



ESG

2022廣達電腦
永續報告書

目錄 CONTENTS

01	關於報告書	3
	關於報告書	4-6

02	廣達承諾及利害關係人溝通	7
	管理者的話	8
	永續發展組織	9
	永續發展的願景及使命	10
	以聯合國永續目標發展年度目標及成果	11-20
	廣達的承諾	21-23
	利害關係人鑑別溝通與責任	24-30

03	永續治理 誠信經營	31
	公司治理	32-35
	廣達電腦概況	36-37
	創新	38
	廣達電腦財務績效	39
	風險管理	40
	道德與誠信	41-43
	資訊安全	44-48
	機密資訊保護	49

04	以人為本 社會共好	50
	人才吸引及留任	53-63
	人才發展	64-68
	打造健康職場	69-82
	人權風險與管理	83-86
	關愛社會	87-99

05	關愛地球 綠色永續	100
	氣候變遷的風險與機會 -TCFD氣候風險與機會之鑑別	102-111
	能源使用及管理	112-114
	溫室氣體排放	115-117
	放流與廢棄物	118-124
	事業廢棄物管理	125-130
	綠色產品及綠色品質	131-136
	綠色供應鏈管理	137-140
	負責任礦物盡職調查及管理	141-143

06	附錄	
	GRI指標對照表	145-150
	TCFD氣候相關風險揭露	151
	SASB 永續會計準則委員會 編制標準對照表 「電子製造服務及原廠委託設計」永續會計指標	152-154
	查證聲明書	155-156
	廣達企業永續報告書- 利害關係人關注議題調查問卷	157-158

章節前導頁畫作均為廣達文教基金會「廣達創意 DNA 長期培育獎金」長期贊助，向小朋友邀稿徵選，藉以培育社會具創意的優秀人才，實踐廣達人才永續之精神。

葉葉關愛——蘭潭國中一年級李韋任

理念：綠葉手保護著地球，全世界一起保護，讓地球充滿綠能，關愛地球有很多方法，像是風力發電、淨灘、垃圾分類、騎單車、世界和平……，我把這些畫在這張畫上。

01



關於報告書

關於報告書

循環科技，永續地球——國立臺北藝術大學劇場設計學系一年級 許慈惠
在現代網路資訊發達的生活中，最不可或缺的就是資訊產品，現代人基本上人手一台手機，而身為學生，我們更是人手一台電腦，科技的發展與我們的生活息息相關，此次作品，以我最常使用的電腦跟鍵盤為主題，並將鍵盤中我最常使用到的鍵：control、enter、shift、alternate、backspace 和 delete 鍵融入到裡面，也結合了迴轉、八字的造型、想呈現循環的視覺，而代表大自然的葉子身長在循環的視覺中，表示科技循環帶來生生不息的生命，想要保護地球就要妥當的使用科技，才能夠永續地球。

01

關於報告書

關於報告書

關於報告書

邊界與範疇

廣達電腦集團（廣達）報告範疇包含廣達電腦股份有限公司臺灣總部 QRDC(Quanta Research & Development Complex) 及廣達台灣製造城 QTMC(Quanta Taiwan Manufacturing City)、廣達上海製造城 QSMC(Quanta Shanghai Manufacturing City)、廣達重慶製造城 QCMC(Quanta Chongqing Manufacturing City)、廣達泰國廠 QMB(Quanta Manufacturing Bangkok) 等所屬多家公司永續方面資訊。

其中廣達上海製造城 QSMC (Quanta Shanghai Manufacturing City) 包含達豐（上海）電腦有限公司、達功（上海）電腦有限公司、達利（上海）電腦有限公司、達人（上海）電腦有限公司、達群（上海）電腦有限公司及達偉（上海）物流倉儲有限公司；廣達重慶製造城 QCMC(Quanta Chongqing Manufacturing City) 包含達豐（重慶）電腦有限公司、達功（重慶）電腦有限公司、達偉（重慶）物流有限公司及雲達（重慶）科技有限公司，相關資料請參考廣達電腦股份有限公司年報，8、特別記載事項，8.1、關係企業相關資料資訊。組織外邊界則包含供應鏈管理及當地社區等。

報告週期

廣達以每年一次的頻率發佈永續報告書，本年度報告為連續第十四年發行，揭露期間自 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，並包含少部分中長期專案。



引用標準

本報告書揭露之相關重大主題、各項管理方針及目標、策略等以全球報告倡議組織（GRI）所發佈的《GRI 永續性報導準則》為主要框架，並選擇核心依循編制本報告書，另外，也同步參考 GRI 最新指引、SASB 永續會計準則及聯合國永續發展目標 (SDGs) 進行編撰。

外部驗證

以 AA1000 保證標準 (2018) 的第一類型，進行高度保證水準之第三方（台灣衛理國際品保驗證股份有限公司，Bureau Veritas Certification Taiwan）保證 / 確信作業；廣達永續發展指導委員會成員及管理代表高階主管一同參與保證 / 確信過程。

廣達和台灣衛理國際品保驗證股份有限公司為相互獨立的公司，具體揭露指標及獨立保證聲明書，請見本報告文末所附對照表及聲明書。

01

關於報告書

關於報告書

報告書管理與公告申報

報告內容以繁體中文及英文撰寫，經高階主管及總經理審查核准，送呈董事會審閱通過後，發佈於公司官網 (www.quantatw.com “ESG” 內)，且依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」辦理，於公開資訊觀測站申報。

聯絡資訊

發言人體系確保外界對本公司的認知與了解一致

關於本報告或廣達企業社會責任活動相關訊息，各營運據點聯絡窗口如下。另「廣達電腦資訊揭露與溝通行為守則」，包含廣達官方發言體系，本公司授權之正式發言人、代理發言人、以及正式發言體系，可代表本公司對媒體或產業分析師做進一步的溝通和協調；本公司正式發言體系可透過正式和非正式溝通管道，轉述或澄清公司已對外公告的訊息以及財務資訊，確保外界對本公司的認知與了解一致。

各營運據點聯絡窗口



QRDC 廣達台灣總部 主要營運據點

單位：永續發展中心
地址：33377 桃園市龜山區文化二路211號
窗口：黃子紓
電話：+886-3-327-2345
傳真：+886-3-397-3003
信箱：qci.csr@quantatw.com
(報告書主要負責單位)



QTMC 廣達台灣製造城

單位：永續發展中心
地址：33377 桃園市龜山區文化二路188, 220號
窗口：黃子紓
電話：+886-3-327-2345
傳真：+886-3-397-3003
信箱：qci.csr@quantatw.com



QSMC 廣達上海製造城

單位：QSMC管理中心社會責任管理部
地址：上海松江出口加工區三莊路68號
窗口：周榮金
電話：+86-21-3781-8168
傳真：+86-21-5774-8291
信箱：communication.ch@quantacn.com



QCMC 廣達重慶製造城

單位：QCMC管理中心社會責任管理組
地址：重慶市沙坪壩區西永綸保大道18號
窗口：王永利
電話：+86-23-8811-8168
傳真：+86-23-8811-9168
信箱：communication.ch@quantacn.com



QMB 廣達泰國廠

單位：QMB General Affairs Section
地址：No. 238 Moo 2 Tambon Nongchak
Amphoe Banbueng Chonburi, Thailand 20170
窗口：Passakorn Sukkasem
電話：+66 (0)3-3265788
信箱：qci.csr@quantatw.com

01

關於報告書

關於報告書

外界肯定摘要

榮獲「德溫特全球百大創新機構」《科睿唯安 (Clarivate Analytics)》(連續 5 年; 108~112 年)

納入「臺灣就業 99 指數」成分股《臺灣證券交易所與銳聯財智有限公司 (Rayliant Global Advisors Limited) 合作編製》

「110 年民間企業及團體綠色採購績優獎」《桃園市政府》

納入「臺灣永續指數」成分股《臺灣指數 (股) 有限公司與富時國際有限公司合作編製》(連續 6 年; 106~111 年)

「台灣百大企業」《中華徵信所》(連續 21 年)

「QOCA Stethoscope 無線數位聽診器」獲 2022 德國紅點設計獎

「QOCA 隨身心電圖量測儀」、「QOCA 智能體溫貼片」及「QOCA XIA」獲 2022 台灣精品獎

與陽明交大合作開發之「QOCA bioreader」獲 2022 未來科技獎《國科會》

國家兩廳院與廣達電腦廣達研究院共同開發的「OPENTIX」平台獲 2022 日本「GOOD DESIGN AWARD」優良設計獎

「QOCA aim AI 醫療雲平台」獲第 19 屆國家新創獎

榮獲 2021 年度達豐 (上海) 電腦有限公司	“疫情防控先進單位”《松江經濟技術開發區管理委員會》
	“和諧創建先進單位”《松江經濟技術開發區管理委員會》
	“創造就業前 100 位”《上海市外商投資協會》
	“營業收入前 100 位”《上海市外商投資協會》
榮獲 2021 年度達功 (上海) 電腦有限公司	“進出口總額前 100 位”《上海市外商投資協會》
	“工業產出優勝獎”《松江經濟技術開發區管理委員會》
	“納稅貢獻獎”《松江經濟技術開發區管理委員會》
	“工業產出優勝獎”《松江經濟技術開發區管理委員會》
	“營業收入第七位”《上海市外商投資協會》
榮獲 2021 年度達群 (上海) 電腦有限公司	“進出口總額第一位”《上海市外商投資協會》
	“創造就業第二位”《上海市外商投資協會》
	“納稅增速獎”《松江經濟技術開發區管理委員會》
以上獎項為 2022 年頒發	
榮獲 2022 年度達豐 (上海) 電腦有限公司	“松江經濟技術開發區成立 30 周年 卓越貢獻企業”《松江經濟技術開發區管理委員會》
	“上海市職工健身操團體賽三等獎”《上海市總工會》
榮獲 2021 年度達豐 (重慶) 電腦有限公司	“環保誠信企業”《重慶市生態環境局》(2022 年頒發)
榮獲 2022 年度達豐 (重慶) 電腦有限公司	“重慶市數位化車間 (PU3 SMT 數位化車間)”《重慶市經濟和資訊化委員會》

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話 | 永續發展組織 | 永續發展的願景及使命
以聯合國永續目標發展年度目標及成果 | 廣達的承諾
| 利害關係人鑑別溝通與責任

跟著廣達一起愛社會 —— 福山國小四年級 陳語

理念：每年在學校參加廣達游藝活動，深深被畫家在畫作中傳達對世界關懷，對人類精神的想法所感動，因此也想畫出自己對社會議題的理解：

1. 畫面上方的大樹代表地球珍貴的資源，要好好重視、愛護。
2. 戴著 VR 眼鏡的地球透過廣達電腦（平板）發展，從科技創新中造福人類生活。
3. 圍繞地球的男孩、女孩和小鳥，兔子代表美好社會中，各種生物生生不息共同保護地球。



02

管理者的話

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

廣達的企業永續願景在於「以科技創新福利人群」。我們時刻關注「以人為本」的價值創新，不斷精進核心技術能力，開發各式「Tools for SMART X」的智能工具，提供使用者人性化的智慧解決方案。面對襲捲而來的 AI 浪潮，廣達以「最適智能工具的提供者」自我定位，在 AI 三大應用領域—「Smart Manufacturing, Smart Mobility, Smart Medicine」(智慧製造、智慧移動、智慧醫療)投入研發並與各領域的翹楚緊密合作，加速實現「AI-as-a-Service」的具體應用，以科技推進便捷、永續的智慧生活及環境，並為人類文明作出貢獻。

我們以堅定的願景與行動，跨越艱苦及動盪的 2022 年。在全球筆電市場規模較前一年大幅衰退、在供應鏈中斷與供需失衡、在俄烏戰爭造成能源及糧食危機、全球通膨惡化等種種逆境中，透過全體同仁的努力，創下全年合併營收 1.28 兆元的歷史新高，年增 13.47%。在追求企業成長之餘，廣達集團持續敦促自己為減緩地球暖化善盡企業責任，去年全集團的碳排減幅達 50%，每百萬營收排放強度由 0.602 降為 0.248。我們在營收增長及碳排減量方面都取得了顯著的成果。

廣達深刻理解，企業永續需接軌全球化的 ESG 思維。面對氣候變遷的嚴峻考驗，廣達在 2022 年承諾導入 SBTi 的科學減碳方法，以應對節能減碳、淨零的國際趨勢及客戶期許。在企業社會責任方面，廣達也一本「以人為本」的信念，關切各方利害關係人福祉，特別是員工的健康安全、與廣達共同成長的職涯發展，並致力於多元共融的職場環境。以誠信經營的核心價值作為治理原則，也促使廣達專注於本業，一步一腳印地推動以科技的力量，成為美好世界前進的動力。

在這個信念下，廣達提升了「永續發展指導委員會」的層級，由董事會直接指導公司永續發展的策略，透過永續事務推動的定期匯報，讓 ESG 成為公司治理的重要方針。另設置專責機構「永續發展中心」直屬於總經理室，以整合集團力量，推動跨部門合作與行動方案，共同實現永續願景。

可預見的是，2023 年會是充滿變數與挑戰的一年。我們將持續以敏捷應變的彈性及速度，提出更創新、更智慧、更永續的方案，提升產品與服務的競爭力，致力在成本與創新上達到雙贏。也將透過務實穩健的方法，積極推動 ESG 業務，落實福利人群的目標，朝企業永續、環境永續邁進。



董事長

林百軍

副董事長
兼總經理

劉世謙

02

永續發展組織

為因應永續發展趨勢，更有效推動永續事務，2021年12月為因應國內外及產業趨勢，廣達將「企業永續發展委員會」治理架構 CSR 企業社會責任委員會，正式更名為 ESG 永續發展委員會，在 2022 年 12 月經董事會同意再次更名為「永續發展指導委員會」，直接隸屬於董事會，並由董事長林百里、董事梁次震以及董事黃建堂擔任指導委員，分別就其經營策略、創新研發以及製造管理等專長，指導廣達永續發展。

董事長室、總經理室最高決策主管則依《社會責任管理手冊》任命經營管理層為企業永續管理代表及其代理人。有關企業永續對經濟、環境、社會面向的評估與策略管理方針，由廣達永續發展指導委員會提起討論及研擬，經總經理室、董事長室最高決策主管核可後，呈送董事會進行核議及報告，經董事會核議通過後執行各項推動計畫，並定期彙報委員會執行結果。廣達企業永續發展委員會轄下原本設置四個次委員會，分別為：公司治理與道德規範委員會、環境保護委員會、綠色產品委員會及社會參與委員會，由相關單位高階主管擔任管理代表。

除了原有的四個委員會外，為因應利害關係人對廣達氣候變遷作為的關注，廣達也在 2022 年 3 月成立氣候變遷委員會，負責執行與氣候變遷相關之溫室氣體盤查、減碳目標及行動，以及循環經濟等事項。在總經理的支持及同意下，由各事業、單位各廠區代表、各功能性單位共同組成，以集合眾人智慧及力量，共同面對氣候變遷可能的風險，並掌握機會。

為有效推動永續工作，提升 ESG 績效，將過去由各單位跨部門合作的專案功能小組，提升為專責的部門，特別成立「永續發展中心」，整合各廠區、各事業部的永續工作，向總經理室直接負責，積極推動廣 ESG 事務。更多詳細資訊請見官網

廣達承諾及利害關係人溝通

管理者的話

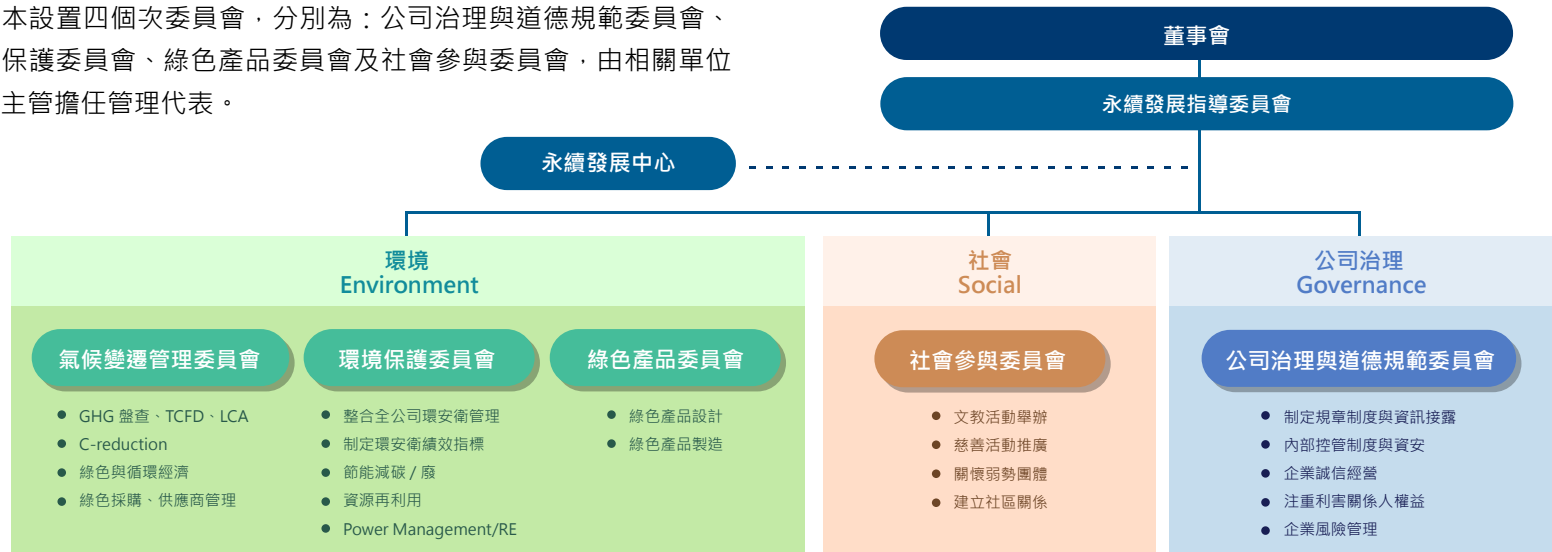
永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度目標及成果
廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

永續組織



02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

永續發展的願景及使命

為使全體從業人員有一致的永續發展方向，凝聚全體員工永續發展的共識，在永續發展指導委員會討論後，擬定了永續發展願景及使命，並經董事會同意後頒布如下。

廣達堅信科技是帶動人類社會進步的動力，致力在科技上創新，以福利人群，造福人生為願景。除將努力的成果回饋給社會、股東及員工外，更積極與各方利益關係人溝通互動，共創造美好的社會為己任，以善盡企業公民責任，落實永續發展。

我們的願景

以科技創新福利人群

我們的使命

以人為本、環境保護、綠色永續、關愛社會

我們執行的方針

以人為本

堅持誠信經營、以員工優先、尊重人權與多元包容的核心價值做為永續發展的動能。

環境保護

致力於環境永續、持續投入減廢及環保。

綠色永續

設計及生產，以安全環保為優先考量，並使資源效率使用最大化，強化風險管理控管，帶動供應鏈共同創造永續。

關愛社會

結合公司資源推動教育、藝術及科技，使文化均富；與各方利害關係人共同成長，追求共好。

02

以聯合國永續目標發展年度目標及成果

為與世界需求接軌，也讓廣達的永續方向呼應聯合國的永續目標，對社會做出更多的貢獻，廣達的使命對應聯合國永續發展目標如下

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話
永續發展組織
永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度 目標及成果

廣達的承諾
利害關係人鑑別溝通與責任

使命	聯合國永續目標	對應 2023 董事會通過之目標	2022 年成果
 以人為本	 SDG 3 健康與福祉 確保及促進各年齡層健康 生活與福祉	建立公平及平等的工作環境，打 造無歧視無騷擾之工作文化。 遵守國際人權公約及標準，建立 風險管控及預防措施。 員工的安全及健康優先，提升員 工福祉。	<ol style="list-style-type: none"> 2022 年廣達全年合併營收為 1,280,429,312,000 元，稅後淨利 29,722,669,000 元，每股盈餘 7.51 元，分發股利每股 6 元年度 專利數累積為 6169 件。因專利數量及影響力，連續五年被科睿惟安評比為最具創新精神的百大創新機構。 強化董事會多元化：配合董事任期屆滿，於 2022 年 6 月改選董事，考量性別平等，延攬女性董事成員 1 席，強化具財務專長席次，且新任獨立董事皆無連續任逾 3 屆情形，董事相互間並無具二等親身分者。
	 SDG 4 優質教育 確保有教無類、公平以及 高品質的教育，及提倡終 身學習	提供優質工作環境，發展員工潛 能，吸引人才創造公司競爭優勢。	<ol style="list-style-type: none"> 董事會運作情形：2022 年共召開 7 次董事會，董事皆積極參與提供專業意見，出席率為 100%，必要時邀請簽證會計師、經理人等列席報告。風險管理相關事項，如資安、企業永續風險、智權、資產等風險管理執行情形至少每年提報董事會一次；ESG 事務每季定期提報，另於每年年度終了，彙整各利害關係人鑑別與溝通情形於次一年度最近期董事會報告，最近期提董事會報告時間為 2023 年 3 月 15 日。 董事會績效評估於 2022 年 11 月委任外部獨立評鑑機構進行。2022 年外評及自行評估均已完成，且於 2023 年第一季董事會、審計委員會及薪酬委員會報告。並敦請外評機構於董事會列席說明評估結果及改善建議。



02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度 目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



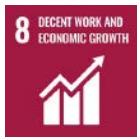
以人為本

使命

聯合國永續目標

對應 2023 董事會通過之目標

2022 年成果



SDG 8 合適的工作
及經濟成長

促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作

科技創新積極研發，持續獲利回饋股東及員工。

提供優質工作環境，發展員工潛能，吸引人才創造公司競爭優勢。全員參與，控制風險，使資訊安全系統有效運作，保護公司正常營運。



SDG 10 減少不平等

減少國內及國家間的不平等

遵守從業道德規範，建立誠信經營文化。
建立公平及平等的工作環境，打造無歧視無騷擾之工作文化。

- 提升「永續發展委員會」層級向董事會直接報告，成立專責機構永續發展中心，以擬定公司永續發展策略，整合各廠區、各事業單位共同推動永續事務。
- 設立資安長及資安專責單位，以綜理公司資安事宜。
- 推動各事業部及各廠區陸續取得 ISO 27001。以架構、實施、維護以及持續改善，使公司保管的資訊資產更加安全。
- 年度無違反誠信道德政策、違反資安管理或洩露客戶資訊事件。
- 2022 年廣達名列 Cheers 雜誌新鮮人嚮往企業前一百大，1111 人力銀行幸福企業金獎。
- 因整體員工薪酬表現，列入台灣高薪指數 100 成分股。
- 各廠區均有執行員工心聲調查，調查結果顯示，約有八成左右員工認同公司，願意推薦給其親友。
- 2022 年度全體員工的總受訓時數為 1,907,147 小時，以跟隨公司不同階段的策略轉型而持續進化，以支持公司保有智慧創新動能。

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度 目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



以人為本

使命

聯合國永續目標

對應 2023 董事會通過之目標

2022 年成果



SDG 16 和平、正義
及健全制度

促進和平多元的社會，確
保司法平等，建立具公信
力且廣納民意的體系

落實公司治理、健全監督功能



SDG 17 多元夥伴關係

建立多元夥伴關係，協力
促進永續願景

落實供應商管理，協助供應商
提升 ESG 表現。
持續提升負責任礦產採購盡職
專案的管理系統與品質。

- 14 推廣內部講師制度，系統化累積關鍵人才的工作經驗，傳承分享，建立公司內部知識庫。參與人員共計 1289 人。其中 QCI*(註 1) 已達成有六成主管擔任公司內部講師之比例。
- 15 為促進員工健康意識，各廠區推動健康促進活動，QCI 的健走活動共計 1075 名同仁參與，60 天共完成 385,166,410 步。上海廠區 QSMC 心理諮詢室舉辦線上和線下的心理健康活動共計 12 場，受益人次達 2000 餘人，重慶廠區共計 1245 人參與健康促進活動
- 16 各廠區推動健康檢查以做為疾病預防措施，台灣廠區參與率 9 成，上海及重慶廠區除健檢活動外，另推出同仁高血壓普查活動，並以衛教、追蹤及干預措施分級管理，以及早預防可能風險。
- 17 各廠區共接受 RBA 或客戶依 RBA 標準稽核二十次。接受 RBA 廠區均獲得銀級認可。未有違反人權之重大違規事項
- 18 完成人權盡職調查，鑑別出可能風險及減緩措施。
- 19 有 99.9% 的目標內活躍供應商按本公司要求提交 / 更新 CMRT。92.4% 的目標內活躍供應商按本公司要求提交 / 更新 EMRT。
- 20 對 88% 供應商展開了負責任礦物採購供應商培訓，以溝通廣達的衝突礦產政策。

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度 目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



環境保護

使命

聯合國永續目標

對應 2023 董事會通過之目標

2022 年成果



SDG 3 健康與福祉

確保及促進各年齡層健康
生活與福祉

提升全員環境變遷意識，共同行動保護環境。



SDG 7 可負擔的
潔淨能源

確保所有的人都可取得負擔得起、可靠、永續及現代的能源

遵守各營運據點當地環保法規。
呼應全球控制升溫 1.5°C，訂定並達成科學減碳目標。

- 1 承諾導入 SBT 科學減碳方法並設定以升溫 1.5 度目標，以 2022 年為基準年，展開盤查、節能及系系列減碳工作。
- 2 成立氣候變遷委員會，結合各廠區各事業單位共同推動公司節能減碳事宜。
- 3 相對於 2021 年 ISO14064-1 碳盤查結果，排碳量減少 362,854 噸，減幅達 53.35%，百萬營收排放強度由 0.602 降為 0.248。
- 4 年度使用綠電共 217,655MWH，綠電比例佔全部電力 25.92%。

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度 目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



環境保護

使命

聯合國永續目標

對應 2023 董事會通過之目標

2022 年成果



SDG 12 促進綠色經濟

促進綠色經濟，確保永續
消費及生產模式

呼應全球控制升溫 1.5°C，訂定並
達成科學減碳目標。
提升全員環境變遷意識，共同行動
保護環境。
2030 年使用再生能源達 50%。



SDG 13 氣候行動

完備減緩調適行動，以因
應氣候變遷及其影響

致力減少廢棄物，降低對環境的衝擊
遵守各營運據點當地環保法規。
呼應全球控制升溫 1.5°C，訂定並達
成科學減碳目標。



SDG 17 多元夥伴關係

建立多元夥伴關係，協力
促進永續願景

鑑別氣候變遷風險，擬定因應策略，
以化風險為機會。
呼應全球控制升溫 1.5°C，訂定並達
成科學減碳目標。

- 5 各廠區均取得 ISO 14064 · ISO 14001。台灣、上海、重慶取得 ISO 50001。
- 6 台灣、重慶及泰國廠區取得 UL2799 證書，台灣及重慶為白金級。
- 7 2022 年各廠區均未無違反營運據點環保法規的記錄。
- 8 2022 年廢棄物其中可再生比例為 72%；焚化處理比例為 26%；掩埋或其它處理比例為 2%。

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度 目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



綠色永續

使命

聯合國永續目標

對應 2023 董事會通過之目標

2022 年成果



SDG 7 可負擔的
潔淨能源

確保所有的人都可取得負
擔得起、可靠、永續及現
代的能源

持續關注產品研發之綠色政策與研
發方針，以創新研發滿足客戶綠色
產品期待



SDG 12 促進綠色經濟

促進綠色經濟，確保永續
消費及生產模式

持續關注產品研發之綠色政策與研
發方針，以創新研發滿足客戶綠色
產品期待
持續關注國際規範標準，100% 符
合全球環境法規

- 1 共取得 5 個 ESG 有關之專利數，致力於節電，液冷與氣冷技術，以達成產品高效節電的功效。
- 2 2022 年取得 78 個 EPEAT 環保標章，42 個 TCO 驗證以及 76 個 energy star 標章。
- 3 開始導入產品生命週期評估，找出排碳熱點，以設計對環境友善之產品。
- 4 自有 GP 實驗室，檢測方法根據 IEC 62321 以及國際檢驗標準，年度共檢測上萬件產品。

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度 目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



綠色永續

使命

聯合國永續目標

對應 2023 董事會通過之目標

2022 年成果



SDG 13 氣候行動

完備減緩調適行動，以
因應氣候變遷及其影響

使用再生能源、可回收材質，生
產環境友善產品
建構並維護完整的風險管理系
統。



SDG 17 多元夥伴關係

建立多元夥伴關係，協
力促進永續願景

提高在地原物料比例，推動供應鏈
使用再生能源

- 出貨產品 100% 符合客戶及法令法規要求，沒有違反與顧客健康與安全相關的法規的記錄
- 2022 年依供應商管理準則實施現場稽核的新供應商符合性比例為 100%
- 2022 年度共完成 60 家供應商的稽核，服務類供應商則完成 37 家。
- 循廢棄電子電機設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment Directive，簡稱 WEEE)，設計易拆解、可回收的產品，2022 年開發的產品皆依照 WEEE 的規定進行認證，且於產品上標示 WEEE 回收標章。使用可回收再利用的物料百分比估算皆為 80% 以上

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度 目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

使命

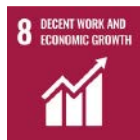
聯合國永續目標

對應 2023 董事會通過之目標

2022 年成果



關愛社會



SDG 8 合適的工作
及經濟成長

促進包容且永續的經濟
成長，讓每個人都有一
份好工作

1. 結合資源推動教育、藝術及科技，使文化均富。
2. 關注利害關係人，共創更好的社會。



SDG 10 減少不平等

減少國內及國家間的
不平等

結合資源推動教育、藝術及科技，
使文化均富。
關注利害關係人，共創更好的社
會。

- 1 在推動教育、藝術及科技，使文化均富的目標下，廣達基金會共投入 4,910 萬元，影響人次為 211,600 人，廣藝基金會共投入 4,835 萬，影響人次為 3,987,312 人。

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度 目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



關愛社會

使命

聯合國永續目標

對應 2023 董事會通過之目標

2022 年成果



SDG 12 促進綠色經濟

促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式

關注利害關係人，共創更好的社會。



SDG 13 氣候行動

完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響

關注利害關係人，共創更好的社會。

- 2 國家兩廳院與廣達電腦廣達研究院共同開發的「OPENTIX」平台獲 2022 日本「GOOD DESIGN AWARD」優良設計獎，協助兩廳院以數位的方式突破地域及時間限制，在 COVID-19 疫情期間推出線上展演服務，並以「雨天撐傘」專案讓觀眾將取消節目的票券款項轉捐原主辦單位，降低疫情產生的衝擊

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度 目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



關愛社會

使命

聯合國永續目標

對應 2023 董事會通過之目標

2022 年成果



SDG 16 和平、正義
及健全制度

促進和平多元的社
會，確保司法平等，
建立具公信力且廣納
民意的體系

結合資源推動教育、藝術及科
技，使文化均富。
關注利害關係人，共創更好的社
會。



SDG 17 多元夥伴關係
建立多元夥伴關係，
協力促進永續願景

關注利害關係人，共創更好的社會。

- 3 透過國科會「前瞻技術產學合作計畫」，成立「廣達陽明交大聯合 AI 研究中心」，整合大數據、機器學習和高性能遠端運算，協助農民，提高農作生產效率，讓農耕得以永續傳承。

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

廣達的承諾

廣達的承諾

廣達於 2022 年 12 月經董事會同意，通過更新永續發展承諾，並公開於官網上，供各界利害關係人了解廣達在永續發展上努力的目標，以及恪守的規則，說明如下：

- 1 遵守相關國際條例、國家與地區相關法律法規
- 2 對應聯合國永續發展目標 (SDGs)，全力落實永續
- 3 遵守 SA8000 (Social Accountability 8000)、RBA (RBA Code of Conduct) 標準
- 4 支持並尊重國際相關勞動人權規範，包含國際勞工組織第三方原則宣言、OECD 多國企業指導綱領、聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約等
- 5 承諾導入 SBT 科學減碳方法，設定有助於控制全球升溫不超過 1.5°C 的減碳目標。承諾至 2032 年範疇一及範疇二減碳達較 2022 年減少 42%，範疇三減少 25%。
- 6 以 2030 年集團使用再生能源達百分之五十，2050 年達到碳中和為目標。
- 7 導入 TCFD 以揭露公司氣候風險及機會、採行 SASB 永續揭露標準，以全面展現績效及價值

02

相關的承諾及政策，廣達透過新人訓練、內部公告及相關課程與員工溝通，完成率 100%

除此之外，廣達為了驗證永續發展的進程，符合國際標準及利害關係人期待，所響應之倡議組織，擇其要者說明如下

廣達承諾及利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



廣達電腦(股)有限公司於 2006 年 3 月 1 日起，即正式加入為 RBA 責任商業聯盟(前身為 EICC 電子行業公民聯盟)，身為聯盟會員，本公司將於設計、製造、銷售相關產品與提供客戶售後服務過程中，承諾遵循行為準則。本報告書提及重要營運據點，包含台灣 QCI 及大陸各廠區 QSMC、QCMC 及泰國廠區 QMB 皆為適用範圍。



為以科學的方式，響應聯合國的永續發展目標，有助於控制全球升溫不超過 1.5 度 C，廣達以實際行動於 2022 年 3 月向 SBT 提交承諾書，設定以 2022 年為基準年，落實於 2032 年前範疇一及範疇二減碳 42%，範疇三減碳 25% 的目標。



為揭露、評估與管理環境風險及機會，廣達承諾於 CDP 平台主動公開揭露環境訊息

* 註 1: QCI 指位於台灣研發總部 QRDC 及製造中心 QTMC

02

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

其他參與協會及活動

- 台灣區電機電子工業同業公會
- 台灣雲端運算產業協會
- 台灣 AI 系統聯盟
- 桃園市人力資源管理協會
- 國家生技醫療產業策進會
- 國家生技醫療產業策進會
- 台灣華亞科技園區環境品質監督委員會委員

參與華亞科技園區環境品質監督委員會，並獲聘為委員，每季召開委員會議，會議內容包括委員會費用收支損益情形報告、園區環保稽核各項執行事項，2022 年度合計繳交費用為台幣 397,099 元

- 上海市松江消防協會會員

參加上海市松江消防協會，為協會會員，參與年度例行會議及消防專業指導，每年繳交會費人民幣 6,000 元。

- 上海市松江安全生產協會常務理事單位

參加上海市松江安全生產協會，為協會副會長單位，參與年度例行會議，依照協會安排參與其組織的安全調研、學習等活動，每年繳交會費人民幣 6,000 元。

企業永續目標列入績效考核

對於企業社會責任目標體現，依據各功能單位及人員執掌予以展開，並列入個人績效據以考核，使所有員工了解其 CSR 職責所在，以有效連結其社會責任對應及發展措施。

目標類別	年度目標	年中實際成果	年中自評	年底實際成果	年底自評	順序	刪除
KPI(*) CSR							X

社會責任納入個人工作職責及績效管理機制 系統畫面

02

廣達承諾及 利害關係人溝通


管理者的話
 永續發展組織
 永續發展的願景及使命
 以聯合國永續目標發展年度目標及成果
 廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

利害關係人鑑別溝通與責任

利害關係人鑑別乃依據 AA1000 Stakeholder Engagement Standards(2015) 之五大原則，包含責任、影響力、張力 / 關注力、依賴性及多元觀點，由企業社會責任委員會評估小組成員及相關代表，依據上述原則確認重大的利害關係人包括股東及投資者、客戶、供應商、員工及政府機關。

為強化對各利害關係人的溝通與議合，主要由公司治理與道德規範委員會協助推行各項溝通事務，各相關單位依據利害關係人關注項目列入工作計畫，透過各溝通管道和方式聯繫回應，進行預防和進一步的規劃。

利害關係人	重要關注議題	廣達電腦的主要責任	溝通管道及回應方式
 <p>股東與投資者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●201 經濟績效 Economic Performance ●202-1 市場地位 Market Presence ●301 物料 Materials ●303 水 Water ●305 排放 Emissions ●306 廢棄物 Waste ●307-1 供應商環境評估 Supplier Environmental Assessment ●401 勞僱關係 Employment ●402 勞資關係 Labor/Management Relations ●404 訓練與教育 Training and Education ●409 強迫或強制勞動 Forced or Compulsory Labor ●418 客戶隱私 Customer Privacy 	<ul style="list-style-type: none"> ●遵循主管機關之各項最新法令規範與政策修訂，迅速回應並調整公司資訊揭露形態與內容，以符合法規要求 ●提供即時、同步、正確公司訊息，致力投資資訊之對稱揭露 ●長期穩定的股利政策，提供適當的投資報酬 ●穩健的財務策略，維護良好的公司信用與營運績效 	<ul style="list-style-type: none"> ●利害關係人調查問卷 ●年度股東大會 ●定期舉辦法人電話會議及記者會公布季度財務報告及營運訊息 ●將即時重大訊息同步公開於證交所公開資訊觀測站與公司網站，另視情況需要不定期發佈新聞稿或召開記者會進行說明 ●於公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話 ●設立專責之法人投資關係部門 ●與國內外法人投資機構舉行常態性面對面溝通會議與電話會議

