

2021
CSR
REPORT

智邦集團
企業永續報告書

ABOUT

關於報告書

企業永續委員會主任委員的話

關於本報告書

永續經營

永續成果

利害關係人溝通與重大性分析

01

關於智邦

1.1 公司概况

1.2 營運績效

1.3 產品與服務

1.4 超越客戶期待

1.5 智慧財產

02

完善公司治理

2.1 公司治理

2.2 誠信經營

2.3 隱私保護與交易安全

2.4 負責任供應鏈

03

建立友善職場

3.1 人才吸引與留任

3.2 人才學習與發展

3.3 守護員工安全與健康

04

落實環境永續

4.1 節能減碳

4.2 綠色產品

4.3 友善契作石虎米

05

致力社會公益

5.1 智邦公益館

5.2 社團法人台灣公益服務協會

5.3 財團法人智邦文教基金會

5.4 財團法人智邦藝術基金會

5.5 Arttime 藝術網

06

附錄

6.1 查證聲明書

6.2 GRI 準則對照表

6.3 SASB

6.4 資訊勘誤表

企業永續委員會主委的話

自工業革命以來，靠著人類智慧創新的科技不斷加速，但也不斷消耗地球的資源，當社會不斷發展、生活水準持續提高，對地球環境的破壞也日益加劇。但，隨著知識水準提高，人類的文明進入了一個新的階段，環保意識抬頭，人類開始將永續發展列為社會前進的重要課題。在追求更好生活的同時，也更加關注如何讓環境及社會能夠永續發展。

在此其中，企業的角色不可或缺。從企業社會責任(CSR)開始，到ESG(Environment, Social, Governance)的發展，凸顯了企業身為世界公民的反省力與行動力，更強調企業必須採取實際的動作、實踐社會責任。企業是由許多人組成，企業與企業之間連結的價值鏈更是社會運作的基礎。也因此，ESG行動的落實，企業可以發揮自身的力量，從內而外、從上而下，將環境保護、社會責任、公司治理等重要概念深植人心，逐步改變公司內部文化、決策機制、作業流程，從保護環境、關懷社會的初心出發，一步步落實ESG行動，進而影響到其他的企業、群體、與個人。

一路走來，智邦科技都是用我們的方式去做社會關懷、環境保護，沒有很多口號、很多廣告，只是默默的用智邦的方式實踐「永續」。過去幾年，我們有石虎米、淨灘、關心弱勢族群等外部公益，也得到經濟部頒發『環境永續特別獎』的肯定。在公司內部，在營運、生產、產品研發等面向，「永續」已成為我們最重要的價值，這其中包括永續材料、永續包材、降低用電、減少浪費等等，永續力的提升，

是我們持續努力的重點。

針對友善工作環境，連續三年獲得衛生福利部績優健康職場獎項，肯定公司一直以來照顧員工的作為。

這兩年，全球經歷的嚴峻的疫情考驗，所幸疫情初起，我們變有效因應Covid-19迅速成立防疫指揮中心，2021年6月員工確診啟動關懷機制，迅速啟動快篩，分流上班讓員工安心。並持續降載外籍員工宿舍與移工分流，暢通溝通管道與全員健康回報。

智邦科技雖然只是一家中型企業，但期望智邦ESG團隊能夠以創新、合作、熱情的行動，以「Making Partnership Work」的公司經營理念，與智邦員工、合作夥伴、客戶、以及所有相關人，一起對保護環境、關懷社會盡一份心力。智邦是網路公司，「讓萬物皆可連」是我們的使命，同樣的概念也適用在智邦ESG上。我們要從自身做起、身體力行，與社會上的個人、企業、群體產生聯結，打造出一張持續成長的ESG永續網路，讓更多的力量一同加入，共同的推動環境保護、社會責任、人文關懷，給我們的孩子一個更美好的未來。



企業永續委員會主任委員
李訓德

關於本報告書

智邦科技 2021 企業永續報告書，依循 GRI 準則國際標準編撰

為了實踐永續經營的企業願景，並讓抽象的議題更加具體明確，智邦科技自 2017 年起每年發行企業社會責任報告書，2021 年起改稱為企業永續報告書，向外界揭露非財務績效之外的營運成果。未來，我們將每年發行此報告，持續不懈地朝向永續發展的目標邁進。

報告期間

2021 企業永續報告書的資訊揭露期間為年 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日。新竹一廠的 3 條生產線於 2021 年 9 月 1 日全部遷移至苗栗竹南廠，除此之外，本報告期間關於組織規模、結構、所有權或供應鏈等無其他重大變化。

編撰原則

本報告書以 2021 年鑑別的重大永續主題與利害關係人關注議題為基礎，分別說明智邦對經濟、環境及社會的衝擊與回應，並依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 之永續性報導準則 (GRI Standards 2018) 進行編撰，同時依據 AA1000ASv3 (AA1000 Assurance Standard v3) 第一類型中度保證標準及核心揭露原則之要求，呈現本公司 2021 年度所實施之企業永續相關資訊。報告書附有報告內容與 GRI 及 SASB 指標對照索引。

報告書範疇

本報告書揭露智邦於 2021 年 1 月至 12 月間在企業永續在各個面向所採取的相關措施與綜合成效，範圍涵蓋位於台灣智邦營運據點 (包含位於新竹的製造廠區一廠、二廠與位於苗栗的竹南廠，及台北、新竹、台中、台南辦公室)，位於台灣新竹的子公司鈺登科技，以及位於中國深圳的昊陽天宇製造工廠。其中新竹一廠自 9 月 1 日起產線全部移到竹南廠，剩下辦公區。

報告週期

報告發佈週期為每年發佈 1 次。

2019 年企業社會責任報告書：2020 年 6 月發行
2020 年企業社會責任報告書：2021 年 6 月發行
2021 年企業永續報告書：預計 2022 年 6 月發行
響應環保，推行無紙化，本報告書以電子版公告於本公司網頁。

報告書內容保證

本報告書過台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan, Ltd.) 查證，依循 GRI Standards 核心選項準則與採用 AA1000 ASv3 第一類型中度保證等級，SGS 保證聲明書附於本報告書附錄。

報告書內部管理流程與發行

永續報告書責任單位：企業永續委員會、企業永續辦公室

內部稽核

- 企業永續委員會設定策略目標與檢視績效
- 企業永續辦公室撰寫並編輯報告書內容，同步確認資料來源之正確性
- 企業永續委員會主任委員於董事會報告報告書重大議題

外部查證

財務數據：勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte Taiwan) 簽證之財務年報資料

外部確保：ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查、RBA 責任商業聯盟行為準則、ISO 14001：2015 環境管理系統、ISO 50001：2018 能源管理系統、ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統、IECQ QC080000 HSPM 有害物質過程管理系統、CNS 27001：2014 (ISO/IEC 27001：2013) 資訊安全管理系統，皆通過第三方查證機構驗 (查) 證，若有推估情形會於各相關章節註明。另外，智邦於 2021 年年底通過 ISO 28001：2007 供應鏈安全管理系統驗證。

聯絡資訊

如果您對於本報告書有任何建議，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為便於查詢，我們也同步將此份報告書公佈於官網。

智邦科技股份有限公司 / 企業永續辦公室

地址：台灣 300 新竹市科學工業園區研新三路 1 號

電話：+886-3-5770270

CSR 信箱：csr@accton.com

網站：www.accton.com.tw

ESG 網站：www.accton.com.tw/esg-home/



永續經營

企業永續願景與承諾

Connect the people and community around the globe with our technology.
利用科技串聯，縮短城鄉距離，串聯社群與世界。

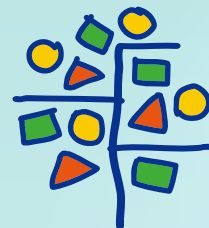
「只要有心，距離從來不是問題」，智邦科技一直秉持透過公司的網路核心技術與夥伴關係，落實企業永續的目標，以「向心創新，匯聚雲端，保護地球」為中心思想，堅持發展高品質、可靠、永續且具有韌性的網通基礎設備，致力成為推動全球「ICT 近用平權」重要輪軸，並透過夥伴關係，串聯社群與世界，始終是智邦的企業永續願景。

「Making Partnership Work」展現智邦對合作夥伴的承諾，堅持正直與誠信經營的企業理念也是我們為建立長久的夥伴關係秉持的最高信念，以能帶給所有夥伴最佳利益。

我們最重要的夥伴來自我們的員工，提供每個人一份好工作，是企業永續不可或缺的元素，提供保障勞工人權與安全、促進兩性平等與不同族群平等就業環境的必然條件，使每個人能取得更佳的薪酬福利，是我們對自己也對員工夥伴的承諾。

我們的客戶以及供應商，更是支持我們能持續精進發展的重要夥伴，透過不斷的開發創新，以實現更高水準的經濟生產力，降低與能源消耗之關聯性，並與供應商長期共同發展永續供應鏈策略，來設計製造提供客戶永續負責任的產品，也是我們達成願景的重要承諾。

「Making Partnership Work」不只做為一句企業標語，延續企業永續的精神，對內對外的經營理念轉化為智邦的企業五個格言「信任，熱情，勇氣，合作，完美」，透過對於願景的熱情，實現承諾的勇氣，與夥伴們的彼此信任與合做，其能達成完美目標，更是我們邁向永續經營的信念。



Accton
Making Partnership Work

企業精神與哲學

智邦，集智之邦，智慧的匯流成就了今日的智邦集團。
智邦期許成為一棵大樹，集合眾人智慧所灌溉長成的大樹。
隨著歲月增加，老幹新枝，林蔭茂密，結實纍纍。
這裡是夢想的起點，也是休憩的停靠站，
林蔭樹下，
可以是思考創新的發源地，可以是凝聚共識的講演台，
可以是團聚共享的收穫園，可以是服務奉獻的起始點。
樹的長成，經年累月，是每位旅者的用心灌溉，
旅者豐富樹的生命，同時也豐富了自己的人生。
我們深信，百年之樹，永續經營，將生生不息。



Corporate Philosophy

The Accton Group is an enterprise of knowledge shaped by convergent wisdom. It is committed to grow into a giant tree nourished by the wisdom of its employees and partners. As it ages and grows into a giant tree, it not only shelters its employees, but also feeds back to the community its sweet fruits. It's where the dream begins and rest is offered. The tree and its shade may serve as the source of innovative ideas, a platform to consolidate consensus. The harvest of joining together and sharing among one another. The start of service and contribution. For a tree to grow, it takes time and mandates imagination by those passing by. The latter enriches the life of the tree, as well as their own journey. We do believe the tree may grow for centuries and prosper generation by generation.

我們的永續承諾與組織沿革

於 2016 年成立企業社會責任委員會起，陸續制定並經董事會通過「企業永續發展政策與承諾」（原企業社會責任政策），「企業永續發展實務守則」（原企業社會責任實務守則），「誠信經營守則」，「申訴舉報管理作業規範」等管理辦法，並不定期依據國際趨勢與台灣證券交易所建議與實際作業進行更新。

2020 年企業社會責任委員會正式更名為企業永續委員會，為智邦集團內最高階的企業社會責任組織，統籌與擬定全公司企業社會責任與永續發展方向，由時任董事長郭飛龍先生擔任主任委員，由各個相關功能單位最高主管擔任各個委員會的委員，包含：公司治理委員會，經營績效與客戶關係委員會，創新技術委員會，綠色製造委員會，供應鏈管理委員會，環境委員會，資訊安全委員會，和員工安全健康委員會。

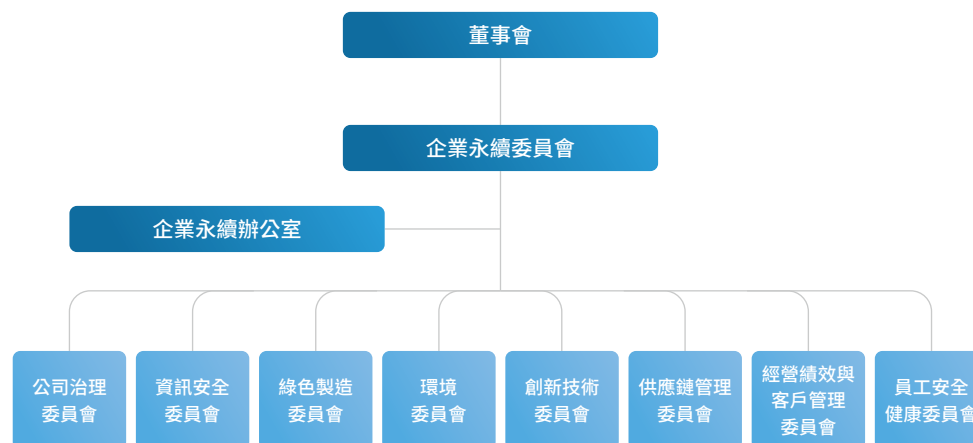
於 2021 年 12 月，永續委員會由資深副總經理李訓德先生擔任新任主任委員，並為永續理念之延續，由前主委郭飛龍先生擔任諮詢委員，與所有委員會成員，訂定委員會任務與目標，並另公告成立企業永續辦公室，確認相關任務及目標的執行策略及執行現況，訂定相關與利害關係人議和永續議題的方向與方式，定期向永續委員會報告推展進度。

本公司永續報告書，係由永續委員會負責規劃與執行，並由永續辦公室進行編寫與細節說明，2021 年至 2022 年初年共計開會十一次。企業永續報告書預計於 2022 年六月，由企業永續委員會主委向董事會報告執行結果與未來規劃後發布。企業永續委員會成員包含報告書邊界所包含的子公司鈺登與吳陽天宇。

委員會與利害關係人圖表

	Governance		Environment		Social
永續委員會	公司治理委員會 資訊安全委員會 經營績效與客戶關係委員會	創新技術委員會	環境委員會 綠色製造委員會	供應鏈委員會	員工健康安全委員會
目標	優異績效表現與客戶滿意 健全公司治理堅持誠信原則	追求永續創新技術	珍惜自然資源與支持環境永續	負責任的供應鏈管理	發展人力資本與健全員工照顧
利害關係人	股東／政府機關／客戶／員工／供應商				

企業永續委員會組織表(含永續辦公室)



智邦科技企業永續發展政策與承諾

- **遵守法律法規**：遵守當地政府相關勞動、環保、安全衛生等法規要求。
- **確保就業自由**：確保所有工作都是自願性的，不使用壓迫、強制性條件僱傭員工。
- **實行人道待遇與禁止歧視及禁止騷擾**：不使用童工，不得對員工實施暴力、基於性別的暴力、性騷擾、性虐待、體罰、虐待、精神或肉體脅迫、霸凌、公開羞辱或言語侮辱強迫性方式對待員工；在聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上，不會有種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性向、家庭責任、婚姻狀況、工會會員、政治見解、年齡的歧視和騷擾。不讓員工或準員工接受有歧視性的醫學檢驗或身體檢查（包含驗孕與童真測試）之項目，依據國際勞工組織 (ILO) 第 111 號公約進行管理。
- **提供合理薪資與福利**：嚴格遵守當地政府與勞工薪資福利相關之法規，並公開及明確地對員工實施公司各項管理。
- **智慧財產權保護**：保護並尊重公司及他人之智慧財產權利。就技術、專業技能及其相關檔案與資料之使用須以保護智慧財產權之方式為之。
- **透明化**：建立對內、外的相關溝通管道。對內，公司應鼓勵員工與管理階層間之直接溝通與分享；對外，公司將歡迎任何透過專用信箱之訊息交流。
- **堅守誠信經營**：就公司營運及員工操守之管理將採取最高廉潔道德標準。禁止任何形式的賄賂、貪污、欺騙等不正當行為。
- **經營並推廣社會參與**：公司將積極參與社會活動，鼓勵公司業務夥伴共同推動並善盡企業社會責任。
- **負責任的礦產採購**：對於近年來，來自剛果民主共和國衝突礦區之礦物，礦物類別包含鈮、鉭、鐵礦、錫石、黑鎢礦與黃金等。而這些礦物被提煉成鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) 金 (Au) 等，造成社會、環境、人權惡化等問題，本公司將依據

OECD 中識別出的高風險區域所產之 3TG、鈷、雲母及其他金屬，持續採取無衝突金屬採購政策，並採取積極的盡責調查，盡責調查方式符合 OECD 以及相應的盡職調查之架構，支持 RBA 在衝突金屬上的策略與做法，並已採用 RMI 發佈之衝突礦產報告範本管理工具，調查本公司供應商是否落實上述政策。更多關於 RBA 的資訊，請造訪以下網路連結：<http://www.responsiblemineralsinitiative.org/>



政策網頁：
<https://www.accton.com.tw/csr-policy/>



企業永續報告書及相關文件請見：
<https://www.accton.com.tw/esg-documents/>

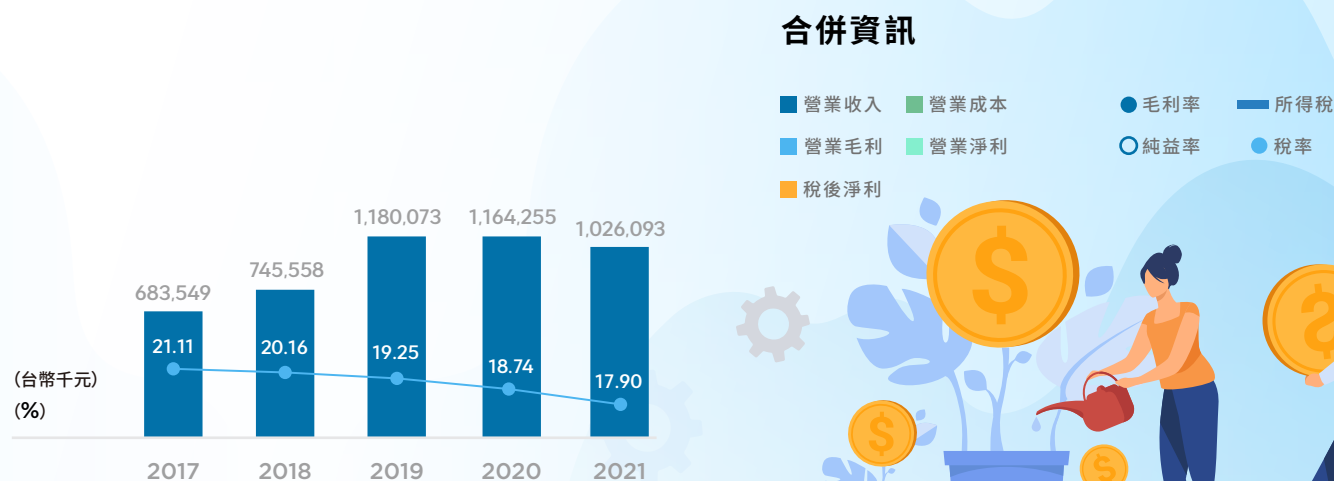
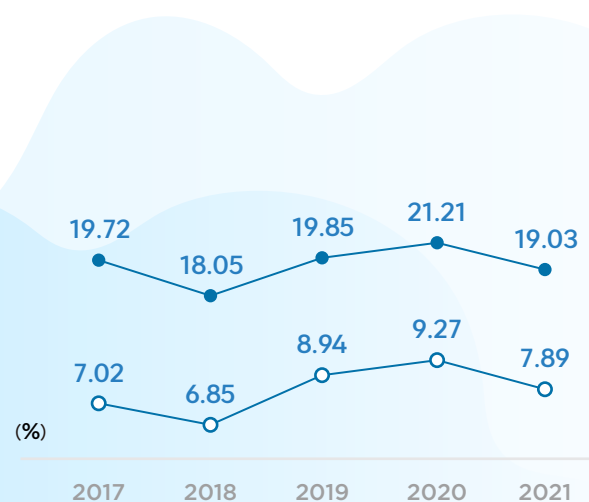
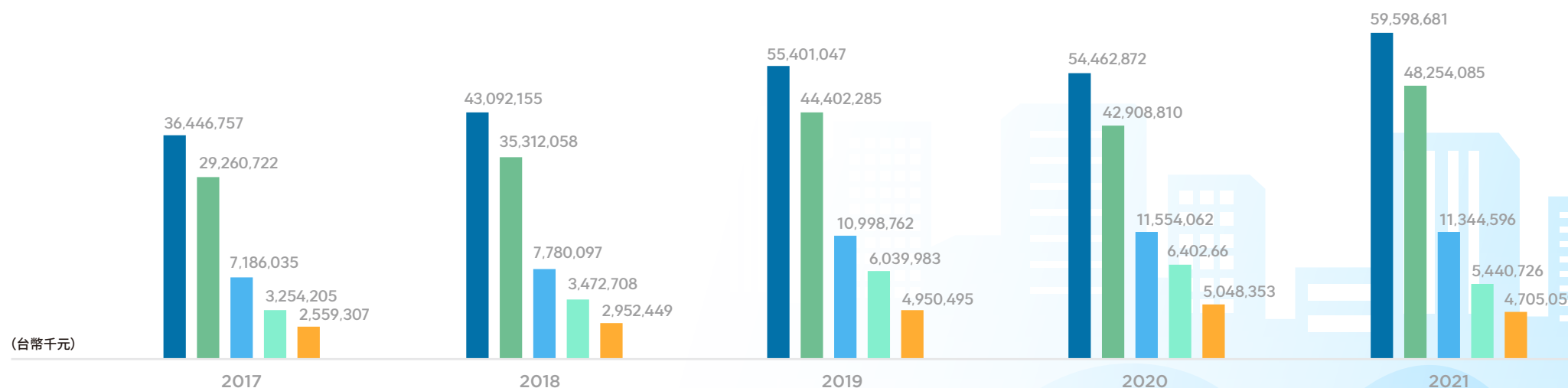


永續成果



經濟績效面

合併營收連續五年成長，毛利，純益成長圖表



公司治理面

2021 年 7 月股東大會選任第 12 屆新任董事 9 席，其中 6 席為獨立董事，確認公司治理專業化，公開化，以全體股東權益為中心，堅持公司治理運作，維持獨立董事席位過半。

明確規範並多面向推動實施『誠信商業守則』完成相關訓練，2021 全年無廉潔申訴舉報。

繼 2007 年自願加入美國海關商貿反恐聯盟，確保供應鏈的安全，於 2021 年建置 ISO28000 供應鏈安全管理系統，並於 2022 年 1 月取得證書。



ISO28000：2007 證書

環境面

- ✓ 依循 ISO14001 規範落實環保作業管制，並取得第三方驗證
- ✓ ISO14001：2015 環境管理系統
- ✓ ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查
- ✓ ISO5001：2018 能源管理體系認證
- ✓ 2021 年無發生違反重大環境法令事件。
- ✓ 為環境永續，2021 年 9 月導入木棧板減廢方案，四個月重複使用率提升 5%，減少廢棄物產出。
- ✓ 號召供應商參與石虎米契作擴大收復石虎面積，獲頒環境永續特別獎。



環境永續特別獎

智邦與參與單一契作的供應商夥伴——廷順企業、文暉科技、康舒科技、宜路發塗裝及立賽科技



社會面

- 智邦是尊重兩性平權的友善職場。繼 2020 獲頒兩性平權特優獎，2021 年榮獲母性健康友善獎，連續三年獲得衛生福利部績優健康職場的肯定。



母性健康友善獎



智邦科技的駐廠幼兒園讓同仁可以帶著孩子一起上下班，享天倫之樂

- 注重員工安全，降低工安事故，導入直接員工上線前 5 日完成完整的相關培訓與講習，獲得證照方能上線，2021 年失能傷害頻率較 2020 年下降 60%。
- 2021 年導入無人搬運車與省力臂，減少職業傷害。
- 依循 ISO45001 規範落實安全管制並取得第三方認證。
- 以 PDCA 主動落實安全衛生相關訓練，2021 年訓練完成率 100%
- 2021 年，零重大職業傷害。

Number of
major occupational injury incidents

0

- 有效因應 Covid-19 迅速成立防疫指揮中心，2021 年 6 月員工確診啟動關懷機制，迅速啟動快篩，分流上班讓員工安心。
- 改善外籍員工宿舍與報導，持續宿舍降載，移工宿舍分流，line@ 溝通管道，全員健康回報等

同仁分享防疫心得：適時共享，盡好本分

既然短時間內無法扭轉情勢，那就試著和平共處，寧願做長期抗戰的心理準備，備而不用也不要心存僥倖漸漸就慣之後很多恐懼和不安都是自己想像而來的放偏：各行各業都有不為人知的苦衷，大家都想早日恢復正常。扣除掉蓄意挑戰權威的害群之馬之外，放下有色眼鏡，如果在外看見脫下口罩飲食的民眾，告訴自己，他可能只是這一小段時間這麼做。不必急著拿起手機證，讓自己情緒穩定，也給可能的誤解一個餘地。試圖轉念：放下抱怨和指責，不必然就是哪個環節有了破口，所以才讓疫情益發嚴重。台灣人已經很幸運，能較其他國家多享受了一年的歡樂時光，而地球村時代沒有人是局外人。分工合作：給自己和對方一個（私人時間）小酌、閱讀或聽音樂放鬆心情。

- 繼 2020 年獲頒 BuyingPower 採購獎參獎，2021 年持續支持楓樹窩石虎米，同時與元沛農坊合作，因支持 2 家優質社會企業獲頒 BuyingPower 採購獎參獎。



位於苗栗楓樹窩智邦所製作的石虎米稻田



Buying Power 採購獎

- 實踐社會共好 2021 年智邦集團（含基金會）持續投入社會參與活動總金額達 21,295,147 新台幣涵蓋現金捐助，物資捐贈與人力服務提供。

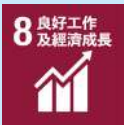


回應聯合國永續發展目標 (SDGs)

呼應聯合國 17 項永續發展目標，智邦鑑別與彙整其實際行動於其中的 7 項目標，說明如下：

呼應SDGs目標	行動計畫	執行成果	對應章節
	● 秉持員工為公司最重要資產的理念，以預防醫學三段五級為架構，透過舉辦健康檢查、健康管理及健康促進活動，全方面照顧員工身心靈健康。 ● 透過防疫觀念加強、宿舍降載及防疫物資提供，降低新冠肺炎傳染風險。	✓ 母性保護計畫 針對育齡期、妊娠期、產後女性同仁實施健康保護計畫，同仁滿意度為妊娠期:91.86%、產後:93.05%。2021年榮獲衛生署福利部國民健康署舉辦之績優職場認證，獲得「母性健康友善獎」，並於2019年獲得「健康管理獎」及2020年獲得「健康關懷獎」。(SDG3.4) ✓ 員工傷病關懷 透過電話、信件關心每一位病假同仁，希望藉此給予健康衛教，盡早康復，並依國際疾病傷害及死因分類標準第十版分析、規劃健康管理及健促活動，共計關懷4,608人次數。(SDG3.4) ✓ 防疫新生活 因應疫情，推動防疫新生活系列健康促進活動，共1,269人次參與，員工滿意度95% ✓ 移工宿舍持續降載、分流 每房以4-5人為限，每間獨立衛浴。依工作區域、部門及樓層重新安排宿舍房間，同一部門、工作崗位者安排在同一寢室，同時不得與其他公司之移工混住，降低COVID-19感染風險。(SDG3.3) ✓ 提供防疫物資 捐贈新竹台大大分院2,000件防護衣、新竹市政府1,500個整片式隔離面罩、南迴基金會防護衣975件、白永恩基金會120個防疫隔板。	3.3 守護員工安全與健康

呼應SDGs目標	行動計畫	執行成果	對應章節
	● 透過教育資源軟硬體的投入，弭平教育城鄉差距。 ● 透過融合教育，提供特殊兒童良好的學習環境。	✓ 偏鄉閱讀推廣 捐出1,377本圖書，受益人數1,214人 ✓ 偏鄉教師資源導入 提供540個小時課程 ✓ 環境永續教育推廣 於清華大學舉辦環境永續講座及工作坊 ✓ 藝術教育推廣 企劃並舉辦14場藝術相關展覽及6場活動 企劃【智邦X故宮藝術教案開發計畫】開發8堂系列課程 支持【龐畢度913藝術推廣專案】，共5所學校，450名師生完成課程 ✓ 共融教育推廣 於全台20所學校辦理融合教育專案，受益人次14,636人	5. 致力社會公益
	● 員工招募、任用、發展及薪酬，皆以員工工作能力為依據，不因性別而有所差別。	✓ 智邦男性員工佔正職員工人數47.9%、女性員工佔52.1%，女性佔比相對高於男性。智邦女性主管佔主管職27.7%，相較2020年成長1.3%。 ✓ 鈺登男性員工佔正職員工人數66.7%、女性員工佔33.3%，女性員工相較2020年成長4.2%，鈺登女性主管佔主管職26.9%，相較2020年成長9.7%。 ✓ 昊陽天宇男性員工佔正職員工人數62.2%、女性員工37.8%，女性員工相較2020年成長0.4%，女性主管佔主管職32.1%。 ✓ 智邦男女薪資比例差距不高於 0.23%。(SDG5.5)	3.1 人才吸引與留任

呼應SDGs目標	行動計畫	執行成果	對應章節
	● 保護勞工權益，強化風險評估，落實教育訓練，擴大稽核範圍，促進職場安全。 ● 提高承攬商管理效率，監督施工安全紀律。	✓ 強化職場安全(SDG8.8) 與2020年相比，2021年失能傷害頻率降低60%，失能傷害嚴重率降低36.6%。重大職災件數為0件。 ✓ 執行工作環境風險鑑別，採取分級管理、預防或削減危害及風險，2021年共執行1,309件風險鑑別及評估。 ✓ 優化緊急應變訓練(SDG8.8) 2021年共執行5,047人次應變演練，改善疏散點名機制，增加分組，降低每組人數，可有效縮短點名時間。 ✓ 移工宿舍納入安衛定期稽(SDG8.8) 職安衛部門每月稽核移工宿舍，從「建築安全」、「用電安全」、「消防避難」、「飲食衛生」、「環境清潔」、「防疫措施」等六大面向來查核，共發現58件缺失，皆造冊列管並追蹤改善進度。 ✓ 提高承攬商施工管理效率 導入e化承攬商管理系統，承攬商於廠內共執行628件作業，作業現場會勘及作業危害告知達成率100%。	3.3 守護員工安全與健康
	● 發展高品質、可靠、永續且具有韌性的網通網通基礎設備，推動全球「ICT近用平權」	✓ 積極推動開放網路平台為台灣網通廠先驅。 ✓ 為OCP, TIP, DENT, SONiC, ONF等開放網路推動組織創始會員，貢獻設計加速基礎核心網路創新，降低網路建置成本，透過網通技術的普及，提升網路佈建覆蓋率，推動人人買得起的好網路。(SDG9.1)	0.4永續成果

呼應SDGs目標	行動計畫	執行成果	對應章節
	● 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生 ● 制定「智邦集團品質手冊」(QMC-QA),「產品危害物質準則管理程序」(QPC-CE05)等QMS文件作為執行綠色產品系統之準則。 ● 收集客戶有害物質要求和國際法規,並透過智邦eGreen系統協助進行料件有害物質管理。 ● 選購符合環境永續之產品,為保護環境盡一份心力。	✓ 導入木棧板減廢方案,四個月重複使用率提升5%,減少廢棄物產出。 ✓ 廢棄物回收率77.08% ✓ 違反重大環境法令事件0件。 ✓ 綠色產品系統:定期執行IECQ QC080000系統認證,2021年12月完成並順利通過IECQ QC080000系統換證。 ✓ 透過原物料/製程危害物質減免管控,2021年完成325個產品機種調查,所有機種100%符合國際有害物質相關法規/指令及客戶要求。 ✓ 號召供應商參與石虎米契作擴大收復石虎面積,獲頒Buying Power環境永續特別獎。	4.1節能減碳 4.2綠色產品 4.3友善契作石虎米
	● 減緩氣候變遷衝擊,定期盤查溫室氣體,持續節能減碳。	✓ 智邦科技新竹一廠/二廠/竹南廠,昊陽天宇,完成組織型溫室氣體盤查。 ✓ 節能減碳措施:空調/排氣設備增設變頻器,廁所排氣減少運轉時間,持續更換成LED節能照明設備。 ✓ 細化極端氣候應變機制(颱風預警及應變整備),納入企業持續營運計畫(SDG13.3)	4.1節能減碳

參與外部協會

懷著利用科技縮短城鄉距離，串聯社群與世界的願景，智邦自成立以來致力推動全球 ICT 近用平權，積極參與海內外產業相關公協會與技術聯盟，與上下游廠商建立長期的夥伴關係。2013 年加入由臉書發起的開放運算計畫組織 OCP (Open Compute Project)，透過品牌鈺登科技貢獻多項硬體平台設計，成為打造開放網路架構的先驅之一。智邦集團參與的外部組織如下：

	協會名稱	參與方式
智邦	社團法人台灣資通產業標準協會	會員
	周邊元件互連特別興趣小組 PCI-SIG	會員
	台灣熱管理協會	會員
	日本電磁干擾控制委員會 VCCI Council	會員
	Wi-Fi 協定聯盟 Wi-Fi Alliance	會員
	光互連論壇 Optical Internetworking Forum	會員
	國品永續精銳聯盟會費	會員
	PCI 工業電腦製造商協會 (PICMG)	會員
	IPC 印製電路協會 (Institute of Printed Circuit)	會員
鈺登	台灣科學工業園區科學工業同業公會	會員
	Open Compute Project (OCP) Platinum Member 開放運算計畫	1. 協會中第一位貢獻者 - 共 17 項設計獲得協會認證 2. 為電信運營商提供全新的硬體設計 3. 支援所有 OCP 網路軟體 4. Incubation Committee Co-chair 育成委員會共同主席
	Telecom Infra Project (TIP) 開放電信基礎計畫	1. 第一位貢獻行動通訊基地台回傳路由器的設計 2. 設計 Cassini - 100G 光傳輸交換器
	Distributed Enterprise (DENT) Linux Linux 邊緣網路交換器作業系統專案	1. 創始成員 2. 貢獻 Edge - Enterprise 解決方案
	SONiC (Software for Open Networking in the Cloud) 微軟網絡交換機作業系統	1. 協會中前五大貢獻企業之一 2. 為 SONiC 多數平台提供技術貢獻
	ONF (Open Networking Foundation)	1. 會員 2. 為 VOLTHA™ (開源寬頻接取專案) 與 SEBA (軟體定義寬頻網路) 專案貢獻 OLT 虛擬光纖網路機房端裝置 3. 為 Stratum (開源交換器作業系統) 與 Trellis (SDN / NFV 開發架構) 專案貢獻 Cassini - 100G 光傳輸交換器
	Wi-Fi Alliance Wi-Fi 協定聯盟	會員
	台北市電腦公會會員	會員
	中華民國對外貿易發展協會	會員

利害關係人溝通與重大性分析

利害關係人議合群體、鑑別與選擇

智邦企業永續委員會與辦公室依循 AA1000 SES (Stakeholder Engagement Standards, SES) 利害關係人議合標準的五項原則：含括依賴性 (Dependency)、責任性 (Responsibility)、影響程度 (Influence)、多元觀點 (Diverse

perspective)、關注程度 (Tension)，同時考量國內外發展趨勢、營運需求以及各部門所接觸或影響之利害關係人，進行重要性評分，由八類利害關係人中鑑別出五類主要利害關係人，分別是客戶、員工、供應商、政府機關與股東／投資人。

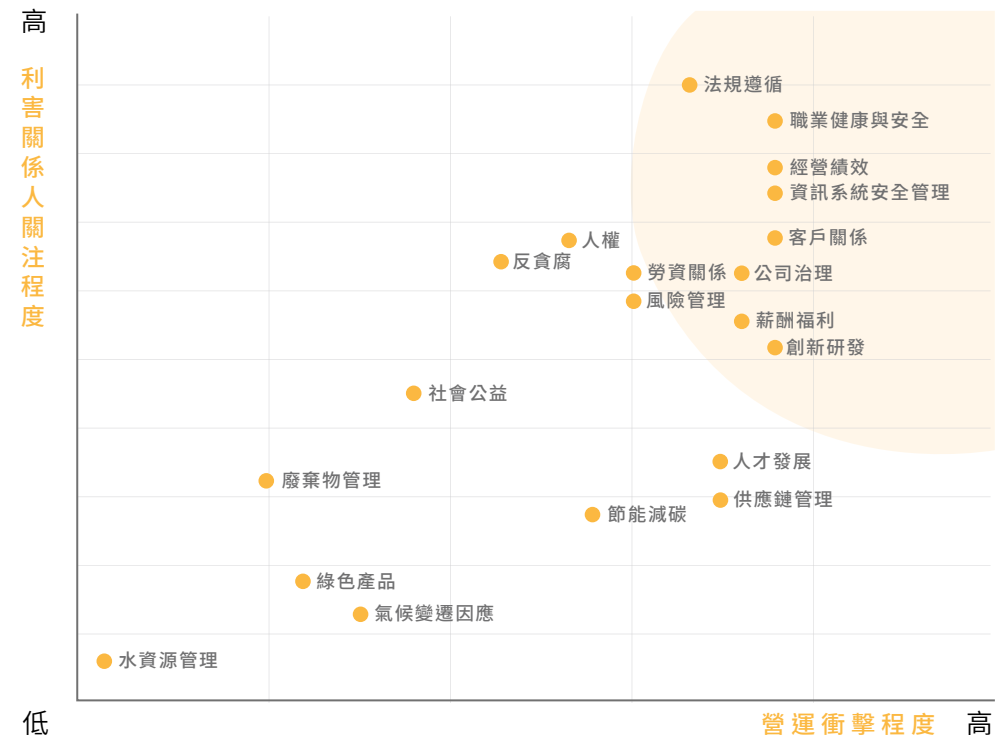
利害關係人議合標準





企業永續辦公室參考國際永續規範 (GRI 準則，SDGs 聯合國永續發展目標，RBA 行為準則，SASB)、永續評比、利害關係人期待與溝通，以及公司經營目標等，檢視過去揭露的永續資料，並彙整議題清單合適性，收斂至 20 個永續議題。透過線上問卷蒐集利害關係人對議題的關切程度，讓主要利害關係人填寫「利害關係人關注程度」，包含子公司鈺登以及昊陽天宇同仁，共回收 412 份有效問卷，按照利害關係人類別採平均值。主委與八個永續委員會共 23 位同仁，從營收成長、客戶滿意、供應鏈管理、風險管理、員工關懷等面向，衡量每個議題對公司營運衝擊程度的影響，進行討論與評分。根據問卷結果與營運衝擊分析，繪製智邦 2021 年重大議題矩陣圖 (如下圖)，並選定 8 項重大主題：

重大議題矩陣



治理面	環境面	社會面
◆ 經營績效 ◆ 資訊系統 ◆ 安全管理 ◆ 客戶關係 ◆ 創新研發 ◆ 法規遵循 ◆ 公司治理 ◆ 風險管理 ◆ 供應鏈管理 ◆ 反貪腐	◆ 節能減碳 ◆ 氣候變遷因應 ◆ 綠色產品 ◆ 廢棄物管理 ◆ 水資源管理	◆ 職業健康與安全 ◆ 薪酬福利 ◆ 勞資關係 ◆ 人權 ◆ 人才發展 ◆ 社會公益

智邦重大永續議題與價值鏈

透過重大性分析確認 8 項議題具有重大性，智邦逐一評估此 8 項議題在價值鏈的營運、供應商、客戶、投資人與政府機關層面的影響範疇，對照 GRI 準則鑑別出 6 個特定主題，依據每個主題的報導要求與管理方針，做為報導資料收集與揭露。並在下表說明重大性議題對智邦的重要性和意義，也在對應章節說明重大議題的管理方針細節及短中長期指標。

重大議題	營運重要性	營運	供應商	客戶	投資人	政府機關	GRI 主題	回應章節
治理面								
經營績效	創造最大利潤是智邦努力的目標，能增強利害關係人對公司的信心，是邁向永續經營的方法	●	●	●	●		201 經濟績效	1.2 營運績效
資訊系統 安全管理	維護客戶隱私與交易安全的方式與狀況，及相關法規遵循狀況	●		●		●	自訂主題	2.3 隱私保護與交易安全
客戶關係	維護客戶關係，收集客戶意見，提升產品與服務品質	●		●			自訂主題	1.4 超越客戶期待
創新研發	投入創新研發，掌握新世代網路技術，並拓展新興科技領域，提前部署維持市場地位領先	●	●	●	●		自訂主題	1.5 智慧財產
法規遵循	制定倫理誠信政策，管理規範及諮詢，舉報機制，以防範違法事件發生	●	●	●	●	●	205 反貪腐 419 社會經濟法規遵循	2.2 誠信經營
公司治理	建置完善的公司治理階層架構、有效的溝通與監督機制，規劃管理風險之機制	●		●	●	●	102-18 治理結構 102-25 利益衝突 102-36 薪酬決定的流程	2.1 公司治理
社會面								
職業健康與安全	提升對工作者的職業健康與安全的政策與管理機制	●				●	403 職業安全衛生	3.3 守護員工安全與健康
薪酬福利	員工是公司創造營收之本，為加強內部員工對公司的向心力，提升工作效率，讓公司營運成長與員工個人財富創造雙贏	●					401 勞雇關係 405 員工多元化與平等機會	3.1 人才吸引與留任

利害關係人溝通與回應

智邦透過多元管道與客戶、員工、供應商、政府機關、股東／投資人以及 NPO 非營利團體進行溝通。根據永續議題問卷調查結果，以下列出六類主要利害關係人最關注的永續議題、議合方法以及各項議題的因應方式，並說明智邦在永續管理採取的行動與成果。

利害關係人	溝通方式／頻率	關注議題	智邦回應與結果
客戶 聯絡信箱 sales@accton.com	● 企業永續網站及永續報告書 (每年) ● 稽核 QBR、ESG 評比 (每季或每半年) ● 定期溝通討論會議 (依客戶需求) ● 經銷商滿意度調查 (鈺登／每年) ● 品牌電子報 (鈺登／每月) ● 實體國際展覽／研討會 (不定期) ● Webinar (不定期) ● 企業網站、LinkedIn、YouTube (不定期)	● 職業健康與安全 ● 風險管理 ● 人權 ● 廢棄物管理 ● 經營績效 ● 社會公益 ● 勞資關係	● 在受 Covid-19 影響期間，主動每日更新工廠營運狀態 ● 與客戶最少每週一次的定期視訊會議，維持疫情時期的溝通管道暢通 ● 遵循責任商業聯盟 (RBA) 規範，落實勞工、道德、健康安全、環境及管理 etc 構面檢核 ● 舉辦 MWC 世界通訊行動大會上海場研討會 ● 參與國際實體展覽 OCP 開放運算計畫 (臉書發起) ● 透過線上 webinar 介紹最新解決方案：9 場 (鈺登)
員工 聯絡信箱 hr@accton.com	● 勞資會議 (每季) ● 職業安全衛生委員會 (每季) ● 職工福利委員會 (每季) ● 勞工退休金準備委員會 (每季) ● 員工說明會 (不定期) ● 智邦內部網站 Accton Portal (不定期) ● 智邦悄悄話實體信箱 ● 智邦悄悄話實體電子信箱 (不定期) ● 性騷擾申訴專線電話與信箱 ● 員工傷病關懷	● 職業健康與安全 ● 薪酬福利 ● 創新研發 ● 客戶關係 ● 社會公益 ● 法規遵循	● 每月不定期舉辦主管會議、部門會議，以加強觀念的溝通與共識的建立 ● 每季福委大會與委員說明上季追蹤事項及活動資訊，藉由委員的協助佈達至各部門 ● 每季定期舉辦勞資會議，完成率 100% ● 設立多元溝通管道與機制，如實體信箱、HR-email、申訴專線等，2021 年增設 Line@ 政策佈達及員工反饋管道，鼓勵同仁針對營運或管理措施提出建言，讓基層員工的心聲與期待能直接反應給高階主管，做為持續改善及公司治理之參考。全體員工相關意見反饋共 6 件，結案率 100% ● 遵循勞動法令、國際人權準則，建立良好勞資關係，每月審核無違反道德事件案件數 ● 對於罹患重大傷病或重大手術之員工，除了不定期電訪及親自至員工家庭進行傷病關懷，亦給予假別、傷病補助以及醫療資源，協助員工在傷病期間身心得到支持，感受被關懷與照顧 ● 降低職業傷害風險：2021 年導入無人搬運車 AGV、電動油壓板車，有效降低人因傷害風險，並節省人員搬運及走動時間，提升生產效能 ● 依據 PDCA 持續改善理念強化疏散演練，2021 年疏散演練完成所需時間較 2020 年少 12 分鐘 ● 外籍同仁宿舍納入職安每月巡檢

利害關係人	溝通方式／頻率	關注議題	智邦回應與結果
供應商 聯絡信箱 damon@accton.com	● 供應商大會 (每年) ● 供應商稽核：按照年度稽核廠商名單 (不定期) ● 電話／電子郵件 (每日)	● 反貪腐 ● 法規遵循 ● 經營績效 ● 客戶關係 ● 人權 ● 職業健康與安全	● 2021 年導入 ISO28000 供應鏈安全管理系統，強化供應鏈安全管制，取得客戶信任並符合客戶對於產品從零組件採購、產品製造、儲存與運輸安全之要求 ● 受疫情影響，改以問卷方式進行永續供應商稽核 ● 為符合 RoHS / REACH 危害物質要求，向供應商稽核，共 196 家供應商完成調查並提供報告 ● 透過原物料／製程危害物質減免管控，2021 年完成 325 個產品機種調查，所有機種 100% 符合國際有害物質相關法規／指令 ● 供應商簽署廉潔承諾書：257 家簽署
政府機關 聯絡信箱 IR@accton.com	● 公文往返與參訪 (不定期) ● 公開資訊觀測站 (不定期) ● 企業網站 (不定期) ● 新聞稿 (不定期)	● 反貪腐 ● 節能減碳 ● 勞資關係 ● 公司治理 ● 法規遵循 ● 氣候變遷	● 隨時發佈最新訊息，供利害關係人了解知悉公司之整體狀況 ● 更新智邦於產業價值鏈資訊平台資訊 ● 依據主管機關要求即時回應相關訊息
股東／投資人 財務資訊 IR@accton.com 非財務資訊 csr@accton.com	● 企業永續網站及永續報告書 (每年) ● 股東大會 (每年) ● 法人說明會 (每年) ● 財務年報 (每月、每季) ● 投資人問卷 (不定期)	● 創新研發 ● 經營績效 ● 公司治理 ● 法規遵循 ● 客戶關係 ● 風險管理	● 隨時發佈最新訊息，供股東、投資人了解知悉公司之整體狀況 ● 配合金管會完成公司治理評鑑作業 ● 即時回應投資人問卷關切議題

