金寶電子 KINPO ELECTRONICS, INC. | ESG

KINPO ELECTRONICS, INC
2023 SUSTAINABILITY REPORT

金寶電子 2023 永續報告書

目 錄

前 言

P.03 關於本報告書
P.04 2023 年 ESG 績效與肯定
P.07 董事長的話
P.08 總經理的話
P.09 封面報導

01 經營與績效

P.12 1.1 公司簡介
P.12 1.2 營運據點
P.12 1.3 營運概況

02 ESG 治理

P.15 2.1 ESG 治理組織
P.16 2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標
P.17 2.3 重大主題分析
P.19 2.4 利害關係人溝通
P.20 2.5 主要倡議與參與

03 公司治理

P.23 3.1 公司治理
P.28 3.2 誠信經營與法令遵循
P.32 3.3 風險管理
P.34 3.4 資訊安全管理
P.37 3.5 稅務政策

04 創新研發

P.40 4.1 研發與綠色設計
P.43 4.2 研發專利
P.44 4.3 品質管理

05 環境永續

P.51 5.1 氣候變遷風險與管理
P.60 5.2 溫室氣體管理
P.62 5.3 能源管理
P.63 5.4 生物多樣性

06 夥伴關係

P.66 6.1 客戶需求管理
P.67 6.2 客戶滿意度調查
P.70 6.3 限用物質管理
P.71 6.4 責任礦產管理
P.72 6.5 永續供應鏈管理

07 員工關懷

P.75 7.1 人力資 源管理政策
P.83 7.2 薪資與福利
P.86 7.3 員工發展
P.88 7.4 員工溝通
P.89 7.5 員工健康
P.94 7.6 員工參與

08 社會參與

P.101 8.1 關懷弱勢
P.102 8.2 深耕教育
P.104 8.3 關懷在地社區及志工服務

09 附錄

P.108 獨立有限確信報告
P.110 GRI Standard 指標對照表
P.112 永續揭露指標對照表－其他電子業
P.113 SASB 指標對照表
P.113 聯合國全球盟約對照表
P.114 ISO 26000 對照表
P.115 管理系統證書
P.116 環境永續管理指標
P.121 社會共融管理指標
P.127 永續治理管理指標

關於本報告書

報告書編輯原則

本報告書為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」) 第十本永續報告書，報告書內容架構依循全球永續性報告協會永續報告準則 (GRI) 撰寫，並依國際確信準則 ISAE 3000 進行有限確信。本報告書已納入氣候變遷相關財務揭露 (TCFD) 及美國永續會計準則委員會 (SASB) 電子專業製造服務及委託代工業指標，期望盡可能涵蓋利害關係人關切的重大議題，展現企業營運上的永續作為。本報告書經金寶電子永續發展委員會審核，呈董事會核准後發行。

◀ 金寶電子 ESG 官網

https://esg.kinpo.com.tw/zh-TW/home

報告期間

本報告書揭露內容期間為 2023 財務年度 (2023 年 1 月 1 日起至 2023 年 12 月 31 日止)

報告範疇

本報告範疇包括總部 (深坑辦公室、南京東路辦公室、大業辦公室、新竹辦公室)、中國廠區、菲律賓廠區、泰國廠區、馬來西亞廠區、巴西廠區、墨西哥廠區與美國廠區。另為求議題的完整表達與績效展現，部分專案的內容會回溯自 2019 年至 2023 年。

資料品質管理

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

依循 / 參考指引

- 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)
- 美國永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standard Board, SASB)：電子專業製造服務及委託代工業
- 台灣證交所 (Taiwan Stock Exchange, TWSE)：上市上櫃公司永續發展實務守則、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 聯合國：永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
- 國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB): 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
- 聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)
- 自然相關財務揭露架構 (Taskforce on Nature-related Financial Disclousures, TNFD)
- 國際標準化組織 (International Organization for Standardization, ISO)：ISO 26000 社會責任指引

第三方驗證

本報告內容遵循 GRI Standards，並委託安永聯合會計師事務所按中華民國會計研究發展基金會所發佈的確信準則第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則 ISAE 3000 訂定) 進行有限確信 (Limited Assurance)，會計師獨立確信報告請詳附錄。

本報告書中所揭露財務資訊，係依據由安永聯合會計師事務所查證年度財務報告。報告書中的資訊安全、環境及安全衛生之管理系統除接受內部定期稽查之外，同時也接受 ISO 系統的外部查證。

聯絡資訊

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

發行概況

首次發行時間 2014 年
本次發行版本 2024 年 7 月
下次發行版本 2025 年 7 月

2023 年 ESG 績效與肯定

環境永續 Environment

更多資訊請參考 金寶電子 ESG 官網

7 可負擔的永續能源 | 12 責任消費與生產 | 13 氣候行動

綠色設計專案成果

- 總減碳量 40,779 tCO_2e
- 總節電量 50,688 度
- 節省之材料重量 15,179.5 公噸

CDP

氣候變遷問卷 & 供應鏈議合評價

均獲得管理等級 B-

再生能源佔總用電量比例

7.8%

連續 4 年

2020 2021 2022 2023

獲得 環境部 民間綠色採購績優企業

ISO

全球 12 個廠區 通過 ISO 50001 能源管理系統認證

2023 年 ESG 績效與肯定

社會共融 Social

更多資訊請參考 金寶電子 ESG 官網

幸福職場

連續 3 年

2021 2022 2023

蟬聯 1111人力銀行「幸福企業」—金獎—

金寶線上學院

數位學習平台

上課人數達 6,289 人次

線上圖書館

借閱達 2,194 人次

新生兒生育

每胎補助新台幣 66,000元 專案

共補助 27 位寶寶

共補助新台幣 1,782,000元

關注員工身・心・靈 健康

舉辦 健走活動 共 198 人參與

偏鄉送愛

老人送餐計畫

工作日提供便當，固定份數 20 份

2023年總計提供 4,840 個便當

兒童［圓夢飛翔］計劃

共有 66 位同仁登記為認養人

共捐贈新台幣 388,000元

認養 25 位小朋友

捐贈環保袋、環保餐具、折疊水壺等物資給偏鄉孩童或學校

同仁愛心捐贈

共新台幣 961,200元

社會共好

捐熱血 分享愛

全球廠區合計 共 303 位同仁參與活動

景美溪河堤美化活動

共辦理活動 21 場次

號召同仁 506 位

共清理約 57 公斤 廢棄物

2023 年 ESG 績效與肯定

公司治理 Governance

更多資訊請參考 金寶電子 ESG 官網

8 責任與經濟成長　17 永續發展夥伴關係

建全資訊安全管理制度

持續進行社交工程演練
2023年通過率 **95.6%**

0 事件
2023 年未發生任何影響公司業務及營運的網路攻擊及資訊安全事件

無違反
反競爭、反壟斷、反托拉斯等情事發生

強化公司治理

- 永續發展委員會升級為功能性委員會
- 導入 ISO 31000 風險管理系統，精進風險管理相關業務推動
- 公司治理評鑑級距 **6%~20%**

台灣高薪100指數 入選

天下雜誌 CommonWealth Magazine 2000大製造業 排名 31

TCSA 2023 第十六屆台灣企業永續獎 榮獲 永續報告書 白金獎

董事長的話

複合式風險將成為未來的趨勢

2023 年《全球風險報告》警示，近年因戰爭、通貨膨脹等各種因素，導致民眾陷入生活成本負擔困境，而自然災害、極端天氣事件，也持續是具威脅性的全球危機。無論是因戰爭造成的社會、地緣政治風險，通貨膨脹造成的經濟風險，或者自然災害造成的環境風險，各項風險之間具有錯綜複雜的相關性，因此，複合式的風險型態將成為未來的趨勢，也成為未來的首要挑戰。

以良好的生產能力，扭轉全球經濟體不穩定所造成的劣勢

近幾年受疫情及戰爭影響，使全球各經濟體不穩定，進而衍生許多問題，如原物料資源短缺、供應鏈破碎等，而高通貨膨脹、快速的升息步調也提高企業資金的借貸成本。台灣是以出口為導向，全球投資環境變動，也會同步影響台灣的企業。為此，金寶電子制定各種因應措施，如逐步進行永續供應鏈管理，維繫我們與供應商的關係，也依照銀行團 ESG 利率調整專案進行規劃，盡量降低資金借貸的成本。我們一步一步面對這些因全球經濟體不穩定所造成的劣勢，努力將衝擊降至最低。

依據國際趨勢，新的一年經濟成長狀況會慢慢好轉，出口逐漸恢復為正成長。金寶電子將以過去的基礎奠定未來發展的能量，透過關係企業之間的合作，提升產品發展的能力，並參與新的產業。台灣的企業在誠信經營、履行承諾上有良好的口碑，能讓客戶信賴並維持長期夥伴關係。金寶電子全球共有 19 個廠區，只要接到訂單，我們能及時在各區塊、各經濟區供貨，良好的生產能力就是我們的核心競爭力之一。

揮別充滿挑戰的 2023 年，邁向充滿希望的 2024 年

2023 年對全球經濟體系來說，是很大的挑戰，對金寶也充滿許多考驗。2023 年公司的營收雖然受到全球經濟的影響，但在所有同仁的努力下，依然提升生產效率、維繫訂單，也提升了我們的競爭力。

除了營收以外，在 ESG、企業社會責任相關的成果，也得到社會的肯定。在工作環境方面，我們持續努力創造好的工作環境，讓有理想、有抱負的同仁，得到最大的發揮空間，也連續三年獲得 1111 人力銀行「幸福企業」金獎，這些都是同仁們努力的結果。辛苦的 2023 年已過去，未來會越來越好，讓我們共同邁向充滿希望的 2024 年。

金寶電子 董事長許勝雄

總經理的話

「永」者無懼

依據國際永續評鑑機構晨星 (Morningstar Sustainalytics) 統計，全球有超過半數的企業投入永續發展的經驗已超過 6 年，其他企業也至少投入 3-5 年。金寶電子在 2021 年成立跨部門的永續發展執行委員會，投入永續發展至今已近 3 年，在同仁們的努力及踴躍參與下，我們持續健全公司的永續體系，朝永續的企業努力。

積極推動環境永續發展

金寶電子全球廠區持續進行溫室氣體減量，已於 2022 年完成全球所有廠區 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並將於 2024 年 3 月提交科學減量目標 (SBT)。我們也在 2023 年開始導入 ISO 50001 能源管理系統，分析主要的碳排放源，全球已有 12 個廠區通過認證。我們也擬定減排策略，並持續提高再生能源使用比例，2023 年全球廠區再生能源使用比例增加至 7.8%。對於生物多樣性的議題，我們已進行初步的評估，並預計於 2024 年訂定生物多樣性政策。

創造更多社會價值

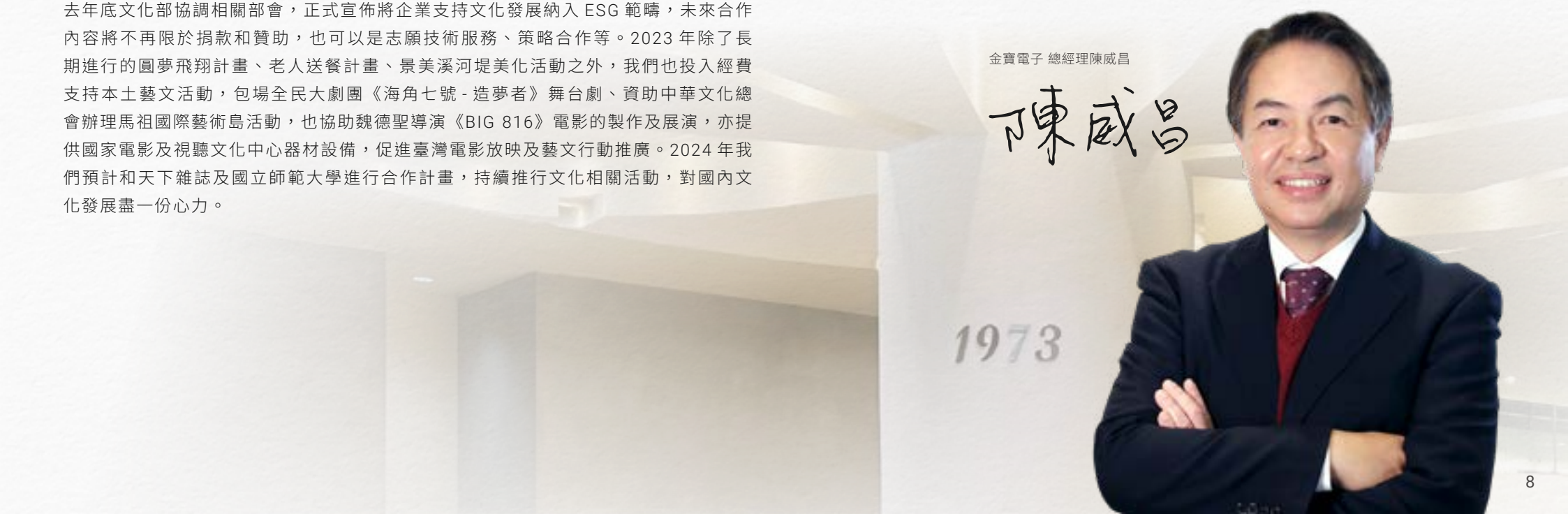
去年底文化部協調相關部會，正式宣佈將企業支持文化發展納入 ESG 範疇，未來合作內容將不再限於捐款和贊助，也可以是志願技術服務、策略合作等。2023 年除了長期進行的圓夢飛翔計畫、老人送餐計畫、景美溪河堤美化活動之外，我們也投入經費支持本土藝文活動，包場全民大劇團《海角七號 - 造夢者》舞台劇、資助中華文化總會辦理馬祖國際藝術島活動，也協助魏德聖導演《BIG 816》電影的製作及展演，亦提供國家電影及視聽文化中心器材設備，促進臺灣電影放映及藝文行動推廣。2024 年我們預計和天下雜誌及國立師範大學進行合作計畫，持續推行文化相關活動，對國內文化發展盡一份心力。

持續強化公司治理

完善的風險管理可預防損失發生，當風險發生後也能快速進行有效的控制，提升公司的競爭力。對於疫情以來逐漸上升的網路安全風險，我們持續健全資訊安全管理制度，並進行社交工程演練，2023 年未發生任何影響公司業務及營運的資訊安全事件。我們也參照 ISO 30001 逐步建立公司內部的風險管理系統，安排各部門的種子人員上課，以公司的角度，彙整各部門已經執行的項目，未來再加上已評估的氣候風險，整合成公司的風險管理運作流程。在未來時機成熟時，計畫將風險管理委員會提升為董事會層級之功能性委員會，健全公司體制，提升公司治理成效。

參與外部評比，展望未來

2023 年我們在 ESG 各面向持續努力，並且公開透明揭露各項規劃策略，如科學減量目標 (SBT) 執行進度、氣候風險 (TCFD) 鑑別結果等。我們也積極參加各項 ESG 外部評比，如碳揭露計畫 (CDP)、天下永續公民獎、道瓊永續指數評比等，並獲得 TCSA 永續報告書白金獎，藉由外部評比的要求，檢視我們的努力方向是否符合自我期許及國際趨勢，也讓更多利害關係人看見金寶努力的成果。未來，我們也會持續參加各項外部評比，與全球夥伴攜手合作，提升企業韌性，期許大家在變動和挑戰中持續躍升，邁向卓越。



金寶電子 總經理陳威昌

陳威昌

封面報導

承諾永續，再創卓越

1973 年 4 月 24 日金寶電子創立，在所有同仁努力下，2023 年已邁入第 50 年。除了專注於營收、產品品質的提升之外，我們也持續向永續發展邁進，配合工業 4.0 等國家政策之外，也逐步提高能源效率、提高再生能源使用比例，並進行價值鏈管理。2023 年底文化部協調金管會、證交所等機構，將企業支持文化發展正式納入 ESG 範疇，企業可透過各項模式支持文化發展。金寶電子也透過捐贈、贊助支持國內藝文活動，期望除了企業內部的永續發展，也能在培養文化底蘊上盡一份心力。

50 週年慶相關活動

感謝同仁們的努力付出，才有今日的集團規模，6 月 9 日集團於圓山花博會場舉辦週年慶相關活動，爭豔館中除了開幕典禮及表演外，亦陳列靜態的成果，如集團所取得的相關證書、再生能源憑證等。50 週年慶也是集團首度以園遊會的形式慶祝，邀請同仁攜家帶眷共同參與，一同歡慶這值得紀念與感謝的里程碑。

投資我們的地球 – 金寶五十永續宣言

為了集團長遠的發展，近年來集團已陸續推動許多永續專案。在世界地球日前夕，集團簽署永續宣言，承諾集團的永續行動。金寶電子以「創新生產，友善環境」、「以人為本，和諧共融」、「永續治理，再創卓越」作為永續策略發展藍圖，努力達成 2022-2030 年「永續發展目標」，致力成就卓越金寶電子，邁向下一個 50 年。

簽署再生能源採購合作案

2023 年 4 月 21 日世界地球日的前夕，金寶電子與康展電力，雙方簽署再生能源採購合作案，金寶電子承諾營運總部 2030 年碳中和。

金寶電子已於 2022 年承諾科學基礎減碳目標 (Science Based Targets, SBT)，即符合升溫 1.5℃以下的減碳目標，2023 年我們承諾營運總部將提前於 2030 年達成碳中和，規劃以節能方案減少溫室氣體排放量 35%，而本次再生能源採購合作案，將減少其餘 65% 溫室氣體排放量，以確保達成目標。全球各廠區也同步展開減碳方案規劃，朝全球營運據點碳中和目標邁進。

支持本土藝文活動，推動文化永續發展

金寶電子投入 500 萬經費支持本土藝文活動，包場全民大劇團《海角七號 - 造夢者》舞台劇、資助中華文化總會辦理馬祖國際藝術島活動之外，也協助魏德聖導演《BIG 816》電影的製作、發行、播送、映演、展演，亦提供國家電影及視聽文化中心器材設備，促進臺灣電影放映及藝文行動推廣。

11 月《海角七號 - 造夢者》舞台劇包場，總計共有 945 位同仁和親友一同觀賞。此外，陳威昌總經理個人贊助《BIG 816》包場電影票，在激烈的搶票活動下，共有 244 位同仁帶著家人一同欣賞電影。除了響應支持國產電影，更透過公益與兒童醫療的議題、啟發人心的生命故事，喚起正向溫暖的影響力。

加入台灣人才永續行動聯盟

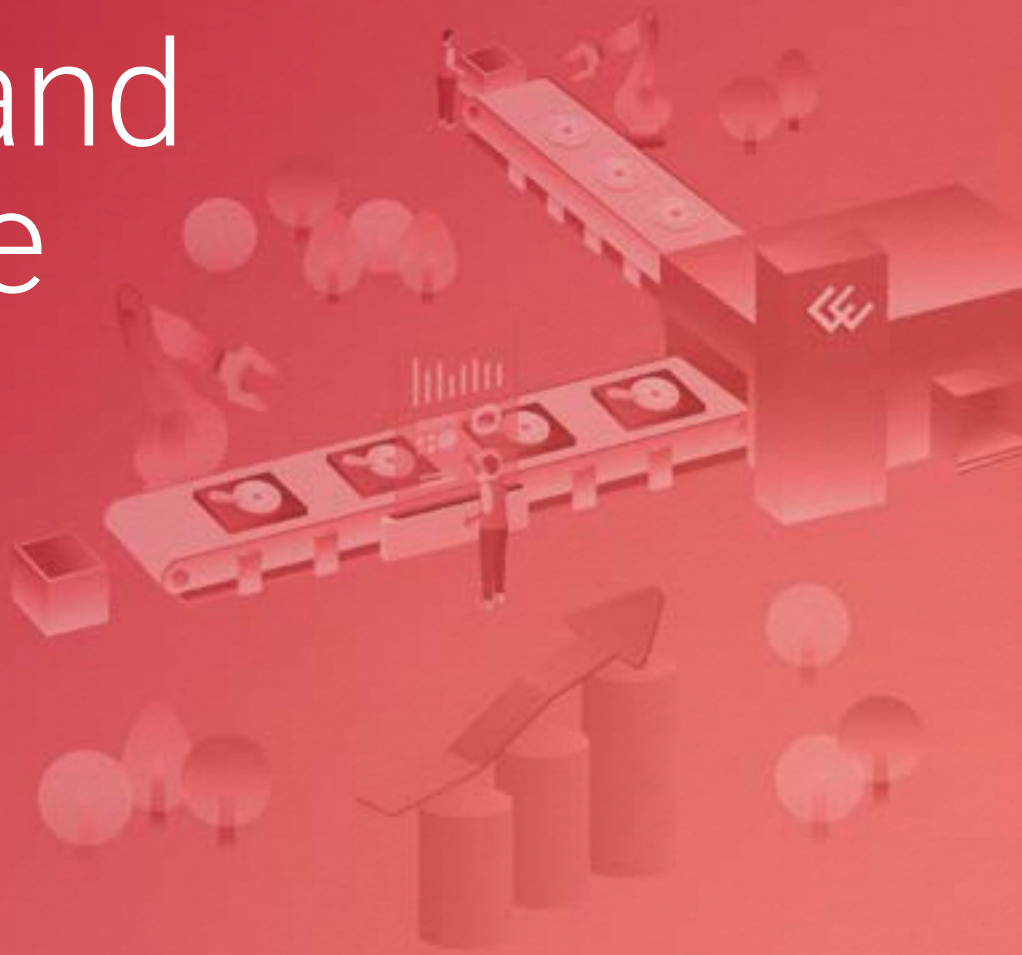
因應 ESG 和 DEI 多元共融的浪潮，全球企業對人才社會責任的重視程度越來越高。在此關鍵時刻，金寶電子正式宣布加入「TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」。秉持著以人為本，和諧共融的精神，人才永續行動聯盟分為意義與價值、多元與包容、身心與健康、培育與成長、溝通與體驗等五個面向，針對各面向提出對應的措施。金寶集團廠區橫跨全球，我們修訂人權政策中「禁止歧視」、「禁用童工」及「尊重員工自由」等條款內容，並且增訂「禁止人口販運」、「禁止強迫勞動」及「保障員工結社自由及集體協商權利」，強化多元與包容。

此外，我們關心同仁的身心健康，除了辦理健行活動、健康及紓壓講座之外，定期有醫師駐廠提供諮詢，打造安全職場環境。我們也規劃各式培育與成長的課程，並設有各種溝通管道，讓同仁可多元發展。未來，我們將與天下學習、Cheers 快樂工作人、及 200+ 聯盟夥伴持續倡議，共創人才培育的希望工程，為每一位同仁創造更好的未來。

01

Operations and Performance

經營與績效



P.12 1.1 公司簡介
P.12 1.2 營運據點
P.12 1.3 營運概況

1.1 公司簡介

金寶電子成立於 1973 年，以製造計算機起家，經過 50 年來的發展，全球共有 19 個生產基地、超過 4 萬名員工，業務跨足電子計算機、列印及週邊設備、儲存性產品、塑膠射出成型及模具、家用電器、網通產品等領域，近年來持續推動工業 4.0 生產智慧化，如無人搬運車、自動導航車等高階生產系統，不僅提升生產效率與良率，亦可降低人為風險與人力成本，是最值得信賴的合作夥伴。

1.2 營運據點

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

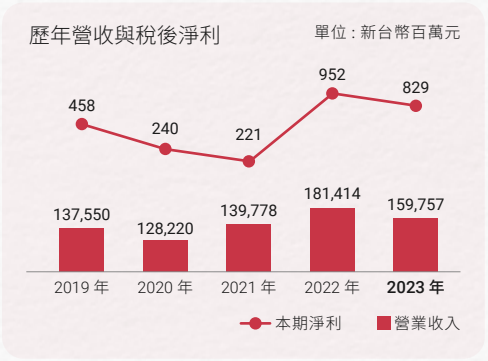
金寶電子全球廠區圖 - 全球營運據點

公司基本資料

公司名稱	金寶電子工業股份有限公司
股票代號	台灣證券交易所 2312
總部地址	(105) 臺北市南京東路五段 99 號 10 樓
經營團隊	董事長 / 許勝雄；總經理 / 陳威昌
員工人數	42,673 人
主要經營業務	消費性電子產品、網路通訊產品及影像產品等之製造、加工、買賣
成立日期	1973 年 4 月 24 日
資本總額	新台幣 149.85 億元
營業收入	新台幣 1,597.57 億元
公司官網	https://www.kinpo.com.tw/

1.3 營運概況

財務績效



各項產品之營業比重

年度 / 比重	2019	2020	2021	2022	2023
消費性電子產品	98.18	97.61	97.16	99.07	**98.9**
其他	1.82	2.39	2.84	0.93	**1.10**
合計	100	100	100	100	**100**

單位：%

產品與服務

電子計算器

在設計及製造、價格、產銷上，具競爭優勢，能協助客戶爭取最大化市佔率。

家用網路終端產品

隨超高畫質或 4K 影像付費電視服務的導入，帶動升級需求。

家用吸塵器及美髮電器

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

列印及週邊設備

因遠距工作及遠距教學的列印需求，低階印表機需求大幅成長。

塑膠射出成型及模具

生產流程優化，推行生產自動化，減少人力依賴與人事成本。

儲存性產品

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

* 產業上中下游關聯性，請參閱 2023 年報伍、營運概況 - 一、業務內容 - (二) 產業概況

02

ESG Governance

ESG 治理

P15 2.1 ESG 治理組織

P16 2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標

P.17 2.3 重大主題分析

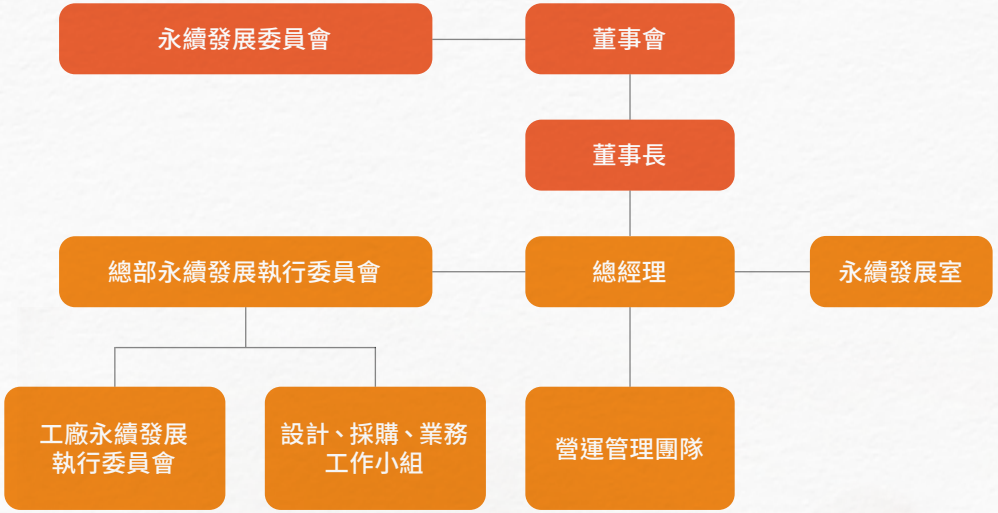
P.19 2.4 利害關係人溝通

P.20 2.5 主要倡議與參與

2.1 ESG 治理組織

依據《上市上櫃公司永續發展實務守則》，金寶電子制定《永續發展實務守則》，設置董事會層級之永續發展委員會，監督與指導公司永續發展的執行情形。跨單位之永續發展執行委員會則由公司高階主管擔任，依不同工作職掌與職權制定永續發展具體目標，督導廠區執行委員會運作，並定期向董事會報告。永續發展執行委員會下設有設計、採購、業務工作小組，定期討論各項執行方案之推動方式，並針對問題提出因應對策。

