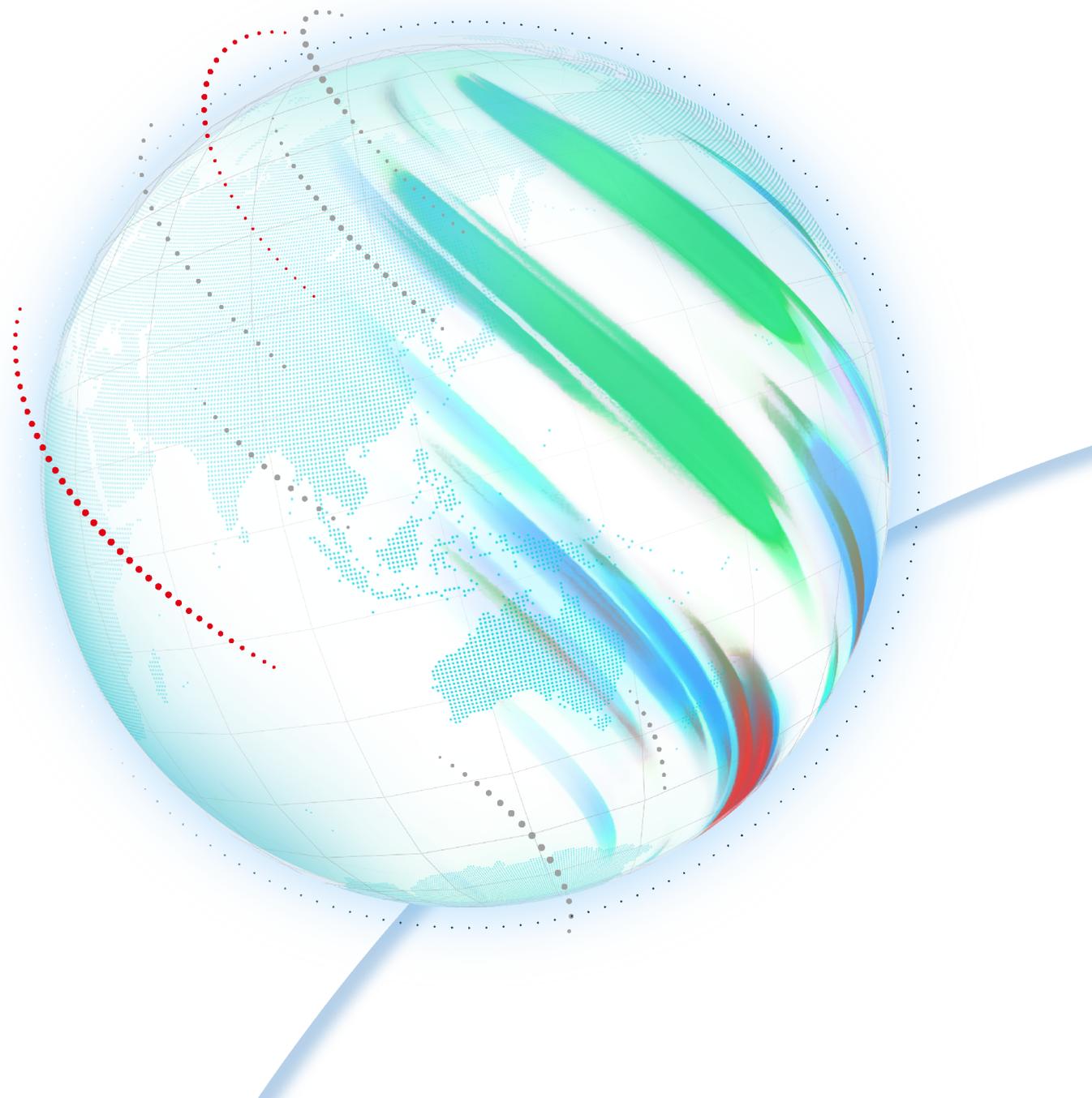


Inventec

# 英业达 永续报告书

Sustainability Report

2023



# 目录

关于报告书	2
2023 年永续绩效	3
荣耀与肯定	4
经营者的话	5

## CH1 营运与治理 6

1.1 关于英业达	7
1.2 经营绩效	11
1.3 税务政策	12
1.4 公司治理	13
1.5 商业道德	17
1.6 风险治理	19

## CH2 永续经营 32

2.1 永续愿景与策略	33
2.2 利害关系人与重大主题	36
2.3 客户服务	44
2.4 永续供应链管理	49

## CH3 永续环境 57

3.1 气候行动	58
3.2 环境责任	73
3.3 降低环境冲击	77

## CH4 驱动创新 82

4.1 创新研发	83
4.2 永续产品	89
4.3 智慧财产	94

## CH5 社会共融 95

5.1 人力发展	96
5.2 人权保障	108
5.3 职场安全与卫生	110
5.4 社会共融	117

## 附录 120

ESG 数据	121
GRI 索引	134
SASB 索引	138
上市公司编制与申报永续报告书 作业办法	139
ISAE 3000 确信报告	140

# 关于报告书

## 编制依据

英业达股份有限公司（以下简称「英业达」、「本公司」或「我们」）2023 年永续报告书（以下简称「本报告书」）依循永续性报导准则（GRI Standards）、气候相关财务揭露（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD）、永续会计准则委员会（SASB）发布之 Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing 产业指引及上市公司编制与申报永续报告书作业办法等进行编撰，其揭露内容包含主要永续性主题、管理方针、相关策略、目标、措施与各项绩效指标成果等。

## 发行概况

英业达每年定期发行永续报告书，历年报告书均放置于[英业达 ESG 永续专网](#)，提供利害关系人下载。

- 现行发行版本：2024 年 6 月发行。
- 报告期间：2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，报告期间与财务报告相同。
- 上一发行版本：2023 年 6 月。
- 下一发行版本：预计 2025 年 8 月前发行。

## 报告范畴

本报告书各项信息及数据揭露范畴详列如下，若有特殊情形将于章节内容中备注说明

- 英业达股份有限公司 [ 士林总部 IET、桃科厂 TAO、电脑厂 ITO ]
- 英业达科技有限公司、上海顺途科技有限公司 [ 浦东厂 IPT & SQT ]
- 英业达 ( 重庆 ) 有限公司 [ 重庆厂 ICC ]
- Inventec (Czech), s.r.o. [ 捷克厂 ICZ ]
- IEC Technologies, S. de R.L. de C.V. [ 墨西哥厂 IMX ]

合并营业收入、合并营业利益、合并税前净利、合并每股税后盈余等财务数据，揭露范围同英业达年报。

## 管理流程

本报告书由隶属于永续发展委员会之公司治理小组及永续发展办公室统筹规划，邀集永续发展委员会辖下各功能小组、相关部门高阶主管及专业人员组成「2023 年永续报告书编辑委员会」共同完成本报告书之编制，最后经董事会核准后发行。

## 报告质量

### 内部控制

1. 每年第二季由公司治理主管向董事会报告所辨识之利害关系人、利害关系人沟通管道及英业达回应内容、风险管理及诚信经营执行状况。
2. 依循《上市公司编制与申报永续报告书作业办法》以及本公司「永续报告书编制、查证及申报作业办法」进行编制及验证程序。本报告书内容均经各编制人员及其主管检核信息正确性。

### 外部确信

本公司委託 KPMG 安侯建业联合会计师事务所，针对 GRI 准则、SASB (Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing 行业指标)、台湾证券交易所《上市公司编制与申报永续报告书作业办法》之「电脑及周边设备业」永续揭露指标执行 ISAE 3000 有限确信。

### 其他

本报告书以新台币为主要揭露币别。

## 意见回馈

关于这份报告有任何建议，欢迎与我们联系。

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



英业达 ESG 永续专网 英业达 112 年年报

# 2023 年永续绩效

## 社会面

- 员工暨供应商人权尽职调查执行率 **100%**
- 违反人权事件 **0** 件
- 绩效管理考核比例 **100%**
- 全球教育训练人均时数达 **37.85** 小时
- 内部讲师开设 **309** 堂课
- E-learning 使用超过 **46** 万人次
- 社会参与投入 **1,592.8** 万元
- 总捐血量累计达 **5,887,600** 毫升

## 治理面

- 研发支出 **113** 亿元
- 全球专利获证数累计 **>17,500** 件
- 女性主管职占比 **25.16%**
- 涉及贪腐、反竞争等诉讼事件 **0** 件
- 因违反诚信经营行为而受主管机关裁罚之情事 **0** 件
- 客户满意度 **94.25%**，涵盖率 **93%**
- 侵犯顾客隐私权或遗失顾客资料投诉 **0** 件
- 当地供应商采购比例 **>89%** (机构料件或其中之包材 / 标签)
- 供应商评鉴家数共 **103** 家，结案率 **100%**
- 供应商具重大实际或潜在负面影响家数 **0** 家
- 供应商 ESG 缺失改善率 **100%**

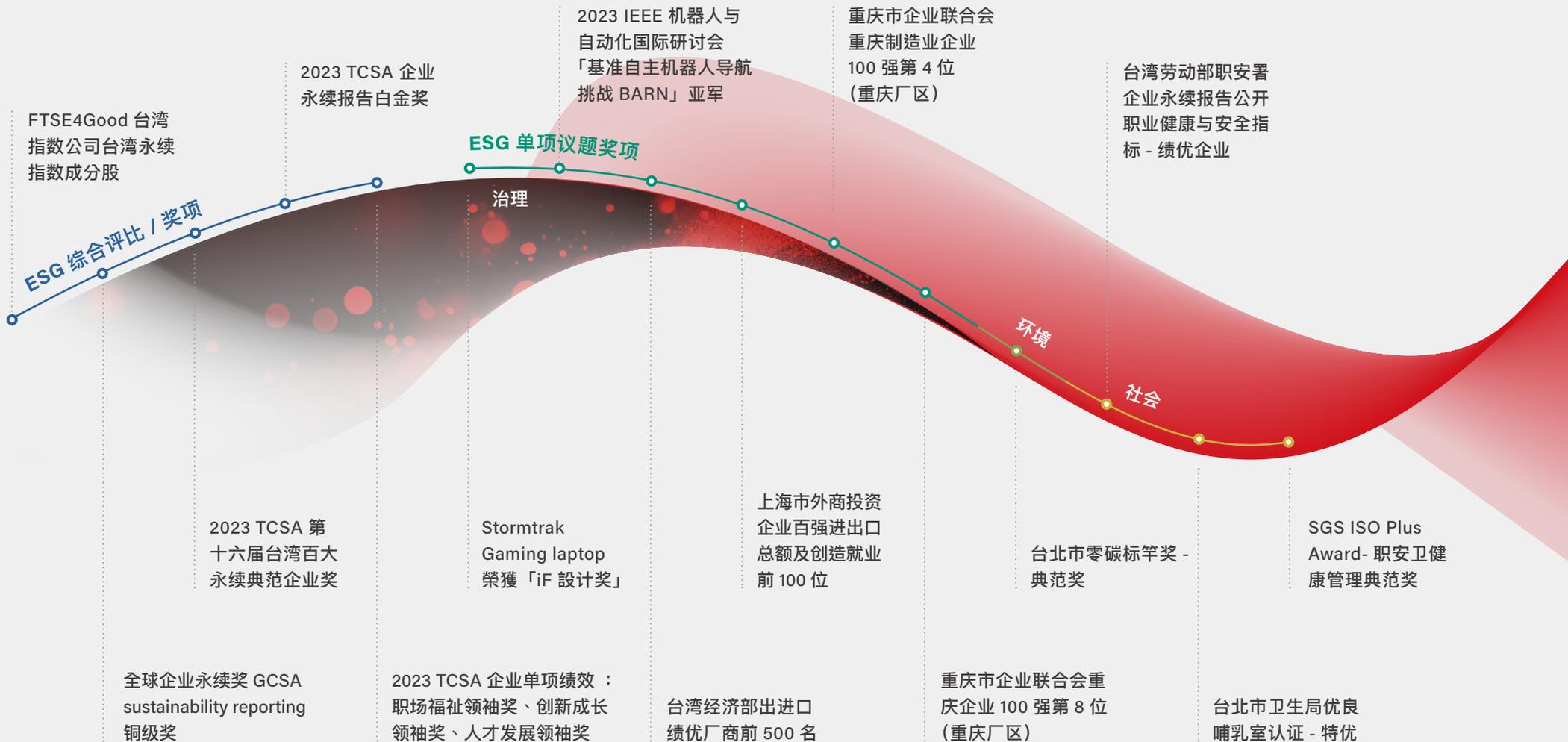
## 环境面

- 永续发展委员会通过集团 2050 净零目标方案
  - 重庆厂通过 1.5°C 科学减碳目标 SBTi 审查
  - 2023 年温室气体排放相较基准年 2020 年，范畴 1、2 下降 **20.82%**
  - 2023 年集团 22 大节能方案，节省 **972.76** 万度电
- 减塑及循环再利用
  - 笔电主力机种包装去塑化 **>55%**
  - 服务器包装减少 **46%** 塑胶用量
  - 废弃物回收再利用率 **87.8%**
  - 桃科厂取得 **UL2799** 铂金级认证
- 环保支出约 **1.99** 亿元



## 荣耀与肯定

英业达获得年度诸多奖项及评比殊荣，  
 将于各领域持续努力不懈及自我精进。



## 经营者的话

2023 年是个充满挑战的一年，欧美各国持续货币紧缩政策，经济成长动能趋缓；在环境议题上，2023 年是有气候记录以来最热的一年，而能源短缺仍是各大经济体待解的难题。在如此多变的大环境下，英业达经营团队采取主动有效的因应策略，除维持核心业务的竞争优势，也持续深耕新兴市场，强化生产自动化与供应链韧性，以永续结合创新的经营理念，积极投入新事业发展，如车用电子、物联网产品、5G 产品应用等，并布局海外生产据点。

英业达永续发展委员会在 2023 年制定一系列的计划及方案，依循集团永续策略主轴，也就是「低碳经济发展、获利与责任并重及共创永续生态圈」，由六大功能小组拟定短中长期计划及目标，以跨事业群、跨部门及跨厂区的通力合作，共同在永续路上加速前进。

### 环境面

英业达已承诺将于 2050 年达到净零排放。我们规划净零路径并透过净零五大策略，致力每年达成减碳目标。我们善用 AI、数位工具进行碳管理、优化能源系统以减少能耗、开启碳足迹及绿色设计计划，后续也将与供应商合作开发低碳产品。同时，我们建构以气候相关财务揭露（TCFD）为基础的环境风险治理架构，期能更有效的评估调适风险并掌握机会。英业达重庆厂在 2023 年顺利通过 SBTi 科学基础减碳目标审核，桃科厂也取得 UL2799 铂金级认证，未来我们将推动其他厂区取得各式认证，减少营运活动对环境的影响。

### 治理面

英业达已建立风险管理机制，也更重视信息安全及隐私权保护。我们秉持诚信经营的精神，反对任何形式的贪腐和不正当行为，并建立相应的监督和举报机制。另外，我们强化供应链管理及伙伴关系，也增进与利害关系人沟通及议合，以各式管道增加互动及信任，回应利害关系人关注的永续议题，透过每年发行的永续报告书，准确呈现努力的成果，务求信息披露透明且对等。

### 社会面

英业达持续朝多元、平等、共融的友善职场努力，重视劳资关系，以同仁需求为出发，提供良好的工作环境和福利。我们也对企业内部及供应商进行人权尽职调查，并发布英业达人权政策，针对需要高度关注议题拟定相关措施。未来我们将每二年至少执行一次人权尽职调查，以防免任何侵害人权的情事。英业达本身及英业达集团公益慈善基金会长久以来不间断捐助弱势群体，近年对艺文机构的支持也显著增加，将资源送到需要的地方，是企业对社会理所当然的回馈与责任。

### 永续为基 创新前行

面对眼前各样的挑战，我们以永续发展为基石，持续投注研发、积极创新，将 ESG 各面向融入企业文化及员工信念，同时积极布局全球以及新事业的发展，加强与价值链伙伴的合作关系。英业达即将迈入第 50 年，值此继往开来之际，英业达将以创新助力永续、以永续启发创新，坚定且稳健地朝下一个 50 年迈进。

董事长



总经理



CHAPTER



# 营运与治理

1.1 关于英业达	7
1.2 经营绩效	11
1.3 税务政策	12
1.4 公司治理	13
1.5 商业道德	17
1.6 风险治理	19

SDGs

8 体面工作和  
经济增长



12 负责任  
消费和生产



16 和平、正义与  
强大机构



17 促进目标实现的  
伙伴关系



# 1.1 关于英业达

## 1.1.1 公司简介

英业达自 1975 年成立以来，从早期制造计算机、电话机，尔后制造笔记本电脑与服务器，奠定扎实稳固的基础，缔造出傲视全球的佳绩。迈入 21 世纪，更积极投入云端运算，无线通讯、物联网及应用于智能家庭、智能工厂、智能医疗、智能交通及车载电子等高科技产品的领域。

英业达秉持「创新、品质、虚心、力行」的经营理念，透过产品多元化、策略联盟及供应链整合，扩大企业营运规模，厚植长期竞争优势，成为顶尖的系统、软件与服务公司。

产业类别	
资讯与通讯科技 (ICT, Information and Communications Technology)	
员工人数	2023 年营收
<b>18,180</b> 人	新台币 <b>5,147</b> 亿元
全球据点	研发量能
<b>17</b> 个生产基地及营运据点	超过 <b>6,500</b> 名工程师

### 全球布局

英业达总部设立于台湾，营运据点及生产基地遍布全球。

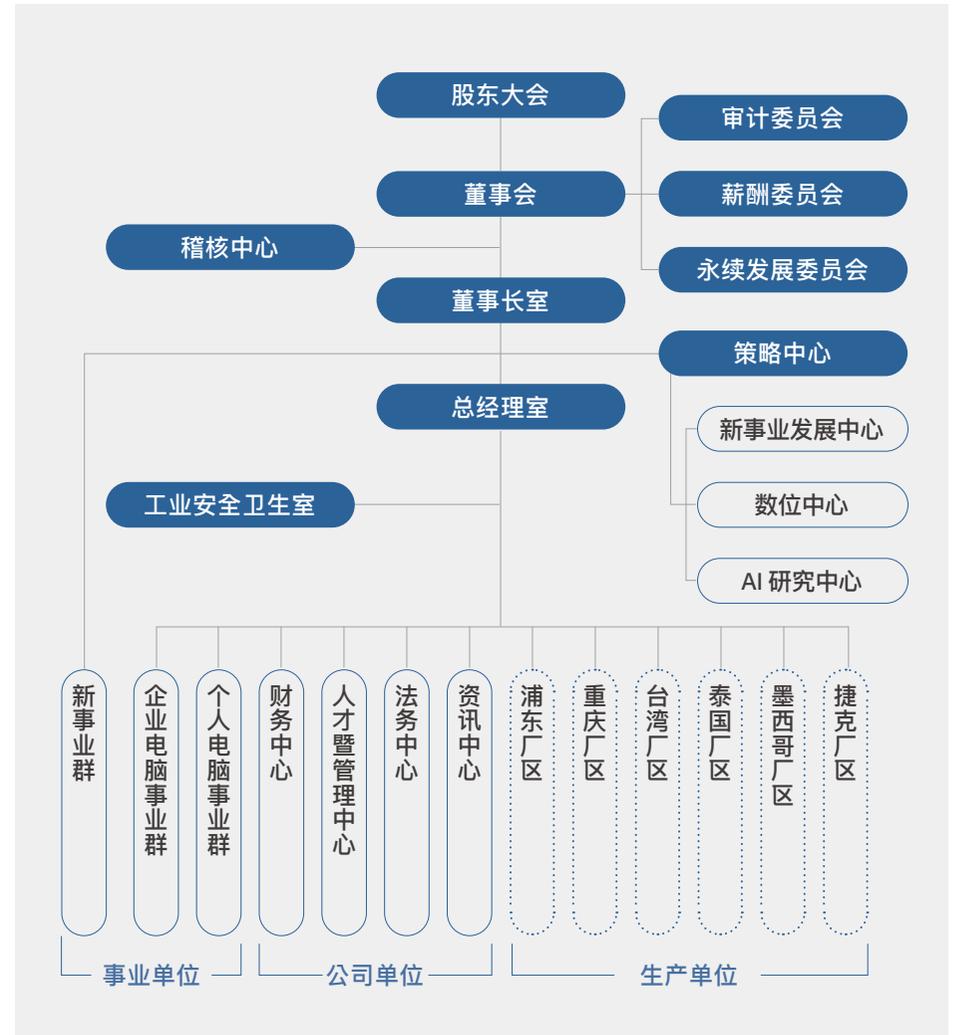
- ◆ 生产基地
- 营运据点



### 历史沿革



### 营运团队



### 子公司说明

英业达自 1999 年起，针对不同的专业分工，陆续成立并转投资集团公司，包括设计、制造与销售智能型手机的英华达，互联网产品研发设计的英研智能移动，依各领域发展，各有不同成果。



#### 英华达

藉由持续创新，成为研发与制造智能型手持式装置与云端终端的最佳伙伴

致力于开发智能型手持式产品及云端终端应用产品，以规划最佳解决方案为导向，如穿戴式设计及 3D 列印团队的开发。



#### 英研智能

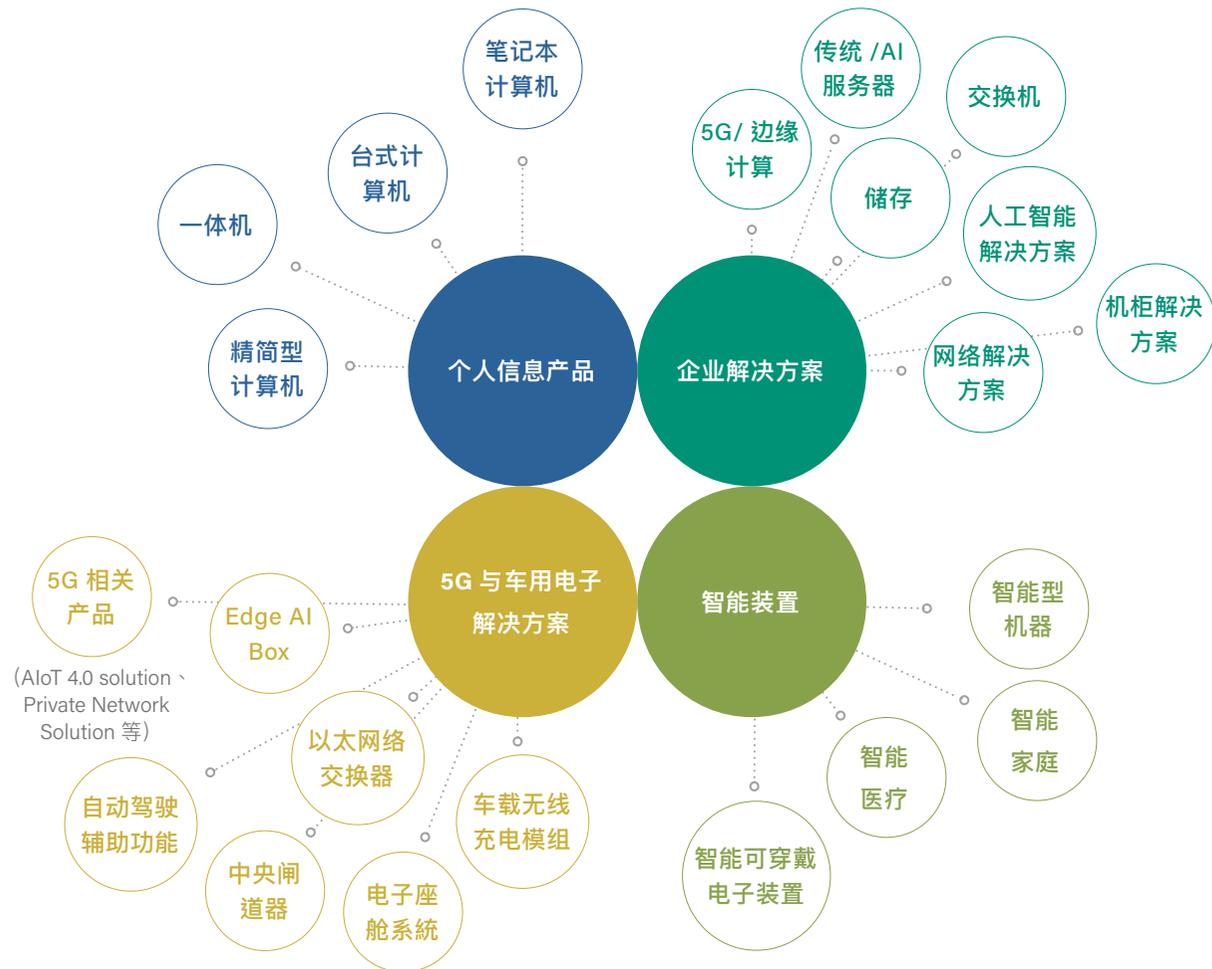
透过智能技术创造出下个世代的产业先驱

由本公司和研华股份有限公司共同创立，凭借在移动手持装置领域的稳健基础，整合软件及硬体，为客户提供最先进的智能手持装置和边缘运算解决方案。

## 1.1.2 市场概况

### 产品发展

英业达主要销售产品分为个人信息产品、企业解决方案、智能装置、5G 与车用电子解决方案，主要产品之销售地区包含美洲、欧洲及亚洲。



## 市场与业务发展计划

### 短期业务发展计划

- 以永续经营、持续成长、新事业发展为重点，谨慎面对所有挑战，全力朝营业额与获利双成长的目标迈进。
- 力行以创新为核心竞争力的发展主轴，从研发、设计、生产、配送到技术支援，以顾客需求为导向，配合市场脉动，拓展产品研发层次之深度与广度。
- 积极布局全球营运，含墨西哥、捷克、泰国、越南等新厂拓点，妥善运用海外生产基地资源优势，建构全球供应链及营运网络，提供客户全方位解决方案。
- 积极推动「绿能环保」、「智能制造」、「5G 行动通讯」及「数位转型」等策略，落实减碳，共享客户、供应商与英业达三赢局面。

### 中长期业务发展计划

- 垂直方向持续成长：在既有事业，如个人计算机、服务器、工业物联网、智能装置、智能家庭，深耕市场及客户，持续提升成长动能。
- 横向多角化经营：于新事业，如 5G、车用电子与智能医疗照护等领域，凭借集团五十年资通讯产业丰富经验，孵育更多具前瞻性的品牌新事业，持续注入新动能。
- 以五大策略实践 2050 年净零排放
  1. 强化能源管理，减少能源耗损
  2. 逐年增加再生能源比例，致力降低环境冲击
  3. 携手价值链，实践低碳采购
  4. 产品绿色设计，开发循环经济
  5. 导入碳补偿机制，助力净零达标

## 1.1.3 公协会参与与倡议

英业达一直以来秉持政治中立立场，2023 年无政治捐献之情事亦无参与游说。参与公协会以建立良好互动关系、凝聚共识协同促进产业发展与交流、关注科技创新、环境永续、人权与供应链管理等重要议题为目标，并且在公协会内担任职务协助提供会员服务。英业达亦制定「参与公共事务准则」，做为参与公协会之重要依据，其中更将是否遵从「巴黎协定」相关政策列为参与公协会时的评估之一。目前所参与的公协会中亦有不少已响应巴黎协定，如：台湾区电机电子工业同业公会于 2021 年发布「永续策略蓝图白皮书」、中华民国工商协进会于 2022 年启动「1.5°C 气候行动宣言」、台湾气候联盟以实际行动呼应国际品牌客户要求，结合会员力量，落实供应链减碳、中华民国企业永续发展协会长期关注能源与气候变迁议题等。



英业达 2023 年

参与公协会 费用为 **364.5** 万

列表請參閱 [英业达 ESG 永续专網](#)

## 1.2 经营绩效

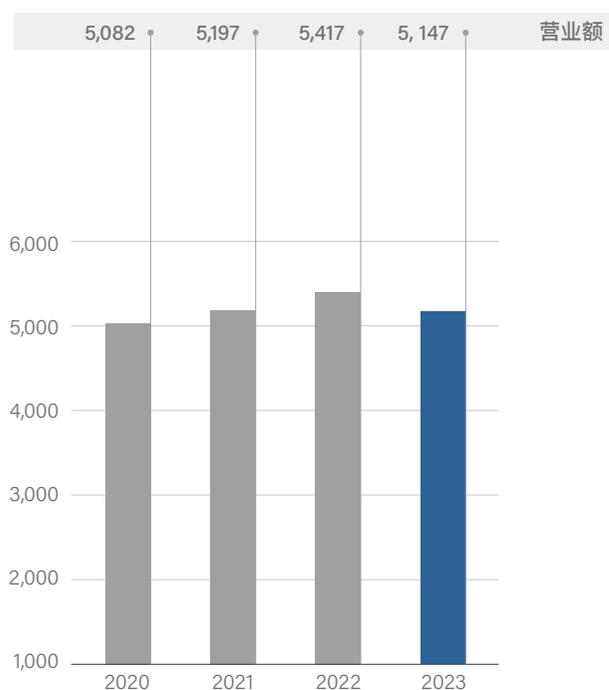
### 1.2.1 财务绩效

英业达以永续经营为理念，致力于财务信息揭露透明，除了设置「投资人关系」专区于官网，每月揭露营收情形外，每季举办或受邀参加法人说明会以及每年一次的股东会。2023 年合并营收新台币 5,147 亿元，相较 2022 年减少 4.98%。逐步完成全球布局、专注数位转型，提升营运效率是我们近年来重要的营运方针，同时也将持续优化供应链管理，整合集团各领域创新能力。

英业达专注本业，在 2023 年超过 99% 的业务经营比重以计算机产品为主，未来除了稳固原有市场外，将积极扩大新事业发展。

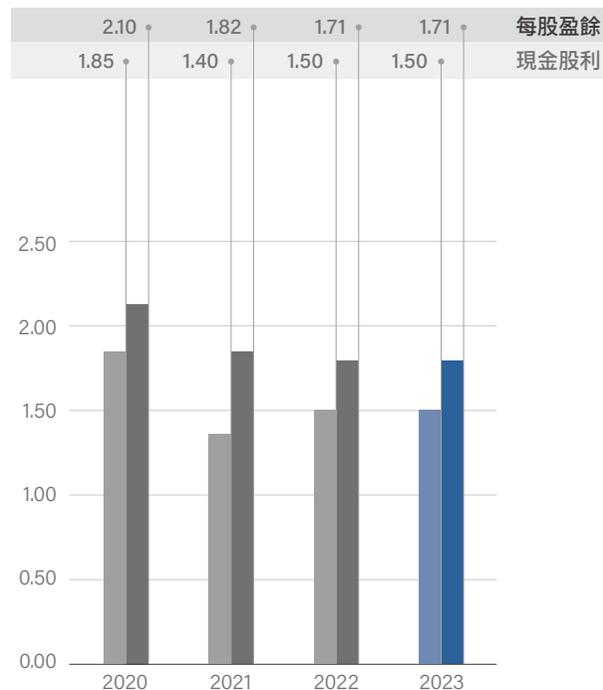
历年财务绩效

单位：新台币亿元

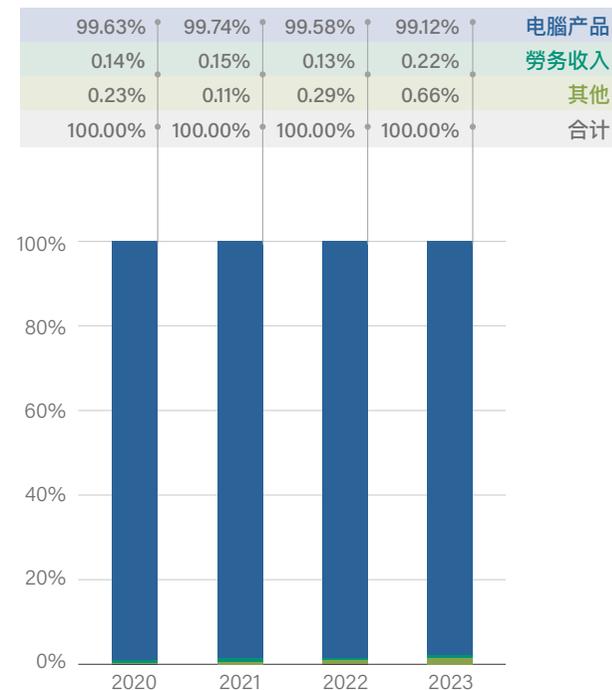


近四年每股盈余及现金股利

单位：新台币元



历年业务经营比重

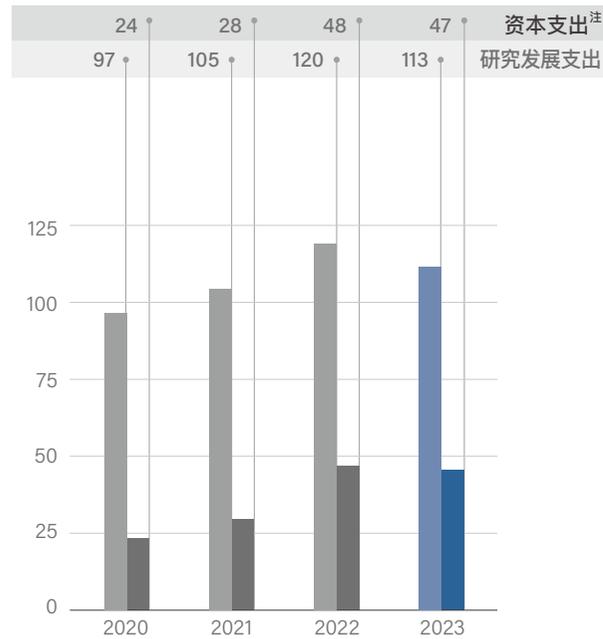


为厚植研发实力，英业达持续适当的投入研发支出，同时审慎评估资本支出之需要，透过强化自身实力的同时，期望能成为客户的最佳伙伴。

英业达 2023 年总计获得 4 亿元政府补贴，各地区历年所获补助如下：

### 历年资本及研发支出

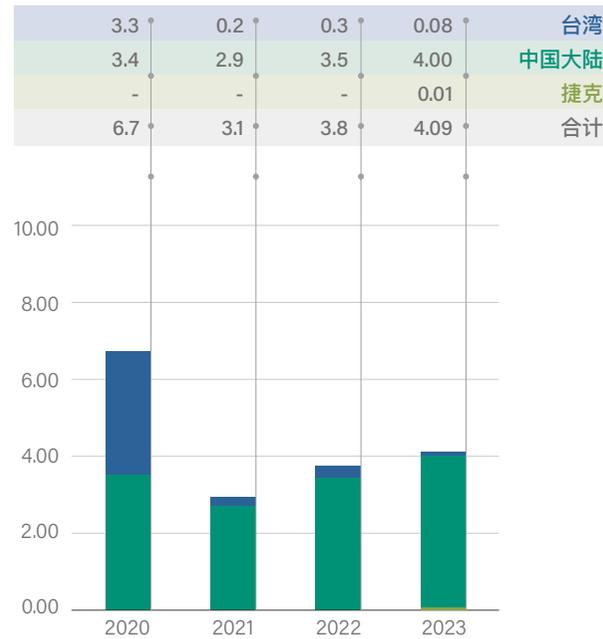
单位：新台币亿元



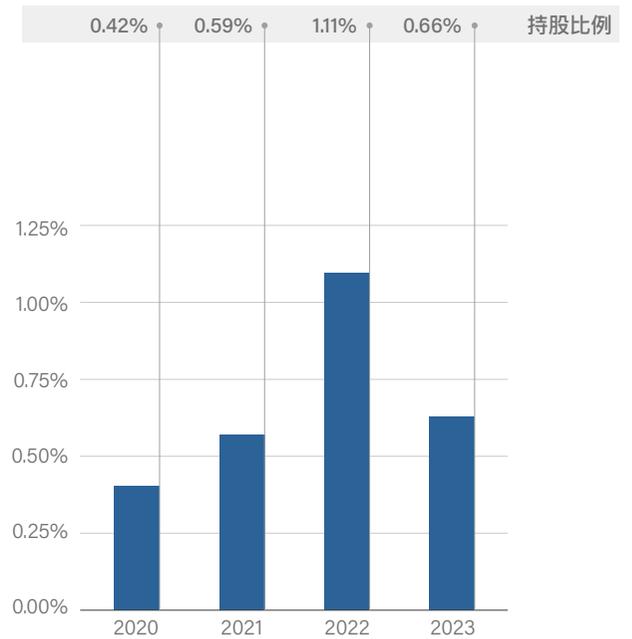
注：主要为增购厂房及设备

### 历年政府补贴及政府持股比例

单位：新台币亿元



### 近四年台湾政府持股比例



## 1.3 税务政策

英业达以董事会为税务治理最高决策及监督单位，并由财务中心主管负责税务管理，每年定期向董事会报告。为因应国际税务趋势并健全公司经营，英业达拟定「英业达税务政策及管理办法」并经董事会通过后发布，明确定义税务治理策略及作业规范。英业达以遵循税务法规、善尽企业责任、审慎评估风险、有效互动沟通以及信息透明揭露为五大政策，同时遵循法令规定之申报事项，确保税务风险有效管理，税务政策详细内容请详[英业达 ESG 永续专网](#)。

## 1.4 公司治理

### 1.4.1 董事会运作

#### 董事会组成与多元化政策

董事会应指导公司策略、监督管理阶层并对公司及股东会负责，其公司治理制度之各项作业与安排，应确保董事会依照法令、公司章程之规定或股东会决议行使职权。英业达董事会由 9 席董事组成，其中 3 席为独立董事，全体董事均符合证券交易法第 26 条之 3 第 3 项及第 4 项规定，皆为具专业实务经验之卓越人士，且独立董事均符合金管会证期局有关独立董事之规范，各董事相关信息请参阅 [112 年年报](#) (贰、公司治理报告二之 (一) 董事资料, P3-P6)。

姓名	基本组成			专业能力				
	职稱	外部獨立性 <sup>注1</sup>	兼任本公司员工	法律	财会金融	产业行銷	資訊科技	GICS level1 产业經驗
叶力诚	董事长	执行董事	√			√	√	45 資訊科技
叶国一	董事	执行董事	√		√	√		45 信息科技
温世智	董事	非执行董事				√	√	45 信息科技
李诗钦	董事	执行董事	√		√	√		45 資訊科技
张景嵩	董事	非执行董事				√	√	45 信息科技
卓桐华	董事	执行董事	√			√	√	45 信息科技
张昌邦	独立董事	独立董事		√	√			40 金融
陈瑞隆	独立董事	独立董事			√			15 原料 45 資訊科技
魏启林	独立董事	独立董事			√			40 金融

注 1: 本公司董事会采单轨制，独立董事符合外部独立性评估，系采以下 9 项指标需至少符合 4 项，其中前 3 项需至少符合 2 项。

- (1) 过去 1 年内，董事未任职本公司高阶主管。
- (2) 本年度董事及其家族成员未接受公司或任一母子公司超过 60,000 美元的付款，但受美国 SEC 4200 条款允许者得不在此限。
- (3) 本年度董事的家族成员未任职公司或任一母子公司的高阶主管。
- (4) 董事非公司或经营团队的咨询顾问，且与公司咨询顾问没有利害关系。
- (5) 董事与公司主要顾客或供应商没有利害关系。
- (6) 董事与公司或经营团队间没有服务契约关系。
- (7) 董事与主要受公司捐献之非营利组织没有利害关系。
- (8) 过去 1 年内，董事未任职于公司外部查核机构或担任合伙人。
- (9) 董事与董事会独立性运作无任何利益冲突。

注 2: 另本公司独立董事遵循「公开发行公司独立董事设置及应遵循事项办法」第四条第一项「公开发行公司之独立董事兼任其他公开发行公司独立董事不得逾三家」之规定。

英业达董事会整体应具备之能力为营运判断能力、会计及财务分析能力、经营管理能力、危机处理能力、产业知识、国际市场观、领导能力与决策能力。董事会成员组成多元化，并就公司运作、营运型态及未来发展趋势等需求，拟定董事会成员多元化方针，包含基本条件与价值（性别、年龄、国籍、种族或族群及文化）、专业知识与技能（如法律、会计、产业、财务、行销或科技）等。

### 董事会多元化政策之具体管理目标与达成情形



### 董事会提名与选举

英业达订定董事遴选制度，全体董事之选任程序公开、公正，符合本公司「公司章程」、「董事选举办法」、「公司治理实务守则」、「公开发行公司独立董事设置及应遵循事项办法」及「证券交易法第十四条之二」等规定。本公司于 2023 年股东常会选举第十七届董事 9 名，董事选举系采候选人提名制度，股东就董事候选人名单中选任之。

### 董事会独立性

英业达董事会强调独立运作及透明化之功能，董事及独立董事皆属独立之个体，独立行使职权。三席独立董事亦遵循相关法令规定，搭配审计委员会之职权，审度公司存在或潜在风险之管控，据以确实监督公司内部控制之有效实施、签证会计师之选（解）任及独立性与财务报表之允当编制。董事成员独立性信息请参阅 [112 年年报](#)（贰、公司治理报告二之（一）董事专业资格及独立董事独立性信息揭露，P4-P6）。利益回避请参阅 [112 年年报](#) P15。

### 董事责任保险

英业达已为董事购买相关责任保险美金 2 千万（新台币 614,200 千元）至 114 年 1 月 1 日，保单到期则进行续约，并已将董事责任保险投保金额、承保范围及保险费率于 2023 年 12 月提董事会报告。

### 董事会进修及接班规划

为健全董事会功能及强化管理机制，依公司经营发展衡酌实务运作需要，拟订董事进修计划，2023年本公司董事进修达6小时者占67%，达7~9小时者占33%，此外，每年安排董事进修相关ESG永续课程，2023年举办议题包含永续新制及新趋势、从ESG看风险管理的趋势，碳权交易机制与碳管理应用及资源循环等课程，全体董事进修情形请详112年年报P27-29。同时，定期检讨董事之人数及应符合之条件，并参考董事绩效评估结果，以规划董事之继任计划及人选。



2023年董事全员

**100%** 进行诚信经营、反贪腐等相关教育训练，并向董事会报告相关法规遵循事项。

### 董事会与功能性委员会绩效评估

英业达于2016年订定董事会绩效评估办法，每年定期执行一次内部绩效评估，评估程序为确立当年度受评估之单位、期间及范围、方式，由公司治理主管负责评估作业之执行与完成。分发问卷由董事填写，将资料统一回收后统计评估结果，于次一年度第一季结束前提送董事会报告，做为检讨及改进之依据。且至少每三年由外部专业独立机构或外部专家学者团队执行评估一次，评估范围包括整体董事会、个别董事成员及功能性委员会。自评项目包含对公司营运之参与程度，如：董事会持续推动环境、社会及公司治理（ESG）各项工作，以支持企业永续发展、提升董事会决策质量、董事会组成结构等，董事成员绩效评估项目包含董事职责认知、对公司营运之参与程度、内部关系经营与沟通等。董事会绩效评估结果用作遴选或提名董事时之参考依据；个别董事绩效评估结果作为订定董事酬劳分配之参考依据。

**频率**

每年一次

**评估结果**

2023年董事会、功能性委员会（审计委员会、薪酬委员会及永续发展委员会）、董事成员之自评结果皆为优等，且无重大之改善项目，未来将持续强化不同面向（包含性别与任期）之董事多元性，列入下届改选时考量，并且持续督导永续发展与风险管理，实践公司永续发展之核心价值。

内部评估 外部评估

**频率**

每三年一次

**评估结果**

2021年董事会、功能性委员会（审计委员会及薪酬委员会）、董事成员之外部评估结果皆为介于良好至优异之间，下一次拟于2024年进行。

## 董事会和高阶主管薪酬政策

董事	经理人
<ul style="list-style-type: none"> <li>依公司章程第二十六條規定当年度公司如有獲利，应提撥不低於 3% 为员工酬勞及不高於 3% 为董事酬勞。</li> <li>董事之酬金包含報酬、薪資、獎金及退職退休金，另按实际出席董事会次数給付車馬费。</li> <li>董事酬勞分配案提股东会报告。</li> </ul> <p>独立董事系每月給付固定報酬，另按实际出席董事会、審計委員會、薪資報酬委員會及永续发展委員會次数給付車馬费。不參與董事酬勞分派。</p> <p>董事成員绩效评估之衡量项目至少含括六大面向：公司目标与任务之掌握、董事职责认知、公司营运之参与程度、內部关系經營与沟通、董事之专业与持续进修、内部控制。此外，董事成員出席董事会，建议实际最低出席率应达 80% 以上。</p> <p>董事酬金訂定之程序由薪資報酬委員會所提建议提交董事会决议，以「董事会绩效评估办法」及「董事及經理人薪酬办法」作为评核之依据，董事之酬金应充分反映个人表現及公司长期经营绩效，并应綜合考量公司經營风险，并對於独立董事得酌訂与一般董事不同之合理酬金。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>经理人之酬金包含薪資、獎金及退職退休金。</li> <li>员工酬勞分派提股东会报告。</li> </ul> <p>经理人绩效评估指标（财务指标占比 70%、非财务指标占比 30%）</p> <p><b>A. 公司绩效：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>—财务指标：股东权益报酬率 ROE。</li> <li>—相对财务指标 TSR：参考台湾上市公司电脑周边设备业之股东报酬率平均值。</li> <li>—非财务指标：温室气体减量、再生能源占比、能源使用效率。</li> </ul> <p><b>B. 单位绩效：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>—财务指标：税后营利、营收（预算达成结果）、营运现金流量、动态项目。</li> <li>—非财务指标：永续发展之参与（如用电量、废弃物减量、用水密集度等指标）。</li> </ul> <p><b>C. 个人绩效：</b>个人考核结果。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>总经理及副总经理酬金订定之程序由薪資報酬委员会所提建议提交董事会决议，以「董事及經理人薪酬办法」作为评核之依据。</li> <li>除参酌同业通常水准，并考量个人所投入时间、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資報酬，藉由公司短期及长期业务目标之达成、公司财务状况等评估个人表现与公司永续发展绩效及未来风险之关联合理性等为依据。</li> </ul>

