

金寶電子工業股份有限公司

企業社會責任報告書



目錄



1.關於本報告書	P1
2.經營者的話	P4
3.我們的成果	P7

4.公司概況	P14
4-1 公司簡介	P15
4-2 營運概況	P16
4-3 顧客滿意	P22
4-4 供應商管理	P28
4-5 驗證及獲獎實績	P30

5.利害關係人之鑑別與溝通	P34
5-1 企業社會責任組織	P35
5-2 關切議題蒐集	P35
5-3 回應關鍵議題與關注	P36

6.公司治理	P37
6-1 公司治理架構	P38
6-2 風險管理	P45
6-3 法規遵循	P46
6-4 提升資訊透明度	P46

7.環境保護	P47
7-1 節能減廢政策	P48
7-2 綠色產品	P48
7-3 溫室氣體管理	P50
7-4 能源使用管理	P57
7-5 水資源管理	P60
7-6 廢棄物管理	P62
7-7 永續管理系統盤查	P66
7-8 限用物質	P67
7-9 採用環境標準篩選之供應商	P68

8.健康職場與社會參與	P69
8-1 人員概況	P70
8-2 人力發展及訓練	P80
8-3 員工福利	P83
8-4 勞資溝通	P85
8-5 健康職場	P87
8-6 社會關懷與參與	P100

附錄	P122
索引對照表	P123

1. 關於本報告書

關於本報告書 | 前言

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，秉持「創新、誠信、超越」的經營理念。追求企業的永續經營是我們的一貫目標，對外我們以多角化經營策略經營企業，穩健經營穩定獲利，保障投資人，對內照顧員工，提供良好的工作環境，鼓勵員工投入社會公益活動，倡導節能減廢及環境保護活動，期能善盡社會責任之職責，扮演重要企業公民的角色。



本公司於 2014 年設置企業社會責任辦公室之專責單位，隸屬於總經理室，以落實推動企業社會責任、發展永續環境、參與社會公益、加強資訊揭露，並符合電子行業行為準則，將企業社會責任納入公司之營運發展方向，同時依據 GRI G4 原則，編製企業社會責任報告書，並揭露於本公司網站及公開資訊觀測站，並在公司網站設置社會責任專區分類完整揭露本公司履行社會責任的情形。

本報告書揭露我們在經濟、環境、勞工、社會參與等永續發展指標的努力與成果，並



彙整相關數據並提供詳細說明，期望藉由本報告書把資訊公開且透明的提供大眾及相關團體閱讀，讓大家瞭解我們努力的成果與追求永續發展之決心。同時，本公司於公司網站設置企業社會專區分類揭露相關資訊，完整揭露本公司履行社會責任的情形。

本報告書由 CSR 核心小組負責整體規劃，資料彙整、溝通整合、編輯修訂，成員由各專業功能人員組成，包括總經理室、人力資源、品保、總務、廠務、營業及技術部門等專業人員組成。本報告書之資訊及數據係經三階段審查才得以揭露。第一階段是由各廠區負責人提供資料並經部門主管審核；第二

階段是由 CSR 核心小組彙整並檢視後完成本報告書；最後階段再循行政審核程序送董事長核定後，才予揭露本報告書。

編輯原則

本報告書的內容架構係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）的 G4 版指引之內容予以編輯，在本報告書的末頁，附有 GRI G4 指標對照表，方便您的閱讀查詢。其中，其中，財務報告之財務資訊已業經由會計師查證；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 的外部稽查。

報告期間及範圍

我們於 2013 年對外發行第一本「企業社會責任報告書」，發行頻率為每年發行一次，本報告書為本公司發行的第四本報告書，本報告書之資料或資訊，揭露期間為 2016 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，全球營業據點包括台北、中國大陸、菲律賓、泰國、馬來西亞、美國、巴西、墨西哥等廠區，下次發行時間為 2018 年 6 月。

與我們聯絡

您可在本公司網站的企業社會責任專區網頁中查詢本報告書相關資料。

如果有任何指教或建議，歡迎您提供寶貴意見或直接聯繫，聯絡資訊如下：

金寶電子工業股份有限公司

聯絡電話：(02)2662-2660 轉 12132

電子郵件：KINPO_CSR@kinpo.com.tw

年報與財務報表可前往以下網址下載：

http://www.kinpo.com.tw/ChineseT/invest_1.aspx#1

2. 經營者的話

經營者的話



隨著全球永續發展思潮及經濟貿易全球化的推展，企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 之議題現已成為眾所矚目的焦點，CSR 報告書已逐漸成為國內外企業常態化內部管理作業，本公司已於 103 年加入電子行業公民聯盟 (EICC)，確保所執行的企業社會責任與國際接軌，我們希望由企業社會責任的揭露提升到企業永續績效的達成，從而彰顯本公司企業永續力及競爭力。

自 1973 年成立以來，即秉持之「創新、誠信、超越」的經營理念。我們清楚瞭解企業社會責任所涉之經濟、環境、社會等三大永續性面向以及身為企業公民的一份子所擔

負的責任與義務，因此與客戶、員工、供應商、投資人等利害關係人保持良好的互動，我們確切瞭解利害關係人所關心的關鍵性議題。因此，我們透過實質性分析，展開具體行動並揭露相關資訊，讓利害關係人瞭解我們對於關鍵性議題所做的努力，及瞭解我們在永續發展方面已奠定了良好的永續基礎。

在落實公司治理方面，以建置公司治理架構、強化監督董事會職能及保障利害關係人權益為主軸。2016 年，我們成立「審計委員會」，由三位獨立董事擔任委員，協助董事會審議財務報表、內部控制制度等相關事項，遵守法律法令規定，降低營運風險。

在友善綠色設計方面，隨著國際永續發展的重視，我們早已投入綠色設計，認真考慮有限的地球資源，為保護地球環境而設計，與大自然具有更高的相容性，降低對環境的衝擊。我們的設計團隊除了注重使用者需求的研發設計外，同時在各個設計階段專注於「環境負荷最小化」的角度，同時配合客戶需要，進行產品開發與設計，降低對環境的衝擊。

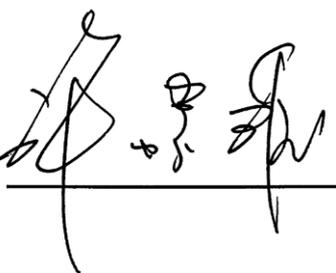
在關注永續環境方面，符合環境法令規定是我們對環境永續最基本的要求，把環境污染或影響降低到可接受的範圍，在環境永續與經濟發展中間尋求解決之道，讓這些行為成為自然行為的一部分，在工作中落實這些環境保護行為，積極保護我們寶貴的環境。我們的環境保護計畫包括有，溫室氣體盤查與減量、無毒產品設計及無鉛 (鹵) 製程等，各項環境安全認證，例如：環境管理系統 (ISO-14001)，職業安全衛生管理系統 (OHSAS-18001 & TOSHMS)，GHG 溫室氣體查證等。本公司已制定溫室氣體盤查與計算相關程序，每年盤查與分析數據，

同時也參考 GRI(Global Reporting Initiative) 永續性報告指南，在企業社會責任報書揭露相關數據內容，並公告於公司網站。2015 年溫室氣體排放量為 155821.1 MtCO₂e，2016 年則是 149824.6 Mt CO₂e。並以 2016 年為基準年，持續導入節能減碳措施，以達成 2025 年每百萬美元營收產生的溫室氣體排放量，低於基準年 10% 的目標。

在員工照顧方面，本公司自創立之初起，即特別重視勞資的關係，因此，勞資關係一向相當和諧，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，我們秉持人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，藉由完善的訓練制度與系統，協助員工不斷的自我成長，以增進專業能力與附加價值，提昇工作績效，並推動公司的整體發展。因此，在職場環境方面，我們提供員工安全健康及優質工作環境，使員工全心全力地投入工作；在員工招募方面，我們建立公平、公正、公開的招募管道，同時保障員工的權益；在員工生活關懷方面，我們透過員工關懷與溝通機制，了解員工需求，舉辦各式促進身心靈健康的活動，讓員工在工作與生活中取得平衡，同時也維持良好的勞工雇主關係。

實踐社區關懷：本公司秉持「取之社會，用之社會」原則成立「許潮英慈善基金會」，並在公司內部社團成立自發性志工社團，鼓勵員工從事濟助老弱貧苦、兒童少年人才培訓、老人福利及重大災變賑災等公益與慈善活動，以實際行動善盡企業公民的社會責任，期望成為經濟發展與社會與環境永續平衡發展的典範。

基於永續經營的決心、本於照顧全球 27,000 個員工家庭的承諾，本公司積極投入永續活動，我們鼓勵我們的員工、供應商共同投入參與保護環境、扶持弱勢以及參與公益等有意義的社會照顧活動，這些不僅僅是社會及世界的潮流活動，更是讓我們的環境生態得到永續生命的源頭，我們衷心期盼，扮演重要企業公民的角色，為我們的社會環境貢獻一份心力，共同創造永續經營生命。

董事長 

總經理 

3. 我們的成果

我們的成果

公司治理

- 董事會運作
- 審計委員會運作
- 薪酬委員會運作
- 內部控制 - 內部稽核制度

獲獎實績

- CES 編輯選擇大獎
 - 三緯國際 3D 列印機 da Vinci Mini 榮獲 2016 CES 編輯選擇大獎
- CES 最佳新技術獎
 - Tom's Guide 2016 CES 最佳新技術獎之最佳 3D 列印機
- TWICE Picks Award
 - 美國 TWICE 雜誌頒發的 TWICE Picks Award
- 台北國際電腦展
 - 三緯國際 3D 印表機 da Vinci Mini 於台北國際電腦展，榮獲 Basic Award 年度產品金獎。

客戶肯定

- QBR
 - 泰金寶科技 (CCET) 馬來西亞廠 QBR 蟬聯 2 季滿分

- Humax
 - 泰金寶科技 (CCET) 榮獲 Humax 客戶頒最佳供應商獎
- Techni-color
 - 泰金寶科技 (CCET) 榮獲巴西 Techni color 客戶頒最佳供應商獎
- Konica Minolta
 - 泰金寶科技 (CCET) 榮獲 Konica Minolta 頒發 Good Contribution 之殊榮

ISO 認證

- ANSI ESD
 - 墨西哥廠 ANSI ESD S20.20 靜電防護認證
- ISO 14001
 - 菲律賓廠 ISO 14001 認證
- HSPM
 - 菲律賓廠有害物質管理系統 (HSPM) 認證
- OHSAS 18001
 - 菲律賓廠 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統

顧客滿意

- 產品標示
 - 承諾遵守各國國際法規標準及環保標章標示要求，依照國際法規標準進行評估

及驗證，不違反任何產品及服務信息標籤的法規。

- 安規部門
 - 公司設置專職安規部門在確認及審查產品驗證的標準法規，並於在產品設計時就與客戶確認需求，安規人員在產品開發時期，即進行產品驗證及標章的規劃與認證
- 滿意度調查
 - 每年實施「客戶滿意度調查」，指標主要是以服務、工程、管理三大指標為主
- 追蹤改善
 - 透過「客戶滿意度調查作業辦法」，定期搜集客戶滿意度資料，並依據回覆的意見於期限內透過內部流程執行改善及持續追蹤策略執行的結果

滿意度調查

- 服務績效
- 工程能力
- 管理能力
- 追蹤改善

資訊安全措施

- 專責資訊安全小組
 - 成立資訊小組以滿足客戶對資訊安全各種要求

- 定期及異地備份
 - 透過資訊系統對於資料儲存除定期備份及異地保存，確保資料完整性
- 保密宣傳
 - 定期對同仁進行資訊安全及保密的宣導；同仁對於公司資訊資產之保密簽署保密聲明書；嚴守客戶合約內容與保密承諾，與客戶彼此簽署相關商業保密的承諾書
- 帳戶密碼管理
 - 機密文件都上傳至內部系統並進行嚴格控管，須經過帳號核可、密碼登入，及權限登入等系統限制程序，加強資訊保密

供應商管理

- 風險管控
 - 依據電子行業行為準則 (EICC) 訂定供應商基本準則，要求所屬供應商必須遵循相關社會責任，並且制定供應商 EICC 稽核規範，評估要點包括商業道德、勞工人權、環境保護、安全與衛生、及管理體系等
- 實地查核
 - 新供應商導入前，將先調查生產廠區是否建立 ISO14001 環境管理系統，以及包含童工、職業安全衛生與環境許可證等項目，再經由現場實地查核確認。

- 禁用物質
 - 要求供應商符合環境管控有害物質技術標準
- 終止訂單
 - 定型化採購合約，包含環境保護保證及企業社會責任規定，供應商如違反合約規定且未於三十日內改善者，本公司有權隨時終止與供應商間的任何合約或訂單
- 禁用衝突礦產
 - 願意配合 EICC 電子產業行為準則所推動的礦源調查，並與各相關團體對話，同時要求本公司的供應商必須配合禁用衝突礦產的要求
- 新廠商評鑑
 - 對新供應商實施調查、審核及建立供應商評鑑表，予以評鑑。
- 原廠商評鑑
 - 定期考核，包括產品外觀包裝、交期、產品品質、問題回覆速度、供應能力、服務態度、價格、配合度。
- 績效管理
 - 定期對所有供應商進行績效管理，包括採購管道、比價採購、合同管理、付款結算及驗收。

衝突礦產政策

- 不採購衝突金屬

- 不採購來自衝突礦區所生產的衝突金屬。

- 直接供應商管理
 - 要求供應商拒絕使用來自衝突礦區所生產的衝突金屬，並出具承諾書
- 上游供應商管理
 - 要求供應商將此要求傳達給上游供應商。
- 持續追蹤
 - 機密文件都上傳至內部系統並進行嚴格控管，須經過帳號核可、密碼登入，及權限登入等系統限制程序，加強資訊保密

溫室氣體

- 2013 年
 - GHG 盤查開始納入馬來西亞廠、菲律賓賓廠、巴西廠、墨西哥廠等廠區；
- 2015 年
 - GHG 盤查開始納入菲律賓 KPPH 廠區；
- 2016 年
 - GHG 盤查開始納入 CBBS 廠區
 - 菲律賓則拆分為泰金寶菲律賓廠、金寶菲律賓 1 廠，金寶菲律賓 2 廠

能源節約

- 2013 年

- 大陸蘇州廠區員工宿舍導入用水使用卡(水卡)，向員工宣導節約用水

- 2014 年
 - 導入 LED 燈
- 2016 年
 - 每月能源使用進行匯總，設定目標值與實際達成，差異進行分析，檢視達成狀況，進而提出改善措施及計畫，以確保能夠水電氣減量
 - 全廠區地下水管查漏並維修，對於重大設備開機數量管控，以及對變壓器申請停用，並且簽定天然氣用氣約定量，並依規定申請。

員工課程

- 新人課程
 - 職前訓練，介紹企業文化、公司規章、福利及環境等
- 專業職能
 - 加強本職學能或培養員工第二專長技能
- 管理課程
 - 培養各職階管理與解決問題能力
- 品質課程
 - 方針管理、TQM、6s、SPC 等品質管理

員工福利

- 薪酬獎金
 - 公司訂定薪酬管理辦法，員工績效結合獎金發放標準，每年依營運狀況及個人工作表現績效核給年終獎金
- 職工福利委員會
 - 設置「職工福利委員會」由勞資雙方共同組成，每月提撥職工福利金，辦理員工各項福利業務，包括三節禮金、勞動節禮金、生日禮金、退休慰問金、婚喪喜慶補助、傷病急難補助、子女教育金及助學金、員工旅遊活動及年度尾牙等
- 休假
 - 依法提供特別休假、產假、陪产假、育嬰留職停薪、婚假、喪假、生理假、家庭照顧假等。
- 保險
 - 所有員工在報到當天即為其投保，並提供員工團體保險以保障員工及眷屬，以及全體員工年度健檢。
- 生育補助
 - 自 2011 年起，凡台灣地區正式員工或員工子女之每位新生兒補助新台幣 66,000 元，2016 年獲新生兒生育補助津貼達 78 人，生育補助金額達新台幣五百一十四萬八千元，累計至 2016 年獲新生兒生育補助津貼達 435 人，生

育補助金額達新台幣二千八百七十一萬元。

- 健行活動
 - 提倡員工正當休閒活動，增進員工情誼，2016/5/14 本公司舉辦家庭日活動及員工健行活動，讓公司員工帶著眷屬們擁抱自然，踏入森林享受樂活。活動有 561 位員工及眷屬 611 位眷屬參與，福利委員會為每位參與者準備精美餐盒，健行活動集滿三個戳章，可領取一份精美贈品及禮券，更增加了活動的趣味性，本次活動費用新台幣 55 萬。
- 趣味競賽
 - 2016/11/5 本公司的秋季家庭日於在台北市觀山河濱公園舉辦，有歡樂闖關樂，動物排球賽等草地趣味競賽，以及野餐音樂會，這些活動的安排，讓我們的同仁及眷屬享受體驗歡樂繽紛的氛圍，在活動的每一個過程中，都看到了我們同仁的向心力、凝聚力，親子之間的熱情與活力。
- 員工旅遊
 - 國內線計有金門、台中...等 5 條旅遊路線計有 168 位員工參與，員工旅遊補助經費達新台幣 134 萬元；
 - 國外線計有日本（南東北、北九州、北海道、北陸、山陰山陽等 5 路線）、韓國、馬來西亞、澳洲、越南、巴里島、長灘島、菲律賓、泰國等 13 條旅遊路線，參與人數計有 409 位，員工旅遊

補助經費達新台幣 449 萬元；

合計國內國外員工旅遊參與人數達 577 位，員工旅遊補助經費共計達新台幣 583 萬元。

社區服務

- 弱勢兒童
 - 本公司同仁自發性組織「金寶志工社」服務深坑國小與石碇區和平國小弱勢兒童共 30 人。
- 照顧孤獨
 - 本公司於工作日提供午餐便當給社區內之獨居老人，每日 15 人次。
- 偏遠兒童
 - 結合金寶生物科技於和平國小舉行兒童節特別活動，『金寶活蔬，食在幸福』，服務和平國小共 54 人。
- 關懷長者
 - 中秋關懷活動，準備小月餅及健康蔬菜與長輩們同樂，服務深坑土庫里長輩共 50 人

社會公益

- 許潮英慈善基金會
 - 同仁共 51 人參與「許潮英慈善基金會」之「圓夢飛翔計劃」幫助有藝能天份的弱勢兒童學習機會，

- 同仁響應「書香家鄉計畫」捐贈 64 本書本至屏東內埔鄉崇文國小。

金寶電子與三緯科技協助創設屏東地區創客教室，捐贈 20 台 3D 印表機，受益學生人數達 2,672 人

年終送暖關懷獨老送年菜活動，共關懷 6 位長輩。

- 石門淨灘

- 石門老梅綠石槽淨灘活動，總參與人數 21 人。

4. 公司概況

公司概況 | 4-1 公司簡介

金寶電子設立於 1973 年，以製造計算機起家，經過 40 多年的發展，對內發展成為涵蓋多樣化產品線之國際大型電子集團，對外提供國際客戶創新科技&全球運籌之產品及服務，跨足消費電子、網路通訊、儲存性、電腦周邊、生物科技、3D 列印、家用電器...等產品。

