



KINPO

2020 企業社會責任報告書

CORPORATE
SOCIAL
RESPONSIBILITY
REPORTS

2020

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。我們以追求企業永續經營的目標，穩健經營穩定獲利，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，力行節能減廢及環境保護，善盡社會責任成為良好的企業公民。

這是我們發行的第七本「企業社會報告書」，期望藉此向社會大眾及關心金寶電子的利害關係人，溝通我們在業務活動、經濟、社會、環境、勞工等面向上的努力與成果。考慮到環境的友善性，本報告也有電子版本，您可以從我們的企業網站社會責任專區下載。

下載網址：<https://www.kinpo.com.tw/zh-TW/sustainability/csr/csr-report>

報告期間與範圍

本報告書揭露內容期間為金寶電子 2020 財務年度 (2020 年 1 月 1 日起至 2020 年 12 月 31 日止)，揭露範圍包括全球營業據點，涵蓋台北、中國大陸、菲律賓、泰國、美國、巴西、墨西哥等廠區。

發行日期

上一版報告發行日期：2020 年 6 月，下次發行時間為 2022 年 6 月；發行週期：每年

聯絡資訊

聯絡窗口：金寶電子工業股份有限公司 企業社會責任辦公室

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 12259

電子郵件：KINPO_CSR@kinpo.com.tw

公司網站：<http://www.kinpo.com.tw>

參考指引

- 本報告書的內容架構係依循全球永續性報告協會最新版本 (GRI standard) 的核心選項 (Core)，在本報告書的末頁，附有 GRI 準則指標對照表，方便閱讀查詢。依循「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」進行編製。
- 報告書中所揭露財務資訊業經由會計師查證。
- 報告書中的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。

前言		CH 3 誠信治理	15	CH 5 環境友善	24
關於本報告書	2	公司治理架構與運作	16	永續管理系統	25
目錄	3	董事會與股東會	16	永續環境	25
經營者的話	4	審計委員會運作情形	17	綠色產品	26
我們的成果	5	薪資報酬委員會運作情形	17	原物料及供應商	27
CH 1 金寶電子	6	保障股東權益	17	溫室氣體管理	28
公司簡介	7	內部控制與稽核制度	18	能源管理	32
營運據點	7	內部稽核之組織與運作	18	水資源管理	36
核心價值	7	反貪腐與反賄絡政策	18	廢棄物管理	38
營運概況	8	誠信經營與法規遵循	18	CH 6 幸福職場	41
產業概況	9	風險管理	19	員工概況	42
產品競爭策略	9	資訊安全	19	員工發展	46
新產品研發成果	10	資訊安全委員會	20	員工溝通	47
CH 2 永續策略	12	資訊安全政策	20	員工福利	49
利害關係人鑑別	13	CH 4 永續生產	21	員工健康	52
企業社會責任組織	13	產品與服務標示	22	CH 7 幸福共融	56
利害關係人溝通	14	產品設計與環境	22	弱勢關懷	57
回應關鍵議題與關注	14	客戶隱私權	23	深耕教育	58
		客戶滿意度	23	支持在地農業	60
		產品責任	23	附錄 索引對照表	61

經營者的話

金寶電子堅信，實踐企業社會責任，是企業邁向永續經營的重要基磐。「2020 金寶電子企業社會責任書」是金寶電子第七年編制的社會責任報告書，每年透過報告書的編制出版，闡述金寶電子在環境保護、社會責任及公司治理 (Environment, Social and Governance) 三大面向的永續作為。

2020 年，面對突然其來的疫情，我們除了以超前佈署、嚴密周全的防疫措施，在確保員工安全前提下，維持正常運作之外，更以有效的公司治理架構，保障股東及利害關係人權益；因應氣候變遷所帶來的連鎖效應，我們將氣候變遷風險納入永續經營考量外，更訂定長期減碳目標，透過持續推動綠色生活、永續管理系統盤查…等行動，為地球盡心力。

在永續的道路上，我們除了力行實踐環境保護之外，更深信員工是企業重要資產，不但提供一個健康、安全、安心、友善的工作環境及完善的員工福利，更關切少子化的議題，透過員工生育補助，鼓勵同仁生育，以及員工子女獎學金，減輕員工生兒、育兒壓力，以全方位的生育照護，打造全方位的幸福職場。

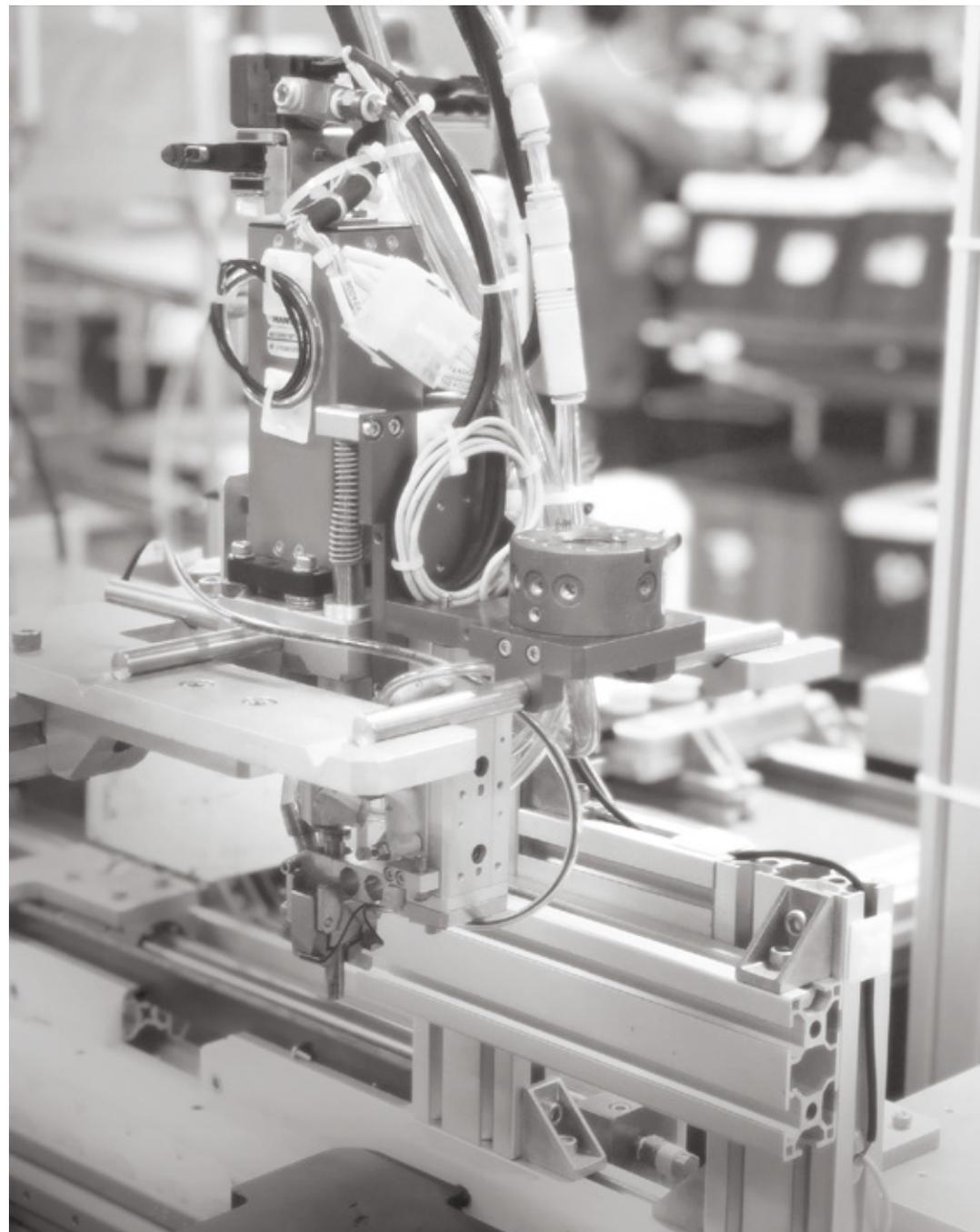
與此同時，我們在社會關懷上，實踐「取之於社會、用之於社會」精神，主動為社區獨居長輩送餐，並配合集團內「許潮英基金會」，運用全員做公益的方式，舉辦各項活動，關懷弱勢族群與偏鄉教育，以多元方式實踐企業社會責任。

金寶電子砥礪前行四十八餘載，能有今日的規模與成就，端賴員工的努力、客戶的信任、供應鏈夥伴的付出、以及社會大眾的支持，邁向未來，將持續將永續經營理念深植於日常經營與決策中，繼續追求成長與回饋社會。

金寶電子 董事長許勝雄



金寶電子 總經理陳威昌



我們的成果

公司治理

- 營收 新台幣 1282.19 億元
- 淨利 新台幣 2.40 億元
- 每股盈餘 新台幣 0.11 元

幸福職場

- 員工新生兒生育津貼共 55 人，補助金額新台幣 3630,000 元
- 員工福利支出新台幣 23,430,000 元
- 中國岳陽廠通過 ISO45001 職業安全衛生管理系統驗證
- 台灣廠區因積極進用身心障礙者，獲新北市勞工局頒發支持身障者就業績優廠商

綠色環保

- 台灣廠區響應綠色採購政策，獲得新北市政府頒發「綠色採購績優單位」獎
- 中國岳陽廠通過 ISO14001 環境管理系統驗證

社會共融

- 捐舊愛做公益 - 二手書、二手衣募集活動共募集二手衣 288 公斤、二手書 241 本。
- 創客教育 全校都是小小 Maker 共服務 3,539 人
- 圓夢飛翔計畫年共有 58 位同仁參與，募得 624,000 元



CH 1

公司概況



公司簡介

金寶電子成立於 1973 年，以製造計算機起家，經過 40 多年來的發展，發展成為生產多樣性產品之國際廠（Electronic Manufacturing Services, EMS）提供客戶創新科技及全球運籌之產品與服務，跨足消費電子、網路通訊、儲存性、電腦周邊、3D 列印、家用電器…等產品。

營運據點

金寶電子累積四十多年來精實的生產技術，營運總部設於台灣台北，生產據點遍及全球，在中國、菲律賓、泰國、巴西、墨西哥等地，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，達到綠色環保目標。

核心價值

四十多年來，金寶電子本著「創新」、「和諧」與「超越」的經營理念，並以客戶滿意為目的行事，經過持續不斷的技術創新及客戶開拓，並進入全球電子製造代工的領導廠商之列。

公司基本資料

公司名稱	金寶電子工業股份有限公司
代號	2312
地址	(105) 臺北市南京東路五段 99 號 10 樓
董事長	許勝雄
總經理	陳威昌
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	1962/4/24
資本額	14,670,052,110 元

營運概況

良好的財務績效是企業能否永續經營的關鍵，金寶電子追求良好的財務績效，主要是透過營業收入的成長與獲利能力的持續提升，長期穩定地創造更高的經濟價值並回饋予包括股東／投資人。

2020

財務狀況

資產 新台幣 992.75 億元
 負債 新台幣 742.87 億元
 股東權益 新台幣 249,879 億元
 每股淨值 新台幣 11.02 元

營運績效

營收 新台幣 1282.19 億元
 淨利 新台幣 2.40 億元
 歸屬母公司淨利 新台幣 1.42 億元
 每股盈餘 新台幣 0.11 元

全球布局

全球製造基地中國、菲律賓、泰國美國、墨西哥、巴西。
 員工總人數 43,514 人

各項產品之營業比重

單位：新台幣千元

產品	年度	109 年度	
		營業金額	營業比重 (%)
消費性電子產品		125,156,305	97.61%
其他		3,063,569	2.39%
合計		128,219,874	100.00%

97.6%

2020 年金寶電子營業項目中，以消費性電子所占比最高，約占營業項目的 97.6%

30%

金寶電子最近二年主要銷售、主要客戶都未超過全年度銷售客戶資料 30%

最近二年度主要銷貨客戶資料

單位：新台幣千元

項目	名稱	108 年度			109 年度			
		金額	占全年度銷貨淨額比率 (%)	與發行人之關係	名稱	金額	占全年度銷貨淨額比率 (%)	與發行人之關係
1	A 客戶	27,260,694	20.10	無投資關係之客戶	A 客戶	32,362,890	25.52	無投資關係之客戶
2	B 客戶	14,810,615	10.92	無投資關係之客戶	B 客戶	24,393,003	19.24	無投資關係之客戶
3	C 客戶	15,380,720	11.34	無投資關係之客戶	C 客戶	16,451,678	12.97	無投資關係之客戶
4	其他	78,154,350	57.64		其他	53,595,369	42.27	
	銷貨淨額	135,606,379	100.00		銷貨淨額	126,802,940	100.00	

註 1：列明最近二年度銷貨總額百分之十以上之客戶名稱及其銷貨金額與比例，但因契約約定不得揭露客戶名稱或交易對象為個人且非關係人者，得以代號為之。

註 2：截至年報刊印日前，上市或股票已在證券商營業處所買賣之公司如有最近期經會計師查核簽證或核閱之財務資料，應並予揭露。

產業概況

電子科技日新月異，創新速度加快，產品的生命週期愈來愈短，而且市場需求不確定性愈來愈高，目前產業現況如下：

電子計算器	飽和市場、低價競爭及仿冒因素，使現有客戶在市場上競爭力受影響。
家庭網路產品	未來 10 年 4K 機上盒市場年複合成長率約 3.6%，隨著 4K 電視滲透率逐漸提高，機上盒市場成長可期。
家用吸塵器及美髮電器	家用吸塵器因開發中國家人民可支配所得增加，以及因新冠病毒疫情的影響，人們在家時間增長並且對衛生清潔與防疫更加重視，而帶動市場需求的增加。美髮電器產品上，因新冠病毒疫情改變，養成在家自主學習使用各類美髮電器的生活新常態，使得美髮電器產品的市場持續穩定成長中。
列印及週邊設備	全球複印週邊設備 (HCP) 市場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。
3D 立體列印機	全球商用 3D 列印機設備單價在過去 6 年中有 5 年呈現上揚的趨勢，而同期低價的個人型 3D 列印機則呈現連續 4 年的高度成長趨勢。
塑膠模具	因應全球經濟成長加快 (2018~2019)，各類型電子產品需求增加，塑膠射出零件同樣受惠，需求成長。
儲存性產品	各式硬碟出貨量則持續下滑，各廠雖已視情況調整產量，仍有供過於求狀況。但因 AI, VR, IoT 等相關新產品登場及大廠持續投資雲端服務領域，所需資料中心的建設需求持續升高，致使企業級儲存 (伺服器或雲端) HDD/SSD 呈現高度需求態勢。
記憶體產業	2017 年固態硬碟 (SSD) 市場的成熟，以及每單位記憶體容量逐漸增加的情況下，SSD 在消費性儲存 (桌上型電腦或筆記型電腦) 或是企業級儲存 (伺服器或雲端) 的滲透率都迅速的提升。

產品競爭與策略

面對激烈的競爭市場，金寶電子持續不斷發揮自身優勢，克服劣勢，適應產品競爭環境的變化，建立競爭優勢：

電子計算器	調整產品策略鎖定教育市場所使用高階的科學型 / 繪圖型計算機深耕之外，也同時在技術面尋求突破，發產超薄型計算器並賦與時尚的外觀，打破舊有的產品印象，展現新的風貌。
家庭網路產品	積極佈局研發實力以具成效，提供設計到生產一條龍服務，深化與主要客戶的策略夥伴關係，並加速新客戶開發。
家用吸塵器及美髮電器	家電產品已由奢侈品變成日常必需品，追求更為便利、精緻與舒適，結合資訊、通訊及消費電子產品特色。
列印及週邊設備	掌握關鍵的雷射列印引擎，並以此向各大廠行銷推廣爭取更多印機含 Soc Chips, sub module 及整機，以期拉大與競爭者的技術及優勢，並因應美國經濟復甦，各個基礎建設展開，預期低階大型打印機 (繪圖機) 需求將增長。
3D 立體列印機	完成收購成立 QBit 通寶，掌握關鍵雷射列印引擎優勢，拉大與競爭者技術差距。
塑膠模具	傳統硬碟 HDD 在 SSD 的市場競爭下，極力地做出市場的區隔以確保硬碟儲存的優勢。硬碟廠商在此一區塊更加的積極發展新的儲存技術，HDD 只能持續往大容量，穩定度，或信賴度的方向不斷努力。
儲存性產品	固態硬碟 (SSD) 市場因宅經濟持續發酵，再加上近期革命性加密貨幣的推出，消費性固態硬碟需求將呈現上升格局。另一方面，與消費性固態硬碟有連動性的企業用固態硬碟 (enterprise SSD) 品項，在雲端服務及 5G 通訊等技術潮流的帶動下，特別在資料中心 (data center) 的中長期需求也被看好。
記憶體產業	市場的需求更加強勁，加上 MLCC 的短缺，SSD 的市場依舊處於供需極度失衡的狀態，NAND Flash 以及 SSD 市場的競爭也更加劇烈。

新產品研發成果

2,700 (百萬元)

金寶電子 2020 年度投入之研發費用
共計新台幣 2,700 百萬元

2.11%

研發費用占營業收入比例 2.11%。

未來計畫開發的新產品，包括：

- (1) 語意 & 人工智慧 (AI) 整合產品
- (2) 家庭自動化產品 (Home Automation)
- (3) 醫美產品
- (4) 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)
- (5) 穿戴式裝置
- (6) 網路交換器 (Network Switch)
- (7) 電信局端設備

除了未來將要開發的產品之外，目前已
開發成功的技術或產品包括：

- (1) External HDD & NAS 產品、
Wifi Adaptor、外接式固態硬碟產品。
- (2) HiMirror 醫美產品、美容電子產品
- (3) 3D Printer
- (4) 教育娛樂型機器人
- (5) 服務型機器人
- (6) 人工智慧語音助理

產品項目照片

Calculator



Consumer Electronics



3D Printer



PartPro200 xTCs



PartPro300 xT



da Vinci Color mini



da Vinci Jr. WiFi Pro



da Vinci nano



MfgPro230 xS



PartPro350 xBC



CastPro100 xP



PartPro100 xP

Wearable Devices



Smart Watch



Smart Band



Medical Bio Clothing



Fitness Bio Clothing

Medical & Healthcare Products



Migraine Treatment Patch



Touch Screen Insulin Pump



BCX



Medical Bio Clothing

Beauty Care Devices



HiMirror Plus



HiMirror Mini



Smart Body Scale



HiSkin



Facial Moisturizing Spray



Facial Massager



Facial Cleaning Brush

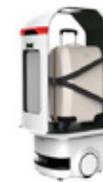


Sonic Electric Toothbrush

Robotics



Smart Service



Smart Delivery



Smart Assistant



Education

CH 2

永續策略

永續策略

企業必須不斷創造持續性價值，發揮組織正面影響力，進而為社會、環境、經濟貢獻心力，因為企業的經營活動，不僅影響企業本身，更關係到社會的福祉。因此我們依照公司的願景和使命，擬定策略性的管理方針，達到公司計畫目標。

