

Inventec

英业达
2025
永续报告书
SUSTAINABILITY REPORT

目录

关于报告书	002
2025 年永续绩效	003
荣耀与肯定	004
经营者的话	005

CHI 营运与治理 006

1.1 关于英业达	007
1.2 经营绩效	012
1.3 税务政策	013
1.4 公司治理	014
1.5 商业道德	017
1.6 风险治理	020

CH2 永续经营 034

2.1 永续愿景与策略	035
2.2 利害关系人与重大主题	038
2.3 客户服务	045
2.4 永续供应链管理	049

CH3 永续环境 060

3.1 气候行动	061
3.2 环境责任	074
3.3 降低环境冲击	079
3.4 生物多样性	086

CH4 驱动创新 095

4.1 创新研发	096
4.2 永续产品	105
4.3 智慧财产	112

CH5 社会共融 113

5.1 人力发展	114
5.2 人权保障	125
5.3 职场安全与卫生	130
5.4 社会共融	137

附录 141

ESG 数据	142
组织边界表	153
GRI 索引	154
SASB 索引	158
上市公司编制与申报永续报告书 作业办法	160
ISAE3000 确信报告	161

关于报告书

编制依据

英业达股份有限公司（以下简称「英业达」、「本公司」或「我们」）2025 年永续报告书（以下简称「本报告书」）依循永续性报导准则（GRI Standards）、气候相关财务披露（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD）、永续会计准则委员会（SASB）发布之 Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing 行业指引及上市公司编制与申报永续报告书作业办法等进行编撰，其披露内容包含永续性主题、管理方针、相关策略、目标、措施与各项绩效指标成果等。

发行概况

英业达每年定期发行永续报告书，历年报告书可于[英业达 ESG 永续专网](#)下载。

- 现行发行版本：2026 年 7 月发行。
- 报告期间：2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，报告期间与财务报告相同。
- 上一发行版本：2025 年 7 月。
- 下一发行版本：预计 2027 年 8 月前发行。

报告范畴

本报告书各项信息及数据披露范畴为母公司及所有合并报表子公司，共 50 家，详列如附录之组织边界表，若有特殊情形将于章节内容中备注说明。

管理流程

本报告书由隶属于永续发展委员会之公司治理小组及永续发展办公室统筹规划，邀集永续发展委员会辖下各功能小组、相关部门高阶主管及专业人员组成「2025 年永续报告书编辑委员会」共同编制，最后经董事会核准后发行。

报告质量

㊟ 内部控制

1. 每年第二季由公司治理主管向董事会报告所辨识之利害关系人、利害关系人沟通渠道及英业达回应内容、风险管理及诚信经营执行状况。
2. 依循《上市公司编制与申报永续报告书作业办法》以及本公司「永续信息管理作业规范」、「永续报告书编制、查证及申报作业办法」进行编制、验证程序及永续报导信息之管理。本报告书内容均经各编制人员及其主管检核信息正确性，并经第三方查证单位确信后呈报至董事会核准发行。

㊟ 外部确信

本公司委托 KPMG 安侯建业联合会计师事务所，针对 GRI 准则、SASB（Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing 行业指标）、台湾证券交易所《上市公司编制与申报永续报告书作业办法》之「电脑及周边设备业」永续披露指标执行 ISAE 3000 有限确信。有关温室气体排放（范畴一、范畴二、范畴三）相关披露信息，系由财团法人金属工业研究发展中心依据 ISO 14064-3 查验准则进行验证，并不包括在此确信范围。ISO 14064-1 查验声明书请详[英业达 ESG 永续专网](#)。

其他

本报告书以新台币为主要披露币别。

意见回馈

关于这份报告有任何建议，欢迎与我们联系。

- 地址：111059 台北市士林区后港街 66 号
- 电话：+886-2-2881-0721 分机：28476
- Email：Inventec-esg@inventec.com
- 永续发展办公室 刘小姐



英业达
ESG 永续专网



英业达
114 年年报

2025 年永续绩效

环境面

- 29 大节能方案，节省 **7,922.6** 千度电
- 减塑及循环再利用
 - 笔电机种 **31** 项产品包材去塑化 **> 70 %**
 - 伺服器产品包装选用之回收瓦楞纸材回收料添加比率达 **80 %**
 - 累计 **5** 项穿戴装置产品包材去塑化 **>95 %**
 - 废弃物回收再利用率 **80.3 %**
 - 电脑厂 (TRDC) 取得 **UL2799 铂金级** 认证
- 环保支出约 **2.12** 亿元

SDGs



治理面

- 研发支出 **143** 亿元
- RPA 流程自动化导入，累积 **18** 项自动化应用提案
- 自主研发之 InStella 生成式 AI 平台，使用即时翻译功能累计 **> 353.64** 小时
- 全球专利获证数累计 **> 17,500** 件
- 女性主管职占比 **31.26 %**
- 涉及贪腐、反竞争等诉讼事件 **0** 件
- 因违反诚信经营行为而受主管机关裁罚之情事 **0** 件
- 客户满意度 **90.57 %**，涵盖率 **87.26 %**
- 侵犯顾客隐私权或遗失顾客资料投诉 **0** 件
- 当地供应商采购比例 **86.25 %** (机构料件或其中之包材 / 标签)
- 供应商稽核家数共 **443** 家，结案率 **100 %**
- 供应商具重大实际或潜在负面影响家数 **0** 家
- 举办永续供应链相关交流活动共计 **5** 场

SDGs



社会面

- 绩效考核完成率达 **100 %**
- 员工参与度调查回收率达 **80.9 %**
- 全球教育训练人均时数达 **97.28** 小时
- E-learning 使用超过 **88** 万人次
- 社会参与投入 **1,186** 万元
- 总捐血量累计达 **6,591,600** 毫升
- 癌症筛检参与人数成长率达 **112 %**

SDGs



荣耀与肯定

英业达获得年度诸多奖项及评比殊荣，将于各领域持续努力不懈及自我精进。

🏆 FTSE4Good
台湾指数公司
台湾永续指数成分股

🏆 CDP 气候变迁问卷
A 级评等、水安全
问卷 B 级评等

🏆 CDP 供应链议会
评价 Supplier
Engagement
Assessment
(SEA) A 级评等

🏆 入选标普全球
2026 年永续
年鉴会员



🏆 2025 GCSA
全球企业永续奖：
Sustainability
Reporting-
Bronze Class

🏆 EcoVadis
永续评比金牌认证
(浦东厂 IPT/SQT、
捷克厂 ICZ)^注

🏆 2025 天下永续公民奖
大型企业制造业
第 26 名

🏆 2025 TCSA 台湾企业永续奖

- 综合绩效奖：台湾百大永续典范企业
- 永续报告书奖：电子信息制造业第一类白金级
- 单项绩效奖：永续供应链领袖奖、创新成长领袖奖、创意沟通领袖奖

注：为 2026 年取得。

经营者的话

2025 年，在全球政经局势快速变化之际，英业达集团迈入成立 50 周年里程碑，我们运用过去深厚积累的营运经验，在企业永续发展上致力于产品能耗效率与创新应用之平衡，将科技赋能于永续实践。面对地缘政治与行业环境的挑战，我们凭借着灵活的营运策略，持续稳健推进永续发展进程。此外，随着国际永续披露标准逐步整合，且信息透明度及正确性要求日益提升，我们积极回应利害关系人期待，并持续优化永续信息披露流程，建立更具效率与可执行性的管理机制。

在巩固既有笔电及伺服器核心事业优势的同时，我们积极深化全球布局，投入车载电子、人工智慧等新兴领域以强化竞争力；2025 年营收较前一年成长 6.95%，持续稳步获利。永续表现方面，连续入选富时永续指数（FTSE4GOOD Index）台湾永续指数、成功入选道琼领先指数评比（DJBIC）永续年鉴会员资格外，连续两年荣获 EcoVadis 永续评鉴（Sustainability Rating）金牌等佳绩。

依循集团永续策略主轴「低碳经济发展、获利与责任并重、共创永续生态圈」，作为董事会正式功能性委员会的永续发展委员会，其辖下六大功能小组各司其职、分工合作，将集团母公司及合并报表子公司纳入永续推展范畴，稳步实践集团永续发展蓝图。

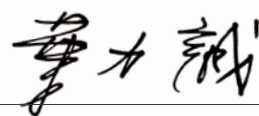
为实践我们在气候行动的承诺，公司持续精进温室气体管理机制、扩大盘查范围，将所有范畴三类别纳入外，更同步考量集团全球布局需求，深度优化碳管理平台，不仅提升盘查效率与准确度，亦厚植集团碳种子团队与人才量能。此外，依据各事业群产品特性，逐步建构集团产品碳足迹蓝图及计算系统，作为落实低碳绿色设计的依据；而集团内部碳定价的研拟与评估，亦将成为实现 2050 净零减碳目标的关键决策根基。值得一提的是，我们以「低碳产品与服务」作为核心议题，纳入 IFRS S2 气候相关财务披露项目，不仅完善了气候风险管理，更协助公司掌握转型契机，从中转化为实质的商业机会。

在治理面向，我们重视利害关系人的关切议题，参考欧盟双重重大性框架鉴别永续重大性主题，并透过永续发展委员会追踪、检视短中长期目标及执行方案之管理成效，确保重大主题与永续愿景目标一致，并以此作为利害关系人评估集团永续经营成效的关键依据。在跨部门合作下，我们制订集团永续信息管理作业办法，确保永续信息及数据真实且完整披露。同时，整合多方资源建构 ESG 信息数位管理平台，透过资料治理强化数据质量，提升信息准确性与披露效率。此外，因应全球对 AI 永续风险与机会的高度关注，公司制定「人工智慧政策」，建立 AI 伦理与负责任的管理应用机制，以作为推动数位转型的核心。同时，AI 技术亦导入于各项内部营运流程，例如内部稽核，有效提升企业数位治理的韧性及经营效率。

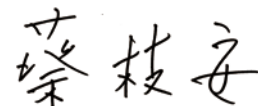
英业达坚信人才是企业最宝贵的资产，公司致力于打造友善职场环境，同步推动员工关怀与培育发展计画，并于 50 周年推出「In-portant Day」专属假期，让员工依需求安排个人及家庭时间。人权方面，我们落实人权尽职调查，除将一二三阶供应商纳入范围外，亦针对女性员工、移工进行人权风险调查，确保价值链符合国际人权标准。公益方面，我们积极运用资源并携手员工参与社会公益活动，关注弱势族群、支持教育发展，实现企业与社会的双赢局面。

展望未来，英业达将持续强化技术创新与营运韧性，深化绿色价值链合作，并透过人文教育、环境与弱势关怀等计画持续回馈社会。站在 50 周年的关键新起点，我们将秉持着集团永续愿景「永续 x 创新 成就现在，定义未来」核心精神，结合丰富的经营经验及前瞻多元的策略，携手价值链伙伴迎接下一个世代的挑战，致力成为兼具成长动能与永续责任的典范企业。

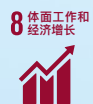
董事长



总经理



CH



8 体面工作和
经济增长



12 负责任
消费和生产



16 和平、正义与
强大机构



17 促进目标实现的
伙伴关系

营运与治理

1.1 关于英业达	007	1.4 公司治理	014
1.2 经营绩效	012	1.5 商业道德	017
1.3 税务政策	013	1.6 风险治理	020

1.1 关于英业达

1.1.1 公司简介

1975 年，英业达自台湾起步，创办人叶国一会长以「创新、质量、虚心、力行」为核心理念，带领团队投入科技制造的长程赛道。五十年来，英业达不断随着行业演进调整步伐，从早期电算机到 1988 年生产首台笔记型电脑，逐步扩展至伺服器、车用电子与智慧装置等多元领域。除提供可扩展的制造能力，帮助科技品牌与创新者在全球推广新概念外，我们与科技生态系品牌密切合作，设计和生产尖端解决方案，将创意转化为全球影响力，透过我们的专业和全球制造据点，帮助客户抓住市场机会，使任何愿景都可永续发展，无论规模大小与愿景难易。

行业类别

信息与通讯科技

(ICT, Information and Communications Technology) 注 1



员工人数

34,712 人^{注 2}



全球据点

18 个生产基地、营运据点



2025 年营收

新台币 6,911 亿元



研发量能

超过 6,800 名工程师

注 1：行业类别无变动。

注 2：2025 年集团总人数因应厂区及产能扩增而有所增加。

英业达正在

Inventing Today,
Inspiring Tomorrow

我们的愿景：我们相信创新与工程的力量，可以打造永续未来。

我们的使命：透过灵活的设计以及与生态系统伙伴的合作，我们提供可规模化的生产模式，将创意转化为全球影响力。

全球布局

■ 生产基地 ■ 营运据点



历史沿革

1985 年度

跨足电话机事业。

1988 年度

开启大量产制笔记型电脑产品业务。

1996 年度

股票正式挂牌上市。

1998 年度

成立桃园厂区，开展伺服器产品业务。

2000 年度

成立英华达股份有限公司，延伸智慧装置产品业务。

2004 年度

成立浦东厂区，生产笔记型电脑、智慧装置、伺服器等产品。

2010 年度

成立重庆厂区，生产笔记型电脑。

2016 年度

设立英研智能移动股份有限公司，从事智能移动装置业务。

2022 年度

成立车用电子事业处及 5G 研发事业部，开始发展车用与 5G 相关业务。

2023 年度

- 成立曼谷生产基地，拓展笔记型电脑、伺服器等产品产制。
- 设立越南公司，从事消费电子产品业务。

2024 年度

设立新加坡子公司，作为区域研发中心。

2025 年度

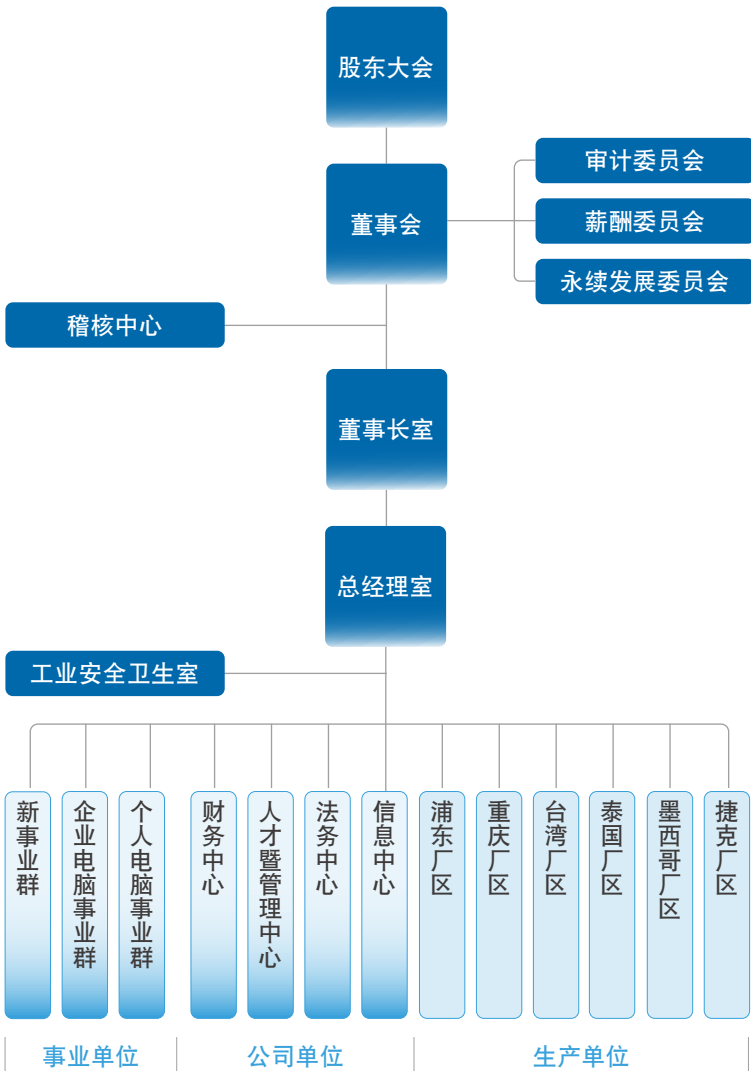
于美国德州建置生产基地，拓展电脑产品产能。

>1975

英业达集团
Inventec

公司成立，开始计算机生产代工。

营运团队



1.1.2 市场概况

主要产品

英业达主要产品分为四大类，销售地区包含美洲、欧洲及亚洲。



主要产品发展

(1) 笔记型电脑



电脑制造行业延续 AI PC 热潮，Copilot 与 PC 结合开启智慧创新体验。新一代笔电导入 CPU、GPU 与 NPU 的协同架构设计，兼顾高效能运算能力与 AI 应用需求；电竞笔电专注于轻薄化设计、大面板与高效能显卡的整合，并依客户需求配置优化的散热模组，同时能源管理成为设计关键。AI 功能成为规格升级主流，Windows 10 终止服务带动商务换机潮，新款处理器与架构升级推动高效节能新机出货成长。英业达凭借研发优势与全球供应链合作，不断提升产品能效与设计多样性，强化客制化能力，结合节能技术与责任供应链管理，推动永续发展，实现性能、环保与社会责任平衡。

(2) 伺服器



人工智能与机器学习的迅速发展推动企业对高效能伺服器的需求。伺服器需要更高的运算力与存储容量以支援海量资料处理与 AI 模型训练及推论；云端技术与 IoT 的普及亦推动高扩充性架构及边缘运算，以降低延迟并提升效率。随着环保意识抬头，能源效率与绿色制造成为资料中心的重要议题，在 5G、AI、IoT、云端与边缘技术融合下，高效能运算需求不断攀升。英业达持续提升伺服器效能与产品多样性，深化全球合作，并导入液冷散热、高效率电源管理与节能架构，以降低资料中心能耗；同时推动责任供应链与低碳制程，协助客户提升运算效能的同时兼顾能源效率与环境保护。

(3) 智能终端产品



英业达专注于 IoT 智能终端领域，产品涵盖智能家居、可穿戴装置及各类智能终端，并重点推进健康监测、智慧医疗与生活整合应用。随着感测技术进步，产品功能进一步拓展至健身追踪、远距监控与预防保健，智能终端可记录多元生理与行为数据，并利用 AI 演算法提供更精准、个人化的服务。英业达凭借卓越的设计能力和海外产能，持续优化产品外观、功能与续航力，以满足客户多元需求并提升使用体验。同时，我们深化智能终端与智慧医疗的研发，致力于推动包含临床导入与验证在内的健康永续解决方案，进一步强化企业社会责任及市场竞争力。

全球布局与产能优化

在生产基地布局方面，因应美国差异化对等关税政策所带来的影响，导致全球贸易壁垒升高及地缘政治不确定性加剧，并考量市场与客户需求变化，相较于2024年，集团持续推动全球供应链分散与产能扩充策略，依实际需求弹性调整北美产能布建，同时优化捷克、泰国、越南及墨西哥等主要生产据点配置，以降低对单一地区之依赖。透过强化区域化生产与交付能力，并提升全球运筹管理效率，集团进一步强化供应链韧性，提升整体营运弹性，在兼顾营运效率的同时，强化风险管理能力。

1.1.3 公协会参与及倡议

英业达长期关注科技创新、环境永续、人权与供应链管理等公共议题，秉持政治中立原则，积极参与各项行业公协会及商会活动，且于部分重要公协会内担任职务，携手推动行业交流与整体发展。此外，英业达制定「参与公共事务准则」，以明确规范公共事务之参与政策与管理机制，善尽企业社会影响力，积极投入并促进社会永续发展。

1. 积极投入各项永续发展相关之议题，包括行业经济发展、技术创新、气候变迁、人权及社会参与等，并持续关注最新国际协议或趋势，确保公共事务参与方向和国际主要立场一致。
2. 秉持政治中立原则，不以任何形式直接或间接参与政党、组织与个人等之政治活动，亦不进行任何直接游说活动。
3. 遵从《巴黎协定》，并期望所参与的公协会团体亦能遵从《巴黎协定》，致力于将全球暖化控制在显著低于2°C以下，并努力将气温升幅限制在1.5°C之内，共同因应气候变迁。

2025 年参与资助公协会费用（详细列表请参阅英业达 ESG 永续专网）

单位：新台币 / 元



注：参与公共事务之定义，为具对当地政府重大公共事务政策影响力之个人或组织。包含：候选人、政治组织、游说组织、倡议组织、游说及倡议导向之社福团体、商会、企业联盟、贸易协会、行业协会。

1.2 经营绩效

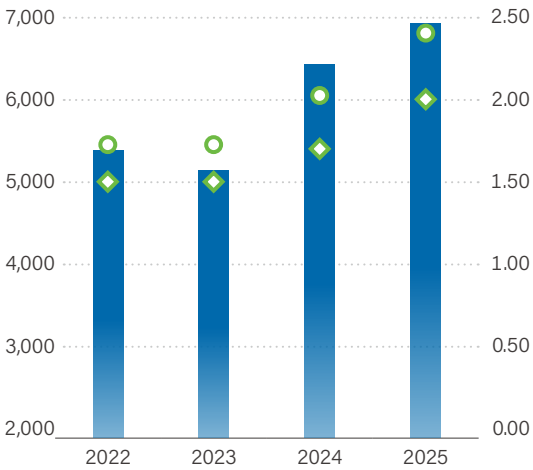
财务绩效

英业达秉持永续经营理念，致力于实现财务信息透明化，并在官网设置专区，每月公布营收数据，每季举办或受邀参加法人说明会以及每年一次的股东会。2025 年集团合并营收达新台币 6,911 亿元，相较 2024 年增长 6.95%。近年我们持续深化全球布局，并强化供应链与制造韧性。更多详细财务信息，请参见「[投资人关系](#)」专区。

历年财务绩效

单位：新台币亿元
单位：新台币元

营业额	5,417	5,147	6,462	6,911
每股盈余	1.71	1.71	2.03	2.42
现金股利	1.50	1.50	1.70	2.00

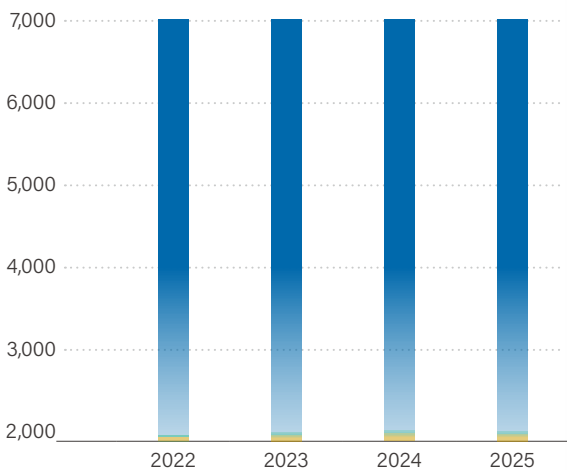


历年业务经营比重

单位：%

2025 年近 99% 的业务经营比重系以电脑产品为主。

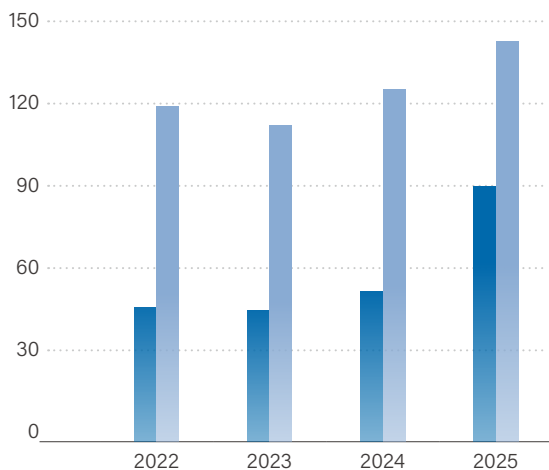
电脑产品	99.58	99.12	99.04	99.07
劳务收入	0.13	0.22	0.19	0.17
其他	0.29	0.66	0.77	0.76
合计	100	100	100	100



历年资本及研发支出

单位：新台币亿元

资本支出 ^注	48	47	54	90
研究发展支出	120	113	126	143



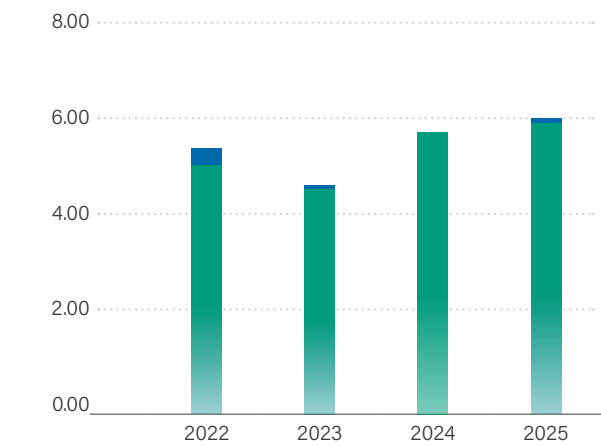
注：以增购厂房及设备为主。

历年政府补助与持股比例

单位：新台币亿元

英业达 2025 年总计获得 6.04 亿元政府补贴。

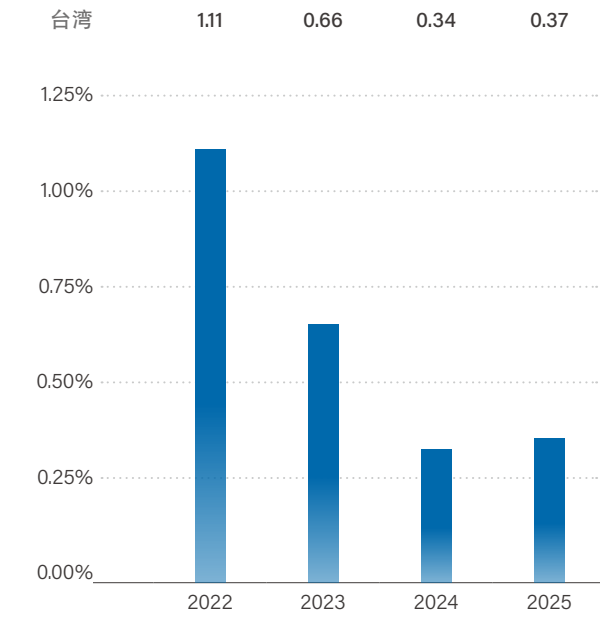
台湾	0.34	0.09	-	0.10
中国大陆	5.08	4.58	5.76	5.94
捷克	-	0.01	-	-
合计	5.42	4.68	5.76	6.04



注：为提升数据一致性与准确性，针对 2024 年数据进行回溯修正，并以修正后之数据作为比较基础。

政府历年持股比例

单位：%



永续金融概况

英业达于 2025 年度未发行或投资永续发展债券，目前与授信银行设有 ESG 利率调整机制，于借款期间内，依前一年度永续报告书所列永续绩效（环境、社会、公司治理）表现调整利率。若达成约定之 ESG 永续连结指标，则适用利率优惠。

英业达于 2025 年完成 6.25 亿美元 ESG 永续连结联合授信案。该案由华南银行担任统筹主办暨额度管理银行，台湾银行担任文件管理银行，并邀集多家金融机构共同参与，原规模 5 亿美元，最终以超额认贷 1.5 倍顺利结案。联贷资金将用以扩充 AI 伺服器产能及强化海外多元制造布局，提升营运韧性与国际竞争力；同时结合温室气体减量、再生能源使用、废弃物管理及公司治理评鉴等 ESG 绩效指标，展现公司将永续理念深度融入财务决策，携手金融伙伴推动低碳转型与长期稳健成长。

1.3 税务政策

英业达董事会为税务治理最高决策与监督单位，由财务中心主管负责税务管理，每年定期向董事会报告。为明确规范税务治理策略，以因应国际税务趋势，确保税务管理机制运作之有效性，「英业达税务政策及管理办法」经董事会通过后发布。集团秉持遵循税务法规、善尽企业责任、审慎评估风险、有效互动沟通以及信息透明披露等五大政策，依法令规定如实办理各项申报作业。公司不定期举办税务教育训练，以提升财务人员专业能力并了解税务法规变化，落实税务治理与风险控管。2025 年举办 Pillar 2 GloBE 信息申报表（GIR）说明会议，培训时数共 2 小时，让编制员工遵循申报规定。公司亦透过官网向投资人公开披露相关税务信息，持续强化与利害关系人的沟通。税务政策详细内容，请详[英业达 ESG 永续专网](#)。

1.4 公司治理

1.4.1 董事会运作

董事会负责公司策略决策、监督管理阶层，有效控管风险，确保股东权益及公司营运合规性，运作上强调独立性与透明度，所有董事（含独立董事）均独立行使职权，其中规定独立董事不得少于三人，任期三年^{注1}。英业达现任董事会由 9 席董事组成，其中 3 席为独立董事。董事会成员皆为具有专业实务经验的卓越人士，具备领导决策、经营管理、营运判断、会计与财务分析、危机处理、行业专业及国际市场视野等多元能力，全面落实多元化政策，强化公司治理效能^{注2}。英业达遵循公司法第 277 条规定，公司章程变更须经股东会决议通过，确保股东参与重大决策，并依公司法相关规范，董事责任范围未设限制。

姓名	基本组成				专业能力					担任其他公司 董事家数 ^{注5}
	职称	外部独立性 ^{注3}	兼任本公司员工	年龄（岁）	法律	财会金融	行业行销	信息科技	GICS level1行业经验 ^{注4}	
叶力诚	董事长	执行董事	☑	51-55	-	-	☑	☑	45 信息科技	-
叶国一	董事	执行董事	☑	81-85	-	☑	☑	-	45 信息科技	-
温世智	董事	执行董事	☑	66-70	-	-	☑	☑	45 信息科技	-
李诗钦	董事	执行董事	☑	76-80	-	☑	☑	-	45 信息科技	-
张景嵩	董事	非执行董事	-	66-70	-	-	☑	☑	45 信息科技	-
卓桐华	董事	执行董事	☑	71-75	-	-	☑	☑	45 信息科技	-
张昌邦	独立董事	独立董事	-	76-80	☑	☑	-	-	40 金融	3
陈瑞隆	独立董事	独立董事	-	76-80	-	☑	-	-	15 原料 45 信息科技	1
魏启林	独立董事	独立董事	-	76-80	-	☑	-	-	40 金融	3

注 1：董事会独立性信息请参阅 114 年年报（貳、公司治理报告二之（一）董事专业资格及独立董事独立性信息披露，P.3-4）。利益回避请参阅 114 年年报 P.14。

2：董事相关信息请参阅 114 年年报（貳、公司治理报告二之（一）董事资料，P.1-4）。

3：董事会采单轨制，独立董事符合外部独立性评估，系采以下 9 项指标需至少符合 4 项，其中前 3 项需至少符合 2 项。

- ① 过去 1 年内，董事未任职本公司高阶主管

② 本年度董事及其家族成员未接受公司或任一母子公司超逾 60,000 美元的付款，但受美国 SEC 4200 条款允许者得不在此限

③ 本年度董事的家族成员未任职公司或任一母子公司的高阶主管

④ 董事非公司或经营团队的咨询顾问，且与公司咨询顾问没有利害关系
- ⑤ 董事与公司主要顾客或供应商没有利害关系

⑥ 董事与公司或经营团队间没有服务契约关系

⑦ 董事与主要受公司捐献之非营利组织没有利害关系

⑧ 过去 1 年内，董事未任职于公司外部查核机构或担任合伙人

⑨ 董事与董事会独立性运作无任何利益冲突

4：GICS 全球行业分类标准（Global Industry Classification Standard）第一层级行业板块。

5：非执行 / 独立董事担任其他公开发行公司之非执行 / 独立董事家数。

董事会多元化政策

英业达董事会成员之组成着重多元化原则，并考量公司经营方式、行业特性及长期发展需求，制定董事成员多元化方针，包含成员之基本背景（如性别、年龄、国籍、种族或族群与文化）及其专业知识与技能（如法律、会计、行业、财务、行销或科技等）。

董事多元化政策之管理目标与达成情形

管理目标	达成情形
独立董事席次不少于三分之一	达成
适足多元之专业知识与技能	达成
女性董事席次至少一席	尚未达成 ^注

注：将于改选时增加女性董事席次。

董事责任保险

英业达已为董事购买相关责任保险，2025 年 2 千 5 百万元美金，2026 年增额至 3 千万元美金，保单至 2027 年 1 月 1 日到期后会进行续约，并已将董事责任保险投保金额、承保范围及保险费率于 2025 年 12 月提交董事会报告。

董事会进修及接班规划

英业达每年安排董事进修课程，借此精进董事在法令遵循、经济情势、环境与社会议题及风险管理等面向的专业素养与国际视野，提升董事会整体运作效能。2025 年课程涵盖 ESG 永续趋势实务及永续法令新知、重塑国际秩序、从地缘政治与制裁看科技行业未来法遵风险趋势、劳动争议风险管理等议题。全年董事训练时数中，达 6 小时者占 78%，达 7 至 14 小时者占 22%^注。公司亦安排全体董事与经理人接受防范内线交易、诚信经营等相关法规教育宣导，并定期向董事会报告重要法遵事项，善尽忠实执行业务及良善管理人之义务。此外，集团持续检视董事人数及资格之适切性，参考董事绩效评估结果，规划董事继任计画与合适人选，确保治理架构之健全与永续。

注：全体进修情形请详见 114 年年报（P. 28-30）。

董事会与功能性委员会绩效评估

董事会与功能性委员会绩效评估依据董事会绩效评估办法执行，分为内部评估及外部评估。

类别	内部评估			外部评估
执行单位	公司治理主管			外部专业独立机构 或外部专家学者团队
频率	每年一次			至少每三年一次
范围	董事会	功能性委员会	个别董事成员	董事会
项目	- 对公司营运参与度 - 董事会决策质量 - 董事会组成结构 - 董事选任及进修 - 内部控制	- 对公司营运参与度 - 职责认知 - 功能性委员会决策质量 - 组成及成员选任 - 内部控制	- 公司目标与任务掌握 - 职责认知 - 公司营运参与程度 - 内部关系经营与沟通 - 董事专业进修 - 内部控制	- 组成与分工 - 指导与监督 - 授权与风险管理 - 沟通与协作 - 自律与精进

2025 年内部评估结果为优等，未有重大缺失需改进。未来，将增设不同性别董事席次，推动性别多元化措施，并以性别比例与独立性作为改选依据。同时，持续强化风险与机会的监督，结合薪酬与 ESG 指标提升披露质量，落实永续治理目标。

评估结果呈现于 2026 年 1 月 27 日之董事会报告中，董事会绩效评估将作为遴选或提名董事的依据；个别董事绩效评估结果则作为订定董事酬劳分配的参考。

董事会和高阶主管薪酬政策

英业达订有明确之董事薪酬政策，依相关法令及公司章程规定设计与执行，经薪资报酬委员会审议后，提报董事会并送请股东会，以确保薪酬制度之合理性、透明性及与公司长期发展策略之一致性。

董事	- 当年度如有获利，提拨不低于 3% 作为员工酬劳（其中不低于前述获利百分之一分配予基层员工），并提拨不高于 3% 作为董事酬劳。 - 董事酬金包含报酬、薪资、奖金及退休退休金，另依董事实际出席董事会次数给付车马费。 - 董事酬劳分派情形依相关规定提报股东会报告。
	独立董事采固定月薪支付，并根据实际出席董事会、审计委员会、薪资报酬委员会及永续发展委员会等会议次数给付车马费，且不参与董事酬劳分派。
	公司定期进行董事成员绩效评估，衡量项目涵盖公司目标与任务掌握情形、董事职责认知、公司营运之参与程度、内部关系经营与沟通、董事之专业能力与持续进修情形，以及内部控制等六大面向；董事出席率不低于 80%。
经理人 注	- 经理人薪酬包含薪资、奖金及退休退休金，其给付系依个人绩效表现及公司整体营运成果综合评估后核定。 - 员工酬劳分派情形依规定提报股东会报告。
	经理人绩效评估采多元指标机制，财务指标占 70%，非财务指标占 30%，以兼顾公司获利能力与永续发展目标。 （一）公司绩效 - 财务指标：包括股东权益报酬率（ROE）。 - 相对财务指标：参考台湾上市公司电脑周边设备业之平均股东总报酬率（TSR）。 - 非财务指标：涵盖温室气体减量（40%）、再生能源使用占比（10%）、能源使用效率（10%）、具节能效益之永续产品（20%），以及永续风险与机会之管理（20%）。 （二）单位绩效 - 财务指标：包括税后营利、营收（预算达成情形）、营运现金流量及其他动态财务项目。 - 非财务指标：永续发展相关参与成果，例如用电减量、废弃物减量及用水密集度等指标。 （三）个人绩效 - 依年度个人绩效考核结果进行评估。

注：经理人包含总经理（CEO）、群总经理、（资深）副总经理。

1.4.2 功能性委员会

英业达依据营运需求，于董事会辖下设有审计委员会、薪资报酬委员会以及永续发展委员三个功能性委员会，详细运作请参阅 114 年年报（P.17-21 及 P.33-35）。

功能性委员会	成员	职责	2025年平均出席率
审计委员会	独立董事张昌邦先生 独立董事陈瑞隆先生 独立董事魏启林先生	协助董事会为履行其监督公司在执行有关会计、稽核、财务报导流程及财务控制上的质量诚信度。	80%
薪资报酬委员会	独立董事张昌邦先生 独立董事陈瑞隆先生 独立董事魏启林先生	定期评估薪资报酬相关之政策、制度、标准、结构与薪资报酬之订定情形，并向董事会提出建议。	100%
永续发展委员会	董事长叶力诚先生 独立董事张昌邦先生 独立董事陈瑞隆先生 独立董事魏启林先生 总经理蔡枝安先生	拟定永续发展目标、策略及检视各项永续发展项目执行成效。	80%

1.5 商业道德

英业达深信诚信经营是企业永续发展的基石。为落实对外的承诺，并在内部深化诚信文化与制度，已制定《诚信经营守则》与《道德行为准则》，并搭配相关程序与作业指引，明确规范所有董事、经理人、受雇人、受任人及具实质控制力者应遵循的诚信理念与行为道德标准。

同时，我们亦建立集团层级的商业道德策略与年度目标，以利利害关系人清楚理解并依循英业达所坚持的高标准，共同形塑透明、公正、诚信的营运环境，持续为企业与社会的永续发展而努力。

公司致力维护所有股东之平等权益，并以完善的治理架构以及定期透明的财报披露，确保股东能充分了解公司营运，并有效参与重大决策过程。

保障股东
平等权益

英业达
商业道德策略与
年度目标

强化反贪腐与
反贿赂管理

落实诚信
经营文化

视诚信为企业行为准则的核心，透过全员宣导与教育训练，使所有董事、经理人与受雇人充分理解并遵循公司的道德标准，在所有商业活动中展现正直、诚实与负责的行为。

每年针对全球营运据点皆执行诚信经营相关风险评估，并依据所鉴别出的风险拟定行动计划，2025 年经评估无重大违反诚信经营或贪腐之风险。同时提供多元的检举渠道，内部员工或外部关系人均可以据实反映可疑事件，并以严谨且透明的调查程序维护组织的诚信文化与营运透明度。

1.5.1 反贪腐与诚信经营

诚信政策与规范

为防范各类不诚信及违反商业道德之行为，集团已建置完善且具制度性的诚信经营政策体系，内容涵盖作业程序、行为指引、违规惩戒原则以及申诉与检举机制，确保公司营运奠基于诚信、廉洁与透明的核心价值之上。为使诚信文化得以在组织内外一致落实，相关政策与规范包括：

- 《诚信经营守则》
- 《道德行为准则》
- 《防范内线交易管理作业程序》
- 《诚信经营作业程序及行为指南》
- 《反贪腐与反贿赂政策》
- 《员工申诉暨外部检举管理规范》



上述政策与制度相互整合，形成英业达诚信治理之基础，并依其精神发展出以下核心原则：



反贪腐与反贿赂

全面禁止任何形式的贪污、贿赂、回扣、不当利益收受或输送，并禁止非法政治献金与不当慈善捐赠。所有商务往来均须遵循公平、透明及合法原则，并透过《诚信经营守则》《诚信经营作业程序》及《反贪腐与反贿赂政策》进行管理 with 稽核。



反歧视

要求所有人员平等对待并尊重彼此差异，禁止基于种族、肤色、信仰、性别、年龄、国籍、残障或其他与职务无关因素所产生的歧视、偏见或骚扰，致力维护安全与尊重的工作环境。



信息保密与智慧财产保护

明确规范对敏感信息、个资及营业秘密的保护要求，严禁未经授权之存取、外泄、使用或处分。透过《诚信经营守则》《道德行为准则》及相关作业程序，强化信息保密与智慧财产权管理，确保客户与公司信息安全。



内线交易防制

依据《防范内线交易管理作业程序》，公司严格禁止利用未公开重大信息进行交易之行为，并透过定期宣导、内部人认持股信息管理措施降低违规风险，确保市场秩序与投资人权益不受侵害。



利益冲突回避

要求全体人员于执行职务时应避免任何可能影响客观判断或损及公司利益的利益冲突情形，并透过利益申报、审查及必要之回避措施，确保所有决策与行为维持公正性、独立性与诚信原则。

供应商诚信经营管理

英业达制定诚信经营相关规范，以明确揭示对于供应商伙伴之要求，同时定期执行内部稽核及自行评估作业，确实查核公司遵循情形，以防范不诚信行为发生。

2022 年至 2025 年，0 件因违反诚信经营行为而受主管机关裁罚之情事。

相关政策及办法	规范要点
新厂商评鉴管理办法	要求新厂商须商誉良好且符合英业达之道德需求。
英业达股份有限公司 供应商行为准则	涵盖有关商业道德的标准，要求供应链遵守本准则。

防范与检举

英业达依据《员工申诉暨外部检举管理规范》建立完善之防范与检举机制，明订受理检举之标准作业程序、保密原则及专责受理人员，以确保申诉流程之公正与透明。同时，公司恪守严格之不报复原则，明确禁止对检举人施以任何形式之歧视、胁迫、调职或其他不利对待，以保障检举人权益并维持制度之公信力。

如接获申诉或检举案件，经初审确认具备事实基础后，由各厂区专责单位启动调查程序；如经调查属实，认定被检举人确有违反相关法令或公司规定之情事，将依违规情节之轻重，采取相应之惩处措施。各厂区沟通及申诉渠道请详见 [1.6.1 风险管理](#)。

此外，公司定期施行内部稽核，检视各单位于业务执行、内控制度及诚信规范上的遵循情形，确保整体营运持续符合法令与公司规范。如经查证有违反诚信或不当行为，公司将依相关规定及审理原则进行惩处，以维护公平、透明的组织文化，防止不诚信行为再度发生。

2025 年商业道德与营运相关成案件数 0 件。

申诉暨检举流程



行为准则违反商业道德与营运规范案件数

2022~2025 年违反「贪腐贿赂或公平竞争」而受主管机关裁罚之情事，集团 **0** 裁罚。

2025 年全球厂区申诉案件共有 9 件，调查成案共 5 件，其中 3 件为「职场不法侵害 / 骚扰」案件，以及 2 件「职业安全卫生」案件，已透过主动介入措施完成改善。英业达每年安排全体员工及主管线上训练与宣导，强化全体员工认知以及主管应变处理能力。2025 年行为准则违反商业道德与营运规范案件数表格请参阅[附录 - ESG 数据](#)。

行为准则训练

英业达为深植诚信文化，持续透过系统化的教育训练与宣导机制，使全体员工充分理解并落实诚信经营相关规范。新进人员报到时，除须签署《员工行为准则》，亦需完成诚信与商业道德相关之线上课程，以建立正确的伦理观念与行为标准。2025 年在职人员诚信经营培训人数表格请参阅[附录 - ESG 数据](#)。

在职员工则透过定期宣导与再次签署行为准则，持续强化对诚信规范的认知与承诺，确保全体员工均能在日常工作中自律遵循。2025 年度母公司及欧美厂区在职员工《行为准则》签署率达 100%，展现英业达对诚信经营的高度重视与全员共同遵循的企业文化。

1.5.2 反竞争、反托拉斯与垄断行为

依据《诚信经营作业程序及行为指南》，英业达明确规范所有营业活动均须遵循公平竞争原则，并严格禁止任何形式的反竞争、反托拉斯或垄断行为。公司及其人员于从事商务往来时，必须遵守各营运所在地的公平交易与竞争法规，不得从事固定价格、操纵投标、限制产量或配额、分配顾客 / 供应商 / 营运区域、以任何方式分割市场等不当行为。

为落实法规遵循，更透过制度化控管、内部稽核与持续宣导，强化员工对竞争法规之认知与责任。自 2022 年至 2025 年，全球营运据点皆未发生违反反竞争法、垄断或不公平交易相关规范而遭主管机关裁罚之情事，展现公司在公平竞争与市场秩序维护上的自律与承诺。



1.6 风险治理

1.6.1 风险管理

英业达以永续经营为核心理念，参考国际标准及国内相关法规，如：COSO 企业风险管理、ISO 31000、「上市上柜公司风险管理实务守则」及标竿企业风险管理实务，不断精进企业风险管理系统（ERM），以提升对潜在风险之管理与监督能力。透过建立并积极推动的风险管理机制，英业达能够持续掌握内外部行业环境的风险变化，增强因应挑战的灵活性与效率，全面保障客户与利害关系人的权益。

2025 年英业达着重于深化风险治理，并积极推动全面整合，其主要措施包括：

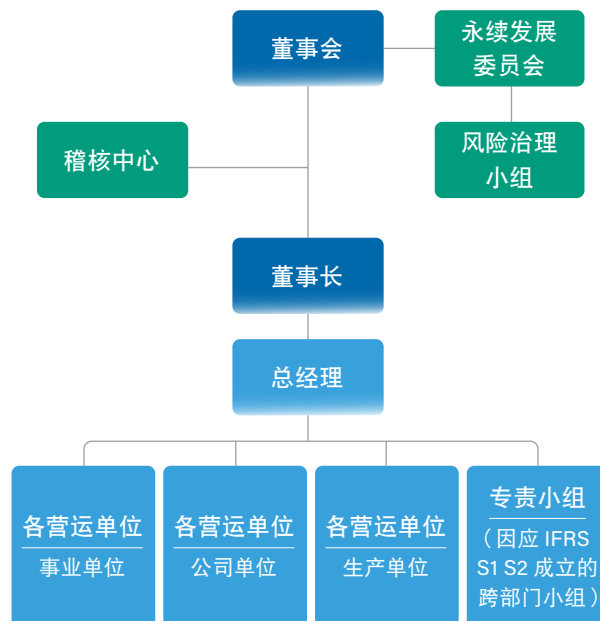
- 采行「三道防线」机制，确保风险管理涵盖策略、营运、财务、法遵及环境等面向，并考量其永续性（ESG），提升整体防御与监督效能。

- 优化企业风险管理（ERM）框架，整合 IFRS S1/S2 永续披露标准，透过年度风险盘点与重大性评估，识别影响财务与营运的永续风险（含机会），确保风险管理与永续策略紧密连结。

风险治理机制与运作

英业达「风险管理政策及程序」系经董事会核定后实施。为强化风险治理与永续发展的紧密结合，公司于 2025 年度将永续风险（含机会）相关项目纳入该政策，并经董事会决议通过后完成修订，确保风险治理机制有效支持永续发展目标实现。详细的政策内容，请参阅英业达 ESG 永续专网「[风险管理政策及程序](#)」。

风险治理组织架构



为确保企业营运韧性，公司建立由上而下的风险与机会管理网络，董事会为最高治理单位，负有最终风险管理责任。透过深耕金融、法规、证券、经济及经营管理、风险管理等领域之三位独立董事，运用其专业性，积极提供建议并履行监督责任。

永续发展委员会隶属于董事会，其组成委员共五人，包含董事长、总经理以及三位独立董事，独立董事占比超过半数，请参见 [114 年年报](#)（风险治理组织委员之专业能力及本年度进修内容，P28-30）。委员会每年定期向董事会汇报相关执行情况，遵循公司「永续发展委员会组织规程」、「永续发展实务守则」及「风险管理政策及程序」，负责追踪、审查永续发展及风险管理的执行成效。

执行方面，永续发展委员会下设风险治理小组，由财务中心最高主管召集跨部门成员担任风险治理小组成员，负责推动风险与机会管理相关工作。稽核中心作为隶属于董事会完全独立的组织，由稽核中心最高主管担任负责人，专责检视公司营运流程的风险及监控机制，并定期向董事会及审计委员会汇报相关情形。

英业达内部风险管理三道防线



对应单位 各营运单位、专责小组 权责划分 1. 辨识、评估所属单位风险与机会，必要时启动危机管理机制。 2. 定期向风险治理小组提报风险与机会管理信息。 3. 确保风险与机会管理与控制程序有效执行，并符合公司政策。
对应单位 风险治理小组 权责划分 1. 制定并更新风险管理政策与标准，明确界定风险与机会来源与容忍度。 2. 监督风险管理执行，促进部门协调，并每年提报董事会。 3. 提供风险管理专业培训，强化内控与信息安全。
对应单位 稽核中心 权责划分 1. 依董事会核定之政策与程序，提供独立稽核与监督。 2. 就董事会核定之年度稽核计画，执行与提出独立且客观的确认与建议。 3. 定期向董事会报告。

英业达风险治理三道防线模式



除建构完整的风险管理三道防线机制外，英业达每年亦依循国际相关标准，委托具认证资格的第三方机构对管理系统进行全面稽核，并以书面报告列出缺失与改善建议，确保系统有效、合规及持续精进。



除此之外，公司亦接受国际客户的工厂稽核，并完成特定领域之第三方认证与评鉴，例如：优质企业供应链安全认证 AEO，此外，将持续推动符合车用行业 TISAX 信息安全评鉴等，以强化供应链安全与信息风险控管，支撑稳健营运与客户信任。

英业达透过取得国际标准认证、接受客户稽核及特定领域认证，并结合完善的风险管理机制，从产品设计与开发到生产、安装及服务，全面考量产品生命周期及营运管理期间的风险因素，以预防潜在事件的发生或降低其影响。不仅确保管理系统的有效性、合规性，更强化供应链安全与企业永续经营，提升面临风险韧性与利害关系人的信任度。

年度风险 / 机会鉴别管理流程

于设定各项年度目标与策略规划时，应检视其是否能支持企业愿景与使命，并透过信息搜集、研析评估等方式规划策略。

已辨识出之风险与机会事件，将依其性质及特征进行分析，并综合考量既有管控措施、过往经验、同业案例及其对财务表现及现金流量之潜在影响等，再由风险评估人员依分析量测标准评估其发生机率与影响程度。

对须回应之风险与机会事件，将依企业策略、利害关系人观点、风险胃纳及资源与成本效益等因素来择定回应方式，并明订具体措施、责任单位、资源与时程等，确保相关人员理解与落实，且持续监控执行情形。

目标设定与
策略规划

风险 / 机会
辨识

风险 / 机会
分析

风险 / 机会
评量

风险 / 机会
因应策略

风险 / 机会
监督及审查

依据公司策略目标及风险管理政策与程序，各营运单位就其业务职掌及永续相关议题进行全面性风险与机会辨识，业务职掌包括策略、营运、财务、法遵等相关领域；永续议题含气候变迁、能源使用、生物多样性、人权、供应链管理及信息安全等。

根据分析结果排序以决定须优先处理之风险 / 机会事件，并规划与执行因应方案。

- 经评估列为重点处理之重大风险与机会，由权责部门设置适当监督机制。
- 风险治理小组定期追踪因应措施与风险趋势，确保行动按计划推进，并留存纪录，经风险治理小组召集人审查后做为后续管理依据。

重大风险项目与管理（含永续风险）

透过完善的风险管理机制，英业达致力降低或规避风险对收入、成本、人员、商誉与环境等负面影响，同时挖掘风险中蕴藏的潜在机会，结合产品与研发优势，推动新兴事业发展，例如电动车领域。公司每年进行至少一次系统性风险盘点，依据营运方向识别可能面临的风险，并将环境、社会、治理（ESG）及经济等议题纳入评估范围。

