



2021 年度 廣達永續報告書



| | | | |
|------------|-------------------|-----|--|
| 3 | 關於報告書 | | |
| | 關於報告書 | 4 | |
| | 年度主要進展 | 6 | |
| 10 | 廣達永續承諾 | | |
| | 董事長及副董事長的話 | 11 | |
| | 企業永續承諾 | 16 | |
| 19 | 廣達電腦概況 | | |
| | 廣達電腦概況 | 20 | |
| | 廣達電腦財務績效 | 23 | |
| 25 | 利害關係人溝通與議和 | | |
| | 利害關係人鑑別溝通與責任 | 26 | |
| 31 | 永續治理與道德規範 | | |
| | 永續治理與道德規範 | 32 | |
| 44 | 資訊安全管理 | | |
| | 資訊安全 | 45 | |
| 51 | 以人為本 | | |
| | 人才發展 | 52 | |
| | 福利措施 | 57 | |
| | 吸引人才加入廣達放大力量 | 61 | |
| 70 | 人權 | | |
| | 人權風險與管理 | 71 | |
| | 職業健康與安全 | 75 | |
| 84 | 關愛地球 | | |
| | 放流與廢棄物 | 85 | |
| | 環境管理方案 | 95 | |
| | 氣候變遷與 GHG 管理 | 99 | |
| 105 | 綠色供應 | | |
| | 綠色供應鏈管理 | 106 | |
| | 負責任礦物盡職調查與管理 | 110 | |
| | 綠色品質管理 | 112 | |
| 115 | 社會參與 | | |
| | 社會參與前言 | 116 | |
| | 廣達文教基金會 | 118 | |
| | 廣藝基金會 | 126 | |
| | 愛心社 | 133 | |
| 141 | 附錄 | | |
| | 全球永續性報告指標 | | |
| | GRI Standards 對照表 | 142 | |
| | 查證聲明書 | 149 | |
| | 廣達企業永續報告書 - | | |
| | 利害關係人關注議題調查問卷 | 151 | |

關於報告書

| | |
|--------|---|
| 關於報告書 | 4 |
| 年度主要進展 | 6 |



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 (本年度新增)、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、摺、特別記載事項、一、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企業社會責任報告書，本年度報告為連續第十三年發行，揭露期間自 2021 年 1 月 1 日至 2021 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；廣達企業永續發展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。

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後，送呈董事會核議報告。並依據「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」規定，於6月30日前完成公告及公開資訊觀測站申報，並發佈於公司網站 www.quantatw.com “ESG” 內。

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



單位：人才資源中心
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

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綜保大道 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

QTMC 廣達台灣製造城



單位：人才資源中心
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

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

經濟面向

經濟績效

- 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。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
- 受到 COVID-19 疫情未歇與地緣政治衝突升高的影響，全球供應鏈面臨前所未有的挑戰，如物流受阻、原物料供應短缺等，為企業營運帶來廣泛的衝擊與考驗；而隨之而來的油價飆升、通貨膨脹、利匯率波動、勞動力短缺、以及企業為回應 ESG (Environment (環境)、Social (社會)、Governance (公司治理)) 議題而積極調整營運模式等諸多因素的推波助瀾，將持續推升企業整體運作成本的上揚。這在提醒我們，以創新作為成長引擎的科技產業，前景雖然光明但絕非坦途，而面對動盪難測的局勢，我們更要用知識武裝自己，高效學習、靈活創新、齊心協力，才能克服難關，昂首前行。
- 2021 年合併營收淨額新台幣 1.13 兆元，較前一年度的 1.09 兆元成長 3.5%；同時，2021 年及 2020 年的稅後純益分別為 343.60 億元及 253.90 億元，年增率 35.3%，其中淨利歸屬於母公司業主分別為 336.53 億元及 253.28 億元，年增率 32.9%；每股盈餘 (EPS) 為 8.73 元。毛利率 6.4%、營益率 3.3%、淨利率 3.0%，創下連續三年「三率三升」的佳績。
- 董事會並決議盈餘分配案擬每股配息 6.6 元，股利發放率為 75.6%。在財務收支方面，營業外淨收益約 61.59 億元。

環境面向

ISO 14064-1 查證聲明書

依照 ISO 14064-1 各廠區進行溫室氣體盤查：

- 上海廠區自 2011 年起取得第三方查證聲明書。
- 台灣及重慶廠區自 2015 年起取得第三方查證聲明書
- 泰國廠區則預計於 2022 年取得第三方查證聲明書。

參與 CDP (Carbon Disclosure Project) 國際碳揭露專案

- 參與 CDP 國際碳揭露專案，填寫自主揭露問卷，檢視績效及持續改善方向。

配合碳交易試點城市

- 近幾年每年核算企業碳排放量，積極爭取碳排放配額。
- 參與重慶市自願減排市場，每年進行公司內部盤查。

社會面向 尊嚴勞動／產品責任

擴大人才投資 鼓勵員工提升本職學能 為社會培育人才

- 公司每年會定期透過 ESG、PIS、綠色產品、ISO 稽核等課程及不定期的法規訊息提醒，落實公司同仁誠信經營的思維與工作責任。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，包括企業永續發展、性騷擾防治、管理個案與心理諮詢輔導等。台灣、大陸（上海、重慶）及泰國廠區受訓員工比例皆為 100%，受訓時數約為 160,038 小時。
- 持續推動「2B 精神」相關活動與課程，期許同仁「To Be the Owner」及「To Be the Leader」展現主動積極、高自我要求的態度。並舉辦「最佳 2B」員工及部門活動，表揚最佳展現「2B 精神」的員工、主管及部門。透過課堂學習、E-Learning、OJT(On-Job Training)、電子報、工作坊、學習社群等學習平台，協助員工提升專業知識及技能，並於每年教師節舉辦「師鐸獎」活動，獎勵對公司訓練課程有卓越貢獻的講師與同仁。

文化均富 · 科技均富

- 啟發國小學生對程式語言的興趣，培養學生運算思維及邏輯思考能力。2021 年共有 165 所學校實踐課程，已培養 242 位種子教師及 11,133 位學生參與。
- 將藝術展品帶入校園，讓師生用輕鬆方式接觸藝術。自 2004-2021 年共有 22 縣市學校參與，辦理巡迴展覽 3,145 場次，累計 3,690,117 人次參與；2021 年統計巡迴 21 縣市、272 所學校、210,876 人次參與。
- 廣達游藝獎：鼓勵美感教育創新之風氣與成果，讓師生透過比賽交流教學成果與學習心得，為全臺師生搭建共學平台。
- 廣達「設計學習」計畫：透過設計、策劃展覽的歷程，轉動教與學，培養學生獨立思考、問題解決及自主學習的能力。2021 年共有 146 所國中小學參與，共培訓 259 位教師及 8,387 位策展及數位小尖兵。
- 「廣達創藝 DNA 獎學金」透過學校教師推薦有需要的學童，進行長期培育協助，補助獎學金至高中畢業，一路陪伴孩子們成長。國中、小學生每學年獎助 12,000 元；高中生獎助為 30,000 元，2021 年共幫助 74 位學童繼續穩定求學，金額 1,077,000 元。

社會面向

維護傳統、鼓勵創新， 積極推動科技與藝術共融

- 新冠疫情即將進入第三年。疫情從一個事件、變成一段期間；現在變成一個年間，未來甚至可能成為一個世代。廣藝基金會當然也面臨直接的衝擊。廣藝主辦的表演節目、動態活動大都停止，廣藝廳藝術節也叫停。但這並不意味廣藝去年因此按下暫停鍵，回顧起來，反而比歷年來得緊湊充實。可以這樣比喻，危難中即使只是求生脫困，都比看似繁忙的日常生活，來得更為紮實而費力。
- 廣藝在首先扮演好民間公益團體角色。雖不能直接支助表團，但挺身與其他組織（如表演藝術聯盟）、代表團隊共同尋求解危之道。主動就防疫、紓困、重建...等事務帶動討論、溝通共識。代表業界與文化部、國表藝、場館進行協調，並利用網路媒體，與業界共享重要信息，即時提供最新、最週全的疫情、藝情。開設的「Qbo 藝事廳」線上節目，更透過網路，開拓全新的業界對談模式。此外，原訂計畫的台灣原創「金創獎」、台韓合製音樂劇《微因》也在下半年堅持完成。
- 不管疫情長期持續，或是步入「後疫情」，世界絕不會回歸原點。它會有新的生態與均勢。所以表藝界一定要在危機中尋求轉機，鍛練出更強的生存體質。窮則變，變必然通。這是人類千古成長進化的金律。面對仍然充滿變數的疫情，廣藝腳步絕不停歇。我們將試著用另一種思維，為探尋下個桃花源，努力做好準備。

使用環境及勞動人權道德標準 進行供應商現場稽核

- 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 2021 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%。2021 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%。

協助供應商共同成長， 辦理廣達綠色材料規範研討會

- 2021 年因 COVID-19 疫情，各地供應商大會取消辦理。

管理系統

董事會核議

- 永續發展之策略方針與年度報告書持續進行董事會的核議及報告案

CSR 與績效管理機制結合

- 社會責任納入同仁工作職責及績效管理考核機制



外界肯定摘要

- 榮獲 2021 年「台灣地區大型企業排名 TOP 5000」《中華徵信所》
- 榮獲 2021 年連續 20 年台灣百大企業—綻放 20 獎《中華徵信所》
- 入選 2021 年全球最受尊崇企業《美國財經雜誌《財星》(Fortune)》
- 榮獲 2021 年連續三年榮獲「德溫特全球百大創新機構」《科睿唯安 (Clarivate Analytics)》
- 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》
- 榮獲 2021 年度達豐 (上海) 電腦有限公司 “和諧創建先進單位” 《松江經濟技術開發區管理委員會》
- 榮獲 2021 年度達群 (上海) 電腦有限公司 “納稅增速獎” 《松江經濟技術開發區管理委員會》
- 榮獲 2021 年度達功 (上海) 電腦有限公司 “工業產出優勝獎” 《松江經濟技術開發區管理委員會》
- 榮獲 2021 年度達功 (上海) 電腦有限公司 “納稅貢獻獎” 《松江經濟技術開發區管理委員會》
- 榮獲 2021 年度驛動青春 “籃” 不住的精彩 喜迎建黨 100 周年 “5V5 籃球賽 第一名” 《松江經開區總工會》
- 榮獲 2021 年度達豐電腦 (上海) 有限公司《上海市民健康公約》科普視頻展示評比活動 三等獎《松江區愛國衛生運動委員會辦公室》
- 榮獲 2021 年度說職工話 唱企業事 松江首屆職工原創文藝作品展評 暨 “音樂快板” 決賽 三等獎《松江區文化館》
- 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》
- 榮獲 2021 年度度達豐 (重慶) 電腦有限公司 “重慶市數字化車間 (PU7 生產線數字化車間)” 《重慶市經濟和信息化委員會》
- 榮獲 2021 年 PSO Smari 制造和质量獎最佳自動化《HP》
- 榮獲 2021 年 HP Supplier Quality Delivery Award 最佳供應商獎《HP》
- 榮獲 2021 年高級認證企業證書《中華人民共和國重慶海關》



廣達永續承諾

董事長及副董事長的話 11

企業永續承諾 16



永續願景使命

受到 COVID-19 疫情未歇與地緣政治衝突升高的影響，全球供應鏈面臨前所未有的挑戰，如物流受阻、原物料供應短缺等，為企業營運帶來廣泛的衝擊與考驗；而隨之而來的油價飆升、通貨膨脹、利匯率波動、勞動力短缺、以及企業為回應 ESG (Environment (環境)、Social (社會)、Governance (公司治理)) 議題而積極調整營運模式等諸多因素的推波助瀾，將持續推升企業整體運作成本的上揚。這在在提醒我們，以創新作為成長引擎的科技產業，前景雖然光明但絕非坦途，而面對動盪難測的局勢，我們更要用知識武裝自己，高效學習、靈活創新、齊心協力，才能克服難關，昂首前行。

我們執行最佳化產品組合、結合高效供應鏈管理與成本控制的策略，已收到具體成效。自 2018 年底起，我們陸續在台灣的華亞科學園區內擴充製造產能，擴建總廠、二廠及新建的三廠均已全面加入量產，泰國生產基地亦穩定發揮效能，搭配中國製造城，輔以優化亞洲、美洲、歐洲等地之既有生產及服務據點，精進製造技術，把「合理化、自動化、智能化」導入各個作業面向，推展全智慧製造，提升生產效能。

廣達以不斷的智慧創新，在技術快速更迭的科技產業持續取得領先。自 1988 年創立迄今，從第一個十年的「Mobile Computing」、第二個十年的「Cloud Computing」，從筆記型電腦 (Notebook) 拓展至雲端運算設備 (Cloud Server)，我們都成功在新的科技領域成為業界標竿。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，我們亦成竹在胸，準備迎接「Metaverse Computing」的新紀元。



林百運



梁次震

廣達面臨的市場環境與趨勢競爭

2021 年延續 2020 年因 COVID-19 疫情延燒，宅經濟持續發酵，在家工作與遠距學習、居家娛樂等遠距商機需求持續增加，相關技術發展也備受關注，就筆電重要零件顯示器技術而言，OLED 顯像技術的應用部分取代原有的 LED，大尺寸的需求亦明顯提升，目前以 16:9 的面板為主要需求，預期 2022 年將推出更多搭載 16:10 面板的機種，其主要供應商為三星電子。蘋果則於 2021 年新上市的 14 吋及 16 吋 MacBook 中採用 Mini LED 面板技術，其優勢為壽命長、色域廣、較 OLED 省電、成本較 OLED 低等等。2021 年面板因為 Chromebook 及商務筆電大幅提面板需求，加上疫情影響物流運作，而導致缺貨現象，促使各廠商也持續提高庫存需求以防供應鏈斷鏈。

處理器 (CPU) 為筆電的另一項關鍵零組件，隨著蘋果採用自家開發的 M 系列處理器，挑戰原處理器供應鏈的寡占局勢，雖然目前商務機種仍以英特爾 (Intel) 處理器為大宗，目前佔比仍維持七成左右，AMD 也逐步拉升此領域的市占率，但蘋果 M 系列處理器提升 CPU 及 GPU 的效能、增進記憶體頻寬，足以快速地處理大量的繪圖流程，對於有剪輯或修圖需求的消費者會是很大的助力，對原本處理器市占版圖產生洗牌效果。

商務筆電市場隨著疫情迭起，線上會議應用的便利性成為重要考量，推升視訊及影像相關設備如降噪視訊鏡頭等配備升級。電競筆電亦異軍突起，各品牌商皆努力擴展版圖，如華碩與宏碁逐漸擴大在電競市場銷售比重，華碩除了推出電競筆電，也陸續推出顯示器、電競手機等週邊商品，宏碁則是推出電競座椅及電競社群平台 Planet9，宏碁的電競筆電在歐洲地區如德國及奧地利皆有亮麗的銷售表現，市占率皆為第一；其他電競筆電品牌如微星 (MSI) 及技嘉 (GIGABYTE) 也積極搶攻，各品牌除了推出新產品，也協助籌備電競比賽等活動，深入電競生態圈。中低階市場則逐漸趨於飽和，逐漸被高階電競筆電或是適合創作者使用的筆電產品取代。

在雲端產品發展趨勢方面，調研機構 Synergy Research Group 指出，公有雲業者資料中心展現強勁拉貨動能，未來五年內佔伺服器市場的出貨比例將持續以雙位數增加，彌補企業市場相對疲軟的需求。儘管企業用伺服器單價較高，但由於公有雲伺服器出貨量龐大，兩者的總營收差距將持續拉大。資料中心基礎設施市場規模預計 2021 年約為 1,850 億美元，其中硬體相關產品如伺服器、儲存設備及網通設備共佔比約為 77%，其他份額則由作業系統、虛擬化軟體、雲端管理工具及網路安全產品分食。



後疫情時代的電信業將面臨網路轉型、Open RAN 開放式架構崛起、企業數位化等趨勢。根據 GSMA 公布的 2021 年《全球行動通訊趨勢》研究報告指出 5G 普及的時間點將與 Open RAN 等開放技術可用及商業化的時程同步，且有過半電信營運商有意願在 5G 網路中納入新供應商，為資訊設備 (Information Technology) 業者與傳統電信 (Communication Technology) 供應商前進 5G 市場注入新的活水，提供了新的發展契機。而核心網路 (Core Network) 及邊緣網路 (Edge Network) 資料中心的建置，將可望助長電信白牌伺服器需求。

智慧製造是推升 5G 需求的運用另一項重要場域，勤業眾信在「2022 製造業展望」中指出，45% 受訪製造業高層預期在 2022 年增加工業物聯網 (IIOT) 相關投資，以加速機器聯網及自動化腳步，帶動工業 5G 技術及應用場景的發展。AI 相關投資則可望在 2022-2025 期間達到 20% 以上的年複合成長率，主要用於品管和自動化預防性維修作業。根據調研機構 Markets and Markets 估計，全球智慧製造市場 2021 年達 887 億美元，2027 年預估將達 2,282 億美元，年複合成長率 18.5%。亞太地區為全球智慧製造成長最為快速的區域，除了產業界對於工業 4.0、智慧工廠、物聯網及工業物聯網的需求外，包括中、日、韓、印度等國政府亦以政策力道推動相關產業，加速智慧製造進程。

因應全球環保意識抬頭，節能減碳及 2050 年淨零碳排目標已成共識，車輛產業正加速轉型，從內燃機車輛轉型至電動化車輛，而各大車廠也陸續宣布終止內燃機車輛產品開發的時間。電動車輛以三電（電機、電控、電池）效能及功率密度提升，配合驗證虛擬化、成本合理化等優勢，逐步取代內燃機車輛成為市場主流已成趨勢。



經濟、環境及社會面向重要策略及重點計畫

廣達每一個佈局都是超過十年的醞釀，從打基礎、做應用、等待消費者行為改變，直到市場爆發，成為好的商業模式。我們要善用過去所累積的核心能力，為各式各樣的智慧應用研發最適當的科技工具 (Tools for SMART X)，提供能夠真正深入真實生活解決問題與痛點的解決方案。

著眼未來科技應用與商業模式的變革，我們必須在雲端運算的基礎上精益求精，順利銜接「Super Computing」（超高速運算）與「Hyper Connectivity」（超級連結）的匯流，為客戶提供智慧轉型的解決方案。同時，透過積極投資、研發各種新科技、新技術、新工具、新方法，在 5G 所開啟的超高速網路連結、萬物聯網世界裡，成為「智能工具提供者」之中的翹楚。

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)，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。

以人為本

- 持續關注 RBA 會員要求及國際 ESG 趨勢，展開環境、社會及公司治理相關評估。
- 依據 SA8000 及 RBA Code of Conduct 最新版規範，持續精進勞工、道德、職業健康與安全、環境及管理體系標準，其中包含風險評估、目標的開展、利害關係人溝通及供應商管理等。
- 持續提升負責任礦產採購盡職專案的管理系統與品質。
- 依據金管會要求，持續精進企業永續報告書品質，完成外部查證，並依規定公告及申報，強化資訊揭露。

環境保護

- 持續關注氣候變遷的風險及機會，進行評估管理。
- 持續評估與實施節能減排措施，並根據地方政策要求完成碳交易工作，以達降低能耗減少碳排放目的。
- 持續推動 UL2799 廢棄物零填埋項目，進一步減少廢棄物的焚燒、填埋量，以達到環境保護之目的。
- 持續推動 ISO14001、ISO45001、ISO14064、ISO50001 體系有效運行，完成 EHS 體系認證。
- 針對新建項目完成環境批審手續，確保環保合規性義務。
- EHS 培訓形式多樣化，進一步提升員工安全、環保意識與知識。
- 持續進行排汙許可證季度、年度執行報告，確保按要求進行監測及污染物達標排放。
- 持續加強安全生產教育，提高員工安全意識，降低工傷發生率。
- 保持線上監測設備正常穩定運行，確保線上監測資料正常達標傳送。



綠色產品

- 持續關注產品研發之綠色政策與研發方針，滿足客戶綠色期待及研發設計。
- 持續關注國際規範標準，100% 符合全球環境法規。
- 商業往來亦考量供應商於道德規範、綠色產品、環境保護之符合性。

社會參與

- 持續致力以文化、知識、關懷均富之企業永續責任，包含：

社會教育—(廣達文教基金會)

※ 理念：文化均富、科技均享

※ 目標：以「古今中外文化橋樑」及「教育創新促進者」兩大角色為目標

※ 宗旨：「教育為根」、「藝術為本」、「科技為用」、「創意為法」

※ 提升藝術教育與科技教育，扎根學子科創能力與培養國民美感素質

※ 推行五大行動：游於藝、游於智、設計學習、國際文化大使及公共事務

表演藝術—(廣藝基金會)

※ 持續支持台灣原創作品，建立表演藝術媒合平台

※ 推廣兩岸文化交流，促進兩岸創作人才深度合作

※ 獎勵科技藝術研發創作，推介台灣作品登上世界舞台

※ 發展廣藝廳社造功能，建立北桃表演藝術創新與推廣中心

※ 專業人才發展培育計畫，建立兩岸劇場專業及營運課程平台中心

其他各項社區關懷及交流活動

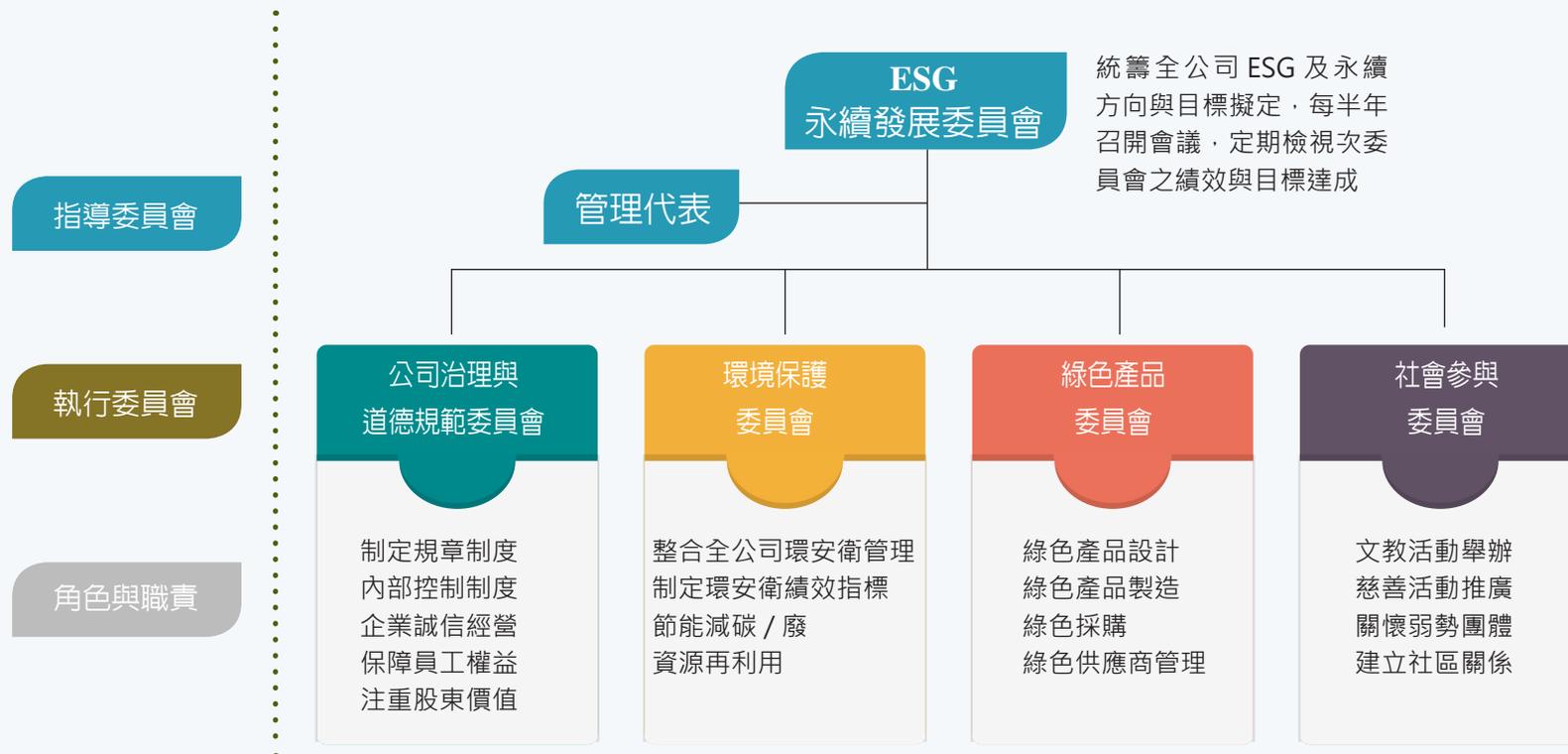


「企業永續發展委員會」治理架構

2021年12月為因應國內外及產業趨勢，廣達企業將CSR企業社會責任委員會正式更名為ESG永續發展委員會，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，由廣達企業永續發展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，並由人力資源及社會責任管理單位負責統籌社會責任、永續發展等體系之運作及報告。



各次委員會定期每半年召開會議，檢討執行成果與後續執行計畫，也每年定期召開「企業永續發展委員會」聯合會議，由四個次委員會共同進行全面的檢視與溝通討論，期望透過強化 ESG 之推動，更進一步與國際趨勢接軌。

RBA (Responsible Business Alliance) 責任商業聯盟

廣達於 2006 年 3 月 1 日起，即正式加入 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，遵循 RBA 行為準則 (Code of Conduct)，本報告書提及之重要營運據點，包含台灣 QRDC 及大陸各廠區 QSMC、QCMC 及泰國廠區 QMB 皆為適用範圍。

本公司對相關供應商於提供本公司或本公司關係企業產品或服務過程中，亦將要求支持本公司揭示政策及行為準則，並確實遵守，本公司將依規定稽核相關供應商



Responsible Business Alliance

Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition

Advancing Sustainability Globally

企業社會責任政策聲明

遵循企業社會責任承諾

- 不使用童工，不接受任何供應商或分包商使用童工
- 尊重員工自由，禁止任何形式的強迫勞動，不接受任何供應商或分包商使用強迫勞動
- 提供安全衛生的工作和生活條件，確保員工的安全和健康
- 推動勞資合作，尊重員工的意見
- 提供平等和公平的工作環境，禁止任何形式的歧視行為
- 尊重員工的基本人權，禁止任何形式的侮辱人格的行為
- 合理安排生產計畫，合理安排員工的工作時間和休息休假
- 提供合理的工資福利，至少滿足員工的基本需要
- 尊重員工自由結社及集體談判權
- 遵守普遍公司道德準則



規範遵循承諾

- 遵守 SA8000 (Social Accountability 8000) 、 RBA (RBA Code of Conduct) 標準
- 遵守相關國際條例、國家與地區相關法律法規
- 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 (ILO Conventions)、OECD 多國企業指導綱領 (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)、聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)、聯合國全球盟約 (The UN Global Compact) 等

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



廣達電腦概況

廣達電腦概況 20

廣達電腦財務績效 23

公司簡介及業務內容

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及企業網路系統解決方案、行動通訊技術、智慧家庭產品、智慧移動、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，透過研發實力，在新商機、新應用、新產品等領域投入大量精神，穩紮穩打累積實力以搶得先機。

廣達的生產及服務據點橫跨亞洲、美洲、歐洲及東南亞等地區，產品線橫跨資訊、通訊、消費性電子及雲端運算等領域，並積極建構以台灣為主軸的研發與製造中心，建構全球製造與銷售的強勢競爭力。以創新研發為核心競爭優勢，鎖定「雲端運算」(Cloud Computing)、「連結技術」(Connectivity Technology)、以及「用戶端設備」(Client Device) 之「新 3C」領域的技術及應用持續深耕，並結合大數據管理 (Big Data Management) 相關應用建構完整的人工智慧 (Artificial Intelligence) 工具生態鏈，致力成為 AI 經濟中，各大應用領域的主要系統解決方案供應者 (System Solution Provider)。我們以實現「人本自動化服務」為核心理念，積極開發創新技術，包括先進、高效能伺服器相關技術開發與品質提升、智慧物聯網的產品與技術整合，成功將觸角延伸到雲端運算解決方案、人工智慧應用、5G 次世代網路通訊技術、智慧穿戴、智慧家庭應用、智慧移動、智慧醫療、智慧製造等新興領域，以客製化解決方案擴展客源，提供客戶最佳的產品及服務價值。長期發展策略為：

市場策略

以筆記型電腦為開端，從資訊產業向外延伸至雲端運算，發展以數據經濟 (Data Economics) 為核心的各項技術、應用及相關產品，並掌握 5G 與人工智慧技術的發展，提供「Tools for SMART X」的各項智慧工具解決方案，拓展市場版圖。因應當前所面對的環保議題，廣達力求研發設計更符合節約資源的要求，珍惜材料、降低不良與報廢，使公司產品具備領先的設計、優良的品質，快速進入市場，以兼顧永續環境的精神、更佳的成本競爭力，與客戶達到雙贏。此外，公司亦制定全新的產業戰略，發展 AI 開放平台，轉化 AI 學術研究為商業價值，以發揮龍頭產業的示範效應，建立 AI 產業生態鏈。

生產及全球佈局策略

電子產品愈來愈走向個人化，再加上客人對在地化服務的需求與日俱增，對生產製造將構成嚴峻考驗。廣達在生產製造方面，以提高製造業創新能力和基礎能力為重點，推進雲端資訊與製造技術深度融合，促進製造技術朝高端、智慧、綠色、服務方向發展，以智慧製造為規劃方向。目前公司在台灣、美國加州、田納西州、德國安森、新加坡；中國上海、常熟、重慶以及泰國等地區已經架構完成製造、維修及配銷等基地，並持續留意有潛力之地區，就業務發展需求調整建置，以有效控制成本且滿足客戶需要。

產品發展策略

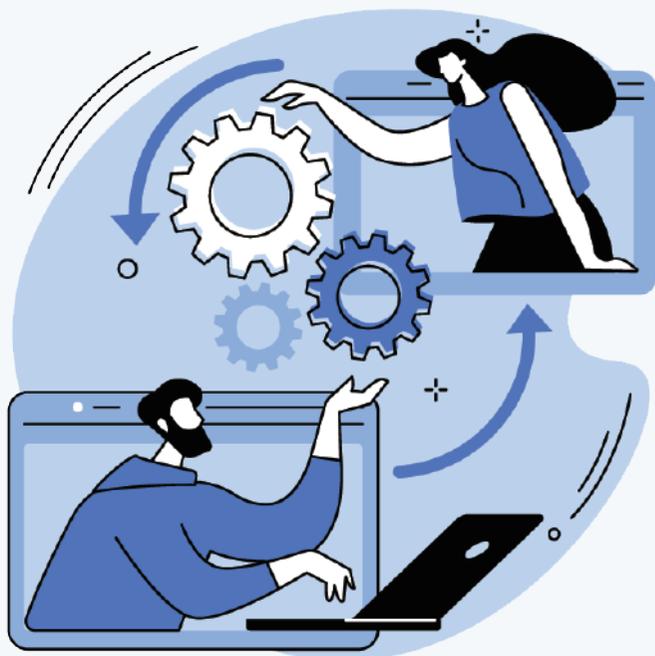
廣達著眼於全球數位化、智慧化的趨勢，在雲端資料中心之核心設備、整體解決方案及 AI 應用領域持續發展，並以雲端計算為主軸研發推動技術創新和產品升級，持續提升雲端計算解決方案能力，努力成為最具實力的雲端核心產品、全方位解決方案的服務供應商。

公司永續經營的本質在於不斷研發創新、與時俱進，以追求營運成長。因此，不論是成熟期、成長期、幼苗期及種子期產品均已擬定相應的策略。廣達以成熟期產品為基礎，追求成長期產品的獲利，扶持幼苗期產品的未來，並致力投入研發、創新，以培育種子期產品。以此四大階段性產品發展策略確保公司產品技術的領先，鞏固長期競爭優勢。

營運績效策略

提供最佳性能價格比的產品為公司對客戶及消費者的承諾。強化與重要廠商合作關係，利用本身開發的技術與廠商共同發展核心技術及零組件，以研發高附加價值且具成本競爭力的產品。

廣達持續厚植研發能量、深化精實管理、優化成本結構、精進製造技術、強化全球布局，並密切注意風險控管，透過各個營運環節的最佳化，追求長期穩健的營運表現。



2021 年本報告書報告範疇內員工總數約為 8.5 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，相關資訊可詳見廣達 2021 股東會年報之「4.1.1 股本來源及種類」章節。



-  Headquarters & Manufacturing site
-  Manufacturing site
-  Services and BTO CTO center

主要生產及服務據點遍布 台灣 中國 美國 德國 韓國 日本 泰國 等七個國家

股本來源及種類

| 股份種類 | | | 普通股 | 合計 |
|------|--------|------|---------------|---------------|
| 核定股本 | 流通在外股份 | 2020 | 3,862,627,432 | 3,862,627,432 |
| | | 2021 | 3,862,627,432 | 3,862,627,432 |
| | 未發行股份 | 2020 | 737,372,568 | 737,372,568 |
| | | 2021 | 737,372,568 | 737,372,568 |
| | 合計 | 2020 | 4,600,000,000 | 4,600,000,000 |
| | | 2021 | 4,600,000,000 | 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 | | 人數 | 持有股數 | 持有比率 % |
|----------|------|--------|---------------|---------|
| 政府機構 | 2020 | 1 | 8,750 | 0.00% |
| | 2021 | 0 | 0 | 0.00% |
| 金融機構 | 2020 | 64 | 567,509,133 | 14.69% |
| | 2021 | 64 | 634,560,402 | 16.43% |
| 其他法人 | 2020 | 336 | 1,095,242,965 | 28.35% |
| | 2021 | 420 | 1,132,039,145 | 29.30% |
| 外國機構及外國人 | 2020 | 1,189 | 1,191,995,056 | 30.87% |
| | 2021 | 1,036 | 1,015,692,797 | 26.30% |
| 個人 | 2020 | 75,850 | 1,007,871,528 | 26.09% |
| | 2021 | 96,303 | 1,080,335,088 | 27.97% |
| 庫藏股 | 2020 | 0 | 0 | 0.00% |
| | 2021 | 0 | 0 | 0.00% |
| 合計 | 2020 | 77,440 | 3,862,627,432 | 100.00% |
| | 2021 | 97,823 | 3,862,627,432 | 100.00% |



財務績效

過去一年在全球 COVID 疫情持續肆虐，原物料及勞動力等持續吃緊下，人們生活與工作型態已發生根本性的轉變，科技成為生產力提升的核心。做為科技工具的提供者，廣達始終相信「艱難方顯勇毅，磨礪始得玉成」，面對困難和挑戰，我們堅持防疫工作不懈怠，並在接單、設計到生產等所有營運環節全力以赴。感謝全體同仁積極採取行動、團結合作，2021 年廣達再次繳出令人激賞的營運成績，不但全年筆記型電腦出貨量、營業額及淨利均再度寫下歷史新高，我們也很欣喜地向全體股東報告，廣達的股東權益報酬率在過去 5 年間已翻倍成長，從 2017 年的 11% 成長至 2021 年的 22%，對於所有長期支持廣達的股東，我們誠摯感激並回報以勤懇工作的累累碩果。