永續管理組織架構



永續管理組織與運作

組 織	開會 / 發行頻率	工作內容
董事會	不定期 2023 年 7 次	依公司營運狀況及現況發展，定期指導與監督公司永續發展現況與績效。
永續發展委員會	每年至少一次 2023 年 2 次	負責制定永續發展的願景、目標、政策與策略，監督永續發展所需的資本支出，監督與指導永續發展執行情形。
永續發展執行委員會	每半年一次	• 由總經理擔任主席、公司高階主管擔任委員組成，為公司永續的最高決策與執行委員會，並與董事會進行雙向溝通，以提升執行成效。 • 配合公司外部發展 (如：法規、經濟、市場、總體環境變化) 及內部資源 (如：公司發展、公司願景) 做最佳化運用，擬定公司永續發展具體目標。 • 督導廠區執行委員會運作。
設計、採購、業務工作小組	每季至少一次	討論各項執行方案之推動方式，並針對問題提出因應對策。

*2023 年 9 月永續發展委員會升級為功能性委員會，營運層級永續發展委員會更名為「永續發展執行委員會」

2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標

金寶電子永續發展願景與政策

- **願景**：追求企業永續經營，並與環境及社會共融，成為利害關係人最值得信賴的夥伴。
- **政策**：金寶集團以「創新、和諧、超越」的經營理念，秉持環境、經濟、社會核心價值，落實推動公司治理、員工照顧、社會參與、供應鏈管理與永續生產等五大面向，致力追求金寶集團永續經營。

2021 年 12 月金寶集團發布永續發展願景與政策，我們聚焦在環境、社會和公司治理 (ESG) 三個主軸，並將聯合國永續發展目標 (SDGs) 結合公司願景與政策，制定短中長期策略及行動方案，建構全面的永續推展架構。依據 2022 年策略及行動方案的執行成果，以 3 年為期提出相關執行策略，適時滾動修正，以期能更契合公司發展。

環境永續 Environment 創新生產・友善環境

社會共融 Social 以人為本・和諧共融

公司治理 Governance 永續治理・再創卓越

核心 ESG	五大主軸	策略方案	SDGs	對應本報告書 GRI 準則的主題	對應章節
經濟	公司治理 G	誠信經營 法規遵循 風險管理 內控制度 經濟績效 資訊安全	8 責任與經濟成長 17 永續發展夥伴關係	GRI201：經濟績效 GRI205：反貪腐 GRI206：反競爭行為 GRI207：稅務	Chapter 3 公司治理 Chapter 6 夥伴關係
環境	環境永續 E	能源管理 水資源 化學品	7 可負擔的永續能源 12 責任消費與生產 13 氣候行動	GRI302：能源 GRI303：水與放流水 GRI304：生物多樣性 GRI305：排放 GRI306：廢棄物	Chapter 5 環境永續
社會	社會參與 S	照護弱勢 關懷地方	1 消除貧窮	N/A	Chapter 8 社會參與
	員工照顧	尊重人權 職業健康與安全 工作生活平衡 人力培育	2 終結飢餓 4 優質教育	GRI202：市場地位 GRI401：勞雇關係 GRI403：職業安全衛生 GRI404：訓練與教育 GRI405：員工多元化與平等機會 GRI406：不歧視 GRI408：童工	Chapter 7 員工關懷
	價值鏈關係	客戶承諾 供應商管理	5 性別平等	GRI308：供應商環境評估 GRI414：供應商社會評估	Chapter 6 夥伴關係
		創新研發 綠色製程 品質管理		GRI416：顧客健康與安全 GRI417：行銷與標示 GRI418：客戶隱私	Chapter 4 研發創新

2.3 重大主題分析

金寶電子透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard) 鑑別出關鍵利害關係人，透過發放永續議題調查、衝擊分析問卷，篩選出利害關係人關注的永續議題。有別於以往分析利害關係人的關注程度、及對經濟環境社會的顯著衝擊，2023 年我們依循 GRI Standard 2021，分析各項重大主題的實際與潛在的、正面和負面衝擊、及發生可能性。透過重大主題分析，除了可滾動調整內部永續管理的策略及目標，更能強化外部溝通的有效性，同時作為我們編撰永續報告書之參考基礎。

重大主題分析流程

Step 1：決定重大主題清單

以前一年度重大主題為基礎，參考各項永續指標與相關重要議題，調整重大主題清單。

Step 2：辨別與排序重大題

- 發放問卷，分析利害關係人對各項重大主題的關注程度及衝擊。
- 依據分析結果排序及調整金寶電子重大主題。

Step 3：確認重大主題

依據重大性分析結果，確認重大主題清單。

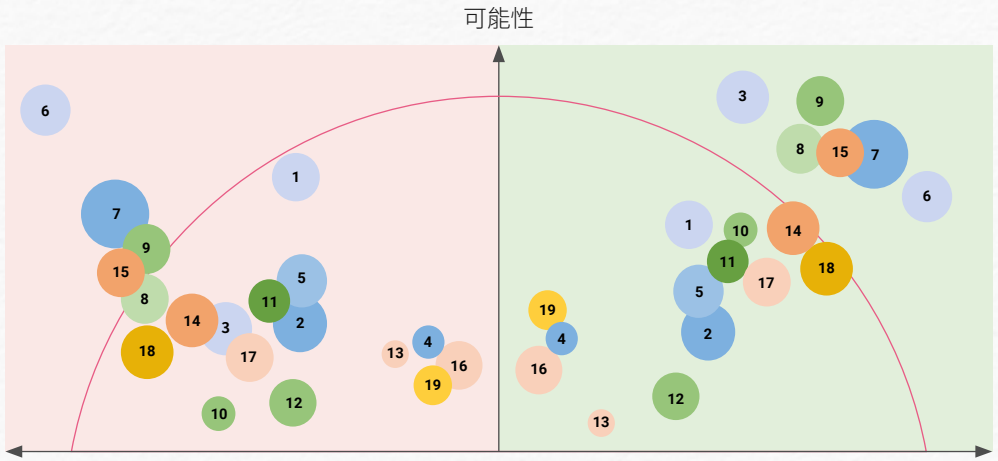
我們依前一年度重大主題為基礎，參考永續會計指標 (SASB)、氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議、碳揭露計畫 (CDP) 問卷、標普永續評比 (S&P ESG Rating)、國際及同業間重要經濟、社會和環境議題等，調整重大主題清單。經過篩選後，2023 年我們收斂出 19 項主題，其中環境永續 6 項、社會共融 6 項、永續治理 7 項。

金寶電子 2023 年重大主題清單

環境永續 (E)		社會共融 (S)		永續治理 (G)	
• 氣候策略	• 廢棄物管理	• 產品責任	• 人力資本發展	• 經濟影響力	• 創新管理
• 能源管理	• 空污管理	• 人才吸引與留才	• 職業安全衛生	• 誠信經營	• 資訊安全
• 水資源管理	• 生物多樣性	• 多元與包容	• 社會影響力	• 永續供應鏈	• 品質管理
				• 稅務管理	

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

重大主題清單矩陣圖



負	正		負	正		負	正	
1		經濟影響力	8		氣候策略	14		產品責任
2		誠信經營	9		能源管理	15		人才吸引與留才
3		永續供應鏈	10		水資源管理	16		多元與包容
4		稅務管理	11		廢棄物管理	17		人力資本發展
5		創新管理	12		空污管理	18		職業安全衛生
6		資訊安全	13		生物多樣性	19		社會影響力
7		品質管理						

依據重大主題分析結果，經由永續發展執行委員會檢閱，取得共識後確認重大主題清單。2023 年金寶電子共鑑別出 6 項重大主題，其中環境面 2 項、社會面 1 項、治理面 3 項。

2023 年金寶電子重大主題

面向	重大主題	對應 GRI	對金寶電子的意義及因應策略	對應章節
環境永續 (E)	氣候策略	GRI 201 經濟績效	金寶電子以行動支持國際倡議與國家政策，鑑別氣候變遷所帶來的風險和危機，預先做好氣候變遷韌性的準備，降低對財務衝擊的風險。我們導入 TCFD 架構和能源管理方法，訂定中長期節能目標，以 PDCA 保持循環，確保節能目標達成。	Chapter 5 環境永續
	能源管理	GRI 302 能源	金寶電子已導入 ISO 50001 能源管理系統，以完善能源體系運作，確保能源管理能有效運行。	Chapter 5 環境永續
社會共融 (S)	人才吸引與留才	GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育 GRI 405 員工多元化與平等機會	人才為企業之根本與最寶貴資產，需建置完善之人才招募與留任策略及方案，以確保不因重要幹部退休、就業市場熱絡或其他企業挖角而造成關鍵人才流失。金寶電子透過多元創新的招募管道，建構多元與包容的友善職場環境，以延攬全球優秀人才加入，並致力於建構幸福職場，一起為客戶與企業永續成長共同努力。	Chapter 7 員工關懷
永續治理 (G)	永續供應鏈	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	金寶電子於營運過程中與供應商、客戶攜手共創穩定、互利的夥伴關係，透過永續供應鏈管理，於創造經營績效時亦同時降低對環境與社會的衝擊。	6.5 永續供應鏈管理
	品質管理	GRI 417 行銷與標示	金寶電子從研發、生產、管理等各方面的品質提升，以提供持續穩定且高品質的產品與服務，提升集團核心競爭力，並能與客戶共創雙贏。我們堅持「提供顧客滿意之產品與服務，第一次就把工作做對，對品質持續追求進步與超越」的品質政策，並通過各項品質管理認證，建立全面永續的品質管理運作體系，確保提供客戶最佳品質的產品與服務，提升產業鏈整體增加競爭力。	4.3 品質管理
	資訊安全	GRI 418 客戶隱私	金寶電子重視資訊安全，透過完善制度和有效監控確保資訊的穩定性及安全性並符合法令規範。我們以高標準持續精進內部管理，並取得 ISO 資訊安全認證，確保公司資訊的機密性、完整性與可用性、資訊設備與網路系統之可靠性，提升同仁對資訊安全之認知，並確保上述資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵、或任何不利之行為與企圖，而影響客戶與公司權益。	3.4 資訊安全管理

2.4 利害關係人溝通

金寶電子參照 GRI 準則，採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準作為判定標準，透過責任性、影響力、緊密度、溝通頻率和依賴性等五大原則進行分析，鑑別出金寶的六大利害關係人，分別為員工、客戶、供應商、政府機關、股東 / 投資人、媒體。我們彙整永續會計指標 (SASB)、氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議、標普永續評比 (S&P ESG Rating)、國際及同業間重要經濟、社會和環境議題等，篩選出可能關注的議題。我們對利害關係人發放議題關注度問卷，將結果進行排序及收斂，最終歸納出主要溝通議題。我們藉由不同管道持續與利害關係人溝通，以回應利害關係人的需求，並確保公司的營運方向符合利害關係人的期待。

2023 年利害關係人溝通成果

對象	與金寶電子關聯與議合重點	關注議題	溝通頻率 / 方式	2023 年利害關係人溝通成果
員工	創造安全、多元、公平及包容的工作環境，提供有意義的工作內容，給予優質的薪酬福利，支持員工專業成長，並追求工作與生活的雙贏平衡。	• 人才吸引與留任 • 員工關懷與友善職場 • 環境安全衛生 • 社會影響力 • 從業道德 / 法令遵循	[定　期] • 每季：勞資會議、勞工安全衛生會議、ESG 永續報報 (季刊) • 每年：福利措施相關之員工滿意度調查、公司家庭日活動 [不定期] • EIP 網站、職工福利委員會、電子郵件、EDM 宣傳、員工關懷信箱、舉辦公益、健康講座活動 • 社群平台：金寶集團 Facebook 粉絲頁、Instagram 社群平台、Linkedin 專頁 員工溝通窗口：opinion@kinpo.com.tw	• 透過會議及申訴管道進行意見交流，共召開勞工安全衛生會議 4 次、職工福利委員會 6 次、員工申訴管道取得 3 項回饋。 • 提供新生兒生育獎勵每位 66,000 元，緩解育兒壓力，並宣布加入 2023 TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟，共創人才培育希望工程。 • 道德與法規遵循教育訓練，涵蓋反貪腐之實踐及重要法令遵循，受訓對象包含子公司員工，共 4,993 人。 • 對全球廠區發行中文與英文版永續報報季刊四期，共 36 篇報導，接獲 43 項意見回饋。
客戶	關注 OEM 與 ODM 生產服務，提供全方位技術支援和嚴謹的資訊安全保障，以符合客戶的產能和品質需求。	• 誠信經營 / 法令遵循 • 創新管理 • 產品品質與安全 • 客戶關係管理 • 資訊安全與隱私保護	[定　期] • 月 / 季 / 半年：客戶例行性滿意度評估 (QBR) • 每年：客戶滿意度調查 [不定期] • Linkedin 專頁 客戶溝通窗口：Customer@kinpo.com.tw	• 客戶滿意度調查，共執行問卷調查 32 家、QBR 9 家。客戶回饋意見有：強化總部與客戶和工廠的溝通、NPI 試產計劃和樣品交期改善、高風險材料管理掌控。改善項目透過管理審查、內部稽核及品質會議追蹤改善，提昇客戶滿意度。 • 客戶永續調查，總計有 5 項非常關注議題及 6 項高度關注議題， 包含環境、社會、治理等面向，客戶關注的議題都有因應的策略與措施。
供應商	關注金寶電子在製程創新、品質優化、氣候應對、環保安全、道德誠信準則及資訊安全領域的進展，推動永續供應鏈管理，提升業務效率與持久性。	• 永續供應鏈管理 • 從業道德 / 法令遵循 • 產品品質與安全 • 職業安全與衛生 • 資訊安全 • 氣候與能源 • 責任礦產管理	[定　期] • 每月：供應商交貨品質評等月報 • 每年：供應商年度評鑑 (複評)、永續性評估問卷、供應商大會 [不定期] • Linkedin 專頁 供應商溝通窗口：Ethics@kinpo.com.tw	• 推動新供應商評鑑並簽署採購合約，落實供應商行為準則，完成集團供應商年度稽核 60 家，達成率 100%。 • 舉辦供應商有害物質教育訓練共 4 場次，介紹有害物質管理資訊平台，共 497 家廠商參與。 • 邀請 10 家集團供應商舉辦研討會，進行關鍵零組件技術交流，共 502 人參與。 • 供應商永續性風險評估，鑑別出 7 家高風險供應商，48 件不符合事項。供應商已採取適當的改善措施，完成改善。
股東 / 投資人	關注金寶電子的市場前景、成長策略、獲利能力、投資報酬和穩定的股利政策，也注重公司的永續發展表現。	• 公司治理 • 財務績效 • 創新管理 • 氣候變遷 • 能源管理 • 法令遵循	[定　期] • 每季：公開資訊觀測站公告申報 / 發布重訊 • 半年：法人說明會、財務半年報 • 每年：股東大會、公司年報、財務年報、永續報告書 [不定期] • 國內新聞稿、聲明稿、公告申報 / 發布重訊 • 社群平台：金寶集團 Facebook 粉絲頁、Instagram 社群平台、Linkedin 專頁 投資人溝通窗口：Investor@kinpo.com.tw	• 持續與投資人建立有效溝通，參與中信證券 / 國泰證券法人線上座談會共 2 場，向投資人說明公司財務及營運等相關資訊。 • 依年度計劃舉辦股東大會共 1 場。 • 積極參加 ESG 外部評比，持續與投資人分享公司 ESG 發展近況及未來目標，如 CDP 碳揭露計畫、天下永續公民獎、道瓊永續指數評比等，並獲得 TCSA 永續報告書白金獎。
政府機關	關注尖端製造技術、ESG 指引、海外投資、法規修法趨勢及職業安全衛生管理，反映行業意見並提升產業標準，參與海外考察，促進產業策略聯盟。	• 公司治理 • 法規遵循 • 創新管理 • 氣候變遷 • 能源管理 • 永續供應鏈管理	[定　期] • 每年：政府機關評鑑 [不定期] • 公協會溝通平台，提供產業運作經驗建議 • 各式會議 (說明會、研討會、座談會、聯誼會、公聽會、論壇) • 公文往來 政府溝通窗口：Investor@kinpo.com.tw	• 即時回覆主管機關詢問。 • 受邀參與證交所及碳權交易所主辦之碳市場啟航高峰會，掌握減碳先機，回應全球永續發展行動與國家淨零排放目標。
媒體	關注與社會大眾的溝通媒介，持續擴大社會影響力。	• 實踐社會共好 • 社會影響力 • 氣候變遷 • 能源管理	[定　期] • 每季：志工服務、ESG 永續報報 • 每年：永續報告書 [不定期] • 出席產業高峰論壇 • ESG 官網 • 新聞稿、聲明稿 • 舉辦公益 / 健康講座活動 • 社群平台：金寶集團 Facebook 粉絲頁、Instagram 社群平台、Linkedin 專頁 公共關係溝通窗口：Investor@kinpo.com.tw	• 受邀參與 2023 年產業高峰論壇演講，由許勝雄董事長擔任主講人。 • 執行 ESG 官網改版，針對使用者經驗及操作等面向進行重整，滿足多元網路族群使用需求。 • 經營金寶集團社群平台，LinkedIn 曝光次數達 23,720 次，FB 曝光次數達 23,720 次，IG 曝光次數達 4,234 次，串連專業資源延伸永續價值影響力。 • 舉辦金寶電子 50 週年「傳承」記者會，承諾以「金寶五十、從心出發、再創卓越」為未來發展主軸，展現卓越運營能量。

2.5 主要倡議與參與

工 / 協會名稱	公司立場		參與活動說明	2023 投入金額 (單位：新台幣元)
	會員	支持 / 反對		
DIGITIMES 科技會員	V	支持	瞭解並獲得全球 IT 產業供應鏈即時資訊及研究報告。	150,000
SEDEX 供應商道德資料交換資料庫	V	支持	透過自評問卷調查，降低違反道德標準要求的風險。	4,719
中國民國勞資關係協進會	V	支持	協會為以促進勞資合作、建立和諧協調之勞資關係為宗旨，金寶電子加入會員，以實際行動支持協會宗旨。	1,200
中華文化總會	V	支持	本公司持續挹注資源於文藝活動及文創產業，促進及支持文化發展 (本項目為贊助辦理馬祖國際藝術島活動)。	1,001,000
中華民國三三企業交流會	V	支持	本公司參與三三交流會協助會務進行，增進國際企業交流，推動各式策略聯盟，以強化國際投資技術、貿易交流，促進國際經貿關係。	100,000
中華民國公開發行公司股務協會	V	支持	參與協會不定期舉辦之股務聯誼座談會，與協會及會員交流股務實務，以促使政府訂定合理可行法規。	13,000
中華民國品質學會	V	支持	參加學會舉辦的品質相關管理及技術訓練課程與活動，建立品質競爭力。	8,000
中華卓越經營協會	V	支持	此協會由國家品質獎得獎者聯誼會轉型成立，透過會員經驗分享、交流與學習，持續精進卓越經營的管理能力。	52,000
台北市進出口商業同業公會	V	支持	透過與會員交流聯結國際經貿網絡，開拓全球商機，並掌握市場產業脈動。	7,200
台灣永續能源研究基金會	V	支持	透過參加論壇、研討會等宣導活動，提升金寶電子對永續能源研究議題之認知。	140,000
台灣氣候聯盟	V	支持	透過聯盟活動相互串聯，系統化進行低碳轉型，在減碳趨勢中發展出更好的競爭力。	50,000
台灣區電機電子工業同業公會	V	支持	本公司董事長許勝雄擔任會策顧問，支持公會擔任政府與業界之橋樑，聯繫協調、溝通反映同業意見、適時向政府提出建言之服務宗旨，並參與公會組團赴海外考察投資環境，促進產業合作，推動策略聯盟，以促進台灣經濟發展。	42,000
台灣職業健康護理學會	V	支持	此協會為全國性組織，透過加入組織，可維護職場環境健康，守護同仁免於職業傷病威脅，提升企業競爭力。	1,500
全民大劇團股份有限公司	V	支持	本公司持續挹注資源於文藝活動及文創產業，促進及支持文化發展 (本項目為贊助海角七號造夢者音樂劇包場)。	1,360,000

工 / 協會名稱	公司立場		參與活動說明	2023 投入金額 (單位：新台幣元)
	會員	支持 / 反對		
全球專利資訊網	V	支持	訂購全球專利資訊網。	23,810
米倉影業股份有限公司	V	支持	本公司持續挹注資源於文藝活動及文創產業，促進及支持文化發展 (本項目為贊助 BIG 電影)。	1,635,000
自然相關財務揭露	V	支持	透過導入 TNFD 架構，因應自然環境變化，管理發生的風險和影響。	-
明祥醫療儀器有限公司	V	支持	本項目為贊助十二導程心電圖機乙台贈予石碇衛生所。	142,000
科學基礎減碳目標倡議	V	支持	根據溫室氣體盤查結果，透過 SBTi 設立具體可行的減碳目標，以降低全球暖化的危害。	-
氣候相關財務揭露支持者	V	支持	導入氣候相關財務資訊揭露建議，以防範氣候風險。	-
海峽兩岸經貿文化交流協會	V	支持	本公司董事長許勝雄擔任榮譽會長，以推動兩岸人民安居樂業為使命，持續推動兩岸和平發展、促進兩岸經貿文化交流合作。	50,000
國立臺灣師範大學 401 專戶	V	支持	本公司支持並贊助臺灣師範大學男子甲組排球代表隊參賽訓輔 (第三年度)。	1,800,000
國家電影及視聽文化中心	V	支持	協助中心對台灣電影放映及推廣，並支持視聽中心保存與活化資產的任務。	1,000,000
責任商業聯盟	V	支持	金寶電子全力支持 RBA 之願景與目標，並於集團本身及供應鏈推動 RBA 行為規範，每年廠區皆完成 RBA 自我評估問卷 (SAQ)，並按要求進行驗證評估計畫 (VAP)。	1,372,613
華聚產業共同標準推動基金會	V	支持	本公司支持基金會成立之宗旨，協助會務推動，立足知識產權制高點，協助台灣企業佈局全球，提升國際競爭力。	100,000
新北市護理師護士公會	V	支持	參照護理人員法第二章第 10 條第一項：護理人員非加入所在地護理人員公會，不得執業 (執業登記所需)。	1,000
臺灣視障協會	V	支持	本項目為贊助新北市庇護工廠 - 希望工程計畫。	150,000

* 以上工 / 協會依筆劃順序排列

03

Corporate Governance
公司治理

P.23 3.1 公司治理
P.28 3.2 誠信經營與法令遵循
P.32 3.3 風險管理
P.34 3.4 資訊安全管理
P.37 3.5 稅務政策

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

3.1 公司治理

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

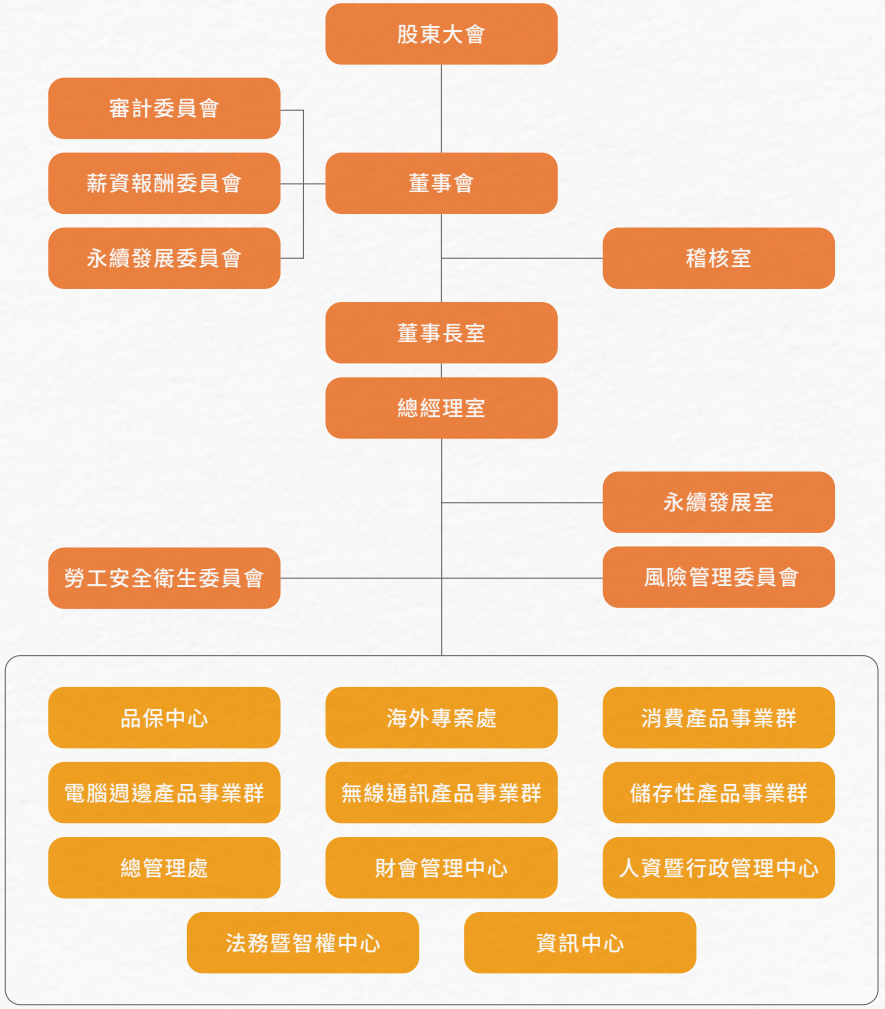
我們將持續努力強化董事會效能，以提升董事會職能；參與公司治理評鑑，以形塑公司治理文化；建置完善的利害關係人聯繫平台，以促進股東行動主義；提升非財務性資訊之揭露品質，以強化公司治理資訊揭露。

金寶電子公司治理策略

主 題	對應公司治理要求	內 容
符合法規	符合國際規範	定期搜尋國際永續規範，納入公司治理規劃，並依主管機關制定公司治理相關規章，做為公司內部治理的遵循法則。
職能分工	強化董事會職能 深耕企業永續文化	董事會成員多元化，包含不同專業、背景與經驗，並成立「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」等功能性委員會提供公司治理專業意見給經營團隊，並定期追蹤經營成效。
績效評核	提升董事會職能 健全公司治理	參與主管機關「上市櫃公司治理評鑑」作業，擬定策略強化公司治理作為，並訂定《董事會暨功能委員會績效評估辦法》，每年定期對董事會成員、各功能性委員會的績效進行評估。
訊息揭露	提高資訊透明度	每季至少召開一次董事會，審視公司經營績效及重要策略討論，董事會後依主管機關規定公告於公開資訊觀測站，供投資人即時取得公司相關重要訊息。
溝通互動	強化利害關係人溝通	公司定期召開股東常會與法說會，與投資人和股東直接溝通公司治理事項，並編製年報及永續報告書公布於公司官網，同時，於公司官網公告「利害關係人溝通聯絡管道」，方便利害關係人與公司進行雙向溝通。

董事會組成

金寶電子董事會為公司最高治理單位，以及重大經營決策機構。董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責。在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。同時，對經營管理階層提供專業策略及建議，為股東創造更高利益，保障所有利害關係人權益。