2025 年度重大风险已识别项目

- 持续营运风险
- 产品设计与创新风险
- 永续供应链风险

- 人才短缺风险
- 劳资关系风险
- 信息安全及隐私权保护风险

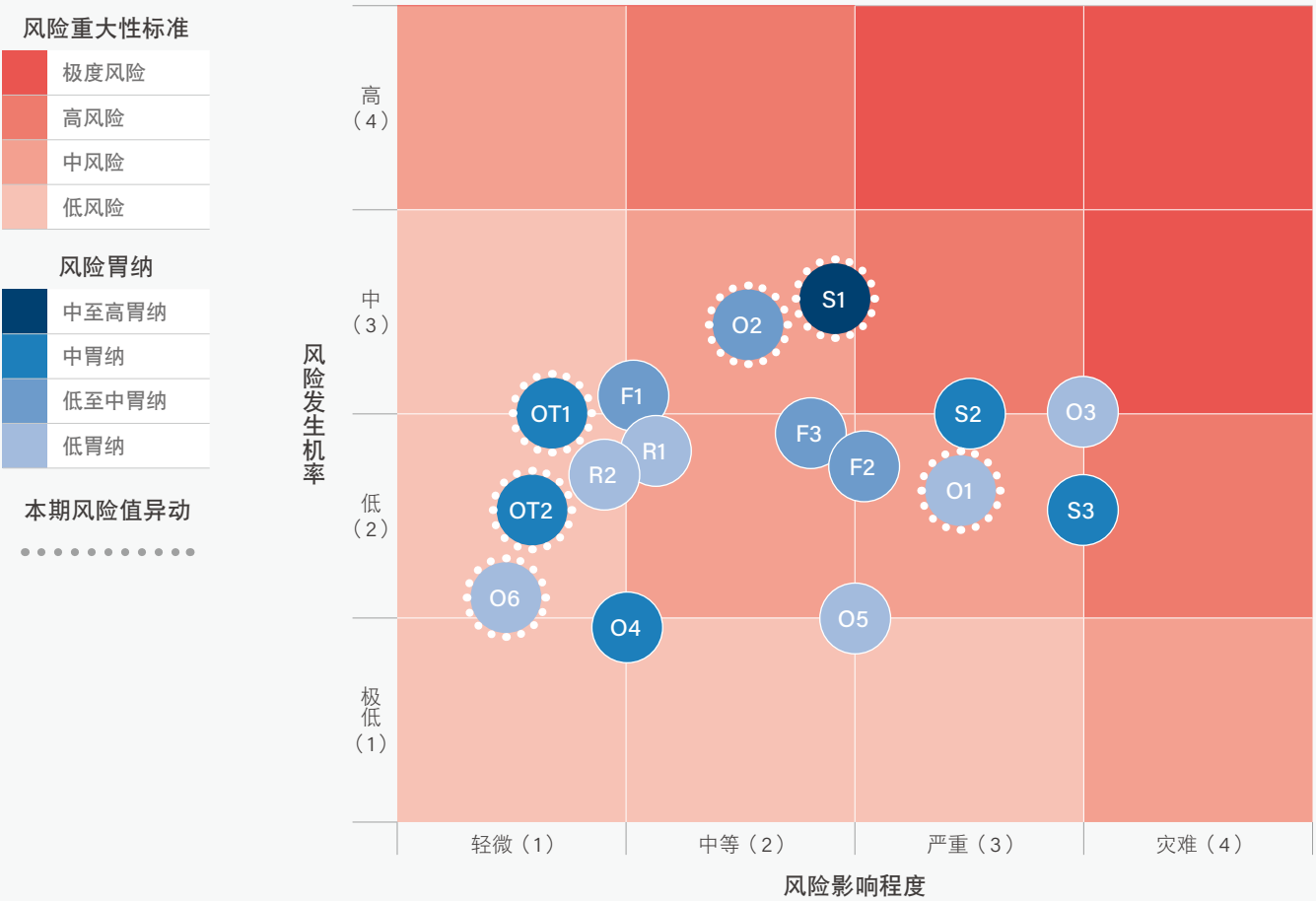


- 气候变迁与温室气体管理之转型风险
- 能源与资源管理风险

2025 年风险矩阵与风险评估结果

依据风险管理流程，针对营运、策略、财务、法规遵循及环境能源等面向辨识重大风险及机会，辨识过程中，依风险分析流程估计风险值，与各风险项目之风险胃纳进行比对，并进行回应。

2025 年度风险图像



红字：超出风险胃纳的项目；蓝字：新增的风险项目

序号	Top 16 Risks
S1	地缘政治及其他外部事件风险
S2	客户定位与组合风险
S3	产品设计及创新风险
O1	持续营运风险
O2	供应链风险
O3	信息安全及隐私权保护风险
O4	人才风险 - 人才 / 人力短缺
O5	劳动管理风险 - 发生劳资纠纷与员工抗争
O6	社区冲击风险
F1	汇率变动风险
F2	利率变动与融资风险
F3	投资决策风险
R1	监管与法遵风险
R2	智慧财产权管理风险
OT1	环境及气候变迁（含温室气体排放管理）风险 - 转型
OT2	能源与资源管理风险

已识别出超出风险胃纳之项目为营运面之「持续营运风险」、「信息安全及隐私权保护风险」，因应策略与优化行动将持续落实。公司亦定期针对财务面之汇率风险及利率风险进行敏感度分析，并对信息安全风险进行压力测试。2025 年敏感度分析详细可参阅 [114 年合并财务报表](#)，信息安全风险压力测试可参阅 [1.6.3 信息安全管理](#)。

重大风险项目及叙述	风险胃纳	风险评估结果	因应策略	未来优化行动
 持续营运 风险	低风险 胃纳	中风险	▪ 应变计画与演练机制 制定紧急应变程序，并定期进行演练，确保在突发事件时能迅速恢复营运。 ▪ 外部支援与沟通渠道 建立主管机关及合作伙伴联系信息，确保必要时能取得即时支援。	▪ 强化持续营运管理 完善跨厂区间之备援机制，确保营运韧性。 ▪ 提升基础设施可靠度 规划电力与关键设备维护与扩充，确保能源供应稳定，降低中断风险。
			▪ 企业持续营运管理 建立持续营运委员会，制定管理手册与程序文件，并定期检视风险、更新应变计画及举办演练。 ▪ 信息安全管理制度 依循 ISO 27001 框架，运行信息安全管理系统，并设置专责委员会，确保系统安全与营运稳定。	▪ 强化信息安全与系统韧性 按国际标准持续优化，确保稳定安全。
			▪ 公共卫生应变措施 制定传染病防护指引，包含通报程序、分散办公计画、防护物资管理及环境卫生维护。	▪ 加强应急准备与防灾措施 制定并更新应急应变程序，涵盖异常天气、自然灾害及突发事件，提升风险防控能力。

重大风险项目及叙述		风险胃纳	风险评估结果	因应策略	未来优化行动
 隐私权保护与信息安全风险	系统安全风险 全球营运与数位化普及，若信息安全控管不足，可能导致系统遭受攻击或营运中断。	低风险胃纳	中风险	- 基础架构安全 - 依循 ISO 27001 与内控，定期内外部稽核，确保各厂区遵循规范。 - 机房设门禁管制、环境侦测、可用性监控，降低电力、空调、火灾等风险。 - 建立 HA 高可用性架构，并定期演练与备份，确保快速还原。	信息安全与隐私管理 跨部门参与隐私权工作小组，检视隐私权政策与隐私管理规范的适用性，评估相关风险与影响，推展组织隐私保护措施。
	资料保护风险 资安意识不足或人为疏失，可能造成机密资料外泄与重要信息遗失。	低风险胃纳	中风险	- 装置安全 - 制定设备入网规范与资安基准，更改预设密码、安装防毒与防护软件，定期更新 Patch 修正系统或提升功能。 - 建立弱点管理程序，定期检测设备并立即修补漏洞。 - 封锁 USB 存取，禁止自行安装软件，邮件与网路均需验证过滤。 - 存取控制 - 制定高强度密码政策，规范长度、复杂度、更新频率与锁定时间。 - 系统登入资料存取严格权限控管，VPN 与外部邮件必须双因子验证。 - 机敏资料加密保护，需连线公司金钥主机才能读取，降低外泄风险。	人员资安意识 对员工进行资安教育训练，纳入 AI 资安议题，包含实体与网路课程，积极进行 AI 资安公告与宣导，将资安融入企业文化中。
	信誉与合规风险 隐私权保护与信息安全治理影响企业信誉、合规性及营运稳定性。	低风险胃纳	中风险	- 人员资安意识 - 员工签署 NDA 与行为准则，明确规范责任与禁止事项。 - 推动资安实体与线上教育训练，并持续公告与宣导。 - 定期社交工程演练，钓鱼邮件测试，未通过者须再训练考核。	- 隐私权风险治理 - 现行政策检视，确认与 GDPR、ISO 27001 差距。 - 政策优化审理，针对差距修订并确保合规。 - 透过跨部门合作机制，整合人资、资安、法务资源提升治理效能。 - 风险预防与监控，定期检视措施，确保个资透明与安全。

2025 年永续机会鉴别结果

风险管理不局限于控制负面影响，同时期望将风险之不确定性转化为对企业的实质价值。英业达在年度风险 / 机会管理过程中，筛选出「工业 4.0 与智慧制造」及「人工智慧与运算效能提升」为核心发展机会。

机会事件叙述		预期对公司影响	资金配置项目
工业 4.0 与智慧制造	透过优化智慧设备、资料平台与预测系统，达成即时监控和灵活生产，提高生产效率。	- 短期：成本增加 - 中期：改善能源效率与碳排放管理 - 长期：创造差异化能力与新商机	- 自动化设备与系统 - 平台运转与维修费用 - 研发支出、人员养成及培育费用、认证灯塔工厂等认证费用
人工智慧与运算效能	提升人工智慧技术与运算效能，尤其在处理大量数据和复杂任务时，包括市场分析、营运效率、成本降低，进一步开启新商业模式。	- 短期：费用增加、改善能源效率与碳排放管理 - 中期：维系客户关系或开发新客户 - 长期：开创新营运模式	- 高算力平台与节能机房 - 云端资料优化与机器学习模型开发之费用 - 研发项目费用、人员养成及培育费用

新兴风险治理

新兴风险项目产出系参考外部环境分析信息，深入了解业界与标杆企业普遍关注的议题，并广泛收集风险权责主管与人员建议，最后筛选与英业达高度相关新兴风险项目，确认并汇整为 2025 年度新兴风险事件。

新兴风险事件	风险叙述	风险对策/管理措施
关键技术、资源与供应链武器化	地缘政治与区域冲突导致关键技术（如半导体）、关键资源（如天然气、稀土）及供应链等成为国家政策下之战略武器，提高经营复杂度进而冲击营运成本且可能造成供应链中断。	- 全球多角化布局，降低单一国家依赖。 - 强化供应链韧性，建立多元供应商与备料策略。 - 建构动态监控与预警机制，并启动应变计画。 - 掌握永续趋势与调整永续策略，并偕同供应链伙伴达成目标。
AI 应用偏差	由于数据或设计上的偏差，导致 AI 应用可能造成负面影响，包括 AI 误差导致歧视或偏见、决策错误、决策错误引发连锁效应导致公司营运中断、违反法规、或遭恶意利用。	- 强化资料治理与质量控管，确保训练资料完整及无偏差。 - 导入 AI 治理框架，确保公平性、透明度与可解释性。 - 确保隐私与资安防护，采用加密技术并遵循国际法规。 - 建立责任与审核机制，定期检测偏差并更新模型。
人工智慧及量子科技发展影响网路安全	人工智慧可能被骇客利用并进行自动化攻击，以深伪技术制造假讯息，提升社交工程攻击成功率。 量子运算具备强大计算能力，未来可能破解现有加密演算法，导致传统资安防护失效。随着新兴科技快速发展，让网路攻击更加复杂及难以防御，公司面临更高资安威胁，需要提前部署新型资安策略。	- 学习后量子加密相关知识，盘点量子科技发展对企业所可能造成之威胁。 - 建立人工智慧资安防护，强化安全检测与异常侦测。 - 推动员工资安教育与演练，建立跨部门应急计画。 - 依循国际资安标准及框架，并确保管理制度与防护技术即时更新。

企业风险文化形塑

公司将风险管理相关议题纳入训练课程范畴，针对各层级的治理委员、主管、员工进行相关培训，推动风险管理理念成为企业文化的一部分，并有效融入日常营运流程。

2025 年进修课程

永续发展委员会、非执行董事

永续发展委员

「ESG 永续趋势实务及永续法令新知」、「重塑国际秩序」、「从地缘政治与制裁看科技行业未来法遵风险趋势」、「劳动争议风险管理」，共 **27** 小时。

永续发展委员（非执行董事）

「企业永续之风险管理与策略分析」、「114 年度内部人股权交易法律遵循宣导说明会」、「诚信经营与董事受任人义务兼论洗钱防制与打击资恐实务」，共 **9** 小时。

各营运单位、风险治理小组

举办课程「企业风险管理及实务分享」，**32** 人参加，累计 **64** 小时。「ERM 项目成果发表 × 风险管理知识实务交流」，**51** 人参加，累计 **51.96** 小时。

全体员工

为全面强化全体员工在风险管理领域的知识与敏感度，推动多元训练课程，涵盖资安、地缘政治、法遵、环安、ESG 等面向，旨在将风险管理理念落实至各级主管与员工，强化组织整体的风险辨识与应变能力。

- 必修课程包含「2025 风险管理通识教育训练」，人数 **4,853** 人，时数 **889.72** 小时；「资安通识教育训练」，人数 **9,173** 人，时数 **2,839.08** 小时；「废弃物零填埋：从认知到行动」，人数 **2,286** 人，时数 **381** 小时；「职场不法侵害宣传」，人数 **5,692** 人，时数 **1,187.73** 小时；「可疑品与人员威胁认知训练」，人数 **4,878** 人，时数 **689.55** 小时。
- 选修课程聚焦国际趋势与专业合规主题，协助员工掌握新兴挑战并强化实务应对能力。

全球行业经济趋势展望
- 川普关税战后将引发下一步货币战

2026 全球行业
经济趋势展望

AI 于净零
转型治理之
趋势分析

从美国去风险
布局看 ICT
行业因应之道

受控晶片出口
管制法规遵循

营业秘密
保护全攻略

- 新进员工培训着重于公司文化导入、资安基础与产品专项课程，协助快速融入组织并建立安全与合规意识。

风险标准纳入产品与服务设计开发流程

在产品与服务设计开发过程中，公司依客户需求与项目特性，将风险考量纳入产品设计流程，针对重大设计风险于开发初期即进行内部评估与情境模拟，以降低后续设计变更与质量风险。此外，于产品设计阶段导入 DFX^注审查机制，系统性检视机型于可制造性、质量稳定性及量产可行性等面向之潜在问题，并由设计源头提出改善，以强化产品质量与生产效率，确保产品设计符合风险管理与营运需求。

注：为 Design for X 的统称，代表在产品阶段即考量产品生命周期各个面向的要求。

风险提报机制

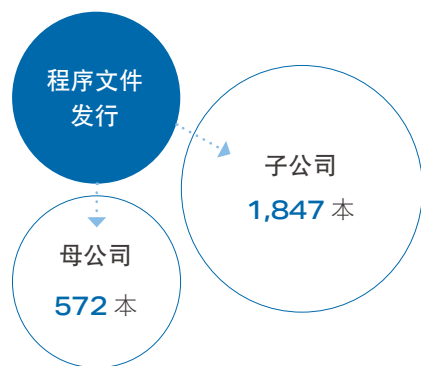
为了及时侦测及有效管理任何企业的潜在风险，公司鼓励员工针对管理盲点或尚未建立应变机制的潜在重要风险，主动向直属主管提报，协助降低内外部风险之冲击程度。同时，设置多元沟通渠道，落实全员参与。

沟通及申诉 机制适用范围	沟通及申诉渠道
台湾厂区	专线：+886-2-2881-0721 分机 21999 信箱：21999@inventec.com
上海厂区	专线：+86-021-64298888-68200 信箱：honesty@inventec.com.cn
重庆厂区	专线：+86-023-65398888-1688 信箱：1688@inventec.com
泰国厂区（ITE）	信箱：honesty-ITE@inventec.com
泰国厂区（ITH）	信箱：ITH-information@inventec.com.cn

1.6.2 内部控制

预防（风控）内部控制制度

集团为落实诚信经营，已遵照「公开发行公司建立内部控制制度处理准则」针对母公司及子公司建立有效的 All in One 内部控制制度，此制度系由经理人所设计、审计委员会同意、董事会通过，并由董事会、经理人及全体员工据以执行之，以持续落实公司治理与永续发展。



2025 年新进员工参加「落实集团预防（风控）内部控制制度」教育训练课程共 **773** 人。

预防（风控）内控稽核

集团依据董事会核备之 **11** 大高风险稽核方针，依内控各循环，规划 **51** 项高风险内控稽核要项与 **169** 项高风险内控稽核指标，拟订预防（风控）内控稽核计画，经审计委员会同意、董事会通过，据以执行内控稽核作业，内控稽核区分：

(1) 内控营运稽核：包含内控财会稽核、内控公司稽核、内控子公司监理、内控项目稽核 / 监理。针对法遵、费用、资产、\$ 等高风险指标进行稽核，使主管与员工对内部控制制度、风险评估管控与内控 SOP 有充份认知与了解，有效落实内控三道防线及合理确保内控三大目标之达成。

(2) 内控 AI 稽核：针对内控之销收循环、采付循环（采购）、生产循环，建置『内控 AI 稽核系统』，在关键流程节点，导入 AI 技术整合各领域的数位化信息，运用大数据资料分析，进行自动化周期性侦测及早发现异常，以协助内控 SOP 改善并确保达成内控三大目标。

预防（风控）内部控制制度自行评估

2025 年共举办 **13** 场
「内控自行评估教育训练」

308 位负责内控自行评估之主管及员工参加	集团共 1,069 个单位（部门）进行自行评估
共评估 3,680 项职掌	6,732 项目标
8,620 项风险评估	14,233 项风险控制点

2026 年 3 月 10 日董事会决议「民国 114 年英业达股份有限公司内部控制制度声明书」

9 位董事
均同意声明书内容

1.6.3 信息安全管理

信息安全政策

英业达订立全球一致的信息安全政策，落实企业对信息安全维护的责任，以「强化资安意识、恪守资安规定、落实资安管理、确保公司维运」为核心原则，从流程制度、技术强化与人员培训三大面向全面提升防护能力。每年检视信息安全政策与目标的适切性，并举办管理审查会议，进行资安议题探讨与追踪改善进度。

为维持整体信息环境的稳定运作并符合相关法规要求，英业达将信息安全视为全员共同责任，并将「信息安全、人人有责」根植为企业文化，将信息安全规范纳入「员工行为准则」，使员工在日常作业中皆有清楚可遵循的管理原则与行动方针，满足客户对英业达的信任与期待。

信息安全目标

依据 ISO/IEC 27001 国际资安管理标准，建立英业达信息安全政策，并考量当地法规与业务规范，设定各厂资安目标，再往下展开各单位资安管理作为，确保企业之系统、网路维运的机密性、完整性与可用性，并加强数据的保护措施，防篡改、防破坏、防未授权存取，仅有经授权人员能存取或修改敏感信息，以避免资料外泄，降低对公司营运的冲击。

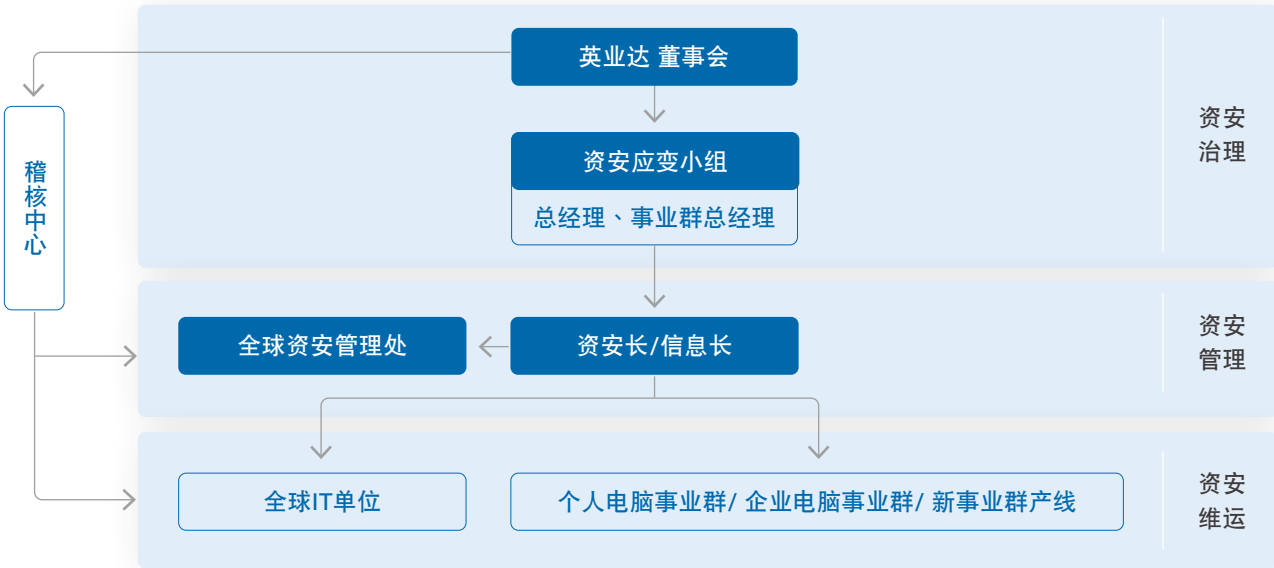
管理架构

英业达资安应变小组由总经理主持并受董事长监管，下辖个人电脑事业群产线资安、企业电脑事业群产线资安、新事业群与 OA 资安应变团队，定期举行资安会议提报资安相关议题，以落实与强化资安管理。

资安组织人员职掌

信息安全长	总部资安部门主管	总部资安部门员工	各厂区资安主管	各厂区资安部门员工
负责资安政策推动与资源调度，向总经理报告。	负责集团信息安全制度之规划与管理，向资安长报告。	负责集团信息安全业务之执行、防护及监测。	负责厂区信息安全制度之规划与管理，向资安长报告。	负责厂区信息安全业务之执行、防护及监测。

英业达信息安全应变小组组织图



注：范畴未包含 IACM, IACV, IACT, IATY, IACP, IACJ, IACS, IACUSA, IACX, IANC, IANB, IACN, IASD。

资安意识培训与宣导

英业达以「维护资安，人人有责」为核心理念，除透过多元方式推广，全面提升员工资安意识且每月发布最新资安威胁情资，协助员工掌握全球趋势外，亦于厂区重要动线张贴资安宣导短文，并在电视墙播放员工资安守则，使资安融入日常工作场域。

资安教育训练依员工属性建置分层化的制度，针对新进人员、一般员工及专业员工规划符合职务需求的课程内容，核心主题涵盖信息安全政策、作业规范、风险辨识与事件通报等，全面提升员工资安防护能力。公司亦定期执行社交工程演练，透过模拟真实钓鱼邮件情境检视员工对资安威胁的识别与应对能力，并搭配相关宣导使资安意识能持续深化，并强化组织整体信息安全韧性。

2025 年度训练与测试成果统计

新进员工

计 14,670 人次。

注：范畴包含 IET, TAO, IPT, ICC, ITC, ITH, IACT/IATY, IACM。

专业员工

以专责资安、IT 与开发人员为主，
10 场、1,008 小时。

注：范畴包含 IET, TAO。

一般员工

全球资安通识教育训练，
完训率 99.85%。

注：范畴包含 IET, TAO, IPT, ICC, TRDC, ITC, IME, IMP, IHS, ISV, ICZ, ITH。

社交工程演练

29 场，累计寄送 40,168 封信，
通过率 96.69%。

注：范畴包含 IET, TAO, IPT, ICC, TRDC, ITC, ICZ, IHS, ISV, IME, IMP, ITH, IACT, IACM, IACV, IACP, IACJ, IANC。

一般员工

专题讲座，19 场、6,509 人次。

注：范畴包含 IET, TAO, IPT, ICC, ITH, IACT/IATY, IACV, IACP, IACJ, IANC。

供应商

宣达英业达资安政策与资安要求，130 家
供应商，共 190 位代表出席参与。

注：范畴包含个人电脑事业群及车用电子事业处供应商大会。

资安风险鉴别与减缓措施

英业达定期执行资料备份与还原演练，并模拟各种潜在异常情境，包括：系统错误、网路攻击、病毒感染、机房火灾等状况，确保发生问题时，内部员工能即时处理与反应，落实营运持续应变计画。

演练项目	网路服务	环控系统	核心系统	伺服器	服务
回复时间目标（RTO）/ 小时	1	0.05	0.5	0.5	0.5
回复时点目标（RPO）/ 小时	9	2	1	1	1

弱点管理

英业达建立全球资安监控机制，持续监控各厂区的病毒侦测情形并执行必要的防护措施，以确保病毒防范与弱点管理得以有效落实。每月向总经理汇报病毒与资安信息，如近期外部资安威胁、因应策略与防治相关作法，借此预防资安事件发生，保障生产连续性并维护公司营运。

同步透过第三方威胁管理系统搜集外部资安情资，对弱点进行严重度分析并即时通知全球厂区进行因应，确保弱点在可控范围内。公司亦每月检视系统软件更新状况、强化 Patch 管理，并定期执行弱点扫描，检查主机、系统与是否存在漏洞，以提升整体防御能力。

为验证资安措施的有效性，亦与外部专业资安团队合作进行红队演练，模拟真实攻击场景，评估企业在侦测、通报与应变流程上的表现，进一步强化组织资安韧性，确保整体网路与系统安全具备持续防护能力。

资安检查

外部验证

2025 年接受 50 场外部客户、公正第三方验证机构执行的审核，依据 ISO/IEC 27001 资安架构及控制项进行检验，以确认信息安全管理系统的有效性，同时成功通过政府 AEO 优质企业认证。

透过第三方资安评鉴平台进行企业资安体检，以维持 A 等级为目标，2025 年依据每月评鉴结果计算年度平均，公司整体安全性平均分数为 93.81 分（A 等级）。借由第三方独立评核，英业达得以掌握外部威胁态势，强化资安策略，持续提升营运韧性并维护利害关系人的信任。

2025 年 1 月至 12 月之资安月报第三方资安评鉴平台分数

月份	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	平均
扣分	0.83	2.2	3.52	8.92	12.66	9.74	6.79	4.49	5.5	9.15	6.4	4.05	-
分数	99.17	97.8	96.48	91.08	87.34	90.26	93.21	95.51	94.5	90.85	93.6	95.95	93.81

资安管理与稽核

稽核中心依董事会核定之「年度内部稽核计画」每年定期执行信息安全项目稽核，全面监督信息管理系统（ISMS）之风险评鉴规划与制度执行情形。2025 年向董事会提报风险管理报告及信息安全稽核结果，确认整体运作符合公司资安管理要求。2025 年未发生重大资通安全事件，亦无导致营运损失之情事。

供应商稽核与成效

供应链资安风险管理方面，我们将信息安全要求纳入《供应商行为准则》，并定期进行供应商资安成熟度调查，2025 年问卷回复率达 87.6%，掌握供应链资安现况与风险分布。此外，也提供数位教育平台供供应商学习资安知识，举办供应链大会宣导，更建立资安事件回报机制，以有效落实资安管理，并积极推广国际资安认证，确保符合法规要求，借此强化供应链整体防护力，提升供应链稳固与安全。

供应商资安调查结果（近 90% 已具备资安措施）



ISO/IEC 27001

国际资安认证

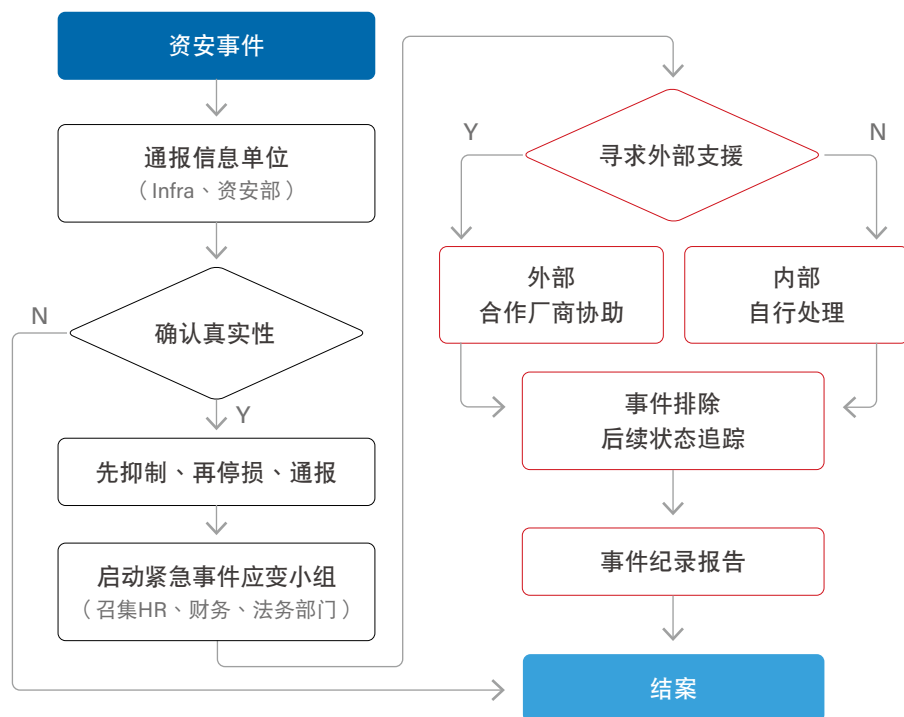
已通过
ISO/IEC 27001:2022
认证

IET、TAO、ICC、
IPT、SQT、IME、
ICZ、IACT/IATY、
IACP、IACJ

资安事件通报与处理

英业达设立完善的资安事件通报机制，包含设置专责通报专线并于内部入口网站之信息安全专区清楚揭示 4W1H（Who、Where、When、What、How）通报要点，确保员工在发现异常情况时能快速启动通报流程。该机制与既有应变程序的衔接，组织得以即时判断与处置，从而提升资安事件应变效率与整体防护韧性。为提升跨部门协作能力与应变成熟度，2025 年办理跨部门资安事件桌面演练，透过骇客情境模拟测试通报流程、权责分工及应变决策流程之有效性，故未发生重大资通安全事件也未遭受损失。

英业达信息安全事件通报流程



强化资安韧性作为

纵深防御信息安全防护架构

参考 OWASP CDM 安全矩阵建立信息安全防护架构，并依据《信息安全防护管理办法》推动各项资安管理工作。以 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循环为核心，持续优化信息安全治理体系，确保资安管理具备系统性、持续性及有效性。

资安管理程序，采多层式防护措施，涵盖身份验证、网路安全、终端防护、资料保护与威胁侦测等关键领域。主要措施包含强密码政策、2FA 多因素验证、VPN 安全连线、跳板机连线管理、次世代防火墙、入侵侦测系统、网路准入管理系统、邮件防护、上网行为管控、资料加密保护、USB 装置控管、电脑安装权限管理、EDR 端点防护、CNAPP 云端安全监控、可用性监控及日志纪录等。同时，亦定期办理社交工程演练并与外部资安专业公司合作以强化监测与防御能力。

英业达资安防护框架

	事前		事中	事后
	识别	保护	侦测 回应	恢复
装置	装置管理 (Config/VA)	端点防护 (AV、HIPS)	端点侦测与回应 (EDR)	装置备援
应用程式	AP盘点 (SAST/DAST)	AP防护 (WAF、SSDLC)	AP弱点扫描、 SIEM侦测	
网路	网路管理 (Netflow、VA)	网路防护 (FW、IPS)	网路侦测与回应 (NDR)	网路备援
资料	资料盘点	资料保护 (加密、DLP)	外网资料收集	资料备份
使用者	多因子验证	教育与演练	事故因应与演练	
依赖性程度	技术 人员 流程			

实体与环境安全

除信息系统防护外，英业达亦重视实体与环境安全，全面检视与提升关键设施之保护措施，例如布建监视录影系统（CCTV）、机房与设备实体门禁防护管制，以及电梯与保护区刷卡验证机制，确保重要设备、资产与机密资料安全。透过信息、设备及环境的整合性安全管理，持续提升整体资安防护成熟度，确保企业营运韧性并维护客户与利害关系人之信任与支持。

程式开发安全

致力落实「安全即质量」的核心文化，公司将安全要求深度融入软件开发生命周期（SDLC），我们针对开发团队提供专业的安全培训，涵盖安全软件开发生命周期（SSDLC）、云端安全、漏洞修补及敏捷开发，全面提升员工的技术实力与安全感。在开发阶段，员工遵循资安指引，透过 CI/CD 流程整合静 / 动态應用程式安全测试（SAST/DAST）工具，落实「资安左移」以预先识别漏洞及风险；系统上线前，则须通过严格的资安检测确保合规。此外，我们导入网站應用程式防火墙（WAF）与内容传递网路（CDN）技术，建构兼具防御力与可用性的营运环境，守护企业数位资产，赢得客户深厚信任。

2025 强化韧性方案与措施

供应商资安管理

- 完成 **742** 家供应商资安问卷调查
- 问卷回复率提升至 **87.6%**，较去年成长 **7.57%**

WW 资安通识教育训练

- 全球资安通识教育训练课程内容扩充共 **24** 项核心主题
- 强化多语系与多元式教学
- 训练完训率提升至 **99.85%**

WW 渗透测试

- 全球 **7** 套系统的渗透测试
- 达成弱点 **100%** 修补

系统上线资安检查

- 高风险弱点均于各系统上线前修补，达成 **100%** 合规要求

产线白名单保护升级

- 完成全产线主机白名单防护全面升级
- 100%** 导入新防护方案

跨单位资安事件桌面演练项目

- 完成跨单位资安事件桌面演练
- 强化法规合规、部门协作与紧急应变流程整合

CH

2

永续经营



2.1 永续愿景与策略	035
2.2 利害关系人与重大主题	038
2.3 客户服务	045
2.4 永续供应链管理	049

2.1 永续愿景与策略

2.1.1 英业达永续发展愿景与策略

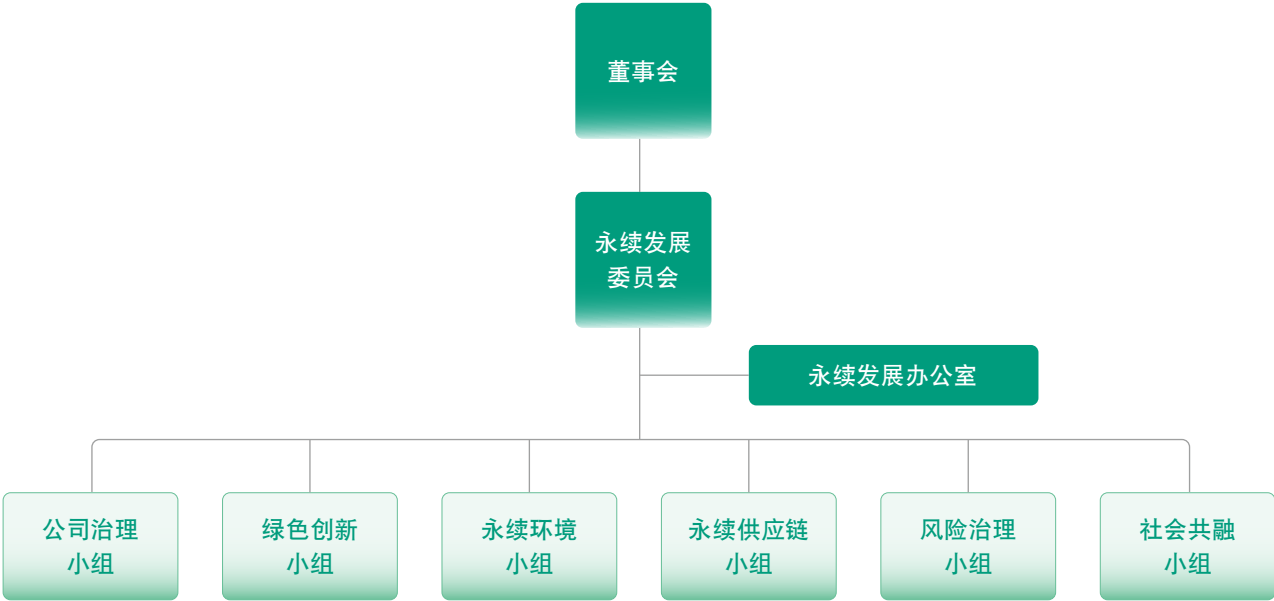


2.1.2 永续治理组织

永续发展委员会为董事会下设之功能性委员会，负责集团永续发展相关事务之决策与督导，并就公司永续发展推动情形提供指导，定期向董事会报告执行成果。委员会成员由董事长、三位独立董事及总经理组成，并由董事长担任主任委员；重大永续计画与政策须经董事会核准，作为公司推动永续发展之依循准则。

永续发展委员会设置六大功能小组，包含公司治理、绿色创新、永续环境、永续供应链、风险治理及社会共融小组，由高阶主管担任各小组组长，负责跨部门短、中、长期永续计画之规划与执行。委员会另设有「永续发展办公室」，作为统筹与推动各项永续项目之专责单位。相关永续政策与措施详情，请参阅[英业达 ESG 永续专网](#)。

永续发展委员会每年至少召开二次会议，针对各项永续发展策略与重大永续议题进行讨论，并向董事会报告。2025 年永续发展委员会总计召开 2 次会议，议案内容包含公司治理、永续发展及诚信经营执行情况、永续相关政策制定及修订、温室气体盘查暨查证计画及结果、人权尽职调查报告等。



2.1.3 永续目标

呼应 SDGs

联合国提出之 17 项永续发展目标（Sustainable Development Goals, SDGs）旨在协助各国应对当前及未来的各种挑战。英业达永续目标亦响应 SDGs 的实践，回应并满足利害关系人的期待。



永续目标及 2025 年推动成果

议题	方案	2025年目标	2025年成果	2026年目标	2028年目标	2030年目标
 气候韧性	温室气体排放范畴 1 + 范畴 2 减碳（基准年：2020 年） ^{注1}	减少 21%	减少 17.32%	减少 25.2%	减少 33.6%	减少 42%
 永续产品	再生物料使用，伺服器包装材料减少塑胶用量	>50%	达 87%	>50%	>50%	>50%
	笔电产品包装材料导入可回收材料与再生材料，提高包装去塑化比率	>70%	>75%	>75%	>80%	>85%
 董事会职能	增设不同性别董事席次	-	-	不同性别董事 1 席（2026 年）	不同性别董事 1 席（2029 年）	不同性别董事 1 席（2029 年）
 反贪腐 诚信经营	新进人员反贪腐教育训练完训率	100%	100% ^{注2}	100%	100%	100%
	员工行为准则签署率	100%	100% ^{注2}	100%	100%	100%
 员工照护	每年 IDL（技术职）训练时数	25 hrs/ 人	29.59 hrs/ 人 ^{注4}	25 hrs/ 人	27 hrs/ 人	30 hrs/ 人
	IDL（技术职）自请离职率 ^{注3}	<16%	4.34% ^{注4}	<16%	<15%	<14%
 人权尽职	新进人员教育训练及现职人员员工行为准则训练	97%	100% ^{注2}	100%	100%	100%
 职业安全	员工失能伤害频率	<0.6	0.50	<0.6	<0.6	<0.6
	员工失能伤害严重率	<26	20.66	<26	<26	<26
 责任采购	责任采购矿产—符合 RMAP ^{注5} 合格精炼厂要求	100%	100%	100%	100%	100%
 在地采购	机构料件或其中包材 / 标签，当地供应商 ^{注6} 采购比例	90%	86.25%	90%	90%	90%
 ESG 生态圈共荣	召开供应商大会（基准年 2023 年）	累计举办 6 场	累计举办 11 场	累计举办 15 场	累计举办 16 场	累计举办 16 场

注 1：2023 年经永续发展委员会正式审议通过「集团 2050 净零目标方案」。

2：统计范畴含母公司。

3：IDL 自请离职率公式：(2025 年累计自请离职人数 + 2025 年累计退休人数) / 2025/12/31 在职人数，扣除：3 天内离职人数。

4：统计范畴含 IET/TAO/TRDC/IPT/SQT/ICC/IME/ICZ，共 8 个据点。

5：责任矿产保证流程 Responsible Minerals Assurance Process。

6：重要营运据点为 2025 年主要生产出货工厂所在地；当地供应商系指生产基地所在之地区。

2.2 利害关系人与重大主题

2.2.1 利害关系人沟通成果

八大利害关系人

根据 GRI 永续报导准则与 AA1000 利害关系人参与标准所提出的五大原则：依赖性、责任性、影响力、多元观点及关注张力，英业达鉴别出八个与公司密切相关的重大利害关人群体，分别为员工、客户、供应商、股东 / 投资人、政府机关、社区、媒体以及研究机构。

2025 年沟通成效

为了解各利害关系人的期望与需求，并妥善回应其关注的议题，英业达进行集团重大议题关注度调查。透过主动联系实现双向互动，我们将调查结果作为未来管理方向规划的重要依据。

利害关系人	对英业达的意义	沟通/议合渠道及频率	关注议题	2025年回应
 员工	为公司营运重要资产，英业达重视人才发展，关怀员工身心及福利，打造友善健康职场	- 不定期透过员工关怀会、员工座谈会、领班座谈会、网路沟通平台或员工意见信箱汇整意见以进行沟通。 - 每季举办劳资会议。 - 透过月会与员工沟通公司策略与营运发展。 - 负责单位不定期将问题与对策张贴于布告栏公告。	- 人才吸引与留任 - 人才培育与发展 - 职场健康与安全	- 招募总人数 22,222 人，内部员工递补比例 4%。 - 人均培训时数达 97.28 小时。 - 完成在职员工 11,484 人次健康检查。
 客户	公司营收主要来源，持续提升客户满意度，了解并即时满足需求以提升合作附加价值	- 各负责单位每年不定期回复客户要求的标准、稽核或问卷。 - 负责单位每年定期于 RBA-Online 信息平台填写 SAQ 问卷。 - 不定期召开各式项目会议。	- 永续愿景与策略 - 创新研发 - 职场健康与安全	- 功能小组完成短中长期目标设定并持续落实。 - 研发支出为 143.02 亿元。 - 取得国际职业安全卫生管理系统 ISO 45001 验证^{注1}。
 供应商 ^{注2}	公司产品、材料生产的主要来源。以共好精神，分享经验，创造优质供应链	- 定期举办永续供应链说明会及问卷填写。 - 不定期适时说明职场安全及进行现场访谈。 - 不定期透过供应商网站方式回应。 - 不定期举办厂商交流研讨会议。	- 永续愿景与策略 - 商业道德 - 风险治理	- 依据永续愿景，持续落实各功能小组 2030 年短中长期目标。 - 无反贪腐、违反公平竞争等相关情事与裁罚。 - 持续完善风险管理机制。

注1：通过厂区包含 IET、TRDC、TAO、IPT、SQT、ICC、ICZ、IME、IMP、ITH、ITE、IACP、IACJ、IACV、IACM。

2：含承包商，其对象为人力仲介、服务外包商（保全、清洁、团膳）、废弃物清运、厂务工程承揽商。

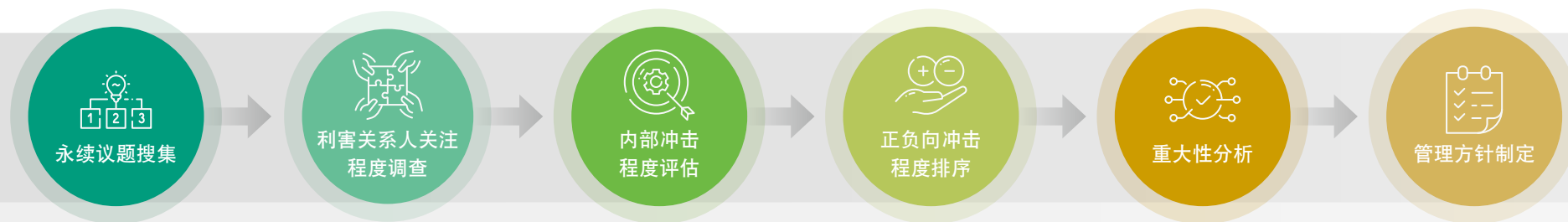
利害关系人	对英业达的意义	沟通/议合渠道及频率	关注议题	2025年回应
 股东/投资人	为持续保有股东权益最大化，妥善运用资金，并降低营运风险，为公司营运资金的主要来源	- 定期透过股东会、法说会、服务手册、财务报告（月/季）、年度报告、公司网站或媒体新闻等方式披露。 - 每年至少召开 1 次股东会、每季召开法说会。	- 创新研发 - 商业道德 - 风险治理	- 研发支出为 143.02 亿元。 - 无反贪腐、违反公平竞争等相关情事与裁罚。 - 持续完善风险管理机制。
 政府机关	规范企业各项法规与资源支持	- 负责单位每年依规定于公司网站披露信息、上传公司年报及永续报告书，并于公开信息观测站披露信息。 - 对应单位每年依政府公文配合政府进厂稽查作业，进行消防演习、紧急应变演习。 - 负责单位每年配合申报要求，检查公司各项环保法规遵守情况，收集统计相关环保资料。 - 对应单位不定期参与政府政策宣导、项目或活动。	- 永续愿景与策略 - 风险治理 - 劳工人权与沟通	- 依据永续愿景，持续落实各功能小组 2030 年短中长期目标。 - 持续完善风险管理机制。 - 定期落实人权尽职调查减缓措施。
 社区	持续与社区互动，降低营运活动之影响，建立信赖关系并且善尽社会责任	不定期与财团法人英业达集团公益慈善基金会透过网站、拜访、电话访谈回应社区议题及不定期参与活动交流。	- 社会参与 - 环境政策与管理 - 职场健康与安全	- 参与公益时数达 13,805 小时，公益捐赠共 11,861,800 元。 - 投入约 2.12 亿元于各项环保支出。 - 完成在职员工 11,484 人次健康检查。
 媒体	维持良好互动，为与利害关系人讯息沟通交流的重要渠道	- 不定期汇整新闻报导、回复问卷。 - 不定期于公开信息观测站及公司网站发布重大讯息。 - 参奖、展览。 - 社群媒体经营。	- 创新研发 - 数位赋能 - 社会参与	- 研发支出为 143.02 亿元。 - 推动 AI 技术导入医疗临床照护。 - 参与公益时数达 13,805 小时，公益捐赠共 11,861,800 元。
 研究机构	行业专业信息的重要交流渠道，提升竞争力	- 不定期收集汇整研究机构提出之报告，不定期接受拜访、电话访谈、问卷调查。 - 项目合作。	- 创新研发 - 人才吸引与留任 - 永续愿景与策略	- 研发支出为 143.02 亿元。 - 招募总人数 22,222 人，内部员工递补比例 4%。 - 依据永续愿景，落实各功能小组之 2030 年短中长期目标。

2.2.2 重大主题分析

重大主题管理

英业达依据 GRI 通用准则 2021 (GRI Universal Standards 2021)，参考欧盟双重重大性 (Double Materiality) 框架，进行「治理 / 经济、环境与人 (人权) 的永续发展冲击」及「组织营运与财务冲击」分析，透过重大主题鉴别流程 6 大步骤，有效辨识出内外部所产生之正面与负面冲击，全面评估永续经营成效。公司每两年进行一次重大主题的鉴别，以深入了解利害关系人的关切议题，并利用多元沟通渠道回应利害关系人的期望，掌握核心议题推动永续发展。2025 年重新鉴别重大主题，绘制出英业达重大主题矩阵以及冲击度结果，并将成果报告至董事会，每年透过永续发展委员会持续追踪检视管理成效，确保重大主题与永续愿景目标一致。

重大主题鉴别流程



检视与盘点「E」、「S」、「G」三大构面议题，参考国际永续规范与标准、行业特定议题、国内外永续评比及利害关系人沟通反馈等，并结合永续发展委员会功能小组 2030 年推展方向，汇整出 17 项永续议题。

对八大内外部利害关系人进行关注度问卷调查，共 724 位利害关系人回应，了解各利害关系人对不同议题的关注程度。

邀请永续发展委员会功能小组成员及永续发展办公室成员，针对各议题对外部环境、治理 / 经济、社会三个面向的正负向永续冲击程度及发生可能性进行问卷调查，共 19 份。

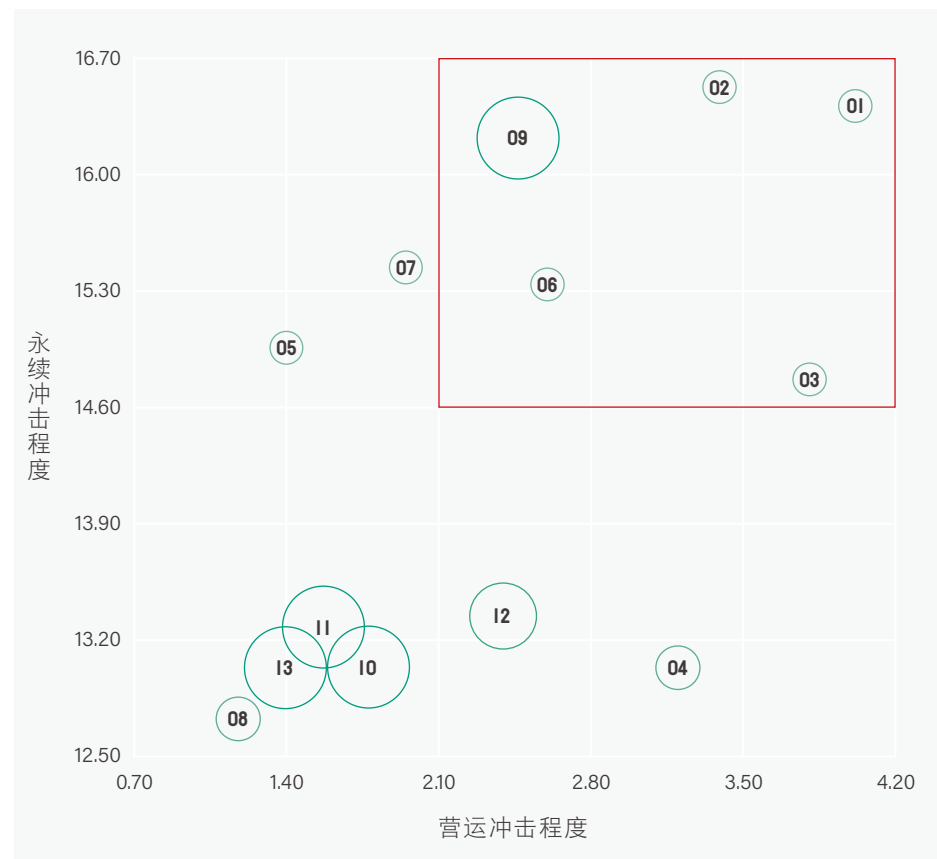
根据计算出的冲击影响程度，汇整议题正负冲击矩阵并进行排序，筛选出 13 项关注议题。

依据各议题的关注度与冲击程度，邀请 5 位经营团队主管评估其对组织营运财务冲击，最终确定议题的重大性。

选定 5 项重大主题后，经永续发展委员会同意并呈报至董事会，据以制定管理方针及年度目标，并将重大主题纳入企业风险管理架构作为重大风险评估指标，每年进行风险盘点与管理，详情请参阅 [1.6.1 风险管理](#)。

重大主题矩阵图

利害关系人关注度
(低→高)

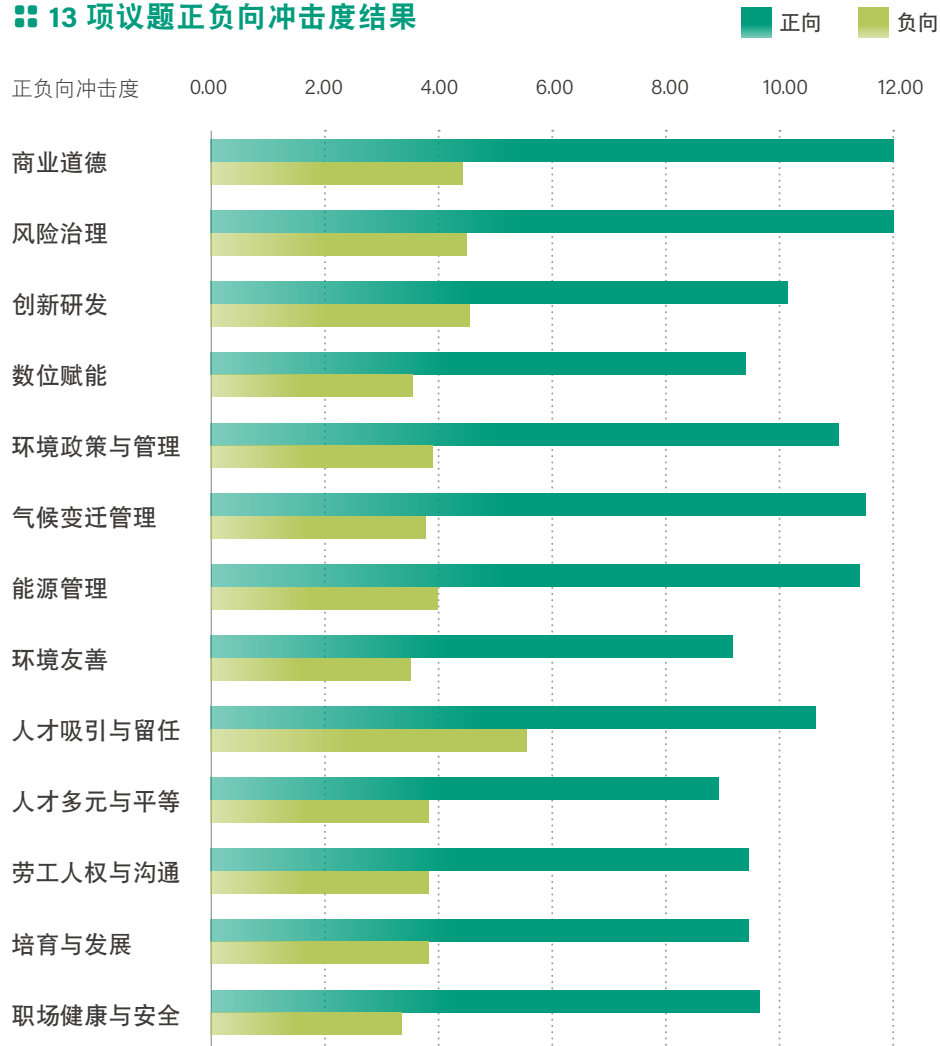


- 01 商业道德
- 02 风险治理
- 03 创新研发
- 04 数位赋能
- 05 环境政策与管理

- 06 气候变迁管理
- 07 能源管理
- 08 环境友善
- 09 人才吸引与留任
- 10 人才多元与平等

- 11 劳工人权与沟通
- 12 培育与发展
- 13 职场健康与安全

13 项议题正负向冲击度结果



正向影响冲击说明：英业达在此议题的执行现况或规划，创造正面价值。

负向影响冲击说明：英业达在此议题的执行现况或规划存在负面冲击可能，我们将持续拟定因应对策，降低影响。

2025 年重大主题差异说明

为使资源更聚焦于具备实质冲击与营运高度相关之核心议题，2025 年我们导入双重重大性框架，透过永续冲击问卷及营运 / 财务冲击问卷调查进行分析，共辨识出 5 项核心重大主题，其差异说明如下：

