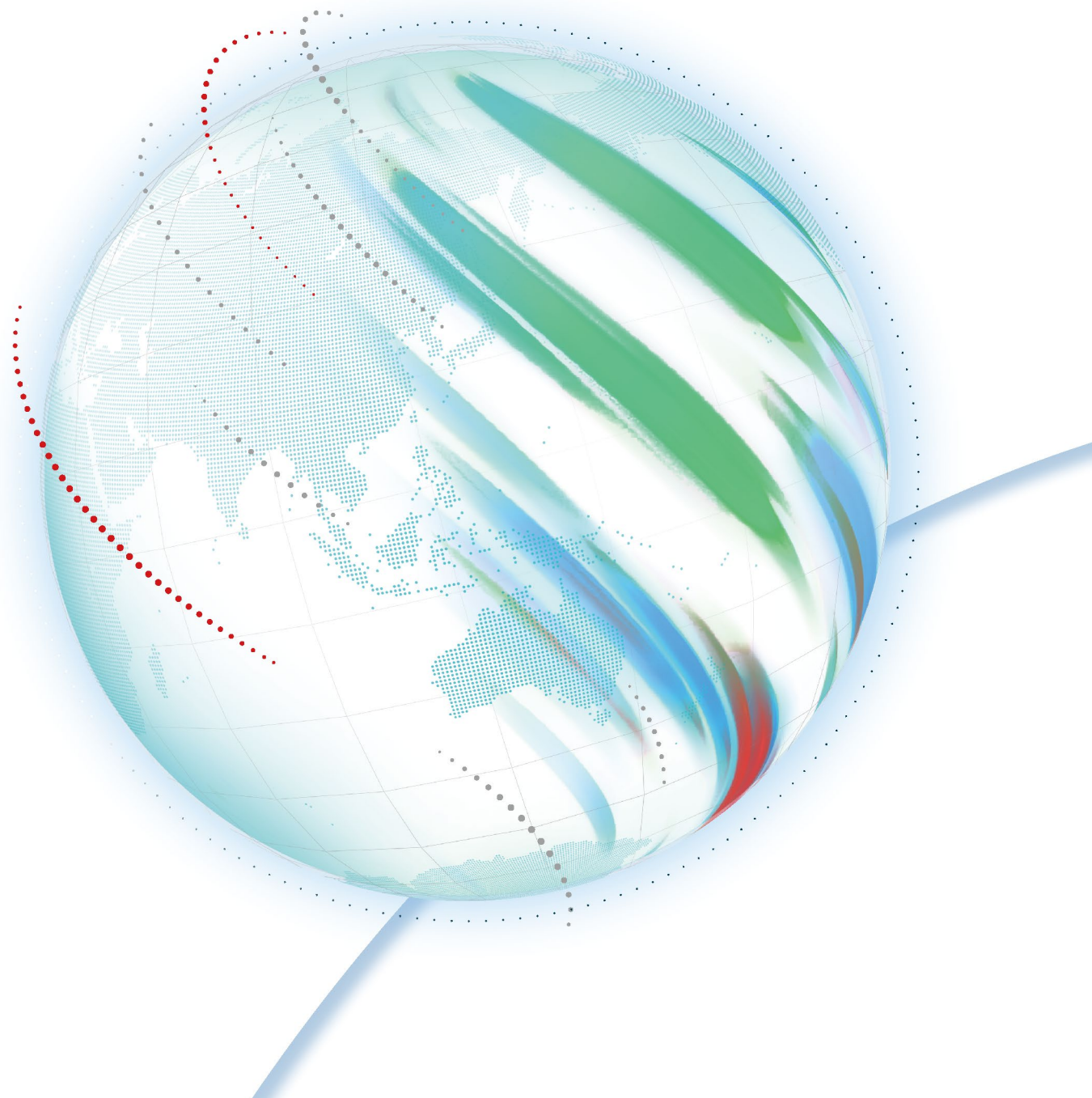


Inventec

英業達  
永續報告書

Sustainability Report

2023



# 目錄

關於報告書	2		
2023 年永續績效	3		
榮耀與肯定	4		
經營者的話	5		
<b>CH1 營運與治理</b>	<b>6</b>	<b>CH4 驅動創新</b>	<b>82</b>
1.1 關於英業達	7	4.1 創新研發	83
1.2 經營績效	11	4.2 永續產品	89
1.3 稅務政策	12	4.3 智慧財產	94
1.4 公司治理	13	<b>CH5 社會共融</b>	<b>95</b>
1.5 商業道德	17	5.1 人力發展	96
1.6 風險治理	19	5.2 人權保障	108
<b>CH2 永續經營</b>	<b>32</b>	5.3 職場安全與衛生	110
2.1 永續願景與策略	33	5.4 社會共融	117
2.2 利害關係人與重大主題	36	<b>附錄</b>	<b>120</b>
2.3 客戶服務	44	ESG 數據	121
2.4 永續供應鏈管理	49	GRI 索引	134
<b>CH3 永續環境</b>	<b>57</b>	SASB 索引	138
3.1 氣候行動	58	上市公司編製與申報永續報告書	
3.2 環境責任	73	作業辦法	139
3.3 降低環境衝擊	77	ISAE 3000 確信報告	140

## 關於報告書

### 編製依據

英業達股份有限公司（以下簡稱「英業達」、「本公司」或「我們」）2023年永續報告書（以下簡稱「本報告書」）依循永續性報導準則（GRI Standards）、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD）、永續會計準則委員會（SASB）發布之 Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing 產業指引及上市公司編製與申報永續報告書作業辦法等進行編撰，其揭露內容包含主要永續性主題、管理方針、相關策略、目標、措施與各項績效指標成果等。

### 發行概況

英業達每年定期發行永續報告書，歷年報告書均放置於[英業達 ESG 永續專網](#)，提供利害關係人下載。

- 現行發行版本：2024年6月發行。
- 報告期間：2023年1月1日至2023年12月31日，報告期間與財務報告相同。
- 上一發行版本：2023年6月。
- 下一發行版本：預計2025年8月前發行。

### 報告範疇

本報告書各項資訊及數據揭露範疇詳列如下，若有特殊情形將於章節內容中備註說明

- 英業達股份有限公司 [士林總部 IET、桃科廠 TAO、電腦廠 ITO]
- 英業達科技有限公司、上海順詮科技有限公司 [浦東廠 IPT & SQT]
- 英業達(重慶)有限公司 [重慶廠 ICC]
- Inventec (Czech), s.r.o. [捷克廠 ICZ]
- IEC Technologies, S. de R.L. de C.V. [墨西哥廠 IMX]

合併營業收入、合併營業利益、合併稅前淨利、合併每股稅後盈餘等財務數據，揭露範圍同英業達年報。

### 管理流程

本報告書由隸屬於永續發展委員會之公司治理小組及永續發展辦公室統籌規劃，邀集永續發展委員會轄下各功能小組、相關部門高階主管及專業人員組成「2023年永續報告書編輯委員會」共同完成本報告書之編製，最後經董事會核准後發行。

### 報告品質

#### 內部控制

1. 每年第二季由公司治理主管向董事會報告所辨識之利害關係人、利害關係人溝通管道及英業達回應內容、風險管理及誠信經營執行狀況。
2. 依循《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》以及本公司「永續報告書編製、查證及申報作業辦法」進行編製及驗證程序。本報告書內容均經各編製人員及其主管檢核資訊正確性。

#### 外部確信

本公司委託 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所，針對 GRI 準則、SASB (Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing 行業指標)、臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》之「電腦及週邊設備業」永續揭露指標執行 ISAE 3000 有限確信。

#### 其他

本報告書以新台幣為主要揭露幣別。

### 意見回饋

關於這份報告有任何建議，歡迎與我們聯繫。

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



英業達 ESG 永續專網 英業達 112 年年報

# 2023 年永續績效

## 社會面

- 員工暨供應商人權盡職調查執行率 **100%**
- 違反人權事件 **0** 件
- 績效管理考核比例 **100%**
- 全球教育訓練人均時數達 **37.85** 小時
- 內部講師開設 **309** 堂課
- E-learning 使用超過 **46** 萬人次
- 社會參與投入 **1,592.8** 萬元
- 總捐血量累計達 **5,887,600** 毫升

## 治理面

- 研發支出 **113** 億元
- 全球專利獲證數累計 **>17,500** 件
- 女性主管職佔比 **25.16%**
- 涉及貪腐、反競爭等訴訟事件 **0** 件
- 因違反誠信經營行為而受主管機關裁罰之情事 **0** 件
- 客戶滿意度 **94.25%**，涵蓋率 **93%**
- 侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料投訴 **0** 件
- 當地供應商採購比例 **>89%** (機構料件或其中之包材 / 標籤)
- 供應商評鑑家數共 **103** 家，結案率 **100%**
- 供應商具重大實際或潛在負面影響家數 **0** 家
- 供應商 ESG 缺失改善率 **100%**

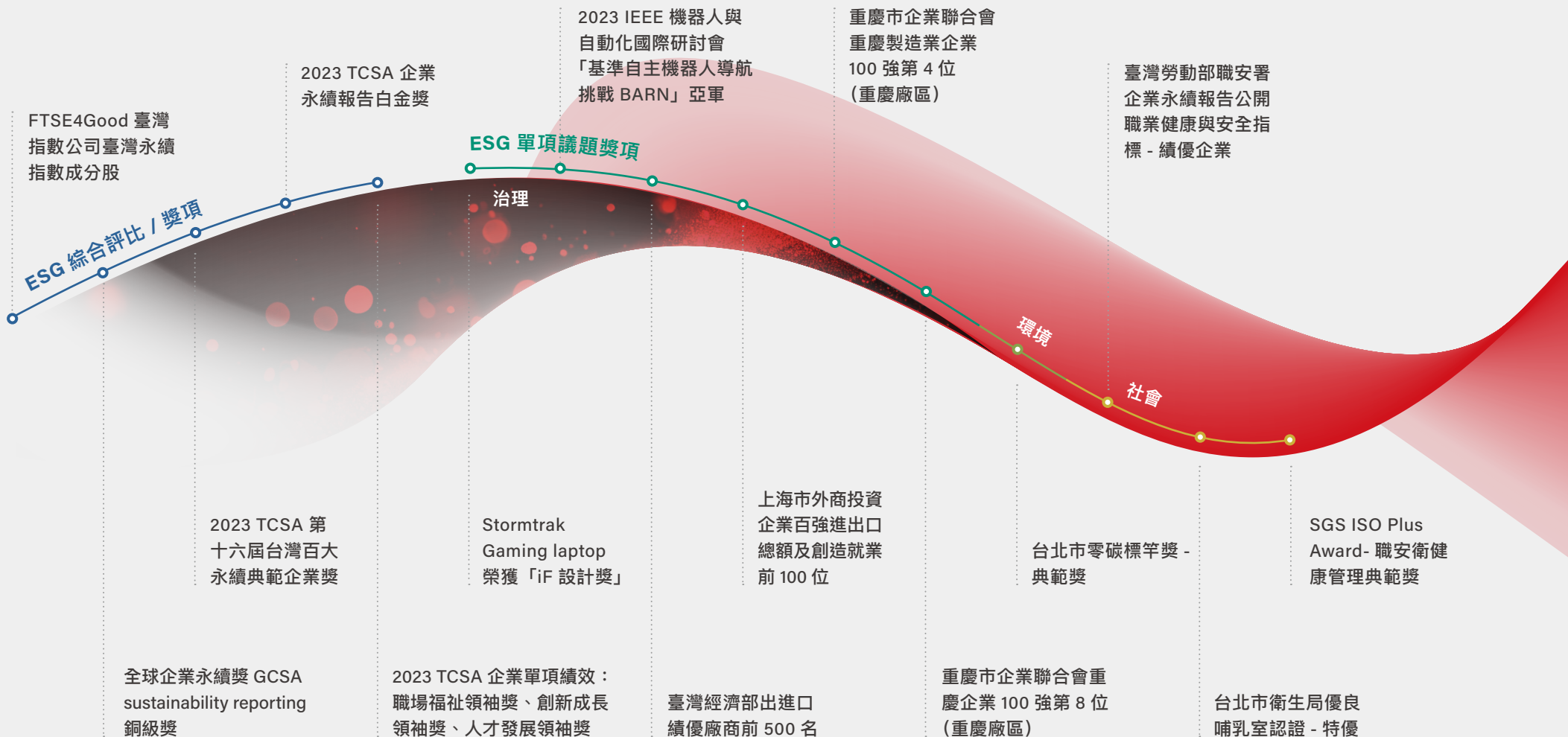
## 環境面

- 永續發展委員會通過集團 2050 淨零目標方案
  - 重慶廠通過 1.5°C 科學減碳目標 SBTi 審查
  - 2023 年溫室氣體排放相較基準年 2020 年，範疇 1、2 下降 **20.82%**
  - 2023 年集團 22 大節能方案，節省 **972.76** 萬度電
- 減塑及循環再利用
  - 筆電主力機種包裝去塑化 **>55%**
  - 伺服器包裝減少 **46%** 塑膠用量
  - 廢棄物回收再利用率 **87.8%**
  - 桃科廠取得 **UL2799** 鉑金級認證
- 環保支出約 **1.99** 億元



## 榮耀與肯定

英業達獲得年度諸多獎項及評比殊榮，  
將於各領域持續努力不懈及自我精進。



## 經營者的話

2023 年是個充滿挑戰的一年，歐美各國持續貨幣緊縮政策，經濟成長動能趨緩；在環境議題上，2023 年是有氣候記錄以來最熱的一年，而能源短缺仍是各大經濟體待解的難題。在如此多變的大環境下，英業達經營團隊採取主動有效的應變策略，除維持核心業務的競爭優勢，也持續深耕新興市場，強化生產自動化與供應鏈韌性，以永續結合創新的經營理念，積極投入新事業發展，如車用電子、物聯網產品、5G 產品應用等，並布局海外生產據點。

英業達永續發展委員會在 2023 年制定一系列的計畫及方案，依循集團永續策略主軸，也就是「低碳經濟發展、獲利與責任並重及共創永續生態圈」，由六大功能小組擬定短中長期計畫及目標，以跨事業群、跨部門及跨廠區的通力合作，共同在永續路上加速前進。

### 環境面

英業達已承諾將於 2050 年達到淨零排放。我們規劃淨零路徑並透過淨零五大策略，致力每年達成減碳目標。我們善用 AI、數位工具進行碳管理、優化能源系統以減少能耗、開啟碳足跡及綠色設計計畫，後續也將與供應商合作開發低碳產品。同時，我們建構以氣候相關財務揭露 (TCFD) 為基礎的環境風險治理架構，期能更有效的評估調適風險並掌握機會。英業達重慶廠在 2023 年順利通過 SBTi 科學基礎減碳目標審核，桃科廠也取得 UL2799 鉑金級認證，未來我們將推動其他廠區取得各式認證，減少營運活動對環境的影響。

### 治理面

英業達已建立風險管理機制，也更重視資訊安全及隱私權保護。我們秉持誠信經營的精神，反對任何形式的貪腐和不正當行為，並建立相應的監督和舉報機制。另外，我們強化供應鏈管理及夥伴關係，也增進與利害關係人溝通及議合，以各式管道增加互動及信任，回應利害關係人關注的永續議題，透過每年發行的永續報告書，準確呈現努力的成果，務求資訊揭露透明且對等。

### 社會面

英業達持續朝多元、平等、共融的友善職場努力，重視勞資關係，以同仁需求為出發，提供良好的工作環境和福利。我們也對企業內部及供應商進行人權盡職調查，並發布英業達人權政策，針對需要高度關注議題擬定相關措施。未來我們將每二年至少執行一次人權盡職調查，以防免任何侵害人權的情事。英業達本身及英業達集團公益慈善基金會長久以來不間斷捐助弱勢團體，近年對藝文機構的支持也顯著增加，將資源送到需要的地方，是企業對社會理所當然的回饋與責任。

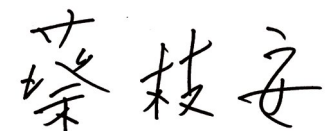
### 永續為基 創新前行

面對眼前各樣的挑戰，我們以永續發展為基石，持續投注研發、積極創新，將 ESG 各面向融入企業文化及員工信念，同時積極布局全球以及新事業的發展，加強與價值鏈夥伴的合作關係。英業達即將邁入第 50 年，值此繼往開來之際，英業達將以創新助力永續、以永續啟發創新，堅定且穩健地朝下一個 50 年邁進。

董事長



總經理



CHAPTER



# 營運與治理

1.1 關於英業達	7
1.2 經營績效	11
1.3 稅務政策	12
1.4 公司治理	13
1.5 商業道德	17
1.6 風險治理	19

SDGs

8 合適的工作  
及經濟成長



12 責任消費  
及生產



16 和平、正義  
及健全制度



17 多元夥伴關係



# 1.1 關於英業達

## 1.1.1 公司簡介

英業達自 1975 年成立以來，從早期製造計算機、電話機，爾後製造筆記型電腦與伺服器，奠定扎實穩固的基礎，締造出傲視全球的佳績。邁入 21 世紀，更積極投入雲端運算，無線通訊、物聯網及應用於智慧家庭、智慧工廠、智慧醫療、智慧交通及車載電子等高科技產品的領域。

英業達秉持「創新、品質、虛心、力行」的經營理念，透過產品多元化、策略聯盟及供應鏈整合，擴大企業營運規模，厚植長期競爭優勢，成為頂尖的系統、軟體與服務公司。

產業類別	
資訊與通訊科技 (ICT, Information and Communications Technology)	
員工人數	2023 年營收
<b>18,180</b> 人	新台幣 <b>5,147</b> 億元
全球據點	研發量能
<b>17</b> 個生產基地及營運據點	超過 <b>6,500</b> 名工程師

### 全球佈局

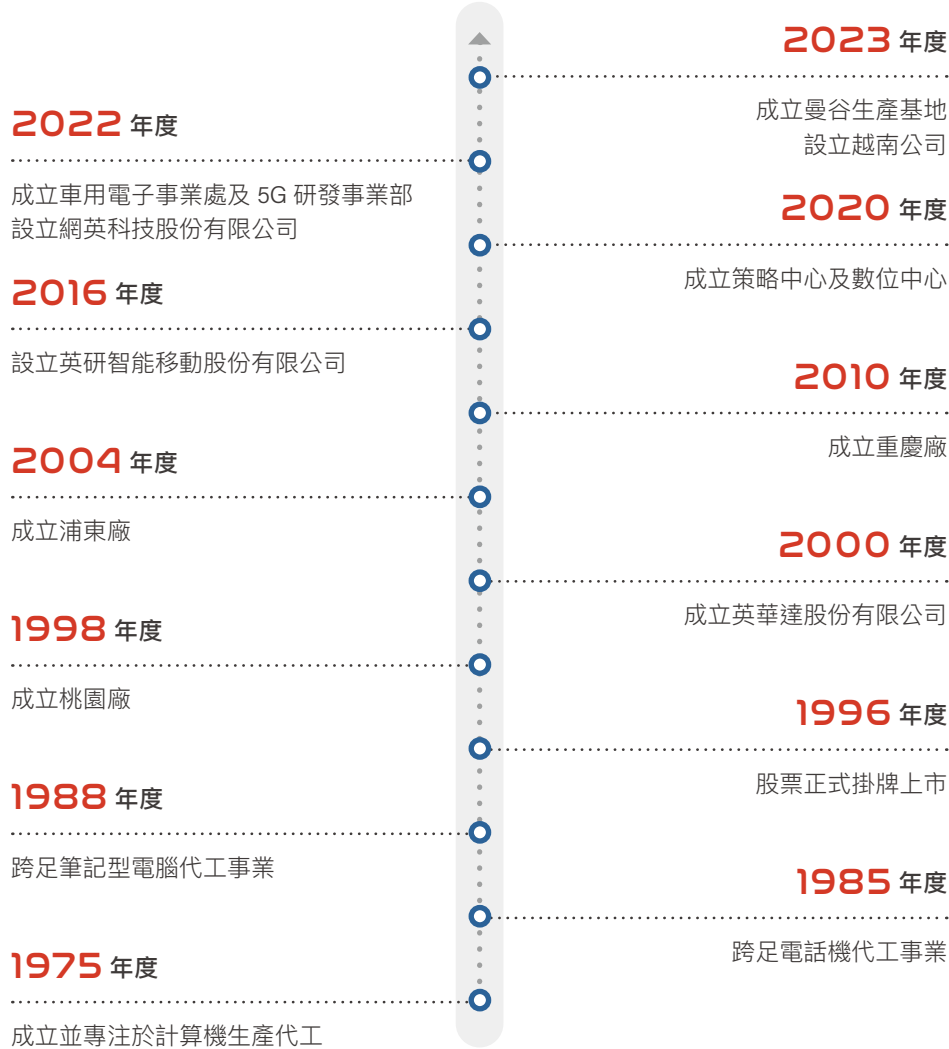
英業達總部設立於臺灣，營運據點及生產基地遍布全球。

- ◆ 生產基地
- 營運據點

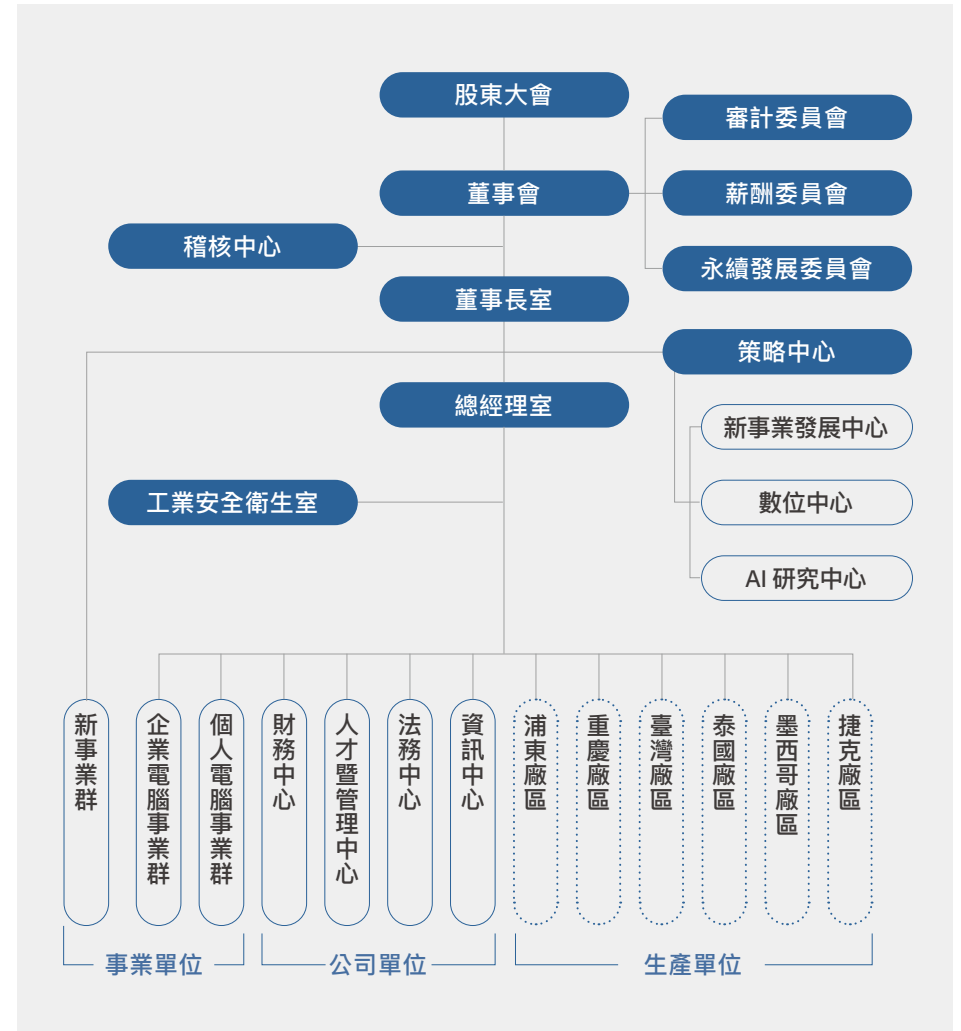




歷史沿革



營運團隊



### 子公司說明

英業達自 1999 年起，針對不同的專業分工，陸續成立並轉投資集團公司，包括設計、製造與銷售智慧型手機的英華達，互聯網產品研發設計的英研智能移動，依各領域發展，各有不同成果。



#### 英華達

藉由持續創新，成為研發與製造智慧型手持式裝置與雲端終端的最佳夥伴

致力於開發智慧型手持式產品及雲端終端應用產品，以規劃最佳解決方案為導向，如穿戴式設計與 3D 列印團隊的開發。



#### 英研智能

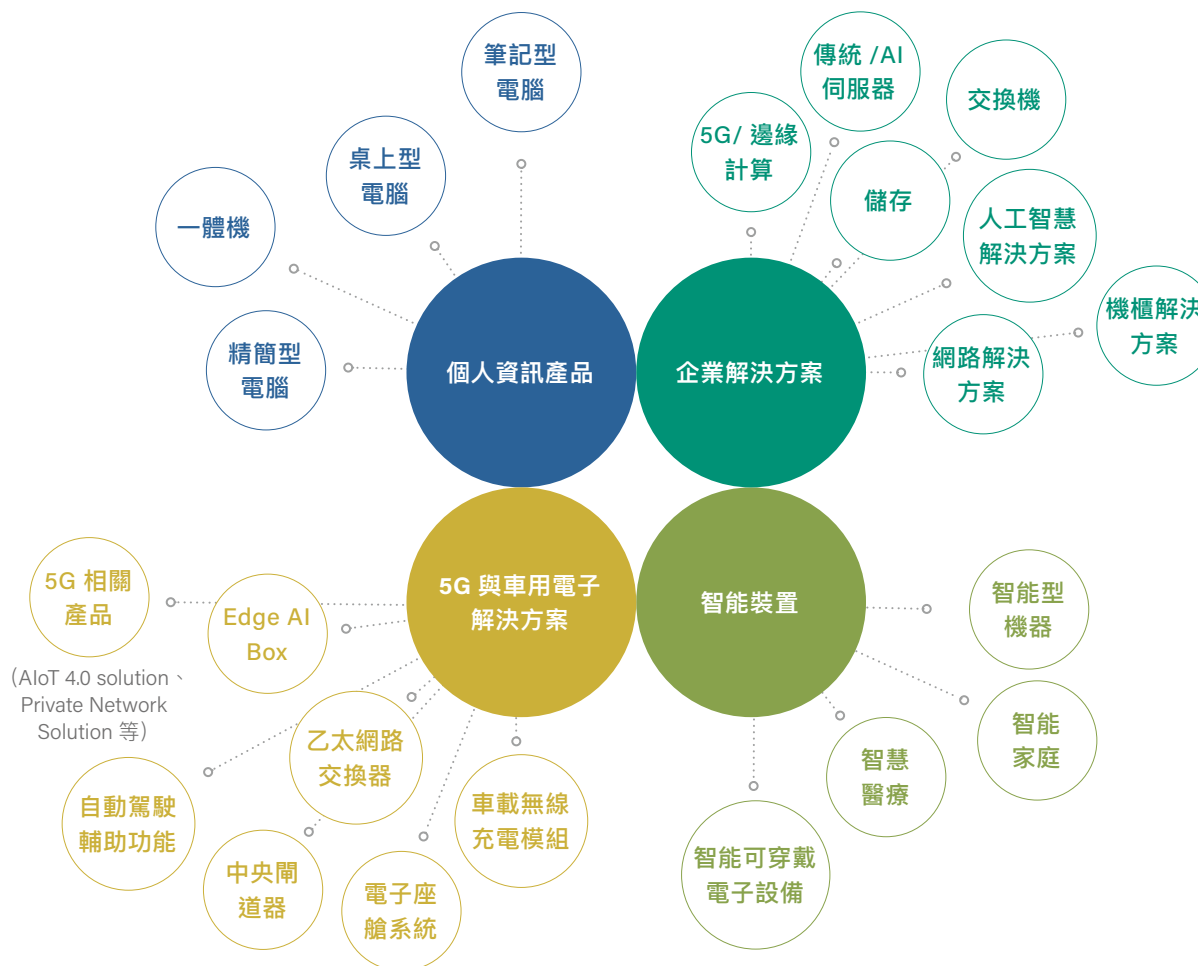
透過智能技術創造出下個世代的產業先驅

由本公司和研華股份有限公司共同創立，憑藉在移動手持裝置領域的穩健基礎，整合軟體及硬體，為客戶提供最先進的智慧手持裝置和邊緣運算解決方案。

## 1.1.2 市場概況

### 產品發展

英業達主要銷售產品分為個人資訊產品、企業解決方案、智能裝置、5G 與車用電子解決方案，主要產品之銷售地區包含美洲、歐洲及亞洲。



## 市場與業務發展計畫

### 短期業務發展計畫

- 以永續經營、持續成長、新事業發展為重點，謹慎面對所有挑戰，全力朝營業額與獲利雙成長的目標邁進。
- 力行以創新為核心競爭力的發展主軸，從研發、設計、生產、配送到技術支援，以顧客需求為導向，配合市場脈動，拓展產品研發層次之深度與廣度。
- 積極佈局全球營運，含墨西哥、捷克、泰國、越南等新廠拓點，妥善運用海外生產基地資源優勢，建構全球供應鏈及營運網絡，提供客戶全方位解決方案。
- 積極推動「綠能環保」、「智慧製造」、「5G 行動通訊」及「數位轉型」等策略，落實減碳，共享客戶、供應商與英業達三贏局面。

### 中長期業務發展計畫

- 垂直方向持續成長：在既有事業，如個人電腦、伺服器、工業物聯網、智慧裝置、智慧家庭，深耕市場及客戶，持續提升成長動能。
- 橫向多角化經營：於新事業，如 5G、車用電子與智慧醫療照護等領域，憑藉集團五十年資通訊產業豐富經驗，孵育更多具前瞻性的品牌新事業，持續注入新動能。
- 以五大策略實踐 2050 年淨零排放
  1. 強化能源管理，減少能源耗損
  2. 逐年增加再生能源比例，致力降低環境衝擊
  3. 攜手價值鏈，實踐低碳採購
  4. 產品綠色設計，開發循環經濟
  5. 導入碳補償機制，助力淨零達標

## 1.1.3 公協會參與與倡議

英業達一直以來秉持政治中立立場，2023 年無政治捐獻之情事亦無參與遊說。參與公協會以建立良好互動關係、凝聚共識協同促進產業發展與交流、關注科技創新、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題為目標，並且在公協會內擔任職務協助提供會員服務。英業達亦制定「參與公共事務準則」，做為參與公協會之重要依據，其中更將是否遵從「巴黎協定」相關政策列為參與公協會時的評估之一。目前所參與的公協會中亦有不少已響應巴黎協定，如：台灣區電機電子工業同業公會於 2021 年發布「永續策略藍圖白皮書」、中華民國工商協進會於 2022 年啟動「1.5°C 氣候行動宣言」、台灣氣候聯盟以實際行動呼應國際品牌客戶要求，結合會員力量，落實供應鏈減碳、中華民國企業永續發展協會長期關注能源與氣候變遷議題等。



英業達 2023 年

參與公協會 費用為 **364.5** 萬

列表請參閱 [英業達 ESG 永續專網](#)

## 1.2 經營績效

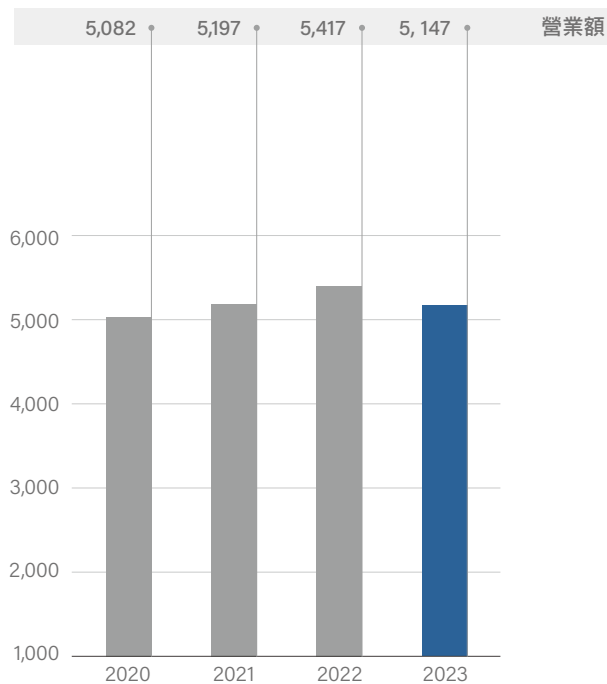
### 1.2.1 財務績效

英業達以永續經營為理念，致力於財務資訊揭露透明，除了設置「投資人關係」專區於官網，每月揭露營收情形外，每季舉辦或受邀參加法人說明會以及每年一次的股東會。2023 年合併營收新台幣 5,147 億元，相較 2022 年減少 4.98%。逐步完成全球佈局、專注數位轉型，提升營運效率是我們近年來重要的營運方針，同時也將持續優化供應鏈管理，整合集團各領域創新能力。

英業達專注本業，在 2023 年超過 99% 的業務經營比重以電腦產品為主，未來除了穩固原有市場外，將積極擴大新事業發展。

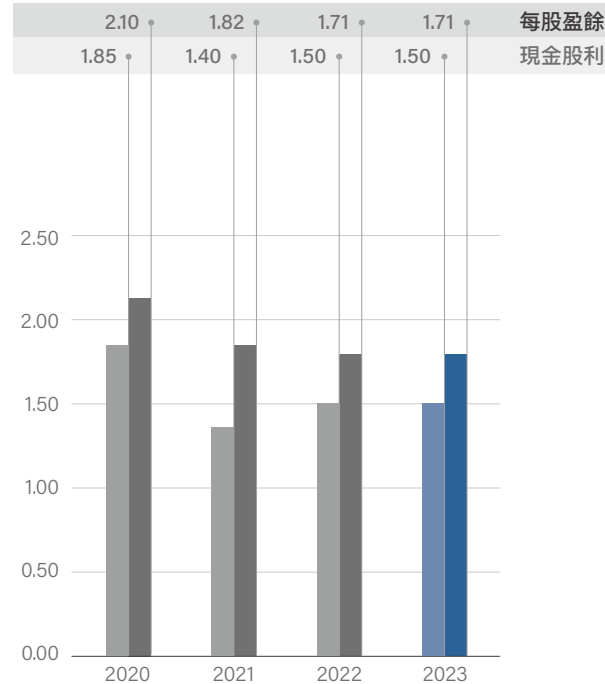
#### 歷年財務績效

單位：新台幣億元

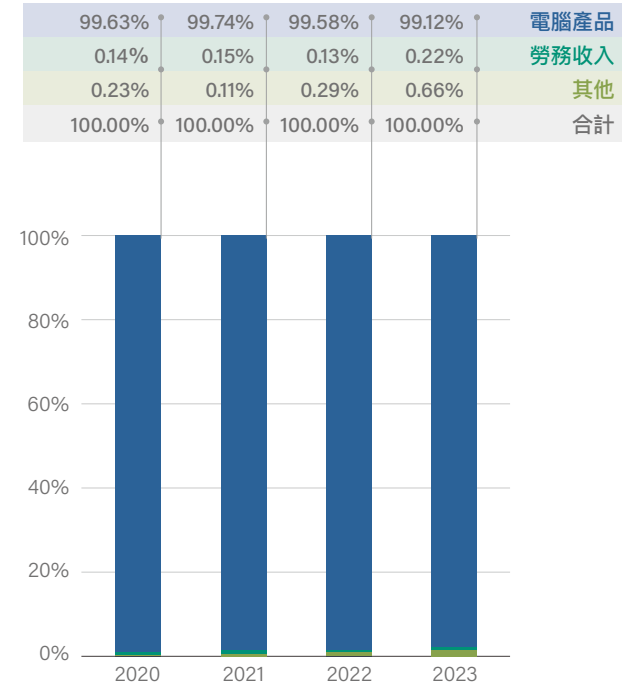


#### 近四年每股盈餘及現金股利

單位：新台幣元



#### 歷年業務經營比重

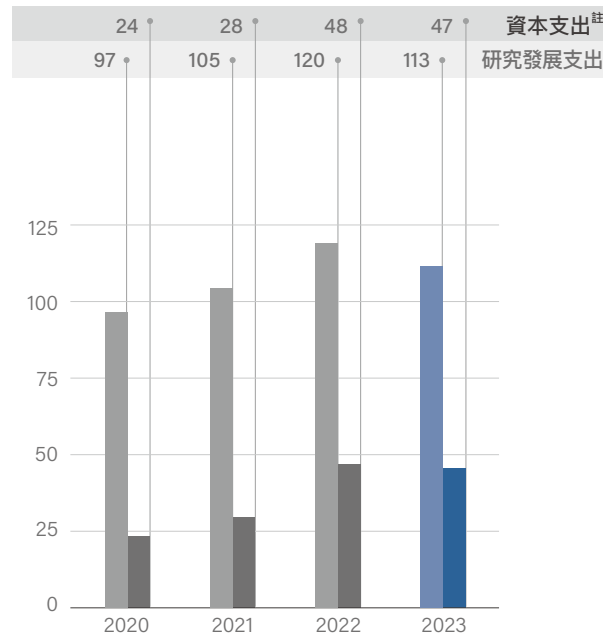


為厚植研發實力，英業達持續適當的投入研發支出，同時審慎評估資本支出之需要，透過強化自身實力的同時，期望能成為客戶的最佳夥伴。

英業達 2023 年總計獲得 4 億元政府補貼，各地區歷年所獲補助如下：

### 歷年資本及研發支出

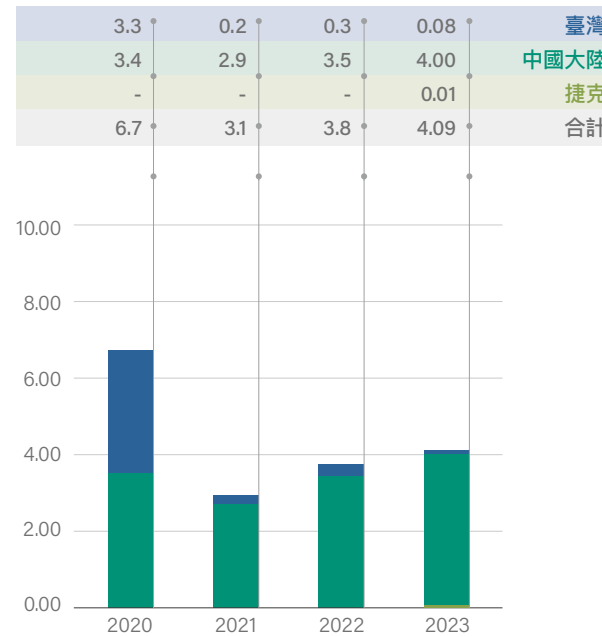
單位：新台幣億元



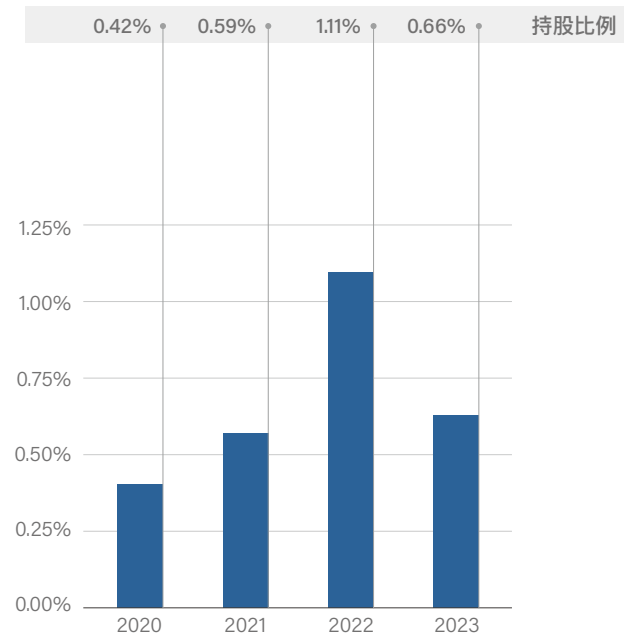
註：主要為增購廠房及設備

### 歷年政府補貼及政府持股比例

單位：新台幣億元



### 近四年臺灣政府持股比例



## 1.3 稅務政策

英業達以董事會為稅務治理最高決策及監督單位，並由財務中心主管負責稅務管理，每年定期向董事會報告。為因應國際稅務趨勢並健全公司經營，英業達擬定「英業達稅務政策及管理辦法」並經董事會通過後發布，明確定義稅務治理策略及作業規範。英業達以遵循稅務法規、善盡企業責任、審慎評估風險、有效互動溝通以及資訊透明揭露為五大政策，同時遵循法令規定之申報事項，確保稅務風險有效管理，稅務政策詳細內容請詳英業達 ESG 永續專網。

## 1.4 公司治理

### 1.4.1 董事會運作

#### 董事會組成與多元化政策

董事會應指導公司策略、監督管理階層並對公司及股東會負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。英業達董事會由 9 席董事組成，其中 3 席為獨立董事，全體董事均符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定，皆為具專業實務經驗之卓越人士，且獨立董事均符合金管會證期局有關獨立董事之規範，各董事相關資訊請參閱 112 年年報 (貳、公司治理報告二之 (一) 董事資料，P3-P6)。

姓名	基本組成			專業能力				
	職稱	外部獨立性 <sup>註1</sup>	兼任本公司員工	法律	財會金融	產業行銷	資訊科技	GICS level1 產業經驗
葉力誠	董事長	執行董事	√			√	√	45 資訊科技
葉國一	董事	執行董事	√		√	√		45 資訊科技
溫世智	董事	非執行董事				√	√	45 資訊科技
李詩欽	董事	執行董事	√		√	√		45 資訊科技
張景嵩	董事	非執行董事				√	√	45 資訊科技
卓桐華	董事	執行董事	√			√	√	45 資訊科技
張昌邦	獨立董事	獨立董事		√	√			40 金融
陳瑞隆	獨立董事	獨立董事			√			15 原料 45 資訊科技
魏啓林	獨立董事	獨立董事			√			40 金融

註 1：本公司董事會採單軌制，獨立董事符合外部獨立性評估，係採以下 9 項指標需至少符合 4 項，其中前 3 項需至少符合 2 項。

- (1) 過去 1 年內，董事未任職本公司高階主管。
- (2) 本年度董事及其家族成員未接受公司或任一母子公司超逾 60,000 美元的付款，但受美國 SEC 4200 條款允許者不在此限。
- (3) 本年度董事的家族成員未任職公司或任一母子公司的高階主管。
- (4) 董事非公司或經營團隊的諮詢顧問，且與公司諮詢顧問沒有利害關係。
- (5) 董事與公司主要顧客或供應商沒有利害關係。
- (6) 董事與公司或經營團隊間沒有服務契約關係。
- (7) 董事與主要受公司捐獻之非營利組織沒有利害關係。
- (8) 過去 1 年內，董事未任職於公司外部查核機構或擔任合夥人。
- (9) 董事與董事會獨立性運作無任何利益衝突。

2：另本公司獨立董事遵循「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第四條第一項「公開發行公司之獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事不得逾三家」之規定。

英業達董事會整體應具備之能力為營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力。董事會成員組成多元化，並就公司運作、營運型態及未來發展趨勢等需求，擬定董事會成員多元化方針，包含基本條件與價值（性別、年齡、國籍、種族或族群及文化）、專業知識與技能（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）等。

### 董事會多元化政策之具體管理目標與達成情形



### 董事會提名與選舉

英業達訂定董事遴選制度，全體董事之選任程序公開、公正，符合本公司「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公司治理實務守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等規定。本公司於 2023 年股東常會選舉第十七屆董事 9 名，董事選舉係採候選人提名制度，股東就董事候選人名單中選任之。

### 董事會獨立性

英業達董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。三席獨立董事亦遵循相關法令規定，搭配審計委員會之職權，審度公司存在或潛在風險之管控，據以確實監督公司內部控制之有效實施、簽證會計師之選（解）任及獨立性與財務報表之允當編製。董事成員獨立性資訊請參閱 112 年年報（貳、公司治理報告二之（一）董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露，P4-P6）。利益迴避請參閱 112 年年報 P15。

### 董事責任保險

英業達已為董事購買相關責任保險美金 2 千萬（新台幣 614,200 千元）至 114 年 1 月 1 日，保單到期則進行續約，並已將董事責任保險投保金額、承保範圍及保險費率於 2023 年 12 月提董事會報告。

### 董事會進修及接班規劃

為健全董事會功能及強化管理機制，依公司經營發展平衡實務運作需要，擬訂董事進修計畫，2023年本公司董事進修達6小時者佔67%，達7~9小時者佔33%，此外，每年安排董事進修相關ESG永續課程，2023年舉辦議題包含永續新制及新趨勢、從ESG看風險管理的趨勢、碳權交易機制與碳管理應用及資源循環等課程，全體董事進修情形請詳112年年報P27-29。同時，定期檢討董事之人數及應符合之條件，並參考董事績效評估結果，以規劃董事之繼任計劃及人選。



