



英濟股份有限公司

2025
永續報告書
SUSTAINABILITY
REPORT

1. 永續治理與成果

003 董事長的話

004 關於本報告書

006 永續經營政策

006 永續發展績效概覽

2. 永續管理與利害關係人議合

008 永續管理與架構

009 永續作為與 SDGs

010 利害關係人鑑別與溝通

012 重大議題評估與列表

3. 營運治理

015 關於英濟

018 組織參與及獎項

4. 公司治理

020 財務績效、稅務管理與財政補助

022 公司治理架構

023 董事會組成及多元化情形

024 內部控制制度

025 誠信經營

026 員工行為準則

027 董事及經理人道德行為準則

028 風險管理

029 資安風險管理

5. 責任供應鏈

032 供應鏈管理

034 當地採購

034 衝突礦產

035 客戶關係

036 研發創新

036 研發概況

037 專利智財

6. 環境保護

040 原料使用

041 環境友善

041 環境管理

041 氣候變遷因應

044 能源管理

045 溫室氣體管理

046 水資源管理

047 廢棄物管理

7. 職場保障與職場保護

049 人權保障

050 人才任用

051 人才流動

052 薪酬與福利

055 人才培育

057 職業安全與衛生

062 勘誤表

063 GRI 指標對照表

066 SASB 準則對照表

067 臺灣證交所永續揭露指標—電子零組件業

068 管理系統驗證一覽表

董事長的話

創新驅動永續，韌性迎向未來！

英濟於臺灣中和及新莊起家，數十年來緊貼產業發展與經貿環境變動，已成為涵蓋產品設計開發、精密模具製造、塑膠射出成型、表面處理、組裝測試及系統整合等前、中、後段製程的整合服務提供商；近年更跨足精密生醫材事業、AI 應用發展事業與精密光電事業。目前營運據點遍及臺灣、中國、馬來西亞、墨西哥及泰國並服務全球客戶，持續貼近市場需求與客戶發展方向以強化全球供應鏈布局與營運韌性。

身為上櫃公司，英濟秉持誠信經營與永續治理精神，除恪遵法令規範與公司治理原則外，亦重視員工福祉與人權保障，致力打造無歧視、尊重多元、健康安全且具包容性的工作環境。我們遵循各營運據點所在地勞動法規、《責任商業聯盟（RBA）行為準則》及國際人權公約精神，透過完善的薪酬福利、教育訓練及職涯發展制度，提升員工生活品質與組織向心力。2025 年因應全球經濟環境變化及整體營運考量，短期暫停員工持股信託制度提撥作業；經審慎評估與制度優化後，已於 2026 年恢復提撥機制並結合多元獎酬措施，持續提升整體薪酬競爭力與人才留任成效。

近年全球經濟情勢持續受到地緣政治衝突、主要經濟區域通膨壓力、匯率波動、關稅與貿易政策變化，以及供應鏈重組等因素影響，市場需求與營運成本皆面臨高度不確定性。與此同時，全球主要經濟區域與國際品牌客戶仍持續推動淨零轉型、供應鏈減碳及永續資訊揭露要求。企業面臨成本上揚與需求、經貿環境不確定性的多重挑戰，使 2025 年度營運承壓而出現虧損，惟公司財務結構仍屬穩健，並已完成多項體質優化與成本改善措施，為後續營運回升奠定基礎。

展望來年，全球供應鏈區域化與在地化趨勢更加明確，產業重組亦帶來新契機。英濟的改造轉型與升級路徑將進入落實的核心階段。首要推動將品質管理、AI、智能化等重點議題深度整合，不僅是技術提升，更是產業升級與企業文化的深耕。同時持續深化生醫、光電、AI、電池模組與無人載具等成長型產業布局，由零

組件製造逐步邁向模組化與系統整合，提升產品附加價值與長期競爭力。隨著結構調整效益逐步顯現與新產能貢獻挹注，營運表現可望穩步改善。上海廠區配合當地政府區域規劃搬遷並更新，新廠區 2025 年 12 月正式破土動工，以「精實、高值、策略聯盟」為原則進行廠區規劃，積極提升技術與效率、並逐步往組裝與系統整合等高價值製造服務擴展，除了提升獲利能力外並有助客戶簡化供應鏈並提升韌性，更與在地社區及產業聚落共同發展。

歐盟雖調整碳邊境調整機制（CBAM）實施進程，但碳管理、產品碳足跡、循環經濟及供應鏈永續管理等議題已成為企業維持國際競爭力的重要基礎。此外，IFRS S1、IFRS S2 永續揭露準則及各國 ESG 監管要求陸續推動，企業需進一步強化風險管理與資訊透明度，以回應投資人及利害關係人的期待。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。

在公司治理面向，英濟持續強化董事會職能與治理架構，推動董事會多元化發展，兼顧性別平衡、專業背景及產業經驗，以提升決策品質與風險管理能力。同時持續深化誠信經營、法令遵循、內部控制、資訊安全及風險管理機制，強化企業韌性與永續競爭力。面對全球資安風險及數位轉型浪潮，我們亦持續強化資訊安全管理與個資保護措施，降低營運風險並維護客戶信任。

在環境面向，英濟深知氣候變遷對企業營運與供應鏈所帶來的挑戰。2024 年應客戶邀請，首度以集團參與 EcoVadis 永續評比獲得「承諾獎章」，2025 年延續此肯定。公司已完成主要營運據點溫室氣體自主盤查，並逐步導入數位化碳管理系統，提升數據品質與管理效率。未來將依主管機關規範時程完成溫室氣體查驗及永續資訊揭露作業，強化氣候風險管理與資訊透明度。同時持續推動節能減碳、提升再生材料使用比例、優化包裝設計及物流管理，並透過與客戶及供應商合作導入循環運輸包材與減塑措施，落實循環經濟理念。

在社會面向，英濟持續依循國際人權標準，打造安全、平等且具發展機會的工作環境。透過職能發展體系、教育訓練及人才培育機制，提升員工專業能力與組織競爭力。2026 年臺北總部與廠區導入彈性工時制度及新進同仁迎新假措施以提升工作與生活平衡；同時積極推動員工健康促進計畫、志工服務及企業志工日制度，鼓勵同仁參與社會公益活動，發揮企業正向影響力。此外，因應國際供應鏈對人權及永續管理的要求，英濟亦規劃逐步推動供應商社會責任管理制度，強化供應鏈夥伴於勞工、人權、環境及商業道德等面向的管理能力，共同打造永續價值鏈。

今年度是英濟第五次編製永續報告書，編製過程中全球仍面臨地緣政治衝突、關稅政策調整、匯率波動、能源轉型及供應鏈重組等不確定因素。面對全球變局，英濟將持續以「Value Up」為核心，秉持穩健經營與持續創新的理念，深化整合、強化效率與創新動能，在穩健基礎上提升營運品質與市場競爭力，為股東與利害關係人實現長期共榮，持續提升企業營運韌性與競爭優勢；亦透過各項管道與利害關係人溝通公司現況與策略，並傾聽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，為公司營運與 ESG 的平衡創造正向循環。

英濟集團董事長

徐文禎



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 Standards）；並採用永續會計準則委員會（SASB）對應之行業準則編撰（英濟依循之行業準則：硬體）。此外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。

● 報告期間及發行

本報告書為英濟集團出版第 5 本報告書，揭露 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 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。

前次報告書發行時間：2025 年 08 月

本次報告書發行時間：2026 年 08 月

下次報告書發行時間：2027 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 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

● 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，將在內文中附註說明。

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。

● 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. 永續治理 與成果

永續發展 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。



經濟 績效

2025 年度合併營業收入 35.6 億，較 2024 年減少 17.24%；全年度合併淨損 6,437 萬元，每股損失 0.488 元。全球經濟持續受到通膨、關稅與地緣政治影響，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。



產品 績效

英濟積極轉型 AI 智慧系統開發與整合，並研發智慧無人載具(UAV)之 AI 視覺運算模組。2025 年首度與策略夥伴一同參展「台北國際航太暨國防工業展」，展現整合能力。

旗下子公司「創奇生醫」研發之高壓注射耗材，已正式獲得美國 FDA 510(k) 醫療器材許可，為拓展北美醫療市場奠定重要基礎。



環境 績效

於 2020 年起偕同客戶共同開發消費後回收 (PCR) 塑料成型技術。上海廠 PCR 塑料用量 2025 年達 94.95%，此技術亦持續推廣至其他廠區。

2025 年英濟集團耗能自結為外購電力 4,382.2 萬度，較 2024 年減少 7.3%。各廠內積極進行節能措施並提升能源效率。

2025 年東莞廠區製程進行綠色升級，將空氣污染防治設備更新，大幅提升廢氣攔截能效，並增設廢水處理設施，進一步強化廢水管理能力。



勞資關係 績效

- 依法定期舉辦勞資會議，針對勞動條件及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。
- 2025 年度育嬰留停復職率，臺灣 50%、中國 61%。



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。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。



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。2025 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，2025 年度共有 122 人次使用健康諮詢服務。

永續發展 績效概覽



2. 永續管理與 利害關係人 議合

● 永續管理與利害關係人議合

1. 英濟 ESG 永續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。
2. 聚焦聯合國永續發展目標 SDGs 其中 5 項，並就內部與外部致力推動永續發展議題。
3. 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。
4. 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

環境友善、能源
與溫室氣體

S 社會

員工關係、人權、
職業健康與安全

G 治理

經濟績效、誠信經營、
資訊安全、供應鏈管理

—— 永續管理與架構

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)，2025 年持續參加該評鑑，均獲得其獎章。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。

ESG 永續小組 組織圖



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。

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，ESG 永續小組每季向董事會報告溫室氣體盤查執行情形，2025 年度共提報董事會 5 次，最近一次提報日為 2025 年 11 月 7 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 2025 年 11 月 7 日。
- 配合法令規定修訂相關管理辦法以強化公司實務運作。

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。ESG 永續小組亦擬定相關計畫，2024 年第一季首次完成子公司之盤查試行，後續按季追蹤並持續推展。

詳見本報告書「氣候變遷因應」章節第 41 頁。

永續作為與 SDGs



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 2025 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。