面向	重大主题	2025年（5项） ^注	2024年（10项）
 治理／经济	永续愿景与策略		✓
	商业道德	✓	✓
	风险治理	✓	✓
	数位赋能		✓
	创新研发	✓	✓
	利害关系人深耕		✓
 环境	气候变迁管理	✓	✓
	能源管理		✓
 社会	人才吸引与留任	✓	✓
	职场健康与安全		✓

注：为落实精准治理，针对 2025 年未列入重大主题之议题，因其对财务绩效之直接风险较低，公司决议优先将资源投入对利害关系人具高度冲击之领域。然此类议题仍纳入永续发展委员会功能小组之短中长期目标，透过定期检核机制，确保其管理成效与进度。

2025 年 5 项重大主题对应特定披露主题

重大主题	GRI对应	回应章节
 商业道德 落实保障股东平等、诚信经营、反贪腐等措施	GRI 205 GRI 206	1.5 商业道德
 风险治理 透过风险鉴别及因应措施落实，强健企业体质，如资安、防疫等	GRI 203-2 GRI 418-1	1.6 风险治理
 创新研发 展现创新技术力，专注绿色产品竞争力、厚植绿色智财	GRI 201-1	4.1 创新研发
 气候变迁管理 落实减碳目标，掌握气候相关风险，发展低碳机会	GRI 201-2 GRI 302 GRI 305	3.1 气候行动
 人才吸引与留任 具有竞争力奖酬与员工福利政策，提升雇主品牌形象	GRI 201-3 GRI 202-1 GRI 401-2 GRI 402 GRI 406 GRI 407 GRI 408 GRI 409	5.1.3 人才吸引与留任

重大主题管理方针与价值链冲击

(具实质冲击或推动重点)

重大主题	对英业达的重要性	价值链冲击				2025年成果	2026年目标	2030年目标
		上游 (供应商)	自身 (组织内)	下游 (客户)	正负向冲击			
 商业道德	违反商业道德行为将对公司营运与声誉造成重大冲击，透过各项政策及管理制度有效管控，以避免对公司营运及声誉之风险造成影响。				正向 落实道德规范，降低法律与合规风险。 负向 不道德营销或造假数据引发舆论危机。	- 透过宣导与培训强化员工商业道德意识，达到预防的效果：100% 员工行为准则签署率、91.4% 完训率。 - 无相关违反事件。	- 强化员工商业道德意识：100% 员工行为准则签署率、94% 完训率。 - 零违反事件。	深化与供应商及客户诚信合作关系，持续保持 0 案例的目标。
 风险治理	透过年度企业风险管理系统，识别重大风险与机会，并采取适当因应措施以强化企业体质，同时结合自上而下的决策回馈机制，建立专属的风险管理模式。				正向 降低突发事件损失。 负向 缺乏风险预警导致营运中断。	- 以 IFRS S1/S2 永续披露项目之风险清单为盘点基础，与 ERM 框架进行整合，识别影响财务与营运的永续议题。 - 完成年度风险管理档案。	- 风险矩阵优化：更新风险资料库，提升重大风险辨识精准度。 - 跨部门合作机制：建立跨部门（功能）合作机制，含隐私权风险管理之评估及优化。	- 将风险管理绩效连结奖励机制。 - 将风险意识融入企业 DNA。
 创新研发	面对科技快速变革的挑战，致力于全球智慧财产布局，积极累积专利优势，突显创新价值。				正向 持续研发带动产品升级与市场成长。 负向 未掌握创新商机可能导致收益减少。	- 布局节能、低碳、散热技术等绿色专利，单年绿色专利申请量较前一年增加率达成 7%。 - 举办「2025 永续 ∞ 智动专利竞赛」，共 40 件创意提案报名，产出 36 件专利母案，9 个研发单位、53 位发明人，系列活动共 2,183 人次参与。	布局节能、低碳、散热技术等绿色专利，单年绿色专利申请量较前一年增加率 >5%。	- 积极推动全球专利布局，技术领域涵盖移动物联网、智慧制造、智慧云端。 - 推动绿色创新与绿色智财。

重大主题	对英业达的重要性	价值链冲击				2025年成果	2026年目标	2030年目标
		上游 (供应商)	自身 (组织内)	下游 (客户)	正负向冲击			
 气候变迁管理注	借由管理温室气体排放，落实减碳目标，并掌握气候相关风险、发展低碳机会，以强化商业竞争力。				正向 积极减碳与调适策略提升企业韧性。	2025 年温室气体排放（市场基准）相较基准年 2020 年，范畴 1、2 下降 17.32%。	达成温室气体范畴一、二排放量较基准年 2020 年减少 25.2%。	- 达成温室气体范畴一、二排放量较基准年 2020 年减少 42%。 - 持续携手价值链减碳。
					负向 缺乏减碳作为导致市场与法规压力增加。			
 人才吸引与留任	透过合理的薪酬、兼具挑战性与成长性的工作内涵以及良好的企业形象招募人才。				正向 吸引人才的企业文化，提升组织竞争力。	- 提出长期激励方案「员工持股信托」。 - 盘点高阶关键人才，依据人才需求制定个人发展计画与培育。 - 办理内部创新竞赛活动，鼓励内部创新提案，产出 28 项创新提案；邀请员工组成内部专家评审团队，共创研发与专业技术深耕影响力。 - 多元招募渠道，拓展及深耕策略校企合作伙伴，增加 2 间合作学校，预聘人数 35 位。 - 经营 Facebook、Instagram、LinkedIn 三大社群媒体，传播公司品牌及雇主品牌形象，总触及人次近 270 万人次，提升品牌知名度，建立公司创新、重视人才发展与友善职场之正向形象。 - 透过集团 50 周年系列作为，含旺年会、庆生会、运动家庭日及专刊、官网改版、雇主品牌主题曲等凝聚员工对公司之了解与认同，对外传递公司形象。	- 透过外部薪资调查及与同业的比较，提出具竞争力的薪酬架构。持续推动员工持股信托，提高员工参与率。 - 盘点核心与管理关键职能，提升主管人才培育力，建置管理人才梯队。 - 建置集团人才培育系统，提升主管人才发展与培育管理效能。 - 多元招募渠道，拓展及深耕策略校企合作伙伴，预聘目标人数较 2025 年成长 10%。 - 经营与落实「与时俱进、国际化、科技感、创新、多元共融、幸福职场」的品牌形象及行动方案，并扩展至全球厂区。	- 推展全球化人才招聘，广纳各国人才，提升行业研发动能。 - 持续完整人才资料库，提供全面性优秀人才的履历纪录。
					负向 缺乏吸引人才策略导致关键人才流失。			

注：2023 年经永续发展委员会正式审议通过「集团 2050 净零目标方案」。

2.3 客户服务

深耕客户关系，驱动全球市场影响力

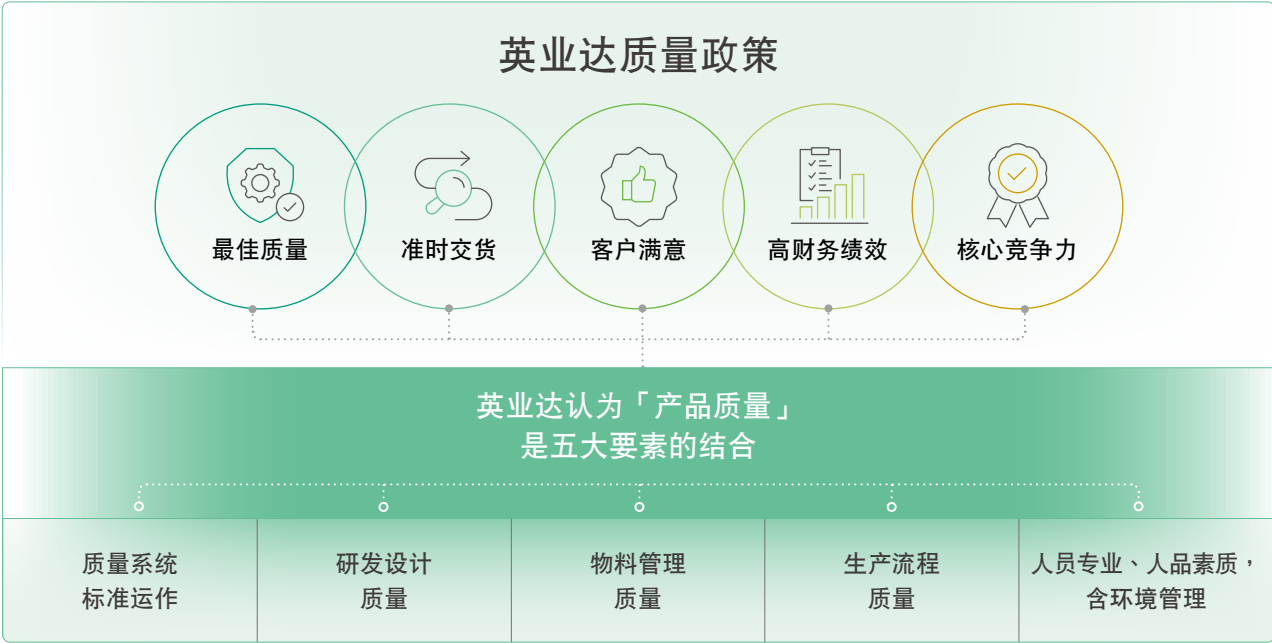
客户为英业达核心伙伴，我们专注把品牌用户的想法转换为引领全球市场的实质影响力。凭借 50 年的硬件研发实力与大规模制造经验，以及长期累积的客户信赖基础，我们在产品生命周期各阶段提供完整支援，从概念定义、工程设计到量产交付，全面满足客户需求。

英业达建置全面且完善的客户关系管理服务机制，此机制全程参与客户的价值链，涵盖订单受理、产品协同开发、生产制造，乃至产品在市场流通后的长期维护服务，提供客户不间断的专业支持。

- 全面推动内部流程数位化，整合客户作业平台与供应商管理信息交换平台
- 建立全球化组装及客服中心，提供客制化生产与维修服务
- 持续追踪产品出货后使用情况，主动进行问题与数据分析，致力提升客户满意度
- 导入驻厂 OEM/ ODM 客户端机制，即时掌握状况
- 举办客户商业检讨会议，如：技术、绿色产品等

卓越质量管理与持续精进

英业达长期深耕产品创新发展，并接轨国际质量管理标准，借由传承多年的设计与制造经验、质量改善与预防措施，深获客户肯定与信赖。透过质量持续改善机制，致力于提升产品质量、作业流程质量与效率、人员专业素质及环境作业标准。



质量治理方面，集团设立质量技术委员会与产品技术委员会，软硬件、机构、软件等单位定期召集跨部门会议，讨论质量议题。产品开发与质量管理流程遵循 PDCA（规划、执行、查核、行动）循环管理哲学，从初期规划、设计、试产、验证，到后续的持续改善行动，建立一套严密的质量检验与管理系统，旨在持续强化 AI 技术整合至产品设计的能力、提升质量标准、优化生产效率与作业弹性。

在国际标准接轨上，我们不断强化质量验证体系，展望 2025 年已取得多项国际认证，并将持续推动取得符合汽车行业高度资安要求的 TISAX 信任信息安全评估标准认证。

导入 AI 智慧技术，优化客户服务

英业达积极导入人工智慧（AI）技术，并整合至内部服务流程，以提升技术支援效率与精准度。透过 AI 数据分析，迅速掌握客户问题核心及提供优化解决方案，进而显着缩短回应时间，也提高服务的准确性与客户满意度。未来将持续扩展 AI 应用版图，强化营运效能，为客户创造更高的价值。

标准化验证流程与量产整備

英业达所有开发案均严格依照与客户共同议定的系统标准验证程序进行，并须通过一系列对应的质量验证测试，以确保产品正式导入规模化生产前 100% 符合前项系统标准验证程序。

完整验证流程涵盖设计开发蓝图、设计验证（DV）、工厂生产验证（PV）、产品质量验证（QV），最终进行全面性的产品可量产性评估与确认，确保每一个环节皆达到最高标准。



系统标准验证程序规范

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ 功能验证 ▪ 相容性验证 ▪ 安规认证 ▪ 可靠度验证 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 环境规格要求 ▪ DFX (Design For Manufacturer、Assembly、Quality) |
|--|--|

客户权益保护

英业达将产品质量及客户权益视为核心责任，在产品 设计、制造、行销及服务各个环节均执行严格的质量 与安全管理，确保所有产品符合国际认证标准，并透 过持续改善与创新，提升客户的产品体验与信任，全 面保障顾客权益。

集团于伺服器、笔电、车载、医疗等产品开发阶段，全面整合 ISO 9001 质量管理体系、IATF 16949 汽车质量管理体系、ISO 13485 医疗器材质量管理体系、ISO 14001 环境管理系统及 IEC 安规标准，建立从设计端至生产端的全生命周期质量管理架构。针对伺服器稳定性、笔电安全性、车载系统可靠度及医疗器材生物相容性，透过电气强度测试、热管理模拟、有害物质全面禁用（RoHS/REACH）及耐久性验证等系统性验证流程，确保产品符合国际法规与应用场景安全需求，为使用者健康与环境永续严格把关。

产品行销与标示方面，我们承诺提供清晰、准确的产品信息，帮助顾客充分了解伺服器及笔电产品的功能与使用方式。每款产品皆附有详细的使用手册及安全注意事项，全面满足各地区法规要求。我们亦持续优化产品标示与使用说明，确保内容简单易懂，便于用户操作。

全员参与改善文化，转化创新维护质量卓越

为实践「创新、质量、虚心、力行、当责」经营理念，英业达持续推动全员改善创新活动，透过系统化与标准化分析，持续优化生产流程并促进问题改善，建立全公司一致的改善创新语言：IRP（英业达合理化建议）、PIP（个人改善项目）、QIT（质量改善小组）及 QI（质量改善提案数）。

- 推动提案制度及项目改善相关活动
- 定期为员工与供应商伙伴办理质量相关课程，含 e-learning、专题讲座及企业参访等形式
- 培育内部质量讲师，促进经验与知识传承

项目		2022年	2023年	2024年	2025年
质量改善提案数 (QI)		96	103	145	108
持续改善件数 (QIT)	目标	439	452	497	568
	实绩	420	513	506	664
IRP&PIP 结案件数	目标	11,520	11,520	11,835	11,475
	实绩	11,937	12,668	12,965	13,746

注：2022~2024 年统计范畴涵盖英业达个人电脑事业群、企业电脑事业群、车用电子事业群。

客户满意度

为精准掌握客户需求，英业达进行内部评估流程和客户满意度调查（QBR）机制，面向包含质量、成本、交期、服务和科技等回馈。不仅被动接收回馈，更主动透过内部评估流程与各项交流渠道，深度分析并回应客户期望。



注：2022~2024 年统计范畴涵盖英业达个人电脑事业群、企业电脑事业群、车用电子事业群。

透过持续的流程优化、质量改善，英业达在各年度的评核中均展现卓越成效。本年度整体评分成绩较前一年略为下降，主要原因来自组织范畴的调整（包含新增客户的客户满意度成绩纳入范围），因而造成整体分数在计算上的技术性下降，未来我们将持续推动客户满意度调查结果之回馈机制，以确保评估结果更完整地反映实际客户意见。

奖项肯定

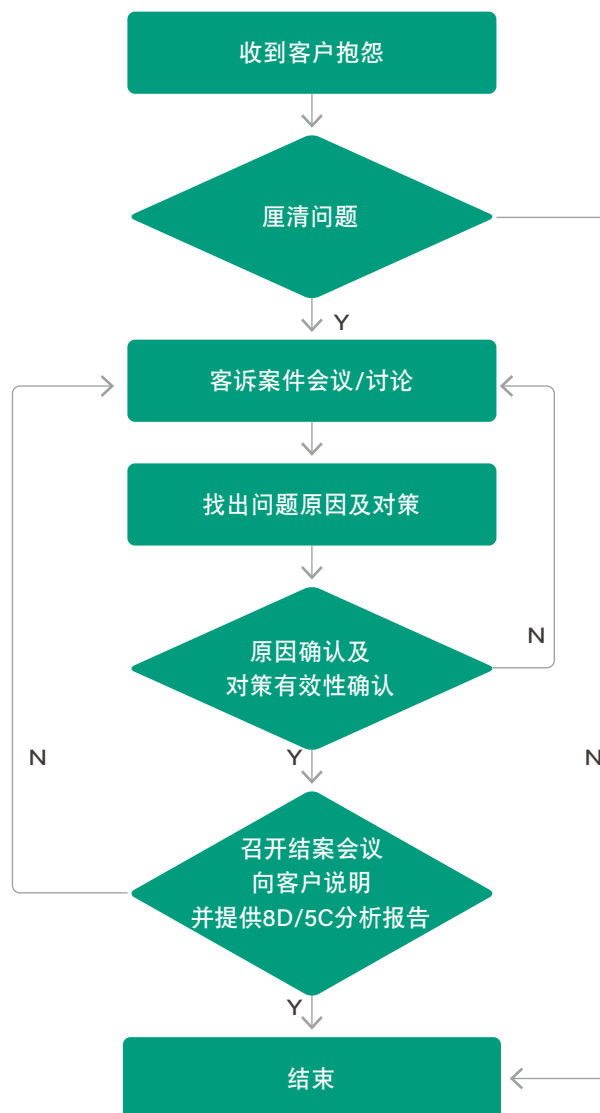


客诉处理及退换货机制

英业达建立完善的客诉处理与退换货作业机制，为顾客提供多元化沟通渠道，确保快速有效地解决问题。针对客户 RFQ（Request for Quotation）及 SOW（Statement of Work）需求，依项目特性组成客制化任务小组，由客户质量保证部门即时回应，确保沟通效率与问题处理质量。我们定期搜集客户反馈，积极采取改进措施，并与企业客户共同合作，优化产品功能。此外，亦提供清楚的使用指引与售后服务渠道，以降低误用风险。

- **缺失检讨机制：**进行成因分析，拟定矫正及预防措施，并确认改善措施之有效性。
- **质量数据分析：**借由与客户合作之质量资料追踪系统，分析市场质量现况与趋势。
- **智慧化系统升级：**持续强化资料库检索与分析能力，导入 AI 技术，主动解析产品于市场初期之表现。

客诉处理流程图



隐私权保护

为保护个人资料当事人之隐私权，英业达制定「英业达股份有限公司隐私权政策」，适用对象包括商业伙伴、供应商、承包商、外部顾问等协力厂商、网站之访客、产品或服务之使用者、应征者及其他访客等。为确保业务往来所掌握的客户机密信息得以妥善保护，英业达在员工行为准则明确规定所有公司机密信息必须保密，并依据厂区伦理道德政策建立保密机制，确保所有相关方的信息安全。同时，在收集、储存、处理、传输和共享个人信息时，均遵守与隐私及信息安全相关的法规要求。

2025 年英业达未曾接获有关侵犯客户隐私或遗失客户资料的投诉。另外，英业达也要求供应链伙伴承诺，必须合理保护与其有业务来往者（包括供应商、客户、消费者及员工）的个人资料和隐私，并在收集、储存、处理、传播和共享个人资料时，严格遵守隐私及资料安全的法律及监管要求。

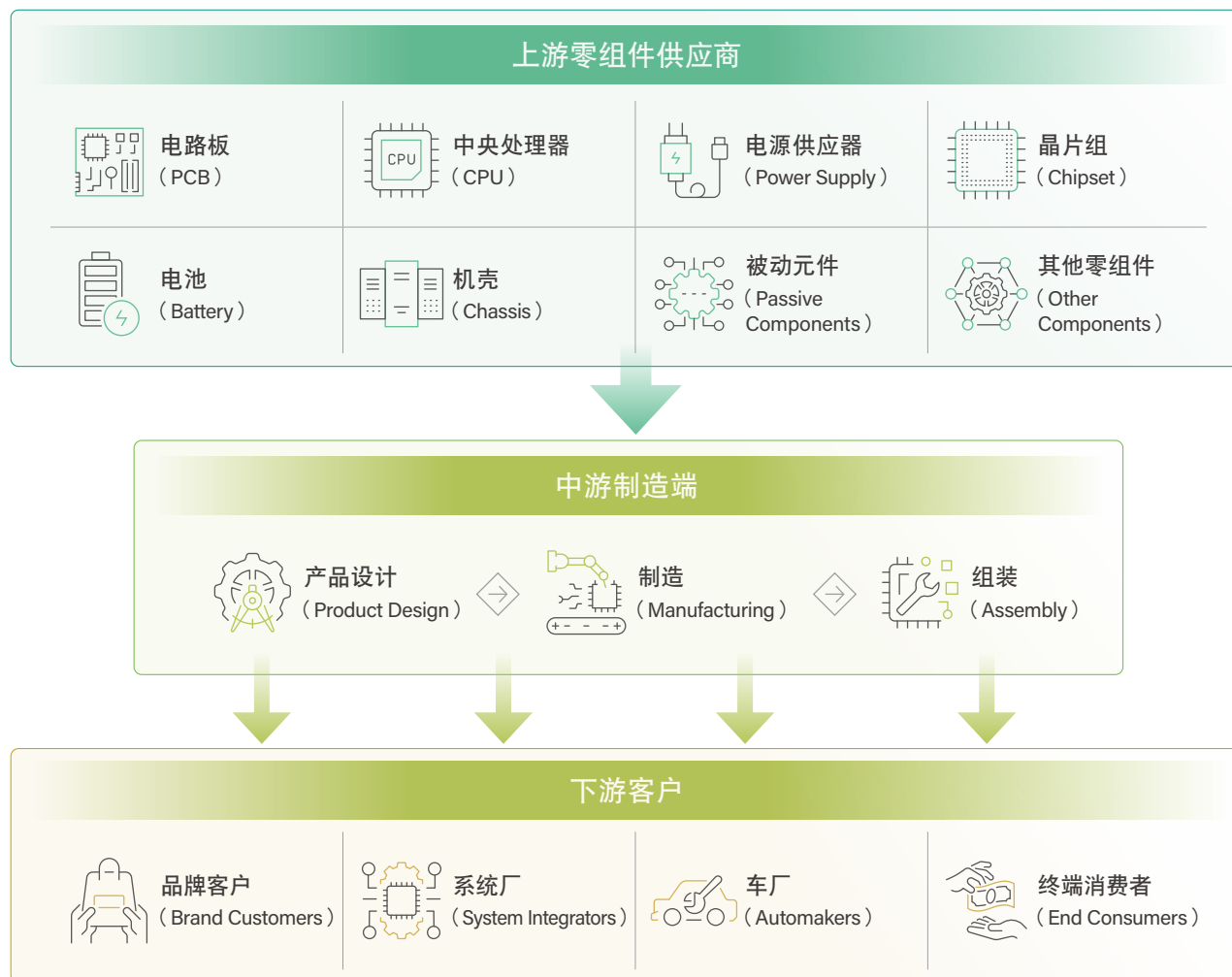
2.4 永续供应链管理

2.4.1 发展策略与目标

英业达布局全球，透过跨区域协作强化供应链韧性，支援不同市场需求，紧密连结制造端与各事业处，确保产品质量与交付效率。永续策略上，公司推动责任商业联盟行为准则，积极回应联合国永续发展目标，实践安全、永续采购与循环经济，并致力于循环用水与净零碳排。2025 年全面推行减碳及永续供应链管理，透过永续供应链小组每季汇整进度，向上呈报，向下落实，促进供应链与英业达间的永续互动。

英业达价值链

涵盖上游零组件供应商、中游制造端及下游客户，三方协力推动永续供应链政策，打造良善的永续环境与产品，实现长期合作与企业责任。



供应商概况

为评定供应链永续议题识别与管理成熟度，集团供应链以产品类型区分为电子料件、机构料件及模组化材料三项主要类别，同步纳入其所在国家、行业特性及各项指标数据等，进行环境、社会与治理（ESG）相关性筛选。2025 年与 1,912 家供应商进行交易。为提升管理效率，依交易规模与材料关键性将供应商分级管理。

供应商分类	定义（电子零件、机构料件、模组化材料）	2025年家数
第一阶供应商	直接交易之供应商	1,912 家
第一阶重要供应商	直接交易之供应商 年度交易金额大于美金 4 万元	1,307 家
第一阶关注供应商	直接交易之策略厂商或行业指标或交易量大之厂商 ^{注1} 中，挑选出对英业达具商业重要性之关键供应商，或须关注之高风险供应商（即有重大实际潜在风险的供应商） ^{注2}	275 家
第一阶关注供应商 占总交易占比	采购金额占比	75.5%
非第一阶供应商	透过代理商交易者	348 家
非第一阶关注供应商	间接交易之策略厂商或行业指标或交易量大之厂商 ^{注1} 中，挑选出对英业达具商业重要性之关键供应商，或须关注之高风险供应商（即有重大实际潜在风险的供应商）	4 家
第一阶关注供应商 稽核家数	通过稽核之第一阶关注供应商数量	65 家

注 1：年度交易金额占比前 80% 范围内之厂商。

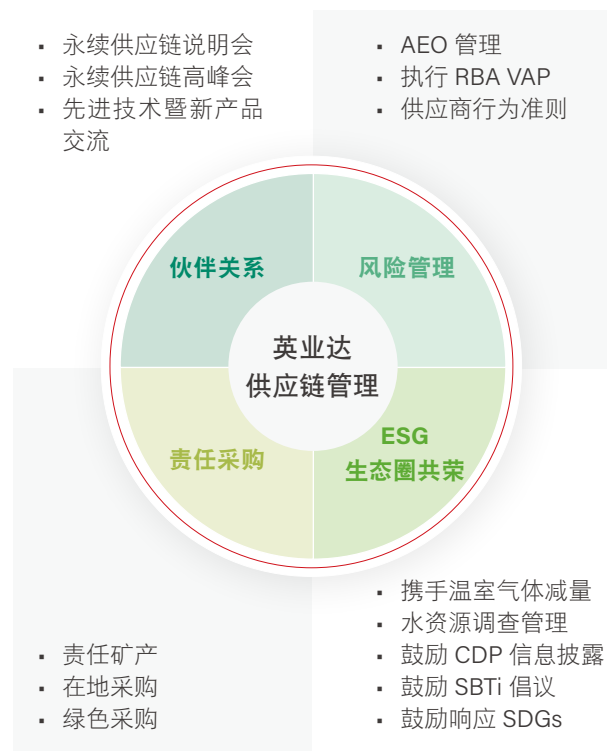
注 2：须关注之高风险供应商 2025 年为 0 家。

永续供应链管理

英业达以负责任采购与尊重人权为核心治理基础，制定之供应商行为准则系借鉴 RBA 责任商业联盟及《联合国企业与人权指导原则》等国际普遍采用之人权规范，涵盖劳工、人权、健康与安全、环境保护、伦理经营及管理制度等重点领域，并以此向供应商清楚传达永续期待，要求其在营运与管理中落实相关原则，依循道德与合规运作，与英业达共同响应联合国永续发展目标。

作为 RBA 责任商业联盟成员，公司透过供应商管理平台、文件审查、风险评估与沟通机制，协助供应商强化劳动人权、职安健康、气候风险与合规治理，并要求供应商签署英业达环保切结书、责任商业联盟行为准则符合声明文件，共同提升永续韧性，并推动责任采购及责任矿产。英业达供应商行为准则公告于[英业达 ESG 永续专网](#)与 iSupplier 供应商管理平台，永续原物料管理政策亦公告于[英业达 ESG 永续专网](#)。





2025 年供应商规范文件签署情况

签署文件		2025年绩效
既有供应商	英业达环保切结书	96.2%
	责任商业联盟行为准则符合声明文件	99.4%
新增供应商	英业达环保切结书	100%
	责任商业联盟行为准则符合声明文件	99.5%

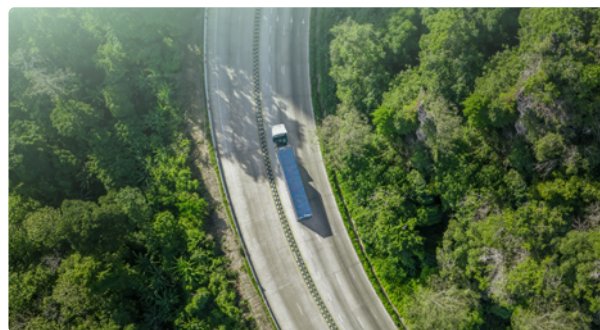
注：不含客户指定供应商。

在地采购

英业达布局全球，为因应全球营运环境变化、强化供应链韧性并确保料源稳定，且持续推动在地采购策略，透过提升各生产基地之在地采购比例，并鼓励供应商伙伴随产线布局至当地设厂，以提升采购弹性与交付效率。

在地采购不仅有助于分散供应风险、缩短交货周期，于治理面向强化供应链稳定性与营运韧性；在社会面向，亦可促进当地行业发展并创造就业机会；于环境面向，透过降低跨区与长距离运输需求，有效减少上游运输与配送所产生之碳排放，持续朝向低碳且具韧性的永续供应链目标迈进。

集团依不同地区供应链成熟度设定在地采购目标，以机构料件及其包材 / 标签为优先，并排除 Buy & Sell 模式。2025 年新增 184 家供应商，持续提升在地采购占比；同年度在地采购执行成果达 86.25%，展现英业达集团深化区域供应链合作、强化在地经济连结的承诺。



在地采购情况

2025年成效	2026年目标
86.25% 当地供应商 ^注 采购比例	90%

注：以机构料件或其中之包材 / 标签为主，另重要营运据点为 2025 年主要生产出货工厂所在地；当地供应商系指生产基地所在之地区。

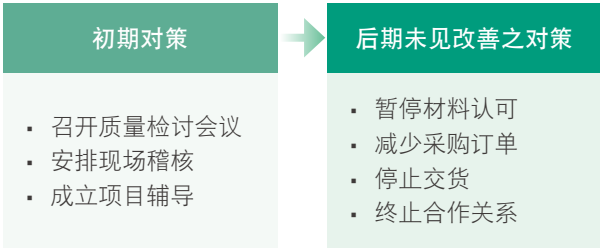
绿色采购

英业达提升产品永续材料比例，并以循环利用概念制定管理政策，打造永续循环模式。自 2024 年起推动供应链取得 SBTi 减碳目标审查，并于各类永续研习日与活动中持续宣导，同时透过项目与供应商合作导入减碳方案，强化环境永续表现。2025 年共有 39 家供应商取得减碳认证与完成 SBTi 减碳目标审查之关键合作伙伴。

2.4.2 供应链风险管理

为强化永续性风险管理，英业达依环境、社会及治理（ESG）三大面向，结合行业特性、采购模式与地缘关系，建立供应商风险鉴别与分级管理机制，系统性辨识潜在风险。针对高风险供应商，透过稽核与辅导机制持续推动改善作业，以降低环境与社会冲击。

英业达建立「供应商月度绩效评比」与「年度风险评核」管理机制，以推动供应商质量持续改善。针对月度评比未达标、质量异常或发生重大风险事件之供应商，采取阶段式应变措施，以确保供应链的高度稳定，并实践对产品的承诺。



同时，依据供应商年度风险评核管理机制核心，加以管理与监督第一阶与非第一阶供应商各项表现。透过系统化评鉴流程与量化评分结果，作为后续供应商管理依据，包含评估是否需于短期内再次进行评鉴、纳入辅导改善计画，或依既定流程重新启动新供应商评核机制，以确保供应商质量与营运稳定度。

永续风险评核项目	内容
 ESG 供应商企业责任	评估供应商在环境保护、社会责任、资安尽职调查及公司治理表现。包含温室气体盘查 ISO 14064 及能源管理认证 ISO 50001、劳工人权、国际永续规范（如 SBTi、RBA）以及反恐调查。
 HSF 无有害物质	严格要求产品符合环境合规性，如 RoHS、REACH 等法规。确保制程中不含有害化学物质。
 Quality 质量状况	核心考量指标。包含进料合格率、制程良率、客退率等以及是否具备完善的质量管理体系（如 ISO 9001、IATF 16949）。
 Cost 成本	评估报价的竞争力、成本结构的透明度，以及年度降价的执行能力与配合意愿。
 Delivery 交期	衡量准时交货率与前置时间的缩短能力。供应商需具备稳定的产能安排，以应对需求波动。
 Technology 设计技术	评估供应商的研发实力与技术创新潜力。包含产品设计能力、制造工艺的先进程度，以及是否能提供技术解决方案。
 Flexibility 配合度	着重于供应商的弹性调整能力。面对突发订单增减、设计变更或紧急需求的应变效率。
 Service 服务	涵盖业务与技术支援的及时性。包含投诉处理的速度、售后服务质量以及主动改善与沟通的态度。

针对关键零组件进行风险分类，区分为「单一来源供应」及「高污染制程」材料，并依产地、库存水位与交期稳定性设定评分权重，作为调整采购配置之依据，降低供应中断风险，提升供应链韧性 with 营运稳定度。在供应商管理措施方面，英业达采用 RBA VAP 稽核及年度例行稽核两项机制，确保供应商符合责任商业行为及公司永续发展要求。

高风险供应商第三方评核

依据最新版供应商稽核准则进行厂商现场稽核，项目包括劳工、健康与安全、环境、道德及管理体系，符合法规与客户要求，识别及降低与 RBA 行为准则相关的经营风险。2025 年 1,912 家供应商中，有 32 家高风险厂商，通知 16 家进行 VAP (Validated Assessment Program) 稽核，其中 13 家已于今年完成。

2025 年 RBA VAP 稽核结果

第一阶供应商	1,912	
高风险供应商 ^{注 1}	32	
高风险供应商完成 VAP 稽核家数 ^{注 2}	13	
所有供应商 VAP 稽核率	0.68%	
高风险供应商 VAP 稽核率	40.63%	
发现事项类别	不合格比率	CAP ^{注3} 缺失改善率
优先发现事项	0	无优先发现事项
其他发现事项	4.10	81.71%

注1：高风险厂商系指由 SQE（供应商质量管理部）依过往评鉴结果及相关管理信息评估后，判定在质量、交付或合规等面向具较高潜在风险之供应商。

注2：获年度通知的高风险供应商。

注3：Corrective Action Plan 矫正及预防计画。

年度稽核流程



供应商稽核结果及改善措施

2025 年依据书面审查与现场实地稽核，共 **443** 家完成稽核作业，稽核达成率 **100%**。

针对 RBA 责任商业联盟、HSF 有害物质减免与 BCP 企业营运持续计画三大面向皆有发现事项，已要求相关供应商于期限内完成改善，并于两周内全数完成追踪与确认。同时透过永续供应链说明会进行宣导与教育，强化供应商对相关规范的认知与遵循度。

重要关注供应商 ^注 稽核情形	2025年
书面审查与现场实地稽核	140 家
具有重大实际 / 潜在负面影响	0 家
经确认同意改正计画比例	0%
经评估须终止资格供应商	0 家

注：含第一阶关注与非第一阶关注供应商。

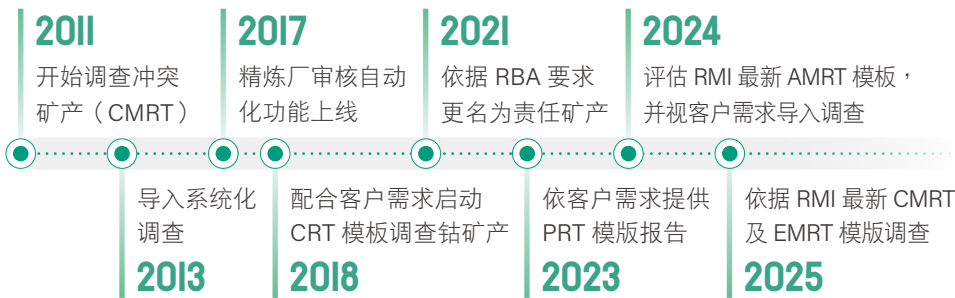
落实责任矿产

责任矿产政策

英业达为责任商业联盟（Responsible Business Alliance, RBA）与责任矿产倡议组织（Responsible Minerals Initiative, RMI）之会员，持续推广并落实 RBA 与 RMI 规范，同时于英业达 ESG 永续专网公开责任矿产采购声明，明确传达英业达责任矿产管理要求。

注：RMI 会员未含英华达。

责任矿产风险鉴别流程



英业达于 2011 年起根据责任矿产倡议组织之冲突矿产调查模板（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）导入调查，2013 年开始使用 e 化系统，2018 年导入「钴」及「云母」矿产调查；因责任矿产保证流程（Responsible Minerals Assurance Process, RMAP）冶炼厂信息不定期更新，同步于 e 化系统增加冶炼厂自动比对功能，以即时掌握供应商的冶炼厂信息，确保符合 RBA 与 RMI 尽责调查要求。2025 年 RMI 将「铜」、「锂」、「镍」及「石墨」纳入扩展矿产调查模板（Extended Minerals Reporting Template, EMRT）调查范围，英业达使用 RMI 发布之最新 CMRT 及 EMRT 进行调查，要求供应商对供应链进行合理的尽职调查，披露矿产来源，以确保供应商采购来源符合经济合作暨发展组织（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）要求，或已排除 RMI 等公认组织所定义受冲突影响和高风险地区之矿产。

注：英华达责任矿产调查与审查原则与上述流程一致，相关作业未透过 iSupplier 平台进行。

风险管理

英业达遵循 OECD 之「受冲突影响和高风险地区矿产供应链尽职调查指南」原则与 RMI 规范，建立责任矿产风险管理机制。每年由采购偕同环境质量相关单位共同推动责任矿产调查计画，并在 iSupplier 系统设有责任矿产窗口联系信息，供利害关系人谘询与回馈意见。CMRT 及 EMRT 调查透过 E 化系统管理，报告若含有来自非 RMAP 或高风险地区的矿产来源，系统将自动比对、退回并通知供应商启动复查及转换合格冶炼厂流程，同步由采购单位追踪供应商替换矿产来源，确保集团使用的矿物来源已排除来自 RMI 定义之高风险地区。

2025 年自有供应商责任矿产调查报告，
100% 符合 RMI Smelter & Refiners Lists，
2026 年目标将持续维持 **100%** 符合。

2025 RMI 合格冶炼厂 & 精炼厂分布清单

分布矿产	大洋洲	亚洲	非洲	美洲	欧洲	总计
钽	0	41	2	17	6	66
锡	2	57	6	27	8	100
钨	0	51	0	10	6	67
金	2	100	9	30	41	182
铜	0	3	12	1	0	16
锂	0	9	0	3	0	12
镍	1	22	3	0	4	30
钴	1	39	16	2	6	64
云母	0	5	0	0	1	6
总计	6	327	48	90	72	543



注：英华达责任矿产调查与审查原则与上述流程一致，相关作业未透过 iSupplier 平台进行。

CMRT (Conflict Mineral-free) 标签

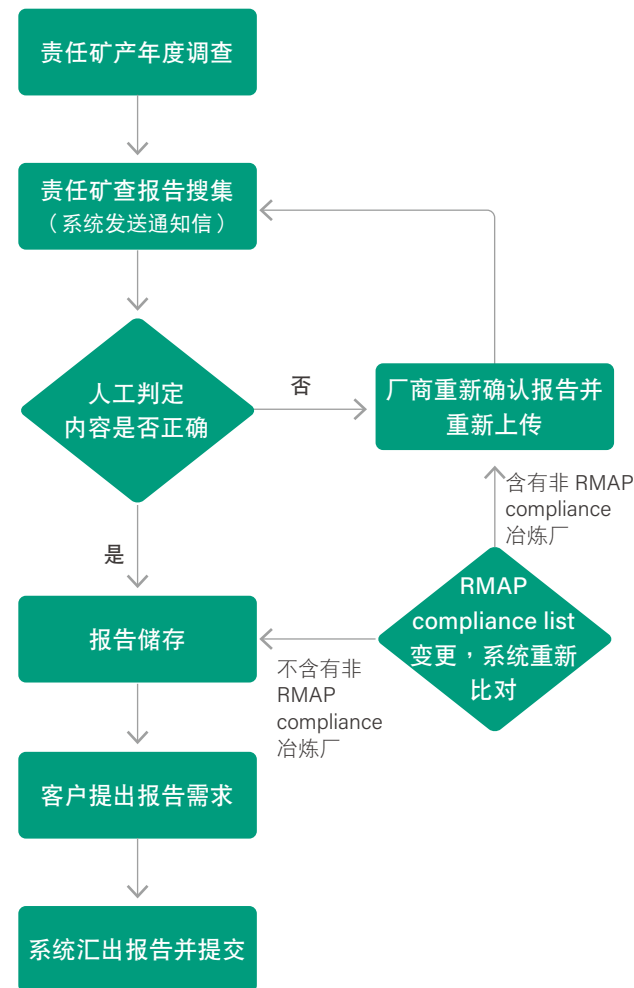
自 2025 年起于产品外箱标示「Conflict-Free」(Conflict Mineral Free) 声明，以宣示无使用冲突矿产，张贴可依事业单位不同进行调整。



注：尚未纳入英华达。

英业达责任矿产

e 化 iSupplier 平台信息系统调查流程



注：英华达责任矿产调查与审查原则与上述流程一致，相关作业未透过 iSupplier 平台进行。

2.4.3 永续供应链交流

英业达透过多元的交流与活动，积极与供应链伙伴分享永续信息，提升彼此对永续议题的共识与推动能力。我们邀请供应商共享最新永续趋势与管理要求，深化厂商在 ESG 面向的专业知识，共同建立具备 ESG 竞争力的永续供应链生态圈。活动当日课程内容同步上架永续数位学院，扩大供应商参与并深化永续知能。

活动	数量
永续供应链 ESG 研习营	2 场
ESG 推广与说明会	2 场
永续供应链交流活动	1 场

供应商联谊会暨永续供应链交流活动

「2025 年供应商联谊会」邀集 378 家、共 694 位供应商伙伴出席。活动中透过高阶主管与供应商面对面交流，分享永续供应链高峰会及永续研习营等成果。



永续供应链 ESG 公益推广活动

携手阳光社会福利基金会支持弱势家庭，并与供应商深度互动，强化社会参与合作，优先采用支持弱势与公益的厂商以提升其韧性；透过倡议公益与永续理念提升供应链对环境议题的关注，同时以透明采购流程与合作准则，确保永续采购兼具质量、合规与永续治理价值。

世界地球日供应链研习会

4 月 22 日「世界地球日永续供应链行动」，邀请 70 家供应商参与，透过交流与经验分享，强化价值链减碳与永续管理。本次聚焦「低碳经济」与「责任治理」，内容涵盖低碳趋势、温室气体管理、碳盘查实务、RBA 新规范及数位化工具应用，协助供应商理解法规并因应转型挑战。英业达以「获利与责任并重」为策略方向，持续透过供应链合作推动减碳，朝绿色供应与低碳营运前进。



永续供应链线上说明会

2025 年试办集团永续供应链线上说明会，共 76 家、106 位供应商伙伴参与。会中针对净零转型趋势、责任矿产调查、RBA VAP 8.02 标准、供应商资安问卷及数位永续平台进行说明。透过制度化管理与多元沟通，持续提升供应链透明度与风险应对能力。

集团 ESG 永续供应链研习日

「ESG 永续供应链研习日」，聚焦于 iSupplier 温室气体盘查指引、供应商教育平台、汽车供应链责任与转型、RBA 风险管理及永续信息安全等议题，协助供应商掌握英业达及品牌客户最新 ESG 要求，并强化供应链在责任治理、减碳与信息安全的整体能力。



供应商数位平台与技术交流

数位交流平台

英业达建置 iSupplier 供应商管理平台，整合供应链信息、活动与政策要求，涵盖操作手册、各国环保法规、ESG 奖惩、车用指引、证书上传与申诉渠道，于单一介面即时公告，协助供应商掌握关键信息。平台强化材料成分披露、GHG 排放调查及责任矿产声明等 ESG 协作。2025 年上线「供应商行为准则线上阅读与确认」及「供应商永续风险绩效监控仪表盘」，提升政策传递一致性。

供应链风险评估平台（B2B）

⊙ 物料风险调查

面对市场的多重不确定性，英业达透过系统建置原产国（COO）信息并整合 B2B 平台，掌握供应商制造地、供货状态、交期与长假期等关键因素，迅速调查供应商，要求其在限定时间内回报工厂的风险等级与产能状况。采购策略团队则依风险回复调整采购比例，借以分散供应集中度并提升供应链韧性。

⊙ 物料碳足迹调查（Carbon investigation）

在 ESG 永续发展平台项目推动下，为全面掌握上游供应商碳足迹，于 B2B 系统新增「Ship from / Ship to / Shipping mode」填写功能，以更完整搜集运输方式与距离，作为碳足迹计算依据，并透过永续供应链活动向供应商宣导，协助完成相关资料填报。

永续能力建置

内部员工培训

⊙ 内部采购员工强化训练

面对 ESG 浪潮，公司积极培训身为关键角色的采购员工，使其能协助供应商解决 ESG 议题，强化供应商认知和能力，带动整体供应链提升，ESG 课程包括 RBA、减碳与碳管理及国际规范等。2025 年办理内部采购人员 ESG 训练，聚焦温室气体盘查与碳管理，共 121 人次参与。参训人员将能力导入采购流程，透过议合与稽核，协助供应商执行温盘、提升能效与信息透明度，强化供应链韧性。

⊙ 先进技术暨新产品交流

为推动供应链与采购员工共同掌握先进技术、新产品发展与全球 ESG 趋势，促进双方交流，公司自 2009 年起持续与供应商伙伴共同举办「先进技术暨新产品交流论坛」，致力于推动技术升级及永续议题深度对话。2025 年，各厂区举办涵盖 ESG、低碳转型、再生能源、AI 应用、先进元件、车用安全、信息安全、ISO 系列标准等多元课程，共 415 场次。



外部供应商培训

⊙ 英业达永续数位学院（GreenPlus Academy）

2025 年正式启动「英业达永续数位学院」，打造供应商专属的交流与学习平台，协助合作伙伴提升 ESG 知识与实务能力。

课程	厂商领域
8 门	电子料、机构件、化学品与车用物料等
参与	课程内容
698 位	原物料管理、国际政策与规范、ESG 发展与案例分享、信息安全及责任矿产要求等

⊙ 供应商 ESG 能力培训

英业达积极推动供应商 ESG 能力建置培训，双向强化内部员工与供应商于减碳、永续供应链管理等 ESG 面向之理解与实务能力。

项目	2025 年
供应商 ESG 能力建置培训计划	114 家
供应商 ESG 能力建置培训计划比例	41% ^注

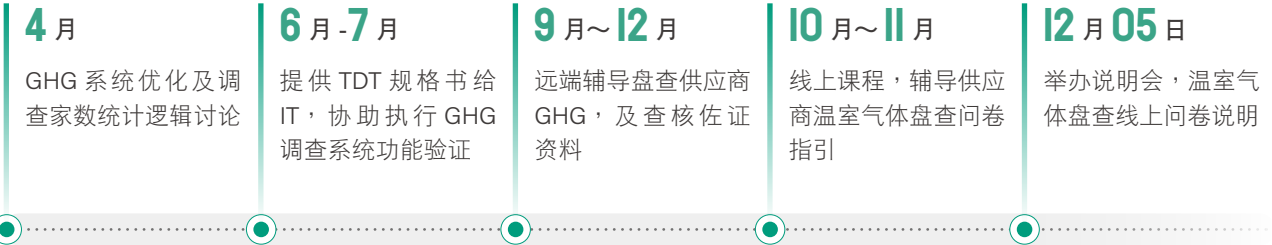
注：第一阶及非第一阶关注供应商参与英业达 ESG 能力建置培训计划之家数比例。

ESG 供应链温室气体盘查 (GHG Protocol)

透过碳盘查、风险监控与数位化碳盘查系统提升供应商减碳与治理能力。

2025 年推动绿色采购作为

- 有效掌握供应链碳管理：扩大搜集碳排放数据，以 iSupplier 平台上传并提供远端协助，完成 652 家关键供应商 GHG 盘查外，鼓励外部查证、设定减碳目标并加入 SBTi 目标审查，共同迈向 2050 净零排放愿景。
- 建置供应商永续风险绩效仪表板，提升风险可视性与管理效率。



绿色永续合作项目

合作项目	具体方案	2025年目标	2025年成效
 循环经济	包装材料导入可回收材料与再生材料，笔电产品包装去塑化比例	- 笔电包装去塑化比例达 >70% - 逐步以回收再生材料取代塑胶包材	- 与 7 家供应商合作完成包装材料替换，去塑化 > 75% - 完成 EPE 改 MPP、塑胶袋改纸袋等关键材料转换
 价值链合作	伺服器 EPE 缓冲材料塑胶添加回收料比例	- 扩大导入 EPE 缓冲材再生料 - 回收料添加比例维持逾 50%	- 导入 58 个项目，涵盖 5 种以上伺服器机种 - 推动 186 个料号导入回收料 EPE - 回收料添加比例均达 >50% 目标
 低碳材料导入	评估伺服器塑胶原料回收再使用	- 导入伺服器用 PC/ABS 回收再生方案 25g 以下零件含再生料至少 5%	- 导入 6 个料号，涵盖 1 伺服器机种 - PC/ABS 小型零件加入 ≥5% 回收料目标达成
	车用电子以回收箱取代纸箱包材，减少购买及使用纸质包材	-	- 导入项目共 13 个 - 达成率 100%

CH

3



永续环境

3.1 气候行动	061
3.2 环境责任	074
3.3 降低环境冲击	079
3.4 生物多样性	086

3.1 气候行动

3.1.1 气候变迁管理

自 2008 年起英业达即开始执行组织型温室气体盘查，并持续推动多项减碳计画，同时强化再生能源之使用与管理。公司永续发展委员会由上而下推动永续相关策略，整合跨事业群资源，以全方位策略因应气候变迁所带来之挑战，积极落实永续发展。集团于低碳转型方面已取得阶段性成果，透过持续精进，为气候变迁及实现永续发展目标贡献力量。

气候行动里程碑



气候相关财务披露（TCFD）^注

治理组织

英业达董事会为公司气候相关议题之最高治理层级。公司永续发展委员会主要职责包括气候策略之制定、气候风险与机会之评估，以及关键绩效指标之监督与落实，其成员包含董事长、总经理及三位独立董事，并具备企业风险管理、节能减碳及再生能源等相关专业，以强化气候议题之管理与决策力。

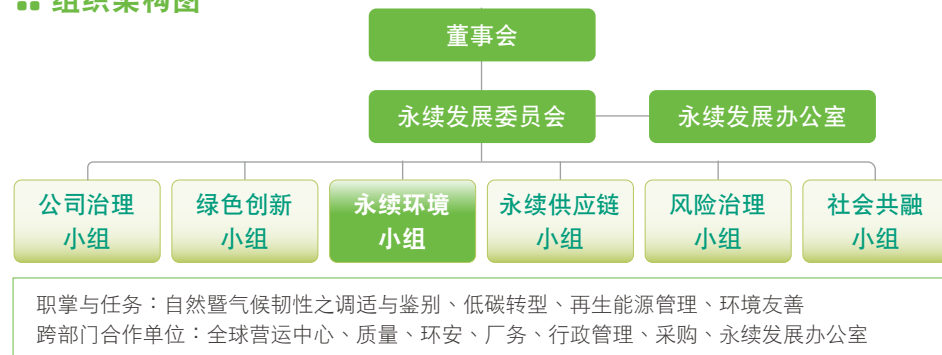
永续发展委员会下设永续环境功能小组，透过整合跨部门资源推动相关方案，由高阶主管担任组长，聚焦于气候变迁、风险管理及环境友善等议题，并与利害关系人进行沟通。我们就「治理、策略、风险管理及关键指标」等面向进行检视与评估，每年至少汇整一次执行成果，并经永续发展委员会审查后呈报董事会。

