



Environmental

Social

Governance

目錄

編輯原則

003

1 永續經營政策

004

董事長的話	004
永續經營政策	005
績效概覽	006

2 公司概况

007

關於英濟	007
組織參與及獎項	010

3 永續管理與利害關係人議合

011

永續管理與架構	012
永續作為與 SDGs	013
利害關係人鑑別與溝通	014
重大議題評估與列表	016

4 公司治理

018

財務績效	019
治理架構	021
利益迴避及內部控制制度	026
誠信經營	027
風險管理	030
資安風險管理	032

5 負責任的生產

035

原料使用	036
環境友善	037
供應鏈管理	045

6 員工關係與職場保障

051

人權保障	052
人才任用	053
人才培育	057
職業安全與衛生	059

7 產業創新

064

智慧化生產管理	065
專利智財	066
創新技術與產品	067

8 附錄

068

GRI 指標對照表	069
SASB 準則對照表	074
臺灣證交所永續揭露指標—電子零組件業	075

編輯原則

關於本報告書

英濟集團（以下簡稱「英濟」、「我們」、「公司」）自 2021 年起，定期發行永續報告書，並於公司官方網站 永續專區公開揭露；各利害關係人可透過本報告書瞭解我們面對重要議題的觀點與因應作為，具體展現對永續經營的實踐。

編輯原則

本報告書非財務資訊依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）對應之行業準則編撰（英濟依循之行業別準則為：硬體）。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。

報告期間及發行

本報告書為英濟集團出版第 4 本報告書，揭露 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

邊界與範疇

本報告書邊界以英濟股份有限公司（以下簡稱英濟）全球營運據點之相關績效，包含台灣、上海、蘇州、東莞、墨西哥、馬來西亞。報告期間公司之架構與所有權無重大改變，若量化資訊之年度比較上出現較大差異，將在內文中註解說明。

未來報告書擬逐步納入其他海外據點（美國、日本）營運範圍，以完整呈現英濟的永續經營管理資訊。

報告書中之財務數字，皆經由會計師查核簽證或核閱之公開資訊。

前次報告書發行時間：2024年08月
本次報告書發行時間：2025年08月
下次報告書發行時間：2026年08月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

意見回饋與洽詢

英濟股份有限公司 集團營運資源
電話：+886 2 82265118
電子郵件：service@megaforce.com.tw
公司網站：www.megaforce.com.tw

1 永續經營政策

董事長的話

穩健前行，
回應永續期待



英濟 1991 年於新北市新莊設立，30 餘年來逐步發展為涵蓋前、中、後段製造與系統整合的整合服務商，目前除了台灣、中國外，亦於馬來西亞、墨西哥、美國與日本等設有據點，貼近市場與客戶脈動共同成長。

英濟作為上櫃公司，除了恪遵公司治理各項規範外，更重視員工、尊重人權，創造沒有歧視、開放、安全、健康及平等之職場生態。除了遵守各生產據點之勞動法規，並遵循《RBA 責任商業聯盟行為準則》並參酌國際人權公約之精神，承諾創造優良的職場環境；更透過福利制度的設計保障員工生活品質以及退休後的財務規劃。2025 年全球景氣趨緩，考量整體營運，自 2025 年 5 月起暫停實施員工持股信託制度之提撥作業，以配合當前財務資源動態調整措施之一；我們將持續關注全球經濟情勢，視財務條件與整體營運狀況，適時檢視企業永續經營前提下，亦能維持員工福利政策。

觀察全球永續趨勢與浪潮，美國雖於 2025 年初退出巴黎協定，但主要國家與組織除歐盟碳邊境調整機制 (CBAM) 因實務複雜性暫延後至 2027 年實施外，目前仍多維持減碳與永續承諾。綜觀國際環境與內 / 外部利害關係人的需求，英濟亦持續觀察相關趨勢並投入作為，並透過各種溝通管道回應永續發展議題。2024 年應客戶邀請，首度以集團參與 Eco-Vadis 永續評比獲得「承諾獎章」；上海廠區導入智能製造，融合各項技術創新，榮獲上海市先進級智能工廠。未來持續運用新興技術提升供應鏈智慧化與穩定性，提升整體產業韌性。

在治理面，將強化董事會多元化組成，考量性別、專業背景與產業經驗平衡的前提下，推動多元且具獨立性的人才加入，提升決策品質與風險管理能力。從內部稽核、資訊通透、法規遵循、風險管理與資訊安全等管理層面全方位著手，強化內部治理架構，確保公司營運穩定與強化競爭優勢。

在環境面，面對氣候變遷與淨零碳排趨勢，已完成主要營運據點的溫室氣體自主盤查，以 2022 年設定為溫室氣體盤查基準年，並訂定年度目標排放量每年下降 5%；並規劃導入碳盤查系統，依主管機關規定時程完成查驗與揭露，以確保資訊的正確性與透明性。此外亦持續優化各項資源使用效率，例如提升 PCR 材料使用率，與客戶、供應商合作使用運輸周轉設備。持續依循「減量、再利用、回收」的原則推動優化措施。

在社會面，英濟遵循國際人權指引，積極營造安全、包容、尊重的工作環境。透過職能標準、教育訓練與晉升制度，提升學習力與競爭力。同時鼓勵跨部門輪調與內部晉升，讓人才在組織內部獲得更多元的成長機會。此外積極規劃志工服務與企業志工日制度，鼓勵員工參與公益行動；並關注員工身心健康，持續提供健康促進資訊。順應趨勢，亦規畫將相關管理標準推行至合作供應商，逐步導入供應商社會責任行為準則以打造產業共贏生態。

全球持續面對關稅不確定性、匯率波動、地緣政治、產業供應鏈調整等議題，2025 年度仍處在生存與轉型的壓力測試，我們秉持穩中求勝的態度，加速既有各項升級方案推展，持續「升級廠區量能」、「加速新事業面向市場」、及「多重區域市場同步發展」，來推動業務與營收成長。

今年度是英濟第四次編製永續報告書。在法規尚未強制要求編製的情形自願編製，除了是提前自我檢視現況並擬定未來方針外，也是提供外界新的溝通管道，讓各界了解英濟除了財務之外的各項作為。近年也逐漸提升新聞稿發布以及重大訊息的頻次、並舉辦法人說明會，以傾聽各方意見，強化溝通與回應機制，讓永續行動更加貼近各界期待與需求。我們持續善用內外部資源、創新技術，致力於公司營運與 ESG 的平衡，為 ESG 創造正向的影響力。

英濟集團董事長

徐文彬

永續經營政策

願景：致力實現環境友善、社會共融、治理透明的永續經營願景，並成為值得信賴的夥伴。

策略：以環境保護、社會責任與健全治理為核心，推動創新、減碳與共融，實現企業永續經營。

環境

Environmental

E

環境友善
資源管理

- 年度碳排放、水資源（取水量）、事業廢棄物（一般事業廢棄物）減量目標為各密度（除以百萬營業額）較 2024 年減少 5%。
- 碳排放：離峰用電、設備維護保養維持其能效、節能設備的使用
- 水資源：節約用水、檢查及修繕設備管道和閥門漏水問題
- 廢棄物：料頭回收、回收包裝、簡約包裝

- 溫室氣體盤查集團年報揭露。
- 提升環保料使用比率。
- 持續水資源、廢棄物管理及減量。

- 溫室氣體盤查集團各公司確信。
- 能源管理及綠色能源尋找。
- 碳中和（2050 年）。

社會

Social

S

人才發展
友善職場

- 建立員工關懷基本機制，協助員工處理生活與心理事宜，提供急難救助措施。
- 完善友善職場政策，針對不同群體提供服務，取得官方資格認證。
- 導入數位學習平台，強化自主學習環境。

- 推動志工服務或企業志工日，鼓勵員工參與社會公益。
- 制定人才發展規劃架構，盤點各職能所需能力。
- 推動全員職能地圖與職涯發展計畫，強化內部人才輪調與升遷機會。

- 打造以人為本的工作環境，支持員工身心平衡與生活品質（如遠距）。
- 將「友善職場」成效納入企業永續報告與評估指標。
- 培育未來關鍵職能（如 AI、數據、永續管理），支持企業轉型所需人力。

公司治理

Governance

G

健全公司治理
提升經營績效
強化風險管理

- 維持公司治理評鑑排名。
- 確保無重大違反法規事件發生。
- 定期召開董事會，監督風險管理範圍與規範。
- 達成正向獲利，並實現營收成長。
- 定期進行內部審計，及時發現並修正內部控制系統之缺失。

- 強化董事會的多元性，提升透明度。
- 定期評估董事會效能，並制定改進措施。
- 加強董事會成員對企業永續及風險管理等議題進修。
- 持續推出有競爭力的產品與服務。
- 多元化績效評估方法，涵蓋財務與非財務指標。
- 建立風險擁有者文化，鼓勵各層級參與風險管理。

- 建立動態調整的公司治理架構，因應企業成長與市場變化。
- 持續優化內部控制系統，提升治理效能。
- 將公司治理要求融入管理層的績效考核。
- 實現營收與獲利的穩定成長。
- 推動創新與研發，滿足客戶多樣化需求。
- 建立透明的風險溝通機制，與利害關係人保持良好互動。

短期 2024 - 2025

中期 2026 - 2028

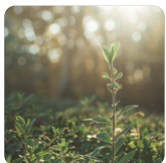
中長期 2028 - 2030

績效概覽



經濟績效

2024 年度合併營業收入 43.1 億，較 2023 年增加 4.21%；全年度合併淨利 7,562 萬元，每股盈餘 0.575 元。全球經濟持續受到通膨、關稅與地緣政治影響；中美政經競局及供應鏈變動仍在進行，對公司整體營運也持續帶來挑戰。面對營收下降與成本上升的壓力，集團各單位積極整合資源、優化營運，成功轉虧為盈，取得良好成果。



環境績效

於 2020 年起偕同客戶共同開發消費後回收 (Post-Consumer Recycled, PCR) 塑料成型技術。上海廠 PCR 塑料用量 2024 年達 73%，共 497.461 噸。此外亦陸續將此技術推廣至其他廠區，2024 年蘇州廠區使用占比約 10%、馬來西亞廠區使用占比約 18.76%。

2024 年英濟集團耗能自結為外購電力 4,703.3 萬度，較 2023 年減少 7.21%。各廠內積極進行節能措施並提升能源效率。



社會績效

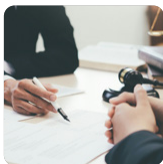
上海廠區配合當地政府政策大力推動目標產業，導入智能製造，融合各項技術創新（如工業機器人、智能感應與控制裝備、智能檢測、智能物流與倉儲等軟硬體），於產品研發、模具設計、塑膠射出等達到可製造性設計場景、質量在線檢測、精準質量追溯、智慧化排產。經過多年不斷調整精進，於 2024 年度榮獲上海市先進級智能工廠，有助當地產業貢獻。



產品績效

英濟跨足高階整機產品設計與系統整合，橫跨 3C、儲能、車用、高階醫療與娛樂設備等。從產品設計的功能層面即與客戶密切協作，打造兼顧效能、降低環境衝擊、外觀與功能兼具的優質產品。

除自行研發外，亦與政府及客戶研發團隊共同攜手合作，開發「液晶靜脈定位器」並取證量產；持續投入新材料研發（如 LSR 液態矽膠），以提升資源使用率。



人權績效

英濟於各營運據點皆參酌當地勞動相關法規、《RBA 責任商業聯盟行為準則》等當地與國際相關指引，遵循國際人權公約之精神，進行管理以確保符合要求。此外亦落實基本人權概念於內部管理與教育訓練，於報告期間無發生任何因違反人權導致主管機關裁罰事件。

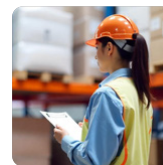


勞資關係績效

依法定期舉辦勞資會議，針對勞動條件，勞工福利等事項進行討論，以強化勞資關係。

報導期間員工持股信託制度，已吸引近八成符合資格的員工參與。

積極響應政府鼓勵生育政策，並關注人口老化對社會帶來的影響，致力於打造友善、包容的職場環境；2024 年度育嬰留停復職率，臺灣 50%、中國 82.5%。



安全與衛生績效

主要生產據點導入「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」，並取得第三方驗證；未獲得驗證之附屬單位，亦依循其架構與「RBA 責任商業聯盟行為準則」及營運據點當地職業安全相關法規進行管理。2024 年度所有據點均未發生重大職業災害。

持續關注員工身心健康，臺灣據點每年提供優於法規的免費健康檢查，並針對作業環境高風險員工實施特殊健康檢查，所有檢查結果均採分級管理，確保員工健康風險獲得有效控管；2024 年度共有 119 人次使用健康諮詢服務。

公司概況



總部
台灣
新北市中和區
股票代號 / 簡稱
3294 英濟
(股票上櫃時間)

資本額 (新台幣)
13.2 億元
2024 年營收 (新台幣)
43.1 億元

全球員工總人數
(截至 2024/12/31)
4,018 人

董事長暨執行長
徐文麟

總經理暨集團營運資源主管
/ ESG 永續小組負責人
姜同會

主要產品
塑膠零組件製造 (消費電子類)
機光電整合服務
AI 智能領域
醫療類 / 工業類等產品

ABOUT

關於英濟

英濟股份有限公司 (以下簡稱英濟) 為專業精密零組件製造與機光電整合服務商, 除了能夠提供前、中、後段完整製造服務外, 近年則由本業專長延伸高階整機產品的設計與系統整合, 並跨足精密醫材、AI 應用開發領域, 打造專屬企業的加值服務。

除了技術實力的提升, 各營運據點之設立亦積極與當地政府、社區連結, 配合推動產業目標。透過技術導入、供應鏈連結等方式提升當地產業發展, 有利當地薪資水平提升、推動經貿方針以及參與在地服務等。作為社會公民大力配合當地需要並融入營運實務與企業發展策略, 成就城市與企業共同發展之願景。

翻轉「重軟體、輕硬體」思維，整合成就美好科技生活

英濟跨足高階整機產品設計與系統整合, 橫跨 3C、儲能、車用、高階醫療與娛樂設備等。從產品設計的功能層面即與客戶密切協作, 打造兼顧效能、降低環境衝擊、外觀與功能兼具的優質產品。

當前環境雖輕硬體、重軟體, 但英濟深信軟硬體整合的終端設備才能成為完美功能的載體, 因此持續研發硬體的光電感測、耐汗、耐冷熱...等技術, 搭配軟體數據計算及 AI 回饋整合, 以實踐尖端科技的各項服務。英濟持續多面向、多工延伸事業領域, 以跨部門、跨外單位協作等方式累積人才素養與專業能力。同時透過育、留才制度打造技術、人才與產業共同提升的正向循環。



願景

精進－技術鑽研，推動產業加值
廣達－跨業合作，擴大產業生態圈
永續－永續經營，塑造成功典範

使命

當責積極，提升品質並創造差異化。
以我們的專業與科技，帶給人們更美好的生活。

核心價值

宏觀－以更廣闊的思維、更開闊的視野規劃企業願景
創新－以創新方法與思維提升競爭力，並以本業優勢開拓利基新事業。
團隊－互相合作、溝通協調、資源共用、力量整合的組織文化。
迅速－以快速的反應及決策，在變動的環境中保持經營優勢。
謙誠－積極分享，虛懷學習。



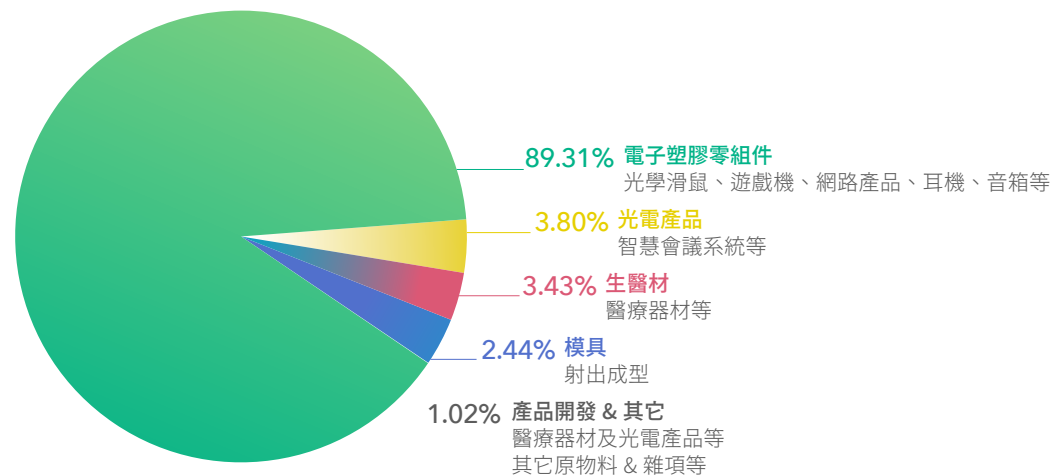
*全球據點詳細資訊

請參閱英濟 113 年度股東會年報「陸、特別記載事項；
一、關係企業相關資料」P.89

主要產品與服務

英濟擅於精密組件設計製造、精密模具開發、自動化電子組裝、特殊表面處理、材質應用與各項功能測試等整合服務。受疫情、貿易變動及環境保護等全球議題影響，亦持續投資提升供應鏈韌性及跨國佈局，積極創造差異化以提供產業夥伴更完整的製造解決方案，經營實績獲各界肯定。

英濟以策略思維提供全球運籌與彈性應變服務。客戶包含全球一線消費性 3C 品牌、高階電競設備、高端家用影音娛樂設備、車用組件、精密醫材與航太設備等，成為推動各領域科技與生活進步的重要驅力。



	商品 (服務) 用途	2024 年度營業收入淨額	營業比重 (%)
電子塑膠零組件	光學滑鼠、遊戲機、網路產品、耳機、音箱等	3,851,621	89.31
光電產品	智慧會議系統等	163,833	3.80
生醫材	醫療器材等	147,994	3.43
模具	射出成型	104,992	2.44
產品開發	醫療器材及光電產品等	33,204	0.77
其他	其他原物料 & 雜項等	10,858	0.25
		4,312,502	

精密機光電事業

英濟以長期於光學與微機電製造與整合方案，積極與合作夥伴共同開發各項光學應用領域，運用科技顛覆對生活的想像，開啟更多美好的可能。

智能應用 (AI) 發展事業

2023 年起以機光電、軟硬體系統串接能力為基礎，進一步往智慧 (AI) 系統建置發展，使精密硬體系統能夠更完整與功能模組串接發揮潛能。目前除協助客戶進行系統整合外也自主研發智慧管理平台，強化工業與商業管理效能。

精密生醫材事業

精密成型技術使英濟進一步往醫療級器械發展；除了精度與穩定性要求外，輔助劑與製程皆考量生物相容等要件；除已共同開發多樣精密系統整合產品外。

組織參與及獎項



愛迪生獎
銀牌 (與客戶共同獲獎)



