



# 企業社會責任 報告書

## 2022 CSR

### 神通資訊科技(股)有限公司

傳承神通電腦豐厚的系統整合經驗與核心技術  
提供「雲」與「端」體系化系統整合的 AIoT 解決方案  
是台灣智慧城市及數位轉型的重要領導廠商



Please scan the code  
to see CSR



# 01

## ABOUT MITAC

關於神通



# 02

## EMPLOYEE TRAINING

人才培育



# 03

## GENDER EQUALITY

性別平等



# 04

## EMPLOYEE CARE

員工關懷



# 05

## SOCIAL INVOLVEMENT

社會參與





MITAC INFORMATION TECHNOLOGY CORP.

## 神通資訊科技股份有限公司

神通資訊科技股份有限公司，

前身為 1974 年成立的神通電腦，

於 2010 年 10 月分割設立，

傳承 40 多年的系統整合經驗與核心技術，

大型專案經驗超過 1500 件，

為企業及政府提供

「雲」與「端」體系化系統整合的 AIoT 解決方案，

涵蓋領域包括智慧交通、智慧政府、

智慧製造、智慧企業、

智慧文教、智慧金融、智慧觀光，

是台灣智慧城市及數位轉型的重要

重要領導廠商！



## 品質政策 QUALITY POLICY

我們的使命是：『運用資訊科技為客戶服務，讓客戶獲致成功，讓我們的服務產生最大的附加價值。』我們的信念是：『贏得信賴，是榮譽也是責任；雅納批評，是智慧也是勇氣。』我們追求客戶的滿意、品質的卓越、資訊技術的提昇、合理的利潤，以維持公司與同仁的持續成長與永續發展。

神通已通過以下各種品質認證標準，並定期接受稽核：

### (1) ISO9001 認證

為了在公司內部建立一個流程持續改善的環境，並維持不斷追求品質日益精進的動力，我們導入了 ISO9001 國際品質管理系統，2019 年通過 ISO9001:2015 評鑑。

### (2) ISO27001 認證

為了在公司內部建立一個資訊安全的作業環境，並協助政府與大型企業客戶建置符合 ISO27001 的資訊安全管理系統，神通導入 ISO27001 資訊安全管理系統，2018 年通過 ISO/IEC27001:2013 評鑑並於 2021 年完成換證作業。

### (3) CMMI 認證

有鑒於 CMMI (CAPABILITY MATURITY MODEL INTEGRATION, 能力成熟度整合模式) 對於軟體開發及系統整合之重要性，為增進軟體系統專案的品質承諾及改善軟體發展流程，神通是國內早期積極導入 CMMI 的公司之一，其間並主動參與政府推動 CMMI 的計畫，2019 年通過 CMMI LEVEL 3 V1.3 更新版評鑑。

### (4) 其他 RAMS 相關認證

因為承接國際大型專案的機會，通常根據合約所律定的條款，在專案執行過程與最終產品交付，必須確保符合特定的 RAMS 安全與品質規範。因此神通對於通行國際的安全品質標準與作業流程規範已有實際執行經驗。

## 經營願景 ENTERPRICE VISION

我們將企業社會責任視為公司政策的一環，落實在公司治理、產品研發、員工關懷、社會關係上。我們承諾整合公司資源達成下列政策，並持續進行各項改善，成為永續發展、環保節能、關懷社會的世界級標竿企業。

### (1) 公司治理

本公司作為企業公民的一員，除了在營運方面持續追求成長，也致力於實踐企業社會責任，在遵守法律規範的前提下，以誠信、公平的原則，保障股東、員工及社會大眾的權益。

### (2) 環境保護

推動綠色產品，致力環保節能與污染預防，並配合宣導國際各項環境保護規範，貢獻一己之力。

### (3) 員工關懷

本公司遵守相關勞動法規，保障員工權益，維持良好的勞資關係；重視員工發展，提供安全健康的工作環境。

### (4) 人才培育

因應快速變遷的產業環境及技術發展，本公司每年均編列員工教育訓練經費，全方位規劃員工知識、技能、態度、管理等相關訓練，並鼓勵員工取得相關技術認證，以培養具競爭力員工，使其發揮所長、運用新知、研發創造，達成豐碩的整體利潤，同時確保員工個人與公司持續性的成長。





# EMPLOYEE TRAINING

## 人才培育



因應快速變遷的產業環境及技術發展，本公司每年均編列員工教育訓練經費，全方位規劃員工知識、技能、態度、管理等相關訓練，並鼓勵員工取得相關技術認證，以培養具競爭力員工，使其發揮所長、運用新知、研發創造，達成豐碩的整體利潤，同時確保員工個人與公司持續性的成長

