESG 驗證確信外訓課程，顯現公司對永續發展的重視。



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

穩定且互信的勞資關係，是神盾維持組織穩定、提升員工向心力及支持營運發展的重要基礎。透過暢通的溝通機制，公司得以及時掌握員工需求、回應工作環境與制度面建議，降低勞資誤解或爭議發生機率，並促進員工與公司共同成長。

政策 / 承諾		本公司遵循營運所在地勞動法令，保障員工依法享有之權利，並致力建立開放、尊重且具回應性的溝通環境。公司鼓勵員工透過勞資會議、人資信箱、部門主管及其他內部溝通管道理性表達意見與建議，並承諾員工不因善意提出意見、建議或申訴而遭受任何形式之不利對待。
目標	短期 (至 2026 年)	定期召開勞資會議，持續蒐集員工對工作環境、福利制度、溝通管道及公司營運相關事項之意見，並由權責單位追蹤回應及改善情形。
	中長期 (中期至 2028 年)	1. 每年勞資爭議事件維持低於 2 件，並以零重大勞資爭議為管理方向。 2. 員工提出之意見或申訴，原則上於 14 天內完成初步回覆或說明處理進度。 3. 完善勞資溝通架構，提升資訊透明度與問題處理效率，並持續促進勞資雙方的合作與信任。
負責部門 / 申訴機制		人力資源部專用信箱　hr@egistec.com
評估機制		勞資會議是否定期召開、員工意見是否於 14 天內回覆、年度勞資爭議件數、員工意見回饋調查中勞資溝通相關回饋，以及部門聚餐經費使用率。
當年度投入資源		人力資源，由人力資源部統籌勞資會議、員工意見受理及後續追蹤，並由高階主管擔任資方代表參與勞資會議，回應勞工代表提出之意見。 財務資源，公司提供部門聚餐經費，促進員工互動、部門交流及上下溝通，強化團隊凝聚力與組織向心力。

	制度資源，公司定期召開勞資會議，並持續優化意見反映、會議紀錄及回饋追蹤機制。
當年度具體成果	2025 年，神盾持續透過勞資會議、人資信箱及部門互動活動維持勞資溝通管道暢通。報告年度內，部門聚餐經費使用率達 88.7%，有助於促進員工互動與團隊溝通。2025 年度未發生勞資爭議事件，達成年度勞資關係穩定之管理目標。

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。2025 年度無勞資爭議。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	2023 年	2024 年	2025 年
勞資爭議件數	0	1	0
結案件數	0	1	0

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，2025 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	164	100%
	勞動檢查	164	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。並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，執行成果也由永續發展任務小組定期追蹤與審核，確保改善效益。經統計 2025 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，並由永續發展任務小組與人資、職安衛等相關單位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。

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，2023～2025 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		2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時		56,153	51,294	325,376
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
	比率	0%	0%	0%
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0

	比率	0%	0%	0%
職業病	人數	0	0	0
	比率	0%	0%	0%
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比率	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對的行動，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。2025 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。2025 年接受在職健康檢查或體格檢查達 88%，未有不符合法規應檢頻率人員，且未發現職業病及疑似職業病。

打造 DEI 多元、平等與共融的健康職場，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，提升幸福感，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。

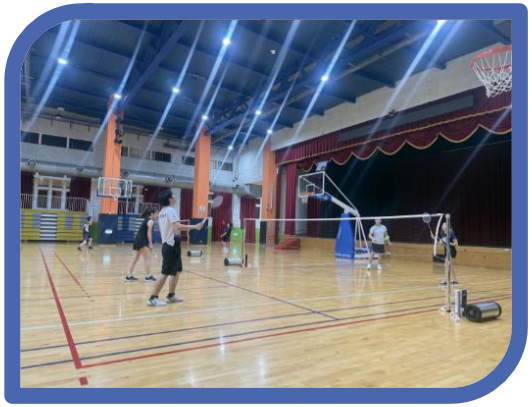
我們的目標

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，並設置無性別友善廁所、哺乳室，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**
   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，不定期舉辦趣味競賽，透過健身活動與辦公室舒壓小物，讓員工可適時舒壓外，更可在運動中釋放壓力、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。

