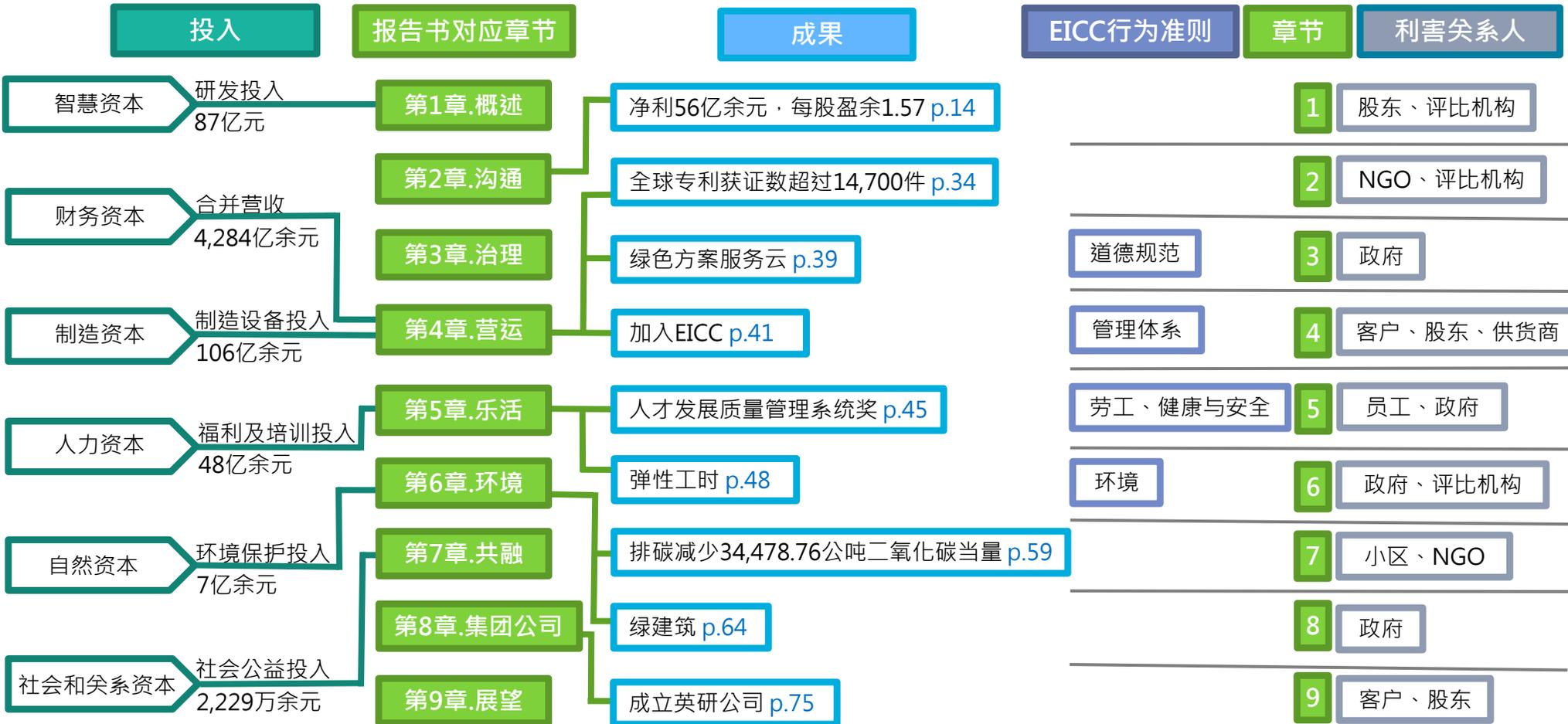


2016 英业达 企业社会责任报告书

Inventec *Corporate Social Responsibility Report*



2016英业达CSR报告书重要信息归纳索引



荣誉



台湾证券交易所第二届、第三届
公司治理评鉴前5%之公司



2016天下企业公民奖
TOP 10



2016台湾企业永续奖 –
金奖、创新成长奖 / 供应链管理奖



行政院环保署
「减碳行动奖绩优秀奖」



台北市
「节能领导奖」

2016年英业达CSR主要运作方针与绩效

英业达对内信守「公司治理」；对外实践「企业公民」，透过董事会运作、委员会、内控制度、国际管理系统、EICC管理体系与「环保、文化、扶贫、小区」四个面向展开日常管理运作。各事业单位藉以各管理体系的PDCA (Plan、Do、Check、Action) 循环进行营运风险、流程及系统运作，以符合利害关系人的期许，下表为2016年英业达依据经济、环境、社会面向的CSR主要运作方针与绩效：

管理体系	对应之GRI G4 重大考虑面	2016年目标	2016年达成状况			2017年目标	SDGs	页次
ISO 9001 质量管理体系	经济绩效	质量管理体系验证通过率100%	英业达9厂区质量管理体系通过3rd party年度验证率100%，持续维护质量管理体系之有效性，以满足客户产品认证基本要求。			完成ISO 9001:2015改版验证。		35
EICC 管理体系 EICC行为准则 A.劳工 B.健康与安全 C.环境 D.道德规范 E.管理体系	供货商环境评估 供货商劳工实务评估 供货商人权评估 供货商社会冲击评估	1.藉由上下游垂直整合产生的供应链综效，建立一个长期稳定的供应链体系，并提升当地采购金额比例。 2.新供货商签署EICC切结书、有交易供货商签署EICC切结书、供货商签署环保切结书的比例达85%。		个人计算机事业群	企业计算机事业群	新供货商签署EICC切结书、有交易供货商签署EICC切结书、供货商签署环保切结书的比率达88%。		37 38
			大中华区供货商	662家，占交易金额91%	323家，占交易金额79%			
			其余地区供货商	80家，占交易金额9%	85家，占交易金额21%			
			有交易厂商签EICC切结书	84%	100%			
			新供货商签EICC切结书	86%	100%			
			供货商签署环保切结书	99%	100%			
			荣获「2016 TCSA台湾企业永续奖」企业永续单项绩效类的「供应链管理奖」。					
	供货商现场稽核家数89家，稽核达标率100%。	实际稽核89家，实际稽核达标率100%。			供货商现场稽核家数82家，稽核达标率100%。		37	
专利管理体系	经济绩效	英业达专利布局涵盖15个国家/地区，全球积累专利数逾上万件。 1.英业达专利布局聚焦重点领域及高价值专利，技术领域涵盖云端应用、移动生活绿能环保等等。 2.进入台湾智慧财产局专利申请及公告发证百大排名。 3.投入研发相关金额91亿元	1.英业达集团(英业达、英华达、英稳达、英懋达、益通)全球专利申请量已逾20,000件，获证数超过14,700件。 2.英业达获台湾智慧财产局专利申请及公告发证前十名。 3.投入研发相关金额86.9亿元。 4.荣获「2016 TCSA台湾企业永续奖」企业永续单项绩效类的「创新成长奖」。 5.荣获天下杂志「企业公民奖」第10名。			1.英业达累积多年实务经验，拥有多种创意及专利资产运用平台，期许协助集团及国内资通讯产业在专利竞争的洪流中站稳脚步。 2.投入研发相关金额92亿元。		34 9

2016年英业达CSR主要运作方针与绩效

管理体系	对应之GRI G4 重大考虑面	2016年目标	2016年达成状况	2017年目标	SDGs	页次
ISO14001 环境管理系统	废污水与废弃物 法规遵循	环境监测达标率100%	环境监测实际达标率100% 荣获行政院环保署第25届「中华民国企业环保奖」	环境监测达标率100%		64
IECQ QC 080000 绿色产品 管理系统	产品与服务	绿色产品确认率100% (Green BOM)	绿色产品确认率100%	绿色产品确认率100%		62
		绿色零件入料率100% (入料XRF抽测)	绿色零件入料率100%	绿色零件入料率100%		62
		绿色产品WEEE回收率目标： 可回收率(Recyclable)达65%。	2016年所设计的笔记本电脑及平板相关产品之循环利用(Recycling)率高达 90%以上。	可回收率(Recyclable) 达80%		63
ISO14064-1 温室气体 管理系统	排放	1.CDP supply chain评比成绩 达96分以上。	说明：因CDP评比标准变更，2016年CDP评比实绩为「B-」。	CDP评比目标为「B」		57
		2.减碳目标：以2010年为基准， 2030年温室气体排放量减少 20%。	持续努力中。 2016年英业达全球10厂区温室气体碳排放量为158,395公吨二氧化碳当量， 相较于2010年英业达全球8厂区温室气体碳排放量为163,221公吨二氧化 碳当量，温室气体碳排放量减少了4,826公吨二氧化碳当量(减少2.96%)。 荣获荣获行政院环保署「减碳行动奖-绩优奖」	温室气体碳排放量相 较于2010年减量达5%		57
ISO50001 能源管理系统	能源	士林总部： 2016年用电较2014年减少2%	2016年用电较2014年增加0.5%，增加31734 kWh (未达标)，原因为2015 年4月云端机房启用，该机房用电占士林总部用电约10%。 荣获台北市「节能领导奖-优等奖」	2017年用电较2014年 减少3%，减少182987 kWh		61
		浦东厂： 降低企业能源消耗 综合能耗：62000000KWH 万元产值综合能耗为0.0078吨 标煤	综合能耗：4994704KWH 万元产值综合能耗为0.0062吨标煤	降低企业能源消耗 综合能耗： 62000000KWH 万元产值综合能耗为 0.0070吨标煤		61
		重庆厂： 节能降耗-水电气耗能费用 目标：≤3.5元/台	节能降耗-水电气耗能费用 实际达成：2.88元/台	节能降耗- 水电气耗能费用 目标：≤3.3元/台		61

2016年英业达CSR主要运作方针与绩效

管理体系	对应之GRI G4 重大考虑面	2016年目标	2016年达成状况	2017年目标	SDGs	页次
OHSAS 18001 /TOSHMS 劳工安全与 健康管理系統	职业健康与安全	士林总部： 落实推动GHS化学品标示、 危害通识教育训练	化学品管理教育训练达100% 课后评量合格率100% 荣获劳动部职业安全卫生署「无灾害工时纪录奖」	化学品管理教育训练达100% 课后评量合格率100%		50
		浦东厂： 100%职业健康检查	100%职业健康检查	100%职业健康检查		
		重庆厂： 职业病危害因素监测 达标率目标：100%	职业病危害因素监测达标率 实际达成：100%	职业病/职业中毒 目标：0件		
ISO27001 信息安全 管理系统	顾客隐私	每年实施至少1次入侵检测演练、至少 1次弱点扫描，并召开信息安全小组会 议检讨与改善。	实施1次入侵检测演练、1次弱点扫描	每年实施至少1次入侵检测演练、 至少1次弱点扫描。		36

附注：SDGs是指联合国所订定的17项永续发展目标 (Sustainable Development Goals)，说明如下。报告书章节与SDGs的完整对照表请见第144页。

	目标1.消除各地一切形式的贫穷。		目标7.确保所有的人都可取得负担得起、可靠的、永续的、及现代的能源。		目标13.采取紧急措施以因应气候变迁及其影响。
	目标2.消除饥饿，达成粮食安全，改善营养及促进永续农业。		目标8.促进包容且永续的经济成长，达到全面且有生产力的就业，让每一个人都有一份好工作。		目标14.保育及永续利用海洋与海洋资源，以确保永续发展。
	目标3：确保健康及促进各年龄层的福祉。		目标9.建立具有韧性的基础建设，促进包容且永续的工业，并加速创新。		目标15.保护、维护及促进陆地生态系统的永续使用，永续的管理森林，对抗沙漠化，终止及逆转土地劣化，并遏止生物多样性的丧失。
	目标4.确保有教无类、公平以及高质量的教育，及提倡终身学习。		目标10.减少国内及国家间不平等。		目标16.促进和平且包容的社会，以落实永续发展；提供司法管道给所有人；在所有阶层建立有效的、负责的且包容的制度。
	目标5.实现性别平等，并赋予妇女权力。		目标11.促使城市与人类居住具包容、安全、韧性及永续性。		目标17.强化永续发展执行方法及活化永续发展全球伙伴关系。
	目标6.确保所有人都能享有水及卫生及其永续管理。		目标12.确保永续消费及生产模式。		

目 录

1	概述	6	5	乐活	42	9	展望	124
1.1	报告书概述	7	5.1	乐活职场	43			
1.2	关于英业达	8	5.2	健康职场	50			
2	沟通	12	6	环境	56	10	附录	126
2.1	经营者的话	13	6.1	因应气候变迁	57	10.1	2016、2017里程碑	127
2.2	永续沟通	15	6.2	产品环境影响	62	10.2	GRI G4指标对照表	128
			6.3	降低环境冲击	64	10.3	联合国全球盟约对照表	143
			6.4	绿色生活风格	69	10.4	SDGs对照表	144
3	治理	20	7	共融	70	10.5	上市上柜公司CSR实务守则对照表	145
3.1	董事会	21	7.1	集团基金会	71	10.6	ISO26000指标对照表	145
3.2	委员会	23	7.2	社会参与	71	10.7	AA1000查证声明	146
3.3	内部控制制度	24						
3.4	防范方案与检举管道	25						
3.5	信息揭露	26						
4	营运	28	8	集团公司	74			
4.1	经营绩效	29	8.1	集团架构	75			
4.2	风险管理	30	8.2	英华达公司	77			
4.3	转投资策略	32	8.3	英稳达公司	95			
4.4	智权创新	34	8.4	益通光能	110			
4.5	六大管理系统	35						
4.6	营造价值链	35						
4.7	电子行业公民联盟成员	41						



1 概述

1.1 报告书概述 P7

1.2 关于英业达 P8~P11



1.1 报告书概述

报告范畴与边界

英业达为与全球同步，从2014年企业社会责任报告书开始，已迈入第3年依循GRI永续性报告指南G4版编制报告书，且预计2017报告书将转版依循GRI标准。本报告书揭露范畴包括英业达集团(含合并年报所列之子公司)、供应链、客户、小区等经济、环境、社会面向之重大考虑面信息。

本年度报告书揭露边界含括实际生产产品之英业达8个厂区(台北士林总部、桃科园区、浦东园区、重庆厂区、捷克厂区及墨西哥厂区等)、英华达3个厂区(新北市五股、浦东厂区及南京厂区等)、英稳达及益通光能。关于合并年报所列之英研智能移动公司及集团太阳能公司(英稳达、益通光能)就财务相关讯息揭露于英业达年报。预计2017年企业社会责任报告书揭露边界将含括英研智能移动公司。

英业达2016年年报：



撰写原则及纲领

英业达2016年版「企业社会责任报告书」主要依循GRI公布永续性报告指南G4之「核心选项」与参考AA1000、整合性报导(IR)、联合国永续发展目标(SDGs)、联合国全球盟约、ISO26000等国际标准，以及上市上柜公司企业社会责任实务守则作为撰写原则。除使用其报告揭露原则、标准、测量方法及计算基准外，还透过其管理方针及绩效指标之定义，揭露英业达主要的永续性主题、相关策略、目标、措施与各项绩效成果。

本报告书针对不同利害关系人关切之议题进行编排与撰写，主要分为概述、沟通、治理、营运、乐活、环境、共融、集团、展望等内容，让利害关系人，很简易透过本报告书可了解英业达在企业社会责任的各种层面上所做的承诺与努力。

另因应取得子公司及海外区域利害关系人的议题之困难度，对于子公司及欧美地区之厂区将仅于部分纳入揭露范畴，以符合报告书内容完整性之需求。

未来也将陆续纳入子公司重要信息，更全面性揭露英业达在经济、环境及社会上的方策，以展现对社会落实永续发展的影响力，让关心我们的各界利害关系人能更加了解与信任。

报告发行日期与周期

英业达每年定期发行企业社会责任报告书

◆ 现行发行版：2017年6月发行

主要揭露期间为2016年1月1日至2016年12月31日。
(上一发行版：2016年6月)

◆ 下一发行版：预计2018年6月发行。

第三方保证，确保公开信息的可靠度

为提升信息揭露之透明度、完整度及可靠度，本报告书委托第三方单位(SGS)依据GRI G4版「核心选项」，针对本报告书中的内容、数据进行实质性审查及保证作业，本报告书符合GRI G4核心选项与AA1000 AS 2008第二类型高度保证等级。

意见回馈

如有任何建议或指教，欢迎您与我们联系，联络信息如下：

地址：11170台北市士林区后港街66号

电话：+886-2-2881-0721 分机：27088

环管中心 蔡先生

网址：



电子邮件：



脸书：



1.2 关于英业达

1.2.1 公司简介

- 公司名称：英业达股份有限公司
- 创立日期：1975年6月9日
- 产业类别：信息与通讯科技
(ICT, Information and Communications Technology)
- 营运总部：位于台湾台北市，全球设有营运据点
(亚洲、北美、欧洲等处)
- 董 事 长：李诗钦 先生
- 总 经 理：黄国钧 先生
- 员工总数：18,092人(2016/12/31)

- 英业达股票代码：2356 (台湾证券交易所股票上市公司)
· 有关重要投资、股权、股本、股东结构、业务范围、支付政府的款项及销售量值，请参阅英业达股份有限公司2016年年报之「公司简介」、「募资情形」、「营运概况」、「财务概况」。
- 2016年营收：新台币4,284亿余元，详细展开请见第28页开始的「营运」说明。

- 英业达2016年年报：



1.2 关于英业达

1.2.2 主要产品

「创新」是英业达集团创立之经营理念中的基本精神。历年来，英业达集团皆投入高额经费于产品研究开发，未来仍将持续投入高额的资金。透过积极和组件大厂合作，充分掌握核心设计能力，以软硬一体、整合功能为思考主轴，建立跨领域的技术应用平台。英业达2016年投入研发相关金额为86.9亿元，2017年预计投入92亿元。

英业达产品以笔记本电脑、平板计算机、桌面计算机、计算机周边产品、个人数字产品(包含可携式自动导航装置、媒体播放装置、视讯及影像产品、穿戴式装置)、因特网产品(包含通讯功能之机顶盒、掌上电脑、游戏主机、数字音箱播放器)、移动通讯产品、移动电话机(包含手机)、多媒体影音产品、服务器、交换机及数据储存设备等提供优质全方位解决方案，另积极拓展云端服务、无线宽带及绿能等领域。



企業解決方案



再生能源產品



雲端軟體服務



個人資訊產品

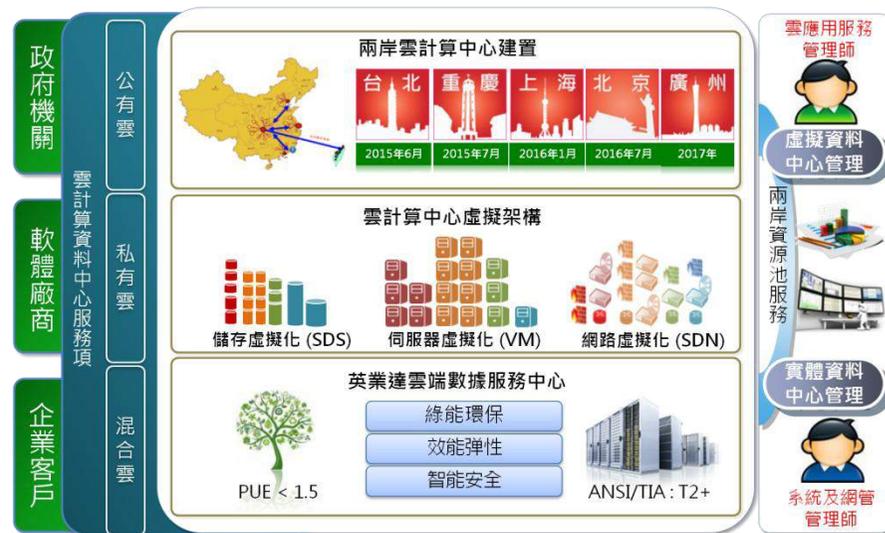


網路解決方案

英业达集团优质全方位解决方案



英业达移动互联网终端产品



英业达云端互联网应用服务

1.2 关于英业达

1.2.3 经营理念

「创新、质量、虚心、力行」为英业达集团叶国一会长所提出，是英业达经营事业的核心价值，也是英业达集团全体员工长期秉持的经营理念。

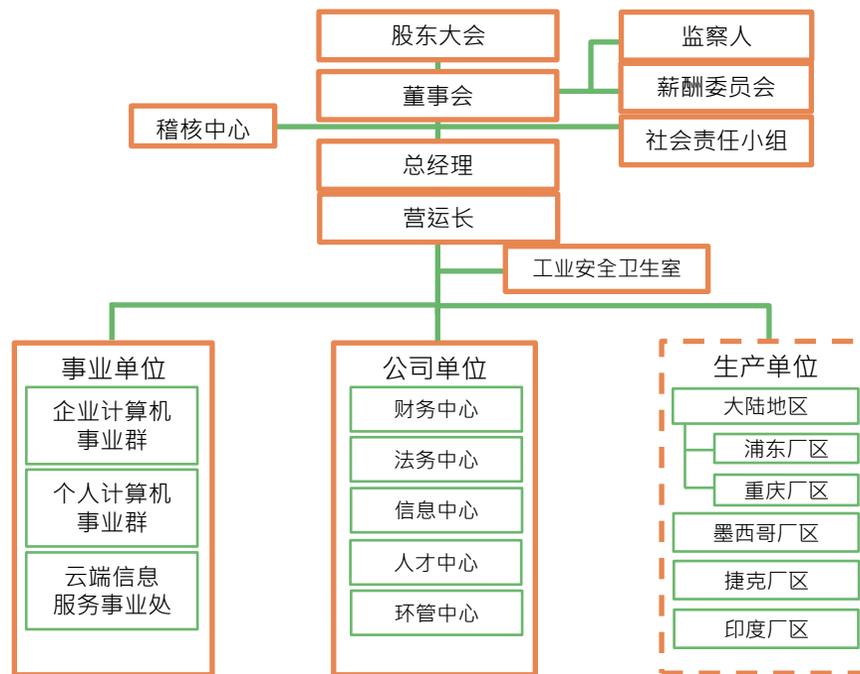


1.2.5 营运团队

为强化经营体质、精进工作团队、提升组织效率、强化市场布局，英业达规划出事业单位、公司单位、生产单位与企业中心等四大组织架构，以提升企业竞争力，迎接最新产业的挑战。

1.2.4 十大信念

英业达以「十大信念」的「人才为本」为基础，坚持「公平竞争」、「道德操守」、鼓励「学习交流」与「创新改善」，营造适才适所的工作环境及具挑战性的发展空间。英业达藉密切响应客户需求，以掌握「市场先机」，并于研发、生产、出货的过程中，提供最佳的服务，力求「客户满意」。英业达更重视「公司信誉」，它是公司长期经营累积的资产，营运效益力求「股东权益」最大化，回应利害关系人关切的议题，肩负企业之「社会责任」。



英业达营运团队

1.2 关于英业达

1.2.6 营运团队主要业务

主要单位	主要业务
稽核中心	统筹公司之内部控制制度、内部稽核、自行评估等业务。
社会责任小组	规划与执行企业社会责任相关业务。
企业计算机事业群	企业用计算机之设计开发、制造及产销运筹等业务。
个人计算机事业群	便携计算机之设计开发、制造及产销运筹与售后服务等业务。
云端信息服务事业处	云端解决方案的研发、销售及服务。 大数据分析能力的开拓及市场应用的推广。 互联网的重要系统服务开发及销售。 数据中心的设立及全套SaaS及PaaS服务的推广。 IoT及工业4.0解决方案的建构及销售服务。
财务中心	统筹公司之财务、会计、投资及服务业务。
法务中心	统筹公司相关专利权、商标权、著作权及营业秘密等之申请保护业务。
信息中心	统筹公司之网络系统架构、产品生命周期管理系统、企业资源规划系统、生产制造执行系统、质量检验管理系统、供应链管理系统、窗体管理等系统之建置与维运。 企业方案之开发及销售、企业系统整合与顾问服务、办公室系统导入与流程自动化服务、绿能解决方案之开发及销售。
人才中心	统筹公司人力资源相关业务。
环管中心	统筹公司相关管理业务，以及环境及质量之整合规划与监督。
浦东厂区	负责便携计算机、无线通信产品及企业用计算机之设计开发、制造及售后服务等业务。
重庆厂区	负责便携计算机、无线通信产品及企业用计算机之设计开发、制造及售后服务等业务。
墨西哥厂区	负责企业用服务器、储存系统的生产、测试检修及售后服务等业务。
捷克厂区	负责企业用服务器、储存系统的生产、测试检修及售后服务等业务。
印度厂区	负责手机、平板、便携计算机、无线通信产品、企业用计算机、企业用服务器、储存系统的生产制造、测试检修及售后服务等业务。

1.2.7 社会责任专责单位

「社会责任小组」是英业达董事长成立于英业达董事长室的专责单位，小组的成立，充分显示英业达推动社会企业的决心，并希望藉此将CSR理念与行动更深入地推展至英业达集团整体营运中。

「社会责任小组」专责负责英业达企业社会责任相关事务，其透过集团管理中心会议(GMC)的运作与协调，进行集团的公司治理、企业承诺、环境保护、社会参与等CSR规划与推展作业，并同步呈报英业达董事长，再适时列席董事会报告。

英业达的企业社会责任，蕴含于十大信念之中，并且以最后一项「社会责任」，作为具体展现。对内是「公司治理」，以诚信正直，持守对各利害关系人的承诺；对外是「企业公民」，也就是把企业公民的角色扮演好，分别从环保、文化、扶贫、小区等四大面向落实。



2 沟通

2.1 经营者的话 P13~P14

2.2 永续沟通 P15~P19



利害关系人



改变及突破



沟通与响应

2.1 经营者的话

致亲爱的英业达朋友们

诚信正直一直是英业达公司治理的最高理念，我们深信在追求企业成长与创造企业价值的同时，落实良好的公司治理架构和有效的内部控制制度，才能提升企业经营质量以及提高竞争力。英业达已通过订定「公司治理实务守则」及「企业社会责任守则」，藉以强化董事会职能、保障股东及利害关系人权益以及提升信息透明度，来积极落实公司治理及社会承诺，英业达并荣获「第二届公司治理评鉴」前5%最优公司治理企业。

英业达在社企上持续努力的方向，系经由「利他」：在社会的需要上看到英业达的责任，与「共享」：以实际行动参与社企，传达英业达服务社会的企业初衷，成为以善尽社会责任，投注于社企的驱动者。

在社会关怀方面，英业达与「英业达集团公益慈善基金会」，结合集团爱心志工，秉持服务社会的理念，长期投入相关慈善活动，持续为弱势团体与重大灾害之急难救助贡献力量。具体行动如协助台南市政府0206震灾之捐款、岁末送暖之年度公益捐赠、长期认养台中惠明盲校学童、

以及同仁定期集资支持新生活促进会等，藉此帮助弱势群体经济自立。

在环境保护方面，为降低公司营运对环境所造成之冲击，英业达集团透过环境永续管理体系，积极推动「绿能环保」策略，并布局绿能产业，掌握低碳趋势，期许朝向「节能、减废与健康」的企业永续目标迈进。

前瞻未来，英业达在集团共利共荣全方位思维下，英业达集团订下了未来三年五项重要的改变及突破方向，即2016/2017/2018，希望能在「五项改变」下，积极推动「五项突破」，迎接新的英业达。

2017年是英业达传承交棒的一年，6月股东会董事成员将调整为九席，其中三席为独立董事，并由独立董事成立「审计委员会」，希望能强化内部监督机制，并藉由独立董事专业能力及超然立场协助董事会制定经营决策，进而提升营运绩效。通过这些法定的程序，传承交棒。这新董事会阵容，将领导英业达集团迈向新的里程碑。

2017年也是英业达加速转型升级的一年。在「五项改变」和「五项突破」的推动下，我们将加速「制造服务化」的转型升级。所谓「制造服务化」也就是全面推进「工业4.0」。从制造业跨入制造服务业，通过移动互联网，建立「制造服务化」的平台。

在此，再次感谢支持的英业达朋友，即便过去42年英业达已缔造过辉煌的成绩，我们也不能只回首过去的成功，而是要更冀望于未来的改变与突破，即是「在别人的需要上，看到英业达的责任」。



董事长

李诗钦

未来三年五项重要的改变及突破方向

● **五项改变**：传承交棒，主管年轻化；选才唯能，男女平权；管理创新，主管负责；亏钱事业，止血退场；未来投资，专业挂帅。

● **五项突破**：制造服务化，社会企业化；积极投资并购，转型互联网公司；固定资产活化，投入新事业；无形资产评估，稳固核心战力；广征国际人才，全球策略联盟。

2.1 经营者的话

致关心企业社会责任的英业达朋友们

回顾2016年，主要经济体复苏和缓，成长率不如上一年度；英业达面对瞬息万变产业环境，在秉持创新思维、聚焦本业、调整产品组合前提下，集团整体营业收入较2015年成长。面对今年，虽然全球整体经济指标均预期景气成长优于2016年，但仍存在全球贸易保护主义升温、欧盟会员国大选等若干变数；英业达仍会积极面对未来的挑战，维持成长动能。兹将2016年经营绩效与今年营业计划说明如下：

英业达2016年个体营收及合并营收分别达台币3,087亿余元及4,284亿余元，产品组合仍以计算机产品为主；与2015年比较(2015年个体营收为台币2,893亿余元、合并营收为台币3,954亿余元)，个体营收增加6.69%、合并营收方面则增加8.34%。在产品别方面，笔记本电脑营收略增，约较前一年度同期营收微幅增加0.3%，主要系受惠于商用机型出货增加；服务器产品营收表现因产品组合较佳，加上积极开发新产品及客户布局，故2016年营收较前一年度同期营收增加11%。无线装置及行动通讯产品方面则因出货畅旺及产能扩增，使得在营业收入方面有台币635亿余元的贡献，较前一年度同期营收增加35%。至于在太阳能产品方面，集团太阳能整体营收贡献约为台币135亿余元，较前一年度同期营收增加5%。

在获利方面，归属母公司股东年度净利达台币56亿余元，每股盈余为1.57，与前一年度同期比较约增加台币7,300万余元，获利增加1.32%，其主要原因为笔记本电脑产品市场的产品组合，服务器及行动通讯产品方面仍持续稳定成长；另外在转投资事业方面，则藉由供应链整合所发挥的组织综效，以提升营业额及获利能力，进而对集团带来正面之帮助。

在个人计算机产品方面，英业达已累积长期笔记本电脑设计及专业代工经验，将因应笔电产业趋势变化、持续深耕客户，并配合国际大厂需求，开发轻薄便携型产品以符合市场潮流；在服务器等企业方案产品方面，英业达在研发设计及生产制造的优势下，2016年已有不错的表现，未来将持续掌握云端运算应用及大型数据中心等市场成长动能，发挥研发设计优势以开发新产品，并积极寻求新客户及业务成长，除了在服务器主力产品持续全力以赴外，在网络交换器及其他开发中新型产品，亦将积极完备产品并拓展客户，以持续扩大服务器相关产品市场领先地位，达到产品多角化及大幅提升未来营运潜力；另外在智能型手持产品及无线智能终端产品方面，在2016年业绩成长的激励下，除持续提升自动化制程、降低生产成本外，亦积极拓展新产品线、分散客户比重、并结合云端技术与服务的发展，以更智能的产品提供消费者便利的生活体验。至于在太阳能产业方面，目前仍聚焦整合太阳能电池、晶

片及模块制造，提高产品转换效率与良率，以因应未来市场的竞争与挑战。

展望未来，英业达仍将秉持专业，继续挑战自我。在经营管理上，持续强化库存管理，加速自动化制程，提升产品技术能力，推动「工业4.0」加速转型升级，达到生产智慧化及模块化，以创新产品和服务内容，来因应终端客户的需求，期望能进一步扩大集团营运规模及获利空间。

再次感谢关心企业社会责任的英业达朋友们，对于英业达支持及鼓励，相信在英业达全体同仁一致努力下，秉持「创新、质量、虚心、力行」之一贯经营理念，能够持续提升集团竞争力及业绩成长。这份报告书是展现英业达对各利害关系人所做的努力，期许未来能够承担各利害关系人更深的寄托。

总经理

黄国钧



2.2 永续沟通

2.2.1 鉴别利害关系人

为强化利害关系人沟通机制，英业达参考GRI G4国际标准及AA1000 SES(2011)国际标准，订定内部鉴别利害关系人管理流程如右图所示。以利有效区分出与英业达CSR相关的利害关系人，如员工、客户、供货商、股东/投资人、政府机关、小区、媒体、竞争者、非政府组织(NGOs)、非营利组织(NPOs)、3rd Party评比机构及工会...等十二大主要利害关系人，透过问卷排列出前八项主要利害关系人，其说明如右上图所示。

公民经营之参考依据，并藉由各种沟通方式与机制，进行经验交流、分享与学习，深入分析利害关系人的期望。英业达对各项议题的因应之道请参阅各章节叙述。



鉴别利害关系人管理流程

2.2.2 鉴别重大考虑面管理流程

英业达的十大信念，目的就是期勉英业达的员工们，能够为利害关系人所关切的议题，做出最好的回应。对于与利害关系人的互动与沟通，英业达建立沟通管道与专责人员，倾听利害关系人需求，并尽力提供相关资讯与服务。英业达为落实信息透明化与强化对各利害关系人的沟通议合，内部设有「鉴别重大考虑面的管理流程」，藉由鉴别与响应的流程，做为利害关系人与英业达最基础的沟通管道，以达到透明沟通及重大性考虑面之响应，有关「鉴别重大考虑面管理流程」如右下图标。

客户	为公司营收主要来源之一	政府机关	规范企业各项法规与资源支持
股东	为公司营运资金主要来源之一	小区	为公司内部员工来源之一
供货商	公司产品、材料生产之主要来源之一	3rd Party 评比机构	为公司绩效评比信息来源之一
员工	为公司的主要资产之一	非政府组织(NGOs)	为公司产业信息来源之一

八大主要沟通的利害关系人

2.2.3 议题鉴别

英业达为掌握核心议题，引领集团迈向永续，透过各功能单位的机制，分别进行国内外永续重大规范(如GRI G4考虑面)、客户要求(如EICC)、客户及同业CSR报告书、SDGs(联合国永续发展目标)、3rd Party评比机构问卷、及国内外重大时事...等重大性议题的鉴别分析，以充分了解到利害关系人所关切之议题。英业达透过与利害关系人沟通的互动，得到重要讯息回馈，做为公司治理与企业

1	议题鉴别	•参阅GRI G4考虑面、搜寻国际标准、客户要求、新闻事件鉴别重大性议题在公司内、外的相关性
2	排列顺序	•邀请利害关系人进行重大性议题冲击度评估 •排序重大性议题矩阵，确定重大考虑面
3	重大考虑面内容确认	•确认重大考虑面的范畴、边界与时程 •揭露重大考虑面之管理方针与绩效指标
4	报告回应	•编制单位依据CSR报告书编制作业管理程序执行相关作业 •发行英业达企业社会责任报告书
5	回顾审查	•回顾审查2016报告书是否完整呈现公司的绩效与冲击， •提供2017年度报告书编辑参考

鉴别重大考虑面管理流程

2.2 永续沟通

利害关系人	利害关系人 关切方式	英业达沟通方式与管道	利害关系人关切议题	报告书 对应章节
员工	员工关怀会、 员工座谈会、 领班座谈会、 员工意见信箱	1.负责单位每年不定期透过各种委员会议或网络沟通平台进行沟通 2.人力资源单位每年不定期举办劳资会议或月会进行沟通 3.负责单位不定期将问题与对策张贴于布告栏公告	<ul style="list-style-type: none"> 员工福利 (薪酬、健康管理、退休金提拨、社团活动) 财务绩效 (营收/获利) 人才招聘 员工训练与人才教育 	4.营运 5.乐活
客户	客户提出之标准、 稽核或问卷调查	各负责单位每年不定期透过委员会主动回复客户要求与问卷	<ul style="list-style-type: none"> 顾客满意度 产品法规符合度 客户资安 绿色产品管理 (低碳产品设计/材料使用量) 有害物质管理 (材料检测/绿色采购/供货商遴选) 产品质量管理 供货商管理 (采购/供货商辅导/评鉴/稽核) 温室气体管理 (盘查/查证/气候变迁风险鉴别) 人权教育 (反贪腐/人权) 顾客健康与安全 	4.营运 5.乐活 6.环境
政府机关	公司年报、CSR报告 书撰写规定	负责单位每年依相关规定于公司网站揭露信息	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 (董事会/委员会) 空污废气排放 (污染防治/检测/申报) 废污水管理 (排放防治/放流水检测) 废弃物管理 (储存/清运/处理) 能源管理 (电力/天然气/节能措施/节能设备) 劳动法规符合度 (身障人员任用) 或 环境法规符合度 	3.治理 5.乐活 6.环境
	政府公文、进厂稽 查与申报要求	1.对应单位每年定期配合政府稽查作业、透过消防演习、紧急应变演习 2.负责单位每年定期检查公司各项环保法律法规要求遵守情况及收集统计 相关环保资料		
	政府政策倡导与项 目申请	对应单位不定期参与政府项目或活动		
供货商 (含承揽商)	供货商回填之问卷	1.负责单位每年定期举办供货商环保暨CSR说明会 2.负责单位每年不定期适时说明职场安全 3.负责单位每年不定期透过供货商网站方式回应	<ul style="list-style-type: none"> 供货商劳动人权 (禁用童工、申诉管道) 供货商健康与安全 (职业安全卫生) 供货商环境议题 (环境管理、绿色产品、温室气体管理) 	4.营运
股东/ 投资人	网站、股东会、媒 体新闻等	负责单位每年透过股东会、法说会、服务手册、财务报告(月/季)、年度报告 或公司网站等方式揭露，详细内容请参考英业达2016年年报 	<ul style="list-style-type: none"> 财务绩效 (营收/获利) 投资策略 (产品研发/事业转投资) 风险管理 (重要政策法律变动/进货/利率汇率/科技产业变化) 	4.营运
小区	网站、电话、拜访 权责单位	社会责任小组或负责单位每年不定期与财团法人英业达集团公益慈善基金 会回应小区议题及不定期参与活动交流	<ul style="list-style-type: none"> 环境法规符合度 	6.环境
3 rd Party 评比机构	调查问卷	1.问卷回复 2.参加评比 3.负责单位每年依相关规定于公司网站揭露信息/英业达网站 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 (董事会/委员会) 财务绩效 (营收/获利) 水资源管理 	3.治理 4.营运 6.环境
非政府组织 (NGOs)	非政府组织提出之 倡议或问卷调查	1.与NGO项目合作 2.负责单位主动每年不定期参与倡议、回复问卷调查或参与活动交流 3.社会责任小组每年不定期与财团法人英业达集团公益慈善基金会共同参与	<ul style="list-style-type: none"> 环境法规符合度 	6.环境

2.2 永续沟通

2.2.4 排列顺序

英业达所关注之重大性议题，乃根据「2016年英业达集团企业社会责任议题问卷调查表」34项议题，调查英业达(台湾:士林厂、桃园厂、大陆:上海浦东厂区、重庆厂)、英华达(台湾:五股厂、大陆:上海浦东厂、南京厂)相关单位，以利害关系人关切度与营运冲击度两个维度之各项议题的平均分数大于或等于6之标准进行筛选(参考2015年之高度重大性议题筛选分数)。

经上述流程确认后经济类11项取9项、环境类12项取7项、社会类11项取8项。其中环境类之温室气体管理、能源管理及水资源管理虽未达标准，但因应法令及客户要求考虑，仍列入必要揭露之项目，如下图所示。

重大性议题	对应重大考虑面	重大性议题	对应重大考虑面
财务绩效	经济绩效	员工训练与人才教育	训练与教育
供货商管理	采购实务	供货商健康与安全管理	供货商劳工实务评估
能源管理	能源	人权教育	投资
水资源管理	水	供货商劳动人权	供货商人权评估
温室气体管理	排放	劳动法规符合度	法规遵循(社会)
空污废气排放		产品质量管理	顾客的健康与安全
废污水管理	废污水与废弃物	顾客健康与安全	
废弃物管理		产品法规符合度	
绿色产品管理	产品及服务	顾客满意度	产品及服务标示
有害物质管理		客户资安	
环境法规符合度	法规遵循(环境)	风险管理	策略与分析*
供货商环境议题	供货商环境评估	投资策略	组织概况*
人才招聘	劳雇关系	公司治理	治理*
员工福利			

注：加星号*为一般标准揭露

利害关系人关切度

重大性议题分析图

		员工福利 财务绩效 顾客满意度
人权教育 供货商劳动人权 供货商环境议题 供货商健康与安全管理	员工训练与人才教育 客户资安 绿色产品管理 供货商管理 顾客健康与安全 废污水管理 废弃物管理 劳动法规符合度 环境法规符合度	产品法规符合度 有害物质管理
温室气体管理 冲突矿产议题 信息披露 能源管理 供货商道德规范 供货商管理体系 社会公益 环境教育 碳揭露 水资源管理	人才招聘 空污废气排放 投资策略 风险管理	产品质量管理 公司治理

营运冲击度

经济类

		财务绩效 顾客满意度
	客户资安 供货商管理	产品法规符合度
信息披露 供货商道德规范	投资策略 风险管理	产品质量管理 公司治理

环境类

供货商环境议题	绿色产品管理 废污水管理 废弃物管理 环境法规符合度	有害物质管理
温室气体管理 能源管理 环境教育 碳揭露 水资源管理	空污废气排放	

社会类

		员工福利
人权教育 供货商劳动人权 供货商健康与安全管理	员工训练与人才教育 顾客健康与安全 劳动法规符合度	
冲突矿产议题 供货商管理体系 社会公益	人才招聘	

2.2 永续沟通

2.2.5 重大考虑面内容确认

英业达所关注之重大考虑面，除以「2016年英业达集团企业社会责任议题问卷调查表」之评分结果为基础外，再依内部考虑、产业情况及利害关系人建议，确认出影响组织内、外利害关系人的重大考虑面。除了对应重大性议题所得之重大考虑面外(见前页右上表)，也参照同业趋势将「市场形象」、「环境问题申诉机制」、「员工多元化与平等机会」、「劳工实务申诉机制」、「童工」、「反贪腐」、「供货商社会冲击评估」、「产品责任法规遵循」纳入重大考虑面，并因应英业达的运作重点将「整体情况」、「职业健康与安全」、「保全实务」纳入重大考虑面。组织内之影响对象包括集团公司及其各厂区，组织外之影响对象包括客户、供货商，下表呈现重大考虑面所影响之组织内外边界及揭露时机。于经济面有3项、环境面有9项、社会面有17项，总计29项作为本年度揭露范围与内容参考。各项重大考虑面对英业达的影响与意义请参阅各章节叙述。细节请见右表。

重大性考虑面之经济面有3项，「经济绩效」考虑面揭露边界包含英业达、集团公司英华达、英稳达、益通光能。「市场形象」、「采购实务」考虑面揭露边界包含英业达、英华达、英稳达与益通光能规划未来3年揭露「采购实务」。

重大性考虑面之环境面有9项，「能源」、「水」、「排放」考虑面揭露边界包含英业达、集团公司英华达、英稳达、益通光能，「废水与废弃物」考虑面的废水层面以英稳达及益通光能为主，揭露其管理流程及检测数值，关于英业达、英华达虽有部分实质影响，但非政府主要管制产业，仅揭露其管理数据。「产品与服务」、「法规遵循」、「整体情况」、「供货商环境评估」、「环境问题申诉机制」

问题申诉机制」考虑面其揭露边界仅包含英业达、英华达、英稳达与益通光能规划未来3年揭露「产品与服务」、「供货商环境评估」。

重大性考虑面之社会面有17项，其中「劳雇关系」、「教育与训练」、「法规遵循」揭露边界包含英业达及集团公司英华达、英稳达、益通光能。「职业健康与安全」、「投资」揭露边界包含英业达及集团公司英华达、益通光能。其余12项社会面的重大考虑面揭露边界仅包含英业达、集团公司英华达、英稳达与益通光能规划未来3年揭露「供货商劳工实务评估」、「供货商人权评估」。

重大考虑面具实质影响之组织内外边界及揭露时机说明：
●本次揭露、○规划未来3年揭露

类别	重大性考虑面	组织内边界				组织外边界	
		英业达 (8个厂区)	英华达 (3个厂区)	英稳达	益通光能	供货商	客户
经济面 (3项)	经济绩效	●	●	●	●		
	市场形象	●	●				
	采购实务	●	●	○	○		

类别	重大性考虑面	组织内边界				组织外边界	
		英业达 (8个厂区)	英华达 (3个厂区)	英稳达	益通光能	供货商	客户
环境面 (9项)	能源	●	●	●	●	○	
	水	●	●	●	●	○	
	排放	●	●	●	●	○	
	废水与废弃物	●	●	●	●		
	产品与服务	●	●	○	○		
	法规遵循	●	●				
	整体情况	●	●				
	供货商环境评估	●	●	○	○		
	环境问题申诉机制	●	●				

类别	子类别	重大性考虑面	组织内边界				组织外边界	
			英业达 (8个厂区)	英华达 (3个厂区)	英稳达	益通光能	供货商	客户
劳工实务与 尊严劳动 (6项)	劳雇关系		●	●	●	●	○	
	职业健康与安全		●	●		●		
	训练与教育		●	●	●	●		
	员工多元化与平等机会		●	●				
	供货商劳工实务评估		●	●	○	○		
	劳工实务申诉机制		●	●				
社会面 (17项)	人权 (4项)	投资	●	●		●		
		童工	●	●				
		保全实务	●	●				
		供货商人权评估	●	●	○	○		
社会 (3项)	反贪腐	●	●					
	供货商社会冲击评估	●	●					
	法规遵循	●	●	●	●	○		
产品 责任 (4项)	顾客的健康与安全	●	●				●	
	产品与服务标示	●	●					
	顾客隐私	●	●				●	
	法规遵循	●	●					

2.2 永续沟通

2.2.6 报告回应

为满足相关利害关系人之需求，上述29项重大性考虑面为本报告书内容响应之揭露重点，如右表所示，为英业达回应29项重大性考虑面之日常营运体系对应信息。

英业达报告书编制单位环管中心每年依据「CSR报告书编制作业管理程序」执行相关作业发行企业社会责任报告书，如下图所示为英业达发行企业社会责任报告书管理流程。



英业达发行企业社会责任报告书管理流程

英业达回应29项重大性考虑面之日常营运体系对应信息表

类别	重大性考虑面	英业达日常营运体系对应信息	页次	类别	重大性考虑面	英业达日常营运体系对应信息	页次	
经济面	经济绩效	1.公司治理/董事会运作	21	社会面	职业健康与安全	职业安全卫生管理系统 (符合国际OHSAS 18001要求)	49	
		2.新产品开发专利管理流程	33		训练与教育	人力培训管理体系	44	
		3.预防(风控)内部控制制度	24		员工多元化与平等机会	人力资源服务管理体系	42	
		4.人力资源服务管理体系	47		供货商劳工实务评估	供货商评鉴管理系统	36	
	市场形象	公司治理/董事会运作	21		劳工实务申诉机制	人力资源服务管理体系	37、48	
	采购实务	1.供货商采购管理系统	36		投资	人力培训管理体系	46	
		2.供货商评鉴管理系统	36		童工	人力资源服务管理体系	36、43	
	环境面	能源	1.能源管理系统 (符合国际ISO 50001要求)		59	保全实务	人力培训管理体系	45
水		2.节能减碳项目管理办法	58		供货商人权评估	供货商评鉴管理系统	36	
		EHS监测程序	62-63		反贪腐	全球员工行为准则管理办法	48	
排放		温室气体管理系统 (符合国际ISO 14064-1要求)	55		供货商社会冲击评估	供货商评鉴管理系统	36	
废污水与废弃物		环境管理系统 (符合国际ISO 14001要求)	63-65		社会法规遵循	1.人力资源服务管理体系 2.供货商SER管理流程	47	
		产品与服务	1.绿色产品管理系统 (符合国际IECQC QC 080000要求)				60	顾客的健康与安全
			2.质量管理体系 (符合国际ISO 9001要求)		34	产品与服务标示	绿色产品管理系统 (符合国际IECQC QC 080000要求)	61
3.创新提案管理办法		33	顾客隐私		1.顾客隐私管理程序 2.商标、著作权管理程序	34		
环境法规遵循		环境管理系统 (符合国际ISO 14001要求)				66	33	
整体情况		环境管理系统 (符合国际ISO 14001要求)	66	产品法规遵循	绿色产品管理系统 (符合国际IECQC QC 080000要求)	61		
供货商环境评估	供货商评鉴管理系统	36						
供货商环境问题申诉机制	供货商评鉴管理系统	36						
社会面	劳雇关系	人力资源服务管理体系	42					