### 相關政策執行說明如後：

#### (一) 員工薪資項目說明

本公司薪資項目為全薪（本薪 + 伙食津貼），加班費依勞動法令規定以「全薪」為計算核發基礎，並依法加保「勞保／健保／新制退休金」等社會保險，年終獎金依公司年度終了結算之盈餘，參酌個人年度績效評等核發。

#### (二) 教育訓練

本公司依各階層管理 / 核心職能與多元學習計畫，為不同對象之員工進行

通才、專業及管理能力的訓練。

通才能力訓練，例如「卓越講堂」及不定期辦理的各種講座，廣邀業界菁英或社會賢達指導分享成功軌跡與經驗，並交流最新技術、趨勢動態，豐富員工知識並擴展視野。

管理能力訓練，例如管理培訓、儲備人才培訓、領導將才班等課程，藉由學習與實作提升管理知能。

專業能力訓練，例如外部訓練課程、各種技術會議 / 研討會、內部技能

轉授課程等以強化員工專業能力。

專業人才培育訓練，成立人才培育室，透過產學合作及補救機構培育專業人才，並媒合各事業群之人力需求，讓人才適其所用。

#### (三) 員工 CPR+AED 職能訓練

本公司每年舉辦 CPR（心肺復甦術）暨 AED（自動體外電擊器）員工教育訓練，邀請衛生機關與設備廠商派員協助訓練指導。



# GENDER EQUALITY

## 性別平等

本公司為提供所屬人員（包含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生）、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依「性別工作平等法」第十三條第一項、勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及「性騷擾防治法」第七條第一項、第二項規定，訂定相關辦法以落實性別平等。

本公司遵守相關勞動法規，保障員工權益，維持良好的勞資關係；重視員工發展，提供安全健康的工作環境。為維護兩性工作平等，本公司訂定有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。相關辦法摘要說明如後：

### (一) 建立友善的工作環境

為防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，保護所屬人員、求職者或受服務人員不受性騷擾之威脅，建立友善的工作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，將立即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非本公司所能支配、管理之工作場所工作者，本公司將為工作環境性騷擾風險類型辨視、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

### (二) 防治措施及申訴管道之宣導

責成各單位主管妥適利用集會、電子郵件或內部文件等各種傳遞訊息之機會與方式，加強對所屬員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導，並於年度教育訓練或講習課程中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊於工作場所顯著之處（如公司官網、內網電子公佈欄）公開揭示。

### (三) 建置性騷擾申訴管道

設置性騷擾申訴管道，並將相關資訊於工作及服務場所顯著之處（如公司官網、內網電子公佈欄）公開揭示。

#### 性騷擾申訴管道

- 專責處理部門：人力資源處
- 申訴電話：(02)-2657-6666 ext 7150
- 申訴專用信箱：freetalk@mitac.com.tw



# EMPLOYEE CARE

## 員工關懷

### (一) 提供員工「良好工作環境」措施說明

本公司遵守相關勞動法規，保障員工權益，維持良好的勞資關係；重視員工發展，提供安全健康的工作環境。為維護兩性工作平等，本公司訂定有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。

### (二) 提供員工「良好勞資溝通」措施說明

本公司定期舉行勞資會議，研商及協調勞資雙贏方針；採彈性工時以利員工公私時間調配；確保薪資合理化、提供升遷管道。

### (三) 提供員工「工作與生活平衡」措施說明

「員工是企業最重要的資產」，有身心健康、工作與生活兼顧的員工，才能營造高效率、高品質的工作績效。因此，長期以來，本公司致力於營造身、心、靈健康的職場環境。另外，為避免員工工作過勞，導致身心受創，本公司每月定期透過系統平臺，發送信件給每位員工，提醒適時安排休假。

### (四) 提供員工「福利與獎勵」措施說明

本公司設置【職工福利委員會】，依循相關規範實施各項公司福利措施，舉例如下：

- 獎金福利：員工分紅
- 休假福利：週休二日、友善彈性的育嬰留停措施
- 保險福利：勞保、健保、意外險、壽險、員工及眷屬團保
- 餐飲福利：員工餐廳、餐飲吧檯
- 居住福利：員工宿舍、購屋低利貸款
- 交通福利：員工停車位、購車低利貸款
- 休閒福利：員工健身房、韻律教室、員工旅遊補助、多元社團活動及補助
- 健康福利：設置專職護理師、定期職醫駐診服務、安全舒適的哺乳室、定期員工健康檢查、健康促進講座
- 教育福利：員工進修補助、子女獎助學金
- 年節福利：三節禮金、公司尾牙
- 其他福利：生日禮券、婚喪喜慶、員工優惠票券訂購

