

5. 乐活企业

5.1 人才管理政策与永续行动 106

5.2 人才招募 109

5.3 人才发展 112

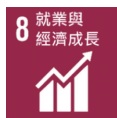
5.4 健康乐活 121

5.5 沟通管理 132

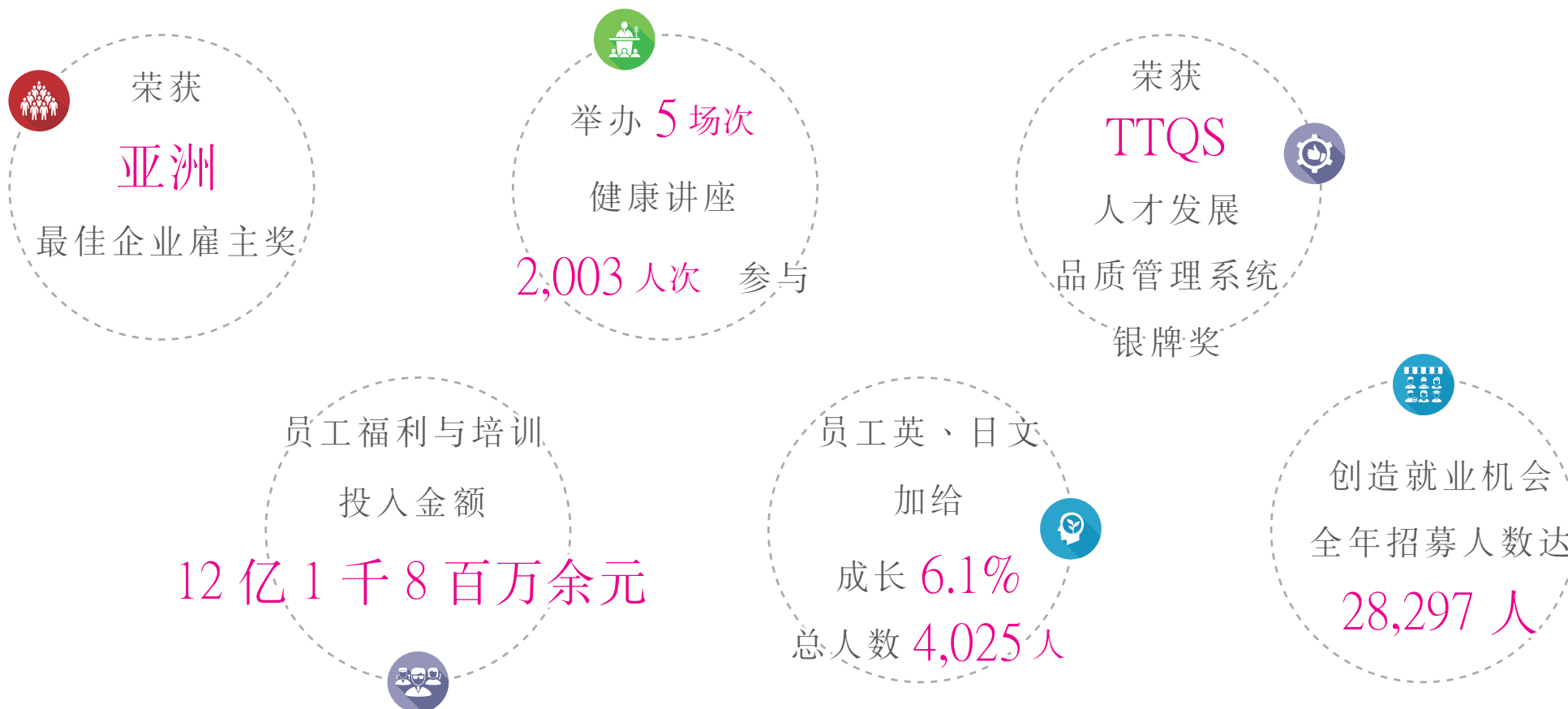
5.6 人权尽职调查 134



SDGs 指标



乐活企业绩效



- ◆ 重大主题：人才招聘、人才培育、劳动人权、员工健康安全卫生。
- ◆ 关键作法：制定人才管理政策、优化人力资源服务管理体系，促进员工关系，进行满意度调查，推展多元社团活动、家庭日及运动会等福利措施，并透过职工福利委员会，管理员工福利。英业达全球 8 厂区皆建立 ISO 45001 职业安全卫生管理系统，并通过外部第三方认证。
- ◆ 浏览建议：政府机关、员工、客户、供应商等。
- ◆ 对应 SASB 指标：劳动实务 TC-ES-310a.1、劳动条件 TC-ES-320a.1。

乐活企业快速索引



人力组成
全球
19,639 人

5.1 人才管理政策与永续行动



台湾地区
5,955 人

男
3,507 人

女
2,448 人



大陆地区
11,743 人

男
7,194 人

女
4,549 人



欧美地区
1,941 人

男
1,051 人

女
890 人



训练时数
全球平均
36.7 小时

5.3 人才发展



台湾地区

男
19.8 小时

女
14.1 小时



大陆地区

男
47.6 小时

女
51.9 小时



欧美地区

男
20.2 小时

女
19.5 小时



育婴留停

5.4 健康乐活



台湾地区

男
申请率 3.30%
(7 人 / 212 人)

女
申请率 26.50%
(31 人 / 117 人)

复职率 55.56%
(5 人 / 9 人)

76.47%
(26 人 / 34 人)

留职率 83.33%
(5 人 / 6 人)

78.57%
(11 人 / 14 人)



欧美地区

男
申请率 100%
(18 人 / 18 人)

女
申请率 72.00%
(36 人 / 50 人)

复职率 100%
(18 人 / 18 人)

93.94%
(31 人 / 33 人)


留职率 83.33%
(15 人 / 18 人)

95.24%
(20 人 / 21 人)

注：定义及公式说明详见本报告书第 136 页

主要利害关系人：政府机关、员工、客户、供应商快速导览区

乐活企业快速索引

<div>  员工工伤 </div>	地区	性别	总工作时数	工伤数	工伤率	虚惊事故数	虚惊事故率
	台湾	男	6,603,704	0	0	2	0.06
		女	4,455,128	1	0.04	1	0.04
	大陆	男	14,330,448	7	0.10	0	0
		女	9,061,608	2	0.04	0	0
	欧美	男	7,335,635	14	0.38	7	0.19
		女	7,245,970	17	0.47	7	0.19

* 英业达直接聘雇员工之统计数据

* 年度工伤数 41 件，占年底总员工人数 19,639 人的 0.21%。

* 无严重工伤与死亡事件

工伤类别	切割 / 划伤	撞伤	扭伤	挫伤	压伤	烫伤	夹伤	摔伤	手指位移	骨骼肌伤害	人因条件累积性伤害
件数	19	2	3	9	1	1	1	1	1	2	1

主要利害关系人：政府机关、员工、客户、供应商快速导览区

5.1 人才管理政策与永续行动

英业达人才管理政策

「落实诚信经营，重视人才资产，用人唯才，适才适所，塑造一个员工可以永续发展与贡献所长的环境。」

英业达人才永续行动

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

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

TALENT, in Taiwan

人才永續行動倡議夥伴

人才永續頻道

WillisTowersWatson

共同推動



5.1 人才管理政策与永续行动

人才永续行动倡议指标

意义与价值

秉持英业达经营的核心理念「创新、品质、虚心、力行」，对内，透过经验传承、资源共享，持续关注 ESG 议题及净零排放、数位转型等目标，以「多一分关心，多一分责任」与「直面挑战、躬身入局」的精神努力持续成长，来面对充满挑战的经营环境；更借著在 ABCD5Q 等重要技术上保持竞争优势，为全体股东及同仁带来更佳的获利及追求企业永续发展。

多元与包容

「多元与包容」是营造职场多元包容文化其中的重要关键。对此，英业达致力于创造一个平等、尊重和开放的工作环境：

在人才招聘方面，英业达以人才永续为宗旨依归，除明文并公开承诺须公平对待所有应征者外，也透过不同的策略机制运作，吸引全球人才加入英业达大家庭。此外，英业达平等且尊重每位同仁是独立不同的个体，致力于提供多元的培训和发展机会，让每位同仁都能够充分且有机会发挥自己的专才和创意。英业达本著「人才为本」的信念，明文规定全球厂区对于不同种族、阶级、语言、思想、宗教、党派、性别、婚姻、身心障碍、性取向等皆一视同仁、公平对待。

组织沟通

英业达积极致力于建构多元化且畅通的沟通管道，除定期进行同仁满意度调查外，英业达也透过多元沟通机制，提供同仁即时反应与定期交流之管道，倾听同仁声音；疫情期间，除既有的沟通平台外，英业达的数位 APP，持续优化及增加开发多项功能，让同仁在减少群聚的情况下，进行双向沟通；另外，在人才发展培育课程与软性活动方面，英业达透过定期的「训练发展需求」调查，了解部门及同仁的在专业职能与软性讲座主题等的训练发展需求。近年来，英业达更积极经营社群媒体，拓展与同仁及社会大众的互动管道。

身心健康

「同仁健康照护」是企业永续经营的重要关键要素；为此，英业达落实安全卫生的管理，除设有安卫环委员会、全球 8 厂区通过国际职业安全卫生管理系统 (ISO 45001) 验证等外，英业达更设有弹性工时制度，让所有同仁可依个人及业务状况调整上下班时间；同时也导入 EAP，推展各项的健康乐活专案等，以协助同仁达成工作与生活平衡，进而提升同仁向心力及工作安全感，营造乐活健康职场。

人才成长

「人才为本」是英业达十大信念之首。英业达认为，唯有认同企业的核心价值，才能做到真正的育才、留才及揽才，进而厚植英业达的优质人力资本。英业达以「落实诚信经营，重视人才资产，用人唯才，适才适所，塑造一个同仁可以永续发展与贡献所长的环境。」作为人才管理政策，并塑造不断创新改善的学习型组织，提供同仁良好的培育环境，以企业营运目标及发展策略为蓝本，以同仁实际需求为导向，提供人才养成及发展谘询等专业服务，推展各项培育训练活动。

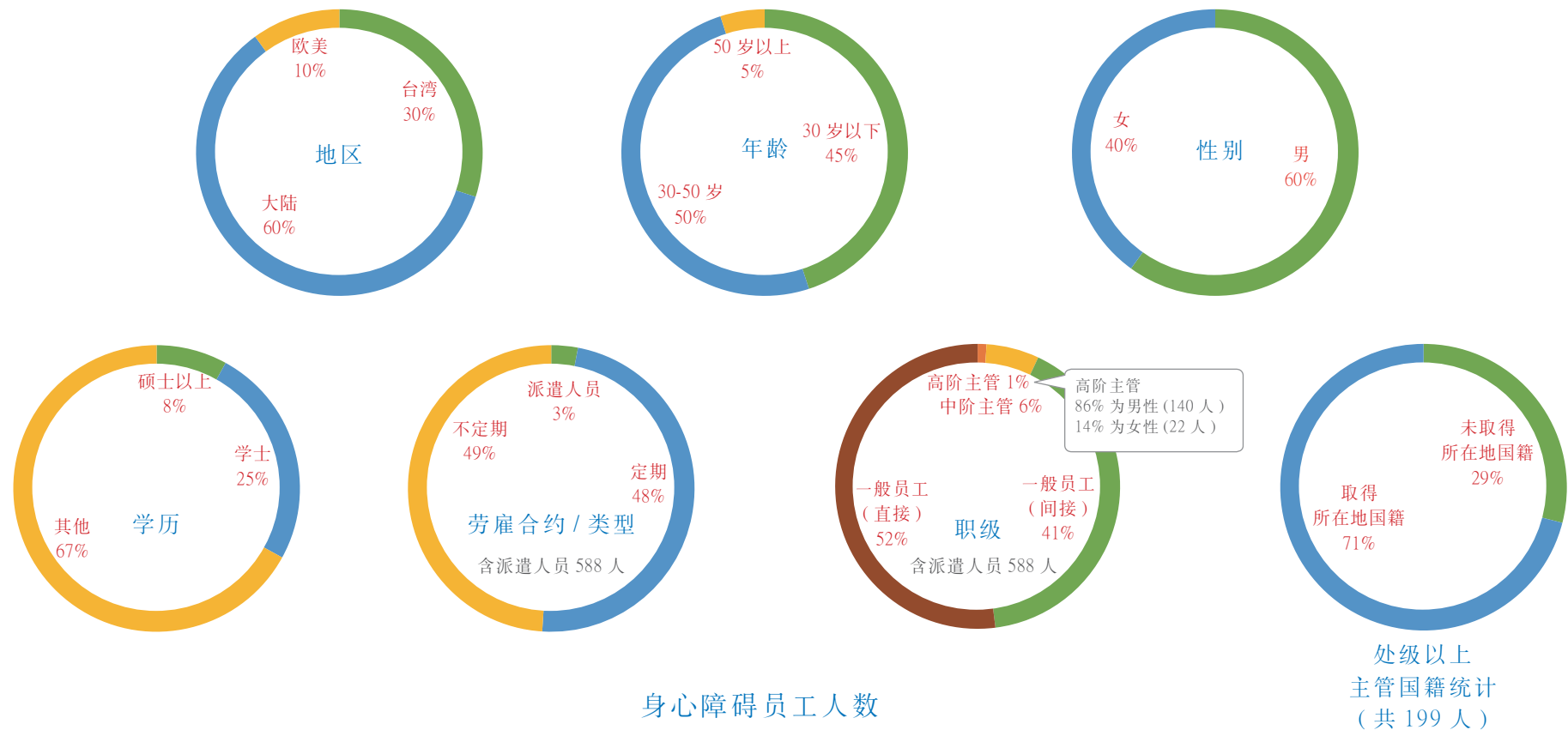
注：ABCD5Q 的 A 是人工智慧 (Artificial intelligence);B 是区块链 (Blockchain);C 是云端运算 (Cloud computing);D 是大数据 (Big data);5 是 5G;Q 是量子电脑 Quantum computer。