健康活動



5.4 公益參與

神盾秉持「取之於社會、用之於社會」之理念，重視社區發展與社會共融，持續投入教育推廣、弱勢關懷、環境保護及社區發展等多元公益行動，並鼓勵員工以志工服務、物資捐助及專業協助等方式參與，以實際行動回應在地需求、發揮企業正向影響力。公司深信，企業除追求營運績效外，亦應兼顧社會責任與在地連結，即使於營運不如預期的情況下，仍持續以。

具體作為支持社區發展及弱勢關懷，展現對社會永續發展之承諾。未來，神盾將持續深化與在地社群、非營利組織及學術單位之合作，擴大公益參與之深度與廣度，並將社會投入成果納入永續發展管理方向，作為推動 ESG 策略的重要一環。

神盾獎助金捐贈單位暨金額明細（新台幣）

捐贈單位	2023 年	2024 年	2025 年	總金額
北一女教育基金	1,000,000	500,000	1,000,000	2,500,000
松山高中家長會	1,000,000	0	1,000,000	2,000,000
民族實中籃球隊	0	396,000	0	396,000
總計	2,000,000	896,000	2,000,000	4,896,000

註：2025 年尾牙與北一女熱舞社同樂

購買社福機構之感恩節禮盒

近 3 年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）
2023 年	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 年	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
2025 年	伊甸社會福利基金會	迦南喜福-餅乾點心禮盒	170	80,750

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參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
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
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	35	
	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	7-8	
	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	7-9	
	2-4	資訊重編	關於本報告書 / ESG 資訊揭露	7-8	無資訊重編
	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	7-8	本年度尚未經外部第三方保證或確信；報告書已說明內部資訊確認方式。

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	35	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	135	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	141	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	54	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	56	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	56	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展任務小組 3.1.1 董事會	16 56	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展任務小組	16	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展任務小組 3.1.1 董事會	16 56	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	56	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	56	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	56	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	56	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會 / 薪資報酬委員會	62 64	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會 / 薪資報酬委員會	62 64	
	2-21	年度總薪酬比例	-		保密限制 / 年度總薪酬比例涉及個人薪酬與公司內部薪酬政策，屬本

					公司保密資訊，故未於本報告書揭露。
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	105 133	
	2-24	納入政策承諾	4.1 永續供應鏈 5.1.1 人權保障	105 133	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人溝通	20	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通	20	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	74	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	45	
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	20	
	2-30	團體協約	-		不適用 / 本公司未成立工會，亦未簽署團體協約；公司透過勞資會議、員工意見回饋及勞資溝通專區與員工維持雙向溝通。
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	26	
重大主題	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	29	2025 年度經年度檢視後沿用 2024 年重大主題鑑別結果。
經濟面					

★營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	75	
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	75	
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷因應	113	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	142	
★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	80	
公司自訂揭露指標	-	當年度研發投入資源	3.5.1 創新研發	80	創新研發為本公司重大主題；因 GRI 無完全對應之主題準則，故以公司自訂揭露指標補充說明。
★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	96	
公司自訂揭露指標	-	當年度投入資安經費	3.6 資安防護	96	創新研發為本公司重大主題；因 GRI 無完全對應之主題準則，故以公司自訂揭露指標補充說明。

環境面					
★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	88	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3.1 能源使用	122	
GRI 302：能源 2016	302-3	能源密集度	4.3.1 能源使用	122	
GRI 302：能源 2016	302-4	減少能源消耗	3.5.3 綠色產品	89	
GRI 302：能源 2016	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.5.3 綠色產品	90	
公司自訂揭露指標	-	產品功耗依 Roadmap 所制訂下降目標	3.5.3 綠色產品	91	
GRI 102 / 103（2025 準則前瞻參照）					
氣候與能源	GRI 102：氣候變遷 2025	102-1～102-10	4.2 氣候變遷因應；4.3.2 溫室氣體排放；附錄二 氣候相關財務揭露	113 123	前瞻參照 / 本報告書仍以 GRI Standards 2021 為正式編製依據；GRI 102：氣候變遷 2025 於 2027 年 1 月 1 日後發布之報告適用，故本年度不列為正式參考準則。