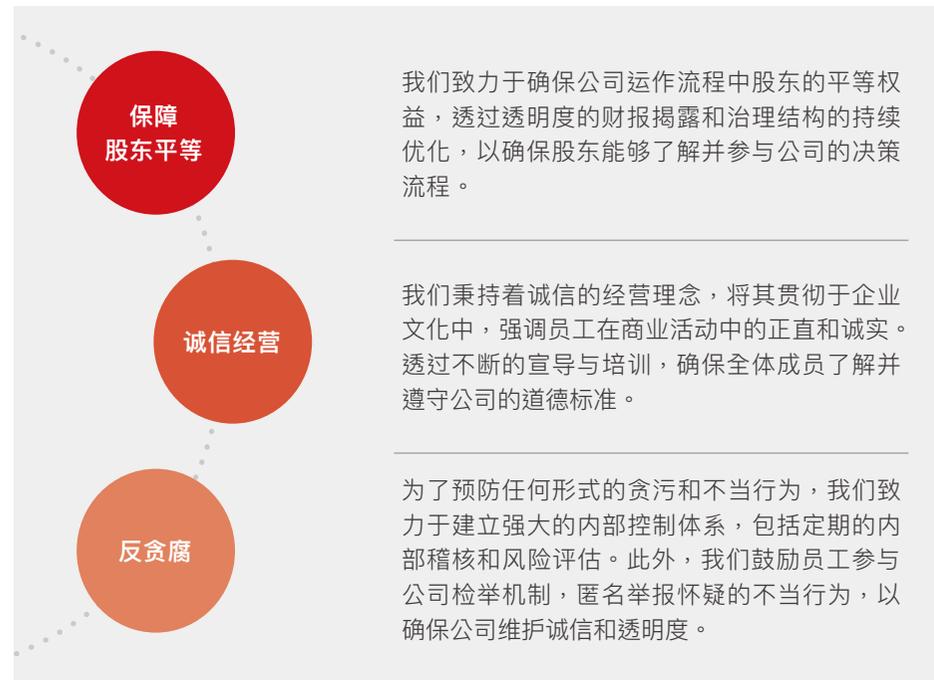
## 1.4.2 功能性委员会

英业达依据营运需求，于董事会辖下设有审计委员会、薪資報酬委员会以及永续发展委员三个功能性委员会，详细运作请参阅 [112 年年报 P18-19 及 P32-34](#)。

功能性委员会	成员	职责	2023 年平均出席率
审计委员会	<ul style="list-style-type: none"> <li>独立董事 张昌邦先生</li> <li>独立董事 陈瑞隆先生</li> <li>独立董事 魏后林先生</li> </ul>	协助董事会监督公司在执行有关会计、稽核、财务报导流程及财务控制上的质量诚信度。	100%
薪資報酬委员会	<ul style="list-style-type: none"> <li>独立董事 张昌邦先生</li> <li>独立董事 陈瑞隆先生</li> <li>独立董事 魏后林先生</li> </ul>	评估董事及經理人薪資報酬之政策、制度、标准与结构，及定期评估订定其薪資報酬，并向董事会提出建议。	100%
永续发展委员会	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事长 叶力诚先生</li> <li>独立董事 张昌邦先生</li> <li>独立董事 陈瑞隆先生</li> <li>独立董事 魏后林先生</li> <li>總經理 蔡枝安先生</li> </ul>	拟定永续发展目标、策略及检视各项永续发展专案执行成效。	100%

## 1.5 商业道德

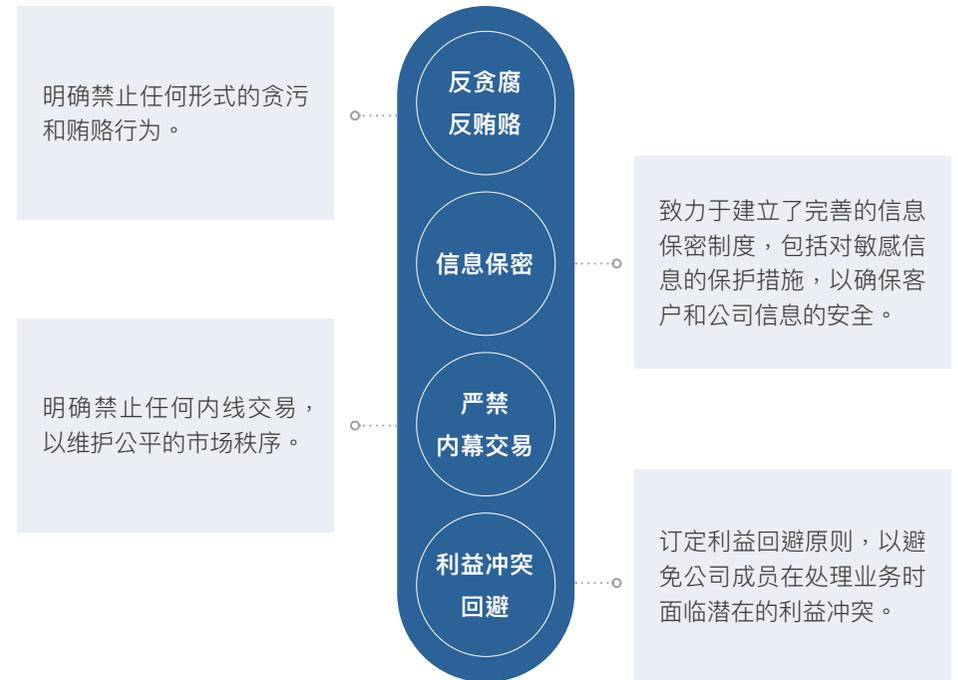
诚实正直是英业达永续经营的基石与最大资产，因此，我们制定了明确的「道德行为准则」和「诚信经营守则」，以建立全体成员包括董事、经理人、受雇人、受任人或具有实质控制能力者的行为道德标准与诚信经营理念。在这些标准和守则的引导下，建立明确的商业道德策略与目标。



以上策略和目标不仅是我们的对外承诺的体现，更是内部文化的基本原则，以防范利益冲突和不诚信行为的发生，同时让公司的利害关系人更深入地了解并遵从这些高标准，共同为永续发展努力。

### 1.5.1 反贪腐与诚信经营

英业达订有「道德行为准则」、「全球员工行为准则管理办法」、「员工申诉暨外部检举管理规范」、「诚信经营作业程序及行为指南」及「诚信经营守则」，规范防止利益冲突情事发生，订定防范不诚信行为，包含作业程序、行为指南、违规之惩戒及申诉制度，且落实执行，并明订以下相关办法：



英业达遵循法规并定订各项内部控制作业办法，2020~2023 年皆无因违反诚信经营行为相关规定而受主管机关裁罚之情事，亦无相关举报或成案事件，并以零容忍为目标。

### 供应商诚信经营管理

英业达订有「新厂商评鉴管理办法」要求新厂商须商誉良好且符合英业达之道德要求，「采购合约」中明订供应商应遵守特别担保条款，禁止支付佣金、比例金、仲介费、后谢金或其他利益之行为，若有违反，英业达有权立即终止合约，供应商并应无条件配合向该收受利益者求偿。与供应商签订禁止收送不当利益采购合约书，以完善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。

### 防范与检举

为确保这些守则的有效落实执行，我们定期执行内部稽核，订有「员工申诉暨外部检举管理规范」，确保公司各层面遵循相关规定，若有违反情事，依相关规定进行惩处，以确保公司所有行为皆符合最高标准的商业道德。

英业达依据「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份，同时设有专门申诉受理人，并依处理原则，保护检举人不受歧视、胁迫、调职或其他不利之处理。



2023 年员工因贪腐事件而被解僱或受到纪律处分的事件总数为 **0** 件。



**24 小时申诉暨检举专线**

**电子邮箱**

**(02) 2881-0721#21999**

**21999@inventec.com**

### 行为准则训练

为确保同仁充份了解相关诚信经营规范，英业达落实教育训练及宣导，除了所有新进同仁须签订《员工行为准则》签署书外，同时须完成道德训练课程，以深植诚信文化，在职同仁则每年以线上方式签署《员工行为准则》签署书，2023 年签署率达 **100%**。



## 1.5.2 反竞争、反托拉斯与垄断行为

英业达充分了解公平交易是商业活动中须切实遵守的重要原则，因此订定「诚信经营作业程序与指南」，明订从事营业活动时禁止不公平竞争，应遵循所在地公平交易相关法规，不得固定价格、操纵投标、限制产量与配额，或以分配顾客、供应商、营运区域或商业种类等方式分享或分割市场。



英业达严格遵守相关法令，從 2020 年至 2023 年期间未有因反竞争行为而受主管机关裁罚之情事，2023 年亦无因为反竞争行为相关的法律诉讼。

## 1.6 风险治理

英业达遵行永续发展之经营理念，透过风险管理运作机制，持续掌握内外部环境及产业变化，实施营运冲击分析并定期自我检视，确保有效应对挑战、提升公司韧性，实现营运持续稳定，确保履行对利害关系人的承诺。

### 1.6.1 营运风险

#### 风险治理机制与运作

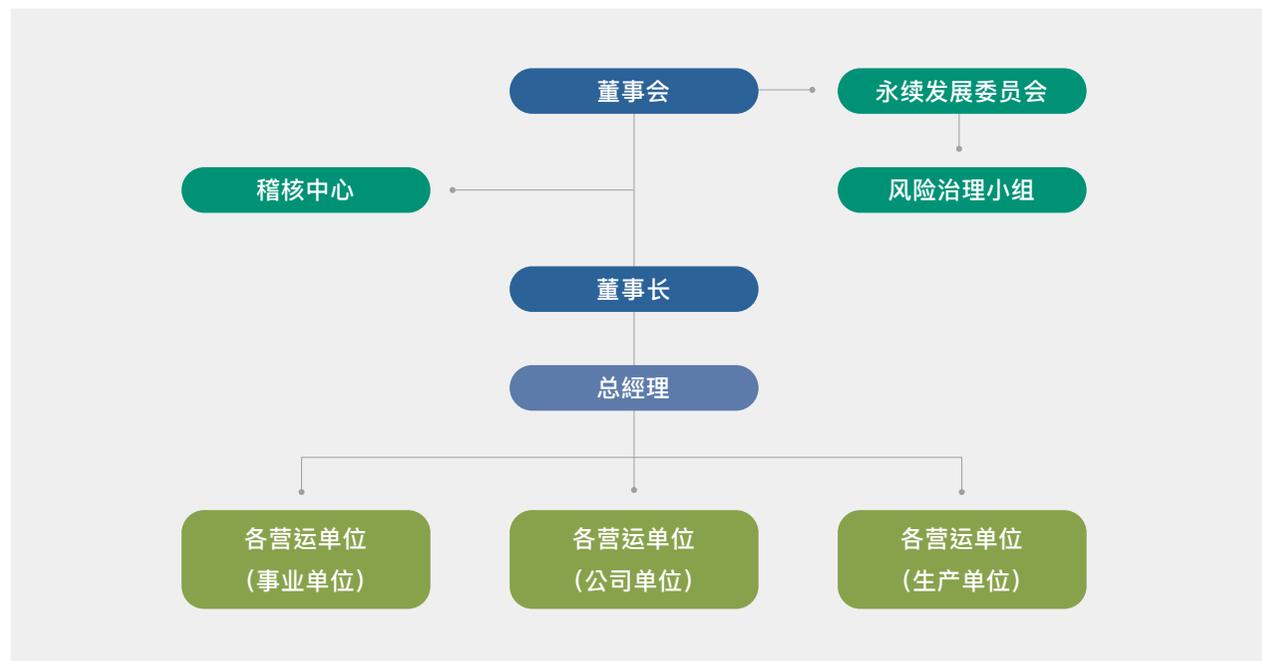
英业达董事会为风险治理之最高单位，并负风险治理最终责任。董事会成员之三位独立董事具备银行、法规、证券、经营管理、风险治理等领域经验，依其专业、经验与独立性，提供各项建议并善尽监督之责。

为强化风险管理，永续发展委员会辖下成立风险治理功能小组，透过跨单位编制针对风险管理相关事务，建置系统化的运作机制，并依据永续发展实务守则，依重大性原则，进行与公司营运相关之环境、社会及公司治理议题之风险评估，由永续发展委员会于每年第二季定期向董事会报告风险治理执行情形与结果，俾使董事会得以监督风险治理机制运作及整体落实情况。

同时，透过教育训练、绩效管理、风险评估、预警通报和公开揭露等机制，期能有效掌握营运风险，并建立风险管理文化。

#### 风险治理组织架构

风险治理范围涵盖集团内各公司，风险治理成员由各公司单位以及各事业单位之最高主管担任，风险治理执行人员则由风险治理成员指派所属之单位人员担任，负责执行日常营运中的各项风险治理相关作业。



## 风险评鉴流程

英业达风险治理程序包括风险辨识及分析、风险评量、回应措施、持续监督与审查、报告与揭露。



## 2023 年度风险鉴别结果

风险类别	风险叙述	因应策略
 <b>策略风险</b>	科技及产业变化	<ul style="list-style-type: none"> <li>因应数位经济崛起，英业达积极投入 5G 发展，依据数位转型蓝图设定短中长期营运目标及财务指标，藉由大数据的搜集、应用与分析，结合物联网及人工智能技术，以打造高质量、优质制程的 5G 智能工厂。</li> <li>积极发展信息科技数位运用外，同步加强资安管理。（详见 1.6.3 信息安全管理）</li> </ul>
	企业文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>因应全球永续趋势，各国政府、投资人及客户等利害关系人对企业之相关永续作为及信息要求。</li> <li>英业达永续发展委员会成立六大功能小组及永续专责单位，全员依循并逐步落实永续策略及短中长期目标，为公司竞争力创造加值效果。（详见 2.1 永续愿景与策略）</li> <li>透过内部管理机制及外部审计检视，严格审核相关的目标与策略，以确实掌握组织整体风险。</li> </ul>

风险类别	风险叙述	因应策略
 <p>营运风险</p>	<p>进货或销货集中</p> <p>受中美贸易战、地缘政治等因素影响，无一不牵引著全球供应链快速移动。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>英业达积极实践全球多角化布局，并於各地进行产能重新配置，就近供货外，针对供应商亦有效管理，降低进、销货过度集中的风险。</li> </ul>
	<p>扩充厂房预期效益</p> <p>受政治地缘风险因素，为了增加接单的韧性，使得各制造工厂纷纷调整营运规划，以打造更具弹性的生产模式。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>英业达营运遍及两岸、欧美及东南亚，除了持续扩大墨西哥厂及捷克厂运作外，并审慎布局泰国、越南新生产基地，预期将可为集团挹注新能量。</li> <li>搭配产能重新配置，持续进行旧有资产活化，以活化资金流动性，平衡资产风险。</li> </ul>
	<p>产品运输损失防阻</p> <p>全球化供应链物流仓储与运输风险。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加强产品包装、存货仓储管理及货物代理 / 运输业者之评鉴，并承保物流险。</li> </ul>
 <p>财务风险</p>	<p>利率</p> <p>集团主要交易币别为美金，在美金利率快速升息及全球性居高不下的通膨压力下，导致企业财务成本遽增。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>英业达在资金操作上审慎并定期评估往来银行及各币别借款利率，以减省市场利率快速上升造成的财务成本及资金流动性风险。预期利率上升前，提前敲定较长天期借款并锁住固定成本；预期利率下降前，将借款转为短期或浮动。</li> <li>在兼顾流动性、安全性等前提考量下，针对资金组合、融资管道，并以长短天期作为搭配。</li> </ul>
	<p>汇率</p> <p>受美国升息及地缘政治影响，美元相对居于强势，美元资产避险成本高昂，非美元资产面临贬值风险。同时，因市场臆测美国降息时间点，导致市场波动，增加汇率风险以及避险困难度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>英业达主要汇率政策采自然避险，货款收付以相同币别为主要商业条件，应收款与应付款之天期差异，以外汇换汇交易或以货币市场调度弭平资金缺口。</li> <li>无法以自然避险规避之外汇部位，业务单位与财务单位每月根据预期发生、外汇走势、避险成本，以远期外汇作为避险工具。</li> <li>对于外币净资产或净负债之暴险部位，以弭平其受外汇市场导致波动之避险工具，两者抵销损益为目标。</li> <li>避险交易合约总额以最近一季营收 50% 为限额，损失金额以交易合约 20% 为限额。避险性交易每月定期评估二次。稽核中心每月进行内控稽核作业。</li> </ul>
	<p>流动性风险</p> <p>受季节性、重大事件发生、金融市场不利变因导致周转困难之可能性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>英业达维持适当之现金余额，并审慎关注来自客户之收款风险，各银行授信额度的活用将足以让英业达履行所有支付款项义务。</li> <li>与银行团维持稳定之长期授信额度，确保资金来源无虞。</li> <li>透过提前将应收帐款卖给银行等各项方案，减少资金收款延迟风险。</li> </ul>
	<p>通货膨胀</p> <p>受通膨影响导致营运成本增加，未来经济成长将趋缓或衰退，投资风险更加难以预估。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>英业达积极观察市场状况，针对成本及营运支出作有效控管，以减缓对营运冲击，避免虚盈实亏之现象。</li> </ul>

风险类别	风险叙述	因应策略
 <p>法遵与 智财风险</p>	法律变动	法规变动。
	诉讼事件	产业诉讼非讼事件动态。
	知识产权	智慧财产 FTO (Freedom to Operate)。
 <p>职业安全 风险</p>	危害风险评估鉴别	职业安全卫生相关危害。
	紧急因应实施	紧急事件、意外事故之情况。
 <p>产品安全 风险</p>	产品与服务政策	客户关系及需求、环保法规变动。
	供应商评鉴管理	供应商质量、成本、交期、技术与服务等影响，以及供应商遵循环保、法令规范情况。
 <p>环境风险</p>	气候变迁	转型风险与实体风险可能造成的营运损失。

风险类别		风险叙述	因应策略
 <p>环境风险</p>	管理体系认证	遗漏重要利害关系人及国际标准的需求。	<ul style="list-style-type: none"> <li>各厂区皆有设置环境管理权责单位，其环境永续管理体系考量政府、客户、员工及社区等利害关系人的需求与参照 ISO/IECQ 等国际标准建置管理制度，如 ISO 14001 环境管理体系、IECQ QC 080000 有害物质过程管理体系、ISO 14064-1 温室气体管理体系、ISO 50001 能源管理体系，以上作业均通过独立第三方验证机构的外部验证与查证，并取得各项体系证书的肯定。</li> </ul>
	环境保护	营运对环境产生负面影响。	<ul style="list-style-type: none"> <li>主要以环境防治、处理、检测、认证及活动、教育等为面向。</li> </ul>
 <p>资安风险</p>	资安管理	资安防护及因应措施未落实。	<ul style="list-style-type: none"> <li>设置信息安全治理组织：由总经理主持、运作资安因应小组，定期举行资安会议。</li> <li>拟定信息安全政策，设定资安目标，定期检视政策与目标的达成率。</li> <li>导入 ISO 27001 国际资安管理框架，规划新版改版验证。</li> <li>董事会核定『年度内部稽核计划』，每年定期稽核，稽核结果于董事会提报。</li> </ul>
	人员资安意识	同仁资安意识不足。	<ul style="list-style-type: none"> <li>落实同仁资安意识提升，同仁均须签署员工行为准则资安条款，并完成资安通识教育训练。</li> <li>每季举办资安专业技术论坛，使用资安公告、海报、电视墙、资安影片进行宣导。</li> <li>定期对同仁进行社交工程演练，针对资安意识严重不足的同侪，开立校正缺失单，并安排资安再教育。</li> </ul>
	骇客攻击	因骇客攻击而造成资料外泄或毁损。	<ul style="list-style-type: none"> <li>盘点识别                             <ol style="list-style-type: none"> <li>导入资产盘点系统与网络准入管理，提升内部环境可视化，限制非法装置进入。</li> <li>执行资安风险评估，识别、分析、评估资安风险。</li> </ol> </li> <li>纵深防御                             <ol style="list-style-type: none"> <li>建立内部纵深防御机制，进行资安管理制度、人员意识强化、网络区隔，端点防护、实体环境保护。</li> <li>强化供应链资安管理，进行资安宣导与调查。</li> </ol> </li> <li>实时侦测                             <ol style="list-style-type: none"> <li>加强资安监控透过第三方进行威胁侦测。</li> <li>进行弱点侦测与渗透测试，修补风险漏洞。</li> </ol> </li> <li>快速因应                             <ol style="list-style-type: none"> <li>布署 EDR、NDR 实时因应攻击事件。</li> <li>定期执行资安事件演练，强化资安事件因应能力。</li> </ol> </li> <li>完整恢复                             <ol style="list-style-type: none"> <li>制定恢复程序，复原受损的网络和系统服务。</li> <li>定期执行资料备份与还原演练，满足 RPO 要求。</li> </ol> </li> </ul>
	新兴科技发展所带来的风险	AI、云端科技发展新技术形成资安管理漏洞。	<ul style="list-style-type: none"> <li>规划导入企业 AI 技术，举办 AI 资安论坛，强化同仁使用 AI 工具认知，并避免同仁外泄企业机敏信息。</li> <li>评估云端资安成熟度，建立云端管理组织，制定云端使用规范，完成资安设定与防护并进行资安监控。</li> </ul>

## 新兴风险治理

风险类别	风险叙述	因应策略
 <p>治理与 经济面</p>	<p>地缘政治的演变</p> <p>供应链重组导致成本增加及资源重分配。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>积极进行多元管道生产，减缓策略面临风险。</li> <li>了解生产中心所在之各国的金融监理、投资与租税遵循法令，并寻求优惠补贴。</li> <li>透过移转订价的监控将降低集团有效税率与税务风险。</li> </ul>
	<p>颠覆性 创新科技的普及</p> <p>供应链的重新定义挑战企业营运资金的调度韧性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>强化财务构面营运资金的韧性。</li> <li>透过集团资金综效，带动子公司达到提高运用效率以及流动性。</li> </ul>
	<p>以新兴科技的应用取得市场先机或是面临被市场淘汰的威胁。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研发先进技术，提供新产品、新服务以及建立新的业务模式。</li> <li>做好信息安全防护及营业秘密保护。</li> </ul>
	<p>人工智能 (Artificial Intelligence, AI) 可能改变生活型态和工作方式。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>向外聘用及对内培训具备新科技相关技能之人才，增强人才实战力。</li> <li>了解人机协同工作的模式及规范。</li> </ul>

## 企业风险文化形塑

英业达重视风险治理，将风险治理意识融入日常决策及营运活动中，除了安排董事定期进修风险管理教育相关课程外，提供员工不同的训练课程并强化风险管理领域的比重，由上而下形塑全方位的企业风险文化，并实时优化风险治理架构及流程，期待以高标准达到主管机关的规定以及对利害关系人的承诺及揭露。

为鼓励员工主动辨识及报告尚未经管理阶层重视或未有明确因应措施的重要风险，以及广纳相关改善建议，推动全员风险管理之落实，设置提报专线 (02) 2881-0721#21999 以及电子信箱。

## 1.6.2 内部控制

英业达稽核中心为查核公司营运面的流程风险及监控的专责性单位，是隶属于董事会的完全独立组织，由稽核中心最高主管担任最高负责人，每年定期向董事会及审计委员会报告。

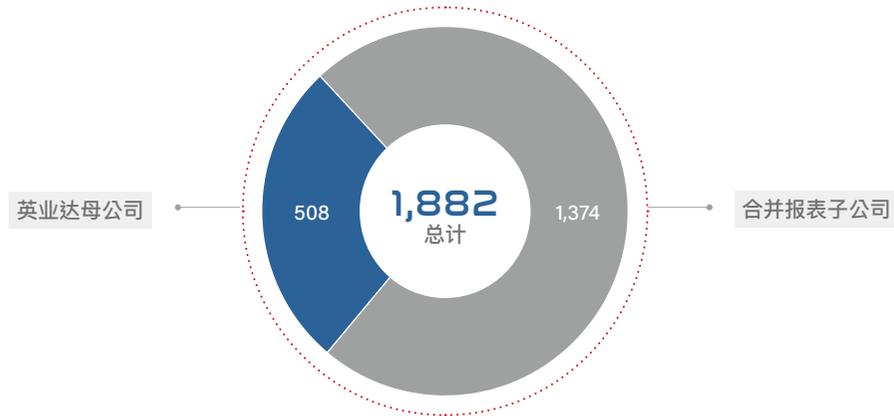
英业达内部控制制度遵照『公开发行公司建立内部控制制度处理准则』由经理人所设计，经审计委员会同意及董事会通过，再由董事会、经理人及其他员工执行并采全球数位化 All in One 内部控制制度进行管理，不仅英业达母公司已建置多合一制度，子公司皆完成建置内部控制制度外，并以数位化落实管理。

为落实内部控制制度，新进同仁须参与相关教育训练。2023 年新进同仁参加「落实内部控制制度」教育训练课程情况如下。



### 2023 年内部控制制度程序文件统计

单位：本



### 预防（风控）内控稽核

运作	频率
依董事会指示制定「内部稽核记点办法」并依循内控稽核历程施行。	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月于董事会进行报告。</li> <li>持续落实公司治理、永续发展与内部控制制度、内控稽核、自行评估。</li> </ul>

#### 内控稽核历程



### 预防（风控）自行评估成效



### 2023 年英业达预防（风控）内部控制制度自行评估报告

1,011 个	3,529 个	6,664 项	8,390 项	13,948 项
单位自行评估 (含子公司)	工作职掌	目标	内部风险评估	内部风险控制点

#### 英业达内部控制制度声明书

经董事会 2024 年 3 月 12 日决议：「民国 112 年英业达股份有限公司内部控制制度声明书」，出席董事 9 人中，全数同意本声明书之内容，并此声明。详细内请查阅[英业达稽核信息](#)

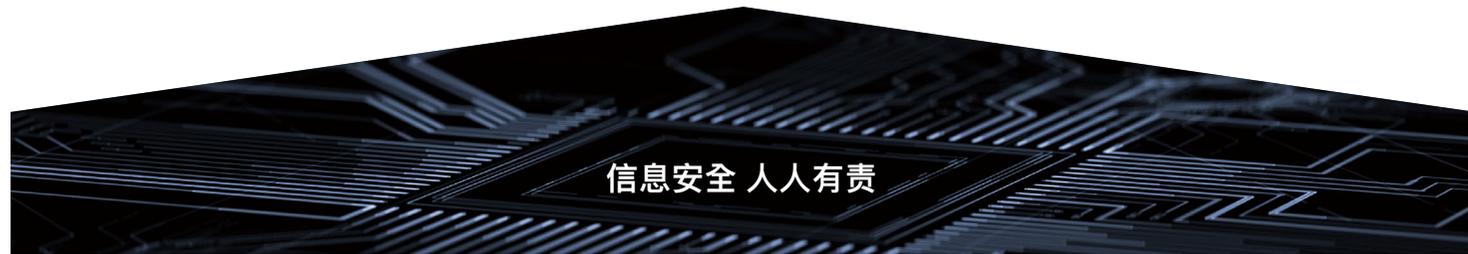


## 1.6.3 信息安全管理

### 信息安全政策

英业达依循资安使命、愿景及政策，并以资安具体措施为基础，搭配流畅的信息安全口号，让全员容易朗诵及记忆，落实资安政策以达成资安愿景。

### 英业达信息安全基石



资安使命

1

让英业达成为安全的企业 主管用心、同仁尽心，能让股东安心，客户放心



资安愿景

2

将资安融入业务流程中，资安成为企业文化基石，让英业达时时都安全、处处都安全



资安政策

3

强化资安意识

恪守资安规定

落实资安管理

确保公司维运



具体措施

4

强化资安宣导  
员工行为准则  
资安教育训练  
社交工程演练

内部控制与法遵合规  
导入 ISO 27001 资安认证  
金管会资安指引

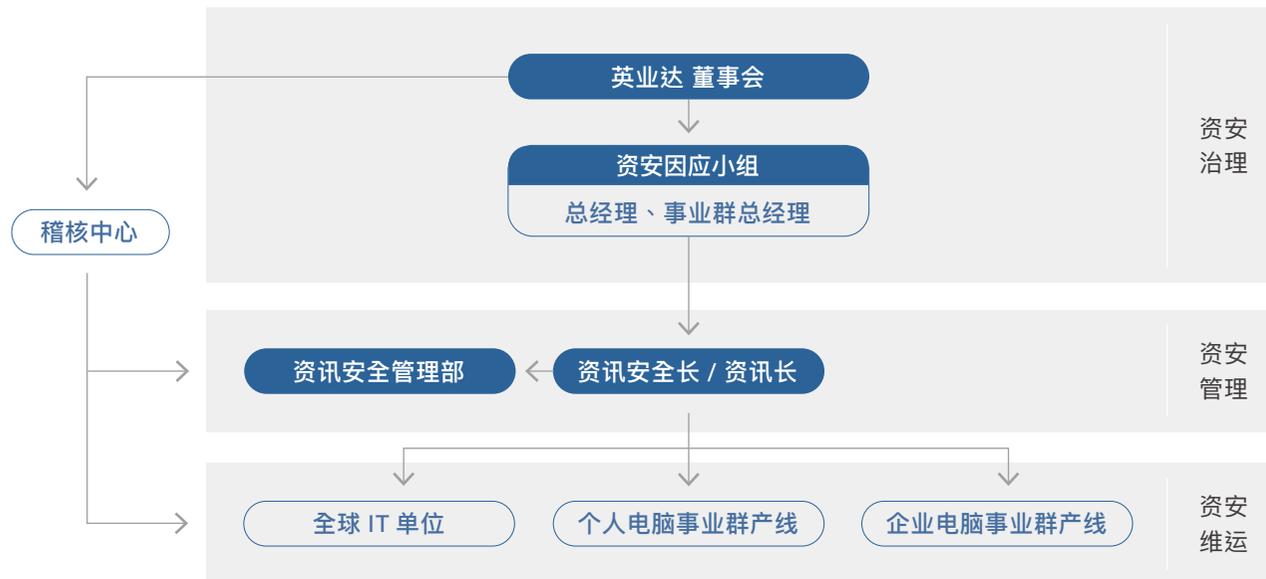
资安防御措施  
实时资安监控  
紧急因应计划  
灾难复原计划

打造坚韧资安防御体系  
精实营运持续管理能力  
事故应变演练

依据资安政策展开 2023 年资安目标执行，所有目标皆 **100%** 达成

目标	2023 年达成情况
为避免意外事件影响公司营运，进行业务持续演练 (BCP)	已执行 <b>11</b> 次
强化资安事件应变能力，规划资安通报演练	执行 <b>1</b> 次
公司重要主机进行弱点扫描每季一次	高风险严重弱点修补率为 <b>100%</b>
病毒侦测数量达 30 个以上的计算机应开立处理单	未开单不符件数 <b>0</b> 次

英业达重视信息安全，由总经理主持运作资安因应小组，下辖个人电脑事业群资安、企业电脑事业群资安与 OA 资安因应团队，定期举行资安会议提报资安相关议题，以落实与强化资安管理。



公司信息安全管理制度之规划、监控等事务，由资讯安全长带领总部与各厂区资讯安全管理部门主管负责；资安部门同仁执行资安维护相关作业，以强化资安风险监测与管理。

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

## 资安意识培训与宣导

透过内部网站的资安专区，公告宣导资安政策，适时发布 E-mail 资安公告，提醒同仁注意资安风险。每年签署的「员工行为准则」中均包含资安遵守事项，并且定期针对不同对象规划不同的教育训练及宣达内容，以期提升自身及供应商的信息安全意识。另外，不定期举办社交工程演练，以提升同仁资安意识，安排未通过测试的同仁重新进行教育训练与测验，2023 年总计执行 15 场社交工程演练，累计寄送 38,216 封信，通过测试的比率为 97%。



供应商大会进行资安宣导

对象	训练内容	2023 年成果
新进同仁	资安规范宣达，与违反罚责	计 <b>701</b> 人次，完训率 <b>98.8%</b>
一般同仁	通识资安教育训练、每季资安专题论坛	共 <b>18</b> 场课程、 <b>14,750</b> 人次
IT 同仁	工作上资安维护事项，资安防护技能培训	
程式开发单位	SSDLC 程式开发生命周期资安教育训练	共 <b>8</b> 场课程， <b>290</b> 人次
资安部门	资安专业技能教育训练，鼓励考取证照	
供应商	宣达资安政策与资安要求	<b>152</b> 家供应商， <b>173</b> 位代表出席参与

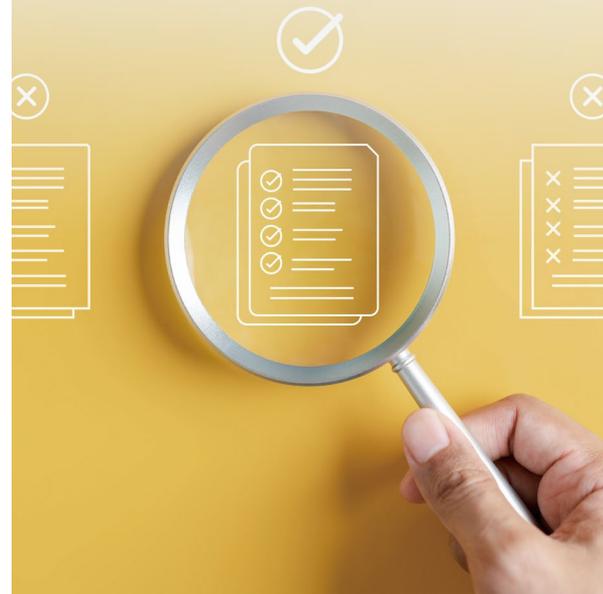
## 资安风险鉴别与减缓措施

为确保营运不中断，英业达定期执行资料备份、还原演练，并进行系统异常运作、网络攻击、病毒感染、机房火灾等异常资安事件演练，确保内部同仁能实时处理与反应，亦进行渗透测试，找出潜在的弱点，进行修补与防御。

演练项目	最大可容忍中断时间 (MTD)	恢复时间目标 (RTO)	恢复时点目标 (RPO)	演练时程
网络联机 (外网)	6 小时	2 小时	最新配置文件	8 月
防火墙	4 小时	2 小时	24 小时	5 月
Private Cloud 系统	8 小时	1.5 小时	24 小时	7 月
防毒系统	48 小时	4 小时	24 小时	8 月
CTM 应用系统	24 小时	8 小时	24 小时	5 月
电力系统	4 小时	10 分钟	NA	7 月
空调系统	4 小时	1 小时	NA	7 月
AD	4 小时	3 小时	24 小时	5 月
本地邮件	4 小时	2 小时	24 小时	4 月
Office 365 邮件	9 小时	9 小时	9 小时	6 月
机房遭勒索病毒攻击演练	4 小时	4 小时	24 小时	12 月

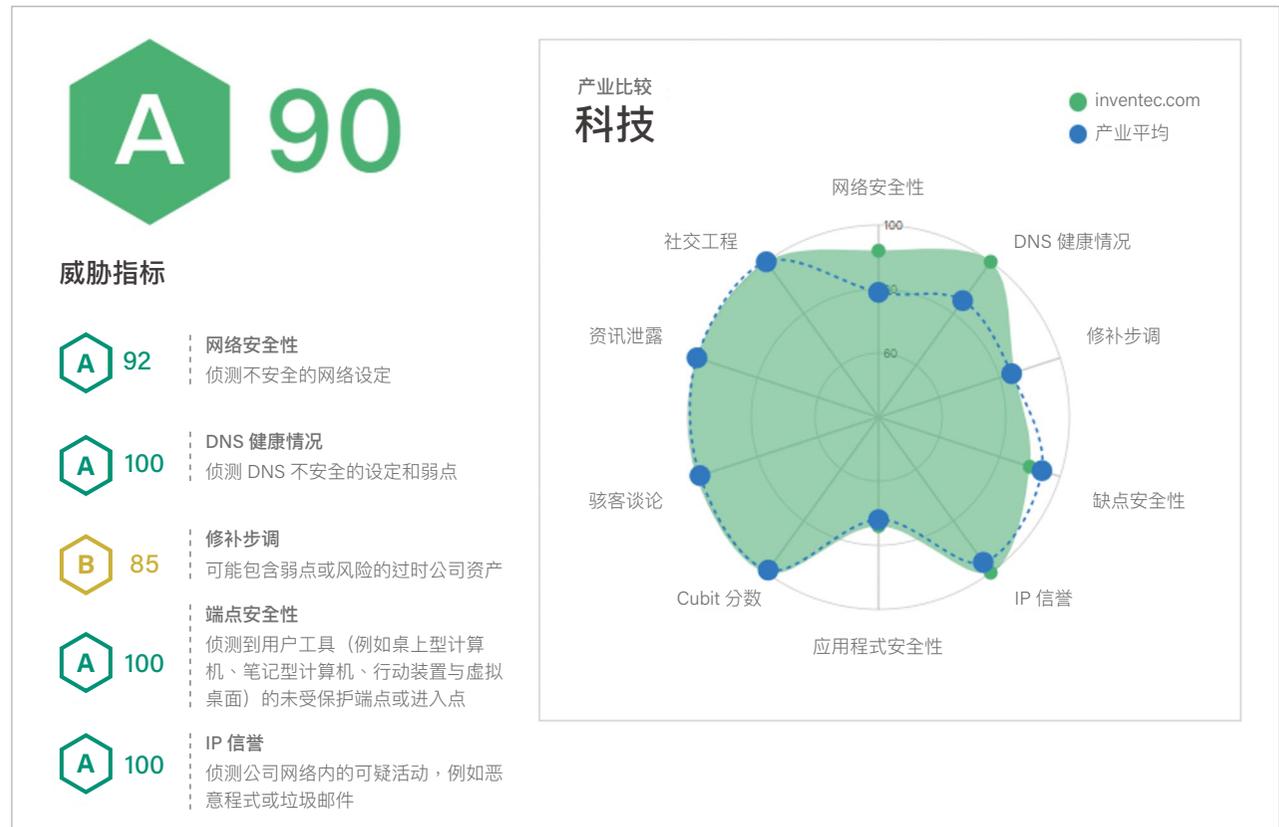
### 弱点管理

定期使用弱点扫描系统，检查外部服务主机是否存在漏洞，并加强系统 Patch 补丁更新管理，每月整理系统软件更新状况，提报至总经理，以落实弱点管理，采取必要的漏洞修补或防护措施。



### 资安检查

每年接受客户、内部自检和外部第三方的信息安全稽核，参照 ISO 27001 等资安架构及控制项进行检核，包含安全政策、信息安全组织、人力资源安全、资产管理、访问控制、密码学、物理与环境安全、操作安全、通信安全、信息系统开发获取与维护、供应商关系、信息事件管理、持续营运管理及合规性的检查。



英业达于公开情资安平台分数

### 资安管理与稽核

英业达的信息安全防护架构参考 OWASP CDM 矩阵来进行规划，并依据英业达董事会核定之「年度内部稽核计划」，由稽核中心每年进行英业达信息安全专案稽核，监理信息安全管理系統 (ISMS) 之风险评鉴规划与信息安全制度落实情形，2023 年 5 月于董事会提报风险管理报告，2023 年 9 月于董事会提报信息安全稽核结果。

	事前		事中		事后
	辨识	保护	侦测	回应	恢复
装置	装置管理	防毒软件	端点侦测与回应		设备备援
应用程序	AP 盘点	AP 防护	AP 弱点扫描		
网络	网络管理	防火墙	网络侦测与回应		网络备援
资料	资料盘点	资料加密	外网资料收集		资料备份
用户	教育训练	双因子验证	事故应变与演练		
依赖性程度	技术				人员
	流程				

### 管理系統与认证

英业达积极推动 ISO 27001 国际资安认证，期望透过外部第三方公正单位的稽核验证，完善英业达对于资安的维运流程与规范，并达到国际的标准，满足客户对于英业达资安的期望，目前士林总部、桃科厂、重庆厂、浦东厂、捷克厂、墨西哥厂皆取得 ISO 27001 验证。依据 ISO 27001 国际资安管理标准，并考量当地法规与业务规范，建立英业达信息安全政策，各厂区遵循资安政策，以确保企业于系統、网络维运皆能达到「机密性、完整性与可用性」之目标。资安目标设定后，由各单位展开相关之对应管理作为，并举办管理审查会议，进行探讨议题与追踪改善。

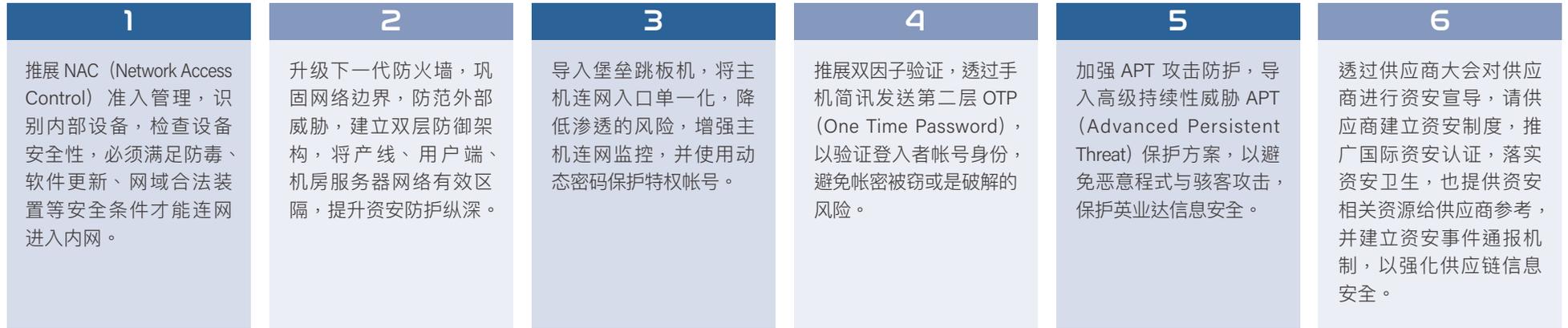
### 资安事件通报与处理

英业达拥有完善的资安通报流程，并设有通报专线 (02) 2881-0721 分机 21666、21119 分别提供不同灾害发生时之通报，并设有清楚的通报内容教学包含在通报时应说明现场位置、事件种类、现场状况及联络信息等。

