

2016 英業達 企業社會責任報告書

Inventec *Corporate Social Responsibility Report*



2016英業達CSR報告書重要資訊歸納索引

投入

報告書對應章節

成果

EICC行為準則

章節

利害關係人

智慧資本

研發投入
87億元

第1章.概述

淨利56億餘元·每股盈餘1.57 p.14

1

股東、評比機構

財務資本

合併營收
4,284億餘元

第2章.溝通

全球專利獲證數超過14,700件 p.34

2

NGO、評比機構

製造資本

製造設備投入
106億餘元

第3章.治理

綠色方案服務雲 p.39

第4章.營運

加入EICC p.41

3

政府

人力資本

福利及培訓投入
48億餘元

第5章.樂活

人才發展品質管理系統獎 p.45

4

客戶、股東、供應商

自然資本

環境保護投入
7億餘元

第6章.環境

彈性工時 p.48

第7章.共融

排碳減少34,478.76公噸二氧化碳當量 p.59

5

員工、政府

社會和關係資本

社會公益投入
2,229萬餘元

第8章.集團公司

綠建築 p.64

第9章.展望

成立英研公司 p.75

6

政府、評比機構

7

社區、NGO

8

政府

9

客戶、股東

道德規範

管理體系

勞工、健康與安全

環境

榮譽



台灣證券交易所第二屆、第三屆
公司治理評鑑前5%之公司



2016天下企業公民獎
TOP 10



2016台灣企業永續獎 –
金獎、創新成長獎 / 供應鏈管理獎







行政院環保署
「減碳行動獎績優獎」



台北市
「節能領導獎」

2016年英業達CSR主要運作方針與績效



英業達對內信守「公司治理」；對外實踐「企業公民」，透過董事會運作、委員會、內控制度、國際管理系統、EICC管理體系與「環保、文化、扶貧、社區」四個面向展開日常管理運作。各事業單位藉以各管理體系的PDCA (Plan、Do、Check、Action) 循環進行營運風險、流程及系統運作，以符合利害關係人的期許，下表為2016年英業達依據經濟、環境、社會面向的CSR主要運作方針與績效：

管理體系	對應之GRI G4 重大考量面	2016年目標	2016年達成狀況			2017年目標	SDGs	頁次
ISO 9001 品質管理系統	經濟績效	品質管理系統驗證通過率100%	英業達9廠區品質管理系統通過3rd party年度驗證率100%，持續維護品質管理系統之有效性，以滿足客戶產品認證基本要求。			完成ISO 9001:2015 改版驗證。		35
EICC 管理體系 EICC行為準則 A.勞工 B.健康與安全 C.環境 D.道德規範 E.管理體系	供應商環境評估 供應商勞工實務評估 供應商人權評估 供應商社會衝擊評估	1.藉由上下游垂直整合產生的供應鏈綜效，建立一個長期穩定的供應鏈體系，並提升當地採購金額比例。 2.新供應商簽署EICC切結書、有交易供應商簽署EICC切結書、供應商簽署環保切結書的比例達85%。		個人電腦事業群	企業電腦事業群	新供應商簽署EICC切結書、有交易供應商簽署EICC切結書、供應商簽署環保切結書的比例達88%。		37 38
			大中華區供應商	662家，占交易金額91%	323家，占交易金額79%			
			其餘地區供應商	80家，占交易金額9%	85家，占交易金額21%			
			有交易廠商簽EICC切結書	84%	100%			
			新供應商簽EICC切結書	86%	100%			
			供應商簽署環保切結書	99%	100%			
			榮獲「2016 TCSA台灣企業永續獎」企業永續單項績效類的「供應鏈管理獎」。					
	供應商現場稽核家數89家，稽核達成率100%。	實際稽核89家，實際稽核達成率100%。			供應商現場稽核家數82家，稽核達成率100%。		37	
專利管理體系	經濟績效	英業達專利布局涵蓋15個國家/地區，全球積累專利數逾上萬件。 1.英業達專利布局聚焦重點領域及高價值專利，技術領域涵蓋雲端應用、移動生活、綠能環保等等。 2.進入台灣智慧財產局專利申請及公告發證百大排名。 3.投入研發相關金額91億元	1.英業達集團(英業達、英華達、英穩達、英懋達、益通)全球專利申請量已逾20,000件，獲證數超過14,700件。 2.英業達獲台灣智慧財產局專利申請及公告發證前十名。 3.投入研發相關金額86.9億元。 4.榮獲「2016 TCSA台灣企業永續獎」企業永續單項績效類的「創新成長獎」。 5.榮獲天下雜誌「企業公民獎」第10名。			1.英業達累積多年實務經驗，擁有多種創意及專利資產運用平台，期許協助集團及國內資通訊產業在專利競爭的洪流中站穩腳步。 2.投入研發相關金額92億元。		34 9

2016年英業達CSR主要運作方針與績效

管理體系	對應之GRI G4 重大考量面	2016年目標	2016年達成狀況	2017年目標	SDGs	頁次
ISO14001 環境管理系統	廢汙水與廢棄物 法規遵循	環境監測達成率100%	環境監測實際達成率100% 榮獲行政院環保署第25屆「中華民國企業環保獎」	環境監測達成率100%		64
IECQ QC 08000 綠色產品 管理系統	產品與服務	綠色產品確認率100% (Green BOM)	綠色產品確認率100%	綠色產品確認率100%		62
		綠色零件入料率100% (入料XRF抽測)	綠色零件入料率100%	綠色零件入料率100%		62
		綠色產品WEEE回收率目標： 可回收率(Recyclable)達65%。	2016年所設計的筆記型電腦及平板相關產品之循環利用(Recycling)率高達 90%以上。	可回收率(Recyclable) 達80%		63
ISO14064-1 溫室氣體 管理系統	排放	1.CDP supply chain 評比成績 達96分以上。	說明：因CDP評比標準變更，2016年CDP評比實績為「B-」。	CDP評比目標為「B」		57
		2. 減碳目標：以2010年為基準， 2030年溫室氣體排放量減少 20%。	持續努力中。 2016年英業達全球10廠區溫室氣體碳排放量為158,395公噸二氧化碳當量， 相較於2010年英業達全球8廠區溫室氣體碳排放量為163,221公噸二氧化 碳當量，溫室氣體碳排放量減少了4,826公噸二氧化碳當量(減少2.96%)。 榮獲行政院環保署「減碳行動獎 - 績優獎」	溫室氣體碳排放量相 較於2010年減量達5%		57
ISO50001 能源管理系統	能源	士林總部： 2016年用電較2014年減少2%	2016年用電較2014年增加0.5%，增加31734 kWh (未達標)，原因為 2015年4月雲端機房啟用，該機房用電佔士林總部用電約10%。 榮獲臺北市「節能領導獎 - 優等獎」	2017年用電較2014年 減少3%，減少182987 kWh		61
		浦東廠： 降低企業能源消耗 綜合能耗：62000000KWH 萬元產值綜合能耗為0.0078噸 標煤	綜合能耗：4994704KWH 萬元產值綜合能耗為0.0062噸標煤	降低企業能源消耗 綜合能耗： 62000000KWH 萬元產值綜合能耗為 0.0070噸標煤		61
		重慶廠： 節能降耗-水電氣耗能費用 目標：≤3.5元/台	節能降耗-水電氣耗能費用 實際達成：2.88元/台	節能降耗- 水電氣耗能費用 目標：≤3.3元/台		61

2016年英業達CSR主要運作方針與績效

管理體系	對應之GRI G4 重大考量面	2016年目標	2016年達成狀況	2017年目標	SDGs	頁次
OHSAS 18001 /TOSHMS 勞工安全與 健康管理系統	職業健康與安全	士林總部： 落實推動GHS化學品標示、 危害通識教育訓練	化學品管理教育訓練達100% 課後評量合格率100% 榮獲勞動部職業安全衛生署「無災害工時紀錄獎」	化學品管理教育訓練達100% 課後評量合格率100%		50
		浦東廠： 100%職業健康檢查	100%職業健康檢查	100%職業健康檢查		
		重慶廠： 職業病危害因素監測 達標率目標：100%	職業病危害因素監測達標率 實際達成：100%	職業病/職業中毒 目標：0件		
ISO27001 資訊安全 管理系統	顧客隱私	每年實施至少1次入侵偵測演練、至少 1次弱點掃描，並召開資訊安全小組會 議檢討與改善。	實施1次入侵偵測演練、1次弱點掃描	每年實施至少1次入侵偵測演練、 至少1次弱點掃描。		36

附註：SDGs是指聯合國所訂定的17項永續發展目標 (Sustainable Development Goals)，說明如下。報告書章節與SDGs的完整對照表請見第144頁。

	目標1. 消除各地一切形式的貧窮。		目標7. 確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、 永續的、及現代的能源。		目標13. 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。
	目標2. 消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進 永續農業。		目標8. 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且 有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作。		目標14. 保育及永續利用海洋與海洋資源，以確 保永續發展。
	目標3：確保健康及促進各年齡層的福祉。		目標9. 建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永 續的工業，並加速創新。		目標15. 保護、維護及促進領地生態系統的永續 使用，永續的管理森林，對抗沙漠化，終止及逆 轉土地劣化，並遏止生物多樣性的喪失。
	目標4. 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及 提倡終身學習。		目標10. 減少國內及國家間不平等。		目標16. 促進和平且包容的社會，以落實永續發 展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有 效的、負責的且包容的制度。
	目標5. 實現性別平等，並賦予婦女權力。		目標11. 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性 及永續性。		目標17. 強化永續發展執行方法及活化永續發展 全球夥伴關係。
	目標6. 確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理。		目標12. 確保永續消費及生產模式。		

目錄

1	概述	6	5	樂活	42	9	展望	124
1.1	報告書概述	7	5.1	樂活職場	43			
1.2	關於英業達	8	5.2	健康職場	50			
2	溝通	12	6	環境	56	10	附錄	126
2.1	經營者的話	13	6.1	因應氣候變遷	57	10.1	2016、2017里程碑	127
2.2	永續溝通	15	6.2	產品環境影響	62	10.2	GRI G4 指標對照表	128
			6.3	降低環境衝擊	64	10.3	聯合國全球盟約對照表	143
			6.4	綠色生活風格	69	10.4	SDGs對照表	144
3	治理	20	7	共融	70	10.5	上市上櫃公司CSR實務守則對照表	145
3.1	董事會	21	7.1	集團基金會	71	10.6	ISO26000指標對照表	145
3.2	委員會	23	7.2	社會參與	71	10.7	AA1000查證聲明	146
3.3	內部控制制度	24						
3.4	防範方案與檢舉管道	25						
3.5	資訊揭露	26						
4	營運	28	8	集團公司	74			
4.1	經營績效	29	8.1	集團架構	75			
4.2	風險管理	30	8.2	英華達公司	77			
4.3	轉投資策略	32	8.3	英穩達公司	95			
4.4	智權創新	34	8.4	益通光能	110			
4.5	六大管理系統	35						
4.6	營造價值鏈	35						
4.7	電子行業公民聯盟成員	41						



1 概述

1.1 報告書概述 P7

1.2 關於英業達 P8~P11



1.1 報告書概述

報告範疇與邊界

英業達為與全球同步，從2014年企業社會責任報告書開始，已邁入第3年依循GRI永續性報告指南G4版編制報告書，且預計2017報告書將轉版依循GRI標準。本報告書揭露範疇包括英業達集團(含合併年報所列之子公司)、供應鏈、客戶、社區等經濟、環境、社會面向之重大考量面資訊。

本年度報告書揭露邊界含括實際生產產品之英業達8個廠區(台北士林總部、桃科園區、浦東園區、重慶廠區、捷克廠區及墨西哥廠區等)、英華達3個廠區(新北市五股、浦東廠區及南京廠區等)、英穩達及益通光能。關於合併年報所列之英研智能移動公司及集團太陽能公司(英穩達、益通光能)就財務相關訊息揭露於英業達年報。預計2017年企業社會責任報告書揭露邊界將含括英研智能移動公司。

英業達2016年年報：



撰寫原則及綱領

英業達2016年版「企業社會責任報告書」主要依循GRI公佈永續性報告指南G4之「核心選項」與參考AA1000、整合性報導(IR)、聯合國永續發展目標(SDGs)、聯合國全球盟約、ISO26000等國際標準，以及上市上櫃公司企業社會責任實務守則為撰寫原則。除使用其報告揭露原則、標準、測量方法及計算基準外，還透過其管理方針及績效指標之定義，揭露英業達主要的永續性主題、相關策略、目標、措施與各項績效成果。

本報告書針對不同利害關係人關切之議題進行編排與撰寫，主要分為概述、溝通、治理、營運、樂活、環境、共融、集團、展望等內容，讓利害關係人，很簡易透過本報告書可了解英業達在企業社會責任的各種層面上所做的承諾與努力。

另因應取得子公司及海外區域利害關係人的議題之困難度，對於子公司及歐美地區之廠區將僅於部分納入揭露範疇，以符合報告書內容完整性之需求。

未來也將陸續納入子公司重要資訊，更全面性揭露英業達在經濟、環境及社會上的方策，以展現對社會落實永續發展的影響力，讓關心我們的各界利害關係人能更加瞭解與信任。

報告發行日期與週期

英業達每年定期發行企業社會責任報告書

◆ 現行發行版本：2017年6月發行

主要揭露期間為2016年1月1日至2016年12月31日。
(上一發行版本：2016年6月)

◆ 下一發行版本：預計2018年6月發行。

第三方保證，確保公開資訊的可靠度

為提升資訊揭露之透明度、完整度及可靠度，本報告書委託第三方單位(SGS)依據GRI G4版「核心選項」，針對本報告書中的內容、數據進行實質性審查及保證作業，本報告書符合GRI G4核心選項與AA1000 AS 2008第二類型高度保證等級。

意見回饋

如有任何建議或指教，歡迎您與我們聯絡，聯絡資訊如下：

地址：11170 台北市士林區後港街 66 號

電話：+886-2-2881-0721 分機：27088

環管中心 蔡先生

網址： 電子郵件： 臉書：



1.2 關於英業達

1.2.1 公司簡介

- 公司名稱：英業達股份有限公司
- 創立日期：1975年6月9日
- 產業類別：資訊與通訊科技
(ICT, Information and Communications Technology)
- 營運總部：位於台灣台北市，全球設有營運據點
(亞洲、北美、歐洲等處)
- 董事長：李詩欽先生
- 總經理：黃國鈞先生
- 員工總數：18,092人 (2016/12/31)

- 英業達股票代號：2356 (台灣證券交易所股票上市公司)
• 有關重要投資、股權、股本、股東結構、業務範圍、支付政府的款項及銷售量值，請參閱英業達股份有限公司2016年年報之「公司簡介」、「募資情形」、「營運概況」、「財務概況」。
- 2016年營收：新台幣4,284億餘元，詳細展開請見第28頁開始的「營運」說明。

- 英業達2016年年報：



1.2 關於英業達

1.2.2 主要產品

「創新」是英業達集團創立之經營理念中的基本精神。歷年來，英業達集團皆投入高額經費於產品研究開發，未來仍將持續投入高額的資金。透過積極和元件大廠合作，充分掌握核心設計能力，以軟硬一體、整合功能為思考主軸，建立跨領域的技術應用平台。英業達2016年投入研發相關金額為86.9億元，2017年預計投入92億元。

英業達產品以筆記型電腦、平板電腦、桌上型電腦、電腦周邊產品、個人數位產品(包含可攜式自動導航裝置、媒體播放裝置、視訊及影像產品、穿戴式裝置)、網際網路產品(包含通訊功能之機上盒、掌上型電腦、遊戲主機、數位音響播放器)、移動通訊產品、移動電話機(包含手機)、多媒體影音產品、伺服器、交換機及資料儲存設備等提供優質全方位解決方案，另積極拓展雲端服務、無線寬頻及綠能等領域。



企業解決方案



再生能源產品



雲端軟體服務



個人資訊產品



網路解決方案

英業達集團優質全方位解決方案



英業達移動互聯網終端產品



英業達雲端互聯網應用服務

1.2 關於英業達

1.2.3 經營理念

「創新、品質、虛心、力行」為英業達集團葉國一會長所提出，是英業達經營事業的核心價值，也是英業達集團全體員工長期秉持的經營理念。



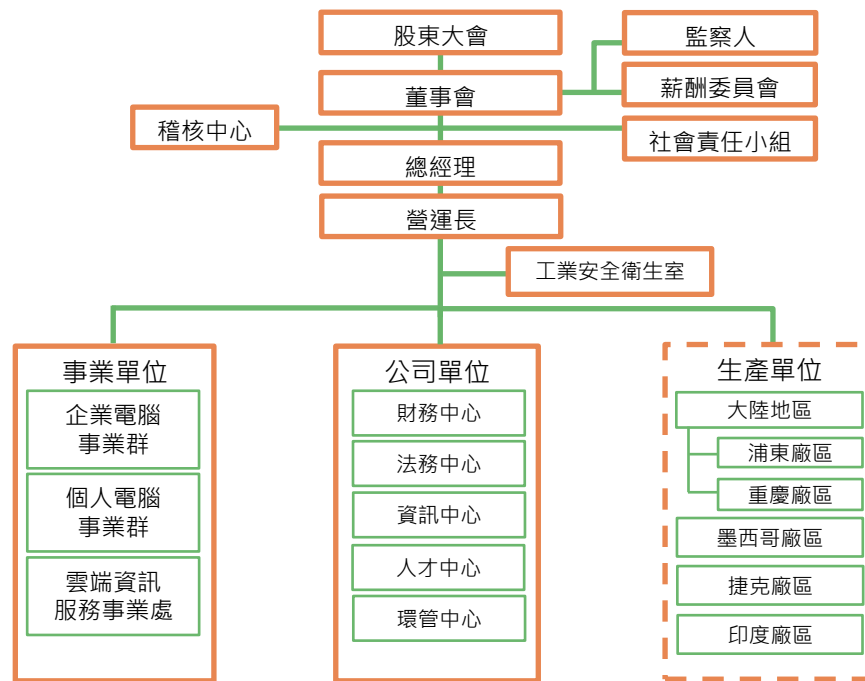
1.2.4 十大信念

英業達以「十大信念」的「人才為本」為基礎，堅持「公平競爭」、「道德操守」、鼓勵「學習交流」與「創新改善」，營造適才適所的工作環境及具挑戰性的發展空間。英業達藉密切回應客戶需求，以掌握「市場先機」，並於研發、生產、出貨的過程中，提供最佳的服務，力求「客戶滿意」。英業達更重視「公司信譽」，它是公司長期經營累積的資產，營運效益力求「股東權益」最大化，回應利害關係人關切的議題，肩負企業之「社會責任」。



1.2.5 營運團隊

為強化經營體質、精進工作團隊、提升組織效率、強化市場佈局，英業達規劃出事業單位、公司單位、生產單位與企業中心等四大組織架構，以提升企業競爭力，迎接最新產業的挑戰。



英業達營運團隊

1.2 關於英業達

1.2.6 營運團隊主要業務

主要單位	主要業務
稽核中心	統籌公司之內部控制制度、內部稽核、自行評估等業務。
社會責任小組	規劃與執行企業社會責任相關業務。
企業電腦事業群	企業用電腦之設計開發、製造及產銷運籌等業務。
個人電腦事業群	可攜式電腦之設計開發、製造及產銷運籌與售後服務等業務。
雲端資訊服務事業處	雲端解決方案的研發、銷售及服務。 大數據分析能力的開拓及市場應用的推廣。 互聯網的重要系統服務開發及銷售。 數據中心的設立及全套SaaS及PaaS服務的推廣。 IoT及工業4.0解決方案的建構及銷售服務。
財務中心	統籌公司之財務、會計、投資及股務業務。
法務中心	統籌公司相關專利權、商標權、著作權及營業秘密等之申請保護業務。
資訊中心	統籌公司之網路系統架構、產品生命週期管理系統、企業資源規劃系統、生產製造執行系統、品質檢驗管理系統、供應鏈管理系統、表單管理等系統之建置與維運。 企業方案之開發及銷售、企業系統整合與顧問服務、辦公室系統導入與流程自動化服務、綠能解決方案之開發及銷售。
人才中心	統籌公司人力資源相關業務。
環管中心	統籌公司相關管理業務，以及環境及品質之整合規劃與監督。
浦東廠區	負責可攜式電腦、無線通訊產品及企業用電腦之設計開發、製造及售後服務等業務。
重慶廠區	負責可攜式電腦、無線通訊產品及企業用電腦之設計開發、製造及售後服務等業務。
墨西哥廠區	負責企業用伺服器、儲存系統的生產、測試檢修及售後服務等業務。
捷克廠區	負責企業用伺服器、儲存系統的生產、測試檢修及售後服務等業務。
印度廠區	負責手機、平板、可攜式電腦、無線通訊產品、企業用電腦、企業用伺服器、儲存系統的生產製造、測試檢修及售後服務等業務。

1.2.7 社會責任專責單位

「社會責任小組」是英業達董事長成立於英業達董事長室的專責單位，小組的成立，充分顯示英業達推動社會企業的決心，並希望藉此將CSR理念與行動更深入地推展至英業達集團整體營運中。

「社會責任小組」專責負責英業達企業社會責任相關事務，其透過集團管理中心會議(GMC)的運作與協調，進行集團的公司治理、企業承諾、環境保護、社會參與等CSR規劃與推展作業，並同步呈報英業達董事長，再適時列席董事會報告。

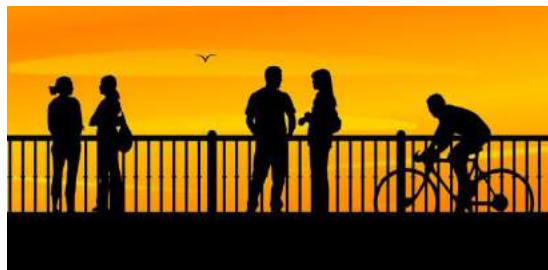
英業達的企業社會責任，蘊含於十大信念之中，並且以最後一項「社會責任」，作為具體展現。對內是「公司治理」，以誠信正直，持守對各利害關係人的承諾；對外是「企業公民」，也就是把企業公民的角色扮演好，分別從環保、文化、扶貧、社區等四大面向落實。



2 溝通

2.1 經營者的話 P13~P14

2.2 永續溝通 P15~P 19



利害關係人



改變及突破



溝通與回應

2.1 經營者的話

致親愛的英業達朋友們

誠信正直一直是英業達公司治理的最高理念，我們深信在追求企業成長與創造企業價值的同時，落實良好的公司治理架構和有效的內部控制制度，才能提升企業經營品質以及提高競爭力。英業達已通過訂定「公司治理實務守則」及「企業社會責任守則」，藉以強化董事會職能、保障股東及利害關係人權益以及提昇資訊透明度，來積極落實公司治理及社會承諾，英業達並榮獲「第二屆公司治理評鑑」前5%最優公司治理企業。

英業達在社企上持續努力的方向，係經由「利他」：在社會的需要上看到英業達的責任，與「共享」：以實際行動參與社企，傳達英業達服務社會的企業初衷，成為以善盡社會責任，投注於社企的驅動者。

在社會關懷方面，英業達與「英業達集團公益慈善基金會」，結合集團愛心志工，秉持服務社會的理念，長期投入相關慈善活動，持續為弱勢團體與重大災害之急難救助貢獻心力。具體行動如協助台南市政府0206震災之捐款、歲末送暖之年度公益捐贈、長期認養台中惠明盲校學童、

以及同仁定期集資支持新生活促進會等，藉此幫助弱勢族群經濟自立。

在環境保護方面，為降低公司營運對環境所造成之衝擊，英業達集團透過環境永續管理體系，積極推動「綠能環保」策略，並佈局綠能產業，掌握低碳趨勢，期許朝向「節能、減廢與健康」的企業永續目標邁進。

前瞻未來，英業達在集團共利共榮全方位思維下，英業達集團訂下了未來三年五項重要的改變及突破方向，即2016/2017/2018，希望能在「五項改變」下，積極推動「五項突破」，迎接新的英業達。

2017年是英業達傳承交棒的一年，6月股東會後董事會成員將調整為九席，其中三席為獨立董事，並由獨立董事成立「審計委員會」，希望能強化內部監督機制，並藉由獨立董事專業能力及超然立場協助董事會制定經營決策，進而提升營運績效。通過這些法定的程序，傳承交棒。這新董事會陣容，將領導英業達集團邁向新的里程碑。

2017年也是英業達加速轉型升級的一年。在「五項改變」和「五項突破」的推動下，我們將加速「製造服務化」的轉型升級。所謂「製造服務化」也就是全面推進「工業4.0」。從製造業跨入製造服務業，通過移動互聯網，建立「製造服務化」的平台。

在此，再次感謝支持的英業達朋友，即便過去42年英業達已締造過輝煌的成績，我們也不能只回首過去的成功，而是要更冀望於未來的改變與突破，即是「在別人的需要上，看到英業達的責任」。



董事長

李詩欽

未來三年五項重要的改變及突破方向

●五項改變：傳承交棒，主管年輕化；選才唯能，男女平權；管理創新，主管負責；虧錢事業，止血退場；未來投資，專業掛帥。

●五項突破：製造服務化，社會企業化；積極投資併購，轉型互聯網公司；固定資產活化，投入新事業；無形資產評估，穩固核心戰力；廣徵國際人才，全球策略聯盟。

2.1 經營者的話

致關心企業社會責任的英業達朋友們

回顧2016年，主要經濟體復甦和緩，成長率不如上一年度；英業達面對瞬息萬變產業環境，在秉持創新思維，聚焦本業、調整產品組合前提下，集團整體營業收入較2015年成長。面對今年，雖然全球整體經濟指標均預期景氣成長優於2016年，但仍存在全球貿易保護主義升溫、歐盟會員國大選等若干變數；英業達仍會積極面對未來的挑戰，維持成長動能。茲將2016年經營績效與今年營業計劃說明如下：

英業達2016年個體營收及合併營收分別達台幣3,087億餘元及4,284億餘元，產品組合仍以電腦產品為主；與2015年比較(2015年個體營收為台幣2,893億餘元、合併營收為台幣3,954億餘元)，個體營收增加6.69%、合併營收方面則增加8.34%。在產品別方面，筆記型電腦營收略增，約較前一年度同期營收微幅增加0.3%，主要係受惠於商用機型出貨增加；伺服器產品營收表現因產品組合較佳，加上積極開發新產品及客戶布局，故2016年營收較前一年度同期營收增加11%。無線裝置及行動通訊產品方面則因出貨暢旺及產能擴增，使得在營業收入方面有台幣635億餘元的貢獻，較前一年度同期營收增加35%。至於在太陽能產品方面，集團太陽能整體營收貢獻約為台幣135億餘元，較前一年度同期營收增加5%。

在獲利方面，歸屬母公司股東年度淨利達台幣56億餘元，每股盈餘為1.57，與前一年度同期比較約增加台幣7,300萬餘元，獲利增加1.32%，其主要原因為筆記型電腦產品市場的產品組合，伺服器及行動通訊產品方面仍持續穩定成長；另外在轉投資事業方面，則藉由供應鏈整合所發揮的組織綜效，以提升營業額及獲利能力，進而對集團帶來正面之助益。

在個人電腦產品方面，英業達已累積長期筆記型電腦設計及專業代工經驗，將因應筆電產業趨勢變化、持續深耕客戶，並配合國際大廠需求，開發輕薄便攜型產品以符合市場潮流；在伺服器等企業方案產品方面，英業達在研發設計及生產製造的優勢下，2016年已有不錯的表現，未來將持續掌握雲端運算應用及大型資料中心等市場成長動能，發揮研發設計優勢以開發新產品，並積極尋求新客戶及業務成長，除了在伺服器主力產品持續全力以赴外，在網路交換器及其他開發中新型產品，亦將積極完備產品並拓展客戶，以持續擴大伺服器相關產品市場領先地位，達到產品多角化及大幅提升未來營運潛力；另外在智慧型手持產品及無線智能終端產品方面，在2016年業績成長的激勵下，除持續提升自動化製程、降低生產成本外，亦積極拓展新產品線、分散客戶比重、並結合雲端技術與服務的發展，以更智慧的产品提供消費者便利的生活體驗。至於在太陽能產業方面，目前仍聚焦整合太陽能電池、晶

片及模組製造，提高產品轉換效率與良率，以因應未來市場的競爭與挑戰。

展望未來，英業達仍將秉持專業，繼續挑戰自我。在經營管理上，持續強化庫存管理，加速自動化製程，提升產品技術能力，推動「工業4.0」加速轉型升級，達到生產智慧化及模組化，以創新產品和服務內容，來因應終端客戶的需求，期望能進一步擴大集團營運規模及獲利空間。

再次感謝關心企業社會責任的英業達朋友們，對於英業達支持及鼓勵，相信在英業達全體同仁一致努力下，秉持「創新、品質、虛心、力行」之一貫經營理念，能夠繼續提升集團競爭力及業績成長。這份報告書是展現英業達對各利害關係人所做的努力，期許未來能夠承擔各利害關係人更深的寄託。

總經理

黃國鈞



2.2 永續溝通

2.2.1 鑑別利害關係人

為強化利害關係人溝通機制，英業達參考GRI G4國際標準及AA1000 SES(2011)國際標準，訂定內部鑑別利害關係人管理流程如右圖所示。以利有效區分出與英業達CSR相關的利害關係人，如員工、客戶、供應商、股東/投資人、政府機關、社區、媒體、競爭者、非政府組織(NGOs)、非營利組織(NPOs)、3rd Party評比機構及工會...等十二大主要利害關係人，透過問卷排列出前八項主要利害關係人，其說明如右上圖所示。

公民經營之參考依據，並藉由各種溝通方式與機制，進行經驗交流、分享與學習，深入分析利害關係人的期望。英業達對各項議題的因應之道請參閱各章節敘述。



鑑別利害關係人管理流程

2.2.2 鑑別重大考量面管理流程

英業達的十大信念，目的就是期勉英業達的員工們，能夠為利害關係人所關切的議題，做出最好的回應。對於與利害關係人的互動與溝通，英業達建立溝通管道與專責人員，傾聽利害關係人需求，並盡力提供相關諮詢與服務。英業達為落實資訊透明化與強化對各利害關係人的溝通議合，內部設有「鑑別重大考量面的管理流程」，藉由鑑別與回應的流程，做為利害關係人與英業達最基礎的溝通管道，以達到透明溝通及重大性考量面之回應，有關「鑑別重大考量面管理流程」如右下圖示。

客戶	為公司營收主要來源之一	政府機關	規範企業各項法規與資源支持
股東	為公司營運資金主要來源之一	社區	為公司內部員工來源之一
供應商	公司產品、材料生產之主要來源之一	3 rd Party 評比機構	為公司績效評比資訊來源之一
員工	為公司的主要資產之一	非政府組織(NGOs)	為公司產業資訊來源之一

八大主要溝通的利害關係人

2.2.3 議題鑑別

英業達為掌握核心議題，引領集團邁向永續，透過各功能單位的機制，分別進行國內外永續重大規範(如GRI G4 考量面)、客戶要求(如EICC)、客戶及同業CSR報告書、SDGs(聯合國永續發展目標)、3rd Party評比機構問卷、及國內外重大時事...等重大性議題的鑑別分析，以充分了解到利害關係人所關切之議題。英業達透過與利害關係人溝通的互動，得到的重要訊息回饋，做為公司治理與企業

1	議題鑑別	•參閱GRI G4 考量面、搜尋國際標準、客戶要求、新聞事件 鑑別重大性議題在公司內、外的相關性
2	排列順序	•邀請利害關係人進行重大性議題衝擊度評估 •排序重大性議題矩陣，確定重大考量面
3	重大考量面內容確認	•確認重大考量面的範疇、邊界與時程 •揭露重大考量面之管理方針與績效指標
4	報告回應	•編製單位依據CSR報告書編製作業管理程序執行相關作業 發行英業達企業社會責任報告書
5	回顧審查	•回顧審查2016報告書是否完整呈現公司的績效與衝擊， 提供2017年度報告書編輯參考

鑑別重大考量面管理流程

2.2 永續溝通

利害關係人	利害關係人 關切方式	英業達溝通方式與管道	利害關係人關切議題	報告書 對應章節
員工	員工關懷會、 員工座談會、 領班座談會、 員工意見信箱	1.負責單位每年不定期透過各種委員會或網路溝通平臺進行溝通 2.人力資源單位每年不定期舉辦勞資會議或月會進行溝通 3.負責單位不定期將問題與對策張貼於佈告欄公告	<ul style="list-style-type: none"> 員工福利 (薪酬、健康管理、退休金提撥、社團活動) 財務績效 (營收/獲利) 人才招聘 員工訓練與人才教育 	4.營運 5.樂活
客戶	客戶提出之標準、 稽核或問卷調查	各負責單位每年不定期透過委員會主動回覆客戶要求與問卷	<ul style="list-style-type: none"> 顧客滿意度 產品法規符合度 客戶資安 綠色產品管理 (低碳產品設計/材料使用量) 有害物質管理 (材料檢測/綠色採購/供應商遴選) 產品品質管理 供應商管理 (採購/供應商輔導/評鑑/稽核) 溫室氣體管理 (盤查/查證/氣候變遷風險鑑別) 人權教育 (反貪腐/人權) 顧客健康與安全 	4.營運 5.樂活 6.環境
政府機關	公司年報、CSR報告 書撰寫規定	負責單位每年依相關規定於公司網站揭露資訊	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 (董事會/委員會) 空污廢氣排放 (污染防治/檢測/申報) 廢污水管理 (排放防治/放流水檢測) 廢棄物管理 (儲存/清運/處理) 能源管理 (電力/天然氣/節能措施/節能設備) 勞動法規符合度 (身障人員任用) 或 環境法規符合度 	3.治理 5.樂活 6.環境
	政府公文、進廠稽 查與申報要求	1.對應單位每年定期配合政府稽查作業、透過消防演習、緊急應變演習 2.負責單位每年定期檢查公司各項環保法律法規要求遵守情況及收集統計 相關環保資料		
	政府政策宣導與專 案申請	對應單位不定期參與政府專案或活動		
供應商 (含承攬商)	供應商回填之問卷	1.負責單位每年定期舉辦供應商環保暨CSR說明會 2.負責單位每年不定期適時說明職場安全 3.負責單位每年不定期透過供應商網站方式回應	<ul style="list-style-type: none"> 供應商勞動人權 (禁用童工、申訴管道) 供應商健康與安全管理 (職業安全衛生) 供應商環境議題 (環境管理、綠色產品、溫室氣體管理) 	4.營運
股東/ 投資人	網站、股東會、媒 體新聞等	負責單位每年透過股東會、法說會、股務手冊、財務報告(月/季)、年度報告 或公司網站等方式揭露，詳細內容請參考英業達2016年年報 	<ul style="list-style-type: none"> 財務績效 (營收/獲利) 投資策略 (產品研發/事業轉投資) 風險管理 (重要政策法律變動/進銷貨/利率匯率/科技產業變化) 	4.營運
社區	網站、電話、拜訪 權責單位	社會責任小組或負責單位每年不定期與財團法人英業達集團公益慈善基金會 回應社區議題及不定期參與活動交流	<ul style="list-style-type: none"> 環境法規符合度 	6.環境
3rd Party 評比機構	調查問卷	1.問卷回覆 2.參加評比 3.負責單位每年依相關規定於公司網站揭露資訊/ 英業達網站 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 (董事會/委員會) 財務績效 (營收/獲利) 水資源管理 	3.治理 4.營運 6.環境
非政府組織 (NGOs)	非政府組織提出之 倡議或問卷調查	1.與NGO專案合作 2.負責單位主動每年不定期參與倡議、回覆問卷調查或參與活動交流 3.社會責任小組每年不定期與財團法人英業達集團公益慈善基金會共同參與	<ul style="list-style-type: none"> 環境法規符合度 	6.環境

2.2 永續溝通

2.2.4 排列順序

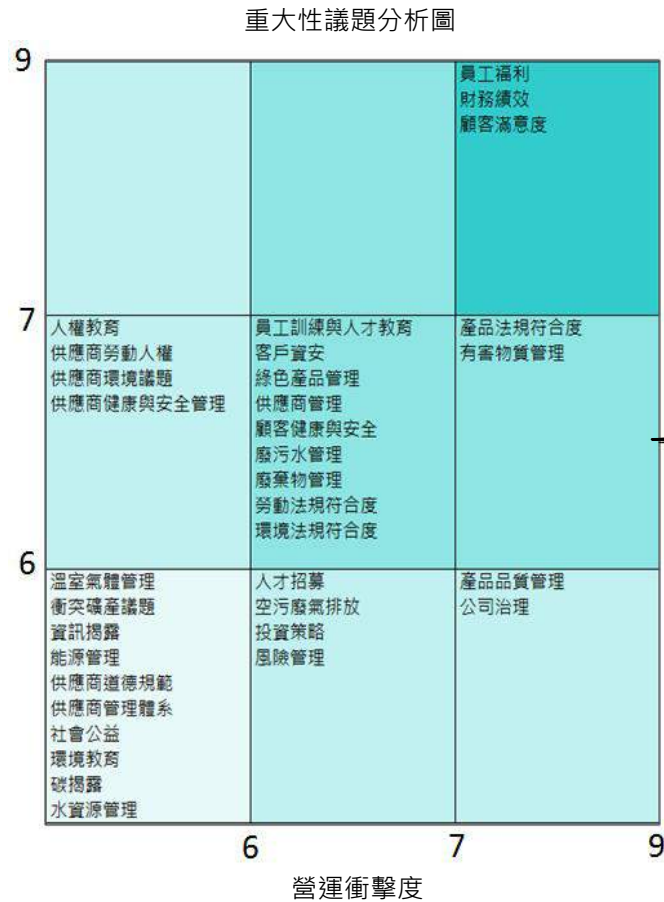
英業達所關注之重大性議題，乃根據「2016年英業達集團企業社會責任議題問卷調查表」34項議題，調查英業達(台灣:士林廠、桃園廠、大陸:上海浦東廠區、重慶廠)、英華達(台灣:五股廠、大陸:上海浦東廠、南京廠)相關單位，以利害關係人關切度與營運衝擊度兩個維度之各項議題的平均分數大於或等於6之標準進行篩選(參考2015年之高度重大性議題篩選分數)。

經上述流程確認後經濟類11項取9項、環境類12項取7項、社會類11項取8項。其中環境類之溫室氣體管理、能源管理及水資源管理雖未達標準，但因應法令及客戶要求考量，仍列入必要揭露之項目，如下圖所示。

重大性議題	對應重大考量面	重大性議題	對應重大考量面
財務績效	經濟績效	員工訓練與人才教育	訓練與教育
供應商管理	採購實務	供應商健康與安全管理	供應商勞工實務評估
能源管理	能源	人權教育	投資
水資源管理	水	供應商勞動人權	供應商人權評估
溫室氣體管理	排放	勞動法規符合度	法規遵循(社會)
空污廢氣排放		產品品質管理	顧客的健康與安全
廢污水管理	廢汙水與廢棄物	顧客健康與安全	顧客健康與安全
廢棄物管理		產品法規符合度	產品及服務標示
綠色產品管理	產品及服務	顧客滿意度	顧客隱私
有害物質管理		客戶資安	策略與分析*
環境法規符合度	法規遵循(環境)	風險管理	組織概況*
供應商環境議題	供應商環境評估	投資策略	治理*
人才招聘	勞僱關係	公司治理	
員工福利			

註：加星號*為一般標準揭露

利害關係人關切度



經濟類

		財務績效 顧客滿意度
	客戶資安 供應商管理	產品法規符合度
資訊揭露 供應商道德規範	投資策略 風險管理	產品品質管理 公司治理

環境類

供應商環境議題	綠色產品管理 廢污水管理 廢棄物管理 環境法規符合度	有害物質管理
溫室氣體管理 能源管理 環境教育 碳揭露 水資源管理	空污廢氣排放	

社會類

		員工福利
人權教育 供應商勞動人權 供應商健康與安全管理	員工訓練與人才教育 顧客健康與安全 勞動法規符合度	
衝突礦產議題 供應商管理體系 社會公益	人才招聘	

2.2 永續溝通

2.2.5 重大考量面內容確認

英業達所關注之重大考量面，除以「2016年英業集團企業社會責任議題問卷調查表」之評分結果為基礎外，再依內部考量、產業情況及利害關係人建議，確認出影響組織內、外利害關係人的重大考量面。除了對應重大性議題所得之重大考量面外(見前頁右上表)，也參照同業趨勢將「市場形象」、「環境問題申訴機制」、「員工多元化與平等機會」、「勞工實務申訴機制」、「童工」、「反貪腐」、「供應商社會衝擊評估」、「產品責任法規遵循」納入重大考量面，並因應英業達的運作重點將「整體情況」、「職業健康與安全」、「保全實務」納入重大考量面。組織內之影響對象包括集團公司及其各廠區，組織外之影響對象包括客戶、供應商，下表呈現重大考量面所影響之組織內外邊界及揭露時機。於經濟面有3項、環境面有9項、社會面有17項，總計29項作為本年度揭露範圍與內容參考。各項重大考量面對英業達的影響與意義請參閱各章節敘述。細節請見右表。

重大性考量面之經濟面有3項，「經濟績效」考量面揭露邊界包含英業達、集團公司英華達、英穩達、益通光能。「市場形象」、「採購實務」考量面揭露邊界包含英業達、英華達、英穩達與益通光能規劃未來3年揭露「採購實務」。

重大性考量面之環境面有9項，「能源」、「水」、「排放」考量面揭露邊界包含英業達、集團公司英華達、英穩達、益通光能，「廢污水與廢棄物」考量面的廢污水層面以英穩達及益通光能為主，揭露其管理流程及檢測數值，關於英業達、英華達雖有部分實質影響，但非政府主要管制產業，僅揭露其管理數據。「產品與服務」、「法規遵循」、「整體情況」、「供應商環境評估」、「環境問題申訴機制」

問題申訴機制」考量面其揭露邊界僅包含英業達、英華達、英穩達與益通光能規劃未來3年揭露「產品與服務」、「供應商環境評估」。

重大性考量面之社會面有17項，其中「勞僱關係」、「教育與訓練」、「法規遵循」揭露邊界包含英業達及集團公司英華達、英穩達、益通光能。「職業健康與安全」、「投資」揭露邊界包含英業達及集團公司英華達、益通光能。其餘12項社會面的重大考量面揭露邊界僅包含英業達、集團公司英華達、英穩達與益通光能規劃未來3年揭露「供應商勞工實務評估」、「供應商人權評估」。

重大考量面具實質影響之組織內外邊界及揭露時機說明：
● 本次揭露、○ 規劃未來3年揭露

類別	重大性考量面	組織內邊界				組織外邊界	
		英業達 (8個廠區)	英華達 (3個廠區)	英穩達	益通光能	供應商	客戶
經濟面 (3項)	經濟績效	●	●	●	●		
	市場形象	●	●				
	採購實務	●	●	○	○		

類別	重大性考量面	組織內邊界				組織外邊界	
		英業達 (8個廠區)	英華達 (3個廠區)	英穩達	益通光能	供應商	客戶
環境面 (9項)	能源	●	●	●	●	○	
	水	●	●	●	●	○	
	排放	●	●	●	●	○	
	廢污水與廢棄物	●	●	●	●		
	產品與服務	●	●	○	○		
	法規遵循	●	●				
	整體情況	●	●				
	供應商環境評估	●	●	○	○		
	環境問題申訴機制	●	●				

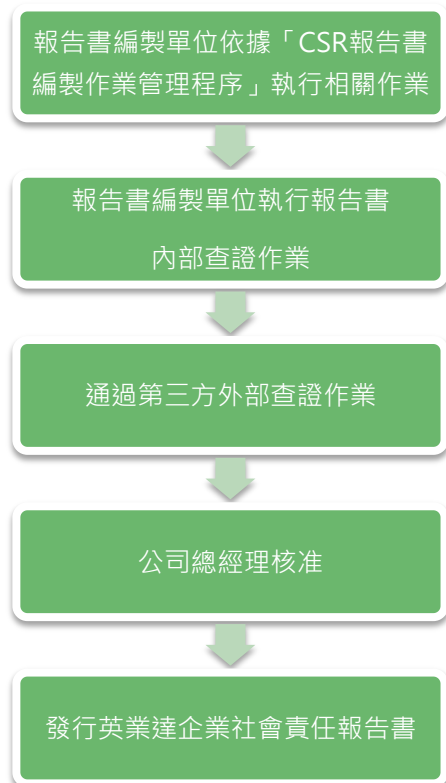
類別	子類別	重大性考量面	組織內邊界				組織外邊界	
			英業達 (8個廠區)	英華達 (3個廠區)	英穩達	益通光能	供應商	客戶
勞務 與 尊嚴 勞動 (6項)	勞僱關係	●	●	●	●	○		
	職業健康與安全	●	●		●			
	訓練與教育	●	●	●	●			
	員工多元化與平等機會	●	●					
	供應商勞工實務評估	●	●	○	○			
	勞工實務申訴機制	●	●					
社會面 (4項)	投資	●	●		●			
	童工	●	●					
	保全實務	●	●					
	供應商人權評估	●	●	○	○			
社會 (3項)	反貪腐	●	●					
	供應商社會衝擊評估	●	●					
	法規遵循	●	●	●	●	○		
產品 責任 (4項)	顧客的健康與安全	●	●				●	
	產品與服務標示	●	●					
	顧客隱私	●	●				●	
	法規遵循	●	●					

2.2 永續溝通

2.2.6 報告回應

為滿足相關利害關係人之需求，上述29項重大性考量面為本報告書內容回應之揭露重點，如右表所示，為英業達回應29項重大性考量面之日常營運體系對應資訊。

英業達報告書編製單位環管中心每年依據「CSR報告書編製作業管理程序」執行相關作業發行企業社會責任報告書，如下圖所示為英業達發行企業社會責任報告書管理流程。



英業達發行企業社會責任報告書管理流程

英業達回應29項重大性考量面之日常營運體系對應資訊表

類別	重大性考量面	英業達日常營運體系對應資訊	頁次	類別	重大性考量面	英業達日常營運體系對應資訊	頁次
經濟面	經濟績效	1. 公司治理/董事會運作	21	社會面	職業健康與安全	職業安全衛生管理系統 (符合國際OHSAS 18001要求)	49
		2. 新產品開發專利管理流程	33		訓練與教育	人力培訓管理體系	44
		3. 預防(風控)內部控制制度	24		員工多元化與平等機會	人力資源服務管理體系	42
		4. 人力資源服務管理體系	47		供應商勞工實務評估	供應商評鑑管理系統	36
	市場形象	公司治理/董事會運作	21		勞工實務申訴機制	人力資源服務管理體系	37、48
	採購實務	1. 供應商採購管理系統	36		投資	人力培訓管理體系	46
環境面	能源	1. 能源管理系統 (符合國際ISO 50001要求)	59		童工	人力資源服務管理體系	36、43
		2. 節能減碳專案管理辦法	58		保全實務	人力培訓管理體系	45
	水	EHS監測程序	62-63		供應商人權評估	供應商評鑑管理系統	36
	排放	溫室氣體管理系統 (符合國際ISO 14064-1要求)	55		反貪腐	全球員工行為準則管理辦法	48
	廢污水與廢棄物	環境管理系統 (符合國際ISO 14001要求)	63-65		供應商社會衝擊評估	供應商評鑑管理系統	36
		產品與服務	1. 綠色產品管理系統 (符合國際IECQC QC 080000要求)		60	社會法規遵循	1. 人力資源服務管理體系
			2. 品質管理系統 (符合國際ISO 9001要求)	34	2. 供應商SER管理流程		36
	3. 創新提案管理辦法		33	顧客的健康與安全	綠色產品管理系統 (符合國際IECQC QC 080000要求)	61	
	環境法規遵循	環境管理系統 (符合國際ISO 14001要求)	66	產品與服務標示	綠色產品管理系統 (符合國際IECQC QC 080000要求)	61	
	整體情況	環境管理系統 (符合國際ISO 14001要求)	66	顧客隱私	1. 顧客隱私管理程序	34	
供應商環境評估	供應商評鑑管理系統	36	2. 商標、著作權管理程序		33		
環境問題申訴機制	供應商評鑑管理系統	36	產品法規遵循	綠色產品管理系統 (符合國際IECQC QC 080000要求)	61		
社會面	勞僱關係	人力資源服務管理體系	42				

3 治理

3.1 董事會	P21~P23
3.2 委員會	P23~P24
3.3 內部控制制度	P24~P25
3.4 防範方案與檢舉管道	P25~P26
3.5 資訊揭露	P26~P27



3.1 董事會

3.1.1 落實誠信經營

英業達公司重視信譽，以誠信正直永續經營，作為英業達公司經營累積最大資產，其中「道德行為準則」及「誠信經營守則」，為英業達公司董事、監察人、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者之行為道德標準及誠信經營理念規範，防止利益衝突不誠信行為發生，並使公司之利害關係人更加瞭解公司上述標準，以資遵循。英業達公司董事會之議事則係以建立良好治理制度、健全監督功能及強化管理機能為主要目的。

英業達公司訂定「道德行為準則」、「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」，規範防止利益衝突情事發生，明訂董事、監察人、經理人與全體員工不得接受饋贈或商務招待、禁止公司與同仁親戚間之買賣交易或業務往來，避免因個人不當利益而影響公司權益。英業達公司於「誠信經營守則」制定防止利益衝突之政策，並提供適當管道供董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突，並應予迴避。

英業達公司依「上市上櫃公司治理實務守則」，訂定「英業達股份有限公司治理實務守則」，於2017年2月21日經董事會通過第二次修正並揭露於英業達公司網站及公開資訊觀測站。為建立良好之公司治理與風險控管，以創造股東價值、誠信經營為宗旨，遵守法律及道德標準基本要求前提下制定公司治理相關規則。為保障股東平等，訂

有誠信經營守則、道德行為準則、全球員工行為準則管理辦法及內部重大資訊處理作業程序等，以規範資訊保密、防止內線交易或利益衝突情事而影響公司權益，提供申訴管道及投訴程序加強企業對利害關係人權益之重視。並透過公司內外部網站、電子郵件及契約之方式，提供公司治理法令之教育宣導，讓公司董事、監察人、經理人及員工明瞭熟悉並遵守與其所從事業務有關的法律及行為準則。

本公司每年由董事會決議委任會計師，並定期審查會計師獨立性，評估有無違反職業道德規範公報第十號所規定之情事，及會計法第47條情事發生，確認會計師與本公司除簽證及財稅案件之費用外，無其他之財務利益及業務關係，並檢查會計師是否為本公司董事、監察人、經理人、股東或於本公司支薪，確認其為非利害關係人，經本公司對會計師獨立性評估結果審查確認其已具獨立性後，方進行會計師之聘任及費用之審議。

- 英業達公司已建立有效會計制度及內部控制制度。

➤ 會計制度:為落實誠信經營，已建立有效的會計制度。本公司會計制度係遵照證券交易法、公司法、商業會計法、證券發行人財務報告編製準則及經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則、國際會計準則、解釋及解釋公告等相關法令及原則規範而訂立，並配合公司規章設計，期能符合實際作業需求。