为确保公司永续信息管理符合相关法规与准则，我们订定「英业达永续信息管理作业规范」，每年执行内部稽核，透过此机制确保集团永续相关议题于各厂区有效落实，并借由跨部门协作整合相关控制与程序，以强化对气候相关风险与机会之监督。

透过上述治理架构与风险管理机制，英业达持续提升对气候风险控管能力，并强化发展决策评估效能，展现面对气候变迁议题之系统性规划与前瞻布局。

注：Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD

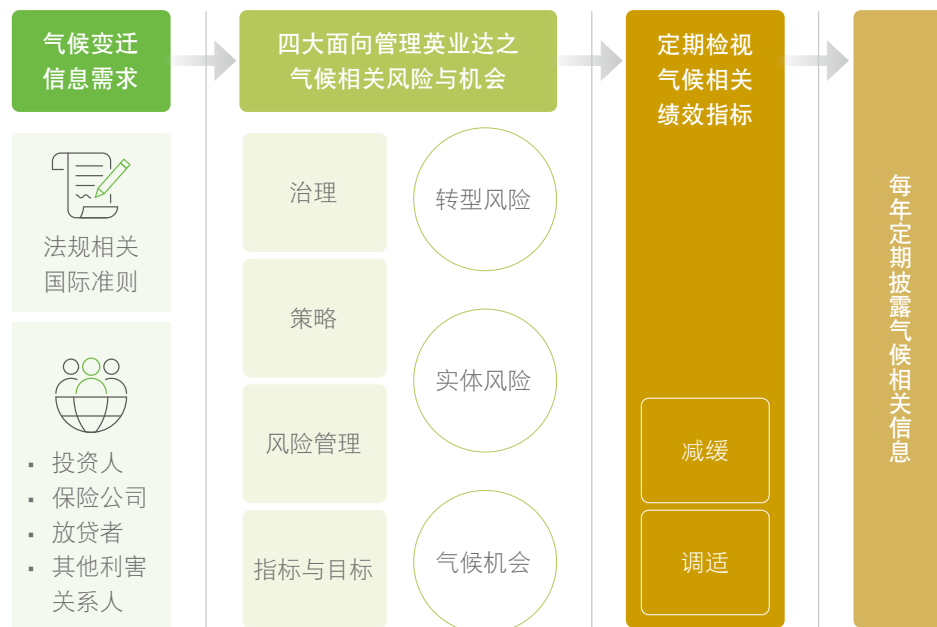
组织架构图



策略

英业达制定「低碳转型计画」，并结合 IFRS S2 导入项目，订定短期（1年）、中期（2~4年）及长期（5年以上）阶段性目标，系统性辨识与公司营运相关的气候风险与机会。透过永续环境小组进行跨部门治理与评估，鉴别价值链中的气候相关风险与机会，并依减缓与调适策略规划绩效目标、行动计画及管理机制，定期披露管理成果。其中，气候风险以可能性与影响程度整理出重大风险值，根据风险值进行排序，将风险分为高、中、低三个等级，进一步归纳出与公司营运密切相关的重大气候风险，并将这些风险整合到集团各单位的营运管理机制中，以确保风险控管与低碳转型的落实。

英业达气候相关管理流程



气候相关风险

气候相关风险	实体/转型风险	气候风险对经营模式及价值链之目前及预期影响	价值链影响（冲击位置）		预期发生之时间区间	调适/减缓措施
 低碳技术转型成本支出	转型风险（技术）	研发 / 营运 / 生产成本增加	上游（供应商）	因应低碳转型导致运营成本增加，进而导致材料成本增加。	中长期	1. 积极配合客户及自发性从价值链着手进行产品碳足迹相关作业。 2. 完成各项能源效率标章、产品碳标示等申请。 3. 采用 SBT 科学减量目标工具设定目标。 4. 持续建构并实施演练灾害紧急应变措施及持续营运计画（BCP），并同步偕同供应链伙伴，降低冲击影响。
			英业达本身	投入相关技术及设备将增加营运成本，若无法即时有效投入将影响产能。		
			下游（客户端）	成本增加及技术精进如不到位，将导致价格竞争力不足，影响订单。		
 客户行为改变	转型风险（市场）	营运 / 生产 / 管理成本增加	上游（供应商）	主要供应商将提高报价，若未能转型，恐影响合作。	短期至长期	
			英业达本身	须持续投入在回收材料使用及产品能效结合低碳材料等相关研发及新技术开发，以增加竞争力。		
			下游（客户端）	因应净零承诺，将提出更多再生能源使用及减碳成效要求。		
 极端天气事件增加 - 高温	实体风险（极端风险）	生产成本增加 / 营业收入减少	上游（供应商）	限电与断电机率增加、影响工厂营运，影响零组件供应稳定度。	短期至长期	
			英业达本身	若限电与断电机率增加，影响厂区日常营运及减少产能。		
			下游（客户端）	若限电与断电机率增加，影响交货。		

气候相关机会

气候相关机会	机会描述	气候机会对经营模式及价值链之目前及预期影响
 低碳产品和服务	透过研发与创新开发新产品和服务	营业成本降低及扩展新市场
	业务活动多元化	扩展新市场
 资源使用效率	使用更高效率的生产 and 配销流程	营业成本降低
 能源来源	再生能源设置及管理	营业成本降低
	参与再生能源及碳交易市场	

3.1 气候行动

3.2 环境责任

3.3 降低环境冲击

3.4 生物多样性

2025 年，英业达结合 IFRS 转型项目，将同步鉴别出与气候相关之重大机会，以「低碳产品和服务」进行财务影响与冲击之信息搜集、整理，并推估未来 2030 年之成长情形。公司已将气候变迁视为推动业务增长的核心动力之一。从包装材料改良、高能效产品设计到医疗产品、车用电子布局，明确的低碳产品路径将为公司在 2030 年前创造可观的绿色营收与市场竞争力。预计 2030 年集团「低碳产品与服务」营收较 2025 年提升约 33%。

面向		描述			
技术		因应客户与投资人对低碳与绿色投资的重视，企业透过发展低碳技术与产品，创造新商机并提升营收。			
冲击范围	冲击类型	冲击强度	发生时间	产品与服务	
供应商及客户	研发成本增加	高	长期	▪ 电子产品 ▪ 车用相关产品 ▪ 医疗产品	
执行策略/作法					
▪ 依据商业策略主轴，布局并成立各异业领域技术发展中心，拟定集团所需技术策略及整合资源，达到厚植创新研发量能之目的。 ▪ 积极经营价值链关系，透过建构集团永续产品蓝图及体系，合作发展以产品生命周期（LCA）为依据的低碳产品，兼顾低碳商机与环境冲击。 ▪ 持续评估导入低碳材料的使用，包含环保材质、低污染等替代材料，强化循环设计理念与研发技术。 ▪ 积极布局全球智慧财产权及专利蓝图，打造新兴产品竞争力，如绿色专利领域。 ▪ 系统性提升相关人员永续产品知能与能力建置，厚植企业低碳人才库。 ▪ 全方位掌握最新及国际趋势相关的低碳相关标章讯息，持续扩大认证。					

同时，英业达针对资源使用效率与能源来源，亦建立出对应的执行策略与作法，以持续提升永续竞争力。

气候相关机会	执行策略/作法
 资源使用效率	▪ 依照 2050 年集团净零目标方针及追踪机制，透过强化能源管理，减少能源耗损，以逐步落实减碳策略。
 能源来源	▪ 建构评估全球据点及在地绿电市场的机会与挑战之机制，检视集团再生能源规划及使用情况，并定期向永续发展委员会报告，以实践 2050 年集团净零减碳目标。
	▪ 携手供应商减碳计画，探询及合作再生能源购买方案。 ▪ 积极整合并参与全球据点之碳市场机会，以利完成碳补偿方案外，发掘新商机。

风险管理

风险治理小组为永续发展委员会辖下功能小组，负责评鉴企业永续风险与机会，并将气候议题纳入公司整体风险管理架构，同时依循 TCFD 架构针对所识别之重点议题，由专责小组拟定相应因应策略、执行并定期检视成效。集团聚焦对营运具即时影响之关键气候议题，并于短期重大性分析中，将低碳技术转型支出、极端高温事件增加及客户行为改变列为三项核心风险，另以低碳产品和服务、资源使用效率及能源来源，作为关键三大气候机会。已针对极端气候对企业营运的影响及客户行为改变的情境分析进行财务冲击影响披露^注，2025 年聚焦于机会议题「低碳产品与服务」对企业营运的财务量化，是接轨 IFRS S2 气候相关披露准则的重要基石。

▣▣ 辨识及管理风险四步骤



注：气候韧性之模拟情境相关信息，详见英业达 ESG 永续专网。

指标与目标

议题	项目	目标
 温室气体管理	2050年达成价值链温室气体净零排放目标	
	范畴一 & 二	2030 年温室气体排放量减少 42% (基准年：2024) 2050 年温室气体排放量减少 90% (基准年：2024)
	范畴三	2035 年温室气体排放量减少 37.5% (基准年：2024) 2050 年温室气体排放量减少 90% (基准年：2024)
 能源管理	再生能源使用目标	2025 年：44% 2030 年：70%
 废弃物管理	废弃物管理	2025 年废弃物减量目标：IET 废弃物减量 1% (基准年：2016 年) - TRDC 取得 UL 2799 认证
 产品设计	产品节能	- 笔记型电脑设计 2025 年目标：取得环境标章及能效标章认证，通过 Energy Star Computer Server Specification Version 8.0 认证，典型配置：超越 25% - 伺服器节能 2025 年目标：取得环境标章及能效标章，通过 Energy Star Computer Server Specification Version 4.0 认证，典型配置：超越 25%

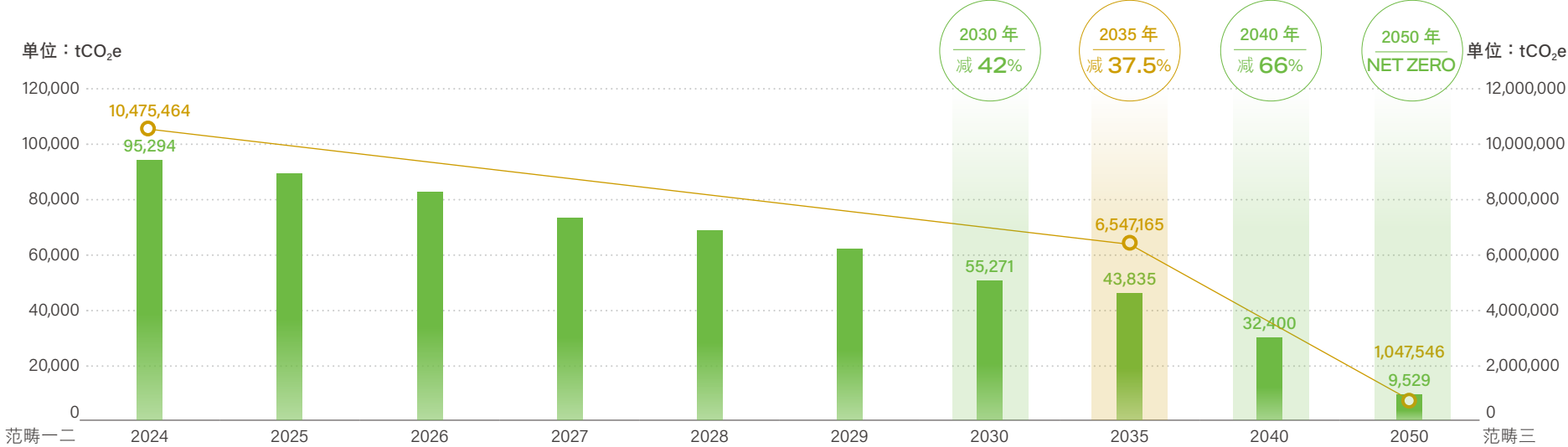
3.1.2 气候承诺与行动

英业达因应气候变迁趋势，积极建立减碳策略，以科学基础减碳目标（SBT）作为核心指引，对齐净零科学减碳目标（Net-Zero SBT）架构，并于 2026 年通过集团净零科学减碳目标（Net-Zero SBT）官方审核，以 2024 年作为减碳基准年，稳健推进集团 2050 年净零目标。

英业达承诺于2050年达成价值链温室气体净零排放目标			
	短期		中长期
	2030年	2035年	2050年
范畴一二	温室气体排放量减少 42%	-	温室气体排放量减少 90%
范畴三	-	温室气体排放量减少 37.5%	

注：基准年为 2024 年。

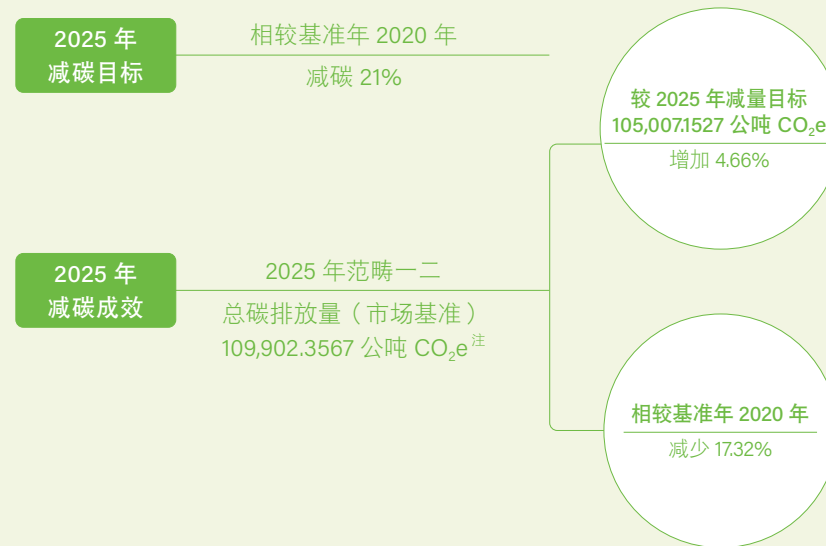
为达成目标，公司将持续关注低碳技术创新及国际减碳趋势，定期检视并滚动调整路径规划，发挥企业韧性与低碳实力，携手全球合作伙伴共同投入，以实践企业对环境与社会的承诺。



注：集团积极推动 SBTi 减碳目标设定与落实，秉着扩大盘查边界、完善范畴三排放类别及复盖率等原则重新盘查，并以 2024 年作为基准年，以符合集团现况及未来发展趋势，以期待精准掌握温室气体排放量。



英业达致力落实低碳转型，将气候变迁视为企业永续发展的核心议题。回顾低碳转型历程，集团依循科学基础减量目标（SBT）之核心指引，秉持自主精神订定阶段性减碳愿景，于 2023 年经永续发展委员会通过集团 2050 净零目标方案，2024 宣示 2050 年达到净零排放目标，承诺范畴一二近期目标 2030 年相较基准年 2020 年减碳 42%，为组织确立了明确的净零转型蓝图。2025 年集团减碳成效说明如下。



随市场需求成长及产能持续扩张，英业达陆续启用新厂与产线，带动整体用电基数上升。在此情况下，减碳推动虽面临较高挑战，我们仍将持续精进减碳作为，并促进减碳进展与营运发展协同推进。

注：购买再生能源及国际再生能源凭证之碳排抵扣量为 44,732.0287 公吨 CO₂e。

盘查与减缓

自 2008 年起，集团已连续 18 年进行温室气体盘查作业。为提升信息披露之透明度、完整度及可靠度，并让利害关系人更了解公司的碳管理情形，相关作业及文件均依据相关法规及国际标准等规范执行，并通过第三方查证。

为奠定集团净零减碳策略与实务根基，自 2023 年起温室气体盘查作业以母公司及当年度合并报表子公司为范畴，并至 2025 年所有据点皆盘查范畴三所有类别，以利掌握完整排碳基准，规划相关减碳与管控措施，逐步达成减量目标。

温室气体各范畴历年排放量

单位：排放量为公吨 CO₂e、
排放密度为公吨 CO₂e / 百万元新台币

年度	2022 注1	2023 注2	2024	2025
直接排放量 (范畴一)	7,344	8,909	8,293	7,942
能源间接排放量 (范畴二)- 地区基准	93,425	125,746	125,221	146,693
能源间接排放量 (范畴二)- 市场基准	64,339	99,385	87,002	101,961
直接排放量 (范畴一) + 能源间接排放量 (范畴二)- 地区基准	100,769	134,655	133,514	154,634
直接排放量 (范畴一) + 能源间接排放量 (范畴二)- 市场基准	71,683	108,294	95,295	109,902
直接 + 能源间接 (地区基准) 排放密度 注3	0.19	0.26	0.21	0.22
直接 + 能源间接 (市场基准) 排放密度 注3	0.13	0.21	0.15	0.16
其他间接排放量 (范畴三)- 地区基准	879,219	844,496	6,784,092	12,849,262

注 1：2022 年永续报告书边界请详见该年度永续报告书。
2：自 2023 年起，数据涵盖母公司及当年度所有合并报表子公司。
3：直接 + 能源间接 (地区基准 & 市场基准) 排放密度 = (直接排放量 + 能源间接排放量) / 年度合并营收。

2025 年直接及能源间接温室气体排放量总计为 154,634 公吨 CO₂e，直接温室气体排放量 (范畴一) 为 7,942 公吨 CO₂e，能源间接温室气体排放量 (范畴二) 地区基准为 146,693 公吨 CO₂e。

范畴一及范畴二中，以范畴二温室气体排放量占比最高，其主要排放源为外购电力之间接温室气体排放，占总排放量 (范畴一 + 范畴二) 的 94.9%。

历年七大温室气体排放量

单位：公吨 CO₂e

类别	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃
2022	96,521	1,539	5	2,700	0	5	0
2023	129,017	1,991	11	3,630	1	4	0
2024	128,166	1,834	56	3,456	2	0	0
2025	149,576	1,283	93	3,680	2	0	0

七大温室气体中，
以 CO₂ 所占排放量最大；
其次为 HFCs 排放量；
2025 年 SF₆ 及 NF₃ 则无排放。



其他间接（范畴三）历年排放量情况

2025 年排放量大增，原因为报告边界扩大盘查。未来，公司将持续深化与价值链上下游之沟通与合作，携手推动可行之减碳策略，包括发展绿色设计产品、服务及落实低碳采购等作为；同时亦将协同供应链伙伴订定减碳目标，以有效降低温室气体排放，促进净零目标的实现。

单位：公吨 CO₂e

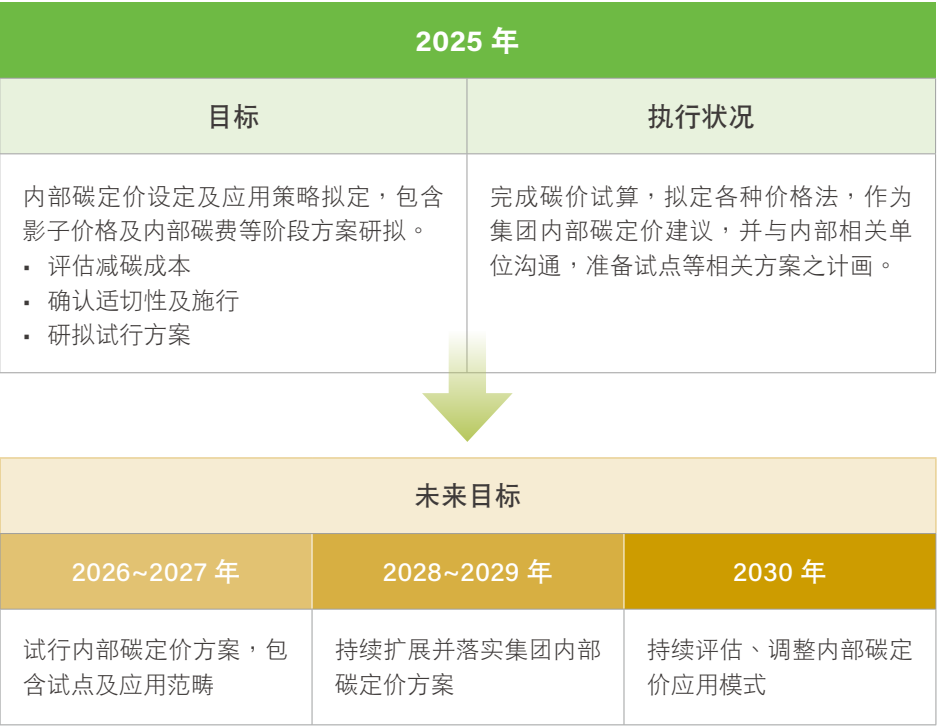
类别	2022	2023	2024	2025
采购产品与服务	170,931	129,928	3,158,975	5,301,701
资本商品	-	-	-	49,023
与燃料与能源相关的活动	-	-	-	111,009
上游运输与配送	1,373	627	565	20,487
营运过程产生的废弃物	1,664	1,381	952	3,895
商务旅行	262	2,004	2,652	8,406
员工通勤	2,732	2,290	2,268	54,002
上游资产租赁	-	-	-	130
下游运输与配送	119,986	36,964	44,328	189,329
已售出产品与服务的加工	-	-	-	19,419
已售出产品与服务的使用	543,288	666,546	3,570,074	7,008,032
已售出产品与服务的终端处理	-	-	-	70,297
下游租赁的资产	5,097	4,754	4,278	11,808
特许经营	-	-	-	-
投资	33,885 ^注	-	-	1,725
总计	879,218	844,494	6,784,092	12,849,263

注：2022 年「投资」碳排放主要涵盖英华达公司（IAC），包含台北办公室 / 研发大楼及中国大陆生产制造区域。2023 年后合并报表盘查，将子公司一并纳入。

碳定价

英业达为深化净零减碳推动进程，依据近年节能、低碳投资等成本进行分析、计算，并综合评估各营运据点及其所在地之外部监管价格、法规要求与潜在冲击，建立内部碳定价机制，并规划应用于未来减碳投资决策，包含提升设备节能效益、减碳技术研发、激发减碳创新等措施；借由碳定价机制协助公司未来做决策时，将气候相关成本量化，更有效辨识机会风险。公司也将定期检视外部碳价与内部减碳成本，以滚动式调整内部碳定价，确保其有效性与决策参考价值。

内部碳定价目标与执行



3.1.3 能源管理

能源政策

面对气候变迁的挑战，英业达以系统化的能源管理为基石，秉持对地球环境的守护责任，致力于将永续实践转化为企业竞争力，积极推动全方位的能源转型，确保每一分能源的使用都能符合绿色价值。我们透过建构符合国际标准的能源管理体系，将减碳理念转化为具体的管理方针。

持续改善能源效率，降低能源使用成本。

确实遵守法规要求，全面鉴别各项能源。

审查能源目标的，确保信息资源取得。

考量能源设计规划，优先采购节能产品。

落实能源管理系统，降低温室气体排放。

能源使用量

2023 年起集团调整并扩大能源使用数据的管理范畴，使其与当年度合并财务报表边界一致，持续深化集团永续策略，并积极提升永续信息披露之质量与透明度，以建立更完整之能源盘查基础并强化永续管理成效。2025 年总能源使用量为 1,366,855 十亿焦耳（GJ），能源消耗量以外购能源为主，占总能源使用量的 95.7%。2025 年非再生能源，包括天然气、液化石油气、汽油、柴油、蒸气、外购非再生能源电力，总使用量为 1,155,891 十亿焦耳（GJ），再生能源总使用量为 562,423 十亿焦耳（GJ），占总能源使用量的 41.1%。

年 / 能源单位 能源使用种类	2022		2023		2024		2025	
	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
天然气	15,163	54,590	14,977	53,916	12,634	45,484	12,578	45,282
液化石油气	-	-	7	24	408	1,468	434	1,563
汽油	388	1,397	1,038	3,738	905	3,259	795	2,863
柴油	238	856	515	1,853	582	2,096	569	2,050
蒸气	-	-	1,808	6,510	2,131	7,672	1,950	7,021
电力 - 外购非再生能源	189,615	682,612	254,017	914,461	268,927	968,138	304,753	1,097,112
非再生能源使用总量（non-RE）	205,404	739,455	272,362	980,502	285,587	1,028,117	321,079	1,155,891
再生能源凭证	51,000	183,600	45,371	163,335	79,601	275,764	97,627	351,459
电力 - 外购再生能源	0	0	466	1,678	6,371	22,936	58,601	210,964
再生能源使用量（RE）	51,000	183,600	45,837	165,013	82,972	298,700	156,228	562,423
总能源使用量	205,404	739,455	272,828	982,180	291,958	1,051,053	379,680	1,366,855

注 1：2022 年永续报告书边界请详见该年度永续报告书。

2：2023~2025 年永续报告书边界，与该年度合并财务报表边界范畴相同，为母公司及合并报表子公司。2023 年为 49 家；2024、2025 年为 50 家。

3：能量消耗量单位转换之换算系数参考国际能源总署 (International Energy Agency) 与 IPCC 数值，计算方式分别为电力使用量 (kWh) x0.0036(GJ)、天然气使用量 (kWh)x39.01(GJ)、液化石油气使用量 (台湾)(kWh)x25.09(GJ)、液化石油气使用量 (墨西哥)(kWh) x23.34(GJ)、汽油使用量 (kWh)x33.49(GJ)、柴油使用量 (kWh)x35.96(GJ)、蒸气使用量 (GJ)x0.28(MWh)。

4：因应再生能源种类不同，导致能源使用量总量计算定义改变，2022 年能源数据信息重编。

能源密集度

英业达 2025 年度能源密集度为 1.98 十亿焦耳 / 百万元新台币。

年度	2022	2023	2024	2025
能源密集度 (十亿焦耳 / 百万元)	1.36	1.91	1.63	1.98

注 1：2022 年永续报告书边界请详见该年度永续报告书。
2：2023~2025 年永续报告书边界，与该年度合并财务报表边界范畴相同，为母公司及合并报表子公司。2023 年为 49 家；2024、2025 年为 50 家。
3：能源密集度 = 总能源使用量 / 合并财务报表营收。
4：因应再生能源种类不同，导致能源使用量总量计算定义改变，2022 年能源数据信息重编。

再生能源管理

因应低碳转型策略，并回应利害关系人对再生能源使用之期待，英业达由永续发展委员会下设之「永续环境小组」统筹推动低碳转型行动。公司持续透过采购绿电、再生能源凭证及设置再生能源装置等，同时导入智慧监控系统，即时追踪各厂区阶段性目标执行情形，并以数据化管理持续优化能源管理流程，逐步落实净零排放目标。

年度	英业达再生能源目标	
	实际值	目标值
2025	43%	44%
2026	-	52%
2030	-	70%

注：2025 年再生能源目标涵盖 17 个主要营运据点，包含：IET、TRDC、TAO、IPT、SQT、ICZ、ICC、IME、IMP、ITH、ITE、IACT、IATY、IACJ、IACP、IACM、IACV。

3.1 气候行动

3.2 环境责任

3.3 降低环境冲击

3.4 生物多样性

再生能源使用目标设定边界，2025 年持续扩大纳入泰国、IAC 及其子公司，总计 17 个核心据点。2025 年总用电量为 359,772 MWh，较 2024 年 222,989 MWh 增加 61.3%，主要为营运规模扩张所致。即便面临纳入范围扩大及营运用电激增的双重挑战，英业达 2030 年再生能源使用目标维持设定 70 %，将持续以具体行动实践我们对净零减碳的承诺。

再生能源使用方面，2025 年再生能源使用量达 156,228 MWh，较 2024 年 82,972 MWh 成长 88.3%；使用占比亦由 37.2% 提升至 43.4%。2025 年再生能源使用比例略低于目标值（44%），未达预期，主因为全球 AI 伺服器需求快速成长，带动产能扩张，公司于美国、泰国、墨西哥、越南及台湾等地进行新建及扩建工程，导致整体用电需求大幅提升。

展望未来，英业达将持续优化能源策略，强化再生能源取得机制，包括落实即时绿电采购计画、优化多元能源配置及即时监测与预警机制，以因应营运高成长带来之用电需求，并确保产能扩张的同时也能落实再生能源使用目标，稳健实践净零转型。

再生能源使用量汇总表

年度		2022		2023		2024		2025	
区域 / 单位		MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
再生能源 使用量	台湾	-	-	466	1,678	576	2,074	4,884	17,585
	中国大陆	51,000	183,600	45,371	163,335	62,409	224,673	70,873	255,143
	欧美	-	-	-	-	13,802	49,686	51,669	186,008
	东南亚	-	-	-	-	6,185	22,268	28,802	103,687
	总计	51,000	183,600	45,837	165,013	82,972	298,700	156,228	562,423
相较于上一年度差异		+34,000 MWh		-5,163 MWh		+37,135 MWh		+73,256 MWh	

注：各年度再生能源使用厂区：

- 2023 年 (2 个据点)：TAO、ICC。
- 2024 年 (7 个据点)：TAO、IPT、SQT、ICZ、ICC、IMP、ITH。
- 2025 年 (12 个据点)：TAO、IPT、SQT、ICZ、ICC、IME、IMP、ITH、ITE、IACJ、IACP、IACM。

节能减碳成效

节能方案

为极小化企业营运对环境造成的温室气体冲击，公司积极构建系统化能源管理体系，目前全球已有 9 处厂区成功取得 ISO 50001 能源管理系统认证外，我们将持续深耕多元节能减碳项目，透过技术优化提升能源转换效率，旨在精准落实温室气体减排目标，实践低碳营运理念。

2025 年推行 29 项节能方案，年节电量约为 7,922.6 MWh (28,521 GJ)，节能效益相较于 2024 年 (5,904.5MWh, 21,256 GJ)，节电量增加 34%；2025 年共计减少碳排放量 3,335 tCO₂e，较 2024 年 (2,725 tCO₂e) 温室气体排放减少 22%。为落实精确的能源管理，各厂区积极推行节能作法革新，以重庆厂 ICC 为例，不仅全面将低效能灯具更换为高能效照明设备，更将传统机组汰换为高能效风冷热泵冰水主机，该系统在冷热水供应上具备更精准、稳定的温控性能，完美达成工业生产与办公空间对恒温恒湿的严格要求。此举不仅优化了空调与热水系统的营运维护效率，更展现出卓越的节能实绩。

另外，为建构深厚的绿色企业文化，英业达积极开办多元化的能源素养课程，主题涵盖「ICT 行业 ESG 与低碳策略」、「产品碳足迹与热点减碳分析」及「净零转型方程式」等专业领域，引导员工将减碳观念由职场延伸至日常生活。借由 E-Learning 数位化学习平台的普及应用，员工得以及时获取最新减碳信息，确保企业在追求经营绩效的同时，拥有足以支撑低碳转型的专业人才基石。

年度	2022			2023			2024			2025		
节能方案 执行绩效	方案数 (个)	节电量 (MWh)	减碳量 (tCO ₂ e)	方案数 (个)	节电量 (MWh)	减碳量 (tCO ₂ e)	方案数 (个)	节电量 (MWh)	减碳量 (tCO ₂ e)	方案数 (个)	节电量 (MWh)	减碳量 (tCO ₂ e)
空压系统	0	0	0	1	588.9	342	0	0	0	3	624.1	296
空调排风系统	4	382.8	195	8	2,204.4	1,253	10	1,591.8	804	6	426.9	227
照明系统	4	259.1	95	4	166.7	83	10	1,085.2	515	11	1,282.2	598
制程改善	7	1,489.0	780	6	5,510.3	2,332	3	504.0	235	3	781.4	334
项目 (含管理)	2	186.4	106	3	1,257.3	551	8	2,723.5	1,172	6	4,808.0	1,880
合计	17	2,317.3	1,176	22	9,727.6	4,561	31	5,904.5	2,725	29	7,922.6	3,335
			8,342 GJ			35,019 GJ			21,256 GJ			28,521 GJ

士林总部（IET）节电率

2022 至 2025 年全厂用电量节电率目标为每年节电 0.5%，2025 年节能行动方案为将原传统灯具换装 LED 省电灯具，总节电量为 35,320 度电 (kWh)，节电率为 0.55%。

单位：度 (kWh)

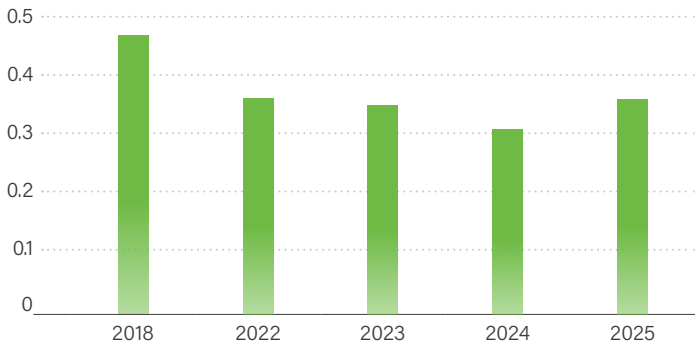
改善前	改善后	节电量	总用电	节电率
48,075	12,755	35,320	5,290,965	0.55%

中国大陆主要厂区节能（EI）

节能（EI）为 0.362（度 / 千元营收），相较于 2018 基准年厂区节能 0.468（度 / 千元营收）降低了 23%。

厂 区 节 能 (EI)

EI (度 / 千元营收) 注	0.468	0.363	0.351	0.311	0.362
与基准年 (2018) 比较	-	-22%	-25%	-34%	-23%



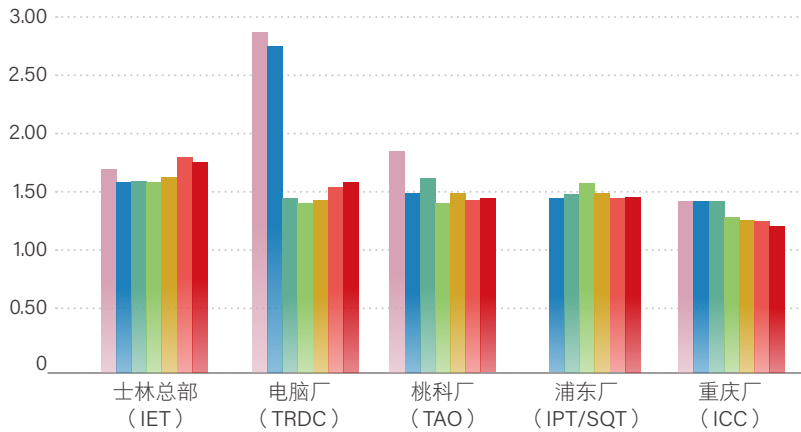
注：EI= 外购电力使用总量（度）/ 年度营收（千元），厂区：重庆厂（ICC）、浦东二厂（IPT/SQT）。

信息中心机房节能（PUE）

公司持续于台湾及中国大陆厂区提升能源使用效率，包含透过汰换老旧设备、整合并升级伺服器或网路与储存设备等方式。以浦东厂（IPT & SQT）为例，汰除高耗能伺服器设备，并扩充 5 台机房业务设备，以优化设备效能并支援业务成长。

信 息 中 心 机 房 节 能 (PUE)

2019	1.72*	2.88*	1.87*	-	1.45*
2020	1.61	2.76	1.52	1.47	1.45
2021	1.62	1.47	1.64	1.51*	1.45
2022	1.61	1.43	1.43	1.60	1.31
2023	1.65	1.46	1.52	1.52	1.29
2024	1.82	1.57	1.46	1.47	1.28
2025	1.78	1.61	1.47	1.48	1.24
2025 年成效 (相较基准年)	↑ 3.3%	↓ 44.1%	↓ 21.4%	↓ 2.0%	↓ 14.5%



注：* 为各厂基准年。

3.2 环境责任

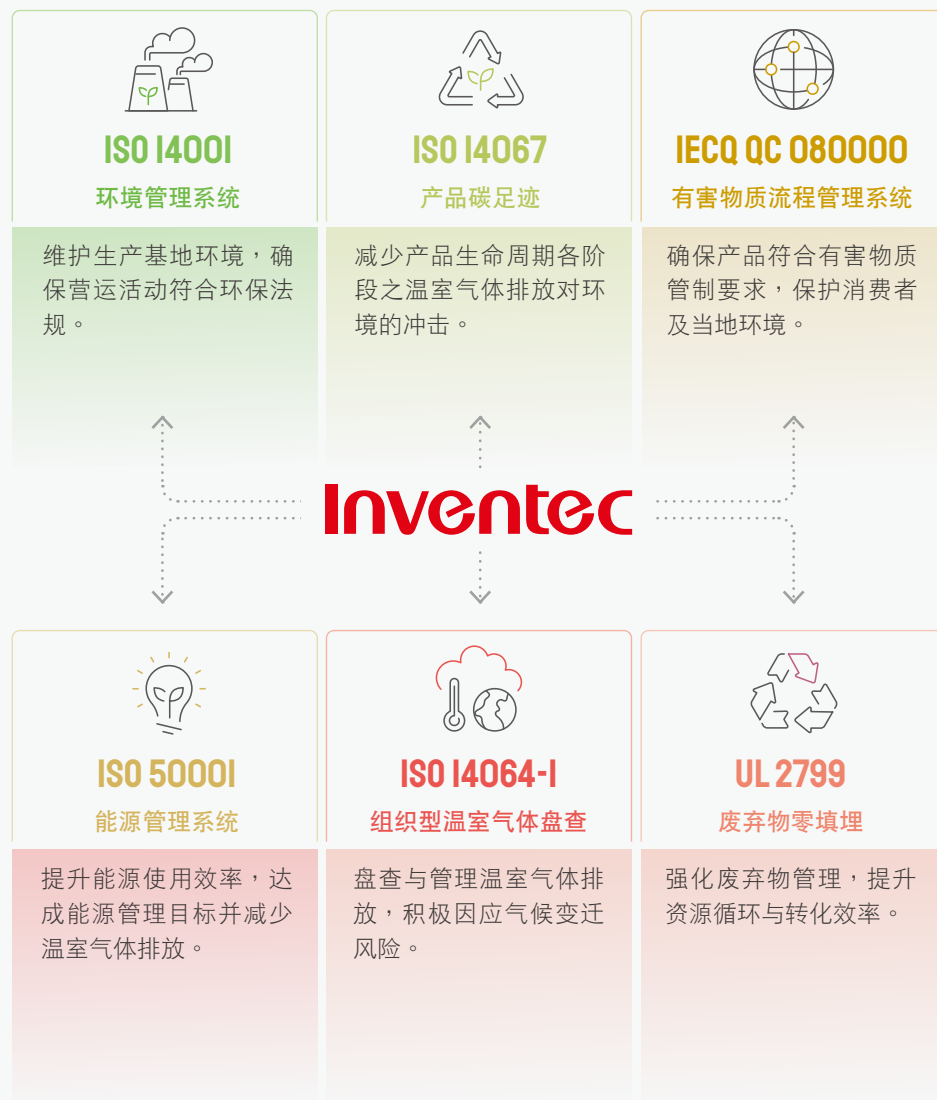
3.2.1 环境管理体系

英业达始终秉着保护自然生态与资源，遵循各项环境法规与国际准则，积极响应全球低碳转型与永续发展趋势。经永续发展委员会核准并报董事会之《英业达环境政策》，明确承诺于营运过程中持续提升资源使用效率，并降低环境冲击，以落实企业永续经营与环境共荣之目标。

集团建置完善的环境管理体系，秉持「零公害、持续减废、遵循环保法规、推动环境永续」之原则，订定节水、减废及零排污泄漏等环境目标，严格控管废水、化学物质、废气及各类废弃物等，降低相关环保申诉与当地府裁罚的风险。透过 PDCA 循环与定期的全员环境教育训练，我们持续优化管理成效，以卓越的法规遵循表现回应利害关系人之期待。



为强化环境治理与管理效能，英业达导入多项国际标准与验证体系，包括：



英业达环境管理体系获证场域汇总表

公司		英业达（IEC）										英华达（IAC）						厂区 通过 认证 数量		
管理体系名称	厂区	IET	TRDC	ICC	ITH	IMP	TAO	IPT	SQT	ICZ	IME	ITE	IACT	IATY	IACP	IACJ	IACM		IACV	
		ISO 14001 环境管理系统	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17
		ISO 14064-1 组织型温室气体盘查	温室气体盘查边界与该年度合并财务报表边界范畴相同，为母公司及合并报表子公司，为 50 家。																	50
		ISO 50001 能源管理系统	✓	✓	✓	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	—	—	—	—	—	—	9
		IECQ QC 080000 有害物质流程管理系统	✓	—	✓	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—	✓	—	—	✓	—	—	10
UL 2799 废弃物零填埋	—	✓	✓	—	—	✓	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3		

此外，我们重视员工职场安全与健康，致力提供安全、卫生且友善之工作环境。为了落实严谨的环境预防性管理机制，每年定期透过化学品作业环境监测、照度与噪音检测，以及饮用水质及各类水塔设备进行保养维护，以作为持续精进环境管理与降低风险之依据。同时，我们全面评估产品于生产、使用、废弃与回收再利用各阶段可能造成之环境冲击。关于各项环境指标之具体管理绩效，请参阅：[3.2.2 水资源管理](#)、[3.3.1 空气污染防治](#)、[3.3.2 废弃物管理](#)、[3.3.3 化学品管理](#)章节。

英业达积极响应全球气候行动与环保法规，致力于提升产品能效并降低环境冲击，每年积极协助客户申请各类产品环保与能源标章，包括台湾环保标章（Taiwan Green Mark）、中国环境标章（SEPA）、中国节能标章（CECP）、中国节能标识（CEL）、能源之星（Energy Star）、美国绿色采购评估指南（EPEAT）及 TCO 等认证，致力于为全球市场提供更环保的产品与解决方案。2025 年协助客户取得 **156** 件环保标章认证及 **705** 件能源标章认证，充分展现企业实践绿色生产的行动力，携手合作伙伴构筑永续发展的未来。（详见 [4.2.2 产品节能设计说明](#)）

环境相关投资与支出

为实践环境永续，我们于各厂区落实 ISO 管理系统，范畴涵盖污染防治、环境监测及员工教育推广等，力求在产能提升的同时，积极降低环境足迹，展现守护生态环境的具体承诺。

我们依据公司内部环境永续会计项目分类，于 2025 年投入约 **2.12** 亿元于各项环保支出。

3.2.2 水资源管理

英业达致力于落实精准的水资源管理，采取「风险预测」与「制程优化」双管齐下的策略。我们针对全球各厂区的作业流程进行严密的风险鉴别与机会评估，将评估结果转化为具体的管理行动。鉴于资通讯行业特性，集团全数据点皆采用供应稳定且可精确计量与有效管控的自来水系统，并从源头排除高污染制程。透过专注于低耗水、低污染的干净组装作业，成功将营运废水限定于员工生活污水，并确保排放符合当地法规，大幅减轻环境负荷，体现我们守护水资源的坚定承诺。

集团用统计

项目	单位	年度			
		2022 ^{注1}	2023 ^{注1}	2024	2025
取水量 ^{注2}	百万公升	1,053	974	1,165	1,251
排水量	百万公升	739	698	839	935
耗水量	百万公升	314	276	358 ^{注3}	371 ^{注3}
回收水量 ^{注4}	百万公升	28	19	32	55
人均用水量	百万公升 / 人	0.0536	0.0536	0.0405	0.0376
用水密集度 ^{注5}	百万公升 / 百万新台币	0.0019	0.0019	0.0018	0.0019

注 1：2022、2023 年数据边界范围请详见该年度永续报告书。
2：取水量来源皆为第三方的水 - 自来水，取水数据来自水费单、租赁合同或合理性推估。
3：2024、2025 年耗水量以「取水量 + 回收水量 - 排水量」计算。
4：回收水为再生水及雨水。
5：用水密集度 = 总取水量 / 合并营业收入。

为进一步提升用水效率，英业达以 2024 年为基准年，制定具挑战性的减量计画，将「人均用水量」纳入关键绩效指标（KPI）。

集团水资源短中长期目标

2025 年

管理目标

各厂区 100% 符合所在地政府法令规范，达成「零违规」纪录。

执行成果

100% 达标

水资源 0 违规裁罚事件。

自 2026 年起

管理目标

各厂区人均用水量较前一年度降低 1%。

2030 年

管理目标

集团人均用水量较 2024 基准年累计降低 5%。

水风险评鉴

为全面掌握全球各营运据点的水资源风险，集团采用世界资源研究所（WRI）研发之 Aqueduct 4.0 水风险评鉴工具，系统化鉴别厂区所在区域的水资源压力（Water Stress）。

根据评鉴结果，集团针对全球 11 个位于「高」与「极高」压力地区之据点强化项目监管。该类据点之取水量、排水量与耗水量占集团占比分别达 44%、50% 与 30%，因此我们将持续透过精准监控放流水质（pH、COD、SS）及取排水量，提升在水资源敏感地区之营运韧性，降低潜在环境冲击。



英业达集团高压水评鉴风险厂区统计

营运据点	IME	IACS	IASD	IBC	IMP	IPT	SQT	IEP	IACP	ITH	ITE
厂区所在流域	Bolson del Hueco	太湖流域	太湖流域	海河流域	Bolsón del Hueco and Bolsón de Mesilla	太湖流域	太湖流域	Rio Grande	太湖流域	湄南河流域	湄南河流域
取水源	水供应商或华雷斯水务局	青草沙水库	青草沙水库	密云水库	市政供水和卫生委员会（JMAS）	青草沙水库	青草沙水库	埃尔帕索水务公司	青草沙水库	纳瓦纳空工业区	湄南河流域
排水承受水体	城市处理厂或华雷斯水务局	黄浦江	黄浦江	清河	WTP 污水处理厂	白龙港系统	白龙港系统	河滨运河和河滨排水沟	白龙港系统	纳瓦纳空工业区	巴卡萨工业区
水压力统计	极高	极高	极高	极高	极高	高	高	极高	高	高	高
(a) pH	6~9	6~9	6~9	6~9	6~9	6~9	6~9	6~9	6~9	5.5~9	5.5~9
(b) COD	84	500	500	30	440	500	500	45	500	200	600
(c) SS	210	400	400	15	180	400	400	-	400	750	200

注：放流水质数值依据各营运据点当地法规。

废水管理

关于废水管理与质量精进措施，公司致力于确保所有营运废水在排放前皆经过严格处理与监测。

ITE

以 ITE 为例，我们透过「生物处理流程」与「预防性维护」确保放流水质优于法定标准。

- **生物处理流程：**定期采样分析废水水样，针对水质特性精准添加高效菌种，强化生物处理效能，有效消除异味并确保各项污染物指标（如 COD、BOD）稳定达标。
- **预防性维护：**建立标准作业程序，定期清理污水井与隔油设施，防止沉积物及油脂堆积影响系统效能，由源头确保处理设施之运作稳定性，防止异常排放风险。

TRDC

以 TRDC 为例，透过「生化处理流程」与「设施定期维护与监测」，确保水质处理效能并降低环境风险，维护厂区周边水体与环境卫生。

- **生化处理流程：**生活污水经由专用处理槽进行调节与曝气程序，并搭配精准加药后放流。借由完善的处理程序，有效降低水中有机物与污染物负荷，确保排放水质持续稳定并符合法规标准。
- **设施定期维护与监测：**建立完善的维护机制，由专业污水厂商每月定期进场执行保养巡检，确保设施运作效能。此外，针对水肥抽除作业，固定于每年 6 月及 12 月定期执行，落实预防性维护，防止设施异常并保障系统最佳处理能力。

节水措施与管理成效

公司采取「设备升级、巡检维护、意识深植」三大支柱，致力于提升各营运据点的水资源利用效率，从源头减少不必要的浪费。

一、设备升级

设备汰换

安排逐步汰换旧式设备，改用省水标章马桶。

安装省水装置

导入自动感应水龙头、省水阀及两段式省水装置。

出水调整

针对洗手台及洗菜区域，调整水龙头至适当出水量。

二、巡检维护

定期巡检

定期检查公司马桶、水池及水龙头，确保无渗漏现象。

即时维修

建立故障通报机制，发现漏水立即维护处理，杜绝资源浪费。

区域监控

针对餐厅洗菜及餐盘清洗等高耗水区域督导用水状况。

三、意识深植

节水标语

在洗手台等显眼处张贴「节约用水」提示标语。

观念教育

透过宣导提升员工节水意识，养成「随手关水」及「适量用水」的习惯。

作业规范

督导餐厅工作人员避免长时间开启水龙头冲洗。

节水实绩

集团积极落实水资源管理政策，透过优化纯水系统提升废水回收效率，实践资源循环利用。以 IPT 与 SQT 于 2025 年之节水改善成效、节水量占比及相对应之经济效益作为案例分享。

据点	节水措施	年节约水量（m ³ ）	占该据点取水量比（%） ^{注1}	经济效益（TWD） ^{注2}
IPT	纯水系统废水回收	4,263	4.31%	118,771
SQT	纯水系统废水回收	4,405	5.82%	122,727
合计		8,668	--	241,498

注 1：占该据点取水量比（%）：该据点废水回收量 / 该据点取水量。

2：经济效益：省下之自来水水费与回收水之水费相加。

3.3 降低环境冲击

3.3.1 空气污染防治

管理政策与实务

英业达致力于落实环境永续，透过 ISO 14001 环境管理系统建构完整体系。虽然我们所属行业并非高污染排放类别，但针对主要制程作业需求，我们严格执行特殊作业人员培训与资格认定，确保专业职能与环安要求接轨。借由系统化的运作管理机制确保各类污染防治与排放符合法规，同时更力求优于法令规范，以实绩守护生态环境，达成企业永续发展愿景。

排放来源与监控机制

集团针对不同制程特性，采取对应之防制措施，主要空气污染物来源如下：

表面黏着技术（SMT）	焊接与基板切割	锅炉与紧急发电机设备
制程产生挥发性有机化合物（VOC）及有害空气污染物（HAP），厂区透过高效过滤或处理设备，确保排放浓度符合法规要求。	制程产生悬浮微粒（PM）均严密监控，确保排放浓度低于法规限值。	使用燃料可能产生氮氧化物（NOx）与硫氧化物（SOx），因锅炉及紧急发电机为非常态性排放项目，但均纳入年度监测范畴。

为确保排放质量，我们每年定期委托第三方检测单位对列管排放口进行监测，并由监测报告确认排放浓度完全符合当地环保法规，确保取得并维持各项排放许可证。

历年空气污染物排放统计

挥发性有机化合物（VOCs）排放统计

厂区	单位	2022	2023	2024	2025
IPT/SQT	公吨	4.3678	3.5939	2.7031	0.8213
TAO		15.1439	22.5534	16.6100	10.5599
总量		19.5117	26.1473	19.3131	11.3812
数据涵盖率 %	百分比	100	100	100	100

注 1：IPT/SQT 受当地政府要求检测，2025 年 IPT/SQT VOCs 排放目标 <3.168 公吨，符合年度目标。

2：TAO 依在地政府要求申报空污费及披露排放量（数据出处为固定污染源管理信息公开平台）。

3.3.2 废弃物管理

为遵循公司环保政策及落实当地政府环保规定，并有效管理营运据点各类型事业废弃物，英业达订定废弃物相关管理办法以资施行，依据办法委托具主管机关核可之合格清理业者执行清运作业，由专人监控废弃物流向、管理清运资料及定期稽查，以确保清运过程皆符合标准。此外，公司每年依 ISO 14001 委请第三方进行外部稽查，持续精进管理，促进资源循环与环境永续。为落实全体参与减废行动，集团员工皆须在新人训练时完成废弃物管理课程，建立工作场所废弃物分类的共识。

集团历年废弃物统计

单位：吨

年度 项目	2022 ^{注1}	2023 ^{注1}	2024	2025
弃置（焚化 / 掩埋 / 储存等）类总量	3,822.6920	3,518.6310	5,422.9010	8,517.3178
再利用 / 再使用量	23,227.6260	25,291.9930	30,741.6000	35,881.6735
废弃物总量	27,050.3170	28,810.6240	36,164.5010	44,398.9913
回收再利用率（%）	85.9	87.8	85.0	80.8
废弃物密集度 ^{注2}	0.0499	0.0560	0.0560	0.0642

注1：2022、2023 年数据边界范围请详见该年度永续报告书。

2：废弃物密集度（吨 / 百万新台币）= 废弃物总量 / 合并营业收入。

3：所有废弃物皆采离厂处置。

2025 年废弃物减量及成果



目标

废弃物减量 1%
(2016 年为基准年)