3 治理

3.1 董事会	P21~P23
3.2 委员会	P23~P24
3.3 内部控制制度	P24~P25
3.4 防范方案与检举管道	P25~P26
3.5 信息披露	P26~P27



3.1 董事会

3.1.1 落实诚信经营

英业达公司重视信誉，以诚信正直永续经营，作为英业达公司经营累积最大资产，其中「道德行为准则」及「诚信经营守则」，为英业达公司董事、监察人、经理人、受雇人、受任人或具有实质控制能力者之行为道德标准及诚信经营理念规范，防止利益冲突不诚信行为发生，并使公司之利害关系人更加了解公司上述标准，以资遵循。英业达公司董事会之议事则系以建立良好治理制度、健全监督功能及强化管理机能为主要目的。

英业达公司订定「道德行为准则」、「全球员工行为准则管理办法」及「员工申诉暨外部检举管理规范」，规范防止利益冲突情事发生，明订董事、监察人、经理人与全体员工不得接受馈赠或商务招待、禁止公司与同仁亲戚间之买卖交易或业务往来，避免因个人不当利益而影响公司权益。英业达公司于「诚信经营守则」制定防止利益冲突之政策，并提供适当管道供董事、监察人、经理人及其他出席或列席董事会之利害关系人主动说明其与公司有潜在之利益冲突，并应予回避。

英业达公司依「上市上柜公司治理实务守则」，订定「英业达股份有限公司治理实务守则」，于2017年2月21日经董事会通过第二次修正并揭露于英业达公司网站及公开信息观测站。为建立良好之公司治理与风险控管，以创造股东价值、诚信经营为宗旨，遵守法律及道德标准基本要求前提下制定公司治理相关规则。为保障股东平等，订

有诚信经营守则、道德行为准则、全球员工行为准则管理办法及内部重大信息处理作业程序等，以规范信息保密、防止内线交易或利益冲突情事而影响公司权益，提供申诉管道及投诉程序加强企业对利害关系人权益之重视。并透过公司内外部网站、电子邮件及契约之方式，提供公司治理法令之教育倡导，让公司董事、监察人、经理人及员工明了熟悉并遵守与其所从事业务有关的法律及行为准则。

本公司每年由董事会决议委任会计师，并定期审查会计师独立性，评估有无违反职业道德规范公报第十号所规定之情事，及会计法第47条情事发生，确认会计师与本公司除签证及财税案件之费用外，无其他之财务利益及业务关系，并检查会计师是否为本公司董事、监察人、经理人、股东或于本公司支薪，确认其为非利害关系人，经本公司对会计师独立性评估结果审查确认其已具独立性后，方进行会计师之聘任及费用之审议。

- 英业达公司已建立有效会计制度及内部控制制度。

➤ 会计制度:为落实诚信经营，已建立有效的会计制度。本公司会计制度系遵照证券交易法、公司法、商业会计法、证券发行人财务报告编制准则及经金融监督管理委员会认可之国际财务报导准则、国际会计准则、解释及解释公告等相关法令及原则规范而订立，并配合公司规章设计，期能符合实际作业需求。

➤ 内部控制制度:本公司为落实诚信经营，已建立有效的内部控制制度。本公司之内部控制制度系遵照『公开发行公司建立内部控制制度处理准则』并由经理人所设计，董事会通过，再由董事会、经理人及其他员工执行之管理过程。其目的在于促进公司健全经营，以合理确保下列目标达成：(1).营运之效果及效率。(2).报导具可靠性、及时性、透明性及符合相关规范。(3).相关法令规章之遵循。

英业达内部控制制度组成要素有：控制环境、风险评估、控制作业、信息与沟通、监督作业。英业达之预防(风控)内部控制制度包含:预防(风控)之风险评估、预防(风控)之内部控制、预防(风控)之内部稽核、预防(风控)之自行评估。

3.1.2 董事会运作

英业达董事会之议事规则系以建立良好治理制度、健全监督功能及强化管理机能为主要目的。除法令或章程另有规定者外，董事会运作均依照「董事会议事规则」，并遵循「公司治理实务守则」、「诚信经营守则」及「企业社会责任实务守则」作为执行目标；透过公司治理议题之探讨，定期每季与外部签证会计师检讨沟通公司治理策略；董事会召开时，董事会指定之议事单位应备妥相关资料供与会董事随时查阅，并得视议案内容通知相关部门非担任董事之经理人员列席。必要时亦邀请会计师、律师或其他专业人士列席会议。

3.1 董事会

英业达「企业社会责任守则」于2014年3月25日由董事会通过，并于2016年8月9日第二次修订，履行企业社会责任时，宜充分考虑利害关系人之利益，宜以公平合理方式对待客户或消费者，另以透过商业模式解决社会或环境问题之组织等概括。为善尽诚信经营之监督责任，防止利益冲突政策、提供适当陈述管道，本公司于2015年修订「英业达股份有限公司诚信经营守则」，由人才中心负责担任企业诚信经营专(兼)职单位，并由相关单位每年向董事会报告相关执行情形。2017年2月21日经董事会通过「英业达股份有限公司治理实务守则」第二次修订，由财务中心负责处理公司治理相关事务，并由其最高主管督导。英业达防止利益冲突政策请参阅「董事会议事规则」。

董事会议事规则：

英业达董事会依照「公司治理实务守则」、「诚信经营守则」及「企业社会责任守则」进行公司治理运作，董事会向股东会负责，依照法令、公司章程及股东会决议行使职权，董事会成员秉持忠诚、谨慎及善尽管理人责任的态度，以公司利益为前提，评估公司经营策略、风险管理、年度预算、业务绩效及监督主要资本支出、与投资处分等重大事项，皆善尽投资人托付职责。

董事会绩效评估：英业达公司参考上市上柜公司治理实务守则第三十七条规定订定董事会绩效评估办法，落实公司治理并提升董事会功能，已于2016年9月28日经董事会通过，并公布于公司网站，董事会每年定期执行一次内部绩效评估，2016年经自行评估评等为“优等”。英业达董事及监察人已适时参加各专业机构之相关进修课程，进修情形请参考英业达2016年年报。

英业达董事会议至少每季召开一次，2016年英业达董事会召开12次，董事平均出席率为99%，重要决议皆实时地公布于公司网站以供查询。请参考英业达2016年年报-董事会运作情形。

英业达2016年年报：

为更能保障股东权益与公司经营者责任，英业达对审计委员会设置时程规划如下：

-2016年股东会通过修正公司章程为独立董事不得少于二人且不得少于董事席次五分之一。

-2017年股东会改选，由全体独立董事(不得少于三人)担任审计委员会成员。

经由审计委员会之设置，进而强化董事会运作，独立董事具备专业知识及其独立性，更能保障股东权益及提升公司价值，达到永续经营之目标。

公司治理专职单位

2017年2月21日经董事会通过「英业达股份有限公司治理实务守则」第二次修订，英业达公司由财务中心负责处理公司治理相关事务，并由其最高主管督导。主要职责如下：

- 1.办理公司注册及变更登记。
- 2.依法办理董事会及股东会之会议相关事宜，并协助公司遵循董事会及股东会相关法令。

3.制作董事会及股东会议事录。

4.提供董事、监察人执行业务所需之资料、与经营公司有关之最新法规发展，以协助董事、监察人遵循法令。

5.与投资关系相关之事务。

6.其他依公司章程或契约所订定之事项。

3.1.3 董事会成员与职务

英业达公司现有董事皆忠实履行其董事职责，每位董事对公司经营方针皆能充分表达并凝聚共识，形成决议后交由经营阶层执行，并持续监督其执行成效，善尽董事会之职责。

英业达公司于2014年采候选人提名制度选任第14届董事7人(含独立董事2人)及监察人3人，任期3年(任期：2014年06月12日~2017年06月11日)，以加强董事会之独立性与多元性。在性别方面，男性占90%，女性占10%。在年龄方面，60岁以下占20%，60岁至70岁占60%，70岁以上占20%。董事之选任之多元化方针，包括基本条件与价值：性别、年龄、国籍及文化等及专业知识技能：专业背景、专业技能及产业经验等。关于落实董事会成员多元化政策之情形，请参阅英业达2016年年报之「贰、公司治理报告 >三、公司治理运作情形 > (一) 董事会运作情形」。董事会成员于任期中持续进修，公司并就全体董监执行业务范围购买责任保险。董事会向股东会负责，依照法令、公司章程及股东会决议行使职权，董事会成员秉持忠诚、谨慎及善尽管理人责任的态度，以公司利益为前提，评估公司经营策略、风险管理、年度预算、业务绩效及监督主要资本支出、与投资处分等重大事项。董事会会议至少每季召开一次，重要决议实时公布于公司网站以供查询。

3.1 董事会

重要摘要详本页表所示，详细内容请查阅官网的「公司治理」网页。

公司治理：



成员	姓名	年龄	性别	学历	经历	现职
董事长	李诗钦	68.8	男	东海大学经济系	英业达股份有限公司董事长	英业达股份有限公司董事长
董事	叶国一	76.1	男	美国旧金山大学	英业达股份有限公司董事长	财团法人英业达集团公益慈善基金会董事长
董事	温世智	59.5	男	西湖高工电子科	英业达股份有限公司资深副总经理	英业达股份有限公司董事
董事	张景嵩	60.9	男	台湾大学电机硕士	英华达股份有限公司董事长	英华达股份有限公司董事长
董事	黄国钧	61.6	男	成功大学电机系	奎茂电子	英业达股份有限公司总经理
独立董事	张昌邦	70.5	男	政治大学法律研究所硕士	复华金融控股股份有限公司董事长 经济部政务次长 行政院副秘书长 财政部常务次长 财政部证管会主任委员	财团法人两岸和平发展基金会执行长
独立董事	陈瑞隆	68.9	男	中兴大学经济系	财团法人信息工业策进会董事长 经济部长	财团法人华聚产业标准推动基金会董事长
监察人	程贤和	68.5	男	政治大学会计系	英业达股份有限公司资深副总经理	英业达股份有限公司监察人
监察人	王柄辉	64.3	男	高工毕	雪峰贸易董事长	英业达股份有限公司监察人
监察人	世讯投资股份有限公司代表人杨琼南	56.5	女	南英高级商工	台北荣民总医院会计	明日科技股份有限公司监察人

3.2 委员会

3.2.1 薪酬委员会

英业达董事会具有健全监督功能及强化管理机能，公司依「英业达股份有限公司薪资报酬委员会组织规程」，于2011年9月董事会通过成立薪酬委员会，委员人数为3人(含独立董事2人)。薪资报酬委员会向董事会负责，其职责在协助董事会执行与评估公司整体薪酬与福利政策，以及董监事、经理人之报酬。总经理及副总经理之酬劳给付系经薪资报酬委员会审议提报董事会决议后决定。英业达薪资报酬委员会就经理人之绩效评估及薪资报酬，除参酌同业通常水平，并考虑个人所投入时间、所担负之职责、达成个人目标情形、担任其他职务表现、公司近年给予同等职位者之薪资报酬，暨由公司短期及长期业务目标之达成、公司经营绩效及未来风险之关连合理性等为依据。

薪资报酬委员会每年召开二次，2016年召开2次，全体委员平均出席率为100%，委员们就本公司董事、监察人及经理人之薪资报酬政策、制度与薪酬水平予以评估，以专业客观之地位，向董事会提出建议，制作议事录并依法公告。

薪酬委员会组织规程请参阅公司网站，另英业达的公司章程明确订定，董监酬劳不得高于可分配盈余3%，详细内容请参考英业达2016年年报：



3.2.2 审计委员会

2017年股东会改选董事，由全体独立董事担任审计委员会成员。经由审计委员会之设置，进而强化董事会运作，独立董事具备专业知识及其独立性，更能保障股东权益及提升公司价值，达到永续经营之目标。

3.2.3 董事、监察人及专业经理人的薪酬管理

英业达公司董事监察人之酬劳给付办法规定与经营绩效及未来风险之关联性如下：依英业达公司修订后章程规定，公司年度如有获利，应提拨不低于百分之三为员工酬劳及不高于百分之三为董事监察人酬劳。但公司尚有累积亏损时，应预先保留弥补数额。员工酬劳得以现金或股票发放之，其发放对象得包括符合一定条件之从属公司员工，其条件及方式由董事会订定之。

酬金之给付系视各董事及监察人参与程度及贡献价值，参酌同业通常水平，并经薪资报酬委员会审议后，由董事会决议，且不得超过本公司章程所定之上限；英业达公司董事除因代表英业达公司执行合并报表内其他公司之董事或监察人职务，及英业达公司监察人除兼任合并报表内其他公司之监察人职务，而领取车马费外，并未领取英业达公司以外转投资事业之酬金。

3.2 委员会

总经理及副总经理之酬劳给付办法规定与经营绩效及未来风险之关联性如下：总经理及副总经理之酬劳给付系经英业达公司薪资报酬委员会审议提报董事会决议后决定。英业达公司薪资报酬委员会就经理人之绩效评估及薪资报酬，除参酌同业通常水平，并考虑个人所投入时间、所担负之职责、达成个人目标情形、担任其他职务表现、公司近年给予同等职位者之薪资报酬，暨由公司短期及长期业务目标之达成、公司经营绩效及未来风险之关连合理性等为依据。请参阅英业达股份有限公司2016年年报之「公司治理报告」。

英业达2016年年报：



3.3 内部控制制度

3.3.1 预防(风控)内部控制制度

英业达高层对公司治理之高度重视与支持，是英业达持续提升公司治理绩效及落实预防(风控)内部控制制度、预防(风控)内部稽核、预防(风控)自行评估之有效运作及高绩效的重要成功关键。

为充分发挥预防(风控)内部控制制度、预防(风控)自行评估之功能与提升预防(风控)内部稽核价值与贡献，除每月皆于英业达董事会议中进行完整之『预防(风控)内部稽核报告』，让董事、监察人及高阶主管均能了解公司推行预防(风控)内部控制制度现况与预防(风控)内部稽核所发现之缺失，并适时给予指导与关注。藉由董事会与高阶主管之认同、支持、重视与指导，让预防(风控)内部控制制度朝向正向循环运作，公司全员都能重视并落实预防(风控)内部控制制度。同时，辅以稽核团队之努力，以确保预防(风控)内部

控制制度、预防(风控)自行评估之执行力与持续有效实施。

英业达董事会为持续落实公司治理与内部控制制度、内部稽核之运作，指示制订「英业达内部稽核记点规定」，并于2006年8月核准实施之。将所有单位之内部控制制度、自行评估之执行成效与个人年度考绩结合。「英业达内部稽核记点规定」不仅是董事会高层重视公司治理、落实内部控制制度之承诺与宣誓，也对英业达推展公司治理、落实内部控制制度发挥生根深化之效果。

英业达董事会与高阶主管均十分重视公司治理及落实预防(风控)内部控制制度，不仅每月召开董事会议检讨公司治理、营运及内部控制制度等议题。每季也都召开公司治理会议，会计师除例行查核外，董事会还委请会计师于每季召开公司治理会议，针对每季查核部份提出建议事项及新法令说明，董事会据以配合法令调整公司治理及预防(风控)内部控制制度之作法与规定。同时，董事会对稽核中心的支持与肯定，都显示出英业达董事会高层对落实公司治理之重视与决心，以及付诸行动之实际展现。

3.3.2 整合、建置All in one之预防(风控)内部控制制度

英业达内部控制制度系遵照『公开发行公司建立内部控制制度处理准则』并由经理人所设计，董事会通过，再由董事会、经理人及其他员工执行之管理过程。其目的在于促进公司健全经营，以合理确保下列目标达成：(1)营运之效果及效率、(2)报导具可靠性、及时性、透明性及符合

相关规范、(3)相关法令规章之遵循。

英业达考虑公司之道德价值、组织结构、权责分派、人力资源政策、绩效衡量及奖惩等，将预防(风控)内部控制制度整合成十大内控营运循环及管理系统，已建立健全、有效率的预防(风控)内部控制制度。十大循环包括(1)销售及收款循环、(2)采购及付款循环、(3)生产循环、(4)薪工循环、(5)融资循环、(6)不动产、厂房及设备循环、(7)投资循环、(8)研发循环、(9)信息循环、(10)其他循环。管理制度包括ISO 9001质量管理体系、IECQ QC 080000有害物质流程管理系统、ISO 14001环境管理系统、ISO14064温室气体管理系统、OHSAS18001职业安全卫生管理系统、TOSHMS台湾职业安全卫生管理系统、ISO 50001能源管理系统...等国际系统。

英业达已建立全球e化All in One预防(风控)内部控制制度，含：(1)英业达集团多合一之预防(风控)内部控制制度、(2)所有子公司(共34家)预防(风控)内部控制制度、(3)实施『内部控制制度计算机e化』管理。

此外，为方便同仁查询、遵循，英业达已建置『预防(风控)内部控制制度程序文件查询系统』，员工可随时于公司内部网站查询所属部门的内控程序文件，如需查询跨厂区程序文件，亦可向文件管制单位申请。为落实内控扎根工作，亦安排所有新进员工参加『落实预防(风控)内部控制制度』的新人教育训练课程。

3.3 内部控制制度

3.3.3 预防(风控)内部控制制度之具体执行绩效

英业达已整合所有国内、外厂区及所有子公司、工厂建置All in one预防(风控)内部控制制度。英业达母公司部份已发行之预防(风控)内部控制制度程序文件总计 367本，子公司 34家已发行之预防(风控)内部控制制度程序文件总计 1,464本，目前共制定有 1,831本程序文件。同时，稽核中心协同IT单位建置预防(风控)内部控制制度计算机化文件管理系统，大幅降低预防(风控)内部控制制度之文件制作、审核、会签、发行、修订、阅览..等之人力以及时间与空间的限制。其『无纸化』之作法也更符合环保趋势。

3.3.4 预防(风控)内部稽核

内部稽核之精实历程：2013年3月起，提升内部稽核机能，除侦测(防弊)稽核，也积极推展预防(风控)稽核。2016年预防(风控)稽核系依据九大项高风险稽核方针：成本费用、业务(生产)运作、资产保全、信用管控、财务报导(IFRS)、集团金融操作、法令遵循、道德操守、环保高风险，拟订预防(风控)管理机制查核重点，以期能及早发现潜在之营运风险，营运治理团对能提前采取预防措施。并藉以持续提升内部稽核对英业达公司与集团的贡献与价值。

预防(风控)内部稽核计划：董事会所核定之2016年内部稽核计划包含：公司部份(士林厂区、桃园厂区)，子公司部份(EBG群组、太阳能群组，计23家及英华达群组，计11家)。内部稽核报告及追踪报告陈核后，均于稽核项目完成之次月底前交付各监察人查阅。

除了依据董事会核定之「年度稽核计划」，对所有厂区、子公司各交易循环之控制作业进行预防(风控)内部稽核。针

对例行稽核所发现之重要问题及高风险业务，稽核中心于董事会请示成立项目稽核，深入追查并提出稽核报告，以扩大内部稽核之深度及提升内部稽核更大综效与贡献。

3.3.5 预防(风控)自行评估与内部控制制度声明书

依据金融监督管理委员会之「公开发行公司建立内部控制制度处理准则」第二十二项规定：公开发行公司自行评估内部控制制度，应先督促其内部各单位及子公司每年至少办理自行评估一次，再由内部稽核单位复核各单位及子公司之自行评估报告。

英业达每年至少办理一次内控预防(风控)自行评估作业，再由稽核中心复核各单位及子公司之预防(风控)自行评估报告，并同稽核单位所发现之内部控制缺失及异常事项改善情形，作为董事会及总经理评估整体预防(风控)内部控制制度有效性及出具『英业达内部控制制度声明书』之主要依据。

为落实公司自我监督的机制、及时因应环境的改变，以调整内部控制制度之设计及执行，每年12月安排至各厂区及子公司进行「自行评估训练说明会」，务求各部门以上主管都充分了解自行评估之目的与作法，并能确实执行自行评估。自行评估共举办了6场次之训练说明会，2016年自行评估训练说明会参加主管及同仁合计248人。

英业达母公司部份共完成176个单位的自行评估工作，共鉴别出1,647项单位作业目标及影响目标达成之1,980项风险项目，同时拟定3,137项控制点来降低这些风险发生，以达到目标。

子公司部份完成33家子公司共455个部门的自行评估工作，共鉴别出4,174项作业目标及影响目标达成之5,450项风险项目，同时拟定8,855项控制点来降低这些风险发生，以达到目标。由于已提前一个月进行自行评估倡导，并请自评单位先自行鉴别风险加以改善，故实际执行自行评估并未再发现缺失。

业经本公司民国106年2月21日董事会通过，出席董事7人中，有0人持反对意见，余均同意本声明书之内容，并此声明。「2016年英业达股份有限公司内部控制制度声明书」，详细内容请查阅网页：



3.4 防范方案与检举管道

英业达公司于2015年修订「英业达股份有限公司诚信经营守则」，由人才中心负责担任企业诚信经营专(兼)职单位，并由相关单位每年向董事会报告相关执行情形。

英业达订定「道德行为准则」及「全球员工行为准则管理办法」，及「采购合约」中明订供货商应遵守特别担保条款，禁止支付佣金、比例金、中介费、后谢金或其他利益之行为，若有违反本公司有权立即终止合约，供货商并应无条件配合向该收受利益者求偿。

为确保诚信经营之落实，新进员工皆需参加「落实内部控制制度」及相关法务课程训练，稽核主管于董事会议报告外部重要内控不良案例、缺失分析及自我预防对策。与供货商签订禁止收送不当利益采购合约书，建立有效之会计制度及内部控制制度，定期执行内部稽核及自行评估作业，确实查核公司遵循情形，以防范不诚信行为之发生。

2016年8月依据「英业达股份有限公司诚信经营守则」对于不当利益的定义，评定单位风险后，决议财务中心、法务中心、人才中心、环管中心、供应链事业处、品保客服中心须完成自评。2016年涵盖范围为士林总部，相当于集团的25%，为确保公司落实及遵循执行诚信经营守则所规定之防范措施，稽核单位于2016年10月执行『英业达诚信经营项目稽核』，执行单位均依『英业达股份有限公司诚信经营守则』执行业务，未发现有不符事项，稽核结果均符合『上市上柜公司诚信经营守则』。稽核单位亦于11月董事会报告上述稽核结果。

英业达各厂区已建置「员工申诉制度」，保障员工遭受人权相关侵害时的公正仲裁机制。当英业达员工对不合法(舞弊、贪腐)及不道德行为有疑虑，可向各厂区人资或法务单位咨询；当权责单位确认受理成案后，会以项目小组进行处理调查。对于员工透过内部正式申诉机制所提出的申诉案件，均依据英业达相关规定及程序办理调查，查证结果如确属违规，则视情节予以适当处理。

英业达受理检举事项之调查标准作业程序：

- 制度管理，专人专责：本公司为解决员工申诉之重大违法违纪或不当行为等事件，设有外部及内部申诉管理，当员工遭受不当不法或不合理事件，即可依据申诉制度提出申诉。
- 本公司依据「员工申诉暨外部检举管理规范」，设有受理检举事项之调查标准作业程序及保密机制，参照审理原则进行惩戒处分。
- 本公司于「员工申诉暨外部检举管理规范」中，设有专门申诉受理人，申诉暨检举专线:电话:2881-0721分机21999 /电子信箱: 21999 @inventec.com，并依据处理原则，保护检举人不受歧视、胁迫、调职或其它不利之处理。
- 英业达对反贪腐及供应链之社会/人权/环境问题申诉机制，设有利害关系人专区，提供外界举报之沟通管道，受理案件皆由受理人员转送内部特定权责单位处理，2016年外部举报件数为0件。



利害關係人專區：



3.5 信息揭露

为提升信息透明度，英业达除于英业达网站揭露董事会重大决议事项外，并设置利害关系人专区，指定专人负责公司信息之搜集及揭露；透过中、英文网站及落实发言人制度及代理发言人制度；有召开法人说明会时，亦将过程资料置于公司网站提供投资人参阅，并依规定输入公开信息观测站，达到与投资人充分沟通之目的及公开信息揭露之时效性，并设置发言人。

2016年及2017年分别取得台湾证券交易所股份有限公司「公司治理中心」，第二届及第三届公司治理评鉴前5%之公司。

请参阅英业达股份有限公司2016年年报：



英业达依内部服务作业程序，由服务及相关权责单位负责处理股东建议、疑义、纠纷及诉讼等事宜，并依程序实施；另委任专业服务代理机构作为服务股东之窗口。

有关每年所发行的企业责任报告书及温室气体报告书，经公司内部高阶管理阶层审核及总经理核准后，由权责单位对外发行揭露。

关于合并年报所列之集团太阳能公司于英业达年报之「财务概况」请参阅：



英业达网站
发言人制度及代理发言人制度
法人说明会
公开信息观测站
企业责任报告书
温室气体报告书
年报
其他

4 营运

4.1 经营绩效	P29
4.2 风险管理	P30~P32
4.3 转投资策略	P32~P33
4.4 智权创新	P34
4.5 六大管理系统	P35
4.6 营造价值链	P35~P40
4.7 电子行业公民联盟成员	P41



4.1 经营绩效

英业达2016年个体营收及合并营收分别达台币3,087亿元及4,284亿元，产品组合仍以计算机产品为主；与2015年比较(2015年个体营收为台币2,893亿元、合并营收为台币3,954亿元)，个体营收增加6.69%、合并营收方面则增加8.34%。

在产品别方面，笔记本电脑营收略增，约较前一年度同期营收微幅增加0.3%，主要系受惠于商用机型出货增加；服务器产品营收表现因产品组合较佳，加上积极开发新产品及客户布局，故2016年营收较前一年度同期营收增加11%。无线装置及行动通讯产品方面则因出货畅旺及产能扩增，使得在营业收入方面有台币635亿元贡献，较前一年度同期营收增加35%。至于在太阳能产品方面，集团太阳能整体营收贡献约为台币135亿元，较前一年度同期营收增加5%。2016年产量信息，请参阅英业达2016年年报之「肆、营运概况>二、市场及产销概况>(五)最近二年度生产量值表」。

在获利方面，归属母公司股东年度净利达台币56亿元，每股盈余为1.57，与前一年度同期比较约增加台币7,300万余元，获利增加1.32%。过去4年的获利情形如下表所示。

项目 \ 年度	年度获利 (千元)			
	2013	2014	2015	2016
营业收入	461,091,703	435,599,968	395,470,221	428,466,015
营业毛利	22,808,470	23,348,338	21,705,408	23,957,770
每股盈余	1.97	1.98	1.55	1.57

在员工薪资与福利费用方面，2016年属于营业成本者(含薪资费用、劳健保费用、退休金费用、其他员工福利费用)为364,009,000元，更多信息请参阅英业达2016年年报之「英业达股份有限公司个体财务报告附注>十二、其他>(一)员工福利、折旧、折耗及摊销费用功能别汇总」。

2016年台湾地区并无接收政府重大财政补贴，而大陆地区政府的奖励资助项目，在浦东厂区有专利资助的16,988,538.7元(本报告书所采用的人民币兑新台币汇率，为台湾银行2016/12/30收盘价的1人民币兑4.682新台币)及政府奖励项目资助的18,681,180元；重庆厂区向政府申请并收到奖励项目资金152,211,820元。其他有关营运成本、政府支付款项、股东结构、员工薪酬、产品生产量等信息项目，敬请参考英业达2016年年报之「营运概况」及「特别记载事项」章节。

英业达2016年年报：



英业达集团创新研发优势：智能终端
设计生产-提供一条龙服务



4.2 风险管理

4.2.1 营运策略分析与对策

英业达每年适时依全球环境、产业变化，高阶主管会进行营运风险因素分析评估与鉴别，有关英业达应变2016年产业变化及因应未来营运策略之主要风险重点如下：

1) 有利因素

A.云端运算是未来发展的主流：云端运算产业快速发展，巨量数据快速成长，未来云端应用商机无穷。本集团在服务器代工方面已是业界翘楚，透过既有之硬件技术及应用软件开发，得以于云端运算产业中占有一席之地。

B.产品优势持续提升，带动市场需求成长：由于笔记本电脑功能不断提升，且重量与造型越来越轻薄化，另搭配触控及各种数字行动影音多媒体技术持续发展之情况下，透过创新使得笔记本电脑产品线更广。

C.建构全方位系统产品线：本集团在既有全方位产品线之优良基础上，除继续巩固笔记本电脑及服务器产品领域外，并逐渐扩展至更高附加值的外围软件产品、信息电子产品等相关领域。另外，本集团在太阳光电产业中，透过集团资源共享，得以在该领域占有一席之地。

D.全球性运筹供应链体系的建立：本集团除强化全球制造、研发及运筹中心地位外，并积极运用大中华经济圈之生产优势及研发要素，以建构一个实时、高效率并具有市场反馈机制的共工平台，再配合研发创新中心之设立，增进技术及产品设计创新能力。

2) 不利因素

A.低价计算机快速扩展，且供应厂商或品牌厂商主导产业标准的制定与掌握通路的脉动致下游厂商利润受到挤压。

因应对策：除致力高附加价值产品及全方位产品的开发外，积极提高产销、运筹等各方面营运的效率以降低营运成本，并透过建构企业资源规画(ERP)、供应链管理(SCM)及六标准偏差改善策略，来提升整体经营效率。

B.部份重要关键零组件因我国厂商无法充分供应，仍需仰赖国外厂商供应，无论材料来源及价格都不易掌控。

因应对策：本公司与主要供货商均有长期合作之策略性结盟关系，对于重要零组件皆建立多重供应来源，可确保零组件供应无缺，并积极寻求各种整合供应链的方式，降低冲击。

C.产业技术推陈出新、变化迅速，产品生命周期缩短与微利化的环境，产业竞争激烈。

因应对策：制定出相关的营运风险管理机制，以多种营运战略做为相关因应对策，除配合客户研发相关需求商品外，更在创新专利智权方面投入心血，加强集团资源整合、扩大新兴事业投资与布局等以因应市场变化。

D.因全球布局及业务以外销为主，汇率变化对公司营收及获利有重大影响。

因应对策：本公司重要零件大部份皆自国外采购进口，且以外币计价，而销货也多以外币计价，除了部分可自然抵销汇率变化对营收及成本之冲击外，另透过外汇避险措施，可适度地规避汇率风险。

4.2.2 风险管理与响应措施

英业达之预防(风控)内部控制制度包含:预防(风控)之风险评估、预防(风控)之内部控制、预防(风控)之内部稽核及预防(风控)之自行评估。风险管理与响应措施系由各功能单位依其功能特性进行风险鉴别与机会分析。英业达CSR相关功能单位依据七大高风险因子：



4.2 风险管理

(1).集团面之高风险项目、(2).道德操守、(3).成本费用(4).财务报导(IFRS)(5).资产保全、(6).法令遵循、(7).业务(生产)运作等高风险指标、评估及鉴别无法达成公司目标之风险、设计、修正及执行必要之风险控制点、以降低可能无法达成目标之风险。

2016年鉴别了五大项主要风险类别，包括：科技及产业变化风险、重要政策及法律变动风险、进货与销货之风险、利率\汇率变动情形对公司损益之影响风险及气候变迁风险等，并针对以上风险类别，进行评估，并提出风险对应策略与拟定紧急应变措施。

1) 科技及产业变化之风险

互联网公司带动信息与通信科技快速发展，然而随着笔记本电脑市场已趋成熟，服务器市场又面临云端运算所带来的冲击，电子产业势必将面临更多的挑战。本公司为因应科技及产业变迁与高速竞争，达成「最佳系统、软件、服务公司」的企业使命，力求遵循「自主创新、绿能环保、云端应用、移动生活、新兴市场」五大策略方针，以开创新局。

短期方面，将加速资产活化，透过新创跟互联网的结合，以激起研发火花；长期而言，除产品多元性，另藉由异业结盟及供应链整合以优化集团资源。再者，从研发、设计、生产、配送及服务，提供顾客全方位解决方案，以提升获利，进而维持企业永续发展；联合因特网和无线通信传输等移动技术，缩短时空上的隔阂，使公司组织内、外部环境之资源共享无障碍；透过企业资源整合系统及财

务合并系统的导入，提升整体经营及财务的处理效率。在太阳能光电产业方面，虽然受美国能源政策影响，但因本公司市场分散配置，加上客户本身也有进行策略性安排，故可将影响最小化。另外，本公司今年将加速集团的改变及突破，五个改变为：一、传承交棒，让主管年轻化；二、选人唯才，男女平权；三、管理要创新，主管要问责；四、亏钱事业，要止血退场；五、未来投资要专业挂帅。另外所谓五个突破系指：一、制造服务化，企业社会化；二、积极投资并购，转型为互联网公司；三、有形资产活化，投入新创公司；四、无形资产重估，巩固核心战；五、广征国际人才，全球策略联盟。藉由全面性的改变及突破，期许本公司可突破大环境不佳下的经营窘境，勇往直前。本公司透过积极有效的财务、信息科技运用，协助整合上至愿景、策略，中至流程、指针，下至管理信息、行动方案等，以作为因应科技及产业变化的最佳管理工具。

2) 重要政策及法律变动之风险

本公司相关单位对于国内外重要政策及法律变动向来严格遵守并随时注意变动，对变动事项积极配合且调整公司财务业务活动。主管机关对公司治理制度之推动，公司法、证券交易法及各项业务处理准则的陆续发布修订，以及税务法规环境的变革等，本公司均积极依规定配合办理。

2013年起上市柜公司已全面适用国际财务报导准则(IFRSs)，依国内会计研究发展基金会逐号翻译且发布之

际财务报导准则(Taiwan-IFRSs)，作为企业编制财务报告之依据。面对会计准则的改变，本公司已积极进行财会人员相关知识的培训，使会计制度顺利衔接；除此之外，同时与信息人员保持密切沟通，针对会计制度的改变，配合信息系统因应之方式，以降低未来会计准则改变带来的冲击。

3) 进货与销货之风险

超大型数据中心带动整体白牌服务器的需求，因此，如何设计出可提供整体解决方案的产品将可在市场上独占鳌头。本公司除发展品牌客户之外，由于具备相当优异的研发能力，不论是在储存或者传输效能上，皆可客製化开发，故可获厂商青睐。代工业者除了追求质、量的再提升及成本管控外，更应该深入建立多面向的顾客关系，以防止销货过度集中届时所带来的窘境。本公司之进、销货大多为业界颇具规模之供货商或国际品牌大厂，除了透过积极分散供货商来源、寻找替代料及妥善管理库存水平以降低缺料风险外，另持续积极开放通路及拓展海外市场，藉由产品质量的优化以降低销货风险，可望逆势收割全球潜力市场而成长。

4) 利率、汇率、通膨情形对公司损益之影响及风险管理措施

利率：随着美国经济逐渐稳定，联准会自2016年12

4.2 风险管理

月开始迄今已升息两次，遂使得全球经济及利率走向开始有了新的发展。然而，脱欧议题的发酵、能源矿业及原材料的需求等，皆会影响消费者信心。此外，台湾产业因受一例一休影响，使得投资动能及劳动市场稍显不足，故预期2017年央行仍将顺应国际情势，实行宽松货币政策，以减少大幅波动对国内经济所带来的冲击。针对利率变动风险对于资金操作之影响，本公司未来仍会以兼顾流动性、安全性等前提考虑下，对于资金组合作最佳运用。

汇率：中国经济放缓所造成的人民币贬值，堪称是2016年台湾电子业代工厂的一大恶梦。而美国川普上任后的经济政策及联准会的升息次数，无一不牵动着资金流向及台币汇率波动，也间接侵蚀了企业的获利表现。在国际主要货币不确定因素较高情况下，预期2017年央行仍将实行较适度的汇率政策以兹因应。本公司主要客户皆为国际大厂，虽然因人民币及美元走向不一致而使自然避险效果不足，然大部分进、销货之交易币别系相同，因此债权债务相互抵销后应仍可对冲损益有所控制。另外，本公司将透过外汇避险操作，以弥补自然避险不足之处，降低汇率变动风险对冲损益之影响。

通货膨胀：通货膨胀跟货币政策息息相关，但相较于双率，通货膨胀对本公司损益并无直接显著影响。由于全球经济基本面转好，在全球景气持续扩张下使得资金宽松，而有通膨的疑虑。但各国经济表现实质互异，导致货币政策分歧；美国因经济数据趋向正向就业市场转强为了抑制过热的经济，日后的持续升息将为势必之举。总体观之，美国货币政策的调整仍然是影响全球经济增长和金融稳定的主要风险来源。预期2017年央行在实行较妥适的货币

政策时，必须同时考虑实质利率对国内经济的后果，以将其维持在较稳定之格局。本公司未来仍会积极进行成本及营运支出管控、流程改造及资产活化，以减缓通货膨胀对营运之冲击。

5) 气候变迁之风险

气候变迁所造成的冲击对于企业的营运带来许多风险与挑战，但相对的也为企业带来新的契机，带动许多新技术、产品与服务的发展机会。英业达为追求永续发展，提升企业竞争力，将气候变迁冲击影响之纳入风险管控，并将气候变迁之风险与机会鉴别结果揭露于CDP(Carbon Disclosure Project)问卷，让利害关系者也能了解到英业达在气候变迁的因应状况与采取的行动。

4.3 转投资策略

4.3.1 五大方针

面对严峻经营环境之考验，力求创新改善，英业达积极推动「自主创新」、「绿能环保」、「云端应用」、「移动生活」与「新兴市场」等五大方针长远策略，以追求规模经济，创造「差异化优势」，强化公司核心竞争力，提升成长动能，追求永续发展的新契机。

◆**自主创新**：「创新」为本公司自1975年创立以来经营理念的基本精神，也是形塑企业差异化价值之最佳触媒，更是我们对客户及合作伙伴的承诺。除藉由对内、对外的研发、育成创新蓄积竞争能量，另透过智权资产的活化，皆可有效提升本公司在国际上的竞争力及影响力。本公司致力在全球专利权证的取得，除了主攻笔记本电脑及服务器之外，并在消费性电子、行动通讯、穿戴式装置、无线整合方案与应用软件领域不断突破，近期更积极转型为互联网企业，以开创更丰富的智慧生活工具。

◆**绿能环保**：暖化议题的发酵，已促成环保意识高涨，也进而带动全球绿色消费主义的兴起。本集团积极开发绿色产品，并推动节能减碳、倡导抗暖化行动、强调源头管理。此外，严格要求研发至生产阶段必须遵守环保规范，以落实整体环保系统运作，致力成为兼顾环境友善的互联网企业，以朝「制造服务化」发展。透过厂区导入能源管理系统，可以使厂区朝智能化及绿色加值发展。另针对集团太阳能之产品，将力求相关制程及耗能的改善，以致力推广再生能源的使用，为社会尽一份心力。



4.3 转投资策略

◆**云端应用**：受惠于电子商务规模的扩增及新平台的推出，使得云端运算需求大幅增加。因此，云端服务商在2017年持续在全球各地兴建大型的数据中心，其中尤以亚洲及北美的成长为最。而互联网与云端其实密不可分，做为一个云端供货商，本公司将致力于发展云端运算的软件应用服务（SaaS）、平台服务（PaaS）及基础设施服务（IaaS），并朝软件、硬件及服务三合一的方向整合，以整体解决方案为依归，并与互联网作紧密的结合，以提升云端服务之层次及价值。

◆**移动生活**：随着行动通讯技术的提升，近年来欧盟率先提出5G的概念，并以建构相关的基础设施及服务发展为计划重点。透过互联网的概念，可推动经济创新。高资通讯科技再进化，带动了智慧终端及其相关延伸装置之改革。本公司主要集中在无线智能终端产品的发展，透过链接云端技术与服务，提供多面向的智能手持装置及网络应用产品。未来将持续秉持创新、优良质量、优异人才、设计、制造、营销及售后服务能力等，期许成为全球无线通信产业的标竿。由于智能型手机市场目前面临成长趋缓与削价竞争的窘境，加上手机面板供给量增加，在供需失衡下，降价为必然的途径，如何走出产品的差异化，将为未来获利的重要关键。

◆**新兴市场**：随着笔记本电脑及服务器产业受制于欧美等成熟市场之高饱和度影响，生存竞争法则迫使版图开始往拉丁美洲、亚洲等成长动能较强之新兴市场迁徙。而在太阳能产业方面，中国大陆的成长为世界第一，而美国、日本、印度居于后，因此目前欧盟正致力于重回再生能源的领导者，这些都将直接或间接影响台厂的市场分布。本

公司的策略将秉持产品效率的提升及海外布局两方面进行，以降低冲击。智慧手机方面，由于欧盟致力于5G的推行，使得成熟国家开始建置5G的发展策略，而新兴市场也开始进化到4G产品。虽然中国大陆品牌厂商于全球快速崛起，但随着中国市场愈趋饱和，「黑色大陆」掀起东亚厂商投资热，印度及非洲将是后中国制造时代的新兴产业聚落。

4.3.2 转投资状况

英业达一路走来，从早期的笔记本电脑、服务器领域逐步跨足至企业网络解决方案，后期更切入太阳能及智能终端装置，并积极转型为互联网公司。近年来，本集团的转投资表现互异。英华达主攻无线智能终端产品，透过互联网而应用在智能生活上，并朝智能家庭、智慧工厂领域前进，预期其2017年出货将可因题材的鲜明度而有所贡献。

无敌科技为华人地区计算机辞典及翻译软件之领先品牌，将持续以开创云端相关产品为导向；太阳能部分，由于受到川普能源政策及中国装机潮不如预期等影响，使得需求及投资意愿下降。整体而言，虽然笔记本电脑成长趋缓，然而因北美市场需求回温，加上关键零组件的缺货及新机种的问市，预期将可因商用型笔电的换机潮，而达到损益两平。另外，服务器部分因受惠于人工智能题材的发酵、终端零组件升级及新平台的问世，2017年的表现将予以可期。

英業達集團公司



4.4 智权创新

4.4.1 法令政策

法务管理方面，有关合约撰拟、审阅、签订与存查、专利授权及专利诉讼分析、法律风险防范机制、法律相关争议处理、法令政策与案例倡导、以及员工遵法观念的养成等，由法务中心提供专业意见与相关教育训练。其中有有关合约撰拟、审阅、签订与存查，已建构一套完整的电子化合约管理系统，以防范签订合约时可能发生的法律风险，并追踪掌握签核进度以利有效管理合约；另于各营运据点设置法务人员，以确认遵循各地区的政策与法规变动，并提供总部各地区之法令更新，促使营运决策以及风险管理更趋完善；对于员工教育训练，尤其重视法律观念之养成，透过各种集会组织、刊物、电子媒体、信息网站等倡导方式，加强法令政策与案例倡导，建立员工遵法之文化俾利提升人力素质，以落实企业社会责任于经营活动之中。



专利技术布局领域：
云端应用、移动生活、绿能环保

4.4.2 智权创新

创新、质量、虚心、力行」是从英业达创立第一天起，即订下的公司经营理念，其中「创新」与「质量」，更是公司永续经营的基础，需要依靠有强烈创新意识和创新精神的员工才能实现。对此，英业达(含英华达)针对已具营运规模研发及生产制造据点所产出的各式智慧资产，如台北(士林、五股)、桃园、上海、浙江、天津、南京、重庆等厂区，分别设立法务智权团队在地进行风险控管及保护。

截至2016年12月，英业达集团全球专利获证数超过14,700件，申请中的专利数超过4,000件。这些成果系基于有效保护智慧资产，并为客户创造最大价值。英业达(含英华达)在法人专利总申请量及获证量排名，历年累计领先台湾个人计算机、智能型行动装置及服务器ODM同业。(专利排名数据源:经济部智慧财产局历年百大排行)

在创新奖项部分，2016年荣登资诚联合会计师事务所公布《2016全球创新一千大企业调查》前一千大创新企业、台湾投入研发经费最多前20大企业以及荣获中国大陆上海市专利工作试点/示范单位验收通过。以上除肯定英业达(含英华达)创新能量与产业贡献之外，此长期累积的专利资源，更成为英业达集团永续经营之重要智慧资产。

为积极营造创新氛围的环境，致力建置、培育出许多创意种苗及创新人才，英业达透过内部智权管理机制，包含互动倡导机制、培训机制、审查机制、内控机制以及奖励机制，激励同仁针对公司产品，不断开发多元化产品应用，提出功能性、技术性或结构性的创新构思及流程改造，提升产品附加价值。

4.4.3 全球专利布局

布局涵盖15个国家/地区：东亚(台湾、中国大陆、日本、韩国)、东南亚(新加坡、马来西亚、印度)、美洲(美国、加拿大、巴西)、欧洲(英国、德国、法国、荷兰、欧盟)。技术领域涵盖：云端应用、移动生活、绿能环保等等。



4.5 六大管理系统

为提供客户最佳服务，并追求企业永续发展及社会责任，英业达近年来逐步建置完善的管理体系，透过PDCA(Plan、Do、Check、Action)循环的四个步骤，执行管理系统，维护管理机制的运作，使管理体系每年通过独立第三方验证单位外部验证与查证。

英业达的管理体系包含确保产品与服务质量的ISO 9001质量管理体系、维护生产地环境的ISO 14001环境管理系统、保护消费者及消费地区环境的IECQ QC 080000有害物质流程管理系统、减缓全球气候变迁的ISO 14064温室气体管理系统、有效运用能资源及降低碳排放量的ISO 50001能源管理系统、确保客户信息系统服务正常运作的ISO 27001国际标准信息安全管理系统，做为利害关系人沟通基础与机制，如产品质量、环境议题、能源等申诉及回馈系统。利害关系人对于环境相关议题之申诉可透过英业达公司官网：



4.6 营造价值链

4.6.1 客户服务与权益

英业达身为互联网企业的一份子，英业达提供客户最全面且完善的客户关系管理服务机制，从接单至产品开发阶段到量产阶段，更于产品出货后追踪产品在客户端的状况并主动关心客户的所有反映的讯息，藉由客户抱怨管理系统，以完整的客诉作业标准程序，建立项目检讨进行成因分析、矫正与预防对策拟定，有效性的确认等，将问题与予解决并回馈至客户，以满足客户对了解客户真正的需求以及确实倾听客户的声音，加强管控以达成客户最高满意度。

另外透过周期性举办的客户商业检讨会议，透过此会议，讨论研发技术、产品交货、产品质量、营销或售后服务、报价成本、节能减碳、绿色产品、企业社会责任及顾客隐私权之保密合约等相关议题，以符合客户所关切之议题与需求。为迅速解决客户所反映的问题，客服品保设有24小时客服专线及客服网站，并透过至客户端驻厂服务机制，缩短与客户沟通的时间，提供实时服务与回复机制。

1) 品质

质量为英业达文化中重要的一环，英业达认为公司的质量系统标准运作、研发设计质量、物料管理质量、生产流程质量与人员专业、人品素质包含环境管理的结合即为产品质量。

英业达在士林研发中心、桃园厂区与上海厂区所建置的测试零件重金属含量的标准实验室来确保提升产品信赖度ORT (Ongoing Reliability Test)、与绿色零件质量把关透过层层严格质量把关，与不断的改善机制追求更好、更完美的产品质量、作业质量、人品素质、环境质量，都是英业达长期不断所追求的目标与要求。2016年英业达9厂区质量管理体系通过3rd party年度验证率100%，持续维护质量管理体系之有效性，以满足客户产品认证基本要求。2017年的目标为完成ISO 9001:2015改版验证。

2) 成本

英业达以企业资源做为全盘统筹规划考虑，提供客户从商品需求、设计合作、制造生产需求、库存管控、售后服务等之最佳解决方案与作业平台。除整合各项公司资源外，英业达更透过企业资源规划ERP (Enterprise Resourcing Planning)、供应链管理SCM (Supply Chain Management)、Cost Awareness、Design、产品报价分析系统、FMEA (Failure Modes and Effects Analysis) 系统支持，期望管控极具竞争力的总生产成本，含原料、物流、存货成本，制造出低成本、高质量、获利佳且最能满足客户的最佳产品与合作伙伴。

3) 客户隐私与信息安全

保障基于业务往来所掌握的客户机密信息，是英业达高度重视的原则。除了在员工行为准则明订所有公司相关机密信息必须保密外，厂区的伦理道德政策也规定公司建立保密机制，厂区的保证所有相关方信息机密。在收集、