➤ 內部控制制度:本公司為落實誠信經營，已建立有效的內部控制制度。本公司之內部控制制度係遵照『公開發行公司建立內部控制制度處理準則』並由經理人所設計，董事會通過，再由董事會、經理人及其他員工執行之管理過程。其目的在於促進公司健全經營，以合理確保下列目標達成：(1).營運之效果及效率。(2).報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。(3).相關法令規章之遵循。

英業達內部控制制度組成要素有：控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通、監督作業。英業達之預防(風控)內部控制制度包含:預防(風控)之風險評估、預防(風控)之內部控制、預防(風控)之內部稽核、預防(風控)之自行評估。

3.1.2 董事會運作

英業達董事會之議事規則係以建立良好治理制度、健全監督功能及強化管理機能為主要目的。除法令或章程另有規定者外，董事會運作均依照「董事會議事規則」，並遵循「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「企業社會責任實務守則」作為執行目標；透過公司治理議題之探討，定期每季與外部簽證會計師檢討溝通公司治理策略；董事會召開時，董事會指定之議事單位應備妥相關資料供與會董事隨時查閱，並得視議案內容通知相關部門非擔任董事之經理人員列席。必要時亦邀請會計師、律師或其他專業人士列席會議。

3.1 董事會

英業達「企業社會責任守則」於2014年3月25日由董事會通過，並於2016年8月9日第二次修訂，履行企業社會責任時，宜充分考量利害關係人之利益，宜以公平合理方式對待客戶或消費者，另以透過商業模式解決社會或環境問題之組織等概括。為善盡誠信經營之監督責任，防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，本公司於2015年修訂「英業達股份有限公司誠信經營守則」，由人才中心負責擔任企業誠信經營專(兼)職單位，並由相關單位每年向董事會報告相關執行情形。2017年2月21日經董事會通過「英業達股份有限公司治理實務守則」第二次修訂，由財務中心負責處理公司治理相關事務，並由其最高主管督導。英業達防止利益衝突政策請參閱「董事會議事規則」。

董事會議事規則：



英業達董事會依照「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「企業社會責任守則」進行公司治理運作，董事會向股東會負責，依照法令、公司章程及股東會決議行使職權，董事會成員秉持忠誠、謹慎及善盡管理人責任的態度，以公司利益為前提，評估公司經營策略、風險管理、年度預算、業務績效及監督主要資本支出、與投資處分等重大事項，皆善盡投資人託付職責。

董事會績效評估：英業達公司參考上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定董事會績效評估辦法，落實公司治理並提升董事會功能，已於2016年9月28日經董事會通過，並公布於公司網站，董事會每年定期執行一次內部績效評估，2016年經自行評估評等為「優等」。英業達董事及監察人已適時參加各專業機構之相關進修課程，進修情形請參考英業達2016年年報。

英業達董事會議至少每季召開一次，2016年英業達董事會召開12次，董事平均出席率為99%，重要決議皆即時地公佈於公司網站以供查詢。請參考英業達2016年年報-董事會運作情形。

英業達2016年年報：



為更能保障股東權益與公司經營者責任，英業達對審計委員會設置時程規劃如下：

-2016年股東會通過修正公司章程為獨立董事不得少於二人且不得少於董事席次五分之一。

-2017年股東會改選，由全體獨立董事(不得少於三人)擔任審計委員會成員。

經由審計委員會之設置，進而強化董事會運作，獨立董事具備專業知識及其獨立性，更能保障股東權益及提昇公司價值，達到永續經營之目標。

公司治理專職單位

2017年2月21日經董事會通過「英業達股份有限公司治理實務守則」第二次修訂，英業達公司由財務中心負責處理公司治理相關事務，並由其最高主管督導。主要職責如下：

- 1.辦理公司登記及變更登記。
- 2.依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜，並協助公司遵循董事會及股東會相關法令。

- 3.製作董事會及股東會議事錄。
- 4.提供董事、監察人執行業務所需之資料、與經營公司有關之最新法規發展，以協助董事、監察人遵循法令。
- 5.與投資人關係相關之事務。
- 6.其他依公司章程或契約所訂定之事項。

3.1.3 董事會成員與職務

英業達公司現有董事皆忠實履行其董事職責，每位董事對公司經營方針皆能充分表達並凝聚共識，形成決議後交由經營階層執行，並持續監督其執行成效，善盡董事會之職責。

英業達公司於2014年採候選人提名制度選任第14屆董事7人(含獨立董事2人)及監察人3人，任期3年(任期：2014年06月12日~2017年06月11日)，以加強董事會之獨立性與多元性。在性別方面，男性占90%，女性占10%。在年齡方面，60歲以下占20%，60歲至70歲占60%，70歲以上占20%。董事之選任之多元化方針，包括基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等及專業知識技能：專業背景、專業技能及產業經驗等。關於落實董事會成員多元化政策之情形，請參閱英業達2016年年報之「貳、公司治理報告 > 三、公司治理運作情形 > (一) 董事會運作情形」。董事會成員於任期中持續進修，公司並就全體董監執行業務範圍購買責任保險。董事會向股東會負責，依照法令、公司章程及股東會決議行使職權，董事會成員秉持忠誠、謹慎及善盡管理人責任的態度，以公司利益為前提，評估公司經營策略、風險管理、年度預算、業務績效及監督主要資本支出、與投資處分等重大事項。董事會議至少每季召開一次，重要決議即時公佈於公司網站以供查詢。

3.1 董事會

重要摘要詳本頁表所示，詳細內容請查閱官網的「公司治理」網頁。

公司治理：

成員	姓名	年齡	性別	學歷	經歷	現職
董事長	李詩欽	68.8	男	東海大學經濟系	英業達股份有限公司董事長	英業達股份有限公司董事長
董事	葉國一	76.1	男	美國舊金山大學	英業達股份有限公司董事長	財團法人英業達集團公益慈善基金會董事長
董事	溫世智	59.5	男	西湖高工電子科	英業達股份有限公司資深副總經理	英業達股份有限公司董事
董事	張景嵩	60.9	男	台灣大學電機碩士	英華達股份有限公司董事長	英華達股份有限公司董事長
董事	黃國鈞	61.6	男	成功大學電機系	奎茂電子	英業達股份有限公司總經理
獨立董事	張昌邦	70.5	男	政治大學法律研究所碩士	復華金融控股股份有限公司董事長 經濟部政務次長 行政院副秘書長 財政部常務次長 財政部證管會主任委員	財團法人兩岸和平發展基金會執行長
獨立董事	陳瑞隆	68.9	男	中興大學經濟系	財團法人資訊工業策進會董事長 經濟部長	財團法人華聚產業標準推動基金會董事長
監察人	程賢和	68.5	男	政治大學會計系	英業達股份有限公司資深副總經理	英業達股份有限公司監察人
監察人	王柄輝	64.3	男	高工畢	雪峰貿易董事長	英業達股份有限公司監察人
監察人	世訊投資股份有限公司代表人楊瓊南	56.5	女	南英高級商工	台北榮民總醫院會計	明日科技股份有限公司監察人

3.2 委員會

3.2.1 薪酬委員會

英業達董事會具有健全監督功能及強化管理機能，公司依「英業達股份有限公司薪資報酬委員會組織規程」，於2011年9月董事會通過成立薪酬委員會，委員人數為3人(含獨立董事2人)。薪資報酬委員會向董事會負責，其職責在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董監事、經理人之報酬。總經理及副總經理之酬勞給付係經薪資報酬委員會審議提報董事會決議後決定。英業達薪資報酬委員會就經理人之績效評估及薪資報酬，除參酌同業通常水準，並考量個人所投入時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職務表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司經營績效及未來風險之關連合理性等為依據。

薪資報酬委員會每年召開二次，2016年召開2次，全體委員平均出席率為100%，委員們就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策、制度與薪酬水準予以評估，以專業客觀之地位，向董事會提出建議，製作議事錄並依法公告。

薪酬委員會組織規程請參閱公司網站，另英業達的公司章程明確訂定，董監酬勞不得高於可分配盈餘3%，詳細內容請參考英業達2016年年報：



3.2.2 審計委員會

2017年股東會改選董事，由全體獨立董事擔任審計委員會成員。經由審計委員會之設置，進而強化董事會運作，獨立董事具備專業知識及其獨立性，更能保障股東權益及提昇公司價值，達到永續經營之目標。

3.2.3 董事、監察人及專業經理人的薪酬管理

英業達公司董事監察人之酬勞給付辦法規定與經營績效及未來風險之關聯性如下：依英業達公司修訂後章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之三為員工酬勞及不高於百分之三為董事監察人酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。員工酬勞得以現金或股票發放之，其發放對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，其條件及方式由董事會訂定之。

酬金之給付係視各董事及監察人參與程度及貢獻價值，參酌同業通常水準，並經薪資報酬委員會審議後，由董事會決議，且不得超過本公司章程所定之上限；英業達公司董事除因代表英業達公司執行合併報表內其他公司之董事或監察人職務，及英業達公司監察人除兼任合併報表內其他公司之監察人職務，而領取車馬費外，並未領取英業達公司以外轉投資事業之酬金。

3.2 委員會

總經理及副總經理之酬勞給付辦法規定與經營績效及未來風險之關聯性如下：總經理及副總經理之酬勞給付係經英業達公司薪資報酬委員會審議提報董事會決議後決定。英業達公司薪資報酬委員會就經理人之績效評估及薪資報酬，除參酌同業通常水準，並考量個人所投入時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職務表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司經營績效及未來風險之關連合理性等為依據。請參閱英業達股份有限公司2016年年報之「公司治理報告」。

英業達2016年年報：



3.3 內部控制制度

3.3.1 預防(風控)內部控制制度

英業達高層對公司治理之高度重視與支持，是英業達持續提升公司治理績效及落實預防(風控)內部控制制度、預防(風控)內部稽核、預防(風控)自行評估之有效運作及高績效的重要成功關鍵。

為充分發揮預防(風控)內部控制制度、預防(風控)自行評估之功能與提升預防(風控)內部稽核價值與貢獻，除每月皆於英業達董事會議中進行完整之『預防(風控)內部稽核報告』，讓董事、監察人及高階主管均能了解公司推行預防(風控)內部控制制度現況與預防(風控)內部稽核所發現之缺失，並適時給予指導與關注。藉由董事會與高階主管之認同、支持、重視與指導，讓預防(風控)內部控制制度朝向正向循環運作，公司全員都能重視並落實預防(風控)內部控制制度。同時，輔以稽核團隊之努力，以確保預防(風控)內部

控制制度、預防(風控)自行評估之執行力與持續有效實施。

英業達董事會為持續落實公司治理與內部控制制度、內部稽核之運作，指示制訂「英業達內部稽核記點規定」，並於2006年8月核准實施之。將所有單位之內部控制制度、自行評估之執行成效與個人年度考績結合。「英業達內部稽核記點規定」不僅是董事會高層重視公司治理、落實內部控制制度之承諾與宣誓，也對英業達推展公司治理、落實內部控制制度發揮生根深化之效果。

英業達董事會與高階主管均十分重視公司治理及落實預防(風控)內部控制制度，不僅每月召開董事會議檢討公司治理、營運及內部控制制度等議題。每季也都召開公司治理會議，會計師除例行查核外，董事會還委請會計師於每季召開公司治理會議，針對每季查核部份提出建議事項及新法令說明，董事會據以配合法令調整公司治理及預防(風控)內部控制制度之作法與規定。同時，董事會對稽核中心的支持與肯定，都顯示出英業達董事會高層對落實公司治理之重視與決心，以及付諸行動之實際展現。

3.3.2 整合、建置All in one 之預防(風控)內部控制制度

英業達內部控制制度係遵照『公開發行公司建立內部控制制度處理準則』並由經理人所設計，董事會通過，再由董事會、經理人及其他員工執行之管理過程。其目的在於促進公司健全經營，以合理確保下列目標達成：(1)營運之效果及效率、(2)報導具可靠性、及時性、透明性及符合

相關規範、(3)相關法令規章之遵循。

英業達考量公司之道德價值、組織結構、權責分派、人力資源政策、績效衡量及獎懲等，將預防(風控)內部控制制度整合成十大內控營運循環及管理系統，已建立健全、有效率之預防(風控)內部控制制度。十大循環包括(1)銷售及收款循環、(2)採購及付款循環、(3)生產循環、(4)薪工循環、(5)融資循環、(6)不動產、廠房及設備循環、(7)投資循環、(8)研發循環、(9)資訊循環、(10)其他循環。管理制度包括ISO 9001品質管理系統、IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO14064溫室氣體管理系統、OHSAS18001職業安全衛生管理系統、TOSHMS台灣職業安全衛生管理系統、ISO 50001能源管理系統...等國際標準系統。

英業達已建立全球 e化 All in One 預防(風控)內部控制制度，含：(1)英業達集團多合一之預防(風控)內部控制制度、(2)所有子公司(共34家)預防(風控)內部控制制度、(3)實施『內部控制制度電腦e化』管理。

此外，為方便同仁查詢、遵循，英業達已建置『預防(風控)內部控制制度程序文件查詢系統』，員工可隨時於公司內部網站查詢所屬部門的內控程序文件，如需查詢跨廠區程序文件，亦可向文件管制單位申請。為落實內控紮根工作，亦安排所有新進員工參加『落實預防(風控)內部控制制度』的新人教育訓練課程。

3.3 内部控制制度

3.3.3 預防(風控)内部控制制度之具體執行績效

英業達已整合所有國內、外廠區及所有子公司、工廠建置All in one預防(風控)内部控制制度。英業達母公司部份已發行之預防(風控)内部控制制度程序文件總計 367本，子公司 34家已發行之預防(風控)内部控制制度程序文件總計 1,464本，目前共制定有 1,831本程序文件。同時，稽核中心協同IT單位建置預防(風控)内部控制制度電腦化文件管理系統，大幅降低預防(風控)内部控制制度之文件製作、審核、會簽、發行、修訂、閱覽..等之人力以及時間與空間的限制。其『無紙化』之作法也更符合環保趨勢。

3.3.4 預防(風控)內部稽核

內部稽核之精實歷程：2013年3月起，提升內部稽核機能，除偵測(防弊)稽核，也積極推展預防(風控)稽核。2016年預防(風控)稽核係依據九大項高風險稽核方針：成本費用、業務(生產)運作、資產保全、信用管控、財務報導(IFRS)、集團金融操作、法令遵循、道德操守、環保高風險，擬訂預防(風控)管理機制查核重點，以期能及早發現潛在之營運風險，營運治理團對能提前採取預防措施。並藉以持續提升內部稽核對英業達公司與集團的貢獻與價值。

預防(風控)內部稽核計劃：董事會所核定之 2016年內部稽核計劃包含：公司部份(士林廠區、桃園廠區)、子公司部份(EBG群組、太陽能群組，計 23家及英華達群組，計 11家)。內部稽核報告及追蹤報告陳核後，均於稽核項目完成之次月底前交付各監察人查閱。

除了依據董事會核定之「年度稽核計畫」，對所有廠區、子公司各交易循環之控制作業進行預防(風控)內部稽核。針

對例行稽核所發現之重要問題及高風險業務，稽核中心於董事會請示成立專案稽核，深入追查並提出稽核報告，以擴大內部稽核之深度及提升內部稽核更大綜效與貢獻。

3.3.5 預防(風控)自行評估與内部控制制度聲明書

依據金融監督管理委員會之「公開發行公司建立内部控制制度處理準則」第二十二條規定：公開發行公司自行評估内部控制制度，應先督促其內部各單位及子公司每年至少辦理自行評估一次，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告。

英業達每年至少辦理一次內控預防(風控)自行評估作業，再由稽核中心覆核各單位及子公司之預防(風控)自行評估報告，併同稽核單位所發現之内部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體預防(風控)内部控制制度有效性及出具『英業達内部控制制度聲明書』之主要依據。

為落實公司自我監督的機制、及時因應環境的改變，以調整内部控制制度之設計及執行，每年12月安排至各廠區及子公司進行「自行評估訓練說明會」，務求各部門以上主管都充分瞭解自行評估之目的與作法，並能確實執行自行評估。自行評估共舉辦了6場次之訓練說明會，2016年自行評估訓練說明會參加主管及同仁合計248人。

英業達母公司部份共完成176個單位的自行評估工作，共鑑別出1,647項單位作業目標及影響目標達成之1,980項風險項目，同時擬定3,137項控制點來降低這些風險發生，進以達成目標。

子公司部份完成33家子公司共455個部門的自行評估工作，共鑑別出4,174項作業目標及影響目標達成之5,450項風險項目，同時擬定8,855項控制點來降低這些風險發生，以達成目標。由於已提前一個月進行自行評估宣導，並請自評單位先自行鑑別風險加以改善，故實際執行自行評估並未再發現缺失。

業經本公司民國106年2月21日董事會通過，出席董事7人中，有0人持反對意見，餘均同意本聲明書之內容，併此聲明。「2016年英業達股份有限公司内部控制制度聲明書」，詳細內容請查閱網頁：



3.4 防範方案與檢舉管道

英業達公司於2015年修訂「英業達股份有限公司誠信經營守則」，由人才中心負責擔任企業誠信經營專(兼)職單位，並由相關單位每年向董事會報告相關執行情形。

英業達訂定「道德行為準則」及「全球員工行為準則管理辦法」，及「採購合約」中明訂供應商應遵守特別擔保條款，禁止支付佣金、比例金、仲介費、後謝金或其他利益之行為，若有違反本公司有權立即終止合約，供應商並應無條件配合向該收受利益者求償。

為確保誠信經營之落實，新進員工皆需參加「落實內部控制制度」及相關法務課程訓練，稽核主管於董事會報告外部重要內控不良案例、缺失分析及自我預防對策。與供應商簽訂禁止收送不當利益採購合約書，建立有效之會計制度及內部控制制度，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，以防範不誠信行為之發生。

2016年8月依據「英業達股份有限公司誠信經營守則」對於不當利益的定義，評定單位風險後，決議財務中心、法務中心、人才中心、環管中心、供應鏈事業處、品保客服中心須完成自評。2016年涵蓋範圍為士林總部，相當於集團的25%，為確保公司落實及遵循執行誠信經營守則所規定之防範措施，稽核單位於2016年10月執行『英業達誠信經營專案稽核』，執行單位均依『英業達股份有限公司誠信經營守則』執行業務，未發現有不符事項，稽核結果均符合『上市上櫃公司誠信經營守則』。稽核單位亦於11月董事會報告上述稽核結果。

英業達各廠區已建置「員工申訴制度」，保障員工遭受人權相關侵害時的公正仲裁機制。當英業達員工對不合法(舞弊、貪腐)及不道德行為有疑慮，可向各廠區人資或法務單位諮詢；當權責單位確認受理成案後，會以專案小組進行處理調查。對於員工透過內部正式申訴機制所提出的申訴案件，均依據英業達相關規定及程序辦理調查，查證結果如確屬違規，則視情節予以適當處理。

英業達受理檢舉事項之調查標準作業程序：

- 制度管理，專人專責：本公司為解決員工申訴之重大違法違紀或不當行為等事件，設有外部及內部申訴管理，當員工遭受不當不法或不合理事件，即可依據申訴制度提出申訴。
- 本公司依據「員工申訴暨外部檢舉管理規範」，設有受理檢舉事項之調查標準作業程序及保密機制，參照審理原則進行懲戒處份。
- 本公司於「員工申訴暨外部檢舉管理規範」中，設有專門申訴受理人，申訴暨檢舉專線:電話:2881-0721分機21999 / 電子信箱: 21999 @inventec.com，並依據處理原則，保護檢舉人不受歧視、騷迫、調職或其它不利之處理。
- 英業達對反貪腐及供應鏈之社會/人權/環境問題申訴機制，設有利害關係人專區，提供外界舉報之溝通管道，受理案件皆由受理人員轉送內部特定權責單位處理，2016年外部舉報件數為0件。



利害關係人專區：



3.5 資訊揭露

為提升資訊透明度，英業達除於英業達網站揭露董事會重大決議事項外，並設置利害關係人專區，指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露；透過中、英文網站及落實發言人制度及代理發言人制度；有召開法人說明會時，亦將過程資料置於公司網站提供投資人參閱，並依規定輸入公開資訊觀測站，達到與投資人充分溝通之目的及公開資訊揭露之時效性，並設置發言人。

2016年及2017年分別取得台灣證券交易所股份有限公司「公司治理中心」，第二屆及第三屆公司治理評鑑前5%之公司。

請參閱英業達股份有限公司2016年年報：



英業達依內部股務作業程序，由股務及相關權責單位負責處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟等事宜，並依程序實施；另委任專業股務代理機構作為服務股東之窗口。

有關每年所發行的企業責任報告書及溫室氣體報告書，經公司內部高階管理階層審核及總經理核准後，由權責單位對外發行揭露。

關於合併年報所列之集團太陽能公司於英業達年報之「財務概況」請參閱：



英業達網站
發言人制度及代理發言人制度
法人說明會
公開資訊觀測站
企業責任報告書
溫室氣體報告書
年報
其他

4 營運

- 4.1 經營績效 P29
- 4.2 風險管理 P30~P32
- 4.3 轉投資策略 P32~P33
- 4.4 智權創新 P34
- 4.5 六大管理系統 P35
- 4.6 營造價值鏈 P35~P40
- 4.7 電子行業公民聯盟(EICC)成員 P41



4.1 經營績效

英業達2016年個體營收及合併營收分別達台幣3,087億餘元及4,284億餘元，產品組合仍以電腦產品為主；與2015年比較(2015年個體營收為台幣2,893億餘元、合併營收為台幣3,954億餘元)，個體營收增加6.69%、合併營收方面則增加8.34%。

在產品別方面，筆記型電腦營收略增，約較前一年度同期營收微幅增加0.3%，主要係受惠於商用機型出貨增加；伺服器產品營收表現因產品組合較佳，加上積極開發新產品及客戶佈局，故2016年營收較前一年度同期營收增加11%。無線裝置及行動通訊產品方面則因出貨暢旺及產能擴增，使得在營業收入方面有台幣635億餘元的貢獻，較前一年度同期營收增加35%。至於在太陽能產品方面，集團太陽能整體營收貢獻約為台幣135億餘元，較前一年度同期營收增加5%。2016年產量資訊，請參閱英業達2016年年報之「肆、營運概況 > 二、市場及產銷概況 > (五)最近二年度生產量值表」。

在獲利方面，歸屬母公司股東年度淨利達台幣56億餘元，每股盈餘為1.57，與前一年度同期比較約增加台幣7,300萬餘元，獲利增加1.32%。過去4年的獲利情形如下表所示。

項目 \ 年度	年度獲利 (千元)			
	2013	2014	2015	2016
營業收入	461,091,703	435,599,968	395,470,221	428,466,015
營業毛利	22,808,470	23,348,338	21,705,408	23,957,770
每股盈餘	1.97	1.98	1.55	1.57

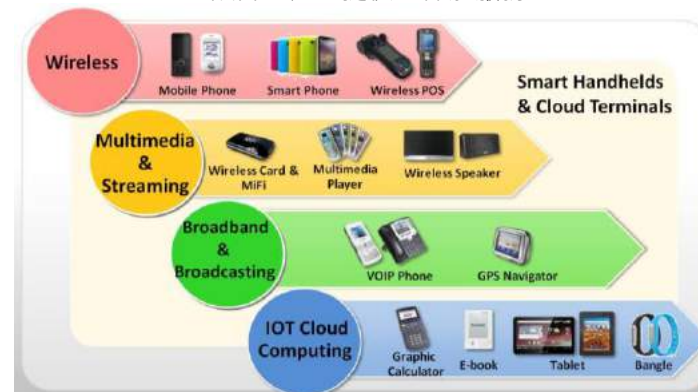
在員工薪資與福利費用方面，2016年屬於營業成本者(含薪資費用、勞健保費用、退休金費用、其他員工福利費用)為364,009,000元，更多資訊請參閱英業達2016年年報之「英業達股份有限公司個體財務報告附註 > 十二、其他 > (一)員工福利、折舊、折耗及攤銷費用功能別彙總」。

2016年台灣地區並無接收政府重大財政補貼，而大陸地區政府的獎勵資助項目，在浦東廠區有專利資助的16,988,538.7元(本報告書所採用的人民幣兌新台幣匯率，為台灣銀行2016/12/30收盤價的1人民幣兌4.682新台幣)及政府獎勵項目資助的18,681,180元；重慶廠區向政府申請并收到獎勵項目資金152,211,820元。其他有關營運成本、政府支付款項、股東結構、員工薪酬、產品生產量等資訊項目，敬請參考英業達2016年年報之「營運概況」及「特別記載事項」章節。

英業達2016年年報：



英業達集團創新研發優勢：智能終端
設計生產 - 提供一條龍服務



4.2 風險管理

4.2.1 營運策略分析與對策

英業達每年適時依全球環境、產業變化，高階主管會進行營運風險因素分析評估與鑑別，有關英業達應變2016年產業變化及因應未來營運策略之主要風險重點如下：

1) 有利因素

(1)雲端運算是未來發展的主流：雲端運算產業快速發展，巨量資料快速成長，未來雲端應用商機無窮。本集團在伺服器代工方面已是業界翹楚，透過既有之硬體技術及應用軟體開發，得以於雲端運算產業中占有一席之地。

(2)產品優勢持續提升，帶動市場需求成長：由於筆記型電腦功能不斷提升，且重量與造型越來越輕薄化，另搭配觸控及各種數位行動影音多媒體技術持續發展之情況下，透過創新使得筆記型電腦產品線更廣。

(3)建構全方位系統產品線：本集團在既有全方位產品線之優良基礎上，除繼續鞏固筆記型電腦及伺服器產品領域外，並逐漸擴展至更高附加價值的週邊軟體產品、資訊電子產品等相關領域。另外，本集團在太陽光電產業中，透過集團資源共享，得以在該領域占有一席之地。

(4)全球性運籌供應鏈體系的建立：本集團除強化全球製造、研發及運籌中心地位外，並積極運用大中華經濟圈之生產優勢及研發要素，以建構一個即時、高效率並具有市場反饋機制的共工平台，再配合研發創新中心之設立，增進技術及產品設計創新能力。

2) 不利因素

(1)低價電腦快速擴展，且供應廠商或品牌廠商主導產業標準的制定與掌握通路的脈動致下游廠商利潤受到擠壓。

因應對策：除致力高附加價值產品及全方位產品的開發外，積極提高產銷、運籌等各方面營運的效率以降低營運成本，並透過建構企業資源規畫(ERP)、供應鏈管理(SCM)及六標準差改善策略，來提昇整體經營效率。

(2)部份重要關鍵零組件因我國廠商無法充分供應，仍需仰賴國外廠商供應，無論材料來源及價格都不易掌控。

因應對策：本公司與主要供應商均有長期合作之策略性結盟關係，對於重要零組件皆建立多重供應來源，可確保零組件供應無缺，並積極尋求各種整合供應鏈的方式，降低衝擊。

(3)產業技術推陳出新、變化迅速，產品生命週期縮短與微利化的環境，產業競爭激烈。

因應對策：制定出相關的營運風險管理機制，以多種營運戰略做為相關因應對策，除配合客戶研發相關需求商品外，更在創新專利智權方面投入心血，加強集團資源整合、擴大新興事業投資與佈局等以因應市場變化。

(4)因全球布局及業務以外銷為主，匯率變化對公司營收及獲利有重大影響。

因應對策：本公司重要零件大部份皆自國外採購進口，且以外幣計價，而銷貨也多以外幣計價，除了部分可自然抵銷匯率變化對營收及成本之衝擊外，另透過外匯避險措施，可適度地規避匯率風險。

4.2.2 風險管理與回應措施

英業達之預防(風控)內部控制制度包含:預防(風控)之風險評估、預防(風控)之內部控制、預防(風控)之內部稽核及預防(風控)之自行評估。風險管理與回應措施係由各功能單位依其功能特性進行風險鑑別與機會分析。英業達CSR相關功能單位依據七大高風險因子:



4.2 風險管理

(1).集團面之高風險項目、(2).道德操守、(3).成本費用(4).財務報導(IFRS)(5).資產保全、(6).法令遵循、(7).業務(生產)運作等高風險指標，評估及鑑別無法達成公司目標之風險，設計、修正及執行必要之風險控制點，以降低可能無法達成目標之風險。

2016年鑑別了五大項主要風險類別，包括：科技及產業變化風險、重要政策及法律變動風險、進貨與銷貨之風險、利率\匯率變動情形對公司損益之影響風險及氣候變遷風險等，並針對以上風險類別，進行評估，並提出風險對應策略與擬定緊急應變措施。

1) 科技及產業變化之風險

互聯網公司帶動資訊與通信科技快速發展，然而隨著筆記型電腦市場已趨成熟，伺服器市場又面臨雲端運算所帶來的衝擊，電子產業勢必將面臨更多的挑戰。本公司為因應科技及產業變遷與高速競爭，達成「最佳系統、軟體、服務公司」的企業使命，力求遵循「自主創新、綠能環保、雲端應用、移動生活、新興市場」五大策略方針，以開創新局。

短期方面，將加速資產活化，透過新創跟互聯網的結合，以激起研發火花；長期而言，除產品多元性，另藉由異業結盟及供應鏈整合以優化集團資源。再者，從研發、設計、生產、配送及服務，提供顧客全方位解決方案，以提升獲利，進而維持企業永續發展；聯合網際網路和無線通訊傳輸等移動技術，縮短時空上的隔閡，使公司組織內、外部環境之資源共享無障礙；透過企業資源整合系統及財

務合併系統的導入，提升整體經營及財務的處理效率。在太陽能光電產業方面，雖然受美國能源政策影響，但因本公司市場分散配置，加上客戶本身也有進行策略性安排，故可將影響最小化。另外，本公司今年將加速集團的改變及突破，五個改變為：一、傳承交棒，讓主管年輕化；二、選人唯才，男女平權；三、管理要創新，主管要問責；四、虧錢事業，要止血退場；五、未來投資要專業掛帥。另外所謂五個突破係指：一、製造服務化，企業社會化；二、積極投資併購，轉型為互聯網公司；三、有形資產活化，投入新創公司；四、無形資產重估，鞏固核心戰；五、廣徵國際人才，全球策略聯盟。藉由全面性的改變及突破，期許本公司可突破大環境不佳下的經營窘境，勇往直前。本公司透過積極有效的財務、資訊科技運用，協助整合上至願景、策略，中至流程、指標，下至管理資訊、行動方案等，以作為因應科技及產業變化的最佳管理工具。

2) 重要政策及法律變動之風險

本公司相關單位對於國內外重要政策及法律變動向來嚴格遵守並隨時注意變動，對變動事項積極配合且調整公司財務業務活動。主管機關對公司治理制度之推動，公司法、證券交易法及各項業務處理準則的陸續發佈修訂，以及稅務法規環境的變革等，本公司均積極依規定配合辦理。

2013年起上市櫃公司已全面適用國際財務報導準則(IFRSs)，依國內會計研究發展基金會逐號翻譯且發布之國

際財務報導準則(Taiwan-IFRSs)，作為企業編製財務報告之依據。面對會計準則的改變，本公司已積極進行財會人員相關知識的培訓，使會計制度順利銜接；除此之外，同時與資訊人員保持密切溝通，針對會計制度的改變，配合資訊系統因應之方式，以降低未來會計準則改變帶來的衝擊。

3) 進貨與銷貨之風險

超大型資料中心帶動整體白牌伺服器的需求，因此，如何設計出可提供整體解決方案的產品將可在市場上獨占鰲頭。本公司除發展品牌客戶之外，由於具備相當優異的研發能力，不論是在儲存或者傳輸效能上，皆可客製化開發，故可獲廠商青睞。代工業者除了追求質、量的再提昇及成本管控外，更應該深入建立多面向的顧客關係，以防止銷貨過度集中屆時所帶來的窘境。本公司之進、銷貨大多為業界頗具規模之供應商或國際品牌大廠，除了透過積極分散供應商來源、尋找替代料及妥善管理庫存水準以降低缺料風險外，另持續積極開放通路及拓展海外市場，藉由產品品質的優化以降低銷貨風險，可望逆勢收割全球潛力市場而成長。

4) 利率、匯率、通膨情形對公司損益之影響及風險管理措施

利率：隨著美國經濟逐漸穩定，聯準會自2016年12

4.2 風險管理

月開始迄今已升息兩次，遂使得全球經濟及利率走向開始有了新的發展。然而，脫歐議題的發酵、能源礦業及原材料的需求等，皆會影響消費者信心。此外，台灣產業因受一例一休影響，使得投資動能及勞動市場稍顯不足，故預期2017年央行仍將順應國際情勢，採行寬鬆貨幣政策，以減少劇幅波動對國內經濟所帶來的衝擊。針對利率變動風險對於資金操作之影響，本公司未來仍會以兼顧流動性、安全性等前提考量下，對於資金組合作最佳運用。

匯率：中國經濟放緩所造成的人民幣貶值，堪稱是2016年台灣電子業代工廠的一大惡夢。而美國川普上任後的經濟政策及聯準會的升息次數，無一不牽動著資金流向及台幣匯率波動，也間接侵蝕了企業的獲利表現。在國際主要貨幣不確定因素較高情況下，預期2017年央行仍將採行較適度的匯率政策以茲因應。本公司主要客戶皆為國際大廠，雖然因人民幣及美元走向不一致而使自然避險效果不足，然大部分進、銷貨之交易幣別係相同，因此債權債務相互抵銷後應仍可對匯兌損益有所控制。另外，本公司將透過外匯避險操作，以彌補自然避險不足之處，降低匯率變動風險對匯兌損益之影響。

通貨膨脹：通貨膨脹跟貨幣政策息息相關，但相較於雙率，通貨膨脹對本公司損益並無直接顯著影響。由於全球經濟基本面轉好，在全球景氣持續擴張下使得資金寬鬆，而有通膨的疑慮。但各國經濟表現實質互異，導致貨幣政策分歧；美國因經濟數據趨向正向就業市場轉強為了抑制過熱的經濟，日後的持續升息將為勢必之舉。總體觀之，美國貨幣政策的調整仍然是影響全球經濟增長和金融穩定的主要風險來源。預期2017年央行在採行較妥適的貨幣

政策時，必須同時考量實質利率對國內經濟的後果，以將其維持在較穩定之格局。本公司未來仍會積極進行成本及營運支出管控、流程改造及資產活化，以減緩通貨膨脹對營運之衝擊。

5) 氣候變遷之風險

氣候變遷所造成的衝擊對於企業的營運帶來許多風險與挑戰，但相對的也為企業帶來新的契機，帶動許多新技術、產品與服務的發展機會。英業達為追求永續發展，提升企業競爭力，將氣候變遷衝擊影響之納入風險管控，並將氣候變遷之風險與機會鑑別結果揭露於CDP(Carbon Disclosure Project)問卷，讓利害關係者也能瞭解到英業達在氣候變遷的因應狀況與採取的行動。

4.3 轉投資策略

4.3.1 五大方針

面對嚴峻經營環境之考驗，力求創新改善，英業達積極推動「自主創新」、「綠能環保」、「雲端應用」、「移動生活」與「新興市場」等五大方針長遠策略，以追求規模經濟，創造「差異化優勢」，強化公司核心競爭力，提升成長動能，追求永續發展的新契機。

◆**自主創新：**「創新」為本公司自1975年創立以來經營理念的基本精神，也是形塑企業差異化價值之最佳觸媒，更是我們對客戶及合作夥伴的承諾。除藉由對內、對外的研發、育成創新蓄積競爭能量，另透過智權資產的活化，皆可有效提升本公司在國際上的競爭力及影響力。本公司致力在全球專利權證的取得，除了主攻筆記型電腦及伺服器之外，並在消費性電子、行動通訊、穿戴式裝置、無線整合方案與應用軟體領域不斷突破，近期更積極轉型為互聯網企業，以開創更豐富的智慧生活工具。

◆**綠能環保：**暖化議題的發酵，已促成環保意識高漲，也進而帶動全球綠色消費主義的興起。本集團積極開發綠色產品，並推動節能減碳、宣導抗暖化行動、強調源頭管理。此外，嚴格要求研發至生產階段必須遵守環保規範，以落實整體環保系統運作，致力成為兼顧環境友善的互聯網企業，以朝「製造服務化」發展。透過廠區導入能源管理系統，可以使廠區朝智能化及綠色加值發展。另針對集團太陽能之產品，將力求相關製程及耗能的改善，以致力推廣再生能源的使用，為社會盡一份心力。



4.3 轉投資策略

◆**雲端應用**：受惠於電子商務規模的擴增及新平台的推出，使得雲端運算需求大幅增加。因此，雲端服務商在2017年持續在全球各地興建大型的資料中心，其中尤以亞洲及北美的成長為最。而互聯網與雲端其實密不可分，做為一個雲端供應商，本公司將致力於發展雲端運算的軟體應用服務（SaaS）、平台服務（PaaS）及基礎設施服務（IaaS），並朝軟體、硬體及服務三合一的方向整合，以整體解決方案為依歸，並與互聯網作緊密的結合，以提升雲端服務之層次及價值。

◆**移動生活**：隨著行動通訊技術的提升，近年來歐盟率先提出5G的概念，並以建構相關的基礎設施及服務發展為計畫重點。透過互聯網的概念，可推動經濟創新。高資通訊科技再進化，帶動了智慧終端及其相關延伸裝置之改革。本公司主要集中在無線智能終端產品的發展，透過連結雲端技術與服務，提供多面向的智慧手持裝置及網路應用產品。未來將持續秉持創新、優良品質、優異人才、設計、製造、行銷及售後服務能力等，期許成為全球無線通訊產業的標竿。由於智慧型手機市場目前面臨成長趨緩與削價競爭的窘境，加上手機面板供給量增加，在供需失衡下，降價為必然的途徑，如何走出產品的差異化，將為未來獲利的重要關鍵。

◆**新興市場**：隨著筆記型電腦及伺服器產業受制於歐美等成熟市場之高飽和度影響，生存競爭法則迫使版圖開始往拉丁美洲、亞洲等成長動能較強之新興市場遷徙。而在太陽能產業方面，中國大陸的成長為世界第一，而美國、日本、印度居於後，因此目前歐盟正致力於重回再生能源的領導者，這些都將直接或間接影響台廠的市場分布。本

公司的策略將秉持產品效率的提升及海外布局兩方面進行，以降低衝擊。智慧手機方面，由於歐盟致力於5G的推行，使得成熟國家開始建置5G的發展策略，而新興市場也開始進化到4G產品。雖然中國大陸品牌廠商於全球快速崛起，但隨著中國市場愈趨飽和，「黑色大陸」掀起東亞廠商投資熱，印度及非洲將是後中國製造時代的新興產業聚落。

4.3.2 轉投資狀況

英業達一路走來，從早期的筆記型電腦、伺服器領域逐步跨足至企業網路解決方案，後期更切入太陽能及智慧終端裝置，並積極轉型為互聯網公司。近年來，本集團的轉投資表現互異。英華達主攻無線智能終端產品，透過互聯網而應用在智慧生活上，並朝智慧家庭、智慧工廠領域前進，預期其2017年出貨將可因題材的鮮明度而有所貢獻。

無敵科技為華人地區電腦辭典及翻譯軟體之領先品牌，將持續以開創雲端相關產品為導向；太陽能部分，由於受到川普能源政策及中國裝機潮不如預期等影響，使得需求及投資意願下降。整體而言，雖然筆記型電腦成長趨緩，然而因北美市場需求回溫，加上關鍵零組件的缺貨及新機種的問市，預期將可因商用型筆電的換機潮，而達到損益兩平。另外，伺服器部分因受惠於人工智慧題材的發酵、終端零組件升級及新平台的問世，2017年的表現將予以可期。

英業達集團公司



4.4 智權創新

4.4.1 法令政策

法務管理方面，有關合約撰擬、審閱、簽訂與存查、專利授權及專利訴訟研判、法律風險防範機制、法律相關爭議處理、法令政策與案例宣導、以及員工遵法觀念的養成等，由法務中心提供專業意見與相關教育訓練。其中有關於合約撰擬、審閱、簽訂與存查，已建構一套完整的電子化合約管理系統，以防範簽訂合約時可能發生的法律風險，並追蹤掌握簽核進度以利有效管理合約；另於各營運據點設置法務人員，以確認遵循各地區的政策與法規變動，並提供總部各地區之法令更新，促使營運決策以及風險管理更趨完善；對於員工教育訓練，尤其重視法律觀念之養成，透過各種集會組織、刊物、電子媒體、資訊網站等宣導方式，加強法令政策與案例宣導，建立員工遵法之文化俾利提昇人力素質，以落實企業社會責任於經營活動之中。



專利技術佈局領域：
雲端應用、移動生活、綠能環保

4.4.2 智權創新

創新、品質、虛心、力行」是從英業達創立第一天起，即訂下的公司經營理念，其中「創新」與「品質」，更是公司永續經營的基礎，需要依靠有強烈創新意識和創新精神的員工才能實現。對此，英業達(含英華達)針對已具營運規模研發及生產製造據點所產出的各式智慧資產，如台北(士林、五股)、桃園、上海、浙江、天津、南京、重慶等廠區，分別設立法務智權團隊在地進行風險控管及保護。

截至2016年12月，英業達集團全球專利獲證數超過14,700件，申請中的專利數超過4,000件。這些成果係基於有效保護智慧資產，並為客戶創造最大價值。英業達(含英華達)在法人專利總申請量及獲證量排名，歷年累計領先台灣個人電腦、智慧型行動裝置及伺服器ODM同業。(專利排名資料來源:經濟部智慧財產局歷年百大排行)

在創新獎項部分，2016年榮登資誠聯合會計師事務所公布《2016全球創新一千大企業調查》前一千大創新企業、台灣投入研發經費最多前20大企業以及榮獲中國大陸上海市專利工作試點/示範單位驗收通過。以上除肯定英業達(含英華達)創新能量與產業貢獻之外，此長期累積的專利資源，更成為英業達集團永續經營之重要智慧資產。

為積極營造創新氛圍的環境，致力建置、培育出許多創意種苗及創新人才，英業達透過內部智權管理機制，包含互動宣導機制、培訓機制、審查機制、內控機制以及獎勵機制，激勵同仁針對公司產品，不斷開發多元化產品應用，提出功能性、技術性或結構性的創新構思及流程改造，提升產品附加價值。

4.4.3 全球專利佈局

佈局涵蓋15個國家/地區：東亞(台灣、中國大陸、日本、韓國)、東南亞(新加坡、馬來西亞、印度)、美洲(美國、加拿大、巴西)、歐洲(英國、德國、法國、荷蘭、歐盟)。技術領域涵蓋：雲端應用、移動生活、綠能環保等等。



4.5 六大管理系統

為提供客戶最佳服務，並追求企業永續發展及社會責任，英業達近年來逐步建置完善的管理體系，透過PDCA(Plan、Do、Check、Action)循環的四個步驟，執行管理系統，維護管理機制的運作，使管理體系每年通過獨立第三方驗證單位外部驗證與查證。

英業達的管理體系包含確保產品與服務品質的ISO 9001品質管理系統、維護生產地環境的ISO 14001環境管理系統、保護消費者及消費地區環境的IECQ QC 080000有害物質流程管理系統、減緩全球氣候變遷的ISO 14064溫室氣體管理系統、有效運用能資源及降低碳排放量的ISO 50001能源管理系統、確保客戶資訊系統服務正常運作的ISO 27001國際標準資訊安全管理系統，做為利害關係人溝通基礎與機制，如產品品質、環境議題、能源等申訴及回饋系統。利害關係人對於環境相關議題之申訴可透過英業達公司官網：



4.6 營造價值鏈

4.6.1 客戶服務與權益

英業達身為互聯網企業的一份子，英業達提供客戶最全面且完善的客戶關係管理服務機制，從接單至產品開發階段到量產階段，更於產品出貨後追蹤產品在客戶端的狀況並主動關心客戶的所有反映的訊息，藉由客戶抱怨管理系統，以完整的客訴作業標準程序，建立專案檢討進行成因分析、矯正與預防對策擬定，有效性的確認等，將問題與予解決並回饋至客戶，以滿足客戶對瞭解客戶真正的需求以及確實傾聽客戶的聲音，加強管控以達成客戶最高滿意度。

另外透過週期性舉辦的客戶商業檢討會議，透過此會議，討論研發技術、產品交貨、產品品質、行銷或售後服務、報價成本、節能減碳、綠色產品、企業社會責任及顧客隱私權之保密合約等相關議題，以符合客戶所關切之議題與需求。為迅速解決客戶所反映的問題，客服品保設有24小時客服專線及客服網站，並透過至客戶端駐廠服務機制，縮短與客戶溝通的時間，提供即時服務與回覆機制。

1) 品質

品質為英業達文化中重要的一環，英業達認為公司的品質系統標準運作、研發設計品質、物料管理品質、生產流程品質與人員專業、人品素質包含環境管理的結合即為產品品質。

英業達在士林研發中心、桃園廠區與上海廠區所建置的測試零件重金屬含量的標準實驗室來確保提升產品信賴度ORT (Ongoing Reliability Test)、與綠色零件品質把關透過層層嚴格品質把關，與不斷的改善機制追求更好、更完美的產品品質、作業品質、人品素質、環境品質，都是英業達長期不斷所追求的目標與要求。2016年英業達9廠區品質管理系統通過3rd party年度驗證率100%，持續維護品質管理系統之有效性，以滿足客戶產品認證基本要求。2017年的目標為完成ISO 9001:2015改版驗證。

2) 成本

英業達以企業資源做為全盤統籌規劃考量，提供客戶從商品需求、設計合作、製造生產需求、庫存管控、售後服務等之最佳解決方案與作業平台。除整合各項公司資源外，英業達更透過企業資源規劃ERP (Enterprise Resourcing Planning)、供應鏈管理SCM (Supply Chain Management)、Cost Awareness、Design、產品報價分析系統、FMEA (Failure Modes and Effects Analysis) 系統支援，期望管控極具競爭力的總生產成本，含原料、物流、存貨成本，製造出低成本、高品質、獲利佳且最能滿足客戶的最佳產品與合作夥伴。

3) 客戶隱私與資訊安全

保障基於業務往來所掌握的客戶機密資訊，是英業達高度重視的原則。除了在員工行為準則明訂所有公司相關機密資訊必須保密外，廠區的倫理道德政策也規定公司建立保密機制，廠區的保證所有相關方資訊機密。在收集、

4.6 營造價值鏈

存儲、處理、傳輸和共用個人資訊時，遵守與隱私和資訊安全有關的法規。2016年英業達未收到侵犯客戶隱私或遺失客戶資料有關的投訴。

為確保英業達公司之資訊系統服務正常且安全穩定的運作，英業達公司制訂資訊安全管理手冊，訂定資訊安全政策與目標，提供落實ISO 27001管理系統之依據。在2015年，英業達台北雲端數據中心導入ISO 27001資訊安全管理系統，並通過第三方公證單位驗證取得證書；在2016年，英業達Green Solution也導入ISO 27001資訊安全管理系統，亦通過第三方公證單位驗證取得證書，並對外揭露適用性聲明書。

英業達承諾ISO 27001資訊安全管理系統之規劃，應掌握以下原則：

1. 應展現資訊安全管理最高指導方針，以確保資訊資產之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity)、可用性 (Availability)及持續提供滿足客戶之產品能力。
2. 應藉管理系統之有效運作、規劃其諸流程，以符合相關法規之要求，降低資訊安全風險，進而保障資訊系統服務使用者之權益。

英業達公司ISO 27001資訊安全管理系統之運作，乃依照P-D-C-A及風險評估概念規劃年度執行計畫，並依照資訊安全目標展開相關作業，另透過內部稽核及不定期的資訊安全小組會議，檢視資訊安全管理系統持續運作與資安事件之矯正行動，並透過定期的管理審查會議檢視資訊安全目標達成狀況，以確保提供符合客戶資訊安全需求的服務。每年實施至少1次入侵偵測演練、至少1次弱點掃描。

4) 交貨

英業達實行全面電子商務化作業，從研發設計到生產製造、出貨，包括運籌、物流(運輸考量以陸運:軌道交通>貨運優先、其次海運最後採空運)、金流等內部作業流程，與客戶作業順暢平台、供應商管理資訊交換，都以電子資訊系統做為運作基礎。資訊系統的運作，除靠高品質的硬體系統外；更有賴一個擁有專業經驗豐富的電子商務團隊，除導入各系統的建置運作，與整合企業內外應用服務外，更透過持續檢討改善系統運作瓶頸，提高系統工作效率以發揮英業達特有的競爭優勢。

英業達研發基地在台灣有士林與桃園兩個重要據點，分別負責筆記型電腦、無線通訊、消費性電子，雲端運算服務、軟體整合服務與伺服器產品的研發和製造；大陸地區則有上海、重慶兩地等研發團隊，與台灣的研發團隊互相合作配合，致力於新式產品設計與開發。海外的生產基地大陸地區則有浦東廠及重慶廠，美洲地區則有墨西哥廠，東歐地區則有捷克廠等皆設有組裝及客服中心，提供客製化生產與維修服務。從研發、設計、生產、到配送及技術支援，英業達以客戶需求為導向、全球營運為第一考量，將整個集團及全球佈局的力量發揮到極致，這也是英業達從軟體到硬體、從台灣到全球，提供給客戶全方位解決方案的雄厚基礎。

5) 顧客權益

英業達提供客戶最全面且完善的客戶關係管理服務體系，如ISO 9001品質管理, IECQ QC 080000綠色產品管理及ISO 27001資訊安全管理等，從接單至產品開發階段到量產階段，更於產品出貨後追蹤產品在客戶端的狀況並主動關心客戶的所有反映的訊息，藉由客戶抱怨管理系統，以完整的客訴作業標準程序，建立專案檢討進行成因分析、矯正與預防對策擬定，有效性的確認等，將問題與予解決並回饋至客戶，並保障客戶資訊安全。

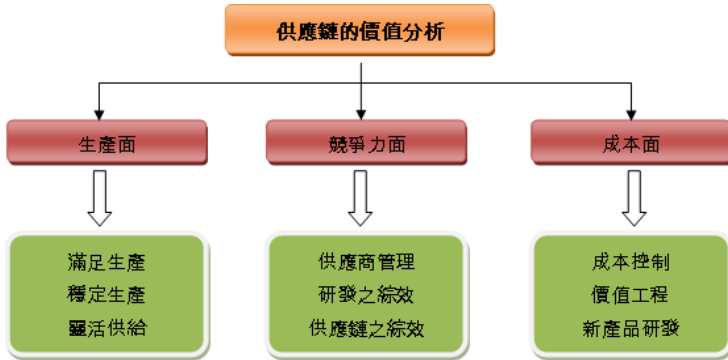
有關客戶滿意度部分，以筆記型電腦產品品質來說，符合主要客戶的評比，標準分數為70分，我們獲得客戶高度肯定分數為98.3分；以一體成型電腦來說，整體成績 (Technology/Quality/Delivery/Cost/Service)為同業中評比第一名。重慶廠2016年獲得主要客戶頒發「Supplier Quality Delivery Award」與「Supplier Quality Award」。