2021 年合併營收淨額新台幣 1.13 兆元，較前一年度的 1.09 兆元成長 3.5%；同時，2021 年及 2020 年的稅後純益分別為 343.60 億元及 253.90 億元，年增率 35.3%，其中淨利歸屬於母公司業主分別為 336.53 億元及 253.28 億元，年增率 32.9%；每股盈餘 (EPS) 為 8.73 元。毛利率 6.4%、營益率 3.3%、淨利率 3.0%，創下連續三年「三率三升」的佳績。董事會並決議盈餘分配案擬每股配息 6.6 元，股利發放率為 75.6%。在財務收支方面，營業外淨收益約 61.59 億元。

2020

| | |
|-------------|-------------|
| 全球合併營業收入淨額 | 約 10,909 億元 |
| 全年平均毛利率 | 5.86% |
| 稅後淨損益 | 約 253.9 億元 |
| 每股稅後盈餘 | 6.57 元 |
| 每股普通股配發現金股息 | 5.20 元 |

2021

幣別：新台幣

| | |
|-------------|-------------|
| 全球合併營業收入淨額 | 約 11,295 億元 |
| 全年平均毛利率 | 6.38% |
| 稅後淨損益 | 約 343.6 億元 |
| 每股稅後盈餘 | 8.73 元 |
| 每股普通股配發現金股息 | 6.60 元 (*) |

營收按類別區分

2021 年之主要產品之營業比重如下：

| 業 別 | 產 品 項 目 | 營 業 比 重 (%) | |
|-----|---------|-------------|---------|
| | | 2020 | 2021 |
| 電子業 | 電子產品 | 99.62% | 99.53% |
| | 其他產品 | 0.38% | 0.47% |
| | 合 計 | 100.00% | 100.00% |

註：2021 年度盈餘分配案，業經 2022 年度董事會決議通過，尚待股東會決議後執行。

利害關係人溝通與議和

利害關係人鑑別溝通與責任 26





利害關係人之鑑別與溝通

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、員工及社區。

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 股東與投資者

重要關注議題

- 經濟績效
- 勞資關係
- 溫室氣體排放
- 童工

廣達電腦的主要責任

- 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

溝通管道及回應方式

- 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

利害關係人 客戶

重要關注議題

- 氣候變遷
- 能源管理
- 供應商環境評估
- 廢棄物管理
- 供應商社會評估
- 強迫與強制勞動
- 溫室氣體排放
- 環境法規遵循
- 物料
- 結社自由與團體協商
- 人權

廣達電腦的主要責任

- 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業夥伴關係
- 宣導全體員工遵守保密協議和員工面對媒體對應守則

溝通管道及回應方式

- 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

利害關係人 員工

重要關注議題

- 經濟績效
- 反貪腐
- 客戶隱私
- 人權
- 職業安全衛生
- 訓練與教育
- 市場地位
- 結社自由與團體協商
- 社會經濟法規遵循
- 勞資關係
- 不歧視
- 員工多元化與平等機會

廣達電腦的主要責任

- 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

溝通管道及回應方式

- 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」產線員工申訴專線
- 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

利害關係人 供應商

重要關注議題

- 反貪腐
- 廢棄物管理
- 社會經濟法規遵循
- 結社自由與團體協商
- 不歧視
- 人權
- 客戶隱私
- 環境法規遵循
- 供應商環境評估
- 員工多元化與平等機會
- 職業安全衛生
- 訓練與教育
- 供應商社會評估評估

廣達電腦的主要責任

- 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

溝通管道及回應方式

- 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

利害關係人 社區

重要關注議題

- 童工
- 環境法規遵循
- 客戶隱私
- 社會經濟法規遵循
- 強迫或強制勞動
- 人權評估
- 供應商環境評估
- 不歧視
- 反貪腐
- 經濟績效
- 勞雇關係
- 顧客健康與安全

廣達電腦的主要責任

- 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

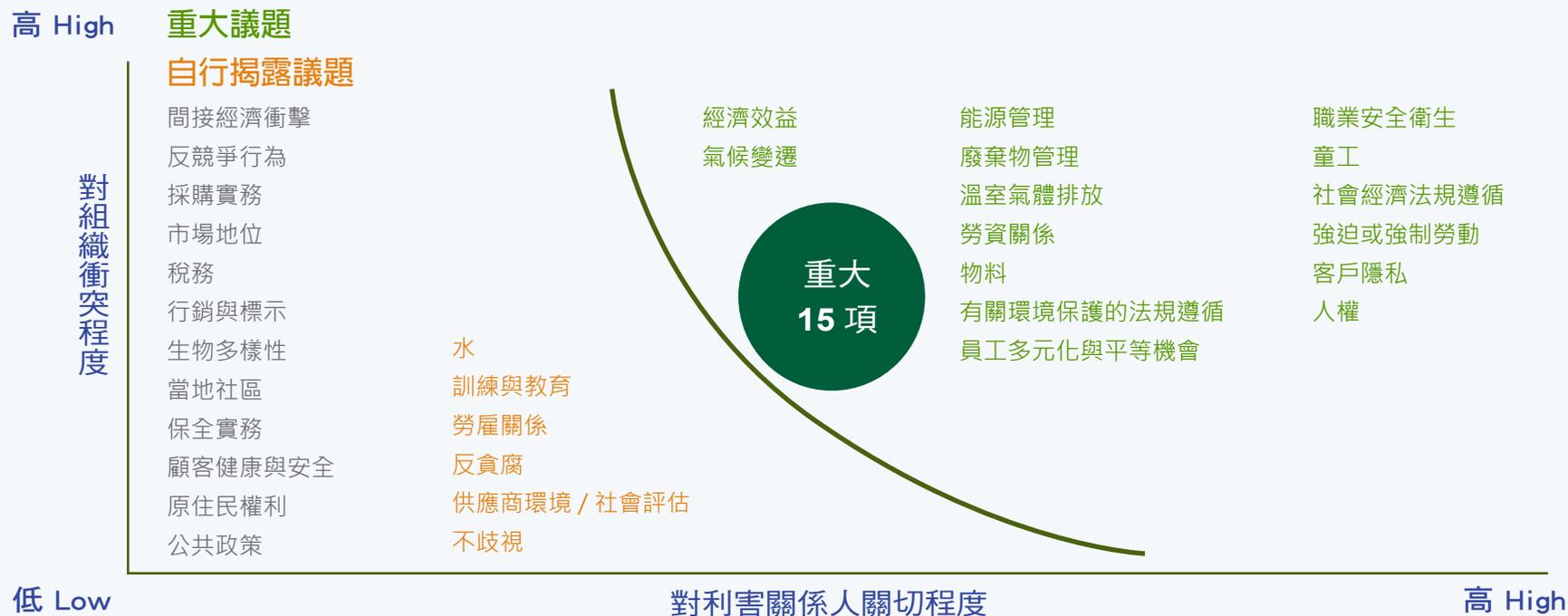
溝通管道及回應方式

- 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。

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 重大考量面及問卷回饋資訊，識別初步的重要議題，企業永續發展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、利害關係人關切程度，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。



說明：

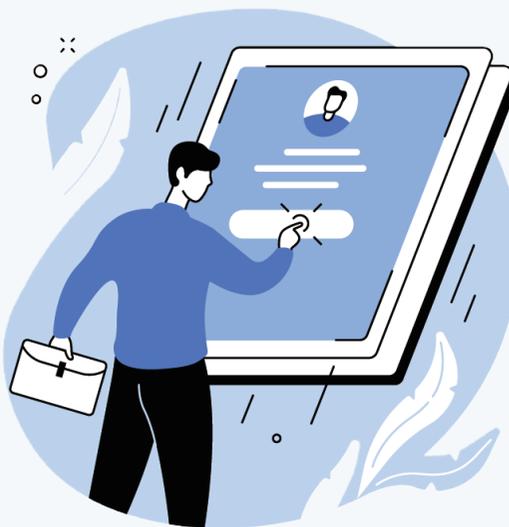
- (1) 首要揭露議題：包含經濟績效、氣候變遷、能源管理、廢棄物管理、溫室氣體排放、勞資關係、物料、有關環境保護的法規遵循、員工多元化與平等機會、職業安全衛生、童工、社會經濟法規遵循、強迫或強制勞動、客戶隱私及人權等十五項。
- (2) 自行揭露議題：包含水、訓練與教育、勞雇關係、反貪腐、供應商社會評估、供應商環境評估及不歧視等七項。
- (3) 本圖橫軸為利害關係人關切程度 (問卷) 及縱軸為組織衝突程度 (ESG 小組評分)，其分數皆依 1-5 分評分 (1 為最低)，並進行交叉矩陣排列。本次兩者平均分數為 3.92 分，故 3.92 分以上之項目即為重大議題。
- (4) 本年度重大議題決定過程，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。

特定標準揭露重大考量面說明

| 類別 | 考量面 | 重大原因 | 邊界 (組織內) | | | | 邊界 組織外 |
|-----|-------------|--|------------|------|------|-----|-----------|
| | | | QRDC | QSMC | QCMC | QMB | |
| 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關係人的期待 | ● | ● | ● | ● | |
| | 氣候變遷 | 公司治理重要的基礎，也是目前國際間最關注的議題之一 | ● | ● | ● | ● | ● |
| 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 | ● | ● | ● | ● | |
| 社會面 | 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 | ● | ● | ● | ● | |
| | 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。 | ● | ● | ● | ● | ● |

報導改變：與去年度重大議題變更說明

| 2020 年度重大考量面 | | 2021 年度重大考量面 | | 說明 |
|--------------|----------------|--------------|------------------|----|
| 經濟面 | 經濟績效 (201) | 經濟面 | 經濟績效 (201) | 新增 |
| | -- | | 氣候變遷 (201) | |
| 環境面 | 反貪腐 (205) | 環境面 | 反貪腐 (205) | 新增 |
| | -- | | 物料 (301) | |
| | -- | | 能源 (302) | |
| | -- | | 排放 (305) | |
| 社會面 | 法規遵循 (307) | | 廢棄物 (306) | 新增 |
| | 供應商環境評估 (308) | | 法規遵循 (307) | |
| | 勞僱關係 (401) | 社會面 | -- | |
| | 勞資關係 (402) | | -- | |
| | 職業健康與安全 (403) | | 勞資關係 (402) | |
| | -- | | 職業健康與安全 (403) | |
| | 不歧視 (406) | | 員工多元化與平等機會 (405) | 新增 |
| | 童工 (408) | | -- | |
| | 強迫與強制勞動 (409) | | 童工 (408) | |
| | 人權評估 (412) | | 強迫與強制勞動 (409) | |
| | 客戶隱私 (418) | | 人權評估 (412) | |
| | 社會經濟法規遵循 (419) | | 客戶隱私 (418) | |
| | | | 社會經濟法規遵循 (419) | |



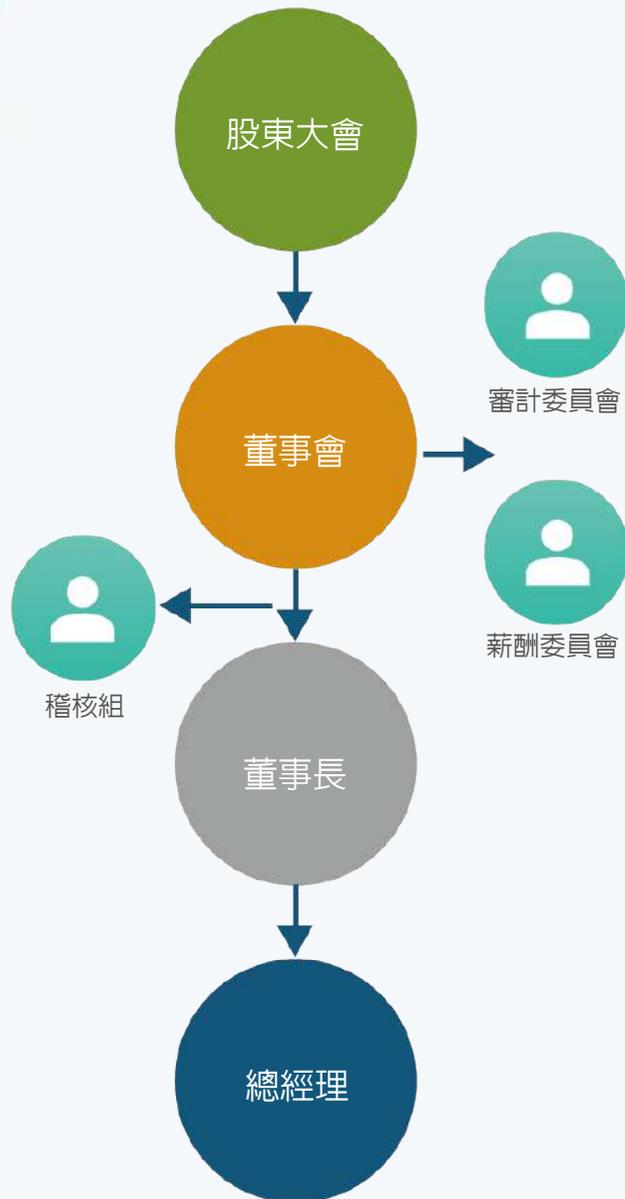
永續治理與道德規範

永續治理與道德規範

32



公司治理組織架構



董事會

董事會成員及功能

董事會為廣達公司治理組織架構的兩個主要單位之一，依據本公司章程規定，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。本屆設置董事七席（含三席獨立董事），並成立審計委員會，由三席獨立董事為當然委員執行監察人職權。全體董事合計 37 持股比例，依證券管理機關之規定辦理。

本公司為全體董事投保責任險且於董事會報告投保狀況。現任董事會成員皆擁有豐富的經驗且具專業背景，大部份目前亦從事該專業領域之工作，並依循「上市上櫃公司董事及監察人進修要點」之規定參加相關研習課程並取據證明文件。

其中三席獨立董事分別為東吳大學校長潘維大博士、台灣大學特聘講座教授陳丕燊博士，以及具會計專業之李弘錦先生。董事會每季至少召開一次，2021 年共計召開 7 次會議，本公司並於公開資訊觀測站及本公司網站揭露董事會重大決議事項。

為落實公司治理，健全監督功能並強化管理功能，廣達依「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。董事會相關職能及運作均依該規則及相關法令執行，並監督公司管理階層、為公司整體營運狀況負責。當議案與董事自身有利害關係致有害於公司利益之虞時，相關董事皆遵循利益迴避原則，除依法迴避外且未參與表決，以保障公司及股東利益。

2019 年本公司經審計委員會及董事會決議通過，依據「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」訂定「處理董事要求之標準作業程序」，並任命公司治理主管，主要職責為提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、依法辦理董事會及股東會會議相關事宜，確認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等。同年底訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，並於 2020 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。2021 年之評估已於 2022 年第一季完成，並提 2022 年 3 月底提董事會報告。評估範圍包括董事會、個別董事成員、功能性委員會；評估方式為董事會內部自評、董事成員自評、審計委員會內部自評、薪資報酬委員會內部自評等。

內部稽核主管於稽核報告及追蹤報告呈核後，於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事查閱。獨立董事如有需要進一步了解稽核執行狀況及追蹤結果，隨時與稽核主管聯繫，內部稽核主管並列席董事會報告稽核業務並備詢討論。

董事會多元化

董事會成員中，具員工身份之董事與獨立董事占比皆為 50%，獨立董事任期年資分別為 3 年以下、3 至 6 年、9 年以上各 1 位，4 位董事年齡在 70 歲以上、1 位在 60~69 歲、2 位在 60 歲以下，且董事相互間並無具二等親身分者。

此外，董事成員之資格、獨立性及多元性等說明，請詳見本公司 110 年年報下列章節：

- 3.2.1.1 董事及監察人
- 3.2.1.1 董事資料
- 3.2.1.2 法人董事資料－法人股東之主要股東
- 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
- 3.2.1.4 董事會多元化
- 3.4.3.1 公司治理運作情形及其與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因第三 - (一) 項

董事會績效評估

本公司已於 108 年底訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，並於 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；110 年評鑑結果已提 111 年 3 月份董事會及薪酬委員會報告。

請參考本公司民國 110 年年報：

- 3.4.1.2.3 董事會評鑑執行情形
- 3.4.3 公司治理運作情形及其與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因 / 第三 - (二) (三) 項
- 3.3.4.2 給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及與經營績效及未來風險之關聯性

酬金政策

最近二年度年支付本公司董事、總經理及副總經理酬金總額占個體財務報告稅後純益比例，110 及 109 年度各約為 1.90% 及 2.29% (股票紅利金額以資產負債表日之收盤價設算之，最近二年度均無配發股票紅利) 。

經營績效及未來風險之關聯性：

另外，本公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，除依據公司章程及其他相關辦法辦理外，且與公司經營績效密切連結，績效目標均與「風險控管」結合並參酌業界薪酬標準及行業慣例，以確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。

而經理人酬金則依據經營階層之重要決策，衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而與經營階層之薪酬與風險之控管績效相關，並視實際經營狀況及相關法令變動適時檢討酬金制度，以為公司永續經營與風險控管之平衡。

詳情請參考本公司民國 110 年年報：

- 3.4.1.2.3 董事會評鑑執行情形
- 3.4.3 公司治理運作情形及其與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因 / 第三 - (二) (三) 項
- 3.3.4.2 給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及與經營績效及未來風險之關聯性

董事會之重要決議：

- 2021
03.30
屆次 13
期別 15
- 內部稽核業務報告
 - 上期衍生性商品交易狀況報告
 - 2021 年度與各利害關係人溝通情形報告
 - 董事會暨功能性委員會績效評估情形報告
 - 上市公司財務報告編製能力執行情形及改善計畫報告
 - 通過 2021 年度財務報表
 - 通過 2021 年度財務報表會計師擬出具之查核報告書
 - 通過本年度營業報告書
 - 通過本公司內部控制有效性考核暨聲明書
 - 通過 2021 年度盈餘分配案
 - 通過 2021 年度員工酬勞及董事酬勞分派案
 - 通過修訂「資金貸與及背書保證施行辦法」部分條文
 - 通過更換簽證會計師案
 - 通過訂定 2022 年股東常會相關事宜
 - 通過捐款予社團法人中華民國工商協進會
 - 通過捐款予財團法人華聚產業共同標準推動基金會
 - 通過間接對大陸地區之投資公司增資案
 - 追認本公司經理人解任案
 - 追認向金融單位申請額度案

- 2021
05.13
屆次 13
期別 16
- 內部稽核業務報告
 - 本公司上期衍生性商品交易狀況報告
 - 上次會議紀錄及執行情形報告
 - 董事投保責任保險情形報告
 - 上市公司財務報告編製能力執行情形及改善計畫追蹤報告
 - 通過 2021 年第一季財務報表
 - 通過 2021 年第一季財務報表會計師擬出具之核閱報告書
 - 通過處份「透過其他綜合損益按公允價值衡量之金融資產」
 - 通過 2020 年度 (2021 年編製) CSR 企業社會責任年度報告書
 - 通過捐款予財團法人廣達醫療科技基金會
 - 追認向金融單位申請額度案

- 2021
07.07
屆次 13
期別 17
- 訂定本公司 2021 年股東常會延期召開之日期及地點案
 - 訂定配息基準日

- 2021
08.13
屆次 13
期別 18
- 內部稽核業務報告
 - 本公司上期衍生性商品交易狀況報告
 - 上次會議紀錄及執行情形報告
 - 上市公司財務報告編製能力執行情形及改善計畫追蹤報告
 - 通過 2021 年第二季財務報表
 - 通過 2021 年第二季財務報表會計師擬出具之核閱報告書
 - 通過 2020 年度董事酬勞分派案之發放明細
 - 通過 2020 年度員工酬勞分派案之經理人發放明細
 - 通過捐款予財團法人龍應台文化基金會
 - 通過提供業務往來週轉金額度貸與關係企業
 - 追認向金融單位申請額度案

2021
10.19
屆次 13
期別 19

- 通過處分不動產

2021
11.12
屆次 13
期別 20

- 會計師報告：會計師與公司治理單位溝通事項
- 內部稽核業務報告
- 上期衍生性商品交易狀況報告
- 上市公司財務報告編製能力執行情形及改善計畫追蹤報告
- 通過 2021 年第三季財務報表
- 通過 2021 年第三季財務報表會計師擬出具之核閱報告書
- 通過間接以現金增資 QMN
- 通過捐款予財團法人桃園市廣藝基金會
- 通過捐款予財團法人廣達文教基金會
- 通過追加捐款予財團法人廣達醫療科技基金會
- 追認向金融單位申請額度案

2021
12.21
屆次 13
期別 21

- 內部稽核業務報告
- 上次會議紀錄及執行情形
- 上期衍生性商品交易狀況報告
- 風險管理運作情形報告
- 智慧財產管理計畫與運作情形報告
- 通過本公司暨各子公司 2022 年度「年度稽核計畫」
- 通過年度評估聘任會計師之獨立性及適任性案
- 通過本公司 ESG 委員會組織名稱變更案暨 2022 年度永續發展策略方向及 2021 年度運作情形
- 通過經理人 2021 年度年終獎金發放明細案
- 通過追加間接以現金增資 QMN
- 追認向金融單位申請額度案

2022
03.16
屆次 13
期別 22

- 內部稽核業務報告
- 上次會議紀錄及執行情形報告
- 上期衍生性商品交易狀況報告
- 2021 年度與各利害關係人溝通情形報告
- 董事會暨功能性委員會績效評估情形報告
- 上市公司財務報告編製能力執行情形及改善計畫報告
- 通過 2021 年度財務報表
- 通過 2021 年度財務報表會計師擬出具之查核報告書
- 通過本年度營業報告書
- 通過 2021 年度盈餘分配案
- 通過修訂「公司章程」部分條文
- 通過修訂「取得或處分資產處理程序」部分條文
- 通過本公司內部控制有效性考核暨聲明書
- 通過 2021 年度員工酬勞及董事酬勞分派案
- 通過設置資安專責單位及資安長
- 通過訂定 2022 年股東常會相關事宜
- 通過全面改選本公司董事暨受理董事（含獨立董事）候選人提案
- 通過提名董事（含獨立董事）候選人名單
- 通過解除董事競業禁止限制案
- 通過捐贈事務用筆電予財團法人廣達文教基金會
- 通過捐贈事務用筆電予財團法人桃園市廣藝基金會
- 通過捐款予社團法人中華民國工商協進會
- 通過捐款予財團法人華聚產業共同標準推動基金會
- 追認向金融單位申請額度案

審計委員會

審計委員會為廣達公司另一個公司治理組織架構的主要單位，本公司於 2016 年 3 月 31 日董事會決議通過「審計委員會組織規程」以資遵循，明訂其運作以監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控為主要目的。除依法規定審閱年度營業報告書、財務報表及盈餘分派議案並出具查核報告書外，亦審閱財務報表，並與會計師及稽核人員作必要之溝通，了解稽核及會計政策與程序。另對必要之工作重點作必要之參與審閱。

第一屆審計委員會於 2016 年 6 月 24 日成立，取代原有監察人功能，並由三席獨立董事為當然委員，並推舉潘維大為委員會召集人及會議主席。第二屆審計委員會於 2019 年 6 月 21 日配合董事改選，由潘維大、陳丕榮、李弘錦等三位獨立董事為新任委員，並由潘維大先生續任委員會召集人及會議主席，任期自 2019 年 6 月 21 日至 2022 年 6 月 20 日止，任期三年，同本屆董事會任期截止日。2021 年共計召開 6 次會議。

審計委員會年度工作重點：

(1) 審計委員會之運作以下列事項之監督為主要目的，並以此為年度工作重點：

- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
- 公司內部控制之有效實施。
- 公司遵循相關法令及規則。
- 公司存在或潛在風險之管控。

(2) 工作摘要：除依法規定審閱年度營業報告書、財務報表及盈餘分派議案並出具查核報告書外，亦審閱財務報表，並與會計師及稽核人員作必要之溝通，了解稽核及會計政策與程序。另對重點工作進行必要之參與及審閱。

2021
03.30
屆次 2
期別 10

- 報告董事會暨功能性委員會績效評估情形
- 報告上市公司財務報告編製能力執行情形及改善計畫
- 通過 2020 年度財務報表
- 通過 2020 年度財務報表會計師擬出具之查核報告書
- 通過本年度營業報告書
- 通過本公司內部控制有效性之考核暨聲明書
- 通過 2020 年度盈餘分配案
- 修訂「資金貸與及背書保證施行辦法」部分條文
- 通過更換簽證會計師案
- 通過間接對大陸地區之投資公司增資案

2021
05.13
屆次 2
期別 11

- 上市公司財務報告編製能力執行情形及改善計畫追蹤報告
- 通過 2021 年第一季財務報表
- 通過 2021 年第一季財務報表會計師擬出具之核閱報告書
- 通過處份透過其他綜合損益按公允價值衡量之金融資產

2021
08.13
屆次 2
期別 12

- 上市公司財務報告編製能力執行情形及改善計畫追蹤報告
- 通過 2021 年第二季財務報表
- 通過 2021 年第二季財務報表會計師擬出具之核閱報告書

2021
10.19
屆次 2
期別 13

- 通過處分不動產

2021
11.12
屆次 2
期別 14

- 上市公司財務報告編製能力執行情形及改善計畫追蹤報告
- 通過 2021 年第三季財務報表
- 通過 2021 年第三季財務報表會計師擬出具之核閱報告書
- 通過間接以現金增資 QMN

2021
12.21
屆次 2
期別 15

- 通過追加間接以現金增資 QMN

所有獨立董事無異議通過

薪酬委員會

薪資報酬委員會成員：

本公司之薪資報酬委員會委員計三人，現任委員分別為潘維大先生、李位彬先生、李弘錦先生，並由潘維大先生擔任本委員會之召集人及會議主席。

薪資報酬委員會運作情形資訊：

本公司於 2011 年 8 月 31 日董事會配合相關法令規定，通過本公司「薪資報酬委員會組織規程」以資遵循，委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。其職權為應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：

- 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。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

本公司自 2011 年 9 月 30 設置第一屆薪資報酬委員會至今已至第四屆，係為董事會於 2019 年 7 月 12 日配合新任董事就職聘任，任期自 2019 年 7 月 12 日至 2022 年 6 月 20 日止，任期三年，同本屆董事會任期截止日。2021 年共召開三次會議。

薪資報酬委員會之重要決議：

2021 03.19 屆次 4 期別 6

- 通過 2020 年度員工酬勞及董事酬勞分派案

2021 08.03 屆次 4 期別 7

- 通過 2020 年度員工酬勞及 董事酬勞分派案發放明細

2021 12.11 屆次 4 期別 8

- 通過 2021 年度年終獎金發放明細

所有出席委員無異議通過

內部控制

為促進公司健全經營，廣達依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」、考量公司整體營運活動、設計及建立公司內部控制制度，經董事會通過，以合理確保營運效果及效率、財務報導之可靠性及相關法令之遵循。

依法令建置的稽核組，負責公司內部控制制度執行的有效性及完整性，進行持續性與專案性監督查核。稽核主管及稽核人員任免，係依本公司招募（任用）管理辦法及相關法規辦理，內部稽核人員均符合執業資格，其任免、考評、薪資報酬每年執行一次，皆經由稽核主管簽報，呈請董事長核定之。內部稽核主管之任免，則需經審計委員會同意後，提董事會決議。

稽核組每年擬定年度稽核計畫，提報董事會通過，據以執行；稽核報告皆須經審計委員審核。稽核發現受稽核單位缺失部分，應持續追蹤其改善情形至改善為止。內部稽核主管亦列席董事會，報告內部稽核執行情況，並提稽核報告摘要供參。在確實執行內部控制制度下，廣達公司 2021 年無重大內控缺失。

風險與機會

風險管理政策及程序：

本公司已訂定「風險管理辦法」並於 2020 年 12 月經董事會通過，以作為風險管理之指導原則，利於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集團企業之風險管理政策，並定期向董事會報告運作情形，最近期提報時間為 2021 年 12 月 21 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，確保集團企業的營運風險均於可控的範疇內，使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及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）。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。

風險管理運作情形：

2021 年度運作情形及成效，摘要如下：

1. 資產風險管理

本公司除了對有形（如建物、設備、存貨、物流貨物）及無形（如資安、應收帳款）資產風險依據同業標準以上的規格進行投保外，為落實自主風險管理，於每年年初向總管理處提報討論當年度關鍵風險查核事項的優先順序，並據以執行風險查核暨教育訓練作業。本年度雖因新冠肺炎 (COVID-19) 疫情影響，限制若干海外查核的作為，但仍已完成有形及無形資產之評估。

2. 企業永續發展相關風險管理

本公司設有 ESG 企業永續發展委員會，其工作小組每年皆會針對環境、社會及公司治理等面向進行短、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後，經總經理同意提報董事會，主要運作情形如下：

- 持續關注氣候變遷及各項節能減碳的新興風險與機會，並且進行評估管理，以達到各項環境保護及降低能耗、減少碳排放的目的。
- 評估各廠區措施是否可能危害勞工權益、或有違反從業道德的風險，包含法規適法性、RBA 會員資格要求、衝突金屬盡職調查及內外部利害關係人議合等。
- 掌握 ESG 新趨勢，以使公司各項措施符合法規及各項要求。
- 另針對供應鏈風險，持續關注且要求供應商須符合本公司行為準則標準，並定期對其風險進行管控制定各項控制措施。

3. 智慧財產管理

智慧財產權是研發的重要成果之一，而研發則是企業達成商業策略目標的基石。本公司重視智慧財產權，在對自己的智慧財產進行管理與保護的同時，也尊重相關往來廠商（包含客戶、供應商...等）的智慧財產權，避免發生侵權的行為。因而，本公司擬定結合商業、研發及智財等策略所組成的經營管理模式，以持續的正向循環，提昇公司價值、強化企業體質、確保營運自由、增加產業競爭力及獲利。

配合公司營運的主要商業模式（OEM/ODM/EMS...），目前智慧財產權相關事務以專利為主，其次是商標。取得方式主要為自行開發，亦有部分為視營運需求對外取得授權合法使用。並且對專利、商標等智慧財產權進行管理及運用，隨時進行控管以降低侵權風險。

詳情請參考本公司民國 110 年年報：7.6 風險管理分析評估

道德與誠信

道德與誠信重要規章：

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」，所有利害相關人可於廣達電腦官方網站 / 公司治理 / 重要公司規章閱讀查詢。

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

另外，廣達自 2018 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」，2021 年目標共 22 家皆全數完成，截至 2021/12/31 累計至今共已完成 895 家，總計完成大陸區 523 家 (58.4%)、台灣區 255 家 (28.5%) 及其他地區 117 家 (13.1%)，我們同時也鼓勵風險較高之供應商取得 RBA VAP Audit, SA8000 或安排現場稽核。

除上述規範外，還設有「從業道德規範」，依據其要求所有同仁應誠信正直，並且明訂各項公司治理成員及員工應遵守之行為，人才資源中心每年則會根據事實狀況，檢視行為規範是否有需要調整、修改或增加之處，更新後經總經理核准，公告在內部網站及迴避利益申報頁面予以執行。

此外，每年皆會提醒公司治理成員及員工閱讀「從業道德規範」並回簽遵循。除了全體同仁應遵循外，更期待我們的顧客、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。



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”。

[Survey link](#)

「廣達供應商 RBA 行為準則符合性聲明」通知

道德與誠信溝通

所有同仁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。同仁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，公司應給予保護以避免因此遭受不公平的報復或對待。2021年無收到任何有關違反誠信或貪腐的申訴案件，若有相關情事將由專責單位進行處理及調查。

利害關係人則可於廣達電腦官網 / 企業社會責任 / 利害關係人溝通與管道，就企業社會責任或從業道德，可就三種語言版本，選擇以繁體中文、簡體中文或英文，進行意見陳述 / 申訴或徵詢。

- 永續發展 (各廠區 ESG 負責窗口) https://www.quantatw.com/Quanta/chinese/service/contact_csr.aspx
- 從業道德 (總部獨立窗口) https://www.quantatw.com/Quanta/chinese/service/contact_bc.aspx



反貪腐與利益衝突迴避

董事會

此外，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，應根據法令之要求事先分別取得股東會或董事會核准；在董事會運作方面，本公司為落實公司治理、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。

細節請參考本公司民國 110 年年報：

- 3.2.1.1 董事資料
- 3.2.3 董事長與總經理或相當職務者（最高經理人）為同一人、互為配偶或一親等親屬者
- 3.4.1 董事會作情形
- 3.4.1.2.2 董事對利害關係議案迴避之執行情形
- 3.9 持股比例占前十大股東其相互間之關係資料
- 4.1.4 主要股東名單
- 5.2.4 最近二年度主要進銷貨客戶名單
- 8.1 關係企業相關資料
- 附件 1 最近年度合併財務報告

十三、附註揭露事項 -- 表 7. 與關係人進、銷貨之金額達新台幣一億元或實收資本額百分之二十以上者

內部員工

廣達員工應該避免造成個人利益與公司利益之間的任何衝突或可能影響。為此，員工於知悉面臨，如：員工或其眷屬 / 近親與任何一家廣達的供應商、顧客或競爭公司有僱傭關係，或在財務上有直接或間接之利益關係；或員工或其眷屬 / 近親在公司以外的活動造成直接和廣達業務的競爭；或任何可能妨礙員工本職的工作和責任；或未經公司許可，利用公司資源從事自己在公司以外的活動等情況時，應立即主動並充分報告說明任何個人利益與公司利益相抵觸的情況。餽贈與業務款待如由直系血親、配偶或親屬等接受餽贈再轉達者，亦屬禁止範圍。

工作規則並明訂『員工不得利用職務圖利自己或他人；並不得因職務上行為或違背職務上之行為，接受回扣、不當之饋贈、招待或其他不法利益』。同仁每年並需就具體事實填具『迴避利益申報』，其中明白揭櫫從業道德規範，要求全體員工都應依誠實、嚴謹、敬業之精神執行職務，不得要求、收受或給予各種形式的賄賂。也明訂公司員工必須禮貌性接受贈禮或款待時，以金額不超過 US\$ 100 元 (QSMC/QCMC：RMB 400 元；QMB：THB 2,000 元) 或等值之物品為上限。同一年度自同一贈予人處取得之餽贈，合計不得超過 US\$ 200 元 (QSMC/QCMC：RMB 800 元；QMB：THB 4,000 元)，同時也說明萬一物品價值有超過時，應繳交給相關負責人處理之原則。

反貪腐政策和程序的溝通及訓練

員工之間應避免金錢借貸，邀集或參與合會，擔任財物或身份之保證人；主管人員應體認自身有指揮監督權限，除經部門最高主管及總管理處書面同意外，不得有向下屬金錢借貸之行為。亦不得有利用職務之便銷售、推薦任何非屬公司之商品或服務。為使員工更了解公司政策，也要求員工須進行反貪腐政策的傳遞及培訓。

