Inventec



英業達

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄

關於報告書 002
2025 年永續績效 003
榮耀與肯定 004
經營者的話 005

CH1 營運與治理 006

1.1 關於英業達 007
1.2 經營績效 012
1.3 稅務政策 013
1.4 公司治理 014
1.5 商業道德 017
1.6 風險治理 020

CH2 永續經營 034

2.1 永續願景與策略 035
2.2 利害關係人與重大主題 038
2.3 客戶服務 045
2.4 永續供應鏈管理 049

CH3 永續環境 060

3.1 氣候行動 061
3.2 環境責任 074
3.3 降低環境衝擊 079
3.4 生物多樣性 086

CH4 驅動創新 095

4.1 創新研發 096
4.2 永續產品 105
4.3 智慧財產 112

CH5 社會共融 113

5.1 人力發展 114
5.2 人權保障 125
5.3 職場安全與衛生 130
5.4 社會共融 137

附錄 141

ESG 數據 142
組織邊界表 153
GRI 索引 154
SASB 索引 158
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 160
ISAE3000 確信報告 161

關於報告書

編製依據

英業達股份有限公司（以下簡稱「英業達」、「本公司」或「我們」）2025 年永續報告書（以下簡稱「本報告書」）依循永續性報導準則（GRI Standards）、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD）、永續會計準則委員會（SASB）發布之 Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing 產業指引及上市公司編製與申報永續報告書作業辦法等進行編撰，其揭露內容包含永續性主題、管理方針、相關策略、目標、措施與各項績效指標成果等。

發行概況

英業達每年定期發行永續報告書，歷年報告書可於英業達 ESG 永續專網下載。

- 現行發行版本：2026 年 7 月發行。
- 報告期間：2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，報告期間與財務報告相同。
- 上一發行版本：2025 年 7 月。
- 下一發行版本：預計 2027 年 8 月前發行。

報告範疇

本報告書各項資訊及數據揭露範疇為母公司及所有合併報表子公司，共 50 家，詳列如附錄之組織邊界表，若有特殊情形將於章節內容中備註說明。

管理流程

本報告書由隸屬於永續發展委員會之公司治理小組及永續發展辦公室統籌規劃，邀集永續發展委員會轄下各功能小組、相關部門高階主管及專業人員組成「2025 年永續報告書編輯委員會」共同編製，最後經董事會核准後發行。

報告品質

內部控制

1. 每年第二季由公司治理主管向董事會報告所辨識之利害關係人、利害關係人溝通管道及英業達回應內容、風險管理及誠信經營執行狀況。

2. 依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》以及本公司「永續資訊管理作業規範」、「永續報告書編製、查證及申報作業辦法」進行編製、驗證程序及永續報導資訊之管理。本報告書內容均經各編製人員及其主管檢核資訊正確性，並經第三方查證單位確信後呈報至董事會核准發行。

外部確信

本公司委託 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所，針對 GRI 準則、SASB（Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing 行業指標）、臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》之「電腦及週邊設備業」永續揭露指標執行 ISAE 3000 有限確信。有關溫室氣體排放（範疇一、範疇二、範疇三）相關揭露資訊，係由財團法人金屬工業研究發展中心依據 ISO 14064-3 查驗準則進行驗證，並不包括在此確信範圍。ISO 14064-1 查驗聲明書請詳英業達 ESG 永續專網。

其他

本報告書以新台幣為主要揭露幣別。

意見回饋

關於這份報告有任何建議，歡迎與我們聯繫。

- 地址：111059 臺北市士林區後港街 66 號
- 電話：+886-2-2881-0721 分機：28476
- Email：Inventec-esg@inventec.com
- 永續發展辦公室 劉小姐

英業達 ESG 永續專網

英業達 114 年年報

2025 年永續績效

環境面

- 29 大節能方案，節省 7,922.6 千度電
- 減塑及循環再利用
  - 筆電機種 31 項產品包材去塑化 > 70 %
  - 伺服器產品包裝選用之回收瓦楞紙材回收料添加比率達 80 %
  - 累計 5 項穿戴裝置產品包材去塑化 >95 %
  - 廢棄物回收再利用率 80.3 %
  - 電腦廠 (TRDC) 取得 UL2799 鉑金級認證
- 環保支出約 2.12 億元

SDGs



社會面

- 績效考核完成率達 100 %
- 員工參與度調查回收率達 80.9 %
- 全球教育訓練人均時數達 97.28 小時
- E-learning 使用超過 88 萬人次
- 社會參與投入 1,186 萬元
- 總捐血量累計達 6,591,600 毫升
- 癌症篩檢參與人數成長率達 112 %

SDGs



治理面

- 研發支出 143 億元
- RPA 流程自動化導入，累積 18 項自動化應用提案
- 自主研發之 InStella 生成式 AI 平台，使用即時翻譯功能累計 > 353.64 小時
- 全球專利獲證數累計 > 17,500 件
- 女性主管職佔比 31.26 %
- 涉及貪腐、反競爭等訴訟事件 0 件
- 因違反誠信經營行為而受主管機關裁罰之情事 0 件
- 客戶滿意度 90.57 %，涵蓋率 87.26 %
- 侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料投訴 0 件
- 當地供應商採購比例 86.25 %（機構料件或其中之包材 / 標籤）
- 供應商稽核家數共 443 家，結案率 100 %
- 供應商具重大實際或潛在負面影響家數 0 家
- 舉辦永續供應鏈相關交流活動共計 5 場

SDGs



榮耀與肯定

英業達獲得年度諸多獎項及評比殊榮，將於各領域持續努力不懈及自我精進。

- FTSE4Good
  臺灣指數公司
  臺灣永續指數成分股
- CDP 氣候變遷問卷 A 級評等、水安全問卷 B 級評等
- CDP 供應鏈議合評價 Supplier Engagement Assessment（SEA）A 級評等
- 入選標普全球 2026 年永續年鑑會員
- 2025 GCSA
  全球企業永續獎：
  Sustainability Reporting-Bronze Class
- EcoVadis
  永續評比金牌認證
  （浦東廠 IPT/SQT、捷克廠 ICZ）[註]
- 2025 天下永續公民獎
  大型企業製造業
  第 26 名
- 2025 TCSA 臺灣企業永續獎
  - **綜合績效獎：**臺灣百大永續典範企業
  - **永續報告書獎：**電子資訊製造業第一類白金級
  - **單項績效獎：**永續供應鏈領袖獎、創新成長領袖獎、創意溝通領袖獎



註：為 2026 年取得。

經營者的話

2025 年，在全球政經局勢快速變化之際，英業達集團邁入成立 50 周年里程碑，我們運用過去深厚積累的營運經驗，在企業永續發展上致力於產品能耗效率與創新應用之平衡，將科技賦能於永續實踐。面對地緣政治與產業環境的挑戰，我們憑藉著靈活的營運策略，持續穩健推進永續發展進程。此外，隨著國際永續揭露標準逐步整合，且資訊透明度及正確性要求日益提升，我們積極回應利害關係人期待，並持續優化永續資訊揭露流程，建立更具效率與可執行性的管理機制。

在鞏固既有筆電及伺服器核心事業優勢的同時，我們積極深化全球布局，投入車載電子、人工智慧等新興領域以強化競爭力；2025 年營收較前一年成長 6.95%，持續穩步獲利。永續表現方面，連續入選富時永續指數（FTSE4GOOD Index）臺灣永續指數、成功入選道瓊領先指數評比（DJBIC）永續年鑑會員資格外，連續兩年榮獲 EcoVadis 永續評鑑（Sustainability Rating）金牌等佳績。

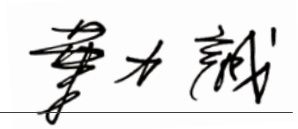
依循集團永續策略主軸「低碳經濟發展、獲利與責任並重、共創永續生態圈」，作為董事會正式功能性委員會的永續發展委員會，其轄下六大功能小組各司其職、分工合作，將集團母公司及合併報表子公司納入永續推展範疇，穩步實踐集團永續發展藍圖。

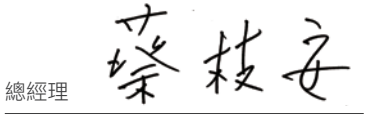
為實踐我們在氣候行動的承諾，公司持續精進溫室氣體管理機制、擴大盤查範圍，將所有範疇三類別納入外，更同步考量集團全球布局需求，深度優化碳管理平台，不僅提升盤查效率與準確度，亦厚植集團碳種子團隊與人才量能。此外，依據各事業群產品特性，逐步建構集團產品碳足跡藍圖及計算系統，作為落實低碳綠色設計的依據；而集團內部碳定價的研擬與評估，亦將成為實現 2050 淨零減碳目標的關鍵決策根基。值得一提的是，我們以「低碳產品與服務」作為核心機會議題，納入 IFRS S2 氣候相關財務揭露項目，不僅完善了氣候風險管理，更協助公司掌握轉型契機，從中轉化為實質的商業機會。

在治理面向，我們重視利害關係人的關切議題，參考歐盟雙重重大性框架鑑別永續重大性主題，並透過永續發展委員會追蹤、檢視短中長期目標及執行方案之管理成效，確保重大主題與永續願景目標一致，並以此作為利害關係人評估集團永續經營成效的關鍵依據。在跨部門合作下，我們制訂集團永續資訊管理作業辦法，確保永續資訊及數據真實且完整揭露。同時，整合多方資源建構 ESG 資訊數位管理平台，透過資料治理強化數據品質，提升資訊準確性與揭露效率。此外，因應全球對 AI 永續風險與機會的高度關注，公司制定「人工智慧政策」，建立 AI 倫理與負責任的管理應用機制，以作為推動數位轉型的核心。同時，AI 技術亦導入於各項內部營運流程，例如內部稽核，有效提升企業數位治理的韌性及經營效率。

英業達堅信人才是企業最寶貴的資產，公司致力於打造友善職場環境，同步推動員工關懷與培育發展計畫，並於 50 周年推出「In-portant Day」專屬假期，讓同仁依需求安排個人及家庭時間。人權方面，我們落實人權盡職調查，除將一二三階供應商納入範圍外，亦針對女性員工、移工進行人權風險調查，確保價值鏈符合國際人權標準。公益方面，我們積極運用資源並攜手同仁參與社會公益活動，關注弱勢族群、支持教育發展，實現企業與社會的雙贏局面。

展望未來，英業達將持續強化技術創新與營運韌性，深化綠色價值鏈合作，並透過人文教育、環境與弱勢關懷等計畫持續回饋社會。站在 50 周年的關鍵新起點，我們將秉持著集團永續願景「永續 x 創新 成就現在，定義未來」核心精神，結合豐富的經營經驗及前瞻多元的策略，攜手價值鏈夥伴迎接下一個世代的挑戰，致力成為兼具成長動能與永續責任的典範企業。

董事長 

總經理 

CH 1

8 合適的工作及經濟成長
12 責任消費及生產
16 和平、正義及健全制度
17 多元夥伴關係

營運與治理

1.1 關於英業達 007
1.2 經營績效 012
1.3 稅務政策 013
1.4 公司治理 014
1.5 商業道德 017
1.6 風險治理 020

1.1 關於英業達

1.1.1 公司簡介

1975 年，英業達自臺灣起步，創辦人葉國一會長以「創新、品質、虛心、力行」為核心理念，帶領團隊投入科技製造的長程賽道。五十年來，英業達不斷隨著產業演進調整步伐，從早期電算機到 1988 年生產首台筆記型電腦，逐步擴展至伺服器、車用電子與智慧裝置等多元領域。除提供可擴展的製造能力，幫助科技品牌與創新者在全球推廣新概念外，我們與科技生態系品牌密切合作，設計和生產尖端解決方案，將創意轉化為全球影響力，透過我們的專業和全球製造據點，幫助客戶抓住市場機會，使任何願景都可永續發展，無論規模大小與願景難易。

產業類別

資訊與通訊科技

(ICT, Information and Communications Technology) 註1

員工人數	全球據點
34,712人 註2	18 個生產基地、營運據點
2025年營收	**研發量能**
新台幣 6,911 億元	超過 6,800 名工程師

註 1：產業類別無變動。

註 2：2025 年集團總人數因應廠區及產能擴增而有所增加。

英業達正在

Inventing Today, Inspiring Tomorrow

我們的願景：我們相信創新與工程的力量，可以打造永續未來。

我們的使命：透過靈活的設計以及與生態系統夥伴的合作，我們提供可規模化的生產模式，將創意轉化為全球影響力。

全球佈局

■ 生產基地 ■ 營運據點



歷史沿革

>1975
公司成立，開始計算機生產代工。

1985 年度
跨足電話機事業。

1988 年度
開啟大量產製筆記型電腦產品業務。

1996 年度
股票正式掛牌上市。

1998 年度
成立桃園廠區，開展伺服器產品業務。

2000 年度
成立英華達股份有限公司，延伸智慧裝置產品業務。

2004 年度
成立浦東廠區，生產筆記型電腦、智慧裝置、伺服器等產品。

2010 年度
成立重慶廠區，生產筆記型電腦。

2016 年度
設立英研智能移動股份有限公司，從事智能移動裝置業務。

2022 年度
成立車用電子事業處及 5G 研發事業部，開始發展車用與 5G 相關業務。

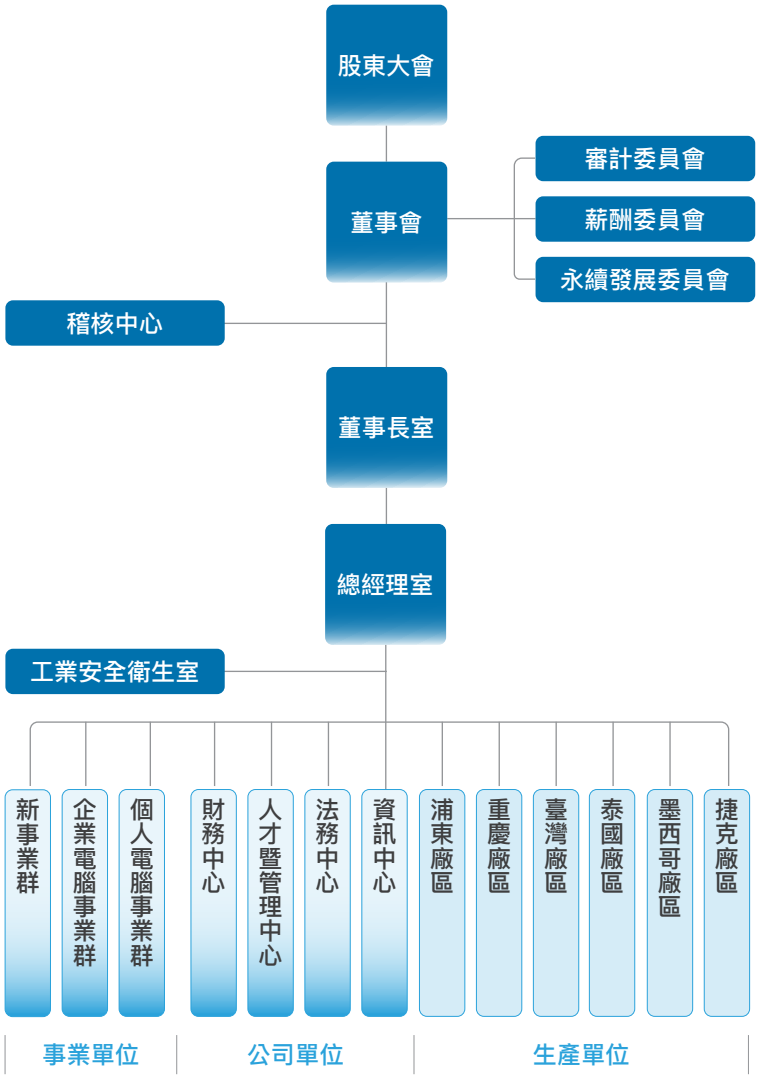
2023 年度
- 成立曼谷生產基地，拓展筆記型電腦、伺服器等產品產製。
- 設立越南公司，從事消費電子產品業務。

2024 年度
設立新加坡子公司，作為區域研發中心。

2025 年度
於美國德州建置生產基地，拓展電腦產品產能。



營運團隊



1.1.2 市場概況

主要產品

英業達主要產品分為四大類，銷售地區包含美洲、歐洲及亞洲。



主要產品發展

(1) 筆記型電腦

電腦製造產業延續 AI PC 熱潮，Copilot 與 PC 結合開啟智慧創新體驗。新一代筆電導入 CPU、GPU 與 NPU 的協同架構設計，兼顧高效能運算能力與 AI 應用需求；電競筆電專注於輕薄化設計、大面板與高效能顯卡的整合，並依客戶需求配置優化的散熱模組，同時能源管理成為設計關鍵。AI 功能成為規格升級主流，Windows 10 終止服務帶動商務換機潮，新款處理器與架構升級推動高效節能新機出貨成長。英業達憑藉研發優勢與全球供應鏈合作，不斷提升產品能效與設計多樣性，強化客製化能力，結合節能技術與責任供應鏈管理，推動永續發展，實現性能、環保與社會責任的平衡。

(2) 伺服器

人工智慧與機器學習的迅速發展推動企業對高效能伺服器的需求。伺服器需要更高的運算力與存儲容量以支援海量資料處理與 AI 模型訓練及推論；雲端技術與 IoT 的普及亦推動高擴充性架構及邊緣運算，以降低延遲並提升效率。隨著環保意識抬頭，能源效率與綠色製造成為資料中心的重要議題，在 5G、AI、IoT、雲端與邊緣技術融合下，高效能運算需求不斷攀升。英業達持續提升伺服器效能與產品多樣性，深化全球合作，並導入液冷散熱、高效率電源管理與節能架構，以降低資料中心能耗；同時推動責任供應鏈與低碳製程，協助客戶提升運算效能的同時兼顧能源效率與環境保護。

(3) 智能終端產品

英業達專注於 IoT 智能終端領域，產品涵蓋智能家居、可穿戴裝置及各類智能終端，並重點推進健康監測、智慧醫療與生活整合應用。隨著感測技術進步，產品功能進一步拓展至健身追蹤、遠距監控與預防保健，智能終端可記錄多元生理與行為數據，並利用 AI 演算法提供更精準、個人化的服務。英業達憑藉卓越的設計能力和海外產能，持續優化產品外觀、功能與續航力，以滿足客戶多元需求並提升使用體驗。同時，我們深化智能終端與智慧醫療的研發，致力於推動包含臨床導入與驗證在內的健康永續解決方案，進一步強化企業社會責任及市場競爭力。

全球布局與產能優化

在生產基地布局方面，因應美國差異化對等關稅政策所帶來的影響，導致全球貿易壁壘升高及地緣政治不確定性加劇，並考量市場與客戶需求變化，相較於2024 年，集團持續推動全球供應鏈分散與產能擴充策略，依實際需求彈性調整北美產能布建，同時優化捷克、泰國、越南及墨西哥等主要生產據點配置，以降低對單一地區之依賴。透過強化區域化生產與交付能力，並提升全球運籌管理效率，集團進一步強化供應鏈韌性，提升整體營運彈性，在兼顧營運效率的同時，強化風險管理能力。

1.1.3 公協會參與及倡議

英業達長期關注科技創新、環境永續、人權與供應鏈管理等公共議題，秉持政治中立原則，積極參與各項產業公協會及商會活動，且於部分重要公協會內擔任職務，攜手推動產業交流與整體發展。此外，英業達制定「參與公共事務準則」，以明確規範公共事務之參與政策與管理機制，善盡企業社會影響力，積極投入並促進社會永續發展。

1. 積極投入各項永續發展相關之議題，包括產業經濟發展、技術創新、氣候變遷、人權及社會參與等，並持續關注最新國際協議或趨勢，確保公共事務參與方向和國際主要立場一致。
2. 秉持政治中立原則，不以任何形式直接或間接參與政黨、組織與個人等之政治活動，亦不進行任何直接遊說活動。
3. 遵從《巴黎協定》，並期望所參與的公協會團體亦能遵從《巴黎協定》，致力於將全球暖化控制在顯著低於 2℃以下，並努力將氣溫升幅限制在 1.5℃之內，共同因應氣候變遷。

2025 年參與資助公協會費用（詳細列表請參閱英業達 ESG 永續專網）

單位：新台幣 / 元



註：參與公共事務之定義，為具對當地政府重大公共事務政策影響力之個人或組織。包含：候選人、政治組織、遊說組織、倡議組織、遊說及倡議導向之社福團體、商會、企業聯盟、貿易協會、產業協會。

1.2 經營績效

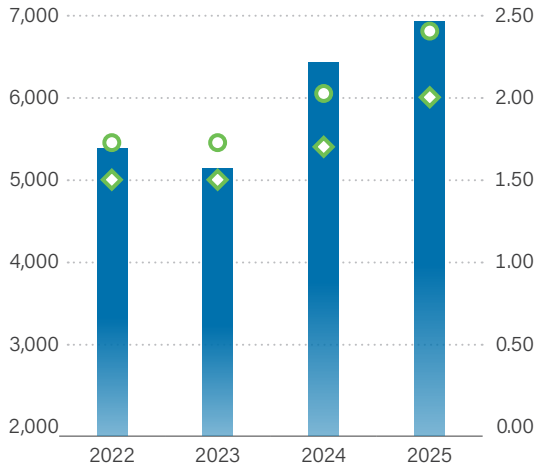
財務績效

英業達秉持永續經營理念，致力於實現財務資訊透明化，並在官網設置專區，每月公布營收數據，每季舉辦或受邀參加法人說明會以及每年一次的股東會。2025 年集團合併營收達新台幣 6,911 億元，相較 2024 年增長 6.95%。近年我們持續深化全球布局，並強化供應鏈與製造韌性。更多詳細財務資訊，請參見「投資人關係」專區。

歷年財務績效

單位：新台幣億元
單位：新台幣元

	2022	2023	2024	2025
營業額	5,417	5,147	6,462	6,911
每股盈餘	1.71	1.71	2.03	2.42
現金股利	1.50	1.50	1.70	2.00

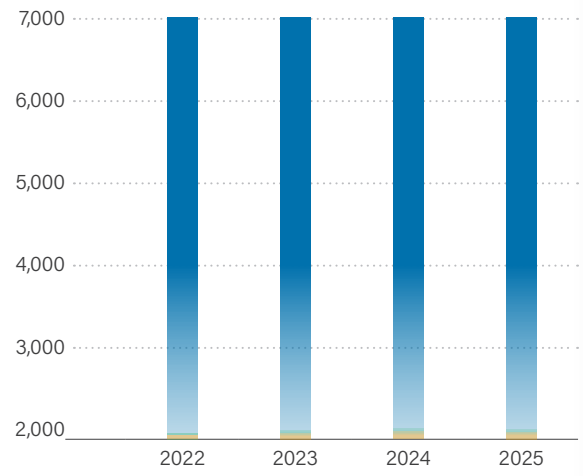


歷年業務經營比重

單位：%

2025 年近 99% 的業務經營比重係以電腦產品為主。

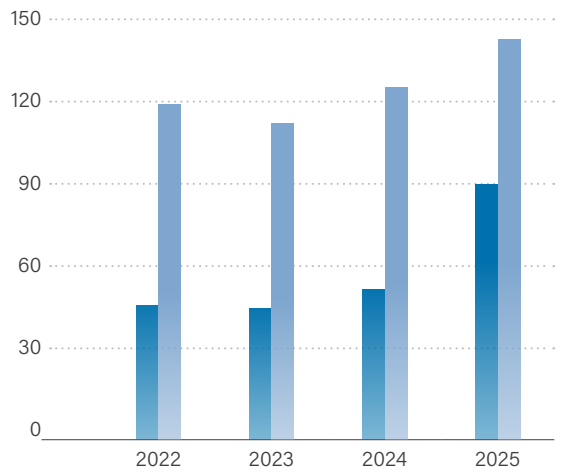
	2022	2023	2024	2025
電腦產品	99.58	99.12	99.04	99.07
勞務收入	0.13	0.22	0.19	0.17
其他	0.29	0.66	0.77	0.76
合計	100	100	100	100



歷年資本及研發支出

單位：新台幣億元

	2022	2023	2024	2025
資本支出[註]	48	47	54	90
研究發展支出	120	113	126	143



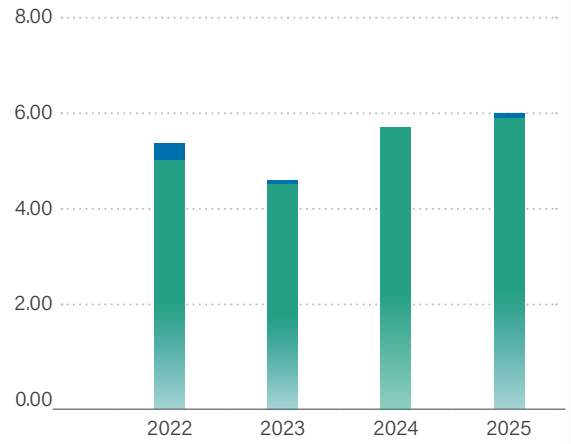
註：以增購廠房及設備為主。

歷年政府補助與持股比例

單位：新台幣億元

英業達 2025 年總計獲得 6.04 億元政府補貼。

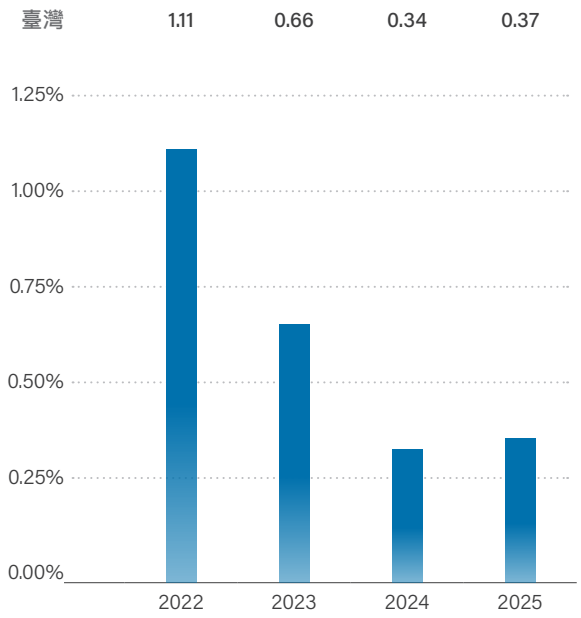
臺灣	0.34	0.09	-	0.10
中國大陸	5.08	4.58	5.76	5.94
捷克	-	0.01	-	-
合計	5.42	4.68	5.76	6.04



註：為提升數據一致性與準確性，針對 2024 年數據進行回溯修正，並以修正後之數據作為比較基礎。

政府歷年持股比例

單位：%



永續金融概況

英業達於 2025 年度未發行或投資永續發展債券，目前與授信銀行設有 ESG 利率調整機制，於借款期間內，依前一年度永續報告書所列永續績效（環境、社會、公司治理）表現調整利率。若達成約定之 ESG 永續連結指標，則適用利率優惠。

英業達於 2025 年完成 6.25 億美元 ESG 永續連結聯合授信案。該案由華南銀行擔任統籌主辦暨額度管理銀行，臺灣銀行擔任文件管理銀行，並邀集多家金融機構共同參與，原規模 5 億美元，最終以超額認貸 1.5 倍順利結案。聯貸資金將用以擴充 AI 伺服器產能及強化海外多元製造布局，提升營運韌性與國際競爭力；同時結合溫室氣體減量、再生能源使用、廢棄物管理及公司治理評鑑等 ESG 績效指標，展現公司將永續理念深度融入財務決策，攜手金融夥伴推動低碳轉型與長期穩健成長。

1.3 稅務政策

英業達董事會為稅務治理最高決策與監督單位，由財務中心主管負責稅務管理，每年定期向董事會報告。為明確規範稅務治理策略，以因應國際稅務趨勢，確保稅務管理機制運作之有效性，「英業達稅務政策及管理辦法」經董事會通過後發布。集團秉持遵循稅務法規、善盡企業責任、審慎評估風險、有效互動溝通以及資訊透明揭露等五大政策，依法令規定如實辦理各項申報作業。公司不定期舉辦稅務教育訓練，以提升財務同仁專業能力並了解稅務法規變化，落實稅務治理與風險控管。2025 年舉辦 Pillar 2 GloBE 資訊申報表（GIR）說明會議，培訓時數共 2 小時，讓編製同仁遵循申報規定。公司亦透過官網向投資人公開揭露相關稅務資訊，持續強化與利害關係人的溝通。稅務政策詳細內容，請詳英業達 ESG 永續專網。

1.4 公司治理

1.4.1 董事會運作

董事會負責公司策略決策、監督管理階層，有效控管風險，確保股東權益及公司營運合規性，運作上強調獨立性與透明度，所有董事（含獨立董事）均獨立行使職權，其中規定獨立董事不得少於三人，任期三年[註1]。英業達現任董事會由 9 席董事組成，其中 3 席為獨立董事。董事會成員皆為具有專業實務經驗的卓越人士，具備領導決策、經營管理、營運判斷、會計與財務分析、危機處理、產業專業及國際市場視野等多元能力，全面落實多元化政策，強化公司治理效能[註2]。英業達遵循公司法第 277 條規定，公司章程變更須經股東會決議通過，確保股東參與重大決策，並依公司法相關規範，董事責任範圍未設限制。

姓名	基本組成				專業能力					擔任其他公司董事家數[註5]
	職稱	外部獨立性[註3]	兼任本公司員工	年齡（歲）	法律	財會金融	產業行銷	資訊科技	GICS level1產業經驗[註4]	
葉力誠	董事長	執行董事	✓	51-55	-	-	✓	✓	45 資訊科技	-
葉國一	董事	執行董事	✓	81-85	-	✓	✓	-	45 資訊科技	-
温世智	董事	執行董事	✓	66-70	-	-	✓	✓	45 資訊科技	-
李詩欽	董事	執行董事	✓	76-80	-	✓	✓	-	45 資訊科技	-
張景嵩	董事	非執行董事	-	66-70	-	-	✓	✓	45 資訊科技	-
卓桐華	董事	執行董事	✓	71-75	-	-	✓	✓	45 資訊科技	-
張昌邦	獨立董事	獨立董事	-	76-80	✓	✓	-	-	40 金融	3
陳瑞隆	獨立董事	獨立董事	-	76-80	-	✓	-	-	15 原料 45 資訊科技	1
魏啓林	獨立董事	獨立董事	-	76-80	-	✓	-	-	40 金融	3

註 1：董事會獨立性資訊請參閱 114 年年報（貳、公司治理報告二之（一）董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露，P.3-4）。利益迴避請參閱 114 年年報 P.14。

2：董事相關資訊請參閱 114 年年報（貳、公司治理報告二之（一）董事資料，P.1-4）。

3：董事會採單軌制，獨立董事符合外部獨立性評估，係採以下 9 項指標需至少符合 4 項，其中前 3 項需至少符合 2 項。

① 過去 1 年內，董事未任職本公司高階主管

② 本年度董事及其家族成員未接受公司或任一母子公司超逾 60,000 美元的付款，但受美國 SEC 4200 條款允許者得不在此限

③ 本年度董事的家族成員未任職公司或任一母子公司的高階主管

④ 董事非公司或經營團隊的諮詢顧問，且與公司諮詢顧問沒有利害關係

⑤ 董事與公司主要顧客或供應商沒有利害關係

⑥ 董事與公司或經營團隊間沒有服務契約關係

⑦ 董事與主要受公司捐獻之非營利組織沒有利害關係

⑧ 過去 1 年內，董事未任職於公司外部查核機構或擔任合夥人

⑨ 董事與董事會獨立性運作無任何利益衝突

4：GICS 全球行業分類標準（Global Industry Classification Standard）第一層級行業板塊。

5：非執行 / 獨立董事擔任其他公開發行公司之非執行 / 獨立董事家數。

董事會多元化政策

英業達董事會成員之組成著重多元化原則，並考量公司經營方式、產業特性及長期發展需求，制定董事成員多元化方針，包含成員之基本背景（如性別、年齡、國籍、種族或族群與文化）及其專業知識與技能（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技等）。

董事會多元化政策之管理目標與達成情形

管理目標	達成情形
獨立董事席次不少於三分之一	達成
適足多元之專業知識與技能	達成
女性董事席次至少一席	尚未達成[註]

註：將於改選時增加女性董事席次。

董事責任保險

英業達已為董事購買相關責任保險，2025 年 2 千 5 百萬元美金，2026 年增額至 3 千萬元美金，保單至 2027 年 1 月 1 日到期後會進行續約，並已將董事責任保險投保金額、承保範圍及保險費率於 2025 年 12 月提交董事會報告。

董事會進修及接班規劃

英業達每年安排董事進修課程，藉此精進董事在法令遵循、經濟情勢、環境與社會議題及風險管理等面向的專業素養與國際視野，提升董事會整體運作效能。2025 年課程涵蓋 ESG 永續趨勢實務及永續法令新知、重塑國際秩序、從地緣政治與制裁看科技產業未來法遵風險趨勢、勞動爭議風險管理等議題。全年董事訓練時數中，達 6 小時者占 78%，達 7 至 14 小時者占 22%[註]。公司亦安排全體董事與經理人接受防範內線交易、誠信經營等相關法規教育宣導，並定期向董事會報告重要法遵事項，善盡忠實執行業務及良善管理人之義務。此外，集團持續檢視董事人數及資格之適切性，參考董事績效評估結果，規劃董事繼任計畫與合適人選，確保治理架構之健全與永續。

註：全體進修情形請詳見 114 年年報（P. 28-30）。

董事會與功能性委員會績效評估

董事會與功能性委員會績效評估依據董事會績效評估辦法執行，分為內部評估及外部評估。

類別	內部評估			外部評估
執行單位	公司治理主管			外部專業獨立機構或外部專家學者團隊
頻率	每年一次			至少每三年一次
範圍	董事會	功能性委員會	個別董事成員	董事會
項目	▪ 對公司營運參與度 ▪ 董事會決策品質 ▪ 董事會組成結構 ▪ 董事選任及進修 ▪ 內部控制	▪ 對公司營運參與度 ▪ 職責認知 ▪ 功能性委員會決策品質 ▪ 組成及成員選任 ▪ 內部控制	▪ 公司目標與任務掌握 ▪ 職責認知 ▪ 公司營運參與程度 ▪ 內部關係經營與溝通 ▪ 董事專業進修 ▪ 內部控制	▪ 組成與分工 ▪ 指導與監督 ▪ 授權與風險管理 ▪ 溝通與協作 ▪ 自律與精進

2025 年內部評估結果為優等，未有重大缺失需改進。未來，將增設不同性別董事席次，推動性別多元化措施，並以性別比例與獨立性作為改選依據。同時，持續強化風險與機會的監督，結合薪酬與 ESG 指標提升揭露品質，落實永續治理目標。

評估結果呈現於 2026 年 1 月 27 日之董事會報告中，董事會績效評估將作為遴選或提名董事的依據；個別董事績效評估結果則作為訂定董事酬勞分配的參考。

董事會和高階主管薪酬政策

英業達訂有明確之董事薪酬政策，依相關法令及公司章程規定設計與執行，經薪資報酬委員會審議後，提報董事會並送請股東會，以確保薪酬制度之合理性、透明性及與公司長期發展策略之一致性。

董事	▪ 當年度如有獲利，提撥不低於 3% 作為員工酬勞（其中不低於前述獲利百分之一分配予基層員工），並提撥不高於 3% 作為董事酬勞。 ▪ 董事酬金包含報酬、薪資、獎金及退職退休金，另依董事實際出席董事會次數給付車馬費。 ▪ 董事酬勞分派情形依相關規定提報股東會報告。
	獨立董事採固定月酬支付，並根據實際出席董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等會議次數給付車馬費，且不參與董事酬勞分派。
	公司定期進行董事成員績效評估，衡量項目涵蓋公司目標與任務掌握情形、董事職責認知、公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業能力與持續進修情形，以及內部控制等六大面向；董事出席率不低於 80%。
經理人註	▪ 經理人薪酬包含薪資、獎金及退職退休金，其給付係依個人績效表現及公司整體營運成果綜合評估後核定。 ▪ 員工酬勞分派情形依規定提報股東會報告。
	經理人績效評估採多元指標機制，財務指標占 70%，非財務指標占 30%，以兼顧公司獲利能力與永續發展目標。 （一）公司績效 – 財務指標：包括股東權益報酬率（ROE）。 – 相對財務指標：參考臺灣上市公司電腦週邊設備業之平均股東總報酬率（TSR）。 – 非財務指標：涵蓋溫室氣體減量（40%）、再生能源使用占比（10%）、能源使用效率（10%）、具節能效益之永續產品（20%），以及永續風險與機會之管理（20%）。 （二）單位績效 – 財務指標：包括稅後營利、營收（預算達成情形）、營運現金流量及其他動態財務項目。 – 非財務指標：永續發展相關參與成果，例如用電減量、廢棄物減量及用水密集度等指標。 （三）個人績效 – 依年度個人績效考核結果進行評估。

註：經理人包含總經理（CEO）、群總經理、（資深）副總經理。

1.4.2 功能性委員會

英業達依據營運需求，於董事會轄下設有審計委員會、薪資報酬委員會以及永續發展委員三個功能性委員會，詳細運作請參閱 114 年年報（P.17-21 及 P.33-35）。

功能性委員會	成員	職責	2025年平均出席率
審計委員會	獨立董事張昌邦先生 獨立董事陳瑞隆先生 獨立董事魏啓林先生	協助董事會為履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質誠信度。	80%
薪資報酬委員會	獨立董事張昌邦先生 獨立董事陳瑞隆先生 獨立董事魏啓林先生	定期評估薪資報酬相關之政策、制度、標準、結構與薪資報酬之訂定情形，並向董事會提出建議。	100%
永續發展委員會	董事長葉力誠先生 獨立董事張昌邦先生 獨立董事陳瑞隆先生 獨立董事魏啓林先生 總經理蔡枝安先生	擬定永續發展目標、策略及檢視各項永續發展專案執行成效。	80%

1.5 商業道德

英業達深信誠信經營是企業永續發展的基石。為落實對外的承諾，並在內部深化誠信文化與制度，已制定《誠信經營守則》與《道德行為準則》，並搭配相關程序與作業指引，明確規範所有董事、經理人、受僱人、受任人及具實質控制力者應遵循的誠信理念與行為道德標準。

同時，我們亦建立集團層級的商業道德策略與年度目標，以利利害關係人清楚理解並依循英業達所堅持的高標準，共同形塑透明、公正、誠信的營運環境，持續為企業與社會的永續發展而努力。

公司致力維護所有股東之平等權益，並以完善的治理架構以及定期透明的財報揭露，確保股東能充分了解公司營運，並有效參與重大決策過程。



每年針對全球營運據點皆執行誠信經營相關風險評估，並依據所鑑別出的風險擬定行動計畫，2025 年經評估無重大違反誠信經營或貪腐之風險。同時提供多元的檢舉管道，內部員工或外部關係人均可以據實反映可疑事件，並以嚴謹且透明的調查程序維護組織的誠信文化與營運透明度。

視誠信為企業行為準則的核心，透過全員宣導與教育訓練，使所有董事、經理人與受僱人充分理解並遵循公司的道德標準，在所有商業活動中展現正直、誠實與負責的行為。

1.5.1 反貪腐與誠信經營

誠信政策與規範

為防範各類不誠信及違反商業道德之行為，集團已建置完善且具制度性的誠信經營政策體系，內容涵蓋作業程序、行為指引、違規懲戒原則以及申訴與檢舉機制，確保公司營運奠基於誠信、廉潔與透明的核心價值之上。為使誠信文化得以在組織內外一致落實，相關政策與規範包括：

- 《誠信經營守則》
- 《道德行為準則》
- 《防範內線交易管理作業程序》
- 《誠信經營作業程序及行為指南》
- 《反貪腐與反賄賂政策》
- 《員工申訴暨外部檢舉管理規範》



上述政策與制度相互整合，形成英業達誠信治理之基礎，並依其精神發展出以下核心原則：

反貪腐與反賄賂

全面禁止任何形式的貪污、賄賂、回扣、不當利益收受或輸送，並禁止非法政治獻金與不當慈善捐贈。所有商務往來均須遵循公平、透明及合法原則，並透過《誠信經營守則》《誠信經營作業程序》及《反貪腐與反賄賂政策》進行管理與稽核。

反歧視

要求所有人員平等對待並尊重彼此差異，禁止基於種族、膚色、信仰、性別、年齡、國籍、殘障或其他與職務無關因素所產生的歧視、偏見或騷擾，致力維護安全與尊重的工作環境。

資訊保密與智慧財產保護

明確規範對敏感資訊、個資及營業秘密的保護要求，嚴禁未經授權之存取、外洩、使用或處分。透過《誠信經營守則》《道德行為準則》及相關作業程序，強化資訊保密與智慧財產權管理，確保客戶與公司資訊安全。

內線交易防制

依據《防範內線交易管理作業程序》，公司嚴格禁止利用未公開重大資訊進行交易之行為，並透過定期宣導、內部人認持股資訊管理措施降低違規風險，確保市場秩序與投資人權益不受侵害。

利益衝突迴避

要求全體人員於執行職務時應避免任何可能影響客觀判斷或損及公司利益的利益衝突情形，並透過利益申報、審查及必要之迴避措施，確保所有決策與行為維持公正性、獨立性與誠信原則。

供應商誠信經營管理

英業達制定誠信經營相關規範，以明確揭示對於供應商夥伴之要求，同時定期執行內部稽核及自行評估作業，確實查核公司遵循情形，以防範不誠信行為發生。

2022 年至 2025 年，**0** 件因違反誠信經營行為而受主管機關裁罰之情事。

相關政策及辦法	規範要點
新廠商評鑑管理辦法	要求新廠商須商譽良好且符合英業達之道德需求。
英業達股份有限公司供應商行為準則	涵蓋有關商業道德的標準，要求供應鏈遵守本準則。

防範與檢舉

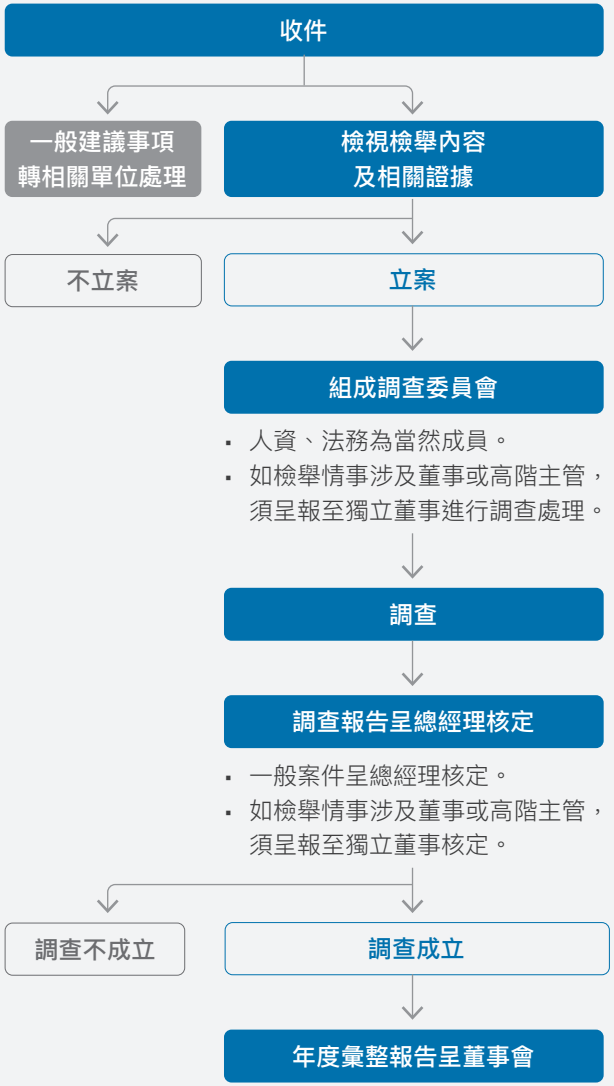
英業達依據《員工申訴暨外部檢舉管理規範》建立完善之防範與檢舉機制，明訂受理檢舉之標準作業程序、保密原則及專責受理人員，以確保申訴流程之公正與透明。同時，公司恪守嚴格之不報復原則，明確禁止對檢舉人施以任何形式之歧視、脅迫、調職或其他不利對待，以保障檢舉人權益並維持制度之公信力。

如接獲申訴或檢舉案件，經初審確認具備事實基礎後，由各廠區專責單位啟動調查程序；如經調查屬實，認定被檢舉人確有違反相關法令或公司規定之情事，將依違規情節之輕重，採取相應之懲處措施。各廠區溝通及申訴管道請詳見 1.6.1 風險管理。

此外，公司定期施行內部稽核，檢視各單位於業務執行、內控制度及誠信規範上的遵循情形，確保整體營運持續符合法令與公司規範。如經查證有違反誠信或不當行為，公司將依相關規定及審理原則進行懲處，以維護公平、透明的組織文化，防止不誠信行為再度發生。

2025 年商業道德與營運相關成案件數 **0** 件。

申訴暨檢舉流程



行為準則違反商業道德與營運規範案件數

2022~2025 年違反「貪腐賄賂或公平競爭」而受主管機關裁罰之情事，集團 0 裁罰。

2025 年全球廠區申訴案件共有 9 件，調查成案共 5 件，其中 3 件為「職場不法侵害 / 騷擾」案件，以及 2 件「職業安全衛生」案件，已透過主動介入措施完成改善。英業達每年安排全體員工及主管線上訓練與宣導，強化全體員工認知以及主管應變處理能力。2025 年行為準則違反商業道德與營運規範案件數表格請參閱附錄 - ESG 數據 。

行為準則訓練

英業達為深植誠信文化，持續透過系統化的教育訓練與宣導機制，使全體同仁充分理解並落實誠信經營相關規範。新進人員報到時，除須簽署《員工行為準則》，亦需完成誠信與商業道德相關之線上課程，以建立正確的倫理觀念與行為標準。2025 年在職人員誠信經營培訓人數表格請參閱附錄 - ESG 數據。

在職同仁則透過定期宣導與再次簽署行為準則，持續強化對誠信規範的認知與承諾，確保全體員工均能在日常工作中自律遵循。2025 年度母公司及歐美廠區在職員工《行為準則》簽署率達 100%，展現英業達對誠信經營的高度重視與全員共同遵循的企業文化。

1.5.2 反競爭、反托拉斯與壟斷行為

依據《誠信經營作業程序及行為指南》，英業達明確規範所有營業活動均須遵循公平競爭原則，並嚴格禁止任何形式的反競爭、反托拉斯或壟斷行為。公司及其人員於從事商務往來時，必須遵守各營運所在地的公平交易與競爭法規，不得從事固定價格、操縱投標、限制產量或配額、分配顧客 / 供應商 / 營運區域、以任何方式分割市場等不當行為。

為落實法規遵循，更透過制度化控管、內部稽核與持續宣導，強化員工對競爭法規之認知與責任。自 2022 年至 2025 年，全球營運據點皆未發生違反競爭法、壟斷或不公平交易相關規範而遭主管機關裁罰之情事，展現公司在公平競爭與市場秩序維護上的自律與承諾。



1.6 風險治理

1.6.1 風險管理

英業達以永續經營為核心理念，參考國際標準及國內相關法規，如：COSO 企業風險管理、ISO 31000、「上市上櫃公司風險管理實務守則」及標竿企業風險管理實務，不斷精進企業風險管理系統（ERM），以提升對潛在風險之管理與監督能力。透過建立並積極推動的風險管理機制，英業達能夠持續掌握內外部產業環境的風險變化，增強因應挑戰的靈活性與效率，全面保障客戶與利害關係人的權益。

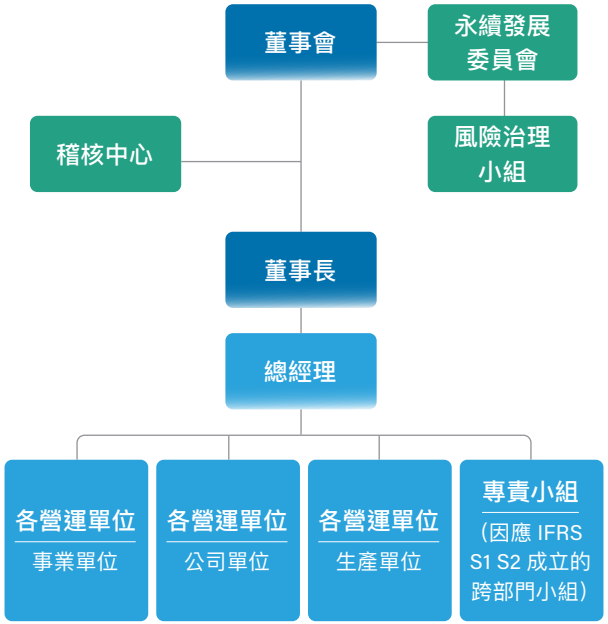
2025 年英業達著重於深化風險治理，並積極推動全面整合，其主要措施包括：

- 採行「三道防線」機制，確保風險管理涵蓋策略、營運、財務、法遵及環境等面向，並考量其永續性（ESG），提升整體防禦與監督效能。
- 優化企業風險管理（ERM）框架，整合 IFRS S1/S2 永續揭露標準，透過年度風險盤點與重大性評估，識別影響財務與營運的永續風險（含機會），確保風險管理與永續策略緊密連結。

風險治理機制與運作

英業達「風險管理政策及程序」係經董事會核定後實施。為強化風險治理與永續發展的緊密結合，公司於 2025 年度將永續風險（含機會）相關項目納入該政策，並經董事會決議通過後完成修訂，確保風險治理機制有效支持永續發展目標實現。詳細的政策內容，請參閱英業達 ESG 永續專網**「風險管理政策及程序」**。

風險治理組織架構



為確保企業營運韌性，公司建立由上而下的風險與機會管理網絡，董事會為最高治理單位，負有最終風險管理責任。透過深耕金融、法規、證券、經濟及經營管理、風險管理等領域之三位獨立董事，運用其專業性，積極提供建議並履行監督責任。

永續發展委員會隸屬於董事會，其組成委員共五人，包含董事長、總經理以及三位獨立董事，獨立董事占比超過半數，請參見 **114 年年報**（風險治理組織委員之專業能力及本年度進修內容，P.28-30）。委員會每年定期向董事會匯報相關執行情況，遵循公司「永續發展委員會組織規程」、「永續發展實務守則」及「風險管理政策及程序」，負責追蹤、審查永續發展及風險管理的執行成效。

執行方面，永續發展委員會下設風險治理小組，由財務中心最高主管召集跨部門成員擔任風險治理小組成員，負責推動風險與機會管理相關工作。稽核中心作為隸屬於董事會完全獨立的組織，由稽核中心最高主管擔任負責人，專責檢視公司營運流程的風險及監控機制，並定期向董事會及審計委員會匯報相關情形。

英業達內部風險管理三道防線



第一道防線

對應單位

各營運單位、專責小組

權責劃分

1. 辨識、評估所屬單位風險與機會，必要時啟動危機管理機制。
2. 定期向風險治理小組提報風險與機會管理資訊。
3. 確保風險與機會管理與控制程序有效執行，並符合公司政策。

第二道防線

對應單位

風險治理小組

權責劃分

1. 制定並更新風險管理政策與標準，明確界定風險與機會來源與容忍度。
2. 監督風險管理執行，促進部門協調，並每年提報董事會。
3. 提供風險管理專業訓練，強化內控與資訊安全。

第三道防線

對應單位

稽核中心

權責劃分

1. 依董事會核定之政策與程序，提供獨立稽核與監督。
2. 就董事會核定之年度稽核計畫，執行與提出獨立且客觀的確認與建議。
3. 定期向董事會報告。

英業達風險治理三道防線模式



除建構完整的風險管理三道防線機制外，英業達每年亦依循國際相關標準，委託具認證資格的第三方機構對管理系統進行全面稽核，並以書面報告列出缺失與改善建議，確保系統有效、合規及持續精進。



除此之外，公司亦接受國際客戶的工廠稽核，並完成特定領域之第三方認證與評鑑，例如：優質企業供應鏈安全認證 AEO，此外，將持續推動符合車用產業 TISAX 資訊安全評鑑等，以強化供應鏈安全與資訊風險控管，支撐穩健營運與客戶信任。

