



2022 永續報告書



目錄

前言

- P.03 關於本報告書
- P.04 2022 年 ESG 績效與肯定
- P.05 經營者的話
- P.06 封面報導

01 經營與績效



- P.09 1.1 公司簡介
- P.09 1.2 營運據點
- P.09 1.3 營運概況

02 ESG 治理



- P.12 2.1 ESG 治理組織
- P.13 2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標
- P.14 2.3 重大主題分析
- P.16 2.4 利害關係人溝通
- P.17 2.5 主要倡議與參與

03 公司治理



- P.19 3.1 公司治理
- P.23 3.2 風險管理
- P.26 3.3 誠信經營與法令遵循

04 研發創新



- P.30 4.1 研發與綠色設計
- P.33 4.2 研發專利
- P.34 4.3 品質管理

05 環境永續



- P.40 5.1 氣候變遷風險與管理
- P.44 5.2 溫室氣體管理
- P.46 5.3 能源管理

06 夥伴關係



- P.49 6.1 客戶服務
- P.51 6.2 限用物質管理
- P.52 6.3 責任礦產管理
- P.52 6.4 永續供應鏈

07 員工關懷



- P.55 7.1 人力資源管理政策
- P.63 7.2 薪資與福利
- P.65 7.3 員工發展
- P.66 7.4 員工溝通
- P.67 7.5 員工健康
- P.70 7.6 員工參與

08 社會參與



- P.75 8.1 關懷弱勢
- P.77 8.2 深耕教育
- P.79 8.3 關懷在地社區及志工服務

附錄



- P.81 獨立有限確信報告
- P.82 GRI 準則 (Standards) 指標索引
- P.84 SASB 指標對照表
- P.84 聯合國全球盟約對照表
- P.85 管理系統證書
- P.86 環境永續管理指標
- P.89 社會共融管理指標
- P.93 永續治理管理指標

關於本報告書

報告書編輯原則

金寶電子工業股份有限公司 (在本報告書中簡稱「金寶電子」、「本公司」、「我們」) 自 1973 年成立以來，我們秉持「創新、和諧、超越」的經營理念，及追求企業永續經營的目標。我們以追求穩健經營穩定獲利為目標，保障投資人，照顧公司員工，提供良好的工作環境，鼓勵員工參與社會公益活動，力行節能減碳及環境永續。

這是我們發行的第十本「永續報告書」，期望藉此向金寶電子的利害關係人，溝通我們在經濟、社會、環境上的努力與成果。



◀ 金寶電子永續報告書下載

公司網站：<https://esg.kinpo.com.tw/sustainability-reports-download>

報告期間

本報告書揭露內容期間為 2022 財務年度 (2022 年 1 月 1 日起至 2022 年 12 月 31 日止)

報告範疇

本報告範疇包括總部 (深坑辦公室、天母辦公室、南京東路辦公室、大業辦公室、新竹辦公室)、中國廠區、菲律賓廠區、泰國廠區、馬來西亞廠區、巴西廠區、墨西哥廠區與美國廠區，相較 2021 年永續議題揭露範圍涵蓋更多廠區，另為求議題的完整表達與績效展現，部分專案的內容會回溯至 2021 年與 2022 年。

管理方式

本報告書所揭露之數據，財務績效係依據會計師簽證後之財務報告為準，所有財務數字以新臺幣為計算單位，財務數據採用 IFRSs 為基礎所揭露。報告書內其他數據係為自行彙整與統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。本報告書所揭露之數據或內容，係由各權責部門提供報告書編輯小組進行編製作業，完成之報告書送交各部門主管及總經理確認無誤後，呈報董事長審閱並提報董事會通過，完成內部審查之程序。

遵循 / 參考指引

- 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)
- 美國永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standard Board, SASB)：電子專業製造服務及委託代工業
- 台灣證交所 (Taiwan Stock Exchange, TWSE)：上市上櫃公司永續發展實務守則、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 聯合國：永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
- 國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)：氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
- 聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)

第三方驗證

本報告內容遵循 GRI Standards，並委託安永聯合會計師事務所按中華民國會計研究發展基金會所發佈的確信準則第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則 IASE3000 訂定) 進行有限等級確信 (Limited Assurance)，會計師獨立確信報告請詳附錄。本報告書中所揭露財務資訊，係依據由安永聯合會計師事務所查證年度財務報告。報告書中的資訊安全、環境及安全衛生之管理系統除接受內部定期稽查之外，同時也接受 ISO 系統管理的外部查證。

發行概況

首次發行時間 2014 年
現在發行版本 2023 年 6 月
下一次發行版本 2024 年 6 月

聯絡資訊

聯絡窗口：金寶電子工業股份有限公司 永續發展室
總公司地址：台北市南京東路五段 99 號 10 樓
聯絡電話：(02)2662-2660 轉 12721
電子郵件：ESG@kinpogroup.com
公司網站：<http://www.kinpo.com.tw>

2022 年 ESG 績效與肯定

環境永續 Environment

- CDP 氣候變遷獲得管理等級 (B)
- CDP 供應鏈議合評價 (SER) 首度獲得領導力等級 (A-)
- 連續三年獲得新北市政府「綠色採購績優廠商」
- 再生能源佔總用電量比例 5.2%
- 綠色設計專案成果，總減碳量 36,549tCO2e、總節電量 948,830 度、總廢棄物減量 8,895 公噸
- 簽署加入 SBTi 科學基礎減碳目標倡議 (Science Based Targets initiative)
- 成為氣候相關財務揭露的支持者 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD Supporter)
- 參與自然相關財務揭露論壇 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD Forum)

對應 SDGs



公司治理 Governance

近三年無違反反競爭、反壟斷的情事發生

提升價值 再造新猷

- 2022 年營收 181,414 百萬元，創五年來新高

健全資訊安全管理制度

- 設置資安長，統籌資安政策推動及資源調度協調，持續落實資安治理
- 2022 年未發生具影響性的資訊安全事件

對應 SDGs



整合資源 持續創新

- 舉辦創新提案競賽，預估節省超過 3.3 億元成本支出

強化公司治理 健全風險管理機制

- 訂定風險管理辦法
- 公司治理評鑑級距 21%~35%

社會共融 Social

幸福職場

- 導入數位學習平台，上課人數達 11,889 人次；線上圖書館借閱人次達 3,376 次
- 新生兒生育補助新台幣 6.6 萬元專案，共補助金額為 3,102,000 元
- 關注員工身心靈健康，舉辦健走活動共 245 人參與

深入偏鄉，為弱勢送愛

- 兒童「圓夢飛翔」計劃：共有 78 位同仁登記為認養人，共認捐 544,000 元
- 歲末年終自由樂捐活動：共 140 位同仁參與，募捐新台幣 627,400 元
- 「物資傳愛，暖心有愛」活動：活動約 160 位同仁參與，受益人數 200 人

鼓勵同仁參與，打造共好社會

- 「捐熱血，分享愛」活動：共 96 位同仁參與，募得 136 袋熱血
- 舉辦「月圓傳愛 中秋佳節」關懷在地長輩活動：共有 65 位長輩及 7 名志工一起唱歌及吃月餅，共度佳節
- 舉辦「秋訪觀音山，淨山親山樂活趣」：共有 245 位同仁參與活動
- 認養「景美溪河堤美化」：共辦理 21 個梯次，號召 660 位同仁，共清理 78.385 公斤廢棄物

對應 SDGs



經營者的話

2022 年全球風險報告 (The Global Risk Report 2022) 預測未來 10 年的 10 大風險，前三大風險皆為環境風險「氣候變遷因應行動失敗」、「極端氣候」、「生物多樣性流失」，而短、中期的威脅則為技術風險「數位發展不平等」、「網路安全疑慮」。為了加深企業韌性以因應接踵而來的風險，金寶電子在推動環境永續發展、打造幸福職場及共好社會、強化公司治理上做足準備，力求將風險帶來的衝擊降至最低。

積極推動環境永續發展

金寶電子身為東南亞最大的電子製造代工廠，除了推行各項減緩與調適措施之外，2022 年我們成為氣候相關財務揭露的支持者 (TCFD Supporter)，也響應科學基礎減碳目標倡議 (SBTi)，預計 2030 年達成總部碳中和的目標。面對生物多樣性的消失將帶來更大的經濟和社會衝擊，我們也簽署加入自然相關財務揭露論壇 (TNFD)，為維持生物多樣性盡一份心力。我們持續發展綠色設計，從材料使用、產品生產及包裝、到最後的運輸，逐漸降低資源使用。此外，我們也同步提高再生能源的使用率，盡力降低能源消耗，2022 年再生能源使用比率達 5.2%。

打造幸福職場及共好社會

員工是企业最大的資產，在新冠肺炎仍然嚴峻的 2022 年，同仁的健康是我們最重視的。本公司建置 E 化健康管理平台，發佈健康相關資訊，也讓身體狀況異常或確診的同仁可即時通報。我們關懷同仁的身心靈健康，舉辦登山、健走等各項活動，並持續提供生育獎勵金補助新生兒，

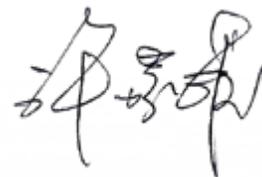
成為同仁的後盾。本公司也透過「圓夢飛翔計畫」等專案關懷弱勢、深耕教育，為降低數位落差盡一份心力。未來，我們將延續「全員做公益」的精神，鼓勵同仁利用工作之餘從事社會服務工作，關懷在地社區，為社會的進步和發展做出更多貢獻。

強化公司治理展望未來

隨著大環境改變，企業在環境、社會、公司治理 (ESG) 的表現，已成為是否具備發展前景的衡量指標。疫情期間，我們仍持續強化公司治理，在同仁的努力下，2022 年營收達到五年來新高。因居家分流辦公造成的網路安全風險上升，本公司也強化資安管理，並於 2022 年設置資安長，統籌政策推動及資源調度，降低資安可能造成的營運風險。重視 ESG 已是各企業的趨勢，利害關係人將更關注企業的氣候承諾，永續發展也會成為企業的核心價值之一。讓我們共同努力，使金寶電子成為永續的企業，邁向更美好的明天。

金寶電子 董事長許勝雄

金寶電子 總經理陳威昌



封面報導 —— 推動淨零排放，邁向下一個金寶 50

目標：2030 總部碳中和 2050 邁向淨零排放

· 淨零排放路徑目標

金寶電子關注氣候變遷議題，鑑別相關風險與機會，致力於低碳轉型，在集團邁入 50 週年¹之際，金寶電子承諾與全球消費性電子產品價值鏈夥伴共同「邁向淨零排放」。依據近幾年聯合國氣候科學家所提出的證據顯示，我們對地球所造成的衝擊及影響已進入氣候緊急時代，金寶電子身為全球科技大廠最值得信賴的合作夥伴，已於 2022 年響應科學基礎減碳目標倡議 (Science-based targets initiative, SBTi)。

設定科學基礎減碳目標是邁向淨零排放重要的第一步，金寶電子預計 2023 年 9 月提出現有 100% 營運據點的 SBT 目標審核，並規劃 2030 年減碳策略方案，以邁向淨零排放願景。

金寶電子淨零排放路徑短中長期目標



短期目標

- 2008 年起進行自主盤查溫室氣體量
- 2022 年 100% 廠區通過 ISO 14064-1:2018 查證
- 2022 年倡議科學基礎減碳目標 (SBT)
- 2023 年提交科學基礎減碳目標審核

中期目標

- 2030 年達成 SBT 目標 (1.5 °C)
- 2030 年總部達成碳中和

長期目標

- 2050 年邁向淨零排放目標

· 淨零排放策略

提升能源效率

金寶電子導入工業 4.0 技術以提升產業競爭力，如磁導無人搬運車 (AGV)、機械手臂、智慧製造管理等技術，目前 SMT 製程已 100% 自動化。此外，也導入能源管理系統 (ISO 50001) 以提升節約能源之績效，如高耗能設備改善與汰換、更換 LED 燈管等，目標每年節電 10%。



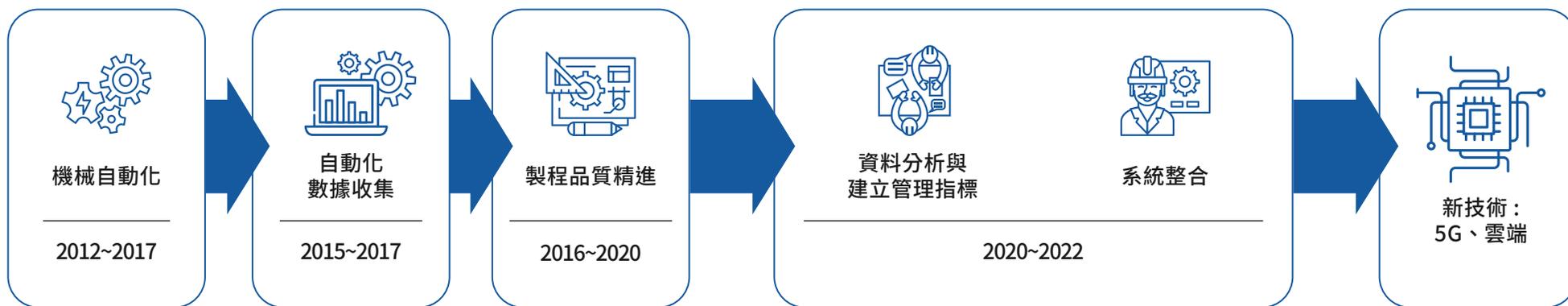
▲ 機器手臂



▲ 自動導航車搬運車 (AGV)

¹ 2023 年 4 月 23 日為金寶電子工業股份有限公司成立 50 週年慶。

金寶電子發展工業 4.0 歷程



標準化

自動化

數位化

智能化

提高再生能源使用比例

金寶電子優先推行能源管理以降低能源使用需求量，其次提高再生能源使用比例，努力邁向 RE100。目前已實施方案，包含全球廠區評估建置再生能源可行性、洽談再生能源業者簽訂購電合約、以及購買再生能源憑證等，2022 年電力使用 合計 5.2% 來自再生能源。

再生能源類別	2021 年使用比例	2022 年使用比例
自建再生能源	0.1%	0.6%
購電合約	0%	0.4%
再生能源憑證	3.4%	4.3%
合計	3.5%	5.2%

實施內部碳定價

為實現 2050 年淨零排放目標，金寶電子已於 2022 年研討內部碳定價制度，將內部碳定價訂為美元 10 元 / 公噸²，未來會持續動態調整內部碳價，並於 2023 年開始實施，將其納入管理指標，以作為資本投資、營運轉型策略和重大決策參考依據，加速低碳轉型過渡期。

價值鏈管理

金寶電子範疇三排放主要有兩項，分別為「上游原料採購」及「下游售出產品電力使用」。針對上游供應鏈，我們持續推動供應夥伴永續性管理，並輔導其溫室氣體盤查能力。目前已展開占採購金額前 70% 供應商溫室氣體排放量調查，未來也將協助供應夥伴減少其銷售原物料的產品碳足跡。

在下游售出產品電力使用方面，公司雖為專業代工製造產業，產品設計主要在客戶端，但仍積極與客戶合作於產品設計階段導入綠色設計概念，以提高售出產品的能源效率，2022 年產品專案減少碳排放量共 36,549 tCO₂e。

碳移除技術與碳權

我們將持續關注碳移除技術發展，如新能源、碳捕獲等，以及碳權市場，評估透過未來投資新技術或購買碳權，抵減剩餘排放而達成淨零排放願景。

² 金寶電子內部碳定價，參考行政院環境保護署委託英國倫敦政治經濟學院《臺灣碳定價之選項案》報告建議之預期起徵價，參考資料：<https://enews.epa.gov.tw/Page/3B3C62C78849F32F9b187f3c-d175-4dd7-9cc0-d8f79bfaf10d>。

01

經營與績效

- P.09 1.1 公司簡介
- P.09 1.2 營運據點
- P.09 1.3 營運概況

1.1 公司簡介

金寶電子成立於 1973 年，以製造計算機起家，經過近 50 年來的發展，全球共有 24 個生產基地、超過 5 萬名員工，業務跨足電子計算機、列印及周邊設備、儲存性產品、塑膠模具、家用電器、網通產品等領域，近年來持續投入工廠 4.0 生產智慧化，如積極推動無人搬運車、自動導航車等高階生產系統研發，不僅提升生產效率與良率，亦可降低人為風險與人力成本，是全球科技大廠最值得信賴的合作夥伴。

1.2 營運據點

金寶電子累積多年來精實的生產技術，生產據點遍及全球，在中國、東南亞、中南美洲，提供給客戶最高品質的產品與服務，以及貼近市場的生產據點，降低客戶物流成本，達到供應鏈減碳目標；公司內部使用高效率 ERP 平台，強化公司內部管理，提供客戶準確的貨物運輸之相關資訊，透過 APP 資料管理系統，打破時間與空間的限制，透過即時管理之應用系統，創造公司與客戶的雙贏局面。

公司基本資料

公司名稱 金寶電子工業股份有限公司

股票代號 台灣證券交易所 2312

總部地址 (105) 臺北市南京東路五段 99 號 10 樓

經營團隊 董事長 / 許勝雄；總經理 / 陳威昌

員工人數 55,810

主要經營業務 消費性電子產品、網路通訊產品及影像產品等之製造、加工、買賣。

成立日期 1973 年 4 月 24 日

資本總額 新台幣 149 億元

營業收入 新台幣 1,814.14 億元

公司官網 <https://www.kinpo.com.tw/>

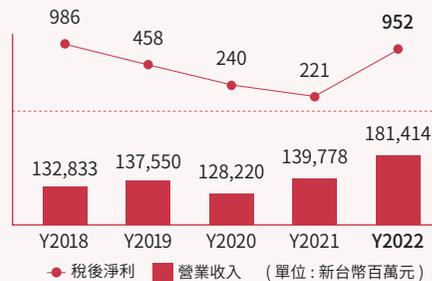
金寶電子全球廠區圖 - 全球營運據點



1.3 營運概況

財務績效

歷年營收與稅後淨利



各項產品之營業比重

年度 / 比重	2019	2020	2021	2022
消費性電子產品	98.18	97.61	97.16	99.07
其他	1.82	2.39	2.84	0.93
合計	100	100	100	100

(單位：%)

產品與服務



電子計算器

在設計及製造、價格、產銷上，具競爭優勢，能協助客戶爭取最大化市佔率



家庭網路產品

隨超高畫質或 4K 影像付費電視服務的導入，帶動升級需求。



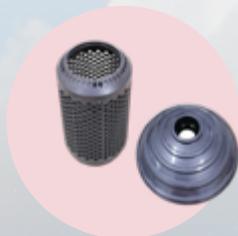
家用吸塵器及美髮電器

因新冠疫情影響，增加對衛生清潔與防疫重視，同時，帶動市場需求；並改變人們上髮廊消費的意願、減少外出美髮的次數，並養成在家使用各類美髮電器的新常態，使得美髮電器產品的市場持續穩定成長中。



列印及周邊設備

因遠距工作及遠距教學的列印需求，低階印表機需求大幅成長。



塑膠模具

生產流程優化，推行生產自動化，減少人力依賴與人事成本。



儲存性產品

藉由雲端、企業端儲存需求等的新業務開拓，讓非 PC 的儲存營運比重，持續提高。

* 產業上中下游關聯性，請參閱 2022 年報伍、營運概況——業務內容—(二) 產業概況



ESG 治理

P.12 2.1 ESG 治理組織

P.13 2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標

P.14 2.3 重大主題分析

P.16 2.4 利害關係人溝通

P.17 2.5 主要倡議與參與

2.1 ESG 治理組織

依據《上市上櫃公司永續發展實務守則》，金寶電子制定《永續發展實務守則》，並設置跨單位永續發展委員會，以永續治理再創卓越，以人為本和諧共融，創新生產友善環境為策略藍圖，納入公司之營運發展方向。委員會成員由公司高階主管擔任，分設 ESG 三大功能小組，依不同工作職掌與職權，負責推動公司 ESG 相關作為，且融入公司日常營運中，並定期向董事會報告，進而促成公司治理、社會和環境永續的落實。

永續管理組織架構



金寶 ESG 工作小組

環境永續 小組		社會共融 小組		永續治理 小組
供應鏈管理	永續生產	員工照顧	社會參與	公司治理
責任礦產管理	溫室氣體管理	友善工作環境	弱勢關懷	經濟績效
限禁用物質管理	能源管理	薪酬與福利	公益活動	誠信經營
供應鏈永續管理	綠色產品設計	勞資關係	社區參與	法規遵循
綠色採購	水資源管理	教育訓練		資訊安全
在地採購	廢棄物管理			智慧財產權

永續管理組織與運作

組織	開會/發行頻率	工作內容
董事會	不定期 2022 年 5 次	依公司營運狀況及現況發展，定期指導與監督公司永續發展現況與績效。
永續發展委員會	每半年一次	<ul style="list-style-type: none"> 由總經理擔任主席、公司高階主管擔任委員組成，為公司永續的最高決策與執行委員會，並與董事會進行雙向溝通，以提升執行成效 配合公司外部發展（如：法規、經濟、市場、總體環境變化）及內部資源（如：公司發展、公司願景）做最佳化運用，擬定公司永續發展目標與願景
ESG 工作小組	每月一次	依據公司治理、環境永續與社會共融三面向，由各相關部門主管組成工作小組，每月與總經理報告 ESG 推動專案之執行與成效
	每二周一次	ESG 工作小組成員互相溝通交流，以達成跨部門資源整合及相關推動工作
永續報報	每季一次	針對公司治理、環境永續與社會共融三面向，報導標竿企業做法及建議，作為內部同仁交流溝通平台。

2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標 永續發展策略主軸

我們聚焦在 ESG(Environment、Social、Governance) 環境、社會和公司治理三個主軸，加上對員工和價值鏈的企業承諾，並將聯合國永續發展目標 (SDGs) 結合公司核心願景與理念，制定短中長期策略及行動方案，建構全面的永續推展架構。



環境永續 Environment
創新生產·友善環境

- 6 淨水與衛生
- 7 可負擔的永續能源
- 12 責任消費與生產
- 13 氣候行動

社會共融 Social
以人為本·和諧共融

- 1 消除貧窮
- 2 終結飢餓
- 4 優質教育
- 5 性別平等

公司治理 Governance
永續治理·再創卓越

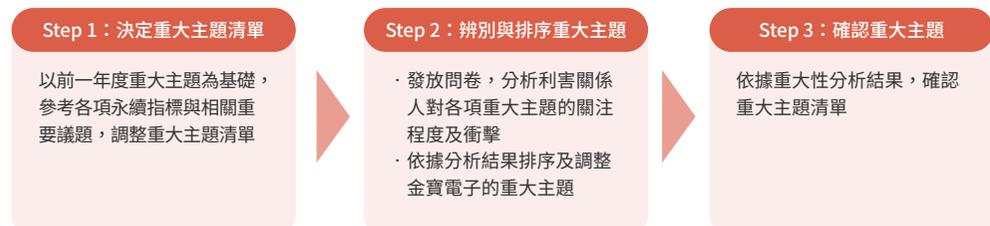
- 3 健康與福祉
- 8 就業與經濟成長
- 17 永續發展夥伴關係

核心 ESG	五大主軸	策略方案	SDGs	對應本報告書 GRI 準則的主題	對應章節
經濟	公司治理 G	誠信經營 法規遵循 風險管理 內控制度 經濟績效 資訊安全		GRI 201：經濟績效 GRI 205：反貪腐	第 3 章 公司治理 第 6 章 夥伴關係
環境	環境永續 E	能源管理 水資源 化學品		GRI 302：能源 GRI 303：水 GRI 305：排放 GRI 306：廢污水和廢棄物	第 5 章 環境永續
社會	社會參與 S	照護弱勢 關懷地方		N/A	第 8 章 社會參與
	員工照顧	尊重人權 職業健康與安全 工作生活平衡 人力培育		GRI 202：市場形象 GRI 401：僱傭關係 GRI 403：職業衛生安全 GRI 404：教育訓練 GRI 405：員工多元化與平等機會 GRI 406：不歧視 GRI 408：童工	第 7 章 員工關懷
	價值鏈關係	客戶承諾 供應商管理 創新研發 綠色製成 品質管理		GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估 GRI 417：產品服務及標示 GRI 416：顧客健康與安全 GRI 418：顧客隱私	第 6 章 夥伴關係 第 4 章 研發創新

2.3 重大主題分析

金寶電子透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard) 鑑別出關鍵利害關係人，透過發放永續議題調查、衝擊分析問卷，篩選出利害關係人關注的永續議題，有別於以往分析利害關係人的關注程度、及對經濟環境社會的顯著衝擊，2022 年我們依循 GRI Standard 2021，分析各項重大主題的實際與潛在的、正面和負面衝擊、及發生可能性。透過重大主題分析，除了可滾動調整內部永續管理的策略及目標，更能強化外部溝通的有效性，同時作為我們編撰 ESG 報告書之參考基礎。

重大主題分析流程



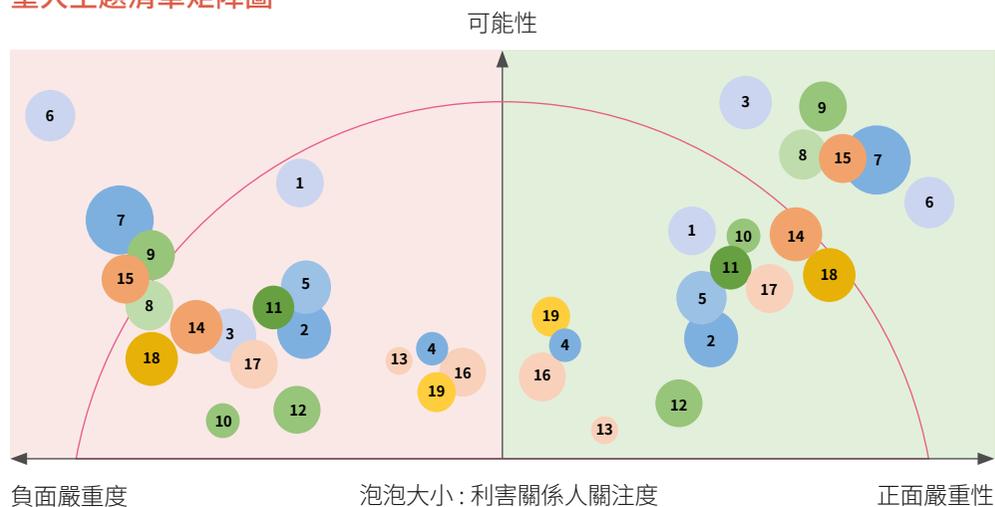
我們依前一年度重大主題為基礎，參考永續會計指標 (SASB)、氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議、標普永續評比 (S&P ESG Rating)、國際及同業間重要經濟、社會和環境議題等，調整重大主題清單。經過篩選後，2022 年我們收斂出 19 項主題，其中環境永續 6 項、社會共融 6 項、永續治理 7 項。

金寶電子 2022 年重大主題清單

環境永續 (E)	社會共融 (S)	永續治理 (G)
<ul style="list-style-type: none"> 氣候策略 能源管理 水資源管理 廢棄物管理 空汙管理 生物多樣性 	<ul style="list-style-type: none"> 產品責任 人才吸引與留才 多元與包容 人力資本發展 職業安全衛生 社會影響力 	<ul style="list-style-type: none"> 經濟影響力 誠信經營 永續供應鏈 稅務管理 創新管理 資訊安全 品質管理

我們發放永續議題調查、衝擊分析問卷，分析利害關係人對各項重大主題的關注程度，並分析正負面實際與潛在衝擊及發生可能性。依據分析結果排序金寶電子的重大主題，並參酌外部顧問之專業建議，調整議題的重大程度。紅色半圓形外圍之議題即為評估後金寶電子的重大主題。

重大主題清單矩陣圖



- | | | |
|--|---|---|
| <p>負正</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 經濟影響力 2 誠信經營 3 永續供應鏈 4 稅務管理 5 創新管理 6 資訊安全 7 品質管理 | <p>負正</p> <ul style="list-style-type: none"> 8 氣候策略 9 能源管理 10 水資源管理 11 廢棄物管理 12 空汙管理 13 生物多樣性 | <p>負正</p> <ul style="list-style-type: none"> 14 產品責任 15 人才吸引與留才 16 多元與包容 17 人力資本發展 18 職業安全衛生 19 社會影響力 |
|--|---|---|

依據重大性分析結果，經由永續發展委員會檢閱，取得共識後確認重大主題清單。2022 年金寶電子共鑑別出 6 項重大主題，其中環境面 2 項、社會面 1 項、治理面 3 項。

2022 年金寶電子重大主題

面向	重大主題	對應 GRI	對金寶電子的意義及因應策略	對應章節
環境永續 (E)	氣候策略	GRI 201 經濟績效	金寶電子以行動支持國際倡議與國家政策，鑑別氣候變遷所帶來的風險和危機，預先做好氣候變遷韌性的準備，降低對財務衝擊的風險。我們導入 TCFD 架構和能源管理方法，訂定中長期節能目標，以 PDCA 保持循環，確保節能目標達成。	第 5 章 環境永續
	能源管理	GRI 302 能源	金寶電子已導入國際管理系統，以完善能源體系運作，確保能源管理能有效運行。	第 5 章 環境永續
社會共融 (S)	人才吸引與留才	GRI 202 市場形象 GRI 401 僱傭關係	人才為企業之根本與最寶貴資產，需建置完善之人才招聘與留任策略及方案，以確保不因重要幹部退休、就業市場熱絡或其他企業挖角而造成關鍵人才流失。金寶電子透過多元創新的招募管道，建構多元與包容的友善職場環境，以延攬全球優秀人才加入，並致力於建構幸福職場，一起為客戶與企業永續成長共同努力。	第 7 章 員工關懷
永續治理 (G)	永續供應鏈	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	金寶電子於營運過程中與供應商、客戶攜手共創穩定、互利的夥伴關係，透過永續供應鏈管理，於創造經營績效時亦同時降低對環境與社會的衝擊。	6.4 永續供應鏈
	品質管理	GRI 417 行銷與標示	金寶電子從研發、生產、管理等各方面的品質提升，以提供持續穩定且高品質的產品與服務，提升集團核心競爭力，並能與客戶共創雙贏。我們堅持「提供顧客滿意之產品與服務，第一次就把工作做對，對品質持續追求進步與超越」的品質政策，並通過各項品質管理認證，建立全面永續的品質管理運作體系，確保提供客戶最佳品質的產品與服務，提升產業鏈整體增加競爭力。	4.3 品質管理
	資訊安全	GRI 418 顧客隱私	金寶電子重視資訊安全，透過完善制度和有效監控確保資訊的穩定性及安全性並符合法令規範。我們以高標準持續精進內部管理，並取得 ISO 資訊安全認證，確保公司資訊的機密性、完整性與可用性、資訊設備與網路系統之可靠性，提升同仁對資訊安全之認知，並確保上述資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵、或任何不利之行為與企圖，而影響客戶與公司權益。	3.2.1 資訊安全管理

2.4 利害關係人溝通

金寶電子參照 GRI 準則，採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準作為判定標準，透過責任性、影響力、緊密度、溝通頻率和依賴性等五大原則進行分析，鑑別出六大利害關係人，分別為員工、客戶、供應商、政府機關、股東 / 投資人、媒體。藉由不同管道持續與利害關係人溝通，以回應利害關係人的需求，並確保公司的營運方向符合利害關係人的期待。

2022 年利害關係人溝通成果

利害關係人	對金寶電子的意義	主要溝通議題	溝通管道與窗口	頻率	2022 年我們的回應與作為
 員工	人才是公司的重要資產，透過全球員工的努力，讓金寶電子成為全球一流的企業。	勞工人權 勞資關係 薪酬福利 訓練與教育 環境安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 勞工安全衛生會議 職工福利委員會 員工滿意度問卷調查 新人滿意度調查 績效面談與考核 員工意見箱 聯絡人：謝先生 Opinion@kinpo.com.tw	每季舉辦 每月舉辦 定期公告 即時處理	<ul style="list-style-type: none"> 勞工安全衛生會議共召開 3 次會議 職工福利委員會共召開 5 次會議 依規劃進行績效考核上 / 下半年各一次 以《執行長交流棧》進行員工溝通，共有 5 次 員工申訴案件，共有 7 件
 客戶	秉持客戶導向的精神，滿足客戶需求的精神，透過不斷創新，提供最佳服務與產品。	產品與服務 勞工人權 能源管理與減量 環境安全衛生 風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 客戶問卷或現場稽核 全球維修中心及售後服務 國際電子產品展覽會 客戶新產品發表會 聯絡人：蕭先生 Customer@kinpo.com.tw	每年一次 依需求	<ul style="list-style-type: none"> 品牌全球服務 Call center 服務案件共 5,898 件，當中維修服務案件共 934 件
 供應商 / 承攬商	供應商為金寶電子提供卓越產品和服務，在互信的合作基礎上，攜手共同邁向永續。	產品與服務 供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> 供應商入口網站 供應商評比 供應商稽核 / 承攬商考核 供應商大會 聯絡人：許先生 Ethics@kinpo.com.tw	每年一次 每季一次 依需求	<ul style="list-style-type: none"> 要求供應商簽署「衝突礦產政策聲明書」外，並對供應鏈執行責任礦產調查
 政府機關	回應各地政府提出的法規需求，共同致力創造良好的工作環境。	法規遵循 環境安全衛生 能源管理與減量 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 公文 / 問卷調查 獎項競賽 法規說明會 / 研討會 聯絡人：Investor@kinpo.com.tw	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 回覆證交所訊息 20 次 回覆投資人保護中心訊息 4 次
 股東 / 投資人	透過資金的投資與公司治理的參與，讓金寶電子在永續道路上，可以走得再遠。	經濟績效 公司治理與法治遵循	<ul style="list-style-type: none"> 股東大會 法人說明會 投資人會議 電話 / 電子郵件溝通平台 公開資訊觀測站 聯絡人：Invest@kinpo.com.tw	每年一次 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 管理團隊與董監事、會計師溝通共 4 次 舉辦股東說明會 1 場 舉辦法人說明會 1 場
 媒體	媒體作為企業永續關係的監督者，善用媒體管道，形塑公司正面形象與影響力。	創新 市場形象 社會公益活動	<ul style="list-style-type: none"> 記者會 新聞稿 / 聲明稿 問卷調查 / 採訪 聯絡人：Investor@kinpo.com.tw	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 新聞露出共 250 則

2.5 主要倡議與參與

- 台北市進出口商業同業公會 | Importers and Exporters Association of Taipei
- 台灣區電機電子工業同業公會 | Taiwan Electrical and electronic Manufacturer's Association
- 中美經濟合作策進會 | ROU-USA Business Council
- 中華文化總會 | The General Association of Chinese Culture
- 海峽兩岸經貿文化交流協會 | Straits Economic & Cultural Interchange Association
- 中華民國三三企業交流會 | The Third Wednesday Club
- 新北市護理師護士公會 | New Taipei City Nurses Association
- 中華民國公開發行公司股務協會 | Taiwan Stock Affairs Association
- 中華民國品質學會 | Chinses Society for Quality
- 中國民國勞資關係協進會 | Association of Industrial Relation
- 中華卓越經營協會 | Chinese Excellent Management Association (CEMA)
- SEDEX 供應商道德資料交換資料庫 | Suppliers Ethical Data Exchange (SEDEX)
- 責任商業聯盟 | Responsible Business Alliance (RBA)
- 台灣氣候聯盟 | Taiwan Climate Partnership
- 氣候相關財務揭露支持者 | TCFD supporter
- 自然相關財務揭露 | Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD)
- 科學基礎減碳目標倡議 | Science Based Targets initiative (SBTi)

*以上協會本公司皆為會員

公司治理

P.19 3.1 公司治理

P.23 3.2 風險管理

P.26 3.3 誠信經營與法令遵循

金寶電子秉持誠信經營原則，致力於健全公司治理制度，實踐商業道德準則，遵循所有營運據點的法令規定，並建立誠信、透明及當責之企業文化，以強化董事結構、優化公司治理、落實企業永續與升級資安防護四項發展公司治理目標。