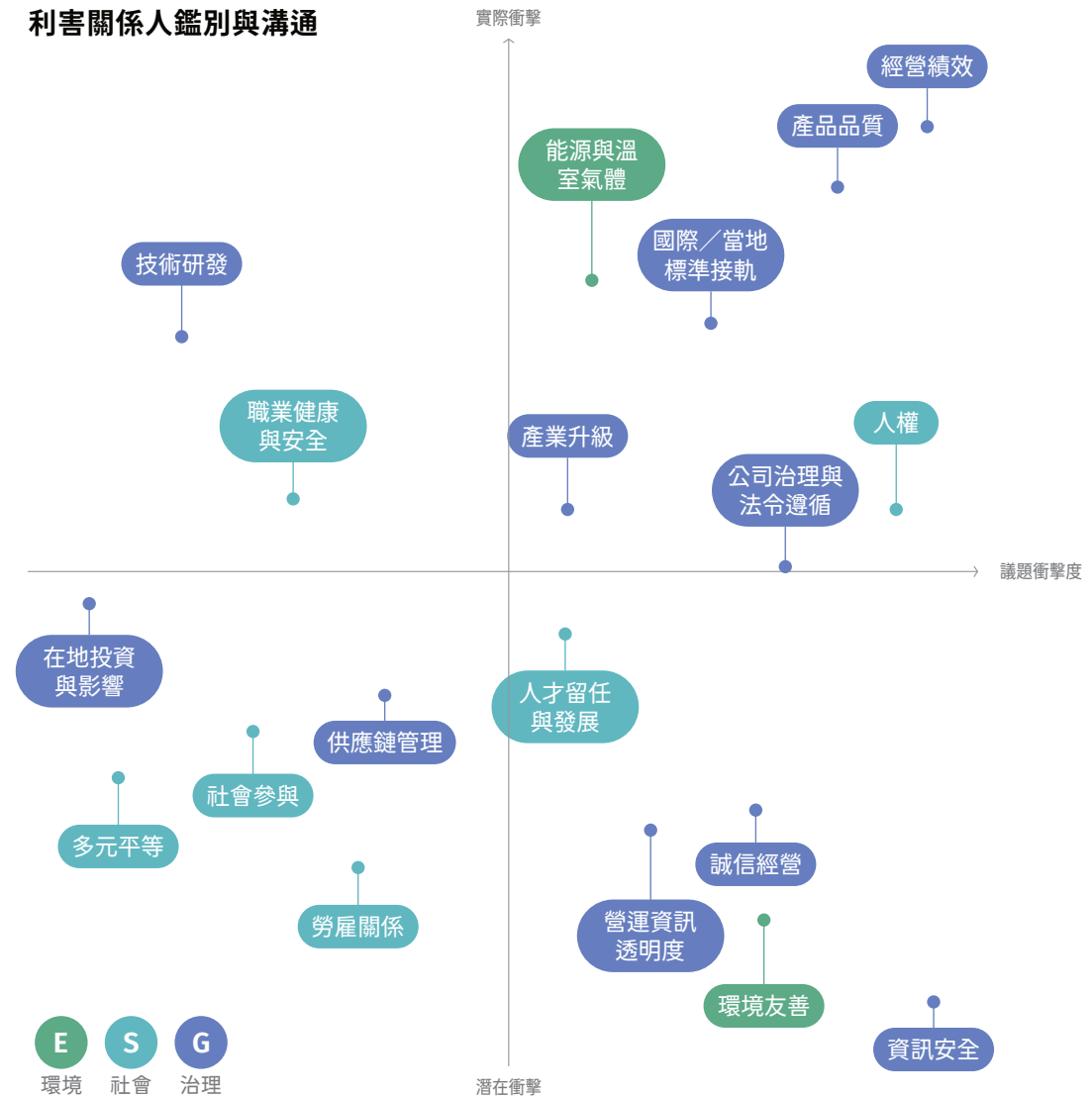
英濟集團重視利害關係人所注重議題，並與利害關係人保持密切的互動關係，持續檢討及改善企業社會責任的推動成效，以充分了解利害關係人關注議題，取得利害關係人對公司的信任與了解，並提供多元的溝通管道與資訊揭露。

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 ESG 永續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 2025 年 11 月 7 日。

利害關係人鑑別與溝通



利害關係人

重要關注議題

溝通管道及 2025 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，2025 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。2025 年發布重大訊息 23 則、公司網站新聞稿 4 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
- 產品責任法規遵循與國際標準接軌
- 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，2025 年共處理 5 筆並轉寄予相關單位處理。

供應商/
政府機構/
社區

- 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。
- 2025 年與 1 所私立大學建立合作實習專案。



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，2025 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）。
- 2025 年未收到性騷擾申訴案。
- 2025 年現有身心障礙員工 3 名、外籍員工 13 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，2025 年共發行 12 次。
- 實施員工持股信託制度。

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，延續 2024 年調查結果，同步檢視內外部組織環境各類議題，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：

永續主題	主題說明	衝擊屬性	衝擊邊界	GRI 主題	SASB 準則	對應章節
治理 G	經濟績效 	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。 外部：客戶、供應商、股東/投資人、當地政府。	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	20
	誠信經營 	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。 負面：不誠信事件恐導致法律風險、公司商譽受損。	內部：管理階層、業務團隊、全體員工。 外部：客戶、供應鏈廠商、股東/投資人。	GRI 205：反貪腐 205-2-205-3	N/A 24-27
	資訊安全 	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。 外部：客戶、供應鏈廠商、合作夥伴。	GRI 418：客戶隱私 GRI 103：管理方針揭露	TC-HW-230a.1：描述資料安全政策與做法 29-30
環境 E	環境友善 	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。 負面：製造過程中產生之溫室氣體、廢棄物、水資源耗用等。	內部：研發、生產、品保等部門。 外部：供應鏈（上游廠商）、下游客戶（產品碳足跡影響）。	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 39-43、46-47

環境E

永續主題

主題說明

衝擊屬性

衝擊邊界

GRI 主題

SASB 準則

對應章節

能源與
溫室氣體

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。

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。

內部：廠務(管理部)、製造、研發等單位。

外部：供應鏈(上游廠商)、下游客戶(產品碳足跡影響)。

GRI 302：能源
GRI 305：溫室氣體排放

N/A

44-45

社會S

員工關係



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：提高員工留存率、生產力與企業形象。

負面：勞資糾紛、離職率上升。

內部：全體員工、管理階層、人資部門

GRI 401：就業(含福利、員工留存等)
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、留存與福利政策(建議補充員工流動率、滿意度調查等指標)

48、
50-56

人權



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。

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。

內部：全體員工(含非正式工)。

外部：供應商、海外營運據點。

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

49

職業健康
與安全

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。

負面：職業災害事故發生增加照護成本、員工留存率降低導致勞動力流失、增加營運風險(如停工、法律責任)。

內部：製造、設備維修與實驗單位。

外部：承攬商、臨時工、駐廠供應商人員。

GRI 403：職業安全與健康

N/A

57-61

供應鏈
管理

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。

負面：供應商違規造成聲譽損害、營運中斷或法律風險。

內部：採購、品保、廠務(管理)等部門。

外部：供應商、委外製造商。

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

32-33



3. 營運治理

關於英濟



總部

台灣新北市中和區

股票代號/簡稱

3294 英濟

資本額

13.2 億元

2025 年營收

35.6 億

全球員工總人數

3,756 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/工業類與等產品

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。

全球營運據點

USA
美國
—加州

MEXICO
墨西哥
—提華納

MALAYSIA
馬來西亞
—怡保

TAIWAN
台灣
—台北 桃園 嘉義

CHINA
中國
—上海 蘇州 東莞

● 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。

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。

詳細資訊請參閱英濟 114 年度年報
「肆、營運概況；二、市場及產銷概況」
及英濟官方網站。



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。

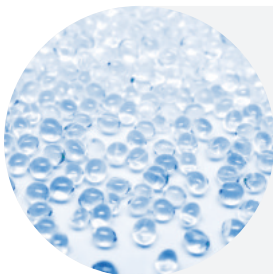
- 全球最小微雷射光機模組，易於與各軟/硬體系統整合。
- 符合嚴格安全標準，可於視網膜輔助成像。
- 掌握雷射掃描參數，用於空間感應量測。
- 兼具設計開發與量產能力。
- 智能輔助與無塵化生產，確保生產效率與良率。
- 應用領域：穿戴顯示、抬頭顯示器 HUD、空間感測、醫療輔助…等。



AI 應用發展事業

以 AI 為核心，專注於為企業打造量身訂製的 AI 軟硬體結合應用，並提供多款模組化解決方案，涵蓋企業智慧系統、智能會議助理與智慧醫療平台。我們結合深厚的系統整合經驗與前瞻 AI 技術，協助企業在現有系統中快速導入 AI 能力，實現 AI 軟體與硬體深度整合，為客戶創造最大價值。

- 提供 AI 軟硬體客製化整合解決方案，具備企業系統設計、整合與部署能力
- 具備跨領域應用整合能力，涵蓋智慧會議、智慧醫療、智慧駕駛與智慧行動應用
- 整合光學模組、影像感測與 AI 語言模型，應用多樣化產品，包括 AR 眼鏡與 HUD 智慧顯示裝置
- 產品設計、系統開發至量產導入的一站式能力
- 工業與商業應用需求為核心，建構高整合性與可擴充性的軟硬體系統架構



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，2024 年創立創奇生醫，進一步發展精密霧化、輸液用藥械合一產品。

- 配合藥物動力的設計與製造
- 多項醫材國際認證
- 產品理念與設計獲多項國際大獎
- 行動手術室支援戰火人道救援(共同開發)
- 靜脈定位器獲國際醫材認證(共同開發)
- 物化給藥裝置打入國際市場(共同開發)
- 多穴成型+自動組裝，效率極大化
- 機光電、軟韌體整合與設計開發



無人載具事業

英濟偕同合作夥伴，共同跨足商用無人載具市場，並推出農用無人機系列產品。可滿足噴灑、載料、施肥、長時間/遠距離作業需求外，更有各種規格符合多元農耕需求。

- 多尺寸與規格之農業無人機
- 高空清洗、噴灑、巡檢、投放、病媒防治等應用
- 輔助控制系統與頭盔，提供第一視角操作
- 槳葉、電池等零配件生產銷售
- 流體力學、複合材質、電池管理技術開發，提升飛行條件

主要產品	商品(服務)用途	2025 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	3,206,311	89.84
生醫材	醫療器材等	200,783	5.63
模具	射出成型	85,972	2.41
產品開發	醫療器材及光電產品等	56,141	1.57
光電產品	無人載具及 AI 眼鏡	856	0.02
其他	其他原物料&雜項等	18,894	0.53
合計		3,568,957	100.00