英業達透過取得國際標準認證、接受客戶稽核及特定領域認證，並結合完善的風險管理機制，從產品設計與開發到生產、安裝及服務，全面考量產品生命週期及營運管理期間的風險因素，以預防潛在事件的發生或降低其影響。不僅確保管理系統的有效性與合規性，更強化供應鏈安全與企業永續經營，提升面臨風險韌性與利害關係人的信任度。

年度風險 / 機會鑑別管理流程

於設定各項年度目標與策略規劃時，應檢視其是否能支持企業願景與使命，並透過資訊蒐集、研析評估等方式規劃策略。

已辨識出之風險與機會事件，將依其性質及特徵進行分析，並綜合考量既有管控措施、過往經驗、同業案例及其對財務表現及現金流量之潛在影響等，再由風險評估人員依分析量測標準評估其發生機率與影響程度。

對須回應之風險與機會事件，將依企業策略、利害關係人觀點、風險胃納及資源與成本效益等因素來擇定回應方式，並明訂具體措施、責任單位、資源與時程等，確保相關人員理解與落實，且持續監控執行情形。

目標設定與策略規劃 > **風險 / 機會辨識** > **風險 / 機會分析** > **風險 / 機會評量** > **風險 / 機會因應策略** > **風險 / 機會監督及審查**

依據公司策略目標及風險管理政策與程序，各營運單位就其業務職掌及永續相關議題進行全面性風險與機會辨識，業務職掌包括策略、營運、財務、法遵等相關領域；永續議題含氣候變遷、能源使用、生物多樣性、人權、供應鏈管理及資訊安全等。

根據分析結果排序以決定須優先處理之風險 / 機會事件，並規劃與執行因應方案。

- 經評估列為重點處理之重大風險與機會，由權責部門設置適當監督機制。
- 風險治理小組定期追蹤因應措施與風險趨勢，確保行動按計畫推進，並留存紀錄，經風險治理小組召集人審查後做為後續管理依據。

重大風險項目與管理（含永續風險）

透過完善的風險管理機制，英業達致力降低或規避風險對收入、成本、人員、商譽與環境等負面影響，同時挖掘風險中蘊藏的潛在機會，結合產品與研發優勢，推動新興事業發展，例如電動車領域。公司每年進行至少一次系統性風險盤點，依據營運方向識別可能面臨的風險，並將環境、社會、治理（ESG）及經濟等議題納入評估範圍。

2025 年度重大風險已識別項目

- 持續營運風險
- 產品設計與創新風險
- 永續供應鏈風險

- 人才短缺風險
- 勞資關係風險
- 資訊安全及隱私權保護風險

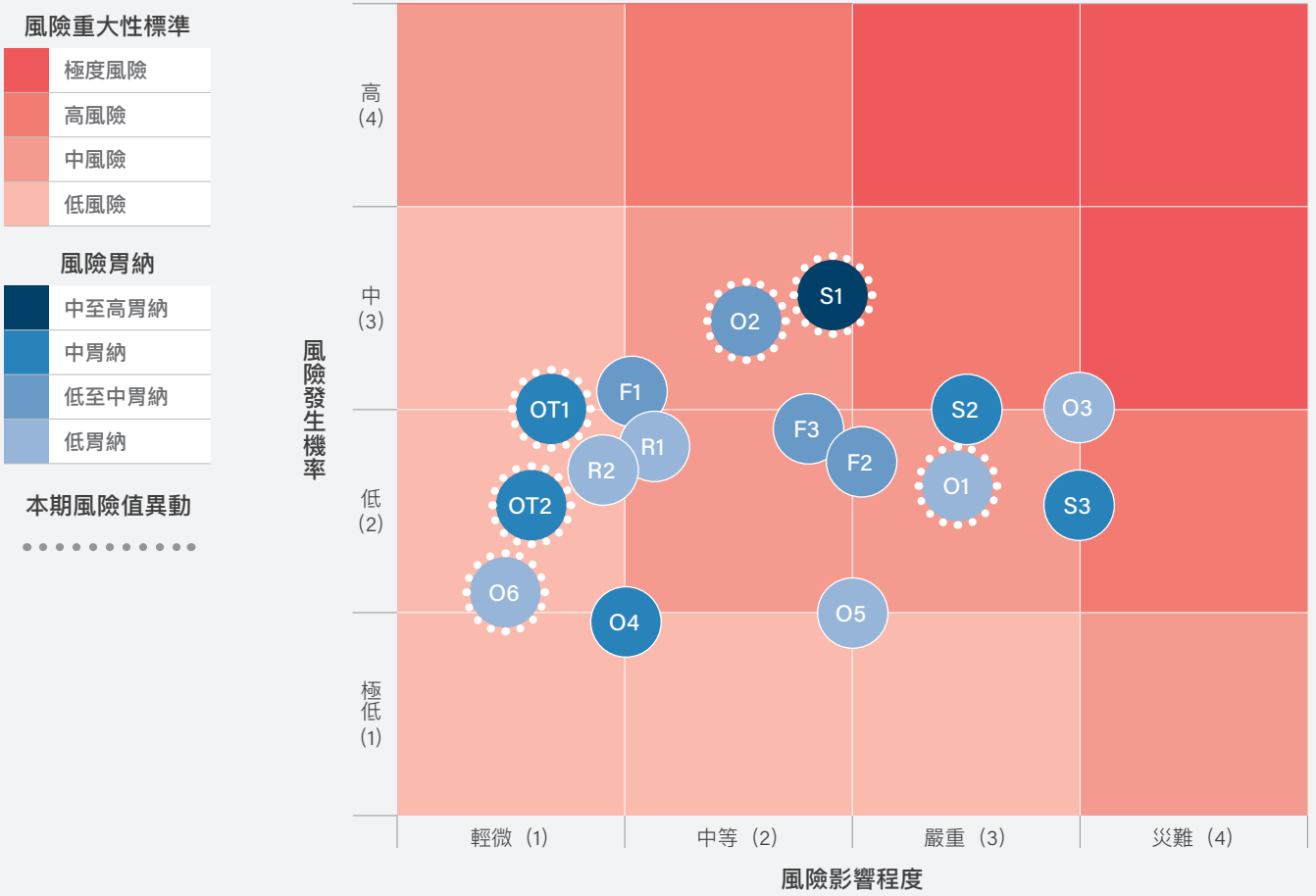


- 氣候變遷與溫室氣體管理之轉型風險
- 能源與資源管理風險

2025 年風險矩陣與風險評估結果

依據風險管理流程，針對營運、策略、財務、法規遵循及環境能源等面向辨識重大風險及機會，辨識過程中，依風險分析流程估計風險值，與各風險項目之風險胃納進行比對，並進行回應。

2025 年度風險圖像



紅字：超出風險胃納的項目；藍字：新增的風險項目

序號	Top 16 Risks
S1	地緣政治及其他外部事件風險
S2	客戶定位與組合風險
S3	產品設計及創新風險
O1	持續營運風險
O2	供應鏈風險
O3	資訊安全及隱私權保護風險
O4	人才風險 - 人才 / 人力短缺
O5	勞動管理風險 - 發生勞資糾紛與員工抗爭
O6	社區衝擊風險
F1	匯率變動風險
F2	利率變動與融資風險
F3	投資決策風險
R1	監管與法遵風險
R2	智慧財產權管理風險
OT1	環境及氣候變遷（含溫室氣體排放管理）風險 - 轉型
OT2	能源與資源管理風險

已識別出超出風險胃納之項目為營運面之「持續營運風險」、「資訊安全及隱私權保護風險」，因應策略與優化行動將持續落實。公司亦定期針對財務面之匯率風險及利率風險進行敏感度分析，並對資訊安全風險進行壓力測試。2025 年敏感度分析詳細可參閱 114 年合併財務報表，資訊安全風險壓力測試可參閱 1.6.3 資訊安全管理。

重大風險項目及敘述	風險胃納	風險評估結果	因應策略	未來優化行動
持續營運風險				
▪ **基礎設施不穩定風險** 若面臨電力或網路供應不足，可能影響生產與營運連續性。	低風險胃納	中風險	▪ **應變計畫與演練機制** 制定緊急應變程序，並定期進行演練，確保在突發事件時能迅速恢復營運。 ▪ **外部支援與溝通管道** 建立主管機關及合作夥伴聯繫資訊，確保必要時能取得即時支援。	▪ **強化持續營運管理** 完善跨廠區間的備援機制，確保營運韌性。 ▪ **提升基礎設施可靠度** 規劃電力與關鍵設備維護與擴充，確保能源供應穩定，降低中斷風險。
▪ **資訊安全與系統中斷風險** 若資安防護漏洞或員工意識不足，可能導致系統中斷與營運受阻。			▪ **企業持續營運管理** 建立持續營運委員會，制定管理手冊與程序文件，並定期檢視風險、更新應變計畫及舉辦演練。 ▪ **資訊安全管理制度** 依循 ISO 27001 框架，運行資訊安全管理系統，並設置專責委員會，確保系統安全與營運穩定。	▪ **強化資訊安全與系統韌性** 按國際標準持續優化，確保穩定安全。
▪ **公共衛生事件風險** 新型傳染病可能影響人員出勤與供應鏈穩定，進而衝擊營運。			▪ **公共衛生應變措施** 制定傳染病防護指引，包含通報程序、分散辦公計畫、防護物資管理及環境衛生維護。	▪ **加強應急準備與防災措施** 制定並更新應急應變程序，涵蓋異常天氣、自然災害及突發事件，提升風險防控能力。

重大風險項目及敘述	風險胃納	風險評估結果	因應策略	未來優化行動
隱私權保護與資訊安全風險	▪ **系統安全風險** 全球營運與數位化普及，若資訊安全控管不足，可能導致系統遭受攻擊或營運中斷。	低風險胃納	中風險	▪ **基礎架構安全** – 依循 ISO 27001 與內控，定期內外部稽核，確保各廠區遵循規範。 – 機房設門禁管制、環境偵測、可用性監控，降低電力、空調、火災等風險。 – 建立 HA 高可用性架構，並定期演練與備份，確保快速還原。	▪ **資訊安全與隱私管理** 跨部門參與隱私權工作小組，檢視隱私權政策與隱私管理規範的適用性，評估相關風險與影響，推展組織隱私保護措施。
	▪ **資料保護風險** 資安意識不足或人為疏失，可能造成機密資料外洩與重要資訊遺失。	低風險胃納	中風險	▪ **裝置安全** – 制定設備入網規範與資安基準，更改預設密碼、安裝防毒與防護軟體，定期更新 Patch 修正系統或提升功能。 – 建立弱點管理程序，定期檢測設備並立即修補漏洞。 – 封鎖 USB 存取，禁止自行安裝軟體，郵件與網路均需驗證過濾。 ▪ **存取控制** – 制定高強度密碼政策，規範長度、複雜度、更新頻率與鎖定時間。 – 系統登入資料存取嚴格權限控管，VPN 與外部郵件必須雙因子驗證。 – 機敏資料加密保護，需連線公司金鑰主機才能讀取，降低外洩風險。	▪ **人員資安意識** 對員工進行資安教育訓練，納入 AI 資安議題，包含實體與網路課程，積極進行 AI 資安公告與宣導，將資安融入企業文化中。
	▪ **信譽與合規風險** 隱私權保護與資訊安全治理影響企業信譽、合規性及營運穩定性。	低風險胃納	中風險	▪ **人員資安意識** – 員工簽署 NDA 與行為準則，明確規範責任與禁止事項。 – 推動資安實體與線上教育訓練，並持續公告與宣導。 – 定期社交工程演練，釣魚郵件測試，未通過者須再訓練考核。	▪ **隱私權風險治理** – 現行政策檢視，確認與 GDPR、ISO 27001 差距。 – 政策優化審理，針對差距修訂並確保合規。 – 透過跨部門合作機制，整合人資、資安、法務資源提升治理效能。 – 風險預防與監控，定期檢視措施，確保個資透明與安全。

2025 年永續機會鑑別結果

風險管理不局限於控制負面影響，同時期望將風險之不確定性轉化為對企業的實質價值。英業達在年度風險 / 機會管理過程中，篩選出「工業 4.0 與智慧製造」及「人工智慧與運算效能提升」為核心發展機會。

機會事件敘述		預期對公司影響	資金配置項目
工業 4.0 與智慧製造	透過優化智慧設備、資料平台與預測系統，達成即時監控和靈活生產，提高生產效率。	▪ 短期：成本增加 ▪ 中期：改善能源效率與碳排放管理 ▪ 長期：創造差異化能力與新商機	▪ 自動化設備與系統 ▪ 平台運轉與維修費用 ▪ 研發支出、人員養成及培育費用、認證燈塔工廠等認證費用
人工智慧與運算效能	提升人工智慧技術與運算效能，尤其在處理大量數據和複雜任務時，包括市場分析、營運效率、成本降低，進一步開啟新商業模式。	▪ 短期：費用增加、改善能源效率與碳排放管理 ▪ 中期：維繫客戶關係或開發新客戶 ▪ 長期：開創新營運模式	▪ 高算力平臺與節能機房 ▪ 雲端資料優化與機器學習模型開發之費用 ▪ 研發專案費用、人員養成及培育費用

新興風險治理

新興風險項目產出係參考外部環境分析資訊，深入了解業界與標竿企業普遍關注的議題，並廣泛收集風險權責主管與人員建議，最後篩選與英業達高度相關新興風險項目，確認並彙整為 2025 年度新興風險事件。

新興風險事件	風險敘述	風險對策/管理措施
關鍵技術、資源與供應鏈武器化	地緣政治與區域衝突導致關鍵技術（如半導體）、關鍵資源（如天然氣、稀土）及供應鏈等成為國家政策下之戰略武器，提高經營複雜度進而衝擊營運成本且可能造成供應鏈中斷。	▪ 全球多角化布局，降低單一國家依賴。 ▪ 強化供應鏈韌性，建立多元供應商與備料策略。 ▪ 建構動態監控與預警機制，並啟動應變計畫。 ▪ 掌握永續趨勢與調整永續策略，並偕同供應鏈夥伴達成目標。
AI 應用偏差	由於數據或設計上的偏差，導致 AI 應用可能造成負面影響，包括 AI 誤差導致歧視或偏見、決策錯誤、決策錯誤引發連鎖效應導致公司營運中斷、違反法規、或遭惡意利用。	▪ 強化資料治理與品質控管，確保訓練資料完整及無偏差。 ▪ 導入 AI 治理框架，確保公平性、透明度與可解釋性。 ▪ 確保隱私與資安防護，採用加密技術並遵循國際法規。 ▪ 建立責任與審核機制，定期檢測偏差並更新模型。
人工智慧及量子科技發展影響網路安全	人工智慧可能被駭客利用並進行自動化攻擊，以深偽技術製造假訊息，提升社交工程攻擊成功率。 量子運算具備強大計算能力，未來可能破解現有加密演算法，導致傳統資安防護失效。隨著新興科技快速發展，讓網路攻擊更加複雜及難以防禦，公司面臨更高資安威脅，需要提前部署新型資安策略。	▪ 學習後量子加密相關知識，盤點量子科技發展對企業所可能造成之威脅。 ▪ 建立人工智慧資安防護，強化安全檢測與異常偵測。 ▪ 推動員工資安教育與演練，建立跨部門應急計畫。 ▪ 依循國際資安標準及框架，並確保管理制度與防護技術即時更新。

企業風險文化形塑

公司將風險管理相關議題納入訓練課程範疇，針對各層級的治理委員、主管、同仁進行相關培訓，推動風險管理理念成為企業文化的一部分，並有效融入日常營運流程。

2025 年進修課程

永續發展委員會、非執行董事

永續發展委員

「ESG 永續趨勢實務及永續法令新知」、「重塑國際秩序」、「從地緣政治與制裁看科技產業未來法遵風險趨勢」、「勞動爭議風險管理」，共 27 小時。

永續發展委員（非執行董事）

「企業永續之風險管理與策略分析」、「114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會」、「誠信經營與董事受任人義務兼論洗錢防制與打擊資恐實務」，共 9 小時。

各營運單位、風險治理小組

舉辦課程「企業風險管理及實務分享」，32 人參加，累計 64 小時。「ERM 專案成果發表 × 風險管理知識實務交流」，51 人參加，累計 51.96 小時。

全體員工

為全面強化全體同仁在風險管理領域的知識與敏感度，推動多元訓練課程，涵蓋資安、地緣政治、法遵、環安、ESG 等面向，旨在將風險管理理念落實至各級主管與同仁，強化組織整體的風險辨識與應變能力。

- 必修課程包含「2025 風險管理通識教育訓練」，人數 4,853 人，時數 889.72 小時；「資安通識教育訓練」，人數 9,173 人，時數 2,839.08 小時；「廢棄物零填埋：從認知到行動」，人數 2,286 人，時數 381 小時；「職場不法侵害宣傳」，人數 5,692 人，時數 1,187.73 小時；「可疑品與人員威脅認知訓練」，人數 4,878 人，時數 689.55 小時。
- 選修課程聚焦國際趨勢與專業合規主題，協助同仁掌握新興挑戰並強化實務應對能力。

全球產業經濟趨勢展望 - 川普關稅戰後將引發下一步貨幣戰	2026 全球產業經濟趨勢展望	AI 於淨零轉型治理之趨勢分析	從美國去風險布局看 ICT 產業因應之道	受控晶片出口管制法規遵循	營業秘密保護全攻略

- 新進同仁培訓著重於公司文化導入、資安基礎與產品專項課程，協助快速融入組織並建立安全與合規意識。

風險標準納入產品與服務設計開發流程

在產品與服務設計開發過程中，公司依客戶需求與專案特性，將風險考量納入產品設計流程，針對重大設計風險於開發初期即進行內部評估與情境模擬，以降低後續設計變更與品質風險。此外，於產品設計階段導入 DFX[註]審查機制，系統性檢視機型於可製造性、品質穩定性及量產可行性等面向之潛在問題，並由設計源頭提出改善，以強化產品品質與生產效率，確保產品設計符合風險管理與營運需求。

註：為 Design for X 的統稱，代表在產品設計階段即考量產品生命週期各個面向的要求。

風險提報機制

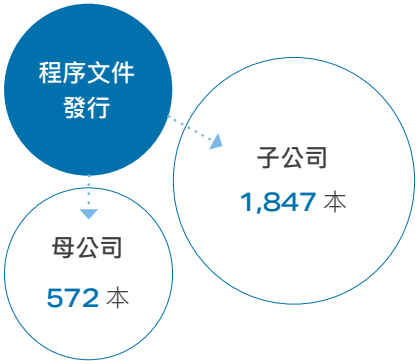
為了及時偵測及有效管理任何企業的潛在風險，公司鼓勵員工針對管理盲點或尚未建立應變機制的潛在重要風險，主動向直屬主管提報，協助降低內外部風險之衝擊程度。同時，設置多元溝通管道，落實全員參與。

溝通及申訴機制適用範圍	溝通及申訴管道
臺灣廠區	專線：+886-2-2881-0721 分機 21999 信箱：21999@inventec.com
上海廠區	專線：+86-021-64298888-68200 信箱：honesty@inventec.com.cn
重慶廠區	專線：+86-023-65398888-1688 信箱：1688@inventec.com
泰國廠區（ITE）	信箱：honesty-ITE@inventec.com
泰國廠區（ITH）	信箱：ITH-information@inventec.com.cn

1.6.2 內部控制

預防（風控）內部控制制度

集團為落實誠信經營，已遵照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」針對母公司及子公司建立有效的 All in One 內部控制制度，此制度係由經理人所設計、審計委員會同意、董事會通過，並由董事會、經理人及全體員工據以執行之，以持續落實公司治理與永續發展。



2025 年新進同仁參加「落實集團預防（風控）內部控制制度」教育訓練課程共 773 人。

預防（風控）內控稽核

集團依據董事會核備之 11 大高風險稽核方針，依內控各循環，規劃 51 項高風險內控稽核要項與 169 項高風險內控稽核指標，擬訂預防（風控）內控稽核計畫，經審計委員會同意、董事會通過，據以執行內控稽核作業，內控稽核區分：

(1) **內控營運稽核：**包含內控財會稽核、內控公司稽核、內控子公司監理、內控專案稽核 / 監理。針對法遵、費用、資產、$ 等高風險指標進行稽核，使主管與同仁對內部控制制度、風險評估管控與內控 SOP 有充份認知與了解，有效落實內控三道防線及合理確保內控三大目標之達成。

(2) **內控 AI 稽核：**針對內控之銷收循環、採付循環（採購）、生產循環，建置『內控 AI 稽核系統』，在關鍵流程節點，導入 AI 技術整合各領域的數位化資訊，運用大數據資料分析，進行自動化週期性偵測及早發現異常，以協助內控 SOP 改善並確保達成內控三大目標。

預防（風控）內部控制制度自行評估

2025 年共舉辦 13 場
「內控自行評估教育訓練」

308 位負責內控自行評估之主管及同仁參加	集團共 1,069 個單位（部門）進行自行評估
共評估 3,680 項職掌	6,732 項目標
8,620 項風險評估	14,233 項風險控制點

2026 年 3 月 10 日董事會決議「民國 114 年英業達股份有限公司內部控制制度聲明書」

9 位董事均同意聲明書內容

1.6.3 資訊安全管理

資訊安全政策

英業達訂立全球一致的資訊安全政策，落實企業對資訊安全維護的責任，以「強化資安意識、恪守資安規定、落實資安管理、確保公司維運」為核心原則，從流程制度、技術強化與人員培訓三大面向全面提升防護能力。每年檢視資訊安全政策與目標的適切性，並舉辦管理審查會議，進行資安議題探討與追蹤改善進度。

為維持整體資訊環境的穩定運作並符合相關法規要求，英業達將資訊安全視為全員共同責任，並將「資訊安全、人人有責」根植為企業文化，將資訊安全規範納入「員工行為準則」，使同仁在日常作業中皆有清楚可遵循的管理原則與行動方針，滿足客戶對英業達的信任與期待。

資訊安全目標

依據 ISO/IEC 27001 國際資安管理標準，建立英業達資訊安全政策，並考量當地法規與業務規範，設定各廠資安目標，再往下展開各單位資安管理作為，確保企業之系統、網路維運的機密性、完整性與可用性，並加強數據的保護措施，防篡改、防破壞、防未授權存取，僅有經授權人員能存取或修改敏感資訊，以避免資料外洩，降低對公司營運的衝擊。

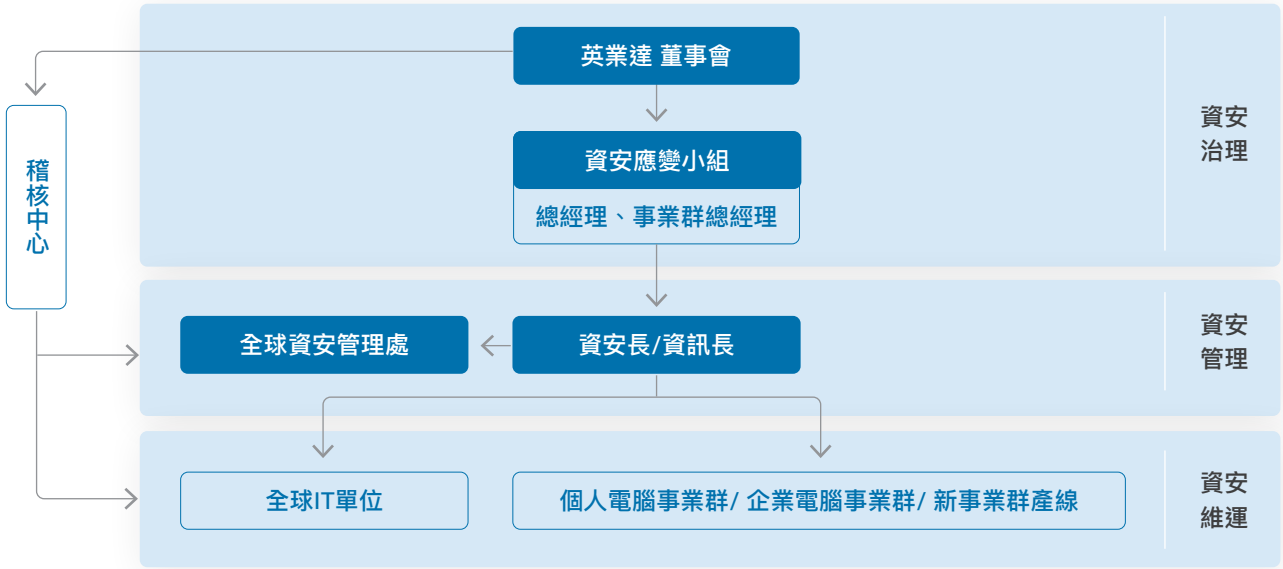
管理架構

英業達資安應變小組由總經理主持並受董事長監管，下轄個人電腦事業群產線資安、企業電腦事業群產線資安、新事業群與 OA 資安應變團隊，定期舉行資安會議提報資安相關議題，以落實與強化資安管理。

資安組織人員職掌

資訊安全長	總部資安部門主管	總部資安部門同仁	各廠區資安主管	各廠區資安部門同仁
負責資安政策推動與資源調度，向總經理報告。	負責集團資訊安全制度之規劃與管理，向資安長報告。	負責集團資訊安全業務之執行、防護及監測。	負責廠區資訊安全制度之規劃與管理，向資安長報告。	負責廠區資訊安全業務之執行、防護及監測。

英業達資訊安全應變小組組織圖



註：範疇未包含 IACM, IACV, IACT, IATY, IACP, IACJ, IACS, IACUSA, IACX, IANC, IANB, IACN, IASD

資安意識培訓與宣導

英業達以「維護資安，人人有責」為核心理念，除透過多元方式推廣，全面提升員工資安意識且每月發布最新資安威脅情資，協助同仁掌握全球趨勢外，亦於廠區重要動線張貼資安宣導短文，並在電視牆播放員工資安守則，使資安融入日常工作場域。

資安教育訓練依員工屬性建置分層化的制度，針對新進人員、一般同仁及專業同仁規劃符合職務需求的課程內容，核心主題涵蓋資訊安全政策、作業規範、風險辨識與事件通報等，全面提升員工資安防護能力。公司亦定期執行社交工程演練，透過模擬真實釣魚郵件情境檢視員工對資安威脅的識別與應對能力，並搭配相關宣導使資安意識能持續深化，並強化組織整體資訊安全韌性。

2025 年度訓練與測試成果統計

新進同仁

計 14,670 人次。

註：範疇包含 IET, TAO, IPT, ICC, ITC, ITH, IACT/IATY, IACM

專業同仁

以專責資安、IT 與開發人員為主，10 場、1,008 小時。

註：範疇包含 IET, TAO

一般同仁

全球資安通識教育訓練，完訓率 99.85%。

註：範疇包含 IET, TAO, IPT, ICC, TRDC, ITC, IME, IMP, IHS, ISV, ICZ, ITH

社交工程演練

29 場，累計寄送 40,168 封信，通過率 96.69%。

註：範疇包含 IET, TAO, IPT, ICC, TRDC, ITC, ICZ, IHS, ISV, IME, IMP, ITH, IACT, IACM, IACV, IACP, IACJ, IANC

一般同仁

專題講座，19 場、6,509 人次。

註：範疇包含 IET, TAO, IPT, ICC, ITH, IACT/IATY, IACV, IACP, IACJ, IANC

供應商

宣達英業達資安政策與資安要求，130 家供應商，共 190 位代表出席參與。

註：範疇包含個人電腦事業群及車用電子事業處供應商大會

資安風險鑑別與減緩措施

英業達定期執行資料備份與還原演練，並模擬各種潛在異常情境，包括：系統錯誤、網路攻擊、病毒感染、機房火災等狀況，確保發生問題時，內部同仁能即時處理與反應，落實營運持續應變計畫。

演練項目	網路服務	環控系統	核心系統	伺服器	服務
回復時間目標（RTO）/ 小時	1	0.05	0.5	0.5	0.5
回復時點目標（RPO）/ 小時	9	2	1	1	1

弱點管理

英業達建立全球資安監控機制，持續監控各廠區的病毒偵測情形並執行必要的防護措施，以確保病毒防範與弱點管理得以有效落實。每月向總經理匯報病毒與資安資訊，如近期外部資安威脅、因應策略與防治相關作法，藉此預防資安事件發生，保障生產連續性並維護公司營運。

同步透過第三方威脅管理系統蒐集外部資安情資，對弱點進行嚴重度分析並即時通知全球廠區進行因應，確保弱點在可控範圍內。公司亦每月檢視系統軟體更新狀況、強化 Patch 管理，並定期執行弱點掃描，檢查主機、系統與服務是否存在漏洞，以提升整體防禦能力。

為驗證資安措施的有效性，亦與外部專業資安團隊合作進行紅隊演練，模擬真實攻擊場景，評估企業在偵測、通報與應變流程上的表現，進一步強化組織資安韌性，確保整體網路與系統安全具備持續防護能力。

資安檢查

外部驗證

2025 年接受 50 場外部客戶、公正第三方驗證機構執行的審核，依據 ISO/IEC 27001 資安架構及控制項進行檢驗，以確認資訊安全管理系統的有效性，同時成功通過政府 AEO 優質企業認證。

透過第三方資安評鑑平台進行企業資安體檢，以維持 A 等級為目標，2025 年依據每月評鑑結果計算年度平均，公司整體安全性平均分數為 93.81 分（A 等級）。藉由第三方獨立評核，英業達得以掌握外部威脅態勢，強化資安策略，持續提升營運韌性並維護利害關係人的信任。

2025 年 1 月至 12 月之資安月報第三方資安評鑑平台分數

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	-
分數	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

資安管理與稽核

稽核中心依董事會核定之「年度內部稽核計畫」每年定期執行資訊安全專案稽核，全面監督資訊安全管理系統（ISMS）之風險評鑑規劃與制度執行情形。2025 年向董事會提報風險管理報告及資訊安全稽核結果，確認整體運作符合公司資安管理要求。2025 年未發生重大資通安全事件，亦無導致營運損失之情。

供應商稽核與成效

供應鏈資安風險管理方面，我們將資訊安全要求納入《供應商行為準則》，並定期進行供應商資安成熟度調查，2025 年問卷回覆率達 87.6%，掌握供應鏈資安現況與風險分布。此外，也提供數位教育平台供供應商學習資安知識，舉辦供應鏈大會宣導，更建立資安事件回報機制，以有效落實資安管理，並積極推廣國際資安認證，確保符合法規要求，藉此強化供應鏈整體防護力，提升供應鏈穩固與安全。

供應商資安調查結果（近 90% 已具備資安措施）

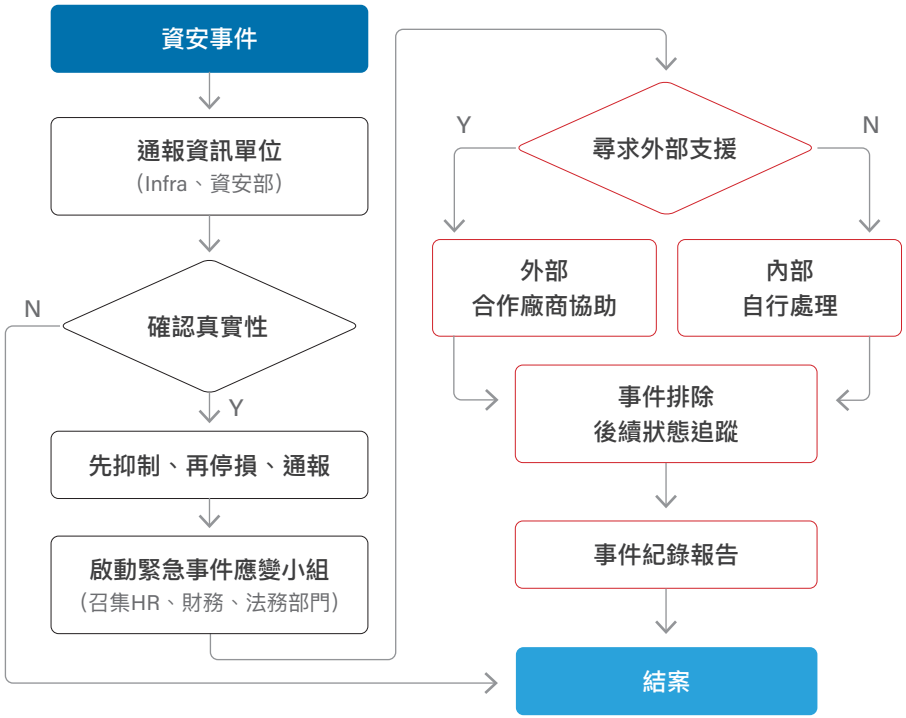




資安事件通報與處理

英業達設立完善的資安事件通報機制，包含設置專責通報專線並於內部入口網站之資訊安全專區清楚揭示 4W1H（Who、Where、When、What、How）通報要點，確保員工在發現異常情況時能快速啟動通報流程。該機制與既有應變程序的銜接，組織得以即時判斷與處置，從而提升資安事件應變效率與整體防護韌性。為提升跨部門協作能力與應變成熟度，2025 年辦理跨部門資安事件桌面演練，透過駭客情境模擬測試通報流程、權責分工及應變決策流程之有效性，故未發生重大資通安全事件也未遭受損失。

英業達資訊安全事件通報流程



強化資安韌性作為

縱深防禦資訊安全防護架構

參考 OWASP CDM 安全矩陣建立資訊安全防護架構，並依據《資訊安全防護管理辦法》推動各項資安管理工作。以 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環為核心，持續優化資訊安全治理體系，確保資安管理具備系統性、持續性及有效性。

資安管理程序，採多層式防護措施，涵蓋身份驗證、網路安全、終端防護、資料保護與威脅偵測等關鍵領域。主要措施包含強密碼政策、2FA 多因素驗證、VPN 安全連線、跳板機連線管理、次世代防火牆、入侵偵測系統、網路准入管理系統、郵件防護、上網行為管控、資料加密保護、USB 裝置控管、電腦安裝權限管理、EDR 端點防護、CNAPP 雲端安全監控、可用性監控及日誌紀錄等。同時，亦定期辦理社交工程演練並與外部資安專業公司合作以強化監測與防禦能力。

英業達資安防護框架

	事前		事中		事後
	識別	保護	偵測	回應	恢復
裝置	裝置管理 (Config/VA)	端點防護 (AV、HIPS)	端點偵測與回應 (EDR)		裝置備援
應用程式	AP盤點 (SAST/DAST)	AP防護 (WAF、SSDLC)	AP弱點掃描、SIEM偵測		
網路	網路管理 (Netflow、VA)	網路防護 (FW、IPS)	網路偵測與回應 (NDR)		網路備援
資料	資料盤點	資料保護 (加密、DLP)	外網資料收集		資料備份
使用者	多因子驗證	教育與演練	事故因應與演練		
依賴性程度	技術			人員	
	流程				

實體與環境安全

除資訊系統防護外，英業達亦重視實體與環境安全，全面檢視與提升關鍵設施之保護措施，例如布建監視錄影系統（CCTV）、機房與設備實體門禁防護管制，以及電梯與保護區刷卡驗證機制，確保重要設備、資產與機密資料安全。透過資訊、設備及環境的整合性安全管理，持續提升整體資安防護成熟度，確保企業營運韌性並維護客戶與利害關係人之信任與支持。

程式開發安全

致力落實「安全即品質」的核心文化，公司將安全要求深度融入軟體開發生命週期（SDLC），我們針對開發團隊提供專業的安全培訓，涵蓋安全軟體開發生命週期（SSDLC）、雲端安全、漏洞修補及敏捷開發，全面提升同仁的技術實力與安全責任感。在開發階段，同仁遵循資安指引，透過 CI/CD 流程整合靜 / 動態應用程式安全測試（SAST/DAST ）工具，落實「資安左移」以預先識別漏洞及風險；系統上線前，則須通過嚴格的資安檢測確保合規。此外，我們導入網站應用程式防火牆（WAF）與內容傳遞網路（CDN）技術，建構兼具防禦力與可用性的營運環境，守護企業數位資產，贏得客戶深厚信任。

2025 強化韌性方案與措施

供應商資安管理

- 完成 742 家供應商資安問卷調查
- 問卷回覆率提升至 87.6%，較去年成長 7.57%

WW 資安通識教育訓練

- 全球資安通識教育訓練課程內容擴充共 24 項核心主題
- 強化多語系與多元式教學
- 訓練完訓率提升至 99.85%

WW 滲透測試

- 全球 7 套系統的滲透測試
- 達成弱點 100% 修補

系統上線資安檢查

- 高風險弱點均於各系統上線前修補，達成 100% 合規要求

產線白名單保護升級

- 完成全產線主機白名單防護全面升級
- 100% 導入新防護方案

跨單位資安事件桌面演練專案

- 完成跨單位資安事件桌面演練
- 強化法規合規、部門協作與緊急應變流程整合



CH 2 永續經營

2.1 永續願景與策略 035
2.2 利害關係人與重大主題 038
2.3 客戶服務 045
2.4 永續供應鏈管理 049

2.1 永續願景與策略

2.1.1 英業達永續發展願景與策略



願景

永續 × 創新

成就現在、定義未來

聯合國永續發展目標
SDG 17
永續發展全球夥伴關係

策略

低碳經濟發展	獲利與責任並重	共創永續生態圈	17 多元夥伴關係
以氣候議題為導向開展低碳商機	治理與社會責任	攜手價值鏈	

促進低碳策略轉型

2050 淨零實踐
碳根基與環境管理

永續發展委員會運作

公司治理與風險管理

利害關係人倡議

投融資機構議合　政府專案參與
客戶 / 供應鏈合作　公協會倡議

風險調適與減緩

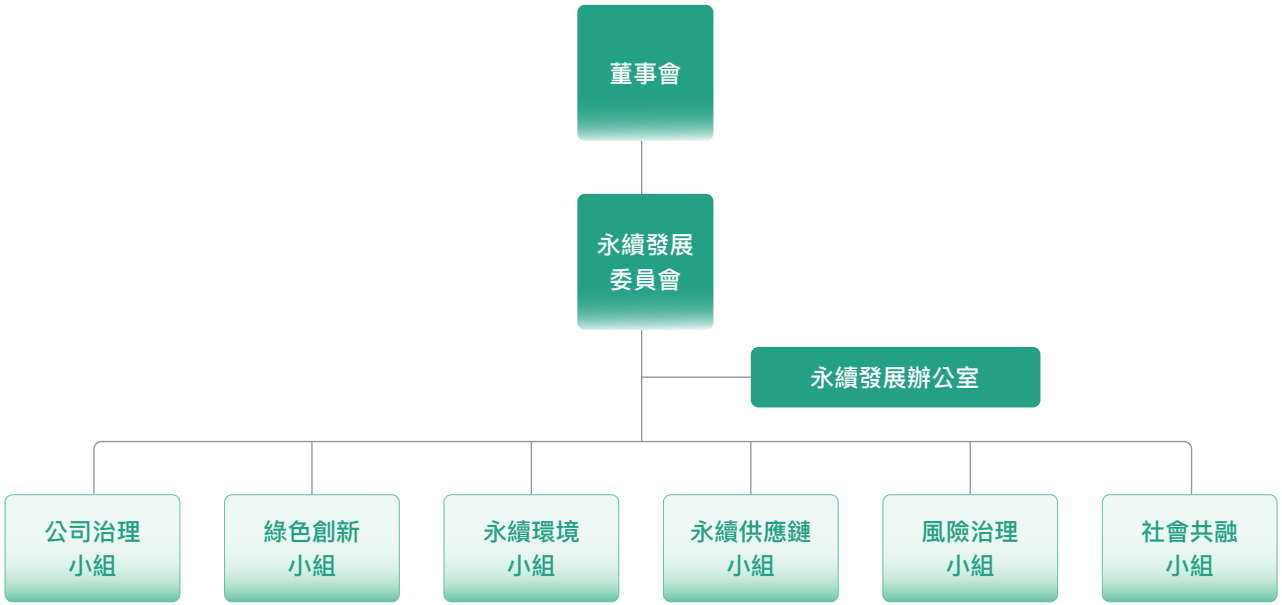
企業風險鑑別與減緩、氣候相關財務揭露 (TCFD)、自然相關財務揭露 (TNFD)、人權盡責調查 (HRDD)

2.1.2 永續治理組織

永續發展委員會為董事會下設之功能性委員會，負責集團永續發展相關事務之決策與督導，並就公司永續發展推動情形提供指導，定期向董事會報告執行成果。委員會成員由董事長、三位獨立董事及總經理組成，並由董事長擔任主任委員；重大永續計畫與政策須經董事會核准，作為公司推動永續發展之依循準則。

永續發展委員會設置六大功能小組，包含公司治理、綠色創新、永續環境、永續供應鏈、風險治理及社會共融小組，由高階主管擔任各小組組長，負責跨部門短、中、長期永續計畫之規劃與執行。委員會另設有「永續發展辦公室」，作為統籌與推動各項永續專案之專責單位。相關永續政策與措施詳情，請參閱英業達 ESG 永續專網。

永續發展委員會每年至少召開二次會議，針對各項永續發展策略與重大永續議題進行討論，並向董事會報告。2025 年永續發展委員會總計召開 2 次會議，議案內容包含公司治理、永續發展及誠信經營執行情況、永續相關政策制定及修訂、溫室氣體盤查暨查證計畫及結果、人權盡職調查報告等。



2.1.3 永續目標

呼應 SDGs

聯合國提出之 17 項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）旨在協助各國應對當前及未來的各種挑戰。英業達永續目標亦響應 SDGs 的實踐，回應並滿足利害關係人的期待。





永續目標及 2025 年推動成果

議題	方案	2025年目標	2025年成果	2026年目標	2028年目標	2030年目標
氣候韌性	溫室氣體排放範疇 1 + 範疇 2 減碳（基準年：2020 年）[註1]	減少 21%	減少 17.32%	減少 25.2%	減少 33.6%	減少 42%
永續產品	再生物料使用，伺服器包裝材料減少塑膠用量	>50%	達 87%	>50%	>50%	>50%
	筆電產品包裝材料導入可回收材料與再生材料，提高包裝去塑化比率	>70%	>75%	>75%	>80%	>85%
董事會職能	增設不同性別董事席次	-	-	不同性別董事 1 席（2026 年）	不同性別董事 1 席（2029 年）	不同性別董事 1 席（2029 年）
反貪腐 誠信經營	新進人員反貪腐教育訓練完訓率	100%	100%[註2]	100%	100%	100%
	員工行為準則簽署率	100%	100%[註2]	100%	100%	100%
員工照護	每年 IDL（技術職）訓練時數	25 hrs/ 人	29.59 hrs/ 人[註4]	25 hrs/ 人	27 hrs/ 人	30 hrs/ 人
	IDL（技術職）自請離職率[註3]	<16%	4.34%[註4]	<16%	<15%	<14%
人權盡職	新進人員教育訓練及現職人員員工行為準則訓練	97%	100%[註2]	100%	100%	100%
職業安全	員工失能傷害頻率	<0.6	0.50	<0.6	<0.6	<0.6
	員工失能傷害嚴重率	<26	20.66	<26	<26	<26
責任採購	責任採購礦產一符合 RMAP[註5] 合格精煉廠要求	100%	100%	100%	100%	100%
在地採購	機構料件或其中包材 / 標籤，當地供應商[註6] 採購比例	90%	86.25%	90%	90%	90%
ESG 生態圈共榮	召開供應商大會（基準年 2023 年）	累計舉辦 6 場	累計舉辦 11 場	累計舉辦 15 場	累計舉辦 16 場	累計舉辦 16 場

註 1：2023 年經永續發展委員會正式審議通過「集團 2050 淨零目標方案」。
2：統計範疇含母公司。
3：IDL 自請離職率公式：(2025 年累計自請離職人數 + 2025 年累計退休人數) / 2025/12/31 在職人數，扣除：3 天內離職人數。
4：統計範疇含 IET/TAO/TRDC/IPT/SQT/ICC/IME/ICZ，共 8 個據點。
5：責任礦產保證流程 Responsible Minerals Assurance Process。
6：重要營運據點為 2025 年主要生產出貨工廠所在地；當地供應商係指生產基地所在之地區。

2.2 利害關係人與重大主題

2.2.1 利害關係人溝通成果

八大利害關係人

根據 GRI 永續報導準則與 AA1000 利害關係人參與標準所提出的五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力，英業達鑑別出八個與公司密切相關的重大利害關係人群體，分別為員工、客戶、供應商、股東 / 投資人、政府機關、社區、媒體以及研究機構。

2025 年溝通成效

為了解各利害關係人的期望與需求，並妥善回應其關注的議題，英業達進行集團重大議題關注度調查。透過主動聯繫實現雙向互動，我們將調查結果作為未來管理方向規劃的重要依據。

利害關係人	對英業達的意義	溝通/議合管道及頻率	關注議題	2025年回應
員工	為公司營運重要資產，英業達重視人才發展，關懷員工身心及福利，打造友善健康職場	▪ 不定期透過員工關懷會、員工座談會、領班座談會、網路溝通平臺或員工意見信箱彙整意見以進行溝通。 ▪ 每季舉辦勞資會議。 ▪ 透過月會與員工溝通公司策略與營運發展。 ▪ 負責單位不定期將問題與對策張貼於佈告欄公告。	▪ 人才吸引與留任 ▪ 人才培育與發展 ▪ 職場健康與安全	▪ 招募總人數 22,222 人，內部員工遞補比例 4%。 ▪ 人均培訓時數達 97.28 小時。 ▪ 完成在職員工 11,484 人次健康檢查。
客戶	公司營收主要來源，持續提升客戶滿意度，了解並即時滿足需求以提升合作附加價值	▪ 各負責單位每年不定期回覆客戶要求的標準、稽核或問卷。 ▪ 負責單位每年定期於 RBA-Online 資訊平台填寫 SAQ 問卷。 ▪ 不定期召開各式專案會議。	▪ 永續願景與策略 ▪ 創新研發 ▪ 職場健康與安全	▪ 功能小組完成短中長期目標設定並持續落實。 ▪ 研發支出為 143.02 億元。 ▪ 取得國際職業安全衛生管理系統 ISO 45001 驗證[註1]。
供應商[註2]	公司產品、材料生產的主要來源。以共好精神，分享經驗，創造優質供應鏈	▪ 定期舉辦永續供應鏈說明會及問卷填寫。 ▪ 不定期適時說明職場安全及進行現場訪談。 ▪ 不定期透過供應商網站方式回應。 ▪ 不定期舉辦廠商交流研討會議。	▪ 永續願景與策略 ▪ 商業道德 ▪ 風險治理	▪ 依據永續願景，持續落實各功能小組 2030 年短中長期目標。 ▪ 無反貪腐、違反公平競爭等相關情事與裁罰。 ▪ 持續完善風險管理機制。

註 1：通過廠區包含 IET、TRDC、TAO、IPT、SQT、ICC、ICZ、IME、IMP、ITH、ITE、IACP、IACJ、IACV、IACM。
2：含承包商，其對象為人力仲介、服務外包商（保全、清潔、團膳）、廢棄物清運、廠務工程承攬商。

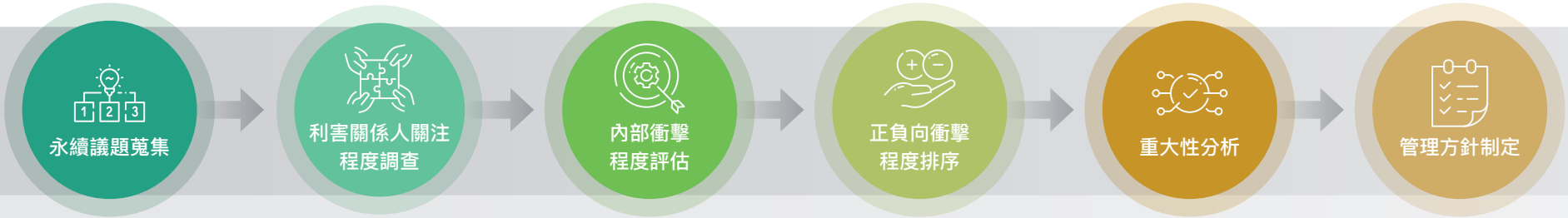
利害關係人	對英業達的意義	溝通/議合管道及頻率	關注議題	2025年回應
股東/投資人	為持續保有股東權益最大化，妥善運用資金，並降低營運風險，為公司營運資金的主要來源	▪ 定期透過股東會、法說會、股務手冊、財務報告（月 / 季）、年度報告、公司網站或媒體新聞等方式揭露。 ▪ 每年至少召開 1 次股東會、每季召開法說會。	▪ 創新研發 ▪ 商業道德 ▪ 風險治理	▪ 研發支出為 143.02 億元。 ▪ 無反貪腐、違反公平競爭等相關情事與裁罰。 ▪ 持續完善風險管理機制。
政府機關	規範企業各項法規與資源支持	▪ 負責單位每年依規定於公司網站揭露資訊、上傳公司年報及永續報告書，並於公開資訊觀測站揭露資訊。 ▪ 對應單位每年依政府公文配合政府進廠稽查作業，進行消防演習、緊急應變演習。 ▪ 負責單位每年配合申報要求，檢查公司各項環保法規遵守情況，收集統計相關環保資料。 ▪ 對應單位不定期參與政府政策宣導、專案或活動。	▪ 永續願景與策略 ▪ 風險治理 ▪ 勞工人權與溝通	▪ 依據永續願景，持續落實各功能小組 2030 年短中長期目標。 ▪ 持續完善風險管理機制。 ▪ 定期落實人權盡職調查減緩措施。
社區	持續與社區互動，降低營運活動之影響，建立信賴關係並且善盡社會責任	▪ 不定期與財團法人英業達集團公益慈善基金會透過網站、拜訪、電話訪談回應社區議題及不定期參與活動交流。	▪ 社會參與 ▪ 環境政策與管理 ▪ 職場健康與安全	▪ 參與公益時數達 13,805 小時，公益捐贈共 11,861,800 元。 ▪ 投入約 2.12 億元於各項環保支出。 ▪ 完成在職員工 11,484 人次健康檢查。
媒體	維持良好互動，為與利害關係人訊息溝通交流的重要渠道	▪ 不定期彙整新聞報導、回覆問卷。 ▪ 不定期於公開資訊觀測站及公司網站發布重大訊息。 ▪ 參獎、展覽。 ▪ 社群媒體經營。	▪ 創新研發 ▪ 數位賦能 ▪ 社會參與	▪ 研發支出為 143.02 億元。 ▪ 推動 AI 技術導入醫療臨床照護。 ▪ 參與公益時數達 13,805 小時，公益捐贈共 11,861,800 元。
研究機構	產業專業資訊的重要交流管道，提升競爭力	▪ 不定期收集彙整研究機構提出之報告，不定期接受拜訪、電話訪談、問卷調查。 ▪ 專案合作。	▪ 創新研發 ▪ 人才吸引與留任 ▪ 永續願景與策略	▪ 研發支出為 143.02 億元。 ▪ 招募總人數 22,222 人，內部員工遞補比例 4%。 ▪ 依據永續願景，落實各功能小組之 2030 年短中長期目標。

2.2.2 重大主題分析

重大主題管理

英業達依據 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021），參考歐盟雙重重大性（Double Materiality）框架，進行「治理 / 經濟、環境與人（人權）的永續發展衝擊」及「組織營運與財務衝擊」分析，透過重大主題鑑別流程 6 大步驟，有效辨識出內外部所產生之正面與負面衝擊，全面評估永續經營成效。公司每兩年進行一次重大主題的鑑別，以深入瞭解利害關係人的關切議題，並利用多元溝通管道回應利害關係人的期望，掌握核心議題推動永續發展。2025 年重新鑑別重大主題，繪製出英業達重大主題矩陣以及衝擊度結果，並將成果報告至董事會，每年透過永續發展委員會持續追蹤檢視管理成效，確保重大主題與永續願景目標一致。

重大主題鑑別流程



檢視與盤點「E」、「S」、「G」三大構面議題，參考國際永續規範與標準、產業特定議題、國內外永續評比及利害關係人溝通反饋等，並結合永續發展委員會功能小組 2030 年推展方向，彙整出 17 項永續議題。