	短期 2022-2024	中期 2025-2029	長期 2030-2050
公司治理目標			
強化董事結構	<ul style="list-style-type: none"> 落實董事會成員年輕化目標 強化董事會成員間相互獨立性 增加女性董事會比例 	<ul style="list-style-type: none"> 增訂董事會績效外部評鑑至少 3 年一次 增加獨立董事席次至 1/3 獨立董事 1/2 以上連續任期不超過三屆 	<ul style="list-style-type: none"> 成立風險管理委員會，將公司風險以系統化方式管理 設置法定以外功能性委員會，如：提名委員會，永續發展委員會等
優化公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 依政府機關要求，持續優化公司治理作為，提高「公司治理評鑑」評比績效 持續推動董事及經理人簽署誠信經營承諾書 持續推動及提供董事多元化進修課程 提供多元化參與股東會管道，章程增訂得使用視訊參加等 	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候變遷納入公司風險管理，透過 TCFD，辨識各項氣候變遷所帶來的風險 強化對外溝通，利用增加法說會次數與投資人溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 維持技術創新，與同業差異化，贏得市場
落實企業永續	<ul style="list-style-type: none"> 永續報告書取得第三方認證 出版英文永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> 爭取 ESG 國內獎項肯定 	<ul style="list-style-type: none"> 爭取 ESG 國際獎項肯定
升級資安防護	<ul style="list-style-type: none"> 保護客戶隱私零客訴 持續提升 ISO 27001 資訊安全管理制度 強化全員資安意識，持續改善降低風險 	<ul style="list-style-type: none"> 建構集團各事業單位一致化資安治理制度 	<ul style="list-style-type: none"> 建立集團資安聯防體系，有效強化管理綜效

3.1 公司治理

金寶電子重視營運透明及公司治理，依據公司法、證券交易法及其他相關法令規定，也著重於建置有效的公司治理架構、強化董事會職能、保障股東權益、內部控制與稽核以及提昇資訊透明度，並秉持誠信經營守則，制定各項制度與辦法，落實公司治理精神，以提升公司營運績效及實踐企業永續的經營。

我們將持續努力強化董事會效能，以提升董事會職能；辦理公司治理評鑑，以形塑公司治理文化；建置完善的利害關係人聯繫平台，以促進股東行動主義；提升非財務性資訊之揭露品質，以強化公司治理資訊揭露。

董事會為公司最高治理單位，以及重大經營決策機構，最主要責任是依據法令及公司規章監督公司運作，確保公司遵循各種法令、章程之規定及股東會行使職權，同時，對經營管理階層提供專業策略及建議，為股東創造更高利益，保障所有利害關係人權益。

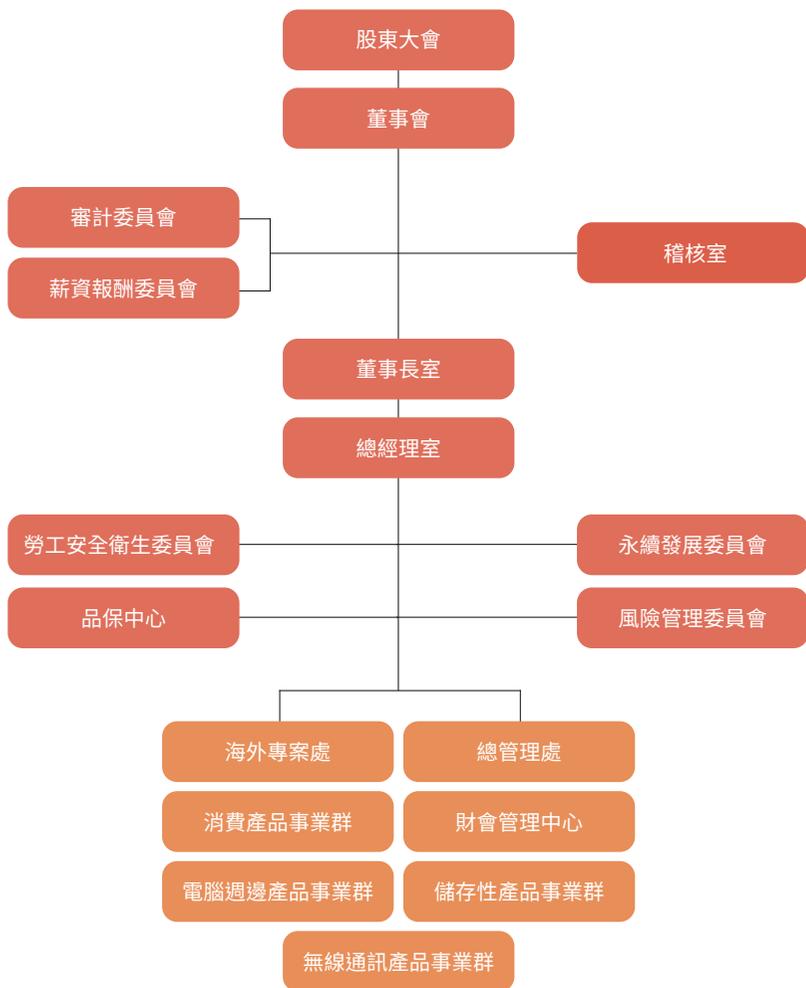
本公司董事長未兼任公司高階管理任何職務，經營管理階層皆由專業經理人負責，使得營運管理績效目標能順利達成。

金寶電子公司治理策略

主題	對應公司治理要求	內容
符合法規	符合國際規範	定期搜尋國際永續規範，納入公司治理規劃，並依主管機關制定公司治理相關章程，做為公司內部治理的遵循法則
職能分工	強化董事會職能 深耕企業永續文化	董事會成員具備多元化，包含不同專業、背景與經驗，並成立「薪資報酬委員會」與「審計委員會」，針對公司治理提供專業意見給經營團隊，並定期追蹤經營成效
績效評核	提升董事會職能 健全公司治理	參與主管機關「上市櫃公司治理評鑑」作業，擬定策略強化公司治理作為，並訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期對董事會成員、各功能性委員會的績效進行評估
訊息揭露	提高資訊透明度	每季至少召開一次董事會，審視公司經營績效及重要策略討論，董事會重要決議也公開於公開資訊觀測站及公司網站，供投資人即時取得公司相關重要訊息
溝通互動	強化利害關係人溝通	公司定期召開股東常會與法說會，與投資人和股東，直接溝通公司治理事項，並撰寫年報及企業社會責任報告書公布於公司官網，同時，於公司官網公告「利害關係人溝通聯絡管道」，方便利害關係人與公司進行雙向溝通

永續治理架構

總經理室下設置永續發展委員會及風險管理委員會，定期將與永續發展相關之經濟、環境、社會 (包含人權) 政策、管理方針、衝擊管理，及公司整體之風險評估與管理推動情形提報至董事會，已於 2022 年 5 月 13 日向董事會呈報相關推動情形。



董事會及委員會成員名單

姓名 / 職稱	成員			多元化主要項目					性別	年齡
	董事會	審計委員會	薪酬委員會	經營決策	領導統御	產業專業	總經與國際觀	法律與財會		
許勝雄 / 董事長	√			√	√	√	√	√	男	>65 歲
何美玥 / 董事	√			√	√		√	√	女	>65 歲
柯長崎 / 董事	√				√		√	√	男	>65 歲
許介成 / 董事	√					√	√	√	男	<55 歲
陳信佐 / 董事	√			√	√	√	√		男	<55 歲
陳威昌 / 董事	√			√	√	√	√		男	55-65 歲
邱平和 / 董事	√			√	√	√	√		男	>65 歲
洪永城 / 董事	√			√	√	√	√		男	>65 歲
謝發達 / 獨立董事	√	√	√	√	√	√	√	√	男	>65 歲
黃志鵬 / 獨立董事	√	√	√	√	√	√	√	√	男	>65 歲
吳琮璿 / 獨立董事	√	√	√	√	√	√	√	√	女	>65 歲

註：

1. 本屆董事會為第十九屆，任期為 2022 年 6 月 27 日 -2025 年 6 月 26 日
2. 完整董事會成員背景資料、學經歷、進修情形、會議運作情形、其他公司任職狀況皆已主動公布於公司年報、官網及公開資訊觀測站內，請參閱 2022 年報參、公司治理報告一二、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料
3. 董事會多元化背景組成，請參閱本公司官網



◀ 金寶電子 2022 年報



◀ 金寶電子董事會成員

3.1.1 董事會及股東會運作

董事會組成

金寶電子董事會提名依照基本條件與價值、專業知識與技能，明訂董事候選人之提名資格與評估標準，考量多元化專業背景、性別及工作領域，並依據公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當多元化之方針，並以各領域的專業性和互補性為優先考量，以健全本公司之董事會結構。

本公司董事會成員組成多元化，包含產業界、學術界、管理界具有傑出專業豐富經驗的專業人士，我們相信專業、多元且具獨立性的董事會組成，將有助於提升董事治理績效。本公司董事會現有 11 席董事，包含 3 席獨立董事，目前女性董事及獨立董事共 2 席，佔整體董事 18.2%，年齡分布 55 歲以下佔 18.2%，55-65 歲佔 9.1%，65 歲以上佔 72.7%。

董事會運作情形

董事會職責為依據相關法令、公司章程之規定及股東會的決議行使職權，擬定公司具體經營方針，監督公司經營團隊成效，並以超然獨立精神提供本公司在營運、技術及財務上專精的諮詢，共同擔負公司策略、營運及監督之責。董事會召開時，除由稽核主管列席報告稽核業務執行狀況外，並視議案內容由案件負責人列席及備詢。

董事會定期召開會議，討論公司各項營運事項，並將討論內容依法公告，若有涉及董事自身利益，則遵循內部利益迴避制度，2022 年董事實際出席率超過 85% 以上。(相關運作、會議內容及利益迴避情形，請參閱年報參、公司治理報告一四、公司治理運作情形一(三) 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)

開會次數	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年共召開 5 次董事會議，討論公司營運策略與治理運作等議題 2022 年董事會實際出席率超過 85% 以上
永續議題討論	<ul style="list-style-type: none"> 永續發展委員會定期與董事會溝通永續相關議題，2022 年已於 3 月起針對風險管理政策與程序、企業社會責任實務守則等議題，向董事會說明相關規劃與進程 2022 年曾因有前董事沈軾榮經營權事件引起社會關注與討論，對於相關議案討論時，皆依董事會議事規範離席、未參與討論及表決等利益迴避

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司訂有《董事會暨功能委員會績效評估辦法》，自 2021 年起開始實施董事會自我評鑑，每年定期一次對董事會、董事會成員、各功能性委員會(審計及薪資報酬委員會)的績效進行評估，並預定未來至少每三年執行外部機構評估一次，並將每年評估結果公布於年報。最近一次評估期間為 2022 年 1 月 1 日起至 2022 年 12 月 31 日止，評估結果採 5 個等級方式呈現，其中 1 代表極差，5 代表極優。

績效評估之衡量面向	績效評量指標	平均得分	整體評價
整體董事會	A. 對公司營運之參與程度 B. 提升董事會決策品質 C. 董事會組成與結構 D. 董事的選任及持續進修 E. 內部控制	4.74	董事會積極參與公司營運，整體運作情況良好，符合公司治理
個別董事成員	A. 公司目標與任務之掌握 B. 董事職責認知 C. 對公司營運之參與程度 D. 內部關係經營與溝通 E. 董事之專業及持續進修 F. 內部控制	4.77	董事對於各面向掌握有效率和效果，有正面評價

董事酬金包含報酬、退職退休金、董事酬勞、業務執行費用等四項總額，2022 年董事酬金佔財務報告內所有公司稅後純益之比例 2.62%。(相關資訊請參閱 2022 年報參、公司治理報告一三、最近年度給付董事、總經理及副總經理等之酬金一(一) 一般董事及獨立董事之酬金及級距)

重要管理階層

金寶電子在重要管理階層發展規劃中，著重考量公司未來發展目標所需的組織與人力能力，強調接班人應具備卓越的公司策略擘劃與經營能力之外，也著重對其核心價值（創新、和諧、超越）的信念與實踐。公司高階經理人，透過在集團間各公司的職務輪調，深化專業能力，並增加實際運用上的廣度和深度。此外，董事會定期討論高階經理人績效與發展計畫，確保高階經理人發展與組織方向一致。

公司接班計畫

本公司 13 年前即啟動接班計畫，培育專業經理人歷任轉投資公司及本公司各項重要職位，並擔任本公司董事使其熟悉董事會運作。集團內高階經理人才，透過輪調、外派等方式歷練培養具潛力之專業人才，藉以發掘全方位人才，有計畫、有目標地強化未來經營團隊，目前總經理及集團執行長即由集團內高階經理人轉調升任，重新啟動接班計畫中。

股東會運作

金寶電子重視投資人間的互動和溝通管道，透過股東會促使公司營運更具前瞻性，促進公司永續發展。2022 年公司召開股東會 1 次、法人說明會 1 次。為提高年報資訊揭露透明度，自 2021 年起已同步發行英文版年報及股東議事手冊，供利害關係人查閱。（股東會主要決議事項，會後執行情形及主要股東名單，可參閱金寶電子 2022 年報參、公司治理報告一四、公司治理運作情形—（十一）最近年度及截至年報刊印日止，股東會及董事會之重要決議。）

金寶電子官網亦設有投資人專區，法人說明會資訊請查詢財務資訊，股東會訊息請查詢股東專欄。



◀ 法人說明會資訊



◀ 股東會

營運績效

本公司 2022 年營收為 181,414 百萬元，較 2021 成長 29.79%；2022 年稅前淨利為 1,634 百萬元，較 2021 成長 79.76%，營收成長主要來自新客戶及新業務。

公司 2022 年度盈餘分派現金股利，經 2023 年 3 月 10 日董事會決議通過，分配發股東現金股利新台幣 440,245,264 元（每股新台幣 0.3 元），每仟股約可無償配發現金股利新台幣 300 元。



3.1.2 功能性委員會

董事會為公司最高治理單位，以及重大經營決策機構，並透過各類委員會設置，協助董事會督導與決策品質。董事會最主要責任是依據法令及公司規章監督公司運作，確保公司遵循法令、章程之規定及股東會行使職權，同時，對經營管理階層提供專業策略及建議，為股東創造更高利益，保障所有利害關係人權益。

審計委員會運作情形

本公司為提升公司治理及強化董事會專業職能，設置審計委員會，並訂定審計委員會組織規程。審計委員會成員由 3 位獨立董事謝發達、黃志鵬與吳琮璠組成，並推選謝發達擔任召集人。本公司審計委員會每年定期與本公司之簽證會計師針對各季財務報表核閱或查核結果以及其他相關法令要求溝通事項進行交流，並就簽證會計師之選任及其提供之審計性及非審計性事務進行獨立性審核。本公司內部稽核主管依據年度稽核計劃定期向審計委員會提報稽核彙總報告，審計委員會亦定期對本公司之內部控制制度、內部稽核人員及公司遵循相關法令規範、和公司存在或潛在的風險管控進行考核。

本公司於本報告書期間，無議案未經審計委員會通過情形，並無獨立董事應迴避利害關係議案情形。2022 年共召開 6 次，審計委員實際出席率為 100%。（審計委員會運作情形及決議結果，請參閱 2022 年報參、公司治理報告 - 四、公司治理運作情形 -（二）審計委員會運作情形）

薪資報酬委員會運作情形

本公司薪酬委員會由 3 位獨立董事擔任，其職責為定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬及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，使薪酬之發放與個人、公司營運績效結合，達到薪酬發放的合理性與吸引留任優秀人才。2022 年共召開 4 次薪酬委員會，薪酬委員實際出席率為 100%。(薪資報酬委員會運作情形及決議結果，請參閱 2022 年報參、公司治理報告 - 四、公司治理運作情形 - (四) 本公司薪資報酬委員會之組成、職責及運作情形)

目前本公司董事會與最高管理階層的薪酬尚未與永續績效連結，待時機成熟，相關規劃將提請薪酬委員會討論。

功能性委員會績效評估

組織	開會/發行頻率	平均得分	整體評價
功能性委員會 - 審計委員會	A. 對公司營運之參與程度 B. 功能性委員會職責認知 C. 提升功能性委員會決策品質 D. 功能性委員會組成及成員選任 E. 內部控制	4.82	功能性委員會整體運作良好，符合公司治理，有效增進董事會職能。
功能性委員會 - 薪酬委員會	A. 對公司營運之參與程度 B. 功能性委員會職責認知 C. 提升功能性委員會決策品質 D. 功能性委員會組成及成員選任	4.87	

備註：
評估結果分為 5 個等級：數字 1：極差（非常不同意）；數字 2：差（不同意）；數字 3：中等（普通）；數字 4：優（同意）；數字 5：極優（非常同意）

3.2 風險管理

金寶電子訂定風險管理政策，目的在於能事先發現足以對營運造成不利之影響的風險因素，經過適當的評估程序及處理程序後，能將風險轉化、降低並進而預防損失之發生；隨時針對內外環境的變化，能及時偵測及預警風險，使全球各據點的同仁在業務範圍內，及時執行風險管理。

風險評估與管理

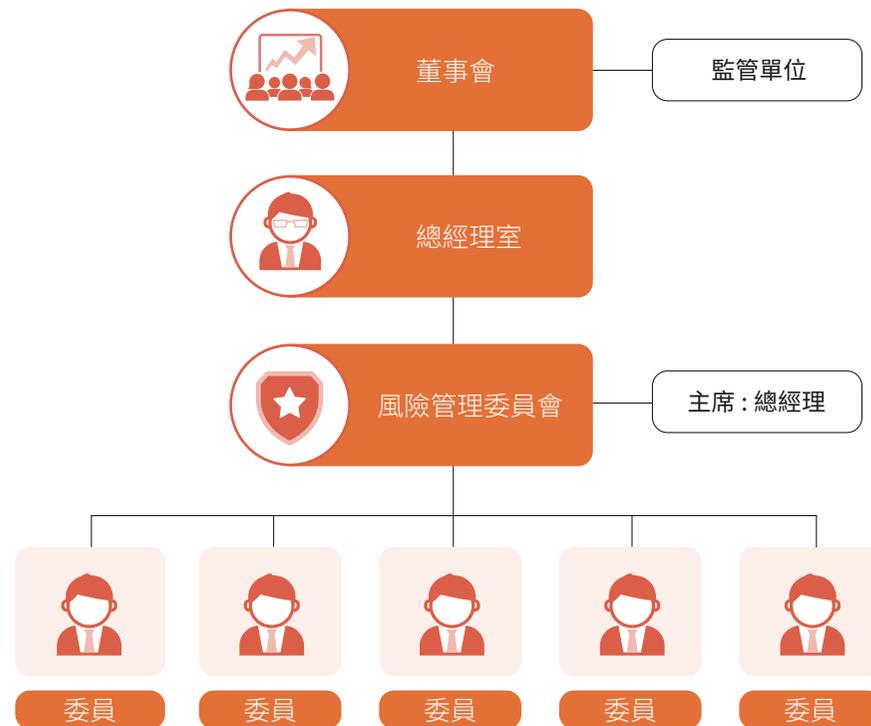
本公司以風險管理委員會為風險管理最高機構，由總經理擔任最高主管，定期召開會議，針對各事業單位所辨識出的風險，加以規劃預防及確認各項計畫執行成效，並從公司整體角度考量各種風險。

風險管理委員會由事業單位主管擔任委員或指派，主要職責如下：

1. 以及時、正確的方式，進行風險資訊之傳遞
2. 確保單位內風險法規有效執行
3. 視外部環境及內部策略改變，針對風險提供建議及因應

本公司每年至少一次將風險管理情形相關事項提報至董事會，2022 年度執行情形，已於 2023 年 3 月 10 日董事會報告。

風險管理委員會組織



金寶電子重大風險及管理政策

重大議題	風險評估項目	說明	因應措施	機會	對應章節
 環境	環境衝擊	當風險發生時，導致公司生產中斷，無法正常營運，造成人員及財產的損失	經由執行製程安全管理與制度化的管理，導入國際管理系統，確保能源管理的有效性，增加能源使用效率，降低污染的排放與對環境所造成的衝擊	跨足綠色領域，增加再生能源使用量，減少碳排放量生產	第 5 章 環境永續
	氣候變遷		1. 以行動支持國際倡議與國家政策，運用 TCFD 架構，鑑別氣候變遷所帶來的風險和危機，預先做好氣候變遷韌性的準備 2. 透過 ISO14064 溫室氣體管理、及科學基礎減量目標 (SBT) 檢視公司所面臨衝擊，並有效降低風險	推動綠色製造，持續採用新技術，提升能源使用率，減少溫室氣體排放	
 社會	職業安全	因違反法規而導致風險發生，嚴重時造成人員受傷，可能使社會大眾及供應鏈夥伴，對公司產生負面觀感及評價	1. 透過 ISO45001 職業健康安全管理驗證，主動加強傷害預防措施，並改善不良健康狀況 2. 每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力	遵守國際公約及各國法令，打造安全工作環境，營造幸福職場	7.5 員工健康
	人權風險		1. 確保勞工政策符合國內外人權公約及當地政府之法規要求 2. 定期召開勞資會議，雙方針對人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢	建立友善包容職場，讓員工有機會能展現潛能，獲得合理的薪資報酬，營造良好雇主形象	7.1 人力資源管理政策
 治理	營運中斷風險	影響到員工及設備安全，導致營運中斷	先評估可能影響員工、設備環境等營運進行的緊急事件 (如疫情危害、火災或風災等)，先行制定防範措施，減少其發生頻率	妥善管理營運風險，可以保護我們的重要資產 - 員工，同時增加利害關係人對金寶電子的營運信心，對供應商及客戶而言，可以確保在商業上的合作受到保障	7.5 員工健康
	利率變動	放款及應收款的浮動利率投資及浮動利率、固定利率借款	針對財務報導期間結束日之利率暴險項目，包括浮動利率投資及借款，並假設持有一個會計年度，當利率上升 / 下降十個基本點，分析對金寶電子的損益影響程度	預測利率波動對財務造成的衝擊影響	第 3 章 公司治理
	匯率變動	與營業活動 (收入或費用所使用的貨幣與本公司功能性貨幣不同時) 及國外營運機構淨投資有關	定期檢視非功能性貨幣計價的資產及負債的差異，以遠期外匯合約管理匯率風險，遠期外匯合約金額係依據金寶電子各幣別資金需求部位為準	有效控制匯率波動對現金流及資產價值的影響	第 3 章 公司治理
	資訊安全	導致公司重要資產流失，甚至營運中斷、財物受損，影響永續根基	建置符合國際標準之資訊安全管理系統 (ISMS)，並保護公司資訊資產的機密性、完整性、可用性、持續性，合理地降低公司營運風險	謹守資安政策，定期檢核資安系統有效運作，建立穩固有效的客戶形象	3.2.1 資訊安全管理

3.2.1 資訊安全管理

資訊安全政策

金寶電子已於 2021 年取得 ISO 27001 資訊安全認證，確保公司資訊的機密性、完整性與可用性、資訊設備 (包括電腦硬體、軟體、週邊) 與網路系統之可靠性，提升同仁對資訊安全之認知，並確保上述資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵、或任何不利之行為與企圖，而影響客戶與公司權益。2022 年我們進一步訂定資訊安全目標，強化自行稽查與資訊安全管理系統定期評估改善，並持續降低資安風險。同年 11 月公告設置資安長，統籌資安政策推動及資源調度協調，持續落實資安治理。2022 年未發生任何網路攻擊或事件導致公司業務及營運產生重大不利影響，也未涉入任何相關的法律案件或監管調查。

資訊安全委員會組織

資訊安全委員會由總經理或其指派之主管擔任主任委員組成，主任委員為資安長，每年至少召開管理審查會議 1 次，必要時得召開臨時會議。2022 年資訊安全執行成果已於 2023 年 3 月 10 日董事會呈報。

金寶電子資訊安全委員會架構圖



2022 年資訊管理績效

2022 年客戶之相關資安要求皆有效達成並通知客戶之稽核相關作業，包含各廠區之生產作業環境。

具影響性
資訊安全事件 **0%** | 社交工程
演練通過率 **85.1%** | 資訊安全
教育訓練 **8** 次 EDM 與資安影片宣導
5 次資敏專案資安宣導
2 次資安訓練課程

資安管理項目

資訊安全管理項目	施行措施	2022 管理績效
網路防護	建置防火牆數據集中分析平台 建置 NDR 即時網路偵測系統 建置網管 / 資安數據中台 電子郵件 APT 防禦 情資聯防	1. 防火牆數據集中分析平台：達成跨設備訊息集中分析、事件即時通報與降低資安風險 2. 網路安全偵測：發掘潛在資安風險 3. 建置網管 / 資安數據中台：變現大數據強化資安策略 4. 電子郵件 APT 防禦：郵件進階持續性滲透攻擊防護，具備 URL 防護與分析郵件附檔的能力，降低郵件管道之資安風險 5. 情資聯防：TW/CERT 與 ExtraHop 情資聯防，提升防禦能力
系統管理	持續推動 ISO 27001 資訊安全管理制度	通過 ISO 27001 續審驗證，無主要不符合事項與次要不符合事項
軟體防護	NGAV 防毒軟體 / 主機 MDR 服務 合規軟體清查平台	1. 落實機敏專案外寄郵件查核：降低客戶機敏資訊外洩風險，全年度無客戶資訊外洩之情形發生 2. 導入軟體使用授權監控平台：提升相關研發軟體使用情形可視化，查核違規軟體之使用，確保軟體皆合法授權使用
硬體防護	網路設備 / 伺服器升級 主機 / 網站弱點掃描	1. 定期兩次主機 / 網站網頁弱點掃描與不定期重大威脅漏洞掃描，及時修補強化防護措施 2. 每年安排至少一次資訊資產價值盤點，進行風險評鑑，彙整成營運衝擊分析報告，針對高風險項目持續進行營運風險計畫與演練
定期檢測	電子郵件社交工程演練 主機 / 網站網頁弱點掃描 機敏專案外寄郵件查核	1. 電子郵件社交工程演練：抽測 282 位同仁，通過率 85.1% 達到預期目標，輔以教育訓練，下期目標通過率為 95% 2. 定期主機 / 網站網頁弱點掃描與不定期重大威脅漏洞 3. 機敏專案外寄郵件查核：降低客戶機敏資訊外洩風險，全年度無客戶資訊外洩之情形發生
集團聯防	定期集團 IT 會議	定期集團 IT 會議：一致化資安政策同步，提升集團資安聯防之成效

資安事件管理

為降低資訊安全事件及營運活動中斷的風險，並保護重要營運過程不受重大資訊系統失效或災害影響，我們依據營運衝擊分析與風險評估，訂定持續營運計畫，包含緊急應變、系統復原、資訊業務回復相關作業。此外，每年亦定期執行持續營運計畫演練，2022 年針對網路管理與應用系統開發訂定演練情境，分別進行「核心 API Server 服務中斷」與「核心數據庫無法連線使用」之實際模擬演練，演練成果 RTO(recover time objective) 皆符合計畫範圍內。2022 年未發生具影響性之資安事件。

3.3 誠信經營與法令遵循

員工誠信與道德規範

穩健的公司治理是公司永續經營的根本，為確保公司誠信經營並落實法令遵循，本公司於內部規章、年報、公司網站或其他文宣揭露誠信經營政策，針對不同對象亦訂定對應的公司內規，此外也辦理內部相關誠信經營訓練課程，定期宣導核心價值觀，提升員工意識，進而強化公司治理。金寶電子也持續關注對公司業務及財務上具潛在影響的國際政策與法令，同時訂定公司各項公司治理規則與辦法。當同仁對法規或裁罰等相關議題有所疑慮時，可由事業單位提出申請，請法務暨智權中心提供意見作為參考。當事業單位收到裁罰文件，原則上會送交法務確認是否合理，必要時由法務協助代為申覆，最終結果由事業單位自行結案，若有罰款則由事業單位向財務申請支付裁罰金額。2022 年未有因受裁罰而造成之金額損失。

也必須參與保密義務與廉潔教育訓練。我們也要求外部合作廠商必須簽署《禁賄聲明書》，合作廠商不得對本公司員工或親友進行賄賂，若有因違反道德規範而造成損害者，本公司將依據合作廠商簽屬之禁賄聲明書予以求償，並採取必要的法律行動。此外，也建立申訴窗口，接受並調查任何貪腐和賄賂行為的指控，同仁及商業夥伴發現有任何違反反貪腐及賄賂政策行為，公司將以嚴密方式處理所有指控。2022 年並無經由正式管道舉發之貪腐事件或曾發生疑似收取不當利益之事件，後續將持續加強員工教育訓練。



◀ 金寶電子反貪腐及反賄賂政策

對象	法規遵循	管理作為
 董事會	<ol style="list-style-type: none"> 董事會議事規範 董事會相關規章 道德行為準則 誠信經營守則 公司誠信經營作業程序及行為指南 	<ol style="list-style-type: none"> 訂定利益迴避制度，對於會議事項與其自身或是代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決 2022 年董事及經理人購買責任保險，保險金額為美金 3,000 萬元，保障全體股東權益並降低公司經營風險
 管理階層/員工	<ol style="list-style-type: none"> 道德行為準則 誠信經營守則 公司誠信經營作業程序及行為指南 	<ol style="list-style-type: none"> 員工須簽署《員工廉潔聲明書》 經理人簽署《誠信經營說明書》 2022 年共計有 1,135 位員工參與誠信經營教育訓練，共 1,135 小時。 2022 年度執行情形已於 2023 年 3 月 10 日董事會呈報，公司持續向員工宣導「誠信」經營理念，強化「誠信經營作業程序及行為指南」各項措施
 客戶	<ol style="list-style-type: none"> 國際及行業準則 商業合約 	在與其他公司建立關係之前，應先評估其合法性，是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保不會要求、提供或收受賄賂
 供應商/承攬商	<ol style="list-style-type: none"> 供應商行為準則 保密合約 採購合約 RBA 責任商業聯盟準則 	廠商須簽署禁賄聲明書，同意接受聲明書的相關處置，依法追究刑事責任、收懲罰性違約金，得立即停止往來、解除或終止與立聲明書人之合約（合同）或協議等

範疇	內容說明	管理方式	2021 年執行效
反貪腐、反賄賂	<ol style="list-style-type: none"> 因員工貪腐事件，導致公司損失 因貪腐違規與商業夥伴終止合作事件 	訂定反貪腐及反賄賂政策，以建立明確及統一之反貪腐及反賄賂準則	<ol style="list-style-type: none"> 共有 1,327 位同仁參加保密義務與廉潔義務教育訓練，共計 663.5 小時 未接獲由正式管道舉發之貪腐和賄賂事件
反托拉斯行為	涉及反競爭、反托拉斯和壟斷行為	增加員工法遵意識，預防因觸法而引起的法律風險與負面影響	未有違反誠信經營、反托拉斯、反競爭行為事件
違反環保法規	因違反環境法律法規而遭受的懲罰		2021 年發生一件裁罰事件，因董事會決議通過庫藏股轉讓員工議案，2022 年 3 月 17 日接獲金管會裁罰書，目前已委請律師繕具訴願書向行政院提起訴願中（請參閱 2022 年報 P.57）
違反社會與經濟法規	因違反社會和經濟方面的法規而遭受的懲罰	若有法規相關議題，可由事業單位提出申請，法務室提供相關建議	
違反產品與服務之資訊與標示	因違反產品與服務資訊標示之法規而遭受的懲罰		
禁用童工與禁止勞動強迫	<ol style="list-style-type: none"> 因違法雇用當地最低雇用年齡的勞工而遭受的懲罰 因強迫員工勞動而不人道對待而遭受的懲罰 	加強招募時入職身分辨識與查核，強化員工教育訓練，落實平等對待	未有發生歧視、違反童工勞動事件
隱私權與智慧財產保護權	因人為疏失或硬體不善而導致隱私權或智財權洩漏事件	強化資安風險管控作業，提升備份及防護能力	未有發生違反隱私權、智慧財產保護權事件

從業道德準則及反貪腐

金寶電子已制定反貪腐及反賄賂政策，由總經理室公告並公布於官網，建立明確統一規則，並對外宣示本公司員工絕不接受任何形式的要求收受任何賄賂，或其他不正當利益，全體及新進同仁

檢舉人制度與檢舉保護

同仁若於工作場所遭遇非法或違反道德行為準則的行為，得依正當檢舉管道提出陳報或檢舉。金寶電子設有檢舉信箱，並在《道德行為準則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《員工申訴處理辦法》、及《獎懲管理辦法》等相關管理辦法中定有具體的檢舉管道、處理流程、及獎懲措施。檢舉信箱由總經理室及稽核室收件，由總經理室負責分案與管理，並由稽核室協助與稽核相關的案件。檢舉案件均指派專責部門及人員在保護且保密情況下進行調查與處理，與檢舉案件有利益衝突之人員亦應主動迴避，不得參與調查，而參與調查之人員必須對檢舉人身份予以保密，保護檢舉人之權益並確保相關人員不會遭受不當對待或報復。

金寶電子檢舉信箱 ▶ response@kinpo.com.tw

3.3.1 內部控制與稽核制度

金寶電子於董事會下設置獨立單位稽核室，專責內部稽核業務，協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率。內部稽核人員執行內部稽核業務時，應適時提供改善建議，確保內部控制制度持續有效實施，及營運之效果與效率、報導之可靠性及相關法令遵循等目標之達成，並作為檢討修正內部控制制度之依據。稽核報告及追蹤報告呈核後，於稽核項目完成之次月底交付獨立董事覆核及查閱，稽核主管除定期向獨立董事報告稽核結果，內部稽核主管並列席董事會例行會議報告稽核業務執行情形，同時稽核室每年會督促並協助各單位進行內部控制制度自行評估檢查作業，合理確保董事會及經理人知悉營運之效果。另外，內部稽核主管之任免必須經董事會同意，並依據本公司所訂定之公司治理實務守則，內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬需由稽核主管簽報董事長核定。

稽核室依據風險評估及法規規定擬定稽核計畫，提報董事會通過後執行，並視需要執行專案稽核或覆核。內部稽核人員依年度稽核計畫，就個別稽核案件實施作業計畫，對於查核所發現之內部控制制度缺失及異常事項，揭露於稽核報告，適時提供改善建議，並於報告呈核後加以追蹤。經董事會通過之 2022 年度稽核計畫總計 54 項查核案件，均執行完畢，並業已完成申報。

內控與稽核流程



稽核報告及追蹤報告陳核董事長後，均呈送各獨立董事查閱。獨立董事如有需要進一步了解或指示，均即時聯繫稽核主管。本公司定期每季召開審計委員會與董事會，稽核主管需列席及提報當季稽核彙總報告。每年亦定期召開獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師之單獨會議，由內部稽核主管單獨向獨立董事報告稽核業務與年度規劃及其他法令要求事項。(審計委員會報告及溝通事項，請參閱 2022 年報參、公司治理報告—四、公司治理運作情形—(二) 審計委員會運作情形)



3.3.2 稅務政策

稅務政策

金寶電子以財會總管理中心為稅務管理單位，會計部門負責各類稅務之執行。辦理各項稅務申報時，依分層授權負責並取得適當核決權限之核准，評估各項重大交易及決策之稅務影響，並視業務需要，委任或諮詢外部專業稅務諮詢機構之意見。稅務政策由財會總管理中心提出，各營運據點遵循所屬國家或地區之稅務法規，定期與外部專業稅務諮詢機構討論並追蹤各地稅法修訂狀況，以制定因應策略。為提升稅務專業人才的職能及作業能力，每年會由相關人員參與各項稅務講習課程，以了解最新政策法規，掌握未來法令變動的趨勢。

為追求永續發展並善盡企業社會責任，秉持職業道德及誠信經營原則，金寶電子訂有以下稅務政策，以落實稅務治理：

- 一、法令遵循原則：**遵循營運所在地稅務法規與立法精神，並誠實申報完納稅捐，善盡納稅義務責任。
- 二、資訊透明原則：**依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
- 三、常規交易原則：**關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布之國際公認移轉訂價準則。
- 四、積極溝通原則：**與稅務機關建立互信及互相尊重的溝通關係。
- 五、決策全面原則：**公司的重要決策皆考量租稅的影響。
- 六、合法節稅原則：**使用合法及透明的節稅獎勵，不以避稅為目的使用避稅天堂或低稅率國家進行租稅規劃。
- 七、風險管控原則：**制定及執行稅務政策時，評估相關風險，並採取妥適措施。

納稅情形

金寶電子各營運據點皆依當地稅法之規定辦理，財務報告之稅務資訊亦依相關規定與準則揭露，以提高稅務資訊的透明度。有鑑於全球最低稅負即將實施，因法案內容複雜且對公司會有重大的影響，本公司已積極與外部專業稅務諮詢機構討論，以確保能確實遵循相關法令。

歷年有效稅率





研發創新



P. 30 4.1 研發與綠色設計

P. 33 4.2 研發專利

P. 34 4.3 品質管理

金寶電子深耕專業代工技術，更以創新、超越為經營理念，持續注入研發能量以因應科技發展和生活型態改變趨勢下的生產需求。為鼓勵同仁打破框架，勇於創新，內部舉辦創新提案競賽，創新提案競賽就如同董事長常提到的「變形蟲組織」概念，以創新養創新，讓每一個專案不斷延伸，從解決單一問題擴展到系統面、整體性的創新，更向上塑造主動、積極、和諧、創新且富生產力的組織文化。

本公司於 2022 年開始導入「產品生命週期管理」(Product Lifecycle Management, PLM) 新系統，除了在製造過程中降低環境衝擊，並持續使用永續材料，更將產品最後的包裝與運輸等列入設計考量，從設計階段開始降低環境足跡，減少環境衝擊。