除了同仁入職新人訓練之外，每年並會透過利益衝突迴避線上申報系統，進行閱覽了解。有關利益衝突迴避申報，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 3,283 名 (2020 年 2,934 名)、大陸與泰國廠區共計 745 名，共 4,056 名主管級人員皆完成申報，比例為 100%。

而針對反貪腐政策的傳遞及培訓，台灣廠區除了同仁入職新人訓練已接受工作規則與利益衝突迴避相關培訓之外，新入冊中也載明利益衝突迴避申報與從業道德規範。此外、主管課程例如：管理個案研討、選才任賢、目標設定與績效管理等課程與主管手冊結合 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。大陸、泰國廠區有 CSR 新人訓、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。員工受訓人數台灣廠區計 10,428 人，大陸廠區計有 72,257 人、泰國廠區計 2,008 人已接受培訓，總計 84,693 人，比例為 100%。



2019

申報率 (* 註)
100%

2020

申報率 (* 註)
100%

2021

申報率 (* 註)
100%

註：係指除請假或留停同仁，各廠區有電腦之間接人員申報率；申報統計期間為 9 月 1 日至 9 月 15 日

註：主管級人員定義為副理 ~ 協理級主管

2021年 迴避利益申報



- 堅持職業道德一直是廣達秉持的最高指導原則。希望廣達人共同維護公司的聲譽，以獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任。
- 迴避利益是從業道德規範的一環，為避免同仁或其眷屬、近親的個人利益與公司利益之間產生衝突或可能的影響，請同仁主動申報個人利益與公司利益相抵觸的情況。
- 申報日期：9/1(三)~9/15(三) 請務必在期限內完成申報喔！
- 申報人員：全體廣達同仁

開始申報
請點我

申報Q&A
請點我

HR Center 關懷您
You are in the center

聯絡窗口：黃國翔 #19299

資訊安全管理

資訊安全 45



企業資訊安全治理組織



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」，整合先前已設置之「資訊安全風險管理計畫委員會」，下設資訊安全處與海外資訊安全處，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，建構縱深防禦(Defense In Depth)，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。

企業資訊安全管理策略與架構

資通安全政策包含三個目標：「全員參與、控制風險」；「積極預防、持續改進」；「客戶信賴、永續經營」：

·**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。

資訊安全風險管理與持續改善架構



資訊安全政策與推動



資訊安全防護機制

因應資安風險提升，對內建置各項資安防護機制，包含：

- 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，由資安顧問公司與IT專責窗口進行防護警示，主動告警與處置，提升裝置之資訊安全防護；並建置合規系統，主動警示裝置資安風險並進行對應處置。
- 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；對外嚴密管控防火牆存取權限；對外服務系統，建置保護機制，阻擋資安攻擊；以多重驗證提升VPN(Virtual Private Network)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。
- 落實公司資安管理原則：密碼等級提升；帳號管理規則依循國家標準GCB(Government Configuration Baseline)；區隔帳號並以最小特權原則(PoLP, Principle of Least Privilege)賦予，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，以備資安事件追蹤。
- 落實公司資安管理標準處置程序：依照ISO27001標準，制定各項資安事件處置標準步驟，並落實演練與執行。
- 落實資安稽核機制：建置系統資安掃描工具，依照規定進行測試與修正資安風險；由外部資安顧問對公司進行各項資安掃描與測試，並協助進行資安風險清除。
- 定期訪談各單位人員，了解流程與系統等相關資料，做必要之資訊安全落差分析，並配合規畫建置對應資訊安全系統進行管理。
- 落實教育訓練將資訊安全課程列為全體員工之必修課程，每年皆需進行課程訓練並要求通過測驗，以強化同仁資訊安全風險管理意識與認知。

資安風險管理

(1)在供應商資安管理方面，補強以下風險控制：

- 登入安全控管：當供應商登入存取相關系統時，系統主動提示資訊安全相關訊息，除了提醒存取系統裝置需要確保完成更新與啟動防毒機制外，上傳之檔案亦需要求經過掃毒等確認才接受上傳等。
- 加強供應商資安稽核：以現場稽核與資安問卷稽核等方式為之。因應疫情目前以資安問卷稽核為主，提示供應商資安相關問題，要求依照資安機制實施狀況進行回覆，並提供相關佐證（截圖或證明），據以加強必要之稽核，若發現缺失則要求限期改善。

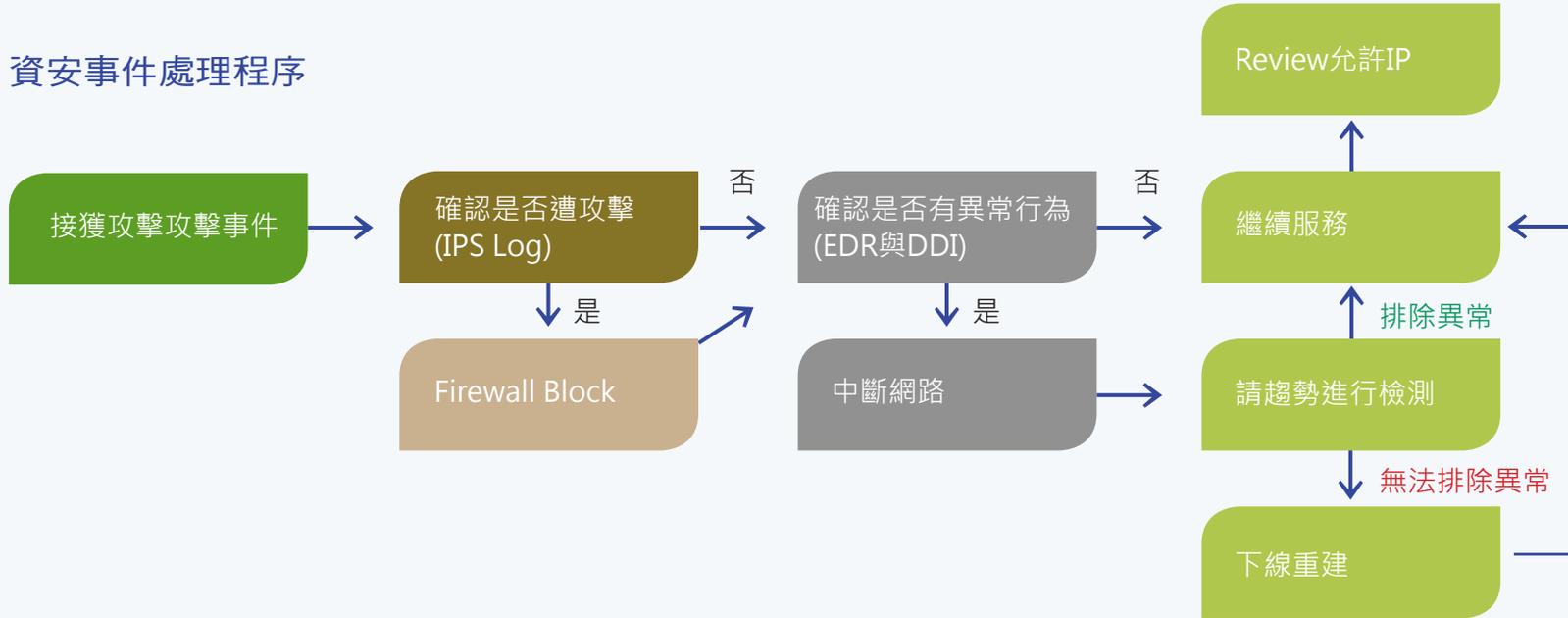
(2)本公司除自民國97年起，即透過國際知名的保險公司投保資安險，本年度基於資安議題的發酵及呼應相關利害關係人的期待，就該險種將保險金額顯著提高，並加保社交工程(Social Engineering)、系統錯誤導致的營業中斷(Network Interruption-System Failure)兩類附加險，以落實風險轉嫁、分散或有風險。再者，考量資安風險不易落實國境管控的特質，將資安險的承保對象進一步擴大至本公司全球主要營運據點，相關保險金額及投保對象則參酌本公司財務狀況及實際需求規劃。

(3)投入包含組織與預算，組織內成立專屬資訊安全管理組織與團隊，並投入資安預算建置各項資安防護系統與機制，並擴充人力進行維運與管理，建置完整資安安全管理系統。內部建立資安事件通報標準程序，從事件發生、狀況評估、應變機制、通報單位等，皆建立專責人員執行，並持續深化同仁資安意識，提升資安事件警覺性，提升資安事件處置效率，依照ISO 27001定義事件相關等級與相關規定。

| 嚴重等級 | 機密性 | 完整性 | 可用性 |
|------|------------------------|-------------------------------------|---|
| 3 | 機密級或敏感資料遭洩漏 | 核心業務系統或資料遭嚴重竄改；抑或關鍵資訊基礎設施系統或資料遭輕微竄改 | 核心業務運作遭影響或系統停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作；抑或關鍵資訊基礎設施運作遭影響或系統停頓，於可容忍中斷時間內回復正常運作 |
| 2 | 核心業務(含關鍵資訊基礎設施)一般資料遭洩漏 | 非核心業務系統或資料遭嚴重竄改；抑或核心業務系統或資料遭輕微竄改 | 非核心業務運作遭影響或系統停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作；抑或核心業務運作遭影響或系統停頓，於可容忍中斷時間內回復正常運作 |
| 1 | 非核心業務一般資料遭洩漏 | 非核心業務系統或資料遭嚴重竄改 | 非核心業務運作遭影響或系統停頓，於可容忍中斷時間內回復正常運作 |
| 0 | 資料未遭洩漏 | 資料未遭竄改 | 業務運作未受影響或系統未停頓 |

(4)制定資通安全事件回應標準程序，確認為資安事件後，則啟動資通安全事件回應，程序如下：

資安事件處理程序

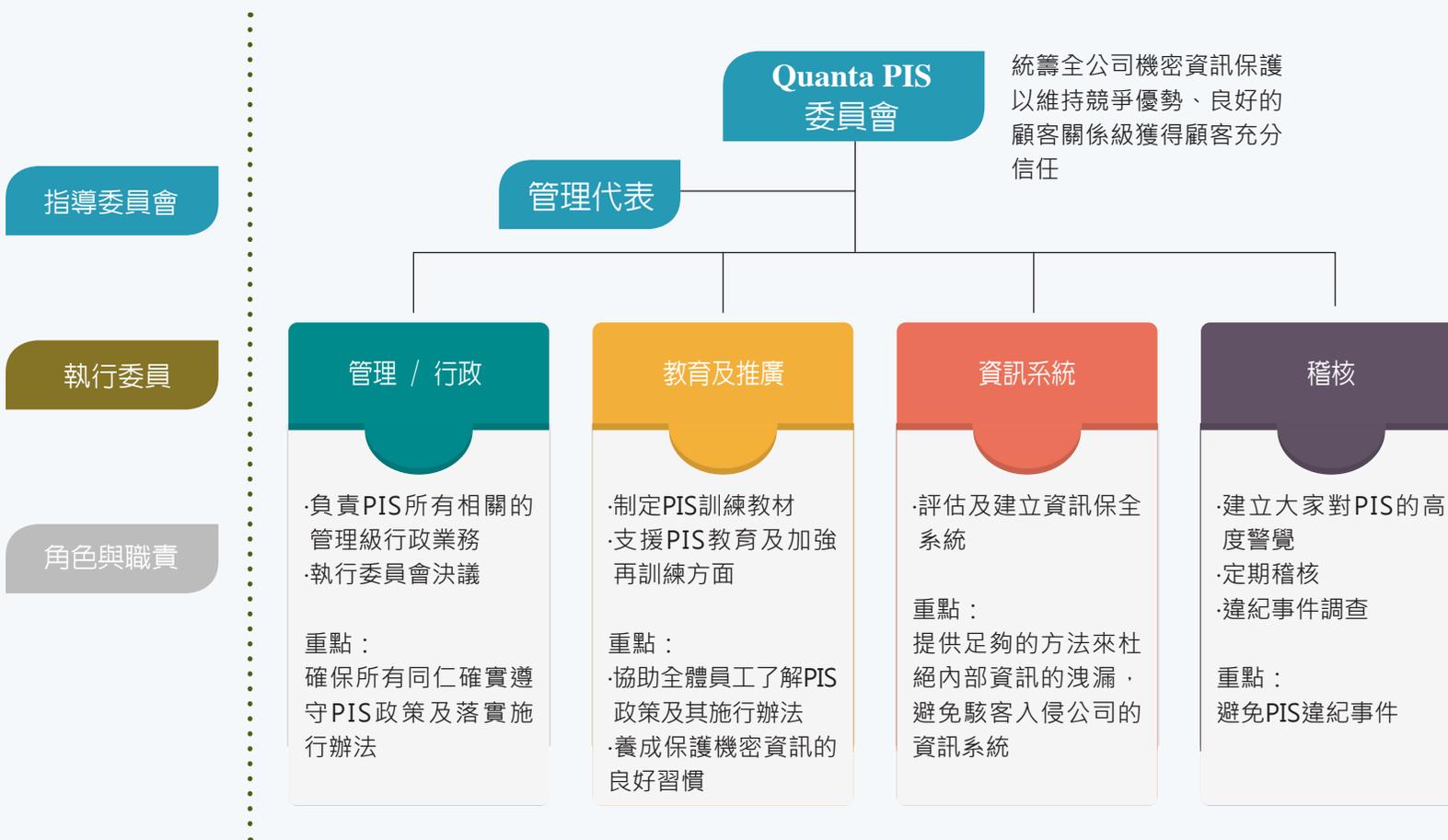


資通安全風險影響評估，建立損害評估機制，損害包含停工、減少出貨量、違約、贖金損失、研發機密洩露、有價資訊之價值減損、潛在法律訴訟成本、恢復正常運作的成本、暫時因應措施所衍伸之開支，及後續可能的保費提升，由跨部門合作進行，並配合定期或不定期的演練，確保事故發生時，企業於混亂中仍能持續營運。

機密資訊保護

凡有關公司或客戶之機密資訊均應予保密，廣達成立機密資訊保護委員會(PIS, Proprietary Information Security)，每半年召開一次會議，2021年共召開2次會議。委員會擬定宣導重點與訓練執行，要求員工及整體供應鏈對機密資訊的重視及遵循，同時致力於建立員工資訊安全意識、落實公司內部資訊安全控管，在機密資訊保護上發揮最大功能。

依據PIS委員會會議，2021年度主要針對網路、本機資訊安全意識加強、不剽竊智慧財產權、保護營業祕密、管制物品的規定與攜入申請等議題進行全員訓練，並強化宣導「廣達資安疑似案件通報信箱」，鼓勵同仁若收到可疑信件或發現網路釣魚，主動向公司回報，以確保機密資訊不被竊取、外流。而2021年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。



FS 小心！「釣魚遊戲」無所不在 考驗你的眼力和警覺力 ○△□

駭客利用人性弱點，來設計各式各樣的詐騙手法。「釣魚信」就成了一場場的「釣魚遊戲」，這場遊戲不好玩，但不少人會上當，最後讓駭客拿到「高額獎金」，電腦裡的重要資料也宣告出局...

常見的釣魚信特色

- 內容多為英文或亂碼
- 寄件者怪異，沒有收件者資訊
- 信件中顯示的連結與游標移動時出現的連結不同
- 附件檔名與格式怪異

瀏覽網頁時請小心

- 勿一時手誤點擊不明連結，或下載不明軟體
- 小心偽裝網址，例如O變成o，w變成vv，com變成con

這些有做有保証

- 遇更改收放銀行帳戶、名稱、收貨方式等，必須提高警覺，並與供應商或客戶再三查證。
- 勿開啟來源不明附件及隨意轉寄



發現任何資安風險事項，請回報至「廣達資安疑似案件通報信箱」
02387081.quantatw.com@spac.tsmc.com 處理

FS 請務必遵守公司入出廠物品管制、配合檢查



廠區機密資訊保密，禁止攜帶手機入廠。

1. 若因工作需求使用手機，請申請手機入廠許可，並張貼管制標籤。
2. 嚴禁偽造管制標籤，或將標籤借給他人使用！

※攝影、錄影或錄音器材，刀械、打火機等違禁品，皆禁止帶入廠區！

※如遇警衛物品檢查，請務必配合，若感應門警報響起，請將身上物品提供給警衛確認。

※如有違反將依工作規則懲處

FS 非法軟體OUT！有軟體需求請提出申請

使用破解版、盜版等非法軟體，是不尊重智慧財產的行為，除了可能面臨刑事責任和賠償，也容易造成電腦環境不安全，就像家中門戶大開，就容易遭竊，一旦電腦安全有漏洞，駭客奪走機密資訊，就會跟喝水一樣簡單。

破解版、盜版等非法軟體請勿下載，若經公司稽核措施發現，請配合相關單位同仁處理。

萬能驅動程式或許好用，但它讓你方便，駭客入侵更方便，萬萬不可下載使用！



使用原版的試用版軟體，那一條條的條款，在按下「同意」之前，你真的都看清楚了嗎？

在試用軟體到期後，千萬別自作聰明，調整電腦的時間來欺騙軟體，這是違法行為！

發現任何資安風險事項，請回報至「廣達資安疑似案件通報信箱」
02387081.quantatw.com@spac.tsmc.com 處理

FS 保護機密資訊！五種配方請天天服用

- 檔案保密** 機密檔案須加密，傳送前請再三確認收信人，確實與此信件有關，並且僅提供給必須之人
- 密碼保密** 設定高強度密碼，並依指示定期更新
- 內容保密** 與主管或法務、財務等單位討論的內部信件，不得直接轉寄給客戶、供應商。使用「全部回覆」，而反覆確認，以免將內容寄給無關之人，小心駭客偽裝成收件人之一
- 談話保密** 不與業務無關人員討論工作內容、成果、客戶資訊
- 個資保密** 未經本人同意，勿將同仁公務聯絡資訊提供給非廣達人員

發現任何資安風險事項，請回報至「廣達資安疑似案件通報信箱」
02387081.quantatw.com@spac.tsmc.com 處理

上述保護機密資訊事項請務必遵守，以免違反工作規則囉！

以人為本

| | |
|--------------|----|
| 人才發展 | 52 |
| 福利措施 | 57 |
| 吸引人才加入廣達放大力量 | 61 |



人力結構

截至2021年底止，廣達的員工總數共計84,693人，因為科技產業的養成背景以及工作特性，男女的比例為66.64：33.36，但差距已較2020年縮小。

員工結構分析表

| 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 | |
| | | 2020 | | 2021 | | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | | 2021 | | 2020 | 2021 |
| | | 無固定 期限 | 固定 期限 | 無固定 期限 | 固定 期限 | | | | | | | | | | |
| QRDC | 男 | 6,215 | 0 | 6,870 | 0 | 208 | 142 | 0 | 0 | 6,423 | 67.14% | 7,012 | 67.24% | 9,567 | 10,428 |
| | 女 | 2,946 | 0 | 3,299 | 0 | 198 | 117 | 0 | 0 | 3,144 | 32.86% | 3,416 | 32.76% | | |
| 大陸廠區 | 男 | 4,744 | 37,424 | 5,110 | 30,640 | 5,784 | 9,122 | 3,296 | 3,809 | 51,248 | 69.06% | 48,681 | 67.37% | 74,210 | 72,257 |
| | 女 | 2,379 | 17,015 | 2,575 | 15,382 | 1,634 | 3,722 | 1,934 | 1,897 | 22,962 | 30.94% | 23,576 | 32.63% | | |
| 泰國廠區 | 男 | 272 | 0 | 383 | 0 | 484 | 360 | 0 | 0 | 756 | 0.00% | 743 | 37.00% | 1,928 | 2,008 |
| | 女 | 409 | 0 | 599 | 0 | 763 | 666 | 0 | 0 | 1,172 | 0.00% | 1,265 | 63.00% | | |
| 小計 | 男 | 11,231 | 37,424 | 12,363 | 30,640 | 6,476 | 9,624 | 3,296 | 3,809 | 58,427 | 68.17% | 56,436 | 66.64% | 85,705 | 84,693 |
| | 女 | 5,734 | 17,015 | 6,473 | 15,382 | 2,595 | 4,505 | 1,934 | 1,897 | 27,278 | 31.83% | 28,257 | 33.36% | | |
| | TTL | 16,965 | 54,439 | 18,836 | 46,022 | 9,071 | 14,129 | 5,230 | 5,706 | 85,705 | 100.00% | 84,693 | 100.00% | | |

**人數統計時間為各年度年終日期(12/31)，此份報告提供2020~2021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

年齡區間分析

台灣廠區

組織治理成員

| 年齡區間 | 2020 | 2021 |
|--------|-------|-------|
| 30歲以下 | 0.00% | 0.00% |
| 30~50歲 | 0.00% | 0.00% |
| 50歲以上 | 0.04% | 0.03% |
| 小計 | 0.04% | 0.03% |

一般成員

| 年齡區間 | 2020 | 2021 |
|--------|--------|--------|
| 30歲以下 | 3.04% | 3.42% |
| 30~50歲 | 7.25% | 7.89% |
| 50歲以上 | 0.84% | 0.97% |
| 小計 | 11.13% | 12.28% |

**組織治理成員為副總經理(含)以上人員屬之

大陸廠區

一般成員

| 年齡區間 | 2020 | 2021 |
|--------|--------|--------|
| 30歲以下 | 59.66% | 53.14% |
| 30~50歲 | 26.85% | 32.09% |
| 50歲以上 | 0.08% | 0.09% |
| 小計 | 86.58% | 85.32% |

泰國廠區

一般成員

| 年齡區間 | 2020 | 2021 |
|--------|-------|-------|
| 30歲以下 | 1.90% | 1.95% |
| 30~50歲 | 0.35% | 0.42% |
| 50歲以上 | 0.00% | 0.00% |
| 小計 | 2.25% | 2.37% |



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)

| 地區 | 性別 | 新進人數 | | 新進率 | | | | | | | | | | | |
|------|--------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2020 | 2021 | 正式/合同 | | | | 派遣/勞務 | | | | 實習生 | | | |
| | | | | 2020 | | 2021 | | 2020 | | 2021 | | 2020 | | 2021 | |
| | | | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| QRDC | 30歲以下 | 3,052 | 4,167 | 2.47% | 1.70% | 3.11% | 2.51% | 7.66% | 7.49% | 6.99% | 6.50% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 30~50歲 | | | 1.15% | 1.38% | 1.24% | 1.43% | 7.82% | 7.45% | 6.83% | 6.69% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 50歲以上 | | | 0.12% | 0.19% | 0.17% | 0.40% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 小計 | | | 1.43% | 1.45% | 1.71% | 1.79% | 7.77% | 7.47% | 6.90% | 6.60% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| 大陸廠區 | 30歲以下 | 191,982 | 215,422 | 5.35% | 4.64% | 5.45% | 4.87% | 4.56% | 4.44% | 3.13% | 3.06% | 0.00% | 0.00% | 0.01% | 0.03% |
| | 30~50歲 | | | 5.44% | 4.82% | 5.47% | 5.61% | 6.75% | 7.07% | 5.57% | 5.53% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 50歲以上 | | | 0.00% | 0.00% | 0.15% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 小計 | | | 5.37% | 4.70% | 5.45% | 5.20% | 5.13% | 5.34% | 3.87% | 3.99% | 0.00% | 0.00% | 0.01% | 0.03% |
| 泰國廠區 | 30歲以下 | 6,242 | 3,478 | 8.33% | 8.33% | 4.41% | 4.07% | 8.33% | 8.33% | 4.50% | 6.54% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 30~50歲 | | | 8.33% | 8.33% | 2.74% | 2.94% | 8.33% | 8.33% | 5.25% | 7.11% | 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 | | | 8.33% | 8.33% | 4.17% | 3.89% | 8.33% | 8.33% | 4.62% | 6.64% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| TTL | | 201,276 | 223,067 | 5.11% | 4.48% | 5.22% | 4.95% | 6.39% | 7.58% | 4.23% | 5.35% | 0.00% | 0.00% | 0.01% | 0.03% |

員工離職率統計(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)

| 地區 | 性別 | 離職人數 | | 離職率 | | | | | | | | | | | |
|------|--------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 2020 | 2021 | 正式/合同 | | | | 派遣/勞務 | | | | 實習生 | | | |
| | | | | 2020 | | 2021 | | 2020 | | 2021 | | 2020 | | 2021 | |
| | | | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| QRDC | 30歲以下 | 2,292 | 3,306 | 1.11% | 1.08% | 1.33% | 1.24% | 5.67% | 5.40% | 7.44% | 7.53% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 30~50歲 | | | 1.11% | 1.11% | 0.95% | 0.94% | 5.98% | 6.10% | 7.30% | 7.15% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 50歲以上 | | | 0.58% | 0.35% | 0.55% | 0.21% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 小計 | | | 1.06% | 1.06% | 1.02% | 1.00% | 5.87% | 5.81% | 7.35% | 7.31% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| 大陸廠區 | 30歲以下 | 175,078 | 215,308 | 3.55% | 2.96% | 4.91% | 4.17% | 6.61% | 6.81% | 6.67% | 6.52% | 0.00% | 0.00% | 0.01% | 0.03% |
| | 30~50歲 | | | 3.24% | 2.84% | 4.57% | 4.57% | 7.16% | 6.89% | 6.60% | 6.06% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 50歲以上 | | | 0.15% | 0.83% | 0.13% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 小計 | | | 3.45% | 2.91% | 4.78% | 4.36% | 6.75% | 6.83% | 6.65% | 6.33% | 0.00% | 0.00% | 0.01% | 0.03% |
| 泰國廠區 | 30歲以下 | 4,799 | 3,008 | 3.67% | 3.05% | 2.40% | 1.77% | 6.28% | 6.47% | 5.96% | 6.02% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| | 30~50歲 | | | 3.45% | 3.39% | 2.37% | 2.02% | 6.85% | 6.85% | 6.16% | 6.21% | 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 | | | 3.63% | 3.12% | 2.39% | 1.82% | 6.37% | 6.54% | 6.00% | 6.05% | 0.00% | 0.00% | 0.00% | 0.00% |
| TTL | | 182,169 | 221,622 | 3.23% | 2.73% | 4.44% | 4.02% | 6.71% | 6.70% | 6.65% | 6.34% | 0.00% | 0.00% | 0.01% | 0.03% |

薪酬政策

- 1.公司員工薪酬政策，皆以遵照相關法令規定為基礎，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。
- 2.員工薪資係依其學經歷、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；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。
- 3.年終獎金及員工酬勞：依公司營運狀況提撥年終獎金及員工酬勞，並依員工績效考核作為獎金發給之參考依據。
- 4.年度調薪：為激勵並留住人才，公司調薪參酌公司營運狀況、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。

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)-110年
1,420

非擔任主管職務之全時員工
資訊-員工薪資-
平均數(千元/人)-109年
1,307

非擔任主管職務之全時員工
資訊-員工薪資-
中位數(千元/人)-110年
1,174

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
1,112

薪酬決定的流程

員工酬勞分派額度依據公司獲利情形按月提撥準備金，於年度終了決算後，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。

員工酬金依本公司相關管理辦法，每年定期於年中/年終做二次績效評估，評估方式分為員工自評及主管評核，除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，並衡量其他特殊貢獻等，核予績效評核權重，訂定個別酬金

本公司極為重視留才、育才，為吸引更多優秀人才加入，壯大公司力量，更參酌物價指數波動作必要之調整，必要時則另行實施特別調薪。

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，標準起薪與當地法定最低薪資的比例分別為QRDC/QTMC: 100%、QSMC: 100%、QCMC: 103%、QMB: 100%。

QRDC/QTMC 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，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。

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。

台灣廠區

育嬰假後復職比例

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，並可依個人需求提出展延或提前復職之申請。

廣達遵循性別工作平等法規，員工符合法規規範可提出申請，2021 年度QRDC 員工任職滿6 個月以上依法可提出申請之員工為9,225人。而其中已申請育嬰留職停薪員工中男性佔18%，女性佔82%，育嬰留停期滿復職比例為57%。



2020

| | | |
|----------------|-------------------------|-------------|
| 申請育嬰假人數 | 男 10 女 31 | 小計 41 |
| 當年度應復職人數 | 男 5 女 26 | 小計 31 |
| 當年度實際復職人數 | 男 5 女 20 | 小計 25 |
| 上個報導週期 留任比率 | 男 8 / 73% 女 20 / 95% | 小計 28 / 88% |

2021

| | | |
|----------------|--------------------------|-------------|
| 申請育嬰假人數 | 男 10 女 45 | 小計 55 |
| 當年度應復職人數 | 男 6 女 17 | 小計 23 |
| 當年度實際復職人數 | 男 4 女 9 | 小計 13 |
| 上個報導週期 留任比率 | 男 5 / 100% 女 11 / 55% | 小計 16 / 64% |

*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。

- 社會保險：為每一位員工依法投保勞工保險及全民健康保險
- 退休福利：依「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。
- 其他福利

團體保險

為照顧員工生活、保障員工生命安全，投保範圍包含壽險、重大疾病、傷害保險、傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險及眷屬自費團險

職業災害險

加強員工因遭受職業災害，致發死亡、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

商業旅行險

加強員工於海外商務旅行時，因意外傷害事故，或發生突發疾病，以致死亡、殘廢及醫療費用的保險

其他福利

公司其他福利

員工關懷

提供年節、生日、結婚、生育禮金等員工關懷福利

活動及其他

- 推動健康、快樂、希望活動，如不定期的夏令營、戶外活動及健康生活講座等。
- 扶植社團蓬勃發展，及提供部門活動補助、健身休閒中心、交通車、健康檢查及員工協助方案（EAP）等，以期平衡員工工作與生活平衡、促進勞資和諧

快樂



健康



希望



大陸廠區

- 社會保險：依據各地社保局相關規定，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。
- 團體保險：為照顧員工生活、保障員工生命安全，投保包含意外醫療、意外傷殘、意外住院補貼、及意外身故等保險。
- 職業災害保險：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。
- 退職獎金：依法屆齡退休者，公司依據服務年資，另給予退職獎金。

泰國廠區

- 社會保險：每一位員工都依政府規定投保，受僱人自負與僱主提撥之比例各為薪資的5%。
- 退休福利：繳交社保後，受僱員工除了在非因公時生病或死亡時可以跟社保局申請賠償，另在生育、失業、退休時亦可申請補助。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
- 其他福利：有提供交通津貼、伙食津貼、交通車接送等等。

另外，因為COVID 19疫情相當緊張，泰國廠區也與泰國政府合作為員工免費接種疫苗，以保護員工安全，且定期提供口罩及各項護具：





泰國廠區於2021年第一次舉辦潑水節的活動，對泰國當地人而言，此節日等同於元旦，所以公司在廠區的每一棟大樓角落都佈置了灑水佛像，讓泰國員工可以尊重他們的宗教信仰。此外，還另舉辦了歌唱比賽，讓員工可以在慶祝潑水節活動的同時，發揮他們的才華並放鬆心情，各部門皆熱烈地參加活動，並且共同角逐七項大獎，總價值超過14,000泰銖。



另外，在自由結社方面，因泰國勞動法規定，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，故泰國廠區於2020年起就安排勞方代表選舉的活動，並且每3個月皆定期安排勞資會議，共同為公司提供意見與交流。此外，在2021年底泰國廠也舉辦了聖誕活動，並且在公司佈置了聖誕樹及相關裝飾供同仁合影。

吸引人才加入廣達放大力量

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。因努力深耕校園，2021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。

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。除此之外，與桃園就業服務站合作，接受轉介身心障礙人員，致力於提供身心障礙者發揮影響力的舞台，促進就業平等、人員多樣性與尊重人權與工作權。

因科技產業的快速變化，配合公司策略性的發展目標，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。

受勞資雙方團體協約保障之員工比例

廣達重視與員工的對話與溝通，無成立工會之廠區(包含QRDC/QTMC、QMB及QCMC)，每季定期召開勞資/福利會議，且設有各種暢通之溝通管道，如意見箱、專線、申訴Email等，並鼓勵員工利用上述管道進行溝通。

QSMC設有工會，所有員工皆為工會成員，公司與工會於2019年4月25日簽訂集體合同、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。

員工關係促進架構

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！



主管協助

要建立好的員工關係，主管扮演了很重要的角色，因此，廣達提供主管一系列的訓練，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，以期主管在管理輔導員工時，能兼顧情理法，構建良好的勞資關係。

為因應廠區的管理，已於2021年特別針對產線主管開設各項勞資議題的專班，如考勤、薪資等，以協助主管在管理員工及與參與各項員工議題上可以運用所學的勞資法規、專業技巧，以期更順暢的與員工溝通。

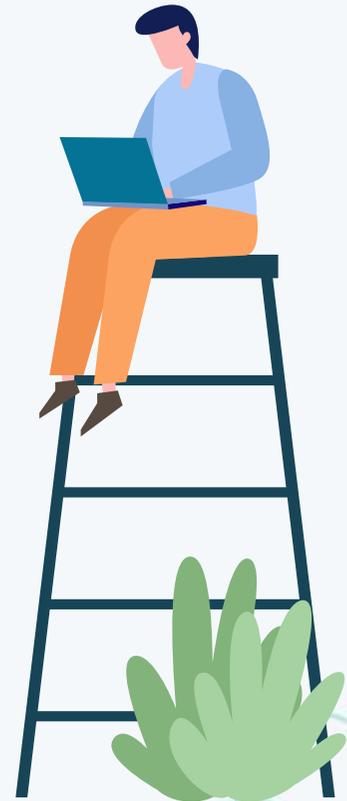
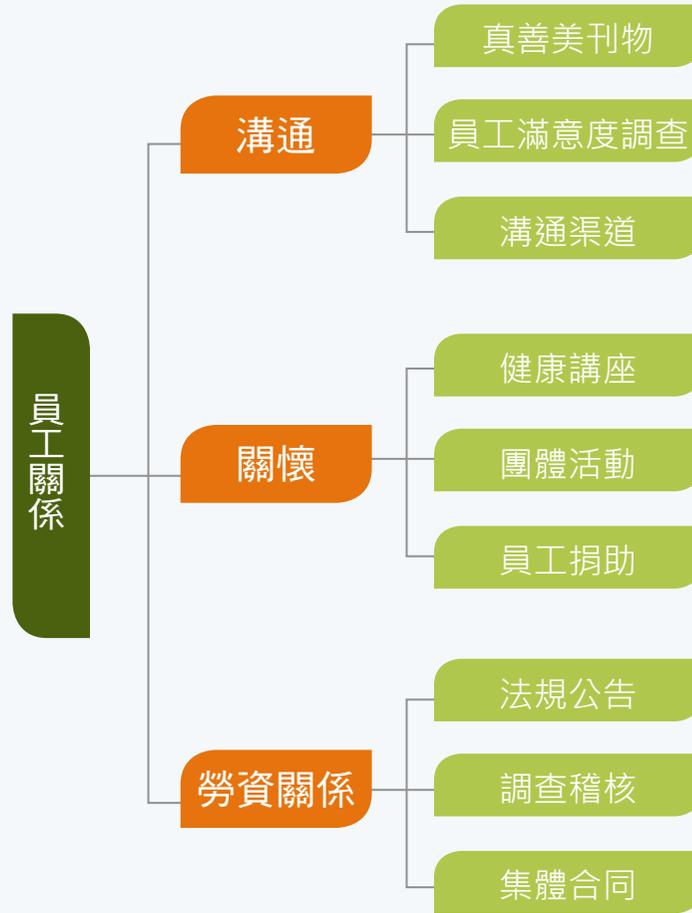
溝通平台