02

廣達承諾及利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

利害關係人

重要關注議題

廣達電腦的主要責任

溝通管道及回應方式



客戶

- 205-2 反貪腐 Anti-corruption
- 206-1 反競爭行為 Anti-competitive Behavior
- 301 物料 Materials
- 302 能源 Energy
- 305 排放 Emissions
- 306 廢棄物 Waste
- 307-1 供應商環境評估 Supplier Environmental Assessment
- 401 勞僱關係 Employment
- 402 勞資關係 Labor/Management Relations403
- 職業安全衛生 Occupational Health and Safety
- 404 訓練與教育 Training and Education
- 405 員工多元化與平等機會 Diversity and Equal Opportunity
- 406 不歧視 Non-discrimination

- 提供最具市場競爭力及高品質的產品與服務
- 提供包括從設計、製造到後勤支援等服務的整體解決方案，提高客戶滿意度
- 與客戶建立長期緊密而互信的商业夥伴關係
- 宣導全體員工遵守保密協議和員工面對媒體對應守則
- 遵守客戶供應商行為準則

- 利害關係人調查問卷
- QBR(Quarterly Business Review)
- 客戶滿意度調查
- 不定期參與各式技術論壇、研討會及演說
- 配合客戶產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善
- PIS(Proprietary Information Security) –員工面對媒體以及資訊揭露守則規範之宣導和訓練
- 定期與客戶企業社會責任團隊會議說明 ESG 的策略及進展
- 公開在 CDP 揭露環境保護訊息
- 接受 RBA 第三方稽核以實際稽核成績回應客戶期待



供應商

- 205-2 反貪腐 Anti-corruption
- 306 廢棄物 Waste
- 307-1 供應商環境評估 Supplier Environmental Assessment
- 402 勞資關係 Labor/Management Relations
- 403 職業安全衛生 Occupational Health and Safety
- 404 訓練與教育 Training and Education
- 405 員工多元化與平等機會 Diversity and Equal Opportunity
- 406 不歧視 Non-discrimination
- 414 供應商社會評估 Supplier Social Assessment
- 418 客戶隱私 Customer Privacy

- 合法與公平交易
- 了解環安衛注意事項與規範細節
- 了解並提供廣達實行社會責任等相關協助

- 利害關係人調查問卷
- 要求簽署環保承諾書
- 要求提供產品須通過認可第三方實驗室檢驗
- 進料檢驗抽樣送廣達 GP 實驗室檢測
- 廣達環保網站 (<http://green.quantatw.com>)
- 廣達輔材環保網站
- 綠色供應鏈研討大會
- 供應商及承攬商之年度稽核
- 企業社會責任年度訓練課程

02

廣達承諾及利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



員工

利害關係人

重要關注議題

廣達電腦的主要責任

溝通管道及回應方式

- 201 經濟績效 Economic Performance
- 202-1 市場地位 Market Presence
- 205-2 反貪腐 Anti-corruption
- 302 能源 Energy
- 303 水 Water
- 305 排放 Emissions
- 306 廢棄物 Waste
- 結社自由與團體協商 Freedom of Association and Collective Bargaining
- 403 職業安全衛生 Occupational Health and Safety
- 404 訓練與教育 Training and Education
- 405 員工多元化與平等機會 Diversity and Equal Opportunity
- 406 不歧視 Non-discrimination

- 確保及尊重人權
- 員工發展
- 合法及公平的評價與待遇
- 安全衛生的環境
- 彈性福利與健康促進

- 利害關係人調查問卷
- 主管與同仁不定期進行溝通會議
- 「70885 請您幫幫我」員工服務專線與員工留言板
- 「廣達在線微信公眾號」員工問題在線諮詢與求助
- 「70695 請您了解我」性騷擾申訴專線及信箱
- 「70345」員工申訴專線
- 附設駐廠醫療人員以提供員工醫療諮詢等服務
- 每年提供員工免費健康檢查及諮詢
- 廣達菁英學校提供以職能為基礎 ELITE 五大學門的培訓發展與回饋
- 員工滿意度調查
- 每月固定資訊交流站以及季刊
- 產線專職的知心小組，即時且貼近的意見蒐集與回饋
- 勞資會議
- 福委會會議



政府單位

- 201 經濟績效 Economic Performance
- 202-1 市場地位 Market Presence
- 205-2 反貪腐 Anti-corruption
- 206-1 反競爭行為 Anti-competitive Behavior
- 301 物料 Materials
- 302 能源 Energy
- 305 排放 Emissions
- 307-1 供應商環境評估 Supplier Environmental Assessment

- 災害與事故的有效預防與支援
- 持續推展知識分享與文化均富
- 參與各項公益活動
- 符合政府法令

- 利害關係人調查問卷
- 廣達文教基金會
- 廣藝基金會
- 愛心社 / 心心社
- 台灣華亞科技園區環境品質監督委員會
- 參與主管機關舉辦的座談活動
- 外部協會活動參與

註：上述溝通管道皆為各單位相關職責及計畫活動，除為決定重大性議題所採行的問卷調查，上述無特定為編制本報告而進行之活動。

02

重大議題範疇及實質性分析確認

報告內容界定流程，依據 GRI Standard 重大考量面、SASB、TCFD、SDGs 等及問卷回饋資訊，識別初步的重要議題，企業永續發展指導委員會成員及評估代表，並依 AA1000 Materiality Test 準則之實質性鑑別對組織的衝擊程度、利害相關人關切程度，及各單位專長執掌同各方利害關係人溝通經驗，確認揭露範疇及議題。

廣達承諾及利害關係人溝通

管理者的話
永續發展組織
永續發展的願景及使命
以聯合國永續目標發展年度目標及成果
廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任



說明

- 首要揭露議題：包含經濟績效、能源、排放、勞資關係、反貪腐、勞雇關係、員工多元化與平等機會、不歧視、供應商環境評估、客戶隱私、教育訓練等十一項。
- 自行揭露議題：包含水、職業安全衛生、童工、強迫或強制勞動、物料、廢棄物管理、有關環境保護的法規、社會經濟法規遵循等八項。
- 本圖橫軸為利害關係人關切程度（問卷）及縱軸為組織衝突程度（ESG 小組評分），其分數皆依 1-5 分評分（1 為最低），並進行交叉矩陣排列。本次兩者平均分數為 4 分，故 4 分以上之項目即為重大議題。
- 本年度重大議題決定過程，係蒐集以下利害關係人問卷進行議合與分析：股東 & 投資人、客戶、供應商、員工、社會大眾、社區、政府單位、其他等，期望可以中肯地在報告中，說明公司對經濟、環境、社會的重要影響，溝通廣達的永續發展（ESG）策略、行動計畫、執行進度、管理績效等，給關注廣達的投資人、客戶、同仁、供應商、所在社區、當地政府等利益相關方，更全面的資訊。

02

報告改變:與去年度重大議題變更說明

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話
 永續發展組織
 永續發展的願景及使命
 以聯合國永續目標發展年度目標及成果
 廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

類別	考量面	重大原因	邊界(組織內)				邊界
			QCI	QSMC	QCMC	QMB	組織外
經濟面	經濟績效	企業的最主要責任是以持續成長回應利害係人的期待	✓	✓	✓	✓	
	反貪腐	誠信為企業經營之本，要確保所有從業人員都能遵守公司的從業道德，往來之客戶及供應商也基於誠信的原則，共同致力於本業的發展，才能使企業永續成長	✓	✓	✓	✓	✓
環境面	物料	目前國際間關注的議題，包含是否使用回收料等，使企業在環保上可以達到永續發展的目標	✓	✓	✓	✓	
	能源管理	目前國際間關注的議題，包含各項能源的管控及管理，使企業在環保上可以達到永續發展的目標	✓	✓	✓	✓	✓
	排放	目前國際間關注的議題，包含溫室氣體的排放措施等，使企業在環保上可以達到永續發展的目標	✓	✓	✓	✓	✓
	廢棄物管理	目前國際間關注的議題，包含各項廢棄物減量及管理，使企業在環保上可以達到永續發展的目標	✓	✓	✓	✓	✓
	有關環境保護的 法規遵循	廣達集團重要的組織政策，在經營發展之際，也要符合環境法規的規定	✓	✓	✓	✓	

02

廣達承諾及利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

類別	考量面	重大原因	邊界(組織內)				邊界
			QCI	QSMC	QCMC	QMB	組織外
	人權評估	維護勞工人權是 RBA 重要的勞工政策	✓	✓	✓	✓	
	社會經濟法規遵循	遵守法規是公司治理重要的依據。	✓	✓	✓	✓	
	職業健康與安全	為勞工重要法規及基礎，呼應公司零職災政策	✓	✓	✓	✓	✓
	顧客隱私	對客戶的承諾，有助公司的經濟績效。傷害顧客隱私將招致大的經濟損失及傷害商譽。					✓
	強迫或強制勞動	維護勞工人權是 RBA 重要的勞工政策	✓	✓	✓	✓	
	勞資關係	勞資間的關係，為廣達持續發展的基礎之一	✓	✓	✓	✓	
社會面	勞雇關係	公開公司與員工之間權利和義務的法律關係，如何以年齡和性別等具包容性的招聘方式招募當地人才	✓	✓	✓	✓	
	不歧視	公司的招募及任用不得因種族、膚色、性別、宗教、政治見解、族群和社會出身、年齡、身心障礙、移民身份、疾病、性別、性等因素而有不同的對待，這是法令及各方利益關係人要求公司有效執行責任商業行為的基本期望	✓	✓	✓	✓	✓
	教育與訓練	協助員工在職涯發展中能提升自身能力，並確保同仁的發展能依個人績效評核的結論得到公平地對待	✓	✓	✓	✓	
	員工多元化與平等機會	尊重員工及提供員工平等的就業機會為廣達持續發展的基礎之一	✓	✓	✓	✓	
	童工	RBA 及國際標準關注議題，在公司所有的製造流程中，都不得有童工的參與。	✓	✓	✓	✓	✓

02

特定標準揭露重大考量面說明

廣達承諾及 利害關係人溝通

管理者的話

永續發展組織

永續發展的願景及使命

以聯合國永續目標發展年度目標及成果

廣達的承諾

利害關係人鑑別溝通與責任

類別	2021年度重大考量面	2022年度重大考量面	說明
經濟面	經濟績效 (201)	經濟績效 (201)	
	氣候變遷 (201)		
	反貪腐 (205)	反貪腐 (205)	
環境面	物料 (301)		
	能源 (302)	能源 (302)	
	排放 (305)	排放 (305)	
	廢棄物 (306)		
	法規遵循 (307)		
	--	供應商環境評估 (307-1)	新增
	--	勞僱關係 (401)	新增
	勞資關係 (402)	勞資關係 (402)	
社會面	職業健康與安全 (403)		
		訓練與教育 (404)	新增
	員工多元化與平等機會 (405)	員工多元化與平等機會 (405)	
	--	不歧視 (406)	新增
	童工 (408)		
	強迫與強制勞動 (409)		
	人權評估 (412)		
	客戶隱私 (418)	客戶隱私 (418)	
	社會經濟法規遵循 (419)		

03

永續治理 誠信經營

公司治理 | 廣達電腦概況 | 創新 | 廣達電腦財務績效

風險管理 | 道德與誠信 | 資訊安全 | 機密資訊保護



微笑 —— 屏東女中一年級 王珊懿

理念：主題圍繞在科技、地球、美好

畫面的主體市中心的微笑地球和與旁的機械手跟人類手，展現出機械跟人類，共同創造出美好世界，如圖中的兩個人，雖然距離很遠，但因為科技發達，使得兩位可互相交談，整體展示出科技帶來微笑的畫面感，這也正是這幅畫的名字由來。

31 背景是利用暗色交雜的水管，凸顯主題。



我們的目標及努力方向

廣達堅信誠信經營的企業文化，是公司得以永續的基礎，也致力將誠信內化成廣達全體從業人員的 DNA。在此信念下，我們透過科技創新以使研發成果，成為公司持續獲利的養份，並將成果與股東及員工共同分享。並落實公司治理，健全監督功能，並促成全員參與，控制風險，使資訊安全系統有效運作，保護公司正常營運。

我們具體的成果有

- 1 2022 年廣達全年合併營收為 1,280,429,312,000 元，稅後淨利 29,722,669,000 元，每股盈餘 7.51 元，分發股利每股 6 元。
- 2 專利數累積為 6169 件。因研發獲證專利數量及其專利的影響力，連續五年被科睿惟安評比為最具創新精神的百大創新機構。
- 3 強化董事會多元化：配合董事任期屆滿，於 2022 年 6 月改選董事，為促使治理多元化，延攬女性董事成員 1 席，強化具財務專長席次，且新任獨立董事皆無連續任逾 3 屆情形，董事相互間並無具二等親身分者。
- 4 董事會運作情形：2022 年共召開 7 次董事會，出席率為 100%，必要時邀請簽證會計師、經理人等列席報告。風險管理相關事項，如資安、企業永續風險、智權、資產等風險管理執行情形至少每年提報董事會一次；ESG 事務每季定期提報，另於每年年度終了，彙整各利害關係人鑑別與溝通情形於次一年度最近期董事會報告，最近期提董事會報告時間為 2023 年 3 月 15 日。
- 5 董事會績效評估於 2022 年 11 月委任外部獨立評鑑機構進行。2022 年外評及自行評估均已完成，且於 2023 年第一季董事會、審計委員會及薪酬委員會報告。並敦請外評機構代表於董事會列席說明評估結果及改善建議。
- 6 提升「永續發展發展委員會」層級向董事會直接報告，成立專責機構永續發展中心，以擬定公司永續發展策略，整合各廠區及各事業單位共同推動永續事務。
- 7 設立資安長及資安專責單位，以綜理公司資安事宜。
- 8 推動各事業部及各廠區陸續取得 ISO 27001。以架構、實施、維護以及持續改善，使公司保管的資訊資產更加安全
- 9 2022 年度無違反誠信道德政策、違反資安管理或洩露客戶資訊事件

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

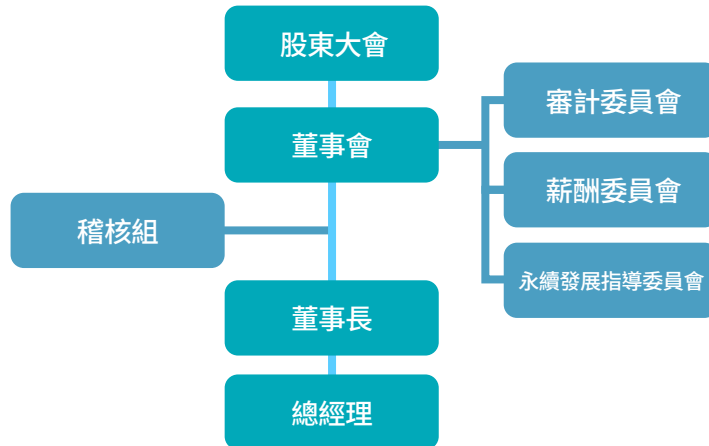
資訊安全

機密資訊保護

廣達重視公司治理並以永續經營為宗旨，重視企業傳承，致力於建置有效的公司治理架構，逐步制訂、推動各項制度及辦法以健全遵循，引進獨立董事制度、優化董事會成員組成多元化規劃，以強化董事會職能；民國 105 年設立審計委員會，監督公司財務報表之允當表達及內部控制之有效實施；民國 100 年成立薪酬委員會，協助檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；民國 108 年任命公司治理主管，確保公司股東會及董事會召開符合相關法律及公司治理守則規範；除此之外，另設置永續發展指導委員會，負責統籌集團永續發展相關事務，將環境、社會及治理的工作等執行成果，編製於永續報告書。

相關運作情形請詳見本公司 111 年股東會年報「3.4 公司治理運作情形」

公司治理組織架構



董事會組成及多元化

本公司董事之遴選與提名係依據本公司章程第十七條及第十七條之一之規定辦理：

第十七條：本公司設董事五至九人。選舉方式採候選人提名制度，股東應就候選人名單中選任之。全體董事持股比例，依證券管理機關之規定。

第十七條之一：本公司獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。

獨立董事之專業資格、持股與兼職限制、獨立性認定、提名與選任方式、職權行使及其他應遵行事項，依證券交易法及相關法令辦理。

董事之選舉之運作係依據「董事選舉辦法」及「董事會議事規則」執行。

◆相關辦法請參閱本公司官網：

<https://www.quantatw.com/Quanta/chinese/corporategovernance/ruleandinfo.aspx>

◆董事成員之資格、獨立性及多元性等說明，請詳本公司官網：

https://www.quantatw.com/Quanta/chinese/corporategovernance/composition_and_responsibilities.aspx

◆及本公司民國 111 年股東會年報以下章節：

3.2.1 董事及監察人

3.2.1.1 董事資料

3.2.1.3 董事及審計委員專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

3.3 最近年度給付董事、總經理及副總經理之酬金

3.4.1 董事會運作情形

3.4.1.2.2 董事對利害關係議案迴避之執行情形

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

董事會組成及多元化

配合董事任期屆滿，於民國 111 年 6 月改選董事。考量性別平等，延攬女性董事成員 1 席，並強化具財務專長席次，且新任獨立董事皆無連續任逾 3 屆情形。

新任董事會成員由 4 席非獨立董事及 3 席獨立董事組成，且均為自然人。7 席董事中，獨立董事占比為 42.86%；其中有 1 席為女性，女性占比為 14.29%。年齡組成方面，70 歲以上 5 位、60 歲以下 2 位。董事相互間並無具二等親身分者。

多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形
獨立董事席次逾 1/3	✓
新任獨立董事皆無連續任 3 屆	✓
增加一席女性董事	✓
董事會績效評估至少每三年一次委由外部專業獨立機構進行評估	✓

相關運作情形請詳本公司民國 111 年股東會年報「3.2.1.4 董事會多元化」章節。

董事會績效評估

本公司已於民國 108 年底訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，並於民國 109 年 12 月董事會通過修訂「至少每三年一次委由外部專業獨立機構或外部專家學者進行評估」。

董事會暨功能性委員會於每年年度結束，依據評估指標進行當年度績效評估並於次一年度第一季結束前完成，確保董事會之運作悉依相關法令執行。民國 111 年之董事會績效評估委任外部獨立評鑑機構「社團法人臺灣誠正經營學會」進行評估。

111 年外部評估及自行評估均已完成，且提 112 年 3 月 6 日薪酬委員會及 112 年 3 月 15 日審計委員會及董事會報告。並敦請外評機構於董事會列席說明評估結果及改善建議。

相關資訊請詳本公司 111 年股東會年報「3.4.1.2.3 董事會評鑑執行情形」章節。

03

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

功能性委員會

委員會	職責	成員	開會次數	出席率
審計委員會	<p>公司財務報表之允當表達。</p> <p>簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。</p> <p>公司內部控制之有效實施。</p> <p>公司遵循相關法令及規則。</p> <p>公司存在或潛在風險之管控。</p>	<p>獨立董事 李弘錦</p> <p>獨立董事 陳丕榮</p> <p>獨立董事 沈素碧</p>	4	100%
薪酬委員會	<p>以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：</p> <p>訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。</p> <p>定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。</p>	<p>獨立董事 李弘錦</p> <p>獨立董事 沈素碧</p> <p>專門委員 李位彬</p>	3	100%
永續發展指導委員會	<p>轄下之次委員會，依其工作計劃，每年至少召開二次次委員會會議，討論年度計劃及達成目標之概況。</p> <p>永續發展指導委員會檢視各次委員會的工作事項，討論未來發展策略，並將具體成果及工作方向董事會報告。</p>	<p>董事長 林百里</p> <p>副董事長 梁次震</p> <p>董事 黃健堂</p> <p>會後指派專人向列席董事會報告永續發展運作及執行情形、按季提報溫室氣體盤查及查證時程計畫執行情形，並將次一年度「ESG 永續發展策略方向」提董事會決議後據以執行會議內容、方向及成果。</p>	5	-

相關運作情形詳見本公司 111 年股東會年報「3.4.2 審計委員會運作情形」、「3.4.4 薪酬委員會組成及運作情形」。

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

公司簡介

廣達電腦成立於 1988 年，為全球 Fortune 500 大公司之一，也是全球筆記型電腦專業研發設計製造的領導廠商。除了在筆記型電腦的領域中占有舉足輕重的地位，更將業務觸角延伸到雲端運算解決方案、行動通訊技術、智慧家庭、智慧移動、智慧製造、智慧醫療、人工智慧物聯網 (AIoT) 以及元宇宙 (Metaverse) 相關虛擬實境、擴增實境應用等市場，積極拓展產業領域、開創商機，並整合相關資源進行佈局，在新商機、新應用、新產品等領域投入研發，累積實力以搶得先機。

以「台灣設計、智慧製造、全球運籌及銷售」為全球佈局的主軸，廣達已在台灣、中國上海、常熟、重慶以及泰國等地區建置高效率的生產基地並計畫於 2023 年啟動越南廠的投資計劃。除此之外，在台灣、美國、歐洲等地亦建立區域的製造及維修據點。海外佈局採取緊鄰客人、就近市場提供服務的策略，依照客戶之不同需求彈性組裝產品，縮短生產時程及降低運輸成本，更貼近客戶實際需求。相關資訊請詳廣達 2022 東會年報之「5. 營運概況」章節。

本年度本報告書報告範疇內員工總數約為 6.2 萬人 (包含 QRDC 廣達企業總部、QTMC 台灣製造中心、QSMC 上海製造城、QCMC 重慶製造城、QMB 泰國製造城所屬員工)。廣達電腦股份有限公司 1999 年在台灣證券交易所上市，股票代碼為 2382；2021 年本公司無併購或受讓他公司股份發行新股辦理情形，股本來源及種類、股東結構請見下表，近三年來並無對外募資，相關資訊請詳本公司民國 111 年股東會年報「4.1.1 股本來源及種類」章節。



永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

市場及產銷概況

本公司主要產品為筆記型電腦且以外銷為主，主要外銷地區分佈如下：

地區別 \ 年度	2021 年	2022 年
美國	48.05%	53.21%
中國	10.42%	9.05%
荷蘭	6.58%	6.20%
日本	6.11%	4.73%
其他	28.84%	26.81%
合計	100.00%	100.00%

本公司之產品銷售於世界各地且客戶組成國際化，主要外銷地區以美洲市場為主，次為中國地區。我們已在台灣、美國加州、田納西州、德國安森、韓國、日本、新加坡及泰國等地區，成立組裝及售後服務據點，藉由SAP等資訊系統，提供筆記型電腦品牌商及大型資料中心客戶更有效率的全球服務與技術支援。本年度無顯著之變化。

股本來源及種類

股份 種類	核定股本			備註
	流通在外股份	未發行股份	合計	
普通股	3,862,627,432	737,372,568	4,600,000,000	(註)
合計	3,862,627,432	737,372,568	4,600,000,000	-

註：(1) 上列股份已上市。

(2) 未發行股份中含壹億股保留供員工認股權憑證行使認股權使用。

(3) 本公司並未發行特別股。

股東結構

股東結構	政府機構	金融機構	其他法人	外國機構及外國人	個人	庫藏股	合計
人數	1	66	465	959	99,275	0	100,766
持有股數	120,000	703,533,449	1,229,046,913	845,004,582	1,084,922,488	0	3,862,627,432
持有比率 %	0.00%	18.21%	31.82%	21.88%	28.09%	0.00%	100.00%

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

創新

廣達以「科技創新福利人群」做為企業永續的願景，創新是推動廣達前進的動能。廣達以提升產品的競爭力，為客戶帶來更好的產品及服務體驗，並為客戶信賴的關鍵。鼓勵同仁提出創新的想法，並在創新過程中，發展自我並共創未來。為了這個目標，廣達投入了費用及資源，因為我們相信只有創新，才能開創更美好的未來，帶動更多人群的發展與進步。

最近二年度投入之研發費用：

年度	支出金額 (A)	營收 (B)	(A) / (B) %
2021 年	18,646,072	1,129,453,350	1.65%
2022 年	21,336,340	1,280,429,312	1.67%

單位：千元

2022 年度廣達集團研究開發費用約為 213 億元，較 2021 年度之 186 億元，增加 27 億元，年增 14%；近 2 年研究開發費用佔營業收入之比率分別為 1.65%、1.67%。

此外，廣達透過廣達菁英學校，持續關注新科技的進展，創新課程的設計包含線上或實體課程，迄今已累積逾千堂之課程資料庫，讓同仁能與時俱進的學習。提出研發成果的同仁，廣達也給予鼓勵，在提出專利申請以及申請獲證時，均發放獎金作為獎勵，每年亦遴選當年度最好的專利設計以及年度發明王，在公司旺年會上頒獎，激勵同仁持續創新。

因為廣達秉持不斷「創新」、「研發」的精神，對於新技術與新產品的開發不遺餘力。在智慧財產權保護及研發之成果方面，截至 2022 年，本公司在台灣、美國、大陸地區、日本及歐洲等地共提出 8,149 件專利申請，並已取得 6,169 件中、美、英、法、德、日等國家專利，取得之專利範疇含括筆記型電腦、伺服器、人工智慧 (AI)、大數據 (Big Data)、雲端應用 (Cloud)、AR/VR 等相關技術，也因此廣達連續五度獲選為「全球百大創新機構」。此項評選由調研機構 -- 科睿唯安 (Clarivate) 將自 2000 年以來發明專利總量大於 500 件、5 年內獲准發明專利數量大於 100 件的企業與機構作為遴選基準，並依據影響力 (Influence)、成功足跡 (Success)、全球化 (Globalization)、技術獨特性 (Rarity) 等要素綜合出發明強度，以評估創新機構的持續性與創新規模，並在眾多候選單位中挑選出前一百名，足見廣達的研發、創新在全球各個產業中備受肯定。

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

廣達電腦財務績效

2022年營運成果概要

2022 年全球筆電市場規模較前一年大幅萎縮，廣達筆電出貨量也受到衝擊而下滑。幸賴平均出貨單價提升，以及雲端相關的伺服器、智慧汽車等產品需求持續熱絡，加上下半年缺料緩解帶動出貨升溫，全年合併營收淨額創下 1.28 兆元的新高，較前一年度的 1.13 兆元，年增 13.47%。

2022 年及 2021 年的稅後純益分別為 297.23 億元及 343.60 億元，其中淨利歸屬於母公司業主分別為 289.57 億元及 336.53 億元；2022 年全年毛利率 5.5%、營業利益率 2.4%、淨利率 2.3%，每股盈餘 (EPS) 為 7.51 元。董事會並決議盈餘分配案，擬每股配發現金股利 6.0 元，股利發放率為 79.9%。在財務收支方面，營業外淨收益約 95.92 億元。

單位：新台幣千元

項目	2021 年	2022 年
營業收入	1,129,453,350	1,280,429,312
營業淨利	37,277,108	31,188,812
稅前淨利	43,436,274	40,780,600
本期淨利	34,359,565	29,722,669
每股盈餘 (元)	8.73	7.51
現金股息 (元/股)	6.60	6.00
資產總額	717,569,604	816,133,646
股東權益	168,127,338	176,523,457

◆最近二年度銷售量值

單位：千台；新台幣千元

年度 銷售量值 主要產品	2021 年				2022 年			
	內銷		外銷		內銷		外銷	
	量	值	量	值	量	值	量	值
電子產品	-	-	-	1,124,101,436	-	-	-	1,275,258,755
其他產品	*	2,041,804	*	3,310,110	*	774,106	*	4,396,451
合計	*	2,041,804	*	1,127,411,546	*	774,106	*	1,279,655,206

* 註：因產品種類繁雜，難以統計分類。

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

風險管理

風險管理政策及程序

本公司訂定「風險管理辦法」於民國 109 年 12 月經董事會通過，以作為風險管理之指導原則，以利執行營運風險的辨識、分析、評估、控制。董事會負責成立及監督集團企業（含本公司及重要生產據點）之風險管理架構。總經理負責發展及控管合併公司之風險管理政策，並定期向董事會報告其運作，最近期提報時間為民國 111 年 12 月 16 日。

風險管理範疇

主要目的為減緩風險發生時對企業造成之衝擊，確保集團企業之營運風險均在可控的範疇內，使整體集團營運得以聚焦於業務的增長暨營運效率的提升，並有助於股東權益的維護。

逐年參照前一年度集團企業發生過的風險事故暨外部專家的意見，於期初設定當年度對本公司及合併公司營運恐有負面影響的相關議題，作為新年度營運風險整體評估、風險排序之依據，就計畫控制的風險品項建議採行的風險管理作為等事項經核可後，進行風險的監控抑或處理。

上述監控、處理之工具包括但不限於採行自主風險管理作為控制風險（風險自留）抑或風險轉嫁（投保）。

本公司風險管理程序包括：風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與揭露、風險之回應等。

相關運作情形請詳本公司民國 111 年股東會年報「7.6 風險管理分析評估」及「5.6 資通安全管理」。

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

政策及辦法

廣達堅信誠信經營是公司長久經營之道，並以建立全員誠信文化為目標。為使廣達從業人員，無論是董事、經理人、員工或是供應商了解廣達在誠信經營上的原則，並有共同遵守的共識。本公司訂有「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」及「道德行為準則」、「防範內線交易程序」，經董事會通過後公告，可於廣達電腦官方網站 / 公司治理 / 重要公司規章閱讀查詢。

2022 年為強化所有從業人員的道德及誠信意識，廣達擇其精要，訂定「誠信及道德政策」，經過總經理同意後，並於網站上公告。公司另訂有「從業道德規範」，每年定期向同仁宣導。

廣達所有的誠信經營政策及辦法，均明白揭示廣達對任何形式違反商業道德的行為、貪腐、賄賂行為均採零容忍的政策。不允許廣達的從業人員接受不當饋贈，或有內線交易行徑。當從事與公司有關之業務時，不得因自身利益衝突而損及公司之權益。承諾尊重知識產權，不會進行違反公平交易法及反托拉斯法的商業活動，如有因業務需要蒐集個人資料時，也會遵守各國法令規定。承諾依照法令，公開透明揭露經濟績效、商業活動等訊息，慈善捐款也會基於法令進行並且公開揭露。

我們也期待我們的顧客、供應商、商業夥伴及其他有業務往來的各界人士，都能瞭解並支持我們。廣達自 2015 年起要求選定的供應商簽署「廣達供應商 RBA 行為準則符合性聲明」，要求供應商應符合行為準則中勞工、道德、安全衛生、環境以及管理體系各項標準規範。我們也鼓勵供應商自主接受 RBA 的稽核，或由公司企業社會責任團隊前往稽核。

所有的針對供應商簽署「廣達供應商 RBA 行為準則符合性聲明」，2022 年目標共 11 家皆全數完成，累計至今共已完成 903 家。溝通比例為 100%。



尊敬的供應商：

作為 RBA 會員，廣達電腦承諾遵守 RBA 的行為準則並為之付出努力。為確保廣達所有的合格供應商都將遵守 RBA 的行為準則，廣達特此要求各供應商閱讀並簽署下面的符合性聲明。煩請收到通知後，供應商的權責管理層或代表線上閱讀並簽署。此聲明必需於 2018/09/25 前完成，屆時仍未完成者，我們將通知相應採購單位，感謝您的大力配合。

懇請：

1. 點擊以下連結直接進入 RBA 符合性聲明閱讀簽署頁面，
2. 認真閱讀相關內容，
3. 于最下方同意處打勾，並完成個人相關資訊的填寫，
4. 點擊“Submit”。

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

道德及誠信之執行

本公司經由許多程序來避免利益衝突。首先，董事或經理人為自己或他人從事屬於本公司營業範圍內之行為時，應根據法令之要求，對其競業禁止行為事先取得股東會或董事會核准後為之；為落實公司治理、健全監督功能並強化管理機能，爰依證券法令相關規定，訂有「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「內部重大資訊處理作業程序」等辦法；另在防範內線交易方面，則訂有「內部重大資訊處理作業程序」及「防範內線交易作業程序」等辦法以資遵循，使董事會與高階管理階層能配合落實誠信經營。詳細執行情形請詳本公司民國 111 年股東會年報「3.4.6 履行誠信經營情形及與上市櫃公司誠信經營守則差異情形及原因」。

在董事會運作方面，為落實公司治理、健全監督功能並強化管理機能，爰依「公開發行公司董事會議事辦法」之相關規定，訂定本公司董事會議事規則以資遵循。當議案涉及董事利害關係且有損及公司利益之虞時，相關董事亦悉遵循利益迴避原則予以迴避，以保障公司及股東利益。詳細執行情形請詳本公司民國 111 年股東會年報「3.4.1.2.2 董事對利害關係議案迴避之執行情形」。

為使全體員工更清楚公司的誠信原則，公司每年皆會提醒公司治理階層成員及員工閱讀「從業道德規範」並回簽遵循。針對若有涉及利益迴避之事項也應誠實申報，經由各級主管確認是否有衝擊，並採取必要的防範行動，再經總經理確認後完成年度的從業道德利益避避申報作業。除申報期間請假或留停之同仁外，所有備有電腦之治理階層及間接人員均需要在二週內完成利益迴避申報作業，台灣廠區共計 3361 名、大陸廠區共計 1,012 名，泰國廠共 34 人，共 4407 名主管級人員皆完成申報，比例為 100%。(統計期間為 2022 年 9/1 至 9/16，主管人員定義為副理至協理級以上)

宣導及教育訓練

各廠新進同仁在新進人員教育訓練時，均都接受公司有關誠信及道德政策的訓練，明確告知同仁公司禁止任何形式的貪污、賄賂、腐敗、敲詐、勒索及盜用公款行為。如有違反之情事，將予以嚴格的紀律處分，或進一步採取法律行動；並告知同仁如有基於人情之正常交誼收受禮物的上限規範，如禮品金額超過的處理原則。明白揭發若發現有人違反商業道德情事時可具名或匿名檢舉之管道。相關規定亦可也能在新人手冊上查詢。

將誠信及道德政策融入在主管的必修課程中，例如：管理個案研討、選才任賢、目標設定與績效管理等課程，並與主管手冊結合，推動 2B 文化中的「主動積極、高自我要求」等核心職能，傳遞反貪腐之理念。CSR 年度培訓等教室課程與廣達在線之企業社會責任課程影片傳遞及培訓反貪腐政策。有關誠信政策之相關訓練，台灣廠區共計 8,211 人次，大陸廠區共有 73,295 人次已接受培訓，泰國廠區共有 3,917 人次，比例為 100%。

03

永續治理 誠信經營

公司治理
廣達電腦概況
創新
廣達電腦財務績效
風險管理

道德與誠信

資訊安全
機密資訊保護

申訴管道及處理

所有員工對任何違反從業道德規範之行為應保持警覺。當有疑問或發現任何違反從業道德規範之行為時，均有責任向主管報告。如有必要，可直接向人才資源主管、內部稽核經理或經由員工申訴管道提出報告。

員工除上述管道外，與廣達所有的利害關係人均可利用公司官網上的管道如下提出申訴或進行意見陳述或徵詢。

路徑如下：

- ◆企業社會責任 (各廠區 CSR 負責窗口)
https://www.quantatw.com/Quanta/chinese/service/contact_csr.aspx
- ◆從業道德 (總部獨立窗口)
http://www.quantatw.com/Quanta/chinese/service/contact_bc.aspx

所有的申訴均可以具名或是匿名的方式進行。接獲涉及違反從業道德行為申訴，若被檢舉對象涉及治理層級，提報董事長或副董事長，由其指派專責主管會同稽核組人員獨立調查。如為一般同仁，則由稽核組調查後，將相關報告副知總管理處最高主管作為後續處理之參考依據。如有員工違反從業道德規範，將依照工作規則相關規定予以懲處，情節重大者，將移請檢調單位查辦。如有供應商涉及違反廣達的從業道德規範，也將依合約規定中止合作關係。每年將年度執行結果，都提報董事會，說明調查經過及提報改善方案。利害關係人舉發任何違反從業道德規範之行為和因此所參與的調查過程，廣達承諾給予保護以避免因此遭受不公平的報復或對待。

2022年執行成果

2022 年度員工涉及違反從業道德
(貪污賄賂、收受與職務有關的不當饋贈、
內線交易或做出與公司利益有衝突的事項)
而被公司懲處案件

0

反競爭行為
(反托拉斯、反競爭)
確認，或因此罰款案件

0

各廠區主管人員利益迴避申報率

100%

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

資訊安全

策略及目標

資訊安全為企業永續發展以及維持核心競爭力之重要基石，廣達致力於強化企業整體資訊安全管理為目標，建立分層防禦架構，提升整體防護強度，針對風險進行全方位監控。本公司將持續參考國內外趨勢、國際標準及外部專業顧問建議，逐年編列適當資安預算，優化各項防護控制措施，加強全員教育訓練，提升安全意識與應變能力，保障公司營運與資訊安全。

「全員參與，控制風險，使資訊安全系統有效運作，保護公司正常營運。」是廣達的資安策略

廣達資通安全政策包含三個目標：

全員參與 控制風險

建立資訊安全管理系統，確定資訊安全的職能及職責，做到全員、全方位及全過程資訊安全管理。根據公司資訊安全的特點、法律法規要求，建立風險評估程序，確定風險接受準則。定期進行風險評估，並採取相應措施，降低潛在風險。