利害關係人	溝通方式／頻率	關注議題	智邦回應與結果
NPO 非營利組織 智邦公益館 service@17885.url.tw 智邦藝術基金會 acctongallery@gmail.com	● 企業永續網站及永續報告書 (每年) ● 智邦公益館網站 (不定期) ● 智邦藝術基金會網站 (不定期) ● 臉書粉絲團 (不定期) ● 電話 (不定期) ● 專案合作拜訪 (不定期)	● 社會公益 ● 人權 ● 資訊系統安全管理 ● 法規遵循 ● 客戶關係	● 智邦公益館網站全新改版，提供安全的線上募款平台及功能 ● 智邦公益館團體會員：328 家 ● 2021 年與 48 家公益團體進行專案合作 ● 藝術基金會網站 (含 Arttime 藝術網) 2021 年服務 25279 名會員 ● 藝術基金會臉書 2021 年持續和 2893 位追蹤者線上互動 ● 營運場域：新竹市鐵道藝術村 2021 年參訪人數為 24736 人

2021 年各利害關係人聯繫相關窗口，如上表所示，本公司為強化利害關係人與本公司最高治理單位之溝通，恐利害關係人對於各聯繫窗口回覆尚有疑問，故將於 2022 起可再透過最高治理單位所指派之代理人，即公司治理主管，彙整相關利害

關係人 ESG 重要問題，向最高治理單位報告並由最高治理針對各問題進行討論以達到與利害關係人充分溝通。

01

關於智邦

1.1 公司概况

智邦科技股份有限公司

成立日期：1988 年 2 月 9 日

總部：台灣新竹科學園區

IPO：1995 年於台灣公開發行上市，股票代碼：2345

資本總額：新台幣 8,800,000,000 元

超大規模資料中心、AI、5G、邊緣運算的先進科技領導者

智邦科技致力於全方位乙太網路和無線設備之研發、設計和製造，藉由多元完整的產品線、優異的通訊技術研發技術以及與全球網通產業上下游供應鏈緊密的夥伴關係，為頂尖網通、資訊、電信業者提供多元化網路通訊設備及解決方案，智邦為全球一流大廠的 OEM/ODM 主要合作夥伴，以創新科技和製造品質著稱。隨著網路熱潮興起推動公司的成功，至今智邦的營運據點開枝散葉位於北美洲、歐洲與亞洲等 13 個地點。重要營運據點為台灣與中國，含研發中心與生產中心。

📍 北美洲：美國加州森尼韋爾 (Sunnyvale)、卡森 (Carson)、爾灣 (Irvine)

📍 亞洲：台灣台北、新竹、竹南、台中、台南；中國深圳、上海、南京、西安、武漢

全球服務據點

📍 服務據點

📍 重要營運據點

森尼韋爾
(Sunnyvale)
卡森
(Carson)
爾灣
(Irvine)

· 美國加州

· 中國

· 台灣

深圳

上海
南京
西安
武漢

台北
新竹
竹南
台中
台南



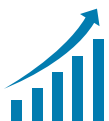
今日，經過三十四年的網通產品設計與開發，智邦專業的國際團隊致力於開發生產先進、實惠又可靠的產品。作為資料中心、5G 網路、都會乙太網路、電信級網路、校園 / 企業網路以及軟體定義廣義網路 (SD-WAN) 的開放硬體平台設計的領導者，智邦集團透過與全球長期搭配的夥伴緊密合作，提供滿足客戶需求的新世代 (next-generation) 設計。從用戶端到超大規模資料中心、電信局端，產品線涵蓋資料中心交換器、城域和企業級交換器、伺服交換器、智能網卡、5G 行動基地台回傳路由器、電信機房核心路由器、邊緣運算伺服器、企業無線接入、寬頻擷取和閘道器、智慧傳感器等，為全球頂尖客戶持續不斷提供快速且完整的服務，也為偏鄉用戶縮短城鄉與地球村的距離，串連社群與全世界。

隨著智邦科技拓展成擁有數個關係企業的智邦集團，強烈的使命感與社會責任感，使智邦集團積極投入回饋社區的活動，並將環保意識帶入從設計到製造的全部流程。

2021 年概況



全球員工人數 5501 (人)



合併營收 596 億 (台幣)
(+9.44% YoY)



出貨總數 741 萬 (台)

實收資本額 5,599,203,970 元 (台幣)



智邦科技
企業簡介影片請看
<https://youtu.be/7L3HOX2ARHI>



智邦科技總部

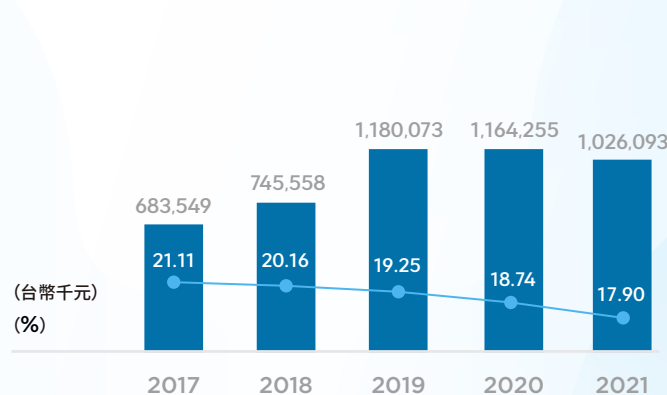
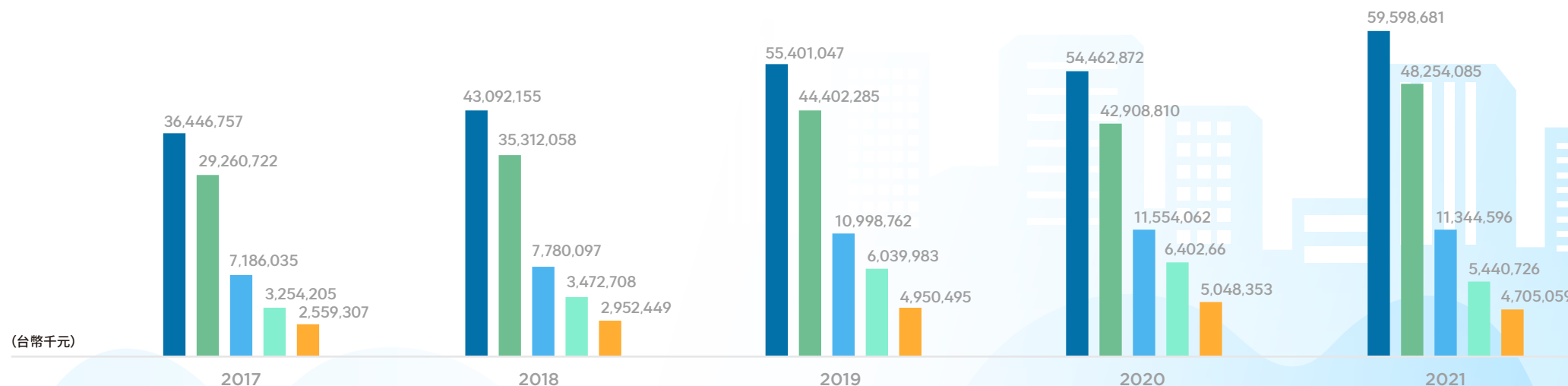
1.2 營運績效

智邦科技年報 https://www.accton.com.tw/dc_annual_report/



邊界：包含製造廠區 - 智邦新竹一廠、新竹二廠、苗栗竹南廠，及台北、新竹、台中、台南辦公室，子公司鈺登科技，以及中國深圳昊陽天宇製造工廠。

2021 年營運成果，營業收入連續五年持續穩定成長，惟 2020 年受新冠肺炎 (Covid-19) 影響下，營業淨利在連續四年成長之後，首度下修。2021 年，智邦占合併營收 69%，詳細財務績效，請參閱 2021 年智邦年報。



合併資訊

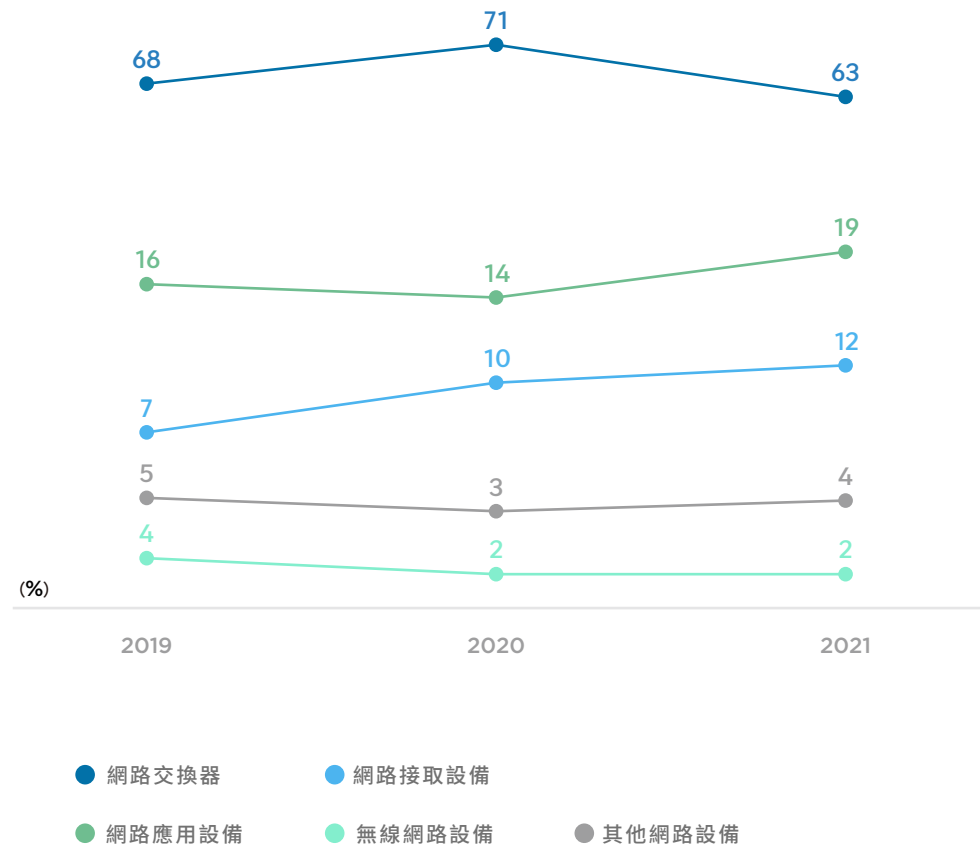


主要銷售產品與銷售地區

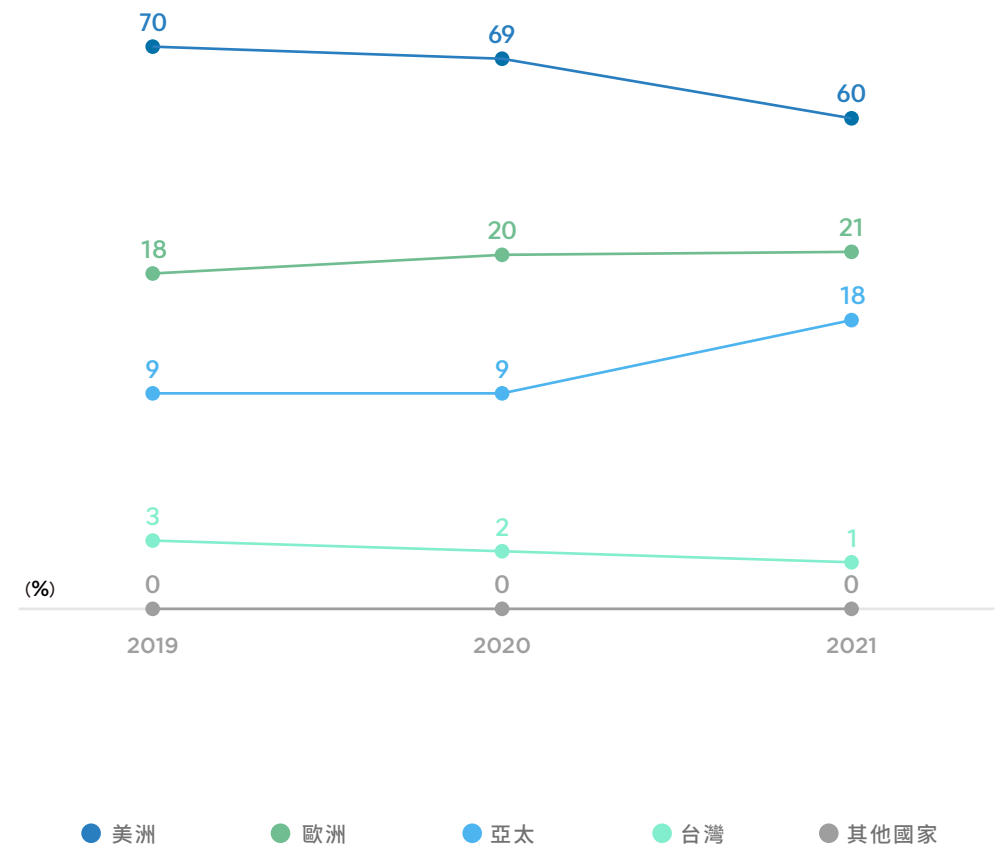
本公司主要產品為高速乙太網路交換器、網路接取設備、網路應用設備 (Network Appliance，包括智能網卡 SmartNIC) 與無線網路產品 / 寬頻網路，近三年產品銷售金額比請看下圖。

外銷比例達 99%，其主要銷售地區以美洲、亞太、歐洲、及台灣等地區為主。最近三年度主要產品銷售地區分佈情形請見《2021 年主要銷售地區統計圖》。

近三年銷售金額比



2021年主要銷售地區統計圖



政府補助

匯率：2021/12/31 人民幣兌台幣匯率：4.344

政府補助項目	補助性質	補助金額 (仟元)
技術改造專項投資補助款	● 深圳市級普通 ● 技改及智能化技改補貼	44,545
職工技能及穩崗補助	● 職工技能及穩崗補助	2,424
貧困勞動力補助	● 貧困勞動力補助	1,325

各地區繳納所得稅情況

單位：千元

	2019 年	2020 年	2021 年
台灣	942,369	1,067,402	921,446
中國	225,545	74,760	82,978
其他地區	12,159	22,092	21,668
總計	1,180,073	1,164,255	1,026,092

各地區員工福利情況

單位：千元

	2019 年	2020 年	2021 年
台灣	3,069,638	3,600,805	3,905,666
中國	887,478	862,199	1,024,053
其他地區	259,751	300,954	234,815
總計	4,216,867	4,763,957	5,164,535

各年度股利分配

單位：千元

	2019 年	2020 年	2021 年
現金股利	3,462,733	3,636,538	3,359,576

註：2021 年度之盈餘分配案待預計於 2022 年 6 月 16 日召開之股東常會決議。

本公司股權結構以外資，個人投資，法人，及金融機構為主，政府機關持股比例低於 2%，詳細股東結構列於年報。

1.3 產品與服務

智邦的研發團隊擁有超過三十年的乙太網路軟硬體研發和設計經驗，發揮企業核心能力為全球知名網路通訊業者、電信商、網路服務供應商提供具成本效益 ODM

解決方案。透過先進技術開發，製造流程優化，結合 5G 應用趨勢，讓客戶取得更多節能永續創新的產品，並持續降低產品碳足跡。從用戶端到資料中心、電信機房端，智邦為雲端資料中心、電信 / 城域網路、校園 / 企業網路、軟體定義廣義網路以及物聯網提供完整的基礎架構解決方案。

革新的網路解決方案



智邦集團研發、設計、製造並銷售以下優質產品：

- ✔ 超大規模資料中心 (hyperscale data center) 交換器
- ✔ 同調光學開放式封包轉發器
- ✔ 超融合雲應用服務器 (hyper cloud appliance)
- ✔ 乙太網路快閃儲存系統 (Ethernet BOF)
- ✔ 智能網卡 (Smart Network Interface Card)
- ✔ 電信機房核心路由器
- ✔ 電腦網路系統 (Computer Network System) 包括硬體、系統軟體、網路應用軟體與網路工作站
- ✔ 企業網路有線與無線設備包括交換器與無線基地台
- ✔ 用戶端通訊電子設備 (Customer Premises Equipment, CPE) 包括硬體、系統軟體與應用軟體
- ✔ 光電通訊設備 (Optoelectronic Communication Subsystem) 包括光纖網路、光電通訊模組、光纖中繼器
- ✔ 邊緣運算伺服器
- ✔ 無線區域網路 (WLAN)
- ✔ 無線用戶迴路系統
- ✔ 物聯網系統 (IoT System) 包含終端硬體、感測器、應用軟體、與混合雲端平台
- ✔ 毫米波基地台、橋接器、用戶端裝置 CPE
- ✔ 5G (5th generation cellular) 戶終端設備 CPE、企業用小型基地台
- ✔ 軟體定義廣域閘道器 SD-WAN，虛擬／萬用用戶終端設備 vCPE ／ uCPE

產業上、中、下游之關聯性

智邦整合上游有線及無線區域網路晶片廠商，配合自身的研發團隊能量，提供整合的網路平台與系統，提供給終端使用者優化的網路軟體。智邦與晶片大廠均維持相當良好之互動關係，有效掌握關係零組件的來源與訊息，進一步掌握市場先機，在業務、技術研發與製造供應鏈領域深化雙方原有的合作關係。

智邦科技
完整的網路解決方案請看

<https://www.accton.com.tw/solutions/>



上游	中游	下游
CPU 晶片廠商 IC 晶片廠商 PC 板廠商 晶體 被動元件／電阻、電容 電源供應商 DRAM ／ SRAM ／ Flash 記憶體廠商 機構廠商	交換器 無線網路基地台 網路卡 網路作業系統 網路應用伺服器	系統整合廠商 網路設備供應商 電信營運商 企業網路規劃商

1.4 超越客戶期待

邊界：主要以智邦與子公司鈺登為主，昊陽天宇主要為製造工廠，業務由智邦與鈺登負責，故無客戶滿意度調查

	2021 年目標	2021 年實績	短期目標 (2022-2023)	中長期目標 (2024-2026)
智邦	● 客戶回饋評分 80 ● 2021 年導入 ISO28000 供應鏈安全管理系統，符合客戶對於產品之要求	● 客戶滿意度未能收集完成 (註) ● 在遭受 Covid-19 影響時期，主動每日更新工廠營運狀態 ● ISO 28000 供應鏈安全管理系統認證強化動態供應鏈儀表板，提供更及時的物料資訊	● 客戶滿意度達 85 分 ● 整合供應鏈安全管理 E 化系統，在後 Covid-19 時期，提供更及時的供貨訊息	● 客戶滿意度達 85 分以上等級 ● 持續強化產品技術並提供更靈活的供應鏈管理，為顧客創造更高的價值
鈺登	● 客戶滿意度達 85 分	● 客戶滿意度達 86 分 ● 於 RMA 流程優化以及 Zendesk 知識平台彙整	● 客戶滿意度達 87 分	● 客戶滿意度達 89 分

「顧客第一」是智邦所有同仁們所致力完成的目標與任務。我們更將此信念落實於品質、銷售、技術、客戶服務等各層面，追求以卓越的服務，提高客戶的滿意度。

智邦重視來自客戶的回饋，往年的滿意度調查是收集自每季與重點客戶的季度營運會議 (QBR)，但去年受新型冠狀病毒 (Covid-19) 影響，多數的 QBR 沒辦法如期舉行，故資料收集上有困難，無法予以採用。為了避免這樣的情況再次發生，明年我們會改變問卷採集方式，改由線上問卷收集，以便我司檢討改進，提供客戶更完善的服務。

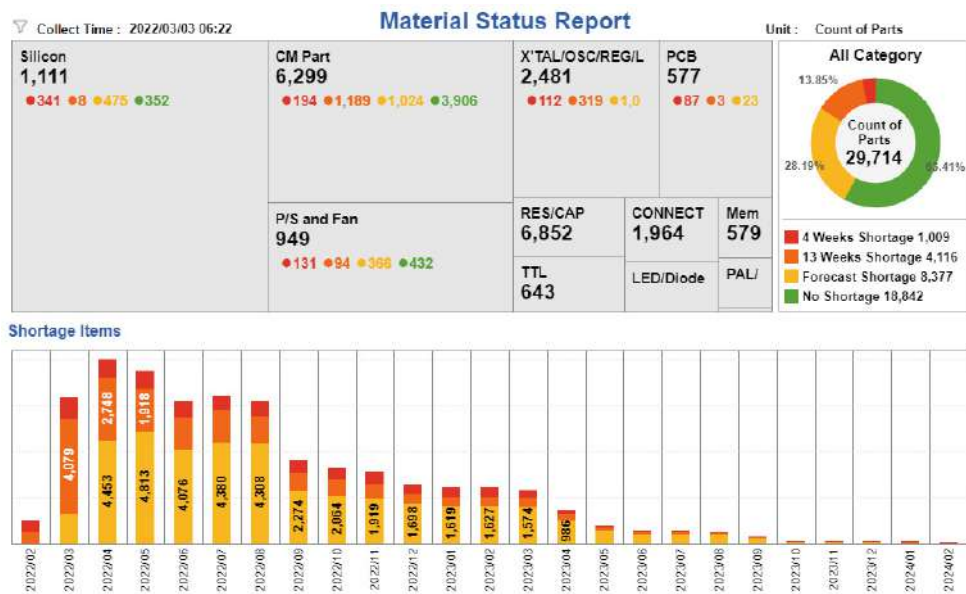
2021 智邦也遭受到新型冠狀病毒 (Covid-19) 影響，於 5 月底發現有確診案例出現在工廠端。我們即時做出應變配合政府，馬上安排不同廠區全面普篩，調整移工

配置。兩周內得到全面復工，把對客戶的影響降到最低。為了讓客戶安心，每天及時跟客戶更新工廠最新狀態。

供貨穩定在新型冠狀病毒 (Covid-19) 疫情時期尤其重要。智邦秉持著 Making partnership work 的核心理念，視每個客戶與供應商為我們重要的策略夥伴，為了提升服務品質，滿足客戶及時交貨需求，智邦與供應商之間設有 E 化系統 (Accpartners)，以 ERP 系統為運作基礎，讓智邦可以即時準確的掌控外部供應商交貨正確及即時性。並於 2021 年取得 ISO28000 認證，落實減緩供應鏈安全風險的控管措施，保障貨物與服務的安全。

2021 年智邦更進一步改良早先就開發的動態供應鏈儀表板 (Material Status

Dashboard)，從主要關鍵客戶沿伸到每個客戶，提供每周結合客戶的生產需求預測數量，針對主要物料盈缺狀態，提供客戶即時且精確的資訊，使其在儘管在新型冠狀病毒 (Covid-19) 疫情的影響下，全球供應鏈吃緊時，能避免斷料甚至能及時整合物流配置，提前做好供需應變。



2021 年動態供應鏈儀表板 (Material Status Dashboard) 示意圖

在後疫情時代，我們調整腳步，把週期性客戶拜訪改為每周定期的視訊會議來活絡與彼此間的互動，並保持暢通的資訊交流管道，深入了解客戶的聲音，確保客戶端的需求獲得適當的回應與滿足，藉此促使我們不斷進步，進而與客戶建立雙贏、互信共生的穩定合作關係。

此外，鈺登亦非常重視客戶及合作夥伴的需求，並以提升其滿意度作為首要目標，故特別針對產品技術、交期、價格、品質、售後服務等定期進行整體滿意度

調查，以便確切瞭解客戶需求及落實情況。2020 年鈺登對關鍵 43 家客戶與經銷商進行滿意度調查，回收 25 家，問卷回收率 63%。過往鈺登主要是針對客戶的業務人員進行滿意度調查，於 2021 年起擴大至客戶的採購、產品經理、技術研發人員等，共寄出關鍵 57 家客戶與經銷商進行滿意度調查，回收 31 家，問卷回收率僅 53% *。本年度回收率雖較 2020 年下降，但回收家數比前一年增加 5 家。結果顯示朝正向發展，逐步符合客戶期待，我們將持續朝各方面努力以提升服務品質，並追求在客戶滿意度上有更卓越的表現。

註 *：回收 31 家問卷，但有效問卷為 30 家。

近四年的客戶滿意度結果

鈺登	2018	2019	2020	2021
客戶滿意度 平均分數	82.6	82.4	86.4	86

參與國際線上秀展，舉辦線上研討會

以往每年透過子公司鈺登參加多場的海外知名電信展覽，直接與客戶和經銷商介紹展示最新的解決方案。2021 年受新冠肺炎疫情影響稍緩之際，參與國際實體展覽活動：

- 由臉書發起的開放運算計畫 OCP 高峰會 2021 OCP (5/12-15)

在防疫考量下以往邀約全球經銷商並舉辦經銷合作夥伴研討會，改為透過線上研討會介紹最新的解決方案：

- 2021/2/3：Disaggregated Cell Site Gateway For existing 3G/4G and future 5G Mobile infrastructures
- 2021/4/1：High-performance, Programmable Switch Solutions for Edge Data Centers

- 2021/5/20：Simplifying Network Disaggregation to Accelerate New Services
- 2021/8/26：Introducing Edgecore TIP OpenWiFi-ready Access Points
- 2021/9/23：Learn about Edgecore's New Innovative Open Disaggregated Core Router Solution
- 2021/10/14：Join us for Edgecore Managed Wired & Wireless Solutions
- 2021/11/30：Internet Peering with Open Networking Solutions from Edgecore and Exaware
- 2021/12/2：Introducing the first TIP OpenWiFi Cloud - Edgecore ecCLOUD
- 2021/12/9：Exploring Disaggregated Broadband with Capgemini Engineering and Edgecore Networks



Internet Peering with Open Networking Solutions from Edgecore and Exaware

Speakers



Nanda Ravindran

Vice President of
Product Management



Ben Afshari

Vice President Global Sales

Join us to learn how the Communication Service Providers can enjoy the innovation and benefits of Open Networking Internet Peering Technology! Internet Peering is a critical part of every Communication Service Provider (CSP) Network. It enables two (or more) networks to connect and exchange traffic directly and ensures access to global content for all customers on the Network.

維修服務：持續改善 快速交貨

智邦（包含一廠、二廠、竹南廠）

智邦科技非常重視客戶需求，除了正常出貨符合客戶要求之外，所有產品不論製造地為何，包括昊陽天宇，產品維修皆由智邦負責。

項目	2020 實績	2021 目標	2021 實績	中長期目標
維修交貨 天數：TAT	46	< 30	26	< 30

註 *：2021 年開始會針對特定客戶進行加強交貨時間管理

於 2021 年智邦產品維修部門在全球物料短缺環境下已大幅縮短平均 TAT 的天數，主要執行項目：
技術能力提升，人力增加，提升產出效率。
每日 Review TAT 狀態，適時調整產出排程。
前置備料機制建立，減少缺料問題。

中長期目標採取方針：於 2022 年起將會針對物料備料 / 人員維修安排 / 工程異常處理等事項逐一改善，達到全面客戶 30 天內的平均 TAT 之目標。

鈺登

鈺登專注於品牌及通路經營，不斷精進服務流程，貼近客戶需求，提供給客戶最完善的服務。為維護客戶權益，鈺登提供多樣化的溝通管道，如官方網站、服務熱線及 E-mail 等，針對客戶回饋或產品問題訂定了處理機制，即時給予妥善的處理。

● 產品技術服務

項目	2020 實績	2021 目標	2021 實績	中長期目標
第一次回覆的 平均時間 (小時)	57	< 48	47.6	< 24
客戶平均等待 天數	16.6	< 15	15.5	< 14
問題解決平均 天數	24.4	< 22	21.4	< 20

於 2021 年鈺登產品技術服務部門為了讓客服人員具備更全面的解決問題能力並協助客戶技術問題解決，設置客服知識平台，匯集產品技術資料、事故分析及專業除錯經驗等資訊，提供員工參考交流。

中長期目標採取方針：針對特定客戶進行售前訓練及完善 KM 分享客戶技術問題解決方法。

● 產品維修

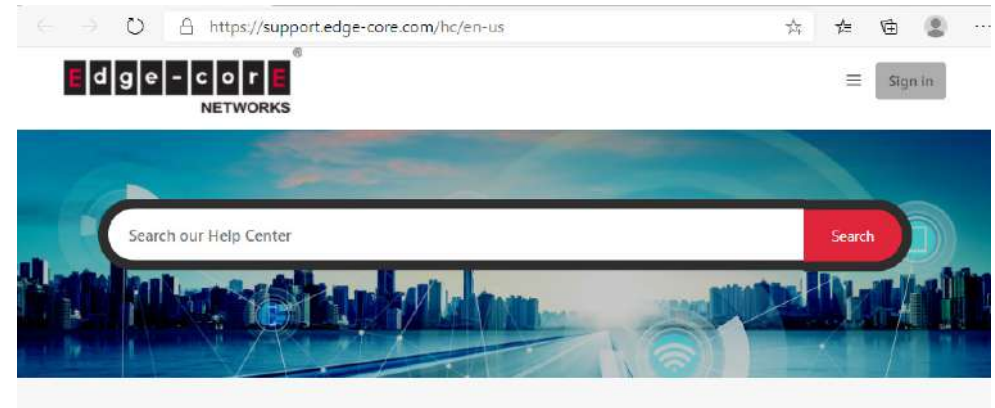
項目	2020 實績	2021 目標	2021 實績	中長期目標
維修交貨天數 TAT	50	< 45	41	< 40

於 2021 年鈺登產品維修部門：

針對特定產品及客戶加強返修效率及備品運籌，並改善返修服務的資訊系統，讓客服人員能夠更透徹地了解客戶的歷史紀錄，以期更有效率提供服務。

自 2021 年起，商品價值低於 100 美金在考量運費成本，會寄替換品給客戶但不用寄回不良品。客服人員亦對特定機種讓合作夥伴或客戶清楚了解機器的基本資訊、保固期限和維修歷史紀錄，減少提供服務所需時間。

中長期目標採取方針：增加全球加盟維修夥伴降低維修天數，目前已於印度設置產品維修中心。



鈺登線上客戶服務網站 <https://support.edge-core.com/hc/en-us>

1.5 智慧財產

邊界：智邦（包含一廠，二廠，竹南廠），子公司鈺登，昊陽天宇

創新技術研發

智邦為確保產品競爭力以期保持公司營運持續的健康增長，在創新研發的腳步上不曾停歇，以 2019、2020 及 2021 三個年度為例，每年投資在產品研究開發的金額比例，均高於當年度營收的 3.5%，目標重點是實踐能在通訊領域中穩定且持續設計開發出具備市場性，前瞻性的產品組合，帶來符合世界未來發展的設備與服務。

同時為了保護各項產出的技術及知識，提升產品附加價值，公司也訂有智慧財產相關辦法及管理系統，以落實智慧財產權的保護。而其在智權和創新技術上短期和中長期目標如下：

2021 年目標	2021 年實績	短期目標 (2022-2023)	中長期目標 (2024-2026)
- 盤點研發成果和專利佈局 - 研發開發金額大於營收 3% 以上	- 專利申請件數持續累積 1183 件 - 研發開發金額 4% 大於營收 3% 以上 400Gbps 產品的量產	- 盤點創新成果及轉化為發想提案 - 研發開發金額大於營收 3% 以上 - 每年執行至少一件產品碳足跡盤點	- 配合公司產品開發方向，進行相關技術的專利佈局。 - 研發開發金額大於營收 3.5% 以上 - 全面導入產品碳足跡盤點

智邦在 2021 年的技術發展最主要的指標與成果是 400Gbps 產品的實現與量產，智邦不管在市場面，技術面，生產面，供應鏈上都努力培養了足夠的研發、物料管理及生產能力並且克服了相關的挑戰。

智邦對於現今的網路安全議題也不遺餘力，除了在公司運營層面的資訊安全維護外，在產品的系統安全層面上也多所著墨。由於網路安全的問題會對我們的客戶產生直接的業務影響，無法提供上網服務或是未能對個人資訊或隱私進行適當保護，對於公司營運更將直接或間接的造成極大衝擊。針對產品的網路安全，智邦會根據經公開的公共漏洞與暴露 CVEs，即時通知客戶並對產品提供相關的韌體解決方案以避免相關的衝擊。另一方面，智邦也會同時進行確認韌體安全性的機制和程序，如信任根的安全性（起始韌體位置或韌體重新下載的地理位置選擇），提

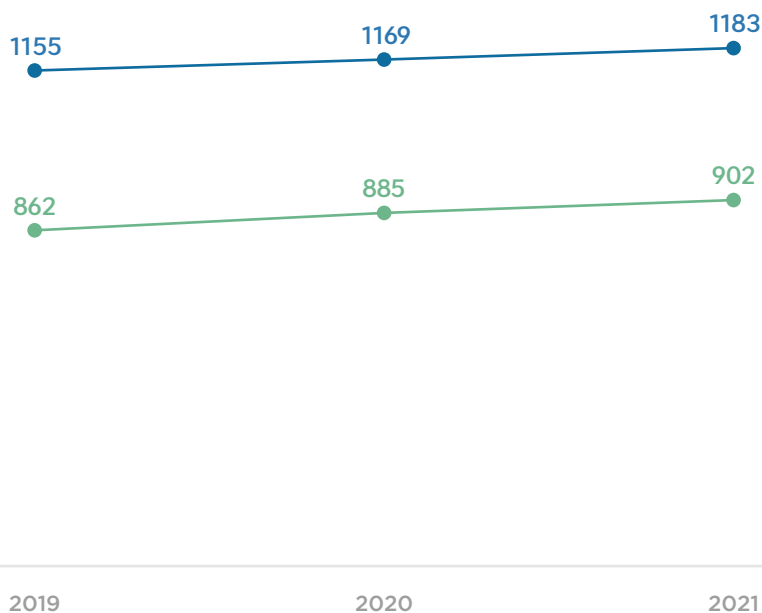
供安全晶片使用，安全開機程序或從外部控制中心確認是否有惡意程式介入等更具創新性的檢查措施。而在產品離開智邦可以有效控制的組織時，如交送至客戶端，智邦會提供相對應的功能，例如固態硬碟安全清除，該方式可以根據國際安全標準，將操作系統和相關資料完全清除，無法還原，徹底保障終端使用者的隱私權和個人資料。

在現今極端氣候的衝擊下，同時能讓企業永續發展，智邦一直在綠色 / 低碳產品的發展上努力執行，除於 2019 及 2020 年間已執行的組織型碳足跡盤查，亦在 2021 下半年決定開始針對產品鏈上下游進行碳足跡的盤查和減量計畫，開始啟動持續的碳中和旅程。

智慧財產

智邦秉持持續創新改良的理念，將技術研發動能落實於產品開發及改良，以持續提供高效能、高穩定性的產品以及推出符合業界需求之前瞻產品，並將產品的研發成果轉化為智慧財產予以保護，以增加產品價值、提升公司競爭力以及創造公司獲利。並且，為有效管理專利，定期檢討專利的應用狀況，掌握專利實益，並汰除過時或不符實際效益之專利，維持專利效益，將專利投資收益最大化。

近三年專利申請狀況



● 累計已申請

● 累計已獲准

一、專利申請與管理

智邦的專利申請策略主要以保護產品、創造產品價值，增加公司競爭力為目標，並依此訂立專利獎勵暨管理辦法，鼓勵研發同仁於產品開發過程中積極創新及改良，並規範專利資產管理以及專利資料的保密。

為推動創新風氣並篩選出能對公司運營發揮實際效益的技術，智邦依據專利獎勵暨管理辦法於專利提案程序之前設置發想提案機制，不同於專利提案機制需評估申請內容的專利可行性 (Patentability)，發想提案僅需揭露簡單的構想內容，並經由以產品效益導向的評審機制進行技術內涵之評核，期能藉由此簡化程序及提供提案獎金之機制，帶動研發同仁養成隨時思索產品改良方案的習慣，並且在新進員工教育訓練過程中除導入智慧財產權基本觀念之外，更教導包括如何進行發想提案的步驟，以建立時時創新、時時提案的風氣，以刺激研發產出。

經評審通過後之發想提案即可進入專利提案程序，除評估提案內容之專利可行性外，亦可透過前案檢索的過程分析屬他人既有之相關專利，進行產品迴避設計之必要性評估以期降低後續之產品銷售風險，而對於評估為不宜公開的創新構想則採以營業秘密方式進行管理，以確保公司智慧財產均能獲得有效的保護。

除創新發想及專利提案程序外，為掌握專利效益及管控專利成本，智邦亦定期調查專利技術的應用狀況，檢討維護專利之效益，適時汰除過時及應用機會偏低的專利，以符合經濟效益方式維護公司專利組合及維持專利品質。

為利於前述之提案及管理各項作業，智邦已自主開發一套智慧財產權管理系統，涵蓋發想提案、專利申請及相關部門間協力合作的管理作業平台，以系統化方式正確及有效率地執行管理作業，協助公司持續於智慧財產權的運作與管理。

截至 2021 年底，智邦於全球的專利申請總數累積 1183 件，於全球共累積取得 902 件專利。

二、專利侵權風險預防

智邦除保護自有之智慧財產亦尊重他人智慧財產權利，不僅於專利提案處理過程中主動調查提案技術的侵害風險，更因應研發單位於產品開發過程中的需求，對自行開發技術或供應商提供之技術進行專利侵權調查，分析侵害風險，於有風險疑慮時，透過迴避設計或取得不侵權保證等方式排除侵權風險，以達到前期預防，降低專利訴訟對公司營運衝擊及影響。

三、商標申請與管理

智邦重視企業形象及信譽。為積極提升企業品牌價值，公司除持續增加商品競爭力外，亦透過商標權之申請以保護並提升公司及產品品牌價值，同時也就各項商標權進行有效管理，以最大化商標效益。

於商標申請方面，公司對新產品或新服務所使用之商標將進行商標權申請。有關申請程序部份，首先根據商標圖樣及商標應用範圍進行了解及確認，掌握商標圖樣設計理念及其意含以及規劃使用的產品服務範圍，例如實際使用之產品種類或可能應用之產品種類，以及銷售區域等範圍。接著，進行商標識別性判斷，包括商標圖樣之識別性判斷以及既有商標權狀況，評估商標申請之可行性及擬定申請策略，增加商標申請獲准機率以及確保商標權足夠保護產品及服務。此外，透過商標的檢索過程，比對分析既存商標權之範圍，排除商標侵權的可能性，前期預防以降低侵權及商標核駁的風險及損失。

於商標權的管理部份，為掌握商標效益及管控持有成本，公司會定期調查商標使用狀況，並檢討商標的維護效益，適時汰除過時及應用機會偏低的商標，以達到商標效益最大化，進而維持商標品質。

四、營業秘密及保護

智邦要求研發同仁在日常工作過程需定期記載重要發現及成果，將關鍵的發現或發明詳實記載於研發紀錄簿或發想系統，以保存重要的研發成果及技術知識。

營業秘密為公司的重要資產，對營業秘密進行保護即等同是維護公司的技術優勢並確保公司的持續發展。關於營業秘密的保護，智邦採行相關軟硬體措施除針對公司內部各項營業資訊的存取、下載、使用及傳遞等作業進行控管，亦確保經由客戶或供應商交付的各項機密資訊獲得必要的保護，以尊重其智慧財產權利。

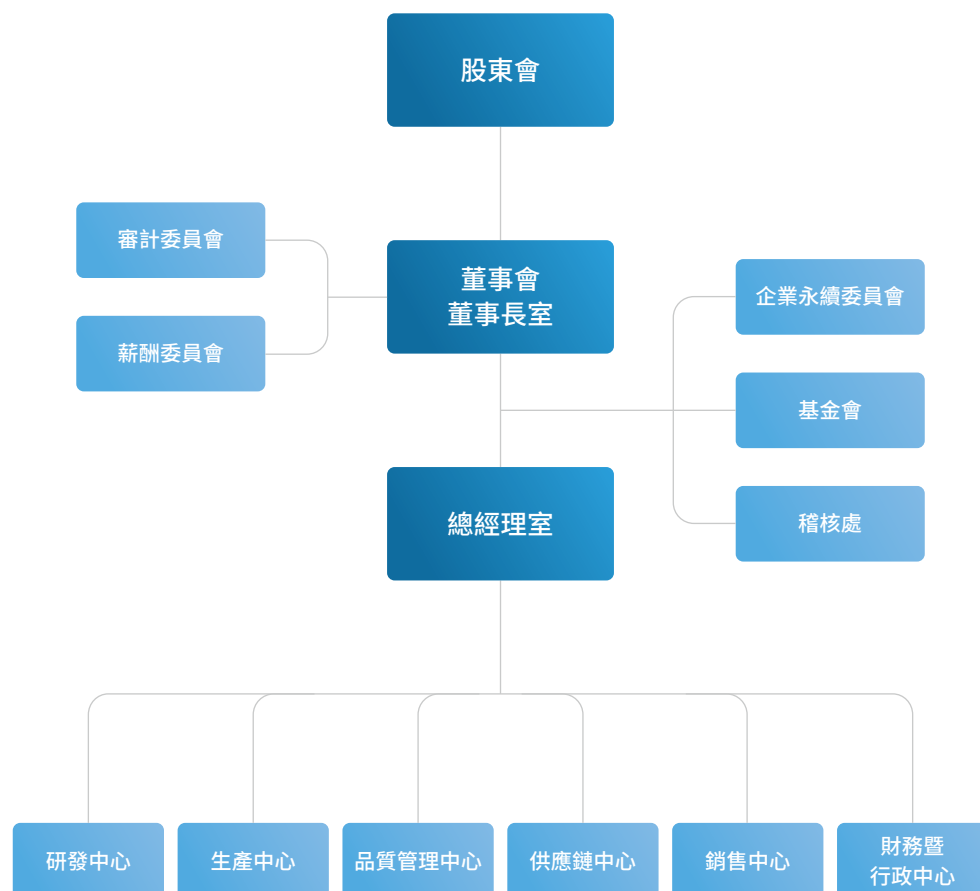
02

完善公司治理

2.1 公司治理

邊界：智邦、子公司鈺登、昊陽天宇

一、公司治理組織架構



二、公司治理目標

● 智邦科技公司治理強調治理透明化、前瞻化、功能化、國際化，追求全體股東最大利益。

短期目標 (2022-2023)	中長期目標
1. 每年出版 ESG 報告書，保持與利害關係人溝通 2. 定期執行利害關係人之意見調查 3. 成立公司治理委員會推行，落實公司治理相關事項	1. 提升公司治理評鑑成績至 5% 排名 2. 增加女性董事名額

三、董事會

堅持獨立董事席次過半，建構公正、客觀、超然之內稽內控制度

- 公司依法規規定制定有「董事選舉辦法」，所有董事之選任皆依該辦法辦理。董事候選人提名與選任方式、獨立董事之專業資格、兼職限制及其他應遵行事項，悉依公司法、證券交易法相關法令規定辦理。
- 公司相當重視董事成員的獨立性，除提高獨立董事席次外，並遵從相關法規對於獨立董事的獨立性進行判斷及評估。
- 公司董事皆為擁有豐富產業經驗、具備高度學術聲望的學者，及在其他專業領域有卓越表現的人士。

成員組成多元化政策

● 為使董事會達到前述目標並強化效能，本公司訂有董事會成員多元化政策，依據「公司治理實務守則」規定，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

● 公司目前設有八席董事（含獨立董事 5 人、約全體董事席次三分之二，佔比約 62%），都是由各具備多元背景、充足專業知識、經驗與卓越見識並擁有高度道德標準的專業人士所組成。

● 獨立董事專長領域：2 位台灣籍（財會、營運、危管；行政、營運、決策）、1 位美籍（產業、營運、國際）、1 位日籍（經營、領導、國際）、1 位以色列籍（產業、營運、國際）。

● 獨立董事年齡分布：1 位 40~49 歲、1 位 50~59 歲、5 位 60~69 歲、1 位 70 歲以上。

職掌業務與運作

營業計畫、盈餘分配、重要章程契約、預算決算之審定；總經理、副總經理之認免；不動產買賣及投資事業之審定。

● 第 11 屆董事會於 2018 年 6 月股東大會選任 9 席董事，其中獨立董事 5 席，佔整體董事會席位過半數。

● 第 12 屆董事會於 2021 年 7 月股東大會選任 9 席董事，其中獨立董事 6 席，佔整體董事會席位過半數。

● 第 11 屆及第 12 屆董事會超越金管會 3 席獨董之規定，第 11 屆聘任劉炯朗、林秀玲、張治平、陳樹、陳威仁 5 席獨立董事；第 12 屆聘任黃樹傑、李發耀、郭明鑑、Kobayashi Eizo、Ankur Singla、Avigdor Willenz，6 席獨立董事，確立公司治理專業化、公開化，以全體股東權益為中心之目標原則。

● 2021 年召開 9 次董事會

第 11 屆董事會成員（任期屆滿於 2021 年 7 月卸任）

姓名	職務	性別	專業知識與技能		
			產業或科技	財務	法律
郭飛龍	董事長，寬鑫投資代表人	男	●		
黃國修	董事	男	●		
杜恒誼	董事，廷信公司代表人	男	●		
劉炯朗 (註 1)	獨立董事，審計委員會委員，薪酬委員會委員	男	●		
張治平	獨立董事，薪酬委員會委員	男	●		
陳樹	獨立董事，審計委員會委員	男	●	●	
林秀玲	獨立董事，審計委員會委員，薪酬委員會委員	女	●		●
陳威仁	獨立董事，審計委員會委員，薪酬委員會委員	男	●		

註 1：劉炯朗於 2020 年 11 月辭世

第 12 屆董事會成員（於 2021 年 7 月就任）

姓名	職務	性別	專業知識與技能		
			產業或科技	財務	法律
林明蓉	董事長，寬鑫投資代表人	女	●	●	
黃國修	董事	男	●		
杜恒誼	董事，廷信公司代表人	男	●		
黃樹傑	獨立董事，審計委員會委員，薪酬委員會委員	男	●	●	
李發耀	獨立董事，審計委員會委員，薪酬委員會委員	男	●		
郭明鑑 (註 2)	獨立董事，審計委員會委員，薪酬委員會委員	男	●	●	
Kobayashi Eizo	獨立董事，審計委員會委員	男	●	●	
Ankur Singla	獨立董事，審計委員會委員	男	●		
Avigdor Willenz	獨立董事，審計委員會委員	男	●	●	

註 2：郭明鑑於 2021 年 12 月請辭獨立董事一職

● 競業禁止與利害衝突迴避

1. 為避免利益衝突，影響全體股東權益，董事會成員均無擔任競爭對手公司董事或股東情形。
2. 公司董事會議事辦法規定，董事與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞時，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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。