在製造管理上，金寶電子累積 40 多年來精實的生產技術，對客戶能以最低成本生產出最高級的品質，降低客戶物流成本，達到綠色環保目標；對內使用高效率 ERP 平台，強化公司內部管理，提供客戶準確的交貨資訊，並透過 APP 資料管理系統，跨越時間與空間的距離，完成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





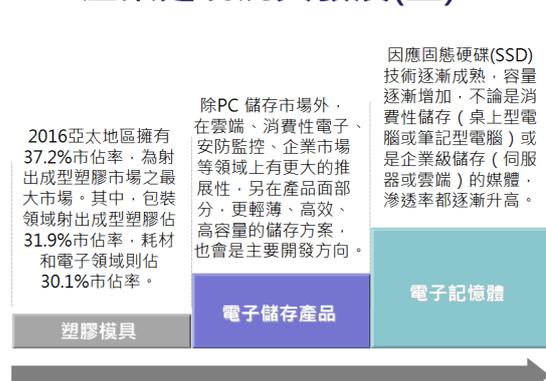
2016 年金寶合併營業額為新台幣 1,229 億元，較上年度增加 198%；合併稅後淨利為新台幣 17.2 億元，金額比上年度成長 27 %。整體財務績效表現，較 2015 年穩定成長，顯現金寶對於新事業的努力成效已獲得初步的成果，相信未來將日益顯著。

公司概況 | 4-2 營運概況

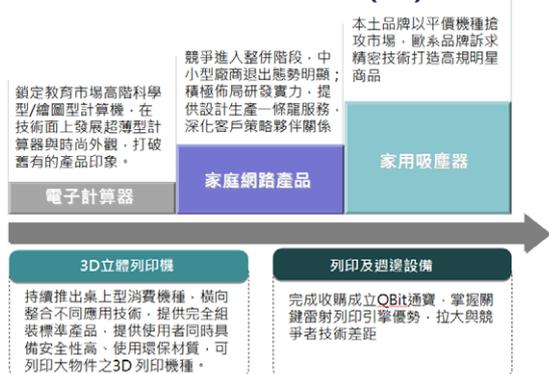
產業之現況與發展(一)



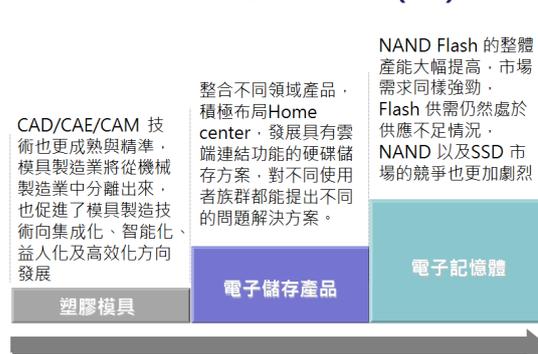
產業之現況與發展(二)



產品競爭與策略(一)



產品競爭與策略(二)



產品營業比重



新產品研發成果

本公司 2016 年度投入之研發費用與截至年報刊印日止之研發費用共計新台幣 24.84 億元。

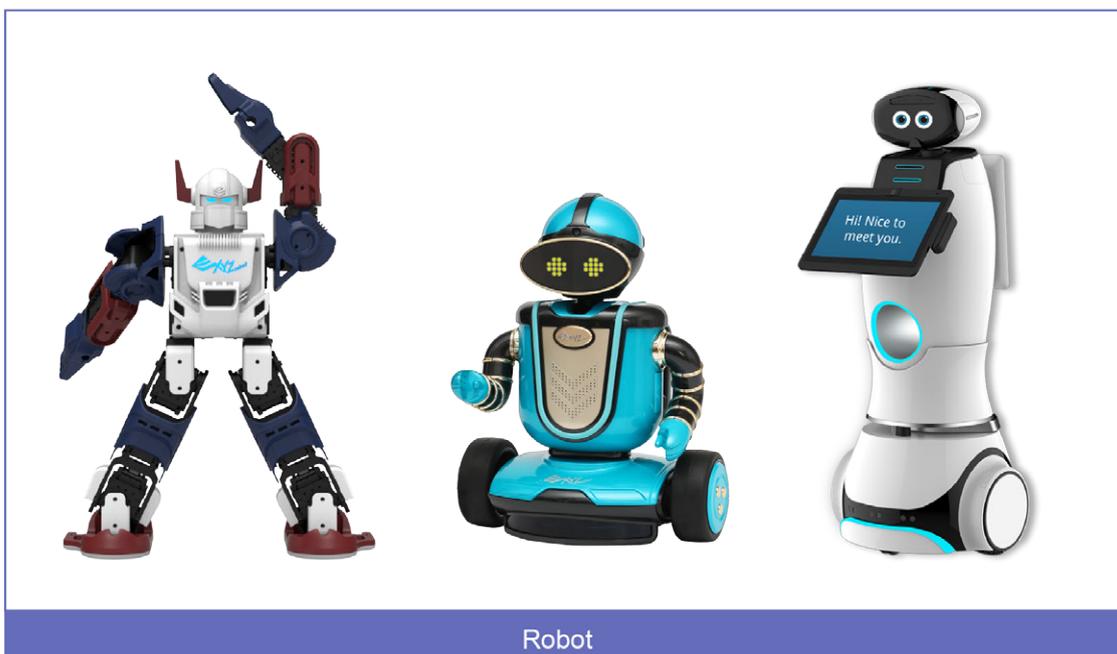
開發成功之新技術或新產品

- 1 External HDD & NAS 產品、Wifi Adaptor
外接式固態硬碟產品
- 2 GPS / PND 產品/GPS 定位模組
- 3 HiMirro 醫美產品、3D Printer
- 4 教育娛樂型機器人、服務型機器人、人工智慧語音助理

開發中之新技術或新產品

- 1 語意&人工智慧(AI)整合產品、
家庭自動化產品(Home Automation)
- 2 可攜式印表機與事務機的開發、
3D 雷射印表機(SLA)、3D 噴墨印表機(3DJet)
- 3 醫美產品、家用電器、穿戴式裝置
- 4 網路交換器(Network Switch)、電信局端設備

本公司產品圖覽



本公司產品圖覽



Auto Floor Cleaner



Pachinko Display



E-book&Tablet



GPS



Hi Mirro



LED Lighting



Electronic keyboard



Storage

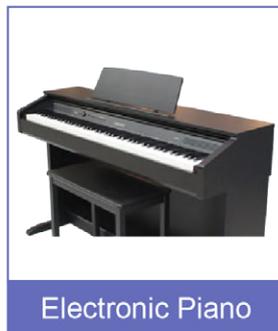
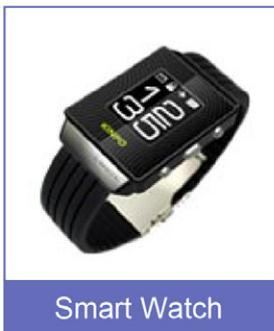


NAS



Set-Top-Box

本公司產品圖覽



產品與服務標示

本公司為 ODM 及 EMS 代工廠，對產品與服務之行銷及標示，本公司遵循相關法規及國際準則，為客戶在產品上標示商標或其指定之標幟與名稱，但不會在該產品上標示本公司之商標或名稱。

我們根據客戶需求，進行法規驗證與標示，承諾遵守各國法規標準及環保標章標示要求，依照國際法規標準進行評估及驗證，不違反任何產品及服務信息標籤的法規；公司設置專職安規部門在確認及審查產品驗證的標準法規，並於在產品設計時就與客戶確認需求，安規人員在產品開發時期，即進行產品驗證及標章的規劃與認證，或提供客戶各式所需文件，以利客戶申請各類標章或文件資料，符合各國不同之認證規範，讓消費者可以在選擇購買產品時有所依據，購買到合格且合宜的產品。

我們公司產品均符合國際安規標準或國際環保規範，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、中國電子資訊產品污染控制管理辦法等），於產品或包裝上標示符合性等相關資訊，2016 年本報告書期間，本公司並無違反相關產品服務信息標籤法規之情形。

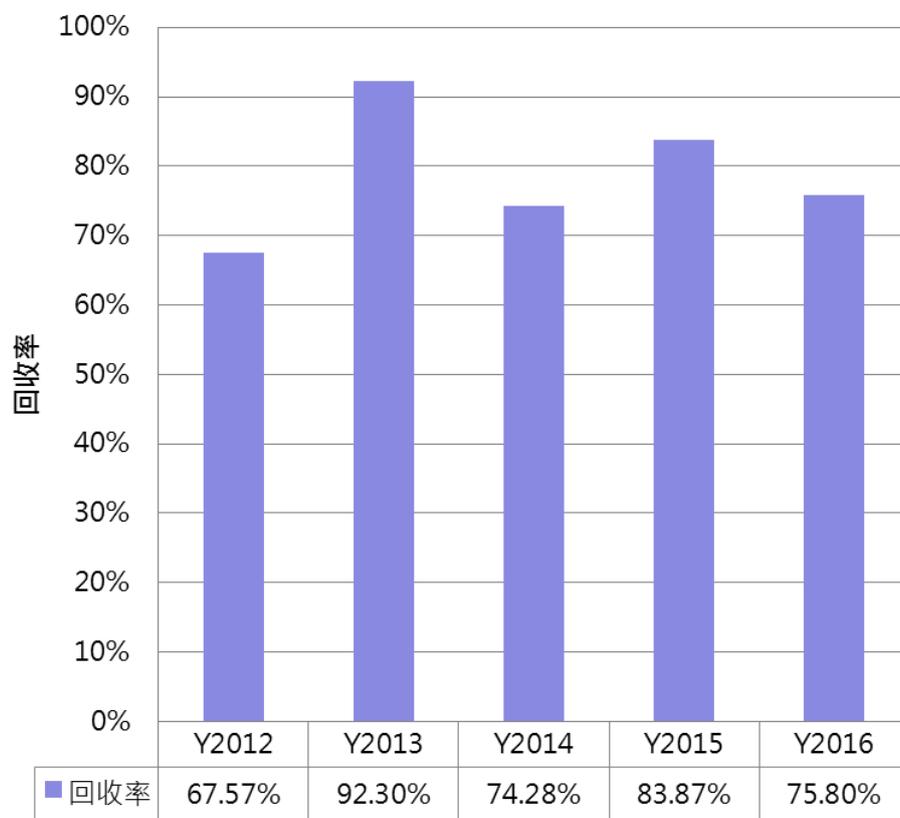
客戶滿意度

我們重視客戶對各項指標的滿意度及品質的認知，致力於提供完善的產品解決方案、開發各種創新的應用產品及多元的生產模式，為滿足客戶對金寶電子產品之認同與需求，提升客戶對本公司整體的滿意度，我們每年均實施「客戶滿意度調查」，調查指標主要是以「服務」、「工程能力」、「管理能力」等，並針對調查結果提出策略建議，深入檢討分析，再提出具體修正策略及方案。

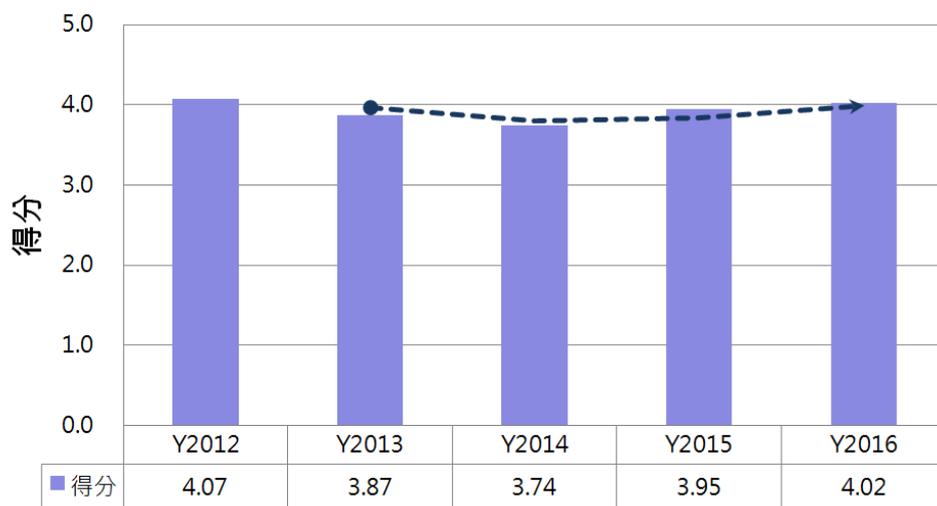
每年客戶滿意度調查之趨勢及客戶建議，為本公司追求成長之主要動力，本公司由主辦單位將客戶需求做出改善計劃與調整目標並專案管制，以符合客戶對我方之要求，並持續深耕以達到雙贏之目標，建立長久之客戶關係。

我們定期藉由各事業群搜集客戶滿意度的資料，及各單位會指定相關人員分析資料，找出原因及對策加以改善，並且透過「客戶滿意度調查作業辦法」，定期搜集客戶滿意度資料，並依據回覆的意見於期限內透過內部流程執行改善及持續追蹤策略執行的結果，並在高階主管的管理審查會議上進行滿意度績效審核，作為持續提高客戶及產品品質的依據。

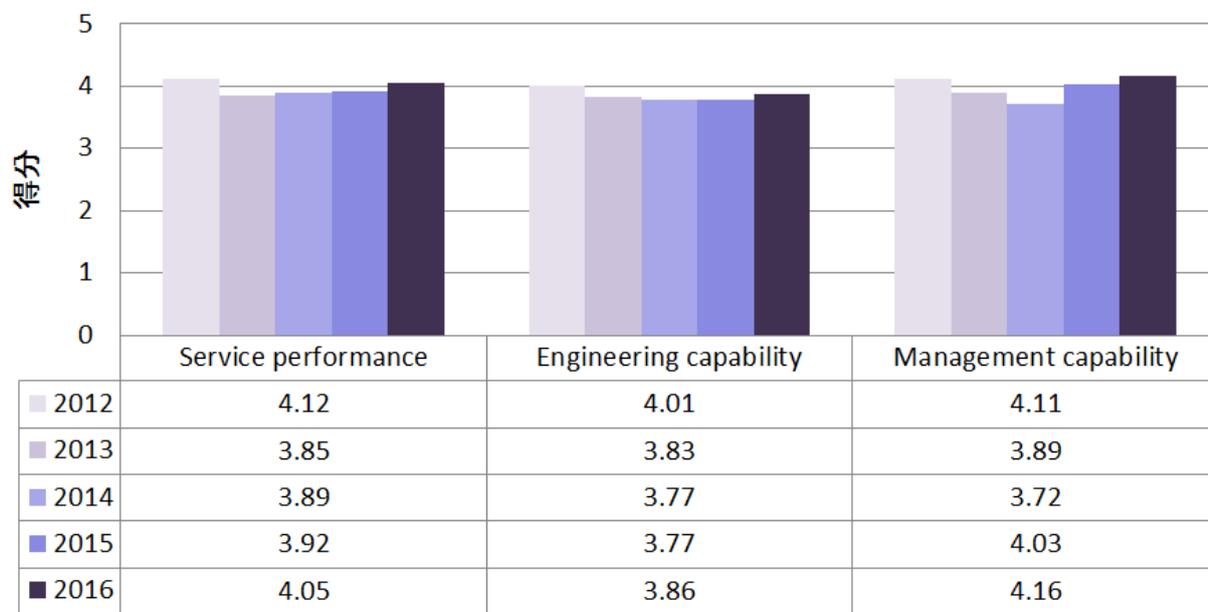
近 5 年問卷回收率



能力指標平均得分



說明：近五年 AVG 為 3.93，Y2016 分數已超過往年平均達 4 分，整體趨勢恢復 Y2012 水準



說明：2016 年客戶滿意度結果，與 2015 年的結果相比是有所上升，主要差異是為新的菲律賓工廠在 2016 年間，工廠持續提升「製程改善的能力」及「健全品質管理系統」，因此這些的努力都是促成今年客戶滿意度上升的原因。

客戶肯定

泰金寶科技 (CCET) 馬來西亞廠 QBR 蟬聯 2 季滿分

泰金寶科技 (CCET) 榮獲 HumaX 客戶頒最佳供應商獎

泰金寶科技 (CCET) 榮獲巴西 Technicolor 客戶頒最佳供應商獎

泰金寶科技 (CCET) 榮獲 Konica Minolta 頒發 Good Contribution 之殊榮



榮獲華為質量優秀工匠獎



榮獲華為現場改善獎



榮獲華為核心供應商獎



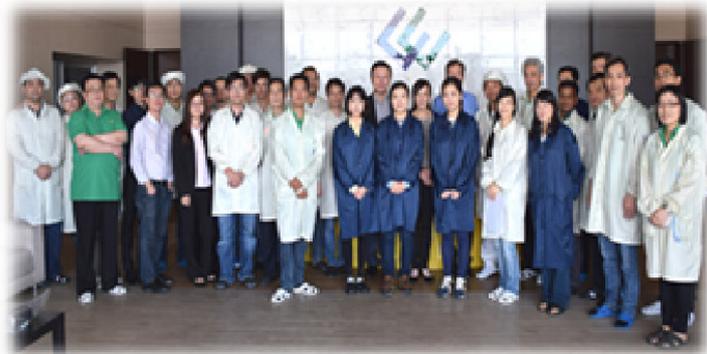
榮獲華為核心供應商獎



泰金寶科技 (CCET) 榮獲巴西Technicolor 客戶頒最佳供應商獎



獲得 Lexmark 頒發2016年度品質優異認可證書



2016 年度獲得客戶肯定獎項：

客戶隱私權

本公司極重視客戶資訊保密及隱私權問題。產品銷售過程中不論對產品及服務，以零客訴為目標，符合 ISO 9001 國際標準要求。

本公司客戶多為國際大廠，在國際大廠的強力訓練要求下，本公司早就練就一身本領，早已將客戶隱私權納入自然行為的一部分。因此，提供客戶完整資訊保護環境，是我們公司非常重要的政策。

我們的資訊安全措施包括，成立資訊小組以滿足客戶對資訊安全各種要求；透過資訊系統對於資料儲存除定期備份及異地保存，確保資料完整性；定期對同仁進行資訊安全及保密的宣導；同仁對於公司資訊資產之保密簽署保密聲明書；嚴守客戶合約內容與保密承諾，與客戶彼此簽署相關商業保密的承諾書；機密文件都上傳至內部系統並進行嚴格控管，須經過帳號核可、密碼登入，及權限登入等系統限制程序，加強資訊保密。

本公司在報告書期間並未發生因侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料而遭顧客投訴之情事，亦未發生產品或服務違反法律而遭受鉅額罰款的處分。

產品責任

我們身為企業公民，同時也是 EICC 會員，我們承諾致力詳實調查供應鏈，並持續關注衝突礦產議題，以確保金屬材料中沒有使用到來自剛果民主共和國及其鄰近國家受武裝團體控制之礦區所開採，並且完全揭露所使用的金屬來源，以避免使用到衝突礦物。

藉由供應商管理模式及依電子產業行為準則 (EICC-GeSI) 之調查表進行調查，在公司網站公開對衝突礦產之支持的聲明，自我宣告不接受來自衝突地區非法開採之金屬，每年度定期展開供應商的調查作業。2015 年回覆率為 99%，2016 年回覆率更高達 100%，供應商揭露的金屬來源並沒有來自衝突礦區。