4.6 营造价值链

存储、处理、传输和共享个人信息时，遵守与隐私和信息安全有关的法规。2016年英业达未收到侵犯客户隐私或遗失客户资料有关的投诉。

为确保英业达公司之信息系统服务正常且安全稳定的运作，英业达公司制订信息安全管理手册，订定信息安全政策与目标，提供落实ISO 27001管理系统之依据。在2015年，英业达台北云端数据中心导入ISO 27001信息安全管理系统，并通过第三方公证单位验证取得证书；在2016年，英业达Green Solution也导入ISO 27001信息安全管理系统，亦通过第三方公证单位验证取得证书，并对外揭露适用性声明书。

英业达承诺ISO 27001信息安全管理系统之规划，应掌握以下原则：

1. 应展现信息安全管理最高指导方针，以确保信息资产之机密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity)、可用性 (Availability) 及持续提供满足客户之产品能力。
2. 应藉管理系统之有效运作、规划其诸流程，以符合相关法规之要求，降低信息安全风险，进而保障信息系统服务用户之权益。

英业达公司ISO 27001信息安全管理系统之运作，乃依照P-D-C-A及风险评估概念规划年度执行计划，并依照信息安全目标展开相关作业，另透过内部稽核及不定期的信息安全小组会议，检视信息安全管理系统持续运作与资安事件之矫正行动，并透过定期的管理审查会议检视信息安全目标达成状况，以确保提供符合客户信息安全需求的服务。每年实施至少1次入侵检测演练、至少1次弱点扫描。

4) 交货

英业达实行全面电子商务化作业，从研发设计到生产制造、出货，包括运筹、物流(运输考虑以陆运:轨道交通>货运优先、其次海运最后空运)、金流等内部作业流程，与客户作业顺畅平台、供货商管理信息交换，都以电子信息系统做为运作基础。信息系统的运作，除靠高质量的硬件系统外；更有赖一个拥有专业经验丰富的电子商务团队，除导入各系统的建置运作，与整合企业内外应用服务外，更透过持续检讨改善系统运作瓶颈，提高系统工作效率以发挥英业达特有的竞争优势。

英业达研发基地在台湾有士林与桃园两个重要据点，分别负责笔记本电脑、无线通信、消费性电子，云端运算服务、软件整合服务与服务器产品的研发和制造；大陆地区则有上海、重庆两地等研发团队，与台湾的研发团队互相合作配合，致力于新式产品设计与开发。海外的生产基地大陆地区则有浦东厂及重庆厂，美洲地区则有墨西哥厂，东欧地区则有捷克厂等皆设有组装及客服中心，提供客制化生产与维修服务。从研发、设计、生产、到配送及技术支持，英业达以客户需求为导向、全球营运为第一考虑，将整个集团及全球布局的力量发挥到极致，这也是英业达从软件到硬件、从台湾到全球，提供给客户全方位解决方案的雄厚基础。

5) 顾客权益

英业达提供客户最全面且完善的客户关系管理服务体系，如ISO 9001质量管理, IECQ QC 080000绿色产品管理及ISO 27001信息安全管理等，从接单至产品开发阶段到量产阶段，更于产品出货后追踪产品在客户端的状况并主动关心客户的所有反映的讯息，藉由客户抱怨管理系统，以完整的客诉作业标准程序，建立项目检讨进行成因分析、矫正与预防对策拟定，有效性的确认等，将问题与予解决并回馈至客户，并保障客户信息安全。

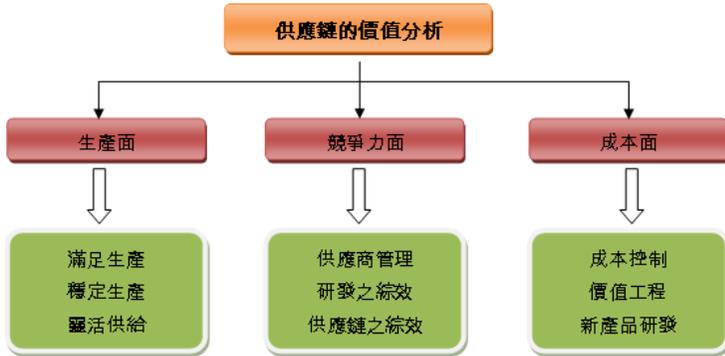
有关客户满意度部分，以笔记本电脑产品质量来说，符合主要客户的评比，标准分数为70分，我们获得客户高度肯定分数为98.3分；以一体成型计算机来说，整体成绩 (Technology/Quality/Delivery/Cost/Service) 为同业中评比第一名。重庆厂2016年获得主要客户颁发「Supplier Quality Delivery Award」与「Supplier Quality Award」。

至于企业计算机事业群的两大主要客户，也分别在QBR打出高分。前者给出95分与97分(满分100分)，后者给出19.12分与19.6分(满分20分)。浦东厂2016年获得主要客户颁发两个奖项：「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 营造价值链

4.6.2 供应链伙伴关系

英业达的供应链体系是由供货商、制造商、销售商、零售商、消费者等相互联结之组织所组成。英业达在供应链体系中的位置，是介于供货商与销售商之间的制造商。我们的供货商管理目标，是透过对供应链的价值分析(如下图)，来展开与贸易伙伴的承诺和紧密合作，有效管理彼此往来的信息流、物流和现金流，藉由上下游垂直整合产生的供应链综效，建立一个长期稳定的供应链体系，为供货商、制造商、销售商、零售商、消费者共谋以最低成本创造最高的服务与企业价值。



1) 供货商评鉴小组与供货商评鉴

英业达目前由设计与研发、采购、零件工程、供货商管理等相关单位共同组成「供货商评鉴小组」，负责进行供货商评鉴作业。

新供货商评鉴方面，透过技术能力开发评估、第三方供应能力评估、采购操作系统稽核、供货商企业社会责任调查评核、实地审查及HSF评鉴等，要求新合格供货商签署环保切结书与劳动实务准则，保证现在及将来都应适

用国际相关CSR法规及英业达相关环保规范所示之要求及管制内容，确保供货商无违反员工结社自由、禁用童工、禁止强迫劳动及集体谈判之权利。英业达除客户指定厂商外，皆要求签署环境、劳工安全、人权及道德切结书，2016年新供货商完成EICC签署的比例，个人计算机事业群为86%，企业计算机事业群为100%，将持续追踪统计已有交易之供货商签署状况。

既有供货商评鉴方面，为符合EICC的供应链管理要求，各厂供货商稽核人员依最新版供货商稽核准则进行厂商现场稽核，内容包括环境、劳工、安全与健康、道德、人权及管理系统等。在挑选受稽厂商方面，重庆厂的作法是将供货商分为A类的特殊厂商（贸易商/海外厂商/客户指定厂商/EICC会员厂商）、B类的低风险厂商（上次稽核成绩大于等于80分的厂商）、C类的高风险厂商（上次稽核成绩小于80分的厂商），每年针对B类、C类供货商制定稽核计划。浦东厂也会因供货商违反SER要求，被国内外调查机构发现并公告或受到政府部门处罚，判定出情况特殊需要稽核的厂商。

重庆厂与浦东厂依计划指派合格稽核专员进行现场稽核后，稽核记录保存于SQIP (Supplier Quality Information System)系统，供货商在SQIP系统上传改善报告，经SQE工程师确认改善有效后结案。2016年重庆厂与浦东厂的稽核结案比例皆为100%。

2016年重庆厂区团队在46家供货商执行现场稽核，浦东厂区团队执行43家，共89家，2017年的目标为82家。追踪结案方面，各厂区供货商稽核人员会依当年度稽核所发现问题，要求受核供货商限期改善，如大陆厂区团队2016年发现的受核供货商议题，环境管理系统有48项(企业计算机事业群9项、个人计算机事业群39项)、职业安全卫生管理系统有156项(企业计算机事业群4项、个人计算机事业群152项)、劳工道德有38项(企业计算机事业群0项、个人计算机事业群38项)、管理系统有24项(企业计算机事业群19项、个人计算机事业群5项)、有害物质流程管理系统有5项(企业计算机事业群5项、个人计算机事业群0项)等271项(企业计算机事业群37项、个人计算机事业群234项)改善项目，并循厂区年度管理会议机制进行改善结案。

2) 供货商辅导管理

英业达强调与供货商透过相互了解与合作寻求双赢的局面。因此，在对供货商的管理作法上，我们依据客户要求、法令规章以及国际趋势对供货商进行多元评鉴，包含供货商的倡导、推广与稽核。在供货商的多元评鉴辅导部分，除一般业界重视的质量、成本、交期、技术能力与服务外，随着CSR意识高涨，英业达更将评鉴范围延伸至绿色产品及CSR评鉴范围对应英业达对供货商的要求：ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001、EICC等管理系统的建置。透过多方面的评鉴，确保英业达的供货商能响应重要供应链议题，如产品环保设计、制程环保条件作业要求、限用有害物质、禁用童工、保障员工权益、工作场域安全...等。

4.6 营造价值链

此外，英业达透过供货商SER稽核辅导，确保供货商无违反员工结社自由、禁用童工及集体谈判之权利，2016年间尚无发现供货商有任何违反案例。英业达透过英业达供货商平台（简称iSupplier）之系统，提供供应链之反贪腐/社会/人权/环境等问题申诉机制，提供外界举报之沟通管道。申诉暨检举专线：电话:2881-0721分机21999，电子信箱: 21999 @inventec.com。

受理案件皆由受理人员转送内部特定权责单位处理，2016年外部举报件数为0件。

3) 英业达供货商平台 (Inventec Supplier Portal, iSupplier)

为因应欧盟于2013年1月3日生效之RoHS Recast指令（2011/65/EU）要求，并提供供货商更优质之操作流程、功能，英业达于2013年1月7日升级了英业达供货商平台（Inventec Supplier Portal,简称iSupplier）之系统至2.0版，新版iSupplier平台除了优化各项操作流程与提示讯息之外，并新增了「有害物质流程管理调查（HSPM Survey）」及「密码查询」两项功能，以符合欧盟RoHS Recast指令要求及供货商期盼之便捷功能。



4) 在地化供应链管理

供货商之分类则主要有主件、电子、机构和现货商。在2016年，英业达个人计算机事业群之合格供货商中有交易之厂商总数为742间，企业计算机事业群方面为408家。以区域而言，供货商来自大中华区(包含台湾、大陆、澳门与香港)、美加、东南亚、日韩、与其他地区。以交易金额而言，个人计算机事业群91%比例来自大中华地区之662家厂商，其余地区80家厂商则为9%。企业计算机事业群79%比例来自大中华地区之323家厂商，其余地区之85家厂商则为21%。

2016交易厂商之环保切结书签核比例亦超过99%，约定供货商愿与英业达共同合作，以持续改善、研发并提供最新的产品、技术及完善之制程管理制度，善尽环境保护的一份心力，为人类社会永续发展而努力。为达此目标，供货商保证提供英业达之所有产品包括其原物料、零组件、包装材料、生产及维修过程中所使用之间接材料等，均符合现在及将来应适用之国际相关环保法规及英业达相关环保规范所示之要求及管制内容。

透过供货商电子行业行为准则（EICC）要求，鼓励供货商承担更多的社会和环境责任，确保供货商的活动遵守其经营所在国/地区的法律法规，以提供一个更优质的工作环境。英业达的供货商EICC行为准则包含了劳工、健康与安全、环境的标准、合宜管理体系所需的要素以及有关商业道德的标准。2016年企业计算机事业群有交易厂商签回供货商电子行业行为准则（EICC）比例达100%，个人计算机事业群为84%。新供货商签署EICC切结书、有交易供货商签署EICC切结书、供货商签署环保切结书的2017年目标比例为88%。

5) 承揽商绩效考核

承揽商对于安全卫生项目的重视程度以及表现，也是英业达的重点管理项目。以士林厂与桃科厂为例，会依据下表项目查核承揽商，以掌握与调控相关要求：

承揽商绩效考核项目	结果
承揽商安全卫生承诺书的签属	51家符合
参与安全卫生协议组织会议	51家符合
安全卫生教育训练	51家符合
安全卫生稽核异常发生率	48家发生率为0%
失能灾害人次	51家为0人次

6) 供应链管理奖

英业达长久以来深度经营供应链的努力，在2016年获得奖项的肯定。由「台湾永续能源研究基金会」主办的「2016 TCSA台湾企业永续奖」评选，英业达不但荣获「台湾企业永续奖 -金奖」来表彰2015英业达企业社会责任报告书的水平，并获得企业永续单项绩效类的「创新成长奖」与「供应链管理奖」。其中「供应链管理奖」的荣誉足见英业达深耕供应链伙伴关系所累积的厚实成效。



4.6 营造价值链

4.6.3 举办年度供货商CSR研习营

为善尽企业公民责任，同时因应客户对供应链CSR及环保之要求，英业达集团延续以往举办供货商研习营活动之精神，在2016年12月7日于国家认证的环境教育场所—尖渡自然公园举办【2016英业达集团CSR供货商研习营】。透过该研习营之举办，英业达除了期使供货商伙伴明了集团的绿色环保及CSR相关要求之外，更藉此展现英业达集团重视CSR之决心，树立推行典范。

1) 响应「环保低碳活动」

为响应环保署低碳活动之推广，本年度供货商研习营申请「环保低碳活动」标章，在活动的规划及实施阶段，透过环保、低碳的方式，尽可能减少温室气体、废弃物及资源使用对环境可能造成的影响。此外为传达「珍爱水资源，点滴皆可贵」的理念给供货商伙伴，特地在英业达集团暨英业达集团公益慈善基金会所认养的尖渡自然公园埤塘生态区，透过活动直接鼓励供货商伙伴们响应英业达集团所推动的环境保育及CSR永续活动。

2) 活动主轴与内容

研习营中，邀请英业达环管中心主管向与会供货商致欢迎词，并勉励携手共同迈向绿色永续的未来。身为EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 会员的英业达集团，为善尽EICC之义务及履行EICC会员责任，在研习营中特别诉求供货商伙伴们与英业达集团共同遵循EICC规范。同时，因应国际环保法规更新，以及品牌客户对企业社会责任及低碳产品之要求，也向供货商进一步说明「英业达集团无有害物质管理规范」及「冲突矿产」的规定。

3) 活动成效

本次活动共106位供货商代表出席，为2016年英业达集团与供货商伙伴们重要沟通与交流活动中之一。透过研习营活动之举办，英业达期望能与供货商伙伴共同建立一个绿色环保及CSR的永续交流平台，以促进英业达集团的永续发展。



从「绿色供应链」到「永续供应链」



4.6.4 绿色方案服务云

随着移动互联网时代的来临，在「绿色环保」领域也随时代趋势结合移动互联网技术，成为「互联网+环保」，所谓「互联网+环保」，就是不断透过推出小的应用和服务，累积庞大的用户群，不断建构全新的绿色价值链生态，逐步实现跨行业、跨地域的信息联动与资源共享，提升各绿色功能的业务协同、数据共享、信息交换和数据综合的利用能力，形成绿色信息服务云端化，本质上是资通讯产业实现转型升级的一种有效方式，对于我们来说，这既是机遇也是挑战。

英业达洞察出「互联网+环保」具备开拓商机的机会，于2015年9月发展出「绿色环保产品信息管理整合解决方案」，协助3C与车用产业社群自己或其上游厂商处理繁杂的客户绿色产品信息合规汇报要求，以业务协同、数据共享、信息交换和数据综合的利用能力，建构全新的供应链生态，期望提供Win-Win-Win的综效。相关同仁过去的努力，已见到开花结果的成效，得到集团公司及一些资通讯大厂的肯定，要求其上游供货商一起采用我们所开发的Green Solution Service。



4.6 营造价值链

4.6.5 智能工厂

为营造智能制造优势以迎接「工业 4.0」的时代，英业达循序提升员工生产力，优化作业流程与效率，以创造新的营收获利动能。重庆厂是英业达大力推动智能工厂与智能生产的重要厂区之一，从以下四个基本构面展开与推进：

1) 强化TPS 精实生产体系

IE改善工具应用，普及精益基础思想，全员参与，强调精益理论应用；专注精益实践。

2) 提升自动化设备覆盖率

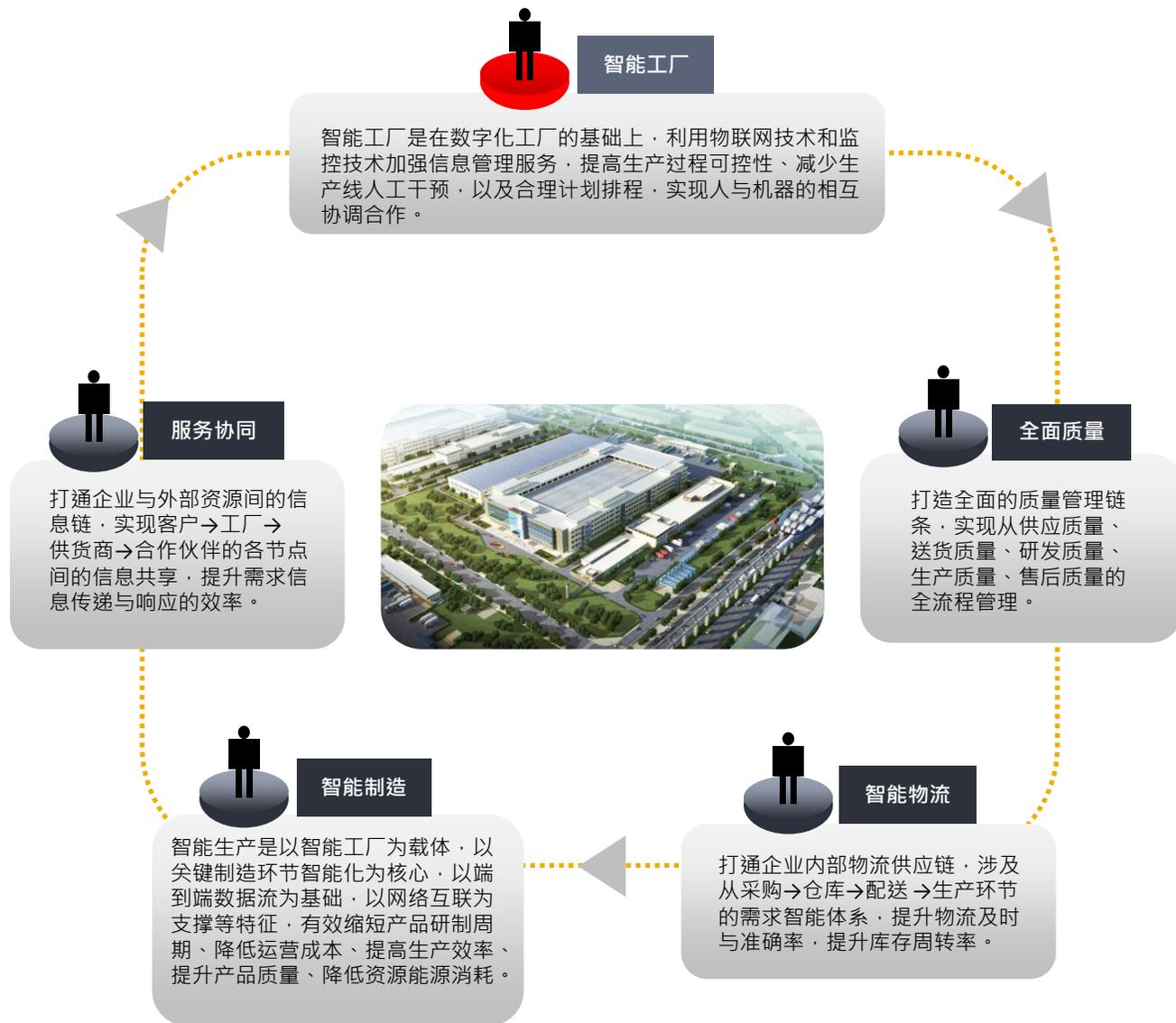
投入更多的自动化设备，取代或减少人工操作，提升生产效能，降低人力成本，减少因人工疏忽导致的质量异常。

3) 建立「物联网」车间

导入AGV、工业传感器等设备实时采集生产数据，利用设备减少人工操作，实现设备与设备、设备与网络的连接；实现数据实时采集+精准定位；实现智能的设备互联互通。

4) 构建智能制造平台

整合各生产关联系统，实现智能生产过程协同、智能生产资源管理、智能质量过程管控、以及混线生产。建立生产数据集成整合的智能制造平台（IMP）实现智能计划排产、实现智能决策支持、智能分析处理。



4.7 电子行业公民联盟成员

英业达集团已于2016年5月26日加入「电子行业公民联盟(Electronic Industry Citizenship Coalition)」成为EICC会员，符合客户及集团公司需求。EICC会员享有的资源与应尽的义务如下：

4.7.1 EICC会员享有的资源

EICC会员可享有的资源，包括如：参与EICC相关培训课程、SharePoint数据库使用与教材阅览、EICC委外3rd Party实施的VAP稽核辅导等。

4.7.2 EICC会员应尽的义务

EICC会员除了每年须缴交的会员年费以维持会员资格外，EICC会员须遵守「EICC行为准则」在劳工(Labor)、健康与安全(Health and Safety)、环境(Environmental)、道德规范(Ethics)、管理体系(Management System)等五大面向之行为规范(如下说明)，并且须维护EICC-ON信息平台信息(包括如：供应链稽核管理、EICC供货商自我评估问卷(Self-Assessment Questionnaire, SAQ)、有效性稽核程序(Validated Audit Process, VAP)之结果改善等)、每半年提交EICC年度执行结果报告，以及不定期之EICC相关议题之问卷调查回复等。

EICC准则五大行为规范如下说明：

1) 劳工：EICC会员应承诺维护劳工的人权，并尊重他们。

2) 健康与安全：EICC会员除了应尽量减少与工作相关的伤病发生率外，也应意识到持续地在员工身上投放资源和进行教育，是辨识和解决工作场所内健康与安全问题的关键。

3) 环境：EICC会员在制造作业过程中，应尽量减少对小区、环境和自然资源造成的不良影响，同时保障公众的健康和安全。

4) 道德规范：EICC会员及其代理商必须谨守最高的道德标准，包括(1)诚信经营、(2)无不正当收益、(3)信息公开、(4)知识产权、(5)公平交易、广告和竞争、(6)身份保护及防止报复、(7)负责任地采购矿物、(8)私隐。

5) 管理体系：EICC会员应采用或建立范围与EICC准则内容相关的管理体系，如OHSAS 18001职业安全卫生管理系统、ISO 14001环境管理系统、IECQ QC 080000有害物质流程管理系统、ISO 14064温室气体管理系统、ISO 50001能源管理系统等。在设计该管理体系时，应确保：(1)符合与公司营运和产品相关的适用法律法规及客户要求。(2)符合EICC准则。(3)识别并减轻与EICC准则有关的经营风险，管理体系也应当推动持续改进。

英业达EICC企业承诺：



英业达无冲突矿产声明：



在浦东厂，每年需全员进行EICC培训，培训对象为副理(含)及以下职级的在职人员、新入职员工。间接员工通过e-learning平台学习，直接员工的部分则是以部为单位，由各部门主管进行授课。培训内容包括劳工、健康安全、环境、道德规范、管理体系。在重庆厂，EICC培训现已导入新人培训的课程体系，新入职同仁需参加新人入职训练，且训练合格方可上岗。在岗员工则由部门不定期开展EICC培训，培训内容包含：劳工、健康与安全、环境、道德、管理体系等。

英业达集团各厂区现况已有进行EICC-ON的SAQ评估、VAP稽核与改善，以及日常供货商SER稽核，2016年有墨西哥厂与英源达科技接受EICC稽核，发现劳工与健康安全等层面的问题点，并依循EICC的规范进行结案稽核以确认改善。未来，英业达集团将持续遵循EICC规范、满足客户EICC诉求、对外揭露CSR信息。

EICC行为准则



5 乐活

5.1 乐活职场 P43~P50

5.2 健康职场 P50~P55



培训体系



福利制度



员工环境

5.1 乐活职场

5.1.1 人力组成与流动管理

英业达的十大信念是以「人才为本」为第一优先，而「社会责任」则是最终的承诺。秉持人才为本的原则，非常重视人才资源，深信具备高素质的人才，系提升企业竞争力的基本元素。

英业达依各地方政府法令及公司人事管理办法，提供应有的各项劳动基本条件包含工时机制及完善请假制度，并提供稳定安全与健康的工作环境，及劳保、健保、退休金提拨等基本福利外，另享有定期健检及团体保险，以及完善的员工退休办法。除上述的福利外，正式人员更享有额外的红利及绩效奖金等福利。在浦东厂区，除依法提供社保外，也享有定期体检（副理级-含以上）及团体雇主责任险。

此外，英业达亦举办员工企业伦理签署、各项教育训练活动及倡导事项，并将其与员工绩效考和系统结合，设立明确有效之奖励及惩戒制度。英业达也不定时举办软性活动，协助员工工作及生活平衡、调剂身心健康，并建立畅通之沟通机制，达到劳资合作、共创双赢之效。

截至2016年底，报告揭露范围英业达8个厂区之员工人数为18,092人，其中台湾地区为3,523人，大陆地区为13,291人，欧美地区为1,278人(如本页图及下页图)。2016年台湾地区处级以上主管100%为当地国籍者，大陆地区与欧美地区处级以上主管当地国籍者则为0%。

2016年依年龄与性别之人数统计

地区	年龄层	人数(人)		合计	占员工总数之比例(%)	
		男	女			
台湾	<30	319	186	505	3,523	14.33%
	30-50	1,893	795	2,688		76.30%
	>50	218	112	330		9.37%
大陆	<30	5,868	4,167	10,035	13,291	75.50%
	30-50	1,671	1,549	3,220		24.23%
	>50	33	3	36		0.27%
欧美	<30	296	183	479	1,278	37.48%
	30-50	338	335	673		52.66%
	>50	53	73	126		9.86%

2016年依员工形态之人数统计

地区	雇用类型	雇用合约类型	人数(人)		占全球总人数之比例(%)
			男	女	
台湾	正式人员	不定期	2370	1069	13.10%
			9		5.91%
	非正式人员	实习生	1	23	0.05%
			51		0.13%
	非正式人员	派遣人员	0	0	0.01%
			0		0.00%
大陆	正式人员	不定期	7428	5688	41.06%
			3		31.44%
	非正式人员	实习生	2	141	0.02%
			29		0.01%
	非正式人员	派遣人员	141	29	0.78%
			39		0.16%
欧美	正式人员	不定期	611	505	3.38%
			43		2.79%
	非正式人员	契约人员	47	47	0.24%
			33		0.26%
	非正式人员	派遣人员	33	39	0.18%
			39		0.22%

2016年依员工职级之人数统计

地区	雇用形式	人数(人)			员工总数	占当地员工工总数之比例(%)
		男	女	合计		
台湾	高阶主管(协理级以上)	95	14	109	3,523	3.09%
	中阶主管(经理级、课级)	445	99	544		15.44%
	一般员工(IDL)	1,890	980	2,870		81.46%
	一般员工(DL)	0	0	0		0.00%
大陆	高阶主管(协理级以上)	26	3	29	13,291	0.22%
	中阶主管(经理级、课级)	584	205	789		5.94%
	一般员工(IDL)	1,391	1,010	2,401		18.06%
	一般员工(DL)	5,571	4,501	10,072		75.78%
欧美	高阶主管(协理级以上)	3	0	3	1,278	0.23%
	中阶主管(经理级、课级)	16	7	23		1.80%
	一般员工(IDL)	139	95	234		18.31%
	一般员工(DL)	529	489	1,018		79.66%

5.1 乐活职场

英业达人力资源单位不断建构多元人力招募体系，包括校园征才、研发替代役、同仁介绍、自行开发人才库、人力银行等，以满足公司的人力发展需求。英业达本着「人才为本」的信念，明文规定全球厂区的人才招募单位，对于不同种族、阶级、语言、思想、宗教、党派、性别、婚姻、身心障碍等皆一视同仁、公平对待，并于招募任用流程内严禁上述事项作为面试评核标准；且严禁雇用童工，以及禁止强迫劳动等侵害人权的情事发生，以符合当地政府法令规定。

英业达人力资源单位每年会对各单位进行人力盘点，依照相关单位业务计划之需求，采定期进行人才增补作业。除持续延揽各方人才投入营运之外，英业达也明确的订定奖惩及绩效考核制度，培育优秀人才，使人员流动维持适当合理的比例。英业达未聘用任何未满16足岁的童工，也未发生强迫劳动的事件。

子公司英冠达2016年因业务状况改变，透过组织改造作渐进式调整，在整合过程中，逐步将业务相关的人力等调整至集团内部。因应整合及改变的过程，英冠达遵守相关法令、程序规定办理。除按职务专长尽力促成各项转介外，若有离退亦将以优于劳基法规定之条件办理，以降低因应改变所造成之影响。

有关2016员工之新进及离职人数统计与新进人员(三个月内)离职率，详见右表。

2016年员工之新进及离职人数统计

地区	雇用类型	年龄层	性别	人数(人)	占当地员工总数之比例	
台湾	新进人员	<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%	
	离职人员	<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%		
大陆	新进人员	<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%	
	离职人员	<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%	
	欧美	新进人员	<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%
离职人员		<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%	

新进率公式：
该地区、年龄层、性别之新进人数 / 2016.12.31该地区员工总人数*100%
离职率公式：
该地区、年龄层、性别之离职人数 / 2016.12.31该地区员工总人数*100%

2016年新进人员三个月内离职统计

项目	地区	性别	三个月内离职人数	年度新进人员总数	新进人员三个月内离职率
三个月内离职人数	台湾	男	18	244	7.38%
		女	4	97	4.12%
	大陆	男	4,999	9,356	53.43%
		女	2,702	6,600	40.94%
	欧美	男	70	425	16.47%
		女	51	318	16.04%

新进人员三个月内离职率
=三个月内离职人数 / 2016年新进人员总数*100%
注：2016年新进人员总数不扣除离职人数

英业达对于员工婚育部份的奖励，结婚时提供结婚礼金及生育津贴补助，男性员工则另提供陪产假，此外，各厂区办公室皆设有舒适的哺乳室，方便女性员工使用。男、女性员工符合条件皆可申请育婴留职停薪。另外，在台湾地区，怀孕员工有5天产检假。大陆地区则针对怀孕员工提供粉色挂绳供使用，让其在餐厅及乘坐班车等方面能享有优先权，同时亦能申请免过安检门等权益。

为使员工兼顾事业与家庭，台湾与欧美地区提供育婴假，详见下页图所示。此外，另提供家庭照顾假与女性生理假。

5.1 乐活职场

2016年育婴假申请及回任统计表

地区	育婴留停统计项目	男	女	合计
台湾	(1)报告年度符合育婴留停资格的人数	371	169	540
	(2)报告年度实际申请育婴留停的人数	3	37	40
	(3)报告年度预定复职的人数	1	26	27
	(4)报告年度实际复职的人数	1	18	19
	(5)于报告年度前一年实际复职的人数	3	24	27
	(6)于统计年度前一年复职，且继续工作满1年的人数	1	22	23
	申请率: (2)/(1)	0.81%	21.89%	7.41%
	复职率: (4)/(3)	100.00%	69.23%	70.37%
欧美	(1)报告年度符合育婴留停资格的人数	0	58	58
	(2)报告年度实际申请育婴留停的人数	0	58	58
	(3)报告年度预定复职的人数	0	30	30
	(4)报告年度实际复职的人数	0	23	23
	(5)于报告年度前一年实际复职的人数	0	22	22
	(6)于统计年度前一年复职，且继续工作满1年的人数	0	20	20
	申请率: (2)/(1)	0	100.00%	100.00%
	复职率: (4)/(3)	0	76.67%	76.67%
留职率: (6)/(5)	0	90.91%	90.91%	

5.1.2 人才培育体系

人才为本为公司十大信念之一，执行下列人才发展管理原则：

- 教育训练及发展均衡并重：
英业达本着「携手学习，共同成长」的培育理念，提供多元化的培育管道 及优秀的内外部师资供员工选择。
- 塑造不断创新改善的学习型组织：
提供内部员工良好的培育环境，避免教育训练流于形式或与企业目标脱节，一直以企业营运目标及发展策略为蓝本，以同仁实际需求为导向，提供人才培养及教育咨询等专业服务，推展各项教育训练活动。
- 「人才为本」的企业文化：

在计划性提升相关管理职能与专业能力外，为强化英业达国际竞争优势，更不遗余力专注于语言及互联网能力的提升，并持续加强培育后的成效追踪与回馈，不断创新改善及学习交流。

为建立英业达永续经营的人才培育基础，英业达制定下列程序以研拟训练计划：



为促进训练体系与企业发展目标之间一致性的校准，并持续精进的训练成效，英业达推动训练质量系统如下：

- Plan：专注训练与企业营运发展目标之关联性
- Design：着重训练方案设计，结合利益关系人参与
- Do：强调训练执行之落实度、训练纪录与管理之系统化程度
- Review：着重训练的定期执行分析、全程监控与异常处理
- Outcome：着重训练成果评估之等级与完整性、与训练之持续改善

1) 连结管理策略与训练规划

与管理策略紧密呼应，是英业达人才训练发展的规划特色，使企业的前瞻方针与员工个人的生涯发展完整互融，发挥高度综效。

透过培育接班梯队的主管教导、授权能力，促进培育传承及人才年轻化，为企业永续发展奠定根基。推展基础及进阶管理训，以提升管理能力与当责精神，追求简化层级和管理优化。鼓励跳脱舒适圈，接受挑战，学习与尝试新事物，以塑造出更优质的文化。提升业务开发与销售技巧，以应用在开发客户与业务导向的工作上。加强研发技术、掌握产品趋势，以造就专注研发与产品多元的核心能力。

2) 荣获TTQS银牌奖

英业达长期致力于发展同仁生涯能力，以企业营运目标和发展策略为训练蓝图，依员工实际需求为导向，以提升主管管理能力，培育潜力人才，包括：与技术中心合作，进行技能盘点；透过技术委员会，系统性的开展专业技术训练课程。

5.1 乐活职场

因应公司的改变突破转型，我们有计划性地开设一系列的如创新思考、市场趋势、财报分析、团队激励、问题解决、谈判协商等相关课程。同时建置e-Library及e-Learning系统，打造Any time, Any where的学习环境。我们持续性的努力在2016年获得了行政院劳动部劳动力发展署肯定，颁发「人才发展质量管理体系」(TTQS, Talent Quality-management System)企业机构版银牌奖。

TTQS是政府对于「人才发展质量管理体系」评核的一套标准，其主要目的在推展教育训练的制度化与系统化，提升企业对人才训练与发展的重视。除可强化企业单位办训能力与绩效外，亦可做为办训体质绩效的评量工具。根据官方统计，每100家受评公司，大约只有8家是银牌奖或以上。

人才资产增值、企业文化沟通、主管培育计划、专业技能发展、及凝聚团队共识，仍将是人才发展及训练等各项工作的重要目标。

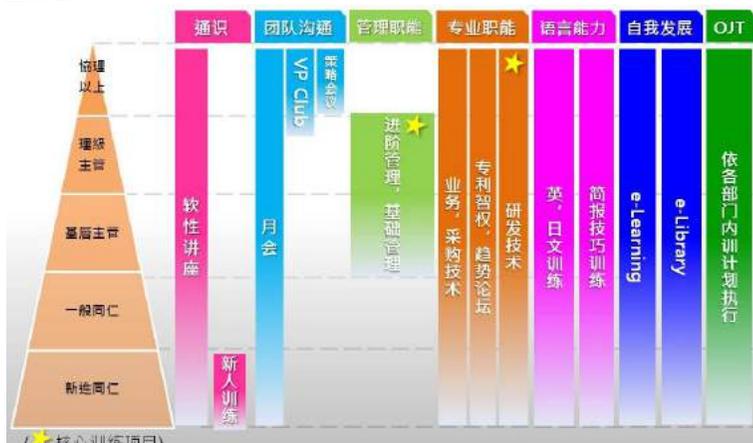
3) 教育训练资源与特色

2016年台湾地区员工总训练时数为63,565小时，大陆地区总训练时数为704,843.65小时，因生产管理需求，因此大陆地区人均训练时数较其他地区高，详见右图。2016年台湾地区员工训练的支出为10,823,366元，浦东厂区(IPT)的培训支出为141,059元。在台湾、大陆及欧美地区，每位新进人员皆接受人权与反贪腐相关训练课程。此外，英业达在台湾地区及大陆地区保全人员亦接受人权相关课程训练，所有内保人员皆100%接受人权教育训练。关于特殊议题培训成果详见本页及下页表。

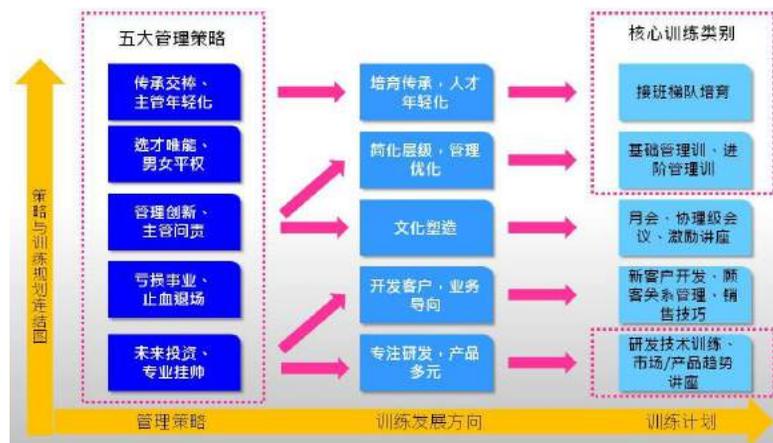
英业达鼓励员工在职进修英日文和互联网课程，以期与国际接轨，并配合产业趋势与公司转型需求。推出英文、日文、互联网检定，通过检定的员工可获得加给：英文、日文A级通过，每月加给NT 2,500元；B级通过，每月加给NT 1,500元。互联网检定通过，每月加给NT 2,000元。

在重庆厂区，希望通过职业、领导力方面的培训和提升，为厂区培养一批更具潜力的女性管理者。因此由第三方培训机构「商务社会责任国际协会」至重庆厂区进行职工专项培训，分为两个项目实施。培训历经8个月时间。培训内容主要为：自信女性、职业健康、理财和生活计划以及女性五期等。第一项目：2016年4月-6月在厂区进行全员推广培训。共8589人参加培训。其中女职工3710人，男职工4879人。该项培训6月份开始已在新人入职培训中实施。后续课程将加入OJT培训。第二项目：一线干部管理技能进阶培训，共100名女职工参加。培训24天，180小时。

重庆厂区制定全员每人每年40小时的学习目标。根据员工个人、部门岗位需求，通过网络问卷、纸文件问卷、会议讨论及主管访谈的方式，制定年度培训计划。为提高员工安全意识，公司开展了多维度的安全培训，如危化品安全培训、消防培训&演练、驾驶员安全培训、机车安全驾驶培训、承揽商培训等。重庆厂区大力推行精益生产的培训。



英业达训练体系与架构



连结训练规划与经营目标

5.1 乐活职场

已搭建完成精益生产培训「小教室」，提供给一线员工及基层管理者现场模拟体验教学。同时企业也注重员工个人的能力发展，积极与各大学合作，搭建学历教育平台，目前与9所大学（重庆大学、四川大学、北京语言大学，对外经济贸易大学、四川农业大学、吉宁大学、大连理工大学、中国石油大学、东北大学）合作，包含50多个专业可供选择。从2012年开始至今，一共有300多位同仁获得了高等教育学历证书。为了普及员工的健康常识，公司卫生站不定期安排急救员培训，并开展卫生健康类讲座，如季节保健知识、传染病预防、女性健康等。

2016年各地区地区特定议题教育训练成果

特定议题教育训练	地区	人数	训练时数	受训员工百分比
人权、劳动准则 (政策或程序)	台湾	1881	845.21	53.39%
	大陆	5,607	4,467.10	42.19%
	欧美	331	244.50	25.90%
反贪腐(政策或程序)	台湾	1644	193.88	46.66%
	大陆	5,607	4,467.10	42.19%
	欧美	921	1,006.00	72.07%
环保(政策或程序)	台湾	3216	7,691.62	91.29%
	大陆	5,607	5,274.75	42.19%
	欧美	449	1,009.00	35.13%

受训员工百分比

=该议题、该地区的训练人数 / 2016.12.31该地区员工总人数*100%
注:训练人数、时数的范围皆为2016.12.31的在职员工中，于2016年有接受过培训的人员，不包含离职人员。

2016年各区教育训练时数

员工类别	性别	地区	训练总时数	总人数	人均训练时数
高阶主管 -处级以上	男	台湾	1068	95	11.24
		大陆	1,112.5	26	42.79
		欧美	46.9	9	5.21
	女	台湾	169	14	12.07
		大陆	97.0	3	32.33
		欧美	70.4	4	17.60
中阶主管 -经/副理、 课级	男	台湾	9740.5	445	21.89
		大陆	34,358.2	584	58.83
		欧美	484.1	21	23.05
	女	台湾	2902.5	99	29.32
		大陆	11,895.8	205	58.03
		欧美	371.4	13	28.57
一般职员 -间接	男	台湾	31155	1890	16.48
		大陆	61,733.94	1,391	44.38
		欧美	3,415.5	198	17.25
	女	台湾	18530	980	18.91
		大陆	44,413.11	1,010	43.97
		欧美	2,241.2	151	14.84
一般职员 -直接	男	台湾	0	0	0
		大陆	294,194.47	5,571	52.81
		欧美	5,196.5	459	11.32
	女	台湾	0	0	0
		大陆	257,038.64	4,501	57.11
		欧美	6,339.0	423	14.99
所有员工	男	台湾	41,963.50	2,430	17.27
		大陆	391,399.08	7,572	51.69
		欧美	9,143.00	687	13.31
	女	台湾	21,601.50	1,093	19.76
		大陆	313,444.57	5,719	54.81
		欧美	9,022.00	591	15.27

注1:训练人数、时数的范围皆为2016.12.31的在职员工中，于2016年有接受过培训的人员，不包含离职人员。

注2:依上述定义得到各员工类别、性别、地区之训练时数，加总后即即为总训练时数。

5.1.3 员工绩效管理

英业达绩效管理制度结合绩效评估及学习成长，透过年度「绩效计划」、「绩效沟通」与「绩效考核」三个循环步骤，如图4-8。

英业达人力资源单位透过绩效管理教育训练，针对各管理阶层主管提供专业指导与咨询，导入正确的绩效管理方法，达成组织目标。强调主管和员工需持续不断的沟通及改善工作绩效，使双方期望值一致，已充分发挥绩效管理之效益。管理绩效考核于每年年终定期进行，确实地了解员工之工作绩效成果，做为员工晋升、年终奖金、训练发展，绩效考核目的在于检讨改善过去与发展未来目标和绩效达成状况，针对表现较不理想之同仁，我们透过辅导与沟通的方式，共同改善、一起努力一起勉励，提升员工工作效能，进而提升公司整体生产力及竞争力。

2016年台湾地区正式员工接受绩效考核之比例为100%，而大陆涵括职能评估与欧美地区亦达到100%，绩效考核排除对象如：契约人员、目前留职停薪者、请假加总大(等)于9个月者、到职未满3个月之新进同仁等等。浦东厂区绩效考核排除对象则为试用期未满足员工、派驻人员、考核周期内病假+产假+工伤假超过3个月者。重庆厂区绩效考核排除对象为试用期未满足员工、派驻人员、考核周期内病假+产假+留停累计超过(含)四个月(即87个工作日)。



5.1 乐活职场

5.1.4 员工福利

1) 弹性工时

士林及桃园厂区提供弹性工时制度，让所有同仁可依本身状况调整上下班时间。士林厂最晚9:00进厂，桃园厂则不设定最晚进厂时间。工时整月累计，当月在厂时数+请假时数≥月基本工时(每月行事历工作天数X 8小时)即可。此外，每天在厂时数只要满4小时，经过向主管报备后，即可可提早离厂无须请假。

浦东厂区提供弹性工时制度，让部份同仁可依本身状况调整上下班时间。IPT副理级(含)以上最晚9:00进厂，晚间比照上班时间同步推延离厂时间。

2) 薪酬

在薪酬上，英业达提供人才具竞争力的薪酬，在全球各地如台湾、大陆、欧美等区域，不分男女100%大于等于法规规定。以台湾地区而言，专业员与专业技术人员基本薪资优于当地最低薪资，男性为1.221倍，女性为1.265倍。以大陆地区而言，上海浦东厂区直接人员基本薪资优于当地最低薪资约1.02倍；重庆厂区约1.03倍，如图4-9；不会因性别或族群而有所差异。

为提高管理及经营效率，达到利润共享的目的，英业达(士林及桃园厂区)回馈员工分红予正式员工，而浦东及重庆厂区以绩效奖金与年节奖金予所有员工共享。

大陆地区直接人员薪资皆大于等于当地政府最低薪资



3) 法规遵循

台湾地区英业达员工依法享有「劳动基准法」、「劳工退休金之退休金提拨」保障，以照顾并保障员工的工作与生活。关于英业达员工参与退休新旧制的人员比例，旧制人员比率为26.7%，新制人员比率为73.3%。为因应法规要求未来一年应能足额支应旧制所需之金额，经精算师试算已补足既得给付义务之金额。详细内容请参照英业达2016年年报。有关「职工福利委员会」依法提列职工福利金部分，用途包括年节赠礼、员工急难救助、保险福利(如：医疗保险、工伤保险、意外伤害保险)等。

英业达2016年年报：



在大陆地区，重庆厂依照「劳动合同法」、「社会保险法」的规定，员工依法享有社会保险，公司从员工入职月开始即为员工缴纳 社保五险，并接受政府职能单位的不定期审计；员工依法享有社保待遇。浦东厂依据国家及上海市相关法规，为符合退休的人员，办理退休手续，享受退休待遇。2016年英业达没有因为违反劳动相关法规而被处巨额罚款，以及罚款以外之制裁的纪录。

4) 福利措施

福利措施方面，英业达(士林及桃园厂区)有员工餐厅、咖啡屋、福利社、健身室、交谊中心及专用停车场；上海浦东厂区提供交通车、宿舍、健身中心等福利措施来服务所有员工。在重庆厂区，更提供员工免费住宿、新进员工免费床褥、住宿水电免费、免费每日三餐膳食、免费交通车、各种室内外运动设施等福利。

在康乐休闲活动部分，英业达(士林及桃园厂区)每年提拨预算，由各部门自行规画举办两次部门聚餐；配合节假日，厂区应景布置与举办特色趣味活动；另不定期举办电影欣赏、艺文表演、各式软性讲座、家庭日、运动会等活动；同时，亦于各厂区摆放艺文作品，并且不时更换。

英业达提供予全体员工(桃园厂区不含派遣人员)完善的福利措施。英业达各厂区依个别特色提供社团活动补助、特约折扣商店、运动会、歌唱比赛、春秋环保健行活动、年终旅游、或岁末联谊等福利予全体员工。

5.1.5 员工沟通

1) 沟通管道

英业达除关心员工权益外，也注重人权议题，对于台湾与大陆地区之沟通机制系透过许多渠道与沟通会议，倾听员工的声音。英业达尊重员工依法自由结社以及组织工会的权利，台湾地区因无工会，以每季劳资会议方式进行沟通；浦东厂区设有工会组织，并结合员工关怀课与员工保持双向沟通，依循无集体协商协议的合法模式。

5.1 乐活职场

至于重庆厂区的沟通管道包括意见箱、微信咨询、24小时关爱热线、一站式服务窗口、各部门关怀委员、不定期座谈会等，并由专人收集员工意见，以便及时给员工进行答疑解惑。英业达尊重员工自由参加工会，并符合当地法令，保障员工应有之权利。英业达员工沟通机制的运作方式如下：

员工沟通六大机制

- 基层员工与高阶主管双向会谈
- 管理政策与业务流程沟通
- 跨部门沟通与劳资沟通
- 实时反应问题及信息咨询
- 职工福利政策及福利推展
- 基层员工关怀小组

依区域分析沟通管道

	浦东 厂区	重庆 厂区	士林及桃园 厂区
领班代表座谈会	√	√	
员工代表座谈会	√	√	
员工关怀委员 (座谈会)	√	√	
免费社群软件 (微信、LINE、脸书)	√	√	√
月会			√
劳资会议			√
公司APP			√
协理级会议			√
福委会会议			√
意见箱		√	
申诉与沟通内部网站		√	
24小时关爱热线		√	
一站式服务窗口		√	
申诉与沟通平台	√		