進修課程

所有董事均依規定參加 2-3 次 6 小時以上進修課程，其中包括：

- 2021 年 5 月 企業併購與董監責任。
 - 2021 年 8 月 後疫情時代遠距稽核最佳利器 - 大數據稽核暨風險智能儀表板。
 - 2021 年 11 月 創新、數位科技與競爭優勢。
 - 2022 預計安排董事進修 ESG 相關課程
1. 董監如何督導風險管理及危機處理，強化公司治理
 2. 董事會如何監管 ESG 風險，打造企業永續競爭力

四、薪資報酬委員會

- 第四屆薪酬委員會 (2018/06/13-2021/06/12) 由獨董林秀玲、張治平、及陳威仁組成，2021 年開會 1 次。
- 第五屆薪酬委員會 (2021/07/08-2024/07/07) 由獨董李發耀、郭明鑑、及黃樹傑組成，2021 年開會 1 次。郭明鑑於 2021 年 12 月辭任，薪資報酬委員會由李發耀、黃樹傑持續運作。
- 職掌業務：
公司薪資報酬委員會組織規則訂定，薪酬委員之職權為：
 1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估，及薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
 2. 避免薪資報酬與績效不對稱，透明公平化，維護股東權益。
 3. 董事薪酬訂定為依據公司「薪資報酬委員會組織章程」作業，詳細資訊請參考 <https://bit.ly/3LL94EP>

五、審計委員會

- 第一屆由獨董林秀玲、張治平、陳樹、陳威仁組成，2021 年開會 4 次；
- 第二屆由獨董黃樹傑、李發耀、郭明鑑、Kobayashi Eizo、Ankur Singla、Avigdor Willenz 組成，2021 年開會 5 次。

● 職掌業務：

1. 公司財務報表之允當表達。
2. 簽證會計師之選解任及獨立性與績效。
3. 公司內部控制之有效實施。
4. 公司遵行相關法令及規則。
5. 公司存在或潛在風險之控管。

六、績效評估

完成董事會及功能性委員會績效評估報告

- 本公司為落實公司治理並提升董事會及功能性委員會功能，依上市上櫃公司治理實務守則規定訂定「董事會績效評估辦法」，據以執行董事會及功能性委員會績效評估。

評估週期及期間)

- 本公司董事會暨功能性委員會每年執行一次績效評估，至少每三年委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估，依據評估程序及評估指標進行當年度績效評估，並應於次一年度第一季結束前完成報告。

- 本次自評採問卷方式，問卷內容分為 5 個等級之方式呈現，數字 1：極差 (非常不同意)；數字 2：差 (不同意)；數字 3：中等 (普通)；數字 4：優 (同意)；數字 5：極優 (非常同意)；自評結果滿分 100 分，以加權佔比統計換算得分，得分 100~90 評價為：優良、89~80 評價為：佳、79 以下評價為：應加速改善。

- 評估統計結果：

1. 董事會績效評估：

評估人：郭飛龍董事長 (第 11 屆董事長)、杜恒誼董事、林明蓉董事長 (第 12 屆董事長)、黃國修董事、林秀玲獨立董事、張治平獨立董事、陳樹獨立董事、陳威仁獨立董事、黃樹傑獨立董事、李發耀獨立董事、Kobayashi Eizo 獨立董事、Avigdor Willenz 獨立董事、Ankur Singla 獨立董事，共 13 人。

評估項目	題數	總分數	自評分數	差額	佔比 %	得分
A. 對公司營運之參與程度	12	480	446	-34	26.7%	24.8
B. 提升董事會決策品質	12	480	452	-28	26.7%	25.1
C. 董事會組成與結構	7	280	274	-6	15.6%	15.2
D. 董事之選任及持續進修	7	280	251	-29	15.6%	13.9
E. 內部控制	7	280	270	-10	15.6%	15.0
合計	45	1800	1693	-107	100.0%	94.1
評價：優良						

2. 董事會成員評估：

評估人：郭飛龍董事長 (第 11 屆董事長)、杜恒誼董事、林明蓉董事長 (第 12 屆董事長)、黃國修董事、林秀玲獨立董事、張治平獨立董事、陳樹獨立董事、陳威仁獨立董事、黃樹傑獨立董事、李發耀獨立董事、Kobayashi Eizo 獨立董事、Avigdor Willenz 獨立董事、Ankur Singla 獨立董事，共 13 人。

評估項目	題數	總分數	自評分數	差額	佔比 %	得分
A. 公司目標與任務之掌握	3	195	182	-13	13.0%	12.2
B. 董事職責認知	3	195	183	-12	13.0%	12.2
C. 對公司營運之參與程度	8	520	478	-42	34.8%	32.0
D. 內部關係經營與溝通	3	195	181	-14	13.0%	12.1
E. 董事之專業及持續進修	3	195	181	-14	13.0%	12.1
F. 內部控制	3	195	183	-12	13.0%	12.2
合計	23	1495	1388	-107	100%	92.8
評價：優良						

3. 審計委員會績效評估：

評估人：林秀玲獨立董事、張治平獨立董事、陳樹獨立董事、陳威仁獨立董事、黃樹傑獨立董事、李發耀獨立董事、Kobayashi Eizo 獨立董事、Avigdor Willenz 獨立董事、Ankur Singla 獨立董事，共 9 人。

評估項目	題數	總分數	自評分數	差額	佔比 %	得分
A. 對公司營運之參與程度	4	180	166	-14	18.2%	16.8
B. 審計委員會職責認知	5	225	203	-22	22.7%	20.5
C. 提升審計委員會決策品質	7	315	290	-25	31.8%	29.3
D. 審計委員會組成及成員選任	3	135	126	-9	13.6%	12.7
E. 內部控制	3	135	120	-15	13.6%	12.1
合計	22	990	905	-85	100.0%	91.4
評價：優良						

4. 薪酬委員會績效評估：

評估人林秀玲獨立董事、張治平獨立董事、陳威仁獨立董事、黃樹傑獨立董事、李發耀獨立董事，共 5 人。

評估項目	題數	總分數	自評分數	差額	佔比 %	得分
A. 對公司營運之參與程度	4	100	97	-3	26.7%	25.9
B. 薪資報酬委員會職責認知	4	100	92	-8	26.7%	24.5
C. 提升薪資報酬委員會決策品質	5	125	112	-13	33.3%	29.9
D. 薪資報酬委員會組成及成員選任	2	50	48	-2	13.3%	12.8
合計	15	375	349	-26	100%	93.1
評價：優良						

綜合評價：

此次績效評估的綜合評價為優良。

今年的評估以對公司營運的參與程度差額最大，主因 2021 年適逢董事改選年，新任董事對公司的營運正在熟悉中。

整體而言，董事會運作情形良好，將依據本次董事會之績效自評結果持續強化。

七、公司治理評鑑

金融監督管理委員會「強化我國公司治理藍圖」之相關措施，對全體上市櫃公司辦理「公司治理評鑑」，已發揮推動公司治理相關措施發展之功效，迅速與國際接軌，並透過對整體市場公司治理之評鑑，協助投資人及企業瞭解公司治理實施成效。

為持續深化公司治理，提升企業永續發展，並營造健全永續發展生態體系，強化資本市場國際競爭力，金管會於 2020 年「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」正式啟動，透過納入公司治理評鑑指標的方式來鼓勵公司推動。

● 2021 年 4 月 28 日證交所及櫃買中心公布「110 年度第 8 屆公司治理評鑑系統評鑑結果」，智邦科技名列 1700 家上市櫃公司之前 21% 至 35%。

公司「發言人」為治理單位與利害關係人溝通的主要聯絡窗口，對外正式訊息揭露亦由「發言人」負責。

治理組織設置有「企業永續委員會」，預計自 2022 年開始，至少每年向董事會報告一次運作狀況，年度 ESG 議題跟報告亦將提報至董事會議核通過。

公司治理相關規程規則：https://www.accton.com.tw/dc_major_policies/



2.2 誠信經營

邊界：智邦、子公司鈺登、吳陽天宇

公司制定誠信經營理念及相關作業程序，以掌握可能之風險，已制訂執行程序之集團公司包含：智邦、鈺登、吳陽天宇

從最高階管理層而下的誠信廉潔政策制定與推動執行

2.2.1 公司訂有經董事會通過之「誠信經營守則」作業辦法，並揭露於公開資訊觀測站。

董事會及高階管理階層均積極落實誠信經營政策之承諾，公司內部管理亦確實執行誠信經營政策。

2.2.2 「誠信經營守則」及「供應商行為守則」中明訂禁止行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權、從事不公平競爭之行為及產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全等不誠信行為，公司均已採行防範措施及進行教育宣導，以落實誠信經營政策。

明確規範並多面向推動實行「誠信商業守則」的溝通與訓練

本公司在「員工從業道德行為準則」、「誠信經營守則」中均有明確規範，據以實行並公布於公司內部網站供同仁隨時查詢外，另透過教育課程等多元方式對同仁進行公司核心價值及遵循制度之宣導，且要求公司同仁必須肩負起維護高度道德標準、公司聲譽及遵守法令之重要責任。

教育訓練與溝通

從基礎開始的全員誠信廉潔觀念建立，
新進人員教育訓練覆蓋率達 100%

教育訓練 | 員工與供應商：

● 新進人員

公司所有的教育訓練業務相關由人資單位負責規畫舉辦，針對誠信廉潔之教育訓練與宣導，規劃於報到後的新人教育訓練執行，以確保公司所有同仁皆能了解相關規定。

員工級別	應訓人數	實際完成	占比
管理職	23	23	100%
間接非管理職	313	313	100%
直接人員	323	323	100%

註 1. 訓練對象包含智邦一、二、竹南廠、鈺登及辦公室正職、約聘人員。

註 2 管理職指擔負帶領部屬之管理權責者，如課長、經理等。

● 在職人員

吳陽天宇於 2021 年 7 月展開年度 RBA 負責任商業聯盟培訓，培訓內容主要為宣導履行社會責任並在市場上取得成功，參與者及其代理商必須謹守最高的道德標準，堅守誠信經營原則標準執行，遵守「職業道德管理程式」

員工級別	課程名稱	課程型式	應訓人數	實際完成	占比
管理職	RBA 培訓	實體與線上	201	201	100%
間接非管理職	RBA 培訓	實體與線上	331	331	100%
直接人員	RBA 培訓	實體與線上	707	707	100%

註：1. 管理職為擔負帶領部屬之管理權責者，包含課長、經理等。

建立多元的溝通模式，宣示誠信經營的決心與合作夥伴認同

溝通 | 供應商：

為確保供應商了解並配合公司之誠信政策，於採購作業程序中，對於新供應商均須簽署廉潔承諾書，承諾不會有違法之作法。

2021 新增供應商均完成誠信 / 廉潔承諾書的簽署。

溝通 | 對內外管道：

本公司制定有「員工道德行為管理程序」、「申訴舉報管理辦法」，明訂員工從業道德準則行為以及鼓勵任何非法與違反道德準則行為之檢舉、防報復之保護措施，員工可以透過電子郵件或檢舉專線等內部及外部申訴管道（公告於內部法務稽核資訊區及公司官網）向相關管理監督單位檢舉，相關單位人員於接獲檢舉後，則立即通知公司稽核相關單位依據「申訴舉報管理辦法」執行調查處理作業。針對不誠信行為、任何違反從業道德行為，公司一貫採取嚴肅的態度看待所有經確認屬實之個案，對於違反者均採取嚴厲之懲戒措施，並採取適當之法律行動。

2.2.3 本公司訂有「誠信經營守則」及「供應商行為守則」以規範供應鏈夥伴遵守公司之商業誠信規定。

公司與商業夥伴簽約時，均充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將誠信經營納入合約條款，若有違反即停止合作，以求最合理報價，最優之服務及品質。

為落實誠信之經營，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員依風險評估將高風險之作業列為年度稽核計畫之首要查核項目以加強防範措施，並將稽核計劃實際執行情形提報董事會；另會計師每年會審查公司內部控制制度執行情形；本年度內部稽核及委任會計師查核結果，未發現違反誠信經營守之重大情事。

2.2.4 目前員工教育訓練由人力資源單位統籌規畫辦理，供應鏈夥伴之誠信宣導與廉潔承諾書簽署，由採購單位負責。

2.2.5 為保障公司內外籍員工的訊息溝通良好，上述教育訓練及宣導文件均包含中文與外籍同仁之主要語言英文。

2.2.6 2021 年全年無接獲廉潔相關之申訴舉報：“0”事件，紀錄表單經主管簽認後存檔備查，將持續宣導及關注。

法規遵循

依據董事會通過的稽核計劃，執行法令規章遵循查核， 無重大違規事項

2.2.7 公司要求內部組織及同仁均須遵循法令與公司的政策及規章，並透過年度內控自評（Control Self-Assessment）自我檢視遵循情形，同時接受內部稽核單位稽核。

公司年度內部稽核計劃中，法令規章遵循項下的主要對象單位為人資、財會、職安等。

2021 年內部稽核計劃中的法令規章遵循事項，主要查核單位為「職安衛部門」，執行稽核內容為：

1. 公司依營業項目所處產業之相關法規規定運作
2. 按法令規定備妥完整文件，並經權責主管核准後申報
3. 定期檢視法規之適用性

依據年度稽核計劃查核結果，2021 年度無重大違規建議改善事項。

為提升同仁從業道德與法規遵循的認識，透過廠區海報、公司內部網頁、內部電子郵件、教育宣導文章、電腦待機桌面等，提供法規遵循指引及提醒，使同仁能隨時取得法規相關議題的知識。

2.3 隱私保護與交易安全

邊界：智邦（包含一廠、二廠、竹南廠）、子公司鈺登、昊陽天宇

2021 年目標	2021 年實績	短期目標 (2022-2023)	中長期目標 (2024-2026)
● 導入 ISO28000 供應鏈安全管理系統 (智邦) ● 持續確認 ISO 27001 資訊安全管理系統之有效性，2021 年複評通過 (智邦) ● 持續確認 AEO 優質企業認證之有效性 (昊陽天宇)	● 通過 ISO28000 供應鏈安全之認證稽核 (智邦) ● ISO27001 資訊安全管理系統 2021 年複評通過 (智邦) ● 通過 AEO 優質企業認證之有效性 (昊陽天宇) ● 無任何違反客戶機密資訊之訴訟記錄，亦無接獲申訴案件	● 強化資訊安全防護能力，因駭客攻擊或病毒感染而衝擊營運之事件為 0 件	● 由第三人或主管機關因為智邦公司違反客戶個人資料保護或客戶資料遺失而向公司投訴，並且導致司法行動之投訴案件數為 0 件 ● 持續確認 ISO 27001 資訊安全管理系統之有效性 (智邦)

註：智邦的資安措施範圍涵蓋子公司鈺登，故不另外敘述鈺登的目標

本公司訂有「資訊安全風險管理程序」，每年定期評估風險，並確認各項控制措施是否落實執行、確認組織是否有新增或是異動的資產，並給予適當的資產價值、確認是否有新的威脅與弱點產生，並且判斷每一項資訊資產中，威脅利用弱點而產生風險的可能性，以有效辨識及控制本公司各項資安風險及風險處理與後續改善措施，以期將風險降低至可接受之程度，確保公司業務運作持續無礙。

資訊安全推動委員會組織架構

於 2016 年成立資訊安全推動委員會，以維持資訊安全管理體系維運之正常運作。並於 2020 年成立專職資安管理組織 – 資訊安全處，並於 2021 年持續擴大招募資安人才，提升公司資安防護能力，降低公司發生重大資安事件對公司與客戶之影響。



資訊安全政策：

1. 所有人員 (含正式員工或委外人員，如駐點廠商、兼職人員及顧問等) 均有責任及義務保護其所負責業務之相關資訊資產，以確保本集團重要資訊資產之機密性、正確性及可用性。
2. 員工之工作職掌應作適當區隔，並僅授予完成工作所需之必要權限與必要資訊。
3. 人員錄用應進行必要之考核並簽署相關作業規範，並參與資訊安全教育訓練，以瞭解維護保障資訊安全為每位人員之義務，落實於日常工作中。
4. 建立業務持續運作管理機制，並定期測試演練，維持其適用性。
5. 本集團資訊安全措施，應符合法律之規範與本集團資訊安全政策之要求；所有資訊安全規範或程序之建置及修改，須符合並遵循資訊安全管理制度之機制。

資訊安全目標：

1. 符合法規法令之要求、主管機關命令以及客戶契約或專業職責等要求。
2. 客戶資料的保護及保存，以防止人為意圖不當與不法情形。
3. 確保提供服務的持續性與及時性。
4. 確保提供資料之正確與完整性。
5. 當資訊安全事件發生導致相關方 (利害關係人) 權益受損時，進行適當地回應與處理。

具體實施措施：

智邦科技於 2016 年通過 CNS 27001：2014 (ISO/IEC 27001：2013) 國際標準認證，2021 年完成資安政策與控制持續有效性驗證，達成資訊安全管理流程與國際資訊安全標準接軌。

多層次資安防護：

- 網路安全面：導入先進技術並強化防火牆與區域網路管控，防止不合規設備聯入公司內網。
- 應用程式安全面：導入第三方資安公司進行網站滲透測試，進行弱點改善降低被攻擊之風險。
- 裝置安全面：導入端點防護機制，執行全自動電腦掃描及系統、軟體更新與漏洞管理。

智邦除了執行資訊安全管理制度採用 PDCA 循環外，也將「資訊安全事件通報作業」納入智邦內部風險管控制度，定期檢討及評估，且每年召開「資訊安全推動委員會」，定期檢討資訊安全政策，以防範潛在資安威脅及提升資安防護水準，降低資訊安全風險，維持著高品質的服務承諾。

智邦於 2021 年 12 月通過 ISO28000 供應鏈安全之第三方公證單位稽核，ISO 28000 是確保供應鏈安全的關鍵認證項目，也能向我們的客戶及其他利益相關者保證，已落實減緩供應鏈安全風險的控管措施，保護個人安全及貨物與服務的安全。

員工資訊安全訓練課程為加強智邦員工對資訊安全與營業秘密保護之認知的重要環節，一般新進員工定期執行資訊安全教育訓練；在職員工則每年執行資訊安全測試與資訊安全意識宣導，內容包含社交工程釣魚信件與惡意網站、商業詐騙防範、勒索病毒、資安政策與相關管理規範。也同時不定期邀請外部資訊安全顧問為員工授課，透過宣導實際案例、資訊安全相關新聞加強員工的資訊安全意識，讓員工更能了解資訊安全應落實在工作與日常生活中，是公司維運不可或缺的一部分。

2021 年新進員工接受資安訓練課程

智邦新人資安訓	
參訓人數	時數
162	1

昊陽天宇新人資安訓	
參訓人數	時數
357	1.5

2021 年在職員工接受營業秘密保護課程

智邦營業秘密	
參訓人數	時數
2093	0.25

2021 年執行 2 次電子郵件社交工程釣魚郵件演練，演練人數超過 2,500 人

智邦社交工程	
演練時間	演練人數
2021/04	1959
2021/10	1980

昊陽天宇社交工程	
演練時間	演練人數
2021/04	644
2021/10	607

2021 年在職主管完成年度資訊安全實體教育訓練課程，重要內容包含：物聯網安全

智邦主管資安訓	
參訓人數	時數
103	2

2.4 負責任供應鏈 智邦供應鏈管理策略

- 1 提升成本領先能力，整合集團資源，以策略性合作取得最具競爭力之供應鏈價值
- 2 建立永續供應鏈能力，帶動供應商提升經濟面、社會面與環境面的績效，帶動供應商永續發展
- 3 強化供應鏈供應能力，持續輔導供應商件多元化供應，與在地化供應能力
- 4 構築綠色供應鏈，推廣供應商從實施節能減碳走向循環經濟
- 5 重視環境友善，主動落實綠色採購，追求經濟效益並兼顧對環境友善
- 6 衝突礦產不妥協，確保產品與供應鏈不含衝突礦石
- 7 落實永續風險管理，關注供應商的能資源使用、資源管理以因應極端氣候變遷對供應鏈的衝擊
- 8 關注環境議題，加強廢棄物資源化再利用，致力於降低環境污染衝擊

智邦的承諾

1. 堅信善盡經濟、環境、社會責任是企業永續經營的重要關鍵。主動於企業內部推動經濟、環境、社會責任，以促進客戶、員工、供應商、社區等利害相關者之福祉。
2. 監控供應鏈的火災、地震、安全衛生與風險、環保、勞動人權狀況。供應鏈風險管理是競爭力的一環。公司關注供應鏈廠商風險，必要時並主動提供協助。
3. 要求供應商進行營運狀況與料源分散以及供應商產線的地理分布的檢討與管控，降低未來遭逢極端氣候或重大天災時供料短缺的風險。
4. 建立對供應鏈廠商進行風險評核，製定一套供應商永續性評分辦法，與交貨期、品質、財務、營運等並列成為供應鏈的風險評核，做為智邦採購策略重要依據。
5. 主動要求調查特定材料（金、鉍、錫、鎢）廠商簽署禁用衝突礦區國家金屬同意書或提供聲明書以防止採購來自東剛果民主共和國（Eastern DRC）或中非（Central Africa）之衝突金屬。並鼓勵供應商推動類似的管理政策。更將相關採購政策公告於公司網站之企業社會責任專區上，以確保金屬採購程序符合社會及環境責任。
6. 尊重、保護智慧財產權，並進行公平交易、廣告及競爭。

7. 承諾廉潔經營，任何形式的收受不當利益、貪污、勒索、挪用公款等行為都被明白禁止，並建立檢舉及被檢舉之身份保密機制。

利害關係人關切之重大主題與管理方法

供應商環境績效	
對經營管理的意涵 智邦將供應商夥伴視為共同體，我們持續和供應商合作，降低環境風險，並積極尋求整體供應鏈的環境績效，建立一個積極負責的供應鏈	2021 年達成狀況與成果亮點 目標：100 家關鍵供應商完成 RBA 評核表 達成狀況：達成 目標：供應商 RBA 行為準則書面稽核的符合比率目標 達成狀況：100%
經營管理策略 制訂具體的環境管理辦法與目標，並透過稽核、訓練與溝通，帶領供應鏈善盡環境責任	2021 年目標 100 家關鍵供應商完成 RBA 評核表
評量機制 由永續委員會的責任供應鏈小組定期審視	
中長期目標 提高供應商 RBA 行為準則符合比率	

供應鏈永續供應績效

對經營管理的意涵

關注社會與環境價值，以尊重人權為根本，朝永續供應鏈持續努力；以合作為基礎，透過智邦供應鏈的管理機制，與供應鏈共同擔負社會與環境責任

經營管理策略

採用 RBA 行為準則，制定供應商的社會與環境管理規範，利用多方管道與供應商溝通並協助其提升能力

評量機制

實施供應商企業永續供應評分卡考核，檢視供應商在企業永續經營的實踐與績效

中長期目標

預計於 2022 年將供應商的 RBA 行為準則從 100 家次到 200 家次

2021 年達成狀況與成果亮點

達成狀況：推動供應商主動邀約 100 家次

2022 年目標

提高供應商 RBA 行為準則從 100 家次到 200 家次

衝突礦產

對經營管理的意涵

智邦尊重人權，積極解決在業務範圍內對於人權的不利影響

經營管理策略

智邦落實「不使用衝突礦產」政策

評量機制

智邦合格的定義，為符合 CMRT/CRT 調查作業

中長期目標

100% 符合 CMRT/CRT 盡職調查的作業

2021 年達成狀況與成果亮點

100% 符合 CMRT/CRT 的目標

2022 年目標

100% 符合 CMRT/CRT 盡職調查

智邦的供應鏈

供應商與智邦共同合作，提供客戶具有價值的產品與服務，是我們最重要的合作夥伴。除了經濟價值外，我們同時關注社會與環境價值，以尊重人權為根本，朝永續供應鏈持續努力；以合作為基礎，透過智邦供應鏈的管理機制，與供應鏈共同擔負社會與環境責任。智邦的供應商包括：主要零組件、指定零組件、物流與服務等四大類。製造供應商分布於台灣、中國、馬來西亞、泰國、菲律賓、越南、新加坡、日本與韓國等地區，智邦主要生產基地位於中國與台灣。

我們根據採購金額、取代性、策略性與技術領先性來定義關鍵供應商。我們支持在地採購與供應鏈多元化的平衡性，除了降低整體供應鏈碳排放與創造在地就業機會外，亦可降低整體供應鏈的風險。

供應鏈管理機制

智邦供應鏈的管理流程 智邦依責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則，藉此瞭解國際企業執行社會責任的動向與會員實踐的經驗。智邦落實供應鏈的管理機制，所有製造與服務供應商需符合 RBA 行為準則，遵守當地法規，不因地區有差異。

我們進行年度供應商 RBA 行為準則書面稽核，實地了解工人的工作環境與人權條件。我們鼓勵並要求供應商負起企業責任，對其供應商進行供應鏈的社會與環境責任管理，倡導 RBA 行為準則，一同提升全球電子供應鏈的工作環境。我們制定了供應鏈的管理機制，除了落實供應商的社會與環境責任外，目的在於延伸我們的社會責任與影響力。

智邦的供應商必須根據 RBA 行為準則展開供應商的風險評估與管理，並針對風險較高之供應商進行現場稽核與追蹤改善。我們於 2021 年選取部分供應商將此績效列入供應商企業社會責任評分卡考核，以落實並擴展供應鏈的環境與社會責任，並計畫依此經驗模式，於 2022 年起正式進入例行管理活動中。

我們持續與供應商進行溝通並提升其因應永續議題的能力，鼓勵供應商將永續發展納入公司管理議程中。根據智邦永續發展策略，我們舉辦各項供應商永續研討會議，並於供應商年度 CSR 溝通會議中，提供最新的企業社會責任發展趨勢、解析供應鏈在各項議題中的主要重點與應積極採取的行動、同時也提供了供應商與智邦主管雙向溝通的機會，強化彼此的合作關係，亦提供供應鏈提升環境與社會責任的能力。

供應商的社會與環境管理流程

我們採用 ISO9001, ISO14000, ISO 45001 及 RBA 行為準則，亦參考 RBA 的供應商導入流程，並運用多種管理方式進行供應商的社會與環境管理，也利用多方管道與供應商溝通並協助其提升能力。供應商的社會與環境管理流程包括導入、評估、確認、持續改善等四大階段，透過不同階段的管理措施，智邦與供應商在社會、環境等議題上共同努力，建立永續的供應鏈。新進供應商須通過社會與環境責任的風險評估，並簽署 RBA 行為準則符合性聲明後，始為正式供應商。

供應商企業社會責任評分卡

2021 年起，我們開始實施供應商企業社會責任評分卡考核，檢視供應商在企業社會責任的實踐與績效。

企業永續經營評分卡的評核項目包括：

整體而言，2021 年，根據供應商 RBA 稽核規範，供應商在企業永續經營評分卡上的平均表現持續提升。未來仍將持續此一機制，並視內外部議題變化及過往績效，調整評估項目及配分權重。

產品依據 SEA 要求執行

依據風險評定供應商稽核頻率

Regard risk assessment to set up the supplier risk level.

- 地點風險 Location risk
- 員工風險 Labor risks
- 環安衛風險 EHS process risks
- 以前的審核績效和媒體報導 Previous audit performance and media reports

風險等級及稽核頻率 (Risk level and audit frequency)

風險等級 Risk Level	稽核頻率 Audit Frequency
高風險 High Level	一年一次 SEA 稽核 Annual SEA full audit
中風險 Medium Level	二年一次 SEA 稽核 Biennial SEA full audit
低風險 Low Level	三年一次 SEA 稽核 Triennial SEA full audit

現場稽核

智邦的供應商必須尊重勞工，採用對環境負責的製造程序，提供安全的工作條件。我們採行最新版本之 RBA 行為準則，內容包括：勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理體系五大面向。

智邦對供應商持續進行社會與環境責任的現場稽核，根據供應商在 RBA 行為準則落實的情形與供應商的營運特性，以不同的方式進行現場稽核，透過不同的稽核模式，確實發現供應商在上述五大面向的執行缺失，要求供應商限期改善，持續提升智邦供應鏈的社會與環境責任。

2021 年現場稽核結果

智邦以風險評估結果做為現場稽核評估依據，我們審視供應商所在國家風險，製造流程與生產產品，也將利害關係人的關切重點納入考量，規劃年度稽核計畫。針對 2021 年 RBA 稽核適逢 COVID-19 疫情影響，智邦為了顧量審查活動之人員健康與安全，推遲大部分的稽核行程至疫情相對舒緩後，始推動現場稽核審查作業。故稽核係以問卷型式執行，以期最大限度傳達與落實智邦對永續議題的堅定立場。展望 2022 年，在 COVID-19 持續影響下，我們仍計畫對供應商進行 100 家供應商，製造廠以問卷型式執行。以積極提升勞動人員與作業環境改善，深化對整體供應鏈之長遠良善影響。

環境面管理

智邦持續遵循依據 IECQ QC 080000：2017 有害物質流程管理系統。我們嚴格要求料件有害物質管理，從研發階段選料開始就針對供應商進行物料調查，以符合 RoHS、REACH 等相關國際有害物質要求，2021 年有 196 家廠商回覆有害物質相關報告，共調查了 325 個 BOM。所用的料件皆符合國際規範要求。

衝突礦產

供應商管理：負責任礦產採購

在綠色人權議題上，智邦善盡企業社會之責任，遵循 RBA 之行為規範，明確地向供應商傳達不支持、不使用來自武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，同時也要求供應商具體聲明不使用上述衝突礦產。

為落實「不使用衝突礦產」政策，每年度定期進行供應商衝突礦產 CMRT/CRT 調查作業，並在管理過程中定期檢視合格冶鍊廠名單之變動，期望與供應商一同合作及層層把關可以透過團結的力量對人類社會和弱勢勞工盡一份心力，落實在源頭處對衝突礦產進行把關與扼制之責任。

智邦負責任衝突礦產調查歷年進程

2013

遵守美國證券管理委員會於 2012 年 8 月 22 日公告之「揭露使用衝突礦產規定」，訂定相關衝突礦產管理政策。

2013-2016

支持 EICC 與 GeSI 在衝突金屬上的策略與做法，並已採用 EICC-GeSI 聯合作組發佈之衝突礦產報告範本管理工具。

2017-2018

支持及遵循負責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)中的負責任礦產計畫(RMI)，使用 RMI 衝突礦物報告模板，落實「不使用衝突礦產」政策。

2019

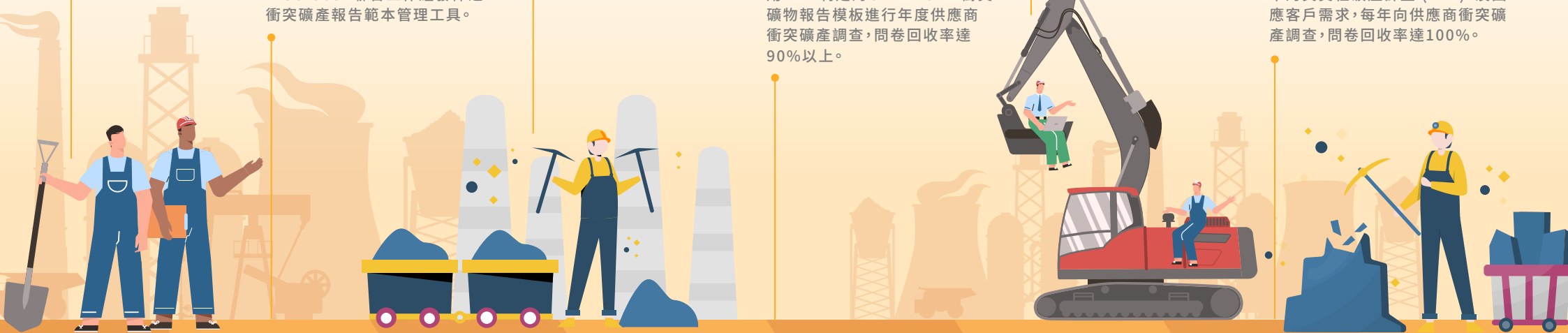
啟動「鈷」(Cobalt) 金屬之「盡職調查 due diligence」，使用 RMI 制定的 CMRT-CRT 衝突礦物報告模板進行年度供應商衝突礦產調查，問卷回收率達 90% 以上。

2020

依據經濟合作與發展組織(OECD)「CHARAs 區域負責任供應鏈的盡職調查指導方針」，進行供應鏈優先礦物的盡職調查，並遵循負責任的礦產倡議(RMI)的工具定期提出報告。

2021

支持及遵循負責任商業聯盟行為準則(RBA Code of Conduct)中的負責任礦產計畫(RMI)，及因應客戶需求，每年向供應商衝突礦產調查，問卷回收率達 100%。



2021 年智邦負責任衝突礦產管理流程與冶煉廠調查結果

負責任衝突礦產管理流程



智邦集團冶煉廠

礦產名稱	冶煉廠數	冶煉廠 國家數	RMI 認可 冶煉廠合格率
鉭 (Tantalum)	34	10	100%
錫 (Tin)	28	13	100%
鎢 (Tungsten)	34	9	100%
金 (Gold)	59	19	100%
鈷 (Cobalt)	14	8	100%

智邦建置 ISO28000 供應鏈安全管理系統 (Supply Chain Security Management System)

邊界：智邦一廠、二廠、竹南廠

自 2001 年美國 911 恐怖攻擊事件後，全球各地恐攻襲擊活動頻繁，對全球貿易安全性及國家安全所帶來巨大挑戰，已經影響到全球經濟的發展。由於企業環境的開放與複雜，企業對全球金融、跨國經營及國際貿易的依賴日益加深，企業本身也面臨更多經營風險，本公司秉持永續經營的理念，自 2007 年 11 月起自願加

入美國海關商貿反恐聯盟 (Customs-Trade Partnership Against Terrorism，以下簡稱 C-TPAT)，與安全認證優質企業計畫 (Authorized Economic Operator，以下簡稱 AEO)；智邦一廠、二廠與竹南廠亦於 2021 年底通過 ISO28000 供應鏈安全管理系統 (以下簡稱 ISO28000) 驗證，2022 年 1 月取得證書。

智邦導入ISO28000 供應鏈安全管理系統時程圖



智邦 ISO28000 供應鏈安全管理系統證書



智邦供應鏈安全政策

系統化 Systematism

依據 C-TPAT/AEO 做為一項自願性計畫，是建立在貨櫃安全 (Container Security)、物理安全 (Physical Security)、人事安全 (Personnel Security)、程序安全 (Procedural Security)、信息技術安全 (Information Technology Security)、安全培訓和反恐意識 (Security Training & Threat Awareness)、保全系統 (Security System) 等七方面的基礎上依據 ISO28000 建立供應鏈安全系統。公司將根據這七個方面制定相應的 ISO28000 書面化程序，確保達到或超過這些安全要求。

商業合作夥伴 Commercial partner

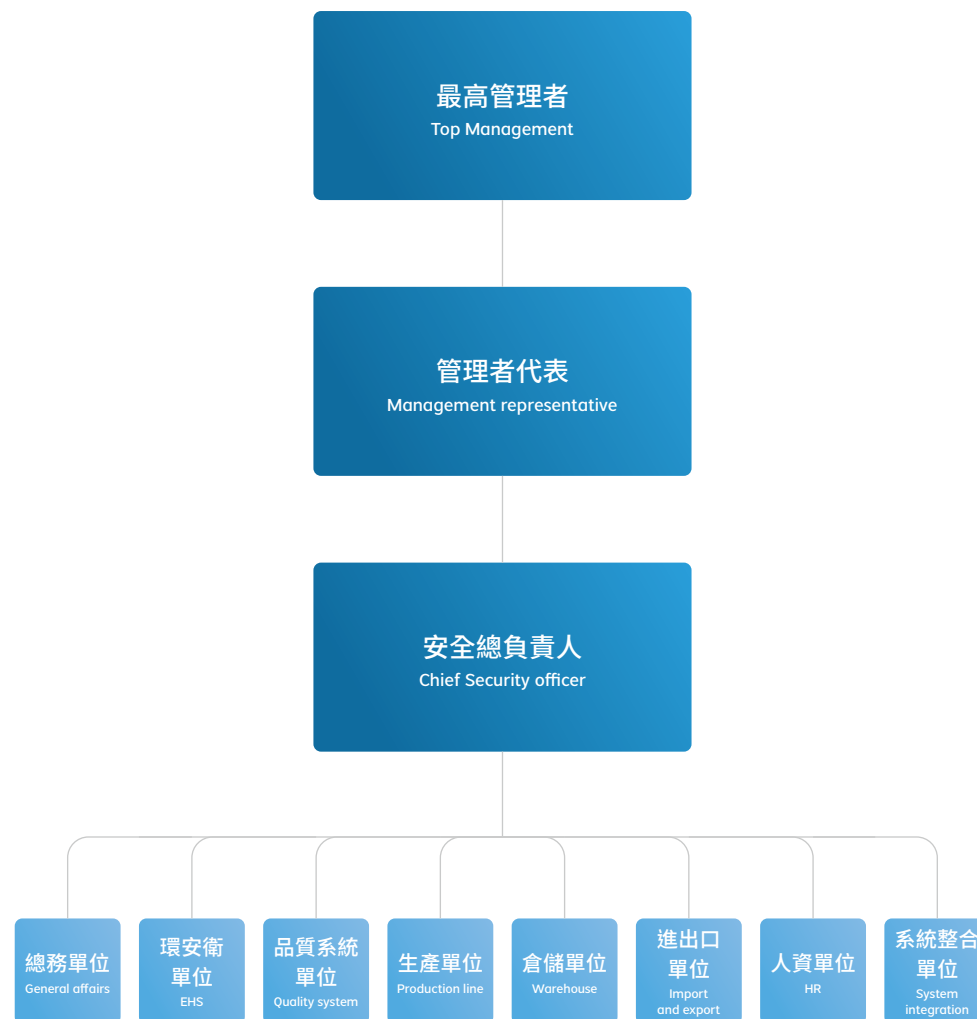
做為供應鏈的一個重要環節，我們要求我們的所有供應商（原料提供商、運輸商、碼頭、倉庫等）都必須提供有符合 C-TPAT/AEO 安全要求的聲明。我們將制定對供應安全情況的調查問卷與文件性審核的相關程序，我們的商業合作夥伴必須充分理解供應鏈安全的重要性，並自願符合我們的相關要求。

本公司的供應鏈安全政策，除了公司內部的安全手冊、相關文宣之外，亦透過本公司的官網揭示，對所有相關利害關係人溝通。

為建置供應鏈安全管理系統與遵循智邦供應鏈安全政策，本公司訂有安全手冊 1 份、相關安全作業程序與規範共 18 份，各相關權責單位依照安全手冊、作業程序與規範，進行各項安全活動運作，包括：確保全球整體供應鏈從原物料供應商到製造商、物流商、貨運承攬業者到客戶端的過程，不被恐怖行為滲透（例如：惡意嵌入或夾帶炸彈、爆裂物於貨品中以助任何形式的恐怖攻擊）。透過每年度定期舉辦的內部稽核、外部驗證稽核活動，確保本公司供應鏈安全管理系統的維持與持續改善。

安全管理架構

本公司於 2015 年成立安全管理組織，確認並實施供應鏈安全管理系統建置、維持與運作。



具體實施措施

除了滿足與通過 ISO28000 國際標準驗證之外，亦依據各個客戶對供應鏈安全的要求，分別於環境硬體面、風險評估面與供應鏈管理面建置安全設備與系統：

● 環境硬體面：於本公司新竹一廠、新竹二廠與竹南廠建築物的外圍環境、機房、公司內重要區域、出入口…，架設監視攝影系統、門禁系統、紅外線警報感應系統、安全門 / 窗警報器系統、保全人員巡邏系統…，加強確保公司建築物外圍環境安全、公司內部產品於研發、製造與維修過程的安全，不被外力入侵或人為蓄意破壞。

安全監控設備 廠區	監視攝影機 ^{*1}	紅外線警報感應系統 ^{*2}	安全門 / 窗警報器 ^{*3}	門禁管控
新竹一廠	155 支	24 組	-	67 處
新竹二廠	58 支	-	7 處	14 處
竹南廠	231 支	-	18 處	79 處

備註：

1. 監視攝影機全天 24 小時無間斷錄影監控，且畫面保留至少 90 天

2. 紅外線警報感應系統：當有外力企圖入侵時，會啟動警報通知相關負責人員

3. 安全門 / 窗警報器：當安全門 / 窗被非正常情況開啟時，會啟動警報通知相關負責人員

● 風險評估面：各權責單位每年定期模擬各種可能發生的安全威脅情境，包括：進行安全風險評估，並依據評估的結果進行相對應的措施，確保各種安全威脅情境可被鑑別出來，並於事發前有預防、警示或偵測可疑情事的措施，避免安全破壞事件的發生；事發後有警示、偵測、立即防護…的反應機制，確保此破壞安全事件的損失降至最低。

● 供應鏈管理面：本公司除了自身通過 ISO28000 的驗證之外，為了防止恐怖襲擊威脅、走私或其他犯罪行為造成整條供應鏈過程的風險提高，以及保證本公司貨品於貨櫃運輸的安全，我們嚴格對於商業合作夥伴的識別、選擇與管理，包括：原料供應商、承攬商、報關行、倉儲業…有不同的安全等級要求，與相對應的定期評鑑和管理措施，確保整體供應鏈的安全績效目標與標準符合 ISO28000、C-TPAT、AEO、客戶和本公司的要求。

	原料供應商 / 代理商	承運商
安全要求 ^{*1}	安全問卷調查	承運商評估表
完成家數 ^{*2}	167 家	19 家

備註：

1. 安全問卷調查與承運商評估表包括具備 C-TPAT、AEO 或 ISO28000 證書的供應商。

2. 安全問卷調查為三年一次上表數字為 2019~2021 年完成家數；承運商評估表為每年一次為 2021 年度完成家數。

03

建立友善職場

3.1 人才吸引與留任

邊界：智邦、子公司鈺登、昊陽天宇

為何重要	智邦、鈺登、昊陽天宇在員工招募、任用與發展時，皆以員工工作能力為依據，人才招募之程序遵照法令標準，對於不同種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性向、婚姻狀況、政治派別等，皆採公平公正之作業程序，一視同仁，平等對待。除了使人才適得其所外，更以照顧員工及員工家庭為公司最重要的責任，希望能提供一個無後顧之憂的工作環境讓員工可以專心工作，增加公司競爭力，以落實企業永續經營與發展之基礎。
管理目的	員工是智邦、鈺登、昊陽天宇最重視的資產，我們始終相信優秀人才是企業永續經營重要環節，因此我們致力於提供員工優質的工作，包含具競爭力之薪資福利條件、完善升遷管道及安全的環境，並塑造可以持續學習並充滿樂趣的工作氛圍，以吸引並留任優秀人才。
政策	除使員工適得其所外，更以照顧員工及員工家庭為公司首要責任，智邦、鈺登、昊陽天宇提供一個無後顧之憂的工作環境讓員工可以專心工作並安居樂業，以提生公司競爭力並落實企業永續經營與發展之基礎。
目標	提供多元溝通機制，建立工作樂活與友善職場，並提供具競爭力相關福利制度以吸引並留任關鍵人才，遵循國際人權準則，建立良好勞資關係。
評量機制	1. 智邦、鈺登、昊陽天宇不定期召開主管、部門會議，促進員工與公司間之溝通，促進勞資合作，提高工作效率。 2. 於 Accton Portal 平台上開闢「員工交流」之溝通管道，以及設立開放留言空間，鼓勵同仁針對營運或管理措施提出建言，讓基層員工的心聲與期待能直接反應給高階主管，做為持續改善及公司治理之參考。 3. 設立員工申訴專線：(03)577-0270 分機 3119、員工申訴電子信箱：hr885@accton.com 以及公司內部實體信箱、智邦小幫手 Line@、二維碼，提供員工多元發聲管道。 4. 智邦、鈺登、昊陽天宇每年不定期舉辦家庭日、社團活動、智邦 Talk 講座與相關補助項目，期盼員工在工作之餘能感受被支援、學習、愛與樂趣。 5. 智邦、昊陽天宇確保遵循國際人權準則、年度 RBA 勞工道德風險評價低於 5、定期審核無違反道德事件案件數、RBA 勞工道德訓練完成率 100%(參照 2.2 誠信經營)。
績效與調整	1. 智邦、鈺登、昊陽天宇每月不定期舉辦主管、部門會議，員工相關意見反饋結案率 100%。 2. 智邦員工離職率為 14.3%、鈺登員工離職率為 34.6%、昊陽天宇員工離職率為 40.8%。 3. 智邦育嬰留停留任率 77.8%、鈺登無員工申請育嬰留停、昊陽天宇育嬰留停留任率 100%。 4. 每月審核無違反道德事件案件數、年度 RBA 勞工道德風險評價低於 5、RBA 勞工道德訓練完成率達 100%

目標與實績簡述：

2021 年目標	2021 年實績	短期目標 (2022-2023)	中長期目標
提供多元溝通機制與申訴管道，促進勞資關係和諧	1. 智邦、鈺登、吳陽天宇每月不定期舉辦主管會議、部門會議。 2. 全體員工相關意見反饋結案率 100%。	1. 確保溝通管道順暢，促進良好勞資關係。 2. 智邦、鈺登勞資會議完成率 100%。 3. 全體員工申訴案件處理率 100%。	1. 智邦、鈺登勞資會議完成率 100%。 2. 全體員工相關意見反饋結案率 100%。 3. 建立和諧的勞資關係及完善溝通管道，避免勞資爭議及職場不法侵害事件。
建立工作樂活與友善職場 提供具競爭力相關福利制度，吸引並留任關鍵人才。	1. 智邦員工離職率為 14.3%。 2. 鈺登科技離職率為 34.6%。 3. 吳陽天宇員工離職率為 40.8%。 4. 智邦育嬰留停留任率 77.8%、吳陽天宇育嬰留停留任率 100%。	1. 智邦員工離職率為 16% 2. 鈺登員工離職率為 10%。 3. 吳陽天宇員工離職率為 37%。 4. 智邦、鈺登、吳陽天宇每年不定期舉辦家庭日、社團活動、講座與相關補助項目，期盼員工在工作之餘能感受被支援、學習、愛與樂趣，藉以凝聚員工向心力。 5. 智邦、鈺登育嬰留停留任率達 88%。 6. 吳陽天宇育嬰留停留任率達 100%。	1. 智邦員工離職率為 14% 2. 鈺登員工離職率為 8%。 3. 吳陽天宇員工離職率為 30%。 4. 不定期舉辦員工活動、提供相關補助項目，強化組織文化與凝聚員工向心力。 5. 全體育嬰留停留任率達 90%。
遵循國際人權準則，建立良好勞資關係	1. 每月審核無違反道德事件案件數。 2. 智邦、吳陽天宇年度 RBA 勞工道德風險評價低於 5。 3. 智邦、吳陽天宇 RBA 勞工道德訓練完成率達 100%。	1. 確保遵循國際人權準則。 2. 智邦、吳陽天宇年度 RBA 勞工道德風險評價低於 5。 3. 定期審核無違反道德事件案件數。 4. 智邦、吳陽天宇 RBA 勞工道德訓練完成率 100%。	定期檢視勞動相關法令、國際人權準則，促進和諧勞資關係，善盡企業社會責任。