積極預防 持續改進

在企業運行中，重視資訊安全，識別和分析資訊系統薄弱點及可能的威脅，考慮成本、利益及風險的平衡，對資產進行分類及保護，以適當的成本保護資訊系統。

客戶信賴 永續經營

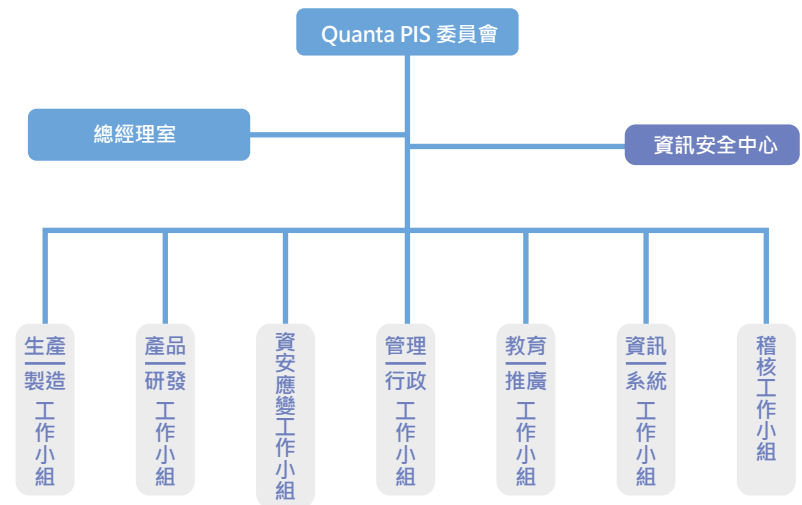
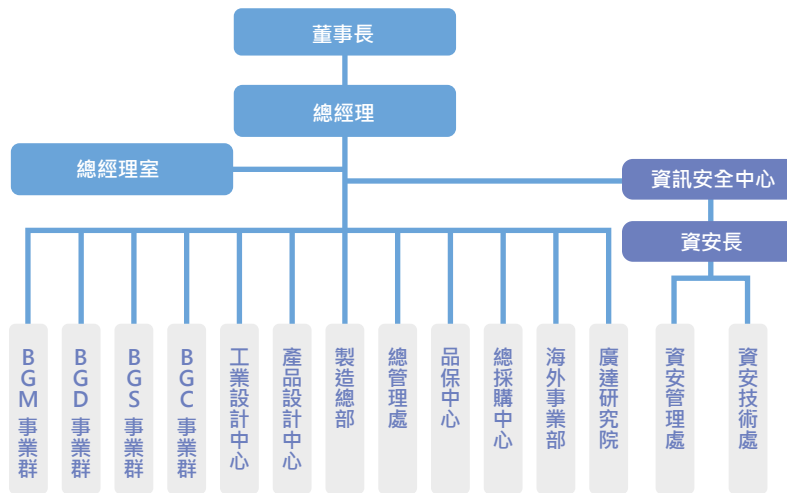
通過績效評估並持續改進，保證資訊安全管理系統的有效性，實現客戶信賴、公司永續經營的目標。

03

組織

本公司於 111 年第一季經董事會決議通過設置資安專職單位及資安長。資安專職單位為「資訊安全中心」，直接向總經理或其指定代理人報告，並負責召集 PIS 委員會 (Proprietary Information Security Committee) 會議。資訊安全中心下設資安管理處與資安技術處，管理集團資安事宜，統籌資安政策、國際資安標準相關驗證與稽核工作，資安機制落實執行與驗證資安執行成果，建構分層防禦 (Layered Defense)，提升資安水準與國際接軌，定期彙報相關風險、議題及管理成效。

為展現公司資安良善管理，強化集團資安跨部門協同運作，將已有之 PIS 委員會，擴編為集團資通安全最高指導單位，透過每半年委員會、資訊安全中心月會及各項定期與不定期專案會議，持續推動各項資通安全管理政策與措施，進行資通安全政策與資安防護措施通盤檢討與優化，並至少每年一次於董事會報告資通安全執行之情形，最近期提報時間為 111 年 11 月 11 日。



永續治理 誠信經營

- 公司治理
- 廣達電腦概況
- 創新
- 廣達電腦財務績效
- 風險管理
- 道德與誠信
- 資訊安全
- 機密資訊保護

03

永續治理 誠信經營

- 公司治理
- 廣達電腦概況
- 創新
- 廣達電腦財務績效
- 風險管理
- 道德與誠信
- 資訊安全**
- 機密資訊保護

資安推動目標

為評估資通安全績效與資通安全管理系統有效性，針對資通安全的組織、人員、流程及技術面向，設立 17 項資安指標，嚴格檢視資安管理執行。於 111 年各項資安指標均順利達成

面向	資安KPI	111年辦理情形
組織	定期覆核資訊安全管理制度文件	達成
	定期進行風險評鑑	達成
人員	員工皆簽署保密協定	達成
	依規範接受適當之資安教育訓練	達成
技術	無應開啟卻未開啟稽核紀錄	達成
	定期進行弱點掃描	達成
	無未移除或具有不適當權限之防火牆規則	達成
	核心伺服器可使用率每月 $\geq 99.98\%$	達成
	機房基礎設備可使用率每月 $\geq 99.98\%$	達成
	對外網路可使用率每月 $\geq 95\%$	達成
流程	無未經授權之人員可存取正式環境	達成
	無未合法授權之軟體安裝	達成
	應用系統變更皆經授權	達成
	依規範時間內通報資安事件	達成
	定期進行營運持續演練	達成
	進出機房皆留存相關紀錄並經適當授權	達成
	定期抽查系統安全相關設定	達成

因應資安風險提升，依據風險管理結果，就資通訊技術發展及外在環境變化，持續滾動調整廣達資安推動方向，建立公司資安標準一致性，並取得業務與資安平衡，全員參與協同維運達成公司資安政策要求。

面向	推動方向	近期重點	長期目標
組織	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 建構資安防護體系 ◆ 持續推動 ISO 認證 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提升委員會功能 ◆ 重要單位、重要系統、海外重要據點納入 ISO 範圍 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 建構資安防護體系，PIS 委員會國際化 ◆ 持續推動 ISO 認證，公司導入 ISO 27001，資安標準一致化
人員	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提升人員資安能力 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 培訓各單位資安專業人員 ◆ 培訓資安管理處資安專業人員 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 提升人員資安能力，各單位設置適任之資安人員 ◆ 建構資安防護體系，資安管理處各領域均有資安專才
技術	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 資安審核與查核 ◆ 情資分享處置追蹤 ◆ 強化資安防禦 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 確保集團據點資安合規 ◆ 資安中心進行情資蒐集與通知各據點處置追蹤 ◆ 完成分層防禦架構建置 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 資安審核與查核，各據點自主辦理資安查核並回報 ◆ 情資分享處置追蹤，資安中心情資分析，集團分享與處置維運
流程	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 強化整體應變作業 ◆ 優化客戶稽核作業 ◆ 客戶要求環境規劃階段加入資安協作 ◆ 健全資安防護機制 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 各單位落實應變流程 ◆ 建立客戶稽核管理系統與流程 ◆ 客戶環境建置之資安協作規劃流程 ◆ 制定資安參考 Baseline 與設定，提供集團參照 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 強化整體應變作業，事件快速回應於可控之初，事件演練與改善處置流程 ◆ 優化客戶稽核作業，資安作業與客戶稽核半自動化 ◆ 依客戶要求，規劃階段加入資安協作，客戶要求建置之特殊環境，納入資安規劃 ◆ 健全資安防護機制，集團資安防護設置標準，同步各據點強度

建構資安整體架構

本公司重視對資訊安全的維護，自 97 年起即投保資安險，98 年並制定「資訊安全管理政策」與「資訊安全風險管理架構」，109 年起開始規劃取得 ISO 27001 認證，110 年積極推動落實，以因應資訊安全提升需求。主要運作情形如下：

永續治理 誠信經營

- 公司治理
- 廣達電腦概況
- 創新
- 廣達電腦財務績效
- 風險管理
- 道德與誠信
- 資訊安全
- 機密資訊保護

落實資安風險管理

定期訪談各單位人員，了解流程與系統等相關資料，做必要之資訊安全差異分析，並配合規劃建置對應資訊安全系統進行管理。

落實公司資安管理標準處置程序

依照 ISO27001 標準，制訂資訊安全管理系統文件，制訂各項資安事件緊急應對程序與關鍵系統營運持續計畫，並落實演練與執行。

推動 ISO27001 認證工作

依照標準制定管理政策，並依照政策進行風險管理與相關控制措施，持續推動改善，已於 111 年第二季取得認證，目前證書之有效期為西元 2022 年 5 月 4 日至西元 2025 年 5 月 4 日，並致力於擴大認證範圍，透過資通安全管理系統之導入，同時保護公司與客戶，持續強化資通安全事件之應變處理能力。

落實資安稽核機制

建置系統資安檢測工具，依照規定進行檢測資安風險與修正資安弱點；由資安專業人員對公司進行各項資安檢測，並協助進行資安風險排除與緩解。

落實公司網路資安防護機制

建置網路威脅偵測系統，防範異常行為；嚴密控管防火牆存取權限；對外服務系統，建置保護機制，阻擋惡意攻擊；以多重驗證提升存取安全性，並只允許公司授權裝置連結；偵測網路封包並分析威脅與告警，提升公司網路環境資安等級。

擴編 PIS 委員會

為展現公司資安良善管理，強化集團資安跨部門協同運作，將已有之 PIS 委員會，擴編為集團資通安全最高指導單位，透過每半年委員會、資訊安全中心月會及各項定期與不定期專案會議，持續推動各項資通安全管理政策與措施，進行資通安全政策與資安防護措施通盤檢討與優化。

建置資安專職單位及資安長

本公司於 111 年第一季經董事會決議通過設置資安專職單位及資安長。資訊安全中心下設資安管理處與資安技術處，管理集團資安事宜，統籌資安政策、國際資安標準相關驗證與稽核工作，資安機制落實執行與驗證資安執行成果，建構分層防禦 (Layered Defense)，提升資安水準與國際接軌，定期彙報相關風險、議題及管理成效。

供應商資安風險管理

- ◆登入安全控管：供應商存取相關系統時，應符合本公司相關資訊安全管控要求。
- ◆加強供應商資安稽核：以現場稽核或資安問卷稽核等方式為之。要求依照資安機制實施狀況進行回覆，提供相關佐證。針對未符合項目要求限期改善。

落實教育訓練

資訊安全為全體員工每年之必修課程，並要求通過測驗；每年執行社交工程演練，以強化同仁資訊安全風險意識與認知。

落實公司資安管理原則

提升密碼安全等級；帳號管理規則依循國家標準 GCB (Government Configuration Baseline)；帳號區隔並賦予最小特權原則 (PoLP, Principle of Least Privilege)，設置資安防護斷點；建置重要文件檔案保護機制；建置伺服器網路存取紀錄平台，監控異常事件。

落實資安趨勢與情資管理

持續參與台灣 CERT/CSIRT 聯盟、台灣資安主管聯盟，即時掌握國內外資安趨勢、資安事件與威脅情資，有效提升企業整體資安發展策略、防禦及應變能力。



落實公司端點裝置資安防護機制

公司裝置與伺服器落實安裝主動資安防護與防毒機制，由資安專責人員進行防護警示，主動告警與處置，提升資訊安全防護；並建置合規系統，主動警示資安風險並進行應對處置。

03

永續治理 誠信經營

公司治理

廣達電腦概況

創新

廣達電腦財務績效

風險管理

道德與誠信

資訊安全

機密資訊保護

資安管控執行成果

本公司定期辦理資安內、外部查核，與客戶稽核，未有發現重大缺失，亦無洩密事實且造成客戶及公司損失之情事發生；對於內外部資安威脅，透過各項控制措施均能妥善因應管控風險。

資通安全組織

- 設立資安長（副總層級），直接向總經理或其指定代理人報告
- 成立資安專責單位，直接向資安長報告
- 資安、稽核會議超過 **100** 場

人員違規事件

人員資安違規
0 件

多層次防禦成效

月平均阻擋外部攻擊：約 **8** 萬次
月平均阻擋內部可疑行為：約 **200** 次
月平均攔阻惡意 / 垃圾郵件：約 **400** 萬封

資通安全規範

35 份資安規範，
完整涵蓋 ISO 27001 相關要求
修訂 **20** 餘份資安規範

訓練與宣導

- 資安課程 **30** 餘堂
- 資安宣導課程約 **16,000** 人次
- 資安專責人員持有資安專業證照總數超過 **40** 張

資通威脅監控

7*24 SOC 監控服務
月平均日誌收容數：約 **200** 億
月平均威脅數：約 **400** 筆
100% 已結案

營運持續管理

每年營運持續演練
4 項關鍵系統完成演練，
演練結果均符合預期目標

資通安全稽核

內、外部資安稽核超過 **50** 場，
範圍涵蓋資訊、資安管理、
產品研發設計及生產製造流程

弱點修補

每季進行弱點掃描
弱點檢測數：超過 **14,000** 台次
修補率超過 **90%**

資通安全測試

每年辦理滲透測試
111 年辦理紅隊演練
100% 已完成修補

通過國際資安標準

7 BU 通過 ISO 27001 驗證
2 BU 完成擴大驗證

投保資安險

投保國際知名保險公司
資安險

社交工程演練

每年辦理社交工程演練
超過 **8,000** 位人員受測

公開情資資安評級

月平均 **87** 分以上

03

永續治理 誠信經營

- 公司治理
- 廣達電腦概況
- 創新
- 廣達電腦財務績效
- 風險管理
- 道德與誠信
- 資訊安全

機密資訊保護

機密資訊保護

為尊重智慧財產權，保護個資及客人隱私，廣達成立了廣達成立機密資訊保護委員會 (PIS, Proprietary Information Security)，2022 年擴大委員會的權責，在原有的架構下，擴編為集團資通安全最高指導單位，統籌整合相關事宜，並於 2022 年下半年舉行改版後第一次的 PIS 委員會，以期使我們的同仁以及整體供應鏈都能遵守公司相關公司有關機密資訊保護政策。

機密資訊保護政策

為保護機密資訊，公司訂有「專利權管理辦法」、「誠信及道德政策」、「隱私保護管理程序」、「廣達電腦個資料保護辦法」、「保護機密資訊五不」以及各廠區安全管理辦法，明白揭示公司的對於機密資訊從慧財產權、個人隱私以至於有可能危及公司機密之門禁等事宜的管理制度。在同仁報到後，也會簽定保密契約書，以清楚認知自身的保密義務，如有涉及機密資訊的專案，參與同仁及供應商也會簽署保密協定。以週延的政策及管理制度來確保公司及客戶的機密資訊得完整保護，涉及個人的資料也依相關管理辦法保存、運用。

2022年成果

經證實與侵犯顧客隱私權或
遺失顧客資料有關的投訴次數為

0

經證實個人資料未依相關管理辦法
保存或運用之投訴次數為

0

客戶直接向公司投訴
有違反保密義務之事件

0

執行

公司透過 PIS 委員會，推動及管理相關政策，並藉由定期的會議，檢視管理方針是否有要調整之處。此外，公司不定期接受來自客戶有關的稽核，全方位檢視公司機密資訊保護的執行是否有所缺失。111 年未有來自客戶稽核或反應違反機密資訊保護的重大事件，也沒有客戶抱怨侵犯其隱私，或遺失其資密資訊的事件。

申訴及管理

如發現有危及機密資訊之各項事宜，均可透過從業道德 (總部獨立窗口) http://www.quantatw.com/Quanta/chinese/service/contact_bc.aspx 向公司提出申訴。內部同仁亦可透過向主管報告或向人才資源中心申訴管道進行投訴。廣達一旦接獲投訴，將會指派權責人員積極處理，如確有違反事由，將會依照公司的工作規則予以懲處。

教育訓練及宣導

2022 年共執行 5 次宣導。年度教育訓練重點為資安保護措施，100% 的完成率。



04



以人為本 社會共好

人才吸引及留任 | 人才發展 | 打造健康職場 | 人權風險與管理 | 關愛社會

Ai 智慧分類不怕辛苦不怕受傷 —— 青溪國小四年級 沈曉虹

理念：我會和媽媽一起倒垃圾，知道桃園市規定不能用黑色塑膠袋。媽媽告訴我：有些人會在垃圾裡裝液體或玻璃，使得垃圾車在進行壓縮作業時，溶液或碎玻璃噴出，導致清潔隊的叔叔們受傷。

我長高了，會幫忙把資源回收交給清潔隊叔叔，媽媽告訴我：要把資源回收舉高高，讓清潔隊叔叔不用腰彎那麼低，因為叔叔每天要接收、班拿很多次又很多很重的資源回收物品，所以我們要盡量減輕他們脊椎的負擔。

因此，我希望可以有 Ai 機器人可以幫忙處理垃圾和回收物，減少清潔隊員叔叔的職業受傷，讓他們的家人安心。Ai 機器人也可以精確地做資源分類，讓資源可以重複利用。





我們的目標及努力方向

廣達「以人為本」的使命，首要應落實提員工福祉，進而協助供應商提供 ESG 表現，推廣至社區，以共創共好的社會。在此信念下，廣達以員工的安全及健康優先，建立公平及平等的工作環境，打造無歧視無騷擾之工作文化。提供優質工作環境，發展員工潛能，吸引人才創造公司競爭優勢。遵守國際人權公約及標準，建立風險管控及預防措施，絕不容許任何侵犯人權的事件。我們認為唯有落實供應商管理，協助供應商提升 ESG 表現，是我們不可迴避的責任。此外，廣達結合資源推動教育、藝術及科技，使文化均富。關注利害關係人，以共創更好的社會。

我們具體的成果有

- 1 整體員工薪酬表現，列入台灣高薪指數 100 成分股。2022 年非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 1,217 仟元，平均薪資為 1,501 仟元。
- 2 各廠區執行的員工心聲調查，調查結果顯示，約有八成左右員工認同公司，願意將公司推薦給親友家人。
- 3 2022 年度全體員工的總受訓時數為 1,907,147 小時，以確保公司得依不同階段的策略轉型而持續進化，支持公司保有智慧創新動能。
- 4 推廣內部講師制度，系統化累積關鍵人才的工作經驗，傳承分享，建立公司內部知識庫，參與人員共計 1289 人。其中 QCI 已達成有六成主管擔任公司內部講師。
- 5 各廠區推動健康促進活動，QCI 的健走活動共計 1075 名同仁參與，60 天共完成 385,166,410 步。上海廠區 QSMC 心理諮詢室舉辦線上和線下的心理健康活動共計 12 場，受益人次達 2000 餘人，重慶廠區共計 1245 人參與健康促進活動
- 6 各廠區推動健康檢查以做為疾病預防措施，台灣廠區參與率達 9 成，上海、重慶廠區除健檢活動外，另推出同仁高血壓普查活動，並以衛教、追蹤及干預措施分級管理，以及早預防可能風險。
- 7 各廠區共接受 RBA 或客戶依 RBA 標準稽核二十次。接受 RBA 廠區均獲得銀級認可。未有違反人權之重大違規事項
- 8 完成年度人權盡職調查，鑑別出可能風險及減緩措施。
- 9 疫情趨緩後，新設廠區 QMB 投入資源，以建立與當社區的友好關係。
- 10 在推動教育、藝術及科技，使文化均富的目標下，廣達基金會共投入 4,910 萬元，影響人次為 211,600 人，廣藝基金會共投入 4,835 萬，影響人次為 3,987,312 人。
- 11 國家兩廳院與廣達電腦廣達研究院共同開發的「OPENTIX」平台獲 2022 日本「GOOD DESIGN AWARD」優良設計獎，協助兩廳院以數位的方式突破地域及時間限制，在 COVID-19 疫情期間推出線上展演服務，並以「雨天撐傘」專案讓觀眾將取消節目的票券款項轉捐原主辦單位，降低疫情產生的衝擊
- 12 透過國科會「前瞻技術產學合作計畫」，成立「廣達陽明交大聯合 AI 研究中心」，整合大數據、機器學習和高性能遠端運算，協助農民，提高農作生產效率，讓農耕得以永續傳承。

04

人才吸引及留任

廣達認為，穩定有力的人力資本，是公司成功的關鍵，我們希望將廣達打造成一個受到同仁信賴、共同成長的公司，致力推動多元平等的職場文化，健全的勞資關係，完整的薪資福利制度，安全且有尊嚴的工作環境。

穩定有力的人才資本

截至民國 2022 年底止，廣達的員工總數共計 62,097 人，因為科技產業的養成背景以及工作特性，男女的比例為 64.94 : 35.06，然已較 2021 的 66.64:33.36 以及 2020 的 68.17:31.83 可以看出差距已逐年減少。

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展
打造健康職場
人權風險與管理
關愛社會

地區	性別	聘僱合同								小計及總計					
		正式及合同				派遣及勞務		實習		小計				總計	
		2021		2022		2021	2022	2021	2022	2021		2022		2021	2022
		無固定期限	固定期限	無固定期限	固定期限					2021	2022	2021	2022		
QCI	男	6,870	0	7,408	0	142	134	0	0	7,012	67.24%	7,542	64.91%	10,428	11,620
	女	3,299	0	3,949	0	117	129	0	0	3,416	32.76%	4,078	35.09%		
大陸廠區	男	5,110	30,640	5,540	22,473	9,122	2,827	3,809	1,018	48,681	67.37%	31,858	66.15%	72,257	48,162
	女	2,575	15,382	2,815	11,602	3,722	834	1,897	1,053	23,576	32.63%	16,304	33.85%		
泰國廠區	男	383	0	640	0	360	284	0	0	743	0.00%	924	39.91%	2,008	2,315
	女	599	0	882	0	666	509	0	0	1,265	0.00%	1,391	60.09%		
小計	男	12,363	30,640	13,588	22,473	9,624	3,245	3,809	1,018	56,436	66.64%	40,324	64.94%	84,693	62,097
	女	6,473	15,382	7,646	11,602	4,505	1,472	1,897	1,053	28,257	33.36%	21,773	35.06%		
	TTL	18,836	46,022	21,234	34,075	14,129	4,717	5,706	2,071	84,693	100.00%	62,097	100.00%		

- ◆人數統計時間為各年度年終日期 (12/31)，此份報告提供 2021~2022 年度的人數統計
- ◆各廠區員工聘僱本不因種族而有所歧視，故未針對少數族群統計揭露
- ◆各廠區無兼職員工

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展
打造健康職場
人權風險與管理
關愛社會

年齡區間分析

區域	組織成員	年齡區間	2020	2021	2022
台灣廠區	組織治理成員	30歲以下	0.00%	0.00%	0.00%
		30~50歲	0.00%	0.00%	0.00%
		50歲以上	0.04%	0.03%	0.05%
		小計	0.04%	0.03%	0.05%
	一般成員	30歲以下	3.04%	3.42%	5.59%
		30~50歲	7.25%	7.89%	11.51%
		50歲以上	0.84%	0.97%	1.57%
		小計	11.13%	12.28%	18.66%
大陸廠區	一般成員	30歲以下	59.66%	53.14%	42.30%
		30~50歲	26.85%	32.09%	35.09%
		50歲以上	0.08%	0.09%	0.17%
		小計	86.59%	85.32%	77.56%
泰國廠區	一般成員	30歲以下	1.90%	1.95%	3.21%
		30~50歲	0.35%	0.42%	0.52%
		50歲以上	0.00%	0.00%	0.00%
		小計	2.25%	2.37%	3.73%
總計			100.00%	100.00%	100.00%

◆組織治理成員為副總經理(含)以上人員屬之

04

年齡區間分析

員工新進率統計 (計算公式：年度新進人數 / (年度新進人數 + 去年期末在職人數) / 12 個月

區域	性別	新進人數		新進率											
		2021	2022	正式/合同				派遣/勞務				實習生			
				2021		2022		2021		2022		2021		2022	
				男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
台灣廠區	30歲以下	4,167	4,082	3.11%	2.51%	2.73%	3.39%	6.99%	6.50%	7.01%	7.17%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	30~50歲			1.24%	1.43%	1.08%	1.46%	6.83%	6.69%	6.94%	7.01%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	50歲以上			0.17%	0.40%	0.05%	0.29%	0.00%	0.00%	8.33%	8.33%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	小計			1.71%	1.79%	1.51%	2.18%	6.90%	6.60%	6.98%	7.09%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
大陸廠區	30歲以下	215,422	143,337	6.02%	5.61%	5.22%	4.33%	7.30%	7.44%	7.07%	6.87%	6.80%	6.45%	5.63%	5.68%
	30~50歲			5.65%	5.75%	4.55%	4.79%	6.92%	6.76%	6.39%	5.51%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	50歲以上			0.15%	0.00%	0.13%	0.64%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	小計			5.90%	5.66%	4.98%	4.55%	7.25%	7.33%	6.91%	6.43%	6.80%	6.45%	5.63%	5.68%
泰國廠區	30歲以下	3,478	3,577	4.41%	4.07%	4.50%	3.55%	5.38%	5.84%	6.11%	6.28%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	30~50歲			2.74%	2.94%	2.30%	1.23%	6.25%	6.42%	4.57%	5.47%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	50歲以上			0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	小計			4.17%	3.89%	4.23%	3.23%	5.52%	5.94%	5.94%	6.18%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
TTL		223,067	150,996	5.68%	5.42%	4.67%	4.29%	7.18%	7.08%	6.89%	6.42%	6.80%	6.45%	5.63%	5.68%

- ◆計算公式：年度新進人數 / (年度新進人數 + 去年期末在職人數) / 12 個月。
- ◆更新說明：2021 年計算比率時漏算大陸重慶廠區數據，於 2022 年度年報修正 2021 年之新進率。

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展
打造健康職場
人權風險與管理
關愛社會

04

年齡區間分析

員工離職率統計

地區	性別	離職人數		新進率											
		2021	2022	正式/合同				派遣/勞務				實習生			
				2021		2022		2021		2022		2021		2022	
				男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
QCI	30歲以下	3,306	2,890	1.33%	1.24%	1.73%	1.45%	7.44%	7.53%	7.22%	7.49%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	30~50歲			0.95%	0.94%	0.74%	0.73%	7.30%	7.15%	6.96%	6.63%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	50歲以上			0.55%	0.21%	0.04%	0.00%	0.00%	0.00%	5.95%	7.64%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	小計			1.02%	1.00%	0.97%	0.97%	7.35%	7.31%	7.05%	6.96%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
大陸廠區	30歲以下	215,308	165,180	5.97%	5.48%	6.22%	5.45%	7.47%	7.43%	7.88%	7.83%	6.54%	6.46%	7.61%	6.86%
	30~50歲			4.95%	4.90%	5.21%	5.35%	6.89%	6.32%	7.71%	7.81%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	50歲以上			0.13%	0.00%	0.26%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	小計			5.64%	5.24%	5.83%	5.40%	7.34%	7.11%	7.84%	7.82%	6.54%	6.46%	7.61%	6.86%
泰國廠區	30歲以下	3,008	3,281	2.40%	1.77%	2.36%	2.06%	5.96%	6.02%	6.20%	6.52%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	30~50歲			2.37%	2.02%	2.28%	2.36%	6.16%	6.21%	6.92%	6.78%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	50歲以上			0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	小計			2.39%	1.82%	2.35%	2.11%	6.00%	6.05%	6.27%	6.55%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
TTL		221,622	171,351	5.33%	4.89%	5.40%	4.89%	7.32%	7.03%	7.79%	7.60%	6.54%	6.46%	7.61%	6.86%

- ◆計算公式：年度離職人數 / (年度離職人數 + 當年期末在職人數) / 12 個月
- ◆更新說明：2021 年計算比率時漏算大陸重慶廠區數據，於 2022 年度年報修正 2021 年之離職率。

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

- 人才發展
- 打造健康職場
- 人權風險與管理
- 關愛社會

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展
打造健康職場
人權風險與管理
關愛社會

吸引人才加入廣達放大力量

人才是廣達最珍貴的資產，廣達致力提供友善的工作環境，以打亮雇主品牌，吸引人才，並透過多元的招募管道，歡迎與廣達有同樣信念的伙伴，一起放大力量。招募以及徵選過程中遵守各項政府勞動法令及國際勞動人權規範，以學識、經驗及能力做為評核標準，適於所任職務及工作為唯一考量。

廣達招募團隊走入校園積極參加校園博覽會與說明會、企業導師活動，透過與學生互動、交流，傳承產業趨勢與專業知識，協助同學結合理論與實務。同時與各大學、桃園市政府合作舉辦多場公司參訪活動，讓同學於學期間實地走訪企業，提早體驗職場。自 2017 年起，廣達每年投入社會新鮮人免費履歷健診活動，與社會新鮮人就履歷或職涯進行一對一的討論，協助參與者找到合適的產業與職務類型，努力深耕校園，2022 年廣達名列 Cheers 雜誌新鮮人嚮往企業前一百大，1111 人力銀行幸福企業金獎。

因應科技產業的快速變化，配合公司策略性的發展目標，除了一般招募外，廣達自 2010 年起啟動廣達 MA 儲備幹部計畫，以招募有跨界創新能力、不凡執行力與熱愛新科技、願意挑戰自我的年輕潛力人才加入。除以高規格的招募徵選標準，來鑑別高潛力人才，一旦加入公司，更有一系列培育發展，每季評鑑及回饋，以協助 MA 成為公司未來經營的重要幹部。

績效管理制度

廣達為確保主管與同仁有一致的工作目標，主管應與員工基於公司年度營運方向，共同擬定年度目標，並依此予以考核。各級主主管在前述目標下，應不定期回饋工作成果外，透過每年的績效評核及績效面談，考核結果做為晉升、調薪、訓練發展及各項獎金給予的依據。全體員工參與考核率為 100%。

此外，公司請同仁依自己的工作職掌設定與 ESG 相關工作目標，並說明達成成果，列入個人的績效考核項目中。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展
打造健康職場
人權風險與管理
關愛社會

薪酬政策及薪酬決定流程

廣達員工的薪酬，以遵照各營運據點相關法令規定為基礎，依其學經歷、專業知識、技術、專業年資及各類職務所需之職能水準、工作權責及複雜性而定，並參照薪資市場行情、整體經濟、產業景氣變動及營運狀況等訂定薪資給付標準；不因其年齡、性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、隸屬工會而有所差異。為激勵員工並留才，另參酌公司營運狀況、國內經濟成長率、產業界用人與就業市場薪資水準、員工績效等進行週年調薪。2022 年因應通膨，除固定的年度調薪，另給予全體員工特別的調薪。

此外，依公司營運狀況按月提撥提年終獎金，於年度終了決算後，如有獲利，參考帳列提撥金額擬具分派案，提請薪資報酬委員會審議後，經董事會核定後發放；並提股東常會報告，以績效評核結果為主要依據外，其他考量因素尚有公司核心價值之實踐與營運管理能力、財務與業務經營績效指標與綜合管理指標、持續進修與對永續經營之參與，並衡量及其他特殊貢獻等，核予績效評核權重，訂定個別酬金。

薪資平均數及中位數

非擔任主管職務之全時員工資訊 員工薪資 - 平均數 (千元/人)			非擔任主管職務之全時員工資訊 員工薪資 - 中位數 (千元/人)		
109 年	110 年	111 年	109 年	110 年	111 年
1,307	1,420	1,501	1,112	1,174	1,217

男性員工與女性員工基本工資比例

為符合照顧員工生活所需等經濟福利條件，所有基層人員不分性別，QCI 依《勞動基準法》、《性別工作平等法》的規定，嚴禁性別歧視，男性員工與女性員工之起薪皆優於基本工資；QSMC、QCMC 依《勞動法》的規定，勞動者享有平等取得勞動報酬的權利，QMB 則依《泰國勞工保護法》規定，勞動者享有平等取得勞動報酬的權利，除符合各地政府規定之最低工資外，男女皆以相同起薪任用。薪資福利管理政策以遵循各工作地當地政府規範之法令為最高指導方針，並關注各地薪資福利法規變更趨勢及生效日，以即時修改及調整。

各地除符合當地政府規定之最低工資外，男女皆以相同起薪任用，標準起薪與當地法定最低基本工資的比較為：QCI: 113%、QSMC: 100%、QCMC: 104%、QMB: 100%。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展
打造健康職場
人權風險與管理
關愛社會

職場多元化與平等

廣達在各項程序及規章中均明定，廣達用人唯才，不因年齡、性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、隸屬工會等等與工作無關的條件，而對於任用、薪酬、晉升以及教育訓練等等有不同的對待，致力於給予同工同酬以及平等的晉升機會，創造多元平等的職場。從下表可見，廣達女性員工比例以及女性主管比例已逐年提升中。

項目	2018	2019	2020	2021	2022
女性員工比例	30.73%	32.11%	31.83%	33.39%	35.06%
女性主管比例	18.40%	19.30%	20.16%	20.85%	21.29%
女性高階主管比例	8.08%	8.08%	8.82%	8.74%	9.26%
業務相關單位的女性主管比例	49.32%	51.19%	51.38%	54.49%	55.14%
STEM 職位的女性比例	10.90%	11.04%	11.61%	11.80%	11.57%

培育並招聘當地人才，有助於提高當地就業率和生活水平，更有效地管理當地業務，提高公司運營的穩定性和可持續性，因此拔擢在地人擔任幹部是廣達的政策。除泰國是新的據點，仍需由已熟悉公司管理流程的主管進駐協助，並使管理經驗得以傳承外，致使當地人才擔任主管比例較低。

當地人才擔任主管統計表	地區	2018	2019	2020	2021	2022
擔任主管職百分比	QCI	99.70%	99.77%	99.79%	99.80%	99.87%
	大陸廠區	56.25%	59.69%	61.41%	63.31%	64.91%
	泰國廠區	NA	NA	26.32%	16.00%	16.22%

除此之外，台灣廠區長期與桃園就業服務站合作，接受轉介身心障礙人員，促進就業平等、人員多樣性與尊重人權與工作權。截止 2022 年 12 月底台灣廠區依法令，足額進用身心障礙者。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展
打造健康職場
人權風險與管理
關愛社會

優於法令的福利措施

廣達同仁在任職期間，公司依照相關法令規定為每個同仁支付社會保險，QRDC/QTMC 同仁享有勞工保險、全民健康保險、勞工職業災害保險、就業保險等項目。QSMC/CSMC 同仁則依各地社保局規定，為員工繳納相應社會保險包含養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險及住房公積金，此外，還有職業災害保險，以加強員工因遭受職業災害，致發生死亡、殘廢、傷害或疾病、或喪失工作能力時，所產生的薪資所得補償。QMB 的每一位員工都依政府受雇者及雇主提撥比例各為薪資的 5% 規定投保外，公司另外繳納工傷保險。

在退休制度的保障方面，QRDC/QTMC 同仁依台灣「勞動基準法」以及「勞工退休金條例」規定為員工提撥勞工退休金。員工如符合「勞動基準法」之退休資格，將依員工服務年資及退休前六個月之平均薪資計算退休金，相關程序經由勞工退休準備金監督委員會確認及監督。公司亦為適用「勞工退休金條例」員工依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。QSMC/CSMC 同仁如屆齡退休者，公司依據服務年資，優於法令另給予退職獎金。QMB 同仁如員工年滿 60 歲，即可申請退休，公司也會依泰國勞工保護法第 118 條，給付退休金。

廣達若因重大營運變化而中止雇用關係時，亦將依法提前預告，依當地法令給付資遣費以預告工資，以維護勞工權益，2022 年各據點並無因營運變化大量中止雇用關係之情形。

除上述法定福利制度外，各廠區亦依優於法令提供各項福利以給予多重保障，提升員工的工作滿意度以及吸引並留住優秀人才，像是為同仁投保團體保險，在同仁有住院醫療或發生意外事故時，能夠有額外的保險因應可能的財務風險，另有年節節金、婚喪喜慶等關懷福利、交通車或交通津貼等等。

此外，各地的福委會或管理中心生活區也不定期為員工辦理各項活動，例如獎勵員工組織社團，辦理各項競賽，或因應當地年節舉辦節慶動等等，以促進工作及生活平衡，增加各廠區員工的向心力。