利害關係人鑑別

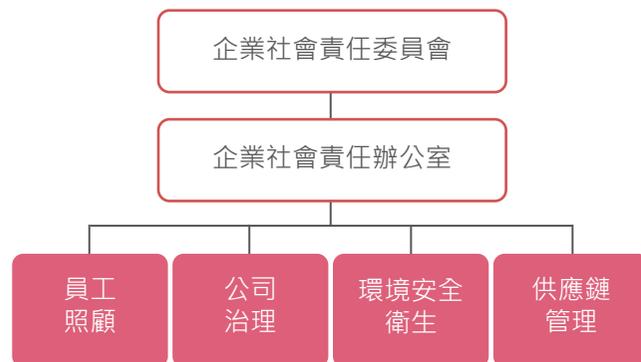
企業永續是金寶進步的重要驅動力，也期待提升永續管理的效能，因此我們重視利害關係人的想法和意見，除於日常業務上以各種型態與利害關係人保持互動外，亦透過問卷調查、電子信箱、訪談或其他途徑蒐集其關切議題，對於利害關係人之建議，由各部門鑑別可能之風險並做回應。同仁可藉由「申訴管道」提供寶貴意見，或是進行必要的申訴與舉報；另外，本公司建置公司發言人辦理股東意見或申訴之服務。

利害關係人溝通議題，參酌 GRI 準則指標之考量面分類，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。

企業要進步，最重要的就是廣納利害關係人意見，並了解其關切主題，作為檢視企業永續發展以及修正的重要的重要依據。金寶電子積極與利害關係人溝通與對話，有助於了解他們關心的議題，做出回應與行動，我們採用 AA1000SES 利害關係人的責任、影響力、親近度、依賴性、代表性及政策意涵，與同業列舉的相關資訊，挑選出各項可能接觸的利害關係人。金寶電子的關鍵利害關係人，包括客戶、員工、投資人、供應商、政府、媒體。

企業社會責任組織

金寶電子履行企業公民責任，於 2014 年設置「企業社會責任辦公室」，隸屬於總經理室，做為接軌國際、跨部門溝通的管理平台，建立由上而下、橫向串聯的運作方式，執行公司企業社會責任相關活動。持續推動企業社會責任，發展永續環境、參與社會公益、加強資訊揭露。



金寶電子的關鍵利害關係人，包括客戶、員工、投資人、供應商、政府、媒體。

客戶

暢通的溝通是達到客戶要求的第一步。除積極了解客戶需求、準確完成客戶要求外，企業也必須為客戶盡到其供應鏈管理以及企業之社會責任，並透過不定期稽核來檢視實施情況。

投資人

依法規及投資人需求公告及回覆營運結果、財務、股務相關資訊，確保誠信透明。

政府 / 主管機關

積極參與、執行政府專案，並配合辦理政府要求的事項。

員工

透過各種管道，傳遞公司內外部資訊，了解員工心聲與意見，以加強公司與員工間雙向溝通。

媒體

提供新聞稿與公司各類型議題資訊，說明公司年度營運狀況、及營運發展與目標。

供應商

公開披露採購招標資訊，傳遞採購規範、合約訂定及進出貨要求等事宜；不定期舉辦供應商大會以讓供應商了解及宣導國際相關安全規定及 RBA 規範。

利害關係人溝通

為與金寶電子所鑑定出的六大利害關係人建立順暢的溝通管道，我們針對不同的利害關係人設立專責單位，負責溝通事宜。

利害關係人	主要關注議題	職責單位	溝通管道	溝通頻率	聯絡窗口
客戶	產品與服務	事業部 品保處 行政總管理處	客戶滿意度調查	每年一次	羅先生 Customer@kinpo.com.tw
	供應商管理		客戶問卷或現場稽核	依需求	
	勞工人權		客訴管理制度	依需求	
	能源管理與減量		全球維修中心及售後服務團	依需求	
	環境安全衛生		際電子產品展覽會	依需求	
風險管理	客戶新產品發表會	依需求			
員工	勞工人權	勞工安全衛生委員會 行政總管理處 職工福利委員會 品保處	勞工安全衛生會議	每季一次	徐小姐 Opinion@kinpo.com.tw
	勞資關係		職工福利委員會	每季一次以上	
	薪酬福利		新人滿意度調查	依需求	
	訓練與教育		績效面談與考核	依需求	
	環境安全衛生		電子郵件	每半年一次	
			員工意見箱		
投資人/ 股東	公司治理	董事會 投資人關係室 產品事業群 / 處	股東大會	每年一次	張先生 Invest@kinpo.com.tw
	經營績效		法人說明會	每年至少一次	
	股東權益		投資人會議	不定期	
	產品與服務		電話 / 電子郵件溝通平台		
			公開資訊觀測站		
供應商/ 承攬商	產品與服務	事業部 品保處 行政總管理處	供應商入口網站	依需求更新	吳先生 Ethics@kinpo.com.tw
	供應商管理		供應商評比	每季一次	
	承攬商管理		供應商稽核 / 承攬商考核	每年一次	
			供應商大會	每年一次	
政府/ 主管機關	法規遵循	財會管理中心 法務處 行政總管理處 品保處 投資人關係室	公文 / 問卷調查	不定期	顧小姐 Winnie_gu@kinpo.com.tw
	環境安全衛生		獎項競賽	不定期	
	能源管理與減量		法規說明會 / 研討會	不定期	
	申訴機制				
媒體	人才招聘	行政總管理處 企業社會責任辦公室 總經理室	新聞稿 / 聲明稿	不定期	顧小姐 Winnie_gu@kinpo.com.tw
	企業社會責任		問卷調查 / 採訪	不定期	
	經營績效		媒體聯絡人	不定期	

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	○	○	○	
社會	環境問題申訴機制	○	○		
	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。

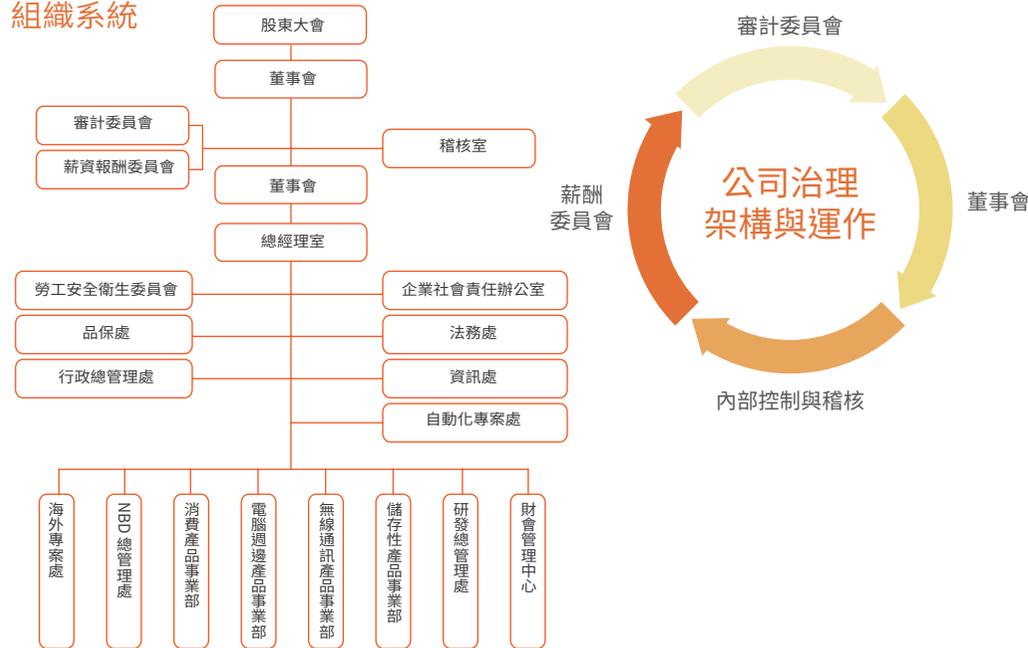
CH 3

誠信治理

誠信經營

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；建置完善利害關係人連繫平台，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。

組織系統



道德管理

誠信為本公司企業經營理念之根本，不因種族、性別、年齡、宗教或其他而有不同的對待。為使全體同仁瞭解其在工作上應遵守之法律規範和應履行之道德義務，以及公司對同仁與合作夥伴、供應商之往來行為的期望，本公司制定「道德行為準則」，同時，為落實本公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好商業運作，本公司亦制定「誠信經營守則」，作為公司內部董事、經理人、員工，以及外部供應商之道德遵循依據，提升公司行為素養及從業道德，確保公司永續經營與發展，並透過內部控制制度，掌握公司風險。以下為本公司禁止之不道德行為及誠信經營政策。

公司治理施行原則

本公司重視公司治理並依下列原則落實公司治理，包括有：

- 一、重要資訊之即時揭露、董事會與經營團隊間具良性互動與制衡
- 二、設立審計委員會，旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。
- 三、設立薪酬委員會，旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。
- 四、股東會議案逐案表決並得採電子投票行使表決權，充分落實股東權利之行使。
- 五、遵循道德行為準則，秉持誠信經營原則並落實內部稽核之機制。

與獨立董事溝通情形

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通方式，為由內部稽核主管於稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事查閱，獨立董事如有需要進一步了解稽核及追蹤結果，隨時與稽核主管聯繫。

本公司定期（每季）於董事會前召開審計委員會提報稽核彙總報告，審計委員會議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，且稽核主管均有列席。

獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師每年至少四次定期會議（審計委員會），會計師針對財務報表查核結果及其他法令要求事項向獨立董事報告。

董事會與股東會

本公司董事會成員相當多元化，由產業界、學術界、管理界具有傑出專業豐富經驗的專業人士所組成。董事會設 15 席董事（包含 3 席獨立董事，其中 1 位獨立董事為女性），其職責為依據相關法令、公司章程之規定及董事會的決議行使職權，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。2020 年共召開 5 次，董事會平均出席率為 81.33%。

15 席董事

董事會設 15 席董事
(包含 3 席獨立董事，其中
1 位獨立董事為女性)

召開 5 次董事會

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。

平均出席率 81.33%

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

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，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。審計委員會成員由3位獨立董事何美玥、黃志鵬與謝發達組成，並推選何美玥擔任召集人。

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。2020年共召開四次，審計委員平均出席率為91.67%

薪資報酬委員會運作情形

本公司薪酬委員會由3席獨立董事擔任，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。2020年共召開四次董事會，委員會平均出席率為91.67%，薪資報酬委員會運作情形請參閱本公司年報。

本公司於本報告書期間，董事會並無不採納或修正薪資報酬委員會建議之情形。

對於薪資報酬委員會之議決事項，並無成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者之情形。

保障股東權益

本公司設置發言人及代理發言人制度，以確保可能影響股東決策之資訊能夠及時允當揭露，亦設置專用信箱受理股東建議、疑義及糾紛等事宜。本公司網站設有「公司治理」專區，將本公司之公司治理運作情形之重要資訊公佈於公司網站與年報上，供投資人查詢下載公司治理相關規章，及董事會重要決議事項與重大訊息等內容。並不定期舉辦法說會，並依規定公開資訊。

本公司責成專人依相關規定即時於「公開資訊觀測站」公告有關財務、業務、內部人持股異動情形等訊息，期能達到資訊公開、透明。並訂定「防範內線交易之管理」、「誠信經營守則及行為準則」，規範成員迴避與其職務有關之利益衝突，亦不得利用所知悉之未公開資訊，洩漏予他人，以防止從事內線交易。

截至年報刊印日止，本公司完全遵循法令規章，公司及內部人員無違反法令規章及內部控制制度之規定，亦無受罰之情形。

職稱	姓名	學歷	主要經歷及現職
董事長	許勝雄	臺灣師範大學名譽哲學博士	金寶電子董事長 泰金寶科技董事長 仁寶電腦董事長 康舒科技董事長
董事	許勝傑	淡江大學建築系	泰金寶科技董事 仁寶電腦董事
董事	沈軾榮	美國維迪爾法學院法律博士	三緯國際立體列印科技(股)公司董事長
董事	陳瑞聰	成功大學電機系	仁寶電腦副董事長
董事	許介立	日本早稻田大學國際經管所碩士	康舒科技總經理
董事	周永嘉	台灣大學地質科學系	仁寶電腦董事
董事	陳益昌	中國文化大學法律系	大新加油站(股)公司董事長
董事	許偉洋	國立海洋大學航海系	金寶電子董事
董事	陳培源	醒吾商專國貿科	金寶電子資深副總級董事長特別助理
董事	黃玉輝	美國西太平洋大學 MBA	金寶電子資深副總
董事	謝發達	國立政治大學經濟學碩士	能率亞洲資本(股)公司董事長
董事	鵬寶科技股份有限公司 代表人：陳威昌	國立台灣海洋大學(微) 電子工程(技術)學系	新金寶資產管理股份有限公司董事長
董事	何美玥	台灣大學農業化學系	總統府國策顧問
董事	黃志鵬	美國喬治城大學 企業管理碩士	首席顧問：寶成企業

本公司為提升公司治理及強化董事會專業職能，爰依法設置審計委員會及薪資報酬委員會，並訂定相關之組織規程。

內部控制與稽核制度

本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部管理制度，並針對供應商、客戶及關係企業之授信、資金貸與及背書保證情形，訂定相關風險管理政策及風險衡量標準，依作業程序規定辦理風險評估及審核，以降低本公司之信用風險，並設有專職單位負責公司相關風險管理政策及風險衡量執行作業。

內部稽核之組織與運作

定位與職掌

本公司稽核室隸屬於董事會，配置專任稽核人員，依據年度稽核計畫與專案指派，定期及不定期執行稽核作業。內部稽核主管之任免，需經審計委員會同意，並提董事會決議。稽核主管及稽核人員任免亦依公開發行公司建立內部控制制度處理準則符合內部稽核人員執業資格，其任免、考評、薪資報酬皆經由稽核主管簽報，呈請董事長核定之。

運作

1. 稽核室每年度依據法令要求、內部事件、外部環境、查核頻率之風險評估結果擬訂稽核計畫，經董事會通過後，據以執行查核作業。
2. 執行稽核計畫之個別查核均備具工作底稿及相關資料，查核程序包括核閱書面資料、執行實地查核，並與受查單位充分溝通。如有查核發現，即時提出，並請受查單位提出改善措施，以上各項均完整揭露於稽核報告中。
3. 稽核報告完成後呈送總經理、董事長，監察人及獨立董事查閱。
4. 按季追蹤稽核報告所揭露的缺失及異常事項，瞭解改善進度及效果。
5. 稽核主管定期列席董事會報告稽核業務。
6. 每年覆核本公司及子公司的內部控制制度自行檢查報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事長及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。
7. 每年依子公司持股比例及營業比重，衡量其重要程度、業務性質與人員配置等，檢討子公司稽核方式、稽核項目，並據以安排當年度子公司稽核作業方式。查核發現及建議於陳核後，通知各受查之子公司改善，並定期作成追蹤報告，以確定其已及時採取適當之改善措施。

重要性

守法為公司經營之基本要求，亦是各利害關係人對公司的期待。違反法規將造成公司損失、影響公司形象，帶來負面觀感，對於公司之永續經營影響甚大。

政策

有效的制度控管，與符合國家日趨嚴格的相關法令規定，進而提升公司效能，降低用人成本，減少對環境之衝擊，善盡企業對社會應盡之責任。

反貪腐與反賄賂政策

除了恪遵法令規範外，金寶電子也制定反貪腐及反賄賂政策，並公布於官網，以建立明確統規規則，並對外宣示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署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。我們在 2020 年未發生貪腐及賄賂事件。

本公司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揭露於公司官方網站，本公司亦依規定公開公司資訊於公開資訊觀測站，讓股東及利害關係人查詢公司之相關資訊，及瞭解本公司財務及非財務資訊。

本公司亦設有發言人制度，並公開資訊於公司網站及公開資訊觀測站，作為股東及利害關係人與公司做為各項訊息傳遞與溝通之管道，亦設有投資人信箱，並由專責人員搜集、處理及回應股東及利害關係人的各項建議與問題。

誠信經營與法規遵循

自成立以來，「誠信」為公司經營核心價值，我們不因追求利潤為達成目標，而違反道德與法律的規範，承諾及遵守各營業與生產地的法律規範，進行一切相關業務活動，並持續關注任何與公司財務與業務有重大政策的影響與法令。

本公司已訂定「子公司監理辦法」與「關係企業相互間財務業務相關作業規範」，建立、執行與關係企業間之風險控管及防火牆機制。

本公司訂定「防範內線交易之管理」、「誠信經營守則及行為準則」，規範成員迴避與其職務有關之利益衝突，亦不得利用所知悉之未公開資訊，洩漏予他人，以防止從事內線交易。金寶在 2020 年並無發生重大未遵守法律或法規之情事。

管理目標

- 員工之福利優於法規規定。
- 遵循法規規定辦理。
- 不因違反法規而造成重大負面影響。

管理資源

- 定期稽核，確保各單位均能恪遵相關法令之規定。
- 教育訓練，以確保每位員工都了解相關法規。
- 由人事單位查詢相關勞動法規。
- 由安全衛生單位查詢相關勞動安全衛生法規。

風險管理

風險管理之運作：

1) 本公司風險管理之政策，目的係在於能事先發現足以對營運造成不利之影響的風顯因素，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；同時隨時針對內外部環境而變化，能夠及時的偵測以及預警風險，使全球各據點的同仁得以在業務範圍內，及時的執行風險管理。依據「公開公司發生公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，本公司已建立財務、業務及會計管理制度，以及對子公司財務、業務資訊之，監督與管理，並針對供應商管理、客戶往來、研發、人資、財務以及關係企業之授信、資金貸與及背書保證情形、取得處分資產等重要風險事項，均訂定相關管理政策、風險衡量標準及處理程序，供全體員工可依其作業程序規定，辦理風險評估審核及管理作業；在各業務單位內，亦均設有專職人員負責相關風險管理作業，以控制、降低並預防本公司之各項風險。

2) 本公司所制定的內控制度區分為整體層級及作業層級，並將五大組成要素（控制環境、風險評估、控制作業、資訊及溝通、監督）納入作業層級之每一個交易循環的內部控制制度中；且本公司依據最新內部控制制度處理準則、公司治理、內部稽核理論及技術之發展及相關守則要求，近年來已加強企業風險之管理，包括風險偵測、評估、報告、處理及預防，均十分謹慎及嚴格作業管理。

3) 就執行而言，本公司每年均依據風險評估之結果擬定各部門之年度預算及工作計劃，以為新年度決策、工作及計畫之推展參考。同時本公司稽核部門亦依據風險評估之結果擬定年度稽核計畫據以來年執行，並將執行之情形列入董事會議程中。平時辨識若有立即之可能風險，亦可立即報告上級並妥為防範。針對極重要事項如投資、工程招標，並實施定期與不定期之查核。綜上所述，本公司作法十分嚴謹，無風險發生，控管良好。