2) 行为准则

身为英业达员工所从事之行为，提供产品及服务，面临各种工作行为、道德和法律上的问题时，均以创造股东及员工价值、确保社会责任为宗旨，故应在遵守各国家或地区法律及道德标准基本要求前提下，各子公司与地区管理单位应依据本准则为基础，实施必要的管理行动来确保员工确实遵守。为确保员工确实了解「员工行为准则」之内涵，每位英业达聘雇员工每年必须定期签署，并藉此加强教育倡导，有关「员工行为准则」重点摘要如下：

- (1) 维护无性别歧视的健康工作环境。
- (2) 所有公司相关机密信息必须保密。
- (3) 员工必须保护于公司内部流通或执行业务时取得之他人个人资料。
- (4) 员工须保护知识产权。
- (5) 员工须遵守著作权的规定。
- (6) 不得涉入任何形式的贪污与贿赂。
- (7) 禁止内线交易及遵守利益冲突之回避。

凡违反以上相关要求，一律处以相关规定惩处。

为提供全体同仁一个健康、安全和高效率的工作环境，我们规范任何员工或应征者都不因种族、宗教、肤色、国籍、年纪、性别、残疾或是其他与英业达合法利益无关的因素而被歧视对待，或是被剥夺人才发展之机会。英业达各厂区明定于「员工行为准则」，并放置于内部入口网站，全体同仁随时皆可取得观看，我们亦不定期进行倡导工作。

英业达为避免员工有收贿行为，每年透过电子公告、重签员工行为准则定期重申接受馈赠或商务招待原则，提醒员工严格遵守。

英业达之「全球员工行为准则管理办法」及「员工申诉暨外部检举管理规范」明订鼓励呈报任何非法或违反道德行为标准之行为与惩戒措施，违反相关规定者，应依据「全球员工行为准则管理办法」及「人事管理办法」奖惩相关规定予以处理。英业达在台湾地区、大陆地区与欧美地区并无发生侵害人权、使用童工、歧视纠纷、贪渎与贿赂等事件发生。

3) 申诉机制

英业达各厂区已建置「员工申诉制度」，保障员工遭受人权相关侵害时的公正仲裁机制。以浦东厂区的制度为例，员工关怀单位人员工作日每日查看收集意见箱、申诉与沟通平台、微信平台问题点；并将每日接收的“申诉与沟通”数据提交“申诉与沟通”系统平台。员工关怀员将接收的申诉与沟通数据，根据申诉事项与申诉人进行沟通（面谈或电话）初步了解事由，然后与被申诉单位具体了解核实并协商处理，处理结果由关怀课主管初审，部主管复审，7个工作日内审查处理完毕。

重庆厂也有设置申诉热线以及申诉邮箱，接收关于违反公司规章制度、滥用个人权力、侵犯他人权益，在公司业务上索贿、受贿、敲诈勒索、挪用公款、违反劳工、道德政策等相关投诉与举报。执行人员在收悉申诉数据后，呈报管理层，并沟通确认是否成案进行调查；如申诉事项属实，被申诉人确实严重违反公司制度，公司将严格依人事规章进行惩处。公司充分保密申诉人身份资料，保障其人身安全，禁止一切对申诉人打击报复的行为。

5.1 乐活职场

2016年劳动申诉案件方面，捷克厂区有3件;大陆地区有7件(浦东厂区6件，重庆厂区1件)，这些案件大都与沟通不善有关，改善措施为加强基层主管之沟通教育。台湾、大陆、欧美地区皆未有环境、歧视、人权、贪腐、社会等问题申诉之情事发生。

英业达之「员工申诉暨外部检举管理规范」中，设有专门申诉受理人，申诉暨检举专线:电话:2881-0721分机21999 /电子信箱: 21999 @inventec.com，并依据处理原则，保护检举人不受歧视、胁迫、调职或其它不利之处。2016年外部检举件数为0件，2016年台湾地区无正式立案之员工申诉案件。

5.2 健康职场

5.2.1 职业安全卫生管理系统

为达永续经营目标，企业首要落实安全卫生的管理，才能提供员工良好的工作环境。英业达为提升安全卫生管理绩效，设置专业及有效的安卫管理制度，研拟风险管理策略并及时掌握国际各项信息，透过安卫管理系统持续改善的精神，以系统化之作法及绩效展现，采取规划、执行、查核至矫正之连续循环机制，发挥自主防护及管控的功能，减少潜在工安之风险，进而降低营运风险，提高企业营运形象。英业达职业安全卫生政策请见右表。

英业达士林总部通过台湾职业安全卫生管理系统(TOSHMS)验证(如右图)，台湾厂区及大陆厂区通过国际职业安全卫生管理系统(OHSAS 18001)验证(如右图)。为

有效落实安卫管理系统，英业达透过推动PDCA(Plan、Do、Check、Action)循环的四个步骤，防止职业灾害及疾病的发生，提供稳定安全与健康的工作环境。

2016年士林总部推动化学品管理教育训练达100%，课后评量合格率100%，浦东厂落实100%职业健康检查，2017年也皆以100%为目标。2016年重庆厂职业病危害因素监测达标率为100%，2017年以0件职业病及职业中毒为目标。



TOSHMS证书



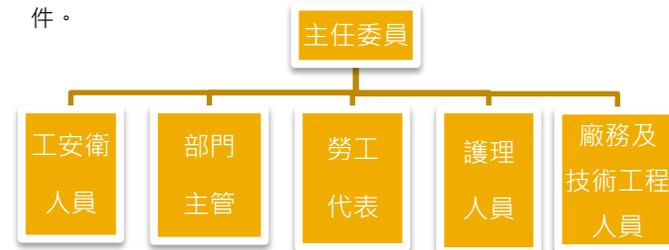
OHSAS 18001证书



1) 安卫环能委员会

透过公开遴选的制度设置安卫环委员(如右图)，定期召开安卫环委员会，台湾地区劳工代表比例为64.71%，大陆地区为73.33%。其权责为研议公司各项之安卫环及能源策略及提案、包含安卫环能相关规定、教育实施计划、

防止机械设备或原物料之危害、作业环境监测结果对策研拟、健康管理等事项、定期检讨安卫环能源业务执行绩效；在安卫环能委员会中也对于员工、承揽商之安卫环虚惊事故、异常事故、职灾意外及能源异常耗用等议题进行检讨，并分析发生原因，找出改善对策，以避免再次发生相同事件。



安卫环能委员会组织结构

2) 安卫环能查核制度

安卫环及相关单位共同组成联合稽核小组，透过完整的安卫环稽核计划，定期执行厂区各项安卫环文件、作业管制项目、监督量测结果、风险评估、能源审查、承揽商查核；对于高风险性之作业(高架/管路拆卸/动火/吊挂)，不定期进行项目稽查，主动发掘潜在的危害，并进行监控与管制各项耗能设施。

3) 化学灾害预防管理

近年来全球加速发展对于化学品的安全管理，特别是对于人体与环境所造成的危害。为了精确地掌握化学品之安全信息，英业达制定相关管理办法，落实化学品源头管理，于化学品申购时即进行风险评估，考虑实务运作之可行性，落实各项化学品之管制，并依其健康危害、散布状况及使用量等情形，评估风险等级，采取化学品分级管理措施。厂内设有危害性化学品暂存区，24小时监控。此

5.2 健康职场

外，透过教育训练及网络倡导化学品全球调和制度及相关危害物之管理。

4) 推行安全变更管理制度

为保障厂内员工或厂外民众之安全，确保避免造成财产或设备损失及对环境造成不利之冲击，故对厂内所有作业变更进行管制。当厂房设施、制程设备、工作流程或使用之化学品有变更时，皆需依循安全变更管理制度，由各相关单位共同进行评估审核，确保安全无虞后使得实施。

5) 安卫环风险评估鉴别

为确保有效掌握厂区各项高风险、高危害、高耗能之潜在因子，每年定期召集各单位安卫环种子成员，全面执行厂区的危害鉴别及风险评估、环境考虑面。透过各单位成员的鉴别与评估，将厂区各项因子依据危害风险高低，进行风险排序，并订定优先改善目标，以落实风险控管，持续改善的精神。

6) 安卫环讯息交流

除定期召开安卫环能委员会外，透过公司内部网站、员工意见箱等...方式，适时将安卫环能最新法规及相关讯息传达给员工，并同时收集员工各项安卫环能之意见回馈，建立无障碍的沟通管道，藉由员工的参与来达到提升员工的安卫环能意识，建立安全的工作环境。

7) 作业环境监测

依据各厂区不同特性，定期委托第三公正单位办理作业环境测定，监测有害物质之浓度，藉由定期监测作业环境中的危害物质，同步进行风险控管，适时的藉由工程改善或作业管制，降低职业灾害的发生，提升员工健康安全的保障。

8) 紧急应变及教育训练

实时处理厂内发生之突发状况、避免灾害扩大及损失，是灾害紧急应变管理系统的主要工作。英业达每年定期举办厂内消防演习，制定应变措施及灾后复原计划，使员工了解各项消防信息，包含消防器材使用、厂内疏散路线及相关应变措施，并设有紧急应变小组，以便应变信息的及时传递与掌握，落实各项安全预防工作，防范于未然，做好安全预防工作。

2016年士林厂、桃园厂、桃园科技园区各举办2次之紧急应变及防灾安全演习。其中，三区皆举办一次消防设备演练及课程教学(心肺复苏术等急救训练)、另一次为全厂疏散演练；此外，桃园厂及桃科厂另共同举办AED急救训练课程。浦东厂区的消防演习区分成白班与夜班的疏散演练。重庆厂区每上半年与下半年各举办一次化学品泄漏应急演练，以及除分别上半年外，更进一步区分白班与夜班进行的厂区消防疏散演习、员工宿舍消防疏散演习。

5.2.2 健康工作场所

1) 健康管理

台湾地区每年优于法规定期对于在职人员进行健康检查，若有健康检查异常的员工，将安排临厂服务医师参考历年健检报告数据，进行评估与建议，并依据健康检查结果，进行健康管理相关措施及预防接种，定期结合医疗资源安排同仁参加乳癌、子宫颈癌、口腔癌筛检及骨质密度检测。

此外，英业达桃园厂区依据「劳工健康保护规则」所提之特别危害健康之作业-铅作业及游离辐射作业，每年进行特殊健康检查。针对健检结果为2级以上之员工，医务室会进行个案管理，并安排厂区健康服务医师与同仁一对一咨询，综合针对其工作内容与性质、生活习惯、家族史等进行风险评估，适时提供员工及公司后续改善建议，如配工、预防及健康促进措施等指导。医务室持续关怀同仁，并提供个人健康指导以及协助相关的改善服务。2016年同仁并无罹患与工作相关或可能相关之职业病。

在大陆地区，除例行健康检查外，亦依据当地法规，针对特殊作业内容的相关作业人员定期进行特殊健康检查。除了重庆厂使用的乙醇因非列入国家职业健康监护项目而不安排特殊健检外，其余未安排特殊健检的项目，皆是因为制程未涉及该项特殊作业，细节如下表。

大陆厂区特殊健康检查所针对的特殊作业内容

	噪音	电离辐射	紫外线	激光	粉尘	有机锡化合物	铅及其化合物	二氧化锡
重庆厂	√	√			√		铅烟	√
浦东厂	√	√	√	√	√		√	

大陆厂区特殊健康检查所针对的特殊作业内容

	环氧树脂	苯	三氯乙烯	正己烷	环己烷	异丙醇	甲醇	乙醇
重庆厂						√		
浦东厂		√				√		√

5.2 健康职场

2) 健康促进

定期与医疗卫生机构合作，举办各项健康讲座及咨询，并结合公司社团，共同办理各项健康促进活动，使员工适时纾解并调适身心压力，在工作之余并可掌握自身健康状况。2016年台湾地区获颁行政院劳动部「无灾害工时记录奖状」、台北市劳工局「劳动安全优良单位奖」等，足见英业达健康管理及健康促进推展有成。

3) 无烟职场

英业达基于健康照护与尊重人权为出发点，延续先前英业达于两岸地区加入无烟健康职场的行动，从张贴禁烟标志或宣传海报，到开办戒烟讲座、制订无烟职场管理政策、奖惩制度等，保证员工拥有一个安全无虞之工作职场与健康职场生活。

4) 母乳喂养

英业达积极推广母乳喂养，于两岸地区适时提供母乳喂养相关卫教讯息，让女性员工可以随时自网站上取得相关信息，同时医务室并以主动关怀的方式，于定期体检中若发现有未照X光之女性员工，若追踪结果为妊娠中或准备怀孕者，医务室将主动提供后续哺育信息。2016台湾地区获颁桃园市卫生局「优良哺乳室-绩优金质组第一名」。

5) 安全卫生

英业达重视员工上班的厂区安全与秩序维护，除公司原有保全人员外，英业达也与保全公司配合进行厂区与员工的安全及秩序维护，也负责营运当地小区的交通安全与



无灾害工时记录
奖状



劳动安全
优良单位奖



优良哺乳室
绩优金质组第一名

治安协助维护，秉持「以人为本」的精神实施人性化管理，严禁违反人权与道德的管理方式。目前保全人员接受之职能培训包括：消防管理人员训练、CPR急救训练、工安卫培训及其它各项在职训练等。

英业达一向以「员工安全」为第一优先考虑，以职场零灾害为目标，平时定期进行各项安全卫生检查，如消防设备检点维护、机房巡视、特殊作业区管制、特殊作业人员资格审核、吸烟区管制、建筑物安检等，以保障员工工作安全；英业达同时订有奖励制度，鼓励同仁主动提案改善工作职场。

英业达各厂区对于员工的健康安全有制定各种相关预防措施，如严重疾病的教育、培训、辅导、预防与风险监控计划，但由于英业达产业型态非属高污染行业，并不会对员工家属与小区成员有严重疾病之影响，因此目前未对员工家属及小区成员进行教育、培训、辅导、预防与风险监控。

对作业内容属高度潜在性风险之员工，英业达进行整体性之控管，除了定期对作业流程进行危害鉴别及风险评估，辨识出具高度风险之虞的状况进而改善之外，更定期进行工作场所之作业环境监测、特殊健康检查，并依据结果进行各项改善及调整配置人员，亦对人员进行安卫环教

育训练，加强相关知识概念及提升危害预防意识，得以加强职场安全及人员健康之保障。以台湾地区桃园厂而言，英业达就有机溶剂作业、铅作业、游离辐射等高风险作业之员工进行管控；而大陆地区(浦东、重庆)则以化学溶剂、噪音、X-ray...等高风险作业员工为主。

此外，为强化承揽管理，英业达制定「承揽商安全作业管理办法」，由相关单位召开承揽商安全卫生管理会议，并要求工程单位须于工程施作前，进行承揽商安全卫生教育训练，进行危害告知及相关管制规定与注意事项倡导等事宜。

以重庆厂区为例，为提升环境安全卫生管理绩效，设置专业及有效的环安卫管理单位及制度，定期举行环安卫周会，说明每周安全管理状况，每年年初在管理评审会议上制定年底工伤事故指标，并于年底对达成情况进行报告，如果未达成，需进行原因分析并请相关责任予以改善并提出预防措施。

2016年重庆厂区取得重庆市安全标准化三级达标证书



2016年英业达于台湾、大陆、欧美各地区的工伤率、职业病率、误工率、死亡人数、缺勤率等数据，以及台湾地区、重庆厂区健康促进活动绩效，详见下两页表。

5.2 健康职场

2016年安全与健康指标统计

年度：2016 地区：台湾				年度：2016 地区：大陆				年度：2016 地区：欧美			
统计指标	性别	统计数据	单位	统计指标	性别	统计数据	单位	统计指标	性别	统计数据	单位
工伤总数	男	8	件	工伤总数	男	17	件	工伤总数	男	26	件
	女	5	件		女	14	件		女	19	件
职业疾病总数	男	0	件	职业疾病总数	男	0	件	职业疾病总数	男	0	件
	女	0	件		女	0	件		女	0	件
误工天数	男	43.00	天	误工天数	男	321.50	天	误工天数	男	127.00	天
	女	49.00	天		女	431.25	天		女	9.00	天
总缺勤天数	男	1,850.50	天	总缺勤天数	男	37,353.00	天	总缺勤天数	男	5,577.00	天
	女	1,286.50	天		女	40,055.00	天		女	10,432.50	天
总工时数	男	4,893,713.00	小时	总工时数	男	15,400,480.00	小时	总工时数	男	1,425,343.77	小时
	女	2,165,547.00	小时		女	11,707,080.00	小时		女	1,197,015.27	小时
总工作人天数	男	611,723.00	人天	总工作人天数	男	1,925,060.00	人天	总工作人天数	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
死亡人数	男	0	人	死亡人数	男	0	人	死亡人数	男	0	人
	女	0	人		女	0	人		女	0	人
计算指标	性别	二十万小时	百万小时	计算指标	性别	二十万小时	百万小时	计算指标	性别	二十万小时	百万小时
1. 工伤率 (Injury Rate)	男	0.33	1.63	1. 工伤率 (Injury Rate)	男	0.22	1.10	1. 工伤率 (Injury Rate)	男	3.65	18.24
	女	0.46	2.31		女	0.24	1.10		女	3.17	18.24
2. 职业病率 (Occupational diseases rate)	男	0.00	0.00	2. 职业病率 (Occupational diseases rate)	男	0.00	0.00	2. 职业病率 (Occupational diseases rate)	男	0.00	0.00
	女	0.00	0.00		女	0.00	0.00		女	0.00	0.00
3. 误工率 (Lost day rate)	男	1.76	8.79	3. 误工率 (Lost day rate)	男	4.18	20.88	3. 误工率 (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%

名词解释

1. 总工作时数 = 2016年各月应有在厂时数总和
2. 总工作人天数 = 2016/12/31在职人数 × 总工作天数
3. 工伤总数：工伤事件不分轻重伤，只要是工伤依法全数纳入计算，含交通事故
4. 误工总人数：误工日意指员工正式提出「请工伤假」所申请之天数，以日历日计算

备注1. - 工伤率 = 工伤总数(件)/总工作时数(小时) × 200,000 (相当于失能伤害频率的五分之一)

- 职业病发生率 = 职业疾病总(件)数/总工作时数(小时) × 200,000

- 误工率 = 误工总人数(人天)/总工作时数(小时) × 200,000 (相当于失能伤害严重率的五分之一)

- 缺勤率 = 总缺勤人天数(人天)/总工作人天数(人天)

2. 系数200,000由每100名员工每年工作50周，每周工作40小时得出。

3. 各地区总缺勤人天数定义为因病假、事假、工伤假缺勤之人天数总和(以工作日计算)。

4. 数据源为英业达(9个厂区)内部人事系统及事故通报系统

5. 台湾地区之工伤大都为交通事故，事后除要求直属主管进行关怀外，亦要求主管于安卫环能委员会上说明报告。

大陆地区则大都为工作上之工安事故，除第一时间调查确认工伤过程及进行改善措施外，亦于事后进行相关预防性安全倡导教育训练或工作环境上之改善。

5.2 健康职场

2016台湾地区健康促进活动绩效		
项次	活动名称	绩效指标
1	在职员工健康检查	1.健康检查率：100% 2.健检满意度：87%(介于满意和非常满意之间)
2	眷属体检安排	共计52人(同仁家属、离职退休员工)
3	推动母乳哺育	产后同仁母乳哺喂率：91.7%
4	办理捐血活动	年度共计399人参与·捐血量673单位
5	办理四癌筛检	参与状况： 1.口腔癌筛检370人 2.妇女抹片检查61人 3.乳房X光摄影26人 4.大肠直肠癌筛检9人
6	运动会健康检测区<身体组成分析仪(inbody)、健康APP推广(血压及体脂检测)、骨质密度、动脉硬化指数及肺功能检测等健康促进活动，并给予运动建议及相关卫教倡导>	260名
7	健康讲座： 1.常见心血管疾病与预防 2.常见压力与疾病 3.常见过敏免疫风湿疾病 4.牙齿护理讲座	1. 82名<满意度98.3%> 2. 58名<满意度93%> 3. 68名<满意度85%> 4. 45名<满意度90%>
8	软性讲座： 1.父母亲最想知道的亲子聊天术 2.爱在日常及永恒 3.午后音乐飨宴 打击乐体验	1. 87名 <满意度86%> 2. 66名 <满意度89%> 3. 20名 <满意度98%>
9	健康一夏体重控制班(课程为期4周)	14名同仁参加，共减重13.3公斤(平均一人减少0.95公斤)
10	举办活动鼓励同仁报名参加董氏基金会「戒烟就赢活动」	共计12名报名，3名成功<戒烟率25%>
11	预防接种：流感疫苗(公费)施打	47名
12	倡导事项： 冬季常见疾病、兹卡病毒、防范流感、预防中暑、中秋节健康小叮咛、流感高峰期将至温馨提醒、血压量测及血压计设置通知	

5.2 健康职场

2016重庆厂区健康促进活动绩效		
项次	活动名称	绩效指标
1	在职员工健康检查	入职体检率100%
2	无偿献血公益活动	年度共计参与人数 142人 献血量38500ml
3	设置哺乳室 哺乳假	
4	健康讲座 1.婴幼儿营养 2.创伤现场急救术 3.秋季养生 4.夏季防暑 5.胃肠保健 6.艾滋病的预防 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	建立疾病追踪关怀机制 通过体检及病假签核追踪病情及关怀。	
6	预防接种：风疹疫苗（免费）由沙区疾控中心提供，春夏交际，预防“出疹”。	450人
7	健康倡导 泌尿系结石预防、H7N9预防、上呼吸道感染预防、立冬养生、夏季防暑、流行性感冒预防	



重庆厂区提供优质环境以促进员工健康

6 环境

- 6.1 因应气候变迁 P57~P61
- 6.2 产品环境影响 P62~P63
- 6.3 降低环境冲击 P64~P68
- 6.4 绿色生活风格 P69



绿色生活



气候议题



节能降耗

6.1 因应气候变迁

为响应全球环境议题，英业达除制定环境暨质量目标与政策做为推动的基石外，更设定英业达五大方针之「绿色环保」，积极布局绿能产业(英稳达、益通)。为呼应所在地政府、客户及国际投资机构对气候变迁议题之需求，英业达制定中长期减量目标，系「以2010年为基准，2030年温室气体排放量减少20%」，提供各厂区从绿色研发、贯彻绿色工厂、深化节能、节水、降低生产能源消耗等环节，持续追求降低产品对环境的冲击，期望对绿色经济及减缓气候变迁能有所贡献，并每年定期于公司网站对外揭露「英业达集团温室气体盘查报告书」。2017年的温室气体碳排放量目标是相较于2010年减量达5%。

英业达自2008年起开始导入温室气体盘查管理系统，采用温室气体盘查议定书(GHG Protocol)、国际规范ISO 14064-1、行政院环保署温室气体排放量盘查登录管理办法与温室气体查验指引等标准及方法，执行温室气体盘查作业，以因应预期使用者的需要。为确保盘查数据之完整性及可信度，每年会邀请第三方查证单位进行外部查证作业。

关于气候变迁的风险与机会的鉴别，如下页表所列说明。

2016年英业达集团之主要公司温室气体排放量总计为344,303.812公吨二氧化碳当量(盘查范围：英业达10个厂区、英华达3个厂区、英稳达2个厂区、益通光能、英研智能移动)，较2015年排放量270,564.911公吨增加73,738.901公吨二氧化碳当量，主要新增原因为扩大盘查范围，新增盘查太阳能集团公司英稳达、益通光能及英研智能移动公司之区域。2016年英业达集团之温室气体主要排放贡献来源为外购电力，占总排放量之93.24%。

2016年英业达集团之主要公司温室气体排放量总计为344,303.812公吨二氧化碳当量(盘查范围：英业达10个厂区、英华达3个厂区、英稳达2个厂区、益通光能、英研智能移动)，较2015年排放量270,564.911公吨增加73,738.901公吨二氧化碳当量，主要新增原因为扩大盘查范围，新增盘查太阳能集团公司英稳达、益通光能及英研智能移动公司之区域。2016年英业达集团之温室气体主要排放贡献来源为外购电力，占总排放量之93.24%。

6.1.1 「碳信息」揭露分析

2016年英业达温室气体碳排放量盘查范围包括士林总部、桃园厂、桃园区、浦东厂区、重庆厂、捷克厂、墨西哥厂，总排放量为158,395.315公吨二氧化碳当量，其中直接温室气体排放量(范畴一)为9,217.1488公吨二氧化碳当量(占总排放量之5.82%)、能源间接温室气体排放量(范畴二)为149,178.1658公吨二氧化碳当量(占总排放量之94.18%)。

英业达全球10个厂区中，以大陆地区碳排放量所占比例最高，浦东厂区与重庆厂之排放量总计为139,344.732公吨二氧化碳当量，占总排放量87.97%，为主要贡献来源。

2016年英业达温室气体碳排放量相较于2015年则减少了14,781.817公吨二氧化碳当量，其中以英源达减少了14,379.5150公吨二氧化碳当量为最多，其次为重庆厂减少了6,385.8986公吨二氧化碳当量；而碳排放量增加部分，则以英业达科技增加3,218.3565公吨二氧化碳当量为最多，其碳排放量之增减则与厂区之产能变异有关。

英业达于2012年开始将其他间接温室气体排放纳入量化，考虑其他间接温室气体排放相关活动之显著性，选择航空商务差旅所产生之温室气体进行盘查与量化。为减少其排放量，英业达透过海报、网站或集团月刊之规划，倡导鼓励员工上下班、近程洽公出差搭乘大众运输系统，至于跨区域出差，则会先以视讯或电话会议方式进行，以减少不必要长程出差，物流运输考虑则以陆运轨道交通货运优先、其次海运，最后才采空运。

2016年英业达差旅航空碳排放量总计为1,379.64公吨二氧化碳当量，其中台湾地区占81.93%(其碳排放量为1,130.39公吨二氧化碳当量)，大陆地区占18.07%(浦东厂区排放量为187.92公吨二氧化碳当量；重庆厂区排放量为61.32公吨二氧化碳当量)；2016年英业达差旅航空碳排放量相较于2015年则减少了547.36公吨二氧化碳当量(减少28.40%)，原因主要以差旅频度减少有关(说明：航空器碳排放量计算采用ICAO计算器)。「2016英业达集团温室气体盘查报告书」内容，可参照对外揭露网页：



在参与CDP supply chain的评比成绩方面，2016年CDP评比实绩为「B-」，2017年的CDP评比目标为「B」。

说明：

1. 温室气体基准年年份及其排放量信息：详细可参阅「2016英业达集团温室气体盘查报告书」内容。
2. GWP值引用版本：台湾地区引用版本为IPCC 2007 AR4，大陆及海外地区引用版本为IPCC 2013 AR5。
3. 生质燃料之排放量：无。

6.1 因应气候变迁

项目	风险/机会说明	未来策略/行动
法规调整	<ul style="list-style-type: none"> 台湾环保署已发布「温室气体减量及管理法施行细则」，规范特定对象进行温室气体排放量申报作业，可能造成企业无法因应之风险。 	<ul style="list-style-type: none"> 英业达目前虽尚未受到法令规范，采用因地制宜策略，区分台湾地区已采用行政院环保署温室气体排放量盘查登录管理办法与温室气体查验指引执行碳盘查作业，大陆及欧美地区则采用温室气体盘查议定书(GHG Protocol)国际规范ISO 14064-1执行碳盘查作业，及每年定期于公司网站对外揭露「英业达集团温室气体盘查报告书」，以因应各利害关系人需求。
	<ul style="list-style-type: none"> 随着各国产品能源效率标示、产品碳标示制度之快速发展，未来客户若有申请需求，可能造成企业无法因应之风险。但相对的，对于可提供低能耗、低碳产品之企业将具有竞争优势。 	<ul style="list-style-type: none"> 为因应政府碳标示、碳足迹之推动，英业达已完成产品碳足迹暨水足迹之先期项目，以提早因应未来客户之需求。 增加对低耗能环保产品之创新与研发，提升公司绿色竞争优势。
	<ul style="list-style-type: none"> 因应各国能源税/碳税之制订，未来将增加再生能源之市场需求，提供企业发展或投资再生能源之机会。 	<ul style="list-style-type: none"> 英业达积极布局绿能产业(英稳达、益通)，落实「绿能环保」方针。
气候改变	<ul style="list-style-type: none"> 极端降雨或干旱的发生频率增加，造成水资源缺乏问题可能对需要制程水之供货商造成冲击。 	<ul style="list-style-type: none"> 针对供货商进行碳管理、水资源管理之倡导，提升风险管理意识。 寻找其他零件供应来源，避免影响产品出货。
	<ul style="list-style-type: none"> 降雨型态的改变，让许多企业意识到水资源管理的重要性，企业可借此机会降低营运成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 各厂区研拟紧急应变管理办法，降低气候灾害对公司营运的影响。 加强对厂区公用设施之维护，以增加生产环境之稳定度。 各厂区采取水资源节水措施，除可避免不必要之水资源浪费，也可降低成本支出。
低碳产品	<ul style="list-style-type: none"> 随着绿色消费意识提升，未来客户将增加对绿色产品之要求。 	<ul style="list-style-type: none"> 考虑选用低毒性、低能耗、低碳之原物料，评估导入生态化设计制度。
	<ul style="list-style-type: none"> 越来越多利害关系者重视气候变迁议题，企业若能做好碳管理，将有助于提升公司名誉。 	<ul style="list-style-type: none"> 积极响应利害关系者对于英业达在碳管理方面所采取之策略与行动，以善尽企业公民之责任。

6.1 因应气候变迁

6.1.2 温室气体减量绩效

为减缓因公司营运排放之温室气体所造成的环境冲击，英业达持续推动节能减碳，以有效减少温室气体之排放。英业达2014~2016年推行了各项节能减碳方案(如使用节能灯具、能源使用设备加装变频器等)，累计三年温室气体减量已达34,478.76公吨二氧化碳当量。

2016年度实施节能减碳方案成效为5,993.77公吨二氧化碳当量，其中，台湾地区减碳成效为10.12公吨二氧化碳当量；大陆地区减碳成效为5,983.66公吨二氧化碳当量(浦东厂区减碳428.31公吨二氧化碳当量、重庆厂区减碳5,555.34公吨二氧化碳当量)

6.1.3 温室气体排放强度

在温室气体排放强度方面，英业达2016年度温室气体排放强度为51.31公吨二氧化碳当量/亿元新台币，相较于2015年减少14.29%，分析其原因：第一：英业达2016年温室气体排放量相较于2015年是减少8.54%。第二：英业达2016年个体营收相较于2015年增加6.71%。

从温室气体排放强度趋势来看，英业达温室气体排放强度与个体营收无正相关趋势；从数据变化显示，英业达在追求营收成长的同时，也持续致力于再生能源的使用(如:浦东厂区外购光伏电，减少外购市电使用量)与推展节能减碳方案。



維護生產地環境



減緩全球氣候變遷

有效運用能資源
及降低碳排放量

保護消費者及
消費地區環境

英业达的环境永续管理系统包括减缓全球气候变迁的ISO 14064温室气体管理系统

6.1 因应气候变迁

2016年英业达节能减碳方案与成效

台湾地区	节能减碳方案	能源减量 (KWh)	减碳成效 (公吨二氧化碳当量)	节能成效 (MJ)
士林总部(IET)	●传统灯具汰换成节能灯具	18,918	9.99	68,106
桃科园区(TRDC)	●传统灯具汰换成节能灯具	243	0.13	876
合计		19,162	10.12	68,982

说明：

- 1)能源减量(KWh)之计算，采用改善前与改善后之耗电量差异乘上运转时间计算得之。
- 2)电力之碳排放量采用能源局公告「104年度电力排放系数」计算得之。

大陆地区	节能减碳方案	能源减量 (KWh)	减碳成效 (公吨二氧化碳当量)	节能成效 (MJ)	
浦东厂(IPC/IPE)	●F2淘汰两台老旧空压机更换变频空压机	528,000	428.31	1,900,800	
重庆厂(ICC)	●按照生产排程及时对大功率设备开启关闭管控	71,392	5,838,510	5,555.34	21,018,635
	●日常巡检SMT/FA制程用气设备管道及阀门漏气改善	34,842			
	●空压机两组冷却塔风扇加装变频器控制调节，降低风扇运行频率节约电量	136,469			
	●生活区A/B栋宿舍合计731台空调盘管风机安装时控自动调节控制	3,460,554			
	●秋冬季空调利用外界新风	2,096,928			
	●路灯加装时控	38,325			
合计		6,366,510	5,983.66	22,919,435	

说明：

- 1)能源减量(KWh)之计算，采用改善前与改善后之耗电量差异乘上运转时间计算得之。
- 2)力之碳排放量采用「2015中国区域电网基线排放因子」计算得之。

6.1 因应气候变迁

6.1.4 能源管理

能源的使用不仅影响到企业营运成本，也为产生温室气体主要的来源之一，如何能有效利用能源也为企业永续发展的重要议题之一。

英业达的四大环境永续管理体系之一ISO 50001能源管理系统，目前有士林总部、桃科园区及大陆地区的英业达科技厂区等3个区域通过3rd Party认证，英业达将持续朝向各厂区建置ISO 50001能源管理系统。

英业达为善尽企业社会责任及永续经营之目标，将秉持节能减碳之理念，推动符合国际标准之能源管理系统。我们承诺之能源政策：

- 一、持续改善能源效率，降低能源使用成本。
- 二、确实遵守法规要求，全面鉴别各项能源。
- 三、审查能源目标标的，确保信息资源取得。
- 四、落实能源管理系统，降低温室气体排放。

士林总部的能源目标：于2015年至2019年间，每年的节电率1%以上，目标2019年用电较2014年节省5%以上。

因士林总部主要区域为办公室与实验室，执行2项节能项目，其执行成果暨2017执行计划，均于年度管理审查会议检讨。检讨重点主要针对传统灯具汰换成节能灯具，及云端机房调降台电契约容量，预计可节省电费支出。另一方面于2016年完成建置能源管理监测系统，装设数字电表及空调水温计等优化能源管理作业，掌握实时信息。

关于能源消耗量、能源密集度、减少能源使用及降低产品的能源需求。如以下各章节叙述。

1) 能源消耗量

英业达10厂区之能源使用以电力、天然气占大宗。电力主要用于产品研发、测试、生产制造、公用设施、宿舍等区域。天然气主要用于厨房与宿舍锅炉为主。英业达10厂区2016年能源(外购电力、天然气)使用量为745,819,322百万焦耳，其中外购电力使用量666,505,308百万焦耳(占89.37%)、天然气使用量79,314,014.21百万焦耳(占10.63%)。

如以能源耗用地区进行分析，以大陆地区能源使用量占比为82.81% (其中浦东厂区能源使用量365,836,827百万焦耳；重庆厂区能源使用量为251,739,756百万焦耳)，为主要能源使用地区，其原因主要为英业达产品的主要生产制造厂区位于大陆地区有关。

2) 节能绩效

面对国际社会能源与环境议题，英业达自2013年即导入ISO 50001能源管理系统，并进一步推展至大陆各厂区实施节能方案，以有效节约能源、减少温室气体之排放。

英业达2014~2016年推行了各项节能方案(如使用节能灯具、能源使用设备加装变频器等)，累计三年节能成效已达142,048,199百万焦耳。

2016年度实施节能方案成效以节省电力使用量为主，共计节省22,988,417百万焦耳，其中，台湾地区节能成效为68,982百万焦耳；大陆地区节能成效为22,919,435百万焦耳。大陆地区部分，浦东厂区节能1,900,800百万焦耳、重庆厂区节能21,018,635百万焦耳。

3) 能源使用强度

在能源使用强度方面，英业达2016年度能源使用强度为2,416百万焦耳/百万元新台币，相较于2015年减少15.16%，分析其原因：

第一：英业达2016年能源使用量相较于2015年是减少9.47%。第二：英业达2016年个体营收相较于2015年增加6.71%。从能源使用强度趋势来看，英业达能源使用强度与个体营收有正相关趋势。

4) 再生能源管理

英业达长期以来除持续进行能源监控，寻找提升能源效率、减少能源使用之机会外，并致力突破现况，在浦东厂区建置太阳能发电装置，2016年所产出发电量为3,104,882度(11,177,574百万焦耳)。浦东厂已与光伏设备厂商洽谈，设定电表检测周期频率为一年一次，在在展现英业达重视「绿能环保」的决心。



6.2 产品环境影响

英业达生产制造之绿色产品，为符合客户环保要求及销售地区对产品之有害物质要求，因此，英业达至2006年即导入IECQ QC 080000有害物质流程管理系统(HSPM)，英业达全球厂区皆已完成IECQ QC 080000管理系统建置，并通过第三方公正单位验证通过取得证书。

IECQ QC 080000管理系统之建置乃架构于ISO 9001质量管理体系之上，因此，于2016年度订定英业达环境暨质量政策、目标，并每年分别由各厂区召开管理审查会审查目标达成状况与实施改善。



在研发设计方面，由绿色产品专责单位不定期收集汇总绿色产品环保法规及客户绿色产品标准要求，进行冲击性评估与适当修订「英业达无有害物质(HSF)管理规范」；在材料设计选用时，将选用符合「英业达无有害物质(HSF)管理规范」要求的绿色零组件。

在生产制造方面，英业达生产制造之绿色产品，进料检验单位会以XRF抽验材料之有害物质含量；英业达浦东厂区设有化学实验室，协助浦东厂区及重庆厂入料XRF抽验结果有疑虑之材料进行覆判，以确保入料符合「英业达无有害物质(HSF)管理规范」要求。

英业达浦东厂区在无有害物质(HSF)的执行绩效中，针对绿色零件入料率订定目标为「绿色零件入料合格率100%」，实施结果达成目标设定值。

英业达重庆厂区在无有害物质(HSF)的执行绩效中，针对绿色零件入料率订定目标为「入料HSF XRF测试达标率100%」，实施结果达成目标设定值。

2016年绿色产品确认率(Green BOM)为100%，2017年绿色产品确认率(Green BOM)的目标同样为100%。



6.2.1 绿色设计

绿色设计即为环境化设计，其内涵为透过系统化方式，将环境及安全等考虑面整合至产品开发设计时间为起点，纳入产品生命周期中，将绿色设计的概念导入制程，利用原材料之选定及产品易拆解设计，降低产品环境冲击，同时维持产品价格、效能与质量。英业达绿色设计策略分为以下8点：

- 1) 尽力寻求减少环境冲击的方法
- 2) 缩小产品生命周期的总能源耗用
- 3) 减轻土地负担
- 4) 为清洁生产及使用而设计
- 5) 为耐久性而设计
- 6) 为最佳功能化而设计
- 7) 为再利用(Reuse)、回收(Recovery)、循环利用(Recycling)而设计
- 8) 避免在产品中使用有毒物质之原材料



6.2 产品环境影响

为节省产品生产所需之资源，英业达于设计开发阶段，即透过材料共享、减用之设计及回收再利用等方式，在维持产品功能与质量的条件下，减少产品生产所需使用之零件或耗材。

以2016年所设计的笔记本电脑及平板相关产品之循环利用(Recycling)率高达90%以上，优于欧盟WEEE规定的65%，未来将持续朝向低碳设计努力，使材料获得更有效率的利用，以降低对环境的冲击，2017年的可回收率(Recyclable)目标为80%。

为节省产品生产所需之资源，英业达于设计开发阶段透过材料共享、减用之设计及回收再利用等方式，在维持产品功能与质量的条件下，减少产品生产所需使用之零件或耗材。

6.2.2 绿色产品

在绿色产品方面，除了符合国际法规要求外，为考虑消费者的健康及生产与消费地区的环境保护，英业达8个厂区于2006年起陆续建置「IECQ QC 080000有害物质流程管理系统」，并每年通过3rd Party SGS的验证，落实对于绿色材料采购，并在供货商端利用源头管理的方法，除了要求供货商配合之外，在内部产品数据系统中，建立绿色料号清单，于每个料号申请过程中，加强绿色料号清单建立的要求，并定义用料之属性。属性的规定则依据绿色产品的设计需求。

英业达厂区方面利用XRF仪器来检验进入生产线的材料，并用抽测方式，再加以预防非符合之材料入料，以达成绿色产品确认率、绿色零件入料率、绿色制程执行率100%之目标。

2016年英业达没有因为产品的提供与使用违反法律和规定而被罚款的纪录。

6.2.3 服务客户产品认证

环保标章 (Green Mark)除了考虑原物料、制程及市场之特殊因素外，同时也将生命周期考虑纳入评估，避免污染物于不同的生命周期阶段发生转移。英业达个人计算机事业群为提供客户更好的环保服务，于2016年计有13项产品获得台湾环保标章(Taiwan Green Mark)之认证、75项产品获得中国环境标章(SEPA)之认证、101项产品获得中国节能标章(CECP)之认证、86项产品获得中国节能标识(CEL)之认证以及23项产品获得美国绿色采购评估指南(EPEAT)之奖章，未来将持续满足客户之产品认证服务。



6.2.4 服务客户「产品安全规范」认证，确保消费者使用安全

英业达个人计算机事业群为服务客户提供安全的产品给消费者安心使用，有制定完善的产品安全使用把关机制，确保产品开发阶段到量产阶段，促使所开发的产品符合安全、环保及相关技术法规或标准的要求。于客户主要销售市场2016年计有33项笔记本电脑产品获得北美UL标识之认证、26项笔记本电脑产品获得加拿大CSA标识之认证、76项笔记本电脑产品获得中国CCC标识之认证、55项笔记本电脑产品获得台湾BSMI标识之认证，未来将持续满足客户之产品安全规范认证服务。



2016年个人计算机事业群服务客户产品环保标章获证统计

环保标章名称	产品类别	获证数量
台湾环保标章 (TGM)	NB + Thin Client + Tablet	13
中国环境标志 (SEPA)	NB + Thin Client +Tablet	75
中国节能标章 (CECP)	NB + Thin Client +Tablet + AIO	101
中国节能标识(CEL)	NB + Tablet + Desktop + AIO	86
美国绿色采购评估指南 (EPEAT)	NB + Thin Client +Tablet + AIO + Desktop	金牌：21 银牌：2 铜牌：0

6.3 降低环境冲击

6.3.1 环境管理系统

如何有效管理企业营运对环境的影响，是企业永续发展的重要议题之一。目前英业达有8个厂区皆通过3rd Party认证 ISO 14001环境管理系统。



透过推动PDCA(Plan、Do、Check、Action)循环的四个步骤，定期稽核与评估适切资源之投资，并积极推动各项教育训练、咨询与沟通、作业管理及工程改善等来降低营运对环境的冲击。士林总部、浦东厂、重庆厂的2016年环境监测达标率皆为100%，2017年环境监测达标率的目标同样为100%。

6.3.2 绿建筑

英业达因应计算机事业单位未来产品业务扩充需求、台湾各单位整合规画，降低管理成本、提升整体创新产品研发能力，购置桃园科技园区厂办大楼。该栋大楼在筹划兴建时，便以申请美国绿建筑协会（U.S. Green Building Council, USGBC）LEED（Leadership in Energy & Environmental Design）金级认证为目标来兴建，将LEED相关要求落实于工程规划、设计与施工阶段，并要求各类工程承包商必须配合LEED之要求，贯彻于施工过程的每个部分。该栋厂办于公元2014年9月获得LEED金级认证。



6.3.3 水资源管理

近年来水资源议题一直是国际关注的重点之一，身为地球一份子，为响应水资源议题，英业达在全球欧、亚、美各地设有主要生产基地，在设厂时一定会做环境评估，以维护当地水资源生态。英业达配合当地政府水资源政策，定期追踪与管理水资源使用数据，每年进行各厂区水资源耗用盘查、推行水资源有效利用及建立废水处理与回收水系统，并订定相关节水方案与措施，以减少水资源的浪费。



6.3 降低环境冲击

1) 水资源统计

英业达为减少当地水资源的浪费及有效管理水资源管理方案，定期统计水资源使用量，以分析提出可行之节水方案与措施。水资源使用量主要来源为自来水，其次是地下水如右表。

英业达台湾厂区为因应未来政府耗水费的征收，除了水资源管理方案，未来将持续教育及鼓励员工落实日常节水习惯，以避免耗水费的征收。

水资源类别	2016年用水量统计(公吨)						
	士林总部	桃园厂区	浦东厂区	重庆厂	捷克厂	墨西哥厂	总计
自来水	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
小计	33,613	187,302	352,880	483,620	3,003	5,117	1,065,535

2) 水资源管理方案

为回应水资源议题，英业达各厂区在设厂时一定会做环境评估，以维护当地水资源生态。浦东厂区以系统组装测试为主并无制程用水，因此废水来源多为一般生活废水，厂区之生活废水皆由管路收集排放至污水管路或下水道，再送至市政污水厂统一处理。浦东厂区为配合当地政府水资源政策，定期追踪与管理水资源使用数据，每年进行浦东各厂水资源耗用盘查，推行水资源有效利用及建立废水处理与回收水系统，纯水系统废水回收管路计量水表已安装，并订定相关节水方案与措施，以减少水资源的浪费。以重庆厂区为例，2016年计划年度目标回收废水量41,000公吨，经实际通过现场计量水表统计，实际回收水量超越年度目标值。

2016年英业达(台湾、大陆厂区)之年回收水量为51,897公吨如右表。各厂区节水方案详如表列，节流回收方式因产业制程特性而有所差异。

水资源类别	2016年回收水量统计(公吨)						
	士林总部	桃园厂区	浦东厂区	重庆厂	捷克厂	墨西哥厂	总计
回收水	195	0	7,650	44,052	0	0	51,897

厂区	节水方案说明	水回收量(公吨)	计量方式
士林总部(IET)	A8F阳台设置雨水回收桶，供前港公园浇花灌溉用。	195	每半年(3月,9月)抄表(水表计量)记录
重庆厂(ICC)	饮用水纯水机组过滤排放浓水回收利用	25,594	安装水表计量
	空调冷凝水经加药处理回收利用	10,173	
	工业纯水机组产水调节过滤后废水经加药处理回收利用	8,285	
浦东厂区(IPC/IPT)	纯水设备日常产水时经反渗透的浓缩水回收利用卫生间使用	3,430	每月抄表(水表计量)记录
	纯水设备日常产水时经渗透模过滤浓缩后的水回收利用	4,220	依流量计操作值推估而得之数据

6.3 降低环境冲击

6.3.4 废水处理

英业达公司以系统组装测试为主并无制程用水，因此废水来源多为一般生活废水，厂区之生活废水皆由管路收集排放至污水管路或下水道，再送至市政污水厂统一处理。处理过程符合当地法令规定，对于相关栖息地与周遭生态环境均无严重之影响。

6.3.5 空气污染防制

英业达于生产制程排气以颗粒物、锡及其化合物、油烟为主，无排放氮氧化物与硫氧化物，且厂区内设有集尘机、制程排风设备、抽锡烟设备、静电式除油烟机等防制设备，并设置排气筒高空排放，避免对周遭环境造成污染。

关于臭氧层破坏物质(ODS)排放揭露，英业达为符合客户及所在地臭氧层保护相关法规要求，因此，在产品制程中未使用臭氧层破坏物质(ODS)，仅有部分旧型冷媒设备初始填充之冷媒有含臭氧层破坏物质。英业达2016年度ODS逸散量为1.90公吨/年(主要为制冷设备中R-12, R-22, R-123之冷媒逸散，采IPCC年逸散率估算)，其中台湾地区ODS逸散量为0.44公吨/年、浦东厂区(IPT)逸散量为0.69公吨/年、重庆厂区为0.78公吨/年，而捷克及墨西哥厂区经内部盘查未使用会产生ODS逸散的制冷设备，故无ODS逸散量。(说明：IPCC年逸散率参照来源「2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories」)

6.3.6 化学品管理

为精确的掌握化学品之安全信息，降低化学品对人类健康与环境之危害风险，英业达制定相关管理办法，针对危害性化学品进行管制，并设有危害性化学品暂存区，进行24小时监控。此外，为使员工能正确使用化学品，不定期举办教育训练加以倡导，以预防化学品之灾害事故发生。2016年度英业达无严重泄露情形发生。

6.3.7 废弃物处置

英业达为ODM制造商，其事业废弃物处理方式均符合当地法令规定，选择合格之清理厂商，并有专人随时监控废弃物流向与处理方式。厂区内设有废弃物专区，由专人协助各项事业废弃物之回收、处理。

有关厂区废弃物区分为一般性、资源性及危害性废弃物三类，2016年度英业达全球厂区之废弃物产出量为21,091.94公吨，依照废弃物量高至低排序为资源性废弃物(占85.28%)、一般性废弃物(占13.57%)、有害性废弃物(占1.15%)。