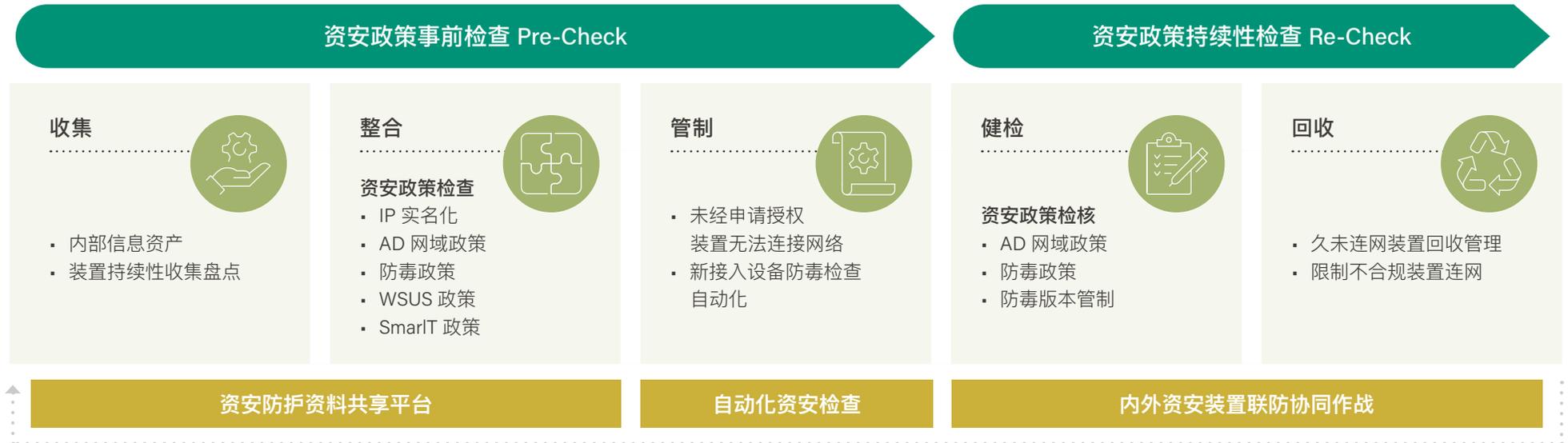
### 资安事件通报流程图

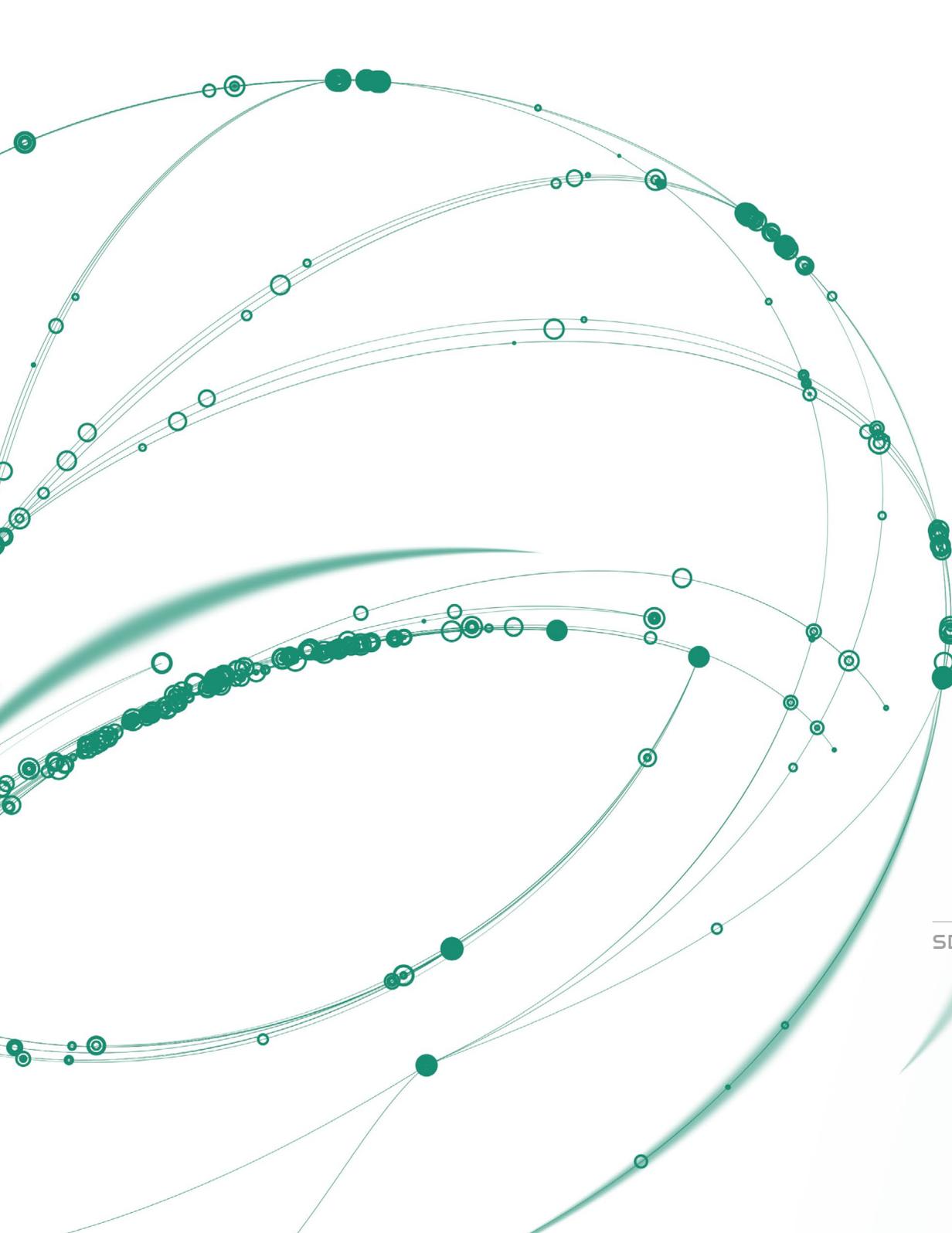


资安创新作为



持续有效资安管理





CHAPTER

# 2

## 永续经营

2.1 永续愿景与策略	33
2.2 利害关系人与重大主题	36
2.3 客户服务	44
2.4 永续供应链管理	49

SDGs



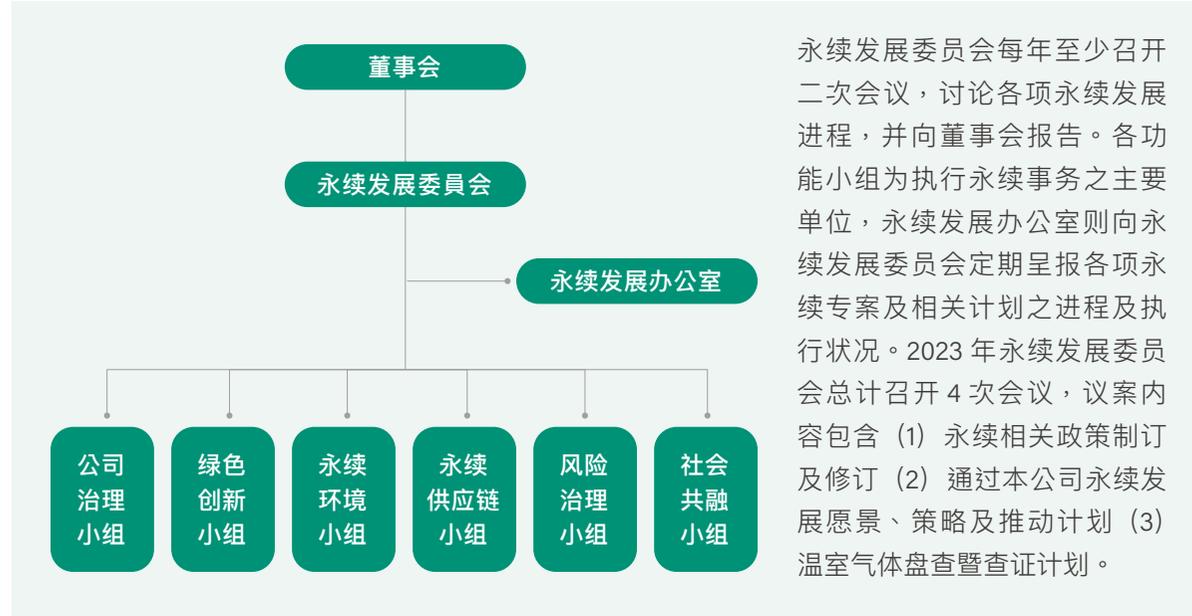
## 2.1 永续愿景与策略

### 2.1.1 英业达永续发展愿景与策略



## 2.1.2 永续治理组织

英业达永续发展委员会（Inventec Sustainability Committee）为隶属于董事会之功能性委员会，为英业达永续发展指导组织。永续发展委员会设有六大功能小组：公司治理、绿色创新、永续环境、永续供应链、风险治理及社会共融，各组组长皆由高阶主管担任，带领跨部门团队拟定永续短中长期计划，于既有基础上加速达成各阶段目标。第二届永续发展委员会由董事长、3位独立董事及总经理担任委员，并由董事长担任主任委员，带领英业达持续深化永续治理机制。永续发展委员会定期向董事会报告成果，由上而下统筹永续相关议题，拟定各式措施。为有效推动永续发展事务，永续发展委员会成立「永续发展办公室」直接向永续发展委员会报告，作为协助永续发展委员会推展各项永续专案的专责单位。透过各式专案之推动、协调及整合，建构英业达永续发展蓝图，并符合主管机关及利害关系人之期待。此外，重要之永续相关政策由董事会核准发布，以作为实践永续发展之依据及规范。各式永续政策请至英业达 ESG 永续专网参阅。



永续发展委员会每年至少召开二次会议，讨论各项永续发展进程，并向董事会报告。各功能小组为执行永续事务之主要单位，永续发展办公室则向永续发展委员会定期呈报各项永续专案及相关计划之进程及执行状况。2023年永续发展委员会总计召开4次会议，议案内容包含（1）永续相关政策制订及修订（2）通过本公司永续发展愿景、策略及推动计划（3）温室气体盘查暨查证计划。

## 2.1.3 永续目标

### 呼应 SDGs

联合国以 17 项永续发展目标（Sustainable Development Goals, SDGs）期待国家能透过这些目标，共同解决目前正在或即将面临的危机，英业达永续目标设定与 SDGs 相呼应，以回应利害关系人的期待。



永续目标及 2023 年推动成果

议题	方案	目标				
		2023 年目标	2023 年达成	2024 年目标	2025 年目标	2030 年目标
 气候韧性	温室气体排放范畴 1+ 范畴 2 减碳 (基准年 2020)	减少 12.6%	减少 20.82% <sup>注1</sup>	减少 16.8%	减少 21%	减少 42%
 永续产品	再生物料使用, 服务器包装材料减少塑胶用量	>5%	减少 46%	>5%	>5%	>5%
	笔电产品包装材料导入可回收材料与再生材料, 提高包装去塑化比例	>50%	>55% 主力機種	>60%	>70%	>85%
 董事会职能	增设不同性别董事席次	-	-	-	不同性别董事 1 席 (2026 年)	不同性别董事 1 席 (2029 年)
 反贪腐诚信经营	新进人员反贪腐教育训练完训率	100%	100%	100%	100%	100%
	员工行为准则签署率	100%	100%	100%	100%	100%
 员工照护	每年 IDL (技术职) 训练时数	15hrs/ 人	32.35 hrs/ 人	25 hrs/ 人	25 hrs/ 人	30hrs/ 人
	IDL (技术职) 自请离职率 <sup>注2</sup>	<18%	5.91%	<16%	<16%	<15%
 人权尽职	新进人员教育训练及现职人员员工行为准则训练	95%	100%	95%	97%	99%
 职业安全 <sup>注3</sup>	失能伤害频率	<0.5	0.41	<0.7	<0.6	<0.6
	失能伤害严重率	<22	18.31	<27	<26	<26
 责任采购	责任采购矿产 - 符合 RMAP <sup>注4</sup> 合格精炼厂要求	100%	100%	100%	100%	100%
 在地采购	机构料件或其中包材 / 标签, 当地供应商 <sup>注5</sup> 采购比例	80%	>89%	90%	90%	90%
 ESG 生态圈共荣	召开供应商大会	举办 2 场	2 场	累计举办 4 场 (基准年 2023 年)	累计举办 6 场 (基准年 2023 年)	累计举办 16 场 (基准年 2023 年)

注 1: 盘查边界包含 IET、ITO、TAO、TPE、TNN、IJC、ICC、IPT、SQT、IMX、ICZ、英华达 (台北、南京、上海、马来西亚、越南) 等厂区。

2: IDL 自请离职率公式: 2023 年 IDL 自请离职人数 / 全球 2023 年 12 月 31 日 IDL 在职人数。

3: 因应计算及统计方式调整, 因此一并调整短中长期目标。

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

5: 重要营运据点为 2023 年主要生产出货工厂所在地; 当地供应商系指生产基地所在之地区。

## 2.2 利害关系人与重大主题

### 2.2.1 利害关系人沟通成果

#### 八大利害关系人

为强化利害关系人沟通机制，英业达参考 GRI 永续性报导准则及利害关系人议合标准 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 的五大原则：依赖性、责任性、影响力、多元观点、关注张力等面向，鉴别出八大类与英业达密切相关的重大利害关系人，分别为员工、客户、供应商、股东 / 投资人、政府机关、社区、媒体、研究机构。

#### 2023 年沟通成效

英业达重大主题关注度调查，除符合规范外也期待能了解公司不同利害关系人的需求和期望，以主动联系的方式，达到双向互动的效果，调查结果作为我们未来管理方向拟定时的重要参考。



利害关系人	对英业达的意义	沟通 / 议合管道及频率	关注议题	回应
 员工	为公司营运重要资产，英业达重视人才发展，关怀员工身心及福利，打造友善健康职场	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期透过员工关怀会、员工座谈会、领班座谈会、网络沟通平台或员工意见信箱汇整意见以进行沟通。</li> <li>每季举办劳资会议。</li> <li>透过月会与员工沟通公司策略与营运发展。</li> <li>负责单位不定期将问题与对策张贴于布告栏公告。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人才吸引与留任</li> <li>职场健康与安全</li> <li>培育与发展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年招募总人数 14,632 人，内部员工递补比例 6.86%。</li> <li>员工薪酬不分男女、族群皆优于或符合法规规定。</li> <li>2023 年总计完成 15,913 人次的在职健康检查，所有同仁皆无职业病的记录。</li> <li>2023 年人均培训时数达 37.85 小时。</li> </ul>
 客户	公司营收主要来源，持续提升客户满意，了解并实时满足需求以提升合作附加价值	<ul style="list-style-type: none"> <li>各负责单位每年不定期回覆客户要求的标准、稽核或问卷。</li> <li>负责单位每年定期于 RBA ONLINE 信息平台填写 SAQ 问卷。</li> <li>不定期召开各式专案会议。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永续愿景与策略</li> <li>人才多元与平等</li> <li>职场健康与安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成功能小组短中长期目标设定，落实永续发展。</li> <li>女性主管占比为 25.16%，其中营利部门女性主管占营利部门全体主管 46.9%，显示英业达唯才是用的多元人才政策。</li> <li>厂区皆取得国际职业安全卫生管理体系 ISO 45001 验证。</li> </ul>

利害关系人	对英业达的意义	沟通 / 议合管道及频率	关注议题	回应
 政府机关	规范企业各项法规与资源支持	<ul style="list-style-type: none"> <li>负责单位每年依规定于公司网站揭露信息、上传公司年报及永续报告书，并于公开资讯观测站揭露信息。</li> <li>对应单位每年依政府公文配合政府进厂稽查作业，进行消防演习、紧急因应演习。</li> <li>负责单位每年配合申报要求，检查公司各项环保法规遵守情况，收集统计相关环保资料。</li> <li>对应单位不定期参与政府政策宣导、专案或活动。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>环境友善</li> <li>职场健康与安全</li> <li>永续愿景与策略</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>桃科厂取得 UL2799 铂金级认证。</li> <li>2023 年环保支出总计 1.99 亿元。</li> <li>2023 年总计完成 15,913 人次的在职健康检查，所有同仁皆无职业病的记录。</li> <li>拟定永续愿景「永续 X 创新 成就现在，定义未来」并设定七年目标。</li> </ul>
 供应商 <sup>注</sup>	公司产品、材料生产的主要来源。以共好精神，分享经验，创造优质供应链	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期举办永续供应链说明会及问卷填写。</li> <li>不定期适时说明职场安全及进行现场访谈。</li> <li>不定期透过供应商网站方式回应。</li> <li>不定期举办厂商交流研讨会。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>职场健康与安全</li> <li>永续愿景与策略</li> <li>人才吸引与留任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>厂区皆取得国际职业安全卫生管理体系 (ISO 45001) 验证。</li> <li>2023 年度供应商暨承揽商或派遣人员皆无发生职业灾害。</li> <li>拟定永续愿景「永续 X 创新 成就现在，定义未来」并设定七年目标。</li> <li>2023 年招募总人数 14,632 人，内部员工递补比例 6.86%。</li> </ul>
 股东 / 投资人	为持续保有股东权益最大化，妥善运用资金，并降低营运风险，为公司营运资金的主要来源	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期透过股东会、法说会、服务手册、财务报告 (月 / 季)、年度报告、公司网站或媒体新闻等方式揭露。</li> <li>每年至少召开 1 次股东会、每季召开法说会。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>气候变迁管理</li> <li>永续愿景与策略</li> <li>商业道德</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室气体范畴一、二排放量较基准年 2020 年下降 20.82%。</li> <li>完成永续愿景、策略以及功能小组短中长期计划之拟定。</li> <li>2023 年无人权、反贪腐、违反公平竞争等相关情事或裁罚。</li> </ul>
 社区	持续与社区互动，降低营运活动之影响，建立信赖关系并且善尽社会责任	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期与财团法人英业达集团公益慈善基金会透过网站、拜访、电话访谈回应社区议题及不定期参与活动交流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>创新研发</li> <li>数位赋能</li> <li>能源管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年研发支出为 113 亿元。</li> <li>成功导入 5G 专网与各项 OT (Operational Technology) 应用。</li> <li>2030 年再生能源使用目标为 55%。</li> </ul>
 媒体	维持良好互动，为与利害关系人讯息沟通交流的重要渠道	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期汇整新闻报导、回覆问卷。</li> <li>不定期于公开资讯观测站及公司网站发布重大讯息。</li> <li>参奖、展览。</li> <li>社群媒体经营。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商业道德</li> <li>劳工人权与沟通</li> <li>风险治理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年无人权、反贪腐、违反公平竞争等相关情事或裁罚。</li> <li>完成并公告 2023 年度人权尽职调查。</li> <li>2023 年无发生风险导致损失。</li> </ul>
 研究机构	产业专业资讯的重要交流管道，提升竞争力	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期收集汇整研究机构提出之报告，不定期接受拜访、电话访谈、问卷调查。</li> <li>专案合作。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永续愿景与策略</li> <li>数位赋能</li> <li>环境友善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成永续愿景、策略以及功能小组短中长期计划之拟定。</li> <li>成功导入 5G 专网与各项 OT (Operational Technology) 应用。</li> <li>桃科厂取得 UL2799 铂金级认证。</li> </ul>

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

## 2.2.2 重大主题分析

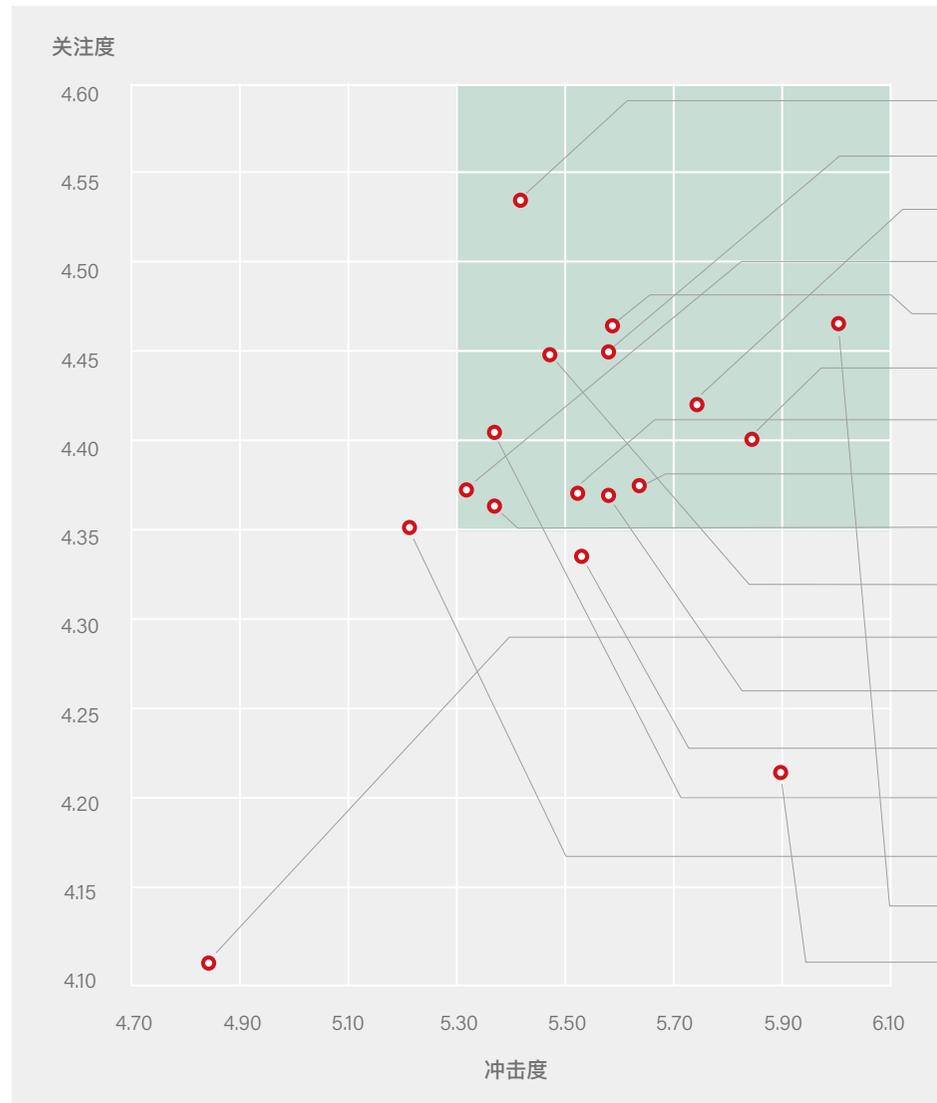
### 重大主题管理

为了解不同利害关系人的需求和期望，以及作为公司营运管理方针拟定时的重要参考，依据 GRI 通用准则 2021 (GRI Universal Standards 2021)，并纳入对经济、环境与 人 (人权) 的冲击评估，进行双重重大性 (Double Materiality) 分析，以此做为鉴别英业达重大主题之脉络。英业达每二年至少进行一次重大主题的鉴别分析，以充分了解利害关系人所关切之主题，并藉由各种沟通方式与机制，回应利害关系人的期望，掌握核心议题迈向永续，2023 年重新鉴别重大主题，并绘制出英业达重大主题矩阵以及正负向冲击度结果，相关结果亦呈报至董事会。

#### 重大主题鉴别流程



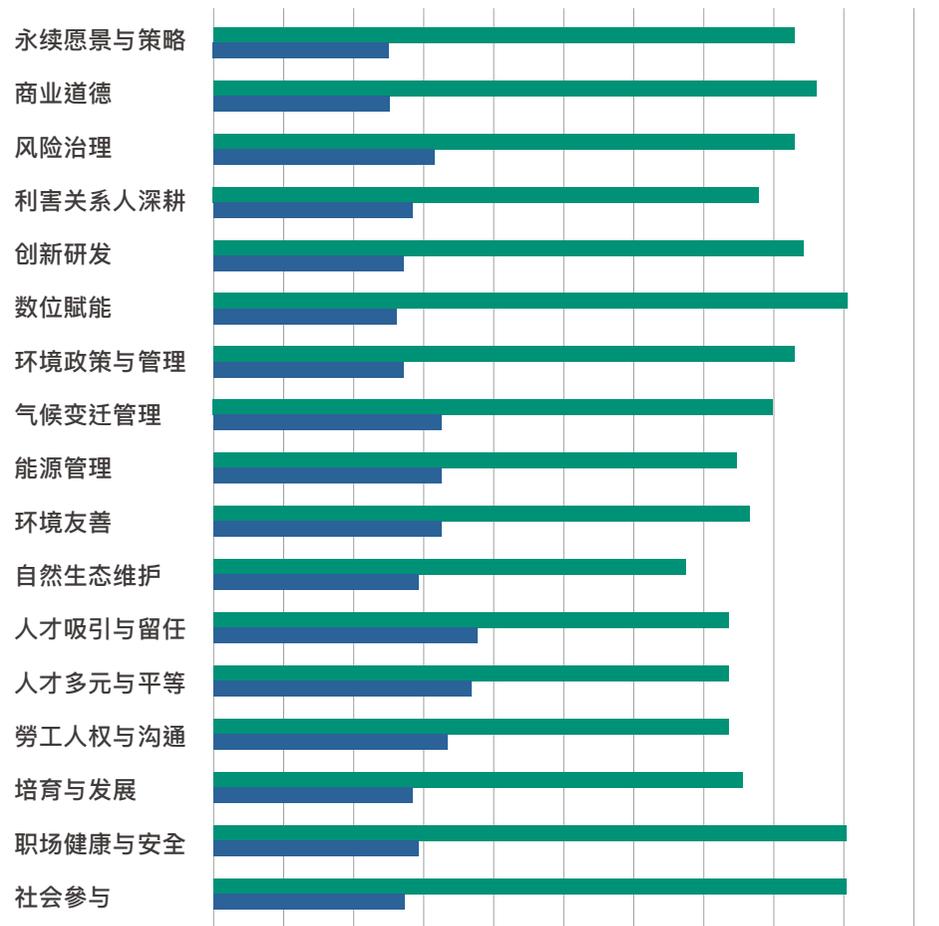
重大主题矩阵图



17 项议题正负向冲击度结果

正向 负向

正负向冲击度 0.00 0.50 1.00 1.50 2.00 2.50 3.00 3.50 4.00 4.50 5.00



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

2023 年 10 项重大主题中，对应 GRI 准则、SASB 以及各章节

重大主题 (排序)	GRI/SASB 对应	回应章节
 <b>职场健康与安全</b> 促进员工身心健康，维护工作生活平衡、职业安全环境	—GRI 403 —SASB TC-ES-310a.1 —SASB TC-ES-320a.1	5.3 职场安全与卫生
 <b>数位赋能*</b> 以数位科技，如 5G、AI 等于智能场域应用，创造新商机	-	1.1.1 公司简介
 <b>风险治理</b> 透过鉴别及其因应措施，强健企业体质，如资安、防疫等	—GRI 203-2 —GRI 418-1	1.6 风险治理
 <b>创新研发</b> 展现创新技术力，专注绿色产品竞争力、厚植绿色智财	—GRI 201-1	4.1 创新研发
 <b>商业道德</b> 落实保障股东平等、诚信经营、反贪腐等措施	—GRI 205 —GRI 206	1.5 商业道德
 <b>气候变迁管理</b> 落实减碳目标，掌握气候相关风险，发展低碳机会	—GRI 201-2	3.1.1 气候变迁管理

重大主题 (排序)	GRI/SASB 对应	回应章节
 <b>永续愿景与策略*</b> 拟定永续具体策略，逐步完成短中长期目标	-	2.1 永续愿景与策略
 <b>人才吸引与留任</b> 具有竞争力奖励与员工福利政策，提升雇主品牌形象	—GRI 201-3 —GRI 202-1 —GRI 401-2 —GRI 402 —GRI 407 —GRI 409	5.1.3 人才吸引与留任
 <b>能源管理</b> 提升能源效率，再生能源使用及参与凭证市场	—GRI 302	3.1.3 能源管理
 <b>利害关系人深耕*</b> 深化客户及供应链关系，且透明揭露永续成果	-	2.2 利害关系人与重大主题

注 1：\* 为 2023 年新增重大主题

2：2023 年我们依循 GRI 2021 之规范重新鉴别重大主题，较 2022 年之主题减少项目为永续供应链管理、信息安全、再生能源、财务绩效、责任矿产、投资策略、劳动人权、人才培养、废弃物管理、水资源管理及产品循环创新共 11 项，其中不乏为日常营运中已特别关注或不可或缺之议题，或是合并项目如再生能源并入能源管理议题中，故不列入重大主题。

重大主题管理方针与价值链冲击 (○具实质冲击或推动重点)

重大主题	对英业达的重要性	价值链冲击			2023 年成果	2024 年目标	2030 年目标
		上游 (供应商)	自身 (组织内)	下游 (客户)			
 <p><b>职业健康与安全</b><sup>注</sup></p>	英业达已制定职业安全卫生政策，以落实风险控制并辅以教育训练，透过各厂之行动方案达成降低职业灾害为最高目标。	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>失能伤害频率 0.41</li> <li>失能伤害严重率 18.31</li> <li>各厂区 100% 取得 ISO 45001 国际职业安全卫生管理体系</li> <li>电脑厂 (ITO)、桃科厂 (TAO)、浦东厂 (IPT/SQT)、重庆厂 (ICC)、捷克厂 (ICZ)、墨西哥厂 (IMX) 厂区通过 RBA 职业安全卫生稽核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>失能伤害频率 &lt;0.7</li> <li>失能伤害严重率 &lt;27</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>失能伤害频率 &lt;0.6</li> <li>失能伤害严重率 &lt;26</li> </ul>
 <p><b>数位赋能</b></p>	整合 5G Private Network (5G 专网通讯科技) 与边缘运算 (Edge AI Computing 应用科技) 提供 5G 智能工厂数位转型解决方案。	○	○	○	<p>成功导入 5G 专网与各项应用科技 (Operational Technology) 应用，如 AR 智能巡检与 AI- 自动光学检测 (Artificial Intelligence Automated Optical Inspection) 及电子围籬等 Computer Vision 应用。</p>	<p>整合 IPS (Indoor Positioning System) 室内定位与应用科技，如智能巡检，并串联数位双生 Digital Twins 呈现智能工厂端到端整体方案，再次优化生产维运效益。</p>	<p>全方位整合通讯科技 (Communication Technology)；应用科技与 IT 优化生产并满足绿色工厂效益。</p>
 <p><b>风险治理</b></p>	透过鉴别及其因应措施，强健企业体质，同时以 Top-Down 与回馈机制建立专属公司之风险管理模式。	○	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>向董事会及永续发展委员会报告风险管理运作情形。</li> <li>2023 年无发生风险导致损失。</li> </ul>	<p>建置专业化之风险管理运作模式。</p>	<p>完善风险管理架构、深化风险管理。</p>

注：因应计算及统计方式调整，因此一并调整短中长期目标。

重大主题	对英业达的重要性	价值链冲击			2023 年成果	2024 年目标	2030 年目标
		上游 (供应商)	自身 (组织内)	下游 (客户)			
 <b>创新研发</b>	面对科技快速变革的挑战，致力于全球智慧财产布局，积极累积专利优势，突显创新价值。	○	○	○	全球专利获证数超过 17,500 件，持续于 AI、工业 4.0 及 5G 通讯进行创新研发与布局，积极推动绿色创新，并关注医疗照护、汽车电子领域新商机。	跨领域合作：善用跨领域结合，打造创新科技产品与服务，例如，AI、大数据、生物科技等领域的结合。	<ul style="list-style-type: none"> <li>积极全球专利布局：技术领域涵盖移动物联网、智能制造、智能云端。</li> <li>推动绿色创新与绿色智财。</li> </ul>
 <b>商业道德</b>	违反商业道德行为将对公司营运与声誉造成重大冲击，透过各项政策及管理制度的有效管控，以避免对公司营运及声誉之风险影响。	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>有效监控供应商的商业行为，以确保符合道德标准。</li> <li>建立与实施英业达行为准则与管理程序。</li> <li>提供客户诚信与质量服务，以维护良好关系。</li> <li>达成违反商业道德 0 案例，维持公司稳健营运及声誉。</li> </ul>	持续推动及优化各项管理制度，并监控避免发生违反商业诚信行为之案例。	深化与供应商及客户诚信合作关系，持续保持 0 案例的目标。
 <b>气候变迁管理</b>	藉由管理温室气体排放，落实减碳目标，并掌握气候相关风险、发展低碳机会，以强化商业竞争力。	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室气体范畴一、二排放量较基准年 2020 年下降 20.82%。</li> <li>精进并串接碳管理系统 2.0，借此搜集上游完整碳数据。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>达成温室气体范畴一、二排放量较基准年 2020 年减少 16.8%。</li> <li>持续促进关键供应商伙伴通过 SBTi 减碳目标审核。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>达成温室气体范畴一、二排放量较基准年 2020 年减少 42%。</li> <li>持续携手价值链减碳。</li> </ul>
 <b>永续愿景与策略</b>	拟定永续具体策略，逐步完成短中长期目标。	○	○	○	行动方案的目标率为 100%。	六大功能小组行动计划达标率 100%。	六大功能小组长期目标达成率 100%。

重大主题	对英业达的重要性	价值链冲击			2023 年成果	2024 年目标	2030 年目标
		上游 (供应商)	自身 (组织内)	下游 (客户)			
 <p>人才吸引与留任</p>	透过合理的薪酬、兼具挑战性与成长性的工作内涵以及良好的企业形象招募人才。	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>招募总人数 14,632 人。</li> <li>内部员工递补比例 6.86%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持续强化校园深耕，招募潜力人才。</li> <li>延揽国际人才，强化研发动能。</li> <li>配合公司经营策略，储备尖端科技人才。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推展全球化人才招聘，广纳各国人才，提升产业研发动能。</li> <li>建置完整人才资料库，提供全面性优秀人才的履历纪录。</li> </ul>
 <p>能源管理</p>	能源使用不仅影响英业达集团的营运成本，也是温室气体的主要来源之一，为管控能源费用及温室气体减量，英业达掌握营运能源使用效率，并提升再生能源占比。	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球 7 厂区通过 ISO 50001 第三方查证。</li> <li>2023 年共推行并完成 22 大节能方案，年节电量约 972.76 万度电。</li> <li>资讯中心机房节能 (PUE) 於士林总部 (IET) 为 1.65 相较于基准年 (2019 年) 1.72，PUE 减少 4.07%。</li> <li>大陆主要厂区节能 (EI) 相较于 2018 年，降低了 25%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持续评估再生能源市场及建置条件，进一步做出再生能源规划。</li> <li>掌握营运能源使用，2025 年再生能源使用占比可望达 46%。</li> </ul>	扩大转用及装设再生能源设施，再生能源比例于 2030 年达 55%。
 <p>利害关系人深耕</p>	深化客户及供应链关系，且透明揭露永续成果。	○	○	○	完成利害关系人关注度调查及重大主题鉴别。	持续追踪并回应利害关系人需求。	持续追踪并回应利害关系人需求。

## 2.3 客户服务

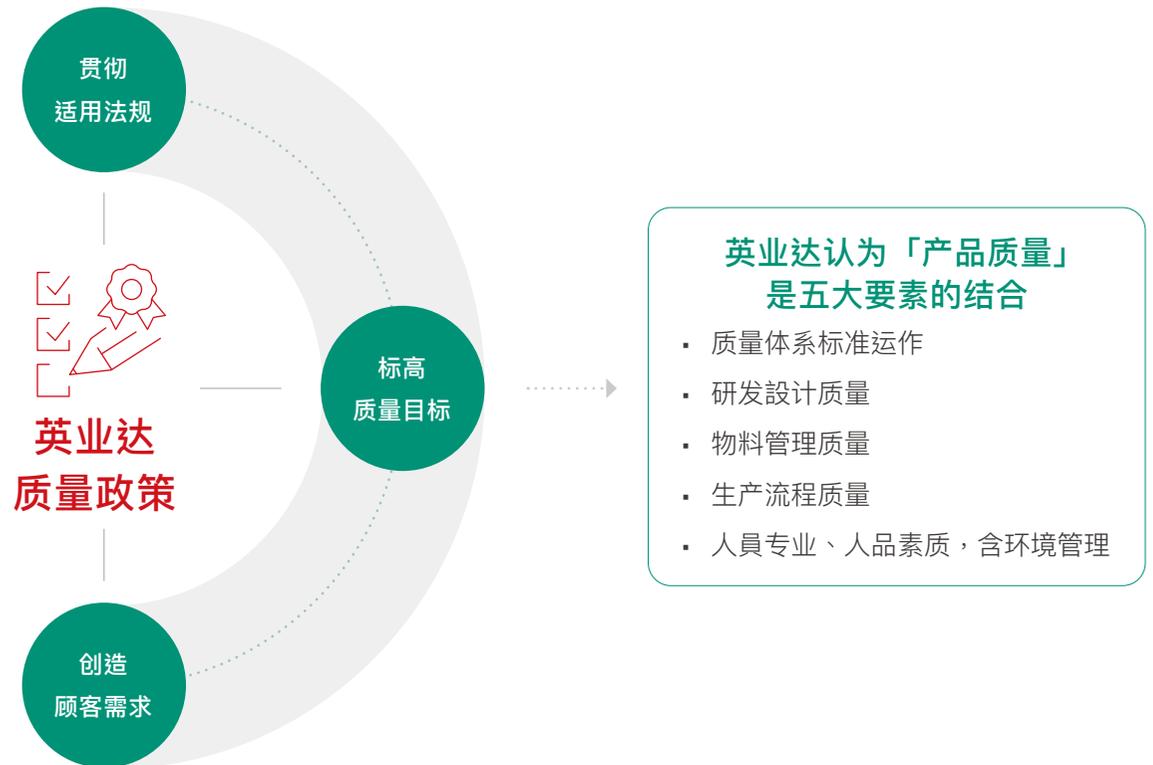
英业达重视客户服务，从接单、产品开发到量产阶段，提供全面且完善的客户关系管理服务机制，我们于产品出货后追踪使用状况主动关心客户，并透过驻厂 OEM/ODM 客户端机制，实时掌握状况及回覆，此外，更举办周期性的客户商业检讨会议，议题包含：研发技术、产品交货、产品质量、售后服务、报价成本、节能减碳、绿色产品、企业永续责任等，随时掌握客户需求，提供最好的质量服务。

此外，英业达以电子信息系统做为运作基础，从研发设计到生产制造、出货，包括运筹、物流、金流等内部作业流程全面数位化，并串连客户作业平台、供应商管理信息交换平台等，除靠高质量的硬体系统外，更有赖拥有专业经验丰富的信息团队，整合企业内外应用服务，并透过持续的检讨改善，提高效率以发挥英业达特有的竞争优势。

英业达于士林与桃园皆有研发据点，分别负责笔记型计算机、无线通讯、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；另有上海、重庆两地研发团队，研发团队间互相合作，致力于新式产品设计与开发。生产基地遍布亚洲及欧美地区，并设有组装及客服中心，提供客制化生产与维修。从研发、设计、生产、配送及技术支援，英业达以客户需求为导向、全球营运为考量，这也是英业达从软件到硬体、从地区到全球，提供给客户全方位解决方案的雄厚基础。

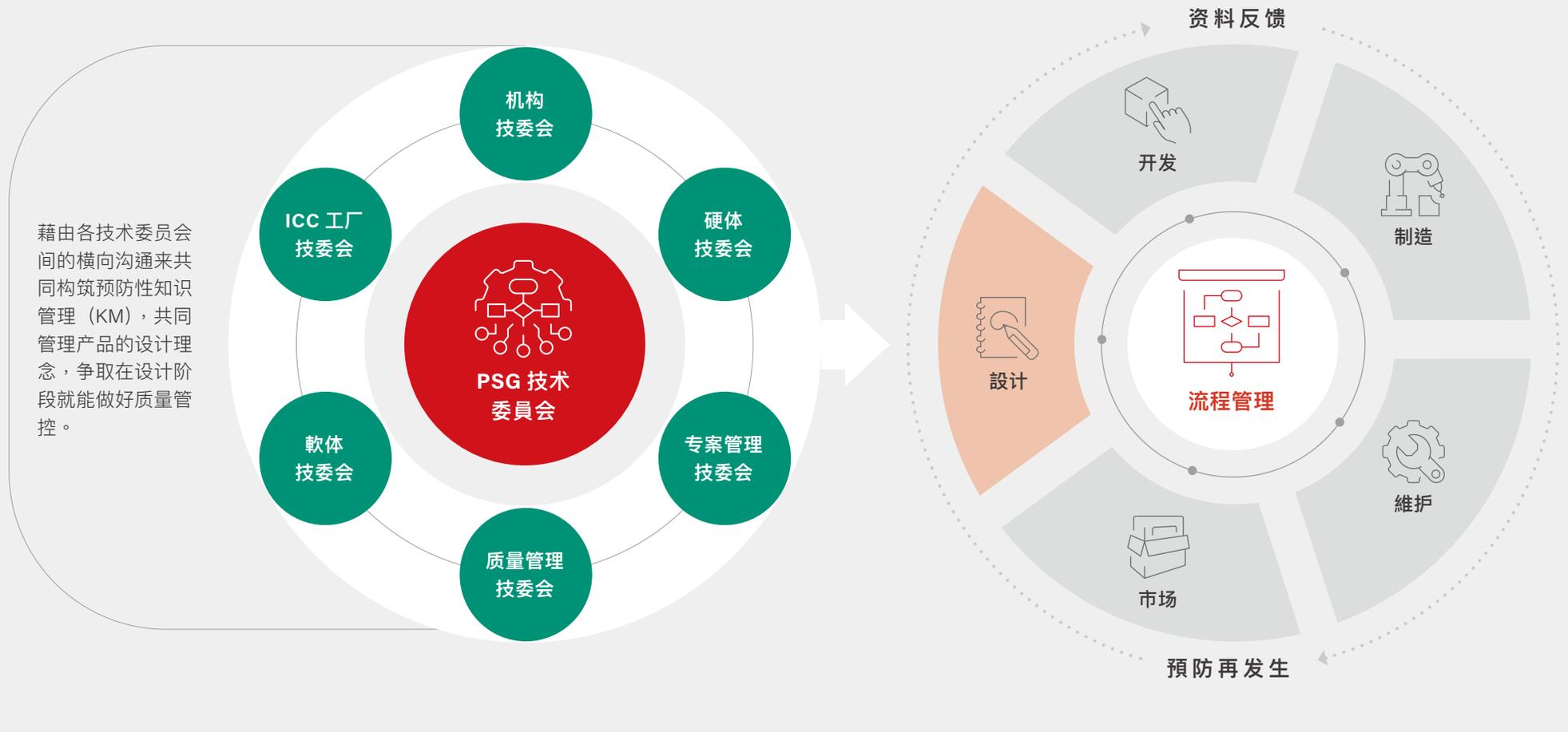
### 质量管理

「品质」是英业达重要的经营理念之一，透过多年设计与制造经验，持续进行质量改善与预防，全球厂区取得国际标准 ISO 9001 质量管理体系认证，并有部分厂区取得 ISO 17025 实验室质量管理体系认证。为确保相关产品质量符合适用法规与客户之要求，部分厂区导入国际标准 ISO 13485 医疗器械质量管理体系、国际标准 IATF 16949 汽车质量管理体系、国际标准 ISO 26262 道路车辆功能安全认证，同时藉由持续改善机制追求更佳的产品质量、作业质量、人品素质及环境质量。



英业达拥有完善的质量检验管理体系，产品开发与质量管理流程依循 PDCA 模式，包含规划、设计、试产、验证与持续的质量改善，并设置质量技术委员会协同产品技术委员会，包含软硬體、机构与固件等跨单位定期召开会议，推行及维护产品相关设计与质量要求与管理，持续不断提升产品设计能力与质量标准、生产制造能力与作业弹性等产品质量目标。为维持企业改善机制，追求最佳产品质量。英业达长期致力于质量检验体系的加强，并取得多项符合国际标准的管理体系认证。





为满足客户的产品质量需求，英业达产品依循与客户共同认可的体系标准验证程序规范，并通过对应的质量验证测试，确保产品导入量产之前能符合相关规范与客户质量要求，包含如功能验证、相容性验证、安规认证、可靠性验证、环境规格要求及 DFX (Design For Manufacturer、Assembly、Quality) 等，同时进行设计开发规划、设计验证、工厂生产作业验证、产品质量验证至产品可量产性整体评估与确认。此外，遵循标准的 ISO 体系与流程管理体系，不断的进行质量改善与预防管理，有效的风险控管达到持续改善、缺失预防、减少变异与浪费，以「流程管理」与「客户导向」的核心精神，持续提升质量零缺陷 Zero Defect 目标管理。

为持续提升质量管控能力，秉持「创新、品质、虚心、力行」的核心理念，英业达自 2012 年推动全员改善创新活动，以系统化、标准化逻辑分析，进行生产问题的改善创新，建立全公司上下一致的改善创新语言：IRP（英业达合理化建议）、PIP（个人改善项目）、QIT（质量改善小组）及 QI（质量改善提案数），有效提升客户满意与工厂改善之整体竞争优势。为持续培养英业达全体员工及现场同仁的问题解决能力，更透过多元方式厚植质量改善能力，提升整体产业竞争力。



项目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	
质量改善提案数 (QI)	58	119	96	103	
持续改善件数 (QIT)	目标	330	433	439	452
	实绩	394	512	420	513
IRP&PIP 结案件数	目标	3,300	9,500	11,520	11,520
	实绩	3,908	11,286	11,937	12,668

### 客户满意度

英业达全力提供客户优质的服务和产品体验，透过有效的系统管理，构建全面而精密的客户服务系统。我们致力于实践以客户满意和质量为先的理念，透过强化现有客户关系、优化产品组合，提供满足客户需求的产品和服务。我们追求超越客户期望，致力成为值得客户信赖的合作伙伴，并将我们的价值体现其中。

为了增进客户满意度，英业达进行内部评估流程和客户满意度调查 (QBR)，持续收集客户对质量、成本、交期、服务和科技等各方面的回馈，并且主动回应以创造更多价值，以提供更高质量的服务。



2020 年至 2023 年度的客户满意成绩与客户涵盖率都达到 **90%** 以上，评核成绩皆达满意以上。

### 客诉及退换货机制

建立一套有效的客诉处理程序是英业达能不断改进和提升客户满意度的关键，依据不同产业特性和需求，我们能够灵活而有效地提供客户服务，并适时调整。针对个别客户提出的 RFQ (Request for Quotation) 或 SOW (Statement of Work)，更制定定制化的任务组合，以利实时回应客户需求并提供最优质的服务。

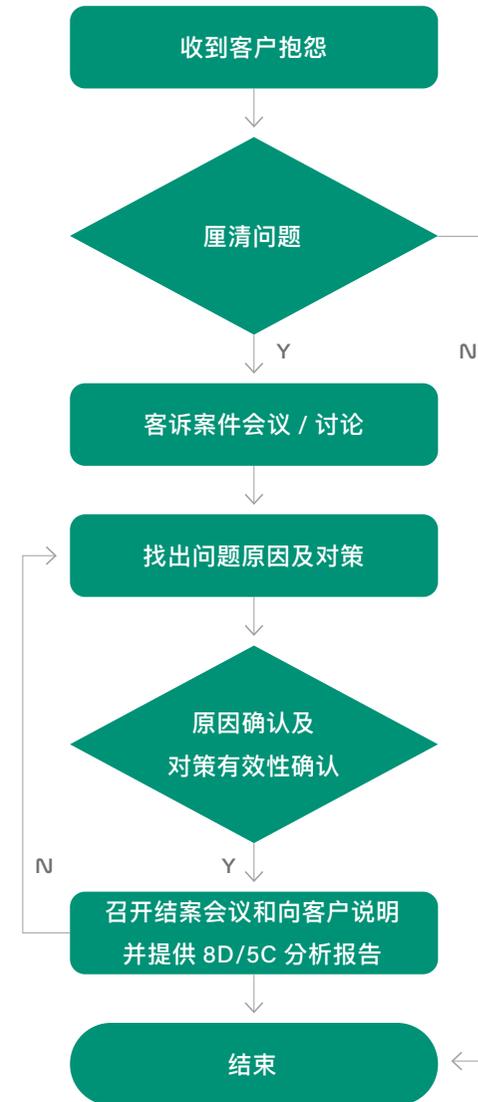
英业达拥有完整的客诉作业标准程序，并且安排专案检讨进行成因分析、矫正与拟定预防对策，以及有效性的确认等，实时解决并回馈客户。并藉由与客户合作的质量资料追踪系统有效的追踪市场质量现况，透过资料分析为客户主动解析产品在市场的状况，了解客户真正的需求，以达成客户最高满意度。