除了致力於本業相關產品之技術研發，以朝向高技術含量之 ODM 為目標邁進外，並在新事業中追求產品的創新與品質的進步，未來研發計畫仍將朝此一目目標前進，在穩定中發展，持續投入資源在產品技術提升以及智能家居、人工智慧 (AI) 與語意整合等相關產品研發。

綠色設計短中長期目標

短期 2022-2024

- 有害物質零違規
- 研發設計方法設計
- 產品取得 C2C 認證
- 綠色設計準則

中期 2025-2029

- 生命週期評估
- 發展碳排放當量的負數產品

長期 2030-2050

- 建置永續材料庫
- 邁向循環經濟

4.1 研發與綠色設計

金寶電子以「創新、超越」為核心，基於深厚的專業代工實力，持續關注產業發展，注入研發能量以因應科技發展和生活型態改變趨勢下的生產需求，不斷創新研發。集團近年皆投入大量資源累積創新能量，2022 年總計投入新台幣 2,845 百萬元於研發費用，佔 2022 年營收的 1.57%，研發技術人員共 5,083 人。

歷年研發投入費用與佔營收百分比

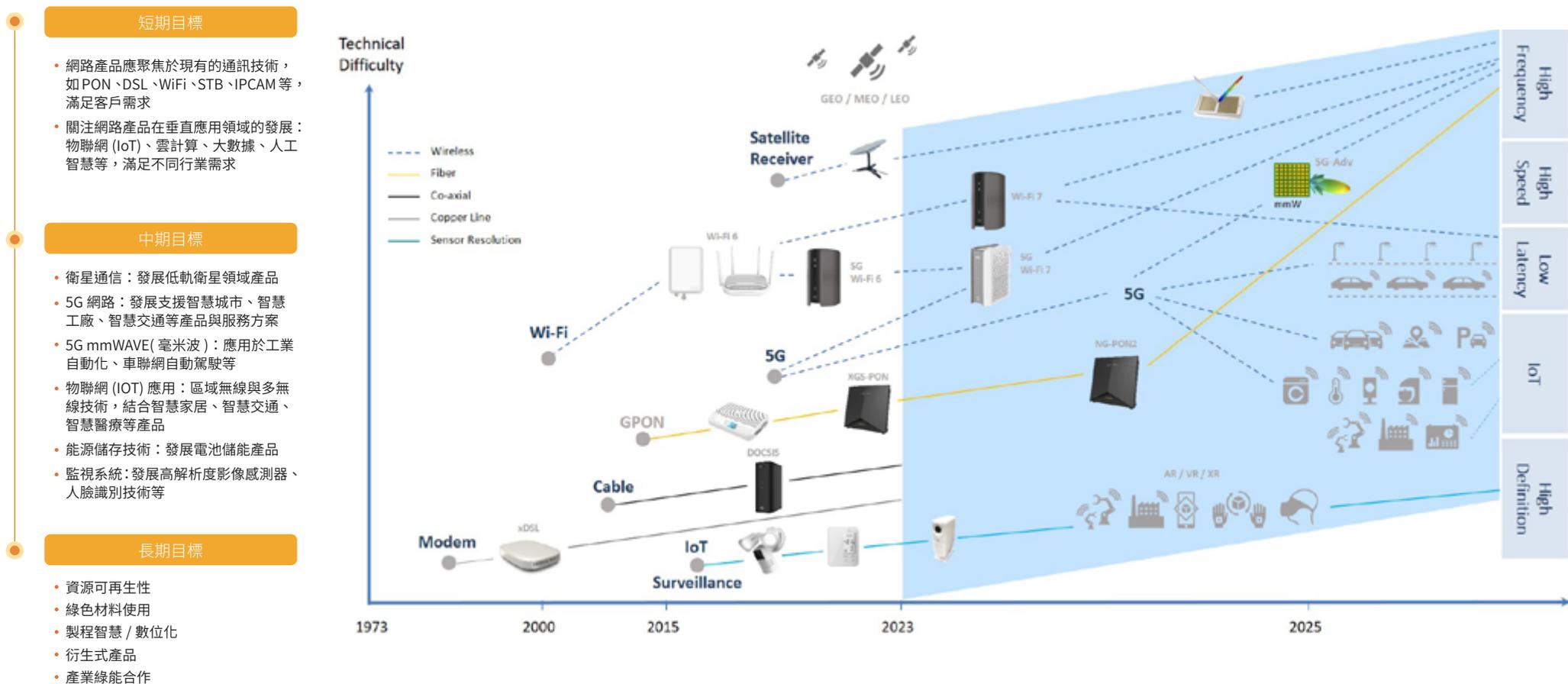


2020-2022 年研發費用與人員

年度	2020	2021	2022
費用 (百萬元)	2,700	2,914	2,845
佔營收比例	2.11%	2.08%	1.57%
研發技術人員 (人)	4,178	4,977	5,083

金寶電子主要產品，包含電子計算器、家庭網路產品、家用吸塵器及美髮電器、列印及周邊設備、塑膠模具、儲存性產品等。然而隨著科技的不斷發展與人工智慧 (ChatGPT) 逐漸開始應用，網路頻寬的需求開始大幅提升，網路產品需求與應用不斷擴展。因此，在有線（光纖）與無線通訊 (5G/LEO/WiFi)，不同頻寬下的應用，規劃短、中、長期的佈局。

網路產品研發創新之短中長期目標藍圖



創新提案競賽

為鼓勵同仁打破框架，勇於創新，讓創新成為金寶電子進步的動力，本公司於 2021 年成立創新網並首次舉辦創新提案競賽，鼓勵內部同仁參與產品研發創新與流程持續改善，以提升品質和管理，塑造主動、積極、和諧、創新、具高品質而富有生產力之組織文化。2022 年持續舉辦，已邁入第三期，共獲得 79 件提案，其中產品創新類共 42 件，流程創新類共 37 件，為公司創造約新台幣 3.38 億元的效益。

年度 / 比重	2021	2022
產品與技術創新類	16 件	42 件
流程創新類	50 件	37 件
合計提案件數	66 件	79 件
預估效益	節省約新台幣 2,600 萬元	338,189,218 元

2022 年產品綠色設計成果

金寶電子致力於環境永續，從產品設計、生產、包裝、販售與服務，持續朝節省能源等環保理念前進。為因應永續發展趨勢，綠色產品設計以「導入低碳產品，邁向循環經濟」作為中長期目標，2022 年綠色設計成果以永續材料、永續生產、綠色包裝與運輸三面向呈現。

1. 永續材料 — 採用低環境衝擊材料

- 提升網通產品能源效率，WiFi Gateway：1.06%；Ethernet Switch：2.16%；IP-STB：13.37%
- 透過 RCP resin 取代，減少自然資源開發
- 提升產品之再生塑膠材料占比
- 取消重置鍵設計，減少金屬及橡膠材料使用

2. 永續生產 — 降低製程所產生環境衝擊

- 計算機產品取消 Reset Key，減少廢棄物
- 印表機零件取消供應商包裝材料，減少廢棄物

3. 綠色包裝與運輸 — 推動綠色包裝與運輸

- 包裝箱 (盒) 設計納入棧板排列考量，棧板面積使用率平均提升至 85%，平均運輸量增加 75%
- 產品內包裝取消 PE 袋及封口貼、外部取消吊卡包裝及彩盒包膜設計，減少使用塑膠材料
- 膠合木棧板改用 100% 再生料棧板 (再生紙、稻草)
- 印刷電路板 (PCB) 採用周轉箱運輸，重複使用

2022 年產品綠色設計成效

總減碳量

36,549 tCO₂e

總節電量

948,830 度

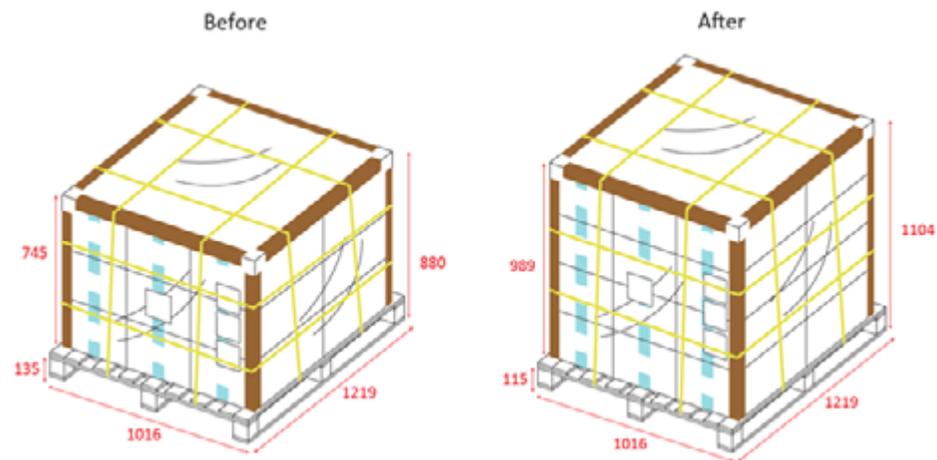
總廢棄物減量

8,895 公噸

綠色設計案例

提升棧板堆疊量

2021 年工廠出貨點運送到客戶出貨地點，總計出貨數量 16,128 箱，以 3 層 (3L) 高的出貨的方式，總共需要一個 20 呎標準型貨櫃與一個 40 呎貨櫃，以運輸碳排放量來看，總量為 3,826 tCO₂e；2022 年改以 4 層 (4L) 方式運送，則僅需要 40 呎貨櫃 2,551 公斤的運輸碳排放量，以不影響運輸品質下，節省了 33% 的總運輸碳排放量。



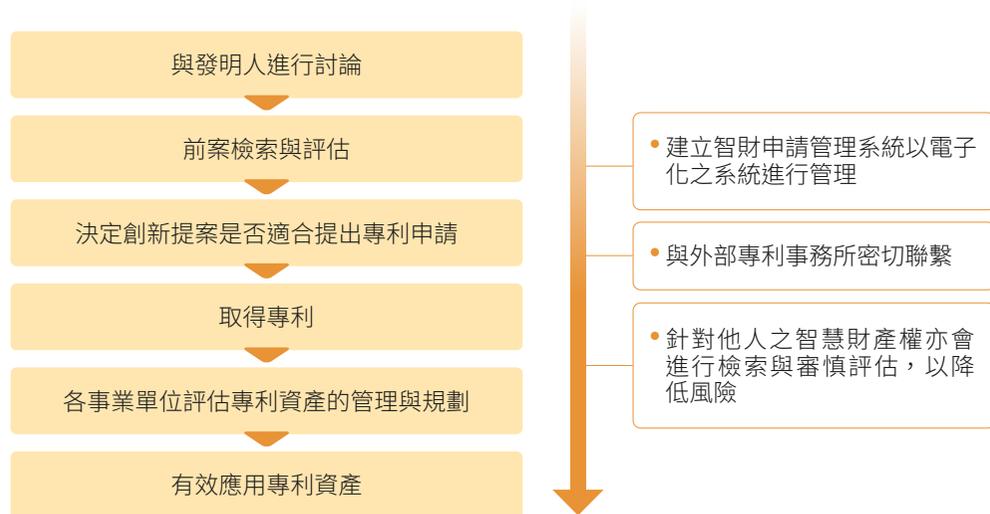
AUTODESK 模流分析輔助減碳製造

原本客戶產品生產良率為 30%~50%，透過導入數據化模流分析，找出減薄厚度、融膠充填趨勢變更、改善中心位置包風等問題，將生產良率提升至 90%，以及流道系統從 6.8 克降至 5.6 克，減少 17% 廢料產生，並減少 30% 生產週期。其成果相當於每製造階段每小時單件產品碳排放量，減少 75.74 克二氧化碳當量。

4.2 研發專利

在資訊時代，智慧財產權被稱為「二十一世紀的貨幣」，為有效管理公司的智慧財產權，公司訂有「智慧財產權管理措施」，並成立智財管理部，負責專利申請、智慧財產權管理及法務相關事宜。同時，為鼓勵同仁重視公司自身的之智慧財產，也尊重他人之智慧財產，制定《發明創作辦法》，對內鼓勵員工提出專利申請。

金寶電子獎勵發明創作流程



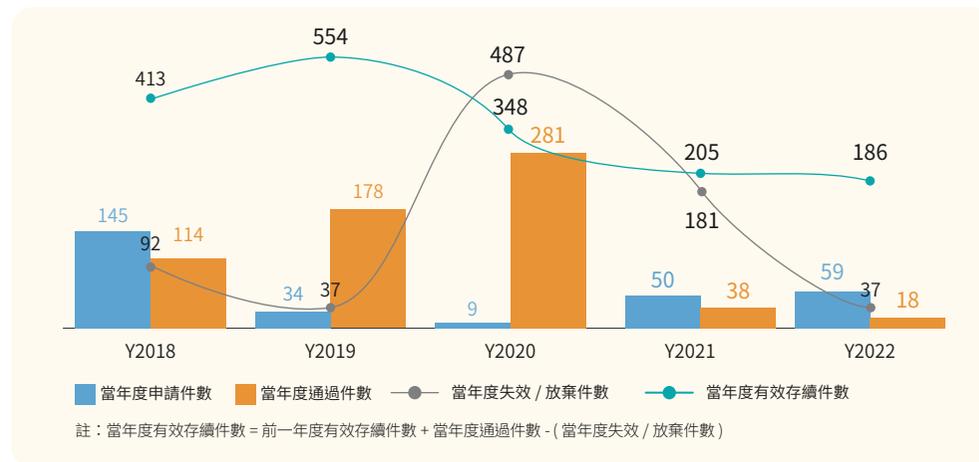
專利保護與控管

本公司為保護機密資訊及營業秘密，並建立透明、實用及有效之遵循準則，制定機密資訊分級辦法，主要分為普通件、密件、機密件、極機密件四個等級，其中專利屬於機密件等級。我們也透過『金寶資材系統－專利相關系統』進行管控，於專利商標到期前，詢問事業單位是否要繼續維護，以確認後續要進行之動作。由於公司內部營運政策調整，使年度有效存續件數有較大的變動，2022 年專利申請件數共 59 件，通過件數共 18 件，失效 / 放棄件數共 37 件，有效存續件數共 186 件。

金寶電子智慧財產權發展



歷年專利申請、通過與存續件數



專利策略所展現的效益

1. 鼓勵研發：利用獎勵制度激發員工創意，使員工研發技術能量，得以專利來展現，員工同時也可獲得實質回饋，使其呈現正向循環
2. 研發能力體現：金寶電子技術研發能力，可藉由專利被體現，於展現技術能量的同時，亦可同時獲得專利的保護
3. 企業競爭力與永續：金寶電子的優良產品，除了產品本身的優勢外，再搭配專利權的保護，才能持續維持企業競爭力，與確保企業永續發展
4. 持續領先對手：透過專利的累積，防止競爭對手仿冒，同時保障客戶權益，使金寶電子產品在市場上持續領先對手，維持競爭優勢
5. 降低訴訟風險：藉由不同類型的專利累積佈局，增加訴訟發生時的談判籌碼，進一步降低專利訴訟的風險
6. 交互授權籌碼：作為與其他公司談判的籌碼，於談判時兩造可考慮以交互授權彼此專利的方式，達到雙贏的結果
7. 額外收益：可將專利授權給其他企業使用，進一步收取權利金，或將專利轉讓與其他企業，收取專利轉讓費用，為金寶電子創造額外的經濟效益

4.3 品質管理

品質卓越與顧客滿意為金寶電子經營管理的基礎與理念，我們建立以下品質政策，確保品質管理系統符合客戶與法規要求。

金寶電子品質政策

 提供顧客滿意之產品與服務  第一次就把工作做對  對品質持續追求進步與超越

品質管理

為使金寶電子在產品設計、銷售販賣及顧客服務等活動均有明確規範可遵循，以達成品質保證、顧客滿意、與符合法令要求之目的，我們落實品質管理政策，除確保材料承認、採購、產品設計與製造出貨等作業均符合品質管理標準，亦透過內部定期稽核與外部第三方查核，驗證公司品質管理機制運作，持續改善各階段審查管理流程。

品管策略

金寶電子制定品質政策，規劃全公司短、中、長期品質進程與系統運作，確保設計、製程、人員、材料、設備等品質在控制之下，產出之產品與服務品質符合規格要求，提供顧客適切信心，定期綜合審查全公司及各單位的達成與改善狀況。

教育訓練

我們也強化企業品質文化與全體同仁品質管理的能力，每年皆安排品質教育訓練，除了持續提升既有員工對於品質管理的專業職能之外，亦確保新進人員皆具備品質與有害物質等相關系統訓練，提升全體同仁的品質觀念與品質技能，進而提高企業品質水準。

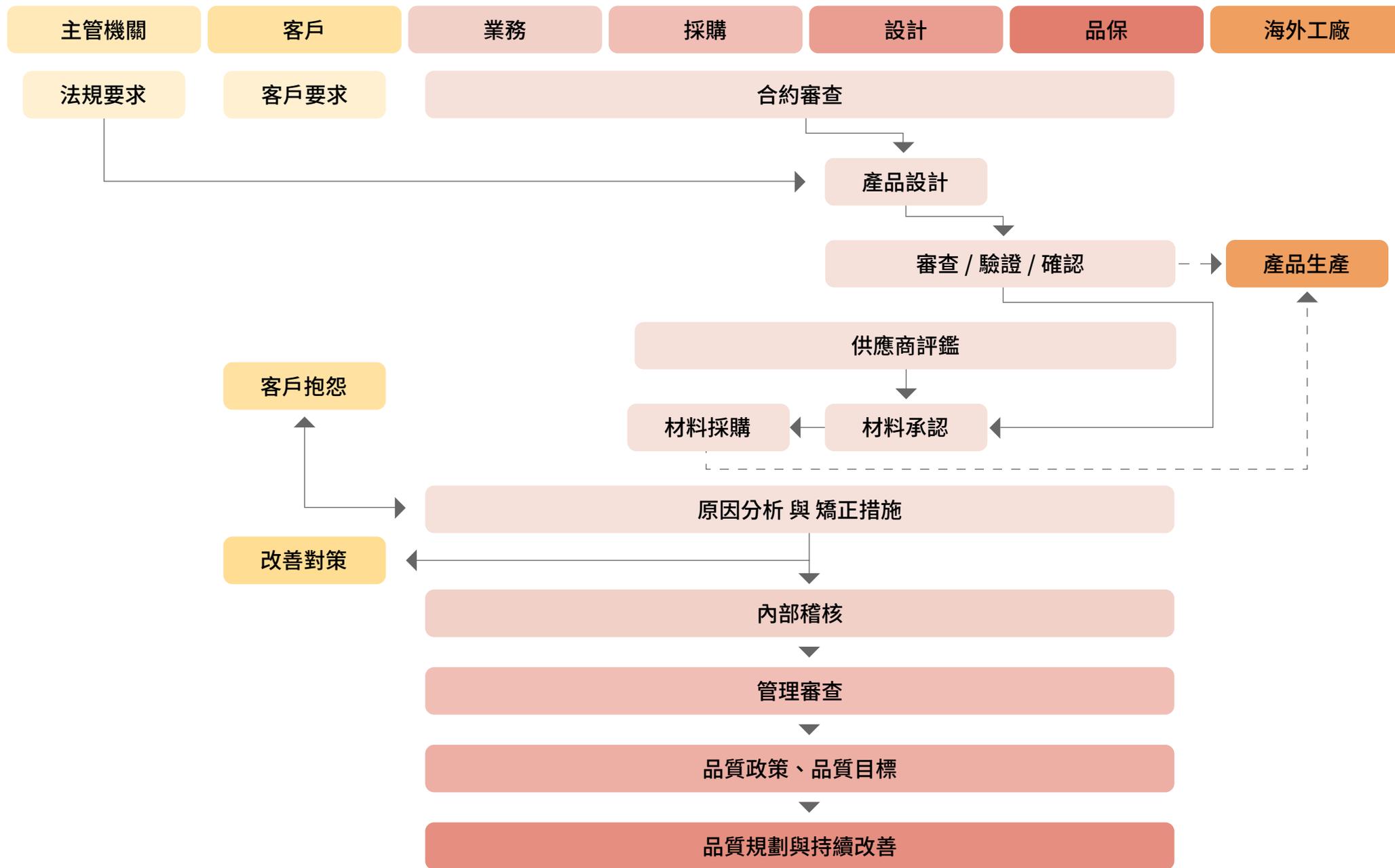
2022 年品質教育訓練成果

2022 年品質教育訓練課程	受訓人員	受訓人數 (人)
品質與有害物質以及企業社會責任系統簡介	新進同仁	174
六標準差黃帶線上培訓系列課程	新進同仁	174
3rd Party Report 判讀訓練與法規介紹_2 梯次	事業部所屬主管與同仁	341
年度有害物質法規教育訓練_2 梯次	事業部所屬主管與同仁	202
8D 問題分析與對策	事業部所屬主管與同仁	100
PDCA	事業部所屬主管與同仁	203

管理系統運作

金寶電子以 ISO 9001 品質管理系統的架構為基礎，確保產品在生產週期至出貨的每一個階段，都確實受到品質管控。隨著產品種類增加，為符合不同產業的要求，也逐步納入通訊產業 TL 9000、汽車業 IATF 16949、醫療器材 ISO 13485、及航太業 AS 1900 等品質管理系統驗證。我們按計畫進行每年度兩次的內部稽核及一次的第三方外部稽核活動，透過驗證以確保品質管理系統符合 ISO 9001 要求。2022 年未因違反任何產品或服務法規而導致罰款、警告的違規事件，無違法自願性規約的事件，亦未發生嚴重之品質瑕疵而造成大量召回產品之事件。

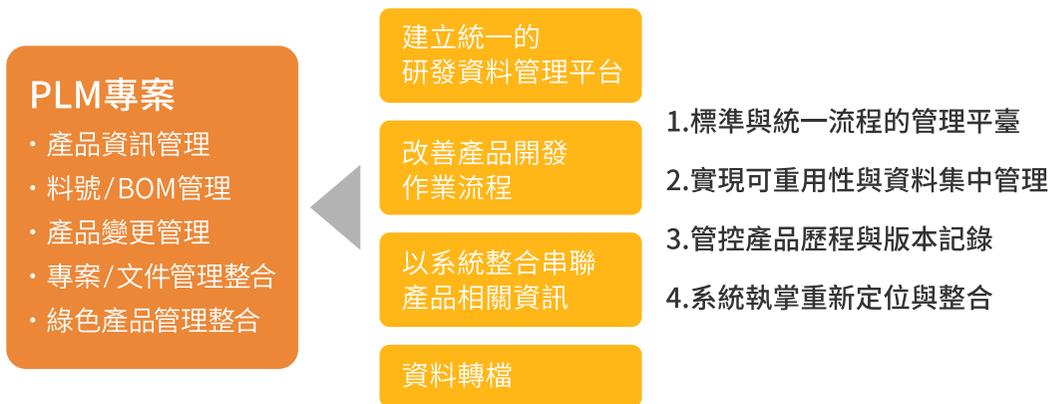
品質管理流程圖



PLM 產品生命週期管理

如同總經理不斷提倡「突破框架 創新未來」，金寶電子身為全球專業電子製造服務的領導廠商，除了推動工業 4.0 數位轉型外，2022 年更導入產品生命週期管理 (PLM) 系統。導入專案自 4 月啟動，12 月完成測試與資料轉檔，預計 2023 年第一季上線，並同步導入金寶電子、泰金寶電通與三緯國際等公司。PLM 系統打造標準化、一致性的研發流程管理平台，規範新產品開發作業流程，藉由源頭管理模式，將各單位提供的產品資訊整合成更完整、準確及一致的產品資訊流，有效協調全球、跨部門開發團隊的工作，掌握設計品質及時程，提升溝通和協作的效率。

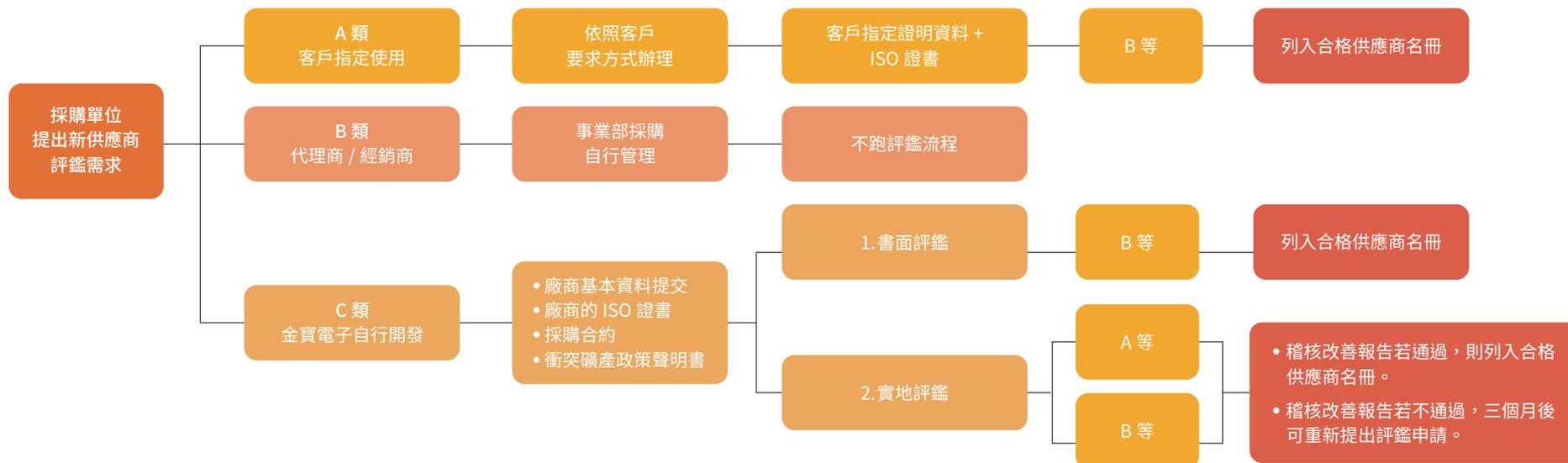
PLM 系統主要模組包含新產品開發資料管理、零件料號、零件分類、承認管理、產品結構管理、工程變更管理等，並串接公司既有系統如：eProject、eDQM、財務資訊的 ERP(Enterprise Resource Planning)、CIS，研發同仁可透過統一的系統平台尋找材料編號或物料清單 (BOM)，進入集中管理的作業，提升效率與確保產品的合規性。未來，金寶電子不分公司別或事業單位別，從產品最初設計開始，將需求、規格、製造、銷售、售後服務、及最終的產品生命週期結束 (End Of Life, EOL) 等串接為一體化管理，讓整個產品生命週期有一致的資訊與透明的流程，打造產品資料管理平臺。



新供應商評核

金寶電子的新供應商皆須簽署採購合約，其內容包含供應商基本資料 (如公司簡介、現有客戶群) 與附件環境保護保證書、智慧財產權保證書、衝突礦產政策聲明書、ISO 品質管理系統證書等，以確保新供應商符合我們的品質標準。新供應商須依據金寶電子的新供應商稽核查檢表進行前期自評，其內容面向包括品質管理系統、製程品質管制、產品綠色設計要求如歐盟 RoHS 指令等、產品設計開發流程管制等。2022 年新供應商評鑑，改善後合格率 100%。

新供應商評鑑 – 流程圖



供應商交貨品質定期評等作業

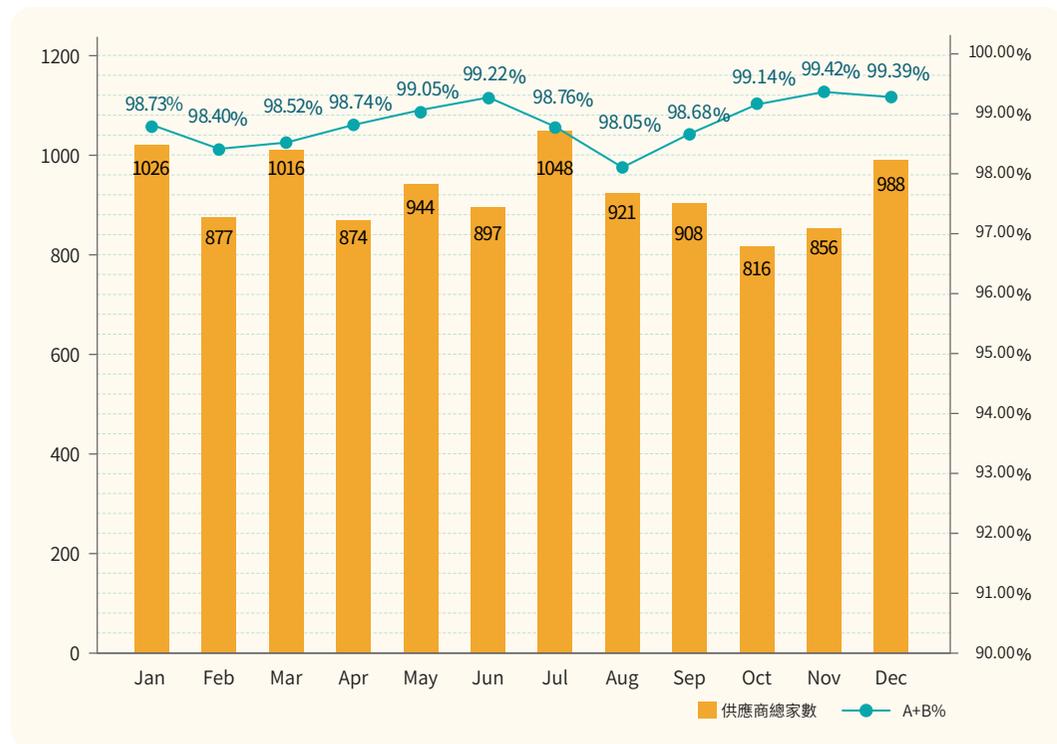
金寶電子集團品保中心每月 10 日蒐集與彙整全球廠區前一個月的供應商交貨品質評等月報，評等項目分為進料品質、製程材料品質異常、材料品質異常的改善 / 預防再發對策是否及時回覆 (8D 回覆) 等三大類別，評等總分為 100 分，各項評鑑項目不設定佔比權重，全數採用扣分方式，依據評等結果區分為 A(優等)、B(合格)、C(觀察)、D(輔導) 四個等級。若評比為不合格的 C、D 等級供應商，由我們廠端入料管控單位 (incoming quality control, IQC) 要求提交改善對策或改善計劃，必要時則由廠端 IQC 單位升級至我們總部要求供應商進行改善作業。

我們會持續監控供應商的交貨品質，由集團品保中心、事業部採購單位、廠端 IQC 單位共同努力，將 C、D 等級的供應商提升至 A、B 等級，朝產品品質持續改善的目標前進。2022 年每月評等列為 A、B 等級的供應商比例皆超過 98%，11 月達到全年度最高 99.42%，全年度 A、B 等級供應商合計總平均值為 98.84%。2023 年將持續朝向金寶電子所有供應商評比 100% 落於 A、B 等級供應商的目標邁進。

供應商評比等級與評分級距

等級	評分級距	說明
A(優等)	評分 ≥ 91 分	交貨品質及材料品質異常的改善對策回覆配合度佳，當有新訂單時建議採購優先採用
B(合格)	90 分 > 評分 ≥ 81 分	交貨品質及材料品質異常的改善對策回覆配合度尚可，可維持目前採購
C(觀察)	71 分 > 評分 ≥ 80 分	列為警示供應商，由廠端 IQC 要求供應商提交改善報告
D(輔導)	70 分 > 評分	列為重點關注供應商，由廠端 IQC 要求供應商提交改善計畫，同時會請採購單位偕同要求供應商應配合持續改善

2022 年供應商交貨品質每月評等成果



供應商年度複評

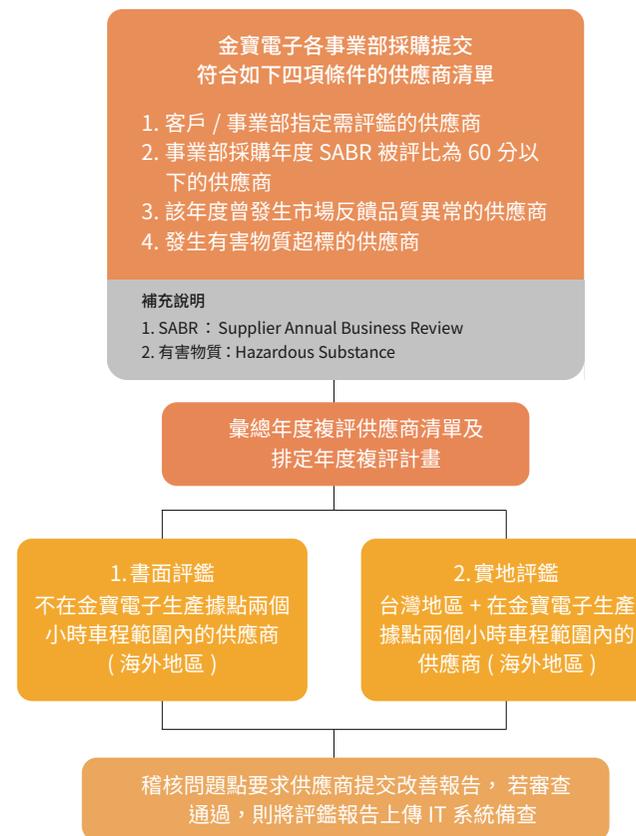
金寶電子集團品保中心於每年 12 月進行供應商年度複評作業，複評條件如下：

- A. 客戶 / 事業部指定需評鑑的供應商
- B. 事業部採購年度 SABR 被評比為 60 分以下的供應商 (SABR：Supplier Annual Business Review)
- C. 該年度曾發生市場反饋品質異常的供應商
- D. 發生有害物質超標的供應商 (有害物質：Hazardous Substance)

由集團品保中心排定年度稽核計畫，實施年度供應商複評，並產出查核報告及查核發現，請供應商提交改善報告，朝持續改善的目標前進。集團品保中心會視需複評的供應商清單及其生產廠區所在區域，安排實地評鑑或是書面審查。

我們使用「供應商評分表-年度複評」專用查核表來執行年度複評，查核的面向包含品質管理系統、製成品質管制、產品綠色設計要求如歐盟 RoHS 指令、勞動權益、健康與安全、環境保護、道德、企業永續性績效等，複評後會就稽核問題點，請供應商提交改善對策並附上相關的佐證資料。2022 年供應商年度複評，改善後合格率 100%。

供應商年度複評作業流程



供應商大會

為持續提升供應鏈品質，金寶電子固定於每年第四季舉辦年度供應商大會，參與之供應商包含電子類、電機類、塑膠射出製品、五金沖壓件、包裝材等類型的原材料供應商，透過年度供應商大會，溝通議題除原本的年度供應商定期評比結果之外，2022 年加入永續供應鏈管理、綠色產品、有害物質管理及介紹新導入綠色產品管理系統等新議題，將永續發展相關議題納入，金寶電子與供應商夥伴共同提升永續韌性，以降低供應鏈永續風險。



環境永續

- P.40 5.1 氣候變遷風險與管理
- P.44 5.2 溫室氣體管理
- P.46 5.3 能源管理

隨著永續議題多元發展，利害關係人所關注環境永續的焦點，不再僅侷限於污染預防管理，在工業化快速發展，資源被大量消耗情況下，全球性的資源匱乏與氣候變遷所帶來的影響，沒有人能夠置身事外。

金寶電子以「創新生產，友善環境」作為環境永續推動策略，積極面對環境永續管理、氣候變遷及淨零排放等議題，推動「能源管理」及「邁向碳中和」兩項主要計畫，以期達成環境永續推動目標。

2022-2030 環境永續推動目標

議題	短期		中期	長期	
	2022 目標 (達成說明)	2023-2024 目標		2025-2027 目標	2028-2030 目標
溫室氣體管理	<ul style="list-style-type: none"> 100% 廠區通過 ISO 14064 (100% 通過) 提交 SBT 承諾書 (已於 2022/9 承諾倡議) 	<ul style="list-style-type: none"> 50 周年氣候宣言 實施內部碳定價 導入 ISO 14067 提出碳中和路徑圖 	<ul style="list-style-type: none"> 提交 SBT 目標 CDP Leadership 	<ul style="list-style-type: none"> 達成 SBT 中期目標 承諾 SBT NET ZERO 目標 提出 NET ZERO 路徑圖 	<ul style="list-style-type: none"> 總部碳中和 達成 SBT1.5°C目標
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 建立能源基線及目標 (100% 廠區設定節能目標) 建立能源監測系統 (總部已建立系統) 	<ul style="list-style-type: none"> 設定再生能源目標 RE100 倡議 導入 ISO 50001 	<ul style="list-style-type: none"> 建立能源監測系統 (海外廠區) 廠區取得 ISO 50001 	<ul style="list-style-type: none"> 總部節電 30% 	<ul style="list-style-type: none"> 總部節電 50% 總部 RE100 總部 100% 使用電動公務車