資訊安全

隨著科技進步，金寶電子為有效控制營運風險以及維護公司正常運作，建置符合國際標準的資訊安全管理系統（Information Security Management System, ISMS），以保護本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，同時也適時自行評估與執行資訊安全管理風險管理作業，不斷改善，並持續通過國際大廠客戶例行年度資訊安全管理稽核作業，以達到公司資訊系統持續營運目標。



風險因應管理

生產風險	依據品質管理系統、環安衛管理系統、溫室氣體管理系統、能源管理系統及工廠管理規章，有效控制製造部門的運作，完成生產計劃任務，達成產品交期時程；並配合稽核作業
斷料風險	建立適當安全庫存量、慎選供應商、定期實施供應商考核、與供應商訂立長期合約、與各供應商維持良好合作關係、維持向兩家供應商採購政策。
內部弊端	加強內部控制制度及實施人員工作輪調、人員加強法律常識教育訓練、建立 sop 標準作業手冊，提高作業品質及穩定度
資訊安全	建立資訊安全管理系統，設立災難系統復原計畫，確保關係利害人權益，且能回應他們的期盼
緊急應變	建立緊急準備與應變通報及緊急應變流程，確保能夠即時啟動因應措施，控制災損影響及災後復原狀況。

風險管理之組織架構

稽核	依據風險導向之年度稽核計劃，針對各作業存在或潛在風險予以複核。
財務	建構高效率及高品質之財務平台，提供透明及可信度之財務資訊、營運分析及改善方案，藉由嚴謹控管，與信用風險控管及財務危機預測之模型，各項保險續保與理賠作業，降低企業風險。
資訊	規劃與健全公司的資訊管理體系、負責網路資訊安全控管與防護措施、提供管理階層快速有效之營運管理資料，以降低資訊安全風險。
法務	負責法律風險管理，審核各項契約與提供內部法律諮詢、處理法律糾紛及訴訟，以降低法律風險。
股務	規劃與建立股務管理作業、與投資人溝通管道，確保資訊揭露之正確性、及時性與公平性，以降低投資人之風險。

資訊安全委員會

為強化公司資訊安全，成立「資訊安全管理委員會」，作為資訊安全最高指導原則，統籌資訊安全計畫、政策、目標與資源調度等各項事宜，並由各部門推派資訊安全管理代表參加會議。



為貫徹資訊安全治理政策，在資訊安全管理委員會下方，以強化資通安全事件應變及處理能量，以利在遭受重大資通安全事件時，能迅速辦理事件應變及通報作業，設立「資安處理小組」、配合內外稽核要求檢討作業與具體強化資安管理方案的「資安稽核小組」以及存取管理、機密文件權限管理的「文件管理小組」，希望透過以上 3 個小組，達成維持營運穩定，資訊安全目標。

資訊安全政策

為落實資安治理並保障公司、員工、客戶及供應商等利害相關人的資訊，我們建置嚴謹的資訊安全管理架構，訂定資訊安全政策及具體管理方案，定期透過內部會議與專家建議來擬定相關強化方案，並實施全員資訊安全宣導、提升資安同仁技術能力、優化資訊軟硬體設備，全面性建構高度安全的資安環境。2019 年公司未因網路攻擊或事件導致公司業務及營運產生重大不利影響，也未曾涉入任何與此有關的法律案件或監管調查。

公司治理規章與辦法

- 股東會議事規則
- 董事選舉辦法
- 董事會議事規範
- 審計委員會組織規程
- 薪資報酬委員會組織規程
- 取得或處分資產處理程序
- 從事衍生性金融商品交易處理程序
- 資金貸與他人作業程序
- 背書保證作業程序
- 公司治理實務守則
- 企業社會責任實務守則
- 誠信經營守則
- 公司誠信經營作業程序及行為指南
- 關係企業相互間財務業務相關作業規範
- 道德行為準則
- 獨立董事之職責範疇規則
- 防範內線交易之管理

政府法令 (包含但不侷限)

- 公司法
- 證券交易法
- 公開發行公司董事會議事辦法
- 公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法
- 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
- 公開發行公司建立內部控制制度處理準則
- 上市上櫃公司誠信經營守則
- 上市上櫃公司企業社會責任實務守則

資安風險種類	員工資訊安全意識不足	網路攻擊	病毒威脅
風險內容	依據品質管理系統、環安衛管理系統、溫室氣體管理系統、能源管理系統及工廠管理規章，有效控制製造部門的運作，完成生產計劃任務，達成產品交工期時程；並配合稽核作業	網路駭客攻擊對企業營運造成最直接的影響，因此建置資訊硬體防護措施，包括重要網段切割與存取授權管制、防火牆、入侵偵測及阻斷攻擊的機制。	電腦病毒來源可能是所瀏覽的網站、含惡意程式的電子郵件 (E-mail)、移動式儲存媒體 (USB)、惡意程式下載等，而導致公司伺服器或電腦遭受到攻擊。
因應措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 編製資訊安全線上教育訓練課程，列為必修課程。 2. 定期蒐集最新資訊安全攻擊手法及安全防護訊息，發佈內部資安公告與實施演練。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對外提供連線服務的網站定期／不定期進行弱點檢測與滲透測試。 2. 應用程式保護及透過資訊安全弱點通報機制與修補工作。 3. 建立定期異地主機備援及資料備份機制，以確保營運不中斷。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立多層次的防禦及檢測，終端全面安裝防毒系統。 2. 採中控方式進行監控及防護，以降低遭惡意程式感染及攻擊的風險。

CH 4

永續生產

產品與服務標示

不斷開發出符合世界脈動的產品，並且掌握客戶的需求與信任是企業永續經營的一大重點，我們根據客戶需求，透過法規驗證與標示，承諾遵守各國際法規標準及達到環保標章標示要求，並且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確認及審查產品驗證的標準法規，並於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，或提供客戶所需之相關文件，以利客戶申請所需標章或文件，符合各國之認證規範。

公司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（例如：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、CE 認證、FCC 認證、BSMI 認證等），在產品或包裝上標示符合性等相關資訊，2019 年無違反相關產品及服務信息標籤的法規。

產品設計與環境

金寶身為企業公民，開發綠色產品設計與重視環境友善概念並長期關注環境議題，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，在綠色產品設計方面不使用有害物質之產品設計，因此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，並建立綠色產品流程管理之綠色管理系統，使得危害物質管控更加有效與完善。

客戶隱私權

保護客戶隱私權及重視客戶資訊保密是金寶的重要政策，產品銷售過程中不論對產品及服務，以「零客訴」為目標，符合 ISO9001 國際標準要求。

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的各種要求；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；在人員方面，除定期進行資訊安全保密宣導外，也簽署保密聲明書，嚴守客戶合約內容與保密承諾，與客戶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、密碼登入要求，及權責登入等限制，以加強資訊保密。

01

第一道 成立資訊小組

隨時進行整體風險控管缺口檢視與改善。

02

第二道 儲存資料時

1. 透過定期備份及異地保存，確保資料完整性。
2. 機密文件都上傳至內部系統並進行嚴格管控，需經過帳號核可、密碼及權限登入等系統控制。

03

第三道 對同仁

隨時進行整體風險控管缺口檢視與改善。

04

第四道 對客戶

1. 進行資訊安全及保密宣導。
2. 對於公司資訊資產簽署保密聲明書；嚴守客戶合約內容與保密承諾。



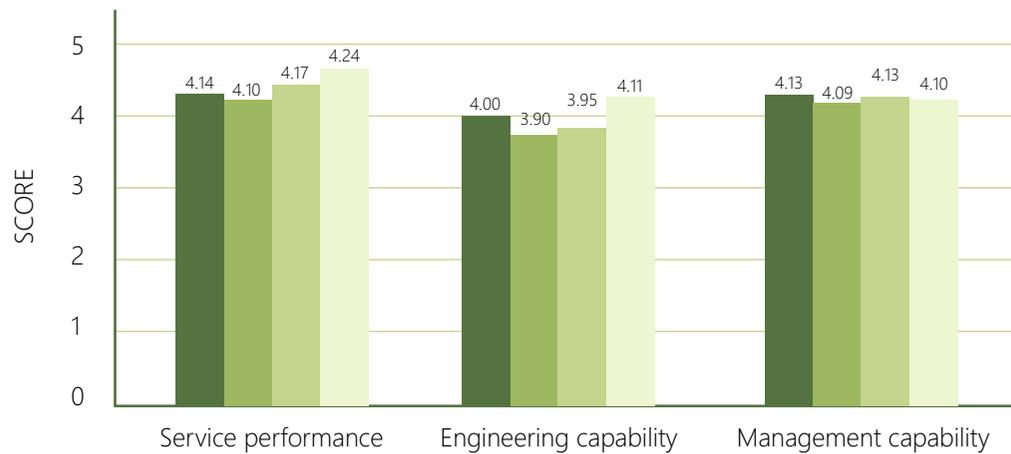
- 「零客訴」為目標
- 符合「ISO 9001」國際標準要求。

客戶滿意度

金寶電子在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。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。希望達到服務顧客的回饋和要求，並提供技術支援、展現工程核心能力，預先設想、超越期待與管理公司，以人為本、友善環境，朝可持續發展前進的三大目標前進。

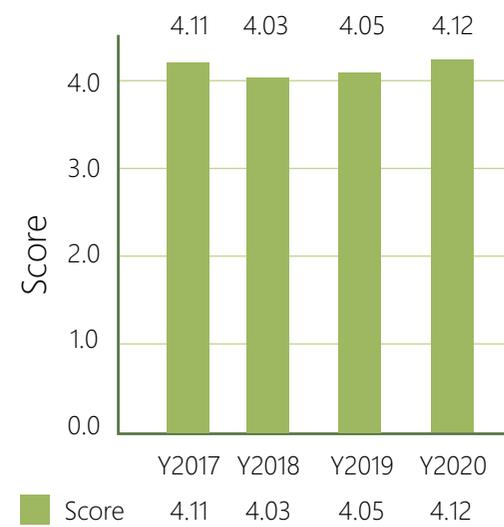
透過定期向各事業群搜集客戶滿意度的資料，以及各單位會指定相關人員分析資料，找出原因及對策加以改善，並且藉由「客戶滿意度調查作業辦法」，定期搜集客戶滿意度資料，並依據回覆的意見於期限內進行內部流程執行改善及持續追蹤策略執行的結果，並在高階主管出席的管理審查會議上進行滿意度績效審核，作為持續提高客戶及產品品質的依據。

近年三大項能力指標平均得分



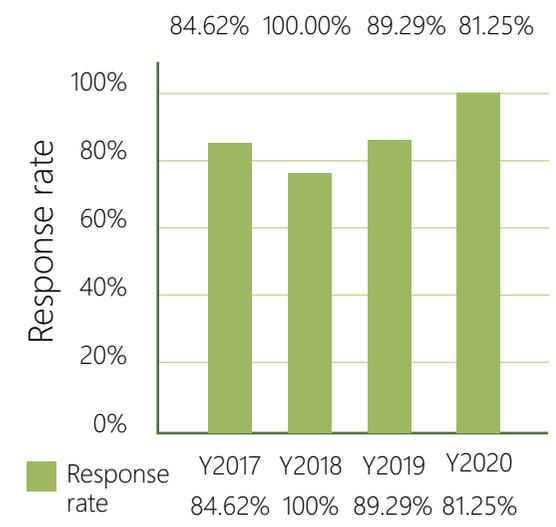
2017	4.14	4.00	4.13
2018	4.10	3.90	4.09
2019	4.17	3.95	4.13
2020	4.24	4.11	4.10

能力指標平均得分



說明：2020 年平均得分高於 2019 年。

問卷回收率



2020 年客戶滿意度問卷回收率回收率未達 100%，主因客戶受新冠肺炎疫情影響，無暇回覆問卷。

產品責任

我們身為企業公民，同時也是負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）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 RMI_CMRT 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。2020 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。

透過持續努力，我們獲得來自客戶廣大的支持與肯定
支持我們不斷向上改進

CH 5 環境友善

永續環境

隨社會型態日益演進，環境保護的焦點，不再僅侷限於傳統的汙染與控制；在工業化快速發展下，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。金寶以企業永續作為經營目的，積極面對環境變遷、氣候異常與全球暖化等議題，進行永續系統管理，並且推行各項節能減碳措施，實施溫室氣體盤查與及能源管理，以降低資源耗用及減少溫室氣體排放。

永續管理系統

永續發展之管理系統標準，其目的在於瞭解活動項目所潛在的社會、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。

金寶電子身為企業公民的一份子，各廠區仍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。

金寶電子持續導入節能減碳措施，目標是 2025 年每百萬美元營收產生的溫室氣體排放量，低於基準年 2015 年 10%。並致力於環境保護，並從產品設計、生產、包裝、販售與服務，持續朝環保理念前進。

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。

我們的永續管理系統盤查

證書	廠區	頒發組織	認證日期	有效期限
IATF 16949:2016	Thailand	AFNOR	2018.09.13	2018.09.13-2021.09.12
	USA(CCIN)	NSF-ISR	2018.08.02	2018.08.02-2021.08.01
IECQ QC 080000	Chang-An	DNV.GL	2011.03.06	2019.02.12-2022.03.05
	Thailand	DQS	2014.10.14	2019.09.09-2022.10.13
	Philippines(KPPH)	DNV.GL	2016.02.23	2018.11.29-2022.02.22
	Shen Keng	DNV.GL	2011.03.06	2019.02.12-2022.03.05
ISO 13485:2016	Shuzhou	DNV.GL	2014.06.05	2019.05.13-2022.06.04
	Thailand	CISQ	2018.01.30	2018.01.30-2021.01.29
	USA(CCIN)	NSF-ISR	2021.01.07	2021.01.04-2024.01.03
ISO 14001:2015	USA(CCSD)	Presafe	2018.01.28	2018.01.28-2021.01.28
	Chang-An	CQC	2007.09.07	2019.06.04-2022.06.03
	Thailand	CISQ	2017.11.24	2020.11.16-2023.11.23
	Mexico	DNV.GL	2018.08.09	2018.08.09-2021.08.09
	Philippines(KPPH)	global group	2018.08.25	2018.08.25-2021.06.27
	Yueyang	CQC	2020.02.29	2020.02.29-2023.02.27
	Shuzhou	CQC	2011.07.25	2020.07.24-2023.07.16
ISO 45001:2018	Chang-An	CQC	2007.12.20	2019.05.31-2022.06.03
	Thailand	CISQ	2017.12.04	2020.01.20-2023.01.19
	Yueyang	CQC	2020.12.30	2020.12.30-2023.12.29
	Shuzhou	CQC	2011.07.25	2020.07.24-2023.07.16
ISO 9001:2015	Chang-An	CQC	2007.07.03	2019.05.09-2022.05.12
	Thailand	CISQ	2017.11.24	2020.11.27-2023.11.23
	Philippines(CCPH)	DNV.GL	2018.05.14	2018.05.14-2021.05.14
	Philippines(KPPH)	global group	2018.09.03	2018.09.03-2021.08.28
	Shen Keng	DNV.GL	2017.03.31	2017.03.31-2022.05.15
	USA(CCSD)	NSF-ISR	2019.01.09	2019.01.09-2022.01.08
	USA(CCIN)	NSF-ISR	2018.08.02	2018.08.02-2021.08.01
	Shuzhou	CQC	2006.09.15	2018.08.15-2021.08.12
OHSAS 18001:2007	Yueyang	CQC	2019.10.17	2019.12.12-2022.10.16
	Brasil	TUV	2015.06.10	2018.07.12-2021.06.09
TL 9000:R6.0/R5.5	Philippines(KPPH)	global group	2018.11.14	2018.11.14-2021.03.11
	Thailand	WIT ASSESSMENT	2019.03.29	2019.03.29-2022.03.28
	Mexico	DNV.GL	2014.02.05	2020.02.05-2023.02.04
	Chang-An	DNV.GL	2013.05.03	2018.09.06-2021.09.05

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所需之相關文件，以利客戶申請各類所需標章或文件。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，2020 年無違反相關產品及服務信息標籤的法規。

本公司致力於環境保護，並努力在產品開發、製造及服務上獲得員工、客戶、股東、供應商及社會之認同。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，致力於減少企業營運可能對自然環境所造成的影響，遵循相關法令規範，滿足客戶要求及利害關係人之認同。

（一）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之規範，在設計研發階段即導入綠色概念，減少有害物質的使用，並建立綠色管理系統，使得有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）。為落實產品綠色政策與環境保護，建置有害物質流程管理系統，並通過 IECQ QC-080000 驗證，以確保產品符合法令與客戶的環保要求。同時，生產工廠也建立環境管理系統，通過 ISO14001 驗證，持續改善環境績效。

（二）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有害物質禁用指令 (RoHS) 以來，便成立綠色產品部門及跨事群的合作小組因應。為落實政策的執行，建置 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統，確保材料承認、採購、產品設計與製造出貨等作業均符合有害物質管制的要求，透過內部定期稽核與外部第三方查核，持續改善管理流程。我們透過 IECQ QC080000 管理系統，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。

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，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，金寶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。

在本報告書期間內，本公司各廠區未發生違反環境法律及規則被處鉅額罰款的情事，也未接到任何關於影響環境的事件之情形。

環安政策	環境政策	綠色產品政策	品質政策
<ul style="list-style-type: none"> • 遵守並符合國家及政府相關環境及安全衛生法律法規。 • 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、節約能資源及責任照顧等，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政策。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 符合法規，滿足客戶。 • 節省能源，綠色設計。 • 污染預防，資源回收。 	<ul style="list-style-type: none"> • 符合國際法規。 • 達成客戶要求。 • 應用環保化設計。 • 持續改善綠色管理系統。

原物料及供應商管理

限用物質管理

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。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、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，2019 年無違反相關產品及服務信息標籤的法規。

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「IECQC080000 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；2019 年公司設計端及工廠端都沒有違反重大缺失之事項。

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。

供應商管理

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，所有的供應商都必須符合 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。

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。

我們每年均對所有供應商進行衝突礦產使用的調查，2020 年供應商調查比率 100%，均符合未使用衝突礦產的要求。

人權調查

金寶電子尊重人權，保護勞工權益，不強迫勞動；不論種族、膚色、年齡、性別、性取向、人種、殘疾、懷孕、信仰、政治派別或者婚姻狀況等，均一視同仁絕不歧視，以及不雇用童工等各項作為。同時也要求供應商不得違反人權之事項，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，本公司沒有違反人權之議題，無僱用童工之不法情事發生。本公司也並無發現供應商有使用童工之情事，也未發現供應商有強迫或強制勞動事件的事件。

溫室氣體管理

氣候變遷和全球暖化已對人類生存的地球產生重大的影響，當中絕大多數是由於人類增加排放溫室氣體之行為造成，為了貫徹永續經營的理念與目標，金寶電子展開溫室氣體減排的行動，作為減緩氣候變遷與全球暖化的行動，共同為地球盡一份心力。