2016年英业达全球厂区废弃物处理量，依照废弃物处理方式区分其废弃物处理量，由高至低依序为回收再利用处理(占85.00%)、焚化处理(占11.91%)、掩埋处理(占1.79%)、堆肥处理(占1.19%)、物理处理(占0.10%)、热处理(占0.01%)。

一般性废弃物主要为生活垃圾，由厂商清运至政府指定之焚化厂(台湾及大陆)或掩埋场处理(捷克及墨西哥)。重庆厂建立了【生活垃圾称重抽样记录】，其中定义了抽样频率为每周一次。为了避免需人为计算净重及当月平均重量时发生错误，厂区采用电子文件记录以便设置公式计算；保安课每季度将抽样记录上传于CSR平台。每月生活垃圾产生量=当月平均每车重量*当月车数。

资源性废弃物来源包括废纸/纸板类、废铁、宝特瓶、废塑料、废铝、铝箔包、废锡渣、电子板边、废木板等等可回收之资源物质，经由分类收集后交由当地合格回收业者进行回收再利用。可回收与不可回收废弃物的分类有助于推动废弃物减量，像是重庆厂分类可回收与不可回收废弃物后进行秤重，将所得之比重数据回馈至生产部门，以求尽量减少不可回收废弃物的产生。

有害物性废弃物来源包括PCB(印刷电路板)废料及其粉屑、废弃盛装容器(铬酸容器、铅及其化合物、PH值小(等)于2之废液、闪火点小于60度之废液、废计算机、废电子零组件、废溶剂类/废有机溶剂、钢板清洗剂、擦拭布、油漆空桶/废漆渣、废机油、锡膏空瓶、废活性碳等，经由分类收集后交由当地合格处理业者进行处理。

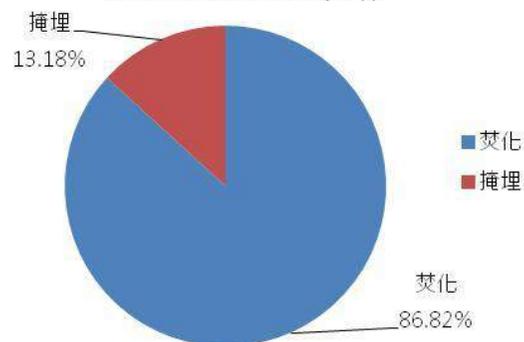
6.3 降低环境冲击

2016年英业达全球厂区之废弃物量统计表

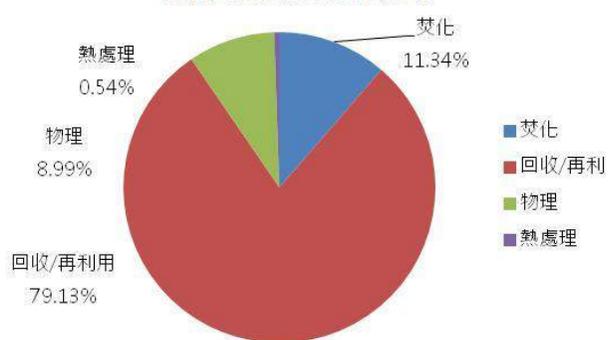
废弃物分类	士林总部	桃园厂区	浦东厂区	重庆厂	捷克厂	墨西哥厂	总计(公吨)	百分比(%)
一般性废弃物	89.75	373.12	895.00	991.62	140.50	372.00	2,861.99	13.57%
有害性废弃物	9.92	13.14	21.56	185.00	6.36	5.86	241.84	1.15%
资源性废弃物	26.62	126.58	3,231.38	12,159.39	1,071.92	1,372.23	17,988.11	85.28%
总计(公吨)	126.29	512.84	4,147.94	13,336.01	1,218.78	1,750.09	21,091.94	100.00%

说明：各厂区之废弃物计量方式以称重为主，唯浦东厂区资源性废弃物的废纸板、废塑料处理量是以回收费用推估(费用x系数)得之。

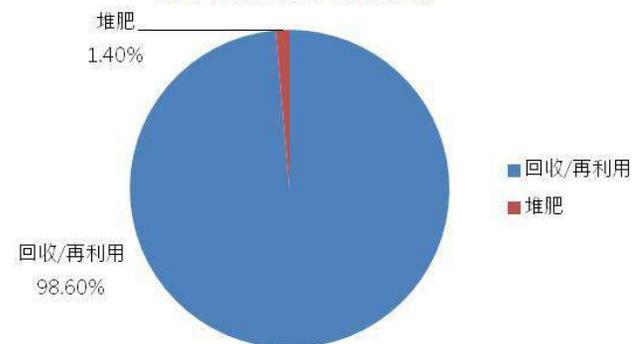
一般性废弃物处理方式分布



有害性废弃物处理方式分布



资源性废弃物处理方式分布



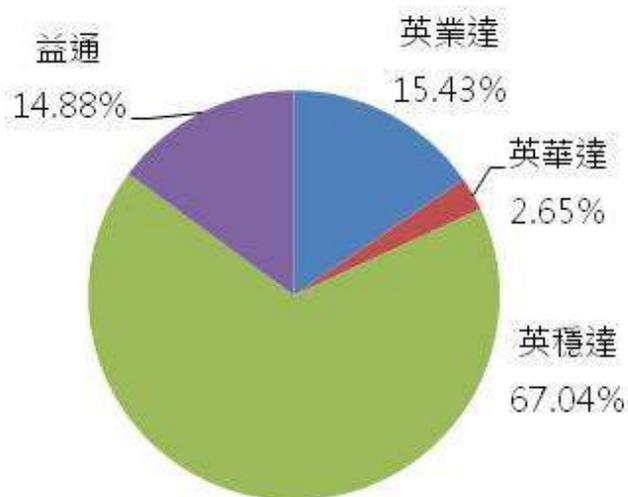
6.3 降低环境冲击

6.3.8 环保支出

为避免公司营运过程造成环境污染，英业达对当地小区并无重大潜在或负面之影响，英业达在空气污染、废水、化学品、废弃物等方面皆有良好的运作与管控机制，有效预防有毒或有害物质污染周遭环境。英业达于2016年并无发生任何严重泄漏事件或因污染环境而遭受损失及处分。

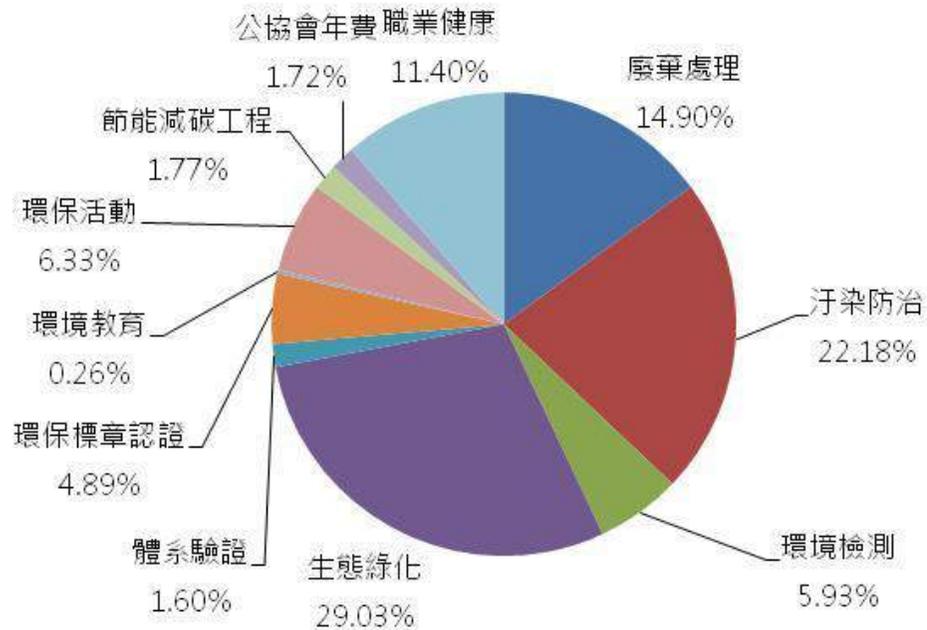
为降低公司营运对环境所造成之冲击，未来英业达将持续推行各项污染预防与环境保护工作。英业达集团2016年度环保总支出费用为70,941万余元，其中英业达10,946万余元(占15.43%)、英华达1,879万余元(占2.65%)、英稳达47,557万余元(占67.04%)、益通光能10,558万余元(占14.88%)。

英業達集團環保總支出



英业达环保支出项目包括废弃处理(占14.90%)、污染防治(占22.18%)、环境检测(占5.93%)、生态绿化(占29.03%)、体系验证(占1.60%)、环保标章认证(占4.89%)、环境教育(占0.26%)、环保活动(占6.33%)、节能减碳工程(占1.77%)、公协会年费(占1.72%)、职业健康(占11.40%)等项目。详细请参见统计图。

英業達環保支出項目分佈



6.4 绿色生活风格

面对全球气候变迁的环境问题，如何有效减缓温室气体与避免气候灾难，已成为全民共同面临的议题。英业达身为地球公民的一份子，制造工厂、研发中心及营运据点虽皆未座落于环境保护区与生物栖息地，但仍采取相关生物多样性保育措施，此外，亦尽力降低营运过程中所产生之碳排放，自许能发挥自身影响力，期望让更多民众、企业于日常生活、工作中力行节能减碳。

为落实公司五大方针之「绿能环保」、响应政府环境教育法之实施，英业达针对员工面、产品面、小区面推行各项绿色生活行动，提升更多民众与企业之节能减碳意识，让每个人都能从日常生活中做起。

6.4.1 绿生活环境教育

英业达长期致力于环境生态保护，为响应台湾「环境教育法」之推行，英业达除修订公司「企业社会责任实务守则」，营造环境教育职场，执行环境管理之教育训练外，藉由「英业达集团环保月刊」及「英业达绿色电子报」的平台经营，进行经验分享、讯息交流及集团合作，期待各集团公司爱护地球，力行环保，共同迈向以「绿能环保」经营，成为「节能、减废与健康」的企业永续目标迈进。

英业达长期认养小区公园、举办小区环保讲座，参与国家重要湿地「尖渡自然公园」的保育。自2012年起英业达与财团法人英业达集团公益慈善基金会以「爱·幸福—让我们一起呵护在地生态环境」5年计划，认养国家重要湿地「尖渡自然公园」，藉由公司环保志工参与湿地的维护，期望能让更多民众与学童了解到湿地的功能与重要性，好好地爱护这块珍土，维持生物多样性。

在生态教育方面，为了让小区弱勢家庭的小朋友们认识湿地，英业达持续与尖渡自然公园合作，举办「水生家族探奇自然体验课程」推广生态保育，让这些缺乏资源的小朋友，也能培养保护台湾湿地的观念与行动力，2016年共举办8梯次，受惠学童241人次。



每月发行「英业达集团环保月刊」及
每季发行「英业达绿色电子报」



举办「水生家族探奇自然体验课程」推广生态保育

6.4.2 认养国家重要湿地

英业达期望做好在地的生态保育，珍惜大自然环境，避免物种快速灭绝，除2011/11/1起，认养国家重要湿地保育区—尖渡自然公园，也是全国第一个通过环保署环境认证的场域。

另一方面，为让同仁以实际行动体验动手保护湿地，基金会连续从2014年起连续三年号召集团环保志工一同参与「爱·幸福—让我们一起呵护在地生态环境」小鸕鷀志工活动，藉由活动过程让员工体认到生态保育的重要，找回与自然间亲密的连结。这三年来，基金会共培育99位集团环保志工，总计约408小时的公共服务时数，成功维护湿地21种珍贵物种。

6.4.3 发起植树活动

秉承「绿能环保」信念，鼓励员工响应生态保育活动，增加自然绿地，减少碳排放。英业达浦东/重庆厂于2016年所发起植树环保活动，由百名志工带领，为厂区周边种植树苗，藉此激发公司同仁爱林、造林，促进土地绿化。此外，秉持「你浇一桶水，我填一锹土，都是追梦人，同植一棵树」的精神，并响应政府「植树造林」的号召，在2017年4月21日，重庆厂领导阶层与主要客户齐心协力完成了罗汉松的种植。



7 共融

7.1 集团基金会 P71

7.2 社会参与 P71~P73



环保

Protect the Environment



文化

Promote the Culture



扶贫

Help the Disadvantaged



社区

Support the Community

7.1 集团基金会

7.1.1 基金会简介

英业达公司全体同仁长年在慈善扶助和社会关怀以及重大灾害的急难救助方面不遗余力；秉持「爱」是在社会的需要上，负起英业达的责任的公益慈善理念，肩负企业社会公民之一份责任。英业达集团于2010年1月成立「财团法人英业达集团公益慈善基金会」，透过集团内外资源的整合与结合员工爱心的参与运作，将英业达温馨的「爱」送达到需要帮助的弱势团体手中，用实际行动关怀社会，目的在参与社会福利相关公益慈善活动并与其他社会公益团体合作，以协助社会上之弱势族群获得更充足之社会资源以改善生活，并使其权益获得更佳之保障。

7.1.2 基金会业务

英业达公益慈善基金会之设立宗旨为办理以下社会福利相关业务：

- 一、关于急难救助及灾害救济事项。
- 二、关于医疗补助事项。
- 三、关于儿童福利、青少年福利、妇女福利、老人福利及身心障碍事项。
- 四、设置清寒奖励助学金，奖励清寒学生。
- 五、关于教育文化事项。
- 六、关于环境保护事项。
- 七、赞助其他公益团体活动。
- 八、接受主管机关指导办理事项。
- 九、其他社会公益事项。
- 十、其他有关社会福利慈善事业事项。

为协助国内艺文环境成长与升级，英业达与「财团法人英业达集团公益慈善基金会」长期共同关怀本土艺术工作推广与艺术文化传承的付出，努力不懈。将多元艺文活动融入社会大众平日生活之中。透过艺文活动的推广，让艺文家透过演艺舞台的展现，传播艺术人文美学，使喜爱艺文的朋友藉由艺术与文创的渲染，藉以领略生命的价值与艺术之美。「长期持续」赞助艺文活动是「财团法人英业达集团公益慈善基金会」对艺文推动的宗旨与目标。

例如2016年我们赞助台北爱乐文教基金会的「台北国际合唱音乐节」音乐活动飨宴、国立台北艺术大学的关渡艺术季活动、水立方剧团的公益表演，此外英业达社团也常以艺术音乐表演参与各项慈善爱心活动。



赞助台北爱乐文教基金会
<2016台北国际合唱音乐节>活动

7.2 社会参与

7.2.1 组织参与

英业达关注公共政策事务，并保持中立的态度与立场，不参与任何游说与政治捐献，也不干涉员工表达其政治意向之自由。亦无涉及反竞争行为、反托拉斯和垄断措施的法律诉讼的相关事件。透过公协会组织运作，英业达积极参与各公协会组织，如右表，密切的学习参访与观摩交流，盼望为当地就业机会，促进当地经济繁荣发展，进而带动国家竞争力、产业发展、与社会繁荣。

大陆地区

组织名称	角色
台湾同胞投资企业联谊会 (全国台企联)	理事单位
上海台湾同胞投资企业协会	徐汇区:理事单位 闵行区:理事单位
上海漕河泾新兴技术开发区 企业协会	理事单位
重庆市云计算产业协会	理事单位

7.2 社会参与

台湾地区

公协会名称	角色
台湾区电机电子工业同业公会	一级会员
中华民国全国工业总会	团体会员
台湾云端物联网产业协会	甲种会员
华聚基金会	会员
两岸企业家峰会(台湾)	会员
台湾资通产业标准协会	团体会员
台湾物联网联盟	甲级会员
台湾物联网产业技术协会	会员
中华民国工商协进会	乙种会员
中华民国台湾印度经贸协会	团体会员
海基会	董事
台北市计算机商业同业公会	一般会员
台湾智慧航空城产业联盟	甲种会员
中华民国信息软件协会	团体会员
中华卓越经营协会	团体会员
海峡两岸经贸文化交流协会	团体会员
中华公司治理协会	团体会员
三三企业交流会	一般会员
台北市进出口商业同业公会	常年会员
中美经济合作策进会	团体会员
中华民国质量学会	团体会员
台北市电器商业同业公会	团体会员
中华民国工商建设研究院	个人会员
中华民国企业永续发展协会	盘石会员
中华民国外销企业协进会	团体会员
中华民国国际经济合作协会	乙种会员
社团法人台湾玉山科技协会	团体会员
电机电子环境发展协会	团体会员

7.2.2 志工精神

英业达集团台湾地区制定了志工作业管理办法，积极鼓励参加有益社会相关志工活动的同仁，在假日给予有薪志工假，提高同仁们参与当地自愿性社福活动服务，推广社福学习。透过志工活动的参与提升鼓励员工加入志工团队，建立英业达志工文化，在需要公益活动志工的地方，主动投入为社会贡献一己之力，2016年统计如下表：

项目	环保 志工	交通 志工	爱心 志工	小区 志工	2016年度 志工时数
志工时数	236	1,974	512	4,024	6,746

英业达长期投入议题

英业达长期投入议题	对公司员工的影响力	对社会大众的影响力
长期投入慈善扶助及捐款	激发员工「人饥己饥、人溺己溺」的精神	间接透过新闻媒体报导，激起社会大众共同参与
赈灾捐款	触动员工对灾民的恻隐之心与同理心	秉持人饥己饥、人溺己溺的社会责任精神，愿与受灾民众共同渡过艰难的时刻，期望共同协助灾区同胞，祈愿早日重建家园。
长期参与并支持政府机关举办之活动	鼓励员工响应社会参与活动	身为ICT的一份子，集结供应链共同支持政府所举办之社会参与活动
扶助艺文推广各项活动	鼓励员工响应文化、艺术、音乐等活动	间接透过新闻媒体报导，激起社会大众共同协助弱势族群参与文化、艺术、音乐等活动
长期投入小区公园绿化认养活动	激励员工亲近小区，善尽敦睦亲睦邻的关系	激起小区居民对环境意识及小区美化的热忱

7.2 社会参与

7.2.3 公益行动

英业达与「财团法人英业达集团公益慈善基金会」秉持「爱的英业达：在别人的需要上，看到英业达的责任」的理念，透过相关资源的整合与志工们无私的参与，将英业达的「爱」送达需要帮助的角落，用实际行动关怀社会。

1) 社会扶助

英业达参与远见天下文化【播下阅读种子】给孩子一个大未来公益项目，从2015年9月起至2016年8月止，公益订阅《未来儿童》、《未来少年》月刊各一年12期，捐赠给台湾70所小学每校一份，总计140份。

英业达大陆地区公益慈善方面，包括重庆厂的「书香六一·您我同行」活动，重庆厂同仁为重庆长寿区葛兰镇白云小学的172名留守儿童，精心准备礼物和祝福，献上不一样的六一儿童节。此外重庆厂为曾家镇政府提供名单的20位孤寡困难老人，送上了新年祝福和礼物。重庆厂的社会捐赠支出分为生态环保、希望助学与社会扶助，其中希望助学费用合计为82,497元，当中捐赠费用80,460元是以捐助物资折算后的费用估算，2,037元为实际产生的费用。

浦东厂区厂区的同仁则带着公司的祝福，赠送体育器材与文具用品给浦江镇文博小学。捐赠慰问金给浦江镇癌症俱乐部的癌症病友，并致赠善款与物资以关怀路冰花舍的孤残儿童。

上述大陆厂区，加上英业达公司在台湾地区，以及英业达公益慈善基金会在2016年的社会捐赠支出为22,295,525.24元。

2) 弱势关怀

英业达集团与「财团法人英业达集团公益慈善基金会」携手合作，以及同仁们长期的关心与固定捐款，亲自参与相关慈善活动，关怀弱势，持续为需要的社福教育机构与重大灾害的受灾户伸出温暖且厚实的双手。我们支持的公益组织包括博幼社会福利基金会、励馨社会福利事业基金会、喜憨儿基金会、妇女救援基金会、罕见疾病基金会、伊甸社会福利基金会、创世社会福利基金会、台湾世界展望会等。在重大灾难救助方面，于2016年2月之高雄台南地震，捐款响应台南市政府之灾后救助工作。此外，本公司社会责任小组亦号召同仁定期小额捐款，每月集资捐赠「新竹市仁爱基金会」与「新生活社会福利发展促进会」等社会福利机构。以及前往南投县信义乡探访偏乡学童教育等。

3) 支持社会企业

英业达在2016年以具体作为支持秉持在地人文精神，以及友善环境理念的社会企业。人才中心于5月27日至5月29日举办英业达社会企业周活动，邀请社企一起帮、茶籽堂、欧莱德、生态绿的负责人前来公司，向同仁分享社会企业的概念与故事。7月14日创新育成小组邀请社企流林以涵执行长于高阶主管会议中分享社会企业发展经验。9月27日至9月29日李董事长前往香港参加2016年社会企业世界论坛。2016年下半年与社企流合作，协助社企流建置英文入口网站，将台湾之社企发展之现况、关注议题与社企经营经验，以专文方式与国际分享，提升台湾社企于国际之可见度。

2013年起已连续4年支持台湾世界展望会举办「饥饿三十大会师」系列活动。



2013年第24届饥饿三十「饥饿勇士大会师」
2014年第25届饥饿三十「爱的里程数-为饥饿儿童而跑」



2015年第26届饥饿三十「当爱聚集-饥饿远离」
2016年第27届饥饿三十「勇士出击 危机远离」

英业达公司(台湾地区)与英业达公益慈善基金会的2016年社会捐赠支出

捐赠项目	慈善公益	重大灾难救助 -台南震灾	艺术文化	生态保育	产业发展	经济发展	学术教育	体育竞赛	总计
英业达公司(台湾地区)	211,600	-	-	-	560,000	380,000	600,000	1,000,000	2,751,600
英业达公益慈善基金会	7,780,800	10,000,000	1,200,000	250,000	-	-	-	-	19,230,800
总计	7,992,400	10,000,000	1,200,000	250,000	560,000	380,000	600,000	1,000,000	21,982,400

8 集团公司

Inventec

- 8.1 集团架构 P75~P76
- 8.2 英华达公司 P77~P94
- 8.3 英稳达公司 P95~P109
- 8.4 益通光能 P110~P123

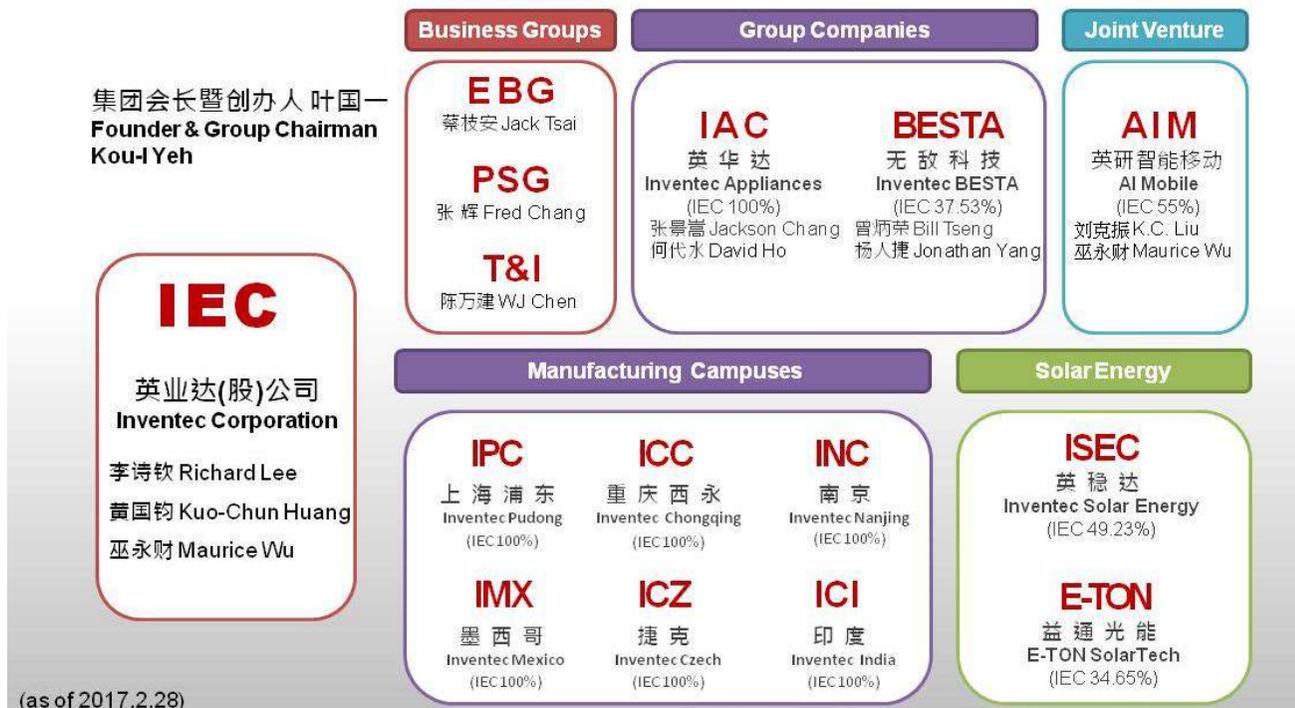


8.1 集团架构

英业达成立迄今约42年，从早期的笔记本电脑、服务器领域逐步跨足至企业网络解决方案，后期更切入太阳能及智能终端装置，并积极转型为互联网公司。近年来，本集团的转投资表现不俗，分别有所发挥增长。英华达着手在开发无线智能终端产品，并以规划客户最佳解决方案为导向。无敌科技为华人地区计算机辞典及翻译软件之领先品牌，将以开创云端相关产品为目标。益通、英稳达主要致力于太阳能电池之研发、生产及销售与太阳光电模块制造及光电系统集成。

2016年5月英业达与研华股份有限公司共同设立合资公司「英研工业移动股份有限公司」，英研公司将专注于工业用手持无线装置研发、生产及销售，产品应用领域涵盖零售、车载、医疗等垂直市场，创造国内就业机会，及致力于环保智能产品研发，创造低碳经济的努力贡献。

英业达集团公司



8.1 集团架构

英業達
Inventec



8.2 英华达公司

8.2.1 公司简介

英华达股份有限公司自2000年成立以来，秉持「诚信共享·积极创新」的原则，致力深化技术创新与核心竞争力，健全营运与管理效率，注重股东权益，更坚持高标准的公司治理。

「诚信共享、积极创新」

英华达本着「诚信共享、积极创新」的法人观念，致力于开发智能型手持式产品（Smart Handhelds）及云端终端产品（Cloud Terminals）两大领域，两者概念相互连结运用，激荡出许多新产品设计创意。并坚持将美好的成果分享股东、全体员工及所有合作伙伴，以实践「创造绩效、造福人群」的使命。

为大力提升法人组织的核心竞争力，英华达利用CSP(Competence, Strategy, Performance)循环，透过核心竞争力（Competence），拟订营运策略（Strategy），并在执行中，不断地作绩效评估（Performance），再强化核心竞争力，调整策略，重新评估；就这样，英华达经由内部CSP动态循环，创造出高的经营绩效管理。这正是促使英华达不断向前的重要驱动力。

- 产业类别：消费性电子产品制造业
- 主要商品：智能型手持式产品、云端终端产品
- 员工：19807人
- 资本额：53.69亿
- ◆ 经营理念：诚信共享、积极创新
- ◆ 使命：创造绩效、造福人群
- ◆ 愿景：成为最有价值的公司
- ◆ 质量政策：策略核心组织导向 强化核心竞争能力
创新流程优化质量 满足客户回馈社会

英华达的核心竞争力

产品与技术

智能型产品 专业创新

- 在智能手持式装置以及云端终端设备的全方位能力
- 为创造客户价值提供充沛的工程技术资源
- 为产品创新提供技术平台

顾客导向

设计与制造能力

- 提供顾客弹性营运模块
- 为客户需要提供特定程序方案
- 服务、速度、客户满意

系统运行

最高效资源整合

- 客户导向团队
- 研发、供应链、制造与RMA服务整合
- 一次性全方位解决方案

全球营运据点



8.2 英华达公司

8.2.2 全球人才资源与员工教育训练

1) 人才资源管理原则

英华达秉持以人为本的精神，将对员工的责任视为公司持续发展的关键，尊重与关心员工，维护员工合法权益，从而促进员工快乐工作、快乐生活的目标，由此具备培养高素质的人才的动能，系提升企业竞争力的基本元素。

2) 人才招聘

配合公司发展的方向与新兴技术的投入，对于人才不同专业的需求，与日俱增，不断开发建构多元人力招募体系，我们不断地透过多方的招募管道包括校园征才、产学合作、研发替代役、各区就业服务站、同仁介绍、国际人才、人力银行..等管道，为企业注入新血，并且辅以高效绩效管理，实时奖励持续学习，倾听员工之意见，改善内部管理流程，提升员工参与度，鼓励创新与自主改善，设身处地为员工创造学习成长与价值创新实现的工作环境。

英华达长期以来秉持在地化用人原则，并以当地劳动法规政策为依据，保障员工权益，不因性别或族群而有所不同，建立和谐劳资关系，在大陆浦东与南京厂区，基层同仁最低薪资符合并略高于当地法令最低工资标准(约为1.02:1)，浦东高阶主管阶层在地比率0%，南京高阶主管阶层在地比率高达55%，落实了长期深耕经营的永续经营原则。

3) 人才组成

截至2016年底，英华达全球之员工人数为19,807人，依性别之人数统计，台湾地区：正式人员男性为477人，女性为170人，合计为647人；浦东厂区：男性为8,308人，女性为7,902人(含外包人员)；南京厂区男性为3,635人，女性为2,315人(含外包人员)。请参阅图表1-1、1-2、1-3。

图表1-1.2016年台湾厂区依员工合约类型人数统计

厂区：五股厂					
合约类型	型态	男	女	合计	比例
正式人员	不定期	477	170	647	100%
非正式人员	契约人员	0	0	0	0%

图表1-2 2016年浦东厂区依员工合约类型人数统计

厂区：大陆地区-浦东厂					
合约类型	型态	男	女	合计	比例 (%)
正式人员	不定期/定期	7,981	4,649	12,630	95.61%
非正式人员	实习生	146	19	165	1.25%
非正式人员	派遣人员	181	234	415	3.14%
合计		8,308	4,902	13,210	100%

*注: 正式人员—定期人员为退休返聘人员，含1男2女。

图表1-3 2016年南京厂区依员工合约类型人数统计

厂区：大陆地区-南京厂					
合约类型	型态	男	女	合计	比例 (%)
正式人员	不定期	1,178	923	2,101	35.31%
非正式人员	实习生	34	6	40	0.67%
非正式人员	派遣人员	2,423	1,386	3,809	64.02%
合计		3,635	2,315	5,950	100%

图表1-4 2016年厂区依员工年龄之人数统计

厂区：台湾地区-五股厂				
年龄层	人数(人)			占当地员工总数之比例(%)
	男	女	合计	
<30	87	33	120	19%
30-50	311	111	422	65.22%
>50	79	26	105	16.23%
总计	477	170	647	100.00%

厂区：浦东厂				
年龄层	人数(人)			占当地员工总数之比例(%)
	男	女	合计	
<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%
总计	8,308	4,902	13,210	100.00%

厂区：南京厂				
年龄层	人数(人)			占当地员工总数之比例(%)
	男	女	合计	
<30	2,825	1,397	4,222	70.96%
30-50	760	841	1,601	26.91%
>50	50	77	127	2.13%
总计	3,635	2,315	5,950	100.00%

8.2 英华达公司

依员工职级型态人数统计，台湾地区647人均是间接员工，在大陆浦东厂区，一般直接员工有11,138人占员工总数之比例84.31%，一般间接员工有1,787人，占员工总数之比例13.53%。南京厂区，一般直接员工有4,657人占员工总数之比例39.8%，一般间接员工有594人，占员工总数之比例5.08%。

英华达员工依雇用形式统计，在台湾地区高阶主管男性(协理级以上)为67人，女性6人，中阶主管(经副理、课级)男性358人，女性151人，一般员工，男性52人，女性13人；在大陆地区浦东厂，高阶主管男性为19人，中阶主管男性为181人，女性85人，一般间接员工男性1,039人，女性748人，一般直接员工男性7,069人，女性4,069人；于南京厂区，高阶主管男性为21人，女性1人，中阶主管男性为440人，女性237人，一般间接员工男性332人，女性262人，一般直接员工男性2,842人，女性1,815人。

图表2-1.2016年台湾厂区员工雇用形式、性别的人数统计

厂区：台湾地区-五股厂				
雇用形式	人数(人)			占员工总数之比例(%)
	男	女	合计	
高阶主管(协理级以上)	67	6	73	11.28%
中阶主管(经理级、课级)	358	151	509	78.67%
一般员工(IDL)	52	13	65	10.05%

图表2-2.2016年大陆浦东厂区员工雇用形式、性别的人数统计

大陆地区：浦东厂				
雇用形式	人数(人)			占员工总数之比例(%)
	男	女	合计	
高阶主管(协理级以上)	19	0	19	0.14%
中阶主管(经理级、课级)	181	85	266	2.01%
一般员工(IDL)	1,039	748	1,787	13.53%
一般员工(DL)	7,069	4,069	11,138	84.31%

图表2-3.2016年大陆南京厂区员工雇用形式、性别的人数统计

大陆地区：南京厂				
雇用形式	人数(人)			占员工总数之比例(%)
	男	女	合计	
高阶主管(协理级以上)	21	1	22	0.19%
中阶主管(经理级、课级)	440	237	677	5.79%
一般员工(IDL)	332	262	594	5.08%
一般员工(DL)	2,842	1,815	4,657	39.80%

4) 人才培育与发展

英华达采多元化的人才培育管道，针对新进人员除了有专属的人资专员进行新人到职课程训练外，辅以e-Learning系统针对通识性课程及基本专业课程进行训练，让新人以最有效率方式进入状况，各单位以师徒制模式进行专业知能辅导与训练；在生产厂区技能训练部分，定期举办生产线基层干部培训课程；以务实的训练机制，有计划展开各种学习活动，确保生产线工作质量维持在最佳状况。

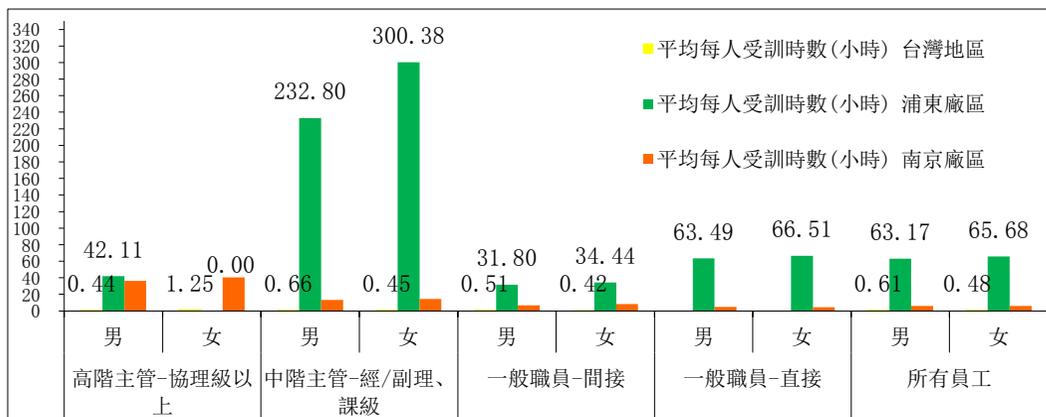


8.2 英华达公司

5) 员工教育训练

在教育训练课程方面分为企业组织文化训练、专业能力训练、集会式管理能力与软性课程训练四大类课程。在浦东厂，特别采用多样化的培训方式，包含新人培训、企业内外部培训、晋升培训等。培训内容涉及规章制度、工作技能、安全知识等。在企业内训中，根据人员不同进行不同课程不同方式的学习，通过不同形式的培训（包含KM知识、课堂授课、实体训练、E-learning学习等），提升员工的整体素养。同时根据需要还会安排外部培训，包含学员外出培训及邀请外部讲师演讲等。

员工类别	性别	平均每人受训时数(小时)		
		台湾地区	浦东厂区	南京厂区
高阶主管-协理级以上	男	0.44	42.11	36.19
	女	1.25	0.00	40.50
中阶主管-经/副理、课级	男	0.66	232.80	13.43
	女	0.45	300.38	14.26
一般职员-间接	男	0.51	31.80	6.92
	女	0.42	34.44	8.21
一般职员-直接	男	0.00	63.49	4.73
	女	0.00	66.51	4.36
所有员工	男	0.61	63.17	6.16
	女	0.48	65.68	5.83



依员工类别统计，2016年员工总训练时数为883,014.5小时，总计员工数为19,807人，平均每人训练时数为44.58小时，高阶主管教育训练总时数为1,637.5小时，台湾地区高阶主管平均0.51小时/人，浦东厂区高阶主管平均约为42.11小时/人，南京厂区高阶主管平均约36.39小时/人；中阶主管教育训练总时数为77,262.3小时/人，台湾地区中阶主管平均时数为0.6小时/人，浦东厂区内阶主管平均时数为254.4小时/人，南京厂区内阶主管平均时数为13.72小时/人；间接人员的教育训练总时数为63,284.2小时，台湾地区间接人员教育训练平均时数约0.49小时/人，浦东厂区内阶职员平均训练时数为26.57小时/人，南京厂区内阶职员平均训练时数为32.91小时/人；大陆地区直接人员教育训练总时数为740,830.5小时，浦东厂区直接人员平均训练时数为64.6小时/人，南京厂区直接人员平均训练时数为4.59小时/人；由上述成效可看出英华达对于员工的培育与训练的成效累积。

(1) 集会式训练课程—技术研讨会与管理研讨会

英华达于每季末由训练单位举办集会式训练-技术研讨会与管理研讨会，技术研讨会主要目的是为研发工程人员及主管带来新的科技应用与产品技术趋势预测，管理研讨会则安排学界管理大师、企业界巨擘级名人开讲，为同仁注入新的知识与开拓管理格局，除能帮助公司同仁们准确掌握科技产业的脉动，赢得先机创造契机，也能在管理氛围上注入活水，与时俱进，增广见闻同时开阔职场上成长学习智能。而依照议题的种类区分，管理类课程共举办7个主题10.5小时，技术类主题共5个主题7.5小时。



8.2 英华达公司

6) 人权、反贪腐特定议题教育

英华达公司除了有组织文化与技术领域培育不遗余力之外，对人权教育及反贪腐课程倡导更是从新人做起，在新进人员教训训练中，在员工行为准则条文中，均针对人权议题及反贪腐的重要性进行训练与教导，其中人权议题部分的训练总时数为9,591.2小时，浦东厂区:7,142.小时、南京厂区2,438小时，反贪腐课程总时数为3,386小时，浦东厂区2,421小时、南京厂区488小时。针对保全、保安人员的人权议题训练人数比例，在五股厂区、大陆浦东、南京两个厂区均为100%。

特定议题教育训练	台湾区	浦东厂区	南京厂区	总训练时数
人权、劳动准则(政策或程序)	11.20	7,142	2,438	9,591.2
反贪腐(政策或程序)	477	2,421	488	3,386
环保(政策或程序)	81.5	25,643	1,463	27,187.5

保全人员「人权课程」训练			
地区	保全总人数	培训人数	百分比
台湾厂区	10	10	100%
浦东厂区	292	292	100%
南京厂区	57	57	100%

7) 遵守法令重视人权

英华达在人才聘用方面不因性别、宗教、年龄、种族或国籍而有所不同，重视人权，绝对禁止童工，相关管理规定，均遵守当地法令，在2016年无强迫劳工及违反人权之事件发生，符合当地法令。

8) 员工沟通与申诉管道

英华达对于员工权益的重视与关怀从两岸三地（台北、浦东、南京）均设有员工沟通平台可见，分别透过网络、电话、电子信箱，当员工在工作上遭受职场性骚扰、霸凌或不公平对待时，可利用多种管道的选择，提出申诉或建议。

在台湾厂区部分，受理申诉、性骚扰之管道如下：专线电话(02)2299-9329 分机: 2627或2281、E-mail: Chuang.Shiuan@iac.com.tw ; Wu.Chieh@iac.com.tw ; 本公司受理申诉后，将指定专责处理人员协调处理，另外针对员工压力部分，更设有[员工协助方案](Employee Assiatance Project, EAP) 可协助员工处理工作、生活、亲子与财务等各方面的压力，因而得到协助与纾解的效果。

在浦东厂区员工有多种沟通渠道可进行申诉；(1).在[英华达员工申诉管理办法]中提及并公告让同仁周知，一旦发生性别骚扰、歧视及不公平对待，可依循公司首页的申诉流程进行；(2).英华达浦东厂区公司首页有员工沟通平台，员工如有意见及诉求可通过网站说明并由专人回复；

(3).员工亦可直接拨打申诉专线:13501885661，进行申诉，并由专人协助处理；(4).员工可至员工服务中心反应问题，HR专员会予以协助解决。

在南京厂区提供了多元的沟通管道：(1).可以邮件形式直接发送至申诉专属E-mail：Report@iac.com.tw。(2).可至南京英华达微信公众平台上进行投诉(3).厂区内设有意见箱，可以写好意见放在里面，每周由专人负责收件。(4).可直接来HR办公室由员工关系专员专门接待处理（李小姐，分机2328）

在2016年间，英华达员工申诉件数状况统计如下：台北0件、浦东22件、南京24件，共46件，此46件申诉种类均属于其他类、交通、宿舍因素之个案，且管理单位处理回复率达100%。

在英华达公司首页中也设有内外部沟通专属E-Mail:Service@iac.com.tw；联络人：绩效管理部 陈先生；在2016年间，外部的申诉案件数量为0。



8.2 英华达公司

9) 员工福利

人才是英华达最重要的资产，依据各项职务所具备的专业技术与工作绩效导向，英华达提供每一位优秀人才优渥的薪酬奖励机制与畅通的晋升管道。我们也努力协助每一位员工在能力、学识乃至生活及健康上累积更多的财富，持续增进全方位的福利照顾，让每一位员工都能够跟公司一起成长，这也是我们一直以来坚持的理念。

(1). 台湾地区员工福利:

● 薪酬及奖励

以职务特质与专业技术为基础的各项薪酬给付如三节礼券、绩效奖金、专利奖金、年度盈余分红等，绩效导向的晋升与调薪机制、语言检定奖金、品格员工表扬及优于劳基法的出勤与休假制度。

● 健康与安全

劳保、健保、团体保险、退休金提拨、性骚扰申诉机制、保健室、特约医师服务、年度健康检查、盲人按摩、免费心理咨询服务及健康促进活动等。

● 福利设施

福利金礼券发放、员工餐厅、健康养生餐食、员工专用停车场、哺乳室及免费交通车等。

● 补助措施

年节礼券、免费午餐或用餐补助、结婚礼金、生育礼金、丧葬、伤病补助等。

● 福利活动

优惠职工团购、特约商店优惠、社团活动、名人讲座、DIY 劳作课程、员工家庭日、集团运动会、岁末联欢活动等。



(2) 浦东、南京厂区员工福利:

● 薪酬及奖励

以职务特质与专业技术为基础的各项薪酬给付如绩效奖金、专利奖金、年终奖金与绩效导向的晋升与调薪机制、品格员工表扬。

● 健康与安全

员工均参与社会保险:包含医疗保险、养老保险、工伤保险、失业保险、生育保险;并设置保健室、驻厂医师服务、健康检查、健康促进活动以确保员工拥有健康与安全。

● 福利设施

员工餐厅、员工专用停车场、免费交通车接驳车等。

● 补助措施

免费午餐、结婚礼金、生育礼金、丧葬、伤病补助等。

● 福利活动

优惠职工团购、特约商店优惠、社团活动、名人讲座、员工家庭日、集团运动会、岁末联欢活动等。



8.2 英华达公司

10) 人员流动管理

英华达人力资源单位每年会对各单位进行人力盘点，依照相关单位业务计划之需求，采定期进行人才增补作业。2016英华达仍持续对外网罗优秀人才，为公司未来布局做准备。除持续延揽各方人才投入营运之外，英华达也明确的订定奖惩及绩效考核制度，培育优秀人才，使人员流动维持适当合理的比例。2016年台湾地区员工之新进人数共60人，到职三个月内离职人数4人，浦东厂区员工新进人数31,440人，到职三个月内离职人数17,176人，新进人员离职率约54.6%；南京厂区员工新进人数22,599人，到职三个月内离职人数16,641人，新进人员离职率约73.6%造成浦东及南京厂区新进人员离职率偏高的主要原因为主要原为浦东及南京厂区直接人员的契约人员(含外包人员)的离职、到期解约，并补充契约人员以维持工厂生产线人力所致。

11) 绩效管理 与 职能发展

英华达的同仁，在绩效管理及职能发展部分，融合了平衡计分卡的四大构面设定绩效指标，再利用KIP的目标设定与日常管理，每季进行绩效考核作业，经由个人的KPI达标率来达成个人绩效，进而提升部门及整体组织的绩效与目标达成；同时还结合个人职能发展的计划(IPD)，协助员工设定自我学习成长计划，发展其他职能目标，提升个人在公司的能力，为未来做准备。因此汇总五股、浦东及南京厂区，应接受绩效考核之正式员工比例为99.91%。

图表5-1. 2016年台湾地区 新进/离职 人员之 年龄/男女统计

厂区：台湾地区-五股厂					
雇用类型	年龄层	性别	人数 (人)	占当地员工总数之比例	
新进人员	<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%	
离职人员	<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%	

图表5-2.2016年大陆浦东厂区、南京厂区-新进/离职 人员之 年龄/性别统计

地区：大陆地区-浦东厂、南京厂						
雇用类型	年龄层	性别	浦东人数 (人)	占当地员工总数之比例	南京人数 (人)	占当地员工总数之比例
新进人员	<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%
离职人员	<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 英华达公司

8.2.3 顾客价值与供应链管理

1) 积极创新

随着公司研发实力、测试技术以及产品设计能力的不断成熟，从软件到硬件，测试到验证，设计到生产，多年的技术研发和服务经验，使得我们创造经营出各式智慧资产，而在此揭露的边界：包含台北、浦东、南京三个厂区，此三厂区分别设立智权中心，在地进行智慧资产的风险控管及保护。截至2016年12月31日，英华达(浦东、南京)全球专利申请获得上海及南京政府专利单位的税赋优惠分别为:NT\$ 4,133,761、NT\$ 49,161。依经济部智能财产局出版资料，英华达年度专利申请件数共计74件，获得专利证书共计51件(含历年申请至今年获证)，这些智慧资本的累积系基于有效保护智慧资产，并为客户创造出最大的价值。

2) 顾客服务与顾客满意度

英华达公司依产业供应链紧密联系运作的特性，将公司内部流程与个别顾客的流程相连接，针对顾客设立专属团队，有效达成顾客对质量、效率、与弹性的要求。公司内部的绩效管理依平衡计分卡的展开，由公司层面贯穿到各部门及个人，因此不论在内部流程还是绩效管理制度的发挥上，顾客总是给予高度的评价与服务满意度。

英华达每年针对交易金额较大主要客户，皆进行顾客满意度调查，相较于2015年，2016年在客户满意度调查的整体平均分数均有明显提升；从客户反馈得知，IAC主要提升的三个评分面向，有全年度产线产能提升、客户于产线现场稽核评分、客诉以及紧急事项的及时因应处理三个部分。显现IAC在提升服务品质、产线维护以及实时动员的部分，精益求精，普遍获得客户满意。(详见图表6.2015、2105顾客满意度评分表)

3) 创造顾客价值

为创新顾客价值，英华达积极新增测试系统，完善我们的测试技术、标准。上海浦东厂区的法规验证实验室早在2008年就取得TAF，ISO17025测试实验室认证，南京厂区也在2010年完成ISO17025认证。提升实验室管理水平，提供了具竞争力的价格，藉由提升顾客满意度进而累积成为顾客价值。

4) 加入EICC

为了创造最佳的顾客价值，在2016年与集团公司同步加入EICC「电子行业公民联盟(Electronic Industry Citizenship Coalition)」成为EICC正式会员，符合客户及集团公司需求。身为EICC会员须遵守「电子行业行为准则(Electronic Industry Code of Conduct,简称EICC)」在劳工(Labor)、健康与安全(Health and Safety)、环境

(Environmental)、道德规范(Ethics)、管理体系(Management System)等五大面向之行为规范。并且须维护EICC-ON信息平台信息(包括如：供应链稽核管理、EICC供货商自我评估问卷(Self-Assessment Questionnaire, SAQ)、有效性稽核程序(Validated Audit Process, VAP)之结果改善等)、每半年提交EICC年度执行结果报告，以及不定期之EICC相关议题之问卷调查回复等。