單位：新台幣千元

組織參與及獎項



台灣塑膠製品工業
同業公會



台灣區模具工業
同業公會



台灣區電機電子工業
同業公會



台灣醫療暨生技器材工業
同業公會



新北市
工業會



上海市
台灣同胞投資企業協會



東莞市
台商協會石碣分會



蘇州
台商協會



EcoVadis
承諾獎章



上海英濟
上海市台協優秀台資企業



上海英濟
青浦區高質量發展企業

2025 年獲得獎項



4. 公司治理

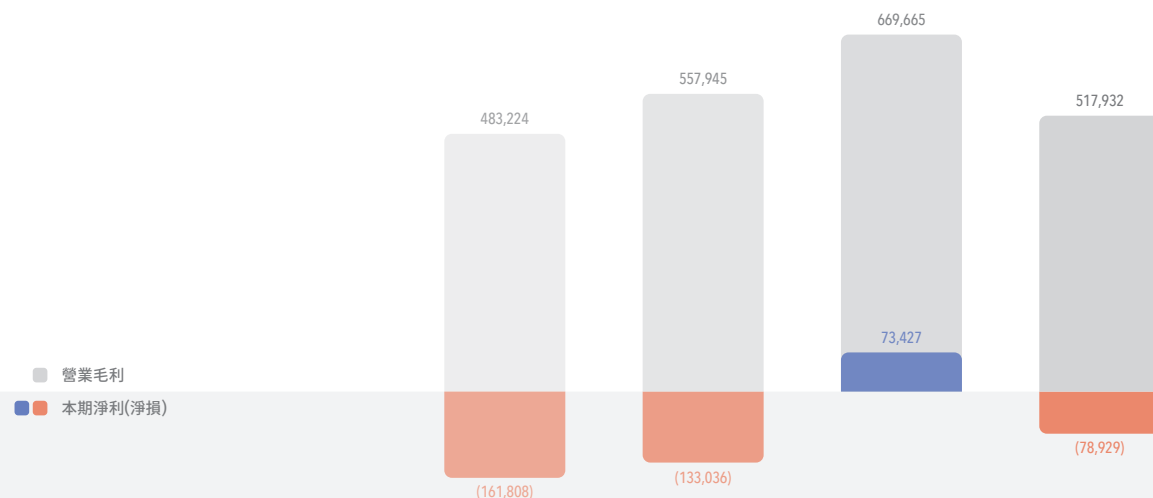
本公司持續培育高階經理人使其熟悉集團營運發展，深化其產業知識及決策力與本公司核心價值相符。此外亦依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，注重性別平等及具備多元化之產業經驗及金融、財務、會計等專業能力。

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7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 2025 年度合併營業收入 35.6 億，較 2024 年減少 17.24%；營業毛利 5.2 億，年減 22.66%，全年度合併淨損 6,437 萬元，每股損失 0.488 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。



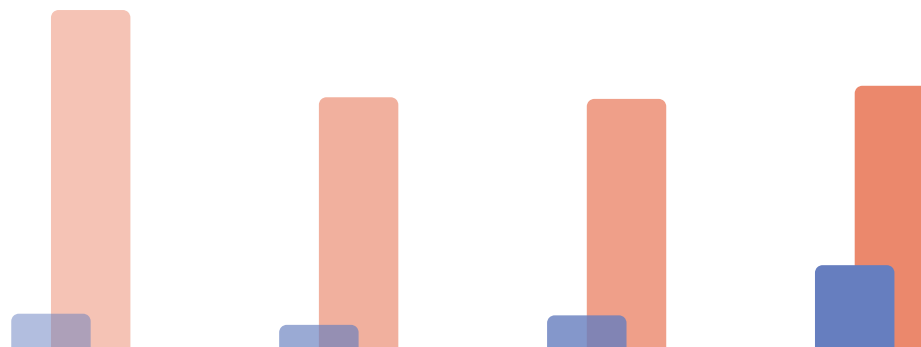
項目	2022	2023	2024	2025
營業收入(仟元)	4,834,937	4,138,158	4,312,502	3,568,957
營業毛利(毛損) (仟元)	483,224	557,945	669,665	517,932
營業利益(損失) (仟元)	(84,882)	(46,452)	7,266	(63,149)
稅前淨利(淨損) (仟元)	(14,851)	(7,374)	146,847	3,119
本期淨利(淨損) (仟元)	(161,808)	(133,036)	73,427	(78,929)
歸屬於母公司業主淨利(損) (仟元)	(156,567)	(129,394)	75,623	(64,377)
基本每股盈餘(損失) (元)	(1.20)	(0.995)	0.575	(0.488)
期末總資產(仟元)	5,155,276	5,360,088	5,036,830	4,873,083
期末總負債(仟元)	2,905,858	3,252,967	2,706,604	2,568,648
歸屬於母公司業主之權益(仟元)	2,233,532	2,092,238	2,317,072	2,258,516

詳細資訊請參閱英濟 114 年度年報「壹、致股東報告書；一、114 年度營業結果 p.1」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，獲得多項財政補助支持。

研發成果之詳細資訊，請參閱本報告書第36頁及英濟官方網站。



支付政府款項

地區	幣別	2022	2023	2024	2025
台灣	NTD	1,556,176	1,616,664	1,679,588	960,851
中國	RMB	102,115,900	75,476,838	74,888,695	79,644,290
馬來西亞	MYR	14,563	3,516	23,471	18,668
墨西哥	MXN	50,277	16,273	47,562	16,282
美國	USD	830	1,230	830	10,637

*支付政府款項包含各類稅款、罰款。

取自政府之財務補助

地區	幣別	2022	2023	2024	2025
台灣	NTD	5,361,070	5,790,965	1,126,233	15,364,269
中國	RMB	5,790,965	1,931,049	9,485,768	10,545,046

*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。

公司治理架構

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。2025年董事會平均出席率為96.83%。更多董事會資訊，請參閱英濟114年度年報「貳、公司治理；三、公司治理運作情形p.21」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2025年11月7日。

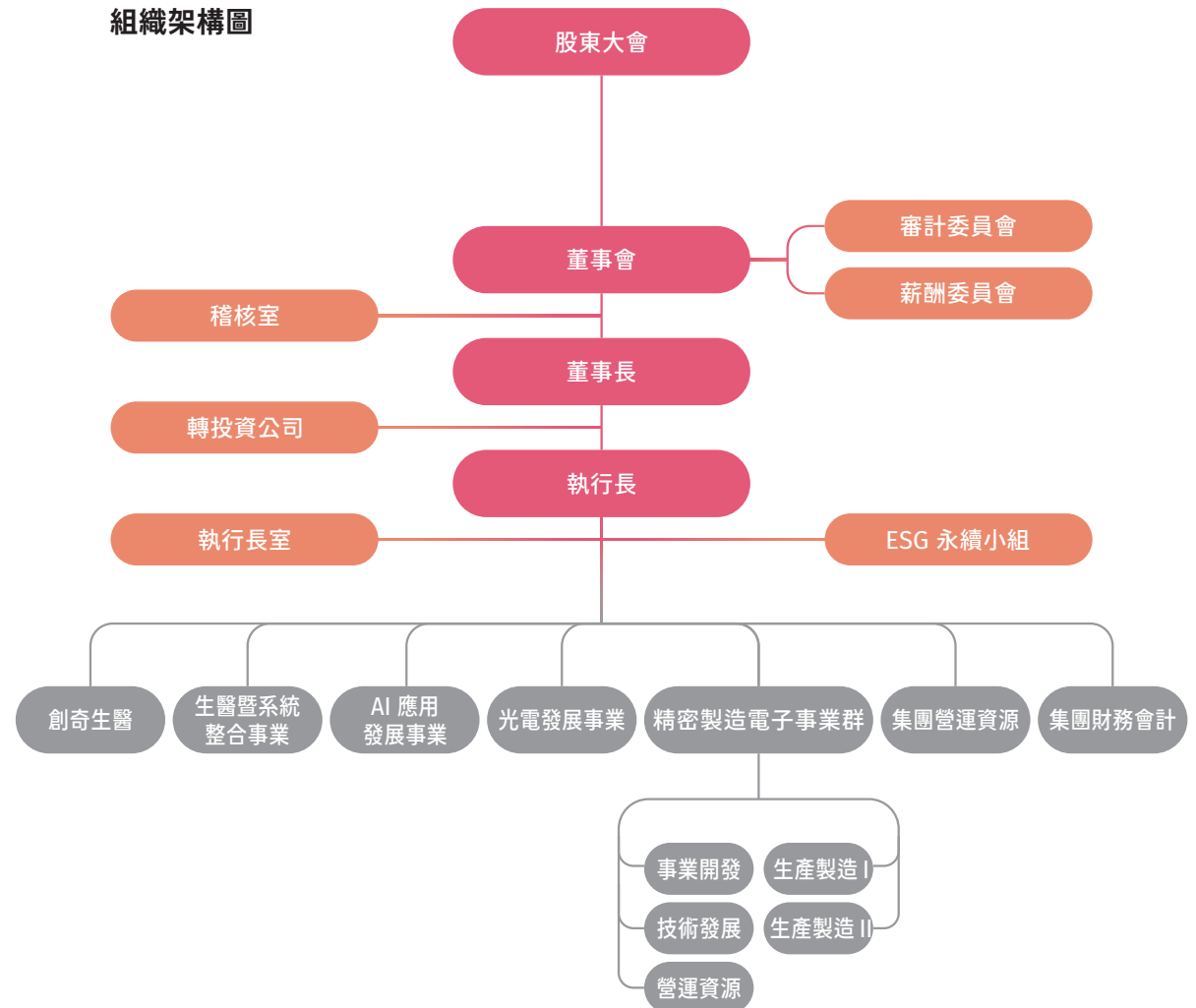
重要管理階層

每年辦理中高階主管策略經營會議，董事長及總經理親自出席，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。

重要管理階層每月定期參與營運經營會議了解營運現況，不定期舉辦內外訓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）。

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。各事業單位亦設置輪值主席制度，作為高階人才接班之重要機制。

組織架構圖



董事會組成及多元化情形

本公司第十二屆董事會共九位董事成員，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；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、褚敏雄先生、呂理力先生及張嘉正先生。其中呂理力先生及張嘉正先生同時具備豐富的財務會計專長；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、稅務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，謝萬華獨立董事及靳偉君獨立董事分別於 2024 年 4 月 3 日及 2024 年 6 月 7 日新任。董事年齡分布情形為 71~80 歲二位，61~70 歲二位，50~60 歲四位董事，50 歲以下一位。

董事會成員名冊表，請參閱英濟 114 年度年報「貳、公司治理 p.9-12」或至官方網站查詢。

公司治理主管

本公司 2025 年公司治理主管由集團財務總部協理黃燕華兼任，處理保障股東權益並強化董事會職能等相關事務。

職權範圍

1. 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：

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

2. 協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

- (1).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。
- (2).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。
- (3).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。

3. 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。

4. 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。

5. 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。

6. 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；2025 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 114 年度年報「貳、公司治理」查詢。（年報 p.50-51）

利益迴避

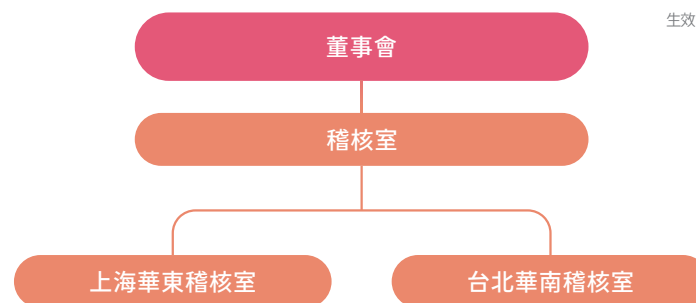
董事對於會議事項，若與其自身或其代表之法人存在利害關係，應依本公司「董事會議事規則」之規定，於當次董事會主動說明其利害關係之重要內容。若該利害關係有損及公司利益之虞時，不得加入討論及表決。