註 1. 鈺登遵循 RBA 準則，唯產品由智邦生產製造，故相關認證由智邦執行。

人力資源結構

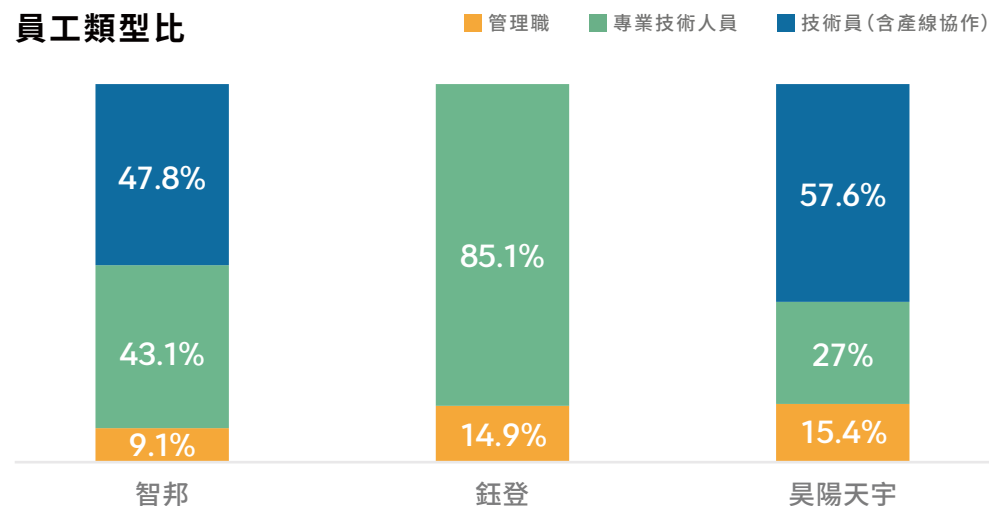
員工是智邦最重視的資產，智邦始終相信優秀人才是企業永續經營重要環節，因此我們致力於提供員工優質的工作，包含具競爭力之薪資福利條件、完善升遷管道及安全的環境，並塑造可以持續學習並充滿樂趣的工作氛圍，以吸引並留任優秀人才。

2021 年底，智邦員工總數為 2,955 人，高達 97.9% 為正職員工，其中不定期契約員工佔 96.9%、定期契約佔 1%，非受雇工作者佔 2.1%(因非受雇者屬於派遣、駐廠人力等工作型態，故後續人力統計不在其內)，鈺登 2021 年底員工總數為 174 人，以勞雇合約來看，100% 為非定期契約之正職員工；昊陽天宇員工總數為 1,236 人，100% 為正職員工，其中不定期契約員工佔 22.8%，定期契約員工佔 77.2%，不定期契約說明：依據法律規定年資滿 10 年或簽訂第三次勞動合同；定期契約說明：依據法律規定新進人員根據試用期規定時限簽訂固定勞動合同)。

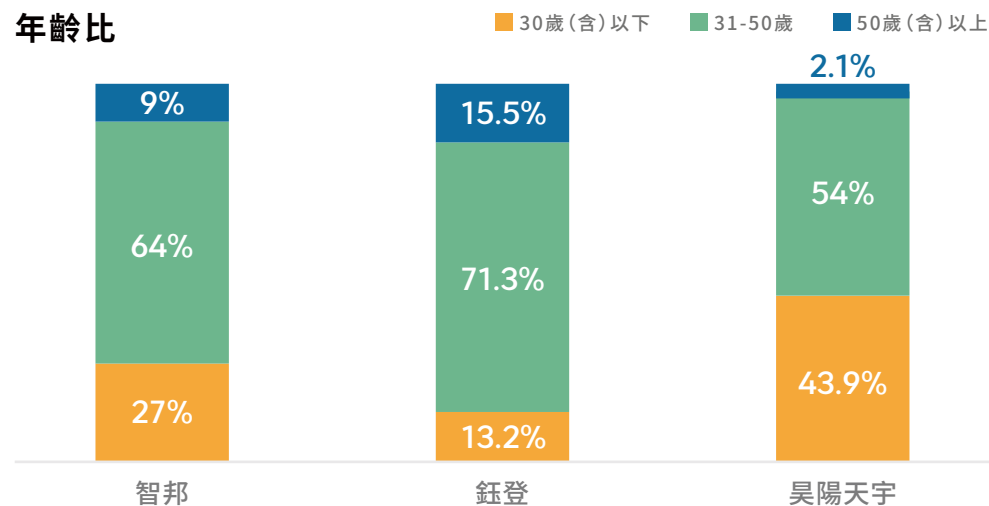
依員工類型區分，智邦專業技術人員及管理職員工佔正職員工人數之 52.2%、技術員(含產線協作)佔 47.8%，顯示專業技術人員與管理職人力居多，另鈺登因無生產產線，故管理職佔正職員工 14.9%，專業技術人員則佔 85.1%，昊陽天宇專業技術人員及管理職員工佔正職員工 42.4%、技術員(含產線協作)佔 57.6%，顯示昊陽天宇以生產製造為主要人力。

以員工年齡來看，智邦 30 歲(含)以下之年輕族群佔總正職員工之 27%，31 到 50 歲者為 64%，而 50 歲(含)以上則為 9%，顯示智邦員工年齡結構偏重青壯年世代，鈺登年齡結構亦偏重青壯年世代，30 歲(含)以下人員佔正職員工之 13.2%，31 到 50 歲者為 71.3%，而 50 歲(含)以上則為 15.5%，而昊陽天宇 30 歲(含)以下年輕族群佔總正職員工之 43.9%，31 到 50 歲者為 54%，而 50 歲(含)以上則為 2.1%，顯示昊陽天宇員工結構偏向年輕化。

員工類型比



年齡比



聘僱當地人員與管理人才

基於善盡社會義務，充分創造就業機會予當地居民之立場，截至 2021 年，智邦僱用之當地正職員工比例約為 74%；鈺登僱用之當地正職員工比例為 95.4%；其中，吳陽天宇僱用之當地正職員工比例高達 99.9%。

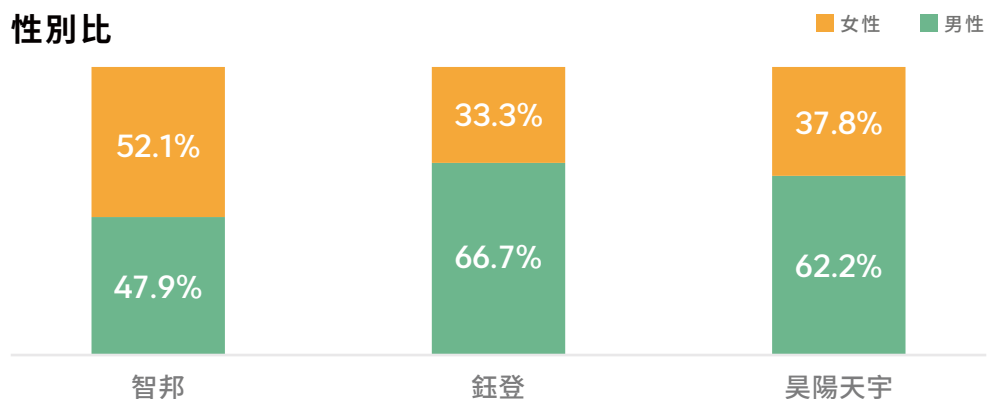
女性工作者分布

智邦、鈺登、吳陽天宇在員工招募、任用與發展時，皆以員工工作能力為依據，以性別分析，智邦男性員工佔正職員工人數 47.9%，女性員工佔正職員工人數 52.1%，女性佔比相對高於男性；鈺登男性員工佔正職員工人數之 66.7%，女性員工佔正職員工人數之 33.3%。

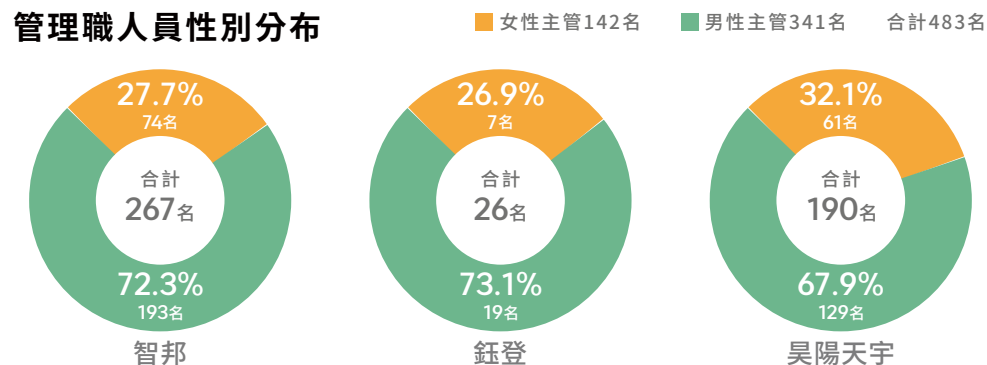
因鈺登為科技研發產業，著重理工背景人才，此類人才在就業市場上以男性居多，故人力分布上仍以男性居多。吳陽天宇則因以生產製造技術為導向，因此男性員工佔正職員工人數 62.2%，女性員工佔正職員工人數 37.8%。

另因科技產業特性與就業市場等因素，智邦的管理職與專業技術人力以男性居多，男性管理職佔該分類 72.3%，專業技術人力佔該分類 64.7%；技術員（含產線協作）則以女性居多，佔該分類 72%；鈺登男性管理職佔該分類 73.1%，專業技術人力佔 65.5%；吳陽天宇管理職與專業技術人力、技術員（含產線協作）皆以男性居多，分別佔該分類 67.9%、54.8%、64.2%。

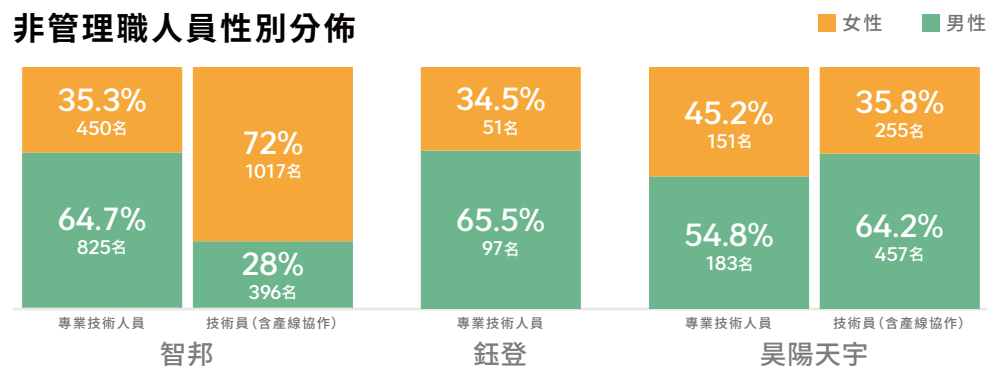
性別比



管理職人員性別分布



非管理職人員性別分布



多元人才組成與包容

因應全球人才佈局及創新研發動能積極延攬優秀人才，智邦、鈺登、吳陽天宇以用人唯才及文化認同作為我們招募人才的核心價值，期望由多元人才組成專業團隊、打造平等發展、尊重包容之多元工作環境，提升團隊凝聚力以提供更好的產品與服務。2021 年間，智邦僱用外籍員工共 769 人，佔正職員工人數 26%；鈺登僱用外籍員工共 8 人，佔正職員工人數 4.6%；吳陽天宇僱用外籍員工共 1 人，佔正職員工人數 0.1%，國籍共包括美國、墨西哥、英國、葡萄牙、中國、日本、韓國、印度、越南、菲律賓、印尼、馬來西亞、德國、印度等多位外籍員工，期望透過延攬國際人才，提升專業化與國際化能力。

地區	類別	類型	男性		女性		員工人數	佔總員工人數 比例 (%)
			人數	該類型比例 (%)	人數	該類型比例 (%)		
智邦	勞雇合約	正職員工 - 不定期契約	1,396	47.7	1,528	52.3	2,924	96.9
		正職員工 - 定期契約	18	58.1	13	41.9	31	1
		非受雇工作者	25	40.3	37	59.7	62	2.1
	雇用類型	全職	1,411	47.8	1,541	52.2	2,952	99.9
		兼職	3	100	0	0	3	0.1
	年齡分布	30 歲 (含) 以下	301	37.5	501	62.5	802	27.1
		31-50 歲	929	49.3	954	50.7	1,883	63.7
		50 歲 (含) 以上	184	68.1	86	31.9	270	9.1
	員工類型	管理職	193	72.3	74	27.7	267	9.0
		非管理職	專業技術人員	825	64.7	450	35.3	1,275
技術員 (含產線協作)			396	28.0	1,017	72.0	1,413	47.8
鈺登	勞雇合約	正職員工 - 不定期契約	116	66.7	58	33.3	174	100
		正職員工 - 定期契約	0	0	0	0	0	0
		非受雇工作者	0	0	0	0	0	0
	雇用類型	全職	115	66.5	58	33.5	173	99.4
		兼職	1	0	0	0	1	0.6
	年齡分布	30 歲 (含) 以下	19	82.6	4	17.4	23	13.2
		31-50 歲	76	61.3	48	38.7	124	71.3
		50 歲 (含) 以上	21	77.8	6	22.2	27	15.5
	員工類型	管理職	19	73.1	7	26.9	26	14.9
		非管理職	專業技術人員	97	65.5	51	34.5	148
技術員 (含產線協作)			0	0	0	0	0	0
昊陽天宇	勞雇合約	正職員工 - 不定期契約	179	60.3	112	39.7	282	22.8
		正職員工 - 定期契約	599	62.8	355	37.2	954	77.2
		非受雇工作者	0	0	0	0	0	0
	雇用類型	全職	769	62.2	467	37.8	1,236	100
		兼職	0	0	0	0	0	0.0
	年齡分布	30 歲 (含) 以下	362	66.7	181	33.3	543	43.9
		31-50 歲	391	58.6	276	41.4	667	54.0
		50 歲 (含) 以上	16	61.5	10	38.5	26	2.1
	員工類型	管理職	129	67.9	61	32.1	190	15.4
		非管理職	專業技術人員	183	54.8	151	45.2	334
技術員 (含產線協作)			457	64.2	255	35.8	712	57.6

註 1. 正職員工 - 不定期契約：簽訂不定期契約之員工。

註 2. 正職員工 - 定期契約：簽訂定期契約，如短期契約人員、實習生、建教生。

註 3. 非屬受雇工作者：派遣人員、駐廠人員。

註 4. 全職員工：正常工時員工。

註 5. 兼職員工：每周工時低於正常工時之時薪制員工，如間接單位人員。

註 6. 管理職定義：擔負帶領部屬之管理權責者，如課長、副理級以上。

註 7. 技術員 (含產線協作) 定義：和生產活動直接相關的人員，如技術員、品管員、倉管員等。

註 8. 專業技術人員定義：和生產活動間接相關的管理師或工程師，如品質管理師、產品管理師、研發工程師、銷售專員、人資管理師等。

地區	國籍	人數	該分類比例 (%)
智邦	中國	1	0.1
	日本	4	0.5
	印尼	2	0.3
	印度	4	0.5
	美國	5	0.7
	英國	1	0.1
	馬來西亞	3	0.4
	菲律賓	745	96.9
	越南	0	0
	葡萄牙	1	0.1
	墨西哥	1	0.1
	韓國	2	0.3
	合計	769	
鈺登	馬來西亞	3	37.5
	德國	1	12.5
	韓國	1	12.5
	印度	2	25.0
	美國	1	12.5
	合計	8	
昊陽天宇	新加坡	1	100.0
	合計	1	

新進員工和離職員工

智邦、鈺登、昊陽天宇在員工招募、任用與發展時，皆以員工工作能力為依據，人才招募之程序遵照法令標準，對於不同種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性向、婚姻狀況、政治派別等，皆採公平公正之作業程序，一視同仁，平等對待。我們定期檢視並發布人力資源報告，持續實踐全體員工性別、種族平等多元族群人權議題。

新進人員年齡別及性別分佈

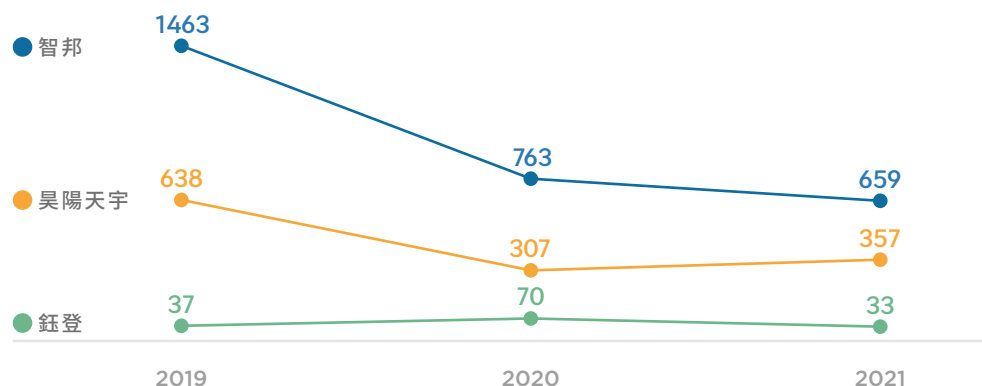
智邦、鈺登、昊陽天宇因應全球人才佈局及創新研發動能積極延攬優秀人才，以用人唯才及文化認同作為我們招募人才的核心價值，對於不同種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性向、婚姻狀況、政治派別等，皆採公平公正之作業程序，一視同仁，平等對待。2021 年智邦共招募了 659 位新進員工，新進率為 22.6%。以性別區分，新進男性員工佔正職員工總數之 12%，新進女性員工佔正職員工總數約 10.3%，新進男性員工多於女性的現象，主要為科技產業屬性關係，招募員工主要以理工背景人才為主，而台灣就業市場理工科系男性相對多於女性；在年齡分布上，以 30 歲 (含) 以下為最多佔新進員工總數 48.7%，31 至 50 歲者次之佔 48%，50 歲 (含) 以上者最少佔當年度新進員工 3.3%。

鈺登 2021 年度新進員工共 33 名，新進率為 17.1%。以性別區分，新進男性員工佔正職員工總數 12.6%，新進女性佔正職員工總數 6.3%，整體新進男性員工多於女性員工，主因為科技產業屬性之故，招募員工為理工背景人才為主，而該類人才領域男性相對多於女性；年齡分布上，以 31 至 50 歲者為最多，佔新進員工總數 60.6%，30 歲 (含) 以下人員為次，佔新進員工總數之 42.4%，新進員工年齡結構以青壯年居多。

昊陽天宇 2021 年共招募 357 位新進員工，新進率為 26.9%。以性別區分，新進男性員工佔正職員工總數之 20.1%，新進女性員工佔正職員工總數 8.8%；在年齡分布上，以 30 歲 (含) 以下者為最多佔 76.2%，以 31 至 50 歲者為次之佔 23.2%，50 歲 (含) 以上者則為 0.6%，顯示昊陽天宇以生產製造為主的人力結構偏向年輕化。

另因應營運成長動能與中美貿易戰影響下，產能持續遷移至台灣，智邦近三年新進率呈現波動較大趨勢，平均新進率為 40.6%。

新進員工人數



多元招募管道

為了在競爭激烈的人才市場，持續吸引優秀人才加入智邦，我們積極運用多元招募管道延攬人才，包含官方網站、人力銀行、校園徵才、各式徵才活動、社群網站、內部同仁推薦、企業實習等管道募集優秀人才。

校園徵才活動

智邦、鈺登近年來積極參與校園徵才活動，期望透過該活動與年輕學子分享公司之核心價值與企業文化，並協助年輕學子探索未來職涯，透過面對面的校園徵才活動吸引優秀人才加入，2021 年度預定參加 3 場校園徵才活動，因適逢新冠病毒疫情影響，同時配合政府防疫政策，該年度校園徵才活動皆暫停辦理。

員工新進率				
地區	年度	人數	新進人數	年度新進率 (%)
智邦	2021	2955	659	22.6
	2020	2,867	763	28.2
	2019	2,541	1,463	70.9
鈺登	2021	174	33	17.1
	2020	213	70	38.1
	2019	154	37	25.0
吳陽天宇	2021	1,236	357	26.9
	2020	1,421	307	19.2
	2019	1,770	638	35.8

新進員工比例統計																				
年齡 / 性別 / 項目		新進人數							30 歲 (含) 以下				31 歲 -50 歲				50 歲 (含) 以上			
		2021 年	年度新進率 (%)	總新進人數	男性	比例 (%)	女性	比例 (%)	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
									人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
地區	智邦	2,955	22.6	659	355	12.0	304	10.3	152	5.1	169	5.7	183	6.2	133	4.5	20	0.7	2	0.1
	鈺登	174	17.1	33	22	12.6	11	6.3	8	4.6	5	2.9	14	8.0	6	3.4	0	0	0	0
	吳陽天宇	1,236	26.9	357	248	20.1	109	8.8	194	15.7	78	6.3	52	4.2	31	2.5	2	0.2	0	0

註 1：年度新進率不包含非屬受雇工作者：派遣人員、駐廠人員。

註 2：年度新進率：當年度新進正職員工人數 / 當年度年底在職正職員工總數。

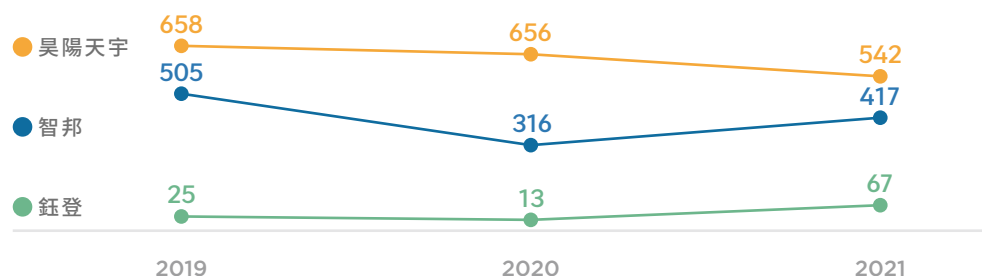
註 3：男 (女) 新進率：當年度新進男 (女) 正職員工人數 / 當年度年底正職員工員工人數。

註 4：年度新進率為總新進人數 / 年度平均在職人數 [(上年度 12 月在職員工人數 + 當年度年底在職人數)/2]。

離職人員年齡別及性別分佈

2021 年智邦員工離職率 14.3%，男、女性的離職率分別為 7.3% 及 6.8%，性別上無顯著差異；鈺登員工離職率 34.6%，男、女性的離職率分別為 29.9% 及 8.6%，離職率較 2020 年大幅上升，主因為集團人員內轉，造成離職人數增多；昊陽天宇員工離職率為 40.8%。昊陽天宇近三年離職率呈現波動較大趨勢，主要原因在於 2019 年度因應營運能與中美貿易戰影響下，產能持續遷移至智邦，再加上新冠肺炎爆發，導致人員流動較為頻繁，近兩年平均離職率為 40.9%。

離職員工人數



離職訪談

穩定的優質人力是公司發展的基石，智邦、鈺登、昊陽天宇重視同仁的意見，藉由同仁的回饋持續檢視公司的人才管理及留才策略。針對離職同仁將利用離職訪談，瞭解同仁離職原因，並請同仁給予公司建議，以作為公司未來訂定更精準留才策略的重要依據，同時透過個人專長之了解，工作內容、工作地點之調整或提供內部轉職機會達到員工留任之目的，期盼透過持續改善留才制度，為公司保有並帶進更多優秀人才。

員工離職率				
地區	年度	人數	離職人數	年度離職率 (%)
智邦	2021	2,955	417	14.3
	2020	2,867	316	11.7
	2019	2,541	505	24.5
鈺登	2021	174	67	34.6
	2020	213	13	7.1
	2019	154	25	16.9
昊陽天宇	2021	1,236	542	40.8
	2020	1,421	656	41.1
	2019	1,770	658	37

離職員工比例統計																			
年齡 / 性別 / 項目		正職員工人數		離職人數				30 歲 (含) 以下				31 歲 - 50 歲				50 歲 (含) 以上			
		2020 年	2021 年	年度離職率 (%)	總離職人數	男性	女性	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
								人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
地區	智邦	2,867	2,955	14.3	417	215	202	70	2.4	78	2.6	139	4.7	122	4.1	6	0.2	2	0.1
	鈺登	213	174	34.6	67	52	15	9	5.2	8	4.6	35	20.1	6	3.4	8	4.6	1	0.6
	昊陽天宇	1,421	1,236	40.8	542	368	174	254	20.6	114	9.2	113	9.1	58	4.7	1	0.1	2	0.2

註 1：年度離職率不包含非屬受雇工作者：派遣人員、駐廠人員

註 2：離職人數統計不包含以下因素：因身故、退休、依法開除、聘僱合約解除或實習期間結束、契約期滿所產生之離職。

註 3：年度離職率：總離職人數 / 年度平均在職人數 [(上年度 12 月在職員工人數 + 當年度年底在職人數) / 2]。

註 4：男 (女) 性離職率：當年度離職男 (女) 性正職員工人數 / 當年度年底正職員工工人工數

全職員工福利

完善的保險計畫

員工是智邦、鈺登、吳陽天宇永續經營的重要關鍵，照顧員工、提供員工安心的工作環境與生活是我們的基本信念，智邦、鈺登於員工任職期間保障員工本人與家屬因傷病住院醫療，身故或殘廢時，提供家庭經濟上的生活保障，其中包括定期壽險、意外傷害險、意外傷害醫療限額、住院醫療險、癌症醫療險與職災險等六項，並於每年度依據理賠資訊，適情況調整保障內容及額度，2020 年員工及眷屬罹患惡性腫瘤發生機率提高，頻繁的就醫次數與龐大醫療花費於第一時間較難負荷，因此，於團體保險之公費與自費新增初次罹癌保險及癌症身故保險，讓員工及眷屬於外來突發傷害時在經濟上有所支撐，安心治療。

除了配偶、子女享有保險之外，同時也將父母親納入保險範圍提供員工以優惠的條件為親愛的家人投保。員工或配偶最高的投保年齡可續保至 70 歲，而夫妻同為員工時，則各別以員工身份加保；子女最高可承保至 25 歲未婚；小孩投保傷害險年滿 15 足歲始可投保；父母親最高承保年齡至 85 歲。吳陽天宇除提供養老保險、醫療保險、工傷保險、失業保險、生育保險在內的五種社會保險外，同時也為員工辦理商業重特大疾病保險及團體雇主責任險為補充保險，期望提供員工在面對意外發生時的經濟支撐力量。



我愛地球之垃圾分類



我愛地球之恐龍救地球

愛在智邦 生育福利

員工是公司永續經營的重要因素，除使員工適得其所外，更以照顧員工及員工家庭為公司首要責任，智邦、鈺登推出鼓勵員工成家的「結婚津貼」，公司內部員工共結連理者，每人可獲每月 3,000 元津貼，合計一戶可領 6,000 元，以表達智邦、鈺登對「家庭」正向價值觀。

同時為體貼女性員工，除了備有孕媽咪專屬停車位，並配置專業健康護理師，給予孕媽咪懷孕前、中、後期之健康諮詢與衛教，並提供孕媽咪好禮，鼓勵懷孕員工主動通報，同時亦提供產後關懷與免費心理諮商管道，並依法令提供員工育嬰留職停薪的權利。

為體恤同仁照顧子女之需求，智邦首創在新竹科學園區內開辦可照顧 0 個月至 6 歲嬰幼兒之托兒所暨托嬰中心，鈺登員工同步享有該福利，親善環境讓同仁能安心於子女之照顧而無後顧之憂。智邦幼兒園透過遊戲學習啟發思考與培養解決問題的能力，並依據孩子學習狀況不同適性教學，因材施教，亦會依據幼兒發展需要與興趣，設計豐富活動幫助孩子學習，從中培養建立正面價值觀與增進適應能力和人際關係的能力。不同的課程學習與每月不同的衛教主題課程，如防震防災、有禮真好、交通安全、我愛地球等、防疫小尖兵等，從各種主題生活面向，教導孩子自我保護、從小發揮影響力。

優於法令的休假制度

自 2017 年起，勞動基準法修訂國定假日由原來 19 天縮減為 12 天，智邦、鈺登優於法令，照給員工 7 天彈性休假，以期達到工作與生活的平衡。

智邦及鈺登為落實人性關懷與以人為本的組織文化，當遇有個人重大傷病等情事需長期休假時，員工可申請為期 1 年留職留薪之重大傷病假，為減緩員工舟車勞頓之苦，亦協助員工安排派車回診服務，同理員工之感受與需求，期望給予同仁最有力支持與溫馨的照顧。此外，為實踐企業社會責任，鼓勵員工積極投身社會公益，公司設有志工假，員工可利用週間或假日，參與公司公益活動，以實際行動關懷社會。

多元福利補助

智邦、鈺登員工除享有勞健保、退休金給付等一般福利外，由公司額外提供之福利包括：員工團體保險、眷屬意外險及重大傷燙傷保險等。年節獎金、紅利分配、資深員工認股、員工急難救助、結婚生育及住院補助、午餐補助及晚餐免費提供、員工宿舍提供、職業病專科醫師及護理師臨場服務、定期健康檢查、性騷擾防治，並提供健康及藝文講座等各項福利措施。

智邦、鈺登依法成立職工福利委員會，福委會致力於以增進同仁幸福工作為目標，我們深知工作是必然，幸福才是絕對。幸福是基於對社會有貢獻，對家庭有責任，對自己有成就，因此，智邦為員工爭取最大福利補助、關懷員工身心健康、家庭經濟與生活狀況及提供員工多元學習的機會為福委會運作軸心，每年度訂定年度計劃及預算編列，規劃項目包括：子女獎助學金、喪葬補助、年節禮券、生日禮券、電影票、舉辦員工團體旅遊補助及旅遊活動、家庭日、社團活動、志工活動、球類運動或體能競賽、智邦 TALK、特約廠商服務、電影包場及生活美學及興趣培養等活動，期盼員工在工作之餘能感受被支援、學習、愛與樂趣。

吳陽天宇依法成立工會，並設立工會 1+1 急難救助基金，及時援助有困難員工，同時也不定期舉辦員工活動、社團活動，並提供年終獎金、伙食補助、員工宿舍、年度健康檢查等福利措施，致力於提供員工歸屬感與幸福感，鏈接各資源加強企業文化建設，協助穩定員工關係。

職場平權

智邦、鈺登致力於推動工作與家庭的生活平衡，我們積極落實女男平等的產假和陪產假之法定休假權利外，亦提供完善的假勤管理制度，使員工除了能夠彈性運用假勤照顧家庭外，當遇有重大傷病等情事需長期休假時，也可利用申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要，這能夠使企業更容易招聘並留住優秀員工，進而提高員工士氣和生產力。

智邦、鈺登依據《性別工作平等法》實施育嬰留職停薪制度，包括男性與女性員工皆可依法申請。申請規則包括：

(1) 申請時夫妻皆在職

(2) 員工在公司任職滿 6 個月

(3) 在最幼子女滿 3 歲前

(4) 申請育嬰留職停薪，每次育嬰留職停薪申請以不少於 6 個月為原則，每次最長可申請 2 年。留職停薪期間，公司會主動連繫員工進行關懷，復職前亦會安排復職相關事宜，讓員工順利返回原職，適應工作職場。

以育嬰留職停薪為例，智邦於 2021 年共有 25 位同仁申請育嬰留職停薪，當年度育嬰留職停薪預計復職人數為 22 人，其中如期復職人數為 16 人，2021 年復職率為 72.7%，低於 2020 年度 90% 復職率，可能原因在於新冠肺炎影響下，員工評估照顧家人需求提升故選擇返回家庭。鈺登 2021 年則無同仁申請育嬰留職停薪。留任率方面，指的是育嬰留職停薪復職後，又在職滿一年之員工，以 2021 年資料顯示，留任率為 77.8%，低於 2020 年度 85.7% 之留任率，顯見在新冠肺炎之影響下，回歸家庭之員工增加。

吳陽天宇部分，雖中國政府為推廣育嬰留停制度，但公司基於友善職場，致力推動工作與家庭生活平衡，因此內部制定育嬰留職停薪規範，包括男性與女性員工皆可依規定申請，申請規則包括：

(1) 任職公司服務滿一年

(2) 當年度考績為 B 以上

(3) 申請育嬰留職停薪，每次最長可申請 1 年

2020 年度吳陽天宇無同仁申請育嬰留停；留任率部分，2020 年度留任率為 100%，顯見公司對於留停復職員工能提供足夠協助與關懷，使其能重新適應工作環境。

智邦 - 按性別劃分，育嬰留職停薪後復職人數、復職率與留任率

2021 年度	男性	女性	小計
享有育嬰留停條件員工人數	120	75	195
當年度實際申請育嬰留職停薪人數	5	20	25
當年度育嬰留職停薪應復職人數 (A)	3	19	22
當年度育嬰留停應復職且復職人數 (B)	3	13	16
復職率 (B/A)(%)	100	68.4	72.7
上一年度育嬰留職停薪復職人數 (C)	1	8	9
上一年年度育嬰留職停薪復職且持續工作一年之人數 (D)	1	6	7
留任率 (D/C) (%)	0.0	75.0	77.8

註 1：享有育嬰留停條件員工人數為 2019/1/1-2021/12/31 報告期間有申請產假、陪產假者。

註 2：復職率：育嬰留停應復職且復職人數 / 育嬰留停復職人數 *100%

註 3：留任率：育嬰留停復職且持續工作一年之人數 / 育嬰留停復職人數 *100%

關於營運變化的最短預告期

維護勞工權益

智邦、鈺登自成立以來，除了使人才適得其所外，更以照顧員工及員工家庭為公司最重要的責任，希望能提供一個無後顧之憂的工作環境讓員工可以專心工作，增加公司競爭力。除積極落實人性管理及各項福利措施外，並隨時利用各種溝通管道了解員工的心聲與需要，以達到充分溝通及有效解決問題之目的，促進勞資雙方關係之和諧。

當公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更，對此我們遵守《勞動基準法》第 16 條，當公司營運遇如下變化時

1. 歇業或轉讓
2. 虧損或業務緊縮

吳陽天宇 - 按性別劃分，育嬰留職停薪後復職人數、復職率與留任率

2021 年度	男性	女性	小計
享有育嬰留停條件員工人數	69	95	164
當年度實際申請育嬰留職停薪人數	0	0	0
當年度育嬰留職停薪應復職人數 (A)	0	0	0
當年度育嬰留停應復職且復職人數 (B)	0	0	0
復職率 (B/A)(%)	0	0	0
上一年度育嬰留職停薪復職人數 (C)	0	2	2
上一年年度育嬰留職停薪復職且持續工作一年之人數 (D)	0	2	2
留任率 (D/C) (%)	0	100	100

3. 不可抗力暫停工作一個月以上時
4. 業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時
5. 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時

則依工作資歷規定預告之

1. 繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
2. 繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
3. 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

吳陽天宇則依照《中華人民共和國勞動法》第 26、27 條內容，提前 30 日前預告。智邦、鈺登在經營管理上致力於建立勞資互信的和諧氣氛，並在日常實際作業上，隨時利用各種溝通管道，了解員工對管理與福利制度之滿意度，以加強觀念的溝通與共識的建立。

智邦、鈺登亦於 Accton Portal 平台上開闢「員工交流」之溝通管道，設立開放留言空間，鼓勵同仁針對營運或管理措施提出建言，讓基層員工的心聲與期待能直接反應給高階主管，做為持續改善及公司治理之參考。

另一方面，員工也可透過申訴專線：(03)577-0270 分機 3119，以及員工申訴電子信箱：hr885@accton.com，提供意見反應。

吳陽天宇則提供各種不同溝通管道，包含二維碼、申訴信箱、電話等，鼓勵員工提出建議，做為公司持續改善方向與意見交流。

智邦於 2021 年 9 月將生產線全數遷移到竹南廠，事前先針對工作地異動之 126 名本國籍員工進行遷廠說明與意願調查，讓同仁清楚明白公司政策並進行雙向溝通，對於願意配合異動工作地至竹南廠之同仁，公司亦安排交通車等必要協助；針對無願意異動工作地者，亦提供公司內部其他員工可勝任之職缺進行媒合與安置，期望減少對員工就業權利之影響，最後對於無法異動工作地且無意願轉調其他職缺者，公司亦依勞動基準法第 16 條進行資遣預告與資遣費計算與給予，善盡照顧員工之責任，致力於建立勞資互信的和諧氣氛。

智邦共有 769 名外籍員工，佔台灣正職員工人數 26%，進一步細分，外籍員工的國籍以菲律賓籍勞工為大宗，共 745 人，佔全體外籍員工比例 96.9%，鈺登科技共有 8 名外籍員工，佔正職員工人數 4.6%，吳陽天宇共 1 名外籍員工，佔總正職員工人數 0.1%。我們以 GRI 永續報告準則，揭露我們對於所有員工的人權維護執行成果，包括

1. 無發生歧視事件
2. 無違反結社自由及集體協商權利
3. 致力維持無暴力、無騷擾與無恐嚇的工作場所，並兼顧尊重員工的隱私及尊嚴。
4. 無雇用童工
5. 無發生強迫或強制勞動事件。

為打造暢通的員工溝通管道，智邦除了設立員工申訴專線與申訴電子信箱外，對於外籍員工更安排有通曉雙語之專業人員負責日常協調溝通。智邦經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的件數為 5 件，鈺登為 0 件，吳陽天宇申訴件數為 36 件，員工相關意見反饋結案率 100%。

另外，為避免公司員工因執行職務可能遭遇內部及外部職場暴力事件，智邦依據《職業安全衛生法》訂定職場暴力預防計畫，明訂各單位權責，並定期進行預防措施考核與評估，期望達預防及處置職場暴力措施並明確宣示不容許各種肢體、言語、心理、暴力及性騷擾之職場暴力，以確保同仁身心健康。2021 年度職場暴力申訴案件為 0 件。

薪酬

「性別平等」、「反對性別歧視」，為現今最為重要的社會議題之一，為促進台灣社會的經濟繁榮與和諧，提升女性的社經地位，確保同工同酬，不因性別而給予差別待遇，是智邦對社會、對每一位員工的承諾。我們藉由「創造性別平等職場環境」、善盡企業社會責任；也遵循性別平等、提升女性職能發展、消弭性別間同工不同酬之薪資差異。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

智邦嚴格遵守法令規定，基層人員之標準起薪

(註 1) 皆優於每年公告之基本工資 (註 2)；且恪守男女平權、同工同酬之準則，起薪標準不因性別而有所不同。

性別 / 區域	台灣地區		大陸地區
	智邦	鈺登	吳陽天宇
男	1.07 : 1	1.16 : 1	1.38 : 1
女	1.07 : 1	1.16 : 1	1.38 : 1

註 1：標準起薪為公司規定之最低薪資 (不含加班費及其他職務加給)

註 2：2021 年台灣公告之基本工資為 新台幣 24,000 元；中國大陸為人民幣 2,200 元。

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

智邦員工薪資取決於個人學歷、經歷、專業知識、市場行情、公司內部規範而定，不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況…等因素而給予不同之勞動條件。比例差異係因同一等級之員工組成包含不同學經歷背景、職務內容、工作性質、人數…等，但男女薪資比例差距不高於 0.23。

台灣地區

女男基本薪資和薪酬的比率		主管職		非主管職		技術員
		智邦	鈺登	智邦	鈺登	智邦
基本薪資 (註 1)	女	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	男	1.11	0.89	1.20	1.21	0.92
總報酬 (註 2)	女	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	男	1.01	0.77	1.21	1.17	0.96

大陸地區 (吳陽天宇)

女男基本薪資和薪酬的比率		主管職	非主管職	技術員
基本薪資 (註 1)	女	1.00	1.00	1.00
	男	0.99	1.01	1.01
總報酬 (註 2)	女	1.00	1.00	1.00
	男	0.99	1.00	1.00

資料統計區間為 2021/01-2021/12

註 1：基本薪資係以整年度「經常性薪資」為計算基礎。

註 2：總報酬係以整年度「經常性薪資 + 獎勵」為計算基礎。

非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數

依據證交所規定 (註 1)，智邦 2021 年申報之非擔任主管職務之全時員工人數為「2,827 人」、薪資平均數為「新台幣 1,052 仟元」、薪資中位數為「新台幣 732 仟元」。

■ 全時員工人數 ■ 薪資平均數 (註 2) ■ 薪資中位數 (註 2、3)

註 1：統計資料僅限台灣地區 (不含鈺登科技) | 註 2：新台幣仟元 | 註 3：薪資中位數係經會計師確認，邊界條件詳見公開資訊觀測站之非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。



定義福利計劃義務與其他退休計劃

智邦依《勞動基準法》、《勞工退休金條例》規定，訂有《員工退休辦法》(註 1)，並依法定期提撥舊制退休準備金存入中央信託局，再由退休準備金監督委員會負責管理及運用事宜。

除依法令規定提存退休準備金，每年亦透過專業的精算顧問，進行退休準備金精算，目前準備金金額約為 2.6 億，足額提撥，同仁未來請領退休金之權益有保障。優於勞基法規定的《員工退休辦法》(註 1)，亦提供員工不同的退休選擇，讓員工彈性安排退休計畫。

智邦擁有舊制年資之員工，100% 參與《勞動基準法》訂定之相關計算與給付原則。2005/07/01 之後選擇《勞工退休金條例》勞退新制者、及新進到職者，公司依法每月提繳 6% 退休金至每位員工之個人退休金帳戶，員工亦可依個人意願提繳 0% ~ 6%，彈性提存退休基金。

吳陽天宇依據《中華人民共和國社會保險法》、《深圳經濟特區社會養老保險條例》相關法令，每月按 15% 為員工繳納養老保險金，並記入基本養老保險統籌基金；員工個人則每月按 8% 繳納養老保險，並記入個人帳戶，待員工達退休年齡及符合領取養老金條件時，則由基本養老保險統籌基金按月支付，此儲備額由政府保險基金統一監管。另外，對於退休人員達到法定退休年齡，在職表現良好的員工，有意繼續重新回到公司服務，符合返聘條件者，由本人提出申請給予返聘。對於無意願接受返聘的員工，公司會依照公司流程辦理離職，並依據《深圳經濟特區社會養老保險條例》實施細則分享給員工，讓員工清楚瞭解養老金的領取流程。為使退休人員獲得更好的幫助以及退休前工作妥善的安排，人力資源部設置了專項溝通管道，進行一對一服務協助。

註 1：《員工退休辦法》適用智邦科技及鈺登科技；不適用吳陽天宇。



3.2 人才學習與發展

邊界：智邦、子公司鈺登、昊陽天宇

目標與實績簡述：

區域	2021 年目標	2021 年實績	短期目標 (2022-2023)	中長期目標 (2024-2026)
智邦 鈺登	建構系統機制，增加數位學習資源，鼓勵員工自主學習。	1. 智邦 2021 年數位學習時數為 2,280 小時，較 2020 年上升 1,164 小時，上升幅度達 104%。 2. 數位課程堂數較 2020 年增加 25 堂，增幅 278%	建構數位資源至少一倍，提升員工自主學習動能。	優化系統機制，設計完整制度及辦法，鼓勵員工自主學習，提升個人績效及潛能。
昊陽天宇	大陸地區當年度訓練計畫完成率 100%	實際達成 98%	1. 依員工能力層階執行訓練計畫，達成目標 100%。 2. 建構系統機制，實現線上線下雙向訓練體系。	1. 優化培訓體系，培養員工自主學習意識；優化專業理論教授及實操演練雙向組合模式。

人才培育

人才是公司永續發展的重要資源，智邦的理念是以人為本，鼓勵每位員工自主學習。根據公司的成長方向、組織需求以及個人績效要求，制定年度訓練計畫，協助員工進行學習發展，透過內外部訓練課程及各類學習活動，培育優秀員工，以提升公司營運效益。內部訓練分為六大領域，包含：(N) 新人訓練、(E) 工作效能、(P) 專業知能、(Q) 品質管理、(H) 環安工衛、(M) 領導管理；外部訓練則視需要，指派員工參加外部專業機構主辦之課程或研討會，提供員工良好培訓機會；為強化語文競爭力，每年提供每位員工固定金額的外語訓練補助，協助同仁提昇個人工作績效與團隊競爭力。

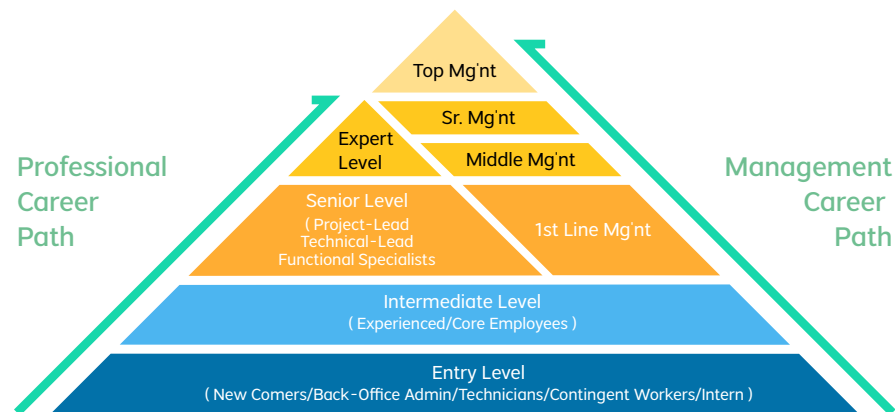


學習領域

學習領域 (台灣地區)	內容
新人訓練	包括公司介紹、企業文化、規章制度、企業社會責任、誠信經營、反貪腐、禁止內線交易、品質系統介紹等課程，以協助新人了解公司並適應環境。
工作效能	包含商業簡報設計、溝通、資訊安全、文書處理、內部講師培訓等提升同仁工作效能類課程。
專業知能	包含提升專業能力的領域知識 Domain Know-how、先進製程、系統性專業知識等。
品質管理	包含共通性品質課程，如 ESD 靜電防護、問題分析與解決手法、QC7、SPC、PFMEA 等，及專案性 ISO 課程，確保每個環節符合程序、提升產品良率，符合客戶要求。
環安工衛	依據法規要求，協助新進同仁完成一般安全衛生訓練、危害通識訓練，並提供一般、特殊作業之同仁等不同的訓練課程。
領導管理	依據主管的角色與職責，規劃主管所需訓練課程，對應各階層所需管理能力。課程面向分為制度法規、自我管理、團隊管理和事業管理。

