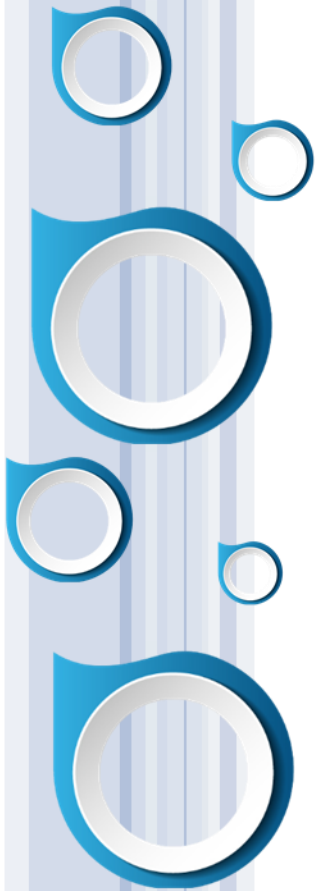


2022 Sustainability Report



英華達永續報告書

1.1 經營者的話

面對全球進入後疫情時代新挑戰，能源及原物料價格攀升導致全球通膨升溫，再加上地緣政治風險持續影響，英業達經營團隊仍採取有效的應變策略，密切關注市場走勢及動態調整因應方案，確保所有廠區正常營運，並保障全體同仁在疫情期間的健康安全，持續提供客戶具競爭力暨高品質之產品，進而在年度營業收入上續創新高。

英業達2022年合併營業收入達新台幣5,417億餘元，較2021年（合併營收為新台幣5,197億餘元）成長4.24%；合併營業利益66億餘元，較2021年成長41.16%，惟營業外收支受到閒置資產活化減緩及供應鏈失衡導致營運成本增加之影響，合併稅前淨利為新台幣71億餘元，較2021年減少6.78%；歸屬母公司股東之稅後淨利達新台幣61億餘元，較前一年度減少6.26%；合併每股稅後盈餘為1.71元。

筆記型電腦產品2022年下半年雖受到品牌客戶庫存調整影響需求，但英業達在新機種開發及電競筆電產品成長之挹注下，營收較去年同期略減5%；伺服器產品受惠於大型資料中心客戶成長力道強勁，雖有供應鏈缺料干擾，但營收仍較去年同期成長近18%；智能裝置產品則擺脫去年低潮，在新產品加持下，營收有新台幣350億餘元的貢獻。

在地緣政治的風險因應上，英業達在歐洲捷克、美洲墨西哥地區仍持續擴充產能，子公司英華達則在東南亞同步擴大佈局，以強化智慧製造，滿足客戶需求。

在新技術的應用上，英業達聯袂英特爾與微軟邁進5G Next Lab，提供AI整合之5G連接解決方案，建立在世界級的晶片和領先業界的核心網路軟體之上，適用於各種智慧場景之應用，例如智慧工廠，智慧家庭，智慧醫療和智慧交通，以推動次世代之產業創新。

至於在新興事業發展上，則聚焦於車載產品運用、5G相關整合產品導入、智慧醫療、雲端健康管理及精準醫學等領域，目前已推出多項產品及解決方案，並成功推展到海內外市場。



母公司英業達總經理

巫永財

經營者的話

我們很榮幸地向您呈現我們**2022**年的企業社會責任（CSR）和永續報告書。這份報告展示了我們在財務、社會和環境方面的表現，以及我們在永續發展方面的承諾。我們深信，企業社會責任是一項長期投資，並且是建立長期可持續性和成功的基石。我們的目標是在我們的業務中，創造積極的社會和環境影響，同時維持我們的在經濟面上的成功運作，在這個不斷變化和不斷挑戰的時代，我們在可持續發展和社會責任方面的努力和成就一直是我們最引以為傲的成就之一。

在過去的一年中，全球面臨了許多挑戰，包括疫情、氣候變遷和社會不平等等問題。作為企業經營者，我們承認我們對這些挑戰的責任和義務，因此，我們致力於在我們的業務中推動可持續發展和社會責任。

在**2022**年，我們持續致力於減少產品和營運對環境的影響，並提高我們的社會責任水準。在碳排放方面，我們已經實施了多項措施，例如使用更環保的材料和能源，減少生產和運輸中的能源消耗，以及改善產品的設計和製造流程。在未來，我們將繼續投資於研發和生產技術，以實現更高效、更節能的生產流程及物流方式的改進，並進一步降低我們的碳足跡和對環境的影響。

英華達總經理

何成明



在社會方面，我們致力於推動多元化和包容性，並支持員工和社區的發展。我們推行多元化招聘和培訓計劃，鼓勵員工參與社區活動，並積極參與公益事業。此外，我們還加強了供應鏈的可持續性和責任，以確保我們的產品和服務不會對任何人造成不良影響。

此外，我們亦持續改進製程，以確保在製造產品的同時，不會對環境造成額外的負擔。我們致力於減少溫室氣體排放、減少廢棄物及減少水資源的使用。為了達成這個目標，我們採用了許多環保措施，例如回收再利用、節能減排等。

同時，我們也深知企業的永續經營與員工的身心健康息息相關。因此，我們重視員工的工作條件和福利，並致力於營造一個安全、健康、積極的工作環境。我們不斷提升員工技能和培訓，並鼓勵員工參與各項社會責任活動，讓他們成為更有社會貢獻的人。

在供應鏈永續方面，我們將繼續加強合作夥伴的可持續性和責任。我們將與供應商和製造商合作，確保他們遵守我們的道德和環保要求，並提高他們的可持續性水準。此外，我們還將加強對供應鏈的監督和風險管理，確保我們的產品和服務符合最高標準。

在未來，我們將繼續致力於推動企業的永續經營和社會責任實踐，並透過科技的力量為人類的健康和福祉做出更大的貢獻。我們非常清楚我們對全球社會、環境和經濟所扮演的角色和責任。我們深知在這個時代，成功的企業必須能夠實現永續發展，並為社會和環境做出積極的貢獻。因此，我們一直在積極努力實現永續發展和社會責任的目標，保持透明和誠信，積極聆聽意見和反應，以增強公眾對企業的信心和支持。

關於英華達

感謝您！閱讀英華達永續報告書。自 2017 年起至今英華達已連續5年發行永續報告書，適時透明揭露英華達每年所創造的價值與績效。本報告書內容標準與前一年度永續報告書一致，符合證交所暨全球永續性標準理事會(GSSB)所發佈的「GRI永續性報導準則」。

1. 編製依據

英華達2022年版「永續報告書」揭露主要永續性主題、管理方針、相關策略、目標、措施與各項績效指標成果之依據：

- ◆ GRI永續性報導準則之「核心選項」(對照GRI 2：一般揭露 2022)
- ◆ SASB永續會計準則
- ◆ AA1000AP (2018)
- ◆ 整合性報導(IR)
- ◆ 聯合國永續發展目標(SDGs)

2. 範疇邊界

本報告書揭露範疇採用和公司年報一致的邊界，涵蓋營運總部及主要生產基地和集團公司，主要涵蓋邊界有：

- ◆ 英華達4個廠區：英華達股份有限公司(IACT)
英華達(上海)科技有限公司(IACP)
英華達(南京)科技有限公司(IACJ)
英華達(馬來西亞)股份有限公司(IACM)

關於合併年報所列之英華股(股)公司就財務相關訊息揭露於英業達年報。

3. 報告品質

本報告相關資料由英華達(股)公司各權責單位永續窗口所提供，其資料內容皆經由各單位主管審核其正確性與完整性後，再由編輯小組進行資料彙編與製作，以新臺幣為計算單位。

- ◆ 本報告書委託第三方單位(艾法諾國際)，針對本報告書中的內容、數據，依據AA1000AS v3進行第二類型高度保證作業。
- ◆ 「友善職場」、「環境永續」相關數據之計算基準與單位，源自於政府公開資訊及通過第三方相關管理系統的驗證。
- ◆ 其他量化數據單位如有其他特殊意涵，將以註解方式說明。

4. 發行概況

英華達每年定期發行永續報告書，歷年報告書均放置於英華達CSR年報，提供利害關係人下載。

- ◆ 現行發行版本：2023年6月發行
- ◆ 報告期間：2022年1月1日至2022年12月31日
- ◆ 上一發行版本：2022年6月。
- ◆ 下一發行版本：預計2023年6月發行。

對於這份報告內容有任何建議或指教，誠摯歡迎您與我們聯繫，我們將儘快予您回覆，聯絡資訊如下：

- 地址：24890 新北市五股區新北產業園區五工五路37號
- 電話：+886-2-2299-9329 分機：2337 績效管理處 林先生

意見回饋

關於英華達

報告書簡介

報告書管理流程

英華達報告書編製單位績效管理處每年依據英華達之「永續報告書編製作業管理程序」執行相關作業發行永續報告書，如本頁圖所示為英華達發行永續報告書管理流程。

定期董事會報告

每年定期彙整風險管理、誠信經營及利害關係人溝通等執行情形，向董事會提報所辨別之8大利害關係人身份、13項重大主題、利害關係人溝通管道與英華達回應方式、風險管理執行狀況及誠信經營執行狀況。

報告書下載專區



英華達發行永續報告書管理流程

1. 編製報告書：報告書編製單位依據「永續報告書編製作業管理程序」執行相關作業。

2. 內部查證：報告書編製單位執行報告書內部查證作業。

3. 第三方查證：通過3rd Party 外部查證作業。

4. 報告董事會：每年提交與各利害關係人溝通情形、永續年度績效暨下一年度永續報告書編製計畫至董事會報告。

5. 發行報告書：經總經理核准後，發行英華達永續報告書至公司網站對外揭露。

關於英華達

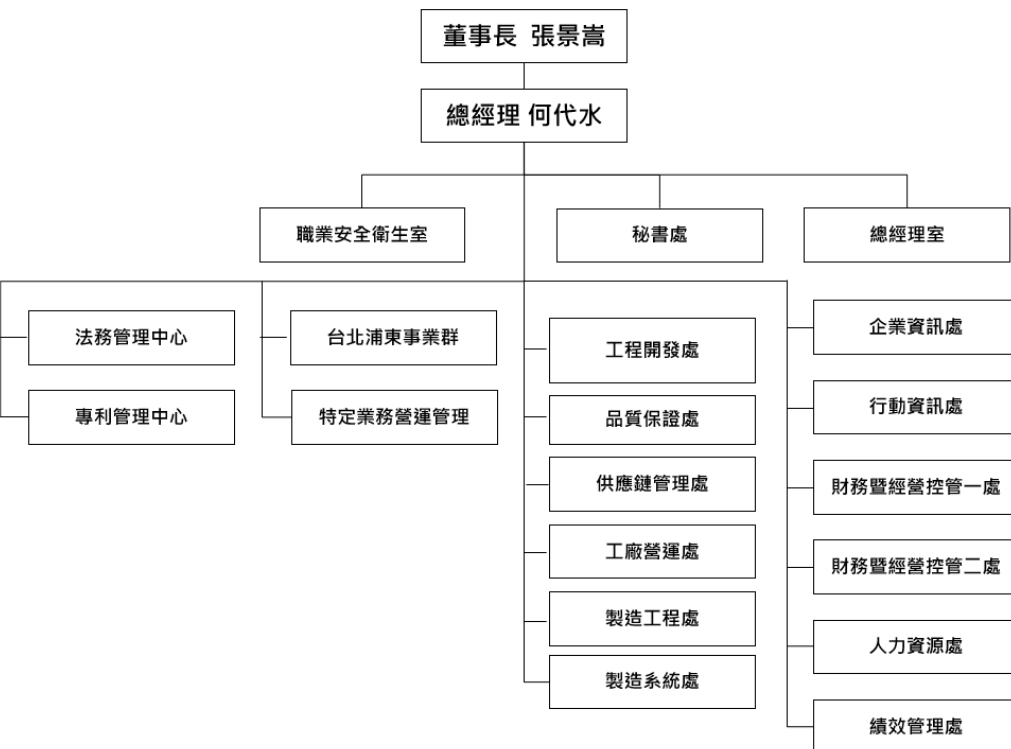
營運團隊

藉由不斷進行的組織進化,英華達有效串聯全球營運據點及生產基地;組織內的資源皆以事業、功能與區域三個方向進行高度整合——以事業單位主導資源整合,以功能性組織落實任務,並以各區域管理組織提供充分支援,不僅簡化與客戶、供應商間的運作,也保有組織管理的彈性和效率。

英華達營運團隊

營運團隊主要業務

組織名稱	主要職掌
秘書處	統籌公司的秘書行政及薪酬等事宜。
法務管理中心	統籌公司的法務事宜。
專利管理中心	統籌公司的專利事宜。
台北浦東事業群	業務處：顧客價值之開發,產品接單與內外銷業務。
特定業務營運管理	負責特定業務營運之產品接單、設計、開發與內外銷業務。
工程開發處	負責代工業務及自有品牌業務之產品及相關週邊產品之開發及設計工作。
品質保證處	瞭解並掌握客戶品質需求,藉由精密偵測品質的手法暨詳細的實驗計劃,執行產品驗證,確保產品設計品質。
供應鏈管理處	統籌公司進料、製程及出貨等品質控管事宜。 主件採購的材料價格之蒐集、議價、呈報、廠商之開發、評估、連絡、協調收集各種規格資料與資訊,並掌握市場動態及材料成本,以取得最終採購價格優勢。
工廠營運處	統籌產銷、試產、量產及庫存等管理方向。
製造工程處	協助製造改進生產技術、提昇效率、降低成本。
製造系統處	統籌公司物料、生產、製造、產品測試、技術改良等事宜。
企業資訊處	完成企業流程電子化系統,持續整合、分析、e化企業內部流程,發展及維護 ERP 系統日常運作,以及相關之 EDI 日常作業。
行動資訊處	發展及維護企業內外系統與通訊網路架構、安全規劃與防護,並維護企業內部網路/伺服器/用戶端電腦設備作業安全。
財務暨經營控管一處	統籌公司的財務、會計、稅務及經營分析等事宜。
財務暨經營控管二處	統籌公司的經營控管等事宜。
人力資源處	統籌公司的人力資源等事宜。
績效管理處	統籌公司的行政管理以及職業安全衛生等事宜。



關於英華達

營運據點

英華達全球布局

英華達股份有限公司
(IACT)



英華達(上海)科技有限公司
(IACP)



英華達(南京)科技有限公司
(IACJ)



英華達(馬來西亞)股份有限公司
(IACM)



產品發展

智能聯網裝置

多維度需求的商業模式，搭配工業4.0智能製造，恪守最高品質之道，實現產品設計和製造服務能力的提升。並開創智慧工廠、智慧製造與智慧服務，互相結合的持續發展之路。

同時，致力於研發、生產及製造多領域智慧終端產品，布局技術前瞻性產品，為顧客創造最大的價值。

智能耳機



智慧醫療



穿戴裝置



智慧音箱



筆記本電腦



通訊終端



智能家居



新能源產品



零售終端



關於英華達

產品發展

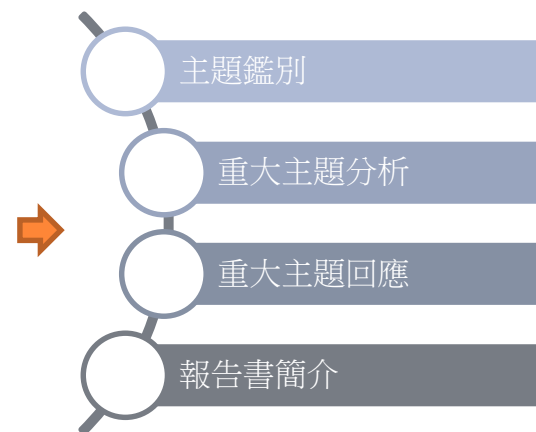


RBA會員

◆ 英華達是RBA (Responsible Business Alliance · 中文為責任商業聯盟)會員 · 遵守RBA行為準則 · 並於員工培訓導入RBA相關規定的介紹 · 以確保符合RBA的要求。



1.3 關於報告書



鑑別利害關係人管理流程

英華達八大主要溝通的利害關係人

鑑別重大主題管理流程

鑑別利害關係人管理流程

- ◆ 為強化利害關係人溝通機制，英華達參考GRI永續性報導準則及AA1000 SES(2015)國際標準，訂定內部鑑別利害關係人管理流程如本頁圖所示。以更有效區分出與英華達永續相關的利害關係人，如員工、客戶、供應商、股東/投資人、政府機關、社區、媒體、競爭者、非政府組織(NGOs)、研究機構、工會...等十一大主要利害關係人，透過問卷排列出前八大主要利害關係人，其說明如本頁圖所示。

鑑別重大主題管理流程

- ◆ 英華達的十大信念，目的就是期勉英華達的員工們，能夠為利害關係人所關切的議題，做出最好的回應。對於與利害關係人的互動與溝通，英華達建立溝通管道與專責人員，傾聽利害關係人需求，並盡力提供相關諮詢與服務。英華達為落實資訊透明化與強化對各利害關係人的溝通議合，內部設有「鑑別重大主題的管理流程」。藉由英華達鑑別與回應的流程，做為利害關係人最基礎的溝通管道，以達到透明溝通及重大主題之回應，有關「鑑別重大主題管理流程」如本頁圖示。