至於企業電腦事業群的兩大主要客戶，也分別在QBR打出高分。前者給出95分與97分(滿分100分)，後者給出19.12分與19.6分(滿分20分)。浦東廠2016年獲得主要客戶頒發兩個獎項：「Social & Environmental Responsibility Team - In appreciation and recognition for great achievement in Energy Efficiency」及「For outstanding performance to fulfill multiple large orders with great customer experience in FY16」

4.6 營造價值鏈

4.6.2 供應鏈夥伴關係

英業達的供應鏈體系是由供應商、製造商、銷售商、零售商、消費者等相互聯結之組織所組成。英業達在供應鏈體系中的位置，是介於供應商與銷售商之間的製造商。我們的供應商管理目標，是透過對供應鏈的價值分析(如下圖)，來展開與交易夥伴的承諾和緊密合作，有效管理彼此往來的資訊流、物流和現金流，藉由上下游垂直整合產生的供應鏈綜效，建立一個長期穩定的供應鏈體系，為供應商、製造商、銷售商、零售商、消費者共謀以最低成本創造最高的服務與企業價值。



1) 供應商評鑑小組與供應商評鑑

英業達目前由設計與研發、採購、零件工程、供應商管理等相關單位共同組成「供應商評鑑小組」，負責進行供應商評鑑作業。

新供應商評鑑方面，透過技術能力開發評估、協力廠商供應能力評估、採購作業系統稽核、供應商企業社會責任調查評核、實地審查及HSF評鑑等，要求新合格供應商簽署環保切結書與勞動實務準則，保證現在及將來都應適

用國際相關CSR法規及英業達相關環保規範所示之要求及管制內容，確保供應商無違反員工結社自由、禁用童工、禁止強迫勞動及集體談判之權利。英業達除客戶指定廠商外，皆要求簽署環境、勞工安全、人權及道德切結書，2016年新供應商完成EICC簽署的比例，個人電腦事業群為86%，企業電腦事業群為100%，將持續追蹤統計已有交易之供應商簽署狀況。

既有供應商評鑑方面，為符合EICC的供應鏈管理要求，各廠供應商稽核人員依最新版供應商稽核準則進行廠商現場稽核，內容包括環境、勞工、安全與健康、道德、人權及管理系統等。在挑選受稽廠商方面，重慶廠的作法是將供應商分為A類的特殊廠商(貿易商/海外廠商/客戶指定廠商/EICC會員廠商)、B類的低風險廠商(上次稽核成績大於等於80分的廠商)、C類的高風險廠商(上次稽核成績小於80分的廠商)，每年針對B類、C類供應商制定稽核計劃。浦東廠也會因供應商違反SER要求，被國內外調查機構發現並公告或受到政府部門處罰，判定出情況特殊需要稽核的廠商。

重慶廠與浦東廠依計劃指派合格稽核專員進行現場稽核後，稽核記錄保存於SQIP (Supplier Quality Information System)系統，供應商在SQIP系統上傳改善報告，經SQE工程師確認改善有效後結案。2016年重慶廠與浦東廠的稽核結案比例皆為100%。

2016年重慶廠區團隊在46家供應商執行現場稽核，浦東廠區團隊執行43家，共89家，2017年的目標為82家。追蹤結案方面，各廠區供應商稽核人員會依當年度稽核所發現問題，要求受核供應商限期改善，如大陸廠區團隊2016年發現的受核供應商議題，環境管理系統有48項(企業電腦事業群9項、個人電腦事業群39項)、職業安全衛生管理系統有156項(企業電腦事業群4項、個人電腦事業群152項)、勞工道德有38項(企業電腦事業群0項、個人電腦事業群38項)、管理系統有24項(企業電腦事業群19項、個人電腦事業群5項)、有害物質流程管理系統有5項(企業電腦事業群5項、個人電腦事業群0項)等271項(企業電腦事業群37項、個人電腦事業群234項)改善項目，並循廠區年度管理會議機制進行改善結案。

2) 供應商輔導管理

英業達強調與供應商透過相互瞭解與合作尋求雙贏的局面。因此，在對供應商的管理作法上，我們依據客戶要求、法令規章以及國際趨勢對供應商進行多元評鑑，包含供應商的宣導、推廣與稽核。在供應商的多元評鑑輔導部分，除一般業界重視的品質、成本、交期、技術能力與服務外，隨著CSR意識高漲，英業達更將評鑑範圍延伸至綠色產品及CSR評鑑範圍對應英業達對供應商的要求：ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001、EICC等管理系統的建置。透過多面向的評鑑，確保英業達的供應商能回應重要供應鏈議題，如產品環保設計、製程環保條件作業要求、限用有害物質、禁用童工、保障員工權益、工作場域安全...等。

4.6 營造價值鏈

此外，英業達透過供應商SER稽核輔導，確保供應商無違反員工結社自由、禁用童工及集體談判之權利，2016年間尚無發現供應商有任何違反案例。英業達透過英業達供應商平台（簡稱iSupplier）之系統，提供供應鏈之反貪腐/社會/人權/環境等問題申訴機制，提供外界舉報之溝通管道，申訴暨檢舉專線：電話:2881-0721分機21999，電子信箱: 21999 @inventec.com。

受理案件皆由受理人員轉送內部特定權責單位處理，2016年外部舉報件數為0件。

3) 英業達供應商平台 (Inventec Supplier Portal, iSupplier)

為因應歐盟於2013年1月3日生效之RoHS Recast指令 (2011/65/EU) 要求，並提供供應商更優質之操作流程、功能，英業達於2013年1月7日升級了英業達供應商平台 (Inventec Supplier Portal, 簡稱iSupplier) 之系統至2.0版，新版iSupplier平台除了優化各項操作流程與提示訊息之外，並新增了「有害物質流程管理調查 (HSPM Survey) 」及「密碼查詢」兩項功能，以符合歐盟RoHS Recast指令要求及供應商期盼之便捷功能。



4) 在地化供應鏈管理

供應商之分類則主要有主件、電子、機構和現貨商。在2016年，英業達個人電腦事業群之合格供應商中有交易之廠商總數為742間，企業電腦事業群方面為408家。以區域而言，供應商來自大中華區(包含台灣、大陸、澳門與香港)、美加、東南亞、日韓、與其他地區。以交易金額而言，個人電腦事業群91%比例來自大中華地區之662家廠商，其餘地區80家廠商則為9%。企業電腦事業群79%比例來自大中華地區之323家廠商，其餘地區之85家廠商則為21%。

2016交易廠商之環保切結書簽核比例亦超過99%，約定供應商願與英業達共同合作，以持續改善、研發並提供最新的產品、技術及完善之製程管理制度，善盡環境保護的一份心力，為人類社會永續發展而努力。為達此目標，供應商保證提供英業達之所有產品包括其原物料、零組件、組件、包裝材料、生產及維修過程中所使用之間接材料等，均符合現在及將來應適用之國際相關環保法規及英業達相關環保規範所示之要求及管制內容。

透過供應商電子行業行為準則 (EICC) 要求，鼓勵供應商承擔更多的社會和環境責任，確保供應商的活動遵守其經營所在國/地區的法律法規，以提供一個更優質的工作環境。英業達的供應商EICC行為準則包含了勞工、健康與安全、環境的標準、合宜管理體系所需的要素以及有關商業道德的標準。2016年企業電腦事業群有交易廠商簽回供應商電子行業行為準則 (EICC) 比例達100%，個人電腦事業群為84%。新供應商簽署EICC切結書、有交易供應商簽署EICC切結書、供應商簽署環保切結書的2017年目標比例為88%。

5) 承攬商績效考核

承攬商對於安全衛生項目的重視程度以及表現，也是英業達的重點管理項目。以士林廠與桃科廠為例，會依據下表項目查核承攬商，以掌握與調控相關要求：

承攬商績效考核項目	結果
承攬商安全衛生承諾書的簽屬	51家符合
參與安全衛生協議組織會議	51家符合
安全衛生教育訓練	51家符合
安全衛生稽核異常發生率	48家發生率為0%
失能災害人次	51家為0人次

6) 供應鏈管理獎

英業達長久以來深度經營供應鏈的努力，在2016年獲得獎項的肯定。由「台灣永續能源研究基金會」主辦的「2016 TCSA台灣企業永續獎」評選，英業達不但榮獲「台灣企業永續獎 - 金獎」來表彰2015英業達企業社會責任報告書的水平，並獲得企業永續單項績效類的「創新成長獎」與「供應鏈管理獎」。其中「供應鏈管理獎」的榮譽足見英業達深耕供應鏈夥伴關係所累積的厚實成效。



4.6 營造價值鏈

4.6.5 智能工廠

為營造智能製造優勢以迎接「工業 4.0」的時代，英業達循序提升員工生產力，優化作業流程與效率，以創造新的營收獲利動能。重慶廠是英業達大力推動智能工廠與智能生產的重要廠區之一，從以下四個基本構面展開與推進：

1) 強化TPS 精實生產體系

IE改善工具應用，普及精益基礎思想，全員參與，強調精益理論應用；專注精益實踐。

2) 提升自動化設備覆蓋率

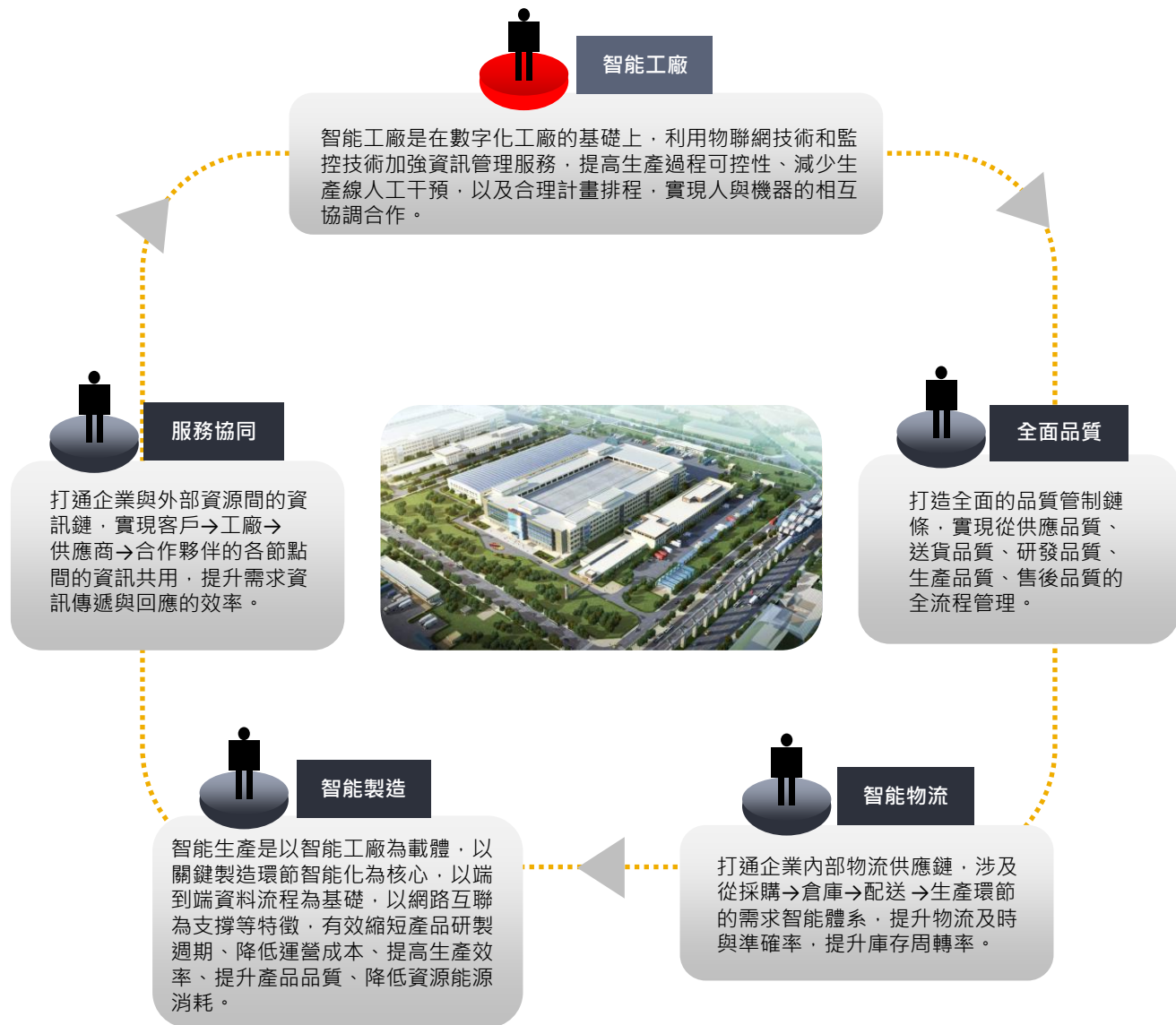
投入更多的自動化設備，取代或減少人工作業，提升生產效能，降低人力成本，減少因人工疏忽導致的品質異常。

3) 建立「物聯網」車間

導入 AGV、工業感測器等設備即時採集生產資料，利用設備減少人工作業，實現設備與設備、設備與網路的连接；實現資料即時採集+精準定位；實現智能的設備互聯互通。

4) 構建智能製造平臺

整合各生產關聯系統，實現智能生產過程協同、智能生產資源管理、智能品質過程管控、以及混線生產。建立生產資料集成整合的智能製造平臺（IMP）實現智能計畫排產、實現智能決策支持、智能分析處理。



4.7 電子行業公民聯盟成員

英業達集團已於2016年5月26日加入「電子行業公民聯盟(Electronic Industry Citizenship Coalition)」成為EICC會員，符合客戶及集團公司需求。EICC會員享有的資源與應盡的義務如下：

4.7.1 EICC會員享有的資源

EICC會員可享有的資源，包括如：參與EICC相關培訓課程、SharePoint資料庫使用與教材閱覽、EICC委外3rd Party實施的VAP稽核輔導等。

4.7.2 EICC會員應盡的義務

EICC會員除了每年須繳交的會員年費以維持會員資格外，EICC會員須遵守「EICC行為準則」在勞工(Labor)、健康與安全(Health and Safety)、環境(Environmental)、道德規範(Ethics)、管理體系(Management System)等五大面向之行為規範(如下說明)，並且須維護EICC-ON資訊平台資訊(包括如：供應鏈稽核管理、EICC供應商自我評估問卷(Self-Assessment Questionnaire, SAQ)、有效性稽核程序(Validated Audit Process, VAP)之結果改善等)、每半年提交EICC年度執行結果報告，以及不定期之EICC相關議題之問卷調查回覆等。

EICC準則五大行為規範如下說明：

1) 勞工：EICC會員應承諾維護勞工的人權，並尊重他們。

2) 健康與安全：EICC會員除了應盡量減少與工作相關的傷病發生率外，也應意識到持續地在員工身上投放資源和進行教育，是辨識和解決工作場所內健康與安全問題的關鍵。

3) 環境：EICC會員在製造作業過程中，應盡量減少對社區、環境和自然資源造成的不良影響，同時保障公眾的健康和安全。

4) 道德規範：EICC會員及其代理商必須謹守最高的道德標準，包括(1)誠信經營、(2)無不正當收益、(3)資訊公開、(4)知識產權、(5)公平交易、廣告和競爭、(6)身份保護及防止報復、(7)負責任地採購礦物、(8)私隱。

5) 管理體系：EICC會員應採用或建立範圍與EICC準則內容相關的管理體系，如OHSAS 18001職業安全衛生管理系統、ISO 14001環境管理系統、IECQ QC 080000有害物質流程管理系統、ISO 14064溫室氣體管理系統、ISO 50001能源管理系統等。在設計該管理體系時，應確保：(1)符合與公司營運和產品相關的適用法律法規及客戶要求。(2)符合EICC準則。(3)識別並減輕與EICC準則有關的經營風險，管理體系也應當推動持續改進。

英業達EICC企業承諾：



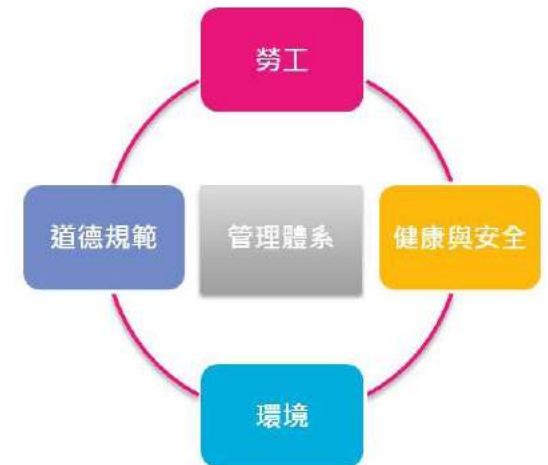
英業達無衝突礦產聲明：



在浦東廠，每年需全員進行EICC培訓，培訓對象為副理(含)及以下職級的在職人員、新入職員工。間接員工通過e-learning平臺學習，直接員工的部分則是以部為單位，由各部門主管進行授課。培訓內容包括勞工、健康安全、環境、道德規範、管理體系。在重慶廠，EICC培訓現已導入新人培訓的課程體系中，新入職同仁需參加新入職訓練，且訓練合格方可上崗。在崗員工則由部門不定期開展EICC培訓，培訓內容包含：勞工、健康與安全、環境、道德、管理體系等。

英業達集團各廠區現況已有進行EICC-ON的SAQ評估、VAP稽核與改善，以及日常供應商SER稽核，2016年有墨西哥廠與英源達科技接受EICC稽核，發現勞工與健康安全等層面的問題點，並依循EICC的規範進行結案稽核以確認改善。未來，英業達集團將持續遵循EICC規範，滿足客戶EICC訴求、對外揭露CSR資訊。

EICC行為準則



5 樂活

5.1 樂活職場 P43~P50

5.2 健康職場 P50~P55



培訓體系



福利制度



員工環境

5.1 樂活職場

5.1.1 人力組成與流動管理

英業達的十大信念是以「人才為本」為第一優先，而「社會責任」則是最終的承諾。秉持人才為本的原則，非常重視人才資源，深信具備高素養的人才，係提升企業競爭力的基本元素。

英業達依各地方政府法令及公司人事管理辦法，提供應有的各項勞動基本條件包含工時機制及完善請假制度，並提供穩定安全與健康的工作環境，及勞保、健保、退休金提撥等基本福利外，另享有定期健檢及團體保險，以及完善的員工退休辦法。除上述的福利外，正式人員更享有額外的紅利及績效獎金等福利。在浦東廠區，除依法提供社保外，也享有定期體檢（副理級-含以上）及團體雇主責任險。

此外，英業達亦舉辦員工企業倫理簽署、各項教育訓練活動及宣導事項，並將其與員工績效考和系統結合，設立明確有效之獎勵及懲戒制度。英業達也不定時舉辦軟性活動，協助員工工作及生活平衡、調劑身心健康，並建立暢通之溝通機制，達到勞資合作、共創雙贏之效。

截至2016年底，報告揭露範圍英業達8個廠區之員工人數為18,092人，其中台灣地區為3,523人，大陸地區為13,291人，歐美地區為1,278人（如本頁圖及下頁圖）。2016年台灣地區處級以上主管100%為當地國籍者，大陸地區與歐美地區處級以上主管當地國籍者則為0%。

2016年依員工型態之人數統計

地區	雇用類型	雇用合約類型	人數(人)		佔全球總人數之比例(%)
			男	女	
台灣	正式人員	不定期	男	2370	13.10%
			女	1069	5.91%
	非正式人員	實習生	男	9	0.05%
			女	1	0.01%
	非正式人員	契約人員	男	51	0.28%
			女	23	0.13%
非正式人員	派遣人員	男	0	0.00%	
		女	0	0.00%	
大陸	正式人員	不定期	男	7428	41.06%
			女	5688	31.44%
	非正式人員	實習生	男	3	0.02%
			女	2	0.01%
	非正式人員	派遣人員	男	141	0.78%
			女	29	0.16%
歐美	正式人員	不定期	男	611	3.38%
			女	505	2.79%
	非正式人員	契約人員	男	43	0.24%
			女	47	0.26%
	非正式人員	派遣人員	男	33	0.18%
			女	39	0.22%

2016年依年齡與性別之人數統計

地區	年齡層	人數(人)		合計	佔員工總數之比例(%)
		男	女		
台灣	<30	319	186	505	14.33%
	30-50	1,893	795	2,688	76.30%
	>50	218	112	330	9.37%
大陸	<30	5,868	4,167	10,035	75.50%
	30-50	1,671	1,549	3,220	24.23%
	>50	33	3	36	0.27%
歐美	<30	296	183	479	37.48%
	30-50	338	335	673	52.66%
	>50	53	73	126	9.86%

2016年依員工職級之人數統計

地區	雇用形式	人數(人)			員工總數	佔當地員工員工總數之比例(%)
		男	女	合計		
台灣	高階主管(協理級以上)	95	14	109	3,523	3.09%
	中階主管(經理級、課級)	445	99	544		15.44%
	一般員工(IDL)	1,890	980	2,870		81.46%
	一般員工(DL)	0	0	0		0.00%
大陸	高階主管(協理級以上)	26	3	29	13,291	0.22%
	中階主管(經理級、課級)	584	205	789		5.94%
	一般員工(IDL)	1,391	1,010	2,401		18.06%
	一般員工(DL)	5,571	4,501	10,072		75.78%
歐美	高階主管(協理級以上)	3	0	3	1,278	0.23%
	中階主管(經理級、課級)	16	7	23		1.80%
	一般員工(IDL)	139	95	234		18.31%
	一般員工(DL)	529	489	1,018		79.66%

5.1 樂活職場

英業達人力資源單位不斷建構多元人力招募體系，包括校園徵才、研發替代役、同仁介紹、自行開發人才庫、人力銀行等，以滿足公司的人力發展需求。英業達本著「人才為本」的信念，明文規定全球廠區的人才招募單位，對於不同種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、性別、婚姻、身心障礙等皆一視同仁、公平對待，並於招募任用流程內嚴禁以上述事項作為面試評核標準；且嚴禁雇用童工，以及禁止強迫勞動等侵害人權的情事發生，以符合當地政府法令規定。

英業達人力資源單位每年會對各單位進行人力盤點，依照相關單位業務計劃之需求，採定期進行人才增補作業。除持續延攬各方人才投入營運之外，英業達也明確的訂定獎懲及績效考核制度，培育優秀人才，使人員流動維持適當合理的比例。英業達未聘用任何未滿16足歲的童工，也未發生強迫勞動的事件。

子公司英冠達2016年因業務狀況改變，透過組織改造作漸進式調整，在整合過程中，逐步將業務相關的人力等調整至集團內部。因應整合及改變的過程，英冠達遵守相關法令、程序規定辦理。除按職務專長盡力促成各項轉介外，若有離退亦將以優於勞基法規定之條件辦理，以降低因應改變所造成之影響。

有關2016員工之新進及離職人數統計與新進人員(三個月內)離職率，詳見右表。

2016年員工之新進及離職人數統計

地區	雇用類型	年齡層	性別	人數(人)	佔當地員工總數之比例
台灣	新進人員	<30	男	106	3.01%
			女	50	1.42%
		30-50	男	130	3.69%
			女	46	1.31%
		>50	男	8	0.23%
			女	1	0.03%
	離職人員	<30	男	100	2.84%
			女	35	0.99%
		30-50	男	262	7.44%
			女	77	2.19%
		>50	男	41	1.16%
			女	15	0.43%
大陸	新進人員	<30	男	8,610	64.78%
			女	5666	42.63%
		30-50	男	739	5.56%
			女	934	7.03%
		>50	男	7	0.05%
			女	0	0.00%
	離職人員	<30	男	11094	83.47%
			女	7096	53.39%
		30-50	男	1271	9.56%
			女	1327	9.98%
		>50	男	2	0.02%
			女	2	0.02%
歐美	新進人員	<30	男	232	18.15%
			女	153	11.97%
		30-50	男	171	13.38%
			女	144	11.27%
		>50	男	22	1.72%
			女	21	1.64%
	離職人員	<30	男	164	12.83%
			女	133	10.41%
		30-50	男	133	10.41%
			女	156	12.21%
		>50	男	22	1.72%
			女	18	1.41%

新進率公式：
該地區、年齡層、性別之新進人數 / 2016.12.31該地區員工總人數*100%
離職率公式：
該地區、年齡層、性別之離職人數 / 2016.12.31該地區員工總人數*100%

2016年新進人員三個月內離職統計

項目	地區	性別	三個月內離職人數	年度新進人員總數	新進人員三個月內離職率
三個月內離職人數	台灣	男	18	244	7.38%
		女	4	97	4.12%
	大陸	男	4,999	9,356	53.43%
		女	2,702	6,600	40.94%
	歐美	男	70	425	16.47%
		女	51	318	16.04%

新進人員三個月內離職率
= 三個月內離職人數 / 2016年新進人員總數*100%
註：2016年新進人員總數不扣除離職人數

英業達對於員工婚育部份的獎勵，結婚時提供結婚禮金及生育津貼補助，男性員工則另提供陪產假，此外，各廠區辦公室皆設有舒適的哺乳室，方便女性員工使用。男、女性員工符合條件皆可申請育嬰留職停薪。另外，在台灣地區，懷孕員工有5天產檢假。大陸地區則針對懷孕員工提供粉色掛繩供使用，讓其在餐廳及乘坐班車等方面能享有優先權，同時亦能申請免過安檢門等權益。

為使員工兼顧事業與家庭，台灣與歐美地區提供育嬰假，詳見下頁圖所示。此外，另提供家庭照顧假與女性生理假。

5.1 樂活職場

2016年育嬰假申請及回任統計表

地區	育嬰留停統計項目	男	女	合計
台灣	(1)報告年度符合育嬰留停資格的人數	371	169	540
	(2)報告年度實際申請育嬰留停的人數	3	37	40
	(3)報告年度預定復職的人數	1	26	27
	(4)報告年度實際復職的人數	1	18	19
	(5)於報告年度前一年實際復職的人數	3	24	27
	(6)於統計年度前一年復職，且繼續工作满1年的人數	1	22	23
	申請率：(2)/(1)	0.81%	21.89%	7.41%
	復職率：(4)/(3)	100.00%	69.23%	70.37%
	留職率：(6)/(5)	33.33%	91.67%	85.19%
歐美	(1)報告年度符合育嬰留停資格的人數	0	58	58
	(2)報告年度實際申請育嬰留停的人數	0	58	58
	(3)報告年度預定復職的人數	0	30	30
	(4)報告年度實際復職的人數	0	23	23
	(5)於報告年度前一年實際復職的人數	0	22	22
	(6)於統計年度前一年復職，且繼續工作满1年的人數	0	20	20
	申請率：(2)/(1)	0	100.00%	100.00%
	復職率：(4)/(3)	0	76.67%	76.67%
	留職率：(6)/(5)	0	90.91%	90.91%

5.1.2 人才培育體系

人才為本為公司十大信念之一，執行下列人才發展管理原則：

- 教育訓練及發展均衡並重：
英業達本著「攜手學習，共同成長」的培育理念，提供多元化的培育管道 及優秀的內外部師資供員工選擇。
- 塑造不斷創新改善的學習型組織：
提供內部員工良好的培育環境，避免教育訓練流於形式或與企業目標脫節，一直以企業營運目標及發展策略為藍本，以同仁實際需求為導向，提供人才養成及教育諮詢等專業服務，推展各項教育訓練活動。
- 「人才為本」的企業文化：

在計畫性提升相關管理職能與專業能力外，為強化英業達國際競爭優勢，更不遺餘力專注於語言及互聯網能力的提升，並持續加強培育後的成效追蹤與回饋，不斷創新改善及學習交流。

為建立英業達永續經營的人才培育基礎，英業達制定下列程序以研擬訓練計畫：



為促進訓練體系與企業發展目標之間一致性的校準，並持續精進的訓練成效，英業達推動訓練品質系統如下：

- Plan：專注訓練與企業營運發展目標之關連性
- Design：著重訓練方案設計，結合利益關係人參與
- Do：強調訓練執行之落實度、訓練紀錄與管理之系統化程度
- Review：著重訓練的定期執行分析、全程監控與異常處理
- Outcome：著重訓練成果評估之等級與完整性、與訓練之持續改善

1) 連結管理策略與訓練規劃

與管理策略緊密呼應，是英業達人才訓練發展的規劃特色，使企業的前瞻方針與員工個人的職涯發展完整互融，發揮高度綜效。

透過培育接班梯隊的主管教導、授權能力，促進培育傳承及人才年輕化，為企業永續發展奠定根基。推展基礎及進階管理訓，以提昇管理能力與當責精神，追求簡化層級和管理最佳化。鼓勵跳脫舒適圈，接受挑戰，學習與嘗試新事物，以塑造出更優質的文化。提昇業務開發與銷售技巧，以應用在開發客戶與業務導向的工作上。加強研發技術、掌握產品趨勢，以造就專注研發與產品多元的核心能力。

2) 榮獲TTQS銀牌獎

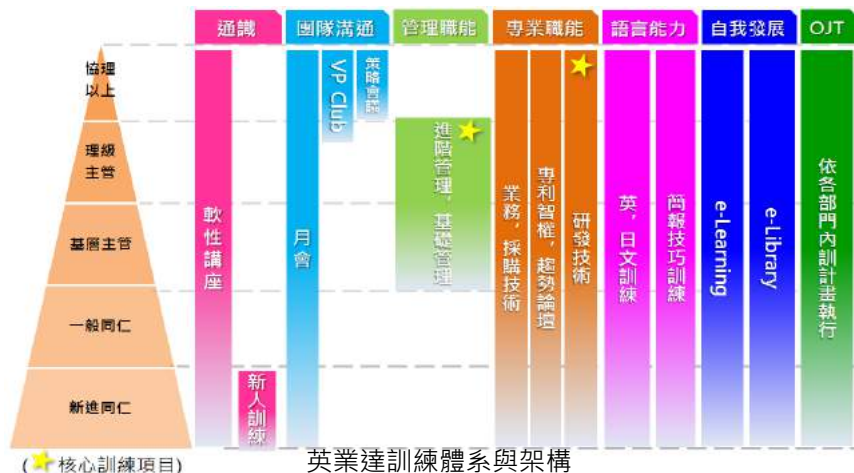
英業達長期致力於發展同仁職涯能力，以企業營運目標和發展策略為訓練藍圖，依員工實際需求為導向，以提昇主管管理能力，培育潛力人才，包括：與技術中心合作，進行技能盤點；透過技術委員會，系統性的開展專業技術訓練課程。

5.1 樂活職場

因應公司的改變突破轉型，我們有計畫性地開設一系列的如創新思考、市場趨勢、財報分析、團隊激勵、問題解決、談判協商等相關課程。同時建置e-Library及e-Learning系統，打造Any time, Any where的學習環境。我們持續性的努力在2016年獲得了行政院勞動部勞動力發展署肯定，頒發「人才發展品質管理系統」(TTQS，Talent Quality-management System)企業機構版銀牌獎。

TTQS 是政府對於「人才發展品質管理系統」評核的一套標準，其主要目的在推展教育訓練的制度化與系統化，提升企業對人才訓練與發展的重視。除可強化企業單位辦訓能力與績效外，亦可做為辦訓體質績效的評量工具。根據官方統計，每100家受評公司，大約只有8家是銀牌獎或以上。

人才資產增值、企業文化溝通、主管培育計畫、專業職能發展、及凝聚團隊共識，仍將是人才發展及訓練等各項工作的重要目標。



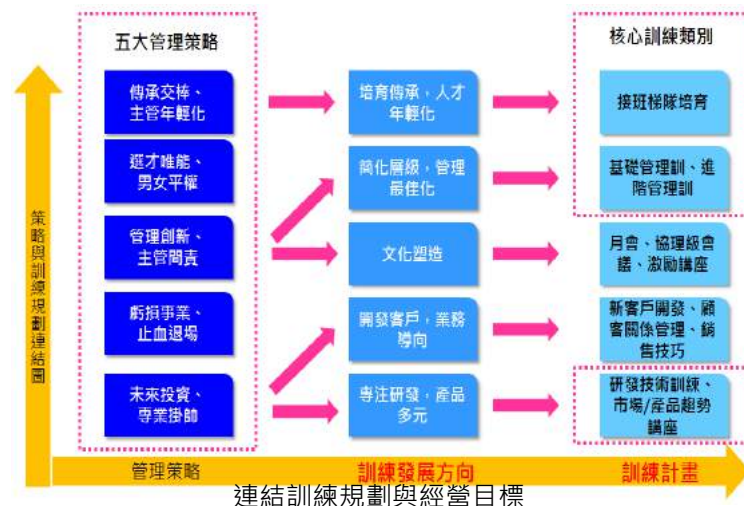
3) 教育訓練資源與特色

2016年台灣地區員工總訓練時數為63,565小時，大陸地區總訓練時數為704,843.65小時，因生產管理需求，因此大陸地區人均訓練時數較其他地區高，詳見右圖。2016年台灣地區員工訓練的支出為10,823,366元，浦東廠區(IPT)的培訓支出為141,059元。在台灣、大陸及歐美地區，每位新進人員皆接受人權與反貪腐相關訓練課程。此外，英業達在台灣地區及大陸地區保全人員亦接受人權相關課程訓練，所有內保人員皆100%接受人權教育訓練。關於特殊議題培訓成果詳見本頁及下頁表。

英業達鼓勵員工在職進修英日文和互聯網課程，以期與國際接軌，並配合產業趨勢與公司轉型需求。推出英文、日文、互聯網檢定，通過檢定的員工可獲得加給：英文、日文A級通過，每月加給NT 2,500元；B級通過，每月加給NT 1,500元。互聯網檢定通過，每月加給NT 2,000元。

在重慶廠區，希望通過職業、領導力方面的培訓和提升，為廠區培養一批更具潛力的女性管理者。因此由協力廠商培訓機構「商務社會責任國際協會」至重慶廠區進行職工專項培訓，分為兩個專案實施。培訓歷經8個月時間。培訓內容主要為：自信女性、職業健康、理財和生活計畫以及女性五期等。第一項目：2016年4月-6月在廠區進行全員推廣培訓。共8589人參加培訓。其中女職工3710人，男職工4879人。該項培訓6月份開始已在新人入職培訓中實施。後續課程將加入OJT培訓。第二項目：一線幹部管理技能進階培訓，共100名女職工參加。培訓24天，180小時。

重慶廠區制定全員每人每年40小時的學習目標。根據員工個人、部門崗位需求，通過網路問卷、紙檔問卷、會議討論及主管訪談的方式，制定年度培訓計畫。為提高員工安全意識，公司開展了多維度的安全培訓，如危化品安全培訓、消防培訓&演練、駕駛員安全培訓、機車安全駕駛培訓、承攬商培訓等。重慶廠區大力推行精益生產的培訓，



5.1 樂活職場

已搭建完成精益生產培訓「小教室」，提供給一線員工及基層管理者現場模擬體驗教學。同時企業也注重員工個人的能力發展，積極與各大學合作，搭建學歷教育平臺，目前與9所大學（重慶大學、四川大學、北京語言大學，對外經濟貿易大學、四川農業大學、吉甯大學、大連理工大學、中國石油大學、東北大學）合作，包含50多個專業可供選擇。從2012年開始至今，一共有300多位同仁獲得了高等教育學歷證書。為了普及員工的健康常識，公司衛生站不定期安排急救員培訓，並開展衛生健康類講座，如季節保健知識、傳染病預防、女性健康等。

2016年各地區地區特定議題教育訓練成果

特定議題教育訓練	地區	人數	訓練時數	受訓員工百分比
人權、勞動準則 (政策或程序)	台灣	1881	845.21	53.39%
	大陸	5,607	4,467.10	42.19%
	歐美	331	244.50	25.90%
反貪腐(政策或程序)	台灣	1644	193.88	46.66%
	大陸	5,607	4,467.10	42.19%
	歐美	921	1,006.00	72.07%
環保(政策或程序)	台灣	3216	7,691.62	91.29%
	大陸	5,607	5,274.75	42.19%
	歐美	449	1,009.00	35.13%

受訓員工百分比

=該議題、該地區的訓練人數 / 2016.12.31該地區員工總人數*100%
註:訓練人數、時數的範圍皆為2016.12.31的在職員工中，於2016年有接受過培訓的人員，不包含離職人員。

2016年各區教育訓練時數

員工類別	性別	地區	訓練總時數	總人數	人均訓練時數
高階主管 -處級以上	男	台灣	1068	95	11.24
		大陸	1,112.5	26	42.79
		歐美	46.9	9	5.21
	女	台灣	169	14	12.07
		大陸	97.0	3	32.33
		歐美	70.4	4	17.60
中階主管 -經/副理、 課級	男	台灣	9740.5	445	21.89
		大陸	34,358.2	584	58.83
		歐美	484.1	21	23.05
	女	台灣	2902.5	99	29.32
		大陸	11,895.8	205	58.03
		歐美	371.4	13	28.57
一般職員 -間接	男	台灣	31155	1890	16.48
		大陸	61,733.94	1,391	44.38
		歐美	3,415.5	198	17.25
	女	台灣	18530	980	18.91
		大陸	44,413.11	1,010	43.97
		歐美	2,241.2	151	14.84
一般職員 -直接	男	台灣	0	0	0
		大陸	294,194.47	5,571	52.81
		歐美	5,196.5	459	11.32
	女	台灣	0	0	0
		大陸	257,038.64	4,501	57.11
		歐美	6,339.0	423	14.99
所有員工	男	台灣	41,963.50	2,430	17.27
		大陸	391,399.08	7,572	51.69
		歐美	9,143.00	687	13.31
	女	台灣	21,601.50	1,093	19.76
		大陸	313,444.57	5,719	54.81
		歐美	9,022.00	591	15.27

註1:訓練人數、時數的範圍皆為2016.12.31的在職員工中，於2016年有接受過培訓的人員，不包含離職人員。

註2:依上述定義得到各員工類別、性別、地區之訓練時數，加總後即為總訓練時數。

5.1.3 員工績效管理

英業達績效管理制度結合績效評估及學習成長，透過年度「績效計畫」、「績效溝通」與「績效考核」三個循環步驟，如圖4-8。

英業達人力資源單位透過績效管理教育訓練，針對各管理階層主管提供專業指導與諮詢，導入正確的績效管理方法，達成組織目標。強調主管和員工需持續不斷的溝通及改善工作績效，使雙方期望值一致，已充分發揮績效管理之效益。管理績效考核於每年年終定期進行，確實地瞭解員工之工作績效成果，做為員工晉升、年終獎金、訓練發展，績效考核目的在於檢討改善過去與發展未來目標和績效達成狀況，針對表現較不理想之同仁，我們透過輔導與溝通的方式，共同改善、一起努力一起勉勵，提升員工工作效能，進而提升公司整體生產力及競爭力。

2016年台灣地區正式員工接受績效考核之比例為100%，而大陸涵括職能評估與歐美地區亦達到100%，績效考核排除對象如：契約人員、目前留職停薪者、請假加總大(等)於9個月者、到職未滿3個月之新進同仁等等。浦東廠區績效考核排除對象則為試用期未滿員工、派駐人員、考核週期內病假+產假+工傷假超過3個月者。重慶廠區績效考核排除對象為試用期未滿員工、派駐人員、考核週期內病假+產假+留停累計超過(含)四個月(即87個工作日)。



5.1 樂活職場

5.1.4 員工福利

1) 彈性工時

士林及桃園廠區提供彈性工時制度，讓所有同仁可依本身狀況調整上下班時間。士林廠最晚9:00進廠，桃園廠則不設定最晚進廠時間。工時整月累計，當月在廠時數+請假時數≥月基本工時(每月行事曆工作天數 X 8小時)即可。此外，每天在廠時數只要滿4小時，經過向主管報備後，即可可提早離廠無須請假。

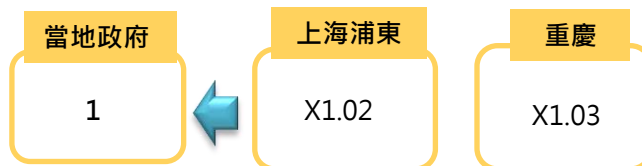
浦東廠區提供彈性工時制度，讓部份同仁可依本身狀況調整上下班時間。IPT副理級(含)以上最晚9:00進廠，晚間比照上班時間同步推延離廠時間。

2) 薪酬

在薪酬上，英業達提供人才具競爭力的薪酬，在全球各地如台灣、大陸、歐美等區域，不分男女100%大於等於法規規定。以台灣地區而言，專業員與專業技術員基本薪資優於當地最低薪資，男性為1.221倍，女性為1.265倍。以大陸地區而言，上海浦東廠區直接人員基本薪資優於當地最低薪資約1.02倍；重慶廠區約1.03倍，如圖4-9；不會因性別或族群而有所差異。

為提高管理及經營效率，達到利潤共享的目的，英業達(士林及桃園廠區)回饋員工分紅予正式員工，而浦東及重慶廠區以績效獎金與年節獎金予所有員工共享。

大陸地區直接人員薪資皆大於等於當地政府最低薪資



3) 法規遵循

台灣地區英業達員工依法享有「勞動基準法」、「勞工退休金之退休金提撥」保障，以照顧並保障員工的工作與生活。關於英業達員工參與退休新舊制的人員比例，舊制人員比率為26.7%，新制人員比率為73.3%。為因應法規要求未來一年應能足額支應舊制所需之金額，經精算師試算已補足既得給付義務之金額。詳細內容請參照英業達2016年年報。有關「職工福利委員會」依法提列職工福利金部分，用途包括年節贈禮、員工急難救助、保險福利(如：醫療保險、工傷保險、意外傷害保險)等。

英業達2016年年報：



在大陸地區，重慶廠依照「勞動合同法」、「社會保險法」的規定，員工依法享有社會保險，公司從員工入職月開始即為員工繳納 社保五險，並接受政府職能單位的不定期審計；員工依法享有社保待遇。浦東廠依據國家及上海市相關法規，為符合退休的人員，辦理退休手續，享受退休待遇。2016年英業達沒有因為違反勞動相關法規而被處巨額罰款，以及罰款以外之制裁的紀錄。

4) 福利措施

福利措施方面，英業達(士林及桃園廠區)有員工餐廳、咖啡屋、福利社、健身室、交誼中心及專用停車場；上海浦東廠區提供交通車、宿舍、健身中心等福利措施來服務所有員工。在重慶廠區，更提供員工免費住宿、新進員工免費床褥、住宿水電免費、免費每日三餐膳食、免費交通車、各種室內外運動設施等福利。

在康樂休閒活動部分，英業達(士林及桃園廠區)每年提撥預算，由各部門自行規畫舉辦兩次部門聚餐；配合節慶假日，廠區應景布置與舉辦特色趣味活動；另不定期舉辦電影欣賞、藝文表演、各式軟性講座、家庭日、運動會等活動；同時，亦於各廠區擺放藝文作品，並且不定時更換。

英業達提供予全體員工(桃園廠區不含派遣人員)完善的福利措施。英業達各廠區依個別特色提供社團活動補助、特約折扣商店、運動會、歌唱比賽、春秋環保健行活動、年終旅遊、或歲末聯誼等福利予全體員工。

5.1.5 員工溝通

1) 溝通管道

英業達除關心員工權益外，也注重人權議題，對於台灣與大陸地區之溝通機制係透過許多管道與溝通會議，傾聽員工的聲音。英業達尊重員工依法自由結社以及組織工會的權利，台灣地區因無工會，以每季勞資會議方式進行溝通；浦東廠區設有工會組織，並結合員工關懷課與員工保持雙向溝通，依循無集體協商協定的合法模式。

5.1 樂活職場

至於重慶廠區的溝通管道包括意見箱、微信諮詢、24小時關愛熱線、一站式服務窗口、各部門關懷委員、不定期座談會等，並由專人收集員工意見，以便及時給員工進行答疑解惑。英業達尊重員工自由參加工會，並符合當地法令，保障員工應有之權利。英業達員工溝通機制的運作方式如下：

員工溝通六大機制

- 基層員工與高階主管雙向會談
- 管理政策與業務流程溝通
- 跨部門溝通與勞資溝通
- 即時反應問題及資訊諮詢
- 職工福利政策及福利推展
- 基層員工關懷小組

依區域分析溝通管道

	浦東 廠區	重慶 廠區	士林及桃園 廠區
領班代表座談會	√	√	
員工代表座談會	√	√	
員工關懷委員 (座談會)	√	√	
免費社群軟體 (微信、LINE、臉書)	√	√	√
月會			√
勞資會議			√
公司APP			√
協理級會議			√
福委會會議			√
意見箱		√	
申訴與溝通內部網站		√	
24小時關愛熱線		√	
一站式服務窗口		√	
申訴與溝通平臺	√		

2) 行為準則

身為英業達員工所從事之行為，提供產品及服務，面臨各種工作行為、道德和法律上的問題時，均以創造股東及員工價值、確保社會責任為宗旨，故應在遵守各國家或地區法律及道德標準基本要求前提下，各子公司與地區管理單位應依據本準則為基礎，實施必要的管理行動來確保員工確實遵守。為確保員工確實了解「員工行為準則」之內涵，每位英業達聘僱員工每年必須定期簽署，並藉此加強教育宣導，有關「員工行為準則」重點摘要如下：

- (1) 維護無性別歧視的健康工作環境。
- (2) 所有公司相關機密資訊必須保密。
- (3) 員工必須保護於公司內部流通或執行業務時取得之他人個人資料。
- (4) 員工須保護智慧財產權。
- (5) 員工須遵守著作權的規定。
- (6) 不得涉入任何形式的貪汙與賄賂。
- (7) 禁止內線交易及遵守利益衝突之迴避。

凡違反以上相關要求，一律處以相關規定懲處。

為提供全體同仁一個健康、安全和高效率的工作環境，我們規範任何員工或應徵者都不因種族、宗教、膚色、國籍、年紀、性別、殘疾或是其他與英業達合法利益無關的因素而被歧視對待，或是被剝奪人才發展之機會。英業達各廠區明定於「員工行為準則」，並放置於內部入口網站，全體同仁隨時皆可取得觀看，我們亦不定期進行宣導工作。

英業達為避免員工有收賄行為，每年透過電子公告、重簽員工行為準則定期重申接受饋贈或商務招待原則，提醒員工嚴格遵守。

英業達之「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」明訂鼓勵呈報任何非法或違反道德行為標準之行為與懲戒措施，違反相關規定者，應依據「全球員工行為準則管理辦法」及「人事管理辦法」獎勵相關規定予以處理。英業達在台灣地區、大陸地區與歐美地區並無發生侵害人權、使用童工、歧視糾紛、貪瀆與賄賂等事件發生。

3) 申訴機制

英業達各廠區已建置「員工申訴制度」，保障員工遭受人權相關侵害時的公正仲裁機制。以浦東廠區的制度為例，員工關懷單位人員工作日每日查看收集意見箱、申訴與溝通平臺、微信平臺問題點；並將每日接收的“申訴與溝通”資料提交“申訴與溝通”系統平臺。員工關懷員將接收的申訴與溝通資料，根據申訴事項與申訴人進行溝通（面談或電話）初步瞭解事由，然後與被申訴單位具體瞭解核實並協商處理，處理結果由關懷課主管初審，部主管複審，7個工作日內審查處理完畢。

重慶廠也有設置申訴熱線以及申訴郵箱，接收關於違反公司規章制度、濫用個人權力、侵犯他人權益，在公司業務上索賄、受賄、敲詐勒索、挪用公款、違反勞工、道德政策等相關投訴與舉報。執行人員在收悉申訴資料後，呈報管理層，並溝通確認是否成案進行調查；如申訴事項屬實，被申訴人確實嚴重違反公司制度，公司將嚴格依人事規章進行懲處。公司充分保密申訴人身份資料，保障其人身安全，禁止一切對申訴人打擊報復的行為。

5.1 樂活職場

2016年勞動申訴案件方面，捷克廠區有3件；大陸地區有7件(浦東廠區6件，重慶廠區1件)，這些案件大都與溝通不善有關，改善措施為加強基層主管之溝通教育。台灣、大陸、歐美地區皆未有環境、歧視、人權、貪腐、社會等問題申訴之情事發生。

英業達之「員工申訴暨外部檢舉管理規範」中，設有專門申訴受理人，申訴暨檢舉專線:電話:2881-0721分機21999 / 電子信箱: 21999 @inventec.com，並依據處理原則，保護檢舉人不受歧視、騷迫、調職或其它不利之處理。2016年外部舉報件數為0件，2016年台灣地區無正式立案之員工申訴案件。

5.2 健康職場

5.2.1 職業安全衛生管理系統

為達永續經營目標，企業首要落實安全衛生的管理，才能提供員工良好的工作環境。英業達為提升安全衛生管理績效，設置專業及有效的安衛管理制度，研擬風險管理策略並及時掌握國際各項資訊，透過安衛管理系統持續改善的精神，以系統化之作法及績效展現，採取規劃、執行、查核至矯正之連續循環機制，發揮自主防護及管控的功能，減少潛在工安之風險，進而降低營運風險，提高企業營運形象。英業達職業安全衛生政策請見右表。

英業達士林總部通過台灣職業安全衛生管理系統(TOSHMS)驗證(如右圖)，台灣廠區及大陸廠區通過國際職業安全衛生管理系統(OHSAS 18001)驗證(如右圖)。為

有效落實安衛管理系統，英業達透過推動PDCA(Plan、Do、Check、Action)循環的四個步驟，防止職業災害及疾病的發生，提供穩定安全與健康的工作環境。

2016年士林總部推動化學品管理教育訓練達100%，課後評量合格率100%，浦東廠落實100%職業健康檢查，2017年也皆以100%為目標。2016年重慶廠職業病危害因素監測達標率為100%，2017年以0件職業病及職業中毒為目標。



圖4-10 TOSHMS證書



圖4-11 OHSAS 18001證書



1) 安衛環能委員會

透過公開遴選的制度設置安衛環委員(如圖4-10)，定期召開安衛環委員會，台灣地區勞工代表比例為64.71%，大陸地區為73.33%。其權責為研議公司各項之安衛環及能源策略及提案、包含安衛環能相關規定、教育實施計畫、

防止機械設備或原物料之危害、作業環境監測結果對策研擬、健康管理等事項、定期檢討安衛環能源業務執行績效；在安衛環能委員會中也對於員工、承攬商之安衛環虛驚事故、異常事故、職災意外及能源異常耗用等議題進行檢討，並分析發生原因，找出改善對策，以避免再次發生相同事件。

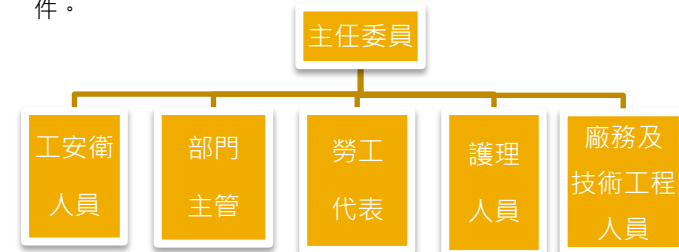


圖4-12.安衛環能委員會組織圖

2) 安衛環能查核制度

安衛環及相關單位共同組成聯合稽核小組，透過完整的安衛環稽核計畫，定期執行廠區各項安衛環文件、作業管制項目、監督量測結果、風險評估、能源審查、承攬商查核；對於高風險性之作業(高架/管路拆卸/動火/吊掛)，不定期進行專案稽查，主動發掘潛在的危害，並進行監控與管制各項耗能設施。