對八大內外部利害關係人進行關注度問卷調查，共 724 位利害關係人回應，瞭解各利害關係人對不同議題的關注程度。

邀請永續發展委員會功能小組成員及永續發展辦公室成員，針對各議題對外部環境、治理 / 經濟、社會三個面向的正負向永續衝擊程度及發生可能性進行問卷調查，共 19 份。

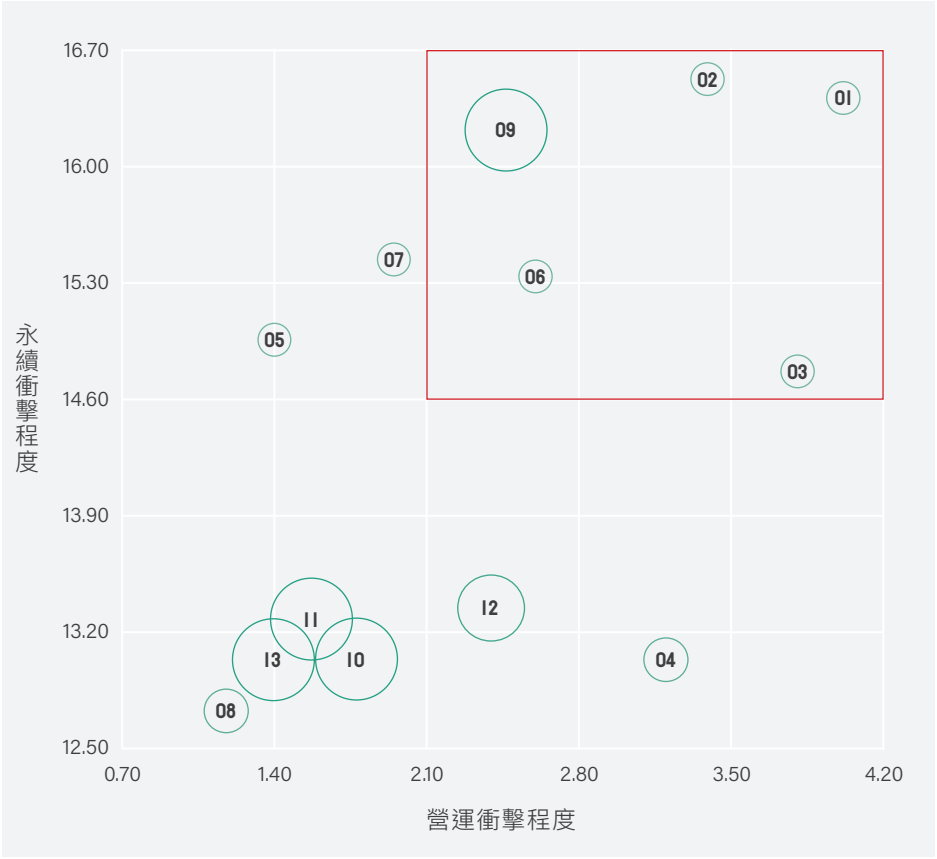
根據計算出的衝擊影響程度，彙整議題正負衝擊矩陣並進行排序，篩選出 13 項關注議題。

依據各議題的關注度與衝擊程度，邀請 5 位經營團隊主管評估其對組織營運財務衝擊，最終確定議題的重大性。

選定 5 項重大主題後，經永續發展委員會同意並呈報至董事會，據以制定管理方針及年度目標，並將重大主題納入企業風險管理架構作為重大風險評估指標，每年進行風險盤點與管理，詳情請參閱 1.6.1 風險管理。

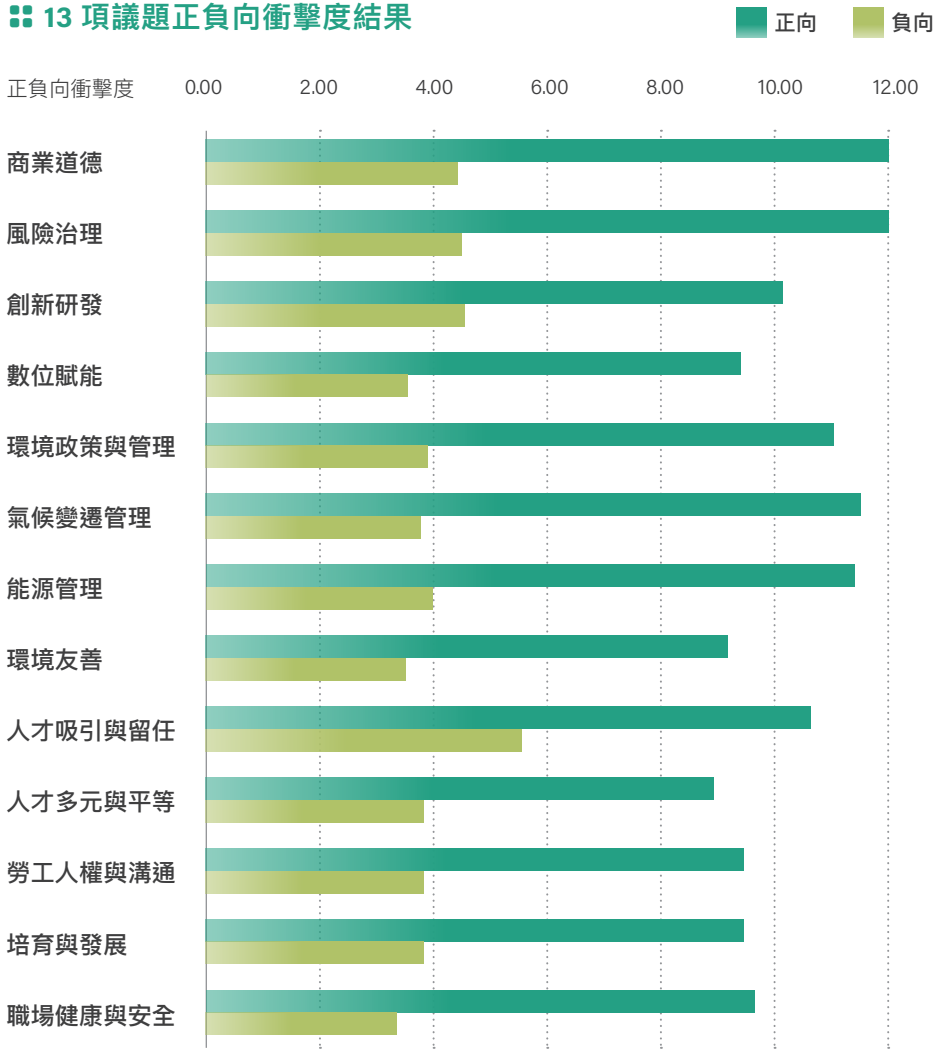
重大主題矩陣圖

利害關係人關注度
(低→高)



01 商業道德
02 風險治理
03 創新研發
04 數位賦能
05 環境政策與管理
06 氣候變遷管理
07 能源管理
08 環境友善
09 人才吸引與留任
10 人才多元與平等
11 勞工人權與溝通
12 培育與發展
13 職場健康與安全

13 項議題正負向衝擊度結果



正向影響衝擊說明：英業達在此議題的執行現況或規劃，創造正面價值。

負向影響衝擊說明：英業達在此議題的執行現況或規劃存在負面衝擊可能，我們將持續擬定因應對策，降低影響。

2025 年重大主題差異說明

為使資源更聚焦於具備實質衝擊與營運高度相關之核心議題，2025 年我們導入雙重重大性框架，透過永續衝擊問卷及營運 / 財務衝擊問卷調查進行分析，共辨識出 5 項核心重大主題，其差異說明如下：

面向	重大主題	2025年（5項）[註]	2024年（10項）
治理 / 經濟	永續願景與策略		◇
	商業道德	◇	◇
	風險治理	◇	◇
	數位賦能		◇
	創新研發	◇	◇
	利害關係人深耕		◇
環境	氣候變遷管理	◇	◇
	能源管理		◇
社會	人才吸引與留任	◇	◇
	職場健康與安全		◇

註：為落實精準治理，針對 2025 年未列入重大主題之議題，因其對財務績效之直接風險較低，公司決議優先將資源投入對利害關係人具高度衝擊之領域。然此類議題仍納入永續發展委員會功能小組之短中長期目標，透過定期檢核機制，確保其管理成效與進度。

2025 年 5 項重大主題對應特定揭露主題

重大主題	GRI對應	回應章節
商業道德 落實保障股東平等、誠信經營、反貪腐等措施	GRI 205 GRI 206	1.5 商業道德
風險治理 透過風險鑑別及因應措施落實，強健企業體質，如資安、防疫等	GRI 203-2 GRI 418-1	1.6 風險治理
創新研發 展現創新技術力，專注綠色產品競爭力、厚植綠色智財	GRI 201-1	4.1 創新研發
氣候變遷管理 落實減碳目標，掌握氣候相關風險，發展低碳機會	GRI 201-2 GRI 302 GRI 305	3.1 氣候行動
人才吸引與留任 具有競爭力獎酬與員工福利政策，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 人才吸引與留任

重大主題管理方針與價值鏈衝擊

(◈ 具實質衝擊或推動重點)

重大主題	對英業達的重要性	價值鏈衝擊				2025年成果	2026年目標	2030年目標
		上游 (供應商)	自身 (組織內)	下游 (客戶)	正負向衝擊			
商業道德	違反商業道德行為將對公司營運與聲譽造成重大衝擊，透過各項政策及管理制度有效管控，以避免對公司營運及聲譽之風險造成影響。	◈	◈	◈	**正向** 落實道德規範，降低法律與合規風險。 **負向** 不道德行銷或造假數據引發輿論危機。	▪ 透過宣導與培訓強化員工商業道德意識，達到預防的效果：100% 員工行為準則簽署率、91.4% 完訓率。 ▪ 無相關違反事件。	▪ 強化員工商業道德意識：100% 員工行為準則簽署率、94% 完訓率。 ▪ 零違反事件。	▪ 深化與供應商及客戶誠信合作關係，持續保持 0 案例的目標。
風險治理	透過年度企業風險管理系統，識別重大風險與機會，並採取適當因應措施以強化企業體質，同時結合自上而下的決策回饋機制，建立專屬的風險管理模式。	◈	◈		**正向** 降低突發事件損失。 **負向** 缺乏風險預警導致營運中斷。	▪ 以 IFRS S1/S2 永續揭露專案之風險清單為盤點基礎，與 ERM 框架進行整合，識別影響財務與營運的永續議題。 ▪ 完成年度風險管理檔案。	▪ 風險矩陣優化：更新風險資料庫，提升重大風險辨識精準度。 ▪ 跨部門合作機制：建立跨部門（功能）合作機制，含隱私權風險管理之評估及優化。	▪ 將風險管理績效連結獎酬機制。 ▪ 將風險意識融入企業 DNA。
創新研發	面對科技快速變革的挑戰，致力於全球智慧財產布局，積極累積專利優勢，突顯創新價值。	◈	◈	◈	**正向** 持續研發帶動產品升級與市場成長。 **負向** 未掌握創新商機可能導致收益減少。	▪ 布局節能、低碳、散熱技術等綠色專利，單年綠色專利申請量較前一年增加率達成 7%。 ▪ 舉辦「2025 永續 ∞ 智動專利競賽」，共 40 件創意提案報名，產出 36 件專利母案，9 個研發單位、53 位發明人，系列活動共 2,183 人次參與。	▪ 布局節能、低碳、散熱技術等綠色專利，單年綠色專利申請量較前一年增加率 >5%。	▪ 積極推動全球專利佈局，技術領域涵蓋移動物聯網、智慧製造、智慧雲端。 ▪ 推動綠色創新與綠色智財。

重大主題	對英業達的重要性	價值鏈衝擊				2025年成果	2026年目標	2030年目標
		上游（供應商）	自身（組織內）	下游（客戶）	正負向衝擊			
氣候變遷管理 註	藉由管理溫室氣體排放，落實減碳目標，並掌握氣候相關風險、發展低碳機會，以強化商業競爭力。	◇	◇	◇	**正向** 積極減碳與調適策略提升企業韌性。 **負向** 缺乏減碳作為導致市場與法規壓力增加。	▪ 2025 年溫室氣體排放（市場基準）相較基準年 2020 年，範疇 1、2 下降 17.32%。	▪ 達成溫室氣體範疇一、二排放量較基準年 2020 年減少 25.2%。	▪ 達成溫室氣體範疇一、二排放量較基準年 2020 年減少 42%。 ▪ 持續攜手價值鏈減碳。
人才吸引與留任	透過合理的薪酬、兼具挑戰性與成長性的工作內涵以及良好的企業形象招募人才。		◇	◇	**正向** 吸引人才的企業文化，提升組織競爭力。 **負向** 缺乏吸引人才策略導致關鍵人才流失。	▪ 提出長期激勵方案「員工持股信託」。 ▪ 盤點高階關鍵人才，依據人才需求制定個人發展計畫與培育。 ▪ 辦理內部創新競賽活動，鼓勵內部創新提案，產出 28 項創新提案；邀請同仁組成內部專家評審團隊，共創研發與專業技術深耕影響力。 ▪ 多元招募渠道，拓展及深耕策略校企合作夥伴，增加 2 間合作學校，預聘人數 35 位。 ▪ 經營 Facebook、Instagram、LinkedIn 三大社群媒體，傳播公司品牌及雇主品牌形象，總觸及人次近 270 萬人次，提升品牌知名度，建立公司創新、重視人才發展與友善職場之正向形象。 ▪ 透過集團 50 周年系列作為，含旺年會、慶生會、運動家庭日及專刊、官網改版、雇主品牌主題曲等凝聚同仁對公司之了解與認同，對外傳遞公司形象。	▪ 透過外部薪資調查及與同業的比較，提出具競爭力的薪酬架構。持續推動員工持股信託，提高同仁參與率。 ▪ 盤點核心與管理關鍵職能，提升主管人才培育力，建置管理人才梯隊。 ▪ 建置集團人才培育系統，提升主管人才發展與培育管理效能。 ▪ 多元招募渠道，拓展及深耕策略校企合作夥伴，預聘目標人數較 2025 年成長 10%。 ▪ 經營與落實「與時俱進、國際化、科技感、創新、多元共融、幸福職場」的品牌形象及行動方案，並擴展至全球廠區。	▪ 推展全球化人才招募，廣納各國人才，提升產業研發動能。 ▪ 持續完整人才資料庫，提供全面性優秀人才的履歷紀錄。

註：2023 年經永續發展委員會正式審議通過「集團 2050 淨零目標方案」。

2.3 客戶服務

深耕客戶關係，驅動全球市場影響力

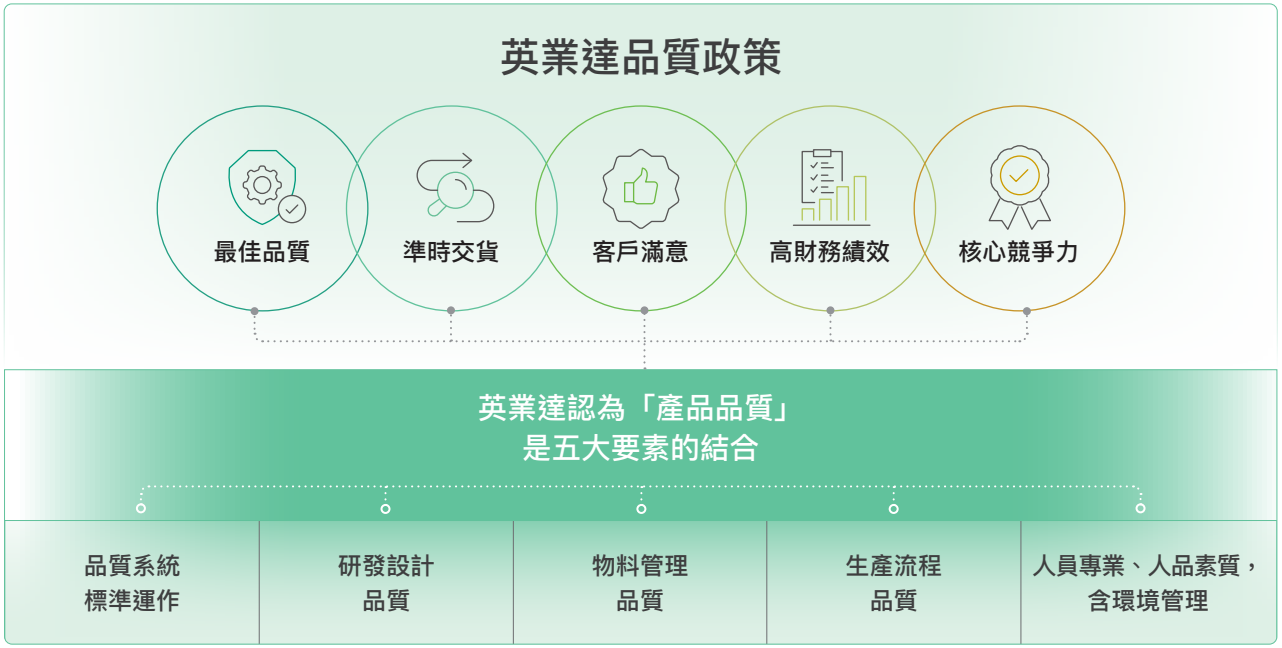
客戶為英業達核心夥伴，我們專注把品牌用戶的想法轉換為引領全球市場的實質影響力。憑藉 50 年的硬體研發實力與大規模製造經驗，以及長期累積的客戶信賴基礎，我們在產品生命週期各階段提供完整支援，從概念定義、工程設計到量產交付，全面滿足客戶需求。

英業達建置全面且完善的客戶關係管理服務機制，此機制全程參與客戶的價值鏈，涵蓋訂單受理、產品協同開發、生產製造，乃至產品在市場流通後的長期維護服務，提供客戶不間斷的專業支持。

- 全面推動內部流程數位化，整合客戶作業平台與供應商管理資訊交換平台
- 建立全球化組裝及客服中心，提供客製化生產與維修服務
- 持續追蹤產品出貨後使用情況，主動進行問題與數據分析，致力提升客戶滿意度
- 導入駐廠 OEM/ ODM 客戶端機制，即時掌握狀況
- 舉辦客戶商業檢討會議，如：技術、綠色產品等

卓越品質管理與持續精進

英業達長期深耕產品創新發展，並接軌國際品質管理標準，藉由傳承多年的設計與製造經驗、品質改善與預防措施，深獲客戶肯定與信賴。透過品質持續改善機制，致力於提升產品品質、作業流程品質與效率、人員專業素質及環境作業標準。



品質治理方面，集團設立品質技術委員會與產品技術委員會，軟硬體、機構、軟體等單位定期召集跨部門會議，討論品質議題。產品開發與品質管理流程遵循 PDCA（規劃、執行、查核、行動）循環管理哲學，從初期規劃、設計、試產、驗證，到後續的持續改善行動，建立一套嚴密的品質檢驗與管理系統，旨在持續強化 AI 技術整合至產品設計的能力、提升品質標準、優化生產效率與作業彈性。

在國際標準接軌上，我們不斷強化品質驗證體系，展望 2025 年已取得多項國際認證，並將持續推動取得符合汽車產業高度資安要求的 TISAX 信任資訊安全評估標準認證。



導入 AI 智慧技術，優化客戶服務

英業達積極導入人工智慧（AI）技術，並整合至內部服務流程，以提升技術支援效率與精準度。透過 AI 數據分析，迅速掌握客戶問題核心及提供優化解決方案，進而顯著縮短回應時間，也提高服務的準確性與客戶滿意度。未來將持續擴展 AI 應用版圖，強化營運效能，為客戶創造更高的價值。

標準化驗證流程與量產整備

英業達所有開發案均嚴格依照與客戶共同議定的系統標準驗證程序進行，並須通過一系列對應的品質驗證測試，以確保產品正式導入規模化生產前 100% 符合前項系統標準驗證程序。

完整驗證流程涵蓋設計開發藍圖、設計驗證（DV）、工廠生產驗證（PV）、產品品質驗證（QV），最終進行全面性的產品可量產性評估與確認，確保每一個環節皆達到最高標準。

系統標準驗證程序規範

- 功能驗證
- 相容性驗證
- 安規認證
- 可靠度驗證
- 環境規格要求
- DFX（Design For Manufacturer、Assembly、Quality）

客戶權益保護

英業達將產品品質及客戶權益視為核心責任，在產品設計、製造、行銷及服務各個環節均執行嚴格的品質與安全管控，確保所有產品符合國際認證標準，並透過持續改善與創新，提升客戶的產品體驗與信任，全面保障顧客權益。

集團於伺服器、筆電、車載、醫療等產品開發階段，全面整合 ISO 9001 品質管理系統、IATF 16949 汽車品質管理系統、ISO 13485 醫療器材品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統及 IEC 安規標準，建立從設計端至生產端的全生命周期品質管理架構。針對伺服器穩定性、筆電安全性、車載系統可靠度及醫療器材生物相容性，透過電氣強度測試、熱管理模擬、有害物質全面禁用（RoHS/REACH）及耐久性驗證等系統性驗證流程，確保產品符合國際法規與應用場景安全需求，為使用者健康與環境永續嚴格把關。

產品行銷與標示方面，我們承諾提供清晰、準確的產品資訊，幫助顧客充分了解伺服器及筆電產品的功能與使用方式。每款產品皆附有詳細的使用手冊及安全注意事項，全面滿足各地區法規要求。我們亦持續優化產品標示與使用說明，確保內容簡單易懂，便於用戶操作。

全員參與改善文化，轉化創新維護品質卓越

為實踐「創新、品質、虛心、力行、當責」經營理念，英業達持續推動全員改善創新活動，透過系統化與標準化分析，持續優化生產流程並促進問題改善，建立全公司一致的改善創新語言：IRP（英業達合理化建議）、PIP（個人改善項目）、QIT（品質改善小組）及 QI（品質改善提案數）。

- 推動提案制度及專案改善相關活動
- 定期為員工與供應商夥伴辦理品質相關課程，含 e-learning、專題講座及企業參訪等形式
- 培育內部品質講師，促進經驗與知識傳承

項目		2022年	2023年	2024年	2025年
品質改善提案數（QI）		96	103	145	108
持續改善件數（QIT）	目標	439	452	497	568
	實績	420	513	506	664
IRP&PIP結案件數	目標	11,520	11,520	11,835	11,475
	實績	11,937	12,668	12,965	13,746

註：2022~2024 年統計範疇涵蓋英業達個人電腦事業群、企業電腦事業群、車用電子事業群。

客戶滿意度

為精準掌握客戶需求，英業達進行內部評估流程和客戶滿意度調查（QBR）機制，面向包含品質、成本、交期、服務和科技等回饋。不僅被動接收回饋，更主動透過內部評估流程與各項交流管道，深度分析並回應客戶期望。



註：2022~2024 年統計範疇涵蓋英業達個人電腦事業群、企業電腦事業群、車用電子事業群。

透過持續的流程優化、品質改善，英業達在各年度的評核中均展現卓越成效。本年度整體評分成績較前一年略為下降，主要原因來自組織範疇的調整（包含新增客戶的客戶滿意度成績納入範圍），因而造成整體分數在計算上的技術性下降，未來我們將持續推動客戶滿意度調查結果之回饋機制，以確保評估結果更完整地反映實際客戶意見。

獎項肯定



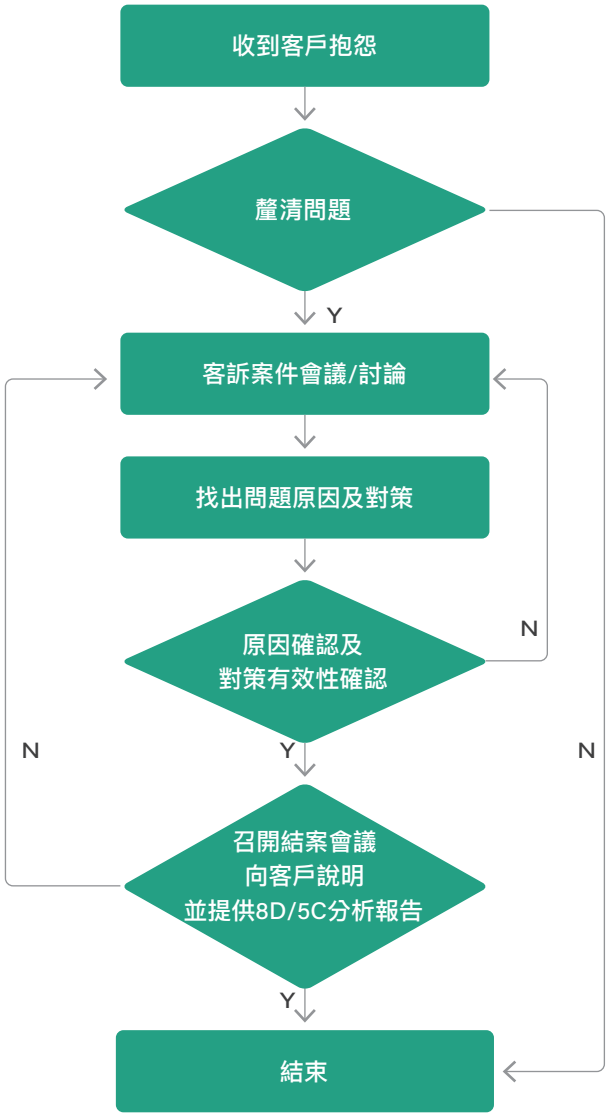
- 2025年度 最佳供應商（個人電腦事業群）
- 2025 PSO 供應商筆記本創新獎（ICC）

客訴處理及退換貨機制

英業達建立完善的客訴處理與退換貨作業機制，為顧客提供多元化溝通管道，確保快速有效地解決問題。針對客戶 RFQ（Request for Quotation）及 SOW（Statement of Work）需求，依專案特性組成客製化任務小組，由客戶品質保證部門即時回應，確保溝通效率與問題處理品質。我們定期蒐集客戶反饋，積極採取改進措施，並與企業客戶共同合作，優化產品功能。此外，亦提供清楚的使用指引與售後服務管道，以降低誤用風險。

- **缺失檢討機制：**進行成因分析，擬定矯正及預防措施，並確認改善措施之有效性。
- **品質數據分析：**藉由與客戶合作之品質資料追蹤系統，分析市場品質現況與趨勢。
- **智慧化系統升級：**持續強化資料庫檢索與分析能力，導入 AI 技術，主動解析產品於市場初期之表現。

客訴處理流程圖



隱私權保護

為保護個人資料當事人之隱私權，英業達制定「英業達股份有限公司隱私權政策」，適用對象包括商業夥伴、供應商、承包商、外部顧問等協力廠商、網站之訪客、產品或服務之使用者、應徵者及其他訪客等。為確保業務往來所掌握的客戶機密資訊得以妥善保護，英業達在員工行為準則明確規定所有公司機密資訊必須保密，並依據廠區倫理道德政策建立保密機制，確保所有相關方的資訊安全。同時，在收集、儲存、處理、傳輸和共享個人資訊時，均遵守與隱私及資訊安全相關的法規要求。

2025 年英業達未曾接獲有關侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。另外，英業達也要求供應鏈夥伴承諾，必須合理保護與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者及員工）的個人資料和隱私，並在收集、儲存、處理、傳播和共享個人資料時，嚴格遵守隱私及資料安全的法律及監管要求。



2.4 永續供應鏈管理

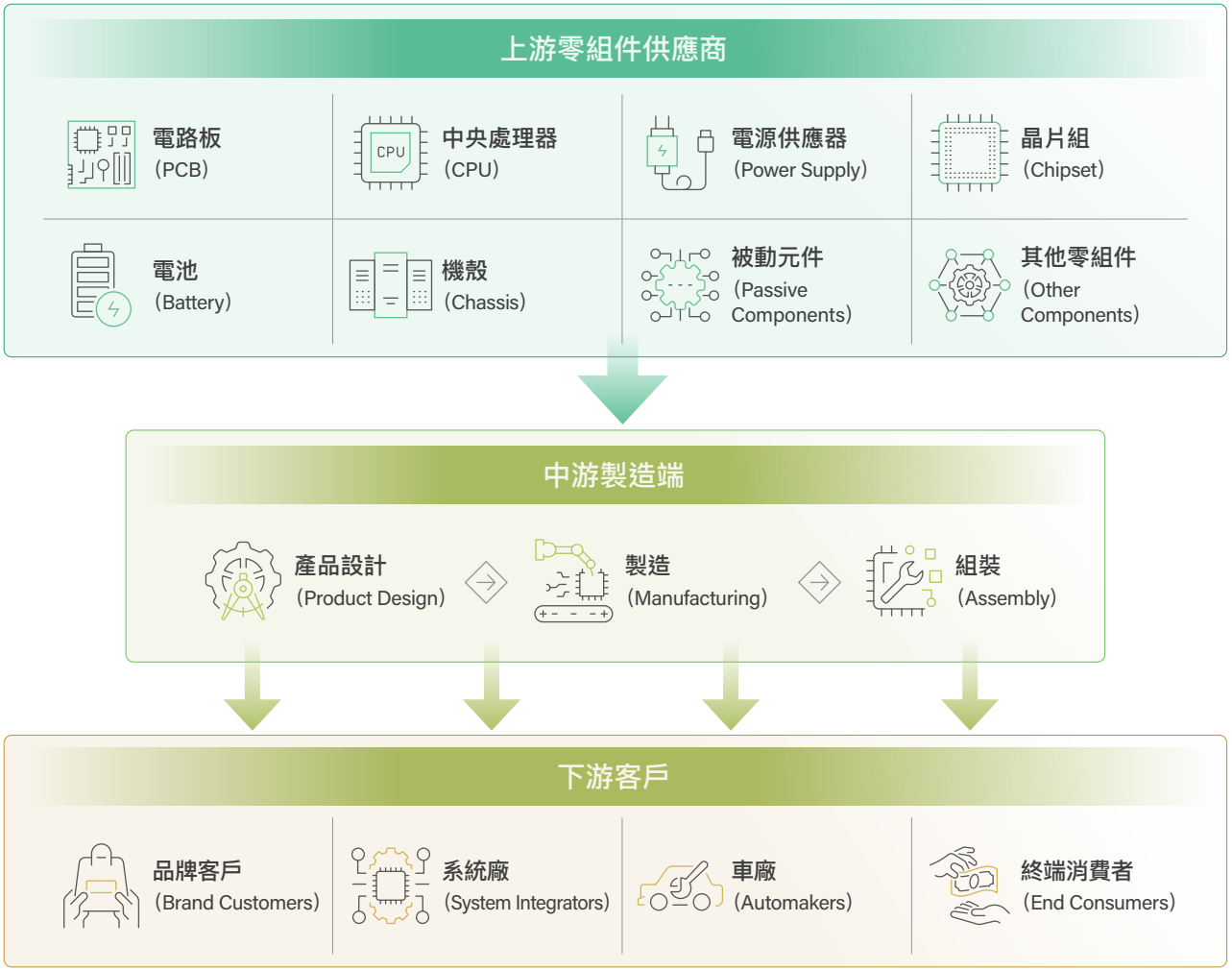
2.4.1 發展策略與目標

英業達布局全球，透過跨區域協作強化供應鏈韌性，支援不同市場需求，緊密連結製造端與各事業處，確保產品品質與交付效率。永續策略上，公司推動責任商業聯盟行為準則，積極回應聯合國永續發展目標，實踐安全、永續採購與循環經濟，並致力於循環用水與淨零碳排。2025 年全面推行減碳及永續供應鏈管理，透過永續供應鏈小組每季彙整進度，向上呈報，向下落實，促進供應鏈與英業達間的永續互動。



英業達價值鏈

涵蓋上游零組件供應商、中游製造端及下游客戶，三方協力推動永續供應鏈政策，打造良善的永續環境與產品，實現長期合作與企業責任。



供應商概況

為評定供應鏈永續議題識別與管理成熟度，集團供應鏈以產品類型區分為電子料件、機構料件及模組化材料三項主要類別，同步納入其所在國家、行業特性及各項指標數據等，進行環境、社會與治理（ESG）相關性篩選。2025 年與 1,912 家供應商進行交易。為提升管理效率，依交易規模與材料關鍵性將供應商分級管理。

供應商分類	定義（電子零件、機構料件、模組化材料）	2025年家數
第一階供應商	直接交易之供應商	1,912 家
第一階重要供應商	直接交易之供應商 年度交易金額大於美金 4 萬元	1,307 家
第一階關注供應商	直接交易之策略廠商或行業指標或交易量大之廠商[註1]中，挑選出對英業達具商業重要性之關鍵供應商，或須關注之高風險供應商（即有重大實際潛在風險的供應商）[註2]	275 家
第一階關注供應商占總交易占比	採購金額佔比	75.5%
非第一階供應商	透過代理商交易者	348 家
非第一階關注供應商	間接交易之策略廠商或行業指標或交易量大之廠商[註1]中，挑選出對英業達具商業重要性之關鍵供應商，或須關注之高風險供應商（即有重大實際潛在風險的供應商）	4 家
第一階關注供應商稽核家數	通過稽核之第一階關注供應商數量	65 家

註 1：年度交易金額占比前 80% 範圍內之廠商。
2：須關注之高風險供應商 2025 年為 0 家。

永續供應鏈管理

英業達以負責任採購與尊重人權為核心治理基礎，制定之供應商行為準則係借鑒 RBA 責任商業聯盟及《聯合國企業與人權指導原則》等國際普遍採用之人權規範，涵蓋勞工、人權、健康與安全、環境保護、倫理經營及管理制度等重點領域，並以此向供應商清楚傳達永續期待，要求其在營運與管理中落實相關原則，依循道德與合規運作，與英業達共同響應聯合國永續發展目標。

作為 RBA 責任商業聯盟成員，公司透過供應商管理平台、文件審查、風險評估與溝通機制，協助供應商強化勞動人權、職安健康、氣候風險與合規治理，並要求供應商簽署英業達環保切結書、責任商業聯盟行為準則符合聲明文件，共同提升永續韌性，並推動責任採購及責任礦產。英業達供應商行為準則公告於**英業達 ESG 永續專網**與 iSupplier 供應商管理平台，永續原物料管理政策亦公告於**英業達 ESG 永續專網**。



- 永續供應鏈說明會
- 永續供應鏈高峰會
- 先進技術暨新產品交流

- AEO 管理
- 執行 RBA VAP
- 供應商行為準則



- 責任礦產
- 在地採購
- 綠色採購

- 攜手溫室氣體減量
- 水資源調查管理
- 鼓勵 CDP 資訊揭露
- 鼓勵 SBTi 倡議
- 鼓勵響應 SDGs

2025 年供應商規範文件簽署情況

簽署文件		2025年績效
既有供應商	英業達環保切結書	96.2%
	責任商業聯盟行為準則符合聲明文件	99.4%
新增供應商	英業達環保切結書	100%
	責任商業聯盟行為準則符合聲明文件	99.5%

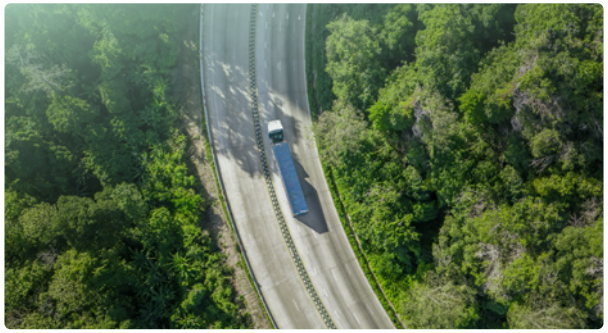
註：不含客戶指定供應商。

在地採購

英業達布局全球，為因應全球營運環境變化、強化供應鏈韌性並確保料源穩定，且持續推動在地採購策略，透過提升各生產基地之在地採購比例，並鼓勵供應商夥伴隨產線布局至當地設廠，以提升採購彈性與交付效率。

在地採購不僅有助於分散供應風險、縮短交貨週期，於治理面向強化供應鏈穩定性與營運韌性；在社會面向，亦可促進當地產業發展並創造就業機會；於環境面向，透過降低跨區與長距離運輸需求，有效減少上游運輸與配送所產生之碳排放，持續朝向低碳且具韌性的永續供應鏈目標邁進。

集團依不同地區供應鏈成熟度設定在地採購目標，以機構料件及其包材 / 標籤為優先，並排除 Buy & Sell 模式。2025 年新增 184 家供應商，持續提升在地採購占比；同年度在地採購執行成果達 86.25%，展現英業達集團深化區域供應鏈合作、強化在地經濟連結的承諾。





在地採購情況

2025年成效	2026年目標
86.25% 當地供應商[註]採購比例	90%

註：以機構料件或其中之包材 / 標籤為主，另重要營運據點為 2025 年主要生產出貨工廠所在地；當地供應商係指生產基地所在之地區 。

綠色採購

英業達提升產品永續材料比例，並以循環利用概念制定管理政策，打造永續循環模式。自 2024 年起推動供應鏈取得 SBTi 減碳目標審查，並於各類永續研習日與活動中持續宣導，同時透過專案與供應商合作導入減碳方案，強化環境永續表現。2025 年共有 39 家供應商取得減碳認證與完成 SBTi 減碳目標審查之關鍵合作夥伴。

2.4.2 供應鏈風險管理

為強化永續性風險管理，英業達依環境、社會及治理（ESG）三大面向，結合產業特性、採購模式與地緣關係，建立供應商風險鑑別與分級管理機制，系統性辨識潛在風險。針對高風險供應商，透過稽核與輔導機制持續推動改善作業，以降低環境與社會衝擊。

英業達建立「供應商月度績效評比」與「年度風險評核」管理機制，以推動供應商品質持續改善。針對月度評比未達標、品質異常或發生重大風險事件之供應商，採取階段式應變措施，以確保供應鏈的高度穩定，並實踐對產品的承諾。

初期對策	後期未見改善之對策
▪ 召開品質檢討會議 ▪ 安排現場稽核 ▪ 成立專案輔導	▪ 暫停材料認可 ▪ 減少採購訂單 ▪ 停止交貨 ▪ 終止合作關係

同時，依據供應商年度風險評核管理機制核心，加以管理與監督第一階與非第一階供應商各項表現。透過系統化評鑑流程與量化評分結果，作為後續供應商管理依據，包含評估是否需於短期內再次進行評鑑、納入輔導改善計畫，或依既定流程重新啟動新供應商評核機制，以確保供應商品質與營運穩定度。

永續風險評核項目	內容
ESG **供應商企業責任**	評估供應商在環境保護、社會責任、資安盡職調查及公司治理表現。包含溫室氣體盤查 ISO 14064 及能源管理認證 ISO 50001、勞工人權、國際永續規範（如 SBTi、RBA）以及反恐調查。
HSF **無有害物質**	嚴格要求產品符合環境合規性，如 RoHS、REACH 等法規。確保製程中不含有害化學物質。
Quality **品質狀況**	核心考量指標。包含進料合格率、製程良率、客退率等以及是否具備完善的品質管理體系（如 ISO 9001、IATF 16949）。
Cost **成本**	評估報價的競爭力、成本結構的透明度，以及年度降價的執行能力與配合意願。
Delivery **交期**	衡量準時交貨率與前置時間的縮短能力。供應商需具備穩定的產能安排，以應對需求波動。
Technology **設計技術**	評估供應商的研發實力與技術創新潛力。包含產品設計能力、製造工藝的先進程度，以及是否能提供技術解決方案。
Flexibility **配合度**	著重於供應商的彈性調整能力。面對突發訂單增減、設計變更或緊急需求的應變效率。
Service **服務**	涵蓋業務與技術支援的及時性。包含投訴處理的速度、售後服務品質以及主動改善與溝通的態度。

針對關鍵零組件進行風險分類，區分為「單一來源供應」及「高汙染製程」材料，並依產地、庫存水位與交期穩定性設定評分權重，作為調整採購配置之依據，降低供應中斷風險，提升供應鏈韌性與營運穩定度。在供應商管理措施方面，英業達採行 RBA VAP 稽核及年度例行稽核兩項機制，確保供應商符合責任商業行為及公司永續發展要求。

高風險供應商第三方評核

依據最新版供應商稽核準則進行廠商現場稽核，項目包括勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系，含符合法規與客戶要求，識別及降低與 RBA 行為準則相關的經營風險。2025 年 1,912 家供應商中，有 32 家高風險廠商，通知 16 家進行 VAP（Validated Assessment Program）稽核，其中 13 家已於今年完成。

2025 年 RBA VAP 稽核結果

第一階供應商	1,912
高風險供應商 [註1]	32
高風險供應商完成 VAP 稽核家數 [註2]	13
所有供應商 VAP 稽核率	0.68%
高風險供應商 VAP 稽核率	40.63%

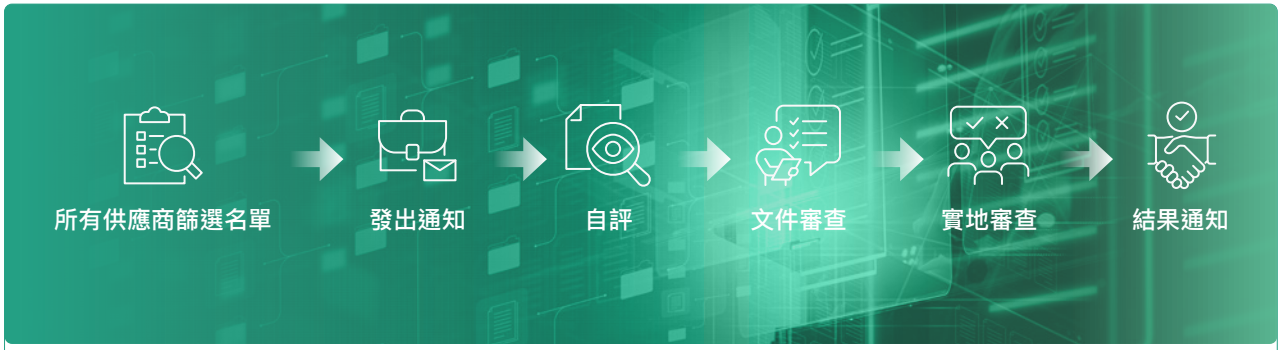
發現事項類別	不合格比率	CAP[註3]缺失改善率
優先發現事項	0	無優先發現事項
其他發現事項	4.10	81.71%

註 1：高風險廠商係指由 SQE（供應商品質管理部）依過往評鑑結果及相關管理資訊評估後，判定在品質、交付或合規等面向具較高潛在風險之供應商。

2：獲年度通知的高風險供應商。

3：Corrective Action Plan 矯正及預防計畫。

年度稽核流程



所有供應商篩選名單	發出通知	自評	文件審查	實地審查	結果通知
QPA、QSA、ESG 與 HSF 依據下列原則之綜合評估結果： ▪ 供應商管理風險 ▪ 材料風險	提供自評文件	提供佐證	自評文件審查	確認通過與否	追蹤、輔導改善或予以汰換

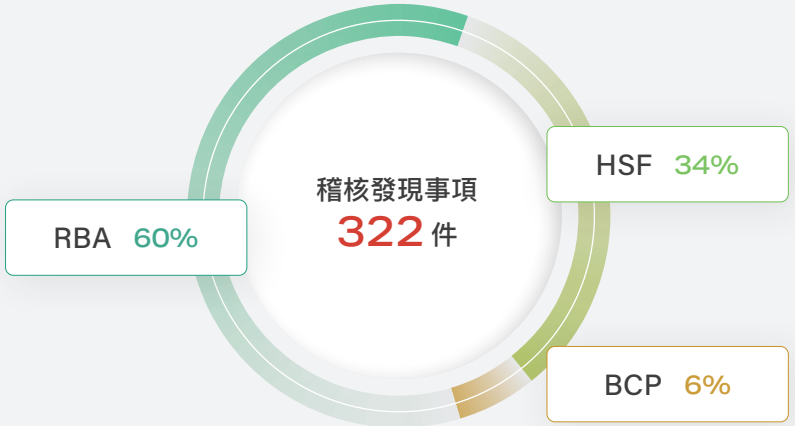
供應商稽核結果及改善措施

2025 年依據書面審查與現場實地稽核，共 **443** 家完成稽核作業，稽核達成率 **100**%。

針對 RBA 責任商業聯盟、HSF 有害物質減免與 BCP 企業營運持續計畫三大面向皆有發現事項，已要求相關供應商於期限內完成改善，並於兩週內全數完成追蹤與確認。同時透過永續供應鏈說明會進行宣導與教育，強化供應商對相關規範的認知與遵循度。

重要關注供應商[註]稽核情形	2025年
書面審查與現場實地稽核	140 家
具有重大實際 / 潛在負面影響	0 家
經確認同意改正計畫比例	0%
經評估須終止資格供應商	0 家

註：含第一階關注與非第一階關注供應商。



類別	發現事項議題	改善措施
RBA	▪ 勞工與道德管理 ▪ 職業健康安全管理 ▪ 環境管理	▪ 建立加班管制系統，每週工時不超過 60 小時，注意員工加班行為。 ▪ 要求完善藥品清單，確保所有急救藥品均納入日常管理。 ▪ 加強員工防護意識、逃生及危害品教育訓練。 ▪ 張貼警示標誌及管制辦法。 ▪ 噪音檢測結果張貼於現場公告欄中，督導員工正確佩戴防護用品。
HSF	▪ 有害物質管理規範 ▪ 產品標示與追溯	▪ 建立及完善 HSF 管理系統、檔案規範系統、過程規範系統。 ▪ 遵守國際國內法規，及時更新、傳達最新有害物質要求。 ▪ 有害及無害物質區分放置並明確標識。
BCP	▪ 組織業務連續性 ▪ 商務信用評核	▪ 因應突發災難事件之應對機制。 ▪ 企業守法經營和誠信自律之改善與完善 。

供應商輔導

每年依照內控程序實施供應商稽核。若有重大實際或潛在負面影響的供應商，將列為須關注之高風險供應商，追蹤後續輔導或汰換。

項目	2025年
輔導供應商改正計畫	無
輔導具有重大 / 潛在負面風險的供應商改正計畫比例	0%

供應商永續性評選

每年依下列項目評定供應商 ESG 表現，表現良好將列為優先合作供應商，並於新世代設計專案優先評估與採用，亦於英業達永續供應鏈高峰會表揚。

- 通過 SBTi 減碳目標設定
- 完成年度 GHG 盤查
- 該年度通過 ISO 14064
- 英業達責任商業聯盟準則簽署
- 配合進行 RBA VAP
- 配合進行英業達 ESG 相關專案
- 完成供應商資安問卷調查



英業達透過供應商評比機制，將 ESG 表現在 Business 面向的權重提升至 20%，表現優異者可列為優先合作對象並獲更多專案機會，藉此鼓勵供應商持續強化永續管理能力。

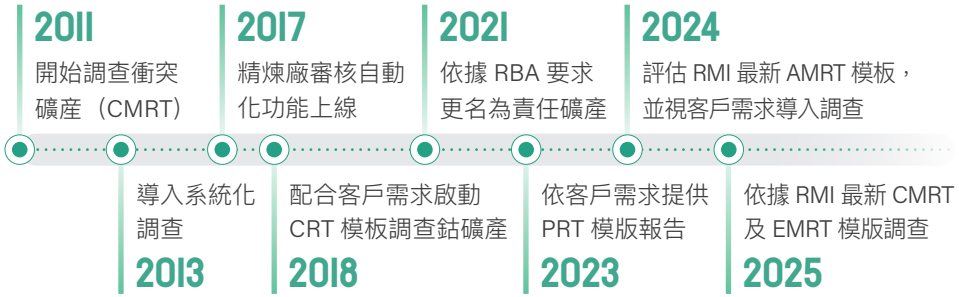
落實責任礦產

責任礦產政策

英業達為責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）與責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative, RMI）之會員，持續推廣並落實 RBA 與 RMI 規範，同時於英業達 ESG 永續專網公開責任礦產採購聲明，明確傳達英業達責任礦產管理要求。

註：RMI 會員未含英華達。

責任礦產風險鑑別流程



英業達於 2011 年起根據責任礦產倡議組織之衝突礦產調查模板（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）導入調查，2013 年開始使用 e 化系統，2018 年導入「鈷」及「雲母」礦產調查；因責任礦產保證流程（Responsible Minerals Assurance Process, RMAP）冶煉廠資訊不定期更新，同步於 e 化系統增加冶煉廠自動比對功能，以即時掌握供應商的冶煉廠資訊，確保符合 RBA 與 RMI 盡責調查要求。2025 年 RMI 將「銅」、「鋰」、「鎳」及「石墨」納入擴展礦產調查模板（Extended Minerals Reporting Template, EMRT）調查範圍，英業達使用 RMI 發佈之最新 CMRT 及 EMRT 進行調查，要求供應商對供應鏈進行合理的盡職調查，揭露礦產來源，以確保供應商採購來源符合經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）要求，或已排除 RMI 等公認組織所定義受衝突影響和高風險地區之礦產。

註：英華達責任礦產調查與審查原則與上述流程一致，相關作業未透過 iSupplier 平台進行。

風險管理

英業達遵循 OECD 之「受衝突影響和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南」原則與 RMI 規範，建立責任礦產風險管理機制。每年由採購偕同環境品質相關單位共同推動責任礦產調查計畫，並在 iSupplier 系統設有責任礦產窗口聯繫資訊，供利害關係人諮詢與回饋意見。CMRT 及 EMRT 調查透過 E 化系統管理，報告若含有來自非 RMAP 或高風險地區的礦產來源，系統將自動比對、退回並通知供應商啟動複查及轉換合格冶煉廠流程，同步由採購單位追蹤供應商替換礦產來源，確保集團使用的礦物來源已排除來自 RMI 定義之高風險地區。

2025 年自有供應商責任礦產調查報告，
100% 符合 RMI Smelter & Refiners Lists，
2026 年目標將持續維持 100% 符合。

2025 RMI 合格冶煉廠 & 精煉廠分布清單

礦產 \ 分布	大洋洲	亞洲	非洲	美洲	歐洲	總計
鉭	0	41	2	17	6	66
錫	2	57	6	27	8	100
鎢	0	51	0	10	6	67
金	2	100	9	30	41	182
銅	0	3	12	1	0	16
鋰	0	9	0	3	0	12
鎳	1	22	3	0	4	30
鈷	1	39	16	2	6	64
雲母	0	5	0	0	1	6
總計	6	327	48	90	72	543



註：英華達責任礦產調查與審查原則與上述流程一致，相關作業未透過 iSupplier 平台進行。

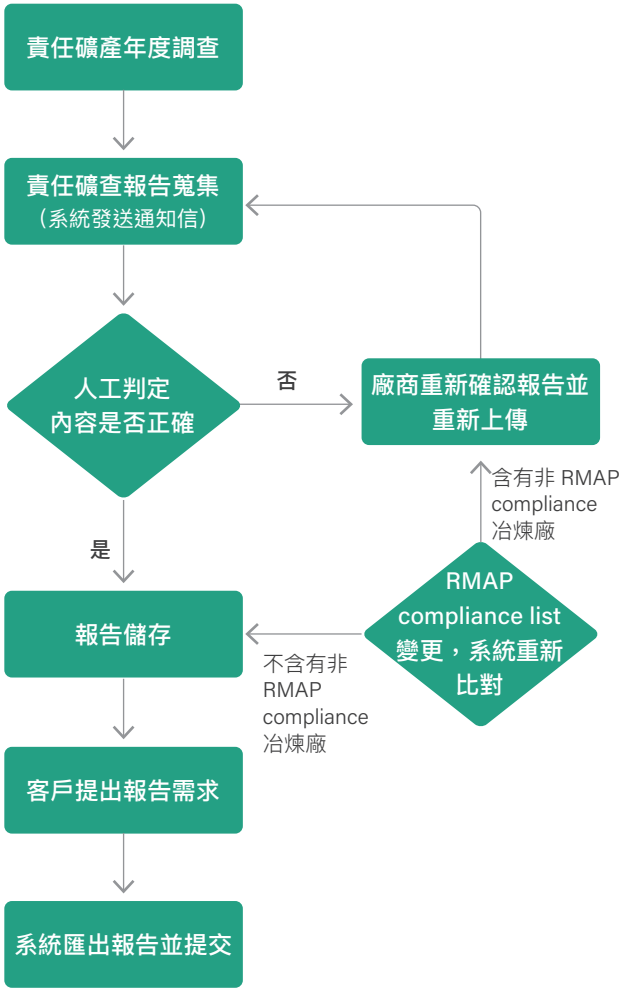
CMRT（Conflict Mineral-free）標籤

自 2025 年起於產品外箱標示「Conflict-Free」（Conflict Mineral Free）聲明，以宣示無使用衝突礦產，張貼可依事業單位不同進行調整。