EcoVadis
承諾獎章



TTQS人才發展
品質管理系統銅牌



上海市青浦區2024年度
百強企業 磐石獎



1111 人力銀行
2024幸福企業金獎



新北市中高齡者及高齡者
友善職場認證



其他獎項

上海英濟	青浦工業園區 2024年度綠色發展獎
上海英濟	青浦工業園區 2024年度納稅貢獻獎
上海英濟	2024年度上海市先進級智慧工廠
臺灣英濟民雄廠	健康職場認證—健康啟動標章



組織參與

台灣區模具工業同業公會
台灣塑膠製品工業同業公會
台灣醫療暨生技器材工業同業公會
上海市模具行業協會
上海青浦台商協會
東莞台商協會
蘇州台商協會

永續管理與利害關係人議合

英濟永續推動小組最高負責人為總經理，推動小組定期蒐集、彙整與接軌國內、外法令與議題趨勢，並將執行成果定期向董事會呈報。

聚焦聯合國永續發展目標 SDGs 其中 6 項，並就內部與外部致力推動永續發展議題。

定義 6 大類利害關係人如下：員工、客戶、股東 / 投資人、媒體、當地政府、供應商。

依據集團永續政策進行各部門的溝通，根據 E 環境、S 社會、G 治理依序分類，重大議題為：

E 環境

經濟績效、誠信經營、資訊安全、供應鏈管理

S 社會

環境友善、能源與溫室氣體

G 治理

員工關係、人權、職業健康與安全

永續管理與架構



小組任務

- 負責集團內企業社會責任相關資訊統整與揭露，包含但不限於官網、年報、企業永續報告等。
- 營運所在地之相關法規研究、並盤點公司營運現況後，定期提出各面向之改善目標與計劃。
- 上述計畫提案經董事長同意後，負責推動與追蹤成效。

董事會督導情形

- 2022 年 6 月起，「企業永續經營推動小組」每季向董事會報告溫室氣體盤查執行情形，2024 年度共提報董事會 5 次，最近一次提報日為 2025 年 1 月 17 日。
- 每年至少一次向審計委員會及董事會報告永續發展經營政策及推動情形，供董事會針對管理方針、策略與目標給予建議，最近一次提報日為 2024 年 11 月 8 日。
- 配合法令規定修訂相關管理辦法以強化公司實務運作。

近年國際趨勢對環保、人權等要求日漸提升，如格拉斯哥氣候協定、中國十四五規劃等，都將綠能與循環經濟列入重點項目；英濟之部分客戶亦要求落實供應商企業社會責任，遵循 RBA 要求提升勞工人權，2024 年應客戶邀請參與 EcoVadis 評鑑平台 (Supplier Sustainability rating) 並獲得其獎章。企業永續經營已成為需提前規劃、落實、因應的營運要素，英濟集團於 2021 年設置「CSR 推動小組」，2024 年 7 月更名為「ESG 永續小組」，由集團相關單位指派代表為小組成員，統整規劃集團企業永續經營相關事務並定期向董事長提案與報告。

小組由英濟集團副董事長姜同會擔任負責人，成員由集團財務處、集團供應鏈管理處、集團人力資源處、執行長室代表組成，以涵蓋公司治理、環境永續、供應商管理、勞動條件與人權、社會參與等不同面向。

2024 年 7 月針對環境及職安增設永續環境處，過去環安衛工作通常由單一單位或人員處理，隨著法規日益嚴謹，規定環境及職安相關人員需專職或專任，因此成立了環安和職安單位，讓相關法規及作業更加完善，提升整體環安和職安工作的品質。

另外因應台灣主管機關要求，英濟所屬資本額層級之上櫃公司應於 2027 年前完成集團之溫室氣體盤查，並於 2029 年取得查證。英濟永續經營推動小組亦擬定相關計畫，於本報告揭露前已完成母公司之盤查計畫，並於 2024 年第一季完成子公司之盤查試行，後續按季追蹤並持續推展。

永續作為與 SDGs



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
聯合國 17 項永續發展目標

對應 SDGs

說明



5 性別平等

董監事/高階主管 性別比例
(擁有平等參與權、消除歧視和暴力)

本公司致力推動性別平等，董事會設有女性董事（占比 11%），勞資會議與申訴機制均保留女性席次，並嚴格遵循職場不法侵害防治政策，禁止暴力、霸凌與歧視；所有員工在福委會選舉中皆享有平等投票權，共同營造多元共融職場。



8 合適就業與經濟成長

同工同酬、提高經濟產能、
產業升級與創新、保護勞工權益

全球經濟仍受通貨膨脹、關稅、地緣政治影響，透過智慧製造來強化營運韌性，穩定生產且確保就業機會成長；建立安全健康的職場環境、保障勞動權益，提供多元化培訓管道，提升員工專業能力與職涯發展。



10 減少不平等

避免因性別、種族、年齡、宗教、
政治、婚姻等造成歧視(收入不平等)

秉持包容與平等價值，遵循 RBA 準則，提供性別平權的育嬰假或留職停薪制度，聘僱身心障礙者，尊重員工多元宗教與文化背景，打造共融職場，致力消弭職場差異。



12 責任消費與生產

自然資源使用總量、物質足跡、糧食
浪費，採用永續消費和生產模式

積極落實資源循環與永續管理，導入 PCR 再生材料應用，並推動溫室氣體盤查、水資源與廢棄物管理機制，減少對環境的衝擊，強化供應鏈綠色轉型，實踐責任生產與消費。



16 和平、正義與有力機構

貪腐、賄賂、和逃稅；和平是永續發展
的基礎，法治是永續發展的架構。

本公司落實誠信治理，訂定『誠信經營守則』等相關規範，堅守高度職業道德與行為準則，並建置完整的檢舉制度與保護機制，確保企業營運透明、公正，強化組織信任與治理效能。

利害關係人鑑別與溝通

英濟依循 2021 至 2023 年永續報告書之利害關係人基礎，並參考各部門回饋意見、AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）、國際永續議題發展、營運需求，鑑別主要利害關係人如下：員工、客戶、股東 / 投資人、媒體、當地政府、供應商。

英濟集團重視利害關係人所注重議題，並與利害關係人保持密切的互動關係，持續檢討及改善企業社會責任的推動成效，以充分了解利害關係人關注議題，取得利害關係人對公司的信任與了解，並提供多元的溝通管道與資訊揭露。

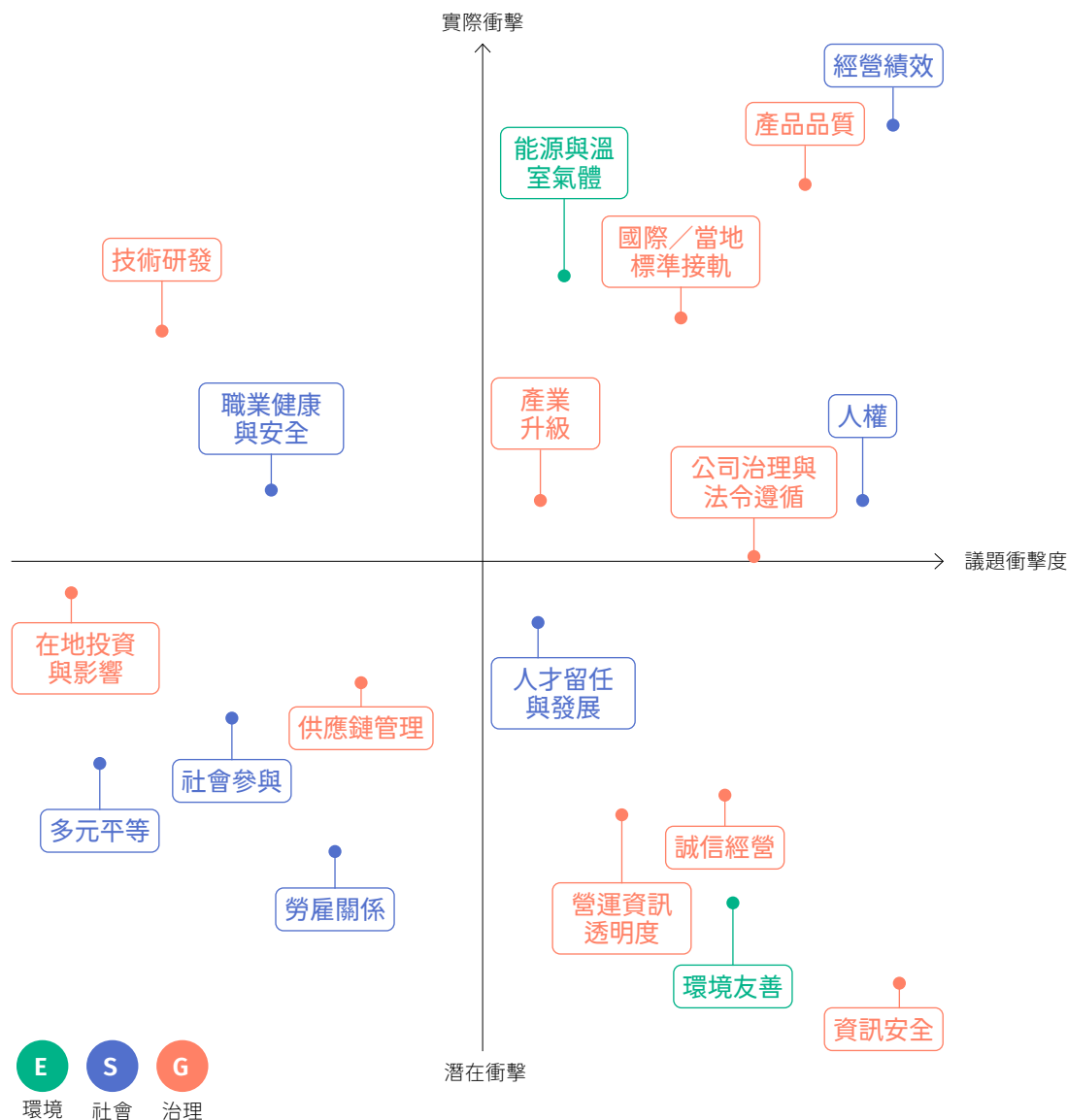
英濟集團每月召集各地廠區主管、財務與後勤單位等一級主管就當月份重點事項進行報告與討論；每季董事會則就外部環境與經營方針重大事宜討論並做成決策；年度則召集一級主管與各功能單位主管，就重大議題討論、提案解決方針與來年方向。目前雖未針對所有利害關係人進行重大性議題調查，然針對所有類型之關係人皆設有公開之溝通管道與措施，並就其回饋進行紀錄與分析。

英濟永續經營推動小組匯集各單位意見以及內、外部環境議題，並依據各方的關注程度與對營運衝擊度排序後，彙整重大議題地圖如下。彙整相關議題後，本公司將定期透過（包含但不限於）官網、新聞稿、永續報告書、內部員工電子報、勞資會議、股東會、法人說明會、內外部信箱、徵才活動與頁面等管道與對應之關係人揭露更新相關資訊。

本公司每年定期將與利害關係人溝通情形向董事會報告，

最近一次提報日期為 2024 年 11 月 8 日。

利害關係人鑑別與溝通



利害關係人

關注議題

溝通管道及 2024 溝通情形

投資人
／媒體

- 經營績效
- 法規遵循
- 市場形象與前景
- 投資效益
- 環境法規遵循

- 年度股東大會 2024 年召開 1 次。
- 股東臨時會 2024 年召開 1 次。
- 訂有發言人制度處理股東建議及詢問。
- 設置專責單位負責投資人及法人關係維護。
- 設置專責單位維護公司網站及公開資訊觀測站各有關財務、業務、董事會、股東會之資訊。2024 年發布重大訊息 43 則、公司網站新聞稿 5 則。
- 於公司官網設有電子信箱 IR@megaforce.com.tw 作為與各方關係人間的溝通管道。



客戶

- 產品品質
- 產品責任法規遵循國際標準接軌
- 環境、人權、社會面等相關法規
- 與國際商業準則遵循
- 反貪腐

- 定期進行客戶滿意度調查並追蹤成效。
- 配合客戶產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善。
- 不定期參與各式技術論壇、研討會及課程。
- 於公司網站提供各廠區聯絡方式，建立與公司之間暢通的溝通管道。官網並設有洽詢表單，2024 年共處理 60 筆並轉寄予相關單位處理。

供應商
／政府機構

- 環境、人權、社會面等相關責任法規與國際商業準則遵循
- 產品責任法規遵循與國際標準接軌
- 產學合作與社會責任
- 反貪腐
- 公司治理

- 建立適合產業特性之環境管理制度。
- 於公司網站提供電子郵件信箱與聯絡方式，建立與公司之間暢通的溝通管道。
- 發展環保材料與製程，降低環境衝擊。
- 民雄廠於 2024 年委託雲科大進行碳盤查輔導。
- 2024 年與 3 所私立大學建立合作實習專案、大專青年預聘計劃共 4 位、青年旗艦計畫共 4 位。



員工

- 員工權益
- 勞雇關係
- 社會法規遵循
- 職業安全與衛生
- 多元化與平等機會

- 主管與同仁不定期進行溝通會議。
- 每季召開勞資會議，2024 年已召開 4 次，勞資雙方溝通和諧，無發生任何勞資糾紛（勞方代表及資方代表各佔了 50%，優於法規的 1/3）。
- 2024 年未收到性騷擾申訴案。
- 2024 年現有身心障礙員工 3 名、外籍員工 19 名，符合身心障礙者權益保障法之定額雇用規定。
- 提供員工團體保險、免費健檢及健康諮詢。
- 設有不當行為內部申訴管道。
- 設有職工福利委員會，提供多樣化員工福利。
- 每月發行集團刊物，2024 年共發行 12 次。
- 實施員工持股信託制度。
- 獲得 2024 年中高齡友善職場認證。
- 獲得 2024 年 1111 人力銀行幸福企業金獎。
- 臺灣英濟民雄廠 獲得 2024 年健康職場認證 - 健康啟動標章。

重大議題評估與列表

除定期藉由上述流程進行利害關係人議題鑑別與評估外，於本報告書更依據 GRI 準則（GRI Standards）識別重大議題與資訊揭露方式，評估各議題的關注程度，以回饋各利害關係人期待。

經評估經濟、環境、社會三項面之衝擊評估結果，其 2024 年新增：誠信經營、資訊安全、供應鏈管理、能源與溫室氣體、人權、職業健康與安全；2023 年主題「創新研發」已納入「經營績效」、「在地參與」改由「環境友善」，故兩個議題自清單中刪除；2024 年重大主題調整為 9 項。整合分析結果，並依循 GRI、SASB 準則說明重大主題之衝擊屬性、程度、邊界等，詳見下表，並於後續章節詳細說明。

2023年重大議題變化

新增	刪除
✓ 環境友善	✗ 創新研發 ^{註1} ✗ 在地參與

註 1：納入「經營績效」說明

經濟績效

主題說明	衝擊屬性	衝擊邊界	GRI 主題	SASB 準則	對應章節
維持穩健的營運績效、有效的財務管理、市場競爭力提升，創造穩定收益與長期價值。	正面 強化企業韌性、員工就業與報酬穩定、供應鏈穩定、投資人信任與地方經濟發展。	內部 財務部門、業務團隊、全體員工	GRI 201：經濟績效	TC-HW-000.A 年營收總額 TC-HW-000.B 營業收入占比 TC-HW-440a.1 供應鏈管理與營運持續性指標	19
		外部 客戶、供應商 股東 / 投資人、當地政府			
致力落實企業誠信治理，建立健全內控與風險管理制度，強化反貪腐、反賄賂與道德行為準則，確保營運符合法規與道德標準，維護企業聲譽及利害關係人之信任。	正面 強化誠信制度，提升客戶、股東／投資人之信任。	內部 管理階層、業務團隊、全體員工	GRI 205：反貪腐 205-2 ~ 205-3	N/A	27-29
	負面 不誠信事件恐導致法律風險、公司商譽受損。	外部 客戶、供應鏈廠商、 股東 / 投資人			
深化資訊安全管理，保護客戶、員工及營運數據不受未經授權的存取、洩露或破壞。建置與推動資安政策、定期進行風險評估與演練，強化整體資安防護能力。	負面 資安事件導致營運中斷法規責任、商譽損失、客戶信任降低。	內部 IT 部門、所有部門使用者	GRI 418：客戶隱私	TC-HW-230a.1 描述資料安全 政策與做法	32-34
		外部 客戶、供應鏈廠商、合作夥伴	GRI 103：管理方針揭露		

資訊安全



CHAPTER.3

Environmental

環境

Social

社會

017

環境友善

能源與溫室氣體

員工關係

人權

職業健康與安全

供應鏈管理

三

永續經營政策

公司概況

CHAPTER.3
永續管理與利害關係人議合

公司治理

負責任的生產

員工關係與職場保障

產業創新

附錄

主題說明	衝擊屬性	衝擊邊界		GRI 主題	SASB 準則	對應章節
推動節能減碳、減廢、循環經濟、無毒綠色材料及綠色採購等措施，積極落實環境友善理念。	正面	減碳、包輔材重複使用提升資源效率。	內部 研發、生產、品保等部門	GRI 302：能源 GRI 303：用水與用水排放 GRI 305：溫室氣體排放 GRI 306：廢棄物 GRI 301：材料	TC-HW-410a.2 產品設計中使用回收材料、可回收性、以及有害物質減量政策	37-44
	負面	製造過程中產生之溫室氣體、廢棄物、水資源耗用等。	外部 供應鏈（上游廠商） 下游客戶（產品碳足跡影響）			
導入節能設備、提升製程效率、提高能源使用效率、減少溫室氣體排放，落實溫室氣體盤查與管理，降低碳足跡，實踐低碳轉型與氣候風險管理。	正面	能源效率提升、導入節能設備，增加市場優勢。	內部 廠務（管理部） 製造、研發等單位。	GRI 302：能源 GRI 305：溫室氣體排放	N/A	40-42
	負面	未落實溫室氣體盤查與外部驗證，使客戶僅能挑選具備合格資格之供應商；電力成本逐年提高。	外部 供應鏈（上游廠商） 下游客戶（產品碳足跡影響）			
營造安全、公平、尊重且具包容性的工作環境。透過溝通管道、人才培育、勞資合作機制與福利制度，提升員工滿意度與向心力。	正面	提高員工留任率、生產力與企業形象。	內部 全體員工 管理階層 人資部門	GRI 401：就業（含福利、員工留任等） GRI 402：勞資關係（含溝通、協商） GRI 404：培訓與教育 GRI 405：多元與平等機會	TC-HW-330a.1 員工參與、留任與福利政策（建議補充員工流動率、滿意度調查等指標）	53-58
	負面	勞資糾紛、離職率上升。				
遵循國際人權標準，並設立多元申訴機制，確保勞工權益受保障，並定期對內部及供應商進行人權風險評估與教育訓練，以防範任何形式的強迫勞動、歧視與騷擾。	正面	提升員工忠誠度、客戶信任。	內部 全體員工（含非正式工）	GRI 408：童工 GRI 409：強迫或強制勞動 GRI 410：保全人員的人權訓練 GRI 412：人權審查與盡職調查 GRI 414：供應商的社會評估	TC-HW-430a.2 公司針對供應鏈社會責任（包含童工與強迫勞動）之政策與稽核制度	48、52、53
	負面	人權侵害事件導致法律訴訟、公司聲譽損害、提高客戶不信任度。	外部 供應商、海外營運據點			
透過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建構風險辨識、危害防範與持續改善的作業流程，定期實施各類緊急應變演練（如火災、防災、防爆等），透過教育訓練與演練強化員工的安全意識與應變能力，進一步降低職業災害發生率。	正面	提升員工安全感與忠誠度、降低事故與缺勤率、提升企業信譽、有助獲取客戶。	內部 製造、設備維修與實驗單位	GRI 403：職業安全與健康	N/A	59-63
	負面	職業災害事故發生增加照護成本、員工留任率降低導致勞動力流失、增加營運風險（如停工、法律責任）	外部 承攬商、臨時工 駐廠供應商人員			
建立透明、負責任與具韌性的供應鏈體系。透過供應商評鑑、永續風險管理、環保與人權標準的納入，強化合作夥伴在環境保護、勞工權益及商業道德等方面的表現。	正面	提升供應鏈穩定性與品牌信任	內部 採購、品保、廠務（管理）等部門	GRI 308：供應商的環境評估 GRI 414：供應商的社會評估	TC-HW-430a.1 供應商符合社會與環境責任標準的百分比 TC-HW-430a.2 公司供應鏈政策與審查流程之揭露，包括勞工權益、健康與安全，以及環境影響等面向	45-50
	負面	供應商違規造成聲譽損害、營運中斷或法律風險。	外部 供應商、委外製造商。			