2021年適逢四年一度的勞資代表改選，經全體員工投票選出十名勞方代表，與資方指派的十名資方代表，每三個月定期召開勞資會議，以做為勞資雙方對話的平台，透過資訊的分享，以及意見的反應，讓勞資關係更為和諧；而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；另有多樣反應心聲的管道，讓同仁的意見及想法能有效傳達，得到重視進而得到回應。

員工心聲

為更了解基層員工心聲，2021年年底在工廠端執行了員工心聲調查，針對外籍員工權益、工作環境滿意度、勞工實務（工資及工時）、有效的管理和申訴機制、工作場所人道對待以及疫情期間健康及安全的意見。後續特別針對工作場所人道對待展開系列改善計劃，目前已執行產線高階主管以及基層主管共舉辦5場次，共244人次的教育訓練，以協助主管們了解防範職場性騷擾以推動友善職場，從自身做起，並建立一個更和諧的職場。

大陸廠區



工會委員會 2011年10月起

促職工和諧、助企業發展

- 參與制訂員工工資集體合同、監督員工懲處等事務，促進企業員工關係提升
- 開展增設媽咪小屋、免費培訓等項目
- 重症員工工會專享保障申請

知心小組 2011年11月起

宣導企業文化、強化基層管理、意見回饋溝通、同仁技能輔導、營造工作氛圍、共創美好家園

- 是一個直接和一線員工對接的團隊，為搭建員工與企業良性溝通的一線平臺
- 發揮其與員工平時的聯繫，組織團體活動，宣傳企業文化、進行專案推廣，創造良好的工作環境、5S推廣及改善，開展各項社會責任調查，包含社保及薪資的調查、員工意見收集處理等，保障員工意見申訴及時回饋處理、改善基層管理文化

廠務管理處 2000年12月起

提升同仁職業安全意識、協助同仁解決問題、促進內部友善溝通

- 對員工進行職業健康與安全培訓，加強員工的職業安全意識，降低職業危害風險
- 專線70885“請你幫幫我”幫助員工處理工作和生活中遇到的問題，同時也是員工與管理者溝通的熱線
- 進行年度員工滿意度調查，不斷提高服務質量

公司多年來重視人才培育，透過提供多元的學習與發展方案培養人才，以創造、提升與強化個人及組織效能與競爭力，以公司未來的發展方向，做為發展廣達人才的方向。從專業知識的精進到核心職能通識課程的學習，從新人階段至主管職都有相對應的學習方案，有豐富多樣實體課也有隨時學習不中斷的線上課程；透過課程、活動、電子報及知識庫提供多元的學習內容。

因AI在全世界發展的必然，也是董事長指示的發展方向。廣達為因應人工智慧應用於製造、移動、醫療等領域以及AR顯示與5G聯網產品的研究發展，持續引進最新科技與市場趨勢訓練資源，如量子電腦、元宇宙等，使人力資本需持續提升，以滿足眾多客戶不同技術的專業服務，成為廣達訓練課程推動的目標。以期使員工的專業能力與時俱進，成為公司進步的動能。

同時，廣達身為RBA會員，遵循RBA行為準則及SA8000等人權相關規範，並須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，也要求供應鏈等供應商一同實踐。

人力資本提升之擘劃架構

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：

- **Expertise**：發展2B(To Be the Owner, To Be the Leader)核心與技術研發職能，幫助員工於不同產品專業領域持續學習與發展。建置QAS (Quanta AI School)網站提供AI學習資源、科技新聞等新知。並透過學習社群鼓勵公司內部愛分享的學習文化，教學相長，激盪研發新動能。
- **Leadership**：發展管理職能與管理必修課程，協助培養公司管理人才；建立HiPo(High Potential Talent, 高潛力人才) & MA(Management Associate, 儲備幹部)人才庫，建構廣達領導梯隊。另建立MTB(Manager-To-Be)培訓計畫，提前培育管理職人才，協助人才於擔任主管職前建立主管心態、瞭解帶人主管之職務，以順利勝任管理職。透過總裁開講與高階主管直接雙向溝通，擘劃廣達未來的發展方向與里程碑。
- **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，不定期舉辦AI小聚與AI Workshop增進AI人才跨界交流與實作能力。

QCI (QRDC & QTMC)

在前述原則下，菁英學校依不同職級、不同需求分別提供了必修及選修課程，說明如下：

必修課程

新人訓：協助新人快速瞭解公司文化與相關規範，縮短適應期。
完成率：100%

RD年度必修學分：鼓勵研發人員持續精進技術領域知識技能，提升研發實力
完成率：98%

主管管理課程：培養主管基礎管理能力，提升管理效能。必需課程全數完成後，做好準備後，才能晉升至一階段

年度修習人次：1153

選修課程

基礎通識課程：強化同仁核心職能，協同仁提升工作效能、進行自我發展
年度修習人數：516人

英文課程：為加強與客戶的溝通能力，依不同語言能力需求，設計課程，持續提升同仁英文能力，進而提升工作表現

年度修習人數：1225人



除上述課程外，廣達還設計了不同的學習專案，以協助人才的發展，進而帶來對公司的效益，舉例如下：

QAS(Quanta AI School) 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。2021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)

對公司業務的影響

與台大、國泰醫院簽署備忘錄，以廣達AI的堅強實力，做為智慧醫院解決方案的提供者，並在智慧醫療穿戴裝置、遠距醫療等環節，以客製化AI醫療雲平台整合醫療大數據，發展精準醫療，協助醫院推動智慧醫療的佈局，提供病人更好的醫療服務

對公司業務的影響

2021公司QAS實際參與率:67.4%(4817/7152)

MTB(Manager-To-Be) Program

能對公司帶來的效益

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

1. 參與MTB Program者之晉升率高於未參與者(56% vs. 39%)
2. 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
3. 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

對公司業務的影響

期初加入計畫人數：56人 通過計畫人數：51人 通過率：91%

依員工類別與性別計算單一雇員每年接受的訓練時數

平均訓練時數—依性別類別

| 性別 | 每位員工 | | | 每位女性員工 | | | 每位男性員工 | | |
|-----------|------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 |
| QRDC/QTMC | 26.4 | 26.2 | 24.4 | 18.1 | 19.6 | 18.2 | 29.1 | 29.4 | 27.5 |
| QSMC | 30.6 | 22.1 | 27.8 | 24.4 | 20.5 | 25.6 | 33.3 | 22.8 | 28.8 |
| QCMC | 28.5 | 33.6 | 37.5 | 22.4 | 27.3 | 30.6 | 31.5 | 36.7 | 41.1 |
| QMB | - | 25.1 | 31.3 | - | 25.6 | 31.6 | - | 24.2 | 30.9 |



依員工類別與性別計算單一雇員每年接受的訓練時數

| 平均訓練時數—依人員類別 | | | | | | | | | |
|--------------|----------------------------|------|------|---------------|------|------|------|------|------|
| 人員類別 | 主管 (副理~協理, 含專案及技術主管) | | | 間接人員 (非主管) | | | 直接人員 | | |
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 年度 | | | | | | | | | |
| 廠區 | | | | | | | | | |
| QRDC/QTMC | 36.2 | 27.3 | 31.0 | 25.0 | 34.1 | 37.3 | 4.6 | 2.7 | 2.3 |
| QSMC | 20.3 | 18.8 | 10.5 | 13.0 | 13.2 | 27.1 | 37.7 | 24.1 | 28.1 |
| QCMC | 30.5 | 16.1 | 10.2 | 17.9 | 21.0 | 18.4 | 30.8 | 35.6 | 41.4 |
| QMB | - | 8.0 | 25.3 | - | 9.1 | 19.4 | - | 28.0 | 34.2 |



各廠區人力資本投資·立足現在與放眼未來

【2B-To Be】2B工作運動，帶動廣達成長動能

2B-To Be新工作運動 - 「主動積極」與「高自我要求」於2021年持續推動，是廣達2B推行及深耕的第6年。2021推出2B小劇場「廣達2B進行式」與「2B領導方程式」兩門線上課程。影片內容皆改編自歷屆最佳2B個人獎得主自身經歷、聽聞之廣達實例，期許廣達同仁皆能將2B精神發揮在職場中。課程結合IDP(個人發展計劃)系統，學員透過填寫2B自我承諾，發展規劃個人職能，持續成長。

2021 2B-OWNER小劇場

廣達2B進行式



2021 2B-Leader小劇場

2B領導方程式



為了鼓勵同仁持續發揚2B精神於工作中，在一年一度的師鐸獎也會頒發最佳2B個人實踐獎與最佳2B部門實踐獎。

【突破自我，level up!】廣達33週年師鐸獎

為了鼓勵各部門與同仁持續學習分享、創新、尋找商機。每年舉辦師鐸獎頒獎典禮，表彰學習或教學表現優秀的最佳學習個人、最佳貢獻講師、最佳學習部門、最佳貢獻部門以及最佳協力廠商。為獎勵AI人才，2021年新增AI workshop優異獎，以表彰在公司AI研討活動中表現優良的學員。副董事長親臨頒獎，嘉勉內外部講師在專業領域的貢獻。



因應疫情，2021實體的頒獎典禮以精簡輕快的形式進行，座位維持社交距離並減少頒獎時的接觸機會，同時在線上設置「師鐸獎專區」於HR網站上，呈現2021年訓練成果，還設置了「師鐸獎榮譽榜」表揚歷年得獎的講師、學員與部門。公司同仁可以透過按讚或寫電子賀卡對得獎講師及學員傳達感謝或祝賀的心意。

【精英計畫】創新、改變、超越

2021年精英計畫繼續以“創新、改變、超越”為主旨，砥礪前行。隨著“2B-to Be”運動的深入開展，廣達人在工作中不斷體現著“創新、改變、超越”的精神，每個人的小改變，成為廣達的大改變。

2021 QSMC精英計畫



2021 QCMC精英計畫



【知心講座】與高階主管面對面瞭解廣達未來發展方向

高階主管分享管理實務及工作經驗，懇切說明公司政策並傾聽員工心聲。素人講座專場持續舉行中，更多同仁向大家分享屬於各自領域的那些專業知識，同時廣達更是與時俱進，在AI人工智慧大力發展的時代，努力參與其中。並舉辦了相關的AI講座，讓廣大同仁都能夠及時瞭解到未來企業的發展方向。

2021 QSMC 知心講座



2021 QCMC 知心講座



【廣達在線&外語學習挑戰】

現場直接同仁隨時掌握知識、即時接收訊息

掌上學習APP【廣達在線】已成為廣達員工瞭解公司資訊，學習知識，掌握最新動態的必備法寶，涵蓋六大核心區域，滿足同仁工作、學習和生活各方面需求。並且開發了基層管理者相關的培訓課程，提升組長指導員等基層管理者的能力。同時，為了讓眾多新進同仁全面瞭解公司政策及相關資訊，借助【廣達在線】平臺開展各項全員培訓供直接同仁更快速、更全面的職業發展資源。

2021年QSMC英語學習中心參與學習員工持續走高，很好的激發了員工對學習英語的興趣和熱情，開設有BEC初級商務英語培訓，TOEIC培訓，網路課程培訓，沙龍培訓等一系列的英語培訓課程，更為出差泰國的同仁精心準備了泰語培訓課程，為有興趣、有需要的同仁提供一個更加良好的學習環境，並設立了英語學習挑戰賽，讓全員都可以參與其中，提升英語水準，獲得比賽獎勵。2021 QCMC舉辦了商務英語培訓，TOEIC培訓活動，提升員工英文的表達能力。

2021年QSMC英語、泰語學習活動



2021年QCMC英語學習活動



【知心小組&一線組長】

問題與衝突管理能力培訓專案

為了持續提升知心小組同仁及生產一線主管在現場管理及工作中處理問題的能力及技巧，2021年開展知心小組進階課程的培訓。加強一線主管的能力，於現場運用正面的管理方式。

2021 QCMC 組長專案



【戶外拓展】提升部門同仁之間的合作度和凝聚力，增加員工歸屬感。

為了提升部門之間的合作度和凝聚力，增加員工歸屬感，開設戶外拓展培訓，以開放式的培訓環境和效果，通過各種不同的破冰活動，和發揮腦力和體力的定點任務，給員工帶來不一樣的培訓體驗。

2021 QSMC 戶外拓展



2021 QCMC 戶外拓展



【泰國廠區訓練系統化】

教室與線上課程並行

為了提供泰國廠區(簡稱QMB)同仁必備的知識技巧，2021年QMB使用訓練系統開課及管理訓練紀錄，除了新人訓練之外，廠區陸續開立教室與線上課程的培訓，加強廠區同仁在工作核心職能的能力。

2021 QMB 培訓課程



人 權

人權風險與管理 71

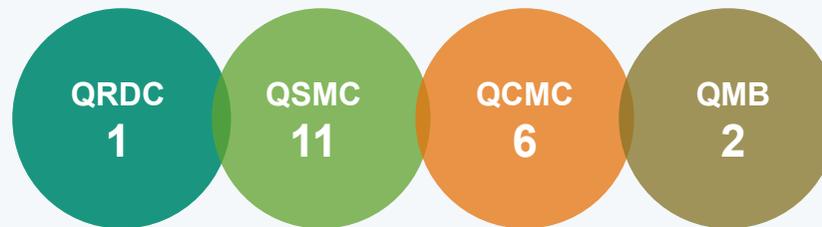
職業健康與安全 75



廣達努力打造有尊嚴的工作環境，以期讓所有員工的尊嚴都能得到尊重，因為企業的持續發展有賴於全體員工的支援與努力，企業經營過程中對人權的重視與實踐，更是諸多利害相關人對廣達應肩負起社會責任的期待！

堅持以人為本，以企業與員工和諧發展為宗旨，透過聯合各部門及管道，不斷發展平等、開放、團結的員工關係。企業社會責任體系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、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，此外，若因重大營運變化而需中止僱用關係時，將依相關法規提前預告，並依法令給付經濟補償。

廣達為「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，另外在110年間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有不符合RBA人權規範的項目，各廠區接受稽核的次數如下表：



無強迫勞動

各廠區針對強迫勞動進行了風險評估，並制定風險控制措施。而本年度新增之泰國廠區(QMB)，依照International Labour Organization (ILO)專家報告，該廠區位址在強迫勞動方面之風險較高，但廣達身為RBA成員之一，所有CSR相關政策、規範及程序皆與其他廠區相同。

廣達保障所有的員工都應在出於自願的情形提供勞務，並於社會責任手冊明定下列事項：

- 公司不使用或支持使用強迫勞動，也不要求員工在受雇起始時交納“押金”或寄存任何身份證件。
- 公司採取零收費政策，絕不向應徵者收取任何與招募相關之費用，並針對移工來台進行確實且詳盡的盡職調查程序。
- 不得以剝削為目的，通過威脅、強迫、壓制、誘拐或欺詐的手段來運送、窩藏、招聘、轉讓或接收非自願人士。
- 公司尊重員工自由權利，包括僱傭自由，辭職自由，加班自由及行動自由等。禁止對員工進出辦公場所進行不合理的限制，同時也不得對員工在工作場所中的行動自由設置不合理的限制。

管理政策及作為

依上述的政策展開的管理方針及具體作為如下：

- 禁止要求員工於受雇之初或期間繳納押金或寄存任何學歷、學位、身份證等重要證件
- 所有被聘用勞工必須以自願為原則，不允許有任何強迫行為，或利用欺騙手段誘工人來公司工作
- 休息和餐後休息時間，任何人不得干涉員工行動自由；各相關部門制定工作時間內員工離崗（包括使用衛生間及飲水）規定與流程，以保障員工自由行動權利
- 工作需要加班時，員工亦可選擇不加班，任何人不得強迫他人加班；員工選擇不加班時，任何人不得歧視、威脅、恐嚇、侮辱、扣減其薪資
- 保安負責維持工廠正常生產秩序，保護工廠財產安全和工人安全，不得打罵工人、強迫搜身或限制工人自由，緊急事件應立即通知當地公安派出所

- 各階主管負工作支援、教導、分派、評價職責，行使職責中不得使用任何體罰，如限制行動、毆打、辱罵、饑餓、威脅等不人道手段
- 任何懲罰性措施不得包括任何形式的罰款；個人懲處類記錄，公佈時不體現員工個人身份資訊
- 禁止以任何形式拖延員工離職時間，在完成法律規定的離職手續後，員工有自由隨時離開工作崗位或終止雇傭。且終止雇傭關係不會導致員工遭受處罰或其他損失。

另外，為更有效控管可能風險，具體措施包含與勞務派遣簽訂協議規定、HR用工前收費調查、人資部門向勞務公司宣傳公司政策、CSR 宣傳欄公告公司政策、新人訓宣導、企業微信號宣導、對勞務公司進行不定期現場審核、CSR 監督、年度內部CSR 稽核之員工訪談、CSR 對新進勞務派遣工、外籍員工進行歧視和收費情況調查、主管課程說明強迫勞動定義及後果，且設有多種申訴管道供工人反映問題等。同時，各廠區針對勞務公司收押金、收費、以扣工資還借款為條件雇傭工人，扣押身份證，非自願加班以及離職程序等。

無童工及未成年工保護

各廠區針對童工禁用及未成年工保護進行了風險評估，並制定風險控制措施。泰國廠區(QMB)，依照International Labour 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，但廣達身為RBA成員之一，會依規範進行盡職調查，嚴禁雇用童工，保護未成年工，使所有廠區都符合CSR相關政策、規範及程序。

風險控制措施包含：

- 為符合國際人權及當地法規規範，對客戶等利害關係人負責，公司禁止雇用童工，並且不得讓未成年工從事危險工作，如有任用未成年工，將會依法保障其合法權益。
- 若證實確有未滿16週歲人員入職，或未滿18歲人員入職未及時明確識別其年齡進行控管，即表明此項風險發生。一旦證實，需第一時間報告給HR 主管和社會責任管理單位，並由HR 主管向上彙報。HR 須制訂備選解決方案並由高層主管決策（方案須包含：立即終止合同、聯繫家屬送其回家、必要的補償、HR 招聘人員關於身份識別的培訓，以及加強身份識別系統的功能），具體執行並記錄。
- 相關控制措施包含明確在招募簡章中表示最低工作年齡限制，制訂《童工管理程序》及《未成年工管理程序》，定期對HR 招募人員進行培訓，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，二則充分識別未成年之應徵或從業人員。QTMC則是要求要有高中職以上的學歷限制，到職報到時會檢驗其身分證件以及學歷證件，以確保所招募的不會有誤用童工以及未成年工之可能，2021年各廠區童工數為0人，客戶稽核及公司內部稽核中無未成年工重大不符合項。
- 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，包含：
 - 具有未成年工身分之同仁，HR 資料庫中建立專門資料記錄及追蹤
 - 人資單位依當地法律進行未成年工登記
 - 禁止未成年工上夜班及加班，並設置系統提醒控制工時
 - 人資單位每月檢視未成年工資料，提出名單給管理部醫務室，依當地法律進行未成年工體檢
 - 健康安全部門及時依據當地法律更新危害崗位目錄，並由隨線知心小組做日常檢視巡查嚴禁未成年工從事危害崗位
 - 公司報酬直接發放予本人，避免任何違法扣減或糾紛

無歧視

廣達明定下列禁止歧視方針：

- 在涉及聘用、報酬、獎勵、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上，不得基於人種、膚色、年齡、性別、性取向、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。也不安排員工或即將報到者接受可能帶有歧視性目的的醫療測試或體檢。
- 公司不干涉員工行使遵奉信仰和風俗的權利，和滿足涉及種族、社會階層、國籍、宗教、殘疾、性別、性取向、工會會員和政治從屬需要的權利。如有需要並向員工提供合理的宗教活動場所。
- 廣達明定招募任用應基於學識、品德、能力及經驗，且透過內部教育訓練及管理勞務派遣公司之具體作為，禁止一切歧視行為發生的可能。

2021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。

加強勞務公司監督管理

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，包含各種報告及投訴管道的公佈，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，保障員工不因非工作能力的問題而受到歧視。

勞工實務及人權問題溝通及申訴

鼓勵員工透過合理的管道回饋在工作中遇到的問題，另如果同仁認為在工作場所中，有勞工實務問題或人權議題需要被提出，亦可就具體事實，向以下管道反應：

- 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。如該議題涉及性騷擾及職場不法侵害等議題，70695專線將依程序在保護當事人的前提下展開調查。一旦同仁申訴的問題涉及性騷擾或職場不法侵害，立即視情形給予職務上或工作區域的調整，由權責單位展開調查，調查結果呈報由勞資雙方組成的申訴處理委員會確認是否成立，若被申訴者行為確有違反規定，則提報懲處，如有必要，轉介申訴者給予EAP(員工協助方案)協助或法律協助。
- 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

- 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

如上表，2021年申訴事件較2020年增加，主要增加項目是與有關工作環境的生活庶務及伙食方面的其他申訴，在勞工實務方面的申訴，包含現場人員管理、請

2020

| | 立案數 | 處理數 | 解決數 |
|-----------|-----|-----|-----|
| 勞工實務申訴的數量 | 42 | 42 | 42 |
| 人權問題申訴的數量 | 26 | 26 | 26 |
| 其他申訴 | 26 | 26 | 26 |

2021

| | 立案數 | 處理數 | 解決數 |
|-----------|-----|-----|-----|
| 勞工實務申訴的數量 | 76 | 76 | 76 |
| 人權問題申訴的數量 | 24 | 24 | 24 |
| 其他申訴 | 69 | 69 | 69 |

*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

假、出勤溝通及公司制度也略有增加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。除了積極處理外，也會整理成年度報告，提報權責主管，做為後續改善管理的依據。

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377,279人、時數約為 160,038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%。

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，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。

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。

因此，廣達職安衛管理系統不斷強調執行方針的落實與風險管理，定期實施緊急應變教育訓練，加強員工訓練與應變能力，指導全體員工共同參與，遵守勞工安全規定維護員工健康，強化員工對職業安全衛生認知、責任與承擔，持續改善職業安全衛生，降低員工作業環境的危害與風險，關於供應商之職業安全衛生的預防與減緩為透過供應商問卷及供應商稽核來了解職安衛的風險及危害。

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。

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，要求立即停止作業以確保人員安全，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。

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，對於健康促進為透過餐廳每週一的無油日、福委會舉辦的減重活動及員工協助方案，公司協助同仁解決工作與生活困擾的服務，包含心理健康服務及女性關懷等。

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。

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。

台灣地區-職業安全衛生委員會

Taiwan- Occupational Health and Safety committee

依據職業安全衛生管理辦法規定，設置職業安全衛生委員會，由總管理處最高主管為主委、職業安全衛生人員及勞工代表為委員，每季定期召開委員會會議，辦理討論下列事項，決策權由總管理處最高主管決議。

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



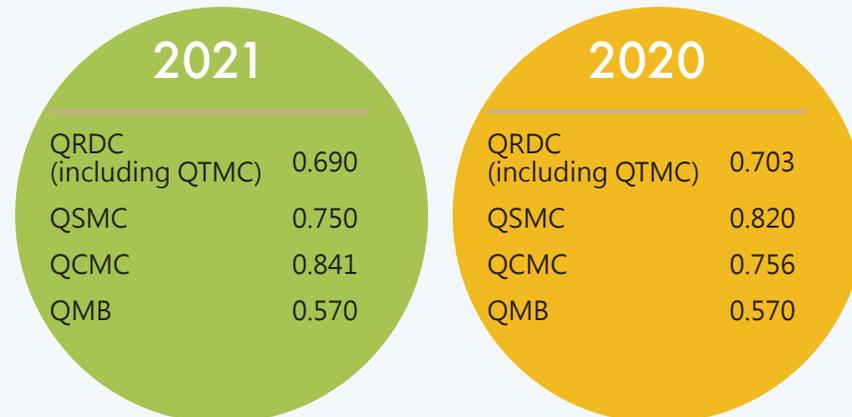
大陸地區-EHS管理委員會

China-Organization of EHS Management Committee

EHS (環保Environment、健康Health、安全Safety) 管理團隊及委員會，董事長為主席、各部門主管為委員，同時在各部門設立EHS協調員，使環境、安全和健康工作深入各個區域和層面，決策權由董事長最高主管決議。

委員會每月召開會議，檢討本月環境、安全和職業健康工作的實施狀況，宣導保護環境理念和員工安全健康知識，年度總結會議並回顧EHS工作開展和落實情況，制定下一年度目標和計畫。

各廠區職業安全衛生管理委員會工作者的比例 (%)

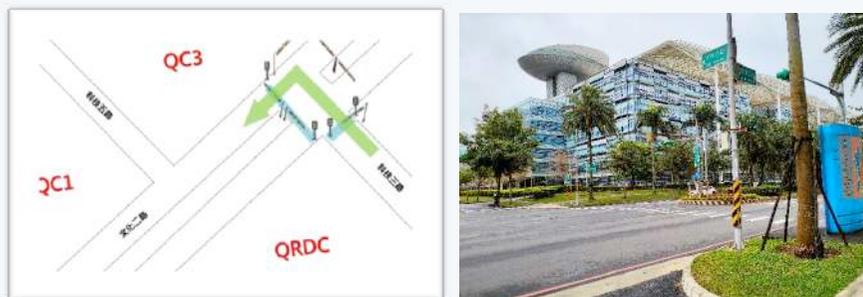


職安衛管理方案

QRDC/QTMC

1. 文化二路與科技三路口增設行人專用號誌管理方案

文化二路為華亞園區內各公司每日上下班主要的交通動線，與科技三路同為QRDC、QC1、QC3及即將啟用復興三路停車場為員工重要通勤公路線，但因該路口現無任何交通號誌可供引導管制，對人員車輛通行安全造成相當大的影患，因此建置行人用紅綠燈，進行有效管制並保護廠區間員工上下班及往返的安全。



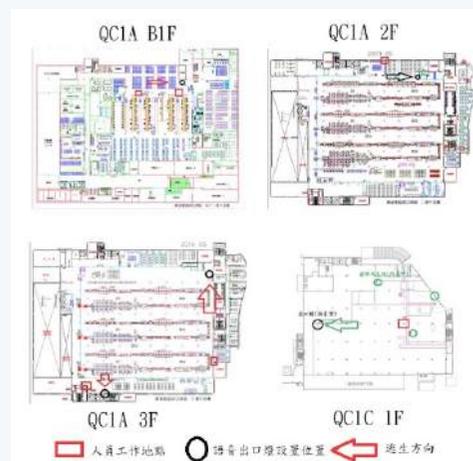
2.QC1 消防視覺警示管理方案

(一) 燈光閃滅裝置及引導音響裝置動作方式：

- 1.與火警自動警報設備連動，能自動發出燈光閃滅或引導音響。
- 2.依各類場所消防安全設備設置標準第 113 條所定火警自動警報設備之鳴動方式，連動鳴動層之標示設備發出燈光閃滅或引導音響。

(二) 燈光閃滅裝置及引導音響裝置停止時機：

設置附加燈光閃滅及引導音響功能之標示設備場所，其直通樓梯樓梯間應設偵煙式探測器，當樓梯間遭煙入侵時，該標示設備之燈光閃滅、引導音響功能應停止。



QSMC

1. 吊裝危險作業改進方案

公司因生產及施工需要，設備吊裝作業頻繁，吊裝作業風險較高，經評估公司於吊裝平台區域安裝側錨，並更新相應管理制度，嚴格要求作業期間作業人員及吊籃懸掛安全繩，以降低風險。



2. 樓梯防滑改進方案

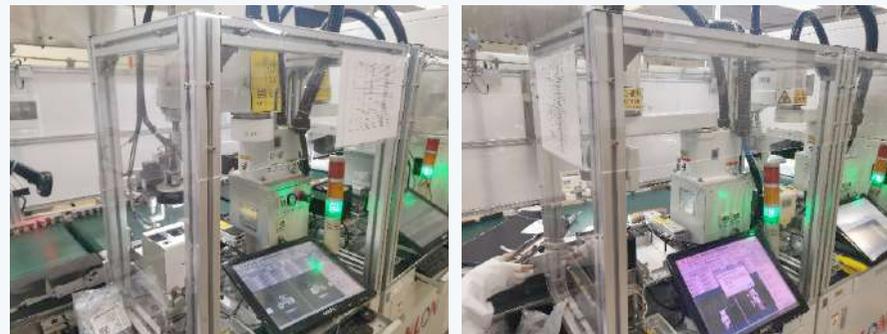
為降低員工樓梯間跌扭傷事故發生率，公司於主要樓梯增加防滑警示條、監控與溫馨廣播，並實施階段性現場監督、宣導等方式加以管控，預防樓梯間跌扭傷事故發生，使同仁有安全的工作環境。



QCMC

1. F1半自動螺絲機周圍加裝壓克力防護板

在架設自動化線體時安裝隔離框架，後續運行過程中，員工誤伸入導致碰傷，經綜合分析、評估，針對設備正面防護架上方25cm增加透明壓克力板阻擋頭部深入；左側面使用透明壓克力板將整個空間封裝，右側面使用透明壓克力板將25cm處進行封裝，以達到預防工安事故發生之目的。



2. F1廠自動貼標機加裝壓克力防護板

外箱貼標機工作區域有過道區域未做防護分離，經綜合分析、評估，在外箱貼標機傳送軌道上增加反向鋁脊龍門架，在龍門架之間增加透明壓克力板做間隔區分，預先做好防護，消除隱患之目的。



3. F2廠區安全出口新增安全指示燈方向標識

安全出口指示燈作為人員通往安全地帶的指示燈具，在緊急情況發生時發揮著尤為重要的作用，為員工在各類緊急情況下能快速識別安全出口方向，特此於各安全出口新增安全出口指示燈方向標識。



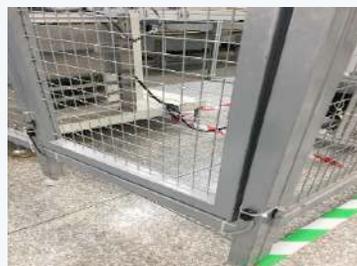
4. P1廠塗裝印刷課自動線機械手臂加裝安全護欄

塗裝印刷課自動線機械手臂作業範圍存有人員誤入，易發生傷害作業員突發事件，存有安全風險，為降低安全隱患，故採用安全護欄隔離機械手臂和作業員，保障人員安全。



5. F5廠PU8包裝產線安裝電機防護罩、安全柵欄感應器和自動包膜機安全門開關

在部分崗位導入自動化作業時為防止員工作業時不小心觸電、被手臂撞傷、包膜機夾傷等風險，經綜合分析、評估，針對設備作業範圍加裝電機防護罩、安全柵欄感應器和自動包膜機安全門開關，避免設備無防護與同仁直接接觸導致受傷，以達到預防工安事故發生之目的。



6. F5廠PU8包 自動包膜機收集殘膜裝置更改

自動包膜機未安裝殘膜收集裝置前殘膜不好收集，易到處散落在設備內部，同仁不好清理並且清理頻次高易撞傷，且堆積過多有著火的風險，經綜合分析、評估，針對設備作業範圍加裝收集殘膜裝置，避免設備中的殘膜到處散落，同仁可直接更換袋子中的殘膜，減少受傷與風災風險，以到達預防工安事故發生之目的。



職業安全衛生統計

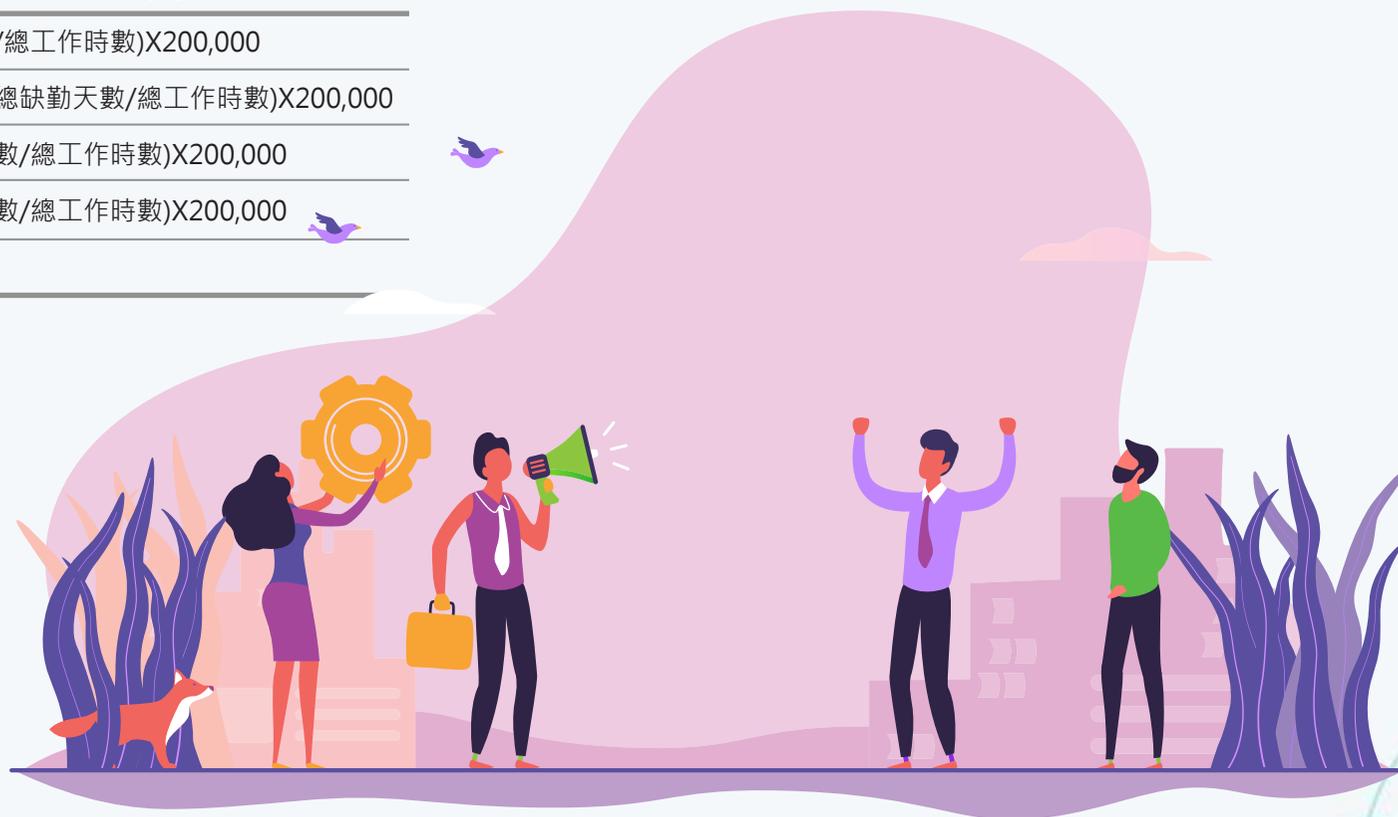
事故統計紀錄及報告制度

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：

- 1.2021 年同仁及駐廠人員職業事故和疾病統計(勞動總數為正式員工及派遣員工)，廣達駐廠的工作者，包含外包警衛、清潔人員、餐廳廠商人員及廢棄物回收人員等。
- 2.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.依據國際勞工組織(International Labour Organization，簡稱ILO)「紀錄和通告職業事故和疾病」行為準則，統計工傷率(IR)、職業病比率(ODR)、誤工率(LDR)、缺勤率(AR) 及年死亡人數如下表：

| 項目 | 計算規則 |
|------------|--|
| 工傷率(IR) | $(\text{工傷總數} / \text{總工作時數}) \times 200,000$ |
| 缺勤率(AR) | $(\text{報告期間總缺勤天數} / \text{總工作時數}) \times 200,000$ |
| 誤工率(LDR) | $(\text{誤工總天數} / \text{總工作時數}) \times 200,000$ |
| 職業病比率(ODR) | $(\text{職業病總數} / \text{總工作時數}) \times 200,000$ |
| 年死亡人數 | 死亡人數 |