04

優於法令的福利措施 各廠區辦理促進員工福利的活動擇要說明如下：

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

- 人才發展
- 打造健康職場
- 人權風險與管理
- 關愛社會



辦理壺鈴使用認證專班，讓同仁能夠安全及有效率健身



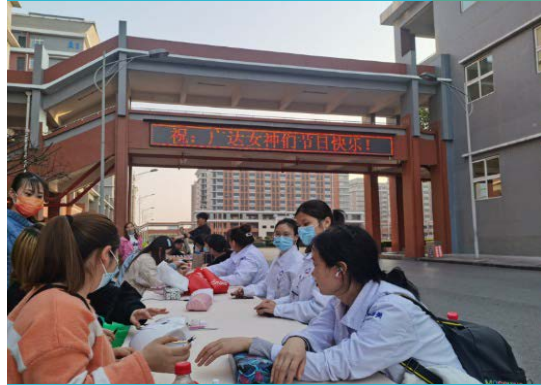
辦理城市散步，透過解謎任務，帶領同仁走進老街道，訪古尋幽，以趣味的方式認識家園



動腦動身體的大型真人跳棋大戰將傳統經典的跳棋遊戲以實境真人版的方式呈現，參與同仁們要競賽齊心合作討論最快越過地形障礙的戰術，以抵達對方的堡壘取得勝利



因為疫情的關係，最受廣達員工歡迎的活動之一「兒童夏令營」，改為線上辦理。本年度主題特別從愛地球出發透過各項活動、課程及團隊的互動認識生態、學習環境保護的觀念。



女神節，辦理專屬女性同仁的活動，祝同仁們節日快樂，凝聚大家的向心力



出類拔萃，父親節活動，讓同仁帶著家人一起參加，照顧同仁也關心家人



04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展
打造健康職場
人權風險與管理
關愛社會

順暢勞資溝通的管道促進和諧職場

我們期待同仁在廣達都能得到妥善的照顧及關懷，透過各式各樣的溝通管道、認同激勵措施、關懷協助、多元活動及建構勞資協商平台等，讓同仁除了享有高水平的硬體設施外，個人的身心靈、與團隊的互動也能獲得滿足與發揮！

我們相信，良好的溝通從主管開始，好的主管要能兼顧情理法，因此提供了系列的訓練從如何溝通關懷，到了解勞動法規，知悉如何利用公司所提供的管理工具，這是每個階段的主管晉升必需完成的課程。年度受訓主管共計 1662 人。

受勞資雙方團體協約保障之員工比例

廣達尊重各營運據點勞工結社自由的法令。QSMC 設有工會，所有員工皆為工會成員，公司與工會於 2022 年 7 月 15 日簽署為期一年的集體合同、工資協商集體合同及女職工專項集體合同，以保障公司及員工之雙方權益。受團體協約保障員工佔全體員工比例為 50.08%。無成立工會之廠區（包含 QRDC/QTMC、QMB 及 QCMC），設有各種暢通之溝通管道，如意見箱、專線、申訴 Email 等，並鼓勵員工反應意見，進行溝通。



04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展
打造健康職場
人權風險與管理
關愛社會

提供多元的溝通平台

台灣廠區依規定每三個月至少辦理一次勞資會議，透過資訊的分享，以及意見的反應，讓勞資關係能經由對話後更為和諧。每三個月召開一次的福委會，也透過福委員的監督及共識，來決定同仁的福利事項，福委員也在會議中或其他意見反應管道，傳達同仁的期待；勞資會議及福委會均經依相關法令規定由全體員工票選選出代表。公司定期發送各項電子報，與同仁溝通公司的政策規定以及目前推動的業務，另設有多個網路平台，以使資訊溝通無礙，同仁也可以透過手機 APP Camp 平台收到公司即時的訊息。此外，也會透過不定期的治理高層內部信件，或面對面的溝通與同仁分享公司的前景及發展，並了解同仁的想法。

大陸廠區則分別由工會委員會、知心小組，廠務管理處等做為與員工之間的溝通橋樑，工會委員會參制訂員工工資集體合同、監督員工懲處事務，各廠的知心小組，則做為第一線與員工對話的重要平台，透過與同仁平日的聯繫，意見的收集處理，並進一步反應改善基層的管理文化。而各廠務管理處，也定期與同仁溝通職業安全意識，也設了專線 70885，協助處理及幫助員工在工作生活中遇到的問題，並做為與管理者之間溝通的熱線

泰國廠區因應泰國勞動法規定，僱用超過 200 名工人的工廠即必須設立福利委員會及安全委員會，泰國廠區於 2020 年起就安排勞方代表選舉的活動，每二年選舉一次。2022 年 8 月份辦理新一屆的福利委員選舉，每 3 個月皆定期安排福委會議，共同為公司提供意見與交流。



◆泰國廠區的福委會選舉投票

員工心聲調查

為更了解基層員工心聲，2022 年各廠區部分工廠分別辦理匿名的員工心聲調查，藉以了解員工的心聲及改善方案，應改善項目涉及主管的管理風格調整、工時及薪資待遇。各廠區都已展開各項改善計劃，以回應員工的心聲及期待。從調查中也可以發現，員工普遍對整體認同度公司呈正面的看法，接受調查的人員中，台灣廠區共 79% 員工、QSMC 有 90.57%，泰國廠區有 78% 願意將公司推薦給自己的親朋好友，另，台灣廠區共有 84% 的移工非常認同在廣達的工作環境。QCMC 則有 98% 的員工滿意且願意繼續在廣達工作。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

人才發展

承續“以創新科技福利人群”之公司願景，將 We Restyle Life 做為努力方針。秉持永續治理、誠信經營的企業經營理念，公司一直以來注重人才的培育與發展，從培養核心價值人才為出發，不僅重視 skill set 的持續提升，mindset 也需跟隨公司不同階段的策略轉型而持續進化，以支持公司保有智慧創新動能，在技術快速更迭的科技產業取得領先，實現企業永續經營之理念。

人才發展政策，實踐人才永續

以人才永續為核心，以 3R—Re-think, Re-invent, Re-learn 為基石，建構多元共融的人才永續發展生態系 (sustainable talent ecosystem)，系統化培養具備核心價值與多元跨界之人才，創造、提升與強化組織效能與競爭力。

健全人才發展體系，提升人力資本

廣達台灣總部成立廣達菁英學校 (Quanta ELITE School，簡稱 QES)，被賦予提升公司人力資本發展引擎之重要任務，並明訂所需的人才職能，以 ELITE 五大學門分類架構均衡發展，建構完整且豐富的學習方案。

ELITE 五大學門分別為：

Expertise：發展核心職能與技術研發職能，幫助員工於不同產品專業領域持續學習與發展。

Leadership：發展管理職能與管理必修課程，協助培養公司管理人才。

Innovation, Thinking and Entrepreneurship：以 ICE (Innovation, Creativity, Entrepreneurship) Program 為核心，師承美國哈佛大學、史丹佛大學等專家，涵蓋設計、腦科學、創意、以及創業等範疇，發展員工創新新知、設計思維與創業精神的思維與能力。開設系列講座提升員工在人工智慧應用於製造、移動、醫療等領域的相關素養，培養多元跨界人才。

廣達菁英學校五大學門提供的學習主題與學習路徑規劃，依不同的工作屬性、需要的能力與層級進行設計，讓每一位員工皆能擁有適合的學習主題與發展資源，強化本職學能、持續發展成長。



04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

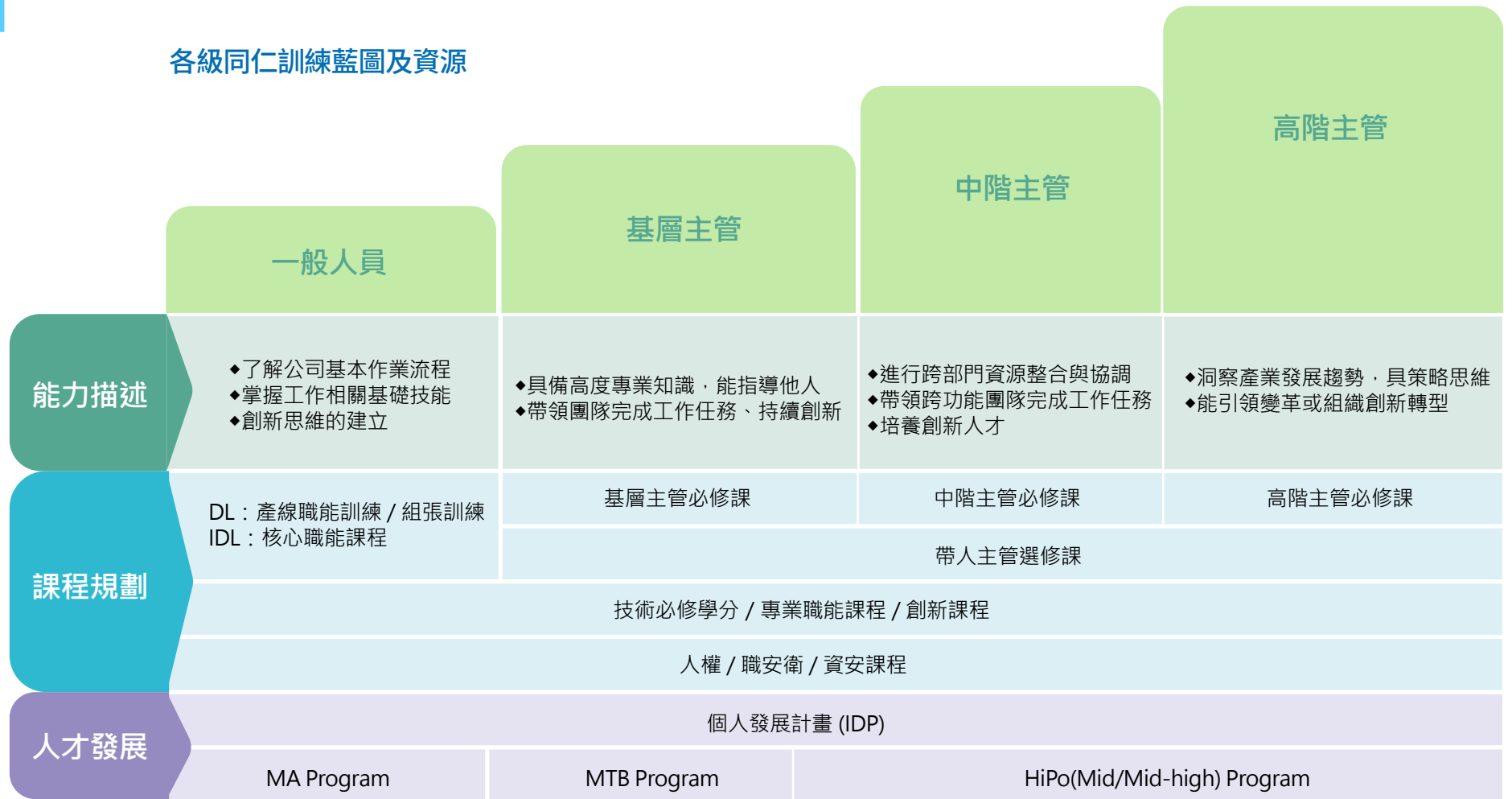
人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

各級同仁訓練藍圖及資源



04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

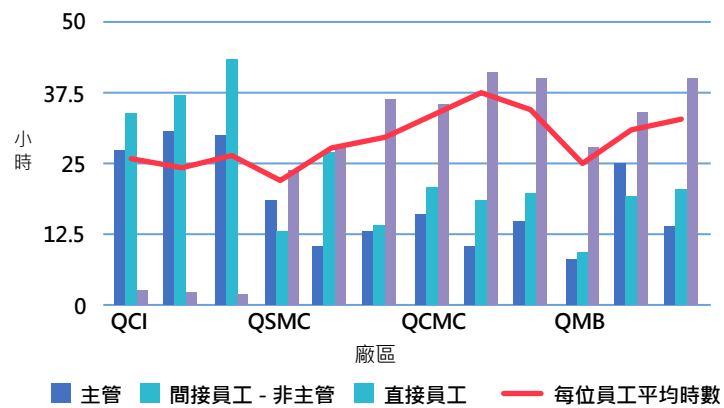
關愛社會

平均訓練時數

廠區		QCI			QSMC			QCMC			QMB		
年度		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
形式	實體/直播	4.6	4.6	4.4	18.4	24.6	26.1	32.0	36.1	32.9	25.1	30.8	32.6
	線上	21.6	19.8	22.2	3.7	3.2	3.7	1.6	1.4	1.7	0.0	0.5	0.6
性別	男性	29.4	27.5	30.8	22.8	28.8	31.5	36.7	41.1	39.9	24.2	30.9	30.9
	女性	19.6	18.2	18.7	20.5	25.6	26	27.3	30.6	26.3	25.6	31.6	34.8
對象	主管	27.3	31.0	30.2	18.8	10.5	13.3	16.1	10.2	15.0	8.0	25.3	14.0
	間接員工-非主管	34.1	37.3	43.7	13.2	27.1	13.8	21.0	18.4	19.7	9.1	19.4	20.6
	直接員工	2.7	2.3	2.2	24.1	28.1	36.4	35.6	41.4	40.3	28.0	34.2	40.3
每位員工平均時數		26.2	24.4	26.6	22.1	27.8	29.8	33.6	37.5	34.6	25.1	31.3	33.2

- QCI 指位於台灣研發總部 QRDC 及製造中心 QTMC
- 男性員工與女性員工的訓練時數差異，源於因科技業從事研發職的男性高於女性，公司要求研發職類的同仁有應完成年度必修時數，但所有課程均對全體同仁開放，並不因性別而有所不同的待遇。
- 2022 年總受訓時數達 1,907,147 小時，整體滿意度為 9.58 分 (滿分 10 分)。

平均練習時數



04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理
關愛社會

多元跨界之人才培養

展望未來十年，將是「Computing」與「Connectivity」深度結合以發展各種創新應用的黃金時代，為迎接「Metaverse Computing」的新紀元，廣達聚焦發展「Tools for SMART X」，切入 AI 時代三大應用領域 -- 「Smart Medicine, Smart Manufacturing, Smart Mobility」(智慧醫療、智慧製造、智慧移動)，因此，須有效培養多元跨界人才，才能洞察技術和創新趨勢，在科技應用創新、使用者行為改變、營運模式革新交匯的關口精準卡位，提供智慧解決方案的工具，掌握關鍵商機。

除了透過廣達菁英學校的 ICE Program，更成立了廣達 AI 學院 (Quanta AI School, QAS)，提供從入門到進階的學習藍圖，輔以 AI 應用實作工作坊，搭配遊戲化的學習平台設計，提升員工在人工智慧應用於製造、移動、醫療等領域的相關素養與技能。

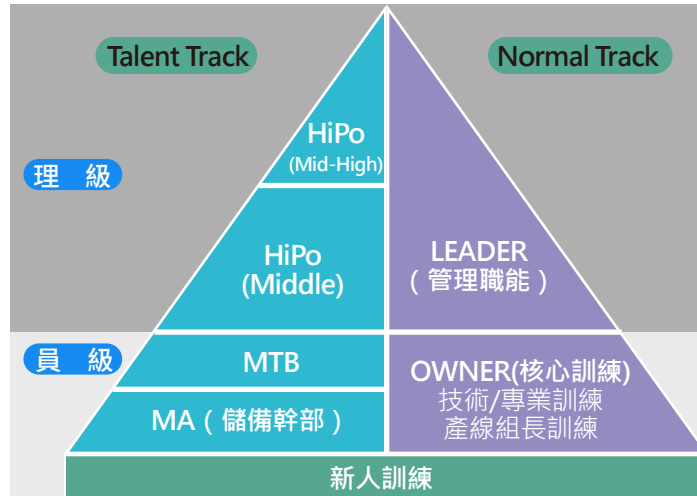
為鼓勵同仁於技術專業方面持續精進，公司每年針對各層級工程研發人員皆有技術學分修習規範，2022 年修習之技術學分數達 65,620 學分。

關鍵人才發展與經驗傳承

為了蓄積未來成長能量，公司鼓勵同仁擔任內部講師，透過系統化整理自己在工作上的積累，再透過分享知識、傳承經驗，除了教學相長，更精進自己的專業外，並能訓練自己的表達能力，發掘自身專長，而這些課程也因為來自工作的經驗，能給予內部學員更多協助；廣達也更能有效地將這些經驗化為知識庫，建立各職位所需的職能資料庫。每年於師鐸獎公開表揚新進與優秀的內部講師。台灣總部 2022 年授課的內部講師共 1,098 人，其中主管佔 60%。部門內訓共 535 堂，總時數共計 15,727.5 小時，參與人次達 17,930 人次，由內部講師授課之課後滿意度為 9.62 分。

2022 授課內部講師

廠區	QCI	QSMC	QCMC	QMB
內部講師人數	1098	67	76	48
主管擔任講師佔比 %	60%	53.7%	15.8%	2.1%



為協助公司永續經營與發展，除了技術能力的持續深耕，關鍵人才的持續養成與儲備亦是重要的一環。針對不同的族群設計不同的人才發展方案，包括產線主管培育計畫、儲備幹部計畫 (MA, Management Associate Program)、MTB (Manager-To-Be) 計畫、潛力人才計畫 (HiPo, High-Potential Program) 等。透過辨識、評鑑、與培訓發展，強化關鍵人才的領導力，確保人才庫的充盈厚實。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

廣達的學習發展專案對公司的效益舉例如下

專案名稱	QAS(Quanta AI School) Program	MTB(Manager-To-Be) Program
能對公司帶來的效益	培養公司 AI 人才，鼓勵全公司員工參與學習 AI 主題課程，強化公司核心競爭力、拓展相關業務，並有助於提升公司品牌形象。2022 年目標為 QAS 課程參與率達 60%。(目標對象為協理級以下間接人員)	提前培育管理職人才，挑選出有潛力成為帶人主管之員工，在其尚未擔任主管前，提前建立主管心態，瞭解帶人主管之職責，以降低晉升後之不適，進而提升其勝任力
對公司業務的影響	廣達堅強的 AI 研發實力，與多家醫院合作推出私有雲和公有雲醫療解決方案，打造遠距醫療網絡，做為智慧醫院解決方案的提供者，並且積極推動 5G 和 AI 技術在不同應用領域的雲端伺服器的建置，提高品牌知名度和市場佔有率，進一步強化在數位轉型市場中的競爭力。	<ol style="list-style-type: none">1. 參與 MTB Program 者之晉升率高於未參與者 (48% vs. 17%)2. 參與 MTB Program 者之留任率高於未參與者 (85% vs. 49%)3. 參與者認為參加 MTB Program 能發現自己管理的盲點，並能專注於改善特定的管理技巧4. 參與 MTB Program 後開始擔任帶人主管者，皆表示此計畫有助於其快速適應並勝任管理職
實際參與率	2022 公司 QAS 實際參與率：73.9%(5496/7431)	加入計畫人數：175 人 通過計畫人數：109 人通過，51 人受訓中 通過率：平均通過率 88%

04

打造健康職場

廣達以「員工的安全及健康為優先，推動員工福祉」為目標推動有一系列健康促進活動、疾病預防措施以及職業安全衛生體系，從三大層面來協助建立員工的健康意識，進而預防管理，並積極預防職業災害的發生。



健康促進活動，提升員工健康意識

2022 年歷經嚴峻的疫情挑戰，各廠區仍然舉辦相當多有關於健康促進的活動，說明如下：

台灣廠區

2022 年度廣達共推出多項健康促進活動，例如【2022 職人 健走瘋 任務解鎖 健康有感】線上健走活動，繼續創造健走瘋潮，加入體感核心的鍛鍊與健康知識的傳遞，用九宮格連線解鎖目標任務，將健走融入生活，實踐健康的有感生活。活動共有 1,075 位同仁參與，60 天任務共同完成 385,166,410 步，26 萬 9 千多公里，等同卡路里燃燒 1339.7 公斤。

除了身體健康外，因應疫情帶來的衝擊，舉辦了 5 場與身心靈健康有關的主題線上講座，學習如何在疫情期間宅在家時健身活動吃出健康，如何在照顧家人之餘調整自己身心。

共有 320 位同仁參加，滿意度 4.7 分 (總分 5 分)

重慶廠區

健康為人之根本，為了同仁的健康，QCMC 致力舉辦各項健康活動邀請同仁積極參加。使廣達同仁得以擁有健康體魄。透過每單月“走起”健康運動活動，推廣多走路，另舉辦皮膚護理諮詢活動，藉以使員工了解皮膚健康保健知識。世界無煙日時，在生活區宣導戒煙，喚起同仁拒煙意識，共創健康無煙生活。共計有 745 人參與。

此外，還在 5 月及 12 月進行了健身房活動，在運動比賽等趣味競賽中，鍛鍊身體，提高同仁的身體素質，強化健身的動力。約有 500 人參與。成立的飛盤社，也常見 60 餘名社員，在足球場中自由練習，新興的運動方式引起同仁參與運動的興趣。

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

上海廠區

儘管在在新冠疫情的影響下，QSMC 仍持續推出了系列健康促進活動項目，在員工慢性病管理方面，開展了“關注血糖 保護未來”為主題的血糖健康管理項目活動，舉辦了系列健康講座，對高血糖和糖尿病人群做持續定期血糖隨訪，此活動共計有 40 名高血糖同仁參加。

推廣員工健康運動方面，舉辦了《健康瘦身一月挑戰賽》、《暢跑廣達 樂享生活》21 天跑步打卡挑戰賽》、《燃脂尊巴舞課程》、《八段錦保健》等健康運動項目，通過合理飲食和科學運動，增強健康素養和養成運動習慣。在心理健康方面，QSMC 心理諮詢室舉辦線上和線下的心理健康活動共計 12 場，受益人次達 2000 餘人，有通過觀影沙龍主題活動講授心理健康知識的、有通過禪卡講解疏導心理情緒等，同時在線上開設系列課程如《對焦慮說 NO》課程，配合新冠疫情的《關注心理 守護健康》課程，讓員工面對疫情做好心理和情緒的調節，培訓人次超過 1 萬人。2022 年 10 月份 QSMC 舉辦主題為《心向暖陽 逐光生長》的心理健康宣傳月活動。旨在透過系列活動，鼓勵同仁發展心理韌性，提升復原力，擁抱變化，面對疫情挑戰仍能主動調整，積極適應。

泰國廠區

2022 年 QMB 舉辦第一屆 QMB 足球盃，藉由最受泰國同仁喜歡的運動，以團隊競賽方式提升同仁對健康的重視。

推動預防措施，及早發現危險因子

預防醫學裡，其一為健康促進，其二則是疾病預防，為了阻止疾病的發生，維持生理、心理的美好狀態，除了一般的衛教之外，還有定期的健康檢查來阻斷危險因子，以達到早期診斷及適當治療，共同創造健康美好的生活，下列為各廠區說明：

台灣廠區

為使員工掌握自己的身心狀況，並在亞健康階段即積極治療，公司共有下列預防措施

- ◆在法令規定的項目外，台灣廠區邀請知名醫療機構至廠辦理年度員工健檢，擴大健康檢查的項目。2022 年起更提供主管級以上高階全身健康檢查，且予健檢假一日。若發現需追蹤治療的項目，公司另有保障項目完善的團保，在保險上予以協助。2022 年度共有 8,790 名同仁及主管參與年度健檢。健檢達成率 90%，滿意度為 93.77%。
- ◆公司另提供 EAP(員工協助方案) 協助員工解決心理、健康、法律、理財之各項困擾，2022 年度共有 274 人次使用服務，滿意度為 9.43
- ◆為使同仁吃得健康，公司推出各項減油少鹽料理，健康餐點讓同仁選擇。2022 年各廠區共推出約 7 萬多份的健康餐及輕食餐。每季委託具公信力之研究或檢驗機構，實施餐廳食品檢驗與衛生稽核，2022 年度每季檢驗結果均合格。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

台灣廠區

- ◆造成疾病風險的職業危害經由健康檢查的結果，如有異常工作負荷，實施分級管理，利用醫生臨場諮詢及文宣宣導，另對於特殊危害作業進行評估，對危害作業場所進行作業環境監測，並對特殊作業人員要求配戴防護用品及定期體檢，作業場所安裝工程防護措施，日常進行危害認知宣導，將危害的風險降至最低。
- ◆對於職業健康服務依據勞工健康服務計畫作業說明書執行，內容包含健康檢查、健康管理及醫生臨廠服務等，實施醫生臨廠健康諮詢管理共 1,077 人次，以協助同仁管理健康。
- ◆特殊健檢 451 人及追蹤對象 6 人，追蹤對象判定為三級管理
- ◆過負荷人數 402 人，高風險 40 人、低風險 362 人，有風險之員工，均已跟所屬主管討論改善其過負荷的管理方式。

QSMC 另針對員工的疾病控制採取的管理措施如下

- ◆在員工體檢方面除原規定的項目外，2022 年度把原胸部 X 光檢查更新為胸部 CT 檢查，增加甲狀腺 B 超，更新婦科體檢（宮頸癌篩查）項目，使體檢項目更符合當前常見病和多發病的檢出情況，2022 年度共有 2,626 人參加了年度健康體檢。
- ◆持續對 32 歲以上同仁進行血壓測量普查，共計普查人數為 7,704 人，高血壓人群比例為 16.5%，QSMC 醫護人員對高血壓 2-3 級列入管理系統，按分層分級予以每周至每月的定期追蹤和干預。
- ◆在職業健康方面，共安排 2,942 進行了崗前、崗中、離崗的職業危害工種體檢，並對有職業禁忌症的 8 名同仁進行及時調離崗位。對有其他疾病風險的予以健康諮詢和干預，予以復查和診治。對崗位上發生傷害事故者，在處理病患同時，對崗位風險進行評估和改善。重視傷害事故應急處理，每季度開展職業事故的應急急救演練。
- ◆鑑於新冠等呼吸道傳染病的管控情況，QSMC 嚴格執行發熱人員追蹤制度，對發熱人員每日追蹤至其康復為止，在公佈欄、郵件公告和微信平台不斷推出疾病預防宣導，提升同仁健康保健意識和疾病預防能力。
- ◆心理健康方面，QSMC 設有心理諮詢室，有 3 名心理諮詢師專職提供 EAP 服務，2022 年提供個體面談服務 385 人次，接聽 17668 熱線諮詢電話 178 通，心理情緒調查 5,732 人次，異常心理評估和干預 4 人，心理健康科普宣導 36 期。心理健康服務滿意度在 95% 以上。

上海廠區

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

重慶廠區

- ◆為降低高血壓患病帶來的風險，確保同仁健康，2022 年 11 月對公司 32 周歲及以上同仁安排高血壓普查，普查率 100%，高血壓人群比例為 8%，並及時提醒同仁就醫。
- ◆公司於 2022 年 4 月安排一般同仁健康體檢，體檢人數 907 人，體檢率 60.07%，39.93%同仁放棄本次體檢，體檢中發現異常情況提醒同仁及時進行追蹤治療，保障同仁身體健康。
- ◆2022 年 10 月安排女性同仁婦科體檢，體檢人數 64 人，體檢率 30.7%，69.3%同仁放棄本次體檢，體檢中發現異常情況提醒同仁及時進行追蹤治療，保障同仁身體健康。
- ◆針對工廠內職業危害崗位，所設計同仁全部按照要求定期進行職業健康體檢，並對職業危害崗位進行日常檢查及作業環境監測，確保現場防護用品完好，作業人員按照要求佩戴防護用品，作業現場採取相應的防護措施降低職業危害，現場作業人員進行日常教育訓練，確保職業危害風險降至最低。
- ◆職業健康體檢人數 763 人，未發現職業病病例。

泰國廠區

- ◆QMB 為有效管理員工健康，本年度實施一般體檢及特殊崗位體檢，2022 年度參加一般體檢共 1,010 人，過負荷人數 540 人，特殊崗位健康體檢共 87 人，需追蹤共 4 人。
- ◆為確保員工的身體狀況穩定，公司每季度會針對工作滿年的員工進行體檢以定期追蹤員工身體狀況。
- ◆針對特殊崗位的員工，公司會安排崗前體檢，2022 年度新進特殊崗位員工崗前體檢 參加共 166 人，需追蹤共 6 人。
- ◆從事特殊崗位的員工將定期參加公司所安排的體檢以便追蹤身體狀況，作業人員同時需按照要求佩戴防護用品以降低職業危害風險。
- ◆安衛組在新進員工培訓時特別強調產區內的安全健康相關規範及作業流程以增強員工的意識。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

強化職業安全衛生體系

職業安全衛生管理系統與政策

廣達各廠區依循 ISO 45001:2018 職安衛管理系統制定職安衛政策，以『符合法規、風險評估、全員參與、強化溝通、持續改善、危害歸零』為重要目標與精神，並由環境與職安衛推行小組及各部門專責人員推行，為確保系統有效運作，每年定期實施追蹤審查稽核，並取得系統驗證，管理系統涵蓋率為 100%，涵蓋工作者人數 62,097 人，除台灣廠區係依職業安全衛生管理辦法第 12-2 條之規定實施職安衛管理系統，其他廠區適用法令未要求實施。

管理部門不定期對廠區進行巡檢，在巡檢時若有發現不安全環境及不安全行為，除要求立即停止作業以確保人員安全，並消除現場安全危害，員工若在執行職務發現有立即發生危險之虞時，可在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，同時可通報 70885 專線。

與安全衛生管理體系相關統計如下：

	職安衛巡檢人次數/年	職安衛相關通報統計數量	安全衛生程序書份數/修正次數	專案查核作業場所安全檢查次數	職安衛法規鑑別項目	變更管理數量
台灣廠區	2250	1298	26/9	9	634	476
上海廠區	3960	3100	28/6	58	539	72
重慶廠區	5110	3680	26/9	113	262	360
泰國廠區	300	-	31/18	-	149	0

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

母性保護及育嬰假後復職比例

台灣廠區本年共計有 53 名女性懷孕員工接受母性健康保護，在知悉女性員工懷孕後，已由醫護人員危害辨識、風險評估及工作內容確認，直接人員則在廠醫諮詢後，重新安排適度的工作崗位，並提供懷孕期間及產後相關衛教資訊。提供孕婦專屬之停車位及優化的進廠動線服務。匯整新手雙親手冊，以讓同仁知悉從政府、公司給予的福利及法定協助。設有哺乳室，並有智慧顯示門禁管理，給予適度的安全感及空間。

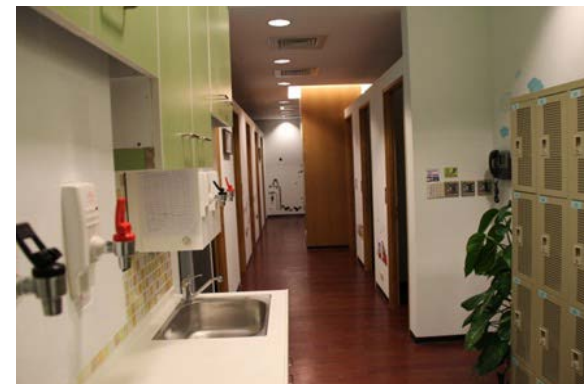
為照護有哺育需求之女性員工，設置女性專用哺乳室；職工福利委員會亦與附近績優托兒機構簽約，提供員工托育服務並享優惠；另為響應政府推行育嬰留職停薪政策，員工可依個人需求在「性別工作平等法」等規定下，向公司申請育嬰留職停薪。

台灣廠區

項目	性別	2021		2022	
		人數	小計	人數	小計
申請育嬰假人數	男	10	55	35	88
	女	45		53	
當年度應復職人數	男	6	23	25	50
	女	17		25	
當年度實際復職人數	男	4	13	18	38
	女	9		20	
上個報導週期 留任比率	男	5	16	3	12
	女	11		9	
			64%		
				75%	
				100%	
				92%	

◆應復職及實際復職人數以當年度申請人數為計算基準。

◆大陸、泰國廠區未揭露說明：依當地法規，女性同仁享有分娩產假，但無育嬰假之規範。



◆2022 年度 QRDC/QTMC 員工任職滿 6 個月以上依法可提出申請之員工為 10,560 人。而其中已申請育嬰留職停薪員工中男性佔 40%，女性佔 60%，育嬰留假期滿復職比例為 76%。

上海廠區

上海廠區 2022 年度共計有 286 名懷孕員工，由醫護人員做相關登記和崗位風險辨識和評估，對有不適合崗位人員予以重新安排工作崗位，對孕期人員發放孕期聯繫卡，在上下班通道予以優先免檢進出，在餐廳予以優惠用餐，並可獲得生育健康諮詢。

QSMC 共建有 10 間媽咪小屋，供哺乳期員工使用，媽咪小屋內設有哺乳專用冰箱、存放哺乳用品專用櫃、奶瓶消毒櫃等必要用品，同時放置相關生育和嬰幼兒保健書籍和雜誌供閱讀，2022 年平均每天使用人次為 124 人。2022 年申請產假人員 168 人，已復職 112 人，復職比率為 66.6%。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

重慶廠區

重慶廠區本年度共有 231 名女性員工接受母性健康保護，女性員工懷孕後至廠區醫務室進行登記建冊，由醫護人員對懷孕 / 哺乳期女員工進行崗位風險評估，若原有崗位不適宜懷孕 / 哺乳期女員工，則由部門安排合適的工作崗位。提供孕婦優化的進廠動線服務。女性員工在孕期內可享受 10 次（每次半天，以公假算）假期，公司會定期宣傳孕期 / 哺乳期相關知識，讓同仁能及時瞭解政府、公司相關福利。針對嬰兒一周歲以內哺乳期員工，可享受哺乳假，廠區設有哺乳室，並有智慧顯示門禁管理，給予適度的安全感及空間。

泰國廠區

泰國廠區共計有 34 位懷孕員工，產線人員會依據醫護人員的建議進行調度員工到適合的工作崗位直到生育結束後再重新評估。

危害辨識、風險評估及事故調查

職業健康與安全依職安衛風險評估管理作業程序執行危害辨識及風險評估，執行風險評估人員須經職安衛管理系統內部稽核人員，主要衝擊包括工傷事件和職業病事件防範，如化學品、機械、電氣、設備及交通等，評估後以交通傷害為較經常的危害，經由文宣強化員工危害認知，以降低工傷事件，工傷不僅造成公司人員和財產損失，更會損及公司企業社會責任的良好形象，職業健康與安全管理關乎到企業及員工的切身利益，可以使企業產生直接或間接的經濟效益。

	風險鑑別	工傷	人因檢核人數	環境監測點位
台灣廠區	1,068	交通事故86.3%及跌倒 4.7 %、被夾 6 %、割傷 3 %	2,167	909
上海廠區	9,501	機械傷害 39 %、跌扭傷 37%	27,630	1,789
重慶廠區	845	跌倒/扭傷 44.5 %、設備傷害 40.9 %、交通事故 13.4%及化學品傷害 1.2 %	13,070	360
泰國廠區	816	撞傷 23.53%、壓傷 26.47%、割傷 41.18%、拉傷5.88%、化學相關 2.94%	-	258

工作者對於職業健康與安全之參與、諮商與溝通

訂定環境與職安衛事務溝通諮詢與參與作業說明書，藉由建立本公司環安衛管理系統相關事務內外部之間的溝通、諮詢與參與要求，使環安衛管系統重要訊息能夠讓其利害相關者取得，並鼓勵公司與利害相關者在環安衛事務上產生互動與參與效果。

各廠區職業安全衛生管理委員會工作者的比例 (%)

廠區年度	QCI	QSMC	QCMC	QMB
2022	0.750	1.045	1.277	0.480
2021	0.690	0.750	0.841	0.570
2020	0.703	0.820	0.756	0.570

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

職業安全衛生的目標及規劃

台灣廠區	鐵捲門開關閉 操作管理方案	改善所有鐵捲門開 / 關按鈕操作方式。現行操作為一鍵式上或下，因該設施無裝設紅外線感應或光閘，如下方站有人員或物品時，鐵捲門依舊持續向下動作。為避免造成工傷意外，重新檢視鐵捲門的安全性；並查驗所有的按鈕經妥善的控制與改良（須持續按著上或下鍵，鐵捲門始可作動）。	
上海廠區	消防器材巡更 系統導入	QSMC 各廠區導入滅火器巡更點檢系統，以預防因 layout 變更及人為疏失造成的漏檢、遲檢，導致的消防器材缺失、損壞等現象發生，及時查缺補漏，確保消防器材堪用及點檢頻率符合法規要求。	
	化學品儲存區 專案改善	於化學品儲存區域增設 CCTV，其中危險化學品儲存區為防爆攝像頭，一般化學品為普通攝像頭，以監控作業安全。	
	LCM 高架地板 清扫作业专项改善	為加強 LCM 高架地板清掃作業安全，開展專項評估與改善方案，導入警示帶、培訓、作業 SOP 等措施，預防相關事故再次發生。	<p>区域展开--F5-2F ROE段:</p> 

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

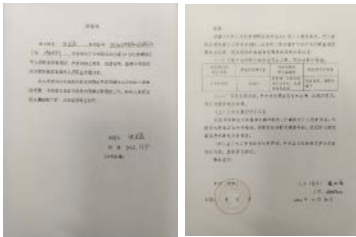




人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

職業安全衛生的目標及規劃

上海廠區	落實輻射三級安全責任制	更新輻射相關製度，落實輻射簽訂三類射線裝置承諾書，輻射安全責任制員工承諾書，職業危害告知書，符合法規要求的同時，提高輻射安全作業。	
重慶廠區	P3 廠自動化設備新增紅外感應防護	在自動化設備日常運行過程中，通過一組紅外線光束，在設備內部形成保護光幕，當光幕出現被遮擋時，紅外感應防護裝置發出信號，控制自動化設備停止工作，以降低作業人員在工作環境中受到傷害的可能性，有效保護作業人員的人身安全。	
	廠區室內叉車充電區新增氫氣檢測感應器	廠區叉車使用鉛酸蓄電池，日常使用充電過程可能產生 H ₂ ，存在燃爆風險。為確保廠區叉車充電區安全使用，每季度進行專項檢查，並在充電區假裝線上氫氣檢測感應器，若有異常會立即報警，以達到降低風險之目的。	
	P1 廠 PUS SA 自動供料機氣缸活動導軌及機械手增加固定式防護裝置	在日常運行過程中，氣缸活動及機械手活動有人員夾傷和撞傷的風險，經綜合分析、評估，針對氣缸活動導軌及機械手加裝防護罩，避免氣缸及機械手活動時與同仁接觸導致受傷，以達到預防工安事故發生之目的。	
	P1 成型課自動打包區增加隔離圍欄	在日常運行過程中，自動打包機機械手臂運動有人員撞傷的風險，經綜合分析、評估，針對自動打包機四周增加隔離圍欄，避免機械手臂與同仁接觸導致受傷，以達到預防工安事故發生之目的。	