2023年董事全員

**100%** 進行誠信經營、反貪腐等相關教育訓練，並向董事會報告相關法規遵循事項。

### 董事會與功能性委員會績效評估

英業達於2016年訂定董事會績效評估辦法，每年定期執行一次內部績效評估，評估程序為確立當年度受評估之單位、期間及範圍、方式，由公司治理主管負責評估作業之執行與完成。分發問卷由董事填寫，將資料統一回收後統計評估結果，於次一年度第一季結束前提送董事會報告，做為檢討及改進之依據。且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會。自評項目包含對公司營運之參與程度，如：董事會持續推動環境、社會及公司治理（ESG）各項工作，以支持企業永續發展、提升董事會決策品質、董事會組成結構等，董事成員績效評估項目包含董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通等。董事會績效評估結果用作遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果作為訂定董事酬勞分配之參考依據。

**頻率**

每年一次

**評估結果**

2023年董事會、功能性委員會（審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會）、董事成員之自評結果皆為優等，且無重大之改善項目，未來將持續強化不同面向（包含性別與任期）之董事多元性，列入下屆改選時考量，並且持續督導永續發展與風險管理，實踐公司永續發展之核心價值。

內部評估 外部評估

**頻率**

每三年一次

**評估結果**

2021年董事會、功能性委員會（審計委員會及薪酬委員會）、董事成員之外部評估結果皆為介於良好至優異之間，下一次擬於2024年進行。



## 董事會和高階主管薪酬政策

董事	經理人
<ul style="list-style-type: none"> <li>依公司章程第二十六條規定當年度公司如有獲利，應提撥不低於 3% 為員工酬勞及不高於 3% 為董事酬勞。</li> <li>董事之酬金包含報酬、薪資、獎金及退職退休金，另按實際出席董事會次數給付車馬費。</li> <li>董事酬勞分配案提股東會報告。</li> </ul> <p>獨立董事係每月給付固定報酬，另按實際出席董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會次數給付車馬費。不參與董事酬勞分派。</p> <p>董事成員績效評估之衡量項目至少含括六大面向：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業與持續進修、內部控制。此外，董事成員出席董事會，建議實際最低出席率應達 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議提交董事會決議，以「董事會績效評估辦法」及「董事及經理人薪酬辦法」作為評核之依據，董事之酬金應充分反映個人表現及公司長期經營績效，並應綜合考量公司經營風險，並對於獨立董事得酌訂與一般董事不同之合理酬金。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經理人之酬金包含薪資、獎金及退職退休金。</li> <li>員工酬勞分派提股東會報告。</li> </ul> <p>經理人績效評估指標（財務指標佔比 70%、非財務指標佔比 30%）</p> <p><b>A. 公司績效：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>財務指標：股東權益報酬率 ROE。</li> <li>相對財務指標 TSR：參考臺灣上市公司電腦週邊設備業之股東報酬率平均值。</li> <li>非財務指標：溫室氣體減量、再生能源佔比、能源使用效率。</li> </ul> <p><b>B. 單位績效：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>財務指標：稅後營利、營收（預算達成結果）、營運現金流量、動態項目。</li> <li>非財務指標：永續發展之參與（如用電減量、廢棄物減量、用水密集度等指標）。</li> </ul> <p><b>C. 個人績效：</b>個人考核結果。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>總經理及副總經理酬金訂定之程序由薪資報酬委員會所提建議提交董事會決議，以「董事及經理人薪酬辦法」作為評核之依據。</li> <li>除參酌同業通常水準，並考量個人所投入時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職務表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，藉由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司永續發展績效及未來風險之關聯合理性等為依據。</li> </ul>

## 1.4.2 功能性委員會

英業達依據營運需求，於董事會轄下設有審計委員會、薪資報酬委員會以及永續發展委員會三個功能性委員會，詳細運作請參閱 [112 年年報 P18-19 及 P32-34](#)。

功能性委員會	成員	職責	2023 年平均出席率
審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>獨立董事 張昌邦先生</li> <li>獨立董事 陳瑞隆先生</li> <li>獨立董事 魏啓林先生</li> </ul>	協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質誠信度。	100%
薪資報酬委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>獨立董事 張昌邦先生</li> <li>獨立董事 陳瑞隆先生</li> <li>獨立董事 魏啓林先生</li> </ul>	評估董事及經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構，及定期評估訂定其薪資報酬，並向董事會提出建議。	100%
永續發展委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事長 葉力誠先生</li> <li>獨立董事 張昌邦先生</li> <li>獨立董事 陳瑞隆先生</li> <li>獨立董事 魏啓林先生</li> <li>總經理 蔡枝安先生</li> </ul>	擬定永續發展目標、策略及檢視各項永續發展專案執行成效。	100%

## 1.5 商業道德

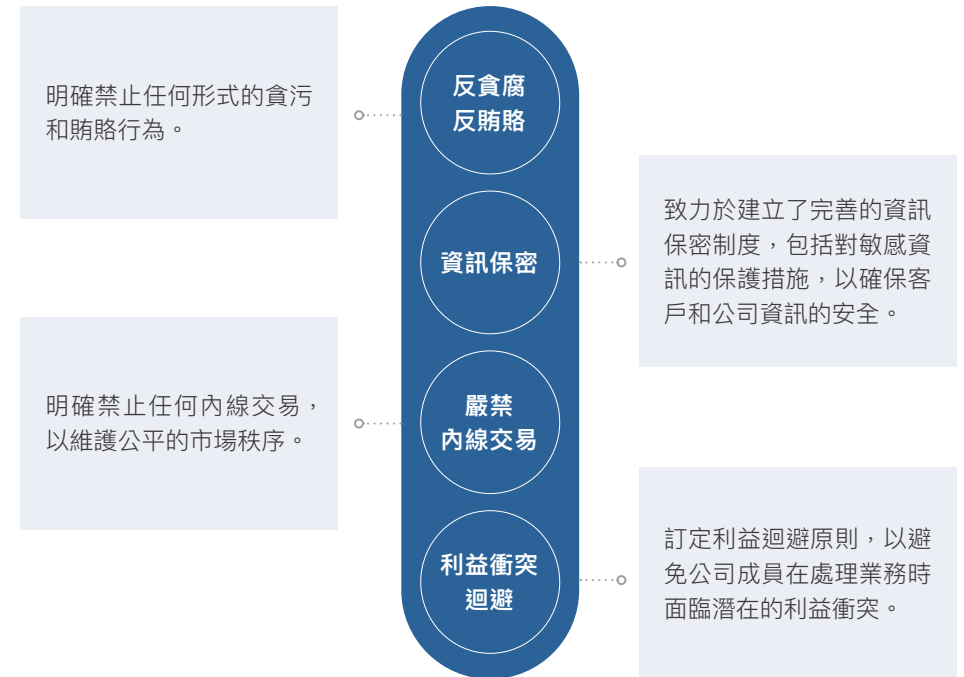
誠實正直是英業達永續經營的基石與最大資產，因此，我們制定了明確的「道德行為準則」和「誠信經營守則」，以建立全體成員包括董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者的行為道德標準與誠信經營理念。在這些標準和守則的引導下，建立明確的商業道德策略與目標。



以上策略和目標不僅是我們對外承諾的體現，更是內部文化的基本原則，以防範利益衝突和不誠信行為的發生，同時讓公司的利害關係人更深入瞭解並遵從這些高標準，共同為永續發展努力。

### 1.5.1 反貪腐與誠信經營

英業達訂有「道德行為準則」、「全球員工行為準則管理辦法」、「員工申訴暨外部檢舉管理規範」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「誠信經營守則」，規範防止利益衝突情事發生，訂定防範不誠信行為，包含作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行，並明訂以下相關辦法：



英業達遵循法規並定訂各項內部控制作業辦法，2020~2023 年皆無因違反誠信經營行為相關規定而受主管機關裁罰之情事，亦無相關舉報或成案事件，並以零容忍為目標。


### 供應商誠信經營管理

英業達訂有「新廠商評鑑管理辦法」要求新廠商須商譽良好且符合英業達之道德要求，「採購合約」中明訂供應商應遵守特別擔保條款，禁止支付佣金、比例金、仲介費、後謝金或其他利益之行為，若有違反，英業達有權立即終止合約，供應商並應無條件配合向該收受利益者求償。與供應商簽訂禁止收送不當利益採購合約書，以完善建立有效之會計制度及內部控制制度。定期執行內部稽核及自行評估作業，確實查核公司遵循情形，以防範不誠信行為之發生。


### 防範與檢舉

為確保這些守則的有效落實執行，我們定期執行內部稽核，訂有「員工申訴暨外部檢舉管理規範」，確保公司各層面遵循相關規定，若有違反情事，依相關規定進行懲處，以確保公司所有行為皆符合最高標準的商業道德。

英業達依據「員工申訴暨外部檢舉管理規範」，設有受理檢舉事項之調查標準作業程序及保密機制，參照審理原則進行懲戒處份，同時設有專門申訴受理人，並依處理原則，保護檢舉人不受歧視、脅迫、調職或其他不利之處理。



2023 年員工因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的事件總數為 **0** 件。



24 小時申訴  
暨檢舉專線

電子郵箱

(02) 2881-0721#21999

21999@inventec.com

### 行為準則訓練

為確保同仁充份瞭解相關誠信經營規範，英業達落實教育訓練及宣導，除了所有新進同仁須簽訂《員工行為準則》簽署書外，同時須完成道德訓練課程，以深植誠信文化，在職同仁則每年以線上方式簽署《員工行為準則》簽署書，2023 年簽署率達 **100%**。



## 1.5.2 反競爭、反托拉斯與壟斷行為

英業達充分瞭解公平交易是商業活動中須切實遵守的重要原則，因此訂定「誠信經營作業程序與指南」，明訂從事營業活動時禁止不公平競爭，應遵循所在地公平交易相關法規，不得固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式分享或分割市場。



英業達嚴格遵守相關法令，從 2020 年至 2023 年期間未有因反競爭行為而受主管機關裁罰之情事，2023 年亦無因為反競爭行為相關的法律訴訟。

## 1.6 風險治理

英業達遵行永續發展之經營理念，透過風險管理運作機制，持續掌握內外部環境及產業變化，實施營運衝擊分析並定期自我檢視，確保有效應對挑戰、提升公司韌性，實現營運持續穩定，確保履行對利害關係人的承諾。

### 1.6.1 營運風險

#### 風險治理機制與運作

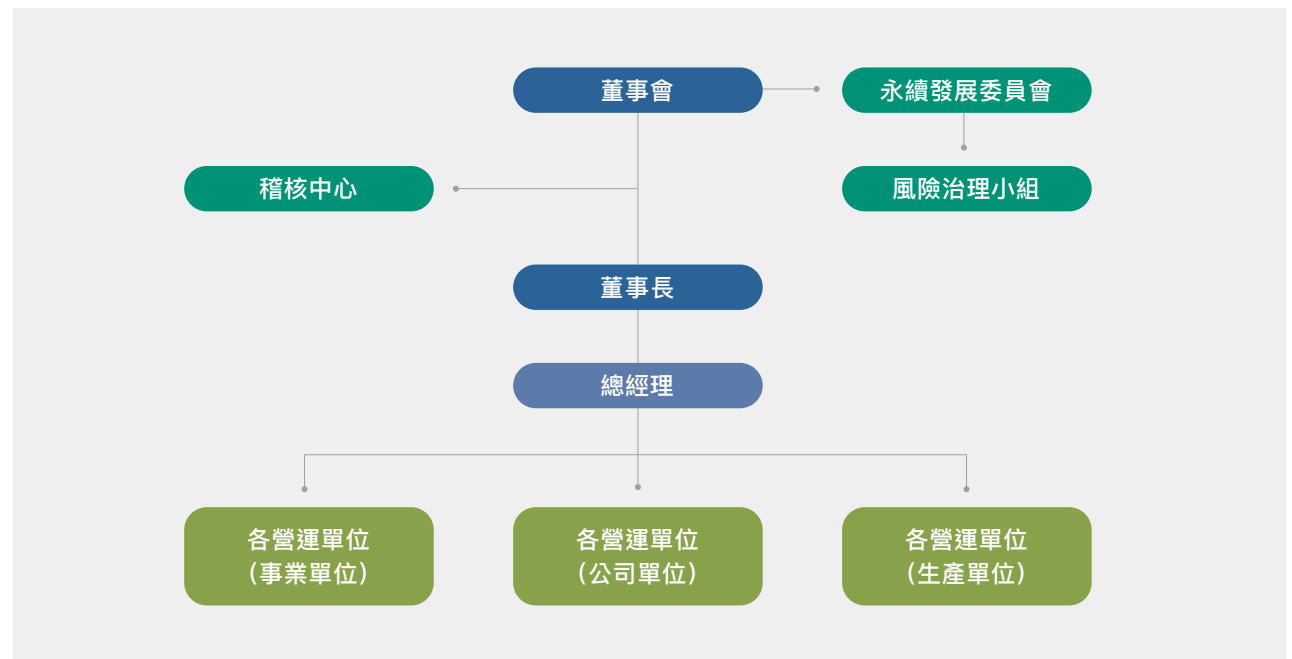
英業達董事會為風險治理之最高單位，並負風險治理最終責任。董事會成員之三位獨立董事具備銀行、法規、證券、經營管理、風險治理等領域經驗，依其專業、經驗與獨立性，提供各項建議並善盡監督之責。

為強化風險管理，永續發展委員會轄下成立風險治理功能小組，透過跨單位編制針對風險管理相關事務，建置系統化的運作機制，並依據永續發展實務守則，依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，由永續發展委員會於每年第二季定期向董事會報告風險治理執行情形與結果，俾使董事會得以監督風險治理機制運作及整體落實情形。

同時，透過教育訓練、績效管理、風險評估、預警通報和公開揭露等機制，期能有效掌握營運風險，並建立風險管理文化。

#### 風險治理組織架構

風險治理範圍涵蓋集團內各公司，風險治理成員由各公司單位以及各事業單位之最高主管擔任，風險治理執行人員則由風險治理成員指派所屬之單位人員擔任，負責執行日常營運中的各項風險治理相關作業。




## 風險評鑑流程

英業達風險治理程序包括風險辨識及分析、風險評量、回應措施、持續監督與審查、報告與揭露。



## 2023 年度風險鑑別結果

風險類別	風險敘述	因應策略
 <p>策略風險</p>	<p>科技及產業變化</p> <p>5G 帶動全球科技新貌，推動異業結盟，引起產業之競爭態勢發生變化。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>因應數位經濟崛起，英業達積極投入 5G 發展，依據數位轉型藍圖設定短中長期營運目標及財務指標，藉由大數據的蒐集、應用與分析，結合物聯網及人工智慧技術，以打造高品質、優質製程的 5G 智慧工廠。</li> <li>積極發展資訊科技數位運用外，同步加強資安管理。(詳見 <a href="#">1.6.3 資訊安全管理</a>)</li> </ul>
	<p>企業文化</p> <p>因應全球永續趨勢，各國政府、投資人及客戶等利害關係人對企業之相關永續作為及資訊要求。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>英業達永續發展委員會成立六大功能小組及永續專責單位，全員依循並逐步落實永續策略及短中長期目標，為公司競爭力創造加值效果。(詳見 <a href="#">2.1 永續願景與策略</a>)</li> <li>透過內部管理機制及外部審計檢視，嚴格審核相關的目標與策略，以確實掌握組織整體風險。</li> </ul>

風險類別	風險敘述	因應策略
 營運風險	進貨或銷貨集中 受中美貿易戰、地緣政治等因素影響，無一不牽引著全球供應鏈快速移動。	<ul style="list-style-type: none"> <li>英業達積極實踐全球多角化佈局，並於各地進行產能重新配置，就近供貨外，針對供應商亦有效管理，降低進、銷貨過度集中的風險。</li> </ul>
	擴充廠房預期效益 受政治地緣風險因素，為了增加接單的韌性，使得各製造工廠紛紛調整營運規劃，以打造更具彈性的生產模式。	<ul style="list-style-type: none"> <li>英業達營運遍及兩岸、歐美及東南亞，除了持續擴大墨西哥廠及捷克廠運作外，並審慎佈局泰國、越南新生產基地，預期將可為集團挹注新能量。</li> <li>搭配產能重新配置，持續進行舊有資產活化，以活化資金流動性，平衡資產風險。</li> </ul>
	產品運輸損失防阻 全球化供應鏈物流倉儲與運輸風險。	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強產品包裝、存貨倉儲管理及貨物代理 / 運輸業者之評鑑，並承保物流險。</li> </ul>
 財務風險	利率 集團主要交易幣別為美金，在美金利率快速升息及全球性居高不下的通膨壓力下，導致企業財務成本遽增。	<ul style="list-style-type: none"> <li>英業達在資金操作上審慎並定期評估往來銀行及各幣別借款利率，以減省市場利率快速上升造成的財務成本及資金流動性風險。預期利率上升前，提前敲定較長天期借款並鎖住固定成本；預期利率下降前，將借款轉為短期或浮動。</li> <li>在兼顧流動性、安全性等前提考量下，針對資金組合、融資管道，並以長短期作為搭配。</li> </ul>
	匯率 受美國升息及地緣政治影響，美元相對居於強勢，美元資產避險成本高昂，非美元資產面臨貶值風險。同時，因市場臆測美國降息時間點，導致市場波動，增加匯率風險以及避險困難度。	<ul style="list-style-type: none"> <li>英業達主要匯率政策採自然避險，貨款收付以相同幣別為主要商業條件，應收款與應付款之天期差異，以外匯換匯交易或以貨幣市場調度弭平資金缺口。</li> <li>無法以自然避險規避之外匯部位，業務單位與財務單位每月根據預期發生、外匯走勢、避險成本，以遠期外匯作為避險工具。</li> <li>對於外幣淨資產或淨負債之暴險部位，以弭平其受外匯市場導致波動之避險工具，兩者抵銷損益為目標。</li> <li>避險交易合約總額以最近一季營收 50% 為限額，損失金額以交易合約 20% 為限額。避險性交易每月定期評估二次。稽核中心每月進行內控稽核作業。</li> </ul>
	流動性風險 受季節性、重大事件發生、金融市場不利變因導致週轉困難之可能性。	<ul style="list-style-type: none"> <li>英業達維持適當之現金餘額，並審慎關注來自客戶之收款風險，各銀行授信額度的活用將足以讓英業達履行所有支付款項義務。</li> <li>與銀行團維持穩定之長期授信額度，確保資金來源無虞。</li> <li>透過提前將應收帳款賣斷給銀行等各項方案，減少資金收款延遲風險。</li> </ul>
	通貨膨脹 受通膨影響導致營運成本增加，未來經濟成長將趨緩或衰退，投資風險更加難以預估。	<ul style="list-style-type: none"> <li>英業達積極觀察市場狀況，針對成本及營運支出作有效控管，以減緩對營運衝擊，避免虛盈實虧之現象。</li> </ul>

風險類別	風險敘述	因應策略
 <p><b>法遵與智財風險</b></p>	法律變動	法規變動。
	訴訟事件	產業訴訟非訟事件動態。
	智慧財產權	智慧財產 FTO (Freedom to Operate)。
 <p><b>職業安全風險</b></p>	危害風險評估鑑別	職業安全衛生相關危害。
	緊急應變實施	緊急事件、意外事故之情況。
 <p><b>產品安全風險</b></p>	產品與服務政策	客戶關係及需求、環保法規變動。
	供應商評鑑管理	供應商品質、成本、交期、技術與服務等影響，以及供應商遵循環保、法令規範情況。
 <p><b>環境風險</b></p>	氣候變遷	轉型風險與實體風險可能造成的營運損失。

風險類別	風險敘述	因應策略
 <p>環境風險</p>	<p>管理系統認證</p> <p>遺漏重要利害關係人及國際標準的需求。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各廠區皆有設置環境管理權責單位，其環境永續管理體系考量政府、客戶、員工及社區等利害關係人的需求與參照 ISO/IECQ 等國際標準建置管理制度，如 ISO 14001 環境管理系統、IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體管理系統、ISO 50001 能源管理系統，以上作業均通過獨立第三方驗證機構的外部驗證與查證，並取得各項系統證書的肯定。</li> </ul>
	<p>環境保護</p> <p>營運對環境產生負面影響。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主要以環境防治、處理、檢測、認證及活動、教育等為面向。</li> </ul>
 <p>資安風險</p>	<p>資安管理</p> <p>資安防護及應變措施未落實。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置資通安全治理組織：由總經理主持、運作資安應變小組，定期舉行資安會議。</li> <li>擬定資訊安全政策，設定資安目標，定期檢視政策與目標的達成率。</li> <li>導入 ISO 27001 國際資安管理框架，規劃新版轉版驗證。</li> <li>董事會核定『年度內部稽核計劃』，每年定期稽核，稽核結果於董事會提報。</li> </ul>
	<p>人員資安意識</p> <p>同仁資安意識不足。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實同仁資安意識提升，同仁均須簽署員工行為準則資安條款，並完成資安通識教育訓練。</li> <li>每季舉辦資安專業技術論壇，使用資安公告、海報、電視牆、資安影片進行宣導。</li> <li>定期對同仁進行社交工程演練，針對資安意識嚴重不足的同儕，開立校正缺失單，並安排資安再教育。</li> </ul>
	<p>駭客攻擊</p> <p>因駭客攻擊而造成資料外洩或毀損。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>盤點識別                             <ol style="list-style-type: none"> <li>導入資產盤點系統與網路准入管理，提升內部環境可視化，限制非法裝置進入。</li> <li>執行資安風險評鑑，識別、分析、評估資安風險。</li> </ol> </li> <li>縱深防禦                             <ol style="list-style-type: none"> <li>建立內部縱深防禦機制，進行資安管理制度、人員意識強化、網路區隔，端點防護、實體環境保護。</li> <li>強化供應鏈資安管理，進行資安宣導與調查。</li> </ol> </li> <li>即時偵測                             <ol style="list-style-type: none"> <li>加強資安監控透過第三方進行威脅偵測。</li> <li>進行弱點偵測與滲透測試，修補風險漏洞。</li> </ol> </li> <li>快速因應                             <ol style="list-style-type: none"> <li>佈署 EDR、NDR 即時因應攻擊事件。</li> <li>定期執行資安事件演練，強化資安事件因應能力。</li> </ol> </li> <li>完整恢復                             <ol style="list-style-type: none"> <li>制定回復程序，復原受損的網路和系統服務。</li> <li>定期執行資料備份與還原演練，滿足 RPO 要求。</li> </ol> </li> </ul>
	<p>新興科技發展所帶來的風險</p> <p>AI、雲端科技發展新技術形成資安管理漏洞。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>規劃導入企業 AI 技術，舉辦 AI 資安論壇，強化同仁使用 AI 工具認知，並避免同仁外洩企業機敏資訊。</li> <li>評估雲端資安成熟度，建立雲端管理組織，制定雲端使用規範，完成資安設定與防護並進行資安監控。</li> </ul>



## 新興風險治理

風險類別	風險敘述	因應策略
 <p>治理與經濟面</p>	地緣政治的演變	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極進行多元管道生產，減緩策略面臨風險。</li> <li>了解生產中心所在之各國的金融監理、投資與租稅遵循法令，並尋求優惠補貼。</li> <li>透過移轉訂價的監控將降低集團有效稅率與稅務風險。</li> </ul>
	顛覆性 創新科技的普及	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應鏈的重新定義挑戰企業營運資金的調度韌性。</li> <li>以新興科技的應用取得市場先機或是面臨被市場淘汰的威脅。</li> <li>人工智慧 (Artificial Intelligence, AI) 可能改變生活型態和工作方式。</li> </ul>

## 企業風險文化形塑

英業達重視風險治理，將風險治理意識融入日常決策及營運活動中，除了安排董事定期進修風險管理教育相關課程外，提供員工不同的訓練課程並強化風險管理領域的比重，由上而下形塑全方位的企業風險文化，並即時優化風險治理架構及流程，期待以高標準達到主管機關的規定以及對利害關係人的承諾及揭露。

為鼓勵員工主動辨識及報告尚未經管理階層重視或未有明確因應措施的重要風險，以及廣納相關改善建議，推動全員風險管理之落實，設置提報專線 (02) 2881-0721#21999 以及電子信箱。

## 1.6.2 內部控制

英業達稽核中心為查核公司營運面的流程風險及監控的專責性單位，是隸屬於董事會的完全獨立組織，由稽核中心最高主管擔任最高負責人，每年定期向董事會及審計委員會報告。

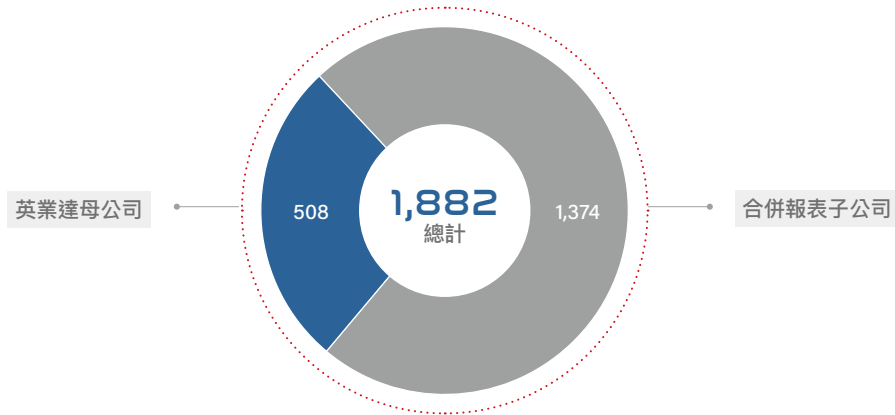
英業達內部控制制度遵照『公開發行公司建立內部控制制度處理準則』由經理人所設計，經審計委員會同意及董事會通過，再由董事會、經理人及其他員工執行並採全球數位化 All in One 內部控制制度進行管理，不僅英業達母公司已建置多合一制度，子公司皆完成建置內部控制制度外，並以數位化落實管理。

為落實內部控制制度，新進同仁須參與相關教育訓練。2023 年新進同仁參加「落實內部控制制度」教育訓練課程情況如下。



### 2023 年內部控制制度程序文件統計

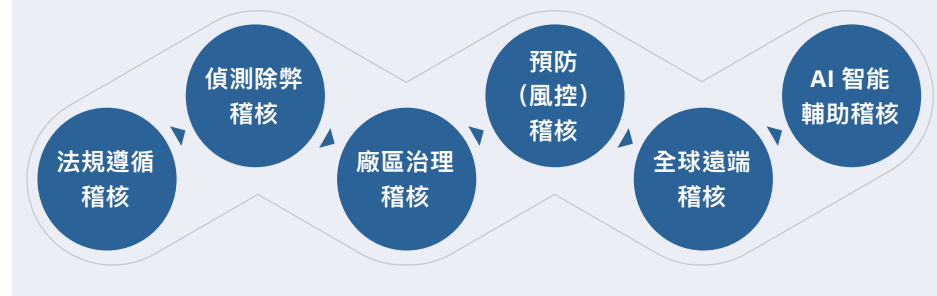
單位：本



### 預防（風控）內控稽核

運作	頻率
依董事會指示制定「內部稽核記點辦法」並依循內控稽核歷程施行。	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月於董事會進行報告。</li> <li>持續落實公司治理、永續發展與內部控制制度、內控稽核、自行評估。</li> </ul>

#### 內控稽核歷程



### 預防（風控）自行評估成效



### 2023 年英業達預防（風控）內部控制制度自行評估報告

1,011 個	3,529 個	6,664 項	8,390 項	13,948 項
單位自行評估 (含子公司)	工作職掌	目標	內部風險 評估	內部風險 控制點

#### 英業達內部控制制度聲明書

經董事會 2024 年 3 月 12 日決議：「民國 112 年英業達股份有限公司內部控制制度聲明書」，出席董事 9 人中，全數同意本聲明書之內容，併此聲明。詳細內請查閱英業達稽核資訊

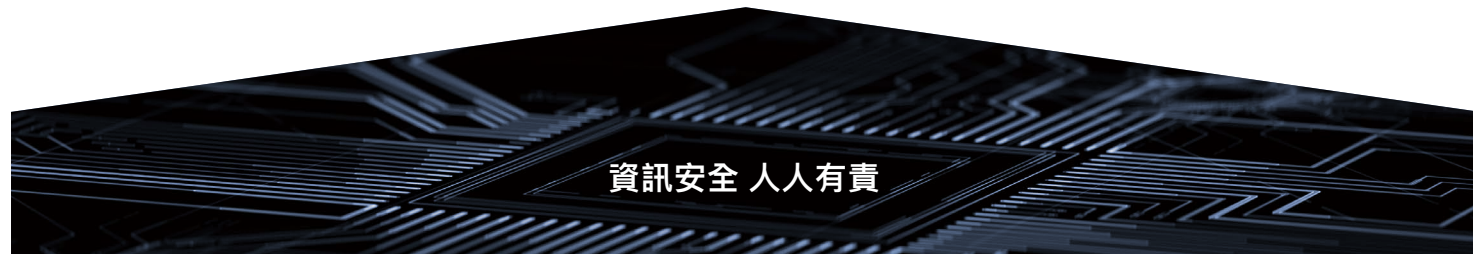


### 1.6.3 資訊安全管理

#### 資通安全政策

英業達依循資安使命、願景及政策，並以資安具體措施為基礎，搭配流暢的資通安全口號，讓全員容易朗誦及記憶，落實資安政策以達成資安願景。

#### 英業達資通安全基石



資安使命

1

讓英業達成為安全的企業 主管用心、同仁盡心，能讓股東安心，客戶放心



資安願景

2

將資安融入業務流程中，資安成為企業文化基石，讓英業達時時都安全、處處都安全



資安政策

3

強化資安意識

恪守資安規定

落實資安管理

確保公司維運



具體措施

4

強化資安宣導  
員工行為準則  
資安教育訓練  
社交工程演練

內部控制與法遵合規  
導入 ISO 27001 資安認證  
金管會資安指引

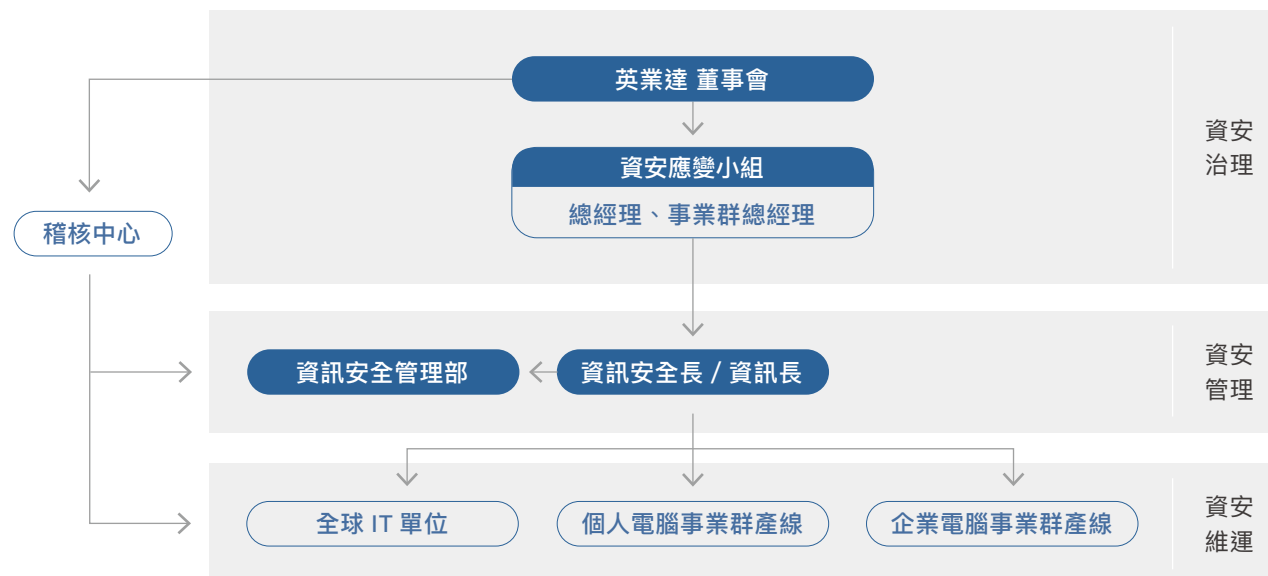
資安防禦措施  
即時資安監控  
緊急應變計畫  
災難復原計畫

打造堅韌資安防禦體系  
精實營運持續管理能力  
事故因應演練

依據資安政策展開 2023 年資安目標執行，所有目標皆 **100%** 達成

目標	2023 年達成情況
為避免意外事件影響公司營運，進行業務持續演練 (BCP)	已執行 <b>11</b> 次
強化資安事件因應能力，規劃資安通報演練	執行 <b>1</b> 次
公司重要主機進行弱點掃描每季一次	高風險嚴重弱點修補率為 <b>100%</b>
病毒偵測數量達 30 個以上的電腦應開立處理單	未開單不符件數 <b>0</b> 次

英業達重視資通安全，由總經理主持運作資安應變小組，下轄個人電腦事業群資安、企業電腦事業群資安與 OA 資安應變團隊，定期舉行資安會議提報資安相關議題，以落實與強化資安管理。



公司資訊安全管理制度之規劃、監控等事務，由資訊安全長帶領總部與各廠區資訊安全管理部門主管負責；資安部門同仁執行資安維護相關作業，以強化資安風險監測與管理。

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

### 資安意識培訓與宣導

透過內部網站的資安專區，公告宣導資安政策，適時發布 E-mail 資安公告，提醒同仁注意資安風險。每年簽署的「員工行為準則」中均包含資安遵守事項，並且定期針對不同對象規劃不同的教育訓練及宣達內容，以期提升自身及供應商的資訓安全意識。另外，不定期舉辦社交工程演練，以提升同仁資安意識，安排未通過測試的同仁重新進行教育訓練與測驗，2023 年總計執行 15 場社交工程演練，累計寄送 38,216 封信，通過測試的比率為 97%。



供應商大會進行資安宣導

對象	訓練內容	2023 年成果
新進同仁	資安規範宣達，與違反罰責	計 <b>701</b> 人次，完訓率 <b>98.8%</b>
一般同仁	通識資安教育訓練、每季資安專題論壇	共 <b>18</b> 場課程、 <b>14,750</b> 人次
IT 同仁	工作上資安維護事項，資安防護技能培訓	
程式開發單位	SSDLC 程式開發生命週期資安教育訓練	共 <b>8</b> 場課程， <b>290</b> 人次
資安部門	資安專業技能教育訓練，鼓勵考取證照	
供應商	宣達資安政策與資安要求	<b>152</b> 家供應商， <b>173</b> 位代表出席參與

### 資安風險鑑別與減緩措施

為確保營運不中斷，英業達定期執行資料備份、還原演練，並進行系統異常運作、網路攻擊、病毒感染、機房火災等異常資安事件演練，確保內部同仁能即時處理與反應，亦進行滲透測試，找出潛在的弱點，進行修補與防禦。

演練項目	最大可容忍中斷時間 (MTD)	回復時間目標 (RTO)	回復時點目標 (RPO)	演練時程
網路連線 (外網)	6 小時	2 小時	最新設定檔	8 月
防火牆	4 小時	2 小時	24 小時	5 月
Private Cloud 系統	8 小時	1.5 小時	24 小時	7 月
防毒系統	48 小時	4 小時	24 小時	8 月
CTM 應用系統	24 小時	8 小時	24 小時	5 月
電力系統	4 小時	10 分鐘	NA	7 月
空調系統	4 小時	1 小時	NA	7 月
AD	4 小時	3 小時	24 小時	5 月
地端郵件	4 小時	2 小時	24 小時	4 月
Office 365 郵件	9 小時	9 小時	9 小時	6 月
機房遭勒索病毒攻擊演練	4 小時	4 小時	24 小時	12 月

### 弱點管理

定期使用弱點掃描系統，檢查外部服務主機是否存在漏洞，並加強系統 Patch 補丁更新管理，每月整理系統軟體更新狀況，提報至總經理，以落實弱點管理，採取必要的漏洞修補或防護措施。



### 資安檢查

每年接受客戶、內部自檢和外部第三方的資訊安全稽核，參照 ISO 27001 等資安架構及控制項進行檢核，包含安全政策、資訊安全組織、人力資源安全、資產管理、存取控制、密碼學、物理與環境安全、操作安全、通信安全、資訊系統開發獲取與維護、供應商關係、資訊事件管理、持續營運管理及合規性的檢查。



英業達於公開情資資安平台分數

### 資安管理與稽核

英業達的資訊安全防護架構參考 OWASP CDM 矩陣來進行規劃，並依據英業達董事會核定之「年度內部稽核計劃」，由稽核中心每年進行英業達資訊安全專案稽核，監理資訊安全管理系統 (ISMS) 之風險評鑑規劃與資訊安全制度落實情形，2023 年 5 月於董事會提報風險管理報告，2023 年 9 月於董事會提報資訊安全稽核結果。

	事前		事中		事後
	辨識	保護	偵測	回應	恢復
裝置	裝置管理	防毒軟體	端點偵測與回應		裝置備援
應用程式	AP 盤點	AP 防護	AP 弱點掃描		
網路	網路管理	防火牆	網路偵測與回應		網路備援
資料	資料盤點	資料加密	外網資料收集		資料備份
使用者	教育訓練	雙因子驗證	事故因應與演練		
依賴性程度	技術				人員
	流程				

### 管理體系與認證

英業達積極推動 ISO 27001 國際資安認證，期望透過外部第三方公正單位的稽核驗證，完善英業達對於資安的維運流程與規範，並達到國際的標準，滿足客戶對於英業達資安的期望，目前士林總部、桃科廠、重慶廠、浦東廠、捷克廠、墨西哥廠皆取得 ISO 27001 驗證。依據 ISO 27001 國際資安管理標準，並考量當地法規與業務規範，建立英業達資訊安全政策，各廠區遵循資安政策，以確保企業於系統、網路維運皆能達到「機密性、完整性與可用性」之目標。資安目標設定後，由各單位展開相關之因應管理作為，並舉辦管理審查會議，進行探討議題與追蹤改善。

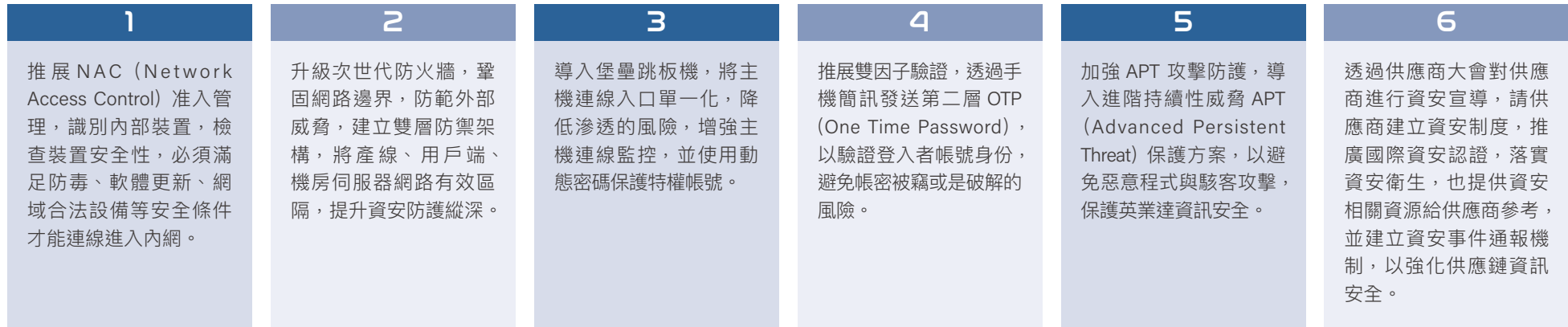
### 資安事件通報與處理

英業達擁有完善的資安通報流程，並設有通報專線 (02) 2881-0721 分機 21666、21119 分別提供不同災害發生時之通報，並設有清楚的通報內容教學包含在通報時應說明現場位置、事件種類、現場狀況及聯絡資訊等。

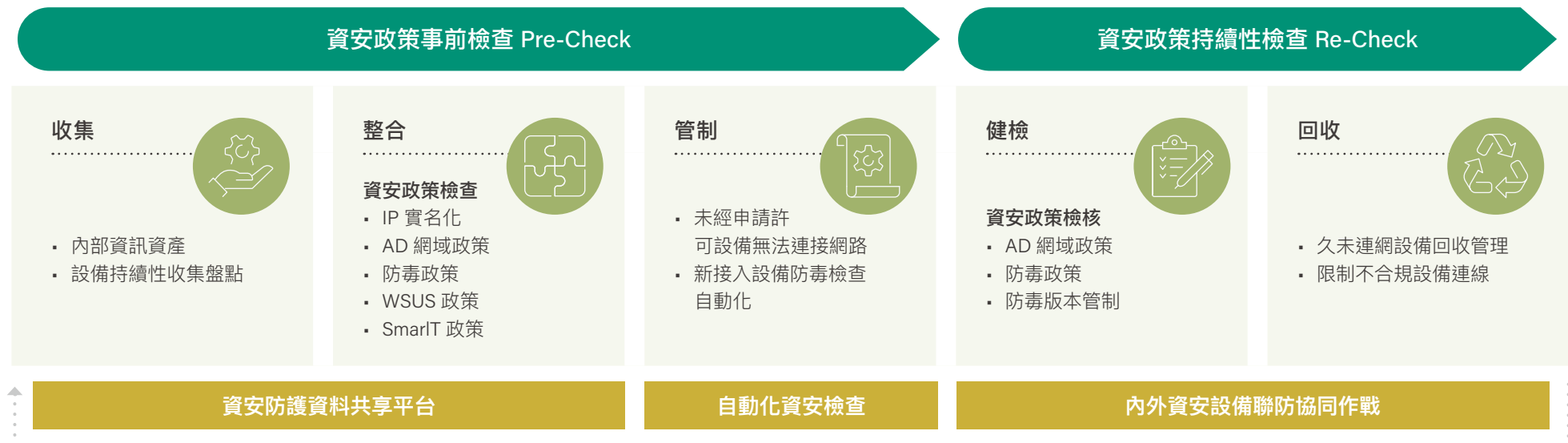
### 資安事件通報流程圖



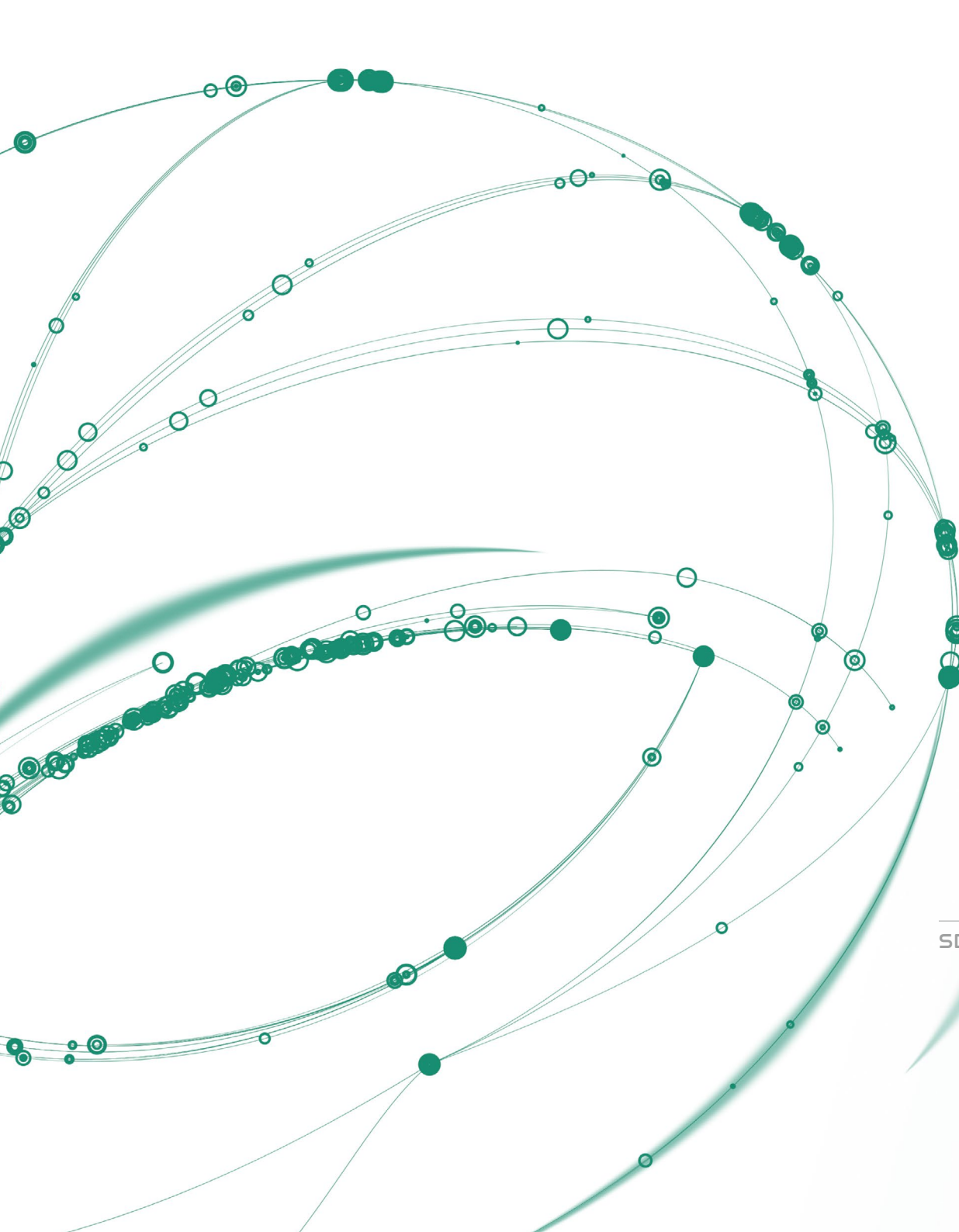
## 資安創新作為



## 持續有效資安管理







CHAPTER

# 2

# 永續經營

2.1 永續願景與策略	33
2.2 利害關係人與重大主題	36
2.3 客戶服務	44
2.4 永續供應鏈管理	49

SDGs



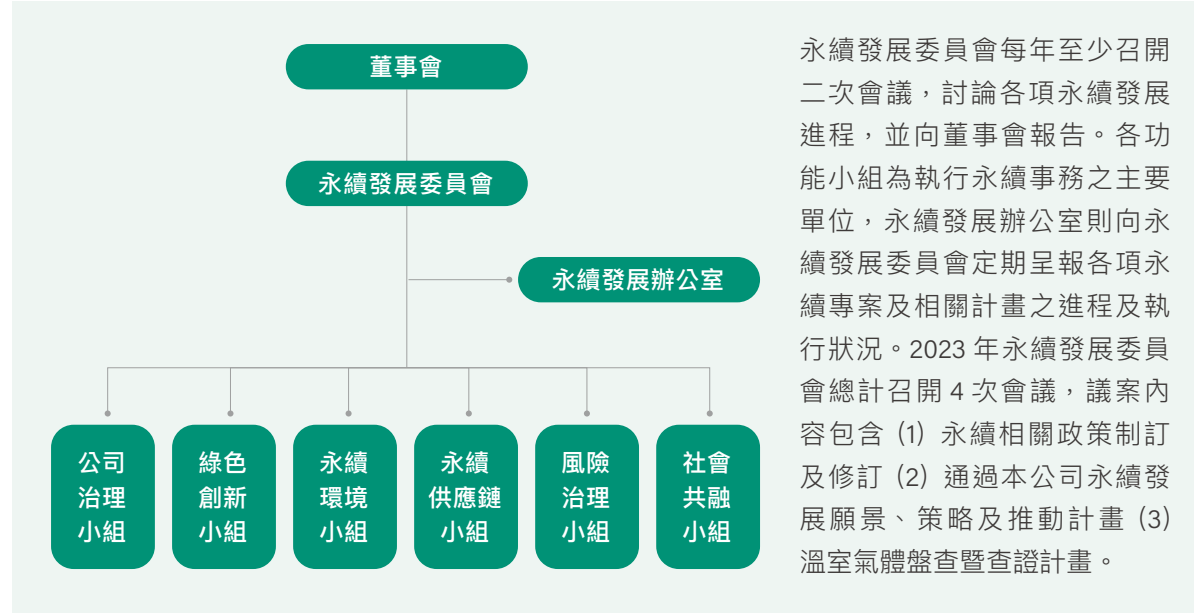
## 2.1 永續願景與策略

### 2.1.1 英業達永續發展願景與策略



## 2.1.2 永續治理組織

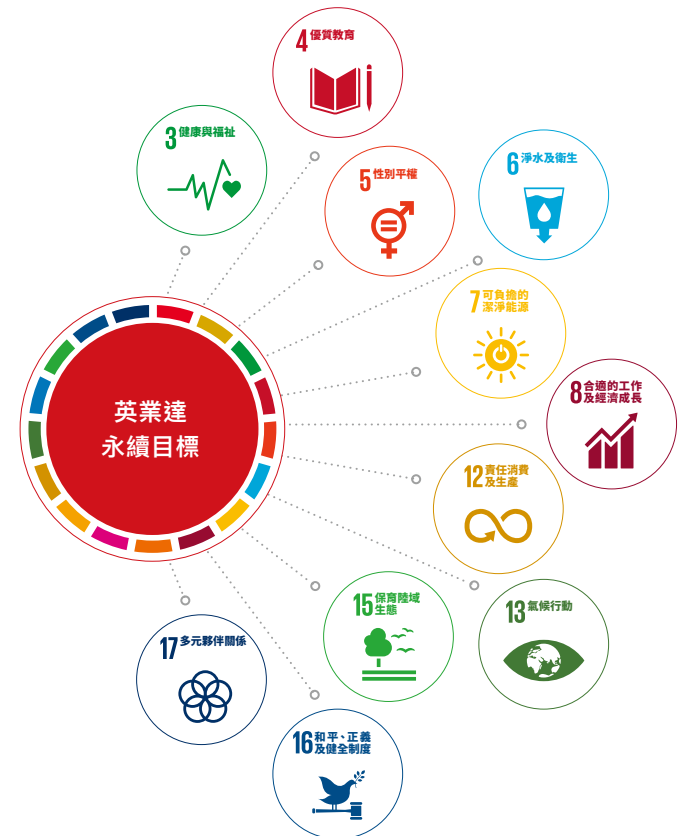
英業達永續發展委員會 (Inventec Sustainability Committee) 為隸屬於董事會之功能性委員會，為英業達永續發展指導組織。永續發展委員會設有六大功能小組：公司治理、綠色創新、永續環境、永續供應鏈、風險治理及社會共融，各組組長皆由高階主管擔任，帶領跨部門團隊擬定永續短中長期計畫，於既有基礎上加速達成各階段目標。第二屆永續發展委員會由董事長、3 位獨立董事及總經理擔任委員，並由董事長擔任主任委員，帶領英業達持續深化永續治理機制。永續發展委員會定期向董事會報告成果，由上而下統籌永續相關議題，擬定各式措施。為有效推動永續發展事務，永續發展委員會成立「永續發展辦公室」直接向永續發展委員會報告，作為協助永續發展委員會推展各項永續專案的專責單位。透過各式專案之推動、協調及整合，建構英業達永續發展藍圖，並符合主管機關及利害關係人之期待。此外，重要之永續相關政策由董事會核准發布，以作為實踐永續發展之依據及規範。各式永續政策請至英業達 ESG 永續專網參閱。