主題鑑別

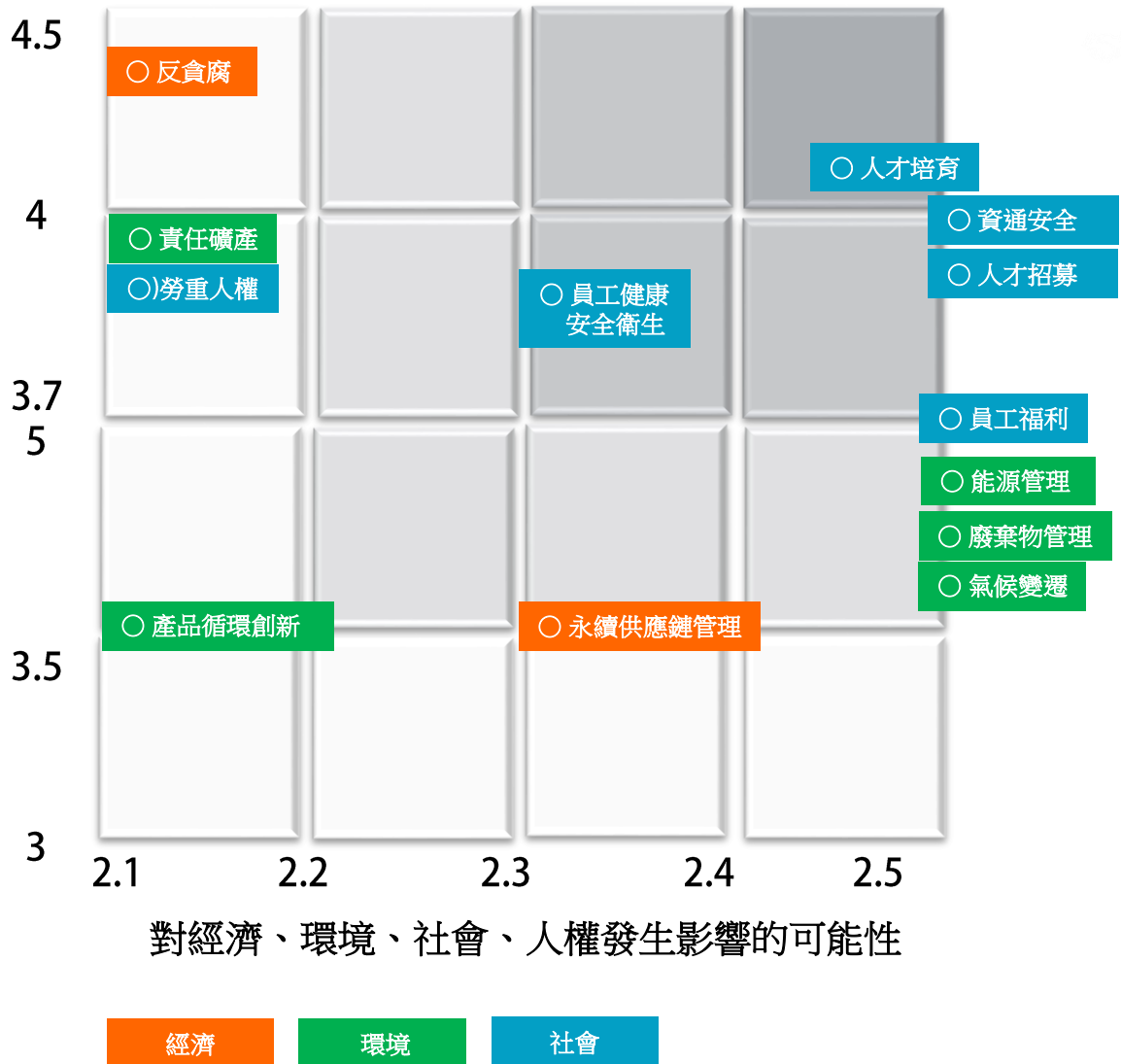
- ◆ 英華達為掌握核心議題，邁向永續，透過各功能單位的機制，分別進行國內外永續重大規範(如GRI永續性報導準則、SASB永續會計準則)、客戶要求(如RBA責任商業聯盟行為準則)、客戶及同業永續報告書、SDGs聯合國永續發展目標、3rd Party評比機構問卷、及國內外重大時事...等重大主題的鑑別分析，以充分瞭解到利害關係人所關切之主題。英華達透過與利害關係人溝通的互動，得到的重要訊息回饋，做為公司治理與企業公民經營之參考依據，並藉由各種溝通方式與機制，進行經驗交流、分享與學習，深入分析利害關係人的期望。英華達對各項主題因應之道請參閱各章節敘述。

關於報告書

重大主題分析

- ◆ 英華達所關注之重大主題，除「2021年英華達企業社會責任報告書」之重大考量面為基礎外，再依集團內部需求、產業情況及利害關係人建議，確認出影響組織內、外利害關係人的重大主題，並透過與八大主要利害關係人的溝通管道彙集整理主要利害關係人對於18項主題的關切程度，成為重大主題排序的基礎。
- ◆ 由英華達永續報告書編製單位，執行公司相關主管及內部專家的訪談與問卷調查，邀請英華達各相關單位同仁代表進行18項主題對八大主要利害關係人的重要性與影響可能性進行評分，英華達永續主辦單位依據上述評分結果，進行統計分析，針對(1)嚴重程度和影響範圍，判斷該主題對經濟、環境、社會、人權的影響有多重要。愈不易改善的負面影響，重要性愈高。(2)發生機率與發生頻率，判斷該主題對經濟、環境、社會、人權的影響有多可能發生。結果可能性分數平均值難以鑑別，所以只要嚴重性分數高於3.5分者(如本頁圖所示)，便列為重大主題。經排序分析18項主題後，篩選出13項高於門檻者，成為英華達重大主題(如本頁圖所示)。

對經濟、環境、社會、人權影響的嚴重性



GRI 內容指引

排序	重大主題	主題的重要性	國際指標對應資訊 永續性報導準則 特定主題(GRI)		重大主題對內容的章節與頁碼
1	反貪腐	避免衝擊公司營運與收益，以維護企業聲譽。	GRI 205 GRI 410 GRI 412	GRI 205-2、GRI 410-1 412-2	21~23
2	永續供應鏈管理	穩定的供應鏈體系降低營運風險。	GRI 204 GRI 308 GRI 414	GRI 204-1、GRI308-1 308-1、GRI 414-1 414-2	32~35
3	氣候變遷	回應全球氣候變遷議題及因應廠區所在地之政府碳排放交易規定，符合利害關係人需求。	GRI 305	GRI 305-1 305-2 305-3 305-4	39、41
4	能源管理	掌握營運能源使用效率，管控能源費用，減少支出，溫室氣體減量。	GRI 302	GRI302-1 302-3 302-4 302-5	39、42
5	廢棄物管理	確保廢棄物清理及清除方式符合法規與客戶要求	GRI 306	GRI 306-2 306-3	40、44
6	產品循環創新	1.為符合國際法規要求，客戶環保及節省產品生產所需的資源。2.考量消費者健康、生產與消費地的環境保護。	GRI 416	GRI 416-1 416-2	36~38
7	人才招聘	優秀人才為公司創造競爭力及邁向永續經營。	GRI 401	GRI 401-1 401-2 401-3、GRI419-1	13~18
8	人才培育	人才素質的提升有於企業營運和長遠發展。	GRI 401	GRI 401-1 401-2 401-3	16~19
9	員工福利	提供員工優渥獎勵制度、健康安全及補助措施。	GRI 401	GRI 401-2	24~25
10	勞動人權	各廠區依當地政府法規，符合法規要求。	GRI 409	GRI 409-1	24
11	員工健康安全衛生	促進安全健康的勞動，以提昇企業整體競爭力。	GRI 403	GRI 403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-9	26~30
12	資通安全	保護英華達業務往來客戶之隱私及相關技術資訊滿足客戶及利害關係人需求，保障雙方口作關係	GRI 418	GRI 418-1	46~47
13	責任礦產	落實供應商管理並要求逐步採購來自於合格冶煉廠的礦產。	GRI 414	GRI 414-2	35

公司治理

董事會成員

董事姓名	稱謂	性別	學歷
張景嵩	董事長	男	台灣大學電機系碩士
何代水	董事	男	台灣大學電機研究所
葉力誠	董事	男	美國佩斯大學資訊所碩士
張輝	董事	男	雷鳥大學美國國際管理學院碩士
蔡枝安	董事	男	東海大學工業工程系
游進寶	監察人	男	國立成功大學會計系 政治大學經營管理碩士

因英華達是由英業達百分之百持股，董事會成員也是由英業達指派，所以英華達並無審計委員會及薪酬委員會，相關公司治理、誠信經營資訊煩請參閱

下列網址：<https://www.inventec.com/tw/governance-2>
<https://www.inventec.com/tw/governance-4>

董事會



誠信經營



姓名	經歷	現職
張景嵩	英業達股份有限公司執行副總	本公司董事長
何代水	英華達(上海)科技有限公司總經理	本公司總經理
葉力誠	皇基股份有限公司	英業達股份有限公司執行副總
張輝	聯鑫電子	英業達股份有限公司群總經理
蔡枝安	迪吉多電腦	英業達股份有限公司群總經理
游進寶	英業達股份有限公司副總	英業達股份有限公司副總

- ◆ 依英華達章程規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之三為員工酬勞。
- ◆ 員工酬勞得以現金或股票發放之，其發放對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，其條件及方式由董事會訂定之。

英華達公司

1. 公司簡介

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

「誠信共享、積極創新」

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

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

- 產業類別：消費性電子產品製造業
- 主要商品：智慧型手持式產品、雲端終端產品
- 員 工：6,649人
- 資 本 額：53.69 億

◆ 經營理念：誠信共享、積極創新

◆ 使命：創造 績效、造福人群

◆ 願景：成為最有價值的公司

◆ 品質政策：卓越品質 客戶滿意 與時俱進 永續經營

英華達的核心競爭力

產品與技術

智慧型產品 專業創新

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

顧客導向

設計與製造能力

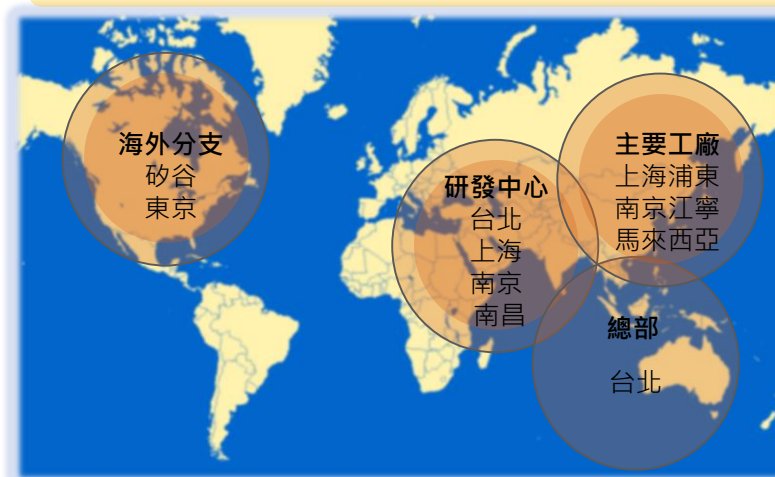
- 提供顧客彈性營運模組
- 為客戶需求提供特定程序方案
- 服務、速度、客戶滿意

系統運行

最高效資源整合

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

全球營運據點



英華達公司

2. 人才資源與發展

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



人才市場現場招聘



南京交通學院校園招聘會



1). 人才招募

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

英華達長期以來秉持在地化用人原則，並以當地勞動法規政策為依據，保障員工權益，對不同種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、性別、婚姻、身心障礙等皆一視同仁、公平對待，且嚴禁雇用童工，建立和諧勞資關係，基層同仁最低薪資符合並略高於當地法令最低工資標準，落實了長期深耕經營的永續經營原則。

地區	勞雇合約		勞雇類型	人數(人)			合計	佔員工人數之比例(%)	
				男	女	小計			
IACI	不定期	正職	全職	423	164	587	593	98.99%	
		外籍移工	全職	0	0	0		0.00%	
	定期	實習生	全職	0	0	0		0.00%	
		契約人員	全職	2	4	6		1.01%	
	其他工作者	派遣人員	全職	0	0	0		0.00%	
		非員工工作者		全職	2	0		2	
IACP	不定期	正職	全職	510	482	992	2,868	34.59%	
		外籍移工	全職	0	0	0		0.00%	
	定期	實習生	全職	3	3	6		0.21%	
		契約人員	全職	1,048	822	1,870		65.20%	
	其他工作者	派遣人員	全職	0	0	0		0.00%	
		非員工工作者		全職	27	35		62	
IACJ	不定期	正職	全職	416	316	732	2,079	35.21%	
		外籍移工	全職	0	0	0		0.00%	
	定期	實習生	全職	0	0	0		0.00%	
		契約人員	全職	475	416	891		42.86%	
	其他工作者	派遣人員	全職	263	193	456		21.93%	
		非員工工作者		全職	41	24		65	
IACM	不定期	正職	全職	444	665	1,109	1,109	100.00%	
		外籍移工	全職	0	0	0		0.00%	
	定期	實習生	全職	0	0	0		0.00%	
		契約人員	全職	0	0	0		0.00%	
	其他工作者	派遣人員	全職	0	0	0		0.00%	
		非員工工作者		全職	26	13		39	
總計								6,649	100.00%

備註：非員工工作者的性質，如：委外保全。

英華達公司

2).人才組成

截至2022年底，英華達全球之員工人數6,649人，依性別之人數統計：IACT員工人數為593人，依性別之人數統計，男性為425人，女生為168人(含派遣人員)；IACP員工人數為2,868人，依性別之人數統計，男性為1,561人，女性為1,307人；IACJ員工人數為2,079人，依性別之人數統計，男性為1,154人，女性為925人，IACM員工人數為1,109人，依性別之人數統計，男性為444人，女性為665人(含派遣/外包人員)。依員工職級型態人數統計，IACT一般直接員工有3人佔員工總數之比例0.51%，一般間接員工有590人，佔員工總數之比例00.49%，在IACP，一般直接員工有1,662人佔員工總數之比例57.95%，一般間接員工有1,206人，佔員工總數之比例42.05%。IACJ，一般直接員工有1,001人佔員工總數之比例48.15%，一般間接員工有1,078人，佔員工總數之比例51.85%。IACM，一般直接員工有959人佔員工總數之比例86.47%，一般間接員工有150人，佔員工總數之比例13.53%，由於IACP、IACJ業務訂單變化快，採用外包及派遣方式滿足臨時性需求人力，因此派遣/外包人員比例較高。

英華達員工依雇用形式統計，在IACT高階主管男性(協理級以上)為72人，女性5人，中階主管(經副理、課級)男性324人，女性142人，一般間接員工，男性29人，女性18人，一般直接員工女性3人；在IACP高階主管男性為18人，中階主管男性為124人，女性74人，一般間接員工男性491人，女性495人，一般直接員工男性924人，女性738人；在IACJ高階主管男性為23人，女性2人，中階主管男性為449人、女性381人，一般間接員工男性113人，女性110人，一般直接員工男性569人，女性432人；在IACM中階主管男性為27人、女性17人，一般間接員工男性52人，女性54人，一般直接員工男性365人，女性594人。

廠區：IACT

雇用形式	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
高階主管(協理級以上)	72	5	77	12.98%
中階主管(經/副理級、課級)	324	142	466	78.58%
一般員工(IDL)	29	18	47	7.93%
一般員工(DL)	0	3	3	0.51%

廠區：IACJ

雇用形式	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
高階主管(處級以上)	23	2	25	1.20%
中階主管(經理級、課級)	449	381	830	39.92%
一般員工(IDL)	113	110	223	10.73%
一般員工(DL)	569	432	1,001	48.15%

廠區：IACP

雇用形式	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
高階主管(處級以上)	18	0	18	0.63%
中階主管(經/副理級、課級)	128	74	202	7.04%
一般員工(IDL)	491	495	986	34.38%
一般員工(DL)	924	738	1,662	57.95%

廠區：IACM

雇用形式	人數(人)			佔員工總數之比例(%)
	男	女	合計	
高階主管(處級以上)	0	0	0	0.00%
中階主管(經理級、課級)	27	17	44	3.97%
一般員工(IDL)	52	54	106	9.56%
一般員工(DL)	365	594	959	86.47%

備註:IDL為間接員工；DL為直接員工。

英華達公司

3).員工行為準則

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

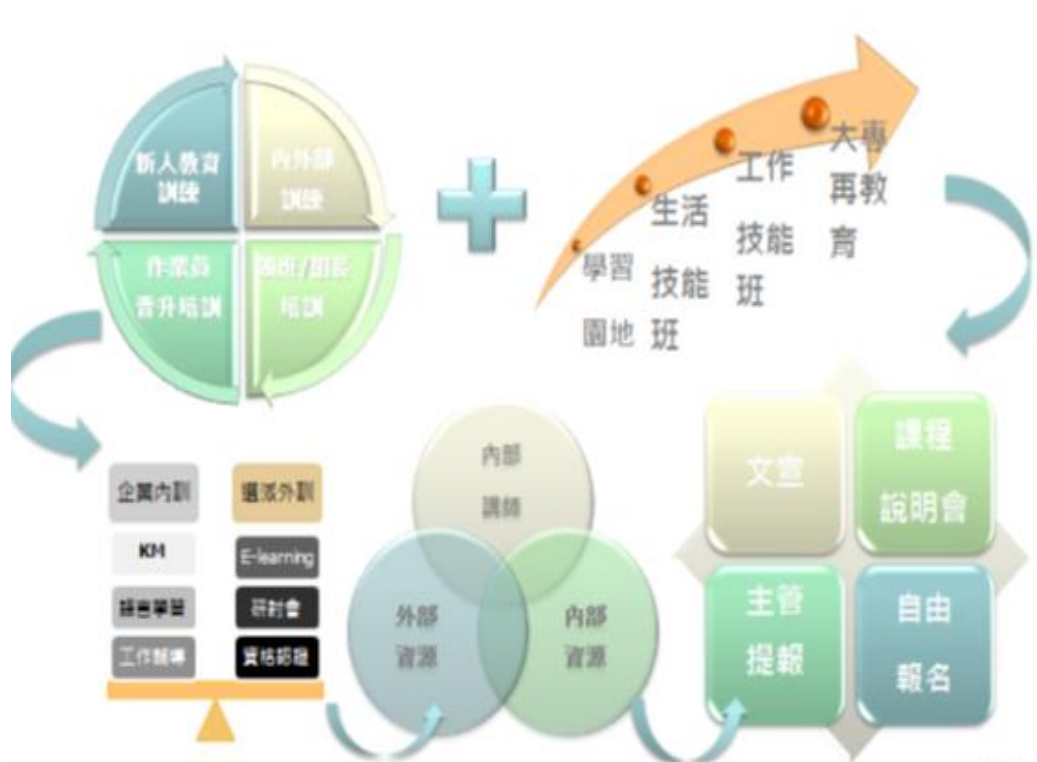
- (1).不得竊取或侵占公司資產(財務、人、信用、資訊、個人資料及智慧資產)或洩露公司營業秘密。
 - (2).不得為謀求私利，不當收賄、索討回扣或特殊招待、與他人勾結者。
 - (3).維護無性別、國籍、人種、年齡、殘障等歧視的健康工作環境。
 - (4).員工須遵守著作權的規定。
 - (5).員工須保護智慧財產權。
 - (6).所有公司相關機密資訊及個人資訊上的資料都必須保密。
 - (7).公司員工在執行業務時必須謹守利益衝突之迴避的原則。
 - (8).禁止利用內線資訊及內線交易
- 凡違反以上規定及相關要求，一律以公司內部規定及相關法律進行懲處。