我們為透過於海外各廠區管控年度溫室氣體排減成效及改善需求，推行節約原物料及能源措施，以符合法令規定，並且從根源著手，由清潔生產、工業減廢到製程安全管理，避免造成環境無污染，同時做好污染預防與風險管理，並且透過各種管道，讓所有員工了解關於碳排放議題的嚴重性，積極為減少碳排放及減緩氣候變遷做努力。

一、溫室氣體排放之影響，或衝擊之程度：

(一) 企業受氣候變遷相關法規規範之風險

2019 年聯合國氣候行動峰會 (United Nations Climate Action Summit) 指出當前全球暖化速度已超越 10 年前的預測，呼籲全世界各國提出行動對策，共同減緩地球暖化速度。

氣候變遷是台灣公私部門皆不可忽視的嚴峻問題，不僅可能引發國際對台灣的永續形象及貢獻產生質疑，更可能會因此被納入作為外資及供應鏈的選擇參考。因此，新金寶集團將依循台灣溫室氣體減量及管理法的要求，持續監控集團溫室氣體排放，同時配合 CDP 揭露集團碳排放數據，避免氣候因素影響台灣企業的競爭力。

(二) 企業受氣候變遷之實質風險

1. 企業層面：關於綠色問題的風險，已成立專案單位團隊，實際管理新金寶集團的綠色問題相關活動，並定義風險和機遇，包括：氣候變化、環境問題，以鑑別來自外部和內部的風險，加以減緩。

2. 資產層面：評估各海外生產廠所面臨的風險與機會，以因應關於當地天然災害、極度氣候變化及相關法令法規之要求。

(三) 氣候變遷所產生的風險與機會及因應策略

面對氣候變遷所引發的大規模自然災害 (例如：暴雨、洪水及強震)，所帶來重大威脅及龐大的經濟損失，身為世界公民的金寶電子，除了持續展開溫室氣體減排，在海外廠管控年度溫室氣體排減成效及改善需求、並且在日常生活讓員工了解關於碳排放議題的嚴重性之外，更積極展開調適，並積極評估並揭露氣候變遷對公司現在及未來的潛在風險與機會，並針對相關風險與機會提出因應措施。

金寶電子針對氣候變遷所產生的風險與機會及因應策略

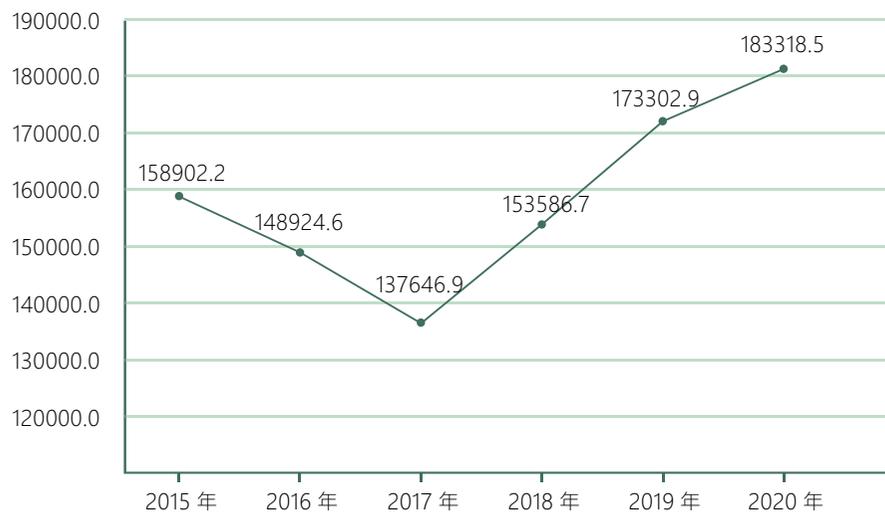
風險與機會		因應策略
風險	極端氣候發生頻率與嚴重性增加	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立持續營運組織與可持續營運計畫，分析天災對營運可能的衝擊，並定期演練 2. 導入節能、節水措施，汰換效率低落之設備 3. 建立溫室氣體管理程序與機制
風險	客戶需求改變，無法及時因應，喪失市場	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參與國際組織，掌握趨勢發展，建立因應能力 2. 定期檢討與更新管理辦法，確保環保要求與作業流程與時俱進 3. 舉辦創新提案機制，蒐集永續發展方案，適時調整產品開發方向 4. 定期拜訪客戶，掌握客戶需求
機會	環保產品商機增加	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入有害物質管理系統與流程 2. 定期舉辦綠色講座，建立公司員工環保知識與能力 3. 透過產學合作拓展環保產品的設計能力與範圍

(四) 溫室氣體排放量

針對溫室氣體排放，公司自身擬定有目標及行動執行計劃，根據 2020 年溫室氣體盤查結果顯示，溫室氣體總排放量 183,318.5 公噸二氧化碳排放量。

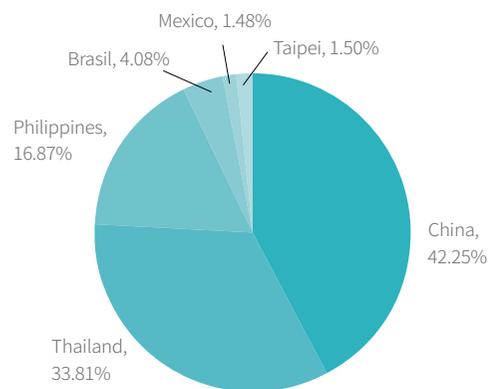
金寶電子溫室氣體排放量以 2015 年做為基礎準年，統計每年排放量，依據統計，金寶電子 2020 年去年溫室氣體排放量較去年微幅成長，

主要因菲律賓廠區有新產品線及大陸岳陽廠開始運作。



各廠區溫室氣體排放量

廠區別 Factory	GHG Emission(Mt CO2e)
台北 (Taipei)	2758.8
中國 (China)	77456.3
泰國 (Thailand)	61973.8
菲律賓 (Philippines)	30925.3
巴西 (Brazil)	7482.9
墨西哥 (Mexico)	2721.5
合計	183,318.5



依據統計結果，金寶電子溫室氣體排放量中，中國、泰國、菲律賓廠區佔所有排放量 92.9%。

Site	Factory	GHG emission (Mt CO2 e)		Y2020 VS Y2019 Comparison	
		Y2019	Y2020	差異值 Variation	差異比例 Variation%
台北 Taipei	Sheng-Keng	4494.4	2758.8	-1732.6	▼ 38.6%
	Chang An	34610.5	25870.2	-8740.3	▼ 25.3%
中國 China	Wu Jiang	5349.0	3481.4	-1867.6	▼ 34.9%
	Yue Yang	—	48104.7	48104.7	—
泰國	Mahachai	19409.6	23220.8	3811.2	▲ 19.6%
Thailand	Petchaburi	48189.2	38753.0	-9436.2	▼ 19.6%
菲律賓 Philippines	CCPH	2165.5	2862.2	696.7	▲ 32.2%
	KPPH1	8854.3	7492.1	-1362.3	▼ 15.4%
	KPPH2	39184.2	20571.0	-18613.2	▼ 47.5%
巴西 Brasil	CCBR	6305.4	5632.3	-673.1	▼ 10.7%
	CCBS	2153.9	1850.6	-303.4	▼ 14.1%
墨西哥 Mexico	CCMX	2590.0	2721.5	131.5	▲ 5.1%

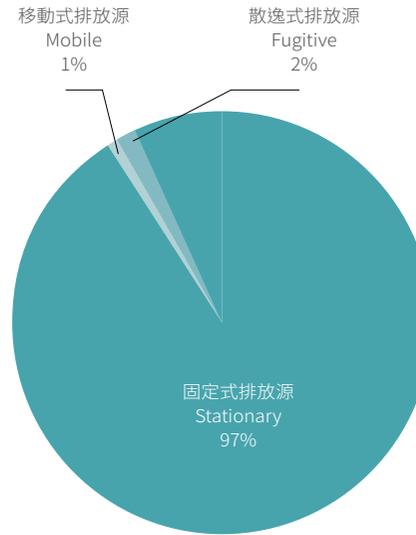
各廠區 2020 年溫室氣體排放量與前一年度比較表如上，整體排放量較前年度增加 5%，相關差異如下表

廠區	2020 溫室氣體排放量 (Mt CO2 e)	2020 VS 2019		差異說明
		差異	差異 (%)	
中國 (China) Yue Yang	48104.7	48104.7		新廠於 2020 年設立
泰國 (Thailand) Mahachai	23220.7	3811.2	▲ 19.6%	1. 電力排碳係數由 0.4530 增加至 0.4954。 2. 增加 6 輛卡車，因加油增加 101,607 油量。 3. 外購電力增加 3,607,840 kWh.
菲律賓 (Philippines) CCPH	2862.2	696.7	▲ 32.2%	1. 增加 133 位員工 2. 電力排碳係數，由 0.6032 增加至 0.7122。 3. 外購電力增加 424,449.7 kWh.
墨西哥 (Mexico) CCMX	2721.5	131.5	▲ 5.1%	1. 電力排碳係數由 0.527 增加至 0.505。 2. 外購電力增加 431,757kWh 3. 年生產量增加至 1,310,050 pcs.

依排放來源：

依據各廠區在 2020 年溫室氣體排放量統計，主要來源為固定式 (Stationary) 排放源，佔 97.3%，主要是來自固定式設備，包括：鍋爐、加熱爐、生產線用電、辦公室用電...等。

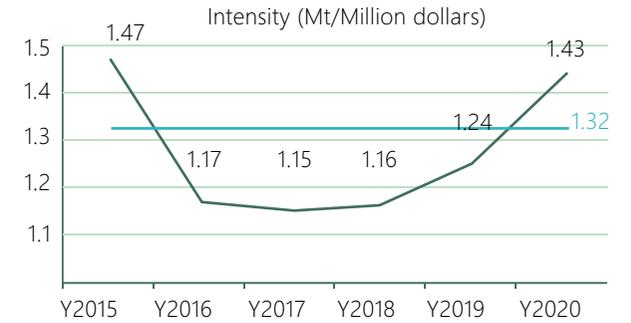
廠區	2020 溫室氣體排放依分類 (Mt CO ₂ e)		
	Stationary (固定式排放源)	Mobile (移動式排放源)	Fugitive (散逸式排放源)
台灣 Sheng-Keng	1862.7	46.5	152.4
中國 Chang-An	25844.7	21.3	4.1
中國 Wu Jiang	3406.3	6.1	68.9
中國 Yue Yang	47311.8	17.8	775.2
泰國 Mahachai	21996.5	855.2	369.1
泰國 Petchaburi	37531.9	299.4	921.7
菲律賓 CCPH	2774.1	30.8	57.4
菲律賓 KPPH1	7261.3	80.6	150.2
菲律賓 KPPH2	19698.4	304.7	567.9
巴西 CCBR	5465.9	6.5	159.8
巴西 CCBS	1840.9	2.9	6.7
墨西哥 CCMX	2634.3	2.5	84.7
Total	177628.7	1674.4	3318.1
% of Total Emission	97.3%	0.9%	1.8%



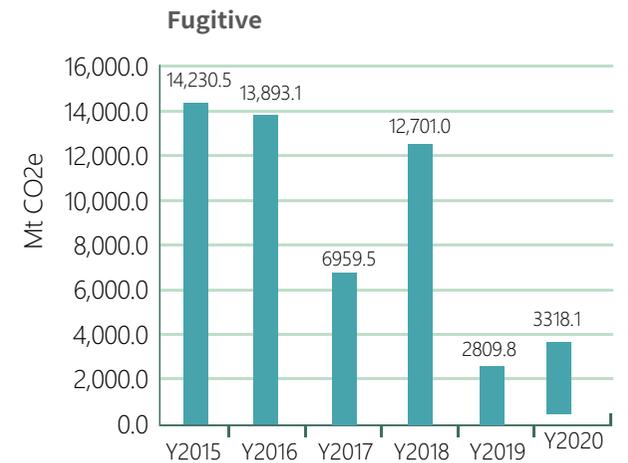
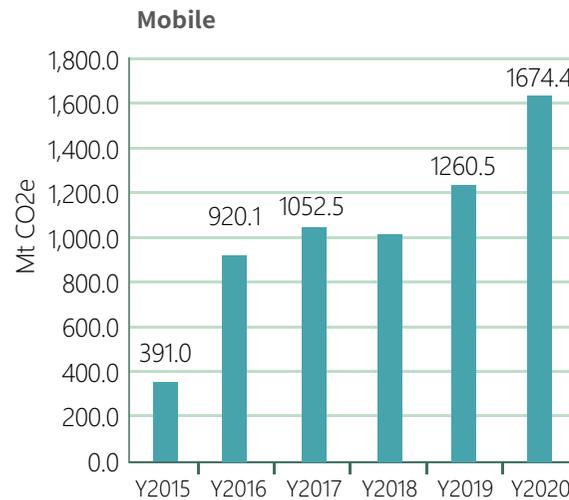
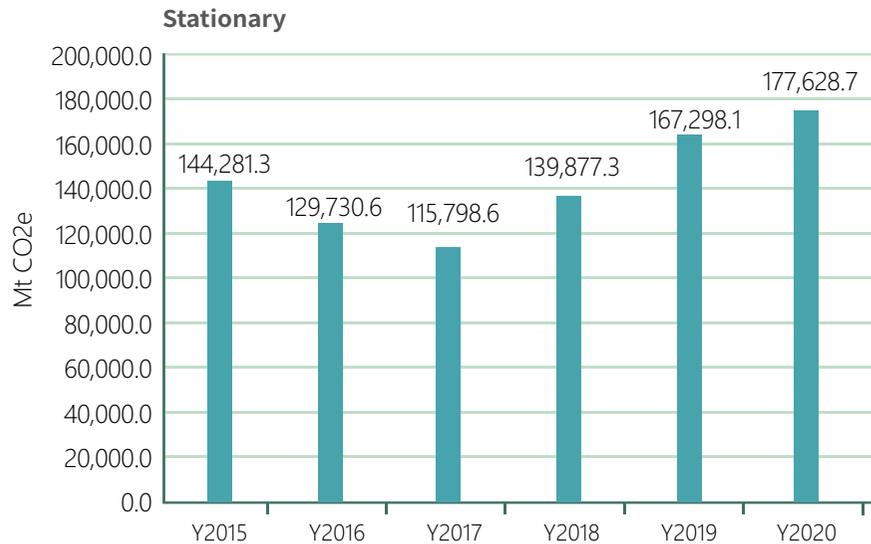
依排放強度：

從排放強度來看，只有 2015 年和 2020 年超過 1.32 的目標線，2020 年排放強度較 2019 年增加原因為 2020 年中國大陸岳陽廠建立。

強度	2015	2016	2017	2018	2019	2020
(Mt/Million dollars)	1.47	1.17	1.15	1.16	1.24	1.43



2020 年移動式排放來源較 2019 年增加，主因為新購置六輛卡車而增加的燃料排放；2015、2016 和 2018 年散逸式排放來源較 2017 年、2020 年增加，主因為泰國 Petchburi 廠替換冷媒。



依範疇分類：

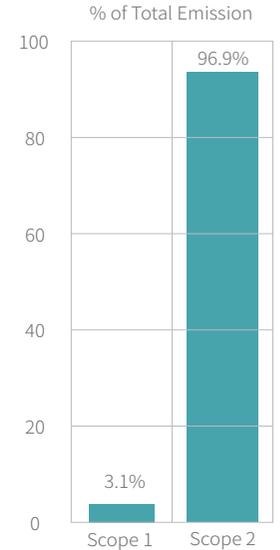
範疇一逐年減少，但範疇二卻逐年增加，顯示以外購電力取代傳統以燃燒石油方式生產，同時，顯示也可逐漸將外購電力轉換為太陽能、風力等綠色能源，減少溫室氣體排放。

2018-2020 年依籌分類溫室氣體							
地點 Site	廠區 Factory	2018 年		2019 年		2020 年	
		Scope 1	Scope 2	Scope 1	Scope 2	Scope 1	Scope 2
台灣 Taipei	Sheng-Keng	216.64	2540.87	219.18	2337.84	198.89	1862.64
	Chang An	567.32	32039.12	406.29	34204.16	100.58	25769.59
中國 China	Wu Jiang	341.82	4734.47	380.51	4968.46	200.02	3281.35
	Yue Yang					792.94	47311.76
泰國 Thailand	Mahachai	871.66	17136.61	937.24	18472.33	1232.12	21988.63
	Petchaburi	11113.6	34839.96	1608.25	46580.92	1545.31	37207.71
馬來西亞 Malaysia	CCMY	89.2	6583.99				
菲律賓 Philippines	CCPH	32.85	1157.37	73.67	2091.79	90.12	2772.07
	KPPH1	255.48	7821.03	265.91	8588.43	233.97	7258.1
	KPPH2	499.64	22687.15	693.29	38490.91	872.63	19698.38
巴西 Brasil	CCBR	121.28	5638.12	122.82	6182.56	188.74	5443.57
	CCBS	24.74	2061.76	48.03	2105.88	20.31	1830.24
墨西哥 Mexico	CCMX	76.29	2136.35	102.73	2487.27	120.06	2601.47
Total		14210.5	139376.8	4857.92	166510.54	5595.69	177025.51
% of Total Emission		9.2	90.8	2.8	97.2	3.1	96.9

依範疇分類：

根據 2020 年溫室氣體盤查結果顯示，直接溫室排放量 (範疇一) 為 3.1%，間接溫室氣體排放量為 (範疇二) 96.9%。金寶電子主要溫室氣體排放來源為外購電力，因此節省使用能源或使用替代能源 (例如：綠色能源) 為減低溫室氣體排放最佳方法。

2020 年依範疇分類溫室氣體		
廠區	Scope 1	Scope 2
台灣 Sheng-Keng	198.9	1862.6
中國 Chang-An	100.6	25769.6
中國 Wu Jiang	200.0	3281.4
中國 Yue Yang	792.9	47311.8
泰國 Mahachai	1232.1	21988.6
泰國 Petchaburi	1545.3	37207.7
菲律賓 CCPH	90.1	2772.1
菲律賓 KKP1	234.0	7258.1
菲律賓 KKP2	872.6	19698.4
巴西 CCBR	188.7	5443.6
巴西 CCBS	20.3	1830.2
墨西哥 CCMX	120.1	2601.5
Total	5595.6	177025.5
% of Total Emission	3.1	96.9