3) 化學災害預防管理

近年來全球加速發展對於化學品的安全管理，特別是對於人體與環境所造成的危害。為了精確地掌握化學品之安全資訊，英業達制定相關管理辦法，落實化學品源頭管理，於化學品申購時即進行風險評估，考量實務運作之可行性，落實各項化學品之管制，並依其健康危害、散布狀況及使用量等情形，評估風險等級，採取化學品分級管理措施。廠內設有危害性化學品暫存區，24小時監控。此

5.2 健康職場

外，透過教育訓練及網路宣導化學品全球調和制度及相關危害物之管理。

4) 推行安全變更管理制度

為保障廠內員工或廠外民眾之安全，確保避免造成財產或設備損失及對環境造成不利之衝擊，故對廠內所有作業變更進行管制。當廠房設施、製程設備、工作流程或使用之化學品有變更時，皆需依循安全變更管理制度，由各相關單位共同進行評估審核，確保安全無虞後使得實施。

5) 安衛環風險評估鑑別

為確保有效掌握廠區各項高風險、高危害、高耗能之潛在因子，每年定期召集各單位安衛環種子成員，全面執行廠區的危險鑑別及風險評估、環境考量面。透過各單位成員的鑑別與評估，將廠區各項因子依據危害風險高低，進行風險排序，並訂定優先改善目標，以落實風險控管，持續改善的精神。

6) 安衛環訊息交流

除定期召開安衛環能委員會外，透過公司內部網站、員工意見箱等...方式，適時將安衛環能最新法規及相關訊息傳達給員工，並同時收集員工各項安衛環能之意見回饋，建立無障礙的溝通管道，藉由員工的參與來達到提升員工的安衛環能意識，建立安全的工作環境。

7) 作業環境監測

依據各廠區不同特性，定期委託第三公正單位辦理作業環境測定，監測有害物質之濃度，藉由定期監測作業環境中的危害物質，同步進行風險控管，適時的藉由工程改善或作業管制，降低職業災害的發生，提升員工健康安全的保障。

2016 英業達企業社會責任報告書

8) 緊急應變及教育訓練

即時處理廠內發生之突發狀況、避免災害擴大及損失，是災害緊急應變管理系統的主要工作。英業達每年定期舉辦廠內消防演習，制定應變措施及災後復原計畫，使員工了解各項消防資訊，包含消防器具使用、廠內疏散路線及相關應變措施，並設有緊急應變小組，以便應變資訊的及時傳遞與掌握，落實各項安全預防工作，防範於未然，做好安全預防工作。

2016年士林廠、桃園廠、桃園科技園區各舉辦2次之緊急應變及防災安全演習。其中，三區皆舉辦一次消防設備演練及課程教學(心肺復甦術等急救訓練)、另一次為全廠疏散演練；此外，桃園廠及桃科廠另共同舉辦AED急救訓練課程。浦東廠區的消防演習區分成白班與夜班的疏散演練。重慶廠區每上半年與下半年各舉辦一次化學品洩漏應急演練，以及除分別上下半年外，更進一步區分白班與夜班進行的廠區消防疏散演習、員工宿舍消防疏散演習。

5.2.2 健康工作場所

1) 健康管理

台灣地區每年優於法規定期對於在職人員進行健康檢查，若有健康檢查異常的員工，將安排臨廠服務醫師參考歷年健檢報告資料，進行評估與建議，並依據健康檢查結果，進行健康管理相關措施及預防接種，定期結合醫療資源安排同仁參加乳癌、子宮頸癌、口腔癌篩檢及骨質密度檢測。

此外，英業達桃園廠區依據「勞工健康保護規則」所提之特別危害健康之作業-鉛作業及游離輻射作業，每年進行特殊健康檢查。針對健檢結果為2級以上之員工，醫務室會進行個案管理，並安排廠區健康服務醫師與同仁一對一諮詢，綜合針對其工作內容與性質、生活習慣、家族史等進行風險評估，適時提供員工及公司後續改善建議，如配工、預防及健康促進措施等指導。醫務室持續關懷同仁，並提供個人健康指導以及協助相關的改善服務。2016年同仁並無罹患與工作相關或可能相關之職業病。

在大陸地區，除例行健康檢查外，亦依據當地法規，針對特殊作業內容的相關作業人員定期進行特殊健康檢查。除了重慶廠使用的乙醇因非列入國家職業健康監護項目而不安排特殊健檢外，其餘未安排特殊健檢的項目，皆是因為製程未涉及該項特殊作業，細節如下表。

大陸廠區特殊健康檢查所針對的特殊作業內容

	噪音	電離輻射	紫外線	激光	粉塵	有機錫化合物	鉛及其化合物	二氧化錫
重慶廠	√	√			√		鉛煙	√
浦東廠	√	√	√	√	√		√	

大陸廠區特殊健康檢查所針對的特殊作業內容

	環氧樹脂	苯	三氯乙烯	正己烷	環己烷	異丙醇	甲醇	乙醇
重慶廠						√		
浦東廠		√				√		√

5.2 健康職場

2) 健康促進

定期與醫療衛生機構合作，舉辦各項健康講座及諮詢，並結合公司社團，共同辦理各項健康促進活動，使員工適時紓解並調適身心壓力，在工作之餘並可掌握自身健康狀態。2016年台灣地區獲頒行政院勞動部「無災害工時記錄獎狀」、台北市勞工局「勞動安全優良單位獎」等，足見英業達健康管理及健康促進推展有成。

3) 無菸職場

英業達基於健康照護與尊重人權為出發點，延續先前英業達於兩岸地區加入無菸健康職場的行動，從張貼禁菸標誌或宣傳海報，到開辦戒菸講座、制訂無菸職場管理政策、獎懲制度等，保證員工擁有一個安全無虞之工作職場與健康職場生活。

4) 母乳哺育

英業達積極推廣母乳哺育，於兩岸地區適時提供母乳哺育相關衛教訊息，讓女性員工可以隨時自網站上取得相關資訊，同時醫務室並以主動關懷的方式，於定期體檢中若發現有未照X光之女性員工，若追蹤結果為妊娠中或準備懷孕者，醫務室將主動提供後續哺育資訊。2016台灣地區獲頒桃園市衛生局「優良哺育乳室-績優金質組第一名」。

5) 安全衛生

英業達重視員工上班的廠區安全與秩序維護，除公司原有保全人員外，英業達也與保全公司配合進行廠區與員工的安全及秩序維護，也負責營運當地社區的交通安全與



無災害工時記錄
獎狀



勞動安全
優良單位獎



優良哺育乳室
績優金質組第一名

治安協助維護，秉持「以人為本」的精神實施人性化管理，嚴禁違反人權與道德的管理方式。目前保全人員接受之職能培訓包括：消防管理人員訓練、CPR 急救訓練、工安衛培訓及其它各項在職訓練等。

英業達一向以「員工安全」為第一優先考量，以職場零災害為目標，平時定期進行各項安全衛生檢查，如消防設備檢點維護、機房巡視、特殊作業區管制、特殊作業人員資格審核、吸菸區管制、建築物安檢等，以保障員工工作安全；英業達同時訂有獎勵制度，鼓勵同仁主動提案改善工作職場。

英業達各廠區對於員工的健康安全有制定各種相關預防措施，如嚴重疾病的教育、培訓、輔導、預防與風險監控計畫，但由於英業達產業型態非屬高污染行業，並不會對員工家屬與社區成員有嚴重疾病之影響，因此目前未對員工家屬及社區成員進行教育、培訓、輔導、預防與風險監控。

對作業內容屬高度潛在性風險之員工，英業達進行整體性之控管，除了定期對作業流程進行危害鑑別及風險評估，辨識出具高度風險之虞的狀況進而改善之外，更定期進行工作場所之作業環境監測、特殊健康檢查，並依據結果進行各項改善及調整配置人員，亦對人員進行安衛環教

育訓練，加強相關知識概念及提升危害預防意識，得以加強職場安全及人員健康之保障。以台灣地區桃園廠而言，英業達就有機溶劑作業、鉛作業、游離輻射等高風險作業之員工進行管控；而大陸地區(浦東、重慶)則以化學溶劑、噪音、X-ray...等高風險作業員工為主。

此外，為強化承攬管理，英業達制定「承攬商安全作業管理辦法」，由相關單位召開承攬商安全衛生管理會議，並要求工程單位須於工程施作前，進行承攬商安全衛生教育訓練，進行危害告知及相關管制規定與注意事項宣導等事宜。

以重慶廠區為例，為提升環境安全衛生管理績效，設置專業及有效的環安衛管理單位及制度，定期舉行環安衛周會，說明每週安全管理狀況，每年年初在管理評審會議上制定年底工傷事故指標，並於年底對達成情況進行報告，如果未達成，需進行原因分析並請相關責任予以改善並提出預防措施。

2016年重慶廠區取得重慶市安全標準化三級達標證書



2016年英業達於台灣、大陸、歐美各地區的工傷率、職業病率、誤工率、死亡人數、缺勤率等數據，以及台灣地區、重慶廠區健康促進活動績效，詳見下兩頁表。

5.2 健康職場

2016年安全與健康指標統計

年度：2016 地區：台灣				年度：2016 地區：大陸				年度：2016 地區：歐美			
統計指標	性別	統計數據	單位	統計指標	性別	統計數據	單位	統計指標	性別	統計數據	單位
工傷總數	男	8	件	工傷總數	男	17	件	工傷總數	男	26	件
	女	5	件		女	14	件		女	19	件
職業疾病總數	男	0	件	職業疾病總數	男	0	件	職業疾病總數	男	0	件
	女	0	件		女	0	件		女	0	件
誤工天數	男	43.00	天	誤工天數	男	321.50	天	誤工天數	男	127.00	天
	女	49.00	天		女	431.25	天		女	9.00	天
總缺勤天數	男	1,850.50	天	總缺勤天數	男	37,353.00	天	總缺勤天數	男	5,577.00	天
	女	1,286.50	天		女	40,055.00	天		女	10,432.50	天
總工時數	男	4,893,713.00	小時	總工時數	男	15,400,480.00	小時	總工時數	男	1,425,343.77	小時
	女	2,165,547.00	小時		女	11,707,080.00	小時		女	1,197,015.27	小時
總工作人天數	男	611,723.00	人天	總工作人天數	男	1,925,060.00	人天	總工作人天數	男	46,821.00	人天
	女	270,697.00	人天		女	1,463,385.00	人天		女	52,714.00	人天
死亡人數	男	0	人	死亡人數	男	0	人	死亡人數	男	0	人
	女	0	人		女	0	人		女	0	人
計算指標	性別	二十萬小時	百萬小時	計算指標	性別	二十萬小時	百萬小時	計算指標	性別	二十萬小時	百萬小時
1. 工傷率 (Injury Rate)	男	0.33	1.63	1. 工傷率 (Injury Rate)	男	0.22	1.10	1. 工傷率 (Injury Rate)	男	3.65	18.24
	女	0.46	2.31		女	0.24	1.10		女	3.17	18.24
2. 職業病率 (Occupational diseases rate)	男	0.00	0.00	2. 職業病率 (Occupational diseases rate)	男	0.00	0.00	2. 職業病率 (Occupational diseases rate)	男	0.00	0.00
	女	0.00	0.00		女	0.00	0.00		女	0.00	0.00
3. 誤工率 (Lost day rate)	男	1.76	8.79	3. 誤工率 (Lost day rate)	男	4.18	20.88	3. 誤工率 (Lost day rate)	男	17.82	8.91
	女	4.53	22.63		女	7.37	36.84		女	1.50	0.75
4. 缺勤率 (Absentee rate)	男		0.30%	4. 缺勤率 (Absentee rate)	男		1.94%	4. 缺勤率 (Absentee rate)	男		11.91%
	女		0.48%		女		2.74%		女		19.79%

名詞解釋

1. 總工作時數=2016年各月應有在廠時數總和
2. 總工作人天數=2016/12/31在職人數X總工作天數
3. 工傷總數：工傷事件不分輕重傷，只要是工傷依法全數納入計算，含交通事故
4. 誤工總人天數：誤工日意指員工正式提出「請工傷假」所申請之天數，以日曆日計算

備註1. 工傷率 = 工傷總數(件)/總工作時數(小時) x 200,000 (相當於失能傷害頻率的五分之一)

- 職業病發生率 = 職業疾病總(件)數/總工作時數(小時) x 200,000

- 誤工率 = 誤工總人天數(人天)/總工作時數(小時) x 200,000 (相當於失能傷害嚴重率的五分之一)

- 缺勤率 = 總缺勤人天數(人天)/總工作人天數(人天)

2. 係數200,000由每100名員工每年工作50週，每週工作40小時得出。

3. 各地區總缺勤人天數定義為因病假、事假、工傷假缺勤之人天數總和(以工作日計算)。

4. 資料來源為英業達(9個廠區)內部人事系統及事故通報系統

5. 台灣地區之工傷大都為交通事故，事後除要求直屬主管進行關懷外，亦要求主管於安衛環能委員會上說明報告。大陸地區則大都為工作上之工安事故，除第一時間調查確認工傷過程及進行改善措施外，亦於事後進行相關預防性安全宣導教育訓練或工作環境上之改善。

5.2 健康職場

2016台灣地區健康促進活動績效		
項次	活動名稱	績效指標
1	在職員工健康檢查	1.健康檢查率：100% 2.健檢滿意度：87%(介於滿意和非常滿意之間)
2	眷屬體檢安排	共計52人(同仁家屬、離職退休員工)
3	推動母乳哺育	產後同仁母乳哺餵率：91.7%
4	辦理捐血活動	年度共計399人參與·捐血量673單位
5	辦理四癌篩檢	參與狀況： 1.口腔癌篩檢370人 2.婦女抹片檢查61人 3.乳房X光攝影26人 4.大腸直腸癌篩檢9人
6	運動會健康檢測區<身體組成分析儀(inbody)、健康APP推廣(血壓及體脂檢測)、骨質密度、動脈硬度指數及肺功能檢測等健康促進活動，並給予運動建議及相關衛教宣導>	260名
7	健康講座： 1.常見心血管疾病與預防 2.常見壓力與疾病 3.常見過敏免疫風濕疾病 4.牙齒護理講座	1. 82名<滿意度98.3%> 2. 58名<滿意度93%> 3. 68名<滿意度85%> 4. 45名<滿意度90%>
8	軟性講座： 1.父母親最想知道的親子聊天術 2.愛在日常及永恆 3.午後音樂饗宴 打擊樂體驗	1. 87名 <滿意度86%> 2. 66名 <滿意度89%> 3. 20名 <滿意度98%>
9	健康一夏體重控制班(課程為期4周)	14名同仁參加，共減重13.3公斤(平均一人減少0.95公斤)
10	舉辦活動鼓勵同仁報名參加董氏基金會「戒菸就贏活動」	共計12名報名，3名成功<戒菸率25%>
11	預防接種：流感疫苗(公費)施打	47名
12	宣導事項： 冬季常見疾病、茲卡病毒、防範流感、預防中暑、中秋節健康小叮嚀、流感高峰期將至溫馨提醒、血壓量測及血壓計設置通知	

5.2 健康職場

2016重慶廠區健康促進活動績效

項次	活動名稱	績效指標
1	在職員工健康檢查	入職體檢率100%
2	無償獻血公益活動	年度共計參與人數 142人 獻血量38500ml
3	設置哺乳室 哺乳假	
4	健康講座 1. 嬰幼兒營養 2. 創傷現場急救術 3. 秋季養生 4. 夏季防署 5. 胃腸保健 6. 愛滋病的預防 7. 口腔保健	1. 49人 2. 43人 3. 102人 4. 47人 5. 56人 6. 43人 7. 46人
5	建立疾病追蹤關懷機制 通過體檢及病假簽核追蹤病情及關懷。	
6	預防接種：風疹疫苗（免費）由沙區疾控中心提供，春夏交際，預防“出疹”。	450人
7	健康宣導 泌尿系結石預防、H7N9預防、上呼吸道感染預防、立冬養生、夏季防署、流行性感冒預防	



重慶廠區提供優質環境以促進員工健康

6 環境

- 6.1 因應氣候變遷 P57~P61
- 6.2 產品環境影響 P62~P63
- 6.3 降低環境衝擊 P64~P68
- 6.4 綠色生活風格 P69



綠色生活



氣候議題



節能降耗

6.1 因應氣候變遷

為回應全球環境議題，英業達除制定環境暨品質目標與政策做為推動的基石外，更設定英業達五大方針之「綠能環保」，積極佈局綠能產業(英穩達、益通)。為呼應所在地政府、客戶及國際投資機構對氣候變遷議題之需求，英業達制定中長期減量目標，係「以2010年為基準，2030年溫室氣體排放量減少20%」，提供各廠區從綠色研發、貫徹綠色工廠、深化節能、節水、降低生產能源消耗等環節，持續追求降低產品對環境的衝擊，期望對綠色經濟及減緩氣候變遷能有所貢獻，並每年定期於公司網站對外揭露「英業達集團溫室氣體盤查報告書」。2017年的溫室氣體碳排放量目標是相較於2010年減量達5%。

英業達自2008年起開始導入溫室氣體盤查管理系統，採用溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)、國際規範ISO 14064-1、行政院環保署溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法與溫室氣體查驗指引等標準及方法，執行溫室氣體盤查作業，以因應預期使用者的需要。為確保盤查數據之完整性及可信度，每年會邀請第三方查證單位進行外部查證作業。

關於氣候變遷的風險與機會的鑑別，如下頁表所列說明。

2016年英業達集團之主要公司溫室氣體排放量總計為344,303.812公噸二氧化碳當量(盤查範圍：英業達10個廠區、英華達3個廠區、英穩達2個廠區、益通光能、英研智能移動)，較2015年排放量270,564.911公噸增加73,738.901公噸二氧化碳當量，主要新增原因為擴大盤查範圍，新增盤查太陽能集團公司英穩達、益通光能及英研智能移動公司之區域。2016年英業達集團之溫室氣體主要排放貢獻來源為外購電力，佔總排放量之93.24%。

2016年英業達集團之主要公司溫室氣體排放量總計為344,303.812公噸二氧化碳當量(盤查範圍：英業達10個廠區、英華達3個廠區、英穩達2個廠區、益通光能、英研智能移動)，較2015年排放量270,564.911公噸增加73,738.901公噸二氧化碳當量，主要新增原因為擴大盤查範圍，新增盤查太陽能集團公司英穩達、益通光能及英研智能移動公司之區域。2016年英業達集團之溫室氣體主要排放貢獻來源為外購電力，佔總排放量之93.24%。

6.1.1 「碳資訊」揭露分析

2016年英業達溫室氣體碳排放量盤查範圍包括士林總部、桃園廠、桃科園區、浦東廠區、重慶廠、捷克廠、墨西哥廠，總排放量為158,395.315公噸二氧化碳當量，其中直接溫室氣體排放量(範疇一)為9,217.1488公噸二氧化碳當量(佔總排放量之5.82%)、能源間接溫室氣體排放量(範疇二)為149,178.1658公噸二氧化碳當量(佔總排放量之94.18%)。

英業達全球10個廠區中，以大陸地區碳排放量所佔比例最高，浦東廠區與重慶廠之排放量總計為139,344.732公噸二氧化碳當量，佔總排放量87.97%，為主要貢獻來源。

2016年英業達溫室氣體碳排放量相較於2015年則減少了14,781.817公噸二氧化碳當量，其中以英源達減少了14,379.5150公噸二氧化碳當量為最多，其次為重慶廠減少了6,385.8986公噸二氧化碳當量；而碳排放量增加部分，則以英業達科技增加3,218.3565公噸二氧化碳當量為最多，其碳排放量之增減則與廠區之產能變異有關。

英業達於2012年開始將其他間接溫室氣體排放納入量化，考量其他間接溫室氣體排放相關活動之顯著性，選擇航空商務差旅所產生之溫室氣體進行盤查與量化。為減少其排放量，英業達透過海報、網站或集團月刊之規劃，宣導鼓勵員工上下班、近程洽公出差搭乘大眾運輸系統，至於跨區域出差，則會先以視訊或電話會議方式進行，以減少不必要長程出差，物流運輸考量則以陸運軌道交通貨運優先、其次海運，最後才採空運。

2016年英業達差旅航空碳排放量總計為1,379.64公噸二氧化碳當量，其中台灣地區佔81.93%(其碳排放量為1,130.39公噸二氧化碳當量)，大陸地區佔18.07%(浦東廠區排放量為187.92公噸二氧化碳當量；重慶廠區排放量為61.32公噸二氧化碳當量)；2016年英業達差旅航空碳排放量相較於2015年則減少了547.36公噸二氧化碳當量(減少28.40%)，原因主要以差旅頻度減少有關(說明：航空器碳排放量計算採用ICAO計算器)。「2016英業達集團溫室氣體盤查報告書」內容，可參照對外揭露網頁：



在參與CDP supply chain 的評比成績方面，2016年CDP評比實績為「B-」，2017年的CDP評比目標為「B」。

說明：

1. 溫室氣體基準年份及其排放量資訊：詳細可參閱「2016英業達集團溫室氣體盤查報告書」內容。
2. GWP值引用版本：台灣地區引用版本為IPCC 2007 AR4，大陸及海外地區引用版本為IPCC 2013 AR5。
3. 生質燃料之排放量：無。

6.1 因應氣候變遷

氣候變遷的風險與機會鑑別表

項目	風險/機會說明	未來策略/行動
法規調整	<ul style="list-style-type: none"> ● 台灣環保署已發布「溫室氣體減量及管理法施行細則」，規範特定對象進行溫室氣體排放量申報作業，可能造成企業無法因應之風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 英業達目前雖尚未受到法令規範，採用因地制宜策略，區分台灣地區已採用行政院環保署溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法與溫室氣體查驗指引執行碳盤查作業，大陸及歐美地區則採用溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)國際規範ISO 14064-1執行碳盤查作業，及每年定期於公司網站對外揭露「英業達集團溫室氣體盤查報告書」，以因應各利害關係人需求。
	<ul style="list-style-type: none"> ● 隨著各國產品能源效率標示、產品碳標示制度之快速發展，未來客戶若有申請需求，可能造成企業無法因應之風險。但相對的，對於可提供低能耗、低碳產品之企業將具有競爭優勢。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 為因應政府碳標示、碳足跡之推動，英業達已完成產品碳足跡暨水足跡之先期專案，以提早因應未來客戶之需求。 ● 增加對低耗能環保產品之創新與研發，提昇公司綠色競爭優勢。
	<ul style="list-style-type: none"> ● 因應各國能源稅/碳稅之制訂，未來將增加再生能源之市場需求，提供企業發展或投資再生能源之機會。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 英業達積極佈局綠能產業(英穩達、益通)，落實「綠能環保」方針。
氣候改變	<ul style="list-style-type: none"> ● 極端降雨或乾旱的發生頻率增加，造成水資源缺乏問題可能對需要製程水之供應商造成衝擊。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 針對供應商進行碳管理、水資源管理之宣導，提昇風險管理意識。 ● 尋找其他零件供應來源，避免影響產品出貨。
	<ul style="list-style-type: none"> ● 降雨型態的改變，讓許多企業意識到水資源管理的重要性，企業可借此機會降低營運成本。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各廠區研擬緊急應變管理辦法，降低氣候災害對公司營運的影響。 ● 加強對廠區公用設施之維護，以增加生產環境之穩定度。 ● 各廠區採取水資源節水措施，除可避免不必要之水資源浪費，也可降低成本支出。
低碳產品	<ul style="list-style-type: none"> ● 隨著綠色消費意識提昇，未來客戶將增加對綠色產品之要求。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 考量選用低毒性、低能耗、低碳之原物料，評估導入生態化設計制度。
	<ul style="list-style-type: none"> ● 越來越多利害關係者重視氣候變遷議題，企業若能做好碳管理，將有助於提昇公司名譽。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極回應利害關係者對於英業達在碳管理方面所採取之策略與行動，以善盡企業公民之責任。

6.1 因應氣候變遷

6.1.2 溫室氣體減量績效

為減緩因公司營運排放之溫室氣體所造成的環境衝擊，英業達持續推動節能減碳，以有效減少溫室氣體之排放。英業達2014~2016年推行了各項節能減碳方案(如使用節能燈具、能源使用設備加裝變頻器等)，累計三年溫室氣體減量已達34,478.76公噸二氧化碳當量。

2016年度實施節能減碳方案成效為5,993.77公噸二氧化碳當量，其中，台灣地區減碳成效為10.12公噸二氧化碳當量；大陸地區減碳成效為5,983.66公噸二氧化碳當量(浦東廠區減碳428.31公噸二氧化碳當量、重慶廠區減碳5,555.34公噸二氧化碳當量)

6.1.3 溫室氣體排放強度

在溫室氣體排放強度方面，英業達2016年度溫室氣體排放強度為51.31公噸二氧化碳當量/億元新台幣，相較於2015年減少14.29%，分析其原因：第一：英業達2016年溫室氣體排放量相較於2015年是減少8.54%。第二：英業達2016年個體營收相較於2015年增加6.71%。

從溫室氣體排放強度趨勢來看，英業達溫室氣體排放強度與個體營收無正相關趨勢；從數據變化顯示，英業達在追求營收成長的同時，也持續致力於再生能源的使用(如：浦東廠區外購光伏電，減少外購市電使用量)與推展節能減碳方案。



維護生產地環境



減緩全球氣候變遷

英業達的環境永續管理系統包括減緩全球氣候變遷的ISO 14064溫室氣體管理系統

6.1 因應氣候變遷

2016年英業達節能減碳方案與成效

台灣地區	節能減碳方案	能源減量 (KWh)	減碳成效 (公噸二氧化碳當量)	節能成效 (MJ)
士林總部(IET)	●傳統燈具汰換成節能燈具	18,918	9.99	68,106
桃科園區(TRDC)	●傳統燈具汰換成節能燈具	243	0.13	876
合計		19,162	10.12	68,982

說明：

- 1) 能源減量(KWh)之計算，採用改善前與改善後之耗電量差異乘上運轉時間計算得之。
- 2) 電力之碳排放量採用能源局公告「104年度電力排放係數」計算得之。

大陸地區	節能減碳方案	能源減量 (KWh)	減碳成效 (公噸二氧化碳當量)	節能成效 (MJ)	
浦東廠(IPC/IPE)	●F2淘汰兩台老舊空壓機更換變頻空壓機	528,000	428.31	1,900,800	
重慶廠(ICC)	●按照生產排程及時對大功率設備開啟關閉管控	71,392	5,838,510	5,555.34	21,018,635
	●日常巡檢SMT/FA制程用氣設備管道及閥門漏氣改善	34,842			
	●空壓機兩組冷卻塔風扇加裝變頻器控制調節，降低風扇運行頻率節約電量	136,469			
	●生活區A/B棟宿舍合計731台空調盤管風機安裝時控自動調節控制	3,460,554			
	●秋冬季空調利用外界新風	2,096,928			
	●路燈加裝時控	38,325			
合計		6,366,510	5,983.66	22,919,435	

說明：

- 1) 能源減量(KWh)之計算，採用改善前與改善後之耗電量差異乘上運轉時間計算得之。
- 2) 力之碳排放量採用「2015中國區域電網基準線排放因子」計算得之。

6.1 因應氣候變遷

6.1.4 能源管理

能源的使用不僅影響到企業營運成本，也為產生溫室氣體主要的來源之一，如何能有效利用能源也為企業永續發展的重要議題之一。

英業達的四大環境永續管理體系之一ISO 50001能源管理系統，目前有士林總部、桃科園區及大陸地區的英業達科技廠區等3個區域通過3rd Party認證，英業達將持續朝向各廠區建置ISO 50001 能源管理系統。

英業達為善盡企業社會責任及永續經營之目標，將秉持節能減碳之理念，推動符合國際標準之能源管理系統。我們承諾之能源政策：

- 一、持續改善能源效率，降低能源使用成本。
- 二、確實遵守法規要求，全面鑑別各項能源。
- 三、審查能源目標的，確保資訊資源取得。
- 四、落實能源管理系統，降低溫室氣體排放。

士林總部的能源目標：於2015年至2019年間，每年的節電率1%以上，目標2019年用電較2014年節省5%以上。

因士林總部主要區域為辦公室與實驗室，執行2項節能專案，其執行成果暨2017執行計畫，均於年度管理審查會議檢討。檢討重點主要針對傳統燈具汰換成節能燈具，及雲端機房調降台電契約容量，預計可節省電費支出。另一方面於2016年完成建置能源管理監測系統，裝設數位電表及空調水溫計等優化能源管理作業，掌握即時資訊。

關於能源消耗量、能源密集度、減少能源使用及降低產品的能源需求。如以下各章節敘述。

1) 能源消耗量

英業達10廠區之能源使用以電力、天然氣佔大宗。電力主要使用於產品研發、測試、生產製造、公用設施、宿舍等區域。天然氣主要使用於廚房與宿舍鍋爐為主。英業達10廠區2016年能源(外購電力、天然氣)使用量為745,819,322百萬焦耳，其中外購電力使用量666,505,308百萬焦耳(佔89.37%)、天然氣使用量79,314,014.21百萬焦耳(佔10.63%)。

如以能源耗用地區進行分析，以大陸地區能源使用量佔比為82.81% (其中浦東廠區能源使用量365,836,827百萬焦耳；重慶廠區能源使用量為251,739,756百萬焦耳)，為主要能源使用地區，其原因主要為英業達產品的主要生產製造廠區位於大陸地區有關。

2) 節能績效

面對國際社會能源與環境議題，英業達自2013年即導入ISO 50001能源管理系統，並進一步推展至大陸各廠區實施節能方案，以有效節約能源、減少溫室氣體之排放。

英業達2014~2016年推行了各項節能方案(如使用節能燈具、能源使用設備加裝變頻器等)，累計三年節能成效已達142,048,199百萬焦耳。

2016年度實施節能方案成效以節省電力使用量為主，共計節省22,988,417百萬焦耳，其中，台灣地區節能成效為68,982百萬焦耳；大陸地區節能成效為22,919,435百萬焦耳，大陸地區部分，浦東廠區節能1,900,800百萬焦耳、重慶廠區節能21,018,635百萬焦耳。

3) 能源使用強度

在能源使用強度方面，英業達2016年度能源使用強度為2,416百萬焦耳/百萬元新台幣，相較於2015年減少15.16%，分析其原因：

第一：英業達2016年能源使用量相較於2015年是減少9.47%。第二：英業達2016年個體營收相較於2015年增加6.71%。從能源使用強度趨勢來看，英業達能源使用強度與個體營收無正相關趨勢。

4) 再生能源管理

英業達長期以來除持續進行能源監控，尋找提昇能源效率、減少能源使用之機會外，並致力突破現況，在浦東廠區建置太陽能發電裝置，2016年所產出發電量為3,104,882度(11,177,574百萬焦耳)。浦東廠已與光伏設備廠商洽談，設定電錶檢測週期頻率為一年一次，在在展現英業達重視「綠能環保」的決心。



6.2 產品環境影響

英業達生產製造之綠色產品，為符合客戶環保要求及銷售地區對產品之有害物質要求，因此，英業達至2006年即導入IECQ QC 080000有害物質流程管理系統(HSPM)，英業達全球廠區皆已完成IECQ QC 080000管理系統建置，並通過第三方公正單位驗證通過取得證書。

IECQ QC 080000管理系統之建置乃架構於ISO 9001品質管理系統之上，因此，於2016年度訂定英業達環境暨品質政策、目標，並每年分別由各廠區召開管理審查會審查目標達成狀況與實施改善。

英業達環境暨品質政策

貫徹環保法規
Implement environmental protection laws and regulations

建立環保標準
Establish environmental protection standards

促進產業整合
Promote industry integration

追求永續發展
Pursue sustainable development



在研發設計方面，由綠色產品專責單位不定期收集彙整綠色產品環保法規及客戶綠色產品標準要求，進行衝擊性評估與適當修訂「英業達無有害物質(HSF)管理規範」；在材料設計選用時，將選用符合「英業達無有害物質(HSF)管理規範」要求的綠色零組件。

在生產製造方面，英業達生產製造之綠色產品，進料檢驗單位會以XRF抽驗材料之有害物質含量；英業達浦東廠區設有化學實驗室，協助浦東廠區及重慶廠入料XRF抽驗結果有疑慮之材料進行覆判，以確保入料符合「英業達無有害物質(HSF)管理規範」要求。

英業達浦東廠區在無有害物質(HSF)的執行績效中，針對綠色零件入料率訂定目標為「綠色零件入料合格率100%」，實施結果達成目標設定值。

英業達重慶廠區在無有害物質(HSF)的執行績效中，針對綠色零件入料率訂定目標為「入料HSF XRF測試達成率100%」，實施結果達成目標設定值。

2016年綠色產品確認率(Green BOM)為100%，2017年綠色產品確認率(Green BOM)的目標同樣為100%。

英業達環境暨品質目標

綠色產品
Green products

綠色生產
Green production

綠色生活
Green lifestyle



6.2.1 綠色設計

綠色設計即為環境化設計，其內涵為透過系統化方式，將環境及安全等考量面整合至產品開發設計階段為起點，納入產品生命週期中，將綠色設計的概念導入製程，利用原材料之選定及產品易拆解設計，降低產品環境衝擊，同時維持產品價格、效能與品質。英業達綠色設計策略分為以下8點：

- 1) 盡力尋求減少環境衝擊的方法
- 2) 縮小產品生命週期的總能源耗用
- 3) 減輕土地負擔
- 4) 為清潔生產及使用而設計
- 5) 為耐久性而設計
- 6) 為最佳功能化而設計
- 7) 為再利用(Reuse)、回收(Recovery)、循環利用(Recycling)而設計
- 8) 避免在產品中使用有毒物質之原物料



6.2 產品環境影響

為節省產品生產所需之資源，英業達於設計開發階段，即透過材料共用、減用之設計及回收再利用等方式，在維持產品功能與品質的條件下，減少產品生產所須使用之零件或耗材。

以2016年所設計的筆記型電腦及平板相關產品之循環利用(Recycling)率高達90%以上，優於歐盟WEEE規定的65%，未來將持續朝向低碳設計努力，使材料獲得更有效率的利用，以降低對環境的衝擊，2017年的可回收率(Recyclable)目標為80%。

為節省產品生產所需之資源，英業達於設計開發階段透過材料共用、減用之設計及回收再利用等方式，在維持產品功能與品質的條件下，減少產品生產所須使用之零件或耗材。

6.2.2 綠色產品

在綠色產品方面，除了符合國際法規要求外，為考量消費者的健康及生產與消費地區的環境保護，英業達8個廠區於2006年起陸續建置「IECQ QC 080000有害物質流程管理系統」，並每年通過3rd Party SGS的驗證，落實對於綠色材料採購，並在供應商端利用源頭管理的方法，除了要求供應商配合之外，在內部產品資料系統中，建立綠色料號清單，於每個料號申請過程中，加強綠色料號清單建立的要求，並定義用料之屬性。屬性的規定則依據綠色產品的設計需求。

英業達廠區方面利用XRF儀器來檢驗進入生產線的材料，並用抽測方式，再加以預防非符合之材料入料，以達成綠色產品確認率、綠色零件入料率、綠色製程執行率100%之目標。

2016年英業達沒有因為產品的提供與使用違反法律和規定而被罰款的紀錄。

6.2.3 服務客戶產品認證

環保標章 (Green Mark)除了考量原物料、製程及市場之特殊因素外，同時也將生命週期考量納入評估，避免污染物於不同的生命週期階段發生轉移。英業達個人電腦事業群為提供客戶更好的環保服務，於2016年計有13項產品獲得台灣環保標章(Taiwan Green Mark)之認證、75項產品獲得中國環境標章(SEPA)之認證、101項產品獲得中國節能標章(CECP)之認證、86項產品獲得中國節能標識(CEL)之認證以及23項產品獲得美國綠色採購評估指南(EPEAT)之獎章，未來將持續滿足客戶之產品認證服務。



6.2.4 服務客戶「產品安全規範」認證，確保消費者使用安全

英業達個人電腦事業群為服務客戶提供安全的產品給消費者安心使用，有制定完善的產品安全使用把關機制，確保產品開發階段到量產階段，促使所開發的產品符合安全、環保及相關技術法規或標準的要求。於客戶主要銷售市場2016年計有33項筆記型電腦產品獲得北美UL標識之認證、26項筆記型電腦產品獲得加拿大CSA標識之認證、76項筆記型電腦產品獲得中國CCC標識之認證、55項筆記型電腦產品獲得台灣BSMI標識之認證，未來將持續滿足客戶之產品安全規範認證服務。



2016年個人電腦事業群服務客戶產品環保標章獲證統計

環保標章名稱	產品類別	獲證數量
台灣環保標章 (TGM)	NB + Thin Client + Tablet	13
中國環境標誌 (SEPA)	NB + Thin Client +Tablet	75
中國節能標章 (CECP)	NB + Thin Client +Tablet + AIO	101
中國節能標識 (CEL)	NB + Tablet + Desktop + AIO	86
美國綠色採購評估指南 (EPEAT)	NB + Thin Client +Tablet + AIO + Desktop	金牌：21 銀牌：2 銅牌：0

6.3 降低環境衝擊

6.3.1 環境管理系統

如何有效管理企業營運對環境的影響，是企業永續發展的重要議題之一。目前英業達有8個廠區皆通過3rd Party認證 ISO 14001環境管理系統。



透過推動PDCA(Plan、Do、Check、Action)循環的四個步驟，定期稽核與評估適切資源之投資，並積極推動各項教育訓練、諮詢與溝通、作業管理及工程改善等來降低營運對環境的衝擊。士林總部、浦東廠、重慶廠的2016年環境監測達成率皆為100%，2017年環境監測達成率的目標同樣為100%。

6.3.2 綠建築

英業達因應電腦事業單位未來產品業務擴充需求、台灣各單位整合規畫，降低管理成本、提升整體創新產品研發能力，購置桃園科技園區廠辦大樓。該棟大樓在籌劃興建時，便以申請美國綠建築協會 (U.S. Green Building Council, USGBC) LEED (Leadership in Energy & Environmental Design) 金級認證為目標來興建，將LEED相關要求落實於工程規劃、設計與施工階段，並要求各類工程承包商必須配合LEED之要求，貫徹於施工過程的每個部分。該棟廠辦於西元2014年9月獲得LEED金級認證。



6.3.3 水資源管理

近年來水資源議題一直是國際關注的重點之一，身為地球一份子，為回應水資源議題，英業達在全球歐、亞、美各地設有主要生產基地，在設廠時一定會做環境評估，以維護當地水資源生態。英業達配合當地政府水資源政策，定期追蹤與管理水資源使用數據，每年進行各廠區水資源耗用盤查、推行水資源有效利用及建立廢水處理與回收水系統，並訂定相關節水方案與措施，以減少水資源的浪費。



6.3 降低環境衝擊

1) 水資源統計

英業達為減少當地水資源的浪費及有效管理水資源管理方案，定期統計水資源使用量，以分析提出可行之節水方案與措施。水資源使用量主要來源為自來水，其次是地下水如右表。

英業達台灣廠區為因應未來政府耗水費的徵收，除了水資源管理方案，未來將持續教育及鼓勵員工落實日常節水習慣，以避免耗水費的徵收。

水資源類別	2016年用水量統計(公噸)						總計
	士林總部	桃園廠區	浦東廠區	重慶廠	捷克廠	墨西哥廠	
自來水	33,613	129,692	352,880	483,620	3,003	403	1,003,121
地下水	0	57,610	0	0	0	4,714	62,324
小計	33,613	187,302	352,880	483,620	3,003	5,117	1,065,535

2) 水資源管理方案

為回應水資源議題，英業達各廠區在設廠時一定會做環境評估，以維護當地水資源生態。浦東廠區以系統組裝測試為主並無製程用水，因此廢水來源多為一般生活廢水，廠區之生活廢水皆由管路收集排放至污水管路或下水道，再送至市政污水廠統一處理。浦東廠區為配合當地政府水資源政策，定期追蹤與管理水資源使用數據，每年進行浦東各廠水資源耗用盤查，推行水資源有效利用及建立廢水處理與回收水系統，純水系統廢水回收管路計量水錶已安裝，並訂定相關節水方案與措施，以減少水資源的浪費。以重慶廠區為例，2016年計畫年度目標回收廢水量41,000公噸，經實際通過現場計量水錶統計，實際回收水量超越年度目標值。

2016年英業達(台灣、大陸廠區)之年回收水量為51,897公噸如右表。各廠區節水方案詳如表列，節流回收方式因產業製程特性而有所差異。

水資源類別	2016年回收水量統計(公噸)						總計
	士林總部	桃園廠區	浦東廠區	重慶廠	捷克廠	墨西哥廠	
回收水	195	0	7,650	44,052	0	0	51,897

廠區	節水方案說明	水回收量(公噸)	計量方式
士林總部(IET)	A8F陽台設置雨水回收桶，供前港公園澆花灌溉用。	195	每半年(3月,9月)抄表(水錶計量)記錄
重慶廠(ICC)	飲用水純水機組過濾排放濃水回收利用	25,594	安裝水錶計量
	空調冷凝水經加藥處理回收利用	10,173	
	工業純水機組產水調節過濾後廢水經加藥處理回收利用	8,285	
浦東廠區(IPC/IPT)	純水設備日常產水時經反滲透的濃縮水回收利用衛生間使用	3,430	每月抄表(水錶計量)記錄
	純水設備日常產水時經滲透模過濾濃縮後的水回收利用	4,220	依流量計操作值推估而得之數據

6.3 降低環境衝擊

6.3.4 廢水處理

英業達公司以系統組裝測試為主並無製程用水，因此廢水來源多為一般生活廢水，廠區之生活廢水皆由管路收集排放至污水管路或下水道，再送至市政污水廠統一處理。處理過程符合當地法令規定，對於相關棲息地與周遭生態環境均無嚴重之影響。

6.3.5 空氣污染防治

英業達於生產製程排氣以顆粒物、錫及其化合物、油煙為主，無排放氮氧化物與硫氧化物，且廠區內設有集塵機、製程排風設備、抽錫煙設備、靜電式除油煙機等防制設備，並設置排氣筒高空排放，避免對週遭環境造成污染。

關於臭氧層破壞物質(ODS)排放揭露，英業達為符合客戶及所在地臭氧層保護相關法規要求，因此，在產品製程中未使用臭氧層破壞物質(ODS)，僅有部分舊型冷媒設備初始填充之冷媒有含臭氧層破壞物質。英業達2016年度ODS逸散量為1.90公噸/年(主要為製冷設備中R-12, R-22, R-123之冷媒逸散，採IPCC年逸散率估算)，其中台灣地區ODS逸散量為0.44公噸/年、浦東廠區(IPT)逸散量為0.69公噸/年、重慶廠區為0.78公噸/年，而捷克及墨西哥廠區經內部盤查未使用會產生ODS逸散的製冷設備，故無ODS逸散量。(說明：IPCC年逸散率參照來源「2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories」)

6.3.6 化學品管理

為精確的掌握化學品之安全資訊，降低化學品對人類健康與環境之危害風險，英業達制定相關管理辦法，針對危害性化學品進行管制，並設有危害性化學品暫存區，進行24小時監控。此外，為使員工能正確使用化學品，不定期舉辦教育訓練加以宣導，以預防化學品之災害事故發生。2016年度英業達無嚴重洩露情形發生。

6.3.7 廢棄物處置

英業達為ODM製造商，其事業廢棄物處理方式均符合當地法令規定，選擇合格之清理廠商，並有專人隨時監控廢棄物流向與處理方式。廠區內設有廢棄物專區，由專人協助各項事業廢棄物之回收、處理。

有關廠區廢棄物區分為一般性、資源性及危害性廢棄物三類，2016年度英業達全球廠區之廢棄物產出量為21,091.94公噸，依照廢棄物量高至低排序為資源性廢棄物(佔85.28%)、一般性廢棄物(佔13.57%)、有害性廢棄物(佔1.15%)。

2016年英業達全球廠區廢棄物處理量，依照廢棄物處理方式區分其廢棄物處理量，由高至低依序為回收再利用處理(佔85.00%)、焚化處理(佔11.91%)、掩埋處理(佔1.79%)、堆肥處理(佔1.19%)、物理處理(佔0.10%)、熱處理(佔0.01%)。

一般性廢棄物主要為生活垃圾，由廠商清運至政府指定之焚化廠(台灣及大陸)或掩埋場處理(捷克及墨西哥)。重慶廠建立了【生活垃圾稱重抽樣記錄】，其中定義了抽樣頻率為每週一次。為了避免需人為計算淨重及當月平均重量時發生錯誤，廠區採用電子檔記錄以便設置公式計算；保安課每季度將抽樣記錄上傳於CSR平臺。每月生活垃圾產生量=當月平均每車重量*當月車數。

資源性廢棄物來源包括廢紙/紙板類、廢鐵、寶特瓶、廢塑膠、廢鋁、鋁箔包、廢錫渣、電子板邊、廢木板等等可回收之資源物質，經由分類收集後交由當地合格回收業者進行回收再利用。可回收與不可回收廢棄物的分類有助於推動廢棄物減量，像是重慶廠分類可回收與不可回收廢棄物後進行秤重，將所得之比重數據回饋至生產部門，以求儘量減少不可回收廢棄物的產生。

有害物性廢棄物來源包括PCB(印刷電路板)廢料及其粉屑、廢棄盛裝容器(鎘酸容器、鉛及其化合物、PH值小(等)於2之廢液、閃火點小於60度之廢液、廢電腦、廢電子零組件、廢溶劑類/廢有機溶劑、鋼板清洗劑、擦拭布、油漆空桶/廢漆渣、廢機油、錫膏空瓶、廢活性炭等，經由分類收集後交由當地合格處理業者進行處理。

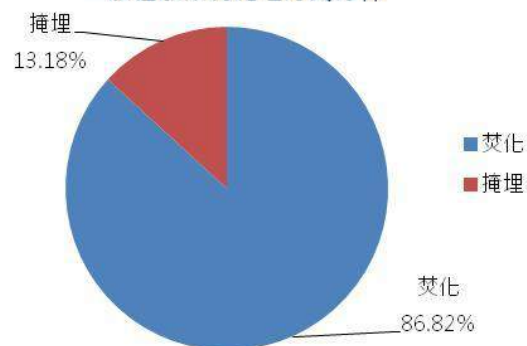
6.3 降低環境衝擊

2016年英業達全球廠區之廢棄物量統計表

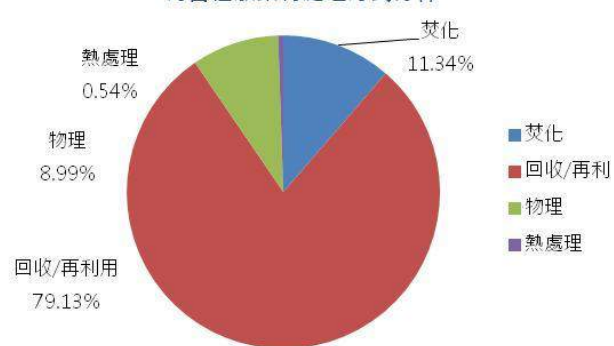
廢棄物分類	士林總部	桃園廠區	浦東廠區	重慶廠	捷克廠	墨西哥廠	總計 (公噸)	百分比 (%)
一般性廢棄物	89.75	373.12	895.00	991.62	140.50	372.00	2,861.99	13.57%
有害性廢棄物	9.92	13.14	21.56	185.00	6.36	5.86	241.84	1.15%
資源性廢棄物	26.62	126.58	3,231.38	12,159.39	1,071.92	1,372.23	17,988.11	85.28%
總計(公噸)	126.29	512.84	4,147.94	13,336.01	1,218.78	1,750.09	21,091.94	100.00%

說明：各廠區之廢棄物計量方式以秤重為主，唯浦東廠區資源性廢棄物的廢紙板、廢塑料處理量是以回收費用推估(費用x係數)得之。

一般性廢棄物處理方式分佈



有害性廢棄物處理方式分佈



資源性廢棄物處理方式分佈



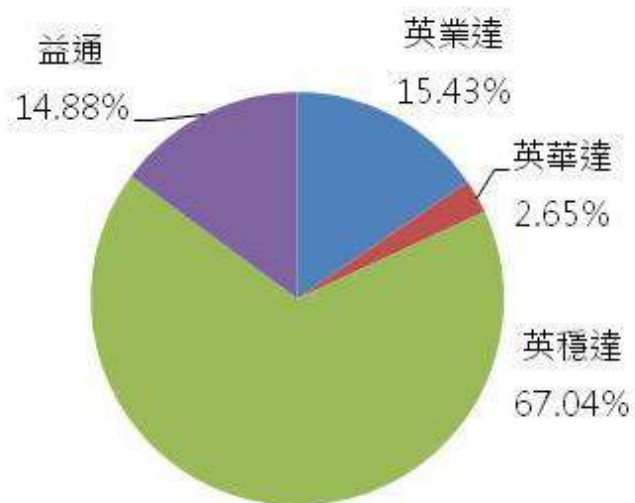
6.3 降低環境衝擊

6.3.8 環保支出

為避免公司營運過程造成環境污染，英業達對當地社區並無重大潛在或負面之影響，英業達在空氣污染、廢水、化學品、廢棄物等方面皆有良好的運作與管控機制，有效預防有毒或有害物質污染周遭環境。英業達於2016年並無發生任何嚴重洩漏事件或因污染環境而遭受損失及處分。

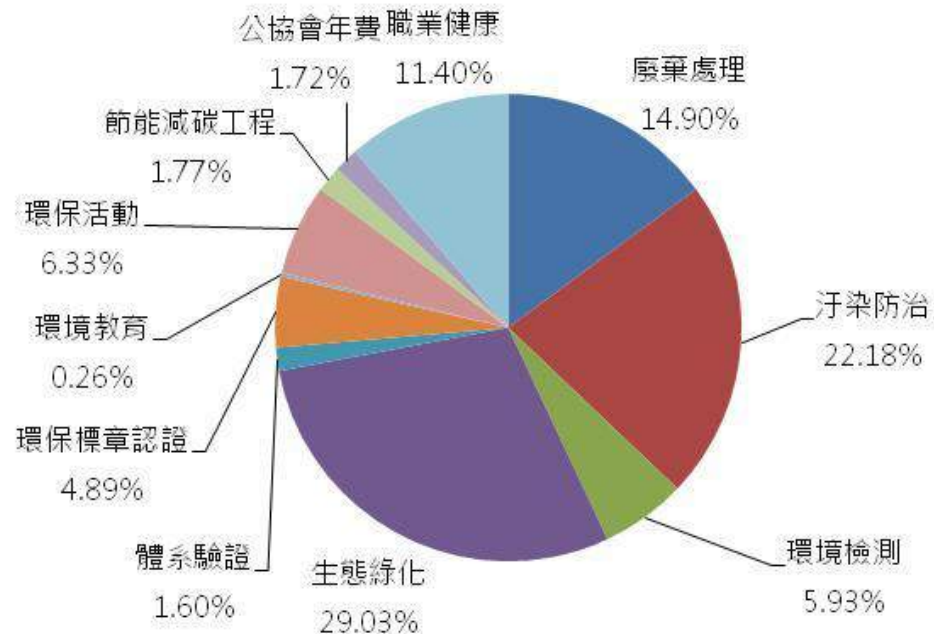
為降低公司營運對環境所造成之衝擊，未來英業達將持續推行各項污染預防與環境保護工作。英業達集團2016年度環保總支出費用為70,941萬餘元，其中英業達10,946萬餘元(佔15.43%)、英華達1,879萬餘元(佔2.65%)、英穩達47,557萬餘元(佔67.04%)、益通光能10,558萬餘元(佔14.88%)。