董事會提名依照基本條件與價值、專業知識與技能，明訂董事候選人之提名資格與評估標準，符合本公司《公司章程》、《董事選舉辦法》、《公司治理實務守則》、及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》與《證交法》第十四條之二等規定，考量多元化專業背景、性別及工作領域，並依據公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當多元化之方針，並以各領域的專業性和互補性為優先考量，以健全本公司之董事會結構。

本公司董事會成員組成多元化，並具備執行職務所必須之知識、技能、及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、及決策能力等，我們相信專業、多元且具獨立性的董事會組成，將有助於提升董事會治理績效。本公司董事會現有 11 席董事，包含 3 席獨立董事，目前女性董事共 2 席，佔整體董事 18.2%，年齡分布 55 歲以下佔 18.2%，55-65 歲佔 9.1%，65 歲以上佔 72.7%。至 2023 年底，所有董事平均任期為 9.8 年。

姓名 / 職稱	性別	年齡	兼任本公司員工	獨立董事連續連任屆次	多元化項目					產業經驗（全球行業分類標準 GICS Level 1）
					經營決策	領導統御	產業專業	總經與國際觀	法律與財會	
許勝雄 / 董事長	男	>65 歲	V		V	V	V	V	V	非日常生活消費品 / 資訊科技 / 工業
柯長崎 / 董事	男	>65 歲				V		V	V	資訊科技 / 醫療保健 / 金融服務
何美玥 / 董事	女	>65 歲			V	V		V	V	資訊科技 / 醫療保健
陳威昌 / 董事	男	55-65 歲	V		V	V	V	V		非日常生活消費品 / 資訊科技
洪永城 / 董事	男	>65 歲			V	V	V	V		金融服務 / 日常消費品商品零售
邱平和 / 董事	男	>65 歲			V	V	V	V		資訊科技 / 教育服務
陳信佐 / 董事	男	<55 歲			V	V	V	V		資訊科技 / 醫療保健
許介成 / 董事	男	<55 歲					V	V	V	金融服務
謝發達 / 獨立董事	男	>65 歲		2	V	V	V	V	V	金融服務
黃志鵬 / 獨立董事	男	>65 歲		3	V	V	V	V	V	資訊科技 / 公用事業
吳琮璠 / 獨立董事	女	>65 歲		1	V	V	V	V	V	金融服務 / 資訊科技 / 化學製品 / 食品

*1. 本屆董事會為第十九屆，任期為 2022 年 6 月 27 日 -2025 年 6 月 26 日。
2. 完整董事會成員背景資料、學經歷、進修情形、會議運作情形、其他公司任職狀況皆已主動公布於公司年報、官網及公開資訊觀測站內，請參閱 2023 年報參、公司治理報告 - 二、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料。
3. 董事會多元化背景組成，請參閱 2023 年報參、公司治理報告 - 二、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料 - (三) 董事會多元化及獨立性。

◀金寶電子 2023 年報

◀金寶電子董事會成員

董事會運作情形

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

董事會定期召開會議，討論公司各項營運事項，並將討論內容依法公告，若有涉及董事自身利益，則遵循利益衝突迴避之相關規範，2023 年董事實際出席率超過 89% 以上。

* 相關運作、會議內容及利益迴避情形，請參閱年報參、公司治理報告 - 四、公司治理運作情形 - (一) 董事會運作情形

開會次數	• 2023 年共召開 7 次董事會議，討論公司營運策略與治理運作等議題。 • 2023 年董事會實際出席率超過 89% 以上。
永續議題討論	永續發展委員會於 2023 年 9 月起升級為功能性委員會，每年至少一次與董事會溝通永續相關議題，針對環境、社會、與公司治理等三大面向領域，向董事會說明相關規劃與進程。

董事酬金

董事酬金包含報酬、退職退休金、董事酬勞、業務執行費用等四項總額，2023 年董事酬金佔財務報告內所有公司稅後純益之比例 3.69%。

* 相關資訊請參閱 2023 年報參、公司治理報告 - 三、最近年度給付董事、總經理及副總經理等之酬金 - (一) 一般董事及獨立董事之酬金及級距

功能性委員會運作情形

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

審計委員會運作情形

本公司為提升公司治理及強化董事會專業職能，設置審計委員會，並訂定審計委員會組織規程。審計委員會成員由 3 位獨立董事謝發達、黃志鵬與吳琮璠組成，並推選謝發達擔任召集人。

本公司審計委員會之職能包含強化內部監控機制及協助董事會決策，審計委員會的運作，係以下列事項之監督為主要目的：

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

本公司於本報告書期間，無議案未經審計委員會通過情形，並無獨立董事反對意見、保留意見或重大建議，亦無對利害關係議案迴避之執行情形。2023 年共召開 7 次，審計委員實際出席率為 95.24%。

* 審計委員會運作情形及決議結果，請參閱 2023 年報參、公司治理報告 - 四、公司治理運作情形 - (二) 審計委員會運作情形

薪資報酬委員會運作情形

本公司薪酬委員會由 3 位獨立董事擔任，其職責為定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬及定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，使薪酬之發放與個人、公司營運績效結合，達到薪酬發放的合理性與吸引留任優秀人才。2023 年共召開 3 次薪酬委員會，薪酬委員實際出席率為 88.89%。

* 薪資報酬委員會運作情形及決議結果，請參閱 2023 年報參、公司治理報告 - 四、公司治理運作情形 - (四) 薪資報酬委員會之組成、職責及運作情形

目前本公司董事會與最高管理階層的薪酬尚未與永續績效連結，將參考國際倡議準則，以可量化、可衡量、具關連性等原則，規劃合適的方案，提請薪酬委員會討論。

永續發展委員會運作情形

本公司為推展永續發展相關工作，已於 2023 年 9 月 7 日董事會決議通過，成立永續發展委員會，並通過《永續發展委員會組織規程》。永續發展委員會成員由董事陳威昌擔任召集人，並由 3 位獨立董事擔任委員，共設有 4 席委員。2023 年共召開 2 次，永續發展委員實際出席率為 100%。

* 永續發展委員會運作情形及決議結果，請參閱 2023 年報參、公司治理報告 - 四、公司治理運作情形 - (五) 永續發展委員會之組成、職責及運作情形

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司訂有《董事會暨功能委員會績效評估辦法》，自 2021 年起開始實施董事會自我評鑑，每年定期一次對董事會、董事會成員、各功能性委員會 (審計及薪資報酬委員會) 進行內部績效評估，自 2023 年起至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，並將評估結果公布於年報。2023 內部績效評估結果將於 2024 年 3 月 11 日董事會呈報，外部績效評估結果已於 2023 年 12 月 29 日董事會呈報。

* 績效評估詳細結果，請參閱 2023 年報參、公司治理報告 - 四、公司治理運作情形 - (一) 董事會運作情形

2023 內部績效評估成果

評估期間			
2023 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日			
績效評估之衡量面向	績效評量指標	平均得分	等 級
整體董事會	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制	4.79	優
個別董事成員	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	4.71	優
審計委員會	1. 對公司營運之參與程度 2. 審計委員會職責認知 3. 提升審計委員會決策品質 4. 審計委員會組成及成員選任 5. 內部控制	4.62	優
薪資報酬委員會	1. 對公司營運之參與程度 2. 薪資報酬委員會職責認知 3. 提升薪資報酬委員會決策品質 4. 薪資報酬委員會組成及成員選任	4.68	優

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

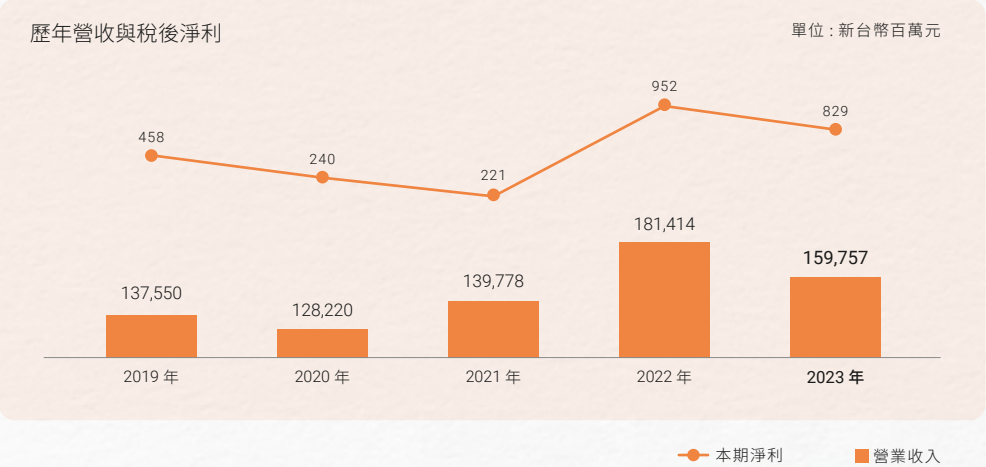
2023 外部績效評估成果

評估期間	
2022 年 1 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日	
評估構面	評估結果
維護股東權益	符合法規。
強化董事會結構與運作	董事會成員具備專業與性別多元化。
對公司營運之參與度	董事會落實執行追蹤。
提升董事會決策品質	會議前事先協調溝通，資訊完備，提升決策速度與品質。
提升資訊透明度	各項會議資訊，股東會資訊完備，永續報告書揭露利害關係人重要議題。
內部控制	制度相當完備。
推動永續發展	設有專職永續發展室，永續治理架構完整。
其他額外評估考量事項	無。

營運績效

本公司 2023 年營收為 159,757 百萬元，較 2022 年衰退 11.94%；2023 年稅前淨利 1,164 百萬元，較 2022 年衰退 28.76%。2023 年營收雖較前一年衰退，但透過自動化流程上的不斷精進及組織上的精簡調整，2023 年營業費用較 2022 年大幅下降 13.46%，使得營業淨利在業績減少的情況下反而增長 6.10%。新產品即將問世，2024 年營業額有望再上調。

2024 年 3 月 11 日董事會特別決議通過，秉持穩定股利政策，2023 年度盈餘分派現金股利新台幣 0.3 元，現金股利配發金額共計新台幣 444,602,464 元。



重要管理階層

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

公司接班計畫

本公司已啟動接班計畫，培育專業經理人輪調關係企業及本公司各項重要職位，並擔任本公司董事使其熟悉董事會運作。集團內高階經理人人才濟濟，透過輪調、外派等方式歷練培養具潛力之專業人才，藉以發掘全方位人才，有計畫、有目標地強化未來經營團隊，目前總經理及集團執行長即由集團內高階經理人轉調升任，接班計畫持續進行中。

股東會運作

金寶電子重視投資人間的互動和溝通管道，透過股東會促使公司營運更具前瞻性，促進公司永續發展。2023 年公司召開股東會 1 場次、法人說明會 2 場次。為提高年報資訊揭露透明度，自 2021 年起已公告發行英文版年報及股東會議事手冊，供利害關係人查閱。

* 股東會主要決議事項、會後執行情形，請參閱金寶電子 2023 年報參、公司治理報告 - 四、公司治理運作情形 - (十三) 最近年度及截至年報刊印日止，股東會及董事會之重要決議；主要股東名單請參閱肆、募資情形 - 一、資本與股份 - (四) 主要股東名單

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

◀ 法人說明會資訊

◀ 股東會

3.2 誠信經營與法令遵循

誠信經營與道德規範

穩健的公司治理是公司永續經營的根本，而誠信經營對於企業的成功和永續經營至關重要。我們深信誠信不僅是企業的經營理念，更是文化的根基。我們堅持不論種族、性別、年齡、宗教或其他因素，每個人都應該受到公平的對待。這些誠信的規範不僅引導著我們的行為，更鞏固企業的信譽、促進內部合作，並打造健康、穩定的工作環境。

為確保公司貫徹誠信經營政策並遵循相關法令，針對不同對象訂定對應的公司內規，並經由董事會通過後於官網公告。本公司亦不定期於內部規章、年報、公司網站或其他文宣揭露或更新誠信經營政策，此外，也辦理內部相關誠信經營訓練課程，定期宣導核心價值觀，提升員工意識，進而強化公司治理。我們深信，透過誠信與道德的引領，金寶電子將能夠實現長期的成功，並為社會做出積極的貢獻。

2023 誠信經營實踐及管理作為

對 象	相關政策 / 要求 / 合約	管理作為
董事會	1. 董事會議事規範 2. 董事會相關規章 3. 道德行為準則 4. 誠信經營守則 5. 公司誠信經營作業程序及行為指南	• 所有董事皆已簽署《誠信經營說明書》。 • 訂定利益迴避制度，確保在涉及可能損害公司利益的事項與，與其有利益關係的人不得參與討論或表決，以保障公司及股東利益。 • 2023 年董事及經理人購買責任保險，保險金額為美金 3,000 萬元，保障全體股東權益並降低公司經營風險。
管理階層 / 員工	1. 道德行為準則 2. 誠信經營守則 3. 公司誠信經營作業程序及行為指南	• 要求所有員工簽署《保密及廉潔聲明書》。 • 所有經理人皆已簽署《誠信經營說明書》。 • 2023 年共 175 位員工參與【誠信正直邁向卓越】教育訓練，共計 175 小時。 • 2023 年共 258 位員工參與【保密義務及廉潔義務教育訓練】，共計 167 小時。 • 2023 年度執行情形已於 2024 年第一季之董事會呈報，公司持續向員工宣導「誠信」經營理念，強化「誠信經營作業程序及行為指南」各項措施。
客 戶	1. RBA 責任商業聯盟準則及其他國際及行業準則 2. 保密合約及代工合約 3. 其他商業合約	• 在與其他公司建立關係之前，應先評估其合法性，是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保不會要求、提供或收受賄賂。 • 要求簽署《廉潔承諾書》，並在合約中要求，禁止對我們的員工或其親友進行任何形式的賄賂。 • 若違反《廉潔承諾書》或合約導致損害，將依據簽署的協議依法追訴刑事責任、收懲罰性違約金，且得立即停止往來、解除或終止與立聲明書人之合約 (合同) 或協議等。
供應商、承攬商等商業夥伴	1. RBA 責任商業聯盟準則及其他國際及行業準則 2. 保密合約及採購合約 3. 其他商業合約 4. 供應商行為準則	• 在與其他公司建立關係之前，應先評估其合法性，是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保不會要求、提供或收受賄賂。 • 要求簽署《廉潔承諾書》，並在合約中要求，禁止對我們的員工或其親友進行任何形式的賄賂。 • 若違反《廉潔承諾書》或合約導致損害，將依據簽署的協議依法追訴刑事責任、收懲罰性違約金，且得立即停止往來、解除或終止與立聲明書人之合約 (合同) 或協議等。

反貪腐及反賄賂

金寶電子已針對全球不同地區的員工制定多國語言版本的《反貪腐及反賄賂政策》，由總經理室公告並公布於官網，建立明確統一規範。我們秉持不接受不正當利益的餽贈或特殊款待的原則，並期待我們的客戶、供應商、商業夥伴及其他相關方與我們一同理解並支持金寶電子的誠信核心價值。我們嚴格要求所有員工絕不接受任何形式的賄賂，或其他不正當利益，全體及新進同仁也必須參與保密義務與廉潔教育訓練，以加強員工對於遵循道德準則的認識和執行。我們也要求所有商業夥伴必須簽署《廉潔承諾書》，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的協議進行追償，並可能採取必要的法律行動，包括終止合作等處罰措施。此外，我們也建立申訴窗口 (response@kinpo.com.tw)，接受並調查任何貪腐和賄絡行為的指控，同仁及商業夥伴發現有任何違反反貪腐及賄略政策行為，公司將以嚴密方式處理所有指控，並確保不對申訴人採取任何報復行動。

◀ 金寶電子反貪腐及反賄賂政策

法規遵循與成效

金寶電子業務遍佈全球，我們持續關注國際政策與法規對業務和財務的影響，同時制定各項公司治理規範，並定期舉辦相關教育訓練，致力確保所有業務合乎當地相關法令，以保障員工在業務上不受自身利益衝突的影響，避免損害公司權益。我們承諾尊重智慧財產權，隱私權並絕不從事違反公平交易法及反托拉斯法的商業活動。當同仁執行業務時對法規、措施、或裁罰等相關議題有所疑慮，可由事業單位提出申請，由法務暨智權中心提供意見作為參考。

個人資料 (隱私權) 的保護

在收集個人資料時，我們也遵守各國法令規定，確保合法性和隱私保護。本公司將制定資料保護政策，以表達對每個人 (包括員工、客戶和客戶) 隱私的尊重和保護的堅定承諾。對於個人資訊保護的法律和道德義務，本公司承諾：

1. 將採取一切合理措施，保護任何及所有個人資訊免遭遺失、濫用以及未經授權的存取或揭露。
2. 不會將個人資訊儲存的時間超過實現其收集目的和理由所需的時間。
3. 除非法律法規的要求，本公司不會向任何第三方出售、交易、轉讓、共享或以其他方式披露個人資訊。
4. 要求其員工、代理人、管理人員、董事和其他人員嚴格遵守本政策。

2023 年並未發現任何重大 (罰款超過新台幣 100 萬元) 違反商業道德、個人資料保護、公平競爭、智慧財產權、人權或相關環境保護的舉報事件，為確保誠信經營和法令遵循能有效執行，我們將持續加強員工教育訓練，以確保所有員工了解並遵守相關政策和法規。

範 疇	內容說明	管理方式	2023 年執行成效
反貪腐、反賄賂	因取得、獲得、維持或其他謀取商業機會或商業利益而直接或間接提供或收受任何不正當利益的行為。	1. 訂定反貪腐及反賄賂政策，以建立明確及統一之反貪腐及反賄賂準則。 2. 審閱合約時加入自我約束的條款，並提醒事業單位，預防因違反而引起的法律風險與負面影響。 3. 對於行為的適法性有疑義，可向法務暨智權中心諮詢。	• 2023 年共 175 位員工參與【誠信正直邁向卓越】教育訓練，共計 175 小時。 • 2023 年共 258 位員工參與【保密義務及廉潔義務教育訓練】，共計 167 小時。 • 未接獲由正式管道舉發之貪腐和賄賂事件。
反托拉斯行為	涉及限制競爭、損害市場公平性、操縱市場價格或控制市場份等行為。		未有違反反托拉斯、反競爭行為事件。
違反 環保法規	因違反環境法律法規而遭受的處罰。	1. 在審閱合約時加入自我約束的條款，並提醒事業單位，預防因觸法而引起的法律風險與負面影響。 2. 有法規相關議題，可由事業單位提出申請，由法務暨智權中心提供相關建議。	未有發生違反相關法規的事件。
違反社會與 經濟法規	因違反社會和經濟方面的法規而遭受的處罰。		
違反產品與 服務之資訊與標示	因違反產品與服務資訊標示之法規而遭受的處罰。		
禁用童工與 禁止勞動強迫	1. 因違法雇用當地最低雇用年齡的勞工而遭受的處罰。 2. 因強迫員工勞動而不人道對待而遭受的處罰。	加強招募時入職身分辨識與查核。	未有發生歧視、違反童工勞動事件。
隱私權的保護	個人資料和隱私資訊不受非法收集、使用、存儲、處理或分享的權利和措施。	1. 強化資安風險管控作業，避免員工、客戶及配合廠商之敏感資訊外洩。 2. 在新進人員教育訓練時，提供個資法的宣導。	未有發生違反隱私權事件。
智慧財產權 的保護	保護自身智慧財產權、合法利用智慧財產權、防止從事任何侵犯他人智慧財產權的行為。	1. 頒布獎勵發明創作辦法，提升公司智慧財產權的實力。 2. 使用他人的智慧財產權時簽訂授權協議，以確保合法使用。 3. 與客戶或供應商訂定合約時明確界定取得智慧財產權的責任方。 4. 公告反盜版聲明，作為金寶電子打擊使用盜版軟體的承諾。 5. 一再透過公告方式向員工重申禁止使用非法軟體。 6. 定期與資訊處共同舉辦反盜版軟體教育訓練課程。	未有發生違反智慧財產保護權事件。

檢舉人制度與檢舉保護

同仁或商業夥伴若於工作場所遭遇非法、違反道德行為準則、或貪腐和賄賂的行為，得依正當檢舉管道提出陳報或檢舉。金寶電子設有檢舉信箱，並在《道德行為準則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《員工申訴處理辦法》、及《獎懲管理辦法》等相關管理辦法中訂有具體的檢舉管道、處理流程、及獎懲措施。檢舉信箱由總經理及稽核主管收件，由總經理負責分案與管理，並由稽核室負責調查相關的案件。檢舉案件均指派專責人員組成調查小組，在保護且保密情況下進行調查與處理，與檢舉案件有利益衝突之人員亦要求其迴避，不得參與調查，而參與調查之人員必須對檢舉人身份予以保密，保護檢舉人之權益並確保相關人員不會遭受不當對待或報復。

金寶電子檢舉信箱：response@kinpo.com.tw

內部控制與稽核制度

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

稽核室依據風險評估及法規規定擬定稽核計畫，提報董事會通過後執行，並視需要執行專案稽核或覆核。內部稽核人員依年度稽核計畫，就個別稽核案件進行規劃及評估後執行查核作業。對於查核所發現之內部控制制度缺失及異常事項，揭露於稽核報告，適時提供改善建議，並於報告呈核後加以追蹤。經董事會通過之 2023 年度稽核計畫之查核案件，均已執行完畢，並業已依法規完成各項申報。

內控與稽核流程

評估 / 規劃	執行稽核	稽核結論 / 報告	呈 報	年度申報
• 依據主管機關規定項目 • 風險評估 • 年度計畫重點 • 擬定年度稽核計畫	• 設計稽核項目及程式 • 實地稽核 / 溝通訪談	• 出具稽核報告 / 稽核建議書 (缺失改善) • 按季追蹤缺失，直至改善為止	• 稽核報告依序呈核至董事長 / 獨立董事 • 製作業務報告，呈送董事會報告	• 稽核計畫執行情形 • 內控聲明書 • 缺失改善情形

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

* 審計委員會報告及溝通事項，請參閱 2023 年報參、公司治理報告 - 四、公司治理運作情形 - (二) 審計委員會運作情形

3.3 風險管理

金寶電子於 2022 年頒布由董事會核定之風險管理政策，申明公司致力於採取衡平原則之風險管理策略，在公司創造營運成長的同時，仍審慎考量不利風險因素對企業永續之整體影響，並制訂以風險為考量之預先監控與改善程序，使全球各據點的同仁在業務範圍內及時執行風險管理，健全公司治理。

風險評估與管理

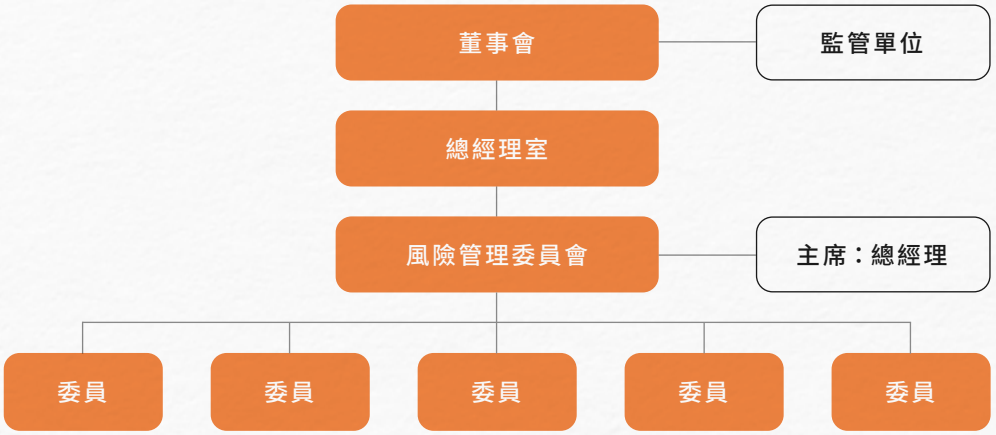
本公司以風險管理委員會為風險管理最高機構，由總經理擔任最高主管，定期召開會議。針對各事業單位所辨識出的風險，加以規劃預防及確認各項計畫執行成效，並從公司整體角度考量各種風險所產生的效果，進行跨部門風險管理及溝通。

風險管理委員會成員由事業單位主管擔任委員或指派，主要職責如下：

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

稽核室依據風險評估結果擬定年度稽核計畫，以確保各項風險獲得有效管控，並適時提出改善建議。本公司每年至少一次將風險管理運作情形相關事項提報至董事會，2023 年度執行情形，將於 2024 年 3 月 11 日向審計委員會及董事會報告。依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》，本公司每年皆安排董事會成員接受風險管理及相關產業議題之教育訓練課程，持續充實新知。

風險評估與管理



風險管理流程

本公司為強化企業風險管理，建構風險管理的機制、流程、系統與工具，透過「辨識、評估、控制與監督、溝通」四大流程，管理公司所面臨之風險類型包含危害風險、營運風險、財務風險、及其他新興風險。

由各單位定義公司風險管理範疇內之風險，辨識所有可能面對的風險因子，分析風險事件發生的可能性及發生時的衝擊程度，作為風險管理的依據。對於各項風險的控制與監督，隸屬各單位日常營運活動的風險，由負責單位進行風險控制；涉及跨部門及跨廠區重要危機事件，則由風險管理委員會進行跨部門風險評估，依危機事件擬定處理程序及復原計畫。風險管理的相關資訊，除了依主管機關規定揭露之外，亦於年報、公司官網同步揭露。

風險辨識

風險類型	風險細項
危害風險	火災、地震、水災、氣候變遷等安全防護暨緊急應變。
營運風險	作業日常營運風險、斷料風險、資訊安全、招募及留任人才、企業形象塑造與維護風險、未遵循法規風險。
財務風險	應收帳款、匯率與利率風險、稅務、通貨膨脹。
其他風險	除上述風險外，如有其他風險，應依據風險特性及受影響程度，建立適當的風險管理程序。

金寶電子重大風險及管理政策

本公司依照公司營運方針界定各類風險，提出相對應的因應策略及未來的機會，在可承受的風險範圍內預防可能的損失，增加股東價值，並達成資源最佳配置，確保公司達成永續經營發展目標。