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

工作者職業健康與安全教育訓練

台灣廠區

台灣廠區依據職業安全衛生法 32 條規定及職業安全衛生教育訓練規則第 17 條之法規內容，每半年實施一般勞工安全衛生在職教育訓練，並完成測驗，對於特定的職業危害，如高壓氣體特定設備、缺氧作業主管、特定化學物質作業主管及堆高機等則提供支薪的免費外訓。

- ◆環境、職安衛與能源管理相關人員年度訓練課程 24 堂，總訓練時數達 818 小時內容包括環境與、職安衛與能源、緊急應變等項目。
- ◆證照相關人員人數 177 人，依法規要求複訓率 100%
- ◆QCI 職業安全衛生在職教育訓練總人數為 11,620 人

上海廠區

上海廠區依據《生產經營單位安全培訓規定》要求，結合 QSMC《EHS 年度培訓計畫表》，2022 年度除三級安全教育外，共計開展線上、線下課程共計 10 門。其中線上課程涉及：安全生產管理常識、新安全生產法宣貫等，共計培訓人數約 62,000 餘人，參訓人員均考核通過。對於特定的職業危害，如：施工作業安全、輻射安全、叉車作業安全等，開展線上 / 線下結合的培訓課程，參與人數共計約 1000 餘人。

- ◆證照相關人員由相應的培訓機構完成教育並考核，培訓人員約為 38 人，均依法規要求進行培訓、考核，均取得對應證書。

重慶廠區

重慶廠區依據安全相關法規要求及公司安排，針對公司同仁按照計劃每季度 / 半年進行專項安全衛生在職教育訓練，並完成課後測驗。所有新入職同仁，均會進行全員環境 / 職業安全專項培訓。針對特定工作崗位，如電工、特種設備管理、消防控制室相關人員按照要求提供免費外訓。

- ◆環境與職安衛相關人員年度訓練課程 44 堂，受訓人數約 2,000 餘人，總訓練時數達 604 小時，內容包括環境保護、設備安全、消防安全、職業健康等項目。
- ◆證照相關人員人數 218 人，依照法規要求復訓率 100%。
- ◆職業安全衛生在職教育訓練（新人訓）總人數為 49,494 人。

泰國廠區

泰國廠區本年度相關環境、職安衛與能源管理相關人員年度訓練課程 31 堂。內容包含消防，職安衛，緊急應變措施的培訓。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

承攬商管理

關於供應商之職業安全衛生的預防與減緩為透過承攬商問卷及承攬商稽核來了解職安衛的風險及危害。

承攬商安全衛生作業規則回收率 100%

- 1 駐廠人員職業事故和疾病統計，廣達駐廠的工作者，包含外包
- 2 警衛、清潔人員、餐廳廠商人員及廢棄物回收人員等。部分工作者如委外施工人員及維修人員等，因資料收集困難，所以未包含於統計中。
- 3 各廠區職業安全衛生事故和疾病統計：

2020-2022 年廠商駐場人員人數與工作時數統計
Statistics of the number and hours worked of Vendor's on-site personnel

廠區 Site	性別 Gender	駐場人員人數			工作時數		
		年度 Year					
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
QCI	男 Male	125	152	115	328,413	343,888	294,256
	女 Female	173	185	161	372,926	397,136	339,960
QSMC	男 Male	367	417	378	734,000	834,000	752,976
	女 Female	405	496	401	810,000	992,000	798,792
QCMC	男 Male	285	305	236	570,000	610,000	472,000
	女 Female	699	707	587	1,398,000	1,414,000	1,174,000
QMB	男 Male	29	35	38	69,832	84,000	91,200
	女 Female	41	55	61	98,728	132,000	146,400

備註：◆人數統計為 12/31 在職人數。◆工作時數統計為一天 8 小時，除警衛人員為一天 12 小時。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

廠商駐場人員失能傷害頻率 (FR)

廠區 Site	性別 Gender	工傷類別 Occupational accident category	失能傷害頻率 (FR)		
			年度 Year		
			2020	2021	2022
QCI	男Male	交通傷害	9.13	2.91	6.80
	女Female	交通傷害	10.73	10.07	8.82
QSMC	男Male	撞傷及壓傷	12.26	13.19	10.62
	女Female	撞傷及壓傷	7.42	10.08	12.52
QCMC	男Male	壓傷、跌傷及割傷	24.56	27.86	16.94
	女Female	壓傷、跌傷及割傷	17.88	16.26	15.33
QMB	男Male	-	-	0	0
	女Female	-	-	0	0

廠商駐場人員失能傷害嚴重率 (SR) 及災害年千人率

廠區 Site	性別 Gender	失能傷害嚴重率(SR)			災害年千人率		
		年度 Year			年度 Year		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
QCI	男Male	0	540.87	6.80	0	0	0
	女Female	120.67	244.25	226.50	0	0	0
QSMC	男Male	257.49	1016.78	358.58	0	0	0
	女Female	228.96	433.47	595.90	0	0	0
QCMC	男Male	268.42	537.7	404.66	0	0	0
	女Female	608.72	464.63	285.34	0	0	0
QMB	男Male	-	0	0	-	-	-
	女Female	-	0	0	-	-	-

項目Item	計算規則Calculation rule
失能傷害頻率 (FR)	失能傷害頻率(Disabling Frequency Rate, 簡稱F.R.), 為每一百萬工時中發生失能(包含死亡)的次數, 其公式為: (失能件數+死亡人數)x1,000,000÷總工作時數。
失能傷害嚴重率(SR)	失能傷害嚴重率(Disabling Severity Rate, 簡稱S.R.), 是指每一百萬工時中, 發生失能傷害所損失的日數。其公式為: 失能傷害日數x1,000,000 ÷ 總工作時數。
災害年千人率	勞工每千人中, 一年發生之死傷數。

◆備註: 為有效了解事故的風險與嚴重度, 修正以失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 作為職業安全衛生事故和疾病的計算規則。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

職業安全衛生統計 Occupational Health and Safety Statistic

事故統計紀錄及報告制度 Accident statistical records and reporting mechanism

訂定事故調查處理作業說明書，經由調查處理機制，防止事故及損失擴大，以利日後採取有效預防措施，防止事故再發生。作業區域發生意外事故時，並需依事故通報處理程序完成通報，職安衛單位進行事故調查與處理作業，發現不符合職安衛要求時，依「環境與職安衛矯正及預防措施作業程序」實施改善。

各廠區職業安全衛生事故和疾病統計：

2022 年同仁職業事故和疾病統計

廠區Site	含交通傷害		扣除交通傷害	
	FR	SR	FR	SR
QCI	4.70	65.62	0.73	6.74
QSMC	1.32	74.58	1.23	73.37
QCMC	2.43	88.05	2.11	27.98
QMB	0	20.69	0	20.69

所有事故 (含承攬商事故) 比例，以基層作業員 (90%) 屬較高風險之職務，而主要肇災項目為跌倒 / 扭傷、設備傷害 (夾捲 / 割傷) 及化學品傷害等。

項目Item	計算規則Calculation rule
失能傷害頻率 (FR)	失能傷害頻率(Disabling Frequency Rate, 簡稱F.R.)，為每一百萬工時中發生失能(包含死亡)的次數，其公式為： $(\text{失能件數} + \text{死亡人數}) \times 1,000,000 \div \text{總工作時數}$ 。
失能傷害嚴重率(SR)	失能傷害嚴重率(Disabling Severity Rate, 簡稱S.R.)，是指每一百萬工時中，發生失能傷害所損失的日數。其公式為： $\text{失能傷害日數} \times 1,000,000 \div \text{總工作時數}$ 。
災害年千人率	勞工每千人中，一年發生之死傷數。
職業病率	$\text{職業病人次數} \times 1,000,000 \div \text{總工作時數}$
總工作時數	地區人數 \times 年度工作日數 \times 每日工作時數 8 小時

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

2020-2022 年同仁職業事故和疾病統計 employee occupational accident and illness statistics

失能傷害頻率 (FR)

廠區 Site	性別 Gender	工傷類別 Occupational accident category	失能傷害頻率 (FR)		
			年度 Year		
			2020	2021	2022
QCI	男Male	割傷與壓傷	1.40	0.57	0.73
	女Female	撞傷與壓傷	2.86	1.91	0.74
QSMC	男Male	機械傷害、扭傷與物件打擊	1.26	1.33	1.49
	女Female	物件打擊、扭傷	1.14	1.29	0.94
QCMC	男Male	跌傷、壓傷及割傷	1.57	2.79	3.00
	女Female	跌傷、壓傷及割傷	1.03	1.71	1.55
QMB	男Male	collision · crushing · laceration · sprain · fall	0.55	0	0
	女Female	crushing · sprain · chemical spill	0	0	0

失能傷害嚴重率 (SR)

廠區 Site	性別 Gender	失能傷害嚴重率(SR)		
		年度 Year		
		2020	2021	2022
QCI	男Male	10.20	2.44	5.86
	女Female	6.52	19.33	8.37
QSMC	男Male	22.89	29.78	55.42
	女Female	20.51	51.00	117.67
QCMC	男Male	53.40	48.11	120.06
	女Female	44.49	39.89	38.97
QMB	男Male	9.34	14.58	36.08
	女Female	1.06	7.91	10.48

2020-2022 年同仁工作時數統計

廠區 Site	性別 Gender	年度 Year		
		2020	2021	2022
		QCI	男Male	12,846,000
女Female	6,288,000		6,777,344	8,123,376
QSMC	男Male	58,632,000	59,408,000	42,887,760
	女Female	23,694,000	27,826,000	19,061,448
QCMC	男Male	43,864,000	37,954,000	20,656,000
	女Female	22,230,000	19,326,000	13,470,000
QMB	男Male	1,820,448	1,783,200	2,217,600
	女Female	2,822,176	3,036,000	3,338,400

備註：◆災害年千人率及職業病率件數 2020 年至 2022 年為零。◆損失日數的統計是以損失的預定工作日計算；並且從事故當天開始計算損失日數。

◆工傷率的計算包含輕傷。◆工作時數為以一天工作八小時作計算。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

人權風險與管理

廣達承諾支持並尊重國際相關勞動人權規範，包含國際勞工組織第三方原則宣言、OECD 多國企業指導綱領、聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約，並在此基礎下，訂定「勞工及人權政策」，以努力打造有尊嚴的工作環境，將尊重人權的普世價值，當成是經營企業的核心信念，並做為供應鏈夥伴共同遵循相同的標準。

以人為本為使命，企業與員工和諧發展為宗旨，廣達透過不斷發展平等、開放、團結的員工關係，與時俱進依據各據點的法令以及 RBA 的規範，訂定完整企業社會責任體系的程序，從制度、執行、監督以及改善均有詳細規範。廣達訂有企業社會責任手冊，以及非強迫勞動管理程序、無歧視管理程序、懲戒性措施管理程序、員工申訴與報告管理程序、工時及工資管理程序、性騷擾防治辦法、執行職務遭受不法侵害預防作業說明書等，進行內部作業管理及風險預防。

在完備的管理程序下，廣達身為「負責任商業聯盟 (RBA)」的會員，除了每年各廠區都會針對勞工及道德風險評估，依據風險高的項目做為預案，並送呈董事會外，也會依營運需求進行內部稽核，鑑別風險。在 112 年四廠區接受有關勞工、健康與安全、環境、管理體系、商業道德等議題的二方、第三方稽核共計 20 次，皆未在人權議題上被稽核出不符合 RBA 人權規範嚴重違規的項目，各廠區接受稽核的次數如下表：

QCI	QSMC	QCMC	QMB
4	9	1	6

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

為釐清廣達可能潛在的人權風險，廣達透過各界的稽核，內部稽核、員工心聲調查及供應商稽核及現場調查等程序，由各廠區的企業社會團隊完成年度人權盡責調查，鑑別出可能有的風險議題及風險減緩措施說明如下

無強迫勞動 風險及管理

廣達承諾並保障所有的員工都應在出於自願的情形提供勞務，尊重員工的自由權利，包括僱傭自由、辭職自由、加班自由及行動自由等，制定有相對應的政策以及管理程序。為嚴格遵守無強迫勞動的政策，從調查中，主要的風險來自於派遣勞務公司或外籍移工仲介，未依循公司的政策徹底執行，因此廣達與勞務提供公司或外籍移工仲介公司簽訂協議規定，若有違反情節嚴重時，將以違約罰款或中止契約以為懲處

為避免主管因不了解強迫勞動之定義，而有在休息日時間干涉勞工自由，強迫加班，廣達為主管開設的課程中，也說明強迫勞動的定義及後果。另設有多種申訴管道供工人反應問題。

工時風險及管理

廣達有工時管理程序，各廠區應符合所在地區的工時規範，並遵守RBA 行為準則有關工時相關的規定，並由企業社會責任定期監督各廠區的工時狀況，若有超過週工時六十小時，或未能滿足每工作六日應有一天休息的原則，即隨時提出警示。除人為監督外，工時系統做好管控，如有加班超時狀態即發出警訊。

廣達總部於 2022 年年初有因加班超時，被桃園市勞工局裁罰一次罰款八十萬。也即展開系列的檢討改善措施，類似的裁罰並未再發生。

人道待遇—無歧視風險及管理

廣達基於各營運據點法令明定在員工招聘以及聘用階段，絕不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向性別認同及表達、種族和民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員身份、受保護的退伍軍人身份、受保護的基因資訊或婚姻狀況之上而有所歧視，或在報酬升遷等事項給予不同的對待。

上述政策均透過內部教育訓練具體傳達給同仁及主管，並定期監督稽核勞務派遣公司或外勞仲介公司，以禁止一切歧視行為的發生。同時，為避免同仁受到職場不法侵害，廣達也制定了相關程序以及申訴辦法，如有同仁認為受到職場不法侵害，例如職場霸凌或性騷擾等狀況，可立即向公司申訴專線報告，在保護當事人的前提下，展開調查程序，由勞資雙方代表共組成的防治委員會判斷是否成立，如確有違反相關規定，則提報懲處，若情節嚴重，會並協助當事人後續的法律程序，並轉介心理輔導。

針對避免職場不法侵害所辦理的友善職場訓練專案，接續 2021 年對高階及基層主管的訓練後，2022 年更直接針對直接人員中 177 名種子學員展開訓練，做為友善職場的觀察員及同仁的協助者，並對 1850 名直接人員進行相關意識的培訓。

2022 年度各廠區無歧視相關的通報，且外部客戶稽核並未提及有任何歧視之議題

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

另外，在利害關係人普通關切的無童工及未成年工保護，其可能風險及管理說明如下

無童工及未成年工保護 風險及管理

泰國廠區 (QMB)，依照 International Labor Organization (ILO) 專家報告，該廠區位址雇用童工及未成年工之風險較高，廣達依《童工管理程序》及未成年工管理程序嚴格管理。廣達在各廠區的預防措施有對 HR 招募同仁進行培訓以提高其人員年齡及身份識別能力，社會責任管理部門並不定期對勞務公司招募現場進行檢查稽核，一則確保無童工或任何童工誤用之情況，二則得以充分識別未成年之應徵或從業人員。在同仁入職後，廣達也會對其身份證件進行查核，若證實廣達在層層把關下仍誤用童工，有未滿 16 歲之人員成為廣達的員工，廣達也制定了必要的補償及改善措施的程序。

而針對各廠區已招募之未成年員工，依照法律規定保障其權利，多部門協作規範其身分登記、工作崗位及時間、健康體檢等行為，嚴禁其上夜班及加班，及從事危險崗位，並由各權責單位嚴格監督及管理。

2022 年各廠區童工數為 0 人，客戶稽核及公司內部稽核中無童工及未成年工重大不符合項。

供應商的人權風險及管理

在廣達對供應商進行的稽核及訪查，工時以及無強迫勞動是應該持續關注的事項，因此廣達持續與供應商溝通，廣達期待供應商遵循的行為準則，並傳達如有違反人權事件情節重大，且無法改善者，將會停止與其之商業往來。

無強迫勞動的風險，多來自勞務派遣公司以及外勞仲介公司，因此為進一步管理勞務公司，使派遣制員工受到與一般員工一致的保障，各廠區針對勞務派遣公司簽訂《勞務派遣相關協定》約定雙方責任與義務，保障同工同酬、同等社會福利繳納、工作環境及工作安全保障等。針對勞務派遣公司內部及協力廠商稽核發現問題，持續對員工進行入職、離職情況及社會保險繳納調查，並透過薪資福利由公司直發直繳的方式，盡可能降低可能的風險。

此外，因應台灣廠區雇用外籍移工，針對移工於所繳納的招募費用，除訂定 " 零收費政策 " 外，也制定了完善的盡職調查流程，以確保移工來台工作未繳納任何招募相關費用。

管理的措施有採取現場稽核、員工訪談、書面調查等方式，除查核無歧視及非強迫勞動政策的執行情況，大陸廠區要求勞務派遣公司張貼反歧視海報，CSR 部門聯合知心小組進行新進員工反歧視調查，結合員工訪談、員工培訓等，保障所有員工無論是公司直聘或來自勞務公司，所有人都不因非工作能力的問題而受到歧視，也無需繳納任何招募費用。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場

人權風險與管理 關愛社會

申訴及處理

若同仁有人權議題之相關疑慮，或有人權受到侵犯之議題，廣達鼓勵員工具名或匿名透過各項申訴管道反應，公司將指派專人負責，並且做必要的處置。廣達在處理過程中，保證申訴者不會受到任何報負。

- 台灣廠區同仁可透過廣達留言版、人資同仁專線、申訴專線 70345 或專屬信箱 70345@quantatw.com 等反應問題。另也可以透過勞資會議代表、福委會委員代表達意見。
 - ◆ 涉及性騷擾及職場不法侵害等議題，另有 70695 專線反應或信箱 70695@quantatw.com，將依程序視情形給予職務上或工作區域的調整並在保護當事人的前提下展開調查。
- 大陸廠區可透過下列管道申訴：
 - ◆ 電子信箱 communication.ch@quantacn.com 或微信企業公眾號“廣達在線”
 - ◆ 員工意見箱、人資服務熱線、總務求助熱線、員工權益熱線、廣達留言版
 - ◆ 各駐廠人資辦公室、知心小組辦公室、CSR 辦公室
 - ◆ 產線專責的知心小組人員更可即時持續給予同仁關懷及協助
 - ◆ CSR 專人於每週與相關單位協調進行申訴調查處理及統計
- 泰國廠區所有同仁須於入職前接受培訓，其中內容包含申訴管道的宣導，員工可透過意見箱、人資 / 總務熱線、CSR 辦公室等進行申訴及溝通，而 CSR 專人會於每週與相關單位協調進行申訴的調查、處理並統計。

● 全廠區申訴數量統計

年度/數量	2021			2022		
申訴類別	立案數	立案數	立案數	立案數	處理數	解決數
勞工實務申訴的數量	76	76	76	139	139	139
人權問題申訴的數量	24	24	24	29	29	29
其他申訴	69	69	69	65	65	65

- ◆ 勞工實務：勞僱實務，健康與安全實務，騷擾或虐待事件，勞資關係，工資與報酬
- ◆ 人權問題：包括不歧視、性別平等、結社自由、集體協商、童工、強迫與強制勞動、原住民權利等
- ◆ 其他問題申訴：其他申訴包含生活、庶務、伙食等問題

如上表，2022 年申訴事件較 2021 年增加，在勞工實務方面的申訴，包含現場人員管理、請假爭議、出勤溝通及公司制度的反應，部分申訴涉及職場性騷擾及霸凌認定。人權問題的申訴多為現場主管違反同仁自由離職意願，不簽離職單事件，經了解後均已解決。各權責單位於接收意見反應後，要求有利益衝突關係員工予以迴避，並依循個人資料等保護規範，經個案原因分析，以口頭、電子或書面形式回饋至當事人，確保問題的接收、澄清、處理、回饋及記錄的確實及合宜，保障同仁工作權益，持續促進友善職場。

人權意識強化之訓練推展

為尊重並確保員工在工作過程中，了解個人權益，熟知相關規範及職責，並在台灣、大陸與泰國廠區進行相關主題培訓，包括企業社會責任、性騷擾防治、管理個案與心理諮詢輔導等，總受訓人次達 85,423 人、時數約為 32,520 小時。受訓練員工的百分比台灣、大陸廠區（上海、重慶）及泰國皆為 100%。

04

關愛社會

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理

關愛社會

廣達以「結合資源推動教育、藝術及科技，使文化均富」、「關注利害關係人，共創更好的社會」為目標積極參與社會，廣達相信，我們對社會及人文資本的堅持與投入，會在短期及長期對廣達及廣達所處的地區的各方關係人帶來幫助。我們實際的作為有成立廣達文教基金會以「教育為根」、「藝術為本」、「科技為用」、「創意為法」為宗旨，希望達到「文化均富、科技均享」的願景，廣藝基金會以建設「台灣原創表演藝術培力基地」為宗旨，致力「推動創作展演」、「科技表演藝術」、「表演人才培育」、「對外交流」，兼重文化與產業，以打造華人表演藝術新盛世為願景。而各廠區則由愛心社或企業社會責任團隊負責，透過公司的支持及員工自主的參與，以關懷環境、愛心敬老等活動方式的展現，以與各方利害關係人共創更好的社會，實施當地社區參與、影響評估和發展計畫的營運據點比例達 100%。

投入資源

單位	投入經費(新台幣:萬元)			活動參與人次(人次)			其他投入資源如物資、設備、場地等	
	2020	2021	2022	2020	2021	2022		
廣達文教基金會	4,438	4,971	4,910	515,500	266,000	211,600	藝術教育：展覽品畫作、導覽手冊、學習物件。 科技教育：Quno硬體教員組、Qblock軟體程式等	
廣藝基金會*	4,185	4,273	4,835	約100,000	實體參與7,620 線上參與2,891,972	實體參與7,892 線上參與3,979,420	廣達電腦廣藝廳/台北國家歌劇院/台北表演藝術中心/台北戲曲中心/嘉義縣表演藝術中心/水源劇場/台北國家戲劇院/新竹市文化局演藝廳基隆表演藝術中心/桃園展演中心/新竹市文化局演藝廳	
各廠區	QSMC	1060	436	盈利525元RMB	1060	3,773	525	圖書義賣1元/本，已納入愛心基金帳戶，後續捐贈給有需要的人
	QCMC	6.84	12.10	9.28	6.84	455	947	購置活動樹苗、贈送護甲護膚體驗、採購同仁活動禮品、贈送敬老院食品、保暖物資等生活用品。
	QMB	NA	NA	5.34	NA	NA	4285	購買醫療設備，為當地社區的老人贈送生活用品，為附近學校的學生捐贈生活用品，向公衛中心贈送床、床墊、毛毯。
TTL	8,623	9,244	9702.62	8,623	3,165,592	4,204,669		

◆附註*：參與人數包括由廣達所屬基金會直接辦理活動以及間接贊助活動的總參與人數

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理

關愛社會



廣達文教基金會

來自廣達文教基金會執行長 徐繪珈 的話

我們的目標：教育創新促進者 & 古今中外文化橋樑

近三年疫情，讓教育現場出現空前變化，學生在原先校園內實體受課之外，也熟悉透過網路在家遠距學習，這是科技帶來生活的利基，讓學習突破空間限制。廣達文教基金會也順勢翻轉，在 2022 年裡，將長期推展的「科技」與「藝術」教育，滾動式調整為線上線下並進，不但讓「游於藝」計畫轉身，推出 360 度虛擬展館，「游於智」也完成線上課程，「游智盃」競賽更克服技術萬難，讓機電整合的賽事順利上線舉辦。


此外，針對台灣學童在疫情期間，居家與回到學校學習狀況，攜手台灣大學統計教學中心，進行一次兩階段全台大調查，目的是提供精確科學數據，協助教育單位及關懷教育者，作為擘劃教育方案時參考。立足於寶島的土地之上，廣達文教基金會期許所作的，就是為台灣教育扎下穩固的基礎。



04

廣達文教基金會

廣達文教基金會將科技教育、藝術教育以及創新教育三大主軸做為推動文化均富的重要項目，2022 年年度成果說明如下

活動項目	參與者回饋	具體成果
 科技教育 廣達游於智 啟發國小學生對程式言的興趣，培養與未來世界的溝通能力。	彰化縣湖北國小 蔡文宗老師 以往科技教育通常會因為教具不足、經費問題、或是課程規畫問題，無法在電腦課普遍進行。往往只能以社團方式進行，只有少數的學生能接觸。有了這個「廣達游於智」普及方案，可以整個學年全部的學生都能接觸到，符合 108 課綱動手做的目標，學生可以模擬日常生活觀察到的機制，學習從生活情境出發，學生的動機比較高，學習效率才會好。	<ol style="list-style-type: none">1 提供廣達自製 Quno 硬體教具，Qblock 軟體教材。2 辦理教師培訓營及其中交流座談。3 執行成果： 參與學校：214 所 培訓教師：294 名 參與學生：17,796 人
廣達游智盃創意程式競賽 以 SCGs3:「確保及促進各年齡層健康生活及福祉」精神，從疫情高齡議題出發，讓學生關注疫情下高齡者的身心健康，設計出創意程式競賽。	臺北市大直國小 呂福祿老師 參與廣達游智盃決賽，看著學生挑戰迷你黑客松，現場要臨場應變解決各種沒演練過的狀況，我覺得這才是我們教學的目標，培養具有實際問題解決能力的學生。	參與競賽：858 隊 參賽學生：1,716 人

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理

關愛社會

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理

關愛社會



科技教育

活動項目	參與者回饋	具體成果
<p>廣達志工程式教育 秉持林百里董事長「科技為我用，人文在我心。」精神，號召有志廣達人，共同走進校園，位科技教育扎根盡一分心力。 志工運用工程師專長，透過以程式教育為主體的教導、陪伴，幫助偏鄉孩子開啟更廣闊的視野，讓他們與世界接軌。</p>	<p>桃園瑞祥國小 田玉榮輔導主任 最令我印象深刻的是平日有位家庭社經背景弱勢的孩子，受限於資源以及親職功能無法在課業上與同學競爭，也難以從學習中得到成就感，本以為他會這樣庸碌的度過小學六年，直到他參加了廣達的活動，才發現他在程式語言與邏輯上有所天賦，能夠舉一反三且發揮創意，甚至能變成小老師來協助鄰座的同學，他也成為之後課程的固定班底。 十分感謝廣達文教基金會與全體廣達企業志工，即便在繁忙的工作之下仍願意使用自己的假日來進行志願服務，甚至清晨便從台北驅車南下大溪，只為善盡自己心中對教育機會均等的使命感，相信在整天緊鑼密鼓的活動下，不只有許多美好的回憶，也造就孩子們的成長與信心。</p> <p>桃園瑞祥國小六甲 黃鈺文同學 對於電腦編程我原本一竅不通，在學校看到可以參加廣達程式營隊的報名表時，我的內心激動不已，終於有機會可以學習了，廣達的哥哥姊姊們每個都身懷絕技，非常的厲害。雖然一開始我都完全聽不懂老師在講什麼，但經過老師耐心地講解後，我終於學會了自己寫簡單的編程了。很感謝廣達提供那麼好的教育資源，讓我有機會學到這些平時沒機會接觸的課程，希望未來我能學到更難更有趣的編程技術，也希望升上國中後，還可以有機會繼續參加廣達的營隊學習編程。</p>	<p>執勤學校：2 所 參與志工：24 人 培訓學生：50 人</p>

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理

關愛社會



藝術教育

活動項目	參與者回饋	具體成果
<p>廣達游於藝 將藝術展品以複製形式走進校園，藉由藝術的學習與陶冶讓身心均衡發展。</p>	<p>高雄市油廠國小 陳柔樺老師 我覺得廣達游於藝帶給校園的不只是教師共備課的互相刺激及成長，更是為學生量身打造，透過他們切身相關的事物，帶領學生以更輕鬆有趣的方式進入藝術的世界。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 提供展覽品畫作、導覽手冊、學習物件等。 2 辦理教師研習營與小尖兵培訓活動。 3 執行成果： 參與學校：255 所 巡迴展覽：255 場 參與學生：181,338 人
<p>廣達游藝獎 鼓勵教師創意教學能力與培養孩子主動學習、創意思考、口語表達能力，廣達《游藝獎》透過「創意教學」「導覽達人」兩項競賽，讓教師與學生在廣達《游藝獎》舞台上交流學習。進而達成用藝術啟發創意的目的。</p>	<p>新竹縣竹東高中 謝宜臻同學 我是資深小尖兵，也是導覽達人參賽者，從小六開始幾乎每年都共襄盛舉。因導覽畫作的經歷，透過大學特殊選才方式，錄取了中央中文系。蔣勳先生曾說過：「文學不應該那麼自私，文學應該關心更多人的生活，走向社會的邊緣處。」所以，我希望以替盲人導覽藝術畫作的方式參加比賽，作為最後的告別；未來將以導覽志工為終身職志。 我喜歡在壓力下參賽，因為這可以促使我學習的動力，最後一次參賽，選定游於藝之「望望先輩黃公望大師的山水大探險」為主題，我是以聽覺配合2D 浮雕畫冊的觸覺來進行視障導覽，除了畫作本身的傳奇故事介紹外，適時加入個人觀點搭起橋樑連結聽眾進入畫家創作的世界中。導覽時除加強聲音演繹外，將畫面的構圖一點一點串聯，添加畫家畫技介紹連結富春江當地地形、氣候，同時也將畫中人物代表隱藏的內涵做說明，以引發起聽眾共鳴，以一句話的精髓「入山問樵、入水問漁」點出宗旨，「一句話感動一幅畫」做終結。我盡量做到雅俗共賞，這也是我未來想要努力的方向。(謝宜臻為第十三屆廣達游藝獎導覽達人首獎)</p>	<p>導覽達人參賽學生：1,527 人 創意教學參賽教師：365 人</p>

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理

關愛社會

	活動項目	參與者回饋	具體成果
 藝術教育	廣達游優 - 藝 Sports 競賽 讓藝術教育進入不受時間、空間限制，透過答題的遊戲平台，打造全新藝術學習模式。	東大附小 張釋月老師 藝統天下 藝 -Sports 全國大賽 美學遊戲 +pagamo · 開眼界了！原來世界這麼大，讓孩子體會城鄉差異和學習的動力。	參賽人數：2,688 人
 創新教育	廣達設計學習 將設計思考融入策展與運算思維的學習核心，協助教師設計貼近學生需求的「真實任務」，讓學生在執行任務歷程中，養成思辨、溝通、合作、創意的 4C 核心能力。	台北市光復國小 吳佩育老師 原本的教學習慣是我有一個主題要教給學生，我需要自己去蒐集所有相關的資料，然後想辦法把這些資料塞給學生（學生的學習是被動的）。但廣達『設計學習』計畫，是讓學生收到一個任務，學生自己去蒐集相關資料，自己去討論、統整所有資訊，想辦法解決遇到的問題，教師只需要從旁協助、參與討論（學生的學習是主動的）。學生的學習從被動變成主動，老師的工作從填鴨者變成開發者，開發孩子們對學習的熱情與渴望，如此一來，學習和教學都變得更有意思了！	<ol style="list-style-type: none"> 1 辦理學習設計師教師修練營。 2 辦理學生體驗學習及參訪博物館課程。 3 執行成果： 參與學校：97 所 培訓教師：333 名 參與學生：5,394 人
	廣達創藝 DNA 長期培育獎學金 提供獲獎學生至高中職畢業之長期獎學金，協助學生紓解家庭經濟壓力、專心求學、力求上進，藉以培育社會具創意的優秀科技、藝文人才。	受助學生代表： 屏東泰武國小同學 父親因淋巴癌病逝，擔任老師的母親獨自撫養三名孩子、85 歲曾祖母和 65 歲祖母。謝謝廣達的叔叔阿姨捐錢幫助弱勢學生，也謝謝基金會讓我入選減輕家中的負擔，我們家雖然不符合低收入戶的資格，可是沒有補助，我們家壓力就很大，真的很感謝。我未來也希望有能力去幫助別人，我也會捐助像我一樣家裡弱勢的孩子。	受助學生：88 人

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理

關愛社會



第十三屆「廣達游藝獎」頒獎典禮



「廣達游於智」計畫 2022 師資培訓營彰化場次



「廣達設計學習」十周年頒贈林百里董事長「拾」字墨寶 NFT 給長期協力推動計畫的十位老師



「廣達設計學習」計畫 2022 成果展覽暨論壇



廣達志工 2022 桃園茄苳國小程式教育執勤

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

廣藝基金會

來自廣藝基金會執行長 楊忠衡 的話

守護創作薪火，開闢表藝前路

疫情將滿三年，確診人數仍居高不下。然而伴隨與病毒共處，社會也慢慢轉進到持續警戒、卻又習以為常的新日常。也許這就是即將到來的「後疫情」階段，我們的當務之急，就是做好展望和準備。

對於「後疫情」，我們不敢抱天下即將太平的樂觀。表演藝術界如同從「急症」轉為「慢性病」。雖不再有突發的全面停擺，但是確診造成的衝擊仍層出不窮，一般票房也難回復疫前水準。近期指標新聞是演出長達三十五年的《歌劇魅影》因不堪疫情，宣佈將於 2023 年初停演。這部曾在全球創造七十億美金票房的表演節目熄燈，反映全球表演事業的困境。台灣表演界本預期在文創黃金十年（2010-2020）後起飛，卻意外折翅墜地。如果加上政治、經濟等其他不安因素，台灣表演界不但須要長時間恢復元氣，要追回延遲的發展進度，更須付出加倍努力。

有識者提醒，千萬不能把疫情當成「冬眠」，而是要把握時機轉進、整建。以今日大勢來看，疫情攪動世局，固然造成損害，卻也帶給東方藝術抬頭、市場重新盤整的機會。這點廣藝將持續自我警惕，統合業界意見，集思廣益，切磋精進。

廣藝基金會很慶幸所主張的「鼓勵創作」、「提倡科藝」、「促進交流」、「培育人才」四項宗旨，都被證明確是當前表演藝術的關鍵工作。2022 年更投入建設廣藝自媒體「Art Q」，在眾聲喧嘩的時代，為表演藝術界維持發聲。

肉身親為的表演藝術，一直是最古老、原始的行業。要融入迅速進化的數位社會、虛實相依的元宇宙，趕上 5G 與 AI 的快節奏世代，業者須要不斷的觀念更新。廣藝以站在潮流前端自我期許，不但完成兩年期「桃園科技藝術表演獎」，參與「藝 FUN 舞台」線上表演，也將首創「廣藝線上表演藝術獎」、「十年百曲」線上徵曲計畫，促進業界善用網路技術，打造表演藝術「第三傳播通路」。



無可諱言，未來世界仍充滿太多不可測；文化也充滿無限多元的發展空間。廣藝作為廣達集團成員之一，將本著珍視創意、造福人群的企業文化，致力為台灣表演藝術工作者守護薪火，闢路前行。



04

廣藝基金會

廣藝基金會將創作展演、科技藝術、藝文媒體、廣藝廳展以及表演人才培訓做為推動文化均富的重要項目，2022 年年度成果說明如下

項目	效益影響	年度成果
 <p>創作展演</p>	<p>2022 年廣藝基金會持續透過「廣藝劇場」、「委託創作計畫」、歷年金創獎作品公演等方案，藉此拋磚引玉，擴大與藝術家、團隊、場館間合作版圖之餘，也讓因而走進劇場的社會大眾人數逐年遞增。邁入第四屆的「表演藝術金創獎」更吸引 72 組投件作品，再創新高、成長近一倍，堪稱國內鼓勵表藝創作、最具代表性的培育平台之一。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 共有 (1) 廣藝劇場 NO.5《徽因》、NO.6《與清醒夢》；(2) 歷年金創獎作品公演 (一) 第二屆「表演藝術金創獎」銀獎：盜火劇團《寶貝·射我吧》、(二) 第一屆「表演藝術金創獎」銀獎暨觀眾票選最佳人氣獎：盜火劇團《幽靈晚餐》、(三) 第三屆【表演藝術金創獎】銅獎：台南人劇團《指忘》、(四) 第三屆【表演藝術金創獎】銀獎：盜火劇團《雪姬來的那一夜》；(3) 委託創作 (一) 新竹在地自製音樂劇《北斗星下的大煙囪》、(二) 基隆表演藝術中心開幕季《水上說書人》音樂劇場八項表演。 總計場次:23 場·參與人數:6750 人 ◆ 辦理第四屆表演藝術金創獎，共 72 組作品參與
 <p>科技藝術</p>	<p>廣藝基金會與在地的桃園市文化局以及文策院等攜手合作，打造第二屆「桃園科技表演藝術獎——超藝力」，投件組數由第一屆 20 組倍增為 40 組，除專業創作者外，也吸引在校學生、社會各界廣泛參與。為讓民眾更深入理解科技藝術，並讓新秀藝術家有更多學習交流的管道，特別舉辦科藝講座與工作坊，現場亦開放線上直播</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 第二屆「桃園科技表演藝術獎——超藝力」選出得獎作品三組，辦理得獎作品首演共 6 場，觀眾人數共 599 人 ◆ 與桃園展演中心、桃園市文化局共同主辦「科技藝術跨界交流講座及工作坊」，參與人數共 439 人 ◆ 第二屆桃園科技表演藝術獎講座 辦理講座二場：「劇內空隙～ 5G 劇場的下一步」以及「劇外空隙～ 在此之後的 VR 展演」，參與人數:275 人