## 2.1.3 永續目標

### 呼應 SDGs

聯合國以 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 期待國家能透過這些目標，共同解決目前正在或即將面臨的危機，英業達永續目標設定與 SDGs 相呼應，以回應利害關係人的期待。



永續目標及 2023 年推動成果

議題	方案	目標				
		2023 年目標	2023 年達成	2024 年目標	2025 年目標	2030 年目標
 氣候韌性	溫室氣體排放範疇 1+ 範疇 2 減碳 (基準年 2020)	減少 12.6%	減少 20.82% <sup>註1</sup>	減少 16.8%	減少 21%	減少 42%
 永續產品	再生物料使用，伺服器包裝材料減少塑膠用量	>5%	減少 46%	>5%	>5%	>5%
	筆電產品包裝材料導入可回收材料與再生材料，提高包裝去塑化比例	>50%	>55% 主力機種	>60%	>70%	>85%
 董事會職能	增設不同性別董事席次	-	-	-	不同性別董事 1 席 (2026 年)	不同性別董事 1 席 (2029 年)
 反貪腐誠信經營	新進人員反貪腐教育訓練完訓率	100%	100%	100%	100%	100%
	員工行為準則簽署率	100%	100%	100%	100%	100%
 員工照護	每年 IDL (技術職) 訓練時數	15hrs/ 人	32.35 hrs/ 人	25 hrs/ 人	25 hrs/ 人	30hrs/ 人
	IDL (技術職) 自請離職率 <sup>註2</sup>	<18%	5.91%	<16%	<16%	<15%
 人權盡職	新進人員教育訓練及現職人員員工行為準則訓練	95%	100%	95%	97%	99%
 職業安全 <sup>註3</sup>	失能傷害頻率	<0.5	0.41	<0.7	<0.6	<0.6
	失能傷害嚴重率	<22	18.31	<27	<26	<26
 責任採購	責任採購礦產 - 符合 RMAP <sup>註4</sup> 合格精煉廠要求	100%	100%	100%	100%	100%
 在地採購	機構料件或其中包材 / 標籤，當地供應商 <sup>註5</sup> 採購比例	80%	>89%	90%	90%	90%
 ESG 生態圈共榮	召開供應商大會	舉辦 2 場	2 場	累計舉辦 4 場 (基準年 2023 年)	累計舉辦 6 場 (基準年 2023 年)	累計舉辦 16 場 (基準年 2023 年)

註 1：盤查邊界包含 IET、ITO、TAO、TPE、TNN、IJC、ICC、IPT、SQT、IMX、ICZ、英華達 (台北、南京、上海、馬來西亞、越南) 等廠區。

2：IDL 自請離職率公式：2023 年 IDL 自請離職人數 / 全球 2023 年 12 月 31 日 IDL 在職人數。

3：因應計算及統計方式調整，因此一併調整短中長期目標。

4：責任礦產保證流程 Responsible Minerals Assurance Process。

5：重要營運據點為 2023 年主要生產出貨工廠所在地；當地供應商係指生產基地所在地。

## 2.2 利害關係人與重大主題

### 2.2.1 利害關係人溝通成果



#### 八大利害關係人

為強化利害關係人溝通機制，英業達參考 GRI 永續性報導準則及利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 的五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等面向，鑑別出八大類與英業達密切相關的重大利害關係人，分別為員工、客戶、供應商、股東 / 投資人、政府機關、社區、媒體、研究機構。

#### 2023 年溝通成效

英業達重大主題關注度調查，除符合規範外也期待能了解公司不同利害關係人的需求和期望，以主動聯繫的方式，達到雙向互動的效果，調查結果作為我們未來管理方向擬定時的重要參考。



利害關係人	對英業達的意義	溝通 / 議合管道及頻率	關注議題	回應
 員工	為公司營運重要資產，英業達重視人才發展，關懷員工身心及福利，打造友善健康職場	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期透過員工關懷會、員工座談會、領班座談會、網路溝通平臺或員工意見信箱彙整意見以進行溝通。</li> <li>每季舉辦勞資會議。</li> <li>透過月會與員工溝通公司策略與營運發展。</li> <li>負責單位不定期將問題與對策張貼於佈告欄公告。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人才吸引與留任</li> <li>職場健康與安全</li> <li>培育與發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年招募總人數 14,632 人，內部員工遞補比例 6.86%。</li> <li>員工薪酬不分男女、族群皆優於或符合法規規定。</li> <li>2023 年總計完成 15,913 人次的在職健康檢查，所有同仁皆無職業病的記錄。</li> <li>2023 年人均培訓時數達 37.85 小時。</li> </ul>
 客戶	公司營收主要來源，持續提升客戶滿意，了解並即時滿足需求以提升合作附加價值	<ul style="list-style-type: none"> <li>各負責單位每年不定期回覆客戶要求的標準、稽核或問卷。</li> <li>負責單位每年定期於 RBA ONLINE 資訊平台填寫 SAQ 問卷。</li> <li>不定期召開各式專案會議。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續願景與策略</li> <li>人才多元與平等</li> <li>職場健康與安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成功能小組短中長期目標設定，落實永續發展。</li> <li>女性主管佔比為 25.16%，其中營利部門女性主管佔營利部門全體主管 46.9%，顯示英業達唯才是用的多元人才政策。</li> <li>廠區皆取得國際職業安全衛生管理系統 ISO 45001 驗證。</li> </ul>

利害關係人	對英業達的意義	溝通 / 議合管道及頻率	關注議題	回應
 <b>政府機關</b>	規範企業各項法規與資源支持	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責單位每年依規定於公司網站揭露資訊、上傳公司年報及永續報告書，並於公開資訊觀測站揭露資訊。</li> <li>對應單位每年依政府公文配合政府進廠稽查作業，進行消防演習、緊急應變演習。</li> <li>負責單位每年配合申報要求，檢查公司各項環保法規遵守情況，收集統計相關環保資料。</li> <li>對應單位不定期參與政府政策宣導、專案或活動。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境友善</li> <li>職場健康與安全</li> <li>永續願景與策略</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>桃科廠取得 UL2799 鉑金級認證。</li> <li>2023 年環保支出總計 1.99 億元。</li> <li>2023 年總計完成 15,913 人次的在職健康檢查，所有同仁皆無職業病的記錄。</li> <li>擬定永續願景「永續 X 創新 成就現在，定義未來」並設定七年目標。</li> </ul>
 <b>供應商</b>	公司產品、材料生產的主要來源。以共好精神，分享經驗，創造優質供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期舉辦永續供應鏈說明會及問卷填寫。</li> <li>不定期適時說明職場安全及進行現場訪談。</li> <li>不定期透過供應商網站方式回應。</li> <li>不定期舉辦廠商交流研討會議。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場健康與安全</li> <li>永續願景與策略</li> <li>人才吸引與留任</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>廠區皆取得國際職業安全衛生管理系統 (ISO 45001) 驗證。</li> <li>2023 年度供應商暨承攬商或派遣人員皆無發生職業災害。</li> <li>擬定永續願景「永續 X 創新 成就現在，定義未來」並設定七年目標。</li> <li>2023 年招募總人數 14,632 人，內部員工遞補比例 6.86%。</li> </ul>
 <b>股東 / 投資人</b>	為持續保有股東權益最大化，妥善運用資金，並降低營運風險，為公司營運資金的主要來源	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期透過股東會、法說會、股務手冊、財務報告 (月 / 季)、年度報告、公司網站或媒體新聞等方式揭露。</li> <li>每年至少召開 1 次股東會、每季召開法說會。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>氣候變遷管理</li> <li>永續願景與策略</li> <li>商業道德</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>溫室氣體範疇一、二排放量較基準年 2020 年下降 20.82%。</li> <li>完成永續願景、策略以及功能小組短中長期計畫之擬定。</li> <li>2023 年無人權、反貪腐、違反公平競爭等相關情事或裁罰。</li> </ul>
 <b>社區</b>	持續與社區互動，降低營運活動之影響，建立信賴關係並且善盡社會責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期與財團法人英業達集團公益慈善基金會透過網站、拜訪、電話訪談回應社區議題及不定期參與活動交流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>創新研發</li> <li>數位賦能</li> <li>能源管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年研發支出為 113 億元。</li> <li>成功導入 5G 專網與各項 OT (Operational Technology) 應用。</li> <li>2030 年再生能源使用目標為 55%。</li> </ul>
 <b>媒體</b>	維持良好互動，為與利害關係人訊息溝通交流的重要渠道	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期彙整新聞報導、回覆問卷。</li> <li>不定期於公開資訊觀測站及公司網站發布重大訊息。</li> <li>參獎、展覽。</li> <li>社群媒體經營。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商業道德</li> <li>勞工人權與溝通</li> <li>風險治理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年無人權、反貪腐、違反公平競爭等相關情事或裁罰。</li> <li>完成並公告 2023 年度人權盡職調查。</li> <li>2023 年無發生風險導致損失。</li> </ul>
 <b>研究機構</b>	產業專業資訊的重要交流管道，提升競爭力	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期收集彙整研究機構提出之報告，不定期接受拜訪、電話訪談、問卷調查。</li> <li>專案合作。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續願景與策略</li> <li>數位賦能</li> <li>環境友善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成永續願景、策略以及功能小組短中長期計畫之擬定。</li> <li>成功導入 5G 專網與各項 OT (Operational Technology) 應用。</li> <li>桃科廠取得 UL2799 鉑金級認證。</li> </ul>

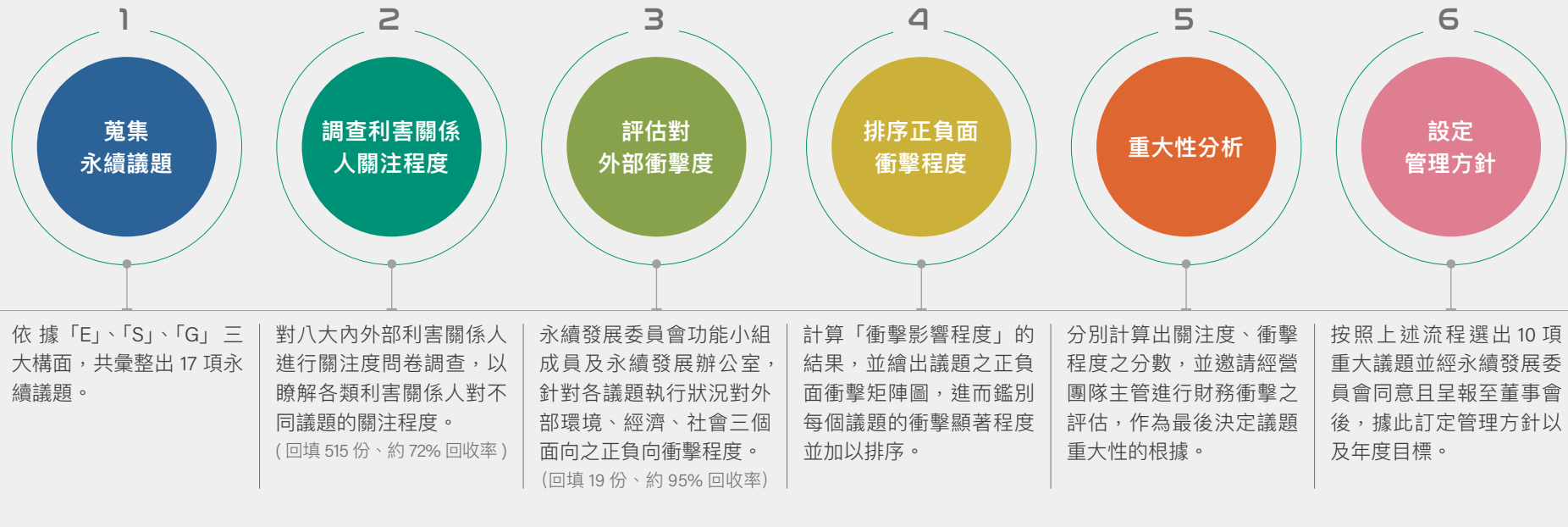
註：含承包商，其對象為人力仲介、服務外包商 (保全、清潔、團膳)、廢棄物清運、廠務工程承攬商。

## 2.2.2 重大主題分析

### 重大主題管理

為了解不同利害關係人的需求和期望，以及作為公司營運管理方針擬定時的重要參考，依據 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021)，並納入對經濟、環境與人（人權）的衝擊評估，進行雙重重大性 (Double Materiality) 分析，以此做為鑑別英業達重大主題之脈絡。英業達每二年至少進行一次重大主題的鑑別分析，以充分瞭解利害關係人所關切之主題，並藉由各種溝通方式與機制，回應利害關係人的期望，掌握核心議題邁向永續，2023 年重新鑑別重大主題，並繪製出英業達重大主題矩陣以及正負向衝擊度結果，相關結果亦呈報至董事會。

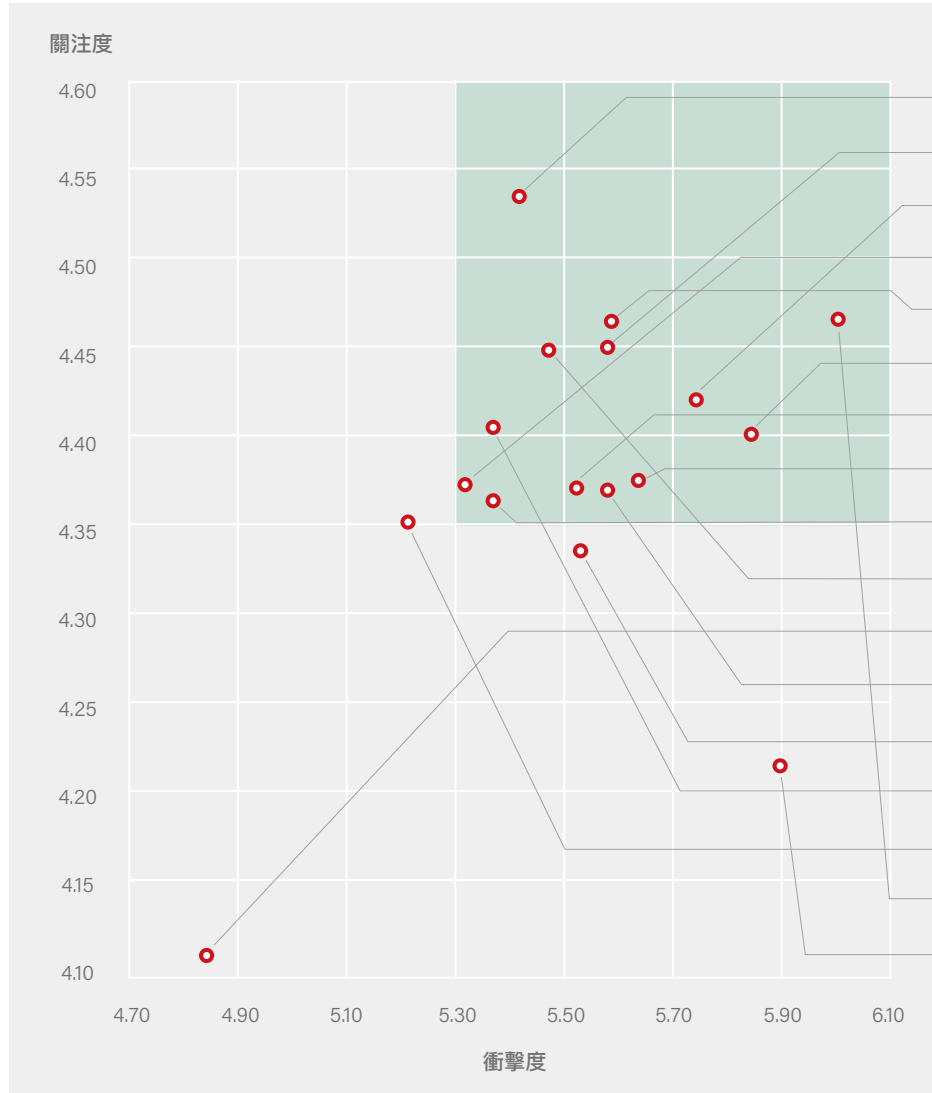
#### 重大主題鑑別流程



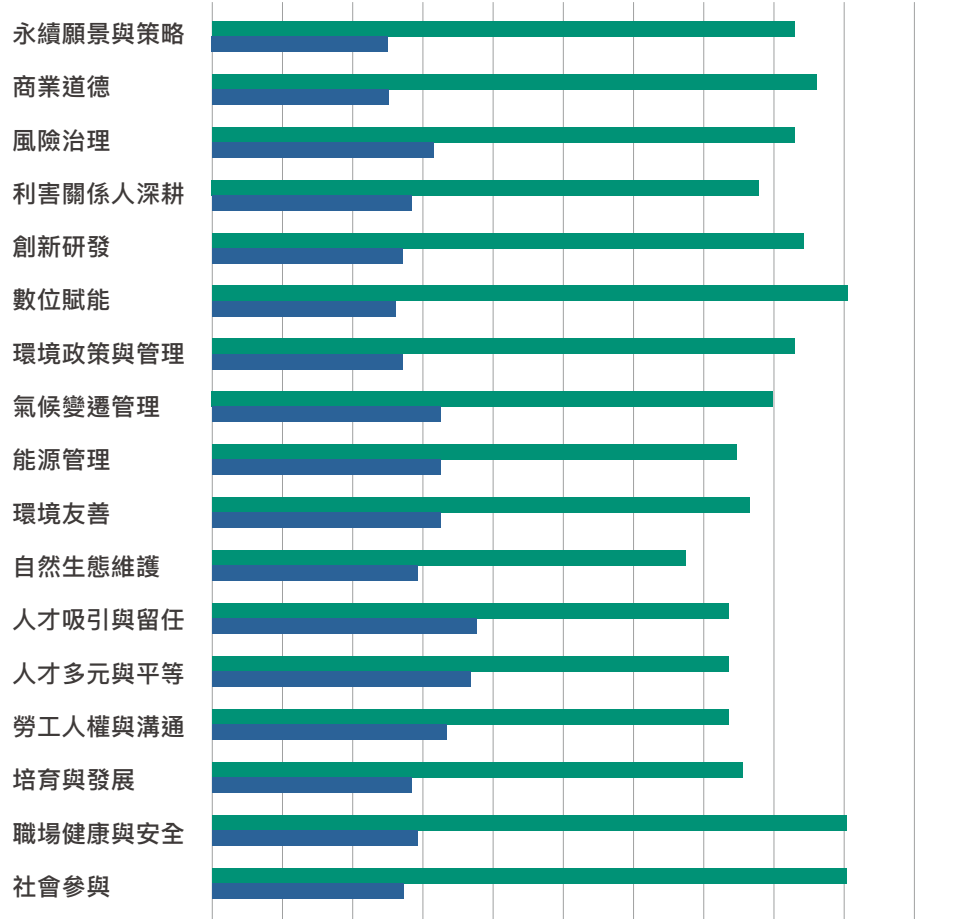
重大主題矩陣圖

17 項議題正負向衝擊度結果

正向 負向



正負向衝擊度 0.00 0.50 1.00 1.50 2.00 2.50 3.00 3.50 4.00 4.50 5.00



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



2023 年 10 項重大主題中，對應 GRI 準則、SASB 以及各章節

重大主題 (排序)	GRI/SASB 對應	回應章節
 <p><b>職場健康與安全</b> 促進員工身心健康，維護工作生活平衡、職業安全環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GRI 403</li> <li>- SASB TC-ES-310a.1</li> <li>- SASB TC-ES-320a.1</li> </ul>	5.3 職場安全與衛生
 <p><b>數位賦能 *</b> 以數位科技，如 5G、AI 等於智慧場域應用，創造新商機</p>	-	1.1.1 公司簡介
 <p><b>風險治理</b> 透過鑑別及其因應措施，強健企業體質，如資安、防疫等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GRI 203-2</li> <li>- GRI 418-1</li> </ul>	1.6 風險治理
 <p><b>創新研發</b> 展現創新技術力，專注綠色產品競爭力、厚植綠色智財</p>	- GRI 201-1	4.1 創新研發
 <p><b>商業道德</b> 落實保障股東平等、誠信經營、反貪腐等措施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GRI 205</li> <li>- GRI 206</li> </ul>	1.5 商業道德
 <p><b>氣候變遷管理</b> 落實減碳目標，掌握氣候相關風險，發展低碳機會</p>	- GRI 201-2	3.1.1 氣候變遷管理

重大主題 (排序)	GRI/SASB 對應	回應章節
 <p><b>永續願景與策略 *</b> 擬定永續具體策略，逐步完成短中長期目標</p>	-	2.1 永續願景與策略
 <p><b>人才吸引與留任</b> 具有競爭力獎酬與員工福利政策，提升雇主品牌形象</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GRI 201-3</li> <li>- GRI 202-1</li> <li>- GRI 401-2</li> <li>- GRI 402</li> <li>- GRI 407</li> <li>- GRI 409</li> </ul>	5.1.3 人才吸引與留任
 <p><b>能源管理</b> 提升能源效率，再生能源使用及參與憑證市場</p>	- GRI 302	3.1.3 能源管理
 <p><b>利害關係人深耕 *</b> 深化客戶及供應鏈關係，且透明揭露永續成果</p>	-	2.2 利害關係人與重大主題

註 1：\* 為 2023 年新增重大主題

2：2023 年我們依循 GRI 2021 之規範重新鑑別重大主題，較 2022 年之主題減少項目為永續供應鏈管理、資通安全、再生能源、財務績效、責任礦產、投資策略、勞動人權、人才培育、廢棄物管理、水資源管理及產品循環創新共 11 項，其中不乏為日常營運中已特別關注或不可或缺之議題，或是合併項目如再生能源併入能源管理議題中，故不列入重大主題。

重大主題管理方針與價值鏈衝擊 (○具實質衝擊或推動重點)

重大主題	對英業達的重要性	價值鏈衝擊			2023 年成果	2024 年目標	2030 年目標
		上游 (供應商)	自身 (組織內)	下游 (客戶)			
 <p><b>職業健康與安全</b><sup>註</sup></p>	英業達已制定職業安全衛生政策，以落實風險控制並輔以教育訓練，透過各廠之行動方案達成降低職業災害為最高目標。	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>失能傷害頻率 0.41</li> <li>失能傷害嚴重率 18.31</li> <li>各廠區 100% 取得 ISO 45001 國際職業安全衛生管理系統</li> <li>電腦廠 (ITO)、桃科廠 (TAO)、浦東廠 (IPT/SQT)、重慶廠 (ICC)、捷克廠 (ICZ)、墨西哥廠 (IMX) 廠區通過 RBA 職業安全衛生稽核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>失能傷害頻率 &lt;0.7</li> <li>失能傷害嚴重率 &lt;27</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>失能傷害頻率 &lt;0.6</li> <li>失能傷害嚴重率 &lt;26</li> </ul>
 <p><b>數位賦能</b></p>	整合 5G Private Network (5G 專網通訊科技) 與邊緣運算 (Edge AI Computing 應用科技) 提供 5G 智慧工廠數位轉型解決方案。	○	○	○	成功導入 5G 專網與各項應用科技 (Operational Technology) 應用，如 AR 智慧巡檢與 AI- 自動光學檢測 (Artificial Intelligence Automated Optical Inspection) 及電子圍籬等 Computer Vision 應用。	整合 IPS (Indoor Positioning System) 室內定位與應用科技，如智慧巡檢，並串聯數位雙生 Digital Twins 呈現智慧工廠端到端整體方案，再次優化生產維運效益。	全方位整合通訊科技 (Communication Technology)；應用科技與 IT 優化生產並滿足綠色工廠效益。
 <p><b>風險治理</b></p>	透過鑑別及其因應措施，強健企業體質，同時以 Top-Down 與回饋機制建立專屬公司之風險管理模式。	○	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>向董事會及永續發展委員會報告風險管理運作情形。</li> <li>2023 年無發生風險導致損失。</li> </ul>	建置專業化之風險管理運作模式。	完善風險管理架構、深化風險管理。

註：因應計算及統計方式調整，因此一併調整短中長期目標。

重大主題	對英業達的重要性	價值鏈衝擊			2023 年成果	2024 年目標	2030 年目標
		上游 (供應商)	自身 (組織內)	下游 (客戶)			
 <b>創新研發</b>	面對科技快速變革的挑戰，致力於全球智慧財產布局，積極累積專利優勢，突顯創新價值。	○	○	○	全球專利獲證數超過 17,500 件，持續於 AI、工業 4.0 及 5G 通訊進行創新研發與布局，積極推動綠色創新，並關注醫療照護、汽車電子領域新商機。	跨領域合作：善用跨領域結合，打造創新科技產品與服務，例如，AI、大數據、生物科技等領域的結合。	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極全球專利布局：技術領域涵蓋移動物聯網、智慧製造、智慧雲端。</li> <li>推動綠色創新與綠色智財。</li> </ul>
 <b>商業道德</b>	違反商業道德行為將對公司營運與聲譽造成重大衝擊，透過各項政策及管理制度的有效管控，以避免對公司營運及聲譽之風險影響。	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>有效監控供應商的商業行為，以確保符合道德標準。</li> <li>建立與實施英業達行為準則與管理程序。</li> <li>提供客戶誠信與品質服務，以維護良好關係。</li> <li>達成違反商業道德 0 案例，維持公司穩健營運及聲譽。</li> </ul>	持續推動及優化各項管理制度，並監控避免發生違反商業誠信行為之案例。	深化與供應商及客戶誠信合作關係，持續保持 0 案例的目標。
 <b>氣候變遷管理</b>	藉由管理溫室氣體排放，落實減碳目標，並掌握氣候相關風險、發展低碳機會，以強化商業競爭力。	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>溫室氣體範疇一、二排放量較基準年 2020 年下降 20.82%。</li> <li>精進並串接碳管理系統 2.0，藉此蒐集上游完整碳數據。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成溫室氣體範疇一、二排放量較基準年 2020 年減少 16.8%。</li> <li>持續促進關鍵供應商夥伴通過 SBTi 減碳目標審核。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>達成溫室氣體範疇一、二排放量較基準年 2020 年減少 42%。</li> <li>持續攜手價值鏈減碳。</li> </ul>
 <b>永續願景與策略</b>	擬定永續具體策略，逐步完成短中長期目標。	○	○	○	行動方案的達標率為 100%。	六大功能小組行動計劃達標率 100%。	六大功能小組長期目標達成率 100%。

重大主題	對英業達的重要性	價值鏈衝擊			2023 年成果	2024 年目標	2030 年目標
		上游 (供應商)	自身 (組織內)	下游 (客戶)			
 <p><b>人才吸引與留任</b></p>	透過合理的薪酬、兼具挑戰性與成長性的工作內涵以及良好的企業形象招募人才。	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>招募總人數 14,632 人。</li> <li>內部員工遞補比例 6.86%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續強化校園深耕，招募潛力人才。</li> <li>延攬國際人才，強化研發動能。</li> <li>配合公司經營策略，儲備尖端科技人才。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推展全球化人才招聘，廣納各國人才，提升產業研發動能。</li> <li>建置完整人才資料庫，提供全面性優秀人才的履歷紀錄。</li> </ul>
 <p><b>能源管理</b></p>	能源使用不僅影響英業達集團的營運成本，也是溫室氣體的主要來源之一，為管控能源費用及溫室氣體減量，英業達掌握營運能源使用效率，並提升再生能源佔比。	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球 7 廠區通過 ISO 50001 第三方查證。</li> <li>2023 年共推行並完成 22 大節能方案，年節電量約 972.76 萬度電。</li> <li>資訊中心機房節能 (PUE) 於士林總部 (IET) 為 1.65 相較基準年 (2019 年) 1.72，PUE 減少 4.07%。</li> <li>大陸主要廠區節能 (EI) 相較於 2018 年，降低了 25%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續評估再生能源市場及建置條件，進一步做出再生能源規劃。</li> <li>掌握營運能源使用，2025 年再生能源使用占比可望達 46%。</li> </ul>	擴大轉用及裝設再生能源設施，再生能源比例於 2030 年達 55%。
 <p><b>利害關係人深耕</b></p>	深化客戶及供應鏈關係，且透明揭露永續成果。	○	○	○	完成利害關係人關注度調查及重大主題鑑別。	持續追蹤並回應利害關係人需求。	持續追蹤並回應利害關係人需求。

## 2.3 客戶服務

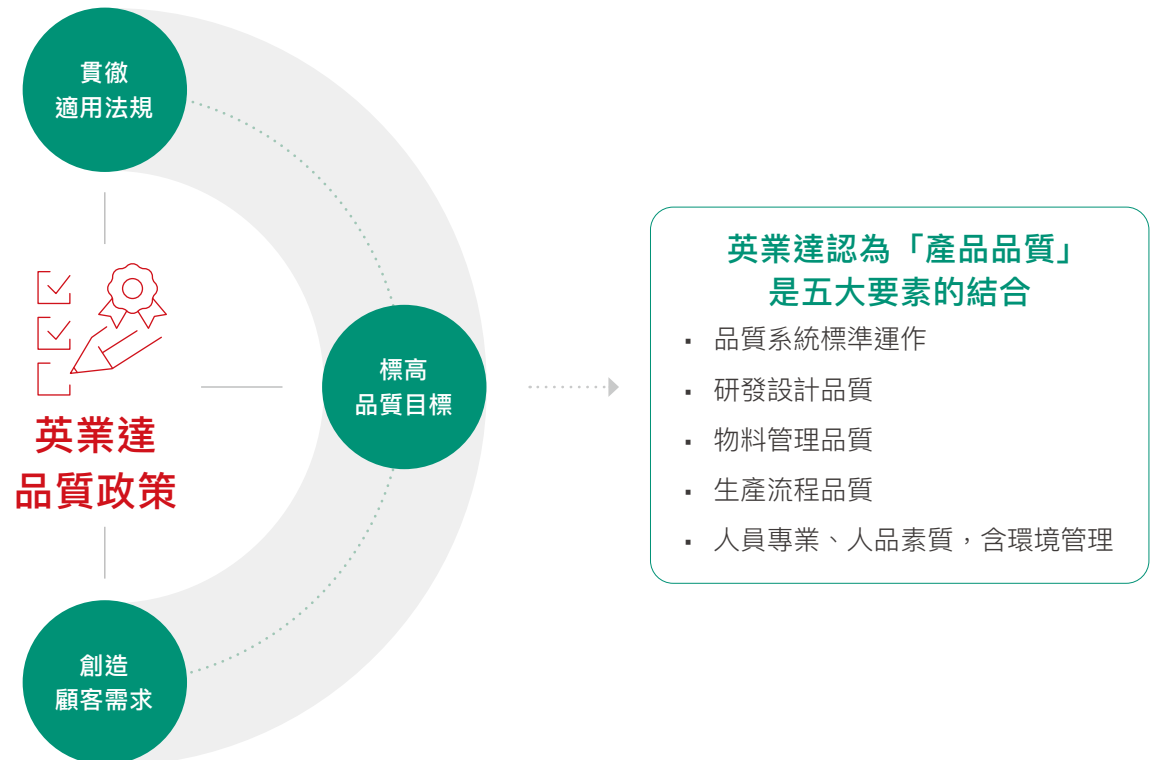
英業達重視客戶服務，從接單、產品開發到量產階段，提供全面且完善的客戶關係管理服務機制，我們於產品出貨後追蹤使用狀況主動關心客戶，並透過駐廠 OEM/ODM 客戶端機制，即時掌握狀況及回覆，此外，更舉辦週期性的客戶商業檢討會議，議題包含：研發技術、產品交貨、產品品質、售後服務、報價成本、節能減碳、綠色產品、企業永續責任等，隨時掌握客戶需求，提供最好的品質服務。

此外，英業達以電子資訊系統做為運作基礎，從研發設計到生產製造、出貨，包括運籌、物流、金流等內部作業流程全面數位化，並串連客戶作業平台、供應商管理資訊交換平台等，除靠高品質的硬體系統外，更有賴擁有專業經驗豐富的資訊團隊，整合企業內外應用服務，並透過持續的檢討改善，提高效率以發揮英業達特有的競爭優勢。

英業達於士林與桃園皆有研發據點，分別負責筆記型電腦、無線通訊、消費性電子，雲端運算服務、軟體整合服務與伺服器產品的研發和製造；另有上海、重慶兩地研發團隊，研發團隊間互相合作，致力於新式產品設計與開發。生產基地遍布亞洲及歐美地區，並設有組裝及客服中心，提供客製化生產與維修服務。從研發、設計、生產、配送及技術支援，英業達以客戶需求為導向、全球營運為考量，這也是英業達從軟體到硬體、從地區到全球，提供給客戶全方位解決方案的雄厚基礎。

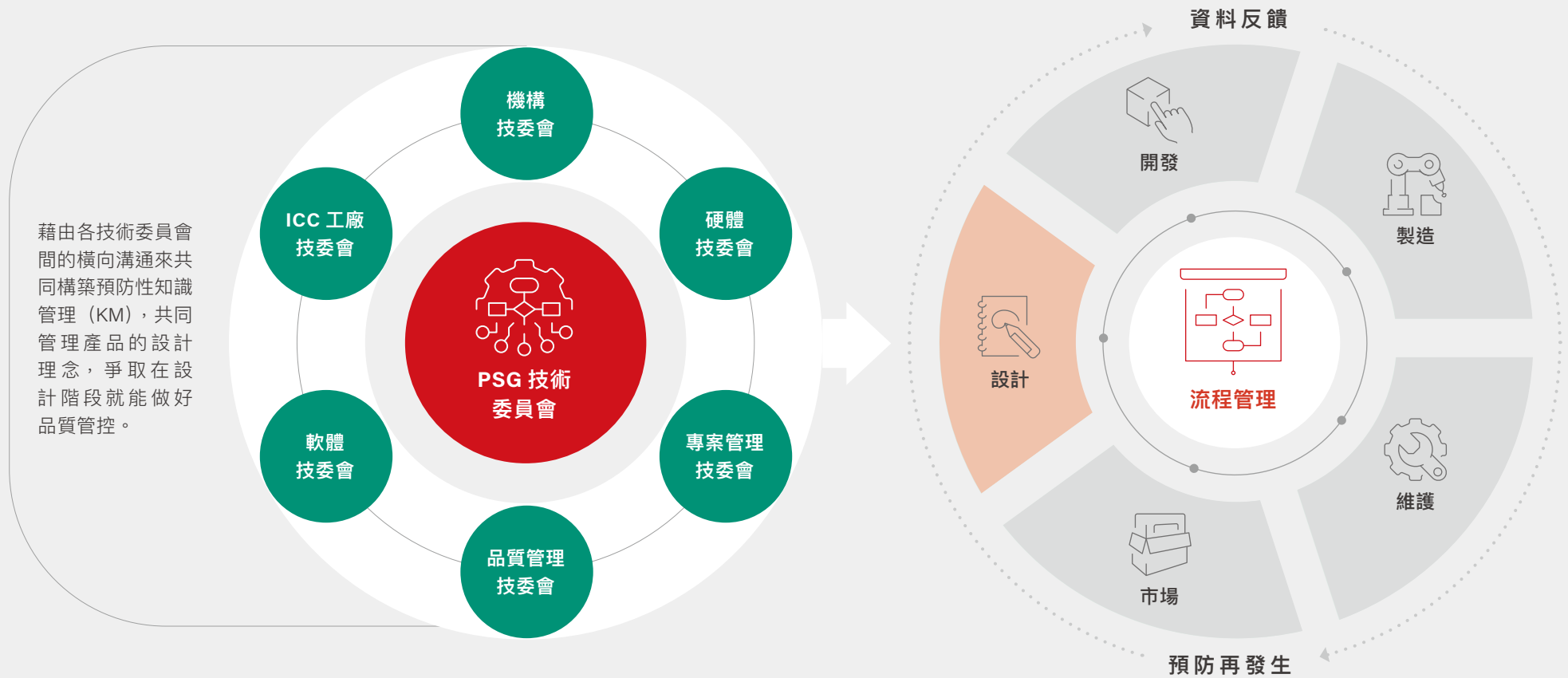
### 品質管理

「品質」是英業達重要的經營理念之一，透過多年設計與製造經驗，持續進行品質改善與預防，全球廠區取得國際標準 ISO 9001 品質管理系統認證，並有部分廠區取得 ISO 17025 實驗室品質管理系統認證。為確保相關產品品質符合適用法規與客戶之要求，部分廠區導入國際標準 ISO 13485 醫療器材品質管理系統、國際標準 IATF 16949 汽車品質管理系統、國際標準 ISO 26262 道路車輛功能安全認證，同時藉由持續改善機制追求更佳的产品品質、作業品質、人品素質及環境品質。



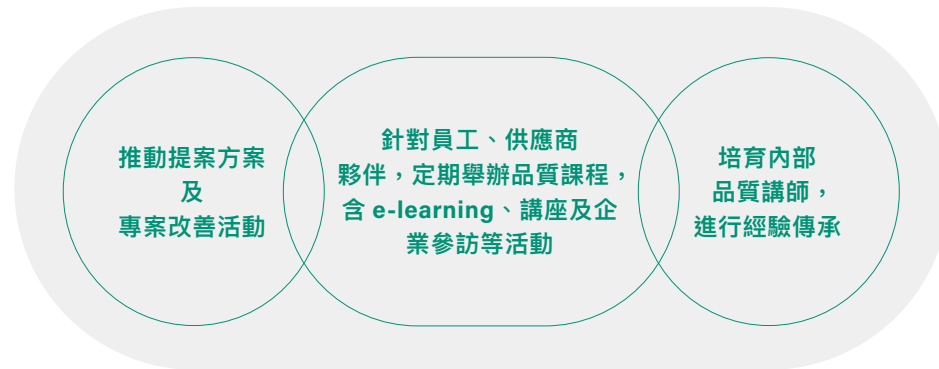
英業達擁有完善的品質檢驗管理系統，產品開發與品質管理流程依循 PDCA 模式，包含規劃、設計、試產、驗證與持續的品質改善，並設置品質技術委員會協同產品技術委員會，包含軟硬體、機構與韌體等跨單位定期召開會議，推行及維護產品相關設計與品質要求與管理，持續不斷提升產品設計能力與品質標準、生產製造能力與作業彈性等產品品質目標。為維持企業改善機制，追求最佳產品品質。英業達長期致力於品質檢驗系統的加強，並取得多項符合國際標準的管理系統認證。





為滿足客戶的產品品質需求，英業達產品依循與客戶共同認可的系統標準驗證程序規範，並通過對應的品質驗證測試，確保產品導入量產之前能符合相關規範與客戶品質要求，包含如功能驗證、相容性驗證、安規認證、可靠性驗證、環境規格要求及 DFX (Design For Manufacturer、Assembly、Quality) 等，同時進行設計開發規劃、設計驗證、工廠生產作業驗證、產品品質驗證至產品可量產性整體評估與確認。此外，遵循標準的 ISO 體系與流程管理體系，不斷的進行品質改善與預防管理，有效的風險控管達到持續改善、缺失預防、減少變異與浪費，以「流程管理」與「客戶導向」的核心精神，持續提升品質零缺陷 Zero Defect 目標管理。

為持續提升品質管控能力，秉持「創新、品質、虛心、力行」的核心理念，英業達自 2012 年推動全員改善創新活動，以系統化、標準化邏輯分析，進行生產問題的改善創新，建立全公司上下一致的改善創新語言：IRP（英業達合理化建議）、PIP（個人改善項目）、QIT（品質改善小組）及 QI（品質改善提案數），有效提升客戶滿意與工廠改善之整體競爭優勢。為持續培養英業達全員工及現場同仁的問題解決能力，更透過多元方式厚植品質改善能力，提升整體產業競爭力。