重大議題	風險評估項目	說 明	因應措施	機 會	對應章節
環境	環境衝擊	當風險發生時，導致公司生產中斷，無法正常營運，造成人員及財產的損失。	本公司以環境永續為目標，導入 ISO14001 環境管理系統，確保產品生產製作過程不會對環境造成污染，符合法規的要求，同時也建立 ISO 50001 能源管理系統，提升能資源使用的效率，減少溫室氣體的排放，並透過 PDCA 系統化的管理措施，有效降低營運過程對環境的衝擊。	跨足綠色領域，增加再生能源使用量，減少碳排放量生產。	Chapter 5 環境永續
	氣候變遷		1. 以行動支持國際倡議與國家政策，並將氣候變遷議題納入公司風險鑑別範圍，2022 年簽署成為 TCFD Supporter，並於同年導入 TCFD 架構，鑑別氣候變遷所帶來的風險與機會，並制訂因應策略，以減緩及調適氣候變遷可能帶來的衝擊。 2. 透過 ISO 14064 溫室氣體盤查，建立可信的數據基準，作為提交 SBTi 減量目標的依據。2023 年全球廠區 100% 取得 ISO 14064 證書。2022 年 9 月提交 SBTi 承諾信，預計 2024 年提交減量目標。	推動綠色製造，持續採用新技術，提升能源使用率，減少溫室氣體排放。	
社會	職業安全	因違反法規而導致風險發生，嚴重時造成人員受傷，可能使社會大眾及供應鏈夥伴，對公司產生負面觀感及評價。	1. 透過 ISO 45001 職業健康安全管理驗證，主動加強傷害預防措施，並改善不良的健康狀況。 2. 每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。	遵守國際公約及各國法令，打造安全工作環境，營造幸福職場。	7.5 員工健康
	人權風險		1. 針對法規面，確保勞工政策符合國內外人權公約及當地政府之法規要求。 2. 針對勞資關係，定期召開勞資會議，雙方針對人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。	建立友善包容職場，讓員工有機會展現潛能，獲得合理的薪資報酬，營造良好雇主形象。	7.1 人力資源管理政策
治理	營運中斷	影響到員工及設備安全，導致營運中斷。	評估可能影響員工、設備環境等影響營運進行的緊急事件 (如疫情危害、火災或風災等)，先行制定防範措施，減少其發生頻率。	妥善管理營運風險，可以保護我們的重要資產 - 員工，同時增加利害關係人對金寶電子的營運信心，對供應商及客戶而言，可確保在商業上的合作受到保障。	Chapter 3 公司治理
	利率變動	放款及應收款的浮動利率投資、固定利率及浮動利率借款。	針對財務報導期間結束日之利率暴險項目，包括浮動利率投資及借款，並假設持有一個會計年度，當利率上升 / 下降十個基本點，分析對金寶電子的損益影響程度。	預測利率波動對財務造成的衝擊影響。	
	匯率變動	與營業活動 (收入或費用所使用的貨幣與本公司功能性貨幣不同時) 及國外營運機構淨投資有關。	定期檢視非功能性貨幣計價的資產及負債的差異，以遠期外匯合約管理匯率風險，遠期外匯合約金額係依據金寶電子各幣別資金需求部位為準。	有效控制匯率波動，對現金流及資產價值的影響。	
	資訊安全	導致公司重要資產流失，甚至營運中斷、財物受損，影響永續根基。	1. 建置符合國際標準之資訊安全管理系統 (ISMS)，通過 ISO/IEC 27001 認證。 2. 加強員工資安意識培訓，以應對不斷演進的資安威脅，確保我們的員工能夠識別和應對潛在資安風險。 3. 持續資安漏洞掃描和弱點評估，及時修補以降低資安風險。	謹守資安政策，定期檢核資安系統有效運作，建立穩固有效的客戶形象。	3.4 資訊安全管理

金寶電子新興風險及管理政策

隨著新興科技之演進，正迅速地重塑消費電子產業之面貌，其中運算資源和數據分析能力將成為產業競爭的關鍵技術。Covid-19 後疫情時代，加速數位創新發展，網路安全議題不斷地擴大影響範圍，損害的概念已不再僅限於金錢，更擴及至經濟與技術損失。根據全球經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 的警告，數位犯罪和網路攻擊將是未來十年面臨的前五大風險之一，於數位空間中惡意活動增加，利用廣泛的曝光機會進行更為激進和複雜的攻擊，甚至可能帶來其他重要風險，如國家地緣政治衝突、恐怖攻擊等風險，因此，所有的事、物已不再能使用單一策略進行防護。

本公司參照《ISO 31000: 2018 風險管理系統》及《COSO 企業風險管理整合架構》建立企業風險管理架構，系統性地建立治理與監管機制，設定風險基線、管理政策及管理標準，推動營運層級之風險管理工作，協助管理團隊於經營決策過程中充分了解風險，進而實現本公司之商業策略及企業目標。

3.4 資訊安全管理

2024-2026 資訊安全推動目標

2024

- 各廠區逐步進行 ISO 27001 合規。
- 總部完成 ISO 27001：2022 轉版。
- 強化網路安全偵測 - 網站應用系統防火牆 (WAF)。
- 強化供應鏈安全 - 工控防火牆 / 第三方主機 / 網站弱點掃描 / 災難還原演練。
- 集團電子郵件社交工程演練 (通過率 95%)。
- 資料外洩防護 (Data Loss Prevention) - 啟用 DLP 防護功能。
- 強化員工 / IT 管理者資安課程訓練。

2025

- 各廠區逐步進行 ISO 27001 合規。
- 評估廠區 IEC 62443 認證。
- 安全資訊與事件管理平台 (總部)。
- 推動源代碼掃描機制。
- 推動雲端安全防禦平台。
- 電子郵件社交工程演練 (通過率 97%)。

2026

- 重點廠區評估導入 IEC 62443 認證。
- 安全資訊與事件管理平台 (集團)。
- 紅藍軍資安演練 (總部)。
- 電子郵件社交工程演練 (通過率 98%)。
- 推動郵件稽核管控系統。

資訊安全政策

金寶電子已於 2021 年取得 ISO 27001 資訊安全認證，確保公司資訊的機密性、完整性與可用性、資訊設備（包括電腦硬體、軟體、週邊）與網路系統之可靠性，提升同仁對資訊安全之認知，並確保上述資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵、或任何不利之行為與企圖，而影響客戶與公司權益。2022 年除了提升自行稽查與資訊安全管理系統評估改善與控制之外，亦公告設置資安長。2023 年我們強化端點接入管理，確保授權和合規的設備能訪問公司的網路，降低未經授權接入的資安風險，持續確保公司運營能夠在日益複雜的數位環境中保持強大而可靠的資訊安全體系，達成公司資訊系統持續營運目標。2023 年未發生任何網路攻擊或事件導致公司業務及營運產生重大不利影響，也未涉入任何相關的法律案件或監管調查。

資訊安全委員會組織

資訊安全委員會由總經理或其指派之主管擔任主任委員組成，主任委員為資安長，每年至少召開管理審查會議 1 次，必要時得召開臨時會議。2023 年資訊安全執行成果將於 2024 年 3 月 11 日董事會呈報。

金寶電子資訊安全委員會架構圖

2023 年資訊管理績效

資訊安全事件的監控和處理是資訊安全管理的核心之一，追蹤和分析任何可能對公司運營務造成影響的潛在風險，採取適當的措施即可降低可能的損害。此外，我們持續進行社交工程演練，評估員工對於釣魚攻擊等社交工程手法的識別和應對能力，高通過率的演練結果顯示員工對於資安風險有著良好的認識和應對能力。同時，我們也致力於提升資訊安全意識，定期辦理相關的教育訓練活動，將學習成果應用到我們的日常業務中，不斷提升公司整體對於資訊安全的防護能力。2023 年客戶之資安相關要求皆有效達成，並通知客戶完成稽核相關作業。

資訊安全教育訓練

- 5 次 — 資敏專案資安宣導
- 4 次 — 資安訓練課程
- 12 次 — EDM 與資安影片宣導

具影響性資訊安全

0 事件

社交工程演練通過率

95.6%

資安管理項目

資訊安全管理項目	施行措施	2023 管理績效
網路防護	• 建置網路接入管控系統 • 防火牆數據集中分析平台 • NDR 即時網路偵測系統 • 網管 / 資安數據中台 • 電子郵件 APT 防禦 • 情資聯防	1. 強化端點接入管理，確保授權和合規的設備能訪問公司的網路，降低未經授權的訪問風險，確保公司持續營運目標。 2. 防火牆數據集中分析平台：達成跨設備訊息集中分析、事件即時通報與降低資安風險。 3. Network Detection and Response(NDR) 網路安全偵測：即時發掘潛在資安風險。 4. 網管 / 資安數據中台：變現大數據，強化資安策略。 5. 電子郵件 Advanced Persistent Threats(APT) 防禦：郵件進階持續性滲透攻擊防護，攔阻 15,539 封惡意檔案郵件、210,359 封惡意網址郵件。 6. 情資聯防：台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 與 ExtraHop 情資聯防，提升防禦能力。
系統管理	持續推動 ISO 27001 資訊安全管理制度	2024 年 1 月通過 ISO 27001 BSI 續審驗證，無主要不符合事項與次要不符合事項。
軟體防護	• NGAV 防毒軟體 / 主機雙 MDR 端點安全偵測機制 • 合規軟體清查平台	1. Server 雙重 Managed Detection and Response (MDR) 端點安全偵測機制，全天候網路監控，及時回應安全事件降低網路資安風險。 2. 強化軟體使用授權監控：端點接入管理系統即時監控軟體使用情形，搭配原有軟體使用監控平台，雙重監控機制提升研發軟體使用可視化，確保軟體皆合法授權使用。
硬體防護	• 網路設備 / 伺服器升級 • 主機 / 網站弱點掃描 • 第三方滲透攻擊測試演練	定期 2 次主機 / 網站網頁弱點掃描與不定期重大威脅漏洞掃描，及時修補強化防護措施。
定期檢測	• 電子郵件社交工程演練 • 主機 / 網站網頁弱點掃描 • 第三方網站滲透測試 • 外寄郵件定期查核 • 資訊資產價值盤點	1. 集團電子郵件社交工程演練：通過率 95.6%。 2. 定期主機 / 網站網頁弱點掃描與不定期重大威脅漏洞掃描，及時修補強化防護措施。 3. 核心網站進行 1 次第三方滲透測試演練，修補可能造成安全威脅漏洞風險，提升網站安全防護水平。 4. 針對機敏專案與離職人員外寄郵件查核，降低客戶機敏資訊外洩風險，全年度無客戶資訊外洩之情事發生。 5. 定期執行資訊資產價值盤點，進行風險評鑑，彙整成營運衝擊分析報告，針對高風險項目持續進行營運風險計畫與演練。
集團聯防	定期集團 IT 會議	每週定期集團 IT 會議：一致化資安政策同步，提升集團資安聯防之成效

資安事件管理

為降低資訊安全事件及營運活動中斷的風險，並保護重要營運過程不受重大資訊系統失效或災害影響，我們依據營運衝擊分析與風險評估，訂定持續營運計畫，包含緊急應變、系統復原、資訊業務回復相關作業。此外，每年亦定期執行持續營運計畫演練，2023 年針對業務持續營運訂定 3 個演練情境，分別進行「核心 API Server 服務中斷」、「核心數據庫無法連線使用」與「機房電力中斷」之實際模擬演練，演練成果 RTO(recover time objective) 皆符合計畫範圍內。2023 年未發生任何網路攻擊或資安事件導致公司業務及營運產生重大不利影響，也未涉入任何相關的法律案件或監管調查。。

3.5 稅務政策

稅務政策

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

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

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

各公司名稱、主要營運地、名目稅率及主要營運活動

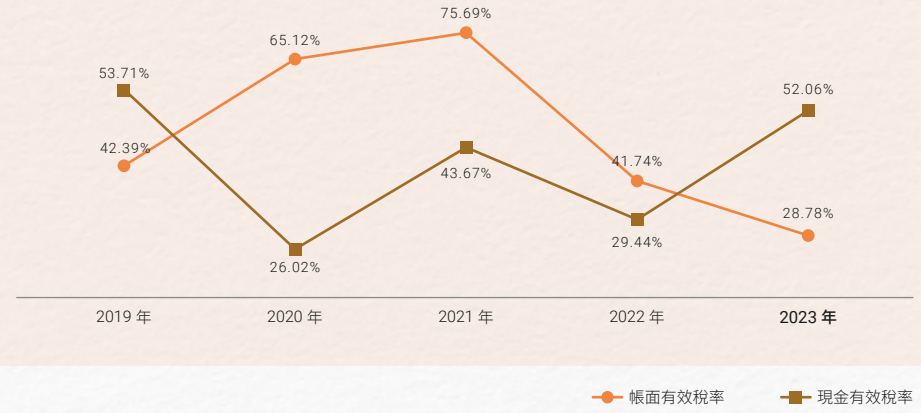
租稅管轄區	名目稅率	集團成員	主要營業活動
台灣	20%	金寶電子工業股份有限公司	投資控股、製造及銷售
		三緯國際立體列印科技股份有限公司	投資控股及銷售
		泰金寶電通股份有限公司	母公司支援服務
		冠寶科技股份有限公司	製造及銷售
		凱碩科技股份有限公司	產品設計、製造及銷售
		新世代機器人暨人工智慧股份有限公司	銷售及軟體開發
		麗成材料股份有限公司	製造及銷售
		新加坡商泰金寶精密股份有限公司台灣分公司	總公司支援服務
		新金寶資產管理股份有限公司	投資控股
巴西	34%	Cal-Comp Industria e Comercio de Eletronicos e Informatica Ltda.	加工製造及銷售
		Cal-Comp Industria de Semicondutores S.A.	加工製造及銷售
英屬維京群島	0%	Kinpo International Ltd.	投資控股
		Logistar International Holding Co., Ltd.	投資控股
		Ranashe International Ltd.	投資控股
		CastleNet Technology (BVI) Inc.	投資控股
開曼群島	0%	Lipo Holding Co., Ltd.	投資控股
		Cal-Comp Semiconductor Ltd.	投資控股
		Cal-Comp Precision Holding Co., Ltd.	投資控股
菲律賓	25%	Kinpo Electronics (Philippines), Inc.	製造及銷售
		Cal-Comp Precision (Philippines) Inc.	製造及銷售
		Cal-Comp Technology (Philippines), Inc.	製造及銷售
		XYZlife (Philippines) Inc.	製造及銷售
		Confiar Land Corp.	土地房產買賣及租賃
薩摩亞	0%	麗智電子 (薩摩亞) 有限公司	投資控股
新加坡	17%	Kinpo International (Singapore) Pte. Ltd.	投資控股
		Cal-Comp Precision (Singapore) Limited	投資控股及採購

租稅管轄區	名目稅率	集團成員	主要營業活動
泰國	20%	泰金寶科技股份有限公司	投資控股、製造及銷售
		Cal-Comp Precision (Thailand) Limited	製造及銷售
		XYZprinting (Thailand) Co., Ltd.	銷售
		Cal-Comp Automation and Industrial 4.0 Service (Thailand) Co., Ltd.	製造及銷售
美國	21%	XYZprinting, Inc.	銷售
		Cal-Comp Electronics (USA) Co., Ltd.	製造及銷售
		Cal-Comp USA (San Diego), Inc.	製造及銷售
中國	25%	金寶電子 (中國) 有限公司	製造及銷售
		東莞凱寶電子有限公司	製造及銷售
		三緯 (蘇州) 立體打印有限公司	銷售
		泰金寶光電 (蘇州) 有限公司	製造及銷售
		泰金寶精密塑膠 (東莞) 有限公司	製造及銷售
		麗智電子 (昆山) 有限公司	製造及銷售
		麗智電子 (南通) 有限公司	製造及銷售
		昆山沛丰網絡有限公司	製造及銷售
		新麗 (上海) 網路科技有限公司	銷售
		工信智寶 (北京) 科技發展有限公司	銷售
		泰金寶光電 (岳陽) 有限公司	製造及銷售
		新金寶高端智能科技研發 (岳陽) 有限公司	製造及銷售
		泰金寶精密 (岳陽) 有限公司	製造及銷售
日本	16.55%-25.59%	XYZprinting Japan, Inc.	銷售
馬來西亞	24%	Cal-Comp Precision (Malaysia) Sdn. Bhd.	製造及銷售
		Cal Comp Malaysia SDN. BHD	製造及銷售
墨西哥	30%	Cal-Comp Electronics de Mexico Co., S.A. de C.V.	製造及銷售
荷蘭	25.8%	XYZprinting Netherlands, B.V.	銷售

納稅情形

金寶電子各營運據點皆依當地稅法之規定辦理，財務報告之稅務資訊亦依相關規定與準則揭露，以提高稅務資訊的透明度。2023 年度現金有效稅率高於 2022 年，主要係因為所得稅繳納都會發生在次一年度，而 2022 年集團獲利狀況較佳，繳納所得稅金額較高，故 2023 年現金有效稅率提高。

歷年有效稅率



04

R&D and Innovation

研發創新

P.40 4.1 研發與綠色設計
P.43 4.2 研發專利
P.44 4.3 品質管理

金寶電子深耕專業代工技術，更以創新、超越為經營理念，持續注入研發能量以因應科技發展和生活型態改變趨勢下的生產需求。本公司於 2022 年開始導入「產品生命週期管理」(Product Lifecycle Management, PLM) 新系統，除了在製造過程中降低環境衝擊，並持續使用永續材料，更將產品最後的包裝與運輸等列入設計考量，從設計階段開始降低環境足跡，減少環境衝擊。

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

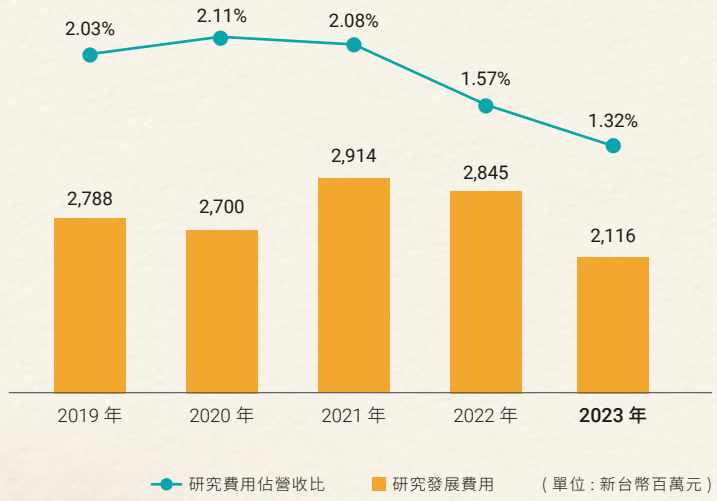
4.1 研發與綠色設計

金寶電子以「創新、超越」為核心，基於深厚的專業代工實力，持續關注產業發展，注入研發能量以因應科技發展和生活型態改變趨勢下的生產需求，不斷創新研發。集團近年皆投入大量資源累積創新能量，2023 年總計投入新台幣 2,116 百萬元於研發費用，佔 2023 年營收的 1.32%，研發技術人員共 4,112 人。

2019-2023 年研發費用與人員

年 度	2019	2020	2021	2022	2023
費用 (百萬元)	2,788	2,700	2,914	2,845	**2,116**
佔營收比例 (%)	2.03	2.11	2.08	1.57	**1.32**
研發技術人員 (人)	4,471	4,178	4,977	5,115	**4,112**

歷年研發投入費用與占營收百分比



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

網路產品研發創新之短中長期目標藍圖

短期目標

- 電動車供電設備 (充電樁) 的需求，因電動車的數量與充電技術提升，加上 IIJA 的美國政府對電動車充電器安裝的補貼，將促進充電樁的需求快速成長。
- 網路產品受惠於現有的通訊技術更迭，如 XGS-PON、WiFi 7、IPCAM 等，客戶需求開始升溫。
- 關注網路產品在垂直應用領域的發展，如：物聯網 (IoT) 之 AI 智慧零售裝置。

中期目標

- 半導體生產設備：生產基地去中化議題延燒，半導體投資加速，短鏈計畫商機可期。
- 5G 網路：發展支援智慧城市、智慧工廠、智慧交通等產品與服務方案。
- 5G mmWAVE(毫米波)：應用於工業自動化、車聯網自動駕駛等。
- 衛星通信：發展低軌衛星領域產品。
- 物聯網 (IOT) 應用：區域無線與多無線技術，結合智慧家居、智慧交通、智慧醫療等產品。
- 監視系統：發展高解析度影像感測器、人臉識別技術等。

長期目標

- 資源可再生性
- 綠色材料使用
- 製程智慧 AI 化
- 產業綠能合作

Digital Instrument

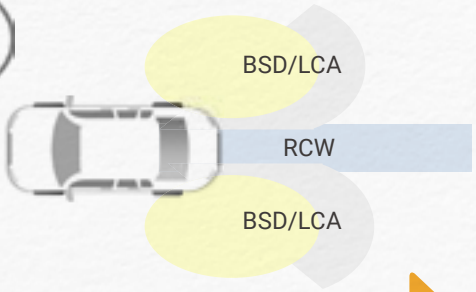
For Vehicle

For 2/3 wheels

Kick to Open

Child Presence Detection

RCW : Rear Collision Warning
BSD : Blind Spot Detection Radar
LCA : Line Change Assist



2023 2024 2025 2026

Bundle/Application software

2023 年產品綠色設計成果

金寶電子致力於環境永續，從產品設計、生產、包裝、販售與服務，持續朝節省能源等環保理念前進。為因應永續發展趨勢，綠色產品設計以「導入低碳產品，邁向循環經濟」作為中長期目標，2023 年綠色設計成果以永續材料、綠色包裝與運輸、包裝重複使用四面向呈現。

1. 永續材料 – 採用低環境衝擊材料

- 使用再生塑膠部份替代原生材料
- 保固卡材質改為 100% 再生紙，並降低紙張磅數

2. 綠色包裝

- 取消出貨成品之 PE 包裝袋
- 將塑膠吊卡包裝改為紙盒包裝
- 以紙板替代保麗龍
- 透過設計，減少包裝紙板使用

3. 包裝重複使用

- 棧板上固定貨物之塑膠拉伸膜改以彈性束帶重覆使用
- 出貨塑膠籃重覆使用，減少塑膠籃購買
- 射出件包材重覆使用，減少塑膠包材使用

4. 綠色運輸

- 提升棧板堆疊產品數量 33%，減少運輸用電

2023 年產品綠色設計成效

總減碳量	總節電量	節省之材料重量
40,779 tCO_2e	50,688 度	15,179.5 公噸

使用塑膠粒與塑膠包材再生料

根據聯合國環境規劃署 (UNEP) 的統計，全球每年產生高達 4 億噸的塑膠垃圾，但塑膠垃圾中被回收利用的比例卻不到 10%。隨著塑膠用量增加，生產塑膠造成的溫室氣體排放量也隨之增加，而塑膠垃圾流入海洋、塑膠微粒等問題，除了危害環境、對生態造成衝擊之外，最終也會回到人類身上。國際上各項減塑行動如火如荼的進行中，如 2023 年聯合國已釋出《全球塑膠公約》(Global Plastics Treaty) 草案，讓塑膠從生產、消費、到棄置的週期，都有明確的規範和標準可遵循。2023 年 CDP 水安全問卷首度提出塑膠項目，許多企業透過 CDP 揭露塑膠生產與使用的相關數據，未來會有更多外部評比將減塑議題納入題目中。

金寶電子依 CDP 水安全問卷為基礎，初步調查公司使用的原生、再生塑膠粒及塑膠包材類型，如使用化石燃料、再生能源製造的原生塑膠粒及包材，或使用產業端回收、客戶端回收的再生塑膠粒及包材，並統計回收情形及使用量。統計結果，2023 年塑膠粒使用量共 92,394.23 公噸，塑膠包材使用量共 6,567.06 公噸。

綠色設計案例

使用再生塑膠部份替代原生料

金寶電子致力在減少產品的塑膠用量，如降低塑膠泡殼的原生塑膠用量，在生產泡殼時混入特定比例的再生塑膠，也有多項產品改以紙類包材固定產品。另外，也盡量降低產品包裝的塑膠吊牌，改以紙類包裝設計代替等。研發同仁指出，若於製造時混入再生材料，生產的塑膠外殼成品會有易碎的風險，需要透過不斷的嘗試，才能找出混入再生材料最適合的比例。因此，因應客戶要求，我們在不影響產品外觀與耐用度的前提下，在生產塑膠外殼時，混入特定比例的再生材料。不僅降低原生塑膠的使用量，降低產品碳足跡與塑膠對環境的衝擊。

能源之星

美國能源之星 (ENERGY STAR) 認證為全球最嚴格的能源效率計畫，符合能源之星的產品，除了能節省更多能源成本外，相較於其他產品也更具有競爭優勢。金寶電子因應客戶要求，特定產品線的產品，已通過能源之星的認證，並標記於產品機身。

4.2 研發專利

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

金寶電子獎勵發明創作流程

與發明人進行討論
↓
前案檢索與評估
↓
決定創新提案是否適合提出專利申請
↓
取得專利
↓
各事業單位評估專利資產的管理與規劃
↓
有效應用專利資產

- 建立智財申請管理系統以電子化之系統進行管理
- 與外部專利事務所密切聯繫
- 針對他人之智慧財產權亦會進行檢索與審慎評估，以降低風險

專利保護與控管

本公司會依據不同之專利技術內容與不同之市場需求，分別在全球不同的國家提出專利申請保護，以期讓本公司於全球之專利保護更完整，也更符合本公司未來的經營發展需求。此外，我們也透過『金寶資材系統－專利相關系統』進行管控，於專利商標到期前，詢問事業單位是否要繼續維護，以確認後續要進行之動作。由於公司內部營運政策調整，使年度有效存續件數有較大的變動，2023 年專利申請件數共 27 件，通過件數共 23 件，失效 / 放棄件數共 93 件，有效存續件數共 116 件。

金寶電子智慧財產權發展

1999 年之前

訂定《獎勵發明創作辦法》，並配合法規修正、公司營運狀態及國內外情勢變化，逐年檢討修訂。

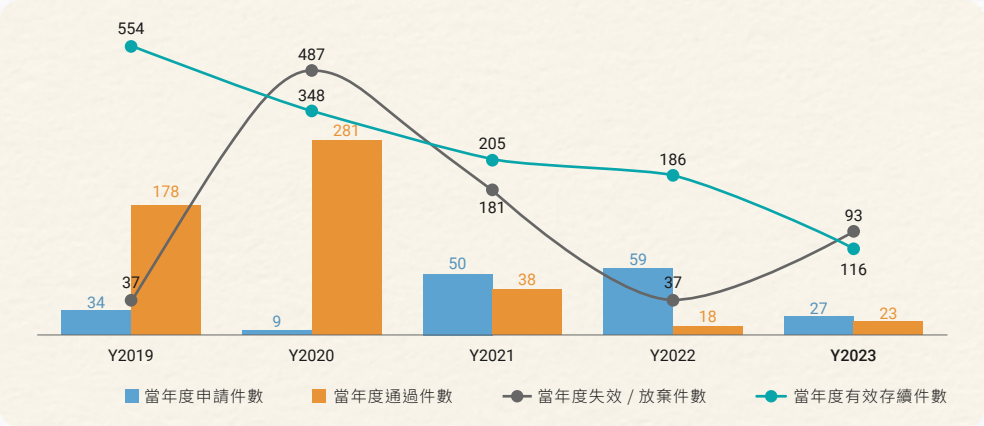
2003 年

建立電子化專利智財申請管理系統。

2023 年

因應疫情，完成內部教育訓練課程「如何申請專利與公司專利獎勵制度簡介課程」，並將專利課程影片上傳至金寶線上學院，讓同仁可隨時點閱觀看，2023 年共 126 人參與，共計 189 小時。

歷年專利申請、通過與存續件數



* 當年度有效存續件數 = 前一年度有效存續件數 + 當年度通過件數 -(當年度失效 / 放棄件數)

專利策略所展現的效益

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

4.3 品質管理

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

金寶電子品質政策

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

品質管理

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

品管策略

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

教育訓練

我們也強化企業品質文化與全體同仁品質管理的能力，每年皆安排品質教育訓練，除了持續提升既有員工對於品質管理的專業職能之外，亦確保新進人員皆具備品質與有害物質等相關系統訓練，提升全體同仁的品質觀念與品質技能，進而提高企業品質水準。此外，2023 年我們也同步規劃數位化課程，提供新進、需要複習、以及無法參加實體培訓的同仁可隨時上線觀看。