2019-2021年同仁職業事故和疾病統計

工傷率

| 廠區 | 性別 | 工傷類別 | 工傷率 (IR) 年度 | | |
|-----------------|----|--|-------------|------|------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| QRDC (含QTMC) | 男 | 交通傷害、割傷與壓傷 | 1.05 | 1.00 | 0.99 |
| | 女 | 交通傷害、撞傷與壓傷 | 1.27 | 1.56 | 1.59 |
| QSMC | 男 | 機械傷害、扭傷與物件打擊 | 0.31 | 0.26 | 0.27 |
| | 女 | 物件打擊、扭傷與交通傷害 | 0.25 | 0.22 | 0.26 |
| QCMC | 男 | 交通傷害、跌傷、壓傷及割傷 | 0.47 | 0.31 | 0.55 |
| | 女 | 交通傷害、跌傷、壓傷及割傷 | 0.25 | 0.21 | 0.34 |
| QMB | 男 | traffic · collision · crushing · laceration · sprain · chemical spill | - | 2.31 | 1.12 |
| | 女 | collision · crushing · laceration | - | 0.50 | 0.53 |
| | | | | | |

2019-2021年同仁工作時數統計

| 廠區 | 性別 | 年度 | | |
|-----------------|----|------------|------------|------------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 |
| QRDC (含QTMC) | 男 | 11,854,392 | 12,846,000 | |
| | 女 | 5,689,152 | 6,288,000 | |
| QSMC | 男 | 38,394,000 | 58,632,000 | 59,408,000 |
| | 女 | 17,138,000 | 23,694,000 | 27,826,000 |
| QCMC | 男 | 35,620,000 | 43,864,000 | 37,954,000 |
| | 女 | 17,788,000 | 22,230,000 | 19,326,000 |
| QMB | 男 | - | 1,820,448 | 1,783,200 |
| | 女 | - | 2,822,176 | 3,036,000 |

缺勤率及誤工率

| 廠區 | 性別 | 缺勤率 (AR) 年度 | | | 誤工率 (LDR) 年度 | | |
|-----------------|----|-------------|---------|---------|--------------|-------|--------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 |
| QRDC (含QTMC) | 男 | 217.74 | 234.96 | 255.91 | 5.32 | 6.76 | 8.15 |
| | 女 | 322.97 | 316.90 | 366.23 | 11.74 | 11.75 | 10.89 |
| QSMC | 男 | 1,128.96 | 986.74 | 951.78 | 477.97 | 334 | 328.77 |
| | 女 | 1,552.00 | 1558.61 | 1315.78 | 186.45 | 139 | 241.15 |
| QCMC | 男 | 116.44 | 99.80 | 121.89 | 10.21 | 10.68 | 9.62 |
| | 女 | 170.16 | 153.96 | 171.98 | 11.01 | 8.89 | 7.98 |
| QMB | 男 | - | 161.55 | 172.06 | - | 1.87 | 2.92 |
| | 女 | - | 49.82 | 221.48 | - | 0.21 | 1.58 |



2020-2021年廠商駐場人員人數與工作時數統計

| 廠區 | 性別 | 駐場人員人數 | | 工作時數 | |
|-----------------|----|--------|------|-----------|-----------|
| | | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| QRDC (含QTMC) | 男 | 125 | 152 | 328,413 | |
| | 女 | 173 | 185 | 372,926 | |
| QSMC | 男 | 367 | 417 | 734,000 | 834,000 |
| | 女 | 405 | 496 | 810,000 | 992,000 |
| QCMC | 男 | 285 | 305 | 570,000 | 610,000 |
| | 女 | 699 | 707 | 1,398,000 | 1,414,000 |
| QMB | 男 | 29 | 35 | 69,832 | 84,000 |
| | 女 | 41 | 55 | 98,728 | 132,000 |

備註:

- 1.職業病發生率(ODR)及因公死亡件數2018年至2020年為零。
- 2.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。
- 3.工傷率的計算包含輕傷。
- 4.交通傷害為員工自行上下班途中發生的傷害，透過公司安排的運輸工具造成通勤事故的傷害為零。
- 5.工作時數為以一天工作八小時作計算。

2020-2021年廠商駐場人員職業事故和疾病統計

工傷率

| 廠區 | 性別 | 工傷類別 | 工傷率 (IR) | |
|-----------------|----|---------------|----------|------|
| | | | 2020 | 2021 |
| QRDC (含QTMC) | 男 | 交通傷害 | 1.83 | |
| | 女 | 交通傷害、割傷、壓傷及扭傷 | 2.15 | |
| QSMC | 男 | 撞傷及壓傷 | 3.31 | 2.64 |
| | 女 | 撞傷及壓傷 | 1.71 | 2.02 |
| QCMC | 男 | 壓傷、跌傷及割傷 | 4.91 | 5.57 |
| | 女 | 壓傷、跌傷及割傷 | 3.58 | 3.25 |
| QMB | 男 | N/A | 0 | 0 |
| | 女 | N/A | 0 | 0 |



缺勤率及誤工率

| 廠區 | 性別 | 缺勤率 (AR) | | 誤工率 (LDR) | | 職業病發生率 (ODR) | | 因公死亡件數 | |
|-----------------|----|----------|--------|-----------|--------|--------------|------|--------|------|
| | | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| QRDC (含QTMC) | 男 | 20.71 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| | 女 | 80.18 | | 24.13 | | 0 | | 0 | |
| QSMC | 男 | 108.82 | 260.91 | 69.48 | 203.36 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 94.59 | 115.12 | 41.88 | 86.69 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| QCMC | 男 | 123.51 | 252.13 | 53.68 | 107.54 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 168.81 | 162.52 | 121.74 | 92.93 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| QMB | 男 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

備註:

1. 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。
2. 工傷率的計算包含輕傷。



關 愛 地 球

| | |
|------------|----|
| 放流與廢棄物 | 85 |
| 環境管理方案 | 95 |
| 氣候變遷與GHG管理 | 99 |

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

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。

各廠區於2019年至2021年取水量如下所示：

| | 2019 | 2020 | 2021 | 水 源 |
|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 台灣廠區取水量(噸) | | | | |
| 廣達研發中心QRDC | 187,886 | 184,903 | 175,247 | 台灣自來水公司 |
| 台灣製造城QTMC | 106,410 | 153,382 | 183,755 | |
| 大陸廠區取水量(噸) | | | | |
| 上海製造城QSMC | 1,325,616 | 1,173,791 | 1,653,951 | 上海市松江自來水公司 |
| 重慶製造城QCMC | 777,693 | 887,774 | 715,805 | 重慶市自來水有限公司 |
| 其他取水量(噸) | | | | |
| 泰國製造城QMB | - | 43,201 | 78,572 | 春武里府省水務局 |

*數據來源：取水量取得於自來水錶與水費帳單

2019年至2021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 | | |
|-------------|--|---------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 依來源劃分取水量 | 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) | 2397.61 | 2,443.05 | 2,807.33 | 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 |
| 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) | | | | 2397.61 | 2,443.05 | 2,807.33 |

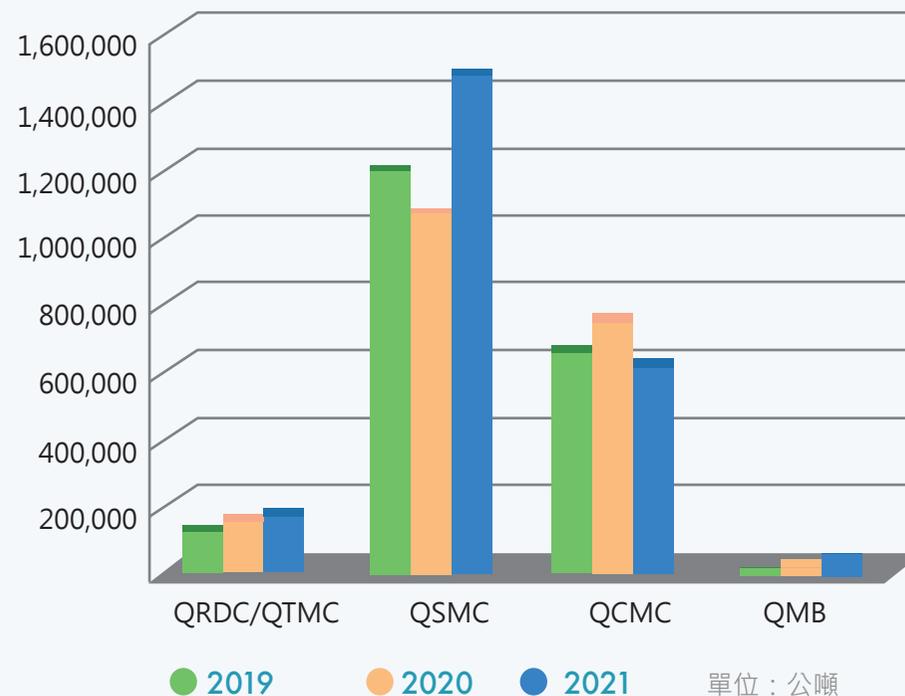
備註：定義WWF(Water Risk Filter)風險評分中的High risk及Very High risk為具水資源壓力的地區。

- 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



2019-2021年各廠區年排水量(公噸)

| 廠區別 | | 2019 | 2020 | 2021 |
|------|------------|-----------|-----------|-----------|
| 台灣廠區 | 廣達研發中心QRDC | 87,463 | 119,348 | 167,673 |
| | 台灣製造城QTMC | 33,616 | 46,867 | 57,691 |
| 大陸廠區 | 上海製造城QSMC | 1,193,054 | 1,056,412 | 1,488,556 |
| | 重慶製造城QCMC | 661,039 | 746,108 | 608,434 |
| 其他廠區 | 泰國製造城QMB | - | 34,561 | 62,857 |
| 總計 | | 1,975,172 | 2,003,296 | 2,327,520 |

備註：

1. 台灣廠區排水量僅QAT（東遠廠）計算方式為生活污水量=自來水取水量*0.85（自行推估生活污水係數），其他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）



2019-2021年各廠區年排水量(百萬公升)

| 排水量(百萬公升ML) | | 所有地區年份 | | | 具水資源壓力的地區 |
|-----------------|------------------------------|----------|----------|----------|-----------|
| | | 2019 | 2020 | 2021 | |
| 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 | 1,975.17 | 2,003.30 | 2,327.52 | |
| | 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) | 1,975.17 | 2,003.30 | 2,327.52 | 0 |
| 依淡水和和其他的水劃分之排水量 | 淡水 ($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體) | 1,975.17 | 2,003.30 | 2,327.52 | 0 |
| | 其他的水 ($> 1,000$ mg/L總溶解固體) | 0 | 0 | 0 | 0 |

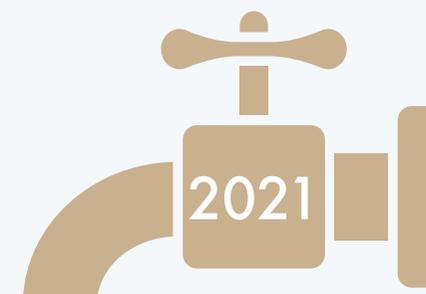
2019-2021年各廠區年耗水量(百萬公升)



總耗水量
422.43(百萬公升ML)



總耗水量
439.76(百萬公升ML)



總耗水量
479.81(百萬公升ML)



2021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) | QAT (東遠廠) |
| COD(mg/L) | 350 | 229 | 328 | 270 | 105 | 144 | 112 |
| SS(mg/L) | 200 | 63 | 60 | 46 | 18 | 10 | 38 |
| pH | 6-9 | 7.50 | 7.59 | 7.45 | 7.67 | 6.58 | 7.04 |

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2021/9。

2021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 | 7.4 | 7.2 | 7.2 | 7.4 | 7.5 | 7.2 | 7.3 | 7.2 |
| SS(mg/L) | 400 | 5 | 15 | 18 | 6 | 2 | 7 | 15 | 7 |
| COD(mg/L) | 500 | 27 | 26 | 28 | 32 | 27 | 36 | 26 | 19 |
| BOD(mg/L) | 300 | 8.3 | 7.7 | 8.2 | 10 | 8.7 | 10.8 | 7.7 | 5.7 |
| Total Nitrogen(mg/L) | 70 | 4.52 | 3.89 | 4.13 | 2.69 | 4.38 | 4.28 | 4.76 | 4.42 |
| NH ₃ -N (mg/L) | 45 | 2.43 | 2.20 | 2.38 | 2.24 | 1.98 | 2.12 | 2.68 | 2.00 |
| Total Phosphorus (mg/L) | 8 | 0.08 | 0.22 | 0.207 | 0.22 | 0.18 | 0.21 | 0.22 | 0.18 |
| Grease(mg/L) | 100 | 0.71 | 0.86 | 0.92 | 0.65 | 0.99 | 1.52 | 0.87 | 0.56 |
| Petroleum (mg/L) | 15 | 0.24 | 0.37 | 0.26 | 0.27 | 0.3 | 0.27 | 0.23 | 0.3 |

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2021年第四季度檢測報告數據，檢測日期為2021/10/25-2021/11/05。

2021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 | 378 | 418 | 418 | 418 | 418 | 418 | 418 | 227 |
| SS (mg/L) | 400 | 44 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 53 | 137 |
| NH ₃ -N (mg/L) | - | 80.5 | 91.8 | 91.8 | 91.8 | 91.8 | 91.8 | 91.8 | 42.8 |
| Grease(mg/L) | 100 | 5.78 | 13.2 | 13.2 | 13.2 | 13.2 | 13.2 | 13.2 | 1.17 |
| 石油類(mg/L) | 20 | 0.29 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | 0.44 | - |
| BOD(mg/L) | 300 | 55.6 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 68.5 |

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, F5廠檢測日期為2020/12, 其他廠房檢測日期為2021/02(BOD檢測日期為2021/09), 因F1、F2、F3、P1、P2、P3廠合併為同一排放口, 故監測數據一致。

2021年QMB放流標準與檢測結果

| Item | Standards | QMB Results | |
|----------------------|-----------|-------------|------|
| | | I | II |
| BOD(mg/L) | 20 | 8 | < 4 |
| COD(mg/L) | 120 | < 25 | < 25 |
| Color | 300 | 32 | 22 |
| pH | 5.5-9 | 7.6 | 7.5 |
| Temperature°C | 40 | 29 | 29 |
| TSS(mg/L) | 50 | 33 | 25 |
| TDS(mg/L) | 3,000 | 190 | 180 |
| TKN(mg/L) | 100 | 1 | 2 |
| Oil and Grease(mg/L) | 5 | < 5 | < 5 |

備註:

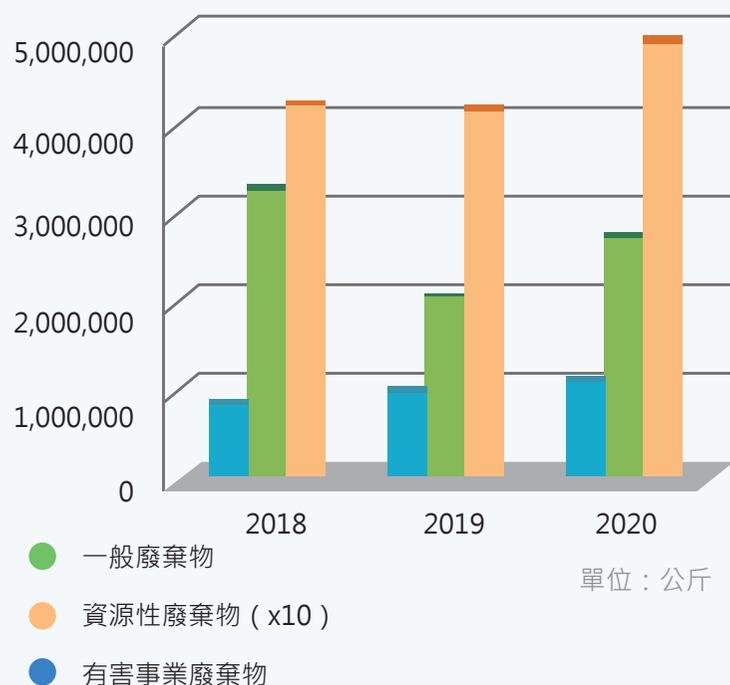
- 1.依據泰國工廠污水控制標準《B.E.2560》公告限值。
- 2.監測數據源自第三方檢測公司提供之檢測報告, 檢測日期2021/09/08。



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。公司於活動、產品或服務中，包含許多電子材料及耗材等，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



備註：

- 1.QRDC與QTMC：一般廢棄物統計由環保署事業申報及管理資訊系統的遞送聯單過磅重量，資源性廢棄物統計為各回收項目的過磅重量。
- 2.QSMC：一般廢棄物數據來自各廠區運輸出區數量統計（過磅和費用結算數據）；資源性廢棄物，全部由第三方廠商回收處置。
- 3.QCMC：由2021年每日清運次數進行平均估算，以每天平均清運4箱一般廢棄物（含節假日），每箱廢棄物主要為生活垃圾，估算每箱約500公斤重量，一般廢棄物處理量約為： $4 \times 500 \times 365 = 730,000$ 公斤；資源性廢棄物，全部由第三方廠商回收處理，數據為第三方廠商統計數據。
- 4.QMB：一般廢棄物及資源性廢棄物數據統計為廢棄物過磅和費用結算，全部由第三方廠商回收處置。

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(如下圖所示)。

一般事業廢棄物

2019-2021年各廠區一般及資源性廢棄物產出分析表

一般廢棄物

| 廠區 | 一般廢棄物 (kg) | | | 處理方式 |
|------|------------|-----------|-----------|------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | |
| QRDC | 303,580 | 343,300 | 369,570 | 焚化處理 |
| QTMC | 459,120 | 1,044,186 | 1,222,192 | 焚化處理 |
| QSMC | 1,168,860 | 1,066,462 | 1,327,854 | 焚化處理 |
| QCMC | 730,000 | 730,000 | 730,000 | 掩埋處理 |
| QMB | - | 102,928 | 120,700 | 掩埋處理 |
| 總計 | 2,661,560 | 3,286,876 | 3,770,316 | |

資源性廢棄物

| 廠區 | 資源性廢棄物 (kg) | | | 處理方式 |
|------|-------------|------------|------------|-------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | |
| QRDC | 181,367 | 86,113 | 87,676 | 回收再利用 |
| QTMC | 2,264,812 | 4,406,526 | 4,657,237 | |
| QSMC | 25,459,960 | 31,052,240 | 31,476,330 | |
| QCMC | 7,330,250 | 11,231,040 | 15,023,315 | |
| QMB | - | 1,465,571 | 2,048,530 | |
| 總計 | 42,566,638 | 48,241,490 | 53,293,088 | |

2019-2021年各廠有害事業廢棄物統計

| 廠區 | 種類 | 處理方式 | 數量(kg) | | |
|-----------------|-----------------|------------|-----------|-----------|-----------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| QRDC (含QTMC) | 廢電子零組件、下腳料及不良品 | 回收再利用/物化處理 | 2,714 | 22,968 | 27,955 |
| | 含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑 | | 158,748 | 253,652 | 235,480 |
| | 廢液閃火點小於60°C | | 18,935 | 20,910 | 23,260 |
| QSMC | 廢機油抹布 | 焚化處理 | 20,600 | 20,650 | 17,370 |
| | 有機廢溶液 | | 11,600 | 8,600 | 21,700 |
| | 廢棄粘合劑(膠管) | | 3,000 | 5,011 | 13,280 |
| | 廢酸 | 物化處理 | 5,760 | 4,080 | 3,880 |
| | 廢鉛酸蓄電池 | 回收再利用/物化處理 | 24,000 | 20,000 | 30,000 |
| | 廢燈管 | | - | - | 1,100 |
| | 廢活性炭 | 焚化處理 | 4,200 | 5,750 | 11,620 |
| | 廢溶劑容器 | 焚化處理 | 24,800 | 14,940 | 16,170 |
| | 化學品鐵桶 | 焚化處理 | - | 4,500 | 14,350 |
| | 廢乳化液 | 焚化處理 | - | 3,320 | 2,640 |
| | QCMC | 廢UV膠管 | 焚化處理 | 2,555 | 2,870 |
| PCB邊腳料 | | 回收再利用/物化處理 | 733,348 | 530,000 | 959,000 |
| 廢漆渣 | | 焚化處理 | 123,110 | 193,105 | 207,535 |
| 廢油漆桶 | | 回收再利用/焚化處理 | 57,070 | 52,985 | 71,015 |
| 廢有機溶劑 | | 焚化處理 | 11,770 | 20,269 | 25,972 |
| 廢活性炭 | | 焚化處理 | 3,000 | 40,083 | 2,862 |
| 廢油 | | 物化處理 | 8,115 | 8,919 | 10,220 |
| 廢鉛酸蓄電池 | | 焚化處理 | 7,400 | 15,360 | 10,238.6 |
| 廢抹布 | | 焚化處理 | 6,970 | 30,719 | 33,281 |
| 廢濾網 | | 焚化處理 | 2,165 | 6,745 | 3,370 |
| 水洗球 | | 焚化處理 | 5,040 | 0 | 310 |
| 廢金屬屑 | | 焚化處理 | - | 1,100 | 0 |
| 廢掛架 | | 焚化處理 | - | 153,280 | 120,910 |
| 廢酸 | | 焚化處理 | | | 2,500 |
| 廢油漆 | | 焚化處理 | | | 870 |
| 噴漆廢水 | | 焚化處理 | | | 117,850 |
| QMB | | 邊腳料 | 回收再利用 | - | 22,062 |
| | 廢膠水 | 焚化處理 | - | 2,785 | 4,033 |
| | 廢油 | 焚化處理 | - | 1,342 | 2,964 |
| | 廢溶劑容器 | 回收再利用 | - | 1,616 | 5,268 |
| | 廢抹布 | 焚化處理 | - | 2,907 | 2,510 |
| | 廢燈管 | 回收再利用 | - | - | 465 |
| 總計 | | | 1,234,900 | 1,470,528 | 2,015,606 |

備註：

- 1.QRDC(含QTMC)數據來自事業廢棄物委託共同處理管制遞送三聯單
- 2.QSMC、QCMC數據來自轉運處理後填報的“危險廢棄物電子聯單”
- 3.QMB：數據來自廢棄物過磅和費用結算。

2020-2021年廢棄物統計

按組成成分進行分類的廢棄物（以公噸為單位）

| 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 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| 生活垃圾 | 3,286.88 | 3,566.04 | 0 | 0 | 3,286.88 | 3,566.04 |
| 廢紙板 | 20,825.82 | 21,913.10 | 20,825.82 | 21,913.10 | 0 | 0 |
| 廢塑料 | 17,529.35 | 20,448.39 | 17,529.35 | 20,448.39 | 0 | 0 |
| 廢木材 | 8,135.35 | 10,622.05 | 8,135.35 | 10,622.05 | 0 | 0 |
| 其他一般廢棄物 | 301.35 | 309.44 | 301.35 | 309.443 | 0 | 0 |
| PCB邊腳料 | 805.71 | 1,209.91 | 805.71 | 1,209.91 | 0 | 0 |
| 廢電子零組件、下腳料及不良品 | 22.97 | 27.95 | 22.97 | 27.95 | 0 | 0 |
| 廢UV膠管 | 7.88 | 13.48 | 0 | 0 | 7.88 | 13.48 |
| 廢漆渣 | 193.11 | 207.54 | 0 | 0 | 193.11 | 207.54 |
| 廢油漆桶 | 52.99 | 71.02 | 47.99 | 71.02 | 5.00 | 0 |
| 廢有機溶劑 | 28.87 | 47.67 | 0 | 0 | 28.87 | 47.67 |
| 廢活性炭 | 45.83 | 14.48 | 0 | 0 | 45.83 | 14.48 |
| 廢油 | 10.26 | 13.18 | 0 | 0 | 10.26 | 13.18 |
| 廢鉛酸蓄電池 | 35.36 | 40.24 | 20.00 | 30.00 | 15.36 | 10.24 |
| 廢抹布 | 54.28 | 53.16 | 0 | 0 | 54.28 | 53.16 |
| 廢濾網 | 6.75 | 3.37 | 0 | 0 | 6.75 | 3.37 |
| 廢金屬屑 | 1.10 | 0 | 0 | 0 | 1.10 | 0 |
| 廢掛架 | 153.28 | 120.91 | 0 | 0 | 153.28 | 120.91 |
| 廢酸 | 4.08 | 6.38 | 0 | 0 | 4.08 | 6.38 |
| 廢溶劑容器 | 22.98 | 29.23 | 8.04 | 7.79 | 14.94 | 21.44 |
| 化學品鐵桶 | 4.50 | 14.35 | 0 | 0 | 4.50 | 14.35 |
| 廢乳化劑 | 3.32 | 2.64 | 0 | 0 | 3.32 | 2.64 |
| 廢液閃火點小於60°C | 14.50 | 23.26 | 0 | 0 | 14.50 | 23.26 |
| 水洗球 | 0 | 0.31 | 0 | 0 | 0 | 0.31 |
| 廢油漆 | 0 | 0.87 | 0 | 0 | 0 | 0.87 |
| 噴漆廢水 | 0 | 117.85 | 0 | 0 | 0 | 117.85 |
| 廢燈管 | 0 | 1.57 | 0 | 0 | 0 | 1.565 |
| 廢膠水 | 2.79 | 4.03 | 0 | 0 | 2.79 | 4.03 |
| 廢棄物總量 | 51,549.28 | 58,882.41 | 47,696.57 | 54,639.65 | 3,852.71 | 4,242.76 |

按回收作業從處置中移出的廢棄物（以公噸為單位）

| | 廠內 | | 廠外 | | 總量 | |
|-----------------|------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| 有害廢棄物 | | | | | | |
| 再使用準備Reuse | 0 | 0 | 6.42 | 7.79 | 6.42 | 7.79 |
| 再生利用Recycle | 0 | 0 | 898.28 | 1338.88 | 898.28 | 1338.88 |
| 其他回收作業 Recovery | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | 總量 | | 904.70 | 1346.67 |
| 非有害廢棄物 | | | | | | |
| 再使用準備Reuse | 0 | 0 | 11,250.42 | 0 | 11,250.42 | 0 |
| 再生利用Recycle | 0 | 0 | 35,541.45 | 53,292.99 | 35,541.45 | 53,292.99 |
| 其他回收作業 Recovery | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | 總量 | | 46,791.86 | 53,292.99 |

按處置作業最終處置的廢棄物（以公噸為單位）

| | 廠內 | | 廠外 | | 總量 | |
|---------------|------|------|----------|---------|----------|---------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| 有害廢棄物 | | | | | | |
| 焚化（含能源回收） | 0 | 0 | 486.85 | 338.83 | 486.85 | 338.83 |
| 焚化（不含能源回收） | 0 | 0 | 63.62 | 337.90 | 63.62 | 337.90 |
| 掩埋 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 其他處置作業 | 0 | 0 | 15.36 | 10.24 | 15.36 | 10.24 |
| | | | 總量 | | 565.84 | 686.97 |
| 非有害廢棄物 | | | | | | |
| 焚化（含能源回收） | 0 | 0 | 1,387.49 | 2715.34 | 1,387.49 | 2715.34 |
| 焚化（不含能源回收） | 0 | 0 | 730 | 730 | 730 | 730 |
| 掩埋 | 0 | 0 | 1,169.39 | 120.7 | 1,169.39 | 120.7 |
| 其他處置作業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | 總量 | | 3,286.88 | 3566.04 |

QRDC & QTMC

一、認養山尾滯洪池(機關18)綠化管理方案

將山尾滯洪池周邊公有綠地納入共同維護及管理，形成完整綠帶網絡區塊及良好景觀。



二、揮發性有機物(VOC) 排放管理方案

因應QC1 產線作業中使用有機溶劑總使用量達 20 公噸 年以上，應設置空氣污染防制設備，以符合法規要求。



QSMC

一、高光效LED燈節能方案

普通LED燈管單支功率16.5W~18W，高光效LED燈管單支功率12W，經過實際測量高光效LED燈管節能率30.5%，更換後，節能量達7,735,400KWH。



二、空氣壓縮機汰換節能方案

F5、F6、F7 廠汰換二級壓縮空壓機，以達到節能效果，節能量達 3,572,813KWH。



三、空調變頻使節能方案

F7、Q-BUS廠空調箱全年工頻運行，造成浪費，春、冬季改變頻率30HZ運行，節能率高達78%，節能量達679,481KWH。



QCMC

一、P1廠噴塗廢氣治理RCCO升級RTO專案

為因應VOCs氣體排放管控最新政策，降低VOCs氣體排放，加強廢氣排放管理。我司將P1廠塗裝製程VOCs廢氣處理設施從原來RCCO催化燃燒升級為RTO廢氣處理流程，降低VOCs污染物排放濃度，保護大氣環境。



二、廠區高效燈管更換節能方案

為提高燈管能效，將廠區內將現有4尺LED 16.5W更換為12W高光效LED，2尺LED 8.8W更換為6W高光效LED，在保證照明的同時達到節約用電的目的；



三、SMT生產車間關燈生產節能方案

因SMT生產車間人員較少，照明燈全開較為浪費，故關閉部分照明燈，照明數量共計2220盞，對照明線路進行改造後，開燈數量799盞，關燈數量1421盞，以達到節電目的。



四、F1廠空調翅片清洗節能方案

F1 空調末端設備運行10年，翅片日漸髒堵，風速減小，換熱效率降低，共計251台；統一清洗翅片、Y型篩檢程式，提高換熱效率以達到節約用電的目的。



五、P3廠房產線重點用氣設備採用空壓增壓器節能方案。

P3廠原使用一台15Kw的空壓機為點膠機單獨供氣；經綜合分析、評估，現停用空壓機，將點膠機用氣接入空壓管網，在整體管路保持低壓狀況下，通過增壓器提升局部壓力，以壓縮空氣為動力源的一種活塞式增壓閥，從而實現點膠機高壓力的穩定用氣和節能減排的目的。



六、生活用水改為自來水直供節能方案；

原由市政管網供應至一樓水箱，通過提升泵供至樓頂生活水箱水箱，再由樓頂穩壓泵供應至各用水點；經綜合分析、評估，現將市政管網自來水直接供應至樓頂生活水箱房，停用提升泵，以達節能減排之目的。



關注氣候變遷之風險與機會

全球的氣候與環境，溫室氣體不斷增加，廣達為善盡企業對保護環境、愛護地球的責任，努力制訂節能減排計畫與方針，由環境與職安衛推行小組推動減少碳排放與能資源使用，透過參與碳揭露計畫(CDP)問卷，精進節能減碳的持續發展目標，包含：

- 致力溫室氣體盤查，以掌握溫室氣體排放狀況
- 依據盤查結果，進一步進行溫室氣體自願減量相關計畫
- 持續推動與支援節能減碳措施，永續經營，善盡企業責任
- 遵守政府環保法規、客戶要求及其它相關規定

對於氣候變遷趨勢，密切監控與管理相關的風險與機會：

實質災害

風險鑑別

氣候異常所致水患與乾旱等風險，企業經營風險逐漸變高

機會與因應

1. 針對天災進行分析及風險評估、緊急應編規劃與演練
2. 節水節電措施，提升能資源使用效率

國際公約與國內法規

風險鑑別

國際公約或法規日益嚴格、碳稅與能源稅的研議、溫室氣體效能標準與總量管制趨勢、碳交易市場機制等，皆將衝擊公司營運

機會與因應

1. 依照ISO14064-1各廠區進行溫室氣體盤查：
 - 上海廠區自2011年起即取得ISO14064-1認證迄今
 - 台灣及重慶廠區於2015年開始取得第三方查證聲明迄今
2. 法規符合性鑑別，掌握法規趨勢

公司聲譽、客戶與產品消費者行為的改變

風險鑑別

近年ESG (Environment, Society, Governance)為新興熱門投資主題，氣候變遷管理績效亦為投資人關心議題，客戶對此亦有關注與及要求。

廣達為責任商業聯盟 (RBA, Responsible Business Alliance) 成員，並須有具體控管作為。不論是RBA或CDP，都強調對供應鏈資訊的揭露與管理，考驗廣達對於碳排放量、碳管理和能資源管理規劃之深度及廣度。

機會與因應

1. 參與CDP國際探揭露專案，填寫問卷，檢視績效及持續改善方向
2. 每年於CSR報告書揭露氣候變遷管理作為與績效，傳達予利害關係人
3. 設置環境保護委員會，每年檢討方案執行和目標設定情況
4. 自願減排市場：參與重慶市自願減排市場，每年進行公司內部盤查
5. 碳排放交易市場關注：近幾年每年核算企業碳排放量，積極爭取碳排放配額
6. 積極參與由客戶宣導的各項能源專案

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，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。目前計算的排放量未包括抵換與交易。

廣達於2015年度各廠區完成溫室氣體盤查查證聲明，故訂2015年為基準年，因於2020年進行ISO 14064-1:2018改版，因此在2020年變更基準年，但因2021年新增泰國廠區，因此變更溫室氣體盤查基準年為2021年。

基準年溫室氣體盤查排放如溫室氣體排放統計結果，未來若有下列情況，將進行基準年的重新計算並修訂。

1. 營運邊界改變。
2. 溫室氣體源或溫室氣體匯的所有權與營運控制權移入或移出組織邊界。
3. 溫室氣體量化方法改變，導致溫室氣體排放量或移除量產生顯著改變，顯著性門檻設定為3%，依公司需求或國家相關政策做基準年的設定和修改。