4).勞動法規符合度

英華達各廠區不論是IACT、IACP、IACJ及IACM均格遵當地勞動法規的要求，2022年度在人員錄用及續約時合同簽署率100%，根據要求為員工提供工作保障，保險繳納率100%，無因勞資糾紛遭受重大損失。

5).人才發展

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

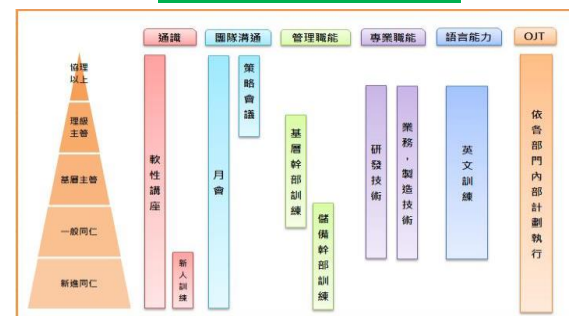


重大主題	人才招募、人才培育、員工福利、勞動人權	
管理方針項目	說明 – IACT、IACP、IACJ、IACM_HR	
主題與英華達的關聯，及對於經濟、環境、人群(含人權)的實際與潛在的正負面影響	員工是推動企業發展與成長的原動力，人才是企業重要的資產，透過人才培育，強化組織績效並達成企業目標，邁向永續經營。完成人才儲備，保證企業人才能夠滿足企業長遠發展目標的需求戰略。為善盡企業社會責任並落實人權保障，杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供員工安全與健康之工作環境，並享有各項員工福利。	
政策、承諾、策略、行動方案、管理方法因應影響的管理方法與行動	<ul style="list-style-type: none"> • 人才招募--根據用人部門的需求申請，結合企業的人力計畫和職務描述書，內外結合完成招募任務，為公司發展提供人才保障。 • 人才培育--提供多元化的培訓管道，加強組織文化知識及專業技能培訓，內外訓結合，全面提升員工的技能與素質。 • 員工福利--提供各項福利委員會補助、提升員工認同之福利制度與措施，秉持以人為本的精神，致力締造一個使員工滿意，並能愉快工作的職場環境。 • 勞動人權--按照法規要求制訂完善的管理制度並遵守當地勞動法規的要求，不歧視，讓員工在安全、友善的職場環境內安心工作。 	
中、長期發展重點	<ul style="list-style-type: none"> • 人才招募--明確一定時期內需招聘的職位、人員數量，並根據公司需求開拓招募管道，完成招募計畫。 • 人才培育--持續培養員工技能與素質，以強化組織競爭力。 • 員工福利--提供各項福利委員會補助、提升員工認同之福利制度與措施，致力締造一個使員工滿意，並能愉快工作的職場環境。 • 勞動人權--遵守當地法規標準要求，建構令員工安心工作的職場環境。 	
IACT 2022年執行成果	2022年目標	2022年目標達成狀況
	<ul style="list-style-type: none"> • 開拓多樣化的招募管道，延續研發與成長動能。 • 人才培育-由HR每年訂定訓練規劃並因應實際需求調整培訓方向，預計開課:114堂課程 • 誠信經營訓練，落實新進人員了解誠信經營理念100%，每年簽署員工行為準則100%。 • 員工福利-舉辦6場以上員工健康或工作與生活環境講座/活動。 • 違反勞動法規-0項。 	<ul style="list-style-type: none"> • 招募管道:招聘網站、獵頭合作、學校刊登。 • 人才培育-培訓課程執行，已完成114堂課程。 • 新進人員入職時誠信經營守則培訓100%、簽署員工行為準則則100%。 • 員工福利-舉辦6場員工健康或工作與生活講座/活動。 • 違反勞動法規-0項。符合各項勞動基本條件。
2023年推展重點	<ul style="list-style-type: none"> • 持續推廣同仁健康與運動習慣，提供同仁各式工作與生活平衡活動或講座。 • 持續推動訓練課程，透過OJT，強化員工工作能力；因應科技趨勢，提供最新的技術分享，提升整體競爭力。 • 隨時注意勞動法規發展及趨勢，配合法規即時調整因應。 	

<p>IACP 2022年執行成果</p>	<p>2022年目標</p>	<p>2022年目標達成狀況</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • 人才招聘--依需求單增補人力。 • 人才培育--間接人員年人均時數不得 < 48小時、直接人員不得 < 36小時。 • 員工福利--員工活動件數≥2件，建立優秀員工表揚制度，提供額外的福利加給。 • 勞動人權--所有員工保險繳納率100%，合同簽署率100%。 	<ul style="list-style-type: none"> • 2022年實際任用 IDL 76人、DL 10689人。 • 2022年員工培訓全部按計劃完成，完成間接人員培訓時數 61.74小時/人/年，直接人員培訓時數59.84小時/人/年。 • 2022年共舉辦員工活動3件，包含員工體驗活動、節日活動等，每月進行每月之星、榮譽之星、品格表揚、5S團隊表揚及PIP自主改善表彰，對為公司做出貢獻的員工予以福利嘉獎。 • 所有員工按時繳納保險；新進和續約的合同簽署率100%。
<p>2023年推展重點</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 根據業務狀況並結合人員需求申請，做好人力儲備計劃，及時配合各部門進行人才招聘，內外招結合併拓寬多樣化的招聘渠道完成招聘任務，為公司發展提供人才保障，滿足公司發展需求。 • 根據2023年年度培訓計劃落實至各部門，加強各部門專業知識培訓。持續推行PIP自主改善活動，提升員工的積極性，進一步提升本職業務技能。普及信息安全意識培訓，培養全員信息安全意識。 • 每季至少舉辦活動一次，定期召開員工關懷會，加強與員工的互動，提高員工的工作熱情，豐富員工的業餘生活。 • 與政府建立良好的互信互助關係，及時瞭解最新的法律法規政策。根據國家法律法規的更新，及時修訂公司法律法規制度並內部加以宣導，做到合法合理，公開公正。 	
<p>IACJ 2022年執行成果</p>	<p>2022年目標</p>	<p>2022年目標達成狀況</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • 開拓多樣的招募渠道 • 多樣的員工活動 • 暢通員工溝通管道 • 開展基層幹部培訓，提升管理技能 • 對重點崗位人才進行培育，降低重點崗位人才流失率 • 內部能力拓展培訓 • 員工的合同、社保執行率100% 	<ul style="list-style-type: none"> • 網絡招募（招聘網站、微信公眾號等）、校企合作、校招會、人才市場、內部推薦、勞務公司輸送。 • 每季至少一次的活動，形式豐富多彩 • 完善的溝通機制，除正常的申訴流程外特設定專線電話，值班室專人面談等方式，讓員工在第一時間可得到幫助并解決問題 • 全年舉辦基層幹部培訓。(每半年一次) • 每月开展重点岗位人员培训 • 上半年舉行內部TPS 人才育成课程培训，下半年舉行波峰焊製程工藝提升培訓 • 員工的合同、社保及相關權益按照法律要求執行率 100%
<p>2023推展重點</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 人才招聘--根據業務狀況確定部門崗位需求，做好人力儲備計劃，滿足企業發展人才需求。 • 持續健全並提升員工各方面之滿意度，打造優質的工作與住宿環境，開展多樣化的員工活動，豐富業餘生活，鼓勵同仁工作與生活平衡。 • 持續進行基層幹部養成培訓，加強員工基本技能訓練，提高工作效率，培育內部講師，促進專業技能內部傳承。 • 加強與當地勞動部門的互動，及時掌握最新法規政策遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，持續建構友善、樂活職場。 	

	2022年目標	2022年目標達成狀況
<p>IACM 2022年執行成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 開拓多樣化的招募管道，延續研發與成長動能。 • 人才培育-每年按照各單位規劃需求，再由HR協助安排。 • 誠信經營訓練，落實新進人員了解誠信經營理念100%，每年簽署員工行為準則100%。 • 違反勞動法規-0項。 	<ul style="list-style-type: none"> • 招募管道:招聘網站、獵頭合作。 • 人才培育-培訓課程執行，已完成100%。 • 新進人員入職時誠信經營守則培訓100%、簽署員工行為準則則100% • 違反勞動法規-0項。符合各項勞動基本條件
<p>2023年推展重點</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 新進人員報到時簽署「員工服務守則」及「員工行為準則」。 • 新人教材加入誠信經營理念，落實新進人員了解誠信經營理念100% • 隨時注意勞動法規發展及趨勢，配合法規即時調整因應。 • 與政府建立良好的互信互助關係，及時瞭解最新的法律法規政策。根據國家法律法規的更新，及時修訂公司法律法規制度並內部加以宣導，做到合法合理，公開公正。 	

訓練系統與架構



2. 人才資源與發展

6. 員工教育訓練

在I教育訓練課程方面分為企業組織文化訓練、專業能力訓練、集會式管理能力與軟性課程訓練四大類課程。

(1). 企業組織文化：新人到職時，藉由課程了解公司組織、企業文化等。(2). 專業能力訓練：透過內、外訓加強專業知識及能力的累積，並展開ENG University課程培訓，加強ENG專業能力。(3). 集會式管理能力：技術研討會主要目的是為研發工程人員及主管帶來新的科技應用與產品技術趨勢預測，管理研討會則能幫助公司同仁們準確掌握科技產業的脈動，贏得先機創造契機。(4). 軟性課程：包含醫療保健講座、環境保護講座、夜間私塾堂(DIY手作課程)等。

在IACP，特別採用多樣化的培訓方式，包含新人培訓、企業內外部培訓、晉升培訓等。2022年度規劃下列課程：

(1). 品管課程。中高階管理層進行品管培訓，加強品質管理能力。(2). ENG University課程。EE/ME人員專項培訓，加強ENG同仁的專業知識。(3). 特種崗位人才培育。安排特種崗位人員外訓，強化崗位技能。(4). 法律法規的更新及宣導。對17年最新的法律法規做全廠區宣導。(5). 學習園地課程。學歷提升、豐富員工業餘生活等。

在IACJ，2022年度發展了連接管理策略與訓練規劃，除了組織關於新人入職培訓、領導力提升培訓外，另外還針對各部門內部需求開展了很多專業技能的培訓

，包括：與外部教育機構合作，對業務部門人員的英語口語技能提升進行培訓；通過技術委員會，系統的開展專業技術訓練，部門同仁定期對工作中所遇問題以及當前科技發展問題進行探究與討論，提升同仁的創新能力；以及製造部門/品質管理部門崗位專業技能培訓。

在IACM提供新人到職訓練並了解公司文化，再著有在職訓練並提供相關專業人員培訓。

綜合以上英華達四個廠區的訓練成果，依員工類別統計，2022年員工總訓練時數為235,298.50小時，總計員工數為6,649人，平均每人訓練時數為35.39小時，高階主管教育訓練總時數為882小時，IACM高階主管平均3.47小時/人，IACP高階主管平均約為4.89小時/人，IACJ高階主管平均約21.08小時/人；中階主管教育訓練總時數為33,743.40小時/人，IACM中階主管平均時數為4.78小時/人，IACP中階主管平均時數為57.80小時/人，IACJ中階主管平均時數為22.82小時/人，IACM中階主管平均時數為20.42小時/人；間接人員的教育訓練總時數為70,146.60小時，IACM間接人員教育訓練平均時數為2.67小時/人，IACP間接職員平均訓練時數為59.86小時/人，IACJ間接職員平均訓練時數為41.62小時/人，IACM間接職員平均訓練時數為15.64小時/人；直接人員的教育訓練總時為130,526.50小時，IACP直接人員平均訓練時數為63.22小時/人，IACJ直接人員平均訓練時數為24.23小時/人，IACM直接人員平均訓練時數為1.24小時/人；由上述成效可看出英華達對於員工的培育與訓練的成效累積。

員工類別	性別	地區	訓練總時數	總人數	人均訓練時數
高階主管-處級以上	男	IACM	238.50	72	3.31
		IACP	88.00	18	4.89
		IACJ	498.50	23	21.67
	女	IACM	0.00	0	-
		IACP	28.50	5	5.70
		IACJ	28.50	2	14.25
中階主管-經/副理、課級	男	IACM	0.00	0	-
		IACP	1595.30	324	4.92
		IACJ	7164.00	128	55.97
	女	IACM	10727.50	449	23.89
		IACP	394.20	27	14.60
		IACJ	632.80	142	4.46
一般職員-間接	男	IACP	4511.50	74	60.97
		IACJ	8213.90	381	21.56
		IACM	504.20	17	29.66
	女	IACP	63.00	29	2.17
		IACJ	30365.50	491	61.84
		IACM	4537.20	113	40.15
一般職員-直接	男	IACP	491.20	52	9.45
		IACJ	62.50	18	3.47
		IACM	28653.50	495	57.89
	女	IACP	4743.30	110	43.12
		IACJ	1230.40	54	22.79
		IACM	0.00	0	-
所有員工	男	IACP	55716.50	924	60.30
		IACJ	14083.80	569	24.75
		IACM	675.00	365	1.85
	女	IACP	49360.00	738	66.88
		IACJ	10174.80	432	23.55
		IACM	516.40	594	0.87
所有員工	男	IACP	1896.80	425	4.46
		IACJ	93334.00	1,561	59.79
		IACM	1560.40	444	3.51
	女	IACP	723.80	168	4.31
		IACJ	82525.00	1,307	63.14
		IACM	23160.50	925	25.04
IACM	2251.00	665	3.38		

註：依員工類別 IACT、IACP、IACJ及IACM 平均教育時數統計，不含年底已經離職的人員所訓練時數。

英華達公司

重大主題	反貪腐 (IACT、IACP、IACJ、IACM)	
管理方針項目	說明	
主題與英華達的關聯，及對於經濟、環境、人群(含人權)的實際與潛在的正負面影響	誠信共享為公司價值觀，反貪腐為公司經營之重要承諾。	
政策、承諾、策略、行動方案、管理方法因應影響的管理方法與行動	訂定「英華達股份有限公司員工行為準則」，規範員工於從事商業行為時應具備的責任，建立誠信企業文化。同時，設立「申訴舉報信箱」控制或評估可能之風險。	
中、長期發展重點	持續進行宣導與培訓，嚴格遵守反貪污之相關法規，落實誠信經營理念。	
2022年執行成果	2022年目標	2022年目標達成狀況
	<ul style="list-style-type: none"> • 高階主管宣導反貪腐議題。 • 員工貪污事件發生0事件 • IACT新人簽訂員工行為準則及員工服務守則 100%。 • IACP<重點崗位及高階主管《反腐敗/反賄賂承諾書》簽訂100% • IACP新人簽訂《員工行為準則》，《任職同意書》100% • IACJ<重點崗位及高階主管《反腐敗/反賄賂承諾書》簽訂100% • IACJ新人簽訂任職同意書100% • IACM<重點崗位及高階主管《反腐敗/反賄賂承諾書》簽訂100% • IACM簽訂保密新進人員協議書含保密協議 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • 製作反貪腐文宣並全廠公告張貼宣導，同時對全廠員工做專題宣導 • 各廠員工貪污事件發生0事件 • IACT員工入職時簽訂員工行為準則及員工服務守則 100%。 • IACP重點崗位及高階主管《反腐敗/反賄賂承諾書》簽訂100% • 新人簽訂《員工行為準則》，《任職同意書》100% • IACJ《反腐敗/反賄賂承諾書》簽訂率100% (含高階主管、業務人員、採購人員) • IACJ員工入職時簽訂任職同意書100%，裡面涵蓋業務廉潔保證規定 • IACM重點崗位及高階主管《反腐敗/反賄賂承諾書》簽訂100% • IACM員工簽訂保密新進人員協議書含保密協議100%
2023年推展重點	<ul style="list-style-type: none"> • 設立檢舉電話，落實監督與管理反腐相關工作。 • 定期宣導反腐政策，加強員工對的反腐的意識。 • 新員工入職繼續進行<員工行為道德準則>培訓 • 暢通本公司同仁內部申訴舉報渠道以揭露利益衝突、違反廉潔原則之事件 	

2. 人才資源與發展

7.) 人員流動管理

英華達人力資源單位每年會對各單位進行人力盤點，依照相關單位業務計劃之需求，採定期進行人才增補作業。2022英華達仍持續對外網羅優秀人才，為公司未來佈局做準備。除持續延攬各方人才投入營運之外，英華達也明確的訂定獎懲及績效考核制度，培育優秀人才，使人員流動維持適當合理的比例。2022年IACT員工之新進人數共109人，到職三個月內離職人數17人，新進人員離職率約15.60%，IACP員工新進人數2,634人，到職三個月內離職人數1,457人，新進人員離職率約55.32%；IACJ員工新進人數8,631人，到職三個月內離職人數7,219人，新進人員離職率約83.64%；IACM員工新進人數807人，到職三個月內離職人數1551人，新進人員離職率約192.19%；造成IACP、IACJ及IACM廠區新進人員離職率偏高的主要原因為生產線人員的汰換。

8.) 反貪腐、人權特定議題教育

英華達公司除了在組織文化與技術領域培育不遺餘力之外，對人權教育及反貪腐課程宣導更是從新人做起，在新進人員教育訓練中，在員工行為準則條文中，針對反貪腐、反賄賂及員工道德進行全面宣導及訓練，反貪腐課程總時數為2,843小時。IACJ一般直接人員於新進時都必須培訓員工。IACT及IACP在高階主管反貪腐教育訓練則以會議方式進行宣導，2022年英華達各廠區並無發生貪腐事件。

在人權議題的訓練包括CSR宣導、RBA培訓等訓練等課程，人權議題部分的訓練總時數為1,436.40小時，IACT:14.5小時、IACP1,056.2小時、IACJ:365.5小時、IACM:0.2小時。