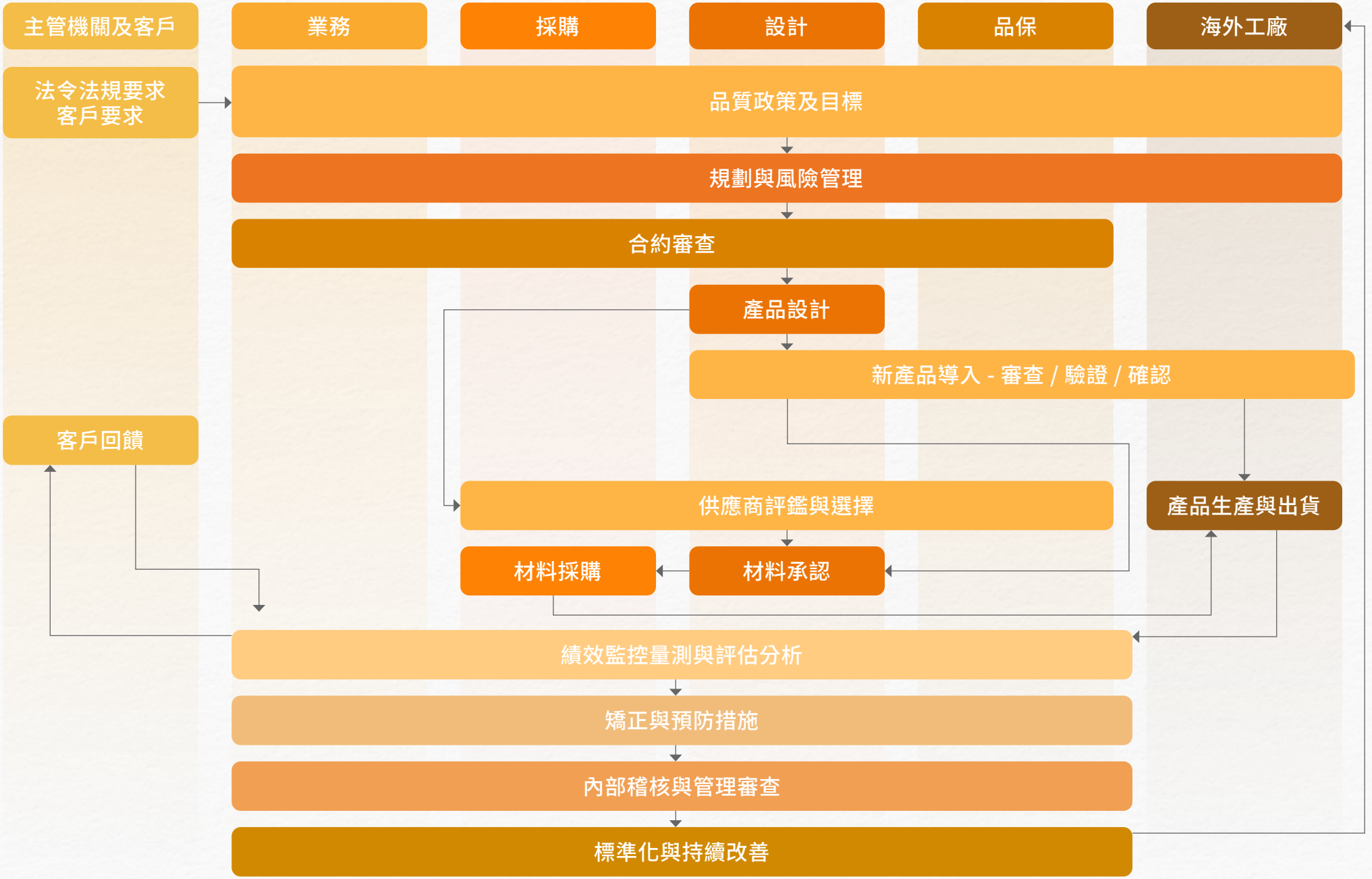
2023 年品質教育訓練成果

課程名稱	受訓人員	受訓人數 (人)
品質與有害物質以及企業社會責任系統簡介	新進同仁	79
六標準差黃帶線上培訓系列課程	新進同仁	79
3rd Party Report 判讀訓練與法規介紹 _2 梯次	事業部所屬主管與同仁	377
年度有害物質法規教育訓練 _2 梯次	事業部所屬主管與同仁	154
8D 問題分析與對策	事業部所屬主管與同仁	46
PDCA	事業部所屬主管與同仁	35
風險評估作業及工具	事業部所屬主管與同仁	85
ISO 內稽員教育訓練	事業部所屬主管與同仁	46
DMP-ISO 文件程序系統介紹	事業部所屬主管與同仁	80
供應商評鑑系統作業說明	事業部所屬主管與同仁	126

管理系統運作

金寶電子以 ISO 9001 品質管理系統的架構為基礎，確保產品在生產週期至出貨的每一個階段，都確實受到品質管控。隨著產品種類增加，為符合不同產業的要求，也逐步納入通訊產業 TL 9000、汽車業 IATF 16949、醫療器材 ISO 13485、及航太業 AS 1900 等品質管理系統驗證。我們按計畫進行每年度兩次的內部稽核及一次的第三方外部稽核活動，透過驗證以確保品質管理系統符合 ISO 9001 要求。2023 年未因違反任何產品或服務法規而導致罰款、警告的違規事件，無違反自願性規約的事件，亦未發生嚴重之品質瑕疵而造成大量召回產品之事件。

品質管理流程圖


主管機關及客戶
業務
採購
設計
品保
海外工廠
法令法規要求
客戶要求
品質政策及目標
規劃與風險管理
合約審查
產品設計
新產品導入 - 審查 / 驗證 / 確認
客戶回饋
供應商評鑑與選擇
產品生產與出貨
材料採購
材料承認
績效監控量測與評估分析
矯正與預防措施
內部稽核與管理審查
標準化與持續改善

PLM 產品生命週期管理

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

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

PLM專案

- 產品資訊管理
- 料號/BOM管理
- 產品變更管理
- 專案/文件管理整合
- 綠色產品管理整合

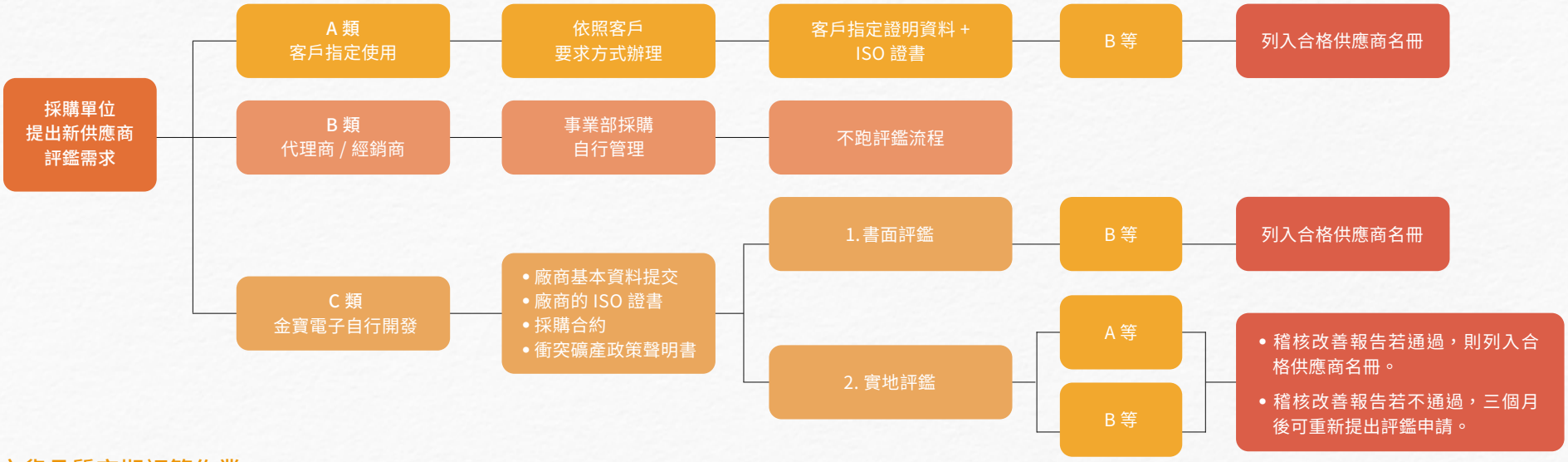
- 建立統一的研發資料管理平台
- 改善產品開發作業流程
- 以系統整合串聯產品相關資訊
- 資料轉檔

1. 標準與統一流程的管理平臺
2. 實現可重用性與資料集中管理
3. 管控產品歷程與版本記錄
4. 系統執掌重新定位與整合

新供應商評鑑

金寶電子的新供應商皆須簽署採購合約，其內容包含供應商行為準則、供應商基本資料（如公司簡介、現有客戶群）與附件環境保護保證書、智慧財產權保證書、責任礦產政策聲明書、ISO 品質管理系統證書等，以確保新供應商符合我們的品質標準。新供應商須依據金寶電子的新供應商稽核查檢表進行前期自評，其內容面向包括品質管理系統、製程品質管制、產品綠色設計要求如歐盟 RoHS 指令等、產品設計開發流程管制等。2023 年新供應商評鑑，改善後合格率 100%。

新供應商評鑑流程



供應商交貨品質定期評等作業

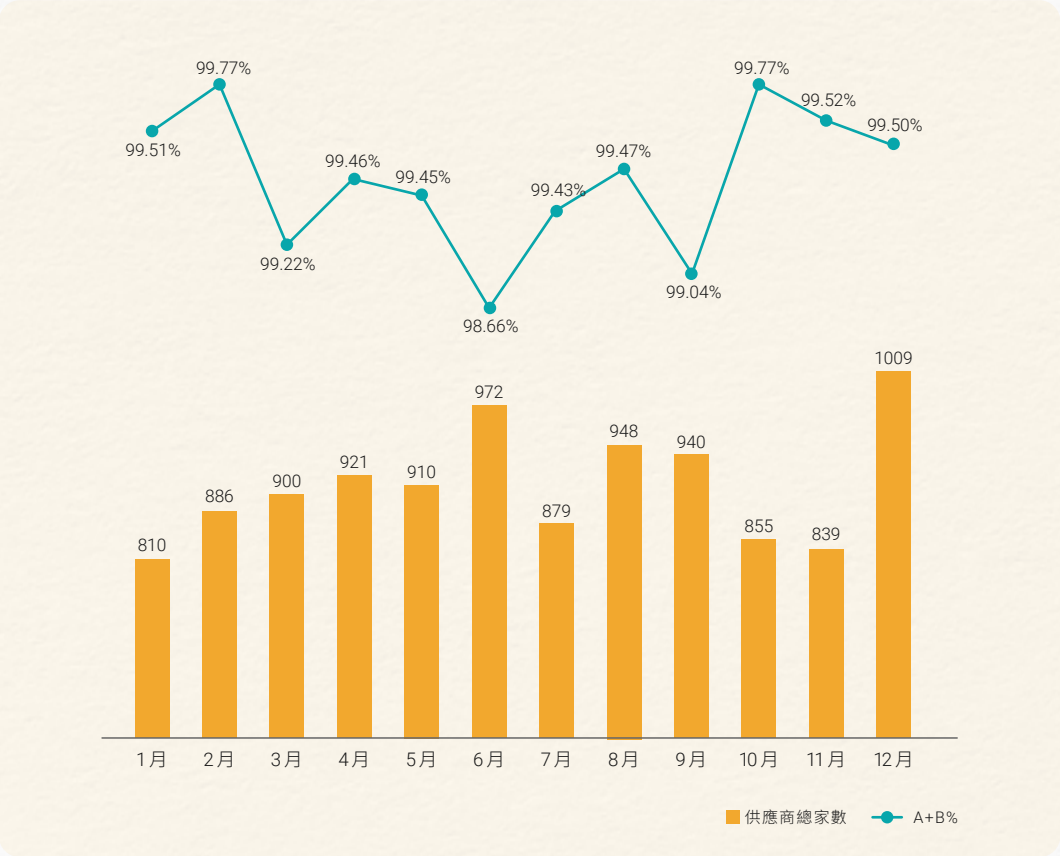
金寶電子集團品保中心每月 10 日蒐集與彙整全球廠區前一個月的供應商交貨品質評等月報，評等項目分為進料品質、製程材料品質異常、材料品質異常的改善 / 預防再發對策是否及時回覆 (8D 回覆) 等三大類別，評等總分為 100 分，各項評鑑項目不設定佔比權重，全數採用扣分方式，依據評等結果區分為 A(優等)、B(合格)、C(觀察)、D(輔導) 四個等級。若評比為不合格的 C、D 等級供應商，由我們廠端入料管控單位 (incoming quality control, IQC) 要求提交改善對策或改善計劃，必要時則由廠端 IQC 單位升級至我們總部要求供應商進行改善作業。

我們會持續監控供應商的交貨品質，由集團品保中心、事業部採購單位、廠端 IQC 單位共同努力，將 C、D 等級的供應商提升至 A、B 等級，朝產品品質持續改善的目標前進。2023 年每月評等列為 A、B 等級的供應商比例 98.5%，2 月達到全年度最高 99.77%，全年度 A、B 等級供應商合計總平均值為 99.39%。2024 年將持續朝向金寶電子所有供應商評比 100% 落於 A、B 等級供應商的目標邁進。

供應商評比等級與評分級距

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

2023 年供應商交貨品質每月評等成果



供應商年度複評

金寶電子集團品保中心於每年 12 月進行供應商年度複評作業，複評條件如下：

A. 客戶 / 事業部指定需評鑑的供應商

B. 事業部採購年度 SABR 被評比為 60 分以下的供應商 (SABR：Supplier Annual Business Review)

C. 該年度曾發生市場反饋品質異常的供應商

D. 發生有害物質超標的供應商 (有害物質：Hazardous Substance)

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

供應商年度複評作業流程

我們使用「供應商評分表－年度複評」專用查核表來執行年度複評，查核的面向包含品質管理系統、製程品質管制、產品綠色設計要求如歐盟 RoHS 指令、勞動權益、健康與安全、環境保護、道德、企業永續性績效等，複評後會就稽核問題點，請供應商提交改善對策並附上相關的佐證資料。2023 年供應商年度複評，改善後合格率 100%。

05

Environmental Sustainability

環境永續

P.51 5.1 氣候變遷風險與管理
P.60 5.2 溫室氣體管理
P.62 5.3 能源管理
P.63 5.4 生物多樣性

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

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

2023-2030 環境永續推動目標

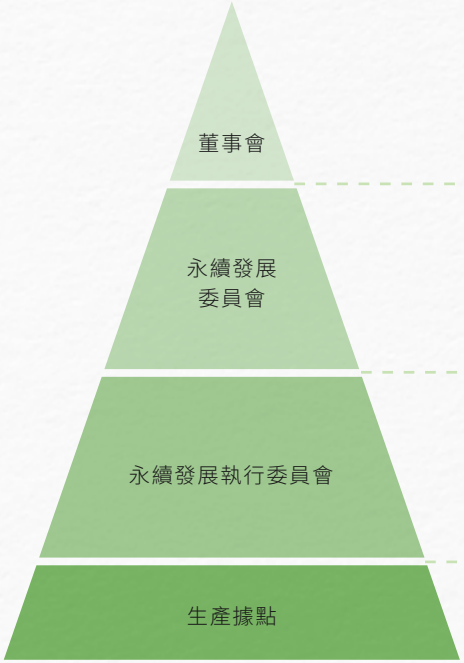
項目	2023 目標 (達成說明)	2024 目標	2025-2027 目標	2028-2030 目標
溫室氣體管理	• 100% 廠區通過 ISO 14064 • 啟動 ISO 14067 專案 • 50 周年氣候宣言 • 實施內部碳定價	• 產品取得 ISO 14067 認證 • 提出減碳路徑規劃與策略 • 提交與通過 SBT 目標 • 導入溫室氣體管理資訊系統 • 完成全球廠區溫室氣體範疇三盤查 (運輸、購買的產品和服務、營運廢棄物、售出產品使用)	• CDP Leadership • 承諾 SBT NET ZERO 目標 • 提出 NET ZERO 路徑圖	• 總部碳中和 • 達成 SBT 升溫 1.5° C 以下目標
能源管理	• 全球 12 座廠區通過 ISO50001 能源管理系統	• 所有廠區取得 ISO 50001 能源管理系統 • 舉辦全球廠區節能減碳發表會	• 總部節電 30% • 全球廠區再生能源目標	• 總部節電 50% • 總部 100% 使用電動公務車

5.1 氣候變遷風險與管理

金寶電子在全球電子產業鏈中佔有關鍵性位置，面對淨零時代，已將氣候變遷納入公司風險管理議題範圍，以審慎應對可能帶來的影響。2021 年我們導入氣候相關財務揭露指引 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，以「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標和目標」揭露氣候變遷的管理與作為，以達預防與減緩氣候變遷之衝擊。金寶電子已於 2022 年正式簽署成為 TCFD Supporter，2023 年底 TCFD 範圍擴大至泰國廠區，2024 年初已完成泰國廠區的氣候變遷風險與機會鑑別。

◀ TCFD 官方網站

氣候變遷治理與架構



董事會：
氣候變遷風險管理之最高決策單位，負責監督、核定風險管理政策及重要風險管理制度、追蹤風險管理執行情形及績效目標達成情形。

永續發展委員會：
負責制定永續發展的願景、目標、政策與策略，監督永續發展所需的資本支出，監督與指導永續發展執行情形，2023 年永續發展委員會已升級為功能性委員會。

永續發展執行委員會：
由總經理擔任主任委員、集團各單位及事業部高階主管擔任委員，負責監督氣候變遷相關議題；確認並定期檢討氣候變遷相關之風險與機會；審查並整合氣候變遷風險管理報告。

生產據點：
落實推動集團氣候變遷相關策略與行動。

氣候變遷策略

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

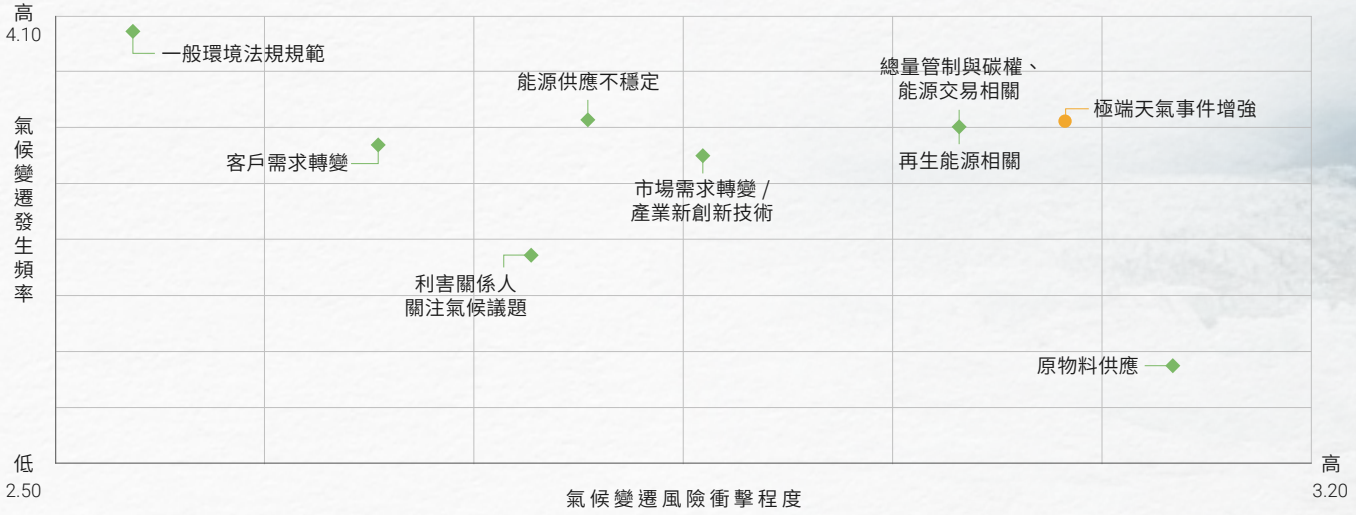
氣候變遷風險管理

依據 TCFD 指引內容，建立氣候變遷風險鑑別流程，透過風險項目盤點、風險重大性排序、設定因應策略與揭露 (詳請參閱下圖說明)。2023 年，我們參考 CDP 氣候變遷問卷對氣候風險與機會的分類方式，強化金寶已辨識出的風險與機會，以更具體明確的方式呈現風險與機會的因應策略。

氣候風險鑑別流程

風險項目盤點	風險重大性排序	設定因應策略與揭露
蒐集與研析國內外相關報告與資訊，完成風險項目盤點。	透過訪談與問卷調查方式，以「發生頻率」及「衝擊程度」進行矩陣分析，確定氣候變遷風險與機會之重大性排序，並將結果於永續發展執行委員會中呈報。	找出氣候變遷潛在風險衝擊與機會後，由相關單位提出妥善因應管理策略與損害防阻工作，並於每年永續報告書中公開揭露。

氣候變遷風險矩陣

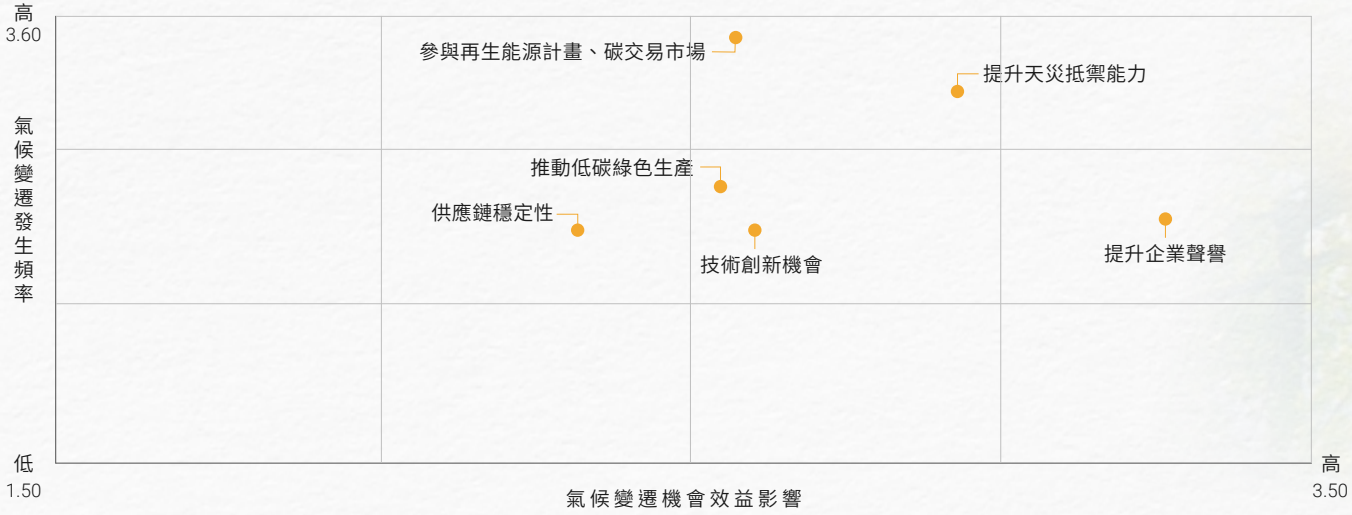


氣候變遷風險說明

	項目	說明	財務影響	因應 / 管理策略
			立即性	
風險評鑑類型 實體風險	極端天氣事件增強	工廠周圍因龍捲風、颶風、颱風、強降雨等極端天氣，而造成廠區營運中斷。	• 增加營運成本 • 減少營收 • 資產損失	1. 建立營運持續管理 (BCM)，針對各類型極端天氣制訂緊急應變計畫 (BCP)。 2. 定期執行緊急應變計畫演練，評估廠區因極端天氣所造成的衝擊影響程度，以調整預防措施。 3. 新建廠房納入氣候變遷因素評估，以避免風險衝擊。
			新興法規	
風險評鑑類型 轉型風險	總量管制與碳權、能源交易相關	生產據點因政府制訂強制性法令或規範，而所需購買碳權、碳費、碳稅或進行碳交易及抵換之相關費用。	• 增加營運成本 • 增加資本支出	1. 持續關注各國溫室氣體管理政策 (如溫室氣體排放總量管制、碳交易、碳抵換、碳稅、碳費等)。 2. 設定科學基礎減碳目標 (SBT)，規劃符合目標升溫 1.5° C 以下的溫室氣體減量路徑。 3. 積極推動低碳技術，如製程優化或設備汰舊換新，以及提升再生能源佔比，以減少能源所排放溫室氣體量。 4. 新建廠房導入低碳建築評估，以降低溫室氣體增量。 5. 實施內部碳定價，將減碳成果結合營運績效指標，加速低碳轉型過渡期。
	再生能源相關	未來再生能源法規趨嚴，市場需求量增大，增加額外費用。	• 增加營運成本 • 增加資本支出	1. 持續關注各國再生能源修法趨勢與再生能源交易市場變化。 2. 積極推動節能專案，導入 ISO 50001，以及建立內部節能獎勵機制，對於有效節能或研發節能技術之單位給予獎勵，以減少能源需求。 3. 評估多方取得再生能源管道，如生產據點自建再生能源發電、簽訂長期購電協議與再生能源憑證等。

	項目	說明	財務影響	因應 / 管理策略
風險評鑑類型 轉型風險	**現行法規**			
	一般環境法規規範	一般環境法規或特殊危害品 / 化學品法規規範趨嚴，導致環保費用提升或強制停工停產。	• 增加營運成本 • 增加資本支出	1. 透過 ISO 14001 依循 PDCA 原則以確保環境管理之有效性。 2. 遵循生產據點之政府機關相關環境法令及規範。持續優化污染防治設備，並導入低污染性原物料，從源頭改善污染產生。
	技術			
	市場需求轉變 / 產業新創新技術	無法隨市場需求創新技術，可能被新興技術 / 產業替代；舊有製程 / 技術無法滿足低碳產品的要求。	• 減少營收	1. 研發單位導入產品綠色設計，開發符合市場需求的低碳產品，如提升再生料使用佔比、提升產品能源效率、延長產品生命週期等。 2. 投入新產品與技術開發，如 AI 整合產品、家庭自動化產品等。 3. 帶領供應鏈夥伴一起低碳轉型，設定供應鏈減碳目標，以減少產品碳足跡。
	市場			
	能源供應不穩定	因能源供應 / 運輸不穩定，或政府政策限制電力供應等措施，導致生產排程耽誤。	• 增加營運成本 • 增加資本支出	1. 於廠房建置 UPS 不斷電系統並定期檢測，在電力不穩或停機時啟用。 2. 尋找與研究合適生產作業之替代能源，降低限電衝擊。 3. 針對主要製程、電力系統、關鍵技術裝備進行節能診斷，並推動技術諮詢與技術改造，發掘節能潛力。
	原物料供應	原物料成本提高或供應不足。	• 增加營運成本	1. 建立供應來源替代管道，分散原物料供貨來源，以避免單一供應商造成斷料風險。 2. 定期檢討供應鏈的供貨風險，評估供應商替代方案。
	客戶需求轉變	客戶對於生產過程中環境友善的相關要求。	• 增加營運成本 • 增加資本支出	1. 導入潔淨能源，推動並維持環境管理系統 (ISO 14001)、有害物質管理系統 (QC 080000)、能源管理系統 (ISO 50001) 等。 2. 於設計階段即考量到廢棄物減量、資源重複利用，導入環保材質與低污染替代性材料。 3. 定期舉辦綠色講座，建立公司員工環保知識與能力。 4. 透過產學合作拓展環境友善產品的設計能力。
	聲譽			
	利害關係人關注氣候議題	利害關係人 (如 NGO、進口國主管機關、品牌客戶等) 要求公告企業環境資訊並宣示減量 (如溫室氣體量、環境污染等)。	• 增加營運成本	1. 加強利害關係人溝通管道，如多媒體設計與互動功能、ESG 官網、報告書電子版、社群平台等。 2. 積極參與國際倡議 (SBT) 與永續評比 (CDP)，公開揭露氣候議題之管理與成效。