英業達集團環保總支出



英業達環保支出項目包括廢棄處理(佔14.90%)、汙染防治(佔22.18%)、環境檢測(佔5.93%)、生態綠化(佔29.03%)、體系驗證(佔1.60%)、環保標章認證(佔4.89%)、環境教育(佔0.26%)、環保活動(佔6.33%)、節能減碳工程(佔1.77%)、公協會年費(佔1.72%)、職業健康(佔11.40%)等項目。詳細請參見統計圖。

英業達環保支出項目分佈



6.4 綠色生活風格

面對全球氣候變遷的環境問題，如何有效減緩溫室氣體與避免氣候災難，已成為全民共同面臨的議題。英業達身為地球公民的一份子，製造工廠、研發中心及營運據點雖皆未座落於環境保護區與生物棲息地，但仍採取相關生物多樣性保育措施，此外，亦盡力降低營運過程中所產生之碳排放，自許能發揮自身影響力，期望讓更多民眾、企業於日常生活、工作中力行節能減碳。

為落實公司五大方針之「綠能環保」、響應政府環境教育法之實施，英業達針對員工面、產品面、社區面推行各項綠色生活行動，提昇更多民眾與企業之節能減碳意識，讓每個人都能從日常生活中做起。

6.4.1 綠生活環境教育

英業達長期致力於環境生態保護，為響應台灣「環境教育法」之推行，英業達除修訂公司「企業社會責任實務守則」，營造環境教育職場，執行環境管理之教育訓練外，藉由「英業達集團環保月刊」及「英業達綠色電子報」的平台經營，進行經驗分享、訊息交流及集團合作，期待各集團公司愛護地球，力行環保，共同邁向以「綠能環保」經營，成為「節能、減廢與健康」的企業永續目標邁進。

英業達長期認養社區公園、舉辦社區環保講座，參與國家重要溼地「關渡自然公園」的保育。自2012年起英業達與財團法人英業達集團公益慈善基金會以「愛·幸福—讓我們一起呵護在地生態環境」5年計畫，認養國家重要溼地「關渡自然公園」，藉由公司環保志工參與溼地的維護，期望能讓更多民眾與學童了解到溼地的功能與重要性，好好地愛護這塊珍土，維持生物多樣性。

在生態教育方面，為了讓社區弱勢家庭的小朋友們認識溼地，英業達持續與關渡自然公園合作，舉辦「水生家族探奇自然體驗課程」推廣生態保育，讓這些缺乏資源的小朋友，也能培養保護台灣溼地的觀念與行動力，2016年共舉辦8梯次，受惠學童241人次。



每月發行「英業達集團環保月刊」及
每季發行「英業達綠色電子報」



舉辦「水生家族探奇自然體驗課程」推廣生態保育

6.4.2 認養國家重要溼地

英業達期望做好在地的生態保育，珍惜大自然環境，避免物種快速滅絕，除2011/11/1起，認養國家重要溼地保育區—關渡自然公園，也是全國第一個通過環保署環境認證的場域。

另一方面，為讓同仁以實際行動體驗動手保護溼地，基金會連續從2014年起連續三年號召集團環保志工一同參與「愛·幸福—讓我們一起呵護在地生態環境」小鸕鷀志工活動，藉由活動過程讓員工體認到生態保育的重要，找回與自然間親密的連結。這三年來，基金會共培育99位集團環保志工，總計約408小時的公共服務時數，成功維護溼地21種珍貴物種。

6.4.3 發起植樹活動

秉承「綠能環保」信念，鼓勵員工響應生態保育活動，增加自然綠地，減少碳排放。英業達浦東/重慶廠於2016年所發起植樹環保活動，由百名志工帶領，為廠區周邊種植樹苗，藉此激發公司同仁愛林、造林，促進土地綠化。此外，秉持「你澆一桶水，我填一畝土，都是追夢人，同植一棵樹」的精神，並響應政府「植樹造林」的號召，在2017年4月21日，重慶廠領導階層與主要客戶齊心協力完成了羅漢松的種植。



7 共融

7.1 集團基金會

P71

7.2 社會參與

P71~P73



環保

Protect the Environment



文化

Promote the Culture



扶貧

Help the Disadvantaged



社區

Support the Community

7.1 集團基金會

7.1.1 基金會簡介

英業達公司全體同仁長年在慈善扶助和社會關懷以及重大災害的急難救助方面不遺餘力；秉持「愛」是在社會的需要上，負起英業達的責任的公益慈善理念，肩負企業社會公民之一份責任。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」，透過集團內外資源的整合與結合員工愛心的參與運作，將英業達溫馨的「愛」送達到需要幫助的弱勢團體手中，用實際行動關懷社會，目的在參與社會福利相關公益慈善活動並與其他社會公益團體合作，以協助社會上之弱勢族群獲得更充足之社會資源以改善生活，並使其權益獲得更佳之保障。

7.1.2 基金會業務

英業達公益慈善基金會之設立宗旨為辦理以下社會福利相關事務：

- 1) 關於急難救助及災害救濟事項。
- 2) 關於醫療補助事項。
- 3) 關於兒童福利、青少年福利、婦女福利、老人福利及身心障礙事項。
- 4) 設置清寒獎助學金，獎勵清寒學生。
- 5) 關於教育文化事項。
- 6) 關於環境保護事項。
- 7) 贊助其他公益團體活動。
- 8) 接受主管機關指導辦理事項。
- 9) 其他社會公益事項。
- 10) 其他有關社會福利慈善事業事項。

為協助國內藝文環境成長與升級，英業達與「財團法人英業達集團公益慈善基金會」長期共同關懷本土藝術工作推廣與藝術文化傳承的付出，努力不懈。將多元藝文活動融入社會大眾平日生活之中。透過藝文活動的推廣，讓藝文家透過演藝舞台的展現，傳播藝術人文美學，使喜愛藝文的朋友藉由藝術與文創的渲染，藉以領略生命的價值與藝術之美。「長期持續」贊助藝文活動是「財團法人英業達集團公益慈善基金會」對藝文推動的宗旨與目標。

例如2016年我們贊助台北愛樂文教基金會的「台北國際合唱音樂節」音樂活動饗宴、國立台北藝術大學的關渡藝術季活動、水立方劇團的公益表演，此外英業達社團也常以藝術音樂表演參與各項慈善愛心活動。



贊助台北愛樂文教基金會
<2016台北國際合唱音樂節> 活動

7.2 社會參與

7.2.1 組織參與

英業達關注公共政策事務，並保持中立的態度與立場，不參與任何遊說與政治捐獻，也不干涉員工表達其政治意向之自由。亦無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷措施的法律訴訟的相關事件。透過公協會組織運作，英業達積極參與各公協會組織，如右表，密切的學習參訪與觀摩交流，盼望為當地就業機會，促進當地經濟繁榮發展，進而帶動國家競爭力、產業發展、與社會繁榮。

大陸地區

組織名稱	角色
台灣同胞投資企業聯誼會 (全國台企聯)	理事單位
上海台灣同胞投資企業協會	徐匯區: 理事單位 閔行區: 理事單位
上海漕河涇新興技術開發區 企業協會	理事單位
重慶市雲計算產業協會	理事單位

7.2 社會參與

台灣地區

公協會名稱	角色
台灣區電機電子工業同業公會	一級會員
中華民國全國工業總會	團體會員
台灣雲端物聯網產業協會	甲種會員
華聚基金會	會員
兩岸企業家峰會(台灣)	會員
台灣資通產業標準協會	團體會員
台灣物聯網聯盟	甲級會員
台灣物聯網產業技術協會	會員
中華民國工商協進會	乙種會員
中華民國台灣印度經貿協會	團體會員
海基會	董事
台北市電腦商業同業公會	一般會員
台灣智慧航空城產業聯盟	甲種會員
中華民國資訊軟體協會	團體會員
中華卓越經營協會	團體會員
海峽兩岸經貿文化交流協會	團體會員
中華公司治理協會	團體會員
三三企業交流會	一般會員
台北市進出口商業同業公會	常年會員
中美經濟合作策進會	團體會員
中華民國品質學會	團體會員
台北市電器商業同業公會	團體會員
中華民國工商建設研究院	個人會員
中華民國企業永續發展協會	磐石會員
中華民國外銷企業協進會	團體會員
中華民國國際經濟合作協會	乙種會員
社團法人台灣玉山科技協會	團體會員
電機電子環境發展協會	團體會員

7.2.2 志工精神

英業達集團台灣地區制定了志工作業管理辦法，積極鼓勵參加有益社會相關志工活動的同仁，在假日給予有薪志工假，提高同仁們參與當地自願性社福活動服務，推廣社福學習。透過志工活動的參與提昇鼓勵員工加入志工團隊，建立英業達志工文化，在需要公益活動志工的地方，主動投入為社會貢獻一己之力，2016年統計如下表：

項目	環保 志工	交通 志工	愛心 志工	社區 志工	2016年度 志工時數
志工時數	236	1,974	512	4,024	6,746

英業達長期投入議題

英業達長期投入議題	對公司員工的影響力	對社會大眾的影響力
長期投入慈善扶助及捐款	激發員工「人飢已飢、人溺己溺」的精神	間接透過新聞媒體報導，激起社會大眾共同參與
賑災捐款	觸動員工對災民的惻隱之心與同理心	秉持人饑己饑、人溺己溺的社會責任精神，願與受災民眾共同渡過艱難的時刻，期望共同協助災區同胞，祈願早日重建家園。
長期參與並支持政府機關舉辦之活動	鼓勵員工響應社會參與活動	身為ICT的一份子，集結供應鏈共同支持政府所舉辦之社會參與活動
扶助藝文推廣各項活動	鼓勵員工響應文化、藝術、音樂等活動	間接透過新聞媒體報導，激起社會大眾共同協助弱勢族群參與文化、藝術、音樂等活動
長期投入社區公園綠化認養活動	激勵員工親近社區，善盡敦睦睦鄰的關係	激起社區居民對環境意識及社區美化的熱忱

7.2 社會參與

7.2.3 公益行動

英業達與「財團法人英業達集團公益慈善基金會」秉持「愛的英業達：在別人的需要上，看到英業達的責任」的理念，透過相關資源的整合與志工們無私的參與，將英業達的「愛」送達到需要幫助的角落，用實際行動關懷社會。

1) 社會扶助

英業達參與遠見天下文化【播下閱讀種子】給孩子一個大未來公益專案，從2015年9月起至2016年8月止，公益訂閱《未來兒童》、《未來少年》月刊各一年12期，捐贈給台灣70所小學每校一份，總計140份。

英業達大陸地區公益慈善方面，包括重慶廠的「書香六一，您我同行」活動，重慶廠同仁為重慶長壽區葛蘭鎮白雲小學的172名留守兒童，精心準備禮物和祝福，獻上不一樣的六一兒童節。此外重慶廠為曾家鎮政府提供名單的20位孤寡困難老人，送上了新年祝福和禮物。重慶廠的社會捐贈支出分為生態環保、希望助學與社會扶助，其中希望助學費用合計為82,497元，當中捐贈費用80,460元是以捐助物資折算後的費用估算，2,037元為實際產生的費用。

英業達公司(台灣地區)與英業達公益慈善基金會的2016年社會捐贈支出

捐贈項目	慈善公益	重大災難救助 -台南震災	藝術文化	生態保育	產業發展	經濟發展	學術教育	體育競賽	總計
英業達公司(台灣地區)	211,600	-	-	-	560,000	380,000	600,000	1,000,000	2,751,600
英業達公益慈善基金會	7,780,800	10,000,000	1,200,000	250,000	-	-	-	-	19,230,800
總計	7,992,400	10,000,000	1,200,000	250,000	560,000	380,000	600,000	1,000,000	21,982,400

浦東廠區廠區的同仁則帶著公司的祝福，贈送體育器材與文具用品給浦江鎮文博小學。捐贈慰問金給浦江鎮癌症俱樂部的癌症病友，並致贈善款與物資以關懷路冰花舍的孤殘兒童。

上述大陸廠區，加上英業達公司在台灣地區，以及英業達公益慈善基金會在2016年的社會捐贈支出為22,295,525.24元。

2) 弱勢關懷

英業達集團與「財團法人英業達集團公益慈善基金會」攜手合作，以及同仁們長期的關心與固定捐款，親自參與相關慈善活動，關懷弱勢，持續為需要的社福教育機構與重大災害的受災戶伸出溫暖且厚實的雙手。我們支持的公益組織包括博幼社會福利基金會、勵馨社會福利事業基金會、喜憨兒基金會、婦女救援基金會、罕見疾病基金會、伊甸社會福利基金會、創世社會福利基金會、台灣世界展望會等。在重大災難救助方面，於2016年2月之高雄台南地震，捐款響應台南市政府之災後救助工作。此外，本公司社會責任小組亦號召同仁定期小額捐款，每月集資捐贈「新竹市仁愛基金會」與「新生活社會福利發展促進會」等社會福利機構。以及前往南投縣信義鄉探訪偏鄉學童教育等。

3) 支持社會企業

英業達在2016年以具體作為支持秉持在地人文精神，以及友善環境理念的社會企業。人才中心於5月27日至5月29日舉辦英業達社會企業週活動，邀請社企一起幫、茶籽堂、歐萊德、生態綠的負責人前來公司，向同仁分享社會企業的概念與故事。7月14日創新育成小組邀請社企流林以涵執行長於高階主管會議中分享社會企業發展經驗。9月27日至9月29日李董事長前往香港參加2016年社會企業世界論壇。2016年下半年與社企流合作，協助社企流建置英文入口網站，將台灣之社企發展之現況、關注議題與社企經營經驗，以專文方式與國際分享，提升台灣社企於國際之可見度。

2013年起已連續4年支持台灣世界展望會舉辦「飢餓三十大會師」系列活動。



8 集團公司

Inventec

- 8.1 集團架構 P75~P76
- 8.2 英華達公司 P77~P94
- 8.3 英穩達公司 P95~P109
- 8.4 益通光能 P110~P123



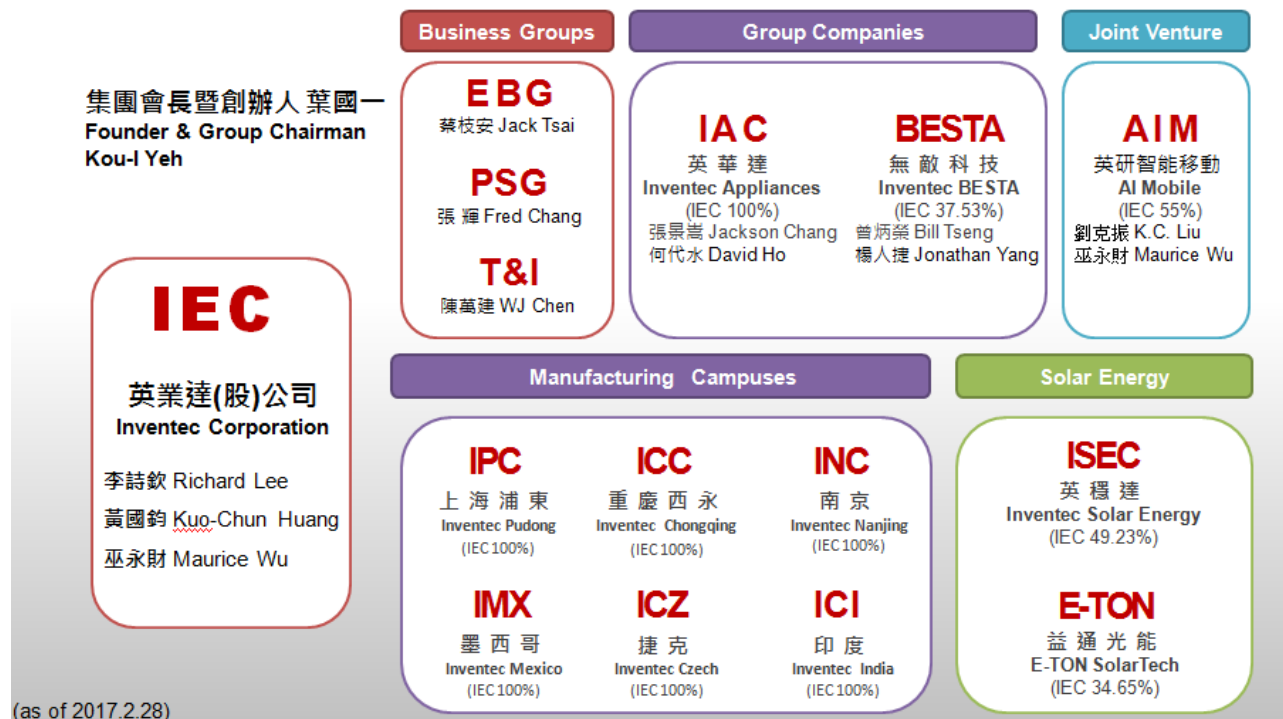
8.1 集團架構

英業達成立迄今約42年，從早期的筆記型電腦、伺服器領域逐步跨足至企業網路解決方案，後期更切入太陽能及智慧終端裝置，並積極轉型為互聯網公司。近年來，本集團的轉投資表現不俗，分別有所發揮增長。英華達著手在開發無線智能終端產品，並以規劃客戶最佳解決方案為導向。無敵科技為華人地區電腦辭典及翻譯軟體之領先品牌，將以開創雲端相關產品為目標。益通、英穩達主要致力於太陽能電池之研發、生產及銷售與太陽光電模組製造及光電系統整合。

2016年5月英業達與研華股份有限公司共同設立合資公司「英研工業移動股份有限公司」，英研公司將專注於工業用手持無線裝置研發、生產及銷售，產品應用領域涵蓋零售、車載、醫療等垂直市場，創造國內就業機會，及致力於環保智能產品研發，創造低碳經濟的努力貢獻。

英業達集團
Inventec

英業達集團公司



8.1 集團架構

英業達
Inventec



8.2 英華達公司

8.2.1 公司簡介

英華達股份有限公司自2000年成立以來，秉持「誠信共享、積極創新」的原則，致力深化技術創新與核心競爭力，健全營運與管理效率，注重股東權益，更堅持高標準的公司治理。

「誠信共享、積極創新」

英華達本著「誠信共享、積極創新」的法人觀念，致力於開發智慧型手持式產品 (Smart Handhelds) 及雲端終端產品 (Cloud Terminals) 兩大領域，兩者概念相互連結運用，激盪出許多新產品設計創意。並堅持將美好的成果分享股東、全體員工及所有合作夥伴，以實踐「創造績效、造福人群」的使命。

為大力提升法人組織的核心競爭力，英華達利用 CSP(Competence, Strategy, Performance)循環，透過核心競爭力 (Competence)，擬訂營運策略 (Strategy)，並在執行中，不斷地作績效評估 (Performance)，再強化核心競爭力，調整策略，重新評估；就這樣，英華達經由內部CSP動態循環，創造出高的經營績效管理。這正是促使英華達不斷向前的重要驅動力。

- 產業類別：消費性電子產品製造業
 - 主要商品：智慧型手持式產品、雲端終端產品
 - 員工：19807人
 - 資本額：53.69 億
 - ◆ 經營理念：誠信共享、積極創新
 - ◆ 使命：創造績效、造福人群
 - ◆ 願景：成為最有價值的公司
 - ◆ 品質政策：策略核心組織導向 強化核心競爭能力
- 創新流程優化品質 滿足客戶回饋社會

英華達的核心競爭力

產品與技術

智慧型產品 專業創新

- 在智慧手持式裝置以及雲端終端設備的全方位能力
- 為創造客戶價值提供充沛的工程技術資源
- 為產品創新提供技術平台

顧客導向

設計與製造能力

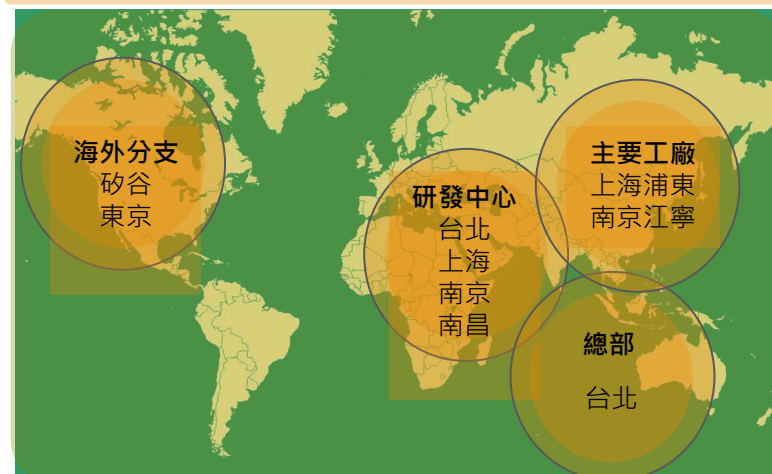
- 提供顧客彈性營運模組
- 為客戶需求提供特定程序方案
- 服務、速度、客戶滿意

系統運行

最高效資源整合

- 客戶導向團隊
- 研發、供應鏈、製造與 RMA 服務整合
- 一次性全方位解決方案

全球營運據點



8.2 英華達公司

8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練

1) 人才資源管理原則

英華達秉持以人為本的精神，將對員工的責任視為公司持續發展的關鍵，尊重與關心員工，維護員工合法權益，從而促進員工快樂工作、快樂生活的目標，由此具備培養高素養的人才的動能，係提升企業競爭力的基本元素。

2) 人才招聘

配合公司發展的方向與新興技術的投入，對於人才不同專業的需求，與日俱增，不斷開發建構多元人力招募體系，我們不斷地透過多方的招募管道包括校園徵才、產學合作、研發替代役、各區就業服務站、同仁介紹、國際人才、人力銀行..等管道，為企業注入新血，並且輔以高效績效管理，即時獎勵持續學習，傾聽員工之意見，改善內部管理流程，提升員工參與度，鼓勵創新與自主改善，設身處地為員工創造學習成長與價值創新實現的工作環境。

英華達長期以來秉持在地化用人原則，並以當地勞動法規政策為依據，保障員工權益，不因性別或族群而有所不同，建立和諧勞資關係，在大陸浦東與南京廠區，基層同仁最低薪資符合並略高於當地法令最低工資標準(約為1.02:1)，浦東高階主管階層在地比率0%，南京高階主管階層在地比率高達55%，落實了長期深耕經營的永續經營原則。

3) 人才組成

截至2016年底，英華達全球之員工人數為19,807人，依性別之人數統計，台灣地區：正式人員男性為477人，女性為170人，合計為647人；浦東廠區：男性為8,308人，女性為7,902人(含外包人員)；南京廠區男性為3,635人，女性為2,315人(含外包人員)。請參閱圖表1-1、1-2、1-3。

圖表1-1. 2016年台灣廠區依員工合約類型 人數統計

廠區：五股廠					
合約類型	型態	男	女	合計	比例
正式人員	不定期	477	170	647	100%
非正式人員	契約人員	0	0	0	0%

圖表1-2 2016年浦東廠區依員工合約類型 人數統計

廠區：大陸地區-浦東廠					
合約類型	型態	男	女	合計	比例
正式人員	不定期/定期	7,981	4,649	12,630	95.61%
非正式人員	實習生	146	19	165	1.25%
非正式人員	派遣人員	181	234	415	3.14%
合計		8,308	4,902	13,210	100%

* 註: 正式人員—定期人員為退休返聘人員，含1男2女。

圖表1-3 2016年南京廠區依員工合約類型人數統計

廠區：大陸地區-南京廠					
合約類型	型態	男	女	合計	比例
正式人員	不定期	1,178	923	2,101	35.31%
非正式人員	實習生	34	6	40	0.67%
非正式人員	派遣人員	2,423	1,386	3,809	64.02%
合計		3,635	2,315	5,950	100%

圖表1-4 2016年廠區依員工年齡之人數統計

廠區：台灣地區-五股廠				
年齡層	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
<30	87	33	120	19%
30-50	311	111	422	65.22%
>50	79	26	105	16.23%
總計	477	170	647	100.00%

廠區：浦東廠				
年齡層	人數(人)			佔當地員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
<30	6,592	3,131	9,723	73.60%
30-50	1,679	1,766	3,445	26.08%
>50	37	5	42	0.32%
總計	8,308	4,902	13,210	100.00%

廠區：南京廠				
年齡層	人數(人)			佔當地員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
<30	2,825	1,397	4,222	70.96%
30-50	760	841	1,601	26.91%
>50	50	77	127	2.13%
總計	3,635	2,315	5,950	100.00%

8.2 英華達公司

依員工職級型態人數統計，台灣地區647人均是間接員工，在大陸浦東廠區，一般直接員工有11,138人佔員工總數之比例84.31%，一般間接員工有1,787人，佔員工總數之比例13.53%。南京廠區，一般直接員工有4,657人佔員工總數之比例39.8%，一般間接員工有594人，佔員工總數之比例5.08%。

英華達員工依雇用形式統計，在台灣地區高階主管男性(協理級以上)為67人，女性6人，中階主管(經副理、課級)男性358人，女性151人，一般員工，男性52人，女性13人；在大陸地區浦東廠，高階主管男性為19人，中階主管男性為181人，女性85人，一般間接員工男性1,039人，女性748人，一般直接員工男性7,069人，女性4,069人；於南京廠區，高階主管男性為21人，女性1人，中階主管男性為440人，女性237人，一般間接員工男性332人，女性262人，一般直接員工男性2,842人，女性1,815人。

圖表2-1. 2016年台灣廠區依員工雇用形式、性別的人數統計

廠區：台灣地區-五股廠				
雇用形式	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
高階主管(協理級以上)	67	6	73	11.28%
中階主管(經理級、課級)	358	151	509	78.67%
一般員工(IDL)	52	13	65	10.05%

圖表2-2. 2016年大陸浦東廠區依員工雇用形式、性別的人數統計

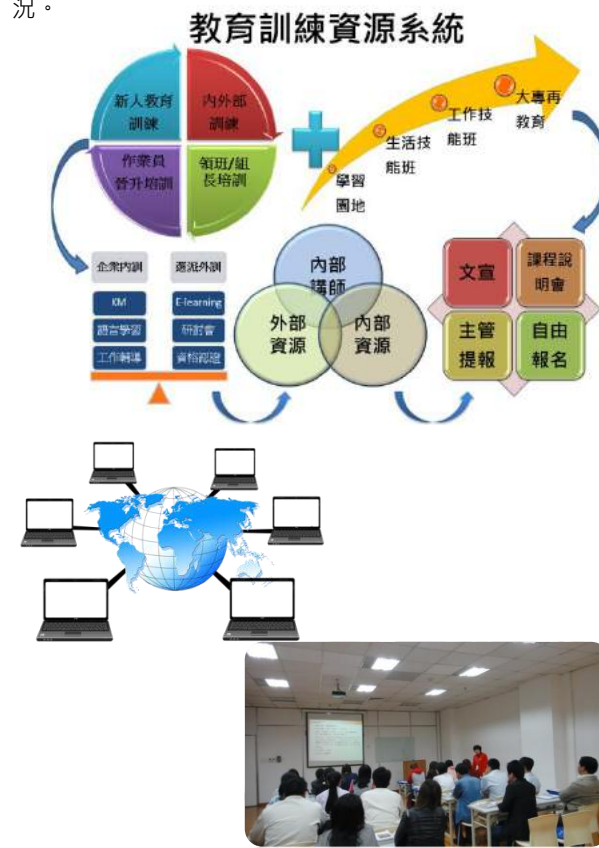
大陸地區：浦東廠				
雇用形式	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
高階主管(協理級以上)	19	0	19	0.14%
中階主管(經理級、課級)	181	85	266	2.01%
一般員工(IDL)	1,039	748	1,787	13.53%
一般員工(DL)	7,069	4,069	11,138	84.31%

圖表2-3. 2016年大陸南京廠區依員工雇用形式、性別的人數統計

大陸地區：南京廠				
雇用形式	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
高階主管(協理級以上)	21	1	22	0.19%
中階主管(經理級、課級)	440	237	677	5.79%
一般員工(IDL)	332	262	594	5.08%
一般員工(DL)	2,842	1,815	4,657	39.80%

4) 人才培育與發展

英華達採多元化的人才培育管道，針對新進人員除了有專屬的人資專員進行新人到職課程訓練外，輔以e-Learning 系統針對通識性課程及基本專業課程進行訓練，讓新人以最有效率方式進入狀況，各單位以師生制模式進行專業知能輔導與訓練；在生產廠區技能訓練部分，定期舉辦生產線基層幹部培訓課程；以務實的訓練機制，有計劃展開各種學習活動，確保生產線工作品質維持在最佳狀況。

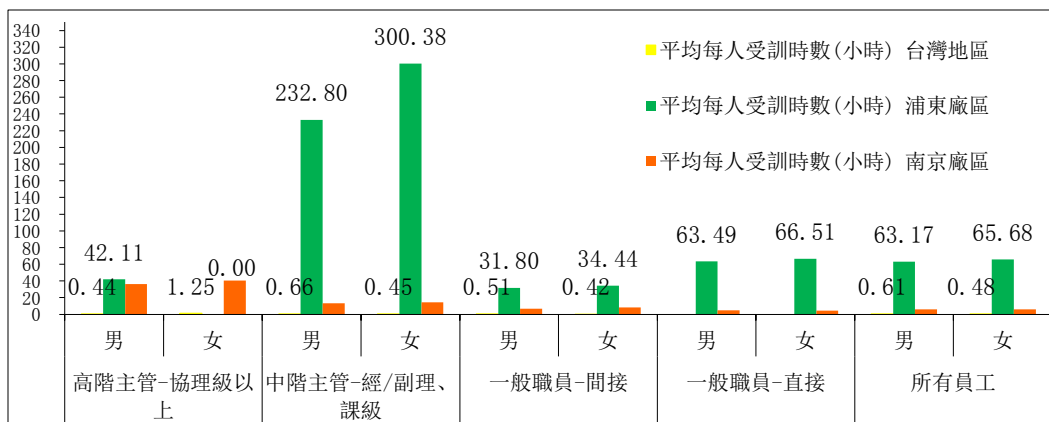


8.2 英華達公司

5) 員工教育訓練

在教育訓練課程方面分為企業組織文化訓練、專業能力訓練、集會式管理能力與軟性課程訓練四大類課程。在浦東廠，特別採用多樣化的培訓方式，包含新人培訓、企業內外部培訓、晉升培訓等。培訓內容涉及規章制度、工作技能、安全知識等。在企業內訓中，根據人員不同進行不同課程不同方式的學習，通過不同形式的培訓（包含KM知識、課堂授課、實體訓練、E-learning學習等），提升員工的整體素養。同時根據需要還會安排外部培訓，包含學員外出培訓及邀請外部講師演講等。

員工類別	性別	平均每人受訓時數(小時)		
		台灣地區	浦東廠區	南京廠區
高階主管-協理級以上	男	0.44	42.11	36.19
	女	1.25	0.00	40.50
中階主管-經/副理、課級	男	0.66	232.80	13.43
	女	0.45	300.38	14.26
一般職員-間接	男	0.51	31.80	6.92
	女	0.42	34.44	8.21
一般職員-直接	男	0.00	63.49	4.73
	女	0.00	66.51	4.36
所有員工	男	0.61	63.17	6.16
	女	0.48	65.68	5.83



依員工類別統計，2016年員工總訓練時數為883,014.5小時，總計員工數為19,807人，平均每人訓練時數為44.58小時，高階主管教育訓練總時數為1,637.5小時，台灣地區高階主管平均0.51小時/人，浦東廠區高階主管平均約為42.11小時/人，南京廠區高階主管平均約36.39小時/人；中階主管教育訓練總時數為77,262.3小時/人，台灣地區中階主管平均時數為0.6小時/人，浦東廠區中階主管平均時數為254.4小時/人，南京廠區中階主管平均時數為13.72小時/人；間接人員的教育訓練總時數為63,284.2小時，台灣地區間接人員教育訓練平均時數約0.49小時/人，浦東廠區間接職員平均訓練時數為26.57小時/人，南京廠區間接職員平均訓練時數為32.91小時/人；大陸地區直接人員教育訓練總時數為740,830.5小時，浦東廠區直接人員平均訓練時數為64.6小時/人，南京廠區直接人員平均訓練時數為4.59小時/人；由上述成效可看出英華達對於員工的培育與訓練的成效累積。

(1) 集會式訓練課程—技術研討會議與管理研討會

英華達於每季末由訓練單位舉辦集會式訓練-技術研討會與管理研討會，技術研討會主要目的是為研發工程人員及主管帶來新的科技應用與產品技術趨勢預測，管理研討會則安排學界管理大師、企業界巨擘級名人開講，為同仁注入新的知識與開拓管理格局，除能幫助公司同仁們準確掌握科技產業的脈動，贏得先機創造契機，也能在管理氛圍上注入活水，與時俱進，增廣見聞同時開闊職場上成長學習智能。而依照議題的種類區分，管理類課程共舉辦7個主題10.5小時，技術類主題共5個主題7.5小時。



8.2 英華達公司

6) 人權、反貪腐特定議題教育

英華達公司除了在組織文化與技術領域培育不遺餘力之外，對人權教育及反貪腐課程宣導更是從新人做起，在新進人員教訓訓練中，在員工行為準則條文中，均針對人權議題及反貪腐的重要性進行訓練與教導，其中人權議題部分的訓練總時數為9,591.2小時，浦東廠區:7,142.小時、南京廠區2,438小時，反貪腐課程總時數為3,386小時，浦東廠區2,421小時、南京廠區488小時。針對保全、保安人員的人權議題訓練人數比例，在五股廠區、大陸浦東、南京兩個廠區均為100%。

特定議題教育訓練	台灣區	浦東廠區	南京廠區	總訓練時數
人權、勞動準則(政策或程序)	11.20	7,142	2,438	9,591.2
反貪腐(政策或程序)	477	2,421	488	3,386
環保(政策或程序)	81.5	25,643	1,463	27,187.5

保全人員「人權課程」訓練			
地區	保全總人數	培訓人數	百分比
台灣廠區	10	10	100%
浦東廠區	292	292	100%
南京廠區	57	57	100%

7) 遵守法令重視人權

英華達在人才晉用方面不因性別、宗教、年齡、人種或國籍而有所不同，重視人權，絕對禁止童工，相關管理規定，均遵守當地法令，在2016年無強迫勞工及違反人權之事件發生，符合當地法令。

8) 員工溝通與申訴管道

英華達對於員工權益的重視與關懷從兩岸三地(台北、浦東、南京)均設有員工溝通平台可見，分別透過網路、電話、電子信箱，當員工在工作上遭受職場性騷擾、霸凌或不公平對待時，可利用多種管道的選擇，提出申訴或建議。

在台灣廠區部分，受理申訴、性騷擾之管道如下：專線電話(02)2299-9329 分機: 2627 或 2281、E-mail:

Chuang.Shiuan@iac.com.tw ; Wu.Chieh@iac.com.tw ; 本公司受理申訴後，將指定專責處理人員協調處理，另外針對員工壓力部分，更設有[員工協助方案](Employee Assiatance Project, EAP)可協助員工處理工作、生活、親子與財務等各方面的壓力，因而得到協助與抒解的效果。

在浦東廠區員工有多種溝通渠道可進行申訴；(1).在[英華達員工申訴管理辦法]中提及並公告讓同仁周知，一旦發生性別騷擾、歧視及不公平對待，可依循公司首頁的申訴流程進行；(2).英華達浦東廠區公司首頁有員工溝通平台，員工如有意見及訴求可通過網站說明并由專人回復；

(3).員工亦可直接撥打申訴專線:13501885661，進行申訴，並由專人協助處理；(4).員工可至員工服務中心反應問題，HR專員會予以協助解決。

在南京廠區提供了多元的溝通管道：(1).可以郵件形式直接發送至申訴專屬E-mail：Report@iac.com.tw。(2).可至南京英華達微信公眾平臺上進行投訴(3).廠區內設有意見箱，可以寫好意見放在裡面，每週由專人負責收件。(4).可直接來HR辦公室由員工關係專員專門接待處理(李小姐，分機2328)

在2016年間，英華達員工申訴件數狀況統計如下：台北0件、浦東22件、南京24件，共46件，此46件申訴種類均屬於其他類、交通、宿舍因素之個案，且管理單位處理回覆率達100%。

在英華達公司首頁中也設有內外部溝通專屬 E-Mail:Service@iac.com.tw；聯絡人：績效管理部 陳先生；在2016年間，外部的申訴案件數量為0。



8.2 英華達公司

9) 員工福利

人才是英華達最重要的資產，依據各項職務所具備的專業技術與工作績效導向，英華達提供每一位優秀人才優渥的薪酬獎勵機制與暢通的晉升管道。我們也努力協助每一位員工在能力、學識乃至於生活及健康上累積更多的財富，持續增進全方位的福利照顧，讓每一位員工都能夠跟公司一起成長，這也是我們一直以來堅持的理念。

(1).台灣地區員工福利:

● 薪酬及獎勵

以職務特質與專業技術為基礎的各項薪酬給付如三節禮券、績效獎金、專利獎金、年度盈餘分紅等，績效導向的晉升與調薪機制、語言檢定獎金、品格員工表揚及優於勞基法的出勤與休假制度。

● 健康與安全

勞保、健保、團體保險、退休金提撥、性騷擾申訴機制、保健室、特約醫師服務、年度健康檢查、盲人按摩、免費心理諮商服務及健康促進活動等。

● 福利設施

福利金禮券發放、員工餐廳、健康養生餐食、員工專用停車場、哺乳室及免費交通車等。

● 補助措施

年節禮券、免費午餐或用餐補助、結婚禮金、生育禮金、喪葬、傷病補助等。

● 福利活動

優惠職工團購、特約商店優惠、社團活動、名人講座、DIY 勞作課程、員工家庭日、集團運動會、歲末聯歡活動等。



(2)浦東、南京廠區員工福利:

● 薪酬及獎勵

以職務特質與專業技術為基礎的各項薪酬給付如 績效獎金、專利獎金、年終獎金與績效導向的晉升與調薪機制、品格員工表揚。

● 健康與安全

員工均參與社會保險:包含醫療保險、養老保險、工傷保險、失業保險、生育保險；並設置保健室、駐廠醫師服務、健康檢查、健康促進活動以確保員工擁有健康與安全。

● 福利設施

員工餐廳、員工專用停車場、免費交通車接駁車等。

● 補助措施

免費午餐、結婚禮金、生育禮金、喪葬、傷病補助等。

● 福利活動

優惠職工團購、特約商店優惠、社團活動、名人講座、員工家庭日、集團運動會、歲末聯歡活動等。



8.2 英華達公司

10) 人員流動管理

英華達人力資源單位每年會對各單位進行人力盤點，依照相關單位業務計劃之需求，採定期進行人才增補作業。2016英華達仍持續對外網羅優秀人才，為公司未來佈局做準備。除持續延攬各方人才投入營運之外，英華達也明確的訂定獎懲及績效考核制度，培育優秀人才，使人員流動維持適當合理的比例。2016年台灣地區員工之新進人數共60人，到職三個月內離職人數4人，浦東廠區員工新進人數31,440人，到職三個月內離職人數17,176人，新進人員離職率約54.6%；南京廠區員工新進人數22,599人，到職三個月內離職人數16,641人，新進人員離職率約73.6%造成浦東及南京廠區新進人員離職率偏高的主要原因為主要原為浦東及南京廠區直接人員的契約人員(含外包人員)的離職、到期解約，並補充契約人員以維持工廠生產線人力所致。

11) 績效管理與職能發展

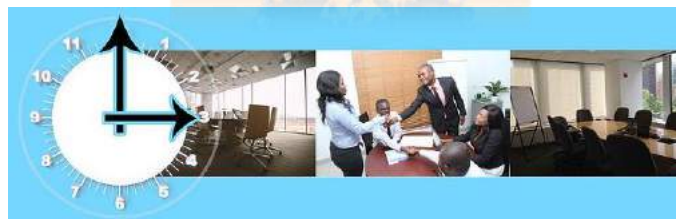
英華達的同仁，在績效管理及職能發展部分，融合了平衡計分卡的四大構面設定績效指標，再利用KIP的目標設定與日常管理，每季進行績效考核作業，經由個人的KPI達成率來達成個人績效，進而提升部門及整體組織的績效與目標達成；同時還結合個人職能發展的計畫(IPD)，協助員工設定自我學習成長計畫，發展其他職能目標，提升個人在公司的能力，為未來做準備。因此彙總五股、浦東及南京廠區，應接受績效考核之正式員工比例為99.91%。

圖表5-1. 2016年台灣地區新進/離職人員之年齡/男女統計

廠區：台灣地區-五股廠					
雇用類型	年齡層	性別	人數(人)	佔當地員工總數之比例	
新進人員	<30	男	23	3.25%	
		女	10	1.41%	
	30-50	男	19	2.68%	
		女	4	0.56%	
	>50	男	4	0.56%	
		女	0	0.00%	
離職人員	<30	男	9	1.27%	
		女	5	0.71%	
	30-50	男	38	5.37%	
		女	3	0.42%	
	>50	男	6	0.85%	
		女	0	0.00%	

圖表5-2. 2016年大陸浦東廠區、南京廠區-新進/離職人員之年齡/性別統計

地區：大陸地區-浦東廠、南京廠						
雇用類型	年齡層	性別	浦東人數(人)	佔當地員工總數之比例	南京人數(人)	佔當地員工總數之比例
新進人員	<30	男	19,865	51.77%	14119	43.97%
		女	7,403	19.29%	6446	20.08%
	30-50	男	2,521	6.57%	1197	3.73%
		女	1,651	4.30%	805	2.51%
	>50	男	0	0.00%	12	0.04%
		女	0	0.00%	20	0.06%
離職人員	<30	男	15,910	41.46%	15996	49.82%
		女	6,019	15.69%	7593	23.65%
	30-50	男	1,923	5.01%	1483	4.62%
		女	1,304	3.40%	1068	3.33%
	>50	男	4	0.01%	12	0.04%
		女	1	0.00%	5	0.02%



8.2 英華達公司

8.2.3 顧客價值與供應鏈管理

1) 積極創新

隨著公司研發實力、測試技術以及產品設計能力的不斷成熟，從軟體到硬體，測試到驗證，設計到生產，多年的技術研發和服務經驗，使得我們創造經營出各式智慧資產，而在此揭露的邊界：包含台北、浦東、南京三個廠區，此三廠區分別設立智權中心，在地進行智慧資產的風險控管及保護。截至2016年12月31日，英華達(浦東、南京)全球專利申請獲得上海及南京政府專利單位的稅賦優惠分別為:NT\$ 4,133,761、NT\$ 49,161。依經濟部智慧財產局出版資料，英華達年度專利申請件數共計74件，獲得專利證書共計51件(含歷年申請至今年獲證)，這些智慧資本的累積係基於有效保護智慧資產，並為客戶創造出最大的價值。

2) 顧客服務與顧客滿意度

英華達公司依產業供應鏈緊密聯繫運作的特性，將公司內部流程與個別顧客的流程相連接，針對顧客設立專屬團隊，有效達成顧客對品質、效率、與彈性的要求。公司內部的績效管理依平衡計分卡的展開，由公司層面貫穿到各部門及個人，因此不論在內部流程還是績效管理制度的發揮上，顧客總是給予高度的評價與服務滿意度。

英華達每年針對交易金額較大主要客戶，皆進行顧客滿意度調查，相較於2015年，2016年在客戶滿意度調查的整體平均分數均有明顯提升；從客戶反饋得知，IAC主要提升的三個評分面向，有全年度產線產能提升、客戶於產線現場稽核評分、客訴以及緊急事項的及時因應處理三個部分。顯現IAC在提升服務品質、產線維護以及即時動員的部分，精益求精，普遍獲得客戶滿意。(詳見圖表6. 2015、2105顧客滿意度評分表)

3) 創造顧客價值

為創新顧客價值，英華達積極新增測試系統，完善我們的測試技術、標準。上海浦東廠區的法規驗證實驗室早在2008年就取得TAF、ISO17025測試實驗室認證，南京廠區也在2010年完成ISO17025認證。提升實驗室管理水準，提供了具競爭力的價格，藉由提升顧客滿意度進而累積成為顧客價值。

4) 加入EICC

為了創造更佳的顧客價值，在2016年與集團公司同步加入EICC「電子行業公民聯盟(Electronic Industry Citizenship Coalition)」成為EICC正式會員，符合客戶及集團公司需求。身為EICC會員須遵守「電子行業行為準則(Electronic Industry Code of Conduct, 簡稱EICC)」在勞工(Labor)、健康與安全(Health and Safety)、環境

(Environmental)、道德規範(Ethics)、管理體系(Management System)等五大面向之行為規範。並且須維護EICC-ON資訊平台資訊(包括如：供應鏈稽核管理、EICC供應商自我評估問卷(Self-Assessment Questionnaire, SAQ)、有效性稽核程序(Validated Audit Process, VAP)之結果改善等)、每半年提交EICC年度執行結果報告，以及不定期之EICC相關議題之問卷調查回覆等。

英華達台北及浦東廠區現況已完成EICC-ON的SAQ評估、VAP稽核與改善，以及日常供應商SER稽核，未來一年內英華達南京廠區也將納入EICC規範、滿足客戶EICC訴求、對外揭露相關資訊。

圖表6. 2015、2016年 顧客滿意度評分

客戶\評分	2015 Average Score	2016 Average Score
Marlins	89	56.45
Dragon	92.5	91.88
NTG_MFG	90	84.7
T-Bone	96.25	89.98
Trump	87.75	83
Venus	85	68.83
Mambo		6.975

* 註：客戶代號“ Mambo” 2015年尚未成為英華達客戶，所以無評分。

8.2 英華達公司

5) 供應鏈管理

英華達的供應鏈體系是由供應商、製造商、銷售商、零售商、消費者等相互聯結之組織所組成。英華達在供應鏈體系中的位置，是介於供應商與銷售商之間的製造商。我們的供應商管理目標，是透過對供應鏈的價值分析，來展開與交易夥伴的承諾和緊密合作，有效管理彼此往來的資訊流、物流和金流，藉由上下游垂直整合產生的供應鏈綜效，建立一個長期穩定的供應鏈體系，為供應商、製造商、銷售商、零售商、消費者共謀以最低成本創造最高的服務與企業價值。

(1) 在地化供應鏈管理

2016年，英華達合格供應商中有交易之供應商來自大中華區(包含台灣、大陸與香港)共683家，在地化供應商佔交易金額為61.4%，大中華區之外的亞洲、日本、韓國、歐美及其他地區共128家，佔交易金額為38.5%。

英華達既有合格廠商方面從廠商新加入系統3個月起即自動列入再評鑑的名單，依評鑑分數將廠商分成ABCD四個等級；評鑑頻率：A級為一年，B級半年，C級一季，D級關閉系統不再往來。2016年評鑑供應商次數為834次，英華達上海廠區無列入D級廠商而終止合作。年度安排風險較高的廠商現場稽核，實地評鑑家數浦東廠54家，南京廠16家，而評鑑的結果包含品質管理、職業安全、環境保護及人權項目，並無任何不符合情形。此外，英華達透過供應商簽署EICC版「電子行業行為準則符合聲明」確保供應商無違反員工結社自由、禁用童工及集體談判之權利。

英華達新增合格供應商均要求通過ISO 9001、ISO14001並簽署環保切結書及廉潔同意書方可建入系統，並針對評估風險較高的廠商再安排實地評鑑，2016年新供應商60家中95%符合要求完成簽署，另三家持續追蹤回收中。

年度：2016		
1. 依供應商所在地區分佈		
地區	供應商家數	交易金額分佈比例
大中華地區(中國大陸/港/澳/台)	683	61.4%
亞洲(大中華地區之外的亞洲、日本/韓國...)	62	15.0%
歐洲	14	8.5%
美洲	52	15.0%

(2) 杜絕使用衝突礦產 維護人權

英華達自2010年美國通過法案後開始持續關注衝突礦產，2011年當EICC及GeSI製作供業者調查使用之衝突礦產報告模板(Conflict Mineral Reporting Template·CMRT)後，2012年英華達正式在官網公告不使用衝突礦產聲明(路徑位於英華達官網首頁：<http://www.iac.com.tw>之新聞公告-->英華達無衝突礦產聲明 2012/9/25)，要求供應商必須進行零組件原材料冶煉廠清查動作。隨著EICC及GeSI不定時公布了CMRT版本，英華達隨即要求所有含金屬材料供應商必須提交最新版CMRT供英華達審核。

由於EICC及GeSI不定期於官網公告合格冶煉廠清單，英華達會針對供應商所提交的CMRT進行冶煉廠之確認動作，要求供應商冶煉廠必須在合格冶煉廠清單當中。若有非合格冶煉廠的供應商則要求其立即改善移除來自於該冶煉廠之原料來源，確保所提交英華達之零組件原材料屬於非衝突區域之金屬礦產來源，以維護與尊重人權之普世價值。

(3) 供應商申訴管道

英華達供應商申訴管道於官網網頁中：

E-Mail：



8.2 英華達公司

8.2.4 友善職場

提供一個健康與安全的友善工作環境，是英華達對員工及其眷屬的責任。英華達深信唯有身心健康的員工，才有可能帶著積極正面的工作情緒，發揮最大的工作能量。英華達於各地區的工廠內均設立了醫務室並配置專業的醫護人員，針對員工健康進行管理及健康促進計畫，也提供看診協助與臨時性休養並提供包紮換藥與緊急狀況之處置，打造一個員工安心的友善工作環境。

1) 健康管理

台灣地區每年對於在職人員安排優於法規的員工健康檢查，若有檢查結果出現異常的員工，隨即安排駐廠醫師參考歷年健檢報告資料，進行評估與建議，並依據健康檢查結果，進行健康管理相關措施及治療建議，並定期結合醫療資源安排同仁參加疫苗接種、乳癌、子宮頸癌、口腔癌篩檢及骨質密度檢測。保健醫務室持續關懷同仁，並提供個人健康指導以及協助相關的改善服務。在2016年期間，同仁並無罹患與工作相關或可能相關之職業病。