英华达台北及浦东厂区现况已完成EICC-ON的SAQ评估、VAP稽核与改善，以及日常供货商SER稽核，未来一年内英华达南京厂区也将纳入EICC规范、满足客户EICC诉求、对外揭露相关信息。

图表6.2015、2016年 顾客满意度评分

客户\评分	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

*注: 客户代号“ Mambo” 2015年尚未成为英华达客户，所以无评分。

8.2 英华达公司

5) 供应链管理

英华达的供应链体系是由供货商、制造商、销售商、零售商、消费者等相互联结之组织所组成。英华达在供应链体系中的位置，是介于供货商与销售商之间的制造商。我们的供货商管理目标，是透过对供应链的价值分析，来展开与贸易伙伴的承诺和紧密合作，有效管理彼此往来的信息流、物流和现金流，藉由上下游垂直整合产生的供应链综效，建立一个长期稳定的供应链体系，为供货商、制造商、销售商、零售商、消费者共谋以最低成本创造最高的服务与企业价值。

(1) 在地化供应链管理

2016年，英华达合格供货商中有交易之供货商来自大中华区(包含台湾、大陆与香港)共683家，在地化供货商占交易金额为61.4%，大中华区之外的亚洲、日本、韩国、欧美及其他地区共128家，占交易金额为38.5%。

英华达既有合格厂商方面从厂商新加入系统3个月起即自动列入再评鉴的名单，依评鉴分数将厂商分成ABCD四个等级；评鉴频率：A级为一年，B级半年，C级一季，D级关闭系统不再往来。2016年评鉴供货商次数为834次，英华达上海厂区无列入D级厂商而终止合作。年度安排风险较高的厂商现场稽核，实地评鉴家数浦东厂54家，南京厂16家，而评鉴的结果包含质量管理、职业安全、环境保护及人权项目，并无任何不符合情形。此外，英华达透过供货商签署EICC版「电子行业行为准则符合声明」确保供货商无违反员工结社自由、禁用童工及集体谈判之权利。

英华达新增合格供货商均需要求通过ISO 9001、ISO14001并签署环保切结书及廉洁同意书方可建入系统，并针对评估风险较高的厂商再安排实地评鉴，2016年新供货商60家中95%符合要求完成签署，另三家持续追踪回收中。

年度：2016		
1.依供货商所在地区分布		
地区	供货商家数	交易金额分布比例
大中华地区(中国大陆/港/澳/台)	683	61.4%
亚洲(大中华地区之外的亚洲、日本/韩国...)	62	15.0%
欧洲	14	8.5%
美洲	52	15.0%

(2) 杜绝使用冲突矿产 维护人权

英华达自2010年美国通过法案后开始持续关注冲突矿产，2011年当EICC及GeSI制作供业者调查使用之冲突矿产报告模板(Conflict Mineral Reporting Template, CMRT)后，2012年英华达正式在官网公告不使用冲突矿产声明(路径位于英华达官网首页：<http://www.iac.com.tw>之新闻公告-->英华达无冲突矿产声明 2012/9/25)，要求供货商必须进行零组件原材料冶炼厂清查动作。随着EICC及GeSI不定时公布了CMRT版本，英华达随即要求所有含金属材料供货商必须提交最新版CMRT供英华达审核。

由于EICC及GeSI不定期于官网公告合格冶炼厂清单，英华达会针对供货商所提交的CMRT进行冶炼厂之确认动作，要求供货商冶炼厂必须在合格冶炼厂清单当中。若有非合格冶炼厂的供货商则要求其立即改善移除来自于该冶炼厂之原料来源，确保所提交英华达之零组件原材料属于非冲突区域之金属矿产来源，以维护与尊重人权之普世价值。

(3) 供货商申诉管道

英华达供货商申诉管道于官网网页中：

E-Mail :Service@iac.com.tw



8.2 英华达公司

8.2.4 友善职场

提供一个健康与安全的友善工作环境，是英华达对员工及其眷属的责任。英华达深信唯有身心健康的员工，才有可能带着积极正面的工作情绪，发挥最大的工作能量。英华达于各地区的工厂内均设立了医务室并配置专业的医护人员，针对员工健康进行管理 & 健康促进计划，也提供看诊协助与临时性休养并提供包扎换药与紧急状况之处置，打造一个员工安心的友善工作环境。

1) 健康管理

台湾地区每年对于在职人员安排优于法规的员工健康检查，若有检查结果出现异常的员工，随即安排驻厂医师参考历年体检报告数据，进行评估与建议，并依据健康检查结果，进行健康管理相关措施及治疗建议，并定期结合医疗资源安排同仁参加疫苗接种、乳癌、子宫颈癌、口腔癌筛检及骨质密度检测。保健医务室持续关怀同仁，并提供个人健康指导以及协助相关的改善服务。在2016年期间，同仁并无罹患与工作相关或可能相关之职业病。

在大陆地区，除例行健康检查外，亦依据当地法规，针对特殊作业内容如噪音、电离辐射、紫外线、激光、粉尘、铜烟、二氧化锡、甲苯、二甲苯、乙苯、乙酸乙酯、环己烷、异丙醇、甲醇、氧化锌等相关作业人员定期进行特殊健康检查。



2) 健康促进

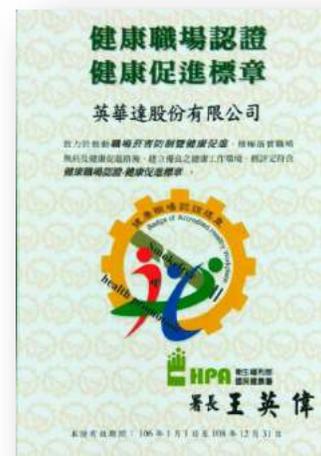
英华达在各厂的医务保健室，定期与医疗卫生机构合作，举办各项健康讲座及咨询，并结合驻厂医师或医疗健康相关机构，共同办理各项健康促进活动，使员工适时纾解并调适身心压力，在工作之余并可掌握自身健康状态。2016年台湾地区执行健康促进活动密集且有成效，足见英华达健康管理及健康促进推展有成。

3) 无烟职场

英华达基于健康照护与尊重人权为出发点，从张贴禁烟标志或宣传海报，到开办戒烟讲座、制订无烟职场管理政策、吸烟区设于户外等，保证员工拥有一个安全无虞之工作职场与健康职场生活。

4) 母乳哺育

英华达积极推广母乳哺育，适时提供母乳哺育相关资讯，让女性员工可以随时自网站上取得相关信息，同时保健室并主动关怀的方式，于定期体检中若发现有未照X光之女性员工，若追踪结果为妊娠中或准备怀孕者，医务室将主动提供后续哺育信息，五股厂区2016年获颁新北市政府优良母乳哺育室标志，提供女性员工产后一个安心良好的母乳哺育职场。



活动名称	2016年度健康活动												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
健走接力	●												
捐血		●											
减重比赛			●	●	●								
运动与营养			●	●	●								
走楼梯更健康						●							
量血压活动							●						
健康讲座								●					
体适能检测									●				
流感疫苗接种										●			
体检(+癌症筛检)											●		
欢乐过耶诞												●	
健康专题讨论—医师驻诊	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

8.2 英华达公司

5) 职业灾害预防与工伤率

英华达致力提供安全无虞的工作环境，以职场零灾害作为终极目标，并以完全符合当地法令与公司工业安全卫生政策为主要作为，透过职场安全教育训练、安全演练、安全标语及预防措施为环安卫管理方式，提升公司安全意识及安全文化。三个厂区每月统计总工会工总工时、工伤总件数、职灾总件数等工伤数据，计算出当年度各厂区的工伤率(IR)、职业病率(ODR)、误工费(LDR)、缺勤率(AR)，四项计算指标。

2016 英华达职灾统计汇总表

地区	指标名称	单位:每20万小时		单位:每100万	
		男	女	男	女
台湾	工伤率	0	0.67	0	3.35
	职业病率	0	0	0	0
	误工费	0	19.42	0	97.11
	缺勤率	0	2%	0	2%
	死亡人数	0	0	0	0
浦东厂区	工伤率	0.06	0.18	0.28	0.89
	职业病率	0	0	0	0
	误工费	3.95	12.74	19.75	63.68
	缺勤率	2%	3%	2%	3%
	死亡人数	0	0	0	0
南京厂区	工伤率	2.16	1.01	13.03	5.04
	职业病率	0	0	0	0
	误工费	3.18	8.04	6.39	15.24
	缺勤率	1%	1%	1%	1%
	死亡人数			0	0

6) 环境安全卫生

英华达为提升职业安全卫生管理绩效，设置专业及有效的安卫环管理单位，两大生产基地的浦东厂、南京厂均通过OHSAS 18001安全卫生管理系统，研拟风险管理策略并及时掌握国际各项信息，透过环安卫管理系统持续改善的精神，以系统化之作法及绩效展现，推动PDCA(Plan、Do、Check、Action)循环的四个步骤，定期稽核与评估适切资源之投资，并积极推动各项作业管理、教育训练、咨询与沟通如设置安卫环委员、定期举行环安月会，说明安卫环实际管理与改善状况，提出预防对策，以期促进同仁环安意识，防止职业灾害及疾病的发生，提供稳定安全与健康的工作环境。台湾地区职业安全卫生委员会资方:劳方代表比例为5:6，劳方会议出席率为45%；浦东厂区安全委员会资方:劳工代表比例为11:24，劳方会议出席率为8%。

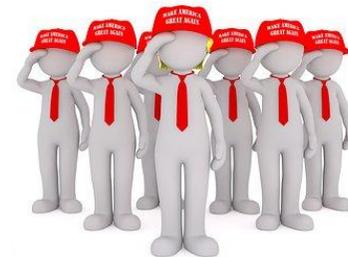


- *注: 1. 工伤率(IR) = 职业伤害(件) / 总工时数，总工时数 = 日常总工时数 + 加班总工时数
 2. 职业病率(ODR) = (职业疾病总数 / 总工时数)
 3. 误工费(LDR) = 误工天数(依日历天统计) / 总工时数
 4. 缺勤率(AR) = 总缺勤天数 / 总工作人天数，总缺勤天数 = 工伤病假 + 一般病假 + 事假(依工作天计算)缺勤天数

7) 员工行为准则

英华达于各厂区明定[员工行为准则]，以规范劳资双方在公平的基础上的基本行为，身为英华达员工，面对各种工作行为、道德和法律上的问题时，应遵守个国家或地区法律及道德基本要求为前提之下，遵守各项公司内部控制制度。有关[员工行为准则]汇集重点摘要如下：

- 不得窃取或侵占公司资产(财务、人、信用、信息、个人资料及智能资产)或泄露公司营业秘密。
- 不得为谋求私利，不当收贿、索讨回扣或特殊招待、与他人勾结者。
- 维护无性别、国籍、人种、年龄、残障等歧视的健康工作环境。
- 员工须遵守著作权的规定。
- 员工须保护知识产权。
- 所有公司相关机密信息及个人信息上的数据都必须保密。
- 公司员工在执行业务时必须谨守利益冲突之回避的原则。
- 禁止利用内线信息及内线交易，凡违反以上规定相关要求，一律以公司内部规定及相关法律进行惩处。



8.2 英华达公司

8) 员工家庭照顾

为使员工兼顾事业与家庭，在台湾地区提供育婴假，如「2016年育婴假申请及回任统计表」所示。此外，提供家庭照顾假、女性生理假及提供哺乳室等措施。

图表7. 育婴留停申请及回任统计表

年度：2016年			
地区：台湾厂区			
育婴留停统计项目	男	女	合计
(1)报告年度符合育婴留停资格的人数	27	14	41
(2)报告年度实际申请育婴留停的人数	3	2	5
(3)报告年度预定复职的人数	3	4	7
(4)报告年度实际复职的人数	2	4	6
(5)于报告年度前一年实际复职的人数	1	2	3
(6)于统计年度前一年复职，且继续工作满1年的人数	1	1	2
申请率：(2)/(1)	11.11%	14.29%	12.20%
复职率：(4)/(3)	66.67%	100.00%	85.71%
留职率：(6)/(5)	100.00%	50.00%	66.67%



9) 社会责任与小区参与

「永续发展」应为地球上全体人类所需共同面对、承担与省思的问题。身为带动科技发展的企业，更应责无旁贷的提供本身之资源与影响力，以感恩的心情「回馈」地球，努力扮演企业人作为地球公民的角色，善尽企业社会责任，以引领整个社会重视并力行人类与地球「永续发展」的天职。「社会参与」在英华达不仅是一个口号或任务，而是深植于我们所有员工的价值观，「取之社会，用之社会」早已在公司成立初期就视为经营理念重心之一。



1.小区回馈: 不论是在台湾还是在大陆区，长期协助在地弱势群体，关怀老、残、穷等弱势群体都是英华达照护协助的对象，期望能让区内的弱势居民都能得到更好的生活为宗旨。

2.慈善捐助活动: 五股厂区对于北区老人之家，并定期到院参访关怀失依长者，给予关怀及生活上精神上的协助。浦东厂区每年定期关怀癌症病房，举办春节送温暖助贫活动、关怀老人院、育幼院、珍珠班助学义举等活动。南京厂区同样对当地老人院及心脏疾病的幼童长期付出爱心与奉献；2016年捐款英华达共捐出NT\$ 5,318,796.-善款。

3.2016年英华达公司统计参与各项爱心关怀活动及小区协助的同仁的给薪志工时数共计:395小时。



2016年英华达捐赠支出

捐赠项目	产业发展	慈善公益	教育	总计
英华达_台北	330,000	113,700	483,481	927,181
英华达_浦东	-	874,497	3,511,500	4,385,997
英华达_南京		5,618		5,618
合计				5,318,796

8.2 英华达公司

8.2.5 环境保护

近年来，由于气候变迁所引发的极端气候带来的灾害不断，使得地球的环境面临极大的挑战，环境的议题与碳管理议题已是所有企业面对各重要利害关系人需要积极响应的课题。要如何有效控管温室气体排放、避免极端气候带来的灾害，亦成为目前各国政府、环保团体与民众高度关注的议题。英华达身为全球企业公民的一份子，认为应该更加重视并以积极的态度来面对气候变迁、能源耗竭与生物物种灭绝等环境议题，以善尽社会责任。

为响应全球环境议题，英华达制定环境目标与政策做为推动的基石，期望对于减缓温室气体能有所贡献。

1) 环境目标与政策

英华达对环境保护的重视，源自「社会责任」的「环保」。为了善尽企业公民责任及实践「绿能环保」，制定了英华达的环境政策与环境项目，以引导同仁的整体力量，迈向绿色永续新愿景。

2) 环境目标

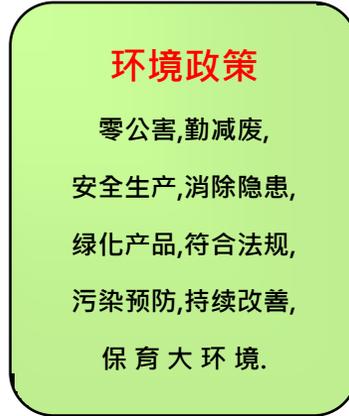
为促进绿色竞争优势，提升企业形象，实现公司永续经营，英华达制定全方位的环境目标，作为执行环境政策与环境项目的依循，如下：

绿化产品：透过产品展现英华达对改善地球环境的努力与成果。

绿色生产：以节能、降耗、减污等方式，降低生产过程对地球环境的冲击。

绿色生活：养成从个人生活做起的态度，培养对地球大环境的尊重与保育责任。

3) 环境政策



为响应国际环保趋势及客户要求，追求企业永续发展，从员工个人、企业整体、产业供应链、到大环境保育等面向，制定英华达环境政策，如下：

- 零公害、勤俭废：废弃物减量，减少环境公害的产生。
- 安全生产、消除隐患：在产品生产的风险进行管控，杜绝生产流程上的隐患。
- 绿化产品、符合法规：从研发设计到生产出货，一切符合绿化法规的要求。
- 保育大环境：在大环境层面上，持续为地球环境与企业发展做出贡献。

4) 绿色设计

绿色设计即为环境化设计，其内涵为透过系统化方式，将环境及安全等考虑面整合至产品开发设计时间为起点，纳入产品生命周期中，将绿色设计的概念导入制程，利用原物料之选定及产品易拆解回收设计，降低产品环境冲击，同时符合能源效率提升。英华达绿色产品设计重点为以下3点：

- 有害物质的削减
- 易拆解可回收设计
- 能源效率提升

5) 绿色产品

英华达秉持保护环境之企业公民社会责任，全力推动「绿色产品」早已成为英华达产品发展的重心。更结合产品生命周期思维，制订了「有害物质削减」、「易拆解可回收设计」和「能源效率提升」为英华达公司「绿色产品」之三大核心策略并已获得显著成果。

图:英华达绿色产品核心策略



8.2 英华达公司

(1) 建立系统控管，消灭有害物质

英华达积极推动IECQ QC080000 HSPM验证，并从系统上有效管控与削减有害物质。因应ISO 9001:2015年大幅改版，英华达也将强化IECQ QC080000流程管理，并将重点放在下列项目：

1. 落实PDCA于管理系统 2. 加强风险监控(考虑风险) 3. 扩大外部制造与服务(供货商)管制而IACP作为产品生产制造基地，亦须与IACT在QC080000更紧密合作，包括：

1. 内部稽核活动涵盖与符合QC080000所要求事项
2. 定期检讨与改善，提升「无有害物质(Hazardous Substance Free)」管理成效



图:英华达以 IECQ QC080000 HSPM为核心，积极管控有害物质



(2) 结合设计评估 符合3R目标

英对于欧盟危害性物质限制指令RoHS，英华达不仅要求零件供货商需提供符合RoHS相关规定之第三公正单位(ISO17025认可之实验室)验证报告，并制定依材料属性之零件进料检验XRF(X光荧光分析)抽检流程，从零件端进行源头管控以确保所有产品符合规范。

英华达明确于内部程序文件中规范研发部门在产品的设计开发阶段，必须要进行产品「WEEE回收率评估表」，并于开发系统中设置流程控制点。产品于量产前，研发部门需确认「WEEE回收率评估表」符合WEEE回收率标准，并提交相关人员进行最终审核，确保产品符合欧盟废电子电机设备WEEE指令之再使用、再循环/回收、再生的3R(Reuse, Recycle, Recovery)目标。

(3) 采用节能设计 提高环境绩效

英华达产品设计开发皆配合品牌客户触角，深入符合全球各个国家的能源标准要求。针对有外部电源供应器的产品，会要求供货商需提供ErP能效标准符合证明文件及验证确认。产品设计开发时亦充分考虑美国能源法、能源之星及纽澳法规能效指针，推动产品节能与效率提升。2016年产品与服务违反法律件为0。



8.2.6 温室气体管理

针对全球暖化愈来愈严重的问题，英华达身为地球村的一员，深知温室气体管理工作之重要性，为符合政府、客户、国际投资机构对碳揭露之要求，英华达自2012年起开始导入温室气体盘查制度，迄今已完成3个年度(2012-2016)之温室气体盘查作业。同时，为使盘查作业更加优化，于2015年加入英业达温室气体信息管理平台(Inventec GHG Portal)，让所有盘查作业皆能于平台中完成，有效提升盘查质量与效率，减少不必要人工操作时间与人为错误，达到节能减碳之效果。

英业达集团(包含英华达公司) 温室气体减量目标如下：

以2010年为基准，2030年温室气体排放量减少20%

1) 温室气体管理系统：

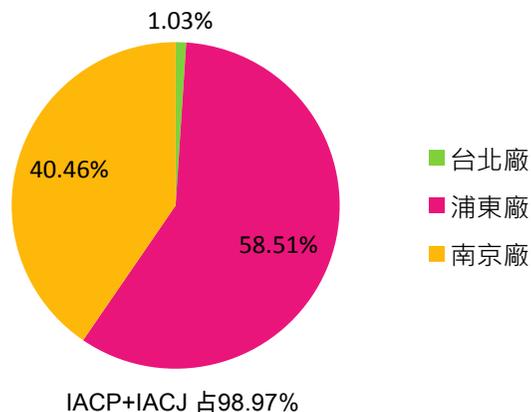
为使盘查结果获得预期使用者之认同，所有盘查作业与文件均遵照国际标准ISO 14064-1 制订与执行，并于每年盘查完成后进行内、外部查证作业。英华达3个厂区于2015年3月通过ISO 14064-1外部查证，为简化英业达集团温室气体管理作业流程，2014年起英华达将导入「英业达温室气体信息管理平台(Inventec GHG Portal)」，达到节能减碳的效果，2016年起也会将其他间接温室气态排放量纳入外部查证。此外，为使利害关系者了解英华达于温室气体管理策略与执行成效，另一方面，并将相关信息公开揭露于公司年报、温室气体盘查报告书。

8.2 英华达公司

2) 直接与能源间接温室气体排放：

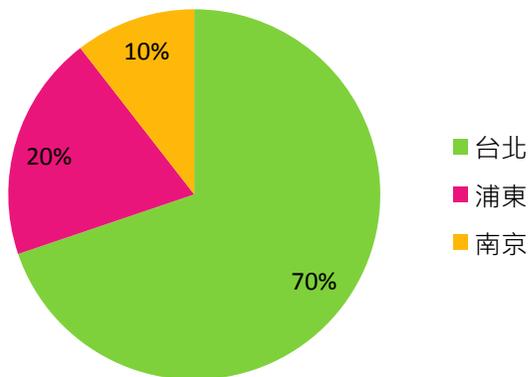
英华达公司2016年直接温室气体排放量为7391.1431公吨CO₂e(占7.09%)，能源间接温室气体排放量为96868.7264公吨CO₂e(占92.91%)。其中以外购电力为主要贡献来源(占86.37%)，其次为蒸汽(占6.5%)、天然气(占5.13%)。英华达三个厂区中，以大陆厂区碳排放量所占比例最高，上海浦东及南京厂区之排放量分别为60,999.4058公吨CO₂e、42,181.4054公吨CO₂e(占98.97%)，为主要贡献。

英华达(3厂区)能源排放量分布



2016年航空商务差旅之温室气体排放量统计结果，英华达(3厂区)为855.72公吨CO₂e，系因航空商务差旅之人员主要来自于台湾地区，致使台湾地区因航空商务差旅产生之其他间接温室气体排放量占最大宗(70%)，相较于2015年821.55公吨CO₂e，增加4%。

英華達(3廠區)航空差旅排放



*注:计算工具:1.使用"INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION"碳排放量计算器,依起迄机场代码查询碳排放量加总。

2.前述工具未能查询者,先计算差旅起迄机场直线距离,再使用GHG Protocol Initiative计算工具加总。

3) 其他间接温室气体排放：

英华达于2016年开始将其他间接温室气体排放纳入量化，考虑其他间接温室气体排放相关活动之显著性，选择航空商务差旅所产生之温室气体进行盘查与量化。



4) 温室气体排放强度：

英华达温室气体排放强度方面，其2016年相较于2015年减少17.89%，分析其原因：主要系因2016营收增加所致。

未来英华达将持续规划与实施节能减碳方案(如导入洁净能源取代石化燃料使用度)，以预防因产能增加对温室气体排放量产生之贡献程度，并评估其他与温室气体排放量正相关之比较基准来呈现其排放强度的趋势。

盘查年度	英华达温室气体强度(公吨CO ₂ e/百万元营收)	差异百分比
2015	2.0721	
2016	1.7577	-17.89%

5) 温室气体减量绩效：

为减缓因公司营运排放之温室气体所造成的环境冲击，英华达持续推动节能减碳，以有效减少温室气体之排放。

2016年度推行的各项节能减碳方案，英华达公司总计减少1,693.64公吨CO₂e，其中浦东厂区减碳成效为292.39公吨CO₂e,南京厂区1,401.25公吨CO₂e。



8.2 英华达公司

8.2.7 能资源管理

能源的使用不仅影响到企业营运成本，也为产生温室气体主要的来源之一，如何能有效利用能源也为企业永续发展的重要议题之一。为能有效做好能源管理，英华达长期以来持续进行能源监控，以寻找提升能源效率、减少能源使用之机会。

1) 能源统计

英华达3个厂区之能源使用以电力、天然气占大宗。电力主要使用于产品研发、测试、生产制造、公用设施、宿舍等区域。天然气主要使用于空调为主。英华达3个厂区2016年能源(电力、天然气、蒸气)使用量为527,725,519百万焦耳，相较于2015年(494,105,970百万焦耳)则增加了6.37%，主要为浦东、南京厂区产能均扩增所致。

2) 能源强度

英华达3个厂区2016年能源排放强度为8897万焦耳/百万元新台币，相较于2015年(10513百万焦耳/百万元新台币)减少18.16%。



3) 节能方案

英华达2016年实施节能方案，以有效节约能源、减少温室气体之排放。依当地政府之「能源管理法」规定，订定节约能源目标及执行计划，2016年主要节能方案节省能源用量7,516,143百万焦耳，推动节能成效良好。



区域	节能减碳方案	类别	估计年节省(KWh)	百万焦耳(MJ)	年减碳量(公吨CO ₂ e)
IACP	T5灯具替换成LED省电灯具	电力	230,630	830,269	187.09
	空调箱电机加装变频	电力	47,444	170,798	38.49
	无热吸附干燥机加加热装置改造为微热吸附式干燥机	电力	82,368	296,525	66.82
IACJ	空调管控	电力	352,500	1,269,000	285.95
	空调供暖管控	蒸汽	1,250	4,500	1.01
	空压机管控--根据生产需求手动开启关闭相应设备	电力	1,373,625	4,945,050	1,114.28
合计			7,516,143	1,693.64	

2016、15年能源强度比较

年度	能源使用量(百万焦耳/年)	营业收入(英华达)新台币：百万元	英华达能源使用强度(百万焦耳/百万元营收)	差异百分比
	英华达			
2015	494,105,970	47000	10,513	
2016	527,725,519	59316.51	8,897	18.16%



8.2 英华达公司

近年来水资源议题一直是国际关注的重点之一，英华达以ODM组装生产为主，虽然水资源并非英华达的重大议题，身为地球一分子，英华达仍会致力制定节水政策与措施，以减少水资源的浪费。

4) 水资源统计

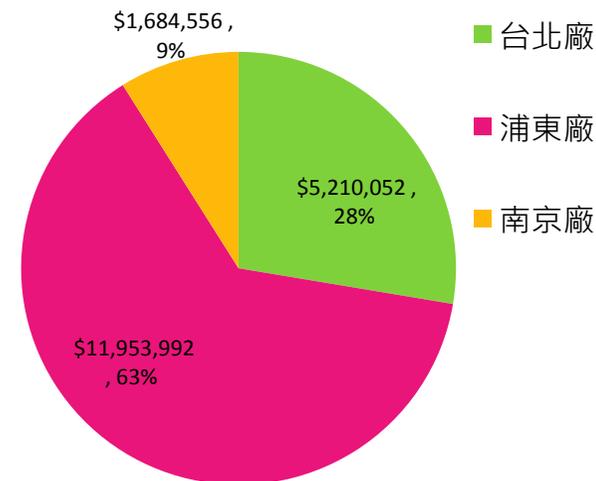
英华达为减少水资源的浪费及提升用水效率，仍定期统计水资源使用量，以分析提出节水方案与措施，主要的方法为采用环保节水标章之设备及执行节水倡导，养成同仁减少水用量的良好常生活方式。2016年度英华达总用水量为1,129,815公吨，台湾地区用水量7,702吨，浦东厂区用水量为625,754公吨，南京厂区用水量496,359公吨(其中地下水使用量未统计)。

8.2.8 环保支出

为避免公司营运过程造成环境污染，英华达对当地小区并无重大潜在或负面之影响，英华达在空气污染、废水、化学品、废弃物等方面皆有良好的运作与管控机制，有效预防有毒或有害物质污染周遭环境。英华达于2016年并无发生任何严重泄漏事件或因污染环境而遭受损失及处分。

为降低公司营运对环境所造成之冲击，未来英华达将持续推行各项污染预防与环境保护工作，2016年环保总支出约新台币18,848,600，主要包含废弃物处理、污染防治设备维护、环境检测、生态绿化、绿色管理体系验证、产品环保标章认证、环境教育、节能减碳工程、环境保育活动、职业健康等。

2016年英华达(3厂区)环保支出比例



厂区	废弃处理	污染防治	环境检测	生态绿化	体系验证	环保标章认证	环境教育	环保活动	节能减碳工程	职业健康	总计
台北厂	182,700	201,060	32,467	-	-	-	11,290	-	116,780	4,665,755	5,210,052
浦东厂	1,886,565	3,240,251	1,340,850	626,185	187,280	-	-	23,410	2,266,088	2,383,363	11,953,992
南京厂	-	176,980	537,681	311,353	253,605	-	-	-	-	404,937	1,684,556
总计											18,848,600

8.2 英华达公司

8.2.9 清洁生产

清洁生产审核不仅为公司实施清洁生产的重要基础，也为公司达到节能、降耗、减污、增效的重要手段之一。

1) 空气污染防制

英华达于生产制程排气以颗粒物、锡及其化合物、油烟为主，无排放氮氧化物与硫氧化物，且厂区内设有集尘机、制程排风设备、抽锡烟设备、静电式除油烟机防制设备，并设置排气筒高空排放，避免对周遭环境造成污染。

英华达在产品制程中也无使用破坏臭氧层物质，仅有部分旧型制冷设备初始填充之冷媒(如R-22, R123, PFC-14)含有破坏臭氧层物质，2016年度估计英华达3个厂区破坏臭氧层物质逸散总量为394.71公斤/年，未来英华达在新购置制冷设备或填充冷媒时将逐步替换使用环保冷媒，以降低对环境之冲击。

2) 废水管理

英华达厂区以系统组装测试为主并无制程用水，非为重大因素，因此废水来源多为一般生活废水，厂区之生活废水皆由管路收集排放至污水管路或下水道，再送至市政污水厂统一处理。

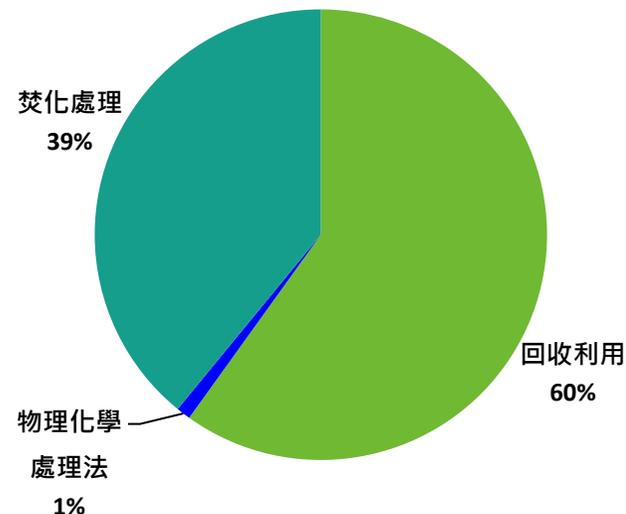


3) 废弃物处置

英华达为ODM制造商，其事业废弃物处理方式均符合当地法令规定，选择合格之清理厂商，并有专人随时监控废弃物流向与处理方式。厂区内设有废弃物专区，由专人协助各项事业废弃物之回收、处理。有关厂区废弃物区分为一般性、资源性及有害性废弃物三类，一般性废弃物主要来源为生活垃圾，由厂商清运至政府指定之焚化处理；资源性废弃物主要来源为废纸、废塑料、废金属、废海绵等可回收之资源物质，经由分类收集后交由当地合格回收业者进行回收再利用；有害性废弃物主要来源为废酸、废溶剂、废溶剂擦拭布、电子废料(废电器产品、混合废五金)等，经由分类收集后交由当地合格处理业者进行处理。(英华达2016年度无违反废弃物法规情事)。

2016年英华达3个厂区废弃物量总计4829.6公吨。其中一般性废弃物总计699公吨(均以焚化处理)及资源性废弃物4055.3公吨(均为回收再利用)，分别占14.49%与84.05%，而有害性废弃物则只占1.46%。

英华达有害性废弃物处理方式比例分布



年度：2016 英华达 事业废弃物统计

厂区	IACT	IACP	IACJ	Total (公吨: Ton)	百分比%
有害性废弃物	0.5	54.8	15.1	70.4	1.46%
一般性废弃物	9.8	309.2	380.0	699.0	14.49%
资源性废弃物	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 英稳达公司

8.3.1 公司简介

英稳达科技以绿色能源的创新和改善为基石，并投入广大专业的研究团队与制程技术，致力促进绿能技术之研发，营造无污染环境，兼顾环保与人类科技的双赢愿景。太阳能为二十一世纪无污染及稳定的新能源，英稳达科技以地球资源的永续再生和创造人类福祉为目标，持续研发优于业界的太阳能发电技术与高效能之产品，并展望未来，布局全球，成为优秀的领导厂商。

英稳达科技拥有最先进的硅晶太阳能电池片制程技术与全自动化生产设备，能够同时达到大量生产与质量稳定的要求，过去几年业绩稳定成长，英稳达科技目前为台湾排名前五大的电池片制造商，客户分布遍及亚洲、欧洲和美洲。

产业类别：光电产业(绿能科技产业、高效能电池片研发、生产与制造)

主要商品：硅晶太阳能电池的研发、制造与销售

员 工：1168人(2016.12.31)

资 本 额：32.3亿

经营理念：创新·质量·虚心·力行

使命：将太阳能带进人类日常生活，成为主要新能源

愿景：经由先进技术及资源的整合，成为太阳能产业最具产品竞争力的公司

质量政策：追求卓越质量、达成客户满意、全员持续改善、落实永续经营



8.3 英稳达公司

8.3.2 友善职场

创造一个舒适、乐活、健康的友善职场，是英稳达对员工的基本承诺，英稳达的企业承诺系以友善职场、人才资源与人才发展三个层面所构筑。英稳达要求营运绩效的同时亦考虑员工发展与家庭互动，积极规划不同的员工休闲活动，以活络员工间的情感互动、改善员工及其家庭、当地小区、社会的生活质量，进而强化英稳达的永续发展。

作为社会的代表组织之一，英稳达认为本身必须能够体现社会的基本信念，也就是每一位为公司服务的员工，都可以透过工作获得个人尊严与自我实现。为了达成这个目的，我们在人才资源、人才发展、人才服务等三个面向上的管理，说明如下：

1) 人才资源

(1) 人才资源管理原则

英稳达秉持人才为本的原则，非常重视人才资源，深信具备高素质的人才，系提升企业竞争力的基本元素。



(2) 人才招聘

英稳达一直秉持「提供世界级的舞台，欢迎有理想、有潜力的伙伴们，一同加入，共创未来」的理念，英稳达竭诚欢迎有共同理念的各方人才，一同加入英稳达大家庭，让每位加入英稳达的新血轮都能找到创造的空间。

英稳达人力资源单位，因应公司未来发展及营运特性，对于人才不同专业的需求，与日俱增，不断开发建构多元人才招聘体系，包括校园征才、产学合作、研发替代役、各区就业服务站、同仁介绍、国际人才、人力银行..等管道，以满足公司在人力发展的需求。

英稳达本着「人才为本」的信念，对于分布世界各地厂区的人才招募单位明文规定，对于不同种族、阶级、语言、思想、宗教、党派、性别、婚姻、身心障碍等皆一视同仁、公平对待，并于招募任用流程内严禁上述事项作为面试评核标准；且严禁雇用童工，以及禁止强迫劳动等侵害人权的情事发生，以符合当地政府法令规定，落实「人才为本」的信念。

在薪酬上，英稳达提供人才具竞争力的薪酬，不分男女100%优于法规规定，厂区直接人员基本薪资优于当地最低薪资约1.34倍，不会因性别或族群而有所差异。

(3) 员工行为准则

英稳达明定员工行为准则，身为英稳达员工所从事之行为，提供产品及服务，经常面临各种工作行为，道德和法律上的问题。面对这些问题时，均以创造股东及员工价值，确保社会责任为宗旨，故应在遵守各国家或地区法律及道德标准基本要求前提下，与英稳达的道德行为准则一致。全体同仁都有责任遵守这些标准。为确保每位同仁都确实了解，每位同仁都会签属员工行为准则。

英稳达于新人训练时进行职场不法侵害预防之倡导及说明员工行为准则，2016年英稳达厂区并无发生侵害人权、使用童工、歧视纠纷、贪渎与贿赂等事件发生。

有关员工行为准则汇集重点摘要如下：

- 维护无种族、肤色、信仰、性别、年龄、国籍、残障歧视之工作环境。
- 保护公司的资产及知识产权
- 所有公司的相关机密信息必须保密
- 应遵守法律，严格禁止违反品德行为
- 在执行业务时必须遵守利益冲突之回避

8.3 英稳达公司

2) 人才发展

英稳达采多元化的人才培育管道，针对新进人员各单位以导师制模式进行专业知能辅导与训练，并举办生产线基层干部培训课程；以务实的训练机制，有计划展开各种学习活动，竭力落实职场安全与友善环境、沟通与管理、专利研发与技术精进，并不定期透过各种训练增进内部创新改善及学习交流机会，建树「人才为本」的企业文化。

3) 人才服务

「人才」是英稳达最重要的资产，依据各项职务所具备的专业技术与工作绩效导向，英稳达提供每一位优秀人才优渥的薪酬奖励机制与畅通的晋升管道。

英稳达也努力协助每位员工在能力、学识乃至于生活及健康上累积更多的财富，持续增进全方位的福利照顾。105年度全国绩优健康职场评选活动，英稳达荣获健康职场认证绩优类「健康管理奖」，让每一位员工都能够跟公司一起成长，是英稳达一直以来坚持的理念。



4) 人才组成

截至2016年底，报告揭露范围之员工人数为1168人，2016年依年龄与性别之人数统计，正式人员男性为583人，女性为309人，合计为892人，占员工比例76.37%。契约人员为外籍劳工，全数为女性。派遣人员有15位。依员工职级型态人数统计，直接员工有812人占员工总数之比例69.52%。间接员工有356人占员工总数之比例30.48%。因产业特性及专业需求与工作性质所需，造成间接员工的比例不平衡，但以总员工数来说男女比例是相当的，未来将持续追求各职级男女比例间的平衡。

表. 2016年依合约类型之人数统计

雇用类型	雇用合约类型	男	女	人数	占员工总数之比例(%)
正式人员	不定期	583	309	892	76.37%
非正式人员	契约人员	0	261	261	22.35%
非正式人员	派遣人员	8	7	15	1.28%

表. 2016年依雇用形式型态与性别之人数统计

雇用形式	男	女	合计	占员工总数之比例	总人数
直接	309	503	812	69.52%	1168
间接	282	74	356	30.48%	

表. 2016年依员工职级型态之人数统计

雇用形式	男	女	人数	占员工总数之比例(%)
高阶主管(处长级以上)	13	1	14	1.2%
中阶主管(经理级、课级)	35	8	43	3.68%
一般员工(IDL)	234	65	299	25.6%
一般员工(DL)	309	503	812	69.52%



8.3 英稳达公司

5) 人员流动管理

英稳达人力资源单位每年会对各单位进行人力盘点，依照相关单位业务计划之需求，采定期进行人才增补作业。除持续延揽各方人才投入营运之外，英稳达也明确的订定奖惩及绩效考核制度，培育优秀人才，使人员流动维持适当合理的比例，因此，2016年度并未发生因业务缩减而裁员及无薪假之情况。2016年员工之新进人数共688人，离职人数共491人，到职三个月内离职人数共301人，新进率及离职率皆在年龄层30-50岁之男性为最高，新进率高于离职率显示人员为稳定成长。新进率算式：新进人数/2016年总人数。离职率算式：离职人数/2016年总人数。

2016年因劳工超过正常工作时间而遭主管机关罚款处分，此少数劳工为轮班人员，因为早晚班交接的原因而延误下班时间，针对此部分因应措施：与各级主管倡导无论是否出于员工自愿，都不可使员工超时加班，与员工倡导于正常工作时间内交办公务，若超过正常上班时间则尽早离开公司。若有加班需求且同仁同意加班，则应按照加班申请规则申请。

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%

图. 2016年离职人员性别及年龄统计及离职率

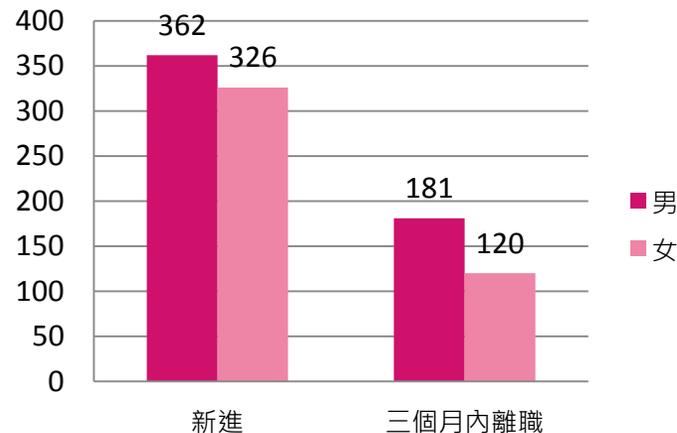


图. 2016年新进员工三个月内离职与新进总人数比较统计

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%

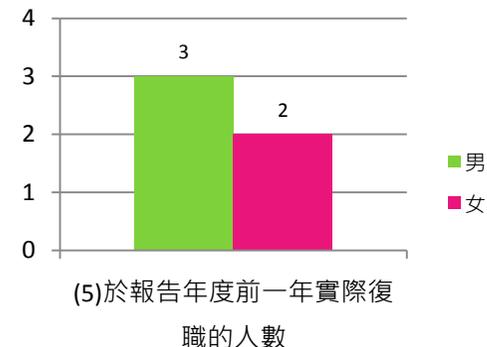
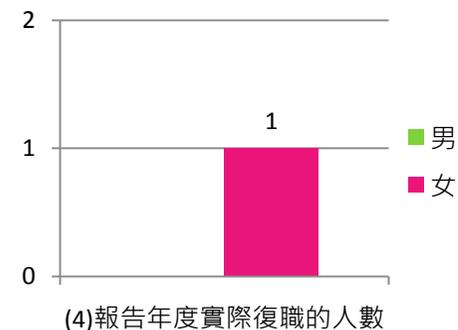
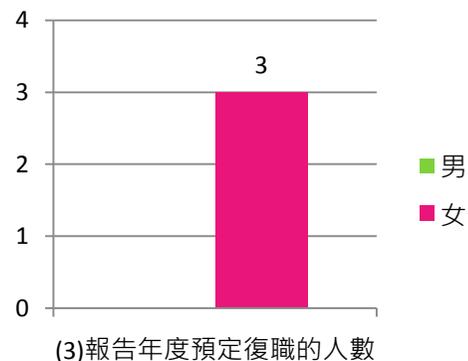
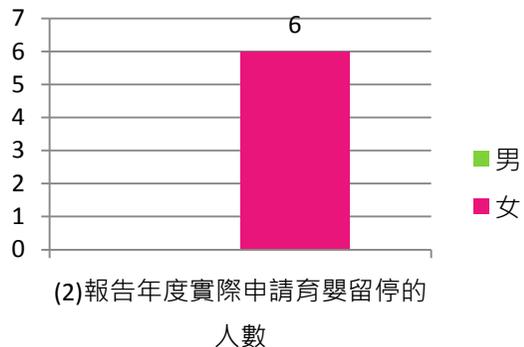
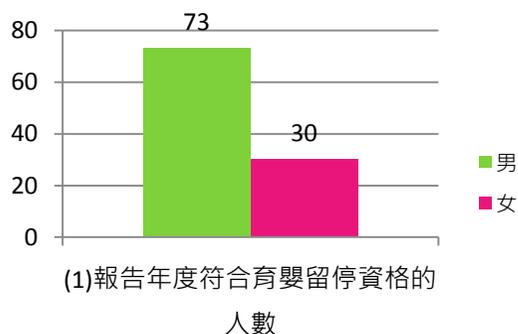
图. 2016年新进人员性别及年龄统计及新进率



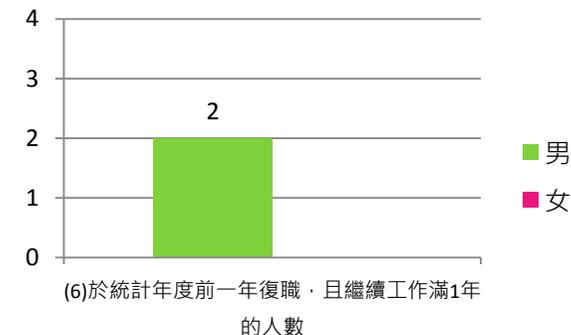
8.3 英稳达公司

6) 员工家庭照顾

为使员工兼顾事业与家庭，提供育婴假，如「2016年育婴假申请及回任统计表」所示。此外，提供家庭照顾假、女性生理假及提供哺乳室等措施。符合育婴留停的资格人数部分，其符合资格是将2014至2016年期间之请陪产假及产假的员工人数作统计。



	(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，且繼續工作满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 英稳达公司

7) 教育训练

在教育训练课程方面分为新人训练、专业人员资格训练、站别通识认证、管理能力及安全卫生与健康管理的五大方针。依员工类别统计，2016年总训练时数为7262.5小时，平均每人训练时数为6.22小时(平均教育训练时数公式:总时数7262.5/总人数1168)。高阶主管教育训练总时数为56小时、中阶主管教育训练总时数为628小时、间接职员教育训练总时数为2144小时、直接职员教育训练总时数为4434.5小时。

针对预防职场不法侵害相关教育训练部分，将行为规范与申诉通报信息纳入新人教育训练内容，主管阶层自我检视有无不当对待部属，并发挥监督功能，禁止同仁间有职场不法侵害之行为。

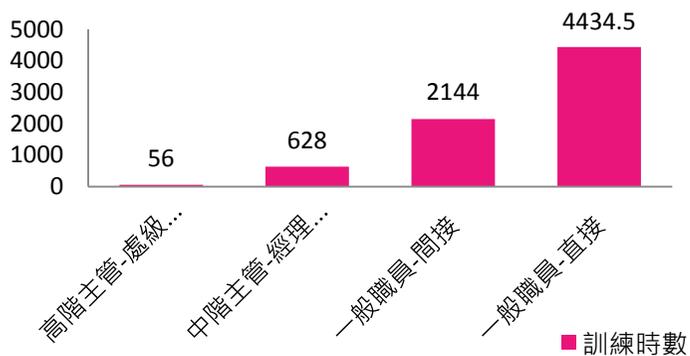


图. 依员工类别教育时数统计

员工类别	性别	训练时数	总时数	平均教育训练时数(训练时数/员工职级类别人数)
高阶主管- 处级以上	男	56	56	4.31
	女	0		0
中阶主管- 经/副理、 课级	男	426	628	12.17
	女	202		25.25
一般职员- 间接	男	1495	2144	6.39
	女	649		9.98
一般职员- 直接	男	1786	4434.5	5.78
	女	2648.5		5.27
所有员工	男	3763	7262.5	6.37
	女	3499.5		6.06



8.3 英稳达公司

8) 员工福利

人才是英稳达最重要的资产，依据各项职务所具备的专业技术与工作绩效导向，英稳达提供每一位优秀人才优渥的薪酬奖励机制与畅通的晋升管道。我们也努力协助每位员工在能力、学识乃至生活及健康上累积更多的财富，持续增进全方位的福利照顾。英稳达于105年度全国绩优健康职场评选活动，荣获健康职场认证绩优类「健康管理奖」。提供优质职场环境并让每一位员工都能够跟公司一起成长，这也是我们一直以来坚持的理念。



- 薪酬及奖励

以职务特质与专业技术为基础的各项薪酬给付如三节奖金、绩效奖金、专利奖金、特殊功绩奖金、年度盈余分红等，绩效导向的晋升与调薪机制技能认证奖金、绩优员工表扬、全勤员工表扬及优于劳基法的出勤与休假制度。

- 健康与安全

劳保、健保、团体保险、退休金提拨、申诉机制、医护室、驻厂医师服务、年度健康检查、健康讲座等。

- 福利设施

员工休息室、员工餐厅、职工福利社、员工专用停车场、哺乳室、轻食咖啡厅等。

- 补助措施

年节礼卷、免费工作餐、休闲育乐补助、部门聚餐补助、结婚礼金、生育礼金、丧葬补助、伤病住院慰问金、生日礼卷等。

- 福利活动

优惠职工团购、特约商店优惠、社团活动、才艺竞赛、岁末联欢活动等。

9) 员工沟通

英稳达关心员工权益，于新人教育训练时，与员工倡导职场不法侵害及性骚扰预防与行为规范，并让同仁们了解员工沟通团队之服务内容及申诉管道。另外，英稳达定期召开职工福利委员会及劳资会议，倾听员工的意见，保障员工应有之权利。

英稳达设置员工申诉制度，当员工在工作上遭受职场性骚扰、霸凌或不公平时，提出申诉或建议。受理申诉、性骚扰之专线电话：(03)271-0588分机25159。本公司受理申诉后，将指定专责处理人员协调处理。2016年立案之申诉案件为0。

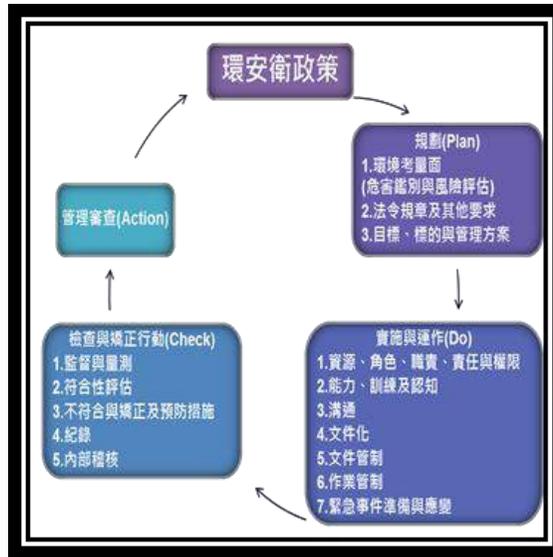


8.3 英稳达公司

8.3.3 环安卫管理系统

英稳达为提升安全卫生管理绩效，设置专业及有效的环安卫管理制度，研拟风险管理策略并及时掌握国际各项信息，透过环安卫管理系统的持续改善精神，以系统化之作法及绩效展现，采取规划、执行、查核至矫正之连续循环机制，发挥自主防护及管控的功能，减少潜在职安危害发生机会，进而降低营运风险，提高企业形象。

为有效落实环安卫管理系统，英稳达透过推动PDCA(Plan、Do、Check、Action)循环的四个步骤，定期稽核与评估适切资源之投资，并积极推动各项作业管理、教育训练、咨询与沟通，如每月举行环安月会，说明环安卫实际管理与改善状况，提出预防对策，以期促进同仁环安卫意识，防止职业灾害及疾病的发生，提供稳定安全与健康的工作环境。



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年环安卫管理系统管理方案情形

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	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
促進環安意識	確保全員參與	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
提升管理績效	承諾持續改善	降低交通事故	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 英稳达公司

8.3.4 能源管理

能源的使用不仅影响到企业营运成本，为能有效做好能源管理，英稳达长期以来持续进行能源监控，寻找提升能源效率、减少能源使用之机会。

1) 能源统计

英稳达之能源使用以外购电力占大宗。电力主要用于产品研发、测试、生产制造、公用设施等区域。

英稳达2016年能源(电力)使用量为245,387,520百万焦耳，相较于2015年(212,146,560百万焦耳)增加16%，主要为厂区产能扩增所致。

2) 能源强度

英稳达2016年能源排放强度为25,889.13百万焦耳/百万元新台币，相较于2015年(27,087.50百万焦耳/百万元新台币)减少4%，系营收为能源强度计算之母数增加，且2016年个体营收相较于2015年是增加21%，显示能源使用量之增加与营收为正相关性。

3) 节能方案

面对国际能源与环境议题，英稳达自2010年建厂以来，每年实施节能方案，以有效节约能源、减少温室气体之排放。依当地政府之「能源管理法」规定，订定节约能源目标及执行计划，其年度节电率应达1%以上，2016年主要节能方案为生产设备产能提升、制程设备机台改变使用之气动原件及新购买制程设备使用双气源，每年可节省能源(电力)使用量7,321,399百万焦耳，平均年节电率为3.18%。



Inventec SOLAR ENERGY Inventec Solar Energy Corporation

ISEC 6M3 v3.2
Multi-crystalline Silicon Solar Cell

Physical Characteristics

- Dimension: 150mm x 150mm ± 0.5mm
- Cell type: 6 inch Multi-crystalline
- Wafer thickness: 200 ± 30 μm, 180 ± 30 μm
- Acidic textured surface
- Blue Sn/Arc coating
- 3 busbar - 1.5 x 0.1mm wide
- Aluminum back surface field
- 3 busbar - 2.4 x 0.2mm wide

Technical Drawing

Electrical Characteristics

Efficiency Class	1840	1820	1800	1780	1760
Efficiency (%)	18.4-18.6	18.2-18.4	18.0-18.2	17.8-18.0	17.6-17.8
Pinp (W)	4.46	4.45	4.4	4.36	4.31
Vmax (V)	0.541	0.538	0.535	0.532	0.529
Imax (A)	8.28	8.28	8.23	8.19	8.15
Voc (V)	0.637	0.635	0.633	0.631	0.628
Isc (A)	8.77	8.73	8.69	8.64	8.60
FF (%)	80.16	80.12	80.03	79.94	79.88

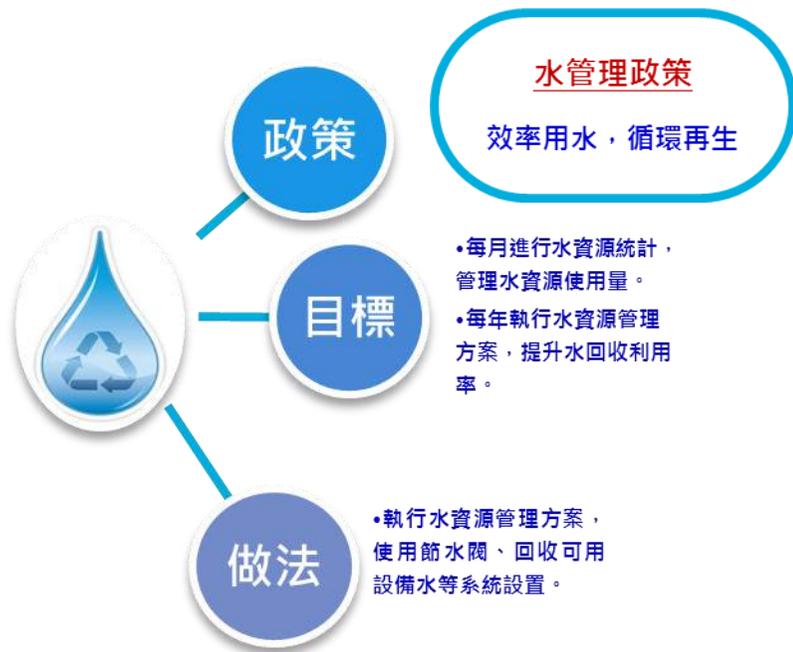
Measurement under standard testing conditions (STC): AM1.5, 25°C, 1000W/m²
All figures bear ±1.5% tolerance.