Conflict-free

註：尚未納入英華達。

英業達責任礦產 e 化 iSupplier 平台資訊系統調查流程



註：英華達責任礦產調查與審查原則與上述流程一致，相關作業未透過 iSupplier 平台進行。

2.4.3 永續供應鏈交流

英業達透過多元的交流與活動，積極與供應鏈夥伴分享永續資訊，提升彼此對永續議題的共識與推動能力。我們邀請供應商共享最新永續趨勢與管理要求，深化廠商在 ESG 面向的專業知識，共同建立具備 ESG 競爭力的永續供應鏈生態圈。活動當日課程內容同步上架永續數位學院，擴大供應商參與並深化永續知能。

活動	數量
永續供應鏈 ESG 研習營	2 場
ESG 推廣與說明會	2 場
永續供應鏈交流活動	1 場

供應商聯誼會暨永續供應鏈交流活動

「2025 年供應商聯誼會」邀集 378 家、共 694 位供應商夥伴出席。活動中透過高階主管與供應商面對面交流，分享永續供應鏈高峰會及永續研習營等成果。



永續供應鏈 ESG 公益推廣活動

攜手陽光社會福利基金會支持顏損弱勢家庭，並與供應商深度互動，強化社會參與合作，優先採用支持弱勢與公益的廠商以提升其韌性；透過倡議公益與永續理念提升供應鏈對環境議題的關注，同時以透明採購流程與合作準則，確保永續採購兼具品質、合規與永續治理價值。

世界地球日供應鏈研習會

4 月 22 日「世界地球日永續供應鏈行動」，邀請 70 家供應商參與，透過交流與經驗分享，強化價值鏈減碳與永續管理。本次聚焦「低碳經濟」與「責任治理」，內容涵蓋低碳趨勢、溫室氣體管理、碳盤查實務、RBA 新規範及數位化工具應用，協助供應商理解法規並因應轉型挑戰。英業達以「獲利與責任並重」為策略方向，持續透過供應鏈合作推動減碳，朝綠色供應與低碳營運前進。



永續供應鏈線上說明會

2025 年試辦集團永續供應鏈線上說明會，共 76 家、106 位供應商夥伴參與。會中針對淨零轉型趨勢、責任礦產調查、RBA VAP 8.02 標準、供應商資安問卷及數位永續平台進行說明。透過制度化管理與多元溝通，持續提升供應鏈透明度與風險應對能力。

集團 ESG 永續供應鏈研習日

「ESG 永續供應鏈研習日」，聚焦於 iSupplier 溫室氣體盤查指引、供應商教育平台、汽車供應鏈責任與轉型、RBA 風險管理及永續資訊安全等議題，協助供應商掌握英業達及品牌客戶最新 ESG 要求，並強化供應鏈在責任治理、減碳與資訊安全的整體能力。



供應商數位平台與技術交流

數位交流平台

英業達建置 iSupplier 供應商管理平台，整合供應鏈資訊、活動與政策要求，涵蓋操作手冊、各國環保法規、ESG 獎懲、車用指引、證書上傳與申訴管道，於單一介面即時公告，協助供應商掌握關鍵資訊。平台強化材料成分揭露、GHG 排放調查及責任礦產聲明等 ESG 協作。2025 年上線「供應商行為準則線上閱讀與確認」及「供應商永續風險績效監控儀表板」，提升政策傳遞一致性。

供應鏈風險評估平台（B2B）

物料風險調查

面對市場的多重不確定性，英業達透過系統建置原產國（COO）資訊並整合 B2B 平台，掌握供應商製造地、供貨狀態、交期與長假期等關鍵因素，迅速調查供應商，要求其在限定時間內回報工廠的風險等級與產能狀況。採購策略團隊則依風險回覆調整採購比例，藉以分散供應集中度並提升供應鏈韌性。

物料碳足跡調查（Carbon investigation）

在 ESG 永續發展平台專案推動下，為全面掌握上游供應商碳足跡，於 B2B 系統新增「Ship from / Ship to / Shipping mode」填寫功能，以更完整蒐集運輸方式與距離，作為碳足跡計算依據，並透過永續供應鏈活動向供應商宣導，協助完成相關資料填報。

永續能力建置

內部同仁培訓

內部採購同仁強化訓練

面對 ESG 浪潮，公司積極培訓身為關鍵角色的採購同仁，使其能協助供應商解決 ESG 議題，強化供應商認知和能力，帶動整體供應鏈提升，ESG 課程包括 RBA、減碳與碳管理及國際規範等。2025 年辦理內部採購人員 ESG 訓練，聚焦溫室氣體盤查與碳管理，共 121 人次參與。受訓人員將能力導入採購流程，透過議合與稽核，協助供應商執行溫盤、提升能效與資訊透明度，強化供應鏈韌性。

先進技術暨新產品交流

為推動供應鏈與採購同仁共同掌握先進技術、新產品發展與全球 ESG 趨勢，促進雙方交流，公司自 2009 年起持續與供應商夥伴共同舉辦「先進技術暨新產品交流論壇」，致力於推動技術升級及永續議題深度對話。2025 年，各廠區舉辦涵蓋 ESG、低碳轉型、再生能源、AI 應用、先進元件、車用安全、資訊安全、ISO 系列標準等多元課程，共 415 場次。



外部供應商培訓

英業達永續數位學院（GreenPlus Academy）

2025 年正式啟動「英業達永續數位學院」，打造供應商專屬的交流與學習平台，協助合作夥伴提升 ESG 知識與實務能力。

課程	廠商領域
8 門	電子料、機構件、化學品與車用物料等
參與	**課程內容**
698 位	原物料管理、國際政策與規範、ESG 發展與案例分享、資訊安全及責任礦產要求等

供應商 ESG 能力培訓

英業達積極推動供應商 ESG 能力建置培訓，雙向強化內部同仁與供應商於減碳、永續供應鏈管理等 ESG 面向之理解與實務能力。

項目	2025年
供應商 ESG 能力建置培訓計畫	114 家
供應商 ESG 能力建置培訓計畫比例	41%[註]

註：第一階及非第一階關注供應商參與英業達 ESG 能力建置培訓計畫之家數比例。

ESG 供應鏈溫室氣體盤查（GHG Protocol）

透過碳盤查、風險監控與數位化碳盤查系統提升供應商減碳與治理能力。

2025 年推動綠色採購作為

- 有效掌握供應鏈碳管理：擴大蒐集碳排放數據，以 iSupplier 平台上傳並提供遠端協助，完成 652 家關鍵供應商 GHG 盤查外，鼓勵外部查證、設定減碳目標並加入 SBTi 目標審查，共同邁向 2050 淨零排放願景。
- 建置供應商永續風險績效儀表板，提升風險可視性與管理效率。



4 月
GHG 系統優化及調查家數統計邏輯討論

6 月 -7 月
提供 TDT 規格書給 IT，協助執行 GHG 調查系統功能驗證

9 月～12 月
遠端輔導盤查供應商 GHG，及查核佐證資料

10 月～11 月
線上課程，輔導供應商溫室氣體盤查問卷指引

12 月 05 日
舉辦說明會，溫室氣體盤查線上問卷說明

綠色永續合作專案

合作專案	具體方案	2025年目標	2025年成效
循環經濟	包裝材料導入可回收材料與再生材料，筆電產品包裝去塑化比例	▪ 筆電包裝去塑化比例達 >70% ▪ 逐步以回收再生材料取代塑膠包材	▪ 與 7 家供應商合作完成包裝材料替換，去塑化 > 75% ▪ 完成 EPE 改 MPP、塑膠袋改紙袋等關鍵材料轉換
價值鏈合作	伺服器 EPE 緩衝材料塑膠添加回收料比例	▪ 擴大導入 EPE 緩衝材再生料 ▪ 回收料添加比例維持逾 50%	▪ 導入 58 個專案，涵蓋 5 種以上伺服器機種 ▪ 推動 186 個料號導入回收料 EPE ▪ 回收料添加比例均達 >50% 目標
低碳材料導入	評估伺服器塑膠原料回收再使用	▪ 導入伺服器用 PC/ABS 回收再生方案 ▪ 25g 以下零件含再生料至少 5%	▪ 導入 6 個料號，涵蓋 1 伺服器機種 ▪ PC/ABS 小型零件加入 ≥5% 回收料目標達成
	車用電子以回收箱取代紙箱包材，減少購買及使用紙質包材	-	▪ 導入專案共 13 個 ▪ 達成率 100%

CH



3 永續環境

3.1 氣候行動 061
3.2 環境責任 074
3.3 降低環境衝擊 079
3.4 生物多樣性 086

3.1 氣候行動

3.1.1 氣候變遷管理

自 2008 年起英業達即開始執行組織型溫室氣體盤查，並持續推動多項減碳計畫，同時強化再生能源之使用與管理。公司永續發展委員會由上而下推動永續相關策略，整合跨事業群資源，以全方位策略因應氣候變遷所帶來之挑戰，積極落實永續發展。集團於低碳轉型方面已取得階段性成果，透過持續精進，為氣候變遷及實現永續發展目標貢獻力量。

氣候行動里程碑

2008
導入 ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查

2009
參與 CDP 碳揭露計畫，主動加速企業氣候行動

2011
建置溫室氣體資訊管理平台，提升供應鏈溫室氣體管理成效

2012
著手建置再生能源發展裝置，逐步實現能源轉型

2013
1. 成功通過 ISO 14067 產品碳足跡專案
2. 成功通過 WFAM 產品水足跡專案
3. 導入 ISO 50001 能源管理系統

2014
太陽能發電量達 320 萬度

2015
建置綠色工廠之清潔生產審核制度

2016
將其他間接溫室氣體排放納入第三方查證

2021
集團依循 SBT 精神設立減碳目標，溫室氣體減量目標範疇一、二 50.4% 及範疇三 42%

2022
成立永續發展委員會，並於其轄下設立永續環境功能小組作為集團環境議題主責單位

2023
永續發展委員會通過集團 2050 淨零目標方案

2024
宣示 2050 年達到淨零排放目標

氣候相關財務揭露（TCFD）註

治理組織

英業達董事會為公司氣候相關議題之最高治理層級。公司永續發展委員會主要職責包括氣候策略之制定、氣候風險與機會之評估，以及關鍵績效指標之監督與落實，其成員包含董事長、總經理及三位獨立董事，並具備企業風險管理、節能減碳及再生能源等相關專業，以強化氣候議題之管理與決策力。

永續發展委員會下設永續環境功能小組，透過整合跨部門資源推動相關方案，由高階主管擔任組長，聚焦於氣候變遷、風險管理及環境友善等議題，並與利害關係人進行溝通。我們就「治理、策略、風險管理及關鍵指標」等面向進行檢視與評估，每年至少彙整一次執行成果，並經永續發展委員會審查後呈報董事會。

為確保公司永續資訊管理符合相關法規與準則，我們訂定「英業達永續資訊管理作業規範」，每年執行內部稽核，透過此機制確保集團永續相關議題於各廠區有效落實，並藉由跨部門協作整合相關控制與程序，以強化對氣候相關風險與機會之監督。

透過上述治理架構與風險管理機制，英業達持續提升對氣候風險控管能力，並強化發展決策評估效能，展現面對氣候變遷議題之系統性規劃與前瞻布局。

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

組織架構圖

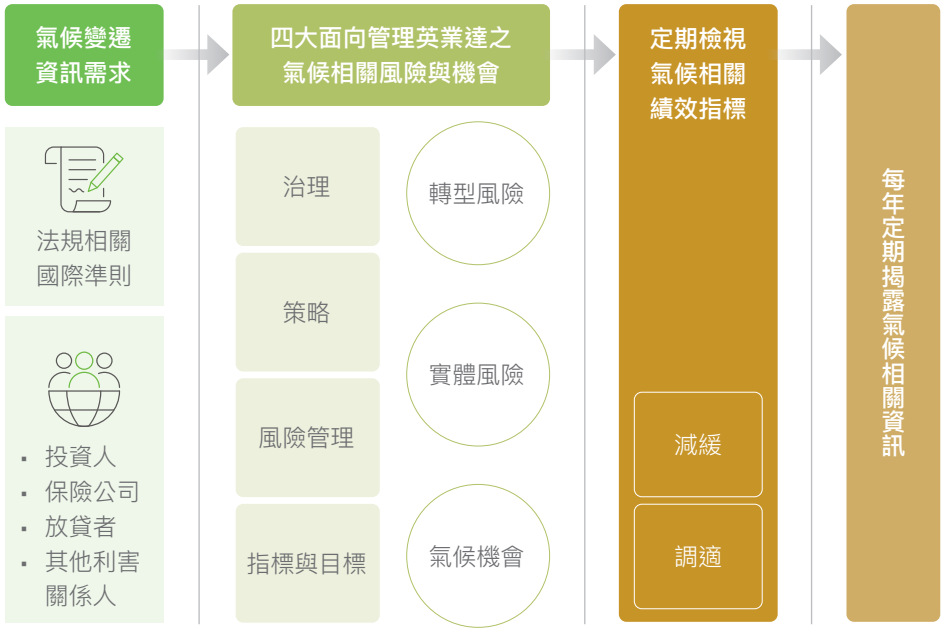


職掌與任務：自然暨氣候韌性之調適與鑑別、低碳轉型、再生能源管理、環境友善
跨部門合作單位：全球營運中心、品質、環安、廠務、行政管理、採購、永續發展辦公室

策略

英業達制定「低碳轉型計畫」，並結合 IFRS S2 導入專案，訂定短期（1 年）、中期（2~4 年）及長期（5 年以上）階段性目標，系統性辨識與公司營運相關的氣候風險與機會。透過永續環境小組進行跨部門治理與評估，鑑別價值鏈中的氣候相關風險與機會，並依減緩與調適策略規劃績效目標、行動計畫及管理機制，定期揭露管理成果。其中，氣候風險以可能性與影響程度整理出重大風險值，根據風險值進行排序，將風險分為高、中、低三個等級，進一步歸納出與公司營運密切相關的重大氣候風險，並將這些風險整合到集團各單位的營運管理機制中，以確保風險控管與低碳轉型的落實。

英業達氣候相關管理流程



氣候相關風險

氣候相關風險	實體/轉型風險	氣候風險對經營模式及價值鏈之目前及預期影響	價值鏈影響（衝擊位置）		預期發生之時間區間	調適/減緩措施
低碳技術轉型成本支出	轉型風險（技術）	研發 / 營運 / 生產成本增加	上游 (供應商)	因應低碳轉型導致運營成本增加，進而導致材料成本增加。	中長期	1. 積極配合客戶及自發性從價值鏈著手進行產品碳足跡相關作業。 2. 完成各項能源效率標章、產品碳標示等申請。 3. 採用 SBT 科學減量目標工具設定目標。 4. 持續建構並實施演練災害緊急應變措施及持續營運計畫（BCP），並同步偕同供應鏈夥伴，降低衝擊影響。
			英業達本身	投入相關技術及設備將增加營運成本，若無法即時有效投入將影響產能。		
			下游 (客戶端)	成本增加及技術精進如不到位，將導致價格競爭力不足，影響訂單。		
客戶行為改變	轉型風險（市場）	營運 / 生產 / 管理成本增加	上游 (供應商)	主要供應商將提高報價，若未能轉型，恐影響合作。	短期至長期	
			英業達本身	須持續投入在回收材料使用及產品能效結合低碳材料等相關研發及新技術開發，以增加競爭力。		
			下游 (客戶端)	因應淨零承諾，將提出更多再生能源使用及減碳成效要求。		
極端天氣事件增加 - 高溫	實體風險（極端風險）	生產成本增加 / 營業收入減少	上游 (供應商)	限電與斷電機率增加、影響工廠營運，影響零組件供應穩定度。	短期至長期	
			英業達本身	若限電與斷電機率增加，影響廠區日常營運及減少產能。		
			下游 (客戶端)	若限電與斷電機率增加，影響交貨。		

氣候相關機會

氣候相關機會	機會描述	氣候機會對經營模式及價值鏈之目前及預期影響
低碳產品和服務	透過研發與創新開發新產品和服務	營業成本降低及擴展新市場
	業務活動多元化	擴展新市場
資源使用效率	使用更高效率的生產和配銷流程	營業成本降低
能源來源	再生能源設置及管理	營業成本降低
	參與再生能源及碳交易市場	

2025 年，英業達結合 IFRS 轉型專案，將同步鑑別出與氣候相關之重大機會，以「低碳產品和服務」進行財務影響與衝擊之資訊蒐集、整理，並推估未來 2030 年之成長情形。公司已將氣候變遷視為推動業務增長的核心動力之一。從包裝材料改良、高能效產品設計到醫療產品、車用電子佈局，明確的低碳產品路徑將為公司在 2030 年前創造可觀的綠色營收與市場競爭力。預計 2030 年集團「低碳產品與服務」營收較 2025 年提升約 33%。

面向	描述			
技術	因應客戶與投資人對低碳與綠色投資的重視，企業透過發展低碳技術與產品，創造新商機並提升營收。			
衝擊範圍	**衝擊類型**	**衝擊強度**	**發生時間**	**產品與服務**
供應商及客戶	研發成本增加	高	長期	▪ 電子產品 ▪ 車用相關產品 ▪ 醫療產品

執行策略/作法

- 依據商業策略主軸，佈局並成立各異業領域技術發展中心，擬定集團所需技術策略及整合資源，達到厚植創新研發量能之目的。
- 積極經營價值鏈關係，透過建構集團永續產品藍圖及體系，合作發展以產品生命週期（LCA）為依據的低碳產品，兼顧低碳商機與環境衝擊。
- 持續評估導入低碳材料的使用，包含環保材質、低汙染等替代材料，強化循環設計理念與研發技術。
- 積極佈局全球智慧財產權及專利藍圖，打造新興產品競爭力，如綠色專利領域。
- 系統性提升相關人員永續產品知能與能力建置，厚植企業低碳人才庫。
- 全方位掌握最新及國際趨勢相關的低碳相關標章訊息，持續擴大認證。

同時，英業達針對資源使用效率與能源來源，亦建立出對應的執行策略與作法，以持續提升永續競爭力。

氣候相關機會	執行策略/作法
資源使用效率	▪ 依照 2050 年集團淨零目標方針及追蹤機制，透過強化能源管理，減少能源耗損，以逐步落實減碳策略。
能源來源	▪ 建構評估全球據點及在地綠電市場的機會與挑戰之機制，檢視集團再生能源規劃及使用情況，並定期向永續發展委員會報告，以實踐 2050 年集團淨零減碳目標。 ▪ 攜手供應商減碳計畫，探詢及合作再生能源購買方案。 ▪ 積極整合並參與全球據點之碳市場機會，以利完成碳補償方案外，發掘新商機。

風險管理

風險治理小組為永續發展委員會轄下功能小組，負責評鑑企業永續風險與機會，並將氣候議題納入公司整體風險管理架構，同時依循 TCFD 架構針對所識別之重點議題，由專責小組擬定相應因應策略、執行並定期檢視成效。集團聚焦對營運具即時影響之關鍵氣候議題，並於短期重大性分析中，將低碳技術轉型支出、極端高溫事件增加及客戶行為改變列為三項核心風險，另以低碳產品和服務、資源使用效率及能源來源，作為關鍵三大氣候機會。已針對極端氣候對企業營運的影響及客戶行為改變的情境分析進行財務衝擊影響揭露[註]，2025 年聚焦於機會議題「低碳產品與服務」對企業營運的財務量化，是接軌 IFRS S2 氣候相關揭露準則的重要基石。

辨識及管理風險四步驟



註：氣候韌性之模擬情境相關資訊，詳見英業達 ESG 永續專網。

指標與目標

議題	項目	目標
溫室氣體管理	2050年達成價值鏈溫室氣體淨零排放目標	
	範疇一 & 二	▪ 2030 年溫室氣體排放量減少 42%（基準年：2024） ▪ 2050 年溫室氣體排放量減少 90%（基準年：2024）
	範疇三	▪ 2035 年溫室氣體排放量減少 37.5%（基準年：2024） ▪ 2050 年溫室氣體排放量減少 90%（基準年：2024）
能源管理	再生能源使用目標	▪ 2025 年：44% ▪ 2030 年：70%
廢棄物管理	廢棄物管理	▪ 2025 年廢棄物減量目標：IET 廢棄物減量 1%（基準年：2016 年） ▪ TRDC 取得 UL 2799 認證
產品設計	產品節能	▪ 筆記型電腦設計 2025 年目標：取得環境標章及能效標章認證，通過 Energy Star Computer Server Specification Version 8.0 認證，典型配置：超越 25% ▪ 伺服器節能 2025 年目標：取得環境標章及能效標章，通過 Energy Star Computer Server Specification Version 4.0 認證，典型配置：超越 25%

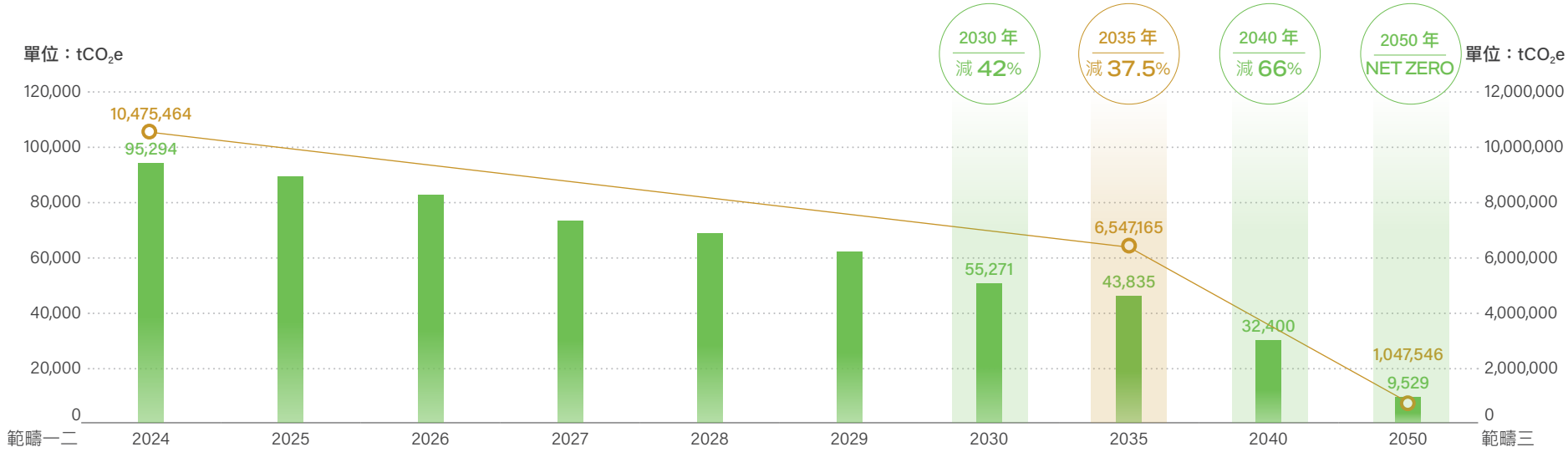
3.1.2 氣候承諾與行動

英業達因應氣候變遷趨勢，積極建立減碳策略，以科學基礎減碳目標（SBT）作為核心指引，對齊淨零科學減碳目標（Net-Zero SBT）架構，並於 2026 年通過集團淨零科學減碳目標（Net-Zero SBT）官方審核，以 2024 年作為減碳基準年，穩健推進集團 2050 年淨零目標。

英業達承諾於2050年達成價值鏈溫室氣體淨零排放目標			
	短期		中長期
	2030年	2035年	2050年
範疇一二	溫室氣體排放量減少 42%	-	溫室氣體排放量減少 90%
範疇三	-	溫室氣體排放量減少 37.5%	

註：基準年為 2024 年。

為達成目標，公司將持續關注低碳技術創新及國際減碳趨勢，定期檢視並滾動調整路徑規劃，發揮企業韌性與低碳實力，攜手全球合作夥伴共同投入，以實踐企業對環境與社會的承諾。



註：集團積極推動 SBTi 減碳目標設定與落實，秉著擴大盤查邊界、完善範疇三排放類別及覆蓋率等原則重新盤查，並以 2024 年作為基準年，以符合集團現況及未來發展趨勢，以期待精準掌握溫室氣體排放量。



英業達致力落實低碳轉型，將氣候變遷視為企業永續發展的核心議題。回顧低碳轉型歷程，集團依循科學基礎減量目標（SBT）之核心指引，秉持自主精神訂定階段性減碳願景，於 2023 年經永續發展委員會通過集團 2050 淨零目標方案，2024 宣示 2050 年達到淨零排放目標，承諾範疇一二近期目標 2030 年相較基準年 2020 年減碳 42%，為組織確立了明確的淨零轉型藍圖。2025 年集團減碳成效說明如下。

2025 年減碳目標

相較基準年 2020 年
減碳 21%

2025 年減碳成效

2025 年範疇一二
總碳排放量（市場基準）
109,902.3567 公噸 CO_2e[註]

較 2025 年減量目標
105,007.1527 公噸 CO_2e
增加 4.66%

相較基準年 2020 年
減少 17.32%

隨市場需求成長及產能持續擴張，英業達陸續啟用新廠與產線，帶動整體用電基數上升。在此情況下，減碳推動雖面臨較高挑戰，我們仍將持續精進減碳作為，並促進減碳進展與營運發展協同推進。

註：購買再生能源及國際再生能源憑證之碳排抵扣量為 44,732.0287 公噸 CO_2e。

盤查與減緩

自 2008 年起，集團已連續 18 年進行溫室氣體盤查作業。為提升資訊揭露之透明度、完整度及可靠度，並讓利害關係人更了解公司的碳管理情形，相關作業及文件均依據相關法規及國際標準等規範執行，並通過第三方查證。

為奠定集團淨零減碳策略與實務根基，自 2023 年起溫室氣體盤查作業以母公司及當年度合併報表子公司為範疇，並至 2025 年所有據點皆盤查範疇三所有類別，以利掌握完整排碳基準，規劃相關減碳與管控措施，逐步達成減量目標。

溫室氣體各範疇歷年排放量

單位：排放量為公噸 CO_2e、排放密度為公噸 CO_2e / 百萬元新台幣

年度	2022 註1	2023 註2	2024	2025
直接排放量 (範疇一)	7,344	8,909	8,293	7,942
能源間接排放量 (範疇二)- 地區基準	93,425	125,746	125,221	146,693
能源間接排放量 (範疇二)- 市場基準	64,339	99,385	87,002	101,961
直接排放量 (範疇一) + 能源間接排放量 (範疇二)- 地區基準	100,769	134,655	133,514	154,634
直接排放量 (範疇一)+ 能源間接排放量 (範疇二)- 市場基準	71,683	108,294	95,295	109,902
直接 + 能源間接 (地區基準) 排放密度 註3	0.19	0.26	0.21	0.22
直接 + 能源間接 (市場基準) 排放密度 註3	0.13	0.21	0.15	0.16
其他間接排放量 (範疇三)- 地區基準	879,219	844,496	6,784,092	12,849,262

註 1：2022 年永續報告書邊界請詳見該年度永續報告書。

2：自 2023 年起，數據涵蓋母公司及當年度所有合併報表子公司。

3：直接 + 能源間接 (地區基準 & 市場基準) 排放密度 = (直接排放量 + 能源間接排放量)/ 年度合併營收。

2025 年直接及能源間接溫室氣體排放量總計為 154,634 公噸 CO_2e，直接溫室氣體排放量 (範疇一) 為 7,942 公噸 CO_2e，能源間接溫室氣體排放量 (範疇二) 地區基準為 146,693 公噸 CO_2e。

範疇一及範疇二中，以範疇二溫室氣體排放量佔比最高，其主要排放源為外購電力之間接溫室氣體排放，佔總排放量 (範疇一 + 範疇二) 的 94.9%。

歷年七大溫室氣體排放量

單位：公噸 CO_2e

類別	CO_2	CH_4	N_2O	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

七大溫室氣體中，
以 CO_2 所佔排放量最大；
其次為 HFCs 排放量；
2025 年 SF_6 及 NF_3 則無排放。



其他間接（範疇三）歷年排放量情況

2025 年排放量大增，原因為報告邊界擴大盤查。未來，公司將持續深化與價值鏈上下游之溝通與合作，攜手推動可行之減碳策略，包括發展綠色設計產品、服務及落實低碳採購等作為；同時亦將協同供應鏈夥伴訂定減碳目標，以有效降低溫室氣體排放，促進淨零目標的實現。

單位：公噸 CO_2e

類別	2022	2023	2024	2025
採購產品與服務	170,931	129,928	3,158,975	5,301,701
資本商品	-	-	-	49,023
與燃料與能源相關的活動	-	-	-	111,009
上游運輸與配送	1,373	627	565	20,487
營運過程產生的廢棄物	1,664	1,381	952	3,895
商務旅行	262	2,004	2,652	8,406
員工通勤	2,732	2,290	2,268	54,002
上游資產租賃	-	-	-	130
下游運輸與配送	119,986	36,964	44,328	189,329
已售出產品與服務的加工	-	-	-	19,419
已售出產品與服務的使用	543,288	666,546	3,570,074	7,008,032
已售出產品與服務的終端處理	-	-	-	70,297
下游租賃的資產	5,097	4,754	4,278	11,808
特許經營	-		-	-
投資	33,885[註]	-	-	1,725
總計	879,218	844,494	6,784,092	12,849,263

註：2022 年「投資」碳排放主要涵蓋英華達公司（IAC），包含台北辦公室 / 研發大樓及中國大陸生產製造區域。2023 年後合併報表盤查，將子公司一併納入。

碳定價

英業達為深化淨零減碳推動進程，依據近年節能、低碳投資等成本進行分析、計算，並綜合評估各營運據點及其所在地之外部監管價格、法規要求與潛在衝擊，建立內部碳定價機制，並規劃應用於未來減碳投資決策，包含提升設備節能效益、減碳技術研發、激發減碳創新等措施；藉由碳定價機制協助公司未來做決策時，將氣候相關成本量化，更有效辨識機會風險。公司也將定期檢視外部碳價與內部減碳成本，以滾動式調整內部碳定價，確保其有效性與決策參考價值。

內部碳定價目標與執行

2025 年	
目標	**執行狀況**
內部碳定價設定及應用策略擬定，包含影子價格及內部碳費等階段方案研擬。 ▪ 評估減碳成本 ▪ 確認適切性及施行 ▪ 研擬試行方案	完成碳價試算，擬定各種價格法，作為集團內部碳定價建議，並與內部相關單位溝通，準備試點等相關方案之計畫。

未來目標		
2026~2027 年	2028~2029 年	2030 年
試行內部碳定價方案，包含試點及應用範疇	持續擴展並落實集團內部碳定價方案	持續評估、調整內部碳定價應用模式

3.1.3 能源管理

能源政策

面對氣候變遷的挑戰，英業達以系統化的能源管理為基石，秉持對地球環境的守護責任，致力於將永續實踐轉化為企業競爭力，積極推動全方位的能源轉型，確保每一分能源的使用都能符合綠色價值。我們透過建構符合國際標準的能源管理體系，將減碳理念轉化為具體的管理方針。



能源使用量

2023 年起集團調整並擴大能源使用數據的管理範疇，使其與當年度合併財務報表邊界一致，持續深化集團永續策略，並積極提升永續資訊揭露之品質與透明度，以建立更完整之能源盤查基礎並強化永續管理成效。2025 年總能源使用量為 1,366,855 十億焦耳（GJ），能源消耗量以外購能源為主，佔總能源使用量的 95.7%。2025 年非再生能源，包括天然氣、液化石油氣、汽油、柴油、蒸氣、外購非再生能源電力，總使用量為 1,155,891 十億焦耳（GJ），再生能源總使用量為 562,423 十億焦耳（GJ），佔總能源使用量的 41.1%。

年 / 能源單位 能源使用種類	2022		2023		2024		2025	
	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
天然氣	15,163	54,590	14,977	53,916	12,634	45,484	12,578	45,282
液化石油氣	-	-	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
蒸氣	-	-	1,808	6,510	2,131	7,672	1,950	7,021
電力 - 外購非再生能源	189,615	682,612	254,017	914,461	268,927	968,138	304,753	1,097,112
非再生能源使用總量（non-RE）	205,404	739,455	272,362	980,502	285,587	1,028,117	321,079	1,155,891
再生能源憑證	51,000	183,600	45,371	163,335	79,601	275,764	97,627	351,459
電力 - 外購再生能源	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
總能源使用量	205,404	739,455	272,828	982,180	291,958	1,051,053	379,680	1,366,855

註 1：2022 年永續報告書邊界請詳見該年度永續報告書。

2：2023~2025 年永續報告書邊界，與該年度合併財務報表邊界範疇相同，為母公司及合併報表子公司。2023 年為 49 家；2024、2025 年為 50 家。

3：能量消耗量單位轉換之換算係數參考國際能源總署 (International Energy Agency) 與 IPCC 數值，計算方式分別為電力使用量 (kWh) x0.0036(GJ)、天然氣使用量 (kWh)x39.01(GJ)、液化石油氣使用量 (臺灣)(kWh)x25.09(GJ)、液化石油氣使用量 (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)、蒸氣使用量 (GJ)x0.28(MWh)。

4：因應再生能源種類不同，導致能源使用量總量計算定義改變，2022 年能源數據資訊重編。

能源密集度

英業達 2025 年度能源密集度為 1.98 十億焦耳 / 百萬元新台幣。

年度	2022	2023	2024	2025
能源密集度（十億焦耳 / 百萬元）	1.36	1.91	1.63	1.98

註 1：2022 年永續報告書邊界請詳見該年度永續報告書。
2：2023~2025 年永續報告書邊界，與該年度合併財務報表邊界範疇相同，為母公司及合併報表子公司。2023 年為 49 家；2024、2025 年為 50 家。
3：能源密集度 = 總能源使用量 / 合併財務報表營收。
4：因應再生能源種類不同，導致能源使用量總量計算定義改變，2022 年能源數據資訊重編。

再生能源管理

因應低碳轉型策略，並回應利害關係人對再生能源使用之期待，英業達由永續發展委員會下設之「永續環境小組」統籌推動低碳轉型行動。公司持續透過採購綠電、再生能源憑證及設置再生能源裝置等，同時導入智慧監控系統，即時追蹤各廠區階段性目標執行情形，並以數據化管理持續優化能源管理流程，逐步落實淨零排放目標。

年度	英業達再生能源目標	
	實際值	目標值
2025	43%	44%
2026	-	52%
2030	-	70%

註：2025 年再生能源目標涵蓋 17 個主要營運據點，包含：IET、TRDC、TAO、IPT、SQT、ICZ、ICC、IME、IMP、ITH、ITE、IACT、IATY、IACJ、IACP、IACM、IACV。

再生能源使用目標設定邊界，2025 年持續擴大納入泰國、IAC 及其子公司，總計 17 個核心據點。2025 年總用電量為 359,772 MWh，較 2024 年 222,989 MWh 增加 61.3%，主要為營運規模擴張所致。即便面臨納入範圍擴大及營運用電激增的雙重挑戰，英業達 2030 年再生能源使用目標維持設定 70 %，將持續以具體行動實踐我們對淨零減碳的承諾。

再生能源使用方面，2025 年再生能源使用量達 156,228 MWh，較 2024 年 82,972 MWh 成長 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於目標值（44%），未達預期，主因為全球 AI 伺服器需求快速成長，帶動產能擴張，公司於美國、泰國、墨西哥、越南及臺灣等地進行新建及擴建工程，導致整體用電需求大幅提升。

展望未來，英業達將持續優化能源策略，強化再生能源取得機制，包括落實即時綠電採購計畫、優化多元能源配置及即時監測與預警機制，以因應營運高成長帶來之用電需求，並確保產能擴張的同時也能落實再生能源使用目標，穩健實踐淨零轉型。

再生能源使用量彙總表

年度		2022		2023		2024		2025	
區域 / 單位		MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
再生能源使用量	臺灣	-	-	466	1,678	576	2,074	4,884	17,585
	中國大陸	51,000	183,600	45,371	163,335	62,409	224,673	70,873	255,143
	歐美	-	-	-	-	13,802	49,686	51,669	186,008
	東南亞	-	-	-	-	6,185	22,268	28,802	103,687
	總計	51,000	183,600	45,837	165,013	82,972	298,700	156,228	562,423
相較於上一年度差異		+34,000 MWh		-5,163 MWh		+37,135 MWh		+73,256 MWh	

註：各年度再生能源使用廠區：
- 2023 年（2 個據點）：TAO、ICC。
- 2024 年（7 個據點）：TAO、IPT、SQT、ICZ、ICC、IMP、ITH。
- 2025 年（12 個據點）：TAO、IPT、SQT、ICZ、ICC、IME、IMP、ITH、ITE、IACJ、IACP、IACM。

節能減碳成效

節能方案

為極小化企業營運對環境造成的溫室氣體衝擊，公司積極構建系統化能源管理體系，目前全球已有 9 處廠區成功取得 ISO 50001 能源管理系統認證外，我們將持續深耕多元節能減碳專案，透過技術優化提升能源轉換效率，旨在精準落實溫室氣體減排目標，實踐低碳營運理念。

2025 年推行 29 項節能方案，年節電量約為 7,922.6 MWh（ 28,521 GJ），節能效益相較於 2024 年（5,904.5MWh, 21,256 GJ），節電量增加 34%；2025 年共計減少碳排放量 3,335 tCO_2e，較 2024 年（2,725 tCO_2e）溫室氣體排放減少 22%。為落實精確的能源管理，各廠區積極推行節能作法革新，以重慶廠 ICC 為例，不僅全面將低效能燈具更換為高能效照明設備，更將傳統機組汰換為高能效風冷熱泵冰水主機，該系統在冷熱水供應上具備更精準、穩定的溫控性能，完美達成工業生產與辦公空間對恆溫恆濕的嚴格要求。此舉不僅優化了空調與熱水系統的營運維護效率，更展現出卓越的節能實績。

另外，為建構深厚的綠色企業文化，英業達積極開辦多元化的能源素養課程，主題涵蓋「ICT 產業 ESG 與低碳策略」、「產品碳足跡與熱點減碳分析」及「淨零轉型方程式」等專業領域，引導同仁將減碳觀念由職場延伸至日常生活。藉由 E-Learning 數位化學習平台的普及應用，同仁得以及時獲取最新減碳資訊，確保企業在追求經營績效的同時，擁有足以支撐低碳轉型的專業人才基石。

年度	2022			2023			2024			2025		
節能方案 / 執行績效	方案數（個）	節電量（MWh）	減碳量（tCO_2e）	方案數（個）	節電量（MWh）	減碳量（tCO_2e）	方案數（個）	節電量（MWh）	減碳量（tCO_2e）	方案數（個）	節電量（MWh）	減碳量（tCO_2e）
空壓系統	0	0	0	1	588.9	342	0	0	0	3	624.1	296
空調排風系統	4	382.8	195	8	2,204.4	1,253	10	1,591.8	804	6	426.9	227
照明系統	4	259.1	95	4	166.7	83	10	1,085.2	515	11	1,282.2	598
製程改善	7	1,489.0	780	6	5,510.3	2,332	3	504.0	235	3	781.4	334
專案（含管理）	2	186.4	106	3	1,257.3	551	8	2,723.5	1,172	6	4,808.0	1,880
合計	17	2,317.3	1,176 8,342 GJ	22	9,727.6	4,561 35,019 GJ	31	5,904.5	2,725 21,256 GJ	29	7,922.6	3,335 28,521 GJ

士林總部 （IET） 節電率

2022 至 2025 年全廠用電量節電率目標為每年節電 0.5%，2025 年節能行動方案為將原傳統燈具換裝 LED 省電燈具，總節電量為 35,320 度電（kWh），節電率為 0.55%。

單位：度 (kWh)

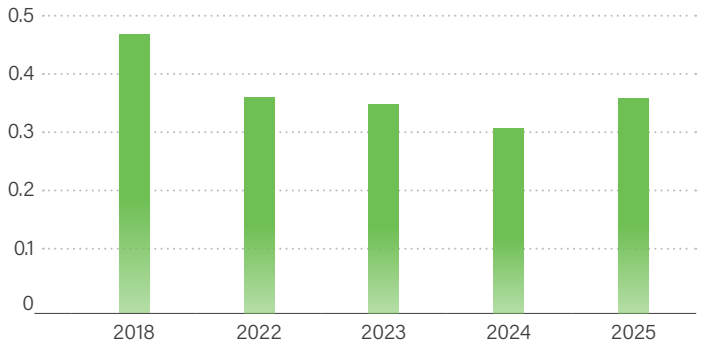
改善前	改善後	節電量	總用電	節電率
48,075	12,755	35,320	5,290,965	0.55%

中國大陸主要廠區節能（EI）

節能（EI）為 0.362（度 / 千元營收），相較於 2018 基準年廠區節能 0.468（度 / 千元營收）降低了 23%。

廠區節能（EI）

EI（度 / 千元營收）[註]	0.468	0.363	0.351	0.311	0.362
與基準年（2018）比較	-	-22%	-25%	-34%	-23%



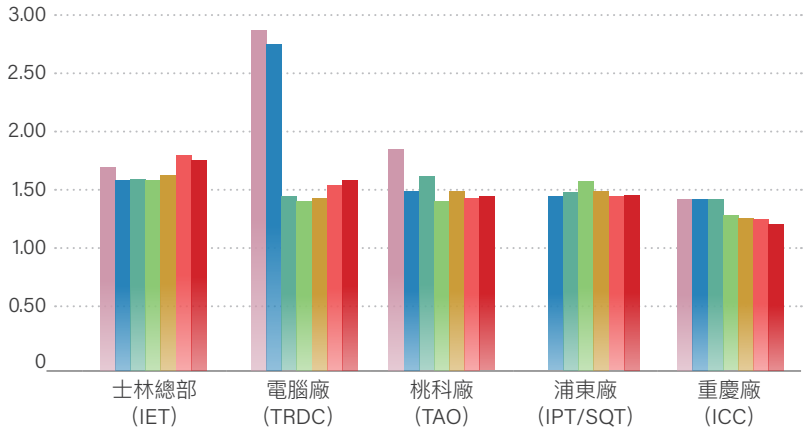
註：EI= 外購電力使用總量（度）/ 年度營收（千元），廠區：重慶廠 (ICC)、浦東二廠 (IPT/SQT)。

資訊中心機房節能 （PUE）

公司持續於臺灣及中國大陸廠區提升能源使用效率，包含透過汰換老舊設備、整合並升級伺服器或網路與儲存設備等方式。以浦東廠（IPT & SQT）為例，汰除高耗能伺服器設備，並擴充 5 台機房業務設備，以優化設備效能並支援業務成長。

資訊中心機房節能（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（相較基準年）	↑ 3.3%	↓ 44.1%	↓ 21.4%	↓ 2.0%	↓ 14.5%



註：★為各廠基準年。

3.2 環境責任

3.2.1 環境管理體系

英業達始終秉著保護自然生態與資源，遵循各項環境法規與國際準則，積極響應全球低碳轉型與永續發展趨勢。經永續發展委員會核准並提報董事會之《英業達環境政策》，明確承諾於營運過程中持續提升資源使用效率，並降低環境衝擊，以落實企業永續經營與環境共榮之目標。

集團建置完善的環境管理體系，秉持「零公害、持續減廢、遵循環保法規、推動環境永續」之原則，訂定節水、減廢及零排污洩漏等環境目標，嚴格控管廢水、化學物質、廢氣及各類廢棄物等，降低相關環保申訴與當地政府裁罰的風險。透過 PDCA 循環與定期的全員環境教育訓練，我們持續優化管理成效，以卓越的法規遵循表現回應利害關係人之期待。



為強化環境治理與管理效能，英業達導入多項國際標準與驗證體系，包括：

ISO 14001
環境管理系統
維護生產基地環境，確保營運活動符合環保法規。

ISO 14067
產品碳足跡
減少產品生命週期各階段之溫室氣體排放對環境的衝擊。

IECQ QC 080000
有害物質流程管理系統
確保產品符合有害物質管制要求，保護消費者及當地環境。

Inventec

ISO 50001
能源管理系統
提升能源使用效率，達成能源管理目標並減少溫室氣體排放。

ISO 14064-1
組織型溫室氣體盤查
盤查與管理溫室氣體排放，積極因應氣候變遷風險。

UL 2799
廢棄物零填埋
強化廢棄物管理，提升資源循環與轉化效率。

英業達環境管理體系獲證場域彙總表

公司	英業達（IEC）											英華達（IAC）						廠區通過認證數量
管理體系名稱 \ 廠區	IET	TRDC	ICC	ITH	IMP	TAO	IPT	SQT	ICZ	IME	ITE	IACT	IATY	IACP	IACJ	IACM	IACV	
ISO 14001 環境管理系統	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	◇	17
ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查	溫室氣體盤查邊界與該年度合併財務報表邊界範疇相同，為母公司及合併報表子公司，為 50 家。																	50
ISO 50001 能源管理系統	◇	◇	◇	–	◇	◇	◇	◇	◇	◇	–	–	–	–	–	–	–	9
IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統	◇	–	◇	–	◇	◇	◇	◇	◇	◇	–	◇	–	–	◇	–	–	10
UL 2799 廢棄物零填埋	–	◇	◇	–	–	◇	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3

此外，我們重視員工職場安全與健康，致力提供安全、衛生且友善之工作環境。為了落實嚴謹的環境預防性管理機制，每年定期透過化學品作業環境監測、照度與噪音檢測，以及飲用水質及各類水塔設備進行保養維護，以作為持續精進環境管理與降低風險之依據。同時，我們全面評估產品於生產、使用、廢棄與回收再利用各階段可能造成之環境衝擊。關於各項環境指標之具體管理績效，請參閱：3.2.2 水資源管理、3.3.1 空氣污染防制、3.3.2 廢棄物管理、3.3.3 化學品管理章節。

英業達積極響應全球氣候行動與環保法規，致力於提升產品能效並降低環境衝擊，每年積極協助客戶申請各類產品環保與能源標章，包括臺灣環保標章（Taiwan Green Mark）、中國環境標章（SEPA）、中國節能標章（CECP）、中國節能標識（CEL）、能源之星（Energy Star）、美國綠色採購評估指南（EPEAT）及 TCO 等認證，致力於為全球市場提供更環保的產品與解決方案。2025 年協助客戶取得 156 件環保標章認證及 705 件能源標章認證，充分展現企業實踐綠色生產的行動力，攜手合作夥伴構築永續發展的未來。（詳見 4.2.2 產品節能設計說明）

環境相關投資與支出

為實踐環境永續，我們於各廠區落實 ISO 管理系統，範疇涵蓋污染防治、環境監測及員工教育推廣等，力求在產能提升的同時，積極降低環境足跡，展現守護生態環境的具體承諾。

我們依據公司內部環境永續會計項目分類，
於 2025 年投入約 **2.12** 億元於各項環保支出。

3.2.2 水資源管理

英業達致力於落實精準的水資源管理，採取「風險預測」與「製程優化」雙管齊下的策略。 我們針對全球各廠區的作業流程進行嚴密的風險鑑別與機會評估，將評估結果轉化為具體的管理行動。鑑於資通訊產業特性，集團全數據點皆採用供應穩定且可精確計量與有效管控的自來水系統，並從源頭排除高污染製程。透過專注於低耗水、低污染的乾淨組裝作業，成功將營運廢水限定於員工生活污水，並確保排放符合當地法規，大幅減輕環境負荷，體現我們守護水資源的堅定承諾。

集團用統計

項目	單位	年度			
		2022[註1]	2023[註1]	2024	2025
取水量[註2]	百萬公升	1,053	974	1,165	1,251
排水量	百萬公升	739	698	839	935
耗水量	百萬公升	314	276	358[註3]	371[註3]
回收水量[註4]	百萬公升	28	19	32	55
人均用水量	百萬公升 / 人	0.0536	0.0536	0.0405	0.0376
用水密集度[註5]	百萬公升 / 百萬新台幣	0.0019	0.0019	0.0018	0.0019

註 1：2022、2023 年數據邊界範圍請詳見該年度永續報告書。
2：取水量來源皆為第三方的水 - 自來水，取水數據來自水費單、租賃合約或合理性推估。
3：2024、2025 年耗水量以「取水量＋回收水量－排水量」計算。
4：回收水為再生水及雨水。
5：用水密集度 = 總取水量 / 合併營業收入。

為進一步提升用水效率，英業達以 2024 年為基準年，制定具挑戰性的減量計畫，將「人均用水量」納入關鍵績效指標（KPI）。

集團水資源短中長期目標

2025 年

管理目標

各廠區 100% 符合所在地政府法令規範，達成「零違規」紀錄。

執行成果

100% 達標

水資源 0 違規裁罰事件。

自 2026 年起

管理目標

各廠區人均用水量較前一年度降低 1%。

2030 年

管理目標

集團人均用水量較 2024 基準年累計降低 5%。

水風險評鑑

為全面掌握全球各營運據點的水資源風險，集團採用世界資源研究所（WRI）研發之 Aqueduct 4.0 水風險評鑑工具，系統化鑑別廠區所在區域的水資源壓力（Water Stress）。

根據評鑑結果，集團針對全球 11 個位於「高」與「極高」壓力地區之據點強化專案監管。該類據點之取水量、排水量與耗水量占集團占比分別達 44%、50% 與 30%，因此我們將持續透過精準監控放流水質（pH、COD、SS）及取排水量，提升在水資源敏感地區之營運韌性，降低潛在環境衝擊。

2025					
風險等級	低	低 - 中	中 - 高	高	極高
營運據點	6	9	4	5	6



英業達集團高壓力水評鑑風險廠區統計

營運據點	IME	IACS	IASD	IBC	IMP	IPT	SQT	IEP	IACP	ITH	ITE
廠區所在流域	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	水供應商或華雷斯水務局	青草沙水庫	青草沙水庫	密雲水庫	市政供水和衛生委員會（JMAS）	青草沙水庫	青草沙水庫	埃爾帕索水務公司	青草沙水庫	納瓦納空工業區	湄南河流域
排水承受水體	城市處理廠或華雷斯水務局	黃浦江	黃浦江	清河	WTP 污水處理廠	白龍港系統	白龍港系統	河濱運河和河濱排水溝	白龍港系統	納瓦納空工業區	巴卡薩工業區
水壓力統計	極高	極高	極高	極高	極高	高	高	極高	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

註：放流水質數值依據各營運據點當地法規。

廢水管理

關於廢水管理與品質精進措施，公司致力於確保所有營運廢水在排放前皆經過嚴格處理與監測。

ITE

以 ITE 為例，我們透過「生物處理流程」與「預防性維護」確保放流水質優於法定標準。

- **生物處理流程：**定期採樣分析廢水水樣，針對水質特性精準添加高效菌種，強化生物處理效能，有效消除異味並確保各項污染物指標（如 COD、BOD）穩定達標。
- **預防性維護：**建立標準作業程序，定期清理污水井與隔油設施，防止沉積物及油脂堆積影響系統效能，由源頭確保處理設施之運作穩定性，防止異常排放風險。

TRDC

以 TRDC 為例，透過「生化處理流程」與「設施定期維護與監測」，確保水質處理效能並降低環境風險，維護廠區周邊水體與環境衛生。

- **生化處理流程：**生活污水經由專用處理槽進行調節與曝氣程序，並搭配精準加藥後放流。藉由完善的處理程序，有效降低水中有機物與污染物負荷，確保排放水質持續穩定並符合法規標準。
- **設施定期維護與監測：**建立完善的維護機制，由專業污水廠商每月定期進場執行保養巡檢，確保設施運作效能。此外，針對水肥抽除作業，固定於每年 6 月及 12 月定期執行，落實預防性維護，防止設施異常並保障系統最佳處理能力。