公司治理



本公司持續培育高階經理人使其熟悉集團營運發展，深化其產業知識及決策力與本公司核心價值相符。此外亦依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，注重性別平等及具備多元化之產業經驗及金融、財務、會計等專業能力。

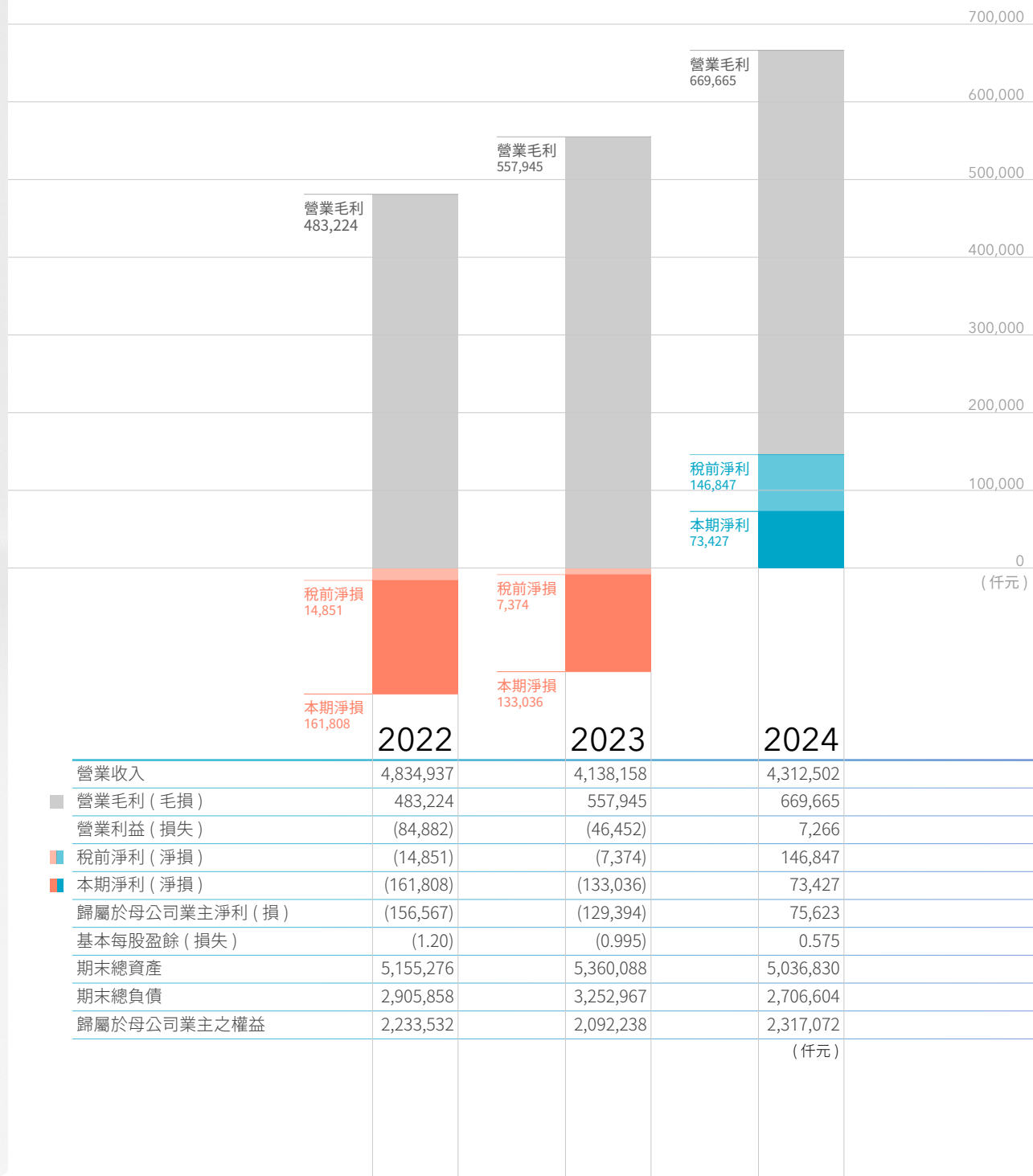
董事會設定至少一席女性董事以注重性別平等；集團布局採扁平化組織，依功能性劃分成 10 個事業單位，各子公司由本公司指派高階經理人擔任事業單位主管經營管理並擔任一席董事以熟悉董事會運作。

財務績效

本公司 2024 年度合併營業收入 43.1 億，較 2023 年增加 4.21%；營業毛利 6.7 億，年增 20%，全年度合併淨利 7,562 萬元，每股盈餘 0.575 元。全球經濟持續受到通膨、關稅與地緣政治影響；中美政經競局及供應鏈變動仍在進行，對公司整體營運也持續帶來挑戰。面對營收下降與成本上升的壓力，集團各單位積極整合資源、優化營運，成功轉虧為盈，取得良好成果。

展望 2025 年，美國「川普 2.0」的政經走勢可能成為年度最大的黑天鵝，預期供應鏈分化的問題將會持續。為有效分散營運風險，英濟延續 2024 年策略，持續落實「升級台灣」、「南進馬來西亞」、「優化中國佈局」、「借力墨西哥」及「架構北美事業」。集團各生產據點持續進行整合升級，以滿足高階市場需求，加速技術變現。在機光電與 AI 智能領域，已展開多項專案，涵蓋醫療、工業與消費等領域，預期將帶動業務成長。此外，生醫事業持續研發高端產品，成功打入全球指標性大藥廠客戶供應鏈，未來發展可期。

*詳細資訊 請參閱英濟 113 年度股東會年報「肆、營運概況；一、業務範圍」及英濟官方網站。



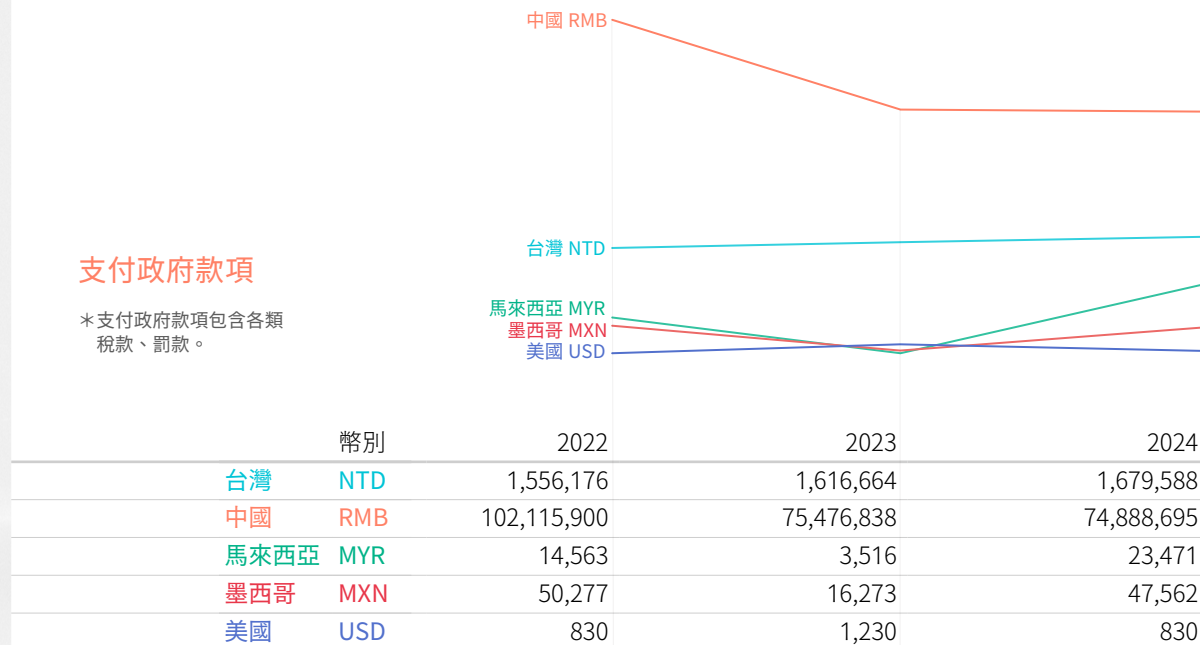
稅務管理與財政補助

英濟積極配合地方政府政策，推動產業升級與技術創新，並持續投入研發資源，以提升整體競爭力，獲得多項財政補助支持。

研發成果之詳細資訊，請參閱英濟113年度股東會年報「壹、致股東報告書」及英濟官方網站。

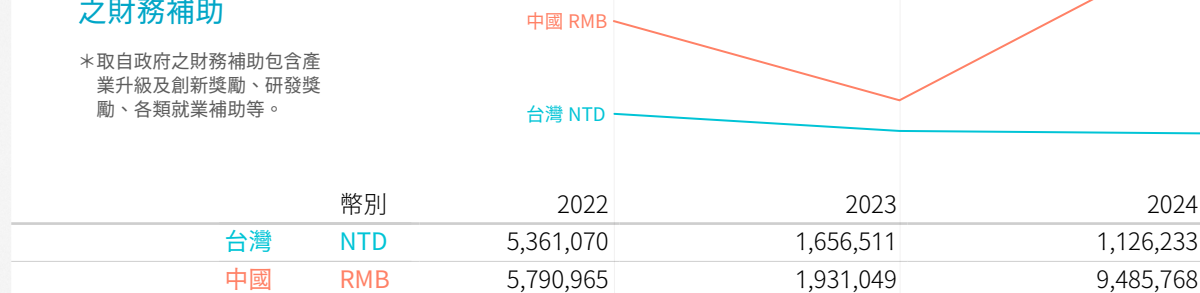
支付政府款項

* 支付政府款項包含各類稅款、罰款。

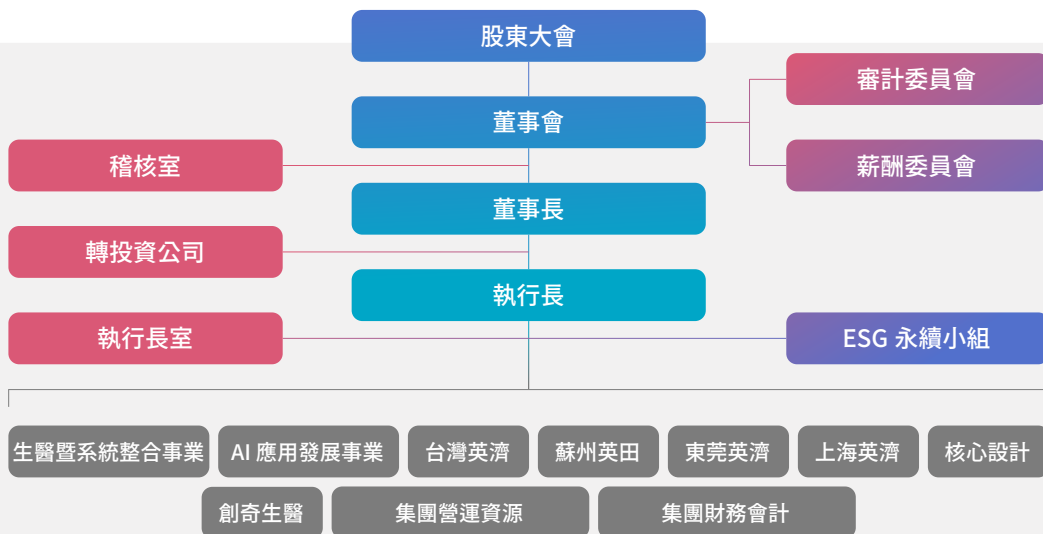


取自政府之財務補助

* 取自政府之財務補助包含產業升級及創新獎勵、研發獎勵、各類就業補助等。



治理架構



董事會為本公司最高治理單位，另設置「審計委員會」、「薪酬委員會」，依照各董事之專業知識與經驗，擔任其委員會成員。各專門委員會對董事會負責，且提案應提交董事會審查決定。2024 年董事會平均出席率為 97.9%。更多董事會資訊，請參閱英濟 113 年度股東會年報「貳、公司治理」或至[官方網站](#)查詢。

為持續健全公司治理、保障股東權益、強化利害關係人溝通、提升資訊透明度，制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「員工行為道德規範」及「董事暨經理人道德行為準則」等規範，由各功能單位依權責分工，配合政策推展相關措施，協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施，並定期進行（至少一年一次）就相關流程評估遵循情形向董事會報告，最近一次提報董事會日期為 2024 年 11 月 8 日。



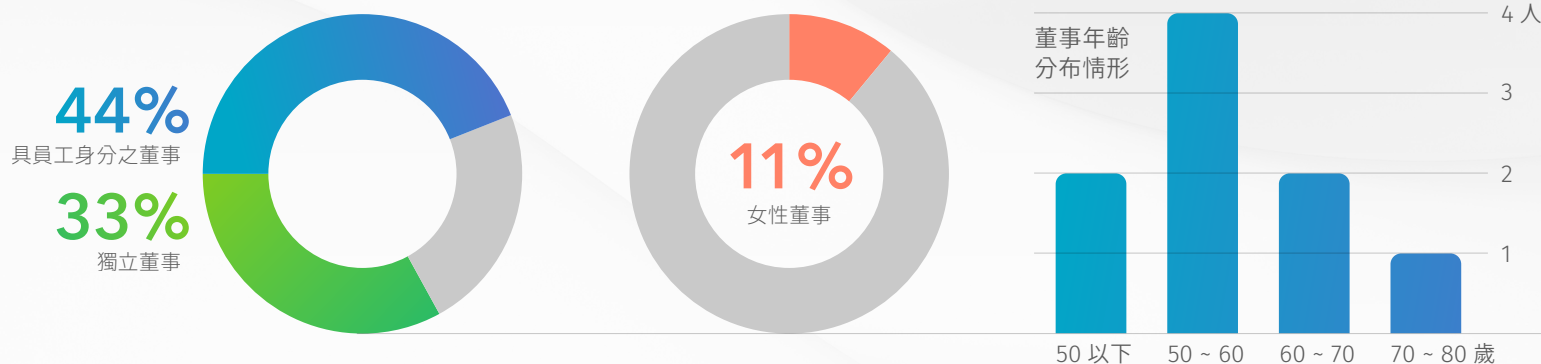
重要管理階層

每年辦理中高階主管（含總經理）策略經營會議，針對全球市場趨勢、產業環境急速變化及同業高度競爭，進行探討及策略規劃，並結合外部資源了解產業及科技新知，規劃積極、前瞻性的營運模式。同時，建立高階主管系統化創新思維方法，敦促學習洞察產業環境與市場需求脈動及貫徹企業核心價值，透過創新發展策略為中高階主管找尋新成長動能。

重要管理階層每月定期參與營運經營會議了解營運現況，不定期舉辦內外部訓練提升管理階層的決策品質（包括管理能力、專業技能、語言學習、判斷力及解決問題的能力，提升專業技能與管理能力），為公司永續發展所需的高素質人力做準備。除留才政策外亦對外招募優秀人才，利用內外的人才匯集，增加管理階層的廣度與深度。

此外，亦訂有「職務代理人管理辦法」適時培養代理人習得管理職務以利永續發展。

董事會組成及多元化情形



本公司於 2015 年 11 月 10 日董事會通過訂定「公司治理實務守則」，在第三章「強化董事會職能」訂有多元化方針。本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。

目前本公司第十二屆九位董事成員，設有一名女性成員徐婉晟女士長於經營管理與財務會計事務外；長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理且具有產業知識及國際市場觀者有徐文麟先生、姜同會先生及褚敏雄先生；長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理、財務會計專長且有產業知識及國際市場觀的有呂理力先生、張嘉正先生；另有三位獨立董事，江海邦先生、靳偉君先生具有豐富產業知識，能給予專業性的指導及建議，對於公司提升製程效率及產品品質等有很大貢獻，謝萬華先生則具備財務、稅法及會計之實務專長與經驗。

本公司具員工身分之董事占比為 44%，獨立董事占比為 33%。為落實董事會成員組成之性別平等，女性董事占比為 11%。除江海邦獨立董事任期年資在十年以上，另外兩位獨立董事皆為新任。董事年齡分布情形為 71~80 歲一位，61~70 歲二位，50~60 歲四位董事，50 歲以下二位。