內部控制制度

組織架構

本公司設置稽核部門，直接隸屬於董事會，並受董事會之指揮與監督，負責統籌執行本公司及各子公司（以下簡稱「本集團」）之各項內部稽核業務。為確保稽核職能之有效發揮，本公司依據本集團之營運規模、業務概況、管理需求及相關法令規範，配置適任且適當人數之專任內部稽核人員及職務代理人。

稽核室組織圖



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與主管之任免、考核及薪資報酬，均嚴格依循本公司「招募任用管理辦法」、「薪資作業管理辦法」、「績效考核管理辦法」及「核決權限管理辦法」等規範辦理。

在權責劃分上，內部稽核主管之任免具備最高獨立性，須經審計委員會同意並提報董事會決議；其他內部稽核人員之任免，則由稽核主管提報並經董事長核定。此外，內部稽核人員之績效考核為每年執行一次，其考核與薪酬結果均由稽核主管初步審核後，呈交董事長最終核決。

運作情形

本公司已建置完備之書面內部控制制度（含內部稽核實施細則、作業規程及自行評估辦法等）。稽核室每年依據主管機關規範擬定年度稽核計畫，經董事會決議核准並依法申報後，據以執行各項稽核與自行評估作業。

稽核人員於查核完畢後，需檢附相關工作底稿作成稽核報告，並於陳核後次月底前交付各獨立董事查閱。針對查核所見之缺失，稽核室應要求並追蹤相關單位及時採取適當之改善措施至結案為止，並以此作為檢討與修正內部控制制度之依據。

內部稽核之核心目的，在於協助董事會及經理人檢查與覆核本集團內部控制之執行情形，以確保營運之效果與效率、各項報導之可靠性與透明度，並確實遵循相關法令規章。透過適時提供管理階層改善建議，確保本集團內部控制制度之設計與執行得以持續發揮功效。

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。

1.

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。

2.

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。

3.

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。

4.

檢舉程序與保護檢舉人制度

本公司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。承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。



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。

● 2025 年誠信經營運作情形

一、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。

二、新進人員承諾：

員工入職培訓時簽署相關承諾書共 574 份。

三、政策宣導：

向員工進行誠信及保密責任宣導，並設置專案檢舉信箱。

1. 向員工進行誠信及保密責任宣導。
2. 設置專案檢舉信箱

四、教育訓練：

2025 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 1242 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。



內線交易

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

為確立本公司全體董事及經理人之行為符合最高道德標準，並使利害關係人清楚瞭解本公司之企業文化與道德規範，訂有「董事及經理人道德行為準則」（以下簡稱「本準則」），以供遵循。

一、防止利益衝突



董事及經理人應以客觀、高效之方式執行職務，嚴禁利用職權為自身或親屬牟取不當利益。當本公司與前述人員或其所屬之關係企業進行資金貸與、背書保證、重大資產交易或進（銷）貨往來時，應嚴格防範利益衝突。若有潛在利益衝突之虞，相關人員應主動申報說明。

二、避免圖私利之機會



面對公司潛在獲利機會時，董事及經理人有責任為公司爭取最大之合法利益。嚴禁藉職務之便圖謀私利，或從事與本公司存在競爭關係之行為。

三、保密責任



董事及經理人對於本公司及客戶之營業機密與相關資訊，除經正式授權或法律要求公開外，均負有嚴格之保密義務。保密範圍涵蓋所有未公開、且若遭洩漏或被競爭對手利用，可能損及本公司或客戶利益之資訊。

四、公平交易



董事及經理人應秉持公平原則對待客戶、競爭對手及全體員工。嚴禁透過操縱、隱匿、濫用職務獲悉之未公開資訊、對重要事項進行不實陳述，或採取其他不公平交易手段以獲取不當利益。

五、保護並適當使用公司資產



董事及經理人負有保護公司資產之責，應確保各項資產皆合法、有效應用於公務範圍內，並採取防範措施，避免公司資產遭竊取、不當使用或無端浪費。

六、遵循法令規章



董事及經理人應恪遵《公司法》、《證券交易法》及其他相關法令規範。此外，應主動推廣企業道德觀念，並嚴格防範內線交易等違法情事。

七、鼓勵舉報非法或違規行為



本公司致力營造良好之道德文化，鼓勵員工若發現或合理懷疑有違反法令或本準則之情事，應檢具相關事證向董事、經理人、內部稽核主管或其他指定人員舉報。本公司承諾對舉報案件嚴格保密，並盡全力保護舉報人免受報復或威脅。

八、懲戒措施與申訴



若董事或經理人違反本準則，本公司將依相關規定懲處；並將依法即時於「公開資訊觀測站」揭露違規者之職稱、姓名、違反日期、事由、違反條款及處理情形等資訊。受懲戒人員若有異議，得依公司內部規章提出申訴。

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。

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；第二級：稽核室；第三級：董事會。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，最近一次提報日為 2025 年 11 月 7 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

風險定義

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。

2025 年度運作情形

- 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。

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，採行適當的因應措施，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)。
- 端點防護(EDR)導入：導入 EDR 以強化企業端點的資安防護，及早偵測並快速回應各類進階攻擊，降低資安事件風險。透過集中化管理與自動化防禦機制，不僅提升防護效率，也符合法規與稽核要求，確保營運持續穩定。

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（尤其是勞動、智慧財產及醫療器材管理法等領域），提出預防及處理意見，以控制可能的法律風險。
- 訂定合約及法律文件預審與用印審雙重程序，就交易安全，以及法規有特別規定的事項，均明文納入文件內容中，以確保被遵守。
- 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

資安風險管理架構

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。

*詳細資訊，請參閱英濟官方網站。

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描
- 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。2025 年度對全集團進行資訊安全意識宣導 4 件，並且不定期對員工安排資訊安全宣導課程。

2026 年將導入 IP 管理機制控管私人資訊設備連接公司網路，以及資料外洩防護（Data Loss Prevention,DLP）行為控管端點防護。



● 2025 年度資安重點工作



資安管理年度行事曆

- 落實並執行各階段資安項目



訂定管理辦法

- 依據主管機關要求
制訂各項管理辦法



資安教育訓練與宣導

- 資安宣導
- 資安通報
- 社交工程演練

宣導內容意識宣導

參與對象

2025/03	員工私人筆電以及 AI 助理工具使用宣導	英濟集團
2025/06	社交工程：攻擊手法與實例	英濟集團
2025/09	LINE 在工作上使用規範與注意事項	英濟集團
2025/10	社交工程演練	臺灣各廠區
2025/12	3 分鐘學會辨識釣魚郵件與釣魚網站	英濟集團



5. 責任供應鏈

本公司依據當地法規及生產需求，訂定《集團供應商管理辦法》，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。

供應鏈管理

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

(1) **品質能力**：供應商品質系統流程執行完整度

(2) **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

(3) **生產能力**：供應商生產確保及快速回應客戶需求

(4) **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。

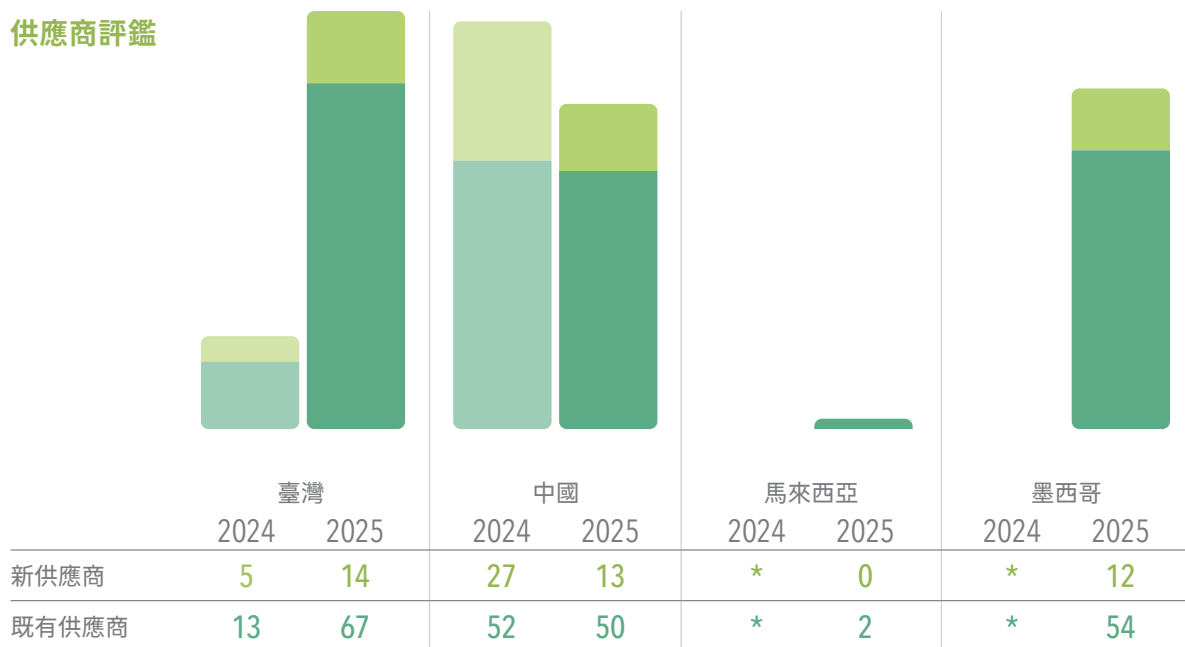
● 供應商年度評比

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，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。2025 年度共計評鑑 39 家新供應商、173 家既有供應商。

供應商評鑑



註：2024 年度數據馬來西亞廠、墨西哥廠未列入統計。

● 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 2025 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，優先選用地供應商。其中，臺灣地區在地採購比率 84.7%、中國地區在地採購比率為 69.6%、馬來西亞地區在地採購比率為 28.3%、墨西哥地區在地採購比率為 83.2%；由於客戶要求降低單一國家供應商比例，故各地區在地採購需求明顯增加，同時亦可確保當地供應鏈的穩定性與競爭力。

2025 年全球市場受於關稅與貿易政策轉變，致影響供應鏈重組議題，使得在地採購需求增加，而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的品質標準、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。



● 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）、鈷（Co）及雲母（Mica）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。

客戶關係

英濟建立以客戶為導向的管理系統及經營理念，利用客觀的監控系統、綜合評估客戶對本公司產品的服務滿意度，以了解客戶需求與期望之差距，作為營運管理改善之依據，達到企業永續經營之目的。

為建構完善品質管理系統及制定品質政策，主要廠區均取得 ISO 9001 品質管理系統驗證，以確保相關產品品質符合客戶要求，也具備法規合規性；部分廠區取得 ISO 13485 醫療器材品質管理系、IATF 16949 汽車業品質管理系統驗證，請參閱「管理系統驗證一覽表」。



品質政策：品質掌握，當責承諾

在相關制度中，對於客戶權益訂定「客戶服務」、「顧客滿意度」等管理程序，以便進行售後服務或客訴事件，除係為保障客戶權益外，也提供生產製造解決方案，建立堅固且長久的合作關係。