環保課程總時數7,225.78小時，IACP:6,624小時、IACJ:602小時、IACM:0.22小時，台北廠區則以政策宣導。針對保全、保安人員的人權議題訓練人數比例，在IACT、IACP、IACJ均為100%，IACM目前只針對內保人員做訓練。在環保教育上，針對環保法規的要求及廢棄物的管理訓練也都涵蓋各個職級。

地區	性別	三個月內離職人數	年度新進人員總數	新進人員三個月內離職率
IACT	男	13	73	15.60%
	女	4	36	
IACP	男	1,041	1,835	55.32%
	女	416	799	
IACJ	男	5,579	6,427	83.64%
	女	1,640	2,204	
IACM	男	930	290	192.19%
	女	621	517	

地區：IACT、IACP、IACJ、IACM

雇用類型	年齡層	性別	IACT	佔全球員工總數之比例	IACP	佔全球員工總數之比例	IACJ	佔全球員工總數之比例	IACM	佔全球員工總數之比例
新進人員	<30	男	24	0.36%	1,146	17.24%	5,189	78.04%	234	3.52%
		女	17	0.26%	423	6.36%	1358	20.42%	474	7.13%
	30-50	男	44	0.66%	686	10.32%	1238	18.62%	50	0.75%
		女	19	0.29%	376	5.65%	845	12.71%	43	0.65%
	>50	男	5	0.08%	3	0.05%	0	0.00%	6	0.09%
		女	0	0.00%	0	0.00%	1	0.02%	0	0.00%
離職人員	<30	男	16	0.24%	1,404	21.12%	6926	104.17%	1,201	18.06%
		女	7	0.11%	502	7.55%	2154	32.40%	790	11.88%
	30-50	男	40	0.60%	890	13.39%	1786	26.86%	193	2.90%
		女	18	0.27%	512	7.70%	1432	21.54%	188	2.83%
	>50	男	1	0.02%	1	0.02%	5	0.08%	3	0.05%
		女	0	0.00%	14	0.21%	19	0.29%	0	0.00%

新進/離職率公式：
該地區、年齡層、性別之新進人數 / 離職人數 ÷ 2022.12.31員工總人數

3.依員工類別統計反貪腐教育訓練:IACT

員工類別	性別	人數	訓練時數	人均訓練時數(依性別)	人均訓練時數(依員工類別)	受訓員工百分比
高階主管-處級以上	男	3	0.4	0.00	0.13	4.17%
	女	0	0	0.00		0.00%
中階主管-經/副理、課級	男	54	7.2	0.13	0.13	16.67%
	女	22	2.9	0.13		15.49%
一般職員-間接	男	16	2.1	0.13	0.13	55.17%
	女	14	1.8	0.13		77.78%
一般職員-直接	男	0	0	0.00	0	0.00%
	女	0	0	0.00		0.00%
所有員工	男	73	9.7	0.13	0.13	17.18%
	女	36	4.7	0.13		21.43%

3.依員工類別統計反貪腐教育訓練:IACP

員工類別	性別	人數	訓練時數	人均訓練時數(依性別)	人均訓練時數(依員工類別)	受訓員工百分比
高階主管-處級以上	男	1	0.70	0.70	0.7	5.56%
	女	0	0	0.00		0.00%
中階主管-經/副理、課級	男	124	129.5	1.04	1.15	96.88%
	女	71	94.5	1.33		95.95%
一般職員-間接	男	481	491.4	1.02	1.16	97.96%
	女	484	629.6	1.30		97.78%
一般職員-直接	男	458	264.8	0.58	0.58	49.57%
	女	443	261.2	0.59		60.03%
所有員工	男	1064	886.4	0.83	0.91	68.16%
	女	998	985.3	0.99		76.36%

3.依員工類別統計反貪腐教育訓練:IACJ

員工類別	性別	人數	訓練時數	人均訓練時數(依性別)	人均訓練時數(依員工類別)	受訓員工百分比
高階主管-處級以上	男	21	21	1.00	1	91.30%
	女	2	2	1.00		100.00%
中階主管-經/副理、課級	男	385	385	1.00	1	85.75%
	女	346	346	1.00		90.81%
一般職員-間接	男	43	43	1.00	1	38.05%
	女	78	78	1.00		70.91%
一般職員-直接	男	31	31	1.00	1	5.45%
	女	51	51	1.00		11.81%
所有員工	男	480	480	1.00	1	41.59%
	女	477	477	1.00		51.57%

3. 依員工類別統計反貪腐教育訓練:IACM

練:IACM

員工類別	性別	人數	訓練時數	人均訓練時數(依性別)	人均訓練時數(依員工類別)	受訓員工百分比
高階主管-處級以上	男	0	0	0.00	0	0.00%
	女	0	0	0.00		0.00%
中階主管-經/副理、課級	男	27	5.4	0.20	0.2	100.00%
	女	17	3.4	0.20		100.00%
一般職員-間接	男	52	10.4	0.20	0.2	100.00%
	女	54	10.8	0.20		100.00%
一般職員-直接	男	365	73	0.20	0.2	100.00%
	女	594	118.8	0.20		100.00%
所有員工	男	444	88.8	0.20	0.2	100.00%
	女	665	133	0.20		100.00%

特定議題教育訓練	地區	人數	訓練時數
人權、勞動準則(政策或程序)	IACT	109	14.5
	IACP	2,022	1,056.20
	IACJ	373	365.50
	IACM	1,109	0.20
反貪腐(政策或程序)	IACT	109	14.50
	IACP	2,062	1,871.70
	IACJ	957	957.00
	IACM	1,109	0.20
環保(政策或程序)	IACT	0	0.00
	IACP	1,856	6,624.00
	IACJ	479	601.58
	IACM	1,109	0.20

3. 友善職場

1) 員工福利

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

員工福利的規劃與實施，各廠區均有其特色與貼心的規劃，其中**IACT**員工福利：

- (1). 薪酬及獎勵：以職務特質與專業技術為基礎的各項薪酬給付如：三節禮券、績效獎金、專利獎金、年度盈餘分紅等，績效導向的晉升與調薪機制、語言檢定獎金、品格員工表揚及優於勞基法的出勤與休假制度。
- (2). 健康與安全：勞保、健保、團體保險、退休金提撥、性騷擾申訴機制、保健室、特約醫師服務、年度健康檢查、盲人按摩、免費心理諮商服務及健康促進活動等。
- (3). 福利設施：員工餐廳、健康養生餐食、哺乳室及免費交通車。
- (4). 補助措施：免費午餐、結婚禮金、生育禮金、喪葬、傷病補助等。
- (5). 福利活動：優惠職工團購、特約商店優惠、社團活動、名人講座、DIY勞作課程、員工家庭日、集團運動會、歲末聯歡活動。

IACP、IACJ及IACM員工福利：

- (1). 薪酬及獎勵：以職務特質與專業技術為基礎的各項薪酬給付如 績效獎金、專利獎金、年終獎金與績效導向的晉升與調薪機制、品格員工表揚。
- (2). 健康與安全：員工均參與社會保險:包含醫療保險、養老保險、工傷保險、失業保險、生育保險；並設置保健室、駐廠醫師服務、健康檢查、健康促進活動以確保員工擁有健康與安全。
- (3). 福利設施：員工餐廳、員工專用停車場、免費交通車接駁車等。
- (4). 補助措施：免費午餐、結婚禮金、生育禮金、喪葬、傷病補助等。(5). 福利活動：優惠職工團購、特約商店優惠、社團活動、名人講座、員工家庭日、歲末聯歡活動等。

員工關係內容規劃目的



關心員工生活，關注員工需求；
關懷員工身心，體現公司對員工的人文關懷，
增強員工的歸屬感和凝聚力，
促進員工關係和諧發展。

定期舉辦員工活動，藉由每月一次的員工活動給員工帶來一個放鬆的環境，使員工在工作一個月後，能夠開心放鬆，士氣飽滿，精神高漲地迎向下個月的挑戰。

2) 員工溝通與申訴管道

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

在IACT部分，受理申訴、性騷擾之管道如下：專線電話：(02)2299-9329 分機2627、2281, E-Mail:Chuang.Shiuan@iac.com.tw, Wu.Chieh@iac.com.tw；本公司受理申訴後，將指定專責處理人員協調處理，另外針對員工壓力部分，更設有員工關係專員，可協助員工處理工作、生活等各方面的壓力，因而得到協助與抒解的效果。

在IACP員工有多種溝通渠道可進行申訴；(1).在[英華達員工申訴管理辦法]中提及並公告讓同仁周知，一旦發生性別騷擾、歧視及不公平對待，可依循公司首頁的申訴流程進行；(2). 公司首頁有員工溝通平台，員工如有意見及訴求可通過網站說明并由專人回復；(3).員工亦可直接撥打申訴專線:13501885661，進行申訴，並由專人協助處理；(4).員工可至員工服務中心反應問題，HR專員會予以協助解決。

2022年英華達各廠區均無接獲與勞動、歧視、性騷擾、不公平對待相關申訴案件。

英華達公司

3. 友善職場

IACJ已完成「員工申訴制度」的建置，保障員工遭受人權相關侵害時能得到公正仲裁機制。以IACJ制度為例目前有如下三種申訴渠道：(1).可以以郵件形式直接发送至申訴專屬郵箱：Report@iac.com.tw (2).可至南京英華達微信公眾平台上進行投訴。(3)..可直接來HR辦公室由員工關係專員專門接待(徐塘芳·分機89172328/1603)。(4)...可來HR領取填寫紙質的申訴書

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

在IACM受理申訴管道如下列QR code。專線電話：604-6110161分機3815
E-Mail：Nq.Chiumei@iac.com.tw公司受理後，將指定專責處理人員協調處理。



重大主題	員工健康安全衛生 (IACT、IACP、IACJ、IACM)
管理方針項目	說明
主題與英華達的關聯，及對於經濟、環境、人群(含人權)的實際與潛在的正負面影響	<p>公司視員工為最重要的資產，努力提供一個健康與安全衛生的友善工作環境、促進員工身心健康，才能發揮最大的工作能量，提昇公司整體的競爭力。</p> <p>新冠疫情(COVID-19):建立防疫新生活(營運不中斷)，降低新冠疫情對營運之衝擊。</p>
政策、承諾、策略、行動方案、管理方法因應影響的管理方法與行動	<ol style="list-style-type: none"> 1.提供安全無虞的工作環境，完全符合職業安全衛生法令為主要作為，以職場零災害作為終極目標，推動工業4.0 自動化設備導入。 2.為員工提供工作場所的健康安全衛生信息溝通。 3.執行健康管理事項、廠區之危害鑑別與風險評估，提供疾病監控、醫療轉介、衛生教育宣導及推行各項健康促進活動。 4. IACP、IACJ 二廠區維持職業安全衛生管理系統(ISO45001)的正常運作。 5.遵守政府法令規章及符合國際規範、積極推廣健康教育與宣導，持續改善健康及安全衛生績效。 6.加強員工工傷和疾病事件的預防和管理，建立員工健康檔案。 7.新冠疫情(COVID-19):制定英業達防疫措施，以及宣導同仁相關配合及注意事項，將低廠區感染風險。 <p>員工健康安全衛生:</p> <p>建置職業安全衛生管理系統，以系統化的方式，執行健康管理事項、全廠區之危害鑑別與風險評估，提供疾病監控、醫療轉介、衛生教育宣導及推行各項健康促進活動，強化同仁健康知能，進而增進其身心健康；制定英業達職業安全衛生政策，秉持著尊重員工生命的精神，落實遵守政府法令規章及符合國際規範、關懷工作安全、積極推廣健康教育與宣導，並保持良好溝通管道，持續改善健康及安全衛生績。</p>
中、長期發展重點	<ol style="list-style-type: none"> 1.遵循國際職業安全衛生管理系統(ISO45001:2018)，建構健康安全衛生的工作環境，結合在地醫療院所提供健康醫療服務，持續降低職業災害的發生。堅持“零災害、零事故”，保障員工健康安全衛生為首要任務。建立員工訪談，設立員工申訴渠道，增加激勵機制，關懷員工健康安全成長，努力打造智慧工廠。 2.IACT、IACM準備導入職業安全衛生管理系統(ISO45001:2018)。

	2022年目標	2022年目標達成狀況
2022年執行成果	<p>IACT:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.工作安全全年重大安全零事故。 3.廠內健康檢查每年完成檢查達成率>90% 4.衛教講座每年舉辦4次。 <p>IACP:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2022年廠區人為意外損工比降至50以下。 2. 組織應急預案演練。 3. 健康安全衛生教育時數每人每季≥3小時。 4. 定期安排職業健康體檢(崗前、崗中、離崗)。 <p>IACJ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.落實新進同仁體格檢查、在職同仁的一般健康檢查及從事特殊危害健康作業的特殊作業健康檢查達成率95%。 2.廠區工作場所職業病危害因素年度定期檢測1次，監測結果符合法規標準。 3.提供日常衛教及疾病防治宣導，開展健康講座及特殊人員作業教育訓練。 4.組織應急預案演練。 5.安全教育時數每年20小時/人。 <p>IACM :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2022年工安事故少於重大10起 2. 為X-Ray操機人員安排健康檢查(崗前、離崗) 3.組織至少1次消防演練 	<p>IACT :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.工作安全全年重大安全零事故。 3.健康檢查達成率為19%。(因疫情關係，廠內健檢暫停辦理，廠外健檢醫院控管人數)。 4.衛教講座舉辦6次。 <p>IACP:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2022年廠區人為意外損工比56.06。 2.完成應急演練共6次，其中消防疏散滅火綜合應急演練2次、射線裝置洩露事故應急演練1次、職業病危害事故暨危化品洩漏事故暨突發環境危害事故應急演練1次、特種設備(叉車)事故應急演練1次、有限空間事故暨觸電事故應急演練1次。 3.完成健康安全衛生教育時數6.15小時/人/季。 4.按時完成職業健康體檢(崗前、崗中、離崗)。 <p>IACJ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.新進同仁體格檢查、在職同仁的一般健康檢查100%及從事特殊危害健康作業的特殊作業健康檢查達成率95.7%。 2.廠區工作場所職業病危害因素定期檢測1次，均符合標準。 3.2021年開展健康講座1次，特殊人員作業教育訓練6次。 4.完成應急預案演練19次(消防疏散5次、化學品洩漏2次、宿舍突發事件4次，其他演練8次)。 5.完成安全教育時數每年12.4小時/人。 <p>IACM :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.2022共有0起重大工安事故 2.共安排15名X-ray操機人員進行崗前健康檢查；安排6名離職人員進行離職健康檢查。 3.完成1次消防演練
2023年推展重點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續定期檢查、檢測及評估工廠的安全衛生狀況。 2. 持續推動工業4.0自動化設備導入。 3. 持續對員工工傷和疾病事件的預防、管理、跟蹤、報告和調查，並幫助員工重返崗位。 	

3) 職業安全衛生管理體系

為提升職業安全衛生管理的整體績效，英華達的兩大生產基地IACP及IACJ通過 ISO45001:2018、安全衛生管理系統認證，成為具有完整安衛環管理系統的優良工廠，IACP依循職業安全衛生法規範，持續改善的精神；IACP危險源登記表各部門持續更新（在有新工藝、新機器等入廠時，各部門會對各部門的風險源進行識別、結果匯整及控制措施等），QS部門每季度會對危險源登記表進行評審。IACP各相關部門每季度應確保各單位環境因素以及危險源收集之完整性，由環境管理推動小組品質系統部&職業健康安全推動小組工安組進行全廠區環境因素及危險源識別評估過程記錄與匯整。

IACP職業安全衛生委員會中勞工代表及其他委員會人數比率為57%：43%；IACP安全委員會中勞工代表及其他委員會人數比率為50%：50%。IACJ安全委員會中勞工代表及其他委員會人數比率為13%：87%。IACM安全委員會中勞工代表及其他委員會人數比率為43%：57%。

4) 緊急應變與安全教育訓練

(1). 緊急應變

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



工作，防範於未然，做好安全預防工作。

2022年英華達IACP進行消防演習1次，IACP共組織應急演練共6次，其中消防疏散滅火綜合應急演練2次、射線裝置洩露事故應急演練1次、職業病危害事故暨危化品洩漏事故暨突發環境危害事故應急演練1次、特種設備（叉車）事故應急演練1次、有限空間事故暨觸電事故應急演練1次、IACJ組織應急預案演練19次（消防疏散5次、化學品洩漏2次、宿舍突發事件4次、其他演練8次）、IACM組織1次消防演練。

(2). 安全教育訓練

教育訓練是職業健康安全管理系統推動與實務運作的基礎。英華達各廠區的HR提供「各項檢定合格名單」來追蹤執行之職安相關教育訓練課程，IACP包括有毒有害有限空間作業、特種設備安全管理、危險化學品、消防管理員、建(構)築物消防員、特種作業操作、X-Ray輻射安全與防護；IACJ包括特種作業操作、特種設備作業人員、電工作業、消防管理員、建(構)築物消防員、放射工作人員培訓。

英華達IACP及IACJ每月組織公司員工進行安全健康知識培訓，如新員工環境健康安全、反恐安全知識、交通安全、消防安全、危險化學品與用電安全、有限空間作業安全、機械安全、勞防用品、事故調查與報告、輻射安全以及工傷與職業病防護等，2022年英華達IACP完成安全教育時數達每人每年平均約6.15小時，IACJ完成安全教育時數達每人每年平均約12.4小時、IACM完成安全教育時數為每人每年平均約2.42小時。

英華達對於承攬商入廠訂有嚴謹之作業安全管理規範，除要求承攬商必須簽署承攬商安全衛生管理承諾書，於發包前或安全會議時將共同作業與危險作業管制等協調事項宣達予所有承攬商知悉，並於承攬商人員每次入廠進行作業前舉行工具箱會議及危害告知宣導，入廠期間則由工程主辦單位與環安單位不定期執行現場監督查核，以確保承攬作業安全，承攬商與在廠內其他工作者皆可使用各廠所提供的健康諮詢及醫療服務。目前尚未建立承攬商通報記錄機制，2022年英華達各廠區無承攬商職業災害。

英華達各廠區鑑別的2022年不可接受風險包括絕緣墊未鋪設造成人員傷害、壓力過高，引發壓力管爆炸、地下檢修倉未加蓋、化學品洩露引發火災或爆炸、緊急觸電等皆依據程序及條文規範訂定優先改善目標，透過管理方案及工程改善方式執行風險控管。