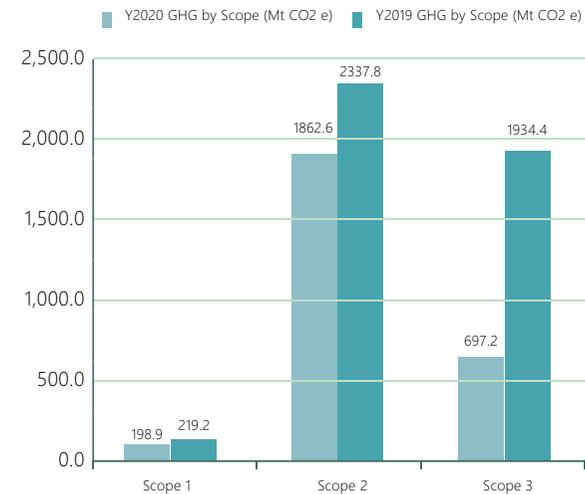
Scope 1



Scope 2



台北深坑廠區因員工通勤及商務差旅而產生溫室氣體 1934.4(Mt CO2e)，屬於範疇三範圍，與 2019 年相較，減少 1237.2 Mt CO2e，主因受 2020 年 COVID-19 疫情影響，員工出差減少所致。



外購電力盤查：

根據外購電力盤查表得知，主要溫室氣體排放來源來自中國、泰國和菲律賓等地廠區。

地點 Site	廠區 Factory	外購 Purchase Electricity (Thousand kwh)						
		Y2015	Y2016	Y2017	Y2018	Y2019	Y2020	Total
台灣 Taipei	Sheng-Keng	4704.0	4393.2	4592.9	4586.4	4386.2	3785.8	26448.5
	Chang An	55217.4	46455.7	40571.0	38292.2	40879.8	32043.8	253459.9
中國 China	Wu Jiang(Photoelectric)	7582.4	6291.6	6006.5	5884.2	6175.1	4142.6	36082.4
	Wu Jiang(Dentsu)	13171.0	—	—	—	—	—	13171.0
	Yue Yang	NA	NA	NA	NA	NA	55097.0	55097.0
泰國 Thailand	Mahachai	29578.8	30833.9	35819.5	37829.1	40777.8	44385.6	219224.7
	Petchaburi	75969.0	81489.2	73841.2	76909.4	80022.2	75106.4	463337.4
馬來西亞 Malaysia	CCMY	9558.0	9718.9	9855.8	9450.2	—	—	38582.9
菲律賓 Philippnes	CCPH	1278.4	1148.2	1395.4	1918.7	3467.8	3892.3	13100.8
	KPPH1	8788.3	10974.9	13287.7	12965.8	14238.1	10191.1	70445.9
	KPPH2	—	1407.0	20627.1	37611.3	63811.2	27658.5	151115.1
巴西 Brasil	CCBR	15820.9	11408.5	11916.3	12386.0	13275.8	14656.1	79463.6
	CCBS	—	2345.0	4360.8	4529.3	4522.0	4927.7	20684.7
墨西哥 Mexico	CCMX	5608.1	4853.2	3943.5	4053.8	4719.7	5151.4	28329.7
Total		227276.3	211319.3	226217.7	246416.4	276275.6	281038.2	1468543.5

PS: “—” 已關閉 “NA” 不適用

二、溫室氣體管理之策略、方法、目標：

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：

(一) 溫室氣體管理之策略：

全球氣候變遷的衝擊與調適與減緩，已成為國際間最重要的議題，金寶電子已將溫室氣體管理納入企業經營策略，並且每年提交溫室氣體報告及碳排減策略計劃至台灣證券交易所（Taiwan Stock Exchange，TWSE）。同時，對內部持續監測溫室氣體排放趨勢，對外部客戶做季度溫室氣體審查報告及年度CDP 碳揭露報告，並持續擬定中長期排減碳計畫，以因應氣候變遷對企業內外部之管理策略。

(二) 溫室氣體排放量減量之預算與計畫

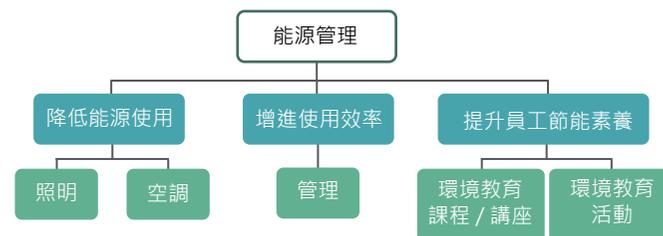
金寶電子之主要溫室氣體排放來源為外購電力，乃屬範疇二之排放，故公司現狀每月能源使用進行管理追蹤。

(三) 產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果

因應綠色設計原則，金寶電子致力於綠色設計、綠色供應的概念，應用於產品開發生產過程，期盼達到減碳之成效。金寶要求整體供應商提供之零件、部件、材料、成品及包裝材料，在設計的初始階段需要符合我們的環境要求，以減少對環境造成氣候變遷之衝擊。

能源管理

金寶電子 2020 年對於節能管理，管理方針以降低能源使用量、增進能源使用效率、提升員工環境教育訓練為三大目標，並以 2019 年為節能基準年施行節約用電措施。



具體做法包含照明、空調、能源管理及環境教育。

策略	具體作法
照明	全數改用 LED 燈管，並在符合 CNS 照明標準規定下，降低辦公室照明亮度
	公共區域加裝人員感應器，自動啟閉
空調	既有空調冰水主機安裝智慧節能系統
	加強能源管理，依外氣溫度及需求調整冰水主機台數用量
	夏季降低外氣量，非夏季藉由外氣協助室內降溫，減少空調負載
	冷卻水塔定期清洗及更換耗材，增加冷卻效能
能源管理	啟動螢幕省電程式，設定電腦 5 分鐘未使用，自動關閉螢幕
	電梯高低樓層分流，減少電梯使用率

策略 具體作法

能源管理

汰換老舊飲水機，使用一級節能環保產品，減少能源使用
 採購具節能標章之電腦電器設備，符合政府綠色採購標準。
 設置太陽能發電板，利用太陽日照發電

新人必修環境教育訓練，提升新進員工環境及能源之知能，並了解公司環境政策



定期舉辦環境教育綠色講座，宣導環境保護及能源節約新知。

環境教育



響應國際節能環保節日 - 「地球一小時」



關閉外牆招牌燈

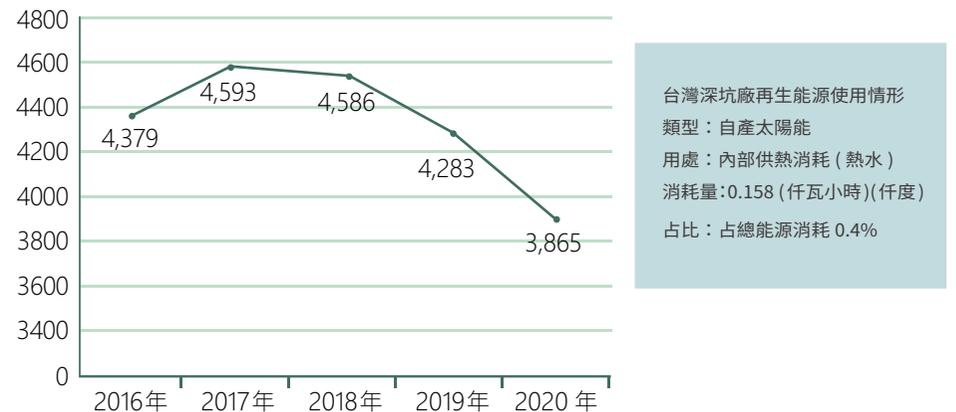
台灣深坑廠 2020 年實施廠區節能診斷，邀請外部專業人員進行廠區能源使用檢視，提出節能指導建議。

藉由汰換耗能設備，搭配能源管理措施及環境教育，並設有專職能源管理人員每日積極進行能源節約，利用智慧節能系統調控冰水主機運作，2020 年全年節電超過政府要求之 1%，節電高達 9.76%，節省電費超過百萬餘元，節電成效持續發酵。

台灣深坑廠近 5 年外購能源 (用電量) 如下表，皆由台灣電力公司供應，用於電力消耗、製冷消耗，占總能源消耗 99.6%。

2020 年度期間，台灣地區採購要求相關供應商提供之產品，皆需符合國內環保標章、節能標章、Energy Star 等標章，降低用電量、減少環境衝擊及將低對人體健康之傷害性，採購內容包含電腦資訊設備、電器設備、照明設備、紙張、清潔用品等類別。優先採購可回收、環境友善並具「環保標章」及「節能標章」等認證的綠色產品，並因此獲頒新北市環保局「綠色採購績優單位」。

台 灣	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年
消耗量 (仟瓦小時)(仟度)	4,379	4,593	4,586	4,283	3,865
YOY 增幅 (減幅)%	18.06%	4.89%	-0.15%	-6.61%	-9.76%
能量單位 (百萬焦耳)	15,764,400	16,534,800	16,509,600	15,418,800	13,914,000

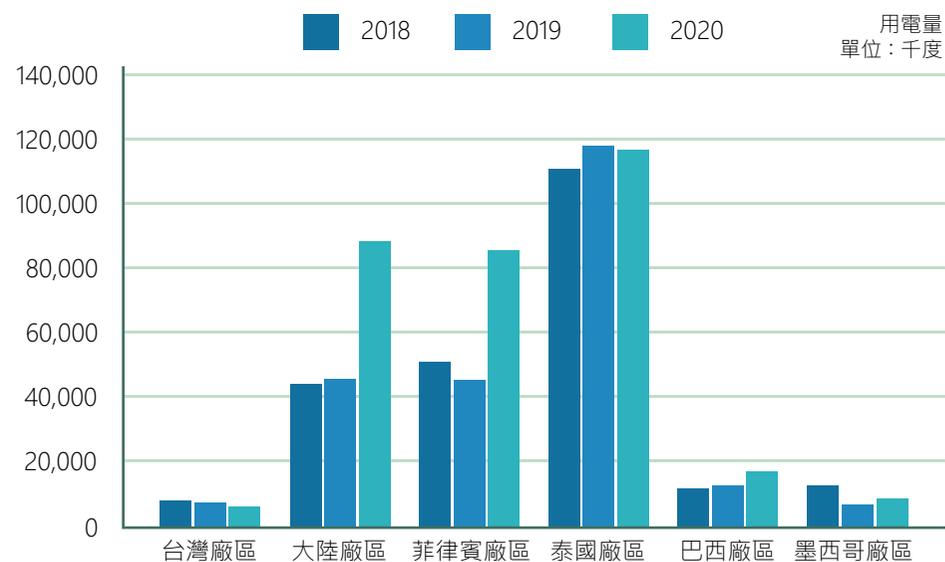


廠區	具體作為
巴西廠	於工作時間內，增加空調系統覆蓋範圍
	於低產能時間，關掉冷水機、檯燈、設備。
	將傳統燈具轉換為 LED 燈
	相關設備輪調使用
中國長安廠	工廠設置太陽能發電板
中國吳江廠	汰換舊電源線，並安裝定時器
	於同仁宿舍設定 USB 插座，增加自動斷電裝置，當使用電量超過負載即斷電
	汰換舊鍋爐
墨西哥廠	關閉壓縮機房中的空氣清淨機及烘乾機
	廠房及辦公室不使用時，隨時關閉燈光及電源

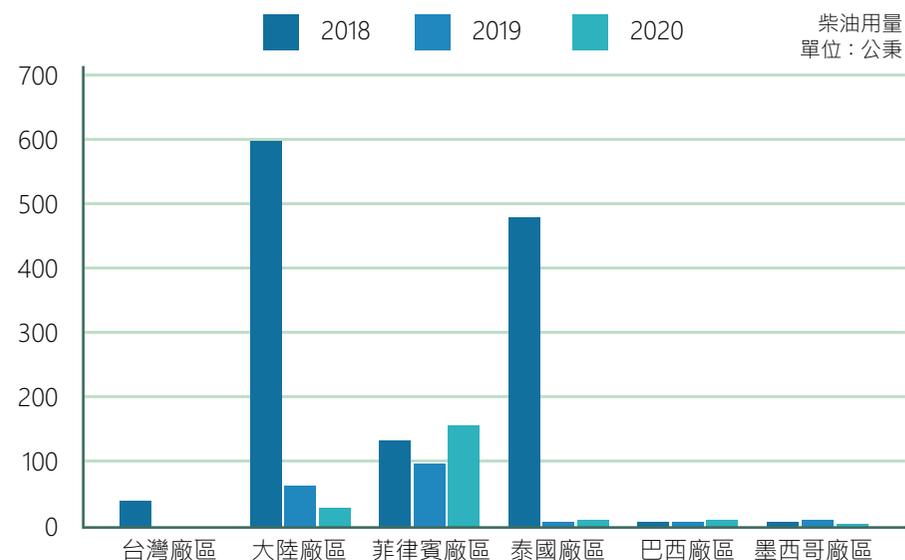
金寶電子的能源使用，主要為電力、柴油與天然氣三項能源，其中以電力使用最大。2020 年因產品生產佈局與營運持續調整，電力和柴油每百萬營收強度增加，未來會以更積極方式，進行各項能源管理與追蹤，逐步達成節能目標，並加強再生能源使用，減少對非再生能源的需求。

能源項目	電 (千度)	柴油 (公秉)	天然氣 (千立方公尺)
1. 台灣廠區	3,865	0	0
2. 大陸廠區	90,437	31	135
3. 菲律賓廠區	87,708	163	0
4. 泰國廠區	119,491	8	0
5. 巴西廠區	17,797	13	0
6. 墨西哥廠區	5,151	6	20
小計	324,449	221	155
能量單位 (百萬焦耳)	1,168,016,400	7,770,802	5,839,470
2020 年能量強度 (百萬焦耳 / 每億元營收)	910,954.23	6,060.57	4,554.29
2019 年能量強度 (百萬焦耳 / 每億元營收)	619,310	4,925	6,889.00
2020 與 2019 能源強度增加 (減少)	47.09%	23.06%	-33.89%

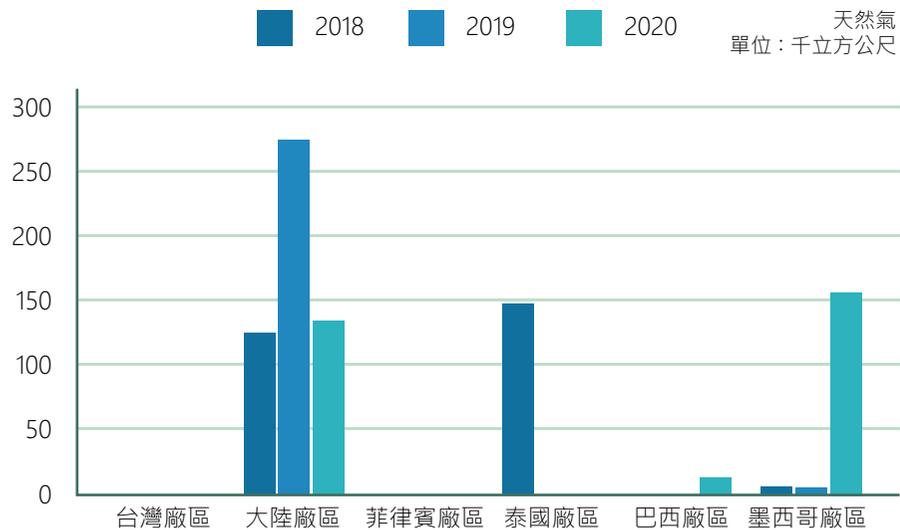
歷年用電強度比較



歷年用柴油強度比較



歷年天然氣使用比較



台灣廠區老舊飲水機汰換為一級節能環保產品



冷卻水塔定期清洗及更換耗材



廠區能源管理

台灣廠區進行節能診斷



台灣廠區電梯分流及倡導多使用樓梯



水資源管理

水，是地球生生不息地珍貴資源，近年來隨著氣候變遷的衝擊，水資源供給失衡，也成為重要議題。金寶電子作為地球公民的一員，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。

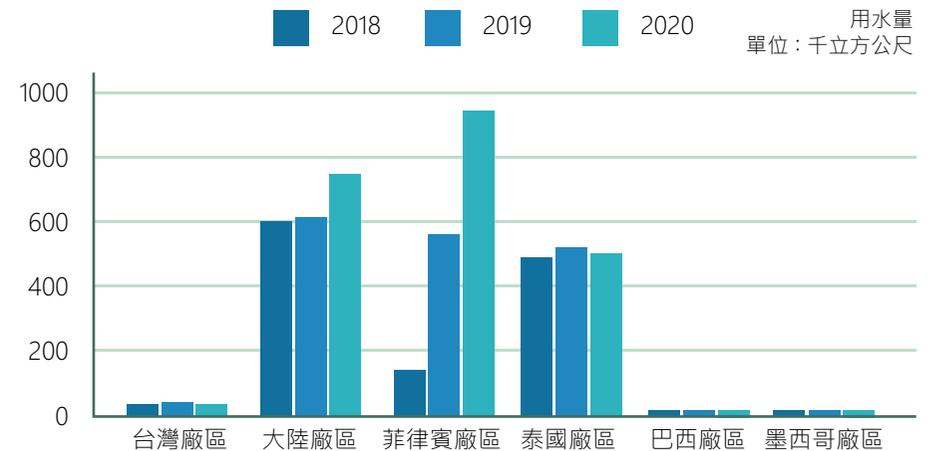
金寶電子因產業的特性，主要是組裝工廠，整體而言，製程並未大量使用水資源，主要用水使用量為基礎廠務設施，例如：空調、空壓等循環用水及員工生活用水。用水來源均來自市政用水，並無單獨取自河川湖泊或地下水源，對水源及社區用水可能的衝擊並無顯著影響。

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，並對於地下水管及消防管道查漏并維修，亦進行宣導員工經由用水行為改變以提升節約用水效率。

金寶電子各項節水措施：

- 💧 改換藥劑減少空調用水
- 💧 改善冷卻水塔佈水器，減少因不平所引起溢水浪費
- 💧 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
- 💧 廁所沖水馬桶水閥調節，每日進行滲漏巡檢
- 💧 每天檢查用水開關點檢與用水巡檢

用水量 (千度)	2018	2019	2020
台灣廠區	39	41	42
大陸廠區	602	614	738
菲律賓廠區	140	568	944
泰國廠區	483	509	502
巴西廠區	2.52	2.85	5.02
墨西哥廠區	6	14	8.6
小計	1272.5	1748.85	2239.62



鑒於水資源是全球永續發展的重要影響機制，因此金寶電子的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，經專業汙水處理公司處理汙水合格後，始排放至流入河流。本公司每年委託第三方進行檢驗汙水處理程序，檢驗結果均符合當地政府標準。

因金寶非高耗水產業，多為員工生活用水，因此進行水資源減量規劃時，以基礎設施檢修與改善為主。例如台灣廠區所排放皆為生活污水，無製程用廢水，所排放生活污水都會經過汙水處理槽處理後，再排流入河川。本公司定期會請合格廠商保養汙水處理槽，以確保汙水處理槽能正常運作，汙水處理槽處理後水質，檢驗結果均符合標準。