5.1 人才管理政策与永续行动

◆ 2022 年 12 月 31 日的英业达人力依地区、年龄、性别、学历、劳雇合约及类型、职级分析如本页图。

◆ 2022 年处级以上主管国籍分析如本页图。

人力统计：员工总数 19,639 人



身心障碍员工人数

台 湾	大 陆	欧 美	合 计
35	120	10	165

5.2 人才招聘

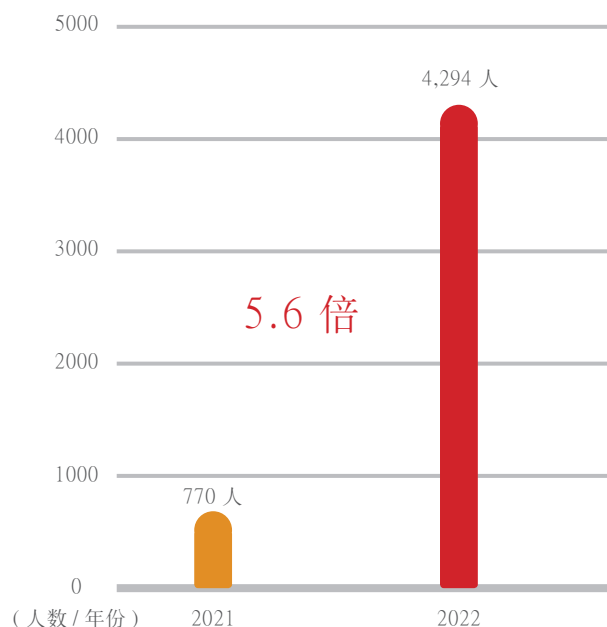
建置多元招募管道

为提升整体研发动能及达到业务倍增的目标，英业达致力于拓展多元化的招募机制，借以吸引国内外顶尖研发人才加入，同时透过全面线上化的面试流程，提升整体招募效率。2022 年台湾地区新进人员达到 4,294 位，主要为 30 岁以下的研发人才，持续强化公司创新研发动能。英业达透过多元招募管道，包含人力平台、产学合作、内部推荐、社群媒体、校园征才、国际人才招聘及校园征才。

加速新人融入组织

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

台湾地区总招募新进人数



多面向发展

數位轉型

- 全面性線上測驗
- 遠距線上面試，網羅國際人才
- 建立招募人才庫，儲備人才

雇主品牌

- 多元化社群經營，提升企業知名度
- 招募環境優化與強化軟硬體宣傳
- 福利制度優化，提升員工認同度

校園深耕

- 實習與產學訓專案，提前培育在學學生
- 校園徵才博覽會，與學生面對面接觸
- 業師交流、企業參訪及競賽活動
- 產業碩士專班，培育技術專才
- 獎學金制度，鼓勵校園人才投入業界
- 研發合作計畫，產學合一

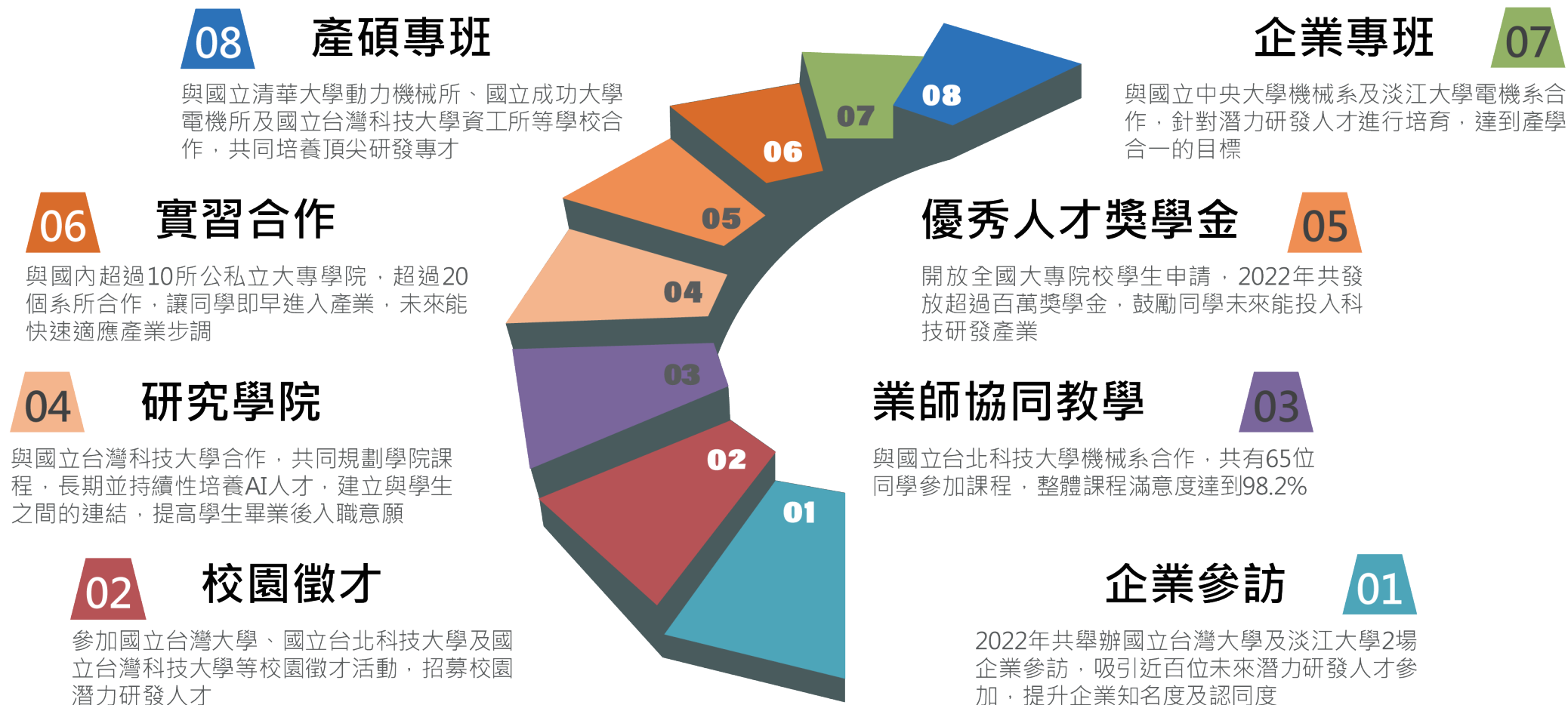
招募管道

- 人力銀行擴大招募
- 深化員工推薦人才
- 國際專業人才引進
- 就業服務機構與求才博覽會
- AI、5G等尖端科技人才



5.2 人才招募

校園深耕

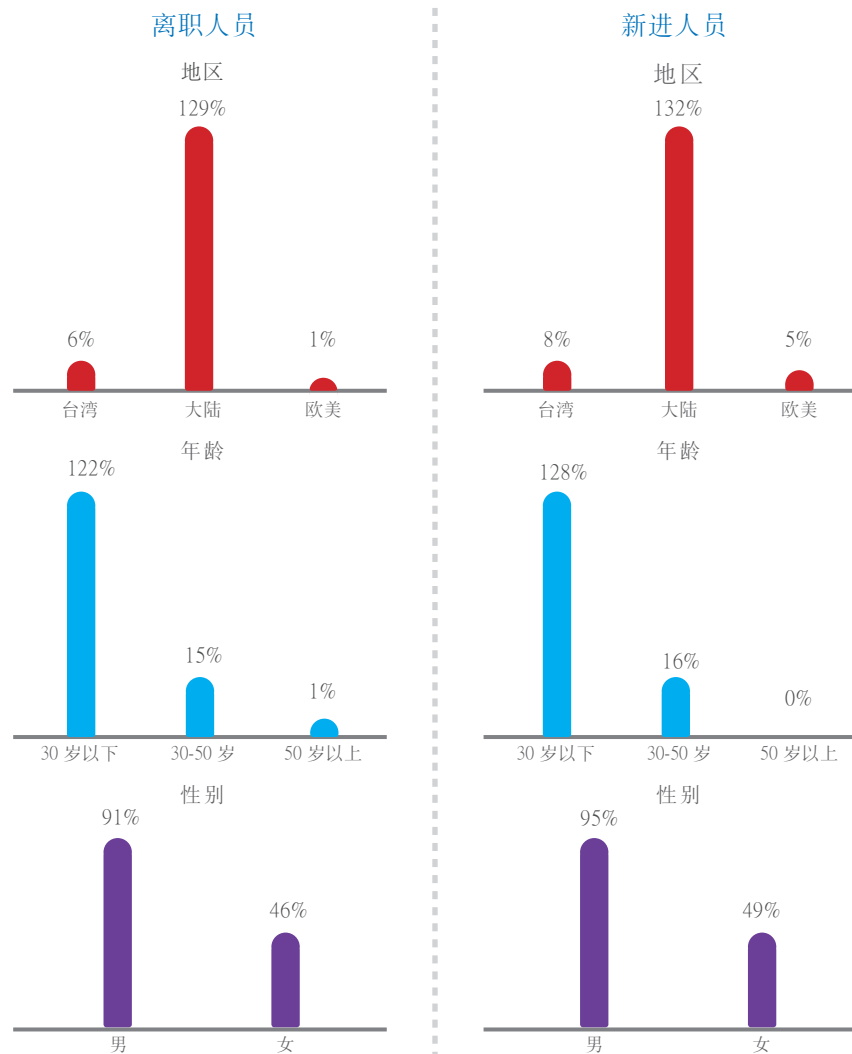


5.2 人才招募

人才流动分析

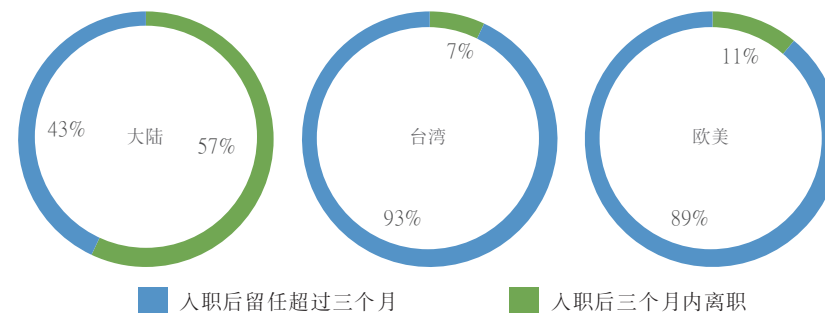
新进离职分析

(以 2022 年 12 月 31 日员工总数为计算比例的基准)

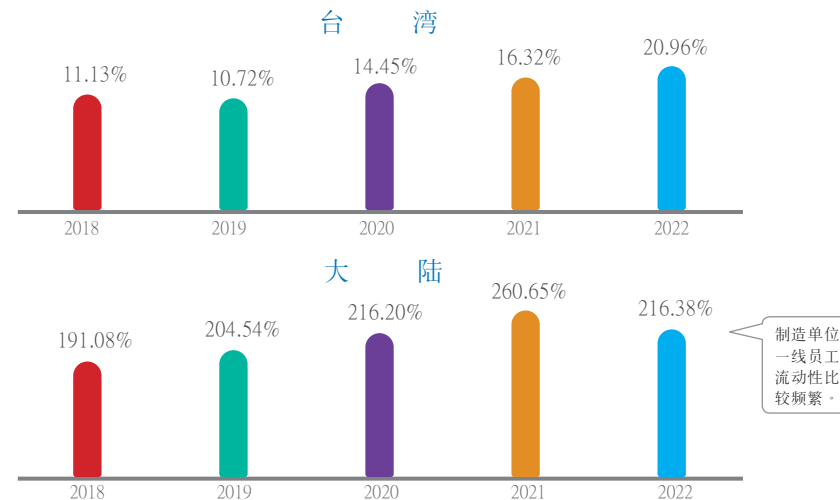


注：定义及公式说明详见本报告书第 136 页

新进人员 3 个月内离职统计



台湾与大陆地区历年离职率统计



- ◆ 因应当地厂区营运需求及创造就业机会，2022 全球 8 厂区招募 28,297 人。2022 年新进人员与离职人员依地区、性别、年龄分析，2022 年新进 3 个月内离职人员依地区分析，以及台湾与大陆历年离职率，如本页图所示。基于产业特性，英业达的整体新进离职率，明显受到占比较高且流动性较频繁的制造单位一线员工影响。
- ◆ 英业达严禁雇用童工，于招募过程中了解新进人员的年龄，此外，禁止强迫劳动等侵害人权的情事发生，以符合当地政府法令规定。