節水措施與管理成效

公司採取「設備升級、巡檢維護、意識深植」三大支柱，致力於提升各營運據點的水資源利用效率，從源頭減少不必要的浪費。

一、設備升級

設備汰換

安排逐步汰換舊式設備，改用省水標章馬桶。

安裝省水裝置

導入自動感應水龍頭、省水閥及兩段式省水裝置。

出水調整

針對洗手台及洗菜區域，調整水龍頭至適當出水量。

二、巡檢維護

定期巡檢

定期檢查公司馬桶、水池及水龍頭，確保無滲漏現象。

即時維修

建立故障通報機制，發現漏水立即維護處理，杜絕資源浪費。

區域監控

針對餐廳洗菜及餐盤清洗等高耗水區域督導用水狀況。

三、意識深植

節水標語

在洗手台等顯眼處張貼「節約用水」提示標語。

觀念教育

透過宣導提升員工節水意識，養成「隨手關水」及「適量用水」的習慣。

作業規範

督導餐廳工作人員避免長時間開啟水龍頭沖洗。

節水實績

集團積極落實水資源管理政策，透過優化純水系統提升廢水回收效率，實踐資源循環利用。以 IPT 與 SQT 於 2025 年之節水改善成效、節水量占比及相對應之經濟效益作為案例分享。

據點	節水措施	年節約水量 （m^3）	占該據點取水量比 （%）[註1]	經濟效益 （TWD）[註2]
IPT	純水系統廢水回收	4,263	4.31%	118,771
SQT	純水系統廢水回收	4,405	5.82%	122,727
合計		8,668	--	241,498

註 1：占該據點取水量比 (%)：該據點廢水回收量 / 該據點取水量。
2：經濟效益：省下之自來水水費與回收水之水費相加。

3.3 降低環境衝擊

3.3.1 空氣污染防治

管理政策與實務

英業達致力於落實環境永續，透過 ISO 14001 環境管理系統建構完整體系。雖然我們所屬產業並非高污染排放類別，但針對主要製程作業需求，我們嚴格執行特殊作業人員培訓與資格認定，確保專業職能與環安要求接軌。藉由系統化的運作管理機制確保各類污染物防治與排放符合法規，同時更力求優於法令規範，以實績守護生態環境，達成企業永續發展願景。



排放來源與監控機制

集團針對不同製程特性，採取對應之防制措施，主要空氣污染物來源如下：

表面黏著技術（SMT）	焊接與基板切割	鍋爐與緊急發電機設備
製程產生揮發性有機化合物（VOC）及有害空氣污染物（HAP），廠區透過高效過濾或處理設備，確保排放濃度符合法規要求。	製程產生懸浮微粒（PM）均嚴密監控，確保排放濃度低於法規限值。	使用燃料可能產生氮氧化物（NOx）與硫氧化物（SOx），因鍋爐及緊急發電機為非常態性排放項目，但均納入年度監測範疇。

為確保排放品質，我們每年定期委託第三方檢測單位對列管排放口進行監測，並由監測報告確認排放濃度完全符合當地環保法規，確保取得並維持各項排放許可證。

歷年空氣污染物排放統計

揮發性有機化合物（VOCs）排放統計

廠區	單位	2022	2023	2024	2025
IPT/SQT	公噸	4.3678	3.5939	2.7031	0.8213
TAO		15.1439	22.5534	16.6100	10.5599
總量		19.5117	26.1473	19.3131	11.3812
數據涵蓋率 %	百分比	100	100	100	100

註 1：IPT/SQT 受當地政府要求檢測，2025 年 IPT/SQT VOCs 排放目標 <3.168 公噸，符合年度目標。
2：TAO 依在地政府要求申報空污費及揭露排放量（數據出處為固定污染源管理資訊公開平台）。

3.3.2 廢棄物管理

為遵循公司環保政策及落實當地政府環保規定，並有效管理營運據點各類型事業廢棄物，英業達訂定廢棄物相關管理辦法以資施行，依據辦法委託具主管機關核可之合格清理業者執行清運作業，由專人監控廢棄物流向、管理清運資料及定期稽查，以確保清運過程皆符合標準。此外，公司每年依 ISO 14001 委請第三方進行外部稽查，持續精進管理，促進資源循環與環境永續。為落實全體參與減廢行動，集團員工皆須在新人訓練時完成廢棄物管理課程，建立工作場所廢棄物分類的共識。

集團歷年廢棄物統計

單位：噸

年度 / 項目	2022[註1]	2023[註1]	2024	2025
棄置（焚化 / 掩埋 / 儲存等）類總量	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
廢棄物總量	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
廢棄物密集度[註2]	0.0499	0.0560	0.0560	0.0642

註 1：2022、2023 年數據邊界範圍請詳見該年度永續報告書。
2：廢棄物密集度（噸 / 百萬新台幣）= 廢棄物總量 / 合併營業收入。
3：所有廢棄物皆採離廠處置。

2025 年廢棄物減量及成果



目標 → 執行成果

廢棄物減量 **1%**
（2016 年為基準年）

達標

持續措施

1. 持續加強廢棄物分類，增加資源回收量，減少廢棄清運量。
2. 每月定期追蹤資源轉化率，預計於 2026 年展開申請 UL 2799 認證前置作業。



目標 → 執行成果

取得
UL 2799 認證

通過認證

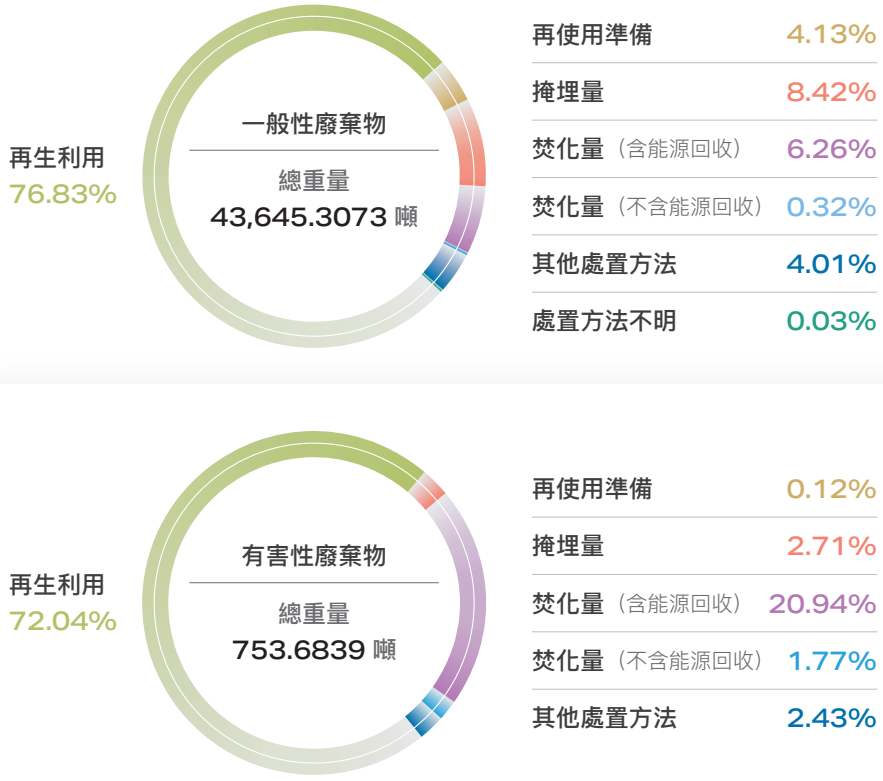
持續措施

維持認證有效性。

2025 年廢棄物管理分析

英業達廢棄物種類區分為一般性及有害性廢棄物。其中以對環境較無害之一般性廢棄物為主，占整體廢棄物比例為 98.3%。另外，以廢棄物處置方法分類，則以再生利用與再使用為主，占整體比例達 80.8%，顯現英業達對於環境保護的全力付出與支持。

2025 年廢棄物管理分析圖



單位：噸

處置方式	處理方法	廢棄物種類	
		一般性	有害性
直接處置	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
	其他處置方法	1,748.2170	18.2857
	暫存量	0.0000	0.0000
	處置方法不明	11.2503	0.0000
直接處置小計		8,307.4734	209.8444
處置移轉	再生利用[註]	33,534.7817	542.9446
	再使用準備	1,803.0522	0.8950
處置移轉小計		35,337.8339	543.8396
個別廢棄物總量		43,645.3073	753.6839
回收再利用比例		81.0%	72.2%
占總廢棄物比例		98.3%	1.7%
彙整總計			
焚化（含能源回收）總量		2,890.5170	
焚化（含能源回收）比例		6.5%	
回收再利用總量		35,881.6735	
回收再利用比例		80.8%	
廢棄物總量		44,398.9913	

註：再生利用統計數據分為電子廢棄物及非電子廢棄物，其中一般性電子廢棄物共 757.5592 公噸、有害性電子廢棄物共 488.5176 公噸。電子廢棄物主要來源為製程產生之廢 PCB 邊角料及粉屑、廢電子零組件及不良品等等。

UL 2799 廢棄物零填埋認證

英業達積極推動 UL 2799 廢棄物零填埋認證，實踐廢棄物零填埋理念。2025 年 6 月電腦廠（TRDC）首次認證即取得廢棄物零填埋（Zero Waste to Landfill）認證之「鉑金級」證書；先前已取得「鉑金級」證書之桃科廠（TAO）及重慶廠（ICC），於 2025 年仍保持該水準。自建立基本管理體系，至達到穩定運行並通過驗證，以取得 UL 2799 認證的時間，集團持續投入人力資源成本及廢棄物減量相關支出，將 UL 2799 廢棄物零填埋認證持續拓展至集團其他主要營運廠區，展現我們對於建立綠色友善環境不遺餘力。

集團已獲認證廠區



電腦廠（TRDC）廢棄物管理執行方案

管理面向	具體推動措施內容	
提升廢棄物管理	流向追蹤盤查	定期執行廢棄物盤查作業，確保清運與處置過程透明且完整。
	源頭成因分析	針對廢棄物產出進行根本原因分析，持續評估減量方案與再利用之可行性。
減量方案	垃圾桶集中管理	優化放置位置以減少一次性垃圾袋之消耗。
	推廣環保器具	鼓勵員工自備環保杯，降低一次性飲料杯之使用量。
再利用回收	完善回收體系	建立系統化回收機制，將資源廢棄物集中分類。
	循環再利用	定期委託專業清運廠商進行資源化處理，提升廢棄物轉化效率。
外部再使用	綠色包裝轉型	與客戶協作減少包材用量，並優化標籤設計與包裝空間配置。
	供應鏈循環合作	與廠商合作，出貨時貨物所附帶之木棧板及保利龍棧板循環再使用。
內部再使用	內部循環使用	將泡棉回用至電腦筆電組裝產線。
提升減廢意識	深化教育訓練	辦理員工宣導課程，強化同仁分類習慣與減量意識。
	激勵創新提案	鼓勵員工針對減廢提出創新建議，並建立獎勵機制以落實全員參與。

3.3.3 化學品管理

英業達秉持環境友善與守護員工健康的承諾，致力於極小化化學品對環境和人類健康的影響。為提升化學品管理的透明度和效率，我們強化內外部溝通，建立完善的管理體系，嚴謹遵循各國法規和國際標準，確保化學品的安全使用、儲存和處置。同時，積極推行有害物質減量政策，透過科學評估與研發，採用低毒性或環保替代品，以減少高風險化學品的使用。此外，定期辦理專業培訓，涵蓋化學品的安全使用、緊急應變和防護措施等，進一步提升化學品管理的專業能力。

我們針對化學品從原料取得、研發設計、製造、使用及廢棄與最終處置的每個環節，實施嚴格的監控與追蹤，作業現場均張貼清晰的危害標示，並提供安全資料表（Safety Data Sheet，SDS），確保操作人員能即時掌握關鍵資訊。通過流程的不斷優化，不僅滿足法規和客戶要求，更實踐保護員工健康與守護環境的企業社會責任，深化永續發展的長期承諾。

英業達 2025 年化學品安全管理

0 災害事故

2025 年 0 件化學品災害事故

1 級管理

1 級管理之作業環境監測

0 致癌性

0 致癌性物質，集團 312 種化學物質

化學品分類	應監測化學品	有 PEL 化學品	具有健康危害化學品
評估方法	作業環境監測	採樣分析 / 直讀式儀器	CCB 工具
評估 / 監測頻率	監測計畫 （6 個月）	依暴露結果 / PEL 比值分級 第一級管理 3 年 | 第二級管理 1 年 | 第三級管理 3 個月	每 3 年一次
管理區分 & 採行措施	第一級管理 暴露 ≤ ½ PEL	第二級管理 ½ PEL ≤ 暴露 < PEL	第三級管理 暴露 ≥ PEL CCB 暴露控制表單

英業達透過完善的化學品管理機制，精準掌握安全資訊，落實員工健康與環境風險的控管。在化學品的管控中，涵蓋採購申請、驗收入庫、運輸儲存、現場使用、廢棄處置及日常監測等關鍵環節。針對新化學品的採購，依據其危害風險等級進行全面評估，經相關權責單位審核通過後，依實際使用需求配備合規之個人防護裝備，確保化學品使用全程符合最高安全標準。

英業達危害性化學品管控措施流程圖



註：Safety Data Sheet。

1. 強化安全意識與專業培訓：

為深植安全意識並極小化化學品潛在風險，我們定期針對相關作業人員辦理專業訓練，涵蓋標準操作技能、應急處置演練及風險預防知識，確保同仁能精確掌握防護措施與安全要領，從源頭有效預防災害事故發生。

2. 落實資訊透明與應變效率：

現場使用之所有化學品均嚴格落實張貼危害標示，並於作業區顯著位置備妥安全資料表（SDS），確保同仁能即時獲取關鍵安全資訊，進而優化日常作業之安全性，並顯著提升緊急狀況下的應變效率。

3. 貫徹生命週期管理：

通過系統化的評估與管理，確保化學品在生命週期的每個階段均符合安全與環保標準，同時最大限度地降低對環境和人員健康的影響。

ICC 廠區危化品安全理論培訓及演練



IPT/SQT 廠區危化品安全理論培訓及演練



產品綠色管理，嚴謹合規與全方位落實

一、建構完善的有害物質管理體系

為滿足國際規範與客戶對有害物質禁限用的嚴格要求，英業達導入 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統（HSPM），並制定「有害物質減免（HSF）管理規範」，落實源頭減量政策。目前全球主要製造廠區已全面通過 IECQ QC 080000 管理系統第三方驗證並取得證書，確保有害物質管控計畫能精準落實於產品生命週期的每一環節。2025 年英業達所提供的產品與服務均無任何違反法律或規定而遭受罰款的紀錄，所有產品均依照公司有害物質減免（HSF）管理規範進行評估，並確認完全符合相關要求。

為強化管理效能，每月召開「Green Product meeting（GP meeting），召集跨部門權責單位，針對最新客戶需求及國內外法規變動進行研擬，確保有害物質管理政策與實務運作能全面回應利害關係人的期望並善盡企業責任。

二、知識賦能與綠色競爭力提升

我們致力於打造永續學習的文化，透過多元渠道傳遞環保法規與技術新知。

- **資訊透明化：**每季度發行「英業達綠色電子報」，深入剖析國內外環保法規趨勢、化學品管理政策及先進環保創新技術，確保全體同仁即時掌握產業脈動。
- **專業職能深耕：**內部 e-learning 平台推出「化學品安全管理—從源頭到內部管理實務」專業課程，強化員工在化學品管理與風險預防上的專業知能。

透過系統化的管理制度與持續性的教育培訓，英業達不僅提升了企業整體的綠色競爭力，更具體展現我們對環境保護與永續發展的堅定承諾。

3.4 生物多樣性

「生物多樣性的流失」（Biodiversity Loss）成為利害關係人越來越重點關注的項目，英業達經永續發展委員會決議通過，並向董事會報告後公告施行的「英業達生物多樣性暨不毀林承諾」，承諾將持續投注資源，減緩營運活動對環境造成之影響，體現保護生物多樣性的決心，實現永續發展、應對環境危機的重要基礎。

英業達自然依賴與影響的鑑別流程

為全面掌握英業達營運對自然環境的依賴與影響，我們依循 TNFD 所建議的 LEAP 方法[註1]，自 2023 年起分三階段推動[註2]，涵蓋臺灣、中國大陸、捷克、泰國與墨西哥等廠區，以及價值鏈上游供應商。透過「定位（Locate）—評定（Evaluate）—評估（Assess）—準備（Prepare）」四步驟，系統性分析廠區與周邊生態系統的互動關係，並識別營運活動對自然的依賴與可能造成的影響。

第一階段針對臺灣自身營運廠區包含 IET 與 TAO，並邀請 17 家供應商參與鑑別；第二階段在中國大陸自身營運廠區為 IPT 及 ICC，邀請供應商 83 家參與；第三階段鑑別地帶橫跨歐洲的捷克廠區、東南亞的泰國廠區，及中美洲的墨西哥，因此合稱為捷、泰、墨廠區（下稱亦同），此階段共 50 家供應商。

LEAP 執行分為兩部分：「自然依賴與影響鑑別與評估」[註3]與「生物敏感地帶鑑別」[註4]，並同步涵蓋英業達自身營運據點與相關供應商。

「自然依賴與影響鑑別與評估」方面，我們運用聯合國環境經濟會計系統（SEEA）中對環境與生態系統資產的分類，系統性盤點營運對生態系統服務的依賴，以及可能造成的自然狀態改變，同時邀請內部部門與供應商共同參與風險鑑別。「生物敏感地帶鑑別」則識別各營運據點與供應商所在地周邊的生物敏感區域，進一步評估當地生態系統的互動關係與生物多樣性狀況，以掌握營運活動可能產生的自然風險與機會。

LEAP 執行流程



註 1：LEAP 分別為定位（Locate）、評定（Evaluate）、評估（Assess）與準備（Prepare）。
(1) 定位（Locate）：確定運營所處的地理位置，識別是否涉及生物多樣性或自然資源敏感區域。
(2) 評定（Evaluate）：調查運營地點的自然資源依賴或影響程度。
(3) 評估（Assess）：分析其自然資源依賴與影響的風險與機會。
(4) 準備（Prepare）：根據評估結果，制定應對策略並進行準備工作。

2：未涵蓋英華達及其供應商。

3：「自然依賴與影響鑑別與評估」分為自然依賴與自然影響。
(1) 自然依賴：組織仰賴的環境資產與生態系統服務，例如，企業營運需降水等自然環境資源。
(2) 自然影響：企業營運過程導致環境本來能提供給社會或經濟活動的能力發生變化。影響本身是中性詞彙，負面影響包含砍樹、水污染排放等，正面影響包含如種樹、湖泊整治等。影響也可能是直接、間接或累積性的。

4：生物敏感地帶鑑別，係為鑑別出在據點附近是否有生物多樣性重要的地區，例如生物棲息地等。

LEAP 評鑑類型—

自然依賴與影響鑑別與評估

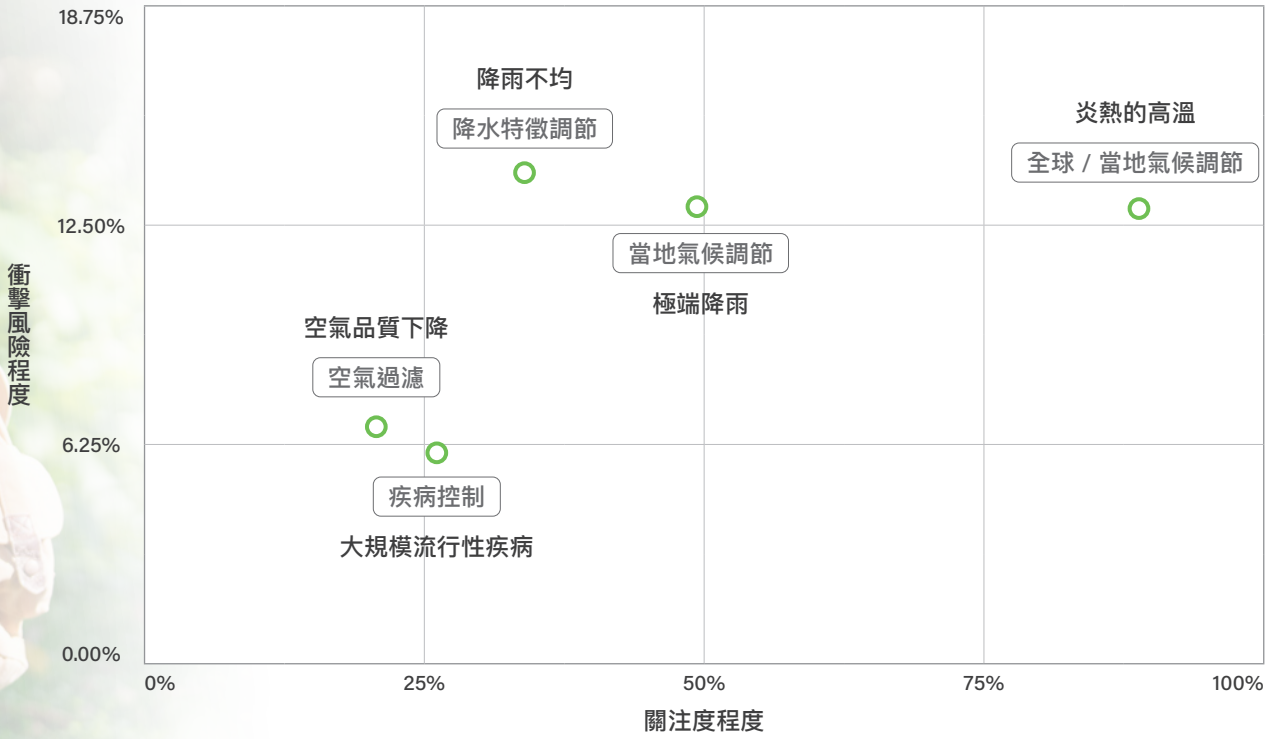


專案設計考量 TNFD 所定義的自然依賴還有影響相關議題，針對廠區自身評估可能面臨哪些自然環境議題建立關注度程度，同時評估廠區面臨這些依賴與影響可能帶來的營運衝擊，建立衝擊風險程度。

自身營運之自然依賴鑑別結果

依照聯合國環境經濟會計系統（SEEA）21 項自然依賴類別[註]找出 13 項與集團自身營運有關的議題，並盤點出臺灣、中國、捷克、泰國與墨西哥等廠區可能發生的 5 項議題。

自身營運之重大自然依賴鑑別結果



註：原為 22 項類別，因將【生物材料（動物資源）的供應不足】與【生物材料（植物資源）的供應不足】合併，更新為 21 項依賴類別。

自身營運之自然依賴風險與機會

集團自身營運辨識出的自然衝擊項目，我們建立對應指標，進行風險與機會分析，並評估其潛在財務影響，以作為制定後續管理與應對策略的依據。

重大性排序	生態系統服務	影響時間尺度[註1]	風險	機會	財務影響	因應策略
1	全球 / 當地氣候調節 **炎熱的高溫**	長	1. 空調用電量增加 2. 製程及民生用水量增加 3. 員工健康問題，如中暑等 4. 增加火災機率	1. 空調系統管理優化 2. 提升大型設備散熱穩定性 3. 提升太陽能板電力吸收 4. 提高員工防中暑意識	1. 營運成本 2. 資本支出	1. 對空調系統進行升級，採用更先進的製冷技術和設備 2. 提升冷卻水處理的技術水準，提升散熱穩定性 3. 採用時間電價[註2]，降低電費支出 4. 開展防暑健康教育
2	當地氣候調節 **極端降雨**	短	1. 洪災導致設備、資產受損，人員生命安全受到威脅 2. 供應鏈斷鏈	提升企業與員工防洪能力	1. 營運成本 2. 資本支出	1. 制定天氣預警管理制度，及時監測降雨問題 2. 設置廠區內部排水通道，定期清理和維護，防止堵塞
3	降水特徵調節 **降雨不均**	長	1. 製程產能因缺水受到影響 2. 在乾旱期需額外買水 3. 火災時無足夠水源使用	1. 提升企業抗旱能力 2. 提升企業員工節約意識 3. 提高水資源管理及利用效率 4. 樹立節水企業形象	1. 營運成本 2. 營收 3. 資本支出	1. 廢水處理及回收水利用，形成企業內部的水循環體系 2. 智慧用水監測與控制 3. 採用高效率用水設備 4. 開展員工節約用水意識培訓及宣傳，張貼節水標識 5. 制定水資源管理計畫，定期分析用水資料，對異常用水及時處理
4	疾病控制 **大規模流行性疾病**	短 - 長	1. 疾病造成人員生命受到威脅 2. 廠區營運中斷 3. 供應鏈斷鏈 4. 客戶違約 5. 衛生維護費用增加	1. 提升企業防疫能力 2. 促進全員對傳染疾病的認知與防範意識，促進全員健康	營運成本	1. 關注對傳染病的報導 2. 進行疾病監測，演練公共衛生緊急事件，並建立應急機制 3. 根據疾病流行情況開展健康教育
5	空氣過濾 **空氣品質下降**	短	1. 空氣品質差造成員工健康受損 2. 空污假影響員工出勤、物流	1. 空調設備優化與升級 2. 廢氣治理設備優化與升級 3. 員工健康管理與安全保障	1. 營運成本 2. 資本支出	1. 提升空氣過濾系統效率，具備殺菌、過濾除塵功能，保障空氣品質 2. 建立空氣品質監測系統及檢測計畫，監測空氣二氧化碳、氧含量、VOC 含量、粒狀物

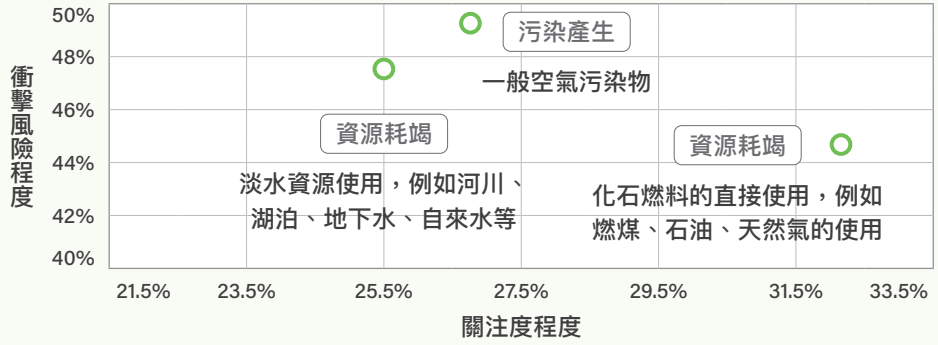
註 1：短：2 年內；中：2-5 年；長：5-10 年之後。
2：時間電價指依據時間不同，適用不同電價費率。

自身營運之自然影響鑑別結果

自然衝擊方面，我們依據 SEEA 中之 15 項影響類別[註]進行鑑別，選出 9 項與自身廠區有關之議題，並盤點出臺灣、中國、捷克、泰國與墨西哥等廠區可能發生的 3 項自然影響議題。

註：原為 16 項類別，因將【資源耗竭－使用礦產資源（金屬）】與【資源耗竭－使用礦產資源（非金屬）】合併，更新為 15 項影響類別。

自身營運之重大自然影響鑑別結果



自然影響的風險與機會對於財務影響及因應策略

集團自身營運辨識出的各項自然影響議題，分析其帶來的風險與機會，評估可能的財務影響，以及制定有效的應對策略。

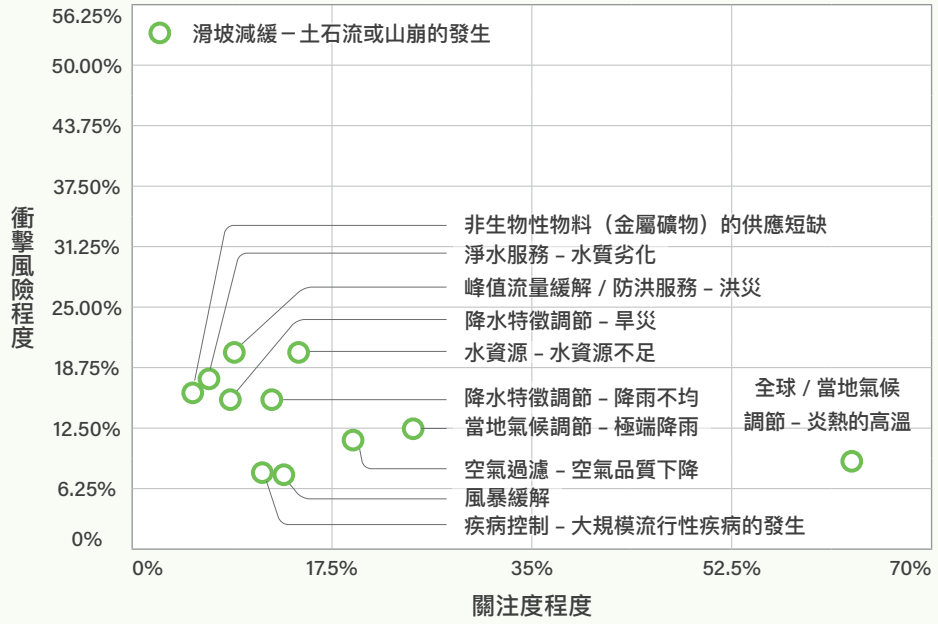
自身營運之自然影響風險與機會

重大性排序	自然影響類別	風險	機會	財務影響	因應策略
1	資源耗竭 **化石燃料的直接使用，例如燃煤、石油、天然氣的使用**	1. 汰換或建置無需使用化石燃料設備，增加資本支出 2. 增加用電支出	1. 能源結構優化多採用再生能源 2. 生產技術改進與節能降耗 3. 技術優化與餘熱回收 4. 導入能源管理系統 5. 參與再生能源交易市場	1. 營運成本 2. 資本支出	1. 建立電力系統取代化石燃料使用 2. 工廠更換老舊的高能耗設備，降低能源成本 3. 導入餘熱回收技術，減少鍋爐設備使用，解決空調系統對化石燃料消耗的依賴
2	污染產生 **一般空氣污染物**	1. 增加空污防制設備 2. 空氣品質差造成員工健康受損 3. 空污假影響員工出勤、物流	1. 空調設備優化與升級 2. 廢氣治理設備優化與升級 3. 員工健康管理與安全保障	1. 營運成本 2. 資本支出	1. 提升空氣過濾系統，具備殺菌，過濾除塵功能，保障空氣品質 2. 建立空氣品質監測系統及檢測計畫，監測空氣二氧化碳、氧含量、VOC 含量、粒狀物
3	資源耗竭 **淡水資源使用，例如河川、湖泊、地下水、自來水等**	1. 製程產能因缺水受到影響 2. 在乾旱期需額外買水 3. 火災時無足夠水源使用 4. 民生用水短缺	1. 提升企業抗旱能力 2. 提升企業員工節約意識 3. 提高水資源管理及利用效率 4. 樹立節水企業形象	1. 營運成本 2. 營收 3. 資本支出	1. 廢水處理及回收水利用，形成企業內部的水循環體系 2. 智慧用水監測與控制 3. 採用高效率用水設備 4. 開展員工節約用水意識培訓及宣傳，張貼節水標識 5. 制定水資源管理計畫，定期分析用水資料，對異常用水及時處理

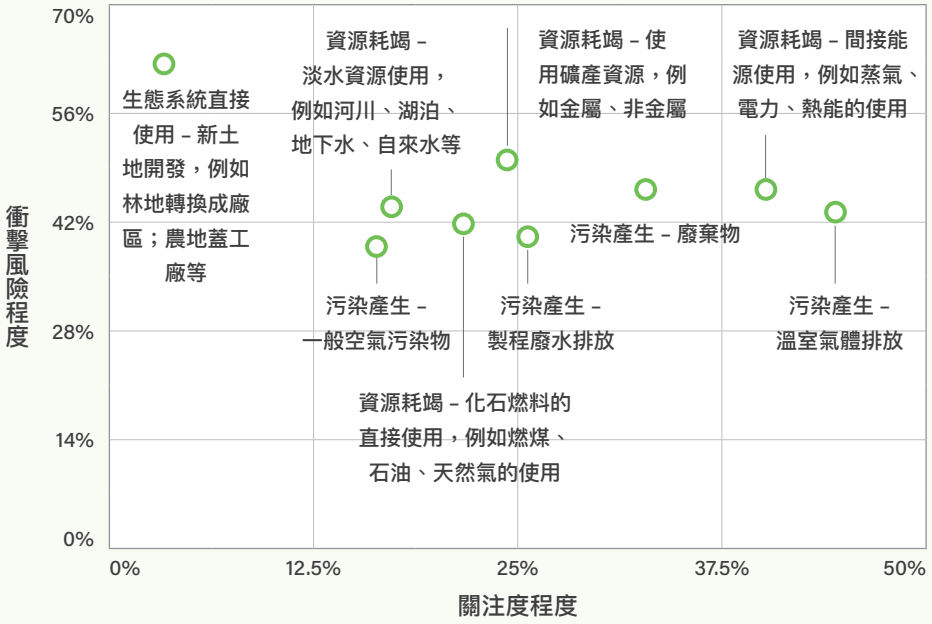
供應商自然依賴與影響鑑別結果

英業達針對主要供應商進行自然依賴與自然影響調查，結果顯示供應鏈在不同地理與生態環境下可能面臨多樣化影響。公司將持續運用氣象、水情、水質、傳染疾病與生態變動等預警資訊；同時，依據自然影響議題的鑑別結果，公司將持續掌握供應商的相關因應措施，並配合集團政策強化供應商管理機制。後續將透過完善 ESG 評分、強化法規與國際標準要求，以及搭配稽核與改善追蹤等措施，逐步提升供應商於生態保育的韌性。

供應商之自然依賴鑑別結果



供應商之自然影響鑑別結果



自然依賴與影響鑑別總結

從自身廠區及供應商夥伴的評估結果顯示，各地區因氣候、地理及其他相關因素，面對的自然依賴及影響議題不盡相同。在自身廠區的自然依賴與影響議題中，我們鑑別出的優先結果為「全球 / 當地氣候調節－炎熱的高溫」、「資源耗竭－化石燃料的直接使用，例如燃煤、石油、天然氣的使用」等，因此公司將持續針對各項議題建立相關因應措施，如進行設備汰換、建立應變計畫、採購再生能源及提高資源使用效率等，並持續與利害關係人溝通與合作，關注減碳成效外，亦將留意對生物多樣性的影響。

LEAP 評鑑類型二

生物敏感地帶鑑別



鑑別價值鏈生物敏感區域

為鑑別集團自身營運與供應商據點周遭自然風險與機會，分別採用國際自然保護聯盟（IUCN）及各地政府的敏感生物地帶之圖層，共 14 項類別。以自身營運與供應商之廠區據點座標，執行以半徑 2 公里為範圍的環境區域分析。

敏感區域位置分析流程

敏感生物地帶類別彙整

臺灣圖層項目	IUCN圖層項目
海岸保護區	VI 自然資源永續利用區
國家公園	II 國家公園
重要濕地	V 地景 / 海景保護區
野生動物重要棲息環境	IV 棲地 / 物種管理區
野生動物保護區	Ib 荒野地
自然保留區	Ia 嚴格自然保護區
自然保護區	Ia 嚴格自然保護區
保育軸帶	無
關鍵性生物多樣性區域	無
-	其他自然紀念物或現象

廠區據點位置分析

據點地址 → 據點坐標 → 2公里環域分析

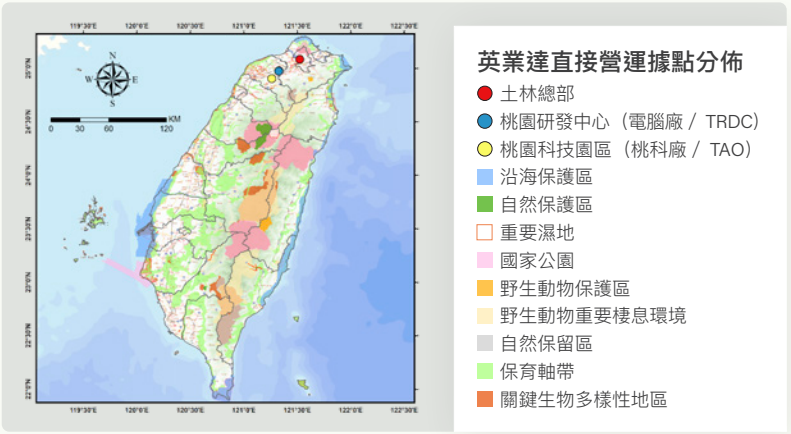
敏感區域位置分析

生物多樣性、據點分佈交集分析 → 完成分析、報表產製

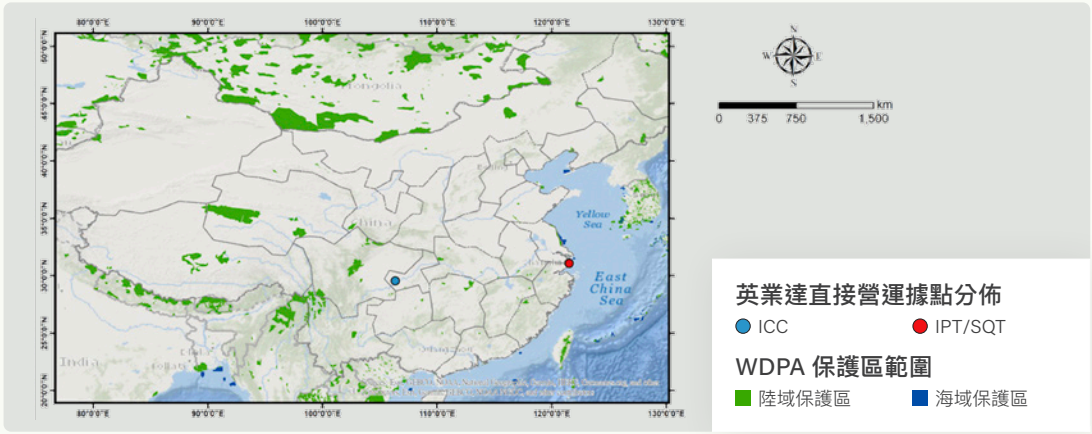
註：未涵蓋英華達及其供應商。

生物敏感地帶鑑別結果，無論在臺灣、中國大陸、捷克、泰國與墨西哥等廠區，自身營運據點及供應商皆未處在觸及國家法律規定的高敏感生物地帶。英業達長期推動員工環境志工服務、生態教育以及濕地保育等計畫，透過此次綜合鑑別結果，我們將持續強化自身廠區的環境管理，更加重視生態環境，以檢視自身環境影響並優化管理流程。此外，也將支持及參與森林保護、生物多樣性相關的倡議和合作項目，並與供應商合作，確保供應商遵守英業達生物多樣性與不毀林的承諾，攜手一同維護森林永續及生物多樣性，透過「英業達供應商行為準則」要求供應商維護及重視營運活動周遭之生物多樣性及森林保育，逐步將自然相關意識傳遞給供應商，以維持與保護自然生態與資源的多樣性與發展。

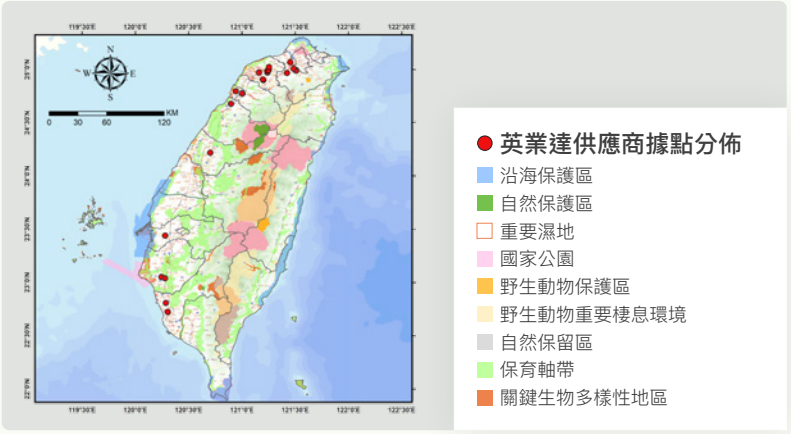
自身營運－臺灣廠區



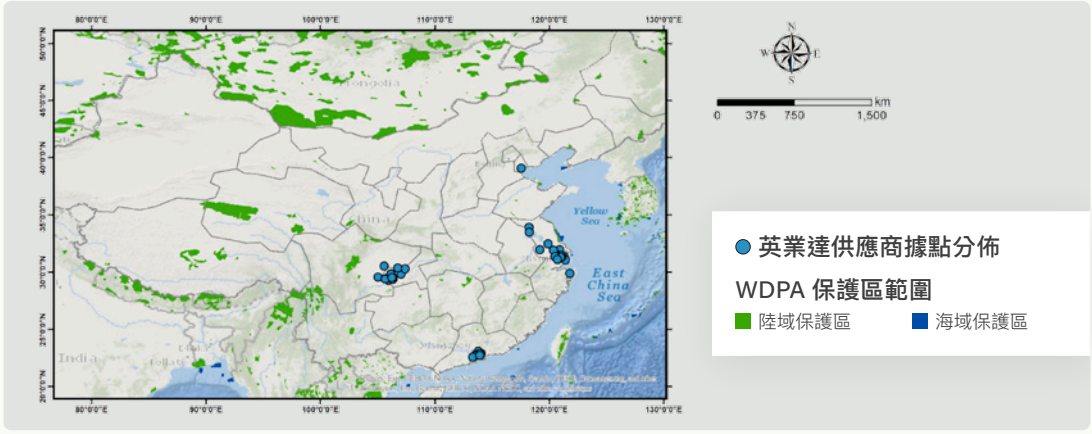
自身營運－中國大陸廠區



供應商－臺灣廠區

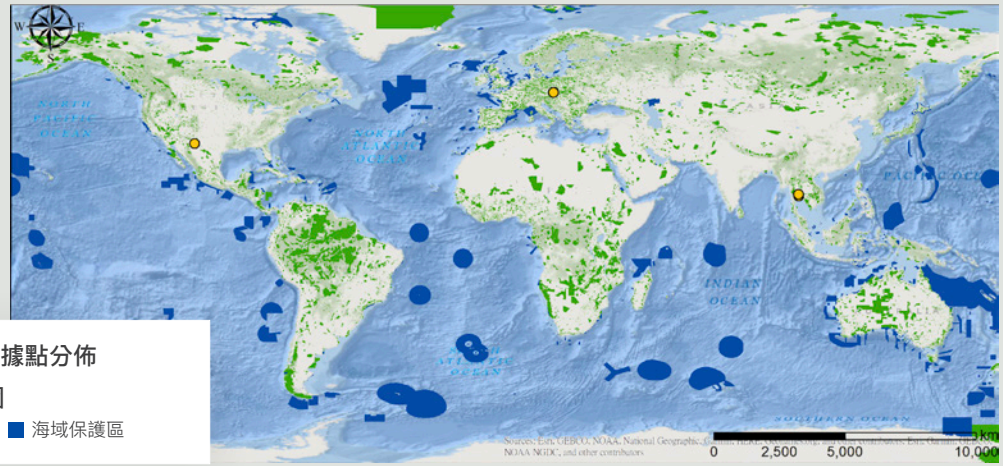


供應商－中國大陸廠區

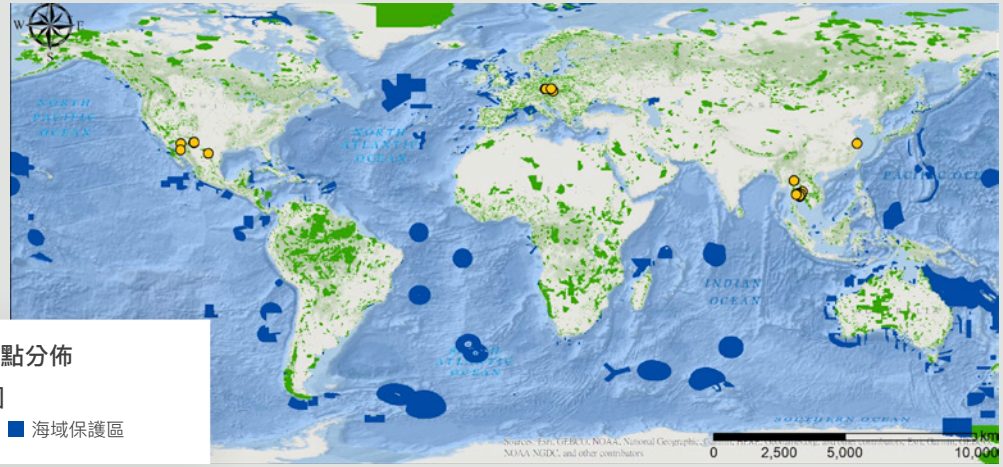


註：WDPA 為世界保護區資料庫（World Database on Protected Areas）。

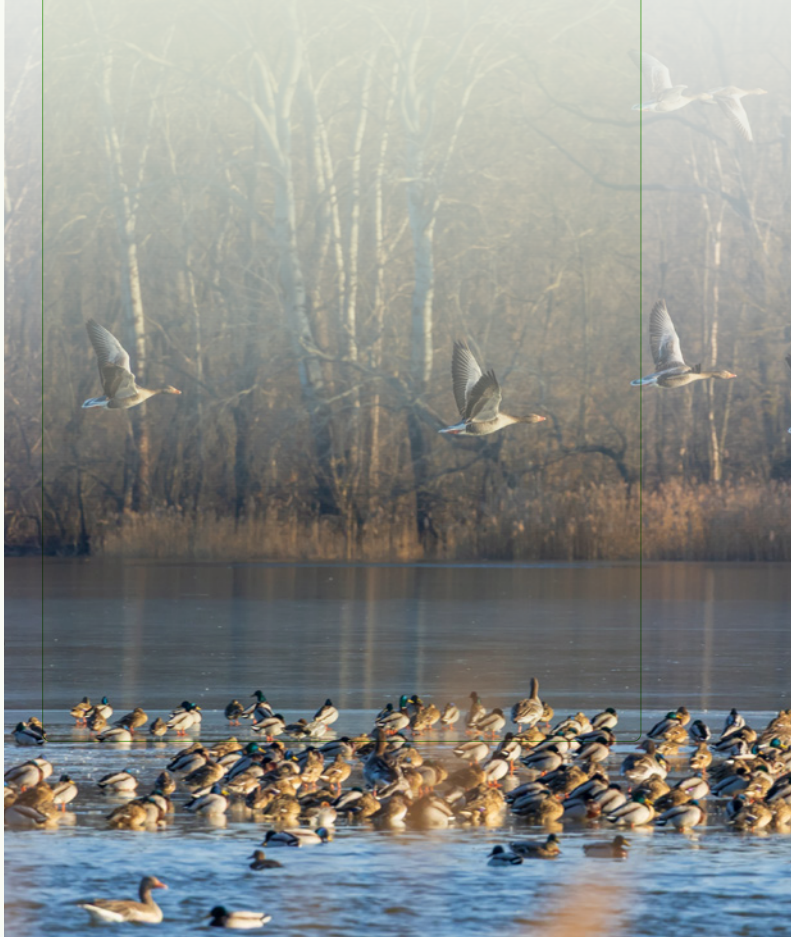
自身營運－捷、泰、墨廠區



供應商－捷、泰、墨廠區



捷克廠由於布魯奇納大廳位於重要濕地鳥類棲地，因此我們特別關注棲地保育相關管理。為降低生態風險，廠區與捷克鳥類學會合作進行鳥類監測及風險評估，並規劃在適合條件下於玻璃窗張貼防撞標示，以減少鳥類碰撞事件。廠區亦持續追蹤生態狀況，逐步落實必要的改善措施，降低對當地物種的影響。



溪頭霧林帶生物多樣性計畫

全球僅約 1% 的森林屬於雲霧林生態系，而臺灣因位處亞熱帶與熱帶交界，並具備複雜的高山地形條件，孕育出高度珍貴的山地雲霧林。雲霧不僅形塑獨特景觀，更如同森林的「天然保護傘」，能提供額外水分、降低熱輻射，維持涼潤穩定的微氣候，支撐高生物多樣性的生態環境。然而，長期監測顯示，溪頭地區的雲霧生成頻率正逐年下降，除全球暖化影響外，遊憩設施高度集中及每年近兩百萬人次的造訪所造成的局部增溫，亦逐步削弱雲霧林的生態韌性。為深化對生態變化的掌握並強化保育行動，英業達攜手臺大實驗林展開跨領域合作，不僅提供研究經費，並導入邊緣運算設備、可見光與紅外線影像技術及 AI 辨識模型，使溪頭首次具備自動化、長期且高解析度的生態監測能力，為雲霧林的永續守護奠定科學基礎。





多項關鍵成果

雲霧監測	熱島效應	動物互動
▪ 導入改良版暗通道先驗（DCP）技術，成功增強雲霧邊界辨識度。 ▪ 結合 Sobel 邊緣偵測，從影像推算雲底高度，與雲霧儀量測高度吻合。 ▪ 首次證實影像法可用於山區霧林的長期雲底高度監測。	▪ 熱影像顯示旅館區比周遭森林高，說明人為開發確實改變山區微氣候，可能干擾雲霧的形成。	▪ AI 辨識準確度達 96.56%，顯示遊客行為深刻影響松鼠與臺灣獼猴的動物習性與安全。

藉由這些科學化監測成果，團隊已能更準確掌握雲霧減少的可能原因、旅館與人類活動對微氣候的影響，以及遊客行為如何形塑野生動物的日常活動。英業達也藉此展現企業以科技回饋社會的承諾，不只追求營運成果，更以技術力量為生物多樣性、公共福祉與永續未來做出實質貢獻。

CH

4



驅動創新

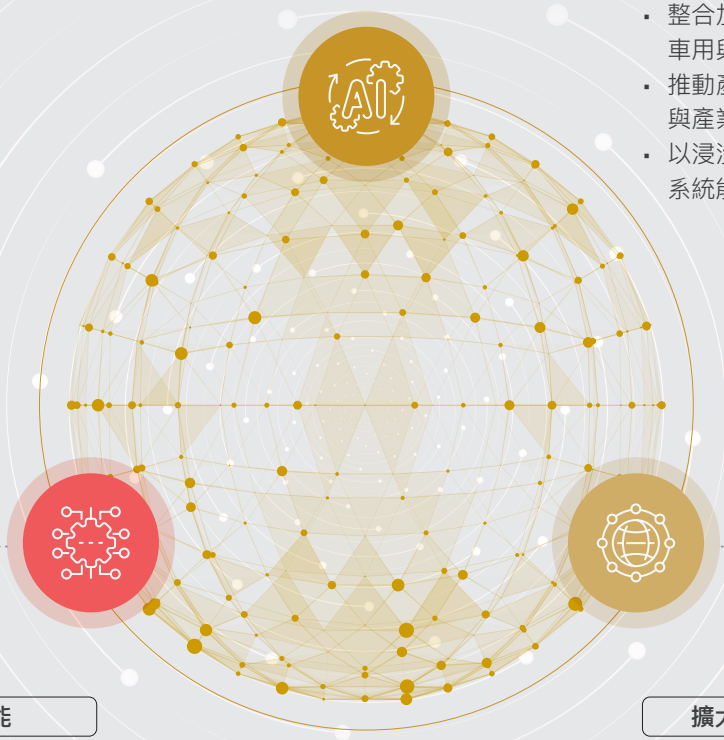
4.1 創新研發 096

4.2 永續產品 105

4.3 智慧財產 112

4.1 創新研發

4.1.1 創新政策



專注研發與服務

- 以模組化、高密度、低能耗為設計原則，強化 AI 基礎建設產品線
- 整合加速器技術，以支援工業、車用與醫療端的即時需求
- 推動產品數位化，深耕智慧醫療與產業應用之垂直整合
- 以浸沒式液冷、散熱優化與提升系統能源效率作為新產品策略

厚植創新研發量能

- 建立「AI 研究中心」，提供三大系統與功能，包含循環工時監控、異常動作檢測與錯漏件檢測
- 研發流程標準化與模組化平台
- 強化學術與產業合作
- 研發人才培育與績效激勵