在客訴事件處理方面，我們建立系統化的處理程序，透過電話、郵件、書面報告或是客戶定期與不定期會議的管道，當收到關於客戶產品不良分析抱怨事件後，隨即由對應之專責人員進行初步確認進行異常原因分析，必要時召集內部相關單位進行改善對策檢討，擬出具效益的改善對策後迅速回饋客戶，持續追蹤對策的有效性，避免類似事件再發生。

為瞭解客戶需求，透過持續溝通與互動，每年度定期發放「滿意度調查」，主動蒐集客戶意見和要求，瞭解客戶對公司各面向的評價。對於未達客戶滿意度之項目，提報給相關權責單位，在最快時間內提出妥適的改善方案，並依據客戶反饋與建議，擬定改善計畫與行動方案，作為營運之參考。

客戶滿意度調查

**啟動客戶滿意度調查**

設定客戶名單及對象

**定義滿意度目標**

發放問卷進行調查

**問卷回收**

指標結果分析

**問題分析**

提出改善對策

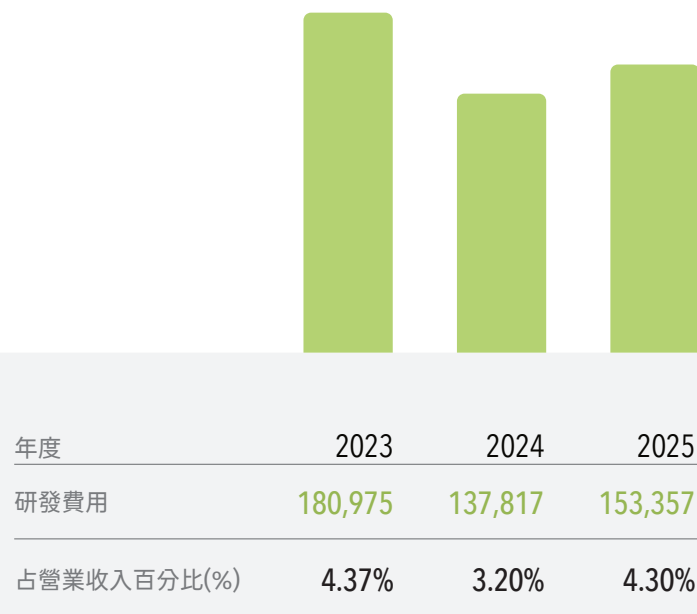
研發創新

研發概況

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。

長期投入先進技術的研發，從零組件升級並跨足整機設計與製造服務，近期更已自主開發智能平台以提升商務效能。順應全球消費市場變動與各界期待，已從設計、原料與製程各大環節著手並落實環境友善技術提升。藉由完善生產資源、輔以核心技術與產品進行長期技術研發，提供夥伴精準且符合需求的解決方案，共創市場競爭力。

為了更完善應對產品生產過程中的影響因子，英濟亦對材料與各製程中所需技術積極投入研發，結合數十項專利構築的技術優勢創造具差異化的競爭力；而為了全面解決生產中可能發生的問題，亦於上海設有高分子實驗室並通過 CNAS (ISO17025)能力認可，協助生產單位與客戶共同優化製程與產品品質。



註1：研發費用係以集團合併數(新台幣)計算。

註2：單位為新台幣千元。

詳細資訊請參閱英濟114年度年報「肆、營運概況；一、業務範圍」及英濟官方網站。



● 專利智財

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。截至2025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166件、有效商標總數已累積至38件。

166

全球之有效獲准專利

38

全球之有效商標

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。



1.

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。



2.

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。



3.

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。



4.

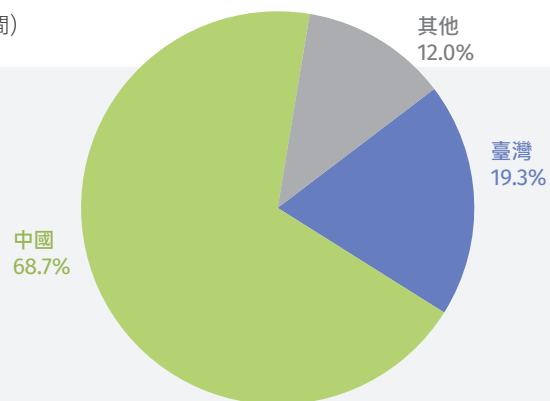
本集團充分利用專利資訊，掌握與本集團有關的國內外申請專利的動向，對有損於本集團權益且不符合授予專利權條件的他人專利，得於評估後及時提出撤銷專利權之請求或提出宣告無效之請求，排除不應授予權利的他人專利。

主要執行情形

1. 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。
2. 定期或不定期對員工舉辦專利法和專利知識的宣傳培訓。
3. 鼓勵員工積極發明創作有關集團發展之核心技術。
4. 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。
5. 保護本集團之專利權並防止侵犯他人之專利權。
6. 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。
7. 統籌規劃本集團的專利發展專案預算與執行。

有效專利統計表

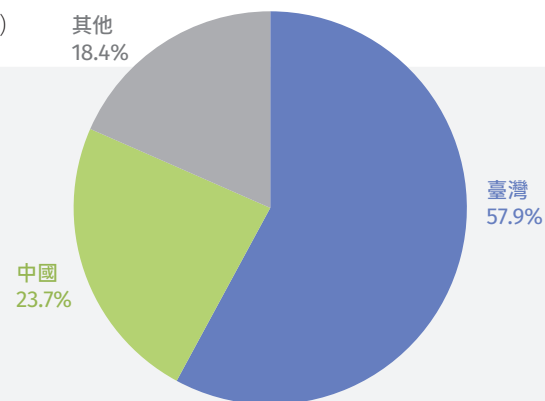
(截至 2025 年 12 月報導期間)



國別	臺灣	中國	其他	總計
有效專利件數	32 件	114 件	20 件	166 件

有效商標統計表

(截至 2025 年 12 月報導期間)



國別	臺灣	中國	其他	總計
有效商標件數	22 件	9 件	7 件	38 件

詳細資訊請參閱英濟 114 年度年報「肆、營運概況；八、智慧財產管理計畫」、及英濟官方網站。



6. 環境保護

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。

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 2025 年耗用塑料共 2,899.589 噸(未計入 PCR 塑料)，較前一年減少 130%。

上海廠於 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，除此之外，上海高分子實驗室亦可協助進行材料成分分析，客製化材料開發，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%，2025 年 94.95%。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%，2025 年蘇州廠區使用占比約 3.38%、馬來西亞廠區使用占比約 1.64%；東莞廠區首年度導入使用占比約 0.03%。期許逐步進入循環經濟模式，成為對環境更為友善的產業。



PCR 塑料 使用情形

項目	2024 年	2025 年
塑料使用量(公噸)	10,473.6	5,688.6
PCR 塑料使用占比	8.5%	49.0%

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 workflows 之中，追求「零目標」—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」，並取得 ISO 14001:2015 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。遵循氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由 ESG 永續小組進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，並規劃未來定期向董事會報告，由董事會監控。



治理

本公司成立 ESG 永續小組，由集團總經理擔任 ESG 永續小組負責人；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，確保公司能有效應對氣候變遷挑戰並持續優化永續經營策略。

本公司由 ESG 永續小組統整規劃集團因應氣候變遷影響之經營相關事務，並定期向董事會提案與報告，除評估執行成果與績效外，同步檢視未來改善計畫，確保永續發展方向符合長期目標。





策略

風險/機會類型

議題

對英濟的潛在影響

影響期程

潛在營運及財務影響

因應策略

轉型風險



法規與國際規範

全球碳定價機制、碳費及碳稅政策逐步推動；如台灣碳費政策、各國溫室氣體稽核要求。

短期
(小於3年)

英濟依法規與政府要求，遵循減碳路徑，進行盤查；歐盟客戶則課徵碳關稅，此將直接增加營運與合規成本。

- 全面導入 GHG Protocol (或 ISO 14064-1) 溫室氣體盤查，落實各廠區範疇一與範疇二數據管理。
- 提升內部人員對於溫室氣體盤查系統的認知與操作，確保企業內部及供應鏈排放數據的準確性與透明度。
- 規劃外部確信期程，確保排放數據的可信度，提升投資人信任。



市場與供應鍊

國際供應鏈綠色採購要求，如符合 RBA 規範及減碳宣告。

中長期
(3年至10年)

品牌客戶要求供應商承諾減碳進度或提供範疇三碳足跡申報，未能達成可能影響接單競爭力。

- 積極參與客戶審查稽核，推動綠色工廠與製程節能，建立與客戶接軌的低碳供應鏈方案。
- 設置高分子實驗室，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)。



能源轉型

外部能源結構轉型與電價上漲風險

中長期
(3年至10年)

全球能源轉型導致傳統化石燃料電力成本(電價)持續走高；同時，政府逐步加重用電大戶條款等法規規範，增加能源調配之財務負擔。

- 提升廠內能源使用效率，逐步汰換低能效射出機台，以降低用電密集度。
- 訂定節電目標，且每年持續推動，透過照明設備更換、空調設備汰換，降低用電度數。

實體風險



立即性風險

短時間極端降雨頻率增加，生產據點易受氣候影響(颱風/颶風)，造成廠區、聯外道路淹/積水。

短期
(小於3年)

廠區若遭遇暴雨，可能導致廠房設備受損、生產中斷。外部聯外道路中斷或港口關閉，導致原物料無法進廠或成品無法準時出貨給客戶，引發違約與物流成本增加。

- 定期進行各廠區防災演練與排水系統維護。
- 投保商業保險，轉嫁財務損失。



長期性風險

全球氣候轉變，夏季氣溫持續上升，雨季縮短，易乾旱缺水。

中長期
(3年至10年)

夏季氣溫逐年升高，增加廠房空調與冷卻系統的電力負擔，使營運成本上漲。製作過程需使用大量冷卻水，如面臨長期乾旱而導致工業限水，將影響產能。

- 廠房空調與冰水主機定期保養，以確保運轉功效；需要購置新機時，可購買高效節能設備，降低高溫環境下的極端耗電。
- 進入估水期時，盤點外部水車、民營水源，建立應變簽約機制。



產品與服務

客戶對綠色低碳產品、循環材料應用的要求，

中長期
(3年至10年)

隨著品牌客戶對淨零碳排的追求，開發低碳製程或使用再生材料(PCR、生物可分解塑料)能提升接單競爭力，吸引綠色客戶，創造新營收來源。

- 透過高分子實驗室，積極研發綠色環保材料，協助客戶達成產品生命週期(LCA)減碳目標。

機會



低碳能源

再生能源轉型與低碳電力布局

中長期
(3年至10年)

透過自建太陽能或綠電採購，降低未來因傳統電價上漲或碳稅帶來的財務波動風險。

- 建立再生能源採購策略，以滿足綠色供應鏈要件。



● 風險管理

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」亦會同集團財務總部、集團營運資源等擬定相關計畫，已完成母公司之溫室氣體盤查計畫且經董事會通過，並於 2023 年第一季提出子公司之盤查計畫，按季持續追蹤進度與成效，2024 年完成子公司（上海英濟、上海英備、上海上驊、蘇州英田、東莞英濟、MegaforceMY 及 MegaforceMX）盤查，2025 年並新增子公司創奇生醫的盤查作業。