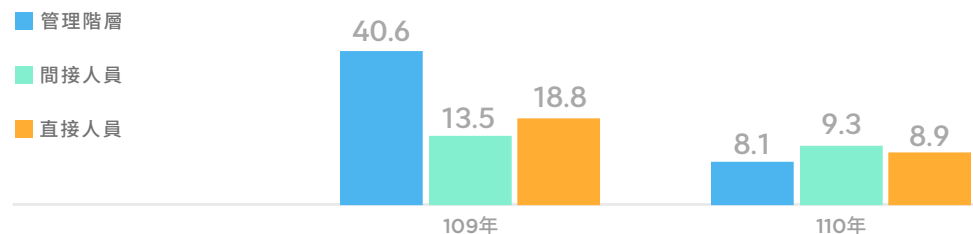
為利課程進行，公司打造專屬訓練教室，同時提供線上學習平台 LMS (Learning Management System)，提供同仁跨時間、空間、更便捷的學習系統。

人才培育路徑



智邦集團秉持著人才金字塔理念，各職級同仁經過層層培訓，深耕專業能力；根據熟練程度往上培植，可區分為專業技術職與管理職，除了有系統的培育管理幹部，也鼓勵專業人才持續向上發展，使優秀人才能以個人屬性專注於適合的職務，充分發揮所長。

各階層每人平均學習時數



註 1：員工人數為 2021 年 1-12 月平均人數，包含全職人員、約聘人員，不含派遣人員，派遣訓練時數另計，吳陽天宇遵循相同基礎；以下所有數據皆同。

註 2：資料範圍包含智邦、鈺登、吳陽天宇。

註 3：計算公式 = 各階層訓練時數 / 各階層員工人數。

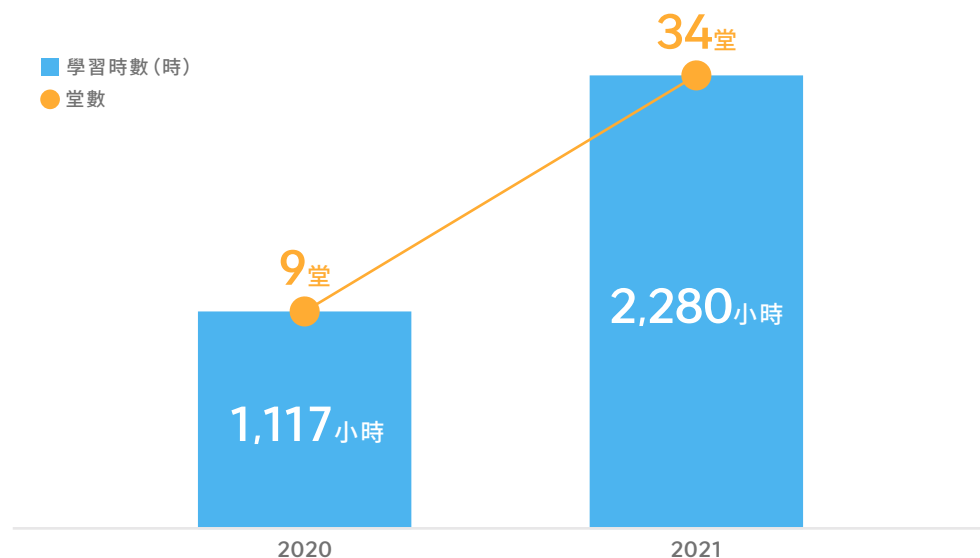
註 4：管理階層為擔負帶領部屬之管理權責者，包含課長、經理等；間接人員為非管理階層，詳細說明請參照 3.1 人才吸引與留任，多元人才組成與包容。

註 5：以下所有數據皆同。

數位學習

2021 年五月疫情嚴峻，相關訓練等活動暫緩實施，廠區因應防疫政策，派遣人數及外籍移工下降，產線訓練較去年下降。雖受限於疫情影響，智邦自 2020 年開始致力發展學習資源，數位課堂數由原本占比 16%，至 2021 年已達 54%，數位學習時數亦較 2020 年上升 1,164 小時，增幅 104%。

數位學習趨勢

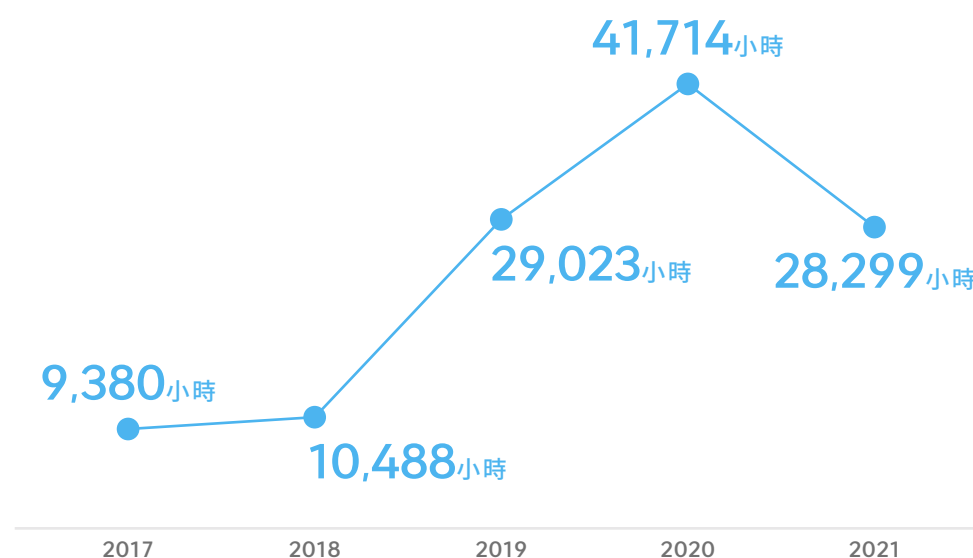


註 1：資料範圍為台灣地區 (智邦、鈺登)。

註 2：增幅計算 = (2021 年 - 2020 年) / 2020 年

2021 年度，智邦集團總計訓練時數為 39,439 小時，完成訓練人次達 15,001 人次，平均每位員工學習時數約為 9 小時。為確認訓練有效性，智邦以美國學者 Donald. Kirkpatrick 所提出的反應、學習、行為、結果等 4 個評估層次進行驗證。2021 年，台灣地區超過七成課程均做到反應評估，評估面相包含講師授課、課程內容設計、教材編排、行政服務與整體課程效益滿意度。其中課程效益滿意度平均達 92 分 (滿分為 100 分)，吳陽天宇達 96 分。

歷年訓練時數



註 1：資料範圍為智邦。

註 2：分析對象以智邦為主，待收集更多鈺登、吳陽天宇歷年數據後加入分析。

智邦的訓練不只侷限於課堂中，我們的價值主張為「自主學習」，每位員工能自發性學習新技術，透過專案、工作指導、職務代理、產品開發會議等，不限於教室、課堂中，遇到需求學習時能自主性邀請專家授課討論，真正為解決工作問題而學習成長，累積寶貴的實務經驗。

多元與平等的學習發展

智邦的員工組成多元，教材編制上因應多元種族增加英語版本，數位教材亦增加英語發音，公司內部宣傳、期刊等公告公開資訊，列出中英文說明，並針對菲籍同仁，設置外語公告於宿舍中。

公司重視性別平權，在工作機會和教育訓練上提供各職務及所需能力之教育訓練，不因男 / 女性別而有所差異。

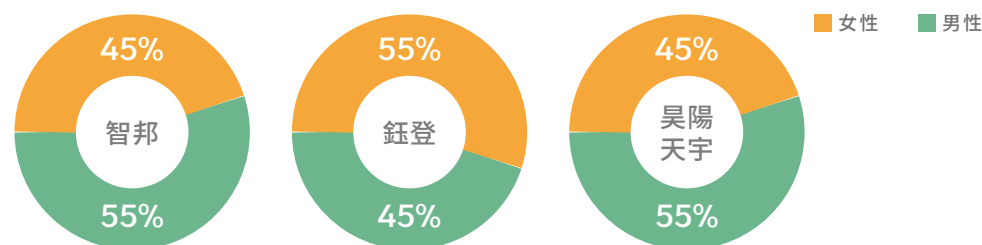
區域 / 性別	智邦			鈺登			吳陽天宇		
	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
員工總人數	1,422	1,564	2,986	122	57	179	769	467	1,236
訓練總時數	14,814	13,485	28,299	265	156	421	7,165	3,554	10,719
平均訓練時數	10.4	8.6	9.5	2.2	2.7	2.4	9.32	7.61	8.7

註 1：員工人數為 2021 年 1-12 月平均人數，包含全職人員、約聘人員，不含派遣人員，吳陽天宇遵循相同基礎；以下所有數據皆同。

註 2：平均訓練時數：訓練總時數 / 員工總人數（四捨五入）。

智邦的兩性受訓時數比例差距約為 10%，吳陽天宇因產業屬性，部分工作以勞動力為主，男性機台操作訓練比例高於女性。

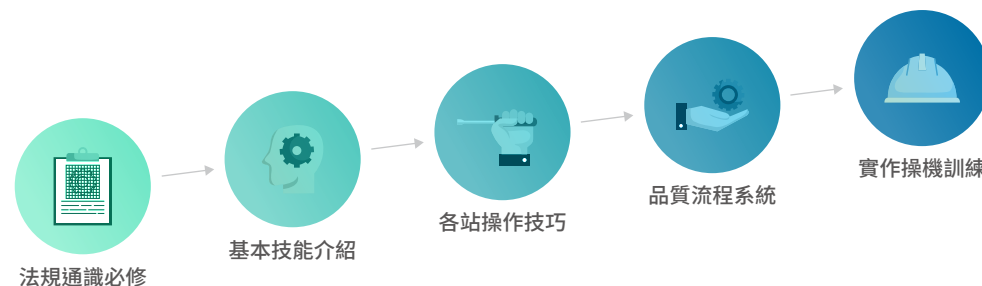
兩性平均學習時數比例



產線新訓

一開始就將事情做對，為落實品質管理，於產品實現過程以正確方式製作，智邦於產線內部建立訓練教室，協助新人透過實務方式學習各站操作流程，並能降低新手訓練造成的品質風險。新進直接人員入職後須接受培訓一周，包含全職人員、外籍移工及派遣同仁，完成紮實的產線訓練課程，取得認證資格後，始可至產線工作，並由單位主管確認、評核崗位技能。2021 年總計完成四天產線新訓的新進同仁共 592 人次、訓練時數達 18,856 小時，其中派遣同仁共計 269 人次，訓練時數 8,608 小時。吳陽天宇秉持相同概念，新人於訓練教室培訓時由該站主管教導該站技能，下崗位實操由部門主管確認完成。

產線新人訓練流程圖



內部講師

為完善企業內部知識與經驗傳承，保留並延續智邦重要資產，公司規劃內部講師養成專案。人資單位建立內部講師制度與辦法、提供內部講師培訓課程，同時規劃讀書會、主題餐會、講師郊遊趣、教師節特別企劃、優良講師遴選與頒獎…等活動，塑造積極正向的內部講師氛圍，建立樂於分享、樂在學習之組織文化。在持續的努力下，智邦培育的內部講師在職者總計 83 位，2021 年於公司授課 59 堂課程，總計訓練人時共 12,395 小時，佔總體訓練時數約 44%，課後總滿意度為 92 分 (滿分為 100 分)；吳陽天宇秉持相同精神，建立學習機制，致力於學習傳承，2021 年認證講師在職者 14 位，授課 22 堂課，總計訓練人時共 10,719 小時，課後滿意度為 98 分。

註 1：訓練人時：由合格的內部講師授課課程中，統計參訓學員的人時數總和。

註 2：在職計算區間：2021/12/31

厚植培訓

智邦重視每位人才，不依性別、年齡、職務而有所不同，為借重資深同仁的經驗長才，2021 年度台灣及大陸地區 50 歲以上同仁訓練達 1,733 小時，受訓人次達 934 人次。

年齡分布	智邦		鈺登		吳陽天宇	
	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次	訓練時數	訓練人次
小於 29 歲	8,775	2,581	103	78	479	1,539
30 歲 -49 歲	17,901	7,020	266	147	10,182	2,702
50 歲以上	1,623	826	52	23	58	85
總計	28,299	10,427	421	248	10,719	4,326

退職後規劃

為協助同仁們提前準備退職後規劃能擁有健康周全的退休心態及計畫，2021 年，台灣地區 (智邦、鈺登) 於新竹總部舉辦兩場相關講座，「重返年輕，永不放棄挑戰巔峰」、「擘劃自我的生涯彩虹圖」，分享常保身體健康、心理健康的秘訣；兩場次總計 55 人次參加，總計 4 小時的分享時間，同仁們反應熱烈，於課堂中與講師積極互動。

除了講座分享，另外台灣地區 (智邦、鈺登) 針對主管層級開辦勞基法課程，分別於新竹、竹南進行，總計受訓 78 人次，教導主管們退休金計算方式及注意事項，提升員工規劃退職後生活的能力。未來預計舉辦其他面向活動、課程，以協助員工提前準備，因應退休後的生活。

講座資訊

【智邦 TALK】重返年輕 永不放棄挑戰巔峰

最強老爸 Roger 分享如何平衡
家庭、工作、運動這三角關係！

講座資訊

日期：4 月 8 日下午 16：00-17：15

地點：一樓智邦學院

*貼心提醒：當天會準備有獎徵答禮品及小點心喔！



人才培育

目標與實績簡述：

2021 年目標	2021 年實績	短期目標 (2022-2023)	中長期目標 (2024-2026)
接受年度績效考核比例 85% 以上	接受年度績效考核比例 100%	接受年度績效考核比例 85% 以上	優化績效考核流程
接受新人考核比例 85% 以上	接受新人考核比例 100%	接受新人考核比例 85% 以上	優化考核結果運用

定期接受績效檢核

績效考核係屬人才發展制度重要之一環。公司歷年來推動定期績效考核制度，除了連結個人與組織目標，使企業績效提升；考核結果亦運用於獎酬規劃、績效改善等措施，促進人才留任與發展計畫。台灣及中國員工人數占集團 95%，本章節聚焦此二地區，範圍包含智邦、鈺登、昊陽天宇。

智邦使用線上績效及學習管理平台，依循公司「績效管理暨考核程序」執行績效考核。2021 年度採目標管理手法，每半年定期實施年度績效考核：1. 期初完成目標設定 2. 期中藉由績效筆記紀錄工作表現，並與主管進行雙向溝通 3. 期末進行績效考核及面談 4. 最終進行考核結果確認及運用。新進員工則於到職二週內，會同主管確認新人目標，並於屆滿三個月時接受新人考核。



考核機制由三方共同管理推動：

一、人力資源單位負責辦法修訂、查核流程實行，並據結果展開後續各項人才發展獎酬計畫，2021 年度完成管理辦法編修。

二、高階決策群及單位管理者依據規章執行績效管理工作，2021 年度完成評核流程優化，提升作業效率及考核有效性。

三、內外部資訊單位協助資料保全，2021 年進行多次版本更新以符合公司內外部資安規定，確保系統資料安全。

考核結果的運用，用於人才留任及人才發展串接：

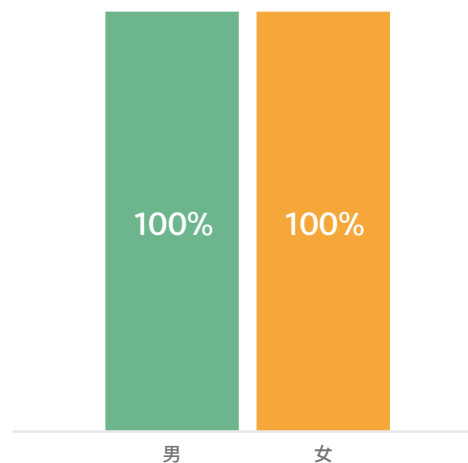
獎酬規劃及發放乃依據績效考核的結果，藉此作為人才留任的獎勵誘因；考核結果不佳者，需進行績效改善計畫，除了促進健康離職率，目的在於協助員工適才適所，依其才能與合適職務媒合進行調動，藉以發展人才、協助其效能提升。

2021 年度定期接受績效考核數據如後說明：

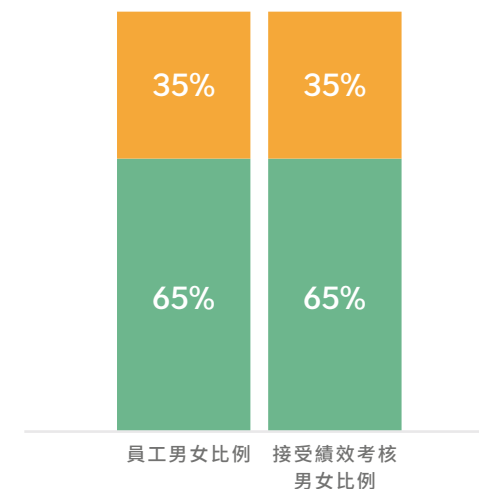
智邦正式間接人員，除副總以上管理階層、非全時工作者、離職申請獲准者（不含集團轉任）、尚未通過新人考核者，應每半年定期接受年度績效考核。2021 年度員工總數 2955 人，2021 上半年正式間接人員共計 1458 人，符合前述條件接受年度績效考核人數共 1338 人，接受績效考核比例為 100%；2021 下半年正式間接人員共計 1506 人，符合前述條件接受年度績效考核人數共 1341 人，接受績效考核比例為 100%；2021 下半年 2 名人員轉任鈺登不在此列，其 2021 下半年績效考核歸列鈺登。直接人員則於到職後每月接受所轄單位進行考核，依工作表現發予績效獎金；派遣人員到職四個月應接受評估，據結果決定是否晉用為正式人員。

鈺登正式間接人員，除副總以上管理階層、非全時工作者、離職申請獲准者（不含集團轉任）、到職未滿三個月新人，應每半年定期接受年度績效考核。2021 年度員工總數 174 人，2021 上半年符合前述條件接受年度績效考核人數共 210 人，接受績效考核比例為 100%；2021 下半年符合前述條件接受年度績效考核人數共 163 人，其中 12 名人員於 2022 新年度轉任智邦，接受績效考核比例為 100%。昊陽天宇除當年度第四季到職者，應每年定期接受年度績效考核。2021 年度員工總數 1236 人，符合前述條件接受年度績效考核人數共 1129 人，接受績效考核比例為 100%。

2021 年度 接受績效考核比例



2021 年度 接受績效考核男女比例



此外，智邦依據「績效管理暨考核程序」實施新人考核，智邦新進正式人員，除直接人員、經理級以上、集團轉任者，應於到職三個月接受新人考核。2021 年度新進正式人員共計 659 人，符合條件接受新人考核人數共 216 人，接受新人考核比例為 100%。鈺登未施行新人考核，新人到職屆滿三個月後逕參與年度績效考核，2021 年度新進人員共計 33 人。昊陽天宇新進人員，應於到職三個月接受新人考核。2021 年度新進人員共計 357 人，符合條件接受新人考核人數共 357 人，接受新人考核比例為 100%。

智邦、鈺登、昊陽天宇 2021 年度接受績效考核比例為 100%，女 / 男比例未因性別有差異。

為使人才留任制度及人才發展計畫更加健全發展，智邦集團未來將持續推動定期績效考核機制，優化考核流程與考核結果的運用，協助員工及公司共同創造良好績效，藉此發現人才、發展人才、讓每位員工有發揮長才的舞台。

正式人員接受績效考核比例												
公司	職務		員工(人次)		接受績效考核(人次)		員工性別(%)		接受績效考核性別(%)		接受年度績效考核(%)	
			男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
智邦	直接人員		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	間接人員	主管職	345	133	345	133	72.2	27.8	72.2	27.8	100.0	100.0
		專業職	1,430	771	1,430	771	65.0	35.0	65.0	35.0	100.0	100.0
	小計		1,775	904	1,775	904	66.3	33.7	66.3	33.7	100.0	100.0
鈺登	直接人員		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	間接人員	主管職	39	13	39	13	75.0	25.0	75.0	25.0	100.0	100.0
		專業職	218	103	218	103	67.9	32.1	67.9	32.1	100.0	100.0
	小計		257	116	257	116	68.9	31.1	68.9	31.1	100.0	100.0
昊陽天宇	直接人員		391	239	391	239	62.1	37.9	62.1	37.9	100.0	100.0
	間接人員	主管職	126	61	126	61	67.4	32.6	67.4	32.6	100.0	100.0
		專業職	168	144	168	144	53.8	46.2	53.8	46.2	100.0	100.0
	小計		685	444	685	444	60.7	39.3	60.7	39.3	100.0	100.0
總計			2,717	1,464	2,717	1,464	65.0	35.0	65.0	35.0	100.0	100.0

註 1：不包含副總以上管理階層、未通過新人考核，及未符合應接受績效考核資格之人員。

註 2：台灣地區直接人員定期接受所轄單位考核，未列於此表。

正式人員接受新人考核比例												
公司	職務		新人(人數)		接受新人考核(人數)		新人性別(%)		接受新人考核性別(%)		接受新人考核(%)	
			男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
智邦	直接人員		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	間接人員	主管職	8	-	8	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-
		專業職	141	67	141	67	67.8	32.2	67.8	32.2	100.0	100.0
	小計		149	67	149	67	69.0	31.0	69.0	31.0	100.0	100.0
鈺登	直接人員		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	間接人員	主管職	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		專業職	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	小計		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
昊陽天宇	直接人員		176	74	176	74	70.4	29.6	70.4	29.6	100.0	100.0
	間接人員	主管職	6	-	6	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-
		專業職	66	35	66	35	65.3	34.7	65.3	34.7	100.0	100.0
	小計		248	109	248	109	69.5	30.5	69.5	30.5	100.0	100.0
總計			397	176	397	176	69.3	30.7	69.3	30.7	100.0	100.0

註 1：不包含集團轉任者，及未符合應接受新人考核資格之人員。

註 2：台灣地區直接人員定期接受所轄單位考核，未列於此表。

註 3：鈺登未施行新人考核，新人到職屆滿三個月逕參與年度績效考核。

志工活動

智邦、鈺登聖誕老人為弱勢孩童圓夢

智邦、鈺登延續關懷社會的人文精神，鼓勵員工貢獻一己之力，善盡環境保護與社會關懷責任，2021 上半年受疫情衝擊，考量員工健康安全，降低群聚及接觸風險，減少對外活動，而 2021 年底視疫情緩解，於聖誕節前夕，為苗栗聖方濟育幼院暨少女院孩子們，舉辦聖誕禮物圓夢活動，透過事前的心願調查，讓孩子們事先寫下自己最想要的聖誕禮物，舉例長袖大學黑色帽 T、DIY 串珠玩具、藍色與黑色水性筆、MP4，由竹南工廠 24 位員工認領，智邦送愛專車，裝滿員工的愛與關懷的禮物，親送到孩子們的手上，共有 24 位孩子感受溫暖，孩子們的小小心願因此被滿足，紛紛表達感謝與珍惜之意，善與愛也在慢慢發芽與延續。



註 1：人物照片非當事人，僅為送禮過程之記錄

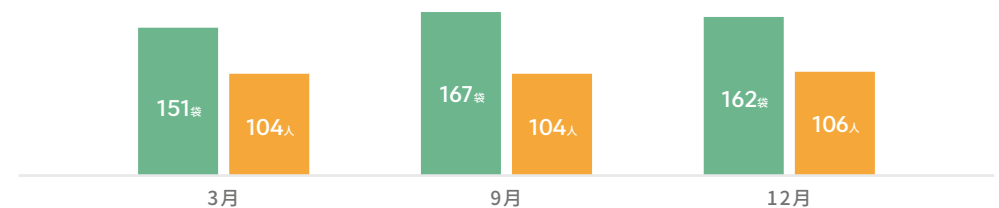


To：Sam 哥哥～
謝謝哥哥完成我的聖誕願望，我真的超開心的！我很喜歡哥哥給的禮物～
看到哥哥寫說剛畢業進入職場，便接收到我的願望，有了當聖誕老人的機會，我覺得這是一個很好的經驗，因為幫助如我這種情況的社會新鮮人應該不多（我猜的）。我也很喜歡幫助別人，所以我的夢想是去博幼，當一名學習輔導員，為達成此目的，我一定要好好讀書、用功、壓力大時也可透過哥哥給的 MP4 放鬆自己～我會加油的，謝謝哥哥。

110/12/25 小漩

智邦與新竹捐血中心合作長達 20 年，每年每季舉辦的捐血活動，目的為幫助疾病危及生命的患者，期望透過此善行幫助患者擁有更好的生活品質，員工亦透過捐血活動同理患者心境，同時回饋社會，每年皆獲得員工熱烈支持，2021 年員工總參與人數 314 位、捐血總袋數共 480 袋。

2021年捐血袋數與員工參與人數



捐血日期	實際捐血總袋數	實際捐血人次	250cc/ 人次	500cc/ 人次
3月	151	104	57	47
9月	167	104	41	63
12月	162	106	50	56

昊陽天宇環境保護及交通文明勸導

2021 年實績展現，主要有三個面向：

一、志願者培訓，參與石岩街道志願者聯合會的培訓，培訓的內容從培訓的由來與內涵進行說明與回應，同時對志願者之精神與特性進行傳承，特性有志願性、無償性、組織性和公益性，精神為參與、互助、奉獻，鼓勵員工積極參與活動，為社會發展貢獻一份力量，在努力生活和工作獲取的同時，不忘回饋社會，員工與家屬參與約 15 人次。

二、交通文明勸導，協助支援政府進行行人與電動車騎行的安全宣導，降低社會交通事故的發生，同時告知身邊的人，時時保有感恩的心，感恩社會，員工參與約 15 人次。

三、保護石岩河、陽臺山與濕地公園志願者親子活動，呼籲身邊的親友參與環境保護，帶著孩子從小做起，清除環境垃圾，同時宣導垃圾分類以及低碳生活的理念，共同珍愛與守護地球。組織參與“保護石岩河”環保活動員工與眷屬共 20 人次；組織參與陽臺山、濕地公園志願者親子活動員工與眷屬共 60 人次。

目標與實績簡述：

智邦於 2021 年計劃成立志工社團以及舉辦多場志工課程或活動，鼓勵同仁熱心公益，凝聚員工共識，因受疫情衝擊未能如期達成，也藉此時機思考招募志工方式，2022 年 CSR 小組成員透過設計思考課程，召集主管與員工多方討論現行制度與員工的想法，凝聚認同感與共識後，志工假採取預先給假方式，每人 2 天 16 小時志工假，以及員工可以自行參與公司內部或外部機構舉辦之志工活動。昊陽天宇 2021 年因疫情反復，政府政策禁止聚集，暫時無法組織和參與回饋社會的活動，另一方面，因疫情仍不明朗，故修訂短期目標及中長期目標內容，待疫情緩解可望舉辦多場志工活動及培訓課程，鼓勵員工回饋社會。

區域	2021 年目標	2021 年實績	短期目標 (2022-2023)	中長期目標 (2024-2026)
智邦 鈺登	1. 志工社團並舉辦志工課程或講座。 2. 舉辦至少 4 場志工活動。 3. 員工參與目標人次佔總員工人數 6%，約 200 人次。	1. 聖誕送禮志工活動，員工參與 24 人次。 2. 捐血活動員工參與 314 人次，捐血總袋數 480 袋。	1. 優化志工辦法。 2. 舉辦至少 3 場志工活動。 3. 員工參與目標人次佔總員工人數 9%，約 300 人次。	1. 舉辦至少 12 場志工活動。 2. 員工參與目標人次為 500 人。 3. 號召供應商一同響應社會關懷。
昊陽天宇	疫情反復，政府政策禁止聚集，無法更多的組織和參與到回饋社會的活動。	1. 五場次志願者培訓，公司員工與家屬參與約 15 人次。 2. 交通文明勸導 15 人次。 3. 組織參與“保護石岩河”環保活動 20 人次。 4. 組織參與“陽臺山、濕地公園。	1. 預計 10 場次志願者培訓，員工與家屬參與 40 人次。 2. 交通文明勸導 20 人次。 3. 組織參與“保護石岩河”環保活動 50 人次。	1. 持續進行志願者培訓。 2. 持續交通文明勸導。 3. 持續組織參與“保護石岩河”環保活動。 4. 深圳區域不方便兒童關懷。

3.3 守護員工安全與健康

職業安全衛生管理

邊界： 包含製造廠區：智邦新竹一廠、新竹二廠、苗栗竹南廠，及台北、新竹、台中、台南辦公室，子公司鈺登科技，以及中國深圳昊陽天宇製造工廠。

智邦重視職業安全衛生管理績效，除了提供良好的工作環境，同時為建立公司安全文化，減少職業安衛風險，台灣廠區依據職業安全衛生法，昊陽天宇自主執行 ISO 45001 管理系統，以 Plan-Do-Check-Action 架構建置適用於各廠區之活動、產品和服務的安全衛生管理系統。

一、環安衛政策：

1. 符合國內環安衛法規，有效實施並持續改善職安衛管理系統。
2. 持續推動資源回收再利用及工業減廢。

管理指標	2021 年目標	2021 年實績	短期目標	中長期目標 (2024-2026)
重大職災事件數	0	1	0	0
失能傷害頻率 (FR)	降低 50% (與前一年相比)	降低 60%	降低 5% (與前一年相比)	降低 5% (與前一年相比)
失能傷害嚴重率 (SR)	降低 30% (與前一年相比)	降低 36.6%	降低 5% (與前一年相比)	降低 5% (與前一年相比)

因 2020 年失能傷害頻率 (Disabling Injury Frequency Rate, FR=2.61) 高於勞動部職安署公布之“各行業總合傷害指數 - 通訊傳播設備製造業”行業標準 (FR=1.06)，故設定 2021 年管理目標 FR 相較於 2020 年需降低 50%，失能傷害嚴重率 (Disabling Injury Severity Rate) 比 2020 年需降低 30%。

智邦採取以下安全衛生措施，1. 案例宣導：將工傷案例納入新人訓練及在職訓練教材內，確保新進人員或資深同仁了解事故原因及改善措施，避免類似案例再發

3. 加強員工教育及供應商、承包商管理及環安衛訓練、宣導。
4. 自動檢查消弭不安全動作及環境，避免事故發生。
5. 健康管理維護員工健康，安全零災害。

二、策略方針：

依據各單位作業特性，制定相關程序和體系以預防、追蹤、管理和報告職業傷害與疾病，並執行例行性檢查及稽核，保障員工作業環境的健康及安全。每年進行內部稽核與第三方驗證，確保符合 ISO 45001 與相關安全衛生法規規定。

三、管理目標：

2021 年，智邦 / 鈺登科技 / 昊陽天宇零重大職業災害。

2. 產線訓練室：如學習開車一樣，於產線旁設置機台操作模擬專區，製造部同仁於正式操作機台前，使用模擬產線，熟悉操作流程，同時需通過考試，才可上機操作。如此可確保同仁不僅知道而且做到，提升安全意識，以降低工傷件數及嚴重度。3. 多角度巡檢：導入主管聯合巡檢機制，每周由工廠各級主管輪值環安衛巡檢，從不同的視角，來發現潛在環安衛風險。

2021 年改善成果 FR 及 SR 有顯著降低，後續智邦將持續改善，以每年降低 5% 為目標 (前一年為基準年)。

四、職業安全衛生管理

為避免因作業、活動或服務及設施等危害，造成同仁安全健康或公司財務損失，藉由建構 ISO 45001 安全衛生管理系統，持續推動安全衛生危害鑑別、風險機會評估，並採取適當預防措施或執行必要之控制方法，將風險控制在可接受的程度之下。

1. 職業安全衛生委員會

智邦成立安全衛生委員會，由高階主管及廠長擔任主任委員，每季召開會議。各廠推舉勞工代表人數大於主管代表人數 1/3 以上，符合法規要求。

台北、台中、台南及子公司鈺登為辦公室合併於智邦一廠召開會議，昊陽天宇也有成立安全衛生委員會並每季召開會議。

職業安全衛生委員會的運作機制為每季定期召開委員會會議，辦理討論下列事項：

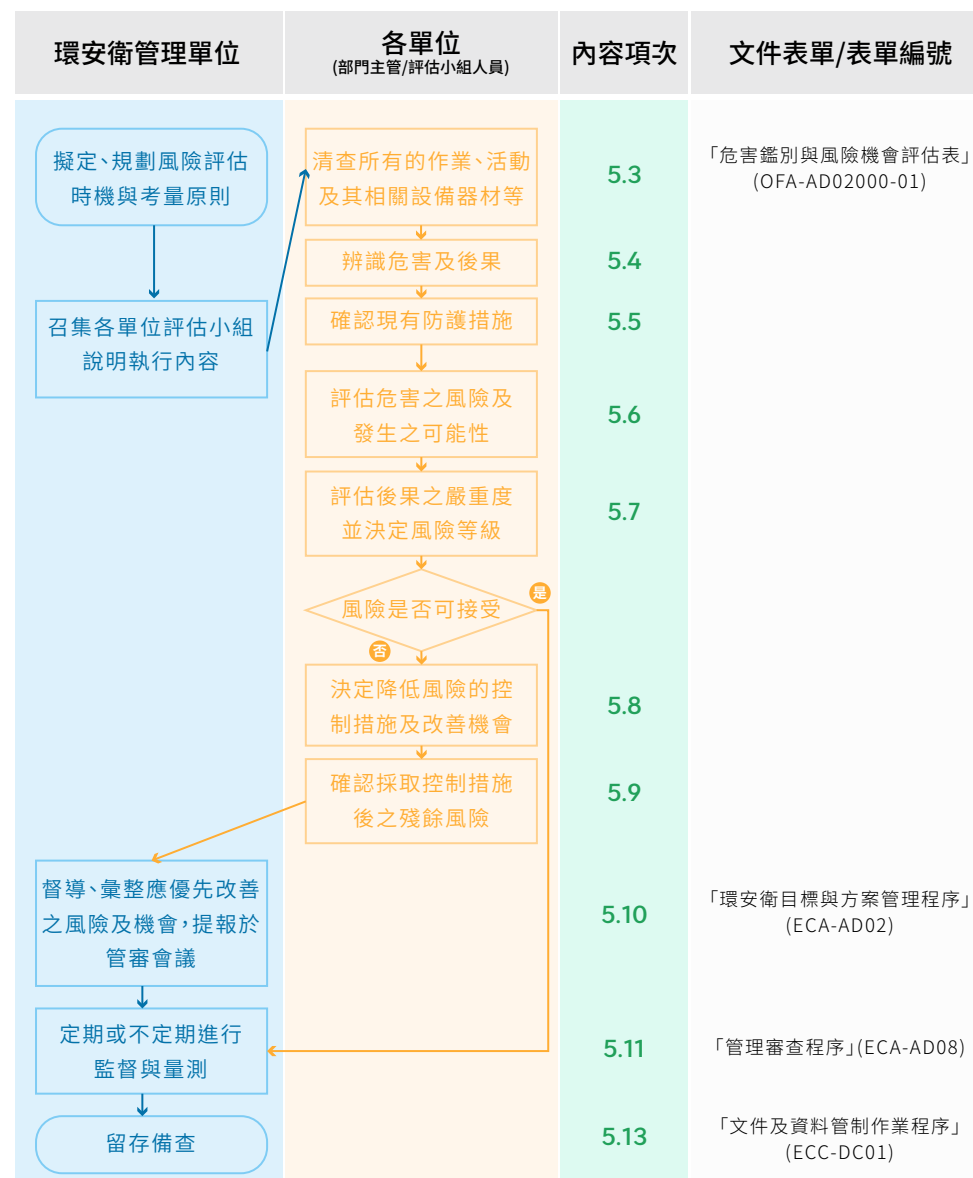
- i. 擬訂職業安全衛生政策提出建議。
- ii. 協調、建議職業安全衛生管理計畫。
- iii. 安全、衛生教育訓練實施計畫。
- iv. 作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。
- v. 健康管理、職業病預防及健康促進事項。
- vi. 各項安全衛生提案。
- vii. 事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
- viii. 機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- ix. 職業災害調查報告。
- x. 考核現場安全衛生管理績效。
- xi. 承攬業務安全衛生管理事項。
- xii. 其他有關職業安全衛生管理事項

智邦職業安全衛生委員會共提案 23 件，達成率為 100%。

2. 危害鑑別與風險評估

智邦依循 ISO 45001 之 PDCA 持續改善的管理精神，制訂危害鑑別與風險評估相關程序，藉由定期的安全衛生危害鑑別、風險機會評估，將風險控制在可接受的程度下。執行成效每季提報「職業安全衛生委員會」審查。

危害鑑別與風險評估流程如下



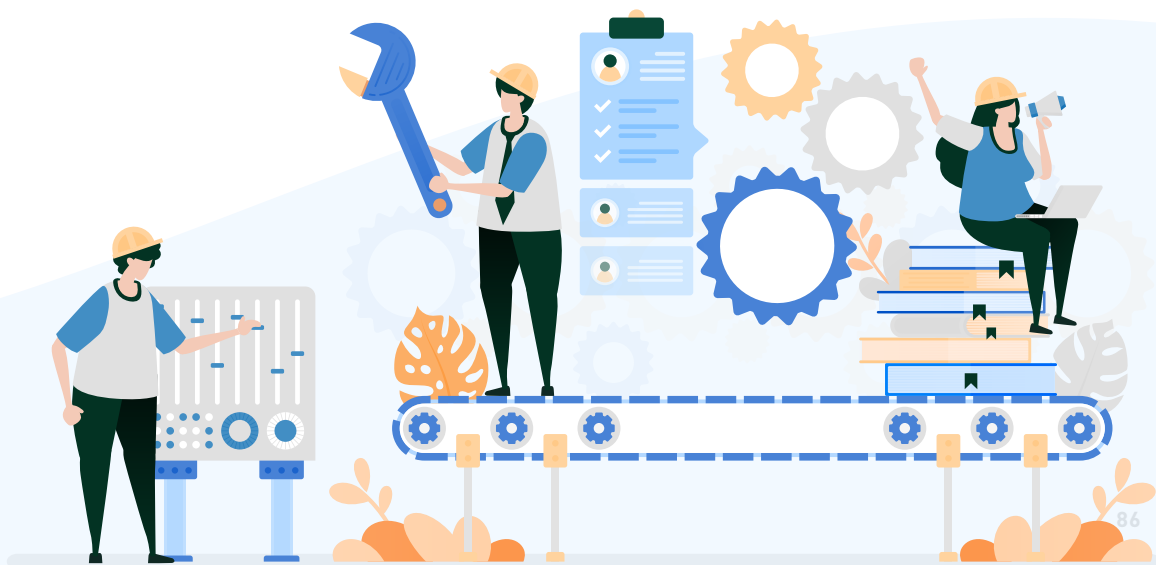
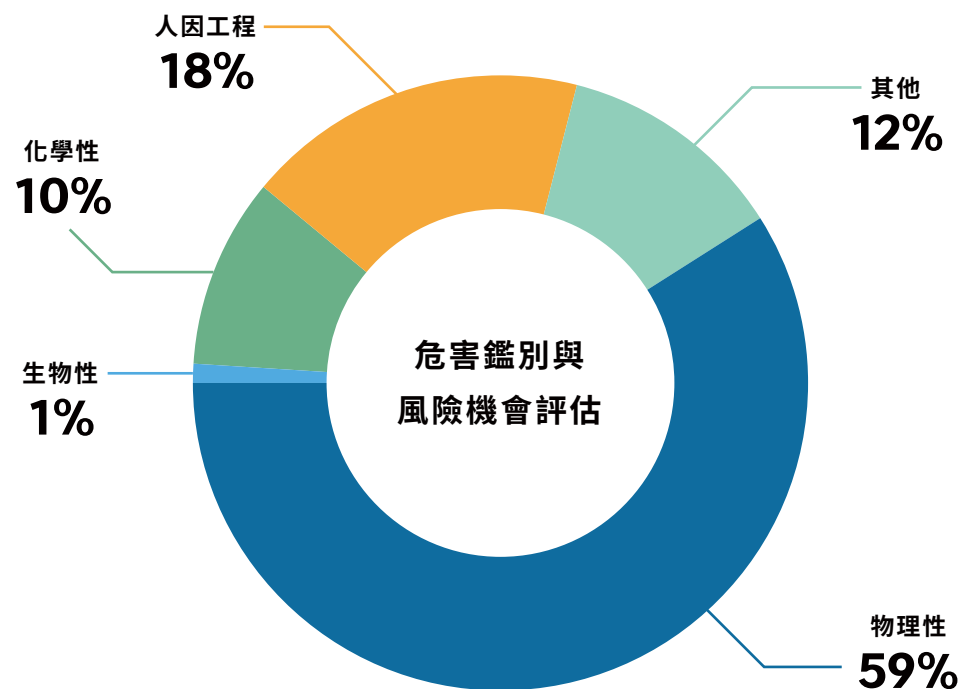
安全衛生風險評估人員經訓練後，每年依據作業項目辨識危害及後果、可能造成之危害類型。並由危害事件嚴重度 × 可能性的組合來判定風險等級。風險等級落於 4 級（含）以上者，權責單位應列入優先改善風險。而控制措施決定之優先順序為 1. 消除、2. 取代、3. 工程控制、4. 管理、5. 個人防護具，目的將風險控制在可接受的程度內。

風險評估結果：

智邦主要基地新竹一廠、新竹二廠、竹南廠及吳陽天宇都納入危害鑑別範圍，包含員工及各廠區內受智邦管制的協力廠商，如保全、清潔人員、承攬商等工作人員。2021 年風險評估結果以物理性風險比例最高，而人因工程、化學性風險次之。

A. 物理性危害：因生產設備主要為自動化及組裝線，故常見危害如：切割傷、高低溫接觸及感電。因此分三階段措施來降低風險。1. 新購機台安全審查：若採購機械設備為法定之危險性機械設備時，應經檢查機構檢查合格、屬型式驗證機械設備器具應取得 TS 安全標示後方能使用。2. 硬體安全裝置：智邦對此類風險設置適合的硬體防護，如：設置護罩、光柵、雙手開關、安全開關、漏電斷路器、接地線等 3. 安全操作規範：制定相關安全程序書及規章、辦理安全教育訓練，並提供各式個人防護具供同仁使用。

其中物理性風險，於 2021 年評估結果等級大於 4 分的項目是”電源延長線不當使用造成火災危害”。強化措施有：1. 電器安全宣導，除了於電子公佈欄加強用電安全宣導、嚴禁串接使用，2. 全廠盤查汰換老舊延長線：全廠區盤點延長線，汰換老舊、無商品檢驗局檢驗合格標章、無過電流保護裝置、無接地線者。3. 合格品視覺化管理，經查核通過的延長線皆張貼”用電設備合格標籤”，以資區別，達到目視管理。



B. 化學性危害：定期查核化學品安全資料表 (SDS) 內容、實施作業環境鑑測、依化學品分級 (CCB) 及優先化學品管理相關程序評估風險等級。並進行相關危害預防措施，如：使用較低危害化學品取代較高危害化學品、將化學品置於密閉系統中使用、整體換氣、抽風排氣設備 (局部排氣)、配戴個人防護具如手套及口罩、進行危害通識教育訓練。

C. 人因性危害：智邦制定「人因性危害預防計畫」避免因重複性操作造成肌肉骨骼傷害。智邦安全衛生部門同仁，透過不同管道來收集人因工程危害徵兆，如：病假關懷轉介、員工主動告知、健檢問卷調查、索取痠痛貼布紀錄、就醫紀錄或分

析工作站危害。若發現人因性危害時，即分析作業內容，評估人因性危害因子及風險。職業專科醫師依評估結果，提出指導建議，各部門應配合從工作之施力程度、工作時間、工作姿勢與工作頻率等方向著手改善，以減少或移除危害因子。

3. 持續推動安全衛生執行項目：

智邦推動以人為本的安全文化，管控安全風險，建構本質安全的工作環境，從每次的訓練、稽核、演練找到改善機會，並定期追蹤，相關安全衛生項目及執行內容如下

項目	執行內容
法規鑑別	● 智邦定期鑑別法規，追蹤所有廠區法規遵循狀況，共 6 項安全衛生相關法規變更。
標準化管理程序	● 智邦標準化安衛管理程序共 51 份文件，檢視後修訂更新 11 份。 ● 智邦共 57 位同仁通過 ISO 14001 / ISO 45001 內部稽核員訓練，強化內部稽核人員專業職能。
安全衛生教育訓練	● 課程：包括新進及在職同仁的一般安全衛生、危害通識訓練、設備操作安全、廚房瓦斯安全、工安儀器操作、承攬商年度安全訓練…等項目，共完成 6,178 人次訓練。 ● 智邦員工、承攬商 100% 通過安全衛生訓練。
風險鑑別及評估	● 執行工作環境風險鑑別，採取分級管理、預防或削減危害及風險，2021 年共執行 1,309 件風險鑑別及評估。
新購設備安全管理	● 智邦評估引入 46 種新購設備安全審查，0 件因使用新機台造成的虛驚事件。
化學品管理	● 智邦所有化學品入廠前皆須通過安全審查程序，完成 148 件化學品 CCB 分級管理評估，0 件因使用新化學品造成的虛驚事件。
承攬商管理	● 智邦承攬商於廠內共執行 628 件作業，作業現場會勘及作業危害告知達成率 100%。
落實度查核	● 智邦內部稽核共提出 245 件缺失事項，各項缺失事項皆依規範時間內完成改善。
緊急應變演練	● 2021 年共執行 5,047 人次應變演練，項目包括化學品洩漏、民防訓練、應變編組訓練、消防疏散演練、局限空間救援演練。 ● 重點改善疏散點名機制：增加疏散分組，降低每組人數，可有效縮短點名時間。
職業災害預防	● 除了風險評估外，更細化事故調查深度，並將相關改善作為水平展開至各廠區，期能降低災害案件數。

4. 作業環境監測

為維持良好的工作環境，智邦廠區會委由職業衛生技師每半年定期監測、吳陽天宇依法每年監測，並公布監測結果。檢測內容包含 (1) 物理性因子作業環境測定：噪音、照明。(2) 化學性因子作業環境測定：二氧化碳、有機溶劑、錫、金屬粉塵。相關的監測值均符合政府法令規範。