董事會
成員名冊表

	董事長 徐文麟 男	副董事長 姜同會 男	董事 徐婉晟 女	董事 呂理力 男 (英範投資(股)公司代表人)	董事 張嘉正 男 (英範投資(股)公司代表人)	董事 褚敏雄 男	獨立董事 江海邦 男	獨立董事 謝萬華 男	獨立董事 靳偉君 男
領導	●	●	●	●	●	●			
營運判斷	●	●	●	●	●	●	●	●	●
經營管理	●	●	●	●	●	●	●	●	●
危機處理	●	●	●	●	●	●	●	●	●
財務會計			●	●	●			●	
國際市場觀	●	●	●	●	●	●	●	●	●
產業知識	●	●	●	●	●	●	●		●
目前兼任本公司及其他公司職務	英濟集團執行長 Megaforce Group Co.,Ltd. 董事長 Megaforce International Co.,Ltd. 董事長 Newforce Global Limited 董事長 Megaforce SDN. BHD. 董事長 Barintec Co., Ltd. 董事 上海英濟電子塑膠有限公司董事長 上海英備精密模具有限公司董事長 上海上驊塗裝有限公司董事長 蘇州英田電子科技有限公司董事長 東莞英濟電子科技有限公司董事長 裕承投資(股)公司董事長 英錡科技(股)公司董事長 英範投資(股)公司董事長 恩國科技(股)公司董事 玉金有限公司負責人	英濟公司總經理 英濟公司集團 營運資源總經理兼資安長 上海英濟電子塑膠有限公司董事 上海上驊塗裝有限公司董事 蘇州英田電子科技有限公司董事 東莞英濟電子科技有限公司董事 英錡科技(股)公司董事 英範投資(股)公司董事	英濟公司執行長室特助 Megaforce International Corporation 董事 創奇生醫(股)公司董事 超棒生技(股)公司董事 全球應用生醫(股)公司董事 超好生醫(股)公司監察人 Barintec Co., Ltd. 董事	昭瀚(股)公司董事	英濟集團財務長 英錡科技(股)公司監察人 上海英備精密模具有限公司監察人 上海英濟電子塑膠有限公司監察人 上海上驊塗裝有限公司監察人 蘇州英田電子科技有限公司監察人 東莞英濟電子科技有限公司監察人 創奇生醫(股)公司監察人 利科光學(股)公司法人董事代表人 超棒生技(股)公司法人董事代表人 欣大健康投資控股(股)公司獨立董事	查理士有限公司董事長 英範投資(股)公司董事 全球應用生醫(股)公司董事 恩國科技(股)公司董事 超棒生技(股)公司董事	臺灣海洋大學電機資訊學院院長 臺灣海洋大學光電與材料科技學系特聘教授	萬鑫會計師事務所執業會計師 三民補習班稅法老師 志光集團(志聖)稅法老師	University of California, Merced Professor

*詳細資訊 | 上表董事會名單於 2024 年 6 月選任
請參閱英濟 113 年度股東會年報「貳、公司治理」或至官方網站查詢。

| 公司治理主管 |

本公司 2024 年 5 月 3 日董事會決議通過公司治理主管由張嘉正財務長改為集團財務處協理黃燕華兼任，處理保障股東權益並強化董事會職能等相關事務。

黃燕華協理已具備公開發行公司財會單位之主管職務達三年以上之資格。

| 職權範圍 |

01/ 協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：

- 定期對全體董事宣導公司治理相關之最新法令規章。
- 提供全體董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
- 安排獨立董事與內部稽核主管或簽證會計師之溝通會議。
- 定期協助全體董事安排年度進修課程。

02/ 協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

- 向董事會、獨立董事、審計委員會報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
- 協助且提醒全體董事於執行業務或董事會作成決議時應遵守之法規。
- 會後負責檢覈董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性。

03/ 擬訂董事會議程於七日前通知全體董事，並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十日內完成董事會議事錄。

04/ 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。

05/ 向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。

06/ 辦理董事異動相關事宜。

公司治理主管進修

為強化公司治理主管之專業知識與技能，前後任公司治理主管均積極參與治理或永續課程；2024 年度公司治理主管進修時數共計 87 小時，詳細進修資訊可至公開資訊觀測站或英濟 113 年度股東會年報「貳、公司治理」查詢。(年報 p.49-50)

02/22 社團法人中華公司治理協會 從公司治理談智慧財產權的稅務管理 3 小時	07/11 證券暨期貨市場發展基金會 董監事暨公司治理主管系列課程 - 聊天 機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢 6 小時	09/11 證券暨期貨市場發展基金會 股東會、經營權與股權策略 3 小時	10/28 會計研究發展基金會 發行人證券商證券交易所會計主管 持續進修班專業研習課程 3 小時
04/19 財團法人台灣金融研訓院 公司治理論壇 3 小時	07/15 財團法人台北金融研究發展基金會 公司治理 - 永續金融 3 小時	09/12 證券櫃檯買賣中心 上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會 3 小時	11/01 台北金融研究發展基金會 誠信經營守則 1 小時
04/15 社團法人中華民國會計師公會全國聯合會 洗錢防制發展趨勢與案例研析 3 小時	07/26 社團法人中華公司治理協會 從 TIPS 出發：談企業如何建 構智慧財產風險防控 3 小時	09/19 社團法人中華民國會計師公會全國聯合會 金融資產之查核 3 小時	11/07 證券暨期貨市場發展基金會 實踐企業永續經營：性平三法 之法律責任案例解析 6 小時
04/30 社團法人中華公司治理協會 永續發展委員會（永續長、工作組）運作實務 3 小時	08/01 證券暨期貨市場發展基金會 董監事暨公司治理主管系列課程－新南 向國家之經濟情勢與市場商機 3 小時	10/14 台北金融研究發展基金會 職場霸凌與性騷擾 2 小時	11/08 台北金融研究發展基金會 從公司治理談控制股東角色與問責 3 小時
05/02 社團法人中華公司治理協會 2030/ 2050 淨零排放 - 全球企 業的永續挑戰與機會 3 小時	08/08 證券暨期貨市場發展基金會 董監事暨公司治理主管系列課程－輝達的三兆 奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維 3 小時	10/21 社團法人中華民國會計師公會全國聯合會 會計師執業應注意的洗錢態樣， 稅務犯罪案例解析 3 小時	12/04 證券暨期貨市場發展基金會 113 年永續發展委員會暨永續 長座談會（上櫃公司） 3 小時
06/19 社團法人中華民國會計師公會全國聯合會 洗錢防制國際發展趨勢與實務 3 小時	09/05 證券暨期貨市場發展基金會 2024 下半年營運展望－最新台灣產業經 理人（PMI/NMI）現況、策略與挑戰 3 小時	10/22 證券暨期貨市場發展基金會 智慧財產管理－以專利權及營業秘密為中心 3 小時	12/17 臺北律師公會 2024 公司治理論壇－公司治理主管之新挑戰 3 小時
07/01 財團法人台北金融研究發展基金會 公司治理 - 資訊安全 - 個資安全稽核 3 小時	09/10 社團法人中華公司治理協會 從裁罰案例探討公司治理應加強 之道－食安、環安篇 6 小時	10/25 證券暨期貨市場發展基金會 人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 的技術發展與應用商機 3 小時	

利益迴避及內部控制制度

利益迴避

董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，依本公司「董事會議事規則」，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。若董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

內部控制制度

組織架構



本公司設置直接隸屬董事會稽核部門，稟承董事會之命受其指揮及監督，以處理本公司及各子公司（以下稱本集團）內各項稽核業務，並依本集團營運規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員及職務代理人。

內部稽核人員及主管之任免、考核及薪資報酬

本公司內部稽核人員之任免及薪資報酬依本公司「招募任用管理辦法」、「薪資作業管理辦法」及「核決權限管理辦法」等規定辦理，內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；其他內部稽核人員之任免由稽核主管提報至董事長同意後辦理。內部稽核人員之考核依本公司「績效考核管理辦法」每年執行一次，並依本公司核決權限辦法規定，經稽核主管審核後提交董事長核決。

運作情形

本公司建立完備書面之內部控制制度（含內部稽核實施細則、內部稽核作業規程、內部控制制度自行評估作業辦法等），稽核室每年依據主管機關之相關規定，制訂年度稽核計畫經董事會審議核准後向主管機關進行申報，同時依稽核計畫執行稽核工作（含內部控制制度自行評估），據以評估本集團內部控制制度，並檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告，加以追蹤至改善為止；另稽核報告陳核後於次月底前寄交各獨立董事查閱。稽核報告確定相關單位業已及時採取適當之改善措施，作為檢討修正內部控制制度之依據，以協助董事會及經理人檢查及覆核本集團內部控制制度執行情形（營運之效果及效率；報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範；相關法令規章之遵循），適時提供改進建議，以確保本集團之內部控制制度得以持續有效實施（設計及執行有效）。

誠信經營

本公司訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「員工行為道德規範」及「董事暨經理人道德行為準則」，堅持高度行為準則及職業道德規範，落實誠信經營之承諾。

建立不誠信行為風險之評估機制

本公司於「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「員工行為道德規範」中明訂嚴禁員工接受與本公司往來交易之供應商、經銷商或客戶之餽贈、優惠或特殊待遇及其他相關營業活動之誠信規範。

制定防止利益衝突政策，提供適當陳述管道

本公司「員工行為道德規範」中明訂員工應迴避利益衝突，如有相關情事，應主動向上一級管理單位報告，於公司記錄存檔。

建立有效之會計制度、內部控制制度，並由內部稽核或委託會計師執行查核

本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，由稽核室定期查核，依「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」於內部控制制度擬訂相關稽核計畫，內部稽核人員查核並無發現違反誠信經營之情事。

檢舉程序與保護檢舉人制度



本公司「誠信經營作業程序及行為指南」中訂定於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱及受理專責人員，供內部及外部人員檢舉不誠信行為。



本公司「誠信經營作業程序及行為指南」中訂定檢舉事項由專責單位依檢舉程序處理。處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及內容予以保密。稽核室應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。



本公司「誠信經營作業程序及行為指南」中訂定承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

2024 年 誠信經營運作情形

供應商承諾

所有供應商皆須簽訂
雙方往來承諾書並定期評鑑

新進人員承諾

員工入職培訓時
簽署相關承諾書共

95 份

政策宣導

向員工進行誠信及保密責任宣導
設置專案檢舉信箱

教育訓練

2024 年度舉辦與誠信經營議題相關之
內、外部教育訓練，含保密責任、風險
管理、會計制度及內部控制等相關課程。

共計 208 人次，合計 576 人時

員工行為準則

英濟集團以堅持高度行為準則及職業道德規範為最高指導原則。凡英濟員工無論在公司內外，均應自我要求高水準的個人行為素養及從業道德，在從事日常工作及業務時，應嚴格遵守公司的從業道德標準、維護公司聲譽，以獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任。

所有員工應秉持誠正、嚴謹、敬業之精神執行職務，不得涉入任何不法或不當之活動，亦不得參與或唆使他人進行可能損及忠於職守或專業判斷之活動或關係。職業道德規範不以法律、制度規章為限，遵行時貴乎自律，並能自我判斷是否違悖常理。相關辦法針對下列項目訂有詳細規範：

公司資源

所有員工應該對公司所擁有的資源負起妥善使用、保護及保管的責任；且公司資源應僅為達成公司目的而使用。

公司餽贈（禮物或優惠）
及業務款待

致贈禮物或優惠於第三者，必須符合商業習慣、法律與道德規範；此行為必須可以公開而不會造成任何困擾。

迴避利益衝突

員工應避免造成個人利益與公司利益之間的任何衝突或可能影響。且應忠實履行公司所賦予之職務，不得因從事或參與公司外之活動而影響處理職務之遂行。

社交準則

公司絕對禁止所屬員工本身或其代表，以直接或間接方式，向與本公司有商業往來或企求與本公司做交易之供應商、經銷商或客戶，要求任何餽贈、優惠或特殊待遇。

所有權屬於
公司之資訊

任何公司所有權益資料必須保密，員工不可擅自提供第三者圖利。不可抄襲、洩漏公司所屬的智慧財產權。

内線交易

公司員工不可將他所知的公司股票之價格變化、股票成交量、股票往來客戶等消息，用以圖利他人或獲取個人利益。

誠實完整的資料

任何有關公司資金、資產之交易行為皆須加以記錄且有佐證資料。



董事及經理人道德行為準則

為使英濟全體董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，英濟訂有「董事及經理人道德行為準則」，以利董事及經理人遵循。



防止利益衝突

本公司董事及經理人應以客觀及有效率的方式處理公務，且不得以基於其任職職位而使得其自身或親屬獲致不當利益。本公司與前述人員所屬之關係企業資金貸與或為其提供保證、重大資產交易、進（銷）貨往來之情事時，應防止利益衝突，前述人員應主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。

避免圖私利之機會

當公司有獲利機會時，董事及經理人有責任增加公司所能獲取之正當合法利益，不得藉職務之便獲取私利或與公司競爭。

保密責任

董事及經理人對於公司本身或其客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務。應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對公司或客戶有損害之未公開資訊。

公平交易

董事及經理人應公平對待公司客戶、競爭對手及員工，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易方式而獲取不當利益。

保護並適當使用公司資產

董事及經理人均有責任保護公司資產，並確保其能有效合法地使用於公務上，以避免被偷竊、疏忽或浪費。

遵循法令規章

董事及經理人應確實遵循公司法、證券交易法及其他相關法令規定，並加強宣導道德觀念及防範內線交易。

鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為

公司內部應加強宣導道德觀念，鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或本準則之行為時，檢具足夠資訊向董事、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。公司應以密件方式處理呈報案件並盡全力保護呈報者的安全。

懲戒措施

董事及經理人有違反本準則之情形時，公司應依相關規定處理之，並依法即時於公開資訊觀測站揭露違反本準則人員之職稱、姓名、違反日期、違反事由、違反準則及處理情形等資訊。因違反本準則之規定而受到懲處之人員，得依相關規定提出申訴。

風險管理

為落實風險管理政策，以達成公司永續經營目標，於 2013 年訂定「風險管理政策及程序」經審計委員會督導風險管理，並由董事會通過，以董事會為最高指導單位，建立風險管理組織架構，維持風險管理政策及程序之有效運作，以創造優質的營運環境，降低各項風險成本之發生，提升公司永續經營的價值。

組織架構

本公司風險管理組織架構採三級分工：第一級：各事業單位及以下部門；第二級：稽核室；第三級：董事會。並每年定期將風險管理相關事項提報至審計委員會和董事會報告，最近一次提報日期為 2024 年 11 月 8 日。

風險管理範疇

在日常運營中所面臨的風險，如員工失誤、設備故障、供應商問題、自然災害、社會政治變化等。

風險管理範疇／定義

2024 年度運作情形



策略風險

係指公司在制定和實施策略過程中面臨的潛在風險，如經營方向、目標等。

- 國內外投資規劃事先進行各面向專業評估，並熟稔相關法令。
- 審慎評估專案所需時間及資金，做好足夠的準備。
- 定期對公司策略實施風險評估，掌握風險狀況做合理的管控，確保目標達成。



營運風險

在日常運營中所面臨的風險，如：員工失誤、設備故障、供應商問題、自然災害、社會政治變化等。

- 每年投保營業中斷險及財產險（建物、存貨及機器設備）。
- 每年定期對資產及存貨進行實地盤點。
- 提高庫存、人力、報廢良率等資訊回報頻率及追蹤改善作業。
- 持續開發新客戶、新產品與技術研發，提升市場競爭力。
- 配合外在環境變化，適時資源整併及組織調整。

風險管理範疇／定義

2024 年度運作情形



財務風險

主要來自公司的資產和負債的經營管理活動以及市場和經濟環境的變化。包含市場風險、信用風險、流動性風險及利匯率風險。

- 定期評估客戶財務狀況、檢視客戶帳款支付情形，採行適當因應措施，以維持應收帳款品質。
- 受央行貨幣緊縮政策影響，銀行持續管控額度並調升利率。公司除積極爭取利率優惠，亦事先做好資金規劃，適時降低融資需求，有效管理利息支出。
- 管控外幣淨曝險部位，每月分析檢討匯率變化及影響，適時予以調整。
- 每月編制預估營業毛利，掌握訂單及成本狀況。
- 每月編制未來六個月資金計畫表，嚴格管控資金。
- 隨時追蹤稅務相關資訊，運用節稅、退稅專案節省稅務支出。



資訊風險

公司在使用資訊技術和資源時面臨的各種風險。如技術問題、非法入侵、故意或不故意的人為疏忽等。

- 防火牆：**公司內部進出對外網路均透過企業級 Paloalto 防火牆過濾保護，每年維護授權 urlfilter 讓防護功能可隨時保持最新狀態，以免受惡意網站威脅，實現更好的網路防護成效。
- VPN 連線：**目前透過 Paloalto 防火牆 VPN Client 連線 AD 帳號驗證，為降低風險，導入 MOTP 雙因子驗證作業，加強資訊安全。
- 郵件防護：**將隱藏惡意行為及特徵郵件進行隔離，有效降低使用者接觸到惡意郵件的風險（office 365 Defender）。
- 作業系統漏洞防護：**透過趨勢防毒軟體虛擬補丁強化微軟作業安全性漏洞，以避免病毒擴散攻擊癱瘓電腦。
- 端點防毒軟體：**透過趨勢防毒，保護每個電腦用戶端不被病毒感染、破壞作業系統及檔案。
- 資料備份保護：**透過備份機制，將重要資料備份到磁帶（DDT）及 Cloud 雲端異地備份。
- 網路威脅偵測：**導入趨勢 DDI(Deep Discovery Inspector) 設備達到事前偵測 / 事中掌控 / 事後監控，並啟用 TRC 自動資安事件通報流程作業（趨勢協防）。



法遵風險

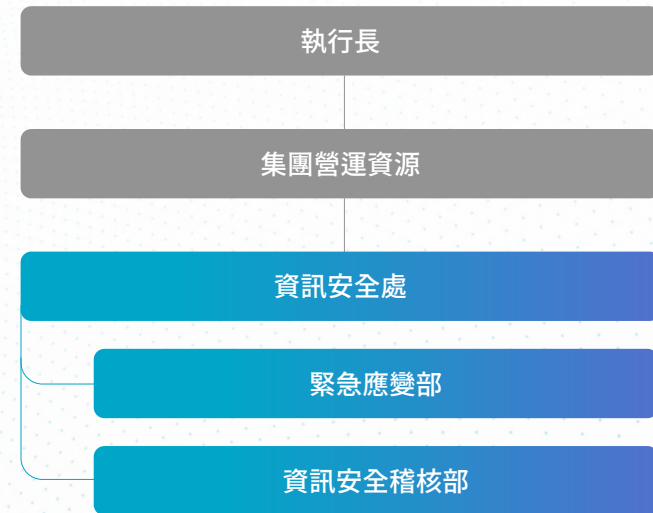
公司因未能遵守相關法令規定等而可能面臨的風險。如法律遵從度、合規風險、監管風險等。

- 每月定期對環安、職安法規變動情形進行追蹤，更新法規查核登錄表，除通知相關單位執行外，並進行符合性的查核，做成紀錄。
- 不定期接受各單位法律諮詢，針對法律訂有裁罰規定的問題（尤其是醫療器材管理法），提出處理意見，以控制法律風險。
- 訂定合約及法律文件用印預審程序，就法規有特別規定的事項，均明文納入文件內容中，並要求遵守。
- 集團財務處專人負責上櫃公司應遵循法令及相關事項執行情形，並適時修訂公司內部辦法以茲遵循。

資安風險管理

資訊安全處為非隸屬使用者單位之獨立部門，每月至少召開一次會議並編制 3 位同仁負責統籌並執行資訊安全政策、宣導資安訊息、提升員工資安意識、員工資安課程訓練、蒐集及改進組織資安管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。由稽核室每年就內部控制制度之電子計算機循環，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。為強化上櫃公司資安防護及管理，於 2023 年 11 月 8 日董事會通過由姜同會先生兼任資訊安全長。