5.3 人才发展



人才发展管理原则

- ◆ 「人才为本」的企业文化：在计划性提升相关管理职能与专业能力外，为强化国际竞争优势，专注于语言能力的提升，并加强成效追踪与回馈。
- ◆ 塑造不断创新改善的学习型组织：避免教育训练流于形式或与企业目标脱节，以员工实际需求为导向，提供人才养成及教育谘询等专业服务。
- ◆ 教育训练及发展均衡并重：提供多元化的培育管道及优秀的内外部师资供员工选择。

训练体系与架构

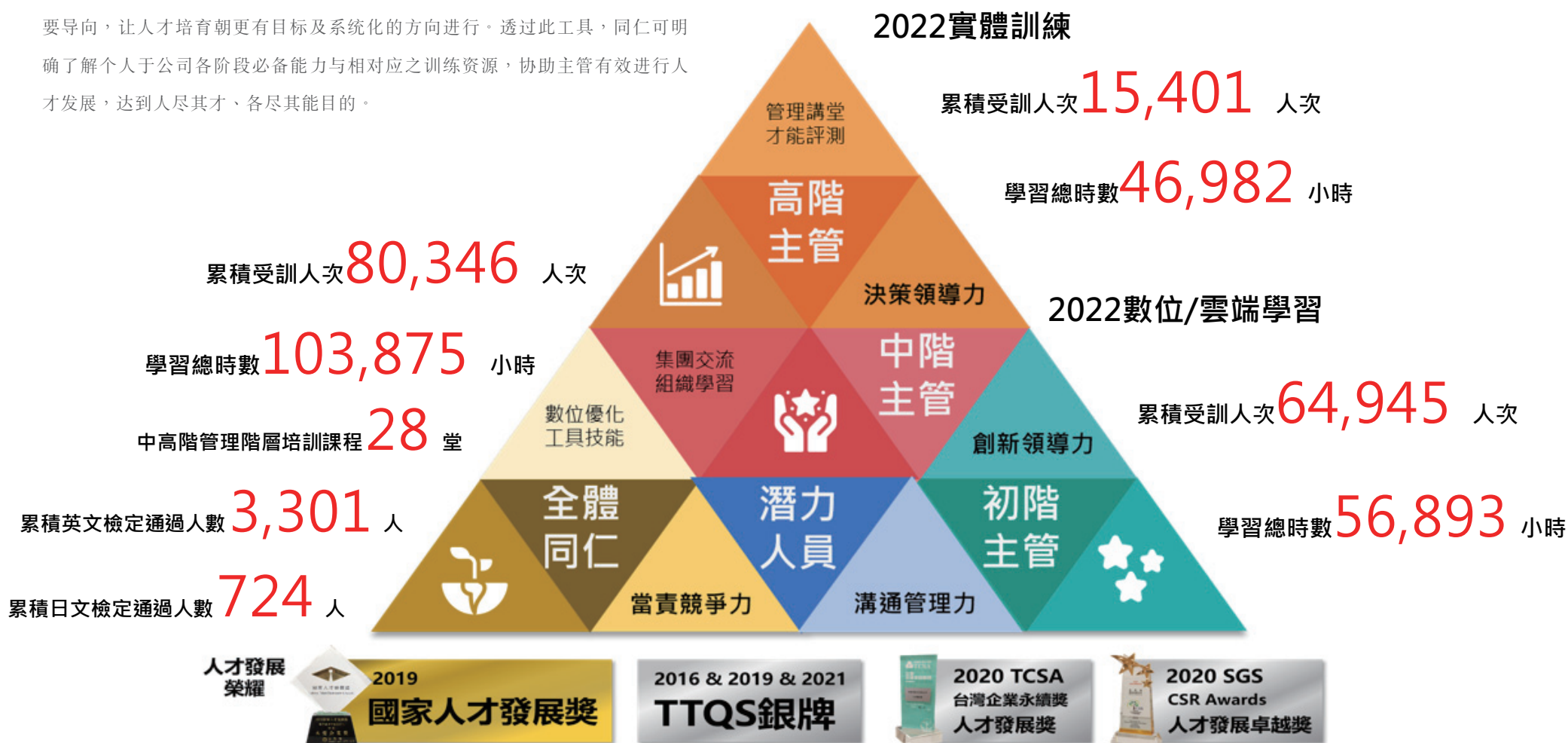
- ◆ 连结管理策略与训练规划：培育接班梯队的主管教导、授权能力，推展基础及进阶管理训练，以提升管理能力与当责精神，追求简化层级和管理最佳化。
- ◆ 与事业单位紧密结合：针对事业单位关键人才待强化之能力，拟定与落实其个人发展计画。
- ◆ 每位新进人员皆接受人权与反贪腐相关训练课程。此外，英业达在台湾地区及大陆地区保全人员亦接受人权相关课程训练，公司所有保全人员（含委外保全）皆 100% 接受人权教育训练。

5.3 人才發展

核心能力體系

人才發展管理原則

- ◆ 为让「创新、品质、虚心、力行」(即「创新、团队合作、持续学习、执行力、积极主动」核心职能)更完整落实,并满足公司组织和同仁个人发展需求、提升核心竞争力,发展「核心能力学习地图」以结合组织需求及个人生涯发展为主要导向,让人才培育朝更有目标及系统化的方向进行。透过此工具,同仁可明确了解个人于公司各阶段必备能力与相对应之训练资源,协助主管有效进行人才发展,达到人尽其才、各尽其能目的。

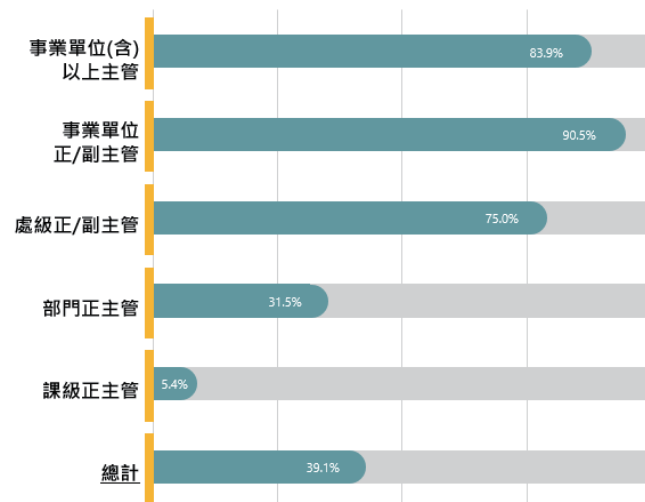


5.3 人才发展

关键人才培养

中高阶主管领导统御专案

- ◆ 针对评测结果整体能力缺口，规划配套训练方案予以补强，并逐层展开领导统御评测专案，由上往下推展，持续培育人才梯队。
- ◆ 由人资协助各 BU 主管与学员就 IDP 内容进行正式讨论并达成共识，定期了解追踪回馈。



- ✓ 提升領導力，協助部屬展現績效
- ✓ 發覺部屬潛力並協助發展，厚植組織人才庫
- ✓ 提高團隊績效與人才發展，建構永續成長的人才基礎
- ✓ 促使每位主管至少培養出一位Hi-Po高潛人才
- ✓ 識別高潛人才

以人為本的企業文化

核心能力體系

關鍵人才培育

不斷創新的學習型組織

檢核訓練品質

滿足組織與同仁需求

訓練與發展均衡並重

多元內外部講師

豐富學習資源



初中阶主管管理发展专案

- ◆ 为持续提升初中阶主管管理与领导能力，持续执行《新任 / 初中阶管理发展专案》，针对经理级（含）以下主管进行《人才适性评测》专案。
- ◆ 透过课程协助受测者了解各项性格指标的意义以及自我行为特质，并透过案例演练与讨论更熟悉各项标。



(雲端教室)

RiTE人才適性報告解析

經由主管推薦，人才暨管理中心已邀請各位完成「RiTE人才適性檢測」，為使大家能瞭解各項性格的意義以及自我行為特質，將於5/20(五)舉辦「RiTE人才適性檢測」報告解析與應用課程。

詳細資訊參考如下：

- 課程名稱：RiTE人才適性報告解析
- 上課時間：5月20日(五)10:00-12:00；請提前5分鐘上線完成課程簽到手續
- 上課方式：Teams 雲端教室 (請[按一下這裡以加入會議](#))
- 注意事項：
 1. 本評測及課程為您的BU/CU主管推薦您參加，須全程參與課程並完成簽到/簽退才視為完訓，公無法參加者，請務必取得直屬主管同意並通知承辦人(Mandy Yang #21916)進行請假。
 2. 本課程完訓者將獲得學習護照點數「2點」。
 3. 請安排「安靜的空間」參加課程，避免於容易被打擾的公共空間參加課程。

5.3 人才发展

关键人才培养

卓越管理训 新任主管

- ◆ 为协助各单位发展、提升新任 / 初中阶主管的管理能力，2022 年度规划【卓越管理训练】混成培训课程 - 数位课程 + 期末实务工作坊
- ◆ 透过 2022 年 4 月~11 月的六堂 E-Learning 数位课程「主管必备人才管理」、「高效时间管理」、「跨部门沟通」、「培育部属」、「绩效管理」、「团队激励」，系统化课程培育主管们对于在计画、执行、追踪、考核等过程中发挥执行力、高效达成目标。



检核训练品质

- ◆ 行政院劳动部劳动力发展署「人才发展品质管理系统 (Talent Quality-management System, 简称 TTQS)」，为台湾规划与执行教育训练的认证最高标准之一。
- ◆ 英业达于 2016 年获得 TTQS 铜牌、2019 年取得银牌认证肯定后，于 2021 年度再次获得政府单位对英业达人才发展 - 银牌奖肯定。接下来英业达会以 TTQS 金牌为目标，持续精进、提升人才培育发展的策略与行动方案，积极培训人才，强化员工竞争力，让企业持续成长。
- ◆ 英业达重视人才培养，近年来透过数位学习平台及 APP 应用程式，积极布局数位化培训课程，因此即便面对疫情无法开设实体课程，我们在人才发展培训上的成效依旧亮眼，同时也展现我们积极朝向数位转型的决心。
- ◆ 透过虚实整合，应用更多新的科技工具，让人才培育与发展持续进行、不断链、同时也在开发 Dashboard 来即时呈现成果，做为中高阶主管相关管理及决策资讯。

以人為本的企業文化

核心能力體系

關鍵人才培育

不斷創新的學習型組織

檢核訓練品質

滿足組織與同仁需求

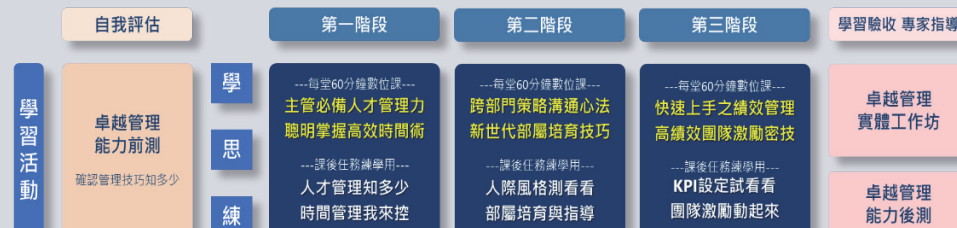
訓練與發展均衡並重

多元內外部講師

豐富學習資源



多元豐富的管理學習之旅



5.3 人才發展

滿足組織與同仁需求

英業達透過以下方式，全面性地定義年度人才培育目標：

- 年度需求調查：透過調查搜集及了解全體同仁對教育訓練需求與期待，同時檢視年度訓練課程品質以做為持續優化及改善參考。
- 一對一主管訪談：透過實際業務狀況，進行能力與目標落差分析。
- 績效訪談：運用績效訪談中對於同仁能力發展項目之填寫回饋，進行年度訓練需求搜集及匯整。
- 結合「核心能力架構與學習地圖」展開對應之課程項目。