8.3 英稳达公司

8.3.5 水资源管理

近年来水资源议题一直是国际关注的重点之一，身为地球一份子，为响应水资源议题，英稳达在设厂时一定会做环境评估，以维护当地水资源生态。

英稳达配合当地政府水资源政策，定期追踪与管理水资源使用数据，每年进行各厂区水资源耗用盘查、推行水资源有效利用及回收水系统，并订定相关节水方案与措施，以减少水资源的浪费。英稳达2016年总自来水用量为476,265公吨，单位产能用水量为526公吨/MW。



2016年英稳达之年回收水量为85,051公吨，因产业制程特性及节流回收方式差异，水回收利用率如下所示。



2016年节水方案汇整表

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→活性炭→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 英稳达公司

8.3.6 空气污染防制管理

英稳达深知空气污染防制之重要性，将制程中所产生之空气污染物经由密闭之排气管路到达后端之防制设备，避免人员有直接暴露之可能。

英稳达空气污染防制管理采分流收集处理，分为一般、酸、碱、有机等。酸碱废气以洗涤塔方式处理，使其浓度降低，让其排放到空气中足以直接或间接妨害国民健康或生活环境之物质符合法规要求。

挥发性有机物以活性炭方式处理。厂务单位采取联机监控方式并配合每日抄表巡场确认运转情形，安全卫生单位以每周稽查方式确认系统操作条件与许可证之相符性。2016年度自行监测结果符合环保署有机排气烟道之排放标准值(0.6 kg/hr)。

英稳达为维持放置设备运转的有效性，依据生产情形与设备运转状态，透过监控排定活性炭更换、洗涤塔的清洗之作业，期间相关单位实际监督确认作业安全性，以避免衍生意外事件

英稳达在产品制程中也无使用破坏臭氧层物质，仅有部分旧型冷媒设备初始填充之冷媒有含破坏臭氧层物质，2016年度英稳达ODS年逸散量为0.48977公吨/年，相较于ODS排放来源主要为制冷设备填充之冷媒逸散排放(R-123)，未来将逐步替换使用环保冷媒，以减少环境所带来的冲击。

(计算说明:设备初始填充量(公斤) *设备数量*IPCC年操作逸散率0.085)

说明：英稳达制程产出之废气，经由洗涤塔、活性炭塔等防制设备处理后，再行排放大气。

洗涤塔



洗涤塔维护保养



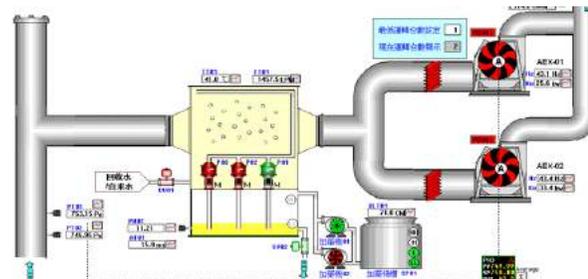
活性炭塔



活性炭塔更换作业



排烟道



联机监控系统

8.3 英稳达公司

8.3.7 废水管理

英稳达了解事业废水对生态环境冲击之影响性，持续积极规划水污染防治措施，并以符合法规为目标，于制造过程中所产生含有污染物之水，经由废水处理设备(物理、化学或生物方法处理之设施)将其处理后，以符合放流水标准要求再进行排放，确保水资源之清洁，维护生态体系。

英稳达事业废水管理方式为厂务单位每天依废水管理流程及联机监测型式进行放流水之监测，安全卫生单位每周依监测流程监测放流水情形，每季度定期会同厂务部同仁及环保署认可之检测公司一起进行采样，确认水样情形后委由该检测公司进行分析，检测结果均符合法规放流水标准之要求，2016年度事业废水排放量403,978吨。

为维持废水处理设施有效性，公司定期规划执行废水系统维护保养工程，作业期间相关单位负有实际监督确认作业安全性之责，其主要目的避免衍生意外事件。

联机监控系统



会同采样-1



维修保养工程

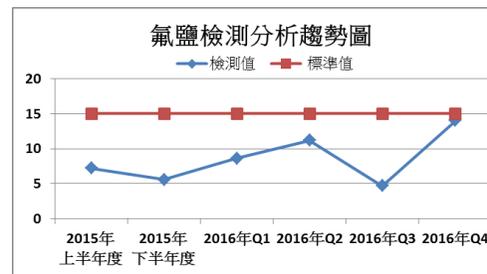
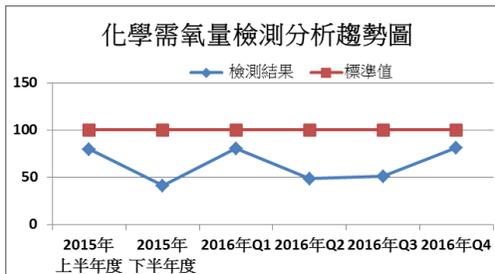
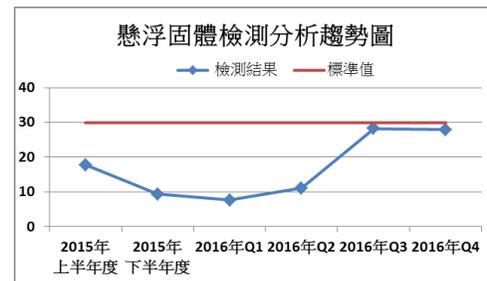


会同采样-2



2016年放流水委外检测报告

检测项目	标准	委外检测值				检测方法
		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



说明

- 英稳达制程所产生之废水由厂内设置之废水处理设施进行处理，符合放流水排放标准后，再行排放地面水体(排入茄苳溪→汇入南崁溪)。
- 英稳达2016年期间，每季度定期委由环保署认可之检测公司进行采样及分析，确认放流水情形。
- 检测结果皆符合光电材料及组件制造业放流水标准。

8.3 英稳达公司

8.3.8 废弃物处置

英稳达为太阳能电池制造商，其事业废弃物处理方式均符合当地法令规定，选择合格之清理厂商，并有专人随时监控废弃物流向与处理方式。厂区内设有废弃物专区，由专人协助各项事业废弃物之回收、处理。有关厂区废弃物区分为一般性、资源性及有害性废弃物三类，一般性废弃物主要来源为生活垃圾，由厂商清运至政府指定之焚化厂或掩埋场处理；资源性废弃物主要来源为废纸、废塑料、废金属、宝特瓶等可回收之资源物质，经由分类收集后交由当地合格回收业者进行回收再利用；有害性废弃物主要来源为废氟酸、废碱液等，经由分类收集后交由当地合格处理业者进行处理。英稳达公司2016年无发生严重泄漏事件。

英稳达2016年废弃物处置量总计为5,934.18公吨，其中有害性及一般性废弃物分别占72.76%与24.63%，而资源性废弃物则只占2.61%。

以废弃物处理方式，以化学方式3341.48公吨，约占56.31%最高，其次再利用1347.49公吨，约占22.71%，英稳达将会持续提升废弃物再利用比率，以期降低环境冲击。

事业废弃物分类及处理方式

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%

污泥清运-1



污泥清运-2



污泥清运-3



废液清运-1



废液清运-2



废液清运-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%		

注：废弃物委外由合格厂商清除及处理。

8.3 英稳达公司

8.3.9 温室气体管理

英稳达为太阳能电池制造商，为符合政府、客户、国际投资机构对碳揭露之要求，英稳达科技自2016年起开始导入温室气体盘查制度，透过外部查证确认盘查合理保证等级，以做为公司的盘查基准年。

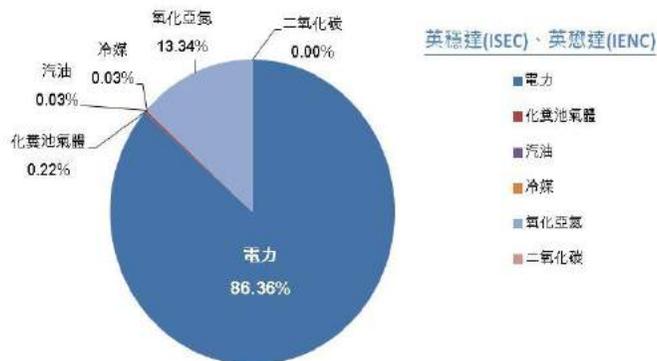
1) 「碳信息」揭露分析

2016年1月1日至2016年12月31日经由盘查计算结果统计，2016年英稳达科技(含英懋达光电)总排放量为44,972.887公吨二氧化碳当量(其中英稳达碳排放量为43,374.574公吨二氧化碳当量，英懋达碳排放量为1,598.313公吨二氧化碳当量)。

2016年度直接温室气体排放量(范畴一)为6,132.310公吨二氧化碳当量(占总排放量之13.64%)、能源间接温室气体排放量(范畴二)为38,840.576公吨二氧化碳当量(占总排放量之86.36%)。

在排放源贡献比例方面，外购电力为最主要排放贡献来源，外购电力占总排放量86.36%，其次为氧化亚氮使用(13.34%)与化粪池气体逸散(0.22%)。

2016年英稳达科技(含英懋达)差旅航空碳排放量(范畴三)总计为10.771公吨二氧化碳当量(英稳达差旅航空碳排放量为9.886公吨二氧化碳当量；英懋达差旅航空碳排放量为0.885公吨二氧化碳当量)。



2) 温室气体减量绩效

执行节约能源与提升设备能源效率为英稳达科技目前达成温室气体减量目标之主要方向，同时也可藉此降低长期之营运成本。

温室气体减量目标：以2016年为基准，2020年温室气体排放量减少2%。

2016年度英稳达依据节能计划实施相关节能措施，于机台设备气源供应方式修改后，2016年节省1073.81公吨二氧化碳当量(CO₂e)。

3) 温室气体排放强度

英稳达(含英懋达)2016年温室气体排放强度之计算以营收作为母数，温室气体排放强度计算结果为4.74公吨二氧化碳当量/百万元营收。

英稳达(含英懋达)未盘查计算2016年度温室气体排放量，因此，2016年度温室气体排放强度未能与上一年度进行差异比较。



公司	节能减碳方案	类别	估计年节省		电力排放 系数	年减碳量		节能	
			(KWh)			(公吨CO ₂ e)		(MJ)	
ISEC	修改机台使用气源模式，由既有CDA变更为PV	电力	151,680	2,033,722	0.528	80.09	1073.81	546,048	7,321,399
	购置双气源制程设备(CDA与PV并存)	电力	93,744		0.528	49.50		337,478	
	生产设备产能提升	电力	1,788,298		0.528	944.22		6,437,873	

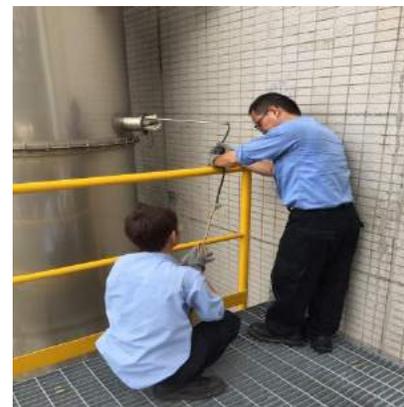
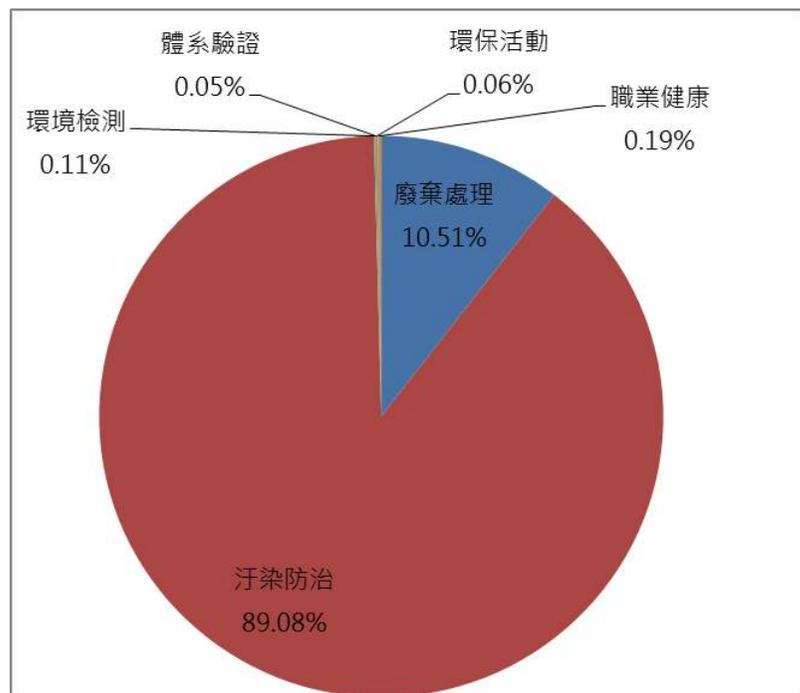
8.3 英稳达公司

8.3.10 环保费用支出管理

英稳达从事太阳能电池制造，期间使用之原物料、废弃物、废水、废气等皆须要经过妥善管理，有效预防有害物质污染周遭环境，提升利害关系者对公司运作信心。

为持续提升公司防制设备良好运作，降低周遭环境之冲击，透过新增设废水、废气之防制(治)设备，定期不定期的维护工程，确保既有设施的运作效率，英稳达于2016年度环保总支出约476百万元

整体费用支出废弃物支出约10.51%、污染防治支出约89.08%、环境检测约0.11%，如下图所示



8.4 益通光能

8.4.1 公司简介

益通光能科技股份有限公司(E-Ton Solar Tech Co., LTD)创立于2001年12月，主要营业项目为太阳能电池及相关的应用产品，厂址位于台南市安南区，现任董事长为徐信群先生，隶属于英业达集团。

益通以先进研发技术生产高效率太阳能电池为志，经由持续不断创新研发出高效率与高附加价值产品，并运用各项经营技术与管理工具提升营运绩效，为客户与利害关系人创造最大的价值与权益。

2011年起本公司藉由新经营团队持续不断的努力下，太阳能电池平均转换效率已有着显著的突破。单晶平均效率2011年为18.3%到2016年第四季已提升至21.0%；多晶平均效率2011年为16.9%到2016年第四季已提升至18.8%，这些成果展现出本公司已拥有世界级水平的产品与技术能力。为有效区隔市场，经营团队仍孜孜不倦持续创新开发高效率与差异化产品，藉以避开价格战，期以此优势创造出产业蓝海。

- 产业类别：光电产业(绿能科技产业、高效能电池片研发、生产与制造)
- 主要商品：硅晶太阳能电池的研发、制造与销售
- 员工：797人(2016.12.31)
- 资本额：77.9亿



- 经营理念：创新·质量·虚心·力行
- 经营方针：人才为本·提升获利·投资未来
- 质量政策：提供『最高质量』及『最佳服务』以达到全面性的客户满意；遵守无有害物质法规及管理，致力环保爱护绿色地球。
- 环安卫政策：遵守法规，善尽责任。预防污染，降低风险。杜绝职灾，促进健康。全员参与，持续改善。

益通光能股票代码：3452(台湾证券交易所股票上柜公司)，有关重要投资、股权、股本、股东结构、业务范围、支付政府的款项及销售数量，请参阅益通光能科技股份有限公司的2016年年报。



8.4.2 诚信经营

1) 落实诚信经营

益通秉持诚信经营为公司治理之最高原则，并订有「诚信经营守则」及「员工行为准则」，明确规范及制定防止利益冲突之政策，并每年定期倡导，以确保董事、监察人、经理人、全体员工及其他利害关系人能确实做到利益回避，以防范不诚信行为。

同时，为确保诚信经营之落实，本公司建立有效之会计制度及内部控制制度，内部稽核人员并定期查核前项制度遵循情形。在会计制度方面，系遵照公司法、证券交易法、商业会计法、证券发行人财务报告编制准则及经主管机关认可之国际财务报导准则、国际会计准则等相关法令及规范订立，符合诚信经营之实际作业需求；在内控制度方面，系参照「公开发行公司建立内部控制制度处理准则」订定，经董事会通过后落实执行；在内部稽核方面，内部稽核人员依规定确实执行查核，会计师亦每年审查公司内控制度执行情形。

公司治理之详细内容，请参照105年年报之公司治理报告十大项目叙述，参考网址：



8.4 益通光能

2) 建立防范方案，保护检举管道

益通依据「诚信经营守则」之规范，建立本公司独立之检举管道，供公司内部及外部人员使用。并依据「诚信经营守则」及「员工申诉管理办法」之规定，设置申诉处理委员会专责处理申诉案件。

为确保检举管道的畅通，特于公司「企业形象网」企业社会责任专区之利害关系人页面提供申诉与意见反应之联络信息，供内外部人员检举不法情事。依据公司之申诉统计，于2016年度未有任何正式立案之申诉案件发生。

参考网址：

3) 董事会运作

益通董事会之议事规则系以建立良好治理制度、健全监督功能及强化管理机能为主要目的。除法令或章程另有规定者外，董事会议之进行依本公司「董事会议事规范」之规定办理。董事会召开时，董事会指定之议事单位应备妥相关数据供与会董事随时查阅，并得视议案内容通知相关部门非担任董事之经理人员列席。必要时亦邀请会计师、律师或其他专业人士列席会议。

4) 薪酬委员会

益通为强化公司治理及健全公司董事、监察人及经理人薪资报酬之审核制度，依【股票上市或于证券商营业处所买卖公司薪资报酬委员会设置及行使职权办法】之规定，订定「薪酬委员会组织规程」及「薪资报酬委员会管理办法」，以利遵循。

薪酬委员会每年召开二次，于2016年亦实际召开2次，全体委员皆100%出席，委员们就本公司董事、监察人及经理人之薪资报酬政策、制度与薪酬水平予以评估，以专业客观之立场，向董事会提出建议。

8.4.3 友善职场

1) 人才资源

(1) 人才资源管理原则

人才是益通长远发展且最珍贵的产品及服务来自于优秀的人才、一流的技术及顶尖的团队，所以我们重视每一位员工，除了提供良好的工作环境、更提供多元学习管道及成长空间，以确保员工身心的发展及公司竞争力。

(2) 人才招聘

益通依当年度的营运计划拟定人力计划，并透过多元化的招募管道如网络、校园征才、各区就业服务站、员工推荐、人力代招、人力银行、就业博览会、军中征才...等管道进行招募人才。

人才之甄选秉着公平、公开、公正与禁止任何就业歧视招募优秀人才，并严谨遵循劳基法及相关法令之规定，藉以保障员工权益与劳资关系和谐。



益通重视每一位员工，提供良好的工作环境与学习空间，希望每一位员工能与益通光能共同成长，共创未来。我们欢迎有愿意为益通尽一份心力的朋友，一起加入益通光能的行列。亦期待各方专才的加入能让益通光能更为进步，也为地球尽一份心，带来更美好的环境。

(3) 员工行为准则

益通基于公平、诚实、守信、透明之原则从事商业活动，并尽一切努力达成经营目标。为确保员工能了解并确实遵守相关行为规范，特订定【员工行为准则】，以做为员工从事各项商业活动之行为标准，提高员工道德规范、积极防范不诚信行为。

公司员工行为准则之规范包含工作基本态度之要求、个人资料保护与防泄、公司资产保护、执行公司业务之商业道德规范、下班后利益冲突避免、沟通/申诉与处分。为确保员工行为准则能确实落实执行，公司于聘雇新进员工时统一进行倡导或说明，并以书面方式签署【BW802-01员工行为准则承诺书】。同时于每年一月份定期加强教育训练与倡导，每位益通聘雇员工皆需重新签署员工行为准则，以确保全体员工确实了解。



8.4 益通光能

(4) 遵守法令重视人权

益通秉持遵守法令重视人权之原则，在公司的人才管理上，无论选才、育才、用才、留才皆严谨遵循劳基法及相关法令之规定，并于内部管理规范中明确订定禁止相关的就业歧视且不因性别、宗教、年龄、人种或国籍等的差异而有所不同对待。

公司于招募征选作业严谨遵循【就业服务法】之相关规定，严格禁止就业歧视，主要规定为『为保障国民就业机会平等，雇主对求职人或所雇用员工，不得以种族、阶级、语言、思想、宗教、党派、籍贯、出生地、性别、性倾向、年龄、婚姻、容貌、五官、身心障碍或以往工会会员身分为由，予以歧视；其他法律有明文规定者，从其规定。』

同时公司于人才的选、育、用、留过程中严谨遵循【性别工作平等法】之相关规定，不得因性别或性倾向而影响其人员相关权益，主要规定为『雇主对求职者或受雇者之招募、甄选、进用、分发、配置、考绩或升迁等，不得因性别或性倾向而有差别待遇。但工作性质仅适合特定性别者，不在此限。』。

本公司一切运作皆以员工为本，每季并召开劳资会议，由总经理主持藉以了解员工意见，员工亦得随时透过公司之正式与非正式之沟通管道，反应其工作与生活上遭遇之各项问题，俾使双方能更加相互了解，以凝聚共识，共创双赢的局面。因此，公司2016年度未发生劳资纠纷问题，亦未因劳资纠纷遭受金额损失。

(5) 员工沟通与申诉管道

益通重视每位员工的权益，并倾听员工的声音。除每季召开劳资会议外，员工亦得随时透过公司之正式与非正式之沟通管道，反应其工作与生活上遭遇之各项问题。当员工于职场上若遭遇以下事件，可依据【BW902员工申诉管理办法】之相关规定提出申诉：

》遭遇【职业安全卫生法】所定义之职场暴力行为者。

》遭遇【就业服务法】所定义之不当或不公平待遇者。

》遭遇【性别工作平等法】所定义之受到性别或性倾向而有差别待遇者。

》遭遇【MF122诚信经营守则】所定义影响个人与公司权益者。

》遭遇【BW802员工行为准则管理办法】所定义影响个人或公司权益者。

》遭遇【BW901工作场所性骚扰防治、申诉与惩戒管理办法】所定义遭受性骚扰影响个人合法权益者。

》遭遇其他事件可依据相关法令与规定而提申诉者。

公司设有专责之申诉处理委员会进行申诉事件之处理、调查及决议，员工可依公司建置之独立检举信箱、专线、或传真提出申诉。同时，以保密方式处理各类申诉案件，使申诉人免遭受任何报复或其他不利处分，如经调查属实将依规定予以惩处，藉以共同营造和谐之工作环境。

●申诉窗口：人力资源部

●申诉信箱：compliance@e-tonsolar.com

●申诉传真：+886-6-3840872

●申诉电话：+886-6-3840777 ext 2690

2) 人才发展

益通光能为了达成优秀人才培养的目标，积极的发展各个学习管道，配合实体、在线等方式进行训练的活动，来增加员工的竞争力，并透过内部讲师机制的建立，分享创新的知识与技能。另外益通光能畅通的内部晋升机制、透明的绩效评估与回馈制度、公开的内部转任机制，可协助同仁规划个人化的生涯发展，提供同仁丰富多样化的成长机会。



8.4 益通光能

3) 人才组成

截至2016年底，报告揭露范围之员工人数为797人，2016年依年龄与性别之人数统计，正式人员男性为411人，女性为384人，合计为795人，占员工比例99.75%。契约人员为短期工读生，共2人，皆为男性，占员工比例0.25%。依员工职级形态人数统计，直接员工有522人占员工总数之比例65.50%。间接员工(含主管)有275人占员工总数之比例34.50%。因产业特性及专业需求与工作性质所需，造成间接员工的比例不平衡，但以总员工数来说，男女比例是相当的，未来将持续追求各职级男女比例间的平衡。

表. 2016年依合约类型之人数统计

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年依员工职级形态之人数统计

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年依年龄分布之人数统计

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) 人员流动管理

益通人力资源单位每年会对各单位进行人力盘点，依照相关单位业务计划之需求，进行人力增补作业。同时益通也明确的订定奖惩及绩效考核制度，培育优秀人才，使人员流动维持适当合理的比例。

益通透过适当的人力管控及合理的人力运用，于2016年度并未发生因业务缩减而裁员及无薪假之情况。2016年员工之新进人数共456人(男性257人、女性199人)，到职三个月内离职人数共235人(男性136人、女性99人)，新进率及离职率皆在年龄层30-50岁之男性为最高，新进率高于离职率显示人员为稳定成长。

表. 2016年新进人员性别及年龄统计及新进率

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%

新进率公式：(该年龄层.性别之新进人数 / 2016.12.31员工总人数)*100%

表. 2016年离职人员性别及年龄统计及离职率

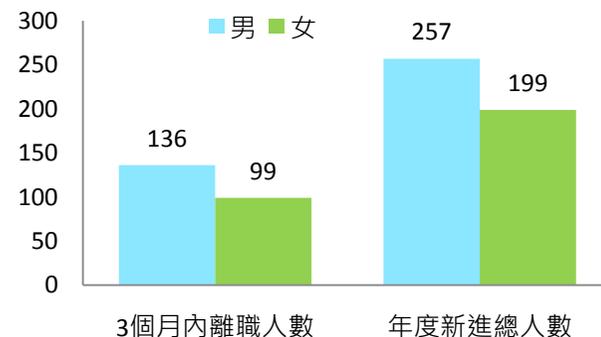
雇用類型	年齡層	性別	人數(人)	離職率
離職人員	<30	男	93	11.67%
		女	90	11.29%
	30-50	男	125	15.68%
		女	87	10.92%
	>50	男	0	0.00%
		女	0	0.00%

离职率公式：(该年龄层.性别之离职人数 / 2016.12.31员工总人数)*100%

表. 2016年新进员工三个月内离职率

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%

图. 2016年新进员工三个月内离职与
新进总人数比较



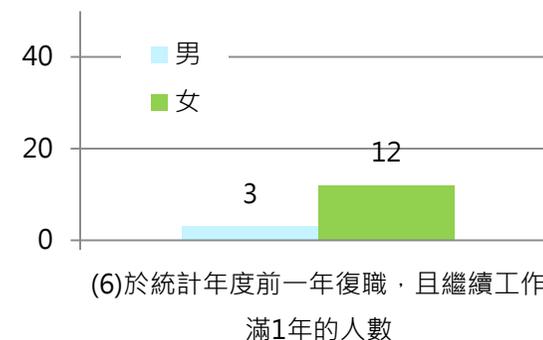
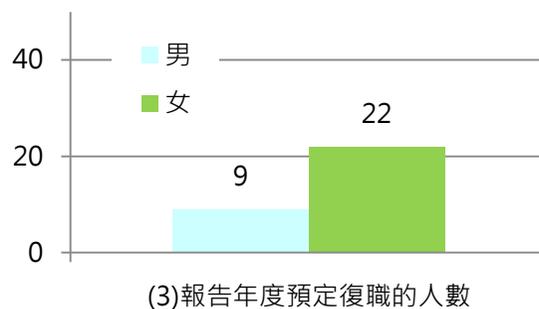
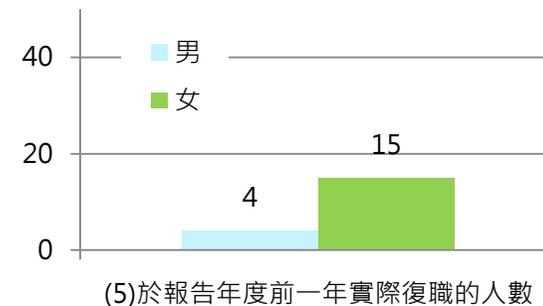
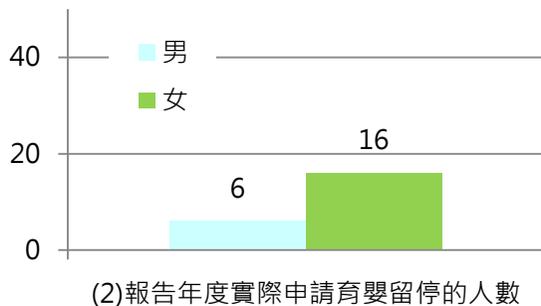
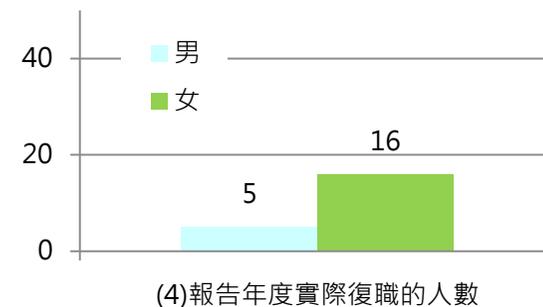
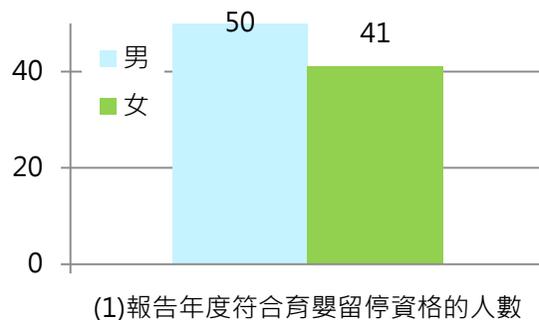
8.4 益通光能

5) 员工家庭照顾

为使员工兼顾事业与家庭，公司依法提供育婴假，如「2016年育婴假申请及回任统计表」所示。此外，公司亦提供家庭照顾假、女性生理假及提供哺乳室等措施。公司于报告年度符合资格人数为91人，实际申请育婴留停人数为22人，2016年育婴留停申请率为24.18%；报告年度预定复职人数为31人，报告年度实际复职人数为21人，2016年育婴留停之复职率为67.74%。

图. 2016年育婴假申请及回任统计表

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，且繼續工作满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) 教育训练

益通光能重视员工教育训练及人格培养，强调团队合作的重要，建立顾客导向的认知及良好的向心力。并为提高人力素质，增进劳工工作知识、技能，本公司依劳工本身条件及工作需要，实施教育训练。

在教育训练课程方面分为核心职能、管理职能、专业职能、一般职能训练，依员工类别统计，2016年总训练时数为4121.50小时(仅计算2016/12/31在职者之训练时数)，平均每人训练时数为5.17小时，高阶主管教育训练总时数为18.00小时、中阶主管教育训练总时数为415.00小时、间接职员教育训练总时数为2974.50小时、直接职员教育训练总时数为714.00小时。

表. 依员工类别教育时数统计

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	

人均训练时数公式：该员工类别训练时数/该员工类别人数*100%

(1) 人权、反贪腐特定议题教育

在人权、反贪腐特定议题教育训练方面，于新进同仁入职时，均针对人权议题及反贪腐的重要性进行训练与倡导。此外，每年针对劳动法令、环保政策如有异动之时，亦进行再训练，以了解时事并符合法令规定。其中2016年于人权、劳动准则政策或程序方面，共完成573人次、616.00小时之训练；在反贪腐方面，共完成2人次之反贪腐训练课程及791人次之员工行为准则倡导与签署；在环保政策或程序方面，共完成9人次、92.50小时之训练。

表. 特定议题教育训练统计

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	

图. 依员工类别教育时数统计



8.4 益通光能

7) 员工福利

人才是益通光能最珍视的重要资产，为吸引优秀人才，我们提供每一位优秀同仁优渥的整体薪酬，以及完整的保险制度，并配合完善的福利措施，让我们照顾每位替益通光能努力工作的员工，并让员工共享公司成长的丰硕成果。

(1) 薪酬及奖励

年终奖金、员工分红、改善提案奖金、绩效奖金、竞赛奖金、久任奖金、绩优员工表扬、佳节礼金等。

(2) 健康与安全

劳保、健保、员工团体保险、性骚扰申诉机制、医务室、驻厂医师咨询服务、员工健康检查、员工眷保优惠方案、健康促进活动等。

(3) 福利设施

员工餐厅、南北小吃区、集乳室、按摩室、员工专用停车场、脚踏车出借使用等。

(4) 补助措施

用餐补助、婚婚礼金、生育礼金、丧葬补助、生日礼金、租屋补助津贴、部门活络补助、新居落成礼金、伤病慰问金等。

(5) 福利活动

社团活动、厂商驻厂优惠活动、岁末联欢活动、特约商店优惠、不定期健康讲座、弹性工时机制、不定期电影券发放、社会公益活动等。

(6) 职工福利会

本公司依法成立职工福利委员会，按期提拨职工福利金，并由员工组成委员会，负责各项福利事务之规划及执行。如：三节礼金、生日礼金、婚丧喜庆补助、伤病住院慰问、新居落成礼金、特约商店优惠及休闲游乐活动、岁末联欢晚会等。

(7) 员工退休制度与其实施状况

本公司依据「劳工退休金条例」之标准，为保障员工退休权益，订有完善的员工退休办法，并确实依据相关法令规定实施。旧制部份：定期提拨劳工之退休准备金，并存入台湾银行专户储存，由劳工退休金监督委员会负责退休准备金之管理及运用事宜。新制部分：针对选择新制的同仁，公司每月提缴6%退休金至员工于劳动部劳工保险局之个人专户储存，以充分保障员工退休权益。



8.4 益通光能

8.4.4 职业安全卫生委员会

设有职业安全卫生委员会，对劳工安全卫生政策、健康促进计划与环境保护措施，研拟、协调及督导统整性的执行办法。由管理代表担任主任委员，并由各单位遴选劳工代表、安全卫生管理人员、各部门主管、医护人员担任委员，讨论职业安全卫生管理的执行状况，追踪应改善事项，以及研议劳工代表或同仁提出之意见。各项会议决议与追踪事项，将经由各单位委员之倡导与公告，让每位同仁均能明了与遵守，共同订定建构健康、安全的友善职场。健康的员工是企业最珍贵的资产，优质的企业是员工最珍贵的资源。

2016年职业安全卫生委员会			
会议次数	劳工代表人员	与会人数	劳工代表比例
10	5	12	42%

8.4.5 紧急应变与教育训练

为提升员工对危急事件的紧急应变能力，2016年办理24梯次演练，含防护具穿戴、自卫消防编组、第一时间危机处理，降低危机造成的伤害与后续冲击。设置各类器材（如：气体和化学品泄漏侦测系统、消防警报系统、监控系统等），在意外事故发生第一时间让相关人员获知情形，能立即采取应对的行动。并配合台南科技工业区办理大型实兵疏散演练。



8.4.6 职灾统计与分析

统计指标	性别	统计数据	单位
工伤总数	男	7	件
	女	2	件
职业疾病总数	男	0	件
	女	0	件
误工天数	男	225.5	天
	女	4.0	天
总缺勤天数	男	1212.4	天
	女	1016.0	天
总工时数	男	737969.0	小时
	女	662843.5	小时
总工作人天数	男	72505.0	人天
	女	60838.0	人天
死亡人数	男	0	人
	女	0	人

计算指标	性别	二十万小时	百万小时
1. 工伤率 (Injury Rate)	男	1.90	9.49
	女	0.60	3.02
2. 职业病率 (Occupational diseases rate)	男	0	0
	女	0	0
3. 误工率 (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%

名词解释

1. 总工作工时数=2016年各月应有在厂时数总和
2. 总工作人天数=2016/12/31在职人数X总工作天数
3. 工伤总数：工伤事件不分轻重伤，只要是工伤依法全数纳入计算，含交通事故
4. 误工总人天数：误工日意指员工正式提出「请工伤假」所申请之天数，以日历日计算

备注

1. 工伤率=工伤总数(件)/总工作工时数(小时) x 200,000 (相当于失能伤害频率的五分之一)
- 职业病发生率=职业疾病总(件)数/总工作工时数(小时) x 200,000
- 误工率=误工总人天数(人天)/总工作工时数(小时) x 200,000 (相当于失能伤害严重率的五分之一)
- 缺勤率=总缺勤人天数(人天)/总工作人天数(人天)
2. 系数200,000由每100名员工每年工作50周，每周工作40小时得出。
3. 各地区总缺勤人天数定义为因病假、事假、工伤假缺勤之人天数总和(以工作日计算)。
4. 数据源为益通内部人事系统及事故通报系统

8.4.7 健康职场

健康的员工是企业最珍贵的资产，优质的企业是员工最珍贵的资源。益通光能为确保员工的身心健康，提供员工一个优质的工作环境，故将持续改善员工安全与健康，列为本公司经营的重要策略。

1) 健康管理

益通光能以优于法规规定的检查项目与频率，办理在职人员健康检查，并由劳工健服务医护人员依同仁年龄层与作业环境特性，规划适当的健康检查方案及癌症筛检项目，以早期发现潜在健康危害因子、早期改善。医护室依健康检查结果除办理健康分级管理，并进行健检资料统计分析，以发现同仁的健康需求，规划相关的身心健康促进活动。若有健康高风险族群安排；劳工健康服务医师进行面谈评估、健康指导并提出适性配工之建议。

2) 健康促进

依健检资料统计分析；BMI与血脂异常率，近几年皆为公司前三大异常，故推动健康自我管理暨减重竞赛活动，提供健康蔬食便当；并邀请营养师、健身教练、有氧老师、心理师..等；临厂办理「减重；从心开始」、「打击体脂肪-核心肌群训练」、「健康有氧」系列课程，透过课程教导同仁健康饮食、规律运动之概念，协助同仁达到健康体重管理之目标，以降低心血管与代谢性疾病之发生风险。

依104年健检资料分析；健检异常率BMI≥24(Kg/m²)由102年/45%→104年/38%、总胆固醇由102年/32%→104年/26.4%，由此可见健康促进与管理之成效。

8.4 益通光能

3) 职业病预防

为提供员工健康、安全的工作环境，除依职业安全卫生法推动四大计划，定期偕同劳工健康服务医师进行作业场所之健康危害辨识与评估，并提出改善规划之建议。

4) 母性健康关怀

针对母性健康保护对象；由劳工健康服务医师进行母性健康风险评估与提出适性配工之建议，并由医护室提供相关卫教讯息与关怀。每半年由安卫室进行工作场所母性健康危害辨识并依评估结果进行相关危害预防措施，以提供同仁一个安心的母性健康工作环境。

8.4.8 环安卫管理系统

益通光能为自主提升安全卫生管理绩效与国际接轨，透过环安卫管理系统持续改善的精神，以系统化之作法及绩效展现，采取规划、执行、查核至矫正之连续循环机制，发挥自主防护及管控的功能，减少潜在工安之风险，进而降低营运风险，提高企业营运形象。

为有效落实环安卫管理系统，藉由系统PDCA(Plan、Do、Check、Action)循环的四个步骤，定期稽核与评估适切资源之投资，并积极推动各项作业管理、教育训练、咨询与沟通如每月举行环安月会，说明环安卫实际管理与改善状况，提出预防对策，以期促进同仁环安意识，防止职业灾害及疾病的发生，提供稳定安全与健康的工作环境。



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 温室气体盘查

温室气体(GHG)为全球化关注议题，暖化影响是全球性的，益通光能将善尽企业责任，遵守当地政府法规要求，依「温室气体减量及管理法」，将温室气体种类分为七类，包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亚氮(N₂O)、氢氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)。

益通光能目标：

以2016年为基准，2030年平均产能温室气体排放量减少20%。

1) 组织边界

公司名称	简称	组织边界
益通光能科技股份有限公司	E-Ton	台南市安南区本田路二段498号

2) 「碳信息」揭露分析

益通光能2016年之温室气体总排放量为36,661.861公吨二氧化碳当量，其中直接温室气体排放量(范畴一)为534.834公吨二氧化碳当量(占总排放量之1.46%)、能源间接温室气体排放量(范畴二)为36,127.027公吨二氧化碳当量(占总排放量之98.54%)。

2017年2月通过SGS温室气体外部查证，所使用电力来源99.64%为外购电力，0.36%为再生能源。

益通光能首次盘查计算差旅航空碳排放量(范畴三)，统计2016年差旅航空碳排放量为22.531公吨二氧化碳当量。(差旅航空碳排放量之计算，乃使用INTERNATIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION碳排放量计算器，依起飞机场代码查询碳排放量加总。)

3) 温室气体排放强度

2016年平均单位产能之温室气体排放强度为85.86公吨二氧化碳当量/MW，益通光能将持续努力减少平均单位产能消耗量，期望于2030年较2016年减少平均产能温室气体排放量减少20%。

统计项目	2016年统计数据
总产量(片)	约93,000,000
总瓦数(MW)	427
温室气体碳排放量(公吨二氧化碳当量)	36,661.861
温室气体碳排放强度(公吨二氧化碳当量/MW ^{注1})	85.86

注1：单位产能碳排放。

4) 减少温室气体的排放量

为减缓因公司营运排放之温室气体所造成的环境冲击，益通光能持续推动节能减碳，以有效减少温室气体之排放。2016年益通光能节能减碳措施实施成效共计减少19.29公吨二氧化碳当量。

益通光能2016年度减碳量总计为19.29公吨二氧化碳当量

节能减碳方案	年减碳量(公吨二氧化碳当量)
N栋无尘室区域-照明节能改善工程(T5照明灯具改为LED照明灯具)	19.29

8.4.10 能源管理

能源的使用不仅影响到企业营运成本，也连带影响全球气候议题，益通光能持续监控能源管理使用，寻找提升能源使用效率、减少能源浪费之机会。

1) 能源统计

益通光能之能源使用以外购电力占大宗。电力主要用于产品研发、测试、生产制造、公用设施等区域。

益通光能2016年能源(电力)使用量为246,320,640百万焦耳(68,422.40MWh)，相较于2015年(202,008,240百万焦耳)增加21.94%，主要为厂区产能扩增所致。

2) 能源强度

益通光能2016年能源排放强度为62,823百万焦耳/百万元新台币，相较于2015年(44,615焦耳/百万元新台币)增加40.81%，系营收为能源强度计算之母数，分析其原因，因营收降低致使能源强度计算结果为增加。