氣候變遷機會矩陣



氣候變遷機會說明

項目	說明	因應 / 管理策略
	資源效率 / 韌性	
提升天災抵禦能力	1. 乾旱與極端高溫 - 提升水資源與能源的使用效率。 2. 水災 - 淹水的情境分析，管理廠內淹水風險。 3. 其他天災 - 訂定危機管理程序，建置防災應變系統。	1. 落實節水、節能措施，導入 ISO 50001 能源管理系統，持續優化節能改善。 2. 針對位於高淹水風險或易受颱風侵害的廠區，將地基墊高，或將主要製程設備置於較高樓層。 3. 建立營運持續管理 (BCM)，針對各類型極端天氣制訂緊急應變計畫 (BCP)。
	韌性	
參與再生能源計畫、碳交易市場	1. 增進能源多元化、改善能源結構。 2. 取得公部門獎勵、溫室氣體抵換合作、碳交易市場。	1. 落實能源管理系統運作、降低產品製程用電量。 2. 擴大再生能源使用類型，如評估廠區自建再生能源可行性、與再生能源業者洽談購電協議等。 3. 評估各國碳交易機制，以及碳權購買管道。
供應鏈穩定性	與供應鏈夥伴維持緊密合作，可強化供應鏈永續韌性，降低不符節能法規之風險，減少製造成本。	1. 將 ESG 納入供應鏈評鑑項目，定期進行實地 / 書面稽核，高風險項目追蹤改善。 2. 協助供應商永續發展輔導 (如溫室氣體盤查、節能改善等)，以提升供應鏈永續發展能力。

項目	說明	因應 / 管理策略
		產品與服務
提升企業聲譽	積極提出氣候變遷因應措施，以降低風險衝擊，並有助提升國內外永續評比績效，增加利害關係人對金寶電子信賴度。	• 加速推動下列措施，以強化氣候變遷調適與減緩能力。 1. 積極投入產品綠色設計、廠區節能管理 (ISO 50001) 與提高再生能源使用率。 2. 強化廠區基礎設施建設與導入營運持續計畫 (BCP)。 • 積極參與 RBA、CDP 等外部永續組織，以及透過金寶電子 ESG 官網、永續報告書等，使利害關係人更為了解相關作為。
推動低碳綠色生產	1. 提高能源使用效率，以節省營運成本。 2. 制定供應商行為準則，落實評估機制。 3. 原物料回收再利用，提升再生料使用率。	1. 導入產品綠色設計，提升製程生產效率，建立循環再利用機制，以延伸產品使用週期。 2. 評估導入產品碳足跡，以掌握產品生命週期之碳排放量，進而評估改善可能性。
		能源來源
技術創新機會	產品符合節能法規，滿足更節電的特性及整體成本下降，可提升客戶下單意願和創造營收成長。	1. 增加產品研發投資，開發創新低碳產品，以符合客戶需求。 2. 透過產學合作拓展產品創新的設計能力。 3. 定期舉辦技術創新講座，提升公司同仁相關知識與能力。

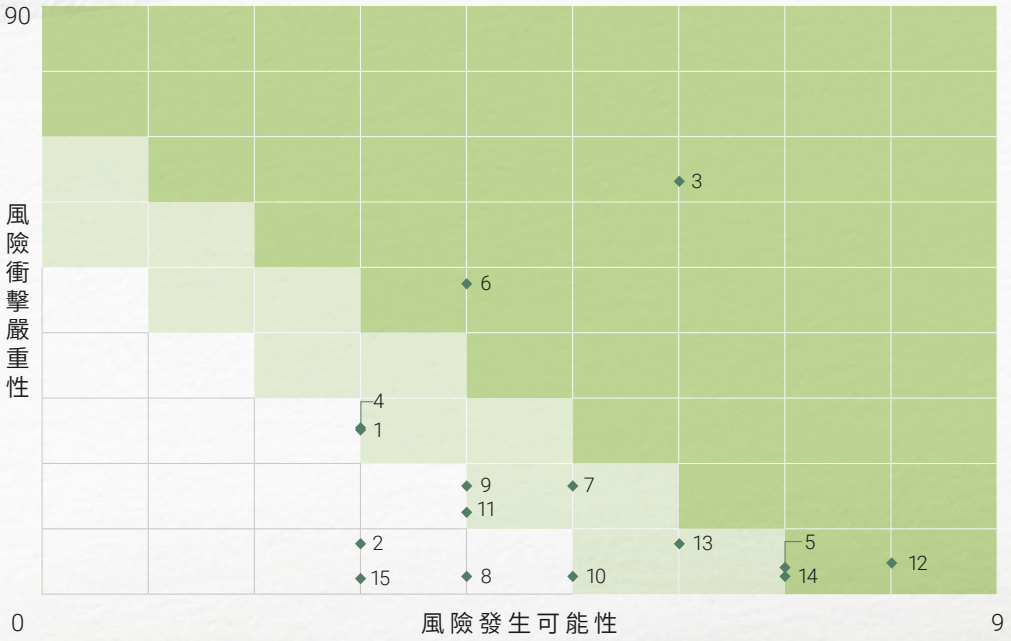
實體與轉型風險量化情境分析

極端天氣事件增強 - 淹水	台灣氣候變化劇烈，颱風或梅雨季節時易氾濫成災，因此我們採用「國家災害防救科技中心–氣候變遷災害風險調適平台」資訊，考量淹水危害度、脆弱度及暴露度，推估本世紀中 (2036~2065 年) 氣候情形，進行深坑廠區淹水災害風險分析。本公司估算若未來發生淹水災害，深坑廠設備損壞之修繕金額約為新台幣 1,900,000 元。 因此為了預防未來極端氣候事件導致廠區淹水，產生修繕成本及中斷營運，未來將針對此分析結果規劃應變政策，並審慎評估潛在的危害性，產出管理與行動方針。
碳成本	未來可能的碳相關費用及排放管制，都將對金寶電子造成財務衝擊與影響，參考 IEA Stated Policies Scenario(STEPS)、IEA Sustainable Development Scenario (SDS) 以及 IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE) 三種氣候變遷情境，搭配臺灣環保署、EU Emissions Trading System、NGFS 2050 Net Zero、NGFS Nationally Determined Contribution 四種碳費情境進行成本分析。 最後評估採用 IEA Sustainable Development Scenario (SDS) 做為減碳路徑規劃，訂定行動計畫與目標。
	內部碳定價 本公司於 2022 年開始評估內部碳定價執行方式，2023 年完成各部門溫室氣體排放量分配方法學，2024 年起，各業務部門須於每個月的管理報表中呈現內部碳費。我們蒐集資料並估算未來可能的減碳成本 (如購買再生能源)，制定內部碳定價的計算公式及原則，將內部碳定價訂為每噸 10 美元 / 噸。未來，每年的 4 月取得集團前一年度的溫室氣體排放總量後，於 6 月公布碳定價及各部門將應用於下一年度的溫室氣體排放量。各營運部門須於年底編列下一年度預算時，納入內部碳費。

2023 泰國廠區導入 TCFD 專案

2023 年我們將邊界擴大至泰國廠區，於泰國廠區導入 TCFD，由泰國廠區可能受到衝擊的部門辨識風險與機會發生於價值鏈何處，評估發生頻率、衝擊程度。最後，將發生頻率、衝擊程度進行風險與機會的矩陣分析，排序出具有重大性的風險與機會，整合各部門結果，提出因應策略。

泰國廠區氣候變遷風險矩陣及重大性排序

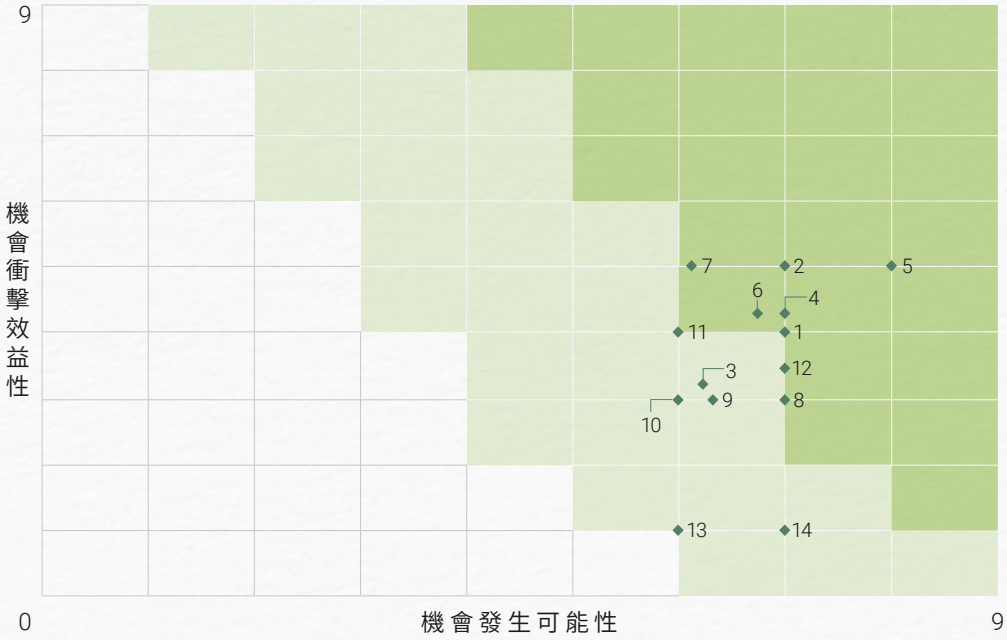


1	海平面升高 (長期)
2	平均溫度上升 (長期)
3	**極端天氣事件 (颱風、暴雨等) 的嚴重性和頻率增加 (短期)**
4	降雨模式和極端天氣變化 (長期)
5	市場訊號不確定性 (中期)
6	**產業污名化 (長期)**
7	消費者偏好改變 (中期)
8	強制要求使用再生能源 (中期)
9	國際倡議評鑑績效不佳 (e.g. MSCI, CDP) (中期)
10	現有產品與服務要求及規範 (長期)
11	利害關係人疑慮增加或負面回饋增加 (長期)
12	**碳定價機制 (長期)**
13	原物料成本增加 (長期)
14	碳排放揭露要求強化 (長期)
15	消費者偏好轉變 (長期)

泰國廠區氣候變遷風險說明

	項目	風險描述	風險造成的衝擊	因應策略
			立即性	
風險評鑑類型 **實體風險**	極端天氣事件嚴重程度提高	降雨、洪水等自然災害造成員工上班的障礙，進而使工廠營運中斷。	• 短期：原料成本增加、營運成本增加 • 中期：資產財產的直接損失、基礎設施故障 • 長期：供應鏈中斷	1. 雨季時安排交通車接送員工，確保上下班安全。 2. 進行天氣調查並相應調整生產計畫，避免產品交付出現延誤。 3. 對員工建立營運持續管理 (BCM) 概念，針對各類型極端天氣制訂緊急應變計畫 (BCP)，定期進行 BCP 演練。
			政策與法規	
風險評鑑類型 **轉型風險**	碳定價機制	目前泰國尚未實施碳稅、碳交易等機制來減少溫室氣體排放，未來可能順應國際趨勢實施碳定價機制。	• 短期：銀行團針對溫室氣體減排設定利率調整措施，資金借貸成本提高 • 中期：尋求資金變得更加困難 • 長期：公司規模擴大將更加困難	1. 已導入 ISO 14064 並執行溫室氣體盤查，配合總部科學基礎減碳目標 (SBT) 設定減排目標。 2. 實施內部碳定價。 3. 購買碳信用以彌補碳減排後的缺口。 4. 評估再生能源取得管道，尋找其他再生能源來減少碳排放。
			聲譽	
	產業污名化	因產業特性被認為可能對環境有害，影響公司聲譽，使商品及服務需求減少，導致營收下降；投資者可能因為負面的看法，導致投資信心和興趣下降。	• 短期：投資者對公司的信心和興趣下降 • 中期：吸引新客戶困難、監理審查加強 • 長期：失去現有及潛在客戶	1. 加強溫室氣體排放管理、能源管理、環境管理等措施。 2. 公開揭露環境資訊，提高利害關係人對公司的信心。 3. 強化利害關係人溝通，闡明公司願景以及多樣化的保護政策，增強對公司的投資意願。

泰國廠區氣候變遷機會矩陣及重大性排序



1	**採用獎勵性政策**
2	**回收再利用**
3	善用公部門獎勵辦法
4	**使用新技術**
5	**使用更高效率的生產和配銷流程**
6	**採用更高效率的運輸方式**
7	**使用低碳能源**
8	發展再生能源 / 參與再生能源電力交易市場
9	消費者偏好轉變
10	能源替代 / 多元化
11	減少用水量和耗水量
12	參與可再生能源項目並採用節能措施
13	開發新產品和服務的研發與創新
14	開發和 / 或增加低碳商品和服務

泰國廠區氣候變遷機會說明

項目	說明	因應策略
資源效率		
回收再利用	減少能資源使用，建立回收系統。	• 審查各類工業廢棄物，增加廢料回收利用、替代料使用，減少產品製程中的能資源消耗。 • 擴大回收範圍，增加再生能源使用。 • 制定各類工業廢棄物的回收計劃，持續減少非再生能源的使用。
使用更高效率的生產和配銷流程	實施更有效率的生產和分銷流程，減少能資源使用，降低營運成本。	• 持續進行製程優化，提高生產效率。 • 導入廠區節能管理 (ISO 50001)，降低能源使用，節省成本。
採用更高效率的運輸方式	採取高效率的運輸流程，提高能資源效率，降低營運成本。	• 以低碳運輸載運貨物，如電動車，減少運送過程的能源消耗。 • 在同一運輸行程中運送更多的貨物，降低運輸成本。

項目	說明	因應策略
能源來源		
使用新技術	導入新技術，減少製程時間，獲得更高的產量。	• 導入新技術，提升效率並節約成本。 • 導入綠色設計，提升製程生產效率，提升市場競爭力。
採用獎勵性政策	參與相關獎勵性政策，取得汰舊換新補助。	• 評估耗能設備汰舊換新，降低能耗。
使用低碳能源	提早因應主管機關及利害關係人期待，降低受到限電影響的可能性。	• 評估廠區自建再生能源可行性，擴大再生能源使用量，改善能源結構，使能源使用多元化。

氣候變遷指標與目標

1. 定期進行淹水可能性評估並訂定預防措施。
2. 掌握溫室氣體排放基線：2023 年溫室氣體涵蓋率 100%，各廠區皆取得 ISO 14064 查證。
3. 制訂溫室氣體減量目標：設定科學基礎減碳目標為短期目標，2022 年已提交目標承諾信，預計 2024 年第一季提交目標並通過審核；中長期以碳中和為目標。
4. 節能與創能：節約能源，持續推動能源改善專案。2023 年全球共 12 個廠區通過 ISO 50001 能源管理系統認證。全球廠區展開自建再生能源可行性評估、與再生能源業者洽談購電協議，2023 年全球再生能源使用比例為 7.8%，未來將持續提升再生能源使用比例。
5. 強化與利害關係人溝通：參與國際組織 CDP 評等，2022 年獲得 B、2023 年獲得 B-，顯示氣候變遷管理逐步獲得外部認可。
6. 產品綠色設計：2023 年共有 10 項綠色設計專案，其成效為總減碳量 40,779.0 tCO2e、總節電量 50,688 度、節省之材料重量 15,179.5 公噸。
7. 提升供應鏈永續韌性：2023 年完成 60 家關鍵供應商風險評估。

5.2 溫室氣體管理

第 26 屆聯合國氣候峰會 (COP26)，各國達成格拉斯哥氣候協定 (Glasgow Climate Pact)，目標將全球暖化控制在 1.5℃內。金寶電子已於 2022 年參與倡議科學基礎減量目標 (SBT)，並提出 2033 年相較於 2022 年排放減量 55% 之減排目標，以行動支持格拉斯哥氣候協定。目前已依 SBT 計算減排量及減排強度，預計於 2024 年 3 月提交科學基礎減量目標，待 SBT 審核通過後執行。

我們透過以下方式以期達成設立科學基礎減量目標：

生物多樣性管理與推動

我們推動全球廠區進行溫室氣體盤查，2022 年起溫室氣體排放量涵蓋率皆為 100%，並通過第三方 ISO 14064 查證，以確保其數據可信度。

▲ 工廠 1 屋頂

▲ 工廠 3 屋頂

▲ 餐廳屋頂

2020-2023 年各廠區溫室氣體排放量

2023 年溫室氣體經查證，範疇一排放量 4,871.1354 tons CO_2e 佔總排放量比例 3%，範疇二排放量 170,247.1656 tons CO_2e 佔總排放量比例 97%，因導入 ISO 50001 能源管理系統與集中合併生產，2023 年溫室氣體排放量 (範疇一加範疇二) 相較 2022 年減少 27%。然而，在持續推動節能方案以提高能源使用效率，以及提高再生能源使用比例，2023 年溫室氣體排放強度 1.10 tCO_2e/Million dollars，相較 2022 年減量 17%。

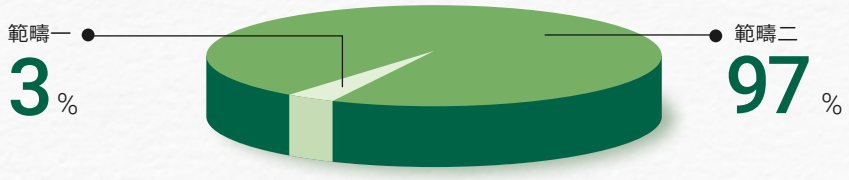
廠區 / 範疇	2020 年			2021 年			2022 年			2023 年		
	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計
台灣	199	1,863	2,062	310	2,319	2,629	380*	2,294*	2,674*	289.1774	1,777.9986	2,067.1760
中國	1,094	76,363	77,457	1,143	61,179	62,321	580	50,051	50,631	421.8600	33,011.0400	33,432.9000
泰國	2,777	59,196	61,973	1,416	81,883	83,299	1,604	93,310	94,914	1,364.0200	70,960.6400	72,324.6600
菲律賓	1,197	29,729	30,925	4,463	71,257	75,720	2,983	79,320	82,303	1,839.3500	57,490.2800	59,329.6300
馬來西亞	-	-	-	57	5,137	5,194	188	5,314	5,502	246.3700	5,449.3700	5,695.7400
巴西	209	7,274	7,483	141	2,548	2,690	708	0	708	530.6180	5.3870	536.0050
墨西哥	120	2,601	2,721	560	2,115	2,675	1,305	2,040	3,345	179.1900	1,316.0900	1,495.2800
美國	-	-	-	2	237	239	1	224	225	0.5500	236.3600	236.9100
總計	5,596	177,026	182,622	8,092	226,675	234,767	7,749*	232,553*	240,301*	4,871.1354	170,247.1656	175,118.3010

* 金寶電子 2022 年永續報告書中揭露 2022 年溫室氣體排放總量為 248,116 tons CO_2e，台灣總部經第三方 ISO 14604 查證後修正範疇一溫室氣體排放量為 380 tons CO_2e，範疇二溫室氣體排放量為 2,294 tons CO_2e，合計 2,674 tons CO_2e，故 2022 年溫室氣體排放總量修正為 240,301 tons CO_2e

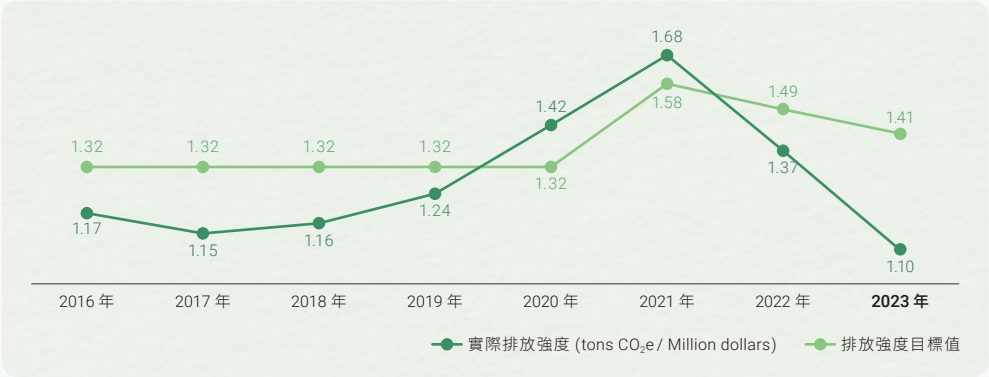
* 台灣總部 2023 年較 2022 年降低 22.70%

* 泰國廠區包含泰金寶科技股份有限公司 (以下簡稱泰金寶科技) 及泰金寶精密，其中泰金寶科技範疇一與範疇二排放量 2022 年為 78,488 tons CO_2e，2023 年排放量為 60,551.42 tons CO_2e，2023 年較 2022 年降低 22.85%

2023 年範疇一與範疇二溫室氣體排放量佔比



溫室氣體排放強度



* 泰金寶科技與泰金寶精密 2022 年溫室氣體排放強度為 23.13 tons CO_2e/Million dollars，2023 年溫室氣體排放強度為 18.69 tons CO_2e/Million dollars，2023 年較 2022 年降低 19.18%

2023 年範疇三溫室氣體排放量

我們依據溫室氣體盤查議定書範疇三 (GHG Protocol Scope3) 的原則進行範疇三盤查，並依循數量顯著性、影響力、資料取得性與準確性等鑑別因子進行公司的重大間接排放源鑑別，並依據其鑑別結果將具重大性之其他間接排放源納入盤查範圍。2023 年完成範疇三員工通勤、商務差旅、營運廢棄物溫室氣體盤查與查證，其總排放為 264,271.7790 公噸，以營運產生的廢棄物量最高，其次為員工通勤。

溫室氣體排放來源	溫室氣體排放量 (tons CO_2e)
員工通勤	34,701.1134
商務差旅	1,502.4082
營運廢棄物	228,068.2574
總 計	**264,271.7790**

2024 年起我們也會增加範疇三採購商品及服務、上游交通配送、下游交通配送與銷售產品使用的碳排放計算與查證，依循國際標準逐步增加盤查類別，提高碳資訊揭露透明度，作為推動節能減碳相關工作之基礎。

導入科學方法

2021 年規劃階段	2022 年調整階段	2023 年制定減量目標	2024 年審核減量目標
• SBT 教育訓練 • 確立組織邊界 • 推動 ISO 14064 認證	• 範疇三重大性鑑別 • 減量路徑規劃 • 提交 SBT 承諾信	• 減量目標量化運算 • 範疇三盤查	• 設立 SBT 目標 • SBT 目標通過審核 • 利害關係人溝通

發展減碳行動

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

- 提升能源效率：持續導入廠區節能減碳措施，如製程優化、高耗能設備改善與汰換等，並於 2023 年導入 ISO 50001 能源管理系統，將以系統化方式推動節能專案。
- 發展再生能源：我們以自建或購買方式 (PPA) 增加再生能源發電 / 使用量，2023 年再生能源比例為 7.8%。
- 內部碳定價：為加速低碳轉型過渡期，我們推動實施內部碳定價，將未來達成碳中和目標，所需減少的溫室氣體排放量之花費成本，2022 年經永續發展執行委員會決議通過以每公噸二氧化碳當量 10 美元作為內部碳排放價格，2023 年試行一年，以作為投資、營運轉型策略和重大決策參考依據。未來會持續滾動調整內部碳定價，有效達成碳中和目標。
- 碳資產管理：為了達成淨零排放的長期目標，除了投資新的碳移除技術外，另一項為購買碳權，以抵換剩餘溫室氣體排放量，及早規劃碳資產管理，以避免造成公司營運風險。

5.3 能源管理

金寶電子能源政策

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

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

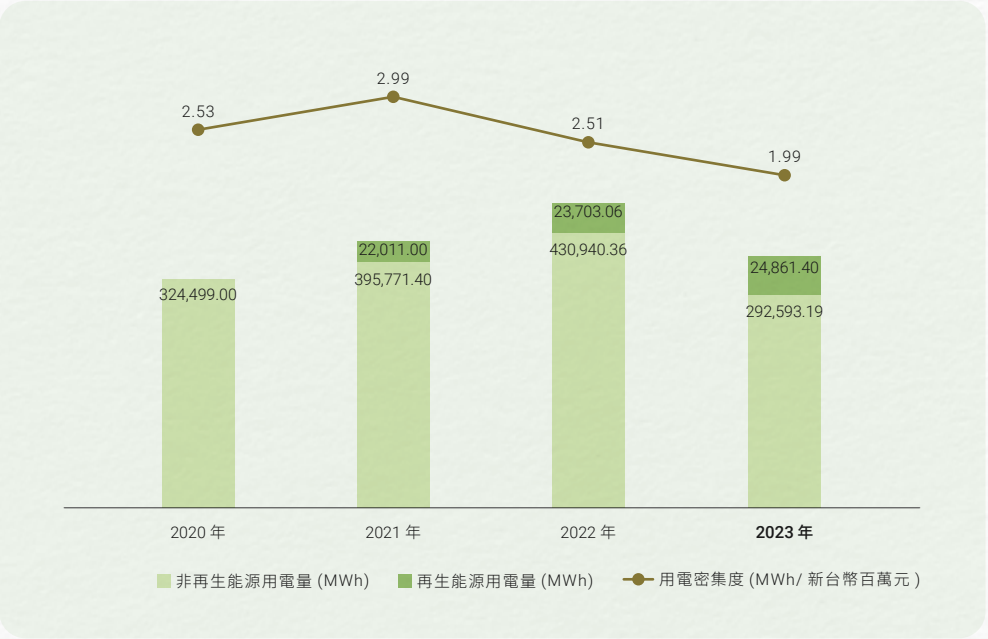
金寶電子應定期審查與更新能源政策，以確保其持續有效，符合本集團之永續發展目標。

我們透過導入 ISO 50001 能源管理系統，持續以降低自身能源使用、提升能源效率、提升員工節能認知做為推動能源管理策略。2023 年共 12 個廠區通過 ISO 50001 能源管理系統認證，2024 年全球所有廠區導入 ISO 50001 能源管理系統。深坑總部配合台灣政府法規，設定每年減少 1% 用電量，2023 年相較前一年度減少 11.6% 用電量，超越目標設定值。

降低能源使用	提升能源效率	提升員工節能認知
• 新採購設備以高效能優先 • 辦公室空間能源管理 （照明感應自動開關、冷氣設定 26℃以上）。	• 設備自動化 • 提升設備效能 • 提升生產良率	• 環境教育課程 • 節能減碳發表會

金寶電子 2023 年使用的能源主要為電力（佔全公司能源使用 96.45%），天然氣、液化石油氣、車用汽油、柴油使用量極低（小於 4%）。2023 年總用電量 317,454.60 千度，相較 2022 年減少 137,188.82 千度（減少 30%），用電密集度較與前一年相比下降約 21%，我們也持續規劃提升再生能源投資，2023 年再生能源使用量佔總用電量比例相較 2022 年上升 5%。（詳細的能源使用數據，請參閱附錄－環境永續管理指標）。