● 指標和目標

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。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。2025 年集團全年碳排放量較 2024 年下降 1.34%。

*詳細資訊，請參閱英濟 114 年度年報

「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。



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。2025 年英濟集團耗能自結為外購電力 4,382.2 萬度，較 2024 年減少 7.3%。各廠內積極進行節能措施並提升能源效率。

上海廠於 2019 年首次因應客戶對再生能源使用之要求，採購再生能源憑證（Renewable Energy Certificate），2025 年度嘉義廠亦加入此採購行列；表達對於綠色能源發展的支持，同時降低營運碳排放，展現減碳承諾，並持續朝向永續發展目標邁進。



英濟能源使用



	臺灣		中國		馬來西亞		墨西哥	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
電力消耗(kWh)	2,816,020	3,436,528	42,032,805	38,790,488	1,503,140	1,094,740	681,920	498,498
能源密集度(GJ/百萬元)	11.3707	21.7484	38.7453	49.74328	65.2176	318.254	55.5761	52.21869

註：能源熱值轉換係數：電力 1 kWh = 3,600 KJ
*詳細資訊，請參閱英濟 114 年度年報「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.39」及英濟官方網站。

溫室氣體管理 (淨零碳排目標/碳排管理)

本公司響應全球減碳理念，自 2023 年起首次進行溫室氣體盤查作業，並於 2025 年全面導入溫室氣體盤查機制（範疇一、範疇二）。

遵循金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃相關專案計畫期程，本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。

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。2025 年度盤查範圍，除臺灣母公司、中國、馬來西亞、墨西哥外，新增子公司創奇生醫之溫室氣體盤查作業。

2025 年英濟組織邊界之溫室氣體排放總量 27,178.13 噸，包含範疇一排放量為 641.53 公噸 CO₂e，範疇二排放量為 56,536.6 公噸 CO₂e。其中，範疇一溫室氣體排放較 2024 年度減少 157.69 公噸 CO₂e、範疇二排放較 2024 年度減少 211.25 公噸 CO₂e，主要係因全球需求放緩及供應鏈重組影響，生產活動降低所致。

英濟溫室氣體盤查

	臺灣				中國				馬來西亞				墨西哥			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
範疇一 (公噸 CO ₂ e)	60.3	45.9	64.93	23.37	256.1	706.7	695.9	600.46	*	5.8	7.34	7.87	*	*	31.05	9.83
範疇二 (公噸 CO ₂ e)	1875.1	1953.8	1391.12	1628.91	27,365.9	25,308.1	24187.17	24069.5	649.5	511.8	857.24	609.88	833.6	819	312.32	228.31
合計 (公噸 CO ₂ e)	1,935.4	1,999.7	1456.05	1652.28	27,622	2,6014.8	24883.07	24670	649.5	517.6	864.58	617.75	833.6	819	343.37	238.14

*上述溫室氣體排放為自主計算，未經過第三方查證。

*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。

*臺灣地區統計數據，2025 年納入子公司創奇生醫。

*詳細資訊，請參閱英濟 114 年度年報「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」及英濟官方網站。

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。依 2025 年度統計數據顯示，取水量 158.272(L)、排水量 154.173 (L)、耗水量 4.099(L)；取水量較 2024 年減少 6.56%。

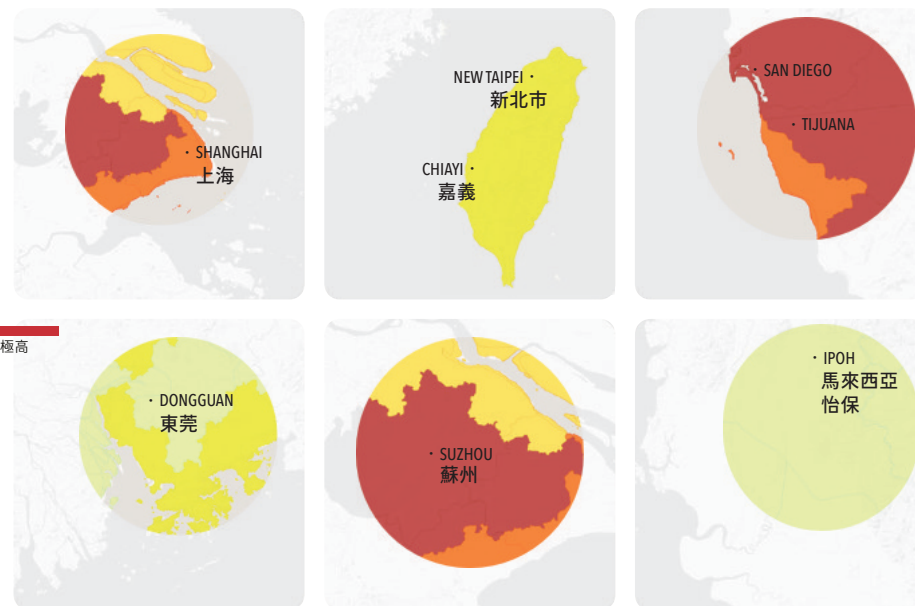
2026 年東莞廠增設廢水循環設置，為降低生產製造過程中所產生的廢水化學物質，也對其製程廢水進行再利用，希以減少取水量，提升廠區水資源使用效率。



水資源壓力

Baseline Water Stress

低 中低 中高 高 極高



水資源統計

單位：百萬公升(106 L)

	臺灣		中國		馬來西亞		墨西哥	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
取水量(A)	7.931	9.607	152.528	140.638	6.972	6.869	1.957	1.158
排水量(B)	5.424	5.507	152.142	140.638	6.972	6.869	0.316	1.158
耗水量(A-B)	2.507	2.943	0.386	0	0	0	1.641	0

*取水量來源皆為第三方的水-自來水，取水數據來自水費單。

*臺灣地區統計數據，2025 年納入子公司創奇生醫。

*詳細資訊，請參閱英濟 114 年度年報「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.39」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：

1. 包裝精簡、物料減量化。
2. 原物料包裝材，如塑膠托盤（Tray）、棧板、塑箱、箱蓋等，與客戶/供應商合作，重複回收使用，達到減廢目標。
3. 減少使用一次性容器，如委託廠商清洗工廠所需之清潔劑桶、化學品桶等容器。
4. 強化資源回收分類，依回收項目（如廢紙、紙箱、塑膠薄膜（PE）、廢塑膠 Tray 盤、金屬等），委託供應商處理，提高廢棄物回收率。

2025 年廢棄物總重量為 428.02 公噸，較 2024 年下降 66.37%，本公司將持續以減少、重複及回收的原則，持續落實廢棄物管理政策。



廢棄物統計



	●		●		●		●	
	●		●		●		●	
有害廢棄物 一般事業廢棄物	●		●		●		●	
地區 / 年份	臺灣		中國		馬來西亞		墨西哥	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
有害廢棄物(噸)	0	0	128.28	112.53	*	3.10	0.948	0.95
一般事業廢棄物(噸)	17.57	10.55	1089.13	285.18	*	14.98	36.99	0.73
合計 (噸)	17.57	10.55	1217.41	397.70	*	18.08	37.94	1.68

*臺灣地區統計數據，2025 年納入子公司創奇生醫；2025 年度廢棄物總重量數據納入馬來西亞。

*本報告書所揭露之 2025 年廢棄物總重量數據與 114 年公司年報內容略有差異，係因筆誤未即時校正，請以本報告書為準。

*詳細資訊，請參閱英濟 114 年度年報「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.39」及英濟官方網站。



7. 員工關係 與職場保護

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，特定廠區同步取得 ISO 45001 認證。

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。

員工多元溝通管道

臺灣據點

每季舉辦勞資會議，勞資比例為 1：1，就工作條件、福利項目、市場變動情形等事項進行討論並達成共識。

公司設有員工電子報「英濟人報報」並以雙語呈現，定期使各地員工皆能了解公司概況，並作為溝通管道之一。

針對外籍工作者召開工作說明與意見溝通會議並提供翻譯確保雙方理解，並就可改善措施進行改善。

中國廠區

除成立工會並定期開會外，廠區另設置實

體意見箱、意見箱郵箱，作為溝通管理。

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。具體措施如右：



- 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。

人才任用

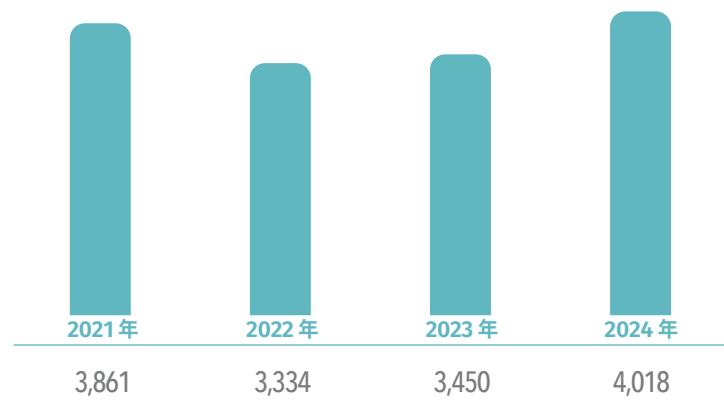
人才結構

「人才」乃是一企業永續經營的基石，英濟以打造優良職場環境為對全體員工的承諾與社會責任，期盼與全體員工共同成長並發揮企業及個人的正面影響力。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指引，並從嚴進行管理以確保符合要求。