供應商管理

我們要求供應商在經營公司的業務時，必須完全符合當地所有相關的法律與規章；同時，我們依據電子行業行為準則 (EICC) 訂定供應商基本準則，要求所屬供應商必須遵循相關社會責任，並且制定供應商 EICC 稽核規範，評估要點包括商業道德、勞工人權、環境保護、安全與衛生、及管理體系等。

新供應商導入前，將先調查生產廠區是否建立 ISO14001 環境管理系統，以及包含童工、職業安全衛生與環境許可證等項目，再經由現場實地查核確認。如有違反規定事項，供應商需於期限內改善完成，始能成為合格供應商。

為了達成材料選用對環境友善之目標、符合國際法規及客戶規範之要求，嚴格要求供應商符合環境管控有害物質技術標準，其中限用或禁用列管之有害化學物質分為禁用物質、限用物質、以及未來可能限用或禁用物質。

我們期許透過綠色供應鏈管理，提供低毒性、低污染的產品給予客戶，降低對於環境或是人體的危害。透過有害物質管理系統進

行供應鏈管理，篩選具能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，以期製造綠色產品以及提高客戶滿意與信賴。

在採購發包交易方面，除了要求供應商產品的品質價格交期之外，也注重供應商的長期供貨能力，以及對環境管理是否有良善措施，並經由供應商考核結果作為採購的依據。本公司嚴格遵守企業社會責任，並要求供應商一同遵守企業社會責任，包括環境保護、遵守法規、尊重智慧財產權、公平交易、人權與勞動安全與健康等。

本公司定型化採購合約，包含環境保護保證及企業社會責任規定，供應商如違反合約規定且未於三十日內改善者，本公司有權隨時終止與供應商間的任何合約或訂單。

供應商評鑑

我們透過評分系統持續管理供應商的品質，凡未通過評鑑要求的廠商，在給予必要之改善緩衝時間內若仍未能有效改善者，則列為禁止採購，同時訂單系統也無法對不合格的廠商發出訂單。

在本報告書期間，本公司往來之供應商並未有發生實際或可預期發生之重大環境、勞動條件、人權、社會等衝擊之案件，故後續並無須處理之衝擊案件。

人權調查

我們深切瞭解雇用童工對當事人可能造成之身心影響，以及對企業社會形象所產生之負面效應，我們尊重結社自由、團體協約、人權等議題，因此，絕無僱用童工之不法情事發生，如供應商有任何情事違反事實，得經由總經理裁示後予以降等或移除於合格供應商名單。

在本報告書期間，本公司並無發現供應商有發現使用童工之情事，也未發現供應商有強迫或強制勞動事件的事件。

衝突礦產

我們願意配合 EICC (Electronic Industry Code of Conduct, 電子產業行為準則) 和 GeSI (Global e-Sustainability Initiative, 全球電子永續發展推進協會) 所推動的礦源調查，並與各相關團體對話，同時要求本公司的供應商必須配合禁用衝突礦產的要求。

我們並未直接購買上述任何地域的衝突礦產，同時，每年使用 CFSI 調查表，調查供應商金屬使用情況，包含鉭 (Ta)、錫 (Sn)、金 (Au)、和鎢 (W)，並針對礦產來源、採礦情形、以及是否曾使用在產品中等事項進行了解。

公司概況 | 4-5 驗證及獲獎實績

環境汙染日益嚴重，環保議題成為全球二十世紀所關注的焦點，臭氧層破洞、地球暖化等氣候變化，喚醒人們的環保意識，現今台灣、亞洲、甚至全世界各國政府，積極推廣綠色環保，開啟綠色環保地球新機制。

近年來永續概念已逐漸深入到全球企業的營運當中，我們對於永續發展一向非常重視，除了提出永續經營的最高指導原則，更依據各項永續議題制定管理政策與方針，定期檢討績效與訂立未來目標，不但要求企業內部全體同仁遵守，也特別強調供應商必須遵循金寶電子的永續政策，這就是我們身為世界公民一份子，給予所有利害關係人的永續承諾與應負的責任。

2016 年度，我們的墨西哥廠通過 ANSI/ESD S20.20 靜電防護認證；我們的菲律賓廠通過 ISO 14001 認證、有害物質管理系統 (HSPM) 認證及 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統認證。

金寶電子 / 獲獎實績

Safty	 UL	 TUV	 BEAB	 JQA	 CSA
EMC	 CCC	 TLAS			
CSR	 ISO14001		 TLS8001	 OHSAS18001	 GSV
Quality	 ISO 9001		 SONY Green Partner	 TL 9000	 ISO 22000 (Food Safty)
	 TS16949 (Automobile)	 ISO 13485 (Medical)	 AS 9100	 IECQ/ QC080000	
Award	 Taiwan National Quality Prize		 Prime Minister's Award of Thailand		



麗寶大數據榮獲CES智慧家電產品之創新大獎



三緯國際3D印表機da Vinci Mini於台北國際電腦展，榮獲Basic Award 年度產品金獎



三緯國際3D列印機 da Vinci Mini 榮獲2016 CES 編輯選擇大獎、Tom's Guide 2016 CES 最佳新技術獎之最佳3D列印機，以及由美國TWICE雜誌頒發的TWICE Picks Award等三大獎項，為國內唯一連續3年榮獲CES大獎的3D列印品牌。

5. 利害關係人之 鑑別與溝通

利害關係人之鑑別與溝通

我們重視利害關係人之想法和意見，除於日常業務上以各種型態與利害關係人保持互動外，亦透過問卷調查、電子信箱、訪談或其他途徑蒐集其關切議題，對於利害關係人之建議，由各部門鑑別可能之風險並做回應。同仁可藉由「申訴管道」提供寶貴意見，或是進行必要的申訴與舉報；另外，本公司建置公司發言人辦理股東意見或申訴之服務。

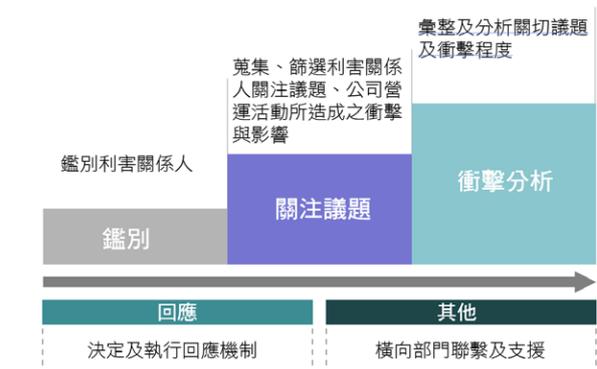
利害關係人溝通議題，參酌 GRI G4 指標之考量面分類，對各項經濟、環境及社會等重大考量面進行討論，並由各相關單位將議題納入年度工作事項或目標，並以「利害關係人關心程度」及「對於組織衝擊程度」繪製利害關係人關切議題散佈圖，做為重大議題判別依據。

5-1 企業社會責任組織

本公司於 2014 年設置「企業社會責任辦公室」，負責推動並執行公司企業社會責任相關活動，對於利害關係人關切之議題，由公司研議關切議題之關注程度及對組織營運影響程度，做為本公司制定執行策略參考依據。

5-2 利害關係人之鑑別與溝通

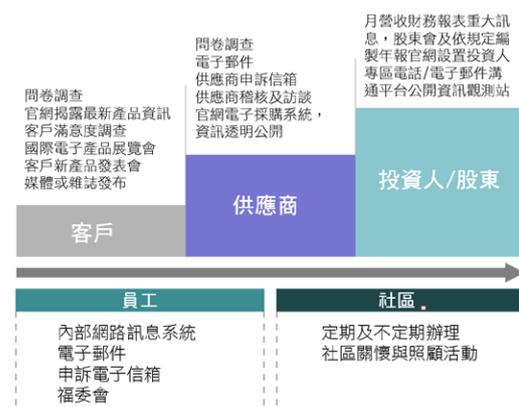
關鍵議題之蒐集



利害關係人鑑別



與利害關係人溝通路徑



5-3 回應關鍵議題與關注

我們透過公司網頁、報告書、年報、內部刊物等方式與各利害關係人溝通交流之外，對於利害關係人關心的議題，選擇不同的方式進行利害關係人議合，也運用諸多途徑瞭解利害關係人所關切的議題並做適度回應，將內外部利害關係人關注的議題進行排序，鑑別出利害關係人所關注之實質性議題。本報告書列舉關切議題前 19 大事項做為說明

實質性邊界判別

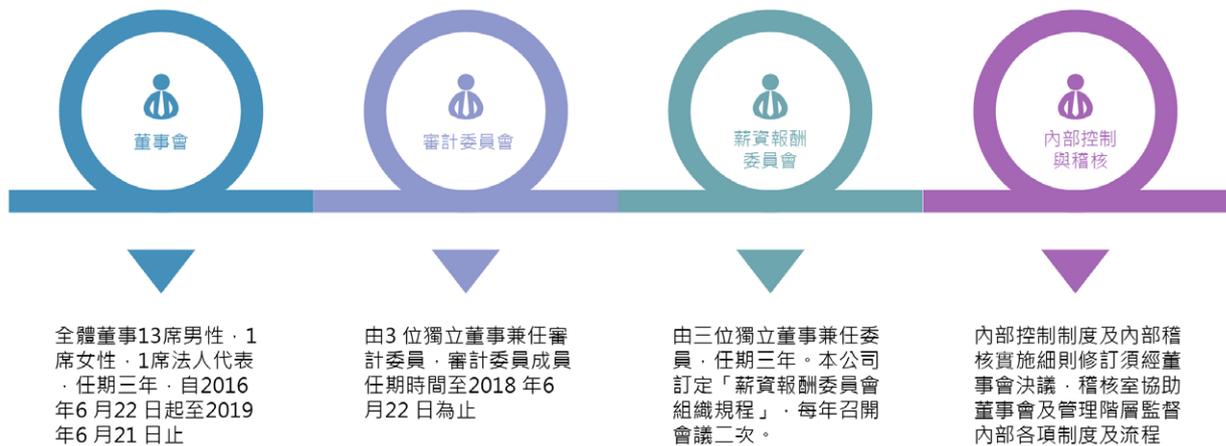
類別	重大考量面	組織內		組織外	
		台灣	其他(註)	客戶	供應商
經濟面	經濟成果	⊙	⊙		
環境	能源	⊙	⊙		○
	廢氣排放	⊙	⊙		○
	廢水與廢棄物	⊙	⊙		○
	產品及服務	⊙	⊙	⊙	
	法規遵循	⊙	⊙	⊙	
	環境問題申訴機制	⊙	⊙		
社會	僱用	⊙	⊙		
	勞資關係	⊙	⊙		
	職業健康與安全	⊙	⊙		○
	訓練與教育	⊙	⊙		
	不歧視	⊙	⊙	○	○
	童工	⊙	⊙	○	○
	強迫勞動	⊙	⊙	○	○
	產品及服務標示	⊙	⊙	○	○
	顧客隱私	⊙	⊙	○	○
	法規遵循	⊙	⊙	○	○
其他	衝突礦產	⊙	⊙	⊙	⊙
	獎勵生育	⊙	⊙	不適用	不適用

⊙具實質性且揭露；○具實質性但尚未揭露

備註：其他廠區包括中國大陸、泰國、菲律賓、馬來西亞、美國、巴西、墨西哥等廠區。

6. 公司治理

公司治理 | 6-1 公司治理架構



董事會組成

2016年6月22日金寶股東常會選舉董事，任期三年自2016年6月22日起至2019年6月21日止，全體董事13席為男性，1席為女性，1席法人代表。

本公司董事會採用候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之。各董事及法人董事代表人由具有豐富的公司經營經驗或學術經驗的董事所組成，董事們的豐富學識、個人洞察力和商業判斷力，推動公司的永續經營，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。

董事會以遵循相關法規為最高準則，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有

利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

2016年度董事會開會6次。董事柯長崎、周永嘉及許偉洋先生於2016年6月22日新任本公司董事，原擔任本公司之監察人；董事黃玉輝先生及獨立董事黃志鵬先生於2016年6月22日新任本公司董事。

董事對利害關係議案迴避之執行情形，本公司依規定於董事會議事錄中敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形，包括討論解除經理人競業禁止限制

案、討論向金融機構貸款、討論資金貸與案及背書保證案、討論擬發放董監事及員工酬勞、討論調整薪資案、討論薪資報酬委員會委員案、討論庫藏股轉讓員工作業案等。參閱本公司 105 年度年報公司治理報告之資料。

董事會成員及主要學（經）歷，如下。

職稱	姓名(法人代表)	選(就)任日期	主要經（學）歷
董事長	許勝雄	2016.6.22	台灣師範大學名譽博士；金寶電子、仁寶電腦董事長
董事	許勝傑	2016.6.22	淡江大學建築系；仁寶電腦董事
董事	沈軾榮	2016.6.22	美國南加州大學 MBA WHITTIER 法律學校博士；仁寶電腦董事
董事	柯長崎	2016.6.22	台灣大學商學系；信東生技董事長兼總經理；仁寶電腦董事
董事	陳瑞聰	2016.6.22	成功大學電機系；華寶通訊、智易科技董事長
董事	鵬寶科技	2016.6.22	不適用
董事	許介立	2016.6.22	日本早稻田大學國際經管所
董事	周永嘉	2016.6.22	台灣大學地質系；仁寶電腦董事
董事	陳益昌	2016.6.22	文化學院法律系；日本青山學院大學經營學部
董事	許偉洋	2016.6.22	海洋學院
董事	陳培源	2016.6.22	醒吾商專國際貿易科
董事	黃玉輝	2016.6.22	東莞凱寶電子、泰金寶科技(蘇州)董事
獨立董事	江丙坤	2016.6.22	總統府資政；中國信託金融控股公司最高顧問；臺灣經濟研究院董事長
獨立董事	何美玥	2016.6.22	友達光電/日月光半導體/高雄銀行 獨立董事；總統府國策顧問
獨立董事	黃志鵬	2016.6.22	首席顧問：寶成企業

本屆董事會 (任期：2016/6/22 ~ 2019/6/21)，2016/6/22 ~ 2016/12/31 共計開會四次 (全年開會六次)，董事出席情形如下：

職稱	姓名 (或代表人姓名)	實際出 (列)席次數	委託出席次數	實際出 (列)席%
董事長	許勝雄	4	0	100
董事	許勝傑	4	0	100
董事	沈軾榮	4	0	100
董事	柯長崎	4	0	100
董事	陳瑞聰	0	4	---
董事	鵬寶科技	1	3	25
董事	許介立	3	1	75
董事	周永嘉	1	3	25
董事	陳益昌	3	1	75
董事	許偉洋	4	0	100
董事	陳培源	0	4	---
董事	黃玉輝	4	0	100
獨立董事	江丙坤	3	1	75
獨立董事	何美玥	3	1	75
獨立董事	黃志鵬	3	0	75

董事會職責

為確保企業之永續經營，本公司至少每季將營運結果報告於董事會，董事會成員對相關議題提供處理方式之意見，以確保經營方向與應對作為能有效符合市場及產業趨勢，以督促經營團隊做出必要調整。

董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，對於董事會議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

本公司對於股東常會議案採逐案票決，並將每項議案股東同意、反對及棄權之結果記載於議事錄，本公司許董事長，均會親自主持每年之股東常會，親自聆聽投資人意見及親自答覆投資人問題。為避免損害股東參與股東會之權益，本公司委任具獨立性股務代辦機構辦理當次股東會事務；另外，年報皆已揭露股東常會決議事項執行情形之檢討，以利投資人後續追蹤。

本公司已於公司網站揭露投資人關係聯絡窗口，發展投資人服務，已依主管機關循序漸進推動電子投票，以落實股東行動主義，使投票更為便利，股東可不受股東會召開時間與地域之限制。

審計委員會

本公司為提升公司治理及強化董事會專業職能，爰依「證券交易法第十四條之四」暨「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」，設置審計委員會，並訂定審計委員會組織規程。由 3 位獨立董事江丙坤、何美玥、黃志鵬兼任審計委員，並推選江丙坤擔任召集人，審計委員任期時間至 2018 年 6 月 22 日為止。

依據證券交易法第 14 條之 5 所列事項暨其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之議決事項（應敘明董事會日期、期別、議案內容、審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理）：本公司於本報告書期間，並無上述議案未經審計委員會通過情形。

依規定獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明獨立董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：本公司於本報告書期間，並無獨立董事應迴避利害關係議案情形。

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形。

1. 本公司定期召開審計委員會並視需要邀請會計師、稽核主管及相關主管列席。

2. 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、內部稽核人員及其工作進行考核。
3. 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務進行獨立性審核。

2016 年審計委員會開會 2 次，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出 (列)席次數	委託出席次數	實際出 (列)席 %
召集人	江丙坤	2	0	100%
委員	何美玥	2	0	100%
委員	黃志鵬	2	0	100%

薪資報酬委員會

本公司董事會為健全公司治理機制，爰依「證券交易法第十四條之六」暨「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，設置薪資報酬委員會，以監督及強化管理機能。委員其均具備五年以上工作經驗及相關之資格，足以維持薪酬委員會之獨立、專業與公正性，其相關資訊皆有揭露於年報上以備監督。

薪資報酬委員會成員資料

身分	姓名	是否具有五年以上工作經驗及下列專業資格			符合獨立性情形 (註 2)								兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數	
		商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關料系之公私立大專院校講師以上	法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員	具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗	1	2	3	4	5	6	7	8		
獨立董事	江丙坤			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	0
獨立董事	何美玥			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	3
獨立董事	黃志鵬			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	1

備註：

- (1) 非為公司或其關係企業之受僱人。
- (2) 非公司或其關係企業之董事、監察人。但如為公司或其母公司、子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事者，不在此限。
- (3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總額百分之一以上或持股前十名之自然人股東。
- (4) 非前三款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親。
- (5) 非直接持有公司已發行股份總額百分之五以上法人股東之董事、監察人或受僱人，或持股前五名法人股東之董事、監察人或受僱人。
- (6) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股百分之五以上股東。
- (7) 非為公司或其關係企業提供商務、法務、財務、會計等服務或諮詢之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。

(8) 未有公司法第 30 條各款情事之一。

薪酬委員依本公司職權建議董事及監察人之報酬係由薪酬委員會參酌同業通常水準提出建議送交董事會決議後支給；薪酬亦經由薪酬委員會視其個人績效表現與對公司整體營運貢獻度，並參酌同業水準評議後送交董事會決議。

委員會成員依法令規範由三位獨立董事兼任委員，任期三年，其人數不得少於三人。本公司董事會決議通過，由江丙坤、何美玥、黃志鵬三位擔任委員，其中由江丙坤擔任召集人。依本公司訂定之「薪資報酬委員會組織規程」，薪酬委員會至少每年召開會議二次。

2016 年度薪資報酬委員會運作情形資訊：(1) 本公司之薪資報酬委員會委員計 3 人。(2) 本屆委員任期：105 年 8 月 1 日至 108 年 6 月 21 日，最近年度薪資報酬委員會開會 2 次，

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席 %
獨立董事	江丙坤	2	0	100%
獨立董事	何美玥	1	1	50%
獨立董事	黃志鵬	2	0	100%

委員資格及出席情形如下：

內部控制與稽核

為有效控制企業風險及永續營運，本公司「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」修訂均須經過董事會決議，內部並設置稽核室，協助董事會及管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度稽核計劃，確保內部控制制度之有效性、財務報導之可靠性以及相關法令之遵循外，並能夠適時提供改善之建議，以使公司內部制度得以有效實施，落實監督