5.1 氣候變遷風險與管理

金寶電子在全球電子產業鏈中佔有關鍵性位置，面對淨零時代，已將氣候變遷納入公司風險管理議題範圍，以審慎應對其影響。2021 年起導入氣候相關財務揭露指引 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，以「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標和目標」揭露氣候變遷的管理與作為，以達預防與減緩氣候變遷之衝擊。金寶電子已於 2022 年正式簽署成為 TCFD Supporter。

TCFD | TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

About

Recommendations

Publications

Support TCFD

News -

Resources -

Company	Sector	Industry	Location	Region	Date
KINPO Electronics, INC	Industrials	Electrical Equipment	Taiwan	Asia Pacific	July 2022



◀ TCFD 官方網站

5.1.1 氣候變遷治理與架構



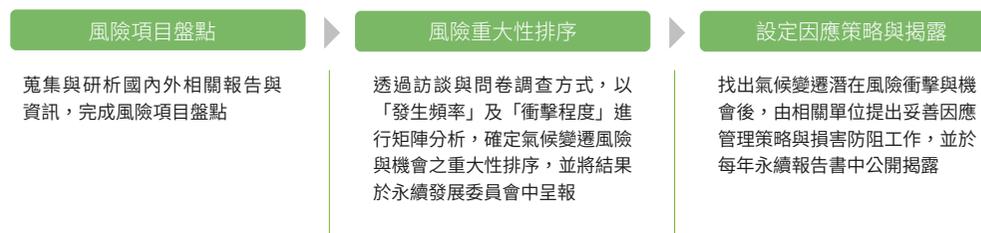
5.1.2 氣候變遷策略

透過 TCFD 架構，鑑別氣候變遷相關風險與機會，分析可能對本公司營運與財務產生的衝擊面，以及掌握轉型機會面，因而制訂邁向碳中和、落實能源管理、強化綠色產品設計、推動供應鏈永續管理等因應策略，並擴及到全球營運據點。

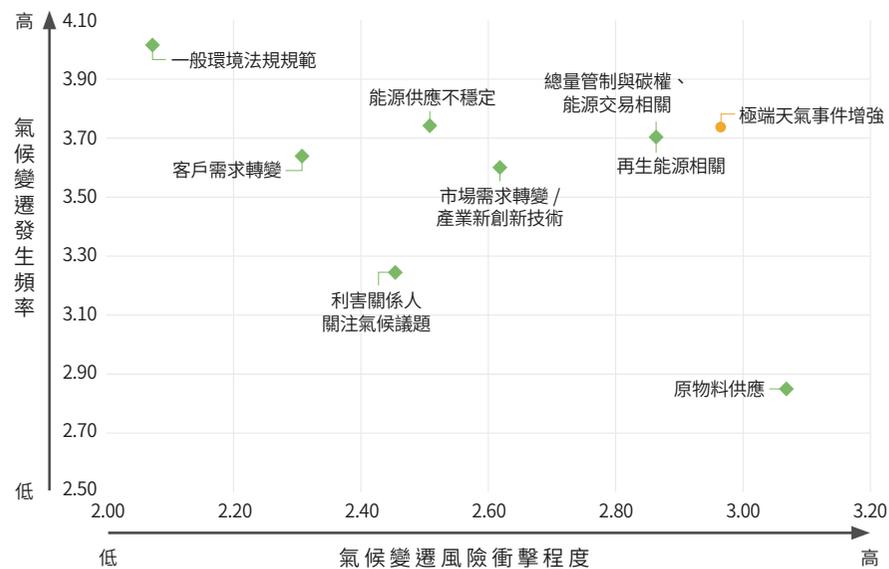
5.1.3 氣候變遷風險管理

依據 TCFD 指引內容，建立氣候變遷風險鑑別流程，透過風險項目盤點、風險重大性排序、設定因應策略與揭露等 (詳請參閱下圖說明) 。

風險鑑別流程



氣候變遷風險矩陣



氣候變遷風險說明

風險評鑑類型

實體風險

項目	說明	財務影響	因應策略
極端天氣事件增強	工廠周圍因龍捲風、颶風、颱風、強降雨等極端天氣，而造成廠區營運中斷	· 增加營運成本 · 減少營收 · 資產損失	1. 建立營運持續管理 (BCM)，針對各類型極端天氣制訂緊急應變計畫 (BCP) 2. 定期執行緊急應變計畫演練與評估廠區因極端天氣所造成衝擊影響可能程度以調整預防措施 3. 新建廠房納入氣候變遷因素評估，以避免風險衝擊

風險評鑑類型

轉型風險

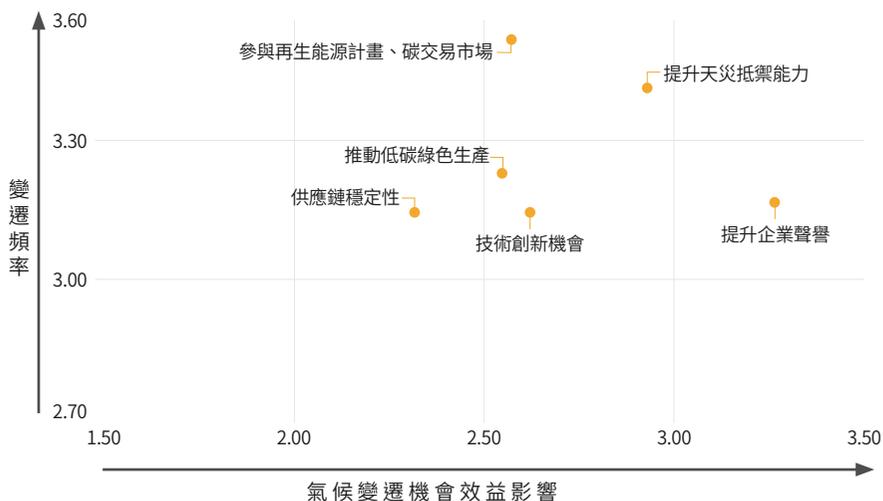
項目	說明	財務影響	因應策略
總量管制與碳權、能源交易相關	生產據點因政府制訂強制性法令或規範，而所購買碳權、碳費、碳稅或進行碳交易及抵換之相關費用	· 增加營運成本 · 增加資本支出	1. 持續關注各國溫室氣體管理政策 (如溫室氣體排放總量管制、碳交易、碳抵換、碳稅、碳費等) 2. 設定科學基礎減碳目標 (SBT)，規劃符合目標升溫 1.5°C 以下的溫室氣體減量路徑 3. 積極推動低碳技術，如製程優化或設備汰舊換新，以及提升再生能源佔比，以減少能源所排放溫室氣體量 4. 新建廠房導入低碳建築評估，以降低溫室氣體增量 5. 實施內部碳定價，將減碳成果結合營運績效指標，加速低碳轉型過渡期
再生能源相關	未來再生能源法規趨嚴，市場需求量增大，增加額外費用	· 增加營運成本 · 增加資本支出	1. 持續關注各國再生能源修法趨勢與再生能源交易市場變化 2. 積極推動節能專案，導入 ISO 50001，以及建立內部節能獎勵機制 (例如：創新提案競賽) 對於有效節能或研發節能技術之單位給予獎勵，以減少能源需求 3. 評估多方取得再生能源管道，如生產據點自建再生能源發電、簽訂長期購電協議與再生能源憑證等
市場需求轉變 / 產業新創技術	無法隨市場需求創新技術，可能被新興技術 / 產業替代；舊有製程 / 技術無法滿足低碳產品的要求	· 減少營收	1. 研發單位導入產品綠色設計，開發符合市場需求的低碳產品，如提升再生料使用佔比、提升產品能源效率、延長產品生命週期等 2. 投入新產品與技術開發，如 AI 整合產品、家庭自動化產品等 3. 帶領供應鏈夥伴一起低碳轉型，設定供應鏈減碳目標，以減少產品碳足跡

風險評鑑類型

轉型風險

項目	說明	財務影響	因應策略
能源供應不穩定	因能源供應 / 運輸不穩定，或政府政策限制電力供應等措施，導致生產排程耽誤	· 增加營運成本 · 增加資本支出	1. 於廠房建置 UPS 不斷電系統並定期檢測，在電力不穩或停機時啟用 2. 尋找與研究合適生產作業之替代能源，降低限電衝擊 3. 針對主要製程、電力系統、關鍵技術裝備進行節能診斷，並推動技術諮詢與技術改造，發掘節能潛力
原物料供應	原物料成本提高或供應不足	· 增加營運成本	1. 建立供應來源替代管道，分散原物料供貨來源，以避免單一供應商造成斷料風險 2. 定期檢討供應鏈的供貨風險，評估供應商替代方案
客戶需求轉變	客戶對於生產過程中環境友善的相關要求	· 增加營運成本 · 增加資本支出	1. 導入潔淨能源，推動並維持環境管理系統 (ISO 14001)、有害物質管理系統 (QC 080000)、能源管理系統 (ISO 50001) 等 2. 於設計階段即考量到廢棄物減量、資源重複利用，導入環保材質與低污染替代性材料 3. 定期舉辦綠色講座，建立公司員工環保知識與能力 4. 透過產學合作拓展環境友善產品的設計能力
一般環境法規規範	一般環境法規或特殊危害品 / 化學品法規規範趨嚴，導致環保費用提升或強制停工停產	· 增加營運成本 · 增加資本支出	1. 透過 ISO 14001 依循 PDCA 原則以確保環境管理之有效 2. 遵循生產據點之政府機關相關環境法令及規範。持續優化污染防治設備，並導入低污染性原物料，從源頭改善污染產生
利害關係人關注氣候議題	利害關係人 (如 NGO、進口國主管機關、品牌客戶等) 要求公告企業環境資訊並宣示減量 (如溫室氣體量、環境污染等)	· 增加營運成本	1. 加強利害關係人溝通管道，如多媒體設計與互動功能、官網 ESG 專區、報告書電子版、社群平台等 2. 積極參與國際倡議 (SBT) 與永續評比 (CDP)，公開揭露氣候議題之管理與成效

氣候變遷機會矩陣



氣候變遷機會說明

項目	說明	因應策略
提升天災抵禦能力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 乾旱與極端高溫—提升水資源與能源的使用效率 2. 水災—淹水的情境分析，管理廠內淹水風險 3. 其他天災—訂定危機管理程序，建置防災應變系統 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落實節水、節能措施，導入 ISO 50001 能源管理系統，持續優化節能改善 2. 針對位於高淹水風險或易受颱風侵害的廠區，將墊高地基措施，或將主要製程設備置於較高樓層 3. 建立營運持續管理 (BCM)，針對各類型極端天氣制訂緊急應變計畫 (BCP)

項目	說明	因應策略
提升企業聲譽	積極提出氣候變遷因應措施，以降低風險衝擊，並有助提升國內外永續評比績效，增加利害關係人對金寶電子信賴度	<ul style="list-style-type: none"> · 加速推動下列措施，以強化氣候變遷調適與減緩能力： <ol style="list-style-type: none"> 1. 積極投入產品綠色設計、廠區節能管理 (ISO 50001) 與提高再生能源使用率 2. 強化廠區基礎設施建設與導入營運持續計畫 (BCP) · 積極參與 RBA、CDP 等外部永續組織，以及透過金寶電子永續網站、永續報告書等，使利害關係人更為了解相關作為
參與再生能源計畫、碳交易市場	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增進能源多元化、改善能源結構 2. 取得公部門獎勵、溫室氣體抵換合作、碳交易市場 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落實能源管理系統運作、降低產品製程用電量 2. 擴大再生能源使用類型，如評估廠區自建再生能源可行性、與再生能源業者洽談購電協議等 3. 評估各國碳交易機制，以及碳權購買管道
推動低碳綠色生產	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提高能源使用效率，以節省營運成本 2. 制定供應商永續發展行為準則，落實評估機制 3. 原物料回收再利用，提升再生料使用率 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入產品綠色設計，提升製程生產效率，建立循環再利用機制，以延伸產品使用週期 2. 評估導入產品碳足跡，以掌握產品生命週期之碳排放量，進而評估改善可能性
技術創新機會	產品符合節能法規，滿足更節電的特性及整體成本下降，可提升客戶下單意願和創造營收成長	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增加產品研發投資，開發創新低碳產品，以符合客戶需求 2. 透過產學合作拓展產品創新的設計能力 3. 定期舉辦技術創新講座，提升公司同仁相關知識與能力
供應鏈穩定性	與供應鏈夥伴維持緊密合作，可強化供應鏈永續韌性，降低不符節能法規之風險，減少製造成本	<ol style="list-style-type: none"> 1. 將 ESG 納入供應鏈評鑑項目，定期進行實地 / 書面稽核，高風險項目追蹤改善 2. 協助供應商永續發展輔導 (如溫室氣體盤查、節能改善等)，以提升供應鏈永續發展能力

實體與轉型風險量化情境分析

極端天氣事件增強—淹水

台灣氣候變化劇烈，颱風或梅雨季節時易氾濫成災，因此我們採用「國家災害防救科技中心—氣候變遷災害風險調適平台」資訊，考量淹水危害度、脆弱度及暴露度，推估本世紀中 (2036~2065 年) 氣候情形，進行深坑廠區淹水災害風險分析。本公司估算若未來發生淹水災害，深坑廠設備損壞之修繕金額約為新台幣 1,900,000 元。

因此為了預防未來極端氣候事件導致廠區淹水，產生修繕成本及中斷營運，未來將針對此分析結果規劃應變政策，並審慎評估潛在的危害性，產出管理與行動方針。

碳成本

未來可能的碳相關費用及排放管制，都將對金寶電子造成財務衝擊與影響，參考 IEA Stated Policies Scenario (STEPS)、IEA Sustainable Development Scenario (SDS) 以及 IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE) 三種氣候變遷情境，搭配臺灣環保署、EU Emissions Trading System、NGFS 2050 Net Zero、NGFS Nationally Determined Contribution 四種碳費情境進行成本分析。

最後評估採用 IEA Sustainable Development Scenario (SDS) 做為減碳路徑規劃，訂定行動計畫與目標。

5.1.4 氣候變遷指標與目標

1. 定期進行淹水可能性評估並訂定預防措施。
2. 掌握溫室氣體排放基線：2022 年溫室氣體涵蓋率由 64% 提升至 100%，並且各廠區皆取得 ISO 14064 查證。
3. 制訂溫室氣體減量目標：設定科學基礎減碳目標為短期目標，2022 年已提交目標承諾信，預計 2023 年提交目標並通過核可；中長期以碳中和為目標。
4. 節能與創能：節約能源，持續推動能源改善專案，並預計 2023 年導入 ISO 50001。再生能源，全球廠區展開自建再生能源可行性評估、與再生能源業者洽談購電協議，2022 年全球再生能源使用比例為 5.2% 等，將持續提升再生能源使用比例。
5. 強化與利害關係人溝通：參與國際組織 CDP 評等，2021 年獲得 B-、2022 年獲得 B，顯示氣候變遷管理逐步獲得外部認可。
6. 產品綠色設計：2022 年共有 24 件綠色設計專案，其成效為總減碳量 36,549 tCO₂e、總節電量 948,830 度、減少廢棄物總量 8,895 公噸。
7. 提升供應鏈永續韌性：2022 年完成建置供應鏈永續風險評估機制，並完成 43 家關鍵供應商風險評估。

2019-2022 年各廠區溫室氣體排放量

2022 年溫室氣體經查證，範疇一排放量 15,500 tons CO₂e 佔總排放量比例 6%，範疇二排放量 232,616 tons CO₂e 佔總排放量比例 94%，因為泰國廠區及菲律賓廠區皆有新廠啟用 2022 年溫室氣體排放量 (範疇一+範疇二) 相較 2021 年增加 6%，然而在持續推動節能方案以提高能源使用效率，以及提高再生能源使用比例，2022 年溫室氣體排放強度 1.37 tCO₂e/Million dollars 相較 2021 年減量 19%。

廠區 / 範疇	2019 年			2020 年			2021 年			2022 年		
	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計
台灣	219	2,338	2,557	199	1,863	2,062	310	2,319	2,629	8,132	2,358	10,490
中國	787	39,173	39,960	1,094	76,363	77,457	1,143	61,179	62,321	580	50,051	50,631
泰國	2,545	65,053	67,598	2,777	59,196	61,973	1,416	81,883	83,299	1,604	93,310	94,914
菲律賓	1,033	49,171	50,204	1,197	29,729	30,925	4,463	71,257	*75,720	2,983	79,320	82,303
馬來西亞	-	-	-	-	-	-	57	5,137	5,194	188	5,314	5,502
巴西	171	8,288	8,459	209	7,274	7,483	141	2,548	2,690	708	0	708
墨西哥	103	2,487	2,590	120	2,601	2,721	560	2,115	2,675	1,305	2,040	3,345
美國	-	-	-	-	-	-	2	237	239	1	224	225
總計	4,858	166,511	171,369	5,596	177,026	182,622	8,092	226,675	*234,767	15,500	232,616	248,116

* 金寶電子 2021 年永續報告書中揭露 2021 年溫室氣體排放總量為 223,841 tons CO₂e，因菲律賓廠區經第三方 ISO 14604 查證後修正其溫室氣體排放量 75,720 tons CO₂e，故 2021 年溫室氣體排放總量修正為 234,767 tons CO₂e

單位：tons CO₂e

5.2 溫室氣體管理

第 26 屆聯合國氣候峰會 (COP26)，各國達成格拉斯哥氣候協定 (Glasgow Climate Pact)，目標將全球暖化控制在 1.5°C 內。金寶電子 2022 年參與倡議科學基礎減量目標 (SBT)，以行動支持格拉斯哥氣候協定，預計 2023 年提交科學基礎減量目標，並逐步規劃邁向 2030 年總部碳中和與 2050 年淨零等中長期目標。我們透過以下方式以期達成設立科學基礎減量目標：

1. 建立溫室氣體排放基線

我們推動全球廠區進行溫室氣體盤查，將溫室氣體排放量涵蓋率由 64% 提升至 100%，並通過第三方 ISO 14064 查證，以確保其數據可信度



▲ 原科技廠樓頂



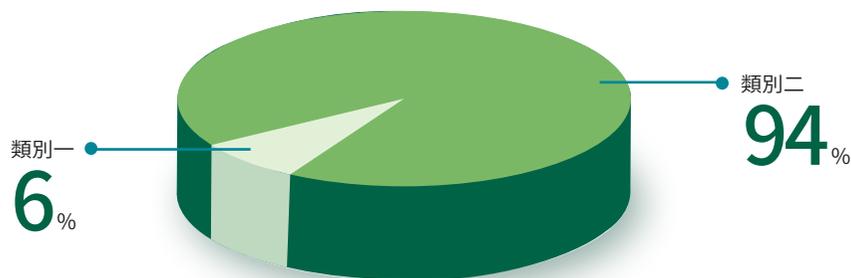
▲ 鳳凰廠樓頂



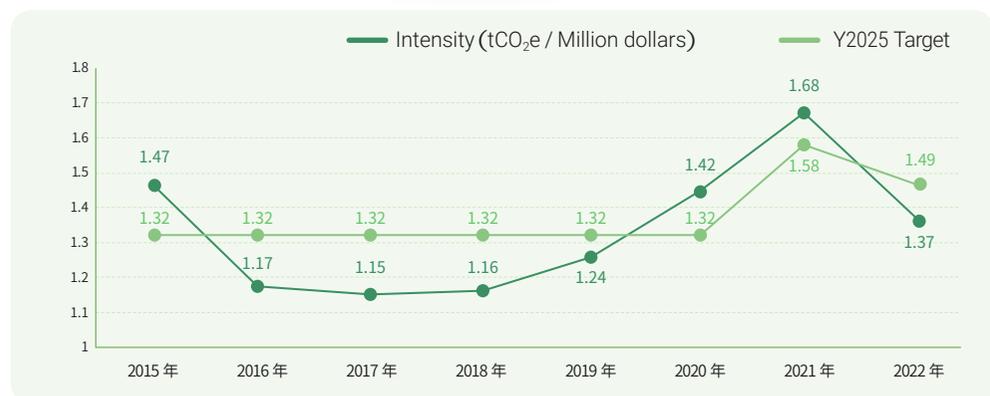
▲ 思源館樓頂

2022 年範疇一與範疇二溫室氣體排放量佔比

單位：%



溫室氣體排放強度



* 金寶電子 2021 年永續報告書中揭露 2021 年溫室氣體排放強度為 1.37 tCO₂e / Million dollars，因 2021 年溫室氣體排放總量修正為 234,767 tons CO₂e，故修正 2021 年溫室氣體排放強度為 1.68 tCO₂e / Million dollars

2022 年範疇三溫室氣體排放量

我們依據溫室氣體盤查議定書範疇三 (GHG Protocol Scope3) 的原則進行範疇三盤查，並依循數量顯著性、影響力、資料取得性與準確性等鑑別因子進行公司的重大間接排放源鑑別，並依據其鑑別結果將具重大性之其他間接排放源納入盤查範圍。於 2022 年共 4 項範疇三排放量通過查證，其總排放量達到 497,372 公噸，以採購商品與服務溫室氣體排放量最高，其次為銷售產品的使用。

溫室氣體排放來源	溫室氣體排放量 (tons CO ₂ e)
員工通勤 (公司交通車)	320
商務差旅 (員工出差搭乘飛機)	244
採購商品與服務 (採購原物料)	259,585
銷售產品的使用 (客戶使用所消耗電力)	237,223
總計	497,372

2. 導入科學方法



3. 發展減碳行動

面對不斷變化的產業結構與科技趨勢，企業必須不斷創新以求永續經營，金寶電子作為企業公民，為有效掌握溫室氣體排放狀況，我們透過以下方式：



- 提升能源效率：**
持續導入廠區節能減碳措施，如製程優化、高耗能設備改善與汰換等，並將於 2023 年導入 ISO 50001 能源管理系統，將以系統化方式推動節能專案。
- 發展再生能源：**
我們以自建或購買方式 (PPA) 增加再生能源發電 / 使用量，2022 年再生能源比例為 5.2%。
- 內部碳定價：**
為加速低碳轉型過渡期，我們推動實施內部碳定價，將未來達成碳中和目標，所需減少的溫室氣體排放量之花費成本，2022 年經永續發展委員會決議通過以每公噸二氧化碳當量 10 美元作為內部碳排放價格，2023 年將試行一年，以作為投資、營運轉型策略和重大決策參考依據。未來會持續動態性調整內部碳定價，有效達成碳中和目標。
- 碳資產管理：**
為了達成淨零排放的長期目標，除了投資新的碳移除技術外，另一項為購買碳權，以抵換剩餘溫室氣體排放量，及早規劃碳資產管理，以避免造成公司營運風險。

5.3 能源管理

我們致力於管理和改進能源效率，以達到永續發展的目標。為此，我們承諾提供必要的資源，以落實本能源政策。

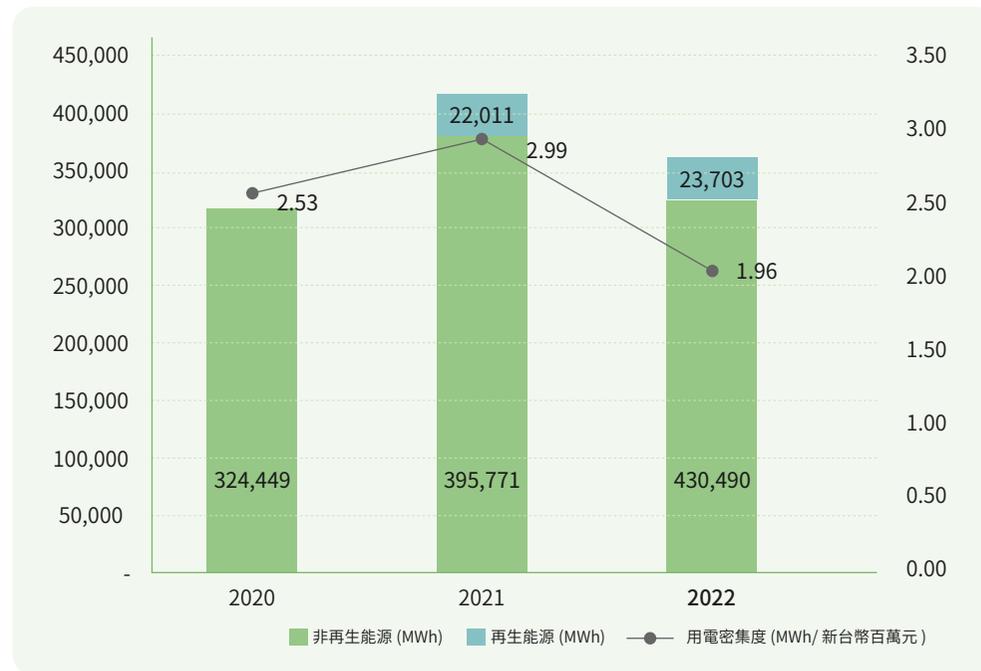
金寶電子能源政策

-  **遵守法規**
遵守政府能源法規及其他相關要求，並信守能源相關自願性承諾。
-  **降低能耗**
致力節能及提高能源效率，支持節能產品及服務的採購，以及使用再生能源。
-  **持續改善**
定期檢討及改善能源效率，透過指標的設定和追蹤來確保目標的實現。
-  **強化溝通**
推展節能教育訓練，提升員工之節能意識，建立良好的溝通管道，持續利害相關者傳達本集團的能源政策。

金寶電子應定期審查與更新能源政策，以確保其持續有效，符合本集團之永續發展目標。

金寶電子 2022 年使用的能源主要為電力 (佔全公司能源使用 97.86%)，天然氣、液化石油氣、車用汽油、柴油使用量極低 (小於 3%，請參閱附錄－環境永續管理指標)。2022 年總用電量相較 2021 年減少 15%，單位營收用電密集度較與前一年相比下降約 34%，我們也持續規劃提升再生能源投資，2022 年再生能源使用量佔總用電量比例相較 2021 年上升至 8%。

近三年電力使用量與用電密集度



我們持續以降低自身能源使用、提升能源效率、提升員工節能認知做為推動能源管理策略。

- | 降低能源使用 | 提升能源效率 | 提升員工節能認知 |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> · 新採購設備以高效能優先 · 辦公室空間能源管理 (照明感應自動開關、冷氣設定 26°C 以上) | <ul style="list-style-type: none"> · 設備自動化 · 提升設備效能 · 提升生產良率 | <ul style="list-style-type: none"> · 環境教育課程 · 減碳節能發表會 |

深坑廠積極投入節能設備改善

總部深坑廠獲經濟部能源局「節能績效保證計畫」補助，投入逾千萬節能改善，2021 年共節省 82.3 萬度電 (-21.3%)。透過調整契約容量及節電量，使電費支出減少，相較前一年度節省 193 萬元 (-15.5%)，並將節省經費投入改善措施，使節能效率提升，達到良性循環。節電後碳排放量也相對降低，相較前一年度降低 413.1 噸二氧化碳排放 (-21.3%)，相當於 27.5 公頃森林吸碳量。



金寶電子亞洲廠區節能減碳發表會

為了讓廠區之間能互相交流與學習節能方法，本公司舉辦亞洲廠區節能減碳發表會，由長安、吳江、岳陽、深坑、FPIP、LIMA、Petchaburi、Mahachai 等 8 個廠區分享已實施之節能減碳方案。目前長安廠已建置屋頂太陽能發電系統，菲律賓及泰國廠區已在規劃中，即將導入，各廠區亦普遍更換為太陽能路燈。此外，長安廠已率先建置數位能源監測系統，可作為各廠區能源監控及管理之示範參考。

除了汰換老舊設備之外，節能也可從管理方法上降低能耗，或是節約電費。總部於會後將各廠發表之內容整理成空調、空壓、照明、管理模式、熱 / 冷能共 29 項方案之節能減碳大補帖，發送予各廠參考，並盼透過交流活動，讓廠區發掘更多節能空間，為金寶電子所承諾的科學減量目標 (SBT) 跨出重要的第一步。

空調—9 項方案

- 老式冰水主機汰換為高效變頻冰水主機
- 多機並聯管理，減少開機數量
- 加裝智慧管理系統
- 離峰蓄冷節費
- 馬達及風扇變頻節能
- 空調區域確實隔離
- 冷卻水塔清洗及保養
- 空調、散熱等啟動溫度微調 (往上 1~2°C)
- 根據外氣溫度調整換氣量

空壓—5 項方案

- 老式空壓機汰換為變頻節能空壓機
- 空壓機並聯節能
- 加裝智慧管理系統
- 不影響產線使用下，壓力調降
- 定期測漏

照明—4 項方案

- 老式水銀 / 鹵素燈具改為 LED 燈
- T8 日光燈管改為 T5 日光燈管
- 廠區路燈改用太陽能路燈
- 調整燈具至適當位置，減少開燈數量

管理模式—7 項方案

- 導入屋頂太陽能板
- 導入數位能源監測管理
- 依據監測數據調整變壓器容量及契約容量
- 盤點負載並分散，降低尖峰用電
- 飲水機、區域照明加裝時控或感應開關
- 產線集中，公用系統整併及調節
- 增加產線批次工作量，減少工作次數

熱 / 冷能—4 項方案

- 氮氣槽餘冷回收
- 熱泵餘熱回收
- 燃油 / 燃煤鍋爐改為天然氣鍋爐或熱泵
- 熱水 / 冰水儲槽及管線保溫、射出機保溫

06



夥伴關係

P.49 6.1 客戶服務

P.51 6.2 限用物質管理

P.52 6.3 責任礦產管理

P.52 6.4 永續供應鏈

6.1 客戶服務

金寶電子秉持以客戶為核心，提供優質的產品和服務、誠信守信以及持續改進的理念，並在實踐中不斷探索，以創新、和諧、超越，為客戶提供更加優質和專業的服務，提昇客戶滿意度。每年我們皆以「業務管理績效」、「研發工程能力」、「品質管理能力」、「工廠管理能力」等四面向定期進行客戶滿意度調查，也定期與客戶進行客戶評鑑 (QBR)，以討論並回饋客戶期望。對於客戶反饋的訊息，我們建立有效的溝通管道，運用科技創新、強化專業培訓及設置反饋機制等策略，即時、準確、快速反應在產品服務中。此外，我們也透過高階主管管理審查和內部稽核，追蹤其改善對策和成果。藉由不斷地改進，逐步提昇客戶滿意度。

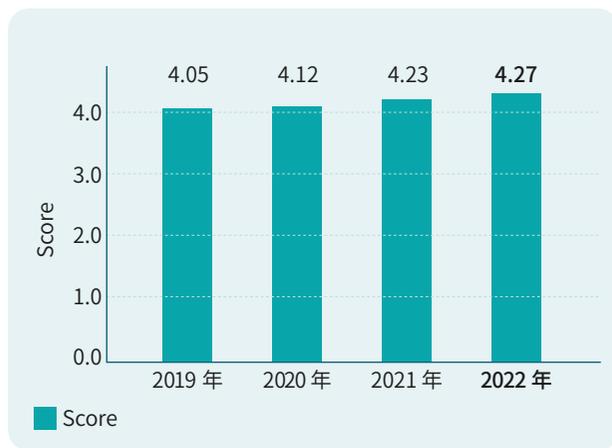
金寶電子客戶滿意度調查流程



客戶滿意度調查結果

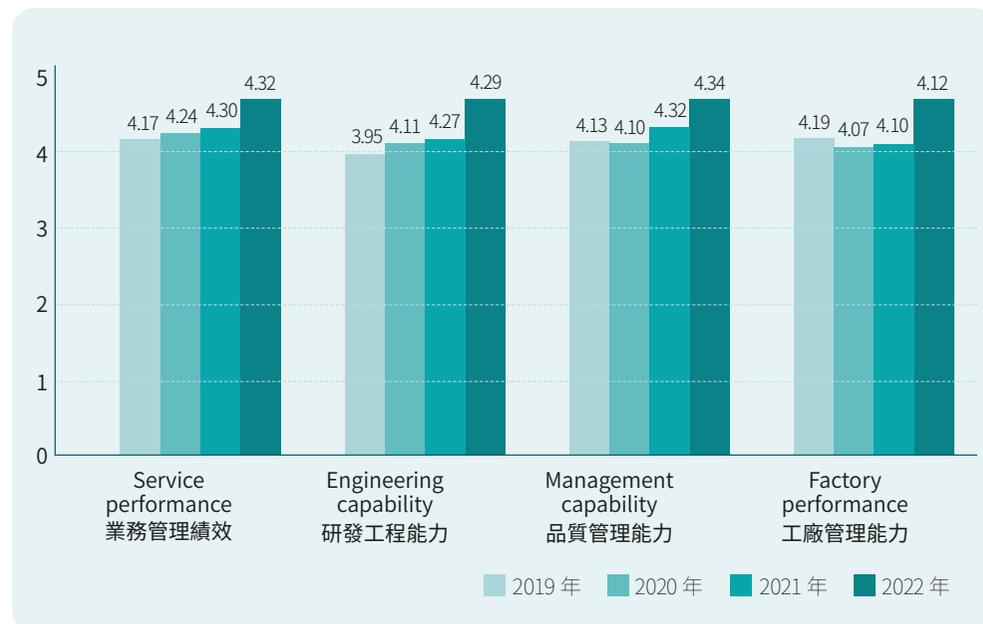
我們與客戶保持緊密的夥伴關係，並真實回饋客戶滿意度，2021 及 2022 連續兩年客戶滿意度調查回覆率達 100%。2022 年客戶滿意度調查，共執行問卷調查 46 家、QBR 8 家。其中問卷調查平均滿意度為 4.27 分，優於設定的目標值 4 分；而客戶 QBR 調查，調查結果優於 2021 年的共 7 家，另有 1 家客戶新加入 QBR。我們會持續與客戶聯繫，關注客戶的需求與反饋，逐步提高客戶滿意度。

級數	分數
Excellent	5
Good	4
Fair	3
Poor	2
Bad	1

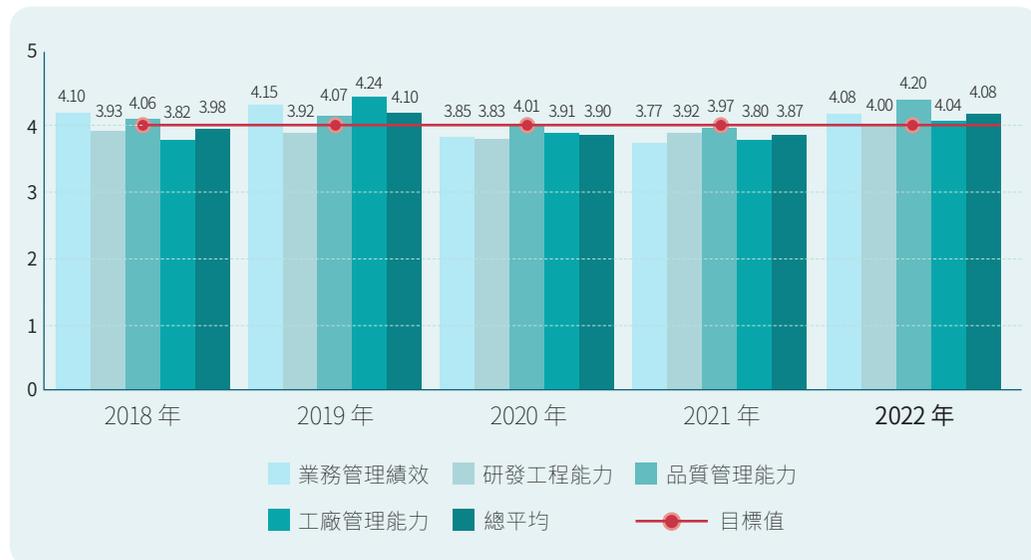


近年四大能力指標平均得分

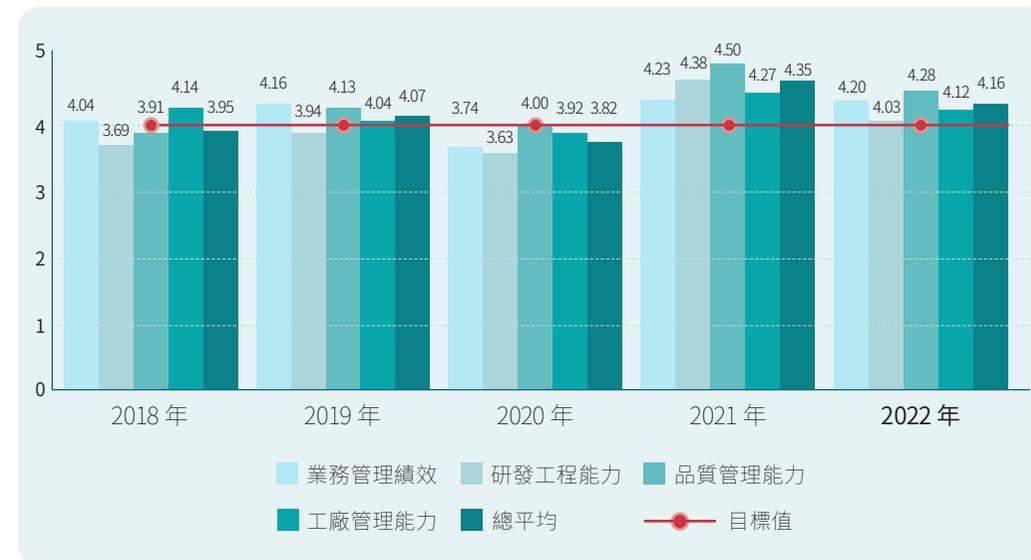
相較於 2021 年，四大能力指標均有正成長，尤其以工廠管理能力成長 0.49% 最為顯著，主因於工廠在生產計劃、產品交貨準時性優於客戶期望。其次為研發工程能力，成長 0.47%；其他方面包括業務管理績效和品質管理能力，有 0.46% 成長。