以人為本 社會共好

- 人才吸引及留任
- 人才發展
- 打造健康職場
- 人權風險與管理

關愛社會

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理

關愛社會

項目	效益影響	年度成果
 藝文媒體	<p>有鑑於國內藝文版面與新聞報導漸趨萎縮與弱勢，廣藝基金會推出自媒體、電子報，替表演藝術界發聲的同時，也期盼藉由數位科技、藝文媒體的分享平台，打造「文化均富」的社會；此一新型態的線上媒體，並透過各式專訪，更深度、更多元的文字與影音產出，成為普羅大眾觸及藝術文化訊息的新選擇。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆「QAF 廣藝基金會」FB 粉絲專頁 ◆2022 總觸及人數：2,780,784 ◆「AQ 廣藝誌」FB 粉絲專頁 ◆2022 總觸及人數：1,183,212 ◆AQ 藝文電子報共發送 13 期 ◆每期發送有效會員數 7,099
 廣藝廳	<p>廣藝廳配合廣達集團政策進行休館，將實體演出活動轉為「線上劇場」進行，規畫「夏日藝 fun 時光」、「雲端劇場嘉年華」等藝術節，安排刺點創作工坊：《幕後傳奇-苦魯人生》等 8 場線上劇場，對疫情期間缺乏演出機會、無法登上舞台的表藝團隊，發揮「雪中送炭」的正面影響。</p>	<p>共 8 場次 觀眾人數：7773 人</p>
 人才培訓	<p>人才培育為廣藝基金會四大核心業務之一，2022 年除「藝思塾」開辦「劇場製作 x 數位行銷攻略班」，承辦的新竹市文化局第三屆「I See The Dream 音樂劇工作坊」，也成為表藝愛好者提升能量、廣結同道夥伴，進而踏上舞台的試金石，成果發表會更吸引到社會大眾紛紛出席共襄盛舉。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 「劇場製作 x 數位行銷攻略班」 <ul style="list-style-type: none"> ◆學員人數：37 人 2 「I See The Dream 音樂劇工作坊」成果發表會 <ul style="list-style-type: none"> ◆參與人數：106 人

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理

關愛社會



第四屆「表演藝術金創獎」吸引再創新高的 72 組投件作品，堪稱國內鼓勵表藝創作、最具代表性的培育平台之一。



廣藝基金會與在地的桃園市文化局以及文策院等攜手合作，打造第二屆「桃園科技表演藝術獎——超藝力」，投件組數達 40 組



廣藝劇場 NO.6《與清醒夢》演後座談，台上主創團隊與座無虛席的觀眾現場交流。



人才培育為廣藝基金會四大核心業務之一，2022 年「藝思塾」開辦的「劇場製作 x 數位行銷攻略班」

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任
人才發展
打造健康職場
人權風險與管理

關愛社會

廠區愛心社活動主要年度進展

廣達在中國上海及重慶地區以及泰國設廠，當地的安全穩定，將直接影響公司的營運活動。秉承公司「真、善、美、誠、信、愛」的準則回饋社會，因此，除了為當地帶來更多的就業機會及經濟發展，我們也希望規劃活動，和當地社區一起分享成長，也將愛心公益傳播的既遠又暖。

我們以環境關懷、感恩、發展文明、關懷為計畫主軸，希望促進當地環境的安定以及文化的良善發展，關懷當地弱勢團體，觸角深入老幼男女。

2022 年因為 QSMC 疫情管控，減少辦理實體活動，辦理的 2022 年愛心歡樂頌活動，透過愛心圖書義賣的方式，募得愛心基金，將適時捐贈給需要幫助的人。此外 QSMC 也在母親節、父親節及重陽節等節日，舉辦活動邀請當地居民共同參與，促進與當地社區的關係。

QCMC 透過心心社的帶領，致力關愛同仁、傳遞愛心、踐行公益活動為主線，安排符合主題之愛心活動。

3 月份時，於廣達園區完成玉蘭植春”植樹節活動，59 人共同種下 30 棵紫玉蘭，透過植樹為園區帶來綠意，也希望為地球盡一份減碳的心意。



為了關懷敬老，心心社也舉辦了“疫路有你 情暖敬老院”捐贈活動，帶了生活物資及日用品前往高新區曾家敬老院，關愛公司週邊的社會群體，展示公司展示公司“真、善、美”的企業文化



QMB 則由企業社會責任團隊推動與社區的關係，在 4 月潑水節期間，QMB 向所在地春武里府醫院捐獻了血壓及血糖測量設備，並向有困難的家庭捐贈食物。6 及 8 月份時，由於公司所在當地的學校 TESSABAN 1 (SATHAVORN) 以及社區，以捐贈食物的方式向當地社區表達善意，並給予受到疫情影響的學生支持及幫助。10 月份時提供了 35 張床墊、78 條毯子給當地的衛生中心，做為公益並建立良好的社區關係。

04

以人為本 社會共好

人才吸引及留任

人才發展

打造健康職場

人權風險與管理

關愛社會

廣達的跨界合作:推動永續發展與文化共融

除了以基金會及各廠區愛心社的力量，積極參與社會公益活動外，廣達透過國科會「前瞻技術產學合作計畫」，成立「廣達陽明交大聯合 AI 研究中心」，整合大數據、機器學習和高性能遠端運算，創立 AloTtalk 平臺，以滿足智慧農業、智慧醫療與智慧校園等不同情境需求，創造產業契機。

為解決台灣農業所面臨的從業人口老化、土壤酸化、農藥殘留等問題，透過 AgriTalk 智慧農業系統，對於農業節水、節電、生產碳足跡及貢獻碳匯可被完整記錄及分析，也可精算出植株生長出之葉片、莖部、根部、土壤的固碳量。運用 IoT+AI 的精準管理，廣達藉此產學合作整合生物科技、物聯網、人工智慧、先進農業等面向，協助農民「省時、省工、省力」的同時，提升年輕人返鄉投入農作的意願，提高農作生產效率，讓農耕得以永續傳承，以科技創新增進人類福祉，珍愛地球。

此外廣達也與國家兩廳院合作，建置數位售票系統及體驗平台「OPENTIX」，為大眾創造豐裕的文化生活，為文化內容找到忠實用戶。除了協助兩廳院以數位的方式突破地域及時間限制，在 COVID-19 疫情期間推出線上展演服務，並以「兩天撐傘」專案讓觀眾將取消節目的票券款項轉捐原主辦單位，降低疫情產生的衝擊。這即是廣達以人為本，結合科技與藝術，以具體的方式推動文化豐富的作為。



05



關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會 | 能源使用及管理 | 溫室氣體排放
 放流與廢棄物 | 事業廢棄物管理 | 綠色產品及綠色品質
 綠色供應鏈管理 | 負責任礦物盡職調查與管理

「海」好有你 —— 五權國中一年級 陳昱昕

理念：從城市到海洋，有許多人類需共同保護的環境與生物，隨著科技的日新月異很容易忽視周遭的生態，藉由插畫的方式來提醒大家海洋生態與地球環境保護都是我們相互依存，互利共生的關係，時刻感受生生不息的生態鏈！



我們的目標及努力方向

在全球氣候變遷的影響下，為追求地球永續，廣達更致力減少碳排，有效管理使用能源，在產品設計上力求節能，重複使用包材以及生產廢棄物的減量，亦透過全員參與及承諾，達成環境保護與企業永續發展。廣達在董事會同意下，承諾每年減碳 4.2%，至 2032 年範疇一及範疇二減碳較 2022 年減少 42%，範疇三減少 25%。在 2030 年集團使用再生能源達百分之五十，2050 年達到碳中和。

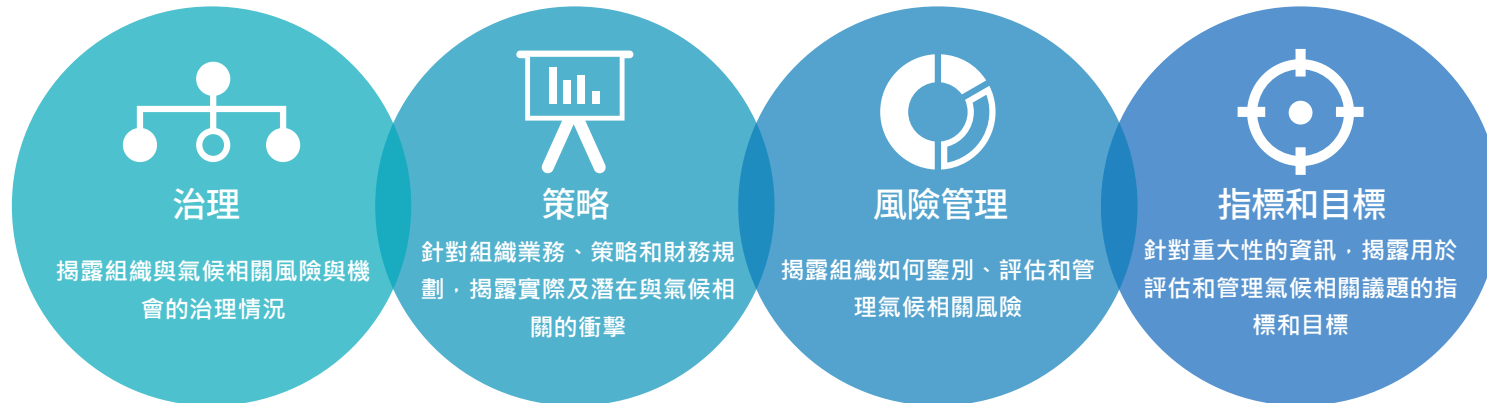
我們具體的成果有

- 1 獲得高階的支持，透過副總級以上主管共同參與討論，凝聚共識。
- 2 2022 年 3 月廣達成立了氣候變遷委員會，跨廠區跨部門的橫向溝通協調，讓節能減碳成為全集團的共同行動
- 3 向 SBT 遞交承諾書，承諾以有助於控制全球升溫不超過 1.5°C 的減碳目標
- 4 成立永續發展中心綜管集團永續發展事務，永續中心主管定期在董事會中報告溫室氣體盤查進度，以及因應氣候變遷之各項政策，受到董事會的支持
- 5 導入 TCFD，鑑別氣候變遷的風險與機會。
- 6 著手開始建構碳管理平台，初步完成以 ISO 14064-1:2018 之內部碳盤查系統，並為進一步能源管理、產品生命週期管理以及內部碳定價等措施奠定基礎
- 7 各廠區導入 ISO-50001，除 QMB 將在 2023 年取得證書外，其餘廠區均已取證。
- 8 購買綠電比例達四個廠區用電總量佔比 25.92%
- 9 相對於 2021 年 ISO14064-1 碳盤查結果，排碳量減少 362,854 噸，減幅達 53.35%，百萬營收排放強度由 0.602 降為 0.248
- 10 逐步在各廠區推動零廢棄物填埋計畫，QTMC QC1、QCMC 及 QMB 於 2022 年取得白金及銀級等級認證。
- 11 導入全物質宣告 (Full Materials Declaration, FMD) 管理系統，識別產品零件中存在的潛在危害物質，進而減少產品對人體和環境的風險。
- 12 廣達依循廢棄電子電機設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment Directive，簡稱 WEEE)，設計易拆解、可回收的產品，2022 年開發的伺服器產品皆依照 WEEE 的規定進行認證，且於產品上標示 WEEE 回收標章。使用可回收再利用的物料百分比估算皆為 80% 以上
- 13 取得 78 個 EPEAT 環保標章，42 個 TCO 驗證以及 76 個 energy star 標章
- 14 2022 年廣達無任何環保法規之重大違法情事，出貨產品 100% 符合客戶及法令法規要求，沒有違反與顧客健康與安全相關的法規。

氣候變遷的風險與機會

TCFD 氣候風險與機會之鑑別

為了落實目標，廣達於 2022 年 3 月成立了氣候變遷委員會，跨廠區、跨部門的橫向溝通協調，讓節能減碳成為全集團的共同行動，並依據氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 框架中治理、策略、風險管理、指標和目標之四大主軸，進行風險治理與識別、策略管理、情境與成本分析等行動，用以歸納、建模與運算，分析與量化不同情境下氣候風險對財務的衝擊，以精進節能減碳的持續發展目標，具體說明如下：



關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

（一）治理

董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督

▶ 永續發展指導委員會

廣達成立「永續發展指導委員會」，直接隸屬於董事會，直接指導及監督公司永續發展策略及氣候相關議題，依其工作計劃，每年至少召開二次次委員會會議，討論並監控年度計劃及達成目標之概況，並檢視各次委員會的工作事項，討論未來發展策略，將具體成果及工作方向每季定期提報董事會，另於每年年度終了，彙整各利害關係人鑑別與溝通情形於次一年度最近期董事會報告，由董事會直接指導公司永續發展的策略，透過永續事務推動的定期彙報，讓 ESG 成為公司治理的重要方針。

管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色

▶ 永續發展中心

為有效推動永續工作，提升 ESG 績效，將過去由各單位跨部門合作的專案功能小組，提升為專責的部門，特別成立「永續發展中心」，向總經理室直接負責，積極規劃並導入數位永續管理系統，蒐集、彙總及監控各廠區、事業部之永續相關數據情形，確保數據邏輯攸關且一致，另也依照廣達建立之「風險管理辦法」及氣候相關財務揭露 (TCFD) 進行氣候相關議題風險之辨識、衡量、監控，揭露等風險管理，更多詳細資訊及組織層級關係請參閱永續發展組織章節。

▶ 氣候相關永續治理委員會

永續發展指導委員會轄下次委員會，由相關單位高階主管擔任管理代表，業務內容說明如下：

委員會	內容
氣候變遷管理委員會	綜理組織內溫室氣體盤查、綠色採購、供應鏈管理等事項，並擬定減碳行動，依照每年度之目標，訂定相關執行方案並定期追蹤。
環境保護委員會	整合組織環安衛管理，持續推動 ISO14001、ISO45001、ISO14064、ISO50001 等管理系統運作，並制定與監督環安衛相關績效指標。
綠色產品委員會	綜理綠色產品設計及製造，掌握最新國際電子產品化學物質規範，並導入於綠色產品管理政策及方針，使出貨產品 100% 符合客戶及法令法規要求，落實 ESG 精神。

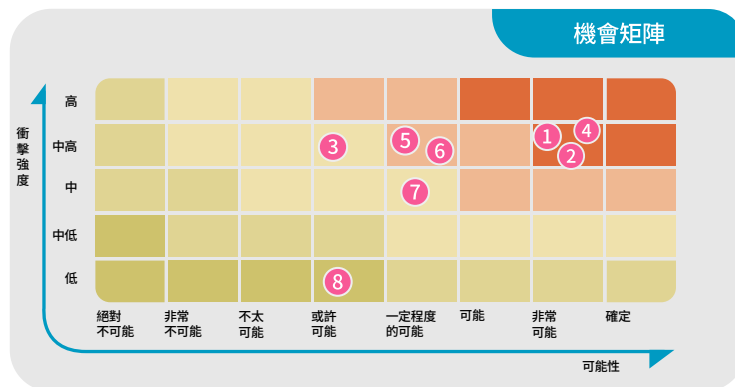
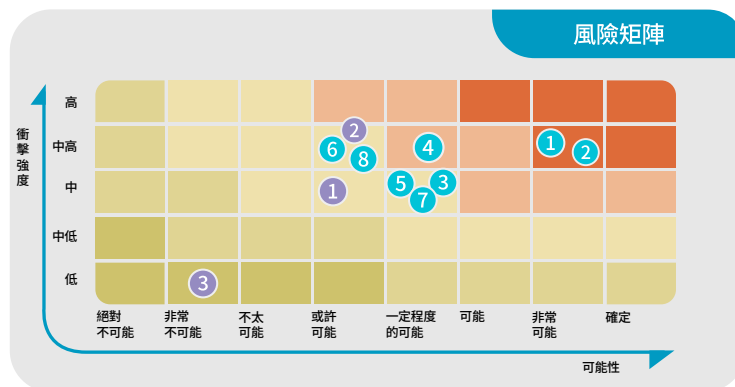
關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

- 能源使用及管理
- 溫室氣體排放
- 放流與廢棄物
- 事業廢棄物管理
- 綠色產品及綠色品質
- 綠色供應鏈管理
- 負責任礦物盡職調查及管理

組織鑑別短中長期氣候相關風險與機會

廣達藉由內部數位 TCFD 管理系統，蒐集各事業單位對氣候相關風險及機會所分析出的衝擊，並加以彙總，以發生時間、衝擊強度、可能性、衝擊範圍等因素，鑑別廣達所面臨的短期 (1 年 -3 年)、中期 (3 年 -5 年)、長期 (5 年以上) 氣候相關風險與機會；以廣達而言，實體風險以立即性風險 (極端降雨及乾旱、熱帶氣旋為風險)，長期性風險 (平均雨量改變) 為風險來源，轉型風險以法規風險 (碳稅、總量管制與排放交易、新法規的不確定性)、技術風險 (低碳產品與服務的需求、新技術投資、低碳技術轉型) 為風險來源。轉型機會以顧客行為轉變、運輸模式、調適解決方案，低碳能源、尋找新商機為機會來源。詳細說明如下：



轉型風險

法規風險

- 總量管制/排放交易
- 碳稅
- 新法規的不確定性
- 缺少法規或適法性

市場風險

- 市場訊息的不確定性
- 低碳產品與服務的需求

技術風險

- 新技術投資
- 低碳技術轉型

實體風險

- 極端降雨與乾旱
- 熱帶氣旋
- 平均雨量改變

機會

- 調適與解決方案
- 運輸模式
- 生產製程
- 顧客行為轉變
- 低碳能源
- 尋找新商機
- 政策獎勵
- 開拓資金來源

05

風險矩陣圖

發生時間	類別	風險	內容	可能性	衝擊強度	衝擊範圍	衝擊類型
轉型風險							
短期	法規風險	碳稅	國際間或國內政府所制訂，與溫室氣體排放或氣候變遷相關之稅制，使產品被課徵碳稅，直接成本提升。	非常可能 (>90% 會發生)	中高	公司 直接營運	直接 成本增加
中期		新法規的不確定性	國際間或國內即將制訂有關溫室氣體管制，以及氣候變遷減緩與調適的新法規，但仍處於討論階段。	一定程度的可能 (>50% 會發生)	中	上游或 供應鏈	間接 成本增加
		缺少法規或適法性	國際間或國內缺乏有關溫室氣體管制，以及氣候變遷減緩與調適的法規，或營運活動受到不明確之法律條文所規範。	一定程度的可能 (>50% 會發生)	中高	上游或 供應鏈	研發 成本增加
長期		總量管制/排放交易	國際間或國內政府為管制溫室氣體排放量所制訂之法規，並建立總量管制、碳交易與碳價制度，使排碳量成本化，直接成本提升。	非常可能 (>90% 會發生)	中高	公司 直接營運	資本 支出增加
長期	市場風險	市場訊息的不確定性	因為全球或地區性的市場訊息不確定性，特別是與氣候變遷議題相關，難以掌握未來產品或服務的市場需求。	一定程度的可能 (>50% 會發生)	中	公司 直接營運	營業 收入降低
		低碳產品與服務的需求	因為氣候變遷議題的因素，目前提供之產品與服務為高耗能或高排碳，不符和市場需求而面臨淘汰。	或許可能 (33-50% 會發生)	中高	公司 直接營運	現有 客戶流失
	技術風險	新技術投資	因為氣候變遷議題的因素，必須在新技术上的投資；但因定位或投資標的錯誤，或遭遇技術瓶頸，造成投資虧損。	一定程度的可能 (>50% 會發生)	中	公司 直接營運	資本 支出增加
		低碳技術轉型	因為氣候變遷議題的因素，在現有條件下採用創新製程或處理程序，或改變服務的提供方式，而造成財務的支出。	或許可能 (33-50% 會發生)	中高	公司 直接營運	資本 支出增加

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

實體風險							
短期	立即性風險	極端降雨與乾旱	因為全球或地區性的極端降雨與乾旱，而引發的直接或間接災害。	或許可能 (33-50% 會發生)	中	公司 直接營運	供應鏈 斷鏈
		熱帶氣旋	因為地區性的熱帶氣旋數量增加或強度增強，而引發的直接或間接災害。	或許可能 (33-50% 會發生)	中高	公司 直接營運	直接成本 增加
長期	長期性風險	平均雨量改變	因為全球或地區性的平均降雨量改變，而引發的直接或間接災害。	非常不可能 (<10% 會發生)	低	公司 直接營運	供應鏈 斷鏈

機會矩陣圖

發生時間	機會	說明	衝擊強度	可能性	衝擊範圍	衝擊類型
短期	生產製程	在不同條件下，提高供應鏈的可靠性和運作能力。	一定程度的可能 (>50% 會發生)	中高	公司 直接營運	營運 成本降低
	顧客行為轉變	顧客行為發生改變，對於選擇產品或服務的提供，產生不同的考量	非常可能 (>90% 會發生)	中高	上游或 供應鏈	品牌 價值提升
中期	調適與解決方案	透過產品或服務開發納入節能設計，有助於降低或適應全球因氣候變遷風險所帶來之衝擊	非常可能 (>90% 會發生)	中高	上游或 供應鏈	新產品 或服務
	運輸模式	透過產品或服務的推陳出新，有助於降低或適應全球因氣候變遷風險所帶來之衝擊。	非常可能 (>90% 會發生)	中高	上游或 供應鏈	營運 成本降低
	尋找新商機	於既有市場提高獲利，或於新興市場中找尋新的商業機會	可能 (66% 會發生)	中高	上游或 供應鏈	營業 收入增加
	政策獎勵	取得政府補助，發展潔淨能源	可能 (66% 會發生)	中	公司 直接營運	營運 成本降低
	開拓資金來源	增加財務資金的來源，如發行綠債，也包含政府相關的基金注資。	一定程度的可能 (>50% 會發生)	低	公司 直接營運	資本 獲得增加
長期	低碳能源	降低對化石燃料的依賴，逐漸以再生或低碳或綠色能源取代	可能 (>66% 會發生)	中高	上游或 供應鏈	價值鏈合作

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

氣候相關風險與機會衝擊

風險類型	風險與機會	潛在財務影響	應變措施
法規風險	<p>風險： 總量管制 / 排放交易 碳稅 新法規的不確定性</p> <p>機會： 參與再生能源計畫 參與碳市場 低碳能源 尋找新商機</p>	<p>風險： 資本支出增加 直接成本增加 間接成本增加</p> <p>機會： 價值鏈合作 營業收入增加 碳價成本減少</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 成立「氣候變遷委員會」，負責推動、提升各部門相關意識，共同參與投入氣候變遷議題 • 承諾以科學減碳方式 (SBT)，呼應配合控制地球升溫目標 (攝氏 1.5 度內) • 已規劃逐年購買綠電 • 持續研究能源市場趨勢
市場風險	<p>風險： 市場訊息的不確定性 低碳產品與服務的需求 新技術投資低碳技術轉型</p> <p>機會： 顧客行為轉變 運輸模式 生產製程 調適與解決方案</p>	<p>風險： 營業收入降低 現有客戶流失 資本支出增加</p> <p>機會： 品牌價值提升 營運成本降低 營運成本降低 新產品或服務</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 堅持廣達永續經營之精神，透過 TCFD 鑑別氣候變遷與財務相關之風險及機會，量化永續資訊，進行風險識別，融入永續報告書中，並經由第三方查驗，提高企業資訊揭露之品質及透明度。 • 廣達分析永續發展趨勢及相關技術，結合廣達專業，研擬製程減排規畫及綠色產品開發，開創永續市場。 • 持續精進內部減碳作為，透過改善運輸效率、日常營運等規畫，提高營運效率，達到節能效果。 • 於各廠區推行 ISO 14064 之查證，確認實際碳排，做為逐步改善的基礎

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

氣候相關風險與機會情境分析結果

轉型風險情境分析結果

隨著國際法規與趨勢發展，廣達致力依循 SBTi 減排目標，致力降低碳排放量，廣達以 BAU 與不同外部情境（政府淨零路徑、SSP1-1.9、SBT-NZ）未來預估排放進行差異分析，推算並量化氣候相關風險與機會，結果如下：

情境	假設參數	情境分析結果
政府淨零路徑	碳稅 300 NTD/tCO ₂ e(約為 10 USD/tCO ₂ e)	隨著國際趨勢與市場成長，對於低碳產品及服務的需求提升，預期營業損失的市場風險，另因應法規要求，會有繳交碳稅 / 費、購買再生能源之財務衝擊。
SSP1-1.9	採用 SP1-1.9 的碳稅價格	預期營業損失的市場風險與政府淨零路徑一致，其主要風險來自於與日俱增的碳稅或碳費，以 SSP1-1.9 每噸碳價成長趨勢推算，廣達在未來在碳稅或碳費的財務衝擊可能提高。
SBT-NZ 目標		

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

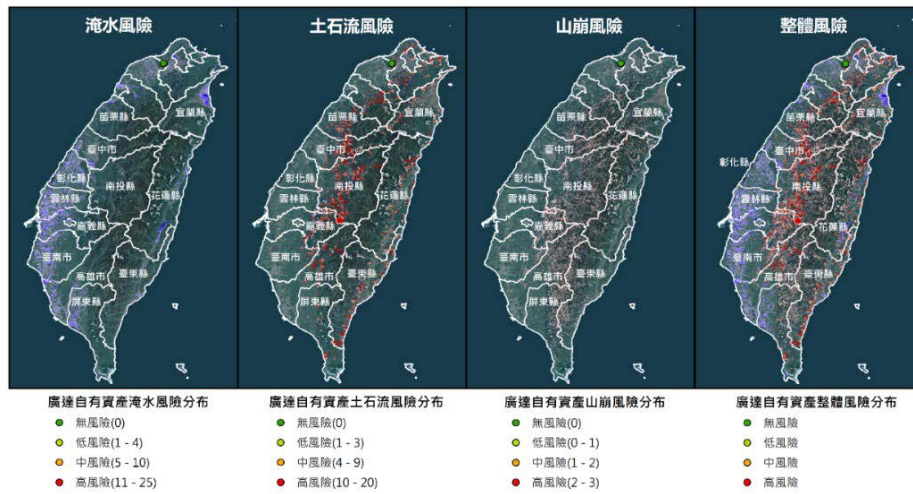
負責任礦物盡職調查及管理

實體風險情境分析結果

氣候風險係由危害度、暴露度與脆弱度所組成，廣達以氣候變遷下極端降雨當作危害度，極端降雨所引發之淹水、山崩和土石流作為脆弱度，據點位置為暴露度進行各據點實體風險數值分析。其中針對危害度之評估，採用多種氣候模式 (GCM/ESM) 模擬 RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0 與 RCP8.5 四種情境之氣候風險，以避免模擬結果過於極端；脆弱度則根據政府公告圖資進行災害範圍以及災害程度之分析；暴露度則根據廣達據點坐落之位置。最後將各據點淹水、山崩和土石流三種脆弱度之風險分數依據風險分級矩陣分級為無風險、低風險、中風險及高風險三種風險等級，總風險則以三種脆弱度風險值最高之等級代表之。以下茲就廣達在各 RCP 情境下之風險等級進行說明：

實體風險之分析結果

風險類型	情境	情境分析結果
實體風險	RCP2.6	廣達自有據點 / 資產在 RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0、RCP8.5 情境下結果均一致，由於據點均不具淹水、土石流、山崩潛勢，故分類在無風險等級
	RCP4.5	
	RCP6.0	
	RCP8.5	



05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

廣達實體風險調適計畫

即使在無風險之情況下，廣達仍制定應急計畫和風險管理措施，包括建立緊急應變流程，例如準備疏散計畫和搶救物資，以確保員工的安全和財產之保護，並考慮進一步增強其建築結構之耐水性和風險管理系統，以減少未來可能發生之風險和損失。

短期

(1-3年)

- 滾動檢討：每年應針對廣達所有自有資產進行災害風險評估，以達風險管理之目標。
- 應急計畫：制定緊急應變流程，包括疏散計畫和物資搶救計畫，以確保員工的安全和財產的保護。
- 設置風險提示系統：建立風險提示系統，以便在降雨頻率較高之時期及時獲得風險通知和相應之應對措施。

中期

(5-10年)

- 建立防洪系統：研究區域之地理和水文情況，並建立適當的防洪系統以減少淹水潛勢之影響。
- 加強建築耐水性：加強辦公室建築結構之耐水性，以減少淹水對建築物之損壞。
- 加強邊坡穩定措施：加強據點周圍邊坡之安全性檢查、排水是否順暢，以減少強降雨引發山崩土石流之危害。

長期

(>10年)

- 重建或搬遷據點：若有坐落高風險之據點，考慮重建或搬遷據點，以避免危險地區的風險。
- 永續發展計畫：制訂永續發展計畫，減少對環境的影響，例如通過能源節約、減少排放和循環再利用等方式，以確保長期之經濟和環境穩定。

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

(三) 風險管理

廣達致力於建構並維護完整的氣候相關風險管理系統，並將整個集團組織與子公司列為風險管理範圍。風險管理政策係依照本公司營運方針，界定各類氣候相關風險，在風險範圍內，預防可能的損失，並達成資源配置之最佳化，以期能合理確保公司策略目標之達成

► 氣候相關風險的鑑別和評估流程

廣達遵循 TCFD 風險揭露建議，透過數位管理系統，以發生時間、衝擊強度、可能性、衝擊範圍等因素，蒐集並彙總各事業單位對氣候相關風險與機會分析結果，辨識氣候相關風險與機會之衝擊，作為擬定因應策略之依據。

► 氣候相關風險管理流程

廣達設有「永續發展指導委員會」，其工作小組每年皆會針對氣候相關風險進行短、中及長期衝擊評估與管理，並針對高風險的項目，提出改善預案。評估結果及改善預案在經過各廠區管理代表核可，經總經理同意，並提報董事會核准後，據以推展、落實。廣達由董事會直接指導公司永續發展的策略，並由專責部門「永續發展中心」，向總經理室直接負責，讓 ESG 成為公司治理的重要方針，並依循公司訂定之「風險管理政策」，作為風險管理之指導原則，辨識、分析、評估、控制氣候相關風險，致力於建構並維護完整的風險管理系統。

► 整體組織鑑別和評估氣候風險流程

廣達建立「風險管理辦法」，由董事會核可並由總經理擔任召集人，統籌計劃推動及運作，全體同仁共同參與配合。由永續發展指導委員會統籌氣候相關風險對營運或獲利可能造成影響，並擬定策略，且主動與風險事件利害關係人進行溝通，以降低風險事件發生時對本公司的營運衝擊，維護利害關係人之權益。

廣達依照本身建立之「風險管理辦法」及導入氣候相關財務揭露 (TCFD)，並成立工作小組，提前辨識與評估氣候相關風險。從治理、策略、風險管理、目標等四大面向，依風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告與揭露、風險之回應等五大主題做為風險管理之程序，鑑別出風險以及相對機會，並向董事會報告。本公司與各方利害關係人溝通揭露鑑別風險以及管理的結果，並於年報、ESG 報告書以及網站揭露風險管理有關資訊，詳情請參閱廣達電腦 (quantatw.com)

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

🎯 (四) 指標與目標

能源使用及管理

公司積極導入能源管理系統 ISO 50001:2018，並制定政策如下：

廣達電腦為一家攜帶型電腦、膝上型電腦、主機板、伺服器等電子產品之專業設計與製造公司。本公司秉持著與地球共存之信念，深切體認地球資源之有限及企業永續發展的重要性，因此基於對節能減碳之認知、提昇能源使用效率與善盡企業的社會責任下，本公司承諾落實 ISO 50001 能源管理系統國際標準的要求，持續改善能源使用效率，降低公司生產或作業活動中的能源使用，制定適當的能源管理績效指標，並落實下列承諾：

1 落實能源管理系統，滿足客戶能源要求。

2 遵守能源相關法規，優先採購節能產品。

3 提昇能源使用效率，減少能源不當浪費。

4 推行能源節約活動，實現企業社會責任。

5 推廣能源節約觀念，落實能源管理精神。

公司內目前所使用的燃料均為不可再生能源包含公務車使用的汽、柴油，鍋爐使用的天然氣、員工餐廳使用的液化石油氣、緊急發電機使用的柴油，以及外購電力，數據來源依據各廠區 2022 年度溫室氣體盤查報告書，熱值資料來源依據 2015 年能源局手冊中的能源產品單位熱值表，計算公式如下所示：能量消耗量 = 能量使用量 x 能量熱值 x 能源單位轉換

消耗能源的類型

活動類型		台灣廠區 QCI			上海製造城 QSMC			重慶製造城 QCMC			泰國製造城 QMB			
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
燃料	柴油	公乘 (KL)	0.50	4.69	0.76	98.76	296.59	83.15	8.23	6.33	24.12	-	12.39	21.20
		千兆焦耳 (GJ)	17.59	164.95	26.73	3,473.47	10,431.19	2,924.42	289.46	222.63	848.32	-	435.77	745.62
	汽油	公乘 (KL)	1.51	1.51	1.47	182.47	201.53	124.94	141.10	72.66	39.21	-	2.24	5.15
		千兆焦耳 (GJ)	49.31	49.31	48.01	5,959.21	6,581.53	4,080.27	4,608.13	2,372.97	1,280.54	-	73.16	168.19
	天然氣	立方公尺 (M3)	-	-	-	4,251,419.71	3,984,610.14	4,228,393.15	2,433,763	2,135,359.74	2,280,214.64	-	-	-
		千兆焦耳 (GJ)	-	-	-	142,405.55	133,468.50	141,654.71	81,521.33	71,526.01	76,378.07	-	-	-
LPG	公噸 (ton)	57.52	47.25	47.42	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	千兆焦耳 (GJ)	2,853.94	2,344.38	2,352.81	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
電力	非再生用電量	千度 (MWh)	84,952.09	106,626.26	133,448.25	429,064.69	459,734.33	349,953.22	225,836.59	245,809.07	91,398.25	17,131.33	31,450.37	47,110.80
		千兆焦耳 (GJ)	305,827.52	383,854.54	480,413.70	1,544,632.88	1,655,043.59	1,259,831.60	813,011.72	884,912.65	329,033.70	61,672.790	113,221.33	169,598.88
	再生能源	千度 (MWh)						87,655.00			130,000.00			
		千兆焦耳 (GJ)						315,558.00			468,000.00			
能源消耗總額	千兆焦耳 (GJ)	308,748	386,413	482,841	1,696,471	1,805,525	1,724,029	899,431	959,058	875,541	61,673	113,730	170,513	

◆能源單位轉換為 1 kcal=4.187KJ，液化石油氣 (丙丁烷) 換算之密度為 0.54 kg/L。

◆2020 年泰國廠因初始建廠，所以未收集能源燃料活動數據。

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

減量成效

廠區	目標	成效
台灣	台灣廠區依經濟部「能源管理法」規定公告「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」，實施年度節電率達 1% 以上。	有台灣廠區透過辦公區域更換照明設備，生產單位在非生產日提高冰水主機負載，降低產線空調箱運轉負載等 10 項措施，合計節能度數為 1,915,697.217 度
大陸各廠區	大陸各廠區依當地法規「中華人民共和國節約能源法」、「中國應對氣候變化的政策與行動」、「“十三五”控制溫室氣體排放工作方案」、「節能減排十三五規劃」等規定和政策，積極響應政府政策趨勢，每年推行節能專案，逐步使用更加節能的設施，盡到節能義務。	上海廠區則透過空調箱變頻改造、節假日關閉設備節能等 43 項管理方案，合計節能 20,856,433.8 度。重慶廠區則透過導入 QECS 系統節能方案等 5 項措施合計節能度數為 4,976,033.5 度，為能有效比較能源減量績效，設定能源基準年為 2022 年。

能源績效指標

績效指標	單位	2022
單位營收用電量	度 / 百萬營收	655.12
再生能源佔比	%	25.92

◆備註：能源績效指標密集度比值涵蓋類型為電力

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會
能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物
事業廢棄物管理
綠色產品及綠色品質
綠色供應鏈管理
負責任礦物盡職調查及管理