以人為本的企業文化

核心能力體系

關鍵人才培育

不斷創新的學習型組織

檢核訓練品質

滿足組織與同仁需求

訓練與發展均衡並重

多元內外部講師

豐富學習資源

2022 學習發展需求調查

即日起至12/23(四)止
完成問卷可獲得抽獎資格

2021士林總部共開辦864場數位及實體課程，累計14,770學習人次、23,524小時學習時數，面對外在環境變化，透過多樣化的學習發展機制，強化人才價值、開發潛能，為組織提升競爭優勢！

為持續提升組織競爭力並瞭解全體同仁訓練需求，邀請您抽空填寫「訓練需求調查問卷」，做為2022人才發展規劃之參考。

填寫日期 | 2021年12月23日(四) 前
填寫對象 | 士林總部全體主管及同仁、大溪廠PSG主管及同仁
活動辦法 | 完整填寫問卷即可獲得抽獎資格，點選以下連結填寫

[訓練需求調查](#) [主管職訓練需求調查 \(限主管填寫\)](#)

參加禮品 | 完成問卷者可抽100元全家禮券，名額共100位

※ 本問卷數據與個人資料僅供訓練規劃分析使用，所有填寫內容與個人資料均會嚴格保密，請安心填寫，謝謝。

管理核心能力 與課程目標

提升績效	13.5%
建立成功團隊	33.7%
指導	18.0%
計畫組織	19.1%
持續改善	15.7%

- 跨世代溝通 21.6%
- 團隊建立 19.6%
- 分析與思考 13.7%
- 向下管理與培育 13.7%
- 制度建立 7.8%
- 績效與目標設定 5.9%
- 溝通/談判 5.9%
- 時間管理 3.9%

2022開課類別_管理課程

新任主管培育

跨世代溝通

團隊建立

商業談判

商務決策與分析

ESG策略與實務

部屬/潛力人才
培育

產業/政經
趨勢

全體核心能力 與課程目標

工作管理	10.3%
時間管理	10.3%
從負責到當責	30.8%
創意思考	8.4%
流程改善	9.3%
QBQ問題背後的問題	5.6%
向上溝通	0.9%
橫向溝通	5.6%
合作衝突解決	18.7%

- 專業課程 26.7%
- 產業/政經趨勢 13.3%
- 績效與當責 13.3%
- ESG 10.0%
- 語言 10.0%
- 創新 6.7%
- 法規證照 6.7%
- 其他 13.3%

2022開課類別_全體同仁課程

績效與當責

情緒壓力管理

跨世代溝通

專業課程

創意思考

初階溝通
文字/提問技巧
橫向/向上溝通

產業/政經/ESG
趨勢

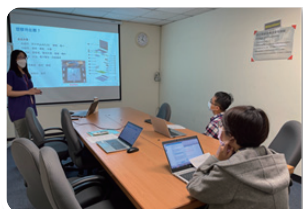
問題解決

時間管理

5.3 人才发展

多元内外部讲师

- ◆ 为协助主管快速培育组织战斗力、提升技术经验传承，善用内部讲师之力，发挥1+1>2扩散团队学习综效，故开办储备讲师认证班。透过E-Learning之「讲师制度」、「课程设计」、「简报与数位课程制作」70分钟系统化数位课，提升同仁担任内部讲师之授课专业技能与经验，及储备讲师团队10分钟实体试教。
- ◆ 由单位主管给予内部讲师同仁专业技术指导，并透过主管鼓励与简报改善建议，持续培育单位潜力人才，再由单位内部讲师协助主管培育单位同仁、持续技术传承；2022年共成功培育13位储备讲师。



以人為本的企業文化

核心能力體系

關鍵人才培育

不斷創新的學習型組織

檢核訓練品質

滿足組織與同仁需求

訓練與發展均衡並重

多元內外部講師

豐富學習資源

- ◆ 与资策会、台经院、工研院合作，依据课程需求与安排对应之专业讲师，提供同仁多元学习资源，透过外部讲师的观点综观产业、国际趋势，有助于拓展同仁业务策略上的多元思维。

【Live+Teams雲端教室】2022.11.10(四) 14:00~16:00 人才暨管理中心 Talent and Management Center

2023 全球產業經濟趨勢

孫明德 博士 台灣經濟研究院/景氣預測中心主任

課程大綱：

1. 全球及主要經濟體政經情勢
2. 新興市場
3. 台灣經濟及產業展望
4. 未來經濟變數

【雲端教室】2022.7.27(三) 14:00~16:00 人才暨管理中心 Talent and Management Center

應用「元宇宙化」：焦點應用與技術議題觀測

林巧珍 資深產業分析師 財團法人資訊工業策進會 (MIC)

課程大綱：

1. 元宇宙的5個W
2. 應用「元宇宙化」五大驅動力
3. 關聯廠商動向
4. 應用&技術焦點面面觀
5. 重點終端載具與產品進化趨勢
6. 結論與啟發

【Teams雲端教室】2022.9.29(四) 14:00~16:00 人才暨管理中心 Talent and Management Center

Digital Twin 數位雙生發展態勢解析

李震華 資深產業分析師 財團法人資訊工業策進會 (MIC)

課程大綱：

1. 數位雙生發展現況
2. 產業應用案例觀測
3. 關鍵議題解析
4. 趨勢與展望

5.3 人才發展

丰富学习资源

- ◆ 推动开办多元的数位与实体课程，推展混成学习环境，提供在多元变的疫情环境下的各种学习方式。



以人為本的企業文化	不斷創新的學習型組織	訓練與發展均衡並重
核心能力體系	檢核訓練品質	多元內外部講師
關鍵人才培育	滿足組織與同仁需求	豐富學習資源

2022 學習護照

第二波點數兌換開始囉！

★請把握今年最後一次兌換機會★

點數查詢：請至「iService APP → 快樂生活 → 學習護照」查詢

兌換期間：至2023年1月9日止 (點數年度結算歸零，不得累積延期)

兌換項目：

- 累計10點：超商100元禮券
- 累計115點：星巴克150元咖啡券

每人每年最多兌換2張

點我填寫兌換表單

請先確認點數！
需有足夠點數方能兌換。

繼續累積點數吧！ (數位賦能) Digital Twin 數位雙生發展態勢解析【12/31前完成得2點】

- ◆ 英业达鼓励员工活用 E-Learning 平台掌握产业动态趋势与技术新知，推动创新成长。为持续促进组织学习气氛及集团资源共享，执行导入 E-Learning 数位学习平台系统及课程多元化优化专案，超前部署数位转型，全面更新 E-Learning 数位平台及新增 E-Learning APP 功能，提供士林总部、桃园、上海、重庆、天津等各厂区疫情期间培训学习的管道。
- ◆ 2022 年度数位平台使用人次为 299,671 人次，为历年最高使用人次，且较 2021 年增加 7.5 万人次、提升 33.6%。后续将依据员工需求，持续提供更多类型的课程，包含：语言学习、数位趋势、工具技能等，培养员工学习的兴趣与乐趣，打造更佳的学习体验。2015 年至 2022 年的数位学习成果，累积 998,605 学习人次。



E-Learning 能源轉型風潮下 車用電子發展與產業新布局

全球正處在能源轉型的關鍵時代，綠色低碳發展扮演著引領第三次工業革命的重要角色，且國際油價上漲，消費者「棄油轉電」，使電動車的換車意願大幅提升。各家廠商積極推動電動車供應鏈自主設計與研發實力，但面對供應鏈缺料、車用半導體短缺，造成的影響與衝擊該如何改變與調整？

透過課程，一起探究電動車從能源轉型的交通工具，加入智慧化運用，促使資訊產業全方位轉型的發展過程與產業新布局。

課程大綱

- 車用半導體關鍵議題
- 車用電子關鍵議題

05/31前完成線上學習即可獲得學習護照點數 **1點**

[E-Learning | 市場趨勢] 產品碳足跡與熱點分析減碳

為了對抗全球暖化，全球致力於2030、2050完成階段性的減碳任務，碳中和、低碳經濟、淨零排放、碳足跡盤查逐漸成為投資者與企業的重大議題。學習盤查、管理與碳足跡計算，共同致力於開發低碳排放產品，邁向綠色永續未來。

課程大綱

- 產品碳足跡概念
- 國際碳足跡標準介紹
- 產品碳足跡的執行程序與產品碳標籤介紹
- 持續碳足跡管理建議
- Q&A

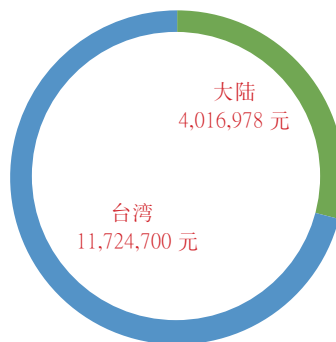
07/31前完成線上學習即可獲得學習護照點數 **2點**

工研院綠能所 黃文輝 博士

5.3 人才发展

丰富学习资源

- ◆ 劳动部劳发署补助事业单位办理在职员工教育训练经费，扩展训练效益，持续提升人力素质，累积人力资本，提升竞争力。
- ◆ 自 2022 年起除人才暨管理中心办理之核心能力课程外，也邀请并协助各事业单位提出经费申请、核销，有效使用政府提供之资源，增加专业训练、减少训练经费支出。2022 年度申请、核准、办训时数与执行率皆为历年最高。
- ◆ 2022 年补助时数共 386 小时、补助金额 463,222 元，并获得劳动部劳发署颁发之「优良办训企业」肯定，并参与年度座谈，分享相关经验、共同努力提升产业办训品质。
- ◆ 2022 年台湾与大陆地区培训支出如本页图。



培训支出 (新台币)



以人為本的企業文化

核心能力體系

關鍵人才培育

不斷創新的學習型組織

檢核訓練品質

滿足組織與同仁需求

訓練與發展均衡並重

多元內外部講師

豐富學習資源

**2022 企業人力資源提升計畫
部門專業訓練計畫募集**

歡迎各單位主管提供已安排之2022專業訓練課程資訊，運用政府資源，提升同仁專業能力，並豐富訓練資源！

◆ 邀請各位主管 參加 3/25 (五) 14:00~15:00 【企業人力資源提升計畫_teams線上說明會】

辦訓期間 / 課程類別

2022/6/1~2022/10/31期間，辦理以下類別訓練課程

- 研發及創新課程
- 資訊與技術應用課程
- 作業系統、生產專業、認證課程

時數 / 人數規定

每日2小時起，單日不超過8小時。

- 內訓：學員至少5人，至多50人 (不含外籍同仁)
- 外訓：學員至少1人，同一課程至多8人 (不可企業包班)

補助項目 (課程費用)

- 內訓：內部講師 鐘點費\$500元、外部講師 鐘點費\$2,000元
- 外訓：課程費用50%、政策性課程/29歲以下同仁可提高至70%

執行注意事項

- 開課前兩週提供講師/學員名單，課後一週內回報參訓名單
- 課程臨時異動或取消，務必於課前一週通知HR
- 勞動部會派員進行不預告到課訪視，抽檢實際開課狀況

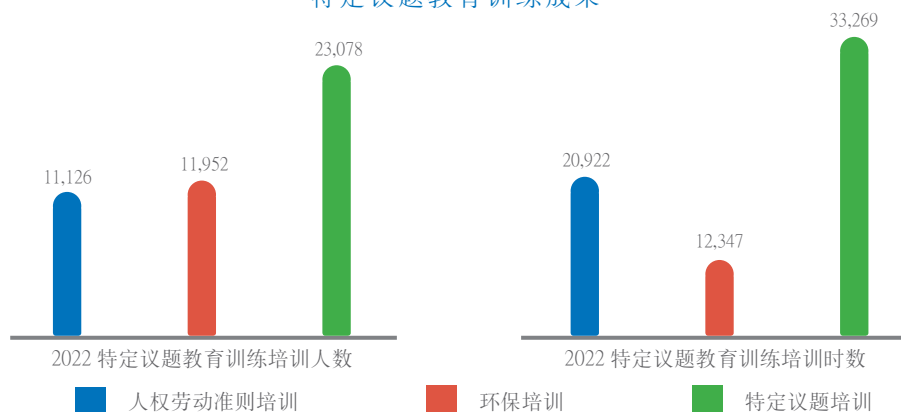
收件截止日：2022/4/13(三)，HR將統一申請勞動部「人提計畫」補助，並另行通知最終審核結果。