歷年客戶滿意度調查 - 網通類



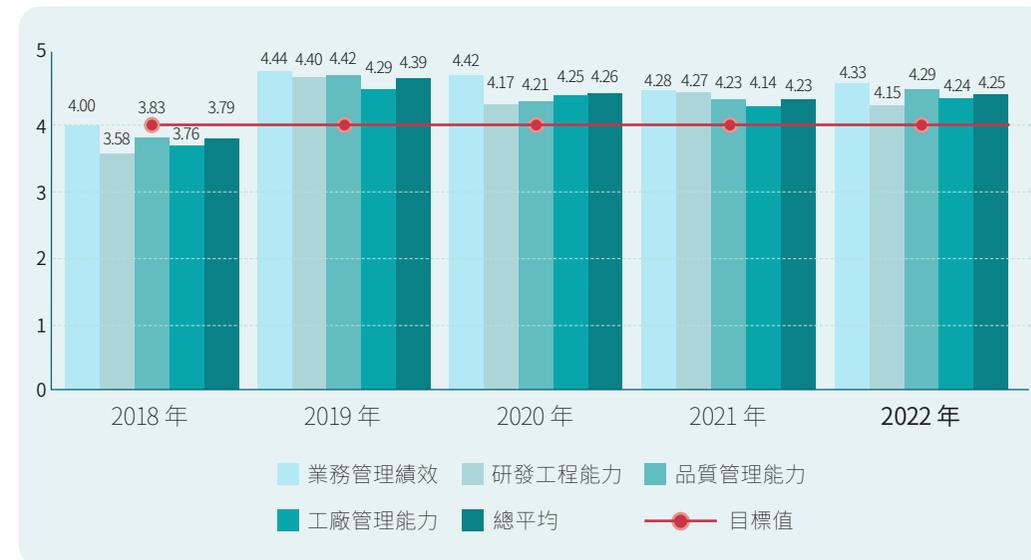
歷年客戶滿意度調查 - 儲存類



歷年客戶滿意度調查 - 計算機類



歷年客戶滿意度調查 - 列印類



6.2 限用物質管理

金寶電子全面遵守有關禁用有害物質與責任礦產等規定，並提供相關資訊給客戶。本公司所有產品均符合國際安規標準及國際環保規範，並依出貨區域產品環保法規要求 (如歐盟 RoHS 指令、歐盟 WEEE 指令、歐盟 REACH、SONY SS-00259、中國電子資訊產品污染控制管理辦法、CE 認證、FCC 認證、BSMI 認證等)，於產品或包裝上標示符合性等相關資訊，2022 年無違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約的事件。

建置 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統

我們導入 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統，確保產品從設計到生產的全部作業過程均符合品質與有害物質法規的要求。依據 IECQ QC 080000 標準，定期蒐集與宣達國際綠色法規最新動態及客戶對有害物質管理相關要求，在設計研發階段即導入綠色產品設計 (不使用有害物質之產品設計) 並建立綠色產品流程管理，減少有害物質的使用，落實產品綠色政策與環境保護。我們定期盤查有害物質 (Hazardous Substance, HS) 程序文件符合性，持續維持管理機制的有效性，鑑別料件高低風險，發布限用物質清單，並定期舉辦供應商大會，宣導品質及有害物質減免政策及要求，以確保供應商持續符合集團的行為準則。每年也透過外部第三公證單位稽查 QC080000 認證的符合條件，以確保集團各事業單位能有效執行有害物質管理。

綠色供應鏈風險管理

為能確保供應商提供之零件與產品符合公司或客戶的有害物質 (HS) 標準，金寶電子開發綠色產品管理系統 (Green Product Management, GPM)，藉由系統化管理綠色供應鏈風險。供應商可直接透過系統平台提供有害物質宣告書及測試報告，加速零件符合性審查，以更有效率的方式進行供應鏈管理，隨時掌握零件符合國際法規的狀態。透過系統也可篩選具有能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，生產綠色產品，並提高各國客戶的滿意與信賴。此外，我們也導入產品生命週期管理 (Product Lifecycle Management, PLM) 系統，掌握整個產品生命週期之品質與時程，整合現行的管理機制以及資訊系統，建立產品資訊管理平臺，提高企業核心競爭力。

E 化管理

1. 綠色產品管理系統 (GPM System)：

透過自行開發 GPM 系統以契合自身需求，並平行展開至各事業群，加速零件符合性審查，提升供應鏈有害物質管理效率。

2. 無鹵識別碼：

設計研發同仁及廠區的 IQC 皆可透過無鹵識別碼，清楚識別料件屬性。

3. 綠色設計：

在產品設計及生產製造階段導入客戶的綠色設計與綠色製造的要求，降低對於環境的影響，並進行供應鏈有害物質合規調查，使得有害物質管控更加有效與完善。

4. 產品生命週期管理系統 (PLM system)：

藉由導入 PLM 系統，掌握產整個生命週期之品質與時程，整合串聯現行的管理機制以及資訊系統，建立產品資訊的管理平臺。



教育訓練

金寶電子定期收集與鑑別國際有害物質法規及責任礦產倡議 (responsible mineral initiative, RMI) 標準，採用法規查核檢核現狀，透過 e-Learning 或內部線上課程，打破地區與疫情限制，讓同仁能即時地獲取國際法規資訊，提升組織知識，強化組織效能。2022 年共舉辦 13 場次教育訓練。



產品營收中包含 IEC 62474 應申報物質的百分比

2022 年金寶電子自有產品 XYZ 印表機 100% 含有 IEC 62474 應申報物質，公司持續監控各項物質是否有超過 IEC 62474 DSL 當中各物質的申報閾值，透過上述有限物質管理辦法，進行管理。

單位：千元

含有應申報物質產品的收入	332,265
電氣、電子和電子產品的總收入	332,265
應申報物質百分比	100%

回收報廢產品與電子廢棄物的重量

2022 年金寶電子自有產品 XYZ 印表機，出售到歐洲的產品，委由歐洲外部回收廠商進行廢棄 / 報廢產品回收，回收率高達 100%，2022 年度回收總重量 14,341.4 公斤。

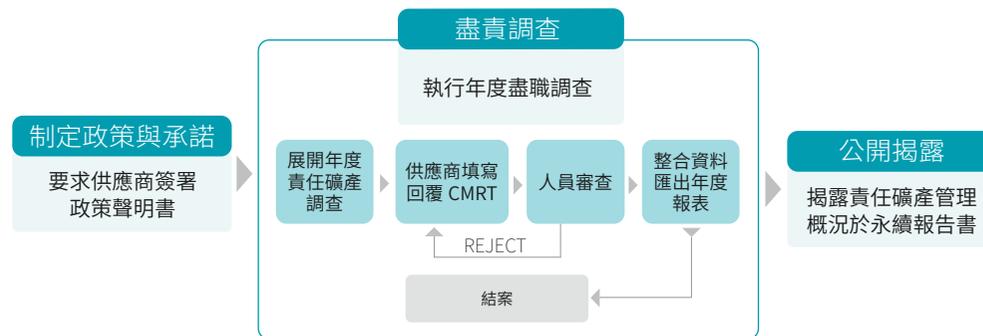
6.3 責任礦產管理

金寶電子身為 RBA 會員，遵守 RBA 行為準則 (RBA Code of Conduct) 之五大面向，包括勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系，也依據 RBA 的「負責任的礦產採購」規範，並承諾按照經濟合作暨發展組織 (OECD) 「受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈的盡職調查指導方針 (Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Mineral from Conflict-Affected and High-Risk Areas)」的規範，透明公開包含在產品以及零組件中的衝突礦產，要求供應商引用衝突礦產報告格式來揭露供應鏈中所用到之金、鎢、錫、鉍、鈹等礦產冶煉廠之資訊，以善盡企業公民與社會責任。

為落實負責任的礦產採購，對首次合作的供應商要求簽署「責任礦產政策聲明書」，並透過每年持續地對供應鏈執行責任礦產調查，採用 RMI 公告的管理工具－責任礦產報告模板，包含 Conflict Minerals Reporting Template(CMRT)、Extended Minerals Reporting Template(EMRT)，盤查產品原料是否使用錫、鉍、鎢、金、鈹、雲母等礦產，揭露礦物來源資訊，並識別冶煉廠

是否來自受衝突影響與高風險區域 (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs) 礦區，確保其礦產及金屬供應來自合法料源，以履行我們的承諾並符合 RBA 行為準則，善盡企業公民責任。2022 年度盡職調查完成率達 100%，且均符合未使用衝突礦產的要求，新供應商亦全數簽署衝突礦產政策聲明書。

金寶電子責任礦產調查流程圖



6.4 永續供應鏈

供應商永續發展管理策略

金寶電子在供應商管理與評選面向，包含普遍 QDCS，也就是品質 (Quality)、交期 (Delivery)、成本 (Cost)、服務 (Service) 四個面向外，2022 年起，我們將永續發展議題導入供應商管理，新供應商皆須簽署採購合約 (內含供應商行為準則)、衝突礦產聲明書、環境保護保證書等，以確保新供應商符合金寶電子永續發展之規範。既有供應商透過永續供應鏈管理流程，以鑑別關鍵供應商之永續風險，與導入輔導機制提升供應商績效。並且藉由年度供應商大會，向供應商傳達我們對永續發展之承諾與要求，金寶電子攜手供應商夥伴朝向高品質供應且符合永續發展目標邁進。

議題	短期目標 2022-2024	中期目標 2025-2027	長期目標 2028-2030
價值鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 推動供應鏈永續評比 100% 關鍵供應商簽署 COC GHG 盤查 設定供應鏈減碳目標 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 關鍵供應商符合永續採購規範 建立符合 ISO 20400 永續採購供應鏈 	



◀ 金寶集團供應商行為準則

永續供應鏈管理流程

供應鏈永續管理透過 PDCA 循環，建立核心策略，落實管控供應鏈的永續風險，確保供應商符合金寶電子的標準，並提升供應商的永續績效。



Plan

- 建立永續供應鏈管理策略



Action

- 改善計畫



▲ 供應鏈永續管理 PDCA 循環



Do

- 供應商風險評估



Check

- 稽核確認

Plan- 建立永續供應鏈管理策略

金寶電子為責任商業聯盟 (RBA) 會員，依責任商業聯盟行為準則擬定供應商行為準則，作為永續供應鏈管理之最高依循原則，落實鑑別與管理供應鏈永續性風險，提升供應鏈的永續能力。

Do- 供應商風險評估

我們以採購金額占總採購支出 70% 以上的關鍵供應商 (排除代理商、RBA 會員、關係企業等) 進行供應鏈永續性評估問卷 (Sustainability Assessment Questionnaire, SAQ) 稽核，評估項目分別為勞動權益、健康與安全、環境保護、企業永續性績效、管理系統等，透過分析，鑑別出高風險供應商與需特別關注的議題。依據評估結果分為 A 級 (低風險)：≥ 81 分；B 級 (中風險)：61-80 分；C 級 (高風險)：<60 分三個等級。

Check- 稽核確認

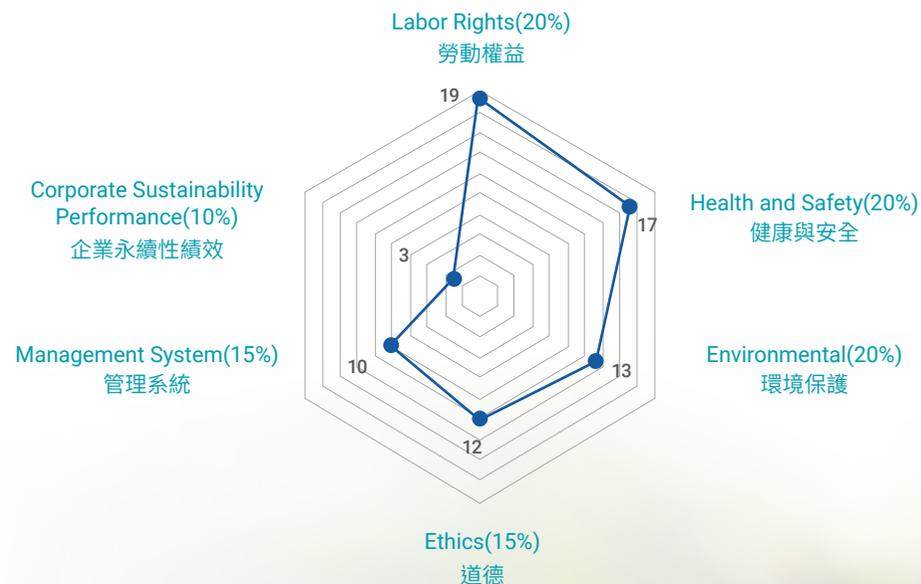
針對高風險供應商，進行現場稽核以及要求改善，稽核後一週內會提出矯正措施單 (Corrective Action Request)，請供應商改善並於一個月內回覆，追蹤至結案。

Action- 改善計畫

透過風險分析鑑別出高風險議題，金寶電子以自身經驗，建立教材，分享給供應商夥伴。

2022 年關鍵供應商管理成果

2022 年金寶電子篩選 2021 年占總採購金額 70% 以上的關鍵第一階供應商共 49 家，並展開永續性評估問卷調查，回收率為 100%，整體評估為中風險等級，我們發現兩項風險偏高，於環境保護面，有 75% 供應商未執行符合 ISO 14064 國際標準的碳盤查；另於企業永續績效面，有 50% 沒有公開永續報告書。2023 年我們也會將金寶電子推行永續發展的經驗分享給供應商，可及早因應，改善相關弱點，避免可能的危機發生，進一步強化供應鏈永續性。





員工關懷

- | | | | |
|------|--------------|------|----------|
| P.55 | 7.1 人力資源管理政策 | P.66 | 7.4 員工溝通 |
| P.63 | 7.2 薪資與福利 | P.67 | 7.5 員工健康 |
| P.65 | 7.3 員工發展 | P.70 | 7.6 員工參與 |

員工是公司重要資產，更是維持企業競爭力的關鍵。金寶電子成立已逾 40 年，已成為東南亞最大的電子製造代工廠。員工為維持企業永續發展的堅強後盾，照顧員工乃公司人力發展的重要基礎，我們也延攬全球優秀人才加入，建構幸福職場，一起為客戶服務與企業永續成長努力。

金寶電子致力創造最佳與安全的工作環境，細心聆聽員工的聲音，了解員工的需求，在新冠肺炎仍然嚴峻的 2022 年，我們達成下列績效：

1. 總部連續二年榮獲 1111 人力銀行幸福企業獎
2. 建置 E 化健康管理平台：居家辦公身體狀況異常及確診同仁的線上通報系統，也是集團內各廠區同仁體溫異常的推播系統，並且不定時發佈健康相關資訊
3. 總部同仁對行政總務管理部門滿意度達 9 分 (總分 10 分)

7.1 人力資源管理政策

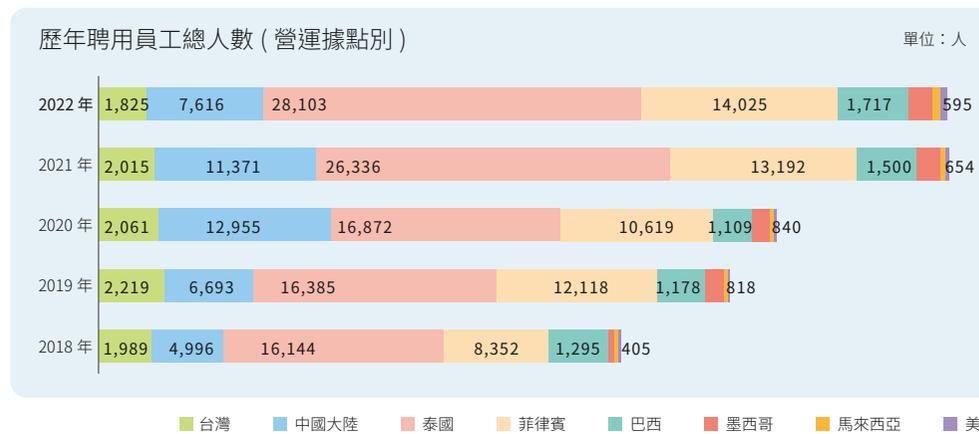
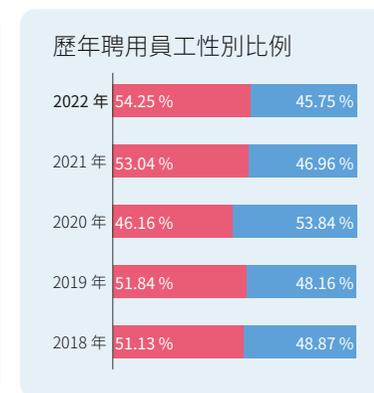
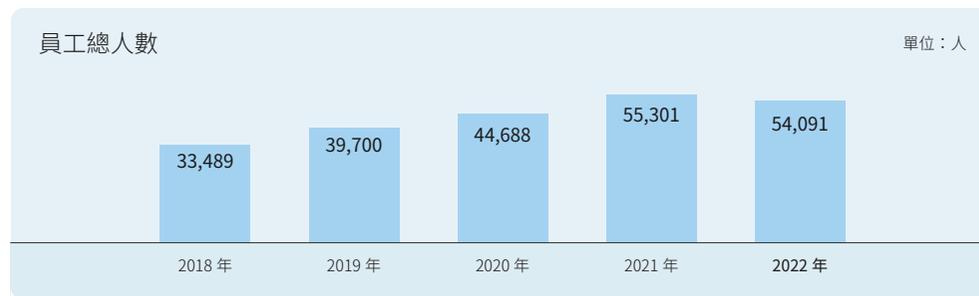
秉持人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，金寶電子尊重每位同仁的獨特性，並視「人」為組織的策略性資源且能為組織創造優勢。在人力資源管理上，我們兼顧人性化與制度化，公平的對待所有員工；建立適切的溝通管道，讓員工有表達意見的機會。另外，公司亦持續謀求同仁工作與生活品質的平衡，創造平等和諧的工作環境，讓同仁在合適的職位發揮所長。各項人力資源功能性政策如下：

- 任用政策：正確評估組織人力需求，採取公開、公平、公正的適當方式進行內外甄選，選取與公司志同道合者加入公司，落實適才適所之理念。
- 訓練與發展政策：透過多元的學習工具與健全的訓練與發展體系，強化員工的工作意願與能力，提升員工個人績效，達成公司目標。
- 薪酬福利政策：根據市場薪酬趨勢及考量營運狀況，建立外部公平、內部公平與個人公平薪酬福利。
- 員工關係：提供優質的勞動條件、工作環境、溝通管道、員工協助與發展優質企業文化等，使員工個人目標與組織目標一致，提升員工幸福感，共創勞資最大利益。

人力分析

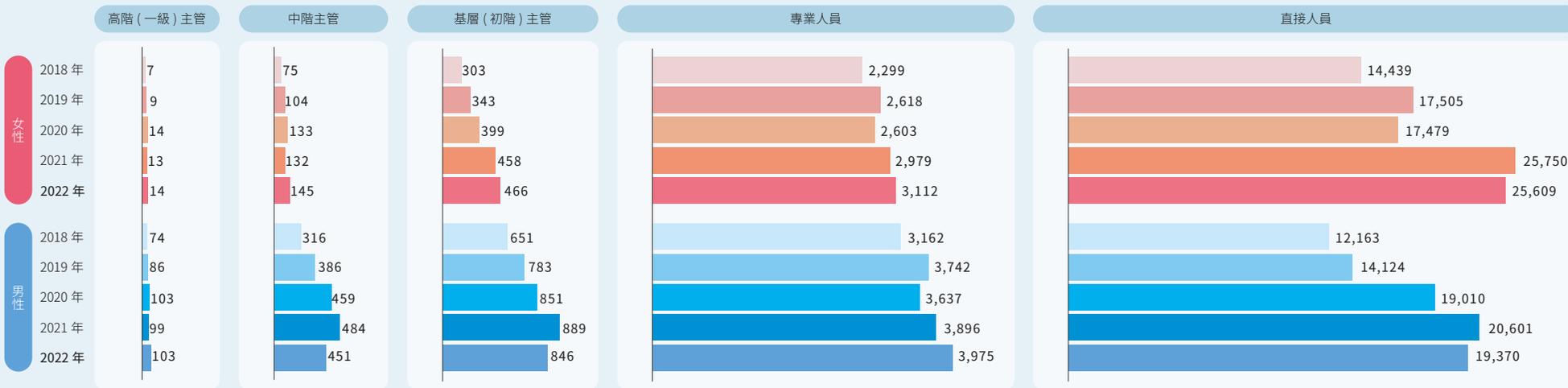
本公司以台灣為營運總部，依產品別分設不同事業部，並設有研發部門及不同功能之管理中心，在中國、泰國、菲律賓、巴西、墨西哥、馬來西亞、美國等地設立製造基地，每年總部及各海外製造基地均會依營運預估狀況規劃次年度人力需求，並在經過總部總經理核可後執行。

人力概況



* 中國岳陽三個廠區自 2019-2020 年起陸續開廠，故 2021 年人數增加

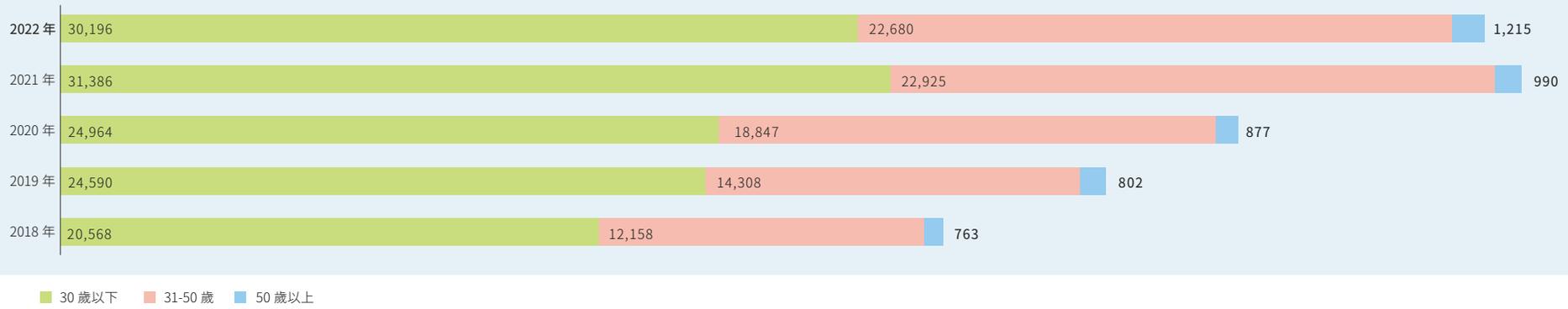
歷年員工職類 - 員工人數統計 (依性別) 單位：人



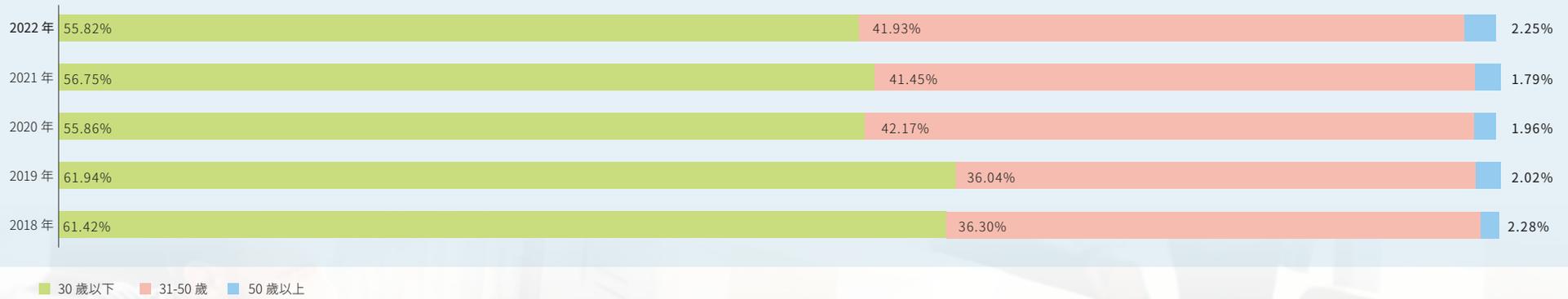
歷年員工職類 - 員工人數統計 (依年齡) 單位：人



歷年聘用員工總人數 (依年齡) 單位：人

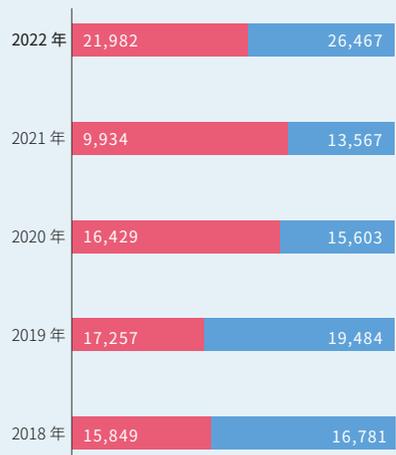


歷年聘用員工年齡別比例



永久聘僱員工 (不定期)

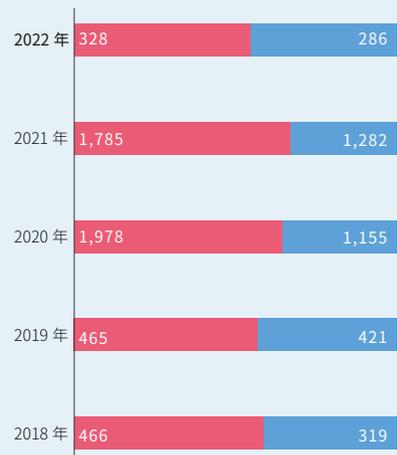
單位：人



■ 女性 ■ 男性

臨時員工 (定期契約)

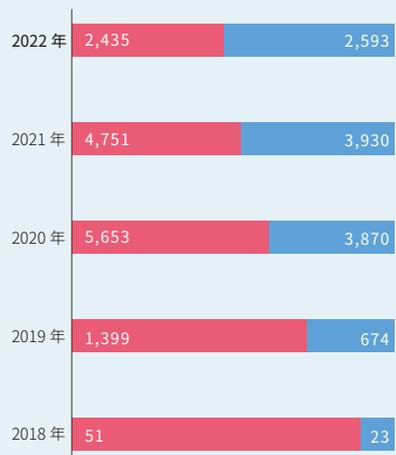
單位：人



■ 女性 ■ 男性

無時數保證員工

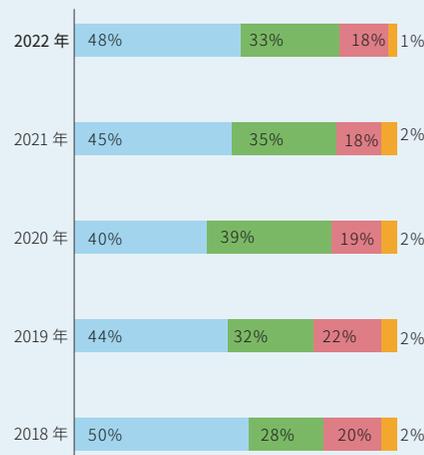
單位：人



■ 女性 ■ 男性

集團員工學歷統計

單位：人



■ 高中以下 ■ 高中 ■ 大專 ■ 碩士

身心障礙者進用

在身心障礙者聘用部分，配合各國政府促進身心障礙者就業，總部與社福機構－依甸基金會合作，聘僱視障人士為公司同仁按摩，協助同仁舒緩平時緊繃的肌肉，達到放鬆身心、消除疲勞的效果。目前進用身心障礙者 18 人，其中包含輕度 7 人、中度 4 人、重度與極重度 7 人，工作內容含行政、研發、資訊、成本分析等，分散在各不同單位。海外廠區進用之身心障礙員工，主要協助組裝與製造部門之生產線上工作，並依照等級（一、二、三級）及身體狀況適度安排其工作內容。

人力流動

本公司依照當年度產業狀況以及用人需求狀況訂人才任用目標，2022 年總部透過外部徵才網站，公開透明、即時回應求職者的相關問題，海外廠區則透過分析自身招募需求，網羅優秀人才。

我們在報到當天實施新人教育訓練，介紹公司內外部環境與軟硬體，協助新人適應陌生環境，並給予職務上的輔導與幫助。同仁若有離職需求，亦會有人資人員面談了解需求及離職原因，妥善紀錄，並適度表達慰留之意。

對公司的意義 /
管理方針目的

金寶電子秉持著人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，透過多元創新的招管道，建構多元與包容的友善職場環境，以延攬全球優秀人才加入，並致力於建構幸福職場，一起為客戶與企業永續成長共同努力。

政策與承諾

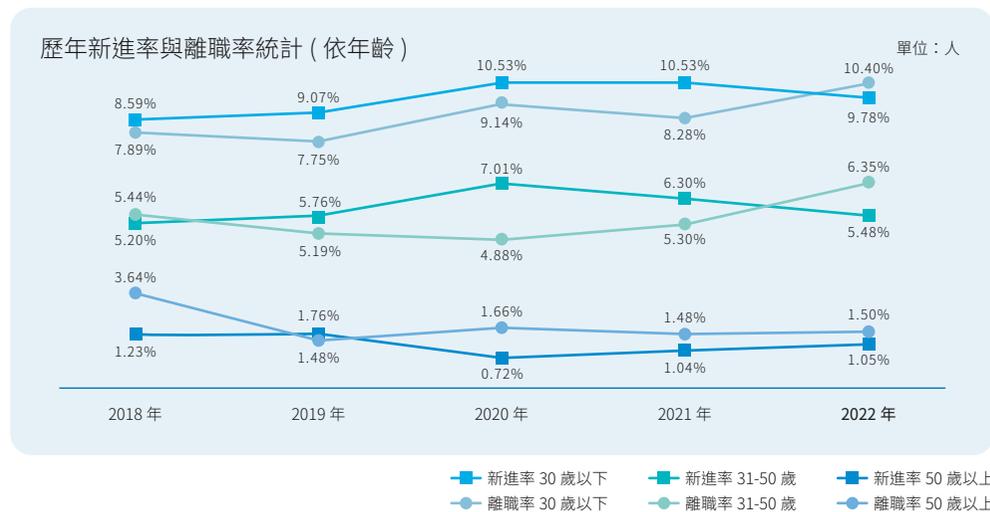
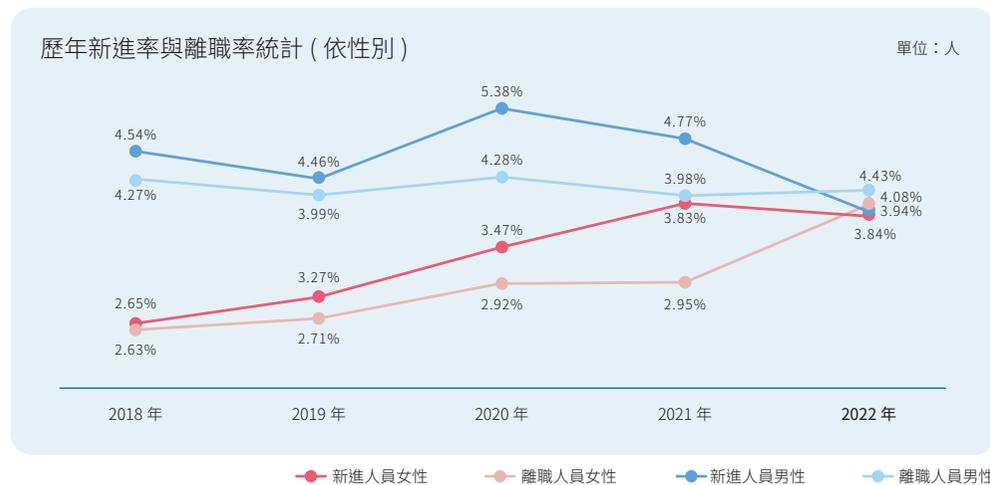
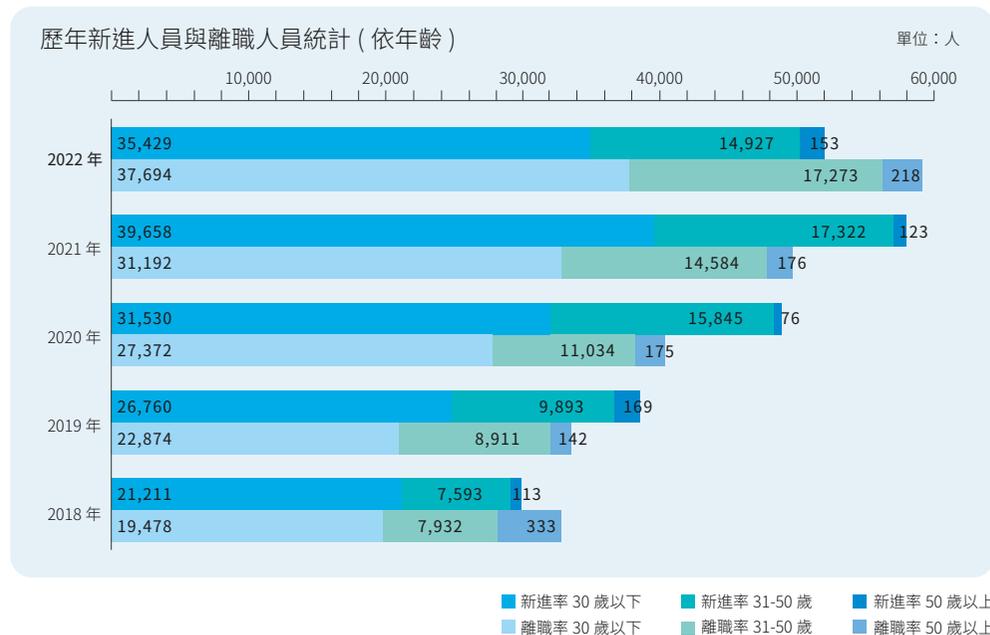
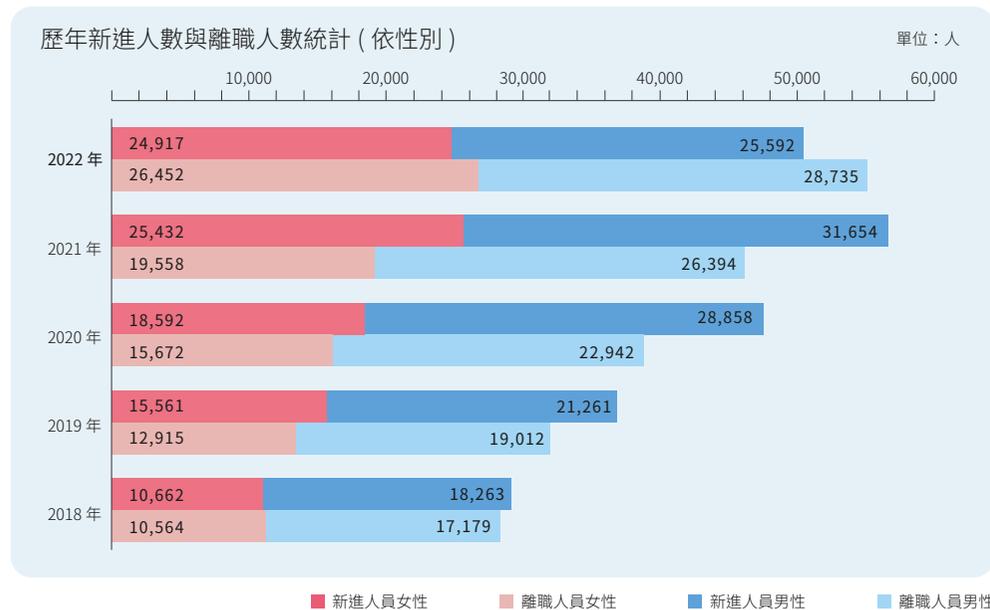
公司設置權責單位負責相關事務，遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，致力維護員工人權，透過公平公正公開的甄選機制，聘僱政策不因各種情況而有不同形式之差別待遇或歧視，並提供員工合理的薪酬待遇、完善的福利項目、健全的人才培育系統及落實員工照顧等，以有效提升工作效率與團隊凝聚力。