执行成果

达标

持续措施

1. 持续加强废弃物分类，增加资源回收量，减少废弃清运量。

2. 每月定期追踪资源转化率，预计于 2026 年展开申请 UL 2799 认证前置作业。



目标

取得
UL 2799 认证

执行成果

通过认证

持续措施

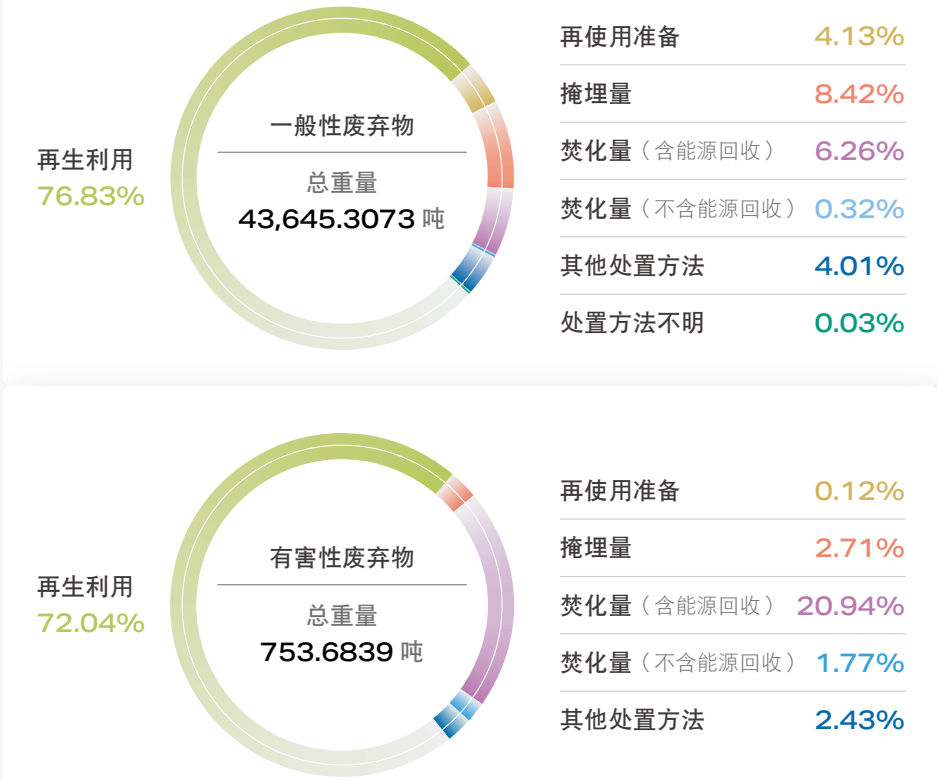
维持认证有效性。

2025 年废弃物管理分析

单位：吨

英业达废弃物种类区分为一般性及有害性废弃物。其中以对环境较无害之一般性废弃物为主，占整体废弃物比例为 98.3%。另外，以废弃物处置方法分类，则以再生利用与再使用为主，占整体比例达 80.8%，显现英业达对于环境保护的全力付出与支持。

2025 年废弃物管理分析图



处置方式	处理方法	废弃物种类	
		一般性	有害性
直接处置	掩埋量	3,674.7044	20.3972
	焚化量（含能源回收）	2,732.7307	157.7863
	焚化量（不含能源回收）	140.5710	13.3752
	其他处置方法	1,748.2170	18.2857
	暂存量	0.0000	0.0000
	处置方法不明	11.2503	0.0000
直接处置小计		8,307.4734	209.8444
处置移转	再生利用 ^注	33,534.7817	542.9446
	再使用准备	1,803.0522	0.8950
处置移转小计		35,337.8339	543.8396
个别废弃物总量		43,645.3073	753.6839
回收再利用比例		81.0%	72.2%
占总废弃物比例		98.3%	1.7%
汇整总计			
焚化（含能源回收）总量		2,890.5170	
焚化（含能源回收）比例		6.5%	
回收再利用总量		35,881.6735	
回收再利用比例		80.8%	
废弃物总量		44,398.9913	

注：再生利用统计数据分为电子废弃物及非电子废弃物，其中一般性电子废弃物共 757.5592 公吨、有害性电子废弃物共 488.5176 公吨。电子废弃物主要来源为制程产生之废 PCB 边角料及粉屑、废电子组件及不良品等等。

UL 2799 废弃物零填埋认证

英业达积极推动 UL 2799 废弃物零填埋认证，实践废弃物零填埋理念。2025 年 6 月电脑厂（TRDC）首次认证即取得废弃物零填埋（Zero Waste to Landfill）认证之「铂金级」证书；先前已取得「铂金级」证书之桃科厂（TAO）及重庆厂（ICC），于 2025 年仍保持该水准。自建立基本管理体系，至达到稳定运行并通过验证，以取得 UL 2799 认证的时间，集团持续投入人力资源成本及废弃物减量相关支出，将 UL 2799 废弃物零填埋认证持续拓展至集团其他主要营运厂区，展现我们对于建立绿色友善环境不遗余力。



电脑厂（TRDC）废弃物管理执行方案

管理面向	具体推动措施内容	
 提升废弃物管理	流向追踪盘查	定期执行废弃物盘查作业，确保清运与处置过程透明且完整。
	源头成因分析	针对废弃物产出进行根本原因分析，持续评估减量方案与再利用之可行性。
 减量方案	垃圾桶集中管理	优化放置位置以减少一次性垃圾袋之消耗。
	推广环保器具	鼓励员工自备环保杯，降低一次性饮料杯之使用量。
 再利用回收	完善回收体系	建立系统化回收机制，将资源废弃物集中分类。
	循环再利用	定期委托专业清运厂商进行资源化处理，提升废弃物转化效率。
 外部再使用	绿色包装转型	与客户协作减少包材用量，并优化标签设计与包装空间配置。
	供应链循环合作	与厂商合作，出货时货物所附带之木栈板及保利龙栈板循环再使用。
 内部再使用	内部循环使用	将泡棉回用至电脑笔电组装产线。
 提升减废意识	深化教育训练	办理员工宣导课程，强化员工分类习惯与减量意识。
	激励创新提案	鼓励员工针对减废提出创新建议，并建立奖励机制以落实全员参与。

3.3.3 化学品管理

英业达秉持环境友善与守护员工健康的承诺，致力于极小化化学品对环境和人类健康的影响。为提升化学品管理的透明度和效率，我们强化内外部沟通，建立完善的管理体系，严谨遵循各国法规和国际标准，确保化学品的安全使用、储存和处置。同时，积极推行有害物质减量政策，透过科学评估与研发，采用低毒性或环保替代品，以减少高风险化学品的使用。此外，定期办理专业培训，涵盖化学品的安全使用、紧急应变和防护措施等，进一步提升化学品管理的专业能力。

我们针对化学品从原料取得、研发设计、制造、使用及废弃与最终处置的每个环节，实施严格的监控与追踪，作业现场均张贴清晰的危害标示，并提供安全资料表（Safety Data Sheet，SDS），确保操作人员能即时掌握关键信息。通过流程的不断优化，不仅满足法规和客户要求，更实践保护员工健康与守护环境的企业社会责任，深化永续发展的长期承诺。

英业达 2025 年化学品安全管理



0 灾害事故

2025 年 0 件化学品灾害事故



1 级管理

1 级管理之作业环境监测



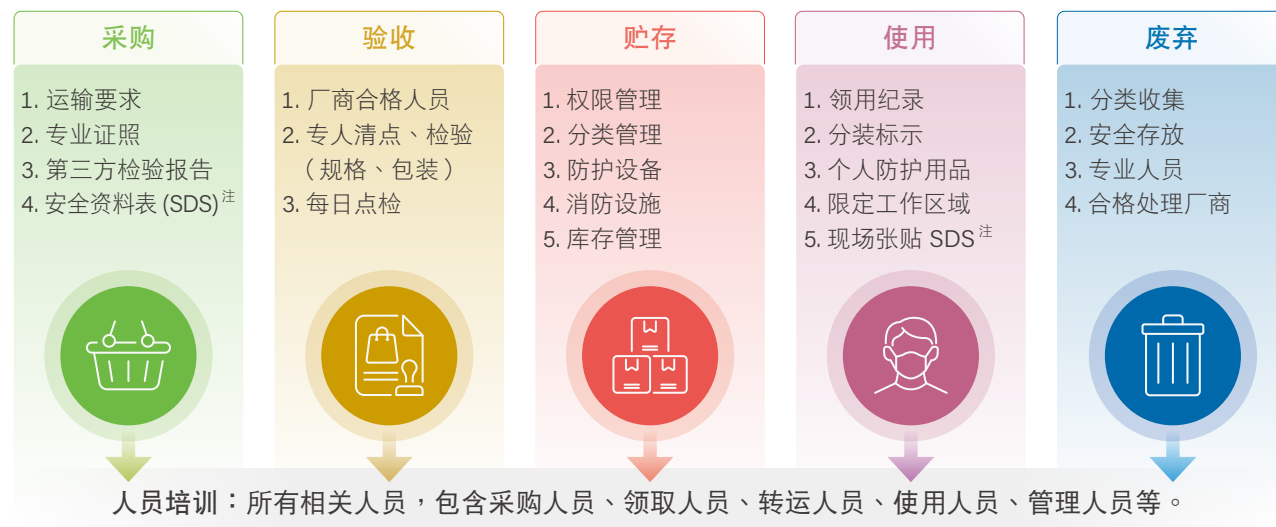
0 致癌性

0 致癌性物质，集团 312 种化学物质

化学品分类	应监测化学品			有 PEL 化学品	具有健康危害化学品
评估方法	作业环境监测			采样分析 / 直读式仪器	CCB 工具
评估 / 监测频率	监测计画 (6 个月)			依暴露结果 / PEL 比值分级 第一级管理 3 年 第二级管理 1 年 第三级管理 3 个月	每 3 年一次
管理区分 & 采取措施	第一级管理 暴露 ≤ ½ PEL	第二级管理 ½ PEL ≤ 暴露 < PEL	第三级管理 暴露 ≥ PEL		CCB 暴露控制表单

英业达透过完善的化学品管理机制，精准掌握安全信息，落实员工健康与环境风险的控管。在化学品的管控中，涵盖采购申请、验收入库、运输储存、现场使用、废弃处置及日常监测等关键环节。针对新化学品的采购，依据其危害风险等级进行全面评估，经相关权责单位审核通过后，依实际使用需求配备合规之个人防护装备，确保化学品使用全程符合最高安全标准。

英业达危害性化学品管控措施流程图



注：Safety Data Sheet。

1. 强化安全意识与专业培训：

为深植安全意识并极小化化学品潜在风险，我们定期针对相关作业人员办理专业训练，涵盖标准操作技能、应急处置演练及风险预防知识，确保员工能精确掌握防护措施与安全要领，从源头有效预防灾害事故发生。

2. 落实信息透明与应变效率：

现场使用之所有化学品均严格落实张贴危害标示，并于作业区显着位置备妥安全资料表（SDS），确保员工能即时获取关键安全信息，进而优化日常作业之安全性，并显着提升紧急状况下的应变效率。

3. 贯彻生命周期管理：

通过系统化的评估与管理，确保化学品在生命周期的每个阶段均符合安全与环保标准，同时最大限度地降低对环境和人员健康的影响。

ICC 厂区危化品安全理论培训及演练



IPT/SQT 厂区危化品安全理论培训及演练



产品绿色管理，严谨合规与全方位落实

一、建构完善的有害物质管理体系



为满足国际规范与客户对有害物质禁限用的严格要求，英业达导入 IECQ QC 080000 有害物质流程管理系统 (HSPM)，并制定「有害物质减免 (HSF) 管理规范」，落实源头减量政策。目前全球主要制造厂区已全面通过 IECQ QC 080000 管理系统第三方验证并取得证书，确保有害物质管控计画能精准落实于产品生命周期的每一环节。2025 年英业达所提供的产品与服务均无任何违反法律或规定而遭受罚款的纪录，所有产品均依照公司有害物质减免 (HSF) 管理规范进行评估，并确认完全符合相关要求。

为强化管理效能，每月召开「Green Product meeting (GP meeting)」，召集跨部门权责单位，针对最新客户需求及国内外法规变动进行研拟，确保有害物质管理政策与实务运作能全面回应利害关系人的期望并善尽企业责任。

二、知识赋能与绿色竞争力提升



我们致力于打造永续学习的文化，透过多元渠道传递环保法规与技术新知。

- **信息透明化：**每季度发行「英业达绿色电子报」，深入剖析国内外环保法规趋势、化学品管理政策及先进环保创新技术，确保全体员工即时掌握行业脉动。
- **专业职能深耕：**内部 e-learning 平台推出「化学品安全管理—从源头到内部管理实务」专业课程，强化员工在化学品管理与风险预防上的专业知能。

透过系统化的管理制度与持续性的教育培训，英业达不仅提升了企业整体的绿色竞争力，更具体展现我们对环境保护与永续发展的坚定承诺。

3.4 生物多样性

「生物多样性的流失」(Biodiversity Loss) 成为利害关系人越来越重点关注的项目，英业达经永续发展委员会决议通过，并向董事会报告后公告施行的「英业达生物多样性暨不毁林承诺」，承诺将持续投注资源，减缓营运活动对环境造成影响，体现保护生物多样性的决心，实现永续发展、应对环境危机的重要基础。

英业达自然依赖与影响的鉴别流程

为全面掌握英业达营运对自然环境的依赖与影响，我们依循 TNFD 所建议的 LEAP 方法^{注1}，自 2023 年起分三阶段推动^{注2}，涵盖台湾、中国大陆、捷克、泰国与墨西哥等厂区，以及价值链上游供应商。透过「定位 (Locate) — 评定 (Evaluate) — 评估 (Assess) — 准备 (Prepare)」四步骤，系统性分析厂区与周边生态系统的互动关系，并识别营运活动对自然的依赖与可能造成的影响。

第一阶段针对台湾自身营运厂区包含 IET 与 TAO，并邀请 17 家供应商参与鉴别；第二阶段在中国大陆自身营运厂区为 IPT 及 ICC，邀请供应商 83 家参与；第三阶段鉴别地带横跨欧洲的捷克厂区、东南亚的泰国厂区，及中美洲的墨西哥，因此合称为捷、泰、墨厂区（下称亦同），此阶段共 50 家供应商。

LEAP 执行分为两部分：「自然依赖与影响鉴别与评估」^{注3} 与「生物敏感地带鉴别」^{注4}，并同步涵盖英业达自身营运据点与相关供应商。

「自然依赖与影响鉴别与评估」方面，我们运用联合国环境经济会计系统 (SEEA) 中对环境与生态系统资产的分类，系统性盘点营运对生态系统服务的依赖，以及可能造成的自然状态改变，同时邀请内部部门与供应商共同参与风险鉴别。「生物敏感地带鉴别」则识别各营运据点与供应商所在地周边的生物敏感区域，进一步评估当地生态系统的互动关系与生物多样性状况，以掌握营运活动可能产生的自然风险与机会。

LEAP 执行流程



注1：LEAP 分别为定位 (Locate)、评定 (Evaluate)、评估 (Assess) 与准备 (Prepare)。

- (1) 定位 (Locate)：确定运营所处的地理位置，识别是否涉及生物多样性或自然资源敏感区域。
- (2) 评定 (Evaluate)：调查运营地点的自然资源依赖或影响程度。
- (3) 评估 (Assess)：分析其自然资源依赖与影响的风险与机会。
- (4) 准备 (Prepare)：根据评估结果，制定应对策略并进行准备工作。

2：未涵盖英业达及其供应商。

3：「自然依赖与影响鉴别与评估」分为自然依赖与自然影响。

- (1) 自然依赖：组织仰赖的环境资产与生态系统服务，例如，企业营运需降水等自然环境资源。
- (2) 自然影响：企业营运过程导致环境本来能提供给社会或经济活动的能力发生变化。影响本身是中性词汇，负面影响包含砍树、水污染排放等，正面影响包含如种树、湖泊整治等。影响也可能是直接、间接或累积性的。

4：生物敏感地带鉴别，系为鉴别出在据点附近是否有生物多样性重要的地区，例如生物栖息地等。

LEAP 评鉴类型一

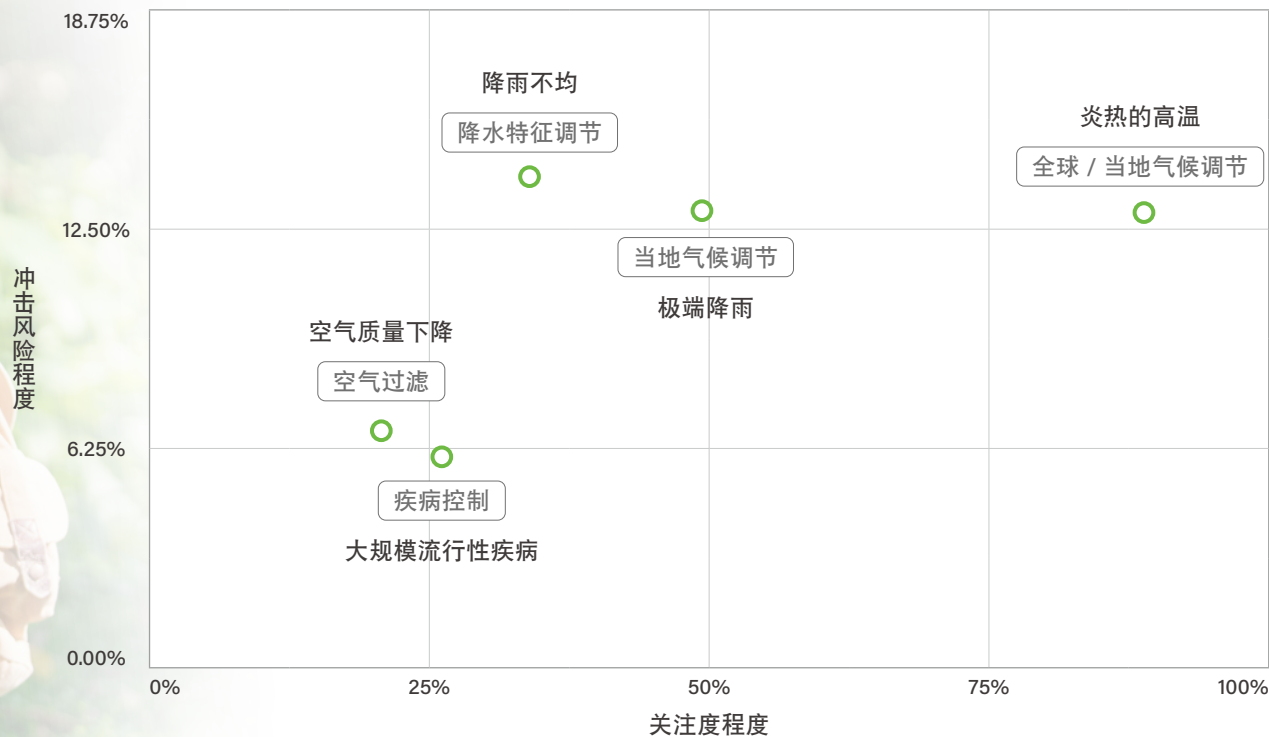
自然依赖与影响鉴别与评估

项目设计考量 TNFD 所定义的自然依赖还有影响相关议题，针对厂区自身评估可能面临哪些自然环境议题建立关注度程度，同时评估厂区面临这些依赖与影响可能带来的营运冲击，建立冲击风险程度。

自身营运之自然依赖鉴别结果

依照联合国环境经济会计系统（SEEA）21 项自然依赖类别^注找出 13 项与集团自身营运有关的议题，并盘点出台湾、中国、捷克、泰国与墨西哥等厂区可能发生的 5 项议题。

自身营运之重大自然依赖鉴别结果



注：原为 22 项类别，因将【生物材料（动物资源）的供应不足】与【生物材料（植物资源）的供应不足】合并，更新为 21 项依赖类别。

⚡ 自身营运之自然依赖风险与机会

集团自身营运辨识出的自然冲击项目，我们建立对应指标，进行风险与机会分析，并评估其潜在财务影响，以作为制定后续管理与应对策略的依据。

重大性 排序	生态系统服务	影响 时间尺度 ^{注1}	风险	机会	财务影响	因应策略
1	全球 / 当地气候调节 炎热的高温	长	1. 空调用电量增加 2. 制程及民生用水量增加 3. 员工健康问题，如中暑等 4. 增加火灾机率	1. 空调系统管理优化 2. 提升大型设备散热稳定性 3. 提升太阳能板电力吸收 4. 提高员工防中暑意识	1. 营运成本 2. 资本支出	1. 对空调系统进行升级，采用更先进的制冷技术和设备 2. 提升冷却水处理的技术水准，提升散热稳定性 3. 采用时间电价 ^{注2} ，降低电费支出 4. 开展防暑健康教育
2	当地气候调节 极端降雨	短	1. 洪灾导致设备、资产受损， 人员生命安全受到威胁 2. 供应链断链	提升企业与员工防洪能力	1. 营运成本 2. 资本支出	1. 制定天气预警管理制度，及时监测降雨问题 2. 设置厂区内部排水通道，定期清理和维护，防止堵塞
3	降水特征调节 降雨不均	长	1. 制程产能因缺水受到影响 2. 在干早期需额外买水 3. 火灾时无足够水源使用	1. 提升企业抗旱能力 2. 提升企业员工节约意识 3. 提高水资源管理及利用效率 4. 树立节水企业形象	1. 营运成本 2. 营收 3. 资本支出	1. 废水处理及回收水利用，形成企业内部的水循环体系 2. 智慧用水监测与控制 3. 采用高效率用水设备 4. 开展员工节约用水意识培训及宣传，张贴节水标识 5. 制定水资源管理计画，定期分析用水资料，对异常用水及时处理
4	疾病控制 大规模流行性疾病	短 - 长	1. 疾病造成人员生命受到威胁 2. 厂区营运中断 3. 供应链断链 4. 客户违约 5. 卫生维护费用增加	1. 提升企业防疫能力 2. 促进全员对传染疾病的认知 与防范意识，促进全员健康	营运成本	1. 关注对传染病的报导 2. 进行疾病监测，演练公共卫生紧急事件，并建立应急机制 3. 根据疾病流行情况开展健康教育
5	空气过滤 空气质量下降	短	1. 空气质量差造成员工健康受损 2. 空污假影响员工出勤、物流	1. 空调设备优化与升级 2. 废气治理设备优化与升级 3. 员工健康管理与安全保障	1. 营运成本 2. 资本支出	1. 提升空气过滤系统效率，具备杀菌、过滤除尘功能，保障空气质量 2. 建立空气质量监测系统及检测计画，监测空气二氧化碳、氧含量、VOC 含量、粒状物

注 1：短：2 年内；中：2-5 年；长：5-10 年之后。
2：时间电价指依据时间不同，适用不同电价费率。

自身营运之自然影响鉴别结果

自然冲击方面，我们依据 SEEA 中之 15 项影响类别^注进行鉴别，选出 9 项与自身厂区有关之议题，并盘点出台湾、中国、捷克、泰国与墨西哥等厂区可能发生的 3 项自然影响议题。

注：原为 16 项类别，因将【资源耗竭－使用矿产资源（金属）】与【资源耗竭－使用矿产资源（非金属）】合并，更新为 15 项影响类别。

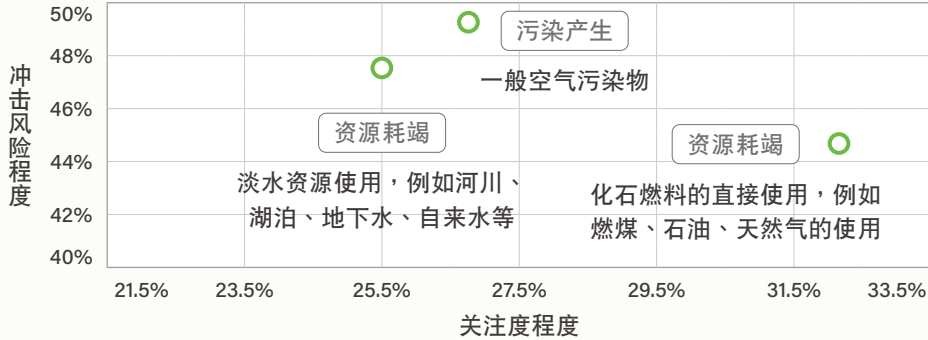
自然影响的风险与机会对于财务影响及因应策略

集团自身营运辨识出的各项自然影响议题，分析其带来的风险与机会，评估可能的财务影响，以及制定有效的应对策略。

自身营运之自然影响风险与机会

重大性排序	自然影响类别	风险	机会	财务影响	因应策略
1	资源耗竭 化石燃料的直接使用，例如燃煤、石油、天然气的使用	1. 汰换或建置无需使用化石燃料设备，增加资本支出 2. 增加用电支出	1. 能源结构优化多采用再生能源 2. 生产技术改进与节能降耗 3. 技术优化与余热回收 4. 导入能源管理系统 5. 参与再生能源交易市场	1. 营运成本 2. 资本支出	1. 建立电力系统取代化石燃料使用 2. 工厂更换老旧的高能耗设备，降低能源成本 3. 导入余热回收技术，减少锅炉设备使用，解决空调系统对化石燃料消耗的依赖
2	污染产生 一般空气污染物	1. 增加空污防治设备 2. 空气质量差造成员工健康受损 3. 空污假影响员工出勤、物流	1. 空调设备优化与升级 2. 废气治理设备优化与升级 3. 员工健康管理与安全保障	1. 营运成本 2. 资本支出	1. 提升空气过滤系统，具备杀菌，过滤除尘功能，保障空气质量 2. 建立空气质量监测系统及检测计画，监测空气二氧化碳、氧含量、VOC 含量、粒状物
3	资源耗竭 淡水资源使用，例如河川、湖泊、地下水、自来水等	1. 制程产能因缺水受到影响 2. 在干旱期需额外买水 3. 火灾时无足够水源使用 4. 民生用水短缺	1. 提升企业抗旱能力 2. 提升企业员工节约意识 3. 提高水资源管理及利用效率 4. 树立节水企业形象	1. 营运成本 2. 营收 3. 资本支出	1. 废水处理及回收水利用，形成企业内部的水循环体系 2. 智慧用水监测与控制 3. 采用高效率用水设备 4. 开展员工节约用水意识培训及宣传，张贴节水标识 5. 制定水资源管理计画，定期分析用水资料，对异常用水及时处理

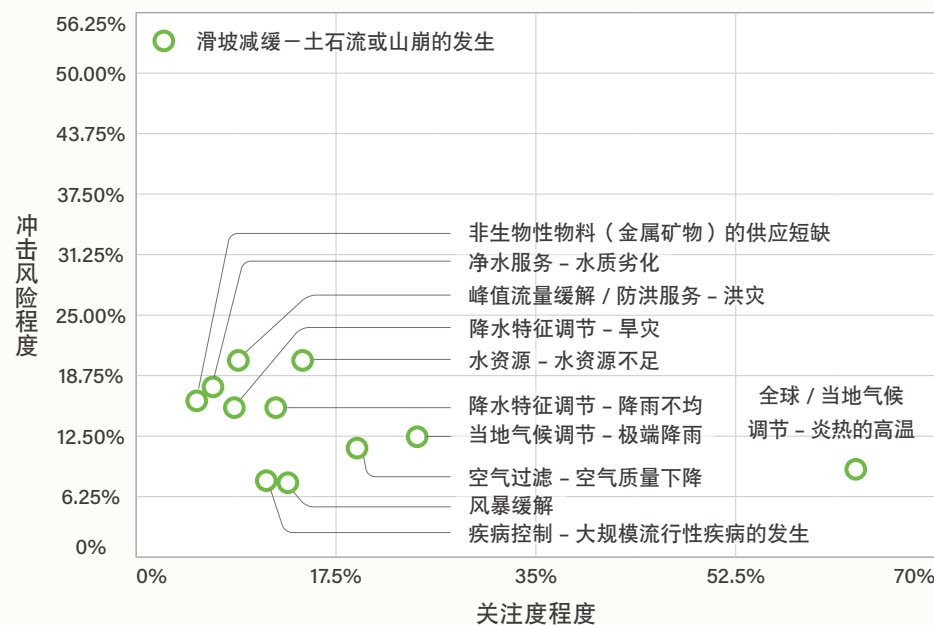
自身营运之重大自然影响鉴别结果



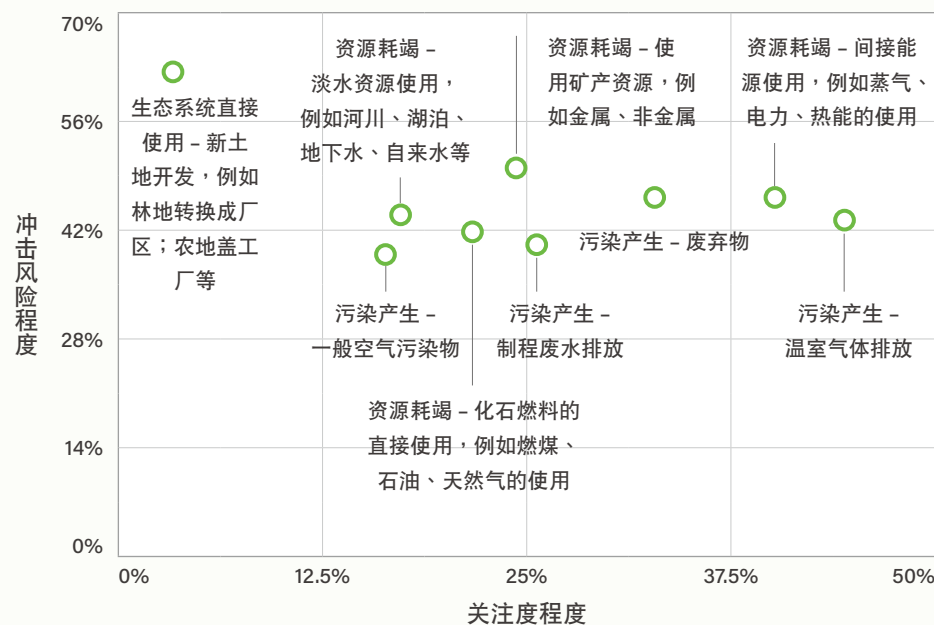
供应商自然依赖与影响鉴别结果

英业达针对主要供应商进行自然依赖与自然影响调查，结果显示供应链在不同地理与生态环境下可能面临多样化影响。公司将持续运用气象、水情、水质、传染疾病与生态变动等预警信息；同时，依据自然影响议题的鉴别结果，公司将持续掌握供应商的相关因应措施，并配合集团政策强化供应商管理机制。后续将透过完善 ESG 评分、强化法规与国际标准要求，以及搭配稽核与改善追踪等措施，逐步提升供应商于生态保育的韧性。

供应商之自然依赖鉴别结果



供应商之自然影响鉴别结果



自然依赖与影响鉴别总结

从自身厂区及供应商伙伴的评估结果显示，各地区因气候、地理及其他相关因素，面对的自然依赖及影响议题不尽相同。在自身厂区的自然依赖与影响议题中，我们鉴别出的优先结果为「全球 / 当地气候调节 - 炎热的高温」、「资源耗竭 - 化石燃料的直接使用，例如燃煤、石油、天然气的使用」等，因此公司将持续针对各项议题建立相关因应措施，如进行设备汰换、建立应变计画、采购再生能源及提高资源使用效率等，并持续与利害关系人沟通与合作，关注减碳成效外，亦将留意对生物多样性的影响。

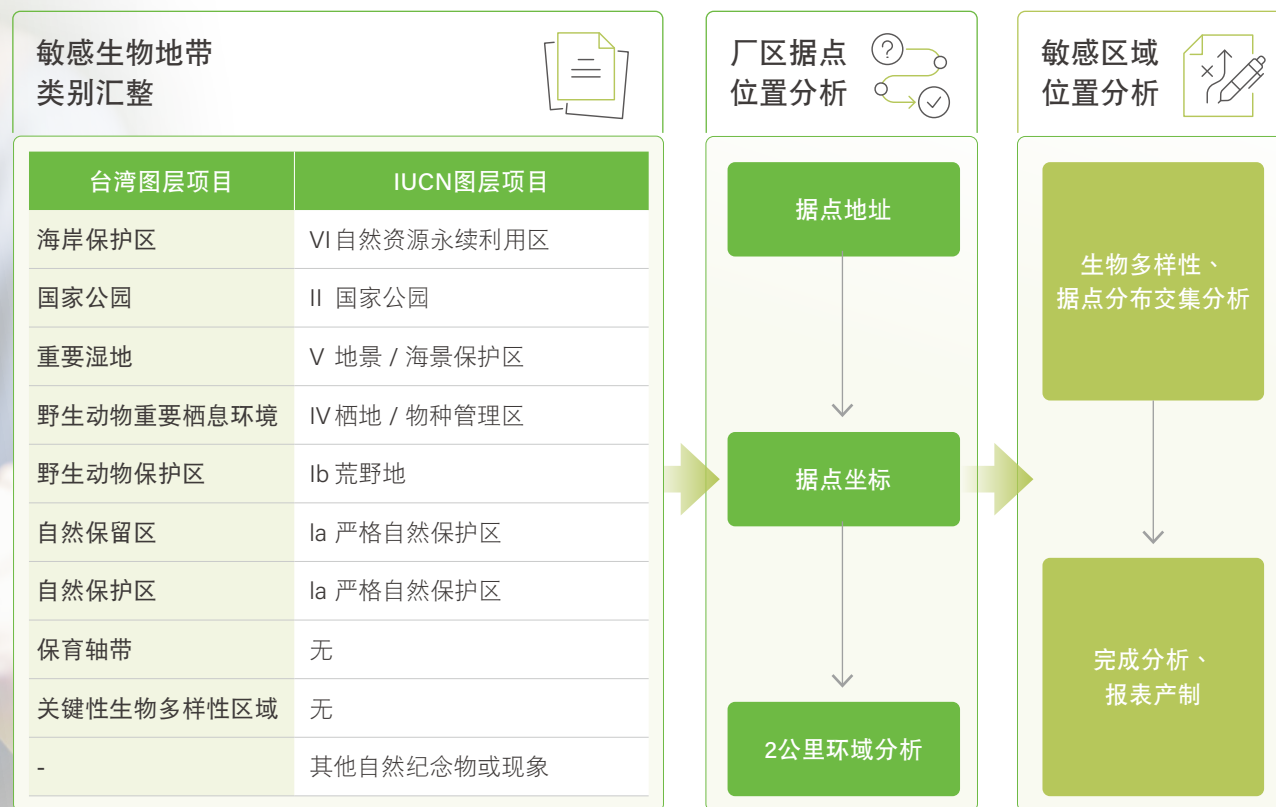
LEAP 评鉴类型二

生物敏感地带鉴别

鉴别价值链生物敏感区域

为鉴别集团自身营运与供应商据点周遭自然风险与机会，分别采用国际自然保护联盟（IUCN）及各地政府的敏感生物地带之图层，共 14 项类别。以自身营运与供应商之厂区据点座标，执行以半径 2 公里为范围的环境区域分析。

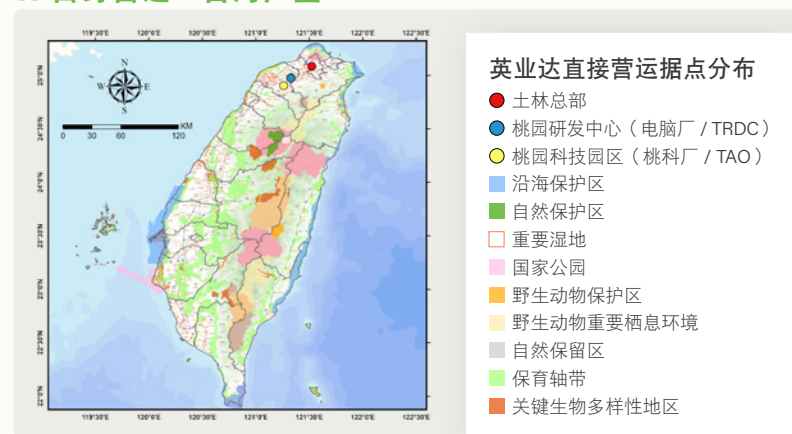
敏感区域位置分析流程



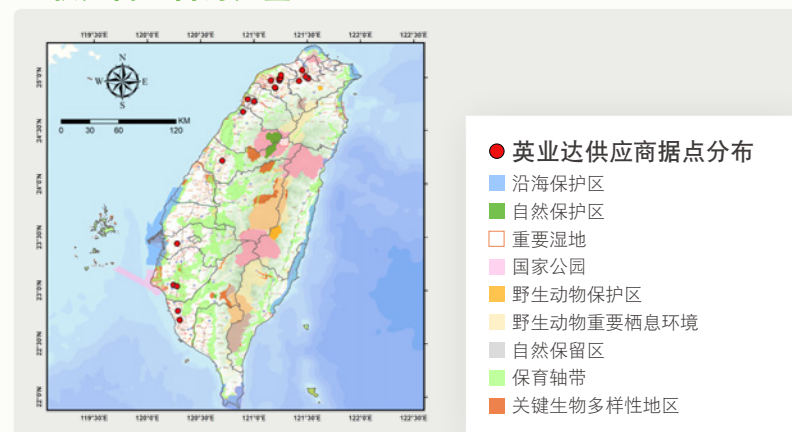
注：未涵盖英华达及其供应商。

生物敏感地带鉴别结果，无论在台湾、中国大陆、捷克、泰国与墨西哥等厂区，自身营运据点及供应商皆未处在触及国家法律规定的高敏感生物地带。英业达长期推动员工环境志工服务、生态教育以及湿地保育等计画，透过此次综合鉴别结果，我们将持续强化自身厂区的环境管理，更加重视生态环境，以检视自身环境影响并优化管理流程。此外，也将支持及参与森林保护、生物多样性相关的倡议和合作项目，并与供应商合作，确保供应商遵守英业达生物多样性与不毁林的承诺，携手一同维护森林永续及生物多样性，透过「英业达供应商行为准则」要求供应商维护及重视营运活动周遭之生物多样性及森林保育，逐步将自然相关意识传递给供应商，以维持与保护自然生态与资源的多样性与发展。

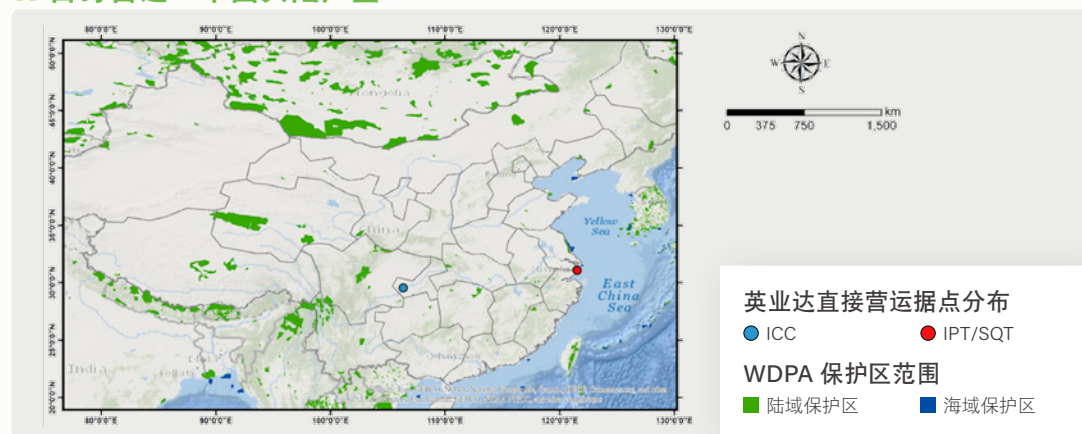
自身营运—台湾厂区



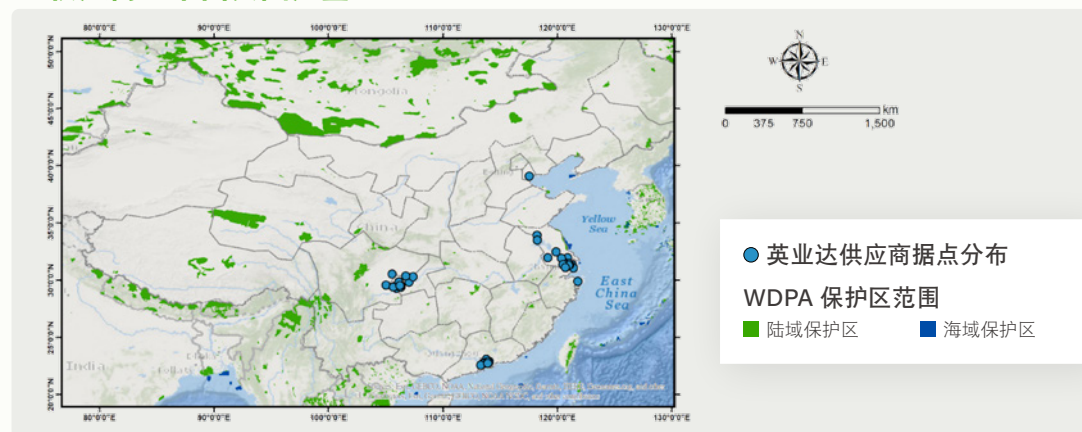
供应商—台湾厂区



自身营运—中国大陆厂区

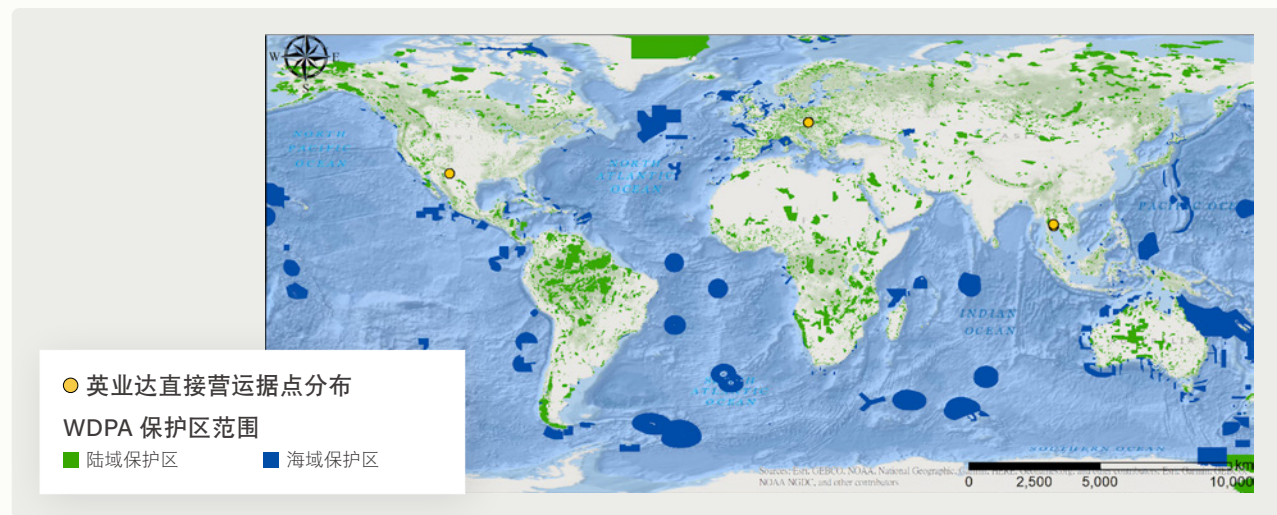


供应商—中国大陆厂区



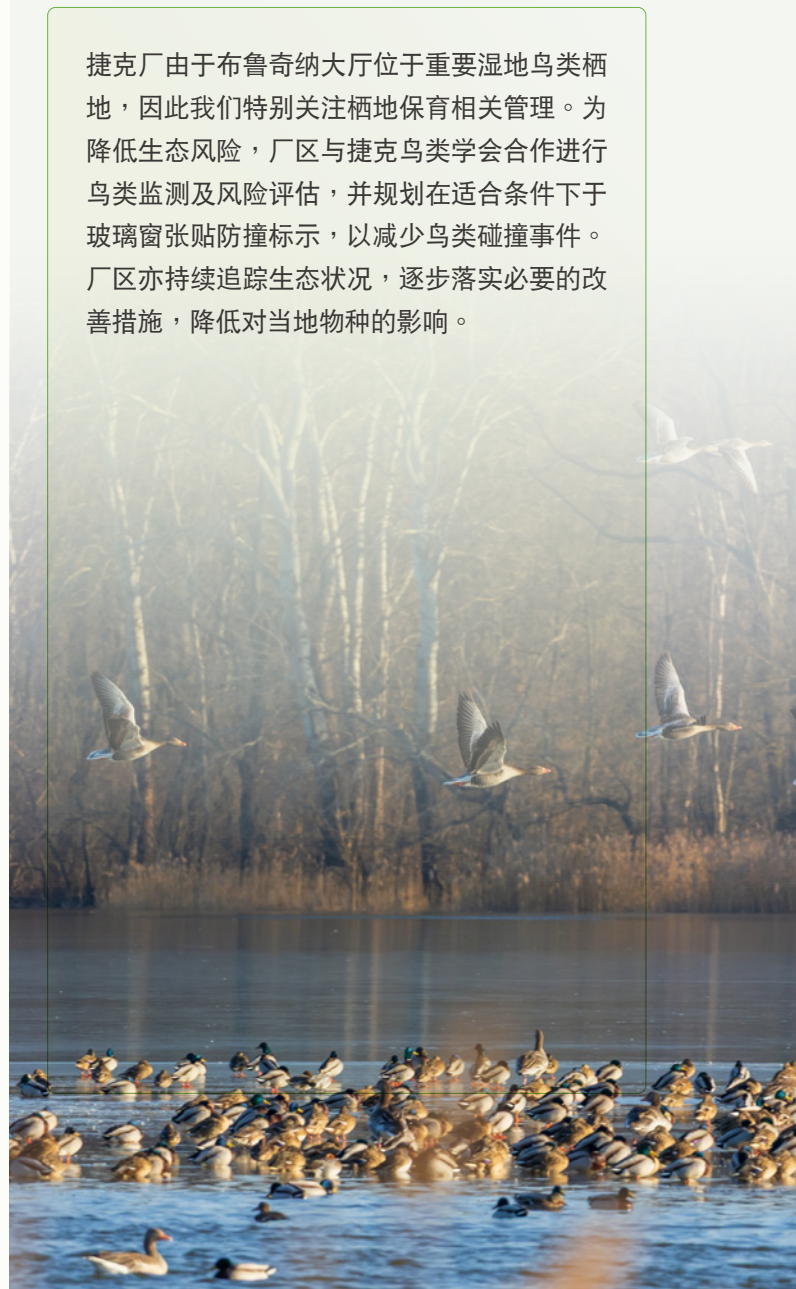
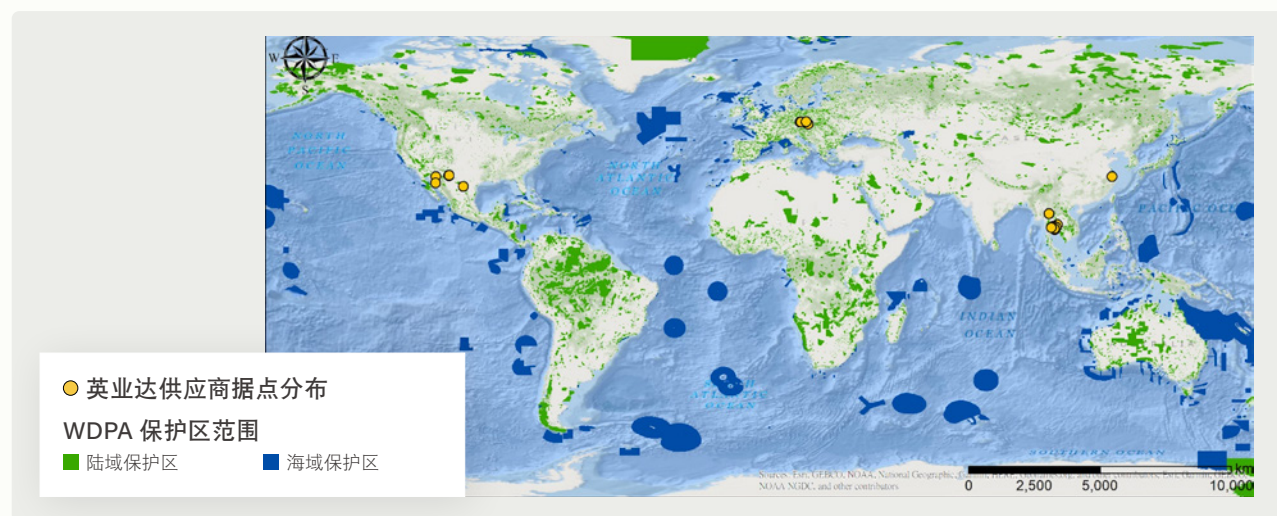
注：WDPA 为世界保护区资料库（World Database on Protected Areas）。

❖ 自身营运—捷、泰、墨厂区



捷克厂由于布鲁奇纳大厅位于重要湿地鸟类栖地，因此我们特别关注栖地保育相关管理。为降低生态风险，厂区与捷克鸟类学会合作进行鸟类监测及风险评估，并规划在适合条件下于玻璃窗张贴防撞标示，以减少鸟类碰撞事件。厂区亦持续追踪生态状况，逐步落实必要的改善措施，降低对当地物种的影响。

❖ 供应商—捷、泰、墨厂区



溪头雾林带生物多样性计画

全球仅约 1% 的森林属于云雾林生态系，而台湾因位处亚热带与热带交界，并具备复杂的高山地形条件，孕育出高度珍贵的山地云雾林。云雾不仅形塑独特景观，更如同森林的「天然保护伞」，能提供额外水分、降低热辐射，维持凉润稳定的微气候，支撑高生物多样性的生态环境。然而，长期监测显示，溪头地区的云雾生成频率正逐年下降，除全球暖化影响外，遊憩设施高度集中及每年近两百万人次的造访所造成的局部增温，亦逐步削弱云雾林的生态韧性。为深化对生态变化的掌握并强化保育行动，英业达携手台大实验林展开跨领域合作，不仅提供研究经费，并导入边缘运算设备、可见光与红外线影像技术及 AI 辨识模型，使溪头首次具备自动化、长期且高解析度的生态监测能力，为云雾林的永续守护奠定科学基础。



多项关键成果

云雾监测 	热岛效应 	动物互动 
- 导入改良版暗通道先验（DCP）技术，成功增强云雾边界辨识度。 - 结合 Sobel 边缘侦测，从影像推算云底高度，与云幕仪量测高度吻合。 - 首次证实影像法可用于山区雾林的长期云底高度监测。	热影像显示旅馆区比周遭森林高，说明人为开发确实改变山区微气候，可能干扰云雾的形成。	AI 辨识准确度达 96.56%，显示遊客行为深刻影响松鼠与台湾猕猴的动物习性与安全。

借由这些科学化监测成果，团队已能更准确掌握云雾减少的可能原因、旅馆与人类活动对微气候的影响，以及遊客行为如何形塑野生动物的日常活动。英业达也借此展现企业以科技回馈社会的承诺，不只追求营运成果，更以技术力量为生物多样性、公共福祉与永续未来做出实质贡献。