為確保公司資訊業務永續運作，強化資訊通訊安全管理，建立安全及可信賴之電子化環境，以確保電腦資料、資訊系統、資訊設備及網路設備之安全，並在兼顧資訊安全與作業效率下，建立資料處理、交換及安全之控管機制，擬定資訊安全管理政策。



資安政策



為落實資安管理，公司訂有內部控制制度—電子計算機循環及資訊安全管理辦法，並於報告期間制定有集團資通安全維護計畫。藉由全體同仁共同努力維護公司重要系統與資訊安全，並避免重大資安事件致使營業損害；計畫並訂有量化、質化管理目標，以利全體同仁遵循與週知。

公司訂定集團資通安全維護計畫以及資訊安全管理辦法施行細則，以落實資安管理，藉由全體同仁共同努力維護公司重要系統與資訊安全，避免重大資安事件造成營業損害。

具體管理方法

[網路資安, 管控]

- 架設防火牆
- 定期對電腦及資料庫進行病毒掃瞄
- 依據資訊安全政策執行各項網路服務
- 導入趨勢進階防護功能(DDI)達到事前預警機制
- 定期覆核各網路服務並追蹤異常情形

[資料存取, 管控]

- 電腦設備有專人保管，並設定帳號密碼
- 依職能賦予不同存取權限
- 調離人員取消原有權限
- 設備報廢前將機密、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫
- 遠端登入管理資訊系統應經適當之核准

[應變復原, 機制]

- 定期檢視緊急應變計畫、每年演練系統復原
- 建立並落實異地備份機制
- 定期檢討網路安全控制措施

[宣導 及 檢核]

- 隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識
- 每年定期執行資通安全檢查

執行狀況

本公司目前無重大資安事件導致營業損害之情事，並將持續落實資訊安全管理政策目標，並定期實施復原計劃演練，保護公司重要系統與資料安全。2024 年度資訊安全教育訓練共計 280 人、資訊安全意識宣導 4 件。

2024 年度
資訊安全
重點工作

01 / 資安管理年度行事曆

- 落實並執行各階段資安項目

02 / 訂定管理辦法

- 依據主管機關要求制訂各項管理辦法

03 / 資安教育訓練與宣導

- 資安教育訓練課程
- 資安通報

2024 年度
資訊安全
教育訓練課程

資安教育訓練與宣導

對象 集團台北 場次 線上課程
人次 277 訓練時數 1小時 完訓率 99%

國際資安發展趨勢與案例分享

對象 集團台北 場次 線上課程
人次 276 訓練時數 2小時 完訓率 98%

2024 年度
資訊安全
意識宣導

[資安通報]

3月份 「資訊安全處」新組織與執掌介紹
6月份 資安教育訓練／案例宣導
9月份 AI技術普及為何會助長駭客攻擊？
12月份 人工智慧 (AI) 的威脅與防禦

負責任的生產

工業與製造雖是推動科技與生活品質的重大推手，生產過程中的各式原料使用、排放與耗能等生產足跡卻可能產生各式環境衝擊，因此英濟秉持「負責任的生產」原則，將「環保」、「安全」與「健康」融入到企業文化、營運原則和工作流程之中，並從原物料、生產製程、能源消耗、運輸銷售等環節訂有完整規範如：

廢棄物減量及資源化管理辦法

大氣防治作業管理辦法

集團供應商管理辦法

並取得

ISO14001:2015 環境管理系統認證

及 IECQ QC080000:2017

有害物質管理系統認證

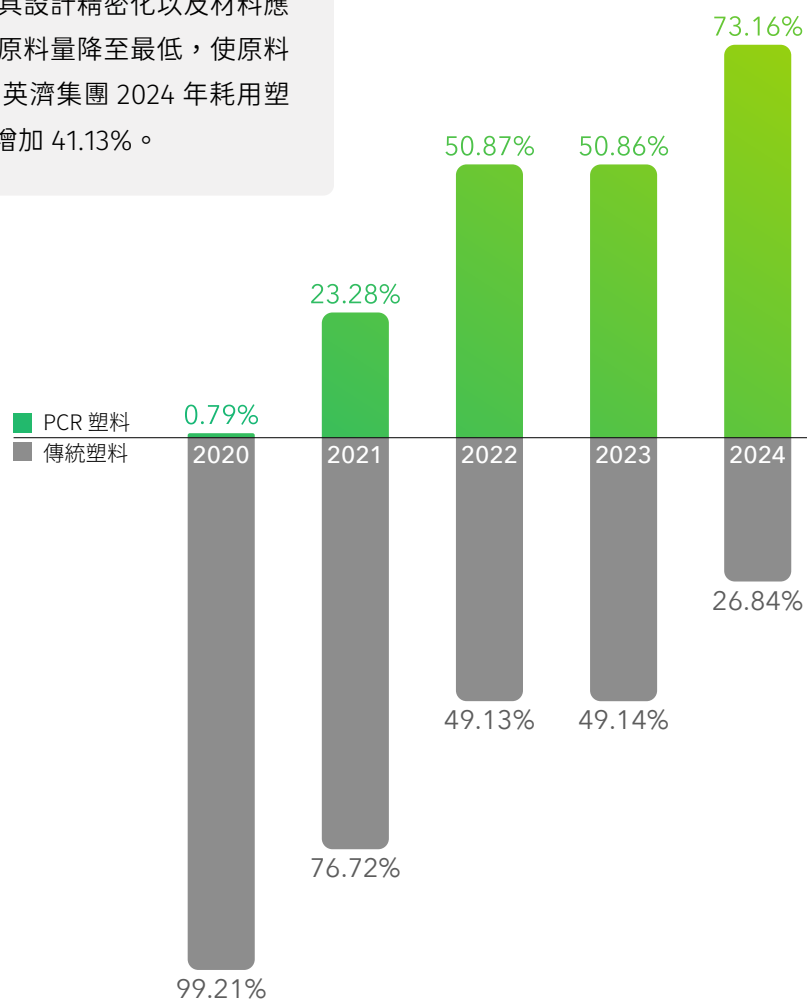


原料使用

英濟現階段主力業務為精密組件設計製造、精密模具開發、自動化電子組裝、特殊表面處理、材質應用與各項功能測試等整合服務；大宗原料為塑膠。在製程上，英濟透過各式材料合理使用、模具設計精密化以及材料應用技術，將成型過程中耗用的原料量降至最低，使原料最大化使用以降低環境衝擊。英濟集團 2024 年耗用塑膠共 9,580.744 噸，較前一年增加 41.13%。



上海廠 PCR 塑料佔比



此外，集團內部最大產能上海廠每年塑料耗用量佔全集團約 70%。於 2020 年起偕同客戶共同開發消費後回收 (Post-Consumer Recycled, PCR) 塑料成型技術並進入量產。PCR 塑料因為品質管控不易、物理性質降減而難以使用於電子產品，英濟則藉由來料檢驗機制、產品設計的結構建議等層面著手，成功將之應用於精密消費電子產品，從材料源頭降低環境衝擊。

目前此技術已經逐漸成熟並更廣泛為該客戶應用於旗下產品，上海廠 PCR 塑料用量已於 2022 年突破總用量五成，2023 年佔比亦維持同樣水平，2024 年達 73%，共 497.461 噸。此外亦陸續將此技術推廣至其他廠區，2024 年蘇州廠區使用占比約 10%、馬來西亞廠區使用占比約 18.76%。期許逐步進入循環經濟模式，成為對環境更為友善的產業。

環境友善

環境管理

英濟集團秉持著「永續經營」的理念，長年以來貫徹將「環保」、「安全」與「健康」融入到企業文化、營運原則和工作流程之中，追求「零目標」一零工傷、零事故和對環境零破壞，以環境預防作為環境保護政策，並從原物料、生產製程、能源消耗、運輸銷售等環節訂有完整規範，如：

「廢棄物減量及資源化管理辦法」

「大氣防治作業管理辦法」

「集團供應商管理辦法」

並取得 SGS

ISO14001 : 2015

環境管理認證

及

IECQ QC080000 : 2017

有害物質管理系統認證



氣候變遷因應

(自然、氣候變遷與碳管理)

因應金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，英濟所屬資本額層級之上櫃公司應於 2027 年前完成集團之溫室氣體盤查，並於 2029 年取得查證。本公司 ESG 永續小組亦會同集團財務處、集團永續發展處等擬定相關計畫，已完成母公司之盤查計畫並經董事會通過，子公司之溫室氣體盤查已於 2023 年度納入自主盤查範圍，並按季持續追蹤進度與成效。

本公司已制定「永續發展實務守則」，評估氣候變遷對本公司現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施。

TCFD核心元素 建議揭露事項

執行摘要

治理	董事會監督氣候相關的風險與機會之情形	本公司「ESG 永續小組」於 2022 年 6 月起每季向董事會報告溫室氣體盤查計畫及執行情形，以評估氣候變遷的風險與機會。			
	管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色	本公司於 2021 年設置「企業永續經營推動小組」(後改名為 ESG 永續小組)，由集團相關單位指派代表為小組成員，統整規劃集團企業永續經營相關事務並定期向董事長提案與報告			
策略	組織對於短、中、長期之氣候相關風險與機會的認知		氣候變遷潛在風險	機會	因應措施
			永續相關需求與規範增加	發展綠能環保材料	設有高分子實驗室，投入資源研發出低能耗光固化之綠能環保材料，並導入水性漆降低揮發性有機化合物 (VOCs)。
	氣候相關風險與機會對於組織的營運、策略及財務規畫可能造成的影響	中期	溫室氣體排放造成大氣汙染及成本增加	透過環保系統節能減碳且降低營運成本	採用 RTO 進行大氣防治，設有濃縮轉輪蓄熱式燃燒爐 (RTO)、煙氣連續自動監測系統 (CEMS)、UV 光淨化設施及活性碳噴淋吸附設備進行大氣防治。RTO 系統選用潔淨燃料 (瓦斯)，將廢氣中有害物質安定、無害化。
		長期	用電量上升對溫室效應影響	推動低碳綠色生產，節約用電、降低營運成本	定有節電目標每年持續推動，透過照明設備更換、空調設備汰換，使用電度數降低。
		組織在面對不同氣候情境的彈性策略	參考 TCCIP 平台在 RCP8.5 情境下，台灣平均溫度於 21 世紀末將增加 1.5° C，預期將對再生能源的比率增加及加強推行循環經濟，確保維持市場競爭力。		

TCFD核心元素 建議揭露事項

執行摘要

風險
管理

組織審視及評估氣候
相關風險之流程

組織管理氣候相
關風險之程序

組織如何將審視、評估及
管理氣候相關風險之機制
整合至整體風險管理制度

本公司風險鑑別與評估，透過「ESG 永續小組」跨部門的溝通，進行風險控管和減碳方案，彙整風險評估與控管方案執行成效並修訂「風險管理政策及程序」內部規章，每季向董事會報告執行情形，將氣候變遷管理機制整合至整體風險管理流程。

「ESG 永續小組」亦會同集團財務處、集團營運資源處等擬定相關計畫，已完成母公司之溫室氣體盤查計畫並經董事會通過，並於 2023 年第一季提出子公司之盤查計畫，2024 年已完成 7 間子公司（上海英濟電子塑膠、上海英備、上海上驊、蘇州英田、東莞英濟、MegaforceMY、MegaforceMX）盤查作業。

指標
和目標

揭露組織在策略與風險控管
之程序中，評估氣候相關
風險與機會所使用的指標

揭露範疇 1、範疇 2 及
範疇 3(如適用)之溫室
氣體排放量與相關風險

組織對於管理氣候相
關風險與機會所設立
之目標和達標程度

將 2022 年設定為溫室氣體排放基準年，訂出年度目標：碳排放、節電量、節水量、廢棄物減量為氣候變遷績效指標。

持續執行減碳措施及監控，降低範疇 1 和範疇 2 排放量，並擬規畫擴大溫室氣體盤查揭露範疇。

本公司將持續推行循環經濟措施及落實節電策略，將 2022 年設定為溫室氣體排放基準年訂出年度目標碳排放每年降 5%、節電量、節水量、廢棄物減量為氣候變遷績效指標。2024 年集團全年碳排降低達標（降 6.15%）。

能源管理

英濟本業屬於能源集中型產業，雖然本身製程所產生之 VOCs 與溫室氣體排放少，但多集中於外部能源消耗所產生的間接溫室氣體排放，因此需透過綠電憑證、節能設備等方式降減能源消耗與間接溫室氣體排放。2024 年英濟集團耗能自結為外購電力 4,703.3 萬度，較 2023 年減少 7.21%。各廠內積極進行節能措施並提升能源效率。

	臺灣	中國	馬來西亞	墨西哥
電力消耗 (kWh)	2,816,020	42,032,805	1,503,140	681,920
能源密集度 (GJ/ 百萬元)	11.3707	38.7453	65.2176	55.5761

*能源熱值轉換係數：電力 1 kWh = 3,600 KJ

2022

2023
外購電力
5,068.8
(萬度)

2024
外購電力
4,703.3
(萬度)



*詳細資訊

請參閱英濟 113 年度股東會年報「貳、公司治理報告；三、公司治理運作情形／推動永續發展執行情形 p.36-37」及 英濟官方網站。

溫室氣體管理

（淨零碳排目標 / 碳排管理）

根據廠區目前溫室氣體盤查結果，範疇二的排放佔整體排放量較大比例，故將針對用電進行減碳行動。具體措施包括：

1 加強設備維護與效能恢復：確保設備運行在最佳狀態，避免因零件老舊或損壞而導致的能耗增加。透過定期檢查與保養，保持設備的高效運行。

2 減少人員待機能耗：針對辦公室及廠區，加強員工的節能意識，減少人員待機過程中的能源消耗，提升整體用電效率。

透過綜合性的減碳措施，降低廠區的能源消耗，減少溫室氣體排放，達成節能減碳目標。

英濟 溫室氣體盤查

單位：公噸 CO₂e

	臺灣			中國		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
範疇一	60.3	45.9	64.93	256.1	706.7	695.9
範疇二	1875.1	1953.8	1391.12	27,365.9	25,308.1	24187.17
合計	1,935.4	1,999.7	1456.05	27,622	2,6014.8	24883.07

	馬來西亞			墨西哥		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
範疇一	*	5.8	7.34	*	*	31.05
範疇二	649.5	511.8	857.24	833.6	819	312.32
合計	649.5	517.6	864.58	833.6	819	343.37

* 範疇三，因數據收集困難，2024 年暫不盤查，預計 2025 年進行自主盤查。

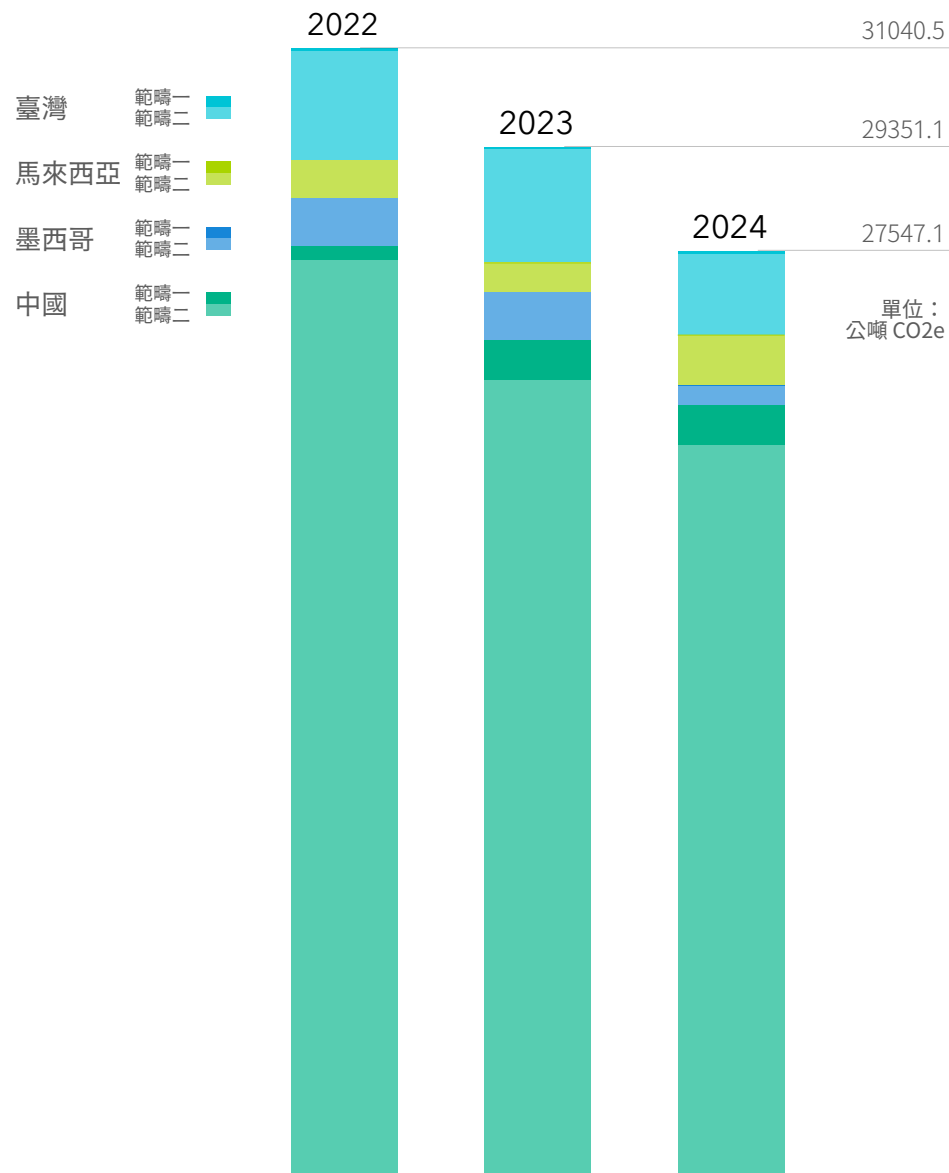
* 上述溫室氣體排放為自主計算，未經過第三方查證，將逐步完善。

* 各地區廠區產品特性、精密程度、所需製程不同，不宜直接進行比較。

目前本公司尚未於全廠區導入溫室氣體盤查機制，故海外廠區之溫室氣排放將於完善導入後再行揭露。公司依循金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，正依時程導入溫室氣體盤查機制，本網頁所揭露資訊為各廠區自結，尚未經過第三方外部查證，將依時程逐步強化資訊可靠度與外部保證。2024 年英濟於台灣、中國、馬來西亞、墨西哥等生產基地排碳 27,547.07 噸，較 2023 年降低 6.15%。盤查範圍依據行政院環保署公布之產業溫室氣體盤查作業，本公司僅計算範疇一直接能源消耗與範疇二間接能源排放。