台北廠區在2022年危害鑑別評估(如附表)，無不可容許風險事項。

序號	區域 (部門)	作業名稱	危險因素	事故類別	嚴重性 (1-5)	可能性 (1-5)	風險等級 (1-25)	控制措施	目前處理方式
1	管理組	開工準備池	施工無適當警示	墜落	1	4	4	V	現場設置明顯警示
2	管理組	開工準備池	施工不適當警示	墜落	3	5	5	V	辦理安全訓練課程
3	管理組	開工準備池	挖溝時，未作標示	墜落	3	5	5	V	設置安全警示牌
4	管理組	開工準備池	掘坑時未作止電工作	墜落	1	5	5	V	承攬商安全管理辦法
5	管理組	開工準備池	人員誤中埋線門架	墜落	3	4	4	V	健全安全作業制
6	管理組	開工準備池	機位埋線時未蓋	墜落	3	5	5	V	健全安全作業制
7	管理組	開工準備池	掘坑時未作止電工作	墜落	1	5	5	V	承攬商安全管理辦法
8	SMT	SMT自動設備維修	掘坑時未作止電工作	墜落	3	5	5	V	SMT設備管理辦法
9	SMT	SMT自動設備維修	掘坑時未作止電工作	墜落	3	5	5	V	承攬商安全管理辦法
10	全廠	員工搬運機器上下班	搬運可造成人員受傷	受傷	4	3	12	V	加強交通安全管理



3. 友善職場

5) 職業災害預防與工傷統計分析

英華達致力提供安全無虞的工作環境，以職場零災害作為終極目標，並以完全符合當地法令與公司工業安全衛生政策為主要作為，透過職場安全教育訓練、安全演練、安全標語及預防措施為環安衛管理方式，提升公司安全意識及安全文化。

地區	統計指標	性別	統計數據	單位
IACI	員工工傷總數(含死亡)	男	0	件
		女	0	件
	員工嚴重工傷數(不含死亡)	男	0	件
		女	0	件
	員工工傷死亡人數	男	0	人
		女	0	人
員工總工作時數	男	733174	小時	
	女	287998.99	小時	
IACP	員工工傷總數(含死亡)	男	4	件
		女	1	件
	員工嚴重工傷數(不含死亡)	男	0	件
		女	0	件
	員工工傷死亡人數	男	0	人
		女	0	人
員工總工作時數	男	3609476	小時	
	女	2666004	小時	
IACJ	員工工傷總數(含死亡)	男	3	件
		女	7	件
	員工嚴重工傷數(不含死亡)	男	0	件
		女	0	件
	員工工傷死亡人數	男	0	人
		女	0	人
員工總工作時數	男	4006514.8	小時	
	女	2490023.5	小時	
IACM	員工工傷總數(含死亡)	男	7	件
		女	3	件
	員工嚴重工傷數(不含死亡)	男	0	件
		女	0	件
	員工工傷死亡人數	男	0	人
		女	0	人
員工總工作時數	男	1068320	小時	
	女	1078296	小時	

地區	計算指標	性別	二十萬小時
IACI	員工工傷率(含死亡)	男	0.00
		女	0.00
	員工嚴重工傷率(不含死亡)	男	0.00
		女	0.00
	員工工傷死亡率	男	0.00
		女	0.00
IACP	員工工傷率(含死亡)	男	0.22
		女	0.08
	員工嚴重工傷率(不含死亡)	男	0.00
		女	0.00
	員工工傷死亡率	男	0.00
		女	0.00
IACJ	員工工傷率(含死亡)	男	0.15
		女	0.56
	員工嚴重工傷率(不含死亡)	男	0.00
		女	0.00
	員工工傷死亡率	男	0.00
		女	0.00
IACM	員工工傷率(含死亡)	男	1.31
		女	0.56
	員工嚴重工傷率(不含死亡)	男	0.00
		女	0.00
	員工工傷死亡率	男	0.00
		女	0.00

名詞解釋

1. 工傷總數：工傷事件不分輕重傷，只要是工傷依法全數納入計算，但不含上下班時自行發生的交通事故。
2. 嚴重工傷：無法在6個月內恢復至受傷前健康狀態的工傷。
3. 總工作時數=2022年各月應在廠時數總和。
4. 工傷總數統計不含虛驚/紅藥水/輕微傷害等類型。虛驚事故於虛驚事故統計表呈現。
5. 損工比：因工傷時數佔全廠總工作時數。

計算說明

1. 工傷率(含死亡) = [工傷總數(件)/總工作時數(小時)] x 200,000
2. 嚴重工傷率(不含死亡) = [嚴重工傷數(件)/總工作時數(小時)] x 200,000
3. 工傷死亡率 = [工傷死亡人數(人)/總工作時數(小時)] x 200,000
4. 係數200,000由100名員工工作1年，且每名員工1年工作2,000小時得出。
5. 虛驚事故率 = [虛驚事故總數(件)/總工作時數(小時)] x 200,000
6. 損工比：[總損失時數(小時)/總工作時數(小時)] x 200,000

此外，為了增強員工安全生產意識，提高了安全生產率 and 企業經濟效益，英華達IACP還制定了損工比專案《2022年廠區人為意外損工比降至50以下》，2022年英華達IACP損工比為56.06、IACJ損工比為28.7、IACM損工比為12.22，IACP最嚴重的1起事故人員休工傷假5個月，其餘：1起休工傷假4個月，3起休工傷假1個月。其中廠區行走事故3起，其中1起事故人員休工傷假達5個月；作業安全事故2起，其中1起事故人員休工傷假達4個月，該2類事故在2022全年事故中占比較高，且後果較為嚴重，損失工時較多，作業安全事故損失工時佔全年損失工時的51%，是造成損工比未達成目標的主要原因，故提出以下改善措施：

1. 加強對新進人員的三級安全教育，特別是班組級安全培訓，使員工全面了解設備操作流程、提升個人安全意識，能夠基本辨識作業環境中的潛在危險源，避免事故發生；還可通過日常安全宣導逐步形成部門內良好的安全氛圍。
2. 工安及產線幹部加強日常稽核，發現問題點及時整改，做好閉環管理。
3. 定期更新各樓層工安宣傳欄中的資料，增加作業安全及廠區行走等相關內容的占比，在電梯附近等人員流動較大的場所通過電視循環播放安全宣傳視頻。
4. 工安選取公司內發生的典型事故案例，對各部門開展《事故調查與報告》培訓，再由各部門對產線作業人員開展工傷事故的培訓。

	工傷統計類型			
	虛驚	輕微	一般	重傷
IACI	-	-	0	-
IACP	-	-	5	-
IACJ	-	-	10	-
IACM	-	-	10	-

3. 友善職場

6) 員工健康安全與職業健康

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

(1).職業病預防健康管理

台灣地區對於在職人員安排優於法規項目的員工健康檢查，若有檢查結果出現異常的員工，安排駐廠醫師參考歷年健檢報告資料，並依據健康檢查結果，進行健康管理相關措施及治療建議，保健室持續關懷同仁，並提供個人健康指導以及協助相關的改善服務。為鼓勵同仁接種流感疫苗，每年安排診所醫護人員到廠內為同仁接種疫苗，並且補助疫苗費用。

另配合職安法之四大計畫執行，針對異常工作負荷計畫在年度體檢中增加心血管檢查指標項目，並以全家寶健康管理平台輔助健康管理，目前以辦公文書為主要作業，透過會談或電子郵件方式提供員工因人因性肌肉骨骼疾病相關預防保健資訊，並邀請運動教練不定期到公司教導同仁正確的運動及辦公室體操等。2022年度總計1位女性列入保護措施，評估結果無母性健康危害，公司設置哺乳室並鼓勵哺育母乳。在不法侵害的計劃中，有擬定相關辦法，2022年公司內部並無發生不法侵害的實際例證；針對同仁的身心健康，每個月都有醫生駐診以及主題討論，同時也會搭配心理師不定時的講座課程。

在大陸地區，除例行健康檢查外，亦依據當地法規，針對特殊作業內容如噪音、電離輻射、紫外線、激光、粉塵、銅煙、二氧化錫、甲苯、二甲苯、乙苯、乙酸乙酯、環己烷、異丙醇、甲醇、氧化鋅等相關作業人員定期進行特殊健康檢查，英華達IACP2022年特殊作業職業健康體檢人數共計1,902人，其中崗前體檢1,404，崗中體檢423人，離崗體檢75人，體檢率為100%。IACJ特殊作業職業健康體檢人數共計284人，其中崗前體檢126人，崗中體檢116，離崗體檢42人，體檢率為95.77%。崗前體檢5人未參加，轉調他崗位，崗中體檢有7人未參加，其中4人曠工離職另有3人請長假，IACM特殊作業職業健康體檢人數共計43人，其中崗前體檢43，離崗體檢5人，體檢率為100%。IACT、IACP、IACJ、IACM均無發生因工作導至職業病的相關案例。

7) 健康促進

職業傷害：因工作環境造成割傷、墜落、崩塌、燒燙傷、毒氣外洩、電擊、撞擊、溺水等因素致勞工立時性傷害、疾病、失能、死亡。

職業疾病：與工作內容有關各種肌肉骨骼疾病、化學性物質暴露、物理性危害、生物性感染及腦心血管與精神疾病等因子促發疾病發生致勞工傷害、疾病、失能、死亡。

此外，為積極推廣健康教育與宣導，持續改善健康及安全衛生績效，英華達IACP持續進行工安電子宣傳看板，實現安全教育知識視頻、PPT等不同類型檔滾動播報、IACT進行6場健康講座，總計97人參加、IACJ進行1場健康講座，總計30人參加。

在新冠疫情爆發後，公司內部成立防疫小組，並啟動緊急應變管理計畫，建立通報系統，購置防護器材設備，配合疾管署政策進行防疫與應變，防疫首要顧及員工健康安全，並確保營運的不中斷。

疫情期間防疫政策包括設置感應體溫量測站，並針對人員的進出管制，各樓層設置消毒站，內部宣導防疫政策及預防措施，減少會議頻率，儘量以視訊會議代替，調查員工的旅遊史及接觸史，限制同仁出差，暫停所有大型活動，辦公區域加強消毒頻率，避免可能的感染。



3. 友善職場

8) 無菸職場

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

9) 母乳哺育

英華達積極推廣母乳哺育，適時提供母乳哺育相關衛教訊息，讓女性員工可以隨時自網站上取得相關資訊，同時保健室並主動關懷的方式，於定期體檢中若發現有未照X光之女性員工，若追蹤結果為妊娠中或準備懷孕者，醫務室將主動提供後續哺育資訊，台北廠區提供優良母乳哺育室，讓女性員工產後有一個安心良好的母乳哺育職場。

10) 員工家庭照顧

為使員工兼顧事業與家庭，在台灣地區提供育嬰假，如「2022年育嬰假申請及回任統計表」所示。此外，提供家庭照顧假、女性生理假及提供哺乳室等措施。

年度：2022年			
地區：台灣廠區			
育嬰留停統計項目	男	女	合計
(1)報告年度符合育嬰留停資格的人數	13	4	17
(2)報告年度實際申請育嬰留停的人數	1	2	3
(3)報告年度預定復職的人數	0	2	2
(4)報告年度實際復職的人數	0	1	1
(5)於報告年度前一年實際復職的人數	0	1	1
(6)於統計年度前一年復職，且繼續工作滿1年的人數	0	1	1
申請率：(2)/(1)	7.69%	50.00%	17.65%
復職率：(4)/(3)	-	50.00%	50.00%
留職率：(6)/(5)	-	100.00%	100.00%

註：2022具備申請育嬰留停資格人數是以2020~202曾經申請產假、陪產假人數推估。

11) 社會責任與社區參與

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

- (1).社區回饋: 不論是在台灣還是在大陸區，長期協助在地弱勢團體，關懷老、殘、窮等弱勢團體都是英華達照護協助的對象，期望能讓區內的弱勢居民都能得到更好的生活為宗旨。
- (2).慈善捐助活動:浦東廠區捐出NT \$418,225.50善款。

匯率 4.473

捐贈項目	慈善公益	合計(RMB)	總計(NT\$)
英華達_浦東	¥ 93,500	¥ 93,500	NT\$418,225.50
合計(含稅)			NT\$418,225.50

4. 顧客價值與供應鏈管理

重大主題	供應鏈管理、責任礦產			
管理方針項目	說明			
主題與英華達的關聯，及對於經濟、環境、人群(含人權)的實際與潛在的正負面影響	為達成Green Inventec價值鏈的「綠色產品、綠色生產、綠色生活」目標，實踐責任商業聯盟行為準則，同時降低供應鏈風險，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、衝突礦產、資訊揭露等面向，共同邁向永續供應鏈管理之目標。			
政策、承諾、策略、行動方案、管理方法因應影響的管理方法與行動	1. 供應鏈管理 ：透過英華達供應鏈資訊管理系統(供應鏈電子商務管理系統、綠色產品管理系統、供應商進料檢驗管理系統與供應商評鑑及輔導系統)要求合作供應商簽署「採購合約」、「環保切結書」、「廉潔承諾書」及「英華達責任商業聯盟行為準則符合聲明」。 2. 衝突礦產 ：配合客戶之需求，每年依實際狀況要求供應商進行衝突礦產調查並提交報告。			
中、長期發展重點	1. 供應鏈管理 ： 1.1. 發揮供應鏈影響力，協同供應商建立穩定的供應鏈體系。 1.2. 促進當地經濟、環境與社會的永續發展，藉由強化當地採購達成共榮目標。 1.3. 定期進行供應商稽核評比用以督促與確保品質。 1.4. 持續提升有交易之供應商簽署「英華達責任商業聯盟行為準則符合聲明」比例100%，持續維持環保切結書簽署比率達100%。 2. 責任礦產 ：致力於與供應商合作，合理確保負責任的原材料採購，包括但不限於衝突礦產，以符合責任礦產倡議(Responsible Minerals Initiative, RMI)的標準。			
2022年執行成果	說明	2022年目標	2022年目標達成狀況	
	項目	2022年新增供應商家數	-	81家
		2022年新供應商簽署「英華達責任商業聯盟行為準則符合聲明」家數	-	81家
		2022年新供應商簽署「環保切結書」家數	-	81家
	比例	2022年新供應商簽署「英華達責任商業聯盟行為準則符合聲明」比例	100%	100%
		2022年新供應商簽署「環保切結書」比例	100%	100%
	項目	2022年有交易之供應商家數	-	784家
		2022年有交易之供應商簽署「英華達責任商業聯盟行為準則符合聲明」家數	-	738家
		2022年有交易之供應商簽署「環保切結書」家數	-	672家
	比例	2022年有交易之供應商簽署「英華達責任商業聯盟行為準則符合聲明」比例	99%	94%
2022年有交易之供應商簽署「環保切結書」比例		99%	86%	
項目	2022供應商預定稽核家數	28家	-	
	2022供應商實際稽核家數	-	26家	
比例	2022供應商稽核達成率	100%	92.8%	
2023年推展重點	1. 供應鏈管理 ： 1.1. 新供應商簽署RBA聲明達99%以上。 1.2. 持續提升有交易之自有供應商簽署RBA聲明達99%以上。 1.3. 持續維持環保切結書簽署比率達99%。 1.4. 共執行 27家供應商文件稽核，稽核達成率100%。			
	2. 衝突礦產 ：配合客戶要求，持續進行2023年英華達衝突礦產調查，以期自有供應商皆100%提交衝突礦產調查報告。			

英華達公司

4. 顧客價值與供應鏈管理

1). 積極創新

隨著公司研發實力、測試技術以及產品設計能力的不斷成熟，從軟體到硬體，測試到驗證，設計到生產，多年的技術研發和服務經驗，使得我們創造經營出各式智慧資產，而在此揭露的邊界：包含 IACT、IACP、IACJ及IACM 四個廠區，皆已成立專案管理部門，統一歸屬於專利管理中心(PAM)在地進行智慧資產的風險控管及保護。截至2022年12月31日，英華達(IACP、IACJ、IACM)全球專利申請獲得大陸政府專利的賦稅優惠:NT9,483，依經濟部智慧財產局出版資料，獲得專利證書共計53件。

2). 顧客服務與顧客滿意度

英華達公司依產業供應鏈緊密聯繫運作的特性，將公司內部流程與個別顧客的流程相連接，針對顧客設立專屬團隊，有效達成顧客對品質、效率、與彈性的要求。公司內部的績效管理依平衡計分卡的展開，由公司層面貫穿到各部門及個人，因此不論在內部流程還是績效管理制度的發揮上，顧客總是給予高度的評價與服務滿意度。英華達每年針對交易金額較大主要客戶，皆進行顧客滿意度調查，IAC主要提升的三個評分面向，有全年度產線產能提升、客戶於產線現場稽核評分、客訴以及緊急事項的及時因應處理三個部分。顯現IAC在提升服務品質、產線維護以及即時動員的部分，精益求精，獲得客戶滿意度均在8.5分以上(滿分10分)。

3). 加入RBA 會員

為了創造更佳的顧客價值，在2022年與集團公司同時身為「責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance)」RBA正式會員，符合客戶及集團公司需求。

英華達IACT、IACP、IACJ及IACM都已有進行RBA-ON的SAQ評估、VAP稽核與改善，以及日常供應商SER稽核，滿足客戶RBA訴求、對外揭露CSR資訊。

英華達公司

4. 顧客價值與供應鏈管理

3) . 供應鏈管理

英華達的供應鏈體系是由供應商、製造商、銷售商、零售商、消費者等相互連結之組織所組成。英華達在供應鏈體系中的位置，是介於供應商與銷售商之間的製造商。

我們的供應商管理目標，是透過對供應鏈的價值分析，來展開與交易夥伴的承諾和緊密合作，有效管理彼此往來的資訊流、物流和现金流，藉由上下游垂直整合產生的供應鏈綜效，建立一個長期穩定的供應鏈體系，為供應商、製造商、銷售商、零售商、消費者共謀以最低成本創造最高的服務與企業價值。

2022年因應英業達董事會通過修訂英業達股份有限公司企業社會責任實務守則，調整「英業達集團永續供應鏈管理政策」，深化集團供應鏈ESG永續活動，攜手合作供應商，推展責任商業聯盟行為準則(RBA)，重視商業道德與誠信，保障在地勞動人權，落實安全健康職場，遵循盡職責任礦產調查(CMRT)，精實供應鏈安全機制(AEO)，掌握企業營運持續計畫(BCP)，持續提升用水效率、擴展再生能源規劃，驅動淨零碳排目標(Net Zero)，創建永續採購根基，回應聯合國永續發展目標(SDGs)，朝向永續供應鏈目標邁進。(如下圖)



英業達集團永續供應鏈管理政策 Inventec Group Sustainable Supply Chain Management Policy

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。

"Promote the Code of Conduct of the Responsible Business Alliance; strive for water reclamation and net zero carbon emissions; respond to the United Nations Sustainable Development Goals; practice safety and sustainable procurement supply chain."