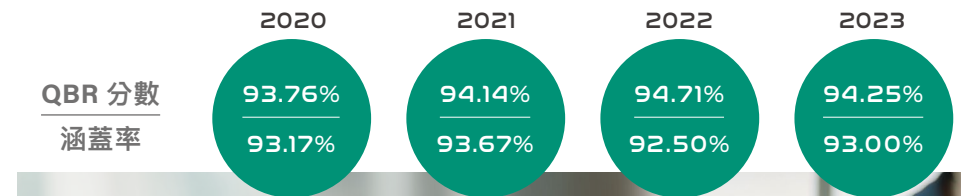


項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	
品質改善提案數 (QI)	58	119	96	103	
持續改善件數 (QIT)	目標	330	433	439	452
	實績	394	512	420	513
IRP&PIP 結案件數	目標	3,300	9,500	11,520	11,520
	實績	3,908	11,286	11,937	12,668

### 客戶滿意度

英業達全力提供客戶優質的服務和產品體驗，透過有效的系統管理，構建全面而精密的客戶服務體系。我們致力於實踐以客戶滿意和品質為先的理念，透過強化現有客戶關係、優化產品組合，提供滿足客戶需求的產品和服務。我們追求超越客戶期望，致力成為值得客戶信賴的合作夥伴，並將我們的價值體現其中。

為了增進客戶滿意度，英業達進行內部評估流程和客戶滿意度調查 (QBR)，持續收集客戶對品質、成本、交期、服務和科技等各方面的回饋，並且主動回應以創造更多價值，以提供更高品質的服務。



2020 年至 2023 年度的客戶滿意成績與客戶涵蓋率都達到 **90%** 以上，評核成績皆達滿意以上。



### 客訴及退換貨機制

建立一套有效的客訴處理程序是英業達能不斷改進和提升客戶滿意度的關鍵，依據不同產業特性和需求，我們能夠靈活而有效地提供客戶服務，並適時調整。針對個別客戶提出的 RFQ (Request for Quotation) 或 SOW (Statement of Work)，更制定客製化的任務組合，以利即時回應客戶需求並提供最優質的服務。

英業達擁有完整的客訴作業標準程序，並且安排專案檢討進行成因分析、矯正與擬定預防對策，以及有效性的確認等，即時解決並回饋客戶。並藉由與客戶合作的品質資料追蹤系統有效的追蹤市場品質現況，透過資料分析為客戶主動解析產品在市場的狀況，瞭解客戶真正的需求，以達成客戶最高滿意度。

### 隱私權保護

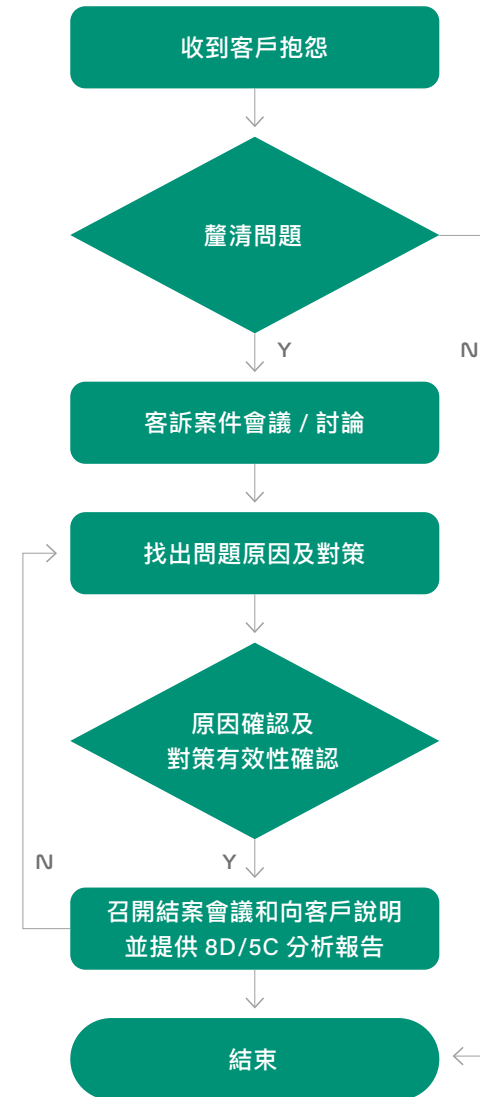
為確保業務往來所掌握的客戶機密資訊能被妥善的保護，英業達除了在員工行為準則明訂所有公司相關機密資訊必須保密外，廠區的倫理道德政策也規定公司建立保密機制，廠區保證所有相關方的資訊機密安全。同時規範在收集、存儲、處理、傳輸和共用個人資訊時，必須遵守與隱私和資訊安全有關的法規。



**2023 年英業達未收到侵犯客戶隱私或遺失客戶資料有關的投訴。**

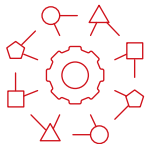
同時，英業達也要求供應鏈承諾合理地保護任何與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和隱私，且應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求。

### 客訴處理流程圖



## 2.4 永續供應鏈管理

### 2.4.1 策略與目標



**永續供應鏈管理政策**

推展責任商業聯盟行為準則，致力循環用水、淨零碳排，回應聯合國永續發展目標，實踐安全、永續採購供應鏈。

#### 供應商概況

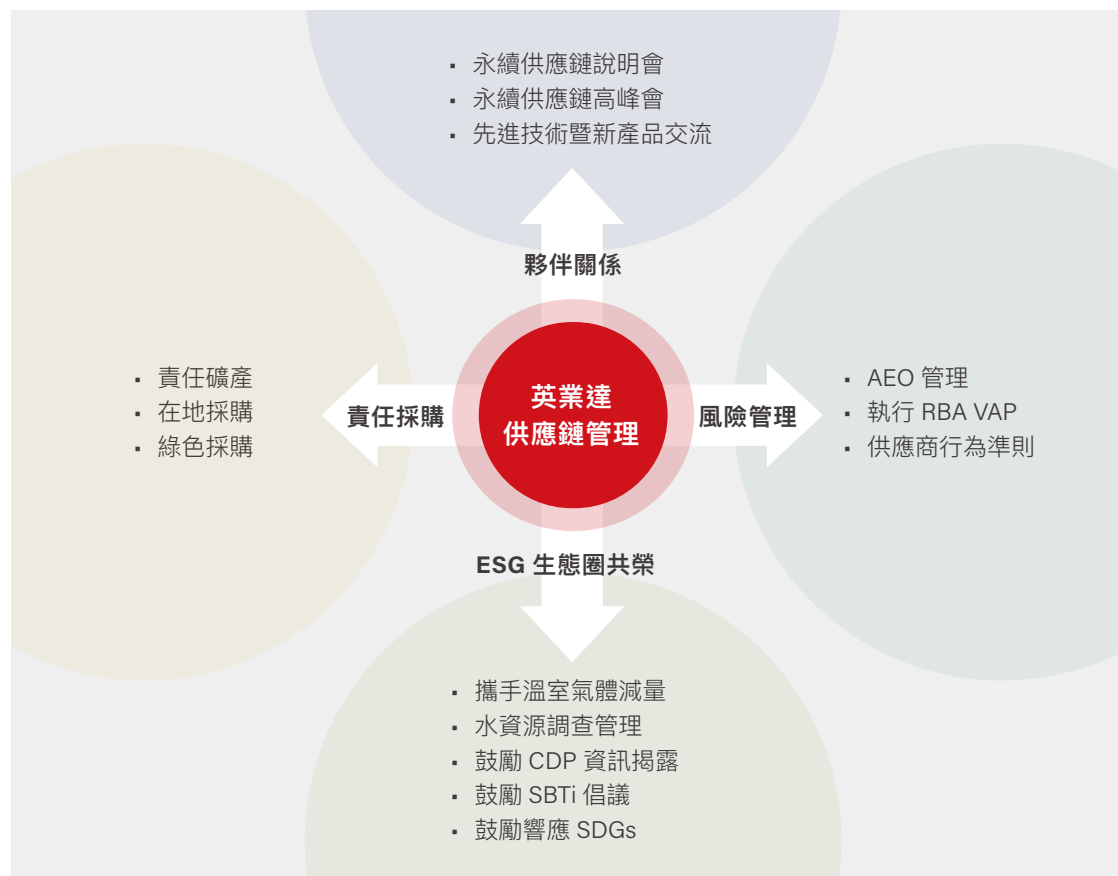
供應商是英業達重要的夥伴，2023 年總計合作的供應商家數為 1,175 家，其中當地（大中華區）供應商的交易佔 57%，2023 年英業達透過分類及分級，進行更有效的供應商管理。

項目	定義 (類別：電子零件、機構料件)	2023 年
第一階重要供應商	直接交易之供應商年度交易金額大於美金 4 萬元	729 家
第一階關鍵供應商	從直接交易之策略廠商或行業指標或交易量大之廠商中挑選出對英業達具商業重要性之關鍵供應商	64 家
一階關鍵供應商佔第一階重要供應商之交易佔比	採購金額佔比	76%
非第一階關鍵供應商	透過代理商交易者	4 家
關鍵供應商稽核家數		30 家
須關注之高風險供應商	有重大實際潛在風險的供應商	0 家

註：交易量大之廠商意指年度交易金額佔比前 80% 範圍內之廠商。

#### 永續供應鏈管理

英業達身為責任商業聯盟 RBA 會員，為善盡 RBA 之義務及履行會員責任，除落實在地採購、先進技術暨新產品交流、責任礦產之日常管理外，也請供應商夥伴們與英業達共同遵循 RBA 行為準則。同時，期待供應鏈共同響應「聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)」推動企業永續活動，期待供應商在產業經濟發展同時，兼顧誠信經營、勞動人權、健康職場、氣候變遷及資訊揭露等面向，邁向永續供應鏈管理目標。



### 供應商風險鑑別與分級制度

英業達依據產業特性、採購模式、地區關係等因素建立供應商風險鑑別程序，對合作供應商進行風險分級外，並以責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 及英業達供應商行為準則的規範，做為供應鏈管理的基礎，強調與供應商透過相互瞭解與合作尋求雙贏的局面。

英業達透過 RBA 規範要求供應商簽署英業達環保切結書、責任商業聯盟行為準則符合聲明文件，約定供應商願與英業達共同合作，以持續改善、研發並提供最新的產品、技術及完善之製程管理制度，善盡環境保護與企業社會責任。英業達供應商行為準則亦於官網及 iSupplier 供應商管理平台公告，以供供應商遵循，並且亦啟動對 ISO 14064 以及 ISO 50001 之導入調查與要求。為實施供應商多元評鑑輔導面向，除了品質、成本、交期、技術能力與服務外，更將範圍透過多面向進行評鑑、考量，含 SER 社會環境責任稽核 / ESG，若供應商鑑別為高風險者，供應商管理單位將協調第三方與第三方稽核及透過持續改善追蹤，以降低相關風險。同時，逐年要求供應商進行第三方查證，攜手供應商減碳以達綠色供應鏈成效。

### 2023 年供應商規範文件簽署情況



英業達依據品質成績評分、供料成績評分以及管理規範為基準，進行供應商每月品質績效評比機制，並依評分將供應商分級，若品質成績不符合標準或連三個月持續在最低標準者，英業達將要求供應商提供改善報告或成立輔導專案，若確認改善無效 (或連續 6 個月持續在最低標準者) 將於提報後採取如暫停新材料核可、調整下單比例或取消合格供應商資格等措施。

### 新供應商輔導管理

英業達由設計與研發、採購、零件工程、供應商管理等相關單位共同組成「永續供應鏈輔導小組」，負責進行新供應商評核與輔導。

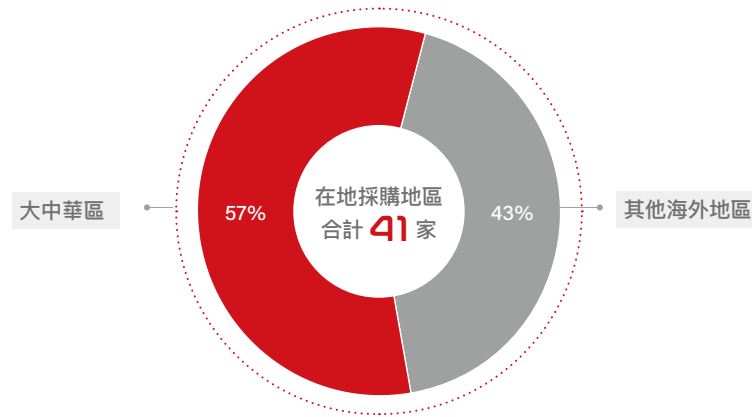
### 新供應商評核項目



### 在地採購

2023 年新增供應商家數合計 41 家，大中華區供應商佔比 57%，其他海外地區採購佔比 43%，2023 年在地採購視當地供應鏈的成熟度而設定目標，以機構料件或其中之包材 / 標籤為優先考量，另排除 Buy & Sell 模式。英業達在地採購 2023 年執行成效超過 89%，2024 年目標調升至 90%。

### 新增供應商採購佔比



### 英業達在地採購情況

目標	2023 年目標	2023 年執行成效	2024 年目標
在地採購	80%	>89% 當地供應商 <sup>註</sup> 採購比例	90%

註：以機構料件或其中之包材 / 標籤為主，另重要營運據點為 2023 年主要生產出貨工廠所在地；當地供應商係指生產基地所在之地區。

## 2.4.2 供應鏈風險管理

### 供應商績效評比與稽核輔導機制

英業達依循關鍵供應商定義及「廠商品質管理流程」，按材料類別及供應商的風險等級進行評估與實施不同的管理機制。此外，稽核與輔導措施除了依據「廠商定期稽核標準」外，同時也依材料類別與關鍵廠商定義並參考業務量前三大、品質績效及客人要求的通用標準等，作為判定供應商是否安排年度稽核的原則，且針對不符合的項目，輔導供應商改善至符合要求。對供應商的風險評估項目，包含 QPA 製程稽核、QSA 品質作業系統評鑑、SER/ESG 供應商企業責任評核 & 與 HSF 有害物質減免等，完成評估後即展開稽核程序。

### 績效評比機制

#### 品質績效評分

因應伺服器及電腦不同產品特性之供應商，進行個別分類管理，並按月實施品質績效評分，依品質績效評分的結果進行相對應的管理措施。

供應商類別標準	品質績效評分情況與因應措施		
	未達標準	連續 3 個月	連續 6 個月
依產品特性個別定義	召開品質檢討會議	成立輔導專案	提報取消供應商資格

英業達依據以下項目進行供應商評核，若連續 4 次稽核過程中供應商毫無措施，亦即累計 8 週時間未有改進，將提報取消資格。

#### SER/ESG 供應商企業責任評核 & HSF 有害物質減免評核

依產品特性分別以 75% 及 80% 為不同評核標準。QSA 品質作業系統評鑑 & QPA 製程稽核評核

QSA：依產品特性分別以 60% 及 75% 為合格供應商之認定。

QPA：依產品特性進行不同方式之認定，其中電腦產品供應商以 75% 為合格之界定；伺服器產品供應商分為合格、有條件合格與不合格三種狀態，根據不同狀態標準不同。

每年依下列項目完成度評定供應商 ESG 表現，表現良好將歸為優先供應商，並於新世代設計專案優先評估與採用，亦於英業達永續供應鏈高峰會議進行表揚。

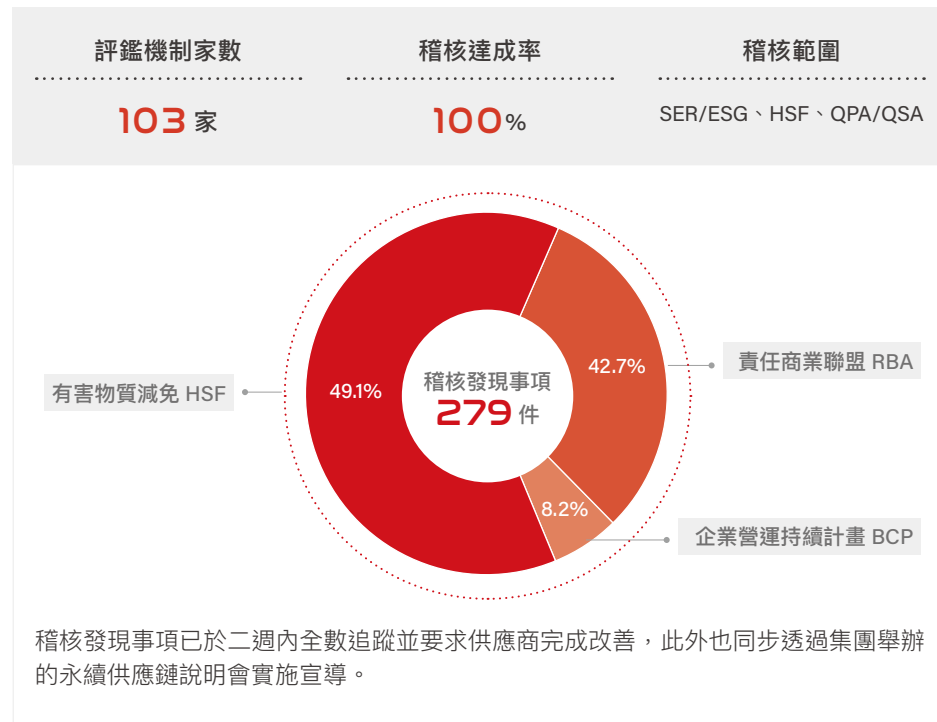
- 通過 SBTi 目標設定
- 完成年度 GHG 盤查
- 該年度通過 ISO 14064
- 英業達責任商業聯盟準則簽署
- 配合進行 RBA VAP
- 配合進行英業達 ESG 相關專案

### 稽核與輔導

英業達每年依照供應商管理風險及材料風險綜合評估結果 (QPA、QSA、SER/ESG 與 HSF)，篩選出年度稽核的供應商名單，並依照內控程序實施供應商稽核，且追蹤與輔導供應商完成改善或予以汰換。年度供應商稽核流程為先發出供應商自評文件，要求供應商自評與提供佐證，自評文件經審查通過後再安排實地審查。

若有重大實際或潛在負面影響的供應商，將列為須關注之高風險供應商，追蹤後續輔導或汰換。2023 年具重大實際或潛在負面影響的供應商家數為 0，同時亦無發生因評估後須終止關係之供應商。

### 英業達 2023 年供應商評鑑結果



### 高風險供應商第三方評核 (RBA VAP)

為符合 RBA 供應鏈管理要求，廠區供應商稽核人員依據最新版供應商稽核準則進行廠商現場稽核，項目包括勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系，含符合法規與客戶要求，識別及降低與 RBA 行為準則相關的經營風險。2023 年英業達的 855 家 (不含客戶指定) 供應商中，有 12 家高風險廠商，通知 6 家進行 VAP (Validated Assessment Program) 稽核，其中 2 家已於今年完成，為降低相關風險，英業達將持續執行供應商 VAP 評核，善盡永續供應鏈責任。

### 2023 年 RBA VAP 稽核結果



## 2023 年供應商稽核發現事項及改善措施

稽核發現事項	議題	改善措施
責任商業聯盟 (RBA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞工與道德管理</li> <li>職業健康安全管理</li> <li>環境管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立加班管制系統及檔案，每週工時不超過 60 小時，注意員工加班超時行為。</li> <li>要求完善藥品清單，確保所有急救藥品均納入日常管理。</li> <li>加強員工防護意識、逃生及危害品教育訓練。</li> <li>張貼警示標誌及管制辦法。</li> <li>噪音檢測結果張貼於現場公告欄中，並督導員工作業時正確佩戴耳塞、口罩等防護用品。</li> </ul>
有害物質減免 (HSF)	<ul style="list-style-type: none"> <li>有害物質管理規範</li> <li>產品標示與追溯</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動建立及完善 HSF 管理系統、HSF 檔案規範系統、HSF 過程規範系統。</li> <li>遵守國際國內法規，及時更新及傳達最新有害物質要求。</li> <li>有害及無害物質區分放置並明確標識，先進先出。</li> </ul>
企業營運持續計畫 (BCP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織業務連續性</li> <li>商務信用評核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>因應突發災難事件之應對機制。</li> <li>企業守法經營和誠信自律之改善與完善。</li> </ul>

## 落實責任礦產

### 英業達責任礦產採購聲明

英業達已盡合理之努力將衝突礦產納入責任礦產中一併管理。身為 RBA/RMI 成員，英業達遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 制定的「受衝突影響和高風險地區礦產負責任供應鏈盡職調查指南」訂定的基本原則，要求我們的供應商符合無衝突礦產情形，英業達無衝突礦產承諾與作法如下：

- 配合客戶需求，要求供應商對供應鏈進行合理的盡職調查，以確保供應商提供給英業達的物料中沒有衝突礦產。
- 要求我們的供應商如果有衝突礦產用於提供給英業達的物品時，請立即告知英業達，並轉換使用來自責任礦產保證流程 (RMAP, Responsible Minerals Assurance Process) 合格冶煉廠的礦產。

責任礦產政策：英業達為 RBA 與 RMI 之會員，致力於推廣並符合 RBA 與 RMI 之規範。

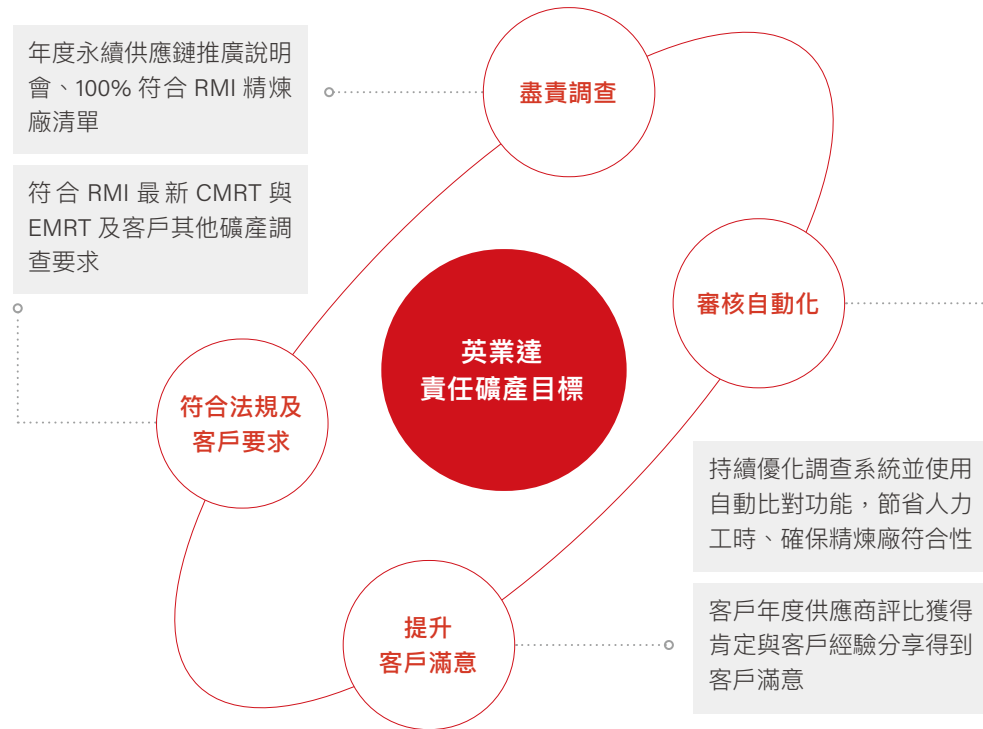
## 責任礦產風險鑑別流程

自 2011 年開始，根據責任礦產倡議組織之衝突礦產調查模板 (CMRT) 進行調查，且於 2013 年起透過 e 化資訊系統進行系統化調查，以符合 RBA 與 RMI 盡責調查之要求。2018 年 RMI 將「鈷」及「雲母」列為責任礦產進行管理。由於 RMAP 冶煉廠不定期更新，自 2018 年起 e 化資訊系統增加了冶煉廠自動比對功能，並由相關人員審核報告，確保供應商提供給英業達的冶煉廠均為合格冶煉廠。2023 年依據 RMI 要求，使用最新衝突礦產調查模板 (CMRT) 及擴展礦產調查模板 (EMRT) 模板進行調查，要求供應商對供應鏈進行合理的盡職調查，以確保供應商提供給英業達的物料中沒有來自衝突地區及國家之衝突礦物。

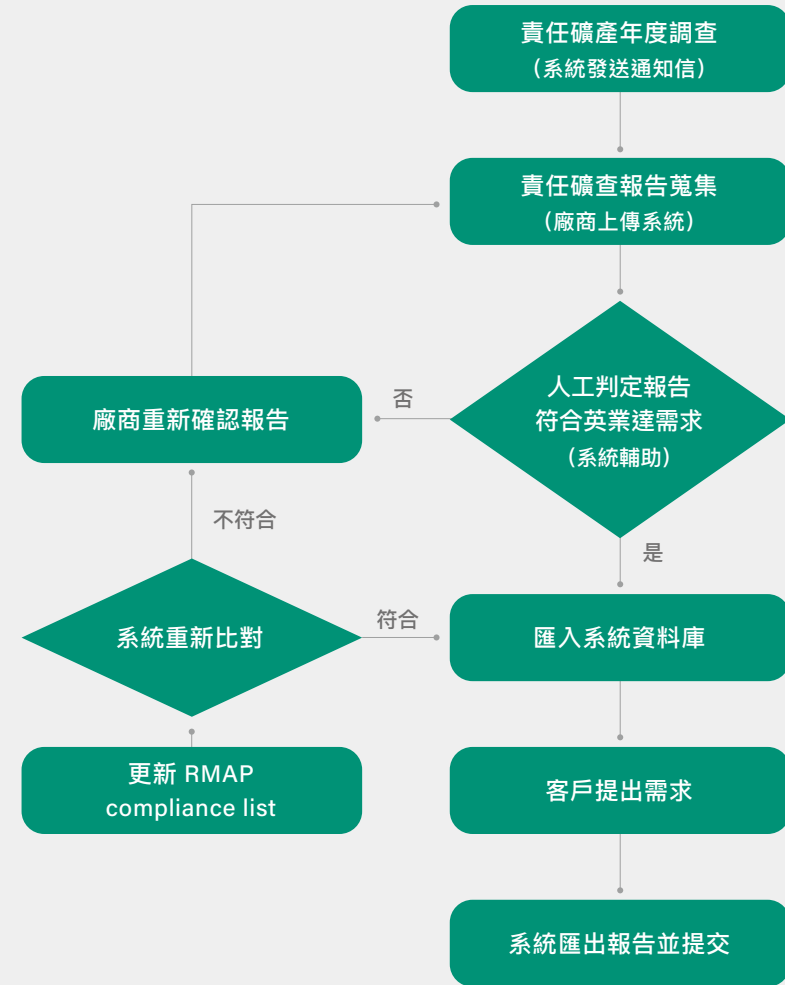


根據責任礦產風險鑑別流程，英業達擁有一套責任礦產風險管理機制，以符合 OECD 盡職調查的原則。年度 CMRT 及 EMRT 調查結果均透過 e 化資訊系統自動比對檢核，若發現廠商使用 RMAP 不合清單上之冶煉廠或精煉廠 (SOR, Smelter or Refiner)，系統會自動退回並推動廠商替換礦產來源。英業達將持續推動廠商直到所有高風險 SOR 皆不再被廠商使用。

2023 年自有供應商責任礦產調查報告皆 **100%** 符合 RMI Smelter & Refiners Lists，2024 年將持續以 100% 符合做為目標。



英業達責任礦產 e 化資訊系統調查流程



## 2.4.3 永續供應鏈交流

英業達透過各式活動積極與供應鏈夥伴交流，2023 年除了不定期安排「永續供應鏈 ESG Seminar」邀請供應鏈交流各式永續資訊外，也舉辦了 2 場永續供應鏈 ESG 研習營及 1 場永續供應鏈高峰會議，積極促進共好的夥伴關係。

### 小專欄

英業達舉辦內部永續供應鏈 ESG 訓練，分享客戶、同業與供應商目前的 ESG 執行現況與各國際評比分數，搭配 COP28 聯合國氣候變遷大會內容，會議中討論「淘汰化石燃料」議題以及守住 1.5°C 的安全底線，提升採購同仁與其它相關單位同仁永續經營的概念與表述公司永續經營的決心。



### 永續供應鏈 ESG 研習營第一場

英業達「永續供應鏈 ESG 研習營」活動在 2023 年 8 月 25 日於關渡自然公園舉辦，供應商及廠商代表共同響應「聯合國永續發展目標 (SDGs, Sustainable Development Goals)」倡議活動。

**78** 家供應商  
**108** 位代表  
出席參與



### 永續供應鏈 ESG 研習營主題

- **新供應商行為準則**：已於 2023 年 7 月 25 日於公司官網、供應商 iSupplier 平台公告，此準則由 5 個部分組成，包括勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理體系。英業達要求供應鏈遵守此準則，同時遵守各公司經營所在國與地區的法律和法規，此外也鼓勵各公司要求上游供應商、承包商和服務提供商認同並採用此準則。
  - **人權盡職調查趨勢與因應**：人權議題趨勢、英業達人權政策及適用範圍、以及英業達供應商人權盡職調查結論與管理措施等。
  - **供應鏈之科學基礎減量目標 (SBT) 策略**：邀請外部講師分享供應鏈管理趨勢、何謂科學基礎目標、1.5°C 淨零路徑的意涵與企業減量作法。
- 上述研習資訊全數於會後上傳 iSupplier 供應商管理平台提供所有供應商瀏覽。

### 永續供應鏈 ESG 研習營第二場

英業達攜手供應鏈夥伴，合力打造「永續供應鏈」，同時敦促供應鏈夥伴在產業經濟發展的同時，兼顧永續經營，秉持「永續不止步，責任從心起」的精神，每年透過「永續供應鏈夥伴日」活動與供應鏈夥伴互動、交流、學習。2023 年 12 月 1 日於集思台大會議中心舉辦的「永續供應鏈夥伴日」，總計有 152 家供應商共 173 位代表出席參與。活動中安排英業達內部專家向供應商說明新版「RBA 責任商業聯盟行為準則」、「誠信經營」、「供應鏈安全」、「資訊安全」、「綠色產品規範」及「責任礦產」，並邀請外部講師分享「加速轉型供應鏈 - 社會共融與影響力」，促進供應鏈具備永續競爭力，加速供應鏈轉型及擴大社會影響力，研習資訊全數於會後上傳 iSupplier 供應商管理平台供所有供應商瀏覽。



**152** 家供應商  
**173** 位代表  
出席參與



### 永續供應鏈 ESG Seminar

2023 年總計舉辦 5 場供應商夥伴 ESG Seminar 交流分享，零件類別涵蓋 Power Supply、貨運物流、Fan、Module、IC 與 Mosfet。活動中分享各式再生能源管理、低碳競爭力、國際議題，如 COP 28 及生物多樣性等議題，並說明英業達供應商管理平台之進度與運作，以利啟動如溫室氣體盤查與彙整等議題，以加速轉型。供應商亦針對各大國際評比之分數，展開 ESG 之經驗傳承與交流分享，促進彼此可於 ESG 領域更上一層樓。



### 英業達永續供應鏈高峰會議

英業達為鼓勵供應鏈夥伴支持英業達在品質、成本、交期、技術能力與服務以及 RBA 相關工作之推展，每年定期邀請策略供應商高階主管參加永續供應鏈高峰會議，會議中除了溝通交流產業資訊，並於現場展示與推廣英業達各項產品與業務，2023 年的永續供應鏈高峰會議總計有 316 家供應商、589 位高階主管參與，除持續與供應鏈夥伴維持良好的合作關係，更期許供應商與英業達集團共同努力朝向永續發展道路邁進。



永續供應鏈高峰會議

### 供應商數位平台與技術交流

#### 數位交流平台

英業達打造與供應商專屬的數位交流平台 iSupplier 供應商管理平台，重要訊息皆會於平台上公告，包含供應商教育訓練文件、交流資訊與各式注意事項等，我們更透過該平台蒐質供應商之材料材質揭露與核可情況，以及各項調查與聲明認證的數位資訊。

#### 先進技術暨新產品交流

為促使供應商與英業達同步了解先進技術暨新產品發展，以創造供應鏈產業契機及綜效，英業達自 2009 年開始即已邀請供應商夥伴舉辦先進技術暨新產品交流論壇，2023 年持續攜手供應商開辦技術交流論壇共同成長，相關課程已於廠內舉辦 111 場次。



CHAPTER

# 3

## 永續環境

3.1 氣候行動	58
3.2 環境責任	73
3.3 降低環境衝擊	77

SDGs

6 淨水及衛生



7 可負擔的  
潔淨能源



13 氣候行動



## 3.1 氣候行動

### 3.1.1 氣候變遷管理

全球暖化議題日益受到各界重視，世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 所撰寫之 Global Risks Report 2023 其中提及未來十年前十大風險中，位居首位的是「氣候變遷減緩失敗」，英業達深知其重要性，且為有效管理企業營運風險及善盡企業責任，自 2008 年起即導入組織型溫室氣體盤查，了解重要生產據點碳排放情況，積極落實各項減碳方案、再生能源使用及管理措施，以因應氣候變遷議題，並於 2022 年成立永續發展委員會，由上而下、跨事業群橫向整合、落實集團減碳及友善環境等策略方針，2023 年英業達重慶廠更通過 1.5°C 科學減碳目標 SBTi 審查，全集團持續在低碳轉型之路穩步向前。

#### 氣候相關財務揭露 (TCFD)

氣候變遷對人類、生物及環境所造成的威脅日益加增，同時也影響企業營運。英業達重視氣候對自身及利害關係人造成的實質及潛在衝擊，除了積極依照「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 準則揭露氣候資訊外，於 2023 年成為 TCFD 支持者 (TCFD Supporter)，每年以「治理、策略、風險管理及關鍵指標」等面向自我檢視氣候變遷管理情況，並期許達到風險控管及發展決策之評估效果。

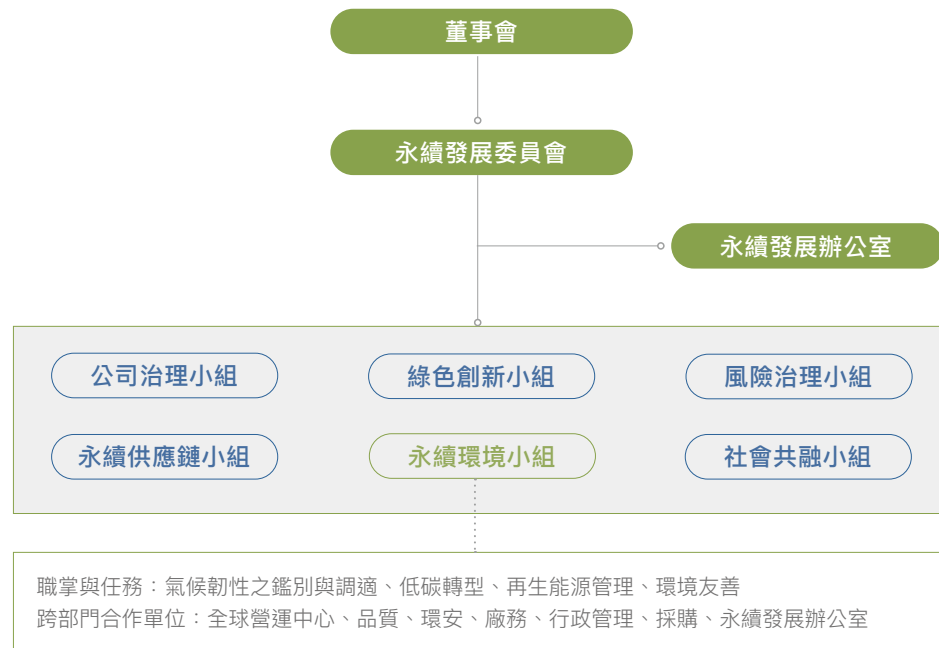
### 氣候行動里程碑



### 治理組織

董事會為英業達氣候治理最高監督機構，2022 年董事會決議成立永續發展委員會，由董事長、總經理及 3 位獨立董事擔任委員，成員皆具備全球 ESG 發展趨勢下，減碳、綠能及企業風險等相關知能，並制定公司氣候策略，評估風險與機會且統籌、監督並審查各關鍵績效之落實情形。此外，永續發展委員會設立永續環境功能小組，由高階主管擔任組長，針對氣候變遷、氣候風險管理及環境友善等議題，整合價值鏈資源進行跨部門的方案擬定與執行，並積極與利害關係人溝通，每年至少一次由永續發展委員會審查後呈報董事會。

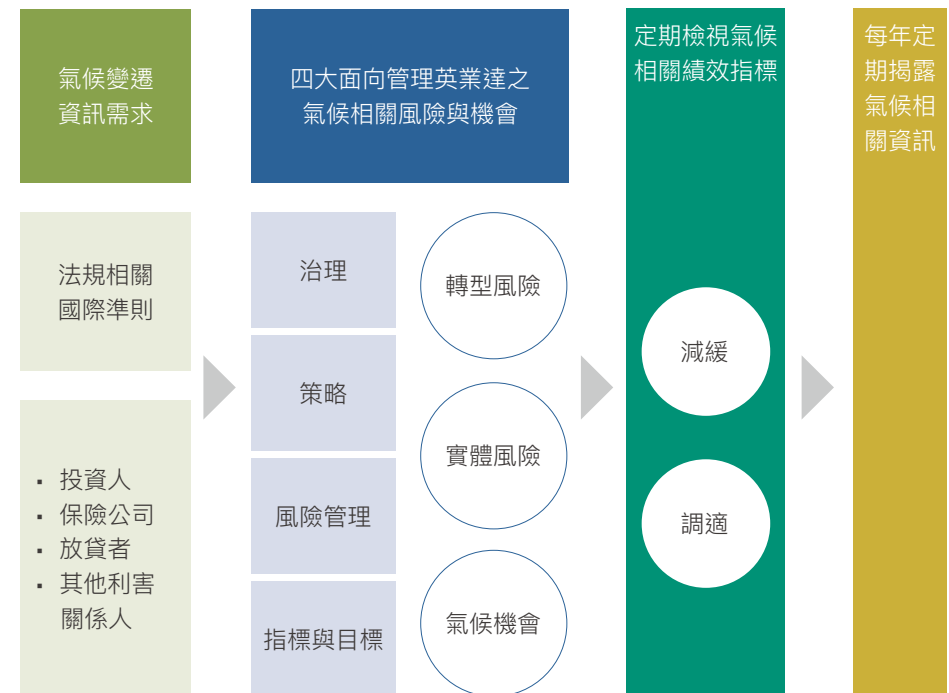
### 組織架構圖



### 策略

英業達以國際 TCFD 框架、標竿企業 TCFD 推動作法為基礎，透過永續環境小組跨部門的討論及評估，鑑別英業達於價值鏈所面臨的氣候風險及機會，並從「減緩、調適」兩個層面設定氣候相關績效目標、行動方案及管理機制，每年定期對外揭露管理成效。

### 英業達氣候相關管理流程



英業達以低碳轉型 2030 年計畫為期程，分別定出短期（2023 年 ~2024 年）、中期（2025 年 ~2027 年）及長期（2028 年 ~2030 年）為鑑別與營運相關的氣候風險與機會之期間，以工作坊方式研議並經複合性分析評估其衝擊之可能性及衝擊程度，彙整出重大性風險值，並依該風險值排序，區分出高、中、低度風險，歸納與統整出英業達重大氣候相關風險後，整合至集團各單位營運管理機制中。

氣候變遷風險分析

項目	風險描述	影響期間	對未來的財務影響	價值鏈影響			調適 / 減緩措施	
				上游 (供應商)	英業達本身	下游 (客戶端)		
轉型風險	技術	低碳技術轉型成本支出	中長期	研發 / 營運 / 生產成本增加	因應低碳轉型導致運營成本增加，進而導致材料成本增加。	投入相關技術及設備將增加營運成本，若無法即時有效投入將影響產能。	成本增加及技術精進如不到位，將導致價格競爭力不足，影響訂單。	<ol style="list-style-type: none"> <li>積極配合客戶及自發性從價值鏈著手進行產品碳足跡相關作業。</li> <li>完成各項能源效率標章、產品碳標示等申請。</li> <li>採用 SBT 科學減量目標工具設定目標。</li> <li>持續建構並實施演練災害緊急應變措施及持續營運計畫 (BCP)，並同步偕同供應鏈夥伴，降低衝擊影響。</li> </ol>
	市場	客戶行為改變	短期至長期	營運 / 生產 / 管理成本增加	主要供應商將提高報價，若未能轉型，恐影響合作。	須持續投入在回收材料使用及產品能效結合低碳材料等相關研發及新技術開發，以增加競爭力。	因應淨零承諾，將提出更多再生能源使用及減碳成效要求。	
實體風險	極端風險	極端天氣事件增加 - 高溫	短期至長期	生產成本增加 / 營業收入減少	限電與斷電機率增加、影響工廠營運，影響零組件供應穩定度。	若限電與斷電機率增加，影響廠區日常營運及減少產能。	若限電與斷電機率增加，影響交貨。	

### 氣候變遷機會分析

機會類型	影響期間	對未來的財務影響	機會描述	執行策略 / 作法
產品和服務	短期至長期	營業成本降低及擴展新市場	透過研發與創新開發新產品和服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極開發價值鏈關係，透過建構集團永續產品藍圖及體系，合作發展以產品生命週期 (LCA) 為依據之低碳產品，兼顧低碳商機發展與環境衝擊。</li> <li>善用 5G 傳輸、雲端、邊緣運算及數位孿生等企業核心能力，打造 AI 智慧工廠方案，並積極整合價值鏈技術，發揮智慧物聯網 (AIoT) 綜效，提供客戶完整的解決方案。</li> </ul>
	短期至長期	擴展新市場	業務活動多元化	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據商業策略主軸，佈局並成立各異業領域技術發展中心，擬定集團所需技術策略及整合資源，達到厚植創新研發量能之目的。</li> <li>持續落實永續發展委員會之各功能小組的目標及方案，做為未來新商業模式之考量。</li> <li>積極佈局全球智慧財產權及專利藍圖，打造新興產品競爭力，如綠色專利領域。</li> </ul>
資源使用效率	中長期	營業成本降低	使用更高效率的生產和配銷流程	<ul style="list-style-type: none"> <li>依照 2050 年集團淨零目標方針及追蹤機制，透過強化能源管理，減少能源耗損，以逐步落實減碳策略。</li> </ul>
能源來源	中長期	營業成本降低	再生能源設置及管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>建構評估全球據點及在地綠電市場的機會與挑戰之機制，檢視集團再生能源規劃及使用情況，並定期向永續發展委員會報告，以實踐 2050 年集團淨零減碳目標。</li> </ul>
	中長期	營業成本降低	參與再生能源及碳交易市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>攜手供應商減碳計畫，探詢及合作再生能源購買方案。</li> <li>積極整合並參與全球據點之碳市場機會，以利完成碳補償方案外，發掘新商機。</li> </ul>

### 風險管理

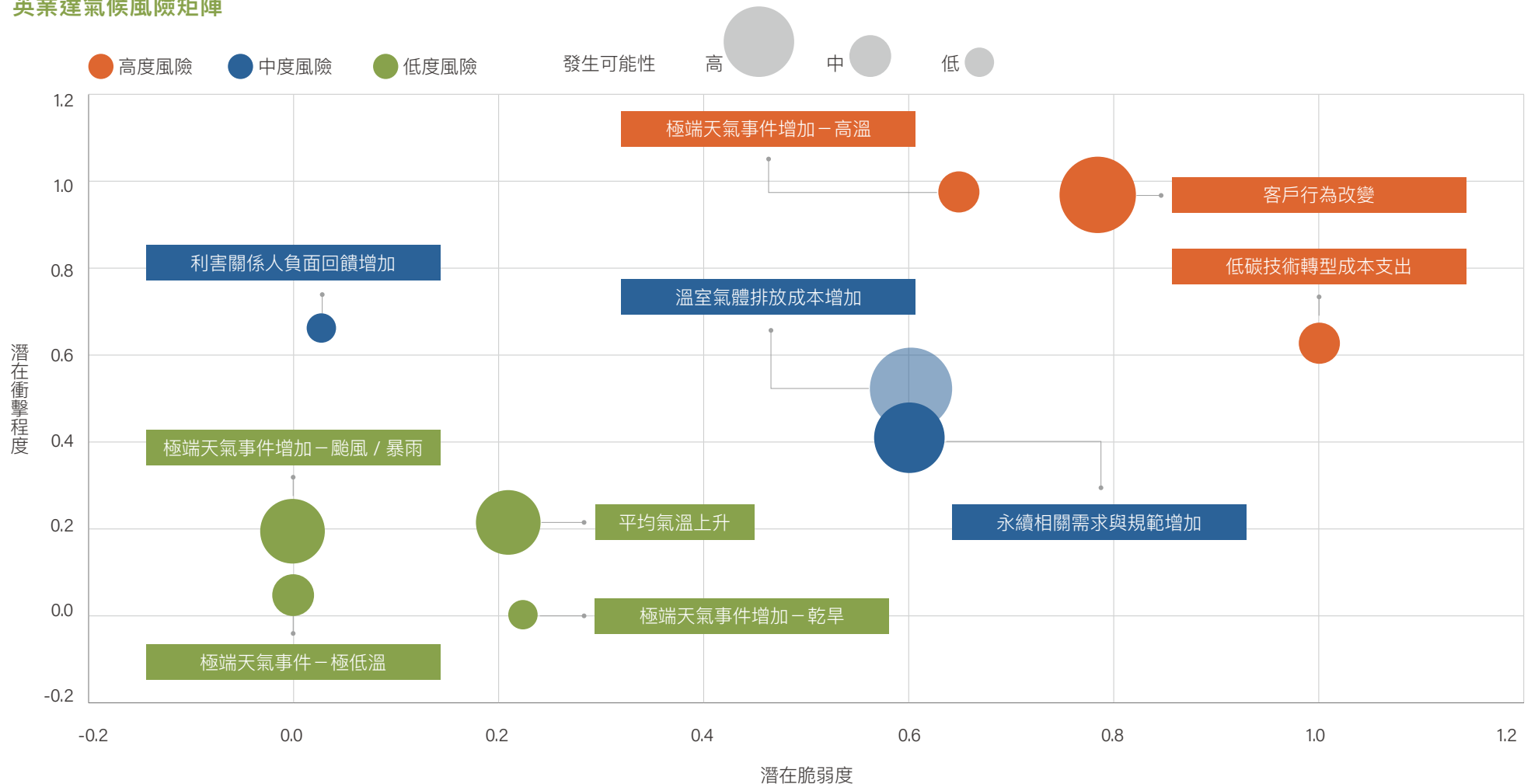
永續發展委員會轄下設立風險治理小組，並將氣候議題納入日常風險管理機制，運用 TCFD 架構鑑別在不同情境下可能發生的氣候相關風險與機會，因應所鑑別出的風險及機會研議相關作為，並呈報核定後對外揭露定期監督。