5. 安全衛生資訊交流

為了增加安全衛生資訊的交流管道，不定期透過公司內部網站、電子郵件、佈告欄等方式，適時地將安全衛生資訊傳遞給同仁。積極參與主管機關舉辦之說明研討活動，以維持安全衛生訊息的持續更新。我們希望透過多向溝通管道，提升員工安全意識及參與，亦提升同仁安全健康的保障。

於新進人員安全衛生教育訓練時，除了告知同仁工作環境危害風險，並特別強調，依據職業安全衛生法第十八條及職業安全衛生法施行細則第二十五條之「立即發生危險之虞」之準則，告知同仁於工作期間如發現有立即發生危險之虞之狀況時，除立即通報外，得自行退避至安全場所，各級主管及幹部也可依據當時災害狀況，下令疏散，確保員工安全與健康。員工於工作期間，如發現任何安全疑慮，皆可立即向所屬主管或職業安全衛生人員進行通報，該同仁不會因為通報安全疑慮相關問題而被處分。

其他工作者如保全、清潔人員、承攬商，藉由協議組織、危害告知等，協議安全衛生管理之實施及健康管理規範、緊急狀況及事故通報等事項。若承攬商於施工過程中，有發生危險之虞，除了當場要求改善外，也會將相關紀錄提供給發包單位及承攬商負責窗口，以提醒相關利害關係人安全衛生意識。

6. 呼吸防護具檢測

呼吸防護具為保護同仁之最後一道防線，若未正確選用與配戴，會有曝露風險。智邦依「職業安全衛生設施規則」規定，於 2020 年導入密合度檢測計畫，要求緊急應變救災組員，每年至少進行一次密合度檢測，藉由儀器檢測防護具面體與臉部之密合度，確保同仁應變時的健康安全。

7. 移工宿舍納入安衛定期稽核

智邦科技不僅照顧同仁在公司的工作安全，也重視同仁住宿安全。因此由職安衛



部門每月稽核移工宿舍，從“建築安全”、“用電安全”、“消防避難”、“飲食衛生”、“環境清潔”、“防疫措施”等六大面向來查核，藉由智邦安衛專業人員的協助，輔導移工宿舍管理公司能夠持續改善，發揮伙伴互助關係，此項為同業少有的管理措施。

2021 年疫情期間，職安依據疫情風險採取滾動式管理，增加巡檢頻率從每月巡檢改成隔周一次，將防疫措施 (消毒措施 / 防疫宣導 / 口罩配戴 / 足跡登記 / 訪客實聯制) 納入安全衛生稽核項目內，確保外籍同仁擁有安全健康的生活環境。2021 年共發現 58 件缺失，相關缺失皆造冊列管並追蹤改善進度。

五、管理成效

1. 安全衛生管理績效五大指標

項目		2021 目標	2021 成果	達成率 (%)
主動式 績效	安全衛生訓練 (人次)	6,178	6,178	100
	應變演練參與 (人次)	6,725	6,725	100
	證照教育訓練 (人次)	129	129	100
被動式 績效	罰款件數 (件)	0	0	100
	職災調查及改善完成率 (%)	100	100	100

2. 職業安全衛生統計

智邦已訂定「事故調查管理程序」，適用本公司之員工及承攬商於工作場所、參與公司舉辦活動或因公外出之意外。人員受傷時由健康管理單位依「員工傷病處理規範」實施救護，並通知職安單位進行事故調查與改善措施追蹤，若發現不符合職安衛要求時，依「矯正預防措施管理程序」進行改善。

2021 年報告期間智邦 / 鈺登 / 吳陽天宇 0 件死亡、1 件重大、0 件職業病等公傷事故，承攬商無公傷事件。職災申報的公傷統計紀錄如下 (不含廠外交通事故)：

公傷類別	2020 年	2021 年	同業
可記錄職業傷害次數	23	10	-
損失工時	2,144	1,432	-
損失日數	268	179	-
失能傷害頻率 (FR)(取小數 3 位)	2.610	1.050	1.06
失能傷害嚴重率 (SR)(小數不計)	30	19	72
綜合傷害指數 (FSI)(取小數 2 位)	0.28	0.14	0.28

註：失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害人數 × 10⁵) / 總經歷工時

註：失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害 損失日數 × 10⁶) / 總經歷工時

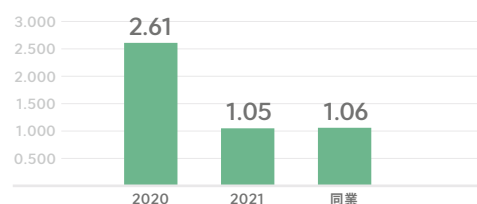
註：總合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{(FR \times SR) / 1,000}$

註：總經歷工時：8 小時 * 每月工作日數 * 每月人數，之年度總和。

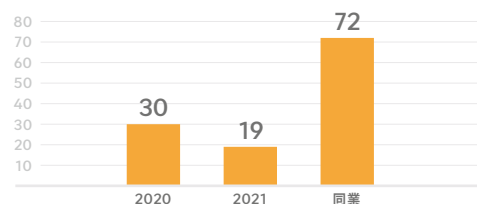
註：工作者包含員工及受雇於智邦各廠區內受智邦管制的外派遣人員 (臨時用工)，如保全、清潔人員。

註：同業傷害指數資料來源為：勞動部職業安全衛生署 2022.03.08 公告「各行業總合傷害指數 - 通訊傳播設備製造業」2021 年資料

失能傷害頻率 (FR)



失能傷害嚴重率 (SR)



2021 年吳陽天宇廠區發生 1 件重大事故為堆高機撞傷事件。主因是堆疊貨物過高阻擋駕駛視線所致。改善措施：1. 道路採人車分流，2. 宣導車輛管理規定，3. 堆高機鑰匙管控，4. 合格堆高機操作人員證照管理、5. 設置堆高機管理人員監督作業區安全狀況，避免類似事件再發。至於其他可紀錄的傷害類型為撞傷、砸傷、捲夾、割傷，整體而言已於設備增設軟質防撞護條、防捲夾護罩，及實施安全宣導、提供手套給作業人員使用等改善措施。



3. 職業安全衛生管理系統

為確保生產過程對所有員工、承包商、訪客，提供安全健康的工作環境。智邦依循 ISO45001 規範落實安全衛生管制並取得第三方驗證。每年持續更新以確保依標準規範確實運作。智邦主要廠區已取得驗證，職業安全衛生管理系統及執行內外部稽核涵蓋以下廠區員工人數 4513 人，非員工工作者人數 1039 人，涵蓋率為 100%。

廠區	新竹一廠	新竹二廠	竹南廠	吳陽天宇
ISO45001	V	V	V	V

智邦相關 ISO 證書，歡迎各界於智邦公開網站查詢：

<https://www.accton.com.tw/esg-documents/>



4. 承攬商 E 化管理系統專案成果

為了提升承攬管理效率，確保承攬商入場前完成施工申請及危害告知。智邦於 2021 年導入承攬商 E 化管理系統，不僅提高承攬管理效率，同時加強承攬商安全認知，如：減少承攬商到廠補件或郵寄次數、提升資料管理查閱效率、資料正確性，降低雙方電話、信件往來溝通時間，施工人員進出管控確實，只要刷卡保全即可識別施工人員是否已完成訓練及施工申請等優點。

智邦承攬商 E 化管理系統管理流程：申請、審核、核可，全部流程皆可透過電腦、手機、平板等不同裝置即時操作。



5. 導入無人搬運車 AGV 及省力臂

台灣職業病類別中最常見的是職業人因傷害，其中搬運頻率及搬運重量，與身體各部位不適症狀有顯著關係，職業病專家建議此類場所應進行工作場所再設計。智邦竹南廠及新竹二廠也有人力搬運的作業類型，故於 2021 年導入無人搬運車 AGV、電動油壓板車，有效降低人因傷害風險，並節省人員搬運及走動時間，提升生產效能。

另外於產品包裝區，因產品重量大於 20 公斤，故於工作現場設置”省力臂”，以機械設備取代人工操作，可有效降低肌肉骨骼傷害風險。



6. 強化智邦新竹一廠廚房安全防護

依內政部消防署統計火災資料，廚房火災為前 4 名 (占比 11%)，事故件數由早年小於 100 件，逐年攀升至大於 1,500 件，使得企業需更重視廚房安全。

智邦新竹一廠為早期廠房，為降低火災風險，已於烹飪區設置自動氣體滅火系統、排油煙管安裝水洗系統。但為了提升廚房整體防災安全性，於 2021 年在廚房加裝消防撒水系統。

設置灑水系統可在短時間內抑制火勢、降低室內溫度及有害氣體濃度，若發生火災，有高達 99% 都會動作撒水；接近 70% 的火災，可由不超過 4 個撒水頭動作撒水就被控制或滅火，尤其是無人在現場時，可達到早期滅火之目的。



7. 智邦生產廠區增設滅火設備

為降低取用滅火器時間及提升廠內滅火效能值，於 2021 年增設 20 磅滅火器及 100 磅輪架式滅火器，並增加滅火班編制及滅火訓練。

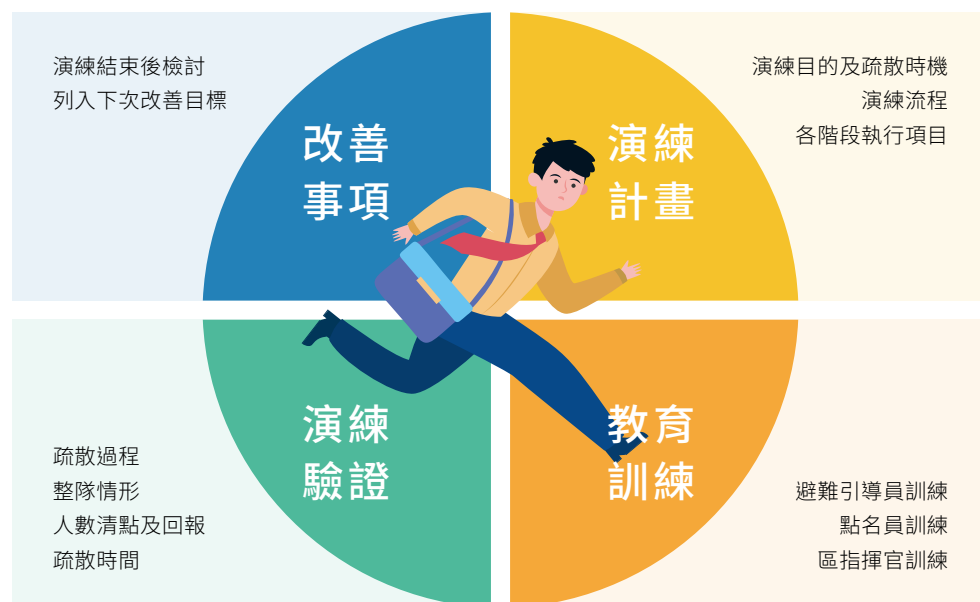
具體效益如下：

- A. 提高滅火器設置數量，降低拿取時間和距離，以便初期快速反應。
- B. 增設 100 磅輪式滅火器，提高滅火效能值、提供第二波增援滅火措施。
- C. 增加滅火種子人員於各樓層作業區域，提升應變協防速度。



8. 優化疏散演練

智邦的疏散演練不僅為了符合法規要求，更期望透過定期訓練，使同仁清楚緊急狀況疏散時的逃生動線、逃生出口及集合地點，強化同仁防災應變能力。每年依據 P-D-C-A 持續改善的理念，優化演練流程。



智邦及鈺登於 2021 年建立一套更完整的訓練及點名機制，透過事前訓練，疏散驗證，事後檢討，等三個方向進行改善。

1. 指定分組編號，各單位有專屬編號與集合地點，可縮減同仁於集結區找組別的時間。
2. 新設置點名員訓練，利用口號及手勢的方式讓整隊更加整齊，維持疏散時的紀律。
3. 改善分組數量，過往區指揮官需點名的人數超過一百人，造成點名耗時。本次分組控制於 40 人以內，並由點名員點名後，回報區指揮官，再由區指揮官統計該區人數後回報給副指揮官，透過快速回報方式，縮短點名時間。

2020 年竹南廠日班疏散演練 654 人共花費 25 分鐘，2021 年總人數增加 19%，透過流程改善，781 人疏散演練含點名完成，僅 13 分鐘。本次優化的點名機制有效減少 48% 點名時間，迅速掌握應到及未到人數，後續將導入 e 化點名機制，進一步縮短點名時間。

智邦以持續改善精神，透過事前預防、充分溝通、有效訓練和定期稽核來降低廠區安全衛生風險，提供同仁健康安全的工作環境，提高公司營運韌性。



職業健康服務

公司秉持員工健康是最重要的資產理念，將職業護理專業偕同職業醫學專科醫師、營養師及戒菸藥師，共同進行健康管理、舉辦健康促進活動，營造優良健康職場。自 2011 年起優於法規聘請職業醫學專科醫師進行臨場服務，並以 Access 共同建置健康管理系統，隨時依需求更新系統並匯入員工健檢報告，進行分析、執行健康管理及健康促進活動，以預防醫學三段五級為架構，望早期發現、早期治療。以下為業務內容架構圖：

體格檢查 / 健康檢查 / 特殊作業檢查

針對新進人員、法規必檢人員、特殊作業人員提供體格、健康檢查，並後續由護理師與職業專科醫師進行配工評估，保障同仁的健康及工作權。且為避免職業疾病發生，協同相關單位進行員工健康保護及促進事項，不僅嚴格遵守法規標準更優於法規保護員工健康，例如若工作環境噪音 >80 分貝，即安排員工進行噪音體格檢查，並經由評估避免從事不適宜作業，盡早把關，因此近五年無職業病死亡或經職業醫學專科醫師判定確診職業病個案。

初段

健康促進
特殊保護

體格檢查

- 新人體格檢查

健康管理

- 體檢一分級管理／適性配工
- 特殊作業換站評估
- 出差人員保護
- 母性健康保護計畫
- 中高齡保護計畫
- 呼吸防護計畫（職業安全衛生處主責）
- 人因工程肌肉骨骼傷害預防計畫（職業安全衛生處主責）
- 不法侵害預防保護計畫（人力資源處主責）

健康促進

- 健促活動－防疫新生活
- 疫苗注射
- 無毒職場
- B、C 肝同仁 A 肝疫苗補助

次段

早期診斷
適切治療

健康檢查

- 優於法規項目年度健康檢查（今年因疫情取消）
- 特殊作業健康檢查

健康管理

- 健檢一分級管理／適性配工
- 過負荷預防保護計畫
- 生物偵測－血中鉛
- 每日健康回報
- 肝炎追蹤
- 血糖檢測活動
- 心理諮商轉介
- 營養、戒菸諮詢

健康促進

- 婦女保健活動
- LDCT／DXA 檢測

參段

限制殘障
復健

健康管理

- 傷病關懷／復工評估
- 重大傷病個案追蹤
- 團體保險（人力資源處主責）
- 給薪重大傷病假（人力資源處主責）



健康管理

每年提供優於法規的全身健康檢查，並依據各項體 / 健檢報告分析、國人十大癌症統計並與職業醫學科醫師訂定出專屬智邦員工的健康檢查項目，例如：全體加做心電圖、腹部超音波檢查，針對中高齡員工進行維他命 D、聽力檢測、45 歲以上男性加做前列腺癌檢測、新人加做肝炎檢測，腦血管疾病高風險族群加做頸動脈超音波，盡早追蹤、防範；且針對特殊作業人員執行特殊作業健康檢查，並透過 Access 健康管理系統統整員工報告、分析數據，再由職業病專科醫師進行職業傷病預防，避免作業環境影響員工身心健康。

健康促進

每年依據體 / 健檢報告分析，員工給予的回饋和建議，亦參酌流行病學、社會時事，規劃健康促進活動，如防疫新生活系列活動、營養諮詢、血糖檢測、疫苗施打等多元活動。不僅加強鼓勵高風險族群參與外，並會規畫各式小禮品提高員工參與度，且每場活動皆設置滿意度匿名問卷，滿意度皆達 95% 以上。

為讓員工可透過多管道獲得相關健康活動資訊，不僅透過電子文宣、海報、公司網站外，還請移工仲介協助張貼於其粉絲專業、群組，照顧每一位員工。

除了致力維護員工健康外，亦設有相關機制維護個人健康相關資訊的機密性：

1. 本公司醫護人員本身持有醫護相關證照，必須遵守醫事人員相關法令。
2. 與合作醫院之合約內容，載明雙方保密義務。

智邦以正面態度鼓勵員工在身體不適或有任何健康疑慮時主動通報，讓健康管理處或職業安全衛生處能及時介入，評估是否有環境改善或工作調整之需要並即時調整，以防止職業傷病之發生，確保員工可在安全且健康的狀態下有效率的執行工作，不會對工作者產生任何不利的對待。



工作者健康促進

智邦集團在健康職場的推動亦備受肯定，2017 年、2019 年及 2021 年皆獲得衛生福利部國民健康署頒發「健康職場認證健康啟動標章」，計畫於 2023 年續申請認證。另在 2019 年榮獲衛生署福利部國民健康署舉辦之績優職場認證，獲得「健康管理獎」、2020 年獲得「健康關懷獎」及 2021 年獲得「母性健康友善獎」，2022 年續朝著獲獎的目標邁進，期望能提供員工更加優質的工作環境。



以下為 2021 年所推動之健康促進活動：

項目	活動主軸	實績分享
防疫新生活	因新冠疫情取消健康講座等活動，且因 COVID-19 使我們生活習慣及心境上受到衝擊，故調整年度健促項目，設計防疫系列活動，望透過該活動宣導、教育同仁及眷屬落實防疫新生活、養成正確衛生習慣並將心理感受以紙筆、繪畫的方式呈現，抒發心境。	三場活動含眷屬共計 1269 人次參與，達成率 100%。
婦女保健	邀請外院廠商到廠替員工進行婦科相關檢查，增加方便性，進而提升員工檢查意願，員工可依需求自費選擇檢查項目，項目包含：子宮頸抹片、甲狀腺超音波、婦科超音波、乳房超音波、乳房攝影檢查。 針對篩檢異常員工列入特殊族群健康管理，依診斷定期追蹤其回診狀況。	共 290 人次參加受檢，並後續追蹤報告異常者回診狀況。滿意度達 95%。
肺癌篩檢 (LDCT)	鼓勵有抽菸史或肺癌家族史員工及眷屬免費檢查。	共 55 人參與，其中發現有 4 位重大異常，後續轉門診治療追蹤，列入個案追蹤管理對象。
骨密度檢測 (DXA)	鼓勵 40 歲以上女性員工及眷屬參與。	共 43 人參與，共有 6 位骨質疏鬆，加強其衛教並列入隔年優先名額，養成定期追蹤的習慣。
流感疫苗施打	因 10 月開始為流感流行高峰期，為增強員工抵抗力，提供流感疫苗到廠注射，增加員工注射意願。	共計 240 人施打，滿意度達 100%。



防疫新生活系列活動 - 防疫心裡話



婦女保健



肺癌篩檢



骨密度檢測

保護計畫

依照職安署規定，與人力資源處、環安衛管理處共同執行保護計畫，並優於法規推動出差保護計畫，對於海外往返出差的同仁加以保護。

(1) 母性保護計畫

智邦集團依據母性勞工健康保護計畫及秉持員工健康是最重要的資產理念，除了依法規項目執行外，更優於法規照顧公司女性同仁，並於 2021 年榮獲衛生署福利部國民健康署舉辦之績優職場認證-「母性健康友善獎」。

* 針對育齡期女性：於年度健檢項目增加甲狀腺刺激素檢測、提供婦科疾病篩檢及透過病假關懷生理假同仁，給予婦科衛教；且偕同職安人員每年兩次執行全廠區工作環境評估，若經認定該單位含危險性或有害性工作，則加強主管及單位育齡同仁教育訓練，瞭解其危害風險，若同仁有懷孕計畫即可盡早調整工作站別，減少胚胎畸形風險。

* 針對妊娠期女性：為提升妊娠同仁主動於初期(3 個月內)通報，盡早介入保護計畫，特提供優渥媽媽好禮，鼓勵同仁主動通報，且不定期進行主管教育訓練，告知盡早介入保護之重要性，並輔以假勤系統主動介入，雙管齊下，確保同仁能於安全環境作業。開啟保護計畫後，經員工本人、主管、職安人員、職護及職業醫學專科醫師填寫表格評估其工作性質、環境、身心理狀況行分級管理，給予專業建議、協助調整工作站別及於每孕期提供衛教指導。而產線人員，則提供粉色無塵衣，使人員可提高警戒，避免衝撞，若妊娠同仁有工作上需協助，同事間也可釋放善意，共同建立友善的工作職場環境。

* 針對分娩後女性：於產後 20 天內主動打電話關心同仁，希望藉由電話關心，盡早發現是否有產後情緒低落情形，並提供免費心理諮商服務，避免產後憂鬱被忽視，而造成日後的傷害。待同仁返回工作崗位時，再次進行工作環境評估，避免因返回職場而影響母體及嬰兒健康。而若同仁有集乳需求，可提供經新竹市衛生局親善認證之集乳室。

以上措施為智邦集團保護女性勞工所作的努力，滿意度為妊娠：91.86%、產後：93.05%，為求更加完善，將會持續滾動式調整，以期建造母性健康環境，延續健康勞動力，提升生育率。



(2) 過負荷保護計畫

根據每年度健檢過勞問卷結果，佐以 Framingham Risk Score(危險預估評分表)計算，統計算出高風險族群進行後續保護措施，例如健檢時提供頸動脈超音波檢查，了解血管是否有栓塞狀況，盡早介入進行工作調整。除此之外，並依照平時傷病關懷服務，主動發現需要關心之同仁給予問卷填寫。依照風險高低安排與職業專科醫師進行面談及衛教、或由護理師進行衛教指導，並依照個案狀況納入長期追蹤關懷名單，完成率達 100%。

(3) 適性配復工保護計畫

依照員工身心靈之健康狀況變化，視其需要介入執行配復工評估，來源為員工體健檢、病假系統、員工或主管提出等，多元管道以期更全面保護員工，讓員工的身心靈皆能與工作達到平衡。護理師以電話及 e-mail 進行了解，並依個案狀況安排臨廠醫師諮詢評估，協助其能儘早順利回到工作崗位，並針對未結案之個案持續關懷，且逐年加強個案關懷，積極提供個案心理支持。

病假及復工評估共計 4,608 人次數，以下表格為前三名數據分析：

病假類別(前三名)	人數	比例 %	護理服務 / 健促 / 轉介
呼吸系統	1,332	28.9	舉辦流感疫苗注射
生理痛	1,302	28.2	1. 熱水袋、暖暖包使用 2. 生理期間卷調查
消化系統	382	8.2	1. 餐廳過敏原標示 2. 加強衛教飲食衛生注意事項

(4) 出差保護計畫

針對往返海外之同仁納入健康保護計畫，使用 Access 管理系統計算員工健康風險值，依照出差目的地給予疫情資訊衛教及指導，並提供疫苗施打補助及防疫出差包，供同仁於出差期間使用。另與國際 SOS 組織簽約合作，在出差途中提供醫療諮詢、就醫轉送及人身安全保障之服務。在同仁順利返國後，再由護理師提供衛教指導，直至返國 21 天後，健康狀況無虞則結案處理。

防疫政策與各單位職責

新冠肺炎疫情自 2020 年起影響全球，智邦經董事長召集成立防疫指揮中心，任命副總為防疫指揮官，帶領健康管理處、人力資源處、職業與安全衛生處、資訊處、與總務部，除了共同進行防疫部署，並根據疾管署資訊以及疫情變化制定了五級應變措施。目前台灣境內屬於第三級：出現境外移入病例。經健康管理處

建議，防疫措施以更高規格之第四、五級為主，嚴防疫情迅猛變化應變不及的情況產生。防疫保護對象包含：智邦集團之所有員工為中心，擴展到承包廠商、客戶。地點以新竹總廠為中心，擴及其餘駐外單位如台北、新竹、竹南、台中、台南等廠區及辦公室，海外單位如深圳廠、美國辦公室之同仁，皆為重點保護對象。務求能夠照顧到每一位智邦集團同仁。

成員	主要職責	工作內容
總指揮官	防疫決策	提供相關必要之防疫資源、指揮廠內防疫工作及督促目前防疫工作成效。
人資	制訂公告行政命令，並規劃假勤、支薪等相關章程	1. 制訂防疫期間差勤管理，包含高風險人員自主管理及通報、差旅管理、外籍移工管理、給假(防疫照顧假、防疫假)支薪認定原則與勞工補償及懲處等措施。 2. 規劃防疫分組與辦公室分區辦公及人員動線分流管制機制。 3. 佈達公司防疫政策給人力仲介公司
健康管理處	協助進行防疫計畫、進行防疫宣導及員工健康追蹤，規劃防疫物資之備存、以及相關防疫配套措施之進行。	1. 個人衛生與自我防護含口罩正確之使用、病例通報等提供適當之防疫宣導。 2. 規劃與持續更新所須防疫物資，審核防疫物資之規格，並依防疫組織決議，協調採購及物料管理儲備足額數量之各項物質。 3. 配合各級防疫需求，制定與實施疫情流行期間訪客與承攬商健康聲明宣導與管理原則，以作為訪客、承攬商及長期駐廠承攬商入廠管理之依據。 4. 規劃相關醫療資源及感染病例後送配套措施，制定與實施案例通報與就醫流程。 5. 員工入廠體溫監測管理、異常體溫通報、員工健康管理追蹤及推動疫苗施打。
環安衛服務處	協助進行防疫稽核。	稽核廠區各單位防疫措施，包含外籍移工之宿舍管理、各分廠實施情形。
總務	協助環境相關事宜如消毒作業，並規劃分流管制動線及訪客 / 承攬商管理。	1. 配合各級防疫需求，規劃員工及承攬商分區用餐等應變規劃及管理措施。 2. 協助規劃防疫分組與辦公室分區辦公及人員動線分流管制機制。 3. 協助進行相關防疫資源之購置工作。 4. 制定與實施廠區各級防疫消毒與緊急消毒作業程序。 5. 保全協助來賓訪客與承攬商入廠管制事宜。 6. 餐廳防疫規劃佈置，包含隔板安裝以及梅花座安排。 7. 增設戶外洽談區，減少外部訪客入內以降低疾病傳播機率。
資訊處	軟體規劃、資訊設備規劃。	1. 規劃架設軟硬體設備，配合資安需求，建立遠端工作之完整系統。 2. 建立線上防疫專區，包含防疫通報系統、線上防疫問卷調查等相關防疫功能設置。 3. 訪客申請系統加入健康聲明書，並根據疫情調整內容。
竹南廠	竹南廠防疫事宜	根據總公司防疫政策，廠區情況適時調整，並與竹南隆達保持暢通管道，以便配合雙方政策。

防疫措施方面，除考量公司營運之外，實以疾管署公告指引為基準，從防疫設備如紅外線體溫量測、人臉體溫量測辨識之外，防疫物資如口罩、酒精、自動消毒機等，皆按照比例發放至各辦公區域，供應個人防疫與環境清消，製作海報張貼、電視牆播放防疫影片等加強員工落實防疫措施之概念，啟動分層分流工作機制，並升級工作與休息區域防疫措施，包含獨立電梯使用、各樓層採分層用餐管理，並使用隔板用餐休息、抽煙區設立隔板及分流管理、廁間洗手槽採用隔板管制、休息採行分區管理，亦規範各個廠區與辦公室停止跨區往返、全廠實施教育訓練互助快篩，以及外籍宿舍之管理，推動疫苗施打等多項防疫措施，再到外部訪客之管控如健康聲明書填寫、限制訪客活動範圍，並加強全廠及各辦公室公共消毒之頻率，務求由裡到外建立堅實的防疫之牆，守護全體同仁的安全與健康。

員工確診關懷

2021 年 6 月疫情升溫，苗栗竹南地區的科技廠接連發生移工群聚感染確診，智邦也難免受到影響，2021 年對智邦來說更是充滿挑戰的一年，智邦長期以來以人為本，照顧員工生活、健康為首要，不斷增建福利措施照顧員工與其家庭，移工確診事件，引發其他員工的恐慌以及家人的擔憂，智邦盡全力給予員工以及家人最大的協助與支持，如員工在確診住院療養期間，智邦擔憂員工因確診事件身心遭受影響，快速的指揮成立「員工關懷小組」，關懷員透過每日電訪，關心員工及眷屬心理情緒、身體復原狀況，在確診期間，對員工及眷屬生活上的照顧，如防疫旅館或集中檢疫所住宿費用、住院期間生活物資及餐點專人送達協助、醫療資源協助，防疫計程車安排、甚至員工擔憂家中寵物無人照應，尋求主管收托協助，在收托移動過程中不甚被咬傷而導致的破傷風，種種過程，皆是希望員工得到最好的關心與照顧。

不怕一萬，只怕萬一，如果不幸被感染了，其實也不用太過驚慌，好好養病，其實有 90% 的人都可以順利復原，也不會有什麼後遺症，而身在智邦的我們，更不用擔心，因為有公司會照顧我們。智邦對員工的好，是要讓同事無後顧之憂，讓同事能夠安心幸福的生活，在疫情當中更是如此。當然你可能還是會害怕，也不想進來公司，但其實仔細想想，病毒無所不在，很多事情不是逃避就會消失，只有選擇面對它，學會如何管理它，才能從困境走出來，沒有人能幫你克服心裡的壓力，只有你自己可以。6 月 14 日端午節，我跟健倫再次出動去完成一項任務：幫確診同事把他們家的狗狗送去寵物旅館。走進確診者的家是不是一件可怕的事？對很多人都是，對我們兩個自然也是，但我們不能讓確診同事還要擔心他們家的狗，這是該做的事，所以我們就去做了，當然，前提是我們都做好了防護。

最後，抗疫生活結束了嗎？我想還沒有，其實才剛剛開始。就我個人的看法，疫情未來 6~12 個月會好轉但不會結束，我們很難回到過去那樣的生活了，因為有太多無症狀或輕症，我建議大家把每個人當確診者、把每個碰觸到的物品都當成是確診者碰過，用這樣的原則去做自我防護。大家可能會問我，那這樣就不會得了嗎？當然不是，被感染的機率永遠都存在，就像產線良率要做到 100% 一樣。但真的確診，我們應該要能夠先有心理準備怎麼去面對，在智邦，你不會一個人，大家都會陪你一起渡過。另外，之後如果有疫苗可以打，大家就要去打，疫苗不一定會讓你免疫，但可以讓你避免重症的風險，像流感一樣。



擷取「我在智邦竹南廠抗疫的日子」智邦資深副總李訓德
<https://bit.ly/3HGGr2A>



相關文章：來，坐我旁邊。(後疫情的生活)
<https://bit.ly/3y4JgOn>

移工管理與照顧

而智邦也意識到各種防疫措施僅是基礎，而移工的大生活圈、住宿起居的管理及因語言不同，接收與辨識疫情資訊更是不容易，2021 年優化做法，措施有：

持續宿舍降載、移工宿舍分流	每房以 4-5 人為限，每間獨立衛浴。人員依工作區域、部門及樓層重新安排宿舍房間，同一部門、工作崗位者安排在同一寢室，同時不得與其他公司之移工混住。定義每層樓移工所能使用之盥洗室與洗衣間並區分使用時間，每梯次使用完畢後需清潔消毒，以供下一梯次人員使用。
Line@ 防疫政策	打破直接員工資訊傳遞限制，不須透過主管及助理轉達，員工更及時與方便了解疫情變化與公司因應措施，如菲律賓語言疫情電子報、防疫措施公告。
全員健康回報	1. 疫苗接種回報：透過手機登錄施打結果，掌握員工施打率。 2. 自主健康通報：員工若遇身體不適，透過手機通報，更即時掌握、追蹤員工身體狀況
強化生活管理及協助就醫	1. 實施外出管理：移工有外出需求須填寫移工外出通報系統，告知外出時間與地點，以利落實 TOCC 管理。 2. 減少移工外出需求：宿舍協助移工購買食物或日常用品、口罩，以減少移工外出。 3. 掌握移工健康狀況及協助不適者就醫：隨時關心且注意工身體健康狀況，如有發燒、頭痛、流鼻水、喉嚨痛、咳嗽、肌肉痠痛、倦怠 / 疲倦、腹瀉、嗅味覺異常等身體不適狀況，協助其就醫。如移工有疑似嚴重特殊傳染性肺炎症狀，除儘速協助安排就醫外將立即安排 1 人 1 室居住處所進行隔離。
宿舍供應三餐	疫情升溫期間，不上班的移工在宿舍統一由公司供應三餐。
生產線人員配發防護裝備	1. 配發每人防疫面罩做有效防護。 2. 每條線別配發專用消毒酒精，隨線隨時進行消毒動作。
設立每棟 / 每樓 / 每室幹部	設立各棟、各樓、各室幹部，建立移工自主管理生活起居及公約，並與工廠績效結合。
CO2 感測器監測	確認各休息室空間人員是否過為擁擠，儀器檢測 CO2 濃度不可超過 750PPM。
宿舍滾動式快篩	每間寢室做篩檢，並回報快篩狀況。
移工確診關懷	確診員工醫療及生活協助、物資協助、給予關懷、支持與鼓勵。
全員抗疫活動	抗疫心得分享活動，共 655 人次參加分享。 打疫苗心得分享，共 30 人次參加分享。

抗疫心得活動分享

自疫情爆發以來，打亂了我們熟悉的一切，誰也無法預料，生活將發生甚麼樣的改變，這場危機的背後帶給智邦員工思維的轉變與啟發，在改變的當下更懂得樂觀面對，放下偏見、學會珍惜與感恩，抗疫心得分享活動總參加人次 655 位。

適時共享，盡好本分

既然短時間內無法扭轉情勢，那就試著和平共處，寧願做長期抗戰的心理準備，備而不用也不要心存僥倖漸漸就會發現習慣之後，很多恐懼和不安都是自己想像而來的，放下偏見：各行各業都有不為人知的苦衷，大家都想早日恢復正常。扣除掉蓄意挑戰權威的害群之馬之外，放下有色眼鏡，如果在外看見脫下口罩飲食的民眾，告訴自己，他可能只是這一小段時間這麼做。不必急著拿起手機蒐證，讓自己情緒穩定，也給可能的誤解一個餘地。 **試圖轉念：放下抱怨和指責**，不必然就是哪個環節有了破口，所以才讓疫情益發嚴重。台灣人已經很幸運，能較其他國家多享受了一年的歡樂時光，而地球村時代沒有人是局外人。分工合作：給自己和對方一個（私人時間），小酌、閱讀或聽音樂放鬆心情。

孩子與我

一場毫無盡頭的疫情，改變了所有的生活作息。孩子原本該是享受國中生涯的最後期，但未見疫情的好轉，政府宣佈了一個讓人安心又擔心的決策，為了安全起見孩子們必須在家視訊教學，擔憂的是孩子的適應度與餐食的打理，再多的不安不如一起面對與學習，想想這也是讓孩子試著去嘗試不同的教學方式，倒也是個不錯的成長，看著孩子焦慮的盯著螢幕，聆聽著師長們的教學，當課業上有疑慮時，孩子提出了疑問與師長們互相討論著，心中即是滿滿的欣慰與放心，**疫情期間，也多了讓我有跟孩子一起學習與成長的機會，一起探討問題，天馬行空的思維是孩子遇上社會上走跳多年又不太正經的我，快樂的學習讓我學會了傾聽。在這疫情期間，雖然失去了很多自由空間與美食旅遊，但是也讓我有更多的機會參與到孩子學習，一起面對病毒，一起打敗病毒……孩子。我們一起加油喔！！**

自 5 月份開始，台灣的疫情被新聞報導出來時，當時正在旅遊的我立即與家人好友分享疫情逐漸擴散的消息，並且自我警惕，應當開始作好被染疫的防範措施，旅遊完的當下便開始了自我實施除了上班以外的時間絕不出門的規劃，購入護目鏡出門時全程配戴著，並落實回家立即使用酒精消毒全身，以及當日被帶出門的所有物品，並且每日關注著疫情的動向，當時看著後情日趨嚴重，心裡就已經有個底了，心裡既 os 一定會擴散到自己的生活圈，果不其然。疫情爆發不久後便收到了公司同仁染疫的消息，並立即將與染疫者同產線的同仁一併匡列，當下便知道自己預測的事情終究還是發生了，於是我開始更加嚴謹的做好防疫措施，在公司都與同事保持室內社交距離：用餐不交談、勤洗手、勤消毒、隨身攜帶酒精，如廁所所有可能被上一位使用者接觸過的地方皆會先消毒過才坐使用，**很感謝公司在同仁染疫後，立即安排了全體同仁做快篩，並將公司裡裡外外徹底的完成消毒工作，公司也積極的做了很多防疫措施**，避免疫情擴散，這時我們更該自律地做好防疫措施，所幸自己及各位同仁的努力之下，疫情被控制了下來，再加上公司為我們每位同仁做了更精細的 PCR 快篩，聽到 pass 的那一刻，心頓時放鬆了不少，即便疫情逐漸趨緩，該做好的防範還是不能鬆懈，這是我疫情爆發以來的心得感想。

經濟部邀請智邦分享抗疫經驗

盡全力保護所有員工，讓員工安心，客戶放心是智邦一直以來的使命與責任、快速應變及正向積極是智邦面對問題的處事態度，2021 年也因此受到前進指揮所王必勝指揮官對於智邦的肯定，邀請智邦協助其他企業分享防疫經驗，2022 年 3 月 2 日，亦收到經濟部函文表示全球 COVID-19 疫情趨向「與病毒共存」發展，國內將放寬外籍移工邊境管制及亦將對外國人士來台逐步鬆綁，經濟部期望企業經驗與中央及地方充分溝通合作，因此，經濟部邀請衛福部、勞動部及移工管控經驗豐富的企業相互交流，智邦很榮幸受邀參與 2022 年 3 月 9 日「經濟部產業移工防疫經驗分享會」，共同與中央、地方及其他企業建構一道健康安全防疫網。

2022 年的整年度的短中長期目標

期望健康管理處以提升員工健康為標準持續努力不鬆懈，且望透過參加衛生福利部國民健康署的全國績優健康職場的認證，蒐集多方專業人士的建議，從中自我檢視並調整，以利訂定出專屬智邦員工的健康管理模式、健康促進活動，因此希望逐年獲得「營養健康獎」、「健康無菸獎」、「活力躍動獎」、「健康銀齡獎」，永續經營促進員工之身心社會健康，以貫徹智邦員工健康是最重要的資產理念。

區域	2021 年目標	2021 年實績	短期目標	中長期目標 (2024-2026)
台灣地區 (智邦科技；鈺登科技)	透過參加衛生福利部國民健康署的全國績優健康職場的認證，榮獲「母性健康友善獎」	榮獲「母性健康友善獎」	榮獲「健康銀齡獎」、「營養健康獎」	榮獲「健康無菸獎」、「活力躍動獎」

04

落實環境永續

4.1 節能減碳

邊界：包含製造廠區：智邦新竹一廠、新竹二廠、苗栗竹南廠，及台北、新竹、台中、台南辦公室，子公司鈺登科技，以及中國深圳昊陽天宇製造工廠。二廠與竹南廠於 2019 年度起正式營運，故 2018 年以前無相關資料。

節能減碳及環境管理

一、環安衛政策

智邦深切體認對地球資源及永續發展的重要，故實施環境安全衛生管理系統並將其融入整個管理體系中。於生產活動我們評估製程、產品與環境間的相互關係，及可能發生安全之風險。為防止意外事故之發生及建立緊急應變系統，承諾做好環境安全衛生工作，並持續改善，建立符合安全衛生無虞的工作環境，達成企業永續發展。

因此，為有效持續推動和管理，我們承諾：

1. 符合國內環安衛法規，有效實施並持續改善環安衛管理系統。
2. 持續推動資源回收再利用及工業減廢。
3. 加強員工教育及供應商、承包商管理及環安衛訓練、宣導。
4. 自動檢查消弭不安全動作及環境，避免事故發生。
5. 健康管理維護員工健康，安全零災害。

二、策略方針：

為能達到環境保護及企業永續經營，對於各項能資源使用及汙染防治，積極訂定管理目標持續改善。落實環境管理，進而降低污染、提高資源回收與減廢效益，追求經濟與環保兼顧，善盡企業社會責任。智邦為落實環保節能，於生產廠區及辦公室積極推動多項節能方案，並於階段性推動內部稽核與第三方驗證，確保符合 ISO 14001、ISO 14064、ISO 50001 與相關環境法規規定。

環境與能源證書 <https://www.accton.com.tw/esg-documents/>



三、管理目標：

目標	2021 目標	2021 年成果	短期目標 2022-2023	中長期目標 2024~2026
因汙染環境而受裁罰 件數 0 件	0	0	0	0
廢棄物回收率 (%)	78	77.08	>78	>80
用電強度 (用電 MJ/ 營收)	2.76 (2019 年為基準年，降低 1%)	3.33	降低 1% (2021 年為基準年)	降低 5% (2021 年為基準年)

廢棄物回收率：回收物重量／廢棄物總重量

用電強度：總用電量 (MJ)／新台幣仟元總營收

四、環境管理

1. 落實 ISO 14001 環境管理系統

智邦每年依據生產相關活動、產品、服務對環境之影響，有效鑑別重大環境考量面，並以此建構環境管理系統。智邦各主要生產地一廠、二廠、竹南廠及吳陽天宇已取得環境管理系統 ISO 14001：2015 驗證。

2. 環保法規符合性：

智邦依據法規查核程序，將法規符合性視為最基本要求，致力將當地生態環境的影響降至最低。

每月鑑定與公司運作之活動、產品及服務過程中，有關環境法規異動及其他要求事項之適用性、合法性，並保持此項資訊之最新版，以利推動環境管理系統之各項規劃，具體管理作為如下：

- 2.1 收集環境相關法規及其他要求，並鑑定其適用性、符合性。
- 2.2 傳達不符合事項至相關權責單位。
- 2.3 追蹤權責單位不符合事項改善情形。

3. 空污管理管理

依據廢氣管理程序，量測製程中排放廢氣狀況，並確保排氣系統正常運作，以減小廢氣排放所帶來衝擊，具體管理作為如下：

智邦一廠、二廠、竹南廠已自主檢測以掌握自身空污排放狀況，煙道檢測結果總碳氫化合物 (THC)、粒狀污染物，均低於「固定污染源空氣污染物排放標準」、「半導體製造業空氣污染管制及排放標準」等相關排放標準 30% 以下。

4. 廢污水管理

依據廢水管理程序執行相關作業，確保本公司廢 (污) 水能有效被收集、處理、排放，以免溢流而造成環境污染，具體管理作為如下：

- 4.1 化學品儲存場所設置防洩漏措施，防止洩漏造成水污染。
- 4.2 公司各廠區之排水系統採雨水與廢 (污) 水分流排放。
- 4.3 智邦一廠、二廠、竹南廠均納入工業區廢污水處理中心妥善處理後排放。
- 4.4 各地廢污水處理中心不定期檢測廢 (污) 水排放水樣，不符合排入標準即通知改善

5. 廢棄物管理

廢棄物管理政策為持續推動資源回收再利用及工業減廢，分類整理並經由政府立案核准之廢棄物清除、處理公司清運、處理及再利用。

依廢棄物管理程序，本公司持續推動廢棄物分類及回收減量，有效達成資源回收再利用及最少廢棄量，共創地球環保。

為符合法令規定，有效清理廢棄物，改善環境衛生，達到廢棄物資源化，安定化、無害化、經濟化具體作為如下：

- 5.1 廢棄物分類貯存，並標示「一般事業廢棄物」及「有害事業廢棄物」等名稱，以利於辨識處理。
- 5.2 貯存容器或設施經常保持清潔完整，廢棄物不得飛揚、逸散、滲出污染地面或散發惡臭情事。
- 5.3 不具相容性之廢棄物分別儲存。
- 5.4 貯存容器應於明顯處標示所盛裝之廢棄物編碼、名稱及區別「有害事業廢棄物特性之標誌」。
- 5.5 以固定包裝材料或容器密封盛裝，置於貯存設施內，並標示廢棄物編碼、名稱及區別「有害事業廢棄物特性之標誌」。
- 5.6 貯存容器或包裝材料保持良好情況，如有嚴重生鏽、損壞洩漏之虞時評估更換。
- 5.7 定期巡檢廢棄物貯存區狀況。
- 5.8 針對配合之廢棄物處理廠商，每年進行一次稽核。稽核內容包括許可證查核、清除車輛載運作業、貯存及處理設施查核等項目。

6. 氣候治理與行動及因應措施

2020~2021 年全球除了新冠疫情外，因氣候變遷引發的水災、野火、乾旱、風災，影響正常營運與生產活動，也造成企業永續發展極大風險。世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 於 2021 年出版《2021 年全球風險報告》(The Global Risks Report 2021)。前三大全球風險，主要為環境類，包括第一名極端天氣 (Extreme weather)、第二名氣候行動的失敗 (Climate action failure)、第三名天然災害 (Natural disasters)。

為此智邦已於碳揭露組織 (CDP) 揭露相關氣候變遷的潛在風險與機會。如碳稅、客戶低碳產品要求、使用低碳原材料成本增加、碳中和成本，及乾旱、風災、海

平面上升、洪水極端天氣等，也包含天然災害造成的營運中斷，如網路系統中斷、廠房遭受破壞，導致供應鏈中斷、產能降低或停擺、生命財產損失…等。

因應氣候變遷，智邦的氣候管理策略依循氣候風險機會財務量化揭露原則 (TCFD)，2021 年為內部初期評估階段，2022 年排定導入外部專家評估，執行作法說明如下：