因應英業達董事會通過修訂英業達股份有限公司企業社會責任實務守則，調整「英業達集團永續供應鏈管理政策」，深化集團供應鏈 ESG 永續活動，攜手合作供應商，推展責任商業聯盟行為準則(RBA)，重視商業道德與誠信，保障在地勞動人權，落實安全健康職場，遵循盡職責任礦產調查(CMRT)，精實供應鏈安全機制(AEO)，掌握企業營運持續計畫(BCP)，持續提升用水效率、擴展再生能源規劃，驅動淨零碳排目標(Net Zero)，創建永續採購根基，回應聯合國永續發展目標(SDGs)，朝向永續供應鏈目標邁進。

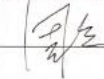
英業達集團設有英華達供應商平台溝通系統(iSupplier)及專人申訴專線：886-2-2299-9329 分機 2627 或 2281，電子信箱：Chuang.Shuiuan@iac.com.tw、Wu.Chieh@iac.com.tw，提供供應鏈之反貪腐、社會、人權、環境等申訴管道。

In response to the revision of Inventec Corporation Corporate Social Responsibility Practice Principles by the Inventec Board of Directors, "Inventec Group Sustainable Supply Chain Management Policy" is adjusted to deepen the ESG sustainability activities of the Group's supply chain along with cooperative suppliers, to promote the Code of Conduct of Responsible Business Alliance (RBA), value the business ethics and integrity, protect local labor human rights, carry out a safe and healthy workplace, comply with the due diligence in responsible minerals (CMRT), enhance the supply chain security mechanism (AEO), manage the Business Continuity Plan (BCP), continuously improve the efficiency of water utilization, expand the renewable energy plans, drive the net zero carbon emissions goal, establish foundation for sustainable procurement, respond to the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), moving towards the goal of sustainable supply chain.

In respond to anti-corruption, social, human rights and environmental grievance channels within the supply chain, Inventec Group has the Inventec Appliances supplier platform communication system (iSupplier) and a dedicated reporting phone line: 886-2-2299-9329 ext. 2627 or 2281. E-mail: Chuang.Shuiuan@iac.com.tw · Wu.Chieh@iac.com.tw.

英華達股份有限公司
Inventec Appliances Corp.

供應鏈管理處
Supply Chain Management

 2021.11.10



英業達集團永續供應鏈管理政策 Inventec Group Sustainable Supply Chain Management Policy

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。

"Promote the Code of Conduct of the Responsible Business Alliance; strive for water reclamation and net zero carbon emissions; respond to the United Nations Sustainable Development Goals; practice safety and sustainable procurement supply chain."

因應英業達董事會通過修訂英業達股份有限公司企業社會責任實務守則，調整「英業達集團永續供應鏈管理政策」，深化集團供應鏈 ESG 永續活動，攜手合作供應商，推展責任商業聯盟行為準則(RBA)，重視商業道德與誠信，保障在地勞動人權，落實安全健康職場，遵循盡職責任礦產調查(CMRT)，精實供應鏈安全機制(AEO)，掌握企業營運持續計畫(BCP)，持續提升用水效率、擴展再生能源規劃，驅動淨零碳排目標(Net Zero)，創建永續採購根基，回應聯合國永續發展目標(SDGs)，朝向永續供應鏈目標邁進。


英業達集團設有英華達供應商平台溝通系統(iSupplier)及專人申訴專線：886-2-2299-9329 分機 2627 或 2281，電子信箱：Chuang.Shuiuan@iac.com.tw、Wu.Chieh@iac.com.tw，提供供應鏈之反貪腐、社會、人權、環境等申訴管道。

In response to the revision of Inventec Corporation Corporate Social Responsibility Practice Principles by the Inventec Board of Directors, "Inventec Group Sustainable Supply Chain Management Policy" is adjusted to deepen the ESG sustainability activities of the Group's supply chain along with cooperative suppliers, to promote the Code of Conduct of Responsible Business Alliance (RBA), value the business ethics and integrity, protect local labor human rights, carry out a safe and healthy workplace, comply with the due diligence in responsible minerals (CMRT), enhance the supply chain security mechanism (AEO), manage the Business Continuity Plan (BCP), continuously improve the efficiency of water utilization, expand the renewable energy plans, drive the net zero carbon emissions goal, establish foundation for sustainable procurement, respond to the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), moving towards the goal of sustainable supply chain.

In respond to anti-corruption, social, human rights and environmental grievance channels within the supply chain, Inventec Group has the Inventec Appliances supplier platform communication system (iSupplier) and a dedicated reporting phone line: 886-2-2299-9329 ext. 2627 or 2281. E-mail: Chuang.Shuiuan@iac.com.tw · Wu.Chieh@iac.com.tw.

英華達股份有限公司
Inventec Appliances Corp.

供應鏈管理處
Supply Chain Management

 2021.11.12

(1). 供應商評鑒小組與供應商評鑒：

英華達目前由設計與研發、採購、零件工程、供應商管理等相關單位共同組成「供應商評鑒小組」，負責進行供應商評鑒作業。新供應商評鑒方面，要求通過ISO 9001、ISO14001 並針對評估風險較高的廠商再安排實地評鑒，透過技術能力開發評估、協力廠商供應能力評估、採購作業系統稽核、供應商企業社會責任調查評核、實地審查及HSF評鑒等，要求新合格供應商均須100%簽署環保切結書與及廉潔同意書，保證現在及將來都應適用國際相關CSR法規及英華達相關環保規範所示之要求及管制內容，確保供應商無違反員工結社自由、禁用童工、禁止強迫勞動及集體談判之權利。

英華達既有合格廠商方面從廠商新加入系統3個月起即自動列入再評鑒的名單，依評鑒分數將廠商分成ABCD四個等級；評鑒頻率：A級為一年，B級半年，C級一季，D級關閉系統不再往來。

2022年度因疫情因素，供應商品質管理部門針對風險較高廠商之自行評鑑進行書面審查，今年評鑑的家數浦東廠16家，南京廠10家，其評鑑結果均符合公司要求，評鑑面向包括品質管制、職業安全、環境保護以及人權。

(2). 供應商之人權維護

此外，英華達透過供應商簽署「電子行業行為準則符合聲明」鼓勵供應商承擔更多的社會和環境責任，確保

供應商的活動遵守其經營所在國/地區的法律法規，確保供貨商無違反員工結社自由、禁用童工及集體談判之權利。

英華達2022年新增有交易供應商81家完成RBA簽署的比例為100%，並將持續追蹤統計已有交易之供應商簽署率100%。

(3). 在地化供應鏈管理

2022年，英華達合格供應商中有交易之供應商來自大中華區(包含臺灣、大陸與香港)共711家，在地化供貨商占交易金額為76%，大中華區之外的亞洲、日本、韓國、歐美及其他地區共101家，占交易金額為24%。

(4). 杜絕使用衝突礦產

英華達自2010年美國通過法案後開始持續關注衝突礦產，2011年當RBA及GeSI製作供業者調查使用之衝突礦產報告範本(Conflict Mineral Reporting Template，CMRT)後，2012年英華達正式在官網公告不使用衝突礦產聲明(路徑位於英華達

官網首頁：<http://iac.com.tw>之環境社會治理-->英華達無衝突礦產聲明 2022/6/17)，要求供應商必須進行零、元件原材料冶煉廠清查動作。隨著RBA及GeSI不定時公佈了CMRT版本，英華達隨即要求所有含金屬材料供應商必須提交最新版CMRT供英華達審核。

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

(5) 供應商申訴管道

英華達供應商申訴管道於官網網頁中：

https://www.iac.com.tw/tw/SinglePage/ugC_SinglePage.aspx?ID=1

- 專線電話：(02)2299-9329分機2627、2281
- 電子信箱：service@iac.com.tw

年度：2022		
1. 依供應商所在地區分佈		
地區	供應商家數	交易金額分佈比例
大中華地區(中國大陸/港/澳/台)	711	76%
東南亞(日本/韓國/歐美及其他地區.)	101	24%

重大主題	產品循環創新	
管理方針項目	說明	
主題與英華達的關聯，及對於經濟、環境、人群(含人權)的實際與潛在的正負面影響	英華達以 IECQ QC080000 HSPM (Hazardous Substance Process Management) 為核心來管控有害物質，推動「綠色產品」；節能設計可提高環境績效，改善生態環境	
政策、承諾、策略、行動方案、管理方法因應影響的管理方法與行動	1. 有害物質之削減—建立系統控管，從零件端進行源頭管控 2. 符合法規之綠色產品-加強彙整蒐集國內外綠色產品相關法規及客戶規範制定「英華達禁限用物質標準」，確認其對於IAC產品的適用性	
中、長期發展重點	1. 內部稽核活動涵蓋與符合 QC080000 所要求之事項，提升 HSF (Hazardous Substance Free) 管理成效 2. 產品設計開發皆符合國際與客戶的環境法規要求	
2022年執行成果	2022年目標	2022年目標達成狀況
	1. 通過外部稽核，維持 IECQ QC080000 證書有效性 2. 因應國際環保法規及客戶規範之變更修訂「英華達禁限用物質標準」	1. 順利通過 IECQ QC080000:2017 SGS年度外部稽核完成換證 2. 2022年已完成英華達禁限用物質標準之最新版本更新，且產品提供與使用違反環保法規的事件為0
2023年推展重點	1. 強化IECQ QC080000流程管理，加強風險監控(考量風險)，符合 QC080000:2017年版法規條文要求 2. 持續更新「英華達禁限用物質標準」內之相關環保法規及客戶規範，將對英華達產品範圍內有潛在影響的有害物質排除在外	

英華達公司

5. 綠色產品

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



圖: 英華達綠色產品核心策略

(1). 建立系統控管，消滅有害物質

英華達積極推動IECQ QC080000 HSPM驗證，並從系統上有效管控與削減有害物質。因應ISO 9001:2015年大幅改版，英華達也強化IECQ QC080000流程管理，在2018年完成QC080000：2017年改版驗證，並於2021年通過3年一次換證稽核，其重點放在下列項目：

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

(1). 內部稽核活動涵蓋與符合QC080000:2017年版所要求事項

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



QC080000:2017改版相關歷程

(3). 因應最新綠色環保國際法規符合性與客戶綠色產品規範符合性，在HSF有害物質減免的部分IAC將持續關注並達到客戶對於無鹵 / TSCA / 加州65法規之要求。而在2021年並無違反產品與服務相關法令事件。

(2). 結合設計評估 符合3R目標

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

英華達研發部門在產品設計開發階段依照客戶要求進行產品「WEEE回收率評估表」，並於開發系統中設置流程控制點。產品於量產前，研發部門需確認「WEEE

回收率評估表」符合WEEE回收率標準，並提交相關人員進行最終審核，確保產品符合歐盟廢電子電機設備WEEE指令之再使用、再循環/回收、再生的3R(Reuse, Recycle, Recovery)目標。

(3). 採用節能設計 提高環境績效

英華達產品設計開發皆配合品牌客戶觸角，深入符合全球各個國家的能源標準要求。產品設計開發時亦充分考量美國能源法、能源之星及紐澳法規能效指標，推動產品節能與效率提升。

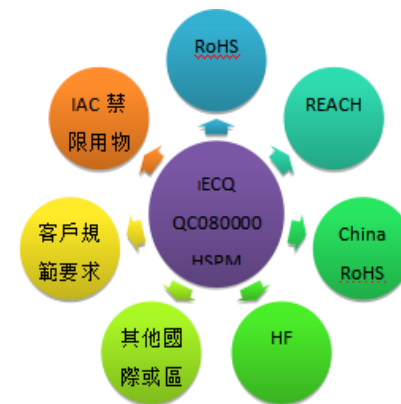


圖: 英華達以IECQ QC080000 HSPM為核心，積極管控有害物質

英華達公司

6. 環境保護

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

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

1) 環境目標與政策

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

2) 環境目標

為促進綠色競爭優勢，提昇企業形象，實現公司永續。

3) 環境政策

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

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

環境政策
Environmental Policy

節能環保 安全生產 持續改進 保護環境
Energy Saving and Safe Production; Continuous Improvements in Environment Protection and Prevention.

綠色產品
政策
Green Product Policy

綠色產品 節能製造 預防汙染 符合法規
Green Products and Energy-saving Manufacturing; Complied with Regulatory and Pollution Prevention.

重大主題	氣候變遷風險、能源管理	
管理方針項目	說明	
主題與英華達的關聯，及對於經濟、環境、人羣(含人權)的實際與潛在的正負面影響	英業達集團為回應全球環境議題及因應廠區所在地(如浦東廠區)之碳排放交易規定，英業達集團目前雖尚未收到法令規範，但為減緩因公司營運排放之溫室氣體的環境衝擊，持續推動節能減排，以有效減少溫室氣體之排放。 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，有效掌握營運能源使用效率，不但能管控能源費用，減少支出，且有助於溫室氣體減排。	
政策、承諾、策略、行動方案、管理方法因應影響的管理方法與行動	採用國際規範ISO 14064-1執行碳盤查作業。2. 各廠區研擬緊急應變管理辦法，降低災害對公司營運的影響。3. 積極佈局綠能產業、建置再生能源。或購買再生能源憑證，提升再生能源占比。4. 參與CDP對外資訊揭露及發行英業達集團溫室氣體報告書。 採用國際標準ISO 50001(英業達士林總部及英業達浦東廠區)，導入能源管理系統，管理單位每年制定節能行動計畫進行改善。	
中、長期發展重點	持續導入綠色研發，貫徹綠色工廠，深化節能及降低生產能源消耗。溫室氣體減排目標如下： 採用「科學基礎減量目標(Science Based Target, SBT)」的部門基礎路徑法(Sector Based Approach)，使用SDA(Sectoral Decarbonization Approach) Tool計算出溫室氣體減量目標。 英華達：以2017為基準，2030年溫室氣體排放量減少32.5%；範疇一溫室氣體排放量減少32.5%，範疇二溫室氣體排放量減少32.5%。 2022年比2017年溫室氣體排放總量已減少71.82%(範疇三不列入減量目標)。 加速汰換效率不佳之設備，逐步增設重大能源使用設備之量測儀表。	
2022年執行成果	2022年目標	2022年目標達成狀況
	<p>IACT：溫室氣體排放量相較於2021年減量達2%。</p> <p>IACP：溫室氣體排放量相較於2021年減量達2%。</p> <p>IACJ：溫室氣體排放量相較於2021年減量達2%。</p> <p>IACM：2022年開始進行溫室氣體盤查。</p> <p>IACT：用電量相較於2021年減量2%。</p> <p>IACP：太陽能光伏發電年發電量為9,252,000百萬焦耳。</p> <p>IACJ：用電量相較於2020年減量達2%。</p> <p>IACJ：綠電購買目標200萬kwh</p> <p>IACM：廠區滿載總用電量為14,172.072 MWh</p>	<p>IACT：溫室氣體排放量相較於2021年增加8.37%。</p> <p>IACP：溫室氣體排放量相較於2021年，減少14.60%。(2021年18393噸，2022年16253噸)</p> <p>IACJ：啟動空壓機餘熱回收，蒸汽使用量降低，溫室氣體排放較2021下降39.2%</p> <p>IACM：2022溫室氣體總排放量為6435.069公噸。</p> <p>IACT：用電量相較於2021年減量6.96%。</p> <p>IACP：1.太陽能光伏發電裝機容量為2.85MW(2022年11月末完成光伏的擴建增容0.322MW)</p> <p>2.再生能源發電量為9,471,672百萬焦耳。(2,631,020kWh)</p> <p>IACJ: 1.用電量相較於2021年減量達35.1%。</p> <p>2.綠電購買數量為2,582,415.2kwh</p> <p>IACM：廠區總用電量為11,434.43 MWh</p> <p>由於2021年3月才開始搬入新廠和安裝設備，所以並無穩定生產。2022年1月才開始穩定生產。</p>
2023年推展重點	英華達(IACT)：溫室氣體排放量較於2022年減量達2%。英華達(IACP)：溫室氣體排放量較於2022年減量達2%。英華達(IACJ)：溫室氣體排放量較於2022減量達2%。英華達(IACM)：溫室氣體排放量較於2022年減量達2%。 英華達(IACT)：用電量相較於2022年減量達2%。英華達(IACM)：2023年太陽能光伏發電年發電量10,296,000百萬焦耳。(2,860,000kWh)、英華達(南京廠)：3/8號宿舍光伏架設，預計裝機量：0.4MW，綠電購買目標200萬kwh、英華達(IACM亞)：用電量相較於2022年減量達2%。	