CH

7 经济适用的
清洁能源



8 体面工作和
经济增长



12 负责任
消费和生产



13 气候行动



16 和平、正义与
强大机构



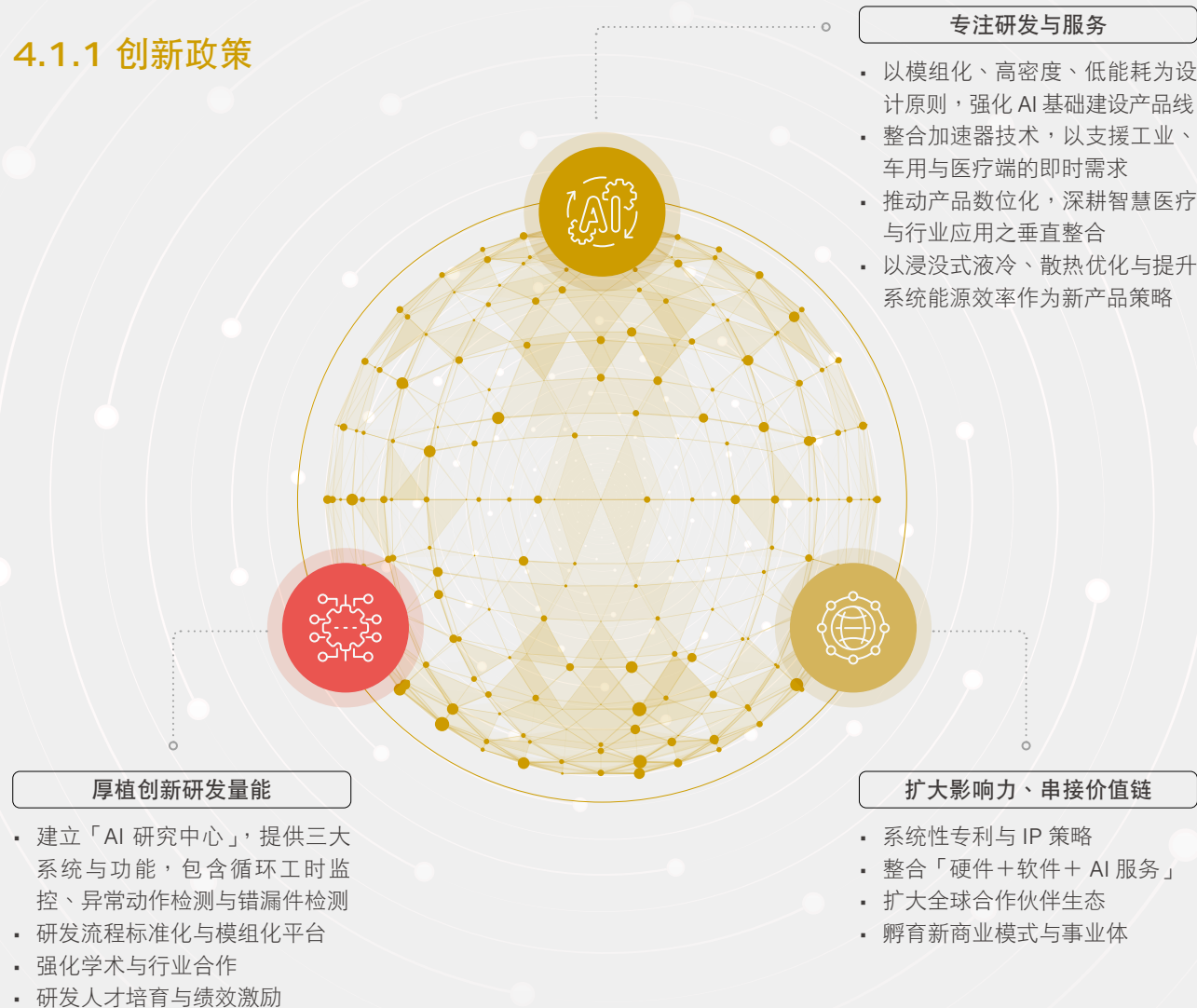
4

驱动创新

4.1 创新研发	096
4.2 永续产品	105
4.3 智慧财产	112

4.1 创新研发

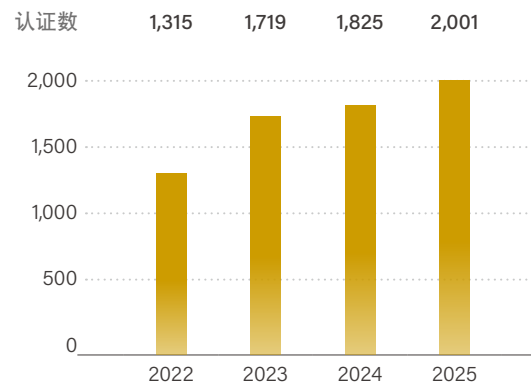
4.1.1 创新政策



4.1.2 创新成效及投入

产品国际认证

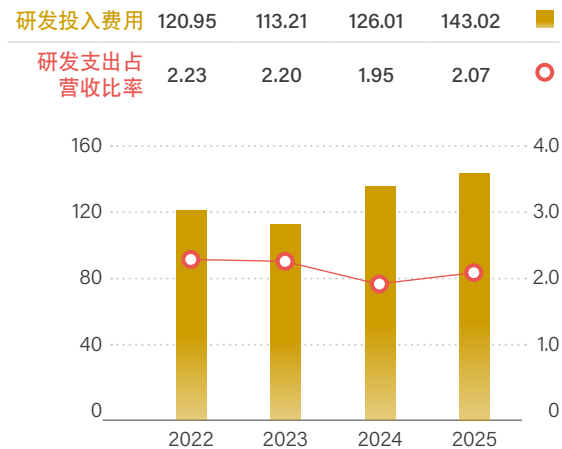
单位：件



研发投入

单位：亿元

单位：%



4.1.3 技术研发目标

	方案	2025年目标	2025年成果	2026年目标	中长期目标 (2027年~2030年)	回应段落
笔记型 电脑	于主力机种包材导入更多去塑化 及可回收材料	>70%	>75%	>75%	持续提高比例	4.2.1.2 永续原物料 / 循环 与再生物料使用
	自动化测试与调校技术开发	开发一项自动化结构间 隙检查与报告工具	3D 结构自动间隙检查与 报告工具，单次检查作 业时间缩短 71.4%	开发 AI 辨识、自动生成 3D 薄壳技术：机壳外观 绘制从 3 天 → 10 分钟	评估 AI/ 自动化设计技 术，导入在设计 / 验证 / 调校流程	4.1.4 研发案例 / 方案 1
	取得环境标章及能效标章认证 ^{注1} ， 典型配置：超越 25%	100%	52 个	100%	持续通过认证	4.2.2 产品节能设计 / 产品 节能目标及成效
伺服器	研发具节能效益之散热技术，降低 冷却能源消耗率	100% 完成立式单节点浸 没冷却系统	100% 完成，节省 69.41% 液冷液体体积	系统内达成零风扇设计， 伺服器全冷板液冷解决 方案	持续降低伺服器运行的 能源消耗	4.1.4 研发案例 / 方案 3
	取得环境标章及能效标章认证 ^{注2} ， 典型配置：超越 25%	100%	45 个	100%	2028 年起通过 5.0 认证： 超越 25%	4.1.4 研发案例 / 方案 2 4.2.2 产品节能设计 / 产品 节能目标及成效
	预估当年出货量较大之产品进行 优化设计，减少塑胶用量、导入 可回收材料与再生材料	>50% 减塑	达 87%	>50% 减塑	>50% 减塑 - 伺服器包装材料研究， 瓦楞纸取代塑胶	4.2.1.2 永续原物料 / 循环 与再生物料使用
	包材研究	>50% 回收料添加于 EPE 缓冲材于产品出货	374 个料号	持续落实	持续落实	4.1.4 研发案例 / 方案 4
		与合作伙伴进行可分解 泡棉的研究	与客户沟通替换方案	-	-	-
	低碳材料导入伺服器及 PC/ABS 塑胶产品	<25kg 产品，至少使用 5% 回收再生物料	6 个料号	2 案导入 PCR（黑色 PC/ABS 及 PC）	至少 2 案导入 PCR	4.2.1.2 永续原物料 / 循环 与再生物料使用 / 方案 2
穿戴装置	包装材料导入可再生材料研究	5 项累计 去塑化 > 95%	5 项累计 去塑化 >99%	5 项累计 去塑化 > 95%	持续研究其他包装去塑化	4.1.4 研发案例 / 方案 5

注：1. Energy Star Computer Specification Version 8.0（2025 年）/9.0（2026 年）。
2. Energy Star Computer Servers Version 4.0。

4.1.4 研发案例

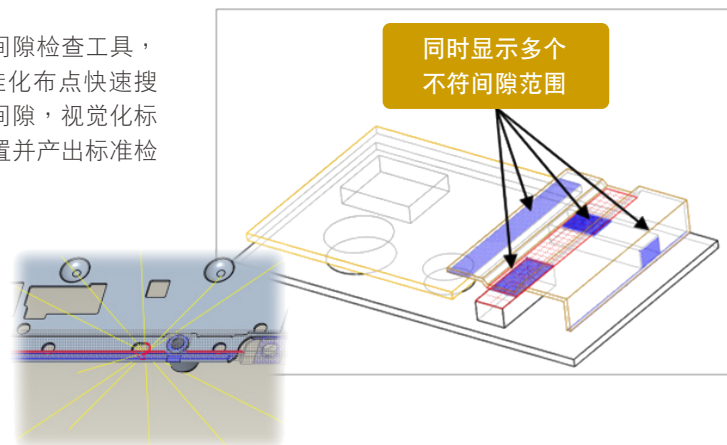
方案 1

自动化测试与调校技术开发，大幅提升工作效率

自动检查产品各零件间的间隙是否符合规范，并用可视化方式快速标示出不符合的位置。单次检查作业时间从 4.7 小时缩短到 1.3 小时，缩短 **71.4%**。



自动结构间隙检查工具，采 3D 最佳化布点快速搜寻多零件间隙，视觉化标注不符位置并产出标准检验报告。



方案 2

透过导入节能设计，有效降低伺服器运行时的能源消耗，使能源使用效率优于最新的 Energy Star Computer Server Specification Version 4.0 规范

机柜式伺服器 45 个主力機種完成 Energy Star Computer Server Specification Version 4.0 认证作业，典型配置能效超越标准达 **254%**，平均可比标准电脑伺服器节省约 **38%** 的能源，减碳效益 **177,813.81 tCO₂e**。

注：减碳效益以台电 2025 年公告目标系数数值计算。

能源效率优于能源之星伺服器



注：推估能源之星伺服器版本 4.0 标准将于 2027 年改版。

方案 3

持续研发伺服器产品具节能效益之散热技术，完成技术开发，降低冷却能源消耗率

立式单节点浸没冷却系统，采用槽式单节点设计，保留浸没式散热效率高、性能稳定的优点，提升部署密度与维护便利性，并透过环保油与冷板液冷降低用量达 **69%**。

2022

开回路水冷
热虹吸技术

2023

单相浸没式
冷却系统

2024

开回路单向
液冷板技术

2025

立式单节点
浸没式冷却
系统

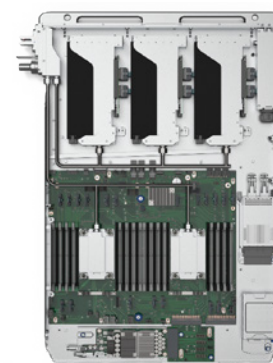
2026

冷板液冷解决
方案

机柜



伺服器



方案 4

提高伺服器 EPE 缓冲材料塑胶添加回收料比例

与合作伙伴共同研究，将现用的 EPE 包材加入 50% 回收料。经过测试确认性能不受影响，也获得合作伙伴认可。2025 年将 **374** 个料号导入含 **50%** 回收料的包材，持续推动环保材料应用。

塑胶减量比例

2023

46%

2024

60%

2025

>60%

2026

>60%

改善前



改善后

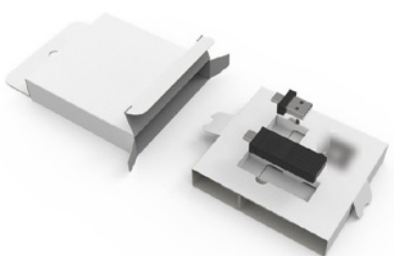


方案 5

穿戴装置产品包装材料，减少塑胶使用比例

与合作伙伴协同设计新一代无线耳机 USB Dongle 包装设计，以纸质折迭内衬，贴纸取代淋膜袋、PET 等塑料材质，成功导入 1 个出货机种应用于 7 个国家，并使其包装材料去塑化达 99%。

改善后



4.1.5 数位赋能创新作为



AI 发展与成就

英业达以 AI 实践数位转型，AI 中心专注前瞻技术，并以可信赖 AI 为核心发展生成式 AI、代理式 AI 等应用，同时深化产学合作。2025 年 AI 中心取得丰硕成果，发表 9 篇国际论文并受邀以顾问身分协办 AVSS^{注1}与 MIPR 2025^{注2}，展现推动集团 AI 发展的实力。

⊕ 可信赖 AI 技术突破

AI 中心专注于打造安全、可靠、重视隐私的人工智能技术。团队在「同态加密」方面取得突破，让电脑在资料保持加密、不被看见的情况下仍能进行运算，并透过 GPU 与演算法优化，大幅加快运算速度。同时也评估加密后的深度学习模型是否能有效

运作，使金融、医疗等需要高度隐私保护的行业可在不暴露资料的前提下使用 AI。我们与台大资工所共同开发「潜在正交扰动」技术，可阻止外部未经授权使用者未经许可使用 LoRA 技术微调模型，保护企业智慧财产，并获得 AVSS 2025 论文奖项肯定。

注 1：AVSS 为第 21 届 IEEE 国际高级视觉与信号监控系统会议，为国际影像监控领域的顶级年度盛会，涵盖视讯分析、生物识别与安全等主题。2025 年在台湾台南举行，聚焦探讨生成式 AI 在视觉分析中的安全性。

注 2：MIPR 是由 Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE) 主办的国际学术会议之一，主要聚焦于多媒体信息处理与检索 (Multimedia Information Processing and Retrieval) 相关研究，涵盖多媒体数据挖掘、机器学习、检索与内容分析等前沿技术。2025 年于台湾台中举行，重点关注生成式 AI、大型语言模型 (LLM) 与多模态技术在多媒体检索中的整合与应用。

◎ 智慧医疗创新应用

AI 中心推动医疗 AI 应用，致力于提升健康公平与永续医疗成果，英业达于 2022 年取得医疗器材制造许可，并于 2025 年顺利通过展延审查。配合「健康台湾深耕计画」之推动，我们积极参与产官学合作，与多家医疗院所展开临床照护的 AI 技术导入。团队开发之「心衰竭住院风险模型」可协助医疗人员进行患者风险评估，作为临床照护决策参考，协助及早介入并提升医疗资源运用效率。在查加氏病 ECG 研究中，团队成功克服「标注不确定性」问题，开发 AI 辅助分析技术，提升资源有限地区的医疗可近性，此研究获得 George B. Moody PhysioNet Challenge^{注3} 第三名。



◎ 生成式 AI 与行业应用

因应生成式 AI 的发展，AI 中心推出 LSSGen 技术^{注4}，透过调整模型的「潜在空间」让文字转图片的速度更快、质量更好，可协助制造业提升产品设计效率。在大型语言模型方面，团队采用 RAG 技术^{注5}，结合向量搜寻与结果重新排序，大幅提升集团问答系统的准确度。

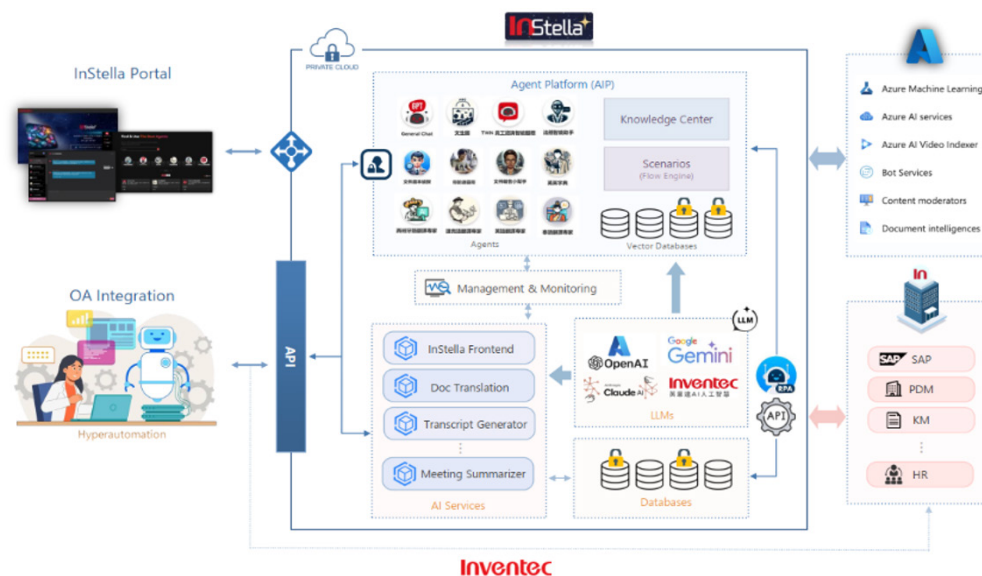
◎ 积极参与国际研讨会，发挥影响力

AI 中心积极参与国际学术社群，2025 年团队受邀以顾问专家身分协办 MIPR 2025 与 AVSS 两项重要国际研讨会，担任 Program Chair 审阅超过 200 篇技术论文，并协助筹办会议现场运作。

◎ 生成式 AI 平台

英业达自主研发之 InStella 生成式 AI 平台以严谨的软件技术为基础，提供高安全性与扩充性的应用环境。自 2025 年 1 月上线以来，平台规模与使用者黏着度均呈现显著增长；截至 2026 年初，员工使用即时翻译功能累计超过 353.64 小时，显着提升跨语言协作效率。透过字幕生成、语音转文字及多国语言翻译等微服务，平台的注册人数与活跃使用次数持续攀升，有效实现「一人多能」的智慧化办公愿景。

▣ InStella Software Stack 平台技术架构图



注 3：由美国国家生物医学影像与生物工程研究所（NIBIB）赞助，透过征求可公开的开源演算法，预测未来的认知障碍诊断。

4：LSSGen（Latent Space Scaling Generation）为英业达自研之框架，可提升 AI 影像生成效率与质量。

5：RAG 技术透过即时从外部数据库（如企业内网、最新文献）检索相关信息，并将其作为上下文提供给模型，能有效提升回答的准确性、即时性与专业深度。

为进一步管理 AI 功能并促进工作效能提升，相关管理措施如下说明。



限制敏感性 AI 功能 (例如：人脸识别、监控) 存取权

InStella 平台登入流程结合 MSAL 与 Microsoft Entra ID 双因子认证，确保只有经过严格身分验证的授权人员才能存取敏感的 AI 功能，有效保护个人隐私与系统安全。当使用者登入时，系统会导向 Microsoft Entra ID 的登入页面。若组织已启用双因子认证，使用者除了输入帐号密码外，还需通过第二道验证（如 Authenticator App）。通过验证后，MSAL 会取得存取权杖（Access Token）用于后续 API 请求。只有通过双因子验证的帐号才能取得权杖以存取敏感 AI 功能，同时权限验证会检查使用者部门与群组等，确保仅授权人员可用。



明确标示 AI 生成内容 及 AI 驱动决策之结果

为提升 AI 生成内容的透明度与用户信任，由 InStella Image Crafter（绘影工坊）生成的图片，将于图片右下角加注「由 InStella 生成」的图示与字样，让用户一目了然该内容为 AI 产出。预计将于 2026 年正式导入，届时所有 AI 生成图片将自动加注专属浮水印，提升信息透明度与问责性。



定期对 AI 工具进行 公平性与偏见评估

AI 中心致力于使用 AI 工具降低偏见，透过大语言模型（LLM）逐一审查新闻报导以识别潜在偏颇语句，并呈现支持证据与原因。同时，调整模型隐向量以改变模型行为，既解决模型决策偏见的问题，如：AI 模型生成的时候，医生的比重比较重，也可有效处理隐性偏见现象，如：带着红围巾的医生都是女生，因为女生比较喜欢用红色配件。

InStella 平台生态系（Ecosystem）之 AI 模型，采用 Google Gemini 与 OpenAI ChatGPT 等生成式 AI 技术。因此平台将配合两公司官方网站宣告及政策以符合其标准，持续确保平台服务之合规性、稳定性与可靠性。



提供 AI 决策或 结果申诉机制

InStella 建立透明且易于存取的申诉与反馈机制，用户可透过表单，直接提交对 InStella AI 决策或结果的疑问、异议或建议，该表单作为官方反馈与申诉渠道，确保所有反馈及时获得处理与回应，并可进行后续追踪。

AI 技术推动永续发展成效

笔记型电脑产品导入「DIB 得来速」AI 智慧系统包材，
打造高效永续包装新标杆

- DIB 得来速程式：**结合 AI 科技与智慧运算技术，精准模拟笔记型电脑产品与配件的最佳空间配置，并选择最适合的包装箱，不仅降低物流成本，更有效减少碳足迹，树立永续包装新标杆。DIB（Drop in Box）作业指的是除了主机外，客户可选购多样化配件，并需设计在同一外箱出货。过去因组合复杂，需大量人工计算与维护，耗时且容易出现误差。传统流程中，每笔订单的包材计算与式样书绘制需投入大量时间与人力，遇到订单变更时更需重新计算，增加负担。导入前后比较，包含订单问题排解，原本人工操作须耗时 60 至 80 分钟，导入后仅须 30 分钟，显着提升了作业效率并节省人力成本。
- RPA 流程自动化：**借由数位工具与自动化技术的深度整合，有效减轻员工作业负担，实现企业营运效能最大化。

提案规模	月效能	年规模
已累积 18 项 自动化应用提案	每月预计节省 970 小时 50 分钟	全年预计节省超过 13,000 小时

AI 伦理使用及安全性培训

日期	课程名称	授课对象	参与人数	课程时数
2025/8/26	资安讲座：人工智慧狂潮来袭，你准备好了吗？	IET/TAO/IPT/ICC/ ITH 全厂员工	307	1.5

2025 黑客松竞赛



2025 年英业达集团黑客松整合集团 AI、IT 与智权的专家资源，展现「We are Inventors. We make dreams happen.」的企业文化与激发创新潜能。本届竞赛吸引来自士林总部、桃园、大溪、重庆、上海等厂区共 117 位员工组成跨区域队伍，产出 28 组提案角逐竞赛奖项。参赛项目领域涵盖排碳净零、智慧制造及数位转型，推动多项技术落地与流程优化，展现丰沛的创新动能。

绿色环境与设计创新	环境监测：开发出具备低耗能与多点布建特性的创新空气侦测方案，突破传统设备限制，为环境保护产品开启新可能。 绿色硬件：冷却系统采用对环境友善的材料，大幅提升散热效率与降低运作碳排。 永续包装：优化结构设计，以纸材取代传统塑胶包材。从源头降低材料成本与碳足迹。
减碳管理与能源效率	碳数据治理：建构自动化碳数据管理平台，大幅提升效率与准确性。 厂区节能：对厂区设备进行系统性盘点与用电管理优化，改善能源使用行为。
研发流程优化与减废	数位赋能减碳：运用智慧辅助工具简化繁复的工程设计流程。减少电力与材料浪费。 高效生产检测：导入具备适应能力的自动化检测方案取代传统高耗能设备，提升检测一致性与生产效率，间接减少碳排放。

元宇宙与智慧健康

集团元宇宙品牌「虚实元邦 VRSTATE」以「以实推虚、以虚带实」为核心理念，结合 AI × Metaverse 推动普惠式科技，缩小数位鸿沟并提升社会韧性。我们聚焦大众健康、信息平权与专业赋能，让科技真正走进行业与日常生活。

「医疗资源替代效应」指的是透过较低成本的 AI 健康监测与数位健康管理工具，协助民众及早发现健康风险、促进自我健康管理，进而降低不必要的医疗资源使用。VRSTATE 推出的「元邦健管师」落实预防医学精神，提供民众易使用的健康管理工具。透过低门槛互动设计，协助使用者主动掌握健康状况。呼应 WHO 倡导「从以治疗为中心向以健康为中心转变」的原则，提升公共医疗资源的整体效率，实现商业与永续价值的同步增长。



4.1 创新研发 4.2 永续产品 4.3 智慧财产





4.2 永续产品

4.2.1 绿色产品循环与创新

英业达针对特定伺服器产品及行动装置产品进行生命周期评估作业，并依照 ISO 14067 的生命周期评估标准订定系统边界，计算其气候变迁面向之环境冲击。系统边界定为从摇篮到坟墓，包含原物料阶段、制造阶段、产品配送及运输阶段、产品使用阶段及废弃物阶段。我们已完成特定产品的生命周期碳足迹计算，所得碳足迹资料及计算方法将当作其他产品分析的基础，并做为未来产品碳足迹减量的重要参考依据。同时，有鉴于企业产品对于环境冲击的重要性，公司依据产品绿色设计需求，建构集团产品碳足迹管理平台，同步串接内部系统、进行产品碳足迹计算作业，以利针对多数产品线进行碳排放热点分析，做为低碳产品开发时的参考，厚植集团永续产品竞争力。

❖ 生命周期各阶段碳足迹分析结果

单位：kgCO₂e

产品范畴	原料	制造	配送	产品使用	使用后废弃	总碳排放量
伺服器 A	5,726.8777	0.1922	7.7742	1,357.5168	15.6404	7,108.0014
医疗电脑 A	513.9970	10.9220	157.3380	-	-	682.2570
总计	6,240.8747	11.1142	165.1122	1,357.5168	15.6404	7,790.2584



4.2.1.1

绿色设计策略

尽力寻求减少环境冲击的方法，
减轻对土地及海洋的负担，
达到永续利用陆域
及海洋生态系统之目标。

“英业达在产品设计与服务解方纳入循环创新思维，促进价值链系统性合作，并跨足智慧工厂及 AI 大数据等领域，为产品生命周期各阶段创造减碳机会。”

省能源

省资源

低污染

无毒性

循环再利用

耐久性

少冲击

最佳功能化

考量耐久性
最佳功能化避免使用有毒
物质之原物料降低产品
生命周期的
总能源耗用绿色设计
原则为清洁生产及
使用而设计3R 原则设计
再利用 (Reuse)
回收 (Recovery)
循环利用 (Recycling)

减少有害物质

产品符合 RoHS、REACH、
包材与电池法规，限制使用
铅、汞等有害环境物质，确
保回收过程的安全性。

清晰材质标注

重量超过 25 克的塑胶零件
均按照 ISO 11469:2016 标准
进行材料编码，明确标示材
质类型，加速后续回收分类
流程。

单一材质化

优先使用单一材质制造产
品，减少复合结构材料的使用，
降低回收难度。

可拆解、易回收

使用螺丝、螺栓、卡扣取代
胶水或焊接。减少使用不可
分离的连接方式，并统一螺
丝规格，减少拆解时切换工
具的频率。

模组化设计

将功能模组化，使特定零件
能独立拆换，方便维修与分
类回收。

设计依 WEEE 减少
产品终期废弃量

英业达持续推动绿色设计与循环经济，规划作业期程与研发团队合作，并规划未来建置资料库，以系统化管理产品信息。为提升产品生命终端处理阶段之效益，产品设计亦同步导入右边所列之循环设计原则，以提升产品可回收性并强化产品生命周期管理。2025 年协助计算回收比例的机种共有 **28** 项，回收比例超过 **90%**，其中有 11 项项目回收比例超过 **95%**，显示在产品阶段已充分考虑到欧盟废电子电气设备指令 WEEE 所规定的可回收比例 65% 的期望。

4.2.1.2 永续原物料

永续原材料管理政策

英业达以永续为核心管理原物料，透过技术创新提升能源与资源效率，并与供应链合作推动低碳采购。我们持续提高再生材料使用，并导入国际认证，确保原物料管理符合环保要求。同时减少有害物质，降低环境与社会影响，全面推动绿色供应链与循环经济。相关政策请参见[英业达 ESG 专网](#)。

循环与再生物料使用

英业达在产品设计阶段即优先选用减塑与无塑的环保包材，在不影响产品质量与功能的前提下，逐步降低塑胶使用量，并减少相应的碳排放，以降低对环境与社会的影响。同时，公司亦持续精进原材料管理，依循客户要求，逐步推动回收料使用与减塑的相关作法，包括鉴别优先管理原材料、提升材料溯源性等。后续也将研议永续材料取得第三方认证的目标，并推动相关单位进行内部培训，以提升永续材料管理能力。

2025 年与循环经济相关的课程纪录，
共 **87** 人、**142.2** 训练时数（小时）。

绿色产品目标与成效

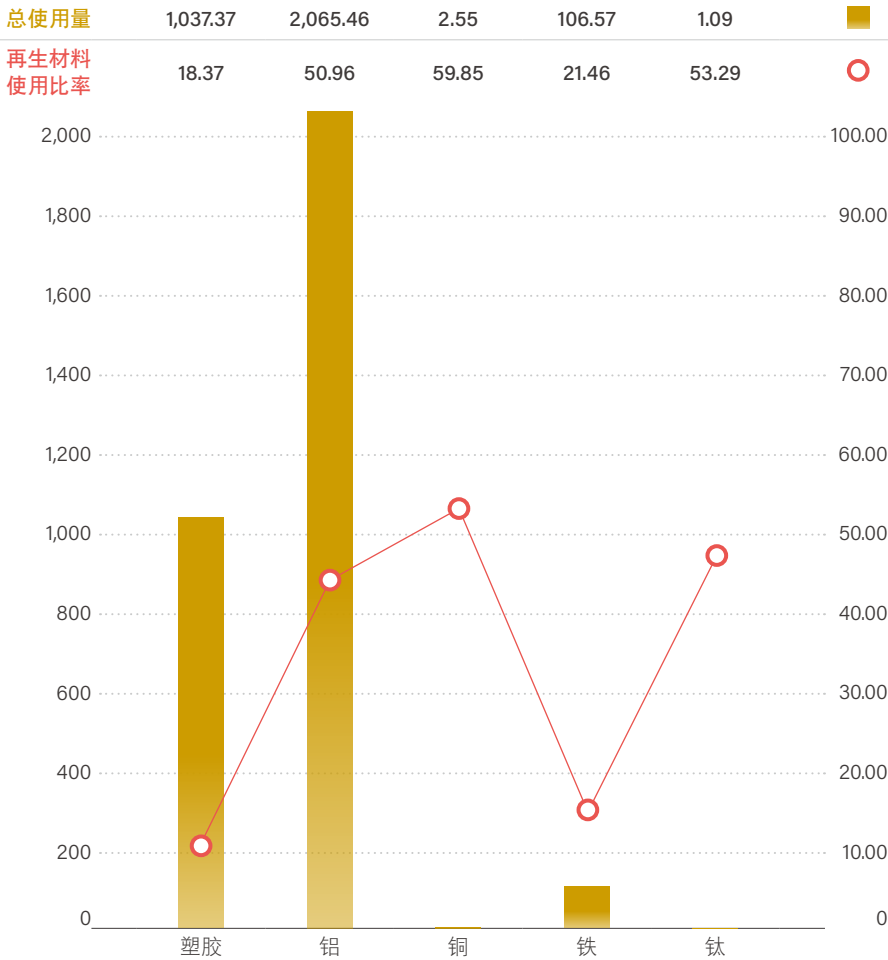
议题	方案	2025 年目标	2025年成果	2026 年目标	2030 年中长期目标
包材再生料使用	笔电产品导入去塑、可回收材于机种上使用	>70%	31 项产品去塑化比率超过 70%	>75%	>85%
	伺服器产品减少塑胶用量、导入可回收材料与再生材料	>50%	12 项产品中达 60%	>50%	>50%
	穿戴式产品包材去塑化比率及件数	>95% 累积 >5 件	累积 5 项产品达 99%	>95% 累积 >5 件	>95% 累积 >10 件

注 1：去塑化比率（%）= 非塑胶类包材重量 / 包材总重量。
2：减塑比率（%）=（改善前塑胶包材重量 - 改善后塑胶包材重量）/ 改善前塑胶包材重量。

永续产品成效

项目	2022 年	2023年	2024年	2025年
产品环保及能效认证	432 件	397 件	653 件	861 件
绿色包装	笔电机种包材去塑化比率	100% 萤幕保护包材，20% 塑胶袋改采平光纸	持续测试中	20 项产品达 60% 31 项产品 >70%
	伺服器产品包装选用之回收瓦楞纸材回收料添加比率（%）	80%	80%	80%
	穿戴装置产品包装材料去塑化目标 > 95%	-	-	累积 4 项 累积 5 项

2025 年原材料使用状况



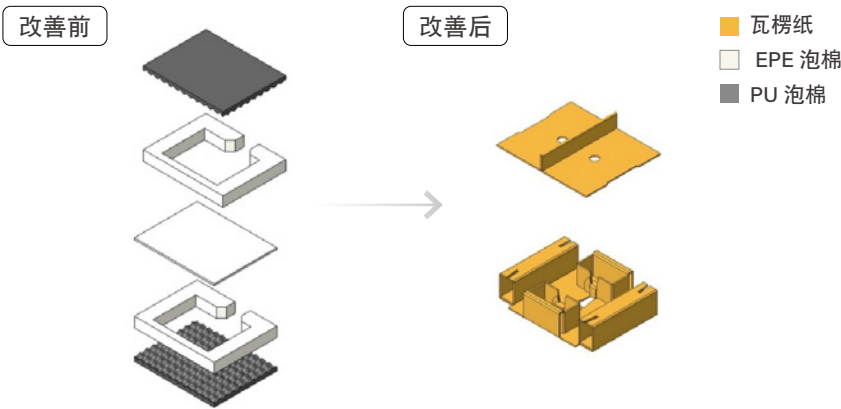
注 1：再生材料已使用于 27 个笔电机种。

2：因统计方式局限，故仅披露上述原材料使用量及再生材料使用比率。

方案 1

以瓦楞纸取代塑胶，减少塑胶用量

针对伺服器包装进行优化、研究，以瓦楞纸减少或取代原本的 EPE 塑胶。共 12 项选配件完成改良并成功导入，新设计可减少约 57% 的塑胶使用量，全年减碳效益约 6,909 kgCO₂e。



方案 2

低碳材料导入：评估伺服器塑胶原料回收再使用

伺服器中重量小于 25 克之 PC/ABS 塑胶件，使用至少 5% 的回收再生料。成功导入 1,954 公斤的 5% 的回收再生料，在不影响产品功能与质量前提下，降低碳排放。以年度用量 1,954 公斤估算，约可减少 234 kgCO₂e。

类别	使用量 (KG)	占比 (%)
塑胶零件	1,954	100%

4.2.2 产品节能设计

节能目标及成效

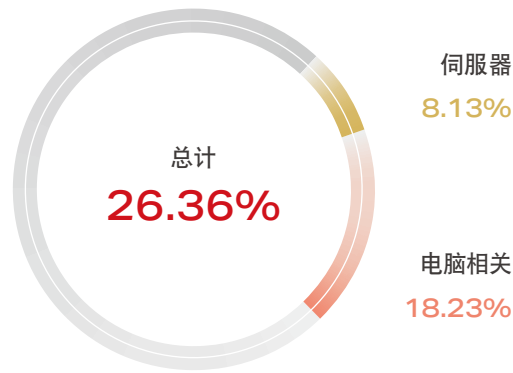
议题	方案			
节能创新技术	持续研发具节能效益之散热技术，完成技术开发，降低冷却能源消耗率			
2025 年目标	2025 年成果	2026 年目标	2030 年目标	
100% 完成立式单节点浸没冷却系统。	100% 完成系统制作与测试，节省 69.41% 液冷液体体积。	开发伺服器全冷板液冷解决方案，目标为降低伺服器内系统风扇能耗至零。	持续运用节能设计，以降低伺服器运行的能源消耗。	

产品节能目标及成效

产品	方案	2025年实绩	2026年目标
 伺服器	能源使用效率优于 ENERGY STAR Computer Servers Version 4.0 设计规范之典型配置：超越 25%。	取得 45 件能效标章，节电约 38% 、减少约 177,813.81 tCO ₂ e。 ^注	年度量产新机种通过认证之典型配置 25% 以上。
 笔记型电脑	商务型及消费型机种的能源使用效率皆优于 ENERGY STAR Computers Version 8.0（2025 年）/ 9.0（2026 年）标准 25%。	导入 52 个机种，减少约 86,378 tCO ₂ e。 ^注	主力产品电池续航力较前一年增加 5%。

注：减碳效益以台电 2025 年公告目标系数值计算。

2025 年节能相关产品之集团营收占比



产品环保标章及环境宣告

英业达提供客户环保、节能又安全的产品，由产品认证权责单位依其内控程序实施产品认证管理作业。

2025 年产品认证项目，共 **2,001** 件。

客户产品认证

单位：件

分类	内容	2022年	2023年	2024年	2025年
环保标章认证	台湾环保标章（TGM）、中国环境标志（SEPA）、美国绿色采购评估指南（EPEAT）、瑞典专业雇员协会（TCO Certified）等	120	98	103	156
能效标章认证	美国能源之星（Energy Star）、欧盟能源效率（EU Energy Efficiency）、纽澳能效（MEPS）、中国节能标章（CECP）、中国节能标识（CEL）、日本节能法规（JEL）等	312	299	550	705
安全规范认证	北美 UL 标志、德国 TÜV 标志、欧洲 CE（CB）标志、中国 CCC 标志、加拿大 CSA 标志、台湾 BSMI 标志、墨西哥 NOM 标志等国之安规认证	883	1,322	1,143	1,136
医疗器械认证	台湾 TFDA 认证、新加坡 HSA 认证等	-	-	-	4
总计		1,315	1,719	1,825	2,001

4.2.3 有害物质管理

有害物质管理是环境责任的重要一环，我们持续追踪并遵循各国相关法规，例如欧盟的 RoHS、REACH、包装与包装废弃物指令，以及最新的电池与废电池法规等。透过完善的管理流程，长期致力于在产品制造与供应链运作中降低有害物质风险，保护环境与消费者安全。

集团自 2006 年导入 IECQ QC 080000 有害物质流程管理系统（HSPM），并制定《英业达有害物质减免（HSF）管理规范》，以确保产品符合国际环保法规与客户要求。在产品设计阶段，优先选用低风险替代方案并于制程中定期检测。同时，与供应商密切合作，要求其提供符合规范的材料并签署环保切结书。集团共计 9 个厂区完成 IECQ QC 080000 管理系统建置，并持续通过第三方验证取得证书。

完成 IECQ QC 080000 管理系统建置之厂区

IET	英业达股份有限公司（士林总部）
TAO	英业达股份有限公司（桃科厂）
ICC	英业达（重庆）有限公司
IPT	英业达科技有限公司
SQT	上海顺途科技有限公司
ICZ	Inventec (Czech) S.R.O.
IME/IMP	IEC Technologies, S. de R. L. de C. V.
IACT/IATY	英华达股份有限公司
IACJ	英华达（南京）科技有限公司

供应商采购

- **合规要求：**确保供应商所有零件均符合《英业达有害物质减免（HSF）管理规范》。
- **文件审核：**要求供应商签署「环保切结书」，且针对所有组装印刷电路板（PCBA）或成品相关原物料，供应商须提交由 ISO 17025 认证，或化学实验室所出具同等级标准的检验合格报告。

研发设计

- **法规监测：**绿色产品专责单位持续追踪国际环保法规与客户标准，并以《英业达有害物质减免（HSF）管理规范》作为研发端材料选用的准则。
- **系统管理：**持续优化供应商管理平台（iSupplier）并整合内部产品信息系统（PDM）。

生产制造

- **进料抽验：**由进料检验（IQC）单位针对材料之有害物质含量进行抽验。
- **异常复判：**若入料抽验结果有疑义，则交由浦东化学实验室或第三方实验室进行复判，确保最终投产材料符合《英业达有害物质减免（HSF）管理规范》。

产品有害物质管控计画



英业达致力于透过技术创新，降低产品的化学足迹，我们主动针对欧盟 RoHS 豁免 15 (a)（复晶封装内部焊料之铅）启动阶段性替代计画，并投入人力资源进行调查欧盟豁免的更新动态，2025 年已确保所有产品的料件都 100% 无使用豁免条款 15 (a)。

透过供应商管理平台 iSupplier 追踪各类组件的含铅状态并承诺：

2026 年起，优先针对特定项目，导入符合 RoHS 豁免条款 15 (a) 应用之无铅化要求的替代料件。

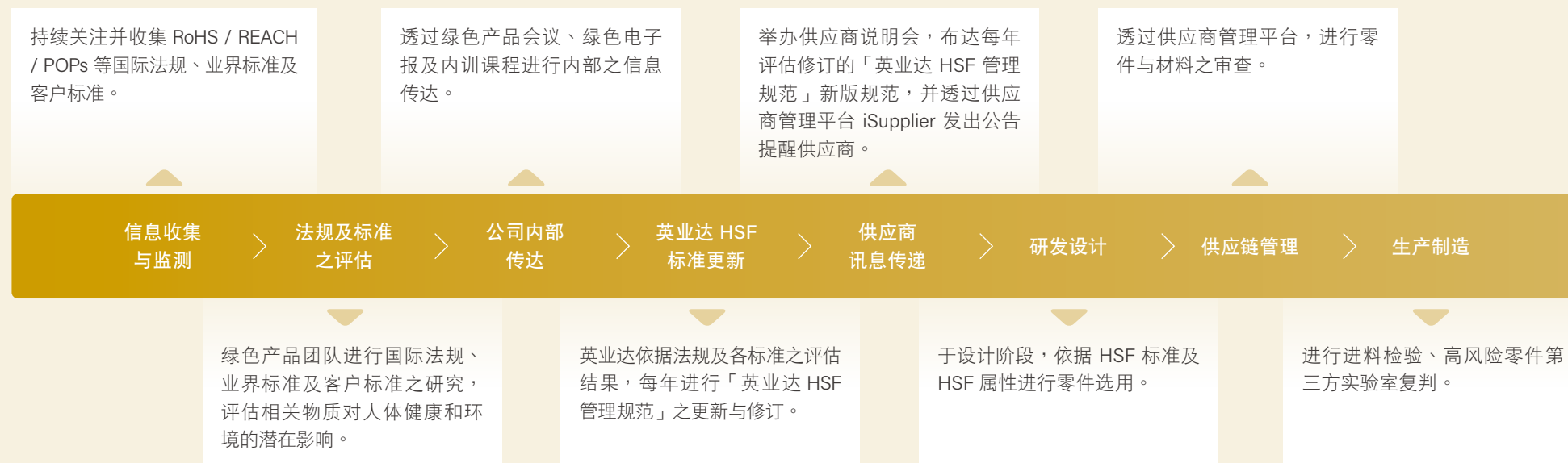
2027 年起，将 RoHS 豁免条款 15 (a) 应用之无铅化评估纳入所有新产品开发 (NPI) 的标准设计规范，达成 100% 具备提供完全替代 RoHS 豁免条款 15 (a) 技术方案之能力，逐步与供应链共同迈向零铅目标。

透过 HSF^{注1} 属性分级制度，确保 100% 的产品组合皆经过风险识别，所有产品均纳入 SVHC^{注2} 之评估与控管范围。

注 1：HSF：Hazardous Substances Free 有害物质减免。

2：SVHC：Substances of Very High Concern 高度关注物质。

有害物质风险评估流程图



4.3 智慧财产

智慧财产创新管理

英业达视智慧财产权为企业核心竞争力之基石。除落实集团商标管理，更全方位保护专利与著作权，捍卫自主研发成果。为强化全球创新动能，我们于台北、桃园、上海及重庆等研发与生产据点，配置专业在地法务智权团队。透过内部的管理机制，优化智慧资产之布局与防护，确保公司在营运中具备竞争优势。

创新管理制度

英业达致力于深植创新基因，透过激励员工提出前瞻构思与流程革新方案，形塑开放的创意氛围。我们不仅鼓励思维突破，更为多元产品应用研发注入动能，确保企业在快速变动的市场中，保有持续领先的竞争韧性。

智慧财产管理机制

- 宣导机制
- 内控机制
- 黑客松竞赛
- 培训机制
- 奖励机制
- 永续∞智动专利竞赛
- 审查机制

创意竞赛

智慧财产管理风险评估及因应措施

	风险洞察 持续追踪国际法律脉动，针对泄密和侵害智慧财产权进行议题研析。
	管理优化 结合实务培训与流程革新，将法遵意识落实于日常作业规范。
	合同治理 全面精进各类合同与法律文件之合规性，强化公司合法权益之保障。

创新研发与智财布局

英业达致力于研发坚固、稳定、高效且节能的卓越产品。我们积极布局全球智慧财产，深耕液冷散热与 AI 运算等前瞻领域，透过永续创新技术大幅提升能源效率并极小化环境负荷，降低对生态环境的影响，实践绿色产品的承诺。

集团全球专利获证数 **>17,500** 件
(截至 2025 年 12 月)



2025 年
成果展现

- 🏆 台湾发明专利申请暨获证前 **10** 名，领先台湾同业
- 🏆 美国专利获证数位居前 **1000** 大企业
- 🏆 台湾智慧财产局「台湾 AI 专利申请」全球 **10** 大企业
- 🏆 DIGITIMES「伺服器液冷散热专利」全球 **5** 大企业
- 🏆 台湾发明创作奖 - 创作奖 **金牌**
- 🏆 台湾发明创作奖 - 发明奖 **银牌**



历年荣誉

- 🏆 JPO 资料中心设施节能专利家族全球 **10** 大企业
- 🏆 PatSnap 智慧制造专利全球 **100** 大企业
- 🏆 IPR Daily 车联网智能路侧发明专利全球 **100** 大企业
- 🏆 台湾行业创新成果表扬奖
- 🏆 台湾发明创作贡献奖
- 🏆 世界智慧财产权组织专利家族申请全球 **100** 大企业
- 🏆 资诚全球创新 **500** 大企业
- 🏆 GlobalData「液冷资料中心」专利申请全球 **25** 大企业



CH



5

社会共融

5.1 人力发展	114
5.2 人权保障	125
5.3 职场安全与卫生	130
5.4 社会共融	137

5.1 人力发展

5.1.1 人才布局

Everyday AI, Everywhere ESG

在全球行业变革与永续发展浪潮下，英业达以「Everyday AI, Everywhere ESG」策略，整合科技创新与永续经营。

为长远稳健发展，英业达遵循创办人叶国一订定的三大长期目标，作为企业前进的重要指引。

永续经营 自强不息

透过持续创新、变革与数位转型，提升企业韧性，从而在全球市场竞争中保持领先地位

慈善公益 造福社会

深化在教育、健康与环境领域的公益计画，让企业的影响力超越商业价值，进一步回馈社会

碳排净零 爱护地球

积极推动碳中和供应链，加速导入低碳技术，善尽企业责任

人才管理政策

“落实诚信经营，重视人才资产，用人唯才，适才适所，塑造一个员工可以永续发展与贡献所长的环境。”

英业达人才永续行动

企业在迈向永续发展的道路上，必须先让人才能够永续发展，才能借此引领企业前进的步伐。英业达秉持经营的核心理念「创新、质量、虚心、力行」，都是以「人」为主体来达成创新突破、精进质量、保持虚心、力行实践。透过塑造不断创新改善的学习型组织，提供员工良好的培育环境，经验传承与资源共享，持续关注 ESG 议题及先进技术发展等目标，带来更佳的获利及追求企业永续发展。「人才为本」的企业文化和理念，还必须不断地推动、改善，让优质的雇主品牌能为英业达带进志同道合的人才，并且持续学习成长、组成坚实团队，促使每一位员工都能永续发展，也对身为英业达人感到骄傲，真正拥抱「Enjoy work. Enjoy working life.」。

多元共融

DEI 文化及倡议

「多元、平等、共融」是人才永续的关键。英业达本着「人才为本」的企业文化和理念，致力于打造平等、尊重和开放的工作环境，重视每位员工的独特性，提供多元培训和发展机会，让员工的专才和创意得以充分发挥。同时，英业达订定全球员工行为准则，对于不同种族、阶级、语言、思想、宗教、党派、性别、婚姻、身心障碍、性取向等皆一视员工、公平对待，禁止任何形式之歧视行为，并且要求每位员工每年重新签署行为准则，持续宣导与落实 DEI 之重要政策。



建置多元招募渠道

为强化研发能量，英业达积极建构多元且系统化的人才招募模式，打造永续的招募体系。台湾厂区针对新进间接人员建置完善的培育与辅导机制，入职前即为其规划工作目标与学习内容，并安排专属导师（Mentor）指导与协助融入部门文化。导师（Mentor）由单位中具经验之员工担任，协助新人专业技能养成、工作项目指导及熟悉公司日常运作。透过系统化的辅导机制，协助新进人员快速融入环境，提升工作效能与组织认同感。

◎ 作业流程数位化



履历筛选与派送流程自动化

透过 UiPath 自动登入履历系统，依设定之筛选条件，自动汇出履历资料。汇出后，系统进一步依需求进行资料分类，并自动寄送人员名单予主管审核。



潜在人才库定期自动派报系统

将目前推动之校企合作项目，如校园征才、优秀人才奖学金、企业专班等，透过自动派报系统于关键时程节点自动发送通知与活动邀请，以持续维系与潜在人才的关系，提升互动效益。



候选人满意度调查系统

透过即时搜集候选人对招募流程的回馈，掌握造成流失或不满的关键，进而优化面试安排、沟通效率与整体体验。同时，系统化的数据有助于将招募成效从「感觉管理」转为「数据管理」，让改善决策更具说服力，展现重视人才、乐于倾听的雇主品牌形象。

◎ 扩展多元招募来源

除既有人力银行渠道外，对内持续经营员工推荐 APP，鼓励员工引荐优秀人才，2025 年内部推荐人数达近 **300** 位，渠道占比约 **31%**；对外则深化校园合作关系，并结合社群媒体等多元平台，扩大招募触角，以更稳定且具效率的方式补足研发各专业领域所需人才。

◎ 深化校园合作与人才培育

透过与重点校系的长期合作，规划多元合作项目，让不同背景与兴趣的学生选择适合的计画，提前衔接职场所需技能，并强化对英业达的认识，建构稳定的人才储备，创造学生、学校与企业的共好关系。

企业专班

与淡江大学电机系合作，系统化培育研发潜力人才。

产硕专班

与国立成功大学电机所合作，强化研发领域之长期技术储备；2025 年与大同大学电机所洽谈合作，扩大产学合作布局。

跨领域实习

自 2024 年起与国立台湾大学合作推动「台湾引路人跨领域实习计画」，2025 年招募 11 位不同科系学生，其中 3 位于实习期结束后留任，达成跨域学习与学用合一目的。

企业参访

2025 年共举办国立台湾大学、国立阳明交通大学及淡江大学企业参访，吸引近百位学生参与。

实习合作

携手逾 10 所大专院校、近 20 个系所，提供多元实习机会，培养学生专业能力与职场素养。2025 年与淡江大学、元智大学、国立台北科技大学、明志科技大学等多所学校合作，共招募 37 位实习生。

优秀人才奖学金

为鼓励学生专注于学业与专业能力养成，设立奖学金制度，开放全国大专院校申请，延揽潜力人才并强化长期布局。2025 年共计 53 位申请，自 2022 年开办至今已累计数百位学生申请，累计超过新台币千万元奖学金，支持学生投入科技研发行业。

校园征才

参与国立台湾大学、国立阳明交通大学、国立成功大学、国立台北科技大学、国立台湾科技大学及国立中央大学等共 6 场征才博览会，积极招募校园研发潜力人才。

2025 年更首度参加秋季征才，至国立阳明交通大学开设征才说明会，针对需求职缺科系进行潜在专才招募。

雇主品牌

英业达相信企业永续的根本在于人才永续，雇主品牌不仅是对外形象，更是对内的人才承诺。英业达员工价值主张— We make dreams happen，承接经营理念—创新、质量、虚心、力行，将每位员工定义为 Inventor—不只是执行者，而是持续创造价值的实践者，致力打造鼓励创新、尊重专业、多元共融且具全球视野的职场。

透过三大策略推动「人才与企业共同成长」的永续循环，打造以人才永续为核心的雇主品牌。

- **凝聚认同感与提升敬业度：**优化员工体验与沟通机制，提升员工归属感与组织认同，进而强化敬业度与留任稳定度。
- **共创长期人才竞争力：**完善薪酬福利与培育发展机制，支持员工成长与职涯发展，实现企业与人才的长期共创价值。
- **强化品牌能见度，深化数位与实体影响力：**整合数位社群、校园合作与企业品牌资源，建立一致化雇主品牌识别与沟通架构，扩大企业影响力。

女力赋能

我们致力于提升女性在科技领域的影响力，并设定阶段性目标，提高女性员工与主管比例。为了提供女性更多成长机会，我们透过培训、职涯发展支持与公平晋升机制，打造平等多元共融且充满支持的职场，积极将性别平等议题纳入永续政策。

展望未来，将持续落实人权与职场多元尊重，促进性别平等，提供资源与舞台，支持女性科技人才绽放潜能，为企业与社会创造长远的共荣价值。

5.1.2 人才培育

人才发展政策

为实现企业与员工同步卓越，英业达将经营战略与员工的职涯深度连结，依据策略提供人才发展指引，挹注多元资源，确保投入都能转化为成长动能。

组织文化方面，我们视「价值共识」为人才永续的根本。透过完善管理制度厚植人力资本优势，吸纳与留任认同公司理念的伙伴，持续创新与精进，打造具高度适应力的学习型组织。

培训蓝图及年度成果



建构多元学习生态与职涯领航

英业达致力打造无边界的学习环境，整合 E-Learning 平台、线上资源与内外部专家课程，为员工提供丰富且弹性的多元学习渠道，连结职涯蓝图与企业愿景，达到教育训练与组织发展的平衡。同时，我们注重关键职能发展，强化管理与专业能力，并积极推动 AI 人工智慧与数位化课程，协助员工掌握生成式 AI 等前瞻工具，提升智能运作与数据决策能力。透过成效追踪，确保学习成果内化，促进长期职涯发展。

关键人才培育



人才梯队计画

面对行业变革与市场挑战，英业达以人才永续作为核心竞争力，台湾厂区持续推动「领导力发展项目」以强化高阶潜力管理人才。同时引入科学评量工具，以数据化辅助主管，精准辨识关键优势与短板，确保长期稳定的人才布局。

◎ 计画实践

建立年度潜力管理人才盘点机制，依据「定标、对标、达标」循环检核，系统性培育高阶潜力人才；结合主管评估与个人发展计画（IDP）落实人才培育。

2025 年培训成果领导统御项目，学习与发展主要方针



主管评测

透过科学化主管能力评测，掌握现职主管职能状况。数据显示整体管理熟练度稳定落在「中等」区间，以此建立明确基准，进一步解析管理能力中的优势与弱势，作为人才培育精准化的基石。



关键职位盘点

透过与高阶主管深度一对一访谈，明确关键职位的对标项目及预期目标，全面盘点高潜力人才（HiPo）并量身打造「个人发展计画（IDP）」，促进个人及组织共同成长。



个人发展计画
（IDP）推展

主管与高潜力人才共同制定并落实：

- 即时追踪：定期追踪执行情况，并提供回馈以确保与目标一致。
- 投入个别化发展资源：依据个人需求提供客制化资源。
- 强化管理能力：年度评估管理人才职能缺口，精准投入培训资源，创造管理人才的共同语言。
- 人才战略会议：每半年召开「人才发展战略会议」，由董事长、总经理及人资高阶主管共同参与，规划短、中、长期人才发展策略，确保与公司整体战略连结。