若有任何問題，歡迎洽詢：
人才暨管理中心 / 人才發展與服務部 Migo #21968 / Afra #21505 / Albee #21984

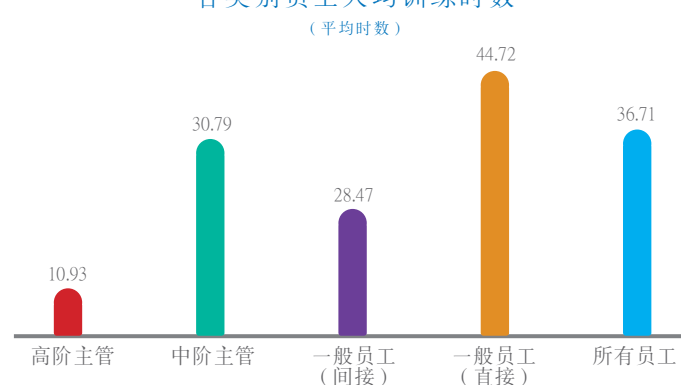
5.3 人才发展

人才发展关键数据

特定议题教育训练成果

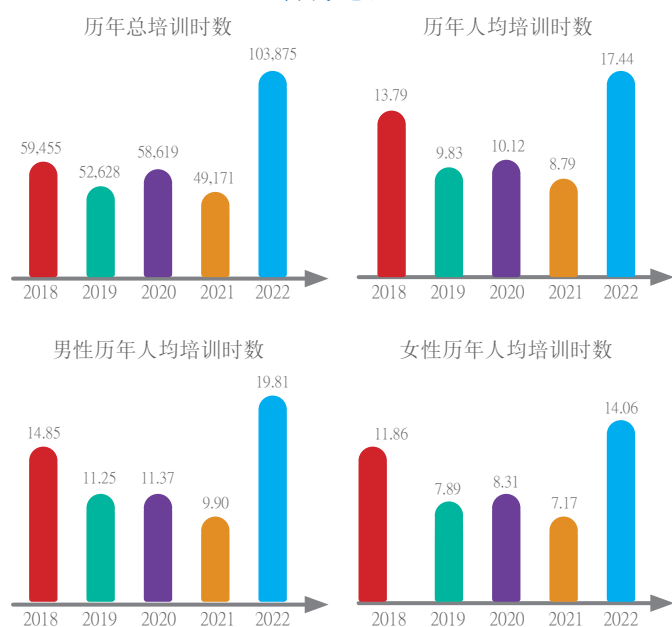


各类别员工人均训练时数

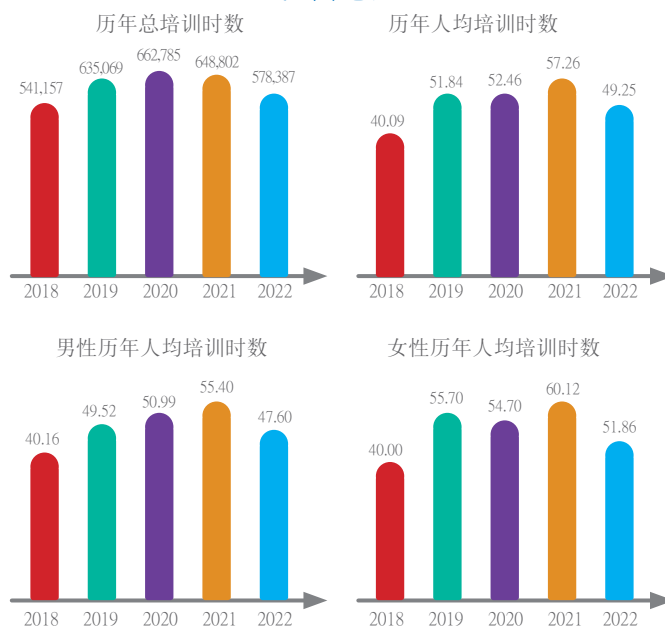


◆ 各类别员工人均训练时数、特定议题培训成果、台湾、大陆、欧美地区历年总培训时数及人均培训时数，如图所示。

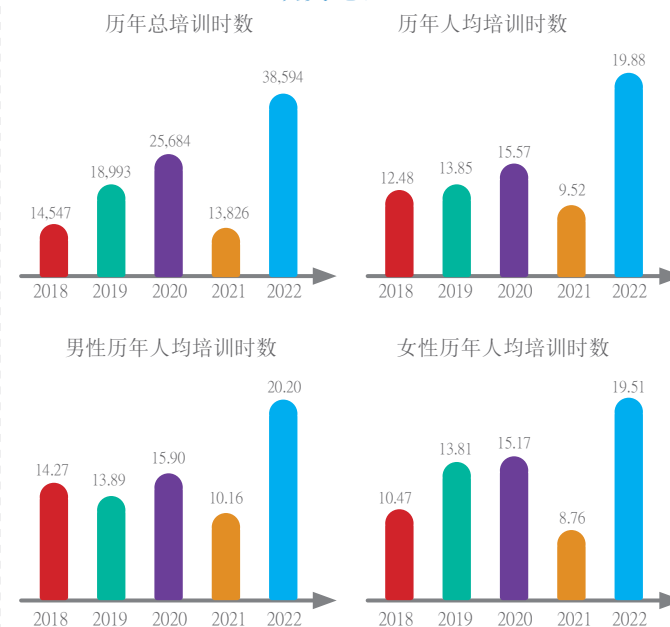
台湾地区



大陆地区



欧美地区



注：定义及公式说明详见本报告书第 136 页

5.4 健康乐活

职业安全卫生管理系统

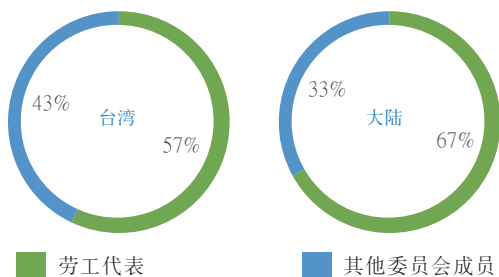
管理系统

- ◆ 为达永续经营目标，企业首要落实安全卫生的管理，英业达全球 8 厂区通过国际职业安全卫生管理系统 (ISO 45001) 验证，英业达总部更通过台湾职业安全卫生管理系统 (CNS 45001) 验证。为有效落实安卫管理系统，英业达透过推动 PDCA(Plan、Do、Check、Action) 循环的四个步骤，防止职业灾害及疾病的发生，提供员工或非员工但其工作及 / 或工作场所受英业达管控之工作者稳定安全与健康的工作环境。

安卫环委员会与沟通

- ◆ 透过公开遴选的制度设置安卫环委员，至少每季定期召开安卫环委员会。台湾与大陆地区安卫环委员会成员统计如本页图。其权责为研议公司各项之安卫环策略及提案；在安卫环委员会中也对于员工、承揽商之安卫环虚惊事故、异常事故、职灾意外及能源异常耗用等议题进行检讨，并分析发生原因，找出改善对策，以避免再发生。2022 年英业达共有 41 件工伤案例，无发生须休息 6 个月以上的严重工伤，没有因工作伤害死亡或职业病之案例。透过公司内部网站、员工意见箱等方式，英业达适时将安卫环最新法规及相关讯息传达给员工，并同时收集员工各项安卫环之意见回馈。

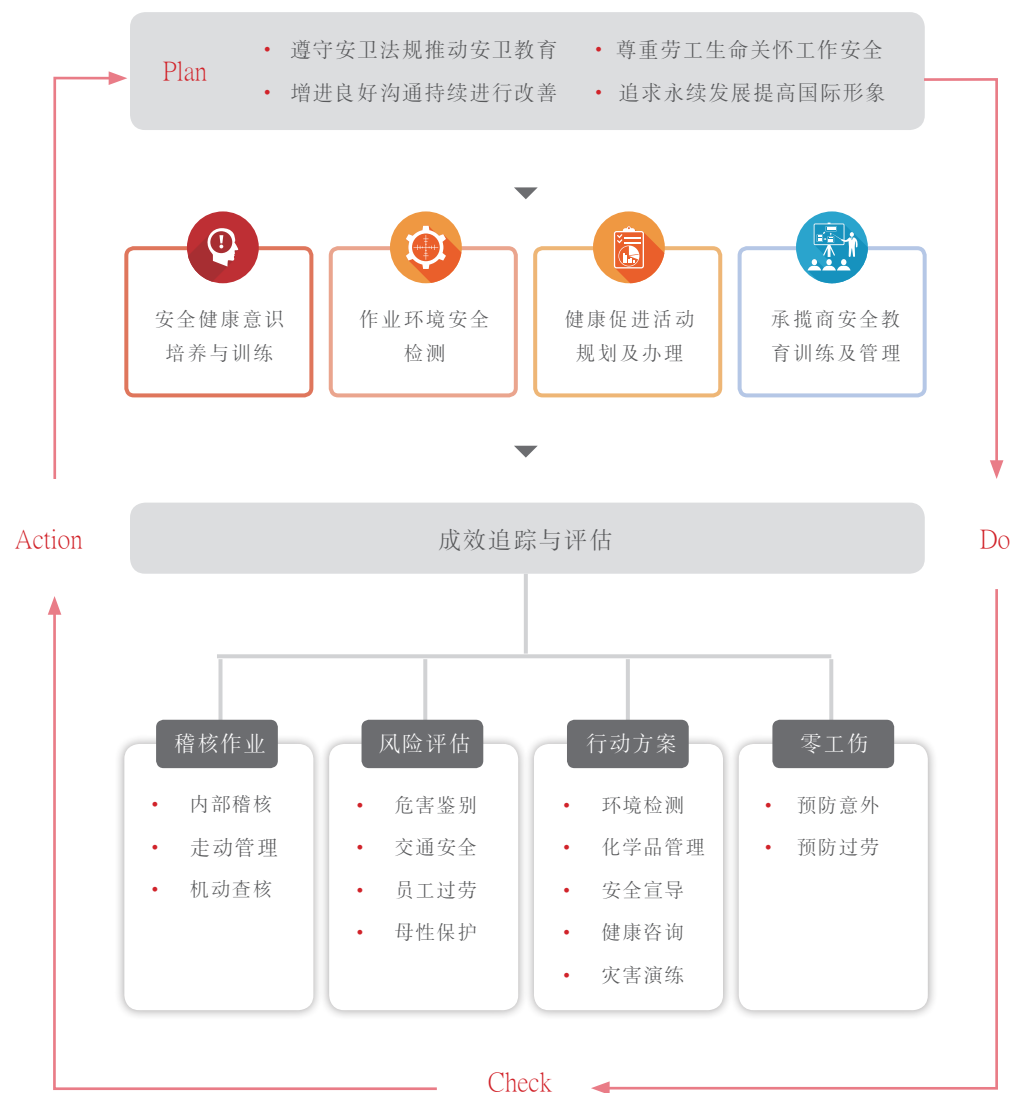
安卫环委员会成员统计



安卫环委员会权责

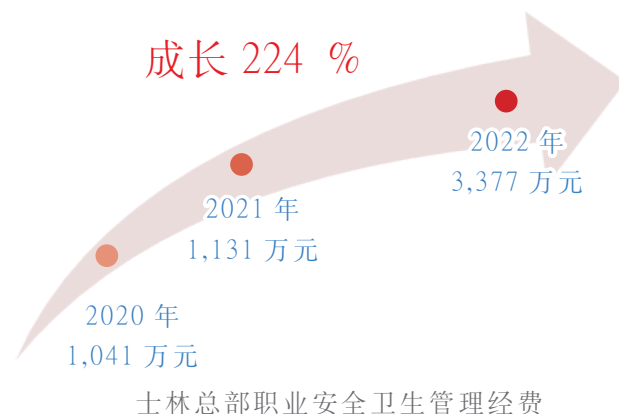
- ✓ 安卫环相关规定
- ✓ 教育实施计画
- ✓ 防止机械设备或原物料之危害
- ✓ 作业环境监测结果对策研拟
- ✓ 健康管理
- ✓ 定期检讨安卫环业务执行绩效

推行安全卫生文化 · 迈向永续优良职场



5.4 健康乐活

职业安全卫生管理系统



安卫管理经费与提案改善

- ◆ 英业达逐步提高投入职业安全卫生管理的经费，除了增加编制人力外，为了防止灾害的发生，亦提高机械设备自动检查的预算。为采购防疫物资，士林总部 2022 年职业安全卫生管理经费较 2020 年成长 224 %，如本页图所示。
- ◆ 安卫环提案由各单位安卫环种子人员汇集其部门资讯后，统一在每季召开之安卫环委员会中进行讨论。

安卫环核查与安全变更管理制度

- ◆ 安卫环及相关单位共同组成联合稽核小组，透过完整的安卫环稽核计画，定期执行厂区各项安卫环文件、作业管制项目、监督量测结果、风险评估、承揽商查核；对于高风险性之作业（高架、管路拆卸、动火、吊挂、局限空间），不定期进行专案稽查，主动发掘潜在的危害，并进行监控与管制各项耗能设施。当厂房设施、制程设备、工作流程或使用之化学品有变更时，皆需依循安全变更管理制度，由各相关单位共同进行评估审核，确保安全无虞后使得实施。