機制及控管各項風險管理之執行。本公司依據內控制度加強企業風險之管理，以三層級機制執行風險控管，控管程式包括風險偵測、評估、報告及處理。

本公司稽核室之職掌，在於協助董事會與高階管理階層進行獨立、客觀地評估內部控制制度之完備性、有效性及落實性，並適時提供改善建議，以合理的確保內部控制制度能持續有效實施；同時依董事會與高階管理階層之委任，提供相關調查、評估或諮詢服務，以協助董事會及高階管理階層履行其公司治理的責任，稽核室隸屬董事會，設稽核主管一人總管內部稽核業務，督導稽核室辦理內部稽核工作，稽核主管之任命與免職需經董事會同意，稽核主管列席董事會並提出內部稽核業務報告，且將稽核報告（含追蹤報告）依規定交付獨立董事。另有專任稽核人員，負責執行集團內定期、不定期之稽核與專案查核等事務。執行業務範圍包括：

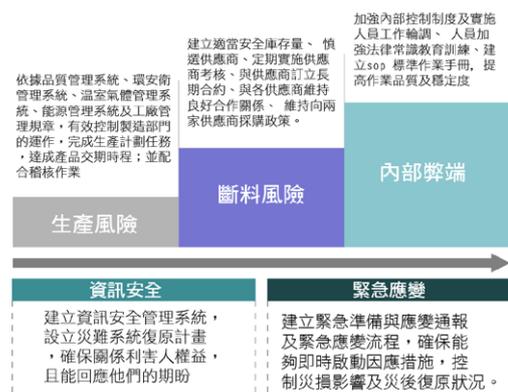
1. 對內部控制制度、內部作業程序及管理辦法等進行檢查，以衡量現行政策、程序之有效性。
2. 依據已辨識之風險擬訂年度稽核計畫，並提報董事會通過後執行。
3. 視需要執行專案稽核或覆核，藉以提供管理階層了解內控缺失。
4. 覆核公司各單位所屬控制作業之自行檢查，及內部控制之執行是否有效。
5. 金管會年度申報作業。

6-2 風險管理

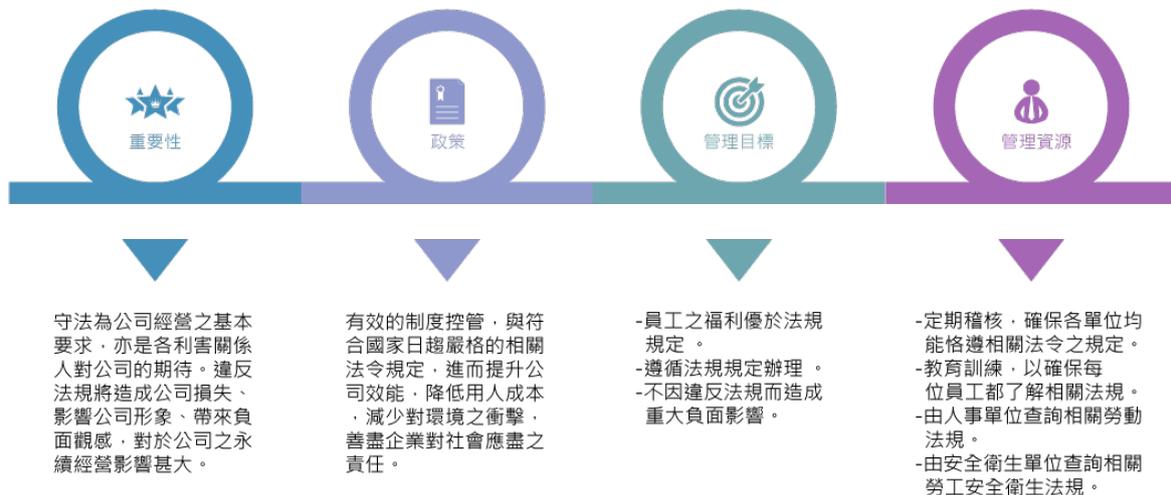
有效控制企業風險以確保永續營運，故風險管理對於企業經營甚為重要。本公司通過 ISO 14001（環境管理系統）及 GHG 溫室氣體查證完成，並有環境保護及職業安全衛生之危害鑑別與風險評估方法，以及相對應的管理、監督及改善措施。

為因應行業經營週期性及非週期性瞬息萬變之外在情勢，本公司各項業務經營所面對之行銷市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度、先進歐美國家益趨嚴格環保法規之建立，以及財務會計控管等主要風險進行管控，除原有之制度規範與處理外，更積極開發更先進與敏感度更高的監督、評估、控管風險程式及準則，以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務拓展模式。

本公司已為全體董事投保董監責任保險，以降低可能之風險。



6-3 法規遵循



6-4 提升資訊透明度

本公司架設公司網站，建置財務業務資訊及公司治理資訊，其中，包括公司沿革、產品或提供服務之介紹、組織架構與經營團隊等資訊，方便股東及利害關係人瞭解本公司之背景及相關產品。

本公司亦設有發言人制度、並架設公司網站，作為本公司各項訊息傳遞與溝通之管道，亦設有投資人信箱，由專責人員處理股東建議及各項問題。

企業要長遠經營，必須持續贏得合作夥伴及社會大眾的信賴與尊重。為使員工行為符合道德標準，並使企業之利害關係人更加瞭解本公司執行道德之標準，本公司以「電子行業行為規範（Electronic Industry Code

of Conduct, EICC）」及「上市上櫃公司訂定道德行為準則」為圭臬，制訂本公司員工「行為守則」，另設有投訴信箱，作為同仁及外部申訴的管道。

本公司員工絕不接受任何形式的要求，或收受任何賄賂，或其他不正當利益；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。

7. 環境保護

環境保護 | 7-1 節能減廢政策

金寶電子身為企業公民的一份子，各廠區將持續宣導節能政策，落實節能、減廢、資源回收及再利用之節能政策。我們推行節約原物料及能源措施，從能源使用管理、水資源管理、工業減廢及製程安全管理之根源著手，以落實環境無污染之虞，做好污染預防與風險管理。

本公司於報告期間無開發、興建案，故無當地社區參與環境影響評估。

7-2 綠色產品

金寶電子承諾遵守各國國際法規標準及環保標章標示要求，不違反任何產品及服務信息標籤的法規，在產品設計時就與客戶確認需求，由安規人員負責在產品開發時期即進行產品驗證及標章的規劃與認證或提供客戶各式所需文件，以利客戶申請各類標章或文件資料。金寶電子所有產品均符合國際安規標準或國際環保規範，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、中國電子資訊產品污染控制管理辦法等），於產品或包裝上標示符合性等相關資訊，2016 年無違反相關產品及服務信息標籤的法規。

我們重視綠色產品設計與開發，並且重視環境友善概念，我們長期關注環境議題，並致力於減少企業營運可能對自然環境所造成的影響，努力遵循法令規範，滿足客戶要求及利害關係人之認同。

綠色營運政策

我們承諾遵循最新國際法規及客戶的限用物質規範要求，在設計研發階段即要求導入綠色概念，減少有害物質的使用，並建立綠色管理系統，使得危害物質管控更加有效與完善，導入綠色產品設計（不使用有害物質之產品設計）及綠色管理系統（建立綠色產品流程管理）

我們的環安政策



我們的環境政策



管理與執行

為達成上述目標，我們自歐盟公告廢電子電機設備中危害物質禁用指令 (RoHS) 以來，我們便成立綠色產品部門及跨事群的合作小組來因應，透過「IECQQC080000 有害物質流程管理系統」，於在產品設計及生產製造期間，皆導入綠色設計與綠色製造的要求，降低對於環境的影響，並且持續確保公司產品可以符合國際法規及客戶對有害物質管理相關要求。

我們每月定期的蒐集法規最新動態及客戶相關環保要求之更新，積極參與客戶或驗證機構、政府舉辦的研討會。若國際法規有變更時，我們將召開符合性查核會議，必要時會對供應商展開調查，同時對公司同仁進行宣導教育，以維持有害物質管理系統之有效性。

透過外部第三公證單位的稽查 QC080000 認證符合

我們的綠色產品政策



我們的品質政策



7-3 溫室氣體管理

我們了解與客戶、員工、供應商及相關人員溝通環境法規之重要性。因此，實行環保教育訓練，協助員工有效執行工作，公司並透過分析工作步驟來評估對環境之影響、依法檢驗環境品質、安排危機處理計劃及教育訓練

另本公司與政府合作降低環境傷害，本公司已取得泰國 AFAQ & Bestcert 公司之 ISO 14001 認證，並於馬哈差及佩布里廠區成功導入 ISO 14001 環境管理系統 (EMS)。

我們推行節約原物料及能源措施，以符合法令規定，從根源著手、清潔生產、工業減廢及製程安全管理，以落實環境無污染之虞，做好污染預防與風險管理。

一、溫室氣體排放之影響，或衝擊之程度：

受氣候變遷相關法規規範之風險

全球暖化與氣候變遷所造成的極端氣候已對全球造成衝擊，也讓人類社會面臨了前所未有的挑戰。我們嘗試了解問題、省思氣候變遷的意識，持續以低碳節能環保為目標，不斷在產品及技術方面創新研發，為國內綠色產業注入新血；導入溫室氣體盤查，減緩全球氣候變遷所帶來的威脅以及天然資源的短缺，也衡量產品或企業的用水指標，降低水資源依賴度等發展調適方針與已緩方案作為因應氣候變遷之策略。

我們每年報告溫室氣體盤查結果，且已採取各項溫室氣體減量相關改善措施，執行溫室氣體排放減量調適；未來持續關注國內外氣候變遷相關法規，以利掌握趨勢做出因應措施。

受氣候變遷之實質風險

由於世界多國政府已實施碳稅徵收，這對電子製造廠商的我們將直接造成實質成本的增加，有鑑於此，我們持續關注及監控溫室氣體結果和執行溫室氣體減排，以降低可能造成的風險。

氣候變遷之機會

經濟的過度開發，造成地球的溫室效應、海水溫度上升，太平洋洋流改變，引起了聖嬰現象，各地發生暴雨及乾旱頻率升高。極端的降雨將提升淹水的風險，長期的乾旱則會影響高度用水的產業，造成供料及生產中斷，而影響整個產業鏈之正常運作。

對全球氣候變遷可能造成之風險摘要如下：

各年度 GHG 排放量趨勢圖

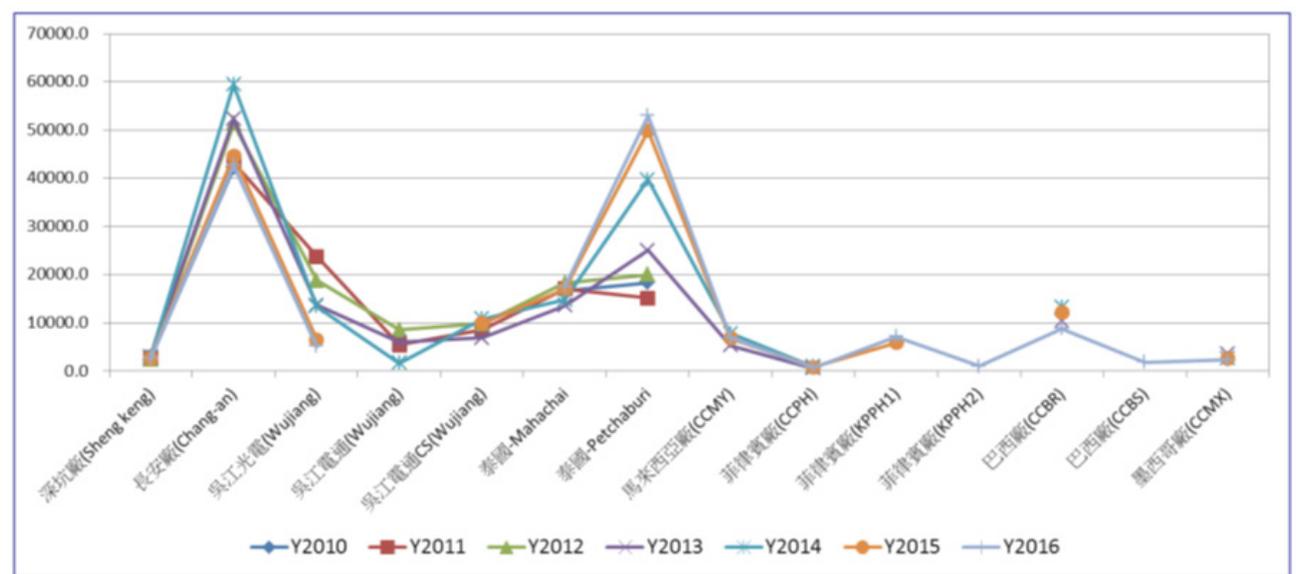
	項目	潛在衝擊	衝擊程度
法規風險	碳稅/ 燃料稅/ 能源稅	增加營運成本	中/ 高
	溫室氣體之交易	增加營運成本	高
	空氣污染之總量日趨嚴格(地方自治法)	增加營運成本	高
物理風險		限水，減產或停產	中/ 高
	極端降雨及乾旱頻率改變	國外供料中斷	高
		銷售減少	中/ 高
	極端降雨及海水面升高	河川潰堤	高

溫室氣體排放量

根據 2016 年溫室氣體盤查結果顯示，溫室氣體總排放量 149824.6 公噸 CO₂e，其中範疇一，來自於製程或設施之直接排放為 16065.1 公噸 CO₂e(占 10.72%)；範疇二，來自於外購電力的間接排放 133758.5 公噸 CO₂e(占 89.27%)。

廠區	主要活動	2010		2011		2012		2013	
		範疇一	範疇二	範疇一	範疇二	範疇一	範疇二	範疇一	範疇二
深坑	研發設計	217.3	2319.6	184.2	2450.8	425.9	2,527.3	397.7	2,465.3
東莞	生產製造	1154.3	41619.6	1336.4	5,0706.2	1,810.9	57,638.0	1,929.2	50,626.9
菲律賓	生產製造	752.3	7468.7	542.5	5,301.1	NA	NA	NA	NA
泰金寶	生產製造	13951.2	82350.6						
總排放量 (公噸 CO ₂ e)		149824.6		60,521.2		62,402.1		55,419.1	
排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬新台幣營收)		1.21		1.47		1.12		1.297	

各年度 GHG 排放量趨勢圖



備註：2013 年度 GHG 盤查開始納入馬來西亞廠、菲律賓廠、巴西廠、墨西哥廠等廠區；2015 年度 GHG 盤查開始納入菲律賓 KPPH 廠區；2016 年度 GHG 盤查開始納入 CBBS 廠區，菲律賓則拆分為泰金寶菲律賓廠、金寶菲律賓 1 廠，金寶菲律賓 2 廠。

2016 GHG 排放量盤查結果

廠區別 Factory	GHG總排放量 (公噸 CO ₂ e) GHG emission (t CO ₂ e)							Y2016 VS Y2015比較 Comparison	
	Y2010	Y2011	Y2012	Y2013	Y2014	Y2015	Y2016	差異值 Variation	差異比例 Variation%
深坑廠(Sheng-keng)	2497.5	2800.6	2353.2	2863	2953.2	2667.8	2536.9	-130.9	▼ 4.9%
長安廠(Chang-an)	42169.3	43304.9	51364.6	52556.1	59448.9	44621.4	42274.0	-1847.4	▼ 4.1%
吳江光電(Wujiang)	-	23715.0	18824.1	13638.3	13430.6	6499.5	5133.8	-1365.7	▼ 21.0%
吳江電通(Wujiang)	-	5445.0	8548.8	5960.8	1623.9	-	-	-	-
吳江電通CS(Wujiang)	-	8608.2	9833.6	6909.2	10781.2	9781.3	-	-	-
泰國-Mahachai	16687.7	17041.3	18275.8	13568.6	14777.2	17096.0	17562.7	466.7	▲ 2.7%
泰國-Petchaburi	18376.4	15167.9	19957.5	25000.6	39712.5	49848.7	53035.8	3187.1	▲ 6.3%
馬來西亞廠(CCMY)	-	-	-	7927.5	7752.6	3766.7	6872.7	106	▲ 1.5%
菲律賓廠(CCPH)	-	-	-	519.0	878.6	816.4	755.3	-61.1	▼ 7.4%
菲律賓廠(KPPH1)	-	-	-	-	-	5843.6	7170.0	1326.4	▲ 22.6%
菲律賓廠(KPPH2)	-	-	-	-	-	-	1051.6	N/A	N/A
巴西廠(CCBR)	-	-	-	10400.6	13191.0	12196.5	8814.8	-3381.7	▼ 27.7%
巴西廠(CCBS)	-	-	-	-	-	-	1806.8	N/A	N/A
墨西哥廠(CCMX)	-	-	-	3540.9	2552.2	2683.2	2310.2	-373	▼ 13.9%
Total	104898.6	116082.8	129154.7	139982.4	167101.9	155821.1	149824.6	-5996.5	▼ 3.84%

備註：Mt 代表公噸 metric ton。

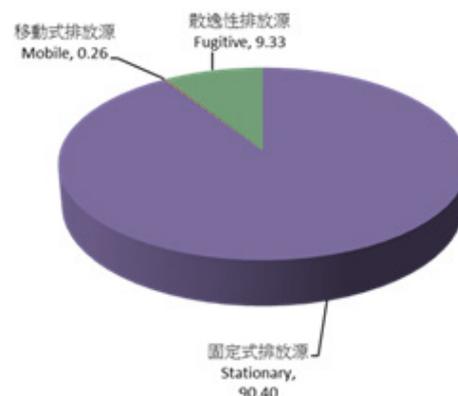
2016 GHG 外購電力盤查結果

廠區別 Factory	外購電力(千度) Purchased Electricity (Thousand kwh)							Y2016 vs Y2015比較 Comparison	
	Y2010	Y2011	Y2012	Y2013	Y2014	Y2015	Y2016	差異值 Variation	差異比例 Variation%
深坑廠(Sheng-keng)	3803.8	4341.9	4131.7	4722.7	4841.6	4704.0	4393.2	-310.8	▼ 6.6%
長安廠(Chang-an)	41193.0	44618.7	53428.0	54892.0	62766.0	55217.4	46455.7	-8761.7	▼ 15.8%
吳江光電(Wujiang)	25571.0	25394.1	20461.3	15286.6	15233.9	7582.4	6291.6	-1290.8	▼ 17.0%
吳江電通(Wujiang)	-	6455.2	10173.2	7345.9	1967.0	-	-	-	-
吳江電通CS(Wujiang)	-	10210.5	11732.4	8341.1	13128.6	13171.0	-	-	-
泰國-Mahachai	25452.0	26979.5	28988.0	24384.4	26422.8	29578.8	30833.9	1255.1	▲ 4.2%
泰國-Petchaburi	27991.0	24367.5	32265.3	35153.9	50974.8	75969.0	81489.2	5520.2	▲ 7.2%
馬來西亞廠(CCMY)	-	-	-	10875.6	10380.2	9558.0	9718.9	160.9	▲ 1.6%
菲律賓廠(CCPH)	-	-	-	792.2	1358.1	1278.4	1148.2	130.2	▼ 10.1%
菲律賓廠(KPPH1)	-	-	-	-	-	8788.3	10974.9	2186.6	▲ 24.8%
菲律賓廠(KPPH2)	-	-	-	-	-	-	1407.0	-	-
巴西廠(CCBR)	-	-	-	14202.0	17007.0	15820.9	11408.5	4412.4	▼ 27.8%
巴西廠(CCBS)	-	-	-	-	-	-	2345.0	-	-
墨西哥廠(CCMX)	-	-	-	5119.2	5376.3	5608.1	4853.2	231.8	▲ 4.3%
Total	124010.8	142367.4	161179.9	177381.3	209456.3	227276.3	211319.3	15957.0	▼ 7.0%