配合碳交易試點城市

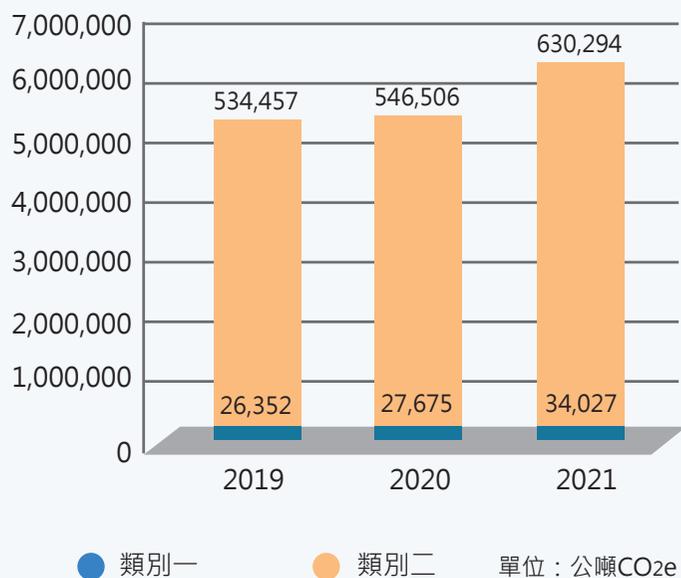
廣達於上海及重慶製造城，因應當地列入碳交易試點城市，特別關注兩方面的衝擊，包含自身能源消耗高低，及公司在碳交易過程中能否滿足政府要求。遵守地方碳排放權交易政策，每年對自身排放量進行預估並彙報政府部門，由政府部門發放碳排放配額，配合第三方查證機構至企業現場核查實際排放量，比對實際排放是否超出發放配額量。

各廠區溫室氣體盤查結果

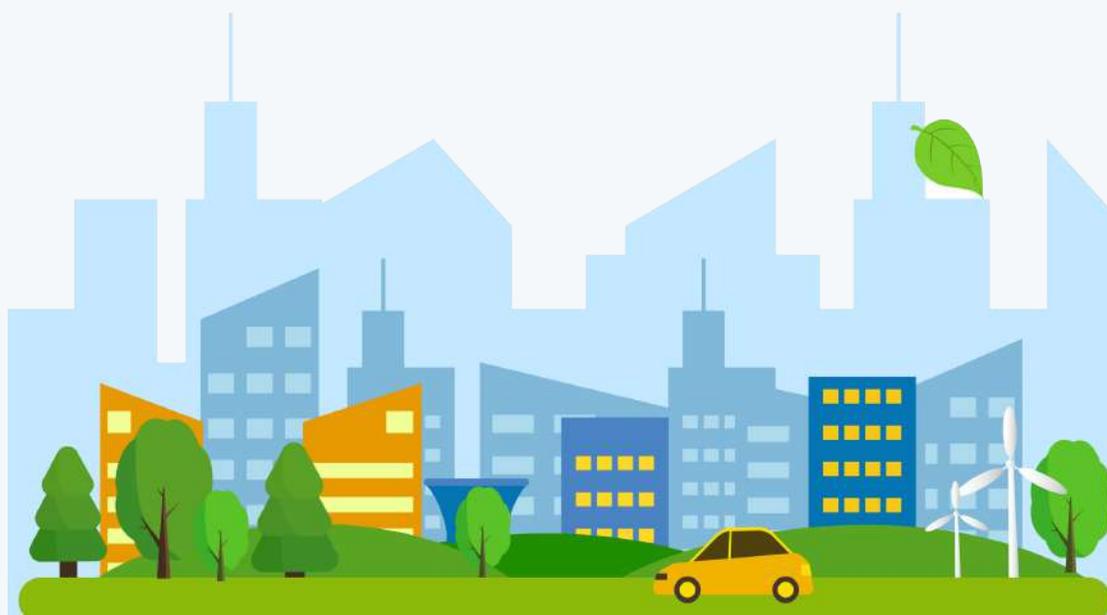
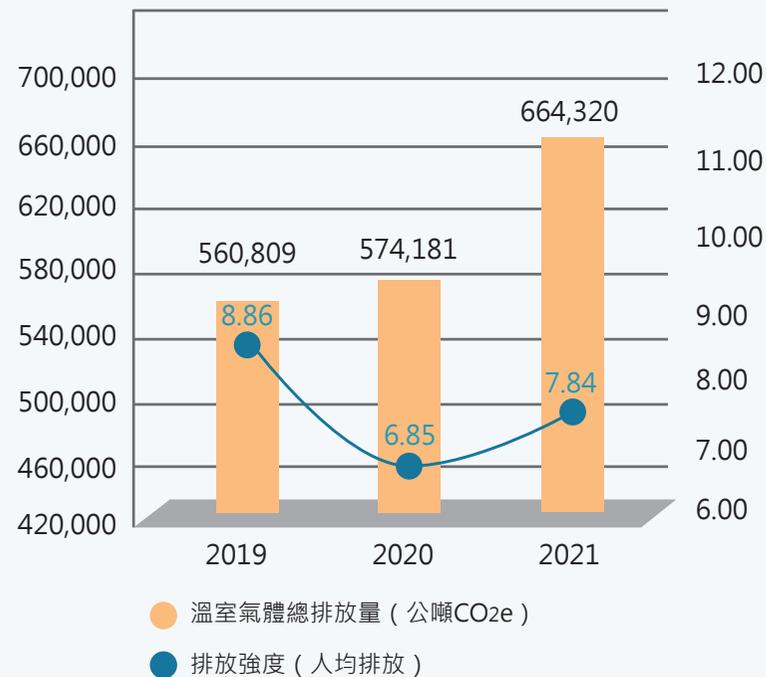
台灣廠區依經濟部「能源管理法」規定公告「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」，實施年度節電率達1%以上，以及桃園市發展低碳綠色城市自治條例，設置契約容量百分之十以上之太陽能、風力或其他綠能、節能設備，作為目標。

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。

2019至2021年之類別一及類別二溫室氣體排放量



2019至2021年之溫室氣體排放強度



台灣廠區溫室氣體排放統計結果

台灣廠區(QRDC & QTMC)QRDC & QTMC

| 年度 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| 溫室氣體排放量—類別一 (Tons of CO ₂ e) /占總排放比例Ratio (%) | 531/(1.54%) | 748(1.70%) | 800/(1.253%) |
| 溫室氣體排放量—類別二 (Tons of CO ₂ e) /占總排放比例Ratio (%) | 33,966/(98.46%) | 43,240/(98.30%) | 53,526/(83.845%) |
| 溫室氣體排放量—類別三至六 (Tons of CO ₂ e) /占總排放比例Ratio (%) | - | - | 9,513/(14.902%) |
| 溫室氣體總排放量 (Tons of CO ₂ e) | 34,497 | 43,988 | 63,840 |
| 溫室氣體種類及個別排放量 | CO ₂ :34,166.30 CH ₄ :193.30 N ₂ O:0.24 HFCs:137.66 | CO ₂ :43,432.08 CH ₄ :262.34 N ₂ O:0.21 HFCs:293.61 | CO ₂ :63,194.22 CH ₄ :297.86 N ₂ O:0.21 HFCs:347.49 |
| 生質燃燒CO ₂ 排放量 | 0 | 0 | 0 |

上海製造城溫室氣體排放統計結果

上海製造城QSMC

| 年度 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|
| 溫室氣體排放量—類別一 (Tons of CO ₂ e) /占總排放比例Ratio (%) | 14,570/(4.24%) | 14,436/(4.34%) | 17,213/(4.53%) |
| 溫室氣體排放量—類別二 (Tons of CO ₂ e) /占總排放比例Ratio (%) | 328,786/(95.76%) | 318,525/(95.66%) | 357,927/(94.23%) |
| 溫室氣體排放量—類別三至六 (Tons of CO ₂ e) /占總排放比例Ratio (%) | - | 4,040.34 | 4,695.26/(1.24%) |
| 溫室氣體總排放量 (Tons of CO ₂ e) | 343,356 | 337,001 | 379,836 |
| 溫室氣體種類及個別排放量 | CO ₂ :338,153.04 CH ₄ :1,372.33 N ₂ O:18.48 HFCs:3,647.48 | CO ₂ :330,998.10 CH ₄ :1,252.91 N ₂ O:21.35 HFCs:4,725.32 | CO ₂ :372,419.43 CH ₄ :1,485.74 N ₂ O:30.12 HFCs:5900.3 |
| | PFCs:137.90 | PFCs:4.08 | PFCs:0 |
| 生質燃燒CO ₂ 排放量 | 0 | 0 | 0 |

重慶製造城溫室氣體排放統計結果

重慶製造城 QCMC

| 年度 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--|---|--|
| 溫室氣體排放量—類別一 (Tons of CO ₂ e) / 占總排放比例Ratio (%) | 11,251/(5.99%) | 12,491/(6.16%) | 11,504/(5.17%) |
| 溫室氣體排放量—類別二 (Tons of CO ₂ e) / 占總排放比例Ratio (%) | 171,705/(91.32%) | 184,741/(91.02%) | 203,260/(91.41%) |
| 溫室氣體排放量—類別三至六 (Tons of CO ₂ e) / 占總排放比例Ratio (%) | 5,062/ (2.69%) | 5,726/ (2.82%) | 7,608/ (3.42%) |
| 溫室氣體總排放量 (Tons of CO ₂ e) | 188,018 | 202,958 | 222,372 |
| 溫室氣體種類及個別排放量 | CO ₂ : 182,140.69 CH ₄ : 2,082.79 N ₂ O: 63.61 HFCs: 3,724.84 SF ₆ :5.88 | CO ₂ :196,021.19 CH ₄ : 2,569.45 N ₂ O: 60.42 HFCs: 4,300.88 SF ₆ :5.88 | CO ₂ : 215,437.99 CH ₄ :2,916.33 N ₂ O:64.23 HFCs: 3,947.85 SF ₆ :5.82 |
| 生質燃燒CO ₂ 排放量 | 0 | 0 | 0 |

泰國製造城溫室氣體排放統計結果

泰國製造城 QMB

| 年度 | 2021 |
|--|--|
| 溫室氣體排放量—類別一 (Tons of CO ₂ e) / 占總排放比例Ratio (%) | 4,509.8/(22.44%) |
| 溫室氣體排放量—類別二 (Tons of CO ₂ e) / 占總排放比例Ratio (%) | 15,580.51/(77.53%) |
| 溫室氣體排放量—類別三至六 (Tons of CO ₂ e) / 占總排放比例Ratio (%) | - |
| 溫室氣體總排放量 (Tons of CO ₂ e) | 20,097.27 |
| 溫室氣體種類及個別排放量 | CO ₂ : 15613.54 CH ₄ : 67.51 N ₂ O: 0.56 HFCs: 4415.63 SF ₆ :0 |
| 生質燃燒CO ₂ 排放量 | 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(未公布2021年排放係數，故台灣廠區沿用2020年；大陸廠區沿用2020年)。
 - 台灣廠區：能源局2020年外購電力排放係數 (0.509Kg CO₂e /kWh)。
 - 大陸廠區：2020年中國區域電網基準線排放因子。
 - QSMC：華東地區之排放係數 (0.7921Kg CO₂e /kWh)。
 - QCMC：華中地區之排放係數 (0.8587Kg 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 2013年版第五次評估報告。
- 排放強度為人均排放。
- 台灣廠區及大陸廠區 2021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，2020年溫室氣體排放量-類別二原數值318,225 Tons of CO₂e修正為318,525 Tons of CO₂e。

公司內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2021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QRDC&華亞廠 | | | 上海製造城QSMC | | | 重慶製造城QCMC | | | 泰國製造城QMB | |
|--------|-----|-----------------------|--------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| 燃料 | 柴油 | 公乘(KL) | 0.44 | 0.50 | 4.69 | 94.06 | 98.76 | 296.59 | 7.61 | 8.23 | 6.33 | - | 12.39 |
| | | 千兆焦耳(GJ) | 15.48 | 17.59 | 164.95 | 3,308.17 | 3,473.47 | 10,431.19 | 267.61 | 289.46 | 222.63 | - | 435.77 |
| | 汽油 | 公乘(KL) | 1.65 | 1.51 | 1.51 | 164.257 | 182.47 | 201.53 | 155.088 | 141.10 | 72.66 | - | 2.24 |
| | | 千兆焦耳(GJ) | 53.89 | 49.31 | 49.31 | 5,364.40 | 5,959.21 | 6,581.53 | 5,064.96 | 4,608.13 | 2,372.97 | - | 73.16 |
| | 天然氣 | 立方公尺(M ³) | - | - | - | 4,048,971.15 | 4,251,419.71 | 3,984,610.14 | 2,288,100 | 2,433,763 | 2,135,359.74 | - | - |
| | | 千兆焦耳(GJ) | - | - | - | 135,624.34 | 142,405.55 | 133,468.50 | 76,642.20 | 81,521.33 | 71,526.01 | - | - |
| | LPG | 公噸(ton) | 60.02 | 57.52 | 47.25 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | | 千兆焦耳(GJ) | 2,977.98 | 2,853.94 | 2,344.38 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 電力 | 用電量 | 千度(MWh) | 63,727.13 | 84,952.09 | 106,626.26 | 408,633.04 | 429,064.69 | 459,734.33 | 199,184.83 | 225,836.59 | 245,809.07 | 17,131.33 | 31,450.37 |
| | | 千兆焦耳(GJ) | 229,417.69 | 305,827.52 | 383,854.54 | 1,471,078.95 | 1,544,632.88 | 1,655,043.59 | 717,065.38 | 813,011.72 | 884,912.65 | 61,672.790 | 113,221.33 |
| 能源消耗總額 | | 千兆焦耳(GJ) | 232,465 | 308,748 | 386,413 | 1,615,376 | 1,696,471 | 1,805,525 | 799,040 | 899,431 | 959,058 | 61,673 | 113,730 |

備註:

- 1.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/m³。
- 2.2020年泰國廠因初始建廠，所以未收集能源燃料活動數據。

綠色供應

| | |
|--------------|-----|
| 綠色供應鏈管理 | 106 |
| 負責任礦物盡職調查與管理 | 110 |
| 綠色品質管理 | 112 |



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。

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。

廣達核可供應商審核項目類別

| A.Generic Quality System(GQS) | SECTION | Self Actual % | Quanta Actual % |
|---|----------------------------------|---|-----------------|
| | 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 Matrices | NA | NA |
| | 10.Environmental and Ethics | NA | NA |
| | Average (%) | 0.0% | 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 | | GQS \geq 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75 | |
| Conditional Qualified | | 60 \leq GQS < 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75 | |
| Unacceptable | | GQS < 60 or GPM < 85 or PC < 75 or Section Score < 60 | |
| Automotive Product Management Criteria: | | | |
| Qualified | | GQS \geq 70, and GPM \geq 85 & PC \geq 75, and APM \geq 80 | |
| Conditional Qualified | | 60 \leq GQS < 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 | |

認可標準

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



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

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，2020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。

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2021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%。2021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 RBA稽核

廣達每年依據ESG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RBA規範準則為基礎，除要求簽署承諾書外，也進行年度重要供應商CSR稽核，採用標準及供應商總體稽核概況如下說明：

| Item | QRDC | QSMC | QCMC | QMB |
|--|--|--------------|--------------|-------------|
| Audit 1st tier suppliers | 69 (Completion rate: 97%, postponed due to COVID-19) Findings: Recruitment fees, working hours, discrimination, EHS on-site execution findings, lack of management system | | | |
| Audit 2st tier suppliers | 99 (Completion rate: 100%) | | | |
| On-site service suppliers audit (Dispatched companies included) | 11 (100%) | 15 (100%) | 13 (100%) | 8 (100%) |

整體而言，2021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有強迫或強制勞動風險的現象及風險。

2021廣達綠色規範培訓大會 協助供應商共同成長

依照往例，廣達每年會分別於台灣、上海與重慶等三地，舉辦4場綠色材料規範研討會；但於2020-2021年因COVID-19的因素，各地全面取消此研討會。報名與出席人數統計如下：

2019

| | 報名人數 | 報到人數 | 出席率(%) |
|-----------|-------|-------|--------|
| 廣達臺灣 | 414 | 350 | 84.54% |
| 廣達上海(第一場) | 87 | 67 | 77.01% |
| 廣達上海(第二場) | 600 | 422 | 70.33% |
| 廣達重慶 | 377 | 339 | 89.92% |
| 小計 | 1,479 | 1,178 | 80.43% |

2020

| | 報名人數 | 報到人數 | 出席率(%) |
|------------|------------|------------|------------|
| COVID-19取消 | COVID-19取消 | COVID-19取消 | COVID-19取消 |

2021

| | 報名人數 | 報到人數 | 出席率(%) |
|------------|------------|------------|------------|
| COVID-19取消 | COVID-19取消 | COVID-19取消 | COVID-19取消 |

國際趨勢與客戶要求概況

對於剛果民主共和國及其週邊九個鄰近國家，非政府軍事團體武装控制金Au、鉬Ta、鎢W、錫Sn、鈷Co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%通過獨立的第三方審核項目認證。

從國際行業趨勢來看，RMI和客戶對於供應鏈鈷金屬、云母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立場

- 本公司認可在受衝突影響和高風險區域從事鎢、鉬、錫、金、鈷及其他礦物的開採、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，我們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，我們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。
- 作為RBA/RMI會員，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，要求供應鏈上游的冶煉廠/精煉廠積極參與獨立第三方審核項目（RMI/LBMA）認證，同時將負責任採購政策傳達給供應商，並要求供應商符合政策要求。
- 廣達持續採取負責任礦物採購政策，支援《OECD礦物盡職調查指南》和RMI在衝突金屬和鈷金屬上的策略與做法，並持續採用RMI發佈之衝突礦產報告範本、鈷金屬報告範本和配套管理工具，調查本公司供應商是否落實上述政策。

廣達2021年度盡職調查概況

1. 前期準備階段

- 公司供應商群體龐大，為使衝突礦產調查更有效率，調查前期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以及負責任礦物報告系統的升級優化。
- 2021擴大了鈷金屬供應商調查的範圍，從之前的電池材料供應商擴大到所有可能有使用鈷的材料供應商。

2. 執行調查階段

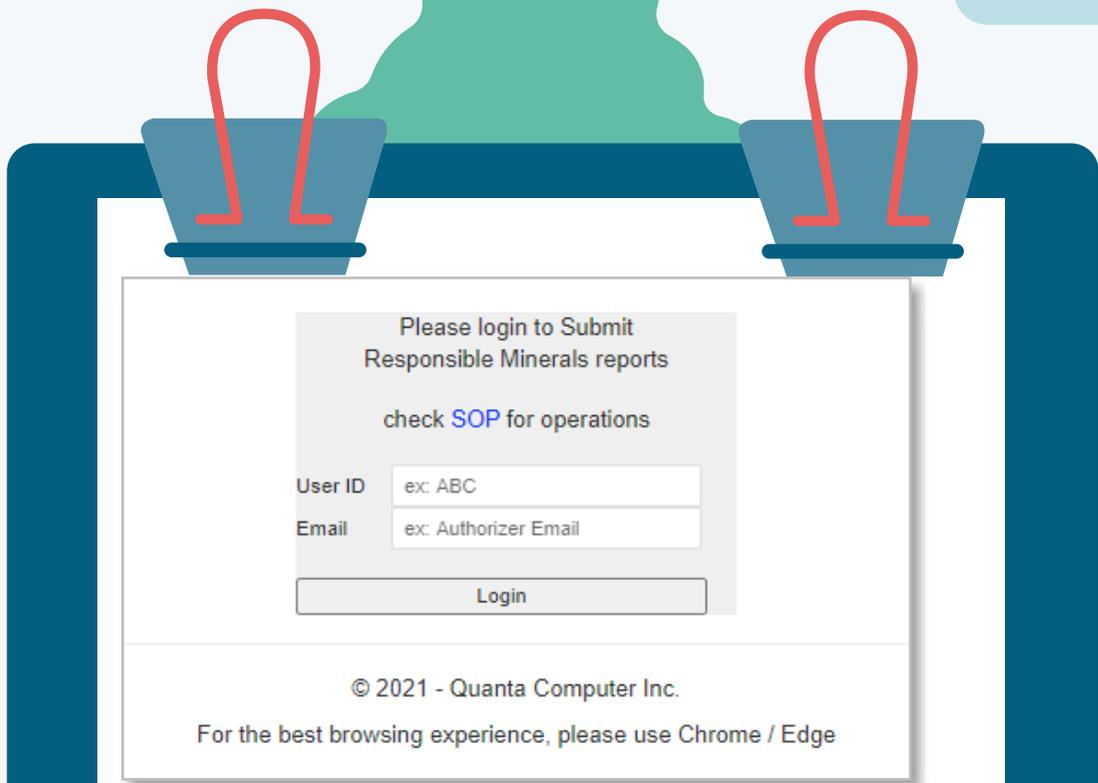
- 由CAMP系統發送盡職調查系統鏈結給供應商，並通知到對應內部採購負責人以更高效地跟進調查情況；供應商採用RMI官網上發佈的最新版本CMRT披露供應鏈礦物信息；集團權責部門根據公司負責任礦物政策及客戶要求對供應商披露的信息進行查證確認，當確認有風險時，持續跟供應商溝通以控制、移除風險從而符合公司負責任礦物政策及客戶要求，並保存調查結果於CAMP系統至少達到5年；

3. 匯總報告階段

權責部門根據客戶的要求報告實際調查情況。本年度不僅完成了盡職調查任務，同時進一步升級優化了管理系統，增加供應商鈷金屬管理模塊，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。

供應商報告解析與報表處理

- 負責任礦物報告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信息等，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/CRT盡職調查報告。
- 廣達將致力持續提升負責任礦物報告管理系統！為社會、環境、人權問題促進，善盡身為供應鏈一分子之責任！



廣達供應商負責任礦物採購符合性聲明

作為廣達電腦及其附屬公司（下稱「廣達」）的供應商，本公司謹代表本公司及所屬子公司（下稱「供應商」）出具本聲明，以確認將符合廣達負責任礦物採購政策要求。

Conflict Minerals Reporting Template (CMRT)

請提交或更新衝突礦產報告

廣達電腦秉持負責任礦物採購政策，並支持《OECD礦物盡職調查指南》與RMI在衝突金屬(鑛金Gold (Au)、錫Tin (Sn)、鉭Tantalum (Ta)、鎢Tungsten (W)、釷Thorium (Th))上的策略與做法。如您知道，負責任礦物計劃 (RMI) 採用「衝突礦產報告範本(CMRT)」用於調查一個機構公司的負責任礦物採購策略與努力和供應鏈中的金屬來源廠「精煉廠」。該「範本」過去若干年以來都是多個行業內標準的、運用的工具。廣達電腦未來仍然用之對供應商調查。一如既往，此處供應商是指：所供應的不助長衝突的物料用於廣達產品中的供應商，而其他的，包含服務、設備等供應商不在調查範圍。

對於這項工作Quanta的要求是：

1. 供應商須依範本內容，調查、匯總、報告其供應礦產物料所涉及的所有供應商資訊。須特別注意的是，某些供應商可能擁有多個vendor code，這些供應商所提交的部份CMRT須涵蓋其屬下所有Vendor code。

2. 供應商報告中所提及的台煉廠/精煉廠，須在RMI或LBMA網站中被列為「合格Compliant」。其網址為：

RMI: <http://www.responsiblemineralsinitiative.org/>

LBMA: <http://www.lbma.org.uk/good-delivery-list>

3. 新收到通知的供應商需於5週內提交衝突金屬報告。已提交的供應商，若之前報告不符合要求或現在實際已變化，請隨時保持更新，且每年至少更新一次。

Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) to Be Provided/Updated

Dear Valuable Supplier,

Quanta upholds responsible minerals sourcing policy, and in particular OECD due diligence guidance for minerals and Responsible Minerals Initiative (RMI) common strategy & approach for conflict minerals (they are Gold(Au), Tin(Sn), Tantalum(Ta), Tungsten(W), short as "3TG"). As you may know, RMI maintains "conflict minerals reporting template (CMRT)", which targets an organization's responsible mineral sourcing strategy and smelters/refiners in its supply chain. The "template" has been standard and common tool in a variety of industries in the past years. Quanta Computer will continue to do survey with it on its suppliers in the future. Again here, "supplier" means a company who supplies Quanta with a part/material that is used in Quanta's products (but service provider or equipment provider are not included).

Quanta requirements:

- Supplier will survey, consolidate and report all its sub-suppliers, who contribute any materials or parts to its merchandises that are supplied to Quanta. Especially, those Suppliers (or also called as "Vendor") who have more than one vendor code, shall submit one CMRT that covers all its vendor codes.
- All the smelters/refiners reported by a supplier in the CMRT are marked as "Compliant" in RMI or LBMA

RMI: <http://www.responsiblemineralsinitiative.org/>

LBMA: <http://www.lbma.org.uk/good-delivery-list>

- 2.1 供應商
- 2.2 供應商
- 2.3 供應商
- 2.4 供應商
- A 新供
- B 供應
- 2.5 供應商
- 2.6 供應商
- 2.7 供應商
- 2.8 供應商
- 2.9 供應商



國際趨勢與客戶要求概況

廣達電腦是全球ODM/OEM專業研發設計、製造與相關服務的領導廠商，提供具市場競爭力的產品與服務。在產品生命週期中，廣達負有包含研發、認證、製造等階段之產品責任，對於產品健康安全等議題之關注，乃透過以下系統方法進行管理。

廣達對所有產品及服務執行生命週期各階段健康和 safety 衝擊評估，以確實有效的為產品及服務生命週期各階段健康和 safety 衝擊評估進行把關。

| 產品生命週期階段 | 是否評估 |
|-----------|----------------------------------|
| 產品概念開發 | 是 |
| 研發 | 是 |
| 認證 | 是 |
| 製造和生產 | 是 |
| 行銷和推廣 | 廣達主要為ODM/OEM專業研發設計製造廠，後續階段之評估不適用 |
| 儲運和供應 | |
| 使用和服務 | |
| 處理、再使用或回收 | |

綠色產品管理系統 (GP管理系統)

綠色產品發展是近年來利害關係人持續關注的議題，尤其綠色產品更涉及產品符合性的法律、法規議題，至關重要。廣達以「實現綠色企業」作為品質政策之一，將綠色企業概念深植於廣達綠色產品管理系統中，以滿足客戶綠色產品要求及符合國際法規，為綠色環保及社會責任盡一分心力。

依循國際標準組織(ISO)以及國際電工技術委員會(IEC)所公布的標準，於ISO 9001品質管理系統基礎架構下，導入綠色產品管理，並取得IECQ QC 080000管理系統認證。透過組織綠色產品管理委員會管理，並依據ISO 9001:2015 以及QC 080000:2017最新標準建立一套系統化的管理手法。管理架構將綠色產品管理流程串連在研發、採購、製造與客戶服務各方面，確保公司內部所有產品，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，使用的輔助性材料透過風險評估，對於須管控的輔材，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，對進料及出貨成品進行抽樣檢測

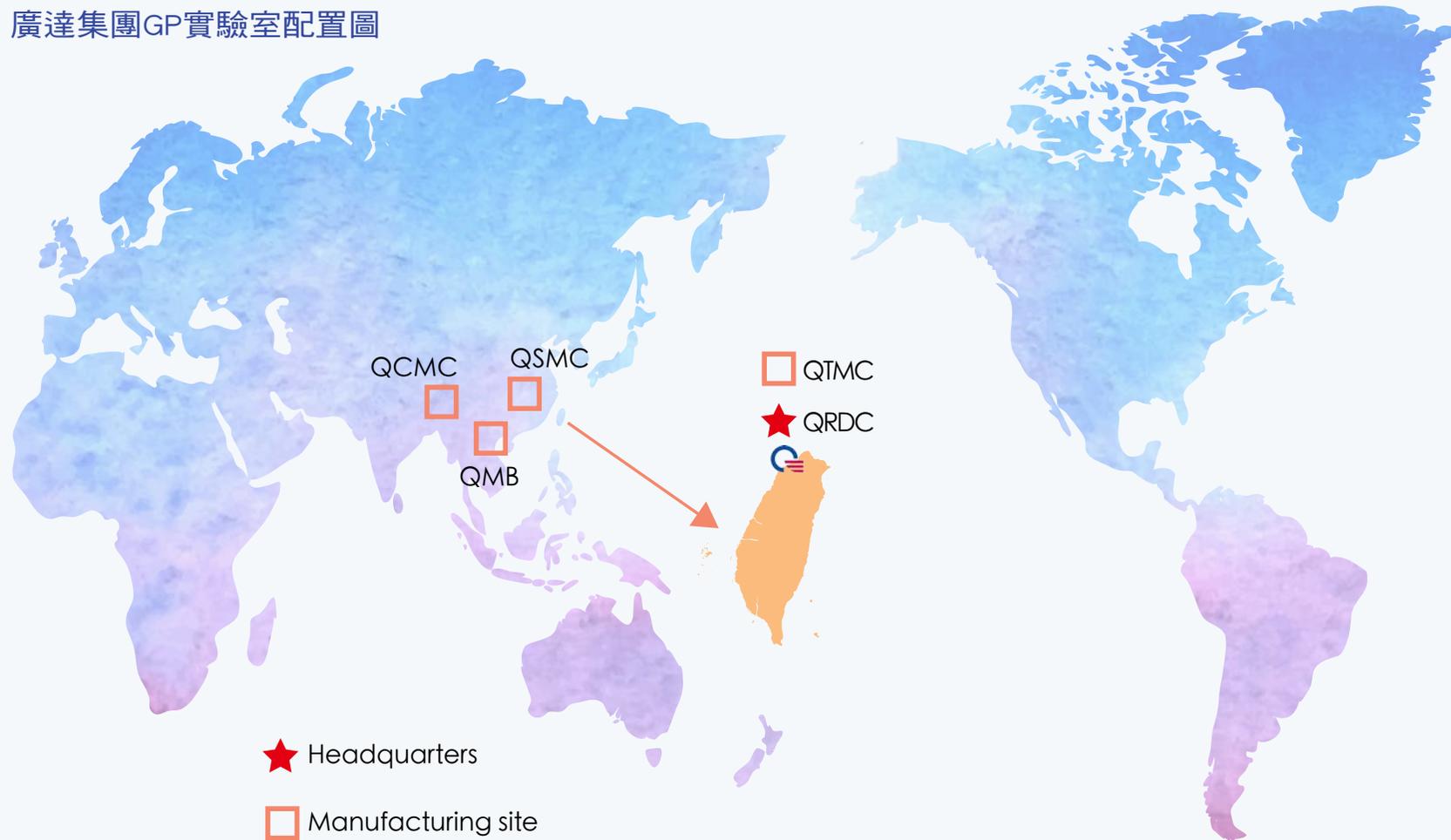
為確認以上活動運作的有效性，廣達每年度舉行內部稽核、管理審查作業且通過第三方認證，確保公司生產產品皆符合國際環保法規以及客戶綠色產品的要求。

綠色產品實驗室 (GP實驗室)

為達到有效管控，廣達分別在QTMC、QSMC、QCMC以及QMB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、輔助材料及成品依照法令法規及客戶要求，進行RoHS十項、TSCA五項以及Halogen Free氯、溴等危害物質的測試。同時，因應RoHS法規對鄰苯二甲酸酯(Phthalate)的限用要求，廣達已於2018年購入兩台快速篩選設備(PY-GC-MS)，投入檢測行列，能快速確認材料的法規符合性。

於實驗室管理方面，QSMC實驗室於2008年通過中國合格評定國家認可委員會（China National Accreditation Service, CNAS）頒布的實驗室認可標準CNAS-CL01（等同ISO 17025），取得化學實驗室認可證書。QTMC、QCMC以及QMB GP實驗室分別於2010年、2011年以及2020年建置，配置有XRF及化學檢測設備，並與QSMC實驗室建立快速聯繫的流程，經QTMC、QCMC或QMB實驗室檢測後須進一步確認的材料，可快速且及時送到具有完整分析能力的QSMC實驗室進行分析，有效為廣達產品進行把關。

廣達集團GP實驗室配置圖



客戶滿意度

「客戶至上」為廣達品質政策之一，對於所提供的產品及服務是否能滿足客戶的期許，一直是廣達關注的焦點。

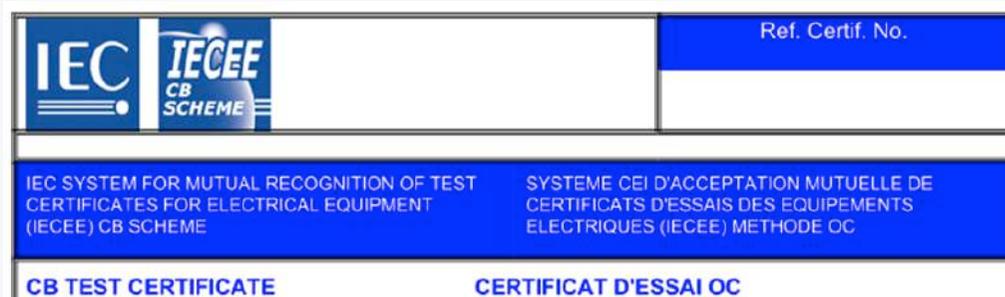
除了客戶定期的季度業務評審(QBR, Quarterly Business Review)，廣達每年也會定期於第四季舉辦客戶滿意度調查，由各事業部透過「客戶滿意度調查系統」發送問卷予相應之客戶，以主動獲取客戶意見，做為持續改善的方向。

依據2021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2020年略為提升，當客戶所回饋之問卷項目有任何須改進的建議，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，以作為提升品質系統以及次年度目標訂立的參考依據。

藉由上述管理，2021年所生產的產品都沒有違反與顧客健康與安全的相關法規。

產品安全規範

根據IEC (International Electrotechnical Commission) 法規 IEC60950-1及IEC62368-1要求與安全測試，確認廣達的產品皆符合此安全規範要求，並取得CB證書為此證明。



使用者安全

廣達安規實驗室依循國際標準組織(ISO)、國際電工技術委員會(IEC)等相關國際機構所公布標準及客戶要求，使用標準方法，對所有產品系統執行產品安全性驗證，以確實有效的為廣達產品品質及使用者安全進行把關。主要是避免七大危險所造成的傷害例如：

- 電擊:也是一般人俗稱的觸電，電壓或電流過大都會產生電擊的危險；
- 能量:高能量易讓產品過熱甚至引發起火，尤其在接觸不良的部位易產生非預期的電弧導致起火；
- 火:任何帶電的電子產品設計不良，包含能量過大、或是帶有活性大的鋰電池等等，都易讓產品起火；
- 熱:產品過熱不只使用的人容易被燙傷，也會導致產品易起火；
- 化學:如鋰電池內的電解液，外洩或是小朋友誤食都會造成危險；
- 機械:產品帶有尖銳的邊角，或是體積過大重心不穩導致產品倒塌等；
- 輻射:最常見就是帶有雷射或是LED的產品，如功率過大易造成對人眼睛的傷害；

同時透過安規人員與各國際認證機構定期互相交流，讓實驗室可在驗證上互相支援，讓產品於開發階段對七大危險問題驗證確認，提升其有效性及時效性。

社 會 參 與

社會參與前言 116

廣達文教基金會 118

廣藝基金會 126

愛心社 133



科技應用變化飛快，未來社會型態及需求，除了多樣性亦包含了未知性，廣達相信，我們對社會及人文資本的堅持與投入，都會短期及長期對廣達及廣達所處的地區，讓各方關係人帶來幫助！而為更深入參與社會各項活動，各廠區加入的協會及活動眾多且豐富，包含：