台灣廠區實施廠區節水診斷



台灣汙水處理槽設備定期保養紀錄

金寶電子生活污水處理設施之操作、用電及操作檢查紀錄表

處理水量		檢查時間		天氣		自時至時		污染程度	
處理水量	5922.0	檢查時間	110年2月25日 星期三	天氣		自時	至時	污染	程度
機名	狀況	狀況		維護處理說明		控制	參數	控制範圍	異常處理說明
		正異常	異常	機名	說明				
1	調整槽風機A	✓		1.室內管理					
2	調整槽風機B	✓		2.各槽內設備					
3	曝氣槽風機A	✓		3.各槽內管線					
4	曝氣槽風機B	✓		4.操作記錄簿					
5	調整槽A	✓		5.1.消毒槽增加管線					
6	調整槽B	✓		6.查同槽管線加油及零件檢查					
7	曝氣槽浮標	✓		7.世功槽內管線及洞蓋更換					
8	曝氣槽A	✓		8.更換三件式浮標					
9	曝氣槽B	✓							
10	曝氣槽A	✓							
11	曝氣槽B	✓							
12	曝氣槽A	✓							
13	曝氣槽B	✓							
14	曝氣槽浮標	✓							
15	曝氣槽	✓							
16	曝氣槽A	✓							
17	曝氣槽B	✓							
18	曝氣槽	✓							
19	曝氣槽	✓							
20	曝氣槽A	✓							
21	曝氣槽B	✓							

第三簽章: 日期: 2/25
 第四簽章: 日期: 2/25

吳江廠於潮英館加裝雨水回收管，以雨水回收方式，節省用水



二樓平台排水口



完成

廢棄物管理

金寶電子對於廢棄物減量作業，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；當中員工生活廢棄物管理是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或當地政府環衛單位處理；
- (2) 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。
- (3) 有害事業廢棄物：儲存在危險廢物儲存區，委託合格的合格廠商進行清運和處理。

可回收廢棄物，委託清潔隊處理或賣給合格廠商處理（如寶特瓶、鋁罐、鐵罐、廢紙、廢塑膠、五金件等）。

廠區	1. 台灣廠區		2. 大陸廠區		3. 菲律賓廠區		4. 泰國廠區	
	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	84	焚燒及回收	689	焚燒、填埋	0	—	810.80	焚燒及回收
一般事業廢棄物	0	無	4,374	變賣	1,135	回收再利用	4,700	回收
有害事業廢棄物	0	無	39.52	專業廠商收集	510.43	回收再利用	209	回收
小計	84		5,103		1,645		5,720	

在台灣地區因無生產線，因此沒有產生有害事業廢棄物，對於其他廢棄物依照分類進行處理：

- (1) 生活廢棄物 (如生活垃圾等) 委託合格之交由合格之專業廢棄物處理公司進行焚燒
- (2) 資源回收廢棄物委託本地清潔隊回收處理 (如可回收之生活垃圾，包含寶特瓶、鋁罐、鐵罐、廢紙、廢塑膠、五金件等)
- (3) 一般事業廢棄物，如自海外廠運回極少量之新產品，在完成測試後，拆解塑膠件和五金件，請甲級專業廢棄物清理公司回收處理。

台灣廠區為研發業務營運總部，生產基地皆移往泰國、大陸、菲律賓及中南美洲，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	5. 巴西廠區		6. 墨西哥廠區		合計
	重量 (噸)	處理方式	重量 (噸)	處理方式	
生活廢棄物	40.58	回收	602	再利用	2,227
一般事業廢棄物	477.11	回收再利用	40	掩埋	10,726
有害事業廢棄物	52.61	回收再利用	9	再生利用、焚燒	820
小計	570		651		13,773

CH 6

幸福職場

幸福職場

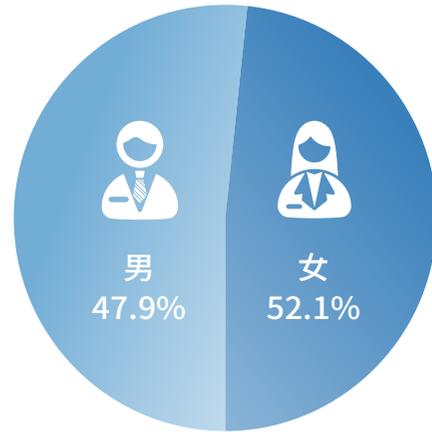
員工是公司重要資產，更是維持企業競爭力的關鍵。金寶電子成立已逾 40 年，已成為東南亞最大的電子製造代工廠，視員工為維持企業永續發展的堅強後盾，落實員工照顧，以此為人力發展的重要基礎，延攬全球優秀人才加入，建構幸福職場，一起為客戶服務與企業永續成長共同努力。

員工概況

金寶電子以台灣為營運總部，設有行政主要研發部門及行政管理中心，在中國大陸、菲律賓、泰國、巴西、墨西哥等地設立製造基地，並在美國、日本、荷蘭…等地區，設立業務銷售及業務服務據點，全球員工總人數為 43,514 人，男性 20,844 人，女性 22,670 人，男女比例為 47.9%：52.1%。

本公司於員工招募、人才培育、績效管理、薪酬福利上絕對不將性別、國籍、宗教納入考量，而是依循一致標準，創造平等和諧的工作環境，讓同仁在合適的職位發揮所長。

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 2,104 人，其中男性有 1,287 人 (佔全部 61.2%)，女性有 817 人 (佔全部 38.8%)；中高階主管有 670 人，其中男性主管有 520 人 (77.6%)，女性主管有 150 人 (22.4%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 293 人 (佔全部 13.9%)。

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	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	1	0	365	121	154	29	520	150
職員	127	135	586	476	54	56	767	667
直接員工	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	128	135	951	597	208	85	1,287	817

(2) 大陸廠區員工總人數 12,897 人，其中男性有 7,662 人 (佔全部 70.5%)，女性有 5,235 人 (佔全部 29.5%)；中高階主管有人，其中男性主管有 315 人 (63%)，女性主管有 132 人 (37%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 57 人 (佔全部 0.4%)。

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	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	5	7	281	123	29	2	315	132
職員	237	246	656	300	4	0	897	546
直接員工	3,940	1,853	2,502	2,690	8	14	6,450	4,557
合計	4,182	2,106	3,439	3,113	41	16	7,662	5,235

(3) 菲律賓廠區員工總人數有 11,415 人，其中男性有 3,901 人 (佔全部 35%)，女性有 7,244 人 (佔全部 65%)；中高階主管有 202 人，其中男性主管有 140 人 (69.3%)，女性主管有 62 人 (30.7%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 92 人 (佔全部 0.8%)。

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	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	6	10	117	47	17	5	140	62
職員	279	237	399	207	4	2	682	446
直接員工	2,261	3,688	812	2,990	6	58	3,079	6,736
合計	2,546	3,935	1,328	3,244	27	65	3,901	7,244

(4) 泰國廠區員工總人數有 15,113 人，其中男性有 6,876 人 (佔全部 45.5%)，女性有 8,237 人 (佔全部 54.5%)；中高階主管有 150 人，其中男性主管有 112 人 (74.7%)；女性主管有 38 人 (25.3%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 259 人 (佔全部 1.7%)。

員工總人數	泰國廠區							
年齡	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	2	0	92	24	18	14	112	38
職員	645	508	524	448	13	38	1,182	994
直接員工	4,292	4,755	1,282	2,282	8	168	5,582	7,205
合計	4,939	5,263	1,898	2,754	39	220	6,876	8,237

(5) 巴西廠區員工總人數有 1,198 人，其中男性有 573 人 (佔全部 47.8%)，女性有 625 人 (佔全部 52.2%)；中高階主管有 48 人，其中男性主管有 25 人 (52.1%)；女性主管有 23 人 (47.9%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 46 人 (佔全部 3.8%)。

員工總人數	巴西廠區							
年齡	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	1	24	12	0	10	25	23
職員	60	53	146	68	1	13	207	134
直接員工	168	186	162	271	11	11	341	468
合計	229	240	332	351	12	34	573	625

(6) 墨西哥廠區員工總人數有 840 人，其中男性有 435 人 (佔全部 51.8%)，女性有 405 人 (佔全部 48.2%)；中高階主管有 12 人，其中男性主管有 10 人 (83.3%)；女性主管有 2 人 (16.7%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 59 人 (佔全部 7%)。

員工總人數	墨西哥廠區							
年齡	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	10	2	0	0	10	2
職員	41	14	69	18	2	0	112	32
直接員工	177	176	107	167	29	28	313	371
合計	218	190	186	187	31	28	435	405

((7) 其他地區包含美國、日本、荷蘭…等地區，員工總人數有 217 人，其中男性有 110 人 (佔全部 50.7%)，女性有 107 人 (佔全部 49.3%)；中高階主管有 33 人，其中男性主管有 30 人 (90.9%)；女性主管有 3 人 (9.1%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 129 人 (佔全部 59.4%)。

員工總人數	其他地區							
年齡	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		9		20	3	30	3
職員			6	8	25	3	31	11
直接員工	8	9	17	30	24	54	49	93
合計	9	9	32	38	69	60	110	107

(8) 在佈局全球的所有廠區員工總人數有 43,514 人，其中男性有 20,844 人 (佔全部 47.9%)，女性有 22,670 人 (佔全部 52.1%)；中高階主管有 1,562 人，其中男性主管有 1,143 人 (73.8%)；女性主管有 419 人 (26.2%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 935 人 (佔全部 2.1%)。

員工總人數	各廠區合計							
年齡	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	16	18	898	329	238	63	1,152	410
職員	1,389	1,193	2,386	1,525	103	112	3,878	2,830
直接員工	10,846	10,667	4,882	8,430	86	333	15,814	19,430
合計	12,251	11,878	8,166	10,284	427	508	20,844	22,670

(二) 員工招募與離職

金寶的任用目標依照當年度產業狀況以及用人需求狀況訂定，2020 年台灣地區透過外部徵才網站，並公開透明並即時回應求職者的相關問題。

同時，海外廠區則透過分析自身招募需求，網羅優秀人才。金寶在任用新人後，在報到當天會實施新人教育訓練，了解公司內外部環境與軟硬體，協助新人適應陌生環境，以及給予職務上的輔導與幫助。同仁若有離職需求，會有人資人員面談了解需求，並由人資人員面談了解離職原因，紀錄並表達適度慰留之意。

2020 年金寶電子各廠區新進人員，性別分布如下：

新進人員	1. 台灣廠區				2. 大陸廠區				3. 菲律賓廠區			
	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
新進人數	243	63.6%	139	36.4%	22,704	69.0%	10,186	31.0%	1,944	36.1%	3,437	63.9%
佔全部人數 %	11.5%		6.6%		176.0%		79.0%		17.4%		30.8%	

新進人員	4. 泰國廠區				5. 巴西廠區				6. 墨西哥廠區			
	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
新進人數	3,012	45.5%	3,615	54.5%	161	58.8%	113	41.2%	426	48.5%	452	51.5%
佔全部人數 %	19.9%		23.9%		13.4%		9.4%		50.7%		104.5%	

新進人員	7. 其他地區				8. 各廠區合計			
	男	%	女	%	男	%	女	%
新進人數	10	58.8%	7	41.2%	28,500	61.4%	17,949	38.6%
佔全部人數 %	7.8%		3.2%		65.5%		41.2%	

(三) 新進 / 離職員工年齡統計

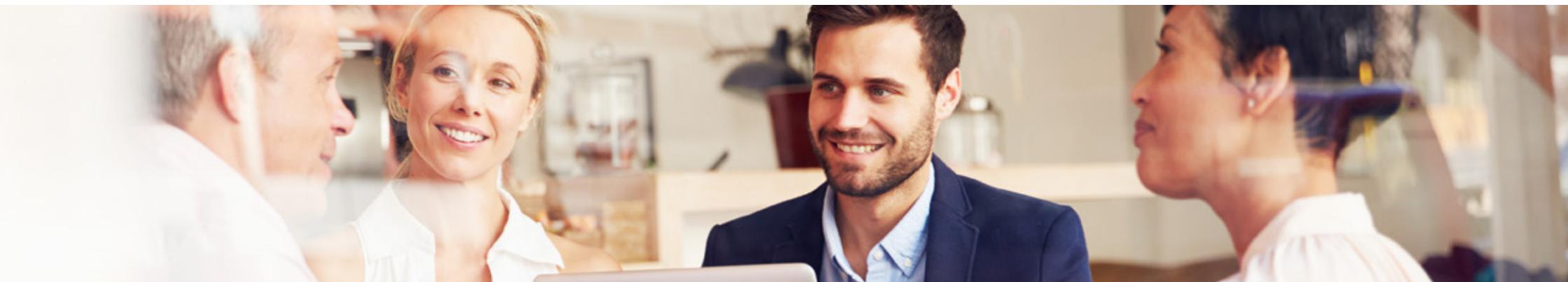
2020 年各廠區新進員工年齡比：

新進人員	1. 台灣廠區			2. 大陸廠區			3. 菲律賓廠區		
	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	96	263	23	21,040	11,840	10	4,362	1,016	3
佔比	25.1%	68.8%	6.0%	64.0%	36.0%	0.03%	81.1%	18.9%	0.1%

新進人員	4. 泰國廠區			5. 巴西廠區			6. 墨西哥廠區		
	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	5,226	1,399	2	151	119	4	513	365	0
佔比	78.9%	21.1%	0.0%	55.11%	43.43%	0.01%	58.4%	41.6%	0.0%

新進人員	7. 其他地區			7. 合計		
	30 歲↓	31-50 歲	51 歲↑	30 歲↓	31-50 歲	51 歲↑
新進人數	5	4	8	31,393	15,006	50
佔比	29.4%	23.5%	47.1%	67.6%	32.3%	0.11%

2020 年聘用 46,450 位新進員工，其中新進員工人數男性 28,500 人，佔 61.4%；女性有 17,949 人，佔 38.6%，男女新進員工比例約為 1.5：1，2020 年離職員工為 38,077 人，較於 2019 年離職人數增加 8,558 人，佔整體員工比率 87.5%，主要原因為大陸、菲律賓及墨西哥地區之當地勞動供給流動率偏高所致。



2020 年各廠區離職人員年齡與性別比：

離職人數 Resign employee	廠區 factory area	1. 台灣廠區 1. Taiwan factory area			2. 大陸廠區 2. China factory area		
		性別	年齡	離職	佔離職人數 %	佔全部人數 %	離職
男性	30 歲以下	76	14.2%	3.6%	11,872	53.4%	92.1%
	30~50 歲	243	45.3%	11.5%	4,559	20.5%	35.3%
	51 歲以上	42	7.8%	2.0%	4	0.0%	0.0%
	小計	361	67.4%	17.2%	16,435	73.9%	127.4%
女性	30 歲以下	51	9.5%	2.4%	3,474	15.6%	26.9%
	30~50 歲	113	21.1%	5.4%	2,322	10.4%	18.0%
	51 歲以上	11	2.1%	0.5%	3	0.0%	0.0%
	小計	175	32.6%	8.3%	5,799	26.1%	45.0%
合計		536	100.0%	25.5%	22,234	100.0%	172.4%

離職人數 Resign employee	廠區 factory area	3. 菲律賓廠區 3. Philippine factory area			4. 泰國廠區 4. Thailand factory area		
		性別	年齡	離職	佔離職人數 %	佔全部人數 %	離職
男性	30 歲以下	2,243	29.9%	20.1%	2,421	39.0%	16.0%
	30~50 歲	557	7.4%	5.0%	537	8.7%	3.6%
	51 歲以上	9	0.1%	0.1%	2	0.0%	0.0%
	小計	2,809	37.4%	25.2%	2,960	47.7%	19.6%
女性	30 歲以下	3,211	42.8%	28.8%	2,476	39.9%	16.4%
	30~50 歲	1,471	19.6%	13.2%	761	12.3%	5.0%
	51 歲以上	16	0.2%	0.1%	5	0.1%	0.0%
	小計	4,698	62.6%	42.2%	3,242	52.3%	21.5%
合計		7,507	100.0%	67.4%	6,202	100.0%	41.0%

離職人數 Resign employee	廠區 factory area	5. 巴西廠區 5. Brazil factory area			6. 墨西哥廠區 6. Mexico factory area		
		性別	年齡	離職	佔離職人數 %	佔全部人數 %	離職
男性	30 歲以下	102	22.3%	8.5%	299	31.9%	35.6%
	30~50 歲	123	26.9%	10.3%	134	14.3%	16.0%
	51 歲以上	14	3.1%	1.2%	6	0.6%	0.7%
	小計	239	52.2%	19.9%	439	46.9%	52.3%
女性	30 歲以下	92	20.1%	7.7%	345	36.9%	41.1%
	30~50 歲	111	24.2%	9.3%	151	16.1%	18.0%
	51 歲以上	16	3.5%	1.3%	1	0.1%	0.1%
	小計	219	47.8%	18.3%	497	53.1%	59.2%
合計		458	100.0%	38.2%	936	100.0%	111.4%

離職人數 Resign employee	廠區 factory area	其他地區 Other area			各廠區合計		
		性別	年齡	離職	佔離職人數 %	佔全部人數 %	離職
男性	30 歲以下	18	8.8%	8.3%	17,031	44.7%	39.1%
	30~50 歲	27	13.2%	12.4%	6,180	16.2%	14.2%
	51 歲以上	36	17.6%	16.6%	113	0.3%	0.3%
	小計	81	39.7%	37.3%	23,324	61.3%	53.6%
女性	30 歲以下	24	11.8%	11.1%	9,673	25.4%	22.2%
	30~50 歲	50	24.5%	23.0%	4,979	13.1%	11.4%
	51 歲以上	49	24.0%	22.6%	101	0.3%	0.2%
	小計	123	60.3%	56.7%	14,753	38.7%	33.9%
合計		204	100.0%	94.0%	38,077	100.0%	87.5%

(四) 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，金寶台灣與社福機構 - 依甸基金會合作，聘僱視障人士為公司同仁按摩以協助同仁放鬆平時緊繃的肌肉，達到放鬆身心、消除疲勞，目前於台灣進用身心障礙者 19 人 (輕度 4 人，中度 5 人，重度與極重度 10 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。台灣公司更因為積極進用身心障礙者而獲選新北市勞工局頒發支持身障者就業績優廠商。