◎ 领导统御项目，学习与发展主要方针

为提升学习效益的精准性、即时性及可近性，并兼顾共同与个别发展需求，英业达针对不同目标群体提供多元学习资源及渠道，并导入数位学习平台，全面提升领导梯队的管理素质。



培育组织人才教练式工作坊

协助高阶主管由传统管理模式转型为教练式领导，运用多元管理模式，提升人才自我发展动能。



高阶数位学习课程

- 导入数位学习平台，提供即时、自主学习平台。
- 着重行业趋势、市场分析、国际局势、高阶策略管理等主轴，加深国际视野及提升管理高度。



清晰思考与分析课程

以高阶管理角度加强客观思考、降低主观偏误，促进展开关键决策，有效领导团队提升绩效。



语言精进课程

提供多元学习渠道及课程，精准提供语言能力学习解决方案。



管理能力群课程

- 应用管理能力评测数据化结果，聚焦组织整体待提升的管理能力。
- 办理沟通能力课程，解决跨部门冲突的核心问题，促进合作效率。
- 推动督导能力课程，聚焦于增强团队绩效与人才培养的心态与管理手法。

内部讲师制度

为加速经验传承并打造高战力团队，英业达台湾、上海及重庆厂区优化内部讲师计画，借由评核制度建立专业品牌，展现知识典范传承，创造组织与个人双赢。

本计画导入「混成学习 (Hybrid Learning)」模式，透过三阶段打造组织内部的知识飞轮。

- **数位奠基**：透过系统化 E-Learning 数位学程，涵盖「讲师制度规章」、「课程结构设计」及「简报制作与数位教材开发」三大核心模组，奠定理论基础
- **实战验证**：10 分钟实体试教演练，确保讲师将知识转化为教学实战能力
- **知识扩散**：完成数位教材并跨厂区共享

同时完善讲师分级认证制度，依据授课经验与贡献度持续晋升讲师牌等，达成人才与组织共荣。

个人学习护照

为提升学习动能并推进组织成长，英业达推动积分奖励制度「学习护照」。将企业长期发展战略与核心职能紧密连结，鼓励员工持续精进。

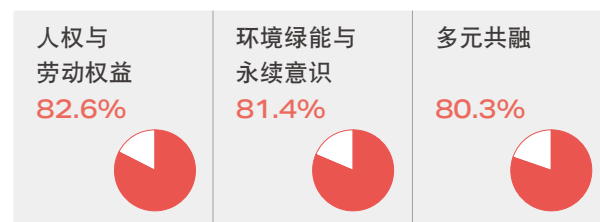
2025 年台湾厂区推出新的主题式微课程，支援碎片式学习，结合游戏化的点数累积与年度兑换机制，为员工自我提升注入乐趣与动力。2025 年本计画吸引近 **3,400** 位员工投入，累积 **42,894** 学习点数。此外，透过内部 iService 系统，员工即时掌握学习历程与成长轨迹，强化数据管理，促进员工成长与企业目标同步实践。

5.1 人力发展 5.2 人权保障 5.3 职场安全与卫生 5.4 社会共融

特定议题教育训练

英业达将人权保障与诚信经营纳入新进员工培训，确保员工入职即具备相关意识。

在台湾厂区，我们推动关键议题培训：



此外，针对台湾及中国大陆厂区保全团队实施人权与消防安全的专业复训，确保执勤时遵守相关规范。

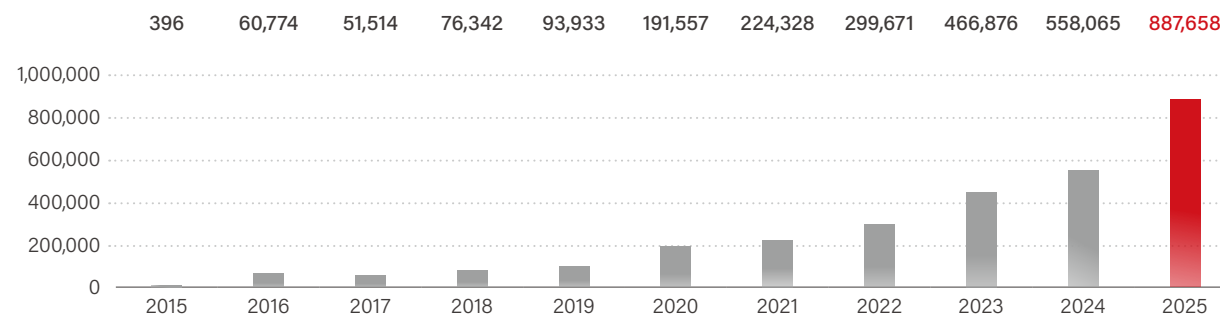
数位学习

- 英业达持续优化数位学习平台，支援网页及行动 App 跨装置学习，串联全球据点，打造零时差的知识共享，实现全球同步推动必修课程。2025 年，平台使用人次提升至 **88 万**，显示数位学习已成为组织成长的核心动能。

为全面提升组织韧性与人才赋能，英业达积极开展项目培训。

- 为减轻工业或气候转型变化带来的负面影响，共开设 **92** 堂课程、**7,795** 人完训，涵盖永续趋势、转型策略、风险管理与跨部门协作演练。
- 教练培育与辅导方面，提供 **37** 堂课、**1,964** 人完训，透过情境案例、回馈技巧实作与一对一演练，强化主管能力。
- 文化形塑与语言培训方面，开立 **148** 堂课程、**3,088** 人完训，结合企业价值观落地工作坊与实务沟通训练。

E-learning 历年使用人次



5.1.3 人才吸引与留任

薪资管理

英业达以「公平性、竞争力与永续发展」为薪资管理核心原则，建立透明机制，确保员工不因族群、国籍或工作地点而有不当差异，并定期检视性别薪酬差距，落实同工同酬，同时确保薪资水平符合或优于各营运据点之当地法规，适用范围涵盖公司本身、供应链、合作伙伴与合资公司等。

在年度调薪时，英业达参考《台湾最低工资法》，作为衡量员工、供应商及承揽商薪资水准之参考指标之一，并结合整体经济与劳动市场动态，审慎评估调薪幅度，确保薪资水平高于生活费基准，并披露基层人员薪资与当地法令基本薪资比率表。

中国大陆厂区

每年依员工绩效及节庆发放奖金，激励员工持续精进。

墨西哥与捷克厂区

依营运绩效发放绩效奖金，使员工共享成长成果。

台湾厂区

依年度营运绩效发放员工酬劳与年终奖金，并于 2025 年规划「员工持股信托计画」，预计于 2026 年实施。另外，实施研发人员留才奖金，每年支付持续二～三年，涵盖率约 8.7%。

一、劳动生产力指数年增率

二、劳工平均薪资年增率

三、国家经济发展状况

四、国民所得及平均每人所得

五、国内生产毛额及成本构成之分配比率

六、民生物价及生产者物价变动状况

七、各业行业发展情形及就业状况

八、各业劳工工资

九、家庭收支状况

十、最低生活费

非担任主管职务之全时员工薪资

台湾厂区历届非担任主管职务之全时员工人数及薪资平均数、中位数，系依据台湾证券交易所之规范统计，业经安侯建业会计师事务所查核，前述完整信息及与前一年度之变动情形可于公开信息观测站查询。

5.1 人力发展

5.2 人权保障

5.3 职场安全与卫生

5.4 社会共融

绩效管理

在英业达，绩效管理不只是年度评分，更是推动组织与员工成长的关键动能。



多元评估

- 100% 复盖率：2025 年母公司全体员工 100% 完成绩效考核，透过绩效标准与回馈，有助员工掌握自身优势与改善方向。
- 横向评估：针对台湾特定项目员工，导入横向评量，从不同视角提高评价的客观性。
- 垂直评估：2025 年上级对下级的绩效考核 100% 完成，并针对新任满 3 个月的主管，由属员回馈其领导风格，以了解双方期待与感受差异，打造双向沟通与正向循环的工作环境。



绩效循环

落实绩效循环，确保员工努力转化为具体成果。

- 目标管理 (MBO)：设定明确绩效目标，聚焦核心任务。
- 持续双向沟通：强调即时、透明的对话渠道。
- 辅导与面谈：强化主管指导能力，确保绩效面谈成为优化表现的推进器。



系统优化

- 敏捷式沟通机制：升级绩效系统，强化主管与员工即时反馈。
- 动态目标调整：灵活修正计划目标，提升组织应变弹性。
- 绩效赋能与改善：表现未达预期的员工，协助员工提升整体竞争力，台湾厂区间接正式人员提供辅导与改善计画 (PIP)。

福利政策

弹性工作时间与假期（台湾厂区）

◎ 弹性工时

- 自主上下班：间接员工可视个人需求，调整每日工作起迄时间。
- 低门槛要求：每日在厂时数满 4 小时，经主管同意即可离厂。

◎ 假期加码

- 免补班措施：补班日一律调整为免补班放假日。
- 专属「英业达连假」：让员工拥有更充裕的时间进行深度旅游或陪伴家人。
- 生日我最大：生日当月可任选一天「专属生日假」，欢庆生日！
- 独创 In-portant Day：鼓励员工安排休假陪伴亲友，共同创造珍贵回忆。

◎ 远距办公

- 弹性工作地点：摆脱定点办公的束缚！员工可灵活选择在家或其它适合的地点办公。
- 工时保障：远距工作时数等同于厂内工时，让「产出」取代「打卡」，实践行动办公新常态。

员工关系经营

组织沟通

英业达持续推动多元且深度的内部沟通机制，确保员工意见能被即时倾听并获得適切回应。除法定的劳资会、职工委员会、伙食委员会外，更主动发展多层次的对话平台，包括：



全年举办 **30** 场以上的多元沟通活动，
超过 **1,500** 人次员工参加。

员工参与度调查

为全面掌握员工关注的核心议题并持续优化员工体验，公司定期执行员工参与度调查，系统性搜集对工作体验、工作动机、压力、幸福感、职场福利等面向的意见，亦将 Employee Engagement (员工参与)、Employee Satisfaction (员工满意度) 及 Employee Wellbeing (员工福祉) 纳入评估指标，积极聆听员工心声。

2025 年台湾厂区间接人员发放 **5,072** 份问卷，填答者 **4,102** 人，回收率达 **80.9%**。较 2024 年提升 **7.6%**，**87%** 的员工认为其体验超出期待；在员工投入度（参与度）构面，**67%** 的员工给予高度满意评价。2026 年扩大范围至台湾、中国大陆、泰国、捷克、墨西哥等厂区。综合调查结果与沟通回馈，公司依据「情感、社会、财务、结构」归纳四个核心行动方案持续改善。

Employee Engagement

强化沟通机制与互动

积极增加与高阶主管面对面交流的机会，透过制度化的跨层级对话与反馈，打破沟通壁垒。另结合 50 周年系列活动及各式座谈，持续搜集员工建议，促进互动与理解，凝聚组织向心力，建立高度参与的企业文化。

Employee Wellbeing

优化工作与生活平衡

卓越表现源于生活与工作的平衡。公司致力于兼顾工作弹性与合理报酬，台湾厂区除优化加班费与弹性工时安排，更创新推出专属员工的「Important Day」假期，让员工在繁忙的工作与个人生活中取得健康平衡。

Employee Satisfaction

提升主管管理与绩效沟通能力

针对员工对管理质量与绩效回馈的期待，全面强化主管管理职能培训，聚焦提升绩效沟通技巧，让沟通从评核转变为实质的职涯引导。

改善工作环境与员工体验

公司从优化职场日常出发，从膳食多样化到办公空间与公共设施的舒适化，打造友善且具支持性的硬件环境。

工会参与情形

英业达尊重员工依法自由结社与组织工会的权利，例如上海厂区设有工会组织，员工参与率占当地员工的 91.11%，占全体员工的 7.11%。台湾厂区则每季举行劳资会议。对于「未参加工会或未涵盖于团体协议」与「未成立工会之营业据点或子公司」之员工工作条件和雇佣条款，均依当地劳动法规、劳动契约、工作规则或法定劳资协商渠道等方式确定。

内外部申诉机制

集团各厂区均设有完善的申诉制度，确保员工在遭遇任何人权相关侵害时，能获得公平、公正且即时的处理。英业达依循《全球员工行为准则管理办法》及《员工申诉暨外部检举管理规范》，明确规范申诉与检举流程，并设置申诉专线 / 信箱及员工意见箱等多元渠道，鼓励员工主动通报任何违法或违反道德标准之行为。

同时，《全球员工行为准则管理办法》亦建置完整的调查、查核与惩处机制，凡经查证违反相关规定者，将依该办法及《人事管理办法》处理。英业达承诺全面保护检举人权益，确保其不因检举行为而遭受歧视、胁迫、调职或任何不利处置，致力营造安心、可信赖且尊重人权的职场环境。

劳动法规遵循

落实劳动权益与退休生活

- 台湾厂区享有「劳动基准法」及「劳工退休金提拨」保障，包含员工享有且使用带薪年假之权益。
- 中国大陆厂区依据《劳动合同法》与《社会保险法》，提供完整的五险一金保障。
- 每年均于法定限期内，主动提拨足额退休金至指定帐户。

多元化的职工福利与救助

- 职工福利委员会：台湾厂区依法设立并提列足额福利金，将经营成果转化为实质关怀。
- 全方位照护体系：平均每位员工每年享有超过 2 万元的福利挹注。我们的关怀从员工延伸至其家庭，透过开放眷属加保团体保险，扩大安全保障，守护员工与家人的安心生活。

员工团体保险
眷属加保团体保险

结婚礼金
生育礼金
生育祝贺金

奠仪
住院慰问金
流产慰问金
重大疾病慰问金

节庆福利
(春节/端午/中秋/生日)
旅游津贴

- 英业达提供员工在人生的重要阶段中实质且温暖的支持，除了结婚礼金、生育礼金，更提供 60,000 元生育祝贺金，为迎接新生命送上最真诚的祝福。同时更推出独创的 3 天有薪 In-portant Day 机制，鼓励员工陪伴挚爱的亲友。自 2026 年起，英业达升级友善家庭 3.0 政策，除生育祝贺金加码提升为第二胎 70,000 元、第三胎起 80,000 元外，亦提供优于法令的产假与陪产（检）假，并新增 7 天有薪安心关怀假，以更全面的制度支持员工在人生重要时刻安心兼顾家庭与工作。

全球员工行为准则

- 订定《全球员工行为准则管理办法》，作为所有英业达人的日常行为指南。

人权管理

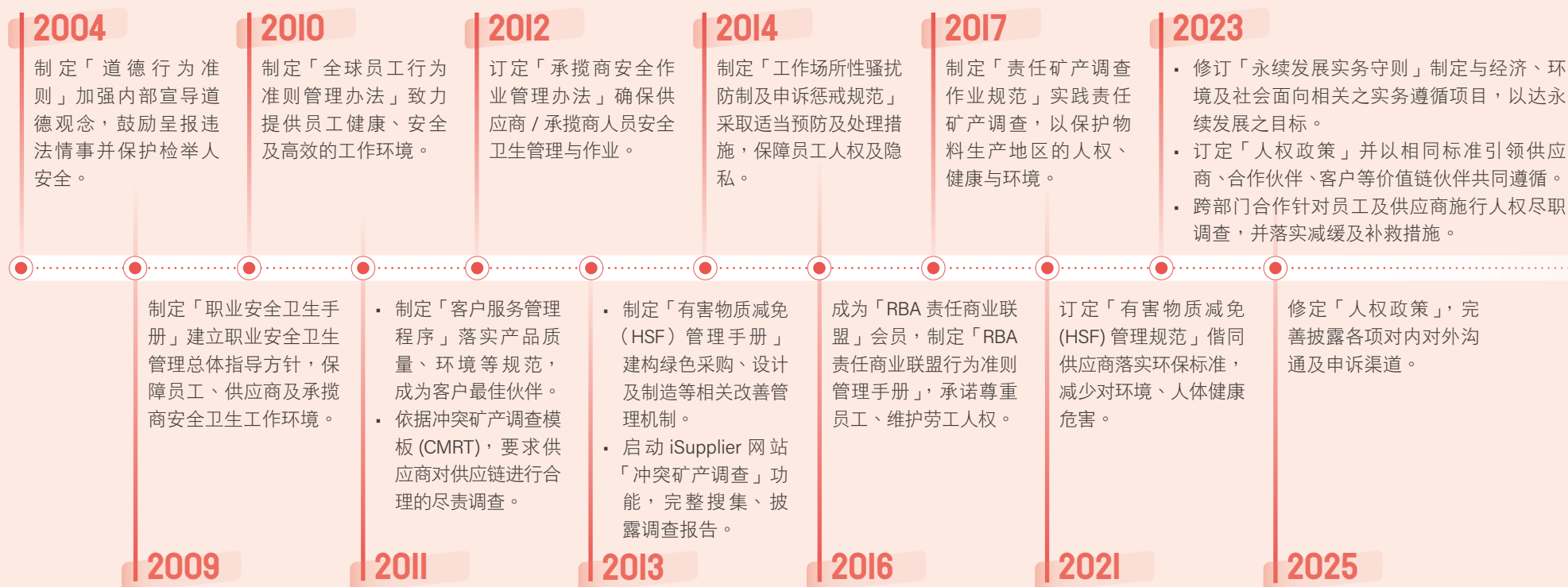
- 针对「每 7 天至少有 1 天休息」、「每周总工时小于 60 小时」、「薪资核算准确率」、「未成年工人保护」等议题，透过定期追踪与系统提醒，确保措施执行。

5.2 人权保障

人权政策

英业达在制定自身之人权政策及内部相关规范时，坚持参考多项国际性规范与原则之核心精神，包括联合国世界人权宣言（UN Universal Declaration of Human Rights）、联合国全球盟约（UN Global Compact）、联合国工商企业与人权指导原则（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）、国际劳工组织工作基本原则与权利宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）、经济合作暨发展组织多国企业指导纲领（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）、责任商业联盟（Responsible Business Alliance Code of Conduct）等国际准则与原则之核心精神，同时也结合各营运据点所在地之法令规范，这些作法不仅适用于集团所有旗下公司，涵盖每位员工与所有营运活动；同时，该政策亦作为共同遵循的标准，指引供应商、合作伙伴及客户等价值链成员。更多详情请参阅[英业达人权政策](#)。

人权管理重大里程碑



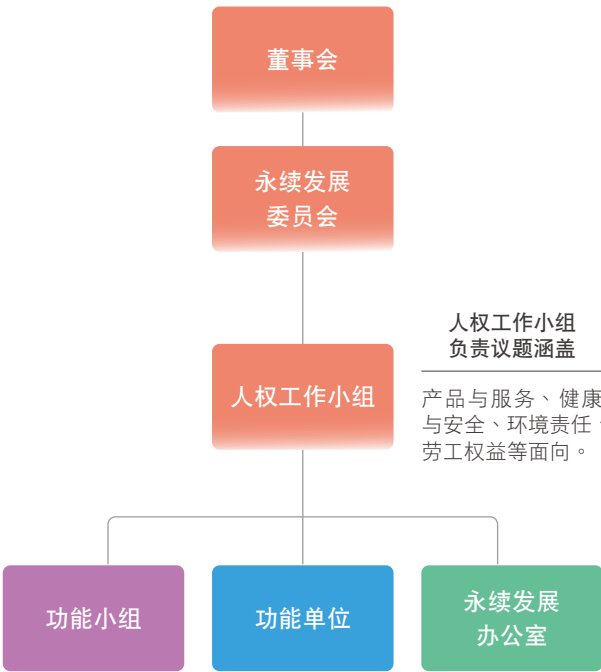
人权政策管理框架

为体现对全球人权与多元包容的尊重，英业达严禁在人才招聘过程中，因种族、肤色、阶级、国籍及身心障碍等层面产生歧视，并杜绝雇用童工与任何侵害人权的强迫劳动等情事发生。为此，我们携手供应商、承揽商、合作对象及客户等价值链伙伴共同落实各项人权保障，制定人权相关政策如下：

政策	内容
人权政策	阐述公司之人权政策框架，内容涵盖对象、核心承诺与经营原则，并说明政策落实之依据及针对重大议题所采取的管理行动。
永续发展实务守则	针对经济、环境及社会面向拟定相关实务遵循项目，以「社会面向」为例，应遵循国际人权公约，落实性别平等、工作权及禁止歧视等权利，保障人权责任。
道德行为准则	制定道德行为标准，包含防止利益冲突、保密责任及公平交易等，供公司董事及经理人遵循。
全球员工行为准则管理办法	阐述员工应遵守的品德行为与态度，如反歧视、反骚扰及个人隐私与资料保护等，以落实诚信原则。
RBA 责任商业联盟行为准则管理手册	依循 RBA 行为准则五大规范：劳工、健康与安全、环境、道德规范及管理体系，制定相关管理手册，以承诺履行 RBA 会员责任。
供应商行为准则	要求供应商落实劳工、健康安全、环境、商业道德及管理体系五大面向，同时也须符合其经营所在国与地区法律和法规，并鼓励供应链促使其上游供应商、承揽商采用本准则。
责任矿产声明	说明冲突矿产与扩展矿产之管理，并承诺透过合理调查，避免供应链所提供之物料或产品包含武装冲突和侵犯人权之情况下的矿物。
环境政策	落实产品全生命周期管理，评估研发至废弃各阶段之环境影响，提升各项资源之利用效率、持续改善环境绩效，以降低环境冲击。
有害物质减免 (HSF) 管理手册	为有效管理原物料、产品等有害物质对环境所造成的冲击，制定相关减免管理手册，作为 IECQ QC 080000 有害物质流程管理系统的依据。
生物多样性暨不毁林承诺	承诺在自身营运及价值链中与供应商携手合作，并鼓励合作伙伴支持生物多样性和森林保育，例如进行生物多样性风险评估，设定生物多样性相关的目标，依序采取避免、减少、复育、补偿等措施，促进全球生态系统的健康，实现人与自然的和谐共存。

人权治理组织

为确保回应多元利害关系人，包含员工、客户、供应商、政府单位及社区邻里等针对劳动人权的关注，英业达集团人权管理议题由永续发展办公室负责协助资源调派、跨部门整合及发起人权尽职调查项目等，并与组织内相关功能小组及功能单位协作追踪集团人权高度关注重大议题因应措施之指标设定及其达成情况。同时，依据实际情形修订策略方向与管理方针，及年度绩效与项目进度呈报永续发展委员会。





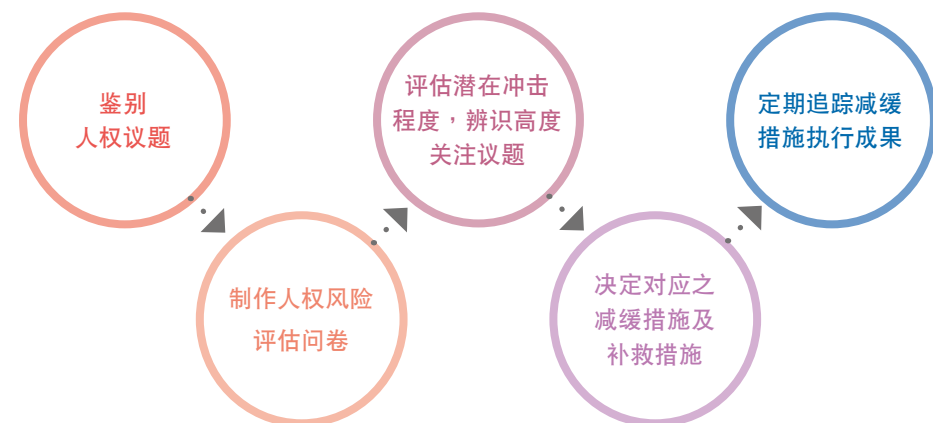
人权尽职调查

英业达针对潜在人权问题的风险进行系统性定期审查，每两年施行一次人权尽职调查，其议题来源参考相关国际评比、责任商业联盟（RBA）行为准则、国内外人权趋势、同业及标杆企业所关注之人权议题，2025年将调查范围从员工（含女性及移工）及一阶供应商扩增至二三阶外，并纳入承揽商及社区邻里等族群，鉴别、归纳出高度关注人权议题，并针对各议题拟定相关减缓及补救措施，以预防相关冲击发生机率及可能影响。

2025年人权议题风险评估结果

风险评估类别	A.评估范围（%）	B.风险比例（%）	C.风险减缓措施涵盖范围（%）
自身营运	95.65%	10.46%	10.46%
一阶供应商及承揽商	45.65%	4.76%	4.76%

英业达人权尽职调查流程



高度关注之人权议题

透过人权尽职调查之施测，分别归纳出英业达全体员工、女性员工、移工、供应商、承揽商与社区之高度关注人权议题，分述如下（详细人权尽职调查报告请详阅英业达人权尽职调查报告）。

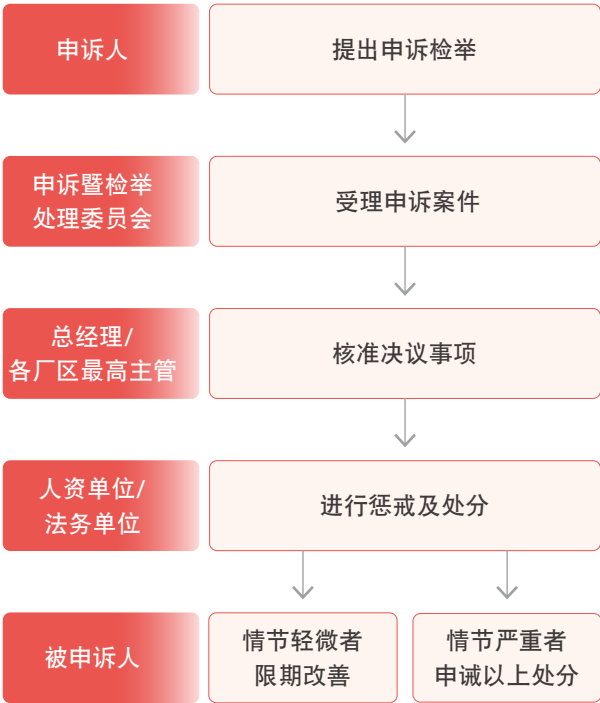
关注对象	高度关注议题	减缓及补救措施
 全体员工	职业健康与安全	- 设有职业灾害调查事故通报程序。 - 发生公伤、车祸或重大疾病，将提供相关协助。 - 定期进行紧急应变及防灾安全演习。
	暴力与非人道对待	- 提供关怀措施，必要时转介外部协助。 - 违反者将透过追踪检视并依情况给予调职、降职或减薪等处置。
	骚扰	进行职场防治教育训练，持续提升员工的意识。
 女性员工	无	无
 移工	反歧视、平等及多元包容	- 适度调整工作内容及工作场所。 - 依申诉人意愿，协助提起申诉，并提供或转介谘询、医疗或心理谘商等服务。 - 举办职场反歧视宣导及教育训练，向主管宣导相关法规。
	强迫劳动	- 与相关单位各级管理阶层沟通讨论处理措施。 - 不定期确认相关单位是否仍有强迫劳动的风险。 - 定期举办人权教育训练，提升员工人权意识；到职时，提供外籍移工母语教育训练。

关注对象	高度关注议题	减缓及补救措施
 供应商 (一二三阶)	职业健康与安全	若发生职业安全健康事件，将依照各厂区的内控程序实施供应商稽核。
 承揽商	职业健康与安全	- 建置承揽商工伤通报机制，并将事件纳入厂商职业灾害统计平台，进行事故调查。 - 根据《事故处理及调查作业管理办法》成立事故调查委员会，依据结果采取补救措施。
	过长工时	依法要求承揽商停止超时作业，并要求改善或增派人力合理分配工作任务。
 社区邻里	职业健康与安全	于每季召开的职业安全卫生委员会，制定矫正措施。
	水资源管理	- 士林厂与电脑厂依据谘询沟通与协商管理办法，针对已造成的负面影响，采取补救措施。 - 防止餐厅异常排放厨余，墨西哥厂更新设备，拆除异常设备，并建置三级隔油池进行管理，透过每日抽运车清洗。

沟通与申诉

为落实诚信治理，我们建置申诉渠道供员工、供应商及其他利害关系人检举非法之行为，并落实检举人保护制度，以防范不利之处理。针对各地申诉案件，尽速调查违反状况并采取实际行动减少负面的人权冲击。2025 年英业达未有原住民权利、强迫劳动、童工、阻碍结社自由（工会筹组）、歧视之人权相关争议事件。

申诉流程



人权意识提升与宣导

英业达持续于全球各厂透过投入经费及举办课程完善员工职能外，并针对新进员工进行人权与举报渠道等相关教育。同时积极宣导申诉制度，以利内外部人员清楚了解申诉渠道。

	 全体员工		 供应商	
类别	方式	频率	方式	频率
申诉渠道宣导	公司官网、内部网站、楼面海报	全年常态性宣导	公司官网、iSupplier	全年常态性宣导
	员工行为准则签署及申诉渠道公告	每年一次		
	新进人员训练	新进人员报到时		
申诉流程介绍	内部网站	全年常态性宣导	永续供应链说明会	每年一次



5.3 职场安全与卫生

英业达秉持「安全领航，全员参与」的核心价值，将安全治理内化为经营基因，是英业达永续发展的关键。2025 年，集团全球 15 处生产据点悉数通过 ISO 45001 验证，IET 士林厂区更三度蝉联 SGS ISO Plus Awards「职安卫健康管理典范奖」。我们深信，员工的身心健康为企业发展之本，持续落实职场健康照护，是英业达迈向卓越与永续经营的重要根基。

职业安全卫生管理系统
ISO 45001 认证

通过厂区

IET、TRDC、TAO、
IPT、SQT、ICC、ICZ、
IME、IMP、ITH、ITE、
IACP、IACJ、IACV、
IACM

CAUTION
WET FLOOR



5.3.1 安全健康场域

职业安全卫生管理

为强化场域安全治理，英业达采用「全员参与治理」与「重点风险联防」之双轨策略，建构自下而上与由上而下并行之管理机制。

透过各厂职业安全卫生委员会（以下简称安委会）常态运作，并依季度会议定期审议安全议题；为确保决策的多元性，委员会成员广纳基层参与，充分展现员工积极投入与由下而上的治理成效。



劳工代表比例

42%



2025 年会议平均出席率

达 80%

公司同时推动「职安卫提案绩效奖金」机制，激发员工主动辨识潜在风险并提出改善建议。针对高风险场域与新建工程，成立「工安策略联盟」建构垂直监理循环机制，由董事会审议重大风险，工业安全卫生室则建立集团评鉴标准并定期监督执行成效，确保落实运作与改善。

2025 年职安卫治理成果

提案
334 件

改善
已追踪
落实改善

零
火灾事故



职业安全具体措施

在董事会的授权与支持下，制定并推动全集团适用之职业安全卫生政策，致力为所有于英业达场域内投入心力的伙伴，不论是正职员工、约聘人员或承揽商伙伴都纳入同一管理标准与保护机制。公司以国际标准为管理依循，并内化为具体之内部控制文件与制度流程，透过「七大策略构面」订定明确目标与行动方案，系统性推动职业安全卫生管理。从政策制定、风险管控到日常监督与绩效追踪，持续检视各厂区之安全文化成熟度与管理成效，展现对全球职安卫议题之高度重视与长期承诺。

构面	项目要点	2025年结果
 法令遵循	建立全球法规评估管理系统，确保各厂区同步国际安卫趋势与在地法规。	100% 完成。
	追踪、导入安全卫生相关法规。	共 922 项。
 全员参与	定期举办相关防范教育训练。	累计 1,293 堂，总人次达 112,285 人次，台湾厂区人均完训时数达 4.17 小时。
	不法侵害防治宣导。	台湾厂区举办 20 种不同类型不法侵害宣导课程，共计 8,475 人次。
	安卫相关工作者取得法规要求的操作资格。	依据各厂区当地法规落实完成。
	各厂设置应急应变小组，并每半年定期演练。	全球应变演练（含消防、救护、防疫等）共 142 次，共 39,346 人。
 强化沟通	职安云即时回报异常，整合全球厂区资料。	每季召开安全卫生技术交流会议。
	发行集团安全文化月刊。	每月发布安全健康信息月刊。

构面	项目要点	2025年结果
 风险管理	采分级管理模式落实作业观察。	鉴别 11,761 件风险（含物理性 8,749 件、化学性 1,109 件、人因性 894 件、生物性 418 件、心理性 561 件）。
	改善追踪不可忍受风险。	共 1,573 件。
	系统性盘点与分级管理化学品。	台湾厂区作业环境中全面排除且未列管使用任何 CMR 物质。
	执行化学品作业环境监测。	台湾厂区每半年作业环境监测评估，其暴露危害风险结果为「第一级管理」标准。
 持续改善	落实内外部稽核体系与每日巡检机制。	共 288 项内部缺失及 34 项外部稽核缺失（含政府稽核与管理系统认证）追踪，且均于期限内结案。
	强化采购与制程变更阶段的源头审核。	执行 39 件变更管理、3,654 件采购安全审核。
 危害归零	严管承揽商高风险作业，落实「退避权」以预防事故。	24,937 件入厂执行管理，核发 4,861 件高风险作业许可。
	推动供应商安卫评级与技术辅导，并积极参与公共政策与促进会运作。	维持 TOSHMS (CNS 45001) 验证，并持续担任北区促进会副组长职务。
 价值链合作	深耕供应链安全文化，落实承揽商安全入厂训练与技术交流。	办理台湾厂区承揽商大会，辅导供应商。

承揽商鉴别与职能培训机制

我们视承揽商为合作伙伴，从传统「进厂管制」深化为「职能赋能」的管理模式，透过制度与能力的双重建构强化供应链整体安全韧性。

- 要求承揽商依法设置职业安全卫生管理人员
- 办理各项劳工保险
- 与合作伙伴建立一致安全标准与专业知能
- 扩大办理承揽商职业安全卫生训练，累计 **4,766** 人次参与

安全管理机制采「每日稽核、年度考核」之双重架构

每日施工期间由职安卫单位进行查核，发现缺失即刻要求改善

每年定期针对长期合作厂商办理绩效评核，将安全表现列为后续合作与评选的关键依据

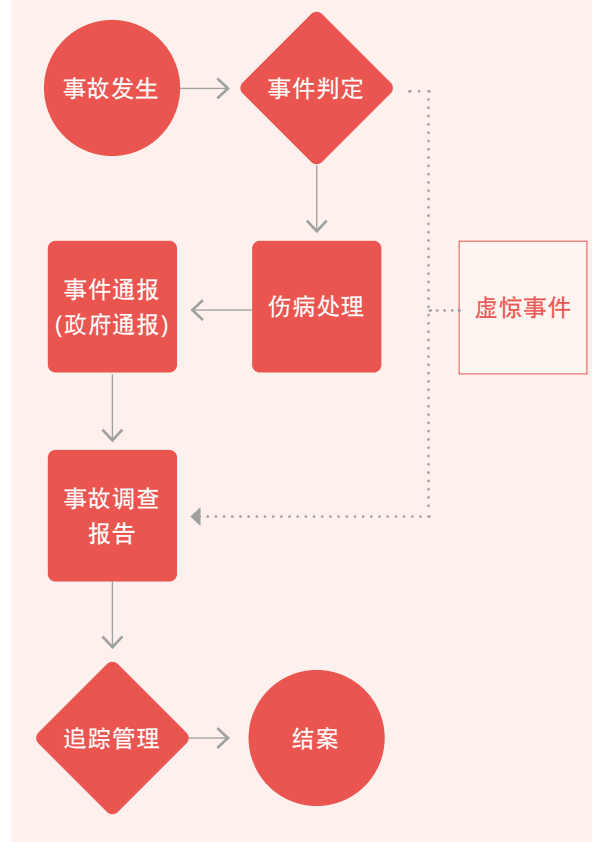
职业灾害通报

为实践「零灾害」目标，我们建置涵盖全体工作者（含承揽商等）的整合式灾害通报系统。

- 依工安事件的风险严重程度，将「虚惊事件」至「重大职业灾害」进行分级管控，明订通报时效、处理流程与责任归属。
- 强化承揽商事故通报与即时回报机制。
- 事故发生时，立即启动紧急应变外，跨部门小组进行事故调查与原因分析，并提出矫正与预防措施。
- 承揽商工伤数据纳入整体职安绩效监控指标。

所有事故调查报告、改善对策及追踪结果，均定期提报职业安全卫生委员会审议与检讨，透过系统性的数据分析辨识潜在风险热点，持续优化安全管理制度与风险管控机制。

职业灾害通报图



职业灾害事故分析

2025 员工及非员工**无**发生死亡案件及严重职业灾害。

员工之 FR 失能伤害频率总计为 0.5，非员工之 FR 失能伤害频率为 0.43。

员工之 SR 失能伤害严重率总计为 20.66，非员工之 SR 失能伤害严重率为 1.5。

员工之 FSI 总合伤害指数总计为 0.15，非员工之 FSI 总合伤害指数为 0.04。

员工之可纪录之职业伤害件数共 163 件，主要类型包括被撞 / 冲撞 / 物体飞落等；非员工之可纪录之职业伤害件数 6 件，主要类型为坠落 / 被撞。

员工职灾数据统计	台湾	中国	东南亚	欧美	总计
失能伤害件数	5	15	8	6	34
损失天数	76	1,041	93	183	1,393
FR	0.35	0.65	0.76	0.31	0.50
SR	5.38	44.92	8.84	9.33	20.66
FSI	0.08	0.21	0.10	0.10	0.15

注 1：FR 失能伤害频率 = (总计失能伤害损失总人次 × 1,000,000) ÷ 总经历工时。

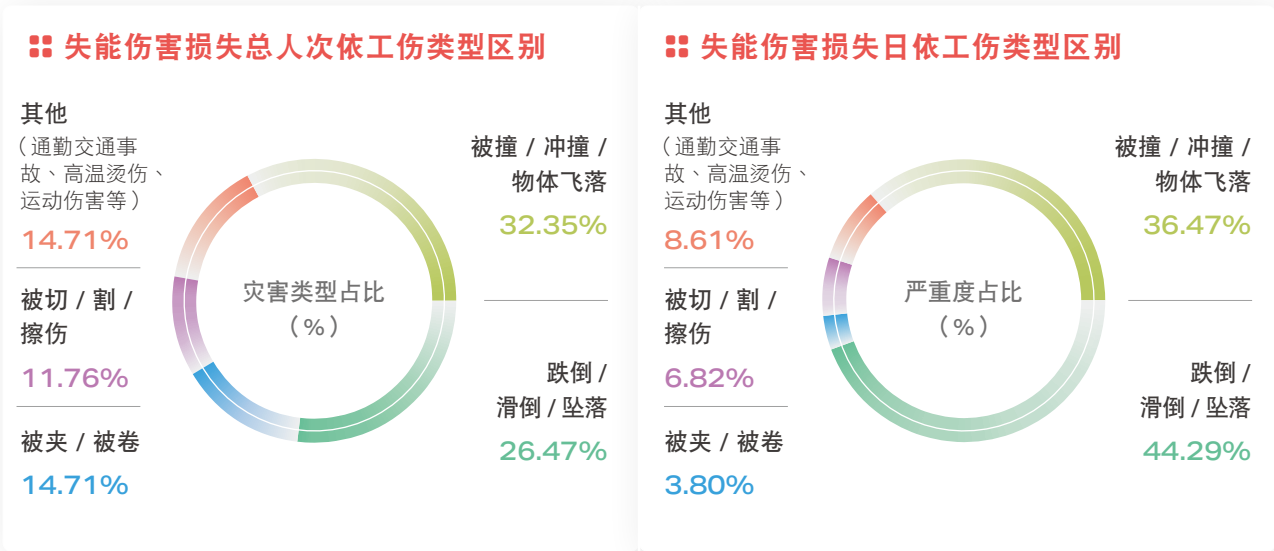
2：SR 失能伤害严重率 = (总计失能伤害损失日数 × 1,000,000) ÷ 总经历工时。

3：FSI 总合伤害指数 = $\sqrt{(FR \times SR) \div 1000}$ 。

2025 年度职业安全卫生整合分析与对策

职灾事故与趋势分析

全年总计发生 34 件事故，累计损失 1,393 工日，「被撞 / 冲撞 / 物体飞落」事故共 11 件（占比 32.35%），主因为动力机械盲区管理及人员注意力不足；「跌倒 / 滑倒 / 坠落」事故仅 9 件（占比 26.47%），但损失 617 工日（占比 44.29%），平均每件失能损失约 68.56 工日，主要源自地面湿滑、异物堆放及楼梯踩空。



职安智慧解决方案

基于事故分析与风险鉴别，我们针对主要的物理性危害与高风险区域，自主研发导入「智慧 AI 安全管理系统」。

- 整合 AI 电子围篱、工安穿戴辨识、5G 专网布署及远端即时监控等技术，主动侦测人员误入堆高机盲区或高风险施工区域，并即时发出警示。
- 管理模式由「事后检讨」转为「事前预警」，提升现场监督效能与工作安全。
- 为承揽商及其他非员工提供统一且高标准的安全防护。



跌倒侦测

- 身体触地不起侦测，可辨识趴姿、躺姿、侧躺姿、侧躺蜷曲姿
- 独间作业人员因意外或身体状态造成倒地可即时通报
- 假日、夜间值班或关灯工厂作业人员极少，意外不容易被发现

风险鉴别与潜在危害评估

为自源头辨识并消除潜在危害，公司同步推动全球厂区风险盘点，建立系统化风险资料库，共计评估 11,761 项作业风险，并针对高度潜在危害项目，依据风险等级建立优先改善顺序，采取分级管控原则，持续降低潜在危害。

主要风险类型	占整体风险	属于高风险者	风险热点
物理性危害 (如撞击、跌倒)	74.3% (8,749 项)	13.4% (1,273 项)	库房物料搬运作业、厂区交通动线以及承揽商施工管理

5.3.2 健康乐活

员工健康照护

完善的身心福利

- 厂内医护室配备专业设备与专业护理人员提供紧急伤病处理及健康照护。
- 每周驻厂医师提供健康谘询，并针对高风险员工进行个别健康指导。
- 引进 EAP（员工协助方案），提供心理、法律、财务等专业顾问咨询服务。
- 设置身心关怀平台、E-mail 信箱及免付费谘询电话。
- 推动健康管理数位化，导入传染病通报系统及主动健康卫教方案，即时掌握健康信息与风险预防。
- 透过「传染性疾病预防 APP」与「常态健康防护宣导」，将厂内传染病扩散率维持 0%，促使台湾厂区癌症筛检参与人数由 168 人攀升至 357 人。



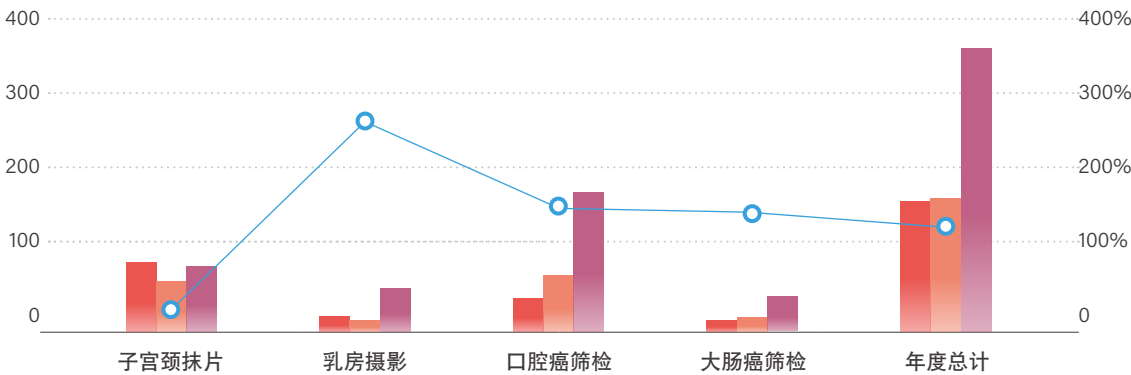
关键性做法

数位即时通报系统	常态化健康识能深耕	智能化参与癌症筛检	深度追踪与医疗进驻
开发并启用传染性疾病预防通报 APP，涵盖流行性感冒、新冠肺炎、肠病毒等 7 大类高风险疾病，落实 100% 动态监测，阻断各类传染病传播链。	每 1 至 2 周定期发布疾病预防与健康卫教宣导。	提供线上报名预审，并于活动当日实施「现场人数分流通知」，极小化等候时间，提升员工受检意愿。	安排医疗院所进驻厂区办理筛检，并针对异常个案落实 100% 后续追踪与转诊关怀。

士林厂区近三年癌症筛检参与人数

2025 年度借由宣导频率提升与流程优化，各项筛检人数均大幅成长。 单位：人

	2023	2024	2025	成长率 (%)
子宫颈抹片	87	64	82	+28%
乳房摄影	20	15	55	+266%
口腔癌筛检	42	71	176	+147%
大肠癌筛检	15	18	44	+144%
年度总计	164	168	357	+112%



全方位的健康照护

2025 年健康检查^{注1}

- 新进员工：共 **26,861** 人次，追踪比率 **3.31%**。
- 在职员工：共 **11,484** 人次，追踪比率 **8.52%**。
- 特别危害作业：共 **2,757** 人次，追踪比率 **32.21%**。
- 进阶项目：**2,109** 人次。
- 台湾厂区四癌筛检：**638** 人次。

健康促进^{注1}

- 健康促进活动：共 **156** 场次，**8,824** 人次。
- 捐血活动：共 **13** 场，**839** 人次，**1,267.2** 袋血液。

关怀与照护^{注1}

- 医师咨询服务：**49,325** 人次。
- 伤病医疗关怀：**26,096** 人次。
- 员工协助方案（EAP）提供心理 / 法律 / 财务咨询服务，参与人数 **194** 人次。

健康风险管理^{注2}

- 母性健康保护：**97** 人，追踪管理 **2** 人。
- 异常工作负荷管理：**402** 人，追踪管理 **72** 人，中高风险者 **158** 人。
- 人因性危害防止管理：**465** 人，追踪管理 **128** 人，疑似有危害者 **121** 人。
- 职务遭受不法侵害预防管理：**19** 件，追踪管理 **0** 件，中度风险以上 **0** 件。

注1：统计范围系英业达全集团。

注2：统计范围系英业达股份有限公司及英华达股份有限公司。

打造幸福健康职场

英业达致力于打造舒适、具支持性且幸福友善的健康职场。唯有优质的工作空间与全方位的身心照护，才能让员工在安心投入的同时，持续激发创新动能。以台湾厂区为例，说明在健康照护、友善福利与幸福职场上的具体作为。

营养与健康的精准管理

- 每日提供多样化且标示热量的免费餐点，掌握营养摄取及实践健康饮食。
- 设置贩卖机以满足不同工时与生活的餐食需求。
- 提供优于法规与业界标准的全方位健康检查，并将此福利延伸至员工眷属，以优惠方案让亲友享有专业健检。



舒压设施与活力的组织文化

为协助员工舒缓压力并维持体能平衡，持续优化办公环境与升级相关设备。

- 设立健身房及舒压按摩室。
- 2025 年跨厂区运动竞赛吸引 **367** 人次参与，促进健康与互动。
- 投入 **638,644** 元补助社团运作，鼓励成立多元社团。

以人为本，建构 Inventors 的幸福职场

英业达坚信唯有身心健康、充满幸福感的员工，才能成为企业永续发展的核心动力。因此，我们致力于打造安全、友善且充满支持力的工作环境，并以「We Are Inventors. We Make Dreams Happen.」为精神主轴，鼓励员工勇于创新、突破框架，实现自我价值。

- 透过多元软性讲座、主题活动及各类社团经营，促进跨部门交流与身心成长。参与活动可累积「乐活护照」点数，兑换咖啡与超商礼券。2025 年共发放 **11,458** 点，将每一次参与转化为实质的回馈。
- 「超越 50 敢梦敢做」运动家庭日更吸引逾万名员工与眷属参与。

好孕幸福企业



营造友善的母性工作者就业环境

各厂设置哺乳室，不定期举办多场亲子及育儿相关讲座，提供实用的知识。

提供主要照顾者带薪育婴假（8 周）、非主要照顾者带薪育婴假（1 周）。

推动「幸福 66」加倍关怀方案，加码生育祝贺金 **60,000** 元，结合职工委员会提供每胎 **6,000** 元的生育礼金。

奖项肯定

国家职业
安全卫生奖

企业标竿奖

SGS ISO
Plus Award

职安卫健康管理典范奖

5.4 社会共融

5.4.1 英业达公益慈善基金会

「爱」是回馈社会需求，善尽企业责任，打造永续共荣的社会！英业达集团于 2010 年 1 月成立「财团法人英业达集团公益慈善基金会」，整合内外部资源，携手员工投入公益行动，在儿童、青少年、妇女、老人及身心障碍等弱势族群之社会福利方面长期推动关怀计画，同时挹注资源于艺文、教育、环境保育等相关公益领域，并积极参与灾害救助与重建计画，将企业力量转化为对社会长远且温暖的支持。

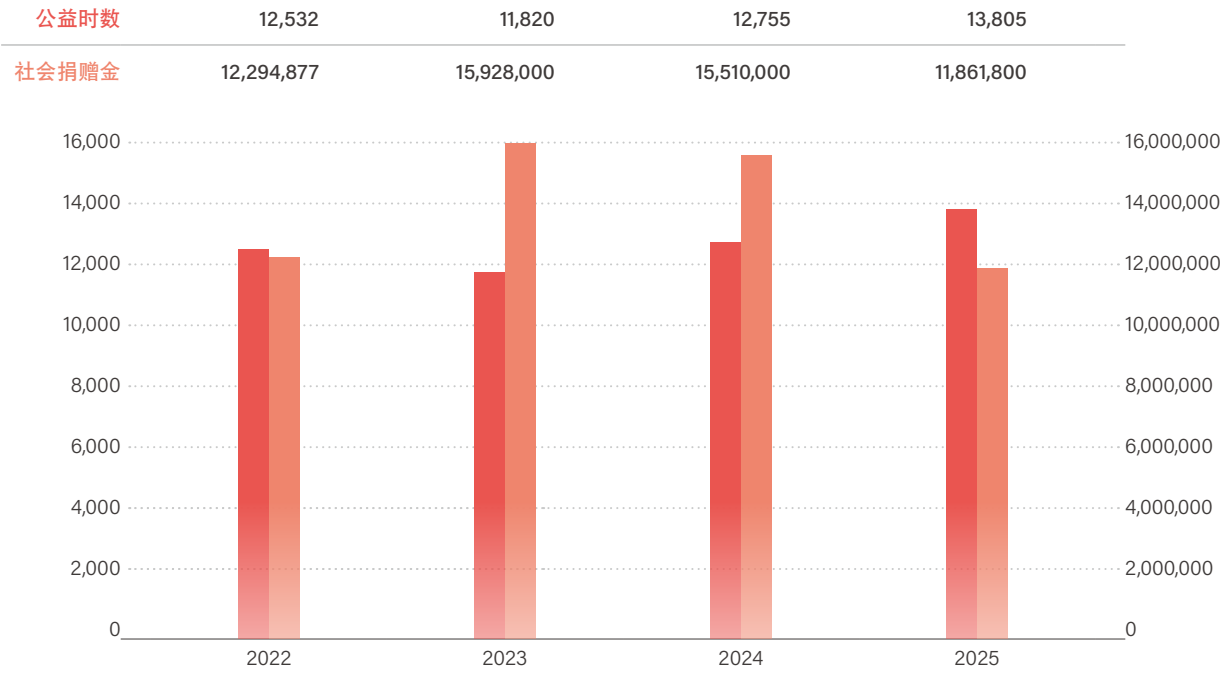
公益参与

英业达集团公益慈善基金会以实际行动回馈社会，致力于推广社会福利与慈善活动，并连结理念相近的公益伙伴，共同扶助弱势族群，使其权益获得保障。

基金会设立宗旨

- 一、儿童与青少年福利、妇女福利、老人福利及身心障碍福利事项。
- 二、急难救助及灾害救济事项。
- 三、医疗公益事项。
- 四、教育文化事项。
- 五、环境保护事项。
- 六、接受主管机关指导办理社会福利或公益事项。
- 七、其他社会福利或公益事项。

历年公益成效统计



长期响应捐血

秉持互助共善精神，每季定期举办捐血活动。



饥饿三十人道救援

2013 年起支持台湾世界展望会举办之「饥饿三十」系列活动，2025 年共同推动「饥饿三十体验行动」，邀请展望会伙伴分享前往海地第一线救援的真实经验，让员工得以更贴近地看见饥饿是真实存在于许多家庭与孩子的日常。

透过学习、交流与省思，我们理解到救援行动背后的艰辛与坚持，也再次看见企业与个人在社会中能够发挥的影响力。秉持 We Are Inventors 的精神，我们相信创新不只存在于科技，更体现在对社会的关怀与行动之中。



响应饥饿三十体验活动

圣诞心愿计画

在充满祝福的季节，以一份小小行动为孩子点亮不一样的圣诞节。员工认购电影票券，由公司统一捐赠给励馨基金会，并由基金会志工转赠予弱势家庭亲子，总计 **145** 位员工认购 **448** 张电影票。