单位换算：

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

8.4 益通光能

3) 节能方案

面对国际能源与环境议题，为减缓因公司营运排放之温室气体所造成的环境冲击，益通光能持续推动节能减碳，以有效减少温室气体之排放。2016年益通光能节能减碳措施实施局部灯具变更LED灯具，2016年可节省能源(电力)使用量131,544百万焦耳(36.54MWh)。并遵守当地政府之「能源管理法」规定办理相关节能减碳。

2017预计执行相关节能计划如下：

计划	效益
全厂LED灯更换	估计全年可减少164万度用电
使用高效率冰机	估计全年可减少193万度用电

4) 再生能源使用

2009年益通光能于顶楼及停车棚装置太阳能发电系统，2016年太阳能发电系统总发电量为247,519KW，占电力使用量0.36%。

单位换算：

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

8.4.11 水资源

1) 依来源划分的总取水量

近年来水资源议题一直是国际关注的重点之一，身为地球一份子，为响应水资源议题，益通光能在设厂时一定会做环境评估，以维护当地水资源生态。

益通光能配合当地政府水资源政策，定期追踪与管理水资源使用数据，每年进行各厂区水资源耗用盘查、推行水资源有效利用及回收水系统，并订定相关节水方案与措施，以减少水资源的浪费。益通光能2016年总自来水用量为801,416公吨，单位产能用水量为1,876公吨/MW。

月份	自来水(吨)
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
合计	801,416

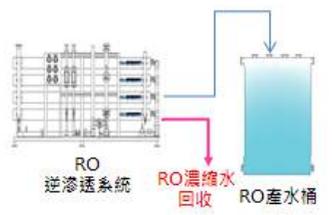


2) 因取水而受显著影响的水源

益通光能无自行取水或抽取地下水使用，用水来源100%皆由台湾自来水公司提供使用。

3) 资源回收及再利用的百分比及总量

2016年益通光能之年回收水量为134,885 公吨，因产业制程特性及节流回收方式差异，水回收利用率如下所示。

回收方法概述	年回收水量(吨)	回收率(%)
回收用水流程： (RO系统浓缩水→5um filter)后，供应洗涤塔(Local Scrubber及Central Scrubber)及冷却水塔(Cooling Tower)使用。 	134,885	16.83
注：年回收水量以流量计之数值，水回收利用率=全年回收水量÷全年总用水量×100%。		

计划	效益
回收水再利用	估计可回收360CMD

8.4 益通光能

8.4.12 空气污染防制管理

益通光能深知空气污染防制之重要性，将制程中所产生之空气污染物经由防制设备，使其排放浓度符合环保法规之排放标准。

益通光能空气污染防制管理采分流收集处理，分为一般、酸、碱、有机等。酸碱废气以洗涤塔方式处理，挥发性有机物以活性炭方式处理。厂务单位采取联机监控方式确认运转情形，环安单位以不定期稽核方式确认系统运转状态。

益通光能在产品制程中未使用臭氧层破坏物质(ODS)，仅有部分旧型冷媒设备初始填充之冷媒有含臭氧层破坏物质(以R-22冷媒为主)。2016年度益通光能年逸散量为526.791公吨/年(以R-22冷媒初始填充量加总后，乘上设备操作之年逸散率估算之)，未来将逐步替换使用环保冷媒，以减少环境所带来的冲击。

空气污染防制设备



说明：

- 益通光能制程产出之废气，经由洗涤塔、活性炭塔等防制设备处理后，再行排放大气。
- 依照当地环保局规定，酸性气体需每五年须提出申报；而挥发性有机气体则须每年提出申报。
- 益通光能每年定期委由环保署认可之检测公司进行挥发性有机气体采样及分析。
- 2016年度空气污染物委外检测结果符合半导体制造业空气污染管制排放标准。

2016年空气污染防制委外检测结果

有机排气烟道检测结果		
检测项目	标准值排放量 (kg/hr)	检测结果 (kg/hr)
非甲烷总碳氢化合物	0.6	0.298

8.4.13 废水管理

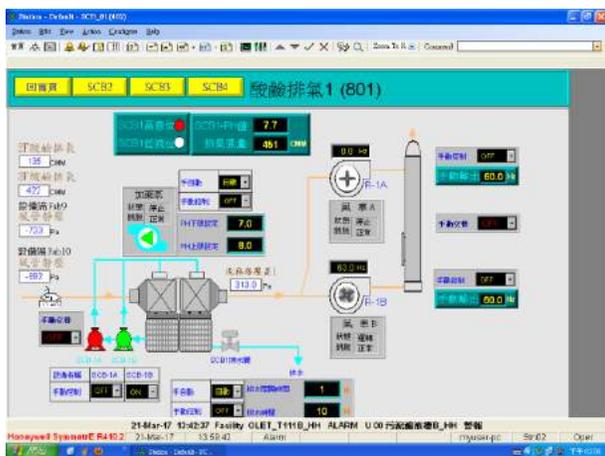
益通光能了解事业废水对生态环境冲击之影响性，持续积极规划水污染防治措施，并以符合法规为目标，于制造过程中所产生含有污染物之水，经由废水处理设备(物理、化学方法处理之设施)将其处理后，符合放流水标准要求进行排放，确保水资源之清洁，以维护生态体系。

益通光能事业废水管理方式为厂务单位每天依废水处理流程进行放流监测，环安单位不定期抽测放流水，每半年定期委由环保署认可之检测公司进行采样及分析，检测结果均符合法规放流水标准之要求，2016年度事业废水排放量为641,131吨。



说明：

废水排放量以自来水使用量八成计算。



8.4 益通光能

2017预计执行改善计划如下：

计划	效益
污泥干燥减重	估计全年可减少35%污泥，约1665.9吨。

2016年放流水委外检测报告

2016年放流水检测结果					
检测项目	上半年度 ^{注1}		下半年度 ^{注2}		检验方法
	标准值	检测值	标准值	检测值	
氢离子浓度指数	5.0-9.0	6.5	6.0-9.0	7.9	NIEA W424.52A
水温(°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
化学需氧量(mg/L)	650	25.4	100	14.9	NIEA W517.52B
悬浮固体(mg/L)	400	40.7	30	11.1	NIEA W210.58A
真色色度	400	-	550	ND	NIEA W223.52B
氟盐(mg/L)	15	8.5	15	0.72	NIEA W413.52A

说明

- 益通光能制程所产生之废水，由厂内设置之废水处理设施进行处理，符合放流水排放标准后，纳管排放至台南科技工业区污水处理厂。
- 益通光能2016年期间，上半年由台南科技工业区进行采样及分析，下半年委由环保署认可之检测公司进行采样及分析，检测结果皆符合台南科技工业区下水道使用管理规章与光电材料及组件制造业放流水标准。
- ✓ 注1：上半年度管制值，依台南科技工业区下水道使用管理规章，台南科技工业区未告知生化需氧量与真色色度数据。
- ✓ 注2：下半年度管制值，依光电材料及组件制造业放流水标准。

8.4.14 废弃物处置

益通光能为太阳能电池制造商，其事业废弃物处理方式均符合当地法令规定，选择合格之清理与处理厂商，并有专人随时监控废弃物流向与处理方式。厂区内设有废弃物专区，由专人协助各项事业废弃物之回收、处理。有关厂区废弃物区分为一般性、资源性及有害性废弃物三类，一般性废弃物主要来源为生活垃圾、污泥，由厂商清运至政府指定之焚化厂或再利用处理场处理；资源性废弃物主要来源为废纸、废塑料、废金属、宝特瓶等可回收之资源物质，经由分类收集后交由当地合格回收业者进行回收再利用；有害性废弃物主要来源为废氟酸、空桶等，经由分类收集后委由合格处理业者进行处理。



益通光能2016废弃物总计为3,007.06公吨，依行政院环保署废弃物分类，一般性产出量为2,386.92公吨(占79.38%)；有害性废弃物产出量为454.67公吨(占15.12%)，资源性废弃物回收量为165.47公吨(占5.50%)，如右图，废弃物管理处理方式表所示。

2016废弃物总量为3,007.06公吨，属个案再利用与公告再利用总计为2852.21公吨，占废弃物总量94.85%。

2016年度各类废弃物产出量统计表

事业废弃物分类	种类	处理方式	重量(吨)	总重(吨)	百分比	
一般事业废弃物	生活垃圾	焚化	74.95	2386.92	79.38%	
	废塑料混合物	焚化	2.83			
	未纳入公告之废物品混合物	化学	16.95			
	废离子交换树脂	物理	17.02			
	无机性污泥	物理	39.90			
再利用		2235.27				
有害性事业废弃物	废液Ph值大(等于12.0-空桶)	洗净	1.04	454.67	15.12%	
	废液pH值小(等于2.0-废氟酸、空桶)	洗净	1.25			
		再利用	451.47			
	其他腐蚀性事业废弃物混合物-含酸碱废弃物	焚化	0.91			
资源性事业废弃物	纸	再利用	118.04	165.47	5.50%	
	铁	再利用				
	宝特瓶	再利用				
	铝罐	再利用				
	塑料	再利用				
	废硅晶	再利用				3.30
	废活性碳	再利用				9.84
	废砖	再利用				34.29
合计总重			3007.06	3007.06	100%	

注：废弃物委外由合格厂商清除及处理。
总重(吨)：事业废弃物分类累计。
百分比：事业废弃物分类/合计总重。

8.4 益通光能

8.4.15 化学物质泄漏

2016年发生1件氢氟酸泄漏在建筑物内EPOXY地板上，泄漏量约100公升，属化学品泄漏，本次泄漏局限于厂内并无影响台南科技工业区周界环境。

本次泄漏遭劳动部违反职业安全卫生法第6条第1项之规定及依同法第43条第2款规定，处罚鍰新台币7万元整；本公司已在最短时间内完成改善，将氢氟酸阀箱内脱落之管件重新锁上，并同时检查其他管路接头是否牢固，而漏液部份亦已立即处理至安全无虞状态。

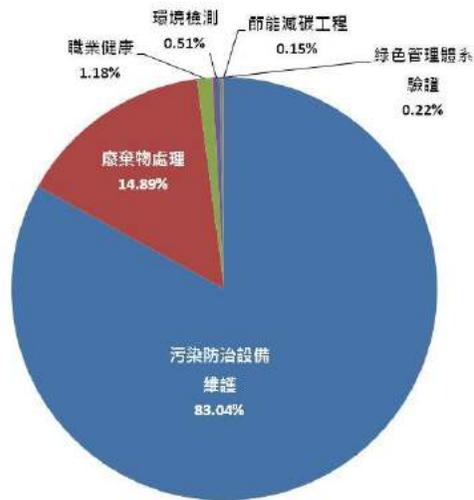
针对本次泄漏，本公司已完成工程改善，强化化学品供应监测机制，新增『供应秒数监测』与『供应系统自动遮断』功能，未来若发生化学品泄漏，系统第一时间自动阻断化学品供应，以防止化学品泄漏再次发生。

8.4.16 环保支出

为避免公司营运过程造成环境污染，益通光能努力减少污染物对台南科技工业区之影响，益通光能在空气污染、废水、化学品、废弃物等方面皆有良好的运作与管控机制，预防有害物质污染周遭环境。

2016年环保总支出约新台币1亿558万余元，主要包含污染防治设备维护83.04%，废弃物处理14.89%，职业健康1.18%，环境检测0.51%，绿色管理体系验证0.22%，节能减碳工程0.15%等如下图所示。

为降低公司营运对环境所造成的冲击，未来益通光能仍持续推动各项污染预防与环境保护工作。

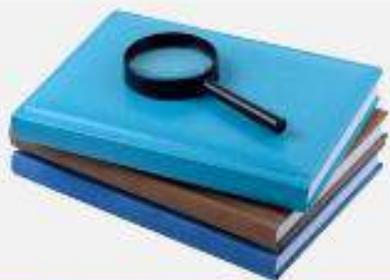


2016益通光能环保支出统计分析图



9 展望

Inventec



經營理念



集團核心價值觀



公司願景

前瞻未来，英业达在集团共利共荣全方位思维下，英业达集团订下了三年五项重要的改变及突破方向，即2016/2017/2018，希望能在「五项改变」下，积极推动「五项突破」，迎接新的英业达。五项改变包括：传承交棒，主管年轻化；选才唯能，男女平权；管理创新，主管负责；亏钱事业，止血退场；未来投资，专业挂帅。五项突破是：制造服务化，社会企业化；积极投资并购，转型互联网公司；固定资产活化，投入新事业；无形资产评估，稳固核心战力；广征国际人才，全球策略联盟。方向如下：

1.快速创新集团转型

- 物联网-服务优势
- 3D打印-服务优势
- 云端数据中心-服务优势
- 成为全球互联网服务集团

2.结合互联网应用到制造

- 投资智能自动化
- 转换所有生产成智慧工厂
- 推动整个供应链实施工业4.0

3.最佳社会责任集团

- 领先企业社会责任
- 形成社会企业集团
- 争取最受赞赏集团

英业达未来长、短期业务发展计划：

1.短期业务发展计划

- (1)坚守本业，力求创新改善，以最直接、快速的方式满足客户及市场需求。
- (2)从「创新」、「质量」、「虚心」、「力行」之经营理念着手，整合运用经营技术及管理工具以提升经营绩效。
- (3)研发以需求为导向的产品，配合市场脉动，拓展产品研发层次之深度与广度。
- (4)积极进行全球布局，妥善运用各地资源优势，建构优化之全球供应链及营运网络。

2.长期业务发展计划

- (1)专注于研发与运筹核心能力往「创造高价值」的方向发展。放眼全球寻求国际合作机会，并培植具全球竞争力的技术人才，加速技术层次提升，落实创新理念。
- (2)结合软、硬件及相关应用，创造出相对优势，立足国际。有别于传统只注重硬件的制造概念，强调运用信息、仿真、设计、研发、系统、整合、服务等软性能力，创造产品特色与差异化，提升附加价值。
- (3)持续推动「自主创新」、「绿能环保」、「云端应用」、「移动生活」、「新兴市场」五大发展主轴。利用垂直分工、精进效率及提供客户及时完整服务、供应链整合管理及建构具规模经济的生产组织，厚植长期竞争优势。
- (4)透过与客户之策略联盟，发掘新的价值需求，研发以市场需求为导向的产品。并与合作伙伴共同创造价值，提供最佳的服务，力求客户满意。

(5)透过产品多元化来扩大企业营运规模，在笔记本电脑的专业代工稳固基础上，迈入云端运算、行动运算、无线通信、网络应用、智能家庭、应用软件与绿能环保等面向，扩大企业营运规模，并全面布局物联网技术，成为顶尖之互联网企业。

即便过去42年英业达已缔造过辉煌的成绩，我们也不能只回首过去的成功，而是要更冀望于未来的改变与突破，即是「在别人的需要上，看到英业达的责任」。



10 附录

10.1 2016、2017里程碑	P127
10.2 GRI G4 指标对照表	P128~P143
10.3 联合国全球盟约对照表	P143
10.4 SDGs 对照表	P144
10.5 上市上柜公司CSR实务守则对照表	P145
10.6 ISO 26000 指标对照表	P145
10.7 AA 1000 查证声明	P146



集团里程碑



企業社會責任



联合国全球发展目标

10.1 2016、2017里程碑

□ 经济、社会、环境

- 英业达转型物联网公司 (IOT Company) 与研华股份有限公司共同设立合资公司「英研工业移动股份有限公司」，将专注于工业用手持无线装置研发、生产及销售，产品应用领域涵盖零售、车载、医疗等垂直市场。

□ 荣誉

- 荣获TCSA「2016台湾企业永续奖」暨「创新成长奖」与「供应链管理奖」
- 荣获行政院环保署第25届「中华民国企业环保奖」
- 荣获天下杂志「企业公民奖」第10名
- 荣获桃园市「优良哺集乳室-绩优金质组第一名」
- 荣获台北市「节能领导奖-优等奖」
- 荣获劳动部职业安全卫生署「无灾害工时纪录奖」
- 荣获荣获内政部「捐血绩优企业奖」
- 荣获荣获行政院环保署「减碳行动奖-绩优奖」
- 本公司荣获「TTQS人才发展质量管理体系 银牌奖」
- 荣获台湾证券交易所第二届公司治理评鉴前百分之五之公司

2017年

- 荣获台湾证券交易所第三届公司治理评鉴前百分之五之公司
- 荣获台北市「劳动安全优良单位奖」
- 重庆厂区荣获WIF(Women in Factories)项目飞跃进步奖



10.2 GRI G4指标对照表

一般标准揭露				
指标	描述	章节/说明	页次	省略
策略与分析				
G4-1	提供组织最高决策者的声明	2.1经营者的话	13,14	
G4-2	描述关键冲击、风险及机会	4.2风险管理	30~32	
组织概况				
G4-3	组织名称	1.2.1简介 8.2 英华达公司_8.2.1公司简介 8.3 英稳达公司_8.3.1 公司简介 8.4益通光能_8.4.1 公司简介	8 77 95 110	
G4-4	主要品牌、产品与服务	1.2.1简介 8.2 英华达公司_8.2.1公司简介 8.3英稳达公司_8.3.1 公司简介 8.4益通光能_8.4.1 公司简介	8 77 95 110	
G4-5	组织总部所在位置	1.2.1简介 8.2 英华达公司_8.2.1公司简介	8 77	
G4-6	组织营运所在的国家数量及国家	1.2.1简介 8.2 英华达公司_8.2.1公司简介 8.3 英稳达公司_8.3.1 公司简介 8.4益通光能_8.4.1 公司简介	8 77 95 110	
G4-7	所有权的性质与法律形式	1.2.1简介 8.4益通光能_8.4.1 公司简介	8 110	
G4-8	组织所提供服务的市场	1.2.1简介 8.2 英华达公司_8.2.1公司简介 8.3 英稳达公司_8.3.1 公司简介 8.4益通光能_8.4.1 公司简介	8 77 95 110	

10.2 GRI G4指标对照表

一般标准揭露				
指标	描述	章节/说明	页次	省略
G4-9	组织规模	1.2.1简介 4.1经营绩效 8.2 英华达公司_8.2.1公司简介 8.3 英稳达公司_8.3.1 公司简介 8.4益通光能_8.4.1 公司简介	8 29 77 95 110	
G4-10	员工总数	1.2.1简介 8.2 英华达公司_8.2.1公司简介 8.3 英稳达公司_8.3.1 公司简介 8.4益通光能_8.4.1 公司简介	8 77 95 110	
G4-11	受集体协商协定保障之总员工数比例	无工会故无签署团体协约		
G4-12	组织的供应链	4.6. 营造价值链 8.2 英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	37~39 84~85	
G4-13	报告期间有关组织规模、结构、所有权或供应链的任何重大变化	8.1集团架构	75	
G4-14	组织是否具有因应相关之预警方针或原则	4.2.1 营运策略分析与对策 6.2.1绿色设计	30 62~63	
鉴别重大考虑面与边界				
G4-15	经组织签署认可，而由外部所制定的经济、环境与社会规章、原则或其他倡议	2016年无签署外部倡议	-	
G4-16	组织参与的公协会和国家或国际性倡议组织的会员资格	7.2.1组织参与	71~72	
G4-17	组织合并财务报表或等同档中所包含的所有实体	1.1报告书概述 3.5信息揭露	7 27	
G4-18	界定报告内容和考虑面边界的流程	2.2永续沟通	15	
G4-19	所有在界定报告内容过程中所鉴别出的重大考虑面	2.2永续沟通	17~18	

10.2 GRI G4指标对照表

一般标准揭露				
指标	描述	章节/说明	页次	省略
G4-20	针对每个重大考虑面，说明组织内部在考虑面上的边界	2.2永续沟通	18	
G4-21	针对每个重大考虑面，说明组织外部在考虑面上的边界	2.2永续沟通	18	
G4-22	对先前报告书中所提供之任何信息有进行重编的影响及原因	2016年报告书采用的衡量方法对2014年报告书信息无重编影响	-	
G4-23	和先前报告期间相比，在范畴与考虑面边界上的显著改变	1.1报告书概述 2.2永续沟通	7 18	
利害关系人议合				
G4-24	组织进行议合的利害关系人群体	2.2永续沟通	15	
G4-25	就所议合的利害关系人，说明鉴别与选择的方法	2.2永续沟通	15	
G4-26	说明与利害关系人议合的方式	2.2永续沟通	15~16	
G4-27	说明经由利害关系人议合所提出之关键议题与关注事项，以及组织如何响应这些关键议题与关注事项	2.2永续沟通	16	
报告书基本资料				
G4-28	所提供信息的报告期间	1.1报告书概述	7	
G4-29	上一次报告的日期	1.1报告书概述	7	
G4-30	报告周期	1.1报告书概述	7	
G4-31	可回答报告或内容相关问题的联络人	1.1报告书概述	7	
G4-32	组织选择的「依循」选项	1.1报告书概述	7	
G4-33	说明组织为报告寻求外部保证/确信的政策与现行做法	1.1报告书概述	7	

10.2 GRI G4指标对照表

一般标准揭露

指标	描述	章节/说明	页次	省略
治理				
G4-34	组织的治理结构	1.2关于英业达 3.1.3董事会成员与职务 8.4益通光能_8.4.2诚信经营	11 22~23 110~111	
G4-35	最高治理机构针对经济、环境及社会议题，授权委任给高阶管理阶层与其他员工的流程	1.2关于英业达 3.1.2董事会运作	11 21~22	
G4-36	组织是否任命经营管理阶层负责经济、环境和社会议题，并是否直接向最高治理机构报告	1.2关于英业达 3.1.2董事会运作	11 21~22	
G4-38	按分类，说明最高治理机构及其委员会的组成	3.1.3董事会成员与职务 3.2 委员会	22~23 23~24	
G4-39	最高治理机构的主席是否亦为经营团队成员	3.1.2董事会运作	21~22	
G4-40	最高治理机构及其委员会之提名与遴选流程，以及最高治理机构成员提名和遴选的准则	3.1.3董事会成员与职务 8.4益通光能_8.4.2诚信经营	22~23 110~111	目前遴选准则尚未包含环境与社会项目
G4-41	最高治理机构如何确保避免及管理利益冲突之流程，及是否有向利害关系人揭露利益冲突	3.1.2董事会运作(防止利益冲突政策 请参阅「董事会议事规则」 8.4益通光能_8.4.2诚信经营	21~22 110~111	
G4-42	最高治理机构与高阶管理阶层，在发展、核准与更新该组织之宗旨、价值或愿景、策略、政策，以及与经济、环境、社会冲击相关之目标上的角色	3.1.2董事会运作 8.4益通光能_8.4.2诚信经营	21~22 110~111	
G4-43	为发展与提升最高治理机构在经济、环境与社会议题上的整体知识所采取的措施	3.1.2董事会运作	21~22	
G4-44	说明最高治理机构在经济、环境和社会议题表现的评量流程。说明此评量流程是否独立进行且频率为何。说明此流程是否为自我评估。	3.1.2董事会运作	21~22	
G4-45	说明最高治理机构于鉴别与管理经济、环境与社会产生之冲击、风险和机会所扮演的角色	3.3.1预防(风控)内部控制制度	24	
G4-46	最高治理机构在检视组织针对经济、环境和社会议题风险管理流程之有效性上的角色	3.3.1预防(风控)内部控制制度	24	

10.2 GRI G4指标对照表

一般标准揭露				
指标	描述	章节/说明	页次	省略
G4-47	最高治理机构检视经济、环境和社会冲击、风险与机会之频率	3.3.1预防(风控)内部控制制度	24	
G4-48	最高层级委员会或职位，其职责为正式检视及核准组织永续性报告书，并确保已涵盖所有重大考虑面	2.2永续沟通 3.5信息揭露	19 27	
G4-49	与最高治理机构沟通重要关键议题的流程	3.1.2董事会运作	21~22	
G4-51	说明最高治理机构和高阶主管之薪酬政策与分配原则	3.2.3董事、监察人及专业经理人的薪酬管理	23~24	目前仅董事会薪酬政策与分配原则尚未包含环境与社会面。
伦理与诚信				
G4-56	组织之价值、原则、标准和行为规范	3.4防范方案与检举管道 5.1.5员工沟通 8.2英华达公司_8.2.4友善职场 8.3英稳达公司_8.3.2友善职场 8.4益通光能_8.4.3友善职场	26 49 87 96 111	
G4-57	对伦理与合法行为征询意见及组织诚信相关事务之内外部机制	3.4防范方案与检举管道 5.1.5员工沟通 8.2英华达公司_8.2.2员工沟通与申诉管道 8.4益通光能_8.4.3友善职场	26 48~50 81 112	
G4-58	对于举报有违伦理或不合法行为及组织诚信相关问题的内、外部机制，如透过直属管理向上报告、举报机制或是专线	3.4防范方案与检举管道 8.2英华达公司_8.2.2员工沟通与申诉管道 8.3英稳达公司_8.3.2友善职场 8.4益通光能_8.4.3友善职场	26 81 101 112	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露

类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
经济					
考虑面：经济绩效			4.1经营绩效	29	
管理方针	G4-EC1	组织所产生及分配的直接经济价值	4.1 经营绩效 7.2.3公益行动	29 73	
	G4-EC2	气候变迁对组织活动所产生的财务影响及其他风险与机会	4.2风险管理 6.1因应气候变迁	30~32 60	
	G4-EC3	组织确定福利计划义务的范围	5.1.4 员工福利 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.3英稳达公司_8.3.2 友善职场 8.4益通光能_8.4.3友善职场	48 82 101 116	
	G4-EC4	自政府取得之财务补助	4.1 经营绩效 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	29 84	
考虑面：市场形象			5.1 乐活职场	43	
管理方针	G4-EC5	在重要营运据点，不同性别的基层人员标准薪资与当地最低薪资的比例	5.1.4 员工福利 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练	48 78	
管理方针	G4-EC6	在重要营运据点雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	5.1.1人力组成与流动管理 8.2 英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.3 英稳达公司_8.3.2 友善职场	43 78 97	
考虑面：采购实务			4.6.2 供应链伙伴关系	37~38	
管理方针	G4-EC9	于重要营运据点，采购支出来自当地供货商之比例	4.6.2 供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	38 85	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露

类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
环境					
考虑面：能源			6.1.4能源管理	61	
管理方针	G4-EN3	组织之内的能源耗用量	6.1.4能源管理 8.2英华达公司_8.2.7能资源管理 8.3英稳达公司_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	组织内之能源强度	6.1.4能源管理 8.2英华达公司_8.2.7能资源管理 8.3英稳达公司_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	能源减量结果、作法、基准年与计算方法学	6.1.4能源管理 8.2英华达公司_8.2.7能资源管理 8.3英稳达公司_8.3.4能源管理 8.4益通光能_8.4.10能源管理	61 92 103 120	
考虑面：水			6.3.2水资源管理	64	
管理方针	G4-EN8	按源头说明总耗水量	6.3.2水资源管理 8.2英华达公司_8.2.7能资源管理 8.3英稳达公司_8.3.5水资源管理 8.4益通光能_8.4.11水资源	65 93 104 120	
	G4-EN10	循环及再利用水的百分比与总量	6.3.2水资源管理 8.3英稳达公司_8.3.5水资源管理 8.4益通光能_8.4.11水资源	65 104 120	
考虑面：排放			6.1因应气候变迁	57	
管理方针	G4-EN15	直接温室气体排放(范畴一)	6.1.1.「碳信息」揭露分析(请参阅「英业达集团温室气体报告书」)  8.2英华达公司_8.2.6温室气体管理 8.3英稳达公司_8.3.9温室气体管理 8.4益通光能_8.4.9温室气体盘查	57 91 108 119	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露

类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
环境					
管理方针	G4-EN16	能源间接温室气体排放量(范畴二)	6.1.1.「碳信息」揭露分析(请参阅「英业达集团温室气体报告书」  8.2英华达公司_8.2.6温室气体管理 8.3英稳达公司_8.3.9温室气体管理 8.4益通光能_8.4.9温室气体盘查	57 91 108 119	
	G4-EN17	其他间接温室气体排放量(范畴三)	6.1.1.「碳信息」揭露分析 8.2英华达公司_8.2.6温室气体管理 8.3英稳达公司_8.3.9温室气体管理 8.4益通光能_8.4.9 温室气体盘查	57 91 108 119	
	G4-EN18	温室气体排放强度	6.1.3.温室气体排放强度 8.2英华达公司_8.2.6温室气体管理 8.3英稳达公司_8.3.9温室气体管理 8.4益通光能_8.4.9 温室气体盘查	59 91 108 119	
	G4-EN19	减少温室气体的排放量	6.1.2.温室气体减量绩效 8.2英华达公司_8.2.6温室气体管理 8.3英稳达公司_8.3.9温室气体管理 8.4益通光能_8.4.9 温室气体盘查	59 91 108 119	
	G4-EN20	臭氧层破坏物质(ODS)的排放	6.3.4空气污染防制 8.2英华达公司_8.2.9清洁生产 8.3英稳达公司_8.3.6空气污染防制管理 8.4益通光能_8.4.12空气污染防制管理	66 94 105 121	
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物与其他空气污染源之排放量	8.3英稳达公司_8.3.6空气污染防制管理 8.4益通光能_8.4.12空气污染防制管理	105 121	
	考虑面：废污水与废弃物			6.3降低环境冲击	64
管理方针	G4-EN22	按水质及排放目的地分类的污水排放总量	8.3英稳达公司_8.3.7废水管理 8.4益通光能_8.4.13废水管理	106 121	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露

类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
环境					
管理方针	G4-EN23	按类别和处理方法分类的废弃物总量	6.3.6废弃物处置 8.2英华达公司_8.2.9清洁生产 8.3英稳达公司_8.3.8废弃物处置 8.4益通光能_8.4.14废弃物处置	66~67 94 107 122	
	G4-EN24	严重泄露的总次数和总量	6.3.5化学品管理 8.3英稳达公司_8.3.8废弃物处置 8.4益通光能_8.4.15化学物质泄漏	66 107 123	
考虑面：产品与服务			6.2产品环境影响	62~63	
管理方针	G4-EN27	降低产品和服务对环境冲击的程度	6.2产品环境影响	62~63	
考虑面：法规遵循			4.2风险管理	30~32	
管理方针	G4-EN29	违反环境法律和法规被处巨额罚款的金额，以及所受罚款以外之制裁的次数	6.3降低环境冲击 8.2英华达公司_8.2.8环保支出	68 106	
考虑面：整体情况			6.3.7环保支出	68	
管理方针	G4-EN31	按类别说明总环保支出及投资	6.3.7环保支出 8.2英华达公司_8.2.8环保支出 8.3英稳达公司_8.3.10环保费用支出管理 8.4益通光能_8.4.16环保支出	68 93 109 123	
考虑面：供货商环境评估			4.6营造价值链	37	
管理方针	G4-EN32	依照环境标准筛选出的新供货商比例	4.6.2供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	37 85	
	G4-EN33	供货商对环境的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	4.6.2供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	37 85	
考虑面：环境问题申诉机制			3.4防范方案与检举管道	26	
管理方针	G4-EN34	经由正式申诉机制提交、处理和解决的环境影响申诉数量	3.4防范方案与检举管道 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练	26 81	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露					
类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
社会					
子类别：劳工实务与尊严劳动					
考虑面：劳雇关系			5.1乐活职场	43	
管理方针	G4-LA1	按年龄别、性别及地区划分新进员工和离职员工的总数及比例	5.1.1人力组成与流动管理 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.3英稳达公司_8.3.2友善职场 8.4益通光能_8.4.3友善职场	43~44 83 98 113	
	G4-LA2	按重要营运据点划分，只提供给全职员工的福利	5.1.1人力组成与流动管理 5.1.4员工福利 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.2英稳达公司_8.3.2友善职场 8.4益通光能_8.4.3友善职场	43 48 82 101 116	
	G4-LA3	按性别划分，育婴假后复职和留任的比例	4.1人力组成与流动管理 8.2英华达公司_8.2.4友善职场 8.3英稳达公司_8.3.2友善职场 8.4益通光能_8.4.3友善职场	45 88 99 114	
考虑面：职业健康与安全			5.2.1职业安全卫生管理系统	50	
管理方针	G4-LA5	在正式的劳工健康与安全委员会中，协助监督和建议职业健康与安全相关规划的劳方代表比例	5.2.1职业安全卫生管理系统 8.2英华达公司_8.2.4友善职场 8.4益通光能_8.4.4职业安全卫生委员会	50 87 117	
	G4-LA6	按地区和性别划分的工伤类别、工伤频率、职业病、损失日数比例及缺勤率，以及因公死亡事故总数	5.2.2健康工作场所 8.2英华达公司_8.2.4友善职场 8.4益通光能_8.4.6职灾统计与分析	53 87 117	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露

类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
管理方针	G4-LA7	与其职业有关之疾病高发生率与高风险的劳工	5.2.2健康工作场所 8.2英华达公司_8.2.4友善职场 8.4益通光能_8.4.7健康职场	52 86 118	
考虑面：训练与教育			5.1.2 人才培育体系	45	
管理方针	G4-LA9	按性别和员工类别划分，每名员工每年接受训练的平均时数	5.1.2人才培育体系 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.3英稳达公司_8.3.2友善职场 8.4 益通光能_8.4.3友善职场	47 93 100 115	
	G4-LA10	强化员工持续受雇能力以及协助其管理退休生涯的职能管理与终生学习计划	5.1.2人才培育体系 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.3英稳达公司_8.3.2友善职场 8.4益通光能_8.4.3友善职场	45~47 83 100 115	
	G4-LA11	按性别和员工类别划分，接受定期绩效及职涯发展检视的员工比例	5.1.3员工绩效管理 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练	47 83	
考虑面：员工多元化与平等机会			5.1.1人力组成与流动管理 8.2英华达公司_8.2.4 友善职场 8.3英稳达公司_8.3.2 友善职场 8.4益通光能_8.4.3友善职场	43 86 96 111	
管理方针	G4-LA12	按性别、年龄、少数族裔成员及其他多元化指针划分治理单位成员和和各类员工的组成	5.1.1人力组成与流动管理 3.1.3董事会成员与职务 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.3英稳达公司_8.3.2 友善职场 8.4益通光能_8.4.3友善职场	43 22~23 78~79 97 113	
考虑面：供货商劳工实务评估			4.6.2供应链伙伴关系	37	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露

类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
管理方针	G4-LA14	针对新供货商使用劳工实务准则筛选的比例	4.6.2供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	37 85	
	G4-LA15	供应链对劳工实务有显著实际或潜在的负面冲击以及所采取的行动	4.6.2供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	37 85	
考虑面：劳工实务申诉机制			4.6.2供应链伙伴关系	38	
管理方针	G4-LA16	经由正式申诉机制提交、处理和解决的劳动条件申诉数量	4.6.2供应链伙伴关系 5.1.5员工沟通 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	38 49 85	
社会					
子类别：人权					
考虑面：投资			5.1.2人才培育体系	45	
管理方针	G4-HR2	在运作相关之人权考虑面上，员工接受人权政策及程序教育训练之总时数和受训员工比例	5.1.2人才培育体系 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.4益通光能_8.4.3友善职场	47 81 115	
考虑面：童工			5.1.1人力组成与流动管理 4.6.2供应链伙伴关系	44 37	
管理方针	G4-HR5	公司及重要供货商是否雇用童工以及是否有危害童工的作业场所，企业所采取有助废除童工的措施	5.1.5员工沟通 4.6.2供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.3英稳达公司_8.3.2友善职场	44 37 81 96	
考虑面：保全实务			5.1.2人才培育体系	46	
管理方针	G4-HR7	对保安人员授予组织内相关人权策略训练之比例	5.1.2人才培育体系 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练	46 81	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露					
类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
考虑面：供货商人权评估			4.6.2供应链伙伴关系	37	
管理方针	G4-HR10	新供货商受到稽核的比例	4.6.2供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	37 85	
	G4-HR11	供货商对人权的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	4.6.2供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	37 85	
社会					
子类别：社会					
考虑面：反贪腐			3.4防范方案与检举管道	26	
管理方针	G4-SO3	已进行贪腐查核的事业单位总数和百分比	3.4防范方案与检举管道	26	
	G4-SO4	接受反贪腐训练的员工	5.1.2人才培育体系 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.4益通光能_8.4.3友善职场	47 81 115	
	G4-SO5	已证实为贪腐事件之件数	3.4防范方案与检举管道 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练	26 81	
考虑面：法规遵循			5.1.5员工沟通	49	
管理方针	G4-SO8	因违反法律与规章所处罚款的金额，及非金钱性的制裁次数	5.1.4员工福利 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.3英稳达公司_8.3.2友善职场 8.4益通光能_8.4.15化学物质泄漏	48 81 98 123	
考虑面：供货商社会冲击评估			4.6.2供应链伙伴关系	37	
管理方针	G4-SO9	新供货商受到稽核的比例	4.6.2供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	37 85	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露

类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
管理方针	G4-SO10	供货商对小区冲击的重大实际和潜在负面影响，以及采取的措施	4.6.2供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	37 85	
社会					
子类别：产品责任					
考虑面：顾客的健康与安全			6.2产品环境影响	62	
管理方针	G4-PR1	为改善健康和安全而进行冲击评估的主要产品和服务类别之百分比	6.2产品环境影响	63	
	G4-PR2	依结果分类，违反有关产品和服务在其生命周期内之健康与安全性冲击的法规和自愿性准则的事件总数	6.2产品环境影响	63	
考虑面：产品及服务标示			6.2.1 绿色设计 8.2英华达公司_8.2.5环境保护	62 89~90	
管理方针	G4-PR3	依组织信息与标示程序所划分的产品与服务信息种类，以及需要符合此种信息规定的重要产品及服务类别的百分比	6.2产品环境影响	63	
	G4-PR4	依结果类别划分，违反商品与服务信息标示的法规及自愿性规范之事件数量总数	6.2产品环境影响	63	
	G4-PR5	客户满意度调查的结果	4.6.1客户服务与权益 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	36 84	
考虑面：顾客隐私			4.6.1客户服务与权益	35~36	
管理方针	G4-PR8	经证实与侵犯顾客隐私权或遗失顾客资料有关的投诉次数	4.6.1客户服务与权益 8.2英华达公司_8.2.3顾客价值与供应链管理	36 84	
考虑面：法规遵循			6.2产品环境影响	63	
管理方针	G4-PR9	因产品与服务的提供与使用而违反法律和规定被处巨额罚款的金额	6.2产品环境影响 8.2英华达公司_8.2.5 环境保护	63 90	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露(非重大考虑面)					
类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
经济					
考虑面：间接经济冲击			7.2.3公益行动	73	
管理方针	G4-EC7	基础设施的投资与支持服务的发展及冲击	7.2.3公益行动 8.2英华达公司_8.2.4友善职场	73 88	
	G4-EC8	间接经济冲击	8.1 集团架构	75	
环境					
考虑面：交通运输			6.1因应气候变迁	57	
管理方针	G4-EN30	为组织营运而运输产品、其他产品、原料以及员工交通所产生的显著环境冲击	6.1因应气候变迁 8.2英华达公司_8.2.6温室气体管理 8.3英稳达_8.3.9温室气体管理 8.4益通光能_8.4.9温室气体管理	57 91 108 119	
社会					
子类别：人权					
考虑面：不歧视			5.1.1人力组成与流动管理	44	
管理方针	G4-HR3	歧视事件总数及所采取的矫正行动	5.1.5员工沟通 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练 8.3英稳达公司_8.3.2友善职场	50 81 101	
考虑面：人权实务			5.1.5员工沟通 4.6.2供应链伙伴关系	49 38	
管理方针	G4-HR12	经由正式申诉机制提交、处理和解决的人权影响申诉数量	5.1.5员工沟通 4.6.2供应链伙伴关系 8.2英华达公司_8.2.2全球人才资源与员工教育训练	50 38 81	

10.2 GRI G4指标对照表

特定标准揭露(非重大考虑面)					
类别	指标	描述	章节/说明	页次	省略
社会					
子类别：社会					
考虑面：社会冲击问题申诉机制			5.1.5 员工沟通 4.6.2 供应链伙伴关系	50 38	
管理方针	G4-SO11	经由正式申诉机制提交、处理和解决的小区及申诉数量	5.1.5 员工沟通 4.6.2 供应链伙伴关系 8.2 英华达公司_8.2.2 全球人才资源与员工教育训练	50 38 81	

10.3 联合国全球盟约对照表

分类	原则	对应章节	页码
人权	企业界应支持并尊重国际公认的人权	4.7 电子行业公民联盟成员	41
	保证不与践踏人权者同流合污	4.6.2 供应链伙伴关系	37
劳工标准	企业界应支持结社自由及确实承认集体谈判权	5.1.5 员工沟通	48
	消除一切形式的强迫和强制劳动	4.6.2 供应链伙伴关系	37
		5.1.1 人力组成与流动管理	44
	确实废除童工	4.6.2 供应链伙伴关系	37
		5.1.1 人力组成与流动管理	44
消除就业和职业方面的歧视	5.1.1 人力组成与流动管理 5.1.5 员工沟通	44 49	
环境	企业界应支持采用预防性方法应付环境挑战	6.3 降低环境冲击	64
	采取主动行动促进在环境方面更负责的做法	6.1 因应气候变迁	60
	鼓励开发和推广环境友好型技术	6.2 产品环境影响	62
反腐败	企业界应努力反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂	3.1.1 落实诚信经营	21
		3.4 防范方案与检举管道	26

10.4 SDGs 对照表

联合国永续发展目标(SDGs)对照表

永续发展目标(SDGs)内容	报告书 回应章节	页次	永续发展目标(SDGs)内容	报告书 回应章节	页次
目标1. 消除各地一切形式的贫穷。	8.1	75	目标8.7. 采取立即且有效的措施，以禁止与消除最糟形式的童工，消除受压迫的劳工；在公元2025年以前，终结各种形式的童工，包括童兵的招募使用。 目标8.8. 保护劳工的权益，促进工作环境的安全，包括迁徙性劳工，尤其是妇女移工以及实行危险工作的劳工。	5.1.1	44
目标2. 消除饥饿，达成粮食安全，改善营养及促进永续农业。	5.1.4 7.2.3	48 73		5.2	50
目标3. 确保健康及促进各年龄层的福祉。	5.2	50	目标9. 建立具有韧性的基础建设，促进包容且永续的工业，并加速创新。	1.2.2 4.4	9 34
目标4. 确保有教无类、公平以及高质量的教育，及提倡终身学习。 目标4.4. 在公元2030年以前，将拥有相关就业、觅得好工作与企业管理职能的年轻人及成人的人数增加x%，包括技术与职业技能。	5.1.2	45		目标10. 减少国内及国家间不平等。	5.1.1
目标5. 实现性别平等，并赋予妇女权力。	5.1.1	44	目标11. 促使城市与人类居住具包容、安全、韧性及永续性。	6.3	64
	5.1.5	49		目标12. 确保永续消费及生产模式。 目标12.4. 在公元2020年以前，依据议定的国际架构，在化学药品与废弃物的生命周期中，以符合环保的方式妥善管理化学药品与废弃物，大幅减少他们释放到空气、水与土壤中，以减少他们对人类健康与环境的不良影响。 目标12.5. 在公元2030年以前，透过预防、减量、回收与再使用大幅减少废弃物的产生。 目标12.6. 鼓励企业采取可永续发展的工商作法，尤其是大规模与跨国公司，并将永续性信息纳入他们的报告周期中。	2.2 4.6.2 6.2 6.3
目标6. 确保所有人都能享有水及卫生及其永续管理。 目标6.3. 在公元2030年以前，改善水质，减少污染，消除垃圾倾倒，减少有毒物化学物质与危险材料的释出，将未经处理的废水比例减少一半，大幅提高全球的回收与安全再使用率。 目标6.4. 在公元2030年以前，大幅增加各个产业的水使用效率，确保永续的淡水供应与回收，以解决水饥荒问题，并大幅减少因为水计划而受苦的人数。	6.3.3	64	目标13. 采取紧急措施以因应气候变迁及其影响。 目标13.3. 在气候变迁的减险、适应、影响减少与早期预警上，改善教育，提升意识，增进人与机构的能力。	6.1	57
目标7. 确保所有的人都可取得负担得起、可靠的、永续的，及现代的能源。	6.1.4	61	目标14. 保育及永续利用海洋与海洋资源，以确保永续发展。	6.3.3	64
目标8. 促进包容且永续的经济成长，达到全面且有生产力的就业，让每一个人都有一份好工作。 目标8.2. 透过多元化、科技升级与创新提高经济体的产能，包括将焦点集中在高附加价值与劳动力密集的产业。 目标8.5. 在公元2030年以前，实现全面有生产力的就业，让所有的男女都有一份好工作，包括年轻人与身心障碍者，并实现同工同酬的待遇。	4.4	34	目标15. 保护、维护及促进领地生态系统的永续使用，永续的管理森林，对抗沙漠化，终止及逆转土地劣化，并遏止生物多样性的丧失。	6.4	69
	4.6.1	35		目标16. 促进和平且包容的社会，以落实永续发展；提供司法管道给所有人；在所有阶层建立有效的、负责的且包容的制度。 目标16.5. 大幅减少各种形式的贪污贿赂。	3.1.1 3.4
	4.6.2	37	4.6.1		36
			38	目标17. 强化永续发展执行方法及活化永续发展全球伙伴关系。	4.7

10.5 上市上柜公司企业社会责任实务守则对照表

内容	对应章节	页码
第一章 总则	1.2.7社会责任专责单位、2.2永续沟通	11、15~19
第二章 落实公司治理	3.1董事会、3.2 委员会、3.3 内部控制制度、3.4 防范方案与检举管道、3.5 信息揭露	21~27
第三章 发展永续环境	6.1 因应气候变迁、6.2产品环境影响、6.3降低环境冲击、6.4绿色生活风格	57~69
第四章 维护社会公益	5.1乐活职场、5.2健康职场、7.1集团基金会、7.2社会参与	43~55、71~73
第五章 加强企业社会责任信息揭露	1.1 报告书概述	7
第六章 附则	2.2永续沟通	15~19

10.6 ISO 26000指标对照表

主要议题	内容	报告书回应章节	页次
1.组织治理	执行目标时下决策与实施的系统	1.2 关于英业达 3. 治理	10~11 21~27
	符合法规并避免因人权问题造成之风险之查核	4.6.2供应链伙伴关系	37
2.人权	人权的风险处境	5.1.5员工沟通	49
	避免有共犯关系	5.1.5员工沟通	49
	投诉处理	3.4防范方案与检举管道	26
	歧视与弱势族群	5.1.1 人力组成与流动管理	44
	公民权与政治权	5.1.1 人力组成与流动管理	44
	经济、社会与文化权	7.2社会参与	71~73
3.劳动实务	工作的基本权利	5.1.1 人力组成与流动管理	44
	聘雇与聘雇关系	5.1.1 人力组成与流动管理	44
	工作条件与社会保护	5.1.4员工福利	48
	社会对话	2.2 永续沟通	15~19
4.环境	工作的健康与安全	5.2健康职场	50~55
	人力发展与训练	5.1.2人才培育体系	45~47
	污染预防	6.3降低环境冲击	64~68
	永续资源利用	6.2.1 绿色设计	62~63
	气候变迁减缓与适应	6.1因应气候变迁	57~61
	环境保护、生物多样性与自然栖息地修复	6.4绿色生活风格	69

主要议题	内容	报告书回应章节	页次
5.公平运作实务	反贪腐	3.1.1落实诚信经营 3.4防范方案与检举管道	21 26
	政治参与责任	无	-
	公平竞争	1.2.4 十大信念	10
	促进价值链的社会责任	4.6.2供应链伙伴关系	37~38
	尊重知识产权	4.4智权创新	34
6.消费者议题	公平营销、客观真实的信息与公平交易	1.2.4 十大信念	10
	消费者的健康与安全保护	6.2产品环境影响	62~63
	永续消费	6.2产品环境影响	62~63
	消费者服务、支持、抱怨与争议解决	4.6.1客户服务与权益	36
	消费者数据保护与隐私	4.6.1客户服务与权益	35~36
	提供必要的服务	4.6.1客户服务与权益	35~36
	教育与认知	4.6.1客户服务与权益	35~36
7.小区参与及发展	小区参与	7.2.2志工精神	72
	教育与文化	7.共融	71~73
	增加就业与技术发展	8.1集团架构	75
	科技发展	4.4智权创新	34
	创造财富与收入	5.1.4员工福利	48
	健康	5.2.2健康工作场所	51~55
	社会投资	7.2.3公益行动	73

10.7 AA1000查证声明

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

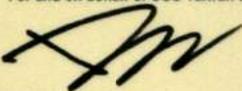
Inclusivity
INVENTEC has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's 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



英业达集团
Inventec



2017年6月发行(简体中文版)