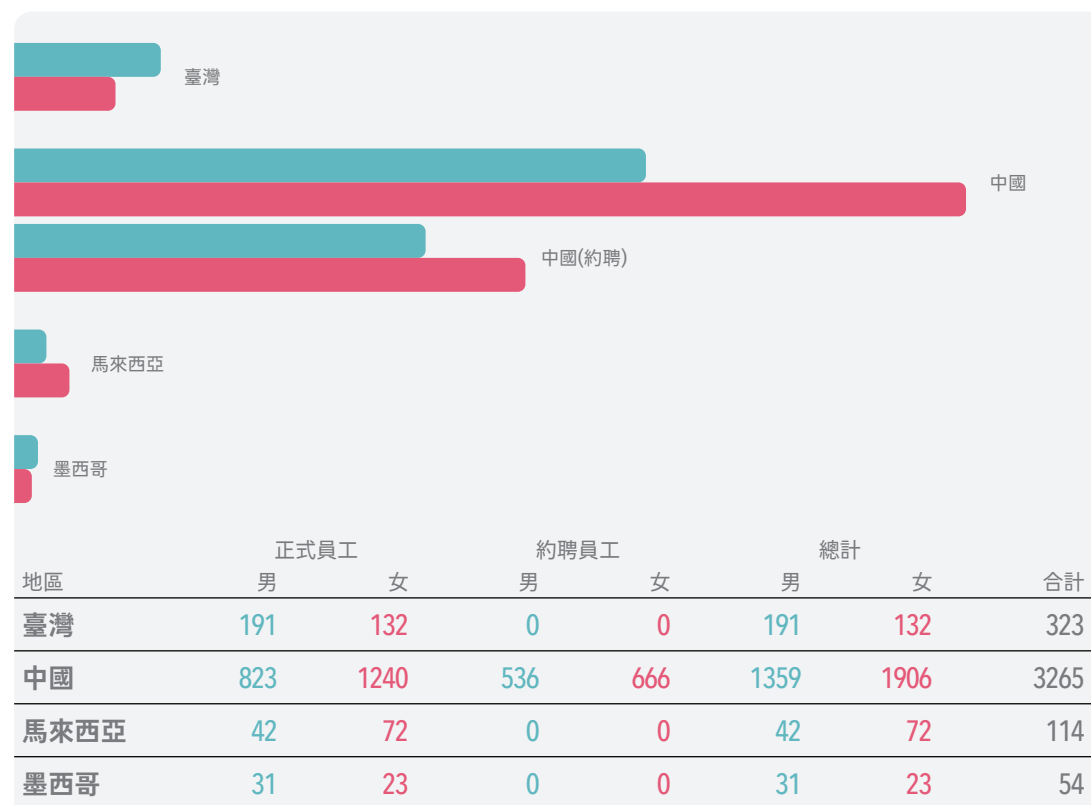
員工總數

結至 2025 年底，本報告書涵蓋範圍的英濟員工總數為 3,756 人，其中 68% 為正式員工（2,554 人），32% 為約聘員工（1,202 人）。因應全球產能配置調整，臺灣據點員工總數 323 人，相較 2024 年減少 12.47%；中國據點員工總數為 3,265 人，相較 2024 年減少 6.07%；馬來西亞據點員工總數為 114 人，相較 2024 年增加 15.15%；墨西哥據點員工總數為 54 人，相較 2024 年減少 27.03%。

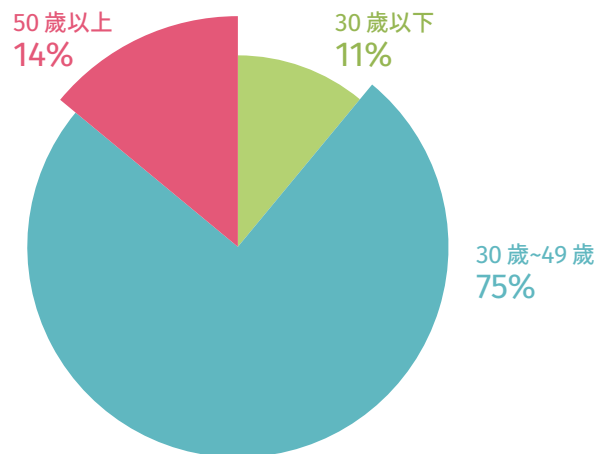
近四年英濟員工總數



2025 年英濟全球員工總人數(註)



註：正式員工指永久聘僱員工；約聘指臨時員工，無保障時數員工。

英濟 2025 年度
員工年齡分布英濟 2025 年度
全職員工性別分佈

人才流動

2025 年 首年度統計英濟全職員工離職率（不含墨西哥據點）為 47.96%。依照地區別，馬來西亞就業市場人才離職率較高，其次為臺灣。

註：1.離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。
2.離職率=(當年度離職員工總數/當年底員工總數)*100%。
3.本次統計未納入墨西哥據點。



年齡 \ 性別	臺灣		中國		馬來西亞	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歲 以下	59	23	67	107	30	42
30歲 ~50歲	71	79	171	445	11	15
51歲 以上	17	15	21	26	0	0
小計	264		837		98	
員工總數	323		2063		114	
離職率	81.73%		40.57%		85.96%	

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。

英濟為提升徵、留才競爭力，並提升全體員工士氣，於 2020 年起針對台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 1,000~8,000 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，英濟致力打造兼顧工作與生活平衡的友善職場環境。2026 年 5 月起，臺灣地區中和及土城廠區推行彈性上下班制度，提升同仁工作安排彈性與自主性；另同步新增新進同仁迎新假制度，新進同仁於到職滿三個月並通過試用期後，可依職等享有 1 至 2 日給薪迎新假，以協助適應職場環境、提升員工關懷與留任體驗。



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。

● 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。

2025 年度 育嬰假/育兒假 統計

項目 \ 地區	臺灣	中國	馬來西亞	墨西哥
符合育嬰留停申請資格(註2)人數	7	17		
實際育嬰留停人數	2	18		
育嬰留停 復職率	50.0%	61.1%		
當年度育嬰假後實際復職人數	1	11	報導期間 無相關情事	報導期間 無相關情事
育嬰假後應在當年度復職人數	2	18		
育嬰留停 留任率	前一年度 仍於留停中	75.0%		
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職人數	0	9		
前一年度育嬰留停復職人數	0	12		

註：

- 育兒假：依地區法規，中國廠區幼兒3歲前每年5天或10天有薪假（依服務當地城市提供）。
- 當年度符合育嬰留停申請資格：2021-2025年曾請過「陪產假」或「妊娠假」（20周以上）且2025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%。

同仁有下列情形之一，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。

快速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。

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。



● 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；2025 年度員工接受訓練的總時數為 6,902 小時。



2025 年教育訓練課程時數（依性別統計）

地區	男性			女性			合計		
	訓練時數 (A)	員工人數註 1 (B)	人均時數註 2 (A/B)	訓練時數 (C)	員工人數註 1 (D)	人均時數註 2 (C/D)	訓練時數 (E)	員工人數 (F)	人均時數 (E/F)
臺灣	1,061	191	5.55	817	132	6.19	1,878	323	5.81
中國	1,658	1,359	1.22	1,999	1906	1.05	3,657	3,265	1.12
馬來西亞	332	42	7.90	534	72	7.42	866	114	7.60
墨西哥	246.5	31	7.95	255	23	11.09	501.5	54	9.29
總計	3,297	1,623	2.03	3,605	2,133	1.69	6,902	3,756	1.84

註 1：統計至當年底員工訓練總時數。

註 2：人均時數=訓練時數÷員工人數。

● 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，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。2025 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



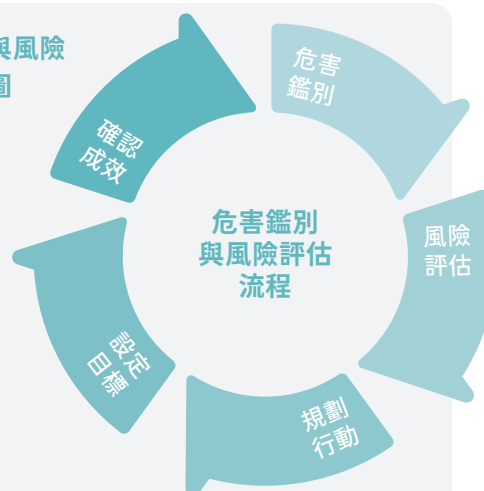
臺灣據點，遵循「職業安全衛生管理辦法」成立職業安全衛生委員會（以下簡稱安委會），每季召開安委會會議，會同勞工代表審視職安衛業務執行成果，其委員會成員每兩年改選一次。

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，以提升職業安全健康績效。臺灣據點進一步訂定職業安全衛生風險評估管理辦法，作為辨識風險之基準。另透過定期教育訓練與 ISO 45001 內部稽核人員培訓，確保風險鑑別管理之有效性與持續精進。

危害鑑別與風險評估流程圖



● 職業災害管理

英濟各廠區訂有工傷事件處理程序、職業安全健康管理辦法；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。

2025 年集團工傷總計 11 件，失能損失總日數達 174.75 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。另臺灣據點，同仁發生職業傷害時，亦會安排職業護理師、醫師進行復工評估面談。



意外事件通報流程



項目	2025 年
總工作時數	7,450,240
可記錄職業傷害數量	11
可記錄職業傷害比率	1.476
嚴重職業傷害數量	0
嚴重職業傷害比率	0
失能傷害總損失日數	174.75
失能傷害嚴重頻率 (S.R.)	23.46

註 1：排除員工個人通勤交通事故

註 2：總工時＝當年度年底該類別員工人數 x 總工作日數 x 每日工作小時數。

註 3：可記錄職業傷害數量：同失能傷害人次數定義，罹災者不能繼續其正常工作，損失工作時間在一日以上。

註 4：可記錄職業傷害比率 / 損失工時傷害率 (LTIFR) = 失能傷害人次數 / 總工作小時數 x 1,000,000。

註 5：嚴重職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 6：嚴重職業傷害比率＝嚴重的職業傷害數（排除死亡人數） / 工作小時 x 1,000,000。

註 7：失能傷害嚴重頻率 (S.R.) = 失能傷害總損失日數 / 總工作小時數 x 1,000,000。

● 職業安全衛生教育訓練

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。2025 年除新進人員教育訓練外，共 857 人次受訓，累計時數 460 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。

2025 年職業安全衛生教育訓練時數

地區	課程場次	受訓總人次	總訓練時數	培訓費用
臺灣	18	318	124.5	20,230
中國	23	406	278	18,510
馬來西亞	4	82	28	11,128
墨西哥	8	51	29.5	0
總計	53	857	460	(幣別以當地貨幣計)

857

受訓人次

460

小時
累計時數



● 作業環境監測

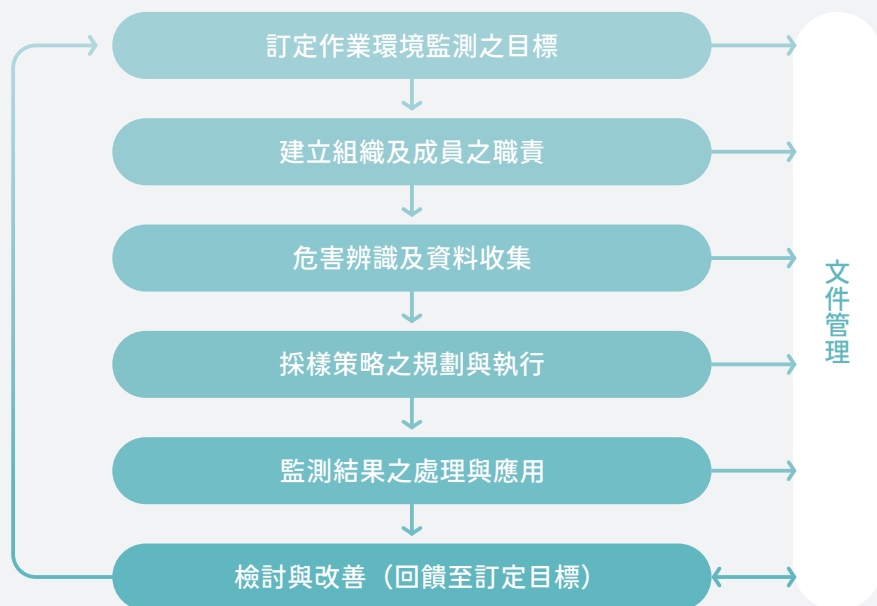
臺灣據點

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，

作業環境監測流程



● 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。2025 年共舉辦 8 場，合計 28 小時，463 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。