擴大影響力、串接價值鏈

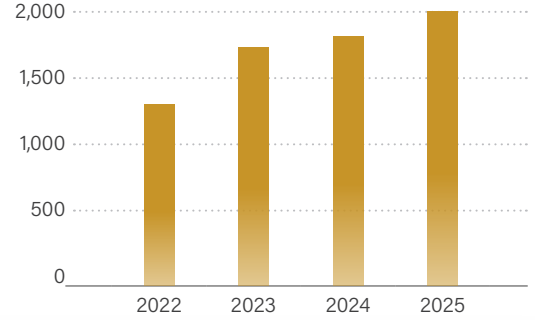
- 系統性專利與 IP 策略
- 整合「硬體＋軟體＋ AI 服務」
- 擴大全球合作夥伴生態
- 孵育新商業模式與事業體

4.1.2 創新成效及投入

產品國際認證

單位：件

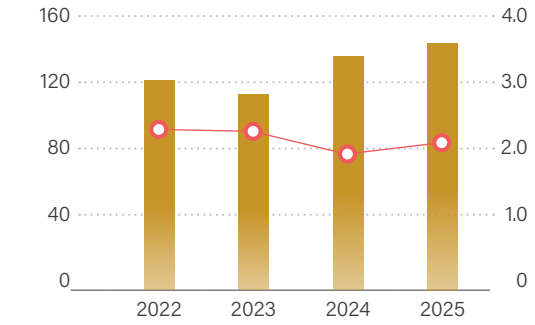
	2022	2023	2024	2025
認證數	1,315	1,719	1,825	2,001



研發投入

單位：億元
單位：%

	2022	2023	2024	2025
研發投入費用	120.95	113.21	126.01	143.02
研發支出佔營收比率	2.23	2.20	1.95	2.07



4.1.3 技術研發目標

	方案	2025年目標	2025年成果	2026年目標	中長期目標（2027年~2030年）	回應段落
筆記型電腦	於主力機種包材導入更多去塑化及可回收材料	>70%	>75%	>75%	持續提高比例	4.2.1.2 永續原物料 / 循環與再生物料使用
	自動化測試與調校技術開發	開發一項自動化結構間隙檢查與報告工具	3D 結構自動間隙檢查與報告工具，單次檢查作業時間縮短 71.4%	開發 AI 辨識、自動生成 3D 薄殼技術：機殼外觀繪製從 3 天 ⟶ 10 分鐘	評估 AI/ 自動化設計技術，導入在設計 / 驗證 / 調校流程	4.1.4 研發案例 / 方案 1
	取得環境標章及能效標章認證 [註1]，典型配置：超越 25%	100%	52 個	100%	持續通過認證	4.2.2 產品節能設計 / 產品節能目標及成效
伺服器	研發具節能效益之散熱技術，降低冷卻能源消耗率	100% 完成立式單節點浸沒冷卻系統	100% 完成，節省 69.41% 液冷液體體積	系統內達成零風扇設計，伺服器全冷板液冷解決方案	持續降低伺服器運行的能源消耗	4.1.4 研發案例 / 方案 3
	取得環境標章及能效標章認證 [註2]，典型配置：超越 25%	100%	45 個	100%	2028 年起通過 5.0 認證：超越 25%	4.1.4 研發案例 / 方案 2 4.2.2 產品節能設計 / 產品節能目標及成效
	預估當年出貨量較大之產品進行優化設計，減少塑膠用量、導入可回收材料與再生材料	>50% 減塑	達 87%	>50% 減塑	▪ >50% 減塑 ▪ 伺服器包裝材料研究，瓦楞紙取代塑膠	4.2.1.2 永續原物料 / 循環與再生物料使用
	包材研究	>50% 回收料添加於 EPE 緩衝材於產品出貨	374 個料號	持續落實	持續落實	4.1.4 研發案例 / 方案 4
		與合作夥伴進行可分解泡棉的研究	與客戶溝通替換方案	-	-	-
	低碳材料導入伺服器及 PC/ABS 塑膠產品	<25kg 產品，至少使用 5% 回收再生物料	6 個料號	2 案導入 PCR（黑色 PC/ABS 及 PC）	至少 2 案導入 PCR	4.2.1.2 永續原物料 / 循環與再生物料使用 / 方案 2
穿戴裝置	包裝材料導入可再生材料研究	5 項累計 去塑化 > 95%	5 項累計 去塑化 >99%	5 項累計 去塑化 > 95%	持續研究其他包裝去塑化	4.1.4 研發案例 / 方案 5

註：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 研發案例

方案 1

自動化測試與調校技術開發，大幅提升工作效率

自動檢查產品各零件間的間隙是否符合規範，並用可視化方式快速標示出不符合的位置。單次檢查作業時間從 4.7 小時縮短到 1.3 小時，縮短 71.4%。

2022 自動網格技術

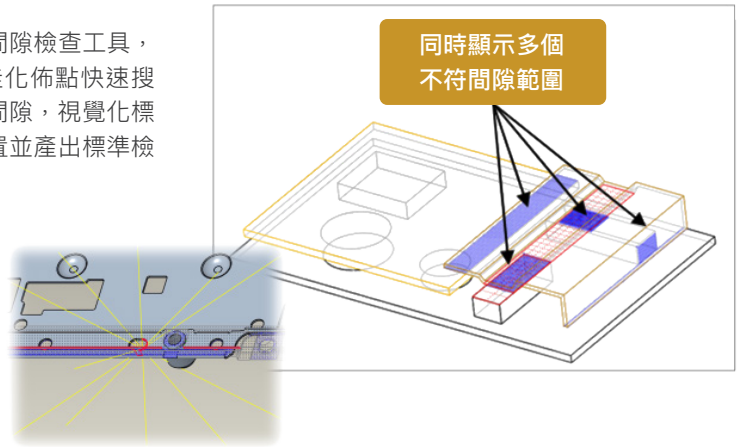
2023 第二階段電源量測自動化

2024 3D 結構自動剖面檢查工具

2025 3D 結構自動間隙檢查與報告工具

2026 開發 AI 辨識幾何並自動生成 3D 薄殼技術，將機殼外觀繪製時間從 3 天大幅縮短至 10 分鐘

自動結構間隙檢查工具，採 3D 最佳化佈點快速搜尋多零件間隙，視覺化標註不符位置並產出標準檢驗報告。



方案 2

透過導入節能設計，有效降低伺服器運行時的能源消耗，使能源使用效率優於最新的 Energy Star Computer Server Specification Version 4.0 規範

機櫃式伺服器 45 個主力機種完成 Energy Star Computer Server Specification Version 4.0 認證作業，典型配置能效超越標準達 254%，平均可比標準電腦伺服器節省約 38% 的能源，減碳效益 177,813.81 tCO_2e。

註：減碳效益以台電 2025 年公告目標係數值計算。

能源效率優於能源之星伺服器

2009 版本 1.0

2013 版本 2.0

2018 版本 3.0

2023-2027[註] 版本 4.0

2028 版本 5.0

註：推估能源之星伺服器版本 4.0 標準將於 2027 年改版。

方案 3

持續研發伺服器產品具節能效益之散熱技術，完成技術開發，降低冷卻能源消耗率

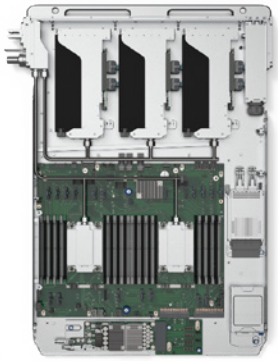
立式單節點浸沒冷卻系統，採插槽式單節點設計，保留浸沒式散熱效率高、性能穩定的優點，提升部署密度與維護便利性，並透過環保油與冷板液冷降低用量達 69%。

2022	2023	2024	2025	2026
開迴路水冷熱虹吸技術	單相浸沒式冷卻系統	開迴路單向液冷板技術	立式單節點浸沒式冷卻系統	冷板液冷解決方案

機櫃



伺服器



方案 4

提高伺服器 EPE 緩衝材料塑膠添加回收料比例

與合作夥伴共同研究，將現用的 EPE 包材加入 50% 回收料。經過測試確認性能不受影響，也獲得合作夥伴認可。2025 年將 374 個料號導入含 50% 回收料的包材，持續推動環保材料應用。

塑膠減量比例

2023	2024	2025	2026
46%	60%	>60%	>60%

改善前



改善後



方案 5

穿戴裝置產品包裝材料，減少塑膠使用比例

與合作夥伴協同設計新一代無線耳機 USB Dongle 包裝設計，以紙質摺疊內襯，貼紙取代淋膜袋、PET 等塑料材質，成功導入 1 個出貨機種應用於 7 個國家，並使其包裝材料去塑化達 99%。

改善後



4.1.5 數位賦能創新作為



AI 發展與成就

英業達以 AI 實踐數位轉型，AI 中心專注前瞻技術，並以可信賴 AI 為核心發展生成式 AI、代理式 AI 等應用，同時深化產學合作。2025 年 AI 中心取得豐碩成果，發表 9 篇國際論文並受邀以顧問身分協辦 AVSS[註1] 與 MIPR 2025[註2]，展現推動集團 AI 發展的實力。

⊙ 可信賴 AI 技術突破

AI 中心專注於打造安全、可靠、重視隱私的人工智慧技術。團隊在「同態加密」方面取得突破，讓電腦在資料保持加密、不被看見的情況下仍能進行運算，並透過 GPU 與演算法優化，大幅加快運算速度。同時也評估加密後的深度學習模型是否能有效運作，使金融、醫療等需要高度隱私保護的產業可在不暴露資料的前提下使用 AI。我們與台大資工所共同開發「潛在正交擾動」技術，可阻止外部未授權使用者未經許可使用 LoRA 技術微調模型，保護企業智慧財產，並獲得 AVSS 2025 論文獎項肯定。

註 1：AVSS 為第 21 屆 IEEE 國際高級視覺與信號監控系統會議，為國際影像監控領域的頂級年度盛會，涵蓋視訊分析、生物識別與安全等主題。2025 年在臺灣臺南舉行，聚焦探討生成式 AI 在視覺分析中的安全性。

2：MIPR 是由 Institute of Electrical and Electronics Engineers（IEEE）主辦的國際學術會議之一，主要聚焦於多媒體資訊處理與檢索（Multimedia Information Processing and Retrieval）相關研究，涵蓋多媒體數據挖掘、機器學習、檢索與內容分析等前沿技術。2025 年於臺灣臺中舉行，重點關注生成式 AI、大型語言模型（LLM）與多模態技術在多媒體檢索中的整合與應用。

智慧醫療創新應用

AI 中心推動醫療 AI 應用，致力於提升健康公平與永續醫療成果，英業達於 2022 年取得醫療器材製造許可，並於 2025 年順利通過展延審查。配合「健康臺灣深耕計畫」之推動，我們積極參與產官學合作，與多家醫療院所展開臨床照護的 AI 技術導入。團隊開發之「心衰竭住院風險模型」可協助醫療人員進行患者風險評估，作為臨床照護決策參考，協助及早介入並提升醫療資源運用效率。在查加氏病 ECG 研究中，團隊成功克服「標註不確定性」問題，開發 AI 輔助分析技術，提升資源有限地區的醫療可近性，此研究獲得 George B. Moody PhysioNet Challenge[註 3] 第三名。



生成式 AI 與產業應用

因應生成式 AI 的發展，AI 中心推出 LSSGen 技術[註 4]，透過調整模型的「潛在空間」讓文字轉圖片的速度更快、品質更好，可協助製造業提升產品設計效率。在大型語言模型方面，團隊採用 RAG 技術[註 5]，結合向量搜尋與結果重新排序，大幅提升集團問答系統的準確度。

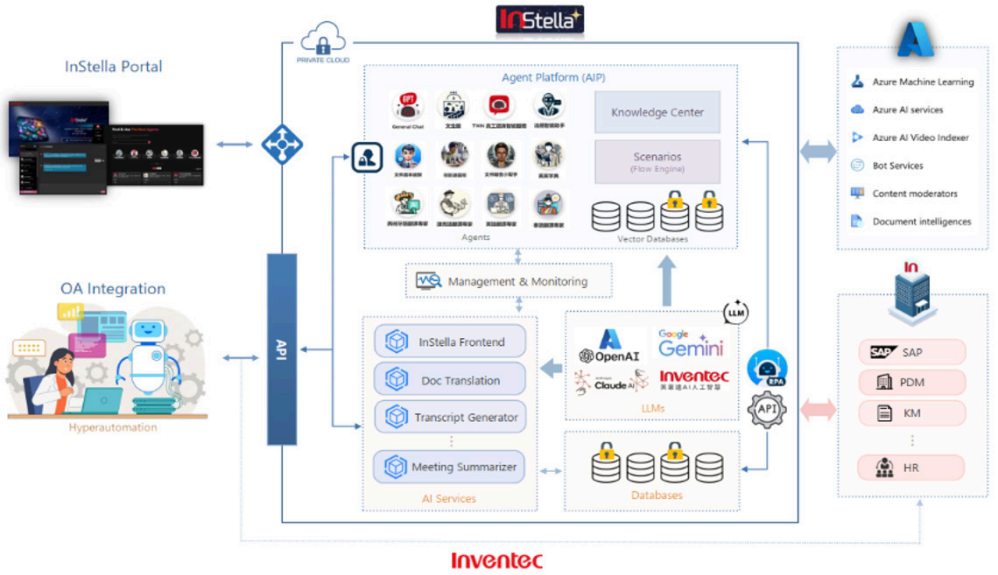
積極參與國際研討會，發揮影響力

AI 中心積極參與國際學術社群，2025 年團隊受邀以顧問專家身分協辦 MIPR 2025 與 AVSS 兩項重要國際研討會，擔任 Program Chair 審閱超過 200 篇技術論文，並協助籌辦會議現場運作。

生成式 AI 平台

英業達自主研發之 InStella 生成式 AI 平台以嚴謹的軟體技術為基礎，提供高安全性與擴充性的應用環境。自 2025 年 1 月上線以來，平台規模與使用者黏著度均呈現顯著增長；截至 2026 年初，同仁使用即時翻譯功能累計超過 353.64 小時，顯著提升跨語言協作效率。透過字幕生成、語音轉文字及多國語言翻譯等微服務，平台的註冊人數與活躍使用次數持續攀升，有效實現「一人多能」的智慧化辦公願景。

InStella Software Stack 平台技術架構圖



註 3：由美國國家生物醫學影像與生物工程研究所（NIBIB）贊助，透過徵求可公開的開源演算法，預測未來的認知障礙診斷。
4：LSSGen（Latent Space Scaling Generation）為英業達自研之框架，可提升 AI 影像生成效率與品質。
5：RAG 技術透過即時從外部數據庫（如企業內網、最新文獻）檢索相關資訊，並將其作為上下文提供給模型，能有效提升回答的準確性、即時性與專業深度。

為進一步管理 AI 功能並促進工作效能提升，相關管理措施如下說明。

限制敏感性 AI 功能（例如：人臉辨識、監控）存取權

InStella 平台登入流程結合 MSAL 與 Microsoft Entra ID 雙因子認證，確保只有經過嚴格身分驗證的授權人員才能存取敏感的 AI 功能，有效保護個人隱私與系統安全。當使用者登入時，系統會導向 Microsoft Entra ID 的登入頁面。若組織已啟用雙因子認證，使用者除了輸入帳號密碼外，還需通過第二道驗證（如 Authenticator App）。通過驗證後，MSAL 會取得存取權杖（Access Token）用於後續 API 請求。只有通過雙因子驗證的帳號才能取得權杖以存取敏感 AI 功能，同時權限驗證會檢查使用者部門與群組等，確保僅授權人員可用。

明確標示 AI 生成內容及 AI 驅動決策之結果

為提升 AI 生成內容的透明度與用戶信任，由 InStella Image Crafter（繪影工坊）生成的圖片，將於圖片右下角加註「由 InStella 生成」的圖示與字樣，讓用戶一目了然該內容為 AI 產出。預計將於 2026 年正式導入，屆時所有 AI 生成圖片將自動加註專屬浮水印，提升資訊透明度與問責性。

定期對 AI 工具進行公平性與偏見評估

AI 中心致力於使用 AI 工具降低偏見，透過大語言模型（LLM）逐一審查新聞報導以識別潛在偏頗語句，並呈現支持證據與原因。同時，調整模型隱向量以改變模型行為，既解決模型決策偏見的問題，如：AI 模型生成的時候，醫生的比重比較重，也可有效處理隱性偏見現象，如：帶著紅圍巾的醫生都是女生，因為女生比較喜歡用紅色配件。

InStella 平台生態系（Ecosystem）之 AI 模型，採用 Google Gemini 與 OpenAI ChatGPT 等生成式 AI 技術。因此平台將配合兩公司官方網站宣告及政策以符合其標準，持續確保平台服務之合規性、穩定性與可靠性。

提供 AI 決策或結果申訴機制

InStella 建立透明且易於存取的申訴與反饋機制，用戶可透過表單，直接提交對 InStella AI 決策或結果的疑問、異議或建議，該表單作為官方反饋與申訴管道，確保所有反饋及時獲得處理與回應，並可進行後續追蹤。

AI 技術推動永續發展成效

筆記型電腦產品導入「DIB 得來速」AI 智慧系統包材，打造高效永續包裝新標竿

- **DIB 得來速程式**：結合 AI 科技與智慧運算技術，精準模擬筆記型電腦產品與配件的最佳空間配置，並選擇最適合的包裝箱，不僅降低物流成本，更有效減少碳足跡，樹立永續包裝新標竿。DIB（Drop in Box）作業指的是除了主機外，客戶可選購多樣化配件，並需設計在同一外箱出貨。過去因組合複雜，需大量人工計算與維護，耗時且容易出現誤差。傳統流程中，每筆訂單的包材計算與式樣書繪製需投入大量時間與人力，遇到訂單變更時更需重新計算，增加負擔。導入前後比較，包含訂單問題排解，原本人工操作須耗時 60 至 80 分鐘，導入後僅須 30 分鐘，顯著提升了作業效率並節省人力成本。

- **RPA 流程自動化**：藉由數位工具與自動化技術的深度整合，有效減輕同仁作業負擔，實現企業營運效能最大化。

提案規模	月效能	年規模
已累積 18 項 自動化應用提案	每月預計節省 970 小時 50 分鐘	全年預計節省超過 13,000 小時

AI 倫理使用及安全性培訓

日期	課程名稱	授課對象	參與人數	課程時數
2025/8/26	資安講座：人工智慧狂潮來襲，你準備好了嗎？	IET/TAO/IPT/ICC/ITH 全廠同仁	307	1.5

2025 黑客松競賽





2025 年英業達集團黑客松整合集團 AI、IT 與智權的專家資源，展現「We are Inventors. We make dreams happen.」的企業文化與激發創新潛能。本屆競賽吸引來自士林總部、桃園、大溪、重慶、上海等廠區共 117 位同仁組成跨區域隊伍，產出 28 組提案角逐競賽獎項。參賽專案領域涵蓋排碳淨零、智慧製造及數位轉型，推動多項技術落地與流程優化，展現豐沛的創新動能。

綠色環境與設計創新	▪ **環境監測**：開發出具備低耗能與多點佈建特性的創新空氣偵測方案，突破傳統設備限制，為環境保護產品開啟新可能。 ▪ **綠色硬體**：冷卻系統採用對環境友善的材料，大幅提升散熱效率與降低運作碳排。 ▪ **永續包裝**：優化結構設計，以紙材取代傳統塑膠包材。從源頭降低材料成本與碳足跡。
減碳管理與能源效率	▪ **碳數據治理**：建構自動化碳數據管理平台，大幅提升效率與準確性。 ▪ **廠區節能**：對廠區設備進行系統性盤點與用電管理優化，改善能源使用行為。
研發流程優化與減廢	▪ **數位賦能減碳**：運用智慧輔助工具簡化繁複的工程設計流程。減少電力與材料浪費。 ▪ **高效生產檢測**：導入具備適應能力的自動化檢測方案取代傳統高耗能設備，提升檢測一致性與生產效率，間接減少碳排放。

元宇宙與智慧健康

集團元宇宙品牌「虛實元邦 VRSTATE」以「以實推虛、以虛帶實」為核心理念，結合 AI × Metaverse 推動普惠式科技，縮小數位鴻溝並提升社會韌性。我們聚焦大眾健康、資訊平權與專業賦能，讓科技真正走進產業與日常生活。

「醫療資源替代效應」指的是透過較低成本的 AI 健康監測與數位健康管理工具，協助民眾及早發現健康風險、促進自我健康管理，進而降低不必要的醫療資源使用。VRSTATE 推出的「元邦健管師」落實預防醫學精神，提供民眾易使用的健康管理工具。透過低門檻互動設計，協助使用者主動掌握健康狀況。呼應 WHO 倡導「從以治療為中心向以健康為中心轉變」的原則，提升公共醫療資源的整體效率，實現商業與永續價值的同步增長。



核心技術 Core Tech
數位虛擬人 Avatar System
多國語交流 Multilingual
智能語音 ASR+TTS
3D 光場建模 Photogrammetry
數位孿生 Digital Twin
多模態人機交互 Multichannel HCI
生成式人工智能 Generative AI
雲串流 Cloud Streaming



融合科技 Integrated Tech
A: AI
B: Big Data
C: Cloud Computing
D: Digital Asset
E: Edge Computing
F: Fintech
G: 5G/6G
XR: Extended Reality
Plus Zero Carbon Sustainability Computing Power Digital Space Operation

基礎設施 Foundation Tech	空間計算引擎 3D Engine	元宇宙模型 VRSTATE OAFA	雲 + 算力服務器 Azure Cloud + AI Server
智慧終端 Smart Terminals	區塊鏈 Blockchain	去中心化節點 MetaGate	



4.2 永續產品

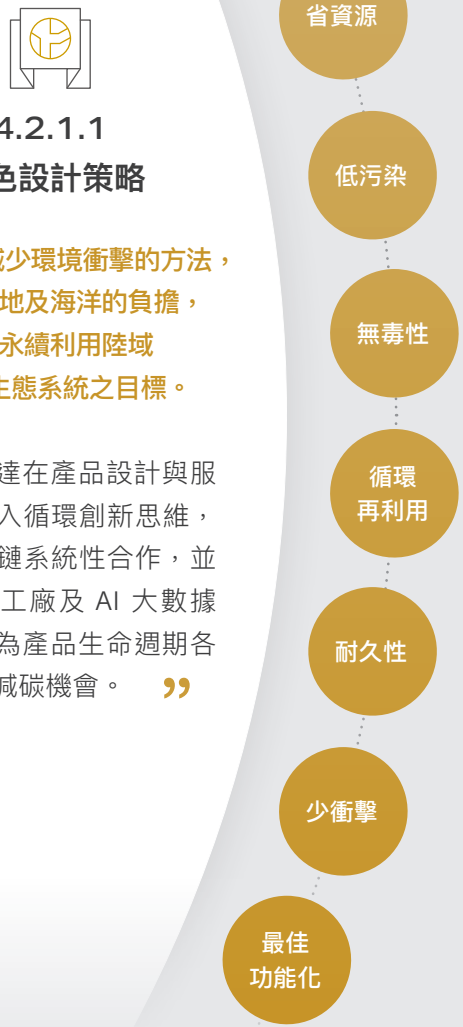
4.2.1 綠色產品循環與創新

英業達針對特定伺服器產品及行動裝置產品進行生命週期評估作業，並依照 ISO14067 的生命週期評估標準訂定系統邊界，計算其氣候變遷面向之環境衝擊。系統邊界定為從搖籃到墳墓，包含原物料階段、製造階段、產品配送及運輸階段、產品使用階段及廢棄物階段。我們已完成特定產品的生命週期碳足跡計算，所得碳足跡資料及計算方法將當作其他產品分析的基礎，並做為未來產品碳足跡減量的重要參考依據。同時，有鑒於企業產品對於環境衝擊的重要性，公司依據產品綠色設計需求，建構集團產品碳足跡管理平台，同步串接內部系統、進行產品碳足跡計算作業，以利針對多數產品線進行碳排放熱點分析，做為低碳產品開發時的參考，厚植集團永續產品競爭力。

生命週期各階段碳足跡分析結果

單位：$kgCO_2e$

產品範疇	原料	製造	配送	產品使用	使用後廢棄	總碳排放量
伺服器 A	5,726.8777	0.1922	7.7742	1,357.5168	15.6404	7,108.0014
醫療電腦 A	513.9970	10.9220	157.3380	-	-	682.2570
總計	6,240.8747	11.1142	165.1122	1,357.5168	15.6404	7,790.2584



4.2.1.1 綠色設計策略

盡力尋求減少環境衝擊的方法，減輕對土地及海洋的負擔，達到永續利用陸域及海洋生態系統之目標。

“ 英業達在產品設計與服務解方納入循環創新思維，促進價值鏈系統性合作，並跨足智慧工廠及 AI 大數據等領域，為產品生命週期各階段創造減碳機會。 ”



設計依 WEEE 減少產品終期廢棄量

英業達持續推動綠色設計與循環經濟，規劃作業期程與研發團隊合作，並規劃未來建置資料庫，以系統化管理產品資訊。為提升產品生命終端處理階段之效益，產品設計亦同步導入右邊所列之循環設計原則，以提升產品可回收性並強化產品生命週期管理。2025 年協助計算回收比例的機種共有 **28** 項，回收比例超過 **90%**，其中有 11 項專案回收比例超過 **95%**，顯示在產品設計階段已充分考慮到歐盟廢電子電氣設備指令 WEEE 所規定的可回收比例 65% 的期望。

減少有害物質

產品符合 RoHS、REACH、包材與電池法規，限制使用鉛、汞等有害環境物質，確保回收過程的安全性。

清晰材質標註

重量超過 25 克的塑膠零件均按照 ISO 11469:2016 標準進行材料編碼，明確標示材質類型，加速後續回收分類流程。

單一材質化

優先使用單一材質製造產品，減少複合結構材料的使用，降低回收難度。

可拆解、易回收

使用螺絲、螺栓、卡扣取代膠水或焊接。減少使用不可分離的連接方式，並統一螺絲規格，減少拆解時切換工具的頻率。

模組化設計

將功能模組化，使特定零件能獨立拆換，方便維修與分類回收。

4.2.1.2 永續原物料

永續原材料管理政策

英業達以永續為核心管理原物料，透過技術創新提升能源與資源效率，並與供應鏈合作推動低碳採購。我們持續提高再生材料使用，並導入國際認證，確保原物料管理符合環保要求。同時減少有害物質，降低環境與社會影響，全面推動綠色供應鏈與循環經濟。相關政策請參見英業達 ESG 專網。

循環與再生物料使用

英業達在產品設計階段即優先選用減塑與無塑的環保包材，在不影響產品品質與功能的前提下，逐步降低塑膠使用量，並減少相應的碳排放，以降低對環境與社會的影響。同時，公司亦持續精進原材料管理，依循客戶要求，逐步推動回收料使用與減塑的相關作法，包括鑑別優先管理原材料、提升材料溯源性等。後續也將研議永續材料取得第三方認證的目標，並推動相關單位進行內部培訓，以提升永續材料管理能力。

2025 年與循環經濟相關的課程紀錄，
共 87 人、142.2 訓練時數（小時）。

綠色產品目標與成效

議題	方案	2025 年目標	2025年成果	2026 年目標	2030 年 中長期目標
包材再生料使用	筆電產品導入去塑、可回收材於機種上使用	>70%	31 項產品去塑化比率超過 70%	>75%	>85%
	伺服器產品減少塑膠用量、導入可回收材料與再生材料	>50%	12 項產品中達 60%	>50%	>50%
	穿戴式產品包材去塑化比率及件數	>95% 累積 >5 件	累積 5 項產品達 99%	>95% 累積 >5 件	>95% 累積 >10 件

註 1：去塑化比率（%）= 非塑膠類包材重量 / 包材總重量。
2：減塑比率（%）=（改善前塑膠包材重量 - 改善後塑膠包材重量）/ 改善前塑膠包材重量。

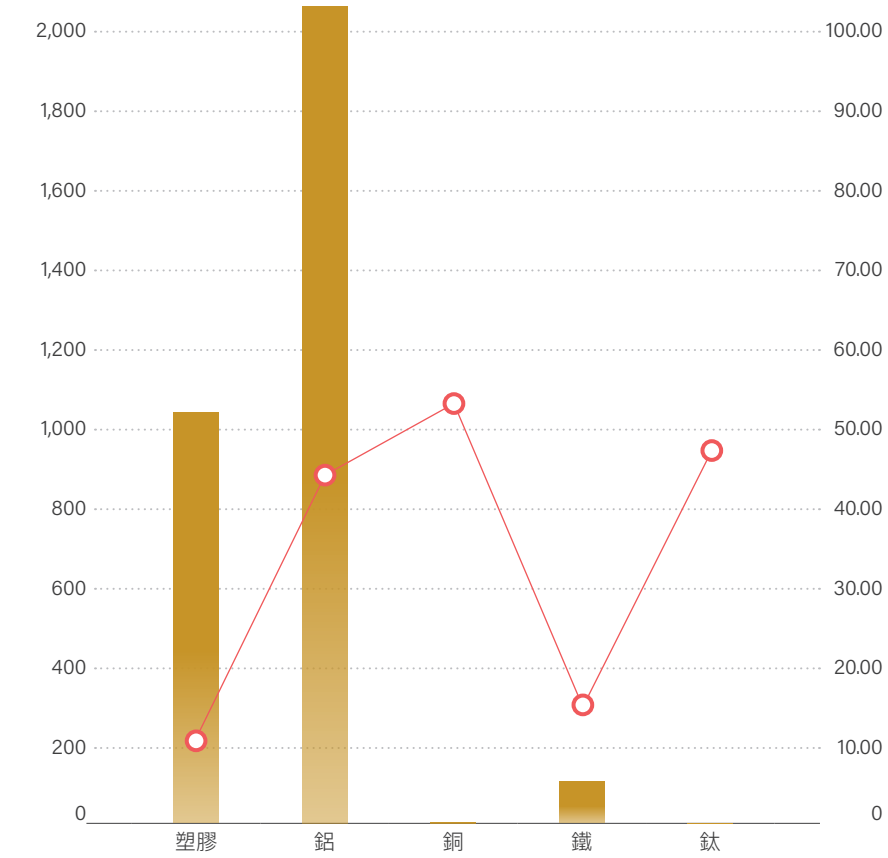
永續產品成效

項目		2022 年	2023年	2024年	2025年
產品環保及能效認證		432 件	397 件	653 件	861 件
綠色包裝	筆電機種包材去塑化比率	100% 螢幕保護包材，20% 塑膠袋改採平光紙	持續測試中	20 項產品達 60%	31 項產品 >70%
	伺服器產品包裝選用之回收瓦楞紙材回收料添加比率（%）	80%	80%	80%	80%
	穿戴裝置產品包裝材料去塑化目標> 95%	-	-	累積 4 項	累積 5 項

2025 年原材料使用狀況

單位：公噸
單位：%

	塑膠	鋁	銅	鐵	鈦
總使用量	1,037.37	2,065.46	2.55	106.57	1.09
再生材料使用比率	18.37	50.96	59.85	21.46	53.29

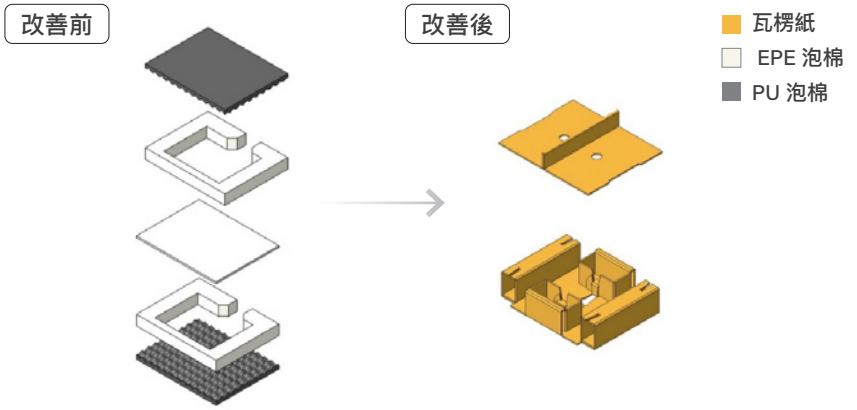


註 1：再生材料已使用於 27 個筆電機種。
2：因統計方式侷限，故僅揭露上述原材料使用量及再生材料使用比率。

方案 1

以瓦楞紙取代塑膠，減少塑膠用量

針對伺服器包裝進行優化、研究，以瓦楞紙減少或取代原本的 EPE 塑膠。共 12 項選配件完成改良並成功導入，新設計可減少約 57% 的塑膠使用量，全年減碳效益約 6,909 $kgCO_2e$。



方案 2

低碳材料導入：評估伺服器塑膠原料回收再使用

伺服器中重量小於 25 克之 PC/ABS 塑膠件，使用至少 5% 的回收再生料。成功導入 1,954 公斤的 5% 的回收再生料，在不影響產品功能與品質前提下，降低碳排放。以年度用量 1,954 公斤估算，約可減少 234 $kgCO_2e$。

類別	使用量（KG）	占比（%）
塑膠零件	1,954	100%

4.2.2 產品節能設計

節能目標及成效

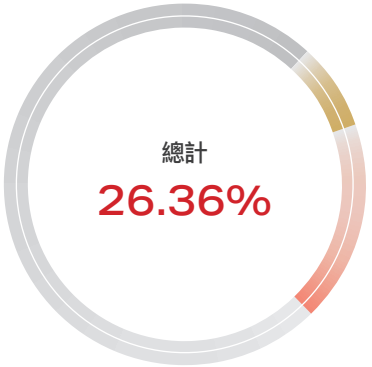
議題	方案		
節能創新技術	持續研發具節能效益之散熱技術，完成技術開發，降低冷卻能源消耗率		
2025 年目標 ⋯⋯▸	2025 年成果	2026 年目標	2030 年目標
100% 完成立式單節點浸沒冷卻系統。	100% 完成系統製作與測試，節省 69.41% 液冷液體體積。	開發伺服器全冷板液冷解決方案，目標為降低伺服器內系統風扇能耗至零。	持續運用節能設計，以降低伺服器運行的能源消耗。

產品節能目標及成效

產品	方案	2025年實績	2026年目標
伺服器	能源使用效率優於 ENERGY STAR Computer Servers Version 4.0 設計規範之典型配置：超越 25%。	取得 45 件能效標章，節電約 38%、減少約 177,813.81 tCO_2e。[註]	年度量產新機種通過認證之典型配置 25% 以上。
筆記型電腦	商務型及消費型機種的能源使用效率皆優於 ENERGY STAR Computers Version 8.0（2025 年）/ 9.0（2026 年）標準 25%。	導入 52 個機種，減少約 86,378 tCO_2e。[註]	主力產品電池續航力較前一年增加 5%。

註：減碳效益以台電 2025 年公告目標係數值計算。

2025 年節能相關產品之集團營收佔比



產品環保標章及環境宣告

英業達提供客戶環保、節能又安全的產品，由產品認證權責單位依其內控程序實施產品認證管理作業。

2025 年產品認證項目，共 2,001 件。



客戶產品認證

單位：件

分類	內容	2022年	2023年	2024年	2025年
環保標章認證	臺灣環保標章（TGM）、中國環境標誌（SEPA）、美國綠色採購評估指南（EPEAT）、瑞典專業雇員協會（TCO Certified）等	120	98	103	156
能效標章認證	美國能源之星（Energy Star）、歐盟能源效率（EU Energy Efficiency）、紐澳能效（MEPS）、中國節能標章（CECP）、中國節能標識（CEL）、日本節能法規（JEL）等	312	299	550	705
安全規範認證	北美 UL 標誌、德國 TÜV 標誌、歐洲 CE（CB）標誌、中國 CCC 標誌、加拿大 CSA 標誌、臺灣 BSMI 標誌、墨西哥 NOM 標誌等國之安規認證	883	1,322	1,143	1,136
醫療器械認證	臺灣 TFDA 認證、新加坡 HSA 認證等	-	-	-	4
總計		1,315	1,719	1,825	2,001

4.2.3 有害物質管理

有害物質管理是環境責任的重要一環，我們持續追蹤並遵循各國相關法規，例如歐盟的 RoHS、REACH、包裝與包裝廢棄物指令，以及最新的電池與廢電池法規等。透過完善的管理流程，長期致力於在產品製造與供應鏈運作中降低有害物質風險，保護環境與消費者安全。

集團自 2006 年導入 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統（HSPM），並制定《英業達有害物質減免（HSF）管理規範》，以確保產品符合國際環保法規與客戶要求。在產品設計階段，優先選用低風險替代方案並於製程中定期檢測。同時，與供應商密切合作，要求其提供符合規範的材料並簽署環保切結書。集團共計 9 個廠區完成 IECQ QC 080000 管理系統建置，並持續通過第三方驗證取得證書。

完成 IECQ QC 080000 管理系統建置之廠區

IET	英業達股份有限公司（士林總部）
TAO	英業達股份有限公司（桃科廠）
ICC	英業達（重慶）有限公司
IPT	英業達科技有限公司
SQT	上海順詮科技有限公司
ICZ	Inventec (Czech) S.R.O.
IME/IMP	IEC Technologies, S . de R. L. de C. V.
IACT/IATY	英華達股份有限公司
IACJ	英華達（南京）科技有限公司

供應商採購

- **合規要求：**確保供應商所有零件均符合《英業達有害物質減免（HSF）管理規範》。
- **文件審核：**要求供應商簽署「環保切結書」，且針對所有組裝印刷線路板（PCBA）或成品相關原物料，供應商須提交由 ISO 17025 認證，或化學實驗室所出具同等級標準的檢驗合格報告。

研發設計

- **法規監測：**綠色產品專責單位持續追蹤國際環保法規與客戶標準，並以《英業達有害物質減免（HSF）管理規範》作為研發端材料選用的準則。
- **系統管理：**持續優化供應商管理平台（iSupplier）並整合內部產品資訊系統（PDM）。

生產製造

- **進料抽驗：**由進料檢驗（IQC）單位針對材料之有害物質含量進行抽驗。
- **異常覆判：**若入料抽驗結果有疑義，則交由浦東化學實驗室或第三方實驗室進行覆判，確保最終投產材料符合《英業達有害物質減免（HSF）管理規範》。

產品有害物質管控計畫

2023
管控 33 項 REACH 高度關注物質

2024
新增 7 項 REACH 高度關注物質

2025
新增 9 項 REACH 高度關注物質

2026
持續關注 REACH 管制物質更新清單

英業達致力於透過技術創新，降低產品的化學足跡，我們主動針對歐盟 RoHS 豁免 15 (a)（覆晶封裝內部焊料之鉛）啟動階段性替代計畫，並投入人力資源進行調查歐盟豁免的更新動態，2025 年已確保所有產品的料件都 100% 無使用豁免條款 15 (a)。

透過供應商管理平台 iSupplier 追蹤各類組件的含鉛狀態並承諾：

2026 年起，優先針對特定專案，導入符合 RoHS 豁免條款 15 (a) 應用之無鉛化要求的替代料件。

2027 年起，將 RoHS 豁免條款 15 (a) 應用之無鉛化評估納入所有新產品開發 (NPI) 的標準設計規範，達成 100% 具備提供完全替代 RoHS 豁免條款 15 (a) 技術方案之能力，逐步與供應鏈共同邁向零鉛目標。

透過 HSF[註1] 屬性分級制度，確保 100% 的產品組合皆經過風險識別，所有產品均納入 SVHC[註2] 之評估與控管範圍。

註 1：HSF：Hazardous Substances Free 有害物質減免。
2：SVHC：Substances of Very High Concern 高度關注物質。

有害物質風險評估流程圖

資訊收集與監測	法規及標準之評估	公司內部傳達	英業達 HSF 標準更新	供應商訊息傳遞	研發設計	供應鏈管理	生產製造
持續關注並收集 RoHS / REACH / POPs 等國際法規、業界標準及客戶標準。	綠色產品團隊進行國際法規、業界標準及客戶標準之研究，評估相關物質對人體健康和環境的潛在影響。	透過綠色產品會議、綠色電子報及內訓課程進行內部之資訊傳達。	英業達依據法規及各標準之評估結果，每年進行「英業達 HSF 管理規範」之更新與修訂。	舉辦供應商說明會，佈達每年評估修訂的「英業達 HSF 管理規範」新版規範，並透過供應商管理平台 iSupplier 發出公告提醒供應商。	於設計階段，依據 HSF 標準及 HSF 屬性進行零件選用。	透過供應商管理平台，進行零件與材料之審查。	進行進料檢驗、高風險零件第三方實驗室複判。

4.3 智慧財產

智慧財產創新管理

英業達視智慧財產權為企業核心競爭力之基石。除落實集團商標管理，更全方位保護專利與著作權，捍衛自主研發成果。為強化全球創新動能，我們於臺北、桃園、上海及重慶等研發與生產據點，配置專業在地法務智權團隊。透過內部的管理機制，優化智慧資產之佈局與防護，確保公司在營運中具備競爭優勢。

智慧財產管理風險評估及因應措施

	**風險洞察** 持續追蹤國際法律脈動，針對洩密和侵害智慧財產權進行議題研析。
	**管理優化** 結合實務培訓與流程革新，將法遵意識落實於日常作業規範。
	**合約治理** 全面精進各類合約與法律文件之合規性，強化公司合法權益之保障。

創新管理制度

英業達致力於深植創新基因，透過激勵同仁提出前瞻構思與流程革新方案，形塑開放的創意氛圍。我們不僅鼓勵思維突破，更為多元產品應用研發注入動能，確保企業在快速變動的市場中，保有持續領先的競爭韌性。

智慧財產管理機制	創意競賽
▪ 宣導機制 ▪ 培訓機制 ▪ 審查機制 ▪ 內控機制 ▪ 獎勵機制	▪ 黑客松競賽 ▪ 永續∞智動專利競賽

創新研發與智財佈局

英業達致力於研發堅固、穩定、高效且節能的卓越產品。我們積極佈局全球智慧財產，深耕液冷散熱與 AI 運算等前瞻領域，透過永續創新技術大幅提升能源效率並極小化環境負荷，降低對生態環境的影響，實踐綠色產品的承諾。

集團全球專利獲證數 >17,500 件
（截至 2025 年 12 月）

2025 年 成果展現

- 臺灣發明專利申請暨獲證前 10 名，領先臺灣同業
- 美國專利獲證數位居前 1000 大企業
- 臺灣智慧財產局「臺灣 AI 專利申請」全球 10 大企業
- DIGITIMES「伺服器液冷散熱專利」全球 5 大企業
- 臺灣發明創作獎 - 創作獎**金牌**
- 臺灣發明創作獎 - 發明獎**銀牌**

歷年榮譽

- JPO 資料中心設施節能專利家族全球 10 大企業
- PatSnap 智慧製造專利全球 100 大企業
- IPR Daily 車聯網智能路側發明專利全球 100 大企業
- 臺灣產業創新成果表揚獎
- 臺灣發明創作貢獻獎
- 世界智慧財產權組織專利家族申請全球 100 大企業
- 資誠全球創新 500 大企業
- GlobalData「液冷資料中心」專利申請全球 25 大企業



CH 5



社會共融

5.1 人力發展 114
5.2 人權保障 125
5.3 職場安全與衛生 130
5.4 社會共融 137

5.1 人力發展

5.1.1 人才佈局



Everyday AI, Everywhere ESG

在全球產業變革與永續發展浪潮下，英業達以「Everyday AI, Everywhere ESG」策略，整合科技創新與永續經營。

為長遠穩健發展，英業達遵循創辦人葉國一訂定的三大長期目標，作為企業前進的重要指引。

永續經營 自強不息

透過持續創新、變革與數位轉型，提升企業韌性，從而在全球市場競爭中保持領先地位

慈善公益 造福社會

深化在教育、健康與環境領域的公益計畫，讓企業的影響力超越商業價值，進一步回饋社會

碳排淨零 愛護地球

積極推動碳中和供應鏈，加速導入低碳技術，善盡企業責任

人才管理政策

「落實誠信經營，重視人才資產，用人唯才，適才適所，塑造一個同仁可以永續發展與貢獻所長的環境。」

英業達人才永續行動

企業在邁向永續發展的道路上，必須先讓人才能夠永續發展，才能藉此引領企業前進的步伐。英業達秉持經營的核心理念「創新、品質、虛心、力行」，都是以「人」為主體來達成創新突破、精進品質、保持虛心、力行實踐。透過塑造不斷創新改善的學習型組織，提供同仁良好的培育環境，經驗傳承與資源共享，持續關注 ESG 議題及先進技術發展等目標，帶來更佳的獲利及追求企業永續發展。「人才為本」的企業文化和理念，還必須不斷地推動、改善，讓優質的雇主品牌能為英業達帶進志同道合的人才，並且持續學習成長、組成堅實團隊，促使每一位同仁都能永續發展，也對身為英業達人感到驕傲，真正擁抱「Enjoy work. Enjoy working life.」。

多元共融

DEI 文化及倡議

「多元、平等、共融」是人才永續的關鍵。英業達本著「人才為本」的企業文化和理念，致力於打造平等、尊重和開放的工作環境，重視每位同仁的獨特性，提供多元培訓和發展機會，讓同仁的專才和創意得以充分發揮。同時，英業達訂定全球員工行為準則，對於不同種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、性別、婚姻、身心障礙、性取向等皆一視同仁、公平對待，禁止任何形式之歧視行為，並且要求每位同仁每年重新簽署行為準則，持續宣導與落實 DEI 之重要政策。



建置多元招募管道

為強化研發能量，英業達積極建構多元且系統化的人才招募模式，打造永續的招募體系。臺灣廠區針對新進間接人員建置完善的培育與輔導機制，入職前即為其規劃工作目標與學習內容，並安排專屬導師（Mentor）指導與協助融入部門文化。導師（Mentor）由單位中具經驗之同仁擔任，協助新人專業技能養成、工作項目指導及熟悉公司日常運作。透過系統化的輔導機制，協助新進人員快速融入環境，提升工作效能與組織認同感。

作業流程數位化

履歷篩選與派送流程自動化

透過 UiPath 自動登入履歷系統，依設定之篩選條件，自動匯出履歷資料。匯出後，系統進一步依需求進行資料分類，並自動寄送人員名單予主管審核。

潛在人才庫定期自動派報系統

將目前推動之校企合作項目，如校園徵才、優秀人才獎學金、企業專班等，透過自動派報系統於關鍵時程節點自動發送通知與活動邀請，以持續維繫與潛在人才的關係，提升互動效益。

候選人滿意度調查系統

透過即時蒐集候選人對招募流程的回饋，掌握造成流失或不滿的關鍵，進而優化面試安排、溝通效率與整體體驗。同時，系統化的數據有助於將招募成效從「感覺管理」轉為「數據管理」，讓改善決策更具說服力，展現重視人才、樂於傾聽的雇主品牌形象。

擴展多元招募來源

除既有人力銀行管道外，對內持續經營員工推薦 APP，鼓勵同仁引薦優秀人才，2025 年內部推薦人數達近 300 位，渠道占比約 31%；對外則深化校園合作關係，並結合社群媒體等多元平台，擴大招募觸角，以更穩定且具效率的方式補足研發各專業領域所需人才。

深化校園合作與人才培育

透過與重點校系的長期合作，規劃多元合作專案，讓不同背景與興趣的學生選擇適合的計畫，提前銜接職場所需技能，並強化對英業達的認識，建構穩定的人才儲備，創造學生、學校與企業的共好關係。

企業專班

與淡江大學電機系合作，系統化培育研發潛力人才。

產碩專班

與國立成功大學電機所合作，強化研發領域之長期技術儲備；2025 年與大同大學電機所洽談合作，擴大產學合作布局。

跨領域實習

自 2024 年起與國立臺灣大學合作推動「臺灣引路人跨領域實習計畫」，2025 年招募 11 位不同科系學生，其中 3 位於實習期結束後留任，達成跨域學習與學用合一目的。

企業參訪

2025 年共舉辦國立臺灣大學、國立陽明交通大學及淡江大學企業參訪，吸引近百位學生參與。



實習合作

攜手逾 10 所大專院校、近 20 個系所，提供多元實習機會，培養學生專業能力與職場素養。2025 年與淡江大學、元智大學、國立臺北科技大學、明志科技大學等多所學校合作，共招募 37 位實習生。

優秀人才獎助學金

為鼓勵學生專注於學業與專業能力養成，設立獎助學金制度，開放全國大專院校申請，延攬潛力人才並強化長期布局。2025 年共計 53 位申請，自 2022 年開辦至今已累計數百位學生申請，累計超過新台幣千萬元獎助學金，支持學生投入科技研發產業。

校園徵才

參與國立臺灣大學、國立陽明交通大學、國立成功大學、國立臺北科技大學、國立臺灣科技大學及國立中央大學等共 6 場徵才博覽會，積極招募校園研發潛力人才。

2025 年更首度參加秋季徵才，至國立陽明交通大學開設徵才說明會，針對需求職缺科系進行潛在專才招募。

雇主品牌

英業達相信企業永續的根本在於人才永續，雇主品牌不僅是對外形象，更是對內的人才承諾。英業達員工價值主張— We make dreams happen，承接經營理念—創新、品質、虛心、力行，將每位員工定義為 Inventor—不只是執行者，而是持續創造價值的實踐者，致力打造鼓勵創新、尊重專業、多元共融且具全球視野的職場。

透過三大策略推動「人才與企業共同成長」的永續循環，打造以人才永續為核心的雇主品牌。

- **凝聚認同感與提升敬業度：**優化員工體驗與溝通機制，提升員工歸屬感與組織認同，進而強化敬業度與留任穩定度。
- **共創長期人才競爭力：**完善薪酬福利與培育發展機制，支持員工成長與職涯發展，實現企業與人才的長期共創價值。
- **強化品牌能見度，深化數位與實體影響力：**整合數位社群、校園合作與企業品牌資源，建立一致化雇主品牌識別與溝通架構，擴大企業影響力。

女力賦能

我們致力於提升女性在科技領域的影響力，並設定階段性目標，提高女性員工與主管比例。為了提供女性更多成長機會，我們透過培訓、職涯發展支持與公平晉升機制，打造平等多元共融且充滿支持的職場，積極將性別平等議題納入永續政策。

展望未來，將持續落實人權與職場多元尊重，促進性別平等，提供資源與舞台，支持女性科技人才綻放潛能，為企業與社會創造長遠的共榮價值。

5.1.2 人才培育

人才發展政策

為實現企業與同仁同步卓越，英業達將經營戰略與同仁的職涯深度連結，依據策略提供人才發展指引，挹注多元資源，確保投入都能轉化為成長動能。

組織文化方面，我們視「價值共識」為人才永續的根本。透過完善管理制度厚植人力資本優勢，吸納與留任認同公司理念的夥伴，持續創新與精進，打造具高度適應力的學習型組織。

培訓藍圖及年度成果



建構多元學習生態與職涯領航

英業達致力打造無邊界的學習環境，整合 E-Learning 平台、線上資源與內外部專家課程，為同仁提供豐富且彈性的多元學習管道，連結職涯藍圖與企業願景，達到教育訓練與組織發展的平衡。同時，我們注重關鍵職能發展，強化管理與專業能力，並積極推動 AI 人工智慧與數位化課程，協助同仁掌握生成式 AI 等前瞻工具，提升智能運作與數據決策能力。透過成效追蹤，確保學習成果內化，促進長期職涯發展。

關鍵人才培育





人才梯隊計畫

面對產業變革與市場挑戰，英業達以人才永續作為核心競爭力，臺灣廠區持續推動「領導力發展專案」以強化高階潛力管理人才。同時引入科學評量工具，以數據化輔助主管，精準辨識關鍵優勢與短板，確保長期穩定的人才佈局。