2016 GHG 依排放源統計

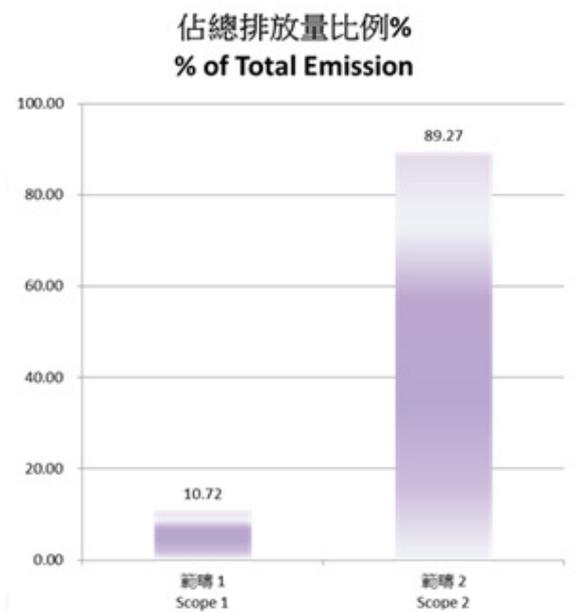
廠區別 Factory	Y2016 GHG依排放源(公噸 CO2 e) GHG by Emission Source (t CO2 e)		
	固定式排放源 Stationary	移動式排放源 Mobile	散逸性排放源 Fugitive
深坑廠(Sheng-keng)	2320.7	37.5	178.5
長安廠(Chang-an)	41742.0	542.4	489.5
吳江光電(Wujiang)	5028.9	7.4	97.4
吳江電通(Wujiang)	-	-	-
吳江電通CS(Wujiang)	-	-	-
泰國-Mahachai	15825.3	46.2	1277.1
泰國-Petchaburi	41812.8	74.8	11148.1
馬來西亞廠(CCMY)	6771.1	65.4	36.0
菲律賓廠(CCPH)	713.8	9.5	31.9
菲律賓廠(KPPH1)	6823.0	91.1	255.8
菲律賓廠(KPPH2)	848.7	4.5	197.9
巴西廠(CCBR)	8676.1	40.2	98.4
巴西廠(CCBS)	1792.8	10.6	3.3
墨西哥廠(CCMX)	2225.4	6.2	78.5
Total	134580.6	390.6	13892.4
佔總排放量比例% % of Total Emission	90.40	0.26	9.33

佔總排放量比例%
% of Total Emission



2016 GHG 依範疇統計

廠區別 Factory	Y2016 GHG 依範疇(公噸 CO2 e) GHG by Scope (t CO2 e)	
	範疇 1 Scope 1	範疇 2 Scope 2
深坑廠(Sheng-keng)	217.3	2319.6
長安廠(Chang-an)	1154.3	41619.6
吳江光電(Wujiang)	505.0	4628.7
吳江電通(Wujiang)	-	-
吳江電通CS(Wujiang)	-	-
泰國-Mahachai	1744.9	15817.8
泰國-Petchaburi	11231.9	41803.9
馬來西亞廠(CCMY)	101.5	6771.1
菲律賓廠(CCPH)	62.7	692.6
菲律賓廠(KPPH1)	549.9	6620.0
菲律賓廠(KPPH2)	202.4	848.7
巴西廠(CCBR)	144.3	8670.4
巴西廠(CCBS)	24.6	1782.2
墨西哥廠(CCMX)	126.3	2183.9
Total	16065.1	133758.5
佔總排放量比例% % of Total Emission	10.72	89.27



2016 NKG GHG 總排放量為 149824.6(Mt CO2 e)，與 Y2015 比較減少 3.8%，主要排放源為外購電力佔 90.4%。

2016 GHG 依排放源統計：(1) 固定式排放源：外購電力、發電機、消防泵使用燃料，佔 90.40%；(2) 移動式排放源：公務車、堆高機使用燃料，佔 0.26%；(3) 逸散性排放源：冷媒、化糞池，佔 9.33%。

2016 GHG 依範疇統計：(1) 範疇 1: 直接溫室氣體排放，佔 10.72%；(2) 範疇 2: 能源間接溫室氣體排放，佔 89.27%。

主要差異說明

廠區別	Y2016 GHG(公噸 CO2 e)	2016 VS 2015 比較		主要差異說明
		差異值	差異比例	
泰國	53035.8	3187.1	▲6.3%	PCBA 產能增加 59748 pcs 3D Printer 產能增加 3339 台 HP Printer 產能增加 2978854 台
菲律賓廠 (KPPH1)	7170.0	1326.4	▲22.6%	因 CCPH 的機台設備和 KPPH1 的位在同一廠區，且 GHG 排量乃以 facility 人數進行等比例分配計算，故導致 KPPH1 電力耗用有所提升。

二、溫室氣體管理之策略、方法、目標：

溫室氣體管理之策略

金寶電子身為地球村的一員並追求環境永續發展，依循 ISO 14064-1 與溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 及相關盤查工具，自 2010 年起，每年進行溫室氣體盤查。為有效管理溫室氣體盤查活動，金寶電子已建立溫室氣體盤查管理作業辦法、溫室氣體盤查數據蒐集與計算作業規範，以系統化的方式確保盤查資訊之可信度。

溫室氣體排放量減量之預算與計畫

金寶對能源效益編列預算，對於能源設備投資於能效改進的資金，如 LED 燈設置，變頻器引入，直接數位控制系統 (DDC) 安裝等，期望達到節能減碳之目的。

產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果

持續配合客戶或消費者需求，以綠色生產、綠色供應為目標，以達節能減碳效果。金寶要求整體供應商提供之零件、部件、材料或成品，在設計的初始階段需要符合我們的環境要求“環境要求和限制物質”。例如，禁止臭氧破壞物質可以更有效地減少溫室氣體排放，藉此防止環境污染和損害。我們所生產之消費性電子產品，皆符合歐盟 RoHS 及 REACH 相關化學品法規指引，且其相關產品符合公司客戶之綠色伙伴規範，達到環境友善之要求。

7-4 節能使用管理

我們舉辦活動宣導並強化員工環保節能觀念及認知，並執行以下管理措施。

策略	具體作法
照明	傳統照明燈管全部改用 LED 燈管
	調整燈具位置改變遮蔽率
	製作用電節能宣導海報
	室內照明符合 CNS 照明標準規定
空調	測量氣溫，啟動不同噸數冰水主機
	中央空調系統定期保養
	調整遮陽簾角度改變遮蔽率
	室內溫度管制由 25°C 調高至 26°C
	高樓層帷幕牆玻璃貼隔熱紙
	增加冷卻水塔定期清洗頻率，提昇冷卻效能
其他	加裝安全門門擋自動關門，減少室內冷空氣外洩
	廠內實施環境綠化
	管制個人電腦逾時未使用自動關閉螢幕
	辦公設備加裝 Timer，夜間定時斷電
	專人監督區域照明並即時反應區域管理者改善
	廠區設立禁菸區
	廠內實施環境綠化
	自備手帕、筷子、茶杯
	離峰時間限用部份電梯
	設置太陽能發電板，利用太陽日照發電
自備手帕、筷子、茶杯	

本公司之能源使用主要為電力、柴油及天然氣等三項能源。

在電力能源方面，2016 年電力能源強度相較於 2015 年增加了 404%，電力能源強度增加係因 2016 年合併泰金寶公司，子公司泰金寶科技與本公司營收業務存在三角貿易的接單模式關係，公司間營收沖銷所致；2016 年柴油能源強度相較於 2015 年減少了 -98%，係因柴油用量減少，減少的部分以電力取代所致。

在天然氣能源方面方面，2016 年天然氣能源強度比 2014 年減少 100.0%，係因天然氣用量減少，天然氣用量減少部分以電力取代所致。

能源項目	電 (千度)	柴油 (公秉)	天然氣 (千立方公尺)
1. 台灣廠區	4,393	0	0
2. 大陸廠區	52,747	35	331
3. 菲律賓廠區	13,530	87	
4. 泰國廠區	112,323	41	0
5. 馬來西亞廠區	9,719	19	0
6. 巴西廠區	13,754	11	0
7. 墨西哥廠區	4,853	1	18
小計	211,319	194	349
能量單位 (百萬焦耳)	760,749,480	7,493,094	13,568,748
2016 年能量強度 (百萬焦耳 / 每億元營收)	618,999	6,097	11,040
2015 年能量強度 (百萬焦耳 / 每億元營收)	122,758	329,394	22,820,558
2016 與 2015 能量強度增加 (減少)	404.2%	-98.1%	-100.0%

台灣廠區用電量情形

台灣	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
用電量 (仟度)	4,353	3,953	3,697	3,751	3,709	4,379
YOY 增幅(減 幅)%	-	-9.2%	-6.5%	1.4%	-1.1%	18.3%
能量單位 (百萬焦耳)	15,671,520	14,231,509	13,309,398	13,502,297	13,353,761	15,764,400
營收 (台幣億元)	399	389	427	556	411	1,230
能量強度 (百萬焦耳/ 營收(億元))	39,235	36,614	31,155	24,273	32,474	12,817

台灣廠區用電量 (仟度)



大陸蘇州廠區自 2013 年 11 月員工宿舍導入用水使用卡 (水卡)，向員工宣導節約用水；2014 年導入 LED 燈，節約用電；2016 年持續水電節能改善，同時員工公告欄宣導。

大陸蘇州廠區用水、用電及其他能源使用情形，每月能源使用進行匯總，設定目標值與實際達成，差異進行分析，檢視達成狀況，進而提出改善措施及計畫，以確保能夠水電氣減量。



時間	水 (千度)	電 (千度)	燃氣費 (千立方公尺)	柴油 (公秉)
2015實際	496	7,582	389	0
2016規劃	182	5,908	202	0
2016實際	198	6,292	191	0
2016達成率	91.9%	93.9%	105%	0
2017目標	188	5,600	126	0

7-5 水資源管理

在全球氣候變遷的影響下，水資源亦已成為一當前重要的議題，在水資源管理方面，我們以 ISO14001 的管理體系力行水資源的節約措施。金寶因產業的特性，主要是組裝工廠，整體而言，製程並未大量使用水資源，主要用水使用量為基礎廠務設施，如空調、空壓等循環用水及員工生活用水。用水來源均來自市政用水，並無單獨取自河川湖泊或地下水源，對水源及社區用水可能的衝擊並無顯著影響。

我們為持續推動節約用水，加強各廠區節水設施管理及汰換，除設施設備改善外亦進行宣導員工經由用水行為改變以提升節約用水效率。各項節水措施：

- 改換藥劑減少空調用水
- 改善冷卻水塔佈水器減少不平引起溢水浪費
- 廁所沖水馬桶水閥調節，每日進行滲漏巡檢
- 廚房每日沖水清洗地面改拖地方式節水，洗菜水用來拖地
- 晚間使用儲用水，關閉水閥
- 每天檢查用水開關點檢與用水巡檢

排水系統依照當地政府要求，生活污水排放口與當地政府指定之污水管道對接，再排放至專業污水公司處理，經專業污水處理公司處理污水合格後，始排放至流入河流。本公司每年委託第三方進行檢驗污水處理程序，檢驗結果均符合當地政府標準。

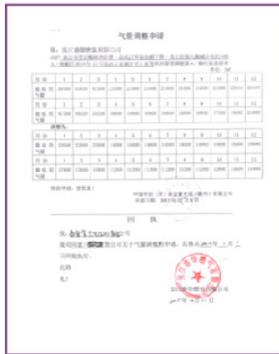
在用水方面，2016 年用水量 (千度) 相較於 2015 年增加 716(千度)，主要係因 2016 年合併泰金寶公司所增加的用水量。

能源項目	2016 用水量 (千度)	2015 用水量 (千度)	2014 用水量 (千度)	2013 用水量 (千度)
1. 台灣廠區	38	40	42	37
2. 大陸廠區	659	657	867	649
3. 菲律賓廠區	137			
4. 泰國廠區	547			
5. 馬來西亞廠區	16			
6. 巴西廠區	4			
7. 墨西哥廠區	12			
小計	1,413	697	909	686

台灣廠區用水量情形

台灣	2012	2013	2014	2015	2016
用水量(千度)	34	29	37	42	38
YOY 增幅(減幅)%		-15%	28%	14%	-10%

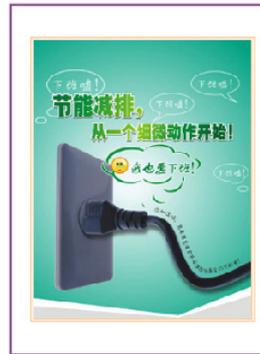
大陸蘇州廠區全廠區地下水管查漏並維修，對於重大設備開機數量管控，以及對變壓器申請停用，並且簽定天燃氣用氣約定量，並依規定申請。



燃氣簽訂用氣約定量



節約能源海報宣傳



節約能源海報宣傳



地下漏水管路查找修復



重大設備開機數量管控



變壓器申請停用

7-6 廢棄物管理及回收再利用

對於廢棄物減量作業，我們著重於來源管理，將來源區分為員工生活廢棄物及製程廢棄物兩大類別；員工生活廢棄物管理則透過員工教育訓練佐以員工行為規範有效推動減量及分類管理，提高資源利用性及其資源化價值；製程廢棄物管理則以最適包材及降低有害廢棄物占比率為主軸，推動減量管理。

廢棄物集中處理係以分類及安全性為目的，各地由專責單位管理廢棄物，有效掌握廢棄物來源產出量並進行管控，同時也與資源再利用業者進行合作，提高資源利用價值，並以零廢棄物為最終目標。

對於廢棄物優先採取製程回收、再利用源

頭減量，對於無法回收再利用之廢棄物，則遵守環保法令規定，委託合法業者清運、焚化、掩埋。對於廢棄物，我們的處理方式為：

- (1) 生活廢棄物，委託合格專業廢棄物處理公司處理；
- (2) 可回收廢棄物，委託清潔隊處理（如寶特瓶、鋁罐、鐵罐、廢紙、廢塑膠、五金件等）；
- (3) 一般事業廢棄物，於測試後拆解，委託甲級專業廢棄物清理公司處理。

台灣廠區為研發業務營運總部，生產基地皆移往泰國、大陸及菲律賓，一般而言無任何污染問題發生，最近年度及截至年報刊印日止無因污染環境問題產生重大之支出。

有關環境議題，本公司於報告期間完全依照政府法規辦理，並無任何違反環境法律法規之情事發生。<http://www.ipe.org.cn/pollution/corporation.aspx>

廠區	1. 台灣廠區		2. 大陸廠區		3. 菲律賓廠區		4. 泰國廠區	
項目分類	重量(噸)	處理方式	重量(噸)	處理方式	重量(噸)	處理方式	重量(噸)	處理方式
生活廢棄物	32	焚燒及回收	265	焚燒及回收	147	焚燒及回收	477,770	焚燒及回收
一般事業廢棄物	7	回收	2,181	回收	454	回收	12,551	回收
有害事業廢棄物	0		16	回收	25	回收	80	回收
小計	39		2,463		625		490,401	
廠區	5. 馬來西亞廠區		6. 巴西廠區		7. 墨西哥廠區		合計	
項目分類	重量(噸)	處理方式	重量(噸)	處理方式	重量(噸)	處理方式	重量(噸)	處理方式
生活廢棄物	N/A	焚燒及回收	172,979	焚燒及回收	798	焚燒及回收	651,991	焚燒及回收
一般事業廢棄物	13	回收	195,049	回收	72	回收	210,327	回收
有害事業廢棄物	233	回收	70,940	回收	6	回收	71,300	回收
小計	246		438,968		876		933,618	

台灣廠區廢棄物處理情形；2016 年度期間，台灣地區並無違反環境法規及所受罰款。大陸蘇州廠區對於雨污管道分流，廢水由吳江經濟技術開發區運東處理廠處理，廢水每年由華測檢測，檢測結果均合格規定。

單位：噸	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	處理方式
非有害廢棄物	36.5	35.5	34.1	35.5	39	焚燒及回收
有害廢棄物	0	0	0	0	0	無
總計	36.5	35.5	34.1	35.5	39	150.6



生活廢棄物分類



廢棄物分類



廢棄物分類



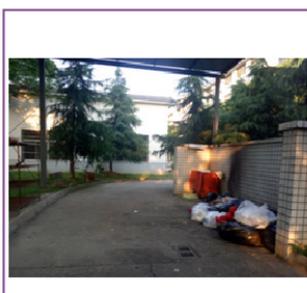
生活廢棄物分類



廢棄物分類



合格專業廢棄物處理廠商



生活廢棄物暫放點



生活廢棄物處理協議書



危險廢物管理計劃表及轉移聯單

7-7 永續管理系統盤查

永續發展之管理系統標準，其目的在於瞭解活動項目潛在的社會、經濟與環境衝擊的影響。為了促使管理系統更加圓滿，及確保各項 CSR 政策及行動被具體落實，並為組織建構起持續性的企業內部訓練與塑造企業永續形象的優勢，我們依 CSR 議題屬性，分別建構了相對應的管理系統，並與國際規範標準接軌，取得系統驗證證書，確實將企業永續及社會責任政策及方針，融入各廠區日常營運作業中。

為此，金寶電子進行各廠區之永續管理系統盤查，將有助於本企業提升企業社會責任、降低環境足跡、找出經營風險和機會。

我們的永續管理系統盤查
1997 年 5 月深坑廠 ISO 9001 系統認證通過
2007 年 7 月長安廠 ISO 9001 系統認證通過
2007 年 9 月長安廠 ISO 14001 環境管理系統認證通過
2007 年 12 月長安廠 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統認證通過
2011 年 3 月深坑廠 IECQ-QC 080000 危害物質管理系統認證通過
2011 年 3 月長安廠通過 IECQ-QC 080000 危害物質管理系統認證通過
2014 年 1 月本集團加入 EICC 成為會員
2015 年 2 月菲律賓廠 ISO 9001 系統認證通過
2016 年 2 月菲律賓廠通過 IECQ-QC 080000 危害物質管理系統認證通過
2016 年 菲律賓廠通過 ISO 14001 認證
2016 年 墨西哥廠通過 ANSI/ESD S20.20 靜電防護認證

7-8 限用物質

本公司為 ODM 及 EMS 代工廠，全面遵守有關限用禁用有害物質、衝突礦產等規定，並提供相關資訊給客戶。

自歐盟公告廢電子電機設備中危害物質禁用指令 (RoHS) 以來，本公司便成立綠色產品部門及跨事群的合作小組來因應，遵循最新國際法規及客戶的限用物質規範要求，除本公司內部對於環境保護要求事項與產品限用物質訂定相關管理規範外，並且在管理規範中區分電子、機構及包裝材料所應對應之證明文件 (例如：檢測報告或保證書、MSDS 或成分表、各客戶的綠色調查表、聲明書等)，以證明產品材料符合限用物質之規範，同時透過「IECQQC080000 有害物質流程管理系統」，於在產品設計及生產製造導入綠色設計與綠色製造的要求，降低對於環境的影響，使得危害物質管控更加有效與完善。