TOSHMS 证书



ISO 45001 证书



作业环境监测

- ◆ 依据各厂区不同特性，定期委托第三方公正单位办理作业环境测定，监测有害物质之浓度，借由定期监测作业环境中的危害物质，同步进行风险管控，适时的借由工程改善或作业管制，降低职业灾害的发生，提升员工健康安全的保障。

安卫环风险评估鉴别

- ◆ 为掌握厂区各项高风险、高危害之潜在因子，每年定期召集各单位安卫环种子成员，执行厂区危害鉴别及风险评估、环境考量面。将厂区各项因子依据危害风险高低进行排序，台湾或大陆厂区鉴别的 2022 年不可忍受风险，与化学品使用、电气维修、突发性传染病等事项有关，皆依据程序及条文规范订定优先改善目标，透过管理方案及工程改善方式执行风险管控。

5.4 健康乐活

安全健康场域



主管安全卫生教育训练



特殊作业人员教育训练

安全卫生促进机制

- ◆ 英业达员工接受的安全卫生职能培训包括：一般在职人员教育训练、消防管理人员训练、CPR 急救训练、职安卫培训及各项在职训练。至于特殊人员作业教育训练的项目包括堆高机、有机溶剂、辐射安全与防护、压力容器等，2022 年完训率达 100%。英业达关怀员工健康，站在员工角度进行沟通，例如士林总部优于特殊人员作业教育训练的法规要求，深化工作上接触化学溶剂员工的防护意识。



工作前三分钟教育训练



紧急应变训练

灾害预防与紧急应变

- ◆ 英业达每年定期举办厂内消防演习，制定应变措施及灾后复原计画，使员工了解各项消防资讯，包含消防器具使用、厂内疏散路线及相关应变措施，并设有紧急应变小组，以便应变资讯的及时传递与掌握。
- ◆ 台湾地区各厂区皆举办 2 次之紧急应变及防灾安全演习。大陆厂区的消防演习则皆区分白班与夜班进行疏散演练。大陆地区每半年 1 次执行消防演练，2022 年共完成 6 次，并完成 20 次重点应急演练。
- ◆ 英业达制定化学品作业相关管理办法，于化学品申购时即进行风险评估，而厂内所使用之化学品进行相关管制事项，并采取化学品分级管理措施，依其健康危害、散布状况及使用量等情形，评估风险等级。厂内设有危害性化学品暂存区，24 小时监控。此外，透过教育训练及网路宣导化学品全球调和制度及相关危害物之管理。

5.4 健康乐活

安全健康场域

健康管理

- ◆ 英业达重视员工健康，台湾厂区每年定期对于在职人员进行健康检查，并设有医师咨询及紧急医疗处置服务，若有健康检查异常的员工，可安排特约服务医师至厂进行评估与建议，并依据健康检查结果，进行健康管理相关措施及预防接种。除提供同仁厂外健康检查外，也同步协助同仁眷属安排健康检查，确保健康。大陆厂区入职员工皆有体检。除例行健康检查外，英业达亦依据当地法规，针对特殊作业内容的相关作业人员定期进行特殊健康检查，安排特殊健检的特殊作业内容如本页图。台湾与大陆厂区员工健康服务统计分析如本页图。制定英业达的工作场所母性健康保护计画、人因性危害预防计画及异常工作负荷促发疾病预防计画，并按计画内容定期执行评估、追踪及管理。
- ◆ 透过定期与医疗卫生机构合作，英业达举办各项健康讲座及咨询，并结合公司社团，共同办理各项健康促进活动。2022 年举办健康讲座台湾地区共 4 场次（实体及 E-learning），参与人次共 1,911 人次，参加人员平均满意度为 4.36 分（满分 5 分），大陆地区 1 场次，参与人次 92 人次，参加人员平均满意度为 4.98 分（满分 5 分）。
- ◆ 响应劳动部推动无灾害工时制度并于 2022 年荣获劳动部颁发无灾害工时纪录，至今累积无灾害工时达 65,334,018 小时以上，持续累积中。

医师咨询服务

- 医疗、用药、保健咨询
- 健康检查报告咨询
- 疾病防治
- 健康讲座

一对一专业心理咨询服务



2022 员工健康服务统计分析



荣誉肯定



卫福部国民健康署
「健康职场认证 - 健康促进标章」



劳动部无灾害工时纪录奖



台北市优良哺乳室认证



AED 安心场所认证

安排特殊健检的特殊作业内容

厂区	台湾厂区			
特殊健检项目	游离辐射	粉尘	正己烷	
厂区	大陆厂区			
特殊健检项目	二氧化锡	异丙醇	噪音	铅烟
	游离辐射	粉尘	乙醇	紫外线

5.4 健康乐活

安全健康场域

委外人员安全健康管理

派遣人员

- ◆ 关于 2022 年工作场所受英业达管控的派遣人员，各厂皆设有工伤通报机制，工伤统计之指标包含职业灾害案件、上下班交通事故、虚惊事件，目前视派遣人员有无前往使用厂区医务室服务，来掌握有无工伤状况。2022 年除了欧美有发生派遣人员的 5 件割伤、3 件挫伤、1 件骨折案例外，英业达未获知有工伤意外事故或因失去劳动力而缺勤之情事，无发生须休息 6 个月以上的严重工伤，没有因工作伤害死亡或职业病之案例。

承揽商

- ◆ 英业达制定「承揽商安全作业管理办法」，由相关单位召开承揽商安全卫生管理会议，并针对工作或工作场所受英业达管控的承揽商，在工程执行前皆依据法规要求厂商签订承揽商安全卫生管理承诺书，进行工程危害告知，召开协议组织会议，要求厂商须完成承揽商安全卫生教育训练始得执行各项工作活动。已建立承揽商的工伤通报机制，承揽商于厂内执行各项作业活动期间，如有需求可比照员工使用英业达公司医务室及哺乳室之相关服务。2022 年无承揽商工伤案例，英业达未获知承揽商有工伤意外事故或因失去劳动力而缺勤之情事，无发生须休息 6 个月以上的严重工伤，没有因工作伤害死亡或职业病之案例。。
- ◆ 定期办理承揽商说明会，宣导各项安全卫生相关管理规范、现场危害告知及注意事项等。2022 年 12 月 24 日及 2022 年 12 月 30 日召开之承揽商说明会，共计 20 间厂商 (51 人) 参与。全年度约 441 名承揽商完成训练。

职场零灾害

- ◆ 以职场零灾害为目标，英业达定期进行各项安全卫生检查，如消防设备检点维护、机房巡视、特殊作业区管制、特殊作业人员资格审核、吸菸区管制、建筑物安检等。英业达同时订有奖励制度，鼓励员工主动提案改善工作职场。

新冠疫情防控机制

新冠疫情发生至今，为保护员工健康安全，避免新冠疫情可能造成厂区停止运作的风险，因应风险管理机制，英业达依持续营运计划 (BCP, Business Continuity Plan)，要求全球各厂区成立防疫应变小组，拟定防疫计画，贯彻防疫措施，调度员工防疫生活，确保营运不断链，服务客户不中断，以维护利害关系人权益。

对外应变机制

客户服务不中断

- 1) 因应客户供应链 BCP 计画，回覆英业达防疫计画。
- 2) 参与客户所举办新冠疫情防控措施培训，配合客户防疫应变。
- 3) 服务客户价值链，调整产品异地厂区生产，确保客户在地需求。

供应管理不断链

- 1) 透过英业达 e-Supply Chain 资讯系统，确认原物料详细料况。
- 2) 在疫情紧迫时，采购人员配合公司 HR 居家上班方案，维持营运。
- 3) 配合客户价值链要求，增加原物料库存量管理，确保客户需求。

集团公司不冲击

- 1) 添购视讯与硬体设备，串联各厂团队达成专案任务。
- 2) AR 扩增实境通讯及直觉式远端指导，提高异地沟通效率。

对内管理机制

防疫生活顾健康

- 1) 滚动式调整防疫政策。
- 2) 改以电话或视讯会议。
- 3) 全程配戴口罩确保员工健康安全。

差勤管理两方案

- 1) 异地办公。
- 2) 居家工作。

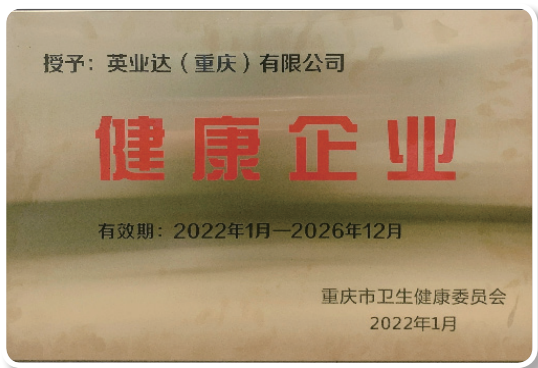
营运管理稳增长

- 1) 数位转型。
- 2) 产业升级：结合智慧工厂，组建出世界第一座的开放架构之 5G 独立企业专网。

5.4 健康乐活

重庆厂区荣获「健康企业」称号及奖牌

重庆市卫健委颁发「健康企业」奖牌



创建「健康企业」是重庆市卫健委为实施健康中国重庆行动、推进职业健康保护行动重要举措的活动。为成功创建「健康企业」，英业达重庆厂区在做好职业卫生管理、保障员工身体健康的同时，也对管理制度、健康环境、健康管理与服务、健康文化等方面做出了重点改进，如：建立员工心理辅导室并制定了员工心理健康关怀计划；对生活区阅览室进行优化升级；对厂区集乳室进行升级改造；且在历年做好职业健康管理、职业病控制的同时，也开展了《职业病防治法》宣传活动，预防职业病的发生、促进员工职业健康、宣传健康文化。

英业达重庆厂区经过半年的创建工作，于2022年4月26日荣获重庆市卫健委颁发的「健康企业」称号及奖牌。此次创建「健康企业」全重庆市仅10家公司荣获此殊荣，在重庆市5家ODM制造商中，仅有英业达一家ODM制造商荣获此荣誉。

工伤下降数

- ◆ 重庆厂2022年全年共计发生工伤事故4件，均为轻伤，较2021年发生的工伤事故7件，减少3件，呈下降趋势，降幅43%。改善的原因主要为2022年开始推行OKR零工安专项，提高主管重视度，由各单位主管带队进行定期巡查；针对全员安全知识普及及特种岗位安全培训；强化危险源识别，有异动的部门及时进行危险源识别。建立了生产单位每日安全巡检系统；部门主管每周安全检查，处级主管每月安全检查；环安室组织每日巡线检查，发现隐患及时通知责任单位进行整改，提前识别可能存在风险并制定控制措施，降低员工受伤频率及危害程度，减少安全事故的发生。



- ◆ 重庆厂于2022年7月成立心理咨询室、宣泄室，提供咨询服务及宣泄压力的管道。
- ◆ 提供即时心理疏导，24小时心理咨询服务，2022年共计完成175件咨询业务，主要有关心理、生活咨询服务。

5.4 健康乐活

员工关怀照顾

人员基本薪资与当地最低薪资占比

110.9%

台湾男性
专业员、
专业技术人员

110.9%

台湾女性
专业员、
专业技术人员

101.9%

大陆（浦东）
直接人员

100.0%

大陆（重庆）
直接人员

薪酬

- ◆ 英业达台湾地区 2022 年非担任主管职务之全时员工人数为 5,174 人，非担任主管职务之全时员工薪资平均数为 112.1 万元，中位数为 93.9 万元。2021 年则分别为 5,427 人、平均数 102.4 万元、中位数 83.8 万元。差异分析：2022 年人数减少 253 人，员工薪资平均数增加 9.7 万元，中位数增加 10.1 万元。
- ◆ 全球 8 厂区的员工薪酬不分男女、族群 100% 大于等于法规规定，台湾与大陆地区基本薪资与当地最低薪资的比较如本页图。
- ◆ 台湾厂区每年依营业绩效回馈员工年中与年终奖金，大陆厂区每年以绩效与年节奖金回馈员工。

弹性工时

- ◆ 英业达台湾地区提供弹性工时制度，让所有员工可依个人状况调整上下班时间。此外，每天在厂时数只需满 4 小时，向主管报备后，即可提早离厂无须请假，每月总时数不得少于月基本工时。另外，人事行政局公告行事历之补班日，英业达皆调整为放假日无须补班，造福员工。

健康照护

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

获颁亚洲最佳企业雇主奖

表彰英业达对于员工的全方位关怀



5.4 健康乐活

LOHAS 乐享生活，重视员工身心健康

英业达重视员工健康，唯有健康快乐的员工才能为企业带来永续发展的动力。除致力提供安全、卫生的工作环境，亦以「LOHAS 乐享生活」以让同仁快乐享受生活为初衷，提供乐活职场环境，透过多样活动设计，希望员工能够快乐工作，幸福生活。