### 辨識及管理風險四步驟



除了鑑別短中長期的氣候風險與機會，英業達關注對企業有立即性影響的議題，因此聚焦於短期重大性分析「低碳技術轉型支出、極端高溫天氣、客戶行為改變」這三項風險，且同時考量近年氣候「極端高溫天氣」現象已對全球產業產生實際上的產能影響，讓我們意識到應把短期內曾發生或發生機率高的重大性事件，以最高規格的條件及關注力進行模擬、分析與審視。

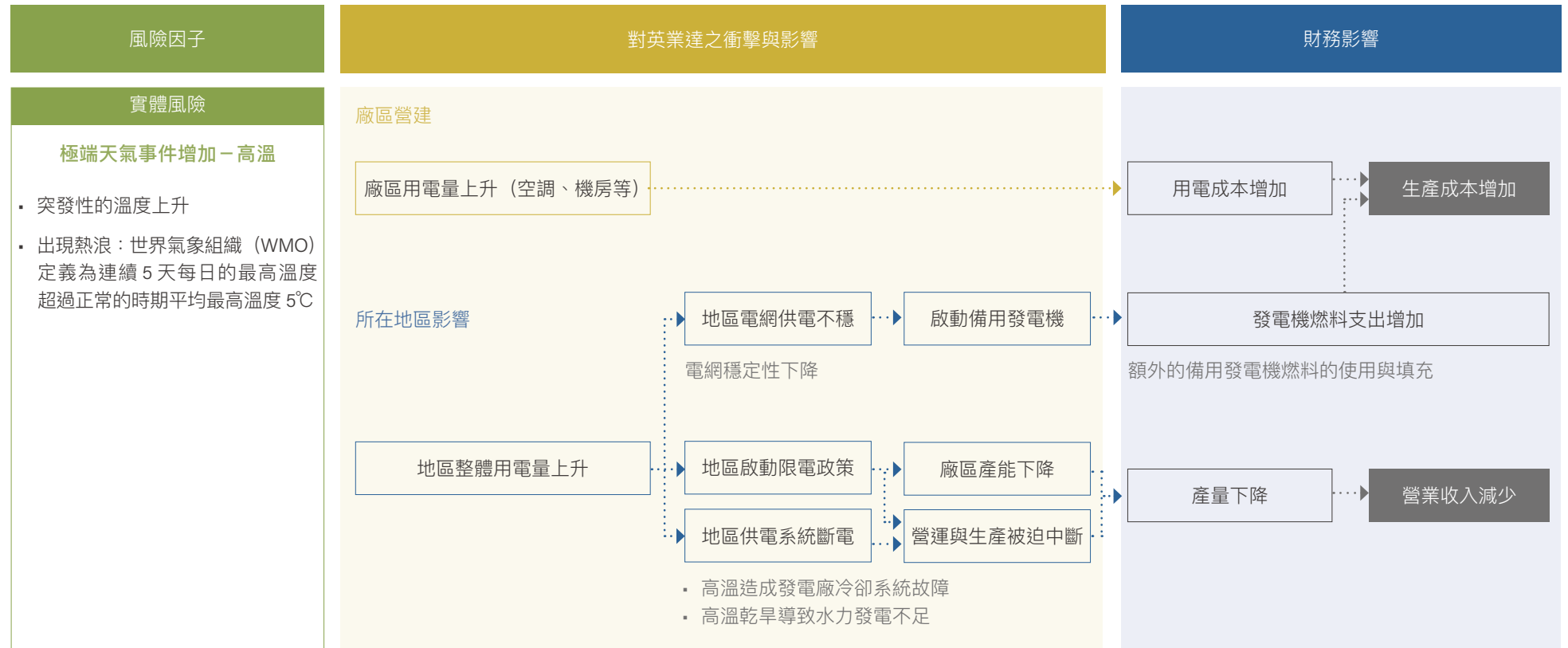
英業達氣候風險矩陣



「極端天氣事件 - 高溫」 案例說明

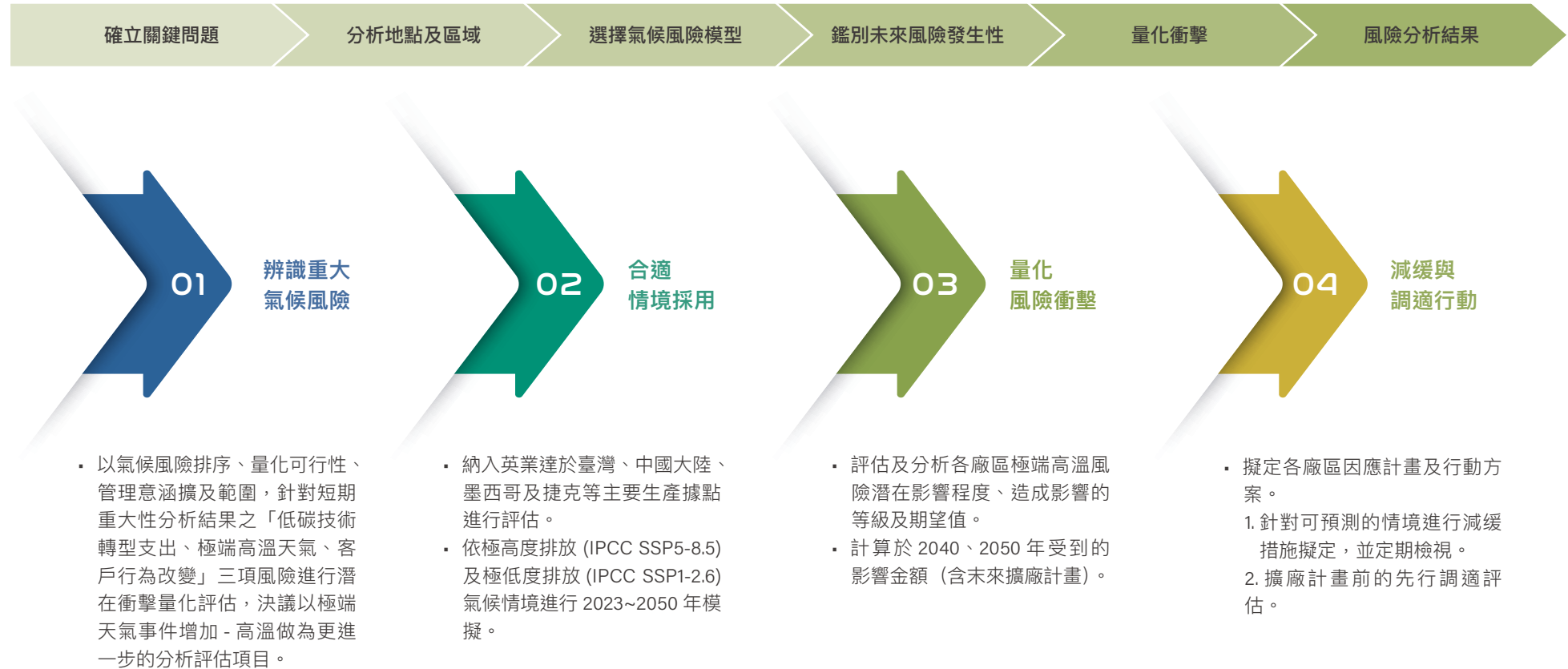
情境模擬分析

價值鏈影響評估結果				
風險類型	風險事件	原廠 / 供應商	自身營運	客戶
實體風險	極端天氣事件增加 - 高溫	中	高	中





氣候情境分析步驟



英業達極端高溫風險財務衝擊量化，採用了 IPCC SSP1-2.6 極低度排放、SSP5-8.5 極高度排放的氣候情境的實體風險氣候情境，作為在低碳轉型下的未來、全球持續透過高度化石能源推動經濟成長下，評估不同政策所帶來的可能影響為何。此外，將時間設定在 2040 與 2050 年的氣候情境模擬評估期間，主要是因為若是落在 2040 年前，其數據較難直接看出情境變化，因為 IPCC AR6 表示在 2040 年前不管在那種排放情境中都會有高度的可能性，全球氣候升溫到 1.5°C，因此選擇 2040 年後的時間點來進行模擬與評估，也藉此反映出在全球淨零須共同達成的時間點下，對英業達重要生產據點帶來的潛在影響是什麼。此外，氣候實體風險控管依據也以「廠區高溫模式下的調適計畫」「缺電風險顯著影響指標的追蹤」這兩項作為風險高中低的衡量指標，以利減緩措施的調控及預防。

3.1 氣候行動	3.2 環境責任	3.3 降低環境衝擊
----------	----------	------------

主要生產據點 <sup>註1</sup>	風險程度	財務衝擊影響 <sup>註2</sup>				因應之減緩措施
		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. 建立相關因應機制，以因應高溫災害狀況 2. 發展出適用於常態性高溫下的生產模式
中國大陸	高度	高	高	高	高	提高關注度並建構持續計畫性設置相關缺電應變措施，如太陽能搭配儲能設置，以具備獨立供電能力
臺灣	中度	低	低	中	低	1. 逐步進行中長期的極端高溫應變生產調控計畫 2. 持續關注極端高溫變化，適時調整應變等級

註1：捷克因當地氣溫較低、在氣候情境預測中也未有極端高溫的風險存在；士林總部因無進行生產相較影響程度較小，即使有極端高溫狀況的發生，應變上也較為迅速，因此上述廠區不納入。

2：財務衝擊以 2022 年集團營收佔比之高低為衡量依據。

3：目前所評估的營運據點已涵蓋 100% 現有全生產廠區，同時已同步將墨西哥 100% 新擴廠區進行極端高溫的評估，以因應未來的氣候風險。

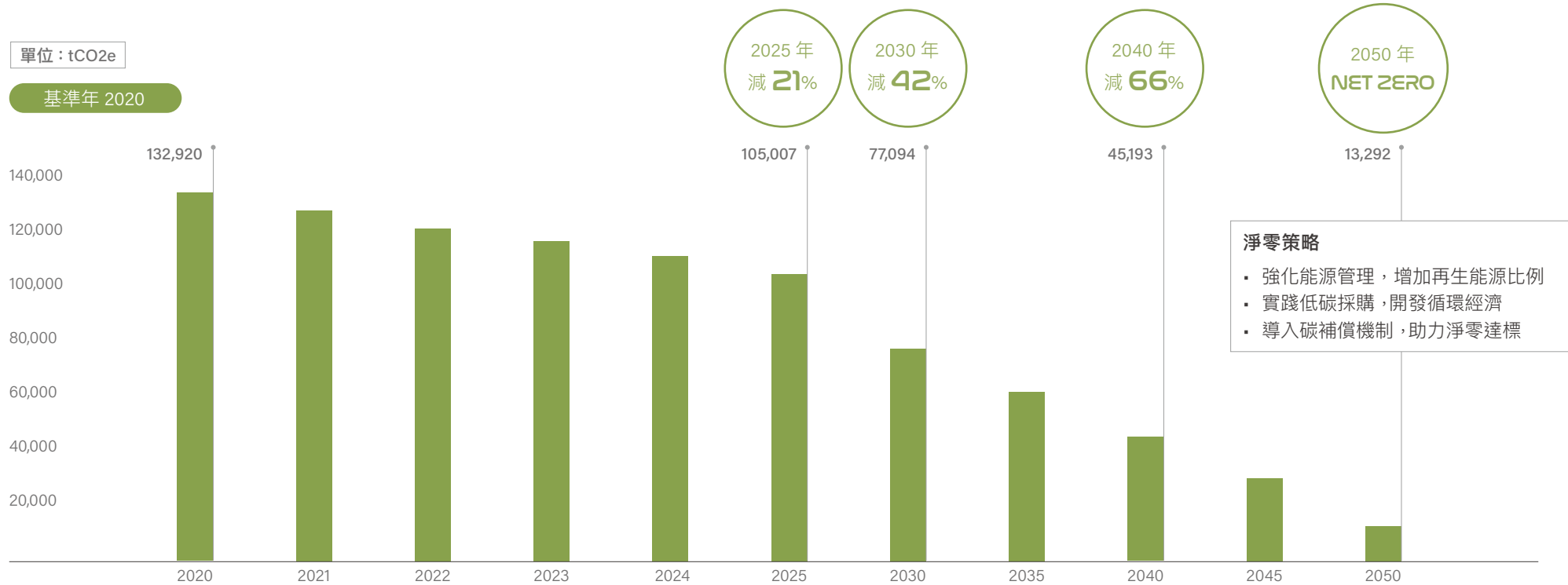
### 指標與目標

議題	項目	目標
溫室氣體管理	範疇一 & 二	2025 年溫室氣體排放量減少 21% (基準年：2020)
		2030 年溫室氣體排放量減少 42% (基準年：2020)
	範疇三	持續促進關鍵供應商通過 SBTi 科學減碳目標審查
能源管理	再生能源使用	2030 年達到 55% 的再生能源使用佔比
	節約能源使用	總部節能 (EUI)：2022 年至 2025 年全廠用電量節電率為每年節電 0.5%
		資訊中心機房節能 (PUE)：2025 年減少 11% 用電 (基準年：2019)
	廠區節能 (EI)：2025 年減少 5% 用電 (基準年：2018)	
產品設計	產品節能	<ul style="list-style-type: none"> <li>筆記型電腦設計目標：持續取得認證核可並能源使用效率優於最新 ENERGY STAR Computers Specification Version 8.0 標準 25%</li> <li>伺服器散熱技術研發：2025 年利用一體式液冷板機櫃系統減少 5% 能量消耗</li> </ul>

### 3.1.2 氣候承諾與行動

英業達重視全球性氣候變遷議題，依循科學基礎減碳目標方法 (Science Based Target, SBT)，關注企業氣候風險及潛在產業機會，同時依據淨零科學減碳目標 (Net-Zero SBT) 精神，訂定以 2020 年為基準年逐步邁向淨零減碳路徑的目標，並積極參與、採取各項減碳計畫，期待符合巴黎協定將全球升溫控制在 1.5°C 的目標，實踐企業公民責任。此外，在積極自主減量下，英業達（重慶）有限公司已於 2023 年 12 月正式通過 SBTi 目標審核。

	近期 (2030 年)	中長期 (2050 年)
範疇一二	溫室氣體排放量減少 42% (基準年：2020)	淨零
範疇三	促進關鍵供應商夥伴通過 SBTi 減碳目標審核	





2023 年範疇一二總碳排放量（市場基準）

105,241.5704 公噸 CO<sub>2</sub>e<sup>註1</sup>

較 2020 年基準年減少

**20.82%**

較 2023 年減量目標

116,172.4702 公噸 CO<sub>2</sub>e<sup>註2</sup>，

減少 **9.41%**。

註 1：購買再生能源及國際再生能源憑證之碳排抵扣量為 26,360.4336 公噸 CO<sub>2</sub>e。

註 2：盤查邊界包含 IET、ITO、TAO、TPE、TNN、IJC、ICC、IPT、SQT、IMX、ICZ、英華達（台北、南京、上海、馬來西亞、越南）廠區。

2023 年英業達除了深化國內外營運據點的盤查範疇外，更積極邀請供應商提供碳數據、納入年度溫室氣體盤查專案中，落實碳熱點分析，以利藉由節能方案推動、再生能源使用等行動有效減碳，實踐在氣候議題上的決心和承諾，同時也積極促進與價值鏈夥伴的各類低碳議題的合作，如開發低碳原物料、打造創新產品與服務的可能性。

### 盤查與減緩

英業達自 2008 年起已連續 16 年實施溫室氣體盤查作業，為使盤查結果獲得利害關係人認同，盤查作業與文件均參考行政院環境部溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法、國際標準 ISO 14064-1 等規範執行並通過第三方查證作業。此外，為擴大盤查範圍及有效善用數據分析，英業達使用碳管理平台進行數位盤查，藉此達到即時且高效率的效果。2023 年更進一步優化與供應鏈夥伴相關的 iSupplier（供應商管理平台）GHG 溫室氣體管理平台，以利供應商溫盤數據蒐集，提升其他間接排放之數據品質。

### 溫室氣體各範疇歷年排放量

單位：排放量為公噸 CO<sub>2</sub>e、排放密度為公噸 CO<sub>2</sub>e / 百萬元新台幣

年度	2020	2021	2022	2023
直接排放量 (範疇一)	7,122	7,142	7,344	7,012
能源間接排放量 (範疇二)	125,799	93,758	93,425	91,509
直接 + 能源間接排放量 (範疇一二)	132,921	100,900	100,769	98,521
直接 + 能源間接 (範疇一二) 排放密度 (公噸 CO <sub>2</sub> e / 百萬元新台幣) <sup>註 2</sup>	0.15	0.11	0.12	0.12
其他間接排放量 (範疇三)	583,365	664,446	879,219	843,763

註 1：盤查邊界：士林總部 (IET)、桃科廠 (TAO)、重慶廠 (ICC)、電腦廠 (ITO)、英業達科技 (IPT)、上海順詮科技 (SQT)、捷克廠 (ICZ)、墨西哥廠 (IMX)、台北辦公室 (TPE)、台南建物 (TNN)、日本辦公室 (IJC)

2：直接 + 能源間接 (範疇一二) 排放密度 = (直接排放量 + 能源間接排放量) / 年度永續報告書涵蓋範疇之個體營收加總 (未經過合併沖銷)；另，2023 年報計算以母公司個體營收為依據

英業達 2023 年直接及能源間接溫室氣體排放量總計為 98,521 公噸二氧化碳當量，直接溫室氣體排放量 (範疇一) 為 7,012 公噸二氧化碳當量，能源間接溫室氣體排放量 (範疇二) 為 91,509 公噸，在範疇一及範疇二中，以範疇二溫室氣體排放量佔百分比最高，英業達範疇二主要項目為外購電力之間接溫室氣體排放，佔總排放 92.88%，為主要排放來源。

### 歷年七大溫室氣體排放量

單位：排放量 (公噸 CO<sub>2</sub>e)

類別	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

在七大溫室氣體中，以 CO<sub>2</sub> 所佔排放量最大，PFCs 及 NF<sub>3</sub> 則無排放。

### 其他間接 (範疇三) 歷年排放量情況

2023 年其他間接排放量 (範疇三)，其中以已售出產品與服務的使用、採購的產品與服務為最大宗，佔比為 94.40%，英業達將同步評估價值鏈上、下游可行的減量方向，攜手價值鏈合作綠色設計產品，協同供應商共同訂定減量目標並實踐低碳採購，以降低間接溫室氣體排放。

類別	2020	2021	2022	2023
採購的產品與服務	137,658	195,876	170,931	129,928
資本商品	-	-	-	-
與燃料與能源相關的活動	-	-	-	-
上游運輸與配送	3,364	2,029	1,373	627
營運過程產生的廢棄物	2,081	2,159	1,664	1,368
商務旅行	179	226	262	1,285
員工通勤	2,305	2,636	2,732	2,290
上游資產租賃	-	-	-	-
下游運輸與配送	64,525	55,991	119,986	36,965
已售出產品與服務的加工	-	-	-	-
已售出產品與服務的使用	293,723	364,671	543,288	666,546
已售出產品與服務的終端處理	-	-	-	-
下游租賃的資產	-	4,249	5,097	4,754
特許經營	-	-	-	-
投資	79,530	36,611	33,885	-

註：「-」代表英業達不適用，2023 年已將合併報表子公司英華達 5 個重要生產據點獨立盤查，故「投資」改為不適用。

### 3.1.3 能源管理

#### 能源政策

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



#### 能源使用量

英業達 2023 年能源使用總量為 889,796 十億焦耳 (GJ)，能源消耗量以外購電力為主，其外購電力百分比為 94.26%，另，2023 年能源使用總量相較於 2022 年能源總使用量 923,054 十億焦耳 (GJ)，減少 3.6%。

2023 年非再生能源消耗量為 724,784 十億焦耳 (GJ)，相較於 2022 年非再生能源使用量為 739,454 十億焦耳，減少 1.98%。2023 年再生能源使用量相較於 2022 年減少 101%。

年 / 能源單位	2020		2021		2022		2023	
	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ	MWH	GJ
天然氣	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
直接能源使用總量	15,467	55,680	14,328	51,581	15,789	56,842	14,176	51,033
外購非再生能源電力總用電量	179,308	645,509	174,833	629,399	189,615	682,612	187,153	673,751
非再生能源使用總量	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
總能源使用量	200,167	720,601	206,161	742,180	256,404	923,054	247,166	889,796

盤查邊界：士林總部 (IET)、電腦廠 (ITO)、重慶廠 (ICC)、桃科廠 (TAO)、浦東廠 (IPT & SQT)、墨西哥 (IMX)、捷克 (ICZ)、日本辦公室 (IJC)、台北辦公室 (TPE)、台南建物 (TNN)

註：1 Giga Joule (GJ) = 0.277778 MWH

### 能源密集度

英業達 2023 年能源密集度為 1.12 十億焦耳 / 百萬元新台幣。

年度	2020	2021	2022	2023
能源密集度 (十億焦耳 / 百萬)	0.82	0.81	1.12	1.12

註：能源密集度 = 總能源使用量 / 永續報告書涵蓋範疇之個體營收加總 (未經過合併沖銷)。

### 再生能源

因應全球減碳趨勢及英業達低碳政策，英業達由永續發展委員會之永續環境功能小組統籌規劃集團再生能源政策，並以 2030 年再生能源使用率達 55% 為目標。

### 使用再生能源

#### 比例目標



2023 年英業達再生能源總使用量共計 45,837 千度，再生能源使用佔比為 18.54%，未達 2023 年設定之目標，英業達重新討論再生能源推動策略，以提高再生能源使用量。

1. 於主要生產廠區所在地，評估當地再生能源規定及相關資源，制定綠電採購及建置再生能源發電設施計畫。

2. 偕同上下游之價值鏈夥伴，規劃符合夥伴需求之再生能源購買標的及數額。

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
相較於上一年度差異 (千度)	-379	+11,608	+34,000	-5,163

再生能源使用廠區：桃科廠 (TAO)、重慶廠 (ICC)

### 節能減碳成效

英業達以推行節能方案、汰換老舊燈具及提升機房節能率等作為，增加節能減碳成效。

英業達已有 7 個廠區通過 ISO 50001 能源管理系統認證，墨西哥廠也正逐步導入中。2023 年共推行並完成 22 項節能方案，年節電量約為 972.76 萬度電 (35,019 十億焦耳 GJ)；等於減少碳排放量為 4,561 公噸二氧化碳當量，節電量較 2022 年增加 741 萬餘度，減碳量較 2022 年的 1,176 公噸二氧化碳當量增加 3,385 公噸二氧化碳當量，減排效益約為 2022 年近 4 倍。

此外，廠區除了進行節能方案外，也同時藉由系統進行監控、舉辦能源相關之教育訓練，持續優化能源使用。例如，士林總部 (IET) 升級能源監控系統，運用系統進行節能分析，以達最佳的節能運作模式，讓管理者可以更精確掌握廠內能源使用狀況，減少不必要的消耗。2023 年能源相關講座，邀請外部講師分享「碳揭露暨再生能源的未來國際趨勢及對 ICT 的衝擊」、「產品碳足跡與熱點分析減碳」、「低碳轉型講座」等議題，同仁於會後亦可透過 e-learning 線上學習，即時掌握能源趨勢。

3.1 氣候行動	3.2 環境責任	3.3 降低環境衝擊
----------	----------	------------

節能方案 \ 年	2020			2021			2022			2023		
	方案數 (個)	節電量 (萬度)	減碳量 (tCO <sub>2</sub> e)	方案數 (個)	節電量 (萬度)	減碳量 (tCO <sub>2</sub> e)	方案數 (個)	節電量 (萬度)	減碳量 (tCO <sub>2</sub> e)	方案數 (個)	節電量 (萬度)	減碳量 (tCO <sub>2</sub> e)
空壓系統	1	44.26	321	0	0	0	0	0	0	1	58.89	342
空調排風系統	4	76.56	508	4	113.54	634	4	38.28	195	8	220.44	1,253
照明系統	2	1.39	7	5	64.47	276	4	25.91	95	4	16.67	83
製程改善	0	0	0	0	0	0	7	148.90	780	6	551.03	2,332
專案 (含管理)	0	0	0	0	0	0	2	18.64	106	3	125.73	551
合計	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

註：2020 年至 2022 年數據因應 2023 年統計方法調整，故一併更新數據。

士林總部 (IET) 節電率：節能 (EUI) 原目標為相較 2014 年，單位面積用電量減少 17.10%，現為符合能源局規範更改為 2022 年至 2025 年全廠用電量節電率為每年節電 0.5%，更改後與 ISO 50001 節能目標互相呼應。

2023 年士林總部傳統燈具換裝 LED 省電燈具節電成效

單位：度 (KWH)



廠區節能 (EI)：2023 年中國大陸主要廠區節能 (EI) 為 0.351 (度電 / 千元營收)，相較於 2018 基準年廠區節能 0.468 (度電 / 千元營收) 降低了 25%。

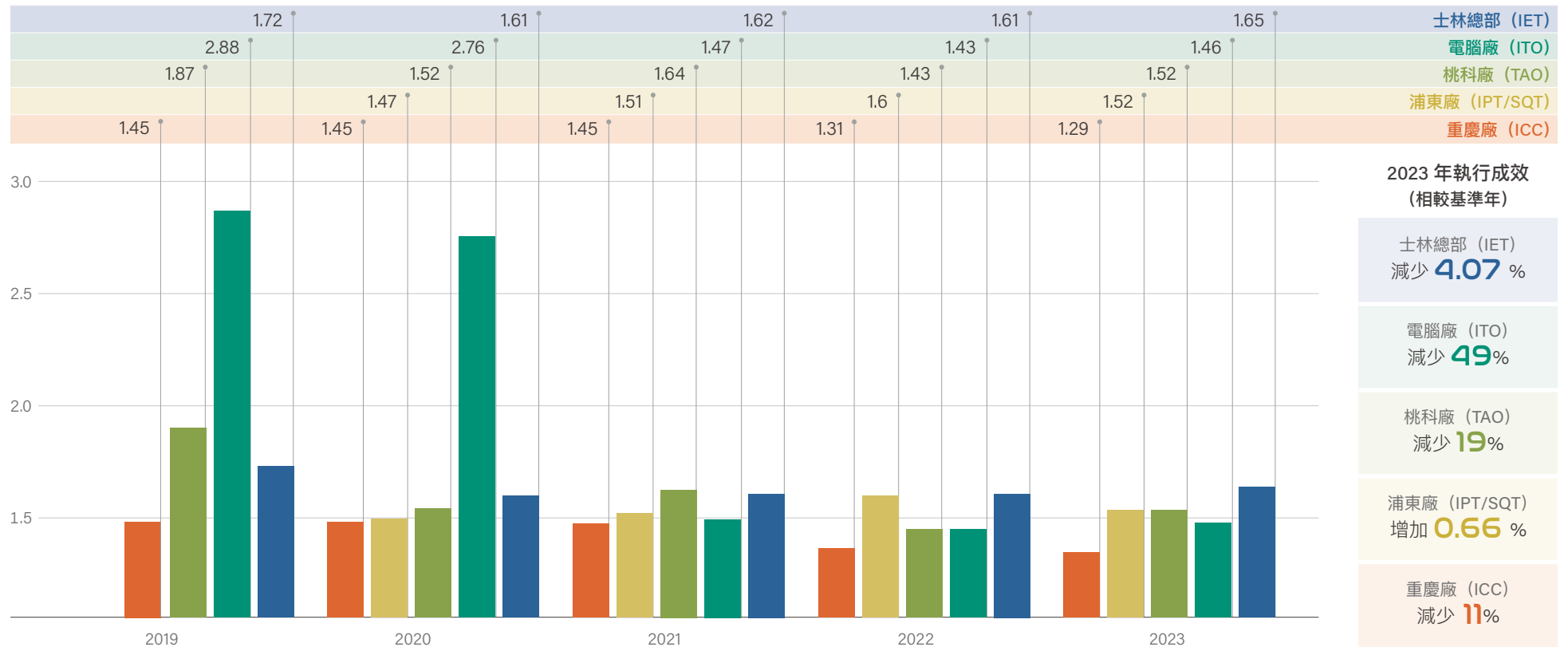
註：公式說明 EI= 外購電力用電量 (度) / 千元營收



### 資訊中心各廠區機房節能措施 (PUE)

臺灣廠區，如 IET、ITO、TAO，持續以汰舊換新、整合與更新伺服器，網路設備及儲存設備等方式，提升能耗使用效率。中國大陸廠區以優化及淘汰高能耗機器設備外，如 IPT、SQT 浦東廠已針對 30 台機器進行優化，並計畫在 2024 年進一步擴充至 20 台機器，同時 ICC 重慶廠於機房、UPS 出入端、UPS 輸出端，安裝電錶採集能耗資料準確計算 PUE。

### 資訊中心機房節能 (PUE)



註：士林總部 (IET)、電腦廠 (ITO)、桃科廠 (TAO)、重慶廠 (ICC) 基準年為 2019 年；浦東廠 (IPT & SQT) 基準年為 2021 年

## 3.2 環境責任

### 3.2.1 環境管理體系

英業達環境政策經永續發展委員會核准並向董事會報告，將致力於遵循環境相關法規及國際準則，響應低碳環境倡議，保護自然環境及資源，並於執行營運活動及內部管理時，提升各項資源之利用效率且降低環境衝擊，以達成企業與環境永續共榮之目標。(詳閱**英業達環境政策**) 英業達環境管理系統運作流程，遵循 ISO 14001 環境管理系統及 QC080000 有害物質流程系統精神，訂定零公害勤減廢、貫徹環保法規、致力環境永續，設定節水、減廢及零排污洩漏及環保投訴裁罰目標，透過日常管理追蹤全員環境教育、廢水處理、化學品管理及廢棄物管理成效，透過 PDCA 循環機制持續改善精進，以符合最新的環保法規。



英業達 2020 至 2023 年達成 **零** 排污洩漏與 **零** 環保裁罰紀錄及 **零** 發生重大公害糾紛案件。

#### 環境管理系統運作流程



國際管理體系獲證廠區

國際管理體系		臺灣廠區	中國大陸廠區	捷墨廠區	合計
環境管理系統	ISO 14001	3	3	2	8
溫室氣體管理系統	ISO 14064	3	3	2	8
能源管理系統	ISO 50001	3	3	1	7
有害物質流程管理系統	QC 080000	2	3	2	7
社會責任管理體系	SA 8000	0	1	1	2
職業安全衛生管理系統	ISO 45001	3	3	2	8
臺灣職業安全衛生管理系統	TOSHMS	1	0	0	1
品質管理系統	ISO 9001	3	3	2	8
汽車品質管理系統	IATF 16949	2	2	0	4
道路車輛功能安全認證	ISO 26262	1	1	0	2
醫療器材品質管理系統	ISO 13485	2	1	0	3
資訊安全管理系統	ISO 27001	2	3	2	7
實驗室品質管理系統	ISO 17025	1	1	0	2

環境相關投資與支出

透過英業達永續環境功能小組訂定各項目標，持續積極投入各項計畫，期望英業達能在追求產能及營收的同時，減少對環境方面的衝擊。環境支出以 2023 年英業達集團於各廠區推動各項環境維護、汙染防治及教育推廣等為主，總計金額約

**1.99** 億元。

3.2.2 水資源管理

英業達對於水資源管理秉持務實的管理方針，按照水資源管理作法，各事業單位及公司單位分區域依其功能特性與作業流程，進行水資源風險鑑別與機會的評估，整合至該單位營運管理架構中，以掌握並即時因應、調整。

水資源使用效率提升

英業達由於產業性質的緣故，各廠區及辦公室用水來源皆為自來水 (Municipal water) 並僅排放生活污水未產出廢水，製程所需多為組裝為主，並無大量耗水的生產程序。

2023 年英業達水資源管理執行狀況



### 英業達集團用水統計

項目	2020	2021	2022	2023
淨用水量 (百萬公噸) <sup>註1</sup>	1.307	1.082	1.053	0.974
廢(污)排水量 (百萬公噸)	0.609	0.815	0.739	0.698
耗水量 (百萬公噸)	0.698	0.267	0.314	0.276
回收水量 (百萬公噸) <sup>註2</sup>	0.153	0.153	0.028	0.019
人均用水量 (百萬公噸 / 人)	0.0000651	0.0000589	0.0000536	0.0000536
用水密集度 (百萬公噸 / 百萬新臺幣) <sup>註3</sup>	0.0000012	0.0000008	0.0000009	0.0000012
水質 / 水量違規事件數量 (件)	0	0	0	0

註1：淨用水量來源皆為第三方的水 - 自來水，取水數據來自水費單。

2：回收水為再生水及雨水。

3：用水密集度 = 淨用水量 / 年度永續報告書涵蓋範疇之個體營收加總 (未經過合併沖銷)。

英業達為持續落實節省水資源，除了加強員工節水教育，亦同時於廠區內逐步替換省水設備，並透過水資源回收系統，將廠區使用後之水資源重新再利用，重慶廠利用中央空調循環用水設施進行節水，成效如下。



### 水風險評鑑

為掌握各廠區的水資源風險，英業達依據世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水風險評鑑工具 (Aqueduct 4.0)，以供鑑別廠區所在區域之水風險。

分類	士林總部 (IET)	桃科廠 (TAO)	電腦廠 (ITO)	重慶廠 (ICC)	浦東廠 (IPT & SQT)	捷克廠 (ICZ)	墨西哥廠 (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	格蘭德河
取水源	翡翠水庫	石門水庫	石門水庫	嘉陵江	青草沙水庫	斯維塔瓦河畔布熱佐瓦維爾斯卡大壩	華雷斯市水務局
排水承受水體	淡水河	南崁溪	茄苳溪	梁灘河	白龍港汙水處理廠	貝維克汙水處理廠	華雷斯市水務局

英業達全球廠區僅浦東廠（IPT & SQT）位於水資源高壓力地區，此廠區佔英業達的總取水量為 17%，耗水量為 6%，基於風險考量與水資源保護精神，浦東廠區以宣導節約用水、張貼節約用水標識、供水設備發生洩漏時及時維修及考慮生活污水的回收利用等方面，進行水資源相關管理措施。

水資源風險評鑑分析

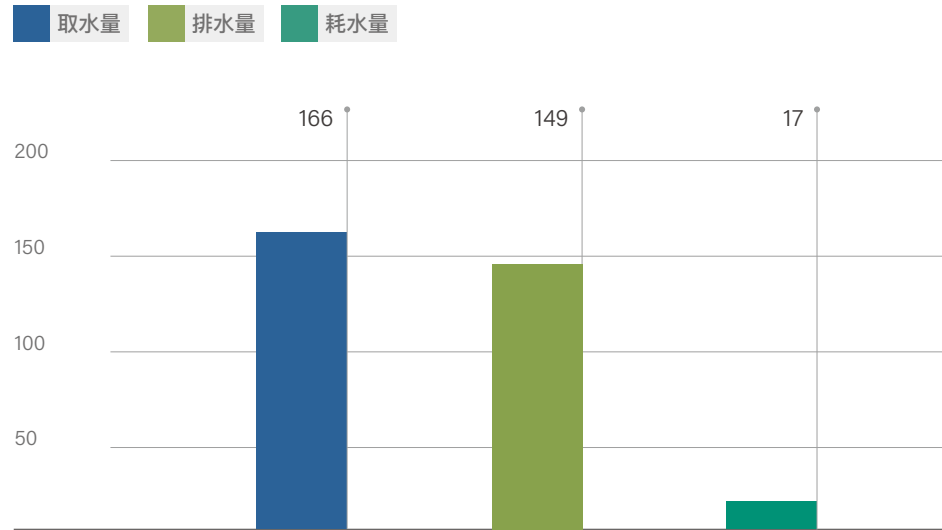


英業達全球廠區所在流域及面臨的水壓力



### 2023 年浦東廠 (IPT & SQT) 水資源統計

單位：百萬公升



### 2023 年英業達集團放流水質統計

	士林總部 (IET)	電腦廠 (ITO)	桃科廠 (TAO)	浦東廠 (IPT & SQT)	重慶廠 (ICC)	捷克廠 (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

註 1：放流水質數值依據各廠當地法規。  
 註 2：墨西哥廠 (IMX) 華雷斯市無排放水質要求。

## 3.3 降低環境衝擊

### 3.3.1 空氣污染防治

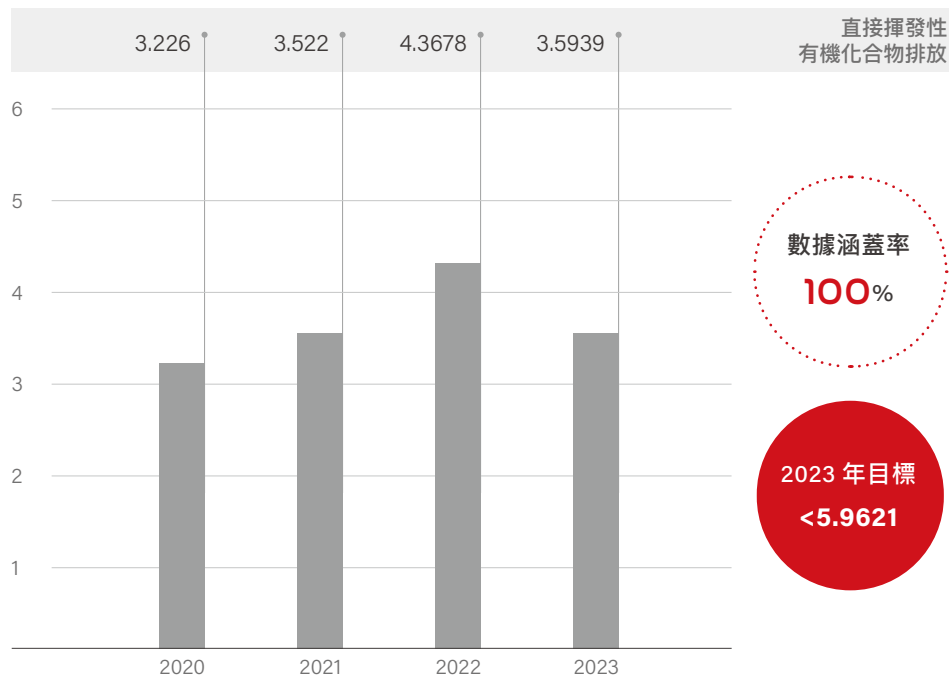
英業達藉由 ISO 14001 環境管理系統，依各廠區製程條件或特殊作業需求及當地法令法規，執行特殊人員培訓及資格認定，確保合規作業。此外，關於空氣污染防治方面，英業達亦有建置良好的運作與管控機制，有效預防有毒或有害物質污染周遭環境。



廠區 VOCs 污染物主要產生於波峰焊、回流焊、鋼板 / 載具等部件清洗單位，針對 VOCs 污染物，每年聘請檢測公司針對 VOCs 排放口進行監測並出具監測報告，確保其排放限值符合要求。廠區懸浮微粒 (Particulate matters, PM) 污染物主要產生於焊接、基板切割等製程亦同 VOCs 委外監測，根據檢測公司監測報告顯示 PM 排放濃度低於偵測極限 (N.D.) 符合要求。空氣污染物單位亦配有個人勞動防護用品，如防毒防塵口罩、防護手套、防護眼鏡等。

### 揮發性有機化合物 (VOCs) 排放統計

單位：公噸



註：目前僅浦東廠因當地政府要求檢測 VOCs 排放。另，數據涵蓋率百分比以廠區數作為計算基準。

### 3.3.2 廢棄物管理

為落實各項環保規定，有效管理廠區各類型事業廢棄物，以避免於處理廢棄物時造成環境危害，英業達訂定事業廢棄物管理辦法，並依據辦法委託領有主管機關核發許可之清理廠商進行離廠清理及網路聯單遞送作業，且由專人監控廢棄物的流向並管理清運資訊、定期稽查合作廠商及過磅紀錄，以確保清運過程皆符合標準。另外本公司每年皆由 ISO 14001 管理系統外部稽查，以達到有效管理的目標。

由 2020 年至 2023 年廢棄物處理量資訊顯示，英業達持續在降低環境負荷上進行努力，並運用有效宣達、管理手法的改良等方法達成減量目標，例如將收集環境改為更直覺性，讓同仁更易落實有效分類。此外，更逐年降低棄置類產出量並將其轉為再利用，以達到廢棄物再利用率逐年提升之結果，桃科廠已於 2023 年取得 UL2799 鉑金級認證，實踐英業達承諾對地球環境永續的理念。

#### 英業達廢棄物統計

單位：噸

項目 / 年度	2020	2021	2022	2023
棄置 (焚化 / 掩埋 / 儲存) 類總量	3,685.850	4,312.740	3,822.692	3,518.631
回收再利用類總量	21,939.738	25,515.771	23,227.626	25,291.993
廢棄物總量	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%
產品回收再循環百分比 <sup>註 2</sup>	0%	0%	0%	0%

註 1：2020 年 ~ 2021 年統計數據因重新計算故更新。

2：產品回收再循環係統計 PCB 邊角料或下腳料未做廢棄物申報方式而被收集起來，經過再使用或再生利用後製成最終產品或產品零件的重量。產品回收再循環百分比 = (回收後再循環重量 / 回收總重量) x 100%。

3：所有廢棄物皆採離廠處置。

## 2023 年廢棄物減量及成果



### 減量目標

廢棄物減量 **1%**  
(2016 年為基準年)

### 執行成果

### 未達標

主要為人員增加外，且尚未能有效減少使用一次性午餐餐盒。

### 解決方案

加強廢棄物分類，增加資源回收量，減少廢棄清運量。



### 減量目標

取得 **UL2799** 認證

### 執行成果

已於 2023 年 12 月 **通過** 認證。

## 2023 年廢棄物管理分析

英業達廢棄物類別區分為一般性、有害性廢棄物，產出以對環境較無害之一般性廢棄物為主，其佔比 98.8%。2023 年廢棄物產生量為 28,810.624 公噸，以回收再利用廢棄物佔比最高，佔 87.8%、其次為焚化，含能源回收，佔比 10.2%。此外，集團廢棄物處理方式，以一般性廢棄物及有害性廢棄物為主，一般性廢棄物佔廢棄物總量的佔比為 98.8%，其中以回收再利用 87.9% 為主；有害性廢棄物佔廢棄物總量佔比為 1.2%，其中以回收再利用佔比 76.7% 為主。

## 2023 年英業達廢棄物分析表

單位：噸

處置方式	廢棄物種類	一般性	有害性
直接處置	掩埋量	574.910	0.531
	焚化量 (能源回收)	2,860.951	80.546
	焚化量 (無能源回收)	0.000	1.693
	其他處置方法	0.000	0.000
	暫存量	0.000	0.000
	處置方法不明	0.000	0.000
	直接處置小計	3,435.861	82.770
處置轉移	再利用	24,896.199	272.368
	再使用	123.426	0.000
	處置移轉小計	25,019.625	272.368
合計		28,455.486	355.138
廢棄物總量			28,810.624



英業達長年致力於綠色友善環境的建立，桃科廠 (TAO) 於 2023 年取得 UL2799 零廢棄物零填埋 (Zero Waste to Landfill) 最高等級「鉑金級」認證，該認證要求廠區內至少 90% 的廢棄物須透過非焚化轉能的方法轉化，方能獲得 UL 2799 銀、金或鉑金級認證，以期望企業積極管理廠區內產生的所有廢棄物，以源頭減量 (Reduce)、回用 (Reuse) 及回收 (Recycle) 的處理方式達到零廢棄物之目標，落實資源搖籃到搖籃的使命，提升企業永續競爭力。經過專案團隊的努力及全廠同仁的合作，桃科廠成功達到「100% 廢棄物轉化率，含 9% 焚燒熱回收」，展現了桃科廠在廢棄物管理方面的高標準和嚴謹態度。