### 隐私权保护

为确保业务往来所掌握的客户机密信息能被妥善的保护，英业达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，厂区保证所有相关方的信息机密安全。同时规范在收集、存储、处理、传输和共用个人信息时，必须遵守与隐私和信息安全有关的法规。

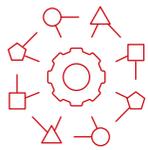


### 客诉处理流程图



## 2.4 永续供应链管理

### 2.4.1 策略与目标



#### 永续供应链管理政策

推展责任商业联盟行为准则，致力循环用水、净零碳排，回应联合国永续发展目标，实践安全、永续采购供应链。

#### 供应商概况

供应商是英业达重要的伙伴，2023 年总计合作的供应商家数为 1,175 家，其中当地（大中华区）供应商的交易占 57%，2023 年英业达透过分类及分级，进行更有效的供应商管理。

项目	定义 (类别: 电子零件、机构料件)	2023 年
第一阶重要供应商	直接交易之供应商年度交易金额大于美金 4 万元	729 家
第一阶关键供应商	从直接交易之策略厂商或行业指标或交易量大之厂商中挑选出对英业达具商业重要性之关键供应商	64 家
一阶关键供应商占第一阶重要供应商之交易占比	采购金额占比	76%
非第一阶关键供应商	透过代理商交易者	4 家
关键供应商稽核家数		30 家
须关注之高风险供应商	有重大实际潜在风险的供应商	0 家

注：交易量大之厂商意指年度交易金额占比前 80% 范围内之厂商。

#### 永续供应链管理

英业达身为责任商业联盟 RBA 会员，为善尽 RBA 之义务及履行会员责任，除实实在地采购、先进技术暨新产品交流、责任矿产之日常管理外，也请供应商伙伴们与英业达共同遵循 RBA 行为准则。同时，期待供应链共同响应「联合国永续发展目标 (Sustainable Development Goals, SDGs)」推动企业永续活动，期待供应商在产业经济发展同时，兼顾诚信经营、劳动人权、健康职场、气候变迁及信息揭露等面向，迈向永续供应链管理目标。



## 供应商风险鉴别与分级制度

英业达依据产业特性、采购模式、地区关系等因素建立供应商风险鉴别程序，对合作供应商进行风险分级外，并以责任商业联盟（Responsible Business Alliance, RBA）及英业达供应商行为准则的规范，做为供应链管理的基础，强调与供应商透过相互了解与合作寻求双赢的局面。

英业达透过 RBA 规范要求供应商签署英业达环保切结书、责任商业联盟行为准则符合声明文件，约定供应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，善尽环境保护与企业社会责任。英业达供应商行为准则亦于官网及 iSupplier 供应商管理平台公告，以供供应商遵循，并且亦启动对 ISO 14064 以及 ISO 50001 之导入调查与要求。为实施供应商多元评鉴辅导面向，除了质量、成本、交期、技术能力与服务外，更将范围透过多面向进行评鉴、考量，含 SER 社会环境责任稽核 / ESG，若供应商鉴别为高风险者，供应商管理单位将协调第三方与第三方稽核及透过持续改善追踪，以降低相关风险。同时，逐年要求供应商进行第三方查证，携手供应商减碳以达绿色供应链成效。

## 2023 年供应商规范文件签署情况



英业达依据质量成绩评分、供料成绩评分以及管理规范为基准，进行供应商每月质量绩效评比机制，并依评分将供应商分级，若质量成绩不符合标准或连三个月持续在最低标准者，英业达将要求供应商提供改善报告或成立辅导专案，若确认改善无效（或连续 6 个月持续在最低标准者）将于提报后采取如暂停新材料核可、调整下单比例或取消合格供应商资格等措施。

## 新供应商辅导管理

英业达由设计与研发、采购、零件工程、供应商管理等相关单位共同组成「永续供应链辅导小组」，负责进行新供应商评核与辅导。

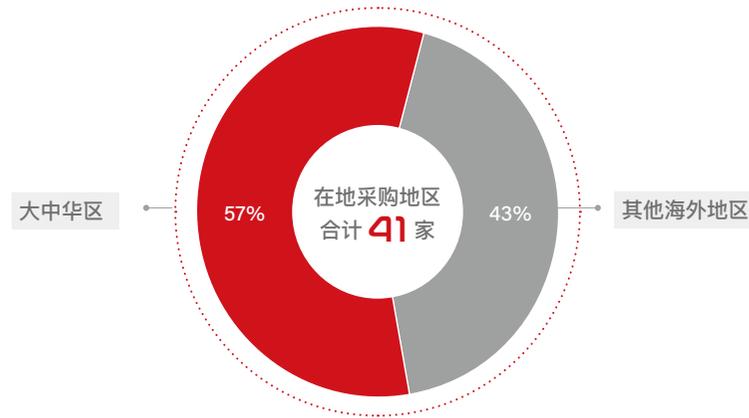
## 新供应商评核项目



### 在地采购

2023 年新增供应商家数合计 41 家，大中华区供应商占比 57%，其他海外地区采购占比 43%，2023 年在地采购视当地供应链的成熟度而设定目标，以机构料件或其中之包材 / 标签为优先考量，另排除 Buy & Sell 模式。英业达在地采购 2023 年执行成效超过 89%，2024 年目标调升至 90%。

### 新增供应商采购占比



### 英业达在地采购情况

目标	2023 年目标	2023 年执行成效	2024 年目标
在地采购	80%	>89% 当地供应商 <sup>注</sup> 采购比例	90%

注：以机构料件或其中之包材 / 标签为主，另重要营运据点为 2023 年主要生产出货工厂所在地；当地供应商系指生产基地所在之地区。

## 2.4.2 供应链风险管理

### 供应商绩效评比与稽核辅导机制

英业达依循关键供应商定义及「厂商质量管理流程」，按材料类别及供应商的风险等级进行评估与实施不同的管理机制。此外，稽核与辅导措施除了依据「厂商定期稽核标准」外，同时也依材料类别与关键厂商定义并参考业务量前三大、质量绩效及客人要求的通用标准等，作为判定供应商是否安排年度稽核的原则，且针对不符合的项目，辅导供应商改善至符合要求。对供应商的风险评估项目，包含 QPA 制程稽核、QSA 质量作业体系评鉴、SER/ESG 供应商企业责任评核 & 与 HSF 有害物质减免等，完成评估后即展开稽核程序。

### 绩效评比机制

#### 质量绩效评分

因应服务器及计算机不同产品特性之供应商，进行个别分类管理，并按月实施质量绩效评分，依质量绩效评分的结果进行相对应的管理措施。

供应商类别标准	质量绩效评分情况与因应措施		
	未达标准	连续 3 个月	连续 6 个月
依产品特性个别定义	召开质量检讨会议	成立辅导专案	提报取消供应商资格

英业达依据以下项目进行供应商评核，若连续 4 次稽核流程中供应商毫无措施，亦即累计 8 周时间未有改进，将提报取消资格。

#### SER/ESG 供应商企业责任评核 & HSF 有害物质减免评核

依产品特性分别以 75% 及 80% 为不同评核标准。QSA 质量作业体系评鉴 & QPA 制程稽核评核

QSA：依产品特性分别以 60% 及 75% 为合格供应商之认定。

QPA：依产品特性进行不同方式之认定，其中计算机产品供应商以 75% 为合格之界定；服务器产品供应商分为合格、有条件合格与不合格三种状态，根据不同状态标准不同。

每年依下列项目完成度评定供应商 ESG 表现，表现良好将归为优先供应商，并于新世代设计专案优先评估与采用，亦于英业达永续供应链高峰会议进行表扬。

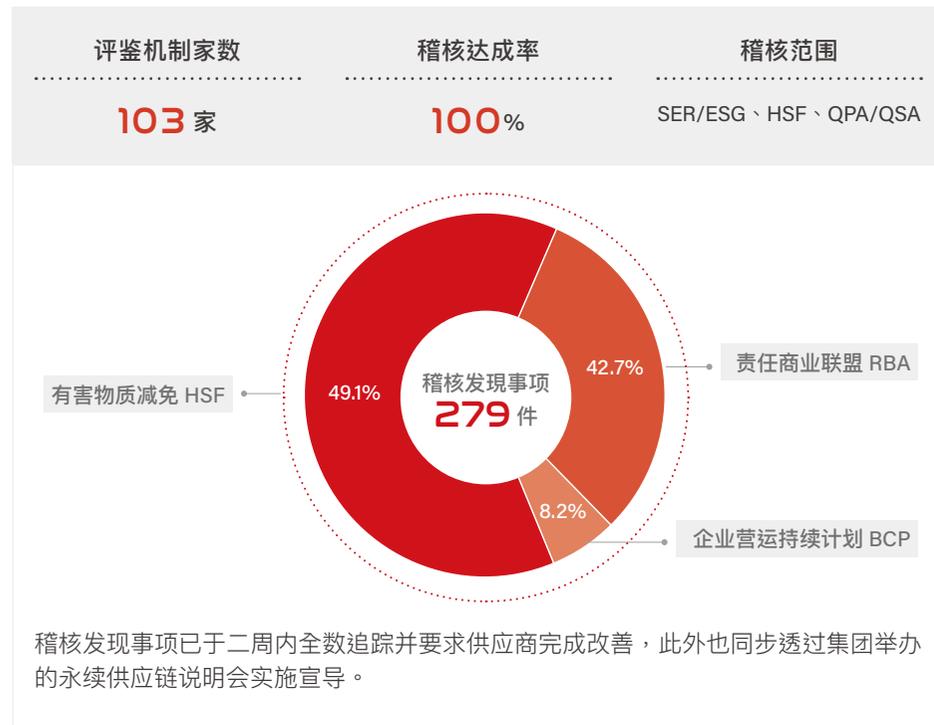
- 通过 SBTi 目标设定
- 完成年度 GHG 盘点
- 该年度通过 ISO 14064
- 英业达责任商业联盟准则签署
- 配合进行 RBA VAP
- 配合进行英业达 ESG 相关专案

### 稽核与辅导

英业达每年依照供应商管理风险及材料风险综合评估结果 (QPA、QSA、SER/ESG 与 HSF)，筛选出年度稽核的供应商名单，并依照内控程序实施供应商稽核，且追踪与辅导供应商完成改善或予以汰换。年度供应商稽核流程为先发出供应商自评文件，要求供应商自评与提供佐证，自评文件经审查通过后再安排实地审查。

若有重大实际或潜在负面影响的供应商，将列为须关注之高风险供应商，追踪后续辅导或汰换。2023 年具重大实际或潜在负面影响的供应商家数为 0，同时亦无发生因评估后须终止关系之供应商。

### 英业达 2023 年供应商评鉴结果



### 高风险供应商第三方评核 (RBA VAP)

为符合 RBA 供应链管理要求，厂区供应商稽核人员依据最新版供应商稽核准则进行厂商现场稽核，项目包括劳工、健康与安全、环境、道德及管理体系，含符合法规与客户要求，识别及降低与 RBA 行为准则相关的经营风险。2023 年英业达的 855 家（不含客户指定）供应商中，有 12 家高风险厂商，通知 6 家进行 VAP (Validated Assessment Program) 稽核，其中 2 家已于今年完成，为降低相关风险，英业达将持续执行供应商 VAP 评核，善尽永续供应链责任。

### 2023 年 RBA VAP 稽核结果



## 2023 年供应商稽核发现事项及改善措施

稽核发现事项	议题	改善措施
责任商业联盟 (RBA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>劳工与道德管理</li> <li>职业健康安全管理</li> <li>环境管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立加班管制系统及档案，每周工时不超过 60 小时，注意员工加班超时行为。</li> <li>要求完善药品清单，确保所有急救药品均纳入日常管理。</li> <li>加强员工防护意识、逃生及危害品教育训练。</li> <li>张贴警示标志及管制办法。</li> <li>噪音检测结果张贴于现场公告栏中，并督导员工作业时正确佩戴耳塞、口罩等防护用品。</li> </ul>
有害物质减免 (HSF)	<ul style="list-style-type: none"> <li>有害物质管理规范</li> <li>产品标示与追溯</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推动建立及完善 HSF 管理系统、HSF 档案规范体系、HSF 流程规范体系。</li> <li>遵守国际国内法规，及时更新及传达最新有害物质要求。</li> <li>有害及无害物质区分放置并明确标识，先进先出。</li> </ul>
企业营运持续计划 (BCP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>组织业务连续性</li> <li>商务信用评级</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>因应突发灾难事件之应对机制。</li> <li>企业守法经营和诚信自律之改善与完善。</li> </ul>

## 落实责任矿产

### 英业达责任矿产采购声明

英业达已尽合理之努力将冲突矿产纳入责任矿产中一并管理。身为 RBA/RMI 成员，英业达遵循经济合作暨发展组织 (OECD) 制定的「受冲突影响和高风险地区矿产负责任供应链尽职调查指南」订定的基本原则，要求我们的供应商符合无冲突矿产情形，英业达无冲突矿产承诺与作法如下：

- 配合客户需求，要求供应商对供应链进行合理的尽职调查，以确保供应商提供给英业达的物料中没有冲突矿产。
- 要求我们的供应商如果有冲突矿产用于提供给英业达的物品时，请立即告知英业达，并转换使用来自责任矿产保证流程 (RMAP, Responsible Minerals Assurance Process) 合格冶炼厂的矿产。

责任矿产政策：英业达为 RBA 与 RMI 之会员，致力于推广并符合 RBA 与 RMI 之规范。

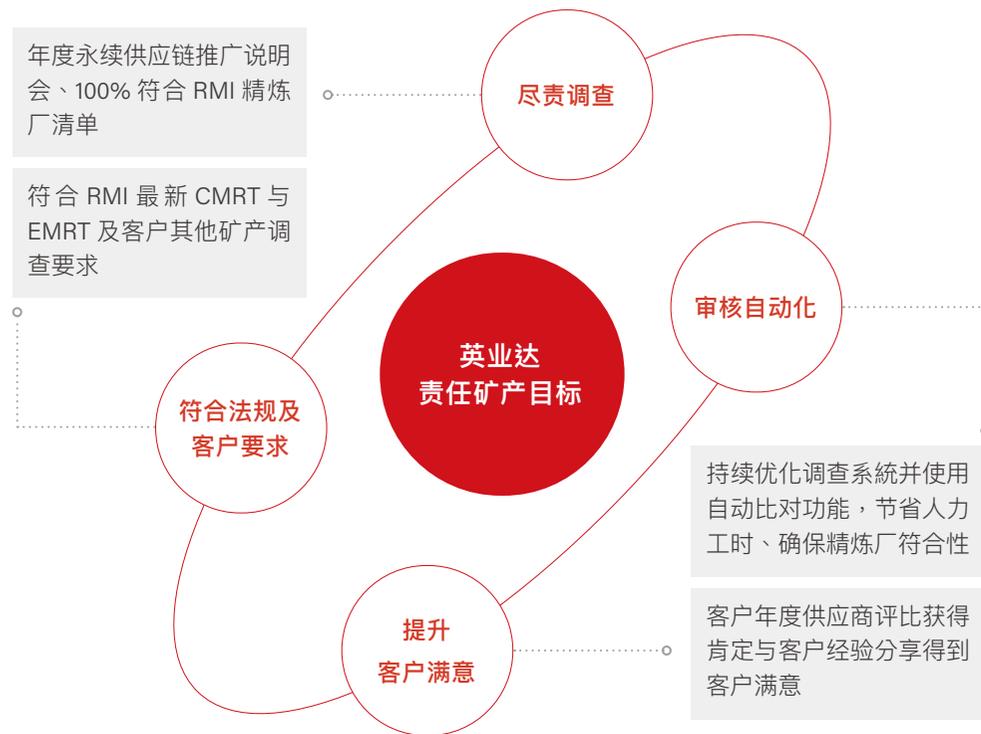
## 责任矿产风险鉴别流程

自 2011 年开始，根据责任矿产倡议组织之冲突矿产调查模板 (CMRT) 进行调查，且于 2013 年起透过 e 化信息系统进行系统化调查，以符合 RBA 与 RMI 尽责调查之要求。2018 年 RMI 将「钴」及「云母」列为责任矿产进行管理。由于 RMAP 冶炼厂不定期更新，自 2018 年起 e 化信息系统增加了冶炼厂自动比对功能，并由相关人员审核报告，确保供应商提供给英业达的冶炼厂均为合格冶炼厂。2023 年依据 RMI 要求，使用最新冲突矿产调查模板 (CMRT) 及扩展矿产调查模板 (EMRT) 模板进行调查，要求供应商对供应链进行合理的尽职调查，以确保供应商提供给英业达的物料中没有来自冲突地区及国家之冲突矿物。

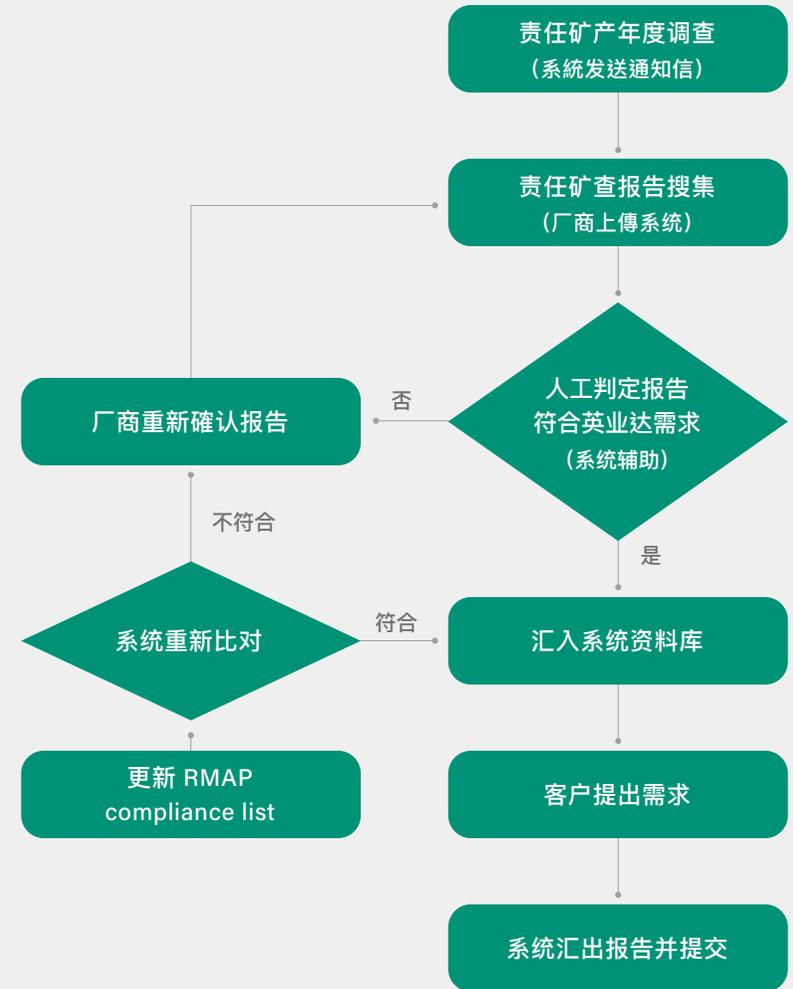


根据责任矿产风险鉴别流程，英业达拥有一套责任矿产风险管理机制，以符合 OECD 尽职调查的原则。年度 CMRT 及 EMRT 调查结果均透过 e 化信息系统自动比对检核，若发现厂商使用 RMAP 不合清单上之冶炼厂或精炼厂 (SOR, Smelter or Refiner)，系统会自动退回并推动厂商替换矿产来源。英业达将持续推动厂商直到所有高风险 SOR 皆不再被厂商使用。

2023 年自有供应商责任矿产调查报告皆 **100%** 符合 RMI Smelter & Refiners Lists，2024 年将持续以 100% 符合做为目标。



英业达责任矿产 e 化资讯系统调查流程



## 2.4.3 永续供应链交流

英业达透过各式活动积极与供应链伙伴交流，2023 年除了不定期安排「永续供应链 ESG Seminar」邀请供应链交流各式永续信息外，也举办了 2 场永续供应链 ESG 研习营及 1 场永续供应链高峰会议，积极促进共好的伙伴关系。

### 小专栏

英业达举办内部永续供应链 ESG 训练，分享客户、同业与供应商目前的 ESG 执行现况与各国国际评比分数，搭配 COP28 联合国气候变迁大会内容，会议中讨论「淘汰化石燃料」议题以及守住 1.5°C 的安全底线，提升采购同仁与其它相关单位同仁永续经营的概念与表述公司永续经营的决心。



### 永续供应链 ESG 研习营第一场

英业达「永续供应链 ESG 研习营」活动在 2023 年 8 月 25 日于关渡自然公园举办，供应商及厂商代表共同响应「联合国永续发展目标 (SDGs, Sustainable Development Goals)」倡议活动。

78 家供应商  
108 位代表  
出席参与



### 永续供应链 ESG 研习营主题

- **新供应商行为准则**：已于 2023 年 7 月 25 日于公司官网、供应链 iSupplier 平台公告，此准则由 5 个部分组成，包括劳工、健康与安全、环境、道德规范、管理体系。英业达要求供应链遵守此准则，同时遵守各公司经营所在国与地区的法律和法规，此外也鼓励各公司要求上游供应商、承包商和服务提供商认同并采用此准则。
  - **人权尽职调查趋势与因应**：人权议题趋势、英业达人权政策及适用范围、以及英业达供应商人权尽职调查结论与管理措施等。
  - **供应链之科学基础减量目标 (SBT) 策略**：邀请外部讲师分享供应链管理趋势、何谓科学基础目标、1.5°C 净零路径的意涵与企业减量作法。
- 上述研习信息全数于会后上传 iSupplier 供应商管理平台提供所有供应商浏览。

### 永续供应链 ESG 研习营第二场

英业达携手供应链伙伴，合力打造「永续供应链」，同时敦促供应链伙伴在产业发展的同时，兼顾永续经营，秉持「永续不止步，责任从心起」的精神，每年透过「永续供应链伙伴日」活动与供应链伙伴互动、交流、学习。2023 年 12 月 1 日于集思台大会议中心举办的「永续供应链伙伴日」，总计有 152 家供应商共 173 位代表出席参与。活动中安排英业达内部专家向供应商说明新版「RBA 责任商业联盟行为准则」、「诚信经营」、「供应链安全」、「信息安全」、「绿色产品规范」及「责任矿产」，并邀请外部讲师分享「加速转型供应链 - 社会共融与影响力」，促进供应链具备永续竞争力，加速供应链转型及扩大社会影响力，研习信息全数于会后上传 iSupplier 供应商管理平台供所有供应商浏览。



### 永续供应链 ESG Seminar

2023 年总计举办 5 场供应商伙伴 ESG Seminar 交流分享，零件类别涵盖 Power Supply、货运物流、Fan、Module、IC 与 Mosfet。活动中分享各式再生能源管理、低碳竞争力、国际议题，如 COP 28 及生物多样性等议题，并说明英业达供应商管理平台之进度与运作，以利启动如温室气体盘查与汇整等议题，以加速转型。供应商亦针对各大国际评比之分数，展开 ESG 之经验传承与交流分享，促进彼此可于 ESG 领域更上一层楼。



### 英业达永续供应链高峰论坛

英业达为鼓励供应链伙伴支持英业达在质量、成本、交期、技术能力与服务以及 RBA 相关工作之推展，每年定期邀请策略供应商高阶主管参加永续供应链高峰论坛，会议中除了沟通交流产业信息，并于现场展示与推广英业达各项产品与业务，2023 年的永续供应链高峰会总计有 316 家供应商、589 位高阶主管参与，除持续与供应链伙伴维持良好的合作关系，更期许供应商与英业达集团共同努力朝向永续发展道路迈进。



永续供应链高峰论坛

### 供应商数位平台与技术交流

#### 数位交流平台

英业达打造与供应商专属的数位交流平台 iSupplier 供应商管理平台，重要讯息皆会于平台上公告，包含供应商教育训练文件、交流信息与各式注意事项等，我们更透过该平台搜质供应商之材料材质揭露与核可情况，以及各项调查与声明认证的数位信息。

#### 先进技术暨新产品交流

为促使供应商与英业达同步了解先进技术暨新产品发展，以创造供应链产业契机及综效，英业达自 2009 年开始即已邀请供应商伙伴举办先进技术暨新产品交流论坛，2023 年持续携手供应商开办技术交流论坛共同成长，相关课程已於厂内举办 111 场次。



CHAPTER

# 3

## 永续环境

3.1 气候行动	58
3.2 环境责任	73
3.3 降低环境冲击	77

SDGs



## 3.1 气候行动

### 3.1.1 气候变迁管理

全球暖化议题日益受到各界重视，世界经济论坛 (World Economic Forum, WEF) 所撰写之 Global Risks Report 2023 其中提及未来十年前十大风险中，位居首位的是「气候变迁减缓失败」，英业达深知其重要性，且为有效管理企业营运风险及善尽企业责任，自 2008 年起即导入组织型温室气体盘查，了解重要生产据点碳排放情况，积极落实各项减碳方案、再生能源使用及管理措施，以因应气候变迁议题，并于 2022 年成立永续发展委员会，由上而下、跨事业群横向整合、落实集团减碳及友善环境等策略方针，2023 年英业达重庆厂更通过 1.5°C 科学减碳目标 SBTi 审查，全集团持续在低碳转型之路稳步向前。

#### 气候相关财务揭露 (TCFD)

气候变迁对人类、生物及环境所造成的威胁日益加增，同时也影响企业营运。英业达重视气候对自身及利害关系人造成的实质及潜在冲击，除了积极依照「气候相关财务揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 准则揭露气候信息外，于 2023 年成为 TCFD 支持者 (TCFD Supporter)，每年以「治理、策略、风险管理及关键指标」等面向自我检视气候变迁管理情况，并期许达到风险控管及发展决策之评估效果。

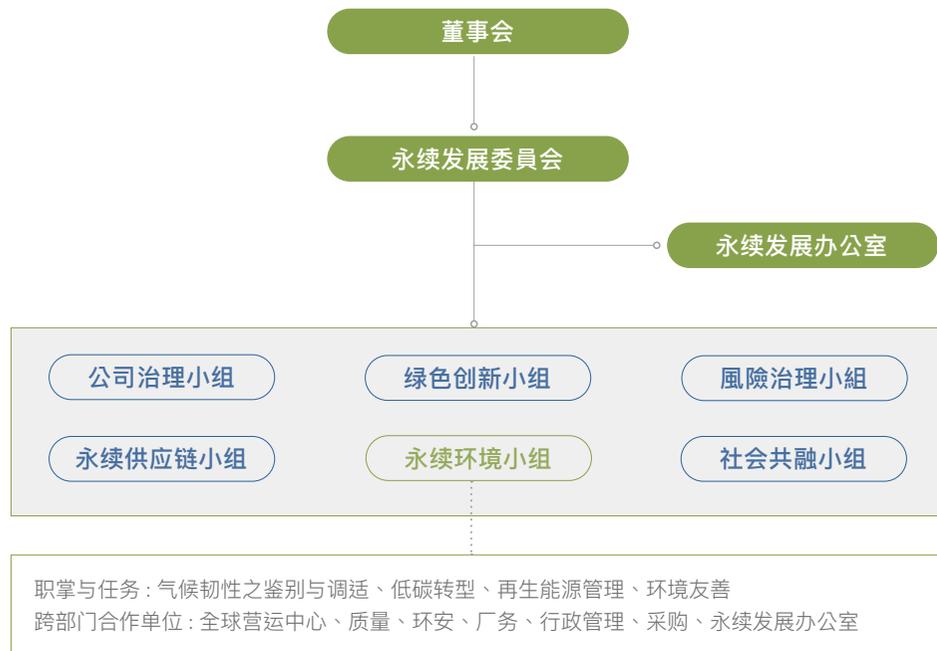
### 气候行动里程碑



### 治理组织

董事会为英业达气候治理最高监督机构，2022 年董事会决议成立永续发展委员会，由董事长、总经理及 3 位独立董事担任委员，成员皆具备全球 ESG 发展趋势下，减碳、绿能及企业风险等相关知能，并制定公司气候策略，评估风险与机会且统筹、监督并审查各关键绩效之落实情形。此外，永续发展委员会设立永续环境功能小组，由高阶主管担任组长，针对气候变迁、气候风险管理及环境友善等议题，整合价值链资源进行跨部门的方案拟定与执行，并积极与利害关系人沟通，每年至少一次由永续发展委员会审查后呈报董事会。

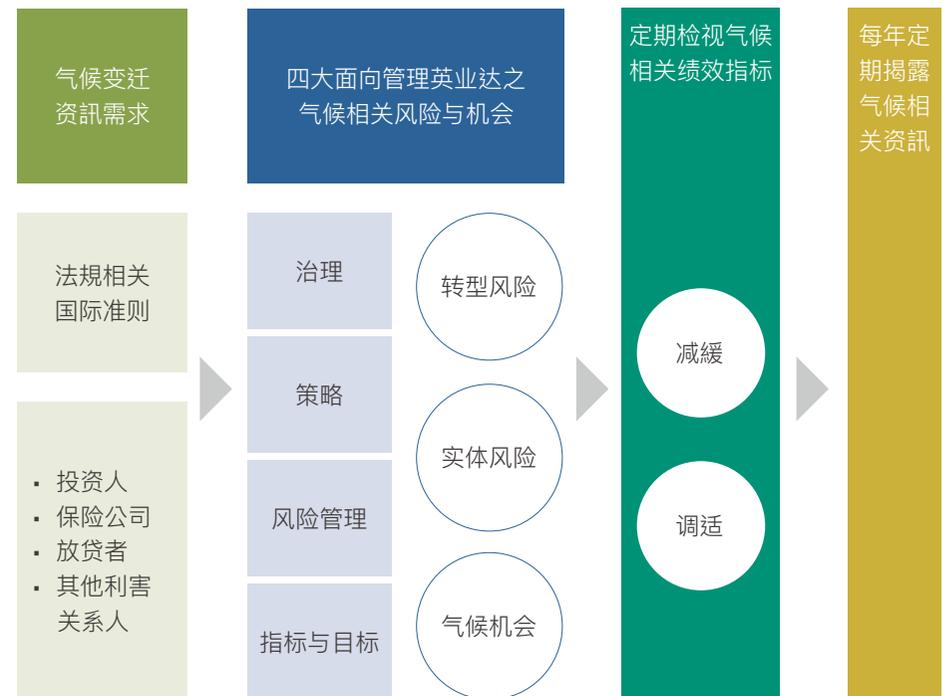
### 组织架构圖



### 策略

英业达以国际 TCFD 框架、标杆企业 TCFD 推动作法为基础，透过永续环境小组跨部门的讨论及评估，鉴别英业达于价值链所面临的气候风险及机会，并从「减缓、调适」两个层面设定气候相关绩效目标、行动方案及管理机制，每年定期对外揭露管理成效。

### 英业达气候相关管理流程



英业达以低碳转型 2030 年计划为期限，分别定出短期（2023 年 ~2024 年）、中期（2025 年 ~2027 年）及长期（2028 年 ~2030 年）为鉴别与营运相关的气候风险与机会之期间，以工作坊方式研议并经复合性分析评估其冲击之可能性及冲击程度，汇整出重大性风险值，并依该风险值排序，区分出高、中、低度风险，归纳与统整出英业达重大气候相关风险后，整合至集团各单位营运管理机制中。

### 气候变迁风险分析

项目	风险描述	影响期间	对未来的财务影响	价值链影响			调适 / 减缓措施	
				上游 (供应商)	英业达本身	下游 (客户端)		
转型风险	技术	低碳技术转型成本支出	中长期	研发 / 营运 / 生产成本增加	因应低碳转型导致运营成本增加，进而导致材料成本增加。	投入相关技术及装置将增加营运成本，若无法实时有效投入将影响产能。	成本增加及技术精进如不到位，将导致价格竞争力不足，影响订单。	<ol style="list-style-type: none"> <li>积极配合客户及自发性从价值链着手进行产品碳足迹相关作业。</li> <li>完成各项能源效率标章、产品碳标示等申请。</li> <li>采用 SBT 科学减量目标工具设定目标。</li> <li>持续建构并实施演练灾害紧急应对措施及持续营运计划 (BCP)，并同步偕同供应链伙伴，降低冲击影响。</li> </ol>
	市场	客户行为改变	短期至长期	营运 / 生产 / 管理成本增加	主要供应商将提高报价，若未能转型，恐影响合作。	须持续投入在回收材料使用及产品能效结合低碳材料等相关研发及新技术开发，以增加竞争力。	因应净零承诺，将提出更多再生能源使用及减碳成效要求。	
实体风险	极端风险	极端天气事件增加 - 高温	短期至长期	生产成本增加 / 营业收入减少	限电与断电机率增加、影响工厂营运，影响零组件供应稳定度。	若限电与断电机率增加，影响厂区日常营运及减少产能。	若限电与断电机率增加，影响交货。	

### 气候变迁机会分析

机会类型	影响期间	对未来的财务影响	机会描述	执行策略 / 作法
产品和服务	短期至长期	营业成本降低及扩展新市场	透过研发与创新开发新产品和服务	<ul style="list-style-type: none"> <li>积极开发价值链关系，透过建构集团永续产品蓝图及体系，合作发展以产品生命周期 (LCA) 为依据之低碳产品，兼顾低碳商机发展与环境冲击。</li> <li>善用 5G 传输、云端、边缘运算及数位孪生等企业核心能力，打造 AI 智能工厂方案，并积极整合价值链技术，发挥智能物联网 (AIoT) 综效，提供客户完整的解决方案。</li> </ul>
	短期至长期	扩展新市场	业务活动多元化	<ul style="list-style-type: none"> <li>依据商业策略主轴，布局并成立各异业领域技术发展中心，拟定集团所需技术策略及整合资源，达到厚植创新研发量能之目的。</li> <li>持续落实永续发展委员会之各功能小组的目标及方案，做为未来新商业模式之考量。</li> <li>积极布局全球知识产权及专利蓝图，打造新兴产品竞争力，如绿色专利领域。</li> </ul>
资源使用效率	中长期	营业成本降低	使用更高效率的生产及配销流程	<ul style="list-style-type: none"> <li>依照 2050 年集团净零目标方针及追踪机制，透过强化能源管理，减少能源耗损，以逐步落实减碳策略。</li> </ul>
能源来源	中长期	营业成本降低	再生能源设置及管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>建构评估全球据点及在地绿电市场的机会与挑战之机制，检视集团再生能源规划及使用情况，并定期向永续发展委员会报告，以实践 2050 年集团净零减碳目标。</li> </ul>
	中长期	营业成本降低	参与再生能源及碳交易市场	<ul style="list-style-type: none"> <li>携手供应商减碳计划，探询及合作再生能源购买方案。</li> <li>积极整合并参与全球据点之碳市场机会，以利完成碳补偿方案外，发掘新商机。</li> </ul>

### 风险管理

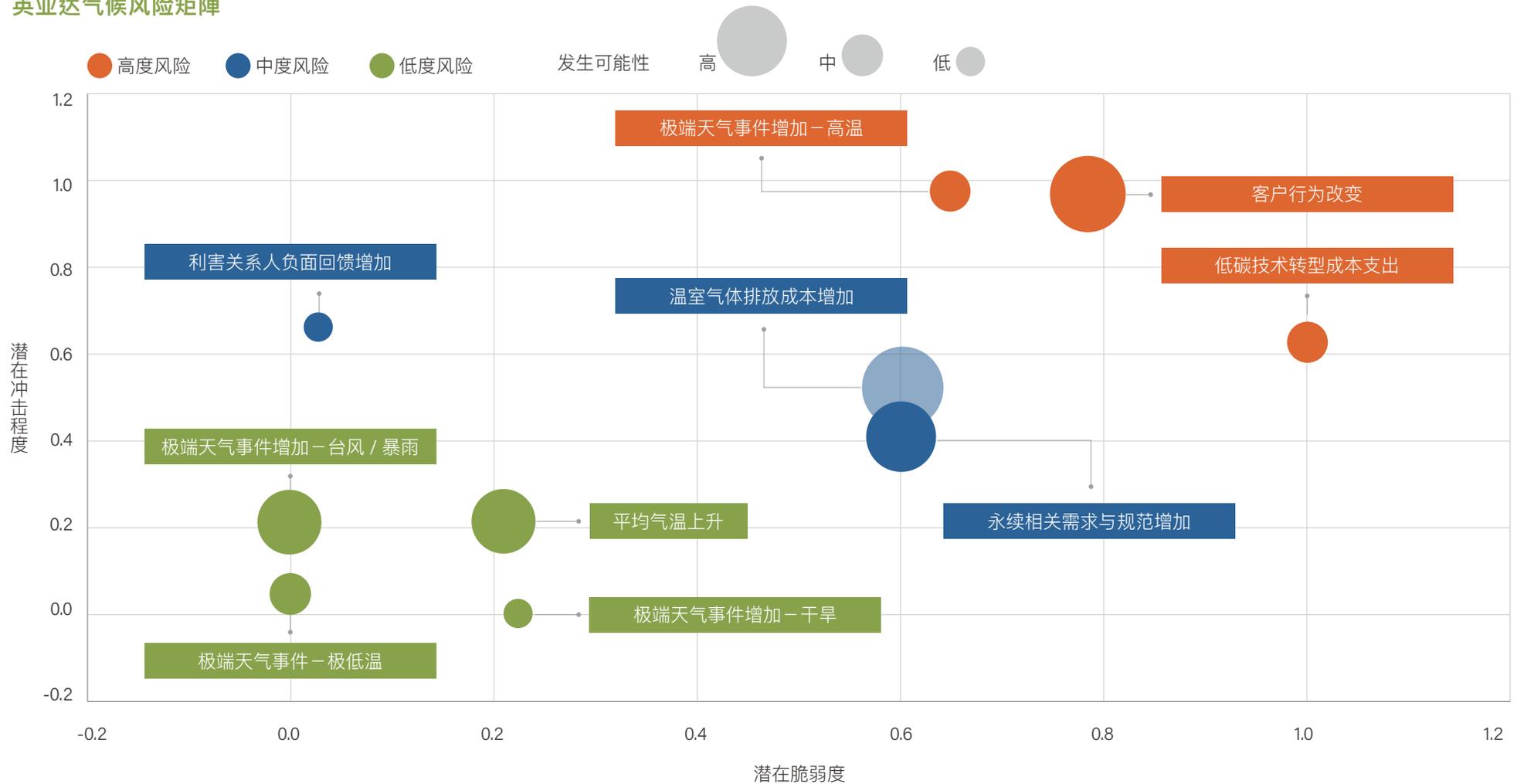
永续发展委员会辖下设立风险治理小组，并将气候议题纳入日常风险管理机制，运用 TCFD 架构鉴别在不同情境下可能发生的气候相关风险与机会，因应所鉴别出的风险及机会研议相关作为，并呈报核定后对外揭露定期监督。

### 辨识及管理风险四步骤



除了鉴别短中长期的气候风险与机会，英业达关注对企业有立即性影响的议题，因此聚焦于短期重大性分析「低碳技术转型支出、极端高温天气、客户行为改变」这三项风险，且同时考量近年气候「极端高温天气」现象已对全球产业产生实际上的产能影响，让我们意识到应把短期内曾发生或发生机率高的重大性事件，以最高规格的条件及关注度进行模拟、分析与审视。

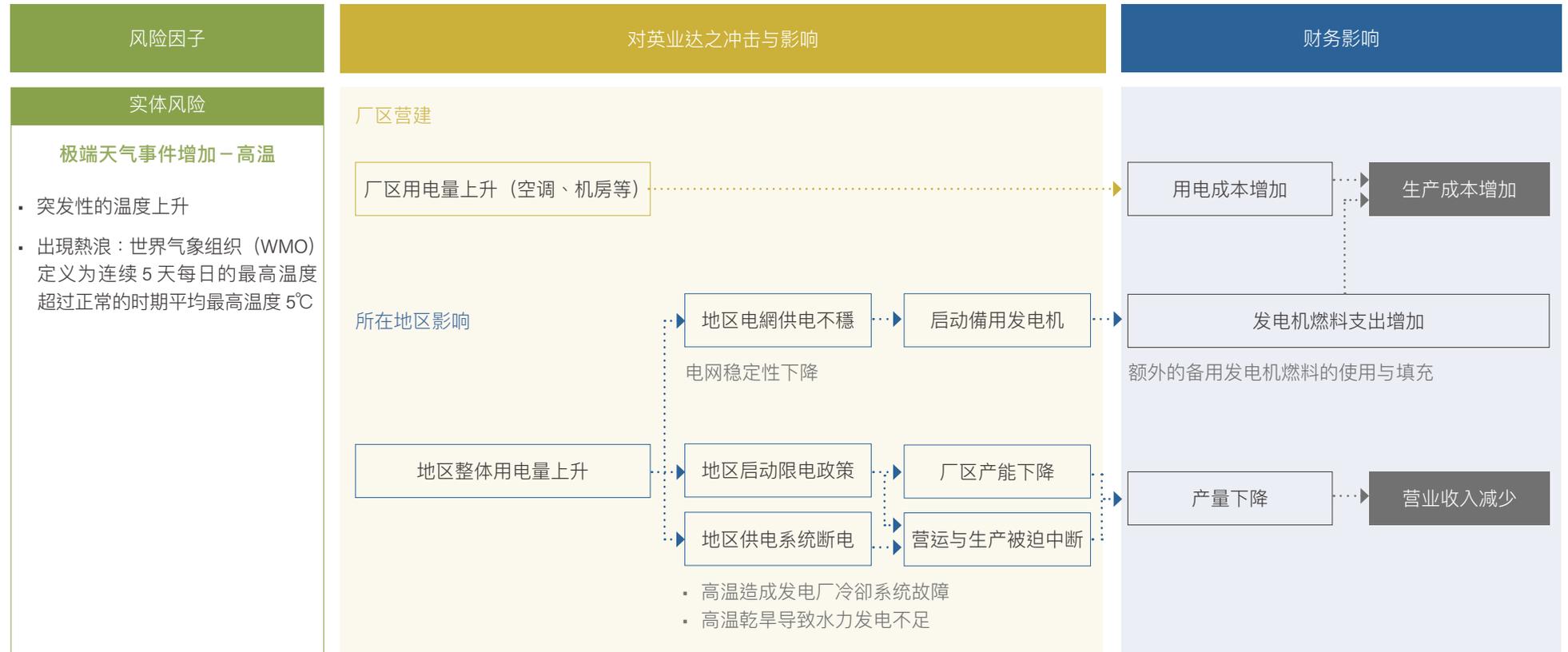
英业达气候风险矩阵



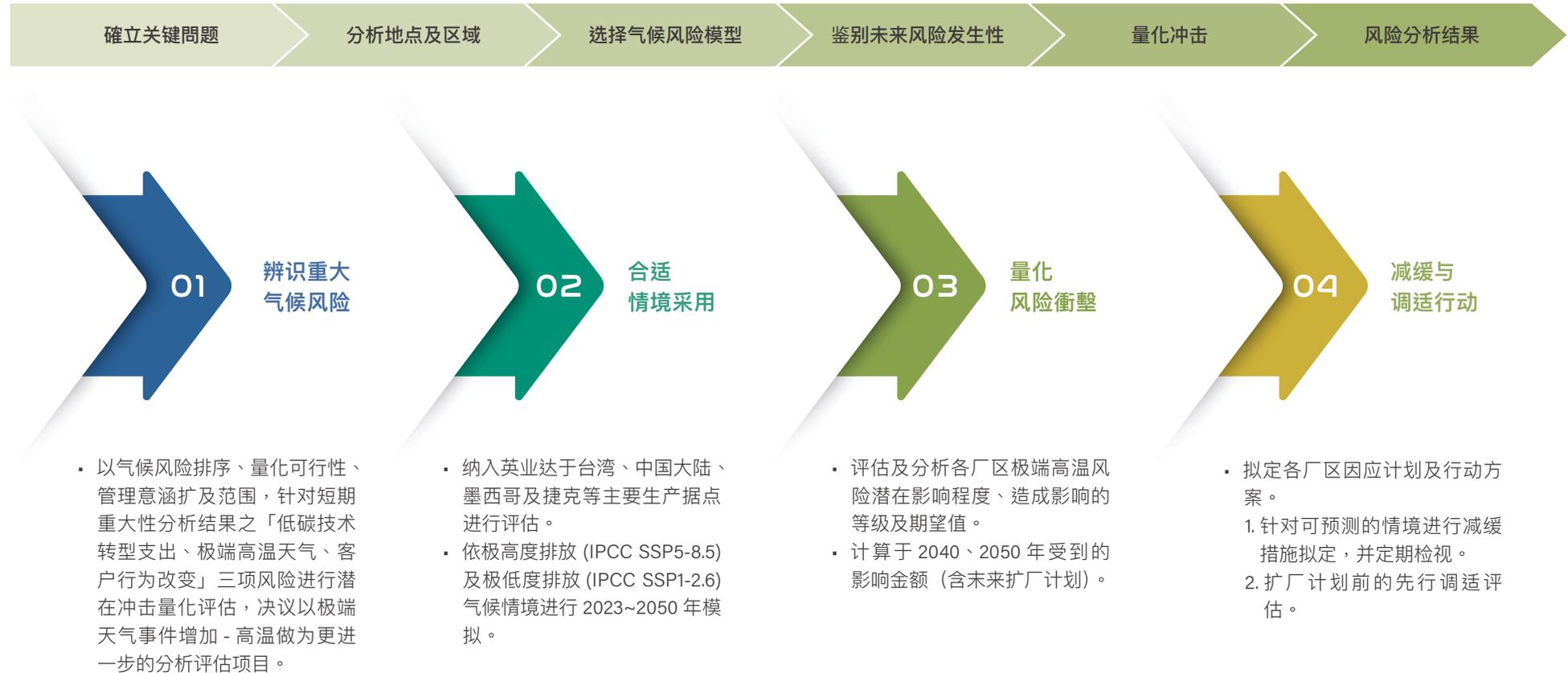
「极端天气事件 - 高温」案例说明

情境模拟分析

价值链影响评估结果				
风险类型	风险事件	原厂 / 供应商	自身营运	客户
实体风险	极端天气事件增加 - 高温	中	高	中



### 气候情境分析步骤



英业达极端高温风险财务冲击量化，采用了 IPCC SSP1-2.6 极低度排放、SSP5-8.5 极高度排放的气候情境的实体风险气候情境，作为在低碳转型下的未来、全球持续透过高度化石能源推动经济成长下，评估不同政策所带来的可能影响为何。此外，将时间设定在 2040 与 2050 年的气候情境模拟评估期间，主要是因为若是落在 2040 年前，其数据较难直接看出情境变化，因为 IPCC AR6 表示在 2040 年前不管在那种排放情境中都会有高度的可能性，全球气候升温到 1.5°C，因此选择 2040 年后的时间点来进行模拟与评估，也借此反映出在全球净零须共同达成的时间点下，对英业达重要生产据点带来的潜在影响是什么。此外，气候实体风险管控依据也以「厂区高温模式下的调适计划」「缺电风险显著影响指标的追踪」这两项作为风险高中低的衡量指标，以利减缓措施的调控及预防。