### (五) 員工關懷諮詢管道

提供員工關懷諮詢管道，除了建立內部員工關懷諮詢管道外，本公司亦與外部專業心理諮商中心合作，提供專業個別心理諮詢服務，讓員工得以紓發情緒，協助員工處理個人層面問題，如：人際生活、生涯發展、婚姻感情、家庭關係、身心壓力、情緒管理、危機處理...等問題諮詢。



#### 員工餐廳

本公司提供乾淨明亮的用餐場所，並供應各式菜色，讓員工有多樣化的選擇，同時還設有吧檯，以利員工及訪客點選餐點及飲料



#### 員工慶生會

本公司員工福利委員會每2個月定期舉辦壽星慶生活動，並廣邀員工共同參與



#### 醫護室

本公司設置醫護室，並聘請專業護理人員駐點，除提供緊急醫療諮詢服務外，亦可落實職業病預防、健康分級管理，以及健康促進，達到維護員工身心健康的目的



#### 員工健康檢查

本公司定期舉辦員工健檢活動，評選優良的醫院簽約，並派員前來公司進行健檢服務



#### 員工健身中心

本公司特別斥資重新打造運動空間，增購全新健身器材，讓員工在工作空檔，身心得以獲得適度舒展



#### 員工社團活動

本公司在內成立多元化社團，提供員工參與休閒活動的機會，並且聘請專業老師進行指導，讓同仁在忙碌工作之餘，亦能放鬆心情，發掘並培養興趣，使身心平衡健康



#### 員工旅遊活動

公司每年提供國內外旅遊補助，鼓勵員工攜眷參與活動，透過活動讓員工與眷屬間有更長的時間可以相處，增進彼此交流的機會



#### 歲末聯歡會

為了答謝員工一整年的辛勞與貢獻，本公司每年都會舉辦歲末聯歡會，讓員工歡聚一堂



# SOCIAL INVOLVEMENT

## 社會參與

### 企業產學合作

於 2002 年底成立「育秀基金會」，是由神通資科、神達電腦、聯華氣體、聯強國際、神基科技、聯成化科、聯華實業等七家公司，共同捐贈成立的科技教育基金會，成立宗旨在於數位知識之推廣及發展，應用於產業升級，以提昇資訊化之優質社會。同時推廣數位知識發展及應用，促進產業升級，提昇資訊化優質社會，推行「專業實習」制度，積極與各大學資訊相關系所合作，提供未畢業的同學專業實習機會，培育資訊人才。

育秀基金會之主要推動業務分為短中長期三個階段：

- 短期：推廣企業的知識管理及分享
- 中期：協助推廣國家數位內容的發展
- 長期：推廣全民數位學習及教育

2003 年起育秀基金會每年進入校園舉辦「育秀



01

盃創意數位內容大賽」，期望藉由直接的鼓勵與提倡數位內容產業發展，促進青年學子對於數位內容產業之啟發，為臺灣產業注入新的創意。育秀基金會持續推廣科技教育發展，更重要的是，希望能讓集團的專業及資源，在行有餘力之餘，回饋給社會，達到「取之於社會、用之於社會」的目的。

### 鼓勵員工參與公益活動

本公司鼓勵員工「取之於社會、用之於社會」，參與公益活動，例如由臺北內湖科技園區發展協會主辦的「內科千人捐血活動」，積極參加，貢獻良多，獲得內科園區「年度最佳公益企業獎」。未來神通將會持續參與，為國人健康奉獻一己之力。



02



### 「智慧無距、愛傳千里」公益計畫

為縮短城鄉差距，減少偏鄉數位落差，神通秉持「贏得信賴，是榮譽也是責任」的企業精神，持續關注偏鄉教育，讓科技的種子散播千里，多年來與育秀基金會合作，持續推動「智慧無距、愛傳千里」公益計畫，針對花東偏鄉學校，捐助「智慧圖書館系統」與「智慧保健系統」，包括花蓮的銅門國小、明禮國小、銅蘭國小、萬榮國小，以及臺東的初鹿國中、馬蘭國小等學校，讓花東學子突破地理環境的限制也能享受智慧圖書館及智慧保健設備，將優質學習環境真正落實到偏鄉學校，同時也讓當地社區民眾共享資源，形成學校與社區部落共存共榮的生態。



03





**神通資訊科技股份有限公司**

114 台北市內湖區堤頂大道二段 187 號

電話: 886-2-26576666

傳真: 886-2-26576668

[www.mitac.com.tw](http://www.mitac.com.tw)