在大陸地區，除例行健康檢查外，亦依據當地法規，針對特殊作業內容如噪音、電離輻射、紫外線、激光、粉塵、銅煙、二氧化錫、甲苯、二甲苯、乙苯、乙酸乙酯、環己烷、異丙醇、甲醇、氧化鋅等相關作業人員定期進行特殊健康檢查。



2) 健康促進

英華達在各廠的醫務保健室，定期與醫療衛生機構合作，舉辦各項健康講座及諮詢，並結合駐廠醫師或醫療健康相關機構，共同辦理各項健康促進活動，使員工適時紓解並調適身心壓力，在工作之餘並可掌握自身健康狀態。2016年台灣地區執行健康促進活動密集且有成效，足見英華達健康管理及健康促進推展有成。

3) 無菸職場

英華達基於健康照護與尊重人權為出發點，從張貼禁菸標誌或宣傳海報，到開辦戒菸講座、制訂無菸職場管理政策、吸菸區設於戶外等，保證員工擁有一個安全無虞之工作職場與健康職場生活。

4) 母乳哺育

英華達積極推廣母乳哺育，適時提供母乳哺育相關衛教訊息，讓女性員工可以隨時自網站上取得相關資訊，同時保健室並主動關懷的方式，於定期體檢中若發現有未照X光之女性員工，若追蹤結果為妊娠中或準備懷孕者，醫務室將主動提供後續哺育資訊。五股廠區2016年獲頒新北市政府優良母乳哺育室標誌，提供女性員工產後一個安心良好的母乳哺育職場。



活動名稱	2016年度健康活動												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
健走接力	●												
捐血		●											
減重比賽			●	●	●								
運動與營養			●	●	●								
走樓梯更健康						●							
量血壓活動							●						
健康講座								●					
體適能檢測									●				
流感疫苗接種										●			
體檢 (+ 癌症篩檢)											●		
歡樂過耶誕												●	
健康專題討論—醫師駐診	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

8.2 英華達公司

5) 職業災害預防與工傷率

英華達致力提供安全無虞的工作環境，以職場零災害作為終極目標，並以完全符合當地法令與公司工業安全衛生政策為主要作為，透過職場安全教育訓練、安全演練、安全標語及預防措施為環安衛管理方式，提升公司安全意識及安全文化。三個廠區每月統計總員工總工時、工傷總件數、職災總件數等工傷數據，計算出當年度各廠區的工傷率(IR)、職業病率(ODR)、誤工率(LDR)、缺勤率(AR)，四項計算指標。

2016 英華達職災統計彙總表

地區	指標名稱	單位:每20萬小時		單位:每100萬	
		男	女	男	女
台灣	工傷率	0	0.67	0	3.35
	職業病率	0	0	0	0
	誤工率	0	19.42	0	97.11
	缺勤率	0	2%	0	2%
	死亡人數	0	0	0	0
浦東廠區	工傷率	0.06	0.18	0.28	0.89
	職業病率	0	0	0	0
	誤工率	3.95	12.74	19.75	63.68
	缺勤率	2%	3%	2%	3%
	死亡人數	0	0	0	0
南京廠區	工傷率	2.16	1.01	13.03	5.04
	職業病率	0	0	0	0
	誤工率	3.18	8.04	6.39	15.24
	缺勤率	1%	1%	1%	1%
	死亡人數			0	0

6) 環境安全衛生

英華達為提升職業安全衛生管理績效，設置專業及有效的安衛環管理單位，兩大生產基地的浦東廠、南京廠均通過OHSAS 18001安全衛生管理系統，研擬風險管理策略並及時掌握國際各項資訊，透過環安衛管理系統持續改善的精神，以系統化之作法及績效展現，推動PDCA(Plan、Do、Check、Action)循環的四個步驟，定期稽核與評估適切資源之投資，並積極推動各項作業管理、教育訓練、諮詢與溝通如設置安衛環委員、定期舉行環安月會，說明安衛環實際管理與改善狀況，提出預防對策，以期促進同仁環安意識，防止職業災害及疾病的發生，提供穩定安全與健康的工作環境。台灣地區職業安全衛生委員會資方:勞方代表比例為5:6，勞方會議出席率為45%；浦東廠區安全委員會資方:勞工代表比例為11:24，勞方會議出席率為8%。



*註: 1.工傷率(IR) = 職業傷害(件) / 總工時數，總工時數=日常總工時數+加班總工時數

2.職業病率(ODR) = (職業疾病總數/總工時數)

3.誤工率(LDR) = 誤工天數(依日曆天數統計) / 總工時數

4.缺勤率(AR) = 總缺勤天數/總工作人天數，總缺勤天數=工傷病假+一般病假+事假(依工作天計算)缺勤天數

7) 員工行為準則

英華達於各廠區明定[員工行為準則]，以規範勞資雙方在公平的基礎上的基本行為，身為英華達員工，面對各種工作行為、道德和法律上的問題時，應遵守個國家或地區法律及道德基本要求為前提之下，遵守各項公司內部控制制度。有關[員工行為準則]彙集重點摘要如下：

- 不得竊取或侵占公司資產(財務、人、信用、資訊、個人資料及智慧資產)或洩露公司營業秘密。
- 不得為謀求私利，不當收賄、索討回扣或特殊招待、與他人勾結者。
- 維護無性別、國籍、人種、年齡、殘障等歧視的健康工作環境。
- 員工須遵守著作權的規定。
- 員工須保護智慧財產權。
- 所有公司相關機密資訊及個人資訊上的資料都必須保密。
- 公司員工在執行業務時必須謹守利益衝突之迴避的原則。
- 禁止利用內線資訊及內線交易，凡違反以上規定相關要求，一律以公司內部規定及相關法律進行懲處。



8.2 英華達公司

8) 員工家庭照顧

為使員工兼顧事業與家庭，在台灣地區提供育嬰假，如「2016年育嬰假申請及回任統計表」所示。此外，提供家庭照顧假、女性生理假及提供哺乳室等措施。

圖表7. 育嬰留停申請及回任統計表

年度：2016年			
地區：台灣廠區			
育嬰留停統計項目	男	女	合計
(1)報告年度符合育嬰留停資格的人數	27	14	41
(2)報告年度實際申請育嬰留停的人數	3	2	5
(3)報告年度預定復職的人數	3	4	7
(4)報告年度實際復職的人數	2	4	6
(5)於報告年度前一年實際復職的人數	1	2	3
(6)於統計年度前一年復職，且繼續工作滿1年的人數	1	1	2
申請率：(2)/(1)	11.11%	14.29%	12.20%
復職率：(4)/(3)	66.67%	100.00%	85.71%
留職率：(6)/(5)	100.00%	50.00%	66.67%



9) 社會責任與社區參與

「永續發展」應為地球上全體人類所需共同面對、承擔與省思的問題。身為帶動科技發展的企業，更應責無旁貸的提供本身之資源與影響力，以感恩的心情「回饋」地球，努力扮演企業人作為地球公民的角色，善盡企業社會責任，以引領整個社會重視並力行人類與地球「永續發展」的天職。「社會參與」在英華達不僅是一個口號或任務，而是深植於我們所有員工的價值觀，「取之社會，用之社會」早已在公司成立初期就視為經營理念重心之一。



1.社區回饋：不論是在台灣還是在大陸區，長期協助在地弱勢團體，關懷老、殘、窮等弱勢團體都是英華達照護協助的對象，期望能讓區內的弱勢居民都能得到更好的生活為宗旨。

2.慈善捐助活動：五股廠區對於北區老人之家，並定期到院參訪關懷失依長者，給予關還及生活上精神上的協助。浦東廠區每年定期關懷癌症病房，舉辦春節送暖助貧活動、關懷老人院、育幼院、珍珠班助學義舉等活動。南京廠區同樣對當地老人院及心臟疾病的幼童長期付出愛心與奉獻；2016年捐款英華達共捐出NT\$ 5,318,796.-善款。

3.2016年英華達公司統計參與各項愛心關懷活動及社區協助的同仁的給薪志工時數共計:395小時。



2016年英華達捐贈支出

捐贈項目	產業發展	慈善公益	教育	總計(NT\$)
英華達_台北	\$330,000	\$113,700	\$483,481	\$ 927,181
英華達_浦東	-	¥ 186,779	¥ 750,000	\$ 4,385,997
英華達_南京		¥ 1,200		\$ 5,618
合計				\$ 5,318,796

8.2 英華達公司

8.2.5 環境保護

近年來，由於氣候變遷所引發的極端氣候帶來的災害不斷，使得地球的環境面臨極大的挑戰，環境的議題與碳管理議題已是所有企業面對各重要利害關係人需要積極回應的課題。要如何有效控管溫室氣體排放、避免極端氣候帶來的災害，亦成為目前各國政府、環保團體與民眾高度關注的議題。英華達身為全球企業公民的一份子，認為應該更加重視並以積極的態度來面對氣候變遷、能源耗竭與生物物種滅絕等環境議題，以善盡社會責任。

為回應全球環境議題，英華達制定環境目標與政策做為推動的基石，期望對於減緩溫室氣體能有所貢獻。

1) 環境目標與政策

英華達對環境保護的重視，源自「社會責任」的「環保」。為了善盡企業公民責任及實踐「綠能環保」，制定了英華達的環境政策與環境專案，以引導同仁的整體力量，邁向綠色永續新願景。

2) 環境目標

為促進綠色競爭優勢，提昇企業形象，實現公司永續經營，英華達制定全方位的環境目標，作為執行環境政策與環境專案的依循，如下：

綠化產品：透過產品展現英華達對改善地球環境的努力與成果。

綠色生產：以節能、降耗、減污等方式，降低生產過程對地球環境的衝擊。

綠色生活：養成從個人生活做起的態度，培養對地球大環境的尊重與保育責任。

3) 環境政策

環境政策

零公害,勤減廢,
安全生產,消除隱患,
綠化產品,符合法規,
污染預防,持續改善,
保育大環境。

為響應國際環保趨勢及客戶要求，追求企業永續發展，從員工個人、企業整體、產業供應鏈、到大環境保育等面向，制定英華達環境政策，如下：

- 零公害、勤儉廢：廢棄物減量，減少環境公害的產生。
- 安全生產、消除隱患：在產品生產的風險進行管控，杜絕生產流程上的隱患。
- 綠化產品、符合法規：從研發設計到生產出貨，一切符合綠化法規的要求。
- 保育大環境：在大環境層面上，持續為地球環境與企業發展做出貢獻。

4) 綠色設計

綠色設計即為環境化設計，其內涵為透過系統化方式，將環境及安全等考量面整合至產品開發設計階段為起點，納入產品生命週期中，將綠色設計的概念導入製程，利用原物料之選定及產品易拆解回收設計，降低產品環境衝擊，同時符合能源效率提升。英華達綠色產品設計重點為以下3點：

- 有害物質的削減
- 易拆解可回收設計
- 能源效率提升

5) 綠色產品

英華達秉持保護環境之企業公民社會責任，全力推動「綠色產品」早已成為英華達產品發展的重心。更結合產品生命週期思維，制訂了「有害物質削減」、「易拆解可回收設計」和「能源效率提升」為英華達公司「綠色產品」之三大核心策略並已獲得顯著成果。

圖：英華達綠色產品核心策略



8.2 英華達公司

(1) 建立系統控管，消滅有害物質

英華達積極推動IECQ QC080000 HSPM驗證，並從系統上有效管控與削減有害物質。因應ISO 9001:2015年大幅改版，英華達也將強化IECQ QC080000流程管理，並將重點放在下列項目：

1. 落實PDCA於管理系統 2. 加強風險監控(考量風險) 3. 擴大外部製造與服務(供應商)管制而IACP作為產品生產製造基地，亦須與IACT在QC080000更緊密合作，包括：

1. 內部稽核活動涵蓋與符合QC080000所要求事項

2. 定期檢討與改善，提升「無有害物質(Hazardous Substance Free)」管理成效



圖：英華達以 IECQ QC080000 HSPM為核心，積極管控有害物質



(2) 結合設計評估 符合3R目標

英對於歐盟危害性物質限制指令RoHS，英華達不僅要求零件供應商需提供符合RoHS相關規定之第三公正單位(ISO17025認可之實驗室)驗證報告，並制定依材料屬性之零件進料檢驗XRF(X光螢光分析)抽檢流程，從零件端進行源頭管控以確保所有產品符合規範。

英華達明確於內部程序文件中規範研發部門在產品設計開發階段，必須要進行產品「WEEE回收率評估表」，並於開發系統中設置流程控制點。產品於量產前，研發部門需確認「WEEE回收率評估表」符合WEEE回收率標準，並提交相關人員進行最終審核，確保產品符合歐盟廢電子電機設備WEEE指令之再使用、再循環/回收、再生的3R(Reuse, Recycle, Recovery)目標。

(3) 採用節能設計 提高環境績效

英華達產品設計開發皆配合品牌客戶觸角，深入符合全球各個國家的能源標準要求。針對有外部電源供應器的產品，會要求供應商需提供ErP能效標準符合證明文件及驗證確認。產品設計開發時亦充分考量美國能源法、能源之星及紐澳法規能效指標，推動產品節能與效率提升。2016年產品與服務違反法律件為0。



8.2.6 溫室氣體管理

針對全球暖化愈來愈嚴重的問題，英華達身為地球村的一員，深知溫室氣體管理工作之重要性，為符合政府、客戶、國際投資機構對碳揭露之要求，英華達自2012年起開始導入溫室氣體盤查制度，迄今已完成3個年度(2012-2016)之溫室氣體盤查作業。同時，為使盤查作業更加優化，於2015年加入英業達溫室氣體資訊管理平台(Inventec GHG Portal)，讓所有盤查作業皆能於平台中完成，有效提昇盤查品質與效率，減少不必要人工作業時間與人為錯誤，達到節能減碳之效果。

英業達集團(包含英華達公司) 溫室氣體減量目標如下：

以2010年為基準，2030年溫室氣體排放量減少20%

1) 溫室氣體管理系統

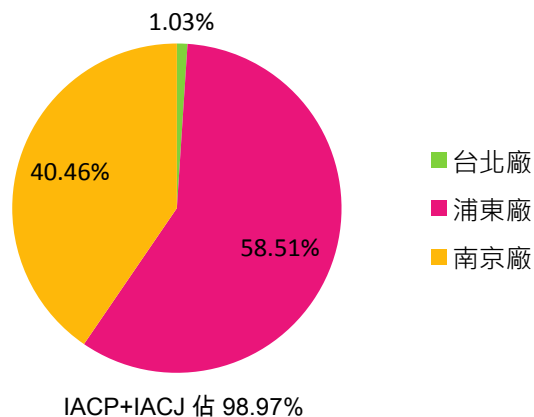
為使盤查結果獲得預期使用者之認同，所有盤查作業與文件均遵照國際標準ISO 14064-1 制訂與執行，並於每年盤查完成後進行內、外部查證作業。英華達3個廠區於2015年3月通過ISO 14064-1外部查證，為簡化英業達集團溫室氣體管理作業流程，2014年起英華達將導入「英業達溫室氣體資訊管理平台(Inventec GHG Portal)」，達到節能減碳的效果，2016年起也會將其他間接溫室氣體排放量納入外部查證。此外，為使利害關係者了解英華達於溫室氣體管理策略與執行成效，另一方面，並將相關資訊公開揭露於公司年報、溫室氣體盤查報告書。

8.2 英華達公司

2) 直接與能源間接溫室氣體排放

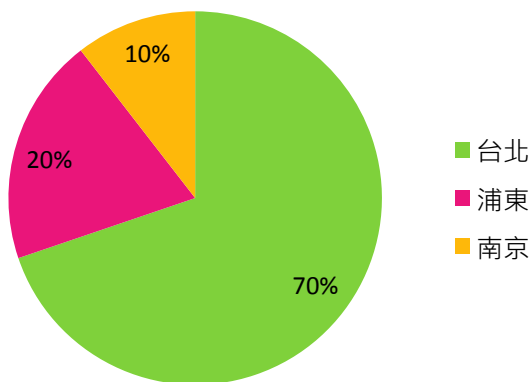
英華達公司2016年直接溫室氣體排放量為7391.1431公噸CO₂e(佔7.09%)，能源間接溫室氣體排放量為96868.7264公噸CO₂e(佔92.91%)。其中以外購電力為主要貢獻來源(佔86.37%)，其次為蒸汽(佔6.5%)、天然氣(佔5.13%)。英華達三個廠區中，以大陸廠區碳排放量所占比例最高，上海浦東及南京廠區之排放量分別為60,999.4058公噸CO₂e、42,181.4054公噸CO₂e(佔98.97%)，為主要貢獻。

英華達(3廠區)能源排放量分佈



2016年航空商務差旅之溫室氣體排放量統計結果，英華達(3廠區)為855.72公噸CO₂e，係因航空商務差旅之人員主要來自於台灣地區，致使台灣地區因航空商務差旅產生之其他間接溫室氣體排放量佔最大宗(70%)，相較於2015年821.55公噸CO₂e，增加4%。

英華達(3廠區)航空差旅排放



*註:計算工具:1.使用"INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION" 碳排放量計算器，依起迄機場代碼查詢碳排放量加總。

2.前述工具未能查詢者，先計算差旅起迄機場直線距離，再使用GHG Protocol Initiative計算工具加總。

3) 其他間接溫室氣體排放

英華達於2016年開始將其他間接溫室氣體排放納入量化，考量其他間接溫室氣體排放相關活動之顯著性，選擇航空商務差旅所產生之溫室氣體進行盤查與量化。



4) 溫室氣體排放強度

英華達溫室氣體排放強度方面，其2016年相較於2015年減少17.89%，分析其原因：主要係因2016營收增加所致。

未來英華達將持續規劃與實施節能減碳方案(如導入潔淨能源取代石化燃料使用度)，以預防因產能增加對溫室氣體排放量產生之貢獻程度，並評估其他與溫室氣體排放量正相關之比較基準來呈現其排放強度的趨勢。

盤查年度	英華達溫室氣體強度(公噸CO ₂ e/百萬元營收)	差異百分比
2015	2.0721	
2016	1.7577	-17.89%

5) 溫室氣體減量績效

為減緩因公司營運排放之溫室氣體所造成的環境衝擊，英華達持續推動節能減碳，以有效減少溫室氣體之排放。

2016年度推行的各項節能減碳方案，英華達公司總計減少1,693.64公噸CO₂e，其中浦東廠區減碳成效為292.39公噸CO₂e，南京廠區1,401.25公噸CO₂e。



8.2 英華達公司

8.2.7 能資源管理

能源的使用不僅影響到企業營運成本，也為產生溫室氣體主要的來源之一，如何能有效利用能源也為企業永續發展的重要議題之一。為能有效做好能源管理，英華達長期以來持續進行能源監控，以尋找提昇能源效率、減少能源使用之機會。

1) 能源統計

英華達3個廠區之能源使用以電力、天然氣佔大宗。電力主要使用於產品研發、測試、生產製造、公用設施、宿舍等區域。天然氣主要使用於空調為主。英華達3個廠區2016年能源(電力、天然氣、蒸氣)使用量為527,725,519百萬焦耳，相較於2015年(494,105,970 百萬焦耳)則增加了 6.37 %，主要為浦東、南京廠區產能均擴增所致。

2) 能源強度

英華達3個廠區2016年能源排放強度為8897萬焦耳/百萬元新台幣，相較於2015年(10513百萬焦耳/百萬元新台幣)減少 18.16%。



3) 節能方案

英華達2016年實施節能方案，以有效節約能源、減少溫室氣體之排放。依當地政府之「能源管理法」規定，訂定節約能源目標及執行計畫，2016年主要節能方案節省能源用量7,516,143百萬焦耳，推動節能成效良好。



區域	節能減碳方案	類別	估計年節省(KWh)	百萬焦耳(MJ)	年減碳量(公噸CO ₂ e)
IACP	T5燈具替換成LED省電燈具	電力	230,630	830,269	187.09
	空調箱電機加裝變頻	電力	47,444	170,798	38.49
	無熱吸附乾燥機加加熱裝置改造為微熱吸附式乾燥機	電力	82,368	296,525	66.82
IACJ	空調管控	電力	352,500	1,269,000	285.95
	空調供暖管控	蒸汽	1,250	4,500	1.01
	空壓機管控--根據生產需求手動開啟關閉相應設備	電力	1,373,625	4,945,050	1,114.28
合計			7,516,143	1,693.64	

2015年、2016年能源強度比較

年度	能源使用量(百萬焦耳/年)	營業收入(英華達)新台幣：百萬元	英華達能源使用強度(百萬焦耳/百萬元營收)	差異百分比
	英華達			
2015	494,105,970	47000	10,513	
2016	527,725,519	59316.51	8,897	18.16%



8.2 英華達公司

8.2.7 能資源管理

近年來水資源議題一直是國際關注的重點之一，英華達以ODM組裝生產為主，雖然水資源並非英華達的重大議題，身為地球一份子，英華達仍會致力制定節水政策與措施，以減少水資源的浪費。

4)水資源統計

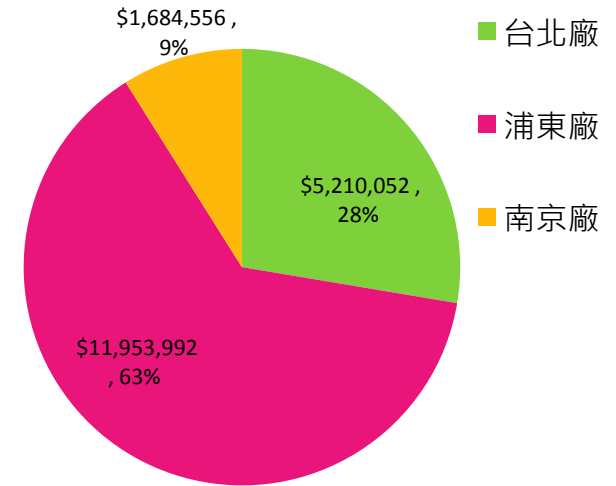
英華達為減少水資源的浪費及提升用水效率，仍定期統計水資源使用量，以分析提出節水方案與措施，主要的方法為採用環保節水標章之設備及執行節水宣導，養成同仁減少水用量的良好常生活方式。2016年度英華達總用水量為1,129,815公噸，台灣地區用水量7,702噸，浦東廠區用水量為625,754公噸，南京廠區用水量496,359公噸(其中地下水使用量未統計)。

8.2.8 環保支出

為避免公司營運過程造成環境污染，英華達對當地社區並無重大潛在或負面之影響，英華達在空氣污染、廢水、化學品、廢棄物等方面皆有良好的運作與管控機制，有效預防有毒或有害物質污染周遭環境。英華達於2016年並無發生任何嚴重洩漏事件或因污染環境而遭受損失及處分。

為降低公司營運對環境所造成之衝擊，未來英華達將持續推行各項污染預防與環境保護工作，2016年環保總支出約新台幣18,848,600，主要包含廢棄物處理、污染防制設備維護、環境檢測、生態綠化、綠色管理體系驗證、產品環保標章、認證、環境教育、節能減碳工程、環境保育活動、職業健康等。

2016年英華達(3廠區)環保支出比例



廠區	廢棄處理	汙染防治	環境檢測	生態綠化	體系驗證	環保標章認證	環境教育	環保活動	節能減碳工程	職業健康	總計
台北廠	182,700	201,060	32,467	-	-	-	11,290	-	116,780	4,665,755	5,210,052
浦東廠	1,886,565	3,240,251	1,340,850	626,185	187,280	-	-	23,410	2,266,088	2,383,363	11,953,992
南京廠	-	176,980	537,681	311,353	253,605	-	-	-	-	404,937	1,684,556
總計											18,848,600

8.2 英華達公司

8.2.9 清潔生產

清潔生產審核不僅為公司實施清潔生產的重要基礎，也為公司達到節能、降耗、減污、增效的重要手段之一。

1) 空氣污染防治

英華達於生產製程排氣以顆粒物、錫及其化合物、油煙為主，無排放氮氧化物與硫氧化物，且廠區內設有集塵機、製程排風設備、抽錫煙設備、靜電式除油煙機等防制設備，並設置排氣筒高空排放，避免對週遭環境造成污染。

英華達在產品製程中也無使用破壞臭氧層物質，僅有部分舊型制冷設備初始填充之冷媒(如R-22, R123, PFC-14)含有破壞臭氧層物質，2016年度估計英華達3個廠區破壞臭氧層物質逸散總量為394.71公斤/年，未來英華達在新購置制冷設備或填充冷媒時將逐步替換使用環保冷媒，以降低對環境之衝擊。

2) 廢水管理

英華達廠區以系統組裝測試為主並無製程用水，非為重大因素，因此廢水來源多為一般生活廢水，廠區之生活廢水皆由管路收集排放至污水管路或下水道，再送至市政污水廠統一處理。

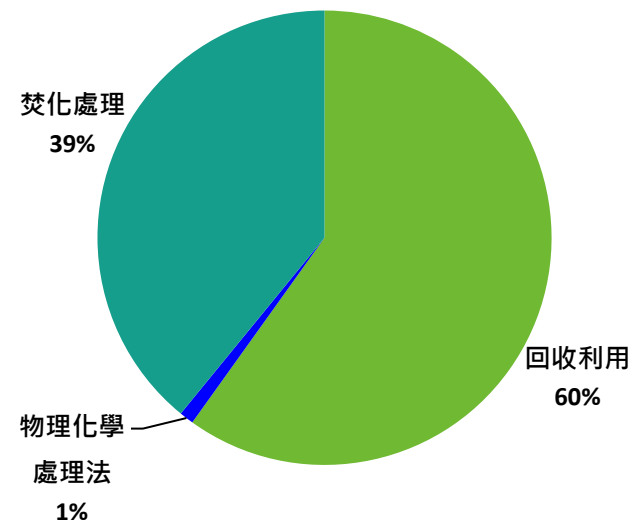


3) 廢棄物處置

英華達為ODM製造商，其事業廢棄物處理方式均符合當地法令規定，選擇合格之清理廠商，並有專人隨時監控廢棄物流向與處理方式。廠區內設有廢棄物專區，由專人協助各項事業廢棄物之回收、處理。有關廠區廢棄物區分為一般性、資源性及有害性廢棄物三類，一般性廢棄物主要來源為生活垃圾，由廠商清運至政府指定之焚化處理；資源性廢棄物主要來源為廢紙、廢塑膠、廢金屬、廢泡綿等可回收之資源物質，經由分類收集後交由當地合格回收業者進行回收再利用；有害性廢棄物主要來源為廢酸、廢溶劑、廢溶劑擦拭布、電子廢料(廢電器產品、混合廢五金)等，經由分類收集後交由當地合格處理業者進行處理。(英華達2016年度無違反廢棄物法規情事)。

2016年英華達3個廠區廢棄物量總計4829.6公噸。其中一般性廢棄物總計699公噸(均以焚化處理)及資源性廢棄物4055.3公噸(均為回收再利用)，分別佔14.49%與84.05%，而有害性廢棄物則只佔1.46%。

英華達有害性廢棄物處理方式比例分佈



年度：2016 英華達 事業廢棄物統計

廠區	IACT	IACP	IACJ	Total (公噸: Ton)	百分比%
有害性廢棄物	0.5	54.8	15.1	70.4	1.46%
一般性廢棄物	9.8	309.2	380.0	699.0	14.49%
資源性廢棄物	6.9	2,093.5	1,958.0	4,055.3	84.05%
Total	17.2	2,457.4	2,353.1	4,824.6	100.0%

8.3 英穩達公司

8.3.1 公司簡介

英穩達科技以綠色能源的創新和改善為基石，並投入廣大專業的研究團隊與製程技術，致力促進綠能技術之研發，營造無污染環境，兼顧環保與人類科技的雙贏願景。太陽能為二十一世紀無污染及穩定的新能源，英穩達科技以地球資源的永續再生和創造人類福祉為目標，持續研發優於業界的太陽能發電技術與高效能之產品，並展望未來，佈局全球，成為優秀的領導廠商。

英穩達科技擁有最先進的矽晶太陽能電池片製程技術與全自動化生產設備，能夠同時達到大量生產與品質穩定的要求，過去幾年業績穩定成長，英穩達科技目前為台灣排名前五大電池片製造商，客戶分佈遍及亞洲、歐洲和美洲。

產業類別：光電產業(綠能科技產業、高效能電池片研發、生產與製造)

主要商品：矽晶太陽能電池的研發、製造與銷售

員 工：1168人(2016.12.31)

資 本 額：32.3億

經營理念：創新·品質·虛心·力行

使命：將太陽能帶進人類日常生活，成為主要新能源

願景：經由先進技術及資源的整合，成為太陽能產業最具產品競爭力的公司

品質政策：追求卓越品質、達成客戶滿意、全員持續改善、落實永續經營



8.3 英穩達公司

8.3.2 友善職場

創造一個舒適、樂活、健康的友善職場，是英穩達對員工的基本承諾，英穩達的企業承諾係以友善職場、人才資源與人才發展三個層面所構築。英穩達要求營運績效的同時亦考量員工發展與家庭互動，積極規劃不同的員工休閒活動，以活絡員工間的情感互動、改善員工及其家庭、當地社區、社會的生活品質，進而強化英穩達的永續發展。

作為社會的代表組織之一，英穩達認為本身必須能夠體現社會的基本信念，也就是每一位為公司服務的員工，都可以透過工作獲得個人尊嚴與自我實現。為了達成這個目的，我們在人才資源、人才發展、人才服務等三個面向上的管理，說明如下：

1) 人才資源

(1) 人才資源管理原則

英穩達秉持人才為本的原則，非常重視人才資源，深信具備高素養的人才，係提升企業競爭力的基本元素。



(2) 人才招募

英穩達一直秉持「提供世界級的舞台，歡迎有理想、有潛力的夥伴們，一同加入，共創未來」的理念，英穩達竭誠歡迎有共同理念的各方人才，一同加入英穩達大家庭，讓每位加入英穩達的新血輪都能找到創造的空間。

英穩達人力資源單位，因應公司未來發展及營運特性，對於人才不同專業的需求，與日俱增，不斷開發建構多元人力招募體系，包括校園徵才、產學合作、研發替代役、各區就業服務站、同仁介紹、國際人才、人力銀行.. 等管道，以滿足公司在人力發展的需求。

英穩達本著「人才為本」的信念，對於分佈世界各地廠區的人才招募單位明文規定，對於不同種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、性別、婚姻、身心障礙等皆一視同仁、公平對待，並於招募任用流程內嚴禁以上述事項作為面試評核標準；且嚴禁雇用童工，以及禁止強迫勞動等侵害人權的情事發生，以符合當地政府法令規定，落實「人才為本」的信念。

在薪酬上，英穩達提供人才具競爭力的薪酬，不分男女100%優於法規規定，廠區直接人員基本薪資優於當地最低薪資約1.34倍，不會因性別或族群而有所差異。

(3) 員工行為準則

英穩達明定員工行為準則，身為英穩達員工所從事之行為，提供產品及服務，經常面臨各種工作行為，道德和法律上的問題。面對這些問題時，均以創造股東及員工價值，確保社會責任為宗旨，故應在遵守各國家或地區法律及道德標準基本要求前提下，與英穩達的道德行為準則一致。全體同仁都有責任遵守這些標準。為確保每位同仁都確實了解，每位同仁都會簽署員工行為準則。

英穩達於新人訓練時進行職場不法侵害預防之宣導及說明員工行為準則，2016年英穩達廠區並無發生侵害人權、使用童工、歧視糾紛、貪瀆與賄絡等事件發生。

有關員工行為準則彙集重點摘要如下：

- 維護無種族、膚色、信仰、性別、年齡、國籍、殘障歧視之工作環境。
- 保護公司的資產及智慧財產權
- 所有公司的相關機密資訊必須保密
- 應遵守法律，嚴格禁止違反品德行為
- 在執行業務時必須遵守利益衝突之迴避

8.3 英穩達公司

2) 人才發展

英穩達採多元化的人才培育管道，針對新進人員各單位以導生制模式進行專業知能輔導與訓練，並舉辦生產線基層幹部培訓課程；以務實的訓練機制，有計劃展開各種學習活動，竭力落實職場安全與友善環境、溝通與管理、專利研發與技術精進，並不定期透過各種訓練增進內部創新改善及學習交流機會，建樹「人才為本」的企業文化。

3) 人才服務

「人才」是英穩達最重要的資產，依據各項職務所具備的專業技術與工作績效導向，英穩達提供每一位優秀人才優渥的薪 酬獎勵機制與暢通的晉升管道。

英穩達也努力協助每位員工在能力、學識乃至於生活及健康上累積更多的財富，持續增進全方位的福利照顧。105年度全國績優健康職場評選活動，英穩達榮獲健康職場認證績優類「健康管理獎」，讓每一位員工都能夠跟公司一起成長，是英穩達一直以來堅持的理念。



4) 人才組成

截至2016年底，報告揭露範圍之員工人數為1168人，2016年依年齡與性別之人數統計，正式人員男性為583人，女性為309人，合計為892人，佔員工比例76.37%。契約人員為外籍勞工，全數為女性。派遣人員有15位。依員工職級型態人數統計，直接員工有812人佔員工總數之比例69.52%。間接員工有356人佔員工總數之比例30.48%。因產業特性及專業需求與工作性質所需，造成間接員工的比例不平衡，但以總員工數來說男女比例是相當的，未來將持續追求各職級男女比例間的平衡。

表. 2016年依合約類型之人數統計

雇用類型	雇用合約類型	男	女	人數	佔員工總數之比例(%)
正式人員	不定期	583	309	892	76.37%
非正式人員	契約人員	0	261	261	22.35%
非正式人員	派遣人員	8	7	15	1.28%

表. 2016年依雇用形式型態與性別之人數統計

雇用形式	男	女	合計	佔員工總數之比例	總人數
直接	309	503	812	69.52%	1168
間接	282	74	356	30.48%	

表. 2016年依員工職級型態之人數統計

雇用形式	男	女	人數	佔員工總數之比例(%)
高階主管(處長級以上)	13	1	14	1.2%
中階主管(經理級、課級)	35	8	43	3.68%
一般員工(IDL)	234	65	299	25.6%
一般員工(DL)	309	503	812	69.52%



8.3 英穩達公司

5) 人員流動管理

英穩達人力資源單位每年會對各單位進行人力盤點，依照相關單位業務計劃之需求，採定期進行人才增補作業。除持續延攬各方人才投入營運之外，英穩達也明確的訂定獎懲及績效考核制度，培育優秀人才，使人員流動維持適當合理的比例，因此，2016年度並未發生因業務縮減而裁員及無薪假之情況。2016年員工之新進人數共688人，離職人數共491人，到職三個月內離職人數共301人，新進率及離職率皆在年齡層30-50歲之男性為最高，新進率高於離職率顯示人員為穩定成長。新進率算式：新進人數/2016年總人數。離職率算式：離職人數/2016年總人數。

2016年因勞工超過正常工作時間而遭主管機關罰款處分，此少數勞工為輪班人員，因為早晚班交接的原因而延誤下班時間，針對此部分因應措施：與各級主管宣導無論是否出於員工自願，都不可使員工超時加班，與員工宣導於正常工作時間內交辦公務，若超過正常上班時間則盡早離開公司。若有加班需求且同仁同意加班，則應按照加班申請規則申請。

年齡層	性別	人數	離職率	新進人員三個月內離職人數	新進人員三個月內離職率
<30	男	108	9.25%	85	7.28%
	女	104	8.9%	63	5.39%
30-50	男	153	13.1%	96	8.22%
	女	126	10.79%	57	4.88%
>50	男	0	0%	0	0%
	女	0	0%	0	0%

圖. 2016年離職人員性別及年齡統計及離職率

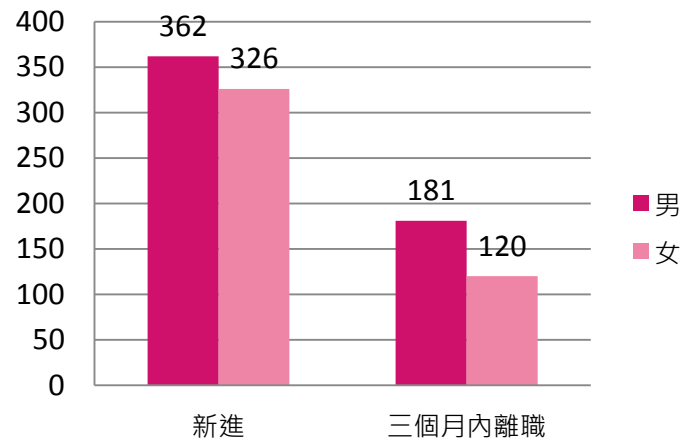


圖. 2016年新進員工三個月內離職與新進總人數比較統計

年齡層	性別	人數	新進率
<30	男	171	14.64%
	女	187	16.01%
30-50	男	190	16.27%
	女	136	11.64%
>50	男	1	0.09%
	女	3	0.26%

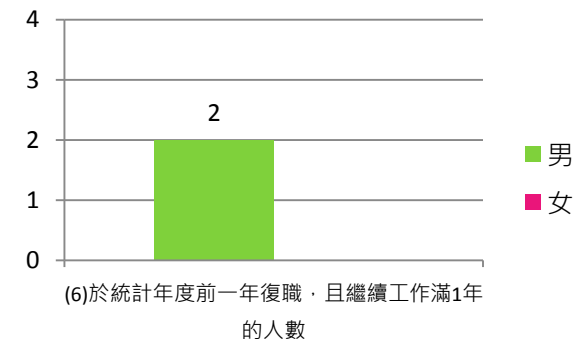
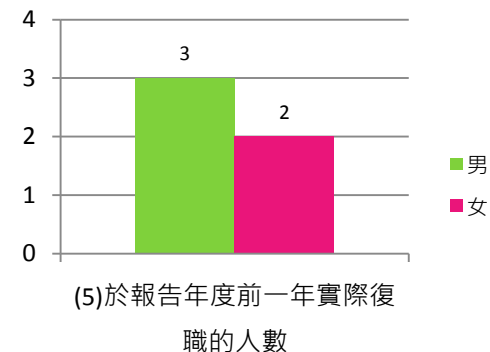
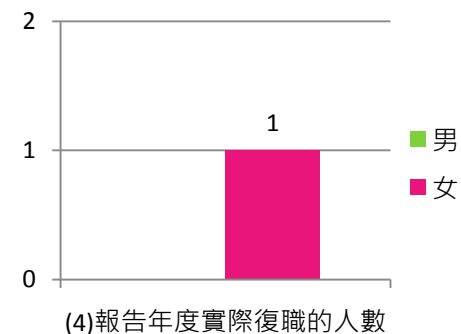
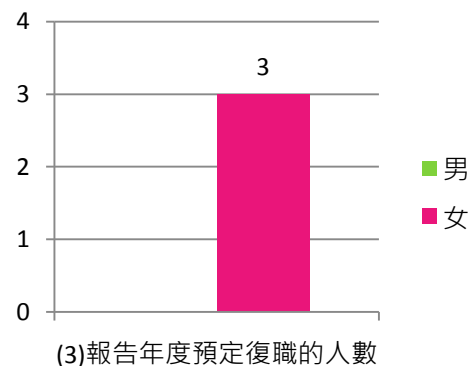
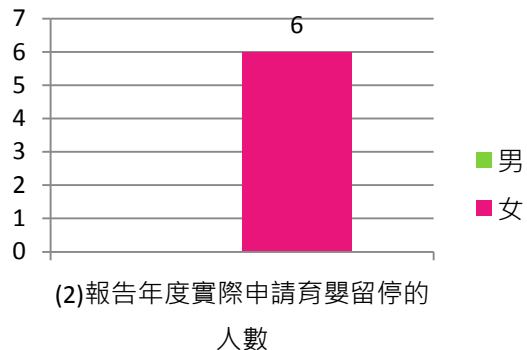
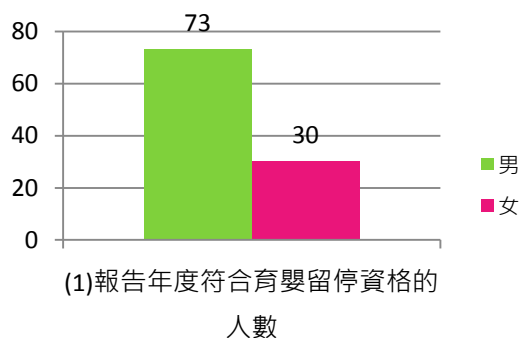
圖. 2016年新進人員性別及年齡統計及新進率



8.3 英穩達公司

6) 員工家庭照顧

為使員工兼顧事業與家庭，提供育嬰假，如「2016年育嬰假申請及回任統計表」所示。此外，提供家庭照顧假、女性生理假及提供哺乳室等措施。符合育嬰留停的資格人數部分，其符合資格是將2014至2016年期間之請陪产假及產假的員工人數作統計。



	(1) 報告年度符合育嬰留停資格的人數	(2) 報告年度實際申請育嬰留停的人數	(3) 報告年度預定復職的人數	(4) 報告年度實際復職的人數	(5) 於報告年度前一年實際復職的人數	(6) 於統計年度前一年復職，且繼續工作滿1年的人數	復職率	留職率
男	73	0	0	0	3	2	33.33%	40%
女	30	6	3	1	2	0		

8.3 英穩達公司

7) 教育訓練

在教育訓練課程方面分為新人訓練、專業人員資格訓練、站別通識認證、管理能力及安全衛生與健康管理五大方針。依員工類別統計，2016年總訓練時數為7262.5小時，平均每人訓練時數為6.22小時(平均教育訓練時數公式:總時數7262.5/總人數1168)。高階主管教育訓練總時數為56小時、中階主管教育訓練總時數為628小時、間接職員教育訓練總時數為2144小時、直接職員教育訓練總時數為4434.5小時。

針對預防職場不法侵害相關教育訓練部分，將行為規範與申訴通報資訊納入新人教育訓練內容，主管階層自我檢視有無不當對待部屬，並發揮監督功能，禁止同仁間有職場不法侵害之行為。

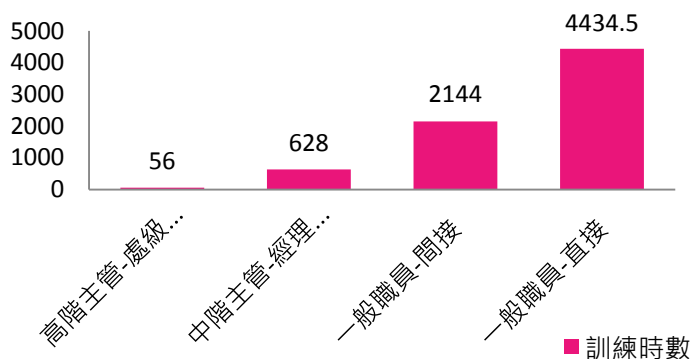


圖 依員工類別教育時數統計

員工類別	性別	訓練時數	總時數	平均教育訓練時數(訓練時數/員工職級類別人數)
高階主管-處級以上	男	56	56	4.31
	女	0		0
中階主管-經/副理、課級	男	426	628	12.17
	女	202		25.25
一般職員-間接	男	1495	2144	6.39
	女	649		9.98
一般職員-直接	男	1786	4434.5	5.78
	女	2648.5		5.27
所有員工	男	3763	7262.5	6.37
	女	3499.5		6.06



8.3 英穩達公司

8) 員工福利

人才是英穩達最重要的資產，依據各項職務所具備的專業技術與工作績效導向，英穩達提供每一位優秀人才優渥的薪酬獎勵機制與暢通的晉升管道。我們也努力協助每位員工在能力、學識乃至於生活及健康上累積更多的財富，持續增進全方位的福利照顧。英穩達於105年度全國績優健康職場評選活動，榮獲健康職場認證績優類「健康管理獎」。提供優質職場環境並讓每一位員工都能夠跟公司一起成長，這也是我們一直以來堅持的理念。



- 薪酬及獎勵

以職務特質與專業技術為基礎的各項薪酬給付如三節獎金、績效獎金、專利獎金、特殊功績獎金、年度盈餘分紅等，績效導向的晉升與調薪機制技能認證獎金、績優員工表揚、全勤員工表揚及優於勞基法的出勤與休假制度。

- 健康與安全

勞保、健保、團體保險、退休金提撥、申訴機制、醫護室、駐廠醫師服務、年度健康檢查、健康講座等。

- 福利設施

員工休息室、員工餐廳、職工福利社、員工專用停車場、哺乳室、輕食咖啡廳等。

- 補助措施

年節禮卷、免費工作餐、休閒育樂補助、部門聚餐補助、結婚禮金、生育禮金、喪葬補助、傷病住院慰問金、生日禮卷等。

- 福利活動

優惠職工團購、特約商店優惠、社團活動、才藝競賽、歲末聯歡活動等。

9) 員工溝通

英穩達關心員工權益，於新人教育訓練時，與員工宣導職場不法侵害及性騷擾預防與行為規範，並讓同仁們了解員工溝通團隊之服務內容及申訴管道。另外，英穩達定期召開職工福利委員會及勞資會議，傾聽員工的意見，保障員工應有之權利。

英穩達設置員工申訴制度，當員工在工作上遭受職場性騷擾、霸凌或不公平時，提出申訴或建議。受理申訴、性騷擾之專線電話：(03)271-0588分機25159。本公司受理申訴後，將指定專責處理人員協調處理。2016年立案之申訴案件為0。

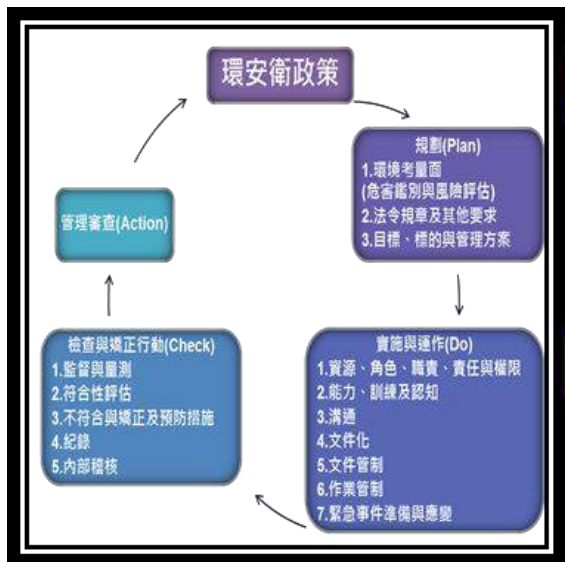


8.3 英穩達公司

8.3.3 環安衛管理系統

英穩達為提升安全衛生管理績效，設置專業及有效的環安衛管理制度，研擬風險管理策略並及時掌握國際各項資訊，透過環安衛管理系統的持續改善精神，以系統化之作法及績效展現，採取規劃、執行、查核至矯正之連續循環機制，發揮自主防護及管控的功能，減少潛在職安危害發生機會，進而降低營運風險，提高企業形象。

為有效落實環安衛管理系統，英穩達透過推動PDCA(Plan、Do、Check、Action)循環的四個步驟，定期稽核與評估適切資源之投資，並積極推動各項作業管理、教育訓練、諮詢與溝通，如每月舉行環安月會，說明環安衛實際管理與改善狀況，提出預防對策，以期促進同仁環安意識，防止職業災害及疾病的發生，提供穩定安全與健康的工作環境。



外部稽核

頻率:每年一次
目的:藉由第三者驗證單位，確認整體管理系統運轉有效性，提供相關建議以期讓作業相關環境越來越好

內部稽核

頻率:每年一次
目的:藉由自身同仁透過內部稽核訓練，進行跨部門稽查，確認說、寫、做的一致性，提早自我審視缺失進行改善



2016年環安衛管理系統管理方案情形

環安衛政策	目標	標的	管理方案名稱	預定執行期間	達成情形	說明	
遵守法令要求	增加對環境之正面影響	增加太陽能電池產量以間接降低0.8Mton (百萬噸)之 CO2 排放量	公司太陽能電池產量達1.5GW	2016.01-2016.12	達成	依據每月生產之產量、片數、轉換效率等進行換算，公司產能可達預期	
降低環安風險	推行廢棄物減量	PVC手套回收率大於 63 % /年 (回收重量/領用重量)	PVC手套回收率	2016.01-2016.12	達成	依據領用量與實際回收進行秤重計算回收率，全年回收率63.8%	
降低環安風險	促進環安意識	落實環安衛教育訓練	環安衛教育訓練完成率100%	年度環安衛教育訓練計畫	2016.01-2016.12	達成	依規劃場次配合廠內運作情形情形，部分調整訓練日期，整體規劃應執行場次皆已完成
確保全員參與	提升管理績效	增加節電率	年度節電率≥1% 或 104~108年之平均節電率≥1%	配合經濟部規定執行節約能源目標	2015.01-2019.12	達成	1.製程設備使用氣源變更後，提供之氣源設施用電量下降 2.提升設備機台利用率，使產能提升
承諾持續改善	降低交通事故	2016年交通事故發生比例降低至1.6%以下 或降低至10件以下	降低製造課交通事故	2016.01-2016.12	達成	每季進行交通安全宣導提升同仁安全駕駛之觀念，件數已下降符合目標 (件數-5件，發生率0.65%)	

8.3 英穩達公司

8.3.4 能源管理

能源的使用不僅影響到企業營運成本，為能有效做好能源管理，英穩達長期以來持續進行能源監控，尋找提昇能源效率、減少能源使用之機會。

1) 能源統計

英穩達之能源使用以外購電力佔大宗。電力主要使用於產品研發、測試、生產製造、公用設施等區域。

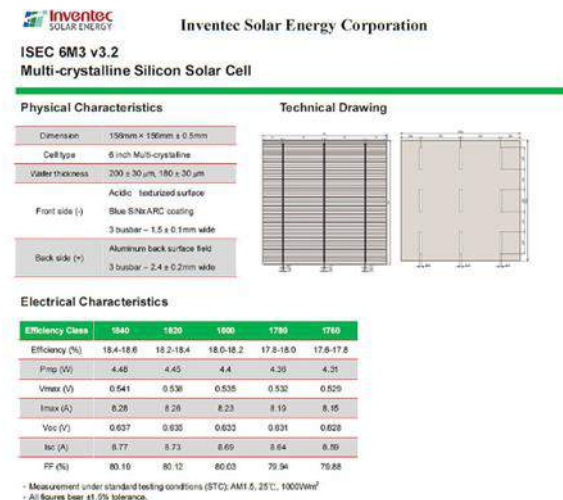
英穩達2016年能源(電力)使用量為245,387,520百萬焦耳，相較於2015年(212,146,560百萬焦耳)增加16%，主要為廠區產能擴增所致。

2) 能源強度

英穩達2016年能源排放強度為25,889.13百萬焦耳/百萬元新台幣，相較於2015年(27,087.50百萬焦耳/百萬元新台幣)減少4%，係營收為能源強度計算之母數增加，且2016年個體營收相較於2015年是增加21%，顯示能源使用量之增加與營收為正相關性。

3) 節能方案

面對國際能源與環境議題，英穩達自2010年建廠以來，每年實施節能方案，以有效節約能源、減少溫室氣體之排放。依當地政府之「能源管理法」規定，訂定節約能源目標及執行計畫，其年度節電率應達1%以上，2016年主要節能方案為生產設備產能提升、製程設備機台改變使用之氣動原件及新購買製程設備使用雙氣源，每年可節省能源(電力)使用量7,321,399百萬焦耳，平均年節電率為3.18%。