近四年電力使用量與用電密集度



金寶電子優先推行能源管理以降低能源使用需求量，其次提高再生能源使用比例，努力邁向 RE100。目前已實施方案，包含全球廠區評估建置再生能源可行性、洽談再生能源業者簽訂購電合約、以及購買再生能源憑證等。2023 年購買再生能源憑證共 2 張，占電力使用 4.1%，合計 7.8% 來自再生能源。

低碳能源類別	2022 年使用比例		2023 年使用比例	
	用電量（兆瓦小時）	使用比例	用電量（兆瓦小時）	使用比例
自建再生能源	2,538.93	0.6%	11,182.21	**3.5%**
購電合約	1,735.13	0.4%	751.19	**0.2%**
再生能源憑證	19,429.00	4.3%	12,928.00	**4.1%**
合計	23,703.06	5.2%	24,861.40	**7.8%**

5.4 生物多樣性

世界經濟論壇《2023 全球風險調查》顯示，未來 10 年環境風險佔全球 10 大風險有 6 項，且前 4 名都與環境風險相關，包含氣候變遷減緩失敗、氣候變遷調適失敗、自然災害及極端天氣事件、生物多樣性流失與生態系統失衡，環境危機除了氣候變遷外，喪失生物多樣性也是生態、物種與遺傳上面臨到的重大風險，減緩氣候變遷或是保護生物多樣性兩者皆已是必須關注且重視的。金寶在 2023 年也開始關注生物多樣性，計畫在 2024 年擬定生物多樣性政策並提報董事會，未來也將導入自然相關財務揭露架構 TNFD(Taskforce on Nature-related Financial Disclousures, TNFD) 進行風險鑑別與揭露實際行動。

生物多樣性管理與推動

我們舉辦生物多樣性內部教育訓練課程，邀請社團法人台灣野鸞野生動物保育協會綦孟柔秘書長為同仁演講「生物多樣性 - 大自然『我們』家」，探討目前面臨的生物多樣性威脅，了解生物多樣性對我們日常生活、環境及經濟的影響，以及保護生物多樣性的重要性，提升同仁對於生物多樣性之重視；對外，我們也積極接軌國內外倡議，成為 TNFD 自然相關財務揭露工作小組成員，也即時掌握國際趨勢，參與業界專家舉辦的課程吸收最新訊息 (如下表)，並關注聯合國第 15 屆生物多樣性大會 (COP15)《昆明 - 蒙特婁生物多樣性行動框架》，累積知識準備在 2024 年展開生態系統之依賴與衝擊分析，以找出實現企業與自然和諧相處之最適解方。

課程名稱	主辦單位
大自然正成長系列課程	資誠聯合會計師事務所與資誠永續發展服務公司
永豐 ESG 論壇 - 以自然資本建構金融韌性	企業永續發展協會
《生物多樣性公約》推動進程與企業參與	台達電子基金會
2023 TWBF 台灣生物多樣性論壇	農委會林務局及台灣永續能源研究基金會

生物多樣性風險

2022年底《昆明－蒙特婁全球生物多樣性框架》指出，私部門應管理並揭露生物多樣性相關風險以確保永續的生產模式。金寶計畫透過導入 TNFD 建立自然風險管理與揭露框架，逐步鑑別、評估、管理及揭露與自然相關的依賴性、影響、風險及機會，也持續研析評估方法學，以實際行動回應全球生物多樣性目標。TNFD 四大核心－治理、策略、風險管理、指標和目標說明如下。

1. 治理與策略

自然相關風險與機會的最高監管單位為永續發展委員會，永續發展室負責研析與評估自然相關框架 (TNFD、SBTN)，逐步深入研究生物多樣性議題在金寶的推動方式，並且主導金寶內部專案，也預計修訂《金寶集團供應商行為準則》，增加生物多樣性要求，偕同供應商以減少對於關鍵自然資本的依賴與衝擊為目標。

2. 風 險 管 理

- 定位與評估：依 TNFD 所提供自然相關資料工具目錄，使用 Encore 進行依賴與影響分析，金寶主要生產活動為電子產品組裝，對於地表水及地下水為中度依賴，對於大氣及生態系統提供之稀釋作用則為低度依賴。影響方面，由於產品製程多為組裝，大部分用水需求為民生用水，因此對於水污染為低度影響；另外生產過程中會產生固體廢棄物，為中度影響。

- 評　　量：經分析後，相應的自然相關風險如下。

風險類別	說明	因應策略
實體風險	缺水影響供應鏈供貨，物料短缺。	將自然相關風險指標納入供應鏈評核之一。
	掩埋廢棄物造成土地污染、棲地破壞，糧食種植面積減少種植糧食受污染物種減少，影響授粉。	廢棄物再利用，節省材料。
轉型風險	溫室氣體越來越嚴格的排放標準。	依 SBTi 方法學擬定減碳目標，減少對環境之衝擊。

3. 指標和目標

預計於 2024 年透過導入 TNFD 建立自然風險管理與揭露框架，逐步建立指標與目標，進而達到管理及揭露與自然相關的依賴性、影響、風險及機會，也持續研析評估方法學，以實際行動回應全球生物多樣性目標。

生物多樣性推展計畫

金寶集團依循 TCFD 氣候相關財務風險揭露的經驗，從氣候擴及至自然，審視自身營運對自然相關議題的依賴與影響，評估自然議題帶來之風險。後續也將討論自然議題帶來的機會及 LEAP 的準備步驟，並考量自然相關風險與機會的財務影響，透過策略規劃與管理，將氣候與自然相關財務一併納入組織決策中。

06

Partnerships
夥伴關係

P.66 6.1 客戶需求管理
P.67 6.2 客戶滿意度調查
P.70 6.3 限用物質管理
P.71 6.4 責任礦產管理
P.72 6.5 永續供應鏈管理

6.1 客戶需求管理

金寶電子關注客戶的需求，我們由國際趨勢及各項外部評比彙整客戶可能關注的 ESG 議題，及客戶參加的國際倡議 (如碳揭露 (CDP) 計畫、科學減碳倡議 (SBTi)、RE100 等)、碳中和目標等，對主要客戶進行永續調查。由客戶針對各議題關注程度進行評分，再將各議題依得分進行排序，並對界定得分級距，依得分結果將議題分為非常關注、高度關注、中等關注、低度關注、及未關注五個等級。

客戶關注度評分等級與級距

等級	評分級距
非常關注	96-100 分
高度關注	91-95 分
中度關注	86-90 分
低度關注	81-85 分
未關注	0-80 分

2023 年客戶關注議題

2023 年金寶電子首次進行客戶永續調查，排序後共有 5 項非常關注議題及 6 項高度關注議題，包含環境面 3 項、社會面 2 項、治理面 6 項，客戶關注的議題與本公司辨識出的重大主題有重疊性，而辨識出的議題目前也都有相關的因應措施。2023 年問卷回覆率 68%。

關注程度	關注議題	議題涵蓋的內容與面向	金寶電子的因應策略	對應章節
非常關注	永續供應鏈	供貨商行為準則、供應商永續篩選、關鍵供應商管理、供應商永續風險管理 / 稽核。	供應商管理導入永續發展議題，篩選關鍵供應商進行稽核，並積極追蹤改善成效。	6.5 永續供應鏈管理
	品質管制	品質管制系統、持續改善、客戶關係管理、產品召回。	通過各項品質管理認證，建立永續品質管理運作體系，並定期執行教育訓練，確保提供最佳品質的產品與服務。	4.3 品質管理
	職業安全衛生	職業安全衛生管理政策 / 機制 / 風險評估、風險改善措施、教育訓練、健康管理 / 促進。	建立 ISO 職業安全衛生管理系統，透過推展環境及安全衛生管理相關教育訓練，提升員工之環安衛意識。	7.5 員工健康
	誠信經營	行為準則、反貪腐、反競爭行為。	針對不同對象訂定對應的公司內規，貫徹誠信經營政策並遵循相關法令。	3.2 誠信經營與法令遵循
	氣候策略	氣候變遷策略、氣候風險評估、氣候變遷之財務影響評估、實體風險調適、溫室氣體管理、淨零碳排目標。	以行動支持國際倡議與國家政策，鑑別氣候變遷所帶來的風險和危機，提高氣候變遷韌性，降低對財務的衝擊。	Chapter 5 環境永續

關注程度	關注議題	議題涵蓋的內容與面向	金寶電子的因應策略	對應章節
高度關注	資訊安全	資安治理、資安管理架構 / 流程 / 目標 / 指標、異常資安事件管理。	透過高標準持續精進內部管理，並取得 ISO 資訊安全認證，確保資訊的穩定性及安全性並符合法令規範。	3.4 資訊安全管理
	能源管理	節能策略、能效提升 / 節省能耗之改善、再生能源使用。	導入 ISO 50001 能源管理系統，以完善能源體系運作，確保能源管理能有效運行。	5.3 能源管理
	創新管理	與外部單位的協同創新、產品 / 服務的創新、營運流程 / 製程之創新。	導入產品生命週期管理系統，從設計階段開始降低環境足跡，並持續使用永續材料，在製造、包裝、運輸等過程中降低環境衝擊。	4.1 研發與綠色設計
	產品責任	產品 / 服務之永續設計指標、產品生命週期衝擊評估、產品資源使用效率、產品有害物質管理承諾。	遵守限用物質、責任礦產管理等承諾，並定期舉辦教育訓練，確保產品符合法規規定。	4.3 品質管理
	廢棄物管理	廢棄物減量 / 回收、使用再生材料、廢棄物處置、減少有害廢棄物、減少掩埋廢棄物。	依照 GRI 標準管理廢棄物分類及處理方式，並進行廢棄物減量。	附錄－環境永續管理指標
	多元包容	人才聘用之多元性 / 在地性 / 族群融合、員工多元對話。	透過訂定完善的人權及人力管理政策，建構多元包容及友善的工作環境，並遵守營運所在地相關的法規及國際人權公約。	7.1 人力資源管理政策

客戶參與國際倡議

因應國際趨勢，客戶是否參與國際倡議，也是金寶電子關注的議題。統計已回覆的問卷，有 29% 的客戶參加碳揭露計畫 (CDP)，其中有 3 家客戶取得標竿企業 (A)。另外，已參加科學減碳倡議 (SBTi) 的客戶佔 22%，已加入 RE100 的客戶佔 7%，已提出碳中和承諾的客戶佔 22%。

未來我們將持續關注客戶關心的議題，定期進行客戶關注議題調查，並公開揭露調查結果及回應措施。此外，我們也會持續關注客戶對範疇三碳中和的要求，並配合 SBTi 要求，每年揭露材料與產品使用的碳排放及減量措施。

6.2 客戶滿意度調查

金寶電子秉持以客戶為核心，提供優質的產品和服務、誠信守信以及持續改進的理念，並在實踐中不斷探索，以創新、和諧、超越，為客戶提供更加優質和專業的服務，提昇客戶滿意度。

每年我們皆以「業務管理績效」、「研發工程能力」、「品質管理能力」、「工廠管理能力」等四面向定期進行客戶滿意度調查，也定期與客戶進行客戶評鑑 (QBR)，以討論並回饋客戶期望。對於客戶反饋的訊息，我們建立有效的溝通管道，運用科技創新、強化專業培訓及設置反饋機制等策略，即時、準確、快速反應在產品服務中。此外，我們也透過高階主管管理審查和內部稽核，追蹤其改善對策和成果。藉由不斷地改進，逐步提昇客戶滿意度。

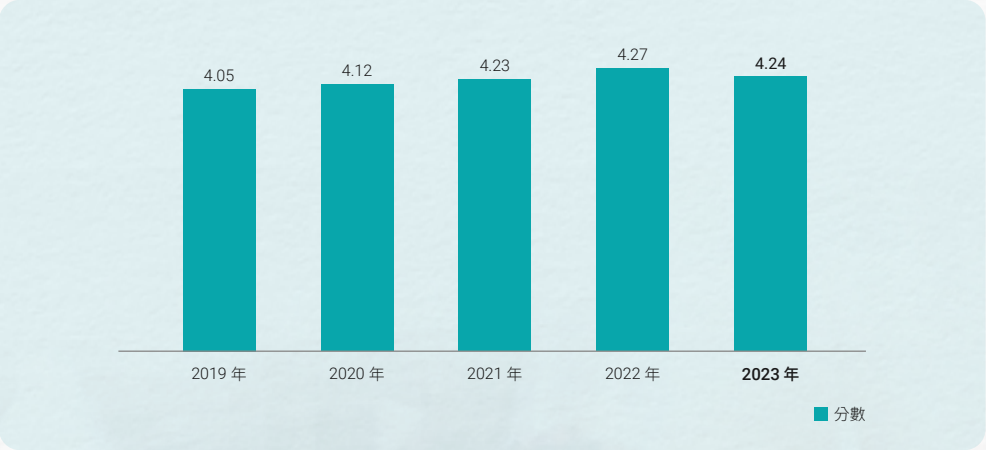
金寶電子客戶滿意度調查流程

1. 各單位指定相關人員分析資料
2. 各單位找出原因及對策加以改善
3. 依客戶滿意度調查作業辦法向各事業群蒐集客戶滿意資料
4. 依據回覆的意見於期限內進行內部流程執行改善
5. 持續追蹤策略執行的結果
6. 高階主管出席的管理審查會議上進行滿意度績效審核

客戶滿意度調查結果

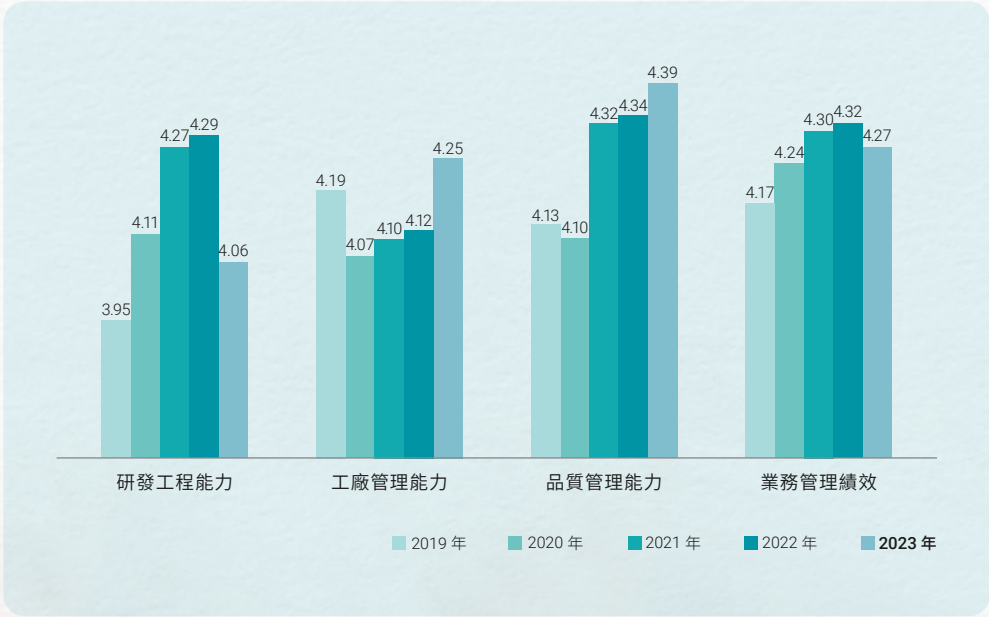
我們與客戶保持緊密的夥伴關係，並真實回饋客戶滿意度，2021 至 2023 連續 3 年客戶滿意度調查回覆率達 100%。2023 年客戶滿意度調查，共執行問卷調查 32 家、QBR 9 家。其中問卷調查平均滿意度為 4.24 分，優於設定的目標值 4 分；而客戶 QBR 調查，調查結果優於 2022 年的共 8 家，另有 1 家客戶新加入 QBR。我們會持續與客戶聯繫，關注客戶的需求與反饋，逐步提高客戶滿意度。

級 別	Excellent	Good	Fair	Poor	Bad
分 數	5	4	3	2	1

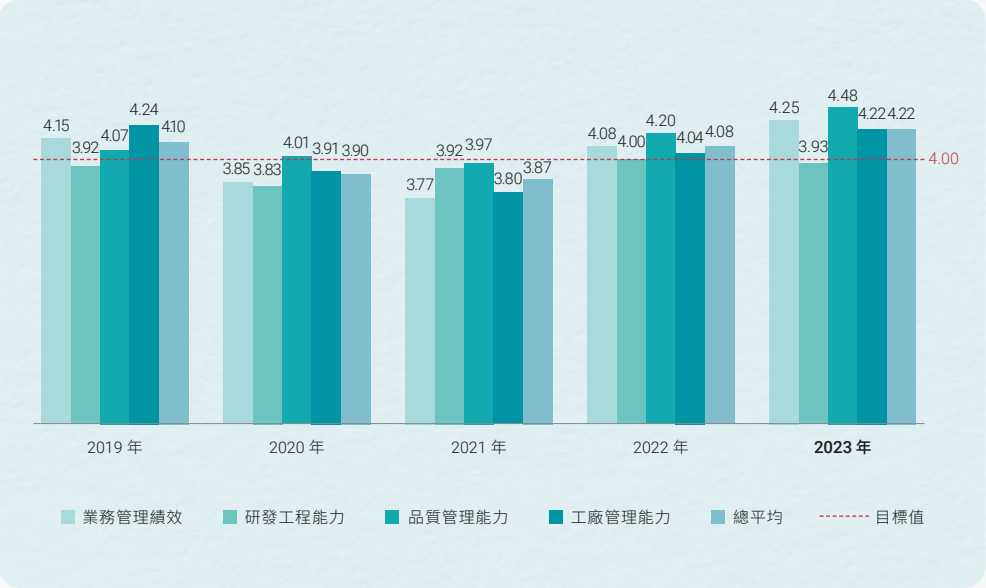


近年四大能力指標平均得分

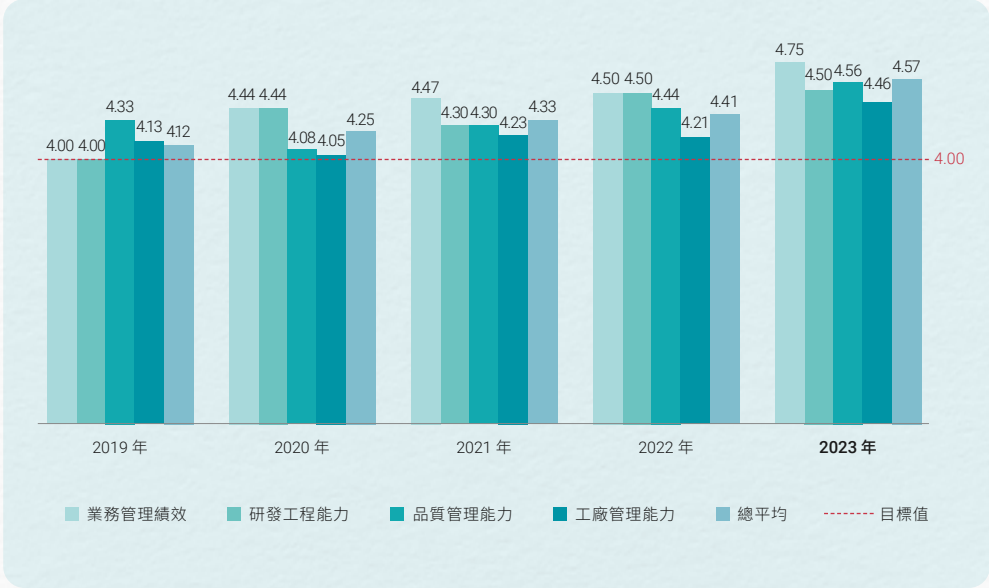
相較於 2022 年，二項能力指標微幅上升，以工廠管理能力成長 2.67% 較為顯著，其次為品質管理能力，上升 1.64%；二項能力指標微幅下降，以研發工程能力下降 5.03% 較為顯著，其次為業務管理績效，下降 1.46%，針對單項得分較低項目，事業部內部會進一步進行持續改善。



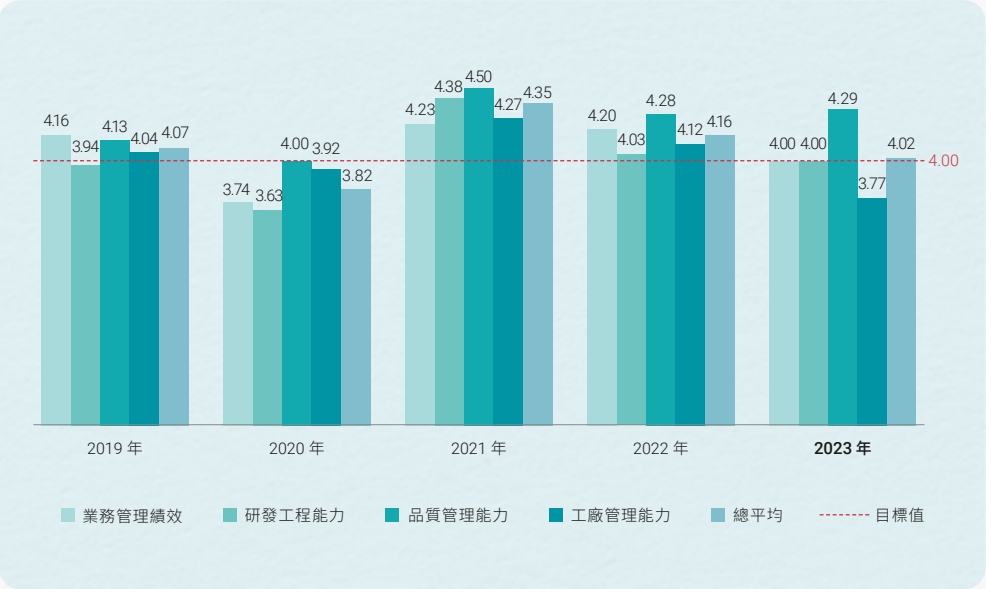
歷年客戶滿意度調查 - 網通類



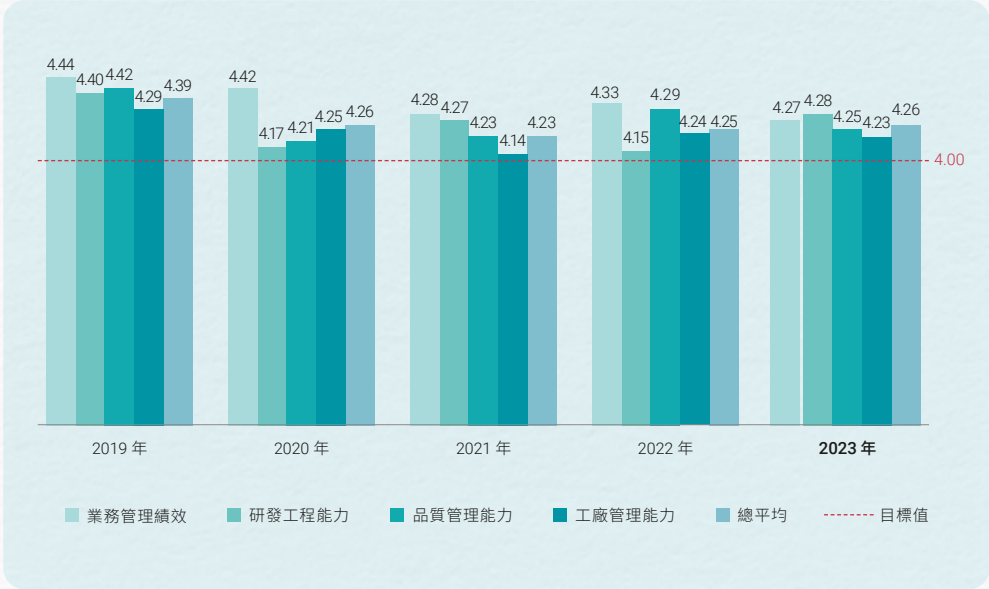
歷年客戶滿意度調查 - 計算機與家用類



歷年客戶滿意度調查 - 儲存類



歷年客戶滿意度調查 - 列印類



6.3 限用物質管理

金寶電子全面遵守有關限用禁用有害物質與責任礦產等規定，並提供相關資訊給客戶。本公司所有產品均符合國際安規標準及國際環保規範，並依出貨區域產品環保法規要求 (如歐盟 RoHS 指令、歐盟 WEEE 指令、歐盟 REACH、歐盟 POPs、美國加州 65 法案、SONY SS-00259、中國電子資訊產品污染控制管理辦法、CE 認證、FCC 認證、BSMI 認證等)，於產品或包裝上標示符合性等相關資訊，2023 年無違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約的事件。

建置 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統

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

綠色供應鏈風險管理

為能確保供應商提供之零件與產品符合公司或客戶的有害物質 (HS) 標準，金寶電子開發綠色產品管理系統 (Green Product Management, GPM)，藉由系統化管理綠色供應鏈風險。供應商可直接透過系統平台提供危害物質宣告書及測試報告，加速零件符合性審查，以更有效率的方式進行供應鏈管理，隨時掌握零件符合國際法規的狀態。透過系統也可篩選具有能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，生產綠色產品，並提高國際客戶的滿意與信賴。為能持續優化系統，提升操作便利性與即時性，增加客戶滿意度與降低產品綠色合規風險，金寶電子與第三方化學實驗室 SGS 與 CTI 合作，開發第三方測試報告雲端連結。供應商在綠色產品管理系統 (GPM) 輸入測試報告的部分資訊，即可透過實驗室的雲端連結，將測試報告與內容自動下載至 GPM 系統，由系統對接並自動檢核有害物質 (HS) 合規性，不僅減少供應商上傳報告與填寫檢測資料的作業時間，避免錯誤發生，亦可節省相關人員比對與審核報告的時間，創造雙贏效益。此外，也可連結產品生命週期管理 (Product Lifecycle Management, PLM) 系統，掌握整個產品生命週期之品質與時程，整合現行的管理機制以及資訊系統，建立產品資訊管理平臺，提高企業核心競爭力。

E 化管理

1. 綠色產品管理系統 (GPM System)：透過自行開發 GPM 系統以契合自身需求，並平行展開至各事業群，加速零件符合性審查，提升供應鏈有害物質管理效率。
2. 無鹵識別碼：設計研發同仁及廠區的 IQC 皆可透過無鹵識別碼，清楚識別料件屬性。
3. 綠色設計：在產品設計及生產製造階段導入客戶的綠色設計與綠色製造的要求，降低對於環境的影響，並進行供應鏈有害物質合規調查，使得危害物質管控更加有效與完善。
4. 產品生命週期管理系統 (PLM system)：藉由導入 PLM 系統，掌握產整個生命週期之品質與時程，整合串聯現行的管理機制以及資訊系統，建立產品資訊的管理平臺。