計畫實踐

建立年度潛力管理人才盤點機制，依據「定標、對標、達標」循環檢核，系統性培育高階潛力人才；結合主管評估與個人發展計畫（IDP）落實人才培育，

2025 年培訓成果

主管評測	透過科學化主管能力評測，掌握現職主管職能狀況。數據顯示整體管理熟練度穩定落在「中等」區間，以此建立明確基準，進一步解析管理能力中的優勢與弱勢，作為人才培育精準化的基石。
關鍵職位盤點	透過與高階主管深度一對一訪談，明確關鍵職位的對標項目及預期目標，全面盤點高潛力人才（HiPo）並量身打造「個人發展計畫（IDP）」，促進個人及組織共同成長。
個人發展計畫（IDP）推展	主管與高潛力人才共同制定並落實： ▪ **即時追蹤**：定期追蹤執行情況，並提供回饋以確保與目標一致。 ▪ **投入個別化發展資源**：依據個人需求提供客製化資源。 ▪ **強化管理能力**：年度評估管理人才職能缺口，精準投入培訓資源，創造管理人才的共同語言。 ▪ **人才戰略會議**：每半年召開「人才發展戰略會議」，由董事長、總經理及人資高階主管共同參與，規劃短、中、長期人才發展策略，確保與公司整體戰略連結。

領導統御專案，學習與發展主要方針

為提升學習效益的精準性、即時性及可近性，並兼顧共同與個別發展需求，英業達針對不同目標群體提供多元學習資源及管道，並導入數位學習平台，全面提升領導梯隊的管理素質。



培育組織人才教練式工作坊

協助高階主管由傳統管理模式轉型為教練式領導，運用多元管理模式，提升人才自我發展動能。



高階數位學習課程

- 導入數位學習平台，提供即時、自主學習平台。
- 著重產業趨勢、市場分析、國際局勢、高階策略管理等主軸，加深國際視野及提升管理高度。



清晰思考與分析課程

以高階管理角度加強客觀思考、降低主觀偏誤，促進展開關鍵決策，有效領導團隊提升績效。



語言精進課程

提供多元學習管道及課程，精準提供語言能力學習解決方案。



管理能力群課程

- 應用管理能力評測數據化結果，聚焦組織整體待提升的管理能力。
- 辦理溝通能力課程，解決跨部門衝突的核心問題，促進合作效率。
- 推動督導能力課程，聚焦於增強團隊績效與人才培養的心態與管理手法。

內部講師制度

為加速經驗傳承並打造高戰力團隊，英業達臺灣、上海及重慶廠區優化內部講師計畫，藉由評核制度建立專業品牌，展現知識典範傳承，創造組織與個人雙贏。

本計畫導入「混成學習（Hybrid Learning）」模式，透過三階段打造組織內部的知識飛輪。

- **數位奠基：**透過系統化 E-Learning 數位學程，涵蓋「講師制度規章」、「課程結構設計」及「簡報製作與數位教材開發」三大核心模組，奠定理論基礎
- **實戰驗證：**10 分鐘實體試教演練，確保講師將知識轉化為教學實戰能力
- **知識擴散：**完成數位教材並跨廠區共享

同時完善講師分級認證制度，依據授課經驗與貢獻度持續晉升講師牌等，達成人才與組織共榮。

個人學習護照

為提升學習動能並推進組織成長，英業達推動積分獎勵制度「學習護照」。將企業長期發展戰略與核心職能緊密連結，鼓勵同仁持續精進。

2025 年臺灣廠區推出新的主題式微課程，支援碎片式學習，結合遊戲化的點數累積與年度兌換機制，為同仁的自我提升注入樂趣與動力。2025 年本計畫吸引近 **3,400** 位同仁投入，累積 **42,894** 學習點數。此外，透過內部 iService 系統，同仁即時掌握學習歷程與成長軌跡，強化數據管理，促進同仁成長與企業目標同步實踐。



特定議題教育訓練

英業達將人權保障與誠信經營納入新進員工培訓，確保同仁入職即具備相關意識。

在臺灣廠區，我們推動關鍵議題培訓：

人權與勞動權益	環境綠能與永續意識	多元共融
82.6%	81.4%	80.3%

此外，針對臺灣及中國大陸廠區保全團隊實施人權與消防安全的專業複訓，確保執勤時遵守相關規範。

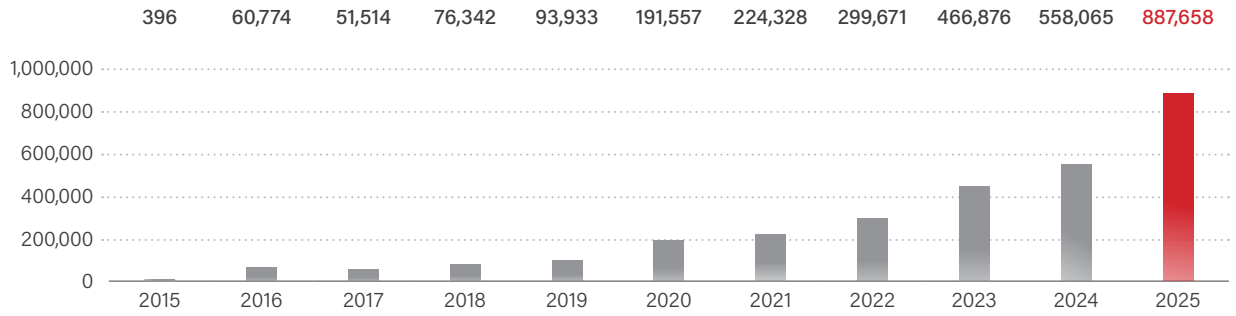
為全面提升組織韌性與人才賦能，英業達積極開展專案培訓。

- 為減輕工業或氣候轉型變化帶來的負面影響，共開設 92 堂課程、7,795 人完訓，涵蓋永續趨勢、轉型策略、風險管理與跨部門協作演練。
- 教練培育與輔導方面，提供 37 堂課、1,964 人完訓，透過情境案例、回饋技巧實作與一對一演練，強化主管能力。
- 文化形塑與語言培訓方面，開立 148 堂課程、3,088 人完訓，結合企業價值觀落地工作坊與實務溝通訓練。

數位學習

- 英業達持續優化數位學習平台，支援網頁及行動 App 跨裝置學習，串聯全球據點，打造零時差的知識共享，實現全球同步推動必修課程。2025 年，平台使用人次提升至 88 萬，顯示數位學習已成為組織成長的核心動能。

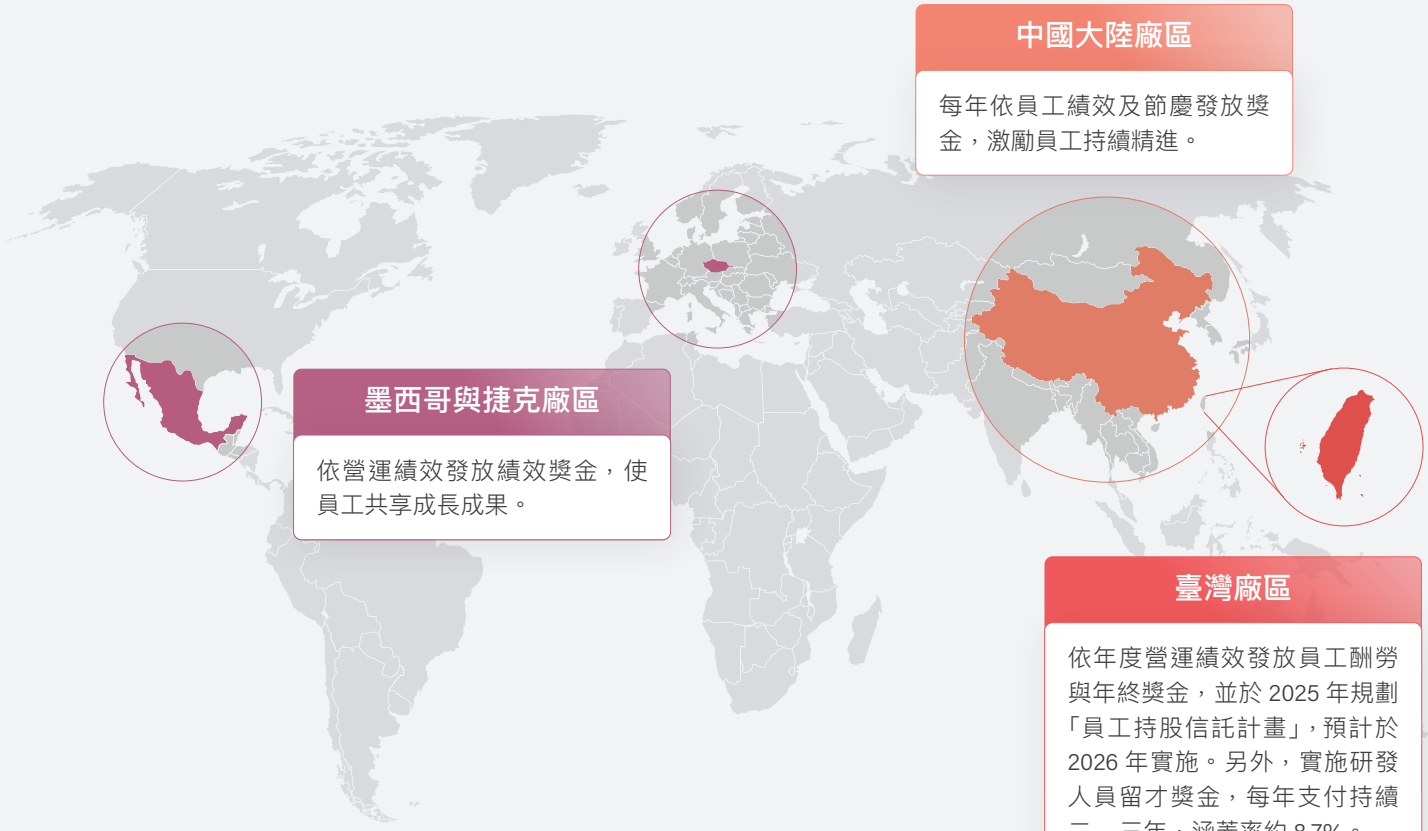
E-learning 歷年使用人次



5.1.3 人才吸引與留任

薪資管理

英業達以「公平性、競爭力與永續發展」為薪資管理核心原則 ，建立透明機制，確保員工不因族群、國籍或工作地點而有不當差異，並定期檢視性別薪酬差距，落實同工同酬，同時確保薪資水平符合或優於各營運據點之當地法規，適用範圍涵蓋公司本身、供應鏈、合作夥伴與合資公司等。



在年度調薪時，英業達參考《臺灣最低工資法》，作為衡量員工、供應商及承攬商薪資水準之參考指標之一，並結合整體經濟與勞動市場動態，審慎評估調薪幅度，確保薪資水平高於生活費基準，並揭露基層人員薪資與當地法令基本薪資比率表。

一、勞動生產力指數年增率
二、勞工平均薪資年增率
三、國家經濟發展狀況
四、國民所得及平均每人所得
五、國內生產毛額及成本構成之分配比率
六、民生物價及生產者物價變動狀況
七、各業產業發展情形及就業狀況
八、各業勞工工資
九、家庭收支狀況
十、最低生活費

非擔任主管職務之全時員工薪資

臺灣廠區歷屆非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數、中位數，係依據臺灣證券交易所之規範統計，業經安侯建業會計師事務所查核，前述完整資訊及與前一年度之變動情形可於公開資訊觀測站查詢。



績效管理

在英業達，績效管理不只是年度評分，更是推動組織與同仁成長的關鍵動能。

績效循環

落實績效循環，確保同仁努力轉化為具體成果。

- 目標管理 (MBO)：設定明確績效目標，聚焦核心任務。
- 持續雙向溝通：強調即時、透明的對話管道。
- 輔導與面談：強化主管指導能力，確保績效面談成為優化表現的推進器。

多元評估

- 100% 覆蓋率：2025 年母公司全體同仁 100% 完成績效考核，透過績效標準與回饋，有助同仁掌握自身優勢與改善方向。
- 橫向評估：針對臺灣特定專案同仁，導入橫向評量，從不同視角提高評價的客觀性。
- 垂直評估：2025 年上級對下級的績效考核 100% 完成，並針對新任滿 3 個月的主管，由屬員回饋其領導風格，以瞭解雙方期待與感受差異，打造雙向溝通與正向循環的工作環境。

系統優化

- 敏捷式溝通機制：升級績效系統，強化主管與同仁即時反饋。
- 動態目標調整：靈活修正計畫目標，提升組織應變彈性。
- 績效賦能與改善：表現未達預期的同仁，協助同仁提升整體競爭力，臺灣廠區間接正式人員提供輔導與改善計畫（PIP）。

福利政策

彈性工作時間與假期（臺灣廠區）

彈性工時

- 自主上下班：間接員工可視個人需求，調整每日工作起迄時間。
- 低門檻要求：每日在廠時數滿 4 小時，經主管同意即可離廠。

假期加碼

- 免補班措施：補班日一律調整為免補班放假日。
- 專屬「英業達連假」：讓員工擁有更充裕的時間進行深度旅遊或陪伴家人。
- 生日我最大：生日當月可任選一天「專屬生日假」，歡慶生日！
- 獨創 In-portant Day：鼓勵同仁安排休假陪伴親友，共同創造珍貴回憶。

遠距辦公

- 彈性工作地點：擺脫定點辦公的束縛！同仁可靈活選擇在家或其它適合的地點辦公。
- 工時保障：遠距工作時數等同於廠內工時，讓「產出」取代「打卡」，實踐行動辦公新常態。

同仁關係經營

組織溝通

英業達持續推動多元且深度的內部溝通機制，確保同仁意見能被即時傾聽並獲得適切回應。除法定的勞資會、福委會、伙食委員會外，更主動發展多層次的對話平台，包括：



高階互動	交流座談會	激勵與融入
集團策略暨經營會議、協理級主管會議	Inventors' Coffee Chat	績優人員表揚座談會、新人座談會與共識營

全年舉辦 **30** 場以上的多元溝通活動，超過 **1,500** 人次同仁參加。



同仁參與度調查

為全面掌握同仁關注的核心議題並持續優化員工體驗，公司定期執行同仁參與度調查，系統性蒐集對工作體驗、工作動機、壓力、幸福感、職場福利等面向的意見，亦將 Employee Engagement（員工參與）、Employee Satisfaction（員工滿意度）及 Employee Wellbeing（員工福祉）納入評估指標，積極聆聽同仁心聲。

2025 年臺灣廠區間接人員發放 **5,072** 份問卷，填答者 **4,102** 人，回收率達 **80.9%**。較 2024 年提升 **7.6%**，**87%** 的同仁認為其體驗超出期待；在員工投入度（參與度）構面，**67%** 的同仁給予高度滿意評價。2026 年擴大範圍至臺灣、中國大陸、泰國、捷克、墨西哥等廠區。綜合調查結果與溝通回饋，公司依據「情感、社會、財務、結構」歸納四個核心行動方案持續改善。

Employee Engagement

強化溝通機制與互動

積極增加與高階主管面對面交流的機會，透過制度化的跨層級對話與反饋，打破溝通壁壘。另結合 50 周年系列活動及各式座談，持續蒐集同仁建議，促進互動與理解，凝聚組織向心力，建立高度參與的企業文化。

Employee Wellbeing

優化工作與生活平衡

卓越表現源於生活與工作的平衡。公司致力於兼顧工作彈性與合理報酬，臺灣廠區除優化加班費與彈性工時安排，更創新推出專屬同仁的「In-portant Day」假期，讓同仁在繁忙的工作與個人生活中取得健康平衡。

Employee Satisfaction

提升主管管理與績效溝通能力

針對同仁對管理品質與績效回饋的期待，全面強化主管管理職能培訓，聚焦提升績效溝通技巧，讓溝通從評核轉變為實質的職涯引導。

改善工作環境與員工體驗

公司從優化職場日常出發，從膳食多樣化到辦公空間與公共設施的舒適化，打造友善且具支持性的硬體環境。

工會參與情形

英業達尊重員工依法自由結社與組織工會的權利，例如上海廠區設有工會組織，同仁參與率佔當地員工的 91.11%，佔全體同仁的 7.11%。臺灣廠區則每季舉行勞資會議。對於「未參加工會或未涵蓋於團體協議」與「未成立工會之營業據點或子公司」之員工工作條件和僱傭條款，均依當地勞動法規、勞動契約、工作規則或法定勞資協商管道等方式確定。

內外部申訴機制

集團各廠區均設有完善的申訴制度，確保同仁在遭遇任何人權相關侵害時，能獲得公平、公正且即時的處理。英業達依循《全球員工行為準則管理辦法》及《員工申訴暨外部檢舉管理規範》，明確規範申訴與檢舉流程，並設置申訴專線 / 信箱及員工意見箱等多元管道，鼓勵同仁主動通報任何違法或違反道德標準之行為。

同時，《全球員工行為準則管理辦法》亦建置完整的調查、查核與懲處機制，凡經查證違反相關規定者，將依該辦法及《人事管理辦法》處理。英業達承諾全面保護檢舉人權益，確保其不因檢舉行為而遭受歧視、脅迫、調職或任何不利處置，致力營造安心、可信賴且尊重人權的職場環境。

勞動法規遵循

落實勞動權益與退休生活

- 臺灣廠區享有「勞動基準法」及「勞工退休金提撥」保障，包含員工享有且使用帶薪年假之權益。
- 中國大陸廠區依據《勞動合同法》與《社會保險法》，提供完整的五險一金保障。
- 每年均於法定限期內，主動提撥足額退休金至指定帳戶。

多元化的職工福利與救助

- **職工福利委員會**：臺灣廠區依法設立並提列足額福利金，將經營成果轉化為實質關懷。
- **全方位照護體系**：平均每位員工每年享有超過 2 萬元的福利挹注。我們的關懷從同仁延伸至其家庭，透過開放眷屬加保團體保險，擴大安全保障，守護員工與家人的安心生活。

同仁團體保險 眷屬加保團體保險	結婚禮金 生育禮金 生育祝賀金	奠儀 住院慰問金 流產慰問金 重大疾病慰問金	節慶福利 (春節/端午/中秋/生日) 旅遊津貼

- 英業達提供同仁在人生的重要階段中實質且溫暖的支持，除了結婚禮金、生育禮金，更提供 60,000 元生育祝賀金，為迎接新生命送上最真誠的祝福。同時更推出獨創的 3 天有薪 In-portant Day 機制，鼓勵同仁陪伴摯愛的親友。自 2026 年起，英業達升級友善家庭 3.0 政策，除生育祝賀金加碼提升為第二胎 70,000 元、第三胎起 80,000 元外，亦提供優於法令的產假與陪產 (檢) 假 ，並新增 7 天有薪安心關懷假，以更全面的制度支持員工在人生重要時刻安心兼顧家庭與工作。

全球員工行為準則

- 訂定《全球員工行為準則管理辦法》，作為所有英業達人的日常行為指南。

人權管理

- 針對「每 7 天至少有 1 天休息」、「每週總工時小於 60 小時」、「薪資核算準確率」、「未成年工人保護」等議題，透過定期追蹤與系統提醒，確保措施執行。

5.2 人權保障

人權政策

英業達在制定自身之人權政策及內部相關規範時，堅持參考多項國際性規範與原則之核心精神，包括聯合國世界人權宣言（UN Universal Declaration of Human Rights）、聯合國全球盟約（UN Global Compact）、聯合國工商企業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）、經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）、責任商業聯盟（Responsible Business Alliance Code of Conduct）等國際準則與原則之核心精神，同時也結合各營運據點所在地之法令規範，這些作法不僅適用於集團所有旗下公司，涵蓋每位員工與所有營運活動；同時，該政策亦作為共同遵循的標準，指引供應商、合作夥伴及客戶等價值鏈成員。更多詳情請參閱英業達人權政策。

人權管理重大里程碑

2004
制定「道德行為準則」加強內部宣導道德觀念，鼓勵呈報違法情事並保護檢舉人安全。

2009
制定「職業安全衛生手冊」建立職業安全衛生管理總體指導方針，保障員工、供應商及承攬商安全衛生工作環境。

2010
制定「全球員工行為準則管理辦法」致力提供員工健康、安全及高效的工作環境。

2011
- 制定「客戶服務管理程序」落實產品品質、環境等規範，成為客戶最佳夥伴。
- 依據衝突礦產調查模板 (CMRT)，要求供應商對供應鏈進行合理的盡責調查。

2012
訂定「承攬商安全作業管理辦法」確保供應商 / 承攬商人員安全衛生管理與作業。

2013
- 制定「有害物質減免 (HSF) 管理手冊」建構綠色採購、設計及製造等相關改善管理機制。
- 啟動 iSupplier 網站「衝突礦產調查」功能，完整蒐集、揭露調查報告。

2014
制定「工作場所性騷擾防制及申訴懲戒規範」採取適當預防及處理措施，保障員工人權及隱私。

2016
成為「RBA 責任商業聯盟」會員，制定「RBA 責任商業聯盟行為準則管理手冊」，承諾尊重員工、維護勞工人權。

2017
制定「責任礦產調查作業規範」實踐責任礦產調查，以保護物料生產地區的人權、健康與環境。

2021
訂定「有害物質減免 (HSF) 管理規範」偕同供應商落實環保標準，減少對環境、人體健康危害。

2023
- 修訂「永續發展實務守則」制定與經濟、環境及社會面向相關之實務遵循項目，以達永續發展之目標。
- 訂定「人權政策」並以相同標準引領供應商、合作夥伴、客戶等價值鏈夥伴共同遵循。
- 跨部門合作針對員工及供應商施行人權盡職調查，並落實減緩及補救措施。

2025
修定「人權政策」，完善揭露各項對內對外溝通及申訴管道。

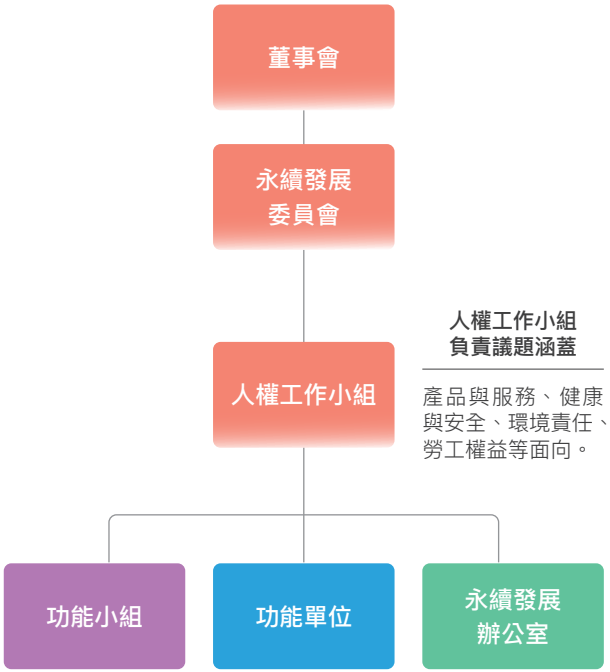
人權政策管理框架

為體現對全球人權與多元包容的尊重，英業達嚴禁在人才招募過程中，因種族、膚色、階級、國籍及身心障礙等層面產生歧視，並杜絕雇用童工與任何侵害人權的強迫勞動等情事發生。為此，我們攜手供應商、承攬商、合作對象及客戶等價值鏈夥伴共同落實各項人權保障，制定人權相關政策如下：

政策	內容
人權政策	闡述公司之人權政策框架，內容涵蓋對象、核心承諾與經營原則，並說明政策落實之依據及針對重大議題所採取的管理行動。
永續發展實務守則	針對經濟、環境及社會面向擬定相關實務遵循項目，以「社會面向」為例，應遵循國際人權公約，落實性別平等、工作權及禁止歧視等權利，保障人權責任。
道德行為準則	制定道德行為標準，包含防止利益衝突、保密責任及公平交易等，供公司董事及經理人遵循。
全球員工行為準則管理辦法	闡述員工應遵守的品德行為與態度，如反歧視、反騷擾及個人隱私與資料保護等，以落實誠信原則。
RBA 責任商業聯盟行為準則管理手冊	依循 RBA 行為準則五大規範：勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系，制定相關管理手冊，以承諾履行 RBA 會員責任。
供應商行為準則	要求供應商落實勞工、健康安全、環境、商業道德及管理體系五大面向，同時也須符合其經營所在國與地區法律和法規，並鼓勵供應鏈促使其上游供應商、承攬商採用本準則。
責任礦產聲明	說明衝突礦產與擴展礦產之管理，並承諾透過合理調查，避免供應鏈所提供之物料或產品包含武裝衝突和侵犯人權之情況下的礦物。
環境政策	落實產品全生命週期管理，評估研發至廢棄各階段之環境影響，提升各項資源之利用效率、持續改善環境績效，以降低環境衝擊。
有害物質減免（HSF）管理手冊	為有效管理原物料、產品等有害物質對環境所造成的衝擊，制定相關減免管理手冊，作為 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統的依據。
生物多樣性暨不毀林承諾	承諾在自身營運及價值鏈中與供應商攜手合作，並鼓勵合作夥伴支持生物多樣性和森林保育，例如進行生物多樣性風險評估，設定生物多樣性相關的目標，依序採取避免、減少、復育、補償等措施，促進全球生態系統的健康，實現人與自然的和諧共存。

人權治理組織

為確保回應多元利害關係人，包含員工、客戶、供應商、政府單位及社區鄰里等針對勞動人權的關注，英業達集團人權管理議題由永續發展辦公室負責協助資源調派、跨部門整合及發起人權盡職調查專案等，並與組織內相關功能小組及功能單位協作追蹤集團人權高度關注重大議題因應措施之指標設定及其達成情況。同時，依據實際情形修訂策略方向與管理方針，及年度績效與專案進度呈報永續發展委員會。





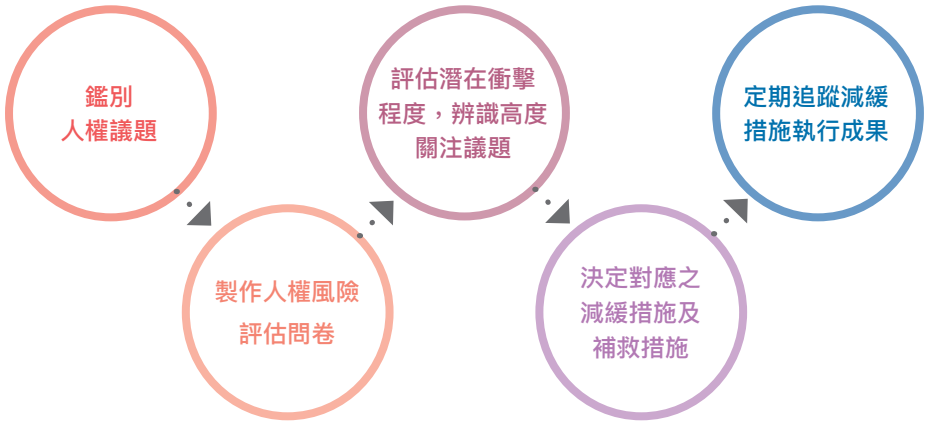
人權盡職調查

英業達針對潛在人權問題的風險進行系統性定期審查，每兩年施行一次人權盡職調查，其議題來源參考相關國際評比、責任商業聯盟（RBA）行為準則、國內外人權趨勢、同業及標竿企業所關注之人權議題，2025 年將調查範圍從員工（含女性及移工）及一階供應商擴增至二三階外，並納入承攬商及社區鄰里等族群，鑑別、歸納出高度關注人權議題，並針對各議題擬定相關減緩及補救措施，以預防相關衝擊發生機率及可能影響。

2025 年人權議題風險評估結果

風險評估類別	A.評估範圍（%）	B.風險比例（%）	C.風險減緩措施涵蓋範圍（%）
自身營運	95.65%	10.46%	10.46%
一階供應商及承攬商	45.65%	4.76%	4.76%

英業達人權盡職調查流程



高度關注之人權議題

透過人權盡職調查之施測，分別歸納出英業達全體員工、女性員工、移工、供應商、承攬商與社區之高度關注人權議題，分述如下（詳細人權盡職調查報告請詳閱英業達人權盡職調查報告）。

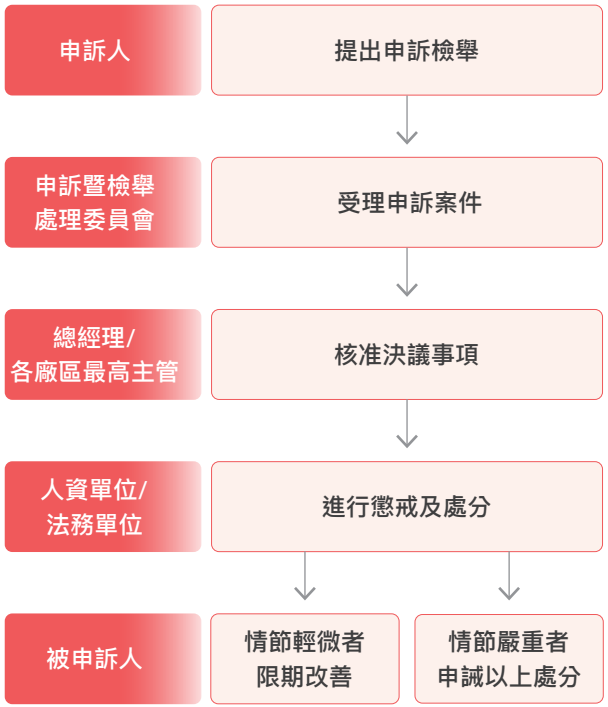
關注對象	高度關注議題	減緩及補救措施
全體員工	職業健康與安全	▪ 設有職業災害調查事故通報程序。 ▪ 發生公傷、車禍或重大疾病，將提供相關協助。 ▪ 定期進行緊急應變及防災安全演習。
	暴力與非人道對待	▪ 提供關懷措施，必要時轉介外部協助。 ▪ 違反者將透過追蹤檢視並依情況給予調職、降職或減薪等處置。 ▪ 進行職場防治教育訓練，持續提升同仁的意識。
	騷擾	
女性員工	無	無
移工	反歧視、平等及多元包容	▪ 適度調整工作內容及工作場所。 ▪ 依申訴人意願，協助提起申訴，並提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商等服務。 ▪ 舉辦職場反歧視宣導及教育訓練，向主管宣導相關法規。
	強迫勞動	▪ 與相關單位各級管理階層溝通討論處理措施。 ▪ 不定期確認相關單位是否仍有強迫勞動的風險。 ▪ 定期舉辦人權教育訓練，提升員工人權意識；到職時，提供外籍移工母語教育訓練。

關注對象	高度關注議題	減緩及補救措施
供應商（一二三階）	職業健康與安全	▪ 若發生職業安全健康事件，將依照各廠區的內控程序實施供應商稽核。
承攬商	職業健康與安全	▪ 建置承攬商工傷通報機制，並將事件納入廠商職業災害統計平台，進行事故調查。 ▪ 根據《事故處理及調查作業管理辦法》成立事故調查委員會，依據結果採取補救措施。
	過長工時	▪ 依法要求承攬商停止超時作業，並要求改善或增派人力合理分配工作任務。
社區鄰里	職業健康與安全	▪ 於每季召開的職業安全衛生委員會，制定矯正措施。
	水資源管理	▪ 士林廠與電腦廠依據諮詢溝通與協商管理辦法，針對已造成的負面影響，採取補救措施。 ▪ 防止餐廳異常排放廚餘，墨西哥廠更新設備，拆除異常設備，並建置三級隔油池進行管理，透過每日抽運車清洗。

溝通與申訴

為落實誠信治理，我們建置申訴管道供員工、供應商及其他利害關係人檢舉非法之行為，並落實檢舉人保護制度，以防範不利之處理。針對各地申訴案件，盡速調查違反狀況並採取實際行動減少負面的人權衝擊。2025 年英業達未有原住民權利、強迫勞動、童工、阻礙結社自由（工會籌組）、歧視之人權相關爭議事件 。

申訴流程



人權意識提升與宣導

英業達持續於全球各廠透過投入經費及舉辦課程完善同仁職能外，並針對新進員工進行人權與舉報管道等相關教育。同時積極宣導申訴制度，以利內外部人員清楚了解申訴管道。

類別	全體員工		供應商	
	方式	頻率	方式	頻率
申訴管道宣導	公司官網、內部網站、樓面海報	全年常態性宣導	公司官網、iSupplier	全年常態性宣導
	員工行為準則簽署及申訴管道公告	每年一次		
	新進人員訓練	新進人員報到時		
申訴流程介紹	內部網站	全年常態性宣導	永續供應鏈說明會	每年一次



5.3 職場安全與衛生

英業達秉持「安全領航，全員參與」的核心價值，將安全治理內化為經營基因，是英業達永續發展的關鍵。2025 年，集團全球 15 處生產據點悉數通過 ISO 45001 驗證，IET 士林廠區更三度蟬聯 SGS ISO Plus Awards「職安衛健康管理典範獎」。我們深信，員工的身心健康為企業發展之本，持續落實職場健康照護，是英業達邁向卓越與永續經營的重要根基。

職業安全衛生管理系統
ISO 45001 認證

通過廠區

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



5.3.1 安全健康場域

職業安全衛生管理

為強化場域安全治理，英業達採行「全員參與治理」與「重點風險聯防」之雙軌策略，建構自下而上與由上而下並行之管理機制。

透過各廠職業安全衛生委員會（以下簡稱安委會）常態運作，並依季度會議定期審議安全議題；為確保決策的多元性，委員會成員廣納基層參與，充分展現員工積極投入與由下而上的治理成效。

勞工代表比例

42%

2025 年會議平均出席率

達 80%

公司同時推動「職安衛提案績效獎金」機制，激發員工主動辨識潛在風險並提出改善建議。針對高風險場域與新建工程，成立「工安策略聯盟」建構垂直監理循環機制，由董事會審議重大風險，工業安全衛生室則建立集團評鑑標準並定期監督執行成效，確保落實運作與改善。

2025 年職安衛治理成果

提案 334件

改善 已追蹤落實改善

零 火災事故



職業安全具體措施

在董事會的授權與支持下，制定並推動全集團適用之職業安全衛生政策，致力為所有於英業達場域內投入心力的夥伴，不論是正職員工、約聘人員或承攬商夥伴都納入同一管理標準與保護機制。公司以國際標準為管理依循，並內化為具體之內部控制文件與制度流程，透過「七大策略構面」訂定明確目標與行動方案，系統性推動職業安全衛生管理。從政策制定、風險控管到日常監督與績效追蹤，持續檢視各廠區之安全文化成熟度與管理成效，展現對全球職安衛議題之高度重視與長期承諾。

構面	項目要點	2025年結果
法令遵循	建立全球法規評估管理系統，確保各廠區同步國際安衛趨勢與在地法規。	100% 完成。
	追蹤、導入安全衛生相關法規。	共 922 項。
全員參與	定期舉辦相關防範教育訓練。	累計 1,293 堂，總人次達 112,285 人次，臺灣廠區人均完訓時數達 4.17 小時。
	不法侵害防治宣導	臺灣廠區舉辦 20 種不同類型不法侵害宣導課程，共計 8,475 人次。
	安衛相關工作者取得法規要求的操作資格。	依據各廠區當地法規落實完成。
	各廠設置應急應變小組，並每半年定期演練。	全球應變演練（含消防、救護、防疫等）共 142 次，共 39,346 人。
強化溝通	職安雲即時回報異常，整合全球廠區資料。	每季召開安全衛生技術交流會議。
	發行集團安全文化月刊。	每月發布安全健康資訊月刊。

構面	項目要點	2025年結果
風險管理	採分級管理模式落實作業觀察。	鑑別 11,761 件風險（含物理性 8,749 件、化學性 1,109 件、人因性 894 件、生物性 418 件、心理性 561 件）。
	改善追蹤不可忍受風險。	共 1,573 件。
	系統性盤點與分級管理化學品。	臺灣廠區作業環境中全面排除且未列管使用任何 CMR 物質。
	執行化學品作業環境監測。	臺灣廠區每半年作業環境監測評估，其暴露危害風險結果為「第一級管理」標準。
持續改善	落實內外部稽核體系與每日巡檢機制。	共 288 項內部缺失及 34 項外部稽核缺失（含政府稽核與管理系統認證）追蹤，且均於期限內結案。
危害歸零	強化採購與製程變更階段的源頭審核。	執行 39 件變更管理、3,654 件採購安全審核。
	嚴管承攬商高風險作業，落實「退避權」以預防事故。	24,937 件入廠執行管理，核發 4,861 件高風險作業許可。
價值鏈合作	推動供應商安衛評級與技術輔導，並積極參與公共政策與促進會運作。	維持 TOSHMS（CNS 45001）驗證，並持續擔任北區促進會副組長職務。
	深耕供應鏈安全文化，落實承攬商安全入廠訓練與技術交流。	辦理臺灣廠區承攬商大會，輔導供應商。

承攬商鑑別與職能培訓機制

我們視承攬商為合作夥伴，從傳統「進廠管制」深化為「職能賦能」的管理模式，透過制度與能力的雙重建構強化供應鏈整體安全韌性。

- 要求承攬商依法設置職業安全衛生管理人員
- 辦理各項勞工保險
- 與合作夥伴建立一致安全標準與專業知能
- 擴大辦理承攬商職業安全衛生訓練，累計 4,766 人次參與

安全管理機制採「每日稽核、年度考核」之雙重架構	
每日施工期間由職安衛單位進行查核，發現缺失即刻要求改善	每年定期針對長期合作廠商辦理績效評核，將安全表現列為後續合作與評選的關鍵依據

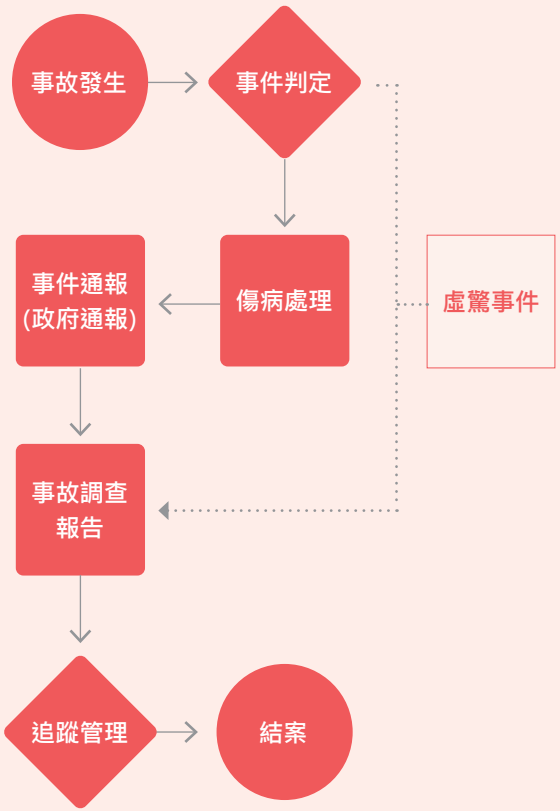
職業災害通報

為實踐「零災害」目標，我們建置涵蓋全體工作者（含承攬商等）的整合式災害通報系統。

- 依工安事件的風險嚴重程度，將「虛驚事件」至「重大職業災害」進行分級管控，明訂通報時效、處理流程與責任歸屬。
- 強化承攬商事故通報與即時回報機制。
- 事故發生時，立即啟動緊急應變外，跨部門小組進行事故調查與原因分析，並提出矯正與預防措施。
- 承攬商工傷數據納入整體職安績效監控指標。

所有事故調查報告、改善對策及追蹤結果，均定期提報職業安全衛生委員會審議與檢討，透過系統性的數據分析辨識潛在風險熱點，持續優化安全管理制度與風險控管機制。

職業災害通報圖



職業災害事故分析

2025 員工及非員工無發生死亡案件及嚴重職業災害。

員工之 FR 失能傷害頻率總計為 0.5，非員工之 FR 失能傷害頻率為 0.43。

員工之 SR 失能傷害嚴重率總計為 20.66，非員工之 SR 失能傷害嚴重率為 1.5。

員工之 FSI 總合傷害指數總計為 0.15，非員工之 FSI 總合傷害指數為 0.04。

員工之可紀錄之職業傷害件數共 163 件，主要類型包括被撞 / 衝撞 / 物體飛落等；非員工之可紀錄之職業傷害件數 6 件，主要類型為墜落 / 被撞。

員工職災數據統計	臺灣	中國	東南亞	歐美	總計
失能傷害件數	5	15	8	6	34
損失天數	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

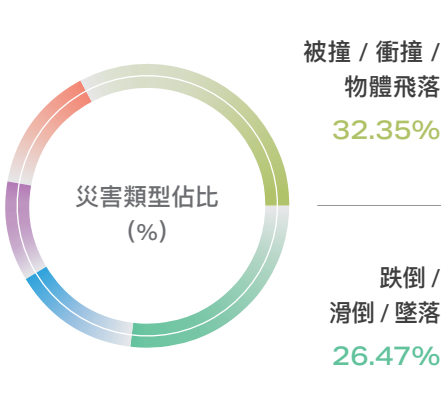
註 1：FR 失能傷害頻率 =（總計失能傷害損失總人次數 × 1,000,000）÷ 總經歷工時。
2：SR 失能傷害嚴重率 =（總計失能傷害損失日數 × 1,000,000）÷ 總經歷工時。
3：FSI 總合傷害指數 = √（(FR×SR) ÷1000）。

2025 年度職業安全衛生整合分析與對策

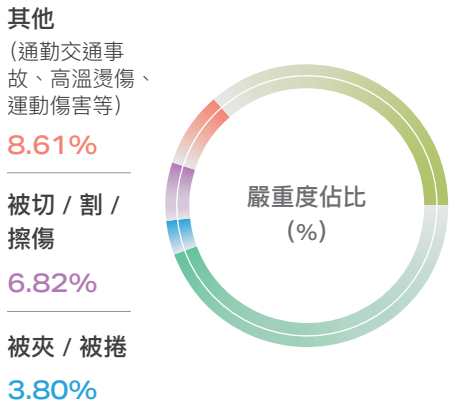
職災事故與趨勢分析

全年總計發生 34 件事故，累計損失 1,393 工日，「被撞 / 衝撞 / 物體飛落」事故共 11 件（佔比 32.35%），主因為動力機械盲區管理及人員注意力不足；「跌倒 / 滑倒 / 墜落」事故僅 9 件（佔比 26.47%），但損失 617 工日（佔比 44.29%），平均每件失能損失約 68.56 工日，主要源自地面濕滑、異物堆放及樓梯踩空。

失能傷害損失總人次依工傷類型區別



失能傷害損失日依工傷類型區別



風險鑑別與潛在危害評估

為自源頭辨識並消除潛在危害，公司同步推動全球廠區風險盤點，建立系統化風險資料庫，共計評估 11,761 項作業風險，並針對高度潛在危害項目，依據風險等級建立優先改善順序，採取分級管控原則，持續降低潛在危害。

主要風險類型	佔整體風險	屬於高風險者	風險熱點
物理性危害（如撞擊、跌倒）	74.3%（8,749 項）	13.4%（1,273 項）	庫房物料搬運作業、廠區交通動線以及承攬商施工管理

職安智慧解決方案

基於事故分析與風險鑑別，我們針對主要的物理性危害與高風險區域，自主研發導入「智慧 AI 安全管理系統」。

- 整合 AI 電子圍籬、工安穿戴辨識、5G 專網佈署及遠端即時監控等技術，主動偵測人員誤入堆高機盲區或高風險施工區域，並即時發出警示。
- 管理模式由「事後檢討」轉為「事前預警」，提升現場監督效能與工作者安全。
- 為承攬商及其他非員工提供統一且高標準的安全防護。



跌倒偵測

- 身體觸地不起偵測，可辨識趴姿、躺姿、側躺姿、側躺蜷曲姿
- 獨間作業人員因意外或身體狀態造成倒地可即時通報
- 假日、夜間值班或關燈工廠作業人員極少，意外不容易被發現

5.3.2 健康樂活

員工健康照護

完善的身心福利

- 廠內醫護室配備專業設備與專業護理人員提供緊急傷病處理及健康照護。
- 每週駐廠醫師提供健康諮詢，並針對高風險同仁進行個別健康指導。
- 引進 EAP（員工協助方案），提供心理、法律、財務等專業顧問諮詢服務。
- 設置身心關懷平台、E-mail 信箱及免付費諮詢電話。
- 推動健康管理數位化，導入傳染病通報系統及主動健康衛教方案，即時掌握健康資訊與風險預防。
- 透過「傳染性疾病通報 APP」與「常態健康防護宣導」，將廠內傳染病擴散率維持 0%，促使臺灣廠區癌症篩檢參與人數由 168 人攀升至 357 人。



關鍵性做法

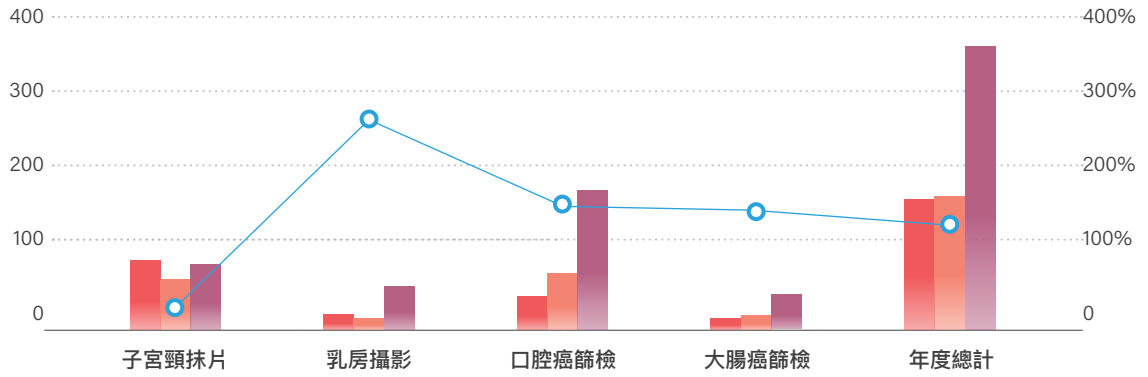
數位即時通報系統	常態化健康識能深耕	智能化參與癌症篩檢	深度追蹤與醫療進駐
開發並啟用傳染性疾病通報 APP，涵蓋流行性感冒、新冠肺炎、腸病毒等 7 大類高風險疾病，落實 100% 動態監測，阻斷各類傳染病傳播鏈。	每 1 至 2 週定期發布疾病防範與健康衛教宣導。	提供線上報名預審，並於活動當日實施「現場人數分流通知」，極小化等候時間，提升同仁受檢意願。	安排醫療院所進駐廠區辦理篩檢，並針對異常個案落實 100% 後續追蹤與轉診關懷。

士林廠區近三年癌症篩檢參與人數

2025 年度藉由宣導頻率提升與流程優化，各項篩檢人數均大幅成長。

單位：人

	2023	2024	2025	成長率 (%)
子宮頸抹片	87	64	82	+28%
乳房攝影	20	15	55	+266%
口腔癌篩檢	42	71	176	+147%
大腸癌篩檢	15	18	44	+144%
年度總計	164	168	357	+112%



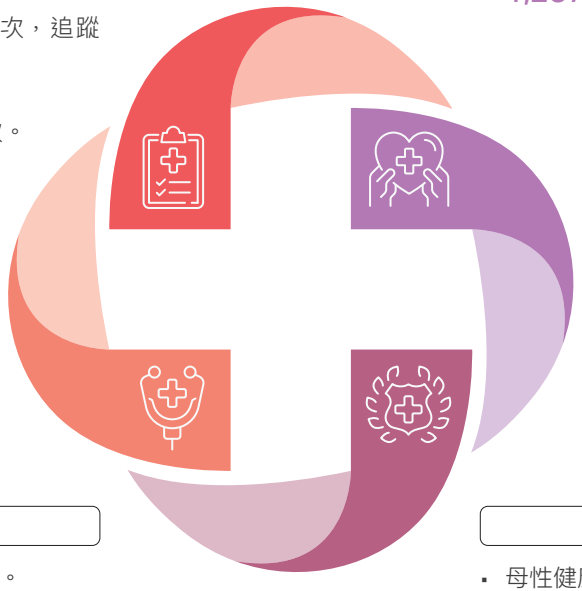
全方位的健康照護

2025 年健康檢查[註1]

- 新進員工：共 26,861 人次，追蹤比率 3.31%。
- 在職員工：共 11,484 人次，追蹤比率 8.52%。
- 特別危害作業：共 2,757 人次，追蹤比率 32.21%。
- 進階專案：2,109 人次。
- 臺灣廠區四癌篩檢：638 人次。

健康促進[註1]

- 健康促進活動：共 156 場次，8, 824 人次。
- 捐血活動：共 13 場，839 人次，1,267.2 袋血液。



關懷與照護[註1]

- 醫師諮詢服務：49,325 人次。
- 傷病醫療關懷：26,096 人次。
- 同仁協助方案（EAP）提供心理 / 法律 / 財務諮詢服務，參與人數 194 人次。

健康風險管理[註2]

- 母性健康保護：97 人，追蹤管理 2 人。
- 異常工作負荷管理：402 人，追蹤管理 72 人，中高風險者 158 人。
- 人因性危害防止管理：465 人，追蹤管理 128 人，疑似有危害者 121 人。
- 職務遭受不法侵害預防管理：19 件，追蹤管理 0 件，中度風險以上 0 件。

註 1：統計範圍係英業達全集團。
2：統計範圍係英業達股份有限公司及英華達股份有限公司。

打造幸福健康職場

英業達致力於打造舒適、具支持性且幸福友善的健康職場。唯有優質的工作空間與全方位的身心照護，才能讓同仁在安心投入的同時，持續激發創新動能。以臺灣廠區為例，說明在健康照護、友善福利與幸福職場上的具體作為。

營養與健康的精準管理

- 每日提供多樣化且標示熱量的免費餐點，掌握營養攝取及實踐健康飲食。
- 設置販賣機以滿足不同工時與生活的餐食需求。
- 提供優於法規與業界標準的全方位健康檢查，並將此福利延伸至同仁眷屬，以優惠方案讓親友享有專業健檢。



舒壓設施與活力的組織文化

為協助同仁舒緩壓力並維持體能平衡，持續優化辦公環境與升級相關設備。

- 設立健身房及舒壓按摩室。
- 2025 年跨廠區運動競賽吸引 367 人次參與，促進健康與互動。
- 投入 638,644 元補助社團運作，鼓勵成立多元社團。

以人為本，建構 Inventors 的幸福職場

英業達堅信唯有身心健康、充滿幸福感的同仁，才能成為企業永續發展的核心動力。因此，我們致力於打造安全、友善且充滿支持力的工作環境，並以「We Are Inventors. We Make Dreams Happen.」為精神主軸，鼓勵同仁勇於創新、突破框架，實現自我價值。

- 透過多元軟性講座、主題活動及各類社團經營，促進跨部門交流與身心成長。參與活動可累積「樂活護照」點數，兌換咖啡與超商禮券。2025 年共發放 11,458 點，將每一次參與轉化為實質的回饋。
- 「超越 50 敢夢敢做」運動家庭日更吸引逾萬名同仁與眷屬參與。

好孕幸福企業



營造友善的母性工作者就業環境

各廠設置哺乳室，不定期舉辦多場親子及育兒相關講座，提供實用的知識。

提供主要照顧者帶薪育嬰假（8 週）、非主要照顧者帶薪育嬰假（1 週）。

推動「幸福 66」加倍關懷方案，加碼生育祝賀金 60,000 元，結合福委會提供每胎 6,000 元的生育禮金。

獎項肯定

國家職業安全衛生獎

企業標竿獎

SGS ISO Plus Award

職安衛健康管理典範獎



5.4 社會共融

5.4.1 英業達公益慈善基金會

「愛」是回饋社會需求，善盡企業責任，打造永續共榮的社會！英業達集團於 2010 年 1 月成立「財團法人英業達集團公益慈善基金會」，整合內外部資源，攜手同仁投入公益行動，在兒童、青少年、婦女、老人及身心障礙等弱勢族群之社會福利方面長期推動關懷計畫，同時挹注資源於藝文、教育、環境保育等相關公益領域，並積極參與災害救助與重建計畫，將企業力量轉化為對社會長遠且溫暖的支持。