目標

- 短期目標：
 - 創造平等和諧的工作環境，讓同仁在合適的職位發揮所長，促進人才留任，留任率達 70% 以上。
 - 落實員工照顧，提供各項福利方案。
- 中長期目標：
 - 持續提供更完善之績效考核制度，以連結更有競爭力之獎勵來激勵員工。
 - 遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，持續維持無任何違反人權及歧視事件。
 - 持續照顧員工身心健康，規劃以員工需求為主、更彈性的福利方案。

新進 / 離職員工年齡統計

依下表各廠五年度之新進率及離職率比較，2020 年中國岳陽三個廠區陸續開廠，大量招聘員工，故新進率較其他年度高，2022 年度因受大環境不景氣影響，各廠陸續精減人力，導至離職率有升高趨勢，但此應為暫時性狀況，2023 年應會恢復正常。



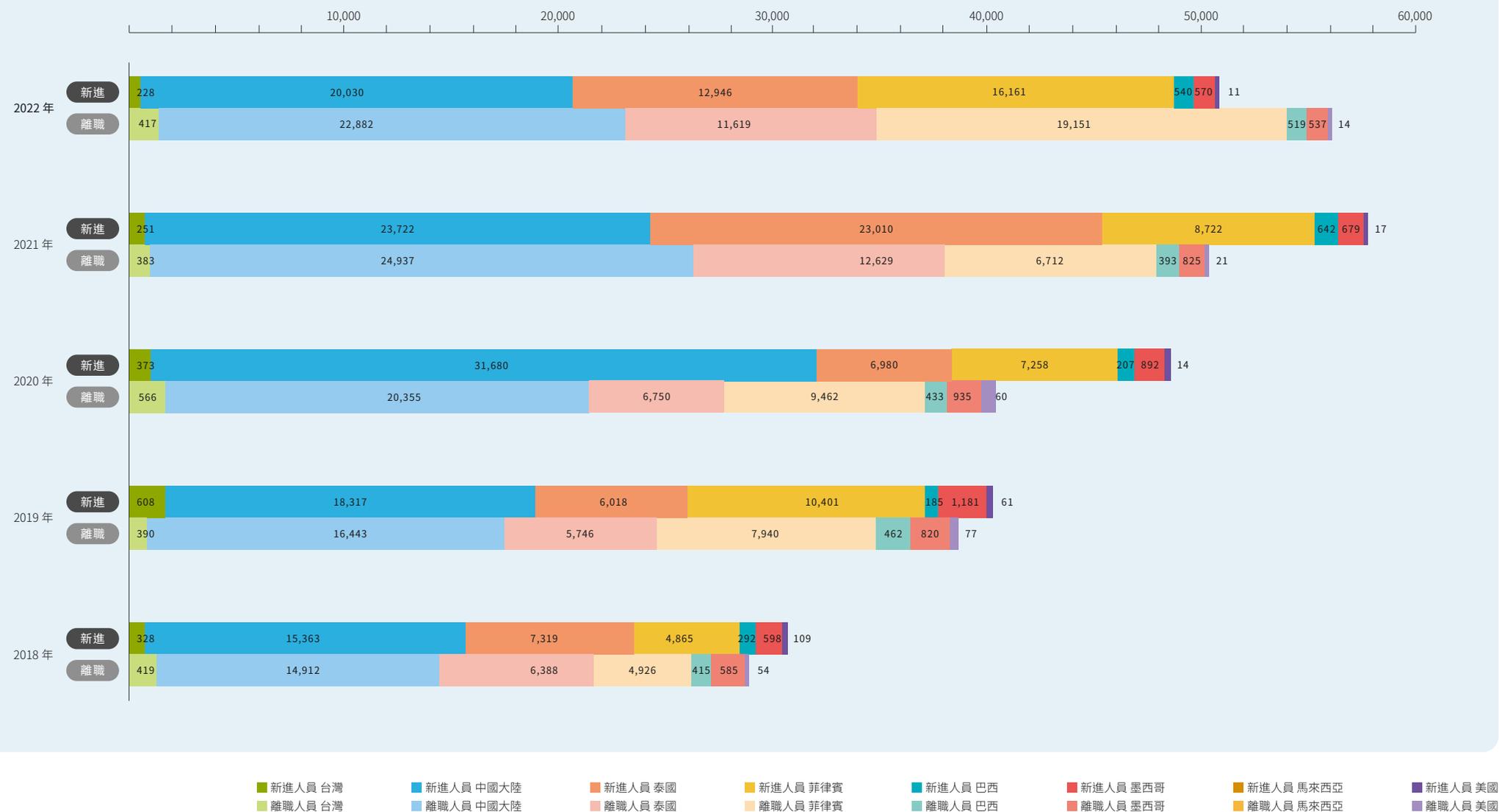
*1. 新進率為總新進人數 / 全年平均人數之十二個月平均值

2. 離職率為總離職人數 / 全年平均人數之十二個月平均值

3. 中國岳陽三個廠區自 2019-2020 年起陸續開廠，故新進 / 離職人數增加

歷年新進與離職人數統計表 (依營運據點)

單位：人



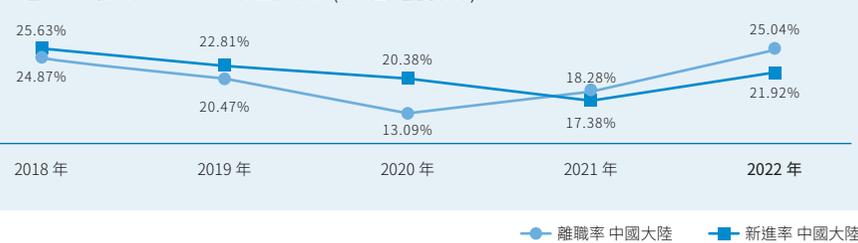
歷年新進率與離職率統計 - 台灣 (依營運據點)

單位：%



歷年新進率與離職率統計 - 中國大陸 (依營運據點)

單位：%



歷年新進率與離職率統計 - 泰國 (依營運據點)

單位：%



歷年新進率與離職率統計 - 菲律賓 (依營運據點)

單位：%



歷年新進率與離職率統計 - 巴西 (依營運據點)

單位：%



歷年新進率與離職率統計 - 墨西哥 (依營運據點)

單位：%



歷年新進率與離職率統計 - 馬來西亞 (依營運據點)

單位：%



歷年新進率與離職率統計 - 美國 (依營運據點)

單位：%

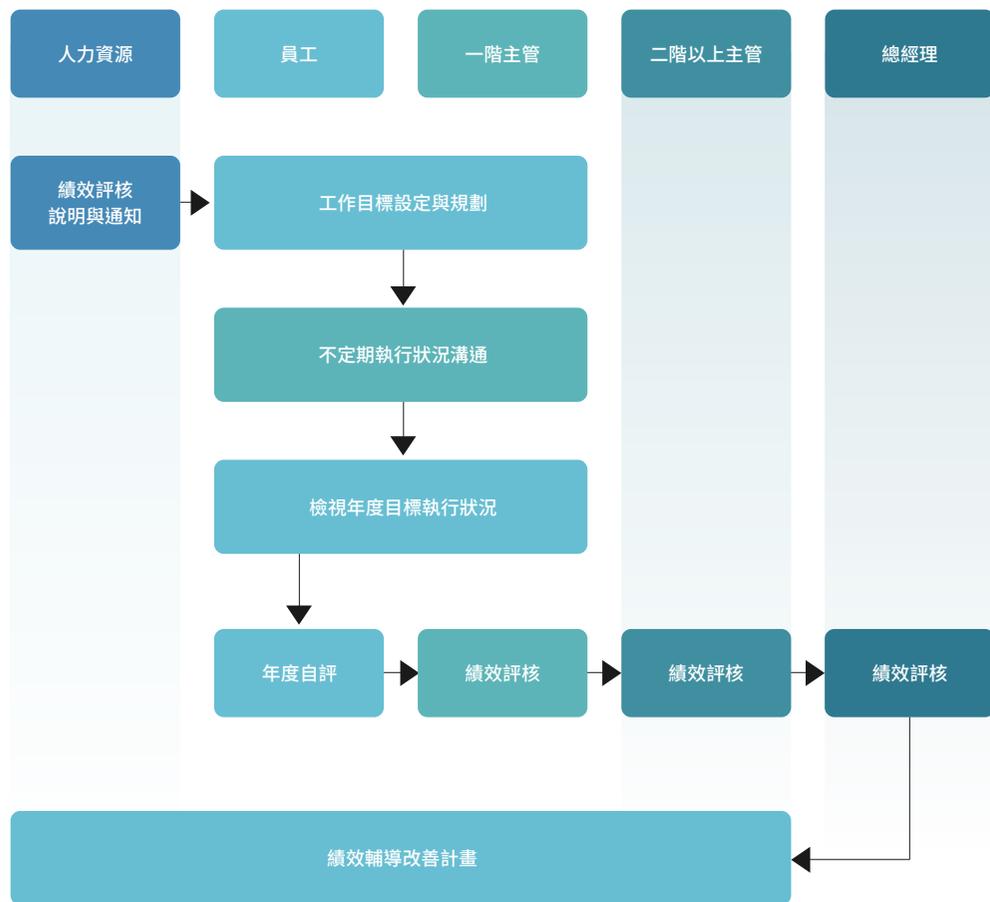


績效考核與工作輪調

為確實瞭解同仁工作績效，以作為同仁晉升提報、訓練發展、薪資調整、員工酬勞發放及績效改善等相關事項之依據，我們訂定《員工績效管理辦法》，每半年對同仁進行一次考評。我們也設有內部轉任機制，符合下列條件者，可轉調其他單位：

1. 部門組織異動，部門內人員可依其專業條件及意願轉任同事業部其他單位。
2. 部門擬精簡人力，被選定釋出之人員，可依其專業條件及意願轉任不同事業部其他單位。
3. 為培育優秀人才，由部門主管選定並安排優秀人才轉任不同單位做培訓，以培養為全方位人才。

金寶電子績效考核作業流程（未含新進員工）



晉升管道

為了達到人盡其才、各盡其能的目的，以及激勵員工達成優良的工作績效，本公司建立完整的內部晉升機制，以確保各職務升遷管道暢通，並滿足公司和員工個人發展需要，提高公司和員工個人的核心競爭力，進而提升公司經營績效。

人權管理

金寶電子恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工公約》等國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，並嚴格落實《責任商業聯盟行為準則》，維護包括正職員工、契約及臨時人員、實習生在內的所有人員的人權。

本公司人權政策適用範圍包括本公司及國內外子公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業組織，落實政策如下：

1. 禁止歧視：杜絕基於種族、膚色、年齡、性別、性取向、宗教、殘疾、工會會員或政治傾向的不法歧視，確保工作機會均等。
2. 禁用童工：不使用童工，不接受任何使用童工供應商或外包商。
3. 尊重員工自由：禁止任何形式的強迫勞動。
4. 合理的薪資與福利：提供員工符合甚至優於當地法令所要求基本的薪資與福利。
5. 多元包容的工作環境：保障原住民、婦女、移工、契約人員與殘疾人士等弱勢團體的勞動權利。
6. 健康、安全、友善的職場：提供安全、健康與零騷擾的職場環境。
7. 維護員工身心健康：支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
8. 維持暢通的溝通管道：建立開放式管理模式與溝通環境，鼓勵坦誠表達意見。
9. 尊重隱私：確保個人資料的蒐集與使用符合法規要求。
10. 持續精進：定期檢視和評估相關風險與成效，優化管理措施。

本公司秉持著人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，尊重每個人的獨特性，遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，致力維護員工人權，同時建置合理的薪酬待遇、完善的福利項目、健全的人才培育系統、適切的溝通。故在本報告書期間，並無任何童工聘用、強迫勞動、勞資爭議、違反男女平等及性騷擾等違反人權之事件發生。

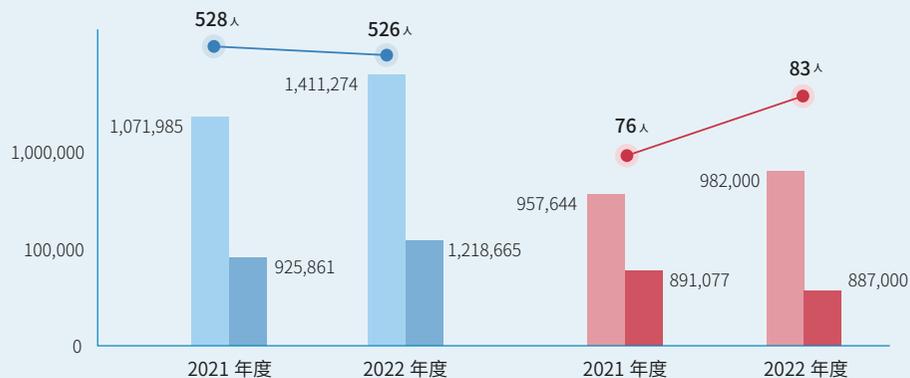
7.2 薪資與福利

完善薪資

本公司制訂薪酬相關管理辦法，將員工績效考核制度結合獎金發放標準，每年依營運狀況及個人工作表現績效核給年終獎金，並將公司獲利分享予同仁。除了提供政府規定之各項社會、醫療保險及退休福利之外，我們也訂定多樣化的福利措施，以期能獲得同仁之認同，並貢獻心力於工作崗位上。此外，我們也遵循政府相法令，落實誠信經營，以達到企業永續經營與蓬勃發展之目標。

依據台灣證交所規定，上市櫃公司應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數，及前三者與前一年的差異。2022 年薪資平均數及中位數增加，主要因為本公司 2022 年度稅前獲利增加，同仁酬勞提撥金額相對增加。另外，2022 年度員工薪資調幅達 3%，故同仁薪資收入較 2021 年度高。

全年薪資平均數與中位數



金寶電子
年度比較 (2021/2022)

全時員工人數減少 2 人
薪資平均數增加 339,289 元
薪資中位數增加 292,804 元

■ 薪資平均數 ● 全時員工人數
■ 中位數

凱碩
年度比較 (2021/2022)

全時員工人數增加 7 人
薪資平均數增加 24,356 元
薪資中位數減少 4,077 元

■ 薪資平均數 ● 全時員工人數
■ 中位數

優於法規的福利項目

項目	適用廠區	內容
彈性上下班	總部 / 美	員工可於時段內自行安排上下班時間。
員工酬勞 / 分紅	總部 / 墨 / 巴	依公司年度營運狀況與個人績效表現發放。
員工認股權憑證	總部	依個人績效表現享有相關權益。
KPI 績效獎金	總部	依個人績效表現發放。
生育補助津貼	總部	1000 元生育補助津貼。
生育獎勵金	總部	除員工本人之外，含員工子女在內，亦可獲得每位新生兒新台幣 66,000 元生育獎勵金
社團補助金	總部	提供社團補助申請。
獎學金補助	總部	員工本人及其直系子女，就讀國內外國小高年級、國中、高中職及大專在學學生，成績達標準者，均可依規定申請獎學金。
語言學習獎勵金	總部	通過檢定並符合標準者，可獲 2 年獎勵金。
志工假	總部	若同仁參與公司舉辦的志工活動，於上班期間可申請志工假。
防疫照顧假	總部	因應 COVID -19 疫情升溫，學校停課，為讓員工能照顧家中停課小孩，給予防疫照顧假。
疫苗接種假	總部	為鼓勵同仁接種 COVID -19 疫苗，當天及隔天提供有薪疫苗接種假。
員工交通車	總部 / 菲 / 巴 / 墨 / 馬	提供員工上下班及加班交通車的搭乘服務。
員工餐	總部 / 中 / 泰 / 菲 / 巴 / 墨	上班日提供員工午餐。
舒壓按摩	總部	聘請視障按摩師提供紓壓按摩服務。
旅遊補助金	總部	提供員工旅遊補助金。
年終獎金	總部 / 中 / 泰 / 馬	依個人薪資比例 / 表現 / 年度任職比例核算。
年節、生日禮金	總部 / 中 / 泰 / 菲 / 巴 / 墨	致贈員工生日禮金、年節禮金 / 禮品。
員工聚餐 / 摸彩	總部 / 中 / 泰 / 菲 / 巴 / 墨 / 馬	春酒、尾牙 / 聚餐尾牙摸彩。
年度健康檢查	總部 / 中 / 菲 / 泰 / 巴 / 墨 / 馬	免費員工健康檢查。
員工介紹獎金	中	提供新進員工任用介紹獎金。
醫療補助	總部	提供員工醫療補助。
夜班津貼	中 / 泰 / 菲 / 馬 / 巴 / 墨	提供夜班津貼。
春節留任獎金	中	春節期間無缺勤，且準時返廠上班獎勵金。
全勤獎金	中 / 菲 / 泰 / 巴 / 墨 / 馬	提供員工全勤獎金，激發員工動能。

* 廠區簡稱說明 中：中國廠 泰：泰國廠 菲：菲律賓廠 巴：巴西廠 墨：墨西哥廠 馬：馬來西亞廠 美：美國廠
* 所有全職員工皆適用

退休制度

金寶電子總部依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定《員工退休辦法》，同仁退休皆依規定提撥與給付，並委由精算師定期提供退休金精算報告，以保障公司同仁未來請領退休金的權益。自 2005 年 7 月 1 日起 (含) 以後到職者，一律依《勞工退休金條例》實施勞退新制。

總部生育獎勵

自 2011 年起，凡總部正式員工或員工子女，每位新生兒補助新台幣 66,000 元，2022 年共有 47 人獲新生兒生育補助津貼，生育補助金額共發放新台幣 3,105,000 元。累計 2011 年至 2022 年獲新生兒生育補助津貼達 802 人，生育補助金額累計達新台幣 52,932 仟元。

年度	補助人數 (人)	補助金額 (元)
2018 年	74	4,884,000
2019 年	63	4,158,000
2020 年	58	3,828,000
2021 年	53	3,498,000
2022 年	47	3,102,000

職工福利委員會

依法令規定，本公司每個月從營業額中提撥 0.05% 至 0.15% 作為員工福利金予職工福利委員會，委員會運用這筆經費，為員工提供各項福利業務。我們也成立了「職工福利委員會」，由勞資雙方共同組成，其中福利委員成員由各部門內選舉或推舉而來。委員會定期開會，討論及執行關於職工福利相關事項與活動，並規劃員工福利活動，包括提供勞動節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、子女教育金及獎助學金、員工旅遊活動及年度尾牙等福利，以照顧員工的日常生活需求。

總部員工福利項目與投入費用

項目	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	備註
補助津貼 (結婚、喪葬、生育及住院)	748,500	740,600	722,100	439,000	福委會支付
旅遊補助金	3,228,645	1,522,792	2,917,349	0	
節日與生日禮金	8,829,000	7,220,000	6,834,000	8,684,231	
員工子女獎學金	556,000	558,500	359,000	678,000	
社團補助金額	247,927	166,656	137,537	60,299	公司支付
部門聯誼活動及春節禮品	7,549,960	10,335,574	0	8,230,362	
旺年晚會活動	4,190,000	10,655,444	6,406,000	6,815,793	
專業證照及語言激勵金	7,634,503	6,292,200	4,822,531	4,329,668	
合計	32,984,535	37,491,766	22,198,517	29,237,353	

*2022 年因受 COVID-19 疫情影響，無法辦理旅遊活動。

漫步樂活

我們致力於保持同仁工作與生活的平衡，透過舉辦戶外活動，能讓同仁放鬆心情，紓解工作壓力，樂活精神能夠持續激發同仁的創造力與活力，使工作更有動力與熱情。隨著 2022 年下半年疫情逐步解封，我們期待同仁能夠在保障安全的前提下，積極參與戶外活動，透過健走等方式鍛煉身體，增強免疫力。2022 年報名人數 292 人，實際參加人數共 245 人，報到率達 84%。

員工社團

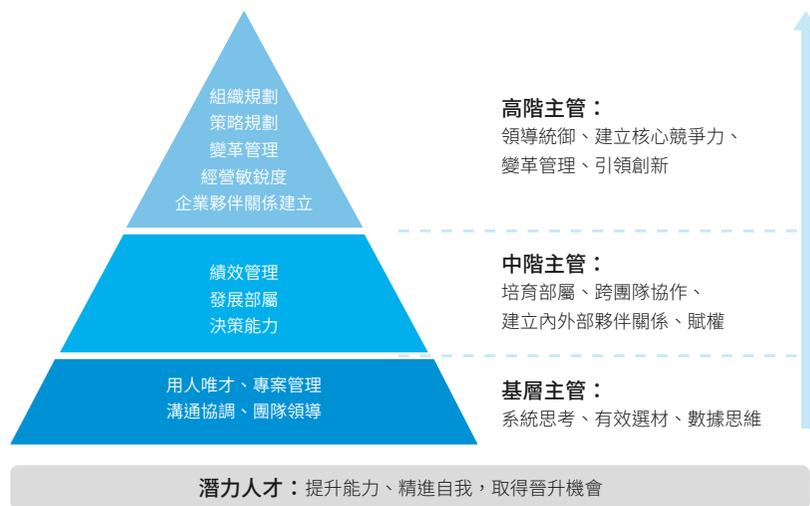
為照顧員工身心健康，我們鼓勵員工自組社團，透過活動的參與來紓解員工壓力，增進同行情誼、促進家庭關係。2022 年共有 3 個社團，舉辦體能競技類、及其他有益身心健康之活動，共計 104 人參與活動，補助金額約為新台幣 6 萬元。(總部及廠區其他活動成果，請參閱 7.6 員工參與)



7.3 員工發展

完整的培訓規劃

金寶電子秉持「人才為企業之根本與最寶貴資產」的理念，致力於提供優質的培育和發展機會協助員工自我成長。透過鼓勵員工實現個人和職業目標，同時增進專業能力與附加價值，提昇工作績效，讓員工與組織一同「共好」，達到雙贏的局面。金寶電子注重員工職涯規劃並致力人才培育，規劃各階層別訓練發展策略，積極鼓勵員工參加各項訓練課程，不斷提升同仁競爭力，為金寶持續帶來貢獻。



金寶電子提供多元化課程及資源，協助在職員工實現自我價值，藉此增加員工對組織的認同，讓員工與組織一同成長、茁壯，再創卓越。為了讓員工訓練專案能更加完善並貼近工作需求，我們每年設計訓練需求問卷，作為隔年辦理培訓方向之參考，以協助組織持續提升人才價值與競爭優勢，並協助員工獲得高效益的工作產出及成效為訓練目標。同時透過公司內部的的基本訓練 (包括但不限於：新人訓練、集團品質基礎訓練、消防演習、法務及資安相關課程等)、各職能內訓課程 (包括但不限於：核心職能、管理職能課程、工具技能培訓、語言培訓等)、外部訓練、部門內在職訓練 (On Job Training) 等多元並行的方式，同時將教育訓練必修課程與學分數納入各職等晉升條件標準，進而強化在職員工之專業知識、技能專長及學習動機，提升員工工作績效並持續成長。為擴大學習培訓範疇並促進組織人才國際化，我們增開英語及泰語等課程，協助員工提升語言軟實力。

金寶線上圖書館

金寶電子與 HyRead 電子書店合作，建置集團線上圖書館，提供同仁更多的電子書閱讀管道。線上圖書館館內有多樣化的雜誌與書籍，提供同仁自我研習及進修，除了專業知識的強化之外，透過科技的運用搭配手機 app，讓同仁隨時隨地都能學習，利用零碎時間學習，提升碎片式學習之成效。

金寶線上學院

隨著環境的變化，數位化轉型已經成為企業不可或缺的一部分。金寶電子總部也導入線上學習平台《金寶線上學院》，提供了便利彈性及豐富多樣的學習資源，包含語言培訓、工具技能系列 (如 Excel 與 PowerPoint 等課程)，軟性講座 (如情緒管理、工作紓壓等)、產業趨勢講座等，以滿足員工不同的需求和學習風格。數位化學習轉型模式亦將推展至集團海外其他廠區，讓員工有更多元的學習管道，以充實自我各項技能與知識。

金寶線上圖書館	購買 20 本書籍、4 本雜誌 (每月更新上架) 讓同仁閱讀，2022 年度共有 3,376 人次借閱。
金寶線上學院	2022 年度共新增 7 門線上課程，上課人數達 11,928 人次，研習時數共 14,440.5 小時。

教育訓練執行成果



7.4 員工溝通

促進和諧的勞資關係

人才為企業之根本與最寶貴資產，和諧的勞資關係與和諧的工作環境，是企業不斷向上的力量。金寶電子本著「創新、和諧、超越」之經營理念，自 1973 年創立起就特別重視勞資關係。除了在經營哲學上明白揭示「和諧」的理念之外，並在日常實際作業上隨時利用各種溝通管道了解各級員工的心聲與想法。為加強勞資雙向溝通，促進良好的勞資關係，我們在公司內部建立各式暢通的溝通管道，同仁們可藉由溝通管道，表達意見與建議給高階主管知曉，減少誤解與隔閡，使同仁之想法與意見得以立即反應與處理。

管道	描述
Kinpo Group EIP	建立公司內部網站，發佈公司重要消息、法規、活動。
執行長交流棧 (CEO Forum)	每月以執行長署名方式，與公司同仁說明公司願景、近期規劃等。
Youtube 影音頻道	於 YouTube 平台建立影音頻道，匯集公司主管談話、重要活動相關影音，供同仁觀看。
電視牆	於深坑廠區各重要入口設置電視牆，播放公司相關措施、活動，邀請同仁踴躍參加。
各廠區 we chat 公眾號	建立各廠區專屬公眾號，發佈廠區相關活動訊息。



▲ 電視牆



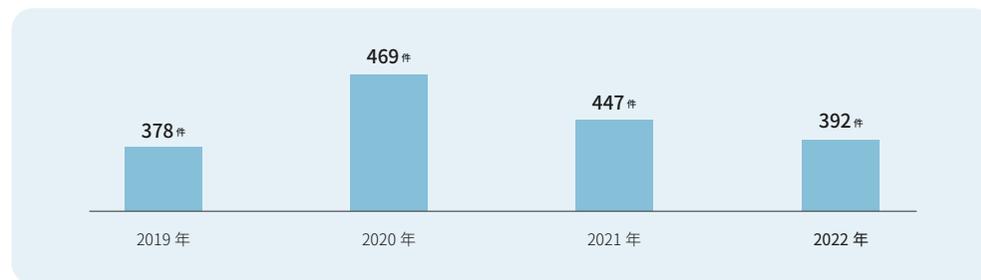
▲ Kinpo Group EIP

創造多元溝通管道

本公司提供多元且暢通的檢舉與申訴管道以杜絕不合法、不道德等違反政府法令與公司規範之情形發生，建立員工信箱作為員工反應問題及提供建議之管道，另外，員工也可向所屬單位主管、當地稽核主管、人力資源主管、法務主管、當地舉報信箱、或意見箱進行申訴與舉報，相關受理人員會妥善回應與處理。對於維護員工權益之事也不遺餘力，我們制定各項政策，將員工權益納入考量，使員工之權益能獲得完整的保障。本公司期許同仁們發揮「創新、和諧、超越」的企業文化，公司與各廠區的勞資關係和諧，且工作規則均按相關法令規範辦理，並依勞基法規定訂定員工離職預告期間規範。2022 年無任何因勞資糾紛而遭受任何損失之情事。

管道	描述
實體信箱	各廠區實體信箱
線上登錄投訴	於公司內部網站設置關懷信箱，同仁可直接線上填寫表單，表達意見。
電子郵件信箱	設置專屬電子郵件信箱 CEO_Andrew@kinpogroup.com ，供同仁寄意見信。

員工意見溝通與反應件數



完善員工溝通管道，營造和諧企業氛圍—岳陽廠員工諮商管道「金小幫」

金寶電子岳陽廠結合員工特性，多維度思考，設立溝通管道「金小幫」。「金小幫」是企業文化結合時代特點創新的產物，在宣傳上以活潑接地氣文案：「金小幫喊你，有問題就找我」讓同仁感覺親切，容易接受。同仁可透過線上—掃描二維條碼，及線下—員工諮詢室兩種的方式，即時提交自己的意見與建議，滿足同仁不同的需求。

「金小幫」於 2022 年 7 月 22 日開始正式營運，無論是線上或線下蒐集的問題，當日問題當日就會追蹤，並給出反饋，若需其他部門協助回答，一般要求三個工作日內完成解答與回覆。透過「金小幫」，促進廠區與同仁的良好互動，即時幫助同仁解決困難，同時也降低同仁對外投訴，提升了同仁幸福感。



▲ 金小幫在接受員工諮詢，解答員工問題



勞工組織 / 職工福利委員會

金寶電子及多數各廠區設有完善的職工福利委員會，福委由各部門內選舉代表組成，定期開會討論相關事項，且不定期舉辦相關的職工福利措施與活動，透過各式活動為同仁營造工作與生活的平衡。2022 年職工福利委員會共召開 5 次會議。

項目	台灣	中國	菲律賓	泰國	巴西	墨西哥
總參與人數	44	47	16	32	27	9
勞方代表人數	22	32	12	24	23	5
資方代表人數	22	15	4	8	4	4
勞資雙方比例	5 : 5	6.8 : 3.2	7.5 : 2.5	7.5 : 2.5	8.5 : 1.5	5.5 : 4.5

* 馬來西亞廠及美國公司未成立勞工組織，故無資料。

7.5 員工健康

環安衛政策

- 遵守並符合國家及政府相關環境及安全衛生法規定。
- 推展環境及安全衛生管理相關教育訓練活動，提升員工之環境及安全衛生意識，並促進其參與執行。
- 藉由污染預防、事故預防、節約能源及責任照顧等，持續改善環境及安全衛生績效。
- 注重污染源的控制，製程減廢，並改善安全衛生設施，以達污染預防及降低風險的目的。
- 建立良好的溝通管道，向員工、供應商及相關團體及民眾，持續傳達本公司的環安衛政策。

職安管理系統

為落實對職業安全衛生各項作業，金寶電子以 ISO45001:2018 為規範，建立職業安全衛生管理系統，並訂定職業安全衛生手冊及相關程序書，系統化相關管理機制及作業流程。我們每年皆進行 ISO 45001 內部及外部稽核，並改善稽核缺失，進而確保職業安全衛生系統有效運作，達成本公司環安衛政策與目標。

除了墨西哥及美國廠區，其餘各廠皆通過 ISO 45001 驗證，金寶電子公司及泰金寶電通公司深坑廠區共 1,448 人，臺灣總部員工含蓋率為 86%。

職業安全衛生委員會

本公司依據 ISO 45001 之規定成立內部安全衛生推行小組，由各單位推選代表，透過教育訓練培養執行各項安全衛生業務能力，落實安全衛生管理工作。各部門主管每季定期召開職業安全衛生委員會，經由職業安全衛生委員會，討論安全衛生業務執行狀況，並將會議紀錄公佈於公司內部網站，全公司員工可公開查閱。

風險鑑別與評估

本公司透過 ISO 45001 標準化的危害鑑別與風險評估流程，鑑別出工作環境裡的潛在安全衛生風險，擬定適當的控制對策，降低職業災害與疾病的發生。風險鑑別與評估包含例行性及非例行性作業，風險等級由危害事件之嚴重度及可能性的組合來判定，判定為高風險等級者則以工程改善及管理措施，降低危害事件發生可能性或減輕後果嚴重度。2022 年對風險鑑別與評估結果為 1 的高風險等級進行改善，總部部分辦公室之延長線已使用多年，為防範並降低感電危害，特建置延長線採購及安全規範及管理方案，汰換為符合國家規定之延長線。

職業安全衛生教育訓練

我們致力維護同仁的健康及工作安全，除了提供安全且合宜的工作環境外，更積極進行安全衛生宣導，強化員工安全意識，將安全衛生教育訓練課程列為新進同仁的必修訓練課程，傳授新進同仁如何避免工作中可能發生的傷害及緊急事故時的應變技巧，讓同仁在入職時就擁有正確與專業的安全意識，降低危害發生機率。

平日我們也透過職場安全宣導與內部教育訓練，聘請專業人員到廠授課，並透過內部網站、e-mail 及佈告欄公告，提升在職同仁職業安全衛生的正確觀念，並建置完整的緊急應變流程與通報機制，保障同仁之健康與安全。

2022 年總部職業安全教育訓練統計

類別	課程名稱	對象	人數
安衛訓練	新僱勞工職業安全衛生教育訓練	新進同仁	125
	在職勞工生物病原體危害預防	在職同仁	912
	職業安全衛生人員在職訓練	職業安全衛生人員	3
消防訓練	消防安全訓練	新進同仁及自衛消防編組人員	264
	新任防火管理人訓練	防火管理人	1
救護訓練	急救人員在職訓練	急救人員	39

安全管理措施

為同仁提供安全、舒適的工作環境，確保同仁的安全和健康，是我們不變的承諾。為守護廠區環境的安全，我們透過以下方式進行：

- 員工進入廠區內隨身佩戴識別證以供辨認身份，進入廠區需刷卡方可進入。
- 出廠車輛全面檢查檢查車箱、後備箱、駕駛室、車頂及車身周圍全面查看，查看物品放行單是否與貨物相符。
- 各區域設有監控管制，外圍設有紅外線報警器，進行紅外線偵測，異常及時上報。
- 保安進行 24 小時廠區打點巡邏，杜絕安全隱患發生。
- 安裝監控攝像，確保公司人員與資產安全。

承攬商安全衛生管理

我們持續落實進行承攬商安全衛生管理，依職業安全衛生法之規定，於承攬商進廠作業前進行施工環境及安全衛生要求事項宣達，並進行施工前、中、後巡檢，以避免承攬商於金寶電子的工作場所發生職業災害。此外，承攬商可隨時與我們的職安室進行施工安全衛生相關事項溝通，安全完成各項承攬任務。

各廠區工傷資料

為了正確的掌握意外事故發生之發生原因及影響程度，我們制定《事故調查與公傷處理程序》以調查及分析災害之來源並加以控制，防止災害發生，減少公司人員傷害、財產損失、及成本增加之風險。對於未造成人員傷亡、財產損失、製程中斷、但引起人員驚嚇之虛驚事件，一併鼓勵同仁即時反應，立即研擬預防措施，以避免事故發生。

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
全年工作時數 (時)	75,300,432.0	93,942,896.0	95,957,192.0	115,664,176.0	120,743,552.0
職業傷害死亡人數 (人)	-	-	1	-	-
嚴重職業傷害人數 (人)	19	19	17	14	10
職業傷害造成損失工時之件數 (件)	1,544	1,089	1,005	1,016	740
無損供 但工作活動受限 / 暫時調離現職件數 (件)	7	11	26	14	8
虛驚傷害件數 (件)	1	11	-	4	1
損失工時之天數 (天)	710	819	1,939	1,683	794
可記錄職業傷害件數 (件)	132	132	179	125	110
平均員工人數 (人)	34,000	37,857	43,878	54,658	56,649

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
職業傷害死亡比率	-	-	0.00	-	-
嚴重職業傷害比率	0.05	0.04	0.04	0.02	0.02
可記錄職業傷害比率 (TRIR or LTIR)	0.35	0.28	0.37	0.22	0.18
損工 / 工作受限之職業傷害比率 (DART)	4.12	2.34	2.51	1.78	1.24
虛驚傷害頻率 (NMFR)	0.00	0.02	-	0.01	0.00
損工天數比率 (Lost Workday Rate, LWD)	1.84	1.74	4.04	2.91	1.31
職業災害比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

單位：%

*1. 中國岳陽廠新廠區開工運作，員工不熟悉產線運作，導至工傷率較高，經持續教育訓練與流程改善，工傷率已降低。

2. 職業傷害死亡比率 = (職業傷害死亡人數 × 200,000) / 全年工作時數。

3. 嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害人數 × 200,000) / 全年工作時數。

4. 可記錄職業傷害比率 (TRIR or LTIR) = (可記錄職業傷害人數 + 職業傷害造成損失工時之件數) × 200,000 / 全年工作時數。

5. 損工 / 工作受限之職業傷害比率 (DART) = (職業傷害造成損失工時之件數 + 無損工 但工作活動受限或暫時調離現職件數) × 200,000 / 全年工作時數。

6. 虛驚事件頻率 (NMFR) = (虛驚傷害件數 × 200,000) / 全年工作時數。

7. 損工天數比率 (Lost Workday Rate, LWD) = (損失工時之天數 × 200,000) / 全年工作時數。

8. 職業災害比率 = 可記錄職業傷害件數 / 全年平均人數。

員工健檢及後續追蹤

我們重視且關切同仁身心健康，我們定期製作健康資訊電子報，透過 e-mail 發送給全體同仁知悉，增加個人健康保健知識，同時，每年提供所有在職同仁免費的個人健康檢查，並透過醫師駐廠諮詢，給予健康建議與支持；並由專責部門建置健檢資料庫，追蹤健康狀況。