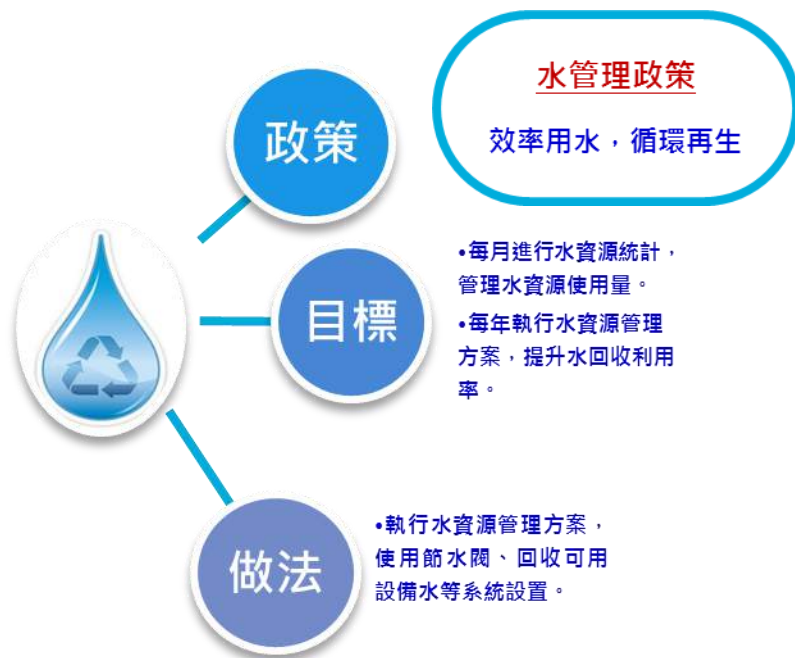


8.3 英穩達公司

8.3.5 水資源管理

近年來水資源議題一直是國際關注的重點之一，身為地球一份子，為回應水資源議題，英穩達在設廠時一定會做環境評估，以維護當地水資源生態。

英穩達配合當地政府水資源政策，定期追蹤與管理水資源使用數據，每年進行各廠區水資源耗用盤查、推行水資源有效利用及回收水系統，並訂定相關節水方案與措施，以減少水資源的浪費。英穩達2016年總自來水用量為476,265公噸，單位產能用水量為526公噸/MW。



2016年英穩達之年回收水量為85,051公噸，因產業製程特性及節流回收方式差異，水回收利用率如下所示。



2016年節水方案彙整表

節水方案概述	年回收水量(噸)	回收率(%)
製程回收用水處理流程： (砂濾→活性碳→陽離子樹脂→RO系統→陰離子樹脂)後，供應洗滌塔(Local Scrubber及Central Scrubber)及冷卻水塔(Cooling Tower)使用。	85,051	17.8
註：年回收水量以流量計之數值，水回收利用率=全年回收水量÷全年總用水量×100%。		

8.3 英穩達公司

8.3.6 空氣污染防治管理

英穩達深知空氣污染防治之重要性，將製程中所產生之空氣污染物經由密閉之排氣管路到達後端之防制設備，避免人員有直接暴露之可能。

英穩達空氣污染防治管理採分流收集處理，分為一般、酸、鹼、有機等。酸鹼廢氣以洗滌塔方式處理，使其濃度降低，讓其排放到空氣中足以直接或間接妨害國民健康或生活環境之物質符合法規要求。

揮發性有機物以活性炭方式處理。廠務單位採取連線監控方式並配合每日抄表巡場確認運轉情形，安全衛生單位以每周稽查方式確認系統操作條件與許可證之相符性。2016年度自行監測結果符合環保署有機排氣煙道之排放標準值(0.6 kg/hr)。

英穩達為維持放置設備運轉的有效性，依據生產情形與設備運轉狀態，透過監控排定活性炭更換、洗滌塔的清洗之作業，期間相關單位實際監督確認作業安全性，以避免衍生意外事件

英穩達在產品製程中也無使用破壞臭氧層物質，僅有部分舊型冷媒設備初始填充之冷媒含有破壞臭氧層物質，2016年度英穩達ODS年逸散量為0.48977公噸/年，相較於ODS排放來源主要為製冷設備填充之冷媒逸散排放(R-123)，未來將逐步替換使用環保冷媒，以減少環境所帶來的衝擊。

(計算說明:設備初始填充量(公斤) *設備數量*IPCC年操作逸散率 0.085)

➤ 說明：英穩達製程產出之廢氣，經由洗滌塔、活性炭塔等防制設備處理後，再行排放大氣。

洗滌塔



洗滌塔維護保養



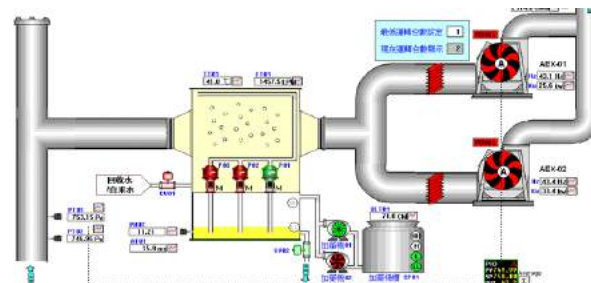
活性炭塔



活性炭塔更換作業



排煙道



連線監控系統

8.3 英穩達公司

8.3.7 廢水管理

英穩達了解事業廢水對生態環境衝擊之影響性，持續積極規劃水污染防治措施，並以符合法規為目標，於製造過程中所產生含有污染物之水，經由廢水處理設備(物理、化學或生物方法處理之設施)將其處理後，以符合放流水標準要求再進行排放，確保水資源之清潔，維護生態體系。

英穩達事業廢水管理方式為廠務單位每天依廢水管理流程及連線監測型式進行放流水之監測，安全衛生單位每週依監測流程監測放流水情形，每季定期會同廠務部同仁及環保署認可之檢測公司一起進行採樣，確認水樣情形後委由該檢測公司進行分析，檢測結果均符合法規放流水標準之要求，2016年度事業廢水排放量403,978噸。

為維持廢水處理設施有效性，公司定期規劃執行廢水系統維護保養工程，作業期間相關單位負有實際監督確認作業安全性之責，其主要目的避免衍生意外事件。

連線監控系統



會同採樣-1



維修保養工程

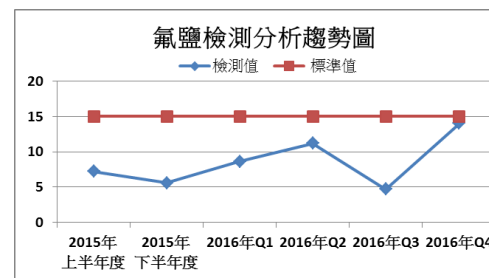
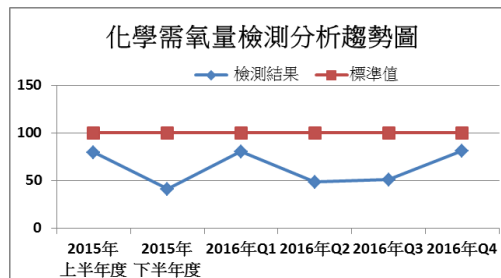
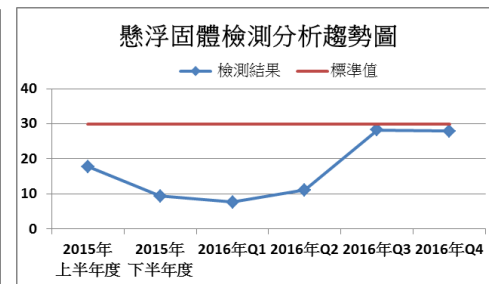
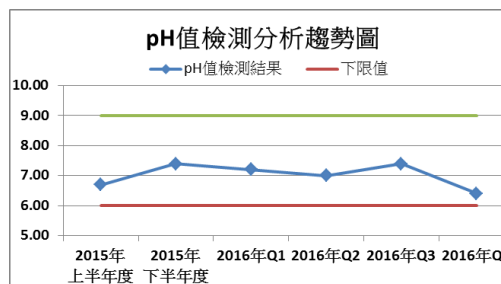


會同採樣-2



2016年放流水委外檢測報告

檢測項目	標準	委外檢測值				檢測方法
		2016年Q1	2016年Q2	2016年Q3	2016年Q4	
氫離子濃度指數 (pH值)	6.0-9.0	7.2	7	7.4	6.4	NIEA W424.52A
水溫 (°C)	35°C以下	20.1	27.9	29.7	25.2	NIEA W217.51A
懸浮固體(mg/L)	30.00	7.6	11.1	28.2	27.9	NIEA W210.58A
化學需氧量(mg/L)	100.00	80.5	48.4	51.1	81.1	NIEA W517.52B
生化需氧量(mg/L)	30.00	17.6	15	13.2	22.3	NIEA W510.55B
真色色度	550.00	58	63	79	71	NIEA W223.52B
氟鹽(mg/L)	15.00	8.64	11.2	4.73	14	NIEA W413.52A



說明

- 英穩達製程所產生之廢水由廠內設置之廢水處理設施進行處理，符合放流水排放標準後，再行排放地面水體(排入茄苳溪→匯入南崁溪)。
- 英穩達2016年期間，每季定期委由環保署認可之檢測公司進行採樣及分析，確認放流水情形。
- 檢測結果皆符合光電材料及元件製造業放流水標準。

8.3 英穩達公司

8.3.8 廢棄物處置

英穩達為太陽能電池製造商，其事業廢棄物處理方式均符合當地法令規定，選擇合格之清理廠商，並有專人隨時監控廢棄物流向與處理方式。廠區內設有廢棄物專區，由專人協助各項事業廢棄物之回收、處理。有關廠區廢棄物區分為一般性、資源性及有害性廢棄物三類，一般性廢棄物主要來源為生活垃圾，由廠商清運至政府指定之焚化廠或掩埋場處理；資源性廢棄物主要來源為廢紙、廢塑膠、廢金屬、寶特瓶等可回收之資源物質，經由分類收集後交由當地合格回收業者進行回收再利用；有害性廢棄物主要來源為廢氟酸、廢鹼液等，經由分類收集後交由當地合格處理業者進行處理。英穩達公司2016年無發生嚴重洩漏事件。

英穩達2016年廢棄物處置量總計為5,934.18公噸，其中有害性及一般性廢棄物分別佔72.76%與24.63%，而資源性廢棄物則只佔2.61%。

以廢棄物處理方式，以化學方式3341.48公噸，約佔56.31%最高，其次再利用1347.49公噸，約佔22.71%，英穩達將會持續提升廢棄物再利用比率，以期降低環境衝擊。

事業廢棄物分類及處理方式

事業廢棄物分類	種類	處理方式	重量(噸)	總重(噸)	百分比
一般性事業廢棄物	生活垃圾	焚化	93.44	1461.74	24.63%
		廢油混合物	1.73		
	污泥	物理	146.09		
		再利用	216.53		
		熱處理	27.78		
掩埋	976.17				
有害性事業廢棄物	廢氟酸	化學	3206.24	4317.81	72.76%
		再利用	976.33		
	廢鹼液	化學	135.24		
		再利用	0.00		
資源性事業廢棄物	紙(含鋁箔包)	再利用	138.88	154.63	2.61%
	鐵		3.36		
	寶特瓶		0.44		
	鋁罐		0.08		
	塑膠		0.77		
	保麗龍		11.11		
合計			5934.18	5934.18	100%

污泥清運-1



污泥清運-2



污泥清運-3



廢液清運-1



廢液清運-2



廢液清運-3



處理方式	焚化	再利用	掩埋	化學	物理	熱處理	合計	百分比
有害事業廢棄物量(公噸)	-	976.33	-	3341.48	-	-	4317.81	72.76%
一般事業廢棄物(公噸)	95.167	216.53	976.17	-	146.09	27.78	1461.737	24.63%
資源性廢棄物(公噸)	-	154.63	-	-	-	-	154.63	2.61%
總計	95.167	1347.49	976.17	3341.48	146.09	27.78	5934.18	100.00%
百分比	1.60%	22.71%	16.45%	56.31%	2.46%	0.47%		

註：廢棄物委外由合格廠商清除及處理。

8.3 英穩達公司

8.3.9 溫室氣體管理

英穩達為太陽能電池製造商，為符合政府、客戶、國際投資機構對碳揭露之要求，英穩達科技自2016年起開始導入溫室氣體盤查制度，透過外部查證確認盤查合理保證等級，以做為公司的盤查基準年。

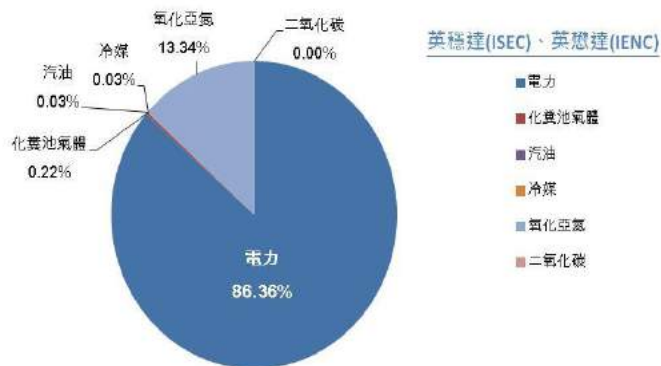
1) 「碳資訊」揭露分析

2016年1月1日至2016年12月31日經由盤查計算結果統計，2016年英穩達科技(含英懋達光電)總排放量為44,972.887公噸二氧化碳當量(其中英穩達碳排放量為43,374.574公噸二氧化碳當量，英懋達碳排放量為1,598.313公噸二氧化碳當量)。

2016年度直接溫室氣體排放量(範疇一)為6,132.310公噸二氧化碳當量(佔總排放量之13.64%)、能源間接溫室氣體排放量(範疇二)為38,840.576公噸二氧化碳當量(佔總排放量之86.36%)。

在排放源貢獻比例方面，外購電力為最主要排放貢獻來源，外購電力佔總排放量86.36%，其次為氧化亞氮使用(13.34%)與化糞池氣體逸散(0.22%)。

2016年英穩達科技(含英懋達)差旅航空碳排放量(範疇三)總計為10,771公噸二氧化碳當量(英穩達差旅航空碳排放量為9,886公噸二氧化碳當量；英懋達差旅航空碳排放量為0,885公噸二氧化碳當量)。



2) 溫室氣體減量績效

執行節約能源與提升設備能源效率為英穩達科技目前達成溫室氣體減量目標之主要方向，同時也可藉此降低長期之營運成本。

溫室氣體減量目標：以2016年為基準，2020年溫室氣體排放量減少2%。

2016年度英穩達依據節能計畫實施相關節能措施，於機台設備氣源供應方式修改後，2016年節省1073.81公噸二氧化碳當量(CO₂e)。

公司	節能減碳方案	類別	估計年節省		電力排放 係數	年減碳量		節能	
			(KWh)			(公噸CO ₂ e)		(MJ)	
ISEC	修改機台使用氣源模式，由既有CDA變更為PV	電力	151,680	2,033,722	0.528	80.09	1073.81	546,048	7,321,399
	購置雙氣源製程設備(CDA與PV並存)	電力	93,744		0.528	49.50		337,478	
	生產設備產能提升	電力	1,788,298		0.528	944.22		6,437,873	

3) 溫室氣體排放強度

英穩達(含英懋達)2016年溫室氣體排放強度之計算以營收作為母數，溫室氣體排放強度計算結果為4.74公噸二氧化碳當量/百萬元營收。

英穩達(含英懋達)未盤查計算2016年度溫室氣體排放量，因此，2016年度溫室氣體排放強度未能與上一年度進行差異比較。



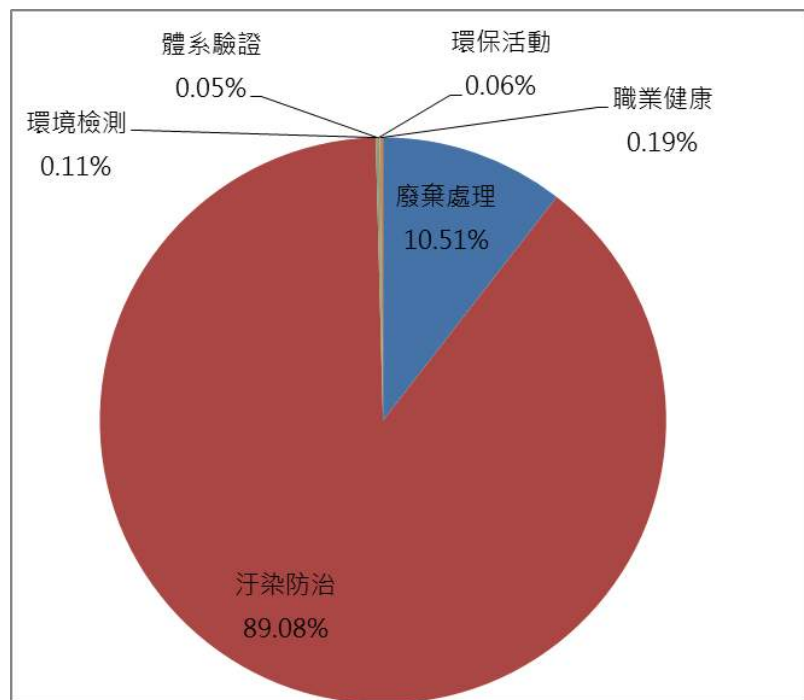
8.3 英穩達公司

8.3.10 環保費用支出管理

英穩達從事太陽能電池製造，期間使用之原物料、廢棄物、廢水、廢氣等皆須要經過妥善管理，有效預防有害物質汙染周遭環境，提升利害關係者對公司運作信心。

為持續提升公司防制設備良好運作，降低周遭環境之衝擊，透過新增設廢水、廢氣之防制(治)設備，定期不定期的維護工程，確保既有設施的運作效率，英穩達於2016年度環保總支出約476百萬元

整體費用支出廢棄物支出約10.51%、污染防治支出約89.08%、環境檢測約0.11%，如下圖所示



8.4 益通光能

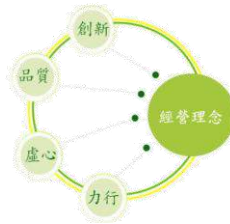
8.4.1 公司簡介

益通光能科技股份有限公司(E-Ton Solar Tech Co., LTD)創立於2001年12月，主要營業項目為太陽能電池及相關的應用產品，廠址位於臺南市安南區，現任董事長為徐信群先生，隸屬於英業達集團。

益通以先進研發技術生產高效率太陽能電池為志，經由持續不斷創新研發出高效率與高附加價值產品，並運用各項經營技術與管理工具提升營運績效，為客戶與利害關係人創造最大的價值與權益。

2011年起本公司藉由新經營團隊持續不斷的努力下，太陽能電池平均轉換效率已有著顯著的突破。單晶平均效率2011年為18.3%到2016年第四季已提升至21.0%；多晶平均效率2011年為16.9%到2016年第四季已提升至18.8%，這些成果展現出本公司已擁有世界級水準的產品與技術能力。為有效區隔市場，經營團隊仍孜孜不倦持續創新開發高效率與差異化產品，藉以避開價格戰，期以此優勢創造出產業藍海。

- 產業類別：光電產業(綠能科技產業、高效能電池片研發、生產與製造)
- 主要商品：矽晶太陽能電池的研發、製造與銷售
- 員工：797人(2016.12.31)
- 資本額：77.9億



- 經營理念：創新·品質·虛心·力行
- 經營方針：人才為本·提昇獲利·投資未來
- 品質政策：提供『最高品質』及『最佳服務』以達到全面性的客戶滿意；遵守無有害物質法規及管理，致力環保愛護綠色地球。
- 環安衛政策：遵守法規，善盡責任。預防汙染，降低風險。杜絕職災，促進健康。全員參與，持續改善。

益通光能股票代號：3452(台灣證券交易所股票上櫃公司)，有關重要投資、股權、股本、股東結構、業務範圍、支付政府的款項及銷售量值，請參閱益通光能科技股份有限公司的2016年年報。



8.4.2 誠信經營

1) 落實誠信經營

益通秉持誠信經營為公司治理之最高原則，並訂有「誠信經營守則」及「員工行為準則」，明確規範及制定防止利益衝突之政策，並每年定期宣導，以確保董事、監察人、經理人、全體員工及其他利害關係人能確實做到利益迴避，以防範不誠信行為。

同時，為確保誠信經營之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員並定期查核前項制度遵循情形。在會計制度方面，係遵照公司法、證券交易法、商業會計法、證券發行人財務報告編製準則及經主管機關認可之國際財務報導準則、國際會計準則等相關法令及規範訂立，符合誠信經營之實際作業需求；在內控制度方面，係參照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」訂定，經董事會通過後落實執行；在內部稽核方面，內部稽核人員依規定確實執行查核，會計師亦每年審查公司內控制度執行情形。

公司治理之詳細內容，請參照105年年報之公司治理報告十大項目敘述，參考網址：



8.4 益通光能

2) 建立防範方案，保護檢舉管道

益通依據「誠信經營守則」之規範，建立本公司獨立之檢舉管道，供公司內部及外部人員使用。並依據「誠信經營守則」及「員工申訴管理辦法」之規定，設置申訴處理委員會專責處理申訴案件。

為確保檢舉管道的暢通，特於公司「企業形象網」企業社會責任專區之利害關係人頁面提供申訴與意見反應之聯絡資訊，供內外部人員檢舉不法情事。依據公司之申訴統計，於2016年度未有任何正式立案之申訴案件發生。

參考網址：

3) 董事會運作

益通董事會之議事規則係以建立良好治理制度、健全監督功能及強化管理機能為主要目的。除法令或章程另有規定者外，董事會議之進行依本公司「董事會議事規範」之規定辦理。董事會召開時，董事會指定之議事單位應備妥相關資料供與會董事隨時查閱，並得視議案內容通知相關部門非擔任董事之經理人員列席。必要時亦邀請會計師、律師或其他專業人士列席會議。

4) 薪酬委員會

益通為強化公司治理及健全公司董事、監察人及經理人薪資報酬之審核制度，依【股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法】之規定，訂定「薪酬委員會組織規程」及「薪資報酬委員會管理辦法」，以利遵循。

薪酬委員會每年召開二次，於2016年亦實際召開2次，全體委員皆100%出席，委員們就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策、制度與薪酬水準予以評估，以專業客觀之立場，向董事會提出建議。

8.4.3 友善職場

1) 人才資源

(1) 人才資源管理原則

人才是益通長遠發展且最珍貴的產品及服務來自於優秀的人才、一流的技術及頂尖的團隊，所以我們重視每一位員工，除了提供良好的工作環境、更提供多元學習管道及成長空間，以確保員工身心靈的發展及公司競爭力。

(2) 人才招聘

益通依當年度的營運計畫擬定人力計畫，並透過多元化的招募管道如網路、校園徵才、各區就業服務站、員工推薦、人力代招、人力銀行、就業博覽會、軍中徵才...等管道進行招募人才。

人才之甄選秉著公平、公開、公正與禁止任何就業歧視招募優秀人才，並嚴謹遵循勞基法及相關法令之規定，藉以保障員工權益與勞資關係和諧。



益通重視每一位員工，提供良好的工作環境與學習空間，希望每一位員工能與益通光能共同成長，共創未來。我們歡迎有願意為益通盡一份心力的朋友，一起加入益通光能的行列。亦期待各方專才的加入能讓益通光能更為進步，也為地球盡一份心，帶來更美好的環境。

(3) 員工行為準則

益通基於公平、誠實、守信、透明之原則從事商業活動，並盡一切努力達成經營目標。為確保員工能瞭解並確實遵守相關行為規範，特訂定【員工行為準則】，以做為員工從事各項商業活動之行為標準，提高員工道德規範、積極防範不誠信行為。

公司員工行為準則之規範包含工作基本態度之要求、個人資料保護與防洩、公司資產保護、執行公司業務之商業道德規範、下班後利益衝突避免、溝通/申訴與處分。為確保員工行為準則能確實落實執行，公司於聘僱新進員工時統一進行宣導或說明，並以書面方式簽署【BW802-01員工行為準則承諾書】。同時於每年一月份定期加強教育訓練與宣導，每位益通聘僱員工皆需重新簽署員工行為準則，以確保全體員工確實瞭解。



8.4 益通光能

(4) 遵守法令重視人權

益通秉持遵守法令重視人權之原則，在公司的人才管理上，無論選才、育才、用才、留才皆嚴謹遵循勞基法及相關法令之規定，並於內部管理規範中明確訂定禁止相關的就業歧視且不因性別、宗教、年齡、人種或國籍等的差異而有所不同對待。

公司於招募徵選作業嚴謹遵循【就業服務法】之相關規定，嚴格禁止就業歧視，主要規定為『為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。』

同時公司於人才的選、育、用、留過程中嚴謹遵循【性別工作平等法】之相關規定，不得因性別或性傾向而影響其人員相關權益，主要規定為『雇主對求職者或受雇者之招募、甄選、進用、分發、配置、考績或升遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。』。

本公司一切運作皆以員工為本，每季並召開勞資會議，由總經理主持藉以瞭解員工意見，員工亦得隨時透過公司之正式與非正式之溝通管道，反應其工作與生活上遭遇之各項問題，俾使雙方能更加相互了解，以凝聚共識，共創雙贏的局面。因此，公司2016年度未發生勞資糾紛問題，亦未因勞資糾紛遭受金額損失。

(5) 員工溝通與申訴管道

益通重視每位員工的權益，並傾聽員工的聲音。除每季召開勞資會議外，員工亦得隨時透過公司之正式與非正式之溝通管道，反應其工作與生活上遭遇之各項問題。當員工於職場上若遭遇以下事件，可依據【BW902員工申訴管理辦法】之相關規定提出申訴：

- 》 遭遇【職業安全衛生法】所定義之職場暴力行為者。
- 》 遭遇【就業服務法】所定義之不當或不公平待遇者。
- 》 遭遇【性別工作平等法】所定義之受到性別或性傾向而有差別待遇者。
- 》 遭遇【MF122誠信經營守則】所定義影響個人與公司權益者。
- 》 遭遇【BW802員工行為準則管理辦法】所定義影響個人或公司權益者。
- 》 遭遇【BW901工作場所性騷擾防治、申訴與懲戒管理辦法】所定義遭受性騷擾影響個人合法權益者。
- 》 遭遇其他事件可依據相關法令與規定而提申訴者。

公司設有專責之申訴處理委員會進行申訴事件之處理、調查及決議，員工可依公司建置之獨立檢舉信箱、專線、或傳真提出申訴。同時，以保密方式處理各類申訴案件，使申訴人免遭受任何報復或其他不利處分，如經調查屬實將依規定予以懲處，藉以共同營造和諧之工作環境。

●申訴窗口：人力資源部

●申訴信箱：compliance@e-tonsolar.com

●申訴傳真：+886-6-3840872

●申訴電話：+886-6-3840777 ext 2690

2) 人才發展

益通光能為了達成優秀人才培育的目標，積極的發展各個學習管道，配合實體、線上等方式進行訓練的活動，來增加員工的競爭力，並透過內部講師機制的建立，分享創新的知識與技能。另外益通光能暢通的內部晉升機制、透明的績效評估與回饋制度、公開的內部轉任機制，可協助同仁規劃個人化的職涯發展，提供同仁豐富多樣化的成長機會。



8.4 益通光能

3) 人才組成

截至2016年底，報告揭露範圍之員工人數為797人，2016年依年齡與性別之人數統計，正式人員男性為411人，女性為384人，合計為795人，佔員工比例99.75%。契約人員為短期工讀生，共2人，皆為男性，佔員工比例0.25%。依員工職級型態人數統計，直接員工有522人佔員工總數之比例65.50%。間接員工(含主管)有275人佔員工總數之比例34.50%。因產業特性及專業需求與工作性質所需，造成間接員工的比例不平衡，但以總員工數來說男女比例是相當的，未來將持續追求各職級男女比例間的平衡。

表. 2016年依合約類型之人數統計

雇用類型	雇用合約類型	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
		男	女	合計	
正式人員	不定期	411	384	795	99.75%
非正式人員	實習生	0	0	0	0.00%
非正式人員	契約人員	2	0	2	0.25%
非正式人員	派遣人員	0	0	0	0.00%
合計		413	384	797	100.00%

表. 2016年依員工職級型態之人數統計

雇用形式	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
高階主管(協理級以上)_IDL	10	0	10	1.25%
中階主管(經理級、副理級)_IDL	13	3	16	2.01%
一般員工_IDL	187	62	249	31.24%
一般員工_DL	203	319	522	65.50%
間接人員_IDL小計	210	65	275	34.50%
直接人員_DL小計	203	319	522	65.50%
總計	413	384	797	100.00%

表. 2016年依年齡分布之人數統計

年齡層	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
<30	94	174	268	33.63%
30-50	311	209	520	65.24%
>50	8	1	9	1.13%
總計	413	384	797	100.00%

4) 人員流動管理

益通人力資源單位每年會對各單位進行人力盤點，依照相關單位業務計畫之需求，進行人力增補作業。同時益通也明確的訂定獎懲及績效考核制度，培育優秀人才，使人員流動維持適當合理的比例。

益通透過適當的人力管控及合理的人力運用，於2016年度並未發生因業務縮減而裁員及無薪假之情況。2016年員工之新進人數共456人(男性257人、女性199人)，到職三個月內離職人數共235人(男性136人、女性99人)，新進率及離職率皆在年齡層30-50歲之男性為最高，新進率高於離職率顯示人員為穩定成長。

表. 2016年新進人員性別及年齡統計及新進率

雇用類型	年齡層	性別	人數(人)	新進率
新進人員	<30	男	118	14.81%
		女	118	14.81%
	30-50	男	137	17.19%
		女	81	10.16%
	>50	男	2	0.25%
		女	0	0.00%

新進率公式：(該年齡層.性別之新進人數 / 2016.12.31員工總人數)*100%

表. 2016年離職人員性別及年齡統計及離職率

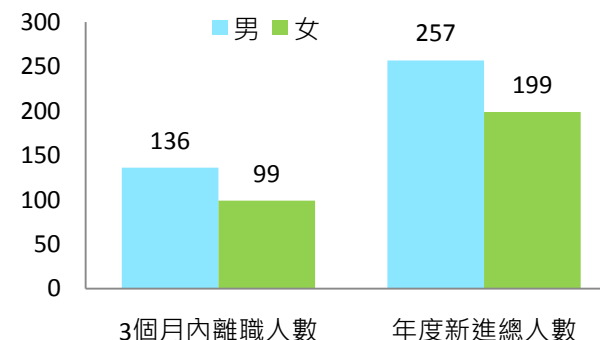
雇用類型	年齡層	性別	人數(人)	離職率
離職人員	<30	男	93	11.67%
		女	90	11.29%
	30-50	男	125	15.68%
		女	87	10.92%
	>50	男	0	0.00%
		女	0	0.00%

離職率公式：(該年齡層.性別之離職人數 / 2016.12.31員工總人數)*100%

表. 2016年新進員工三個月內離職率

新進人員三個月內離職率(=三個月內離職人數/新進人員總人數)			
性別	新進人員三個月內離職人數	新進人員總人數	新進人員三個月內離職率
男	136	257	52.92%
女	99	199	49.75%
總計	235	456	51.54%

圖. 2016年新進員工三個月內離職與新進總人數比較



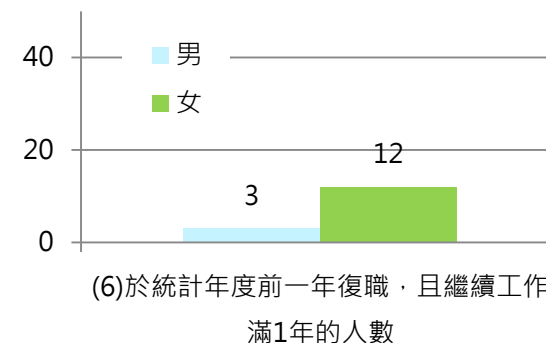
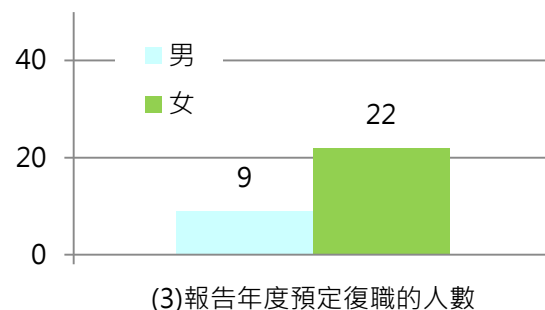
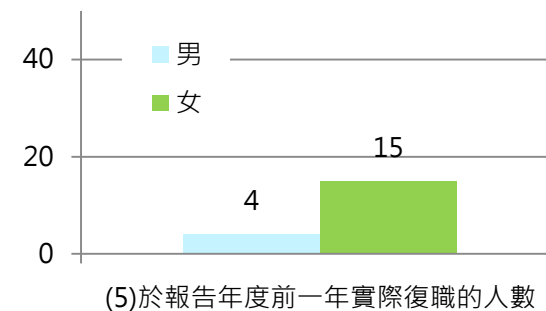
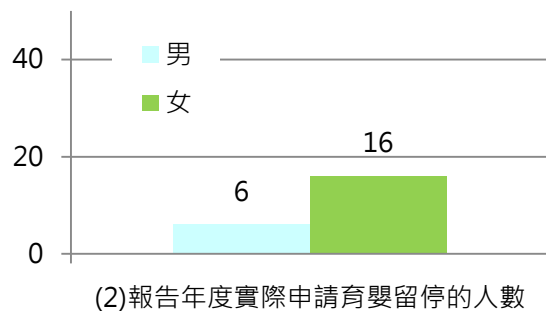
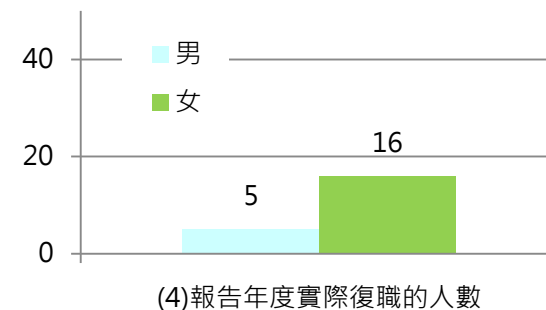
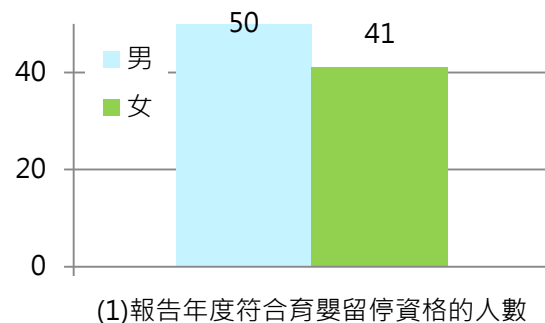
8.4 益通光能

5) 員工家庭照顧

為使員工兼顧事業與家庭，公司依法提供育嬰假，如「2016年育嬰假申請及回任統計表」所示。此外，公司亦提供家庭照顧假、女性生理假及提供哺乳室等措施。公司於報告年度符合資格人數為91人，實際申請育嬰留停人數為22人，2016年育嬰留停申請率為24.18%；報告年度預定復職人數為31人，報告年度實際復職人數為21人，2016年育嬰留停之復職率為67.74%。

圖. 2016年育嬰假申請及回任統計表

育嬰留停統計項目	男	女	總計
(1)報告年度符合育嬰留停資格的人數	50	41	91
(2)報告年度實際申請育嬰留停的人數	6	16	22
(3)報告年度預定復職的人數	9	22	31
(4)報告年度實際復職的人數	5	16	21
(5)於報告年度前一年實際復職的人數	4	15	19
(6)於統計年度前一年復職，且繼續工作滿1年的人數	3	12	15
申請率：(2)/(1)	12.00%	39.02%	24.18%
復職率：(4)/(3)	55.56%	72.73%	67.74%
留職率：(6)/(5)	75.00%	80.00%	78.95%



8.4 益通光能

6) 教育訓練

益通光能重視員工教育訓練及人格培養，強調團隊合作的重要，建立顧客導向的認知及良好的向心力。並為提高人力素質，增進勞工工作知識、技能，本公司依勞工本身條件及工作需要，實施教育訓練。

在教育訓練課程方面分為核心職能、管理職能、專業職能、一般職能訓練，依員工類別統計，2016年總訓練時數為4121.50小時(僅計算2016/12/31在職者之訓練時數)，平均每人訓練時數為5.17小時，高階主管教育訓練總時數為18.00小時、中階主管教育訓練總時數為415.00小時、間接職員教育訓練總時數為2974.50小時、直接職員教育訓練總時數為714.00小時。

圖. 依員工類別教育時數統計

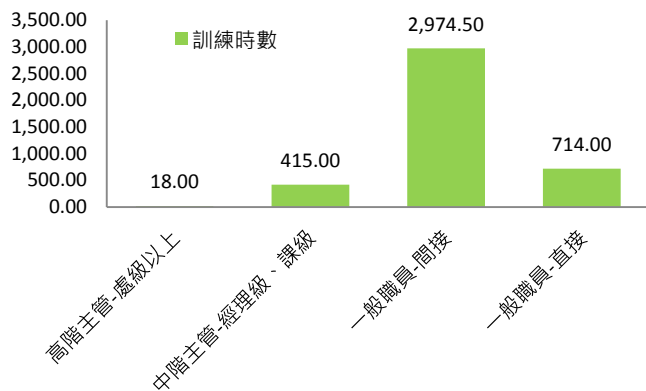


表. 依員工類別教育時數統計

員工類別	性別	人數	訓練時數	人均訓練時數 (依性別)	人均訓練時數 (依員工類別)
高階主管 -處級以上	男	10	18.00	1.80	1.80
	女	0	0.00	-	
中階主管 -經/副理、課級	男	13	291.00	22.38	25.94
	女	3	124.00	41.33	
一般職員-間接	男	187	2,180.00	11.66	11.95
	女	62	794.50	12.81	
一般職員-直接	男	203	370.00	1.82	1.37
	女	319	344.00	1.08	
所有員工	男	413	2,859.00	6.92	5.17
	女	384	1,262.50	3.29	

人均訓練時數公式：該員工類別訓練時數/該員工類別人數*100%



(1) 人權、反貪腐特定議題教育

在人權、反貪腐特定議題教育訓練方面，於新進同仁入職時，均針對人權議題及反貪腐的重要性進行訓練與宣導。此外，每年針對勞動法令、環保政策如有異動之時，亦進行再訓練，以瞭解時事並符合法令規定。其中2016年於人權、勞動準則政策或程序方面，共完成573人次、616.00小時之訓練；在反貪腐方面，共完成2人次之反貪腐訓練課程及791人次之員工行為準則宣導與簽署；在環保政策或程序方面，共完成9人次、92.50小時之訓練。

表. 特定議題教育訓練統計

特定議題教育訓練	人數	訓練時數	備註
人權、勞動準則(政策或程序)	573	616.00	
反貪腐(政策或程序)	793	12.00	含員工行為準則簽署791人次
環保(政策或程序)	9	92.50	



8.4 益通光能

7) 員工福利

人才是益通光能最珍視的重要資產，為吸引優秀人才，我們提供每一位優秀同仁優渥的整體薪酬，以及完整的保險制度，並配合完善的福利措施，讓我們照顧每位替益通光能努力工作的員工，並讓員工共享公司成長的豐碩成果。

(1) 薪酬及獎勵

年終獎金、員工分紅、改善提案獎金、績效獎金、競賽獎金、久任獎金、績優員工表揚、佳節禮金等。

(2) 健康與安全

勞保、健保、員工團體保險、性騷擾申訴機制、醫務室、駐廠醫師諮詢服務、員工健康檢查、員工眷保優惠方案、健康促進活動等。

(3) 福利設施

員工餐廳、南北小吃區、集乳室、按摩室、員工專用停車場、腳踏車出借使用等。

(4) 補助措施

用餐補助、婚嫁禮金、生育禮金、喪葬補助、生日禮金、租屋補助津貼、部門活絡補助、新居落成禮金、傷病慰問金等。

(5) 福利活動

社團活動、廠商駐廠優惠活動、歲末聯歡活動、特約商店優惠、不定期健康講座、彈性工時機制、不定期電影券發放、社會公益活動等。

(6) 職工福利會

本公司依法成立職工福利委員會，按期提撥職工福利金，並由員工組成委員會，負責各項福利事務之規劃及執行。如：三節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、傷病住院慰問、新居落成禮金、特約商店優惠及休閒育樂活動、歲末聯歡晚會等。



(7) 員工退休制度與其實施狀況

本公司依據「勞工退休金條例」之標準，為保障員工退休權益，訂有完善的員工退休辦法，並確實依據相關法令規定實施。舊制部份：定期提撥勞工之退休準備金，並存入台灣銀行專戶儲存，由勞工退休金監督委員會負責退休準備金之管理及運用事宜。新制部分：針對選擇新制的同仁，公司每月提繳6%退休金至員工於勞動部勞工保險局之個人專戶儲存，以充分保障員工退休權益。



8.4 益通光能

8.4.4 職業安全衛生委員會

設有職業安全衛生委員會，對勞工安全衛生政策、健康促進計畫與環境保護措施，研擬、協調及督導統整性的執行辦法。由管理代表擔任主任委員，並由各單位遴選勞工代表、安全衛生管理人員、各部門主管、醫護人員擔任委員，討論職業安全衛生管理的執行狀況，追蹤改善事項，以及研議勞工代表或同仁提出之意見。各項會議決議與追蹤事項，將經由各單位委員之宣導與公告，讓每位同仁均能明瞭與遵守，共同訂定建構健康、安全的友善職場。健康的員工是企业最珍貴的資產，優質的企業是員工最珍貴的資源。

2016年職業安全衛生委員會			
會議次數	勞工代表人員	與會人數	勞工代表比例
10	5	12	42%

8.4.5 緊急應變與教育訓練

為提升員工對危急事件的緊急應變能力，2016年辦理24梯次演練，含防護具穿戴、自衛消防編組、第一時間危機處理，降低危機造成的傷害與後續衝擊。設置各類器材（如：氣體和化學品洩漏偵測系統、消防警報系統、監控系統等），在意外事故發生第一時間內讓相關人員獲知情形，能立即採取應對的行動。並配合台南科技工業區隊辦理大型實兵疏散演練。



8.4.6 職災統計與分析

統計指標	性別	統計數據	單位
工傷總數	男	7	件
	女	2	件
職業疾病總數	男	0	件
	女	0	件
誤工天數	男	225.5	天
	女	4.0	天
總缺勤天數	男	1212.4	天
	女	1016.0	天
總工時數	男	737969.0	小時
	女	662843.5	小時
總工作人天數	男	72505.0	人天
	女	60838.0	人天
死亡人數	男	0	人
	女	0	人

計算指標	性別	二十萬小時	百萬小時
1. 工傷率(Injury Rate)	男	1.90	9.49
	女	0.60	3.02
2. 職業病率(Occupational diseases rate)	男	0	0
	女	0	0
3. 誤工率(Lost day rate)	男	61.11	305.57
	女	1.21	6.03
4. 缺勤率(Absentee rate)	男		1.67%
	女		1.67%

名詞解釋

1. 總工作時數=2016年各月應有在廠時數總和
2. 總工作人天數=2016/12/31在職人數X總工作天數
3. 工傷總數：工傷事件不分輕重傷，只要是工傷依法全數納入計算，含交通事故
4. 誤工總人天數：誤工日意指員工正式提出「請工傷假」所申請之天數，以日曆日計算

備註

1. 工傷率 = 工傷總數(件)/總工作時數(小時) x 200,000 (相當於失能傷害頻率的五分之一)
- 職業病發生率 = 職業疾病總(件)數/總工作時數(小時) x 200,000
- 誤工率 = 誤工總人天數(人天)/總工作時數(小時) x 200,000 (相當於失能傷害嚴重率的五分之一)
- 缺勤率 = 總缺勤人天數(人天)/總工作人天數(人天)
2. 係數200,000由每100名員工每年工作50週，每週工作40小時得出。
3. 各地區總缺勤人天數定義為因病假、事假、工傷假缺勤之人天數總和(以工作日計算)。
4. 資料來源為益通內部人事系統及事故通報系統

8.4.7 健康職場

健康的員工是企业最珍貴的資產，優質的企業是員工最珍貴的資源。益通光能為確保員工的身心健康，提供員工一個優質的工作環境，故將持續改善員工安全與健康，列為本公司經營的重要策略。

1) 健康管理

益通光能以優於法規規定的檢查項目與頻率，辦理在職人員健康檢查，並由勞工健服務醫護人員依同仁年齡層與作業環境特性，規劃適當的健康檢查方案及癌症篩檢項目，以早期發現潛在健康危害因子，早期改善。醫護室依健康檢查結果除辦理健康分級管理，並進行健檢資料統計分析，以發現同仁的健康需求，規劃相關的身心健康促進活動。若有健康高風險族群安排；勞工健康服務醫師進行面談評估、健康指導並提出適性配工之建議。

2) 健康促進

依健檢資料統計分析；BMI與血脂異常率，近幾年皆為公司前三大異常，故推動健康自我管理暨減重競賽活動，提供健康蔬食便當；並邀請營養師、健身教練、有氧老師、心理師..等；臨廠辦理「減重；從心開始」、「打擊體脂肪-核心肌群訓練」、「健康有氧」系列課程，透過課程教導同仁健康飲食、規律運動之概念，協助同仁達到健康體重管理之目標，以降低心血管與代謝性疾病之發生風險。

依104年健檢資料分析；健檢異常率BMI \geq 24(Kg/m²)由102年/45%→104年/38%、總膽固醇由102年/32%→104年/26.4%，由此可見健康促進與管理之成效。

8.4 益通光能

3) 職業病預防

為提供員工健康、安全的工作環境，除依職業安全衛生法推動四大計劃，定期偕同勞工健康服務醫師進行作業場所之健康危害辨識與評估，並提出改善規劃之建議。

4) 母性健康關懷

針對母性健康保護對象；由勞工健康服務醫師進行母性健康風險評估與提出適性配工之建議，並由醫護室提供相關衛教訊息與關懷。每半年由安衛室進行工作場所母性健康危害辨識並依評估結果進行相關危害預防措施，以提供同仁一個安心的母性健康工作環境。

8.4.8 環安衛管理系統

益通光能為自主提升安全衛生管理績效與國際接軌，透過環安衛管理系統持續改善的精神，以系統化之作法及績效展現，採取規劃、執行、查核至矯正之連續循環機制，發揮自主防護及管控的功能，減少潛在工安之風險，進而降低營運風險，提高企業營運形象。

為有效落實環安衛管理系統，藉由系統PDCA(Plan、Do、Check、Action)循環的四個步驟，定期稽核與評估適切資源之投資，並積極推動各項作業管理、教育訓練、諮詢與溝通如每月舉行環安月會，說明環安衛實際管理與改善狀況，提出預防對策，以期促進同仁環安意識，防止職業災害及疾病的發生，提供穩定安全與健康的工作環境。



業務屬性	標的	目標	方案名稱	改善期限	達成狀況	說明
職業安全	如期完成POCI3 room除卻危害藥劑設置，以作為緊急應變器材	POCI3 room除卻危害藥劑之建置	POCI3 room除卻危害藥劑之建置。	2015年12月 ~ 2016年06月	達成	已設置吸收材質，供緊急應變使用
職業安全	如期完成評估方案，並提供改善建議	評估N標1F CDS改建為廠務化學品暫存倉之可行性，若可行另起工程規劃並興建	N標1F CDS改建為廠務化學品暫存倉可行性評估。	2015年12月 ~ 2016年02月	中止	原N標1F CDS改建化學倉暫存區，為降低化學品供應風險，擬改為Lorry暫存區供應，故原方案中止。
環境保護	如期完成評估方案，並提供改善建議	平均單位產能用電量減少1%可行性評估	平均單位產能用電量減少1%可行性評估。	2015年12月 ~ 2016年03月	達成	完成空壓機節能評估，並進行改善。目前系統年運轉費用1,949,079元/年/台，新系統年運轉費用353,965元/年/台，節省年運轉費用1,595,114元/年/台
環境保護	完成『無機性污泥暫存、清運制度規劃』	1.依規劃完成『污泥暫存時間與重量減少』實驗。 2.如能有效減少污泥重量10%以上，進行後續工程改善規劃或暫存空間規劃。 3.訂定相關清運流程及方法。	進行『無機性污泥暫存、清運制度規劃』。	2015年12月 ~ 2016年01月	達成	完成相關評估，因受限廠區空間，維持原本清運模式
消防安全	如閃火點低於製程排入口溫度，須進行exhaust材質更換建議	採樣及分析網印線製程排滴油	採樣及分析網印線製程排滴油性質，並作為後續改善評估方案之依據。	2015年12月 ~ 2016年03月	達成	經高雄第一科大分析，油滴自燃溫度為330度，閃火點大於205度，供後續管路維修更換參考
健康管理	完成肌肉骨骼危害預防專案計劃	依據駐廠醫生專業建議及風險評估結果，進行『台單推移作業』改善評估。	肌肉骨骼危害預防專案計劃	2015年12月 ~ 2016年03月	達成	經駐廠醫師評估，提供初步改善建議
其他	完成2016年工安環保健康週活動辦理。	1.工安環保健康週活動參與率達50%以上。 2.配合職安署『全國職場安全健康週活動實施計劃』進行申報。	辦理2016年工安環保健康週活動。	2016年01月~10月	達成	參與率34.7%，持續推動全員參與工安環保活動

8.4 益通光能

8.4.9 溫室氣體盤查

溫室氣體(GHG)為全球化關注議題，暖化影響是全球性的，益通光能將善盡企業責任，遵守當地政府法規要求，依「溫室氣體減量及管理法」，將溫室氣體種類分為七類，包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)。

益通光能目標：

以2016年為基準，2030年平均產能溫室氣體排放量減少20%。

1) 組織邊界

公司名稱	簡稱	組織邊界
益通光能科技股份有限公司	E-Ton	台南市安南區本田路二段498號

2) 「碳資訊」揭露分析

益通光能2016年之溫室氣體總排放量為36,661.861公噸二氧化碳當量，其中直接溫室氣體排放量(範疇一)為534.834公噸二氧化碳當量(佔總排放量之1.46%)、能源間接溫室氣體排放量(範疇二)為36,127.027公噸二氧化碳當量(佔總排放量之98.54%)。

2017年2月通過SGS溫室氣體外部查證，所使用電力來源99.64%為外購電力，0.36%為再生能源。

益通光能首次盤查計算差旅航空碳排放量(範疇三)，統計2016年差旅航空碳排放量為22,531公噸二氧化碳當量。(差旅航空碳排放量之計算，乃使用INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION碳排放量計算器，依起迄機場代碼查詢碳排放量加總。)