重大主題	廢棄物管理	
管理方針項目	說明 – IACT IACP ICAJ IACM	
主題與英華達的關聯，及對於經濟、環境、人群(含人權)的實際與潛在的正負面影響	為落實「勤減廢」的英華達環境政策，並達成「推動工業減廢，落實廠區環保」的實施理念，貫徹公司廢棄物分類、管理要求與規範，同時確保廢棄物清理及清除方式符合標準。	
政策、承諾、策略、行動方案、管理方法因應影響的管理方法與行動	依據本公司(IACT)環境安全與衛生管理辦法、(IACJ)(IACP)事業廢棄物管理與處理辦法,定期委託合格之清理業者,合法清理各項事業廢棄物,以達到環保法規要求並達成廢棄物列管及減量。同時在研發及產能規模持續擴充下,秉持資源循環永續利用原則,避免廢棄物產出量同步擴大,進而造成環境衝擊,採取「廢棄物產出最小化,資源循環使用最大化」之政策,避免造成污染與提升環境品質。	
中、長期發展重點	(IACT)以2014年為基礎,至2025年持續監控一般事業廢棄物(生活垃圾);每人每月產生平均不超過2Kg為目標。 (IACP)以2018年為基礎,達成2023年減低10%之一般事業廢棄物(生活垃圾)目標。 (IACJ)以2016年為基礎,達成2023年減低8%之一般事業廢棄物(生活垃圾)目標。	
2022年執行成果	2022年目標	2022年目標達成狀況
	(IACT)一般事業廢棄物(生活垃圾);每人每月產生平均不超過2Kg。 (IACP)下降一般事業廢棄物(生活垃圾)2%總量。 (IACJ)下降一般事業廢棄物(生活垃圾)3%總量。 (IACM)一般事業廢棄物(生活垃圾)廠區生產生活垃圾為152.58公噸。	(IACT)一般事業廢棄物(生活垃圾);每人每月產生平均2.83Kg。 (IACP)下降一般事業廢棄物(生活垃圾)8.44%總量。 (IACJ)下降一般事業廢棄物(生活垃圾)5.5%總量。 (IACM)一般事業廢棄物(生活垃圾)廠區生產生活垃圾為117.13公噸。
2023年推展重點	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 落實減廢政策。 ➢ (IACT)持續監控一般事業廢棄物(生活垃圾)之目標。 ➢ (IACP)持續下降一般事業廢棄物(生活垃圾)之目標。 ➢ (IACJ)持續下降一般事業廢棄物(生活垃圾)之目標。 ➢ (IACM)持續監控一般事業廢棄物(生活垃圾)之目標。 ➢ 落實「廢棄物產出最小化,資源循環使用最大化」政策。 	

7. 溫室氣體管理

溫室氣體管理系統：

為使盤查結果獲得預期使用者之認同，所有盤查作業與文件均遵照國際標準ISO 14064-1:2018制訂與執行，並於每年盤查完成後進行內部查證作業。英華達3個廠區碳排放量(不含範疇三)分別為 IACT:1,248.93 公噸CO₂e, IACP：16,253.21公噸CO₂e, IACJ：13,097.30公噸CO₂e, IACM：6,435.07公噸CO₂e。

參見表4-2，英華達公司2022年排放量則較2021年減少8.12% (減少3,274.81公噸CO₂e)以南京廠(IACJ)碳排放量減少1.03%，其次為浦東廠(IACP)減少.49%。

參見圖4-16，英華達公司歷年溫室氣體排放量。

英華達於2012年開始將其他間接溫室氣排放納入量，考量其他間接溫室氣體排放相關活動之顯著性，選擇航空商務差旅所產生之溫室氣體進行盤查與量化，其四個廠區航空差旅碳排放量於2022年分總量為99.90公噸CO₂e;各廠分別為台北廠(IACT)：51.09公噸CO₂e、浦東廠(IACP)：25.98公噸CO₂e、南京廠(IACJ)：16.11公噸CO₂e、馬來西亞(IACM)：6.71公噸CO₂e。

說明：航空器碳排放量計算之量化方式主要是採用IACO計算器。(https://www.icao.int/environmental-protection/CarbonOffset/Pages/default.aspx)

說明：

- 1.GWP值引用版本：IPCC 2013 AR5。
- 2.生質燃料之排放量：無。

廢棄物運輸之間接溫室氣體排放：

英華達2022年廢棄物運輸之碳排放量為 14.98公噸二氧化碳當量，IACT棄物運輸之碳排放量為0.16公噸二氧化碳當量、IACP 2.51公噸二氧化碳當量、IACJ 8公噸二氧化碳當量、IACM 4.31公噸二氧化碳當量，IACJ(佔53%)，為主要貢獻來源。「廢棄物運輸之碳排放量：採用年度廢棄物運輸總重量x廢棄物運輸距離x運輸工具之排放係數。運輸工具之排放係數來源：產品碳足跡計算服務平台<https://cfp-calculate.tw/cfpc/WebPage/LoginPage.aspx>」



區域	溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e/年)			
	範疇一	範疇二	範疇三	
台北廠	IACT	54.59	1,194.34	51.25
上海廠	IACP	890.99	15,362.22	28.49
南京廠	IACJ	852.56	12,244.74	24.12
馬來西亞廠	IACM	146.13	6,288.94	11.03
合計		1,944.28	35,090.24	114.88

註：範疇三僅計算航空商務差旅、廢棄物運輸碳排放量。

盤查年度	英華達溫室氣體強度(公噸CO ₂ e/百萬元營收)	差異百分比
2021	1.3711	
2022	1.1720	-14.52%

圖4-16

英華達公司歷年溫室氣體排放量
(公噸CO₂e/年)

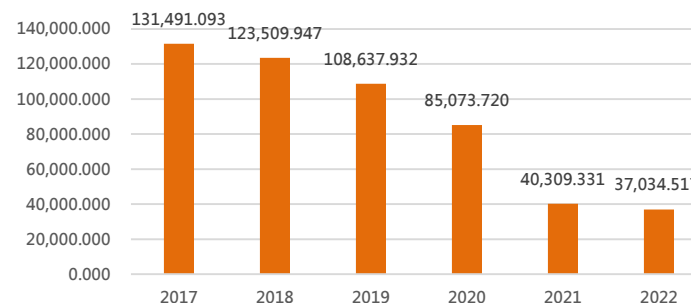


表4-2英華達公司歷年溫室氣體排放量比較表

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
IACT	1,057.39	1,093.06	1,018.98	927.72	1,152.48	1,248.93
IACP	84,128.35	78,176.87	73,845.17	47,695.00	18,393.98	16,253.21
IACJ	46,305.36	44,240.01	33,773.78	36,450.99	20,762.87	13,097.30
IACM			0.00	0.00	0.00	6,435.07

8. 能資源管理

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

1) 能源統計

英華達4個廠區之能源使用以電力、天然氣佔大宗。電力主要使用於產品研發、測試、生產製造、公用設施、宿舍等區域。天然氣主要使用於空調為主。英華達4個廠區2022年能源(電力、天然氣、蒸氣)使用量為電力67,370,671.60(KWh)、天然氣256,108(m3)、蒸氣3,944,660(Kg)相較於2021年71,070,435.80(KWh)則減少了5.21%、342,840(m3)減少25.30%、4,247,670(Kg)減少7.13%。

2) 能源強度

英華達4個廠區2022年能源排放強度為8,338萬焦耳/百萬元新台幣，相較於2021年(9,559百萬焦耳/百萬元新台幣)減少。

3) 節能方案

英華達2019年實施節能方案，以有效節約能源、減少溫室氣體之排放。依當地政府之「能源管理法」規定，訂定節約能源目標及執行計畫，2022年主要節能方案節省能源用147,328(KWh)；相較2021年節省能源用量1,554,930(KWh)，減少1,407,602節能(KWh)。

4) 再生能源

英達達再生能源主要以光伏電為主，IACP光伏發電量為2,631,020(kWh)、IACJ再生能源(光伏電)使用量為2,582,415(kWh)，總計二個廠區再生能源(光伏電)使用量為5,213,435(kWh)。

2022年各項節能減碳方案成效						
區域	節能減碳方案	類別	估計年節省(KWh)	係數	年減碳量(公噸CO ₂ e)	
IACT	IACT(五股廠)傳統空壓機改變頻空壓機	電力	4,768	0.5090	2.43	2.43
IACJ	電力節能措施節省費用 以EMC方式改造A棟空調水泵、變頻節電	電力	142,560	0.5703	81.30	81.30
合計			147,328		83.73	

註：IACT估計年節省(KWh)公式: 參照空壓機試算網址<http://www.air-aramark.com.tw/calculator.html>
IACT為2022電力係數0.5090、IACP為2022電力係數0.4200、IACJ為2022電力係數0.5703、IACM為2022電力係數0.5500。

2021、2022年能源強度比較

年度	能源使用量(百萬焦耳/年)	英華達能源使用強度 (百萬焦耳/百萬元營收)	差異百分比
	英華達		
2021	281,023,961.62	9,559	10.14%
2022	263,479,906.13	8,338	-12.77%

8. 能資源管理

(4) 能資源管理

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

1). 水資源統計:

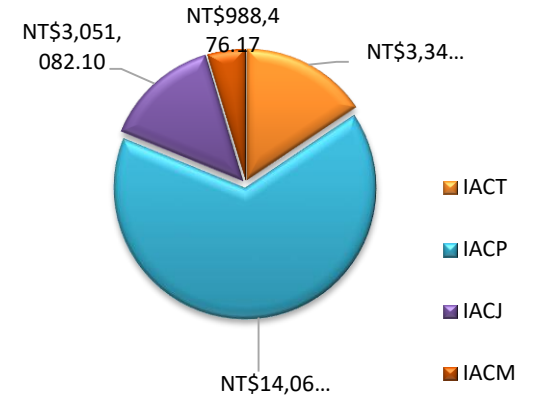
英華達為減少水資源的浪費及提升用水效率，仍定期統計水資源使用量，以分析提出節水方案與措施，主要的方法為採用環保節水標章之設備及執行節水宣導，養成同仁減少用水量的良好常生活方式。2022年度英華達總用水量為655,792公噸，排水量為524,633公噸，IACT用水量14,143公噸，IACP用水量為169,187公噸，IACJ用水量425,350公噸，IMCM用水量47,112公噸(其中地下水使用量未統計)。

(5). 環保支出

為避免公司營運過程造成環境污染，英華達對當地社區並無重大潛在或負面之影響，英華達在空氣污染、廢水、化學品、廢棄物等方面皆有良好的運作與管控機制，有效預防有毒或有害物質污染周遭環境。英華達於2022年並無發生任何嚴重洩漏事件或因污染環境而遭受損失及處分。

為降低公司營運對環境所造成之衝擊，未來英華達將持續推行各項污染預防與環境保護工作，2022年環保總支出約新台幣21,456,110.76，主要包含廢棄物處理、污染防治設備維護、環境檢測、生態綠化、綠色管理體系驗證、產品環保標章、認證、環境教育、節能減碳工程、環境保育活動、職業健康等。

2022年英華達(4廠區)環保支出比例



(RMB匯率:4.473 馬幣匯率:7.439)

廠別	緯度	經度	主要分盆地	小盆地	國家	省	總體水風險
IACT	25.064832	121.45157	台灣	淡水河	台灣	新北	低-中
IACP	31.10212	121.505665	中國海岸	尾湖	中國	上海	中-高
IACJ	31.90212	118.79103	長江	長江	中國	江蘇	中-高
IACM	5.298849191	100.2915038	馬來西亞半島	庫勞/貝魯斯	馬來西亞	檳城島	低-中

註：風險評估工具為世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」
<https://www.wri.org/initiatives/aqueduct>

廠區	廢棄處理	汙染防治	環境檢測	生態綠化	體系驗證	環保標章認證	環境教育	環保活動	節能減碳工程	公協會年費	職業健康	碳排放交易	總計(TWD)
定義(範例)	廢水處理、事業廢棄物、化學品、材料相關...	空氣汙染防治、水汙染防治、噪音防治、化學品汙染防治...	測防檢測、排放水檢測、空氣品質檢測...	廠區綠化、植物栽種、廠區周邊環境綠化...	ISO 14001、IECQ QC080000、ISO 14064、ISO 50001、ISO 14067	由公司廠區自行支付之研發產品之各國環保標章申請費用(如: TGM, SEPA, CEC, CEL, Energy Star, EPEAT等)	對內對外的環境教育費用(如: 環境講座、新人教育訓練、供應商教育訓練、環境志工訓練)	環境相關獎項申請、贊助環保活動...	節能設施裝置、(如設置太陽能板發電、風力發電、冰水機加裝變頻器、提高大型機電設備效率作法、使用LED燈、T8換T5等...)	參與環境相關協會(如: 永續發展協會)	如在職體檢、特殊作業體檢(如X光攝影、粉塵、重金屬)、醫療藥品器材費、醫療專員費用等	接受政府審核碳排放量，確認實際清繳量，在政府免費發放配額量，不足清繳情況進行交易平臺購買，並履約清繳事宜	
IACP	NT\$1,795,304.66	NT\$704,427.72	NT\$893,929.05	NT\$548,315.64	NT\$0.00	-	-	-	NT\$7,513,032.22	-	NT\$2,612,225.65	-	NT\$14,067,234.94
IACJ	NT\$410,536.01	NT\$943,847.73	NT\$688,197.89	NT\$205,758.00	NT\$207,909.51	-	-	-	-	-	NT\$594,832.96	-	NT\$3,051,082.10
IACM	NT\$586,081.32	NT\$29,756.00	NT\$26,415.89	-	NT\$249,950.40	-	-	-	-	-	NT\$96,272.56	-	NT\$988,476.17
總計	NT\$3,154,022.13	NT\$1,998,354.86	NT\$1,647,913.83	NT\$754,073.64	NT\$605,027.91	-	-	-	NT\$7,855,332.22	-	NT\$5,441,386.17	-	NT\$21,456,110.76

8. 能資源管理

(6). 清潔生產

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

1) 空氣污染防治

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

英華達在產品製程中也無使用破壞臭氧層物質，僅有部分舊型制冷設備初始填充之冷媒(如R-22, R123, PFC-14)有含破壞臭氧層物質，2022年度統計英華達4個廠區破壞臭氧層物質逸散總量為270.24公斤/年，未來英華達在新購置制冷設備或填充冷媒時將逐步替換使用環保冷媒，以降低對環境之衝擊。

7). 廢水管理

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

8). 廢棄物處置

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

廢五金)等，經由分類收集後交由當地合格處理業者進行處理。(英華達2022年度無違反廢棄物法規情事)。

2022年英華達4個廠區廢棄量計3,348.39公噸。其中一般性廢棄物及危害性廢棄物分別佔32.70%與1.93%。在IACT生活垃圾目標值為每人每月產生平均不超過2Kg，但實際達成狀況每人每月產生平均2.83Kg。主要是因新冠肺炎疫情，中午團膳改供應便當造成垃圾量增加，IACM為新增廠區以2022年員工總數1,109人產生117.13公噸生活垃圾，平均每人每月產生8.8Kg，以2022年為基準，目標2023年每人每月生活垃圾下降1Kg。

依廢棄物處理方式之處理量(公噸)												
廢棄物種類	再利用	回收	堆肥	再生利用	焚化	深井注入	掩埋	現址儲存	其他	合計	合計	百分比
一般性	0.00	0.00	0.00	0.00	941.83	0.00	153.25	0.00	0.00	1,095.08	3,348.39	32.70%
有害性	17.09	21.11	0.00	0.00	26.37	0.00	0.00	0.00	0.00	64.57		1.93%
資源性	0.00	2,188.74	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2,188.74		65.37%
百分比	0.51%	66.00%	0.00%	0.00%	28.92%	0.00%	4.58%	0.00%	0.00%			100.00%

重大主題	資通安全	
管理方針項目	說明	
主題與英華達的關聯，及對於經濟、環境、人群(含人權)的實際與潛在的正負面影響	為確保英華達股份有限公司之資訊安全政策的適用範圍權責單位之資訊安全管理系統有效運作，權責單位以PDCA循環為基礎，對資安管理的持續改進為目標，以符合客戶及利害關係者需求，進而保障英華達業務往來客戶之隱私及相關技術檔資訊，確保雙方合作基礎。	
政策、承諾、策略、行動方案、管理方法因應影響的管理方法與行動	1.簽訂顧客隱私權之保密合約。 2.建置資訊安全管理機制。 3.內控文件-第九循環資訊循環之「行動資訊管理辦法」 4.遵循ISO27001國際資安規範。	
中、長期發展重點	制訂資訊安全政策與目標，展現資訊安全管理制度，確保資訊資產之機密性、完整性、可用性。	
2022年執行成果	2022年目標	2022年目標達成狀況
	IACT: 1.每年實施至少1次弱點掃描。 2.IACT，預計在2022年取得ISO27001國際資安認證。 IACP、IACJ: 1.每年實施至少1次弱點掃描。 2.每年實施1次信息安全風險評估。 3.每年實施2次資安應急預案演練。 4.每年實施1次信息安全意識全員培訓。 5.通過ISO27001年審。 IACM: 1. 每年實施自少1次弱點掃描。 2. 每年實施2次災難系統復原演習。	IACT 1.IACT於2022年6月和2022年12月執行了2次弱點掃描並產出報告。 2.IACT已順利於2022年10月取得ISO27001國際資安認證證書。 IACP、IACJ: 1.IACP於2022年3月和2022年11月執行了2次弱點掃描並產出報告； IACJ於2022年2月和2022年6月執行了2次弱點掃描並產出報告。 2.IACP於2022年3月和2022年6月產生信息安全風險評估報告； IACJ於2022年6月和2022年12月產生信息安全風險評估報告。 3.IACP於2022年3月和2022年9月完成2次應急預案演練； IACJ於2022年2月和2022年8月完成2次應急預案演練。 4.IACP於2022年1月完成全員信息安全意識培訓； IACJ於2022年2月完成全員信息安全意識培訓。 5.IACP和IACJ於2022年7月順利通過ISO27001年度審核。 IACM: 1. 2022年4月產生弱點掃描報告。 2. 2022年3月和2022年10月產生災難系統復原演習報告。
2023年推展重點	目標: • 針對弱點掃描結果，進行弱點修正，降低高風險比率。 • 網路優化，增加網路和服務可用性。 重點作法: • 為提高資訊資產的可用性，資訊資產盤點每年至少舉辦2次。(Availability) • 為使服務不中斷及提高本單位對於災害復原(ITDR)的應變能力，每年至少舉辦1次災難復原演練。(Availability、Integrity) • 為落實資訊資產風險評鑑作業，同時為了了解本單位對於入侵的抵禦能力，應每年執行至少1次弱點掃描。(Confidentiality) • 為了維持系統資料機密性與完整性，每年至少進行1次帳號、權限清查並修正的作業。(Confidentiality、Integrity)	

英華達公司

A. 資安管理概述:本公司重視資訊安全，由行動資訊總處負責制定TPBG、NJBG、SBM產線的資訊安全架構，以Plan-Do-Check-Act (PDCA)管理循環手法，由各廠區持續推動資訊安全系統，以落實與強化資安管理。

B. 加強資安管理:依據內控文件-第九循環資訊循環之「行動資訊管理辦法」和遵循ISO27001國際資安規範之精神，落實英華達資訊安全管理，滿足客戶對英華達資安的期望，確保企業之系統、網路維運，達到機密性、完整性、可用性，防止非法使用，並持續對員工進行資訊安全宣導，主動進行風險弱點管理，並設置微軟安全補丁更新報表系統，確保實體環境安全、電腦主機安全、網路使用安全、系統存取安全、移動與行動裝置安全。強化公司員工資安意識，公司同仁於入職時簽署「員工行為準則」、「員工保密同意書」中均包含資訊保密事項，並適時發布資安公告，提醒同仁小心資安風險。本公司適時對同仁進行資訊安全宣導，讓同仁知道英華達資安管理相關規定，培養同仁資安理念，並能遵守資安規定，並提供同仁最新資安案例與熱門的資安資訊，提升同仁資安素養。並設置網路威脅報警系統，監控全球各廠區病毒偵測的情形，並進行必要的防護措施與病毒查殺管理，追蹤各廠區電腦與病毒接觸的原因，並確認病毒已根除，避免產線發生資安事件造成停產而影響公司營運。

C. 進行資安檢查:每年進行內部或外部第三方的資訊安全稽核，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、密碼管理、實體與環境安全、運作安全、通訊安全、資訊系統開發獲取與維護、供應商關係、資訊安全弱點管理、持續營運管理及合規性的檢查。

D. 2022年無客戶申訴資安事件；申訴專線：平日專線:886-2-22999329#8585，假日專線886-2-22999329#2666或86-13918328364

資訊安全政策

風險控制 敏捷響應 有效預防 持續經營
Risk mitigation. Proactive prevention.
Sustainable management.