2022 年總部除法令規定的健檢項目之外，主動為同仁增加多項癌症篩選項目檢查，如：肝癌、大腸癌及男女癌篩，讓同仁了解自身健康狀況。我們也安排職業病發生率高的同仁進行預防職業病健康檢查，追蹤管理檢測值異常之同仁，並給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，讓同仁能掌握自身之健康狀況。

同仁健康促進項目統計

年度項目	2019	2020	2021	2022
年度員工健康檢查	1,909	1,338	1,612	1,541
乳房攝影	73	64	84	75
子宮頸抹片檢查	192	170	181	206
駐廠醫師健康諮詢	61	40	122	136
流感疫苗施打	218	234	256	263

為鼓勵員工維持健康體能及因應體檢結果，總部於 2023 年初舉辦健康講座活動《輕鬆動 瘦 easy》，共有 62 名員工報名參加，滿意度 4.64。

因應政府菸害防制法及持續推動戒菸政策，2022 年底深坑區衛生所醫護人員至深坑廠區推廣戒菸防治宣導。

團膳安全規範

本公司注重員工飲食安全，希望讓員工食在安心，共同守護健康。

- 每月檢測團膳食品。
- 每餐保留樣品 72 小時及專人管制。
- 宣導食品衛生安全知識。
- 團膳廚房管理人員持有食品安全管理證書。
- 團膳廚房工作人員持有餐飲服務健康證明。

女性員工照護

金寶電子關注女性員工議題，重視多元與共融，呼應性別平權，通過各種方式，提升女性在職場福利與權益。

- 公司內部設置哺乳室以及上班時間不限次數的集乳假，供女性同仁使用。
- 依法提供產假、產檢假、陪產假及育嬰留職停薪假等權益。

總部育嬰留職停薪申請 / 復職人數

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	
育嬰留職人數 (女性)	享有育嬰留職資格人數 (人)(A)	128	107	90	82	69
	申請育嬰留職人數 (人)(B)	13	17	15	10	15
	預定該年度復職人數 (人)(C)	12	19	12	16	14
	實際復職人數 (人)(D)	9	13	6	7	10
	復職後 12 個月仍在職人數 (人)(E)	9	12	5	5	4
	育嬰留職申請率 (B)/(A)	10.16%	15.89%	16.67%	12.20%	21.74%
	留職期滿復職率 (D)/(C)	75.00%	68.42%	50.00%	43.75%	71.43%
	復職週年留任率 (E)/ 前一年 (D)	0.00%	133.33%	38.46%	83.33%	57.14%
育嬰留職人數 (男性)	享有育嬰留職資格人數 (人)(A)	162	156	149	144	135
	申請育嬰留職人數 (人)(B)	1	1	6	4	7
	預定該年度復職人數 (人)(C)	2	1	3	4	4
	實際復職人數 (人)(D)	2	1	-	4	2
	復職後 12 個月仍在職人數 (人)(E)	2	1	-	4	-
	育嬰留職申請率 (B)/(A)	0.62%	0.64%	4.03%	2.78%	5.19%
	留職期滿復職率 (D)/(C)	100.00%	100.00%	0.00%	100.00%	50.00%
	復職週年留任率 (E)/ 前一年 (D)	0.00%	50.00%	0.00%	0.00%	0.00%

* 因為總部及子公司間人員跨公司調動較為頻繁，2022 年一併更正 2019-2021 年重複計算之資訊

人因工程

本公司依員工填寫肌肉骨骼症狀調查表，針對最痠痛不適部位 ≥ 3 分，且症狀與工作相關之員工，由職安或醫師依據員工作業特性，選用合適之檢核表，評估其工作內容人因危害風險，屬高風險者，由醫護室安排駐廠醫師與同仁會談諮詢，提供醫療與工作適性建議。

2022 年度根據員工填寫肌肉骨骼症狀調查表，最痠痛不適部位 ≥ 3 分且症狀與工作相關之員工共 85 人，每月醫師駐廠時，由醫護室陸續安排會談諮詢，使用 KIM 評估表進行評估，並提供相關衛教資訊。

過負荷

本公司依據當年度個人健康風險評估及工作危害風險評估統計結果，若屬高風險者，由醫護室安排駐廠醫師與同仁會談諮詢，同時參考其個人健康及工作危害資料，綜合評估異常工作負荷促發疾病風險，提供醫療與工作適性建議。

2022 年度個人健康風險評估及工作危害風險評估統計結果，屬中、高風險之員工共 129 人，每月醫師駐廠時，由醫護室陸續安排會談諮詢，並提供相關衛教資訊。

不法侵害

金寶電子宣示對於職場暴力零容忍，以確保所有員工身心健康，避免集團所有同仁因執行職務而遭遇的內部及外部職場暴力事件，建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。所有同仁均可透過申訴專線電話及信箱，提報職場不法侵害案件，2022 年金寶電子無任何職場不法侵害案件發生。

7.6 員工參與

(1) 2022 世界地球日系列活動

金寶電子響應 2022 世界地球日 (Earth Day)，在 4 月 22 日舉辦「景美溪河堤美化活動」、及「廢電池變成愛」系列活動，呼籲大家重視環境破壞的情形。

(1-1) 【ESG 在地深耕】景美溪河堤美化活動

一條河川，孕育了一座城市，我們思考著，如何為在地環境付出？金寶電子總部坐落於景美溪畔，在世界地球日當天，我們邀請公司主管與同仁一同參與「景美溪河堤美化活動」回饋深坑在地，撿拾垃圾及照顧花草，維護深坑廠區旁的景美溪河堤，身體力行愛護地球。當日共有約 50 位同仁參與，其中多位主管也帶領部門同仁一同熱情參與。



集團品保中心胡志冠副總表示：「公司陸續在各廠區進行溫室氣體盤查工作，透過科學化方式減少對地球危害外，更高興能透過身體力行的方式，彎下腰撿垃圾，真正為地球做一件事。」



CE 產品事業部羅國倫副總表示：「愛護地球，能從最親近的鄰里開始做起，是一件很棒的事，同時，河堤風景幽美，大家利用工作空閒時間，走出辦公室，出來走走，更是有益身心。」

許多同仁表示：「在這工作那麼久了，都不知道原來公司後面的河堤那麼漂亮，出來走走，心情都開闊許多。」令人印象深刻的是，當同仁在景美溪河堤協助撿拾垃圾時，有位正在運動的鄰居還特別跑來跟同仁：「謝謝你們的付出，這樣做非常好！」相信 ESG 在地深耕不僅僅是移除垃圾，而是能將愛地球的漣漪，擴及到鄰里與每位同仁心中。

(1-2) 【小電池大愛心】廢電池變成愛

廢電池因體積小、含有害物質，若未妥善回收，隨意丟棄將污染水源和土地，給環境帶來嚴重危害。辦公室及家中因部分電子電器使用乾電池作為供電，長期下來累積了不少廢乾電池，為提高電池回收率，增加大家回收電池的意願，集團在這次世界地球日募集廢電池，在上下班必經之路放置電池回收箱，加強電池回收宣導，協助同仁養成廢電池回收的好習慣。



除了辦公室及家中的廢電池，集團也邀請供應商一同參與，如集團採購資訊設備供應商、活動服務公關公司等，皆熱情響應此活動，表示日後仍願意持續參與，集團也特別發放感謝狀，鼓勵供應商一起成為金寶電子推動 ESG 的好夥伴，共創更美好的未來。

本次【小電池大愛心】廢電池變成愛活動，共募集 66 公斤廢電池，換取酒精、濕紙巾等防疫用品，由許潮英基金會轉贈給有需要的小朋友們，將投入環保的心力與成果，轉變為社會服務的愛心。



(2) Earth Hour 關燈一小時

2007 年世界自然基金會 (WWF) 在雪梨發起全球最大的自發性公益減碳行動，提倡在每年三月最後一個星期六，於當地時間晚上 8:30-9:30，一起關掉「不必要的電燈」一小時。目前全球有超過 192 個國家、包含台北 101 等超過 18,000 多個世界地標，一同響應這國際性環境保護運動。



金寶電子台北總部於 3 月 26 日關閉外牆招牌及非必要照明，並由總經理、主管、同仁們手持標語呼籲，在全球氣候變遷下，每個人無論年齡、階級等背景，藉由「關燈」行動，展現改變世界的的能力與責任。

(3) 『步步高升』爬樓梯比賽

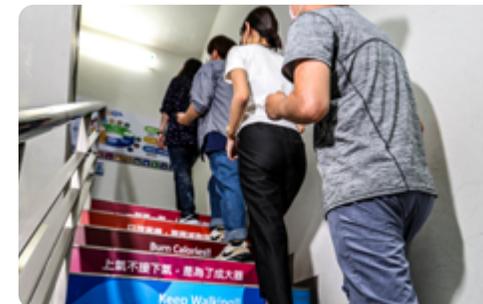
為鼓勵同仁多爬樓梯、少搭電梯，集團舉辦「步步高升」爬樓梯集點活動，除可省電外，更可避免同仁長期忙碌地坐著辦公，鼓勵同仁多運動擁有健康體態。

為提升同仁爬樓梯意願，集團進行一系列促進活動。首先，為使樓梯間有良好空氣品質，依據綠建築 LEED 標準規定吸菸區應離建築物開口處 8 公尺距離，我們將吸菸區遷離至不影響樓梯間空氣品質區域；其次，為使同仁爬樓梯時有適合的亮度與良好的心情，依據健康建築 WELL 標準建議樓梯間應有優美圖片提升審美情趣，樓梯間增加風景圖片結合聯合國永續發展目標 SDGs 介紹、設置鼓勵爬樓梯標語、及公司永續 ESG 政策，使樓梯間多采多姿不再單調。最後，舉辦「步步高升」爬樓梯集點活動，一起發現爬樓梯的樂趣。

本次活動由資訊處研發，利用 NFC 感應並以集團內部的 app — eFrom 集點，每爬一層便可刷卡記錄一次，活動設有「玉山獎」、「雪山獎」、「合歡山獎」、及「陽明山獎」，活動的 3 個月期間，依爬樓梯集點狀況給予獎項。同仁們熱烈響應，上下班及午休時間，都可以在樓梯間看到同仁們的身影。



本次活動共 430 位同仁參與，
累計超過 20 萬階樓梯，
等同 67 座 101 大樓，消耗超過 20,000 大卡。



(4) 『岳陽金寶我和端午的故事』－岳陽廠

2022 年端午節，岳陽廠放假 3 天，疫情期間除了鼓勵同仁就地過節不群聚之外，也舉辦端午抖音大賽。請同仁拍攝在岳陽過端午的相關短片，如包粽子、趣味划龍舟等，上傳至抖音，並在上傳時添加抖音話題「岳陽金寶我和端午的故事」。上傳的短片中，包含以自己家過端午包粽子的生活花絮，也有以公司品質政策、物料管理、工廠生產等不同部門的職責結合端午節傳統拍攝的小短片，非常有創意。

本次活動共 175 人報名，評選出一等獎 1 位、二等獎 5 位、三等獎 20 位，共計 26 位同仁得獎。這個活動豐富了同仁的業餘生活，同時因為抖音傳播量大，為公司樹立正面形象及良好口碑作出一定貢獻。



(5) 攜家帶眷 認識綠建築之旅

金寶電子特別邀請台灣綠建築發展協會，在台北最有名的鑽石級綠建築「北投圖書館」，為我們同仁舉辦綠建築知性之旅。這項活動不僅讓我們了解節能、減碳和綠建築的實際應用，更讓我們能透過實際的行動，帶領下一代認識永續發展，並且關心地球。此外，我們特別邀請了同仁的眷屬一起參與，以擴大活動的影響力。原規劃一場次活動，由於同仁報名踴躍，追加第二場。兩場次活動共有 80 位同仁及其家屬參與，對提高環保意識和永續發展的實踐留下了深刻的意義。



(6) 金寶電子運動會－泰國廠

運動不但能促進身體健康，更能紓解工作壓力，同時還能促進同仁間的友情，激發同仁們的活力，金寶電子菲律賓廠在 9 月 24、25 日舉辦運動會，由菲律賓泰金寶精密 (CPPH) 及菲律賓金寶電子 (KPPH) 分組進行羽毛球、排球、籃球等運動項目競賽，讓同仁們盡情展現自己的運動天份。



儘管場上各有輸贏，球員們在比賽中卻沒有任何壓力，大家都很高興在工作時間以外認識廠內其他人，甚至在賽後也建立了友誼和團結。



比賽結果，羽毛球冠軍由 B1-KPPH 獲得，男子籃球冠軍由 B2-KPPH 奪下，排球冠軍亦由 B2-KPPH 抱回，隊呼比賽冠軍則由 CPPH 獲得。不管有沒有獲得冠軍，同仁們一整天都非常開心和滿足，在工作之餘，提高了同仁們的心理健康和團隊精神。



(7) 父親節短片比賽 – 菲律賓廠

菲律賓廠的公平工作委員會於 6 月舉辦父親節短片比賽，主題為「與孩子共舞」。同仁們熱烈參與，在眾多投遞的稿件中，公平工作委員會選出幾部優秀的影片上傳到 Facebook，讓同仁們投票，除了選出他們最喜歡的影片，也表達對同事的支持，最後，由公平工作委員會頒發獎品及獎金給獲得最多點讚數的前三名。

菲律賓人是非常家庭導向的，對家庭的熱愛是我們前進的動力。獲獎的同仁皆表示這個活動讓家人間有更多的交流，也感謝家人們的付出。他們也提到，孩子一同參與並獲得的獎金，將由孩子們保管及運用。



(8) 『免廢市集』 – 將家中的舊愛 變成別人的新歡

為鼓勵同仁實踐資源共享及回饋社會的永續精神，我們首次舉辦免費入場的「免廢」聖誕市集，促進愛循環的活動。請同仁們將家中用不到的物品捐出，讓需要的同仁直接取用，讓資源得以循環再利用。這次市集不僅讓同仁們挑選心儀的物品，也讓我們一同為偏鄉地區貢獻一份力量，更讓我們實踐愛循環的理念，並成功籌得 2,220 元的善款。



社會參與

- P.75 8.1 關懷弱勢
- P.77 8.2 深耕教育
- P.79 8.3 關懷在地社區及志工服務

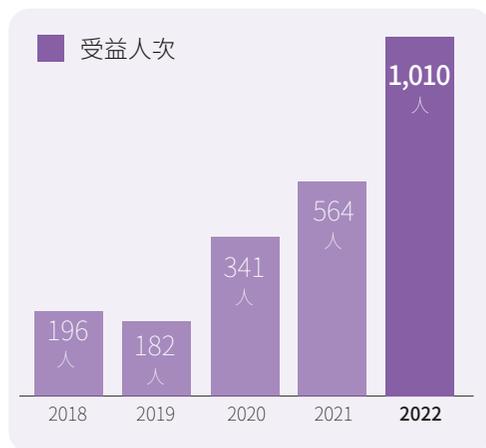
若企業的「企」將人拿掉，就變成止，由此可知，人是企業最重要的資產。因此，我們深信，社會共融和社會參與是企業發展不可或缺的一部分。金寶電子不僅致力於推動多元且包容的職場文化，也積極參與由許潮英社會福利慈善事業基金會舉辦的活動，並推動各項公益服務。這些服務包括關懷社區中的弱勢長者和家庭、深耕教育（如圓夢飛翔計畫）、關懷在地社區、志工服務等。此外，我們公司也鼓勵員工利用工作之餘的時間，從事社會服務工作，以落實「全員做公益」的精神，並實踐企業與社會共融的理念。「全員做公益」將是我們公司未來的重要工作方向，我們將持續努力，為社會的進步和發展做出更多的貢獻。

2022 年總部捐贈運動水壺共 345 個，同仁愛心捐贈共 1,191,400 元；基金會總共舉辦 9 場活動，志工參與人次共 707 人，受益人次共 1,010 人。

員工參與志工活動



公益活動影響



8.1 關懷弱勢

1. 關懷在地長者 同仁愛心化作驚喜

公司長期與許潮英慈善基金會共同照顧深坑區長者，因疫情影響，長者無法進行共餐活動，身體健康漸受影響。為鼓勵長輩多加參與共餐，增加社會互動，許潮英慈善基金會及公司志工特別在深坑區土庫舉辦捐贈加菜金儀式，陪伴他們一同聊天、唱歌，以實際行動，鼓勵長者積極外出；在這個充滿愛心和關懷的活動中，我們不僅希望讓長者感受到社會的溫暖和關愛，也希望透過這樣的行動，讓更多人關注到社區中弱勢群體的生活狀況，進而促進社會的共融和進步。讓我們一起用行動實踐關懷的力量，讓每個人都能感受到節日的溫馨和幸福。



2. 『物資傳愛，暖心有愛』—讓弱勢家庭安心過年

農曆年前，為了讓身處台灣的每一戶弱勢家庭擁有安心的年節，許潮英慈善基金會邀請同仁齊心協助，幫助新北市弱勢家庭，他們可能是襁褓中的嬰兒，獨力扶養孩子的新住民，貧弱無靠的長者，生病失能的青壯者，或是無力飽食一餐的孩子。我們用實際的行動，讓他們感受到社會的關懷和溫暖。活動約 160 位同仁參與，受益人數 200 人。



3. 『集食行善 安心過年』－關懷弱勢家庭

本公司與許潮英慈善基金會致力於推動社會公益，讓更多需要幫助的人感受到溫暖和關懷。在農曆年前，我們特別關注家境貧弱的孩子，推出「集食行善安心過年」活動，為他們送上美食和關愛。我們深信，每一份力量都可以造就美好，希望透過這個計畫，能夠為孩子們燃起希望的火種，讓他們能夠擁有更加美好的未來。

2022 年共 75 位同仁一起響應，幫助深坑區公所 100 戶弱勢家庭，及深坑區弱勢小朋友 17 位，受益弱勢家庭共 117 戶。



4. 『深入偏鄉 讓愛發光』－和平國小

本公司 2022 年股東會贈品－環保摺疊水壺，不僅強調環保，並注重運動風格，深受股東喜愛。為了讓更多孩子能夠享受健康活力的生活，公司特別致贈偏鄉學校，包括屏東縣南和國小、桃園觀音國小及新北市石碇區和平國小。這些水壺不僅能陪伴孩子們在暑期訓練或夏令營中一同享受戶外活動的樂趣，更重要的是，讓孩子們認識到環保與運動的重要性。在和平國小的訪問中，同仁親自將水壺贈送，小朋友們以熱情的旗舞表達對金寶電子到訪的歡迎之意及感謝之情。

2022 年約 10 位同仁共同響應。



5. 月圓傳愛 柚見幸福

為了讓深坑區的長輩們度過一個難忘的中秋節，我們不僅捐贈了鳳梨酥和柚子，更以熱情的問候聲、溫暖的微笑和充滿歡樂的表演陪伴長輩度過這個節日。我們希望透過活動讓社區中的長輩感受到我們的關懷與溫暖，同時也展現我們對於社會的責任與承諾。

2022 年共 6 位志工參與，受益人數共 70 位。



6. 社區服務及關懷弱勢族群－巴西廠

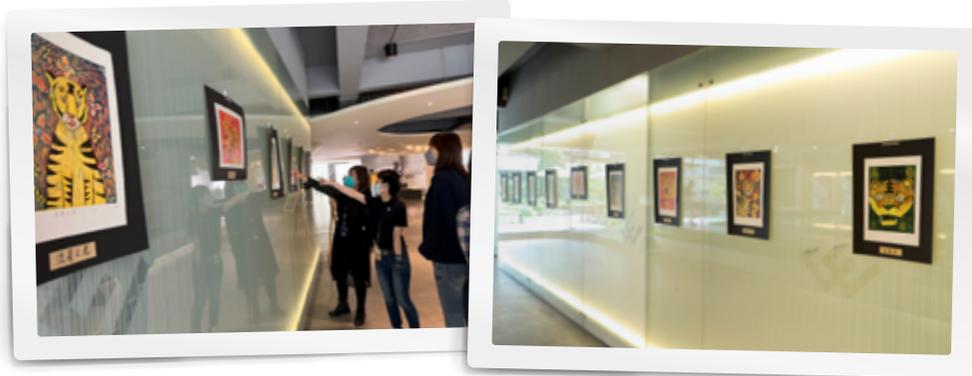
巴西廠志工在四月份拜訪 Moacyr Alves 智能不足庇護所，公司和員工共募捐了 65 公斤各類食物，以及 65 本兒童圖書，並與庇護所學員同樂；另透過慈善機構 Sopa Solidário 在瑪瑙斯市三個醫院外，提供約 1,000 人份的湯 (450 公升) 和粥 (200 公升) 給需要的病患、小孩、家人等，期待透過食物的資助，以及耐心的陪伴，讓愛及溫暖傳遞給有需要的人。



8.2 深耕教育

1. 『福虎生豐』—菁桐國小虎年版印年畫展

許潮英慈善基金會長期關懷偏鄉孩童的多元發展，希望他們能從中發揮潛能，找到自信。新北市平溪區菁桐國小雖位處偏鄉，且學生數不多，在基金會支持下，培養孩童多元才藝，這次特別展出的版畫不僅是一個美麗的藝術品，更是孩子們無盡的創意和無限的潛力的展現。每一位駐足停留觀賞的同仁也留下鼓勵的話語，讓孩子們知道，他們的用心和努力得到了認可、支持和讚賞，希望在他們未來的人生旅程中，充滿自信與希望。**2022 年共展出 9 位孩子的作品。**



2. 彩繪奇蹟 行善共伴

許潮英慈善基金會長期協助偏鄉學校發展藝文特色，提供專業且穩定的師資，建立學校特色，生生有專才。基金會邀請願意支持偏鄉教育的同仁，以一人 100 元的方式，補充偏鄉部落學童所需要的繪畫工具，攜手提供學習資源，讓他們能安心學習，發揮天賦。**2022 年共 200 位同仁響應，共 200 位學童受益。**



3. 兒童節—『圓夢心願計畫』

弱勢兒童在日常生活中可能因為家庭環境的影響而無法獲得足夠的支持，許潮英慈善基金會希望讓更多的人能夠關注到弱勢兒童的需求，我們特別邀請同仁一起參與兒童節的關懷活動。透過這次活動一起攜手關懷弱勢兒童，為他們送上關懷和支持，讓他們在未來的學習道路上更有自信和勇氣。**2022 年共 37 位同仁參與，共協助 48 位弱勢兒童。**



4. 與孩子一起圓夢飛翔 - 『圓夢飛翔計畫』

偏鄉、家庭環境、經濟等諸多因素，不應該成為孩子快樂成長與學習的絆腳石，我們抱持著正向與愛心全心協助這些孩子！基金會希望用鼓勵及陪伴的方式建立孩子們的自信心，同時培養技能與才藝，建立未來發展的興趣與能力，更勇敢面對人生中的挑戰。

2022年基金會的『圓夢飛翔』計畫，共有 78 位同仁響應，募得 544,000 元，幫助孩童實現夢想。



◀ 圓夢飛翔計畫

小彤 (化名)

小彤的母親獨自扶養四名子女，在工作維持家庭支出與照顧孩子蠟燭兩頭燒的情況下，時常感到身心俱疲。乖巧的小彤在放假與平日下課後都會主動到母親工作的攤位幫忙做生意，同時照顧年幼的弟弟妹妹們，但辛苦勞累的日子使小彤常常於夜深人靜時默默流淚。幸好小彤的故事藉由許潮英『圓夢飛翔計畫』讓基金會得以展開支援行動，透過每个月的補助減緩了小彤家中經濟壓力，讓她終於能與其他同儕們在課後一起快樂學習才藝、發掘潛能，使人生旅途更加豐富充實！



恩恩 (化名)

恩恩出身於中低收入戶家庭，父親長年在外地從事工地勞力工作，母親一人照顧四個孩子，生活貧困，僅能餬口度日。慶幸的是，孩子們都聽話懂事，恩恩在學校是優秀的班長，也是老師的得力助手！另外在美術領域上特別表現優異，除了擁有敏銳細心的觀察力，更勇於大膽嘗試、發揮獨特創造力！

在許潮英『圓夢飛翔計畫』的支持贊助下，讓恩恩有機會接受美術老師一對一的專業指導，她也懷著對認養人的感激心意，加倍認真學習，相信未來將能在藝術領域大放異彩！



小軍 (化名)

小軍原本的家庭生活相當優渥，父親從事建築業，母親擔任家管，好景不常在，在一次惡性跳票中，小軍的父親必須承擔別人的債務，從此家道中落，連夜搬家，一直生活在恐懼中，搬了許多次的家，轉學多次，小軍告訴母親不想這樣過生活，於是全家定居桃園龍潭，僅以打零工以維持家計。

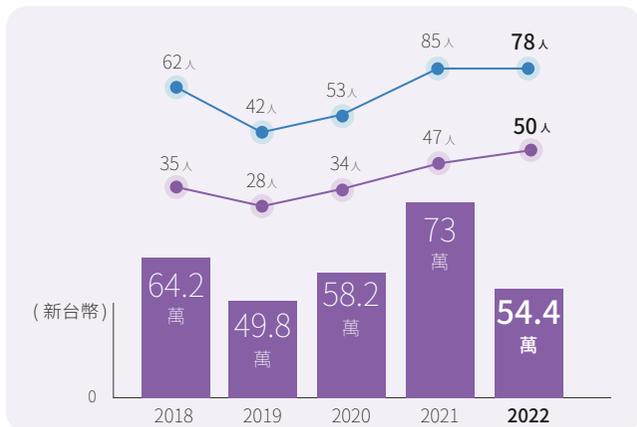
有一次，小軍發現學校有人在練習有氧體操，他常跑到練習室看著別人練習，老師發現後請他來試試看，發現孩子的柔軟度非常好，雖然已經是高年級，但卻是天生的體操好手，於是向小軍父親討論，可惜因家中環境不佳而拒絕，之後，因『圓夢飛翔計畫』改變小軍的一生。

透過圓夢飛翔每月的補助，以及許潮英基金會不定期的訪視關懷，小軍每天都練習好幾個小時，連假日都沒休息，努力的小軍，在比賽中屢戰屢勝，曾榮獲個人組與團體組的優勝，最佳的戰績是全國第一名。



圓夢飛翔計畫 年度比較 (2018~2022)

- 捐贈金額 (新台幣)
- 認養孩童人數
- 參與員工人數



8.3 關懷在地社區及志工服務

1. 『景美溪公益照護專案』－認養河堤

金寶電子發起「景美溪公益照護專案」，活動隔週定期舉行，包括撿拾垃圾和花草維護，邀請同仁一起為永續環境盡一份責任，提高大家對環境保護和美化的意識和行動力。本活動不僅可以提高員工的工作環境和工作品質，也可提升員工的工作滿意度和工作投入度，也讓這片環境能長久保存。

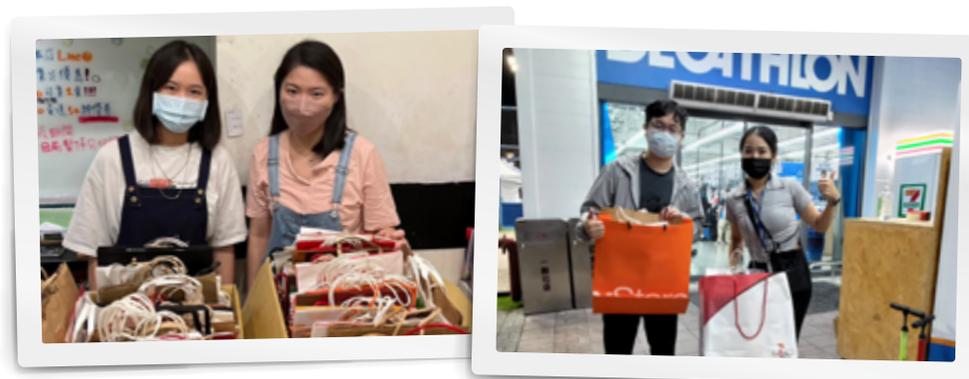
我們相信河堤照護活動能將愛護地球的理念傳達到每位同仁和鄰里的心中，除了提高當地社區民眾的生活品質和居住體驗，同時也有助於激發社會參與和責任感，也間接讓金寶電子建立了良好的社會形象，促進公司與社區和諧關係的建立和發展。鄰居們對金寶電子的付出讚譽有加，也在深坑在地的 Facebook 社團留言感謝，進而提高公司的形象、凝聚力和向心力。2022 年舉辦 21 場次，共 660 人次參加，清理出的垃圾約 80 公斤。

我們將持續為景美溪付出，並繼續遵循 SDGs 永續發展概念，相信善良的力量可以持續產生正面影響。未來我們也計畫邀請鄰近的偏鄉小學一起來做志工，一同參與環境保護，提高大眾對於環保議題的重視。



2. 『袋袋相傳』－紙袋再利用計畫

日常生活中，常使用一次性塑膠袋，為減少同仁過度使用，台北總部舉辦「袋袋相傳」紙袋再利用計畫，邀約同仁蒐集家中閒置紙袋，成為公司的「紙袋銀行」，需要提袋時不再使用塑膠袋，而是從紙袋銀行中拿取紙袋，用完也可再放回。除了公司內部使用外，多餘的紙袋，也捐贈給開放循環使用紙袋的商家，包含和平島公園、查爾斯手感烘焙、仁里居餐廳、迪卡儂運動用品，讓影響力不僅僅是在公司內部，更能擴及到社會大眾，形成改變的力量。



3. COVID-19 抗疫物資愛心捐贈－泰國廠

全球新冠肺炎 COVID-19 疫情大爆發，泰國疫情亦相當嚴重，泰國廠愛心不落人後，於 3 月間發揮雪中送炭的精神，贈送 500 套 ATK 檢測試劑、500 套 PPE 全罩式和 500 個 N95 口罩給 Sa Phang Health Promoting Hospital 等 5 家健康促進醫院，另外也提供 600 瓶飲用水給考艾 (Khao Yoi) 物理治療中心和老年醫院 (Elderly Field Hospital)，盼望可共同挺過疫情，早日恢復昔日健康快樂的生活。





附錄



P.81 獨立有限確信報告

P.82 GRI 準則 (Standards) 指標索引

P.84 SASB 指標對照表

P.84 聯合國全球盟約對照表

P.85 管理系統證書

P.86 環境永續管理指標

P.89 社會共融管理指標

P.93 永續治理管理指標

獨立有限確信報告



安永聯合會計師事務所

11012 台北市基隆路一段 333 號 9 樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C.

電話 Tel: 886 2 2757 8888
傳真 Fax: 886 2 2757 6050
www.ey.com/tw

會計師獨立確信報告

金寶電子工業股份有限公司 公鑒

一、確信範圍

本事務所接受金寶電子工業股份有限公司(以下簡稱金寶電子)之委任,對 2022 年度永續報告書中所選定之永續績效資訊進行有限確信並出具報告。

有關金寶電子所選定之標的資訊及其適用基準,詳附件一。

管理階層責任

金寶電子管理階層應依據適當之基礎編製 2022 年度永續報告書,參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之 GRI 報導準則(GRI Standards),並應設計、執行及維護與報告編製相關之內部控制,以蒐集並揭露報告書內容。

本事務所責任

本事務所係依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作。

二、確信工作

有限確信案件中執行情序之性質及時間與適用於合理確信案件不同,其範圍亦較小,所取得之確信程度明顯低於合理確信案件。為取得有限確信,本事務所於決定確信程序之性質及範圍時曾考量金寶電子內部控制之有效性,但目的並非對金寶電子內部控制之有效性表示意見。

為作成有限確信之結論,本事務所已執行下列工作:

- 與金寶電子之管理階層及員工進行訪談,以瞭解金寶電子編製附件一所選定之標的資訊之流程、攸關之內部控制與資訊系統;
- 透過訪談、檢查相關文件,以瞭解金寶電子之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道,以及金寶電子如何回應該等期望與需求;
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序;蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明;如必要時,則抽選樣本進行測試;
- 閱讀金寶電子之永續報告書,確認其與本事務所取得關於企業永續整體履行情況之瞭解一致。

A member firm of Ernst & Young Global Limited



三、先天限制

因永續報告書中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響,選擇不同的衡量方式,可能導致績效衡量上之重大差異,且由於確信工作係採抽樣方式進行,且任何內部控制均受有先天限制,故未必能查出所有業已存在之重大不實表達,無論是導因於舞弊或錯誤。

四、品質管制與獨立性

本事務所遵循品質管制準則第 1 號「會計師事務所之品質管制」之規範,建立並維護完備之品質管制制度,包含遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。本所亦遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定,該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

五、結論

依據本事務所執行之程序及所獲取之證據,未發現金寶電子所選定之永續績效資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事;且本事務所未發現金寶電子 2022 年度永續報告書有未依據 GRI 準則核心選項編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師:陳智忠

民國 112 年 6 月 27 日

A member firm of Ernst & Young Global Limited



附件一:

編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準																																																						
1		符合性確信	金寶電子揭露 2022 年度永續報告書係依照全球永續性標準委員會(Global Sustainability Standard Board, GSSB)所發布之 GRI 永續性報導準則(GRI Standards)之「GRI 準則 2021」編製。	GRI 永續性報導準則(GRI Standards)—GRI 準則 2021																																																						
2	88	半度用水量	2022 年度台灣廠區用水量為 43.87 百萬公升	GRI Standards 303-5 耗水量 2022 年度台灣廠區以百萬公升為單位之總耗水量																																																						
3	90	員工組成	2022 年度台灣廠區員工組成(依性別): <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>男性</th> <th>女性</th> <th>總數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>全職員工</td> <td>1,050</td> <td>768</td> <td>1,818</td> </tr> <tr> <td>兼職員工</td> <td>7</td> <td>-</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>1,057</td> <td>768</td> <td>1,825</td> </tr> </tbody> </table>	性別	男性	女性	總數	全職員工	1,050	768	1,818	兼職員工	7	-	7	合計	1,057	768	1,825	GRI Standards 207- 員工 2022 年度台灣廠區員工組成																																						
性別	男性	女性	總數																																																							
全職員工	1,050	768	1,818																																																							
兼職員工	7	-	7																																																							
合計	1,057	768	1,825																																																							
4	91-92	新進/離職員工之性別/年齡統計	2022 年度台灣廠區新進員工總數(依性別): <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>新進</th> <th>佔新進人數%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>113</td> <td>0.02%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>115</td> <td>0.02%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>228</td> <td>0.04%</td> </tr> </tbody> </table> 2022 年度台灣廠區新進員工總數(依年齡): <table border="1"> <thead> <tr> <th>年齡</th> <th>新進</th> <th>佔新進人數%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30 歲以下</td> <td>76</td> <td>0.02%</td> </tr> <tr> <td>30-50 歲</td> <td>137</td> <td>0.05%</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>15</td> <td>0.10%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>228</td> <td>0.17%</td> </tr> </tbody> </table> 2022 年度台灣廠區離職員工總數(依性別): <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>離職</th> <th>佔離職人數%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>257</td> <td>0.04%</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>160</td> <td>0.02%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>417</td> <td>0.06%</td> </tr> </tbody> </table> 2022 年度台灣廠區離職員工總數(依年齡): <table border="1"> <thead> <tr> <th>年齡</th> <th>離職</th> <th>佔離職人數%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>30 歲以下</td> <td>83</td> <td>0.02%</td> </tr> <tr> <td>30-50 歲</td> <td>288</td> <td>0.11%</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>46</td> <td>0.32%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>417</td> <td>0.45%</td> </tr> </tbody> </table>	性別	新進	佔新進人數%	男性	113	0.02%	女性	115	0.02%	合計	228	0.04%	年齡	新進	佔新進人數%	30 歲以下	76	0.02%	30-50 歲	137	0.05%	50 歲以上	15	0.10%	合計	228	0.17%	性別	離職	佔離職人數%	男性	257	0.04%	女性	160	0.02%	合計	417	0.06%	年齡	離職	佔離職人數%	30 歲以下	83	0.02%	30-50 歲	288	0.11%	50 歲以上	46	0.32%	合計	417	0.45%	GRI Standards 401-1 新進員工和離職員工 2022 年度台灣廠區依性別劃分新進人數,並按整個報導期間的平均值計算比例 2022 年度台灣廠區依年齡劃分新進人數,並按整個報導期間的平均值計算比例 2022 年度台灣廠區依性別劃分離職人數,並按整個報導期間的平均值計算比例 2022 年度台灣廠區依年齡劃分離職人數,並按整個報導期間的平均值計算比例
性別	新進	佔新進人數%																																																								
男性	113	0.02%																																																								
女性	115	0.02%																																																								
合計	228	0.04%																																																								
年齡	新進	佔新進人數%																																																								
30 歲以下	76	0.02%																																																								
30-50 歲	137	0.05%																																																								
50 歲以上	15	0.10%																																																								
合計	228	0.17%																																																								
性別	離職	佔離職人數%																																																								
男性	257	0.04%																																																								
女性	160	0.02%																																																								
合計	417	0.06%																																																								
年齡	離職	佔離職人數%																																																								
30 歲以下	83	0.02%																																																								
30-50 歲	288	0.11%																																																								
50 歲以上	46	0.32%																																																								
合計	417	0.45%																																																								
5	93	各類別/性別之員工教育訓練執行成果	2022 年度台灣廠區受訓時數統計如下: <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">類別</th> <th colspan="2">男性</th> <th colspan="2">女性</th> </tr> <tr> <th>訓練時數</th> <th>小時/員工</th> <th>訓練時數</th> <th>小時/員工</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>高階(一級)主管</td> <td>306.50</td> <td>6.01</td> <td>61.00</td> <td>6.10</td> </tr> <tr> <td>中階主管</td> <td>3,712.50</td> <td>18.11</td> <td>1,237.00</td> <td>24.25</td> </tr> <tr> <td>基層(初階)主管</td> <td>8,775.00</td> <td>22.44</td> <td>4,516.00</td> <td>24.41</td> </tr> <tr> <td>專業人員</td> <td>10,254.50</td> <td>25.01</td> <td>14,294.50</td> <td>27.38</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>23,048.50</td> <td>21.81</td> <td>20,108.50</td> <td>26.18</td> </tr> </tbody> </table>	類別	男性		女性		訓練時數	小時/員工	訓練時數	小時/員工	高階(一級)主管	306.50	6.01	61.00	6.10	中階主管	3,712.50	18.11	1,237.00	24.25	基層(初階)主管	8,775.00	22.44	4,516.00	24.41	專業人員	10,254.50	25.01	14,294.50	27.38	合計	23,048.50	21.81	20,108.50	26.18	GRI Standards 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 平均各類別每人受訓時數為總受訓時數除以報導期間結束日當天之各類別總人數																				
類別	男性		女性																																																							
	訓練時數	小時/員工	訓練時數	小時/員工																																																						
高階(一級)主管	306.50	6.01	61.00	6.10																																																						
中階主管	3,712.50	18.11	1,237.00	24.25																																																						
基層(初階)主管	8,775.00	22.44	4,516.00	24.41																																																						
專業人員	10,254.50	25.01	14,294.50	27.38																																																						
合計	23,048.50	21.81	20,108.50	26.18																																																						