英濟參照《溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol)》、《GB/T 32151.10 溫室氣體排放核算與報告要求第 10 部分：化工生產企業》相關規範，根據「營運控制權法」確定組織邊界，並將基準年設定為 2022 年以計算溫室氣體排放量。

2024 年範疇一溫室氣體排放量為 799.22 公噸 CO₂e，範疇二溫室氣體排放量為 26,747.85 公噸 CO₂e。其中，範疇一溫室氣體排放較前一年度增加 40.82 公噸 CO₂e、範疇二溫室氣體排放較前一年度減少 1844.85 公噸 CO₂e，主要因經濟復甦不如預期，生產活動降低所致。



水資源管理

水資源管理政策：公司訂定用水減量目標，宣導愛護水資源及節約用水，並依照當地汙水處理規則處理後排放符合標準之廢水。

水資源使用

各廠區之用水皆取自第三方的水為當地自來水廠供給之自來水；耗水部分，各廠區皆依當地汙水處理規則（如汙水綜合排放標準、汙水排入城鎮下水道排放標準）進行處理與排放，並透過製程優化逐步改善單位產品耗水量。2024年度統計：取水量 169.388(10⁶L)、排水量 164.854(10⁶L)、耗水量 4.534(10⁶L)。

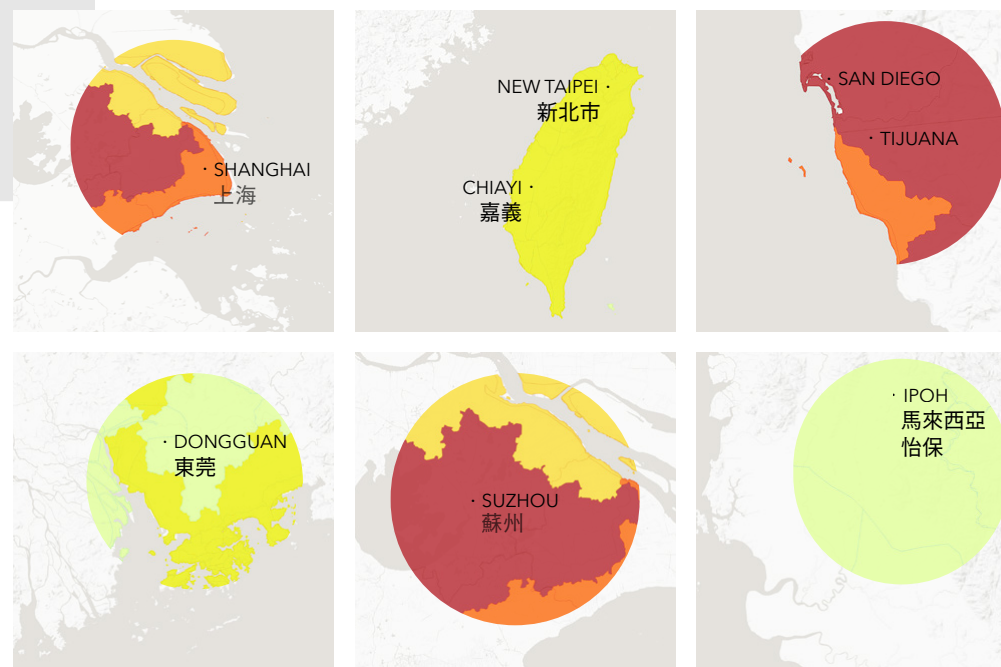
水資源統計	臺灣	中國	馬來西亞	墨西哥
取水量 (A)	7.931	152.528	6.972	1.957
排水量 (B)	5.424	152.142	6.972	0.316
耗水量 (A-B)	2.507	0.386	0	1.641

單位／百萬公升 (10⁶ L)

*取水量來源皆為第三方的水 - 自來水，取水數據來自水費單

水資源壓力 Baseline Water Stress

低 中低 中高 高 極高



*詳細資訊

請參閱英濟 113 年度股東會年報「貳、公司治理報告；三、公司治理運作情形／推動永續發展執行情形 p.37-38」及英濟官方網站。

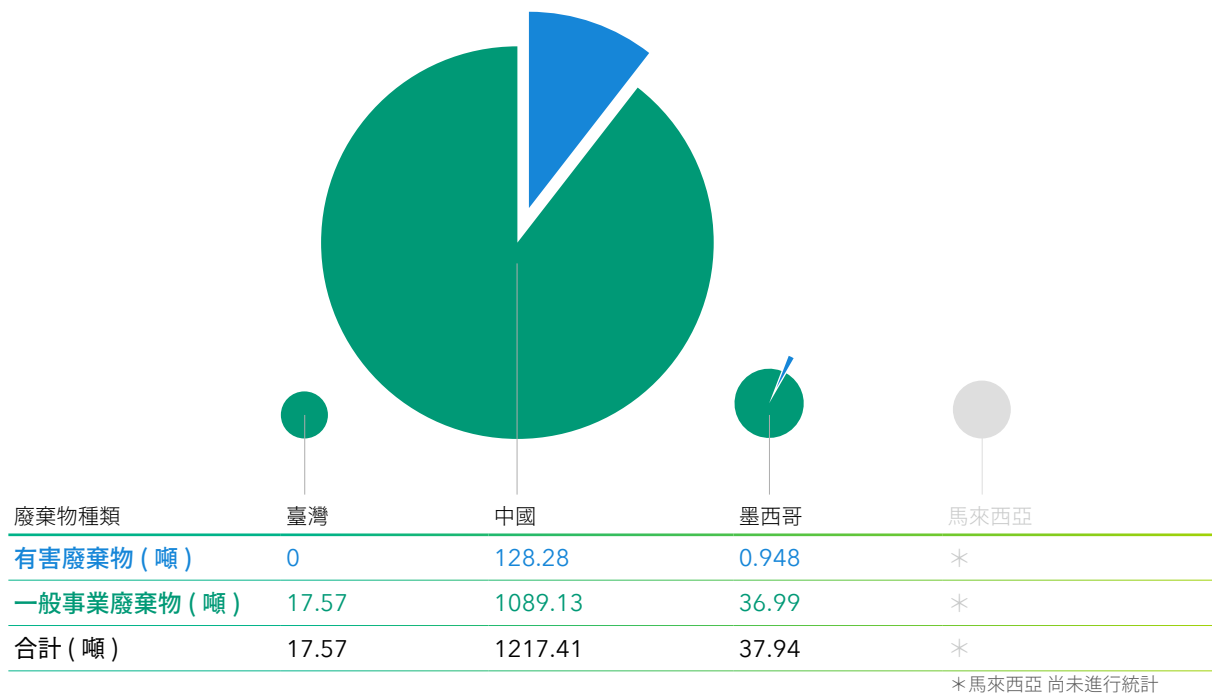
廢棄物管理

廢棄物管理政策：訂有廢棄物減量及資源化管理辦法，徹底執行廢棄物分類，廢棄物減量及資源化管理已達資源永續；此外在產品製造過程中，透過減量化、重複使用、回收利用、再製造方面實施：

01/ 包裝精簡、物料減量化

02/ 周轉包材重複使用

03/ 出貨紙箱回收再利用



為落實循環使用政策，嘉義民雄廠區與客戶、供應商共同合作，除使用運輸週轉籃外，增加 Tray 盤使用次數，以降低對自然環境衝擊；2024 年使用回收包材佔包材採購數量達 5.1%。

*詳細資訊

請參閱英渣 113 年度股東會年報「貳、公司治理報告；三、公司治理運作情形／推動永續發展執行情形 p.38」及英渣官方網站。

供應鏈管理

本公司依據當地法規及生產需求，訂定《[供應商管理辦法](#)》，以確保供應鏈的穩定性與永續發展。我們致力於與供應商建立長期夥伴關係，並透過嚴格的管理機制降低經營風險與成本。此外，我們要求供應鏈及承包商必須符合環境保護、勞工權益保障、安全與衛生風險管控等標準，以提升整體供應鏈的社會責任與永續競爭力。

我們亦積極推動供應鏈減碳措施，鼓勵供應商導入節能技術及綠色生產，降低環境衝擊。未來，我們將持續優化供應鏈管理策略，確保企業與供應商共同邁向更具韌性與永續發展的經營模式。

當地採購

本公司積極推動在地採購策略，支持當地供應商，以促進區域經濟發展、提升就業機會，同時降低運輸過程中的能源消耗與環境影響。我們的全球採購政策以當地或鄰近區域的供應商為優先考量，透過縮短供應鏈距離，不僅能有效降低運輸成本與碳排放，也能提升供應鏈的穩定性與韌性。

根據 2024 年數據統計，公司主要採購來源以中國供應商為主，並依據各營運據點的供應鏈需求，優先選用地供應。其中，臺灣地區在地採購比率 69.1%、中國地區在地採購比率為 71%，確保當地供應鏈的穩定性與競爭力。

為確保在地採購策略的有效執行，公司於各營運據點均設立採購單位，負責在地供應商的選擇、評估與管理。我們透過「供應商評鑑機制」，確保合作夥伴符合企業品質標準、社會責任要求及環境永續等政策。推動在地採購政策，積極開發具競爭優勢的在地供應商，透過合作與技術輔導，提升當地供應商的產業競爭力，並強化雙方的夥伴關係。



供應商管理

在供應商審查方面，我們採取嚴格的篩選機制標準，確保合作夥伴符合企業永續發展目標。我們定期對供應商進行稽核，涵蓋環境影響管理、員工工作條件、職業安全、道德經營等多個面向，並提供改善建議，以確保供應商符合我們的標準與規範。

供應商管理機制，以下列四大面向進行控制與管理：



新供應商 選擇

1. 針對供應商評核項目

- 品質能力：供應商品質系統流程執行完整度
- 有害物質管控：供應商所供應產品需符合有害物質管理系統所規範要項
- 生產能力：供應商生產確保及快速回應客戶需求
- 製造工程能力：供應商製程及設計管制評估其能力

2. 新供應商需簽署雙方往來承諾書

供應商 首次評鑑

1. 依據供應商評核標準進行評分

2. 評鑑分數未達最低標準分數限期提出改善對策，直到供應商達最低標準分數始可列入合格供應商名冊進行交易。

3. 符合相關性品質系統要求，若已取得環保、職業安全衛生或有害物質管理等相關證書(如ISO9001、ISO14001、ISO45001、QC080000、IATF16949等認證)得額外加分。

供應商 評比及管理

1. 依據供應商之交易頻率、特性及風險性區分，篩選重點供應商進行持續性評鑑。

2. 評比分數未達標準將無法列為合格供應商，供應商需再次進行改善後經評估後達到標準才能取得合格供應商資格。

供應商 持續性評價

1. 依據供應商之特性及風險性區分，篩選重點供應商進行持續性評價。

2. 供應商需持續性符合各項要求規範取得永續供應之條件。

供應商行為準則

訂定《廠商往來承諾書》，除闡述我們的誠信經營原則外，亦要求供應商須簽署承諾書，承諾其營運將持續性遵守負責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance, RBA) 之各種規範標準，符合安全勞工作業環境、合理勞動條件、保障勞工基本人權、禁用童工等要求，且須承諾經營生產不使用衝突金屬；所有供應商都必須經過審查程序，始得成為英濟供應商。

供應商在經營公司的業務時，必須完全符合當地所有相關的法律與規章、遵循相關社會責任。如供應商違反法律或承諾書情事，英濟得立即停止、終止或解除與該供應商間的交易關係。



供應商年度評比

依據英濟《供應商管理辦法》制定供應商評鑑計畫，確保供應鏈的穩定性與永續經營。我們定期對供應商進行評鑑，評估標準涵蓋生產性質、當年度總交易金額等重要指標，藉此確保合作夥伴符合我們的要求。

針對評鑑結果未達最低標準分數的供應商，我們將提供詳細的改善建議，要求其提交具體的改善計畫，並將其列入後續追蹤項目，以確保相關問題獲得有效解決。我們透過定期審查與輔導機制，監測改善執行情況，確保供應商持續提升永續經營能力。

此外，我們積極與供應商建立合作夥伴關係，透過教育訓練與技術交流，協助其改善生產流程、落實環保措施及提升社會責任意識。未來，我們將持續優化供應商評鑑機制，提升供應鏈管理效能，與供應商攜手推動永續發展，共創負責任且具韌性的供應鏈體系。2024 年度共計評鑑 32 家新供應商、65 家既有供應商。



2024 年度 供應商評鑑	新供應商		既有供應商	
	家數	通過率	家數	合格率
臺灣	5	100%	13	100%
中國	27	100%	52	96%

註：馬來西亞廠、墨西哥廠未列入統計

衝突礦產

本公司秉持企業社會責任，致力於確保供應鏈中的金屬原料來源符合道德標準，並遵循國際規範，避免使用來自衝突地區且涉及違反人權的礦產。衝突礦產（Conflict Minerals）指的是來自剛果民主共和國及其鄰近衝突地區（包含聯合國安全理事會認定的其他國家）的特定金屬礦產，如金（Au）、鉭（Ta）、鎢（W）、錫（Sn）及鈷（Co）等，這些礦產可能經由當地武裝組織透過強迫勞動、童工剝削等非法手段開採與交易，進而資助暴力衝突並助長人權侵犯。

為避免供應鏈涉及衝突礦產問題，公司積極推動負責任的採購政策，並採用《衝突礦產報告模板（CMRT, Conflict Minerals Reporting Template）》對供應商進行審查與調查，以確保供應商所使用的金屬原料來自合法來源，且不涉及明確違反人權行為的冶煉廠。此外，我們要求所有供應商簽署「不使用衝突礦產承諾」，確保其供應鏈透明並符合道德標準。

我們深知，建立負責任的供應鏈是企業永續發展的重要環節，因此我們將持續加強對供應商的監管，確保產品製造過程符合國際人權標準，並積極參與全球供應鏈透明化與永續發展的行動，與供應商攜手打造合乎倫理、環保及社會責任的永續供應鏈。



6 員工關係與職場保障

051

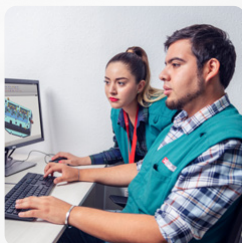
針對勞動條件、勞工福利等事項進行討論，以強化勞資關係。

近年實施員工持股信託制度，將照顧範圍延伸至離職、退休生活。

致力提供健康、安全的工作環境，除取得 ISO 45001 認證外，並在臺灣實施勞工健康保護計畫，打造安全健康的職場環境。



人權保障



為致力保障於廠區內進行作業的所有工作者（包含員工、訪客、承攬商等），主要廠區依循當地法令、國際標準及其他規範，建構健康與安全的工作環境。

建立並維護「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」，定期執行風險鑑別作業，以「零工傷」為目標，制定目標與推動行動計畫，積極推動並持續改善。

建立職場健康管理制度，對職場不法侵害採取「零容忍」原則，持續進行教育訓練與改善工作。

提供適切教育訓練、溝通管道及參與機制，以深化全體員工對職業安全衛生管理績效的認知與當則。

人權政策

英濟重視員工、尊重人權，創造沒有歧視、開放、安全、健康及平等之職場生態。除恪守全球各地生產據點《勞動法規》，並遵循《RBA 責任商業聯盟行為準則》、《消除對婦女一切形式歧視公約》、《兒童權利公約》、《原住民權利公約》、《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》及《身心障礙者權利公約》等國際人權公約之精神，制定「英濟股份有限公司工作規則」做為人權政策依歸，並創造優良職場環境。具體措施如下：

- ❑ 提供安全與健康的工作環境政策：本公司以「零事故」為管理目標，推動嚴謹的硬體設施與安全衛生作業程序並定期舉辦在職職業安全衛生教育訓練。
- ❑ 杜絕不法歧視以確保工作機會均等政策，且不因年齡、性別等對升遷、考核等產生差異。設立防止性騷擾專線並有育嬰留職停薪制度，並提供同仁家庭照顧假、生理假、產假、陪產假、安胎休養假及提供哺乳室、哺乳時間等。
- ❑ 提供在臺外籍移工良好的住宿環境及居住空間（最多四人一間），廁所、淋浴設施等皆維持少數人共用（六人以下）並設有安全消防設施；嚴禁職場暴力、提供員工符合甚至優於當地法令要求之工資與福利。
- ❑ 保障身心障礙任用名額政策：依「身心障礙者權益保障法」第 38 條規定，進用身心障礙之員工，為其提供保障名額。
- ❑ 禁止雇用未滿 15 歲之員工。
- ❑ 禁止各種形式的強迫勞動政策，包含不扣留員工證件、相關勞動合約皆以員工可理解之語言撰寫，並確保雙方都理解相關內容後簽訂。
- ❑ 協助員工維持身心健康及工作生活平衡政策。明訂合法且合理的工時管理計畫，並定期關心及管理員工出勤狀況。支持員工設立多元社團，並積極宣導同仁加入社團以維護身心健康。
- ❑ 尊重及關心每一位員工，建立友善的工作環境，無論是性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或身心障礙等，鼓勵部門晉用多樣性員工，定期檢視職務內容、職級間之薪資獎金公平，落實多元平等的職場環境。
- ❑ 尊重國際人權規範，致力於落實工作平等及具多元包容性之友善工作環境。
- ❑ 設置性騷擾防治小組，杜絕工作場所性騷擾事件之發生；也針對職安法不法侵害進行訪談；另設有檢舉制度，透過外部或內部申訴信箱，提供員工在權益遭受侵害或不當處置且未能合理解決時使用。

薪酬與福利

選用、培育、留任優秀人才，提供具競爭力的薪資結構與績效獎金，保障同仁生活品質。此外，按每月提撥固定比例作為職工福利金，使用於三節禮金、生日禮金、旅遊補助、社團活動等福利措施。依法投保勞工保險與全民健康保險，另公司全額負擔規劃完善的員工團體保險，包含醫療險、癌症險、壽險與意外險等，加強員工多重保障。關心同仁身心健康，定期安排在職員工健康檢查，定期檢驗飲用水水質，重視員工各項健康問題，不定期舉辦健康講座及提供健康新知。

英濟為提升傲、留才競爭力，並提升全體員工士氣，於 2020 年起針對家籍員工實施員工持股信託制度，員工可自願每月提撥固定金額，公司並另補助 100% 購買公司股票，補助比率占業界頂標，截至報導期間已吸引近八成符合資格的員工參與！英濟不僅在員工在職期間透過各項福利照顧員工，更透過鼓勵長期財務規劃方式提前照顧其離職與退休後生活，讓員工無後顧之憂全心打拼。

英濟長期以來在營運許可範圍內盡力照顧員工權益，依據臺灣證券交易所之公開資訊觀測站資料，英濟非主管人員薪資水準在上櫃電子零組件產業中佔前 20%，提供具有競爭力之薪資條件。近年實施員工持股信託制度，則進一步將照顧的範圍延伸至離職及退休後生活，並以業界最高比例進行補助。依據職等不同，員工將可自行選擇每月自薪資提撥 1,000~12,000 元，公司另獎勵同等金額購買公司股票並於離職或退休時領回，有利員工長期財務規劃及提升士氣，與公司共創雙贏。