氣候與能源	GRI 103：能源 2025	103-1～103-5	3.5.3 綠色產品；4.3.1 能源使用；4.3.2 溫室氣體排放	88 121 123	前瞻參照 / 本報告書仍以 GRI Standards 2021 為正式編製依據；GRI 103：能源 2025 於 2027 年 1 月 1 日後發布之報告適用，故本年度不列為正式參考準則。
★永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 永續供應鏈	105	
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	108	
GRI 308：供應商環境評估 2016	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	109	
社會/人群（包含人權）面					
★薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	142	
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	139 140	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	148	

GRI 401：勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	149	
GRI 401：勞雇關係 2016	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	146	
★勞資溝通					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.3 勞資溝通	156	
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	157	
★人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	153	
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	154	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	154	
GRI 404：訓練與教育 2016	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	144	

自願揭露

下表所列項目非屬本公司 2025 年度重大主題，惟本公司基於資訊完整性、法規遵循、利害關係人關注或永續資訊透明度考量，仍於本報告書中自願揭露相關內容。該等項目為補充揭露，不代表其經重大主題鑑別列為本年度重大主題。

自願揭露主題	對應 GRI 準則	揭露項目	項目說明	對應章節	頁碼
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	147
	GRI 202：市場地位 2016	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	136
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	112
水與放流水	GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.4.1 水資源使用	127
	GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.4.1 水資源使用	128
排放	GRI 305：排放 2016	305-1	直接，範疇一，溫室氣體排放	4.3.2 溫室氣體排放	124
	GRI 305：排放 2016	305-2	能源間接，範疇二，溫室氣體排放	4.3.2 溫室氣體排放	124
	GRI 305：排放 2016	305-4	溫室氣體排放強度	4.3.2 溫室氣體排放	125
廢棄物	GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4.2 廢棄物統計	129
	GRI 306：廢棄物 2020	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4.2 廢棄物統計	131
	GRI 306：廢棄物 2020	306-5	廢棄物的直接處置	4.4.2 廢棄物統計	131
職業安全衛生	GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1～403-10	職業安全衛生管理、危害辨識、健康服務、訓練、職業傷害與職業病等	5.3 職業安全衛生	158
員工多元化與	GRI 405：員工多元化與平	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 董事會；5.1.2 員	59

平等機會	等機會 2016			工統計	137
	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	145
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 產品安全	87
	GRI 416：顧客健康與安全 2016	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；3.5.2 產品安全	74/87
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；3.6 資安防護	95/100

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 114 年度年報 45 頁至 47 頁。

相關資料下載

附錄三、SASB 永續揭露指標

揭露主題	SASB 指標	指標說明	性質	2025 年績效 / 揭露內容	對應章節	頁碼	不適用原因 / 補充說明
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	討論分析	神盾為 IC 設計公司，主要產品為生物辨識感測 IC 及其應用，產品資訊安全風險主要涉及客戶產品規格、研發技術資料、客戶資料保護、產品驗證及資訊系統營運連續性等面向。公司於產品開發及交付流程中，依客戶要求執行安全性、可靠度或功能性測試，並透過內部品質管理、第三方檢測及客戶指定驗證，降低產品未符合客戶安全性要求之風險。資訊安全管理由資訊部統籌，透過 EDR、SOC 監控、弱點掃描、漏洞修補、資料異地備份、權限控管、資安稽核、社交工程演練及備份還原演練等機制，降低資訊外洩、資料竄改、系統中斷及不當使用風險。2025 年度未發生重大資安事件，亦未因資安事件造成公	3.5.2 產品安全；3.6 資安防護	86-87 98-101	-