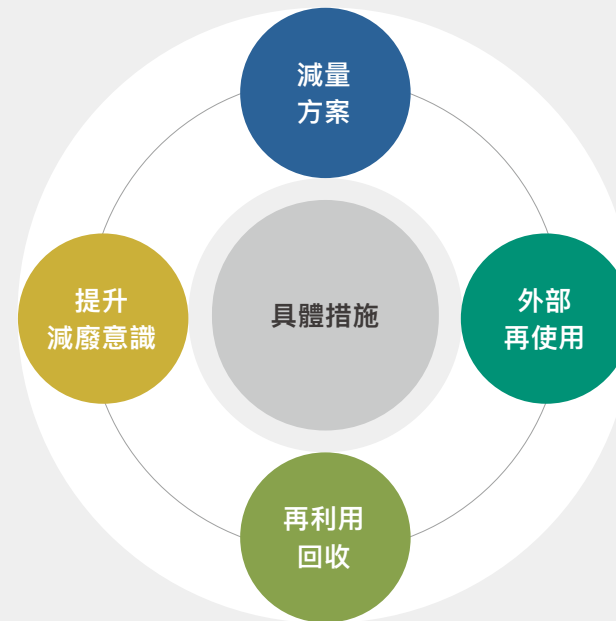
首次取得  
**UL2799**  
零廢棄物填埋  
**「鉑金級」**  
認證



### 桃科廠 (TAO) 廢棄物管理執行方案

- 製程中一次性容器改用耐用材質容器。
- 減少製程中一次性塑膠袋使用。
- 鼓勵同仁自備環保杯，減少一次性飲料杯使用。
- 取消發放一次性塑膠盒，改用可重複使用之餐具。

透過教育訓練課程及每月廠區電子報宣導，提升同仁分類觀念及減廢意識。




與廠商合作木棧板回收再使用。

紙包材及廢塑膠由焚化處理轉為再利用回收處理。

### 3.3.3 化學品管理

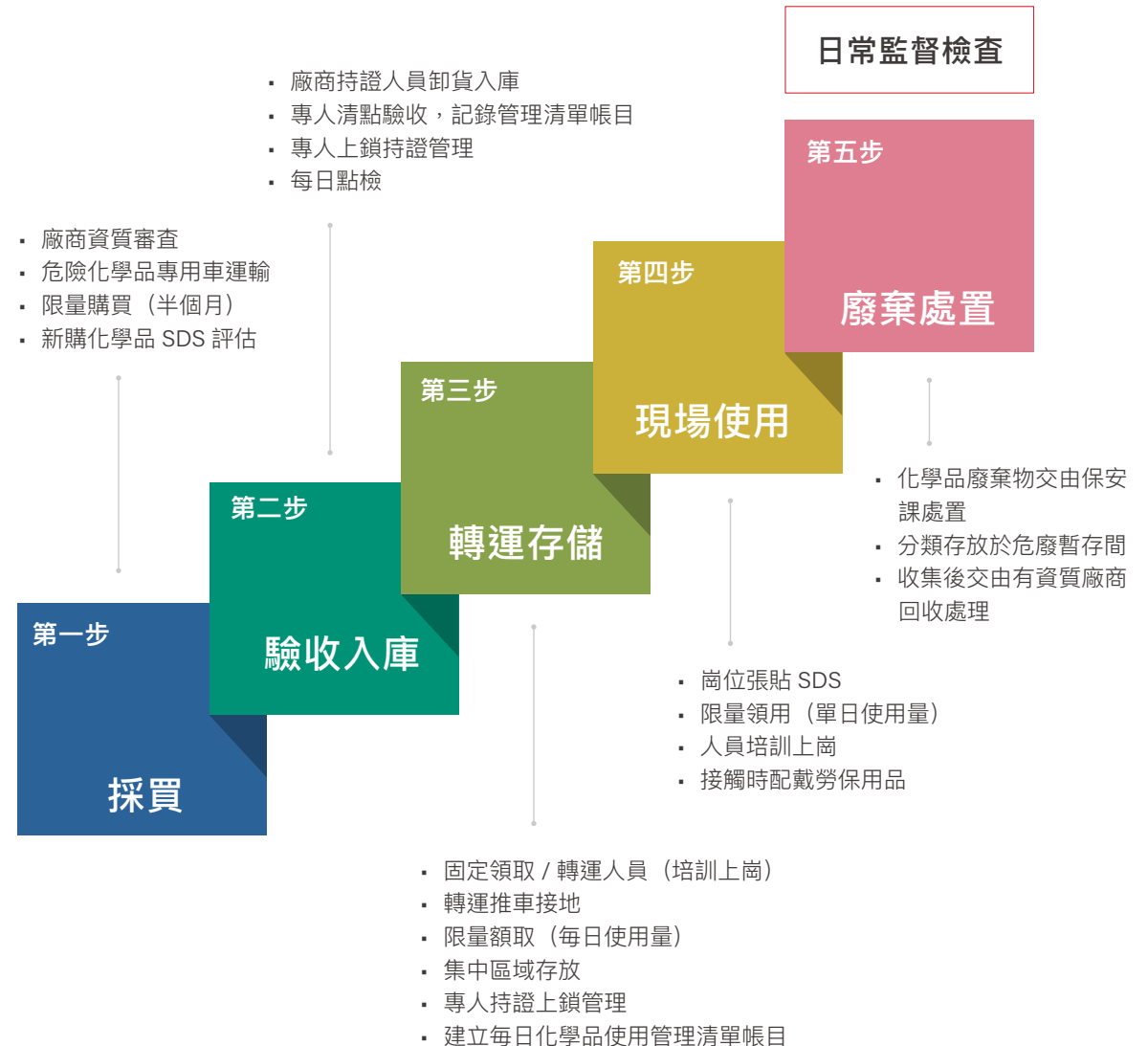
為精確的掌握化學品之安全資訊，降低化學品對同仁健康與環境之危害風險，英業達制定化學品相關管理辦法，從採買、驗收入庫、轉運存儲、現場使用、廢棄處置、日常監督檢查均有相應的管控措施。如需要購買新化學品，必須遵照廠內管理程序，進行相關化學品使用之危害風險等級評估，經相關單位審批後，依照化學品使用狀況配置符合法規要求的個人防護具，才能在廠區進行使用。針對外籍員工提供該員工使用的語言版本，使其確實了解相關危害訊息。若須報廢的化學品，以合法、有能力處理之廢棄化學品處理廠商，進行其清除與處理，不得擅自委託廠外之事業單位或個人處理廢棄化學品，以降低對環境產生的相關衝擊。

英業達廠內使用之危害性化學品，均由訓練合格人員負責管理。英業達對於化學品管理人員定期實施危害性化學品教育訓練，提供人員操作訓練、應急處置及知識培訓，以預防化學品之災害事故發生。使用之化學品須依規定張貼危害標示及於明顯易見處放置安全資料表 (SDS)，便於現場人員即時參考。



各廠區落實化學品各項管理措施，於2023年未有化學品之災害事故發生。

### 英業達危害性化學品管控措施流程圖



CHAPTER

# 4

## 驅動創新

4.1 創新研發	83
4.2 永續產品	89
4.3 智慧財產	94

SDGs

7 可負擔的  
潔淨能源



8 合適的工作  
及經濟成長



12 責任消費  
及生產



13 氣候行動



16 和平、正義  
及健全制度



## 4.1 創新研發

### 4.1.1 創新政策

「創新」是英業達的重要信念，長期以來我們積極厚植企業創新能量，不斷優化既有研發技術及製程改造，同時延伸、開發新的商業機會，攜手價值鏈夥伴，以與時俱進的彈性方案，即時應變產業變化。



- 深耕筆記型電腦、伺服器及雲端、車用電子及智慧裝置等領域之研發技術與服務
- 結合高效能 AI、5G 模組、視訊及音效等，提供客製化及附加價值高之完整解決方案
- 提升永續產品競爭力，專注於低碳循環相關應用
- 善用軟硬體深厚研發與製程能力，並以智慧製造體現工業 4.0 理念

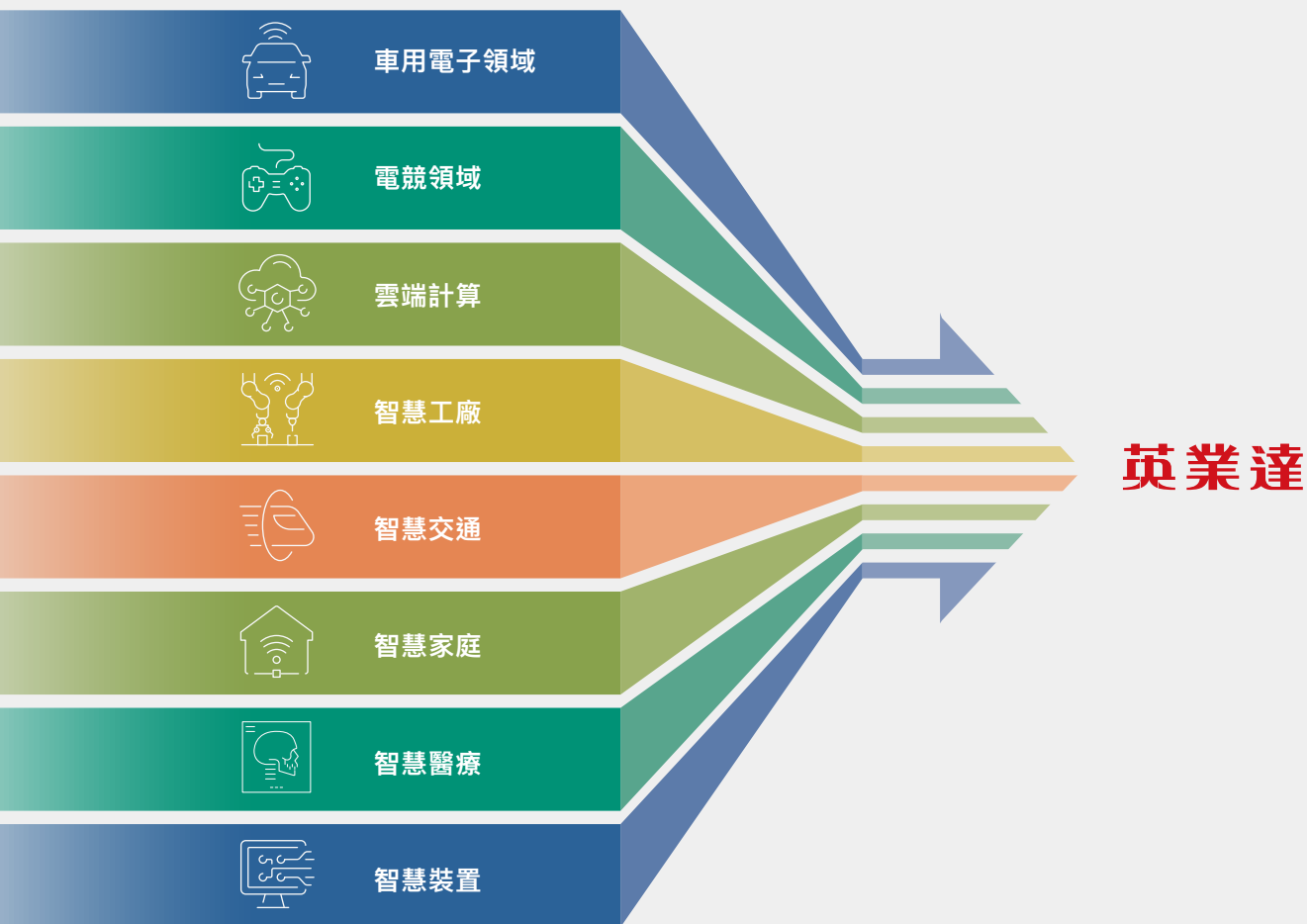


- 積極佈局全球智慧財產權及專利藍圖
- 擴大並深耕結盟客戶及供應鏈夥伴，推出整合服務，追求成長
- 延伸核心研發競爭力，孵育並擴展新商業模式

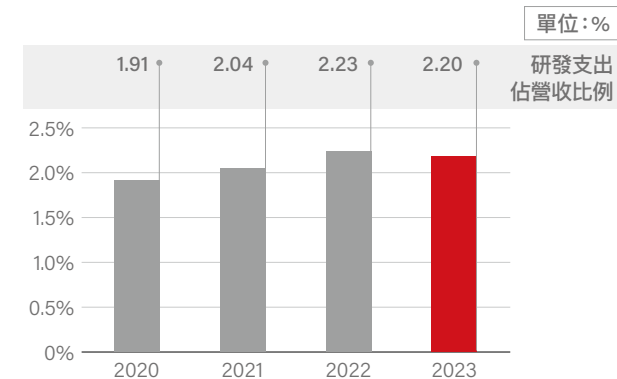
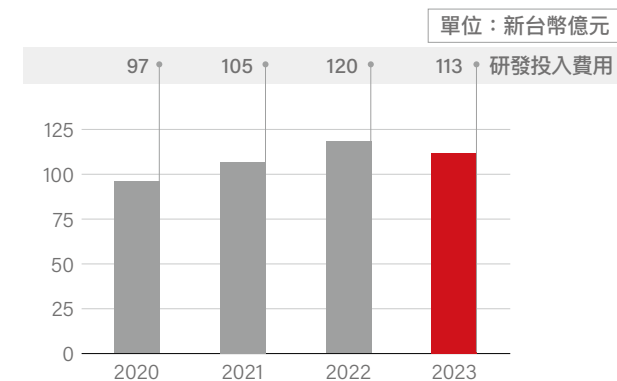


- 創建研發中心整合各領域研發路徑
- 善用技術委員會機制，進行橫、縱向專案改善，共用料整合及教育訓練推展
- 研發人才知能提升與培育，建立設計知識外顯化機制
- 鼓勵與獎勵研發人才

英業達創新佈局與運作



創新成效及投入





技術研發目標

2023 年成果



- 開發 Creo「快速剖面與堆疊檢查」外掛工具，提升檢查與報告製作效率 94%，單機種可節省人工 22.5 小時。
- 除筆電外殼外，進一步導入回收材於內部結構構件使用。
- 先進散熱對策研究，既有框架下散熱效能提升約 17%，打造次世代電競筆電。
- 完成電源測試第二階段自動化，提升效率 82%。

2024 年目標

- 導入更多去塑、可回收材於機種上使用。
- 開發公差分析工具，提升公差設計與報告製作效率。
- 電源測試第三階段自動化。

中長期目標 (2025 年~ 2030 年)

- 持續開發自動設計與測試工具，提升產品設計效率。
- 依據客戶需求，持續研究並導入環保、可回收材料、無毒標籤於機種使用。
- 強化 AI 與模擬於產品設計，持續提升產品效能，降低功耗。



- 液冷技術研發 - 完成 48U 100kW 單相浸沒式冷卻系統。
- 熱管理技術研發 - AI 深度學習提升密閉式單相液冷板伺服器風扇與幫浦連動控制效率。
- 測試自動化平台 - 建置完成。
- 包材研究 - 以瓦楞紙取代塑膠用量減少 46%。
- 取得環境標章及能效標章 - 依產品設計開發需求及期程

- 液冷技術研發 - 完成 42U 一體式液冷板機櫃解決方案。
- 熱管理技術研發 - 利用伺服器資訊提升液冷機櫃風扇與 CDU 幫浦連動控制效率。
- 測試自動化平台 - 提升涵蓋範圍。
- 包材研究 -
  - PE 袋添加 20% 回收料。
  - 持續減少塑膠用量、導入可回收材料與再生材料。
- 取得環境標章及能效標章 - 依產品設計開發需求及期程

- 液冷技術研發 - 完成 100kW 立式單節點浸沒液冷機櫃解決方案。
- 熱管理技術研發 - AI 深度學習提升開放式單相液冷板解決方案之伺服器風扇與 CDU 幫浦連動控制效率。
- 測試自動化平台 - 持續提升測試範圍及穩定度
- 包材研究 - 持續研究減少塑膠用量、導入可回收材料與再生材料。
- 取得環境標章及能效標章 - 依產品設計開發需求及期程

研發案例

液冷技術研發歷程與計畫

因 AI 技術引發全球產業變革與轉型，導致資料中心的運算規模、能耗不斷提高。未來資料中心與網路服務需求只增不減的情況下，耗電量、碳排放量將繼續增加。英業達為此持續研發「冷板式液體冷卻技術」與「浸沒式液體冷卻技術」。



管理技術研發歷程與計畫

近年來資訊產業以「Green IT」為訴求已成為國際主流，為提供客戶更節能高效的數據中心解決方案並著重於研發新興節能技術，期待優化機房能源效率。「風扇氣體冷卻管理技術研發」與「液體冷卻管理技術研發」專案，通過運用 AI 深度學習以及先進控制技術，優化傳統氣冷及新一代液冷伺服器、機櫃散熱管理技術，以最佳化控制來節省耗能，使其促進雲端運算、邊緣運算和高效能 AI 運算應用的發展。



## 伺服器及雲端服務創新研發

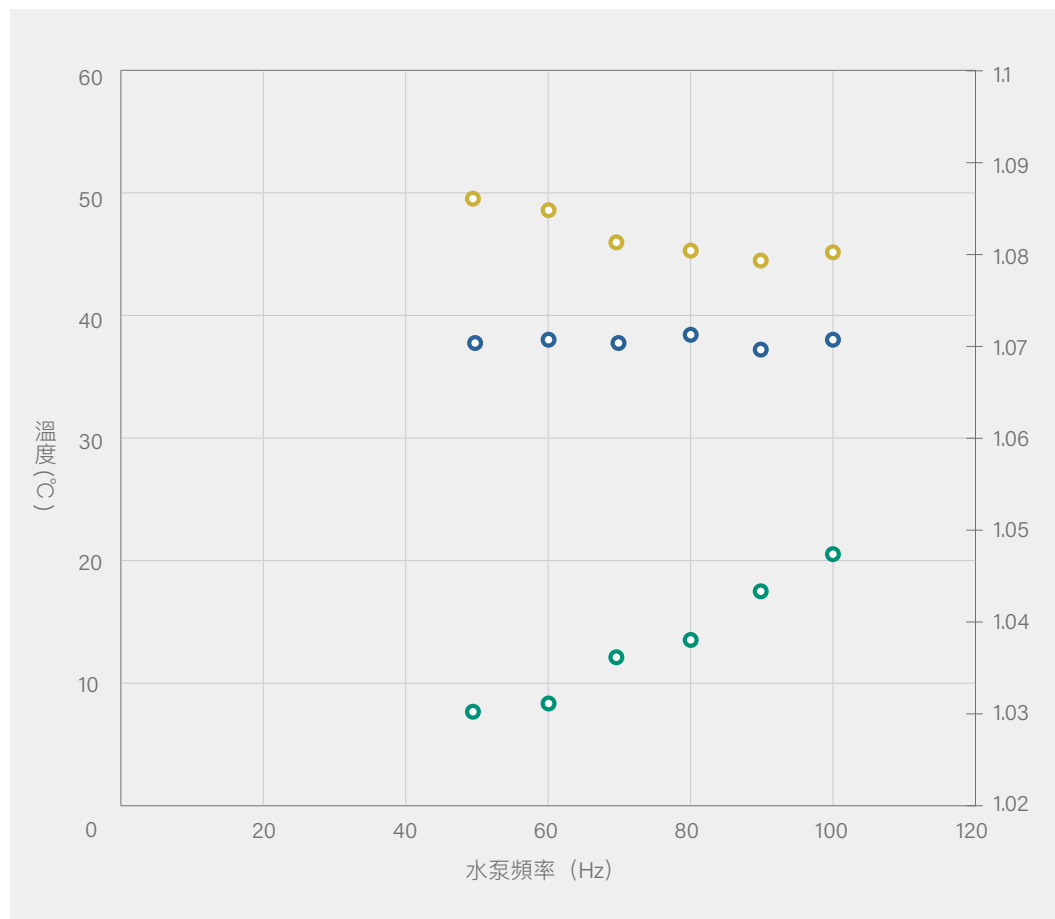
雲端服務、人工智慧及高速運算等運用都需要大量的伺服器設備、儲存設備及網通設備支撐，設備所產生的廢熱問題則是資通訊產業所關注的技術領域，也是終端客戶最關心節能問題，唯有節能才能降低營運成本。

傳統資料中心的冷卻技術是以氣冷方式透過大樓冰水循環系統，將設備廢熱從機房傳遞至大樓冷卻系統，其傳熱路徑過長導致散熱效率無法提升。為了強化散熱效率，英業達與合作夥伴於 2023 年以專案合作方式導入浸沒式冷卻技術，此專案開發了一台能夠容納 48U 空間之浸沒式冷卻機櫃，熱負載能力為 60KW。藉由液冷方式取代傳統氣冷，且搭配穩定性與維護性俱佳的氟化物冷卻液達成了節能永續的目標，並於 2023 年 9 月正式完成驗證階段，實驗結果證明此技術可達 pPUE 1.03 之水準，比較傳統氣冷技術有大幅的節能效益。

浸沒式冷卻技術的確提供極具優勢的節能特性，但常用於此技術之氟化物冷卻液近年來不斷被檢討其化學特性導致部分產品陸續被禁用。氟化物主要供應廠也正式宣告未來不再生產此系列產品後，無疑對浸沒式冷卻技術有相當大的衝擊。因應此趨勢英業達與合作夥伴於 2023 年 10 月展開第二階段合作，將浸沒式冷卻能力提升，並採用對環境影響更低的工程油品作為冷卻媒介，降低對環境的影響。同時，優化人機管理介面，讓浸沒式冷卻技術更貼近現有機房管理方式，並使此方案的冷卻能力與熱負載同步運動，避免不必要之過冷狀態導致降低運作效率，將提升浸沒式冷卻技術的可行性。

## 實驗數據 - pPUE 趨勢圖

■ 冷卻液出口溫度 ■ 冷卻液進口溫度 ■ pPUE

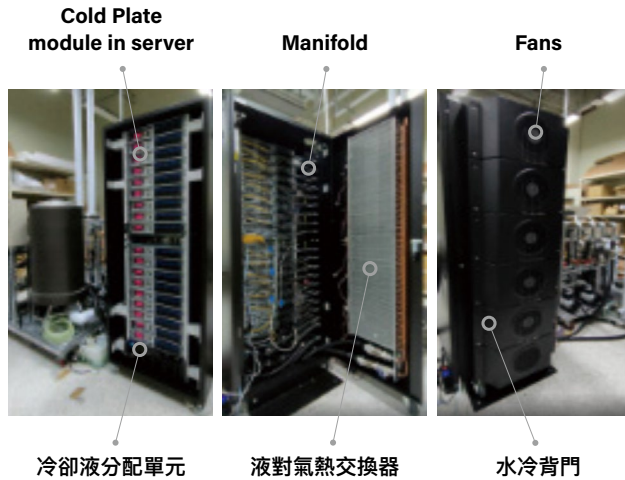




### 一體式單相冷板液冷機櫃開發

為提供客戶更節能高效的機櫃散熱解決方案，與供應商夥伴合作開發一體式單相冷板液冷機櫃，並於機櫃管理控制器（Rack Management Controller, RMC）上採用開放資源（Open source）OpenBMC 來開發其散熱監控與管理軟體。

**2023 年具體成效**  
積極取得專利，**2** 件已獲證，**2** 件申請中。



### 伺服器風扇功耗優化方法

為開發高能源效率的伺服器產品，與合作夥伴共同開發伺服器多風扇的控制方法。利用 Python 相關的開放資源 (Open Source)，如神經網路模型及尋優演算法等開發了二種伺服器多風扇的控制方法，專利方面 1 件已獲證，6 件申請中。



### 英業達 5G 智慧工廠藍芽新解方

工業 4.0 時代，智慧工廠如何讓廠內多項設備連網以利收集大數據，及展現更多的 Edge AI 應用，此類解決方案是各個廠商兵家必爭之地。英業達已於 2023 年首推出藍牙 5.0 網路整合路由器方案，善用藍牙 5.0 獨特的低功耗特質，且結合工廠已訓練完成的 AI 模組，建置多項 Edge AI 應用，如生產機台狀態檢測或人車碰撞及人員跌倒緊急通報藍芽手錶等，提升 OEE、降低停線風險並確保人員安全，讓諸多問題能迎刃而解。

**0** 網路線

**4** 倍  
室內傳輸距離  
(相較傳統藍芽技術)

**>0.5** 年  
更換電池

**3** 個  
AI 模型應用

## 4.2 永續產品

### 4.2.1 綠色產品循環與創新



節能目標及成效

議題	方案	2023 年目標	2023 年成果	2024 年目標	2030 年目標
節能創新技術	散熱技術研發，節能效益較當前技術降低能源消耗率	開發 60kW，pPUE 1.03 單相浸沒式冷卻系統	100% 完成	採用浸沒冷卻液並開發 100kW 且維持 pPUE1.03 單相浸沒式冷卻系統	持續研發
包材減塑	筆電產品包材去塑化比例 (%)	>50%	>55% 主力機種	>60%	>85%
	伺服器產品包材減少塑膠用量 (%)	>5%	減少 46%	>50%	>50%

2023 節能成效統計

	產品數量 (個)	國際標準	成效
伺服器	15	Energy Star Computer Servers Specification Version 4.0	節電約 38% 減少約 108,102.41 tCO <sub>2</sub> e
電腦相關 <sup>註</sup>	21	Energy Star	減少約 148,647.81 tCO <sub>2</sub> e

註：含筆記型、個人電腦及平板等產品

永續產品成效

項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
產品環保及能效認證	572 件	267 件	432 件	397 件
筆電機種包裝	90% EPE 緩衝材採紙漿或瓦楞紙	100% EPE 緩衝材採紙漿或瓦楞紙	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% 螢幕保護包材採平光紙</li> <li>20% 塑膠袋改紙袋</li> </ul>	持續測試中
伺服器產品包裝	選用含添加 80% 以上回收料的瓦楞紙材	選用含添加 80% 以上回收料的瓦楞紙材	選用含添加 80% 以上回收料的瓦楞紙材	選用含添加 80% 以上回收料的瓦楞紙材

2023 年節能相關產品之營收佔比統計

產品類型	佔營收比例
符合 WWF/Energy Star /EPEAT 等認證標準	10.94%
各類環保標章產品 <sup>註1</sup>	1.90% <sup>註2</sup>

註 1：協助客戶取得之第一類、第二類及第三類環保標章

註 2：佔硬體營收 %

循環與再生物料使用

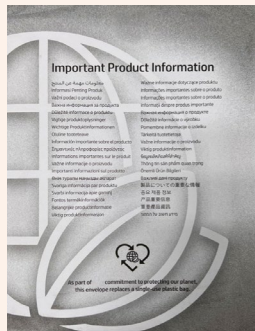
英業達於設計階段選用減塑、去塑之環保包材，在維持產品功能與品質下，減少塑膠膠材與使用量。

2023 年整體筆電產品包裝材料導入可回收與再生材料，提高包裝去塑化

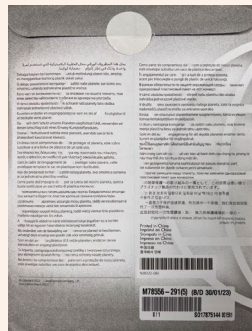


**案例** 筆電產品部分國別取消說明書的信封套包裝，並以紙標籤取代塑膠標籤

可減少碳排放約 **37,167.9** kgCO<sub>2</sub>e



取消紙張塑膠袋



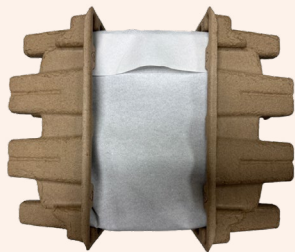
改紙標籤封口

**案例** Thin-client 機型由 PE 袋變更為木纖維袋

可減少碳排放約 **887** kgCO<sub>2</sub>e



原用 PE 袋包裝



改用木纖維袋包裝

**筆記型電腦回收材料運用**

英業達為落實低碳設計理念，於多年前研究並導入回收材於筆電型產品機殼、內構件上使用，導入金屬、塑膠回收材，期待透過材料循環再生，達到保護環境，減少資源耗費的目的。

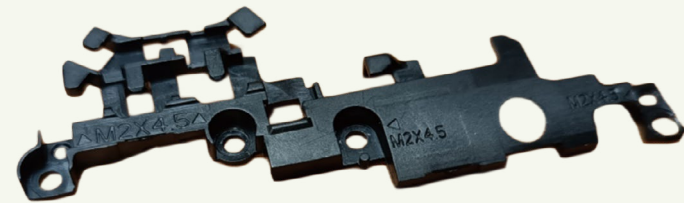
**多元材質使用回收材比例**

註：以單一機種為例

**內部結構件**

**45%**

回收塑膠<sup>註</sup>

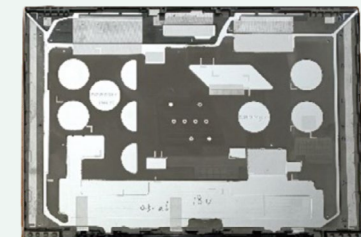
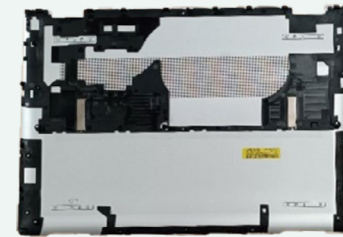


**機殼**

**50%**

回收鋁合金<sup>註</sup>

(使用量：**141** 公噸)



**90%**

回收鎂合金<sup>註</sup>

(使用量：**74** 公噸)



## 4.2.2 產品節能設計

### 節能目標及成效



#### 筆記型電腦

##### 2023 年成果

- 商務型及消費型機種的能源使用效率皆優於 Energy Star Computers Specification Version 8.0 標準的 25% 以上。
- 協助客戶取得各類環保標章之產品佔筆電產品營收比例大於 87%。

##### 2024 年目標

- 申請 Energy Star Computers Specification Version 9.0 標準之新量產筆記型電腦，持續取得認證核可。



#### 伺服器

##### 2023 年成果

- 新量產機種之能源使用效率優於 Energy Star Computer Servers Specification Version 3.0 標準。
- 依產品設計開發期程，持續取得認證核可。

##### 2024 年目標

- 新量產機種之能源使用效率優於 Energy Star Computer Servers Specification Version 4.0 標準。
- 依產品設計開發期程，持續取得認證核可。

### 客戶產品認證

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

2023 年產品認證項目，共 **1,719** 件

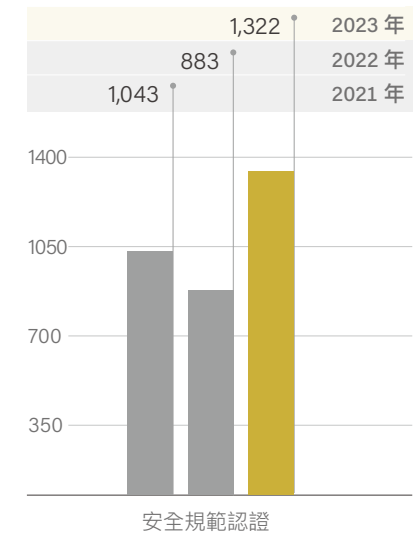
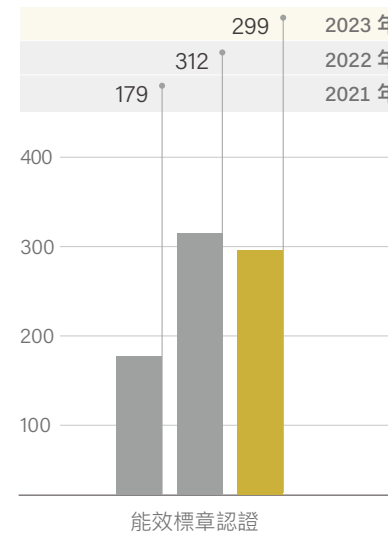
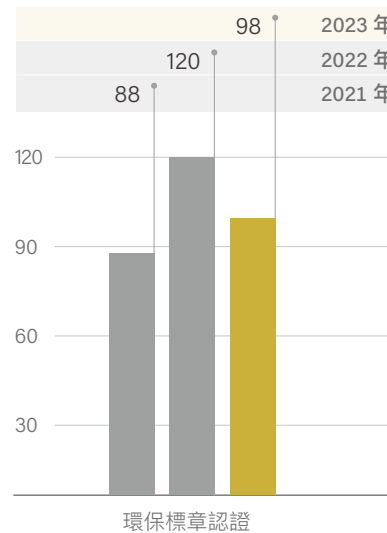
環保標章認證 **98** 件，包含台灣環保標章 (TGM)、中國環境標誌 (SEPA)、美國綠色採購評估指南 (EPEAT)、瑞典專業雇員協會 (TCO Certified) 等。

能效標章認證 **299** 件，包含美國能源之星 (Energy Star)、歐盟能源效率 (EU Energy Efficiency)、紐澳能效 (MEPS)、中國節能標章 (CECP)、中國節能標識 (CEL)、日本節能法規 (JEL) 等。

安全規範認證 **1,322** 件，包含北美 UL 標誌、德國 TÜV 標誌、歐洲 CE (CB) 標誌、中國 CCC 標誌、加拿大 CSA 標誌、臺灣 BSMI 標誌、墨西哥 NOM 標誌等國之安規認證。

### 產品環保標章及環境宣告

單位：件



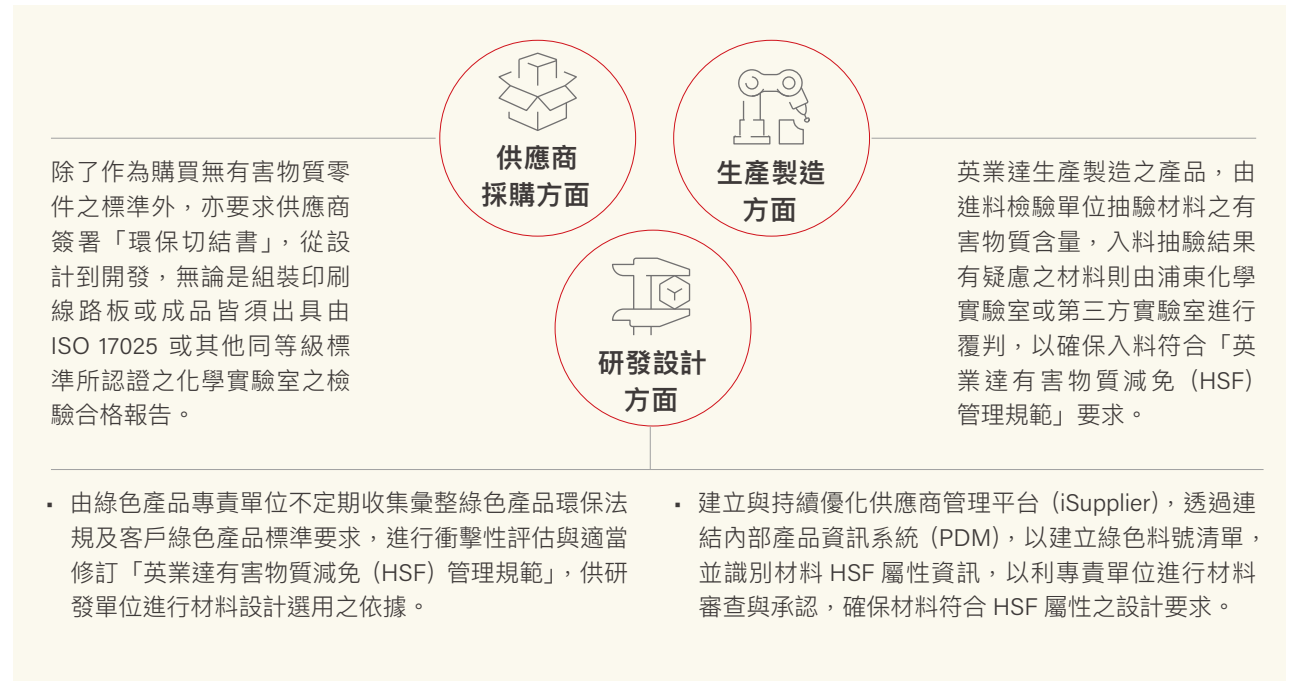
### 4.2.3 有害物質管理

#### 政策及運作

近年來消費者對綠色產品關注與需求上升，美國、歐盟和日本等主要市場相繼修訂法令以提倡環保，也使得製造商、進出口商、代理商須提供符合環保要求的產品，為產品注入適當的環保元素，並致力符合日趨嚴格的環保產品規定。美國、歐盟和亞洲各國均就多種電子消費產品制訂環保規範，如歐盟 RoHS 指令 (2011/65/EU) 有害物質、REACH 指令、包裝材與包裝材廢棄物指令 (EU) 2018/852 等環保法令，旨在盡量減少消費品含有或釋放有害物質、製造過程中及物料可能對環境造成的汙染和產品丟棄後可能對環境的衝擊，同時鼓勵人們有效使用能源和其他資源。

英業達依據客戶針對各國及銷售地區對產品之有害物質禁限用規範的要求，於 2006 年即導入 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統 (HSPM)，制定英業達有害物質減免 (HSF) 管理規範，減少有害物質使用，並持續關注最新法規與客戶管制物質清單，全球廠區皆已完成 IECQ QC080000 管理系統建置，並通過第三方公正單位驗證通過取得證書，確保產品有害物質管控計畫有效運行。2023 年英業達產品之提供與使用無違反法律和規定而被罰款的紀錄，且產品皆依英業達有害物質減免 (HSF) 管理規範進行評估且確認符合要求。

#### 產品有害物質管控計畫



## 4.3 智慧財產

### 智慧財產創新管理

「創新、品質、虛心、力行」是英業達集團之經營理念，其中「創新」與「品質」，更是公司永續經營的基礎，需要有創新意識與專業技術的同仁不斷創新研發，以提升公司在國際間的競爭力與影響力，因此英業達特別重視創新研發，針對已具營運規模研發及生產製造據點所產出的各式智慧資產，如台北、桃園、上海、重慶等廠區，分別設立法務智權團隊在地進行風險控管及智慧財產保護。

為積極營造創新氛圍的環境，致力建置、培育出許多創意種苗及創新人才，英業達不僅透過內部智慧財產管理機制，包含宣導機制、培訓機制、審查機制、內控機制以及獎勵機制，近年更藉由舉辦黑客松創意競賽，激勵同仁針對公司關注領域，不斷開發多元化產品應用，提出創新構思及流程改造方案，時時創新研發。

英業達為有效管理智慧財產並採取因應措施以防範風險發生，我們會即時掌握法令、政策、訴訟實務變化，深入剖析洩密和侵害智慧財產權有關議題，持續透過實施宣導/培訓、調整作業辦法和流程、以及強化各類法律文件與合約對公司權益保護等措施，落實風險控管及保護智慧財產。

### 創新研發與智財布局

截至 2023 年 12 月，英業達全球專利獲證數超過 17,500 件，我們將持續於 AI、工業 4.0 及 5G 通訊進行創新研發與布局，積極推動綠色創新，並關注醫療照護、汽車電子領域新商機。2023 年英業達持續為台灣發明專利申請暨獲證前 10 名，領先臺灣同業，美國專利獲證數位居前 1000 大企業，亦獲評中國知識產權示範企業暨優勢企業。根據 2023 年日本專利局發布的《Patent Information Analysis Based on GXTI》報告中顯示，英業達在「資料中心設施節能技術領域」表現突出，以 54 組國際專利家族（International Patent Family）位居全球第 7 名。

歷年榮譽包含榮獲國家產業創新成果表揚獎、國家發明創作貢獻獎、世界智慧財產權組織專利家族申請全球 100 大企業、資誠全球創新 500 大企業、PatSnap 智慧製造專利全球 100 大企業、IPR Daily 車聯網智能路側發明專利全球 100 大企業等。這些成果肯定了英業達集團豐沛的創新研發能量與產業貢獻，此長期累積的專利資源，更成為英業達集團永續經營之重要智慧資產。

### 2023 年專利成果

台灣專利申請暨公告發證

**TOP10**

美國專利獲證全球企業

**TOP1000**

JPO

全球「資料中心設施節能」國際專利家族數

**第 7 名**

PatentBots

「2023 Patent Quality Awards」

**第 13 名**

GlobalData

全球「液冷資料中心」專利申請

**第 23 名**

GlobalData

「TOP 100 most innovative Taiwan companies」

**第 17 名**

CHAPTER

# 5

## 社會共融

5.1 人力發展	96
5.2 人權保障	108
5.3 職場安全與衛生	110
5.4 社會共融	117

SDGs

3 健康與福祉



4 優質教育



5 性別平權



15 保育陸域生態





## 5.1 人力發展

### 5.1.1 人才佈局



#### 英業達人才永續行動

人才的培育與發展，一直是英業達重視的營運發展目標。為了強化人才競爭力，同時因應 ESG 和 DEI 浪潮、全球企業對人才社會責任的看重，在此關鍵時刻，英業達加入「TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」！

我們承諾推動「意義與價值」、「多元與包容」、「組織溝通」、「身心健康」、「人才成長」等倡議指標，在充滿變局的產業大浪中，保有人才永續的競爭力。

秉持英業達經營的核心理念「創新、品質、虛心、力行」，對內透過經驗傳承、資源共享，持續關注 ESG 議題及數位轉型等目標，以「多一分關心，多一分責任」與「直面挑戰、躬身入局」的精神努力持續成長，來面對充滿挑戰的經營環境，更藉著在重要技術上保持競爭優勢，為全體股東及同仁帶來最佳的獲利及追求企業永續發展。

#### 多元共融

##### DEI 文化及倡議

「多元與包容」是人才永續的重要關鍵。對此，英業達致力於創造一個平等、尊重和開放的工作環境。在人才招募方面，英業達以人才永續為宗旨依歸，除了明文並公開承諾須公平對待應徵者外，也透過不同的策略機制運作，吸引全球人才加入英業達大家庭。此外，英業達平等且尊重每位同仁是獨立不同的個體，致力於提供多元的培訓和發展機會，讓每位同仁都能夠充分且有機會發揮自己的專才和創意。英業達本著「人才為本」的信念，明文規定全球廠區對於不同種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、性別、婚姻、身心障礙、性取向等皆一視同仁、公平對待，禁止任何形式之歧視行為。

##### 建置多元招募管道

為提升整體研發動能，英業達致力於拓展多元化的招募機制，藉以吸引國內外頂尖研發人才，包含面試流程數位化、開拓多元招募渠道及校園深耕計畫。面試流程數位化，提升整體招募效率。招募渠道除了原有的人力銀行平台外，內部推薦、產學合作及社群媒體皆持續強化，提供各部門優秀及穩定人才。校園深耕方面，持續與優質學校合作，提供實習機會，讓學生有學用合一的場域，藉由企業學程與業師授課的設計，讓學生在校就認識英業達，種下加入公司的種子，達到學校與企業雙贏的目標。

## 加速新人融入組織

為強化新進人員能快速適應公司環境，英業達持續針對「任用報到流程」及「新人培訓」進行優化，透過數位化的流程、新人訓及 Mentor 制度，讓英業達的新人能在短時間內融入組織、了解公司，進而能全心發揮個人所長。



與國立成功大學電機所合作，共同培養頂尖研發專才

與國立中央大學機械系及淡江大學電機系合作，針對潛力研發人才進行培育，達到產學合一的目標

與國內超過 10 所公私立大專學院，近 20 個系所合作，讓同學即早進入產業，未來能快速適應產業步調

開放全國大專院校學生申請，2023 年共發放超過百萬獎學金，鼓勵同學未來能投入科技研發產業



## 女力賦能

英業達致力打造多元包容的職場文化，女性主管比例超過 1/4，而營利部門女性主管佔營利部門全體主管 46.90%，STEM 女性主管佔 STEM 全體主管 17.32%，未來仍持續在性別平等的基礎上，重視各階層多元同仁需求，為企業組織帶來正向影響，整體價值鏈積極實踐對同仁人權與多元職場的尊重。

分類	人數 (人)			主管人數 <sup>註</sup>			女性主管佔該項全體主管比例	女性員工佔該項全體員工比例
	男	女	合計	男	女	合計		
營利部門員工	4,028	3,643	7,671	343	303	646	46.90%	47.49%
STEM 員工	5,794	2,522	8,316	1,480	310	1,790	17.32%	30.33%
總佔比							25.16%	38.56%

註：高階主管：協理（含）以上、管理層級主管職：課長（含）以上，經理（含）以下

## 產學合作

英業達每年提供為期一學期至二年，多項職務之實習名額，讓在校生踏入職場前，搶先體驗與磨練。透過實際參與各部門運作、專屬 Mentor 指導及職能訓練等制度，紮紮實實地培養正確工作態度及了解公司文化，提升軟實力及硬實力。在共創研發量能上，與臺大、臺科大、北科大、中央及淡大等多所學校攜手，進行長期產學共育。



2023 年的實習合作計劃與淡江大學、元智大學、北科大、明志科大多校攜手，總計招募 **47** 位實習生，進行為期 1-2 年的培育。

## 人才培育獎學金

為培育科技領域的尖端人才並獎勵優秀學子專注致力於課業及專業能力養成，特設立「優秀人才獎助學金計畫」，落實產學接軌並培育研發潛力人才。期望學生能透過提早與企業合作，了解如何將所學轉化為工作技能，建立對企業的認同感，達到降低學用落差、畢業即可就業之目標。



在預聘計劃上，在臺灣延攬了 **20** 位，全球超過 **100** 位潛力在學人才。

## 招募 RPA 案例

因應數位轉型趨勢，人資引進 RPA（流程自動化機器人），協助處理日常繁瑣耗時的作業流程，以縮短同仁因從事重複性工作而增加的工作負載量，轉向創新價值的策略性任務。



2023 年上線招募三項作業流程「面試建檔、測驗成績抓取輸入及新人照片裁切」，有效節省約 **75%** 招募同仁作業工時。

## 5.1.2 人才培育

### 人才發展政策

英業達認為唯有認同企業的核心價值，才能做到真正的育才、留才及攬才，進而厚植英業達的優質人力資本。英業達以人才管理政策作為人才發展的依據，並塑造不斷創新改善的學習型組織，提供同仁良好的培育環境，以企業營運目標及發展策略為藍本，以同仁實際需求為導向，提供人才養成及發展諮詢等專業服務，推展各項培育訓練活動。