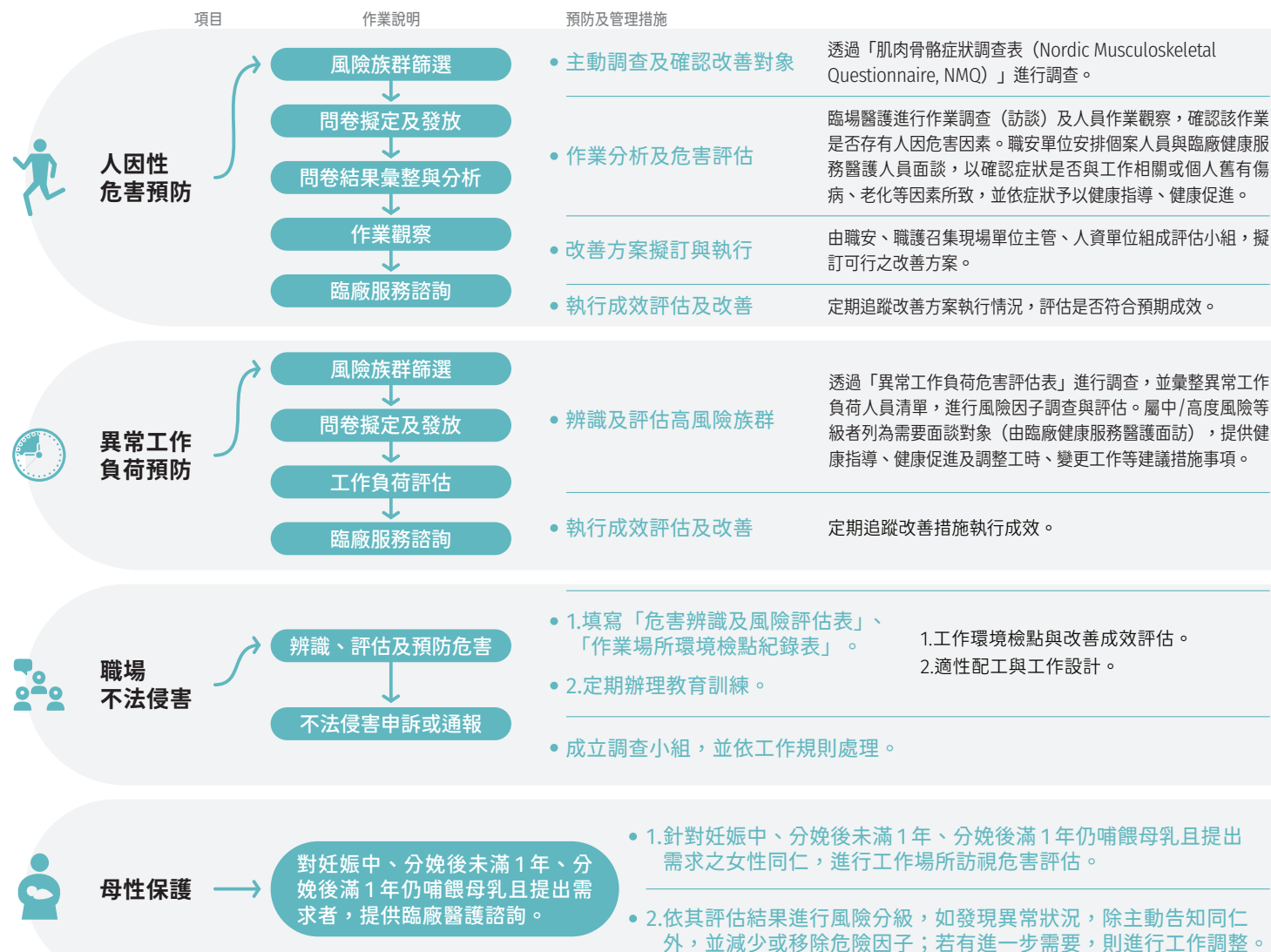
● 健康管理

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，2025 年度共有 122 人次使用健康諮詢服務，其中健康檢查四級 6 人、健康檢查三級 65 人、健康檢查二級 2 人、母性健康保護 6 人、異常工作負荷心血管疾病 40 人、人因性危害 3 人、職場不法侵害 0 人。

管理措施



透過「肌肉骨骼症狀調查表（Nordic Musculoskeletal Questionnaire, NMQ）」進行調查。

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。

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。

定期追蹤改善方案執行情況，評估是否符合預期成效。

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。

定期追蹤改善措施執行成效。

1. 工作環境檢點與改善成效評估。
2. 適性配工與工作設計。

附錄

● 英濟 2024 年永續報告書 勘誤表

頁數	章節	更正前	更正後
20	公司治理	取自政府之財務補助 2023 年 1,656,511 元	取自政府之財務補助 2023 年 5,790,965 元

GRI 指標對照表

使用聲明	英濟參照 GRI 準則編制，本 GRI 對照表所引用 2025/01/01 至 2025/12/31 期間之資訊		
GRI 內容索引	GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021	
	適用 GRI 行業準則	無	

GRI 2：一般揭露 2021

以下指標尚未經外部查證，為英濟內部自結。

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	15	
2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯原則	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯原則	4	
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				
2-6	活動、價值鏈及其他業務關係	關於英濟、供應鏈管理	7、32	
2-7	員工	人才任用	50	我司年報 82
2-8	非員工的工作者	職業安全衛生管理 人才任用	50、57	我司年報 84,85
公司治理				
2-9	治理結構與組成	公司治理架構	22	我司年報 5-8
2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司治理架構	22	
2-11	最高治理單位的主席	公司治理架構	22	
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	8	我司年報 35
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	8、23	
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	4、8、22	
2-15	利益衝突	利益迴避、內部控制制度	24	
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通	10-11	
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	23	我司年報 9-12, 50-51

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼	補充/省略說明
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	23	我司年報 9-12, 50-51
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	52	我司年報 33-34
2-20	薪酬決定流程	薪資報酬委員會運作情形	—	我司年報 33-34
2-21	年度總薪酬比率	薪酬與福利	52	我司年報 15-20
策略、政策和實踐				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
2-23	政策承諾	董事長的話、永續發展政策、人權政策	3、6、49	我司年報 40
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	6、33、41-43、49	我司年報 36
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	10-11、28、49	
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	10-11、49	
2-27	法規遵循	風險管理	28	風險評估 我司年報 35-36
2-28	公協會的會員資格	組織參與及獎項	18	
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	8-13	
2-30	團體協約	員工多元溝通管道	49	

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	10-11	
3-2	重大主題列表	重大議題評估與列表	12-13	
3-3	重大主題管理	利害關係人議合	8	
GRI 201：經濟績效 2016				
3-3	重大主題 2021	公司治理	19	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	財務績效	20	我司年報 01,68
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	員工退休計畫	54	我司年報 83
201-4	取自政府之財務補助	稅務管理與財政補助	21	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	10-11	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	重大議題評估與列表	12-13	
環境績效				環境議題 我司年報 36-39,45-47
GRI 204：採購實務 2016				
3-3	重大主題 2021	供應鏈管理	32-33	
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	當地採購	34	
GRI 205：反貪腐 2016				
3-3	重大主題 2021	公司治理	19	
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	—	我司年報 48-49
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	25	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	25	
GRI 301：物料 2016				
3-3	重大主題 2021	環境保護	39	
301-1	所用物料的重量或體積	原料使用	40	
301-2	使用的可再生物料	原料使用	40	
GRI 302：能源 2016				
3-3	重大主題管理	環境保護	41	
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	44	
302-3	能源密集度	能源管理	44	
302-4	減少能源消耗	溫室氣體管理	45	我司年報 38-39
GRI 303：水與放流水 2018				
3-3	重大主題管理	環境保護	41	
303-3	取水量	水資源管理	46	
303-4	排水量	水資源管理	46	
303-5	耗水量	水資源管理	46	

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	環境保護	39	溫室氣體排放、用水量/廢棄物減量政策 我司年報 37-39
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體管理	45	我司年報 38,82
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體管理	45	我司年報 38
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理	—	我司年報 38-39
GRI 306：廢棄物 2020				
3-3	重大主題管理	環境保護	39	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	47	我司年報 38-39
社會績效				
GRI 401：勞雇關係 2016				
3-3	重大主題管理	人權保障	49	
401-1	新進員工和離職員工	人才任用、人才流動	50-51	
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	52-54	我司年報 77-78
401-3	育嬰假	薪酬與福利	52-54	我司年報 77
GRI 402：勞/資關係 2016				
3-3	重大主題管理	員工關係與職場保護	48	
402-1	關於營運變化的最短預告期	員工退休計畫	54	我司年報 83
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	13、57	
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生管理系統	57	我司年報 84-85
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	57-58	
403-3	職業衛生服務	風險鑑別	57	
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	57	我司年報 41
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	59-60	我司年報 40,41
403-6	工作者健康促進	健康管理	61	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	57-58	
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	58	我司年報 40
403-9	職業傷害	職業災害管理	58	我司年報 40
403-10	職業病	—	—	

GRI 準則	揭露項目	章節或內容概述	頁碼	補充/省略說明
GRI 404：訓練與教育 2016				
3-3	重大主題管理	人才培育	55	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工訓練統計	56	我司年報 42
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才培育	55	
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	56	
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		
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	50	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		我司年報 40
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	49	
GRI 407：結社自由與團體協商 2016				
3-3	重大主題管理	人權保障	49	
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	49	
GRI 408：童工 2016				
3-3	重大主題管理	利害關係人議合、人權政策	13、49	我司年報 40
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	33、49	
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	13、49	我司年報 40
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	33、49	
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	13、49	
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	32-33	我司年報 43
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
2025 年英濟重大主題：研發創新				
3-3	重大主題管理	技術研發	10	
自訂	產業創新	研發創新、專利智財	36-38	我司年報 87

SASB 準則 對照表

2025/1/10 版

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	28-30	僅 ISO/IEC 27000 系統進行管制，尚未取的認證。
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	50	請參閱英濟 114 年度年報「肆、營運概況 P.68」
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	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 ³	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	32-33	
	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	32-33	
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	34	
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 114 年度年報「肆、營運概況 P.68」
	TC-HW-000.B	製造場所之面積（廠房面積）	平方公尺(m2)	—	—	請參閱英濟 114 年度年報
	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

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。

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。

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。

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。

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。

管理系統驗證一覽表

	上海廠	蘇州廠	東莞廠	嘉義廠	怡保廠	墨西哥廠	土城廠	創奇
ISO 9001	●	●	●	●	●	●	●	
ISO 14001	●	●	●	●	●	●		
ISO 45001	●	●	●	●				
IECQ QC080000	●	●	●	●				
IATF 16949	●	●	●	●			●	
ISO 13485	●	●			●		●	●
GHG Protocol				●				