溫室氣體排放

溫室氣體的種類與盤查類別

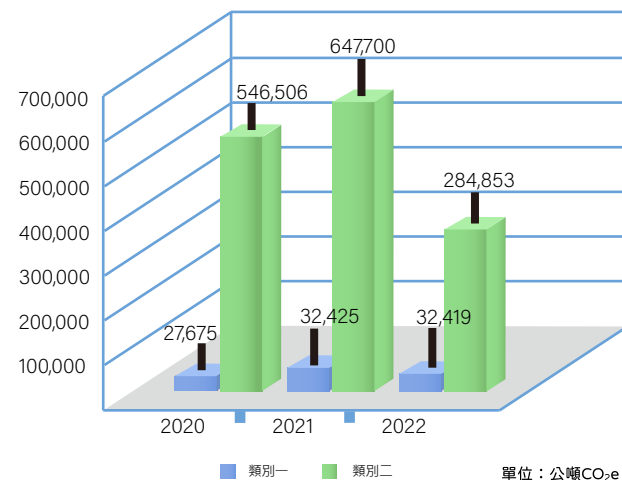
廣達溫室氣體種類包括：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃ 七種，主要排放源包括：天然氣、柴油、汽油、液化石油氣、CO₂ 滅火劑、化糞池排放之甲烷、製冷劑洩露、外購電力。依據歷年統計資料，廣達溫室氣體排放主要來源為營運所需之外購電力，排除其他間接排放，此排放源佔公司 2020 年整體排放量比重為 90% 以上。

依據 ISO14064-1:2018 與溫室氣體盤查議定書要求，建立公司溫室氣體排放清冊，每年定期進行溫室氣體排放量盤查並取得查證聲明，做為節能減碳的依據。積極響應政府的政策趨勢，每年制定節能減排措施與目標，逐步建立完善的溫室氣體排放統計核算制度。盤查範圍包括類別 1 (直接溫室氣體排放)、類別 2 (能源間接溫室氣體排放) 之定性與定量盤查。

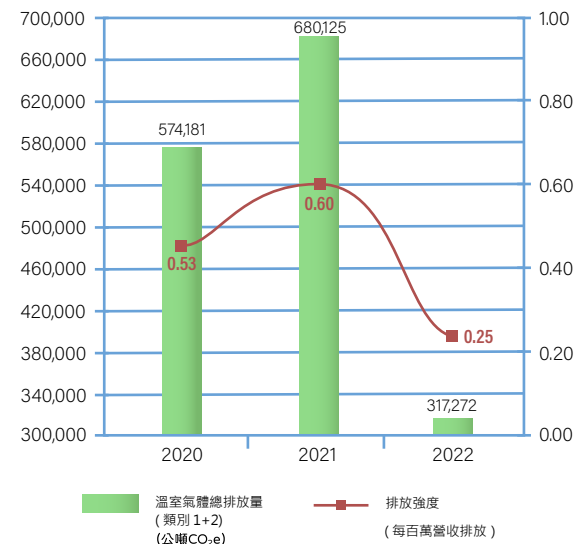
廣達原基準年為 2021 年，由於 2022 年導入 SBTi，故變更基準年為 2022 年。

2022 年廣達集團在台灣及泰國有擴廠，且營業額較 2021 年增加，但在積極減少碳排，並輔以購買再生能源，四個廠區於 2022 年共使用再生能源量為 217,655MWH，再生能源使用率達 25.92%。在此努力下，相對於 2021 年類別 1+2，排碳量減少 362,854 噸，減幅達 53.35%，百萬營收排放強度由 0.602 降為 0.248，從呈現的數字顯示，節能減碳具有一定成效。

2020 至 2022 年之類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量



類別 1 及類別 2 溫室氣體總排放量及排放強度



2020至2022溫室氣體排放統計結果

廠區Site	台灣廠區 QCI			上海製造城 QSMC			重慶製造城 QCMC			泰國製造城 QMB	
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2021	2022
溫室氣體排放量-類別 1 Greenhouse gas emission - Category 1 (Tons of CO2e) / 占總排放比例 Ratio (Tons of CO2e)/ Ratio (%)	748/ (1.70%)	800/ (1.25%)	1,002/ (1.08%)	14,436/ (4.28%)	17,213/ (4.48%)	17,293/ (10.28%)	12,491/ (6.16%)	12,512/ (5.68%)	13,225/ (20.77%)	1,900.22/ (5.84%)	898.94/ (3.68%)
溫室氣體排放量-類別 2 Greenhouse gas emission - Category 2 (Tons of CO2e) / 占總排放比例 Ratio (Tons of CO2e)/ Ratio (%)	43,240/ (98.30%)	53,526/ (83.85%)	67,925/ (73.05%)	318,525/ (94.52%)	362,364/ (94.30%)	146,980/ (87.35%)	184,741/ (91.02%)	201,867/ (91.66%)	46,397/ (72.86%)	29,943.15/ (92.07%)	23,550.69/ (96.32%)
溫室氣體排放量-類別 3 至 6 Greenhouse gas emission - Category 3-6 (Tons of CO2e) / 占總排放比例 Ratio (Tons of CO2e)/ Ratio (%)	-	9,513/ (14.90%)	24,052 (25.87%)	4,040/ (1.20%)	4,695/ (1.22%)	3,991 / (2.37%)	5,726/ (2.82%)	5,846/ (2.66%)	4,058/ (6.37%)	678/ (2.09%)	-
溫室氣體總排放量 (Tons of CO2e)	43,988	63,840	92,978	337,001	384,272	168,264	202,958	220,225	63,682	32,522	24,450
溫室氣體種類及個別排放量 Greenhouse gas emission volume by type	CO2:43,432.08 CH4:262.34 N2O:0.21 HFCs:293.61	CO2:63,194.22 CH4:297.86 N2O:0.21 HFCs:347.49	CO2:92,125.70 CH4:339.35 N2O:0.19 HFCs:513.26	CO2:330,998.10 CH4:1,252.91 N2O:21.35 HFCs:4,725.32 PFCs:4.08	CO2:372,419.43 CH4:1,485.74 N2O:30.12 HFCs:5,900.3 PFCs:0	CO2:160,557.79 CH4:1,435.29 N2O:17.04 HFCs:6,254.97 PFCs:0	CO2:196,021.19 CH4:2,569.45 N2O:60.42 HFCs:4,300.88 SF6:5.88	CO2:213,293.37 CH4:2,819.08 N2O:91.88 HFCs:4,015.16 SF6:5.88	CO2:55,583.33 CH4:2,141.96 N2O:64.38 HFCs:5,886.13 SF6:6.07	CO2:30,650.48 CH4:1,817.87 N2O:0.64 HFCs:53.04 SF6:0	CO2:23,620.24 CH4:0.26 N2O:0.09 HFCs:828.35 SF6:0
生質燃燒 CO2 排放量 CO2 emission volume produced by biomass burning	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

備註：◆溫室氣體排放量計算採營運控制權法。

◆外購電力排放係數來源。

- 台灣廠區：能源局 2021 年外購電力排放係數 (0.509Kg CO2e /kWh) (未公布 2022 年排放係數，故台灣廠區沿用 2021 年)。
- 大陸廠區：a. QSMC：2019 年度減排項目中國區域電網基準線排放因子，華東地區之排放係數 (0.420Kg CO2e /kWh)。
b. QCMC：2022 年度全國電網平均排放因子 (0.5703Kg CO2e /kWh)。
- 泰國廠區：電力排放係數 (0.4990Kg CO2e /kWh)。

◆溫室氣體 GWP 值：參照 IPCC 2022 年版第六次評估報告。

◆各廠區 2022 年溫室氣體盤查結果為經第三方依 ISO 14064-1:2018 查證之數據。

◆上海製造城溫室氣體排放統計結果，2021 年溫室氣體排放量 - 類別二原數值 357,927Tons of CO2e 修正為 362,364 Tons of CO2e。

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

溫室氣體排放減量目標及成效

目標	成效
<ul style="list-style-type: none">◆依據 ISO14064-1:2018 與溫室氣體盤查議定書要求，建立公司溫室氣體排放清冊◆承諾導入 SBT 科學減碳方法，設定有助於控制全球升溫不超過 1.5°C 的減碳目標。承諾至 2032 年範疇一及範疇二減碳達較 2022 年減少 42%，範疇三減少 25%。◆以 2030 年集團使用再生能源達百分之五十，2050 年達到碳中和為目標。	<ul style="list-style-type: none">◆著手開始建構碳管理平台，初步先完成以 ISO 14064-1:2018 之內部碳盤查系統，並為進一步能源管理、產品生命週期管理以及內部碳定價等措施奠定基礎◆各廠區導入 ISO-50001，除 QMB 將在 2023 年取得證書外，其餘廠區均已取證。◆購買綠電比例達四個廠區用電總量佔比 25.92%◆相對於 2021 年 ISO14064-1 碳盤查結果，排碳量減少 362,854 噸，碳排減幅達 53.35%，百萬營收排放強度由 0.602 降為 0.248

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

放流與廢棄物

環境管理系統

在全球氣候變遷的影響下，為追求地球永續，廣達從研發設計階段就注重生產廢棄物的減量化，儘量重複使用相關包材，致力降低對整體環境之衝擊，符合相關法規規定，亦透過全員參與及承諾，達成環境保護與企業永續發展。

各廠區陸續於 2000 年起導入 ISO 14001 環境管理系統並完成驗證，以計劃 - 執行 - 檢查 - 行動 (P-D-C-A) 模式，推動持續改善。

透過確認因公司生產、活動及服務而產生之環境考量面，評估各環境考量面及其環境衝擊，並比較其嚴重性等因素綜合評估，確保預先尋找出重大潛在因子，進而擬定出改善措施及作業程序，降低預防重大潛在之影響。

環境管理政策

廣達電腦為專業之攜帶型電腦、膝上型電腦、主機板等產品之設計、組裝公司，主要環境衝擊為廢氣、生活污水、廢棄物等。秉持著與地球共存之信念，所有同仁承諾並全力完成下列之環境政策，以達到污染預防、持續改善之精神。

- 1 透過員工教育及推行 ISO 14001 系統，讓員工或代表組織工作的人員都知道環境保護是我們應盡的責任與義務
- 2 減少空氣、水之污染及廢棄物之產生，降低環境衝擊
- 3 各項產品於設計、製造時嚴格遵守相關適用的法令規章及其它必須遵守之要求
- 4 設定環境目標，持續改善
- 5 產品設計時考量環境議題，朝向低能源、低污染執行

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

水資源管理

總取水量

台灣廠區 QRDC 為研發大樓，QTMC 為生產線及關係企業使用，大陸廠區各製造城為生產作業屬性，主要供水來源為自來水，並無使用地下水、貯存雨水及地表水，用途大部分為一般生活用水、空調用水及廚房用水。

為減少水資源消耗，每年管理單位對節水方案及用水設備進行檢討，QRDC 及 QCMC 廠區廁所使用感應式水龍頭並裝設節水頭控制出水量，QRDC 廠區週邊綠帶澆灌系統並裝設雨水感知器，QCMC 則以人工澆灌，以避免不必要的用水浪費，QCMC 更將冷卻塔排放之廢水接入產線衛生間，進行回收再利用，QRDC 與華亞園區管理顧問股份有限公司向桃園市政府水務局認養南崁溪上游的滯洪池，營造具生態環境的公園，並達成水資源保育的目標，QTMC QC3 為新建大樓具備有雨水回收系統，雨水回收容積為 244.7 立方公尺。

各廠區2020年至2022年取水量如下所示

廠區	廠區	取水量(噸)			水源
		2020	2021	2022	
台灣廠區	廣達研發中心QRDC	184,903	175,247	192,025	台灣自來水公司
	台灣製造城QTMC	153,382	183,755	221,754	
大陸廠區	上海製造城QSMC	1,173,791	1,653,951	1,683,069	上海市松江自來水公司
	重慶製造城QCMC	887,774	715,805	757,113	重慶市自來水有限公司
其他	泰國製造城QMB	43,201	78,572	122,100	春武里府省水務局 Provincial Waterworks Authority, Chonburi

◆數據來源：取水量取得於自來水錶與水費帳單

2020年至2022年各廠區取水量(百萬公升)

取水量 (百萬公升 ML)		所有地區			具水資源壓力的地區		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
依來源劃分取水量	年份						
	地表水 (總量)	0	0	0	0	0	0
	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	0	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	0	0	0
	地下水 (總量)	0	0	0	0	0	0
	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	0	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	0	0	0
	海水 (總量)	0	0	0	0	0	0
	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	0	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	0	0	0
	產出水 (總量)	0	0	0	0	0	0
	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	0	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	0	0	0
	第三方的水 (總量)	0	0	0	0	0	0
	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	2,443.05	2,807.33	2,976.06	0	0	0
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	0	0	0
	依取水來源劃分第三方的總取水量						
	地表水				0	0	0
地下水				0	0	0	
海水				0	0	0	
產出水				0	0	0	
總取水量	地表水(總量)+地下水(總量)+海水(總量)+產出水(總量)+第三方的水(總量)			2,443.05	2,807.33	2,976.06	

◆備註：定義 WWF(Water Risk Filter) 風險評分中的 High risk 及 Very High risk 為具水資源壓力的地區。

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

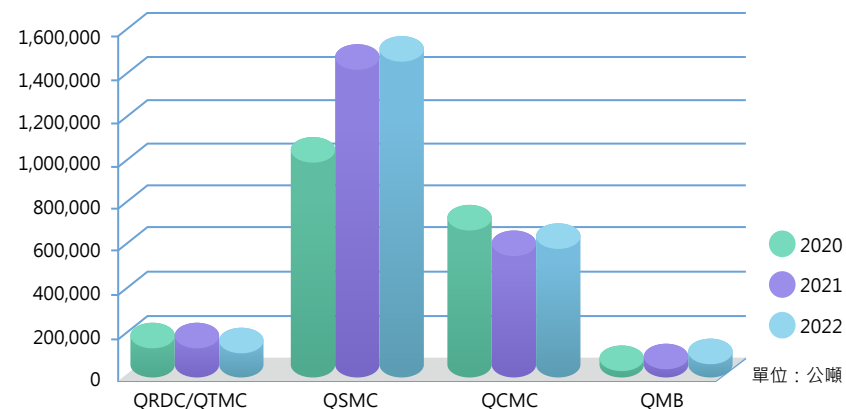
◆各廠區產生之污水為一般生活污水及廚房污水，因非屬製程產生的廢水，所以僅以自主揭露生活污水。

◆生活污水含有有機污染物和氮磷等營養元素，使水體具優養化影響水體環境，為確保所產生的廢水不會污染環境，各廠設有初級污水處理設備，由專人定期點檢保養，使處理設備保持正常運作，放流水質符合排放標準，並定期委外交由合格檢測公司進行檢測。

污水放流示意圖



各廠區年污水量
Volume of effluent water at various sites



2020-2022 年各廠區年排水量 (公噸)

廠區別		年份	2020	2021	2022
台灣廠區	廣達研發中心QRDC		119,348	109,982	88,535
	台灣製造城QTM		46,867	57,691	60,807
大陸廠區	上海製造城QSMC		1,056,412	1,488,556	1,514,762
	重慶製造城QCMC		746,108	608,434	643,546
其他廠區	泰國製造城QMB		34,561	62,857	97,680
總計			2,003,296	2,327,520	2,405,330

◆備註：

1. 台灣廠區排水量的取得來自於放流口流量計。
2. QSMC 廠區污水量計算方式為生活污水量 = 自來水用水量 * 0.9 (納管協議)。
3. QCMC 排水量計算方式為生活污水量 = 自來水用水量 * 0.85 (自行推估生活污水係數)。
4. QMB 廠區污水量計算方式為生活污水量 = 自來水用水量 * 0.8 (泰國標準)。

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

2020-2022 年各廠區年排水量 (百萬公升)

排水量 (百萬公升 ML)	年份	所有地區			具水資源壓力的地區
		2020	2021	2022	
依終點劃分排水	地表水	0	0	0	
	地下水	0	0	0	
	海水	0	0	0	
	第三方的水	2,003.30	2,327.52	2,405.33	
	供其他組織使用的第三方的水	0	0	0	
總排水量	地表水+地下水+海水+第三方的水(總量)	2,003.30	2,327.52	2,405.33	0
依淡水和其他的水劃分之排水量	淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)	2,003.30	2,327.52	2,405.33	0
	其他的水 (>1,000 mg/L總溶解固體)	0	0	0	0

2020-2022 年各廠區年耗水量 (百萬公升)

耗水量 (百萬公升 ML)	所有地區			具水資源壓力的地區
年份	2020	2021	2022	
總耗水量	439.76	479.81	570.73	0

2022 年台灣廠區納管標準與檢測結果

Item	Standards	QRDC(廣達研發中心)	QTMC			
			QC1(QC1-A)	QC1(QC1-B)	QC2(二廠)	QC3(三廠)
COD(mg/L)	350	100	139	160	62	122
SS(mg/L)	200	44	34	38	14	30
pH	6-9	7.40	7.90	7.50	7.60	7.00

◆備註：

1. 依據《華亞科技園區管理中心污水處理廠進廠限值》。
2. 採樣方式：環保署事業放流水採樣方法 (NIEA W109.51B)。
3. 監測數據源自華亞科技園區管理中心提供之納排廠商水質檢測明細表。檢測日期 2022/09。

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

2022 年 QSMC 放流標準與檢測結果

Item	Standards	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	Q-BUS
pH	6-9	7.6	7.6	7.7	7.7	7.8	7.7	7.7	7.6
SS(mg/L)	400	121	116	117	125	130	136	116	142
COD(mg/L)	500	137	129	130	144	127	143	138	135
BOD(mg/L)	300	61.7	54.2	60.4	62.4	61.4	64.4	61.7	57.5
Total Nitrogen(mg/L)	70	46	46.6	42.3	42.5	43.7	46.6	43.7	45
NH3-N (mg/L)	45	37.3	36.3	35.6	36.7	35.8	35.2	36	35.6
Total Phosphorus (mg/L)	8	2.79	2.84	2.83	2.82	2.8	2.8	2.82	2.67
Grease(mg/L)	100	0.35	0.36	0.44	0.49	0.51	0.5	0.41	0.42
Petroleum (mg/L)	15	0.27	0.26	0.26	0.27	0.22	0.22	0.22	0.23

◆備註：

1. 依據《上海市污水綜合排放標準》(DB31/199-2018)表2三級標準
2. 每季度委託第三方檢測公司檢測一次，以上數據採用2022年第四季度檢測報告數據，檢測日期為2022/10/26-2022/11/02。

2022 年 QCMC 放流標準與檢測結果

Item	Standards	F0	F1	F2	F3	P1	P2	P3	F5
COD (mg/L)	500	347	407	407	407	407	407	407	407
SS (mg/L)	400	29	32	32	32	32	32	32	32
NH3-N (mg/L)	-	53.7	53.2	53.2	53.2	53.2	53.2	53.2	53.2
Grease(mg/L)	100	8.4	57.3	57.3	57.3	57.3	57.3	57.3	57.3
石油類(mg/L)	20	未檢出	0.36	0.36	0.36	0.36	0.36	0.36	0.36
BOD(mg/L)	300	93.6	112	112	112	112	112	112	112

◆備註：

1. 依據中華人民共和國 GB8978-1996《污水綜合排放標準》表4三級標準限值。
2. 採樣方式：《國家水質標準測定方法》(GB11914、GB11901、HJ537等)。
3. 監測數據源自第三方檢測公司提供之檢測報告，檢測日期為2022/02，因F1、F2、F3、P1、P2、P3、F5廠合併為同一排放口，故監測數據一致。

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

2022 年 QMB 放流標準與檢測結果

Item	Standards	QMB Results	
		test date : 13May22	test date : 28Nov22
BOD(mg/L)	20	8	5
COD(mg/L)	120	30.7	<25
Color	300	46	92
pH	5.5-9	7.5	7.1
Temperature°C	40	30	30
SS(mg/L)	50	22	6.7
TDS(mg/L)	3,000	237	190
TKN(mg/L)	100	3	6
Oil and Grease(mg/L)	5	<5	<5
Arsenic (As) (mg/l)	0.25	-	0.012
Barium (Ba) (mg/l)	1.0	-	0.054
Cadmium (Cd) (mg/l)	0.03	-	ND
Chromium Trivalent(mg/l)	0.75	-	< LOQ (0.002)
Chromium Hexavalentvalent (mg/l)	0.25	-	< 0.02
Copper (Cu) (mg/l)	2.0	-	< LOQ (0.002)
Lead (Pb) (mg/l)	0.2	-	0.003
Manganese (Mn) (mg/l)	5.0	-	0.201
Mercury (Hg)* (mg/l)	0.005	-	ND
Nickle (Ni) (mg/l)	1.0	-	ND
Selenium (Se) (mg/l)	0.02	-	ND
Zinc (Zn) (mg/l)	5.0	-	ND

◆備註：

依據泰國工廠污水控制標準《B.E.2560》公告限值。

監測數據源自第三方檢測公司提供之檢測報告，檢測日期 2025/05/13 及 2022/11/28。

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

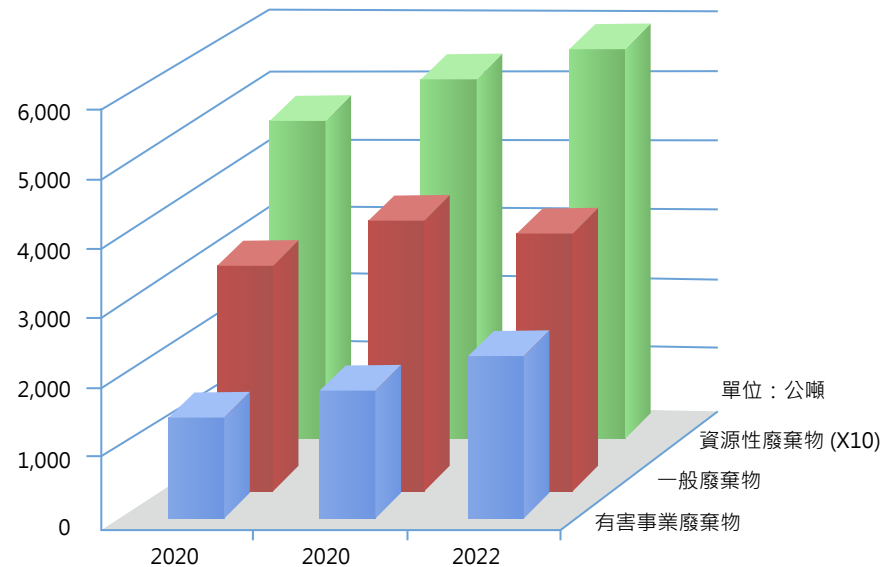
綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

事業廢棄物管理

事業廢棄物的產生分為三大類型，包含一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及資源性廢棄物。公司於產品、活動或服務中產出廢棄物，原物料端包含許多電子料件及耗材等，經生產過程產出可回收的包材廢棄物，其中有害廢棄物的危害具有其長期性和潛伏性，若無妥善處理將對水、土壤、空氣等造成不同程度的二次污染危害。

廣達以有效管理與持續達成廢棄物減量為目標，並以零廢棄為廢棄物管理最終目的，其清運、處理及回收，均依據當地法規，委由合格清除事業機構，進行妥善處理運作及記錄。公司環保單位並不定期對廢棄物處理廠商進行稽查，以確保所委外處理廠商合法處理，歷年各廠區三類廢棄物佔比（如圖所示）。



關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

2020-2022 年廢棄物統計按組成成分進行分類的廢棄物 (以公噸 t 為單位)

廢棄物組成成分	廢棄物的產出			自廢棄中移出的廢棄物			廢棄物的最終處置		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
生活垃圾	3,286.88	3,566.04	3,721.25	0	0	0	3,286.88	3,566.04	3,721.25
廢紙板	20,825.82	21,913.10	34,551.28	20,825.82	21,913.10	34,551.28	0	0	0
廢塑料	17,529.35	20,448.39	28,542.31	17,529.35	20,448.39	28,542.31	0	0	0
廢木材	8,135.35	10,622.05	18,104.38	8,135.35	10,622.05	18,104.38	0	0	0
其他一般廢棄物	301.35	309.44	14,770.36	301.35	309.44	14,770.36	0	0	0
PCB邊腳料	805.71	1,209.91	2,299.99	805.71	1,209.91	2,299.99	0	0	
廢電子零組件、下腳料及不良品	22.97	27.95	112.35	22.97	27.95	112.35	0	0	0
廢UV膠管	7.88	13.48	27.73	0	0	0	7.88	13.48	27.73
廢漆渣	193.11	207.54	209.68	0	0	0	193.11	207.54	209.68
廢油漆桶	52.99	71.02	61.69	47.99	71.02	61.69	5.00	0	0
廢有機溶劑	28.87	47.67	39.46	0	0	0	28.87	47.67	39.46
廢活性炭	45.83	14.48	73.93	0	0	66.4	45.83	14.48	7.53
廢油	10.26	13.18	38.15	0	0	0	10.26	13.18	38.15
廢鉛酸蓄電池	35.36	40.24	44.351	20.00	30.00	0	15.36	10.24	44.35
廢抹布	54.28	53.16	110.94	0	0	0	54.28	53.16	110.94
廢濾網	6.75	3.37	16.38	0	0	0	6.75	3.37	16.38
廢金屬屑	1.10	0	6.61	0	0	0	1.10	0	6.61
廢掛架	153.28	120.91	130.49	0	0	0	153.28	120.91	130.49
廢酸	4.08	6.38	3.94	0	0	0	4.08	6.38	3.94
廢溶劑容器	22.98	29.23	35.63	8.04	7.79	10.38	14.94	21.44	15.02
化學品鐵桶	4.50	14.35	14.62	0	0	0	4.50	14.35	14.62
廢乳化劑	3.32	2.64	2.28	0	0	0	3.32	2.64	2.28
廢液閃火點小於60°C	14.50	23.26	52.68	0	0	0	14.50	23.26	52.68

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

2020-2022 年廢棄物統計按組成成分進行分類的廢棄物 (以公噸 t 為單位)

廢棄物組成成分	廢棄物的產出			自廢棄物中移出的廢棄物			廢棄物的最終處置		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
洗球	0	0.31	0.18	0	0	0	0	0.31	0.18
廢油漆	0	0.87	0	0	0	0	0	0.87	0
噴漆廢水	0	117.85	0	0	0	0	0	117.85	0
廢燈管	0	1.57	0.065	0	0	0	0	1.565	0.065
廢膠水	2.79	4.03	3.87	0	0	0	2.79	4.03	3.87
噴霧罐	0	0	0.005	0	0	0.005	0	0	0
鋁箱風管	0	0	0.83	0	0	0	0	0	0.83
多物料包裝	0	0	0.66	0	0	0	0	0	0.66
受污染材料	0	0	0.48	0	0	0	0	0	0.48
辦公室電子設備	0	0	1.6	0	0	0	0	0	1.6
廢棄物總量	51,549.28	58,882.41	102,978.16	47,696.57	54,639.65	98,529.37	3,852.71	4,242.76	4,448.80

按回收作業從處置中移出的廢棄物 (以公噸 t 為單位)

	廠內			廠外			總量		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
有害廢棄物									
再使用準備 Reuse	0	0	0	6.42	7.79	8.08	6.42	7.79	8.08
再生利用 Recycle	0	0	0	898.28	1,338.88	1,797.75	898.28	1,338.88	1,797.75
其他回收作業 Recovery	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總量							904.70	1,346.67	1,805.83
非有害廢棄物									
再使用準備 Reuse	0	0	0	11,250.42	0	8,032.31	11,250.42	0	8,032.31
再生利用 Recycle	0	0	0	35,541.45	53,292.99	88,281.55	35,541.45	53,292.99	88,281.55
其他回收作業 Recovery	0	0	0	0	0	409.69	0	0	409.69
總量							46,791.86	53,292.99	96,723.55

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

按處置作業最終處置的廢棄物 (以公噸 t 為單位)

	廠內			廠外			總量			
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
有害廢棄物										
焚化 (含能源回收)	0	0	0	486.85	338.83	393.42	486.85	338.83	393.42	
焚化 (不含能源回收)	0	0	0	63.62	337.90	287.85	63.62	337.90	287.85	
掩埋	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
其他處置作業	0	0	0	15.36	10.24	44.35	15.36	10.24	44.35	
							總量	565.84	686.97	727.55
非有害廢棄物										
焚化 (含能源回收)	0	0	0	1,387.49	2,715.34	2,869.16	1,387.49	2,715.34	2,869.16	
焚化 (不含能源回收)	0	0	0	730	730	730	730	730	730	
掩埋	0	0	0	1,169.39	120.7	122.09	1,169.39	120.7	122.09	
其他處置作業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
							總量	3,286.88	3,566.04	3,721.25

為使廢棄物得以優於法令有效管理，廣達逐步在各廠區推動零廢棄物填埋計畫，該計畫採用 UL 零廢棄物填埋驗證 (Zero Waste to Landfill, UL ECVP 2799)，該標準要求企業內所有的廢棄物流向必須進行合規性管理、查驗和稽核，確認廢棄物經過妥善的回收、再利用、轉化等過程，而非直接掩埋處理，讓整體廢棄物轉化率達到 80% 以上時，始可取得認證，QTMC QC1、QCMC 及 QMB 於 2022 年取得白金及銀級等級認證。

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放


放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

<p>QSMC</p>	<p>非無塵室 區域加濕改造</p>	<p>原非無塵室區域空調冬季通過電加熱加濕功率損耗嚴重 (共 6 台) · 汰換高壓微霧加濕降低功率。改造前：原電加熱功率：599KW · 改造後高壓微霧加濕只有 6KW · 全年節能量 548,490KWH</p>	
<p>QCMC</p>	<p>F1 廠區高效 水泵導入 節能方案</p>	<p>1、QCMC 廠區此前建設使用的水泵電機能效均為 IE2 · 屬於高能耗設備。 2、現擬用 Smart 睿智流高效水泵汰換 F1 廠常用冷卻水泵 3 台 · 以達到節能的目的</p>	
	<p>F3 廠 D/L 架 高溫解決 節能方案</p>	<p>1、F3 生產 NJJ 和 NJF 等新機種發熱量大 · 散熱至 D/L 架內部造成 D/L 架區域溫度高達 44°C 左右 · 熱量不能散發導致電腦 Download 異常。 2、現利用 RF 熱排風將 D/L 架內部熱量抽走排至室外達到降溫節能效果</p>	

有關環境保護的法規遵循

2022 年廣達無任何環保法規之重大違法情事發生。

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

綠色產品及綠色品質

廣達電腦為了保護環境並且提高人們的生活品質，設計及生產對環境友善的綠色產品。我們的綠色產品策略是將產品永續的概念納入設計、生產、包裝、運輸、使用和回收等全生命週期，包括使用環保材料、節能、減少污染，還包括回收和再利用，以減少電子垃圾對環境的影響。

產品研發設計

廣達長期投入綠色產品的研發，並且從下列六個面向實踐綠色設計

■產品材料化學成份管控

導入全物質宣告 (Full Materials Declaration, FMD) 管理系統，識別產品零件中存在的潛在危害物質，進而減少產品對人體和環境的風險。



■建立產品回收材料評估工具

設計團隊定期進行生命週期評估，有效評估產品可回收及再生比例，以確定產品對環境的影響。持續優化生產過程和使用過程，並確保產品可以被回收和再利用，以符合國際法規材料及設計要求，廣達依循廢棄電子電機設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment Directive，簡稱 WEEE)，設計易拆解、可回收的產品，2022 年開發的產品皆依照 WEEE 的規定進行認證，且於產品上標示 WEEE 回收標章。依 WEEE 回收標章標準，使用可回收再利用的物料百分比估算皆為 80% 以上。

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

■提升能源效率

除了大量使用低功耗的電子元件、導入節能模式、提供能源管理解決方案，我們的產品都通過嚴格的測試、確保符合國家和國際標準，每年有數百個產品取得 EnergyStar, MEPS, CEC, e-Standby 等國際認證標章。廣達的產品在運作、待機、關機及電池充放電效率上的表現，大幅超越國際標準。

■擴大永續材料使用

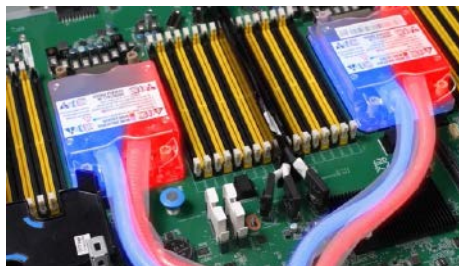
產品的綠色設計與永續材料使用上，以「3R (Reduce、Reuse 及 Recycle)」為核心出發，致力於各種能資源的充分利用。於產品綠色設計階段，導入低環境衝擊、回收再生材料於產品上。如使用「消費後再生塑膠 (Post-Consumer Recycled Plastics)、海廢回收塑膠 (Ocean-bound plastics)、回收金屬等材料」製成產品零部件，促進循環經濟發展並降低能資源使用，生產環境友善化產品。以達到資源永續循環再生，同時解決資源稀缺與過多廢棄物的問題。

■模組化設計

努力著重於耐用性佳、易維修的模組化設計、提供客戶自行維修、汰換零件及升級的需求，得以延續產品生命週期。促進共用零部件與模組，以減少資源材料開發的間接消耗。

■節能散熱技術開發

大型伺服器機櫃、資料中心產品積極研發導入液冷與氣冷技術。如推出 QoolRack 液冷機櫃設計，QoolRack 提供配備高功耗 CPU 的系統兼具彈性、擴充性以及良好散熱效能的解決方案，能顯著優化電力使用效率 (PUE)，進而在整個系統生命週期達到比傳統氣冷機櫃更低的使用成本。



05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

綠色指標

專利、創新設計及產品永續標章證實廣達電腦在推動永續設計的投資及成果

▪專利成果

2022 年共有 5 項 ESG 相關專利，以創新的技術研發，在產品設計、生產、包裝、使用和回收等全生命週期推進產品永續。

▪創新設計

我們大量投資創新的生態友善設計，例如多工模組電腦 MP8，這是一款突破框架的電腦設計原型，除了多個發明專利的肯定，其在各項環境永續指標的大幅領先，是業界五年之內的最佳資訊類產品

- ◆共用的模組化核心設計：可安裝於 tablet, PC, AIO 的外殼，大幅增加產品使用時機、延長產品使用壽命、降低生產多種不同機器的資源耗損，是為了 ESG 友善環境與循環經濟目標所設計的創新產品

- ◆全方位的可拆換性能配備：5G, GPU, storage, IO 可依需求更換組件及功能，毋需購置新產品，減少 WEEE 電子廢棄物達 60%

- ◆採用高品質的回收塑膠、回收金屬的拆換式 IO 設計：減少資源開採的碳足跡達 20%

- ◆極致的 Energy Star, ErP, CEC 省電設計：減少產品使用的能源高達 50%



05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

■ 產品永續標章

產品研發設計積極導入國際永續標章要求及能源效率設計，如能源之星、EPEAT、TCO 永續標章認證。

EPEAT 環保標章為全球最嚴謹的產品環保標準之一，其標準包含物質管理、原材料選擇、生命週期設計、延長產品壽命、節省能源、生命終期管理、產品包裝、生命週期評估及碳足跡、企業環境績效、企業社會責任等十個面向要求，聚焦整個生命週期中減少對環境的影響。

TCO 驗證旨在推動整個產品生命週期中的社會和環境的永續性，其標準包含產品和永續性、對社會負責的製造、對環境負責的製造、用戶健康與安全、產品性能、延長產品壽命、減少有害物質、材料回收等八個面向要求，聚焦供應鏈和整個 IT 產品生命週期中的環境和社會責任。

如下為 2022 年取得相關環保標章認證之數量。



■ 生命週期評估 (Life cycle assessment, LCA)

部分產品導入生命週期評估，收集有關原材料、生產、運輸、使用和回收等產品生命週期的數據，評估產品在整個生命週期中溫室氣體排放、能源消耗、水消耗等對環境的影響，並評估改進產品的方法。

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會
能源使用及管理
溫室氣體排放
放流與廢棄物
事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理
負責任礦物盡職調查及管理

有毒有害物質管控

廣達依循國際標準組織 (ISO) 以及國際電工技術委員會 (IEC) 所公布的 ISO 9001:2015 以及 QC 080000:2017 標準，將有毒有害物質管控流程串連在研發、採購、製造與客戶服務各方面，確保公司所有產品，皆能符合無有害物質的要求。

產品研發階段，供應商須於廣達環保網站上，提供料件第三方檢測報告，並進行全物質宣告 (FMD) 及 / 或禁限用物質宣告，以滿足採購料件符合綠色產品管控的要求。

製造管理過程中，針對製程中以及所使用的輔助性材料透過風險評估，對於須管控的輔材，要求供應商應進行材料宣告，以確保符合要求。

產品管控上，廣達透過自有檢測實驗室，對料件、製程材料及成品進行抽樣檢測。

我們以出貨產品 100% 符合客戶及法令法規要求以及依客戶綠色產品特殊要求的設計時程，新產品上市及時率為 100% 做為我們的目標。

為達到有效管控，廣達分別在台灣、中國（上海 / 重慶）及泰國等工廠中設有 GP 實驗室，檢測方法根據 IEC 62321 以及國際檢驗標準，對料件、製程材料、輔助材料及成品依照法令法規及客戶要求，進行 RoHS 指令、包裝指令、美國毒性物質法案 (TSCA) 以及鹵素（氯、溴）等危害物質的測試。廣達綠色產品實驗室擁有的檢測設備及對應的檢測項目如下：