2020 員工教育訓練執行成果

台灣、大陸、菲律賓、泰國廠區之教育訓練情形：

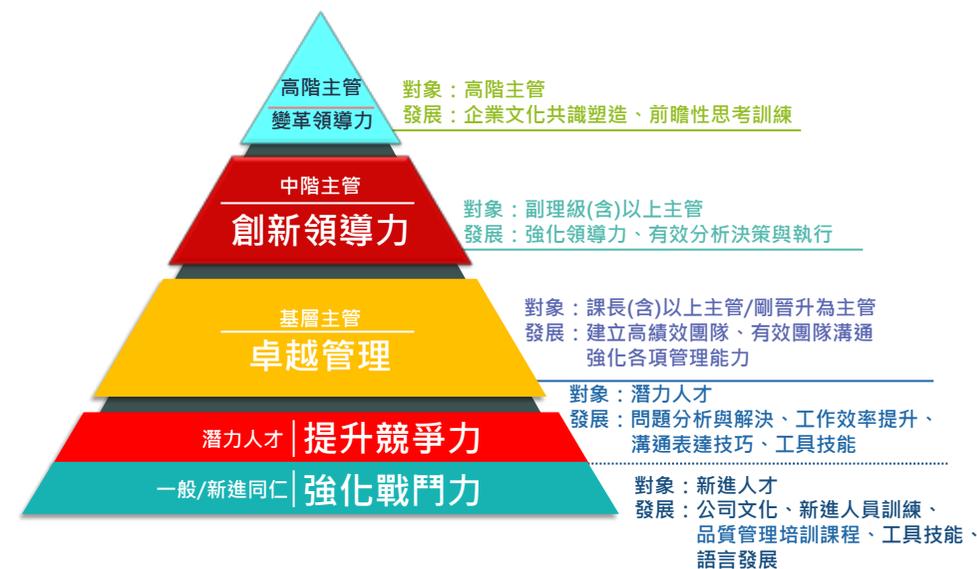
廠區 factory area	1. 台灣廠區		2. 大陸廠區	
	訓練時數	小時 / 員工	訓練時數	小時 / 員工
人員類別				
年度訓練時數 (一般員工 - 男)	3,381	3.23	137,658	11.56
年度訓練時數 (一般員工 - 女)	3,469	3.06	71,443	13.68
年度訓練時數 (課級以上 - 男)	1,726	3.13	2319	44.71
年度訓練時數 (課級以上 - 女)	660	2.93	1889	48.82
廠區	3. 菲律賓廠區		4. 泰國廠區	
	訓練時數	小時 / 員工	訓練時數	小時 / 員工
人員類別				
年度訓練時數 (一般員工 - 男)	9,091	11.19	1,047	8.12
年度訓練時數 (一般員工 - 女)	9,861	6.53	1,570	10.26
年度訓練時數 (課級以上 - 男)	570	14.23	193	11.35
年度訓練時數 (課級以上 - 女)	177	5.69	153	15.3

員工發展

金寶電子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。依據公司經營願景與全員需求調查，進行課程設計及年度訓練規劃，並透過公司基本的內部訓練 (新人訓練、集團品質基礎訓練、消防演習等)、各職能相關內訓課程 (包含管理課程、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，提供核心職能、管理職能、一般共通職能等各類之教育訓練，進而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。為擴大學習培訓範疇，成立新金寶線上圖書館，館內有多樣化且豐富的雜誌與書籍，提供給同仁自我研習及進修，以行動化學習方式，搭配手機 APP，讓同仁隨時隨地都能學習！除了專業知識的強化之外，更進一步培養同仁學習休閒新知的學習行動力！

搭配現今訓練數位化轉型的趨勢，導入 E-learning 線上學習平台 (新金寶線上學院)，依據目前同仁學習需求，規劃線上學習課程，包含語言培訓、工具技能系列 (如 Excel 與 PowerPoint 課程、軟性講座 (情緒管理、工作紓壓等)、產業趨勢講座等豐富的學習資源。

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 (如下圖)，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。



2020 員工教育訓練執行成果

巴西、墨西哥及其他地區之教育訓練情形：

廠區 factory area	5. 巴西廠區		6. 墨西哥廠區	
人員類別	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)	1,458	8,3	13,036	22.87
年度訓練時數 (一般員工 - 女)	1,133	8,6	12,134	27.51
年度訓練時數 (課級以上 - 男)	208	5,1	41	6.83
年度訓練時數 (課級以上 - 女)	86	6,1	2	2.00

廠區	其他地區	
人員類別	訓練時數	小時 / 員工
年度訓練時數 (一般員工 - 男)	46	1.5
年度訓練時數 (一般員工 - 女)	104.5	1.5



員工溝通

金寶電子本著「創新、和諧、超越」之經營理念，從 1973 年開始創立，就特別重視勞資關係。為加強勞資雙向溝通，在內部建立各式暢通的溝通管道，使員工之想法與意見得以立即獲得反應與處理，而對於維護員工權益之事，向來不遺餘力，因此制定各項政策，將員工權益納入考量，使員工之權益均獲得保障。我們秉持著人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，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。

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。

為加強勞資雙向溝通，促進勞資關係良好，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。

員工可藉由溝通管道，表達意見與建議給高階主管知曉，減少誤解與隔閡，且本公司實施員工申訴制度多年，使員工溝通管道更加完善。

管道	描述
實體信箱	廠區實體信箱
線上登錄投訴	於員工網站設置關懷信箱管道，供員工直接線上填寫表單，表達意見
電子郵件信箱	設置專屬電子郵件信箱，供同仁繼意見信 CEO_Andrew@kinpogroup.com

本公司期許同仁們發揮「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，故無因勞資糾紛而遭受任何損失之情事。

勞資關係和諧

金寶電子重視勞資的關係和諧，重視每一位同仁的權益與人身健康與安全，於日常活動中透過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、外派、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，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；員工可透過多元化之溝通管道充份表達員工之心聲與意見。透過順暢的溝通管道與協商機制，積極營造正向的工作環境，以減少勞資對立及離職率；並使員工之想法與意見得以立即處理。對於維護員工權益之情事，除遵循法規制定各項政策外，亦將員工權益納入考量。

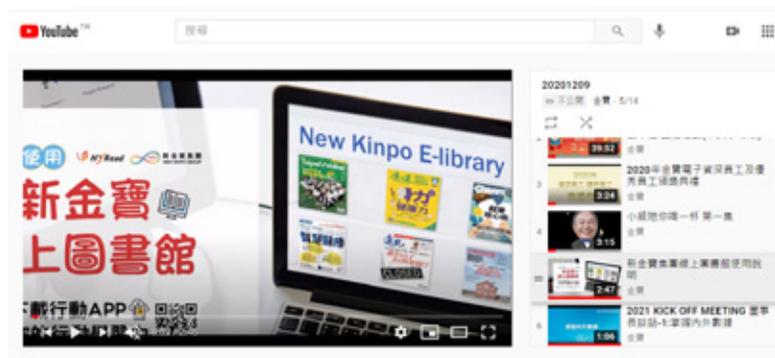
組織完善的職工福利委員會，由各部內選舉代表組成，並定期開會辦理有關職工福利措施與活動。本公司尚有員工急難救助相關辦法及員工認股辦法，以員工認股來達成員工企業內創業的理想。本公司期許同仁們發揮「創新、和諧、超越」的企業文化，各公司勞資關係和諧，且工作規則均按相關法令規範辦理，故無因勞資糾紛而遭受任何損失之情事。



小威陪你喝一杯 邀請同仁與執行長對談，透過輕鬆有趣方式，讓同仁能表達需求與意見，化解彼此隔閡

NKG EIP 建立公司內部網站，發佈公司重要消息、法規、活動

電視牆 於深坑廠區設置各重要入口電視牆，播放公司相關措施、活動，邀請同仁踴躍參加



新金寶影音頻道 於 YouTube 平台建立新金寶影音頻道，匯集公司主管談話、重要活動相關影音，供同仁觀看。

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。

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

員工福利

金寶電子相當重視「員工福利」及「潛能開發」，深信兩者都是企業永續經營與蓬勃發展之重要因素。秉持此一信念，舉凡員工的待遇、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。

健全的薪酬管理辦法

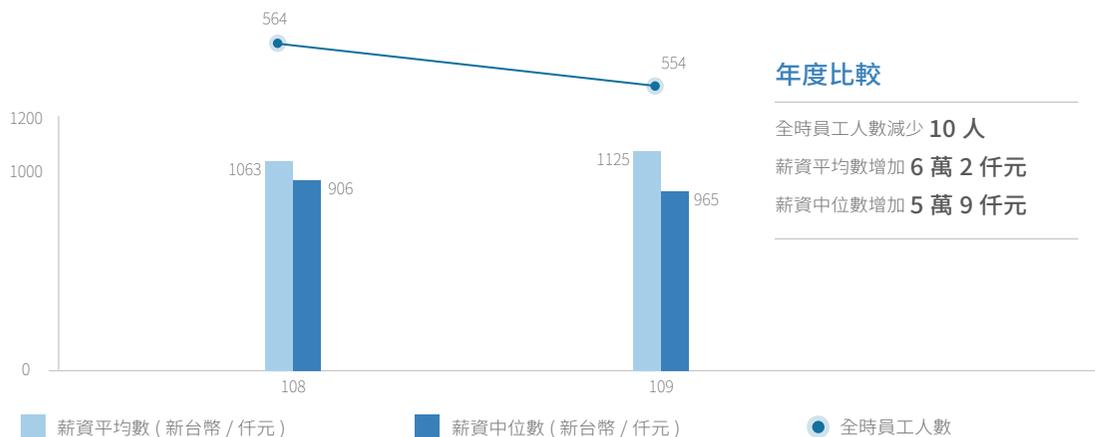
公司已訂定有薪酬管理辦法，將員工績效考核制度公佈給所有員工外，另結合獎金發放標準，每年依營運狀況及個人工作表現績效核給年終獎金，將公司獲利分享予員工，另外，還有「員工急難救助相關辦法」及「員工認股辦法」，以員工認股來達成員工企業內創業的理想。

金寶電子對所有員工在報到當天即為其投保，並依法提供特別休假、產假、陪产假、育嬰留職停薪、婚假、喪假、生理假、家庭照顧假等，也為員工投保「團體保險」，以保障員工及眷屬，免為不確定因素之原因影響生命與生活。

金寶台灣總部的員工退休皆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。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。此外，依據台灣證券交易所規定，台灣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。

此外，依據台灣證券交易所規定，台灣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。

全年薪資平均數及中位數



完善的職工福利委員會

金寶電子為了讓同仁在工作之餘，也能兼顧生活，每月由營業額中提撥 0.05%-0.15% 作為員工福利，組織有完善的「職工福利委員會」。職工福利委員會由勞資雙方共同組成，除資方代表外，福利委員成員由各部門內選舉或推舉而來，每年均會定期開會討論及執行關於職工福利之相關事項與活動。並由福利委員負責規劃員工福利活動，照顧員工日常生活。

公司每月依照法令提撥職工福利金予職工福利委員會，「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。2020 年各廠區福利費用共計約新台幣 23,434,000 元。

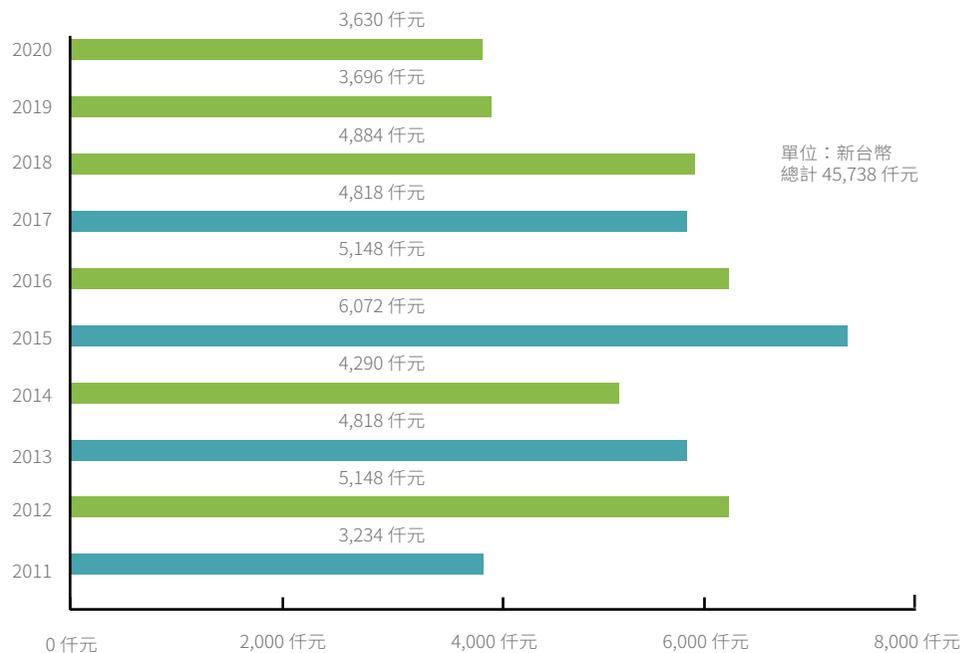
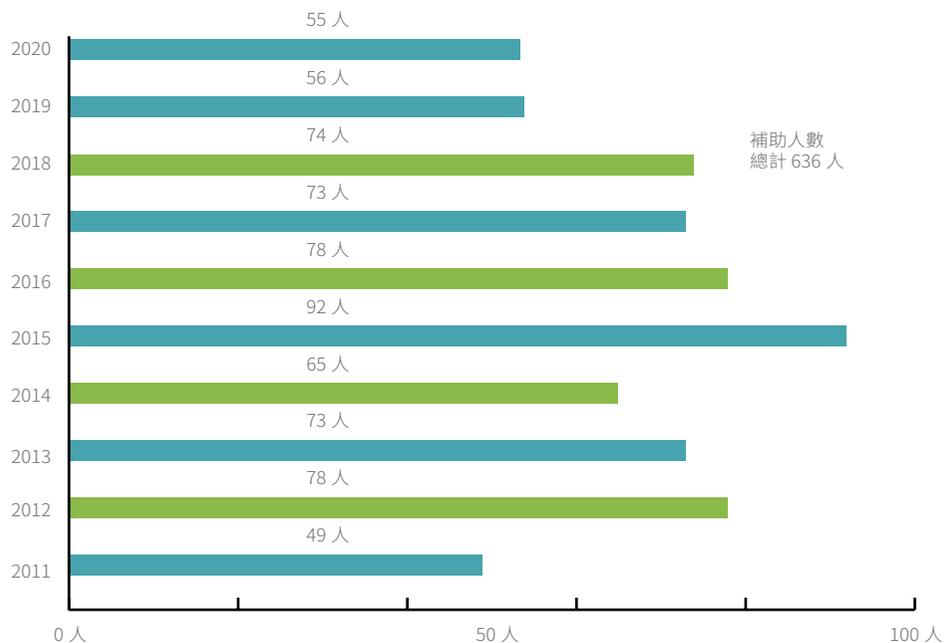
多樣化員工社團 工作生活 Balance

為照顧員工身心健康，鼓勵員工自組社團，透過活動的參與來紓解員工壓力，增進同仁情誼、促進家庭關係，2020 年共有 7 個社團，計有近 200 人次參與活動，補助金額約為 20 萬元。現階段公司社團包括：體能競技類、公益服務類，以及其他有益身心健康之活動。



員工生育補助

全球少子化日趨嚴重，根據美國中情局（CIA）公布的 2021 年全球 227 國的人口生育率預測，台灣育齡婦女僅生 1.07 個孩子，成為全球生育率最低的國家，儼然已成為台灣新國安危機。金寶電子善盡企業社會責任，主動關懷台灣少子化議題，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 2020 年獲新生兒生育補助津貼共有 55 人，生育補助金額總共發放達新台幣 3,630,000 元，累計自 2011 年至 2020 年獲新生兒生育補助津貼達 636 人，生育補助金額達新台幣 45,738 仟元。



員工旅遊活動

台灣地區每年舉辦員工旅遊活動，藉以讓員工舒展身心，並增進各不同部門之員工感情，以達到公司內部和諧及員工融洽相處。



獎金、保險、假期

獎金

- 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

保險

- 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

假期

- 給新年假
- 病假
- 補休假
- 產假
- 育嬰假
- 陪產假
- 婚喪假

員工活動

除了年度員工旅遊活動外，為凝聚大家的向心力，打破部門的隔閡，也舉辦各式活動，舒解平日上班的緊張心情並增進同事及家人，增進彼此間的交流。例如：台灣廠區舉辦健行及家庭日活動，菲律賓廠區舉辦情人節及婦女節慶祝活動。



餐飲服務、員工交通車、貼心照顧女性員工

員工餐廳

- 提供安全衛生健康美味且多樣性選擇的餐點

員工交通車

- 共有 13 線交通車，提供員工免費上下班交通車服務。
- 提供加班交通車搭乘服務

照顧女性員工

- 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。



員工健康

建立健康、安全的職業環境，能透同時保障雇主的利益和員工的權益，若發生職場安全衛生事故，不但會直接造成各項損失，同時間接影響的潛在工時、稽核成本增加、營運風險的提高、社會衝擊等，更是難以估計。因此，金寶電子除了員工福利外，對於員工居住環境、宿舍管理、健康照顧不遺餘力，為員工建立優質健康安全的工作環境。

除了強化職場安全之外，我們也透過各項活動，希望增進員工健康，例如：每年為所有在職員工提供免費的個人健康檢查，並由專責的勞安部門建置員工健檢資料庫，追蹤其健康狀況，同時搭配個人工作加班狀況，進行整體健康評估，以及透過職業醫師的駐廠諮詢及開辦健康講座，給予健康建議與支持。

居住環境

提供乾淨衛生，符合各項安全衛生規範之作業員宿舍。

宿舍管理

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。

健康照顧

- 定期員工健康檢查
- 不定期實施健康宣導
- 飲用水定期保養，並安排檢測公司定期檢測



落實職場安全守護

金寶電子致力維護員工健康及工作安全，減少因生產活動對員工所造成的傷害，除了提供安全且合宜的工作環境外，更積極進行環境安全宣導，強調員工安全意識養成，將安全衛生教育訓練課程列為員工報到進行訓練時必修課程，主要教導新人如何避免工作中產生的傷害，也傳授緊急事故時的應變技巧，讓員工在入職時就擁有正確與專業的環安意識，降低危害發生機率。2020 年進行 2 次訓練、合計培訓人數達 114 人次、456 小時。

(一) 安全守護

為員工提供一個安全、舒適的工作環境，確保員工的安全和健康，是公司不變的承諾，為達到廠區內的安全守護，我們透過以下方式進行：

- (1) 員工進入廠區內隨身佩帶識別證以供辨認身份，進入廠區需刷卡方可進入。
- (2) 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。
- (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。
- (4) 保安進行 24 小時廠區打點巡邏，杜絕安全隱患發生。
- (5) 安裝監控攝像，確保公司人員與資產安全。
- (6) 2020 年為因應 COVID-19 疫情，各廠區更透過嚴密的防疫措施，維持正常運作，包括：定期廠區及產線消毒、定時測量體溫、公司免費提供口罩；在用餐區域方面，餐廳防護隔板設置、空調系統清潔消毒、以及廠區出入口監控，並不斷宣導預防新型冠狀病毒傳播。



(二) 食在安心守護健康

友善的職場不但能提升員工向心力與工作安全感，甚至愈來愈多研究發現，想增加生產力，就必須重視員工健康。因此，為了維護員工健康，我們也同樣注意員工餐廳健康，希望讓員工食在安心，共同守護健康。