防疫与员工福利兼具，线上讲座凝聚向心力

因应疫情影响，英业达为保障员工福利，并考量员工健康及避免染疫风险，将讲座活动转为线上举行，每月推出多元主题及知识内容，涵盖健康关怀、饮食、两性沟通等，邀请专业讲者进行线上演讲，并录制为线上教材，透过内部学习平台收录课程内容，让全体员工皆能在收看课程中，蓄积创意与活力，**参与人数高达 2897 人**。



LOHAS

樂享生活

Life

工作生活平衡措施

Observation

觀察需求適切服務

Healthy

創造健康幸福環境

Abundant

豐富多元活動內容

Safely

友善職場全面協助



鼓励员工参与社团活动，乐活护照促进工作生活平衡

英业达鼓励员工在工作之余，亦能拥有身心和谐的生活，透过补助社团经费，支持员工参与社团活动。另为鼓励同仁重视工作生活平衡，推出「乐活护照」借由参与活动、讲座、就可兑换礼品，**参与人数达 2,119 人，累积点数达 9,003 点**。

5.4 健康乐活

丰富活动，激发热情与动力以提升向心力

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



优化用餐环境

为了提升公司整体的环境体验，英业达于 2022 年针对原有 C 餐厅，进行改装优化。并借由这次改装，展开「C 餐厅命名活动」、「Route 66 开幕庆」、「社群贴文」等系列活动推广，与同仁一同共襄盛举，庆祝这历史性的一刻。公司同仁对于这次的系列活动，皆有不错的反馈。系列活动共累积超过 1,100 人次的同仁参与，FB/IG 的粉丝团 Route 66 相关贴文也累积近 2,600 人的触及率，对于提升内部同仁对于公司的认同感、外部的雇主品牌塑造皆有良好成效。

「Route 66」以美国的 66 号公路作为命名理念，Route 66 是主要的横贯公路之一，承载著美国历史上建设的重担。而 C 栋餐厅位于后港街 66 号，也承担提供同仁伙食的重要任务，是同仁共同的回忆，以 Route 66 命名，则象征著餐厅跨越时代、继往开来的关键意义。



节日活动

举办 6 场
参与人数
885 人

艺文活动

举办 4 场
参与人数
257 人

电竞比赛

举办 1 场
参与人数
636 人

英業達
Inventec

小編親自撰寫!

打造工作生活平衡

► 快來看看我們今年做了什麼、(◡‿◡) > ◊

吃飯皇帝大

午餐全面升級、將餐車搬進士林總部
C餐廳全新改裝，新名字由全體同仁票選決定
Route 66 獲選第一高票當選
小編加碼！精選趣味投稿：
► 依然范特C、Fun飯、舒巴啦C、午食午嘸

用力的玩樂

英業達英雄聯盟電競賽：
以職業聯賽的規格舉辦
總獎金高達 20 萬
聖誕檔期活動：
交換禮物、聖誕裝置藝術
搬進士林總部，歡度聖誕

關心你的健康

肩膀緊緊想放鬆？下班想運動？
免費專業按摩師、按摩椅、健身房、桌球
通通滿足你的需求啦！

高手在民間

定期的攝影、繪畫展
是公司最充滿藝術氛圍角落

5.4 健康乐活

健康促进

多元健康促进活动

为促进同仁工作与生活平衡，提升身心健康，英业达自 2020 举行运动奖励金，鼓励同仁持续运动习惯，养成健康生活态度，另于疫情高峰期间，举办挑战连续 20 天运动不间断的线上课程，协助同仁短暂忘却生活中的繁杂压力，让感官与肢体都获得充分休息，达成舒缓身心之目的。



2022 成效

运动奖励金

参与人数

361 人

发放金额

529,800 元

20 天

趁早动起来
挑战新自我

参与人数

160 人

鼓励运动风气 荣获运动企业认证

照顾同仁的身心健康，落实运动健康职场的环境，借由 20 天健康运动活动、免费低卡餐点、健身设备改装及多种鼓励措施，打造运动企业文化，2022 年英业达再度荣获教育部体育署所颁发「运动企业认证」，代表公司积极鼓励并培养运动风气，提升同仁健康意识及活力之作法获得肯定。



5.4 健康乐活

福利照顾

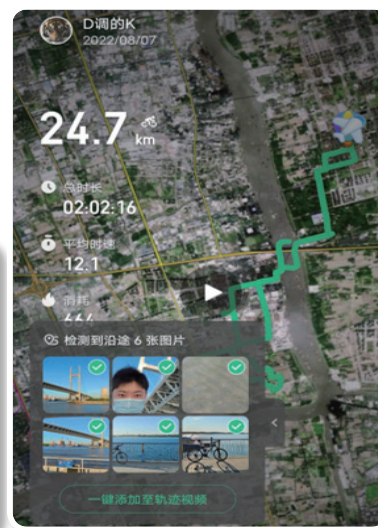
英业达希望每一位员工都能拥有健康的身心灵，保障其生活条件，除依法提供基本保障外，并提供完善的福利制度及各项措施，满足员工在工作之余有正当适合的各项休闲娱乐，丰富集体生活，因应新冠肺炎疫情影响甚广，成立防疫关怀小组，发放防疫关怀包及疫苗接种奖励金，发挥友善职场精神，共同照护员工身心健康。



浦东厂区夏日健康大作战活动

燃脂健身大挑战

2022 年因受疫情影响，为避免员工聚集，因此取消线下称重环节，采取自主运动 + 签到的方式，开展为期 4 周的签到挑战。本活动共吸引了 298 人报名参与，同仁们共计运动打卡 28 天，其中 69 位全勤打卡，131 位打卡 20 天以上。



夏日健康大使招募

邀请员工上传分享独家夏日健康科普小知识。透过文字、图片、短视频，多种可视化方式进行作品展现。评选 6 位健康大使，整合优秀作品，在公众号发布夏日健康专栏板块。在传递资讯的同时，增强员工荣誉感。本活动共吸引了 34 人报名参与投稿。



5.5 沟通管理

职场夥伴关系

英业达六大沟通机制

机 制	方 式
基层员工与高阶主管双向会谈	<ul style="list-style-type: none"> · 领班、员工代表座谈会
公司策略与营运发展沟通	<ul style="list-style-type: none"> · 协理级会议 · 月会
跨单位沟通	<ul style="list-style-type: none"> · 技术委员会、专案会议、Teams 会议
劳资沟通、福利政策及推展	<ul style="list-style-type: none"> · 劳资会议 · 福委会会议
问题反应及资讯谘询	<ul style="list-style-type: none"> · iService、LINE、微信、脸书 · HR、厂务沟通网站 · 24 小时关爱热线 · 一站式服务窗口 · 意见箱
基层员工关怀小组	<ul style="list-style-type: none"> · 员工关怀委员（座谈会）

沟通管道

- ◆ 英业达透过六大沟通机制，提供员工即时反应与定期交流之管道，倾听员工声音，促进工作气氛和谐，共创劳资双赢。
- ◆ 英业达尊重员工依法自由结社、组织工会、自由参加工会的权利，大陆（浦东）厂区设有工会组织，员工参与比例占当地员工的 80.7%，占英业达全体员工的 12.6%。台湾地区因无工会，以每季劳资会议方式进行沟通。英业达的雇佣合约，无厂区采团体协约方式处理。



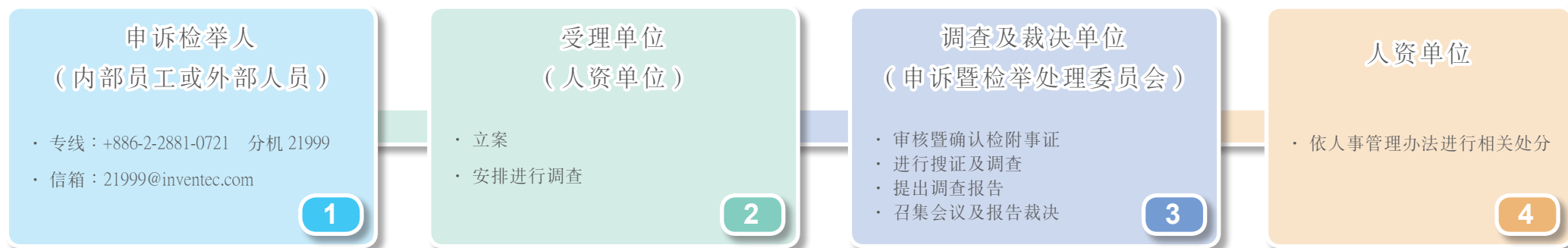
以 APP 数位工具便利员工的办公与生活

APP 数位便利工具

- ◆ 英业达部分厂区开发 APP 数位便利工具供员工运用。台湾厂区的行动整合服务 iService APP 免下载版本，功能包括 E-Library 行动图书馆，乐活护照与学习护照的点数查询及兑换等。并按照员工意见调查的结果，提供会议室预约功能，回应员工的工作需求。防疫期间，更是增设「体温回报」、「防疫通报」等功能守护员工健康，并配合减少离厂群聚的厂内免费午餐、夜点福利，扩充「线上订餐」功能。大陆厂区的 i-HR APP 则是员工日常行动办公平台，集合考勤、薪资、食衣住行等各项功能。

5.5 沟通管理

英业达内外部申诉流程

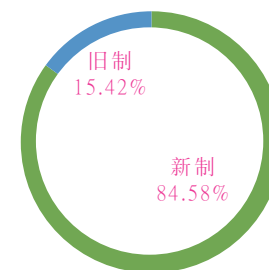


内外部申诉机制

- ◆ 英业达各厂区已建置「员工申诉制度」，保障员工遭受人权相关侵害时的公正仲裁机制。英业达之「全球员工行为准则管理办法」及「员工申诉暨外部检举管理规范」明订鼓励呈报任何非法或违反道德行为标准之行为与惩戒措施，「全球员工行为准则管理办法」并订有查核机制，违反相关规定者，应依据「全球员工行为准则管理办法」及「人事管理办法」奖惩相关规定予以处理。英业达保护检举人不受歧视、胁迫、调职或其它不利之处理。
- ◆ 2022 年劳动申诉案件方面，大陆有 5 件，主因为当事人对劳动法规理解不透彻与未符厂内规定操作，造成诉讼请求，均已结案，后续采取加强员工及承揽商培训来改善，避免申诉案件再发。2022 年台湾、欧美地区无正式立案之员工申诉案件。全球厂区皆未收到破坏环境、侵害人权、使用童工、歧视纠纷、贪渎贿赂等相关申诉。2022 年无导致停工的劳动争议事件，相关停工次数及总停工天数皆为 0。

劳动法规遵循

- ◆ 台湾地区英业达员工依法享有「劳动基准法」、「劳工退休金之退休金提拨」保障。台湾员工参与退休新、旧制的人员比例如本页图。
- ◆ 为因应当地政府法规要求，补足未来一年足额支应旧制退休金规定，英业达每年均依法期限内提拨足额退休金至规定帐户。
- ◆ 台湾地区「职工福利委员会」依法提列职工福利金部分，用途包括年节赠礼、员工急难救助、保险福利（如：医疗保险、工伤保险、意外伤害保险）等。
- ◆ 大陆地区依照「劳动合同法」、「社会保险法」的规定，员工依法享有社会保险。
- ◆ 英业达订定「全球员工行为准则管理办法」，每位员工到职时必须签署遵守「员工行为准则」，并放置于内部入口网站，全体员工随时可浏览，且定期进行签署与宣导。
- ◆ 2022 年英业达无大规模裁员及职务减少情形发生。
- ◆ 台湾地区 2022 年劳工检查结果违反 4 项劳动基准法事项，裁罚共计 69 万元整，已加强宣导并请主管妥善进行工作安排。



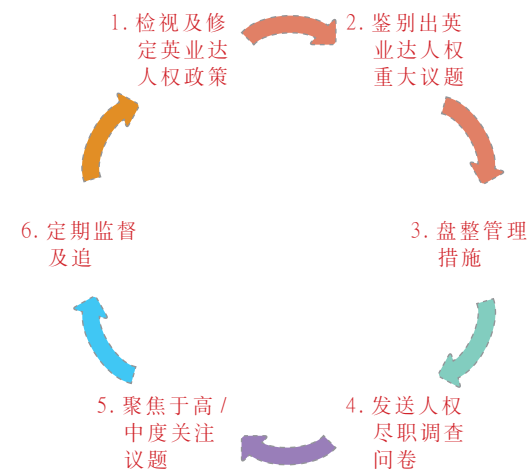
台湾员工参与退休新旧制的人员比例

5.6 人权尽职调查

2022 年初欧盟委员会公布了企业永续发展尽职调查指令草案，其中一项拟议中的人权和环境尽职调查标准，即是为确保企业对于自身营运、子公司以及整个供应链，针对实际或潜在之人权 and 环境的负面影响，是否采取适当措施。其中人权部分包括：需揭露如何将人权考量纳入企业的营运策略、政策及程序、是否进行人权影响评估并采取相应的政策，以及是否有审查和加强投诉机制和举报计画…等，因此，人权尽职调查的趋势应运而生。有鉴于此，英业达于 2022 年启动人权尽职调查专案，并遵循责任商业联盟 (Responsible Business Alliance Code of Conduct)、联合国世界人权宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights)、联合国全球盟约 (UN Global Compact)、联合国工商企业与人权指导原则 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、国际劳工组织工作基本原则与权利宣言 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、经济合作暨发展组织多国企业指导纲领 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 等国际规范与原则之核心精神，落实人权保障，未来将定期执行人权尽职调查，将人权风险的辨识流程进行全面的检视与精进，同时纳入日常管理思维当中。于法，能符合未来日趋严谨的国内外人权规范；于公司本身，能内化人权重视为企业文化，加强员工、投资人及其他相关利害关系人之信任与信心。