### 培訓藍圖及年度成果



### 提升核心能力的訓練發展體系




## 關鍵人才培育

### 人才梯隊計畫

為加速中高階人才梯隊培養以及公司數位轉型推動，針對重要主管持續執行「領導統御能力發展專案」，導入科學化的測評工具，協助測評主管瞭解自身管理能力之強弱項、成熟度；執行以來受測者及其主管皆持正面評價，並依測評結果盤點人才，展開職位定標及對標，以檢視遴選人才，建置人才庫機制，持續培養人才以連結組織發展，展開布局。

- 責任主管進行測評，完善關鍵人才庫，做為提升人才能力之基礎科學依據，以及遴選及培育人才之客觀決策資訊。
- 測評報告提供經營管理階層主管，系統化瞭解人才梯隊管理能力現況，作為人才梯隊遴選、人才適性管理擬定，或團隊強弱項互補分工的重要參考。
- 導入領導統御能力群課程，以提升人才梯隊發展管理及團隊領導能力，進而塑造雙向溝通、開放透明、賦能當責之團隊互動模式與企業文化。
- 根據策略性職位職能，規劃人力發展計畫並執行個人發展計劃 (IDP)，提供與組織成長需求匹配的人才。

### 人才梯隊計畫展開

目的	流程 / 行動	成果與應用				
 <p>人才專案 中高階人才提升案</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>每年依據執行狀況盤點職能成果。</li> <li>結合數位轉型推動中高階人才梯隊培養，提出此專案。</li> <li>後續作為人才梯隊遴選、人才適性管理擬定及執行個人發展計劃 (IDP)，或團隊強弱項互補分工的重要參考。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定關鍵職位資格</li> <li>編輯各事業單位人才梯隊佈局組織圖，完成人才梯隊辨識</li> <li>協助測評同仁進行個人發展計劃 (IDP)</li> <li>安排潛力人選參與管理能力發展課程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>2020 年末主管測評結果</b> 事業單位業務 / RD 潛力關鍵主管測評，整體管理綜合能力熟練度為中等。</li> <li><b>2021 年後續行動規劃</b> 分析整體管理綜合能力優勢與弱勢，進行關鍵人才培育與發展活動。</li> <li><b>2023 年關鍵職位能力定標與人才盤點</b> 針對關鍵職位進行盤點，並透過一對一訪談產出關鍵職位能力項目，盤點單位高潛力人才，針對職能缺口進行個人發展計畫設定，給予 OJT、Off-JT 發展計畫，同時列入績效目標進行追蹤，將組織發展目標與人才培育發展緊密結合。</li> </ul> <table border="1" data-bbox="987 1145 2063 1230"> <thead> <tr> <th>直屬主管與專案學員 IDP</th> <th>每季追蹤 IDP 執行情況</th> <th>提供績效溝通平台</th> <th>提升整體組織能力與補強缺口</th> </tr> </thead> </table>	直屬主管與專案學員 IDP	每季追蹤 IDP 執行情況	提供績效溝通平台	提升整體組織能力與補強缺口
直屬主管與專案學員 IDP	每季追蹤 IDP 執行情況	提供績效溝通平台	提升整體組織能力與補強缺口			
		<table border="1" data-bbox="987 1254 2063 1358"> <tbody> <tr> <td>各 BU 主管與 BU 學員討論 IDP 專案達成共識。</td> <td>結案前，定期追蹤 IDP 執行情況，並給予管理建議回饋等。</td> <td>檢視績效目標，透過平台紀錄即時互動，強化實務分享等。</td> <td>年底針對該梯次 MAP 學員整體能力缺口，持續給予能力缺口補強。</td> </tr> </tbody> </table>	各 BU 主管與 BU 學員討論 IDP 專案達成共識。	結案前，定期追蹤 IDP 執行情況，並給予管理建議回饋等。	檢視績效目標，透過平台紀錄即時互動，強化實務分享等。	年底針對該梯次 MAP 學員整體能力缺口，持續給予能力缺口補強。
各 BU 主管與 BU 學員討論 IDP 專案達成共識。	結案前，定期追蹤 IDP 執行情況，並給予管理建議回饋等。	檢視績效目標，透過平台紀錄即時互動，強化實務分享等。	年底針對該梯次 MAP 學員整體能力缺口，持續給予能力缺口補強。			

自 2022 年起，董事長、總經理、人資部門高階主管協同管理顧問參與接班梯隊戰略會議，讓經營層主管深入瞭解各事業單位之人才梯隊強弱項後，進行短中長期策略規劃。

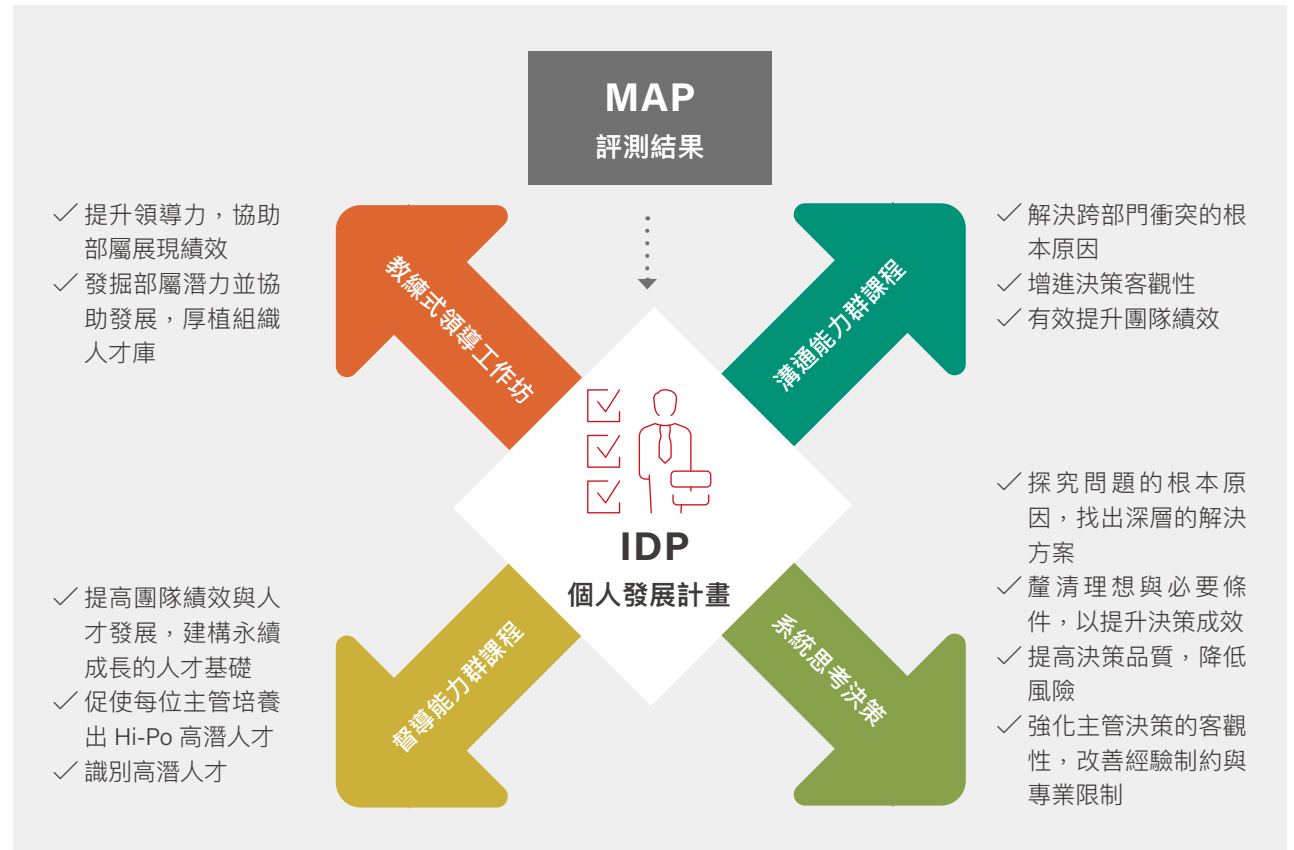
透過與事業處以上主管訪談，產出職務定標，定期檢視英業達公司之關鍵職位定標分析，達成共識後展開關鍵人才對標，進行人才能力分析，藉由「鑑別」、「發展」、「人才梯隊」連結組織發展以培養人才，佈局人才戰略。

透過每半年之「人才發展戰略會議」持續檢視人才培育狀況，由董事長、總經理、事業群總經理參與，除了瞭解人才樣貌、分析能力缺口外，也展現對人才培育的重視！



### 領導統御專案，運用於學習與發展

針對評測結果後的整體能力缺口，規劃配套訓練方案予以補強。由各事業主管與學員就 IDP 內容討論並達成共識，定期瞭解追蹤回饋。



依據評測結果之待發展能力辦理「領導統御能力群課程」，以提升人才梯隊發展管理及團隊領導能力。2023 年依據評測結果辦理「督導能力」發展訓練，透過「訓練教導與授權」、「評估部屬與績效」以及「行為規範與導正」課程演練與討論，提升主管領導團隊與協助部屬達成目標之管理能力。

### 學員回饋

- 管理者需更多同理心，配合工具檢視部屬工作與績效
- 多與部屬面談，讓部屬發展更穩健，提升向心力
- 盡量給部屬表達內心意見，並給予適當回饋
- 對部屬提問不是刁難，而是尋找答案
- 要多運用時間，於日常對話中與部屬面談

關鍵職位數

22

MAP/RiTE 的人才鑑別成效

高潛人才數

17

### 精益道場培訓方案

英業達推行精益生產培訓，以實務課程強化改善實踐能力，運用精益生產培訓教室，提供一線同仁及基層管理者現場模擬體驗教學，強化同仁精益生產觀念。在全廠各層級推行精益生產培訓，普及精益生產管理的相關內容。



### 2023 年關鍵人才培育成效

A. RiTE 參與總人數	B. MAP 參與總人數	C. 年度受訓人數 C=A+B
50	140	190
D. 總員工數 <sup>註</sup>	E. 參與率 E=C/D	
18,180	1.0%	
F. 2021 年至 2023 年參與 RiTE 後晉升人數	G. 2021 年至 2023 年參與 MAP 後晉升人數	
252	259	

### 2023 年精益道場培訓成效

A. 精益道場學員總人數	B. 精益道場教練	C. 年度受訓人數 C=A+B
783	32	815
D. 總員工數 <sup>註</sup>	E. 參與率 E=C/D	
18,180	4.48%	
F. 2021 年至 2023 年參與精益學員後晉升人數	G. 2021 年至 2023 年參與精益教練後晉升人數	
725	22	

註：2023/12/31 在職員工數



### 內部講師制度

為協助主管快速培育組織戰鬥力、提升技術經驗傳承，善用內部講師之力，發揮 1+1>2 擴散團隊學習綜效，故開辦儲備講師認證班。透過 E-Learning 之「講師制度」、「課程設計」、「簡報與數位課程製作」70 分鐘系統化數位課，提升同仁擔任內部講師之授課專業技能與經驗及儲備講師團隊 10 分鐘實體試教。

由單位主管給予內部講師同仁專業技術指導，並透過主管鼓勵與簡報改善建議，持續培育單位潛力人才，再由單位內部講師協助主管培育單位同仁，持續技術傳承。

### 2023 年臺灣內部講師執行成效統計



### 個人學習護照

為鼓勵同仁持續學習發展，以提升工作能力及組織績效，我們推出學習護照激勵規劃，每年定期開放點數兌換獎品，2023 年約有 4,000 位同仁參與，累積總點數將近 40,000 點。同時，依據公司長期策略發展及核心能力要求，激勵同仁學習、持續吸收新知、提升工作能力及效能，讓「學習護照」成為動力，參與訓練課程者，可累積學習點數並使用 iService 自助查詢學習歷程。

### 特定議題教育訓練

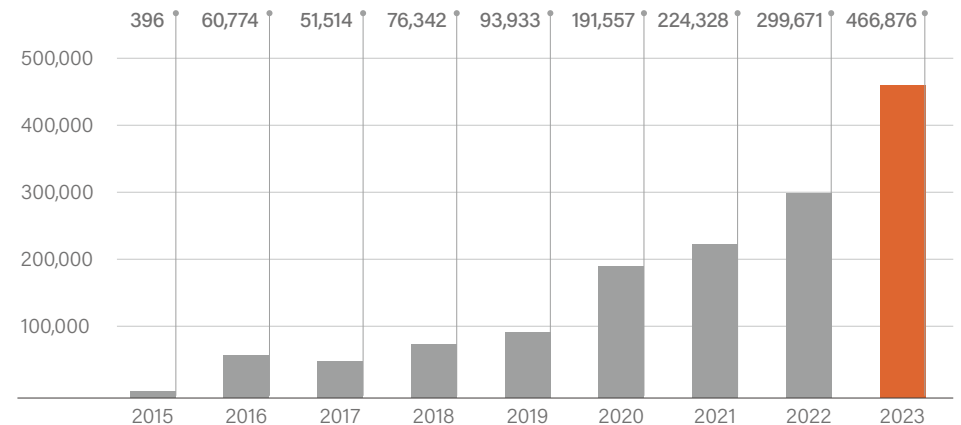
全球廠區除投入經費及時數培訓同仁職能外，每位新進人員皆接受人權與反貪腐相關訓練課程。此外，英業達在臺灣廠區及中國大陸廠區保全人員亦接受人權相關課程訓練。

### 數位學習

為持續促進組織學習氣氛及集團資源共享，英業達執行導入 E-Learning 數位學習平台系統及課程多元化優化專案，鼓勵同仁活用 E-Learning 平台掌握產業動態趨勢與技術新知，推動創新成長，部署數位轉型，全面更新 E-Learning 數位平台及新增 E-Learning APP 功能，提供士林總部、桃園、浦東、重慶、天津等各廠區培訓學習的管道。

數位學習平台使用率逐年提升，2023 年總計使用超過 46 萬人次。數位課程可跨地區使用，將無法實體授課之課程於數位學習平台開班授課，集團必修課同步予各廠區。後續將依據同仁需求提供更多類型的課程，包含語言學習、數位趨勢、工具技能等，培養同仁學習的興趣與樂趣，打造更佳的學習體驗。

### E-learning 歷年使用人次



### 5.1.3 人才吸引與留任

#### 薪資管理

英業達員工薪酬不分男女、族群皆優於或符合法規規定，臺灣廠區每年依營業績效回饋同仁年中與年終獎金，中國大陸廠區每年以績效與年節獎金回饋同仁，墨西哥、捷克廠區以績效獎金回饋同仁。

英業達以臺灣最低工資法第 9 條規定，做為衡量英業達同仁、供應商、承攬商薪資水準的參考指標之一，參採消費者物價指數年增率擬訂調整幅度，並參採下列資料：

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

#### 績效管理

英業達每年透過績效管理循環進行績效目標管理 (MBO)、持續性績效溝通和績效考核，以考核結果作為獎酬、派任、晉升及各項人員管理之依據，為達公平、公正、合理的績效管理精神，全球各廠區逐步透過教育訓練針對各管理階層主管提供專業指導諮詢，導入正確的績效管理方法，達成組織目標。2023 年英業達同仁接受績效考核之比例為 100%。同時為強化績效管理公平性，臺灣廠區特定專案人員亦透過多元評估提供主管多面向的績效評核參考。

績效考核目的在於檢討改善過去與發展未來，為能確實讓同仁了解工作績效成果，2023 年持續優化績效管理系統，強化主管持續性溝通、反饋機制，增加同仁即時了解自我表現，促使主管和同仁能更聚焦討論目標任務及時修正目標作法，降低彼此認知差距。針對表現較不理想之同仁，則透過輔導與溝通的方式改善，提升同仁工作效能，進而提升公司整體生產力及競爭力。

績效目標  
設定

評核



督導追蹤  
鼓勵對話  
雙向回饋

#### 同仁滿意度調查

為了解同仁心聲，制定吸引、保留和培養優秀同仁的政策，並識別持續改進的範疇，英業達透過滿意度調查了解同仁工作的外在動機，及對於工作滿意程度的高低，例如職場福利等外在激勵。

2023 年英業達全體同仁中有 27.79% 接受滿意度調查，平均其中 71.60% 的同仁給出最高等級的滿意度評價，達到 2023 年設定超過 70% 之目標。英業達相信隨著同仁職場滿意度的提升，將同步帶動人才招聘及留任、生產力、營運績效等正面效益。



## 福利政策

### 彈性工時及工作地

英業達臺灣廠區提供彈性工時制度，間接員工可依個人狀況調整上下班時間，每天在廠時數只需滿 4 小時，經主管同意後即可提早離廠無須請假，每月總時數不得少於月基本工時。人事行政局公告行事曆之補班日，英業達皆調整為放假日無須補班。另外，凡經申請並獲主管同意者，同仁可在家中或公司以外自選的地點工作，工作時間列入工時。

### 健康照護

為照顧同仁健康，醫護室內設有血壓計、體重計、病床等設備，並有護理人員提供緊急傷病處理及健康照護諮詢，除此之外，每週皆有醫師駐廠提供同仁健康諮詢及給予高風險同仁健康指導。同時，我們也與外部診所合作，每月安排一對一心理諮商服務，協助同仁壓力管理、人際關係溝通等問題諮詢。為鼓勵同仁養成健康生活態度，舉辦運動獎勵金活動，累積慢跑健走里程 / 外部運動課程次數，即可兌換獎勵金，2023 年度兌換金額超過新台幣 58 萬元。參與樂活系列相關活動就可兌換獎勵，打造職場運動文化，同仁擁有更優質的身心健康，企業將有更好的前進的動力。

### LOHAS 樂享生活，重視同仁身心健康

英業達重視同仁健康，唯有健康快樂的同仁才能為企業帶來永續發展的動力。除致力提供安全、衛生的工作環境，亦以「LOHAS 樂享生活」讓同仁快樂享受生活為初衷。透過多樣活動設計，包含軟性講座、電競比賽及藝文攝影比賽等，希望同仁能夠快樂工作，幸福生活。

### 鼓勵參與社團活動，「樂活護照」促進工作生活平衡

英業達鼓勵同仁在工作之餘，亦能擁有身心和諧的生活，透過補助社團經費，支持同仁參與社團活動。另為鼓勵同仁重視工作生活平衡，推出「樂活護照」藉由參與活動、講座就可兌換禮品，參與人數達 2,480 人。

### 豐富活動，激發熱情與動力，以提升向心力

豐富多元活動不僅強化與同仁間的互動，促進跨部門交流，並透過不同活動目的讓同仁感受到公司對其重視。經由每場活動一點一滴的累積，散發熱情與活力，加深同仁對英業達的認同感，讓同仁擁有持續不斷的動力與公司一同成長。


 同仁關係經營

### 組織溝通

英業達積極致力於建構多元化且暢通的溝通管道，除定期進行同仁滿意度調查外，英業達也透過多元溝通機制，提供同仁即時反應與定期交流之管道，傾聽同仁聲音，除既有的溝通平台外，英業達的數位 APP 持續優化及增加開發多項功能，進行雙向溝通；另外，在人才發展培育課程與軟性活動方面，英業達透過定期的「訓練發展需求」調查，了解部門及同仁在專業職能與軟性講座主題等的需求。近年來，英業達更積極經營社群媒體，拓展與同仁及社會大眾的互動管道。

### 工會參與情形

英業達尊重員工依法自由結社、組織工會、自由參加工會的權利，浦東廠區設有工會組織，同仁參與比例佔當地員工的 90.34%，佔全體同仁的 13.63%。臺灣廠區因無工會，以每季勞資會議方式進行溝通。「未參加工會或未涵蓋於團體協議」與「未成立工會之營業據點或子公司」之員工，均依當地勞動法規要求、勞動契約、工作規則或透過法定之勞資協商管道等方式確定其工作條件和僱傭條款。

### 內外部申訴機制

英業達各廠區已建置「申訴制度」，保障同仁遭受人權相關侵害時的公正仲裁機制。英業達之「全球員工行為準則管理辦法」及「員工申訴暨外部檢舉管理規範」明訂鼓勵呈報任何非法或違反道德行為標準之行為與懲戒措施，「全球員工行為準則管理辦法」訂有查核機制，違反相關規定者應依據「全球員工行為準則管理辦法」及「人事管理辦法」獎懲相關規定予以處理。英業達保護檢舉人不受歧視、脅迫、調職或其它不利之處理。

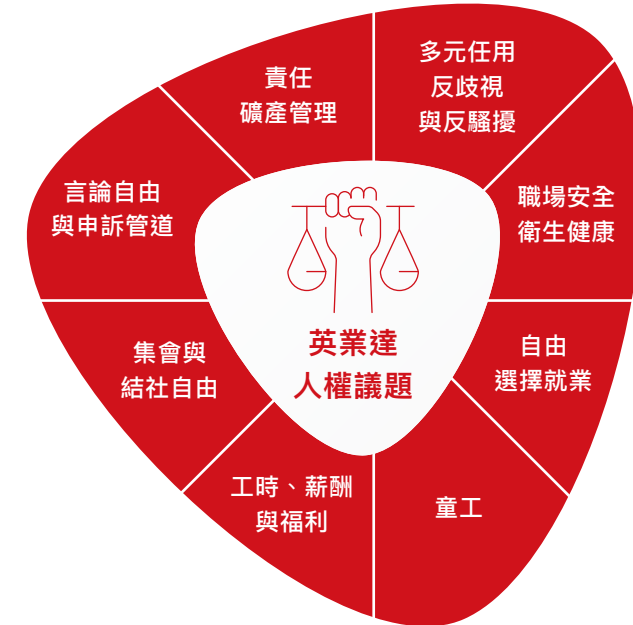
### 勞動法規遵循

- 臺灣廠區員工依法享有「勞動基準法」、「勞工退休金之退休金提撥」保障。
- 為因應當地政府法規要求，補足未來一年足額支應舊制退休金規定，英業達每年均依法規期限內提撥足額退休金至規定帳戶。
- 臺灣廠區「職工福利委員會」依法提列職工福利金，用途包括年節贈禮、員工急難救助、保險福利（如：醫療保險、工傷保險、意外傷害保險）等。
- 中國大陸廠區依照「勞動合同法」、「社會保險法」的規定，同仁依法享有社會保險。
- 英業達訂定「全球員工行為準則管理辦法」，每位同仁到職時必須簽署遵守「員工行為準則」，並放置於內部入口網站，全體同仁隨時可瀏覽，且定期進行簽署與宣導。
- 2023 年英業達無大規模裁員及職務減少情形發生。

## 5.2 人權保障

### 人權政策

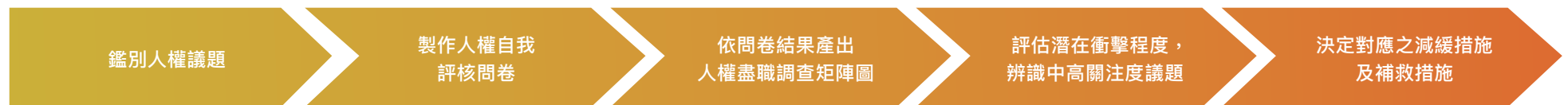
英業達遵循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance Code of Conduct)、聯合國世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights)、聯合國全球盟約 (UN Global Compact)、聯合國工商企業與人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 等國際規範與原則之核心精神，落實人權保障，並以此作為參照，於 2023 年修訂適用於集團所有企業人權政策，適用範圍包含全體同仁和整體營運活動，並以相同標準偕同供應商、合作夥伴、客戶等價值鏈夥伴共同遵循。



### 人權盡職調查

英業達參考保護人權相關國際準則、公司內部相關規定或辦法、電腦及週邊設備同業及標竿企業所關注之人權議題，採交集方式鑑別產業中具共通性之議題，歸納彙整出 8 項人權議題，並定義各項人權議題可能產生之負面情境，2023 年針對自身營運範疇以及供應鏈，分別發放予臺灣、中國大陸及歐美廠區同仁共 171 份及供應商共 59 份填答，以瞭解同仁及供應商各項人權議題之「發生可能性」及「影響規模與範圍」，藉以評估可能產生之衝擊程度，排序出本公司所最須關注的人權議題，並針對需要高度關注議題擬定相關措施。

### 英業達人權盡職調查流程



我們規劃至少每兩年執行一次人權盡職調查，除進行人權風險的辨識流程的檢視與精進外，更將人權議題納入日常管理思維當中，於法，能符合未來日趨嚴謹的國內外人權規範；於公司本身，能內化人權重視為企業文化，加強同仁、投資人及其他相關利害關係人之信任與信心。我們亦會評估將調查範圍擴增至移工或原住民等；在有新的商業關係產生前，如併購、合資等，亦會考量將人權盡職調查做為參考評估方式之一。

### 高度關注之人權議題

透過人權盡職調查之施測，分別歸納出英業達同仁及供應商高度關注的人權議題，並提出對應之減緩措施以及施行成果，分述如下，詳細人權盡職調查報告請詳閱英業達 2023 人權盡職調查報告。

### 高度關注人權議題之減緩措施與成效

	同仁	供應商																	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023 年英業達無下列歧視或人權相關爭議事件：原住民權利、強迫勞動、童工、阻礙結社自由（工會籌組）等人權相關爭議事件。</li> <li>2023 年英業達無騷擾相關的成案事例。</li> </ul>	<p>英業達透過以下兩項行動做為整體供應商人權議題之減緩措施，全面提升供應商之人權意識：（關於供應鏈相關減緩措施執行成效請見本報告書 2.4.2 供應鏈風險管理。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>由設計與研發、採購、零件工程、供應商管理等相關單位共同組成永續供應鏈輔導小組，負責進行新供應商評核與輔導，並要求供應商簽署責任商業聯盟行為準則符合聲明，確保落實全球永續相關準則及 RBA 規範。</li> <li>制定供應商行為準則，內容包含勞工、健康安全、環境、商業道德及管理體系五大面向，並公告於公司官網及 iSupplier（供應商管理平台），供所有供應商遵循。</li> <li>2023 年英業達 SQE 年度稽核無發現供應商使用童工之情事。</li> </ul>																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>人權議題</th> <th>減緩措施</th> <th>2023 年成效</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>多元任用、反歧視與反騷擾</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>每年進行人行為準則簽訂</li> <li>擬定「性騷擾防治措施及申訴懲戒規範」並進行新進人員訓練</li> <li>針對主管舉辦職場不法侵害宣導及教育訓練（內容包含反歧視、反騷擾），並追蹤完訓率</li> <li>於主管招募管理平台，持續宣導法令規定，提供均等就業機會</li> <li>舉辦兩性講座，宣導性別平權意識</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>員工行為準則簽署率達 100%，內容包含性騷擾防治相關措施及規範</li> <li>主管總人數 227 人，參與職場不法侵害宣導及教育訓練完成率為 98.24%</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>工時管理</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>提供彈性工作制度，讓同仁可以合理調整每日工作安排</li> <li>建置主管專區，可了解同仁出勤時數，有效進行工時管理</li> <li>宣導合理工時與工作生活平衡的文化</li> <li>依各地區政府法令及公司人事管理辦法，提供各項勞動基本條件包含工時機制</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>主管可透過系統了解同仁出勤</li> <li>針對各部門工時，提醒主管安排工作應兼顧工作與生活</li> <li>各式關於勞動基本條件的調整，即時更新於公司內部網站，供同仁查閱</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	人權議題	減緩措施	2023 年成效	多元任用、反歧視與反騷擾	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年進行人行為準則簽訂</li> <li>擬定「性騷擾防治措施及申訴懲戒規範」並進行新進人員訓練</li> <li>針對主管舉辦職場不法侵害宣導及教育訓練（內容包含反歧視、反騷擾），並追蹤完訓率</li> <li>於主管招募管理平台，持續宣導法令規定，提供均等就業機會</li> <li>舉辦兩性講座，宣導性別平權意識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工行為準則簽署率達 100%，內容包含性騷擾防治相關措施及規範</li> <li>主管總人數 227 人，參與職場不法侵害宣導及教育訓練完成率為 98.24%</li> </ul>	工時管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供彈性工作制度，讓同仁可以合理調整每日工作安排</li> <li>建置主管專區，可了解同仁出勤時數，有效進行工時管理</li> <li>宣導合理工時與工作生活平衡的文化</li> <li>依各地區政府法令及公司人事管理辦法，提供各項勞動基本條件包含工時機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主管可透過系統了解同仁出勤</li> <li>針對各部門工時，提醒主管安排工作應兼顧工作與生活</li> <li>各式關於勞動基本條件的調整，即時更新於公司內部網站，供同仁查閱</li> </ul>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>人權議題</th> <th>減緩措施</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>多元任用、反歧視與反騷擾</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>每年對供應商進行 SER 抽查與挑選廠商進行 RBA VAP 稽核</li> <li>於每年供應商大會會議中，表揚在企業永續及 RBA 工作推展有優良表現的廠商</li> <li>提供申訴管道給供應商</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>工時管理</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>進行採購決策時，將供應商對行為準則的遵循程度納入評估考量</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>職場安全與衛生健康</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>廠區供應商稽核人員依最新版供應商稽核準則進行廠商現場稽核</li> <li>制定「承攬商安全作業管理辦法」管理承攬商之作業安全</li> <li>已建立承攬商的工傷通報機制，承攬商於廠內執行各項作業活動期間，如有需求可比照同仁使用英業達公司醫務室及哺乳室之相關服務</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	人權議題	減緩措施	多元任用、反歧視與反騷擾	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年對供應商進行 SER 抽查與挑選廠商進行 RBA VAP 稽核</li> <li>於每年供應商大會會議中，表揚在企業永續及 RBA 工作推展有優良表現的廠商</li> <li>提供申訴管道給供應商</li> </ul>	工時管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行採購決策時，將供應商對行為準則的遵循程度納入評估考量</li> </ul>	職場安全與衛生健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>廠區供應商稽核人員依最新版供應商稽核準則進行廠商現場稽核</li> <li>制定「承攬商安全作業管理辦法」管理承攬商之作業安全</li> <li>已建立承攬商的工傷通報機制，承攬商於廠內執行各項作業活動期間，如有需求可比照同仁使用英業達公司醫務室及哺乳室之相關服務</li> </ul>
人權議題	減緩措施	2023 年成效																	
多元任用、反歧視與反騷擾	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年進行人行為準則簽訂</li> <li>擬定「性騷擾防治措施及申訴懲戒規範」並進行新進人員訓練</li> <li>針對主管舉辦職場不法侵害宣導及教育訓練（內容包含反歧視、反騷擾），並追蹤完訓率</li> <li>於主管招募管理平台，持續宣導法令規定，提供均等就業機會</li> <li>舉辦兩性講座，宣導性別平權意識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工行為準則簽署率達 100%，內容包含性騷擾防治相關措施及規範</li> <li>主管總人數 227 人，參與職場不法侵害宣導及教育訓練完成率為 98.24%</li> </ul>																	
工時管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供彈性工作制度，讓同仁可以合理調整每日工作安排</li> <li>建置主管專區，可了解同仁出勤時數，有效進行工時管理</li> <li>宣導合理工時與工作生活平衡的文化</li> <li>依各地區政府法令及公司人事管理辦法，提供各項勞動基本條件包含工時機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主管可透過系統了解同仁出勤</li> <li>針對各部門工時，提醒主管安排工作應兼顧工作與生活</li> <li>各式關於勞動基本條件的調整，即時更新於公司內部網站，供同仁查閱</li> </ul>																	
人權議題	減緩措施																		
多元任用、反歧視與反騷擾	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年對供應商進行 SER 抽查與挑選廠商進行 RBA VAP 稽核</li> <li>於每年供應商大會會議中，表揚在企業永續及 RBA 工作推展有優良表現的廠商</li> <li>提供申訴管道給供應商</li> </ul>																		
工時管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行採購決策時，將供應商對行為準則的遵循程度納入評估考量</li> </ul>																		
職場安全與衛生健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>廠區供應商稽核人員依最新版供應商稽核準則進行廠商現場稽核</li> <li>制定「承攬商安全作業管理辦法」管理承攬商之作業安全</li> <li>已建立承攬商的工傷通報機制，承攬商於廠內執行各項作業活動期間，如有需求可比照同仁使用英業達公司醫務室及哺乳室之相關服務</li> </ul>																		

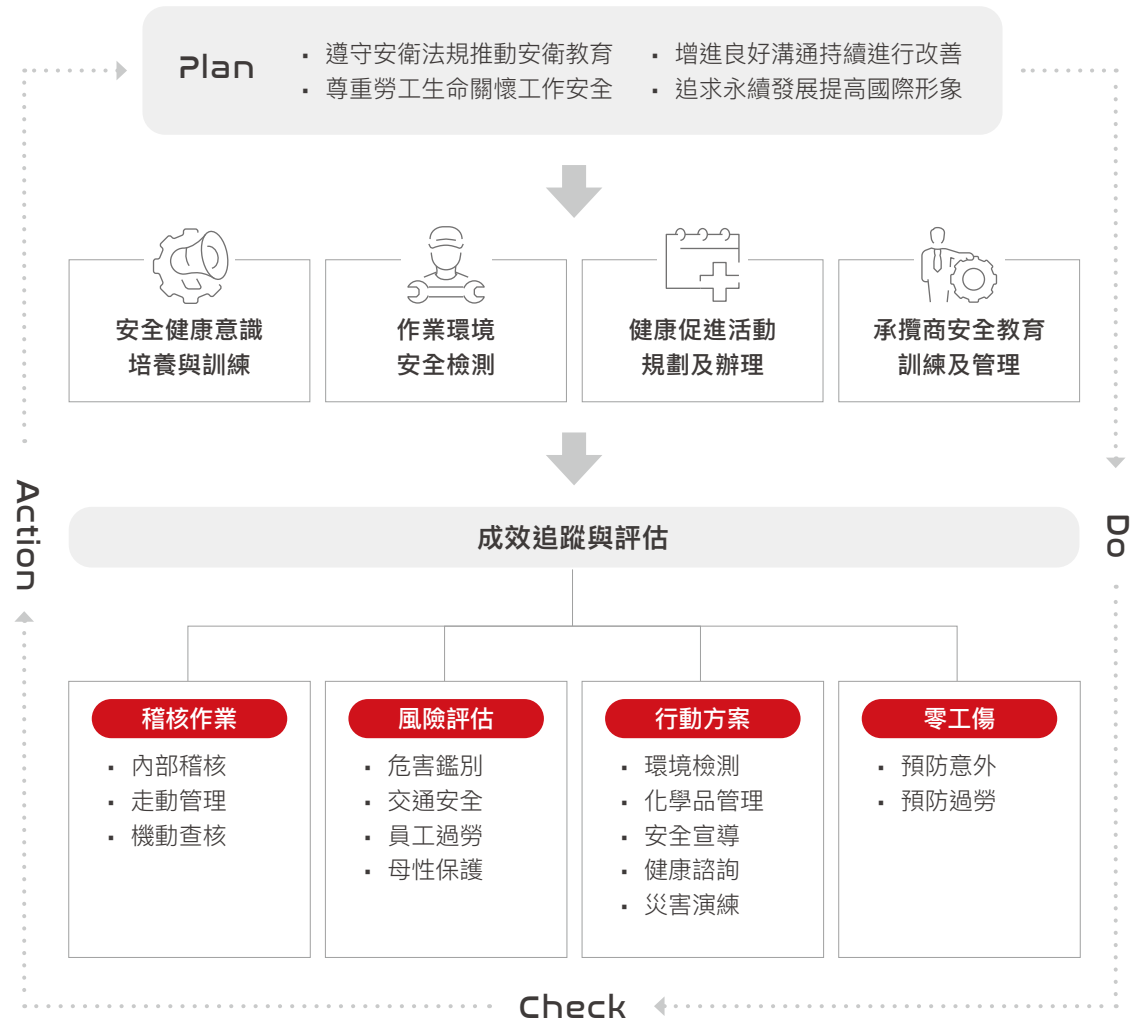
## 5.3 職場安全與衛生

### 5.3.1 安全健康場域

#### 職業安全衛生系統

英業達秉持「遵守安衛法規，推動安衛教育、追求永續發展，提高國際形象、尊重勞工生命，關懷工作安全、增進良好溝通，持續進行改善」的職業安全衛生政策，且全球 8 廠區皆通過國際職業安全衛生管理系統 (ISO 45001) 驗證，有效落實安衛管理。士林總部更通過臺灣職業安全衛生管理系統 (CNS 45001) 驗證，且從 2006 年至今無災害工時紀錄已累計突破七千萬小時。管理系統涵蓋臺灣及海外廠區執行工作之相關同仁 (佔比約 96.5%) 及非員工 (佔比 3.5%)，從研發設計、採購、生產、維護與承攬皆涵蓋在內。

廠區設有職業安全衛生委員會，並由主任委員每季定期召開委員會，成員包括職安單位、相關部門主管以及勞工代表，其中勞工代表的比例高於法規要求的三分之一以上。每季召開職業安全衛生委員會，員工出席率接近 100%，職業安全衛生委員會以 PDCA 方式推動安全衛生管理，共同擬定安全衛生政策，審議、協調及建議所有相關事項。我們秉持「只要員工提案，無論大小我們都會認真對待」的精神，讓我們擁有非常健全的安全衛生提案制度。



職業安全具體措施





## 災害預防與緊急應變

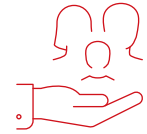
當公司的同仁或承攬商發生工安事件時，職安單位將依據事故處理及調查作業管理辦法進行調查與追蹤，且依據事件性質進行損害狀況及工傷的評估。調查完成後，職安單位將按程序進行呈核並實施改善對策、監督與追蹤，以減少損失及預防類似情形重複發生。英業達內部訂定有虛驚事件處理流程，指發生非傷亡意外事故如火警、停電等，即未造成人員傷亡、財產損失、製程中斷，但引起人員驚嚇之事件，將依程序進行通報，並由相關權責單位確認是否發生事故並進行調查、事件追蹤以及安全衛生宣導，此外也會列入虛驚事件

紀錄並預防改善留存備查，以利針對事件進行原因分析，制定矯正及預防措施，並評估其有效性及持續追蹤改善情況。2023年虛驚事件數總計為2件，分別為蜂巢築巢於窗戶旁以及人員斜坡踩空事件，相關事件皆完成改善預防措施。

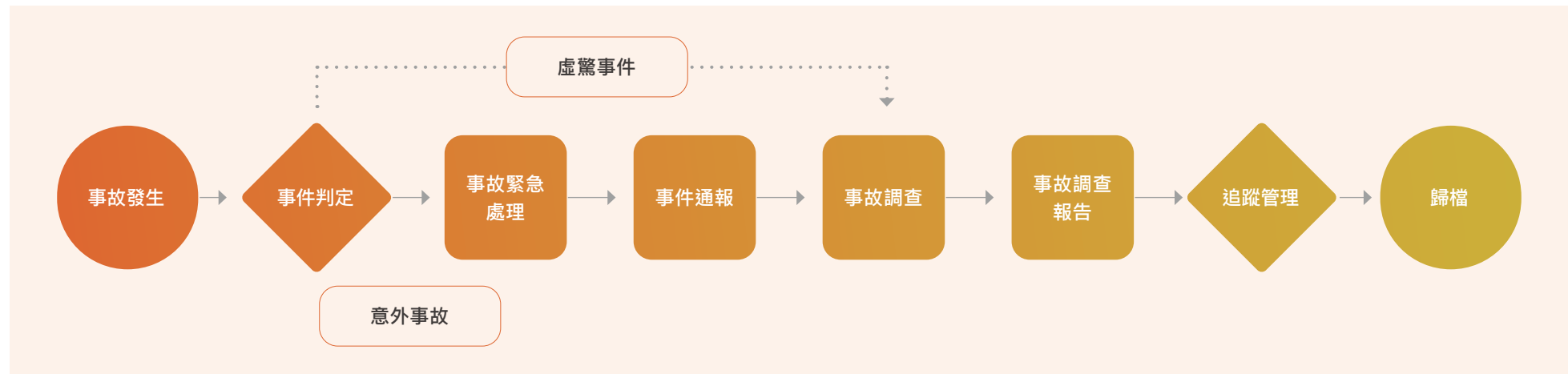
我們非常重視同仁的退避權，當同仁在執行職務時如發現立即存在危險的情況，有權在不危及其他工作者安全的情況下，自行停止作業並撤離至安全場所，並立即向直屬主管報告，公司承諾不會對此採取任何處罰或不利措施。

## 職業災害統計

透過工傷統計數據鑑別具風險性的職業安全衛生議題，藉此擬定改善工安事件的具體行動方案降低工傷發生率。依據職業災害統計、職業安全衛生法職業災害定義及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）公布之重要失能傷害統計指標計算，以失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（SR）為主要數據指標。2023年臺灣廠區發生3起失能傷害事件，中國大陸廠區7起，歐美廠區4起。這些傷害主要類型包括物體飛落、捲夾、跌倒、被撞和切割傷；2023年度供應商暨承攬商或派遣人員無發生職業災害。



2023年**未**有任何派遣人員發生工傷事故及虛驚事故。



### 職業災害統計

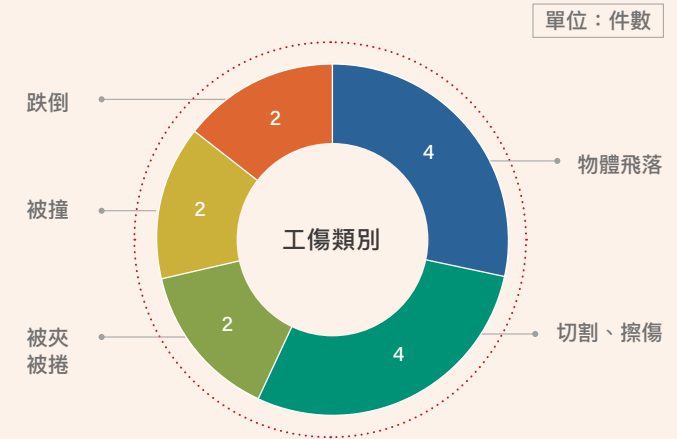
廠區	性別	總工時	件數	FR	SR	虛驚事故	虛驚事故率
臺灣	男	6,945,712	1	0.14	10.37	1	0.14
	女	5,000,184	2	0.40	20.40	0	0
中國大陸	男	10,543,656	6	0.57	31.01	1	0.09
	女	7,209,048	1	0.14	13.18	0	0
歐美	男	2,431,131	3	1.23	8.23	0	0
	女	2,001,320	1	0.50	4.50	0	0
總計		34,131,051	14	0.41	18.31	2	0.06

計算方式

FR 失能傷害頻率 = ( 總計傷害損失總人次數 × 1,000,000 ) ÷ 總經歷工時

SR 失能傷害嚴重率 = ( 總計傷害損失日數 × 1,000,000 ) ÷ 總經歷工時

NMFR 虛驚事故率 = ( 虛驚事故數 / 總經歷工時 ) ÷ 1,000,000



### 安全文化建立

英業達關注全球安全衛生議題。2023 年起每季透過全球跨廠區平台會議與各廠專責單位分享國內外最新職安衛法令及技術標準。同時為考量因應疫情停辦部分安全衛生教育訓練實體課程，積極開發線上 E-Learning 安全衛生教育訓練，將原先一次性的實體課程，提升為年度線上持續性訓練課程，加深同仁學習記憶，深耕職場安全文化；全球各廠區透過安全衛生監督查核及 ISO 45001 國際職業安全衛生管理系統，亦積極建構本質安全的工作環境、要求同仁落實管理規定。

遵循英業達職業安全衛生政策，2023 年起依據全球報告倡議組織 (GRI, Global Reporting Initiative) 所推出永續性報告的全球標準 GRI 準則，制定英業達公司全球安全衛生執行基礎項目及進階項目，並透過安全衛生績效指標 (Safety and health Performance Index, SHPI) 追蹤執行成效。安全衛生執行狀況由各廠填報至雲端系統，定期於每季公司層級安全衛生委員會，向內部各組織的勞工代表及最高管理階層進行說明。

## 內外串聯，提升永續健康及職場發展

英業達將建立健康職場視為責無旁貸的使命，我們定期參與技術交流會議，與產、官、學各界交流風險控管技術。

### 案例

在 2023 年發表化學品管理技術專刊擔任 TOSHMS 促進會北區促進會幹部，並進行 ISO 45003 心理風險評估及管理的實務技術標準分析講座，總訓練人數 **251** 人共計 **753** 小時，分享業界風險評估及運作實務經驗。

為履行企業社會責任，英業達積極參與政府各項活動，期望透過企業的影響力推廣安全文化理念。2023 年應中國文化大學勞動暨人力資源學系之邀請，舉辦了「職安衛學生未來展望」講座，參與人數約 **124** 人。並在第

二學年度擔任客座講師，講授「ESG 系列 - 勞動及職業安全衛生」課程，希望透過我們在職場上的安全衛生經驗分享，影響即將投入職場的學生，提升其職場安全意識。



### 案例

英業達積極協助「勞動部職安署 TOSHMS 北區促進會」，與其他企業分享更多工安管理經驗，以有效降低職災。在職安署督導下，於 2023 年與會員合作撰寫了「化學品安全管理實務案例手冊」，期待透過整合我們與業界的化學品安全管理實務經驗，包括：化學品風險評估、化學品分級管理、化學品管理措施、作業環境監測計畫、化學品儲存管理等，為國內廠商提供參考。