3.1 气候行动	3.2 环境责任	3.3 降低环境冲击
----------	----------	------------

主要生产据点 <sup>注1</sup>	风险程度	财务冲击影响 <sup>注2</sup>				因应之减缓措施
		2040 年		2050 年		
		SSP1-2.6	SSP5-8.5	SSP1-2.6	SSP5-8.5	
墨西哥	高度	中	中	低	中	1. 建立相关因应机制，以因应高温灾害状况 2. 发展出适用于常态性高温下的生产模式
中国大陆	高度	高	高	高	高	提高关注度并建构持续性设置相关缺电因应措施，如光伏搭配储能设置，以具备独立供电能力
台湾	中度	低	低	中	低	1. 逐步进行中长期的极端高温因应生产调控计划 2. 持续关注极端高温变化，适时调整因应等级

注1：捷克因当地气温较低、在气候情境预测中也未有极端高温的风险存在；士林总部因无进行生产相较影响程度较小，即使有极端高温状况的发生，因应上也较为迅速，因此上述厂区不纳入。

2：财务冲击以 2022 年集团营收占比之高低为衡量依据。

3：目前所评估的营运据点已涵盖 100% 现有全生产厂区，同时已同步将墨西哥 100% 新扩厂区进行极端高温的评估，以因应未来的气候风险。

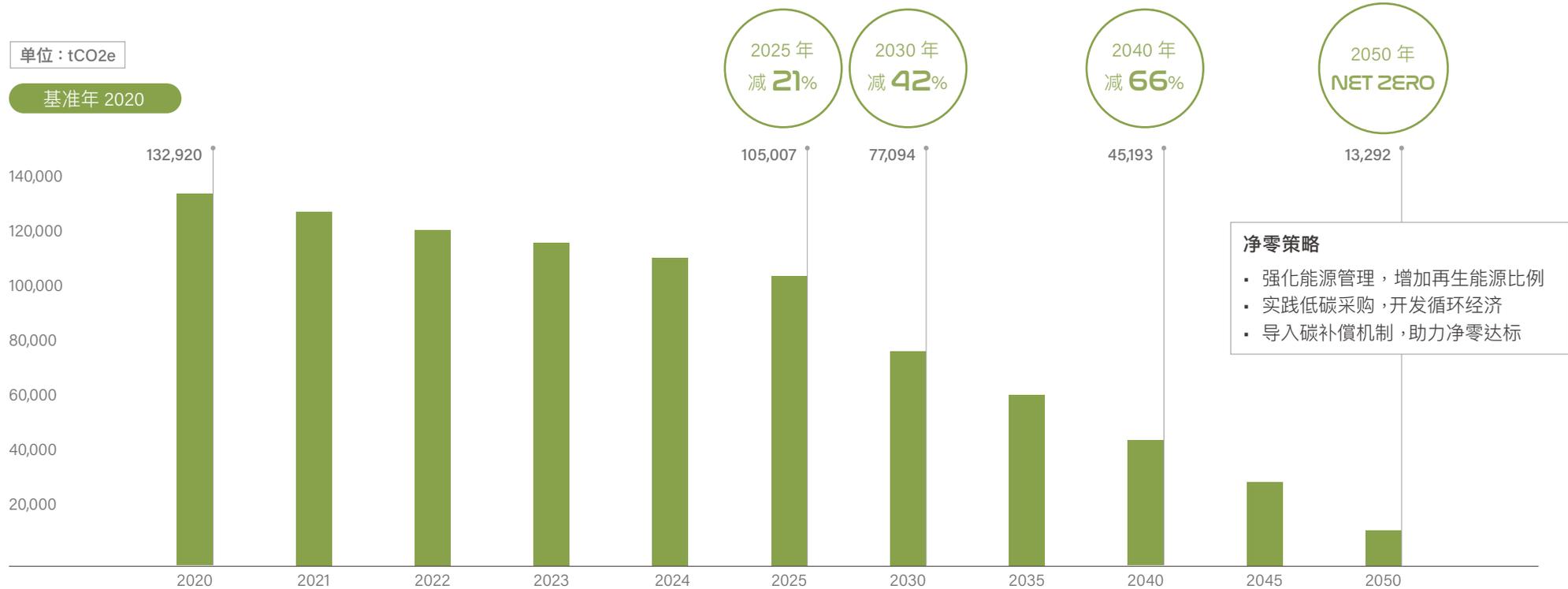
### 指标与目标

议题	项目	目标
温室气体管理	范畴一 & 二	2025 年温室气体排放量减少 21% (基准年: 2020)
		2030 年温室气体排放量减少 42% (基准年: 2020)
	范畴三	持续促进关键供应商通过 SBTi 科学减碳目标审查
能源管理	再生能源使用	2030 年达到 55% 的再生能源使用占比
	节约能源使用	总部节能 (EUI) : 2022 年至 2025 年全厂用电量节电率为每年节电 0.5%
		资讯中心机房节能 (PUE) : 2025 年减少 11% 用电 (基准年: 2019)
	厂区节能 (EI) : 2025 年减少 5% 用电 (基准年: 2018)	
产品设计	产品节能	<ul style="list-style-type: none"> <li>笔记型计算机设计目标: 持续取得认证核可并能源使用效率优于最新 ENERGY STAR Computers Specification Version 8.0 标准 25%</li> <li>服务器散热技术研发: 2025 年利用一体式液冷板机柜系统减少 5% 能量消耗</li> </ul>

### 3.1.2 气候承诺与行动

英业达重视全球性气候变迁议题，依循科学基础减碳目标方法 (Science Based Target, SBT)，关注企业气候风险及潜在产业机会，同时依据净零科学减碳目标 (Net-Zero SBT) 精神，订定以 2020 年为基准年逐步迈向净零减碳路径的目标，并积极参与、采取各项减碳计划，期待符合巴黎协定将全球升温控制在 1.5°C 的目标，实践企业公民责任。此外，在积极主动减量下，英业达（重庆）有限公司已于 2023 年 12 月正式通过 SBTi 目标审核。

	近期 (2030 年)	中长期 (2050 年)
范畴一二	温室气体排放量减少 42% (基准年: 2020)	净零
范畴三	促进关键供应商伙伴通过 SBTi 减碳目标审核	





2023 年范畴一二总碳排放量（市场基准）

105,241.5704 公吨 CO<sub>2</sub>e<sup>注1</sup>

较 2020 年基准年减少

**20.82%**

较 2023 年减量目标

116,172.4702 公吨 CO<sub>2</sub>e<sup>注2</sup>，

减少 **9.41%**

注 1：购买再生能源及国际再生能源凭证之碳排抵扣量为 26,360.4336 公吨 CO<sub>2</sub>e。

注 2：盘查边界包含 IET、ITO、TAO、TPE、TNN、IJC、ICC、IPT、SQT、IMX、ICZ、英华达（台北、南京、上海、马来西亚、越南）厂区。

2023 年英业达除了深化国内外营运据点的盘查范畴外，更积极邀请供应商提供碳数据、纳入年度温室气体盘查专案中，落实碳热点分析，以利藉由节能方案推动、再生能源使用等行动有效减碳，实践在气候议题上的决心和承诺，同时也积极促进与价值链伙伴的各类低碳议题的合作，如开发低碳原物料、打造创新产品与服务的可能性。

### 盘查与减缓

英业达自 2008 年起已连续 16 年实施温室气体盘查作业，为使盘查结果获得利害关系人认同，盘查作业与文件均参考行政院环境部温室气体排放量盘查登录管理办法、国际标准 ISO 14064 -1 等规范执行并通过第三方查证作业。此外，为扩大盘查范围及有效善用数据分析，英业达使用碳管理平台进行数位盘查，借此达到实时且高效率的效果。2023 年更进一步优化与供应链伙伴相关的 iSupplier（供应商管理平台）GHG 温室气体管理平台，以利供应商温盘数据搜集，提升其他间接排放之数据质量。

### 温室气体各范畴历年排放量

单位：排放量为公吨 CO<sub>2</sub>e、排放密度为公吨 CO<sub>2</sub>e / 百萬元新台币

年度	2020	2021	2022	2023
直接排放量 (范畴一)	7,122	7,142	7,344	7,012
能源間接排放量 (范畴二)	125,799	93,758	93,425	91,509
直接 + 能源間接排放量 (范畴一二)	132,921	100,900	100,769	98,521
直接 + 能源間接 (范畴一二) 排放密度 (公吨 CO <sub>2</sub> e / 百萬元新台币) <sup>注 2</sup>	0.15	0.11	0.12	0.12
其他間接排放量 (范畴三)	583,365	664,446	879,219	843,763

注 1: 盘查边界：士林总部 (IET)、桃科厂 (TAO)、重庆厂 (ICC)、电脑厂 (ITO)、英业达科技 (IPT)、上海顺詮科技 (SQT)、捷克厂 (ICZ)、墨西哥厂 (IMX)、台北办公室 (TPE)、台南建物 (TNN)、日本办公室 (IJC)

2: 直接 + 能源間接 (范畴一二) 排放密度 = (直接排放量 + 能源間接排放量) / 年度永续报告书涵盖范畴之个体营收加总 (未经过合并冲销); 另, 2023 年报计算以母公司个体营收为依据

英业达 2023 年直接及能源間接温室气体排放量总计为 98,521 公吨二氧化碳当量, 直接温室气体排放量 (范畴一) 为 7,012 公吨二氧化碳当量, 能源間接温室气体排放量 (范畴二) 为 91,509 公吨, 在范畴一及范畴二中, 以范畴二温室气体排放量占百分比最高, 英业达范畴二主要项目为外购电力之间接温室气体排放, 占总排放 92.88%, 为主要排放来源。

### 历年七大温室气体排放量

单位：排放量 (公吨 CO<sub>2</sub>e)

类别	CO <sub>2</sub>	CH <sub>4</sub>	N <sub>2</sub> O	HFCs	PFCs	SF <sub>6</sub>	NF <sub>3</sub>
2020	128,983	1,683	6	2,247	0	2	0
2021	96,868	1,755	6	2,270	0	2	0
2022	96,521	1,539	5	2,700	0	5	0
2023	94,274	1,576	6	2,661	0	4	0

在七大温室气体中, 以 CO<sub>2</sub> 所占排放量最大, PFCs 及 NF<sub>3</sub> 则无排放。

### 其他間接 (范畴三) 历年排放量情况

2023 年其他間接排放量 (范畴三), 其中以已售出产品与服务的使用、采购的产品与服务为最大宗, 占比为 94.40%, 英业达将同步评估价值链上、下游可行的减量方向, 携手价值链合作绿色设计产品, 协同供应商共同订定减量目标并实践低碳采购, 以降低间接温室气体排放。

类别	2020	2021	2022	2023
采购的产品与服务	137,658	195,876	170,931	129,928
资本商品	-	-	-	-
与燃料与能源相关的活动	-	-	-	-
上游运输与配送	3,364	2,029	1,373	627
营运过程产生的废弃物	2,081	2,159	1,664	1,368
商务旅行	179	226	262	1,285
员工通勤	2,305	2,636	2,732	2,290
上游资产租賃	-	-	-	-
下游运输与配送	64,525	55,991	119,986	36,965
已售出产品与服务的加工	-	-	-	-
已售出产品与服务的使用	293,723	364,671	543,288	666,546
已售出产品与服务的终端处理	-	-	-	-
下游租賃的资产	-	4,249	5,097	4,754
特許經營	-	-	-	-
投资	79,530	36,611	33,885	-

注: 「-」代表英业达不适用, 2023 年已将合并报表子公司英华达 5 个重要生产据点獨立盘查, 故「投资」改为不适用。

### 3.1.3 能源管理

#### 能源政策

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



#### 能源使用量

英业达 2023 年能源使用总量为 889,796 十亿焦耳 (GJ)，能源消耗量以外购电力为主，其外购电力百分比为 94.26%，另，2023 年能源使用总量相较于 2022 年能源总使用量 923,054 十亿焦耳 (GJ)，减少 3.6%。

2023 年非再生能源消耗量为 724,784 十亿焦耳 (GJ)，相较于 2022 年非再生能源使用量为 739,454 十亿焦耳，减少 1.98%。2023 年再生能源使用量相较于 2022 年减少 10.1%。

年 / 能源单位	2020		2021		2022		2023	
	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ
天然气	15,467	55,680	14,328	51,581	15,163	54,589	13,308	47,908
汽油	-	-	-	-	388	1,397	513	1,846
柴油	-	-	-	-	238	856	355	1,279
直接能源使用总量	15,467	55,680	14,328	51,581	15,789	56,842	14,176	51,033
外购非再生能源电力总用电量	179,308	645,509	174,833	629,399	189,615	682,612	187,153	673,751
非再生能源使用总量	194,775	701,189	189,161	680,980	205,404	739,454	201,329	724,784
再生能源使用量	5,392	19,412	17,000	61,200	51,000	183,600	45,837	165,012
总能源使用量	200,167	720,601	206,161	742,180	256,404	923,054	247,166	889,796

盘查边界：士林总部 (IET)、电脑厂 (ITO)、重庆厂 (ICC)、桃科厂 (TAO)、浦东厂 (IPT & SQT)、墨西哥 (IMX)、捷克 (ICZ)、日本办公室 (IJC)、台北办公室 (TPE)、台南建物 (TNN)

注：1 Giga Joule (GJ) = 0.277778 MWH

### 能源密集度

英业达 2023 年能源密集度为 1.12 十亿焦耳 / 百萬元新台幣。

年度	2020	2021	2022	2023
能源密集度 (十亿焦耳 / 百萬)	0.82	0.81	1.12	1.12

注：能源密集度 = 总能源使用量 / 永续报告书涵盖范畴之个体营收加总（未经过合并冲销）。

### 再生能源

因应全球减碳趋势及英业达低碳政策，英业达由永续发展委员会之永续环境功能小组统筹规划集团再生能源政策，并以 2030 年再生能源使用率达 55% 为目标。

#### 使用再生能源

#### 比例目标



2023 年英业达再生能源总使用量共计 45,837 千度，再生能源使用占比为 18.54%，未达 2023 年设定之目标，英业达重新讨论再生能源推动策略，以提高再生能源使用量。

1. 于主要生产厂区所在地，评估当地再生能源规定及相关资源，制定绿电采购及建置再生能源发电设施计划。

2. 偕同上下游之价值链夥伴，规划符合夥伴需求之再生能源购標的及数额。

年度	2020	2021	2022	2023
再生能源使用量 (GJ)	19,412	61,200	183,600	165,012
再生能源使用量 (千度)	5,392	17,000	51,000	45,837
相较于上一年度差异 (千度)	-379	+11,608	+34,000	-5,163

再生能源使用厂区：桃科厂 (TAO)、重庆厂 (ICC)

### 节能减碳成效

英业达以推行节能方案、汰换老旧灯具及提升机房节能率等作为，增加节能减碳成效。

英业达已有 7 个厂区通过 ISO 50001 能源管理体系认证，墨西哥厂也正逐步导入中。2023 年共推行并完成 22 项节能方案，年节电量约为 972.76 万度电 (35,019 十亿焦耳 GJ)；等于减少碳排放量为 4,561 公吨二氧化碳当量，节电量较 2022 年增加 741 万余度，减碳量较 2022 年的 1,176 公吨二氧化碳当量增加 3,385 公吨二氧化碳当量，减排效益约为 2022 年近 4 倍。

此外，厂区除了进行节能方案外，也同时藉由系统进行监控、举办能源相关之教育训练，持续优化能源使用。例如，士林总部 (IET) 升级能源监控系统，运用系统进行节能分析，以达最佳的节能运作模式，让管理者可以更精确掌握厂内能源使用状况，减少不必要的消耗。2023 年能源相关讲座，邀请外部讲师分享「碳揭露暨再生能源的未来国际趋势及对 ICT 的冲击」、「产品碳足迹与热点分析减碳」、「低碳转型讲座」等议题，同仁于会后亦可透过 e-learning 线上学习，实时掌握能源趋势。

3.1 气候行动	3.2 环境责任	3.3 降低环境冲击
----------	----------	------------

节能方案 \ 年	2020			2021			2022			2023		
	方案数 (个)	节电量 (万度)	减碳量 (tCO <sub>2</sub> e)	方案数 (个)	节电量 (万度)	减碳量 (tCO <sub>2</sub> e)	方案数 (个)	节电量 (万度)	减碳量 (tCO <sub>2</sub> e)	方案数 (个)	节电量 (万度)	减碳量 (tCO <sub>2</sub> e)
空压系统	1	44.26	321	0	0	0	0	0	0	1	58.89	342
空调排风系统	4	76.56	508	4	113.54	634	4	38.28	195	8	220.44	1,253
照明系统	2	1.39	7	5	64.47	276	4	25.91	95	4	16.67	83
制程改善	0	0	0	0	0	0	7	148.90	780	6	551.03	2,332
专案 (含管理)	0	0	0	0	0	0	2	18.64	106	3	125.73	551
合计	7	122.21	836	9	178.01	910	17	231.73	1,176	22	972.76	4,561
			4,400GJ			6,408GJ			8,342GJ			35,019GJ

注：2020 年至 2022 年数据因应 2023 年统计方法调整，故一并更新数据。

士林总部 (IET) 节电率：节能 (EUI) 原目标为相较 2014 年，单位面积用电量减少 17.10%，现为符合能源局规范更改为 2022 年至 2025 年全厂用电量节电率为每年节电 0.5%，更改后与 ISO 50001 节能目标互相呼应。

2023 年士林总部传统灯具换装 LED 省电灯具节电成效

单位：度 (KWH)



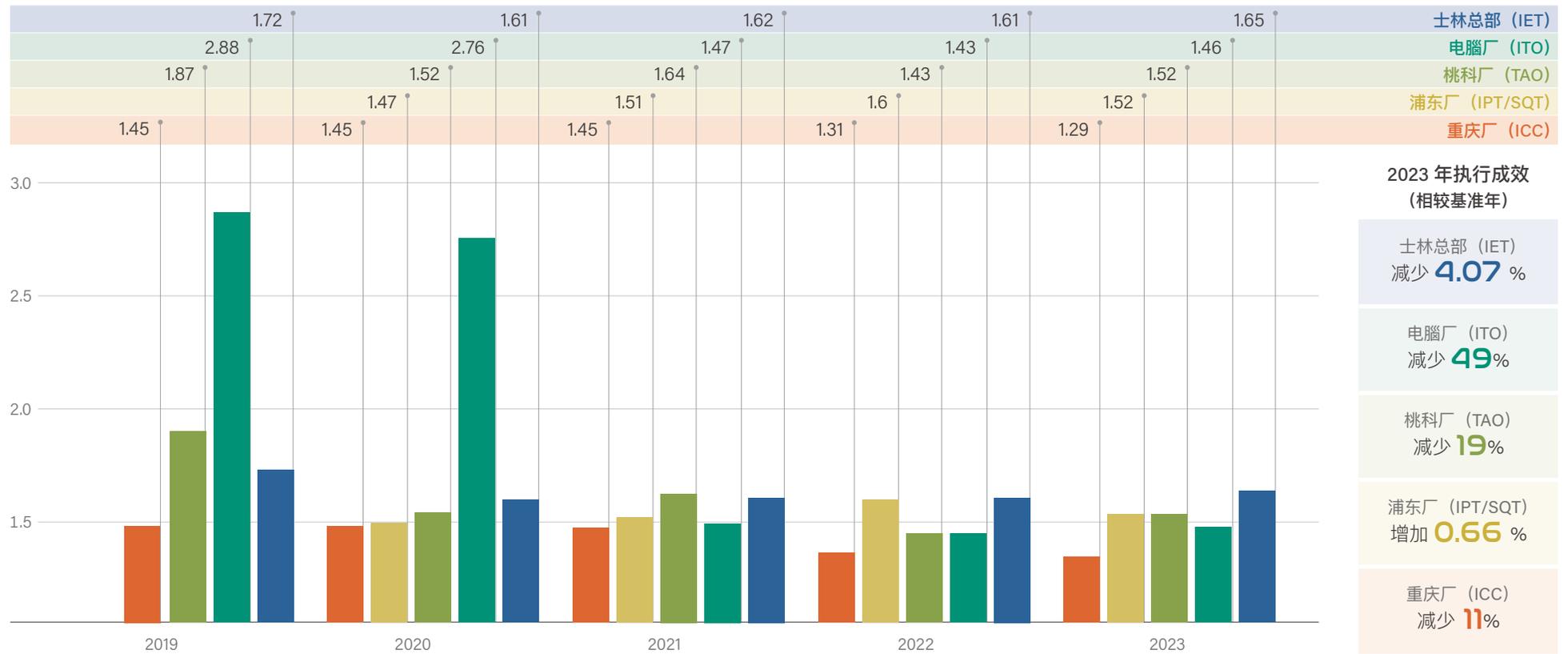
厂区节能 (EI)：2023 年中国大陆主要厂区节能 (EI) 为 0.351 (度电 / 千元营收)，相较于 2018 基准年厂区节能 0.468 (度电 / 千元营收) 降低了 25%。

注：公式说明 EI= 外购电力用电量 (度) / 千元营收

### 资讯中心各厂区机房节能措施 (PUE)

台湾厂区，如 IET、ITO、TAO，持续以汰旧换新、整合与更新服务器，网络装置及储存装置等方式，提升能耗使用效率。中国大陆厂区以优化及淘汰高能耗机器装置外，如 IPT、SQT 浦东厂已针对 30 台机器进行优化，并计划在 2024 年进一步扩充至 20 台机器，同时 ICC 重庆厂于机房、UPS 出入端、UPS 输出端，安装电表采集能耗资料准确计算 PUE。

### 信息中心机房节能 (PUE)



注：士林总部 (IET)、电脑厂 (ITO)、桃科厂 (TAO)、重庆厂 (ICC) 基准年为 2019 年；浦东厂 (IPT & SQT) 基准年为 2021 年

## 3.2 环境责任

### 3.2.1 环境管理体系

英业达环境政策经永续发展委员会核准并向董事会报告，将致力于遵循环境相关法规及国际准则，响应低碳环境倡议，保护自然环境及资源，并于执行营运活动及内部管理时，提升各项资源之利用效率且降低环境冲击，以达成企业与环境永续共荣之目标。（详阅**英业达环境政策**）英业达环境管理体系运作流程，遵循 ISO 14001 环境管理体系及 QC080000 有害物质过程管理体系精神，订定零公害勤减废、贯彻环保法规、致力环境永续，设定节水、减废及零排污泄漏及环保投诉裁罚目标，透过日常管理追踪全员环境教育、废水处理、化学品管理及废弃物管理成效，透过 PDCA 循环机制持续改善精进，以符合最新的环保法规。



英业达 2020 至 2023 年达成**零**排污泄漏与**零**环保裁罚纪录及**零**发生重大公害纠纷案件。

#### 环境管理体系运作流程



### 国际管理体系获证厂区

国际管理体系		台湾 厂区	中国大陆 厂区	捷墨 厂区	合计
环境管理体系	ISO 14001	3	3	2	8
温室气体管理体系	ISO 14064	3	3	2	8
能源管理体系	ISO 50001	3	3	1	7
有害物质过程管理体系	QC 080000	2	3	2	7
社会责任管理体系	SA 8000	0	1	1	2
职业安全卫生管理体系	ISO 45001	3	3	2	8
台湾职业安全卫生管理体系	TOSHMS	1	0	0	1
质量管理体系	ISO 9001	3	3	2	8
汽车质量管理体系	IATF 16949	2	2	0	4
道路车辆功能安全认证	ISO 26262	1	1	0	2
医疗器械质量管理体系	ISO 13485	2	1	0	3
信息安全管理体系	ISO 27001	2	3	2	7
实验室质量管理体系	ISO 17025	1	1	0	2

### 环境相关投资与支出

透过英业达永续环境功能小组订定各项目标，持续积极投入各项计划，期望英业达能在追求产能及营收的同时，减少对环境方面的冲击。环境支出以 2023 年英业达集团于各厂区推动各项环境维护、污染防治及教育推广等为主，总计金额约

**1.99** 亿元。

### 3.2.2 水资源管理

英业达对于水资源管理秉持务实的管理方针，按照水资源管理作法，各事业单位及公司单位分区依其功能特性与作业流程，进行水资源风险鉴别与机会的评估，整合至该单位营运管理架构中，以掌握并实时因应、调整。

#### 水资源使用效率提升

英业达由于产业性质的缘故，各厂区及办公室用水来源皆为自来水 (Municipal water) 并仅排放生活污水未产出废水，制程所需多为组装为主，并无大量耗水的生产程序。

#### 2023 年英业达水资源管理执行状况



### 英业达集团用水统计

项目	2020	2021	2022	2023
净用水量 (百萬公吨) 注 <sup>1</sup>	1.307	1.082	1.053	0.974
废 (污) 排水量 (百萬公吨)	0.609	0.815	0.739	0.698
耗水量 (百萬公吨)	0.698	0.267	0.314	0.276
回收水量 (百萬公吨) 注 <sup>2</sup>	0.153	0.153	0.028	0.019
人均用水量 (百萬公吨 / 人)	0.0000651	0.0000589	0.0000536	0.0000536
用水密集度 (百萬公吨 / 百萬新臺幣) 注 <sup>3</sup>	0.0000012	0.0000008	0.0000009	0.0000012
水质 / 水量違規事件数量 (件)	0	0	0	0

注 1: 净用水量来源皆为第三方的水 - 自来水, 取水数据来自水费单。

2: 回收水为再生水及雨水。

3: 用水密集度 = 净用水量 / 年度永续报告书涵盖范畴之个体营收加总 (未经过合并冲销)。

英业达为持续落实节省水资源, 除了加强员工节水教育, 亦同时于厂区内逐步替换省水装置, 并透过水资源回收系统, 将厂区使用后之水资源重新再利用, 重庆厂利用中央空调循环用水设施进行节水, 成效如下。



### 水风险评鉴

为掌握各厂区的水资源风险, 英业达依据世界资源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水风险评鉴工具 (Aqueduct 4.0), 以供鉴别厂区所在区域之水风险。

分类	士林总部 (IET)	桃科厂 (TAO)	电脑厂 (ITO)	重庆厂 (ICC)	浦东厂 (IPT & SQT)	捷克厂 (ICZ)	墨西哥厂 (IMX)
所在流域	淡水河	淡水河	大安溪 / 大甲溪	嘉陵江	太湖	摩拉瓦河	格兰德河
取水源	翡翠水库	石门水库	石门水库	嘉陵江	青草沙水库	斯维塔瓦河畔布热佐瓦维尔斯卡大坝	华雷斯市水务局
排水承受水体	淡水河	南崁溪	茄苳溪	梁滩河	白龙港污水处理厂	贝维克污水处理厂	华雷斯市水务局

英业达全球厂区仅浦东厂（IPT & SQT）位于水资源高压地区，此厂区占英业达的总取水量为 17%，耗水量为 6%，基于风险考量与水资源保护精神，浦东厂区以宣导节约用水、张贴节约用水标识、供水装置发生泄漏时及时维修及考虑生活污水的回收利用等方面，进行水资源相关管理措施。

### 水资源风险评鉴分析

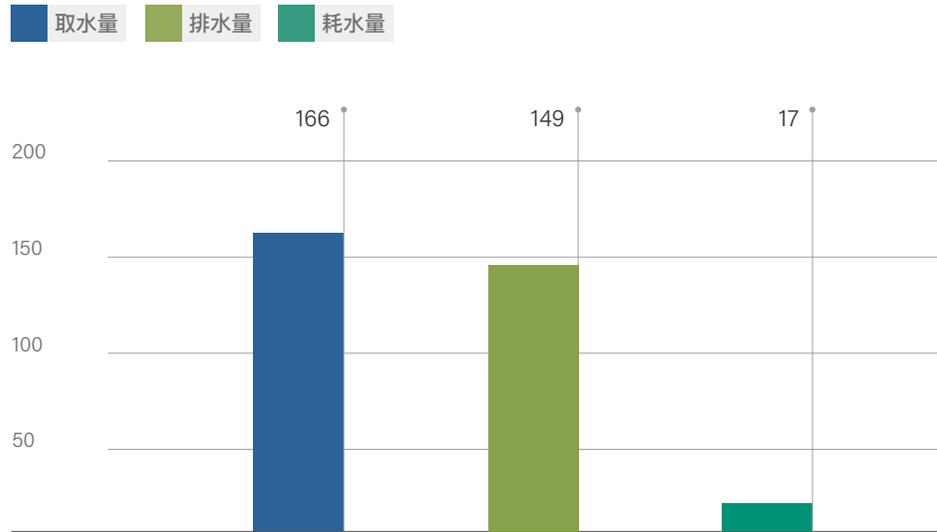


### 英业达全球厂区所在流域及面临的水压力



### 2023 年浦东厂 (IPT & SQT) 水资源统计

单位：百万公升



### 2023 年英业达集团放流水质统计

	士林总部 (IET)	电脑厂 (ITO)	桃科厂 (TAO)	浦东厂 (IPT & SQT)	重庆厂 (ICC)	捷克厂 (ICZ)
PH	6-9	6-9	6-9	6-9	6-9	6-9
SS (mg/l)	30	30	30	400	400	550-700
COD (mg/l)	100	100	100	500	500	1,200-1,600

注 1：放流水质数值依据各厂当地法规。  
 2：墨西哥厂 (IMX) 华雷斯市无排放水质要求。

## 3.3 降低环境冲击

### 3.3.1 空气污染防治

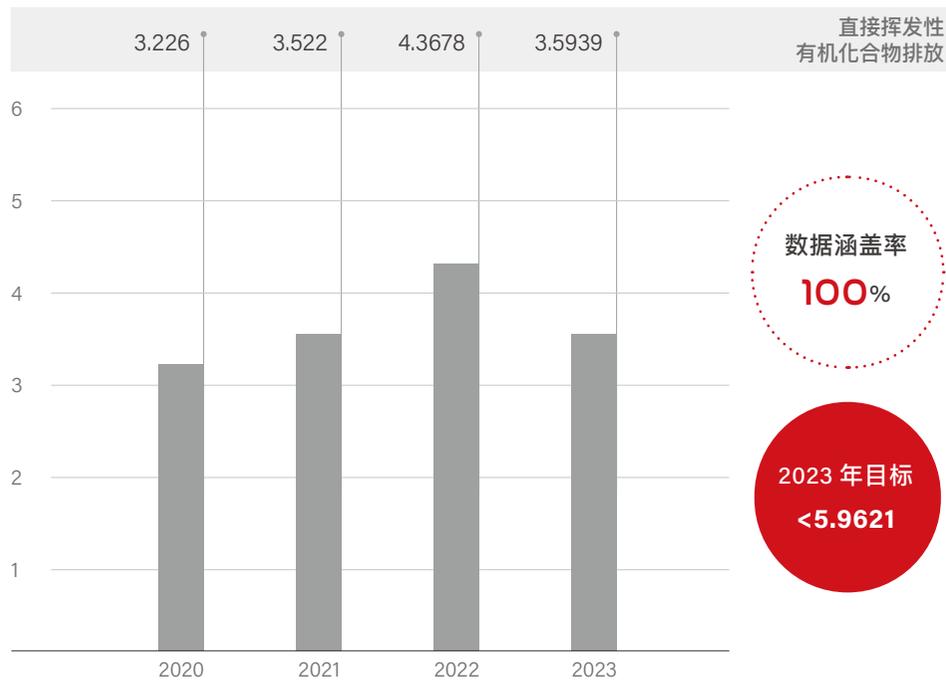
英业达藉由 ISO 14001 环境管理体系，依各厂区制程条件或特殊作业需求及当地法令法规，执行特殊人员培训及资格认定，确保合规作业。此外，关于空气污染防治方面，英业达亦有建置良好的运作与管控机制，有效预防有毒或有害物质污染周遭环境。



厂区 VOCs 污染物主要产生于波峰焊、回流焊、钢板 / 载具等部件清洗单位，针对 VOCs 污染物，每年聘请检测公司针对 VOCs 排放口进行监测并出具监测报告，确保其排放限值符合要求。厂区悬浮微粒 (Particulate matters, PM) 污染物主要产生于焊接、基板切割等制程亦同 VOCs 委外监测，根据检测公司监测报告显示 PM 排放浓度低于侦测极限 (N.D.) 符合要求。空气污染物单位亦配有个人防护用品，如防毒防尘口罩、防护手套、防护眼镜等。

### 挥发性有机化合物 (VOCs) 排放统计

单位：公吨



注：目前仅浦东厂因当地政府要求检测 VOCs 排放。另，数据涵盖率百分比以厂区数作为计算基准。

### 3.3.2 废弃物管理

为落实各项环保规定，有效管理厂区各类型事业废弃物，以避免于处理废弃物时造成环境危害，英业达订定事业废弃物管理办法，并依据办法委托领有主管机关核发许可之清理厂商进行离厂清理及网络联单递送作业，且由专人监控废弃物的流向并管理清运信息、定期稽查合作厂商及过磅纪录，以确保清运流程皆符合标准。另外本公司每年皆由 ISO 14001 管理体系外部稽查，以达到有效管理的目标。

由 2020 年至 2023 年废弃物处理量信息显示，英业达持续在降低环境负荷上进行努力，并运用有效宣达、管理手法的改良等方法达成减量目标，例如将收集环境改为更直觉性，让同仁更易落实有效分类。此外，更逐年降低弃置类产出量并将其转为再利用，以达到废弃物再利用率逐年提升之结果，桃科厂已于 2023 年取得 UL2799 铂金级认证，实践英业达承诺对地球环境永续的理念。

#### 英业达废弃物统计

单位：吨

项目 / 年度	2020	2021	2022	2023
弃置 (焚化 / 掩埋 / 储存) 类总量	3,685.850	4,312.740	3,822.692	3,518.631
回收再利用类总量	21,939.738	25,515.771	23,227.626	25,291.993
废弃物总量	25,625.588	29,828.511	27,050.317	28,810.624
回收再利用率	85.6%	85.5%	85.9%	87.8%
产品回收再循环百分比 <sup>注 2</sup>	0%	0%	0%	0%

注 1：2020 年 ~ 2021 年统计数据因重新计算故更新。

2：产品回收再循环系统统计 PCB 边角料或下脚料未做废弃物申报方式而被收集起来，经过再使用或再生利用后制成最终产品或产品零件的重量。产品回收再循环百分比 = (回收后再循环重量 / 回收总重量) x 100%。

3：所有废弃物皆采离厂处置。

## 2023 年废弃物减量及成果



### 减量目标

废弃物减量 **1%**  
(2016 年为基准年)

### 执行成果

### 未达标

主要为人员增加外，且尚未能有效减少使用一次性午餐餐盒。

### 解决方案

加强废弃物分类，增加资源回收量，减少废弃清运量。



### 减量目标

取得 **UL2799** 认证

### 执行成果

已於 2023 年 12 月 **通过** 认证。

## 2023 年废弃物管理分析

英业达废弃物类别区分为一般性、有害性废弃物，产出以对环境较无害之一般性废弃物为主，其占比 98.8%。2023 年废弃物产生量为 28,810.624 公吨，以回收再利用废弃物占比最高，占 87.8%、其次为焚化，含能源回收，占比 10.2%。此外，集团废弃物处理方式，以一般性废弃物及有害性废弃物为主，一般性废弃物占废弃物总量的占比为 98.8%，其中以回收再利用 87.9% 为主；有害性废弃物占废弃物总量占比为 1.2%，其中以回收再利用占比 76.7% 为主。

## 2023 年英业达废弃物分析表

单位：吨

处置方式	废弃物种类	一般性	有害性
直接处置	掩埋量	574.910	0.531
	焚化量 (能源回收)	2,860.951	80.546
	焚化量 (无能源回收)	0.000	1.693
	其他处置方法	0.000	0.000
	暂存量	0.000	0.000
	处置方法不明	0.000	0.000
	直接处置小计	3,435.861	82.770
处置转移	再利用	24,896.199	272.368
	再使用	123.426	0.000
	处置移转小计	25,019.625	272.368
合计		28,455.486	355.138
废弃物总量			28,810.624

英业达长年致力于绿色友善环境的建立，桃科厂 (TAO) 于 2023 年取得 UL2799 零废弃物零填埋 (Zero Waste to Landfill) 最高等级「铂金级」认证，该认证要求厂区内至少 90% 的废弃物须透过非焚化转能的方法转化，方能获得 UL 2799 银、金或铂金级认证，以期望企业积极管理厂区内产生的所有废弃物，以源头减量 (Reduce)、回用 (Reuse) 及回收 (Recycle) 的处理方式达到零废弃物之目标，落实资源摇篮到摇篮的使命，提升企业永续竞争力。经过专案团队的努力及全厂同仁的合作，桃科厂成功达到「100% 废弃物转化率，含 9% 焚烧热回收」，展现了桃科厂在废弃物管理方面的高标准和严谨态度。

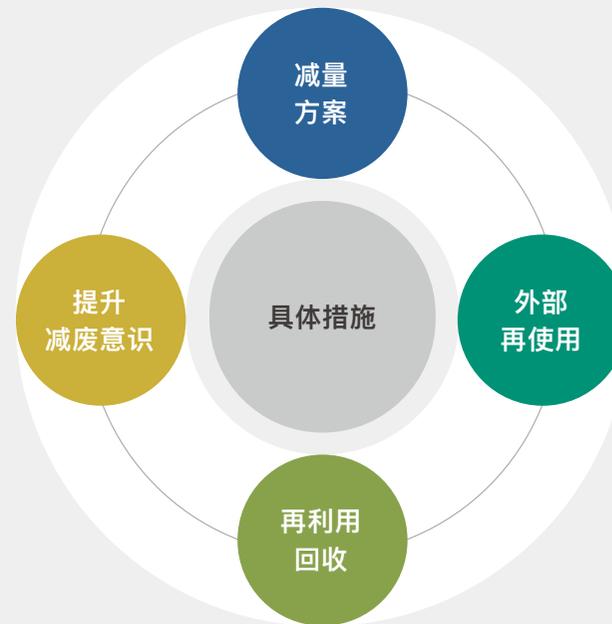
首次取得  
**UL2799**  
零废弃物填埋  
**「铂金级」**  
认证



### 桃科厂 (TAO) 废弃物管理执行方案

- 制程中一次性容器改用耐用材质容器。
- 减少制程中一次性塑胶袋使用。
- 鼓励同仁自备环保杯，减少一次性饮料杯使用。
- 取消发放一次性塑胶盒，改用可重复使用之餐具。

透过教育训练课程及每月厂区电子报宣导，提升同仁分类观念及减废意识。



与厂商合作木栈板回收再使用。

纸包材及废塑胶由焚化处理转为再利用回收处理。

### 3.3.3 化学品管理

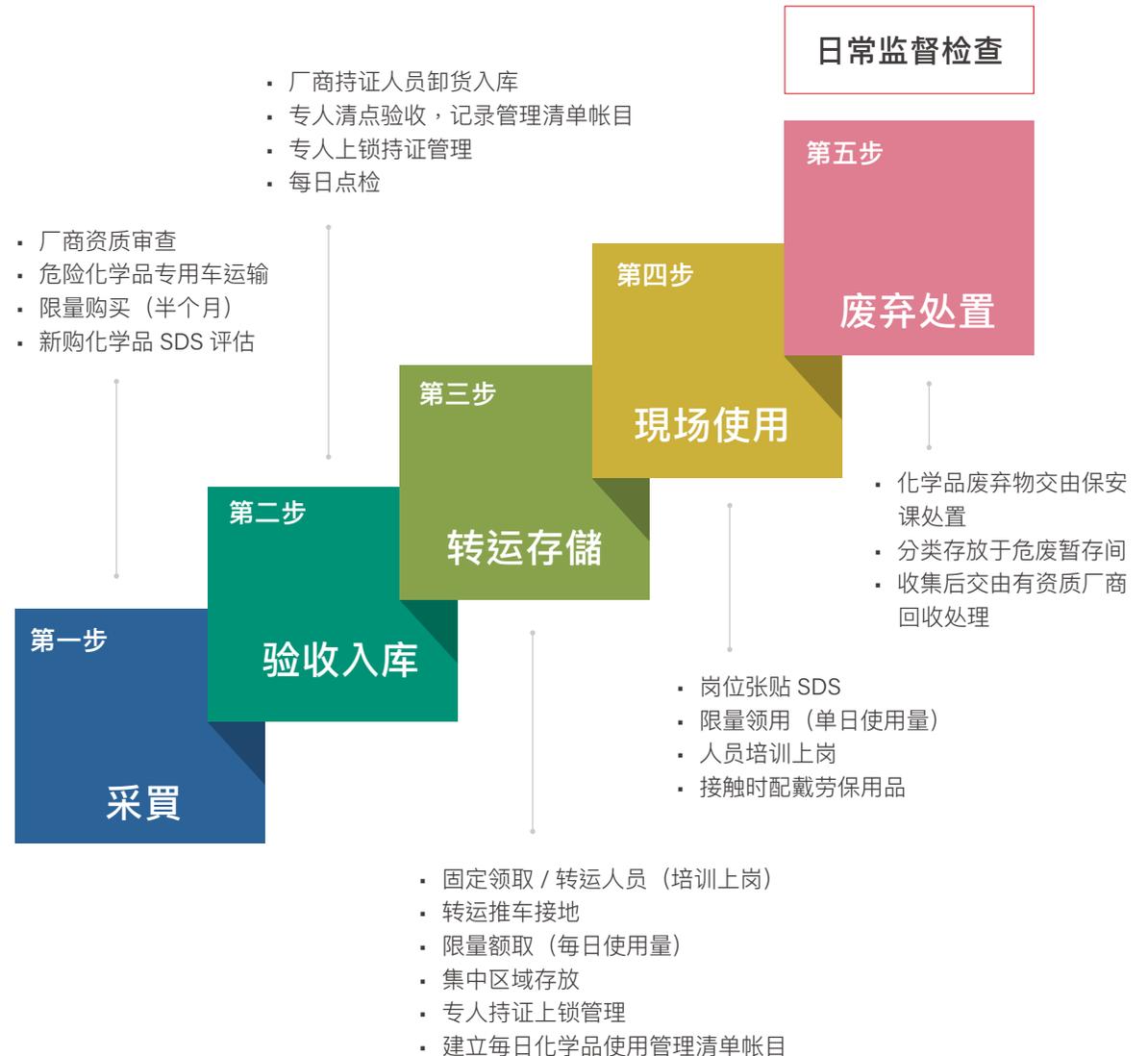
为精确的掌握化学品之安全信息，降低化学品对同仁健康与环境之危害风险，英业达制定化学品相关管理办法，从采买、验收入库、转运存储、现场使用、废弃处置、日常监督检查均有相应的管控措施。如需要购买新化学品，必须遵照厂内管理程序，进行相关化学品使用之危害风险等级评估，经相关单位审批后，依照化学品使用状况配置符合法规要求的个人防护具，才能在厂区进行使用。针对外籍员工提供该员工使用的语言版本，使其确实了解相关危害讯息。若须报废的化学品，以合法、有能力处理之废弃化学品处理厂商，进行其清除与处理，不得擅自委托厂外之事业单位或个人处理废弃化学品，以降低对环境产生的相关冲击。

英业达厂内使用之危害性化学品，均由训练合格人员负责管理。英业达对于化学品管理人员定期实施危害性化学品教育训练，提供人员操作训练、应急处置及知识培训，以预防化学品之灾害事故发生。使用之化学品须依规定张贴危害标示及于明显易见处放置安全资料表 (SDS)，便于现场人员实时参考。



各厂区落实化学品各项管理措施，於2023年**未**有化学品之灾害事故发生。

### 英业达危害性化学品管控措施流程图



CHAPTER

# 4

## 驱动创新

4.1 创新研发 ..... 83

4.2 永续产品 ..... 89

4.3 智慧财产 ..... 94

SDGs

7 经济适用的  
清洁能源



8 体面工作和  
经济增长



12 负责任  
消费和生产



13 气候行动



16 和平、正义与  
强大机构



## 4.1 创新研发

### 4.1.1 创新政策

「创新」是英业达的重要信念，长期以来我们积极厚植企业创新能量，不断优化既有研发技术及制程改造，同时延伸、开发新的商业机会，携手价值链伙伴，以与时俱进的弹性方案，实时因应产业变化。