總經理 何成明

資安控制目標與控制措施

• 資訊安全政策	• 法規遵循性	• 人力資源安全
• 資產管理	• 存取控制	• 密碼管理
• 實體及環境安全	• 運作安全	• 通訊安全
• 系統獲取、開發及維護	• 供應者關係	• 資訊安全事故管理
• 資訊安全之組織	• 營運持續管理之資訊安全層面	

英華達資訊安全防護體系





GRI內容索引

使用聲明

英華達已參考GRI準則報導2022年1月1日至2022年12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。

使用的GRI 1

GRI 1：基礎 2021

GRI 2：一般揭露			
揭露項目		章節/說明	頁次
1. 組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於英華達	3
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書簡介	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書簡介	3
2-4	資訊重編	2022年報告書採用的衡量方法對2020年報告書資訊無重編影響	-
2-5	外部保證/確信	確信與查證聲明	3
2. 活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介	13
2-7	員工	人才資源發展	14.15
2-8	非員工的工作者	人才資源發展	14.15
3. 治理			
2-9	治理結構及組成	公司治理	6.11
2-10	最高治理單位的提名與遴選	參照英業達集團官網	-
2-11	最高治理單位的主席		
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色		
2-13	衝擊管理的負責人		
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於英華達	4.45
2-15	利益衝突	參照英業達集團官網	-
2-16	溝通關鍵重大事件		
2-17	最高治理單位的群體智識		
2-18	最高治理單位的績效評估		
2-19	薪酬政策		
2-20	薪酬決定流程		
2-21	年度總薪酬比率		

GRI 2：一般揭露			
揭露項目		章節/說明	頁次
4. 策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	2
2-23	政策承諾	經營者的話	2
2-24	納入政策承諾	經營者的話	2
2-25	補救負面衝擊的程序	參照英業達集團官網 	-
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制		
2-27	法規遵循	員工溝通 職業安全	25.29
2-28	公協會的會員資格	產品發展	8
5. 利害關係人議合			
揭露項目 2-29	利害關係人議合方針	關於報告書	9
揭露項目 2-30	團體協約	無公會所以沒有簽團體協約	-

GRI 3：重大主題			
揭露項目		章節/說明	頁次
3-1	決定重大主題的流程	報告書簡介	5
3-2	重大主題列表	GRI索引	11
3-3	重大主題管理	管理方針	17.21. 27.33. 37.40. 41.46

GRI內容索引

GRI 201: 經濟績效、GRI 204: 採購實務、GRI 205: 反貪腐

揭露項目		章節/說明	頁次
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	參照英業達集團官網 	-
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫		
201-4	取自政府之財務補助		
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈管理	356
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	關於英華達	7
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	人才資源與發展	22
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	人才資源與發展	22

GRI 302: 能源、GRI 303: 水與放流水、GRI 305: 排放、GRI 306: 廢棄物、GRI 308: 供應商環境評估

揭露項目		章節/說明	頁次
302-1	組織內部的能源消耗量	能資源管理	43
302-2	組織外部的能源消耗量	能資源管理	43
302-3	能源密集度	能資源管理	43
302-4	減少能源消耗	能資源管理	43
302-5	降低產品和服務的能源需求	不適用	-
303-1	共享水資源之相互影響	能資源管理	44
303-3	取水量	能資源管理	44
303-4	排水量	能資源管理	44
303-5	耗水量	能資源管理	44

GRI 302: 能源、GRI 305: 排放、GRI 306: 廢棄物、GRI 308: 供應商環境評估

揭露項目		章節/說明	頁次
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	42
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	42
305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	42
305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣管理理	42
305-5	溫室氣體排放減量	氣候變遷	40
305-6	臭氧層破壞物 (ODS) 的排放	能源管理	45
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它顯著的氣體排放	溫室氣體管理	42
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	能資源管理	45
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	能資源管理	45
306-3	廢棄物的產生	能資源管理	44
306-4	廢棄物的處置移轉	能資源管理	45
306-5	廢棄物的直接處置	能資源管理	45
308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應鏈管理	33
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	供應鏈管理	36

GRI內容索引

GRI 401: 勞雇關係、GRI 403: 職業安全衛生、GRI 404: 訓練與教育、
GRI 414: 供應商社會評估、GRI 416: 顧客健康與安全、GRI 418: 客戶隱私

揭露項目		章節/說明	頁次
401-1	新進員工和離職員工	人才資源與發展	20
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	人才資源與發展	20
401-3	育嬰假	友善職場	32
403-1	職業安全衛生管理系統	友善職場	31
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	友善職場	30
403-3	職業健康服務	友善職場	31
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	職業安全衛生管理體系	29
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生管理體系	29
403-6	工作者健康促進	友善職場	30
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	友善職場	31
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	人才資源與發展	14
403-9	職業傷害	友善職場	31
403-10	職業病	友善職場	31

GRI 401: 勞雇關係、GRI 403: 職業安全衛生、GRI 404: 訓練與教育、
GRI 414: 供應商社會評估、GRI 416: 顧客健康與安全、GRI 418: 客戶隱私

揭露項目		章節/說明	頁次
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才資源與發展	20
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才資源與發展	20
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才資源與發展	20
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	重大主題	18
414-1	新供應商使用社會準則篩選	供應鏈管理	33
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應鏈管理	36
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	綠色產品	38
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	綠色產品	38
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資通安全	47.48



Independent Assurance Statement

INVENTEC CORPORATION'S 2022 SUSTAINABILITY REPORT

AFNOR GROUP was established in 1926. We are the National Standardization Body of France, a permanent council member in ISO and one of the leading certification bodies in the world. This verification work was carried out by AFNOR ASIA LTD., a subsidiary of AFNOR GROUP. All the members of the verification team have professional backgrounds and have accepted AA1000 AS, AFAQ 26000, ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 45001, ISO 50001, and other sustainability-related international standard trainings. All assigned verifiers have been approved as the lead auditors or verifiers. AFNOR Group hereby provides a summary of INVENTEC CORPORATION'S Sustainability Report of 2022 (hereinafter referred to as "the Report") but was not involved in any way in its preparation.

AFNOR Group and INVENTEC CORPORATION (hereinafter referred to as "Inventec") are independent entities. AFNOR ASIA LTD., was commissioned by Inventec to conduct the assessment and assure the Sustainability Report of 2022 was in accordance with AA1000 Assurance Standard (v3) and the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards).

SCOPE

The disclosure scope of the Report covers the economic, environmental and social activities and operational performance of the INVENTEC Group (INVENTEC CORPORATION, INVENTEC APPLIANCES CORPORATION and its subsidiaries, etc.) in Taiwan and overseas. AFNOR Asia is responsible for:

1. According to the Type 2 of the AA1000 Assurance Standard (v3), evaluate Inventec's compliance with the AA1000 Accountability Principle (2018), and verify the reliability and quality of the specific sustainability performance information and data disclosed in the Report. The verification scopes include sustainability issues, response mechanism, performance information, management systems of information, and the processes of materiality evaluation and stakeholder participation.
2. In accordance with the GRI Standards, we verified the statement options and material topics disclosed in the Report compiled by Inventec.



REFERENCES

The scope of the assurance includes an assessment of the quality, accuracy and reliability of specific performance information, and assessment of adherence to the following reporting criteria :

- AA1000 Accountability Principles (2018)
- GRI Standards
- TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
- SASB Standard

METHODOLOGY

- Review the process and management of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness and impact described in the Report related to the AA1000 Accountability Principles (2018).
- The Report is reported in reference with the GRI Standards, and the content of the Report is reviewed for general disclosures and specific topic disclosures that comply with the GRI Standards.
- Conduct interviews with the management team to confirm stakeholder communication and response mechanisms.
- The qualitative and quantitative information produced, collected, and disclosed by the Report was reviewed through a validated sampling plan.
- Interviews with members of the organization related to sustainable development management and report writing, including representatives of all levels and departments.
- The verification team inspected and reviewed the documents, materials and information related to the report by interviewing the responsible personnel of each group of Inventec.
- Check the sufficiency and completeness of supporting materials and evidence for the content of the Report.



CONCLUSION

◆ AA1000 Accountability Principles

Inclusivity

Inventec has continued to implement a wide range of stakeholder engagement programs to identify and understand the important information generated by issues of concern to stakeholders. The report has fairly reported and disclosed economic, environmental and social information, which is sufficient to support appropriate plans and goals. In the future, the organization can continue to strengthen the stakeholder identification process to cope with continuous internal and external environmental changes, and stakeholders related to sustainable development can be regularly identified and evaluated.

Materiality

Inventec has released relevant information on sustainable management to enable stakeholders to judge the company's management and performance, and develop and implement a decision-making mechanism for material issues to accommodate issues from all parties. In the future, the organization can strengthen the decision-making process of material themes and incorporate them into the company's management operations, so that material issues can be updated in a timely manner and develop corresponding strategies, and spread to various regional departments for performance monitoring and response.

Responsiveness

Inventec has developed and implemented a stakeholder response mechanism, clearly declaring relevant policies and communicating with stakeholders, and responding to expectations and opinions from stakeholders. In the future, on the basis of the headquarters, the organization can strengthen the communication and planning of the various regions within the group, and further improve the collection of information related to sustainable management, so as to strengthen the depth, breadth, and context of the disclosed information to respond to stakeholders.

Impact

Inventec has developed and implemented a process for understanding, measuring, evaluating and managing the impact of the organization, and provided the necessary capabilities and resources, and committed to making a comprehensive and balanced disclosure of the measurement and evaluation of the organization's impact on stakeholders and itself. In the future, the organization will continue to invest resources to provide effective and appropriate management actions in response to environmental conditions and constraints in different regions; through communication and exchange of management measures and performance in different regions, the impact of operations on the overall ecology will be improved.

◆ Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards

Based on the results of the review, we confirm that the Report complies with GRI reporting requirements in terms of general disclosure items and specific topic disclosures, including material topic management and disclosure items. By continuously introducing and combining other international disclosure requirements, organizations can demonstrate active responses and disclosures on issues that are crucial to sustainable development.

◆ Task Force on Climate-related Financial Disclosures

Based on the results of the review, Inventec has disclosed the impact of climate change on the company's operations and the measures to deal with risks and opportunities; at the same time, it has also formulated and disclosed the goals and achievements in response to risks and opportunities based on the TCFD guidelines. In the future, organizations can follow the scenario settings of different climate impacts guided by TCFD to strengthen the resilience of enterprises in the face of climate factors.

◆ Sustainability Accounting Standards Board Standards

Based on the results of the review, Inventec has disclosed with reference to the SASB standards, including the requirements of accounting metrics and activity metrics, and quantified relevant information that is crucial to creating corporate value to support its comparability; in the future, the organization can continue to integrate with the organization's process planning and performance analysis according to the requirements of the standards.

ASSURANCE OPINION

In our opinion, the information and data presented in the Report by INVENTEC Group (INVENTEC CORPORATION, INVENTEC APPLIANCES CORPORATION and its subsidiaries, etc.) provides a fair and balanced representation. We believe the focuses on economic, environmental, and social aspects of INVENTEC Group (INVENTEC CORPORATION, INVENTEC APPLIANCES CORPORATION and its subsidiaries, etc.) in 2022 are well represented.

Afnor Group has developed a set of process for the Assurance of Sustainability Reports based on current practice guidance provided in the AA1000 Assurance Standard (v3) and GRI Standards. We believe that the evidence collected by onsite assessment has exhibited that Inventec did follow the guidance of AA1000 Assurance Standard (v3) and GRI Standards, and their self-declaration in response to the Global Reporting Initiative.

ASSURANCE LEVEL

In accordance with the AA1000 Assurance Standard (v3), we verified this assurance statement corresponding to a high level. The scope and methods are as described in this statement.

LIABILITY

This assurance statement is intended for the use of INVENTEC CORPORATION only. AFNOR is not responsible for any other uses. Our responsibility is only based on the scope and methodology described, and to provide stakeholders an independent assurance statement.

For and on behalf of AFNOR :

Trevor Wilmer
The Director for Certification and Assessment
APR.28.2023

AFNOR Asia Ltd.—20F-2, No. 102, Chang Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel.: +886 3 2200066, Fax: +886 3 2207889, <http://www.asia.afnor.org>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-IROUW

獨立保證意見聲明書

英業達股份有限公司 2022 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事團代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導審核員或查證員之資格。法國標準協會除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何英業達股份有限公司永續報告書之準備過程。

法國標準協會與英業達股份有限公司(以下簡稱英業達)為相互獨立的實體，艾法諾國際(股)公司依據AA1000保證標準(v3)及GRI永續報導準則(GRI Standards)，對英業達2022年永續報告書進行評估。

查證範圍

英業達股份有限公司永續報告書揭露範圍涵蓋英業達集團(英業達、英華達及其子公司等)在台灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向相關之活動與營運績效。

艾法諾國際(股)公司負責：

1. 依照AA1000 保證標準(v3)的第二應用類型評估英業達達強AA1000當責性原則的符合程度，並對報告書揭露的特定永續性績效資訊與數據之可靠性與品質進行查證；查證範圍包含相關的永續性議題、回應機制、績效資訊與資料的管理系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。
2. 依照GRI永續報導準則，查證英業達編撰之聲明選項與重大主題之揭露。

查證標準

保證範圍包括評估特定績效資訊的來源合理性與品質，以及對以下報導標準遵守情況的評估：

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則
- TCFD 氣候相關財務揭露
- SASB 準則



查證方法

- 針對永續報告書中描述與 AA1000 當責性標準(2018)有關的包容性、重大性、回應性與衝擊性原則之流程與管理進行審查。
- 該報告採用參考 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 針對管理團隊進行訪談，以確認利害關係人的溝通與回應機制。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化的資料。
- 訪談與永續發展管理、報告審撰有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 查證團隊藉由訪談英業達的各組負責人員，檢核與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 審查報告書內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

英業達已持續實施廣泛的利害關係人參與方案，以達成識別與瞭解利害關係人關注之議題所產生的重要資訊。報告中已公正地報告與揭露經濟、環境與社會的訊息，足以支持適當的計畫與目標達成。未來可持續強化利害關係人識別流程，來配合內外持續的環境變動下，與永續發展相關的利害關係人能按定期識別與評估。

重大性

英業達已公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷，並發展及實施重大性議題決策機制，得以廣納來自各方的議題。未來可持續強化重大主題的決策流程，並併入公司管理運作中，使重大議題得以及時更新與發展對應策略，並展開到各地區部門進行績效監控與回應。



回應性

英業達已發展且實施利害關係人回應機制，明確宣告相關政策且與利害關係人進行溝通，並執行來自利害關係人的期待與看法之回應。未來可在總部的基礎上，強化集團內各地區的溝通與規劃，更加完善收集與永續經營相關的資訊，來加強揭露資訊之深度、廣度及脈絡，以回應利害關係人。

衝擊性

英業達已發展且實施用以理解、量測、評估與管理組織的衝擊性之流程，並提供必要的能力與資源，並致力於將組織對利害關係人及自身之衝擊性的量測與評估做出全面且平衡的揭露。未來可持續投入資源，因應不同地區的環境條件與限制，提供有效管理且適宜的管理作為；藉由溝通與交流不同地區的管理措施與績效，改進營運對整體生態的衝擊。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書在一般揭露項目與特定主題揭露，包括重大主題管理與揭露項目，符合GRI報導要求。可持續導入與結合其他國際性揭露要求，展現組織積極應對與揭露與永續發展至關重要的議題。

◆ TCFD氣候相關財務揭露

基於審查的結果，英業達已揭露氣候變遷對公司的營運衝擊與因應風險與機會的措施；同時也依據TCFD準則擬定因應風險與機會應有的目標與達成績效，並予揭露。未來可以更多依照TCFD所指導之不同氣候衝擊的情境設定，強化企業面對氣候因素的韌性。

◆ SASB準則

基於審查的結果，英業達已參照SASB準則，包括會計指標與活動指標的要求進行揭露，針對創造企業價值至關重要的相關資訊，都予量化以支持其可比較性；未來可持續按揭露準則要求，持續與組織的流程規劃與績效分析相互整合。



意見聲明

我們總結「英業達股份有限公司2022年永續報告書」內容，對於英業達集團(英業達、英華達及其子公司等)的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關英業達集團(英業達、英華達及其子公司等)在2022年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證流程。我們認為英業達所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，具此證明其已依循AA1000保證標準(v3)的報告方法及GRI永續報導準則，符合他們遵守全球永續性報告倡議準則的自我聲明。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們僅依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為高度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供英業達股份有限公司使用，「法國標準協會」不對其它用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」

Trevor Wilmer
認證與評鑑部門 理事
2023年04月28日



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-IROUW

艾達國際股份有限公司 - 臺灣桃園市桃園區中一路 102 號 20 樓之 2
電話: +86 3 2200066, 傳真: +86 3 2207889, 網址: <http://www.asia.afaq.org>