檢測設備 及項目	XRF (X射線螢光光譜儀)	(Py)-GC-MS (熱裂解氣相層析質譜儀)	UV-Vis (紫外線/可視光分光光譜儀)	IC (離子層析儀)	ICP-OES (感應耦合電漿放射光譜儀)
數量(台)	鎘、鉛、汞、鉻、 溴、氯	多溴聯苯、多溴聯苯醚、鄰苯 二甲酸脂、TSCA管控物質	六價鉻	總溴、氯	鎘、鉛、汞
總計	13	3	2	2	1

在 2022 年針對料件、製程材料、輔助材料及成品抽驗總計超過 1 萬筆以上。

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會
能源使用及管理
溫室氣體排放
放流與廢棄物
事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理
負責任礦物盡職調查及管理

2022年成果

掌握國際管制物質趨勢，設計符合
客戶要求的綠色產品上市及時率 100%

出貨產品 100% 符合客戶及法令法規要求，
沒有違反與顧客健康與安全相關的法規。

客戶滿意度

廣達每年第四季舉辦客戶滿意度調查，由各事業部透過「客戶滿意度調查系統」發送問卷予相應之客戶，以主動獲取客戶意見，做為持續改善的方向。

依據 2022 年廣達集團對客戶進行客戶滿意度調查的結果，調查內容包含品質管理及綠色產品管控，客戶對於廣達感到滿意的比例相較於 2021 年基本持平。當客戶所回饋之問卷項目有任何改進的建議，廣達亦會立即針對客戶意見進行原因分析與改善對策。同時於年度管理評審會議中，將各事業部客戶滿意度調查的結果納入審查，統計各項調查指標，鑑別出改進方向，以作為提升 ESG 以及次年度目標訂立的參考依據。

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

綠色供應鏈管理

供應鏈總體背景

廣達為電子產品之研發及製造商，依顧客需求將產品設計或組裝至成品，再運送至客戶所指定的地區販售。

主要供應鏈為提供主要產品，如筆記型電腦、伺服器等電子產品的電子或機構零組件供應商，供應鏈大部分是由對此類商品有優勢的中外供應商所組成。原物料供應商的估計數目超過 2,000 家公司，所在區域以台灣、美國、日本、韓國、中國、歐洲為主；供應商的類型，包含原廠、被授權的代理商及經銷商等；供應鏈具體行業特點則包含資本密集、技術密集、勞動密集等。

供應鏈策略乃以其競爭力為主要依據，包含其價格、研發能力、製造能力、品質優勢、出貨流程管理、On-site service 等，報告期間內，供應商關係變化皆為策略屬性之正常運作，無其他因素之特殊重大改變。

供應鏈管理之策略與目標

管理策略及目標

商業往來，評估供應商是否有影響環境與社會之紀錄，供應商如涉及違反政策，且對供應來源區域之環境與社會造成顯著影響時，必要時得終止或解除契約之條款。

預警方針及作法

透過建立複合式供應鏈、不定期訪廠稽核，且於特定地區或產業發生重大工安事故與環保議題時，及時對相關供應商展開稽核。同時也會不定期要求關鍵供應商依據 RBA 的相關行為準則接受稽核，以了解供應商在企業社會責任各議題的表現是否有可能對公司的營運帶來風險。

供應商管理準則

評選制度

供應商是廣達重要的商業夥伴及品質相關方，供應商對於環境、勞工實踐、人權、社會衝擊以及當地法律法規面向的合規性及符合性，都會直接、間接地對廣達營運的穩定性、產品品質及交期、公司聲譽等產生衝擊，因此我們透過一套十分嚴謹的供應商管理準則進行篩選及稽核管理，新供應商評選，環境、道德條例、綠色產品管理更是不可或缺的項目。

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

廣達核可供應商審核項目類別

	SECTION	Self Actual %	Quanta Actual %
A. Generic Quality System (GQS)	1. Quality System	NA	NA
	2. Customer Requirement Review	NA	NA
	3. Design Control	NA	NA
	4. Document Control	NA	NA
	5. Sub-Supplier Quality Mgmt.	NA	NA
	6. Inspection & Testing	NA	NA
	7. Calibration	NA	NA
	8. Nonconforming Product Control	NA	NA
	9. Quality Matrice	NA	NA
	10. Environmental and Ethics	NA	NA
		Average (%)	0.0%
B. PC	11. Process Control	0.0%	0.0%
C. GPM	12. Green Product Management	0.0%	0.0%
D. APM	13. Automotive Product Management	0.0%	0.0%
Criteria:			
Qualified		GOS \geq 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75	
Conditional Qualified		60 \leq GOS < 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75	
Unacceptable		GOS < 60 or GPM < 85 or PC < 75 or Section Score < 60	
Automotive Product Management Criteria:			
Qualified		GOS \geq 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75, and APM \geq 80	
Conditional Qualified		60 \leq GOS < 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75, and 60 \leq APM \leq 80	
Unacceptable		GQS < 60 or GPM < 85 or PC < 75 or ARM < 60 or Section Score < 60	

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理



◆備註：廣達核可供應商審核項目內容，皆密切留意法令法規進度，適時予以修改調整

認可標準

Criteria:	
Qualified	GOS \geq 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75
Conditional Qualified	60 \leq GOS < 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75
Unacceptable	GOS < 60 or GPM < 85 or PC < 75 or Section Score < 60
Automotive Product Management Criteria:	
Qualified	GOS \geq 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75, and APM \geq 80
Conditional Qualified	60 \leq GOS < 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75, and 60 \leq APM \leq 80
Unacceptable	GOS < 60 or GPM < 85 or PC < 75 or ARM < 60 or Section Score < 60

◆備註：註：GQS=Generic Quality System; PC=Process Control; GPM=Green Product Management; APM=Automotive Product

Management 標準依據客戶的要求及法律法規的變更加以調整，2022 年度認可標準和 2014 年度相同，新增汽車產品稽核項目及認可標準。

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職調查及管理

評估結果管理準則與影響

評估結果可透過直接稽核審查、間接雙向參與等告知溝通，稽核報告一旦開立 SCAR (Supplier Corrective Action Report)，供應商即需於期限內回覆相關改善計畫或成果，若涉及章程修改或設備購買等需較長時間評估改善者，另案討論之；逾期等採取行動包含退件終止合作關係等。

另供應商若無法通過審核承認標準，採購系統亦將無法下單。經評估，沒有使用童工或使未成年工從事危險工作高風險的供應商，亦未發現有強迫或強制勞動風險之供應商，如果審核過程中，發現供應商有違反勞動人權道德規範者，且無法在限期內改善者，將予退件無法成為廣達的合格供應商。

新供應商現場稽核比例

廣達使用環境、勞動人權道德、社會衝擊標準進行一般新供應商的現場稽核，以及其他供應商的雙向參與調查。截至 2022 年底，新供應商已進行現場稽核審查及雙向參與調查的比率達 100%。2022 年依供應商管理準則實施現場稽核的新供應商符合性比例為 100%。

供應商年度CSR 管理

廣達要求供應商應完全遵 RBA 準則，要求供應商應簽署 RBA 符合性聲明。另為了解關鍵供應商的 CSR 表現，另針對供應商發放 CSR 問卷共計 124 份，透過供應商的填答，確認供應商在企業責任上的執行及可能風險，並進一步追蹤。

RBA稽核

廣達每年依據永續發展指導委員會轄下次委員會公司治理暨道德規範委員會決議，對供應商的所在地域、產業特性、採購模式等進行 CSR 風險鑑別並進行分級。廣達身為 RBA 責任商業聯盟會員，對於供應商的管理也採用依據 RBA 規範準則為基礎，進行年度重要供應商 CSR 稽核。

2022 年度共完成 63 家供應商的稽核，服務類供應商則完成 37 家，主要的缺失是工時、無強迫勞動，工資及福利項，均已要求供商提出改善計畫，並追蹤其改善進度。

整體而言，2022 年針對較有風險的供應商稽核結果，未發現供應商在使用童工或其餘重大的人權缺失。

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職 調查及管理

負責任礦物盡職調查與管理

國際趨勢與客戶要求概況

對於剛果民主共和國及其週邊鄰國，非政府軍事團體武装控制金 Au、鉭 Ta、鎢 W、錫 Sn、鈷 Co、雲母 Mica 等礦物，以及其他受衝突影響和高風險地區關於這些礦物開採、運輸、交易活動造成社會、環境、人權惡化等問題，國際立法趨勢及品牌客戶對於礦產來源的調查與冶煉廠的申報要求，也越來越高，包含致力要求供應商達到 100% 的調查，以及申報的冶煉廠 / 精煉廠亦需 100% 通過獨立的協力廠商審核項目認證。

從國際行業趨勢來看，RMI 和客戶對於供應鏈鈷、雲母兩種礦物的盡職調查及其風險管理已經有明確的要求。

廣達負責任礦物採購政策

- 1 本公司認可在受衝突影響和高風險區域從事金 Au、鉭 Ta、鎢 W、錫 Sn、鈷 Co、雲母 Mica 及其他礦物的開採、貿易、處理、出口中，存在可能形成重大負面影響的風險，並認可企業有尊重人權、不助長衝突的義務。本公司採納並廣泛推廣對於受衝突影響和高風險區域礦物負責任採購政策，承諾不從事任何會造成社會、環境、人權惡化提供資助的活動。
- 2 作為 RBA/RMI 會員，本公司按照《OECD 礦物盡職調查指南》、RMI 框架以及客戶要求執行負責任礦物採購盡職調查，並及時關注 RMI 發佈的 RCOI 礦石原產國資訊，評估剛果民主共和國及周邊鄰國和 / 或其他高風險地區相關風險。公司要求供應鏈上游的冶煉廠 / 精煉廠積極參與獨立協力廠商 (RMI/LBMA) 認證，並要求供應商從 RMI/LBMA 認證合規之冶煉廠 / 精煉廠進行負責任採購，同時支援繼續使用已經協力廠商認證的來自剛果民主共和國及其周邊鄰國和 / 或其他高風險地區的衝突礦產，以不至於影響或縮減該地區有責任採礦作業。
- 3 本公司持續支持《OECD 礦物盡職調查指南》和 RMI 在負責任礦物盡職調查上的策略與做法，採用 RMI 發佈之盡職調查報告範本和配套管理工具，並指定責任單位，建立有效的管理程式。公司持續將負責任礦物採購政策傳達給供應商，對供應商進行負責任礦物採購培訓，並調查本公司供應商上述政策之落實狀況，據此採取相關措施降低和 / 或消除風險。

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職 調查及管理

廣達2022年度盡職調查概況

前期準備階段

- 1 公司供應商群體龐大，為使負責任礦物盡職調查更有效率，調查前期本公司做了相當多準備工作，包含：明確調查對象、核實調查對象的聯繫視窗、確定調查供應商對應的內部採購負責人、負責任礦物採購管理系統升級優化。
- 2 本公司在 2021 年擴大了鈷金屬供應商調查範圍的基礎之上，在 2022 年新增識別調查所有可能使用雲母的材料供應商。

執行調查階段

- 1 由 CAMP 系統發送盡職調查系統鏈接給供應商，並通知到對應內部採購負責人，以更高效地跟進調查情況；供應商採用 RMI 官網上發佈的最新版本 CMRT 披露供應鏈金 Au、鉍 Ta、鎢 W、錫 Sn 的礦物信息；集團權責部門根據公司負責任礦物政策及客戶要求對供應商披露的資訊進行查證確認，當確認有風險時，持續與供應商溝通以控制、移除相關風險，從而符合公司負責任礦物採購政策及客戶要求，並保存調查結果於 CAMP 系統至少達到 5 年；
- 2 除 CMRT 外，本公司同樣使用 CAMP 系統發送盡職調查系統鏈接至供應商進行 EMRT 調查，同時通知到對應內部採購負責人以更高效地跟進調查情況，並要求供應商使用 RMI 官網發佈的最新版本 EMRT 披露鈷 Co、雲母 Mica 兩種礦物資訊，並保存調查結果於 CAMP 系統至少達到 5 年；
- 3 CSR 部門每週定期至 RMI/LBMA 官網進行合規冶煉廠確認，並將最新結果更新至負責任礦物採購管理系統進行有效的合規冶煉廠管理，且每季度通過 CAMP 系統針對 CMRT 不合規及未回復供應商進行調查通知。

供應商報告匯總追蹤階段

權責部門根據客戶的要求報告實際調查情況。本年度本公司不僅完成了盡職調查任務，同時進一步升級優化了負責任礦物採購管理系統，包含：供應商鈷金屬（CRT）管理模塊升級為擴展礦物報告（EMRT）管理模塊、新增 CMRT、EMRT 季度更新通知功能、CMRT 不合格 / 合格通知功能、供應商提供之 CMRT 生效日期超期未更新 Vendor code 上鎖提醒功能，以更好且持續地為供應商提供有效資訊，與之保持流暢溝通，且能夠適時為供應商提供支援與指導，期望獲得更全面更完善的風險控制效果。

05

關愛地球 綠色永續

氣候變遷的風險與機會

能源使用及管理

溫室氣體排放

放流與廢棄物

事業廢棄物管理

綠色產品及綠色品質

綠色供應鏈管理

負責任礦物盡職 調查及管理

供應商報告解析與報表處理

- 1 負責任礦物採購管理系統可以解析供應商提交的盡職調查報告並生成匯總報告，包含供應商總體回覆狀態及供應商披露的盡職調查資訊等，公司責任單位據之分析潛在問題後推動改善，後續並可根據客戶要求，結合彙整報表提供 CMRT/EMRT 盡職調查報告。
- 2 廣達將致力持續提升負責任礦物採購管理系統，為社會、環境、人權問題促進，善盡身為供應鏈一份子之責任！

廣達2022負責任礦物採購年度成果

01

CMRT 部分，有 99.9% 的目標內活躍供應商按本公司要求提交 / 更新 CMRT。

02

EMRT 部分，有 92.4% 的目標內活躍供應商按本公司要求提交 / 更新 EMRT。

03

在 2021 年開展《負責任礦物採購供應商網絡培訓》的基礎之上，2022 年度本公司開展了 1 次年度更新網絡培訓，供應商出席率達到 88% (以登錄網絡培訓用戶名計數)。

06

附錄

GRI指標對照表 | TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會 編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 - 利害關係人關注議題調查問卷

美好的社會——茶山國小二年級 賴語潔
理念：人人互相幫助，對別人好，讓大家的的生活變得更好。

指標對照表

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	外部確信
GRI 2				
2-1	組織細節	關於報告書	P4	●
2-2	報告中所包含的實體	關於報告書	P5	●
2-3	報告頻率與聯絡資訊	關於報告書	P5	●
2-4	資訊重編	以人為本 社會共好:人才的吸引與留任	P53	●
2-5	外部保證	關於報告書	P4	●
		附錄		●
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	永續治理 誠信經營:廣達電腦概況 關愛地球 綠色永續:綠色供應鏈管理	P36 P137	●
2-7	員工	以人為本 社會共好:人才的吸引與留任- 穩定有力的人才資本	P53	●
2-8	工作者	以人為本 社會共好:打造健康職場-承攬商管理	P79	●
治理 (5/3)				
2-9	治理結構及組成	永續治理 誠信經營:公司治理	P34	●
2-10	最高治理單位的提名和選擇	永續治理 誠信經營:公司治理	P33	●
2-11	最高治理單位主席	永續治理 誠信經營:公司治理	P35	●
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	廣達承諾及利害關係人溝通:永續發展組織	P9	●
2-13	衝擊管理的負責人	廣達承諾及利害關係人溝通:永續發展組織	P9	●
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	廣達承諾及利害關係人溝通:永續發展組織	P9	●
2-15	利益衝突	永續治理 誠信經營:公司治理 永續治理 誠信經營:誠信與道德	P33 P41	●

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	外部確信
治理 (5/3)				
2-16	溝通關鍵重大事件	廣達承諾及利害關係人溝通：永續發展組織 2022年並無發生需要溝通之重大事件。	P9	●
2-17	最高治理單位的群體智識	永續治理 誠信經營:公司治理	P33	●
2-18	最高治理單位的績效評估	永續治理 誠信經營:公司治理	P34	●
2-19	薪酬政策	永續治理 誠信經營:公司治理	P33	●
2-20	薪酬決定流程	永續治理 誠信經營:公司治理	P33	●
2-21	年度總薪酬比率	因最高管理者年度總薪酬為公司機密資訊，省略揭露		●
策略、政策和實務				
2-22	永續發展策略的聲明	廣達承諾及利害關係人溝通：管理者的話	P8	●
2-23	政策承諾	廣達承諾及利害關係人溝通：管理者的話	P8	●
2-24	納入政策承諾	廣達承諾及利害關係人溝通責任：廣達的承諾 永續治理 誠信經營:道德與誠信	P21 P41	●
2-25	補救負面衝擊的程序	廣達承諾及利害關係人溝通責任：利害關係人之鑑別與溝通	P24	●
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	廣達承諾及利害關係人溝通責任：利害關係人之鑑別與溝通	P24	●
2-27	法規遵循	2022年無重大違規事件 重大違規定義：單次罰款金額超過百萬		●
2-28	公協會的會員資格	廣達承諾及利害關係人溝通：廣達的承諾	P21	●
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	廣達承諾及利害關係人溝通：利害關係人鑑別溝通與責任	P24	●
2-30	團體協約	以人為本 社會共好： 人才的吸引與留任： 順暢勞資溝通的管道促進和諧職場---受勞資雙方團體協約保障之員工比例	P62	●

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	外部確信
GRI 3				
3-1	決定重大主題的流程	廣達承諾及利害關係人溝通：利害關係人鑑別溝通與責任	P.27	●
3-2	重大主題列表	廣達承諾及利害關係人溝通：利害關係人鑑別溝通與責任	P.24	●
3-3	重大主題管理	廣達承諾及利害關係人溝通：利害關係人鑑別溝通與責任 詳見各章節	P.28	●
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	永續治理 誠信經營：財務績效	P.39	●
201-2	氣候變遷所產生的財務影響 及其它風險與機會	關愛地球 綠色永續：氣候變遷之風險與機會	P.104	●
GRI 202：市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與 當地最低薪資的比率	以人為本 社會共好：人才的吸引與留任-男性員工與女性員工基本工資比例	P.58	●
GRI 205 反貪腐				
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	永續治理 誠信經營：誠信與道德	P.42	●
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	永續治理 誠信經營：誠信與道德	P.43	●
GRI 206 反競爭行為				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和 壟斷行為的法律行動	永續治理 誠信經營：誠信與道德	P.43	●
GRI 301 物料				
301-2	使用回收再利用的物料	關愛地球 綠色永續：綠色產品及綠色品質--產品研發設計	P.131	●
GRI 302 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	關愛地球 綠色永續：溫室氣體排放	P.115	●
302-3	能源密集度	關愛地球 綠色永續：溫室氣體排放	P.116	●
302-4	減少能源消耗	關愛地球 綠色永續：溫室氣體排放	P.117	●

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	外部確信
GRI 303 水與放流水2018				
303-1	共享水資源之相互影響	關愛地球 綠色永續：水資源管理	P119	●
303-2	與排水相關衝擊的管理	關愛地球 綠色永續：水資源管理	P121	●
303-3	取水量 放流和廢棄物	關愛地球 綠色永續：水資源管理	P120	●
303-4	排水量 放流和廢棄物	關愛地球 綠色永續：水資源管理	P122	●
303-5	耗水量 放流和廢棄物	關愛地球 綠色永續：水資源管理	P122	●
GRI 305 排放2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	關愛地球 綠色永續：溫室氣體排放	P116	●
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	關愛地球 綠色永續：溫室氣體排放	P116	●
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	關愛地球 綠色永續：溫室氣體排放	P116	●
305-4	溫室氣體排放密集度	關愛地球 綠色永續：溫室氣體排放	P116	●
GRI 306 廢棄物 2020				
306-1	廢棄物產出及顯著廢棄相關影響	關愛地球 綠色永續：放流與廢棄物	P118	●
306-2	顯著廢棄相關影響的管理	關愛地球 綠色永續：放流與廢棄物	P118	●
306-3	廢棄物產出	關愛地球 綠色永續：放流與廢棄物	P125	●
306-4	自廢棄中移出的廢棄物	關愛地球 綠色永續：放流與廢棄物	P125	●
306-5	最終處置的廢棄物	關愛地球 綠色永續：放流與廢棄物	P125	●
GRI 308 供應商環境評估 2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	關愛地球 綠色永續：供應鏈管理	P137	●
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊， 以及所採取的行動	關愛地球 綠色永續：供應鏈管理	P140	●

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	外部確信
GRI 401 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	以人為本 社會共好：人才的吸引與留任—穩定有力的人才資本	P55	●
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工)的福利	以人為本 社會共好：人才的吸引與留任—優於法令的福利制度	P60	●
401-3	育嬰假	以人為本 社會共好：人才的吸引與留任—優於法令的福利制度	P60	●
GRI 402 勞/資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	以人為本 社會共好：人才的吸引與留任—優於法令的福利制度	P60	●
403 職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	以人為本 社會共好：打造健康職場	P73	●
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	以人為本 社會共好：打造健康職場	P75	●
403-3	職業健康服務	以人為本 社會共好：打造健康職場	P69	●
403-4	有關職業安全衛生之工作者 參與、諮商與溝通	以人為本 社會共好：打造健康職場	P75	●
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	以人為本 社會共好：打造健康職場	P78	●
403-6	工作者健康促進	以人為本 社會共好：打造健康職場	P69	●
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	以人為本 社會共好：打造健康職場	P79	●
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	以人為本 社會共好：打造健康職場	P73	●
403-9	職業傷害	以人為本 社會共好：打造健康職場	P80	●
403-10	職業病	以人為本 社會共好：打造健康職場	P81	●
GRI 404 訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	以人為本 社會共好：人才發展	P66	●
404-3	接受定期績效考核的男女員工比例	以人為本 社會共好：人才的吸引與留任—績效考核	P66	●

06

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

指標	揭露要求	報告書章節	頁碼	外部確信
GRI 401 勞雇關係 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	永續治理 誠信經營：公司治理	P33	●
405-2	女性對男性基本薪資加薪的比率	以人為本 社會共好：人才的吸引與留任—薪酬政策	P58	●
406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	以人為本 社會共好：人權的風險與管理	P84	●
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	以人為本 社會共好：人權的風險與管理 關愛地球 綠色永續：供應鏈管理：供應商管理準則	P85 P137	●
409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件 重大風險的營運據點和供應商	以人為本 社會共好：人權的風險與管理 關愛地球 綠色永續：供應鏈管理：供應商管理準則	P84 P137	●
GRI 412 人權評估 2016				
412-1	接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	以人為本 社會共好：人權的風險與管理	P86	●
412-2	人權政策或程序的員工訓練	以人為本 社會共好：人權的風險與管理	P86	●
GRI 413 當地社區 2016				
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和 發展計畫的營運活動	以人為本 社會共好：社會參與	P87	●
GRI414 供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	關愛地球 綠色永續：供應鏈管理：供應商管理準則	P140	●
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	關愛地球 綠色永續：供應鏈管理：供應商管理準則	P140	●
GRI 416 顧客健康與安全				
416-2	違反有關產品與服務的健康 和安全法規之事件	關愛地球 綠色永續：綠色品質與綠色產品	P130	●
GRI 418 客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或 遺失客戶資料的投訴	永續治理 誠信經營：機密資訊保護	P49	●

06

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表





「電子製造服務及原廠委託設計」

永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

TCFD氣候相關風險揭露

主軸	說明	頁碼
 治理	a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情形	P.103
	b) 描述管理階層在評估對和管理氣候相關風險及機會的角色	
 策略	a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	P.104-109
	b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關與機會的衝擊。	
	c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境。	P.110
 風險管理	a) 揭露組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	P.111
	b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	
	c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	
 指標和目標	a) 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	P.112-114
	b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 溫室氣體排放和相關風險。	
	c) 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會
編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

SASB 永續會計準則委員會 編制標準對照表 「電子製造服務及原廠委託設計」永續會計指標

SASB 活動數據對照表

指標編號	指標描述	說明	對應報告書章節	頁碼														
TC-ES-000.A	廠區數	本報告書邊界包含QRDC、QTMC、QSMC、QCMC及QMB共五個廠區	關於報告書	P.4														
TC-ES-000.B	廠區面積	<p>廠區面積</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>QRDC</th> <th>QTMC</th> <th>QSMC</th> <th>QCMC</th> <th>QMB</th> <th>總計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>廠區面積 (米平方)</td> <td>212,371</td> <td>133,566</td> <td>830,000</td> <td>655,838</td> <td>183,296</td> <td>2,015,071</td> </tr> </tbody> </table>		QRDC	QTMC	QSMC	QCMC	QMB	總計	廠區面積 (米平方)	212,371	133,566	830,000	655,838	183,296	2,015,071		
	QRDC	QTMC	QSMC	QCMC	QMB	總計												
廠區面積 (米平方)	212,371	133,566	830,000	655,838	183,296	2,015,071												
TC-ES-000.C	員工數	員工人數共計62,097人	以人為本 社會共好 人才吸引及留任: 穩定有力的人才資本	P.53														

SASB 永續揭露主題與指標對照表

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會
編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

指標編號	揭露主題	指標描述	性質	說明	對應報告書章節	頁碼									
TC-ES-140a.1	水管理	總取水量、耗水量，以及對高或極高基線水壓力區域的影響。	量化	<ul style="list-style-type: none"> ◆廣達電腦研發中心及台灣、中國及泰國生產製造中心主要用途為一般生活用水、空調用水及廚房用水。主要供水來源為自來水，並無使用地下水、貯存雨水及地表水，對於水源地無重大影響，所產出之廢水為一般生活廢水，2022年用水量為2,976.06百萬公升。 ◆廣達電腦研發中心及台灣、中國及泰國生產製造中心非位於高或極高基線水壓力區域。 	放流和廢棄物： 水資源管理	P119									
TC-ES-150a.1	廢棄物管理	有害廢棄物總量及其回收百分比。	量化	依據台灣「有害事業廢棄物認定標準」及中國「國家危險廢物名錄」，其2022年總量為2,525,308公噸，其中可再生比例為72%；焚化處理比例為26%；掩埋或其它處理比例為2%。	放流和廢棄物： 水資源管理	P125									
TC-ES-310a.1	勞動實務	停工次數及總日數	量化	2022年QSMC因上海封城政策，共計停工14日，總停工次數一次。											
TC-ES-320a.1	勞動情形	事故率、無傷害事故率	量化	廣達電腦2022年無職業病案例，亦無因職業災害造成工作者死亡案例，相關職業事故和疾病統計如下： <table border="1" data-bbox="1384 956 1952 1112"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>失能傷害頻率 (FR)</th> <th>失能傷害嚴重率(SR)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男</td> <td>0-3.00</td> <td>5.86-2,391.24</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>0-1.55</td> <td>8.37-2,407.53</td> </tr> </tbody> </table>	性別	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率(SR)	男	0-3.00	5.86-2,391.24	女	0-1.55	8.37-2,407.53	以人為本 社會共好 打造健康職場	P82
性別	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率(SR)													
男	0-3.00	5.86-2,391.24													
女	0-1.55	8.37-2,407.53													

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會
編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

指標編號	揭露主題	指標描述	性質	說明	對應報告書章節	頁碼						
TC-ES-320a.2 TC-ES-320a.3	勞動情形	經 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 的百分比及高風險百分比；經 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 辨別之缺失率，以及優先缺失與其他缺失經糾正措施的改善率	量化	<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>廠區</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>廣達</td> <td>廣達電腦無高風險廠區，而2022年台灣QC1、QC2、QC3三個廠區，以及泰國廠區分別實施外部有效性稽核程序VAP(Validated Audit Process)，泰國廠因建廠未久，首次執行VAP稽核，缺失之處均於其後的關閉稽核驗證改善，結果並無優先發現事項。以上廠區均獲得銀級認證，所有缺失已100%完成改善，所有資訊可於RBA-Online平台進行查詢，占整體稽核40%。</td> </tr> <tr> <td>一階供應商</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 廣達電腦以RBA 行為準則為依據，對所有供應商進行CSR管理，其中包含要求全部供應商簽署「廣達供應商RBA行為準則符合性聲明」，並且每年進行風險評估，針對較有風險的供應商實施CSR實地審核。 2022年應完成66家材料供應商及37家服務供應商稽核，完成率為97%，缺失均已提出改善方案，並持續追蹤中。 </td> </tr> </tbody> </table>	項目	廠區	廣達	廣達電腦無高風險廠區，而2022年台灣QC1、QC2、QC3三個廠區，以及泰國廠區分別實施外部有效性稽核程序VAP(Validated Audit Process)，泰國廠因建廠未久，首次執行VAP稽核，缺失之處均於其後的關閉稽核驗證改善，結果並無優先發現事項。以上廠區均獲得銀級認證，所有缺失已100%完成改善，所有資訊可於RBA-Online平台進行查詢，占整體稽核40%。	一階供應商	<ul style="list-style-type: none"> 廣達電腦以RBA 行為準則為依據，對所有供應商進行CSR管理，其中包含要求全部供應商簽署「廣達供應商RBA行為準則符合性聲明」，並且每年進行風險評估，針對較有風險的供應商實施CSR實地審核。 2022年應完成66家材料供應商及37家服務供應商稽核，完成率為97%，缺失均已提出改善方案，並持續追蹤中。 	以人為本 社會共好： 人權的風險與管理 關愛地球 綠色永續： 綠色供應鏈管理： 供應商管理準則	P.83
項目	廠區											
廣達	廣達電腦無高風險廠區，而2022年台灣QC1、QC2、QC3三個廠區，以及泰國廠區分別實施外部有效性稽核程序VAP(Validated Audit Process)，泰國廠因建廠未久，首次執行VAP稽核，缺失之處均於其後的關閉稽核驗證改善，結果並無優先發現事項。以上廠區均獲得銀級認證，所有缺失已100%完成改善，所有資訊可於RBA-Online平台進行查詢，占整體稽核40%。											
一階供應商	<ul style="list-style-type: none"> 廣達電腦以RBA 行為準則為依據，對所有供應商進行CSR管理，其中包含要求全部供應商簽署「廣達供應商RBA行為準則符合性聲明」，並且每年進行風險評估，針對較有風險的供應商實施CSR實地審核。 2022年應完成66家材料供應商及37家服務供應商稽核，完成率為97%，缺失均已提出改善方案，並持續追蹤中。 											
TC-ES-440a.1	物料採購	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	描述與分析	有關關鍵材料使用的風險管理請見負責任礦物盡職調查與管理章節。	關愛地球 綠色永續： 負責任礦物盡職調查與管理	P.141						

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷

查證聲明書



獨立機構保證聲明書

致：廣達電腦股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣衛理國際品保驗證股份有限公司（以下簡稱台灣衛理）受廣達電腦股份有限公司之委託，執行**2022 廣達企業永續報告書**之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在以下工作範疇之內的相關資訊。

本資訊及其足現在**2022 廣達企業永續報告書**之內容由廣達電腦股份有限公司管理階層全權負責；台灣衛理並未參與此報告書的擬定工作。我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

工作範疇

保證過程依據AA1000 Assurance Standard V3，第II類型- AA1000責任原則及績效資訊查證的要求執行。工作範疇包括：

2022 廣達企業永續報告書中所含數據與資訊：

用於收集、分析及審查報告資訊之基本報告系統和過程的適當性與穩健性；

評估報告書相對於AA1000 Accountability Principle (2018)的主要原則：

- 包容性
- 重大性
- 回應性
- 衝擊性

評估報告書相對於GRI永續性報導準則(GRI Sustainability Reporting Standards)中所定義之利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性、完整性、平衡性、可比性、準確性、時效性、清晰性及可靠性的原則。

應用的保證等級為高度保證(High Level Assurance)



保證方法

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

1. 訪談廣達電腦股份有限公司相關人員；
2. 審查廣達電腦股份有限公司所產出的文件證據；
3. 在抽樣基礎上稽核廣達電腦股份有限公司之績效數據；
4. 現場訪視位於台灣（桃園市）共1個廠區，遠端訪視位於中國（上海市、重慶市）及泰國共3個廠區；
5. 審查廣達電腦股份有限公司數據及收集、統合、分析與審查的資訊系統。

我們的工作係依據母公司Bureau Veritas 對永續性報告的外部保證標準程序與指引執行，基於履行最佳實務之獨立保證。

本次工作的規劃及執行方向是提供合理，而非絕對的保證，我們相信此為我們的結論提供合理的基礎。

我們的發現

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

1. 2022 廣達企業永續報告書所包括的資訊及數據均為準確、可靠且無重大誤解或錯誤陳述；
2. 報告對廣達電腦股份有限公司於報告期間的活動提供了公平的陳述；
3. 資訊以清晰、容易理解及可獲取的方式呈現，使讀者對廣達電腦股份有限公司於報告期間的績效及狀態能作出平衡的意見；
4. 報告適當的反映了組織其運作對AA1000 Assurance Standard V3中包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的依循與執行。詳如下述；
5. 廣達電腦股份有限公司已建立適當的系統以蒐集、統合及分析相關資訊。

AA1000 Accountability Principle (2018)原則遵循

包容性

廣達電腦股份有限公司已建立與主要利害關係人合作的過程，包括客戶、員工和供應商，並在2022年展開了一系列正式的利害關係人活動，涉及經濟、社會和環境等一系重大主題。

重大性

該報告書載明廣達電腦股份有限公司所關環境、社會和經濟等被認為最重大的議題，重大主題的鑑別既考慮了風險的內部評估，也考慮了企業的機會，以及利害關係人的觀點和關注點。



附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題調查問卷



各位關注廣達的利害關係人，大家好！

誠摯邀請您給予我們寶貴意見，讓我們有持續精進的機會，謝謝您！

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 - 利害關係人關注議題 調查問卷

此表單將記錄您的名稱，請填入您的名稱。

我們期待了解您和廣達的關係

1. 請選擇您和廣達的關係

- 股東、投資人 當地社區
 客戶 非營利單位
 供應商 政府單位
 員工 其他 _____

2. 請填入您的組織/公司名稱

3. 請填入您的部門名稱

我們期待了解您在永續報告書希望看到的議題，
讓我們可以撰寫更貼近您期望的內容

4. 永續治理機構

我們期待了解您在永續報告書希望看到的議題， 讓我們可以撰寫更貼近您期望的內容	您的關注程度				
	非常高	高	普通	低	非常低
治理結構與組成	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
永續治理機構在設定組織宗旨、價值觀與策略上的角色	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
永續治理機構在專業能力和績效評量	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
永續治理機構在風險管理上的角色	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
永續治理機構在永續性報告上的角色	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
永續治理機構在評量ESG績效上的角色	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. 經濟類別

經濟績效 (組織所產生及分配的直接經濟價值； 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
市場地位(不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
反貪腐(有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
反競爭行為(反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

附錄

GRI指標對照表

TCFD氣候相關風險揭露

SASB 永續會計準則委員會編制標準對照表
「電子製造服務及原廠委託設計」
永續會計指標

查證聲明書

廣達企業永續報告書 -
利害關係人關注議題
調查問卷

6. 環境類別

	您的關注程度				
	非常高	高	普通	低	非常低
物料 (使用的可再生物料；回收產品及其包材)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
能源 (組織內部的能源消耗量；組織外部的能源消耗量)；能源密集度；減少能源消耗；降低產品和服務的能源需求)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
水 (共享水資源之相互影響；與排水相關衝擊的管理；取水量；排水量；耗水量)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
排放 (直接(範疇一)溫室氣體排放；能源間接(範疇二)溫室氣體排放；其他間接(範疇三)溫室氣體排放；溫室氣體排放密集度；溫室氣體排放減量)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
廢棄物 (廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊；廢棄物相關顯著衝擊之管理；廢棄物的產生；廢棄物的處置移轉；廢棄物的直接處置)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
供應商環境評估 (採用環境標準篩選新供應商；供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. 社會類別

	您的關注程度				
	非常高	高	普通	低	非常低
勞僱關係 (新進員工和離職員工)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
勞資關係 (關於營運變化的最短預告期)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
職業安全衛生 (職業安全衛生管理系統；有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通；職業傷害)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
訓練與教育 (每名員工每年接受訓練的平均時數)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
員工多元化與平等機會 (治理單位與員工的多元化；女男基本薪資和薪酬的比率)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
不歧視 (歧視事件以及組織採取的改善行動)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. 您是透過哪些管道知道廣達ESG訊息？

- 公司官網
 公司財報
 公司ESG報告書
 多媒體如報章、雜誌等
 其他 _____

9. 除上述議題，其他欲建議我們的提議：

10. 謝謝您的回饋，也請給我們更多的寶貴意見



2022廣達電腦永續報告書