志工服务

英业达积极鼓励员工参加公益活动，以实际行动融入社区生活，长期认养社区公园，聘请专人维护整洁，提供社区居民舒适整洁的公共空间。

交通志工
8,010

公益志工
2,273

2025 年
总公益时数达
13,805 小时

环保志工
3,522

志工日

2025 年 9 月 25 日、12 月 11 日分别举办的「2025 五十有爱 无时不在」、「2025 五十有你 温暖不离」2 场志工日活动，共计 67 位志工参与。

活动内容包括维护英业达集团公益慈善基金会连续认养 14 年的生态池环境，为湿地的健全样貌出一份心力；同时支持新巨轮服务协会的公益餐盒，透过与身障厨师互动及聆听创办人理念分享，体验他们在行动餐车的奋斗人生；亦参与罕见疾病基金会病友家属所担任职人讲师指导之手作精油御守体验，拓展关怀视野。

志工亲手创作 35 个种子相框，赠予参与湿地环境教育课程的偏远地区学童，让他们在领略环境教育的同时，也收到富有生态意涵的环保礼品。志工员工亦获赠以回收纸制成笔杆的 50 周年纪念铅笔，笔端分别有萝卜、山葵、茼蒿种子，象征永续与希望持续萌芽。



志工制作环保种子相框致赠偏乡学童

「2025 五十有爱 无时不在」活动后共 34 位志工填写回馈问卷，活动满意度平均 **9.59** 分（满分 10 分），**100%** 有意愿再参加或推荐给同事参加。

「非常好玩，希望以后可以多办这种活动，有趣能学到东西且助益社会」

「手作部分很有趣，感谢公司的爱心认养关渡自然公园，为生态尽一份心力」

「多办活动，我会疯狂参加的！」

「2025 五十有你 温暖不离」活动后共 17 位志工填写回馈问卷，活动满意度平均 **9.88** 分（满分 10 分），**100%** 有意愿再参加或推荐给同事参加。

「多办一点，增加企业正面形象，也让我们了解到更多需要帮助的声音」

「非常感谢公司安排这么有意义友善的活动，人生都充实了呀！开心」

「想要多点志工活动，助人为快乐之本！」



情暖端午爱满夕阳，端午敬老公益行动

2025 年 5 月 28 日，在粽叶飘香的端午前夕，浦东厂携手浦江镇慈善工作站走进一家人敬老院，开展「情暖端午·爱满夕阳」公益活动，为百余位长辈送来节日祝福。

当天捐赠 420 份糕点及端午香囊，志工们亲手将心意送到长辈手中，将来自社会的关爱化作舌尖上的甜蜜，让长辈们感受到亲人般的温暖。

当天亦安排香囊 DIY 环节，协助老人们用艾草、丁香等中草药填充香囊，穿针引线间，五彩丝线化作护身符。长辈们兴致勃勃地参与制作，在欢声笑语中体验传统节日的魅力，不仅体验了传统手工艺的乐趣，更让敬老院洋溢着温馨与欢笑。

此次活动不仅提供物质关怀，更透过陪伴与互动传递精神支持，彰显尊老敬老的精神。英业达期望透过敬老公益活动，唤起社会各界对老年群体的关注，共同营造温馨与安心的晚年生活。

支持艺文赞助

英业达专注于科技发展的同时，积极进行多元艺文推广，传递深厚的人文关怀，带领员工深入体验。

台北国际合唱音乐节

英业达集团公益慈善基金会赞助「台北国际合唱音乐节」，2025年8月3日于国家音乐厅举办英业达慈善音乐会，由节庆合唱团、台北爱乐合唱团、台北爱乐青年管弦乐团等音乐家共同献艺。以行动支持艺文发展，是英业达与世界对话的一种方式，2025年7月25日捷克 Vokalion 女声合唱团走进士林总部，7月28日美国盐湖城艺术家合唱团来到桃科厂，让歌声成为员工实践梦想的养分。

5.1 人力发展 5.2 人权保障 5.3 职场安全与卫生 5.4 社会共融

5.4.2 永续生态

卷起袖子，为海洋减负！净滩活动成果丰硕

车用电子事业群的员工于2025年11月21日，暂别繁忙工作，进行了一场极具意义的净滩活动，以实际行动展现对环境的责任与团队凝聚力。活动采两人一组形式，在指定海域共同作战，将所有拾获的废弃物集中处理。从塑胶碎片到冷气储存钢瓶、旧轮胎等「奇怪垃圾」，甚至许多废弃物深埋沙中，需要齐心合力清除。

一个上午的挥汗努力，共清出了近**40**包、重达**350**公斤的海洋废弃物，成果令人震撼！大家一起完成了复杂的垃圾分类工作，展现了从头到尾、无缝接轨的合作精神。这次净滩不仅提升环保意识，也再次展现团队高效合作的精神。未来，将持续把这份「净滩精神」延续至日常，继续为环境永续努力。



车用电子事业群的员工参与净滩服务

湿地计画

在生态保育方面，多年来与台北野鸟学会合作推动关渡自然公园生态教育计画，由公司员工担任关渡湿地保育志工等，并赞助关渡湿地埤塘生态保育企划。

为实践人与自然和谐共生理念，自2012年起，英业达集团公益慈善基金会连续**14**年认养「关渡自然公园」。2025年共有**89,444**名民众参访，深入体验湿地之美，持续累积生态保育推动成果。

此外，为推广湿地保护与深化生物多样性环境教育，英业达于2025年资助偏远地区学校举办**5**场湿地环境教育活动，共**182**名师生参与。自2013年至今累计举办**94**场活动，为**2,560**人次提供宝贵的生态体验与环境教育，强化关渡自然公园作为大台北代表性生态教育场域的价值。



附录

ESG 数据	142
组织边界表	153
GRI 索引	154
SASB 索引	158
上市公司编制与申报永续报告书作业办法	160
ISAE3000 确信报告	161

ESG 数据

治理面

对应章节 1.1 关于英业达

资产结构

	2025（千元）
资本总额	35,874,751
资产负债率（%）	76.95%
股东权益比率（%） ^注	23.05%
负债总计（分配前）	225,224,056
股东权益（分配前）	76,448,059

注：计算公式为总股东权益（Total Equity）÷ 总资产（Total Asset）。

净额销售比例

部门别	产品	2025净销售%
核心部门	电脑	96.26%
	智能终端产品	2.98%
其他部门	环保能源与新兴科技	0.76%
总计		100%

经济价值分配

单位：新台币 千元

项目		2022	2023	2024	2025
组织所产生及分配的 直接经济价值	产生的直接经济价值	年总营收（净销售额）	541,750,850	514,746,200	646,261,954
		其他收入 ^{注1}	3,553,275	4,384,343	3,436,116
	分配的经济价值	营运成本	505,504,318	478,536,232	601,308,292
		员工薪资和福利支出	21,525,231	21,911,205	25,572,585
		支付出资人的款项	7,597,123	9,957,691	11,485,130
		社区投资	22,389	147,898	27,655
		支付政府的款项	1,053,028	2,135,677	1,889,502
	分配的经济价值总额		535,702,089	512,688,703	640,283,164
	留存的经济价值		9,602,036	6,441,840	9,414,906

注：其他收入，含利息 / 租金收入 / 股利收入 / 补助款收入 / 处分及报废固定资产利益净额 / 处分投资及金融资产净额 / 债务和解利益。

对应章节 1.4.1 董事会运作

❖ 董事会组成结构及多元化

- 人数：非员工身分董事 4 位 / 具员工身分董事 5 位；执行董事 5 位 / 非执行董事（不含独董）1 位 / 独立董事 3 位
- 董事会男性比率为 100%，年龄 50 岁以上之比例为 100%
- 董事会成员平均任期为 19.56 年

	51-55岁	66-70岁	71-75岁	76-80岁	81-85岁
女性	0	0	0	0	0
男性	1	2	1	4	1
总计	1	2	1	4	1

对应章节 1.5.1 反贪腐与诚信经营

❖ 行为准则违反商业道德与营运规范案件数

行为准则举报/成案件数		2025	
		申诉件数	成案件数
商业道德与营运	贪腐贿赂	0	0
	利益冲突	0	0
	公平竞争	0	0
	内线交易	0	0
	营业秘密	0	0
	隐私 / 个人资料保护	0	0
	其他（政治捐献、慈善捐献与社会参与）	0	0
	商业道德与营运相关案件合计数	0	0
人权保护	歧视	0	0
	职场不法侵害 / 骚扰	7	3
	职业安全卫生	2	2
	人权保护相关案件合计数	9	5
环境保护	环境保护相关案件合计数	0	0
合计		9	5

❖ 2025 在职人员诚信经营培训人数

	行为准则训练	应训人数	完训人数	完成率
类别	直接人员	19,476	17,170	88.2%
	间接人员	15,187	14,521	95.6%
职级	管理职	5,534	5,335	96.4%
	非管理职	29,129	26,356	90.5%

注 1：应训人数为 2025/12/31 在职人数。
2：2025/12 月到职人员应在 2026/Q1 前完成培训。

对应 GRI 2-27 法规遵循

❖ 违反法规案件数

2025 年共 6 件违法事件，裁罚金额共计新台币 895,151 元。其中含 1 件重大违反法规事件^注，为 IACV 产量变更后未即时完成环境许可程序，违反越南环境保护法。后续已取得环境许可证，并检视内部作业流程，确保作业符合相关法规要求。

注：重大违反法规事件之定义系指环境议题单一事件裁罚金额超过美金 10,000 元（相当于新台币 309,500 元），及劳工议题单一事件裁罚金额累计达新台币一百万元以上者。

社会面

定义说明

- 职级定义
 - 高阶主管：协理（含）以上
 - 管理层级：主管职课长（含）以上，经理（含）以下
 - 非管理层级：高阶主管、管理层级以外的职级
- 2025 年员工总数以 2025 年 12 月 31 日在职人数计算

对应章节 5.1.1 人才布局

全球人力分布统计

地区	人数	比例
亚洲	24,930	71.8%
美洲	9,216	26.5%
欧洲	566	1.6%
总计	34,712	100%

聘雇型態统计

劳雇合同		劳雇类型	人数		
			男	女	总计
不定期	正职	全职	14,333	13,065	27,398
	外籍移工	全职	0	932	932
定期	派遣人员 ^注	全职	682	734	1,416
总计			18,851	17,277	36,128

注：派遣人员主要为产线的短暂补充人力。

管理职统计

雇用形式	人数			女性占比	2027年女性占比目标值	女性主管占全体主管比例	2027年女性主管占全体主管比例目标值
	男	女	总计				
高阶主管	263	46	309	14.89%	14%	31.26%	32%
管理层级	2,983	1,430	4,413	32.40%	32%		
非管理层级 / 一般员工 (IDL)	6,288	4,226	10,514	50.24%	-	-	-
非管理层级 / 一般员工 (DL)	8,635	10,841	19,476				
总计	18,169	16,543	34,712	47.66%	47%		

营利部门及 STEM 科技人才统计

分类	雇用形式	人数			女性占比	2027年女性占比目标值
		男	女	合计		
营利部门	高阶主管	72	22	94	47.19%	48%
	管理层级	530	516	1,046		
	非管理层级	5,411	4,948	10,359	47.77%	-
	总计	6,013	5,486	11,499	47.71%	-
STEM ^注	高阶主管	117	11	128	20.61%	-
	管理层级	2,028	546	2,574		
	非管理层级	5,927	3,186	9,113	34.96%	-
	总计	8,072	3,743	11,815	31.68%	31%

注：STEM 为科学（Science）、技术（Technology）、工程（Engineering）及数学（Mathematics）四类学科的科技人才总称。

国籍分布

国籍	员工人数	主管人数 (含高阶主管 + 管理层级)
中华民国	6,300	2,669
中国	12,080	1,756
印尼	427	-
西班牙	1	1
美国	15	9
泰国	2,556	10
马来西亚	171	40
菲律宾	951	7
圣克里斯多福及尼维斯	1	-
蒙古	1	-
澳门	2	-
新加坡	19	1
墨西哥	9,119	44
缅甸	1,540	-
日本	1	-
尼泊尔	2	-
越南	895	108
捷克厂 ^注	566	43
Inventec (USA) Corporation 及 Inventec Distribution (North America) Corp. ^注	65	34
总计	34,712	4,722

注：基于法规不统计国籍。

年龄及性别统计

年龄层	人数			占员工总数 之比例
	男	女	合计	
<30	7,035	6,907	13,942	40.16%
30 (含)~49	9,657	8,866	18,523	53.36%
≥ 50	1,477	770	2,247	6.47%
总计	18,169	16,543	34,712	100.00%

学历统计

学历	人数			占员工总数 之比例
	男	女	合计	
硕士以上	1,672	656	2,328	6.71%
学士	4,894	3,190	8,084	23.29%
其他	11,603	12,697	24,300	70.00%
总计	18,169	16,543	34,712	100.00%

身心障碍统计

年龄层	人数			占员工总数 之比例
	男	女	合计	
<30	42	17	59	0.17%
30 (含)~49	63	39	102	0.29%
≥ 50	27	13	40	0.12%
总计	132	69	201	0.58%

注：台湾地区重度身障者进用 1 人以 2 人计。

管理职在地任用比例

处级以上主管总人数	处级以上主管 为取得当地国籍者	在地任用比例
316	307	97%

新进员工人数统计

2025 年新进员工总数为 22,222 人

分类		人数	占总人数比例 ^{注1}	新进率 ^{注2}
性别	男	11,907	53.58%	34.30%
	女	10,315	46.42%	29.72%
年龄	<30 岁	14,347	64.56%	41.33%
	30 (含)~49 岁	7,540	33.93%	21.72%
	≥ 50 岁	335	1.51%	0.97%
职级	高阶主管	12	0.05%	0.03%
	管理层级	349	1.57%	1.01%
	非管理层级	21,861	98.38%	62.98%
国籍	中华民国	1,137	5.12%	3.28%
	中国	6,998	31.49%	20.16%
	印尼	1	0.00%	0.00%
	菲律宾	278	1.25%	0.80%
	马来西亚	46	0.21%	0.13%
	新加坡	18	0.08%	0.05%
	墨西哥	6,091	27.41%	17.55%
	泰国	5,396	24.28%	15.55%
	缅甸	1,600	7.20%	4.61%
	越南	546	2.46%	1.57%
	美国	1	0.00%	0.00%
	捷克厂 ^{注3}	92	0.41%	0.27%
	Inventec (USA) Corporation 及 Inventec Distribution (North America) Corp. ^{注3}	18	0.08%	0.05%

注 1：该分类新进人数 / 新进总人数。
2：该分类新进人数 / 全球 2025.12.31 在职人数。
3：基于法规不统计国籍。

内部职缺递补率

A. 自身员工填补的空缺职位总数 (内部转调人数)	B. 公司的空缺职位总数 (当年度新招募员工总数)	C. 内部员工递补比率 C=A/B
888	22,222	4.00%

平均聘雇成本

A. 年度聘雇新员工之总聘雇成本 (新台币元)	B. 公司的空缺职位总数 (当年度新招募员工总数)	C. 平均聘雇成本 C=A/B (新台币元)
76,747,123	22,222	3,454

年度离职统计

2025 年离职员工总数为 15,996 人

分类		人数	占总人数比例 ^{注1}	离职率 ^{注2}
性别	男	8,680	54.26%	25.01%
	女	7,316	45.74%	21.08%
年龄	<30 岁	9,406	58.80%	27.10%
	30 (含) ~49 岁	6,168	38.56%	17.77%
	≥ 50 岁	422	2.64%	1.22%
职级	高阶主管	37	0.23%	0.11%
	管理层级	623	3.89%	1.79%
	非管理层级	15,336	95.87%	44.18%
国籍	中华民国	922	5.76%	2.66%
	菲律宾	270	1.69%	0.78%
	巴西	1	0.01%	0.00%
	香港	1	0.01%	0.00%
	中国	6,623	41.40%	19.08%
	马来西亚	126	0.79%	0.36%
	墨西哥	3,676	22.98%	10.59%
	阿根廷	1	0.01%	0.00%
	泰国	3,572	22.33%	10.29%
	缅甸	114	0.71%	0.33%
	美国	3	0.02%	0.01%
	印度	1	0.01%	0.00%
	印尼	163	1.02%	0.47%
	越南	434	2.71%	1.25%
	捷克 ^{注3}	80	0.50%	0.23%
	Inventec (USA) Corporation 及 Inventec Distribution (North America) Corp. ^{注3}	9	0.06%	0.03%

注 1：该分类离职人数 / 离职总人数。
2：该分类离职人数 / 全球 2025.12.31 在职人数。
3：基于法规不统计国籍。

自愿离职率

分类		自愿离职人数	自愿离职率 ^{注1}
性别	男	6,521	18.79%
	女	5,555	16.00%
年龄	<30 岁	7,437	21.42%
	30 (含) ~49 岁	4,335	12.49%
	≥ 50 岁	304	0.88%
职级	高阶主管	32	0.09%
	管理层级	367	1.06%
	非管理层级	11,677	33.64%
国籍	中华民国	864	2.49%
	菲律宾	113	0.33%
	巴西	1	0.00%
	香港	1	0.00%
	中国	5,328	15.35%
	马来西亚	4	0.01%
	墨西哥	3,358	9.67%
	泰国	1,848	5.32%
	缅甸	57	0.16%
	美国	3	0.01%
	印度	1	0.00%
	越南	434	1.25%
	阿根廷	1	0.00%
	捷克 ^{注2}	54	0.16%
	Inventec (USA) Corporation 及 Inventec Distribution (North America) Corp. ^{注2}	9	0.03%

注 1：该分类自愿离职人数 / 全球 2025.12.31 在职人数。
2：基于法规不统计国籍。

育婴留职停薪

依性别分类

项目	男	女	总计
(1) 报告年度符合育婴留停资格的人数（不含离职人员）	222	189	411
(2) 报告年度实际申请育婴留停的人数（含离职人员）	121	175	296
(3) 报告年度预定复职的人数（含离职人员）	121	144	265
(4) 报告年度实际复职的人数（含离职人员）	113	114	227
(5) 于报告年度前一年实际复职的人数（含离职人员）	94	88	182
(6) 于统计年度前一年复职，且复职后 12 个月仍在职的人数（含离职人员）	53	52	105
复职率：(4) / (3)	93.39%	79.17%	85.66%
留任率：(6) / (5)	56.38%	59.09%	57.69%

依厂区及性别分类

项目	厂区								
	台湾			欧洲			美洲		
	男	女	总计	男	女	总计	男	女	总计
(1) 报告年度符合育婴留停资格的人数（不含离职人员）	146	106	252	0	21	21	76	62	138
(2) 报告年度实际申请育婴留停的人数（含离职人员）	10	60	70	0	22	22	111	93	204
(3) 报告年度预定复职的人数（含离职人员）	10	49	59	0	2	2	111	93	204
(4) 报告年度实际复职的人数（含离职人员）	9	43	52	0	2	2	104	69	173
(5) 于报告年度前一年实际复职的人数（含离职人员）	3	36	39	0	2	2	91	50	141
(6) 于统计年度前一年复职，且复职后 12 个月仍在职的人数（含离职人员）	2	26	28	0	2	2	51	24	75
复职率：(4) / (3)	90.00%	87.76%	88.14%	-	100%	100%	93.69%	74.19%	84.80%
留任率：(6) / (5)	66.67%	72.22%	71.79%	-	100%	100%	56.04%	48.00%	53.19%

对应章节 5.1.2 人才培育

全球学习发展时 及金额统计

总时数	3,376,668.93
平均时数	97.28
总金额（新台币元）	34,373,875
平均金额（新台币元）	990

注：不排除离职人员。

训练时

依技术职与生产职统计

	技术职（IDL）	生产职（DL）
A. 总训练时数	973,478.48	1,422,655.64
B. 12/31 总人数	14,921	19,791
C. 平均训练时数 C=A/B	65.24	71.88

注：排除离职人员。

依管理职与非管理职统计

	高阶主管	管理层级	非管理层级
A. 总训练时数	6,194.35	132,223.48	2,257,729.11
B. 12/31 总人数	309	4,413	29,990
C. 平均训练时数 C=A/B	20.05	29.96	75.28

注：排除离职人员。

依性别统计

	男性	女性
A. 总训练时数	1,051,101.50	1,345,032.45
B. 12/31 总人数	18,169	16,543
C. 平均训练时数 C=A/B	57.85	81.31

注：排除离职人员。

依年龄统计

	<30岁	30 (含) ~49岁	≥ 50岁
A. 总训练时数	1,102,429.70	1,179,947.12	113,757.11
B. 12/31 总人数	13,952	18,513	2,247
C. 平均训练时数 C=A/B	79.02	63.74	50.63

注：排除离职人员。

依地区统计

	亚洲	美洲	欧洲
A. 总训练时数	1,415,791.74	1,934,668.19	26,209.00
B. 12/31 总人数	24,930	9,216	566
C. 平均训练时数 C=A/B	56.79	209.92	46.31

注：排除离职人员。

特定议题教育训练

项目	A. 完训人数	B. 12/31 总人数	C. 完训率 (≤100%) C=A/B	D. 训练总时数
环保	30,970	34,712	89.2%	91,752
DEI	27,698	34,712	79.8%	71,047

注：排除离职人员。

对应章节 5.1.3 人才吸引与留任

相关补助

补助项目	补助人次	补助金额（新台币元）
生育补助	271	828,483
育儿补助	2,630	5,436,768
丧葬慰问	210	877,743
结婚补助	272	524,603
住院慰问	3	10,221
团体保险	14,558	18,931,073
重大疾病	16	480,000
子女教育补助金	79	99,000
五一劳动节	493	394,400
伤病慰问	63	770,500
春节礼券	6,288	48,359,000

补助项目	补助人次	补助金额（新台币元）
端午节礼金	6,756	14,806,800
中秋节礼券（金）	6,788	13,021,864
生日礼金（品）	6,755	6,663,600
残障补助	42	154,000
旅遊代金	6,413	61,035,000

注 1：台湾地区涵盖生育补助、丧葬慰问、结婚补助、急难救助、团体保险等。
2：中国大陆厂区涵盖生育补助、丧葬慰问、结婚补助、急难救助、团体保险（仅针对境外出差员工）。
3：泰国厂区涵盖结婚补助。
4：欧美厂区涵盖生育补助、结婚补助。
5：捷克厂区涵盖养老保险。
6：英华达涵盖生育补助、子女教育补助金、丧葬慰问、结婚补助等。

员工缺勤率统计

2025年缺勤率	2025年、2026年缺勤率目标值	资料涵盖率
1.39%	缺勤率 <2.5%	100% 员工

注 1：缺勤率定义：基于任何原因而缺勤所损失的总天数，不限于工伤或疾病相关，包含因生病（如一般感冒、发烧和流感）所致之病假、以及因私人不公开原因所致之休假天数，但不包含已预先排定或许可的缺勤，例如节日放假、温书假、产假或陪产假等。
2：缺勤率 =（缺勤天数 / 总工作天数）x100。

标准薪资与当地最低薪资比率

与法定最低薪资比	台湾	中国							泰国	越南	马来 西亚	日本	捷克	墨西哥	美国	
		上海	重庆	天津	北京	江西	江苏	陕西							加州	德州
男性基层直接人员标准薪资与法定最低薪资比率	1.16	1.00	1.00	1.69	N/A	1.00	1.00	N/A	1.00	1.31	1.00	2.65	1.23	1.08	1.76	2.43
女性基层直接人员标准薪资与法定最低薪资比率	1.11	1.00	1.00	2.27	N/A	1.00	1.00	N/A	1.00	1.31	1.00	2.21	1.23	1.08	2.22	1.88

注 1：基层人员标准薪资为该地区之直接员工最低核定薪资。
2：当地最低薪资系依 2025 年各地区法令规定。
3：当地无聘雇基层直接人员者标示 "N/A"。

性别基本薪资与薪酬比率

男性对女性 基本薪资比率		台湾	中国 大陆	墨西哥	捷克	北美	其他	全球
高阶主管		114.59	81.99	148.01	0	124.53	0	108.55
管理层级		109.51	116.55	97.96	120.08	103.97	111.51	115.31
非管理 层级	技术职 (IDL)	105.44	116.02	113.32	112.60	142.35	142.22	119.96
	生产职 (DL)	119.09	108.62	110.06	110.96	142.36	106.62	104.14
	技术职 (IDL)+ 生产职 (DL)	131.48	113.75	122.90	119.40	147.34	146.10	129.93

男性对女性 基本薪资加薪酬 比率		台湾	中国 大陆	墨西哥	捷克	北美	其他	全球
高阶主管		112.50	81.37	145.60	0	119.63	0	111.60
管理层级		110.71	122.02	97.73	117.28	102.60	108.14	117.98
非管理 层级	技术职 (IDL)	108.11	121.67	116.84	114.73	144.15	139.11	124.01
	生产职 (DL)	126.93	104.95	111.40	106.91	139.43	105.92	108.23
	技术职 (IDL)+ 生产职 (DL)	131.51	115.62	124.33	115.50	148.74	140.43	131.77

注 1：以女性为基准比，男女性别于各工作属性、领域、年资的占比不同，故薪资比存在微幅差异。
2：0 表示当地无女性员工与主管。
3：此处员工薪酬统计不包含当年任职给薪未满六个月及部分工时之员工。

全球退休制度说明

项目		台湾		中国大陆	捷克	墨西哥	泰国	越南	马来西亚	日本	美国
		旧制：公司 退休金帐户	新制：个人 退休金专户								
退休金提拨 占薪资比例	公司提拨	2%~15%	6%	16%~26.6%	21.5%	2%~3.15%	0% ~5%	17.5%	2%~13%	18.3%	0%~6.2%
	员工自提	0%	0%~6%	8%~10.5%	6.5%	0%~1.13%	0% ~5%	8.0%	2%~11%	18.3%	0%~6.2%

注 1：台湾厂区依「劳动基准法」及「劳工退休金条例」规定办理。
2：海外地区子公司依当地法令规定每月提缴退休金或缴纳养老保险金。

对应章节 5.2 人权保障

❖ 人权相关训练

A. 完训人数	B. 12/31总人数	C. 完训率 (≤100%) C=A/B	D. 训练总时数
31,209	34,712	89.9%	100,330.57

❖ 英华达集团 ESG 数据

对应 GRI 204-1 / GRI 401-1 / GRI 403-9 / GRI 306-4 / GRI 306-5

类别	项目	回应内容		
治理面	当地供应商 采购支出比例 ^{注1}	80%		
社会面	新进员工及 离职员工	2025 年新进人数：679 人 2025 年离职人数：1,988 人		
	职业伤害 ^{注2}	项目	员工	非员工
		可记录之 职业伤害件数 ^{注3}	12	4
		实际工作时数（时）	6,490,320	2,798,653.54
		损失天数	450	5
		FR	1.232604864	0.357314682
		SR	69.33402359	1.786573411
		FSI	0.27	0.05
类别	项目	回应内容		
环境面	废弃物的 直接处置 ^{注4}	种类	一般性（公吨）	有害性（公吨）
		掩埋量	231.3200	0.0000
		焚化量 （含能源回收）	556.8746	13.4268
		焚化量 （不含能源回收）	128.2810	1.1352
		其他处置方法	0.0000	5.5798
		暂存量	0.0000	0.0000
		处置方法不明	9.7307	0.0000
		直接处置小计	926.2063	20.1418
	废弃物的 处置移转 ^{注4}	种类	一般性（公吨）	有害性（公吨）
		再生利用	1,463.9403	84.8479
		再使用准备	52.8180	0.0000
		处置移转小计	1,516.7583	84.8479

注 1：重要营运据点为 2025 年主要生产出货工厂所在地，当地之定义为大中华地区（台、港、澳、中国大陆），计算时排除客户指定供应商 / 料件及 Buy & Sell 模式供应商以及临时购买现货。

2：2025 年无发生死亡案件及严重职业灾害。

3：员工主要伤害类型包括跌倒、卷夹、切割；非员工主要伤害类型包括卷夹、被撞、坠落。

4：所有废弃物皆采离场处置。

组织边界表

No.	公司	简称
1	英业达股份有限公司	士林总部
		桃科厂
		电脑厂
		台北办公室
		台南建物
2	Inventec Japan Corporation	IJC
3	英业达（重庆）有限公司	ICC
4	英业达科技有限公司	IPT
5	上海顺途科技有限公司	SQT
6	Inventec (Czech) S.R.O.	ICZ
7	IEC Technologies, S. de R. L. de C. V.	IMP
		IME
8	英华达股份有限公司	IAC&IATY
9	英华达（上海）科技有限公司	IACP
10	英华达（南京）科技有限公司	IACJ
11	Inventec Appliances (Malaysia) SDN. BHD.	IACM
12	Inventec Appliances (Vietnam) Company Limited	IACV
13	英业达集团（北京）电子技术有限公司	IBC
14	英业达集团（天津）电子技术有限公司	ITC
15	Inventec Manufacturing (North America) Corp.	ISV
		IHS
16	Inventec (USA) Corporation	IHS
17	Inventec Configuration (North America) Corp.	IHS
18	Inventec Distribution (North America) Corp.	IHS
		IEP
19	英华达（上海）电子有限公司	IACS
20	英华达（美国）配售公司	IDC
21	英华达（美国）公司	IACUSA
22	英华达（西安）通信科技有限公司	IACX
23	英华达（南昌）科技有限公司	IANC

No.	公司	简称
24	上海英宪达有限公司	IXC
25	英其达（上海）实业有限公司	IACE
26	英研智能移动股份有限公司	AIM
27	上海英华鼎企业管理咨询有限公司	IASD
28	南昌英华达智能制造有限公司	IANB
29	上海英医达医疗器械用品有限公司	IEDC
30	Inventec Electronics (Thailand) Co.,Ltd.	ITH
		ITE
31	Inventec Technology (Singapore) PTE.LTD.	ITS
32	英业达集团（香港）有限公司	IHK
33	英业达控股（北美）有限公司	IHC
34	英业达（上海）有限公司	ISC
35	英顺达科技有限公司	IPC
36	英顺源（上海）科技有限公司	ISS
37	英源达科技有限公司	IPE
38	英业达（开曼）有限公司	-
39	Inventec Development Japan Corporation	IDJ
40	英源达投资股份有限公司	IIC
41	英顺源（重庆）科技有限公司	ICS
42	英稳达科技股份有限公司	ISEC
43	英华达（开曼）有限公司	IACCAYMAN
44	英华达（南京）电子有限公司	IACN
45	英业达科技（开曼）有限公司	-
46	上海时圣企业管理咨询有限公司	SIC
47	网英科技股份有限公司	IVX
48	Inphicomm Ltd.	Inphicomm
49	Inventec Technology (Vietnam) Company Limited	ITCV
50	英芯科技股份有限公司	AAI

GRI 索引

除 GRI 305-1~305-3 系经过财团法人金属工业研究发展中心查证，以下各项指标已通过 KPMG 安侯建业联合会计师事务所有限确信。

❖ GRI 2：一般披露 2021

编号	披露项目标题	报告内容或说明	页码
组织及报导实务			
2-1	组织详细信息	关于报告书	P.2
		1.1.1 公司简介	P.7
2-2	组织永续报导中包含的实体	关于报告书	P.2
		组织边界表	P.153
2-3	报导期间、频率及联络人	关于报告书	P.2
2-4	信息重编	因应再生能源种类不同，导致能源使用量总量计算定义改变，2022 年能源数据信息重编	
2-5	外部保证 / 确信	关于报告书	P.2
		ISAE3000 确信报告	P.161
活动与工作			
2-6	活动、价值链和其他商业关系	1.1.1 公司简介	P.7
		1.1.2 市场概况	P.9
		2.4.1 发展策略与目标	P.49
2-7	员工	ESG 数据 - 雇佣型态统计	P.144
2-8	非员工的工作者	ESG 数据 - 雇佣型态统计	P.144
治理			
2-9	治理结构及组成	1.4.1 董事会运作	P.14
		1.4.2 功能性委员会	P.16
		ESG 数据 - 董事会组成结构及多元化	P.143

编号	披露项目标题	报告内容或说明	页码
2-10	最高治理单位的提名与遴选	1.4.1 董事会运作	P.14
2-11	最高治理单位的主席	1.4.1 董事会运作	P.14
2-12	最高治理单位于监督冲击管理的角色	1.4.2 功能性委员会	P.16
		2.1.2 永续治理组织	P.36
		2.2.2 重大主题分析	P.40
2-13	冲击管理的负责人	1.4.2 功能性委员会	P.16
		1.6 风险治理	P.20
2-14	最高治理单位于永续报导的角色	2.1.2 永续治理组织	P.36
		关于报告书	P.2
		1.4.2 功能性委员会	P.16
2-15	利益冲突	2.1.2 永续治理组织	P.36
		2.2.2 重大主题分析	P.40
2-16	沟通关键重大事件	1.4.1 董事会运作	P.14
2-17	最高治理单位的群体智识	2.1.2 永续治理组织	P.36
2-18	最高治理单位的绩效评估	1.4.1 董事会运作	P.14
2-19	薪酬政策	1.4.1 董事会运作	P.14
2-20	薪酬决定流程	1.4.1 董事会运作	P.14
2-21	年度总薪酬比率	保密规定限制，涉及企业机密信息，故未披露	
策略、政策与实务			
2-22	永续发展策略的声明	经营者的话	P.5

编号	披露项目标题	报告内容或说明	页码
2-23	政策承诺	1.5.1 反贪腐与诚信经营	P.17
		2.1.1 英业达永续发展愿景与策略	P.35
		2.4 永续供应链管理	P.49
		5.2 人权保障	P.125
2-24	纳入政策承诺	2.1.1 英业达永续发展愿景与策略	P.35
		2.4 永续供应链管理	P.49
		5.2 人权保障	P.125
2-25	补救负面冲击的程序	1.5.1 反贪腐与诚信经营	P.17
		1.6.1 风险管理	P.20
		2.3 客户服务	P.45
		2.4 永续供应链管理	P.49
		5.1.3 人才吸引与留任	P.121
2-26	寻求建议和提出疑虑的机制	1.5.1 反贪腐与诚信经营	P.17
2-27	法规遵循	3.3.3 化学品管理	P.83
		ESG 数据 - 违反法规案件数	P.143
2-28	公协会的会员资格	1.1.3 公协会参与与倡议	P.11
利害关系人议会			
2-29	利害关系人议会方针	2.2.1 利害关系人沟通成果	P.38
		2.3 客户服务	P.45
2-30	团体协约	5.1.3 人才吸引与留任	P.121

❖ GRI 3：重大主题 2021

编号	披露项目标题	报告内容或说明	页码
3-1	决定重大主题的流程	2.2.2 重大主题分析	P.40
3-2	重大主题列表	2.2.2 重大主题分析	P.40
3-3	重大主题管理	2.2.2 重大主题分析	P.40

❖ 主题准则

编号	披露项目标题	报告内容或说明	页码
101-4	生物多样性冲击之鉴别	3.4 生物多样性	P.86

编号	披露项目标题	报告内容或说明	页码
201-1	组织所产生及分配的直接经济价值	1.2 经营绩效	P.12
		ESG 数据 - 资产结构	P.142
		ESG 数据 - 经济价值分配	P.142
201-2	气候变迁所产生的财务影响及其他风险与机会	3.1.1 气候变迁管理	P.61
201-3	确定给付制义务与其他退休计画	5.1.3 人才吸引与留任	P.121
		ESG 数据 - 全球退休制度说明	P.151
201-4	取自政府之财务补助	1.2 经营绩效	P.12
202-1	不同性别的基层人员标准薪资与当地最低薪资的比率	ESG 数据 - 标准薪资与当地最低薪资比率	P.150
202-2	雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	ESG 数据 - 管理职在地任用比例	P.145
203-1	基础设施的投资与支援服务的发展及冲击	5.4.1 英业达公益慈善基金会	P.137
203-2	显着的间接经济冲击	1.6.1 风险管理	P.20
		5.4 社会共融	P.137

编号	披露项目标题	报告内容或说明	页码
204-1	来自当地供应商的采购支出比例	2.4.1 发展策略与目标	P.49
205-1	已进行贪腐风险评估的营运据点	1.5.1 反贪腐与诚信经营	P.17
205-2	有关反贪腐政策和程序的沟通及训练	1.4.1 董事会运作	P.14
		1.5.1 反贪腐与诚信经营	P.17
		2.4.1 发展策略与目标	P.49
		ESG 数据 - 2025 在职人员诚信经营培训人数	P.143
205-3	已确认的贪腐事件及采取的行动	1.5.1 反贪腐与诚信经营	P.17
206-1	反竞争行为、反托拉斯和垄断行为的法律行动	1.5.2 反竞争、反托拉斯与垄断行为	P.19
207-1	税务方针	1.3 税务政策	P.13
207-2	税务治理、管控与风险管理	1.3 税务政策	P.13
207-3	税务相关议题之利害关系人议合与管理	1.3 税务政策	P.13
207-4	国别报告	本公司依申报国别报告之规定，每年提交国别报告	
302-1	组织内部的能源消耗量	3.1.3 能源管理	P.70
302-2	组织外部的能源消耗量	信息尚未完整取得，故未于本报告中披露	
302-3	能源密集度	3.1.3 能源管理	P.70
302-4	减少能源消耗	3.1.3 能源管理	P.70
302-5	降低产品和服务的能源需求	3.1.3 能源管理	P.70
303-1	共享水资源之相互影响	3.2.2 水资源管理	P.76
303-2	与排水相关冲击的管理	3.2.2 水资源管理	P.76
303-3	取水量	3.2.2 水资源管理	P.76

编号	披露项目标题	报告内容或说明	页码
303-4	排水量	3.2.2 水资源管理	P.76
303-5	耗水量	3.2.2 水资源管理	P.76
305-1	直接（范畴一）温室气体排放	3.1.2 气候承诺与行动	P.66
305-2	能源间接（范畴二）温室气体排放	3.1.2 气候承诺与行动	P.66
305-3	其他间接（范畴三）温室气体排放	3.1.2 气候承诺与行动	P.66
305-4	温室气体排放强度	3.1.2 气候承诺与行动	P.66
305-5	温室气体排放减量	3.1.2 气候承诺与行动	P.66
305-6	臭氧层破坏物质（ODS）的排放	3.3.1 空气污染防治	P.79
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它显着的气体排放	3.3.1 空气污染防治	P.79
306-1	废弃物的产生与废弃物相关显着冲击	3.3.2 废弃物管理	P.80
306-2	废弃物相关显着冲击之管理	3.3.2 废弃物管理	P.80
306-3	废弃物的产生	3.3.2 废弃物管理	P.80
306-4	废弃物的处置移转	3.3.2 废弃物管理	P.80
306-5	废弃物的直接处置	3.3.2 废弃物管理	P.80
308-1	使用环境标准筛选新供应商	2.4.1 发展策略与目标	P.49
		2.4.2 供应链风险管理	P.52
308-2	供应链中负面的环境冲击以及所采取的行动	2.4.2 供应链风险管理	P.52
401-1	新进员工和离职员工	ESG 数据 - 新进员工人数统计	P.146
		ESG 数据 - 年度离职统计	P.147

编号	披露项目标题	报告内容或说明	页码
401-2	提供给全职员工（不包含临时或兼职员工）的福利	5.1.3 人才吸引与留任	P:121
		ESG 数据 - 全球退休制度说明	P:151
		ESG 数据 - 相关补助	P:150
401-3	育婴假	ESG 数据 - 育婴留职停薪	P:148
402-1	关于营运变化的最短预告期	若有重大营运变化而严重影响员工权利时，将依各营运据点法令规定提前预告	
403-1	职业安全卫生管理系统	5.3.1 安全健康场域	P:130
403-2	危害辨识、风险评估及事故调查	5.3.1 安全健康场域	P:130
403-3	职业健康服务	5.3.1 安全健康场域	P:130
		5.3.2 健康乐活	P:134
403-4	有关职业安全卫生之工作者参与、谘商与沟通	5.3.1 安全健康场域	P:130
403-5	有关职业安全卫生之工作者训练	5.3.1 安全健康场域	P:130
403-6	工作者健康促进	5.3.2 健康乐活	P:134
403-7	预防和减轻与业务关系直接相关联之职业安全卫生的冲击	2.4.3 永续供应链交流	P:57
		4.2.3 有害物质管理	P:110
		5.3.1 安全健康场域	P:130
403-8	职业安全卫生管理系统所涵盖之工作者	5.3.1 安全健康场域	P:130
403-9	职业伤害	5.3.1 安全健康场域	P:130
403-10	职业病	5.3.2 健康乐活	P:134
404-1	每名员工每年接受训练的平均时数	ESG 数据 - 训练时数	P:149
404-2	提升员工职能及过渡协助方案	5.1.2 人才培育	P:117

编号	披露项目标题	报告内容或说明	页码
404-3	定期接受绩效及职业发展检核的员工百分比	5.1.3 人才吸引与留任	P:121
405-1	治理单位与员工的多元化	1.4.1 董事会运作	P:14
		5.1.1 人才布局	P:114
		ESG 数据 - 董事会组成结构及多元化	P:143
		ESG 数据 - 年龄及性别统计	P:145
405-2	女性对男性基本薪资与薪酬的比率	ESG 数据 - 性别基本薪资与薪酬比率	P:151
406-1	歧视事件以及组织采取的改善行动	1.5.1 反贪腐与诚信经营	P:17
		5.3.1 安全健康场域	P:130
407-1	可能面临结社自由及团体协商风险的营运据点或供应商	5.2 人权保障	P:125
408-1	营运据点和供应商使用童工之重大风险	5.2 人权保障	P:125
409-1	具强迫与强制劳动事件重大风险的营运据点和供应商	5.1.3 人才吸引与留任	P:121
		5.2 人权保障	P:125
411-1	涉及侵害原住民权利的事件	5.2 人权保障	P:125
414-1	使用社会标准筛选新供应商	2.4.1 发展策略与目标	P:49
		2.4.2 供应链风险管理	P:52
414-2	供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	2.4.2 供应链风险管理	P:52
415-1	政治捐献	1.1.3 公协会参与与倡议	P:11
418-1	经证实侵犯客户隐私或遗失客户资料的投诉	2.3 客户服务	P:45

SASB 索引

以下各项指标已通过 KPMG 安侯建业联合会计师事务所有限确信

❖ SASB 永续披露主题与指标对照表

SASB索引	回应内容			
SASB TC-ES-000.A- 制造场所之数量	16 个厂区，分别为桃科厂（TAO）、电脑厂（TRDC）、浦东厂（IPT & SQT）、重庆厂（ICC）、捷克厂（ICZ）、墨西哥厂（IMP & IME）、泰国厂（ITH & ITE）、英华达五股厂（IACT）、英华达桃科厂（IATY）、英华达浦东厂（IACP）、英华达南京厂（IACJ）、英华达马来西亚厂（IACM）、英华达越南厂（IACV）			
SASB TC-ES-001.B- 制造场所之面积	765,263.753 平方公尺			
SASB TC-ES-000.C- 员工数量	34,712 人			
SASB TC-ES-140a.1-(1) 总取水量，于基线水压力高或极高区域之百分比；(2) 总耗水量，于基线水压力高或极高区域之百分比		2023 ^注	2024	2025
	总取水量（千立方公尺）	974	1,165	1,251
	总耗水量（千立方公尺）	276	358	371
	2023 年高水压力厂区：浦东厂（IPT & SQT） 2024 年高水压力地区：IME、IACS、IASD、IBC、IMP、IPT、SQT、IEP、IACP、ITH、ITE、IXC 2025 年高水压力地区：IME、IACS、IASD、IBC、IMP、IPT、SQT、IEP、IACP、ITH、ITE			
		2023 ^注	2024	2025
	总取水量，于基线水压力高或极高区域之百分比	17%	32%	44%
	总耗水量，于基线水压力高或极高区域之百分比	6%	13%	30%
	注：2023 年统计范围系 IET/TAO/TRDC/IPT/SQT/ICC/ICZ/IME，共 8 个据点。			

SASB索引	回应内容			
SASB TC-ES-150a.1-(1) 制造过程中产生之有害废弃物重量，(2) 再循环百分比	<u>3.3.2 废弃物管理</u>			
SASB TC-ES-310a.1-(1) 停工次数和 (2) 总闲置天数	2025 年停工次数和总闲置天数皆为 0			
SASB TC-ES-320a.1-(a) 直接员工及 (b) 约聘员工之 (1) 总可记录事故比率 (TRIR)，及 (2) 虚惊事故发生频率 (NMFR)		员工	非员工	
	TRIR 职业伤害比率 (可记录之职业伤害数 / 总工作小时) *200,000	0.484	0.257	
	NMFR 虚惊事故发生频率 (虚惊事故数 *200,000) / 总经历工时)	0.047	0.043	
SASB TC-ES-320a.2-(1) 个体之场所及 (2) 一阶供应商场所于责任商业联盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中经查核之百分比，按 (a) 所有场所及 (b) 高风险场所		厂区	2025年RBA VAP稽核率	
	英业达集团	所有厂区，另士林总部 (IET) 因无产线，不纳入稽核范围	37.50%	
		高风险厂区	2025 年无高风险厂区	
	一阶供应商	<u>2.4.2 供应链风险管理</u>		
SASB TC-ES-320a.3-(a) 优先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合责任商业联盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相关改正行动比率，按 (i) 个体之场所及 (ii) 一阶供应商之场所细分		VAP 稽核发现事项类别	不合格比率	CAP 缺失改善率
	英业达集团	优先发现事项	0.17	100%
		其他发现事项	2.83	100%
	一阶供应商	<u>2.4.2 供应链风险管理</u>		
SASB TC-ES-410a.1- 生命终结之产品及电子废弃物回收之重量；再循环之百分比	英业达系 ODM 厂商，最终产品所有权属客户持有，故无统计生命终结之产品及电子废弃物；另因制程产生之电子废弃物主系为废 PCB 边角料及粉屑、废电子零组件及不良品等，其中再生利用之一般性电子废弃物共 757.5592 公吨、有害性电子废弃物共 488.5176 公吨，再循环比例为 0%。			
SASB TC-ES-440a.1- 与关键材料之使用有关之风险管理之描述	<u>2.4.2 供应链风险管理</u> <u>2.4.3 永续供应链交流</u>			

上市公司编制与申报永续报告书作业办法

以下各项指标已通过 KPMG 安侯建业联合会计师事务所有限确信

指标	年度披露情形		回应章节
作业办法 #1- 消耗能源总量、外购电力百分比及再生能源使用率	请见 3.1.3 能源管理		3.1.3 能源管理
作业办法 #2- 总取水量及总耗水量	请见 3.2.2 水资源管理		3.2.2 水资源管理
作业办法 #3- 所产生有害废弃物之重量及回收百分比	请见 3.3.2 废弃物管理		3.3.2 废弃物管理
作业办法 #4- 说明职业灾害类别、人数及比率	2025 年英业达总计发生 34 件失能伤害事件，主要类型包括被撞、跌倒、卷夹伤害；129 件非失能伤害，主要类型为跌倒、坠落、切割伤害等。		5.3.1 安全健康场域
	职业灾害人数	163	
	职业灾害比率 (年度职业灾害人数 / 年底总员工人数) *100	0.470%	
作业办法 #5- 产品生命周期管理之披露：含报废产品及电子废弃物之重量以及再循环之百分比	英业达系 ODM 厂商，最终产品所有权属客户持有，故无统计生命终结之产品及电子废弃物；另因制程产生之电子废弃物主系为废 PCB 边角料及粉屑、废电子零组件及不良品等，其中再生利用之一般性电子废弃物共 757,559.2 公吨、有害性电子废弃物共 488,517.6 公吨，再循环比例为 0%。		-
作业办法 #6- 与使用关键材料相关的风险管理之描述	请见 2.4.2 供应链风险管理、2.4.3 永续供应链交流		2.4.2 供应链风险管理 2.4.3 永续供应链交流
作业办法 #7- 因与反竞争行为条例相关的法律诉讼而造成的金钱损失总额	2025 年无因为反竞争行为条例相关的法律诉讼而造成的金钱损失		1.5.1 反贪腐与诚信经营
作业办法 #8- 依产品类别之主要产品产量	2025 年		NA
	电脑相关产品总产量为 88,159 千台 (数据包含三角贸易产量)		

ISAE 3000 确信报告



安侯建業聯合會計師事務所
KPMG
台北市110815信義路五段7號8樓(台北101大樓)
68F, Taipei 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110815, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel + 886 2 8101 6566
傳真 Fax + 886 2 8101 6567
網址 Web kpmg.com/tw

会计师有限确信报告

英业达股份有限公司 公鉴：

本会计师接受英业达股份有限公司（以下简称「英业达」）之委托，对英业达民国一四年度（2025年度）永续报告书（以下简称「报告书」）中所揭露之特定绩效指标（以下简称「确信目标信息」）执行有限确信程序并出具报告。

确信目标信息与适用范围

英业达依据「上市公司编制与申报永续报告书作业办法」第四条所规定之计算机及外围设备业应加强揭露永续指标、全球永续性标准理事会（Global Sustainability Standards Board, 「GSSB」）发布之全球永续性报告协会准则（Global Reporting Initiative Standards Board, 「GRI Standards」）及永续会计准则理事会（Sustainability Accounting Standards Board, 「SASB」）发布之电子制造服务与原始设计制造永续会计准则所规范之基准编制报告书。

管理层之责任

英业达应设定其永续绩效和报导目标，包括辨识利害关系人及重大性议题，并依前述适用基准编制及允当表达民国一四年度（2025年度）报告书内所涵盖之确信目标信息，且负责建立及维持与报告书编制有关之必要内部控制，以确保报告书所报导之特定绩效指标未存有因于舞弊或错误之重大不实表达。

会计师之责任

本会计师系依据国际审计与确信准则委员会（International Auditing and Assurance Standards Board）所发布之国际确信业务准则第3000号—历史性财务信息之查核或核阅以外之确信业务（International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000: Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information）规划并执行工作，以对第二段所述之确信目标信息是否存在重大不实表达出具有限确信报告。另，本会计师执行有限确信时，对与有限确信相关之内部控制取得必要之了解，以设计当时情况下适当之有限确信程序，惟其目的并非对英业达民国一四年度（2025年度）永续报告书之相关内部控制设计或执行之有效性提供任何确信。

前述报告书中有关温室气体排放（范畴一、范畴二及范畴三）之相关揭露信息，系英业达股份有限公司另行委托其他第三方查核单位执行验证，故本会计师不对该等信息内容之编制与表达是否遵循其相关报导基准提供任何确信。

~1~

KPMG is a Taiwan partnership and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.



独立性暨质量管理规范

本会计师及所属会计师事务所已遵循会计师职业道德规范中有关独立性及其他道德规范之规定，该规范之基本原则为正直、公正客观、专业能力与专业上应有之注意、保密及专业行为。此外，本会计师事务所属会计师事务所遵循质量管理准则，维持完备之质量管理体系，包含与遵循职业道德规范、专业准则及所适用法令相关之书面政策及程序。

所执行程序之汇总说明

本会计师系针对第二段所述之确信目标信息执行有限确信工作，主要执行之确信程序包括：

- 取得英业达民国一四年度（2025 年度）报告书，并阅读其内容；
- 访谈英业达管理阶层及关键员工，以了解用以搜集及产出确信目标信息之相关作业流程与信息系統；
- 基于对上述事项所取得之了解，就报告书揭露之特定信息执行分析性程序，或于必要时检视核对相关文件，以获取足够及適切之有限确信证据。

上述确信程序系基于本会计师之专业判断，包括辨识确信目标信息可能存有重大错误或不实表达之范围并评估其潜在风险，设计足够且適切之确信程序暨评估确信目标信息之表达。本会计师相信此项确信工作可对本确信报告之结论提供合理之依据。惟本会计师对于有限确信案件风险之了解及考虑低于对合理确信案件者，所执行程序之性质及时间与适用于合理确信案件者不同，其范围亦较小，因此有限确信案件中取得之确信程度明显低于合理确信案件中取得者。

先天限制

英业达民国一四年度（2025年度）报告书内容涵盖非财务信息，对于该等信息之揭露内容可能涉及英业达管理阶层之重大判断、假设与解释，故不同利害关系人可能对于该等信息有不同之解读。

强调事项

第二段所述之确信目标信息包含重大主题评估流程，以及报告书内涵盖之经济、环境及社会绩效指标，本会计师未因此而修正确信结论。

结论

依据所执行之程序及所获取之证据，本会计师并未发现第二段所述确信目标信息有未依适用基准编制而须作重大修正之情形。

~2~



其他事项

本确信报告出具后，英业达对任何确信目标信息或适用基准之变更，本会计师将不负就该等信息重新执行确信工作之责任。

本独立确信报告出具会计师为黄郁婷。

KPMG
事务所地址：台北市信义路五段七号六十八楼
2026 年 7 月 28 日

披露附加

本简体中文版有限确信报告书及所附信息为繁体中文版的译本。
如果简体中文版有限确信报告书与选定信息之间存在冲突或解释上的差异，则以繁体中文版为准。

~3~

161

英 业 达
Inventec