- 台灣區電機電子工業同業公會 (<http://www.teemab2b.com.tw/NewCompanyDetail.aspx?companyAccount=770293>)
- 台灣雲端運算產業協會 (<http://www.twcloud.org.tw/xcassn?xsmsid=0I205560618785535234>)
- 台灣AI系統聯盟 (<https://www.aita.org.tw/sig/applications>)
- 桃園市人力資源管理協會
- CDP(Carbon Disclosure Project)國際碳揭露專案

廣達自2009年加入CDP專案，2010年開始填寫CDP報告至今，廣達曾獲頒“中國應對氣候變化最佳供應商”之榮譽。

• 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，2021年度合計繳交費用為台幣407,527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，為協會常務理事單位，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。

• 校園合作基金會

廣達文教基金會一向為提升台灣教育的品質不遺餘力，長期參與各項與教育議題相關的會議，並且透過基金會長期與校園合作的豐富經驗，對政府與合作的機構提出具體及建設性的教育建言。

| 參與工作 | 主辦單位 | 參與角色 |
|------------------------------------|------------------|-------------------|
| 2021 總統教育獎 | 教育部國民及學前教育署 K-12 | 大專組 - 複審委員 分組發展委員 |
| 教育部藝術教育推動會 | 教育部 | 委員 |
| 藝師藝有- 110 年度鼓勵學校延聘在地文化工作者或傳統藝師實施計畫 | 教育部 | 書審委員 |
| 第二屆人文社會科學教育諮詢會 | 教育部資訊及科技教育司 | 委員 |
| 新北市文化基金會 | 新北市政府文化局 | 董事 |
| 新北市教育諮詢 | 新北市政府教育局 | 顧問 |
| 新北市政府博物館及文化館事業發展諮詢委員會 | 新北市政府文化局 | 諮詢委員 |



此外，廣達於台灣、大陸及其他地區的主要營運點總數共計有四地，包含台灣研究發展總部及製造城、上海製造城、重慶製造城及泰國製造城，上述各據點皆非於特定保留區內，無社區集體談判相關聲明。永續發展委員會轄下並包含社會關懷委員會，透過對在地區域關注的理念，藉由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他專業服務，參與社區發展及慈善公益團體相關活動，台灣地區除公司外，並有廣達文教基金會及廣藝基金會協同進行開展，大陸地區則主要由各廠區愛心社負責，泰國廠區則因於2020年設立，故尚未規劃成立相關組織。

以台灣為出發據點，發展學子習得能帶著走的能力，並以藝術為媒介，營造多元學習平臺，希望能用藝術啟發創意，也促進大陸及東南亞地區的社會串連和交流；廠區更聚焦環境關懷、愛心敬老、特殊教育關懷、知識講座、健康諮詢等社區交流計畫，讓當地女性及男性都可參與。其中因應節慶之感恩母親節、情繫父親節、重陽節活動、歡樂親子等活動，亦希望透過活動更提升同仁幸福感、促進同仁健康與發展。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75%。

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 | |
|----------|--------------|--------|--------|------------|----------|------------------------------------|--|--|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | | |
| 廣達文教基金會* | 約4,460 | 約4,438 | 約5,271 | 約1,734,000 | 約515,500 | 250,000 | 展覽品畫作、導覽手冊、學習物件、程式教育教具組、平板電腦等 | |
| 廣藝基金會* | 約4,154 | 約4,185 | 約4,273 | 約100,000 | 約100,000 | 實體參與 7,620 線上參與 2,891,972 | 廣達電腦廣藝廳/台中國家歌劇院/國家兩廳院實驗劇場/樹林藝文中心/桃園市中壢中正公園/新竹市文化局演藝廳/台灣文創訓練中心/華山1914文創園區/台北點空間 線上觀賞演出、FB粉絲專頁、12個月觸及人數總計 | |
| 愛心社 | QSMC | 70.20 | 10.60 | 4.36 | 5,419 | 3,058 | 3,773 | QSMC慰問品、水果及生活用品等物資捐贈。 |
| | QCMC | 10.18 | 6.84 | 12.10 | 706 | 121 | 455 | 愛心活動大型兒童遊戲道具補充、兒童學習器材、同仁活動禮品、老人冬季取暖電器、棉襪、食品、生活用品等。 |
| | TTL | 80.38 | 17.44 | 16.46 | 6,125 | 3,179 | 4,228 | |

QMB 廠區於2020年度開始啟用，故目前尚未成立相關組織

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

我們的願景：
文化均富、科技均享

我們的宗旨：

「教育為根」、「藝術為本」
、「科技為用」、
「創意為法」

我們的期許：

教育創新促進者&
古今中外文化橋樑



2021行動綱領

藝術為「文」、科技為「武」，恰似人類左腦與右腦，兩者不相衝突必須交融。一個社會欲達成「文化均富」與「科技均享」的目標，藝術和科技就是開啓兩扇門的鑰匙，而轉動鑰匙的力量便是「教育」，以藝術先行，具備美學涵養而發展出來的科技，相對於外貌赤裸的科技更容易打動人心。廣達文教基金會本著教育為核心，揮動扎根校園的雙翅，「廣達游於藝」計畫，圍繞在以「藝術為本」的理念展開；「廣達游於智」計畫，則重於實踐「科技為用」的啟發。唯有秉持著一「文」一「武」相輔相成的觀點，才能讓我們國家未來主人翁兼備允文允武的「軟實力」，進而為國家、人類點燃一盞希望之燈。

----- 董事長 林百里

2021行動快覽

廣達《游於智》計畫 — 科技創新

啟發國小學生對程式語言的興趣，培養學生運算思維及邏輯思考能力。2021年共有165所學校實踐課程，已培養242位種子教師及11,133位學生參與。

廣達《游智盃》— 科技應用

鼓勵剛接觸程式語言的學生從實作中理解數位科技應用，藉由競賽過程的合作與交流，帶動全臺程式教育學習風氣。

廣達「游優」計畫 — 藝術科技

讓《游於藝》計畫藝術資源，不受形式、地點、時間限制，只要透過網路皆可學習、親近藝術。

廣達《游於藝》計畫 — 藝術美感

將藝術展品帶入校園，讓師生用輕鬆方式接觸藝術。自2004-2021年共有22縣市學校參與，辦理巡迴展覽3,145場次，累計3,690,117人次參與；2021年統計巡迴21縣市、272所學校、210,876人次參與。

廣達游藝獎 — 藝術交流

鼓勵美感教育創新之風氣與成果，讓師生透過比賽交流教學成果與學習心得，為全臺師生搭建共學平台。

廣達「設計學習」計畫 — 轉動教學

透過設計、策劃展覽的歷程，轉動教與學，培養學生獨立思考、問題解決及自主學習的能力。2021年共有146所國中小學參與，共培訓259位教師及8,387位策展及數位小尖兵。

公共事務 — 多元奉獻

於各面向積極參與多項公共事務，辦理「創藝DNA獎學金」、推動志工計畫、贊助與補助推動藝術文化的團體和學校，以及參與公共政策討論與提出教育建言。

廣達《游於智》計畫

以「啟發國小學生對程式語言的興趣，培養與未來世界的溝通能力」為目標，透過模組化教具與教師工作坊課程，實際將程式語言帶入課堂教室，規劃生活化的課程與教材，讓學生從實作中理解數位科技的應用，培養運算思維及邏輯思考的能力。

2021年廣達《游於智》計畫，在自行開發專為國小學生學習程式語言的軟硬體Quno及Qblock全面到位後，發展模式除原有甄選學校外，擴增「縣市合作種子學校」及「大學生師資培育計畫」，積極投入軟、硬體資源，為台灣奠定更好的程式學習環境基礎。

2021年度計畫實施成效：

啟發國小學生對程式語言的興趣，培養學生運算思維及邏輯思考能力。2021年共有165所學校實踐課程，已培養242位種子教師及11,133位學生參與。

為國小學童量身打造程式語言教具 - Quno、Qblock
廣達文教基金會與廣達研究院合作，聯手打造專屬於國小學童學習科技與程式語言的教具：Quno、Qblock，適合教學現場既安全又容易上手，藉此讓科技教育向下扎根。
2021年4月23日於廣達集團總部舉辦「廣達Quno一生一塊」發表記者會，提出廣達《游於智》計畫解決科技教育現場問題，包含引起學生學習興趣、開發多元課程、教師培訓、教材即時性。

廣達《游智盃》 創意程式競賽

第二屆廣達《游智盃》於 2021 年 5 月 8 日舉辦準決賽及決賽，期望透過競賽過程中的合作與交流，激勵學生持續學習並鼓勵教師投入程式課程教學，帶動全臺程式教育學習風氣。

第二屆廣達《游智盃》共有來自全臺 22 縣市，1,670 名的國小學生組成的 835 組隊伍以 Scratch 作品報名參賽。由評審評選出 100 組隊伍勇闖準決賽、31 組隊伍晉級決賽，最終 3 組特優隊伍。



廣達「游優」計畫

將《游於藝》展覽以及多元豐富的藝術美學內容，透過答題攻城掠地或即時對戰的遊戲平台，打造全新藝術學習模式，突破校園圍牆，讓藝術教育進入不受時間、空間界線限制的遊戲新世代；藉此激發學生自主學習能力，提升孩童美學藝術涵養，讓學子在遊戲中愛上學習！

2021 年度推出全新企劃「線上直擊！博物館解密！」，帶領玩家遊歷臺灣及歐亞美洲共 7 大博物館，透過遊歷美術館的情境鋪陳，並配合全新影片題型、館藏畫作，在疫情限制下，同樣能跨越時空吸收各國藝術文化養分。

1. PagamO 線上遊戲學習平台

將《游於藝》計畫內容以「沒有畫筆的廣達藝術課」任務專區與「游於藝題庫專區」在 PaGamO 遊戲平台推動，並搭配每年推出限定專屬的虛擬博物館建築地形，以獎勵玩家持續進行美學進修，截至 2021 年底，已超過 200 萬人次使用。

2. 全國線上競

每年 12 月推出全臺唯一不限年齡參加的美學電競比賽 - 「廣達藝 -Sports 博物館爭霸 - 藝統天下」，至今辦理四屆超過 1 萬名的參賽者，颯起一場全民美學旋風。

3. 合作平台擴展

2021 年度擴展「藝術學習 × 遊戲式學習」模式，與累積下載超過 800 萬的手機應用程式「知識王」及「知識王 LIVE」平台合作，民眾透過即時連線對戰答題的方式，吸收藝術知識。實踐廣達文教基金會將「藝術」融合「科技」、「遊戲」，碰撞出更多元、刺激有趣的學習方式。

廣達游藝獎－創意分享・游藝開獎

為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。

第12屆廣達《游藝獎》受到疫情影響無法辦理實體頒獎典禮，以視訊、直播方式進行導覽達人競賽，並舉行線上頒獎典禮，展現《游藝獎》創意分享的精神。

第十二屆廣達游藝獎得獎名單

導覽達人

目的在培養學生表達自信、溝通應對和分享創意的技能；提升學生欣賞、觀察及審美素養；激發學生主動探索、判斷、解決問題並展現學習的熱情；增進學生自我認同與團隊合作的領導能力。競賽分為國小組與中學組，經由初賽、複賽後進入決賽，最終遴選 6 位導覽達人。

導覽達人中學組首獎三名

| | |
|-------------|-----|
| 馬來西亞吉隆坡臺灣學校 | 黃謙愛 |
| 基隆市基隆女中 | 林辰穎 |
| 臺北市大直高中 | 衛暄芳 |

導覽達人國小組首獎三名

| | |
|---------|-----|
| 臺南市開元國小 | 呂庭萱 |
| 臺南市億載國小 | 李沐綺 |
| 新竹縣竹北國小 | 梁詠晴 |



創意教學獎

鼓勵教師團隊將廣達《游於藝》計畫展覽內容，透過精彩用心的教學設計，以活潑、多元化具深度的觀點，將藝術與跨領域學科做完美結合，激發孩子學習意願，啟發學生多元思考。

● 首獎

高雄市福山國小

● 優等

新竹縣東興國小

臺南市永康國中

行政推手獎

廣達《游於藝》計畫除教師參與，更需要行政團隊懂得運用資源，協助教師共同推廣，將效益發揮到極致。

● 得獎者

花蓮縣花崗國中 李恩銘 校長

花蓮縣花崗國中 藍連懺 主任

花蓮縣玉東國中 林佑信 校長

廣達「設計學習」計畫

運用 PBL (Project-based Learning) 方法為理論基礎，轉化「設計思考」(Design Thinking)，融入策展思維、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」，讓學生在執行任務的歷程中，感受當知識主人的樂趣，進而自主學習，養成思辨、溝通、合作、創意的 4C 核心能力。

七老八十新契機 - 超潮耍老派

2020年以「七老八十新契機 - 超潮耍老派」為年度任務主題，分為藝術類「策展任務」、科技類「數位任務」，並鼓勵學校將計畫融入校訂課程、全年級或跨年段實施、跨校組織聯盟學校。2021年共有146 所國中小學參與，共培訓 259 位教師及 8,387 位策展及數位小尖兵。

公共事務

積極參與多項公共事務，廣續辦理「創藝DNA獎學金」、推動志工計畫、贊助與補助推動藝術、創意及國際交流的團體和學校；參與公共政策，提出教育建言。以拋磚引玉之行動，期許號召更多團體及個人加入行列，傳遞藝文之美與對社會貢獻能量。

2021廣達創藝DNA獎學金

——為孩子裝載夢想的翅膀

自 2008 年起，透過廣達集團同仁每月薪資捐款，直接幫助有藝術天分卻身處逆境的學童，讓他們的學習不因經濟因素而中斷。「廣達創藝 DNA 獎學金」透過學校教師推薦有需要的學童，進行長期培育協助，補助獎學金至高中畢業，一路陪伴孩子們成長。國中、小學生每學年獎助 12,000 元；高中生獎助為 30,000 元，2021 年共幫助 74 位學童繼續穩定求學，金額 1,077,000 元。

基金會年度合作案

為達成「用藝術啟發創意」、「用藝術探索世界」的宗旨與核心價值，透過與藝文單位合作，支持優質的國內外文化藝術活動，整合並分享具有國際性、創新性、教育性的教學資源予全臺學校，將文化藝術種子帶入校園，提高國內學童的美感素養與國際視野，共同培育臺灣藝文軟實力。





「teamLab 未來遊樂園 & 與花共生的動物們」開幕記者會



「永恆慕夏 - 線條的魔術特展」開幕記者會

廣達志工計畫



廣達志工於桃園市瑞祥國小、公埔國小、樂善國小進行程式教育服務

公共事務參與

廣達文教基金會一向為提升台灣教育的品質不遺餘力，長期參與各項與教育議題相關的會議，並且透過基金會長期與校園合作的豐富經驗，對政府與合作的機構提出具體及建設性的教育建言。

| 參與工作 | 主辦單位 | 參與角色 |
|--|-------------|-------------------|
| 2021 總統教育獎 | 教育部國民及學前教育署 | 大專組複審委員 分組發展委員 |
| 教育部藝術教育推動會 | 教育部 | 委員 |
| 藝師藝有 - 110 年度鼓勵學校延聘在地文化工作者或 傳統藝師實施計畫 | 教育部 | 書審委員 |
| 第二屆人文社會科學教育諮詢會 | 教育部資訊及科技教育司 | 委員 |
| 新北市文化基金會 | 新北市政府文化局 | 董事 |
| 新北市教育諮詢 | 新北市政府教育局 | 顧問 |
| 新北市政府博物館及 文化館事業發展諮詢委員會 | 新北市政府文化局 | 諮詢委員 |

廣藝的宗旨：

台灣表演藝術原創作品培力基地。

廣藝的四大核心策略：

推動創作展演、
科技表演藝術、
表演人才培育、
對外文化交流。

廣藝的願景：

承傳統、啟新意、
興文創。
打造華人表演藝術新
盛世。

前言

危，轉。

變，通。

新冠疫情即將進入第三年。疫情從一個事件、變成一段期間；現在變成一個年間，未來甚至可能成為一個世代。廣藝基金會當然也面臨直接的衝擊。廣藝主辦的表演節目、動態活動大都停止，廣藝廳藝術節也叫停。但這並不意味廣藝去年因此按下暫停鍵，回顧起來，反而比歷年來得緊湊充實。可以這樣比喻，危難中即使只是求生脫困，都比看似繁忙的日常生活，來得更為紮實而費力。

廣藝在首先扮演好民間公益團體角色。雖不能直接支助表團，但挺身與其他組織（如表演藝術聯盟）、代表團隊共同尋求解危之道。主動就防疫、紓困、重建...等事務帶動討論、溝通共識。代表業界與文化部、國表藝、場館進行協調，並利用網路媒體，與業界共享重要信息，即時提供最新、最週全的疫情、藝情。開設的「Qbo藝事廳」線上節目，更透過網路，開拓全新的業界對談模式。此外，原訂計畫的台灣原創「金創獎」、台韓合製音樂劇《徽因》也在下半年堅持完成。

不管疫情長期持續，或是步入「後疫情」，世界絕不會回歸原點。它會有新的生態與均勢。所以表藝界一定要在危機中尋求轉機，鍛練出更強的生存體質。窮則變，變必然通。這是人類千古成長進化的金律。面對仍然充滿變數的疫情，廣藝腳步絕不停歇。我們將試著用另一種思維，為探尋下個桃花源，努力做好準備。



★2021廣藝工作成果（一）：推動創作展演

1. 廣藝劇場 NO.5 《徽因》音樂劇

以近代傳奇才女林徽因的生平經歷與浪漫故事為題材，邀集台灣傑出創作者，與韓籍編導、編舞共同策畫製作，透過兩國觀摩交流，推出一部具東方哲思、國際視野的新風格原創音樂劇，體現出攸關當代女性地位、對於未來渴求的浪漫情懷，且提煉出值得現代人取法的本質與精神，更帶動提升本土音樂劇製作水準。



▲11/12-11/14，台中國家歌劇院，共4場

▲11/28-11/30，OPENTIX LIVE，線上劇場

2. 廣藝×盜火劇團懸疑首部曲《幽靈晚餐》

盜火劇團《幽靈晚餐》在2019年第一屆【表演藝術金創獎】中，開創懸疑的全新表現手法，題材新穎，直視人性陰暗，獲評審團一致青睞得到銀獎，並獲得觀眾票選最佳人氣獎。本會全力支持推廣《幽靈晚餐》，2021年於國家兩廳院實驗劇場演出場場爆滿，並獲得觀眾好評。



▲12/10-12，國家兩廳院實驗劇場，共4場

3. 廣藝×進港浪製作《月娘總是照著我們》

2020年第二屆【表演藝術金創獎】之金獎作品，並在試演會中榮獲觀眾票選最佳人氣獎。故事發展從一個意外死亡開始，留在現世的愛人則帶著思念逐步學習向亡者道別，踏上理解彼此的旅程。本會以推廣優質華文原創作品的宗旨，全力支持本作品2021年於樹林藝文中心首次公演。



▲11/13-14，樹林藝文中心，共3場

4. 第三屆表演藝術金創獎

2019年起首創【表演藝術金創獎】，結合「獎勵創作」「藝企創投」「表演通路」，讓優質作品從創作到演出，得到一貫的扶持與推廣。

2021年第三屆【表演藝術金創獎】共計收到47件投件企畫作品，經書面審查後選定15件入圍，經專業評審團隊逐件面談與非公開的錄影演出審查，本次評選名單最終如下。

- ◆金獎：黃翊工作室《眼 -Glance》
- ◆銀獎：盜火劇團《雪姬來的那一夜》
- ◆銅獎：台南人劇團《指忘》



5. 廣藝劇場精選集

廣藝基金會受龍潭愛樂管弦樂團邀請，參加該團所承辦之「《藍色狂想曲》2021桃園管樂嘉年華主題音樂會」，並合作演出《廣藝劇場精選集》及《台灣民謠組曲》，一同打造優質藝文饗宴，推廣「廣藝劇場」的品牌形象。



▲12/12 · 桃園市中壢區中正公園

6. 2021年新竹市文化局委託專業服務案

以「I See The Life」為訴求，協同在地傑出團隊、音樂劇培訓工作坊，完成在地自製音樂劇階段性音樂會舞台呈現，打造新竹在地形象，培養民眾接受藝術即生活的核心概念。專案內容如下：



自製節目委託創作

研製專屬新竹人在地文化歷史發展故事《北斗星下的大煙囪》，於10月9日在新竹市文化局演藝廳舉行。

薦送節目

C MUSICAL 製作《最美的一天》、刺點創作工坊《跟著阿嬤去旅行》

付費戲劇工作坊

延續辦理第二屆「音樂劇密集訓練班」研習並搭配結業呈現，共計招收20名學員，辦理三週、30小時音樂、戲劇、舞蹈課程，10月30日在新竹市文化局演藝廳舉辦成果發表會。



7. 筋斗云創劇本創投平台

廣藝基金會長年經營發展表演藝術，尤其致力於創作展演層面，2019年加盟【兩岸扶青劇本創投平台】，期望透過選拔和輔導機制，遴選優秀劇本和人才，並且銜接專業市場，使製作投資方以及創作者相互成長，最終達成雙贏的目標。2021年將延續合約，繼續加盟年度合作。

▲ 6/21-7/20：500字故事創意徵選

▲ 8/11-9/10：劇本大綱創作

▲ 9/27-12/12：劇本創作

▲ 2022/1/18：獲獎發佈會



★2021廣藝工作成果（二）：廣藝廳

1. 廣藝廳

2021年初因新冠肺炎疫情關係，廣藝廳配合廣達集團政策進行休館，並將演出活動延遲至3月底後舉辦。藝文與公益演出統計如下。

4/1 · 製作循環工作室 PROJECT ZERO 《分手快樂》原創音樂劇。

4/15 · C MUSICAL 製作《最美的一天》。

4/29 · 心心南管樂坊《人聲很南管》。



因應2021年5月中旬疫情發展，持續遵守集團政策進行休館，將下半年演出活動延遲；然而，在疫情趨緩、集會條件放寬的年底，本會陸續接待參訪活動



2. 廣藝合唱團

歌唱能讓你更有創意。當你能夠透過歌唱做自己，就能提升工作效率，更有創意思考、對異議抱持更開放的態度。

廣藝合唱團的定期練習，長期培養廣達同仁歌唱實力，並規劃演出節目發表呈現。受疫情影響，自6月起改以「線上課程」辦理，自11月疫情趨緩之後恢復實體課程，持續辦理中。



★ 2021廣藝工作成果（三）：表演人才培育

1. 第一屆執行製作人才培訓班

在連續8週15堂的密集課程中，講師廖又臻帶領與課的26位學員，透過專業授課、模擬實作，完整傳授製作心法及多年實戰經驗。

▲4/15-6/3 · 台灣文創訓練中心



2. 劇場行銷實戰系列講座

針對劇場作品從產品、傳統行銷通路、數位行銷、異業結盟，四個面向剖析劇場行銷，於台灣文創訓練中心舉辦，為期兩周，採小班制每堂限額20人；課程邀請經驗豐富及成績斐然的劇場工作者廖又臻、李柏慶與楊佩芬，無私分享他們的行銷觀點與歷程。

▲12/13、16、20、22 · 台灣文創訓練中心



★2021廣藝工作成果（四）：科技藝術

1. 桃園科技表演藝術獎—超藝力

廣藝基金會與桃園市政府、文化內容策進院強力聯手出擊，打造第二屆【桃園科技表演藝術獎—超藝力】。徵件分為競技組與新秀組，競技組鎖定具豐富經驗的藝術家或團體，思考如何與科技對話，提升作品美感；新秀組則鼓勵全國新媒體、表演藝術相關大專院校學生或應屆畢業生，以及成立五年內之新媒體藝術新秀參與。



- ◆ 巡迴說明：4場藝文場館及9場校園說明會。

- ◆ 審查過程：本屆投件作品共計40件，新秀組25件，競技組15件。書面初審通過可進入第二階段簡報複審。

- ◆ 入圍團隊（如下）：將接受審查委員的創作輔導，並於2022年4月14日進行複審試演。

- ◆ 新秀組

變動能劇場：《無人知曉》蕭景馨X謝賢德X洪翊博

田子平X郭子耘：《被消失的日常》

王菩生、陳蕙先、吳尚芸：《她的共感日記》

薛祖杰：《地帶》

- ◆ 競技組

田子平：《失重計劃 III：摺疊震盪》

煙花宇宙數位音像工作室：《「星際小孩」跨域展演計畫》

2. 科技與表演藝術的人文思路論壇

與會講者包括黃文浩、邱誌勇、丁曉菁、王啟仲、王文儀、王偉齡、王俊傑、張嘉淵、姚立群、孫平、蘇文琪、林羽婕等，透過每位講者的分享與30分鐘圓桌論壇，建構出論壇命題：推動台灣科藝，怎麼做才能激發好作品？



▲ 1/28，華山1914文創園區中三館拱廳

3. 跨域創作轉譯及實踐

論壇邀請到莊秀美、黃文浩、邱誌勇、陳彥斌、高憲郎、陳依純、羅禾淋、周東彥、吳季娟等臺灣從事科技藝術的創作者、製作人、技術總監、評論人，針對其豐厚的跨域創作經驗，分享過往實務經驗上遭遇到的困難與解決問題的過程。



▲ 9/10，臺北點空間

4. 5G科技展演發表會《雲端換換愛》

《雲端換換愛》由雲達科技主辦，廣藝基金會擔任協辦暨音樂劇製作，軟硬倍事負責創作執行，並邀請新銳作曲家張清彥攜手合作，運用5G戲說當代社會的人際處境。

演出過程不僅運用5G高速、低延遲特性實現異地共演，《雲端換換愛》

且透過4K攝影機、多視角拍攝，展示多人同框遠端互動，以此宣告除智慧工廠、智慧醫療的無限商機外，智慧展演方面同樣大有可為。



▲ 12/27，廣達電腦廣藝廳

★ 2021廣藝工作成果（五）媒體宣傳平台

1. 透過社群發揮影響力

現經營「Qbo藝文頻道」與「QAF廣藝基金會」Facebook粉絲專頁，傳遞表演藝術重要訊息之外，也積極與粉絲互動，透過圖文宣傳暨影片呈現，異業合作洽談與執行，持續優化社群內容。

▲ QAF 廣藝基金會 (FB 粉絲專頁)

粉絲數：12,820人 · 觸及人數：135,824 (次/月)
貼文數：258篇 · 影片數：64部

▲ Qbo 藝文頻道 (FB 粉絲專頁)

粉絲數：47,626人 · 觸及人數：95,927 (次/月)
貼文數：310篇 · 影片數：51部

2. 影音專題持續放送中

網路影音已成為觀影主流的時代，廣藝在2021年加強YouTube頻道的製作與傳播，系列主題包括Qbo藝事廳、藝起抗疫及藝講8分鐘，內容不只關注表演藝術領域的重要議題，也邀請表演藝術的作品主創人分享創作歷程或意義，希望讓該劇作透過影音放送，得以獲得更多關注與支持。

▲ 影片數：30部



★ 2021廣藝工作成果（六）：對外文化交流

1. 廣州國際演藝交易會

第12屆演交會秉承「演中華古今，交國際舞臺，會海絲資源，展灣區文化」的理念，文藝創作以人民為中心，推出一批優秀舞臺藝術作品，並以演出為中心環節，活絡表演藝術的市場。廣藝基金會也受邀前往，共襄盛舉。

▲ 12/3-6 · 廣州大劇院



2. 首度台韓合製的音樂劇《徽因》

2021年在雙方共同努力下，仍促成台韓合製音樂劇《徽因》的誕生。本劇首度由大邱國際音樂劇節計畫總監裴成嫻親自監督，動員事務局、海外業務組成員全力投入，克服疫情造成的聯繫困難，造就在第15屆大邱國際音樂劇節 (DIMF) 與台中國家歌劇院跨海首演的國際美事。



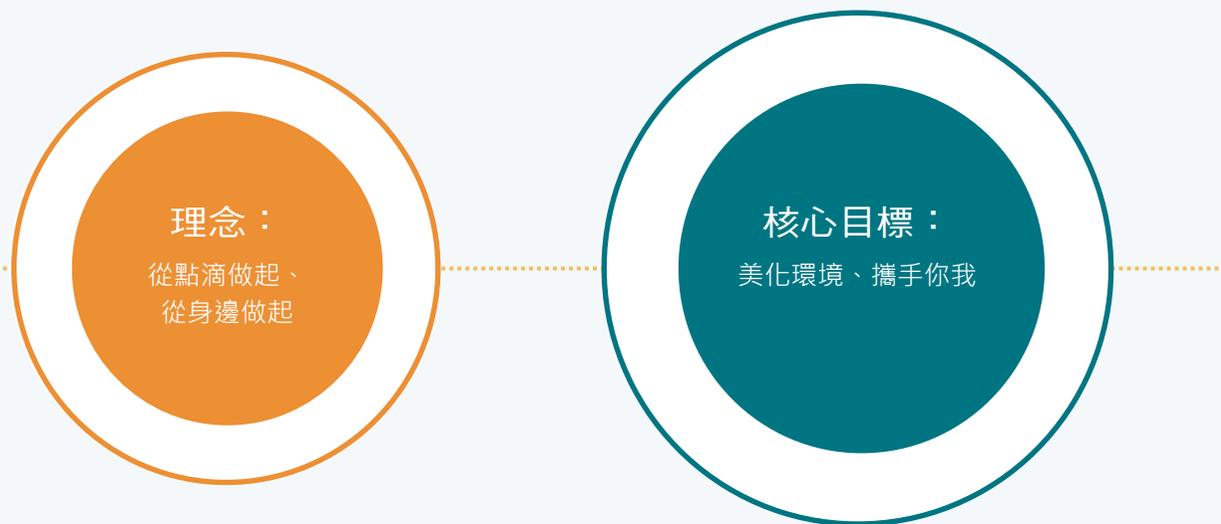
3. 促進國內文創藝術交流參訪

廣藝基金會持續推動藝術文化教育、學術合作與展演交流，2021年參訪台中市文化局及屯區藝文中心、受邀參加樹德科技大學藝管系的跨領域專題講座，並於廣藝廳接待台南地方演藝傑出團隊，透過經驗分享與交流，促進多方友好關係。



★2021廣藝績效目標執行成果

| 策略方向 | 績效目標執行成果 |
|------------------------------|--|
| 持續支持台灣原創作品 建立表演藝術媒合平台 | <p>廣藝基金會NO.5《徽因》音樂劇 台中國家歌劇院，共計演出4場次，觀賞人次3,513人 線上劇場 OPENTIX LIVE，銷售票數1,014張</p> <p>第三屆廣藝表演藝術金創獎（徵件、頒獎、試演會） 47件投件企畫作品，評選出金、銀、銅各1名、佳作2名 頒獎典禮、試演會觀賞約3萬人次（含直播）。</p> <p>第一屆表演藝術金創獎演出 廣藝X盜火劇團《幽靈晚餐》 國家戲院實驗劇場，共計演出4場，觀賞人次608人</p> <p>第二屆表演藝術金創獎演出 廣藝X進港浪製作《月娘總是照著我們》 樹林藝文中心，共計演出4場，觀賞人次443人</p> <p>廣藝劇場精選集 共計1團隊、1場演出</p> <p>2021年兩岸扶青劇本創投平台 共計1場</p> |
| 表演藝術人才專業培育 打造科技藝術跨界發展之基地 | <p>藝思塾第一屆執行製作人才培訓班 共計8週15次課程，招生人數26人</p> <p>藝思塾劇場行銷實戰系列講座 共計8小時課程，招收人數80人</p> <p>第二屆【桃園科技表演藝術獎—超藝力】 本屆投件作品共計40件，新秀組25件，競技組15件。</p> <p>科技表演藝術研討座談會 共計2場，參與人數269人</p> |
| 發展廣藝廳社造功能 建立北桃表演藝術創新與推廣中心 | <p>廣藝廳演出 製作循環工作室PROJECT ZERO《分手快樂》原創音樂劇，觀賞人次349人 C MUSICAL製作《最美的一天》，觀賞人次282人 心心南管樂坊《人聲很南管》，進場人數169人</p> <p>2021年新竹市文化局委託專業服務案 自製節目委託創作：《北斗星下的大煙囪》 新竹市文化局演藝廳，共計演出1場次，觀賞人次461人 薦送節目：C MUSICAL製作《最美的一天》、刺點創作工坊《跟著阿嬤去旅行》 付費戲劇工作坊：共計招收20位學員，舉辦成果發表會1場次。</p> |



廣達在上海及重慶地區設廠，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更遠、更暖。

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。舉辦的活動有植樹活動、關愛女性活動、宣導文明、愛心獻血等等，發揮公司影響力，也積極回饋社區。

2021發展計畫架構及簡要說明

| 社區發展計畫列表 | | 困難排除或相關調整措施 |
|----------|------------------|--|
| 環境關懷 | “美化環境 播種希望” 植樹活動 | 活動經費有限，無法完全支持活動及項目； 拓展贊助單位，及向公司申請經費 |
| 關愛女性 | “3.8女王節” 活動 | |
| 文明宣導 | “文明禮儀 從我做起” 宣傳月 | |
| 愛心奉獻 | “愛心獻血” 活動 | |

組織內部的整合規劃和人力資源配置

整合規劃：愛心社成員參與活動考核及委任職務，合理分配工作任務，定期進行人員的任務成效考核

人員配置：透過興趣愛好的整合，設置區域和專長的人員分配

與當地居民的互動

我們始終關心當地人文環境的健康發展，更在母親節、父親節、重陽節等活動，邀請當地居民共同參與，除了更瞭解當地的民俗民風，也讓社區更多人瞭解愛心社，讓大家都機會便一同加入！

活動寫真(QSMC)

“3.8女王節”活動

關愛女性，驚喜多多。今天你就是女王。願優秀又努力的你，堅持熱愛，無憂無懼！豐富多彩的環節帶給同仁們不一樣的體驗，大家玩得不亦樂乎。幸運轉盤驚喜又激動；DIY手工，成就感十足；女王駕到，幸運色彩的來臨。更有精彩節目、驚喜盲盒，帶給同仁們一波波期待與驚喜，獲得獎品的小夥伴們幸福感十足，感受到了濃濃的節日氛圍。



“美化環境 播種希望”植樹活動

3月12日是一年一度的植樹節，為了給家園增添綠色，使我們的生活環境更加的美麗！

愛心社第2站“美化環境 播種希望”植樹活動在F8廠區西側順利開展，同仁們開心的爭先在創意簽到板上DIY塗鴉簽名，以表對綠化祖國的決心，頭上種草髮卡給了本次植樹活動錦上添花的點綴。讓我們用愛化作成長的水分，為美麗的廣達增添一份綠意，為美化環境奉獻一份小小的力量。攜手共建美好綠色家園！



“安全用妝 美麗有法”宣傳活動

為提高同仁科學護膚和理性消費意識，應松江區市場監督管理局力邀，5月25日在二期廣場舉辦“安全用妝 伴您同行”化妝品安全科普宣傳活動！期間有化妝品科普講座、公益現場諮詢、宣傳冊贈送、節目表演等，與同仁互動提升活動氛圍，通過一系列宣傳普及活動，讓大家深刻理解皮膚健康的重要性，樹立選擇專業皮科醫生進行護膚諮詢的正確認識。