英業達以創建友善且優良的工作環境為目標，將職場安全與員工健康視為永續經營的重要一環。我們的努力得到了勞動部職業安全衛生署的高度評價，評鑑為前 10% 的績優企業，從 330 家上市企業中脫穎而出，英業達對同仁的關懷和照顧

有目共睹。英業達將持續打造友善健康職場，讓「帶著永續、安全文化意識」的概念種子帶進供應鏈、承攬商、相關利害關係人，集眾人之力在未來世代持續投入健康友善幸福職場領域。



### 5.3.2 健康樂活

#### 員工健康照護

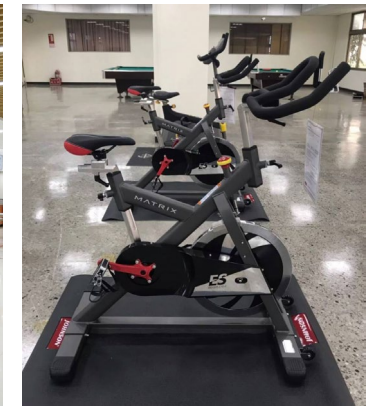
健康管理涵蓋了多個方面，包括工作者健康促進、健康檢查、職業疾病預防、同仁身心關懷與照護以及管控工作環境及人員健康風險，守護同仁身心健康平衡。各廠區聘任了專業醫事人員，包括醫師、護理師和心理師等，共 3,842 人次參與了勞工健康服務活動。

英業達每年為在職同仁提供廠內健康檢查，除了制式法定項目外，還新增了多項檢驗項目，如腹部超音波、攝護腺超音波、癌症篩檢項目（如癌胚抗原（CEA）、甲型胎兒蛋白（AFP）等）。我們亦關注同仁眷屬以及退休同仁的健康，提供優惠的體檢服務。



#### 打造幸福健康職場

我們致力於打造令同仁感到舒適及愉悅的工作環境。在飲食方面，我們重新整修了餐廳，每日提供 10 種不同的免費菜色並引入知名咖啡廳，為同仁提供了一個舒適的用餐場所。此外，各種不同的社團活動，讓同仁能夠培養不同的興趣，促進團隊合作和交流。為了幫助同仁紓解壓力，我們設置了籃球場和羽毛球場，以及舒壓按摩室、舞蹈室、健身房、桌球和撞球室，提供放鬆身心的活動空間，同時讓同仁能夠保持健康的生活方式。



2023 年總計完成  
**15,913** 的在職  
健康檢查，所有  
同仁皆**無**職業病的  
記錄。

## 同仁關懷與照顧

為了提供更即時的關懷與服務、緊急傷病處理、個人健康指導或就醫諮詢等。我們在廠區內設置了保健室，定期聘請臨廠服務醫生提供保健諮詢外，我們還加聘了心臟專科醫師，提供更專業的心血管醫療諮詢服務，以確保同仁在面對健康問題時能夠得到及時且專業的幫助。此外，我們不定期舉辦健康促進講座、捐血活動、體適能比賽等活動，以提升同仁的健康意識，鼓勵他們參與健康促進和自我管理。這些舉措旨在建立一個全面關愛同仁健康的工作環境，讓同仁能夠在工作中保持健康，同時享受到更好的生活品質。另外，我們還提供同仁身心健康諮詢服務。專業心理師定期到廠區，提供一對一的專業心理諮詢服務，涵蓋壓力管理、情緒管理、人際關係溝通、感情、婚姻、家庭及親子關係等方面。我們與顧問公司合作，提供心理諮詢、法律諮詢、財稅諮詢等多方面的服務，以滿足同仁在不同方面的需求。為了方便同仁取得諮詢服務，我們設置了同仁身心關懷平台、E-mail 信箱及免付費諮詢電話。



哺乳室使用  
整體滿意度  
約 **95%**

## 好孕幸福企業

為了給予母性工作者有良好的就業環境，各廠區設置優良哺乳室，臺灣廠區獲得了台北市及桃園市優良哺乳室之榮譽，並且不限制哺（集）乳時間。同時不定期舉辦多場母乳哺育、親子及育兒健康講座，提供實用的知識和資源。



英業達同步制定了多項友善生育措施，包括生育獎祝賀金 **60,000** 元，福委會每胎 **6,000** 元補助，讓幸福 66 照顧加倍。



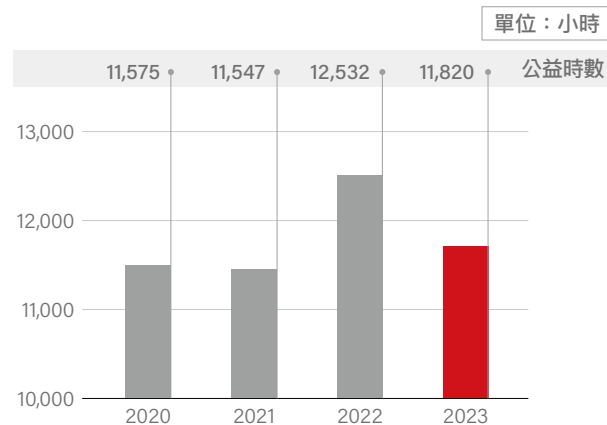
自 2023 年起提供通勤交通補助，每月補助 **5,000** 元，上下班通勤皆可享受。

## 5.4 社會共融

### 5.4.1 英業達公益慈善基金會

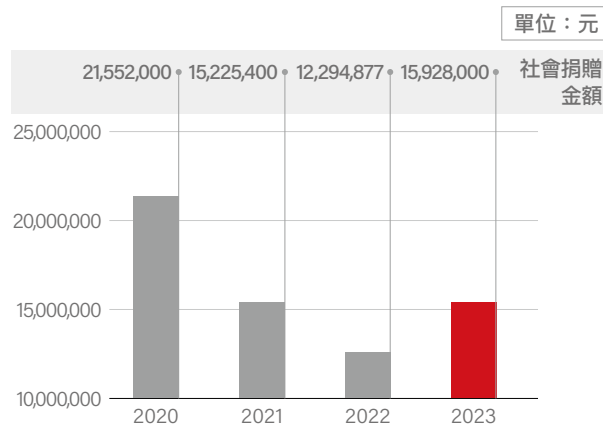
肩負企業社會公民責任，英業達於 2010 年 1 月成立「財團法人英業達集團公益慈善基金會」，透過集團內外資源的整合與結合同仁愛心的參與運作，將英業達溫馨的「愛」送達到需要幫助的弱勢團體手中，用實際行動關懷社會。目的在參與社會福利相關公益慈善活動並與其他社會公益團體合作，以協助社會上之弱勢族群獲得更充足之社會資源改善生活，並使其權益獲得更佳之保障。

#### 英業達歷年公益時數及社會捐贈金額



#### 英業達公益慈善基金會之設立宗旨為辦理社會福利相關事務

- 一、兒童與青少年福利、婦女福利、老人福利及身心障礙福利事項。
- 二、急難救助及災害救濟事項。
- 三、醫療公益事項。
- 四、教育文化事項。
- 五、環境保護事項。
- 六、接受主管機關指導辦理社會福利或公益事項。
- 七、其他社會福利或公益事項。



### 公益參與

英業達與「財團法人英業達集團公益慈善基金會（以下簡稱英業達慈善基金會）」長年在慈善扶助、社會關懷及重大災害急難救助方面不遺餘力，秉持「愛」是在社會的需要上，負起英業達的責任的公益慈善理念。

### 婦幼福利

深入關注婦幼福祉，包括維繫經濟弱勢家庭日常所需，鼓勵失親家庭勇敢面對變故，脫離困境並獨立謀生，安頓失親家庭身心靈。

### 身心障礙福利

支持失去家庭依靠的身心障礙者生活所需，協助身心障礙人士發展潛能，維護健康的生活品質。

### 樂齡關懷

活化弱勢獨居長輩與失能失智長輩，推廣健康餐食，提供長者外出活動與交流的機會，促進社區長輩社交與健康。



贊助樂齡友善社區廚房，活化失能失智長輩的身心健康

在中國大陸廠區英業達關注貧困、植樹、身心障礙、救災、兒少、捐血等，展現出參與社會公益的多面向努力。



走訪慰問社區身心障礙家庭

### 長期響應捐血

英業達善盡企業社會責任，邀請同仁挽袖捐熱血為血庫盡一份心力響應捐血已長達 30 年，定期舉辦捐血活動，為捐血中心穩定的供血合作單位。



全體同仁共同積極響應，已累積  
**15,170** 人次，總捐血量達  
**5,887,600** 毫升。

### 志工服務

#### 英業達 2023 公益時數

單位：小時

公益志工 1,175.5	交通志工 7,320	環保志工 3,324
-----------------	---------------	---------------



英業達積極鼓勵同仁參加有益社會相關公益活動，2023 年總公益時數約達 **11,820** 小時。

### 支持藝文贊助

挹注各式資源於藝文活動，促進藝文發展，讓民眾在臺灣就能享受到多層次的藝文規劃及展演，同時搭配內部活動，鼓勵同仁以實際行動參與、支持國內藝術文化活動。

#### ▪ 台北國際合唱音樂節

英業達慈善基金會贊助亞洲年度最大合唱盛會「台北國際合唱音樂節」，2023 年音樂節特別邀請來自斯洛維尼亞、瑞典、土耳其、菲律賓等國頂尖合唱天團登台與 10 多支優質臺灣合唱團隊全臺輪番競演，全台北中南共舉辦十多場經典音樂會，活動亦結合台北國際合唱大賽、多場國際合唱音樂營及午間音樂會等活動。期間於 7 月 30 日在國家音樂廳舉辦英業達慈善之夜，邀請同仁身體力行，以實際行動參與支持藝文活動。

#### ▪ 2023 第七屆世界音樂節

英業達慈善基金會長期支持世界音樂節，2023 年首次將地點移至台北流行音樂中心舉辦，四天活動總計吸引超過三萬多人次蒞臨。

- 「Going Global 全球音樂產業大會」，包含國際商展、產業論壇、專題講座及備受樂迷期待的媒合展演。
- 售票音樂節「Our World 無框世界，無框音樂」，陣容涵蓋臺灣、韓國、日本、烏克蘭及西班牙等不同國家共計 33 組頂尖表演團隊與藝人。其中節目兩大亮點為日本知名歌手一青窈、金曲原民歌王桑布伊聯手呈現，以及空靈女聲葉穎與韓國創作女聲 Ohelen 的合作，另也邀請到廣受國際音樂節青睞的韓國薩滿創作團體 ADG7、烏克蘭與加拿大創作雙人組 Balaklava Blues 以及朱頭皮、王若琳、葉穎、漂流出口等演出，帶來一場全球音樂精彩盛宴。

## 5.4.2 永續生態

### 溼地計畫

自 2012 年起，連續 12 年英業達慈善基金會，認養國家重要溼地也是生態保育的里程碑的「關渡自然公園」。

2023 年總計為 **108,752** 名造訪「關渡自然公園」的民眾提升生態體驗。

此外，英業達推動弱勢關懷偏鄉教育，實際參與四季農事體驗與環教活動，為大眾營造親近自然、學習生態的優質環境。

2023 資助舉辦 **5** 場次共 **172** 位師生的偏遠地區學校濕地環境教育計畫。

自 2013 年至 2023 年累計舉辦 **84** 場次，**2,239** 人深入領略濕地之美。



### 環境教育

2023 年 8 月 25 日英業達於關渡自然公園舉辦「走讀生物多樣性環境教育」、「手作絹印環保袋致贈偏鄉學童活動」，總計有 78 家供應商的 108 位廠商代表出席參與，攜手供應鏈夥伴響應「聯合國永續發展目標 (SDGs, Sustainable Development Goals)」。



#### 以實際行動響應 SDGs 目標 15 陸地生態

由專業導覽志工帶領，安排 4 梯次的「走讀生物多樣性環境教育」，為供應商介紹關渡自然公園身為台灣第一個環境教育場域，以及大台北地區最具代表性的生態保育景點，這 12 年來因英業達認養國家重要濕地，攜手保護珍貴的濕地環境，及倡議生物多樣性環境教育的概念。同時第一線體驗台灣、蒙古、日本、印度等地藝術家為 2023 關渡國際自然藝術季進行的現地創作。



#### 響應 SDGs 目標 4 優質教育

供應商呼應「手作絹印環保袋致贈偏鄉學童活動」，共有 78 位廠商代表捐贈親手創作的絹印環保袋，回饋給英業達慈善基金會 2023 年支持舉辦的 5 場次濕地環境教育學程。讓來自新北市、基隆市、桃園市、新竹縣市偏遠地區國小的中年級學童，領略環境教育的同時，也收到富有生態意涵的環保袋禮品。關渡自然公園為表彰各家供應商奉獻的社會關懷，致贈感謝狀給每一位捐贈絹印環保袋的廠商代表。中午餐點也特地準備「喜憨兒烘焙屋」的天使餐盒，攜手供應商關注庇護性職場，以實際行動支持具就業能力及意願，但無法至一般職場就業的心智障礙者。







# 附錄

ESG 數據 .....	121
GRI 索引 .....	134
SASB 索引 .....	138
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 .....	139
ISAE3000 確信報告 .....	140

# ESG 數據

## 治理面

### 對應章節 1.1 關於英業達

#### 1. 資產結構

	2023 年 (新台幣千元)
資本總額	35,874,751
資產負債率 (%)	74.86%
股東權益比率 (%) <sup>註</sup>	25%
負債總計 (分配前)	179,449,594
股東權益 (分配前)	60,258,382

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

#### 2. 淨銷售額比例

事業單位	2023 淨銷售額佔比 (%)
筆記型電腦	55%
伺服器	40%
智慧裝置	5%
總計	100%

#### 3. 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

項目	2020	2021	2022	2023	
產生的直接經濟價值	年總營收 (淨銷售額)	508,294,198	519,732,048	541,750,850	514,746,200
	其他收入 <sup>註1</sup>	6,977,181	3,674,658	3,553,275	4,384,343
分配的經濟價值	營運成本	476,427,592	487,372,591	505,504,318	478,536,232
	員工薪資和福利支出	20,807,237	20,593,859	21,525,231	21,911,205
	支付投資人的款項	5,637,887	7,376,882	7,597,123	9,957,691
	社區投資	22,781	20,472	21,031	147,698
	支付政府的款項	2,127,658	851,177	1,053,028	2,135,677
分配的經濟價值總額	505,023,155	516,214,981	535,700,731	512,688,503	
留存的經濟價值	10,248,224	7,191,725	9,603,394	6,442,040	

註1：其他收入，含利息 / 租金 / 股利 / 補助款 / 處分及報廢固定資產利益淨額 / 處分投資及金融資產淨額

2：與合併報表揭露邊界一致

## 對應章節 1.4.1 董事會運作

### 3. 董事會組成結構及多元化

#### • 組成結構

總人數	非員工身分(人)	員工身分(人)	執行董事(人)	非執行董事(不含獨董)(人)	獨立董事(人)	平均任期(年)
9	5	4	4	2	3	17

#### • 年齡及性別統計

	51-55 歲	66-70 歲	76-80 歲	81-85 歲
女性	0	0	0	0
男性	1	3	4	1
總計	1	3	4	1

註：未來亦規畫增加女性董事成員。

## 對應章節 1.5.1 反貪腐與誠信經營

### 2023 年違規事項及舉報事件

無違反商業道德與營運、人權保護、環境保護的成案，無違反「貪腐賄賂」「公平競爭」情事而受主管機關裁罰。

### 2023 年行為準則違反商業道德與營運規範案件數

行為準則	2020	2021	2022	2023
貪腐賄賂	0	0	0	0
利益衝突	0	0	0	0
公平競爭	0	0	0	0
內線交易	0	0	0	0
營業秘密	0	0	0	0
隱私 / 個人資料保護	0	0	0	0
其他(政治捐獻、慈善捐獻與社會參與)	0	0	0	0
商業道德與營運相關案件合計數	0	0	0	0

行為準則	2020	2021	2022	2023
人權保護	歧視	0	0	0
	騷擾	0	0	0
	職業安全衛生	0	0	0
	人權保護相關案件合計數	0	0	0
環境保護	環境保護相關案件合計數	0	0	0
合計	0	0	0	0

### 2023 年舉報件數

	舉報件數
申訴暨檢舉專線	0
申訴電子郵箱	1 <sup>註1</sup>
其他	1 <sup>註2</sup>

註 1：離職同仁以郵件提出職場不法侵害申訴，經公司成立調查委員會調查後，該案件不成立。

註 2：外部民眾申訴在職同仁性騷擾案，經雙方當事人透過社會局調解委員會達成和解，故未成案。

### 2023 年行為準則訓練成果

區域	A. 完訓人數	B. 應訓人數	C. 完訓率 (%)	D. 訓練總時數
<b>高階主管</b>				
中國大陸	1	1	100.0	1.36
歐美	2	2	100.0	3.00
臺灣	51	162	31.5	122.13
總計	54	165	32.7	126.49
<b>管理層級</b>				
中國大陸	453	495	91.5	325.72
歐美	50	50	100.0	76.00
臺灣	1,368	1,895	72.2	3,803.01
總計	1,871	2,440	76.7	4,204.73
<b>非管理層級</b>				
中國大陸	4,148	4,332	95.8	4,048.46
歐美	1,974	1,994	99.0	3,439.00
臺灣	2,395	4,279	56.0	6,232.49
總計	8,517	10,605	80.3	13,719.95

A：2023 年 11 月 30 日前到職且 2023 年 12 月 31 日在職受訓人數

B：2023 年 11 月 30 日前到職且 2023 年 12 月 31 日在職總人數

C：(A ÷ B) × 100%

## 環境面

### 對應章節 3.2.2 水資源管理

#### 集團各廠區用水統計

單位：百萬公升

	士林總部 (IET)	桃科廠 (TAO)	電腦廠 (ITO)	浦東廠 (IPT & SQT)	重慶廠 (ICC)	捷克廠 (ICZ)	墨西哥廠 (IMX)
總取水量	0.027	0.124	0.073	0.166	0.560	0.006	0.018
廢(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

註：取水量來源皆為第三方的水 - 自來水，取水數據來自水費單。

## 社會面

### 定義說明

- 職級定義
  - 高階主管：協理(含)以上
  - 管理層級：主管職課長(含)以上，經理(含)以下
  - 非管理層級：高階主管、管理層級以外的職級
- 2023 年同仁總數以 2023 年 12 月 31 日在職人數計算

### 對應章節 5.1.1 人才佈局

#### 全球人力分布統計

廠區	人數	比例
臺灣	6,336	35%
中國大陸	9,511	52%
歐洲	510	3%
美洲	1,823	10%
合計	18,180	100%

註：因應後疫情時代及世代工作觀改變的缺工情況下，持續深化智慧製造、提升效能的同時，也積極完善員工相關薪酬福利措施，期待達到留才效果。

聘雇型態統計

勞雇合約	勞雇類型	臺灣廠區		中國大陸廠區		歐洲廠區		美洲廠區		合計	
		男	女	男	女	男	女	男	女		
不定期	正職	全職	3,613	1,755	1,950	1,384	270	240	1,000	823	11,035
定期	正職	全職	0	0	3,726	2,451	0	0	0	0	6,177
	外籍移工	全職	0	968	0	0	0	0	0	0	968
其他工作者	派遣人員 <sup>註</sup>	全職	55	84	0	0	16	22	0	0	177
小計			3,668	2,807	5,676	3,835	286	262	1,000	823	18,357
地區合計				6,475		9,511		548		1,823	

註：派遣人員主要為產線的短暫補充人力

管理職統計

雇用形式	人數 (人)			女性佔比 (%)	女性主管佔全體主管比例 (%)
	男	女	合計		
高階主管	143	24	167	14.37	26.56
管理層級	1,945	731	2,676	27.32	
非管理層級 / 技術職 (IDL)	4,447	3,055	7,502	44.77	
非管理層級 / 生產職 (DL)	4,024	3,811	7,835		
總計	10,559	7,621	18,180	41.92	

營利部門及 STEM 科技人才統計

分類	雇用形式	人數 (人)			女性佔比 (%)
		男	女	合計	
營利部門	高階主管	21	10	31	46.90
	管理層級	322	293	615	
	非管理層級	3,685	3,340	7,025	
	總計	4,028	3,643	7,671	
STEM <sup>註</sup>	高階主管	74	5	79	17.32
	管理層級	1,406	305	1,711	
	非管理層級	4,314	2,212	6,526	
	總計	5,794	2,522	8,316	

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

## 國籍分佈

國籍	同仁人數	主管人數
臺灣	5,341	2,051
中國大陸	9,514	726
巴西	1	-
印尼	2	-
西班牙	1	-
美國	1	1
香港	1	-
馬來西亞	7	2
菲律賓	975	2
聖克里斯多福及尼維斯	1	-
蒙古	1	-
澳門	1	-
韓國	1	1
墨西哥	1,823	27
捷克廠 <sup>註</sup>	510	33
合計	18,180	2,843

註：因應當地法規不區分人員國籍。

## 年齡與學歷統計

分類	年齡			學歷		
	<30	30-50	>50	碩士以上	學士	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
小計	6,459	10,665	1,056	1,697	5,189	11,294
佔總數比例 (%)	35.53%	58.66%	5.81%	9.33%	28.54%	62.12%
同仁總數						18,180

### 身心障礙統計

年齡層	人數 (人)			佔總數比例 (%)
	男	女	合計	
<30	65	22	87	1.35%
30-50	47	27	74	0.69%
>50	28	10	38	3.60%
總計	140	59	199	1.09%

### 管理職在地任用比例

廠區	處級以上總人數	處級以上當地國籍人數	在地任用比例
臺灣	162	161	99%
中國大陸	38	8	21%
歐洲	1	0	0%
美洲	1	1	100%
合計	202	170	84%

### 新進同仁人數統計

2023 年新進同仁總數為 **14,632** 人

分類	分佈情況			新進率 (%)
	分類	人數	佔比 (%)	
性別	男	9,123	62.35	50.18
	女	5,509	37.65	30.30
年齡	29 歲以下	10,667	72.90	58.67
	30~49 歲	3,724	25.45	20.48
	50 歲以上	241	1.65	1.33
職級	高階主管	7	0.05	0.04
	管理層級	164	1.12	0.90
	非管理層級	14,461	98.83	79.54



分類	分佈情況			新進率 (%)
	分類	人數	佔比 (%)	
國籍	臺灣	823	5.62	4.53
	美國	1	0.01	0.01
	馬來西亞	1	0.01	0.01
	菲律賓	278	1.90	1.53
	聖克里斯多福及尼維斯	1	0.01	0.01
	中國大陸	11,933	81.55	65.64
	墨西哥	1,455	9.94	8.00
	捷克廠 <sup>註3</sup>	140	0.96	0.77

註1：新進率公式：該分類新進人數 / 全球 2023.12.31 在職人數

註2：分佈情況佔比：該分類新進人數 / 新進總人數

註3：因應當地法規不區分人員國籍

### 內部職缺遞補率

A. 自身同仁填補的空缺職位總數 <sup>註1</sup>	B. 公司的空缺職位總數 <sup>註2</sup>	C. 內部同仁遞補比率 C=A/B
246	3,584	6.86%

註1：內部轉調人數

註2：當年度新招募同仁總數

### 平均聘僱成本

A. 年度聘僱新同仁之總聘僱成本 (新台幣元)	B. 公司的空缺職位總數 (當年度新招募同仁總數)	C. 平均聘僱成本 C=A/B (新台幣元)
42,672,400	3,584	11,906.36

### 年度離職統計

2023 年離職同仁總數為 **11,523** 人

分類	分佈情況			離職率 (%)
	分類	人數	佔比 (%)	
性別	男	7,336	63.61	40.35
	女	4,187	36.31	23.03
年齡	29 歲以下	8,169	70.84	44.93
	30~49 歲	3,236	28.06	17.80
	50 歲以上	118	1.02	0.65

分類	分佈情況			離職率 (%)
	分類	人數	佔比 (%)	
職級	高階主管	13	0.11	0.07
	管理層級	122	1.06	0.67
	非管理層級	11,388	98.75	62.64
國籍	臺灣	514	4.46	2.83
	菲律賓	73	0.63	0.40
	中國大陸	9,724	84.39	53.49
	美國	2	0.02	0.01
	馬來西亞	2	0.02	0.01
	印尼	1	0.01	0.01
	墨西哥	1,096	9.51	6.03
	捷克廠 <sup>註3</sup>	111	0.96	0.61

註 1：離職率公式 = 離職人數 / 全球 2023.12.31 在職人數

2：分佈情況佔比：該分類離職人數 / 離職總人數

3：因應當地法規不區分人員國籍

### 自願離職率

分類	自願離職人數	自願離職率 (%)	
性別	男	6,816	37.49
	女	3,996	21.98
年齡	29 歲以下	7,708	42.40
	30~49 歲	2,999	16.50
	50 歲以上	105	0.58
職級	高階主管	12	0.07
	管理層級	111	0.61
	非管理層級	10,689	58.80
國籍	臺灣	497	2.73
	美國	2	0.01
	馬來西亞	2	0.01
	菲律賓	73	0.40
	印尼	1	0.01
	中國大陸	9,070	49.89
	墨西哥	1,088	5.98
	捷克廠因應當地法規不區分人員國籍	79	0.43

註：自願離職率公式為該分類自願離職人數 / 全球 2023.12.31 在職人數

## 育嬰留職停薪

## (1) 依性別分類

項目	男	女	總計
(1) 報告年度符合育嬰留職資格的人數 (不含離職人員)	229	149	378
(2) 報告年度實際申請育嬰留職的人數 (含離職人員)	38	73	111
(3) 報告年度預定復職的人數 (含離職人員)	39	51	90
(4) 報告年度實際復職的人數 (含離職人員)	38	45	83
(5) 於報告年度前一年實際復職的人數 (含離職人員)	23	59	82
(6) 於統計年度前一年復職, 且復職後 12 個月仍在職的人數 (含離職人員)	20	50	70
復職率: (4)/(3)	97.44%	88.24%	92.22%
留任率: (6)/(5)	86.96%	84.75%	85.37%

## (2) 依廠區及性別分類

項目	廠區					
	臺灣		歐洲		美洲	
	男	女	男	女	男	女
(1) 報告年度符合育嬰留職資格的人數 (不含離職人員)	201	121	0	14	28	14
(2) 報告年度實際申請育嬰留職的人數 (含離職人員)	3	38	0	16	35	19
(3) 報告年度預定復職的人數 (含離職人員)	4	25	0	7	35	19
(4) 報告年度實際復職的人數 (含離職人員)	3	22	0	4	35	19
(5) 於報告年度前一年實際復職的人數 (含離職人員)	5	26	0	3	18	30
(6) 於統計年度前一年復職, 且復職後 12 個月仍在職的人數 (含離職人員)	3	22	0	1	17	27
小計	219	254	0	45	168	128
復職率: (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%

## 對應章節 5.1.2 人才培育

## 全球學習發展時數及金額統計

總時數	688,131.20
平均時數	37.85
總金額	30,895,667
平均金額	1,699

## 訓練時數：依技術職與生產職統計

	技術職 (IDL)	生產職 (DL)
A. 總訓練時數	334,609.56	353,522
B. 12/31 總人數	10,345	7,835
C. 平均訓練時數 C=A/B	32.35	45.12

訓練時數：依管理職與非管理職統計

	高階主管	管理層級	非管理層級
A. 總訓練時數	3,691.74	88,586.53	595,851.9
B. 12/31 總人數	167	2,676	15,337
C. 平均訓練時數 C=A/B	22.11	33.10	38.85

訓練時數：依性別統計

	女					男				
	臺灣	中國大陸	歐洲	美洲	合計	臺灣	中國大陸	歐洲	美洲	合計
A. 總訓練時數	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. 總人數	2,723	3,835	240	823	7,621	3,613	5,676	270	1,000	10,559
C. 平均訓練時數 C=A/B	19.12	51.71	41.56	26.64	37.04	28.71	47.22	34.92	24.73	38.44

訓練時數：依年齡統計

	<30 歲	30~49 歲	≥ 50 歲
A. 總訓練時數	247,887.8	414,730.62	25,412.75
B. 總人數	6,459	10,665	1,056
C. 平均訓練時數 C=A/B	38.38	38.89	24.07

環保相關及誠信經營教育訓練

	環保相關教育訓練	誠信經營教育訓練		
		高階主管	管理層級	非管理層級
A. 完訓人數	15,252	54	1,871	8,517
B. 總人數	18,180	167	2,676	15,337
C. 完訓率 C=A/B	83.89%	32.34%	69.92%	55.53%
D. 訓練總時數 (累計)	30,550.34	126.49	4,204.73	13,719.95

對應章節 5.1.3 人才吸引與留任

相關補助：依臺灣廠區統計

補助項目	補助人次	補助金額 (新台幣元)
生育補助	110	660,000
育兒補助	108	550,000
喪葬慰問	138	690,000
結婚補助	90	324,000
住院慰問	25	124,000
團體保險	6,133	12,836,780
重大疾病	5	150,000

相關補助：依中國大陸廠區統計

補助項目	補助人次	補助金額 (新台幣元)
生育補助	134	176,558
喪葬慰問	33	43,481
結婚補助	199	262,202
急難救助	47	61,927
住院慰問	-	0
團體保險	18	2,415,474

對應章節 5.2 人權保障

人權相關訓練	臺灣	中國大陸	歐洲	美洲
A. 完訓人數	5,214	8,181	23	1,823
B. 總人數	6,336	9,511	510	1,823
C. 完訓率	82.29%	86.02%	4.51%	100.00%
D. 訓練總時數	11,521.10	25,246.08	69	3,646

註：C=A/B

內部溝通管道受理件數

項目	臺灣廠區	中國大陸廠區	歐洲廠區	美洲廠區
申訴管道	電子信箱申訴 1 件 向政府單位申訴 1 件	0	電子信箱申訴 1 件 紙本申訴 5 件	0
成案	0	0	0	0

同仁缺勤率統計

項目	內容
缺勤率	2.13
資料涵蓋率	100% 同仁

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

2：缺勤率 = (缺勤天數 / 總工作天數) x 100

2023 年勞動違規事項

違反法規事項說明	違反法規被處罰款的金額	因應處理
臺灣廠區延長工作時間未依規定加給工資	80 萬	加強各單位宣導說明，確實落實業務分配和部門工作管理

### 薪酬比率

	年度總薪酬比率 <sup>註2</sup>	年度總薪資報酬變化比率 <sup>註3</sup>
薪酬比率	29.53~59.06	0.51

註1：年度總薪酬係指全年度在職人員之當年度實際薪酬金額，含薪資、現金報酬、加班費、福利、獎金及現金分紅

2：總經理年度總薪酬 / 總經理以外之全體員工年度總薪資中位數

3：總經理年度總薪酬增加 % / 執行長以外之全體員工之年度總薪資中位數增加 %

### 非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	單位	2020	2021	2022	2023
全時員工人數	人	5,323	5,427	5,174	5,868
全時員工薪資總額	千元	5,303,891	5,558,012	5,798,789	6,622,072
全時員工薪資平均數	千元	996	1,024	1,121	1,129
全時員工薪資中位數	千元	809	838	939	948

註：上述資料依據台灣證券交易所之規範統計，業經安侯建業會計師事務所查核，完整資訊可於公開資訊觀測站查詢。

### 全球退休制度說明

項目	臺灣		中國大陸	捷克	墨西哥
	舊制：公司退休金帳戶	新制：個人退休金專戶			
退休金提撥佔薪資比例	公司提撥	2%~15%	6%	16%~24%	21.5%
	員工自提	0%	0%~6%	8%	6.5%

註：臺灣廠區依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定辦理，而海外地區子公司的退休金為確定提撥制，依當地政府規定每月提繳養老、醫療等各類社會保障金。

### 標準薪資與當地最低薪資比率

項目	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資比率	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資比率
臺灣	1.08	1.14
中國大陸	1.00	1.00
墨西哥	1.11	1.08
捷克	1.43	1.43

註1：基層人員標準薪資為該地區之直接員工最低核定薪資。

2：當地最低薪資，係參考 2023 年各地區法令規定，為計算基數。

### 性別薪資加薪酬比率

男性對女性基本薪資加薪酬比率	臺灣	中國大陸	墨西哥	捷克
高階主管	118.11	0	0	0
管理層級	110.84	104.72	98.11	112.89
非管理層級 / 技術職 (IDL)	107.92	118.43	113.06	112.15
非管理層級 / 生產職 (DL)	121.77	104.50	116.34	108.69

註1：以女性為基準比，男女性別於各工作屬性、領域、年資的佔比不同，故薪資比會微幅差異

2：0 表示當地無女性員工與主管

# GRI 索引

## GRI 2：一般揭露 2021

以下各項指標已通過 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所有限確信

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
<b>組織及報導實務</b>			
2-1	組織詳細資訊	關於報告書	2
		1.1.1 公司簡介	7
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	2
		1.1.1 公司簡介	7
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2
2-4	資訊重編	關於報告書 ( 資料統計及計算方式以及對先前報告書中所賦予之任何資訊進行重編之原因與結果皆已於各章節說明 )	-
		關於報告書	2
2-5	外部保證 / 確信	ISAE3000 確信報告	140
<b>活動與工作者</b>			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2 市場概況	9
		2.4.1 策略與目標	49
2-7	員工	ESG 數據 - 員工聘雇型態人數	124
2-8	非員工的工作者	ESG 數據 - 員工聘雇型態人數	124
<b>治理</b>			
2-9	治理結構及組成	1.4.1 董事會運作	13
		1.4.2 功能性委員會	16
		ESG 數據 - 董事會組成結構及多元化	122
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.4.1 董事會運作	13
		1.4.2 功能性委員會	16
2-11	最高治理單位的主席	1.4.1 董事會運作	13

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	經營者的話	5
		1.4.1 董事會運作	13
		1.4.2 功能性委員會	16
		2.1.2 永續治理組織	34
2-13	衝擊管理的負責人	2.2.2 重大主題分析	38
		1.4.1 董事會運作	13
		1.6 風險治理	19
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 董事會運作	13
		1.4.2 功能性委員會	16
		2.1.2 永續治理組織	34
		2.2.2 重大主題分析	38
2-15	利益衝突	1.4.1 董事會運作	13
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.1 英業達永續發展願景與策略	33
		2.2.2 重大主題分析	38
2-17	最高治理單位的群體智識	1.4.1 董事會運作	13
2-18	最高治理單位的績效評估	1.4.1 董事會運作	13
2-19	薪酬政策	1.4.1 董事會運作	13
		1.4.1 董事會運作	13
2-20	薪酬決定流程	5.1.3 人才吸引與留任	105
2-21	年度總薪酬比率	ESG 數據 - 薪酬比率	133
<b>策略、政策與實務</b>			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5
		1.5.1 反貪腐與誠信經營	17
		2.1.1 英業達永續發展願景與策略	33
2-23	政策承諾	2.4 永續供應鏈管理	49
		5.2 人權保障	108
		2.1.1 英業達永續發展願景與策略	33
2-24	納入政策承諾	2.1.3 永續目標	34
		2.4 永續供應鏈管理	49
		5.2 人權保障	108

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
2-25	補救負面衝擊的程序	1.5.1 反貪腐與誠信經營	17
		2.3 客戶服務	44
		2.4 永續供應鏈管理	49
		5.1.3 人才吸引與留任	105
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.5.1 反貪腐與誠信經營	17
2-27	法規遵循	3.2.1 環境管理體系	73
		ESG 數據 - 年度違規事項	122
2-28	公協會的會員資格	11.3 公協會參與與倡議	10
<b>利害關係人議合</b>			
2-29	利害關係人議合方針	2.2.1 利害關係人溝通成果	36
		2.3 客戶服務	44
2-30	團體協約	5.1.3 人才吸引與留任	105

**GRI 3：重大主題 2021**

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	2.2.2 重大主題分析	38
3-2	重大主題列表	2.2.2 重大主題分析	38
3-3	重大主題管理	2.2.2 重大主題分析	38

**主題準則**

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2.1 財務績效	11
		ESG 數據 - 資產結構	121
		ESG 數據 - 經濟價值分配	121
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.1.1 氣候變遷管理	58
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.3 人才吸引與留任	105
		ESG 數據 - 全球退休制度說明	133
201-4	取自政府之財務補助	1.2.1 財務績效	11
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.3 人才吸引與留任	105
		ESG 數據 - 標準薪資與當地最低薪資比率	133
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	ESG 數據 - 管理職在地任用比例	127
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4.1 英業達公益基金會	117
203-2	顯著的間接經濟衝擊	1.6.1 營運風險	19
		1.6.3 資訊安全管理	26
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.4.1 策略與目標	49
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.5.1 反貪腐與誠信經營	17



編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.5.1 反貪腐與誠信經營	17
		1.4.1 董事會運作	13
		2.4.1 策略與目標	49
		ESG 數據 -2023 年行為準則訓練成果	123
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.5.1 反貪腐與誠信經營	17
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.5.2 反競爭、反托拉斯與壟斷行為	19
207-1	稅務方針	1.3 稅務政策	12
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 稅務政策	12
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	1.3 稅務政策	12
207-4	國別報告	本公司依申報國別報告之規定，每年提交國別報告	-
編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
302-1	組織內部的能源消耗量	3.1.3 能源管理	69
302-2	組織外部的能源消耗量	資訊尚未完整取得，故未於本報告中揭露	-
302-3	能源密集度	3.1.3 能源管理	69
302-4	減少能源消耗	3.1.3 能源管理	69
302-5	降低產品和服務的能源需求	3.1.3 能源管理	69
303-1	共享水資源之相互影響	3.2.2 水資源管理	74
303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2.2 水資源管理	74
303-3	取水量	3.2.2 水資源管理	74
303-4	排水量	3.2.2 水資源管理	74
303-5	耗水量	3.2.2 水資源管理	74
304-3	受保護或復育的棲息地	5.4.2 永續生態	119
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.2 氣候承諾與行動	66

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1.2 氣候承諾與行動	66
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1.2 氣候承諾與行動	66
305-4	溫室氣體排放強度	3.1.2 氣候承諾與行動	66
305-5	溫室氣體排放減量	3.1.2 氣候承諾與行動	66
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.3.1 空氣污染防治	77
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	3.3.1 空氣污染防治	77
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3.2 廢棄物管理	78
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3.2 廢棄物管理	78
306-3	廢棄物的產生	3.3.2 廢棄物管理	78
306-4	廢棄物的處置移轉	3.3.2 廢棄物管理	78
306-5	廢棄物的直接處置	3.3.2 廢棄物管理	78
308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.4.1 策略與目標	49
		2.4.2 供應鏈風險管理	51
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.4.2 供應鏈風險管理	51

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 人才佈局	96
		ESG 數據 - 新進同仁人數	127
		ESG 數據 - 離職同仁人數	128
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.3 人才吸引與留任	105
		ESG 數據 - 全球退休制度說明	133
		ESG 數據 - 同仁補助福利	132
401-3	育嬰假	ESG 數據 - 育嬰留職停薪	130

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
402-1	關於營運變化的最短預告期	若有重大營運變化而嚴重影響員工權利時，將依各營運據點法令規定提前預告	-
403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 安全健康場域	110
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3.1 安全健康場域	110
403-3	職業健康服務	5.3.1 安全健康場域	110
		5.3.2 健康樂活	115
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.1 安全健康場域	110
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.1 安全健康場域	110
403-6	工作者健康促進	5.3.2 健康樂活	115
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.1 安全健康場域	110
		5.3.2 健康樂活	115
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 安全健康場域	110
403-9	職業傷害	5.3.1 安全健康場域	110
403-10	職業病	5.3.2 健康樂活	115
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.2 人才培育	100
		ESG 數據 - 全球員工學習發展時數	130
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.2 人才培育	100
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.2 人才培育	100
405-1	治理單位與員工的多元化	1.4.1 董事會運作	13
		5.1.1 人才佈局	96
		ESG 數據 - 董事會組成結構及多元化	122
		ESG 數據 - 員工類別人數	124

編號	揭露項目標題	報告內容或說明	頁碼
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	ESG 數據 - 標準薪資與當地最低薪資比率	133
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 人權保障	108
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.2 人權保障	108
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 人權保障	108
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.3 人才吸引與留任	105
		5.2 人權保障	108
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.2 人權保障	108
414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.4.1 策略與目標	49
		2.4.2 供應鏈風險管理	51
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.4.2 供應鏈風險管理	51
415-1	政治捐獻	11.3 公協會參與與倡議	10
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 客戶服務	44

# SASB 索引

## SASB 永續揭露主題與指標對照表

以下各項指標已通過 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所有限確信

SASB 索引	回應內容			
SASB TC-ES-000.A- 生產廠房數量	8 個廠區分別為士林總部 (IET)、桃科廠 (TAO)、電腦廠 (ITO)、浦東廠 (IPT & SQT)、重慶廠 (ICC)、捷克廠 (ICZ)、墨西哥廠 (IMX)			
SASB TC-ES-000.B- 生產廠房面積	8,417,310.35 平方英尺			
SASB TC-ES-000.C- 員工數量	18,180 人			
		2021	2022	2023
	總取水量 (百萬公升)	1,082	1,053	974
	總排水量 (百萬公升)	815	739	698
SASB TC-ES-140a.1(1) 總取水量, (2) 總耗水量, 屬於高或極高水資源壓力的比例	總耗水量 (百萬公升)	267	314	276
	高水風險之場域所佔英業達總取水量、總耗水量的比例 高水壓力廠區：浦東廠 (IPT & SQT)			
		2023		
	浦東廠取水量比例 (%)	17%		
	浦東廠耗水量比例 (%)	6%		
SASB TC-ES-150a.1- 有害性廢棄物的總重量, 以及回收再利用比例	3.3.2 廢棄物管理			

SASB 索引	回應內容			
SASB TC-ES-310a.1-(1) 停工次數和 (2) 總停工天數	2023 年停工次數和總停工天數皆為 0			
SASB TC-ES-320a.1-(a) 直接雇員和 (b) 約聘雇員的 (1) 總可記錄工傷事故率 (TRIR) 和 (2) 未遂事故率 (NMFR)	5.3.1 安全健康場域			
		廠區	2023 年 RBA VAP 稽核率	
SASB TC-ES-320a.2-(1) 企業本身和 (2) 一階供應商 (a) 所有工廠及 (b) 高風險工廠, 經 RBA 稽核程序 (VAP) 或同等稽核程序之百分比	英業達	所有廠區, 另士林總部 (IET) 因無產線, 不納入稽核範圍	71.43%	
	一階供應商	高風險廠區	2023 年無高風險廠區	
		2.4.2 供應鏈風險管理		
SASB TC-ES-320a.3- (i) 企業本身和 (ii) 一階供應商所有工廠及高風險工廠之: (1) 不符合 RBA 稽核程序 (VAP) 或同等稽核程序之比率 and (2) (a) 重大缺失之改善率 (b) 其他缺失之改善率		VAP 稽核發現事項類別	VAP 稽核平均發現事項數	CAP 缺失改善率
	英業達	優先發現事項	0	無優先發現事項
		其他發現事項	11	100%
	一階供應商	2.4.2 供應鏈風險管理		
SASB TC-ES-410a.1- 回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	無, 英業達係 ODM 廠商, 最終產品所有權屬客戶持有, 無法進行產品回收			
SASB TC-ES-440a.1- 關鍵材料使用之相關風險管理	2.4.2 供應鏈風險管理			

## 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

以下各項指標已通過 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所有限確信

指標	年度揭露情形			回應章節	
	消耗能源總量 (GJ)	外購電力百分比 (%)	再生能源使用率 (%)		
作業辦法 #1- 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	889,796	94.26%	18.54%	3.1.3 能源管理	
	2021	2022	2023		
	2021	2022	2023		
作業辦法 #2- 總取水量及總耗水量	總取水量 (百萬公升)	1,082	1,053	974	3.2.2 水資源管理
	總排水量 (百萬公升)	815	739	698	
	總耗水量 (百萬公升)	267	314	276	
作業辦法 #3- 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	2021	2022	2023	3.3.2 廢棄物管理	
	有害性廢棄物的總重量 (公噸)	687,729	835,250		355,138
	回收再利用比例 (%)	88%	50%		77%
作業辦法 #4- 說明職業災害類別、人數及比率	2023 年度供應商暨承攬商或派遣人員無造成之職業災害。			5.3.1 安全健康場域	
	2023 年英業達總計發生 14 起失能傷害事件 (受傷人數 14 人)，主要類型包括物體飛落、捲夾、跌倒、被撞和切割傷				
	職業災害比率 (職業災害比率 = 年度職業災害人數 / 年底總員工人數 (單位：%))				0.08%
	SR				18.31
			FR	0.41	
作業辦法 #5- 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	無，英業達為 ODM 廠商，最終產品為客戶持有，無法進行產品回收			-	
作業辦法 #6- 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	請見章節內容			2.4.2 供應鏈風險管理	
作業辦法 #7- 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2023 年無因為反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失			1.5.1 反貪腐與誠信經營	
作業辦法 #8- 依產品類別之主要產品產量	2022 年		2023 年		NA
	電腦相關產品總產量為 28,461 千台 (數據包含三角貿易產量)		電腦相關產品總產量為 25,898 千台 (數據包含三角貿易產量)		
	2023 年調整統計基礎及計算方式，並依此重新計算 2022 年數值				

# 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。

## 所執行程序之彙總說明

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

- 取得英業達民國一一二年度（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，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

## 先天限制

英業達民國一一二年度（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**

**英業達**