6.1 推動方式說明：

2021 年進行內部風險初評，2022 年將請外部專家輔導，從風險評估、風險機會排序、結果呈報，因應策略及對外揭露，並產出氣候風險機會矩陣及量化數據。

6.2 評估實體風險及轉型風險和機會

架構	執行成果及因應
治理	1.2021 年永續委員會及永續辦公室擴大編制，分別由各部門高階主管及受指派的專業代表擔任。 2.2021 年永續辦公室整合利害關係人資訊，執行氣候變遷風險及機會初期評估。 3.2022 年，將氣候變遷風險機會之鑑別、評估、績效成果，由永續委員會主任委員定期向董事會報告。
策略	1. 參考國際趨勢及客戶建議，以升溫 1.5 度 C 情境設定目標。並輔以生產製造地區的極端氣候資料作為 worse case 分析。 2. 調整智邦公司層級短中長期氣候相關風險與機會，執行溫室氣體減量計畫，依據現有技術評估衝擊。 3. 細化組織型溫室氣體盤查以找出改善機會，擴大類別三到六溫室氣體排放盤查
風險管理	1. 依據法規、市場、技術及實體的氣候變遷趨勢，鑑別可能影響營運的重大氣候風險與機會。 2. 智邦為國際品牌客戶代工廠，故依據產能比例，優先分析竹南廠區實體風險。2021 年依據第三方颱風及淹水潛勢分析報告，評估竹南廠區颱風淹水影響及對應方式。 3.2021 年智邦公告將於新竹國際 AI 智慧園區產業專區 (竹北) 興建辦公大樓及研發試產中心，廠房建築依據當地氣候物理條件及淹水潛勢設計，將建物樓板提高，以降低極端氣候所造成的實體風險。 4. 因部分產品輸入歐盟，為找出轉型風險及衝擊，高階主管指派研發部門，於 2022 年建立產品碳足跡方法學及盤查系統，從設計開始掌握碳風險。 5.2022 年起，將擴大 TCFD 氣候風險盤查範圍及深度，並結合 ISO 22301 企業持續營運風險管理系統，依據最新資料，建置實體風險之管理架構。
指標和目標	1.2021 年智邦新竹一廠，二廠，竹南廠及吳陽天宇生產廠區，持續盤查範疇一、二溫室氣體，並取得第三方查證。 2.2021 年智邦優先擴大溫室氣體盤查範圍至範疇三 (包含：ISO 14064：2018 定義之類別三到六)。 3.2022 年智邦至少完成一項主要產品碳足跡盤查，並通過 ISO 14067 查證。 4.2023 年智邦完成企業持續營運管理系統第三方查證。 5. 長期推動 2050 年淨零排放。

氣候變遷風險與機會

項目	分類	說明	財務影響	因應
實體風險	短期	1. 颱風 / 強降雨 2. 缺水 / 旱災	產能中斷 員工無法出勤 供應鏈中斷	1. 台灣各廠區已制定颱風淹水預警應變計畫 2. 2022 年台灣主要生產廠區 - 竹南廠將導入 ISO 22301 企業持續營運管理系統，定期更新應變對策
	長期	1. 平均氣溫上升 2. 海平面上升	基礎建設成本升高 保費提高	1. 竹北新廠選址納入氣候風險考量 2. 降低淹水風險：竹北新廠建置時，依據當地氣候物理條件及淹水潛勢設計，將建物一樓地面抬高，減少淹水風險。
轉型風險	政策法規	1. 氣候變遷法修法 2. 溫室氣體排放定價 3. 歐盟碳邊境調整機制 (CBAM)	增加費用支出 成本上升	1. 細化組織型碳盤查，查出排放熱點 2. 評估當網路產品列入 CBAM 管制清單時，額外增加的成本。
	技術	1. 以低碳產品取代現有產品 2. 低碳技術轉型成本	投入新原料及製程開發	1. 開發低碳產品 2. 2021 年起與客戶共同開發浸潤式網路設備
	市場	1. 客戶減碳需求 2. 市場傾向節能產品	增加減碳產品研發成本	提早佈局新材料和技術
	聲譽	公司形象衝擊	1. 降低投資人投資意願 2. 貸款利率較高	1. 揭露減碳策略、方針和績效 2. 提高國際評比分數
機會	能源效率	提高生產效率	開發 IOT 設備串接能源管理系統取得商機	1. 改善現有工廠能耗 2. 竹北廠採綠建築設計，降低能耗 3. 竹北廠導入 ISO 50001 能管系統
	能源來源	使用低碳能源	降低碳費支出	1. 關注再生能源憑證市場 2. 設置屋頂太陽能
	產品	開發低碳產品	降低產品使用階段碳排，提升客戶品牌效益	1. 關注國際產品節能趨勢 2. 建立產品碳足跡計算系統
	韌性	參與再生能源項目	增加再生能源來源	1. 評估投資再生能源市場 2. 擴大供應鏈夥伴再生能源使用比例

實體風險量化評估

台灣地區屬於亞熱帶地區，由於氣候及緯度影響，使得夏季期間常受到颱風侵襲，且颱風本身帶有強風豪雨，同時竹南廠為目前台灣最重要的生產基地，故優先評估。

1. 災害潛勢評估

依據行政院國家防救災中心”災害潛勢分析”，竹南廠區非直接位於降雨災害潛勢地區。

災害潛勢	說明
6 小時降雨 350 毫米潛勢區	無直接位於 6 小時降雨 350 毫米潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有
12 小時降雨 400 毫米潛勢區	無直接位於 12 小時降雨 400 毫米潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有
24 小時降雨 650 毫米潛勢區	無直接位於 24 小時降雨 650 毫米潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有
土石流潛勢溪流	無
大規模崩塌潛勢地區	500 公尺範圍內無潛勢區
順向坡	500 公尺範圍內無潛勢區
岩體滑動	500 公尺範圍內無潛勢區
岩屑崩滑	500 公尺範圍內無潛勢區
落石	500 公尺範圍內無潛勢區
土壤液化潛勢區	無

2. 極端氣候情境，廠房屋頂積水風險分析

依國家防救災中心”災害潛勢分析”資料顯示，竹南廠區目前風險較低。但因全球暖化造成極端氣候發生率有增加趨勢，本次分析假設極端氣候強降雨情境發生在竹南地區，分析竹南廠屋頂排水之可靠度。

假設條件：參考中央氣象局莫拉克颱風期間 (2009/8/8) 阿里山測站，24 小時累積雨量為 1623.5mm，換算成時雨量為 67.6mm/hr 推估。計算每支排水管可負荷的排水流量，將整個屋頂露臺與頂樓面積視為集水面積，假設所有排水口暢通。

評估結果，現行頂樓排水管足夠承受莫拉克颱風之雨量，竹南廠受強降雨導致屋頂積水風險低。以上為 2021 年初步量化分析結果。

3. 2022 年氣候風險執行計畫：

為了擴大氣候衝擊評估面向，共分三方面執行：

1. 智邦內部將擴大溫室氣體範疇 3 盤查範圍，舉例包含：產品使用階段，員工差旅，運輸階段…等。
2. 並依據溫室氣體盤查結果，預計於 2022 年基於 SBT 1.5 度 C 的減碳路徑，訂出短中長期目標。
3. 已排定 2022 年邀請第三方機構協助導入企業持續營運管理系統 (ISO 22301)，整合氣候風險機會財務量化揭露 (TCFD) 專案，以辨識更多相關風險與機會，將氣候變遷及其他可能造成公司的營運中斷的風險降至最低，以符合國際趨勢、客戶投資人…等各方利害關係人期待。

五、環境管理績效與能資源管理措施：

1. 智邦依循 ISO14001 規範落實環保作業管制並取得第三方驗證。每年持續更新以確保依標準規範確實運作，智邦主要廠區已取得驗證，歡迎各界於智邦公開網站查詢：

<https://www.accton.com.tw/esg-documents/>



1.1. ISO14001：2015 環境管理系統

智邦新竹一廠、二廠、竹南廠、吳陽天宇已取得 ISO14001：2015 環境管理系統證書。智邦台北、台中、台南、鈺登為辦公室非製造據點，未包括在認證範圍。

1.2. ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查

智邦新竹一廠、竹南廠已於 2020 年取得 2019 年度的 ISO14064-1：2018 溫室氣體盤查查證證書，2021 年將新增新竹二廠納入 2020 年度盤查區域；吳陽天宇由深圳市人民政府委託第三方查證。台北、台中、台南辦公室及鈺登因碳排放量小，故溫室氣體未進行第三方查證，數據屬於自行查證。

1.3. ISO50001：2018 能源管理體系認證

吳陽天宇已於 2017 年取得 ISO50001：2011 能源管理體系認證證書，並於 2020 年取得 ISO50001：2018 證書更新。

2. 2021 年智邦、鈺登、吳陽天宇並無發生違反重大環境法令事件。(違反重大環境法令事件定義：將單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者稱為重大違反環境法令事件)。

3. 生活污水量統計

智邦生產製程無廢水產生，僅有排放員工生活污水，用水政策為持續推動節約用水，珍惜水資源，
節水執行措施如下：

3.1. 持續推動各項節約用水管理方案與宣導。

3.2. 更換節水型感應龍頭及降低水量供給，以減少民生用水量。

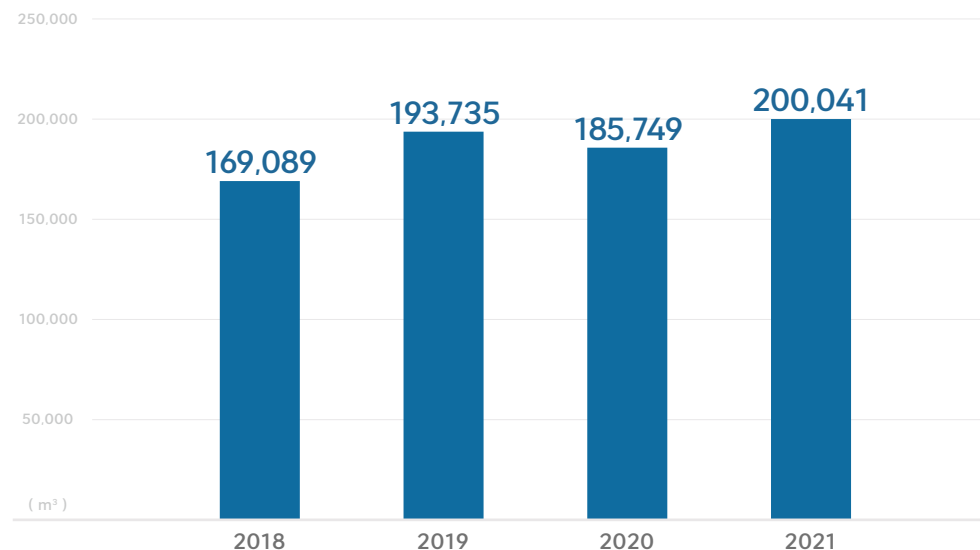
3.3 2021 年生活污水量比 2020 年增加 7%，主因為產線增加，導致空調冷卻用水量增加所造成。

單位：m³

年份	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
合計	169,089	193,735	185,749	200,041

* 註 1：二廠、竹南廠 2018 年尚未營運，台北、台中辦公室污水納入商業大樓統一排放，未納入統計範圍。

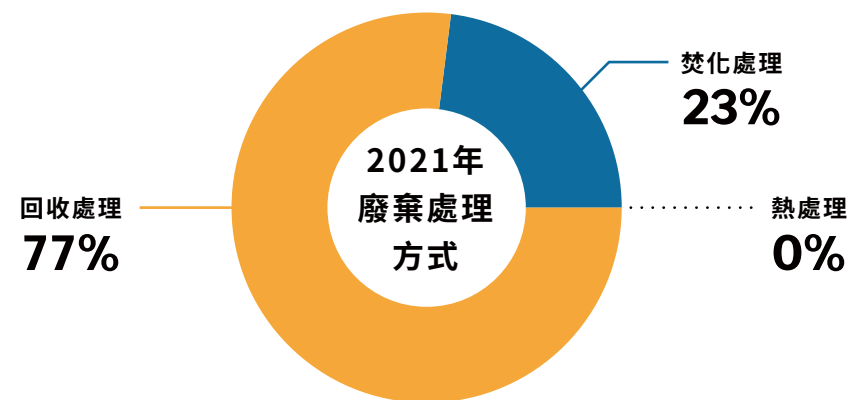
生活污水量



4. 廢棄物產出及回收率

廢棄物主要分為不可回收及可回收二類，不可回收如：一般性垃圾、廢塑膠混合物、廢纖維或布、廢木材混合物、其他非有害有機廢液或廢溶劑…等由合格處理廠採用焚化或熱處理。可回收的廢棄物，如印刷電路板廢料、廢紙、廢塑膠…等由合格廠商回收處理。

2021 年廢棄物處理方式統計



單位：公噸

廠區	焚化處理	回收處理	熱處理	合計
一廠	35	165	1	202
二廠	10	70	0	80
竹南廠	45	773	0	818
各地辦公室	n/a	n/a	n/a	-
鈺登	2	1	n/a	3
昊陽天宇	260	181	0	441
合計	352	1,190	2	1,543

智邦持續推動廢棄物回收再利用，由 2018 年的回收率 57.08%，逐年提升至 2021 年的 77.08%。

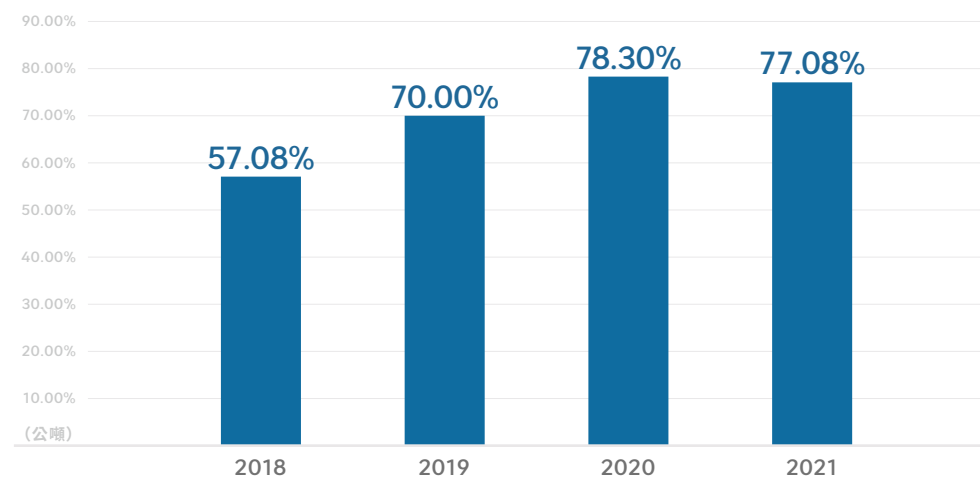
單位：公噸

年份	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
廢棄物產出總量	1,007	1,597	1,617	1,543
資源回收再利用總量	575	1,118	1,266	1,190
回收、再利用率	57.08%	70.00%	78.30%	77.08%

* 註 1：二廠、竹南廠 2018 年尚未營運。

* 註 2：台北、台中、台南辦公室廢棄物併入大樓統一清理，無相關重量紀錄。

廢棄物回收率



4.1. 環保與公益並進

可回收的資源垃圾經分類後，包括鐵鋁罐、塑膠瓶、玻璃瓶、紙類等協同慈善公益機構（慈濟）進行資源回收物清理。2021 年的整體廢棄物回收率達 77.08%；廚餘、廢食用油，採委託共同處理及再利用處理方式，有效降低環境衝擊、資源回收再利用及支持公益機構慈善活動。

4.2. 廢棧板減廢專案成果

為降低木棧板廢棄量，2021 年竹南廠成立廢棧板減廢專案。依據棧板產出來源，評估多次回用可行性，以延長棧板使用壽命。經分析發現，棧板主要分三類：1. 自行回用：若棧板尺寸符合廠內運作，可供倉庫間周轉使用。2. 廠商回用：屬於堪用品，委請有公司無償清運作為外部周轉使用。3. 廢棄處理：若經多次回用，已嚴重破損的棧板無法，才予以廢棄，以達資源循環再利用及降低處理費支出。並且告知庫房及產線同仁，1. 移動棧板時，避免撞擊牆面，2. 堆置時應擺放平整，避免棧板因受力不均損壞，3. 堆放區域避免受潮雨淋，藉此提升棧板的使用壽命。降低棧板新購費用及廢棄處理費，同時可降低棧板的碳足跡，兼具環保與節費。





木棧板減廢方案經導入三個月後，比較導入初期 (2021.09) 與導入三個月 (2021.12) 後，需支出處理費之木棧板由佔比 36 % 減少為 28 % (降幅 8 %)，廠商回用木棧板由佔比 38 % 提升為 41 % (增幅 3 %)，智邦材料倉重複使用木棧板由佔比 26 % 提升為 31 % (增幅 5 %)，後續將以回用模式，來增加棧板的循環使用次數，降低廢棄物產出。

5. 能源與水資源消耗

5.1. 能源消耗

智邦使用的能源包含化石燃料 (如天然氣、柴油、汽油、液化石油氣等)、外購電力。化石燃料主要用於緊急發電機、割草機、堆高機、公務車以及餐廳等。外購電力為智邦主要生產據點溫室氣體排放量最大來源。

2021 年的能源消耗比 2020 年高，是因產能擴大及新增竹南廠外購空調冰水、壓縮空氣 (CDA) 用電而增加。

單位：MJ

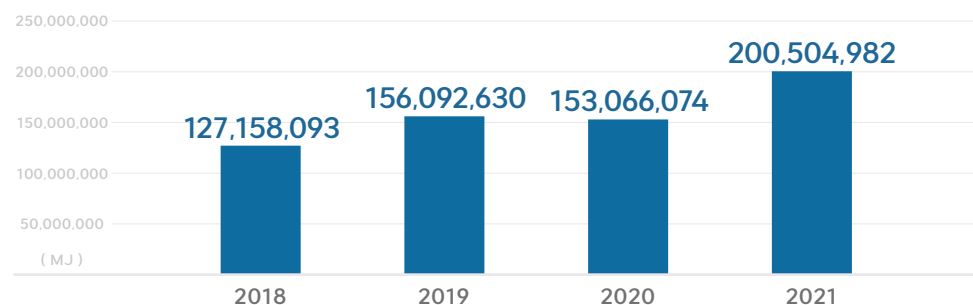
年份	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
外購電力	125,264,819	154,342,548	151,163,420	198,625,661
汽油	1,282,475	1,002,636	881,903	783,769
柴油	505,099	610,466	901,771	999,436
液化石油氣	105,701	136,980	118,979	96,117
合計	127,158,093	156,092,630	153,066,074	200,504,982

* 註 1：數據引用來源：能源熱值係數資料來源為溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，汽油 7,800 kcal/L、柴油 8,400 kcal/L、液化石油氣 6,635 kcal/m³

* 註 2：二廠、竹南廠 2018 年尚未營運，未納入計算。

* 註 3：台北、台中辦公室電費併入管理費，未納入計算。

能源消耗統計



5.2. 用電強度：

用電強度降低目標：

2021 年各主要據點智邦一廠、二廠、竹南廠、鈺登、深圳昊陽天宇及各地辦公室的用電強度，較 2020 年增加 20.1%，是因為產能擴大及新增竹南廠外購空調冰水、壓縮空氣 (CDA) 用電所造成。

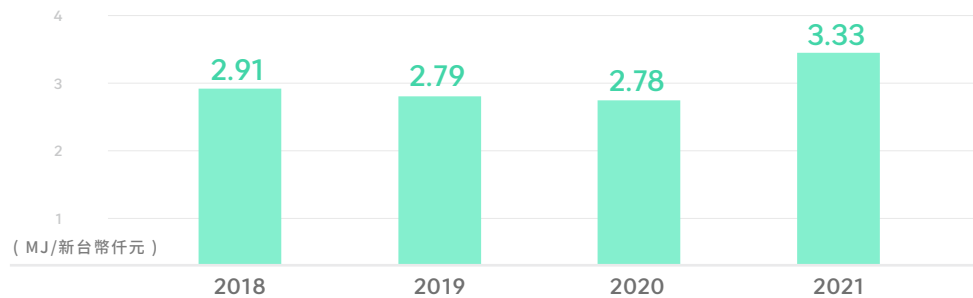
用電強度統計如下

單位：MJ / 新台幣仟元

年份	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
合計	2.91	2.79	2.78	3.33

* 註：用電強度 = 總用電量 (MJ) / 新台幣仟元總營收。

用電強度



5.3. 自來水使用

2021 年自來水量比 2020 年增加 6.1%，為產線數增加導致空調冷卻用水量增加所造成。

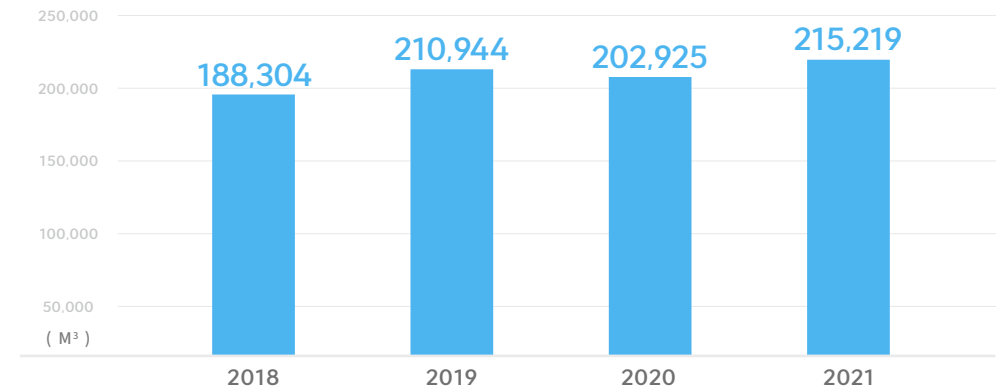
單位：m³

年份	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
合計	188,304	210,944	202,925	215,219

* 註 1：二廠、竹南廠 2018 年尚未營運。

* 註 2：台北、台中辦公室自來水量併入大樓計算。

自來水使用量



5.4. 溫室氣體排放量統計：

智邦之溫室氣體盤查邊界主要包含直接溫室氣體排放與移除 (類別 1)、輸入能源之間接溫室氣體排放 (類別 2)。其他間接溫室氣體排放源 (類別 3 至類別 6)，因顯著性原則考量，評估數據取得來源及品質，2021 年優先計算類別 4(4.1/4.3/4.5)，說明如下：新竹一廠 (外購電力 / 氮氣 / 自來水及一般廢棄物處理)，新竹二廠 (外購電力 / 自來水及一般廢棄物處理) 及竹南廠 (外購電力 / 氮氣 / 自來水及一般廢棄物處理)。

2021 年整體碳排放量比 2020 年高，類別 1 排放量增加，是因為新購含冷媒之設備 (測試機、冰箱) 及自動氣體滅火設備 (七氟丙烷、三氟甲烷)，類別 2 是因產能擴大及新增類別 2.2 外購空調冰水、壓縮空氣。經統計外購電力為智邦主要溫室氣體排放量最大來源。

智邦一廠、竹南廠 2018 年度以前屬自行盤查，2020 年度進行 2019 年度的 ISO14064-1:2018 首次外部查證。查證作業參考 ISO 14064-1:2018 標準及環保署溫室氣體盤查與登錄作業指引。

單位：tCO₂e/ 年

廠區	2018 年		2019 年		2020 年		2021 年		
	類別 1	類別 2	類別 1	類別 2	類別 1	類別 2	類別 1	類別 2	類別 4
一廠	92	3,820	271	4,457	255	3,836	252	3,556	700
二廠	n/a	n/a	n/a	379	n/a	341	126	306	44
竹南廠	n/a	n/a	28	1,549	120	3,252	2,215	7,721	1,401
各地辦公室	n/a	n/a	n/a	126	n/a	431	19	305	-
鈺登 各地辦公室	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	18	465	-
昊陽天宇	71	24,692	54	27,465	40	23,790	49	27,979	-
小計	163	28,643	353	33,976	415	31,650	2,679	40,332	2,145
合計	28,806		34,329		32,065		43,011		-

* 註 1：台灣地區引用台電公司 2021 年排放係數 0.502 公斤 CO₂e/度。昊陽天宇引用南方電網 2020 排放係數 0.9489 公斤 CO₂e/MWh 計算。

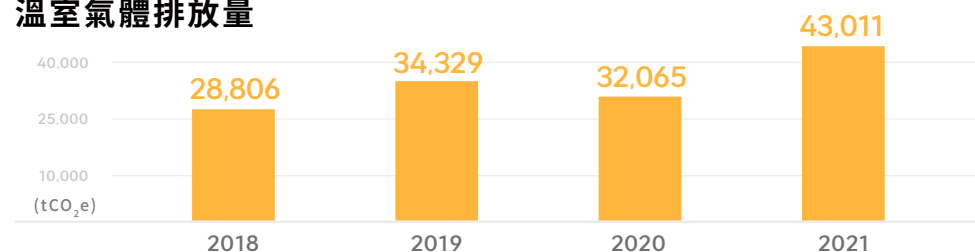
* 註 2：智邦二廠、竹南廠 2018 年尚未營運；二廠 2019 年自行查證。

* 註 3：智邦一廠範圍包含 (位於一廠之智邦總部及鈺登科技辦公室)。

* 註 4：智邦及鈺登各地辦公室 (台北 / 台中 / 台南辦公室) 排放數據，為自行盤查。

* 註 5：智邦一廠及竹南廠 2019 年數據起委由第三方查證，昊陽天宇經由深圳市人民政府委託第三方查證。

溫室氣體排放量



5.5. 溫室氣體排放強度：

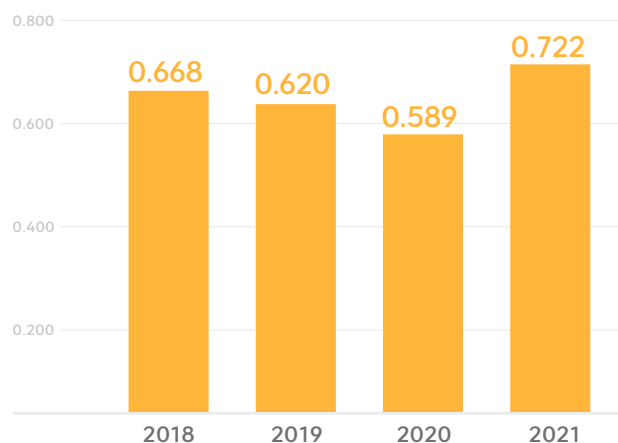
為因應國際趨勢，新增溫室氣體排放強度作為管理指標之一。下表為類別 1 及類別 2 數據與營收對應關係，並規劃於 2022 年起，制定類別三到六，依據 ISO 14064 顯著性原則，揭露相關上下游碳排數據。

單位：tCO₂e / 新台幣百萬元

年度	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
溫室氣體排放強度	0.668	0.620	0.589	0.722

註：溫室氣體排放強度 = 溫室氣體排 (tCO₂e) / 新台幣百萬元總營收。

溫室氣體排放強度 tCO₂e/新台幣百萬元



5.6. 節能成效：

智邦、鈺登、昊陽天宇，於 2021 年進行相關節能措施，總節電量為 428,640 MJ(119,066kwh)。

節能減碳相關方案如下：

5.6.1. 行政管理：

5.6.1.1. 嚴格管理閒置區域之照明、空調關閉。

5.6.1.2. 管制空調設備，依廠內實際室溫及配合工廠生產，彈性調整冰水主機開啟。

5.6.1.3. 排風換氣系統設定時間控制，於假日夜間降低運轉時間。

5.6.2. 設備改善

2021 年節能減碳共投入 1,742,000 元，共節電 119,066 度 (kwh)，相當於減碳 92.61 (tCO₂e)

項目	投入金額 (NT)	年省電量 (kwh)	年省電量 (MJ)	年減碳量 (tCO ₂ e)
空調箱增設變頻設備	100,000	16,931	60,953	8.50
排氣風車加裝變頻設備	90,000	15,325	55,171	7.69
廁所排氣風車降低運轉時間	10,000	13,310	47,916	6.68
產線照明由 T8 改為 LED	1,542,000	73,500	264,600	69.74
小計	1,742,000	119,066	428,640	92.61

* 註：台灣地區引用台電公司 2021 年排放係數 0.502 公斤 CO₂e/ 度。昊陽天宇引用南方電網 2021 年排放係數 0.9489 公斤 CO₂e /MWh 計算。

* 註：鈺登合併智邦一廠計算。

* 註：相關設備改善節能數據屬自行推估。

由於營運用電為本公司排碳主要來源，故 2022 年起執行以下改善措施，1. 細化盤查，依據廠區使用目的，細化用電分區，設置分區電表，用電資訊上傳雲端，以確實掌控用電狀況及節電績效 2. 生產優化，依據生產機台的用電狀況，分析可能的異常，查出異常用電熱點，予以改善。3. 設備改善，廠區高低溫測試設備，評估調整測試方式，以減少升溫降溫的能耗。

4.2 綠色產品

智邦集團危害物質減免政策：

致力於綠色設計，降低產品環境衝擊達成無危害物質之目標
為落實智邦危害物質減免政策，減輕對環境、生態之影響及善盡企業對環境永續之責任，滿足利害關係人期待及持續符合國際法規要求 [RoHS(EU/China/Taiwan/Ukraine/UAE…), EU REACH, EU Battery Directive, EU Packaging and Packaging Waste Directive, CA Pro 65, U.S. EPA TSCA…]，客戶要求以及環保趨勢，不斷審視危害物質管理現況，不定時更新智邦產品危害物質管理規定，同時落實於生產過程中之危害物質管理與供應鏈的善盡其職，共同攜手打造綠色產品供應鏈，以達成危害物質減免之目標。

綠色產品系統：

公司定期執行 IECQ QC080000 系統認證，2021 年 12 月完成並順利通過 IECQ QC080000 系統換證。

智邦科技持續推動危害物質減免替代計畫，降低產品環境衝擊達成危害物質減免之目標，並提供危害物質減免及低環境衝擊之綠色產品。為確保本公司使用物料之供應鏈符合 RoHS、REACH 等相關國際法規和客戶要求，本公司在產品各階段進行危害物質減免風險管理流程

產品各階段危害物質減免風險管理流程



(1) 專案啟動

確認客戶對於危害物質除 EU RoHS/REACH 基本要求外是否有其他特殊要求。

- 2021 年完成確認並鑑別客戶有害物質規範共計 12 份
- 2021 年因應客戶及國際法規新增或更新：增加 REACH 10 項 SVHC 物質、瑞典減稅法案和 US EPA TSCA 管控

(2) 初步經營規劃階段

選料時根據客戶提出的危害物質減免符合需求，確保所採購的零件符合產品出貨地所在國家所適用的法律和法規的要求。在導入工程驗證測試階段前，依「WIC-QA15001 產品危害物質風險鑑別規範」評估整個產品生命週期各個階段包含直接或間接可能產生危害物質的風險及機會，和各單位訂定對應措施的有效性。

(3) 工程驗證測試階段

智邦集團因應國際有害物質法令法規及客戶要求建立「WIC-CE05002 產品危害物質管理規範」以作為供應商遵循之依據。

零件承認時，供應商須提供符合 EN IEC 63000：2018 標準的技術文件，包括符合性聲明書文件、材料組成成分表和第三方檢測報告，以證明其交予智邦集團之產品符合智邦集團之危害物質減免符合要求。2021 年共計完成 295 件新料符合性調查。

(4) 設計驗證測試階段 & 生產 / 製程驗證測試階段

因應供應商提供原物料對智邦持續滿足客戶危害物質減免要求和適用的危害物質減免法令法規要求潛在衝擊（風險），定期向供應商進行實地稽核活動並建立完整的危害物質減免資料庫，以確保供應商提供的原物料不會對智邦持續向客戶提供符合危害物質減免要求的產品能力產生不利影響。2021 年共有 196 家廠商完成並提供危害物質相關調查及報告。

智邦集團以 XRF 檢驗機制對進貨原物件 / 半成品進行檢驗，以驗證所採購零件滿足危害物質減免要求。2021 年共計完成 29641 件 XRF 檢驗，料件抽檢不合格率為 0%。

(5) 量產

為執行可符合國際危害物質減免法規法令的生產與服務供應，以達成產品的危害物質減免特性，智邦集團全面採用無鉛製程作業。

對於製造過程中所發生可能影響危害物質減免符合性上的變更（如：收到供應商產品的組成材料變更通知）執行審查，以確保持續符合危害物質減免要求之所需。製程中使用的錫爐安排週 / 月成分檢驗，以監督和量測產品的危害物質，並驗證產品是否符合危害物質減免要求，2021 年所有檢測結果皆合格；必須使用且會與成品接觸之間接材料 / 治工具，依「WIC-QA15001 產品危害物質風險鑑別規範」所定義風險等級建立危害物質減免管控機制，目前已將各製程使用共 185 項間接材料 / 治工具列管。

透過原物料 / 製程危害物質減免管控，2021 年完成 325 個產品機種調查，所有機種 100% 符合國際有害物質相關法規 / 指令及客戶要求。

(6) 產品壽命結束

智邦集團將電子產品生命週期中階段性的危害物質減免評估都納入設計並選用符合國際危害物質減免法規法令的電子零件，預計 2022 年下半年將導入 WEEE 管控，透過 3R(Reuse、Recycle、Recovery) 回收設計概念的導入，將能讓產品更加 100% 符合歐盟廢電器及電子設備指令 (European Union Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE) 要求的回收率。

4.3 友善契作石虎米

2021 智邦科技及子公司與社會企業、非營利組織合作的亮點計畫 - 石虎米契作。



參與 2021 年石虎米單一契作企業：智邦科技（前排左一左二，後排左三左四），廷順企業，文曄科技（前排左三至左六，後排左五），康舒科技（前排右一，後排左一左二左六左七），宜路發塗裝（右三）及立寰科技（右二）

榮獲 Buying Power 環境永續特別獎

智邦科技長期秉持的「Making Partnership Work」理念，已進一步延伸為對土地、社會、世界共生群體的關懷。2020 年智邦首度投入石虎田流域收復計畫，2021 年智邦與供應商夥伴攜手擴大收復面積，榮獲經濟部「110 年 Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵機制」特別獎 - 環境永續組以及採購獎 - 參獎之雙獎殊榮肯定。



2021 與 2020 榮獲 Buying Power 獎

2020 年立牌契作

2019 年智邦響應政府台商回流政策，於苗栗增設多條生產線，超過千名同仁在此服務，苗栗成為智邦第二個家。懷著回饋當地的心願，2020 年 3 月宣布與苗栗石虎田流域的農家合作，響應社會創新組織 - 八百金股份有限公司的石虎米流域收復計畫，於通霄楓樹里正式立牌契作兩塊石虎田，分別命名為「生態饗樂園」、「多元共享水田」，為契作面積最大的企業。



智邦契作的「生態饗樂園」水田

2021 年號召 27 家供應商夥伴守護石虎田流域

智邦深知友善生態友善環境的行動需要企業的持續支持，除了要求自身必須連續三年與八百金簽訂石虎米契作，更應該號召夥伴投入，擴大影響力。因此智邦於 2020 年 10 月的供應商大會，與合作夥伴分享石虎米收割後的成果，以及收復石虎田生態流域的理念交流，陸續獲得熱情回應，因而促成了 2021 年春天有更多熱血的夥伴加入石虎田流域守護者的行列。2021 年 4 月宣布供應商合作擴大石虎田流域契作認養面積，由原本的 2.49 公頃，擴增至 5.1 公頃，合計參與的上下游合作夥伴家數達到 27 家。



康舒科技

供應商夥伴契作的石虎米田



文晔科技



廷順企業

支持社會創新產品 - 楓樹窩石虎米

八百金股份有限公司以「流域收復」為核心精神，致力打造無農藥的生態村。石虎消失的原因除了新聞上看到的路殺，還包括捕食受農藥危害的獵物，以及農民為保護家禽使用捕獸夾或毒藥傷害石虎。因此，八百金推出的楓樹窩石虎米生態農業品牌，透過企業支持農家以友善耕作方式種植的有機稻米，保護石虎及其棲息地生態，讓石虎和當地居民、農民、以及整體環境永續共生。無毒友善的農地復護育出豐富的棲地生態，逐漸有石虎、食蟹獾、竹雞等野生動物出沒，期望未來石虎的數量能因此加速成長。

展望 2022 持續守護

目前智邦再次號召熱血的供應商夥伴參與 2022 年度的石虎米契作，一同守護石虎田流域，打造野生動物、當地農民以及整體環境永續共生的「生態饗樂園」。

關鍵行動：

- 2020 年智邦是石虎米流域契作面積最多的企業，達 2.49 公頃 (約 1 甲地)。
- 2021 年智邦號召 27 家供應商夥伴也加入石虎米流域收復行列，智邦與供應商夥伴全部契作的面積達 5.1 公頃
- 2021 年參與苗栗兒童月舉行的『友愛石虎 糧食守護』活動，為苗栗縣 8 所國中小學生的營養午餐提供 600 公斤石虎米，讓孩子們分享品嘗、認識石虎田流域的精神、感受家鄉環境的美好

● 2021 年透過銀色大門 - 老人送餐平台的媒合與引薦，認識了其長期配合及支持的嘉義市興村花甲老人食堂，智邦除了承諾每個月捐贈 90 公斤的購米金，補足食堂最後一段的米糧缺口外，並加碼每周一日為石虎米日，讓長輩們吃飽吃好吃環保

● 石虎米成為智邦集團 2020 年到 2021 年的企業禮品，透過與智邦的客戶、同仁以及公益團體分享石虎米的方式宣導石虎與生態保育，以及有責任的消費所帶來的影響力



智邦參與石虎米契作的環境永續活動，同時也呼應到 17 項聯合國永續發展指標，包含：



- SDG 2：實現糧食安全，改善營養狀況和促進永續農業
- SDG 8：小農契作促進持久、包容和永續經濟增長，促進充分的生產性就業和人人獲得適當工作
- SDG12：確保永續消費和生產模式（有責任的消費）
- SDG15：確保生物多樣性
- SDG 17：促進目標實現的夥伴關係



智邦科技榮獲「Buying Power」獎環境永續特別獎與採購獎肯定，行銷協理呂雪英（右）代表領獎



觀看影片：
響應世界地球日行動 | 智邦科技號召逾二十家供應商夥伴投入石虎米契作！
<https://bit.ly/3hB0cEc>

05

致力社會公益

5. 致力社會公益

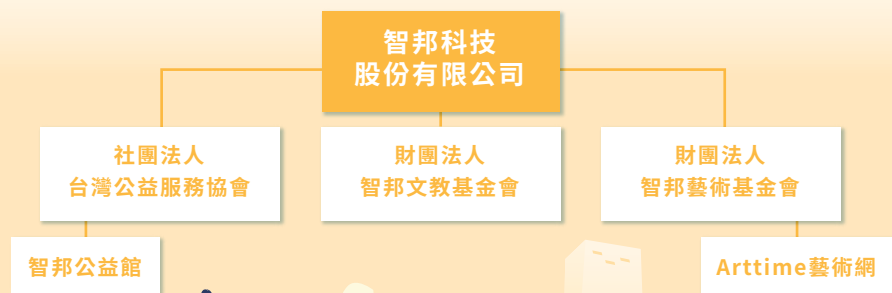
「Making Partnership Work」是智邦對合作夥伴的承諾，也是智邦邁向永續經營所堅持的理念，身為企業公民，在為社會提供價值的同時，也肩負著對社會的承諾，透過成立基金會及網路平台，集眾人之力，成就眾人之事，並號召員工、供應商夥伴一同參與，並與其他非營利組織建立合作夥伴關係，希望透過串聯，促進資源共享，創造共好價值。

智邦科技於 1999 年成立「財團法人智邦文教基金會」致力於教學環境改善、推動多元教育、共融教育推廣，達成 SDG4 優質教育；在 2000 年象神颱風，2001 年桃芝颱風、納莉水患後，眼見許多家庭因為突如其來的災難，經濟陷入困境，智邦科技運用核心本業之資通訊技術及行銷專業，於 2001 年建置「智邦公益館」募款平台，

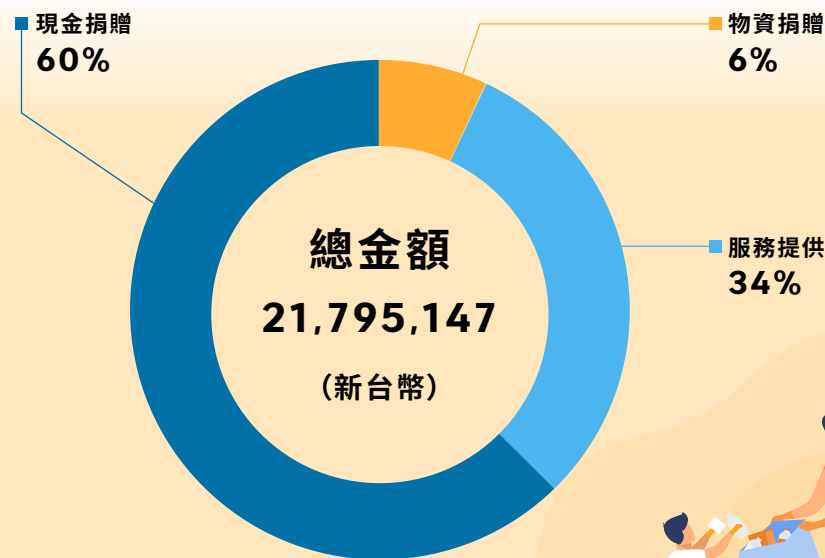
整合社會慈善資源，藉由網路的無疆界，建立社會救助網絡，讓需要幫助的人和願意助人者能夠『直接』連上線，達成 SDG9 工業化、創新及基礎建設、SDG17 多元夥伴關係。而為了能更直接服務及協助陷入急難困境的民眾，於 2003 年成立「社團法人台灣公益服務協會」致力於急難救助及弱勢關懷，達成 SDG1 消除貧窮。

身為全球網通設備的領航者，智邦科技重視創新能力，希望透過藝術教育打破框架的創意思考模式，從小扎根，培養出更多未來的創新研發人才，於 2000 年成立「財團法人藝術基金會」及「Arttime 藝術網」平台，致力推廣文化藝術教育、建立台灣藝術人才資料庫、推動藝文社區總體營造、建構文化創意藝術社群，達成 SDG4 優質教育、SDG17 多元夥伴關係。

智邦科技與旗下基金會關係圖



我們的社會投入



註：社會投入包含智邦、鈺登、智邦文教基金會、台灣公益服務協會、智邦藝術基金會、智邦集團員工捐款等相關活動

智邦實踐社會共好的三大單位及兩大平台

單位/平台名稱	成立時間	主要任務
財團法人智邦文教基金會	1999年	致力於教學環境改善、多元教育結合、推廣共融教育。
財團法人智邦藝術基金會	2000年	推廣文化藝術教育、建立台灣藝術人才資料庫、推動藝文社區總體營造、建構文化創意藝術社群，建立多元共融環境，致力永續、平權的公眾藝術參與。
社團法人台灣公益服務協會	2003年	致力於急難救助、弱勢關懷、獨老照顧。
智邦公益館-平台	2001年	協助全台社福團體進行線上募款、物資募集、人力招募等，減少社福團體的數位落差，透過平台的力量，串聯更多資源。
Arttime藝術網-平台	2000年	推廣藝文活動資訊，主動向一般大眾報導台灣當代藝術家，成為線上交流平台。透過各種推廣活動贊助，如贈票、購買優惠，提升獨立藝術工作者、小型藝術團隊能見度。

2021 年社會投入影響性

主要任務	專案內容	社會影響性	聚焦聯合國永續發展目標(SDGs)
教學環境改善	● 「書送希望・看見未來」偏鄉閱讀推廣計畫 ● 贊助至善社會福利基金會「挺老師上山・陪孩子長大計畫」 ● 贊助社團法人IPOWER培力學社-偏鄉教室計畫 ● 贊助南投福龜國小課後輔導班及創客學習營計畫 ● 贊助以恩關懷協會弱勢課輔班陪伴方案 ● 贊助孩子的書屋「陪伴者支持計畫」 ● 贊助家扶基金會助學希望工程計畫 ● 長期支持屏東海口人社區關懷協會弱勢兒童課輔班計畫 ● 支持南投人和國小弱勢兒童課輔班計畫	投注資源，縮減城鄉教育資源差距	  
推廣共融教育	● 與特奧會合作融合教育計畫 ● 支持芒草心慈善協會真人圖書館計畫 ● 支持夢想城鄉營造協會木工班成果展 ● 贊助脊髓損傷基金會生命講座計畫 ● 支持更生少年關懷協會：少年生命故事分享會、更生少年接風餐計畫 ● 贊助中華民國運動神經元疾病病友協會《不，我仍清醒著》展演計畫 ● 舉辦桃園少年之家大改飛行一號音樂快餐車義賣活動	消除偏見和歧視，培養同理心	 

主要任務	專案內容	社會影響性	聚焦聯合國永續發展目標(SDGs)
多元教育結合	● 支持DFC Taiwan種子學校計畫 ● 支持公民與法治教育基金會晨光律師入班計畫 ● 偏鄉小學互動式戲劇課程	培養有創意且具人文關懷精神的未來人來	
獨老照顧	● 支持雲林縣老人福利保護協會獨老圍爐專案 ● 贊助銀色大門老人福利協會銀髮關懷計畫 ● 嘉義市興村及培元老人食堂食用米捐贈	提升獨老健康福祉	
身心障礙照護	● 支持臺灣自閉兒家庭關懷協會希望工程生產中心興建計畫 ● 支持白永恩基金會身障者照護計畫	提升身障者健康及生活品質	
推廣環境永續理念	● 於清華大學舉辦環境永續講座及工作坊 ● 號召供應商夥伴響應石虎米契作計畫，面積達5.1公頃 ● 響應『友愛石虎 糧食守護』活動，為苗栗縣8所國中國小學生的營養午餐提供600公斤石虎米	透過觀念扎根及實際行動傳遞環境保育理念	   

主要任務	專案內容	社會影響性	聚焦聯合國永續發展目標(SDGs)
關懷弱勢	● 支持慈懷社會福利基金會中途之家園童心理復原輔導計畫 ● 贊助樂窩社區服務協會：阿達旺都市原住民聚會所共建計畫 ● 提供弱勢家庭急難救助金 ● 支持中華基督教救助協會食物包捐贈計畫 ● 贊助花蓮縣山月村關懷協會弱勢關懷計畫 ● 捐贈食物包及生活物資予臺灣嚮光協會、中華基督教救助協會等單位 ● 連續三年捐款支持非營利組織MCDC協會，為美國中低收入戶提供財務教練服務、理財教育，教授金融理財相關知識。	提升弱勢族群的健康與福利	  
防疫物資提供	● 捐贈新竹台大分院2,000件防護衣、新竹市政府1,500個整片式隔離面罩、南迴基金會防護衣975件、白永恩基金會120個防疫隔板。	透過防疫物資提供，降低新冠肺炎傳染風險。	
建立藝術家人才資料庫	● 藝術家扶植計畫 培植6位藝術家 (4位1年，2位6個月)並舉辦6檔藝術家個展 ● 藝術行政培植計畫 培植3位藝術家及2位藝術實習生	以「孵化器」概念進行扶植，嘗試讓藝術產業的人才培植更加健全。	 