- 深耕笔记型计算机、服务器及云端、车用电子及智能装置等领域之研发技术与服务
- 结合高效能 AI、5G 模组、视讯及音效等，提供客制化及附加价值高之完整解决方案
- 提升永续产品竞争力，专注于低碳循环相关应用
- 善用软硬體深厚研发与制程能力，并以智能制造体现工业 4.0 理念

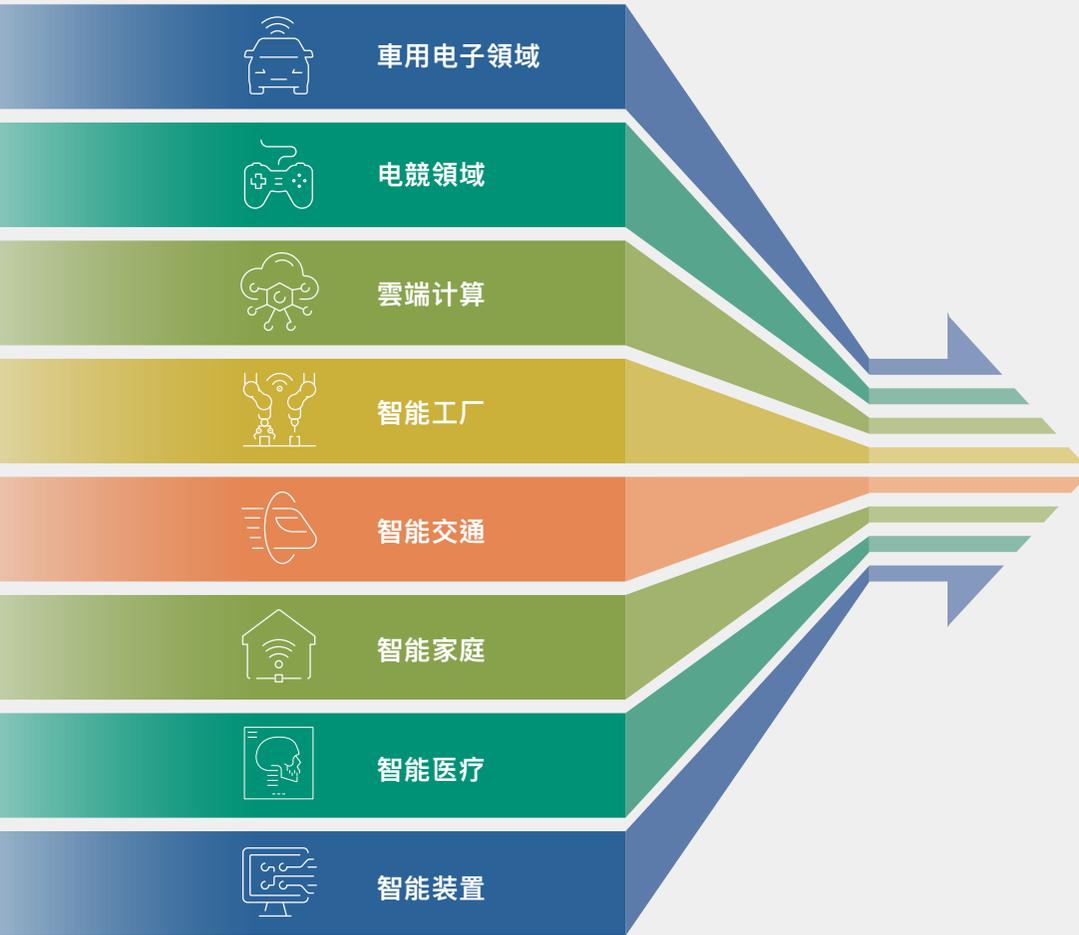


- 积极布局全球知识产权及专利蓝图
- 扩大并深耕结盟客户及供应链伙伴，推出整合服务，追求成长
- 延伸核心研发竞争力，孵育并扩展新商业模式



- 创建研发中心整合各领域研发路径
- 善用技术委员会机制，进行横、纵向专案改善，共用料整合及教育训练推进
- 研发人才知能提升与培育，建立设计知识外显化机制
- 鼓励与奖励研发人才

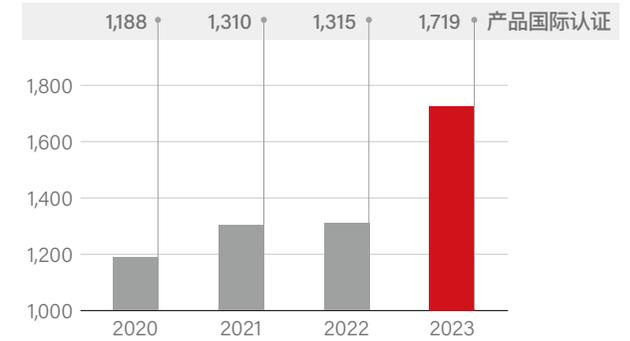
英业达创新布局与运作



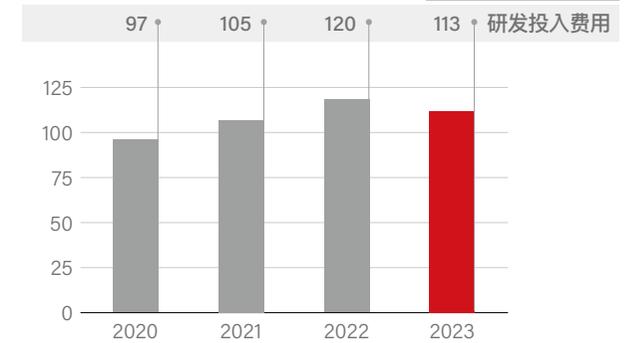
英业达

创新成效及投入

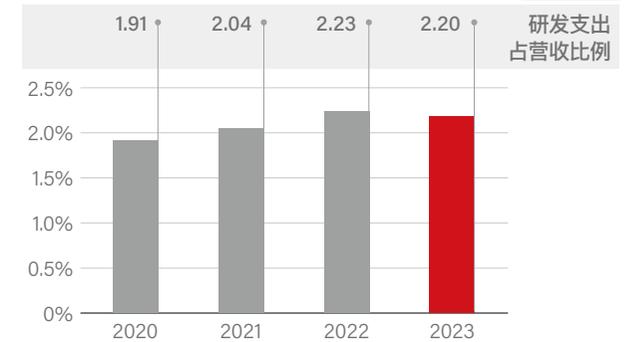
单位：件



单位：新台币亿元



单位：%





技术研发目标

2023 年成果



笔记型计算机

- 开发 Creo 「快速剖面与堆叠检查」外挂工具，提升检查与报告制作效率 94%，单机种可节省人工 22.5 小时。
- 除笔电外壳外，进一步导入回收材于内部结构构件使用。
- 先进散热对策研究，既有框架下散热效能提升约 17%，打造下一代电竞笔电。
- 完成电源测试第二阶段自动化，提升效率 82%。



服务器

- 液冷技术研发 - 完成 48U 100kW 单相浸没式冷却系统。
- 热管理技术研发 - AI 深度学习提升密闭式单相液冷板服务器风扇与帮浦连动控制效率。
- 测试自动化平台 - 建置完成。
- 包材研究 - 以瓦楞纸取代塑胶用量减少 46%。
- 取得环境标章及能效标章 - 依产品设计开发需求及期程。

2024 年目标

- 导入更多去塑、可回收材于机种上使用。
- 开发公差分析工具，提升公差设计与报告制作效率。
- 电源测试第三阶段自动化。
- 液冷技术研发 - 完成 42U 一体式液冷板机柜解决方案。
- 热管理技术研发 - 利用服务器信息提升液冷机柜风扇与 CDU 帮浦连动控制效率。
- 测试自动化平台 - 提升涵盖范围。
- 包材研究 -
  - PE 袋添加 20% 回收料。
  - 持续减少塑胶用量、导入可回收材料与再生材料。
- 取得环境标章及能效标章 - 依产品设计开发需求及期程。

中长期目标 (2025 年~ 2030 年)

- 持续开发自动设计与测试工具，提升产品设计效率。
- 依据客户需求，持续研究并导入环保、可回收材料、无毒标签于机种使用。
- 强化 AI 与模拟于产品设计，持续提升产品效能，降低功耗。
- 液冷技术研发 - 完成 100kW 立式单节点浸没液冷机柜解决方案。
- 热管理技术研发 - AI 深度学习提升开放式单相液冷板解决方案之服务器风扇与 CDU 帮浦连动控制效率。
- 测试自动化平台 - 持续提升测试范围及稳定度
- 包材研究 - 持续研究减少塑胶用量、导入可回收材料与再生材料。
- 取得环境标章及能效标章 - 依产品设计开发需求及期程。

研发案例

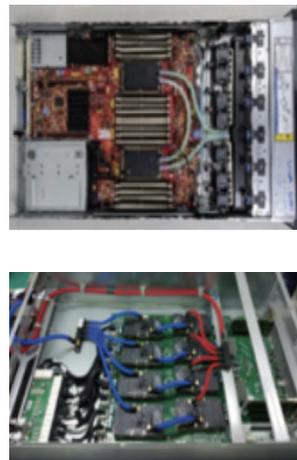
液冷技术研发历程与计划

因 AI 技术引发全球产业变革与转型，导致资料中心的运算规模、能耗不断提高。未来资料中心与网络服务需求只增不减的情况下，耗电量、碳排放量将继续增加。英业达为此持续研发「冷板式液体冷却技术」与「浸没式液体冷却技术」。



管理技术研发历程与计划

近年来信息产业以「Green IT」为诉求已成为国际主流，为提供客户更节能高效的数据中心解决方案并着重于研发新兴节能技术，期待优化机房能源效率。「风扇气体冷却管理技术研发」与「液体冷却管理技术研发」专案，通过运用 AI 深度学习以及先进控制技术，优化传统气冷及新一代液冷服务器、机柜散热管理技术，以最佳化控制来节省耗能，使其促进云端运算、边缘运算和高效能 AI 运算应用的发展。



### 服务器及云端服务创新研发

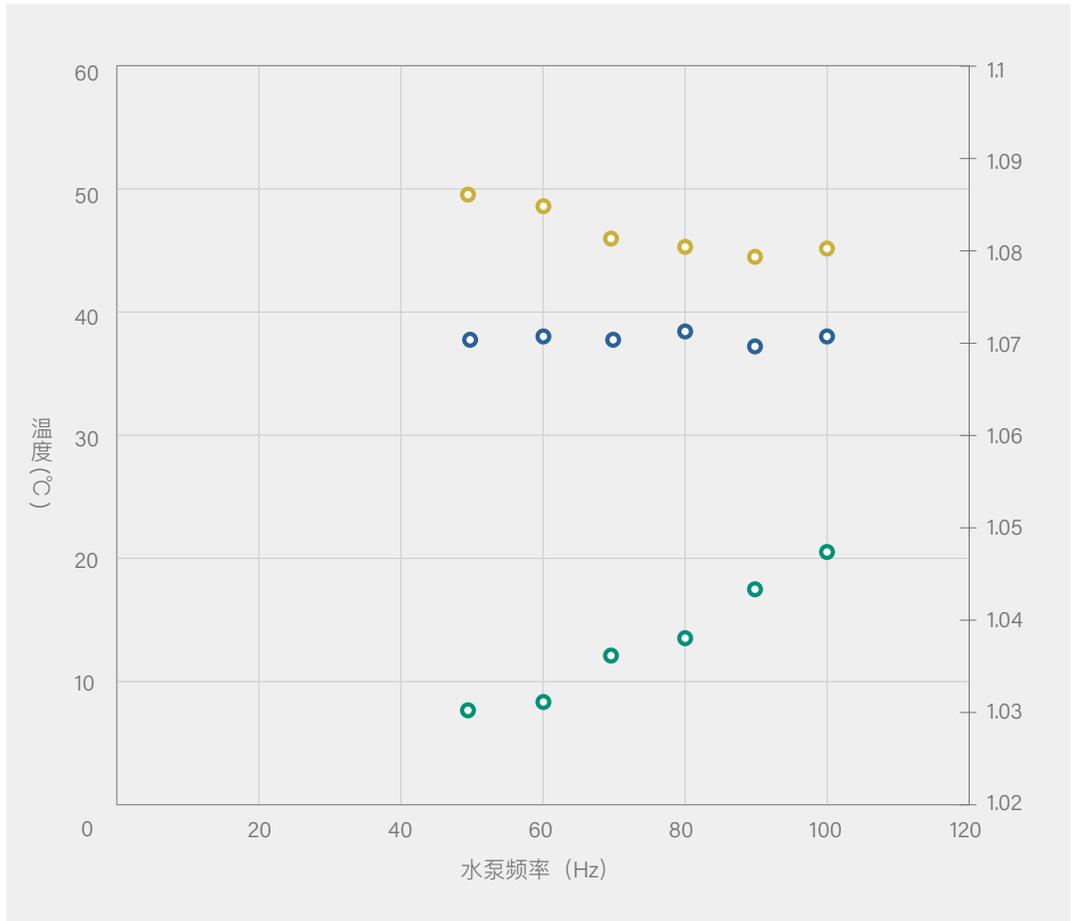
云端服务、人工智能及高速运算等运用都需要大量的服务器装置、储存装置及网通装置支撑，装置所产生的废热问题则是信息产业所关注的技术领域，也是终端客户最关心节能问题，唯有节能才能降低营运成本。

传统资料中心的冷却技术是以气冷方式透过大楼冰水循环系统，将装置废热从机房传递至大楼冷却系统，其传热路径过长导致散热效率无法提升。为了强化散热效率，英业达与合作伙伴于 2023 年以专案合作方式导入浸没式冷却技术，此专案开发了一台能够容纳 48U 空间之浸没式冷却机柜，热负载能力为 60KW。藉由液冷方式取代传统气冷，且搭配稳定性与维护性俱佳的氟化物冷却液达成了节能永续的目标，并于 2023 年 9 月正式完成验证阶段，实验结果证明此技术可达 pPUE 1.03 之水准，比较传统气冷技术有大幅的节能效益。

浸没式冷却技术的确提供极具优势的节能特性，但常用于此技术之氟化物冷却液近年来不断被检讨其化学特性导致部分产品陆续被禁用。氟化物主要供应厂也正式宣告未来不再生产此系列产品后，无疑对浸没式冷却技术有相当大的冲击。因应此趋势英业达与合作伙伴于 2023 年 10 月展开第二阶段合作，将浸没式冷却能力提升，并采用对环境影响更低的工程油品作为冷却媒介，降低对环境的影响。同时，优化人机管理介面，让浸没式冷却技术更贴近现有机房管理方式，并使此方案的冷却能力与热负载同步连动，避免不必要之过冷状态导致降低运作效率，将提升浸没式冷却技术的可行性。

### 实验数据 - pPUE 趋势图

■ 冷却液出口温度 ■ 冷却液进口温度 ■ pPUE



### 一体式单相冷板液冷机柜开发

为提供客户更节能高效的机柜散热解决方案，与供应商伙伴合作开发一体式单相冷板液冷机柜，并于机柜管理控制器（Rack Management Controller, RMC）上采用开放资源（Open source）OpenBMC 来开发其散热监控与管理软件。

**2023 年具体成效**  
积极取得专利，**2** 件已获证，**2** 件申请中。



### 服务器风扇功耗优化方法

为开发高能源效率的服务器产品，与合作伙伴共同开发服务器多风扇的控制方法。利用 Python 相关的开放资源 (Open Source)，如神经网络模型及寻优演算法等开发了二种服务器多风扇的控制方法，专利方面 1 件已获证，6 件申请中。



### 英业达 5G 智能工厂蓝芽新解方

工业 4.0 时代，智能工厂如何让厂内多项装置连网以利收集大数据，及展现更多的 Edge AI 应用，此类解决方案是各个厂商兵家必争之地。英业达已于 2023 年首推出蓝牙 5.0 网络整合路由器方案，善用蓝牙 5.0 独特的低功耗特质，且结合工厂已训练完成的 AI 模组，建置多项 Edge AI 应用，如生产机台状态检测或人车碰撞及人员跌倒紧急通报蓝芽手表等，提升 OEE、降低停线风险并确保人员安全，让诸多问题能迎刃而解。

<p><b>0</b> 网络線</p>	<p><b>4</b> 倍 室内传输距离 (相较传统蓝芽技术)</p>
<p><b>&gt;0.5</b> 年 更换电池</p>	<p><b>3</b> 个 AI 模型应用</p>

## 4.2 永续产品

### 4.2.1 绿色产品循环与创新



### 节能目标及成效

议题	方案	2023 年目标	2023 年成果	2024 年目标	2030 年目标
节能创新技术	散热技术研发，节能效益较当前技术降低能源消耗率	开发 60kW，pPUE 1.03 单相浸没式冷却系统	100% 完成	采用浸没冷却液并开发 100kW 且维持 pPUE1.03 单相浸没式冷却系统	持续研发
包材减塑	笔电产品包材去塑化比例 (%)	>50%	>55% 主力機種	>60%	>85%
	服务器产品包材减少塑胶用量 (%)	>5%	减少 46%	>50%	>50%

### 2023 节能成效统计

	产品数量 (个)	国际标准	成效
服务器	15	Energy Star Computer Servers Specification Version 4.0	节约约 38% 减少约 108,102.41 tCO <sub>2</sub> e
电脑相关 <sup>注</sup>	21	Energy Star	减少约 148,647.81 tCO <sub>2</sub> e

注：含笔记型、个人电脑及平板等产品

### 永续产品成效

项目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
产品环保及能效认证	572 件	267 件	432 件	397 件
笔电机种包装	90% EPE 缓冲材采纸浆或瓦楞纸	100% EPE 缓冲材采纸浆或瓦楞纸	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% 萤幕保护包材采平光纸</li> <li>20% 塑胶袋改纸袋</li> </ul>	持续测试中
服务器产品包装	选用含添加 80% 以上回收料的瓦楞纸材	选用含添加 80% 以上回收料的瓦楞纸材	选用含添加 80% 以上回收料的瓦楞纸材	选用含添加 80% 以上回收料的瓦楞纸材

### 2023 年节能相关产品之营收占比统计

产品类型	占营收比例
符合 WWF/Energy Star /EPEAT 等认证标准	10.94%
各类环保标章产品 <sup>注1</sup>	1.90% <sup>注2</sup>

注 1：协助客户取得之第一类、第二类及第三类环保标章  
注 2：占硬體营收 %

### 循环与再生物料使用

英业达于设计阶段选用减塑、去塑之环保包材，在维持产品功能与质量下，减少塑胶胶材与使用量。

2023 年整体笔电产品包装材料导入可回收与再生材料，提高包装去塑化



**案例** 笔电产品部分国别取消说明书的信封套包装，并以纸标签取代塑胶标签

可减少碳排放约 **37,167.9** kgCO<sub>2</sub>e



取消纸张塑胶袋



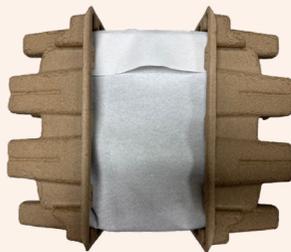
改纸标签封口

**案例** Thin-client 机型由 PE 袋变更为木纤维袋

可减少碳排放约 **887** kgCO<sub>2</sub>e



原用 PE 袋包装



改用木纤维袋包装

**笔记型电脑回收材料运用**

英业达为落实低碳设计理念，于多年前研究并导入回收材于笔电型产品机壳、内构件上使用，导入金属、塑胶回收材，期待透过材料循环再生，达到保护环境，减少资源耗费的目的。

**多元材质使用回收材比例**

注：以单一机种为例

**内部结构件**

**45%**

回收塑胶<sup>注</sup>

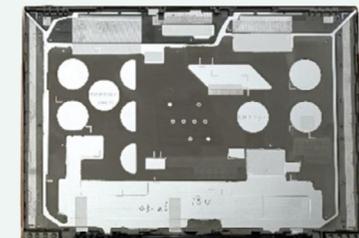


**机壳**

**50%**

回收铝合金<sup>注</sup>

(使用量：**141** 公吨)



**90%**

回收镁合金<sup>注</sup>

(使用量：**74** 公吨)



## 4.2.2 产品节能设计

### 节能目标及成效



#### 笔记型电脑

##### 2023 年成果

- 商务型及消费型机种的能源使用效率皆优于 Energy Star Computers Specification Version 8.0 标准的 25% 以上。
- 协助客户取得各类环保标章之产品占笔电产品营收比例大於 87%。

##### 2024 年目标

- 申请 Energy Star Computers Specification Version 9.0 标准之新量产笔记型计算机，持续取得认证核可。



#### 服务器

##### 2023 年成果

- 新量产机种之能源使用效率优于 Energy Star Computer Servers Specification Version 3.0 标准。
- 依产品设计开发期程，持续取得认证核可。

##### 2024 年目标

- 新量产机种之能源使用效率优于 Energy Star Computer Servers Specification Version 4.0 标准。
- 依产品设计开发期程，持续取得认证核可。

### 客户产品认证

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

2023 年产品认证项目，共 **1,719** 件

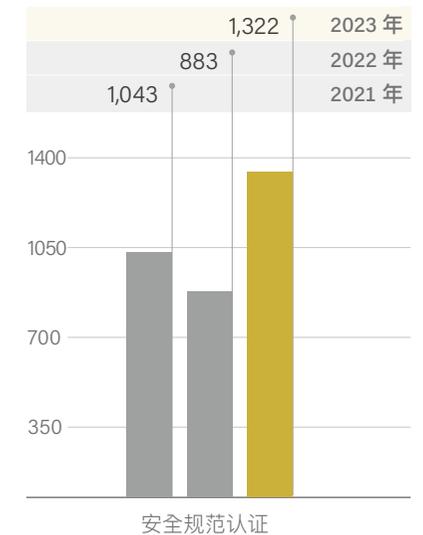
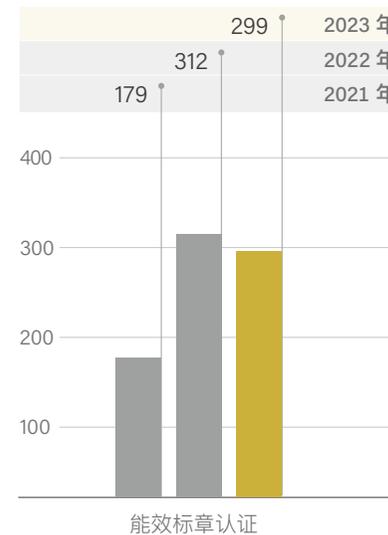
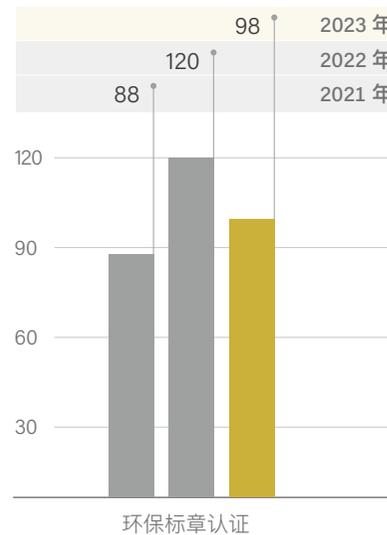
环保标章认证 **98** 件，包含台湾环保标章 (TGM)、中国环境标志 (SEPA)、美国绿色采购评估指南 (EPEAT)、瑞典专业雇员协会 (TCO Certified) 等。

能效标章认证 **299** 件，包含美国能源之星 (Energy Star)、欧盟能源效率 (EU Energy Efficiency)、纽澳能效 (MEPS)、中国节能标章 (CECP)、中国节能标识 (CEL)、日本节能法规 (JEL) 等。

安全规范认证 **1,322** 件，包含北美 UL 标志、德国 TÜV 标志、欧洲 CE (CB) 标志、中国 CCC 标志、加拿大 CSA 标志、台湾 BSMI 标志、墨西哥 NOM 标志等国之安规认证。

### 产品环保标章及环境宣告

单位：件



### 4.2.3 有害物质管理

#### 政策及运作

近年来消费者对绿色产品关注与需求上升，美国、欧盟和日本等主要市场相继修订法令以提倡环保，也使得制造商、进出口商、代理商须提供符合环保要求的产品，为产品注入适当的环保元素，并致力符合日趋严格的环保产品规定。美国、欧盟和亚洲各国均就多种电子消费产品制订环保规范，如欧盟 RoHS 指令 (2011/65/EU) 有害物质、REACH 指令、包装材与包装材废弃物指令 (EU) 2018/852 等环保法令，旨在尽量减少消费品含有或释放有害物质、制造流程中及物料可能对环境造成的污染和产品丢弃后可能对环境的冲击，同时鼓励人们有效使用能源和其他资源。

英业达依据客户针对各国及销售地区对产品之有害物质禁限用规范的要求，于 2006 年即导入 IECQ QC080000 有害物质过程管理体系 (HSPM)，制定英业达有害物质减免 (HSF) 管理规范，减少有害物质使用，并持续关注最新法规与客户管制物质清单，全球厂区皆已完成 IECQ QC080000 管理体系建置，并通过第三方公正单位验证通过取得证书，确保产品有害物质管控计划有效运行。2023 年英业达产品之提供与使用无违反法律和规定而被罚款的纪录，且产品皆依英业达有害物质减免 (HSF) 管理规范进行评估且确认符合要求。

#### 产品有害物质管控计划



## 4.3 智慧财产

### 智慧财产创新管理

「创新、品质、虚心、力行」是英业达集团之经营理念，其中「创新」与「品质」，更是公司永续经营的基础，需要有创新意识与专业技术的同仁不断创新研发，以提升公司在国际间的竞争力与影响力，因此英业达特别重视创新研发，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、桃园、上海、重庆等厂区，分别设立法务智权团队在地进行风险控管及智慧财产保护。

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，英业达不仅透过内部智慧财产管理机制，包含宣导机制、培训机制、审查机制、内控机制以及奖励机制，近年更藉由举办黑客松创意竞赛，激励同仁针对公司关注领域，不断开发多元化产品应用，提出创新构思及流程改造方案，时时创新研发。

英业达为有效管理智慧财产并采取因应措施以防范风险发生，我们会实时掌握法令、政策、诉讼实务变化，深入剖析泄密和侵害知识产权有关议题，持续透过实施宣导 / 培训、调整作业办法和流程、以及强化各类法律文件与合约对公司权益保护等措施，落实风险控管及保护智慧财产。

### 创新研发与智财布局

截至 2023 年 12 月，英业达全球专利获证数超过 17,500 件，我们将持续于 AI、工业 4.0 及 5G 通讯进行创新研发与布局，积极推动绿色创新，并关注医疗照护、汽车电子领域新商机。2023 年英业达持续为台湾发明专利申请暨获证前 10 名，领先台湾同业，美国专利获证数位居前 1000 大企业，亦获评中国知识产权示范企业暨优势企业。根据 2023 年日本专利局发布的《Patent Information Analysis Based on GXTI》报告中显示，英业达在「资料中心设施节能技术领域」表现突出，以 54 组国际专利家族 (International Patent Family) 位居全球第 7 名。

历年荣誉包含荣获国家产业创新成果表扬奖、国家发明创作贡献奖、世界知识产权组织专利家族申请全球 100 大企业、资诚全球创新 500 大企业、PatSnap 智慧制造专利全球 100 大企业、IPR Daily 车联网智能路侧发明专利全球 100 大企业等。这些成果肯定了英业达集团丰沛的创新研发能量与产业贡献，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。

### 2023 年专利成果

<p>台湾专利申请暨公告发证 <b>TOP10</b></p>
<p>美国专利获证全球企业 <b>TOP1000</b></p>
<p>JPO 全球「资料中心设施节能」国际专利家族数 <b>第 7 名</b></p>
<p>PatentBots 「2023 Patent Quality Awards」 <b>第 13 名</b></p>
<p>GlobalData 全球「液冷资料中心」专利申请 <b>第 23 名</b></p>
<p>GlobalData 「TOP 100 most innovative Taiwan companies」 <b>第 17 名</b></p>

CHAPTER

# 5

## 社会共融

5.1 人力发展	96
5.2 人权保障	108
5.3 职场安全与卫生	110
5.4 社会共融	117

SDGs



## 5.1 人力发展

### 5.1.1 人才布局



#### 英业达人才永续行动

人才的培育与发展，一直是英业达重视的营运发展目标。为了强化人才竞争力，同时因应 ESG 和 DEI 浪潮、全球企业对人才社会责任的看重，在此关键时刻，英业达加入「TALENT, in Taiwan, 台湾人才永续行动联盟」！

我们承诺推动「意义与价值」、「多元与包容」、「组织沟通」、「身心健康」、「人才成长」等倡议指标，在充满变局的产业大浪中，保有人才永续的竞争力。

秉持英业达经营的经营理念「创新、品质、虚心、力行」，对内透过经验传承、资源共享，持续关注 ESG 议题及数位转型等目标，以「多一分关心，多一分责任」与「直面挑战、躬身入局」的精神努力持续成长，来面对充满挑战的经营环境，更借着在重要技术上保持竞争优势，为全体股东及同仁带来更佳的获利及追求企业永续发展。

### 多元共融

#### DEI 文化及倡议

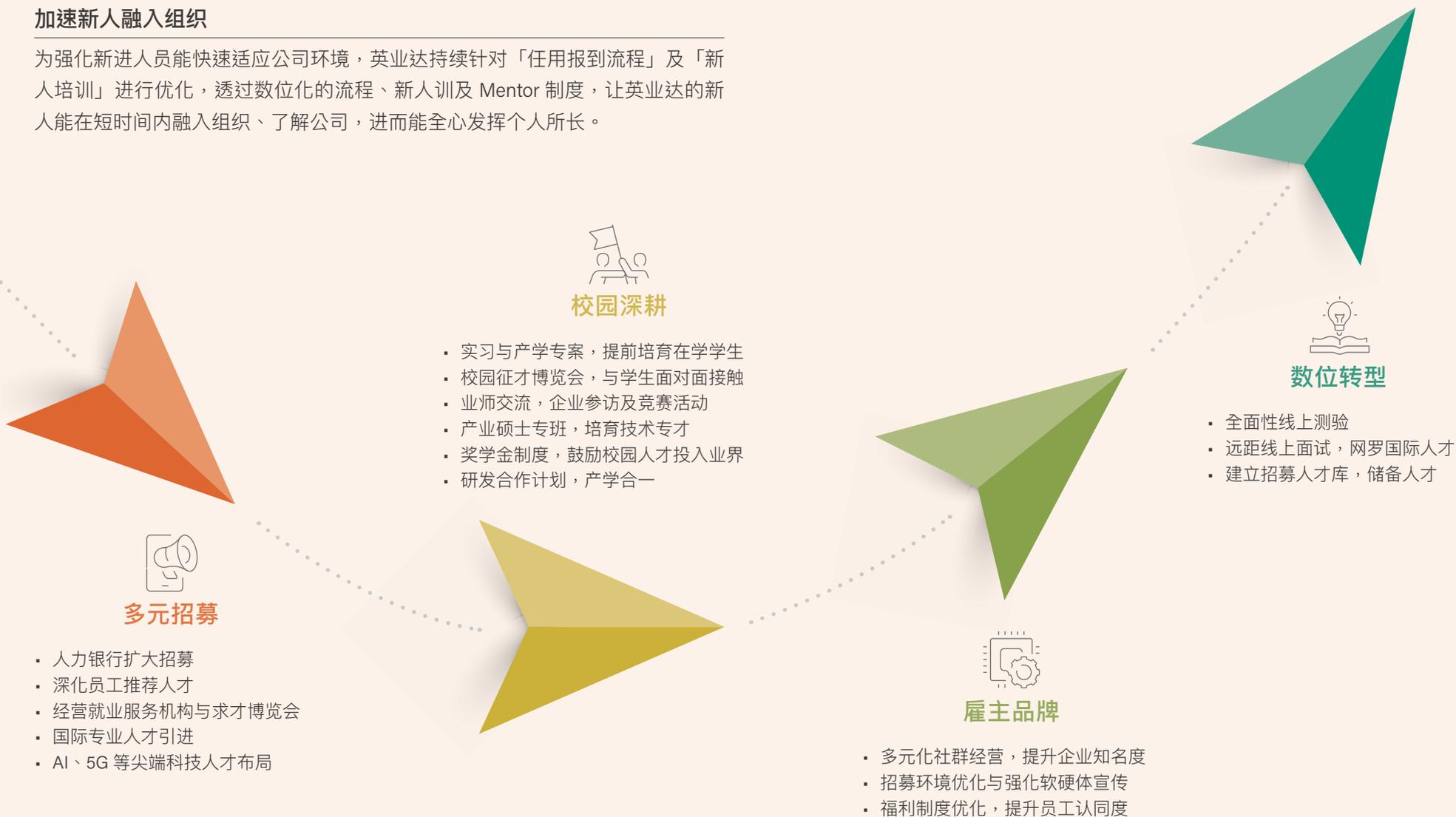
「多元与包容」是人才永续的重要关键。对此，英业达致力于创造一个平等、尊重和开放的工作环境。在人才招聘方面，英业达以人才永续为宗旨依归，除了明文并公开承诺须公平对待应征者外，也透过不同的策略机制运作，吸引全球人才加入英业达大家庭。此外，英业达平等且尊重每位同仁是独立不同的个体，致力于提供多元的培训和机会，让每位同仁都能够充分且有机会发挥自己的专才和创意。英业达本着「人才为本」的信念，明文规定全球厂区对于不同种族、阶级、语言、思想、宗教、党派、性别、婚姻、身心障碍、性取向等皆一视同仁、公平对待，禁止任何形式之歧视行为。

#### 建置多元招募管道

为提升整体研发动能，英业达致力于拓展多元化的招募机制，借以吸引国内外顶尖研发人才，包含面试流程数位化、开拓多元招募渠道及校园深耕计划，提升整体招募效率。招募渠道除了原有的人力银行平台外，内部推荐、产学合作及社群媒体皆持续强化，提供各部门优秀及稳定人才。校园深耕方面，持续与优质学校合作，提供实习机会，让学生有学用合一的场域，藉由企业课程与业师授课的设计，让学生在校就认识英业达，种下加入公司的种子，达到学校与企业双赢的目标。

## 加速新人融入组织

为强化新进人员能快速适应公司环境，英业达持续针对「任用报到流程」及「新人培训」进行优化，透过数位化的流程、新人训及 Mentor 制度，让英业达的新人能在短时间内融入组织、了解公司，进而能全心发挥个人所长。

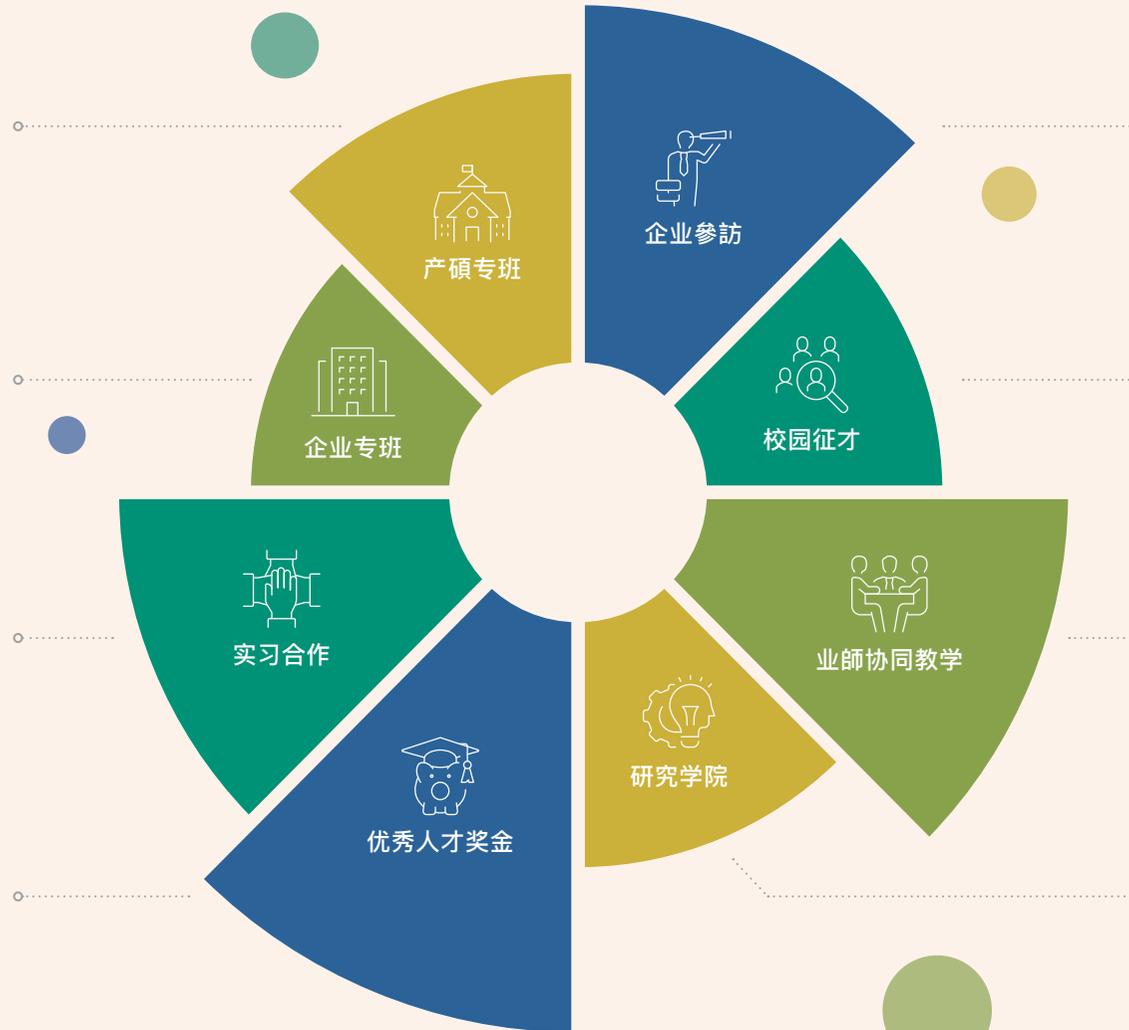


与国立成功大学电机所合作，共同培养顶尖研发专才

与国立中央大学机械系及淡江大学电机系合作，针对潜力研发人才进行培育，达到产学合一的目标

与国内超过 10 所公私立大专学院，近 20 个系所合作，让同学即早进入产业，未来能快速适应产业步调

开放全国大专院校学生申请，2023 年共发放超过百万奖学金，鼓励同学未来能投入科技研发产业



2023 年共举办国立台湾大学及国立中央大学 2 场企业参访，吸引近百位未来潜力研发人才参加，提升企业知名度及认同度

参加国立台湾大学、国立台北科技大学、国立台湾科技大学校园征才活动，招募校园潜力研发人才

与国立中央大学机械系合作，整体课程满意度达 9 成以上

与国立台湾科技大学合作，共同规划学院课程，长期并持续性培养 AI 人才，建立与学生之间的连结，提高学生毕业后入职意愿

## 女力赋能

英业达致力打造多元包容的职场文化，女性主管比例超过 1/4，而营利部门女性主管占营利部门全体主管 46.90%，STEM 女性主管占 STEM 全体主管 17.32%，未来仍持续在性别平等的基础上，重视各阶层多元同仁需求，为企业组织带来正向影响，整体价值链积极实践对同仁人权与多元职场的尊重。

分类	人数 (人)			主管人数 <sup>注</sup>			女性主管占该项全体主管比例	女性员工占该项全体员工比例
	男	女	合计	男	女	合计		
营利部门员工	4,028	3,643	7,671	343	303	646	46.90%	47.49%
STEM 员工	5,794	2,522	8,316	1,480	310	1,790	17.32%	30.33%
总占比							25.16%	38.56%

注：高阶主管：协理（含）以上、管理层级主管职：课长（含）以上，经理（含）以下

## 产学合作

英业达每年提供为期一学期至二年，多项职务之实习名额，让在校生踏入职场前，抢先体验与磨练。透过实际参与各部门运作、专属 Mentor 指导及职能训练等制度，扎扎实实地培养正确工作态度及了解公司文化，提升软实力及硬实力。在共创研发量能上，与台大、台科大、北科大、中央及淡大等多所学校携手，进行长期产学共育。



2023 年的实习合作计划与淡江大学、元智大学、北科大、明志科大多校携手，总计招募 **47** 位实习生，进行为期 1-2 年的培育。

## 人才培育奖学金

为培育科技领域的尖端人才并奖励优秀学子专注于课业及专业能力养成，特设立「优秀人才奖助学金计划」，落实产学接轨并培育研发潜力人才。期望学生能透过提早与企业合作，了解如何将所学转化为工作技能，建立对企业的认同感，达到降低学用落差、毕业即可就业之目标。



在预聘计划上，在台湾延揽了 **20** 位，全球超过 **100** 位潜力在学人才。

## 招募 RPA 案例

因应数位转型趋势，人资引进 RPA（流程自动化机器人），协助处理日常繁琐耗时的作业流程，以缩短同仁因从事重复性工作而增加的工作负载量，转向创新价值的策略性任务。



2023 年上线招募三项作业流程「面试建档、测验成绩抓取输入及新人照片裁切」，有效节省约 **75%** 招募同仁作业时。

## 5.1.2 人才培育

### 人才发展政策

英业达认为唯有认同企业的核心价值，才能做到真正的育才、留才及揽才，进而厚植英业达的优质人力资本。英业达以人才管理政策作为人才发展的依据，并塑造不断创新改善的学习型组织，提供同仁良好的培育环境，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，提供人才养成及发展咨询等专业服务，推展各项培育训练活动。

### 培训蓝图及年度成果



### 提升核心能力的训练发展体系



## 关键人才培育

### 人才梯队计划

为加速中高阶人才梯队培养以及公司数位转型推动，针对重要主管持续执行「领导统御能力发展专案」，导入科学化的测评工具，协助测评主管了解自身管理能力之强弱项、成熟度；执行以来受测者及其主管皆持正面评价，并依评测结果盘点人才，展开职位定标及对标，以检视遴选人才，建置人才库机制，持续培养人才以连结组织发展，展开布局。

- 责任主管进行测评，完善关键人才库，做为提升人才能力之基础科学依据，以及遴选及培育人才之客观决策信息。
- 评测报告提供经营管理阶层主管，系统了解人才梯队管理能力现况，作为人才梯队遴选、人才适性管理拟定，或团队强弱项互补分工的重要参考。
- 导入领导统御能力群课程，以提升人才梯队发展管理及团队领导能力，进而塑造双向沟通、开放透明、赋能当责之团队互动模式与企业文化。
- 根据策略性职位职能，规划人力发展计划并执行个人发展计划 (IDP)，提供与组织成长需求匹配的人才。

### 人才梯队计划展开

目的	流程 / 行动	成果与应用								
 <p>人才专案 中高阶人才提升案</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 每年依据执行状况盘点职能成果。</li> <li>• 结合数位转型推动中高阶人才梯队培养，提出此专案。</li> <li>• 后续作为人才梯队遴选、人才适性管理拟定及执行个人发展计划 (IDP)，或团队强弱项互补分工的重要参考。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 订定关键职位资格</li> <li>• 编辑各事业单位人才梯队布局组织图，完成人才梯队辨识</li> <li>• 协助测评同仁进行个人发展计划 (IDP)</li> <li>• 安排潜力人选参与管理能力发展课程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2020 年末主管评测结果</b> 事业单位业务 / RD 潜力关键主管评测，整体管理综合能力熟练度为中等。</li> <li>• <b>2021 年后续行动规划</b> 分析整体管理综合能力优势与弱势，进行关键人才培育与发展活动。</li> <li>• <b>2023 年关键职位能力定标与人才盘点</b> 针对关键职位进行盘点，并透过一对一访谈产出关键职位能力项目，盘点单位高潜力人才，针对职能缺口进行个人发展计划设定，给予 OJT、Off-JT 发展计划，同时列入绩效目标进行追踪，将组织发展目标与人才培育发展紧密结合。</li> </ul>								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="987 1150 1256 1230">直属主管与 专案学员 IDP</th> <th data-bbox="1256 1150 1525 1230">每季追踪 IDP 执行情况</th> <th data-bbox="1525 1150 1794 1230">提供绩效沟通 平台</th> <th data-bbox="1794 1150 2063 1230">提升整体组织 能力与补强缺口</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="987 1257 1256 1431">各 BU 主管与 BU 学员讨论 IDP 专案达成共识。</td> <td data-bbox="1256 1257 1525 1431">结案前，定期追踪 IDP 执行情况，并给予管理建议回馈等。</td> <td data-bbox="1525 1257 1794 1431">检视绩效目标，透过平台纪录实时互动，强化实务分享等。</td> <td data-bbox="1794 1257 2063 1431">年底针对该梯次 MAP 学员整体能力缺口，持续给予能力缺口补强。</td> </tr> </tbody> </table>	直属主管与 专案学员 IDP	每季追踪 IDP 执行情况	提供绩效沟通 平台	提升整体组织 能力与补强缺口	各 BU 主管与 BU 学员讨论 IDP 专案达成共识。	结案前，定期追踪 IDP 执行情况，并给予管理建议回馈等。	检视绩效目标，透过平台纪录实时互动，强化实务分享等。	年底针对该梯次 MAP 学员整体能力缺口，持续给予能力缺口补强。
直属主管与 专案学员 IDP	每季追踪 IDP 执行情况	提供绩效沟通 平台	提升整体组织 能力与补强缺口							
各 BU 主管与 BU 学员讨论 IDP 专案达成共识。	结案前，定期追踪 IDP 执行情况，并给予管理建议回馈等。	检视绩效目标，透过平台纪录实时互动，强化实务分享等。	年底针对该梯次 MAP 学员整体能力缺口，持续给予能力缺口补强。							