“愛心獻血”活動

愛心獻血無不表達廣達人對社會的愛心奉獻精神，共有1503位捐血者，無償捐血救助生命，廣達同仁用自己的血液延續與挽救他人生命，用愛心傳遞生命之光！更讓大家在活動中學學習到捐血知識。公司多次被上海市、松江區評為獻血先進單位，廣達同仁醫院用血也獲得上海市、松江區的大力支持。



“文明禮儀 從我做起” 宣傳月

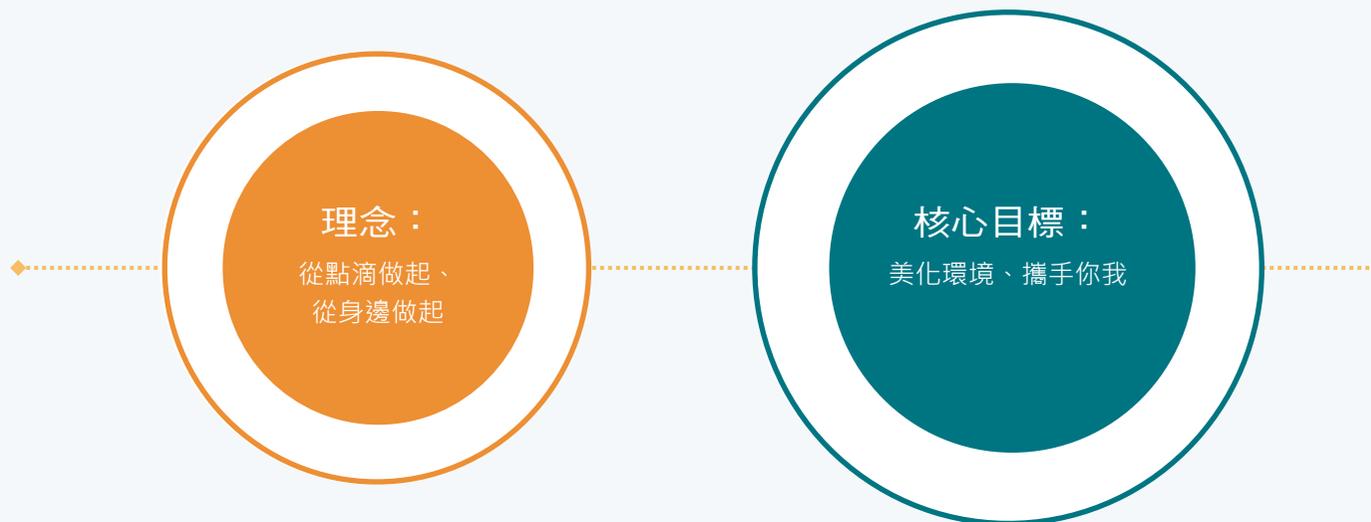
宣導文明禮儀·做文明廣達人·活動五大版塊：1、主題月啟動晚會；2、公共區域禮儀宣導；3、個人禮儀宣導；4、餐廳禮儀宣導；5、宿舍禮儀宣導。共同宣導文明禮儀。共建和諧社會



“安全用藥 戰疫同行” 活動

為提高同仁科學護膚和安全用藥意識，應松江市場監督管理局力邀，11月13日在一期廣場舉辦“安全用藥 戰疫同行”宣傳活動！期間有宣傳：正確選購家用醫療器械，化妝品監督管理條例、藥品安全知識等，與同仁互動提升活動氛圍，更好的提高同仁科學護膚、安全用藥和理性消費意識。





廣達在上海及重慶地區設廠，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更遠、更暖。

我們以環境關懷、敬老、感恩、特殊教育關懷為計畫主軸，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。舉辦的活動有植樹節活動、母親節活動、關愛自閉症兒童活動、走進敬老院慰問老人活動、走進宿舍關愛同仁等等，發揮公司影響力，也積極回饋社區。

組織內部的整合規劃和人力資源配置

整合規劃：心心社成員參與活動考核及委任職務，合理分配工作任務，定期進行人員的任務成效考核

人員配置：透過興趣愛好的整合，設置區域和專長的人員分配

與當地居民的互動

我們始終關心當地人文環境的健康發展，更在母親節、父親節、儿童节、重陽節等活動，邀請當地居民共同參與，除了更瞭解當地的民俗民風，也讓社區更多人瞭解愛心社，讓大家都機會便一同加入！

2021發展計畫架構及簡要說明

| 活動發展計畫列表 | | 困難排除或相關調整措施 |
|----------|-------------------------------|------------------------------|
| 環境關懷 | QCMC 2021心心社之“呼吸新氧·共植希望”植樹節活動 | 活動經費有限，重複運用活動遊戲道具，創造無限快樂帶給同仁 |
| 感恩 | QCMC 2021心心社之“小時光”母親節親子活動 | |
| 奉獻/敬老 | QCMC 2021心心社之“快樂童心 繽紛六一”活動 | |
| | QCMC 2021心心社之“暖九重陽”敬老院活動 | |
| 關懷同仁 | QCMC 2021心心社“走進宿舍 關愛同仁”活動 共三站 | |

活動寫真(QCMC)

QCMC 2021心心社之“呼吸新氧 · 共植希望”植樹節活動：

活動中共種下25棵橘子果樹，主管們掛上自己的名字，在今後的日子裡，共同成長，共用歡欣。

一棵棵樹苗在微風中搖動，那是大家汗水的凝結，希望的寄託，更是未來的象徵。

愛護環境，從我做起！通過此次活動，增進了我們的環保意識，美化了環境，更美化了心靈。

一起努力建設好美麗家園！



QCMC 2021心心社之“小時光”母親節親子活動：

當孩子們將康乃馨和母親節禮物鄭重的送到媽媽手中，稚嫩的祝福聲中，媽媽緊緊抱住了寶寶；

母親節提醒著我們，不管是在媽媽身邊，還是遠在千里，都不要忘記帶給媽媽溫暖及問候。





QCMC 2021 心心社之“快樂童心 繽紛六一”活動：

兒童節，是屬於每個小朋友的節日，那是我們一生中最純粹、最無憂無慮的時光。

有那麼一群孩子，他們不擅言語，卻擁有最細膩豐富的情感；他們不能和普通孩子一起成長，但他們一樣渴望陽光；他們是一個需要社會關心和說明的特殊群體。

在公司踐行企業社會責任的指引下，同時在兒童節到來之際，QCMC社團組織攜愛心社員去關愛這群天使寶寶，希望把最好的祝福送給他們。

QCMC心心社志願者們帶著早早籌備好的玩具、零食、生活用品等等物品，來到了歌樂山樂一融合特殊幼稚園。

到達幼稚園後，孩子們只是帶著好奇和探究看著來訪的哥哥姐姐們，但不久，便釋放了他們的孩子天性，與哥哥姐姐們玩在了一起。

待到臨行時，他們依依不捨地看著我們離開。他們的思維很簡單，只要你願意多分享一點關愛，就會看見更多天真的笑臉。

希望我們的一點點力量，能夠溫暖照亮他們，為他們帶去更多發光發亮的可能！

希望通過此次關愛活動，能讓他們感受到社會的溫暖和關愛，同時也增強我們廣達人的自身社會責任感。

希望更多的人加入到傳遞溫暖的隊伍中來，點亮星空，與愛同行，我們一起守護星星的孩子。



QCMC 2021心心社“暖九重陽”敬老院活動：

重陽節前夕，社團組帶領心心社志願者為重慶市璧山區大興鎮中心敬老院敬老院的85位老人，帶去了節日的祝福與問候，活動中的節目歌舞，讓老人喜笑顏開，尤其是舞蹈《芳華》，讓現場的各位爺爺奶奶們回憶往昔，實用的毛絨毯、奧克斯取暖油汀讓爺爺奶奶感受到公司的溫暖，食用油、洗衣粉、抽紙等日用品，讓公司的關愛融入在生活中的點點滴滴。

QCMC姚維醫生專門為老人按季節普及養生食譜，現場瞭解老人飲食，並為老人們測量血壓；志願者們與老人象棋對弈，幾位志願者加起來也不敵老者的智慧，活動在老人們的開心與不舍中結束；感謝公司的溫暖愛心，也感謝參與活動的所有志願者同仁們，讓我們將QCMC的溫暖與正能量傳揚更遠！



QCMC 2021 心心社“走進宿舍 關愛同仁”活動 共三站：

第一站針對當期實習生：

一批又一批的新鮮血液注入到廣達這個溫暖的大家庭，他們充滿活力，但又略顯羞澀。

因為疫情反復，週末休假不能出去玩，但公司對同仁的關愛始終如一。

趁著週末，社團組心心社提前與實習生帶隊老師溝通好後，帶上禮物來到寢室慰問可愛的同學們，歡迎同學們加入廣達溫暖大家庭！

在為他們遞上一份份溫馨禮物的同時，也送上公司的關懷，並且對師生們進行防疫以及生活區各項規章制度的宣導。

希望同學們在廣達實習期間能安心工作，快樂生活，3個月的廣達經歷為生命長河描繪出精彩而又燦爛的一筆！





第二站針對A棟宿舍同仁：

社團組一行走進宿舍，與同仁們聊天話家常，工作人員親切地詢問“被子是否暖和”“住得可還習慣”“吃得怎麼樣呀”“參加社團活動沒有呀”...

在傾聽同仁們心聲的同時，也對他們進行疫情防控及生活區各項規章制度的宣導。

走進宿舍那天給我留下深刻印象的是一個女生，在我們走進宿舍表明來意後，聽見她反復說“哇~好溫暖呀，謝謝謝謝”。

我想這就是活動意義，以我們的實際行動，在寒冷的冬天裡給同仁們送上一份份溫馨實用禮品的同時，也送上公司的關愛與溫暖~



第三站針對B棟宿舍同仁：

社團組帶著滿滿的生活用品再次走進宿舍，提醒同仁“及時應對氣溫變化增添衣物”、“注意休息”、“妥善保管個人財物”.....

面對緊張繁忙的生產任務，他們全力以赴，我們一句簡單問候，也是對一線員工最直接而又溫暖的關懷。



這三站走進宿舍 關愛同仁活動，通過簡單好玩的遊戲，舒緩壓力，增進彼此感情，促進溝通與交流。願這份和諧在同仁們的心中長存！

2021年獲得錦旗：



附 錄

| | |
|----------------------------|-----|
| 全球永續性報告指標GRI Standards 對照表 | 142 |
| 查證聲明書 | 149 |
| 廣達企業永續報告書-利害關係人關注議題調查問卷 | 151 |

全球永續性報告指標GRI Standards 對照表

| GRI指標 | 相關章節及說明 | 頁碼 | 外部保證/確信 |
|----------------------------|----------------------------|-----------|---------|
| 一般標準揭露 | | | |
| GRI-102 一般標準揭露2016 | | | |
| 組織概況 | | | |
| GRI 102-1 組織名稱 | 廣達電腦概況：公司簡介及業務內容 | 20 | ● |
| GRI 102-2 活動、品牌、產品與服務 | 廣達電腦概況：公司簡介及業務內容 | 20 | ● |
| GRI 102-3 總部位置 | 廣達電腦概況：公司簡介及業務內容 | 20 | ● |
| GRI 102-4 營運活動地點 | 廣達電腦概況：公司簡介及業務內容 | 20 | ● |
| GRI 102-5 所有權與法律形式 | 廣達電腦概況：公司簡介及業務內容 | 20 | ● |
| GRI 102-6 提供服務的市場 | 廣達電腦概況：公司簡介及業務內容 | 20 | ● |
| GRI 102-7 組織規模 | 廣達電腦概況：公司簡介及業務內容 | 20 | ● |
| GRI 102-8 員工與其他工作者的資訊 | 人才發展與福利措施：人力結構 | 52 | ● |
| GRI 102-9 供應鏈 | 綠色供應鏈管理：供應鏈總體背景 | 106 | ● |
| GRI 102-10 組織與其供應鏈的重大改變 | 廣達電腦概況：公司簡介及業務內容 年度主要進展 | 20 6 | ● |
| GRI 102-11 預警原則或方針 | 職業健康與安全 綠色供應鏈管理 | 75 106 | ● |
| GRI 102-12 外部倡議 | 企業永續承諾 | 16 | ● |
| GRI 102-13 公協會的會員資格 | 企業永續承諾 | 16 | ● |
| 永續策略 | | | |
| GRI 102-14 決策者的聲明 | 董事長及副董事長的話 | 11 | ● |
| GRI 102-15 關鍵衝擊、風險及機會 | 永續治理與道德規範：風險與機會 | 39 | ● |
| 道德與誠信 | | | |
| GRI 102-16 價值、原則、標準及行為規範 | 永續治理與道德規範：道德與誠信 | 40 | ● |
| GRI 102-17 倫理相關之建議與關切事項的機制 | 永續治理與道德規範：道德與誠信 | 40 | ● |

| GRI指標 | 相關章節及說明 | 頁碼 | 外部保證/確信 |
|---------------------------------|--|----------|---------|
| 永續治理與道德規範 | | | |
| GRI 102-18治理結構 | 企業永續承諾 永續治理與道德規範：公司治理組織架構 | 16 32 | ● |
| GRI 102-19委任權責 | 企業永續承諾：企業永續發展委員會 | 16 | ● |
| GRI 102-20管理階層負責經濟、環境和社會主題 | 企業永續承諾：企業永續發展委員會 | 16 | ● |
| GRI 102-21與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題 | 利害關係人鑑別溝通與責任：重大議題範疇及實質性分析確認 | 28 | ● |
| GRI 102-22最高治理單位與其委員會的組成 | 永續治理與道德規範：董事會 | 32 | ● |
| GRI 102-23最高治理單位的主席 | 永續治理與道德規範：董事會 | 32 | ● |
| GRI 102-24最高治理單位的提名與遴選 | 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 | | ● |
| GRI 102-25利益衝突 | 永續治理與道德規範：反貪腐及利益衝突管理機制 | 43 | ● |
| GRI 102-26最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色 | 永續治理與道德規範：董事會 | 32 | ● |
| GRI 102-27最高治理單位的群體智識 | 詳情請見本公司110年年報3.4.3公司治理運作情形及其上市上櫃 公司治理實務守則差異情形及原因/董事進修情形 | | ● |
| GRI 102-28最高治理單位的績效評估 | 永續治理與道德規範：董事會 | 32 | ● |
| GRI 102-29鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊 | 永續治理與道德規範：風險與機會 詳情請見本公司110年年報7.6 風險管理分析評估 | 39 | ● |
| GRI 102-30風險管理流程的有效性 | 永續治理與道德規範：風險與機會 詳情請見本公司110年年報7.6 風險管理分析評估 | 39 | ● |
| GRI 102-31經濟、環境和社會主題的檢視 | 永續治理與道德規範：風險與機會 詳情請見本公司110年年報7.6 風險管理分析評估 | 39 | ● |
| GRI 102-32最高治理單位於永續性報導的角色 | 本報告書經ESG委員會主席檢視後，於111年第二季董事會決議核准發行 詳情請見本公司110年年報3.4.3公司治理運作情形及其上市上櫃 公司治理實務守則差異情形及原因/董事進修情形 | | ● |

| GRI指標 | 相關章節及說明 | 頁碼 | 外部保證/確信 |
|---------------------------|--|----------|---------|
| GRI 102-33溝通重要關鍵議題 | 永續治理與道德規範：審計委員會 | 37 | ● |
| GRI 102-34關鍵重大事件的性質與總數 | 永續治理與道德規範：風險與機會 詳情請見本公司110年年報7.6 風險管理分析評估 | 39 | ● |
| GRI 102-35薪酬政策 | 永續治理與道德規範：董事會 人才發展與福利措施：薪酬及福利 | 32 56 | ● |
| GRI 102-36薪酬決定的流程 | 人才發展與福利措施：薪酬及福利 | 56 | ● |
| GRI 102-37利害關係人的參與 | 人才發展與福利措施：薪酬及福利 | 56 | ● |
| GRI 102-38年度總薪酬比率 | 人才發展與福利措施：薪酬及福利 | 56 | ● |
| GRI 102-39年度總薪酬比率之增加百分比 | 人才發展與福利措施：薪酬及福利 | 56 | ● |
| 利害關係人溝通 | | | |
| GRI 102-40 利害關係人團體 | 利害關係人鑑別溝通與責任：利害關係人之鑑別與溝通 | 26 | ● |
| GRI 102-41 團體協約 | 人才發展與福利措施：受勞資雙方團體協約保障之員工比例 | 61 | ● |
| GRI 102-42 鑑別與選擇利害關係人 | 利害關係人鑑別溝通與責任：利害關係人之鑑別與溝通 | 26 | ● |
| GRI 102-43 與利害關係人溝通的方針 | 利害關係人鑑別溝通與責任：利害關係人之鑑別與溝通 | 26 | ● |
| GRI 102-44 提出關鍵主題與關注事項 | 利害關係人鑑別溝通與責任：利害關係人之鑑別與溝通 | 26 | ● |
| 報導實務 | | | |
| GRI 102-45 合併財務報表中所包含的實體 | 關於報告書：邊界與範疇 | 4 | ● |
| GRI 102-46 界定報告書內容與主題邊界 | 關於報告書：邊界與範疇 利害關係人鑑別溝通與責任 | 4 26 | ● ● |
| GRI 102-47 重大主題表列 | 利害關係人鑑別溝通與責任：重大議題範疇及實質性分析確認 | 28 | ● |
| GRI 102-48 資訊重編 | 關於報告書：邊界與範疇 | 4 | ● |
| GRI 102-49 報導改變 | 關於報告書：邊界與範疇 | 4 | ● |
| GRI 102-50 報導期間 | 關於報告書：報導週期 | 4 | ● |
| GRI 102-51 上一次報告書的日期 | 關於報告書：報導週期 | 4 | ● |
| GRI 102-52 報導週期 | 關於報告書：報導週期 | 4 | ● |
| GRI 102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人 | 關於報告書：聯絡資訊 | 5 | ● |

| GRI指標 | 相關章節及說明 | 頁碼 | 外部保證/確信 |
|--------------------------------|----------------------------|----|---------|
| GRI 102-54 依循GRI準則報導的宣告 | 關於報告書：引用標準 | 4 | ● |
| GRI 102-55 GRI內容索引 | 關於報告書 | 4 | ● |
| GRI 102-56 外部保證/確信 | 關於報告書 | 4 | ● |
| GRI-103 管理方針 2016 | | | |
| GRI 103-1 解釋重大主題及其邊界 | 利害關係人鑑別溝通與責任：特定標準揭露重大考量面說明 | 29 | ● |
| GRI 103-2管理方針及其要素 | 請參閱各項主題之內容 | | ● |
| GRI 103-3管理方針的評估 | 請參閱各項主題之內容 | | ● |
| 特定標準揭露：經濟面 | | | |
| *GRI 201 經濟績效 2016 | | | |
| GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 廣達電腦概況 | 20 | ● |
| GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 氣候變遷與GHG管理 | 99 | ● |
| GRI 205 反貪腐 2016 | | | |
| GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 永續治理與道德規範：道德與誠信 | 40 | ● |
| GRI 205-3已確認的貪腐事件及採取的行動 | 永續治理與道德規範：道德與誠信 | 40 | ● |
| 特定標準揭露：環境面 | | | |
| *GRI 301 物料 2016 | | | |
| GRI 301-2使用的可再生物料 | 本公司正在收集相關資料，預計於2022年報告書揭露 | | ● |
| *GRI 302 能源 2016 | | | |
| GRI 302-1組織內部的能源消耗量 | 氣候變遷與GHG管理 | 99 | ● |
| GRI 303 水與放流水2018 | | | |
| GRI 303-1共享水資源之相互影響 | 放流和廢棄物：水資源管理 | 85 | ● |
| GRI 303-2與排水相關衝擊的管理 | 放流和廢棄物：水資源管理 | 85 | ● |
| GRI 303-3取水量 | 放流和廢棄物：水資源管理 | 85 | ● |
| GRI 303-4排水量 | 放流和廢棄物：水資源管理 | 85 | ● |
| GRI 303-5耗水量 | 放流和廢棄物：水資源管理 | 85 | ● |

| GRI指標 | 相關章節及說明 | 頁碼 | 外部保證/確信 |
|----------------------------------|------------------------|-----|---------|
| *GRI 305 排放2016 | | | |
| GRI 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 | 氣候變遷與GHG管理 | 99 | ● |
| GRI 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 | 氣候變遷與GHG管理 | 99 | ● |
| GRI 305-4 溫室氣體排放密集度 | 氣候變遷與GHG管理 | 99 | ● |
| *GRI 306 廢棄物 2020 | | | |
| GRI 306-1 廢棄物產出及顯著廢棄相關影響 | 放流和廢棄物：事業廢棄物管理 | 91 | ● |
| GRI 306-2 顯著廢棄相關影響的管理 | 放流和廢棄物：事業廢棄物管理 | 91 | ● |
| GRI 306-3 廢棄物產出 | 放流和廢棄物：事業廢棄物管理 | 91 | ● |
| GRI 306-4 自廢棄中移出的廢棄物 | 放流和廢棄物：事業廢棄物管理 | 91 | ● |
| GRI 306-5 最終處置的廢棄物 | 放流和廢棄物：事業廢棄物管理 | 91 | ● |
| *GRI 307 有關環境保護的法規遵循 2016 | | | |
| GRI 307-1 違反環保法規 | 民國110年廣達無任何環保法規之重大違法情事 | | ● |
| GRI 308 供應商環境評估 2016 | | | |
| GRI 308-1 採用環境標準篩選新供應商 | 綠色供應鏈管理：供應商管理準則 | 106 | ● |
| GRI 308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動 | 綠色供應鏈管理：供應商管理準則 | 106 | ● |
| 特定標準揭露：社會面 | | | |
| GRI 401 勞雇關係 2016 | | | |
| GRI 401-1 新進員工和離職員工 | 人才發展與福利措施：員工人力結構 | 52 | ● |
| GRI 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 人才發展與福利措施：全職員工福利 | 57 | ● |
| GRI 401-3 育嬰假 | 人才發展與福利措施：員工福利措施 | 57 | ● |
| *GRI 402 勞/資關係 2016 | | | |
| GRI 402-1 關於營運變化的最短預告期 | 人權：人權風險與管理 | 71 | ● |
| *GRI 403 職業安全衛生 2018 | | | |
| GRI 403-1 職業安全衛生管理系統 | 職業健康與安全 | 75 | ● |
| GRI 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 職業健康與安全 | 75 | ● |
| GRI 403-3 職業健康服務 | 職業健康與安全 | 75 | ● |

| GRI指標 | 相關章節及說明 | 頁碼 | 外部保證/確信 |
|------------------------------------|----------------------------------|-----------|---------|
| GRI 403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 職業健康與安全 | 75 | ● |
| GRI 403-5有關職業安全衛生之工作者訓練 | 職業健康與安全 | 75 | ● |
| GRI 403-6工作者健康促進 | 職業健康與安全 | 75 | ● |
| GRI 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 | 職業健康與安全 | 75 | ● |
| GRI 403-8職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 職業健康與安全 | 75 | ● |
| GRI 403-9職業傷害 | 職業健康與安全 | 75 | ● |
| GRI 403-10職業病 | 職業健康與安全 | 75 | ● |
| GRI 404 訓練與教育 2016 | | | |
| GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 人才發展：人力資本提升之擘劃架構 | 64 | ● |
| *GRI 405 員工多元化與平等機會 2016 | | | |
| GRI 405-1治理單位與員工的多元化 | 永續治理與道德規範：董事會 | 32 | ● |
| GRI 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 | 人才發展：薪酬及福利 | 56 | ● |
| GRI 406 不歧視 2016 | | | |
| GRI 406-1 歧視事件以及所採取的改善行動 | 人權：無歧視 人權：勞工實務及人權問題溝通及申訴 | 73 73 | ● |
| *GRI 408 童工 2016 | | | |
| GRI 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 人權：無童工及未成年工保護 綠色供應鏈管理：供應商管理準則 | 72 106 | ● |
| *GRI 409 強迫或強制勞動 2016 | | | |
| GRI 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 | 人權：無強迫勞動 綠色供應鏈管理：供應商管理準則 | 71 106 | ● |
| *GRI 412 人權評估 2016 | | | |
| GRI 412-1 接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動 | 人權：人權風險與管理 | 71 | ● |
| GRI 412-2 人權政策或程序的員工訓練 | 人權：人權意識強化之訓練推展 | 74 | ● |
| GRI 413 當地社區 2016 | | | |
| GRI 413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | 社會參與 | 116 | ● |

| GRI指標 | 相關章節及說明 | 頁碼 | 外部保證/確信 |
|-------------------------------|---------------------------|----------|---------|
| GRI 414 供應商社會評估 2016 | | | |
| GRI 414-1 使用社會標準篩選之新供應商 | 綠色供應鏈管理：供應商管理準則 | 106 | ● |
| GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 綠色供應鏈管理：供應商管理準則 | 106 | ● |
| *GRI 418 客戶隱私 2016 | | | |
| GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 永續治理與道德規範：道德與誠信 資訊安全管理 | 40 45 | ● |
| *GRI 419 社會經濟法規遵循 2016 | | | |
| GRI 419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定 | 民國110年廣達無任何社會或經濟領域之重大違法情事 | | ● |



INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT

To: The stakeholders of QUANTA COMPUTER INC.

Introduction and objectives of work

Bureau Veritas Certification Taiwan has been engaged by Quanta Computer Inc. to conduct an independent assurance of its Quanta 2021 ESG Report. This Assurance Statement applies to the related information included within the scope of work described below.

This information and its presentation in the 2021 Quanta ESG Report are the sole responsibility of the management of Quanta Computer Inc. Bureau Veritas was not involved in the drafting of the Report. Our sole responsibility was to provide independent assurance on its content.

Scope of work

The assurance process was conducted in line with the requirements of the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS) v3, Type 1 - AccountAbility Principles and Performance Information engaged. The scope of work included:

- Data and information included in 2021 Quanta ESG Report for the 1st January, 2021 to 31st December, 2021;
- Appropriateness and robustness of underlying reporting systems and processes, used to collect, analyse and review the information reported;
- Evaluation of the Report against the main principles of the AA1000 Accountability Principle (2018)¹
 - Inclusivity
 - Materiality
 - Responsiveness
 - Impact
- Evaluation of the Report against the principles of Stakeholder Inclusiveness, Sustainability Context, Materiality, Completeness, Balance, Comparability, Accuracy, Timeliness, Clarity, and Reliability, as defined in the GRI Sustainability Reporting Standards.

The levels of assurance have been applied as high level assurance.

Methodology

As part of its independent assurance, Bureau Veritas undertook the following activities:

1. Interviews with relevant personnel of Quanta Computer Inc.;
2. Review of documentary evidence produced by Quanta Computer Inc.;

¹ Published by AccountAbility: The Institute of Social and Ethical Accountability <http://www.accountability.org>



3. Review performance data listed in report with sampling basis;
4. Review of Quanta Computer Inc. data and information systems for collection, aggregation.

Our work was conducted against Bureau Veritas' standard procedures and guidelines for external Assurance of Sustainability Reports, based on current best practice in independent assurance.

The work was planned and carried out to provide reasonable, rather than absolute assurance and we believe it provides a reasonable basis for our conclusions.

Our findings

On the basis of our methodology and the activities described above, it is our opinion that:

- The information and data included in 2021 Quanta ESG Report are accurate, reliable and free from material mistake or misstatement.
- The Report provides a fair representation of Quanta Computer Inc.'s activities over the reporting period;
- The information is presented in a clear, understandable and accessible manner, and allows readers to form a balanced opinion over Quanta Computer Inc.'s performance and status during the 1st January, 2021 to 31st December, 2021;
- The Report properly reflects the organisation's alignment to and implementation of the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS) v3 principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact in its operations. Further detail is provided below;
- Quanta Computer Inc. has established appropriate systems for the collection, aggregation and analysis of relevant information;

Alignment with the principles of AA1000 Accountability Principle (2018)

Inclusivity

Quanta Computer Inc. has processes in place for engaging with key stakeholders including investors, clients, supply chain, employees, and local community, and covering material topics such as Economic, Social and Environment.

Materiality

The Report addresses the range of environmental, social and economic issues of concern that Quanta Computer Inc. has identified as being of highest material importance. The identification of material topics has considered both internal assessments of risks and opportunities to the business, as well as stakeholders' views and concerns.

Responsiveness

Quanta Computer Inc. is responding to those issues identified as material and demonstrates this in its policies, objectives, indicators and performance targets. The reported information can be used by the organisation and its stakeholders as a reasonable basis for their opinions and decision-making.





Impact

Quanta Computer Inc.'s management system can monitor, measure and be accountable for how their actions affect their broader ecosystems.

GRI report structure

Quanta Computer Inc. does fully provide the information to achieve the GRI Standards 'core' in accordance, and the performance indices do correspond and can be cross referenced to the content of relevant GRI Standards.

Key areas for ongoing development

Based on the work conducted, we recommend:

- Linkage between highest governance body and environmental, social and economic aspects is encouraged. (INCLUSIVITY)
- Quality control of material issue related KPIs is recommended to be strengthen. (MATERIALITY)

Limitations and Exclusions

Excluded from the scope of our work is any assurance of information relating to:

- Activities outside the defined assurance period;
- Positional statements (expressions of opinion, belief, aim or future intention by Quanta Computer Inc.) and statements of future commitment.

This independent statement should not be relied upon to detect all errors, omissions or misstatements that may exist within the Report.



Statement of independence, impartiality and competence

Bureau Veritas is an independent professional services company that specialises in Quality, Health, Safety, Social and Environmental management with more than 190 years history in providing independent assurance services. Bureau Veritas 2021 full year revenues reached 4.98 billion euros.

Bureau Veritas has implemented a Code of Ethics across the business to maintain high ethical standards among staff in their day to day business activities. We are particularly vigilant in the prevention of conflicts of interest.

No member of the assurance team has a business relationship with Quanta Computer Inc., its Directors or Managers beyond that required of this assignment. We have conducted this verification independently, and there has been no conflict of interest.

The assurance team has extensive experience in conducting assurance over environmental, social, ethical and health and safety information, systems and processes, has over years combined experience in this field and an excellent understanding of Bureau Veritas standard methodology for the Assurance of Sustainability Reports.

Bureau Veritas Certification Taiwan

3F-B, No. 16, Nanjing E. Rd., Sec. 4, Songshan District, Taipei 10553, Taiwan R.O.C.
23 June, 2022



技術審查: lin 日期: 23/June/2022

查證人員: Adrian Lee 日期: 23/June/2022



廣達企業永續報告書-利害關係人關注議題調查問卷 Quanta ESG Stakeholder Concern Questionnaire

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！

To every stakeholder that pays close attention to Quanta!

We sincerely invite you to give us your precious opinions, thank you!

我們期待了解您和廣達的關係：

- | | | |
|--|-------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 股東、投資人 | <input type="checkbox"/> 客戶 | <input type="checkbox"/> 供應商 |
| <input type="checkbox"/> 員工 | <input type="checkbox"/> 當地社區 | <input type="checkbox"/> 非營利團體NGO |
| <input type="checkbox"/> 政府單位 | | |
| <input type="checkbox"/> 其他(請描述)：_____ | | |

We wish to understand your relationship with Quanta:

- | | | |
|--|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Shareholder, investor | <input type="checkbox"/> Customer | <input type="checkbox"/> Supplier |
| <input type="checkbox"/> Quanta Employee | <input type="checkbox"/> Local community | <input type="checkbox"/> NGO |
| <input type="checkbox"/> Government | | |
| <input type="checkbox"/> Other (please describe) | | |

請填入您的組織/公司名稱 Your Organization/Company Name*

請填入您的部門名稱 Your Department*

我們期待了解您在企業社會責任年報希望看到的議題，讓我們可以撰寫更貼近您需求的內容
Please let us know what would interest you most in Quanta CSR annual report.

5 非常高 4 高 3 普通 2 低 1 非常低
High Medium-high Medium Medium-low Low

治理結構與組成

The ESG governance structure and its composition

永續治理機構在設定組織宗旨、價值觀與策略上的角色

The role of the ESG governance body in setting the organization's purpose, values, and strategy

永續治理機構在專業能力和績效評量

The competencies and performance evaluation of the ESG governance body

永續治理機構在風險管理上的角色

The role of the ESG governance body in risk management

永續治理機構在永續性報告上的角色

The role of the ESG governance body in sustainability reporting

永續治理機構在評量ESG績效上的角色

The role of the ESG governance body in evaluating ESG performance

經濟、環境及社會 Economic, Environment and Social

經濟類別 CATEGORY: Economic*

您的關注程度 Level of Concern :

5 非常高 4 高 3 普通 2 低 1 非常低
High Medium-high Medium Medium-low Low

經濟績效 Economic Performance
(公司支出的成本如收入、營運成本、
員工薪資與福利、各項政府支出及社
區的投資)

氣候變遷 Climate Change
(氣候變遷所產生的財務影響及其他風
險與機會)

市場地位 Market Presence
(不同性別的基層人員標準薪資與當地
最低薪資的比率)

反貪腐 Anti-corruption

環境類別 CATEGORY: Environmental*

您的關注程度 Level of Concern :

5 非常高 4 高 3 普通 2 低 1 非常低
High Medium-high Medium Medium-low Low

物料 Materials
(如使用再生或不可再生物料、回收產
品或包裝材料..等)

能源管理 Energy
(如使用再生或不可再生能源的數據、
各式減少能源的措施與實績..等)

水 Water
(如用水的數據、排放水的數據..等)

排放 Emissions
(如溫室氣體的數據與盤查、減量的措
施與實績..等)

廢棄物管理 Waste
(如有害/非有害廢棄物數據、減量的措
施與實績..等)

環境保護的法規遵循
Environmental Compliance

供應商環境評估
Supplier Environmental Assessment

社會類別 CATEGORY: Social*

您的關注程度 Level of Concern :

5 非常高 4 高 3 普通 2 低 1 非常低
High Medium-high Medium Medium-low Low

勞僱關係 Employment
(各廠區新進及離職員工的總數及比例)

勞資關係
Labor/Management Relations
(關於營運變化的最短預告期)

職業安全衛生
Occupational Health and Safety

訓練與教育 Training and Education

員工多元化與平等機會
Diversity and Equal Opportunity
(男女員工薪酬比、董事會多元化)

不歧視 Non-discrimination

結社自由與團體協商
Freedom of Association and
Collective Bargaining

童工 Child Labor

強迫或強制勞動
Forced or Compulsory Labor

客戶隱私 Customer Privacy

社會經濟法規遵循
Socioeconomic Compliance

人權 Human Rights

您是透過哪些管道知道廣達ESG訊息?*

Which channels do you know about Quanta's ESG information?

- 公司官網 Company Website
- 公司ESG報告書 Company ESG report
- 公司財報 Company annual report
- 當地社區 Local community
- 多媒體如報章、雜誌等 Multimedia such as newspapers, magazines, etc.
- 其他 Others (請於備註欄說明 please specify in the remarks column) :

除上述議題，其他欲建議我們的議題

New issues you hope to recommend, please let us know.

謝謝您的回饋，也請給我們更多的寶貴意見

Thanks for your feedbacks, other opinions or suggestions please let us know.