此外英濟更從績效考核制度建立關鍵人才庫，透過公司公開發行股份定期累積庫藏股，並於合適時機用作員工激勵。透過相關作為，使員工之利益與公司表現對焦，並打造除了固定薪資福利外的動態長期收益。

100% 補助購買公司股票

非主管人員薪資水準
佔上櫃電子零組件產業前 **20%**

員工持股信託制度

依職等自行選擇每月自薪資提撥

1,000 ~ 12,000 元

家庭照顧

公司積極響應政府鼓勵生育政策，並關注人口老化對社會帶來的影響，致力於打造友善、包容的職場環境，讓員工在職涯發展與家庭照顧間取得平衡。我們貼心調整懷孕同仁的工作班別，以減輕負擔，並設置舒適的哺（集）乳室，確保育兒期間的便利與隱私。此外，公司提供完整的產（檢）假、陪產（檢）假，並為產後親自哺乳的同仁每日安排哺（集）乳假，讓母親能安心兼顧工作與育兒需求。

為了進一步減輕員工的育兒壓力，公司與特約托兒所合作，提供優惠托育方案，讓有需求的同仁在上班期間無後顧之憂。同時，對於需長時間照顧家人的員工，亦可彈性申請家庭照顧假、育兒假或育嬰假，確保每位同仁在不同人生階段都能獲得適切支持。

公司嚴格遵循當地法規，保障員工申請育嬰假的權利，並主動提醒育嬰留停期限，以確保同仁能順利銜接職場與家庭責任。此外，對於選擇提前復職的同仁，公司也提供完善的復職協助，確保每位員工都能安心重返職場，在家庭與事業間找到最佳平衡。

2024 年度 育嬰假 / 育兒假 統計

	臺灣	中國	馬來西亞	墨西哥
育嬰留停 復職率	50.0%	82.5%	報導期間 無相關 情事	報導期間 無相關 情事
當年度育嬰假後實際復職人數	1	40		
育嬰假後應在當年度復職人數	2	33		
育嬰留停 留任率	至結算時 尚未復職	80.0%		
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職人數		45		
前一年度育嬰留停復職人數		36		

註：

- 育兒假：依地區法規，中國廠區幼兒 3 歲前每年 5 天或 10 天有新假（依服務當地城市提供）。
- 當年度符合育嬰留停申請資格：2020-2024 年曾請過「陪產假」或「妊娠假」（20 周以上）且 2024 年仍在職者。
- 復職率：當年度育嬰假後實際復職人數 ÷ 育嬰假後應在當年度復職人數 × 100%
- 留任率：前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職人數 ÷ 前一年度育嬰留停復職人數 × 100%

員工退休計畫

英濟依據各營運據點之退休相關法令規定提撥退休金及老年社會保險，並訂有員工退休管理辦法，符合法定退休條件同仁，可提出退休申請，依法提領退休金或申請老年年金。

臺灣

依《勞動基準法》規定，按規定每月提撥退休準備金於勞工退休準備金監督委員會專戶，並自 2005 年 7 月 1 日起全面施行《勞工退休金條例》，適用規定如下：

	舊制退休金	新制退休金
適用對象	2005 年 7 月 1 日 (不含) 以前到職者，得依個人實際需要於該日起五年內選擇新舊制退休金制度 (屆期未選擇者適用舊制)	2005 年 7 月 1 日 (含) 以後到職者
退休金給予標準	工作年資每滿一年給予二個基數，超過十五年每滿一年給予一個基數，最高以四十五個基數為上限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。	勞退新制退休金提繳 6%

同仁有右側情形之一，得自請退休：

- 工作 15 年 (含) 以上且年滿 55 歲。
- 工作滿 25 年 (含) 以上。
- 工作 10 年 (含) 以上且年滿 60 歲。

中國

依據《中華人民共和國社會保險法》、《國務院關於工人退休、退職的暫行辦法》規定，法定退休年齡：男性年滿 60 歲、女性年滿 50 或 55 歲；每月按繳存基數的相應比例提繳。

馬來西亞

依據《馬來西亞法律第 753 章 2012 年最低退休年齡法案》規定，最低退休年齡應年滿 60 歲，每月按繳存基數的相應比例提繳。

墨西哥

依據《社會保障法案》規定，法定退休年齡年滿 65 歲且繳費滿一定周數；年滿 60 歲且繳費滿一定周數者，可享受提前退休待遇；個人及公司均定期繳存相應比例。



人才培育

英濟透過本職技能、工作表現、發展潛力與區域調度意願整體評估，針對評選出之關鍵人才，除了提供薪資津貼輔以集團內各生產據點輪調及養成，加上管理職能的培訓以培養中階管理與技術人才，有利人才銜接與區域調度，並可透過培育合約強化留才能力，為關鍵人才與公司打造雙贏局面。



提升人才素質
促進組織有效運作

以『選、育、用、留』之完備人力資源管理制度，編制專責之教育訓練單位，落實新進人員之職前教育及專業訓練，在職員工的職能別及階層別教育訓練，使員工都能人盡其才，達成組織之有效運作及顧客滿意度提升。



有意識的辨識
培育關鍵人才

透過本職技能、工作表現、發展潛力與區域調度意願整體評估，針對評選出之關鍵人才，除了提供薪資津貼輔以集團內各生產據點輪調及養成，加上管理職能的培訓以培養中階管理與技術人才，為關鍵人才與公司打造雙贏局面。



培養接班團隊
企業永續經營

建構學習型組織，提供多元學習方式，並藉由人才發展品質管理系統（TTQS, Talent Quality-management System），建構完整的訓練體系，提供適當資源，以核心訓練、管理能力、一般職專業能力、通識教育、新進人員訓練、自我發展等六大訓練主軸，有效的規劃並發展培養接班團隊，達成永續經營目標。



落實訓練成果評量並設立檢討會議小組
增長經營管理績效及改善

落實 L1~L4 的訓練成果評量，藉以達成訓後職能提升、行動改善計畫的實施，並結合績效考核，將訓練的成果充分反饋到經營績效的展現。



讓員工適應
快速變動的環境

讓每位員工有能力協助公司面對快速變動的環境，迅速調整工作應變能力，並考量增進員工身心健康，以能成功的迎接各種挑戰

員工訓練統計

所有員工教育訓練的規劃與安排，不因其性別而有差異；2024 年度員工接受訓練的總時數為 11,364 小時，



2024 年教育訓練課程時數 (依性別統計)

	男性			女性			合計		
	訓練時數 (A)	員工人數 ¹ (B)	人均時數 ² (A/B)	訓練時數 (C)	員工人數 ¹ (D)	人均時數 ² (C/D)	訓練時數 (E)	員工人數 ¹ (F)	人均時數 ² (E/F)
臺灣	1,711	186	9.2	1,647	176	9.36	3,358	362	9.3
中國	3,766	1,093	3.4	3,033	926	3.3	6,799	2,019	3.4
馬來西亞	288	38	7.6	792	61	13	1,080	99	10.9
墨西哥	33	31	1.1	46	42	1.1	127	73	1.7
總計	5,798	1,348	4.30	5,518	1,205	4.58	11,364	2,553	4.45

員工績效管理

政策面

透過有系統並更具合理性、公平性及制度化的方式，來取得、記錄與分析本公司員工在過去的工作表現及工作進度。藉由「評估」與「回饋」來提昇員工的工作表現，發掘員工的發展潛力，開拓更寬廣的發展空間，也藉由此方式達到組織整體目標，使公司和營收能力持續進步成長。

執行面

每年年底會進行一次年終考核，人員會先進行自評，再由兩個直屬主管進行評分，最後再由事業單位主管進行考核等地分配。

人員績效考核資格：在職三個月（含）以上的正式員工，但未通過試用考核者或留職停薪大於三個月者不列入考核名單。

職業安全與衛生

為致力保障於廠區內進行作業的所有工作者（包含員工、訪客、承攬商等），主要廠區依循當地法令、國際標準及其他規範，建構健康與安全的工作環境。

建立並維護「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」，定期執行風險鑑別作業，以「零工傷」為目標，制定目標與推動行動計畫，積極推動並持續改善。

建立職場健康管理制制度，對職場不法侵害採取「零容忍」原則，持續進行教育訓練與改善工作。

提供適切教育訓練、溝通管道及參與機制，以深化全體員工對職業安全衛生管理績效的認知與當則。

職業安全衛生管理系統

本公司在主要生產據點導入「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」，並取得第三方驗證；未獲得驗證之附屬單位，亦依循其架構與「RBA 責任商業聯盟行為準則」及營運據點當地職業安全相關法規進行管理。2024 年度所有據點均未發生重大職業災害。



職業安全衛生委員會

臺灣據點，遵循「職業安全衛生管理辦法」成立職業安全衛生委員會（以下簡稱安委會），每季召開安委會會議，會同勞工代表審視職安衛業務執行成果，其委員會成員每兩年改選一次。

中國上海廠區，設有安全生產委員會，每季召開安全生產管理會議；由各級單位主管及員工代表與會，討論各項職安衛事項。另派員參加經當地政府安全管理部門核可之培訓單位，考取安全生產負責人、安全生產管理人員，以確保從事安全管理工作人員具備應有的職安衛管理能力。

風險鑑別

公司每年定期與不定期執行職業安全風險鑑別，透過矩陣分析（可能性、嚴重度、頻率）評估風險等級，並針對高風險作業制定管控措施與目標，進行持續追蹤。為降低因作業變更、事故或隱患產生的安全風險，公司透過採購、承攬與變更管理機制，執行安全評估、告知訓練及技術資料更新。各單位依據事件發生機率、作業暴露頻率與嚴重性評估風險機會，並據此執行改善，以提升職安健績效。另透過定期教育訓練與 ISO 45001 內稽訓練，確保風險鑑別管理之有效性與持續精進。



職業災害管理

英濟各廠區訂有工傷事件處理程序、環安衛管理辦法；當職業災害發生時，明定工作者如發生職業災害事故，應採取的應變、通報作業，並依事故發生根本原因提出改善對策，以達到預防再發生。2024 年集團工傷總計 4 件，損失日數達 23.87 天；未有因工傷而致死之案件，並針對工作環境潛在危害的根本原因進行檢討並改善完成。

	職業傷害所造成的死亡人數	嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數)	可記錄之 職業傷害數 (註)	損失日數
臺灣	0	0	1	7.87
中國	0	0	0	0
馬來西亞	0	0	0	0
墨西哥	0	0	3	16
總計	0	0	4	23.87

註：排除員工個人通勤交通事故

職業安全衛生教育訓練

	課程場次	受訓總人次	總訓練時數
臺灣	16	160	164.5
中國	22	381	295
馬來西亞	3	20	40
墨西哥	5	47	21
總計	46	608	520.5

本公司透過定期與不定期的職業安全教育訓練，提升員工與承攬商的安全意識與應變能力。新進員工須完成 3 小時安全衛生教育訓練，在職員工則每年參與強化課程，涵蓋化學品安全、電器安全、個人防護、工傷處理、緊急應變等主題。各廠區依《教育訓練管理辦法》制定年度計畫，並實施實地演練與測驗，確保學習成效。2024 年除新進人員教育訓練外，共 608 人次受訓，累計時數 520.5 小時。公司持續推動安全教育，營造健康職場環境，降低事故風險。



累計課程場次

46



受訓總人次

608



總訓練時數

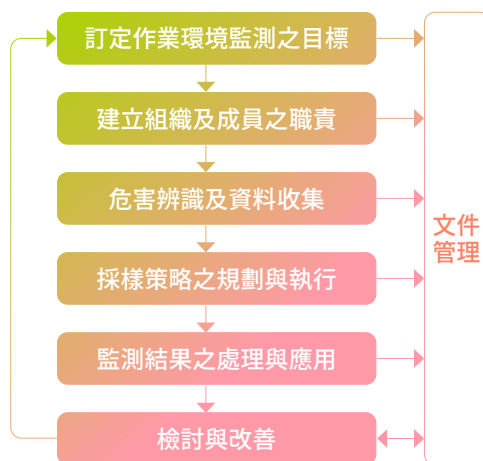
520.5



作業環境監測

臺灣據點 遵循「勞工作業環境監測實施辦法」定期（每半年）實施作業環境監測，並將檢測結果公告廠區內，以供同仁查詢。

中國據點 遵循「中國人民共和國職業病防治法」定期（每年）實施職業場所環境檢測。



緊急應變

為提升員工對廠區疏散動線及應變設備的認識，公司在各據點設立緊急應變小組，並每年定期舉行災害應變模擬演練與實際災害演練。2024 年共舉辦 11 場，合計 416 人次參與演練，透過持續的訓練，提高員工對應變流程的熟練度，確保在突發事件發生時，能迅速且有效地應用專業知識，降低事故可能帶來的傷害與衝擊。

此外，公司亦積極檢視與優化緊急應變機制，確保各項應變設備及措施能夠即時發揮作用，進一步提升整體工作環境的安全性。透過這些預防性措施，公司致力於打造安全、穩定的工作環境，並強化企業在環境、社會與公司治理（ESG）方面的表現，實踐永續經營的承諾。



健康管理

健康的員工是公司競爭力的重要基石，也是企業永續發展的關鍵推動力。持續關注我們員工的身心健康，臺灣據點每年提供優於法規的免費健康檢查，並針對作業環境高風險員工實施特殊健康檢查，所有檢查結果均採分級管理，確保員工健康風險獲得有效控管。

公司秉持「健康管理、健康促進」的理念，落實「健康檢查、風險追蹤、減緩行動與健康保護」四大原則，建立完整的員工健康管理機制。我們透過健康檢查結果識別高風險族群，並依風險程度進行不同頻率的健康關懷，包含職業護理師面談、醫生轉介諮詢等，協助員工調整生活作息與工時，降低工作壓力。此外，公司亦積極運用當地政府提供的心理輔導與諮商資源，關注員工的心理健康，營造更友善的工作環境。

臺灣據點，2024 年度共有 119 人次使用健康諮詢服務，其中健康檢查四級 12 人、健康檢查三級 52 人、母性健康保護 2 人、異常工作負荷心血管疾病 50 人、人因性危害 3 人、職場不法侵害 0 人。

	作業說明	預防及管理措施
人因性 危害預防	風險族群篩選 ↓ 問卷擬定及發放 ↓ 問卷結果彙整與分析 ↓ 作業觀察 ↓ 臨廠服務諮詢	■ 主動調查及確認改善對象：透過「肌肉骨骼症狀調查表（Nordic Musculoskeletal Questionnaire, NMQ）」進行調查。 ■ 作業分析及危害評估：臨場醫護進行作業調查（訪談）及人員作業觀察，確認該作業是否存有人因危害因素。職安單位安排個案人員與臨廠健康服務醫護人員面談，以確認症狀是否與工作相關或個人舊有傷病、老化等因素所致，並依症狀予以健康指導、健康促進。 ■ 改善方案擬訂與執行：由職安、職護召集現場單位主管、人資單位組成評估小組，擬訂可行之改善方案。 ■ 執行成效評估及改善：定期追蹤改善方案執行情況，評估是否符合預期成效。
異常工作 負荷預防	風險族群篩選 ↓ 問卷擬定及發放 ↓ 工作負荷評估 ↓ 臨廠服務諮詢	■ 辨識及評估高風險族群：透過「異常工作負荷危害評估表」進行調查，並彙整異常工作負荷人員清單，進行風險因子調查與評估。屬中 / 高度風險等級者列為需要面談對象（由臨廠健康服務醫護面訪），提供健康指導、健康促進及調整工時、變更工作等建議措施事項。 ■ 執行成效評估及改善：定期追蹤改善措施執行成效。
職場 不法侵害	辨識、評估及預防危害 ↓ 不法侵害申訴或通報	■ 1. 填寫「危害辨識及風險評估表」「作業場所環境檢點紀錄表」 ■ 2. 定期辦理教育訓練。 ■ 成立調查小組，並依工作規則處理。
母性保護	對妊娠中、分娩後未滿 1 年、分娩後滿 1 年仍哺餵母乳且提出需求者，提供臨廠醫護諮詢。	■ 1. 針對妊娠中、分娩後未滿 1 年、分娩後滿 1 年仍哺餵母乳且提出需求之女性同仁，進行工作場所訪視危害評估。 ■ 2. 依其評估結果進行風險分級，如發現異常狀況，除主動告知同仁外，並減少或移除危險因子；若有進一步需要，則進行工作調整。

產業創新

企業永續經營除了環保、勞工權益等面向外，更必需從本業專長延伸，發揮正面影響力。製造業除了創造經濟價值外，更反映了世界與市場的需求，而在兼顧各面向責任的同時，提升產品的品質、效率、並帶給市場符合需求的技術與商品，亦是以製造本業提升全民生活水平的價值展現。英濟長期以來除了持續投資製程優化外，近年亦著手投入各式創新技術與合作模式，與各界夥伴共同摸索與展現永續經營價值。

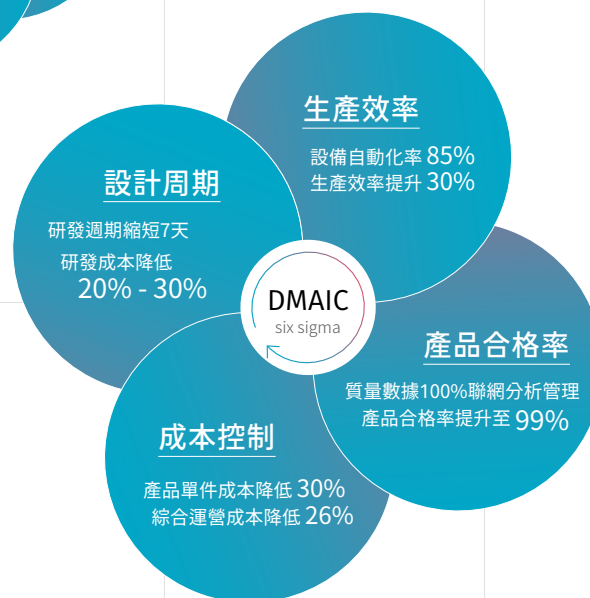
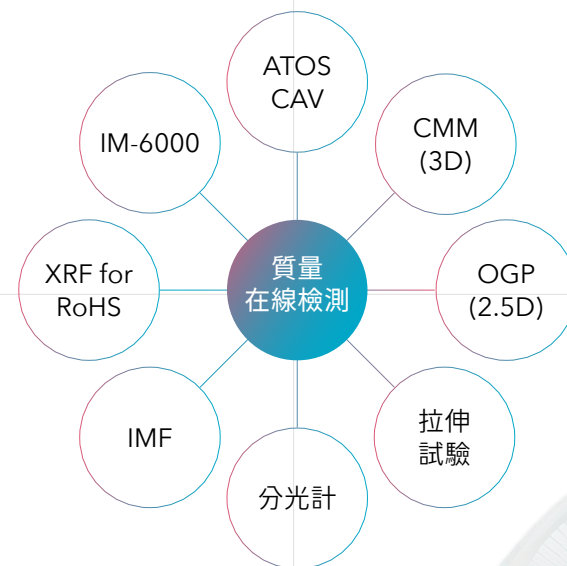
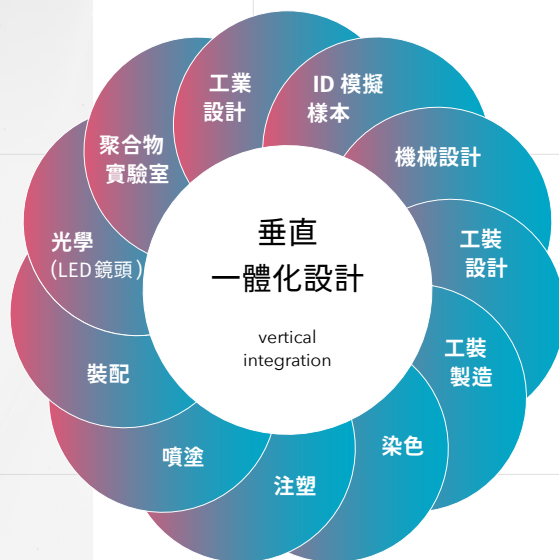