3) 溫室氣體排放強度

2016年平均單位產能之溫室氣體排放強度為 85.86公噸二氧化碳當量/MW，益通光能將持續努力減少平均單位產能消耗量，期望於2030年較2016年減少平均產能溫室氣體排放量減少20%。

統計項目	2016年統計數據
總產量(片)	約93,000,000
總瓦數(MW)	427
溫室氣體碳排放量 (公噸二氧化碳當量)	36,661.861
溫室氣體碳排放強度 (公噸二氧化碳當量/MW) ^{註1}	85.86

註1：單位產能碳排放。

4) 減少溫室氣體的排放量

為減緩因公司營運排放之溫室氣體所造成的環境衝擊，益通光能持續推動節能減碳，以有效減少溫室氣體之排放。2016年益通光能節能減碳措施實施成效共計減少19.29公噸二氧化碳當量。

益通光能2016年度減碳量總計為19.29公噸二氧化碳當量

節能減碳方案	年減碳量 (公噸二氧化碳當量)
N棟無塵室區域-照明節能改善工程(T5照明燈具改為LED照明燈具)	19.29

8.4.10 能源管理

能源的使用不僅影響到企業營運成本，也連帶影響全球氣候議題，益通光能持續監控能源管理使用，尋找提昇能源使用效率、減少能源浪費之機會。

1) 能源統計

益通光能之能源使用以外購電力佔大宗。電力主要使用於產品研發、測試、生產製造、公用設施等區域。

益通光能2016年能源(電力)使用量為246,320,640百萬焦耳(68,422.40MWh)，相較於2015年(202,008,240百萬焦耳)增加21.94%，主要為廠區產能擴增所致。

2) 能源強度

益通光能2016年能源排放強度為62,823百萬焦耳/百萬元新台幣，相較於2015年(44,615焦耳/百萬元新台幣)增加40.81%，係營收為能源強度計算之母數，分析其原因，因營收降低致使能源強度計算結果為增加。

單位換算：

• 電力：1KWh = 0.0036GJ = 3.6MJ (1MWh=3,600 MJ)

8.4 益通光能

3) 節能方案

面對國際能源與環境議題，為減緩因公司營運排放之溫室氣體所造成的環境衝擊，益通光能持續推動節能減碳，以有效減少溫室氣體之排放。2016年益通光能節能減碳措施實施局部燈具變更LED燈具，2016年可節省能源(電力)使用量131,544 百萬焦耳(36.54MWh)。並遵守當地政府之「能源管理法」規定辦理相關節能減碳。

2017預計執行相關節能計畫如下：

計畫	效益
全廠LED燈更換	估計全年可減少164萬度用電
使用高效率冰機	估計全年可減少193萬度用電

4) 再生能源使用

2009年益通光能於頂樓及停車棚裝置太陽能發電系統，2016年太陽能發電系統總發電量為247,519KW，佔電力使用量0.36%。

單位換算：

- 電力：1KWh = 0.0036GJ = 3.6MJ (1MWh=3,600 MJ)

8.4.11 水資源

1) 依來源劃分的總取水量

近年來水資源議題一直是國際關注的重點之一，身為地球一份子，為回應水資源議題，益通光能在設廠時一定會做環境評估，以維護當地水資源生態。

益通光能配合當地政府水資源政策，定期追蹤與管理水資源使用數據，每年進行各廠區水資源耗用盤查、推行水資源有效利用及回收水系統，並訂定相關節水方案與措施，以減少水資源的浪費。益通光能2016年總自來水用量為801,416公噸，單位產能用水量為1,876公噸/MW。

月份	自來水(噸)
10501	61,808
10502	66,400
10503	52,724
10504	45,645
10505	67,841
10506	74,003
10507	75,666
10508	75,813
10509	64,621
10510	72,078
10511	73,448
10512	71,369
合計	801,416

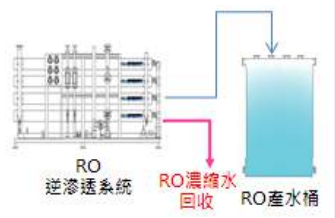


2) 因取水而受顯著影響的水源

益通光能無自行取水或抽取地下水使用，用水來源100%皆由台灣自來水公司提供使用。

3) 資源回收及再利用的百分比及總量

2016年益通光能之年回收水量為 134,885 公噸，因產業製程特性及節流回收方式差異，水回收利用率如下所示。

回收方法概述	年回收水量(噸)	回收率(%)
回收用水流程： (RO系統濃縮水→5um filter) 後，供應洗滌塔(Local Scrubber及Central Scrubber)及冷卻水塔(Cooling Tower)使用。 	134,885	16.83
註：年回收水量以流量計之數值，水回收利用率=全年回收水量÷全年總用水量×100%。		

計畫	效益
回收水再利用	估計可回收360CMD

8.4 益通光能

8.4.12 空氣污染防制管理

益通光能深知空氣污染防制之重要性，將製程中所產生之空氣污染物經由防制設備，使其排放濃度符合環保法規之排放標準。

益通光能空氣污染防制管理採分流收集處理，分為一般、酸、鹼、有機等。酸鹼廢氣以洗滌塔方式處理，揮發性有機物以活性炭方式處理。廠務單位採取連線監控方式確認運轉情形，環安單位以不定期稽核方式確認系統運轉狀態。

益通光能在產品製程中未使用臭氧層破壞物質(ODS)，僅有部分舊型冷媒設備初始填充之冷媒有含臭氧層破壞物質(以R-22冷媒為主)。2016年度益通光能年逸散量為526.791公噸/年(以R-22冷媒初始填充量加總後，乘上設備操作之年逸散率估算之)，未來將逐步替換使用環保冷媒，以減少環境所帶來的衝擊。

空氣污染防制設備

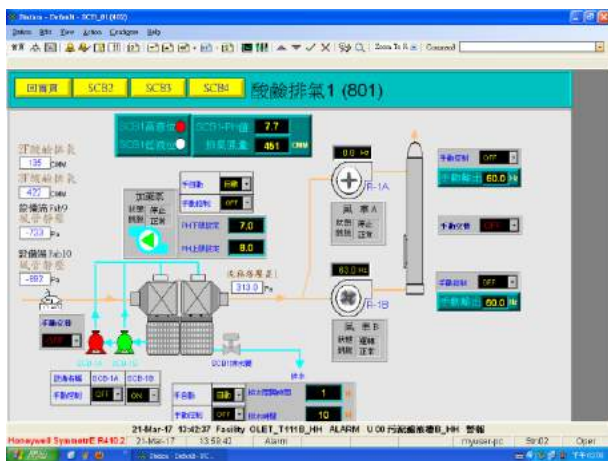


說明：

- 益通光能製程產出之廢氣，經由洗滌塔、活性炭塔等防制設備處理後，再行排放大氣。
- 依照當地環保局規定，酸性氣體需每五年須提出申報；而揮發性有機氣體則須每年提出申報。
- 益通光能每年定期委由環保署認可之檢測公司進行揮發性有機氣體採樣及分析。
- 2016年度空氣汙染物委外檢測結果符合半導體製造業空氣污染管制排放標準。

2016年空氣污染防制委外檢測結果

有機排氣煙道檢測結果		
檢測項目	標準值排放量 (kg/hr)	檢測結果 (kg/hr)
非甲烷總碳氫化合物	0.6	0.298



8.4.13 廢水管理

益通光能了解事業廢水對生態環境衝擊之影響性，持續積極規劃水污染防治措施，並以符合法規為目標，於製造過程中所產生含有污染物之水，經由廢水處理設備(物理、化學方法處理之設施)將其處理後，符合放流水標準要求進行排放，確保水資源之清潔，以維護生態體系。

益通光能事業廢水管理方式為廠務單位每天依廢水管理流程進行放流監測，環安單位不定期抽測放流水，每半年定期委由環保署認可之檢測公司進行採樣及分析，檢測結果均符合法規放流水標準之要求，2016年度事業廢水排放量為641,131噸。



說明：

廢水排放量以自來水使用量八成計算。

8.4 益通光能

2017預計執行改善計畫如下：

計畫	效益
污泥乾燥減重	估計全年可減少35%污泥，約1665.9噸。

2016年放流水委外檢測報告

2016年放流水檢測結果					
檢測項目	上半年度 ^{註1}		下半年度 ^{註2}		檢驗方法
	標準值	檢測值	標準值	檢測值	
氫離子濃度指數	5.0-9.0	6.5	6.0-9.0	7.9	NIEA W424.52A
水溫(°C)	42°C以下	29.7	35°C以下	28.5	NIEA W217.51A
生化需氧量(mg/L)	400	-	30	3	NIEA W510.55B
化學需氧量(mg/L)	650	25.4	100	14.9	NIEA W517.52B
懸浮固體(mg/L)	400	40.7	30	11.1	NIEA W210.58A
真色色度	400	-	550	ND	NIEA W223.52B
氟鹽(mg/L)	15	8.5	15	0.72	NIEA W413.52A

說明

- 益通光能製程所產生之廢水，由廠內設置之廢水處理設施進行處理，符合放流水排放標準後，納管排放至台南科技工業區污水處理廠。
- 益通光能2016年期間，上半年由台南科技工業區進行採樣及分析，下半年委由環保署認可之檢測公司進行採樣及分析，檢測結果皆符合台南科技工業區下水道使用管理規章與光電材料及元件製造業放流水標準。
 - ✓ 註1：上半年度管制值，依台南科技工業區下水道使用管理規章，台南科技工業區未告知生化需氧量與真色色度數據。
 - ✓ 註2：下半年度管制值，依光電材料及元件製造業放流水標準。

8.4.14 廢棄物處置

益通光能為太陽能電池製造商，其事業廢棄物處理方式均符合當地法令規定，選擇合格之清理與處理廠商，並有專人隨時監控廢棄物流向與處理方式。廠區內設有廢棄物專區，由專人協助各項事業廢棄物之回收、處理。有關廠區廢棄物區分為一般性、資源性及有害性廢棄物三類，一般性廢棄物主要來源為生活垃圾、污泥，由廠商清運至政府指定之焚化廠或再利用處理場處理；資源性廢棄物主要來源為廢紙、廢塑膠、廢金屬、寶特瓶等可回收之資源物質，經由分類收集後交由當地合格回收業者進行回收再利用；有害性廢棄物主要來源為廢氟酸、空桶等，經由分類收集後委由合格處理業者進行處理。



益通光能2016廢棄物總計為3,007.06公噸，依行政院環保署廢棄物分類，一般性產出量為2,386.92公噸(佔79.38%)；有害性廢棄物產出量為454.67公噸(佔15.12%)，資源性廢棄物回收量為165.47公噸(佔5.50%)，如右圖，廢棄物管理處理方式表所示。

2016廢棄物總量為3,007.06公噸，屬個案再利用與公告再利用總計為2852.21公噸，佔廢棄物總量94.85%。

2016年度各類廢棄物產出量統計表

事業廢棄物分類	種類	處理方式	重量(噸)	總重(噸)	百分比	
一般事業廢棄物	生活垃圾	焚化	74.95	2386.92	79.38%	
	廢塑膠混合物	焚化	2.83			
	未納入公告之廢物品混合物	化學	16.95			
	廢離子交換樹脂	物理	17.02			
	無機性污泥	物理	39.90			
再利用		2235.27				
有害性事業廢棄物	廢液Ph值大(等)於12.0-空桶	洗淨	1.04	454.67	15.12%	
	廢液pH值小(等)於2.0-廢氟酸、空桶	洗淨	1.25			
		再利用	451.47			
	其他腐蝕性事業廢棄物混合物-含酸鹼廢棄物	焚化	0.91			
資源性事業廢棄物	紙	再利用	118.04	165.47	5.50%	
	鐵	再利用				
	寶特瓶	再利用				
	鋁罐	再利用				
	塑膠	再利用				
	廢矽晶	再利用				3.30
	廢活性碳	再利用				9.84
	廢磚	再利用				34.29
合計總重		3007.06	3007.06	100%		

註：廢棄物委外由合格廠商清除及處理。
總重(噸)：事業廢棄物分類累計。
百分比：事業廢棄物分類/合計總重。

8.4 益通光能

8.4.15 化學物質洩漏

2016年發生1件氫氟酸洩漏在建築物內EPOXY地板上，洩漏量約100公升，屬化學品洩漏，本次洩漏局限於廠內並無影響台南科技工業區周界環境。

本次洩漏遭勞動部依違反職業安全衛生法第6條第1項之規定及依同法第43條第2款規定，處罰鍰新臺幣7萬元整；本公司已在最短時間內完成改善，將氫氟酸閥箱內脫落之管件重新鎖上，並同時檢查其他管路接頭是否牢固，而漏液部份亦已立即處理至安全無虞狀態。

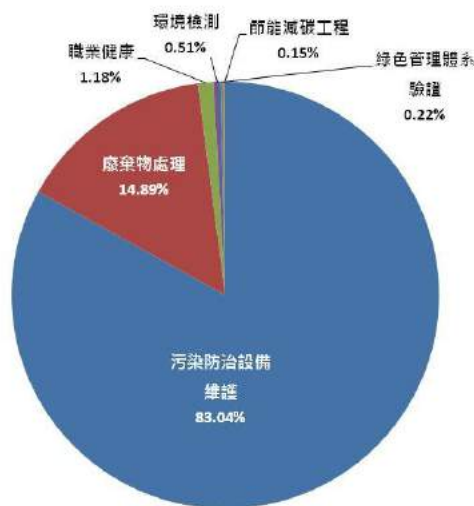
針對本次洩漏，本公司已完成工程改善，強化化學品供應監測機制，新增『供應秒數監測』與『供應系統自動遮斷』功能，未來若發生化學品洩漏，系統第一時間自動阻斷化學品供應，以防止化學品洩漏再次發生。

8.4.16 環保支出

為避免公司營運過程造成環境污染，益通光能努力減少污染物對台南科技工業區之影響，益通光能在空氣污染、廢水、化學品、廢棄物等方面皆有良好的運作與管控機制，預防有害物質污染周遭環境。

2016年環保總支出約新台幣1億558萬餘元，主要包含污染防治設備維護83.04%，廢棄物處理14.89%，職業健康1.18%，環境檢測0.51%，綠色管理體系驗證0.22%，節能減碳工程0.15%等如下圖所示。

為降低公司營運對環境所造成的衝擊，未來益通光能仍持續推動各項污染預防與環境保護工作。



2016益通光能環保支出統計分析圖



9 展望

Inventec



經營理念



集團核心價值觀



公司願景

前瞻未來，英業達在集團共利共榮全方位思維下，英業達集團訂下了三年五項重要的改變及突破方向，即2016/2017/2018，希望能在「五項改變」下，積極推動「五項突破」，迎接新的英業達。五項改變包括：傳承交棒，主管年輕化；選才唯能，男女平權；管理創新，主管負責；虧錢事業，止血退場；未來投資，專業掛帥。五項突破是：製造服務化，社會企業化；積極投資併購，轉型互聯網公司；固定資產活化，投入新事業；無形資產評估，穩固核心戰力；廣徵國際人才，全球策略聯盟。方向如下：

1. 快速創新集團轉型

- 物聯網－服務優勢
- 3D列印－服務優勢
- 雲端數據中心－服務優勢
- 成為全球互聯網服務集團

2. 結合互聯網應用到製造

- 投資智慧自動化
- 轉換所有生產成智慧工廠
- 推動整個供應鏈實施工業4.0

3. 最佳社會責任集團

- 領先企業社會責任
- 形成社會企業集團
- 爭取最受讚賞集團

英業達未來長、短期業務發展計畫：

1. 短期業務發展計畫

- (1) 堅守本業，力求創新改善，以最直接、快速的方式滿足客戶及市場需求。
- (2) 從「創新」、「品質」、「虛心」、「力行」之經營理念著手，整合運用經營技術及管理工具以提升經營績效。
- (3) 研發以需求為導向的產品，配合市場脈動，拓展產品研發層次之深度與廣度。
- (4) 積極進行全球佈局，妥善運用各地資源優勢，建構最佳化之全球供應鏈及營運網絡。

2. 長期業務發展計畫

- (1) 專注於研發與運籌核心能力往「創造高價值」的方向發展。放眼全球尋求國際合作機會，並培植具全球競爭力的技術人才，加速技術層次提升，落實創新理念。
- (2) 結合軟、硬體及相關應用，創造出相對優勢，立足國際。有別於傳統只注重硬體的製造概念，強調運用資訊、模擬、設計、研發、系統、整合、服務等軟性能力，創造產品特色與差異化，提升附加價值。
- (3) 持續推動「自主創新」、「綠能環保」、「雲端應用」、「移動生活」、「新興市場」五大發展主軸。利用垂直分工、精進效率及提供客戶及時完整服務、供應鏈整合管理及建構具規模經濟的生產組織，厚植長期競爭優勢。
- (4) 透過與客戶之策略聯盟，發掘新的價值需求，研發以市場需求為導向的產品。並與合作夥伴共同創造價值，提供最佳的服務，力求客戶滿意。

(5) 透過產品多元化來擴大企業營運規模，在筆記型電腦的專業代工穩固基礎上，邁入雲端運算、行動運算、無線通訊、網路應用、智慧家庭、應用軟體與綠能環保等面向，擴大企業營運規模，並全面布局物聯網技術，成為頂尖之互聯網企業。

即便過去42年英業達已締造過輝煌的成績，我們也不能只回首過去的成功，而是要更冀望於未來的改變與突破，即是「在別人的需要上，看到英業達的責任」。



10 附錄

10.1 2016、2017里程碑	P127
10.2 GRI G4 指標對照表	P128~P143
10.3 聯合國全球盟約對照表	P143
10.4 SDGs 對照表	P144
10.5 上市上櫃公司CSR實務守則對照表	P145
10.6 ISO 26000 指標對照表	P145
10.7 AA 1000 查證聲明	P146



集團里程碑



企業社會責任



聯合國全球發展目標

10.1 2016、2017里程碑

□ 經濟、社會、環境

- 英業達轉型物聯網公司 (IOT Company) 與研華股份有限公司共同設立合資公司「英研工業移動股份有限公司」，將專注於工業用手持無線裝置研發、生產及銷售，產品應用領域涵蓋零售、車載、醫療等垂直市場。

□ 榮譽

- 榮獲TCSA「2016臺灣企業永續獎」暨「創新成長獎」與「供應鏈管理獎」
- 榮獲行政院環保署第25屆「中華民國企業環保獎」
- 榮獲天下雜誌「企業公民獎」第10名
- 榮獲桃園市「優良哺集乳室-績優金質組第一名」
- 榮獲台北市「節能領導獎-優等獎」
- 榮獲勞動部職業安全衛生署「無災害工時紀錄獎」
- 榮獲內政部「捐血績優企業獎」
- 榮獲行政院環保署「減碳行動獎-績優獎」
- 本公司榮獲「TTQS人才發展品質管理系統 銀牌獎」
- 榮獲台灣證券交易所第二屆公司治理評鑑前百分之五之公司

2017年

- 榮獲台灣證券交易所第三屆公司治理評鑑前百分之五之公司
- 榮獲台北市「勞動安全優良單位獎」
- 重慶廠區榮獲WIF(Women in Factories)項目飛躍進步獎



10.2 GRI G4指標對照表

一般標準揭露				
指標	描述	章節/說明	頁次	省略
策略與分析				
G4-1	提供組織最高決策者的聲明	2.1 經營者的話	13,14	
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	4.2 風險管理	30~32	
組織概況				
G4-3	組織名稱	1.2.1 簡介 8.2 英華達公司_8.2.1 公司簡介 8.3 英穩達公司_8.3.1 公司簡介 8.4 益通光能_8.4.1 公司簡介	8 77 95 110	
G4-4	主要品牌、產品與服務	1.2.1 簡介 8.2 英華達公司_8.2.1 公司簡介 8.3 英穩達公司_8.3.1 公司簡介 8.4 益通光能_8.4.1 公司簡介	8 77 95 110	
G4-5	組織總部所在位置	1.2.1 簡介 8.2 英華達公司_8.2.1 公司簡介	8 77	
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家	1.2.1 簡介 8.2 英華達公司_8.2.1 公司簡介 8.3 英穩達公司_8.3.1 公司簡介 8.4 益通光能_8.4.1 公司簡介	8 77 95 110	
G4-7	所有權的性質與法律形式	1.2.1 簡介 8.4 益通光能_8.4.1 公司簡介	8 110	
G4-8	組織所提供服務的市場	1.2.1 簡介 8.2 英華達公司_8.2.1 公司簡介 8.3 英穩達公司_8.3.1 公司簡介 8.4 益通光能_8.4.1 公司簡介	8 77 95 110	

10.2 GRI G4指標對照表


一般標準揭露				
指標	描述	章節/說明	頁次	省略
G4-9	組織規模	1.2.1 簡介 4.1 經營績效 8.2 英華達公司_8.2.1 公司簡介 8.3 英穩達公司_8.3.1 公司簡介 8.4 益通光能_8.4.1 公司簡介	8 29 77 95 110	
G4-10	員工總數	1.2.1 簡介 8.2 英華達公司_8.2.1 公司簡介 8.3 英穩達公司_8.3.1 公司簡介 8.4 益通光能_8.4.1 公司簡介	8 77 95 110	
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	無工會故無簽署團體協約		
G4-12	組織的供應鏈	4.6. 營造價值鏈 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	37~39 84~85	
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	8.1 集團架構	75	
G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	4.2.1 營運策略分析與對策 6.2.1 綠色設計	30 62~63	
鑑別重大考量面與邊界				
G4-15	經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	2016年無簽署外部倡議	-	
G4-16	組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格	7.2.1 組織參與	71~72	
G4-17	組織合併財務報表或等同檔中所包含的所有實體	1.1 報告書概述 3.5 資訊揭露	7 27	
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	2.2 永續溝通	15	
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	2.2 永續溝通	17~18	

10.2 GRI G4指標對照表

一般標準揭露				
指標	描述	章節/說明	頁次	省略
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	2.2 永續溝通	18	
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	2.2 永續溝通	18	
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	2016年報告書採用的衡量方法對2014年報告書資訊無重編影響	-	
G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	1.1 報告書概述 2.2 永續溝通	7 18	
利害關係人議合				
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	2.2 永續溝通	15	
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	2.2 永續溝通	15	
G4-26	說明與利害關係人議合的方式	2.2 永續溝通	15~16	
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項	2.2 永續溝通	16	
報告書基本資料				
G4-28	所提供資訊的報告期間	1.1 報告書概述	7	
G4-29	上一次報告的日期	1.1 報告書概述	7	
G4-30	報告週期	1.1 報告書概述	7	
G4-31	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	1.1 報告書概述	7	
G4-32	組織選擇的「依循」選項	1.1 報告書概述	7	
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	1.1 報告書概述	7	

10.2 GRI G4指標對照表

一般標準揭露

指標	描述	章節/說明	頁次	省略
治理				
G4-34	組織的治理結構	1.2 關於英業達 3.1.3 董事會成員與職務 8.4 益通光能_8.4.2 誠信經營	11 22~23 110~111	
G4-35	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	1.2 關於英業達 3.1.2 董事會運作	11 21~22	
G4-36	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	1.2 關於英業達 3.1.2 董事會運作	11 21~22	
G4-38	按分類，說明最高治理機構及其委員會的組成	3.1.3 董事會成員與職務 3.2 委員會	22~23 23~24	
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	3.1.2 董事會運作	21~22	
G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	3.1.3 董事會成員與職務 8.4 益通光能_8.4.2 誠信經營	22~23 110~111	目前遴選準則尚未包含環境與社會項目
G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程，及是否有向利害關係人揭露利益衝突	3.1.2 董事會運作(防止利益衝突政策請參閱「董事會議事規則」  8.4 益通光能_8.4.2 誠信經營	21~22 110~111	
G4-42	最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	3.1.2 董事會運作 8.4 益通光能_8.4.2 誠信經營	21~22 110~111	
G4-43	為發展與提昇最高治理機構在經濟、環境與社會議題上的整體知識所採取的措施	3.1.2 董事會運作	21~22	
G4-44	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程。說明此評量流程是否獨立進行且頻率為何。說明此流程是否為自我評估。	3.1.2 董事會運作	21~22	
G4-45	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色	3.3.1 預防(風控)內部控制制度	24	
G4-46	最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	3.3.1 預防(風控)內部控制制度	24	

10.2 GRI G4指標對照表

一般標準揭露				
指標	描述	章節/說明	頁次	省略
G4-47	最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	3.3.1 預防(風控)內部控制制度	24	
G4-48	最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面	2.2 永續溝通 3.5 資訊揭露	19 27	
G4-49	與最高治理機構溝通重要關鍵議題的流程	3.1.2 董事會運作	21~22	
G4-51	說明最高治理機構和高階主管之薪酬政策與分配原則	3.2.3 董事、監察人及專業經理人的薪酬管理	23~24	目前僅董事會薪酬政策與分配原則尚未包含環境與社會面。
倫理與誠信				
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	3.4 防範方案與檢舉管道 5.1.5 員工溝通 8.2 英華達公司_8.2.4 友善職場 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	26 49 87 96 111	
G4-57	對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制	3.4 防範方案與檢舉管道 5.1.5 員工溝通 8.2 英華達公司_8.2.2 員工溝通與申訴管道 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	26 48~50 81 112	
G4-58	對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線	3.4 防範方案與檢舉管道 8.2 英華達公司_8.2.2 員工溝通與申訴管道 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	26 81 101 112	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露

類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
經濟					
考量面：經濟績效			4.1 經營績效	29	
管理方針	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 經營績效 7.2.3 公益行動	29 73	
	G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	4.2 風險管理 6.1 因應氣候變遷	30~32 60	
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	5.1.4 員工福利 8.2 英華達公司_8.2.2全球人才資源與員工教育訓練 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	48 82 101 116	
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	4.1 經營績效 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	29 84	
考量面：市場形象			5.1 樂活職場	43	
管理方針	G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	5.1.4 員工福利 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練	48 78	
管理方針	G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 人力組成與流動管理 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場	43 78 97	
考量面：採購實務			4.6.2 供應鏈夥伴關係	37~38	
管理方針	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	38 85	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露

類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
環境					
考量面：能源			6.1.4 能源管理	61	
管理方針	G4-EN3	組織之內的能源耗用量	6.1.4 能源管理 8.2 英華達公司_8.2.7 能資源管理 8.3 英穩達公司_8.3.4 能源管理 8.4 益通光能_8.4.10 能源管理	61 92 103 119	
	G4-EN5	組織內之能源強度	6.1.4 能源管理 8.2 英華達公司_8.2.7 能資源管理 8.3 英穩達公司_8.3.4 能源管理 8.4 益通光能_8.4.10 能源管理	61 92 103 119	
	G4-EN6	能源減量結果、作法、基準年與計算方法學	6.1.4 能源管理 8.2 英華達公司_8.2.7 能資源管理 8.3 英穩達公司_8.3.4 能源管理 8.4 益通光能_8.4.10 能源管理	61 92 103 120	
考量面：水			6.3.2 水資源管理	64	
管理方針	G4-EN8	按源頭說明總耗水量	6.3.2 水資源管理 8.2 英華達公司_8.2.7 能資源管理 8.3 英穩達公司_8.3.5 水資源管理 8.4 益通光能_8.4.11 水資源	65 93 104 120	
	G4-EN10	循環及再利用水的百分比與總量	6.3.2 水資源管理 8.3 英穩達公司_8.3.5 水資源管理 8.4 益通光能_8.4.11 水資源	65 104 120	
考量面：排放			6.1 因應氣候變遷	57	
管理方針	G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇一)	6.1.1. 「碳資訊」揭露分析(請參閱「英業達集團溫室氣體報告書」)  8.2 英華達公司_8.2.6 溫室氣體管理 8.3 英穩達公司_8.3.9 溫室氣體管理 8.4 益通光能_8.4.9 溫室氣體盤查	57 91 108 119	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露

類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
環境					
管理方針	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	6.1.1.「碳資訊」揭露分析(請參閱「英業達集團溫室氣體報告書」  8.2 英華達公司_8.2.6 溫室氣體管理 8.3 英穩達公司_8.3.9 溫室氣體管理 8.4 益通光能_8.4.9 溫室氣體盤查	57 91 108 119	
	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量(範疇三)	6.1.1.「碳資訊」揭露分析 8.2 英華達公司_8.2.6 溫室氣體管理 8.3 英穩達公司_8.3.9 溫室氣體管理 8.4 益通光能_8.4.9 溫室氣體盤查	57 91 108 119	
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	6.1.3.溫室氣體排放強度 8.2 英華達公司_8.2.6 溫室氣體管理 8.3 英穩達公司_8.3.9 溫室氣體管理 8.4 益通光能_8.4.9 溫室氣體盤查	59 91 108 119	
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	6.1.2. 溫室氣體減量績效 8.2 英華達公司_8.2.6 溫室氣體管理 8.3 英穩達公司_8.3.9 溫室氣體管理 8.4 益通光能_8.4.9 溫室氣體盤查	59 91 108 119	
	G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	6.3.4 空氣污染防制 8.2 英華達公司_8.2.9 清潔生產 8.3 英穩達公司_8.3.6 空氣污染防制管理 8.4 益通光能_8.4.12 空氣污染防制管理	66 94 105 121	
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物與其他空氣污染源之排放量	8.3 英穩達公司_8.3.6 空氣污染防制管理 8.4 益通光能_8.4.12 空氣污染防制管理	105 121	
考量面：廢污水與廢棄物			6.3 降低環境衝擊	64	
管理方針	G4-EN22	按水質及排放目的地分類的汙水排放總量	8.3 英穩達公司_8.3.7 廢水管理 8.4 益通光能_8.4.13 廢水管理	106 121	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露

類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
環境					
管理方針	G4-EN23	按類別和處理方法分類的廢棄物總量	6.3.6 廢棄物處置 8.2 英華達公司_8.2.9 清潔生產 8.3 英穩達公司_8.3.8 廢棄物處置 8.4 益通光能_8.4.14 廢棄物處置	66~67 94 107 122	
	G4-EN24	嚴重洩露的總次數和總量	6.3.5 化學品管理 8.3 英穩達公司_8.3.8 廢棄物處置 8.4 益通光能_8.4.15 化學物質洩漏	66 107 123	
考量面：產品與服務			6.2 產品環境影響	62~63	
管理方針	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	6.2 產品環境影響	62~63	
考量面：法規遵循			4.2 風險管理	30~32	
管理方針	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	6.3 降低環境衝擊 8.2 英華達公司_8.2.8 環保支出	68 106	
考量面：整體情況			6.3.7 環保支出	68	
管理方針	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	6.3.7 環保支出 8.2 英華達公司_8.2.8 環保支出 8.3 英穩達公司_8.3.10 環保費用支出管理 8.4 益通光能_8.4.16 環保支出	68 93 109 123	
考量面：供應商環境評估			4.6 營造價值鏈	37	
管理方針	G4-EN32	依照環境標準篩選出的新供應商比例	4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	37 85	
	G4-EN33	供應商對環境的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	37 85	
考量面：環境問題申訴機制			3.4 防範方案與檢舉管道	26	
管理方針	G4-EN34	經由正式申訴機制提交、處理和解決的環境影響申訴數量	3.4 防範方案與檢舉管道 8.2 英華達公司_8.2.2全球人才資源與員工教育訓練	26 81	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露					
類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
社會					
子類別：勞工實務與尊嚴勞動					
考量面：勞僱關係			5.1 樂活職場	43	
管理方針	G4-LA1	按年齡別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	5.1.1 人力組成與流動管理 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	43~44 83 98 113	
	G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	5.1.1 人力組成與流動管理 5.1.4 員工福利 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.2 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	43 48 82 101 116	
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	4.1 人力組成與流動管理 8.2 英華達公司_8.2.4 友善職場 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	45 88 99 114	
考量面：職業健康與安全			5.2.1 職業安全衛生管理系統	50	
管理方針	G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	5.2.1 職業安全衛生管理系統 8.2 英華達公司_8.2.4 友善職場 8.4 益通光能_8.4.4 職業安全衛生委員會	50 87 117	
	G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	5.2.2 健康工作場所 8.2 英華達公司_8.2.4 友善職場 8.4 益通光能_8.4.6 職災統計與分析	53 87 117	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露

類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
管理方針	G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	5.2.2 健康工作場所 8.2英華達公司_8.2.4 友善職場 8.4益通光能_8.4.7 健康職場	52 86 118	
考量面：訓練與教育			5.1.2 人才培育體系	45	
管理方針	G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.2 人才培育體系 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	47 93 100 115	
	G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	5.1.2 人才培育體系 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	45~47 83 100 115	
	G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	5.1.3 員工績效管理 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練	47 83	
考量面：員工多元化與平等機會			5.1.1 人力組成與流動管理 8.2 英華達公司_8.2.4 友善職場 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	43 86 96 111	
管理方針	G4-LA12	按性別、年齡、少數族裔成員及其他多元化指標劃分治理單位成員和和各類員工的組成	5.1.1 人力組成與流動管理 3.1.3 董事會成員與職務 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	43 22~23 78~79 97 113	
考量面：供應商勞工實務評估			4.6.2 供應鏈夥伴關係	37	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露

類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
管理方針	G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	37 85	
	G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	37 85	
考量面：勞工實務申訴機制			4.6.2 供應鏈夥伴關係	38	
管理方針	G4-LA16	經由正式申訴機制提交、處理和解決的勞動條件申訴數量	4.6.2 供應鏈夥伴關係 5.1.5 員工溝通 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	38 49 85	
社會					
子類別：人權					
考量面：投資			5.1.2 人才培育體系	45	
管理方針	G4-HR2	在運作相關之人權考量面上，員工接受人權政策及程序教育訓練之總時數和受訓員工比例	5.1.2 人才培育體系 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	47 81 115	
考量面：童工			5.1.1 人力組成與流動管理 4.6.2 供應鏈夥伴關係	44 37	
管理方針	G4-HR5	公司及重要供應商是否雇用童工以及是否有危害童工的作業場所，企業所採取有助廢除童工的措施	5.1.5 員工溝通 4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場	44 37 81 96	
考量面：保全實務			5.1.2 人才培育體系	46	
管理方針	G4-HR7	對保安人員授予組織內相關人權策略訓練之比例	5.1.2 人才培育體系 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練	46 81	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露					
類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
考量面：供應商人權評估			4.6.2 供應鏈夥伴關係	37	
管理方針	G4-HR10	新供應商受到稽核的比例	4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	37 85	
	G4-HR11	供應商對人權的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	37 85	
社會					
子類別：社會					
考量面：反貪腐			3.4 防範方案與檢舉管道	26	
管理方針	G4-SO3	已進行貪腐查核的事業單位總數和百分比	3.4 防範方案與檢舉管道	26	
	G4-SO4	接受反貪腐訓練的員工	5.1.2 人才培育體系 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.4 益通光能_8.4.3 友善職場	47 81 115	
	G4-SO5	已證實為貪腐事件之件數	3.4 防範方案與檢舉管道 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練	26 81	
考量面：法規遵循			5.1.5 員工溝通	49	
管理方針	G4-SO8	因違反法律與規章所處重大罰款的金額，及非金錢性的制裁次數	5.1.4 員工福利 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.3 英穩達公司_8.3.2 友善職場 8.4 益通光能_8.4.15 化學物質洩漏	48 81 98 123	
考量面：供應商社會衝擊評估			4.6.2 供應鏈夥伴關係	37	
管理方針	G4-SO9	新供應商受到稽核的比例	4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	37 85	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露					
類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
管理方針	G4-SO10	供應商對社區衝擊的重大實際和潛在負面影響，以及採取的措施	4.6.2 供應鏈夥伴關係	37	
			8.2 英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	85	
社會					
子類別：產品責任					
考量面：顧客的健康與安全			6.2產品環境影響	62	
管理方針	G4-PR1	為改善健康和 safety 而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	6.2產品環境影響	63	
	G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	6.2產品環境影響	63	
考量面：產品及服務標示			6.2.1 綠色設計 8.2英華達公司_8.2.5 環境保護	62 89~90	
管理方針	G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	6.2產品環境影響	63	
	G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量總數	6.2產品環境影響	63	
	G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	4.6.1 客戶服務與權益 8.2英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	36 84	
考量面：顧客隱私			4.6.1 客戶服務與權益	35~36	
管理方針	G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	4.6.1 客戶服務與權益 8.2英華達公司_8.2.3 顧客價值與供應鏈管理	36 84	
考量面：法規遵循			6.2 產品環境影響	63	
管理方針	G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	6.2 產品環境影響 8.2英華達公司_8.2.5 環境保護	63 90	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露(非重大考量面)					
類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
經濟					
考量面：間接經濟衝擊			7.2.3 公益行動	73	
管理方針	G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7.2.3 公益行動 8.2 英華達公司_8.2.4友善職場	73 88	
	G4-EC8	間接經濟衝擊	8.1 集團架構	75	
環境					
考量面：交通運輸			6.1 因應氣候變遷	57	
管理方針	G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他產品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	6.1 因應氣候變遷 8.2 英華達公司_8.2.6 溫室氣體管理 8.3 英穩達_8.3.9 溫室氣體管理 8.4 益通光能_8.4.9溫室氣體管理	57 91 108 119	
社會					
子類別：人權					
考量面：不歧視			5.1.1 人力組成與流動管理	44	
管理方針	G4-HR3	歧視事件總數及所採取的矯正行動	5.1.5 員工溝通 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練 8.3英穩達公司_8.3.2 友善職場	50 81 101	
考量面：人權實務			5.1.5 員工溝通 4.6.2 供應鏈夥伴關係	49 38	
管理方針	G4-HR12	經由正式申訴機制提交、處理和解決的人權影響申訴數量	5.1.5 員工溝通 4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練	50 38 81	

10.2 GRI G4指標對照表

特定標準揭露(非重大考量面)					
類別	指標	描述	章節/說明	頁次	省略
社會					
子類別：社會					
考量面：社會衝擊問題申訴機制			5.1.5 員工溝通 4.6.2 供應鏈夥伴關係	50 38	
管理方針	G4-SO11	經由正式申訴機制提交、處理和解決的社區及申訴數量	5.1.5 員工溝通 4.6.2 供應鏈夥伴關係 8.2 英華達公司_8.2.2 全球人才資源與員工教育訓練	50 38 81	

10.3 聯合國全球盟約對照表

分類	原則	對應章節	頁碼
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	4.7 電子行業公民聯盟成員	41
	保證不與踐踏人權者同流合污	4.6.2 供應鏈夥伴關係	37
	企業界應支持結社自由及確實承認集體談判權	5.1.5 員工溝通	48
勞工標準	消除一切形式的強迫和強制勞動	4.6.2 供應鏈夥伴關係 5.1.1 人力組成與流動管理	37 44
	確實廢除童工	4.6.2 供應鏈夥伴關係 5.1.1 人力組成與流動管理	37 44
	消除就業和職業方面的歧視	5.1.1 人力組成與流動管理 5.1.5 員工溝通	44 49
	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	6.3 降低環境衝擊	64
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	6.1 因應氣候變遷	60
環境	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	6.2 產品環境影響	62
	反腐敗	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	3.1.1 落實誠信經營
3.4 防範方案與檢舉管道			26

10.4 SDGs 對照表

聯合國永續發展目標(SDGs)對照表

永續發展目標(SDGs)內容	報告書 回應章節	頁次	永續發展目標(SDGs)內容	報告書 回應章節	頁次
目標1. 消除各地一切形式的貧窮。	8.1	75	目標8.7. 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在西元2025年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。	5.1.1	44
目標2. 消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業。	5.1.4 7.2.3	48 73	目標8.8. 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女移工以及實行危險工作的勞工。	5.2	50
目標3. 確保健康及促進各年齡層的福祉。	5.2	50	目標9. 建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新。	1.2.2 4.4	9 34
目標4. 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習。 目標4.4. 在西元2030年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加x%，包括技術與職業技能。	5.1.2	45	目標10. 減少國內及國家間不平等。	5.1.1	44
目標5. 實現性別平等，並賦予婦女權力。	5.1.1 5.1.5	44 49	目標11. 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性。	6.3	64
目標6. 確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理。 目標6.3. 在西元2030年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，大幅提高全球的回收與安全再使用率。 目標6.4. 在西元2030年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。	6.3.3	64	目標12. 確保永續消費及生產模式。 目標12.4. 在西元2020年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。 目標12.5. 在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。 目標12.6. 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。	2.2 4.6.2 6.2 6.3	16 37 62 63 64
目標7. 確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源。	6.1.4	61	目標13. 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響。 目標13.3. 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	6.1	57
目標8. 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作。 目標8.2. 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業。 目標8.5. 在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。	4.4 4.6.1 4.6.2	34 35 37 38	目標14. 保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展。	6.3.3	64
			目標15. 保護、維護及促進領地生態系統的永續使用，永續的管理森林，對抗沙漠化，終止及逆轉土地劣化，並遏止生物多樣性的喪失。	6.4	69
			目標16. 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度。 目標16.5. 大幅減少各種形式的貪污賄賂。	3.1.1 3.4 4.6.1	21 26 36
			目標17. 強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係。	4.7	41

10.5 上市上櫃公司企業社會責任實務守則對照表

內容	對應章節	頁碼
第一章 總則	1.2.7 社會責任專責單位、2.2 永續溝通	11、15~19
第二章 落實公司治理	3.1 董事會、3.2 委員會、3.3 內部控制制度、3.4 防範方案與檢舉管道、3.5 資訊揭露	21~27
第三章 發展永續環境	6.1 因應氣候變遷、6.2 產品環境影響、6.3 降低環境衝擊、6.4 綠色生活風格	57~69
第四章 維護社會公益	5.1 樂活職場、5.2 健康職場、7.1 集團基金會、7.2 社會參與	43~55、71~73
第五章 加強企業社會責任資訊揭露	1.1 報告書概述	7
第六章 附則	2.2 永續溝通	15~19

10.6 ISO 26000指標對照表

主要議題	內容	報告書回應章節	頁次
1.組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	1.2 關於英業達 3. 治理	10~11 21~27
	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	4.6.2 供應鏈夥伴關係	37
2.人權	人權的風險處境	5.1.5 員工溝通	49
	避免有共犯關係	5.1.5 員工溝通	49
	投訴處理	3.4 防範方案與檢舉管道	26
	歧視與弱勢族群	5.1.1 人力組成與流動管理	44
	公民權與政治權	5.1.1 人力組成與流動管理	44
	經濟、社會與文化權	7.2 社會參與	71~73
3.勞動實務	工作的基本權利	5.1.1 人力組成與流動管理	44
	聘僱與聘僱關係	5.1.1 人力組成與流動管理	44
	工作條件與社會保護	5.1.4 員工福利	48
	社會對話	2.2 永續溝通	15~19
4.環境	工作的健康與安全	5.2 健康職場	50~55
	人力發展與訓練	5.1.2 人才培育體系	45~47
	汙染預防	6.3 降低環境衝擊	64~68
	永續資源利用	6.2.1 綠色設計	62~63
	氣候變遷減緩與適應	6.1 因應氣候變遷	57~61
	環境保護、生物多樣性與自然棲息地修復	6.4 綠色生活風格	69

主要議題	內容	報告書回應章節	頁次
5.公平運作實務	反貪腐	3.1.1 落實誠信經營 3.4 防範方案與檢舉管道	21 26
	政治參與責任	無	-
	公平競爭	1.2.4 十大信念	10
	促進價值鏈的社會責任	4.6.2 供應鏈夥伴關係	37~38
	尊重智慧財產權	4.4 智權創新	34
6.消費者議題	公平行銷、客觀真實的資訊與公平交易	1.2.4 十大信念	10
	消費者的健康與安全保護	6.2 產品環境影響	62~63
	永續消費	6.2 產品環境影響	62~63
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	4.6.1 客戶服務與權益	36
	消費者資料保護與隱私	4.6.1 客戶服務與權益	35~36
	提供必要的服務	4.6.1 客戶服務與權益	35~36
	教育與認知	4.6.1 客戶服務與權益	35~36
7.社區參與及發展	社區參與	7.2.2 志工精神	72
	教育與文化	7.共融	71~73
	增加就業與技術發展	8.1 集團架構	75
	科技發展	4.4 智權創新	34
	創造財富與收入	5.1.4 員工福利	48
	健康	5.2.2 健康工作場所	51~55
	社會投資	7.2.3 公益行動	73

SGS

保證聲明書

台灣檢驗科技股份有限公司針對英業達股份有限公司 2016年企業社會責任報告書之獨立保證聲明書

保證/查證性質與範疇

台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)受英業達股份有限公司(以下簡稱英業達)委託執行2016年企業社會責任報告書之獨立保證。依據SGS永續報告書保證之方法學,其保證範疇係包括報告書中所涵蓋的文本與圖表之數據。

有關英業達2016年企業社會責任報告書中之資訊以及所呈現之內容皆屬於英業達之企業社會責任權責人員,企業社會責任委員會及企業社會責任管理部門的責任。SGS台灣未參與任何有關英業達2016年企業社會責任報告書中所包含之內容的準備工作。

我們的責任是對英業達的所有利害相關者對於所設定查證範圍內所發表的文字、數據、圖表和聲明提供意見。

SGS集團發展一套永續報告書保證規則係根據目前最佳範例-全球報告倡議組織永續發展報告指南以及AA1000保證標準(2008)所擬定。這些規則提供不同報告歷史以及能力的組織給予不相同的報告書保證選擇。

本報告依據SGS集團發展之永續報告書保證規則針對以下所述予以保證:

- 高度評估本報告書所揭露之英業達、英華達資訊內容的真實性
- 中度評估本報告書所揭露之英業達(墨西哥、捷克)、英穩達、益通及組織外邊界資訊內容的真實性
- 評估報告書內容及其配套管理系統對應AA1000保證標準(2008)第二類型之要求符合程度
- 評估報告書內容對應全球報告倡議組織永續發展報告指南(G4 2013)

本企業社會責任報告書保證包含保證活動前的背景研究、英業達、英華達位於台北、上海及重慶之營運據點與本保證活動相關之員工及資深管理階層的訪談、文件和紀錄的審查以及與本保證活動相關之外部機構和/或利害相關者的確證。報告中所引用之財務資訊若已經由獨立之會計稽核,在報告書保證過程中將不會查證其原始資料。

獨立性及資格聲明

SGS 集團在檢驗、測試和驗證的領域在世界上具有領先的地位,我們在超過140個國家營運和提供服務,服務的項目包括管理系統和服務驗證、品質、環境、社會和道德的稽核和訓練以及環境報告書保證、社會報告書保證和永續報告書保證。SGS台灣申明我們對於英業達、其子公司和利害相關者的獨立性上沒有任何的偏見和利益衝突。

保證團隊之組成係根據成員的知識、經驗以及能力資格加以選派,且由具備品質管理系統、環境管理系統、安全衛生管理系統、能源管理系統、有害物質管理系統、社會責任管理系統、溫室氣體查證之註冊主導稽核員/查證員資格及符合SGS永續報告書保證服務資格的人員所組成。

查證/保證意見

依所述之方法學以及所完成之查證工作,我們對於英業達2016年企業社會責任報告書中資訊以及數據的正確性和可信賴度感到滿意。並且認為英業達對於2016年1月1日至2016年12月31日期間的永續發展活動提供了公正且平衡展現。

保證團隊認為該報告可以被報告組織的利害相關者所使用。我們相信組織對於現階段報告選擇了適當的保證等級。我們認為,該報告的內容符合全球報告倡議組織G4的核心選項、AA1000保證標準第二類型高度保證等級的要求。

AA1000原則標準結論、發現事項及建議

包容性

英業達對於利害相關者的包容性以及利害相關者的議和展現了高度的承諾。透過調查等方式對客戶、股東/投資人、供應商、員工、政府機關、社區、CSR專家以及其他利害相關者進行溝通,因而使組織能夠瞭解利害相關者所關切的議題。我們建議未來可進一步揭露與利害相關者的直接雙向議和活動及利害相關者參與這些活動所回饋的意見。

實質性

英業達已建立和實施有效的流程來確認組織的實質性議題,有系統地鑑別並適當考量利害相關者意見及企業的永續背景,以評估經濟、環境、社會的顯著衝擊及影響利害相關者的評估和決策程度。建議可進一步將普遍之社會期待及產業未來挑戰納入重大性議題之優先評估考量因子。

回應性

英業達已於本報告書展現了能完整且平衡地回應重大議題及利害關係人關切事項之政策及策略宣言。

全球報告倡議組織永續發展報告指南結論、發現事項及建議

原則,標準揭露與指標

本報告(英業達2016年企業社會責任報告書)適切地符合全球報告倡議組織G4核心依循選項的要求。其重大考量面及內外邊界已適當地依循GRI界定報告書內容的報告原則完成鑑別。重大考量面及邊界的鑑別、利害相關者議和等G4-17至G4-27的相關揭露事項,已正確於內容索引及報告書中展現。未來報告書宜更詳盡敘述英業達與其所鑑別之重大性議題對應衝擊之關聯性,並鼓勵 LA13等指標的回應。


簽署人



黃世忠 副總裁
台北,台灣
日期: 2017年5月22日
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S INDEPENDENT ASSURANCE REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE INVENTEC CORPORATION'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2016

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
 SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by INVENTEC CORPORATION (hereinafter referred to as INVENTEC) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2016 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables, contained in this report.

The information in the INVENTEC's CSR Report of 2016 and its presentation are the responsibility of the management of INVENTEC. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in INVENTEC's CSR Report of 2016.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of verification with the intention to inform all INVENTEC's stakeholders.

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Guidelines (2013) for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- evaluation of report content veracity at a high level of scrutiny for INVENTEC and Inventec Appliances;
- evaluation of report content veracity at a moderate level of scrutiny for INVENTEC (Mexico, Czech), Inventec Solar Energy, E-TON Solar and applicable aspect boundaries outside of the organization ;
- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008); and
- evaluation of the report against the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines (G4 2013).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taipei and Shanghai and Chongqing; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
 The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from INVENTEC, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, EICC, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION
 On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within INVENTEC's CSR Report of 2016 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of INVENTEC sustainability activities in 01/01/2016 to 12/31/2016.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI G4 Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 2, High level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

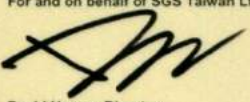
Inclusivity
 INVENTEC has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, INVENTEC may consider disclosing outcomes from direct two-ways engagements with stakeholders.

Materiality
 INVENTEC has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. The broader societal expectations and future challenges in the sector are recommended to be taken into account when prioritizing material topics.


Responsiveness
 INVENTEC has established policy and strategy statements in this report which respond to the material issues and to its stakeholders in a comprehensive and balanced manner.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES (G4 2013) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS
 The report, INVENTEC's CSR Report of 2016, is adequately in line with the GRI G4 Core Option. The material aspects and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material aspects and boundaries, and stakeholder engagement, G4-17 to G4-27, are correctly located in content index and report. Further descriptions on INVENTEC's involvement with the impacts identified for each material topic is recommended. Disclosure on LA13 is also encouraged for future reports.

Signed:
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang, Director
 Taipei, Taiwan
 22 May, 2017
 WWW.SGS.COM



AA1000
 Licensed Assurance Provider
 000-8



英業達集團
Inventec



2017年6月發行 (繁體中文版)