				司營運中斷。			
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	全球員工在（1）管理層、（2）技術人員和（3）所有其他員工之性別及種族百分比	量化	主管職：約 20%；非主管職：約 80%。男性：62.2%；女性：37.8%。	5.1.2 員工統計	136	種族項目不適用。本公司主要營運及員工統計範圍位於台灣，未以種族作為員工管理或統計分類，故不揭露種族比例。
產品生命週期	TC-HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	量化	不適用。	3.5.2 產品安全；3.5.3 綠色產品	87-88	本公司主要產品為 IC / 模組及技術服務，非終端電子產品品牌商或整機製造商，未以 IEC 62474 標準進行年營收比例分類。惟公司已透過 RoHS、REACH、有害物質管理、供應商物質檢測報告及綠色產品管理機制，控管產品環境與有害物質風險。
產品生命週期	TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	量化	不適用。	3.5.3 綠色產品	88	EPEAT 主要適用於電腦、顯示器、影像設備等終端電子產品。本公司主要產品為生物辨識 IC 及其應用，非 EPEAT 標章申請主體，故不適用。

產品生命週期	TC-HW-410a.3	產品符合 ENERGY STAR 或同等要求之年營收百分比	量化	不適用。	3.5.3 綠色產品；4.3.1 能源使用	89/121	ENERGY STAR 主要針對終端設備之能源效率標章。本公司為 IC 設計公司，非終端產品製造商或品牌商，故不適用。公司另以低功耗設計、晶片微縮及產品能效提升成果揭露綠色產品效益。
產品生命週期	TC-HW-410a.4	全球廢棄產品總回收重量；及回收處理重量佔總銷售產品重量百分比	量化	報廢 / 回收：0.121 公噸；總銷貨：15.63 公噸；報廢 / 回收比率：0.77%。	4.4.2 廢棄物統計	130	-
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核（Validated Audit Process, VAP）或同等稽核所佔之供應商類別百分比：(a) 所有供應商；(b) 高風險供應	量化	不適用。	4.1 永續供應鏈	109	本公司 2025 年度供應商管理係以供應商年度評鑑、永續評估問卷 / 永續報告書檢視、環境與社會面法遵檢視、有害物質管理及客戶稽核要求為主，未要求第一階應商執行 RBA VAP 或同等稽核，故無 VAP 比率可揭露。

		商					
供應鏈管理	TC-HW-430a.2	第一階供應商未通過 RBA VAP 或同等稽核之受稽廠商百分比	量化	不適用。	4.1 永續供應鏈	109	因本年度未要求第一階供應商執行 RBA VAP 或同等稽核，故無未通過 VAP 稽核之受稽廠商百分比可揭露。
供應鏈管理	TC-HW-430a.2	稽核結果於（a）重大缺失與（b）其它缺失的改善率	量化	不適用。	4.1 永續供應鏈	109	因本年度未執行第一階供應商 RBA VAP 或同等稽核，故無重大缺失或其它缺失之改善率可揭露。公司另透過供應商評鑑、永續評估及改善追蹤機制管理供應鏈風險。
材料採購	TC-HW-440a.1	說明使用關鍵物質的風險管理	討論分析	基於 QA-3-85-008X Management Standard for Restricted Substances in Products，研發及工程單位於產品開發時，優先選用不含限用物質之物料，以導入符合法規要求之產品。2025 年亦無有害物質相關客訴。	3.5.2 產品安全；4.1 永續供應鏈	87/108	-
活動指標	TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數	量化	Wafer：36K pcs；Package：109KK ea；Module：239K pcs。	2.1 公司簡介	36	-

活動指標	TC-HW-000.B	生產設施面積	量化	0。	2.1 公司簡介	35	本公司屬半導體產業上游之 IC 設計業，主要從事產品設計、研發、測試與銷售，無自有生產廠區，故生產設施面積為 0。
活動指標	TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	量化	0%	2.1 公司簡介	38	本公司無自有製造設施，產品生產主要透過委外晶圓製造、封裝與測試等供應鏈分工完成，故自有設施生產百分比為 0。

神盾股份有限公司

Egis Technology Inc.