自 2022 年起，董事长、总经理、人资部门高阶主管协同管理顾问参与接班梯队战略会议，让经营层主管深入瞭解各事业单位之人才梯队强弱项后，进行短中长期策略规划。

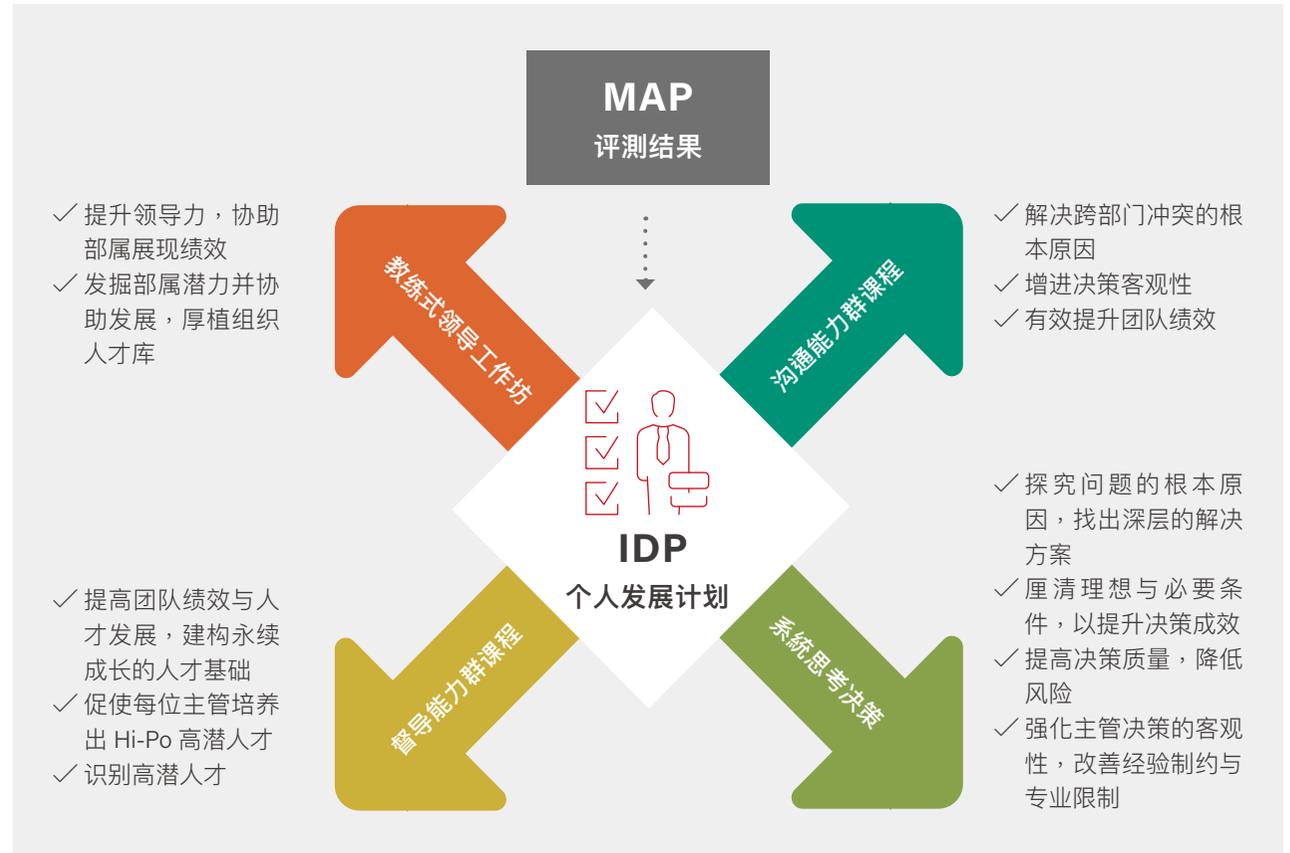
透过与事业处以上主管访谈，产出职务定标，定期检视英业达公司之关键职位定标分析，达成共识后展开关键人才对标，进行人才能力分析，藉由「鉴别」、「发展」、「人才梯队」连结组织发展以培养人才，布局人才战略。

透过每半年之「人才发展战略会议」持续检视人才培育状况，由董事长、总经理、事业群总经理参与，除了了解人才样貌、分析能力缺口外，也展现对人才培育的重视！



### 领导统御专案，运用于学习与发展

针对评测结果后的整体能力缺口，规划配套训练方案予以补强。由各事业主管与学员就 IDP 内容讨论并达成共识，定期了解追踪回馈。



依据评测结果之待发展能力办理「领导统御能力群课程」，以提升人才梯队发展管理及团队领导能力。2023 年依据评测结果办理「督导能力」发展训练，透过「训练教导与授权」、「评估部属与绩效」以及「行为规范与导正」课程演练与讨论，提升主管领导团队与协助部属达成目标之管理能力。

### 学员回馈

- 管理者需更多同理心，配合工具检视部属工作与绩效
- 多与部属面谈，让部属发展更稳健，提升向心力
- 尽量给部属表达内心意见，并给予适当回馈
- 对部属提问不是刁难，而是寻找答案
- 要多运用时间，于日常对话中与部属面谈

关键职位数

22

MAP/RiTE 的人才鉴别成效

高潜人才数

17

### 精益道场培训方案

英业达推行精益生产培训，以实务课程强化改善实践能力，运用精益生产培训教室，提供一线同仁及基层管理者现场模拟体验教学，强化同仁精益生产观念。在全厂各层级推行精益生产培训，普及精益生产管理的相关内容。



### 2023 年关键人才培育成效



### 2023 年精益道场培训成效



注：2023/12/31 在职员工数

### 内部讲师制度

为协助主管快速培育组织战斗力、提升技术经验传承，善用内部讲师之力，发挥 1+1>2 扩散团队学习综效，故开办储备讲师认证班。透过 E-Learning 之「讲师制度」、「课程设计」、「简报与数位课程制作」70 分钟系统化数位课，提升同仁担任内部讲师之授课专业技能与经验及储备讲师团队 10 分钟实体试教。

由单位主管给予内部讲师同仁专业技术指导，并透过主管鼓励与简报改善建议，持续培育单位潜力人才，再由单位内部讲师协助主管培育单位同仁，持续技术传承。

### 2023 年台湾内部讲师执行成效统计



### 个人学习护照

为鼓励同仁持续学习发展，以提升工作能力及组织绩效，我们推出学习护照激励规划，每年定期开放点数兑换奖品，2023 年约有 4,000 位同仁参与，累积总点数将近 40,000 点。同时，依据公司长期策略发展及核心能力要求，激励同仁学习、持续吸收新知、提升工作能力及效能，让「学习护照」成为动力，参与训练课程者，可累积学习点数并使用 iService 自助查询学习历程。

### 特定议题教育训练

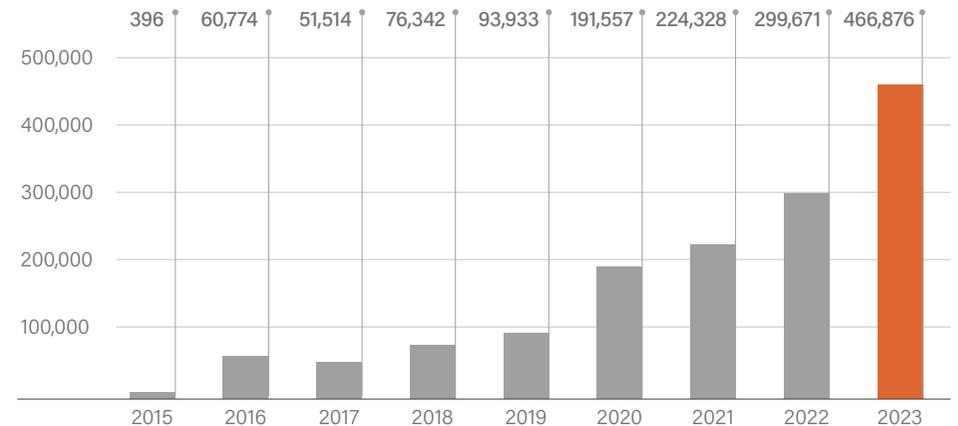
全球厂区除投入经费及时数培训同仁职能外，每位新进人员皆接受人权与反贪腐相关训练课程。此外，英业达在台湾厂区及中国大陆厂区保全人员亦接受人权相关课程训练。

### 数位学习

为持续促进组织学习气氛及集团资源共享，英业达执行导入 E-Learning 数位学习平台系统及课程多元化优化专案，鼓励同仁活用 E-Learning 平台掌握产业动态趋势与技术新知，推动创新成长，部署数位转型，全面更新 E-Learning 数位平台及新增 E-Learning APP 功能，提供士林总部、桃园、浦东、重庆、天津等各厂区培训学习的管道。

数位学习平台使用率逐年提升，2023 年总计使用超过 46 万人次。数位课程可跨地区使用，将无法实体授课之课程于数位学习平台开班授课，集团必修课同步予各厂区。后续将依据同仁需求提供更多类型的课程，包含语言学习、数位趋势、工具技能等，培养同仁学习的兴趣与乐趣，打造更佳的学习体验。

### E-learning 历年使用人次



### 5.1.3 人才吸引与留任

#### 薪资管理

英业达员工薪酬不分男女、族群皆优于或符合法规规定，台湾厂区每年依营业绩效回馈同仁年中与年终奖金，中国大陆厂区每年以绩效与年节奖金回馈同仁，墨西哥、捷克厂区以绩效奖金回馈同仁。

英业达以台湾最低工资法第 9 条规定，做为衡量英业达同仁、供应商、承揽商薪资水准的参考指标之一，参采消费者物价指数年增长率拟订调整幅度，并参采下列资料：

- 一、劳动生产力指数年增长率。
- 二、劳工平均薪资年增长率。
- 三、国家经济发展状况。
- 四、国民所得及平均每人所得。
- 五、国内生产毛额及成本构成之分配比率。
- 六、民生物价及生产者物价变动状况。
- 七、各业产业发展情形及就业状况。
- 八、各业劳工工资。
- 九、家庭收支状况。
- 十、最低生活费。

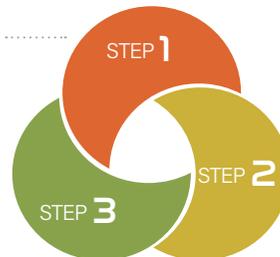
#### 绩效管理

英业达每年透过绩效管理循环进行绩效目标管理 (MBO)、持续性绩效沟通和绩效考核，以考核结果作为奖酬、派任、晋升及各项人员管理之依据，为达公平、公正、合理的绩效管理精神，全球各厂区逐步透过教育训练针对各管理阶层主管提供专业指导咨询，导入正确的绩效管理方法，达成组织目标。2023 年英业达同仁接受绩效考核之比例为 100%。同时为强化绩效管理公平性，台湾厂区特定专案人员亦透过多元评估提供主管多面向的绩效评核参考。

绩效考核目的在于检讨改善过去与发展未来，为能确实让同仁了解工作绩效成果，2023 年持续优化绩效管理体系，强化主管持续性沟通、反馈机制，增加同仁实时了解自我表现，促使主管和同仁能更聚焦讨论目标任务及时修正目标作法，降低彼此认知差距。针对表现较不理想之同仁，则透过辅导与沟通的方式改善，提升同仁工作效能，进而提升公司整体生产力及竞争力。

绩效目标  
设置

评核



督导追踪  
鼓励对话  
双向回馈

#### 同仁满意度调查

为了解同仁心声，制定吸引、保留和培养优秀同仁的政策，并识别持续改进的范畴，英业达透过满意度调查了解同仁工作的外在动机，及对于工作满意程度的高低，例如职场福利等外在激励。

2023 年英业达全体同仁中有 27.79% 接受满意度调查，平均其中 71.60% 的同仁给出最高等级的满意度评价，达到 2023 年设定超过 70% 之目标。英业达相信随着同仁职场满意度的提升，将同步带动人才招聘及留任、生产力、营运绩效等正面效益。



## 福利政策

**弹性工时及工作地**

英业达台湾厂区提供弹性工时制度，间接员工可依个人状况调整上下班时间，每天在厂时数只需满 4 小时，经主管同意后即可提早离厂无须请假，每月总时数不得少于月基本工时。人事行政局公告行事曆之补班日，英业达皆调整为放假日无须补班。另外，凡经申请并获主管同意者，同仁可在家中或公司以外自选的地点工作，工作时间列入工时。

**健康照护**

为照顾同仁健康，医护室内设有血压计、体重计、病床等装置，并有护理人员提供紧急伤病处理及健康照护咨询，除此之外，每周皆有医师驻厂提供同仁健康咨询及给予高风险同仁健康指导。同时，我们也与外部诊所合作，每月安排一对一心理咨商服务，协助同仁压力管理、人际关系沟通等问题咨询。为鼓励同仁养成健康生活态度，举办运动奖励金活动，累积慢跑健走里程 / 外部运动课程次数，即可兑换奖励金，2023 年度兑换金额超过新台币 58 万元。参与乐活系列相关活动就可兑换奖励，打造职场运动文化，同仁拥有更优质的身心健康，企业将有更好的前进的动力。

**LOHAS 乐享生活，重视同仁身心健康**

英业达重视同仁健康，唯有健康快乐的同仁才能为企业带来永续发展的动力。除致力提供安全、卫生的工作环境，亦以「LOHAS 乐享生活」让同仁快乐享受生活为初衷。透过多样活动设计，包含软性讲座、电竞比赛及艺文摄影比赛等，希望同仁能够快乐工作，幸福生活。

**鼓励参与社团活动，「乐活护照」促进工作生活平衡**

英业达鼓励同仁在工作之余，亦能拥有身心和谐的生活，透过补助社团经费，支持同仁参与社团活动。另为鼓励同仁重视工作生活平衡，推出「乐活护照」藉由参与活动、讲座就可兑换礼品，参与人数达 2,480 人。

**丰富活动，激发热情与动力，以提升向心力**

丰富多元活动不仅强化与同仁间的互动，促进跨部门交流，并透过不同活动目的让同仁感受到公司对其重视。经由每场活动一点一滴的累积，散发热情与活力，加深同仁对英业达的认同感，让同仁拥有持续不断的动力与公司一同成长。

## 同仁关系經營

## 组织沟通

英业达積極致力於建构多元化且暢通的沟通管道，除定期进行同仁滿意度调查外，英业达也透過多元沟通机制，提供同仁实时反应与定期交流之管道，傾聽同仁聲音，除既有的沟通平台外，英业达的数位 APP 持续优化及增加开发多项功能，进行双向沟通；另外，在人才发展培育课程与軟性活动方面，英业达透過定期的「训练发展需求」调查，了解部门及同仁在专业职能与軟性讲座主题等的需求。近年来，英业达更積極經營社群媒体，拓展与同仁及社会大眾的互动管道。

## 工会参与情形

英业达尊重员工依法自由结社、组织工会、自由参加工会的权利，浦东厂区设有工会组织，同仁参与比例占当地员工的 90.34%，占全体同仁的 13.63%。台湾厂区因无工会，以每季劳资会议方式进行沟通。「未参加工会或未涵盖于团体协议」与「未成立工会之营业据点或子公司」之员工，均依当地劳动法规要求、劳动契约、工作规则或透过法定之劳资协商管道等方式确定其工作条件和雇佣条款。

## 内外部申訴机制

英业达各厂区已建置「申诉制度」，保障同仁遭受人权相关侵害时的公正仲裁机制。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，「全球员工行为准则管理办法」订有查核机制，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。英业达保护检举人不受歧视、胁迫、调职或其它不利之处理。

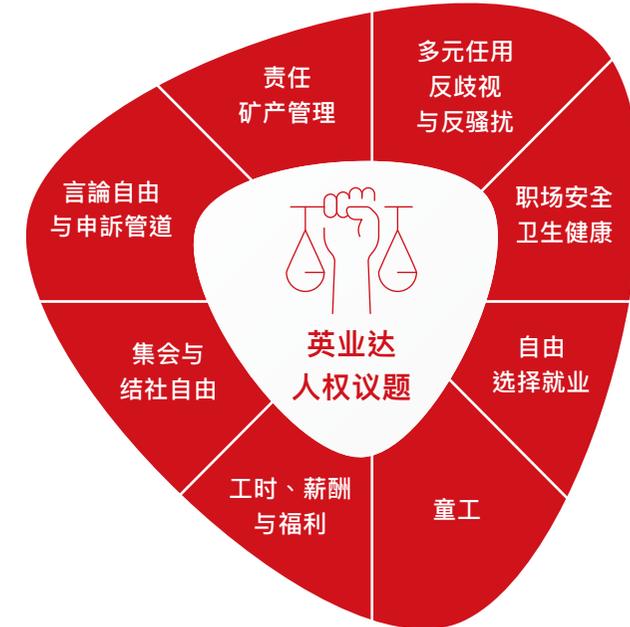
## 劳动法规遵循

- 台湾厂区员工依法享有「劳动基准法」、「劳工退休金之退休金提拨」保障。
- 为因应当地政府法规要求，补足未来一年足额支应旧制退休金规定，英业达每年均依法规期限内提拨足额退休金至规定帐户。
- 台湾厂区「职工福利委员会」依法提列职工福利金，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。
- 中国大陆厂区依照「劳动合同法」、「社会保险法」的规定，同仁依法享有社会保险。
- 英业达订定「全球员工行为准则管理办法」，每位同仁到职时必须签署遵守「员工行为准则」，并放置于内部入口网站，全体同仁随时可浏览，且定期进行签署与宣导。
- 2023 年英业达无大规模裁员及职务减少情形发生。

## 5.2 人权保障

### 人权政策

英业达遵循责任商业联盟 (Responsible Business Alliance Code of Conduct)、联合国世界人权宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights)、联合国全球盟约 (UN Global Compact)、联合国工商企业与人权指导原则 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、国际劳工组织工作基本原则与权利宣言 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、经济合作暨发展组织多国企业指导纲领 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 等国际规范与原则之核心精神，落实人权保障，并以此作为参照，于 2023 年修订适用于集团所有企业人权政策，适用范围包含全体同仁和整体营运活动，并以相同标准偕同供应商、合作伙伴、客户等价值链伙伴共同遵循。



### 人权尽职调查

英业达参考保护人权相关国际准则、公司内部相关规定或办法、电脑及周边设备同业及标杆企业所关注之人权议题，采交集方式鉴别产业中具共通性之议题，归纳汇整出 8 项人权议题，并定义各项人权议题可能产生之负面情境，2023 年针对自身营运范畴以及供应链，分别发放予台湾、中国大陆及欧美厂区同仁共 171 份及供应商共 59 份填答，以了解同仁及供应商各项人权议题之「发生可能性」及「影响规模与范围」，借以评估可能产生之冲击程度，排序出本公司所最须关注的人权议题，并针对需要高度关注议题拟定相关措施。

### 英业达人权尽职调查流程



我们规划至少每两年执行一次人权尽职调查，除进行人权风险的辨识流程的检视与精进外，更将人权议题纳入日常管理思维当中，于法，能符合未来日趋严谨的国内外人权规范；于公司本身，能内化人权重视为企业文化，加强同仁、投资人及其他相关利害关系人之信任与信心。我们亦会评估将调查范围扩增至移工或原住民等；在有新的商业关系产生前，如并购、合资等，亦会考量将人权尽职调查做为参考评估方式之一。

### 高度关注之人权议题

透过人权尽职调查之施测，分别归纳出英业达同仁及供应商高度关注的人权议题，并提出对应之减缓措施以及施行成果，分述如下，详细人权尽职调查报告请详阅英业达 [2023 人权尽职调查报告](#)。

### 高度关注人权议题之减缓措施与成效

	同仁	供应商																	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年英业达无下列歧视或人权相关争议事件：原住民权利、强迫劳动、童工、阻碍结社自由（工会筹组）等人权相关争议事件。</li> <li>2023 年英业达无骚扰相关的成案事例。</li> </ul>	<p>英业达透过以下两项行动做为整体供应商人权议题之减缓措施，全面提升供应商之人权意识：(关于供应链相关减缓措施执行成效请见本报告书 2.4.2 供应链风险管理。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>由设计与研发、采购、零件工程、供应商管理等相关单位共同组成永续供应链辅导小组，负责进行新供应商评核与辅导，并要求供应商签署责任商业联盟行为准则符合声明，确保落实全球永续相关准则及 RBA 规范。</li> <li>制定供应商行为准则，内容包含劳工、健康安全、环境、商业道德及管理体系五大面向，并公告于公司官网及 iSupplier (供应商管理平台)，供所有供应商遵循。</li> <li>2023 年英业达 SQE 年度稽核未发现供应商使用童工之情事。</li> </ul>																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>人权议题</th> <th>减缓措施</th> <th>2023 年成效</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>多元任用、反歧视与反骚扰</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>每年进行员工行为准则签订</li> <li>拟定「性骚扰防治措施及申诉惩戒规范」并进行新进人员训练</li> <li>针对主管举办职场不法侵害宣导及教育训练（内容包含反歧视、反骚扰），并追踪完训率</li> <li>于主管招募管理平台，持续宣导法令规定，提供均等就业机会</li> <li>举办两性讲座，宣导性别平权意识</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>员工行为准则签署率达 100%，内容包含性骚扰防治相关措施及规范</li> <li>主管总人数 227 人，参与职场不法侵害宣导及教育训练完成率为 98.24%</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>工时管理</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>提供弹性工作制度，让同仁可以合理调整每日工作安排</li> <li>建置主管专区，可了解同仁出勤时数，有效进行工时管理</li> <li>宣导合理工时与工作生活平衡的文化</li> <li>依各地区政府法令及公司人事管理办法，提供各项劳动基本条件包含工时机制</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>主管可透过系统了解同仁出勤</li> <li>针对各部门工时，提醒主管安排工作应兼顾工作与生活</li> <li>各式关于劳动基本条件的调整，实时更新于公司内部网站，供同仁查阅</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	人权议题	减缓措施	2023 年成效	多元任用、反歧视与反骚扰	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年进行员工行为准则签订</li> <li>拟定「性骚扰防治措施及申诉惩戒规范」并进行新进人员训练</li> <li>针对主管举办职场不法侵害宣导及教育训练（内容包含反歧视、反骚扰），并追踪完训率</li> <li>于主管招募管理平台，持续宣导法令规定，提供均等就业机会</li> <li>举办两性讲座，宣导性别平权意识</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>员工行为准则签署率达 100%，内容包含性骚扰防治相关措施及规范</li> <li>主管总人数 227 人，参与职场不法侵害宣导及教育训练完成率为 98.24%</li> </ul>	工时管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供弹性工作制度，让同仁可以合理调整每日工作安排</li> <li>建置主管专区，可了解同仁出勤时数，有效进行工时管理</li> <li>宣导合理工时与工作生活平衡的文化</li> <li>依各地区政府法令及公司人事管理办法，提供各项劳动基本条件包含工时机制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主管可透过系统了解同仁出勤</li> <li>针对各部门工时，提醒主管安排工作应兼顾工作与生活</li> <li>各式关于劳动基本条件的调整，实时更新于公司内部网站，供同仁查阅</li> </ul>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>人权议题</th> <th>减缓措施</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>多元任用、反歧视与反骚扰</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>每年对供应商进行 SER 抽查与挑选厂商进行 RBA VAP 稽核</li> <li>于每年供应商大会会议中，表扬在企业永续及 RBA 工作推展有优良表现的厂商</li> <li>提供申诉管道给供应商</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>工时管理</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>进行采购决策时，将供应商对行为准则的遵循程度纳入评估考量</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>职场安全与卫生健康</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>厂区供应商稽核人员依最新版供应商稽核准则进行厂商现场稽核</li> <li>制定「承揽商安全作业管理办法」管理承揽商之作业安全</li> <li>已建立承揽商的工傷通报机制，承揽商于厂内执行各项作业活动期间，如有需求可比照同仁使用英业达公司医务室及哺乳室之相关服务</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	人权议题	减缓措施	多元任用、反歧视与反骚扰	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年对供应商进行 SER 抽查与挑选厂商进行 RBA VAP 稽核</li> <li>于每年供应商大会会议中，表扬在企业永续及 RBA 工作推展有优良表现的厂商</li> <li>提供申诉管道给供应商</li> </ul>	工时管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>进行采购决策时，将供应商对行为准则的遵循程度纳入评估考量</li> </ul>	职场安全与卫生健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>厂区供应商稽核人员依最新版供应商稽核准则进行厂商现场稽核</li> <li>制定「承揽商安全作业管理办法」管理承揽商之作业安全</li> <li>已建立承揽商的工傷通报机制，承揽商于厂内执行各项作业活动期间，如有需求可比照同仁使用英业达公司医务室及哺乳室之相关服务</li> </ul>
人权议题	减缓措施	2023 年成效																	
多元任用、反歧视与反骚扰	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年进行员工行为准则签订</li> <li>拟定「性骚扰防治措施及申诉惩戒规范」并进行新进人员训练</li> <li>针对主管举办职场不法侵害宣导及教育训练（内容包含反歧视、反骚扰），并追踪完训率</li> <li>于主管招募管理平台，持续宣导法令规定，提供均等就业机会</li> <li>举办两性讲座，宣导性别平权意识</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>员工行为准则签署率达 100%，内容包含性骚扰防治相关措施及规范</li> <li>主管总人数 227 人，参与职场不法侵害宣导及教育训练完成率为 98.24%</li> </ul>																	
工时管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供弹性工作制度，让同仁可以合理调整每日工作安排</li> <li>建置主管专区，可了解同仁出勤时数，有效进行工时管理</li> <li>宣导合理工时与工作生活平衡的文化</li> <li>依各地区政府法令及公司人事管理办法，提供各项劳动基本条件包含工时机制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主管可透过系统了解同仁出勤</li> <li>针对各部门工时，提醒主管安排工作应兼顾工作与生活</li> <li>各式关于劳动基本条件的调整，实时更新于公司内部网站，供同仁查阅</li> </ul>																	
人权议题	减缓措施																		
多元任用、反歧视与反骚扰	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年对供应商进行 SER 抽查与挑选厂商进行 RBA VAP 稽核</li> <li>于每年供应商大会会议中，表扬在企业永续及 RBA 工作推展有优良表现的厂商</li> <li>提供申诉管道给供应商</li> </ul>																		
工时管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>进行采购决策时，将供应商对行为准则的遵循程度纳入评估考量</li> </ul>																		
职场安全与卫生健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>厂区供应商稽核人员依最新版供应商稽核准则进行厂商现场稽核</li> <li>制定「承揽商安全作业管理办法」管理承揽商之作业安全</li> <li>已建立承揽商的工傷通报机制，承揽商于厂内执行各项作业活动期间，如有需求可比照同仁使用英业达公司医务室及哺乳室之相关服务</li> </ul>																		

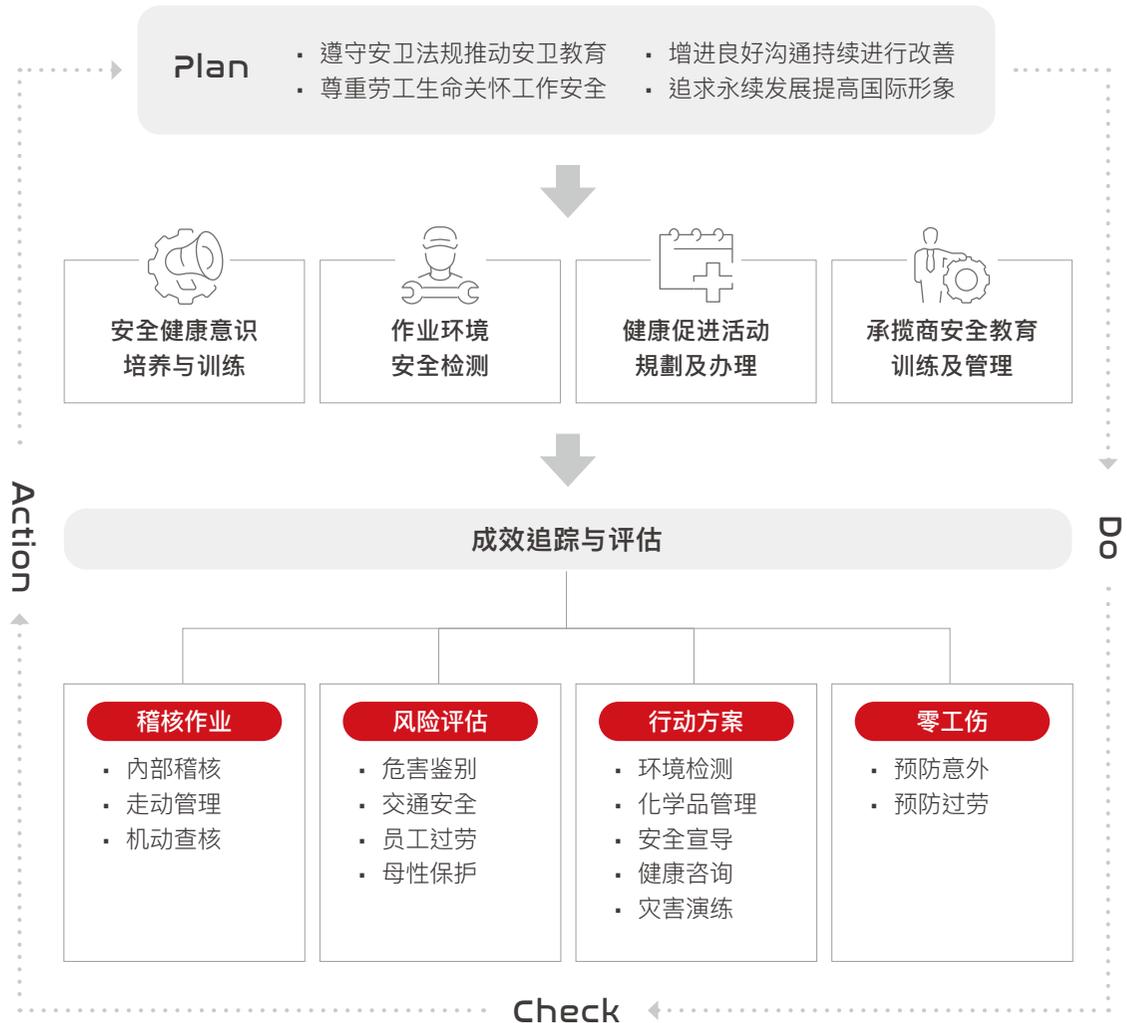
## 5.3 职场安全与卫生

### 5.3.1 安全健康场域

#### 职业安全卫生体系

英业达秉持「遵守安卫法规，推动安卫教育、追求永续发展，提高国际形象、尊重劳工生命，关怀工作安全、增进良好沟通，持续进行改善」的职业安全卫生政策，且全球 8 厂区皆通过国际职业安全卫生管理体系 (ISO 45001) 验证，有效落实安卫管理。士林总部更通过台湾职业安全卫生管理体系 (CNS 45001) 验证，且从 2006 年至今无灾害工时纪录已累计突破七千万小时。管理体系涵盖台湾及海外厂区执行工作之相关同仁 (占比约 96.5%) 及非员工 (占比 3.5%)，从研发设计、采购、生产、维护与承揽皆涵盖在内。

厂区设有职业安全卫生委员会，并由主任委员每季定期召开委员会，成员包括职安单位、相关部门主管以及劳工代表，其中劳工代表的比例高于法规要求的三分之一以上。每季召开职业安全卫生委员会，员工出席率接近 100%，职业安全卫生委员会以 PDCA 方式推动安全卫生管理，共同拟定安全卫生政策，审议、协调及建议所有相关事项。我们秉持「只要员工提案，无论大小我们都会认真对待」的精神，让我们拥有非常健全的安全卫生提案制度。



职业安全具体措施



法规鉴别



已定期鉴别出适用于厂区的安全卫生相关法规，并持续追踪厂区法规遵循状况。台湾厂区已鉴别出适用于厂区的法规共计 565 件，海外厂区则有 753 件。

风险鉴别及评估



每年定期执行危害鉴别和风险评估，目前发现 13,176 件危害，其中 118 件被视为不可忍受的风险，皆已完成改善作业。

内部查核



士林总部设置有内部稽核单位，并由各部门共同组成。每年定期稽核作业环境，稽核数量总数均超过 250 项，50% 以上为缺失作业规划与管制，各项不符合事项皆已完成改善。

紧急因应暨安全卫生教育训练



为使同仁具备专业的职业安全卫生认知，藉由多元的训练方式，例如线上、实体训练等，提供同仁职业安全卫生课程，同时亦将职安卫相关规范及须知做成宣导文件或影片，不定期进行内部安全宣导。2023 年职业安全卫生相关教育训练人次达 17,981 人次，紧急因应教育训练举办 33 场次，包含消防因应、紧急救护等因应课程，为提升安全文化，培养各单位安全种子人员，将安全文化传递至各部门。

标准化管理程序



依据相关工作者的意见及风险评估结果，每年检视并修订管理程序手册，共计 393 份并定期进行修正。

化学品管理



厂区各项化学品皆设有合格训练专人负责人员管理，并订有管制规范符合法规要求。

承揽商管理



承揽商入厂作业前 100% 完成作业安全卫生教育训练，无论承揽商规模大小皆要求应设置职业安全卫生人员，并为其所属劳工办理劳工保险，检附相关资格证明方可进入厂区进行相关作业。

采购管理



制定「采购作业管理办法」、「洽购作业管理办法」及「安卫环重大机械设备管理作业办法」，确保机械、设备、器具在采购前，符合职业安全卫生法规之要求以及公司安全卫生相关规范。

作业环境监测

厂区多为中央管理方式之空气调节设备之建筑物室内作业场所，依法每六个月监测二氧化碳浓度一次，检测结果皆符合法令标准（低於 5000ppm 以下），其各项化学品监控皆符合法令标准。

## 灾害预防与紧急因应

当公司的同仁或承揽商发生工安事件时，职安单位将依据事故处理及调查作业管理办法进行调查与追踪，且依据事件性质进行损害状况及工伤的评估。调查完成后，职安单位将按程序进行呈核并实施改善对策、监督与追踪，以减少损失及预防类似情形重复发生。英业达内部订定有虚惊事件处理流程，指发生非伤亡意外事故如火警、停电等，即未造成人员伤亡、财产损失、制程中断，但引起人员惊吓之事件，将依程序进行通报，并由相关权责单位确认是否发生事故并进行调查、事件追踪以及安全卫生宣导，此外也会列入虚惊事件

纪录并预防改善留存备查，以利针对事件进行原因分析，制定矫正及预防措施，并评估其有效性及持续追踪改善情况。2023年虚惊事件数总计为2件，分别为蜂巢筑巢于窗户旁以及人员斜坡踩空事件，相关事件皆完成改善预防措施。

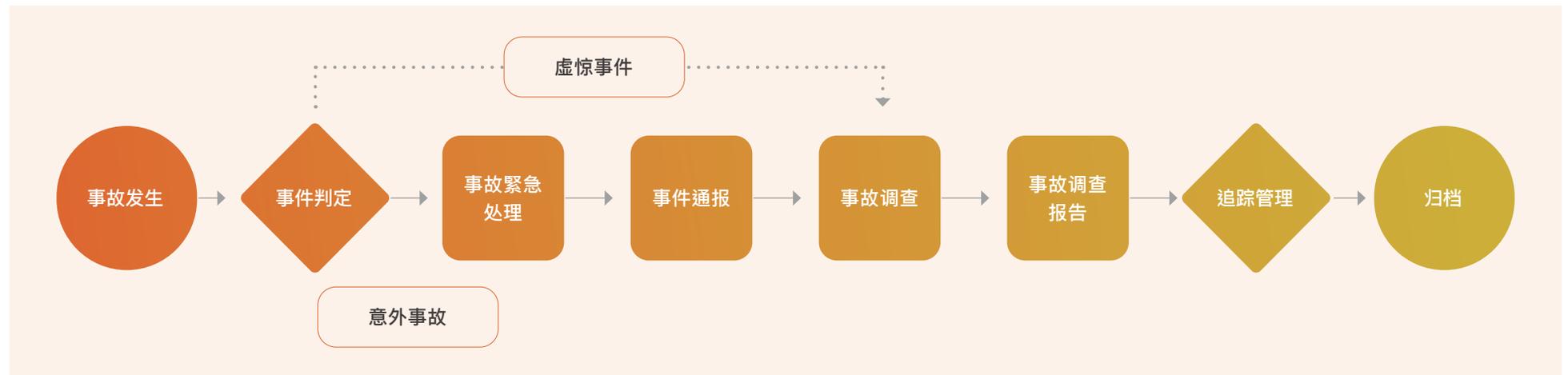
我们非常重视同仁的退避权，当同仁在执行职务时如发现立即存在危险的情况，有权在不危及其他工作者安全的情况下，自行停止作业并撤离至安全场所，并立即向直属主管报告，公司承诺不会对此采取任何处罚或不利措施。

## 职业灾害统计

透过工伤统计数据鉴别具风险性的职业安全卫生议题，借此拟定改善工安事件的具体行动方案降低工伤发生率。依据职业灾害统计、职业安全卫生法职业灾害定义及全球永续性报告协会（Global Reporting Initiative, GRI）公布之重要失能伤害统计指标计算，以失能伤害频率（FR）、失能伤害严重率（SR）为主要数据指标。2023年台湾厂区发生3起失能伤害事件，中国大陆厂区7起，欧美厂区4起。这些伤害主要类型包括物体飞落、卷夹、跌倒、被撞和切割伤；2023年度供应商暨承揽商或派遣人员无发生职业灾害。



2023年**未**有任何派遣人员发生工伤事故及虚惊事故。



### 职业灾害统计

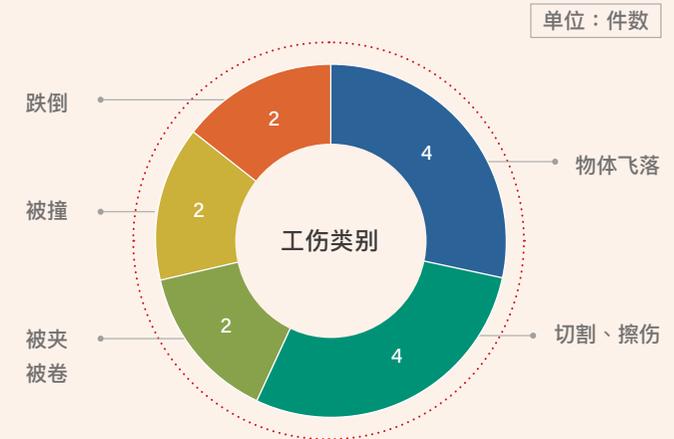
厂区	性别	总工时	件数	FR	SR	虚惊事故	虚惊事故率
台湾	男	6,945,712	1	0.14	10.37	1	0.14
	女	5,000,184	2	0.40	20.40	0	0
中国大陆	男	10,543,656	6	0.57	31.01	1	0.09
	女	7,209,048	1	0.14	13.18	0	0
欧美	男	2,431,131	3	1.23	8.23	0	0
	女	2,001,320	1	0.50	4.50	0	0
总计		34,131,051	14	0.41	18.31	2	0.06

计算方式

FR 失能伤害频率 = ( 总计伤害损失总人数 × 1,000,000 ) ÷ 总经历工时

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

NMFR 虚惊事故率 = ( 虚惊事故数 / 总经历工时 ) ÷ 1,000,000



### 安全文化建立

英业达关注全球安全卫生议题。2023 年起每季透过全球跨厂区平台会议与各厂专责单位分享国内外最新职安卫法令及技术标准。同时为考量因应疫情停办部分安全卫生教育训练实体课程，积极开发线上 E-Learning 安全卫生教育训练，将原先一次性的实体课程，提升为年度线上持续性训练课程，加深同仁学习记忆，深耕职场安全文化；全球各厂区透过安全卫生监督检查及 ISO 45001 国际职业安全卫生管理体系，亦积极建构本质安全的工作环境、要求同仁落实管理规定。

遵循英业达职业安全卫生政策，2023 年起依据全球报告倡议组织 (GRI, Global Reporting Initiative) 所推出永续性报告的全球标准 GRI 准则，制定英业达公司全球安全卫生执行基础项目及高级项目，并透过安全卫生绩效指标 (Safety and health Performance Index, SHPI) 追踪执行成效。安全卫生执行状况由各厂填报至云端系统，定期于每季公司层级安全卫生委员会，向内部各组织的劳工代表及最高管理阶层进行说明。

## 内外串联，提升永续健康及职场发展

英业达将建立健康职场视为责无旁贷的使命，我们定期参与技术交流会议，与产、官、学各界交流风险控管技术。

### 案例

在 2023 年发表化学品管理技术专刊担任 TOSHMS 促进会北区促进会干部，并进行 ISO 45003 心理风险评估及管理的实务技术标准分析讲座，总训练人数 **251** 人共计 **753** 小时，分享业界风险评估及运作实务经验。

为履行企业社会责任，英业达积极参与政府各项活动，期望透过企业的影响力推广安全文化理念。2023 年应中国文化大学劳动暨人力资源学系之邀请，举办了「职安卫学生未来展望」讲座，参与人数约 **124** 人。并在第二学年度担任客座讲师，讲授「ESG 系列 - 劳动及职业安全卫生」课程，希望透过我们在职场上的安全卫生经验分享，影响即将投入职场的学生，提升其职场安全意识。



### 案例

英业达积极协助「劳动部职安署 TOSHMS 北区促进会」，与其他企业分享更多工安管理经验，以有效降低职灾。在职安署督导下，于 2023 年与会员合作撰写了「化学品安全管理实务案例手册」，期待透过整合我们与业界的化学品安全管理实务经验，包括：化学品风险评估、化学品分级管理、化学品管理措施、作业环境监测计划、化学品储存管理等，为国内厂商提供参考。



英业达以创建友善且优良的工作环境为目标，将职场安全与员工健康视为永续经营的重要一环。我们的努力得到了劳动部职业安全卫生署的高度评价，评鉴为前 10% 的绩优企业，从 330 家上市企业中脱颖而出，英业达对同仁的关怀和照顾

有目共睹。英业达将持续打造友善健康职场，让「带着永续、安全文化意识」的概念种子带进供应链、承揽商、相关利害关系人，集众人之力在未来世代持续投入健康友善幸福职场领域。



## 5.3.2 健康乐活

### 员工健康照护

健康管理涵盖了多个方面，包括工作者健康促进、健康检查、职业疾病预防、同仁身心关怀与照护以及管控工作环境及人员健康风险，守护同仁身心健康平衡。各厂区聘任了专业医事人员，包括医师、护理师和心理师等，共 3,842 人次参与了劳工健康服务活动。

英业达每年为在职同仁提供厂内健康检查，除了制式法定项目外，还新增了多项检验项目，如腹部超音波、摄护腺超音波、癌症筛检项目（如癌胚抗原（CEA）、甲型胎儿蛋白（AFP）等）。我们亦关注同仁眷属以及退休同仁的健康，提供优惠的体检服务。



### 打造幸福健康职场

我们致力于打造令同仁感到舒适及愉悦的工作环境。在饮食方面，我们重新整修了餐厅，每日提供 10 种不同的免费菜色并引入知名咖啡厅，为同仁提供了一个舒适的用餐场所。此外，各种不同的社团活动，让同仁能够培养不同的兴趣，促进团队合作和交流。为了帮助同仁纾解压力，我们设置了篮球场和羽毛球场，以及舒压按摩室、舞蹈室、健身房、桌球和撞球室，提供放松身心的活动空间，同时让同仁能够保持健康的生活方式。



## 同仁关怀与照顾

为了提供更实时的关怀与服务、紧急伤病处理、个人健康指导或就医咨询等。我们在厂区内设置了保健室，定期聘请临厂服务医生提供保健咨询外，我们还加聘了心脏专科医师，提供更专业的心血管医疗咨询服务，以确保同仁在面对健康问题时能够得到及时且专业的帮助。此外，我们不定期举办健康促进讲座、捐血活动、体适能比赛等活动，以提升同仁的健康意识，鼓励他们参与健康促进和自我管理。这些举措旨在建立一个全面关爱同仁健康的工作环境，让同仁能够在工作中保持健康，同时享受到更好的生活质量。另外，我们还提供同仁身心健康咨询服务。专业心理师定期到厂区，提供一对一的专业心理咨询服务，涵盖压力管理、情绪管理、人际关系沟通、感情、婚姻、家庭及亲子关系等方面。我们与顾问公司合作，提供心理咨询、法律咨询、财税咨询等多方面的服务，以满足同仁在不同方面的需求。为了方便同仁取得咨询服务，我们设置了同仁身心关怀平台、E-mail 信箱及免付费咨询电话。

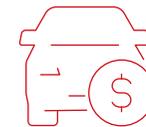


## 好孕幸福企业

为了给予母性工作有良好的就业环境，各厂区设置优良哺乳室，台湾厂区获得了台北市及桃园市优良哺乳室之荣誉，并且不限制哺（集）乳时间。同时不定期举办多场母乳哺育、亲子和育儿健康讲座，提供实用的知识和资源。