我們為了達成材料選用對環境友善之目標、符合國際法規及客戶規範之要求，嚴格要求供應商符合環境管控有害物質技術標準，其中限用或禁用列管之有害化學物質分為禁用物質、限用物質、未來可能限禁用物質。我們期許透過綠色供應鏈管理，提供低毒性、低污染的產品給予客戶，降低對於環境或是人體的危害。有害物質管理系統使我

們的綠色產品管理制度更具效率、便利與嚴謹，成為綠色競爭力的一部份。透過此平台可更有效率進行供應鏈管理，篩選具能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，以生產綠色產品及提高各國際客戶的滿意與信賴。

對此，為持續確保產品符合國際法規及客戶對有害物質管理相關要求，本公司每月定期的蒐集法規最新動態及客戶相關環保要求之更新，積極參與客戶或驗證機構、政府舉辦的研討會；若國際法規有變更時，本公司也會召開符合性查核會議，必要時會對供應商展開調查，同時對同仁進行宣導教育，以維持有害物質管理系統之有效性；另外，本公司每年也會透過外部第三公證單位的稽查 QC080000 認證符合性，以確保集團執行有害物質管理流程的有效性。

在本報告書期間本公司各廠區並未發生違反環境法律及規則被處鉅額罰款，也未接到任何關於影響環境的事件。

7-9 採用環境標準篩選之供應商

本公司為消費、通訊、影像及資訊電子產品的 ODM/CDM 企業，本著對社會之關懷，致力於環境保護，並在產品之設計、生產、包裝、販售與服務，均符合國際法令規章與客戶的綠色產品要求。

產品使用的原物料均符合有害物質的限制值，並經第三方實驗室檢測確認。同時供應商也簽署環境保護保證書，並透過現場查核廠商有害物質管理作業流程，確保作業符合要求。

本公司新供應商的要求，是以歐盟 2011/65/EU (RoHS) 有害物質限制指令為基準，全部供應商都必須符合 RoHS 要求，因此篩選比例為 100%。

我們導入新供應商前，安排實地查核，除了針對品質與有害物質管理作業外，也對童工、工作安全、職業疾病防護、員工宿舍與環境許可文件進行確認。查核發現的問題，供應商需在規定期限內完成改善，確保維護良好的工作條件，符合法令的規定。

8. 環健康職場 與社會參與

健康職場與社會參與 | 8-1 人員概況

在全球布局的營運策略下，自 2016 合併泰金寶科技股份有限公司，因此員工人數相較於 2015 年大幅增加。我們認為，員工相處融洽，才能成就公司永續發展的生命力，因此，主管階層的招聘錄用也會以當地聘用優秀人才為考量，我們希望保有管理階層的多樣性以及在地化，照顧當地民眾。在人事管理上也特別著重於員工的福利制度，就是要讓我們的員工人人樂在工作，發揮群體的力量。

我們遵守當地勞工相關法令規定，對員工薪給係參照組織結構、及員工學經歷背景、專業知識技術、年資、經驗及個人績效表現，來核定員工之薪資水準，標準起薪皆優於「勞動基準法」所規定之基本薪資。

我們遵守勞動基準法等法令之規定，未雇用童工從事工作。基於國民就業機會平等之基本人權，在僱用員工時，完全以專業能力及經驗為依據，從未有因種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、婚姻、身心障礙等，予以不同考量。

我們充分表現僱用的多樣性，未曾發生違反人權或歧視事件，故在本報告書期間並無違反原住民權益之事件或受到外部人權的審查或影響評估的事件，公司內部任何的營運活動皆無強迫或強制勞動風險。

(一) 性別職別年齡人員結構

- (1) 台灣廠區員工總人數有 2,019 人，其中男性有 1,242 人 (佔全部 62%)，女性有 777 人 (佔全部 38%)；中高階主管有 661 人，其中男性主管有 521 人 (78%)，女性主管有 140 人 (22%)；年齡在 50 歲 (含) 以上有 203 人 (佔全部 10%)。

員工總人數	台灣廠區							
	30 歲 以下		31 歲-50 歲		51 歲 以上		小計	
年齡	男	女	男	女	男	女	男	女
性別								
課級以上	1	0	382	122	138	18	521	140
職員	197	168	504	442	20	27	721	637
直接員工							0	0
合計	198	168	886	564	158	45	1,242	777

(2) 大陸廠區員工總人數有 5,645 人，其中男性有 3,691 人 (佔全部 65%)，女性有 1,954 人 (佔全部 35%)；中高階主管有 152 人，其中男性主管有 86 人 (56%)，女性主管有 66 人 (44%)；年齡在 50 歲 (含) 以上有 19 人 (佔全部 0.3%)

員工總人數	大陸廠區							
	30 歲 以下		31 歲-50 歲		51 歲 以上		小計	
年齡	男	女	男	女	男	女	男	女
性別								
課級以上	4	3	82	63	0	0	86	66
職員	306	185	426	214	2	0	734	399
直接員工	2,327	994	537	485	7	10	2,871	1,489
合計	2,637	1,182	1,045	762	9	10	3,691	1,954

(3) 菲律賓廠區員工總人數有 3,825 人，其中男性有 1,156 人 (佔全部 30%)，女性有 2,669 人 (佔全部 70%)；中高階主管有 79 人，其中男性主管有 58 人 (73%)，女性主管有 21 人 (27%)；年齡在 50 歲 (含) 以上有 7 人 (佔全部 0.18%)。

員工總人數	菲律賓廠區							
	30 歲 以下		31 歲-50 歲		51 歲 以上		小計	
年齡	男	女	男	女	男	女	男	女
性別								
課級以上	2	2	49	19	7	0	58	21
職員	185	187	183	48	0	0	368	235
直接員工	538	1,935	192	478	0	0	730	2,413
合計	725	2,124	424	545	7	0	1,156	2,669

(4) 泰國廠區員工總人數有 13,171 人，其中男性有 6,941 人 (佔全部 52%)，女性有 6,230 人 (佔全部 48%)；中高階主管有 239 人，其中男性主管有 156 人 (65%)；女性主管有 83 人 (35%)；年齡在 50 歲 (含) 以上有 239 人 (佔全部 1.8%)。

員工總人數	泰國廠區							
	30 歲 以下		31 歲-50 歲		51 歲 以上		小計	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	15	2	138	73	3	8	156	83
職員	407	281	282	220	4	3	693	504
直接員工	4,973	3,546	1,012	1,983	107	114	6,092	5,643
合計	5,395	3,829	1,432	2,276	114	125	6,941	6,230

(5) 來西亞廠區員工總人數有 406 人，其中男性有 194 人 (佔全部 47%)，女性有 212 人 (佔全部 53%)；中高階主管有 14 人，其中男性主管有 10 人 (71%)；女性主管有 4 人 (29%)；年齡在 50 歲 (含) 以上有 4 人 (佔全部 1%)。

員工總人數	馬來西亞廠區							
	30 歲 以下		31 歲-50 歲		51 歲 以上		小計	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	1	2	7	2	2	0	10	4
職員	15	15	24	9	1	0	40	24
直接員工	112	102	32	81	0	1	144	184
合計	128	119	63	92	3	1	194	212

(6) 巴西廠區員工總人數有 1,216 人，其中男性有 494 人 (佔全部 40%)，女性有 722 人 (佔全部 60%)；中高階主管有 51 人，其中男性主管有 40 人 (78%)；女性主管有 11 人 (22%)；年齡在 50 歲 (含) 以上有 44 人 (佔全部 3.6%)。

員工總人數	巴西廠區							
	30 歲 以下		31 歲-50 歲		51 歲 以上		小計	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	6	1	27	9	7	1	40	11
職員	86	58	115	66	22	0	223	124
直接員工	132	275	89	308	10	4	231	587
合計	224	334	231	383	39	5	494	722

(7) 墨西哥廠區員工總人數有 578 人，其中男性有 263 人 (佔全部 45%)，女性有 315 人 (佔全部 55%)；中高階主管有 11 人，其中男性主管有 8 人 (72%)；女性主管有 3 人 (28%)；年齡在 50 歲 (含) 以上有 22 人 (佔全部 3.8%)。

員工總人數	墨西哥廠區							
	30 歲 以下		31 歲-50 歲		51 歲 以上		小計	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	0	0	8	3	0	0	8	3
職員	37	13	53	9	0	0	90	22
直接員工	77	132	82	142	6	16	165	290
合計	114	145	143	154	6	16	263	315

(8) 其他地區包含美國、日本、韓國、荷蘭...等地區，以業務銷售及業務服務為主要業務性質，員工總人數有 283 人，其中男性有 110 人 (佔全部 38%)，女性有 173 人 (佔全部 62%)；中高階主管有 27 人，其中男性主管有 24 人 (88%)；女性主管有 3 人 (12%)；年齡在 50 歲 (含) 以上有 118 人 (佔全部 41%)。

員工總人數	其他地區							
	30 歲 以下		31 歲-50 歲		51 歲 以上		小計	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	1	0	7	2	16	1	24	3
職員	3	5	16	16	20	9	39	30
直接員工	14	28	19	54	14	58	47	140
合計	18	33	42	72	50	68	110	173

(9) 在佈局全球的所有廠區員工總人數有 27,143 人，其中男性有 14,091 人 (佔全部 51%)，女性有 13,052 人 (佔全部 49%)；中高階主管有 1,234 人，其中男性主管有 903 人 (73%)；女性主管有 331 人 (27%)；年齡在 50 歲 (含) 以上有 656 人 (佔全部 2.4%)。

員工總人數	各廠區合計							
	30 歲 以下		31 歲-50 歲		51 歲 以上		小計	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	30	10	700	293	173	28	903	331
職員	1,236	912	1,603	1,024	69	39	2,908	1,975
直接員工	8,173	7,012	1,963	3,531	144	203	10,280	10,746
合計	9,439	7,934	4,266	4,848	386	270	14,091	13,052

(二) 員工新進率及離職率統計

新進離職人員	1. 台灣廠區				2. 大陸廠區				3. 菲律賓廠區				4. 泰國廠區			
	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
新進人數	317	16%	160	8%	13,302	236%	4,179	74%	730	19%	2,207	58%	7,107	54%	5,145	39%
離職人數	204	10%	106	5%	13,445	238%	4,104	73%	244	6%	949	25%	4,948	38%	3,839	29%

新進離職人員	5. 馬來西亞廠區				6. 巴西廠區				7. 墨西哥廠區				8. 其他地區			
	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
新進人數	33	8%	34	8%	80	7%	108	9%	38	7%	79	14%	39	14%	24	8%
離職人數	72	18%	89	22%	272	22%	472	39%	376	65%	478	83%	61	22%	175	62%

新進離職人員	9. 各廠區合計			
	男	%	女	%
新進人數	21,646	80%	11,936	44%
離職人數	19,622	72%	10,212	38%

2016 年離職員工人數為 29,834 人，其中男性 19,622 人，女性 10,212 人，整體離職率偏高，主要係因大陸及墨西哥地區之當地勞動供給流動率偏高所致，其餘地區並無特別影響。

2016 年聘用 33,582 人新進員工，其中新進員工人數男性有 21,646 人，女性有 11,936 人，男女新進員工比例約為 2:1，其中，2016 年新進員工人數相較於 2016 年離職人數多出 3,748 人，另外 2016 年新進員工人數比較 2015 年新進員工多 7,527 人，以確保公司不斷有新血加入，建構健康的人員流動環境，充份促進當地就業發展機會。

(三) 新進 / 離職員工年齡統計

新進與離職人員	1. 台灣廠區			2. 大陸廠區			3. 菲律賓廠區			4. 泰國廠區		
	30歲↓	31-50歲	51歲↑	30歲↓	31-50歲	51歲↑	30歲↓	31-50歲	51歲↑	30歲↓	31-50歲	51歲↑
新進人數	178	283	16	14,822	2,658	0	2,375	554	8	10,167	2,083	2
離職人數	93	200	17	14,899	2,645	5	998	193	2	6,453	2,321	13

新進與離職人員	5. 馬來西亞廠區			6. 巴西廠區			7. 墨西哥廠區			8. 其他地區		
	30歲↓	31-50歲	51歲↑	30歲↓	31-50歲	51歲↑	30歲↓	31-50歲	51歲↑	30歲↓	31-50歲	51歲↑
新進人數	61	6	0	104	82	2	62	52	3	20	24	18
離職人數	89	72	0	309	426	9	534	300	20	100	92	44

(四) 離職人員及員工結構

2016 年底，離職人員及員工結構情形如下：

- (1) 台灣廠區總員工人數有 2,019 人，離職員工共 310 人 (佔總員工人數 15%)，就年齡層區分，其中男性 204 人 (佔總員工人數 10%)，女性 106 人 (佔總員工人數 5%)；就年齡層區分，50 歲 (含) 以上的員工有 18 人，佔總員工人數 0.9%。
- (2) 大陸廠區總員工人數有 5,645 人，離職員工共 17,549 人 (佔總員工人數 310%)，就年齡層區分，其中男性 13,445 人 (佔總員工人數 238%)，女性 4,104 人 (佔總員工人數 72%)；就年齡層區分，50 歲 (含) 以上的員工有 5 人，佔總員工人數 0.1%。

離職人數	廠區	1. 台灣廠區			2. 大陸廠區		
性別	年齡	離職	佔離職人數%	佔全部人數%	離職	佔離職人數%	佔全部人數%
男性	30歲以下	55	17.7%	2.7%	11,536	65.7%	204.4%
	30~50歲	134	43.2%	6.6%	1,904	10.8%	33.7%
	50歲以上	15	4.8%	0.7%	5	0.0%	0.1%
	小計	204	65.8%	10.1%	13,445	76.6%	238.2%
女性	30歲以下	38	12.3%	1.9%	3,363	19.2%	59.6%
	30~50歲	65	21.0%	3.2%	741	4.2%	13.1%
	50歲以上	3	1.0%	0.1%	0	0.0%	0.0%
	小計	106	34.2%	5.3%	4,104	23.4%	72.7%
合計		310	100.0%	15.4%	17,549	100.0%	310.9%

(3) 菲律賓廠區總員工人數有 3,825 人，離職員工共 1,193 人 (佔總員工人數 31%)，就年齡層區分，其中男性 244 人 (佔總員工人數 6%)，女性 949 人 (佔總員工人數 24%)；就年齡層區分，50 歲 (含) 以上的員工有 2 人，佔總員工人數 0.05%。

(4) 泰國廠區總員工人數有 13,171 人，離職員工共 8,787 人 (佔總員工人數 66%)，就年齡層區分，其中男性 5,004 人 (佔總員工人數 37%)，女性 3,783 人 (佔總員工人數 28%)；就年齡層區分，50 歲 (含) 以上的員工有 13 人，佔總員工人數 0.1%。

離職人數	廠區	3. 菲律賓廠區			4. 泰國廠區		
性別	年齡	離職	佔離職人數%	佔全部人數%	離職	佔離職人數%	佔全部人數%
男性	30歲以下	199	16.7%	5.2%	3,782	43.0%	28.7%
	30~50歲	43	3.6%	1.1%	1,219	13.9%	9.3%
	50歲以上	2	0.2%	0.1%	3	0.0%	0.0%
	小計	244	20.5%	6.4%	5,004	56.9%	38.0%
女性	30歲以下	799	67.0%	20.9%	2,671	30.4%	20.3%
	30~50歲	150	12.6%	3.9%	1,102	12.5%	8.4%
	50歲以上	0	0.0%	0.0%	10	0.1%	0.1%
	小計	949	79.5%	24.8%	3,783	43.1%	28.7%
合計		1,193	100.0%	31.2%	8,787	100.0%	66.7%

- (5) 馬來西亞廠區總員工人數有 406 人，離職員工共 161 人 (佔總員工人數 39%)，就年齡層區分，其中男性 72 人 (佔總員工人數 17%)，女性 89 人 (佔總員工人數 22%)；就年齡層區分，50 歲 (含) 以上的員工有 0 人。
- (6) 巴西廠區總員工人數有 1,216 人，離職員工共 744 人 (佔總員工人數 61%)，就年齡層區分，其中男性 272 人 (佔總員工人數 22%)，女性 472 人 (佔總員工人數 39%)；就年齡層區分，50 歲 (含) 以上的員工有 9 人，佔總員工人數 0.7%。

離職人數	廠區	5. 馬來西亞廠區			6. 巴西廠區		
性別	年齡	離職	佔離職人數%	佔全部人數%	離職	佔離職人數%	佔全部人數%
男性	30 歲以下	49	30.4%	12.1%	115	15.5%	9.5%
	30~50 歲	23	14.3%	5.7%	151	20.3%	12.4%
	50 歲以上	0	0.0%	0.0%	6	0.8%	0.5%
	小計	72	44.7%	17.7%	272	36.6%	22.4%
女性	30 歲以下	40	24.8%	9.9%	219	29.4%	18.0%
	30~50 歲	49	30.4%	12.1%	250	33.6%	20.6%
	50 歲以上	0	0.0%	0.0%	3	0.4%	0.2%
	小計	89	55.3%	21.9%	472	63.4%	38.8%
合計		161	100.0%	39.7%	744	100.0%	61.2%

(7) 墨西哥廠區總員工人數有 578 人，離職員工共 845 人 (佔總員工人數 146%)，就年齡層區分，其中男性 376 人 (佔總員工人數 65%)，女性 478 人 (佔總員工人數 81%)；就年齡層區分，50 歲 (含) 以上的員工有 20 人，佔總員工人數 3.4%。

離職人數	廠區	7. 墨西哥廠區			8. 其他地區		
		離職	佔離職人數%	佔全部人數%	離職	佔離職人數%	佔全部人數%
性別	年齡						
男性	30 歲以下	261	30.6%	45.2%	29	12.3%	10.2%
	30~50 歲	105	12.3%	18.2%	32	13.6%	11.3%
	50 歲以上	10	1.2%	1.7%	0	0.0%	4.6%
	小計	376	44.0%	65.1%	61	25.8%	26.1%
女性	30 歲以下	273	32.0%	47.2%	71	30.1%	25.1%
	30~50 歲	195	22.8%	33.7%	67	28.4%	23.7%
	50 歲以上	10	1.2%	1.7%	37	15.7%	13.4%
	小計	478	56.0%	82.7%	175	74.2%	62.2%
合計		854	100.0%	147.8%	236	100.0%	88.3%

(8) 各廠區合計：

總員工人數有 27,143 人，離職員工共 29,848 人 (佔總員工人數 109%)，就年齡層區分，其中男性 19,691 人 (佔總員工人數 72%)，女性 10,157 人 (佔總員工人數 37%)；就年齡層區分，50 歲 (含) 以上的員工有 118 人，佔總員工人數 0.4%。

離職人數	廠區	9. 各廠區合計		
		離職	佔離職人數%	佔全部人數%
性別	年齡			
男性	30 歲以下	16,026	53.7%	59.0%
	30~50 歲	3,611	12.1%	13.3%
	50 歲以上	54	0.2%	0.2%
	小計	19,691	66.0%	72.5%
女性	30 歲以下	7,474	25.0%	27.5%
	30~50 歲	2,619	8.8%	9.6%
	50 歲以上	64	0.2%	0.2%
	小計	10,157	34.0%	37.4%
合計		29,848	100.0%	110.0%