1. 每月檢測餐廳食品
2. 每餐保留樣品 48 小時及專人管制
3. 設置 FGA36 貨物帳記錄食物來源
4. 宣導食品衛生安全知識
5. 廚房管理人員持有食品安全管理證書
6. 廚房工作人員持有餐飲服務健康證明



員工健康促進

員工身心健康是我們重視且關切的，公司定期製作健康資訊電子報，透過網路發送給全體員工知悉，增加個人健康保健知識，同時，每年為所有在職員工提供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；並由專責部門建置員工健檢資料庫，追蹤其健康狀況，另外，結合外部資源，提供乳癌、子宮頸癌等防癌篩檢服務，以及流感疫苗施打服務，讓員工提早預防疾病的發生。

2020 年共有台灣廠區 1,807 名員工參與年度健康檢查、共計服務 429 人次。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。

同時，為落實員工關懷，及友善職場，於深坑廠區內部設置哺乳室，以便女性同仁使用。

1. 健康資訊電子報
2. 個人健康檢查
3. 醫師駐廠諮詢
4. 員工健檢資料庫
5. 防癌篩檢
6. 流感疫苗施打
7. 職業病暨健康檢查

此外，台灣深坑廠區為照顧員工的健康，特聘請伊甸按摩師，為同仁按摩，舒緩辛勞壓力，自 2020 年 8 月起舉辦，共服務 5280 人次。



(三) 職災演練與宣導

公司以「零災害」為目標，將職場安全作為責任與使命，防患於未然，勝過於亡羊補牢，透過職場安全之宣導與教育之內部教育訓練、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，提升同仁對職場安全衛生的正確觀念，我們有完整的緊急應變流程與通報機制，以期於意外發生時，保障員工之健康與安全。

台灣廠區每年舉辦兩場次消防訓練，每次上課時數 4 小時，邀請消防隊員至廠內授課，授課對象為消防編組成員和新進人員，實地教導員工學習 CPR 及正確使用滅火器、消防栓，2020 年兩場次合計受訓人數達 114 人次；並對新進人員進行職業安全衛生教育訓練，每次上課時數 3 小時，2020 年舉辦 14 場次，合計受訓人數達 350 人次。

另為維護同仁搭乘交通車之安全，於乘坐期間如面臨危急情況時，能嫻熟緊急逃生方法，以及交通車上安全設備之使用，交通車安全逃生演練於 11 月份舉辦，13 條交通車路線共 323 人次參加。2020 年度逃生演練，共 637 人參加，使同仁熟悉逃生避難路線，如發生地震、火災等災害時，減低慌亂，提升迅速進行緊急應變處理的能力，將人員及財務之損失減至最低，尤其在目前全球極端氣候之下，更不可掉以輕心。



(四) 工傷統計

2020 年所有廠區無發生嚴重或死亡的工傷意外，僅有因操作疏失而造成的輕微傷害及上班路途所造成的意外事件。所有工傷件數均依透過正式管道通報，由權責部門進行傷害事後處置及改善作業，以免意外再次發生。

廠區	年度	傷害人次		傷害之總損失日數		總缺勤日數		缺勤率 (AR)	
		男	女	男	女	男	女	男	女
台灣廠區	2019	1	2	0.23	0.47	5	9.77	0.004%	0.008%
	2020	1	1	0.21	0.35	5	6.21	0.002%	0.003%

廠區	年度	工傷件數		工傷率 (IR)		損工率 (LDR)		缺勤率 (AR)	
		男	女	男	女	男	女	男	女
中國廠區	2019	10	3	1.12	0.33	21.4	5.38	0.017%	0.400%
	2020	15	6	1.33	0.55	34	15	0.032%	0.730%

廠區	年度	工傷件數		工傷率 (IR)		損工率 (LDR)		缺勤率 (AR)	
		男	女	男	女	男	女	男	女
菲律賓廠區	2019	7	10	0.04	0.07	0	0	0	0
	2020	5	15	0.02	0.19	0	0	0	0

項目廠區	年度	工傷件數		工傷率 (IR)		損工率 (LDR)		缺勤率 (AR)	
		男	女	男	女	男	女	男	女
泰國廠區	2019	38	13	1.08	0.37	0.45	0.28	0.200%	0.000%
	2020	20	14	0.97	0.42	0.36	0.55	0.310%	0.100%

廠區	年度	傷害人次		傷害之總損失日數		總缺勤日數		缺勤率 (AR)	
		男	女	男	女	男	女	男	女
巴西廠區	2019	5	0	2.01	0	1.6	0	0.01%	0.000%
	2020	4	1	1.97	1	1.5	0.7	0.03%	0.01%

項目廠區	年度	工傷件數		工傷率 (IR)		損工率 (LDR)		缺勤率 (AR)	
		男	女	男	女	男	女	男	女
墨西哥廠區	2019	2	4	1.08	2.164	8.11	10.8	0.45%	0.69%
	2020	1	3	0.57	1.997	4.52	10.1	0.42%	1.55%

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%

CH 7

幸福共融

幸福共融

金寶電子自 1973 年成立以來，遵循環境、安全及污染管理的法律規範之外，公司也致力於預防污染、有效使用資源及提升員工安全不遺餘力，多年所累積的成功並不只呈現在亮眼的營運成果，也秉持著「取之於社會，用之於社會的精神」，也善盡作為社會公民社會責任，持續透過不斷的具體行動，回饋社會及環境。

我們以全員作公益的理念，透過志工社及集團「許潮英基金會」的共同努力之下，積極實踐企業社會責任。

弱勢關懷

(一) 社區獨居長輩送餐服務

台灣邁入高齡化，越來越多長輩獨居，有的長輩行動不便，三餐無法自理，金寶電子落實公益關懷在地化，主動關懷深坑、石碇社區內獨居長輩，透過華山基金會深坑天使站協助，在工作日提供午餐便當給社區獨居長輩，讓長輩不因身體退化、無人協助等因素而挨餓，能夠因此獲得穩定的餐食來源，以及更均衡的營養，於工作日每日提供 15 人次。



於工作日每日提供 15 人次



(二) 捐舊愛做公益 - 二手書、二手衣募集活動

金寶電子認為愛心不分新舊、行善不分時間，鼓勵同仁整理家中二手書籍與衣物，於深坑廠區放置回收箱，透過與伊甸基金會合作，定期整理後再提供給有需要的弱勢族群，一方面倡導愛物、惜物觀念，另一方面，也讓同仁隨手就能讓知識和溫暖永續傳遞，共同為社會盡心力。2020 年共募集二手衣 288 公斤、二手書 241 本。



2020 年共募集二手衣 288 公斤、二手書 241 本

(三) 二手單寧布募集

每個人從小到大的衣櫥裡至少都有一件到 N 件不等的由單寧布製作而成的牛仔褲、牛仔外套時，這也意味著也許有很多廢棄的單寧布，被遺忘或擱置在一邊，也因為如此，同仁募集二手單寧布，一起支持「布藝 young 修繕站」，由身障兒的街角縫紉師組成與專業設計師共同研究製作，讓廢布重生。共 20 位同仁參與。



2020 年參與人數 20 人



深耕教育

教育是培育國家未來人才的基礎，也是社會持續進步和發展的動力，成立於 1973 年的金寶，深刻了解到教育的重要性，因此將「教育」列為金寶最重要的企業社會責任，希望以企業的力量，為教育盡一份心力，尤其協助偏鄉弱勢孩童教育資源不足問題，希望能弭平貧富教育的落差，培養每個孩子的自信，找到自己的興趣，發揮長才，成為國家有用的棟梁。

(一) 圓夢飛翔計畫

每一位孩子都有自己的生命故事，每一位孩子都具有完成夢想的潛力，國內許多家庭因經濟問題，無法在學校教育外，再提供小孩學習才藝的機會，因此導致孩童失去學習成長的機會。

『圓夢飛翔計劃』是藉由金仁寶集團同仁自主捐款，資助擁有發展潛力但經濟弱勢的桃園地區國小孩童一整年的才藝活動學習費用，讓孩子能接受專業老師指導，發揮天賦，逐夢踏實。

2020 年共有 58 位同仁參與，募得 624,000 元。



2020 年共有 58 位同仁參與，募得 624,000 元



小潔因父母多次再婚，在重組家庭中有眾多兄弟姊妹，又因母親再度離婚，將小潔帶到桃園就讀生活，母親因工作不穩定，無法提供生活基本開銷，小潔在校乖巧懂事，榮獲品格之星，更有繪畫天分，經師長的推薦，參加圓夢飛翔計畫，從此，可以到畫室接受專業老師指導，對自己逐漸有信心。

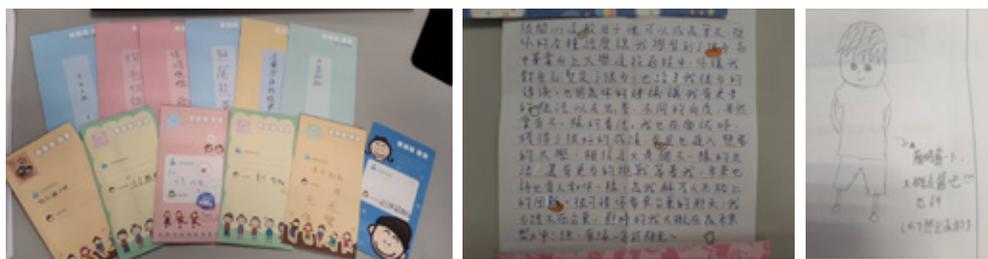
小仁生長在雲林鄉下，個性恬靜負責，對書法和硬筆有極大的興趣，多次代表學校參加書法比賽，榮獲佳績，因家中務農，父母年紀年邁，無法提供學習費用，孩子通常會在下課後，自行留校，臨摹書法，也會向老師請益，後因老師推薦參加圓夢飛翔計畫，下課後孩子不再逗留，而能接受專業老師的教學，書法技巧和美術構圖能力越來越好。

(二) 大手拉小手新筆友關係

儘管時下通信軟體盛行，透過推動「大手拉小手」計畫，以手寫書信文筆練習機會，邀請同仁和 9 至 18 歲因家庭變故而無依的兒童、少年們互當筆友，讓小朋友可能找到人生導師，發掘未來求學就業道路上的興趣、專長及方向，而大朋友也可能透過孩童觀點，找回赤子初衷，互為心靈成長夥伴，同時也舉辦大手小手相見歡活動，讓長期通信德的雙方能見面，互相交流。2020 年受益人數達 11 人。



2020 年受益人數達 11 人



(三) 圓夢心願

『我想要棒球書籍，因為可以讓我學到智慧，還有打棒球的技巧』

『我想要一個檯燈，這樣每次就不用麻煩阿公阿嬤一直幫我把燈用亮』

『我想要一個耳溫槍，這樣就可以幫媽剛開完刀，身體不舒服的媽媽量體溫』

每一年兒童節、聖誕節，許潮英基金會一起同仁幫助弱勢孩子完成一個心願，透過「圓夢心願」活動計畫，讓小朋友寫下自己的願望清單，請同仁協助完成孩子的小小願望，讓他們擁有的快樂回憶。受益人數為 90 人。



2020 年受益人數為 90 人



(四) 志工服務

新竹縣橫山鄉沙坑國小全校僅有不到 50 名的學生，屬於偏鄉小校，但從多年前推動藝術課程並融入客家文化元素，還帶動社區美學，金寶集團同仁利用工作閒暇之餘前往學校，擔任一日志工，為學校樓梯進行彩繪，為原本單調樸實的樓梯加上色彩，不但讓人驚艷，也讓人一看就想踩，共有 33 位同仁前往服務。



共有 33 位同仁前往服務



(五) 創客教育 全校都是小小 Maker

創客 (Maker) 精神是目前世界各國積極推動的教育重點，而 3D 列印更視創客課程之一，透過 3D 列印筆，孩子們發揮創意製作海洋世界、盪鞦韆、飛碟，還有獨具創意的鑰匙圈，透過筆尖建立自信；而孩子們開心的笑容，也是志工們心中最棒的聖誕禮物。2020 年共計前往桃園蚵間國小、新屋區埔頂國小、頭洲國小，共服務 3539 人。



共服務 3539 人

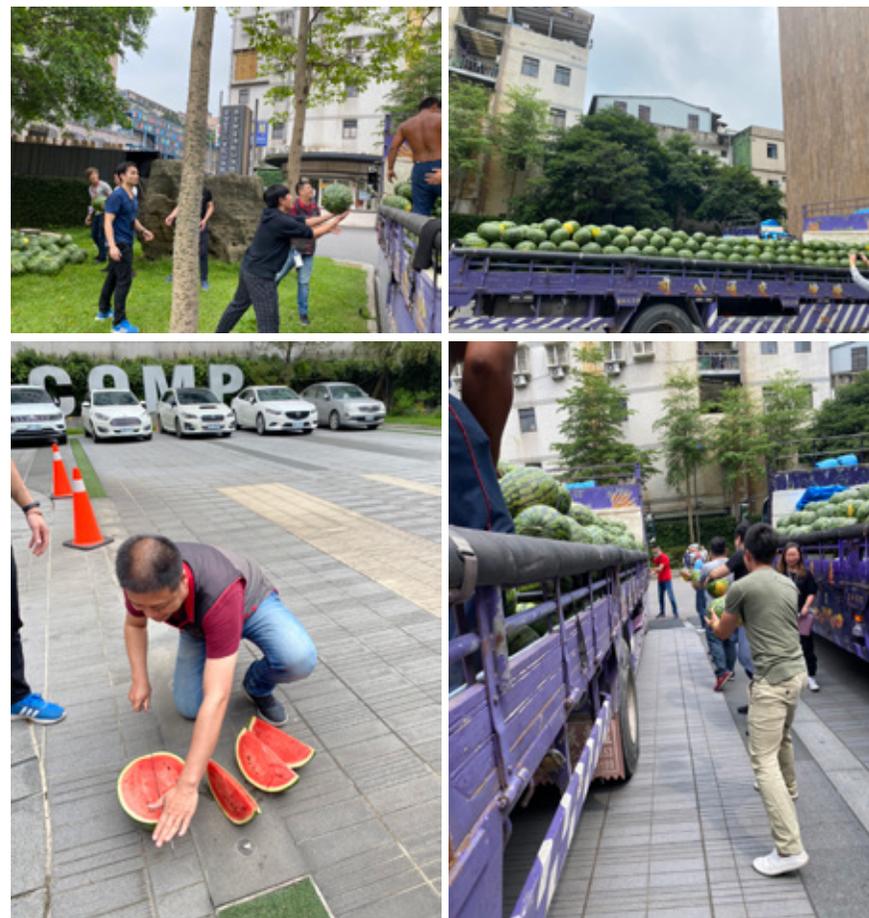


支持在地農業

因新冠肺炎 (COVID-19) 疫情影響農產品通路，導致進入盛產季節的西瓜滯銷，公司為支持在地農業，協物農業發展，特別認購香甜西瓜（品種為英倫或鳳光）與同仁分享，每人一顆，希望大家一起幫助農民度過難關。共購買約 2080 顆，約 30565 台斤。



共購買約 2080 顆，約 30565 台斤



附錄

索引對照表

索引對照表 - 一般標準揭露

一般標準揭露		頁碼
策略與分析		
GRI-102-14	組織最高決策者的聲明	4
組織概況		
GRI-102-01	組織名稱	8
GRI-102-02	主要品牌、產品和服務	8
GRI-102-03	組織總部所在位置	8
GRI-102-04	組織營運所在國家數及國家名	7
GRI-102-05	所有權性質與法律形式	8
GRI-102-06	組織所提供服務的市場	9
GRI-102-07	組織規模	42
GRI-102-08	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	42-43
GRI-102-41	受集體協商協定保障之總員工比例	無集體協商協定
GRI-102-09	描述組織的供應鏈	27
GRI-102-10	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	27
GRI-102-11	組織因應相關之預警方針或原則	16-20
GRI-102-12	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	26-40
GRI-102-13	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		
GRI-102-45	合併年報中的相關組織	8
GRI-102-46	界定報告內容和考量面邊界的流程	2
GRI-102-47	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	14
GRI-102-48	資料重述說明	無
GRI-102-49	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	無
利害關係人議合		
GRI-102-40	組織進行議合的利害關係人群體	13
GRI-102-42	所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	14
GRI-102-43	與利害關係人議合的方式	14
GRI-102-44	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	14

報告書基本資料		
GRI-102-50	所提供資訊的期間	2
GRI-102-51	上一次報告的日期	2
GRI-102-52	報告週期	2
GRI-102-53	針對報告書及其內容有問題時的聯絡人	2
GRI-102-54	GRI 揭露指標、遵循的的依據以及外部聲明書	核心揭露
GRI-102-56	組織為報告尋求外部保證 / 確信的政策與現行做法	無
治理		
GRI-102-18	組織的治理結構	16
倫理與誠信		
GRI-102-16	組織之價值、原則、標準和行為規範	16-20

索引對照表 - 特定標準揭露

特定標準揭露			頁碼
類別	重大考量面	管理方針與指標	
經濟	經濟成果	管理方針	
		GRI-201-04 組織所產生及分配的直接經濟價值	8
環境	能源	管理方針	
		GRI-302-01 組織內部能源消耗量	32-40
		GRI-302-03 能源強度	32-40
	廢氣排放	管理方針	
		GRI-305-01 直接溫室氣體排放（範疇一）	31
		GRI-305-02 能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	31
		GRI-305-04 溫室氣體排放強度	32
	廢水與廢棄物	管理方針	
		GRI-306-01 按水質及排放目的地所劃分的汙水排放總量	36-37
		GRI-306-02 按類別及處理方式劃分的廢棄物總重量	38-40
	法規遵循	管理方針	
		GRI-307-01 違反環境法律和法規被之罰款與次數	無相關情事
	社會面 勞動條件	僱用	管理方針
GRI-401-01 新進 / 離職員工的總數及比例			44-45
GRI-401-02 提供全職員工的福利			49
勞資關係		管理方針	
		GRI-402-01 重大營運變化的最短預告期	無
職業健康與安全		管理方針	
		GRI-403-03 工傷統計	55
訓練與教育	管理方針		
	GRI-404-01 員工接受訓練時數	46-47	
社會面 人權	不歧視	管理方針	
		GRI-406-01 歧視事件與行動	48/ 無相關情事
	童工	管理方針	
		GRI-408-01 有使用童工風險的營運據點和供應商與行動	28/ 無相關情事
	強迫勞動	管理方針	
		GRI-409-01 有強迫勞動的營運據點和供應商與行動	28/ 無相關情事

產品責任面	產品及服務標示	管理方針	
		GRI-417-01 客戶滿意度調查的結果	23
	顧客隱私	管理方針	
		GRI-418-01 顧客隱私權投訴事件	22/ 無相關情事
法規遵循	管理方針		
	GRI-417-02 因產品責任違反法律和規定事件	23/ 無相關情事	
持續深耕面	衝突礦產	管理方針	
		其他 禁用衝突礦產	27
	獎勵生育	管理方針	
其他 提供員工生育補助		50	