英业达同步制定了多项友善生育措施，包括生育奖祝贺金 **60,000** 元，福委会每胎 **6,000** 元补助，让幸福 66 照顾加倍。



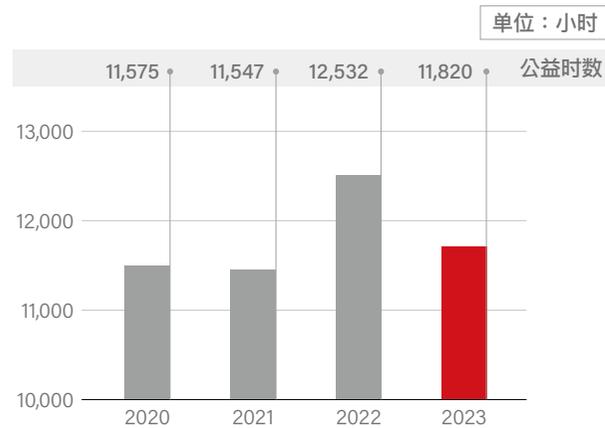
自 2023 年起提供通勤交通补助，每月补助 **5,000** 元，上下班通勤皆可享受。

## 5.4 社会共融

### 5.4.1 英业达公益慈善基金会

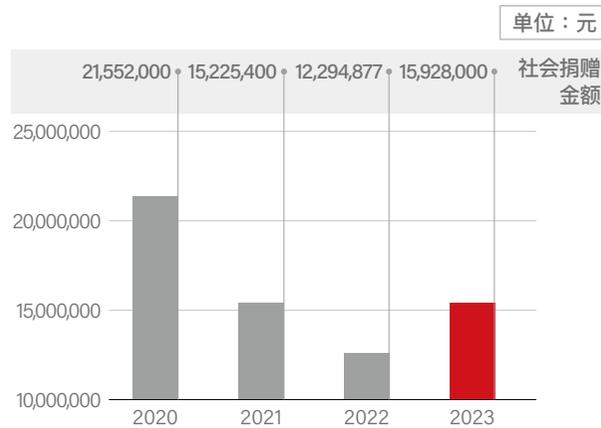
肩负企业社会公民责任，英业达于 2010 年 1 月成立「财团法人英业达集团公益慈善基金会」，透过集团内外资源的整合与结合同仁爱心的参与运作，将英业达温馨的「爱」送达到需要帮助的弱势群体手中，用实际行动关怀社会。目的在参与社会福利相关公益慈善活动并与其他社会公益团体合作，以协助社会上之弱势族群获得更充足之社会资源改善生活，并使其权益获得更佳之保障。

#### 英业达历年公益时数及社会捐赠金额



#### 英业达公益慈善基金会之设立宗旨为办理社会福利相关事务

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



### 公益参与

英业达与「财团法人英业达集团公益慈善基金会（以下简称英业达慈善基金会）」长年在慈善扶助、社会关怀及重大灾害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。

### 妇幼福利

深入关注妇幼福祉，包括维系经济弱势家庭日常所需，鼓励失亲家庭勇敢面对变故，脱离困境并独立谋生，安顿失亲家庭心灵。

### 身心障碍福利

支持失去家庭依靠的身心障碍者生活所需，协助身心障碍人士发展潜能，维护健康的生活质量。

### 乐龄关怀

活化弱势独居长辈与失能失智长辈，推广健康餐食，提供长者外出活动与交流的机会，促进社区长辈社交与健康。



赞助乐龄友善社区厨房，活化失能失智长辈的身心健康

在中国大陆厂区英业达关注贫困、植树、身心障碍、救灾、儿少、捐血等，展现出参与社会公益的多面向努力。



走访慰问社区身心障碍家庭

### 长期响应捐血

英业达善尽企业社会责任，邀请同仁挽袖捐热血为血库尽一份心力响应捐血已长达 30 年，定期举办捐血活动，为捐血中心稳定的供血合作单位。



全体同仁共同积极响应，已累积  
**15,170** 人次，总捐血量达  
**5,887,600** 毫升。

### 志工服务

#### 英业达 2023 公益时数

单位：小时

公益志工 <b>1,175.5</b>	交通志工 <b>7,320</b>	环保志工 <b>3,324</b>
------------------------	----------------------	----------------------



英业达积极鼓励同仁参加有益社会相关公益活动，2023 年总公益时数约达 **11,820** 小时。

### 支持藝文贊助

挹注各式资源於藝文活动，促进藝文发展，让民众在台湾就能享受到多层次的藝文规划及展演，同时搭配内部活动，鼓励同仁以实际行动参与、支持国内艺术文化活动。

#### ▪ 台北国际合唱音乐节

英业达慈善基金会赞助亚洲年度最大合唱盛会「台北国际合唱音乐节」，2023 年音乐节特别邀请来自斯洛维尼亚、瑞典、土耳其、菲律宾等国顶尖合唱天团登台与 10 多支优质台湾合唱团队全台轮番竞演，全台北中南共举办十多场经典音乐会，活动亦结合台北国际合唱大赛、多场国际合唱音乐营及午间音乐会等活动。期间于 7 月 30 日在国家音乐厅举办英业达慈善之夜，邀请同仁身体力行，以实际行动参与支持艺文活动。

#### ▪ 2023 第七届世界音乐节

英业达慈善基金会长期支持世界音乐节，2023 年首次将地点移至台北流行音乐中心举办，四天活动总计吸引超过三萬多人次蒞臨。

- 「Going Global 全球音乐产业大会」，包含国际商展、产业论坛、专题讲座及备受乐迷期待的媒合展演。
- 售票音乐节「Our World 无框世界，无框音乐」，阵容涵盖台湾、韩国、日本、乌克兰及西班牙等不同国家共计 33 组顶尖表演团队与艺人。其中节目两大亮点为日本知名歌手一青窈、金曲原民歌王桑布伊联手呈现，以及空灵女声葉穎与韩国创作女声 Ohelen 的合作，另也邀请到广受国际音乐节青睐的韩国萨满创作团体 ADG7、乌克兰与加拿大创作双人组 Balaklava Blues 以及朱头皮、王若琳、葉穎、漂流出口等演出，带来一场全球音乐精彩盛宴。

## 5.4.2 永续生态

### 湿地计划

自 2012 年起，连续 12 年英业达慈善基金会，认养国家重要湿地也是生态保育的里程碑的「关渡自然公园」。

2023 年总计为 **108,752** 名造访「关渡自然公园」的民众提升生态体验。

此外，英业达推动弱势关怀偏乡教育，实际参与四季农事体验与环教活动，为大众营造亲近自然、学习生态的优质环境。

2023 资助举办 **5** 场次共 **172** 位师生的偏远地区学校湿地环境教育计划。

自 2013 年至 2023 年累计举办 **84** 场次，**2,239** 人深入领略湿地之美。



### 环境教育

2023 年 8 月 25 日英业达于关渡自然公园举办「走读生物多样性环境教育」、「手作绢印环保袋致赠偏乡学童活动」，总计有 78 家供应商的 108 位厂商代表出席参与，携手供应链伙伴响应「联合国永续发展目标 (SDGs, Sustainable Development Goals)」。



#### 以实际行动响应 SDGs 目标 15 陆地生态

由专业导览志工带领，安排 4 梯次的「走读生物多样性环境教育」，为供应商介绍关渡自然公园身为台湾第一个环境教育场域，以及大台北地区最具代表性的生态保育景点，这 12 年来因英业达认养国家重要湿地，携手保护珍贵的湿地环境，及倡议生物多样性环境教育的概念。同时第一线体验台湾、蒙古、日本、印度等地艺术家为 2023 关渡国际自然艺术季进行的现地创作。

15 陆地生物



#### 响应 SDGs 目标 4 优质教育

供应商呼应「手作绢印环保袋致赠偏乡学童活动」，共有 78 位厂商代表捐赠亲手创作的绢印环保袋，回馈给英业达慈善基金会 2023 年支持举办的 5 场次湿地环境教育学程。让来自新北市、基隆市、桃园市、新竹县市偏远地区国小的中年级学童，领略环境教育的同时，也收到富有生态意涵的环保袋礼品。关渡自然公园为表彰各家供应商奉献的社会关怀，致赠感谢状给每一位捐赠绢印环保袋的厂商代表。中午餐点也特地准备「喜憨儿烘焙屋」的天使餐盒，携手供应商关注庇护性职场，以实际行动支持具就业能力及意愿，但无法至一般职场就业的心智障碍者。

4 优质教育





# 附录

ESG 数据 .....	121
GRI 索引 .....	134
SASB 索引 .....	138
上市公司编制与申报永续报告书作业办法 .....	139
ISAE3000 确信报告 .....	140

## ESG 数据

### 治理面

#### 对应章节 1.1 关于英业达

#### 1. 资产结构

	2023 年 ( 新台币千元 )
资本总额	35,874,751
资产负债率 (%)	74.86%
股东权益比率 (%) <sup>注</sup>	25%
负债总计 (分配前)	179,449,594
股东权益 (分配前)	60,258,382

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

#### 2. 净销售额比例

事业单位	2023 净销售额占比 (%)
笔记型电脑	55%
服务器	40%
智能装置	5%
总计	100%

#### 3. 组织所产生及分配的直接经济价值

单位：新台币千元

项目	2020	2021	2022	2023	
产生的直接经济价值	年总营收 ( 净销售额 )	508,294,198	519,732,048	541,750,850	514,746,200
	其他收入 <sup>注1</sup>	6,977,181	3,674,658	3,553,275	4,384,343
分配的经济价值	营运成本	476,427,592	487,372,591	505,504,318	478,536,232
	员工薪资和福利支出	20,807,237	20,593,859	21,525,231	21,911,205
	支付出资人的款项	5,637,887	7,376,882	7,597,123	9,957,691
	社区投资	22,781	20,472	21,031	147,698
	支付政府的款项	2,127,658	851,177	1,053,028	2,135,677
分配的经济价值总额	505,023,155	516,214,981	535,700,731	512,688,503	
留存的经济价值	10,248,224	7,191,725	9,603,394	6,442,040	

注1：其他收入，含利息 / 租金 / 股利 / 补助款 / 处分及报废固定资产利益净额 / 处分投资及金融资产净额

2：与合并报表揭露边界一致

对应章节 1.4.1 董事会运作

3. 董事会组成结构及多元化

组成结构

总人数	非员工身分(人)	员工身分(人)	执行董事(人)	非执行董事(不含獨董)(人)	独立董事(人)	平均任期(年)
9	5	4	4	2	3	17

年龄及性别统计

	51-55 岁	66-70 岁	76-80 岁	81-85 岁
女性	0	0	0	0
男性	1	3	4	1
总计	1	3	4	1

注：未来亦规画增加女性董事成员。

对应章节 1.5.1 反贪腐与诚信经营

2023 年违规事项及举报事件

无违反商业道德与营运、人权保护、环境保护的成案，无违反「贪腐贿赂」「公平竞争」情事而受主管机关裁罚。

2023 年行为准则违反商业道德与营运规范案件数

行为准则	2020	2021	2022	2023
贪腐贿赂	0	0	0	0
利益冲突	0	0	0	0
公平竞争	0	0	0	0
内线交易	0	0	0	0
营业秘密	0	0	0	0
隐私 / 个人资料保护	0	0	0	0
其他(政治捐献、慈善捐献与社会参与)	0	0	0	0
商业道德与营运相关案件合计数	0	0	0	0

行为准则	2020	2021	2022	2023
人权保护	歧视	0	0	0
	骚扰	0	0	0
	职业安全卫生	0	0	0
	人权保护相关案件合计数	0	0	0
环境保护	环境保护相关案件合计数	0	0	0
合计	0	0	0	0

### 2023 年举报件数

	举报件数
申诉暨检举专线	0
申诉电子邮箱	1 <sup>注1</sup>
其他	1 <sup>注2</sup>

注1：离职同仁以邮件提出职场不法侵害申诉，经公司成立调查委员会调查后，该案件不成立。

注2：外部民众申诉在职同仁性骚扰案，经双方当事人透过社会局调解委员会达成和解，故未成案。

### 2023 年行为准则训练成果

区域	A. 完训人数	B. 应训人数	C. 完训率 (%)	D. 训练总时数
<b>高阶主管</b>				
中国大陆	1	1	100.0	1.36
欧美	2	2	100.0	3.00
台湾	51	162	31.5	122.13
总计	54	165	32.7	126.49
<b>管理层级</b>				
中国大陆	453	495	91.5	325.72
欧美	50	50	100.0	76.00
台湾	1,368	1,895	72.2	3,803.01
总计	1,871	2,440	76.7	4,204.73
<b>非管理层级</b>				
中国大陆	4,148	4,332	95.8	4,048.46
欧美	1,974	1,994	99.0	3,439.00
台湾	2,395	4,279	56.0	6,232.49
总计	8,517	10,605	80.3	13,719.95

A：2023 年 11 月 30 日前到职且 2023 年 12 月 31 日在职受训人数

B：2023 年 11 月 30 日前到职且 2023 年 12 月 31 日在职总人数

C：(A ÷ B) × 100%

## 环境面

### 对应章节 3.2.2 水资源管理

#### 集团各厂区用水统计

单位：百万公升

	士林总部 (IET)	桃科厂 (TAO)	电脑厂 (ITO)	浦东厂 (IPT & SQT)	重庆厂 (ICC)	捷克厂 (ICZ)	墨西哥厂 (IMX)
总取水量	0.027	0.124	0.073	0.166	0.560	0.006	0.018
废(污)排水量	0.024	0.069	0.040	0.149	0.392	0.006	0.018
耗水量	0.003	0.055	0.033	0.017	0.168	0.000	0.000

注：取水量来源皆为第三方的水 - 自来水，取水数据来自水费单。

## 社会面

### 定义说明

- 职级定义
  - 高阶主管：协理(含)以上
  - 管理层级：主管职课长(含)以上，经理(含)以下
  - 非管理层级：高阶主管、管理层级以外的职级
- 2023 年同仁总数以 2023 年 12 月 31 日在职人数计算

### 对应章节 5.1.1 人才布局

#### 全球人力分布统计

厂区	人数	比例
台湾	6,336	35%
中国大陆	9,511	52%
欧洲	510	3%
美洲	1,823	10%
合计	18,180	100%

注：因应后疫情时代及世代工作观改变的缺工情况下，持续深化智能制造、提升效能的同时，也积极完善员工相关薪酬福利措施，期待达到留才效果。

### 聘雇型態统计

聘雇合約	聘雇类型	台湾厂区		中国大陆厂区		欧洲厂区		美洲厂区		合计
		男	女	男	女	男	女	男	女	
不定期	正职 全职	3,613	1,755	1,950	1,384	270	240	1,000	823	11,035
定期	正职 全职	0	0	3,726	2,451	0	0	0	0	6,177
	外籍移工 全职	0	968	0	0	0	0	0	0	968
其他工作者	派遣人員 <sup>注</sup> 全职	55	84	0	0	16	22	0	0	177
小计		3,668	2,807	5,676	3,835	286	262	1,000	823	18,357
地区合计			6,475		9,511		548		1,823	

注：派遣人員主要为产線的短暫补充人力

### 管理职统计

雇用形式	人数 (人)			女性占比 (%)	女性主管占 全体主管比例 (%)
	男	女	合计		
高阶主管	143	24	167	14.37	26.56
管理层级	1,945	731	2,676	27.32	
非管理层级 / 技术职 (IDL)	4,447	3,055	7,502	44.77	
非管理层级 / 生产职 (DL)	4,024	3,811	7,835		
总计	10,559	7,621	18,180	41.92	

### 营利部门及 STEM 科技人才统计

分类	雇用形式	人数 (人)			女性占比 (%)
		男	女	合计	
营利部门	高阶主管	21	10	31	46.90
	管理层级	322	293	615	
	非管理层级	3,685	3,340	7,025	
	总计	4,028	3,643	7,671	
STEM <sup>注</sup>	高阶主管	74	5	79	17.32
	管理层级	1,406	305	1,711	
	非管理层级	4,314	2,212	6,526	
	总计	5,794	2,522	8,316	

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

### 国籍分布

国籍	同仁人数	主管人数
台湾	5,341	2,051
中国大陆	9,514	726
巴西	1	-
印尼	2	-
西班牙	1	-
美国	1	1
香港	1	-
馬來西亞	7	2
菲律宾	975	2
圣基茨和尼维斯	1	-
蒙古	1	-
澳门	1	-
韩国	1	1
墨西哥	1,823	27
捷克厂 <sup>注</sup>	510	33
合计	18,180	2,843

注：因应当地法规不区分人员国籍。

### 年龄与学历统计

分类	年龄			学历		
	<30	30-50	>50	硕士以上	学士	其他
男	3,791	6,065	703	1,226	3,269	6,064
女	2,668	4,600	353	471	1,920	5,230
小计	6,459	10,665	1,056	1,697	5,189	11,294
占总数比例 (%)	35.53%	58.66%	5.81%	9.33%	28.54%	62.12%
同仁总数						18,180

### 身心障碍统计

年龄层	人数 (人)			占总数比例 (%)
	男	女	合计	
<30	65	22	87	1.35%
30-50	47	27	74	0.69%
>50	28	10	38	3.60%
总计	140	59	199	1.09%

### 管理职在地任用比例

厂区	处级以上总人数	处级以上当地国籍人数	在地任用比例
台湾	162	161	99%
中国大陆	38	8	21%
欧洲	1	0	0%
美洲	1	1	100%
合计	202	170	84%

### 新进同仁人数统计

2023 年新进同仁总数为 **14,632** 人

分类	分布情况			新进率 (%)
	分类	人数	占比 (%)	
性别	男	9,123	62.35	50.18
	女	5,509	37.65	30.30
年龄	29 岁以下	10,667	72.90	58.67
	30~49 岁	3,724	25.45	20.48
	50 岁以上	241	1.65	1.33
职级	高阶主管	7	0.05	0.04
	管理层级	164	1.12	0.90
	非管理层级	14,461	98.83	79.54

分类	分布情况			新进率 (%)
	分类	人数	占比 (%)	
国籍	台湾	823	5.62	4.53
	美国	1	0.01	0.01
	馬來西亞	1	0.01	0.01
	菲律賓	278	1.90	1.53
	圣基茨和尼维斯	1	0.01	0.01
	中国大陆	11,933	81.55	65.64
	墨西哥	1,455	9.94	8.00
	捷克厂 <sup>注3</sup>	140	0.96	0.77

注1：新进率公式：该分类新进人数 / 全球 2023.12.31 在职人数

2：分布情况占比：该分类新进人数 / 新进总人数

3：因应当地法规不区分人员国籍

### 内部职缺递补率

A. 自身同仁填补的空缺职位总数 <sup>注1</sup>	B. 公司的空缺职位总数 <sup>注2</sup>	C. 内部同仁递补比率 C=A/B
246	3,584	6.86%

注1：内部转调人数

2：当年度新招募同仁总数

### 平均聘僱成本

A. 年度聘僱新同仁之总聘僱成本 (新台币元)	B. 公司的空缺职位总数 (当年度新招募同仁总数)	C. 平均聘僱成本 C=A/B (新台币元)
42,672,400	3,584	11,906.36

### 年度离职统计

2023 年离职同仁总数为 **11,523** 人

分类	分布情况			离职率 (%)
	分类	人数	占比 (%)	
性别	男	7,336	63.61	40.35
	女	4,187	36.31	23.03
年龄	29 岁以下	8,169	70.84	44.93
	30~49 岁	3,236	28.06	17.80
	50 岁以上	118	1.02	0.65

分类	分布情况			离职率 (%)
	分类	人数	占比 (%)	
职级	高阶主管	13	0.11	0.07
	管理层级	122	1.06	0.67
	非管理层级	11,388	98.75	62.64
国籍	台湾	514	4.46	2.83
	菲律宾	73	0.63	0.40
	中国大陆	9,724	84.39	53.49
	美国	2	0.02	0.01
	马来西亚	2	0.02	0.01
	印尼	1	0.01	0.01
	墨西哥	1,096	9.51	6.03
	捷克厂 <sup>注3</sup>	111	0.96	0.61

注 1：离职率公式 = 离职人数 / 全球 2023.12.31 在职人数

2：分布情况占比：该分类离职人数 / 离职总人数

3：因应当地法规不区分人员国籍

### 自願离职率

分类	自願离职人数	自願离职率 (%)	
性别	男	6,816	37.49
	女	3,996	21.98
年龄	29 岁以下	7,708	42.40
	30~49 岁	2,999	16.50
	50 岁以上	105	0.58
职级	高阶主管	12	0.07
	管理层级	111	0.61
	非管理层级	10,689	58.80
国籍	台湾	497	2.73
	美国	2	0.01
	马来西亚	2	0.01
	菲律宾	73	0.40
	印尼	1	0.01
	中国大陆	9,070	49.89
	墨西哥	1,088	5.98
	捷克厂因应当地法规不区分人员国籍	79	0.43

注：自願离职率公式为该分类自願离职人数 / 全球 2023.12.31 在职人数

## 育婴留职停薪

## (1) 依性别分类

项目	男	女	总计
(1) 报告年度符合育婴留职资格的人数 (不含离职人员)	229	149	378
(2) 报告年度实际申请育婴留职的人数 (含离职人员)	38	73	111
(3) 报告年度预定复职的人数 (含离职人员)	39	51	90
(4) 报告年度实际复职的人数 (含离职人员)	38	45	83
(5) 於报告年度前一年实际复职的人数 (含离职人员)	23	59	82
(6) 於统计年度前一年复职, 且复职后 12 个月仍在职的人数 (含离职人员)	20	50	70
复职率: (4)/(3)	97.44%	88.24%	92.22%
留任率: (6)/(5)	86.96%	84.75%	85.37%

## (2) 依厂区及性别分类

项目	厂区					
	台湾		欧洲		美洲	
	男	女	男	女	男	女
(1) 报告年度符合育婴留职资格的人数 (不含离职人员)	201	121	0	14	28	14
(2) 报告年度实际申请育婴留职的人数 (含离职人员)	3	38	0	16	35	19
(3) 报告年度预定复职的人数 (含离职人员)	4	25	0	7	35	19
(4) 报告年度实际复职的人数 (含离职人员)	3	22	0	4	35	19
(5) 於报告年度前一年实际复职的人数 (含离职人员)	5	26	0	3	18	30
(6) 於统计年度前一年复职, 且复职后 12 个月仍在职的人数 (含离职人员)	3	22	0	1	17	27
小计	219	254	0	45	168	128
复职率: (4)/(3)	75.00%	88.00%	0.00%	57.14%	100.00%	100.00%
留任率: (6)/(5)	60.00%	84.62%	0.00%	33.33%	94.44%	90.00%

## 对应章节 5.1.2 人才培育

## 全球学习发展时数及金额统计

总时数	688,131.20
平均时数	37.85
总金额	30,895,667
平均金额	1,699

## 训练时数: 依技术职与生产职统计

	技术职 (IDL)	生产职 (DL)
A. 总训练时数	334,609.56	353,522
B. 12/31 总人数	10,345	7,835
C. 平均训练时数 C=A/B	32.35	45.12

训练时数：依管理职与非管理职统计

	高阶主管	管理层级	非管理层级
A. 总训练时数	3,691.74	88,586.53	595,851.9
B. 12/31 总人数	167	2,676	15,337
C. 平均训练时数 C=A/B	22.11	33.10	38.85

训练时数：依性别统计

	女					男				
	台湾	中国大陆	欧洲	美洲	合计	台湾	中国大陆	欧洲	美洲	合计
A. 总训练时数	52,057.30	198,296.35	9,975.00	21,928.00	282,256.65	103,716.15	267,998.40	9,429.00	24,731.00	405,874.55
B. 总人数	2,723	3,835	240	823	7,621	3,613	5,676	270	1,000	10,559
C. 平均训练时数 C=A/B	19.12	51.71	41.56	26.64	37.04	28.71	47.22	34.92	24.73	38.44

训练时数：依年龄统计

	<30 岁	30~49 岁	≥ 50 岁
A. 总训练时数	247,887.8	414,730.62	25,412.75
B. 总人数	6,459	10,665	1,056
C. 平均训练时数 C=A/B	38.38	38.89	24.07

环保相关及诚信经营教育训练

	环保相关教育训练	诚信经营教育训练		
		高阶主管	管理层级	非管理层级
A. 完训人数	15,252	54	1,871	8,517
B. 总人数	18,180	167	2,676	15,337
C. 完训率 C=A/B	83.89%	32.34%	69.92%	55.53%
D. 训练总时数 (累计)	30,550.34	126.49	4,204.73	13,719.95

对应章节 5.1.3 人才吸引与留任

相关补助：依台湾厂区统计

补助项目	补助人次	补助金额 (新台币元)
生育补助	110	660,000
育兒补助	108	550,000
丧葬慰问	138	690,000
结婚补助	90	324,000
住院慰问	25	124,000
团体保险	6,133	12,836,780
重大疾病	5	150,000

相关补助：依中国大陆厂区统计

补助项目	补助人次	补助金额 (新台币元)
生育补助	134	176,558
丧葬慰问	33	43,481
结婚补助	199	262,202
急難救助	47	61,927
住院慰问	-	0
团体保险	18	2,415,474

对应章节 5.2 人权保障

人权相关训练	台湾	中国大陆	欧洲	美洲
A. 完训人数	5,214	8,181	23	1,823
B. 总人数	6,336	9,511	510	1,823
C. 完训率	82.29%	86.02%	4.51%	100.00%
D. 训练总时数	11,521.10	25,246.08	69	3,646

注：C=A/B

内部沟通管道受理件数

项目	台湾厂区	中国大陆厂区	欧洲厂区	美洲厂区
申诉管道	电子信箱申诉 1 件 向政府单位申诉 1 件	0	电子信箱申诉 1 件 纸本申诉 5 件	0
成案	0	0	0	0

同仁缺勤率统计

项目	内容
缺勤率	2.13
资料涵盖率	100% 同仁

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

2：缺勤率 = (缺勤天数 / 总工作天数) x 100

2023 年劳动违规事项

违反法规事项说明	违反法规被处罚款的金额	因应处理
台湾厂区延长工作时间未依规定加给工资	80 萬	加强各单位宣导说明，确实落实业务分配和部门工作管理

### 薪酬比率

	年度总薪酬比率 <sup>注2</sup>	年度总薪资报酬变化比率 <sup>注3</sup>
薪酬比率	29.53~59.06	0.51

注1: 年度总薪酬系指全年度在职人员之当年度实际薪酬金额, 含薪资、现金报酬、加班费、福利、奖金及现金分红

2: 总经理年度总薪酬 / 总经理以外之全体员工年度总薪资中位数

3: 总经理年度总薪酬增加 % / 执行长以外之全体员工之年度总薪资中位数增加 %

### 非担任主管职务之全时员工薪资

项目	单位	2020	2021	2022	2023
全时员工人数	人	5,323	5,427	5,174	5,868
全时员工薪资总额	千元	5,303,891	5,558,012	5,798,789	6,622,072
全时员工薪资平均数	千元	996	1,024	1,121	1,129
全时员工薪资中位数	千元	809	838	939	948

注: 上述资料依据台湾证券交易所之规范统计, 业经安侯建业会计师事务所查核, 完整信息可于公开资讯观测站查询。

### 全球退休制度说明

项目		台湾		中国大陆	捷克	墨西哥
		旧制: 公司退休金帐户	新制: 个人退休金专户			
退休金提拨占薪资比例	公司提拨	2%~15%	6%	16%~24%	21.5%	2%
	员工自提	0%	0%~6%	8%	6.5%	0%

注: 台湾厂区依「劳动基准法」及「劳工退休金条例」规定办理, 而海外地区子公司的退休金为确定提拨制, 依当地政府规定每月提缴养老、医疗等各类社会保障金。

### 标准薪资与当地最低薪资比率

项目	男性基层人员标准薪资与当地最低薪资比率	女性基层人员标准薪资与当地最低薪资比率
台湾	1.08	1.14
中国大陆	1.00	1.00
墨西哥	1.11	1.08
捷克	1.43	1.43

注1: 基层人员标准薪资为该地区之直接员工最低核定薪资。

2: 当地最低薪资, 系参考 2023 年各地区法令规定, 为计算基数。

### 性别薪资加薪酬比率

男性对女性基本薪资加薪酬比率	台湾	中国大陆	墨西哥	捷克
高阶主管	118.11	0	0	0
管理层级	110.84	104.72	98.11	112.89
非管理层级 / 技术职 (IDL)	107.92	118.43	113.06	112.15
非管理层级 / 生产职 (DL)	121.77	104.50	116.34	108.69

注1: 以女性为基准比, 男女性别于各工作属性、领域、年资的占比不同, 故薪资比会微幅差异

2: 0 表示当地无女性员工与主管

# GRI 索引

## GRI 2 : 一般揭露 2021

以下各项指标已通過 KPMG 安侯建业联合会计师事务所有限确信

编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
<b>组织及报导实务</b>			
2-1	组织详细资讯	关于报告书	2
		1.1.1 公司简介	7
2-2	组织永续报导中包含的实体	关于报告书	2
		1.1.1 公司简介	7
2-3	报导期间、频率及联络人	关于报告书	2
2-4	资讯重编	关于报告书 (资料统计及计算方式以及对先前报告书中所赋予之任何资讯进行重编之原因与结果皆已於各章节说明)	-
		关于报告书	2
2-5	外部保证 / 确信	ISAE3000 确信报告	140
		<b>活动与工作</b>	
2-6	活动、价值链和其他商业关系	1.1.2 市场概况	9
		2.4.1 策略与目标	49
2-7	员工	ESG 数据 - 员工聘雇型态人数	124
2-8	非员工的工作者	ESG 数据 - 员工聘雇型态人数	124
<b>治理</b>			
2-9	治理结构及组成	1.4.1 董事会运作	13
		1.4.2 功能性委员会	16
		ESG 数据 - 董事会组成结构及多元化	122
2-10	最高治理单位的提名与遴选	1.4.1 董事会运作	13
		1.4.2 功能性委员会	16
2-11	最高治理单位的主席	1.4.1 董事会运作	13

编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
2-12	最高治理单位於监督冲击管理的角色	经营者的话	5
		1.4.1 董事会运作	13
		1.4.2 功能性委员会	16
		2.1.2 永续治理组织	34
2-13	冲击管理的负责人	2.2.2 重大主题分析	38
		1.4.1 董事会运作	13
		1.6 风险治理	19
2-14	最高治理单位於永续报导的角色	1.4.1 董事会运作	13
		1.4.2 功能性委员会	16
		2.1.2 永续治理组织	34
		2.2.2 重大主题分析	38
2-15	利益冲突	1.4.1 董事会运作	13
2-16	沟通关键重大事件	2.1.1 英业达永续发展愿景与策略	33
		2.2.2 重大主题分析	38
2-17	最高治理单位的群体智识	1.4.1 董事会运作	13
2-18	最高治理单位的绩效评估	1.4.1 董事会运作	13
2-19	薪酬政策	1.4.1 董事会运作	13
		1.4.1 董事会运作	13
2-20	薪酬决定流程	5.1.3 人才吸引与留任	105
		2-21	年度总薪酬比率
<b>策略、政策与实务</b>			
2-22	永续发展策略的声明	经营者的话	5
		1.5.1 反贪腐与诚信经营	17
		2.1.1 英业达永续发展愿景与策略	33
2-23	政策承诺	2.4 永续供应链管理	49
		5.2 人权保障	108
		2.1.1 英业达永续发展愿景与策略	33
2-24	纳入政策承诺	2.1.3 永续目标	34
		2.4 永续供应链管理	49
		5.2 人权保障	108

编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
2-25	补救负面冲击的程序	1.5.1 反贪腐与诚信经营	17
		2.3 客户服务	44
		2.4 永续供应链管理	49
		5.1.3 人才吸引与留任	105
2-26	寻求建议和提出疑虑的机制	1.5.1 反贪腐与诚信经营	17
2-27	法规遵循	3.2.1 环境管理体系	73
		ESG 数据 - 年度违规事项	122
2-28	公协会的会员资格	11.3 公协会参与与倡议	10
<b>利害关系人议合</b>			
2-29	利害关系人议合方针	2.2.1 利害关系人沟通成果	36
		2.3 客户服务	44
2-30	团体协议	5.1.3 人才吸引与留任	105

### GRI 3 : 重大主题 2021

编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
3-1	决定重大主题的流程	2.2.2 重大主题分析	38
3-2	重大主题列表	2.2.2 重大主题分析	38
3-3	重大主题管理	2.2.2 重大主题分析	38

### 主题准则

编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
201-1	组织所产生及分配的直接经济价值	1.2.1 财务绩效	11
		ESG 数据 - 资产结构	121
		ESG 数据 - 经济价值分配	121
201-2	气候变迁所产生的财务影响及其他风险与机会	3.1.1 气候变迁管理	58
201-3	确定给付制义务与其他退休计划	5.1.3 人才吸引与留任	105
		ESG 数据 - 全球退休制度说明	133
201-4	取自政府之财务补助	1.2.1 财务绩效	11
202-1	不同性别的基层人员标准薪资与当地最低薪资的比率	5.1.3 人才吸引与留任	105
		ESG 数据 - 标准薪资与当地最低薪资比率	133
202-2	雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	ESG 数据 - 管理职在地任用比例	127
203-1	基础设施的投资与支援服务的发展及冲击	5.4.1 英业达公益基金会	117
203-2	显著の間接经济冲击	1.6.1 营运风险	19
		1.6.3 资讯安全管理	26
204-1	来自当地供应商的采购支出比例	2.4.1 策略与目标	49
205-1	已进行贪腐风险评估的营运据点	1.5.1 反贪腐与诚信经营	17

编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
205-2	有关反贪腐政策和程序的沟通及训练	1.5.1 反贪腐与诚信经营	17
		1.4.1 董事会运作	13
		2.4.1 策略与目标	49
		ESG 数据 -2023 年行为准则训练成果	123
205-3	已确认的贪腐事件及采取的行动	1.5.1 反贪腐与诚信经营	17
206-1	反竞争行为、反托拉斯和壟断行为的法律行动	1.5.2 反竞争、反托拉斯与壟断行为	19
207-1	税务方针	1.3 税务政策	12
207-2	税务治理、管控与风险管理	1.3 税务政策	12
207-3	税务相关议题之利害关系人议合与管理	1.3 税务政策	12
207-4	国别报告	本公司依申报国别报告之規定，每年提交国别报告	-
编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
302-1	组织内部的能源消耗量	3.1.3 能源管理	69
302-2	组织外部的能源消耗量	资讯尚未完整取得，故未於本报告中揭露	-
302-3	能源密集度	3.1.3 能源管理	69
302-4	减少能源消耗	3.1.3 能源管理	69
302-5	降低产品和服务的能源需求	3.1.3 能源管理	69
303-1	共享水资源之相互影响	3.2.2 水资源管理	74
303-2	与排水相关冲击的管理	3.2.2 水资源管理	74
303-3	取水量	3.2.2 水资源管理	74
303-4	排水量	3.2.2 水资源管理	74
303-5	耗水量	3.2.2 水资源管理	74
304-3	受保护或復育的棲息地	5.4.2 永续生态	119
305-1	直接（范畴一）温室气体排放	3.1.2 气候承诺与行动	66

编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
305-2	能源間接（范畴二）温室气体排放	3.1.2 气候承诺与行动	66
305-3	其他間接（范畴三）温室气体排放	3.1.2 气候承诺与行动	66
305-4	温室气体排放强度	3.1.2 气候承诺与行动	66
305-5	温室气体排放减量	3.1.2 气候承诺与行动	66
305-6	臭氧层破坏物质（ODS）的排放	3.3.1 空气污染防治	77
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它显著的气体排放	3.3.1 空气污染防治	77
306-1	废弃物的产生与废弃物相关显著冲击	3.3.2 废弃物管理	78
306-2	废弃物相关显著冲击之管理	3.3.2 废弃物管理	78
306-3	废弃物的产生	3.3.2 废弃物管理	78
306-4	废弃物的处置移转	3.3.2 废弃物管理	78
306-5	废弃物的直接处置	3.3.2 废弃物管理	78
308-1	使用环境标准筛选新供应商	2.4.1 策略与目标	49
		2.4.2 供应链风险管理	51
308-2	供应链中负面的环境冲击以及所采取的行动	2.4.2 供应链风险管理	51
编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
401-1	新进员工和离职员工	5.1.1 人才布局	96
		ESG 数据 - 新进同仁人数	127
		ESG 数据 - 离职同仁人数	128
401-2	提供给全职员工（不包含临时或兼职工员工）的福利	5.1.3 人才吸引与留任	105
		ESG 数据 - 全球退休制度说明	133
		ESG 数据 - 同仁补助福利	132
401-3	育婴假	ESG 数据 - 育婴留职停薪	130

编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
402-1	关于营运变化的最短预告期	若有重大营运变化而严重影响员工权利时，将依各营运据点法令规定提前预告	-
403-1	职业安全卫生管理体系	5.3.1 安全健康场域	110
403-2	危害辨识、风险评估及事故调查	5.3.1 安全健康场域	110
403-3	职业健康服务	5.3.1 安全健康场域	110
		5.3.2 健康乐活	115
403-4	有关职业安全卫生之工作者参与、谘商与沟通	5.3.1 安全健康场域	110
403-5	有关职业安全卫生之工作者训练	5.3.1 安全健康场域	110
403-6	工作者健康促进	5.3.2 健康乐活	115
403-7	预防和减轻与业务关系直接相关联之职业安全卫生的冲击	5.3.1 安全健康场域	110
		5.3.2 健康乐活	115
403-8	职业安全卫生管理体系所涵盖之工作者	5.3.1 安全健康场域	110
403-9	职业伤害	5.3.1 安全健康场域	110
403-10	职业病	5.3.2 健康乐活	115
404-1	每名员工每年接受训练的平均时数	5.1.2 人才培育	100
		ESG 数据 - 全球员工学习发展时数	130
404-2	提升员工职能及过渡协助方案	5.1.2 人才培育	100
404-3	定期接受绩效及职业发展检核的员工百分比	5.1.2 人才培育	100
405-1	治理单位与员工的多元化	1.4.1 董事会运作	13
		5.1.1 人才布局	96
		ESG 数据 - 董事会组成结构及多元化	122
		ESG 数据 - 员工类别人数	124

编号	揭露项目标题	报告内容或说明	页码
405-2	女性对男性基本薪资与薪酬的比率	ESG 数据 - 标准薪资与当地最低薪资比率	133
406-1	歧视事件以及组织采取的改善行动	5.2 人权保障	108
407-1	可能面临结社自由及团体协商风险的营运据点或供应商	5.2 人权保障	108
408-1	营运据点和供应商使用童工之重大风险	5.2 人权保障	108
409-1	具强迫与强制劳动事件重大风险的营运据点和供应商	5.1.3 人才吸引与留任	105
		5.2 人权保障	108
411-1	涉及侵害原住民权利的事件	5.2 人权保障	108
414-1	使用社会标准筛选新供应商	2.4.1 策略与目标	49
		2.4.2 供应链风险管理	51
414-2	供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	2.4.2 供应链风险管理	51
415-1	政治捐献	1.1.3 公协会参与与倡议	10
418-1	经证实侵犯客户隐私或遗失客户资料的投诉	2.3 客户服务	44

# SASB 索引

## SASB 永续揭露主题与指标对照表

以下各项指标已通過 KPMG 安侯建业联合会计师事务所有限确信

SASB 索引	回应内容			
SASB TC-ES-000.A- 生产厂房数量	8 个厂区分别为士林总部 (IET)、桃科厂 (TAO)、电脑厂 (ITO)、浦东厂 (IPT & SQT)、重庆厂 (ICC)、捷克厂 (ICZ)、墨西哥厂 (IMX)			
SASB TC-ES-000.B- 生产厂房面积	8,417,310.35 平方英尺			
SASB TC-ES-000.C- 员工数量	18,180 人			
		2021	2022	2023
	总取水量 (百万公升)	1,082	1,053	974
	总排水量 (百万公升)	815	739	698
	总耗水量 (百万公升)	267	314	276
SASB TC-ES-140a.1(1) 总取水量, (2) 总耗水量, 属于高或极高水资源压力的比例	高水风险之场域所占英业达总取水量、总耗电量的比例 高水压力厂区: 浦东厂 (IPT & SQT)			
		2023		
	浦东厂取水量比例 (%)	17%		
	浦东厂耗水量比例 (%)	6%		
SASB TC-ES-150a.1- 有害性废弃物的总重量, 以及回收再利用比例	3.3.2 废弃物管理			

SASB 索引	回应内容			
SASB TC-ES-310a.1-(1) 停工次数和 (2) 总停工天数	2023 年停工次数和总停工天数皆为 0			
SASB TC-ES-320a.1-(a) 直接雇员和 (b) 约聘雇员的 (1) 总可记录工傷事故率 (TRIR) 和 (2) 未遂事故率 (NMFR)	5.3.1 安全健康场域			
		厂区	2023 年 RBA VAP 稽核率	
SASB TC-ES-320a.2-(1) 企业本身和 (2) 一阶供应商 (a) 所有工厂及 (b) 高风险工厂, 经 RBA 稽核程序 (VAP) 或同等稽核程序之百分比	英业达	所有厂区, 另士林总部 (IET) 因无产线, 不纳入稽核范围	71.43%	
	一阶供应商	高风险厂区	2023 年无高风险厂区	
		2.4.2 供应链风险管理		
SASB TC-ES-320a.3- (i) 企业本身和 (ii) 一阶供应商所有工厂及高风险工厂之: (1) 不符合 RBA 稽核程序 (VAP) 或同等稽核程序之比率		VAP 稽核发现事项类别	VAP 稽核平均发现事项数	CAP 缺失改善率
	英业达	优先发现事项	0	无优先发现事项
		其他发现事项	11	100%
(2) (a) 重大缺失之改善率 (b) 其他缺失之改善率	一阶供应商	2.4.2 供应链风险管理		
SASB TC-ES-410a.1- 回收报废产品和电子废弃物的重量、回收百分比	无, 英业达系 ODM 厂商, 最终产品所有权属客户持有, 无法进行产品回收			
SASB TC-ES-440a.1- 关键材料使用之相关风险管理	2.4.2 供应链风险管理			

## 上市公司编制与申报永续报告书作业办法

以下各项指标已通過 KPMG 安侯建业联合会计师事务所有限确信

指标	年度揭露情形			回应章节
	消耗能源总量 (GJ)	外购电力百分比 (%)	再生能源使用率 (%)	
作业办法 #1- 消耗能源总量、外购电力百分比及再生能源使用率	889,796	94.26%	18.54%	3.1.3 能源管理
	2021	2022	2023	
	2023	2022	2023	
作业办法 #2- 总取水量及总耗水量	总取水量 (百万公升)	1,082	1,053	3.2.2 水资源管理
	总排水量 (百万公升)	815	739	
	总耗水量 (百万公升)	267	314	
作业办法 #3- 所产生有害废弃物之重量及回收百分比	2021	2022	2023	3.3.2 废弃物管理
	有害性废弃物的总重量 (公吨)	687,729	835,250	
	回收再利用比例 (%)	88%	50%	
作业办法 #4- 说明职业灾害类别、人数及比率	2023 年度供应商暨承揽商或派遣人员无造成之职业灾害。			5.3.1 安全健康场域
	2023 年英业达总计发生 14 起失能伤害事件 (受伤人数 14 人), 主要类型包括物体飞落、捲夹、跌倒、被撞和切割伤			
	职业灾害比率 (职业灾害比率 = 年度职业灾害人数 / 年底总员工人数 (单位 : %))			
	SR		0.08%	
作业办法 #5- 产品生命週期管理之揭露 : 含报废产品及电子废弃物之重量以及再循环之百分比	FR		18.31	-
			0.41	
作业办法 #6- 与使用关键材料相关的风险管理之描述	无, 英业达为 ODM 厂商, 最终产品为客户持有, 无法进行产品回收			2.4.2 供应链风险管理
作业办法 #7- 因与反竞争行为條例相关的法律訴訟而造成的金錢損失总额	請見章节内容			1.5.1 反贪腐与誠信經營
作业办法 #8- 依产品类别之主要产品产量	2022 年		2023 年	NA
	电脑相关产品总产量为 28,461 千台 (数据包含三角貿易产量)		电脑相关产品总产量为 25,898 千台 (数据包含三角貿易产量)	
2023 年调整统计基礎及计算方式, 并依此重新计算 2022 年数值				

# ISAE3000 確信報告



安侯建業聯合會計師事務所  
KPMG

台北市110815信義路5段7號6樓(台北101大樓)  
68F, TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,  
Xinyi Road, Taipei City 110815, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel +886 2 8101 6666  
傳真 Fax +886 2 8101 6697  
網址 Web kpmg.com/tw

## 會計師有限確信報告

英業達股份有限公司 公鑒：

本會計師接受英業達股份有限公司（以下簡稱「英業達」）之委託，對英業達民國一一二年度（2023年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

### 確信標的資訊與適用基準

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

### 管理階層之責任

英業達應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一二年度（2023年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之特定績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

### 會計師之責任

本會計師係依據國際審計與確信準則委員會（International Auditing and Assurance Standards Board）所發佈之國際確信業務準則第3000號—歷史性財務資訊之查核或核閱以外之確信業務（International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000: Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information）規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對英業達民國一一二年度（2023年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

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

~ 1 ~

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



## 獨立性及品質管理規範

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

## 所執行情序之彙總說明

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

- 取得英業達民國一一二年度（2023年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談英業達管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

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

## 先天限制

英業達民國一一二年度（2023年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及英業達管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

## 強調事項

第二段所述之確信標的資訊包含重大主題評估流程，以及報告書內涵蓋之經濟、環境及社會績效指標。

## 結論

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

## 其他事項

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

~ 1 - 1 ~



安侯建業聯合會計師事務所

黃郁婷



會計師：

王育原



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一十三年六月二十六日

**Inventec**

**英业达**