8-2 人力發展及訓練

金寶電子重視員工的知能學習與職涯發展，藉由完善的訓練制度，協助員工自我學習與成長。

我們根據組織的需求與職能落差，來進行課程設計及訓練規劃，新進員工訓練課程，包含品德操守、人權訓練、公司規定及遵守紀律；在職員工訓練課程，包括一般課程、專業課程、環安衛課程、專業講座、心得發表等，強化在職員工之專業知識、技能及專長，進而提升員工之工作績效，讓員工之工作能力與技能持續成長。

語言學習計畫，本公司瞭解語言對跨國公司的重要性，因此針對公司員工提供語言課程，不僅增進員工的溝通技巧並且可以為前進國際村（如東協）做準備，例如本公司有針對員工安排泰文-英文-中文等語言課程，降低跨國間的語言溝通障礙，提升作業效率。

本公司了解電子產業特別需求具備有資格及技術的工程師及技術員，因此本公司有提供給大學及學院學生獎學金，如 2016 年 6 月 16 日提供 Samut Sakhon 技術學校學生獎學金，藉以提供未來更好的職業生涯機會。

自 2008 年至 2016 年，在泰國投審會 (BOI) 的支持下，子公司泰金寶科技公司推

動新專案發展技術、科技及創新，專案金額達 1 億 5 千萬泰銖，共分 3 個專案，茲說明如下：

專案一：在泰國設立電腦週邊產品之研發中心，提升泰國工程人員能力至國際標準及製造高品質之產品，以符合市場需求。

專案二：與本公司合作進行電子及新技術研發之教育機構包含 :King Mongkut' s Institute of Technology Ladkrabang, Mahanakorn University of Technology 及 NECT-EC。此合作案不但幫助教育機構了解產業需求及訓練更多技術工程人員，並可提升技能、改善技術、提升生產效率及降低生產成本，並提供大學及研究所工程學系學生獎學金。

專案三：建立高科技教育計劃，推動新技術知識及技能，協助泰國工程人員取得最新之研發資訊，本計劃主要提供給具有潛力的學生國際化的學習環境。

此外，我們也會透過公司網站或其他管道，向員工宣導品德操守及組織紀律規定，促使員工言行篤慎，樹立廉潔風氣。



金寶的訓練發展體系

新進人員	專業職能	管理發展課程	品質管理課程	共同課程
職前訓練、介紹企業文化、公司規章、福利及環境等	加強本職學能或培養員工第二專長技能	培養各職階管理與解決問題能力	方針管理、TQM、6s、SPC等品質管理	語文進修、電腦操作、智財權、心理衛生講座及消防逃生訓練

透過公司內辦訓練（包含新人訓練、集團品質基礎訓練、品保基礎訓練、消防演習等）、派外訓練、部門內在職訓練 (On Job Training)、e-learning 等方式，提供管理、專業、品質、

語文等各類之教育訓練，並且提供圖書、期刊、雜誌、光碟等供同仁自我研習及進修。

2016 年執行成果

廠區	1. 台灣廠區		2. 大陸廠區		3. 菲律賓廠區		4. 泰國廠區	
	訓練時數	小時 / 員工	訓練時數	小時 / 員工	訓練時數	小時 / 員工	訓練時數	小時 / 員工
年度訓練時數(一般員工-男)	10,815	15	5,151	59.98	1,303	7.68	186	16.34
年度訓練時數(一般員工-女)	9,555	15	6,111	59.3	1,460	7.43	186	12.71
年度訓練時數(課級以上-男)	780	15	1455	26.63	79	12.97	32	14
年度訓練時數(課級以上-女)	2,100	15	1743	25.81	1	1	32	12

馬來西亞、巴西、墨西哥及其他地區之教育訓練情形：

廠區	1. 台灣廠區		2. 大陸廠區		3. 菲律賓廠區		4. 泰國廠區	
	訓練時數	小時 / 員工	訓練時數	小時 / 員工	訓練時數	小時 / 員工	訓練時數	小時 / 員工
年度訓練時數(一般員工-男)	10,815	15	5,151	59.98	1,303	7.68	186	16.34
年度訓練時數(一般員工-女)	9,555	15	6,111	59.3	1,460	7.43	186	12.71
年度訓練時數(課級以上-男)	780	15	1455	26.63	79	12.97	32	14
年度訓練時數(課級以上-女)	2,100	15	1743	25.81	1	1	32	12



員工教育訓練(台灣地區)



員工教育訓練(大陸廠區)

8-3 員工福利

本公司相當重視員工福利及潛能開發，深信兩者皆為企業永續經營與蓬勃發展之重要因素。秉持此一信念，舉凡員工之待遇、福利、安全、衛生、訓練發展及管理制度，務求落實，使員工認同並貢獻心力於工作崗位上，並遵循政府相關法令法規以作為落實誠信經營之基本前提。

公司除了已訂定有薪酬管理辦法，並將員工績效考核制度公佈給所有員工外，另結合獎金發放標準，每年依營運狀況及個人工作表現績效核給年終獎金，將公司獲利分享予員工。

本公司「職工福利委員會」由勞資雙方共同組成，負責規劃員工假期，照顧員工日常生活，每月則依法提撥職工福利金給予職工福利委員會，運用此筆經費辦理員工各項福利業務，包括三節禮金、勞動節禮金、生日禮金、退休慰問金、婚喪喜慶補助、傷病急難補助、子女教育金及助學金、員工旅遊活動及年度尾牙等。

本公司對所有員工在報到當天即為其投保，依法提供特別休假、產假、陪产假、育嬰留職停薪、婚假、喪假、生理假、家庭照顧假等，並提供員工團體保險以保障員工及眷屬，以及全體員工年度健檢。

同時，為了促進性別平等，落實員工關懷，推動友善職場，於深坑廠區內部設置哺乳室，以便女性同仁使用。

本公司依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定員工退休辦法，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。

獎金、保險、假期

獎金	保險	假期
<ul style="list-style-type: none">• 年終獎金• 員工分紅• 員工認股憑證• 績效獎金• 生育補助• 旅遊津貼• 社團補助• 節日與生日禮券• 員工子女獎金• 專利研發獎金	<ul style="list-style-type: none">• 勞工保險• 全民健康保險• 勞工退休金提撥• 員工及眷屬團體保險• 養老保險• 醫療保險• 失業保險• 工傷保險• 生育保險• 住房公積金	<ul style="list-style-type: none">• 給薪年假• 病假• 補休假• 產假• 育嬰假• 陪產假• 婚喪假

員工旅遊、聚餐、禮券

員工旅遊	員工聚餐	員工禮券
<p>為感謝員工辛勤付出與增進員工情誼交流，每年皆辦理國內、國外員工旅遊並提供部分旅遊補助</p>	<p>尾牙聚餐及摸彩、部門聯誼活動</p>	<p>致贈員工節日及生日禮券、員工社團經費補助</p>

餐飲服務、員工交通車、貼心照顧女性員工

餐飲服務	員工交通車	照顧女性員工
<p>提供衛生安全的員工餐廳，設置戶外咖啡廳，每周免費健康生菜沙拉</p>	<p>提供員工免費上下班交通車服務，提供員工子女獎學金</p>	<p>成立集乳室、提供產假、生理假、育嬰假、制定及宣導性騷擾防治辦法</p>

當地就業、多元溝通管道、退休制度

當地就業	多元溝通管道	退休制度
提供當地人員之就業機會、輔助弱勢，統籌規劃各項社區服務及活動，並邀員工及眷屬加入服務的行列及參與活動	建置及提供多元無障礙的溝通管道，宣導公司政策、制度、福利措施及各項活動，同時讓員工意見得以充分表達，同仁的建言與心聲都能受到重視，並由相關單位負責彙整，適時給予員工回應，舉行勞資會議，讓雙向溝通機制順暢進行。	金寶台灣地區員工之退休皆依台灣相關法令規定及公司之退休辦法辦理，自2005年七月一日起（含）以後到職者一律依「勞工退休金條例」實施勞退新制

8-4 勞資溝通

多元溝通管道

本公司自創立之初起，即特別重視勞資的關係，因此，勞資關係一向相當和諧，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。本公司本於取之社會用之社會，為員工營造幸福感受，重視員工意見，建構多元、透明及暢通溝通機制，員工都可以在暢通的溝通平台上暢所欲言，增進員工之工作滿意度，同時公司也會進行瞭解處理並積極回應員工。我們秉持著人才為企業之根本與最寶貴資產的理

念，藉由完善的訓練制度與系統，協助員工不斷的自我成長，以增進專業能力與附加價值，提昇工作績效，並推動公司的整體發展。

本公司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。

員工可藉由 E-mail 對於不明瞭或覺得有問題的事，均能表達給高階主管知曉，減少誤解與隔閡，且已實施員工申訴制度多年，使員工溝通管道更加完善。

E-MAIL	公佈欄	海報	訓練/宣導	座談會
勞資會議	員工意見箱	員工申訴信箱	不法舉報信箱	員工訪談

勞資和諧關係

本公司特別重視勞資的關係，除了在公司政策上明白揭示「和諧」的經營理念之外，同時，在日常活動可利用各種管道了解員工的心聲與想法，我們有完善的訓練制度，透過公司內辦、派外、部門內在職、e-learning 等方式提供管理、專業、品質、語文等各類之教育訓練，並且提供圖書、期刊、雜誌、光碟等供同仁自我研習及進修，協助員工增進專業能力與附加價值，不斷的自我成長，提昇工作績效，並推動公司的整體發展；員工可藉由 E-mail 對於不明瞭或覺得有問題的事，均有效傳達，減少誤解與隔閡，且已實施員工申訴制度多年，使員工溝通管道更加完善；

此外職工福利委員會，由各部門選舉代表組成，並定期開會辦理有關職工福利措施與活動；公司另有員工急難救助相關辦法及員工認股辦法，以員工認股來達成員工企業內創業的理想；人員之退休皆依政府有關退休規定及本公司所頒退休辦法辦理之。

本公司期許企業及同仁們發揮「創新、和諧、超越」的企業文化，各公司勞資關係和諧，且工作規則均按相關法令規範辦理，故於本報告書期間，並無因勞資糾紛而遭受任何損失之情事。

8-5 健康職場

金寶電子除了員工福利照顧外，對於員工居住環境、宿舍管理、健康照顧已是不遺餘力，為員工建立優質健康安全的職場工作環境。

在健檢方面，本公司每年定期實施全體主管及員工健康檢查，新進員工依規定實施新進人員體格檢查，以上檢查週期及檢查項目，均優於法令規定。

本公司除由專業人員提供員工醫療與健康相關諮詢與協助外，每年本公司定期實行：

- (1) 聘請國內知名醫院來公司為全體員工做健康檢查
- (2) 聘請”職業醫學科專科醫師”駐診服務員工
- (3) 由消防隊辦理消防演習
- (4) 委託合格廠商辦理員工伙食
- (5) 飲用水定期保養，並安排檢測公司檢測

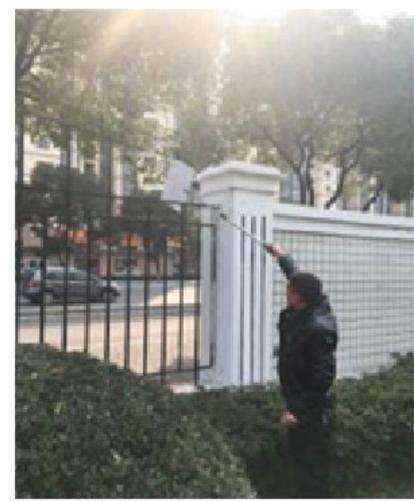
居住環境	宿舍管理	健康照顧
提供乾淨衛生，符合各項安全衛生規範之作業員宿舍	餐廳、超市、溜冰場、籃球場、圖書館、羽毛球場、洗衣店、取款機、醫務室等生活設施	定期員工健康檢查、不定期實施健康宣導

安全守護

(1) 員工進入廠區內隨身佩帶識別證以供辨認，進入廠區需刷卡方可進入。(2) 出廠車輛全面檢查車箱內，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。(3) 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。(3) 保安進行 24 小時廠區打點巡邏，杜絕安全隱患發生。



紅外線報警檢測



紅外線報警檢測



員工門禁管制



員工門禁管制

安全守護



保安巡邏



保安巡邏



出入車輛檢查



出入車輛檢查

衛生及健康守護

為守護本公司職場衛生，我們每月檢測餐廳食品、每餐保留樣品 48 小時及專人管制、設置 FGA36 貨物帳記錄食物來源、宣導食品衛生安全知識、廚房管理人員持有食品安全管理證書、廚房工作人員持有餐飲服務健康證明。

大陸蘇州廠區食品安全執行以下程序以為保障員工食品安全，進行員工健康飲食宣傳。

1. 餐具每季度檢測一次
2. 餐廳所有工作人員均進行健康體檢，上崗
3. 公告欄宣導食品衛生安全指示
4. 每周對餐廳不定期檢查，每餐保留樣品 48 小時

													
<p>食品安全宣導</p>	<p>食品安全宣導</p>												
	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>VENDOR CARD FOOD COURT BAI BOON KAO MAN KAI</th> <th>VENDOR CARD FOOD COURT HWAN PEA</th> <th>VENDOR CARD FOOD COURT HWAN PEA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>NAME: MR. S. SEELI EM. NO: ICTY004 START DATE: 20170204</td> <td>NAME: MISS K. HIRANIKAT EM. NO: ICTY007 START DATE: 20170510</td> <td>NAME: MISS P. PARIKHIT EM. NO: ICTY040 START DATE: 20170429</td> </tr> <tr> <th>VENDOR CARD CANTEN 1 WATTHANASIN 2013</th> <th>VENDOR CARD CANTEN 30 SIRI 2015</th> <td></td> </tr> <tr> <td>NAME: MISS P. NEERANEE EM. NO: ICTY044 START DATE: 20150329</td> <td>NAME: MISS C. SARINYA EM. NO: ICTY0056 START DATE: 20170427</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	VENDOR CARD FOOD COURT BAI BOON KAO MAN KAI	VENDOR CARD FOOD COURT HWAN PEA	VENDOR CARD FOOD COURT HWAN PEA	NAME: MR. S. SEELI EM. NO: ICTY004 START DATE: 20170204	NAME: MISS K. HIRANIKAT EM. NO: ICTY007 START DATE: 20170510	NAME: MISS P. PARIKHIT EM. NO: ICTY040 START DATE: 20170429	VENDOR CARD CANTEN 1 WATTHANASIN 2013	VENDOR CARD CANTEN 30 SIRI 2015		NAME: MISS P. NEERANEE EM. NO: ICTY044 START DATE: 20150329	NAME: MISS C. SARINYA EM. NO: ICTY0056 START DATE: 20170427	
VENDOR CARD FOOD COURT BAI BOON KAO MAN KAI	VENDOR CARD FOOD COURT HWAN PEA	VENDOR CARD FOOD COURT HWAN PEA											
NAME: MR. S. SEELI EM. NO: ICTY004 START DATE: 20170204	NAME: MISS K. HIRANIKAT EM. NO: ICTY007 START DATE: 20170510	NAME: MISS P. PARIKHIT EM. NO: ICTY040 START DATE: 20170429											
VENDOR CARD CANTEN 1 WATTHANASIN 2013	VENDOR CARD CANTEN 30 SIRI 2015												
NAME: MISS P. NEERANEE EM. NO: ICTY044 START DATE: 20150329	NAME: MISS C. SARINYA EM. NO: ICTY0056 START DATE: 20170427												

金寶電子通過定期的年度員工健康檢查，以及健康相關資料的收集，連續性監測及保護我們員工的健康。針對職業病高發生率同仁安排預防職業病健康檢查，對於檢測值異常之同仁進行追蹤管理並給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，以使同仁掌握自身之健康狀況。

年度特殊崗位員工健康檢查 182 名（大陸廠區）。通過定期的特殊崗位年度員工健康檢查和健康相關資料的收集，連續性監測及保護勞工的健康狀況。

大陸廠區設有保健室，專職管理人員負責，為同仁建立正確的預防保健觀念與健康知識，每周五保健室定期安排港灣醫師諮詢服務，每月組織大型義診活動，免費讓員工了解自身狀況，每月生活區公告欄宣導健康快訊知識。



抽血檢查



超音波檢查

大陸蘇州廠區每個月均有安排職業危害因素崗位員工的職業健康崗前、離崗體檢；每年八月安排崗中體檢，確保該崗位從業人員的身體健康；2016年參與職業健康體檢人數97人次。



大陸蘇州廠區員工健康宣導，根據季節及常見多發病，每季度更新宣導內容。



日常生活中如何做到平衡膳食

按照《中國居民膳食指南》的原則，合理搭配。

- (1) 食物多樣，谷類為主。
- (2) 多吃蔬菜、水果和菌藻。
- (3) 適量吃奶類、豆類及其製品。
- (4) 適量吃肉、蛋、魚、禽肉，少吃肥肉和煎炸。
- (5) 食量與體力活動相平衡，保持適量體重。
- (6) 適量減少油、鹽、糖的攝入。
- (7) 增加適量水。
- (8) 保持適量運動，不吸菸的戒菸。

中國居民平衡膳食宝塔 (2016)

平衡膳食為何能提供最合理的營養

平衡膳食中營養素是均衡的、完整的。

從營養上看，食物是千變萬化的，沒有一種食物能夠完全滿足人體健康發展的全部營養需要。因此，人類必須從多種多樣的動物性食物和植物性食物中獲取營養，形成合理的營養攝入，才能保證健康與長壽。

任何食物都含有營養素，但不含有全部營養素，以下舉例說明：

動物性食物：肉類、奶類、蛋類、海產類、油類等。

植物性食物：蔬菜、水果、糧食、豆類、菌藻類等。

只有均衡攝入，才能保證人體健康與長壽。

春天飲食“三多三少”

多吃菜：春天是養顏之季，多吃蔬菜可以清熱解毒，潤腸通便，有利於身體健康。同時，春季也是多種傳染病的發病季節，多吃蔬菜可以增強免疫力，預防疾病。

多飲水：春季氣候乾燥，人體容易缺水，多飲水可以保持身體的水分，防止脫水。同時，多飲水也可以促進新陳代謝，有利於身體健康。

多食酸：春季是肝氣旺盛的季節，多吃酸味食物可以疏肝理氣，健脾開胃。同時，酸味食物也可以殺菌消毒，預防疾病。

少食辛：春季氣候溫暖，人體容易上火，少食辛辣食物可以防止上火，保持身體的平衡。同時，辛辣食物也可以刺激腸胃，不利於身體健康。

少食甜：春季是濕熱的季節，多吃甜食可以助濕生熱，不利於身體健康。同時，甜食也可以增加體重，不利於身體健康。

少食油：春季是脂肪堆積的季節，多吃油膩食物可以增加體重，不利於身體健康。同時，油膩食物也可以增加膽固醇，不利於身體健康。

流感防範知識

預防：預防是防止疾病發生的最重要措施。預防流感應注意以下幾點：

- (1) 勤洗手：勤洗手是預防流感最有效的方法。應使用肥皂和流動水洗手，每次洗手時間不低於20秒。
- (2) 戴口罩：在公共場所或人群密集的地方，應佩戴口罩，防止飛沫傳播。
- (3) 避免接觸：避免與感冒患者或疑似患者有密切接觸。如有必要，應保持適當距離。
- (4) 保持健康：保持充足的睡眠、均衡的飲食和適量的運動，可以增強免疫力，預防疾病。