公益參與

英業達集團公益慈善基金會以實際行動回饋社會，致力於推廣社會福利與慈善活動，並連結理念相近的公益夥伴，共同扶助弱勢族群，使其權益獲得保障。

基金會設立宗旨

一、兒童與青少年福利、婦女福利、老人福利及身心障礙福利事項。

二、急難救助及災害救濟事項。

三、醫療公益事項。

四、教育文化事項。

五、環境保護事項。

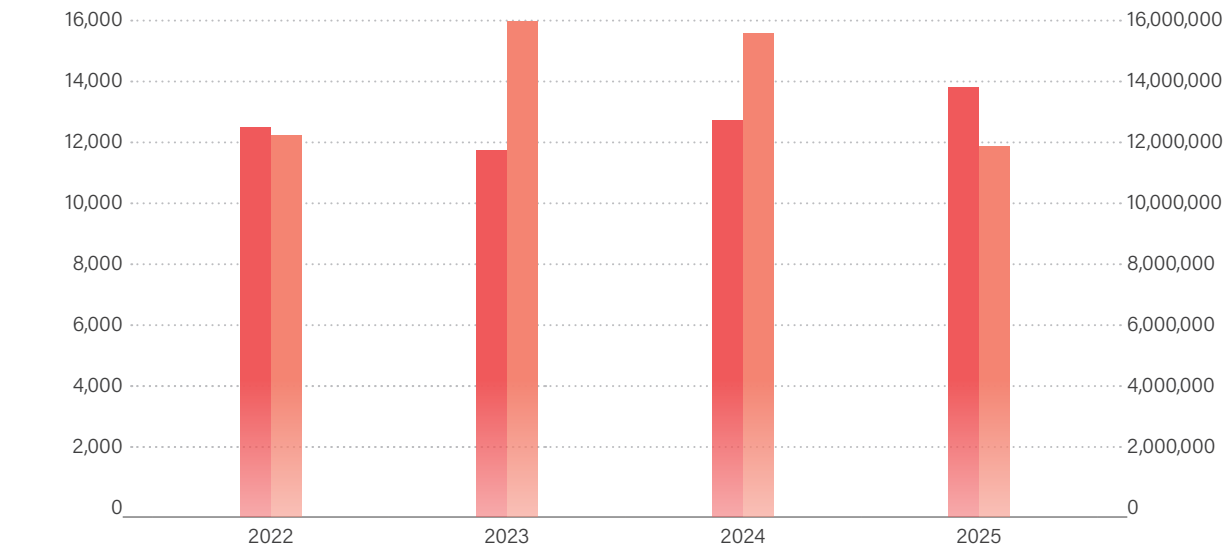
六、接受主管機關指導辦理社會福利或公益事項。

七、其他社會福利或公益事項。

歷年公益成效統計

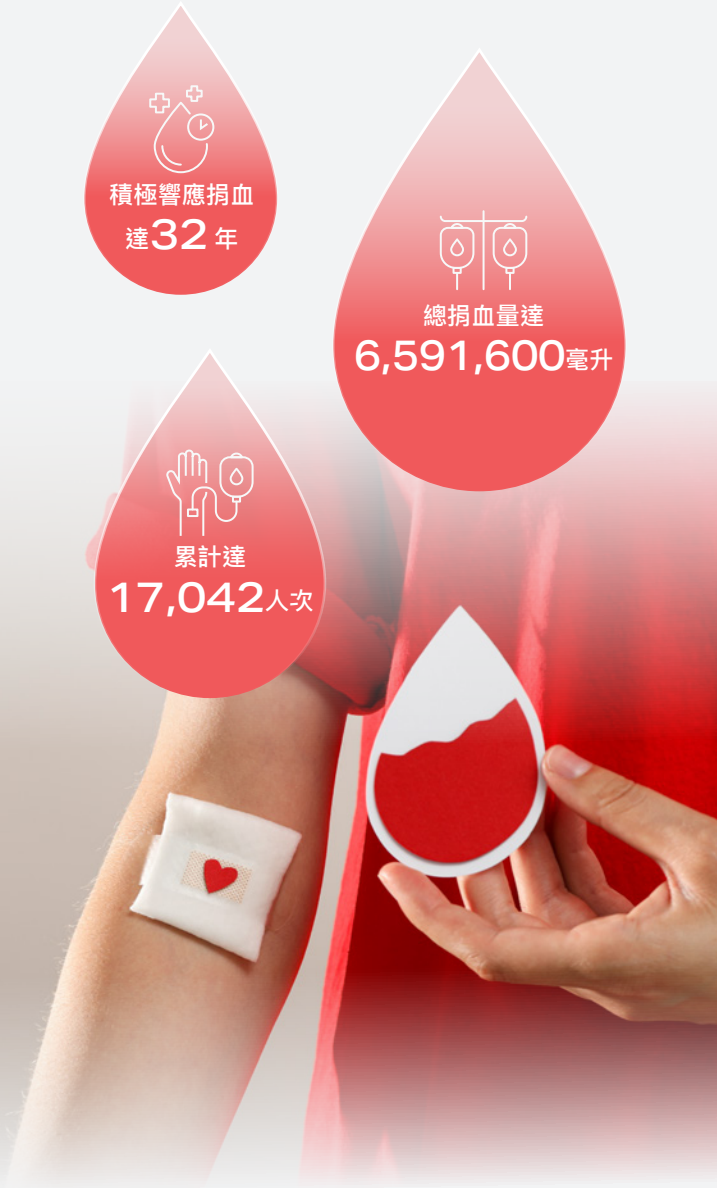
單位：小時
單位：元

	2022	2023	2024	2025
公益時數	12,532	11,820	12,755	13,805
社會捐贈金	12,294,877	15,928,000	15,510,000	11,861,800



長期響應捐血

秉持互助共善精神，每季定期舉辦捐血活動。



飢餓三十人道救援

2013 年起支持臺灣世界展望會舉辦之「飢餓三十」系列活動，2025 年共同推動「飢餓三十體驗行動」，邀請展望會夥伴分享前往海地第一線救援的真實經驗，讓同仁得以更貼近地看見飢餓是真實存在於許多家庭與孩子的日常。

透過學習、交流與省思，我們理解到救援行動背後的艱辛與堅持，也再次看見企業與個人在社會中能夠發揮的影響力。秉持 We Are Inventors 的精神，我們相信創新不只存在於科技，更體現在對社會的關懷與行動之中。



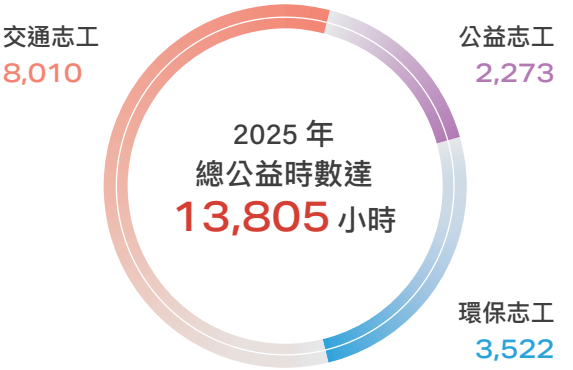
響應飢餓三十體驗活動

聖誕心願計畫

在充滿祝福的季節，以一份小小行動為孩子點亮不一樣的聖誕節。同仁認購電影票券，由公司統一捐贈給勵馨基金會，並由基金會志工轉贈予弱勢家庭親子，總計 145 位同仁認購 448 張電影票。

志工服務

英業達積極鼓勵同仁參加公益活動，以實際行動融入社區生活，長期認養社區公園，聘請專人維護整潔，提供社區居民舒適整潔的公共空間。



志工日

2025 年 9 月 25 日、12 月 11 日分別舉辦的「2025 五十有愛 無時不在」、「2025 五十有你 溫暖不離」2 場志工日活動，共計 67 位志工參與。

活動內容包括維護英業達集團公益慈善基金會連續認養 14 年的生態池環境，為濕地的健全樣貌出一份心力；同時支持新巨輪服務協會的公益餐盒，透過與身障廚師互動及聆聽創辦人理念分享，體驗他們在行動餐車的奮鬥人生；亦參與罕見疾病基金會病友家屬所擔任職人講師指導之手作精油御守體驗，拓展關懷視野。

志工親手創作 35 個種子相框，贈予參與濕地環境教育學程的偏遠地區學童，讓他們在領略環境教育的同時，也收到富有生態意涵的環保禮品。志工同仁亦獲贈以回收紙製成筆桿的 50 周年紀念鉛筆，筆端分別有蘿蔔、山葵、芫荽種子，象徵永續與希望持續萌芽。



志工製作環保種子相框致贈偏鄉學童

「2025 五十有愛 無時不在」活動後共 34 位志工填寫回饋問卷，活動滿意度平均 **9.59** 分（滿分 10 分），**100%** 有意願再參加或推薦給同事參加。

「非常好玩，希望以後可以多辦這種活動，有趣能學到東西且助益社會」

「手作部分很有趣，感謝公司的愛心認養關渡自然公園，為生態盡一份心力」

「多辦活動，我會瘋狂參加的！」

「2025 五十有你 溫暖不離」活動後共 17 位志工填寫回饋問卷，活動滿意度平均 **9.88** 分（滿分 10 分），**100%** 有意願再參加或推薦給同事參加。

「多辦一點，增加企業正面形象，也讓我們了解到更多需要幫助的聲音」

「非常感謝公司安排這麼有意義友善的活動，人生都充實了呀！開心」

「想要多點志工活動，助人為快樂之本！」



情暖端午愛滿夕陽，端午敬老公益行動

2025 年 5 月 28 日，在粽葉飄香的端午前夕，浦東廠攜手浦江鎮慈善工作站走進一家人敬老院，開展「情暖端午．愛滿夕陽」公益活動，為百餘位長輩送來節日祝福。

當天捐贈 420 份糕點及端午香囊，志工們親手將心意送到長輩手中，將來自社會的關愛化作舌尖上的甜蜜，讓長輩們感受到親人般的溫暖。

當天亦安排香囊 DIY 環節，協助老人們用艾草、丁香等中草藥填充香囊，穿針引線間，五彩絲線化作護身符。長輩們興致勃勃地參與製作，在歡聲笑語中體驗傳統節俗的魅力，不僅體驗了傳統手工藝的樂趣，更讓敬老院洋溢著溫馨與歡笑。

此次活動不僅提供物質關懷，更透過陪伴與互動傳遞精神支持，彰顯尊老敬老的精神。英業達期望透過敬老公益活動，喚起社會各界對老年群體的關注，共同營造溫馨與安心的晚年生活。

支持藝文贊助

英業達專注於科技發展的同時，積極進行多元藝文推廣，傳遞深厚的人文關懷，帶領同仁深入體驗。

台北國際合唱音樂節

英業達集團公益慈善基金會贊助「台北國際合唱音樂節」，2025 年 8 月 3 日於國家音樂廳舉辦英業達慈善音樂會，由節慶合唱團、台北愛樂合唱團、台北愛樂青年管弦樂團等音樂家共同獻藝。以行動支持藝文發展，是英業達與世界對話的一種方式，2025 年 7 月 25 日捷克 Vokalion 女聲合唱團走進士林總部，7 月 28 日美國鹽湖城藝術家合唱團來到桃科廠，讓歌聲成為同仁實踐夢想的養分。



5.4.2 永續生態

捲起袖子，為海洋減負！淨灘活動成果豐碩

車用電子事業群的同仁於 2025 年 11 月 21 日，暫別繁忙工作，進行了一場極具意義的淨灘活動，以實際行動展現對環境的責任與團隊凝聚力。活動採兩人一組形式，在指定海域共同作戰，將所有拾獲的廢棄物集中處理。從塑膠碎片到冷氣儲存鋼瓶、舊輪胎等「奇怪垃圾」，甚至許多廢棄物深埋沙中，需要齊心合力清除。

一個上午的揮汗努力，共清出了近 **40** 包、重達 **350** 公斤的海洋廢棄物，成果令人震撼！大家一起完成了複雜的垃圾分類工作，展現了從頭到尾、無縫接軌的合作精神。這次淨灘不僅提升環境意識，也再次展現團隊高效合作的精神。未來，將持續把這份「淨灘精神」延續至日常，繼續為環境永續努力。



車用電子事業群的同仁參與淨灘服務

溼地計畫

在生態保育方面，多年來與台北野鳥學會合作推動關渡自然公園生態教育計畫，由公司同仁擔任關渡濕地保育志工等，並贊助關渡濕地埤塘生態保育企劃。

為實踐人與自然和諧共生理念，自 2012 年起，英業達集團公益慈善基金會連續 **14** 年認養「關渡自然公園」。2025 年共有 **89,444** 名民眾參訪，深入體驗濕地之美，持續累積生態保育推動成果。

此外，為推廣濕地保護與深化生物多樣性環境教育，英業達於 2025 年資助偏遠地區學校舉辦 **5** 場濕地環境教育活動，共 **182** 名師生參與。自 2013 年至今累計舉辦 **94** 場活動，為 **2,560** 人次提供寶貴的生態體驗與環境教育，強化關渡自然公園作為大台北代表性生態教育場域的價值。



附錄

ESG 數據	142
組織邊界表	153
GRI 索引	154
SASB 索引	158
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	160
ISAE3000 確信報告	161

ESG 數據

治理面

對應章節 1.1 關於英業達

資產結構

	2025 （千元）
資本總額	35,874,751
資產負債率（%）	76.95%
股東權益比率（%）[註]	23.05%
負債總計（分配前）	225,224,056
股東權益（分配前）	76,448,059

註：計算公式為總股東權益（Total Equity）÷ 總資產（Total Asset）。

淨額銷售比例

部門別	產品	2025淨銷售%
核心部門	電腦	96.26%
	智能終端產品	2.98%
其他部門	環保能源與新興科技	0.76%
總計		100%

經濟價值分配

單位：新台幣 千元

	項目		2022	2023	2024	2025
組織所產生及分配的直接經濟價值	產生的直接經濟價值	年總營收（淨銷售額）	541,750,850	514,746,200	646,261,954	691,190,326
		其他收入[註1]	3,553,275	4,384,343	3,436,116	5,429,492
	分配的經濟價值	營運成本	505,504,318	478,536,232	601,308,292	640,299,786
		員工薪資和福利支出	21,525,231	21,911,205	25,572,585	28,640,644
		支付出資人的款項	7,597,123	9,957,691	11,485,130	12,332,752
		社區投資	22,389	147,898	27,655	17,905
		支付政府的款項	1,053,028	2,135,677	1,889,502	2,135,177
	分配的經濟價值總額		535,702,089	512,688,703	640,283,164	683,426,264
	留存的經濟價值		9,602,036	6,441,840	9,414,906	13,193,554

註：其他收入，含利息 / 租金收入 / 股利收入 / 補助款收入 / 處分及報廢固定資產利益淨額 / 處分投資及金融資產淨額 / 債務和解利益。

對應章節 1.4.1 董事會運作

董事會組成結構及多元化

- 人數：非員工身分董事 4 位 / 具員工身分董事 5 位；執行董事 5 位 / 非執行董事（不含獨董）1 位 / 獨立董事 3 位
- 董事會男性比率為 100%，年齡 50 歲以上之比例為 100%
- 董事會成員平均任期為 19.56 年

	51-55歲	66-70歲	71-75歲	76-80歲	81-85歲
女性	0	0	0	0	0
男性	1	2	1	4	1
總計	**1**	**2**	**1**	**4**	**1**

對應章節 1.5.1 反貪腐與誠信經營

行為準則違反商業道德與營運規範案件數

行為準則舉報/成案件數		2025	
		申訴件數	成案件數
商業道德與營運	貪腐賄賂	0	0
	利益衝突	0	0
	公平競爭	0	0
	內線交易	0	0
	營業秘密	0	0
	隱私 / 個人資料保護	0	0
	其他（政治捐獻、慈善捐獻與社會參與）	0	0
	商業道德與營運相關案件合計數	0	0
人權保護	歧視	0	0
	職場不法侵害 / 騷擾	7	3
	職業安全衛生	2	2
	人權保護相關案件合計數	9	5
環境保護	環境保護相關案件合計數	0	0
合計		**9**	**5**

2025 在職人員誠信經營培訓人數

	行為準則訓練	應訓人數	完訓人數	完成率
類別	直接人員	19,476	17,170	88.2%
	間接人員	15,187	14,521	95.6%
職級	管理職	5,534	5,335	96.4%
	非管理職	29,129	26,356	90.5%

註 1：應訓人數為 2025/12/31 在職人數。
2：2025/12 月到職人員應在 2026/Q1 前完成培訓。

對應 GRI 2-27 法規遵循

違反法規案件數

2025 年共 6 件違法事件，裁罰金額共計新台幣 895,151 元。其中含 1 件重大違反法規事件[註]，為 IACV 產量變更後未即時完成環境許可程序，違反越南環境保護法。後續已取得環境許可證，並檢視內部作業流程，確保作業符合相關法規要求。

註：重大違反法規事件之定義係指環境議題單一事件裁罰金額超過美金 10,000 元（相當於新台幣 309,500 元），及勞工議題單一事件裁罰金額累計達新台幣一百萬元以上者。

社會面

定義說明

- 職級定義
  - 高階主管：協理（含）以上
  - 管理層級：主管職課長（含）以上，經理（含）以下
  - 非管理層級：高階主管、管理層級以外的職級
- 2025 年同仁總數以 2025 年 12 月 31 日在職人數計算

對應章節 5.1.1 人才佈局

全球人力分布統計

地區	人數	比例
亞洲	24,930	71.8%
美洲	9,216	26.5%
歐洲	566	1.6%
總計	**34,712**	**100%**

聘僱型態統計

勞雇合約		勞雇類型	人數		
			男	女	總計
不定期	正職	全職	14,333	13,065	27,398
定期	正職	全職	3,836	2,546	6,382
	外籍移工	全職	0	932	932
其他工作者	派遣人員[註]	全職	682	734	1,416
總計			**18,851**	**17,277**	**36,128**

註：派遣人員主要為產線的短暫補充人力。

管理職統計

雇用形式	人數			女性占比	2027年女性占比目標值	女性主管占全體主管比例	2027年女性主管占全體主管比例目標值
	男	女	總計				
高階主管	263	46	309	14.89%	14%	31.26%	32%
管理層級	2,983	1,430	4,413	32.40%	32%		
非管理層級 / 一般員工 (IDL)	6,288	4,226	10,514	50.24%	-	-	-
非管理層級 / 一般員工 (DL)	8,635	10,841	19,476				
總計	**18,169**	**16,543**	**34,712**	**47.66%**	**47%**		

營利部門及 STEM 科技人才統計

分類	雇用形式	人數			女性占比	2027年女性占比目標值
		男	女	合計		
營利部門	高階主管	72	22	94	47.19%	48%
	管理層級	530	516	1,046		
	非管理層級	5,411	4,948	10,359	47.77%	-
	總計	**6,013**	**5,486**	**11,499**	**47.71%**	**-**
STEM[註]	高階主管	117	11	128	20.61%	-
	管理層級	2,028	546	2,574		
	非管理層級	5,927	3,186	9,113	34.96%	-
	總計	**8,072**	**3,743**	**11,815**	**31.68%**	**31%**

註：STEM 為科學（Science）、技術（Technology）、工程（Engineering）及數學（Mathematics）四類學科的科技人才總稱。

國籍分佈

國籍	同仁人數	主管人數（含高階主管 + 管理層級）
中華民國	6,300	2,669
中國	12,080	1,756
印尼	427	-
西班牙	1	1
美國	15	9
泰國	2,556	10
馬來西亞	171	40
菲律賓	951	7
聖克里斯多福及尼維斯	1	-
蒙古	1	-
澳門	2	-
新加坡	19	1
墨西哥	9,119	44
緬甸	1,540	-
日本	1	-
尼泊爾	2	-
越南	895	108
捷克廠[註]	566	43
Inventec (USA) Corporation 及 Inventec Distribution (North America) Corp.[註]	65	34
總計	**34,712**	**4,722**

註：基於法規不統計國籍。

年齡及性別統計

年齡層	人數			佔員工總數之比例
	男	女	合計	
<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%
總計	**18,169**	**16,543**	**34,712**	**100.00%**

學歷統計

學歷	人數			佔員工總數之比例
	男	女	合計	
碩士以上	1,672	656	2,328	6.71%
學士	4,894	3,190	8,084	23.29%
其他	11,603	12,697	24,300	70.00%
總計	**18,169**	**16,543**	**34,712**	**100.00%**

身心障礙統計

年齡層	人數			佔員工總數之比例
	男	女	合計	
<30	42	17	59	0.17%
30 (含)~49	63	39	102	0.29%
≧ 50	27	13	40	0.12%
總計	**132**	**69**	**201**	**0.58%**

註：臺灣地區重度身障者進用 1 人以 2 人計。

管理職在地任用比例

處級以上主管總人數	處級以上主管為取得當地國籍者	在地任用比例
316	307	97%

新進同仁人數統計

2025 年新進同仁總數為 22,222 人

分類		人數	佔總人數比例[註1]	新進率[註2]
性別	男	11,907	53.58%	34.30%
	女	10,315	46.42%	29.72%
年齡	<30 歲	14,347	64.56%	41.33%
	30 (含)~49 歲	7,540	33.93%	21.72%
	≧ 50 歲	335	1.51%	0.97%
職級	高階主管	12	0.05%	0.03%
	管理層級	349	1.57%	1.01%
	非管理層級	21,861	98.38%	62.98%
國籍	中華民國	1,137	5.12%	3.28%
	中國	6,998	31.49%	20.16%
	印尼	1	0.00%	0.00%
	菲律賓	278	1.25%	0.80%
	馬來西亞	46	0.21%	0.13%
	新加坡	18	0.08%	0.05%
	墨西哥	6,091	27.41%	17.55%
	泰國	5,396	24.28%	15.55%
	緬甸	1,600	7.20%	4.61%
	越南	546	2.46%	1.57%
	美國	1	0.00%	0.00%
	捷克廠[註3]	92	0.41%	0.27%
	Inventec (USA) Corporation 及 Inventec Distribution (North America) Corp.[註3]	18	0.08%	0.05%

註 1：該分類新進人數 / 新進總人數。
2：該分類新進人數 / 全球 2025.12.31 在職人數。
3：基於法規不統計國籍。

內部職缺遞補率

A. 自身同仁填補的空缺職位總數（內部轉調人數）	B. 公司的空缺職位總數（當年度新招募員工總數）	C. 內部同仁遞補比率 C=A/B
888	22,222	4.00%

平均聘僱成本

A. 年度聘僱新同仁之總聘僱成本（新台幣元）	B. 公司的空缺職位總數（當年度新招募同仁總數）	C. 平均聘僱成本 C=A/B（新台幣元）
76,747,123	22,222	3,454

年度離職統計

2025 年離職同仁總數為 15,996 人

分類		人數	佔總人數比例[註1]	離職率[註2]
性別	男	8,680	54.26%	25.01%
	女	7,316	45.74%	21.08%
年齡	<30 歲	9,406	58.80%	27.10%
	30 (含) ~49 歲	6,168	38.56%	17.77%
	≧ 50 歲	422	2.64%	1.22%
職級	高階主管	37	0.23%	0.11%
	管理層級	623	3.89%	1.79%
	非管理層級	15,336	95.87%	44.18%
國籍	中華民國	922	5.76%	2.66%
	菲律賓	270	1.69%	0.78%
	巴西	1	0.01%	0.00%
	香港	1	0.01%	0.00%
	中國	6,623	41.40%	19.08%
	馬來西亞	126	0.79%	0.36%
	墨西哥	3,676	22.98%	10.59%
	阿根廷	1	0.01%	0.00%
	泰國	3,572	22.33%	10.29%
	緬甸	114	0.71%	0.33%
	美國	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%
	捷克廠[註3]	80	0.50%	0.23%
	Inventec (USA) Corporation 及 Inventec Distribution (North America) Corp.[註3]	9	0.06%	0.03%

註 1：該分類離職人數 / 離職總人數。
2：該分類離職人數 / 全球 2025.12.31 在職人數。
3：基於法規不統計國籍。

自願離職率

分類		自願離職人數	自願離職率[註1]
性別	男	6,521	18.79%
	女	5,555	16.00%
年齡	<30 歲	7,437	21.42%
	30 (含) ~49 歲	4,335	12.49%
	≧ 50 歲	304	0.88%
職級	高階主管	32	0.09%
	管理層級	367	1.06%
	非管理層級	11,677	33.64%
國籍	中華民國	864	2.49%
	菲律賓	113	0.33%
	巴西	1	0.00%
	香港	1	0.00%
	中國	5,328	15.35%
	馬來西亞	4	0.01%
	墨西哥	3,358	9.67%
	泰國	1,848	5.32%
	緬甸	57	0.16%
	美國	3	0.01%
	印度	1	0.00%
	越南	434	1.25%
	阿根廷	1	0.00%
	捷克廠[註2]	54	0.16%
	Inventec (USA) Corporation 及 Inventec Distribution (North America) Corp.[註2]	9	0.03%

註 1：該分類自願離職人數 / 全球 2025.12.31 在職人數。
2：基於法規不統計國籍。

育嬰留職停薪

依性別分類

項目	男	女	總計
(1) 報告年度符合育嬰留停資格的人數（不含離職人員）	222	189	411
(2) 報告年度實際申請育嬰留停的人數（含離職人員）	121	175	296
(3) 報告年度預定復職的人數（含離職人員）	121	144	265
(4) 報告年度實際復職的人數（含離職人員）	113	114	227
(5) 於報告年度前一年實際復職的人數（含離職人員）	94	88	182
(6) 於統計年度前一年復職，且復職後 12 個月仍在職的人數（含離職人員）	53	52	105
復職率：(4) / (3)	93.39%	79.17%	85.66%
留任率：(6) / (5)	56.38%	59.09%	57.69%

依廠區及性別分類

項目	廠區								
	臺灣			歐洲			美洲		
	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
(1) 報告年度符合育嬰留停資格的人數（不含離職人員）	146	106	252	0	21	21	76	62	138
(2) 報告年度實際申請育嬰留停的人數（含離職人員）	10	60	70	0	22	22	111	93	204
(3) 報告年度預定復職的人數（含離職人員）	10	49	59	0	2	2	111	93	204
(4) 報告年度實際復職的人數（含離職人員）	9	43	52	0	2	2	104	69	173
(5) 於報告年度前一年實際復職的人數（含離職人員）	3	36	39	0	2	2	91	50	141
(6) 於統計年度前一年復職，且復職後 12 個月仍在職的人數（含離職人員）	2	26	28	0	2	2	51	24	75
復職率：(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%

對應章節 5.1.2 人才培育

全球學習發展時數及金額統計

總時數	3,376,668.93
平均時數	97.28
總金額（新台幣元）	34,373,875
平均金額（新台幣元）	990

註：不排除離職人員。

訓練時數

依技術職與生產職統計

	技術職（IDL）	生產職（DL）
A. 總訓練時數	973,478.48	1,422,655.64
B. 12/31 總人數	14,921	19,791
C. 平均訓練時數 C=A/B	65.24	71.88

註：排除離職人員。

依管理職與非管理職統計

	高階主管	管理層級	非管理層級
A. 總訓練時數	6,194.35	132,223.48	2,257,729.11
B. 12/31 總人數	309	4,413	29,990
C. 平均訓練時數 C=A/B	20.05	29.96	75.28

註：排除離職人員。

依性別統計

	男性	女性
A. 總訓練時數	1,051,101.50	1,345,032.45
B. 12/31 總人數	18,169	16,543
C. 平均訓練時數 C=A/B	57.85	81.31

註：排除離職人員。

依年齡統計

	<30歲	30 (含) ~49歲	≧ 50歲
A. 總訓練時數	1,102,429.70	1,179,947.12	113,757.11
B. 12/31 總人數	13,952	18,513	2,247
C. 平均訓練時數 C=A/B	79.02	63.74	50.63

註：排除離職人員。

依地區統計

	亞洲	美洲	歐洲
A. 總訓練時數	1,415,791.74	1,934,668.19	26,209.00
B. 12/31 總人數	24,930	9,216	566
C. 平均訓練時數 C=A/B	56.79	209.92	46.31

註：排除離職人員。

特定議題教育訓練

項目	A. 完訓人數	B. 12/31 總人數	C. 完訓率 (≦100%) C=A/B	D. 訓練總時數
環保	30,970	34,712	89.2%	91,752
DEI	27,698	34,712	79.8%	71,047

註：排除離職人員。

對應章節 5.1.3 人才吸引與留任

相關補助

補助項目	補助人次	補助金額（新台幣元）
生育補助	271	828,483
育兒補助	2,630	5,436,768
喪葬慰問	210	877,743
結婚補助	272	524,603
住院慰問	3	10,221
團體保險	14,558	18,931,073
重大疾病	16	480,000
子女教育補助金	79	99,000
五一勞動節	493	394,400
傷病慰問	63	770,500
春節禮券	6,288	48,359,000

補助項目	補助人次	補助金額（新台幣元）
端午節禮金	6,756	14,806,800
中秋節禮券（金）	6,788	13,021,864
生日禮金（品）	6,755	6,663,600
殘障補助	42	154,000
旅遊代金	6,413	61,035,000

註 1：臺灣地區涵蓋生育補助、喪葬慰問、結婚補助、急難救助、團體保險等。
2：中國大陸廠區涵蓋生育補助、喪葬慰問、結婚補助、急難救助、團體保險（僅針對境外出差同仁）。
3：泰國廠區涵蓋結婚補助。
4：歐美廠區涵蓋生育補助、結婚補助。
5：捷克廠區涵蓋養老保險。
6：英華達涵蓋生育補助、子女教育補助金、喪葬慰問、結婚補助等。

同仁缺勤率統計

2025年缺勤率	2025年、2026年缺勤率目標值	資料涵蓋率
1.39%	缺勤率 <2.5%	100% 同仁

註 1：缺勤率定義：基於任何原因而缺勤所損失的總天數，不限於工傷或疾病相關，包含因生病（如一般感冒、發燒和流感）所致之病假、以及因私人不公開原因所致之休假天數，但不包含已預先排定或許可的缺勤，例如節日放假、溫書假、產假或陪產假等。
2：缺勤率 =（缺勤天數 / 總工作天數）x100。

標準薪資與當地最低薪資比率

與法定最低薪資比	臺灣	中國							泰國	越南	馬來西亞	日本	捷克	墨西哥	美國	
		上海	重慶	天津	北京	江西	江蘇	陝西							加州	德州
男性基層直接人員標準薪資與法定最低薪資比率	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
女性基層直接人員標準薪資與法定最低薪資比率	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

註 1：基層人員標準薪資為該地區之直接員工最低核定薪資。
2：當地最低薪資係依 2025 年各地區法令規定。
3：當地無聘僱基層直接人員者標示 "N/A"。

性別基本薪資與薪酬比率

男性對女性基本薪資比率		臺灣	中國大陸	墨西哥	捷克	北美	其他	全球
高階主管		114.59	81.99	148.01	0	124.53	0	108.55
管理層級		109.51	116.55	97.96	120.08	103.97	111.51	115.31
非管理層級	技術職 (IDL)	105.44	116.02	113.32	112.60	142.35	142.22	119.96
	生產職 (DL)	119.09	108.62	110.06	110.96	142.36	106.62	104.14
	技術職 (IDL)+生產職 (DL)	131.48	113.75	122.90	119.40	147.34	146.10	129.93

男性對女性基本薪資加薪酬比率		臺灣	中國大陸	墨西哥	捷克	北美	其他	全球
高階主管		112.50	81.37	145.60	0	119.63	0	111.60
管理層級		110.71	122.02	97.73	117.28	102.60	108.14	117.98
非管理層級	技術職 (IDL)	108.11	121.67	116.84	114.73	144.15	139.11	124.01
	生產職 (DL)	126.93	104.95	111.40	106.91	139.43	105.92	108.23
	技術職 (IDL)+生產職 (DL)	131.51	115.62	124.33	115.50	148.74	140.43	131.77

註 1：以女性為基準比，男女性別於各工作屬性、領域、年資的占比不同，故薪資比存在微幅差異。
2：0 表示當地無女性員工與主管。
3：此處員工薪酬統計不包含當年任職給薪未滿六個月及部分工時之員工。

全球退休制度說明

項目		臺灣		中國大陸	捷克	墨西哥	泰國	越南	馬來西亞	日本	美國
		舊制：公司退休金帳戶	新制：個人退休金專戶								
退休金提撥佔薪資比例	公司提撥	2%~15%	6%	16%~26.6%	21.5%	2%~3.15%	0% ~5%	17.5%	2%~13%	18.3%	0%~6.2%
	員工自提	0%	0%~6%	8%~10.5%	6.5%	0%~1.13%	0% ~5%	8.0%	2%~11%	18.3%	0%~6.2%

註 1：臺灣廠區依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定辦理。
2：海外地區子公司依當地法令規定每月提繳退休金或繳納養老保險金。

對應章節 5.2 人權保障

人權相關訓練

A. 完訓人數	B. 12/31總人數	C. 完訓率 (≦100%)　C=A/B	D. 訓練總時數
31,209	34,712	89.9%	100,330.57

英華達集團 ESG 數據

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

類別	項目	回應內容		
治理面	當地供應商採購支出比例[註1]	80%		
社會面	新進員工及離職員工	2025 年新進人數：679 人 2025 年離職人數：1,988 人		
	職業傷害[註2]	項目	員工	非員工
		可記錄之職業傷害件數[註3]	12	4
		實際工作時數（時）	6,490,320	2,798,653.54
		損失天數	450	5
		FR	1.232604864	0.357314682
		SR	69.33402359	1.786573411
		FSI	0.27	0.05

類別	項目	回應內容		
環境面	廢棄物的直接處置[註4]	種類	一般性（公噸）	有害性（公噸）
		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
		其他處置方法	0.0000	5.5798
		暫存量	0.0000	0.0000
		處置方法不明	9.7307	0.0000
		直接處置小計	926.2063	20.1418
	廢棄物的處置移轉[註4]	種類	一般性（公噸）	有害性（公噸）
		再生利用	1,463.9403	84.8479
		再使用準備	52.8180	0.0000
		處置移轉小計	1,516.7583	84.8479

註 1：重要營運據點為 2025 年主要生產出貨工廠所在地，當地之定義為大中華地區（臺、港、澳、中國大陸），計算時排除客戶指定供應商 / 料件及 Buy &Sell 模式供應商以及臨時購買現貨。

2：2025 年無發生死亡案件及嚴重職業災害。

3：員工主要傷害類型包括跌倒、捲夾、切割；非員工主要傷害類型包括捲夾、被撞、墜落。

4：所有廢棄物皆採離場處置。

組織邊界表

No.	公司		簡稱
1	英業達股份有限公司	士林總部	IET
		桃科廠	TAO
		電腦廠	TRDC
		臺北辦公室	TPE
		臺南建物	TNN
2	Inventec Japan Corporation		IJC
3	英業達（重慶）有限公司		ICC
4	英業達科技有限公司		IPT
5	上海順詮科技有限公司		SQT
6	Inventec（Czech）S.R.O.		ICZ
7	IEC Technologies, S . de R. L. de C. V.		IMP
			IME
8	英華達股份有限公司		IACT&IATY
9	英華達（上海）科技有限公司		IACP
10	英華達（南京）科技有限公司		IACJ
11	Inventec Appliances（Malaysia）SDN. BHD.		IACM
12	Inventec Appliances（Vietnam）Company Limited		IACV
13	英業達集團（北京）電子技術有限公司		IBC
14	英業達集團（天津）電子技術有限公司		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	英華達（上海）電子有限公司		IACS
20	英華達（美國）配售公司		IDC
21	英華達（美國）公司		IACUSA
22	英華達（西安）通信科技有限公司		IACX
23	英華達（南昌）科技有限公司		IANC

No.	公司	簡稱
24	上海英憲達有限公司	IXC
25	英其達（上海）實業有限公司	IACE
26	英研智能移動股份有限公司	AIM
27	上海英華鼎企業管理諮詢有限公司	IASD
28	南昌英華達智能製造有限公司	IANB
29	上海英醫達醫療器械用品有限公司	IEDC
30	Inventec Electronics（Thailand）Co.,Ltd.	ITH
		ITE
31	Inventec Technology（Singapore）PTE.LTD.	ITS
32	英業達集團（香港）有限公司	IHK
33	英業達控股（北美）有限公司	IHC
34	英業達（上海）有限公司	ISC
35	英順達科技有限公司	IPC
36	英順源（上海）科技有限公司	ISS
37	英源達科技有限公司	IPE
38	英業達（開曼）有限公司	-
39	Inventec Development Japan Corporation	IDJ
40	英源達投資股份有限公司	IIC
41	英順源（重慶）科技有限公司	ICS
42	英穩達科技股份有限公司	ISEC
43	英華達（開曼）有限公司	IACCAYMAN
44	英華達（南京）電子有限公司	IACN
45	英業達科技（開曼）有限公司	-
46	上海時聖企業管理諮詢有限公司	SIC
47	網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 係經過財團法人金屬工業研究發展中心查證，以下各項指標已通過 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所有限確信。

GRI 2：一般揭露 2021

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
		組織及報導實務	
2-1	組織詳細資訊	關於報告書	P.2
		1.1.1 公司簡介	P.7
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P.2
		組織邊界表	P.153
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.2
2-4	資訊重編	因應再生能源種類不同，導致能源使用量總量計算定義改變，2022 年能源數據資訊重編	
2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	P.2
		ISAE3000 確信報告	P.161
		活動與工作者	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 公司簡介	P.7
		1.1.2 市場概況	P.9
		2.4.1 發展策略與目標	P.49
2-7	員工	ESG 數據 - 聘僱型態統計	P.144
2-8	非員工的工作者	ESG 數據 - 聘僱型態統計	P.144
		治理	
2-9	治理結構及組成	1.4.1 董事會運作	P.14
		1.4.2 功能性委員會	P.16
		ESG 數據 - 董事會組成結構及多元化	P.143
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.4.1 董事會運作	P.14
2-11	最高治理單位的主席	1.4.1 董事會運作	P.14
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.2 功能性委員會	P.16
		2.1.2 永續治理組織	P.36
		2.2.2 重大主題分析	P.40
2-13	衝擊管理的負責人	1.4.2 功能性委員會	P.16
		1.6 風險治理	P.20
		2.1.2 永續治理組織	P.36
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P.2
		1.4.2 功能性委員會	P.16
		2.1.2 永續治理組織	P.36
		2.2.2 重大主題分析	P.40
2-15	利益衝突	1.4.1 董事會運作	P.14
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.2 永續治理組織	P.36
2-17	最高治理單位的群體智識	1.4.1 董事會運作	P.14
2-18	最高治理單位的績效評估	1.4.1 董事會運作	P.14
2-19	薪酬政策	1.4.1 董事會運作	P.14
2-20	薪酬決定流程	1.4.1 董事會運作	P.14
2-21	年度總薪酬比率	保密規定限制，涉及企業機密資訊，故未揭露	
		策略、政策與實務	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.5

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
2-23	政策承諾	1.5.1 反貪腐與誠信經營	P.17
		2.1.1 英業達永續發展願景與策略	P.35
		2.4 永續供應鏈管理	P.49
		5.2 人權保障	P.125
2-24	納入政策承諾	2.1.1 英業達永續發展願景與策略	P.35
		2.4 永續供應鏈管理	P.49
		5.2 人權保障	P.125
2-25	補救負面衝擊的程序	1.5.1 反貪腐與誠信經營	P.17
		1.6.1 風險管理	P.20
		2.3 客戶服務	P.45
		2.4 永續供應鏈管理	P.49
		5.1.3 人才吸引與留任	P.121
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.5.1 反貪腐與誠信經營	P.17
2-27	法規遵循	3.3.3 化學品管理	P.83
		ESG 數據 - 違反法規案件數	P.143
2-28	公協會的會員資格	1.1.3 公協會參與與倡議	P.11
	利害關係人議合		
2-29	利害關係人議合方針	2.2.1 利害關係人溝通成果	P.38
		2.3 客戶服務	P.45
2-30	團體協約	5.1.3 人才吸引與留任	P.121

GRI 3：重大主題 2021

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	2.2.2 重大主題分析	P.40
3-2	重大主題列表	2.2.2 重大主題分析	P.40
3-3	重大主題管理	2.2.2 重大主題分析	P.40

主題準則

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	3.4 生物多樣性	P.86

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 經營績效	P.12
		ESG 數據 - 資產結構	P.142
		ESG 數據 - 經濟價值分配	P.142
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.1.1 氣候變遷管理	P.61
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.3 人才吸引與留任	P.121
		ESG 數據 - 全球退休制度說明	P.151
201-4	取自政府之財務補助	1.2 經營績效	P.12
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	ESG 數據 - 標準薪資與當地最低薪資比率	P.150
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	ESG 數據 - 管理職在地任用比例	P.145
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4.1 英業達公益慈善基金會	P.137
203-2	顯著的間接經濟衝擊	1.6.1 風險管理	P.20
		5.4 社會共融	P.137

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4.1 發展策略與目標	P.49
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.5.1 反貪腐與誠信經營	P.17
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.4.1 董事會運作	P.14
		1.5.1 反貪腐與誠信經營	P.17
		2.4.1 發展策略與目標	P.49
		ESG 數據 - 2025 在職人員誠信經營培訓人數	P.143
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.5.1 反貪腐與誠信經營	P.17
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.5.2 反競爭、反托拉斯與壟斷行為	P.19
207-1	稅務方針	1.3 稅務政策	P.13
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 稅務政策	P.13
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	1.3 稅務政策	P.13
207-4	國別報告	本公司依申報國別報告之規定，每年提交國別報告	
302-1	組織內部的能源消耗量	3.1.3 能源管理	P.70
302-2	組織外部的能源消耗量	資訊尚未完整取得，故未於本報告中揭露	
302-3	能源密集度	3.1.3 能源管理	P.70
302-4	減少能源消耗	3.1.3 能源管理	P.70
302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1.3 能源管理	P.70
303-1	共享水資源之相互影響	3.2.2 水資源管理	P.76
303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2.2 水資源管理	P.76
303-3	取水量	3.2.2 水資源管理	P.76
303-4	排水量	3.2.2 水資源管理	P.76
303-5	耗水量	3.2.2 水資源管理	P.76
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.2 氣候承諾與行動	P.66
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1.2 氣候承諾與行動	P.66
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1.2 氣候承諾與行動	P.66
305-4	溫室氣體排放強度	3.1.2 氣候承諾與行動	P.66
305-5	溫室氣體排放減量	3.1.2 氣候承諾與行動	P.66
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.3.1 空氣污染防治	P.79
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	3.3.1 空氣污染防治	P.79
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3.2 廢棄物管理	P.80
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3.2 廢棄物管理	P.80
306-3	廢棄物的產生	3.3.2 廢棄物管理	P.80
306-4	廢棄物的處置移轉	3.3.2 廢棄物管理	P.80
306-5	廢棄物的直接處置	3.3.2 廢棄物管理	P.80
308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.4.1 發展策略與目標	P.49
		2.4.2 供應鏈風險管理	P.52
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.4.2 供應鏈風險管理	P.52
401-1	新進員工和離職員工	ESG 數據 - 新進同仁人數統計	P.146
		ESG 數據 - 年度離職統計	P.147

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.3 人才吸引與留任	P.121
		ESG 數據 - 全球退休制度說明	P.151
		ESG 數據 - 相關補助	P.150
401-3	育嬰假	ESG 數據 - 育嬰留職停薪	P.148
402-1	關於營運變化的最短預告期	若有重大營運變化而嚴重影響員工權利時，將依各營運據點法令規定提前預告	
403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 安全健康場域	P.130
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3.1 安全健康場域	P.130
403-3	職業健康服務	5.3.1 安全健康場域	P.130
		5.3.2 健康樂活	P.134
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.1 安全健康場域	P.130
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.1 安全健康場域	P.130
403-6	工作者健康促進	5.3.2 健康樂活	P.134
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2.4.3 永續供應鏈交流	P.57
		4.2.3 有害物質管理	P.110
		5.3.1 安全健康場域	P.130
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 安全健康場域	P.130
403-9	職業傷害	5.3.1 安全健康場域	P.130
403-10	職業病	5.3.2 健康樂活	P.134
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	ESG 數據 - 訓練時數	P.149
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.2 人才培育	P.117
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.3 人才吸引與留任	P.121
405-1	治理單位與員工的多元化	1.4.1 董事會運作	P.14
		5.1.1 人才佈局	P.114
		ESG 數據 - 董事會組成結構及多元化	P.143
		ESG 數據 - 年齡及性別統計	P.145
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	ESG 數據 - 性別基本薪資與薪酬比率	P.151
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	1.5.1 反貪腐與誠信經營	P.17
		5.3.1 安全健康場域	P.130
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.2 人權保障	P.125
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 人權保障	P.125
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.3 人才吸引與留任	P.121
		5.2 人權保障	P.125
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.2 人權保障	P.125
414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.4.1 發展策略與目標	P.49
		2.4.2 供應鏈風險管理	P.52
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.4.2 供應鏈風險管理	P.52
415-1	政治捐獻	1.1.3 公協會參與與倡議	P.11
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 客戶服務	P.45

SASB 索引

以下各項指標已通過 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所有限確信

SASB 永續揭露主題與指標對照表

<table>
<tr><th>SASB索引</th><th colspan="4">回應內容</th></tr>
<tr><td>SASB TC-ES-000.A- 製造場所之數量</td><td colspan="4">16 個廠區，分別為桃科廠（TAO）、電腦廠（TRDC）、浦東廠（IPT & SQT）、重慶廠（ICC）、捷克廠（ICZ）、墨西哥廠（IMP & IME）、泰國廠（ITH & ITE）、英華達五股廠（IACT）、英華達桃科廠（IATY）、英華達浦東廠（IACP）、英華達南京廠（IACJ）、英華達馬來西亞廠（IACM）、英華達越南廠（IACV）</td></tr>
<tr><td>SASB TC-ES-001.B- 製造場所之面積</td><td colspan="4">765,263.753 平方公尺</td></tr>
<tr><td>SASB TC-ES-000.C- 員工數量</td><td colspan="4">34,712 人</td></tr>
<tr><td rowspan="8">SASB TC-ES-140a.1-(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比</td><td></td><td>2023[註]</td><td>2024</td><td>2025</td></tr>
<tr><td>總取水量（千立方公尺）</td><td>974</td><td>1,165</td><td>1,251</td></tr>
<tr><td>總耗水量（千立方公尺）</td><td>276</td><td>358</td><td>371</td></tr>
<tr><td colspan="4">2023 年高水壓力廠區：浦東廠（IPT & SQT）
2024 年高水壓力地區：IME、IACS、IASD、IBC、IMP、IPT、SQT、IEP、IACP、ITH、ITE、IXC
2025 年高水壓力地區：IME、IACS、IASD、IBC、IMP、IPT、SQT、IEP、IACP、ITH、ITE</td></tr>
<tr><td></td><td>2023[註]</td><td>2024</td><td>2025</td></tr>
<tr><td>總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比</td><td>17%</td><td>32%</td><td>44%</td></tr>
<tr><td>總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比</td><td>6%</td><td>13%</td><td>30%</td></tr>
<tr><td colspan="4">註：2023 年統計範圍係 IET/TAO/TRDC/IPT/SQT/ICC/ICZ/IME，共 8 個據點。</td></tr>
</table>

SASB索引	回應內容			
SASB TC-ES-150a.1-(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量，(2) 再循環百分比	3.3.2 廢棄物管理			
SASB TC-ES-310a.1-(1) 停工次數和 (2) 總閒置天數	2025 年停工次數和總閒置天數皆為 0			
SASB TC-ES-320a.1-(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可記錄事故比率 (TRIR)，及 (2) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)		員工	非員工	
	TRIR 職業傷害比率 (可記錄之職業傷害數 / 總工作小時)*200,000	0.484	0.257	
	NMFR 虛驚事故發生頻率 (虛驚事故數 *200,000） / 總經歷工時)	0.047	0.043	
SASB TC-ES-320a.2-(1) 個體之場所及 (2) 一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所		廠區	2025年RBA VAP稽核率	
	英業達集團	所有廠區，另士林總部 (IET) 因無產線，不納入稽核範圍	37.50%	
		高風險廠區	2025 年無高風險廠區	
	一階供應商	2.4.2 供應鏈風險管理		
SASB TC-ES-320a.3-(a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率，按 (i) 個體之場所及 (ii) 一階供應商之場所細分		VAP 稽核發現事項類別	不合格比率	CAP 缺失改善率
	英業達集團	優先發現事項	0.17	100%
		其他發現事項	2.83	100%
	一階供應商	2.4.2 供應鏈風險管理		
SASB TC-ES-410a.1- 生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	英業達係 ODM 廠商，最終產品所有權屬客戶持有，故無統計生命終結之產品及電子廢棄物；另因製程產生之電子廢棄物主係為廢 PCB 邊角料及粉屑、廢電子零組件及不良品等，其中再生利用之一般性電子廢棄物共 757.5592 公噸、有害性電子廢棄物共 488.5176 公噸，再循環比例為 0%。			
SASB TC-ES-440a.1- 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	2.4.2 供應鏈風險管理 2.4.3 永續供應鏈交流			

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

以下各項指標已通過 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所有限確信

指標	年度揭露情形		回應章節
作業辦法 #1- 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	請見 3.1.3 能源管理		3.1.3 能源管理
作業辦法 #2- 總取水量及總耗水量	請見 3.2.2 水資源管理		3.2.2 水資源管理
作業辦法 #3- 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	請見 3.3.2 廢棄物管理		3.3.2 廢棄物管理
作業辦法 #4- 說明職業災害類別、人數及比率	2025 年英業達總計發生 34 件失能傷害事件，主要類型包括被撞、跌倒、捲夾傷害；129 件非失能傷害，主要類型為跌倒、墜落、切割傷害等。		5.3.1 安全健康場域
	職業災害人數	163	
	職業災害比率 (年度職業災害人數 / 年底總員工人數)*100	0.470%	
作業辦法 #5- 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	英業達係 ODM 廠商，最終產品所有權屬客戶持有，故無統計生命終結之產品及電子廢棄物；另因製程產生之電子廢棄物主係為廢 PCB 邊角料及粉屑、廢電子零組件及不良品等，其中再生利用之一般性電子廢棄物共 757.5592 公噸、有害性電子廢棄物共 488.5176 公噸，再循環比例為 0%。		-
作業辦法 #6- 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	請見 2.4.2 供應鏈風險管理、2.4.3 永續供應鏈交流		2.4.2 供應鏈風險管理 2.4.3 永續供應鏈交流
作業辦法 #7- 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2025 年無因為反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失		1.5.1 反貪腐與誠信經營
作業辦法 #8- 依產品類別之主要產品產量	**2025年**		NA
	電腦相關產品總產量為 88,159 千台 (數據包含三角貿易產量)		

ISAE 3000 確信報告



KPMG

安侯建業聯合會計師事務所
KPMG
台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)
68F, TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)
電 話 Tel +886 2 8101 6666
傳 真 Fax +886 2 8101 6667
網 址 Web kpmg.com/tw

會計師有限確信報告

英業達股份有限公司 公鑒：

本會計師接受英業達股份有限公司（以下簡稱「英業達」）之委託，對英業達民國一一四年度（2025年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

英業達依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之電腦及週邊設備業應加強揭露永續指標、全球永續性標準理事會(Global Sustainability Standards Board,「GSSB」)發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards，「GRI Standards」）及永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，「SASB」）發布之電子製造服務與原始設計製造永續會計準則所規範之基準編製報告書。

管理階層之責任

英業達應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一四年度（2025年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之特定績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據國際審計與確信準則委員會（International Auditing and Assurance Standards Board）所發佈之國際確信業務準則第3000號－歷史性財務資訊之查核或核閱以外之確信業務（International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000: Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information）規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對英業達民國一一四年度（2025年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

前述報告書中有關溫室氣體排放（範疇一、範疇二及範疇三）之相關揭露資訊，係英業達股份有限公司另行委託其他第三方查驗單位執行驗證，故本會計師不對該等資訊內容之編製與表達是否遵循其相關報導基準提供任何確信。

~1~

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



KPMG

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得英業達民國一一四年度（2025 年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談英業達管理階層及核閱員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

英業達民國一一四年度（2025年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及英業達管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

強調事項

第二段所述之確信標的資訊包含重大主題評估流程，以及報告書內涵蓋之經濟、環境及社會績效指標，本會計師未因此而修正確信結論。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用基準編製而須作重大修正之情事。

~2~



KPMG

其他事項

本確信報告出具後，英業達對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：黃郁婷

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一一五年七月二十八日

~3~

英 業 達

Inventec