智慧化生產管理

英濟將上海廠作為指標性工廠，導入智能製造；在發展歷程中，始終堅持軟硬體同步提升，持續推動智能化轉型。自 2015 年起開啟軟體升級之路，建設 ERP 資訊系統，實現資源整合與管理目標，此舉為高效營運奠定基礎；除可獲得各項工作流程、規範及數據外，透過精準數據，進一步與管理目標結合。

2018 年在硬體方面邁出重要步伐，一方面大力建設自動化產線，引入自動檢測滾輪與組裝類型自動化設備，實現智能生產目標。應用自動化檢測技術，確保產品品質穩定性與可靠性；另一方面，引入 AGV 設備用於物料運輸，大幅提升物流效率，降低人力成本。同時，對於倉儲管理進行優化升級，實現倉儲智能管理，提高庫存周轉率。

融合各項技術創新（如工業機器人、智能感應與控制裝備、智能檢測、智能物流與倉儲等軟硬體），於產品研發、模具設計、塑膠射出等達到可製造性設計場景、質量在線檢測、精準質量追溯、智慧化排產。經過多年不斷調整精進，於 2024 年度榮獲上海市先進級智能工廠。英濟持續運用新興技術（如 AI、5G+、工業互聯網、IoT+ 等），並考量供應鏈穩定性，建置智慧供應鏈，針對潛在供應鏈風險進行識別、評估和對應，以確保供應鏈的穩定運行。



專利智財

為規範專利管理，促進集團技術創新和形成本集團自主智慧財產權，推動生產技術進步，提高公司市場競爭力和經濟效益，英濟訂有「專利管理辦法」以資規範及遵循。凡本集團於內部或與外部合作進行技術開發時所產出的新創技術擬提出以專利進行保護者均適用之。2024 年新增獲准專利約 16 件；截至 2024 年底，本公司及子公司於全球之有效專利獲准總數已累積至 167 件，全球專利申請總數已累積逾 36 件。

2024 年
新增獲准專利

+16

全球之
有效專利獲准總數

167

全球之
專利申請中總數

36

詳細資訊請參閱英濟 113 年度股東會年報「肆、營運概況；一、業務範圍」及英濟官方網站。

專利保護措施

英濟集團專利工作的基本任務是貫徹執行全球專利法規、宣傳普及專利知識、激勵員工發明創作、推動本集團核心技術研發、提高市場競爭力和經濟效益。為貫徹執行全球專利法規、宣傳普及專利知識、激勵同仁發明創作，於 2007 年訂定「專利管理辦法」以資規範及遵循，凡於內部或與外部合作進行開發時擬提出以專利進行保護之創新技術均適用之。

01

本集團在產品或技術開發立案之前，由研發和專利部門一起進行專利文獻的檢索與分析，避免重複研究與侵權，同時運用專利制度的規則提出能獲得最大市場利益的相關技術研發和技術解決方案的建議。並在研究開發過程中及完成後，進行必要的追蹤與監控。

02

專利申請的目的在獲得專利權、保護發明創作及贏得現在和未來潛在市場，以獲得一定的經濟效益。在新產品與新技術開發、新材料與新製造技術的研究、技術改良及引進技術等消化、吸收工作過程中挖掘發明創意，凡符合專利授予條件的，皆予以及時申請專利，以取得法律的保護。

03

集團所屬公司各部門及員工有義務保護本集團專利權不受侵犯，維護本集團的合法權益，發現侵權行為時，及時提報專利部門，並協助證據調查與蒐集。同時，應避免本集團侵犯他人之專利權。

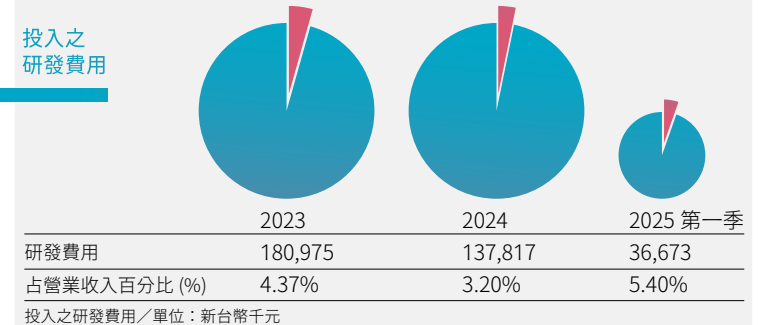
04

本集團充分利用專利資訊，掌握與本集團有關的國內外申請專利的動向，對有損於本集團權益且不符合授予專利權條件的他人專利，得於評估後及時提出撤銷專利權之請求或提出宣告無效之請求，排除不應授予權利的他人專利。

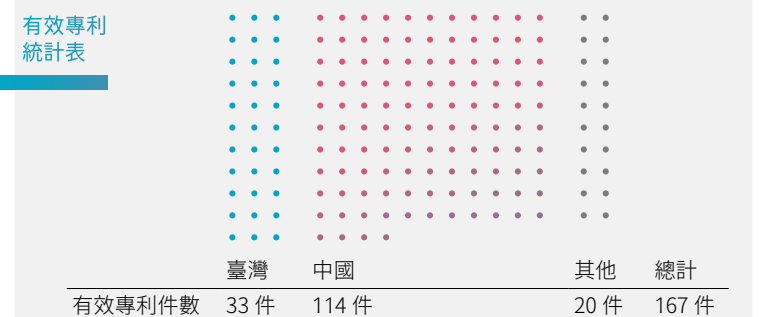
主要執行情形

- 制定並指揮實施本集團中長期專利發展戰略，並依據產業特性，按各年度經營發展，納入集團營運規劃中監督執行。
- 定期或不定期對員工舉辦專利法和專利知識的宣傳培訓。
- 鼓勵員工積極發明創作有關集團發展之核心技術。
- 協助本集團各部門專利申請、管理集團專利資產等各項事宜。
- 保護本集團之專利權並防止侵犯他人之專利權。
- 負責蒐集與本集團有關的專利文獻和專利資訊，制定本集團的專利佈局，適時提供予研發、製造與業務等單位參考。
- 統籌規劃本集團的專利發展專案預算與執行。

投入之
研發費用



有效專利
統計表



截至 2024 年 12 月報導期間

創新技術與產品

英濟以創新為核心，技術量能為基礎，投入多角化商業應用領域；我們將持續投入研發新技術或新產品，推動永續材料、智慧製造與健康照護技術，藉以實現永續發展與長期價值創造。

工研院獲國際發明愛迪生獎殊榮，
英濟入列協力技術供應者



被視為下世代顯示技術霸主的 Micro LED 所開發「高精密陣列之微型 Micro LED 全彩顯示模組」，克服極小化全彩製作困難及效率不彰問題，實現超高解析度 6700 PPI（滿足近眼顯示需求），具備市面上智慧眼鏡 10 倍以上的亮度，能耗比傳統智慧眼鏡少一半，使擴增實境及混合實境 (AR/MR) 裝置邁向新的里程碑。

英濟持續投入 AI 穿戴式裝置、視網膜投影裝置、影像辨識等技術。

與客戶合作開發「液晶靜脈定位器」
取證量產



液晶靜脈定位器透過不可見光的顯影技術讓靜脈位置清晰可辨，加上不同於同類產品的非手持設計更大幅提升醫護急救人員注射和抽血的成功率與效率，在急救領域可協助掌握關鍵黃金時間、減少醫療糾紛，設計概念曝光以來即獲得關注與好評。

持續投入新材料研發，
以提升資源使用率



LSR 液態矽膠射出成型研發，使具備量產能力的製程，包括三射、塑膠與各種異材質的結合、液態矽膠 LSR 運用於 3C 產品與醫材之隔離器，進而硬膠或金屬與液態矽膠 LSR 的埋入射出，以及液態矽膠 LSR 的雙射製程。

8 附錄

GRI 指標對照表

SASB 準則對照表

臺灣證交所永續揭露指標—電子零組件業

GRI 指標對照表

GRI 內容索引

以下指標尚未經外部查證，為英濟內部自結。
 GRI 2：一般揭露 2021

使用聲明	英濟參照GRI 準則編制，本GRI對照表所引用2024/01/01至2024/12/31期間之資訊
GRI使用版本	GRI 1：基礎 2021
適用GRI行業準則	無

GRI準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼	補充/省略說明
組織概況與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於英濟	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯原則	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯原則	3	
2-4	資訊重編	—	-	
2-5	外部保證/確信	未進行第三方查證與確信報告	-	
活動和工作者				
2-6	活動、價值鏈及其他業務關係	關於英濟、供應鏈管理	7、45	
2-7	員工	人才任用	53	我司年報77
2-8	非員工的工作者	職業安全衛生管理 人才任用	53、59	
公司治理				
2-9	治理結構與組成	公司治理架構	21	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理架構	21	
2-11	最高治理單位的主席	公司治理架構	21	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續管理與架構	12	
2-13	衝擊管理的負責人	永續管理與架構、董事會組成及多元化情形	12、22	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	編輯原則、永續管理與架構、公司治理架構	3、12、21	

GRI準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼	補充/省略說明
2-15	利益衝突	利益迴避、內部控制制度	26	
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通	14	
2-17	最高治理單位的群體智識	董事會組成及多元化情形、公司治理主管進修	22、25	我司年報49-50
2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理運作情形	—	我司年報21-24
2-19	薪酬政策	薪酬與福利 薪資報酬委員會運作情形	54	我司年報32-33
2-20	薪酬決定流程	薪資報酬委員會運作情形	—	我司年報32-33
2-21	年度總薪酬比率	薪酬與福利	54	我司年報14-20
策略、政策和實踐				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
2-23	政策承諾	董事長的話、永續發展政策、人權政策	4、5、52	
2-24	納入政策承諾	永續發展政策、氣候變遷因應、供應商行為準則、人權政策	5、38-39、48、52	
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人鑑別與溝通、風險管理、員工多元溝通管道	14-15、30-31、53	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與溝通、員工多元溝通管道	14-15、53	
2-27	法規遵循	風險管理	30-31	風險評估 我司年報34-35
2-28	公協會的會員資格	組織參與及獎項	10	
利害相關人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	11-17	
2-30	團體協約	員工多元溝通管道	53	

| 重大主題 |

GRI準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼	補充/省略說明
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人鑑別與溝通	14-15	
3-2	重大主題列表	重大議題評估與列表	16-17	
3-3	重大主題管理	利害關係人議合	11	
GRI 201：經濟績效 2016				
3-3	重大主題 2021	公司治理	18	

GRI準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼	補充/省略說明
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	財務績效	19	我司年報01、64
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	員工退休計畫	56	我司年報78
201-4	取自政府之財務補助	稅務管理與財政補助	20	我司年報84
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
3-3	重大主題 2021	永續管理與利害關係人議合	11	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	重大議題評估與列表	16-17	
環境績效				環境議題 我司年報35-38,44
GRI 204：採購實務2016				
3-3	重大主題 2021	供應鏈管理	45	
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	當地採購	46	
GRI 205：反貪腐2016				
3-3	重大主題 2021	公司治理	18	
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	—	我司年報47-48
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	27	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	27	
GRI 301：物料2016				
3-3	重大主題 2021	負責任的生產	35	
301-1	所用物料的重量或體積	原料使用	36	
301-2	使用的可再生物料	原料使用	36	
GRI 302：能源2016				
3-3	重大主題管理	環境友善	37	
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	40	
302-3	能源密集度	能源管理	40	
302-4	減少能源消耗	溫室氣體管理	41-42	
GRI 303：水與放流水2018				
3-3	重大主題管理	環境友善	37	
303-3	取水量	水資源管理	43	
303-4	排水量	水資源管理	43	
303-5	耗水量	水資源管理	43	

GRI準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼	補充/省略說明
GRI 305：排放2016				
3-3	重大主題管理	環境友善	37	溫室氣體排放、用水量/廢棄物減量政策 我司年報37,46
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體管理	41-42	我司年報45,77
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體管理	41-42	我司年報45
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	—	我司年報44-46
GRI 306：廢棄物2020				
3-3	重大主題管理	環境友善	37	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	44	
社會績效				
GRI 401：勞雇關係2016				
3-3	重大主題管理	人權保障	52-53	
401-1	新進員工和離職員工	人才任用	53	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	薪酬與福利	54	我司年報77-78
401-3	育嬰假	薪酬與福利	54	我司年報77
GRI 402：勞/資關係2016				
3-3	重大主題管理	員工關係與職場保障	51	
402-1	關於營運變化的最短預告期	員工退休計畫	56	
GRI 403：職業安全衛生2018				
3-3	重大主題管理	利害關係人議合、職業安全與衛生	11、59	
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	59	我司年報79-80
403-2	危害鑑別、風險評估和事件調查	風險鑑別、職業災害管理	60	
403-3	職業衛生服務	風險鑑別	60	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	職業安全衛生委員會	59	我司年報40
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生教育訓練	61	我司年報40,41
403-6	工作者健康促進	健康管理	63	我司年報40
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	風險鑑別、職業災害管理	60	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業災害管理	60	我司年報40
403-9	職業傷害	職業災害管理	60	我司年報40
403-10	職業病	—	—	
GRI 404：訓練與教育2016				
3-3	重大主題管理	人才培育	57	

GRI準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼	補充/省略說明
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工訓練統計	58	我司年報41
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育	57	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工績效管理	58	
GRI 405：員工多元化與平等機會2016				
3-3	重大主題管理	利害關係人議合	11	我司年報39
405-1	治理單位與員工的多元化	董事會組成及多元化情形、人才任用	22、53	我司年報40
GRI 406：不歧視2016				
3-3	重大主題管理	利害關係人議合、人權政策	11	我司年報39
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	員工多元溝通管道	53	
GRI 407：結社自由與團體協商2016				
3-3	重大主題管理	人權保障	52	
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	員工多元溝通管道	53	
GRI 408：童工2016				
3-3	重大主題管理	利害關係人議合、人權政策	11、52	我司年報39
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	供應商行為準則、人權政策	48、52	
GRI 409：強迫或強制勞動2016				
3-3	重大主題管理	利害關係人議合、人權政策	11、52	我司年報39
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	供應商行為準則、人權政策	48、52	
GRI 414：供應商社會評估2016				
3-3	重大主題管理	利害關係人議合、人權政策	11、52	
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	供應商管理、供應商行為準則	45、48	我司年報41,42
GRI 415：公共政策 2016				
3-3	重大主題管理		N/A	
415-1	政治捐獻		N/A	無政治獻金

其他類別主題

GRI準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼	補充/省略說明
2024年英濟重大主題：產業創新				
3-3	重大主題管理		64	
自訂	產業創新	智慧化生產管理、專利智財、創新技術與產品	65-67	我司年報81

SASB 準則對照表

主題	編號	指標說明	衡量單位	對應章節	對應頁碼	備註
產品安全	TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	N/A	風險管理、資訊安全	32-34	僅ISO/IEC 27000系統進行管制，尚未取得認證。
員工多元及包容性	TC-HW-330a.1	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比 ¹	百分比(%)	人才任用／員工總數	53	請參閱英濟113年度股東會年報「肆、營運概況 P.77」
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比 ²	百分比(%)	N/A	N/A	英濟產品非IEC 62474範疇，不適用。
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比 ³	百分比(%)	N/A	N/A	英濟產品非EPEAT範疇，不適用。
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	百分比(%)	N/A	N/A	
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	公噸(t)，百分比(%)	N/A	N/A	英濟目前產品均以B2B為主，資料蒐集上有難度。
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按(a)所有場所及(b)高風險場所	百分比(%)	供應鏈管理	45-50	
	TC-HW-430a.2	一階供應商就(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不符合責任商業聯盟有效性查核程序(VAP)或同等程序之不合格比率，以及(2)相關改正行動比率	比率	供應鏈管理	45-50	
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	N/A	衝突礦產	50	
活動指標	TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分 ⁴	數量	—	—	請參閱英濟113年度股東會年報「肆、營運概況 P.64」
	TC-HW-000.B	製造場所之面積（廠房面積）	平方公尺(m ²)	—	—	請參閱英濟113年度股東會年報
	TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	百分比(%)	N/A	N/A	商業機密，不予揭露

1.TC-HW-330a.1之註一個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

2.TC-HW-410a.1之註一揭露應包括管理使用IEC 62474應申報物質作法之討論。

3.TC-HW-410a.2之註一揭露應包括將環境聚焦原則納入產品設計所作之努力之討論。

4.TC-HW-000.A之註一個體應標明報導期間內之生產單位數量，究係於其自有場所製造或由承包製造商或供應商生產。類別可能包括通訊設備、零組件、電腦硬體、電腦週邊設備、電腦儲存、消費性電子產品、其他硬體、列印與成像，以及交易管理系統。

臺灣證交所永續揭露指標－電子零組件業

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 永續揭露指標－電子零組件業

編號	指標	指標種類		年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	已涵蓋於本報告書中		十億焦耳(GJ)、百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	已涵蓋於本報告書中		千立方公尺(m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	已涵蓋於本報告書中		公噸 (t)、百分比(%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	已涵蓋於本報告書中		比率(%)、數量	
五	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(註1)	量化	不揭露		公噸 (t)、百分比 (%)	目前尚未完善全週期盤查，故擬不揭露。未來逐步完善盤查機制。
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	除與特定供應商維持穩固夥伴關係外，針對關鍵材料亦積極開發替代供應源，保持供應韌性外亦同步完善產品類別		不適用	
七	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	量化	已涵蓋於本報告書中		報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	已涵蓋於本報告書中		依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。



意見回饋與洽詢

英濟股份有限公司 集團營運資源

電話：+886 2 82265118

電子郵件：service@megaforce.com.tw

公司網站：www.megaforce.com.tw