治療：如果出現感冒症狀，應及時就醫。治療應以休息和对症治疗為主。應避免自行服用抗生素，以免產生抗藥性。

職災演練與宣導

金寶電子以「零災害」為目標，對於意外事故、交通事故之職災處理機制，皆落實通報並完成調查及改善，避免同樣的危害再度發生，並且透過內部網站、e-mail 及佈告欄向全體員工宣導，以提升同仁對安全衛生的概念。

大陸廠區每年 3 次組織同仁進行消防演練，內容包含火災、白天疏散演練、夜間疏散演練、化學品洩漏演練等豐富且正確的處理因應方法。針對最容易發生的災害、化學品洩漏進行實地情境操練，讓同仁了解應採取的步驟和注意的事項，並且在生活區公告欄定期消防知識安全宣導，目的是讓所有同仁能確實建立日常生活的防災觀念，保護本公司所有同仁的健康與安全。

火災演練



疏散演練



Evacuation all of the factory



Night shift drill



Plan preparation meeting with



Training Leader, emergency, firefighting

Pre-Rehearsed Scenario Plan with SMT P6



大陸蘇州廠區按計劃，每年組織兩次廠區及生活區的消防逃生演習；通過演習讓員工熟悉逃生路線及逃生基礎知識，並能正確使用消防器材。



火災人員疏導



滅火器使用

大陸蘇州廠區按計劃，每月組織一次區域緊急應變小組演練；通過總結優缺點，不斷改進，從而提升各小組的應變能力。



人員緊急集合



警戒組



疏散組



救護組



演練過程總結



物品搶救組



滅火器組



消火栓組

內容說明

1. 12/22下午蘇信東碼頭成品倉已進行緊急應變小組演練；

2. 本次優缺點總結如下：

優點：人員能夠迅速集合，列隊，點名，各組小組長認真，負責，消防四個能力都能回答清楚；

缺點及改善對策：

a. 新增補人員對所使用的器具不熟悉。---展開內部小組培訓，預計12/23完成；

b. 消防栓組人員對甩開龍帶動作不熟悉。---內部重新培訓，增加練習頻次。

工傷統計

項目	工傷率		損工率		缺勤率	
	男	女	男	女	男	女
台灣廠區	0.032240	0	60.611840	0	0.05%	0.00%
大陸廠區	1.13893	0.36239	19.82187	7.59390	2.82%	1.06%
菲律賓廠	0.21916	0.56982	1.82308	3.63964	0.55%	0.58%
泰國廠區	2.41779	1.58983	0	0	0.79%	0.94%
馬來西亞	0	0	0	0	0.00%	0.00%
巴西廠	0.37282	1.49129	0.00000	5.59234	0.60%	4.01%
墨西哥廠	3.04842	0.60968	17.07116	9.14526	1.16%	1.42%

備註：

工傷率（傷害人次 / 全公司工作總時數）*1,000,000

損工率（傷害之總損失日數 / 全公司工作總時數）*1,000,000

缺勤率（總缺勤日數 / 全公司總工作天數）*100%

8-6 社會關懷與參與

環境、安全及污染管理應遵循法律規範，泰金寶在致力於預防污染、有效使用資源及提升員工安全不遺餘力，公司了解成功不只在營運成果，也包含對社會及環境之責任，2016 年我們持續對於回饋社會之具體行動，茲舉例如下：

慈善推廣及救助社會關懷

本集團旗下的「許潮英慈善基金會」，2016 年為來自桃園市 24 所國小、70 名具有專才的弱勢兒童舉辦圓夢飛翔成果發表會，基金會為每一位報到的小來賓們，貼心的準備一份精美小禮物；這次的發表會是由許潮英慈善基金會帶領集團志工社員們，與認助的同仁前往會場與學童同樂，在活動中，不僅能看見孩童一年的學習成果，也看見同仁精彩的表演，集團董事長許勝雄先生以認養人身分參與活動，欣賞受助生表演有氧體操、籃球表演、中阮演奏、舞蹈，以及繪畫作品等才藝表演。

我們期許，透過公開展演的舞台，讓平日不容易被注意到的弱勢兒童，能藉由自己每日努力練習的成果，有一個被看見的機會。特別的是，在活動中我們安排了受助學生與認養人互動，透過有趣的相見歡以及製作許願樹活動，鼓勵孩童勇敢面對艱困的環境，也感恩生命中貴人相助。

公司瞭解青少年教育的重要性，因此我們在 2016 年 1 月 7 日間，針對位於 Samut Sakhon 地區超過 30 所學校的學童，安排捐贈文具用品、物資補給和膳食津貼。

公司認同綠化環境的重要性，於 2016 年 11 月 20 日在 Petchburi 省安排綠化活動。藉以提升對環境保護和自然棲息地價值的認識。

公司與泰國紅十字會共同合作，安排員工每三個月經常性的捐血活動。我們的目標是形成良性的捐血來源，成為泰國紅十字會國家血液中心的一部分，使得每位捐血者的愛心皆能善用到各個醫療領域。

公司為員工及 Samut Sakhon M.8 社區提供技術員培訓計畫，例如培訓空調維修及保養等知識及技術。

Bhumibhol Adulyadj，在父親節 2016 年 12 月 5 日以皇家慈善活動之名於 Samut Sakhon 地區提供公眾膳食飲料。

公司看到泰國青年競爭力的重要性，並提升泰國在全球舞台的意識，因此安排國際錦標賽，透過網球運動為有潛力的年輕球員提供機會，透過實際比賽藉此提高他們的技巧及經驗。本公司與華欣 True Arena 合作，於 2016 年 8 月至 12 月安排了 20 場錦標賽。





國際網球聯盟職業錦標賽



Samut Sakhon 學校捐贈



綠化環境



參與泰國紅十字會捐血活動



技術員培訓計畫



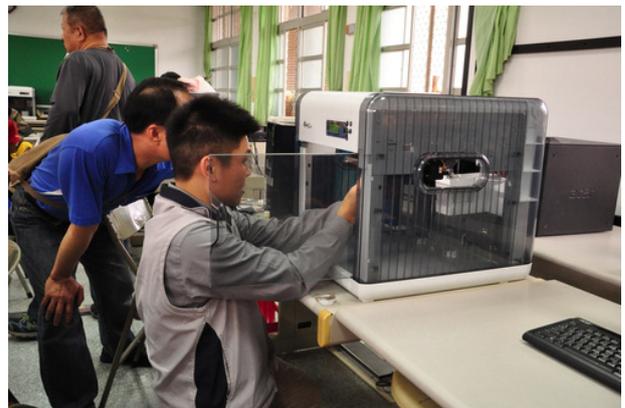
Kitchen for Dad

偏遠地區教育推廣

我們希望透過科技教室的起點，讓教育從小紮根。2016年3月，我們透過多元的教學活動，到屏東長治鄉長興國小辦理『3D列印機研習課程』推廣活動，除了由學校老師參與學習3D新技術做為種子學員進而教導在校學生外，屏東地區國中的輔導團老師以及多位校長也蒞臨現場，本次約有40多位校長、師長、輔導團老師來參加本次研習訓練；一開始雖然有些手忙腳亂，但依講師指導後大家也漸入佳境，師長們都爬到椅子上組裝與瞭解機器！真是太認真了，當成品完成，老師的喜悅已展現在臉上了！我想孩子們如果來學習與列印一定也會像老師一樣很有成就感！

研習課程結束後，本會以及多所學校校長共同討論如何將其3D科技推廣至整個屏東地區，透過科技教室的基地可以更有效率的整合資源以及培訓師資，未來將與高師大教授群開設一系列的課程，協助屏東地區輔導團以及師長們學習！希望透過師長們的學習以及運用，可以將科技帶入課程中，激發孩子學習潛能以及創作力，也透過專業的教授群的指導提升屏東地區的數位能力！

我們相信從[想]到[做]的展現是影響未來競爭力的關鍵！未來我們將培訓課程及多元的學習方式讓孩子學會思考～學習分享～學習動手自造！



志工服務

金寶電子除了在專注於本業經營之外，也重視社區回饋與服務的企業社會責任，鼓勵同仁從事社會服務工作，因此成立金寶志工社團持續推動「全員作公益」的理念。

金寶電子志工社團以最真摯的關懷協助長者生活上的服務，利用工作之餘的時間與社區老人共餐及舉辦及中秋關懷活動，也在兒童節時，於和平國小舉辦『金寶活蔬，食在幸福』，金寶志工隊也教導小朋友們如何搭配沙拉佐料及如何製作沙拉，小朋友們也開心地享用自己製作的沙拉，提供了小朋友健康且幸福的兒童節活動，滋潤及豐富社區居民的活力。







本公司除了照顧員工福利外，我們更注重全體員工的身心健康，定期舉辦年度員工國內外旅遊，並鼓勵同仁成立及參加社團活動，讓同仁充分享有組織社團的自由，定期舉辦家庭日活動，以及提供員工生育補助…等。截至目前，公司社團包括：體能競技類、藝文學術類、公益服務類，以及其他有益身心健康之活動。

員工生育補助

有鑑於國人生育率逐漸降低，造成少子女化及人口老化現象，因此，金寶電子鼓勵員工（含員工子女）生育，特制定生育補助措施；

自 2011 年起，凡台灣地區本公司正式員工或員工子女之每位新生兒補助新台幣 66,000 元，統計 2016 年獲新生兒生育補助津貼達 78 人，生育補助金額達新台幣五百一十四萬八千元，累計自 2011 年至 2016 年獲新生兒生育補助津貼達 435 人，生育補助金額達新台幣二千八百七十一萬元。

2011 年~2015 年		2016 年		2011 年~2016 年合計	
新生兒數	補助金額(NT)	新生兒數	補助金額(NT)	新生兒數	補助金額(NT)
357	23,562,000	78	5,148,000	435	28,710,000

員工家庭日活動

2016/5/14 好嗨森 - 樂活好 walk 健行活動

為提倡正當休閒活動，增進員工情誼，2016/5/14 本公司舉辦家庭日活動及員工健行活動，讓公司員工帶著眷屬們擁抱自然，踏入森林享受樂活。

本次活動有 561 位員工及眷屬 611 位眷屬參與，當天貼心的為每位參與者準備精美餐盒，福利委員會特地設計員工健行活動集滿三個戳章，可領取一份精美贈品及禮券，更增加了活動的趣味性，本次活動費用新台幣 55 萬。

在追求利潤下，也不忘照顧員工身心的健康，多多體驗大自然之美，讓團隊能更積極有效地創造高產值，期許亮麗的成績能更上層樓，展現爆發性的實力。





2016 年度金寶『FUN 樂園』- 台北市觀山河濱公園

2016/11/5 本公司的秋季家庭日於在台北市觀山河濱公園舉辦，有歡樂闖關樂，動物排球賽等草地趣味競賽，以及野餐音樂會，這些活動的安排，讓我們的同仁及眷屬享受體驗歡樂繽紛的氛圍，在活動的每一個過程中，都看到了我們同仁的向心力、凝聚力，親子之間的熱情與活力。



新金寶野餐趣
—— 2016新金寶集團聯合家庭日 ——
金寶電子 泰金寶電通 三緯國際 金寶生物科技 麗寶大數據 通寶半導體 凱傑科技

今年是否想一同與家人好友們，來點不一樣的都市小旅行！
讓我們相揪無暇休憩的親朋，
邀請久未相聚的好友，
拎起野餐籃、舉起歡笑酒杯，
共享美好的草地時光。

2016 / 11.5 /

【2016新金寶集團聯合家庭日】 野餐樂，就從現在開始！

- 日期 2016.11.5. (Sat.)
- 時間 10:00 ~ 16:00
- 地點 北市觀山河濱公園 (塔悠路上六號水門內側)
- 活動對象 金寶電子、泰金寶電通、三緯國際、金寶生物科技、麗寶大數據、通寶半導體、凱傑科技。
- 報名方式 即日起，請洽各單位編委會報名。

歡樂闖關趣



電流急流轉 足球彈球轉

草地趣味賽



網球拍網球 動物排球賽 真心向拍美

野餐音樂會



西瓜電聲 "MAN"電、張心潔

健康三明治 / DIY








年終旺年會活動







員工旅遊活動

台灣廠區 2016 年員工年度旅遊，國內線計有金門、台中、小琉球、阿里山、武陵農場等 5 條旅遊路線供員工選擇，國內線計有 168 位員工參與，國內線員工旅遊補助經費達新台幣 134 萬元；國外線計有日本（南東北、北九州、北海道、北陸、山陰山陽等 5 路線）、韓國、馬來西亞、澳洲、越南、巴里島、長灘島、菲律賓、泰國等 13 條旅遊路線供員工選擇，國外線員工參與人數計有 409 位，國外線員工旅遊補助經費達新台幣 449 萬元；合計國內國外員工旅遊參與人數達 577 位，員工旅遊補助經費共計達新台幣 583 萬元。

旅遊人數	比例
國內線員工 (人)	168
國外線員工 (人)	409
Total(人)	577

地點(國內線)	金門線	台中線	小琉球	阿里山線	武陵農場線	小計
補助金額/人	\$8,000	\$8,000	\$8,000	\$8,000	\$8,000	
人數(員工)	51	18	64	17	18	168
補助金額小計	\$408,000	\$144,000	\$512,000	\$136,000	\$144,000	\$1,344,000

地點(國外線)	日本-5 線	韓國線	馬來西亞	澳洲	越南
補助金額/人	\$10,000	\$10,000	\$10,000	\$10,000	\$10,000
人數(員工)	149	48	19	36	43
補助金額小計	\$1,490,000	\$480,000	\$190,000	\$360,000	\$430,000
地點(國外線)	巴里島	長灘島	泰國	菲律賓	小計
補助金額/人	\$10,000	\$10,000	\$15,000	\$15,000	
人數(員工)	19	15	47	33	409
補助金額小計	\$190,000	\$150,000	\$705,000	\$495,000	\$4,490,000



員工國內旅遊-台中



員工國內旅遊-武陵農場



員工國內旅遊-金門



員工國內旅遊-小琉球



員工國內旅遊-嘉義



員工國外旅遊-日本北九州



員工國外旅遊-日本南東北



員工國外旅遊-日本山陰山陽線



員工國外旅遊-日本北海道



員工國外旅遊-日本北海道



員工國外旅遊-日本北海道



員工國外旅遊-日本北陸



員工國外旅遊-日本北陸



員工國外旅遊-巴厘島



員工國外旅遊-長灘島



員工國外旅遊-泰國



員工國外旅遊-馬來西亞



員工國外旅遊-菲律賓



員工國外旅遊-越南



員工國外旅遊-澳洲



員工國外旅遊-韓國



員工國外旅遊-韓國



員工國外旅遊-韓國

員工社團及生活剪影

台灣廠區 2016 年員工成立之社團有體適能社、瑜珈社、網球社、志工社及羽球社等社團，2016 社團活動社員總人數共計 217 人，公司對員工社團經費補助達新台幣 50 萬 9 仟元。

項目	體適能	瑜珈社	網球社	籃球社	志工社	羽球社	46
社員人數	43	24	16	22	66	46	217
補助經費	68,370	115,200	148,440	69,600	3,500	104,625	509,735



社團活動-羽球社



社團活動-志工社



社團活動-志工社



社團活動-志工社



社團活動-體適能社

社團活動-籃球社



其他員工活動生活剪影(慶生)

其他員工活動生活剪影(拔河比賽)

9. 附錄

附錄

索引對照表

8.1 一般標準揭露

一般標準揭露		頁碼	外部保證 / 稽核
策略與分析			
G4-1	組織最高決策者的聲明	4-6	
組織概況			
G4-3	組織名稱	14-21	
G4-4	主要品牌、產品和服務	14-21	
G4-5	組織總部所在位置	14-21	
G4-6	組織營運所在國家數及國家名	14-21	
G4-7	所有權性質與法律形式	14-21	
G4-8	組織所提供服務的市場	14-21	
G4-9	組織規模	14-21	
G4-10	按僱用類型、僱用合約及僱用地區畫分的員工總數、依性別細分	70-79	
G4-11	受集體協商協定保障之總員工比例	無集體協商協定	
G4-12	描述組織的供應鏈	28-29	
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	3	
G4-14	組織因應相關之預警方針或原則	37-46	
G4-15	組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則	47-68	
G4-16	組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格	無	
鑑別重大考量面與邊界			
G4-17	合併年報中的相關組織	15-16	
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	2-3	
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	34-36	
G4-20	每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	34-36	
G4-21	每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	34-36	
G4-22	資料重述說明	無	
G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	2-3	
利害關係人議合			
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	34-36	
G4-25	所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	34-36	
G4-26	與利害關係人議合的方式	34-36	
G4-27	利害關係人提出的議題，組織如何回應；提出該議題的利害關係人類別	34-36	
報告書基本資料			
G4-28	所提供資訊的期間	2-3	
G4-29	上一次報告的日期	2-3	
G4-30	報告週期	2-3	
G4-31	針對報告書及其內容有問題時的聯絡人	2-3	
G4-32	GRI 揭露指標、遵循的的依據以及外部聲明書	核心揭露	
G4-33	組織為報告尋求外部保證 / 確信的政策與現行做法	無	
治理			
G4-34	組織的治理結構	38-45	
倫理與誠信			
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	5-6	

8.2 特定標準揭露

		特定標準揭露		頁碼	外部保證 / 稽核
類別	重大考量面	管理方針與指標			
經濟面	經濟成果	管理方針			
		G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	15-16	
環境面	能源	管理方針			
		G4-EN3	組織內部能源消耗量	57-59	
		G4-EN5	能源強度	57-59	
	廢氣排放	管理方針			
		G4-EN15	直接溫室氣體排放 (範疇一)	50-56	
		G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)	50-56	
	廢水與廢棄物	管理方針			
		G4-EN22	按水質及排放目的地所劃分的汙水排放總量	60-62	
		G4-EN23	按類別及處理方式劃分的廢棄物總重量	62-65	
	產品及服務	管理方針			
		G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	68	
	法規遵循	管理方針			
		G4-EN29	違反環境法律和法規被之罰款與次數	無	
	環境問題申訴機制	管理方針			
G4-EN34		環境影響申訴	無		
社會面 / 勞動條件	僱用	管理方針			
		G4-LA1	新進 / 離職員工的總數及比例	75-79	
		G4-LA2	提供全職員工的福利	83-85	
	勞資關係	管理方針			
		G4-LA4	重大營運變化的最短預告期	無	
	職業健康與安全	管理方針			
		G4-LA6	工傷統計	99	
	訓練與教育	管理方針			
		G4-LA9	員工接受訓練時數	80-82	
社會面 / 人權	不歧視	管理方針			
		G4-HR3	歧視事件與行動	28-29	
	童工	管理方針			
		G4-HR5	有使用童工風險的營運據點和供應商與行動	28-29	
	強迫勞動	管理方針			
G4-HR6		有強迫勞動的營運據點和供應商與行動	28-29		
產品責任面	產品及服務標示	管理方針			
		G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	22-26	
	顧客隱私	管理方針			
		G4-PR8	顧客隱私權投訴事件	無	
法規遵循	管理方針				
	G4-PR9	因產品責任違反法律和規定事件	無		
持續深耕面	衝突礦產	管理方針			
		其他	禁用衝突礦產	29	
	獎勵生育	管理方針			
其他		提供員工優惠生育補助	107		