英业达人权尽职调查内容包含如下：

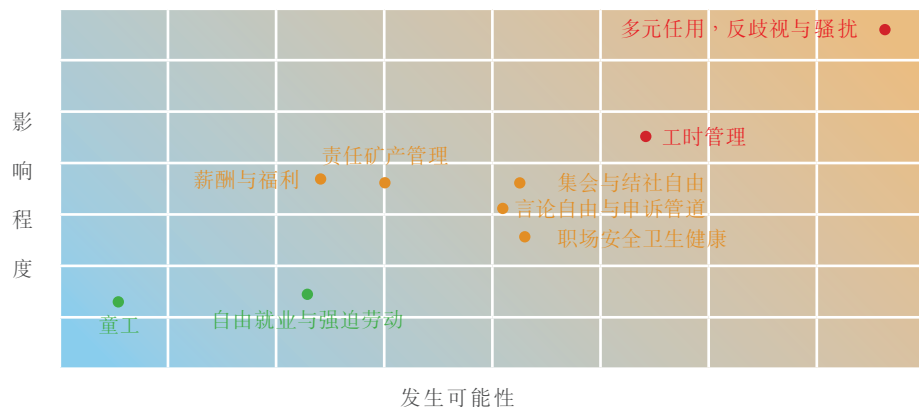
1. 检视及修定英业达人权政策，并将修订后的人权政策公告于英业达永续专区，并透过电子邮件向同仁公布。英业达人权政策适于集团所有企业，包含全体员工和整体营运活动，并以相同标准引领供应商、合作夥伴、客户等价值链夥伴共同遵循。
2. 鉴别出英业达人权重大议题清单，包含：「职场安全卫生健康」、「多元任用与反歧视、反骚扰」、「自由选择就业强迫劳动」、「童工」、「工时、薪酬与福利」、「结社自由」、「言论自由与申诉管道」、「责任矿产管理」，共 8 项。
3. 调整及盘点内部文件及管理措施内容，以确保同仁及供应链最佳权益。
4. 对英业达海内外各厂区同仁与供应商发送人权尽职调查问卷，以进一步掌握人权风险。
5. 优先聚焦于高度及中度关注议题，进行减缓、补救措施或改善计划。
6. 定期监督及追踪成效，同时持续改善。



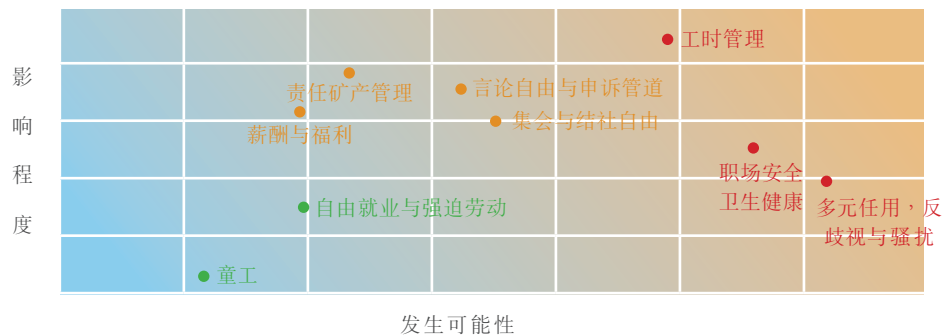
5.6 人权尽职调查

2023 年我们分别向台湾、大陆及欧美地区同仁及供应商分别发出人权尽职调查问卷，根据「影响程度」及「发生可能性」绘制出英业达人权风险矩阵，其中针对高度关注项目我们拟定以下政策，并规划于 2023 年下半年完成高度及中度关注项目的减缓及补救措施之拟定。

英业达员工人权尽职调查矩阵图



英业达供应商人权尽职调查矩阵图



多元任用、反歧视与反骚扰

人才招聘单位，对于不同种族、阶级、语言、思想、宗教、党派、性别、婚姻、身心障碍等皆公平对待，且于招募任用流程内严禁以前述事项作为面试评核标准。同时建构多元人力招募体系，包括校园征才、研发替代役、员工介绍、自行开发人才库、人力银行等，以满足人力发展需求。承诺提供无骚扰与歧视的工作场所，并且对任何形式之歧视采取零容忍政策，包括但不限于在招募、任用、培训、奖惩、考核、升迁、离退及其他就业条件相关措施中，不以任何适用法律保护的身分产生歧视行为。除相关法律规定或出于工作场所安全的审慎考量之外，不得要求员工接受带有歧视性的医学检查（包括怀孕或药物检测）或身体检查等，且不得根据检测结果产生不当歧视。

工时、薪酬与福利管理

所有聘雇必须完全符合各营运据点所在地之相关法律，且从严采用当地法令或国际标准，包括工作时数、加班时数以及其他法规要求之福利。所有加班皆出于自愿，提供符合法律规定且与工作表现相关之平等的员工薪酬及待遇，包括最低工资、加班费、法律规定之有薪休假等合法福利。不得将扣减工资作为纪律惩处的手段。须提供薪资明细，用以告知员工薪资结构及支付周期。

职场安全卫生健康

致力于提供所有员工安全、健康及清洁舒适的工作环境。为了提供更好的保护，建立职业健康与安全的管理系统、遵守相关法规要求以降低健康与安全的风险，定期举办教育训练予所有员工，并且追求零工伤、零事故与采取合理措施，让孕妇和哺乳期女性远离高风险的工作环境、消除或减轻孕妇和哺乳期女性所承受的任何（包括与分派予其工作相关的）职业健康相关风险，以及为哺乳期女性提供适当的集乳场所。员工提出健康与安全的相关建议时，无需担心遭受不当对待。

乐活企业定义

资料定义与公式说明



对应页码

- 依员工职级之人数统计

1. 依员工职级之人数统计，为总劳动力的雇用形式分析，含派遣人员。派遣人员在台湾为 DL，在大陆为 IDL。
2. 高阶主管（协理级以上）、中阶主管（经理级、课级）皆为有管理属员的人员。

第 108 页

- 员工之新进及离职人数统计

1. 新进率公式：该地区、年龄层、性别之新进人数 / 2022.12.31 员工总人数 *100%。
2. 离职率公式：该地区、年龄层、性别之离职人数 / 2022.12.31 员工总人数 *100%。

第 111 页

- 各区员工之总新进率及总离职率

1. 总新进率公式：该地区之新进人数 / 2022.12.31 该地区员工总人数 *100%。
2. 总离职率公式：该地区之离职人数 / 2022.12.31 该地区员工总人数 *100%。

第 111 页

- 新进人员三个月内离职统计

1. 新进人员三个月内离职率 = 三个月内离职人数 / 2022 年该地区新进人员总数 *100%。
2. 2022 年新进人员总数不扣除离职人数。

第 111 页

- 育婴留停

1. 符合育婴留停资格的人数：台湾性别平等工作法规定，子女满 3 岁前得申请育婴留职停薪，因此以 3 年内请过产假或陪产假的员工数估算符合育婴留停资格的人数，不包含离职人员。
2. 申请率：报告年度实际申请育婴留停的人数（含离职人员）/ 报告年度符合育婴留停资格的人数（不含离职人员）
3. 复职率：报告年度实际复职的人数（含离职人员）/ 报告年度预定复职的人数（含离职人员）
4. 留职率：于统计年度前一年复职，且继续工作满 1 年的人数（含离职人员）/ 于报告年度前一年实际复职的人数（含离职人员）

第 104 页

- 各区教育训练时数

1. 总人数为 2022.12.31 的在职员工数，训练时数的范围为 2022.12.31 的在职员工中，于 2022 年有接受过培训的人员，不包含离职人员。
2. 依上述定义得到各员工类别、性别、地区之训练时数，加总后即得总训练时数。

第 120 页

- 各地区特定议题教育训练成果

1. 受训员工百分比 = 该议题、该地区的训练人数 / 2022.12.31 该地区员工总人数 *100%。
2. 训练人数、时数的范围皆为 2022.12.31 的在职员工中，于 2022 年有接受过培训的人员，不包含离职人员。
3. 特定议题教育训练系透过新人训练执行。

第 120 页

乐活企业定义



2022 年统计数据

对应页码

劳雇合约及类型人数

地区	性别	不定期	定期	派遣人员	
台湾	男	3,407	100	286	第 108 页
	女	1,631	817	261	
大陆	男	1,756	5,438	0	
	女	1,257	3,292	0	
欧美	男	975	65	23	
	女	812	89	18	

员工新进及离职人数

项目	新进人员	离职人员	
年龄	30 岁以下	25,131	23,920
	30-50 岁	3,079	2,861
	50 岁以上	87	144
性别	男	18,601	17,793
	女	9,696	9,132
地区	台湾	1,555	1,248
	大陆	25,857	25,410
	欧美	885	267

* 定期劳雇合约时间至少 3 个月以上。

乐活企业定义

2022 年员工接受绩效考核比例

员工类别	高阶主管 - 协理级以上	中阶主管 - 经级、课级	一般职员 - 间接	一般职员 - 直接
接受绩效考核的员工比例	男 80.71% 女 90.91%	男 91.64% 女 101.77%	男 90.98% 女 91.50%	男 90.96% 女 76.17%

* 以 2022 年 12 月 31 日员工总数为计算比例的基准。

* 依各厂区所规定应接受绩效考核的员工范围进行统计，产假及育婴留停会影响到女性员工接受绩效考核的比例。

资料定义与公式说明

对应页码

• 安全与健康指标统计

名词解释	1. 工伤总数：工伤事件不分轻重伤，只要是工伤依法全数纳入计算，但不含上下班时自行发生的交通事故。 2. 严重工伤：无法在 6 个月内恢复至受伤前健康状态的工伤。 3. 总工作时数=2022 年各月应在厂时数总和。(士林总部：员工为每月底总人数 x 8 x 每个月的应上班日。派遣人员为实际出勤工时的总数。承揽商为实际出勤工时的总数。) 4. 工伤总数统计不含虚惊。	第 105 页
计算说明	1. 工伤率(含死亡)=[工伤总数(件)/总工作时数(小时)] x 200,000。工伤率计算结果系四舍五入取至小数点后两位。 2. 严重工伤率(不含死亡)=[严重工伤数(件)/总工作时数(小时)] x 200,000。本年度无严重工伤，故无相关揭露。 3. 工伤死亡率=[工伤死亡人数(人)/总工作时数(小时)] x 200,000。本年度无死亡事件，故无相关揭露。 4. 系数 200,000 由 100 名员工工作 1 年，且每名员工 1 年工作 2,000 小时得出。 5. 虚惊事故率=[虚惊事故总数(件)/总工作时数(小时)] x 200,000。虚惊事故率计算结果系四舍五入取至小数点后两位。	第 105 页
弹性工时：工时整月累计，当月在厂时数+请假时数>月基本工时(每月行事历工作天数 X 8 小时)即可。		第 127 页

2022 年统计数据

对应页码

派遣人员与承揽商工伤统计

地区		性别	总工作时数	工伤数	工伤率	虚惊事故数	虚惊事故率	
派遣人员	台湾	男	697,539	0	0	0	0	第 125 页
		女	556,193	0	0	0	0	
	大陆	男	0	0	0	0	0	
		女	0	0	0	0	0	
	欧美	男	525,717	4	1.52	0	0	
		女	546,123	5	1.83	2	0.73	
承揽商	地区	性别	总工作时数	工伤数	工伤率	虚惊事故数	虚惊事故率	第 125 页
	台湾	男	383,717	0	0	0	0	
		女	127,132	0	0	0	0	
	大陆 (长期派驻厂商)	男	256,968	0	0	0	0	
		女	213,144	0	0	0	0	
	欧美	男	315,175	0	0	0	0	
		女	989,669	0	0	0	0	

* 无严重工伤与死亡事件

* 派遣人员 5 件割伤、3 件挫伤、1 件骨折