主要任務	專案內容	社會影響性	聚焦聯合國永續發展目標(SDGs)
推廣文化藝術教育	- 企劃並舉辦14場藝術相關展覽及 6場活動 - 企劃【智邦X故宮藝術教案開發計畫】開發8堂系列課程 - 支持【龐畢度913藝術推廣專案】，共5所學校，450名師生完成課程 - 舉辦【原民文化推廣專案】，延續《Mihumisa(n)g祝福你》霧鹿布農族合作精神，支持台東霧鹿國小司令台改造計畫，授權2首音樂授權，舉辦一場紀錄片公播放映	透過展覽、課程講座、實作觀察，讓文化藝術教育推廣，更接地。	 
推動藝文社區總體營造	新竹市鐵道藝術村營運 場館開放天數為238天，舉辦20場展覽活動，參訪人數為24,736人次。 5/17-7/28因疫情，實施休館	長期耕耘特定館舍，讓場館成為城市的「文化孵化器」之一	
建構文化創意藝術社群	- 經營Arttime 藝術網，共25,365名會員 - 與台灣藝文空間連線TASA採用線上形式，共同舉《2021台灣藝術進駐聯盟年會》	採取線上經營為主，削弱地域性界線和藩籬。	

5.1 智邦公益館

智邦運用在網路通訊的核心能力，成立經營「智邦公益館」(www.17885.com.tw)募款平台，協助全台社福團體進行線上募款、活動宣傳，並以「直接救助」(Direct Donation-Direct Help) 為理念，號召網友合力協助全台急難救助個案。

協助公益團體線上募款，縮短數位落差

智邦公益館截至 2021 年底為止，總計擁有 328 個公益團體會員，與 30 萬名個人會員。智邦科技自行吸收了網站所有營運成本，讓公益團體在平台使用上無負擔。2021 年透過智邦公益館網站捐助全台公益團體的總金額為 3,396 萬元。

智邦公益館團體會員

區域分布圖

中部 43(間)

- 台中市 23
- 彰化縣 2
- 南投縣 6
- 雲林縣 6
- 嘉義縣 2
- 嘉義市 4

北部 205(間)

- 台北市 118
- 新北市 38
- 桃園市 19
- 新竹縣 10
- 新竹市 16
- 苗栗縣 4

南部 52(間)

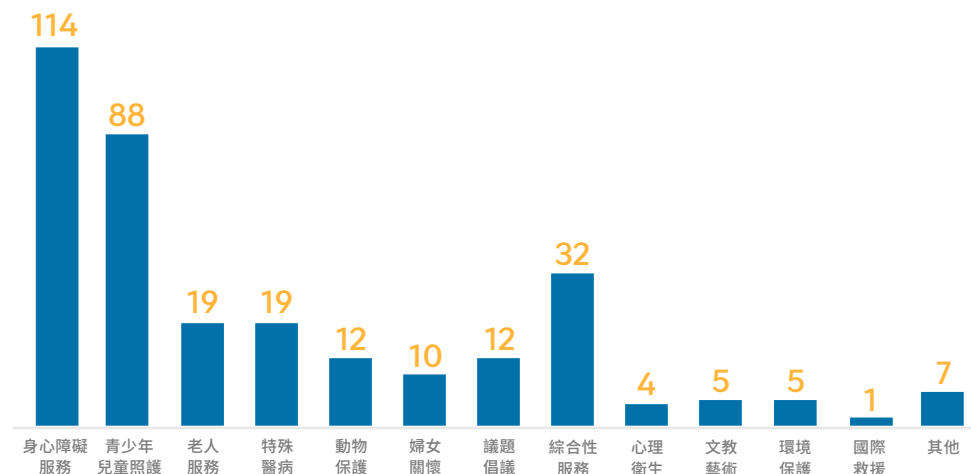
- 台南市 13
- 高雄市 28
- 屏東縣 11

東部 28(間)

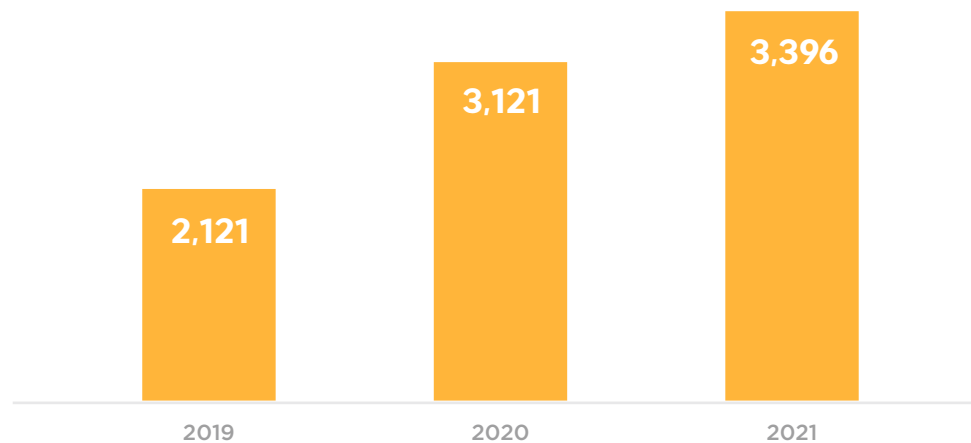
- 宜蘭縣 13
- 花蓮縣 8
- 台東縣 7

► 公益團體會員總數：328(間)

智邦公益館團體會員服務類別分布圖



透過智邦公益館捐助全台公益團體金額 (單位:萬元)

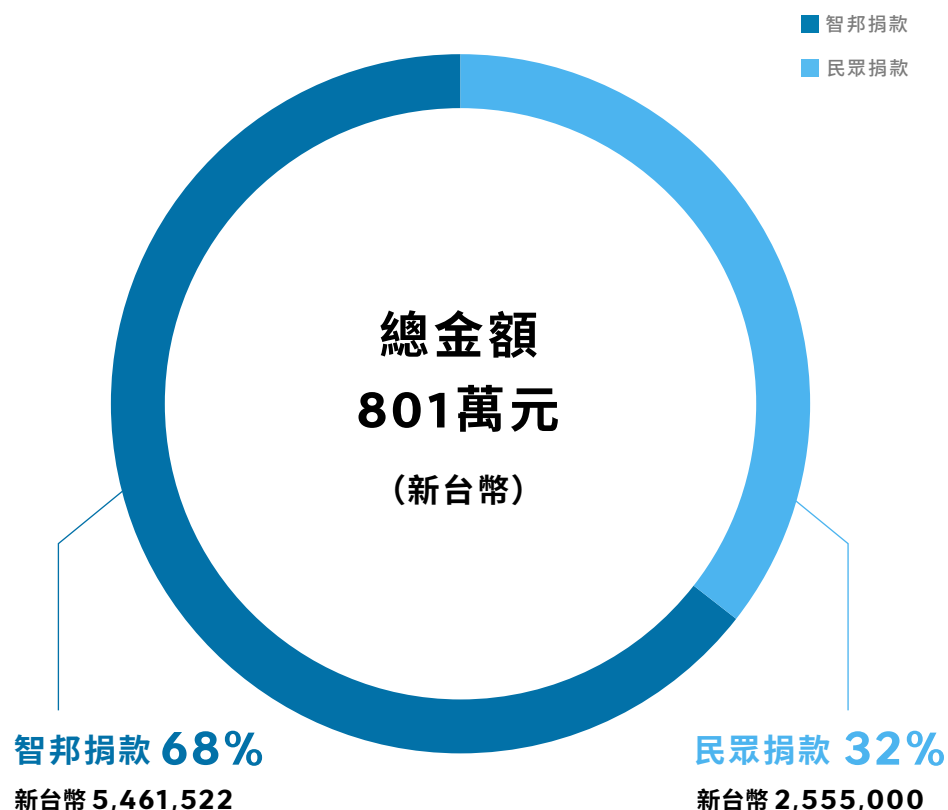


5.2 社團法人台灣公益服務協會

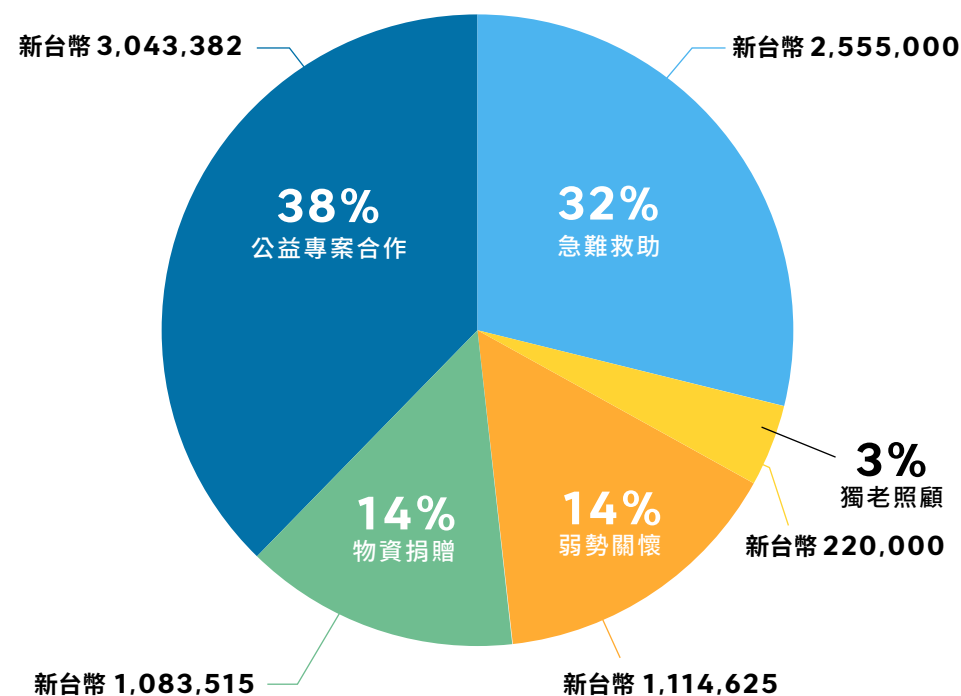
台灣公益服務協會自 2003 年成立以來，一直以「急難救助」為主軸，2021 年除了關懷弱勢外，選定「偏鄉教育」為重要主題，期許透過資源的投入，縮短城鄉教育資源的差距，另選定「多元共融」為次主題，透過不同方式促進一般民眾與弱勢族

群的融合。2021 年台灣公益服務協會捐贈範圍包含弱勢家庭急難救助及公益專案協助，總捐贈金額 801 萬元。

2021年台灣公益服務協會捐款來源



2021年台灣公益服務協會各類投入比例圖



弱勢急難救助，提升生活品質

台灣公益服務協會在 2021 年總計協助了 266 個急難家庭，總協助金額 2,555,000 元，此部分金額來自網友透過智邦公益館平台的小額捐款。

2021年急難救助個案區域、 人數及金額概況

北部 112(人)

- 基隆市 1
- 台北市 19
- 新北市 41
- 桃園市 23
- 新竹縣 6
- 新竹市 8
- 苗栗縣 14

中部 56(人)

- 台中市 28
- 彰化縣 6
- 南投縣 7
- 雲林縣 9
- 嘉義縣 1
- 嘉義市 5

東部 19(人)

- 宜蘭縣 9
- 花蓮縣 8
- 台東縣 2

南部 77(人)

- 台南市 15
- 高雄市 33
- 屏東縣 29

離島 2(人)

- 澎湖縣 0
- 金門縣 2

▶ 總協助個案：266(人)

台灣公益服務協會針對急難家庭，提供以下協助：

- ✓ 生活扶助：家中主要經濟負擔者，因遭受緊急災難、重大疾病、重大天然災害導致生活陷於困境的家庭。
- ✓ 醫療補助：罹患嚴重傷病，所需醫療費用不是本人或扶養義務人所能負擔者，而且額外增加的醫療費用不在健保局或勞保局給付範圍之內。
- ✓ 喪葬補助：弱勢家庭遭遇變故，致生活陷入困境，無法負擔喪葬費用者。
- ✓ 緊急災害：重大天然或人為災害導致家庭重大損害，短期內影響生活者。

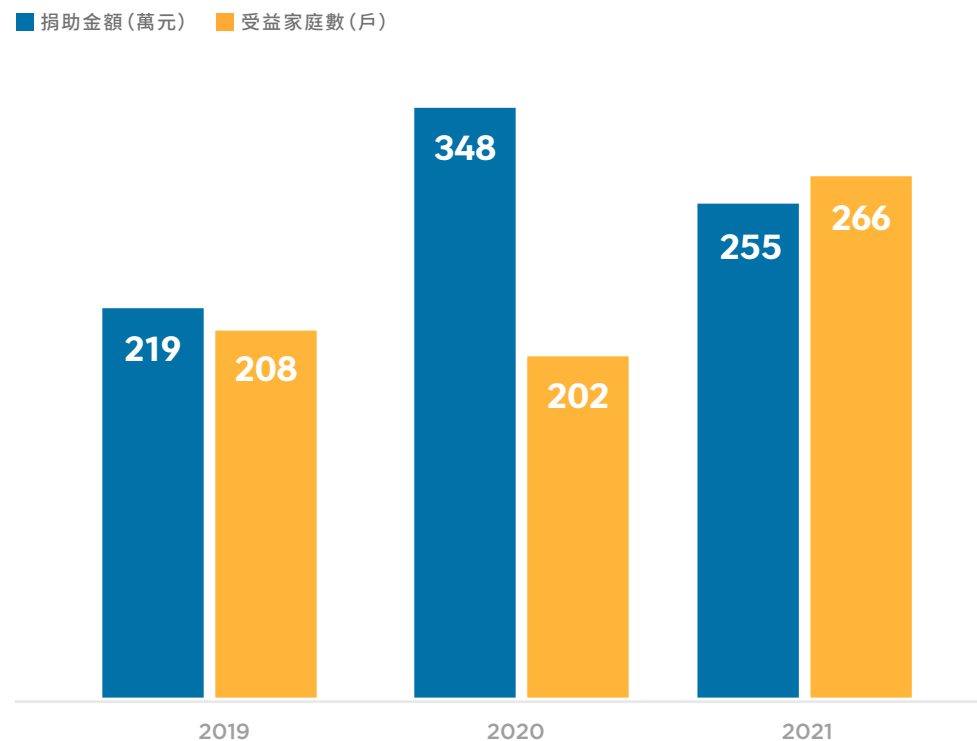
來自個案的感謝

首先很感謝智邦公益館的協助及幫忙，在我生活最無助最困難的時候幫助我，讓我感受到社會的溫暖！

本人因為口腔癌末期癌細胞擴散、轉移，在去年 9 月份做了臉頰皮瓣部分切除以及大腿皮瓣肉補回臉頰，導致我需要時間休養、復健，在這段期間中更是因為傷勢而無法工作，生活經濟壓力接踵而來，真的很感謝社會大眾的善舉，因為有您們的愛心幫助了我！我會好好珍惜這份補助、這份資源！將來自己有了能力，也會回饋社會，將這份憂心傳遞下去，真心感謝大家的愛心！謝謝！

預祝大家新年快樂！ 事事順心、平安健康！

2019至2021年台灣公益服務協會急難救助協助金額及受益家庭數



偏鄉教育資源投入，縮短城鄉教育資源差距

偏鄉閱讀推廣，用閱讀翻轉孩子的未來

從 2019 年開始的「書送希望・看見未來」偏鄉閱讀活動，今年已邁入了第三年，以「你捐一本・協會也捐一本」的模式，號召智邦科技員工一同參與，獲得同仁們的熱情響應，總共捐出 1,377 本圖書，總受益人數達 1,214 人。

針對學齡兒童的部分，除了捐贈南投縣福龜國小、人和國小、民和國小圖書，更與花蓮東華大學社會參與中心合作，由公益服務協會捐贈童書 200 本，提供花蓮壽豐地區志學國小附設幼兒園及壽豐鄉立幼兒園使用，並由東華大學邀請幼教專家駐點花蓮，每月走入地方幼兒園，提供專業諮詢與評估，陪伴及支持花蓮在地的幼教老師設計在地化的幼兒課程，希望透過多元化的主題教學，用繪本帶動幼兒園孩子們的閱讀習慣與體會閱讀的喜悅。

針對學齡前兒童，與展臂協會合作，透過偏鄉醫療據點，由醫師於診間衛教學齡前孩童家長親子共讀的重要性，並給予高風險家庭兒童一本適齡童書，讓閱讀習慣從小開始培養。



「書送希望・看見未來」花蓮壽豐鄉立幼兒園



「書送希望・看見未來」志學國小附設幼兒園



來自志學國小附設幼兒園孩子們的感謝



來自花蓮壽豐鄉立幼兒園孩子們的感謝

偏鄉教師資源導入，豐富學習資源

偏鄉地區因就業機會較少，家長往往需到外縣市就業，造成大多數孩子為隔代教養、寄養親戚家，且偏鄉學校教師編制少，流動率也高，孩子缺少長期穩定的陪伴，造成學習落後、發展遲緩等問題，影響未來就業及生活。

為了改善偏鄉教育資源缺乏問題，台灣公益服務協會自 2017 年開始長期支持南投縣福龜國小課後照顧班及寒暑假創客系列課程，透過引進各類專業課程師資，讓孩子們多元接觸，開發孩子們的潛能及興趣，共提供 360 節課，受益學生人數 48 人。另支持至善社會福利基金會「挺老師上山，陪孩子長大計劃」，針對新竹縣尖石鄉前後山的國中小學，引進音樂、舞蹈、烹飪、攝影、諮商師、職能治療師、語言治療師等提供孩子藝術文化及特殊教育資源之老師，透過多元的教育刺激，讓偏鄉孩子的天賦有機會閃閃發光！總共支持 180 堂課。



福龜國小課後照顧班 - 木箱鼓課程



福龜國小課後照顧班 - 舞蹈課程

互動式戲劇，增進人我關係

與烏犬劇場合作，規劃互動式戲劇課程，帶領福龜國小孩子透過戲劇引導，輕鬆進入律動與想像世界，在各種趣味遊戲中，玩出同理心，在相異與衝突中，學習看見他人。



孩子們發揮想像力組合成各種交通工具



孩子們寫下或畫下要對故事中人物說的話

偏鄉課輔班教師心理支持

偏鄉課輔班的孩子，來自多元的家庭背景，身心各自帶著不同的傷疤，而這些傷害所導致的人際關係問題、情緒問題，往往讓偏鄉課輔班的老師教學難度不斷升高，造成自我身心調適的問題而不自知。

贊助台東孩子的書屋「陪伴者支持計劃」，聘請專業老師開設互助諮商工作坊，陪伴 12 位書屋夥伴，完成 48 小時基礎班課程，因為我們相信「陪伴者需要好好照顧自己」，才能好好陪伴受傷的孩子們。

多元共融，促進社會包容與理解

透過體育活動，實現共融

與中華台北特奧會合作，挹注 120 萬元於新竹市、嘉義市、基隆市、嘉義縣共 20 所國小辦理融合學校專案，希望透過增進普通生與特教生良性互動的機會及品質，促進理解，培養同理心，在未來生活的實踐中，繼續保有良性接納及互動能力，受益人數達 14,636 人。



透過講座讓孩子瞭解如何與特殊孩子相處



普通生與特教生透過體育活動促進共融

真人圖書館，探索無家者生命故事

為改變一般社會大眾對於無家者有既定的印象與偏見，支持台灣芒草心協會「無家者真人圖書館」，透過無家者與民眾面對面分享人生經驗，進一步幫助外界了解貧困者的生活樣態，總共支持 16 場次。

透過演講，讓勇敢的故事傳唱

與脊髓損傷社會福利基金會合作辦理友善大使安全講座，透過基金會專業的友善大使講師培訓，完成訓練的傷友講師能將自身生命故事結合正確安全知識進行全台演講推廣，改變大眾對傷友的刻板印象，讓他們的經歷不只是一個悲傷的記憶，而是更有意義的正面教育。

快餐車義賣活動，看見更生少年的努力

邀請「桃園少年之家」成立的大改飛行一號音樂快餐車至新竹總部義賣，少年們在太陽下賣力的工作著，每個細節都不妥協，最後售出 300 份餐點，所得全數支持「桃園市私立少年之家」安置經費。



認真投入工作的少年們



歷時 6 小時的義賣任務，圓滿結束



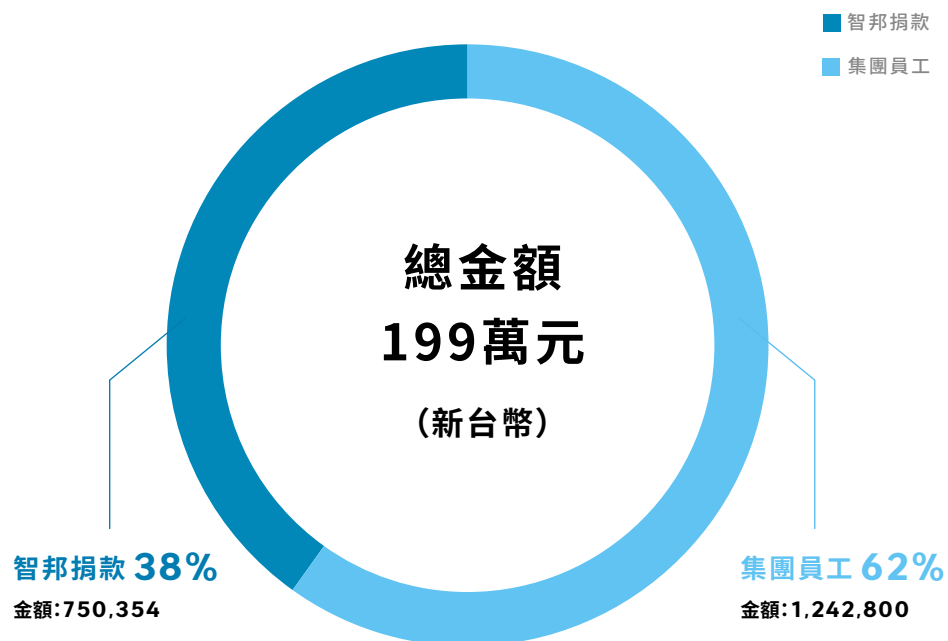
防疫物資捐贈

因應新型冠狀病毒疫情，為了守護前線的醫護及防疫人員，特別捐贈新竹台大分院 2,000 件防護衣、新竹市政府 1,500 個整片式隔離面罩。針對無多餘預算可添購防疫設備的社福團體，捐贈南迴基金會防護衣費用 975 件、白永恩基金會 120 個防疫隔板等。

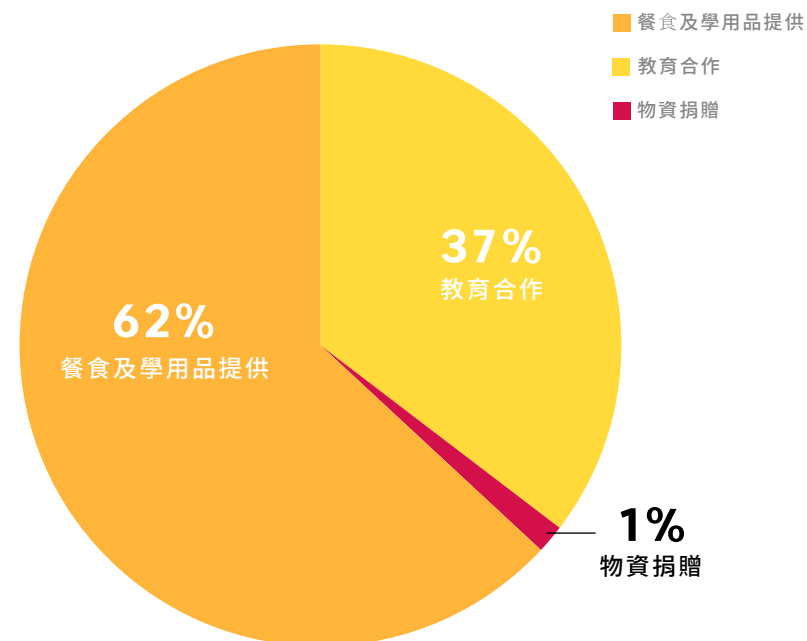
5.3 財團法人智邦文教基金會

智邦文教基金會成立於 1999 年，為善盡企業社會責任，於 2021 年投入新台幣 199 萬元，以推廣多元教育、教學環境改善為主要任務，期待透過多元教育模式，培養孩子解決問題及面對未來的能力。

2021年智邦文教基金會捐款來源



2021年智邦文教基金會投入類型比例



透過教育與實際行動實踐環境永續

環境永續觀念，從教育扎根

攜手社會企業元沛農坊，於清華大學舉辦永續發展講座，希望透過講座，讓青年學子及一般民眾對於聯合國永續發展目標 SDGs 有初步的認識，期許透過教育，讓永續發展的概念在校園生根。緊接著，透過設計衝刺工作坊，邀請專家與青年學子，針對永續環境議題進行設計思考，研擬出可行的解決方案。



唐鳳政委與在場學子分享永續趨勢的觀點

多元教育，培養創新思維

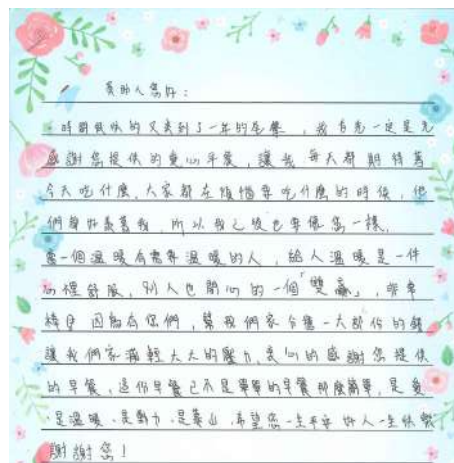
設計思考，培養孩子解決問題及實踐創意的能力

支持 DFC Taiwan(臺灣童心創意行動協會)種子學校認證計畫，透過「設計思考」這個以人為本且充滿創意的思考模式，激發孩子解決真實世界問題的動力，找到學習的意義和動機，並培養「人生需要的能力」，也就是「二心二力」：同理心、創造力、行動力與自信心。

弱勢兒童長期協助，提升學習品質

補助弱勢兒童餐食，提升學習專注力

智邦科技自 2014 年開始，集結集團內部同仁力量，認養超過 1,200 名新竹地區的國中小弱勢孩童一年份的愛心早餐，2021 年認養了共 22 所國中小 137 名孩童的愛心早餐，相信給孩子們一份營養的早餐，能夠提高孩童學習專注力，讓他們有機會扭轉未來！



孩子親筆寫下 對贈愛心早餐同仁的感謝

資助人您好：

時間很快地又來到了一年的尾聲，我首先一定是先感謝您提供的愛心早餐，讓我每天都期待著今天吃什麼，大家都在煩惱要吃什麼時候，他們都好羨慕我，所以我以後也要像您一樣。
當一個溫暖有需要溫暖的人，給人溫暖是一件心裡舒服，別人也開心的一個「雙贏」，非常棒！因為有您們，幫我們家分擔一大部分的錢，讓我們家減輕大大的壓力，衷心的感謝您提供的早餐，這份早餐已不是單單的早餐那麼簡單，是愛、是溫暖、是動力、是希望，希望您一生平安好人一生快樂。
謝謝您！

智邦集團同仁自 2016 年開始，長期贊助屏東縣海口人社區經營協會弱勢兒童課輔班之晚餐餐費，2021 年總共支持 30 位孩童的晚餐，讓孩子不因家長工作關係，食不定時，或以高熱量零食充飢，造成營養不均衡。



課輔班孩子們享用營養均衡的晚餐

助學希望工程，翻轉貧窮惡性循環

連續 15 年支持新竹家扶中心「智邦助學希望工程」方案，提供五峰、尖石兩所國中學童就學所需的支出。2021 年協助 191 位孩童，克服不利的經濟條件，能夠安心上學。15 年來更已經讓兩千多人次的學童受益，捐助金額超過 500 萬元。

透明口罩捐贈，讓愛被看見

因應疫情，也因應政府的規定，全民戴上口罩，阻擋了疫情蔓延，卻也增加了聽損朋友對外交流的難度，基金會特採購 1,920 個透明口罩捐贈心路基金會新竹分會、新竹市聲暉協會，讓聽損及早療的孩子能夠看清楚老師的嘴型，不影響學習，同時也保護了老師及孩子們的健康！



捐贈透明口罩予心路基金會新竹分會



心路老師配戴透明口罩進行教學



捐贈透明口罩予新竹市聲暉協會



社工進行聽損特教校園宣導配戴透明口罩

5.4 財團法人智邦藝術基金會

財團法人智邦藝術基金會於 2000 年由智邦支持成立，延續智邦核心精神 -「集結眾人之力」以及「落實真正的夥伴關係」；藝術基金會將其精神貫徹，以「藝術為橋樑」，建立多元共融環境，並鼓勵永續、平權的公眾參與。2021 年藝術基金會共投入金額 4,651,458 元，以實際行動，推動以下四個使命：

- ✓ 推廣文化藝術教育
- ✓ 建立台灣藝術人才資料庫
- ✓ 推動藝文社區總體營造
- ✓ 建構文化創意藝術社群

全年度投入金額對應專案結構

使命	總金額	佔比
推廣文化藝術教育	365,540	8%
建立藝術家人才資料庫	880,000	19%
推動藝文社區總體營造	3,325,918	72%
建構文化創意藝術社群	80,000	2%

分別投入於基金會 4 大使命佔比

- 推動藝文社區總體營造上包含人事成本、水電冷氣費、硬體設備維護費、雜支等費用

亮點專案——藝術憑什麼系列活動



參與人數：5606 人

專案簡介：

2021 年起基金會在「推廣文化藝術教育」這個任務上，希望回到本質上討論「如何讓大家更親近藝術」，和大眾站在一起改變對於「觀看藝術」的既定印象。近年「藝術進入生活」的觀念不論在藝文館舍又或是教育現場，被大量運用及提及。回應這個主題，藝術基金會藉由小型展覽「藝術是什麼 What's Art?」和「藝術憑什麼 Why Art?」倡議大眾一起動腦思考：什麼樣的創作會被稱為藝術？藝術家是一個什麼樣的身份、職業？藝術近年為什麼這麼熱門？藝術憑什麼可以作為一種思考訓練的工具？

亮點專案：2021 TASA 台灣藝術進駐聯盟年會



對照使命：建構文化創意社群

參與人數：86 人線上參與

專案簡介：

TASA 年會每年針對不同特定主題，集結國內外相關專業人士進行交流討論，並於台灣各地舉行，以豐富藝術進駐各面向的發展研究與觀察。財團法人智邦藝術基金會、新竹市鐵道藝術村為 2021 TASA 年會共同舉辦方，延續 2020 年藝術平權及共融藝術專題，聚焦於討論各種『看不見的』障礙與差異在藝術參與上所面臨的當今處境。同時，年會更納入新竹在地特色及連結，身為台灣首要科技重鎮，科技當中『看不見的』訊號與數據轉換，又如何為藝術平權帶來新的契機與可能性。

亮點專案——駐村藝術家扶植計畫

對照使命：建立藝術家人才資料庫

專案簡介：

藝術人才培植是基金會從 2000 年成立以來，不曾間斷的計畫項目。從早年提供藝術家展覽空間，協助創作曝光、販售，到近年採取駐村扶植形式，讓藝術家在特定場域內，進行創作並和同期駐村的藝術家、藝術行政、一般大眾面對面互動。以資源整合的概念，建構一個有人才、有需求、有場域、有金流的有機藝文教育體系。

2021 年扶植藝術家群像



Tamas Szvet (匈牙利籍)



Kaiyu×Zihning (林楷育、戴孜嫻)



WAN WU (黃志軒、吳嘉峻)



鄭森雨 (鄭維仁)



André Gudenrath (德國籍)



Tomoyo Ihaya 井早智代 (日本籍)

5.5 Arttime 藝術網

成立於 2000 年的「Arttime 藝術網」，是建構文化創意藝術社群的具體實踐，作為線上的藝術交流平台，Arttime 藝術網主動向一般大眾介紹當代藝術家，不分你我，網羅各大機構、基金會、替代空間等藝文資訊，並透過各種推廣活動贊助，如贈票、購買優惠，提升獨立藝術工作者、小型藝術團隊能見度。Arttime 藝術網目前共 25,297 名會員，其中團體會員比例約 30%。

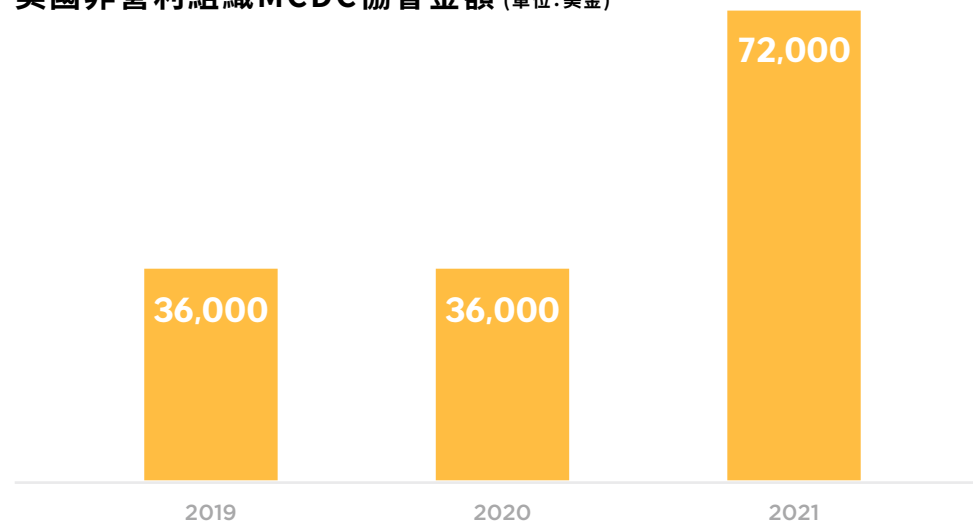


世界公民，愛心不分國界

智邦子公司鈺登以 Edgecore America 名義，連續三年捐款支持非營利組織 MCDC 協會 (Metro Community Development Corporation)，為 300 多個美國中低收入戶提供財務教練服務、理財教育，教授金融理財相關知識，提高信用評等，協助中低收入戶妥善分配所得，並協助覓得薪資較高的工作，改善生活品質。MCDC 協會也提供飲食健康教育，教導民眾如何選擇及烹煮健康食物，促進營養

2019-2021年鈺登支持

美國非營利組織MCDC協會金額 (單位:美金)



MCDC 於中學舉辦理財教育活動



MCDC 提供物資箱給中低收入戶學生

均衡，減少肥胖、糖尿病等其他疾病產生，減少家庭因醫療而產生的支出。隨著 Covid 疫情日益嚴重，前線醫護人員工作量跟壓力都倍增，鈺登特捐贈 Nazareth Project Inc. 100,000 美金，用於增設全新的加護病房設備，以降低醫護人員的負擔，提供更好的醫療環境。

06

附錄



6.1 附錄

第三方查證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ACCTON TECHNOLOGY CORPORATION'S CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT FOR 2021

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Accton Technology Corporation (hereinafter referred to as Accton) to conduct an independent assurance of the Corporate Sustainability Report for 2021 (hereinafter referred to as the CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during verification (2022/04/19~2022/05/20). SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Accton's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the Accton's CSR Report of 2021 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of Accton. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all Accton's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options and Level of Assurance

A.	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B.	AA1000ASv3 Type 1 Moderate Level (AA1000AP Evaluation only)

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options

- | | |
|----|---|
| 1. | GRI Standards (Core) |
| 2. | AA1000 Accountability Principles (2018) |
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
 - evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) and SASB related disclosures has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Accton, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

Accton has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Accton may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

Materiality

Accton has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

Impact

Accton has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Accton's CSR Report of 2021, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to have more descriptions of mechanisms for evaluating the effectiveness of the management approach, and how to changes in the allocation of resources, goals, or targets. When Adjustments to the management approach as a result of the evaluation for each material topic (103-3).

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
22 June, 2022
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-Z7EL5

6.2 GRI 準則對照表

GRI 102：一般揭露				
GRI 準則	核心要求	揭露項目	章節與說明	頁碼
組織概況				
	◎	102-1 組織名稱	1.1 公司概況	23
	◎	102-2 活動、品牌、產品與服務	1.1 公司概況 1.3 產品與服務	23-24, 28-29
	◎	102-3 總部位置	1.1 公司概況	23
	◎	102-4 營運活動地點	1.1 公司概況	23
	◎	102-5 所有權與法律形式	1.1 公司概況	23
	◎	102-6 提供服務的市場	1.1 公司概況 1.2 營運績效	23,26
	◎	102-7 組織規模	1.1 公司概況 1.2 營運績效 1.3 產品與服務	23-25, 28-29
	◎	102-8 員工與其他工作者的資訊	3.1 人才吸引與留任	60-72
	◎	102-9 供應鏈	1.3 產品與服務 2.4 負責任供應鏈	29, 50-58
	◎	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	重大改變：新竹一廠的 3 條生產線於 2021 年 9 月 1 日全部遷移至苗栗竹南廠 2.4 負責任供應鏈	50-58
	◎	102-11 預警原則或方針	1.5 智慧財產 2.3 隱私保護與交易安全 2.4 負責任供應鏈 4.1 節能減碳	35, 47, 50-51, 106-107
	◎	102-12 外部倡議	無參與外部倡議	
	◎	102-13 公協會的會員資格	永續成果	15
策略				
	◎	102-14 決策者的聲明	企業永續委員會主任委員的話	3
倫理與誠信				
	◎	102-16 價值、原則、標準及行為規範	永續經營 2.2 誠信經營 2.4 負責任供應鏈	5-7, 45-46, 52-58

GRI 102：一般揭露				
GRI 準則	核心要求	揭露項目	章節與說明	頁碼
治理		102-17 倫理相關之建議與顧慮的機制	2.2 誠信經營	45-46
	◎	102-18 治理結構	永續經營 2.1 公司治理	6,39
		102-19 授予權責	永續經營	6
		102-20 管理階層負責經濟、環境和社會主題	永續經營	6
		102-21 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	利害關係人溝通與重大性分析	19-21
		102-23 最高治理單位的主席	2.1 公司治理	40-41
		102-24 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理	40-41
		102-25 利益衝突	2.1 公司治理	41
		102-26 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	永續經營 2.1 公司治理	6,39-41
		102-27 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	39-41
		102-28 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	42-44
		102-29 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	利害關係人溝通與重大性分析	16-18
		102-32 最高治理單位於永續性報導的角色	關於本報告書 永續經營	4,6
		102-36 薪酬決定的流程	2.1 公司治理 詳細資訊請參考：薪資報酬委員會組織章程 https://bit.ly/3LL94EP	41
利害關係人溝通				
	◎	102-40 利害關係人團體	利害關係人溝通與重大性分析	16,19-21
	◎	102-41 團體協約	無簽署團體協約	
	◎	102-42 鑑別與選擇利害關係人	利害關係人溝通與重大性分析	16-21
	◎	102-43 與利害關係人溝通的方針	利害關係人溝通與重大性分析	18-21
	◎	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人溝通與重大性分析	18-21
報導實務				
	◎	102-45 合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	4
	◎	102-46 界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書 利害關係人溝通與重大性分析	4,16-18
	◎	102-47 重大主題表列	利害關係人溝通與重大性分析	18

GRI 102：一般揭露				
GRI 準則	核心要求	揭露項目	章節與說明	頁碼
	◎	102-48 資訊重編	6.4 資訊勘誤表	148
	◎	102-49 報導改變	關於本報告書	4
	◎	102-50 報導期間	關於本報告書	4
	◎	102-51 上一次報告書的日期	關於本報告書	4
	◎	102-52 報導週期	關於本報告書	4
	◎	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	4
	◎	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	4
	◎	102-55 GRI 內容索引	6.2 GRI 準則對照表	141-146
	◎	102-56 外部保證 / 確信	關於本報告書	4

重大主題揭露				
GRI 200：經濟系列				
主題		指標描述	章節與說明	頁碼
公司治理				
GRI103： 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人溝通與重大性分析	18
	103-2	管理方針及其要素	利害關係人溝通與重大性分析 2.1 公司治理	18-21, 39-44
	103-3	管理方針的評估	2.1 公司治理	39-44
資訊系統安全管理				
GRI103： 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人溝通與重大性分析	18
	103-2	管理方針及其要素	利害關係人溝通與重大性分析 2.3 隱私保護與交易安全	18-21, 47-49
	103-3	管理方針的評估	2.3 隱私保護與交易安全	47-49
客戶關係				
GRI103： 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人溝通與重大性分析	18
	103-2	管理方針及其要素	利害關係人溝通與重大性分析 1.4 超越客戶期待	18-21, 30-34
	103-3	管理方針的評估	1.4 超越客戶期待	30-34

重大主題揭露				
GRI 200：經濟系列				
主題		指標描述	章節與說明	頁碼
創新研發				
GRI103： 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人溝通與重大性分析	18
	103-2	管理方針及其要素	利害關係人溝通與重大性分析 1.5 智慧財產	18-21, 35-37
	103-3	管理方針的評估	1.5 智慧財產	35-37
經營績效				
GRI103： 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人溝通與重大性分析	18
	103-2	管理方針及其要素	利害關係人溝通與重大性分析 1.2 營運績效	18-21, 25-27
	103-3	管理方針的評估	1.2 營運績效	25-27
GRI 201： 經濟績效 2018	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	25-27
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	3.1 人才吸引與留任 3.2 人才學習與發展	73,78
	201-4	取自政府之財務補助	1.2 營運績效	27
法規遵循				
GRI103： 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人溝通與重大性分析	18
	103-2	管理方針及其要素	利害關係人溝通與重大性分析 2.2 誠信經營	18-21, 45-46
	103-3	管理方針的評估	2.2 誠信經營	45-46
GRI 205 反貪腐： 2018	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	45-46

重大主題揭露				
GRI 400： 社會系列				
主題		指標描述	章節與說明	頁碼
薪酬福利				
GRI103： 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人溝通與重大性分析	18
	103-2	管理方針及其要素	利害關係人溝通與重大性分析 3.1 人才吸引與留任	18-21, 60-73
	103-3	管理方針的評估	3.1 人才吸引與留任	60-73
GRI 401： 勞雇關係 2018	401-1	新進員工和離職員工	3.1 人才吸引與留任	65-67
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.1 人才吸引與留任	68-70
	401-3	育嬰假	3.1 人才吸引與留任	69-70
GRI 405： 員工多元化與平等 機會 2018	405-1	員工多元化與平等機會	3.1 人才吸引與留任	62-65
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.1 人才吸引與留任	71-72
職業健康與安全				
GRI103： 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	利害關係人溝通與重大性分析	18
	103-2	管理方針及其要素	利害關係人溝通與重大性分析 3.3 守護員工安全與健康	18-21, 84-101
	103-3	管理方針的評估	3.3 守護員工安全與健康	84-101
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.3 守護員工安全與健康	84-89
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.3 守護員工安全與健康	85-88
	403-3	職業健康服務	3.3 守護員工安全與健康	93-101
	403-4	工作者對於職業安全衛生之參與、諮商與溝通	3.3 守護員工安全與健康	85-88
	403-5	工作者職業安全衛生教育訓練	3.3 守護員工安全與健康	88-92
	403-6	工作者健康促進	3.3 守護員工安全與健康	93-96
	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	3.3 守護員工安全與健康	87-92
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.3 守護員工安全與健康	86-89

現況揭露				
主題		指標描述	章節與說明	頁碼
GRI 302： 能源 2018	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 節能減碳	110
	302-3	能源密集度	4.1 節能減碳	111
GRI 305： 排放 2018	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 節能減碳	112-113
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1 節能減碳	113
GRI 416： 顧客的健康 與安全 2018	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	4.2 綠色產品	114-115

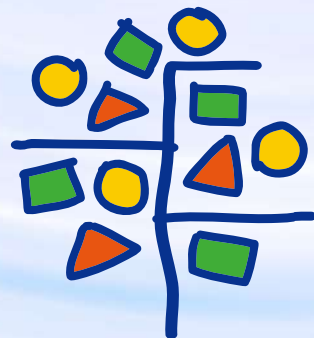
6.3 SASB

主題	編號	計算指標	衡量單位	說明與對應章節
員工多樣性及包容力	TC-HW-330a.1	Percentage of gender and racial/ethnic group representation for (1) management, (2) technical staff, and (3) all other employees	%	3.1 人才吸引與留任
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	Percentage of Tier 1 supplier facilities audited in the RBA Validated Audit Process (VAP) or equivalent, by (a) all facilities and (b) high-risk facilities	%	No-high risk facilities (本次書面調查已執行 RBA VAP 的廠商無低於 80% compliance)
	TC-HW-430a.2	Tier 1 suppliers' (1) non-conformance rate with the RBA Validated Audit Process (VAP) or equivalent, and (2) associated corrective action rate for (a) priority non-conformances and (b) other non-conformances	Rate	依據供應商 RBA 原則 2021 年針對 100 家書面稽查無缺失
物料採買	TC-HW-440a.1	Description of the management of risks associated with the use of critical materials	n/a	遵循 OECD 盡責調查指南審核供應商完成的調查，只接受經 RMI 確認的負責任礦產審驗流程 (RMAP) 認證冶煉廠和精煉廠清單中的金屬。共完成 356 家供應商 CMRT/CRT 模板審查，合格率 100%。 請參閱 2.4 負責任供應鏈，有關「衝突礦產」說明

活動指標	編號	衡量單位	說明與對應章節
Number of units produced by product category	TC-HW-000.A	Number	不適用於智邦的產品型態
Area of manufacturing facilities	TC-HW-000.B	Square feet (ft ²)	不適用於智邦的產品型態
Percentage of production from owned facilities	TC-HW-000.C	Percentage (%)	不適用於智邦的產品型態

6.4 資訊勘誤

2020 年報告書資訊勘誤		
章節	說明	頁碼
2.4 隱私保護及交易安全	資訊安全推動委員會組織圖，其中下方列五個小組的英文名稱原為 Chief Information Security Officer, 從左到右應為 Risk Management Team, Internal Audit Team, Event Handling Team, Operation and Monitoring Team, Documentation Team	29
4.1 薪酬福利	2020 離職員工比例統計表，其中新進人數、年度新進率、總新進人數，應為離職人數、年度離職率、總離職人數	49
6.2 GRI 對照表 重大主題揭露	GRI 400：社會系列標題下方，原主題為隱私保護及交易安全，應為薪酬福利	90



Accton
Making Partnership Work

智邦科技股份有限公司

網址 | <https://www.accton.com.tw/>

Email | csr@accton.com

地址 | 30077 新竹市科學工業園區研新三路1號



企業永續報告書及相關文件請至

<https://www.accton.com.tw/esg-documents/>