A member firm of Ernst & Young Global Limited

GRI 準則 (Standards) 指標索引

使用聲明	金寶電子參照 GRI 準則出版 2022 年永續報告書，報導期間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日		
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021	GRI 行業準則	無

揭露項目	對應章節 / 說明	省略說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介		P.09
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		P.03
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		P.03
2-4 資訊重編	關於報告書 報導期間金寶電子資訊無重大變化		P.03
2-5 外部保證 / 確信	附錄－獨立有限確信報告		P.81
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 營運概況 6.4 永續供應鏈		P.09 P.52
2-7 員工	7.1 人力資源管理政策		P.55
2-8 非員工的工作者	7.1 人力資源管理政策		P.55
治理			
2-9 治理結構及組成	2.1ESG 治理組織 3.1 公司治理 3.1.1 董事會及股東會運作		P.12 P.19 P.21
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會及股東會運作		P.21
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理		P.19
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.12 P.19
2-13 衝擊管理的負責人	2.1ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.12 P.19
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 2.1ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.03 P.12 P.19
2-15 利益衝突	3.1.1 董事會及股東會運作 3.3 誠信經營與法令遵循		P.21 P.26
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會及股東會運作 3.3 誠信經營與法令遵循		P.21 P.26

2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標 3.1.1 董事會及股東會運作		P.13 P.21
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會及股東會運作		P.21
2-19 薪酬政策	3.1.1 董事會及股東會運作 7.2 薪資與福利		P.21 P.63
2-20 薪酬決定流程	3.1.1 董事會及股東會運作 7.2 薪資與福利		P.21 P.63
2-21 年度總薪酬比率	省略揭露	考量薪資保密規定之限制， 金寶電子暫不揭露最高年度總薪酬	
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話 2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標		P.05 P.13
2-23 政策承諾	3.1 公司治理 3.2 風險管理 6.4 永續供應鏈 7.1 人力資源管理政策		P.19 P.23 P.52 P.55
2-24 納入政策承諾	2.1ESG 治理組織 2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標 6.4 永續供應鏈 7.1 人力資源管理政策		P.12 P.13 P.52 P.55
2-25 補救負面衝擊的程序	3.3 誠信經營與法令遵循 4.1 研發與綠色設計 5.1 氣候變遷風險與管理 6.4 永續供應鏈 7.3 員工發展 Chapter 8 社會參與		P.26 P.30 P.40 P.52 P.65 P.75
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 誠信經營與法令遵循		P.26
2-27 法規遵循	3.3 誠信經營與法令遵循		P.26
2-28 公協會的會員資格	2.5 主要倡議與參與		P.17
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	2.4 利害關係人溝通		P.16
2-30 團體協約	2022 年金寶電子無團體協商協議		
GRI 3：重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.3 重大主題分析		P.14
3-2 重大主題列表	2.3 重大主題分析		P.14
3-3 重大主題管理	2.3 重大主題分析		P.14

重大主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
氣候策略			
3-3 重大主題管理		Chapter 5 環境永續	P.40
201 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候風險與管理	P.40
305 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	P.44
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	P.44
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	P.44
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體管理	P.44
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2 溫室氣體管理	P.44
能源管理			
3-3 重大主題管理		5.3 能源管理	P.46
302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	5.3 能源管理 附錄－環境永續管理指標	P.46 P.86
	302-3 能源密集度	5.3 能源管理 附錄－環境永續管理指標	P.46 P.86
	302-4 減少能源消耗	5.3 能源管理	P.46
人才吸引與留才			
3-3 重大主題管理		Chapter 7 員工關懷	P.55
202 市場形象	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	7.1 人力資源管理政策 附錄－社會共融管理指標	P.55 P.89
401 僱傭關係	401-1 新進員工和離職員工	7.1 人力資源管理政策 附錄－社會共融管理指標	P.55 P.89
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	7.2 薪資與福利	P.63
	401-3 育嬰假	7.5 員工健康	P.67
永續供應鏈			
3-3 重大主題管理		4.3 品質管理 6.4 永續供應鏈	P.34 P.52
308 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	6.4 永續供應鏈	P.52
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	6.4 永續供應鏈	P.52
414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.3 品質管理	P.34
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3 品質管理	P.34
品質管理			
3-3 重大主題管理		4.3 品質管理	P.34
417 行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.3 品質管理 6.2 限用物質管理	P.34 P.51
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.3 品質管理 2022 年無違反情事	P.34
資訊安全			
3-3 重大主題管理		3.2.1 資訊安全管理	P.25
418 顧客隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2.1 資訊安全管理 2022 年無違反情事	P.25

持續關注主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
水資源管理			
303 水與放流水	303-3 取水量	附錄－環境永續管理指標	P.86
	303-4 排水量	附錄－環境永續管理指標	P.86
	303-5 耗水量	附錄－環境永續管理指標	P.86
廢棄物管理			
306 廢污水和廢棄物	306-3 廢棄物的產生	附錄－環境永續管理指標	P.86
	306-4 廢棄物的處置移轉	附錄－環境永續管理指標	P.86
	306-5 廢棄物的直接處置	附錄－環境永續管理指標	P.86
產品責任			
301 物料	301-3 回收產品及其包材	6.2 限用物質管理	P.51
416 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.3 品質管理 6.2 限用物質管理	P.34 P.51
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.3 品質管理 2022 年無違反情事	P.34
多元與包容			
405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	7.1 人力資源管理政策 附錄－社會共融管理指標	P.55 P.89
人力資本發展			
201 經濟績效	201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	7.2 薪資與福利	P.63
404 教育訓練	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	7.3 員工發展	P.65
406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	7.1 人力資源管理政策 7.5 員工健康	P.55 P.67
職業安全衛生			
403 職業衛生安全	403-1 職業安全衛生管理系統	7.5 員工健康	P.67
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	7.5 員工健康	P.67
	403-3 職業健康服務	7.5 員工健康	P.67
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	7.5 員工健康	P.67
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	7.5 員工健康	P.67
	403-6 工作者健康促進	7.5 員工健康	P.67
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	7.5 員工健康	P.67
	403-9 職業傷害	7.5 員工健康	P.67
	誠信經營		
205 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 誠信經營及法令遵循	P.26
206 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3 誠信經營及法令遵循	P.26
稅務管理			
207 稅務	207-1 稅務方針	3.3.2 稅務政策	P.28

SASB 指標對照表

揭露主題	會計指標	代碼	對應章節
水資源管理			
水資源管理	水資源管理揭露下列水資源取用資訊： (1) 取水量千立方公尺 (m ³) (2) 耗水量千立方公尺 (m ³) (3) 自水資源壓力區 (高度與極高) 取水量的百分比 (4) 自水資源壓力區 (高度與極高) 耗水量的百分比	TC-ES-140a.1	附錄一環境永續管理指標
廢棄物管理	廢棄物管理：製程產出的有害廢棄物數量、回收有害廢棄物的百分比	TC-ES-150a.1	附錄一環境永續管理指標
勞動事件	(1) 停工次數 (2) 總閒置天數	TC-ES-310a.1	7.4 員工溝通
勞動條件	(1)(a) 直接僱員和 (b) 合同僱員的總可記錄事故率 (TRIR) 和 (2) 虛驚事件發生率 (NMFR) · 可記錄職業傷害比率 (TRIR)= 可記錄職業傷害人數 ×200,000 ÷ 全年工作時數 · 虛驚事件頻率 (NMFR)= 虛驚傷害件數 ×200,000 ÷ 全年工作時數	TC-ES-320a.1	7.5 員工健康
	(1) 實體設施和 (2) 第一階供應商設施在 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等流程中由 (a) 所有設施和 (b) 高風險設施稽核的百分比	TC-ES-320a.2	7.5 員工健康
	(1)RBA 驗證審計流程 (VAP) 或同等程序的不合格率 and (2)(a) 主要不合格項和 (b) 其他不合格項的相關矯正措施率，細分為 (i) 實體的設施和 (ii) 實體的第一階供應商設施	TC-ES-320a.3	7.5 員工健康
產品生命週期管理	產品生命週期管理：回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比	TC-ES-410a.1	6.2 限用物質管理
材料採購	說明與關鍵材料使用相關的風險管理	TC-ES-440a.1	6.3 責任礦產管理

聯合國全球盟約對照表

分類	10 項原則	報告內容 / 說明	對應章節
水資源管理			
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	金寶電子支持並尊重國際人權，亦訂有對應的人權管理政策及宣言	7.1 人力資源管理政策
	保證不與踐踏人權者同流合污	金寶電子在反歧視、反性騷擾、反霸凌、禁止強迫勞動與禁止僱用童工方面以「零違反」為目標，並納入人權管理政策及宣言中身為 RBA 成員之一，金寶電子遵守 RBA 行為準則，也支持 RBA 的「負責任的礦產採購」規範	6.3 責任礦產管理 7.1 人力資源管理政策
勞工標準	企業應支持結社自由及確實承認集體談判權	金寶電子支持結社自由及確實承認集體談判權	第 7 章員工關懷
	禁止一切形式的強迫和強制勞動	金寶電子禁止一切形式的強迫和強制勞動	第 7 章員工關懷
	確實禁用童工	金寶電子確實禁用童工	3.3 誠信經營與法令遵循 第 7 章員工關懷
	杜絕就業和職業方面的歧視	金寶電子杜絕就業和職業方面的歧視	7.1 人力資源管理政策
環境	企業界應支持採用預防性方法因應環境挑戰	金寶電子依據 TCFD 指引內容，建立氣候變遷風險鑑別流程，透過風險項目盤點、風險重大性排序，設定因應策略並揭露	5.1 環境政策
	主動採取行動，促進在環境方面更負責任的做法	金寶電子依據 TCFD 指引內容，建立氣候變遷風險鑑別流程，透過風險項目盤點、風險重大性排序，設定因應策略並揭露	5.1 環境政策
	鼓勵開發和推廣環境友善科技	金寶電子在製造過程中降低環境衝擊，並持續使用永續材料，將產品最後的包裝與運輸等列入設計考量，從設計階段開始降低環境足跡，減少環境衝擊	4.1 研發與綠色設計
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	金寶電子努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	3.3 誠信經營與法令遵循

管理系統證書

範疇	標準	驗證狀況										
		Taipei / Taiwan	Changan / China	Wujing / China	Yueyang / China	MAH / Thailand	PET / Thailand	LIMA / Philippines	FPIP / Philippines	SD / USA	Reynosa / Mexico	Manaus / Brazil
品質	ISO9001 品質管理系統	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
	TL9000 通訊電子業品質管理						V				V	
	IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統					V	V					
	ISO 13485 醫療器材品質管理系統							V		V		
	ISO17025 實驗室品質管理系統					V						
	AS 9100 航太品質管理系統									V		
	ANSI ESD S20.20 靜電放電防制認證					V	V					
環境	ISO14001 環境管理系統		V	V	V	V	V	V	V		V	V
	IECQ-QC080000 危害物質管理系統	V	V	V			V	V				
	ISO14064 溫室氣體查驗	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
營運	ISO22301 營運持續管理								V			
職安	ISO45001 職業安全衛生管理系統	V	V	V	V	V	V	V	V			V
資訊	ISO 27001 資訊安全管理	V										

環境永續管理指標

1. 環境管理費用統計 (單位：新台幣元)

	2021 年				2022 年			
	污染防治設備投資	污染防制費用	廢棄物處理費	管理活動費用	污染防治設備投資	污染防制費用	廢棄物處理費	管理活動費用
台灣	-	-	41,900.00	-	-	-	58,100.00	-
中國	24,816,202.33	12,783,637.19	1,044,945.72	939,401.57	2,910,849.48	1,855,702.89	12,642,118.71	1,223,929.10
泰國	-	399,060.27	351,822.35	-	-	561,931.90	216,512.37	-
菲律賓	-	-	2,819,384.79	-	-	-	5,480,399.95	-
巴西	396,253.49	83,864,805.84	3,873,253.83	367,998.08	497,822.33	55,677,584.28	2,980,859.54	415,911.60
墨西哥	-	-	47,783.54	-	-	-	31,057.72	-
馬來西亞	47,609.60	174,965.28	287,186.31	74,204.03	151,071.21	280,576.76	286,533.84	208,515.17
美國	-	-	529,010.00	-	-	-	595,217.51	-
合計	25,260,065.42	97,222,468.58	8,995,286.55	1,381,603.67	3,559,743.03	58,375,795.84	22,290,799.64	1,848,355.86

2. 非再生燃料使用量

	2020 年			2021 年					2022 年				
	液化天然氣 (千立方公尺)	柴油 (公升)	電力消耗總量 (千度)	液化天然氣 (千立方公尺)	液化石油氣 (公斤)	車用汽油 (公升)	柴油 (公升)	電力消耗總量 (千度)	液化天然氣 (千立方公尺)	液化石油氣 (公斤)	車用汽油 (公升)	柴油 (公升)	電力消耗總量 (千度)
台灣	-	-	3,865.00	-	-	15,601.68	3,964.93	4,619.47	-	-	10,952.46	3,538.69	4,522.60
中國	135.00	31,000.00	90,437.00	71,522.53	-	12,281.45	11,638.40	104,827.89	113,725.00	-	11,377.62	9,172.80	91,763.62
泰國	-	8,000.00	119,491.00	-	119,470.00	10,307.00	330,979.77	167,825.25	-	110,326.84	9,062.73	252,194.69	211,096.74
菲律賓	-	163,000.00	87,708.00	-	52,800.00	7,778.04	117,676.35	104,443.93	-	90,450.00	544.48	29,840.01	114,315.03
巴西	-	13,000.00	17,797.00	-	17,120.00	10,228.45	10,122.47	20,161.00	-	15,260.00	8,198.02	12,541.50	19,429.00
墨西哥	20.00	6,000.00	5,151.00	-	537,316.00	2,000.00	800.00	6,850.40	-	12,017.00	2,632.00	600.00	6,424.66
馬來西亞	-	-	-	-	-	-	-	8,781.12	-	-	-	-	6,813.08
美國	-	-	-	-	33.07	181.70	-	273.33	-	21.77	135.52	-	278.70
合計 (原統計單位)	155.00	221,000.00	324,449.00	71,522.53	726,739.07	58,378.32	475,181.92	417,782.40	113,725.00	228,075.61	42,902.83	307,887.69	454,643.42
合計 (吉焦耳)	5.84	7,767.18	1,168,016.40	2,693.25	36,677.94	1,905.19	16,700.55	1,504,016.65	4,282.43	11,510.80	1,400.14	10,820.90	1,636,716.31
各類能源佔總 使用量比例 (%)	0.0005	0.66	99.34	4.53	61.66	3.20	28.08	96.29	0.26	0.69	0.08	0.65	98.32

3. 用電量 (單位：千度)

	2020 年		2021 年						2022 年						
	非再生電力 (外購)	非再生電力 (外購)(A)	再生電力 (自用)(B)	再生電力 (外購)(C)	再生電力 消耗總量 (無購買再生 能源憑證) (D)=(B)+(C)	電力消耗總量 (E)=(A)+(D)	再生 購買憑證 (F)	非再生電力 消耗總量 (無再生 能源憑證) (G)=(A)-(F)	非再生電力 (外購)(A)	再生電力 (自用)(B)	再生電力 (外購)(C)	再生電力 消耗總量 (無購買再生 能源憑證) (D)=(B)+(C)	電力消耗總量 (E)=(A)+(D)	再生 購買憑證 (F)	非再生電力 消耗總量 (無再生 能源憑證) (G)=(A)-(F)
台灣	3,865.00	4,619.47	-	-	-	4,619.47	-	4,619.47	4,522.60	-	-	-	4,522.60	-	4,522.60
中國	90,437.00	59,611.40	-	-	-	104,827.89	-	104,827.89	89,224.69	2,538.93	-	2,538.93	91,763.62	-	91,763.62
泰國	119,491.00	167,825.25	-	-	-	167,825.25	-	167,825.25	211,096.74	-	-	-	211,096.74	-	211,096.74
菲律賓	87,708.00	104,443.93	-	-	-	104,443.93	-	104,443.93	114,315.03	-	-	-	114,315.03	-	114,315.03
巴西	17,797.00	20,161.00	-	-	-	20,161.00	20,161.00	-	19,429.00	-	-	-	19,429.00	19,429.00	-
墨西哥	5,151.00	5,000.40	-	1,850.00	1,850.00	6,850.40	-	5,000.40	4,689.54	-	1,735.13	1,735.13	6,424.66	-	4,689.54
馬來西亞	-	8,781.12	-	-	-	8,781.12	-	8,781.12	6,813.08	-	-	-	6,813.08	-	6,813.08
美國	-	273.33	-	-	-	273.33	-	273.33	278.70	-	-	-	278.70	-	278.70
合計	324,449.00	370,715.91	-	1,850.00	1,850.00	417,782.40	20,161.00	395,771.40	450,369.36	2,538.93	1,735.13	4,274.06	454,643.42	19,429.00	433,479.29

備註：金寶電子自 2021 年開始使用再生能源

4-1 水資源管理 (依總量)
(單位：百萬公升)

用水量	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
台灣	38.2	42.5	42.96	43.87
中國	652.02	2,267.56	706.85	417.33
泰國	577.76	534.36	643.70	671.69
菲律賓	659.65	606.88	667.50	927.95
巴西	0.80	0.91	1.11	0.68
墨西哥	8.20	11.35	9.25	5.86
馬來西亞	26.03	23.05	28.60	26.58
美國	2.53	0.71	0.50	1.00
合計	3,855.41	6,897.03	4,119.62	2,094.96

4-2 水資源管理 (依類別)
(單位：百萬公升)

	2022 年		
	取水量	排水量	耗水量
台灣	43.87	43.87	-
中國	417.33	201.46	215.87
泰國	671.69	671.69	-
菲律賓	927.95	822.28	105.67
巴西	0.68	0.68	-
墨西哥	5.86	5.86	-
馬來西亞	26.58	2.96	23.62
美國	1.00	-	1.00
合計	2,094.96	1,748.80	346.16

5-1 廢棄物管理 (依總量)
(單位：噸)

	2019 年		
	生活廢棄物	一般事業廢棄物	有害廢棄物
合計	14,826.20	8,966.82	8,094.24
	2020 年		
	生活廢棄物	一般事業廢棄物	有害廢棄物
合計	6,163.04	12,493.03	10,282.36
	2021 年		
	生活廢棄物	一般事業廢棄物	有害廢棄物
合計	10,373.18	15,674.12	2,223.19
	2022 年		
	生活廢棄物	一般事業廢棄物	有害廢棄物
合計	2,224.42	12,978.47	3,872.31

5-3 廢棄物管理 (依處理方式)

廠區/類型	生活廢棄物	有害廢棄物	一般事業廢棄物
台灣	80% 焚燒、20% 回收 離場處理	-	-
中國	100% 焚燒發電 離場處理	100% 焚燒 離場處理	100% 回收利用 離場處理
泰國	90% 回收、10% 掩埋 離場處理	70% 焚化、30% 回收 離場處理	100% 回收 離場處理
菲律賓	60% 回收、40% 掩埋 離場處理	處置與清運 離場處理	100% 回收 離場處理
巴西	70% 回收、30% 焚化 離場處理	70% 回收、30% 焚化 離場處理	70% 回收、30% 焚化 離場處理
墨西哥	100% 焚化 離場處理	70% 焚化、30% 回收 離場處理	100% 回收 離場處理
馬來西亞	100% 交由 專業掩埋場處理 離場處理	100% 回收再利用 離場處理	100% 回收 離場處理
美國	60% 回收、40% 掩埋 離場處理	100% 專業收集與清運 離場處理	100% 回收 離場處理

5-2 廢棄物管理 (依類別) (單位：噸)

	生活廢棄物						一般事業廢棄物							有害廢棄物				
	回收再利用		直接處置				回收再利用			直接處置				回收再利用	直接處置			
	再生利用	其他回收作業	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他處置	再生利用	其他回收作業	再準備使用	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他處置	再生利用	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他處置
台灣	-	-	84.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中國	-	138.36	-	805.60	-	16.38	25.76	4,677.76	-	39.97	-	-	-	-	5.43	91.34	-	3.20
泰國	-	-	547.10	-	-	-	-	149.97	5,208.51	-	-	-	-	0.30	19.74	-	13.62	138.47
菲律賓	0.16	0.32	-	-	396.15	-	216.09	1,699.95	-	38.47	-	8.66	-	-	-	-	-	914.19
巴西	-	-	-	216.65	-	-	107.82	-	433.94	-	0.87	-	8.07	-	3.87	10.25	-	2,662.43
墨西哥	-	-	-	-	19.54	-	311.69	-	-	-	-	8.80	0.68	-	3.29	-	-	0.04
馬來西亞	-	-	-	-	-	-	16.80	-	-	-	-	25.34	-	3.88	-	0.01	-	-
美國	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	-	-	-	0.58
合計	0.16	138.68	631.10	1,022.25	415.69	16.38	678.16	6,527.67	5,642.45	78.44	0.87	34.00	16.87	4.85	30.04	104.90	13.62	3,718.90

社會共融管理指標

1-1 全體員工分布 (依性別)

		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年		
						台灣	海外	合計
人數 (人)	女性	17,123	20,579	20,628	29,332	768	28,578	29,346
	男性	16,366	19,121	24,060	25,969	1,057	23,688	24,745
	合計	33,489	39,700	44,688	55,301	1,825	52,266	54,091
比例 (%)	女性	51.13%	51.84%	46.16%	53.04%	1.42%	52.83%	54.25%
	男性	48.87%	48.16%	53.84%	46.96%	1.95%	43.79%	45.75%

1-2 全體員工分布 (依年齡)

		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年		
						台灣	海外	合計
人數 (人)	30 歲以下	20,568	24,590	24,964	31,386	152	30,044	30,196
	31-50 歲	12,158	14,308	18,847	22,925	1,276	21,404	22,680
	50 歲以上	763	802	877	990	397	818	1,215
	合計	33,496	39,700	44,688	55,301	1,825	52,266	54,091
比例 (%)	30 歲以下	61.42%	61.94%	55.86%	56.75%	0.28%	55.54%	55.82%
	31-50 歲	36.30%	36.04%	42.17%	41.45%	2.36%	39.57%	41.93%
	50 歲以上	2.28%	2.02%	1.96%	1.79%	0.73%	1.51%	2.25%

1-3 全體員工分布 (依營運據點)(單位：人)

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
台灣	1,989	2,219	2,061	2,015	1,825
中國	4,996	6,693	12,955	11,371	7,616
泰國	16,144	16,385	16,872	26,336	28,103
菲律賓	8,352	12,118	10,619	13,192	14,025
巴西	1,295	1,178	1,109	1,500	1,717
墨西哥	405	818	840	654	595
馬來西亞	163	154	146	149	129
美國	145	135	86	84	81

1-4 全體員工分布 (依學歷)(單位：%)

學歷	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
碩士以上	2.26%	1.97%	1.73%	1.69%	1.03%
大專	19.77%	21.45%	19.27%	18.47%	18.44%
高中	27.54%	32.31%	39.40%	34.91%	32.56%
高中以下	50.43%	44.27%	39.60%	44.93%	47.97%

1-5 全體員工分布 (依全職、兼職)(單位：人)

		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年		
						台灣	海外	合計
永久聘雇員工	永久聘雇員工(不定期)(女)	16,781	19,484	15,603	13,567	768	25,699	26,467
	永久聘雇員工(不定期)(男)	15,849	17,257	16,429	9,934	1,050	20,932	21,982
臨時員工	臨時員工(定期契約)(女)	319	421	1,155	1,282	-	286	286
	臨時員工(定期契約)(男)	466	465	1,978	1,785	7	321	328
無保證時數員工	無時數保證員工(女)	23	674	3,870	3,930	-	2,593	2,593
	無時數保證員工(男)	51	1,399	5,653	4,751	-	2,435	2,435
派遣人員	派遣人員	-	-	-	22	-	19	19
全職員工	全職員工(女)	9,586	12,841	14,720	16,322	768	14,564	15,332
	全職員工(男)	9,433	12,224	14,442	13,510	1,050	10,863	11,913
兼職員工	兼職員工(女)	16	30	24	35	-	55	55
	兼職員工(男)	24	29	31	35	7	33	40

1-6 全體員工分布 (依多元指標)

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年		
					台灣	海外	合計
高階主管在地比例 (%)	81.48%	73.68%	48.72%	46.43%	30.77%	28.21%	58.97%
女性業務主管占比 (%)	42.25%	40.79%	53.54%	48.15%	37.50%	7.69%	45.19%
STEM 女性比例 (%)	1.11%	1.00%	0.85%	0.70%	0.24%	0.48%	0.73%
LGBTQ+ 人數 (人)	-	-	-	-	-	-	-
身心障礙員工人數 (人)	62	84	138	241	25	227	252
原住民員工 (人)	-	-	-	-	-	-	-
所有主管人數 (人)	1,426	1,711	1,959	2,075	893	1,132	2,025
所有女性主管人數 (人)	385	456	546	603	246	379	625
所有非主管人數 (人)	32,063	37,989	42,729	53,226	932	51,134	52,066
全年平均人數 (人)	34,000	39,035	43,878	54,658	1,907	54,742	56,649

2-1 全體員工職類統計 (依性別)(單位：人)

		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年		
						台灣	海外	合計
高階(一級)主管	女性	7	9	14	13	10	4	14
	男性	74	86	103	99	51	52	103
中階主管	女性	75	104	133	132	51	94	145
	男性	316	386	459	484	205	246	451
基層(初階)主管	女性	303	343	399	458	185	281	466
	男性	651	783	851	889	391	455	846
專業人員	女性	2,299	2,618	2,603	2,979	522	2,590	3,112
	男性	3,162	3,742	3,637	3,896	410	3,565	3,975
直接人員	女性	14,439	17,505	17,479	25,750	-	25,609	25,609
	男性	12,163	14,124	19,010	20,601	-	19,370	19,370

2-2 全體員工職類統計 (依年齡)(單位：人)

		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年		
						台灣	海外	合計
高階 (一級) 主管	30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-
	31-50 歲	30	33	45	39	12	23	35
	50 歲以上	54	62	71	73	49	33	82
中階主管	30 歲以下	5	3	3	7	-	2	2
	31-50 歲	283	325	447	453	141	257	398
	50 歲以上	104	117	146	158	115	81	196
基層 (初階) 主管	30 歲以下	20	35	67	49	2	39	41
	31-50 歲	830	970	1,138	1,142	443	633	1,076
	50 歲以上	107	120	128	153	131	64	195
專業人員	30 歲以下	1,949	2,559	2,443	2,907	150	2,715	2,865
	31-50 歲	3,283	3,651	3,543	3,794	680	3,311	3,991
	50 歲以上	229	151	157	174	102	131	233
直接人員	30 歲以下	18,594	21,993	22,451	28,423	-	27,288	27,288
	31-50 歲	7,732	9,329	13,674	17,497	-	17,180	17,180
	50 歲以上	269	352	375	432	-	509	509

3-1 全體員工新進、離職統計 (依性別)

		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年			5 年平均 %
						台灣	海外	合計	
新進人員 (人) 與比例 (%)	女性	10,662	15,561	18,592	25,432	115	24,802	24,917	-
		2.65%	3.27%	3.47%	3.83%	0.02%	3.82%	3.84%	3.41%
	男性	18,263	21,261	28,858	31,654	113	25,479	25,592	-
		4.54%	4.46%	5.38%	4.77%	0.02%	3.93%	3.94%	4.62%
	合計	28,925	36,822	47,450	57,086	228	50,281	50,509	-
		7.20%	7.73%	8.85%	8.60%	0.04%	7.75%	7.78%	8.03%
離職人員 (人) 與比例 (%)	女性	10,564	12,915	15,672	19,558	160	26,292	26,452	-
		2.63%	2.71%	2.92%	2.95%	0.02%	4.05%	4.08%	3.06%
	男性	17,179	19,012	22,942	26,394	257	28,478	28,735	-
		4.27%	3.99%	4.28%	3.98%	0.04%	4.39%	4.43%	4.19%
	合計	27,743	31,927	38,614	45,952	417	54,770	55,187	-
		6.90%	6.70%	7.20%	6.92%	0.06%	8.44%	8.50%	7.25%
自願離職人員 (人) 與比例 (%)	女性	8,832	11,291	13,804	15,193	156	21,973	22,129	-
		2.20%	2.37%	2.57%	2.29%	0.02%	3.39%	3.41%	2.57%
	男性	13,894	15,991	19,835	21,096	231	22,865	23,096	-
		3.46%	3.36%	3.70%	3.18%	0.04%	3.52%	3.56%	3.45%
	合計	22,726	27,282	33,639	36,289	387	44,838	45,225	-
		5.66%	5.73%	6.27%	5.47%	0.06%	6.91%	6.97%	6.02%

3-2 全體員工新進、離職統計 (依年齡)

		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年			5 年平均 %
						台灣	海外	合計	
新進人員 (人) 與比例 (%)	30 歲以下	21,211	26,760	31,530	39,658	76	35,353	35,429	-
		8.59%	9.07%	10.53%	10.53%	0.02%	9.76%	9.78%	9.70%
	31-50 歲	7,593	9,893	15,845	17,322	137	14,790	14,927	-
		5.20%	5.76%	7.01%	6.30%	0.05%	5.43%	5.48%	5.95%
	50 歲以上	113	169	76	123	15	138	153	-
		1.23%	1.76%	0.72%	1.04%	0.10%	0.95%	1.05%	1.16%
離職人員 (人) 與比例 (%)	30 歲以下	19,478	22,874	27,372	31,192	83	37,611	37,694	-
		7.89%	7.75%	9.14%	8.28%	0.02%	10.38%	10.40%	6.81%
	31-50 歲	7,932	8,911	11,034	14,584	288	16,985	17,273	-
		5.44%	5.19%	4.88%	5.30%	0.11%	6.24%	6.35%	5.43%
	50 歲以上	333	142	175	176	46	172	218	-
		3.64%	1.48%	1.66%	1.48%	0.32%	1.18%	1.50%	1.95%
自願離職 人員 (人) 與比例 (%)	30 歲以下	16,385	19,659	24,138	24,652	82	30,877	30,959	-
		6.64%	6.66%	8.06%	6.55%	0.02%	8.52%	8.54%	7.29%
	31-50 歲	6,245	7,511	9,354	11,511	274	13,833	14,107	-
		4.28%	4.37%	4.14%	4.18%	0.10%	5.08%	5.18%	4.43%
	50 歲以上	96	114	115	126	31	126	157	-
		1.05%	1.18%	1.09%	1.06%	0.21%	0.86%	1.08%	1.09%

3-3 全體員工新進、離職統計 (依營運據點)

	新進人員					離職人員				
	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
台灣	328	608	373	251	228	419	390	566	383	417
	1.37%	2.28%	1.51%	1.04%	1.04%	1.76%	1.46%	2.29%	1.58%	1.90%
中國大陸	15,363	18,317	31,680	23,722	20,030	14,912	16,443	20,355	24,937	22,882
	25.63%	22.81%	20.38%	17.38%	21.92%	24.87%	20.47%	13.09%	18.28%	25.04%
泰國	7,319	6,018	6,980	23,010	12,946	6,388	5,746	6,750	12,629	11,619
	3.78%	3.06%	3.45%	7.28%	3.84%	3.30%	2.92%	3.33%	4.00%	3.45%
菲律賓	4,865	10,401	7,258	8,722	16,161	4,926	7,940	9,462	6,712	19,151
	4.85%	7.15%	5.70%	5.51%	9.60%	4.91%	5.46%	7.43%	4.24%	11.38%
巴西	292	185	207	642	540	415	462	433	393	519
	1.88%	1.31%	1.56%	3.57%	2.62%	2.67%	3.27%	3.25%	2.18%	2.52%
墨西哥	598	1,181	892	679	570	585	820	935	825	537
	12.30%	12.03%	8.85%	8.65%	7.98%	12.04%	8.35%	9.28%	10.51%	7.52%
馬來西亞	51	51	46	43	23	44	49	53	52	48
	2.61%	2.76%	2.63%	2.40%	1.49%	2.25%	2.65%	3.03%	2.91%	3.10%
美國	109	61	14	17	11	54	77	60	21	14
	6.26%	3.77%	1.36%	1.69%	1.13%	3.10%	4.75%	5.81%	2.08%	1.44%

4-1 全體員工教育訓練統計 (依金額、時數、人次)

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
教育訓練費用 (元)	2,197,277	2,361,858	2,359,321	4,096,077	5,971,925
開課總次數 (梯次)	1,439	452	1,228	2,050	2,594
開課總時數 (小時)	88,134	21,992	185,161	259,684	267,557
受訓總時數 (小時)	93,374	21,992	196,646	282,446	339,487
上課總人次 (人次)	17,417	7,140	19,257	36,364	59,680
每人平均受訓成本 (元)	126	331	123	113	100
平均受訓時數 (小時)	5	3	10	8	6

永續治理管理指標

專利申請、通過與存續件數 (單位：件)

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
當年度申請件數	145	34	9	50	59
當年度通過件數	114	178	281	38	18
當年度失效 / 放棄件數	92	37	487	181	37
當年度有效存續件數	413	554	348	205	186

4-2 全體員工教育訓練統計 (依營運據點)(單位：小時)

		新進人員				
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
教育訓練 時數	台灣	23,333.5	21,992.0	12,748.5	35,571.0	43,157.0
	中國	40,757.0	46,807.0	151,416.0	194,195.0	162,932.0
	泰國	12,015.0	11,848.0	10,382.0	9,978.0	11,542.0
	菲律賓	4,376.0	1,707.0	1,158.6	1,845.1	2,419.0
	巴西	4,524.0	8,972.5	2,520.0	11,440.3	40,526.2
	墨西哥	2,210.0	9,063.0	6,831.0	6,262.0	4,603.0
	馬來西亞	502.0	245.0	102.0	92.0	864.0
	美國	508.4	246.0	2.5	301.0	1,514.2
	平均 教育訓練 時數	台灣	12.02	10.34	6.06	17.69
中國		8.16	6.99	11.69	17.08	21.39
泰國		0.74	0.72	0.62	0.38	0.41
菲律賓		0.52	0.14	0.11	0.14	0.17
巴西		3.49	7.62	2.27	7.63	23.60
墨西哥		5.46	11.08	8.13	9.57	7.74
馬來西亞		3.08	1.59	0.70	0.62	6.70
美國		3.51	1.82	0.03	3.58	18.69



LinkedIn



FB



IG