教育訓練

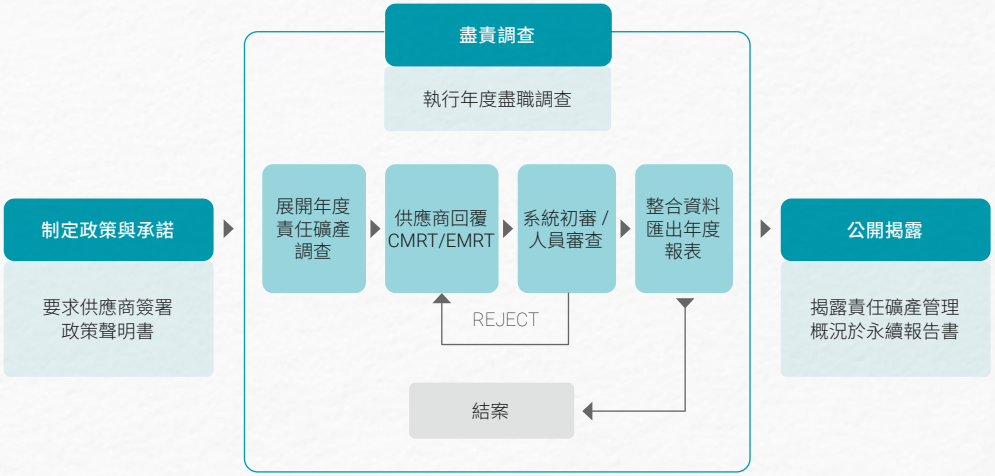
金寶電子定期收集與鑑別國際有害物質法規及責任礦產倡議 (responsible mineral initiative, RMI) 標準，採用法規查核檢核現狀，透過 e-Learning 或內部線上課程，打破地區與疫情限制，舉行年度教育訓練，讓同仁能即時地獲取國際法規資訊，提升組織知識，強化組織效能。2023 年共舉辦 23 場次教育訓練。

6.4 責任礦產管理

金寶電子身為 RBA 會員，遵守 RBA 行為準則 (RBA Code of Conduct) 之五大面向，包括勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系，並依據 RBA「負責任的礦產採購」規範，就製造的產品及零組件中鉭、錫、鎢、金及鈷的來源及供應鏈，建立政策並進行盡職調查。按照經濟合作暨發展組織 (OECD)「受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈的盡職調查指導方針 (Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Mineral from Conflict-Affected and High-Risk Areas)」的規範，透明公開包含在產品以及零組件中的衝突礦產，要求供應商引用衝突礦產報告格式來揭露供應鏈中所用到的冶煉廠與礦產資訊，以善盡企業公民與社會責任。

為落實負責任的礦產採購，對首次合作的供應商要求簽署「責任礦產政策聲明書」，並透過每年持續地對供應鏈執行責任礦產調查，採用 RMI 公告的管理工具－責任礦產報告模板，包含 Conflict Minerals Reporting Template(CMRT)、Extended Minerals Reporting Template(EMRT)，盤查產品原料是否使用錫、鉭、鎢、金、鈷、雲母等礦產，揭露礦物來源資訊，並識別冶煉廠是否來自受衝突影響與高風險區域 (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs) 礦區，確保其礦產及金屬供應來自合法料源，以履行我們的承諾並符合 RBA 行為準則，善盡企業公民責任。2023 年度盡職調查完成率達 100%，新供應商亦全數簽署責任礦產政策聲明書。

責任礦產調查流程



RMI 系統 E 化管理

為能簡化責任礦產調查的行政程序，金寶電子自行開發責任礦產調查系統 (Responsible Minerals Investigation, RMI)，並於 2023 年 5 月導入使用。透過 RMI 系統化管理，整合衝突礦產報告與礦產來源分析，利用自動化的初審與稽催功能加速盡職調查流程，並透過系統平台向供應商宣導 RBA 的重要更新事項。RMI 系統採用創建的標準化報告模板 (CMRT、EMRT) 進行年度或客戶的責任礦產調查，盤查產品原料是否使用鉭、錫、鎢、金、鈷、雲母礦產，全面 E 化管理供應鏈中的衝突風險，減少重複人工作業，確保其礦產及金屬供應來自合法料源。

6.5 永續供應鏈管理

2024 - 2026 永續供應鏈推動目標

策略	行動	2024	2025	2026
提升永續風險控管能力 要求供應商以金寶集團供應商行為準則為行動依據，提升勞動人權、安全衛生、環境保護、商業道德與管理系統績效；積極輔導供應商精進核心能力，降低營運中斷風險。	鑑別供應商社會及環境責任風險。	關鍵供應商永續風險評估完成率 100%。	完成率 100%	完成率 100%
	評估和驗證供應商的的社會及環境責任表現，並提供持續改進的指導和支持。	高風險關鍵供應商回應有效矯正措施率 100%。	有效矯正措施率 100%	有效矯正措施率 100%
	評估新供應商的 ESG 潛力或風險，提供談判與選商資訊。	新供應商評估完成率 100%	評估完成率 100%	評估完成率 100%
推動低碳供應鏈 領導供應商進行碳盤查，建立供應商溫室氣體管理能力。	強化供應鏈溝通，提升因應的能力，以面對變動的永續趨勢。	主題：供應商行為準則推動與溫室氣體管理。	主題：生物多樣性	主題：人才相關揭露要求
	推動開發當地供應商，減少運輸碳排。	上游運輸碳排方法學建立、碳排量計算與查證。	設定上游運輸減碳目標。	推動在地採購，達成年度減碳目標。
	協助供應商建立碳盤查能力共同減碳目標，推動建置供應商排碳資料庫，提供採購決策參考。	成立供應鏈聯盟	推動聯盟成員建立可信的溫室氣體排放資料。	推動聯盟成員達成減碳目標。

供應商永續發展管理策略

金寶電子為 RBA 會員，我們以 RBA 行為準則與公司的永續要求為基礎制定《供應商行為準則》，建立供應商的永續能力。本公司在供應商管理與評選面向，除了 QDCS ─也就是品質 (Quality)、交期 (Delivery)、成本 (Cost)、服務 (Service) 四個面向外，2022 年起，我們將永續發展議題導入供應商管理。新供應商皆須簽署採購合約 (內含《供應商行為準則》)、責任礦產聲明書、環境保護保證書等，以確保新供應商符合金寶電子永續發展之規範；而既有供應商則透過永續供應鏈管理流程，鑑別關鍵供應商之永續風險，導入輔導機制以提升供應商績效。

本公司持續進行永續供應鏈計畫，並由董事會持續監督指導，也藉由年度供應商大會向供應商傳達我們對永續發展之承諾與要求，攜手供應商夥伴朝向高品質供應且符合永續發展的目標邁進。每年除了執行關鍵供應商永續風險評估，確保供應商符合金寶的供應商行為準則之外，對於高風險供應商則執行稽核輔導及追蹤改善，若供應商未於限定時間進行改善，將回報給採購單位，建議汰換供應商。2023 年我們成立永續採購小組，由各事業部採購代表共 29 位種子人員共同組成，定期開會討論永續供應鏈計畫之執行項目，並說明國際減碳倡議中採購所需扮演的角色。

◀ 供應商行為準則

供應商篩選原則

金寶電子以交易金額占總採購金額的占比，作為篩選關鍵供應商的依據，篩選後的關鍵供應商已排除 RBA 會員及關係企業。近兩年的關鍵供應商篩選狀況如下：

- 2022 年篩選 2021 年交易金額前 70% 供應商。
- 2023 年篩選 2022 年交易金額前 75% 供應商。

2024 年我們將導入新供應商永續風險評估，針對供應商的環境、社會、治理、業務等相關性進行主動評估。

永續供應鏈管理流程

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

Plan – 建立永續供應鏈管理策略

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

Do – 供應商風險評估

我們以採購金額占總採購支出 75% 以上的關鍵供應商 (排除代理商、RBA 會員、關係企業等) 進行供應鏈永續性評估問卷 (Sustainability Assessment Questionnaire, SAQ) 稽核，評估項目分別為勞動權益、健康與安全、環境保護、企業永續性績效、管理系統等，透過分析，鑑別出高風險供應商與需特別關注的議題。依據評估結果分為 A 級 (低風險)：≥81 分；B 級 (中風險)：61-80 分；C 級 (高風險)：<60 分三個等級。

Check – 稽核確認

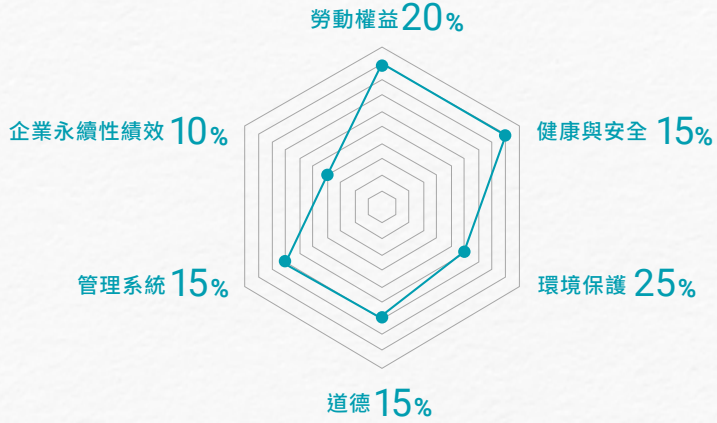
針對高風險供應商，進行稽核以及要求改善，稽核後一週內會提出矯正措施單 (Corrective Action Request)，請供應商改善並於一個月內回覆，追蹤至結案。

Action – 改善計畫

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

2023 年關鍵供應商管理成果

2023 年金寶電子篩選 2022 年占總採購金額 75% 以上的關鍵第一階供應商共 60 家，並展開永續性風險評估問卷 (SAQ) 調查，供應商需於問卷中回覆勞動權益、健康與安全、環境保護、道德、管理系統、企業永續性績效六大面向的執行狀況，並提供相關佐證，如管理系統驗證之證書或相關作業文件，供應商自評結果會作為後續永續風險管理的依據。2023 年關鍵供應商永續性風險評估問卷 (SAQ) 的回覆率達 100%。



供應商稽核

我們透過 SAQ 問卷鑑別供應鏈的潛在風險，並將問卷得分未滿 60 分之供應商定義為高風險供應商。2023 年我們共鑑別出 7 家高風險供應商，為落實供應商永續性風險管理，隨後對高風險供應商進行永續稽核，進一步確認與掌握供應商的風險狀況。

針對高風險供應商進行永續稽核的稽核結果，不符合《供應商行為準則》的部份，要求供應商提出稽核缺失改善對策，且限期一個月內改善缺失並回覆，同時須提出改善完成的佐證資料。若兩年內仍無法改善之供應商，將回報採購單位建議汰換。

稽核缺失項目分類占比

依照上述鑑別程序，2023 年稽核 7 家高風險供應商後，共歸納出 48 件不符合報告，其中包含勞動權益 3 件、健康與安全 1 件、環境保護 15 件、道德 12 件、管理系統 17 件，針對不符合項目確認供應商已採取適當之改善措施，均已實施至相關單位並追蹤完成改善結案，結案率 100%。

07

Employee Wellbeing
員工關懷

P.75 7.1 人力資源管理政策
P.83 7.2 薪資與福利
P.86 7.3 員工發展
P.88 7.4 員工溝通
P.89 7.5 員工健康
P.94 7.6 員工參與

員工是公司重要資產，更是維持企業競爭力的關鍵。金寶電子成立 50 年，已成為東南亞最大的電子製造代工廠。員工為維持企業永續發展的堅強後盾，照顧員工乃公司人力發展的重要基礎，我們也延攬全球優秀人才加入，建構幸福職場，一起為客戶服務與企業永續成長努力。

金寶電子致力創造最佳與安全的工作環境，細心聆聽員工的聲音，了解員工的需求。2023 年我們達成下列績效：

1. 總部連續三年榮獲 1111 人力銀行幸福企業獎。
2. 康健雜誌 2023CHR 健康企業公民許諾夥伴。
3. 總部通過人才發展品質管理系統 (TTQS) 評核。
4. 總部自 2011 年開始提供員工生育補助津貼，每名新生兒補助 66,000 元，2023 年度共補助 27 人，生育補助金達 1,782,000 元。
5. 總部同仁對行政總務管理部門服務滿意度達 9 分 (總分 10 分)，新進人員平均滿意度達 4.5 分 (總分為 5 分)。

7.1 人力資源管理政策

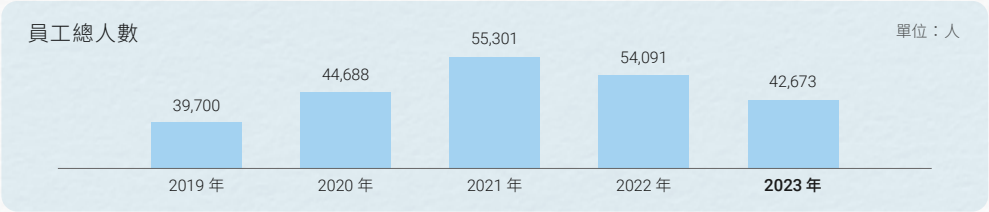
金寶電子尊重每位同仁的獨特性，並視「人」為組織的策略性資源且能為組織創造優勢。在人力資源管理上，我們兼顧人性化與制度化，公平的對待所有員工；建立適切的溝通管道，讓員工有表達意見的機會。另外，公司亦持續謀求同仁工作與生活品質的平衡，創造平等和諧的工作環境，讓同仁在合適的職位發揮所長。各項人力資源功能性政策如下：

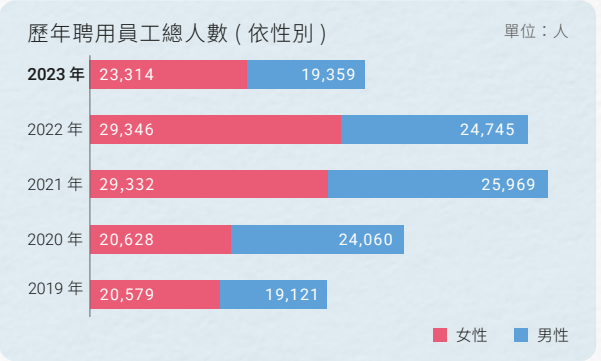
- 任　用　政　策：正確評估組織人力需求，採取公開、公平、公正的適當方式進行內外部甄選，選取與公司志同道合者加入公司，落實適才適所之理念。
- 訓練與發展政策：透過多元的學習工具與健全的訓練與發展體系，強化員工的工作意願與能力，提升員工個人績效，達成公司目標。
- 薪酬福利政策：根據市場薪酬趨勢及考量營運狀況，建立外部公平、內部公平與個人公平薪酬福利。
- 員　工　關　係：提供優質的勞動條件、工作環境、溝通管道、員工協助與發展優質企業文化等，使員工個人目標與組織目標一致，提升員工幸福感，共創勞資最大利益。

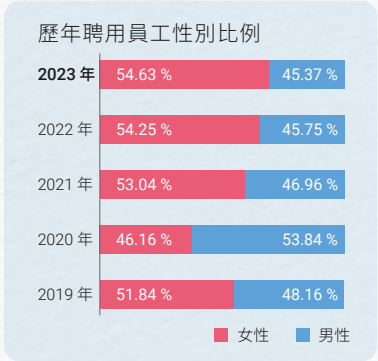
人力分析

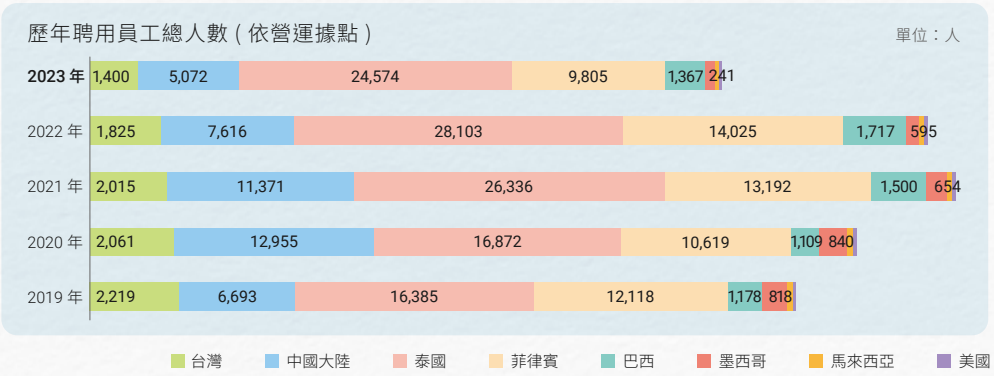
本公司以台灣為營運總部，依產品別分設不同事業部，並設有研發部門及不同功能之管理中心，在中國、泰國、菲律賓、巴西、墨西哥、馬來西亞、美國等地設立製造基地，每年總部及各海外製造基地均會依營運預估狀況規劃次年度人力需求，並在經過總部總經理核可後執行。

人力概況





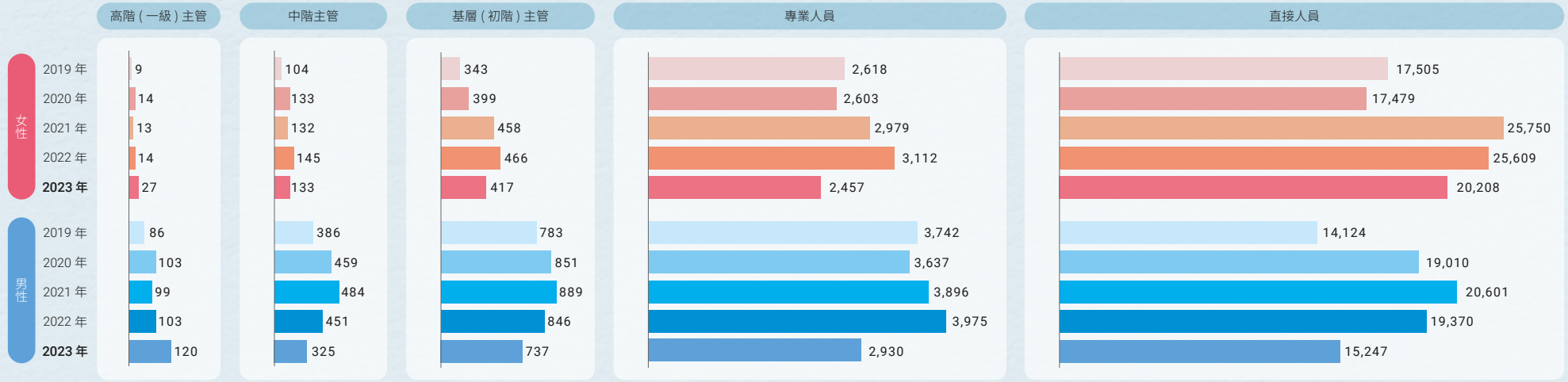




*2023 年度集團各營運據點依實際營運狀況調整聘用人力

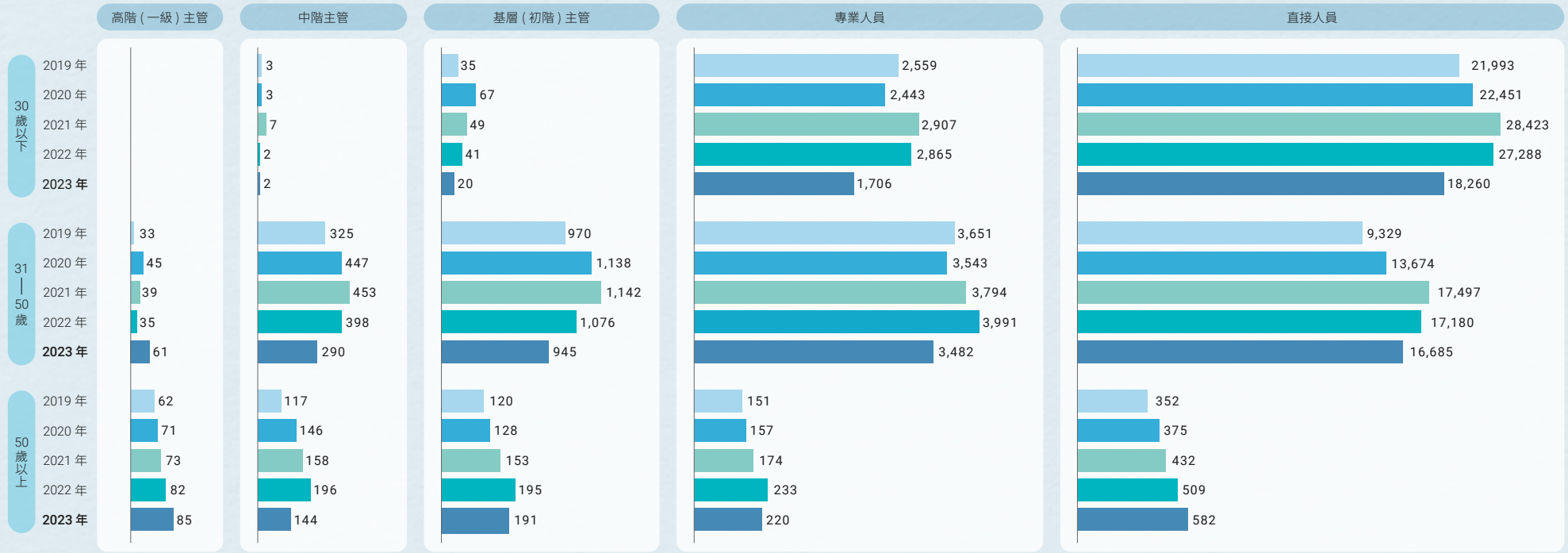
歷年員工職類 - 員工人數統計 (依性別)

單位：人



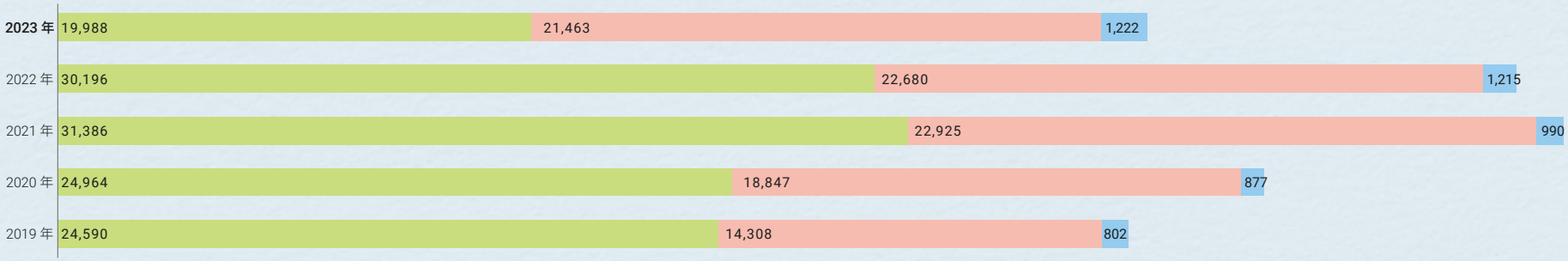
歷年員工職類 - 員工人數統計 (依年齡)

單位：人

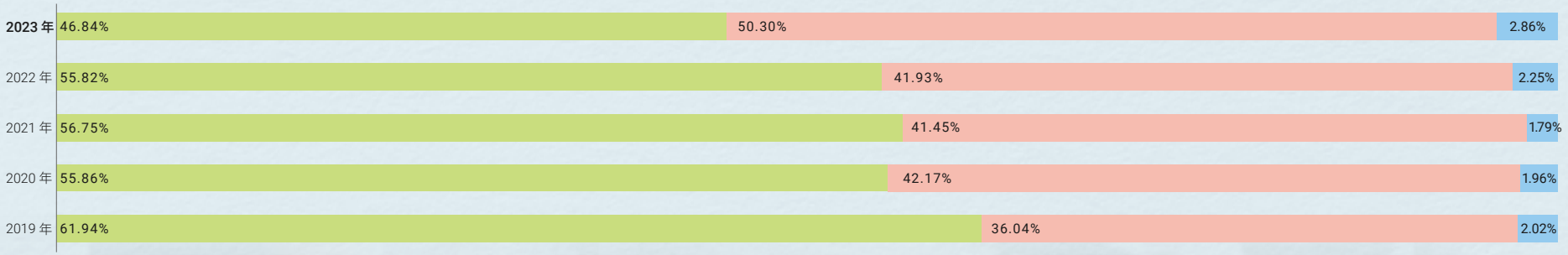


歷年聘用員工總人數 (依年齡)

單位：人

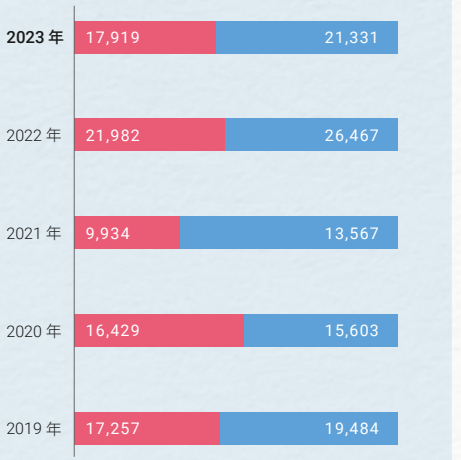


歷年聘用員工年齡別比例



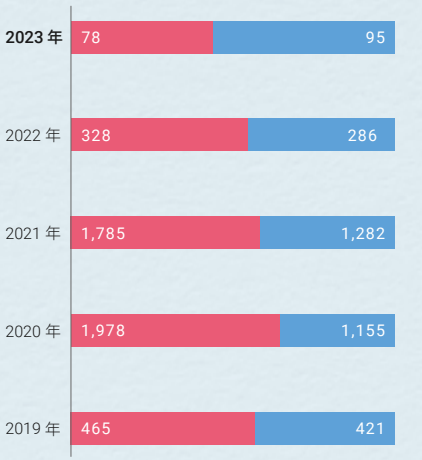
永久聘僱員工 (不定期)

單位：人



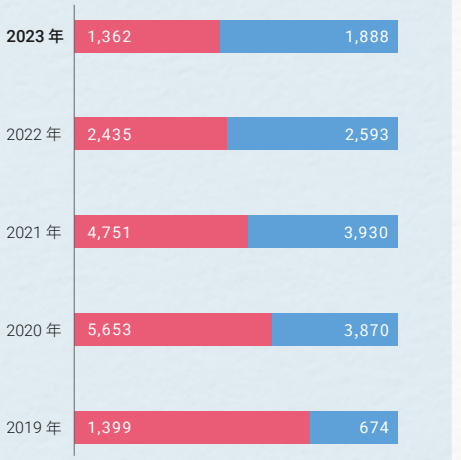
臨時員工 (定期契約)

單位：人

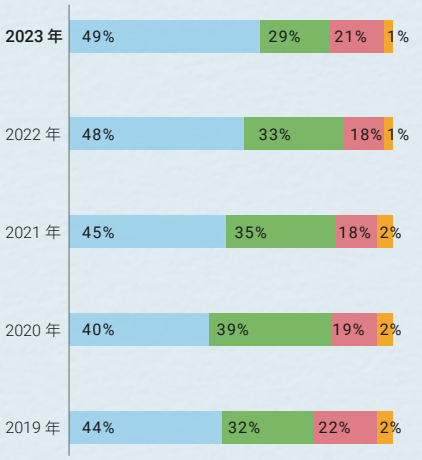


無時數保證員工

單位：人



集團員工學歷統計



身心障礙者進用

在身心障礙者聘用部分，配合各國政府促進身心障礙者就業，總部與社福機構 - 伊甸基金會合作，聘僱視障人士為公司同仁按摩，協助同仁舒緩平時緊繃的肌肉，達到放鬆身心、消除疲勞的效果。目前進用身心障礙者 16 人，其中包含輕度 4 人、中度 3 人、重度與極重度 9 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，2023 年海外廠區共進用 183 位身心障礙員工。

人力流動

本公司依照當年度產業狀況以及用人需求狀況訂人才任用目標，2023 年總部透過外部徵才網站，公開透明、即時回應求職者的相關問題，海外廠區則透過分析自身招募需求，網羅優秀人才。

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

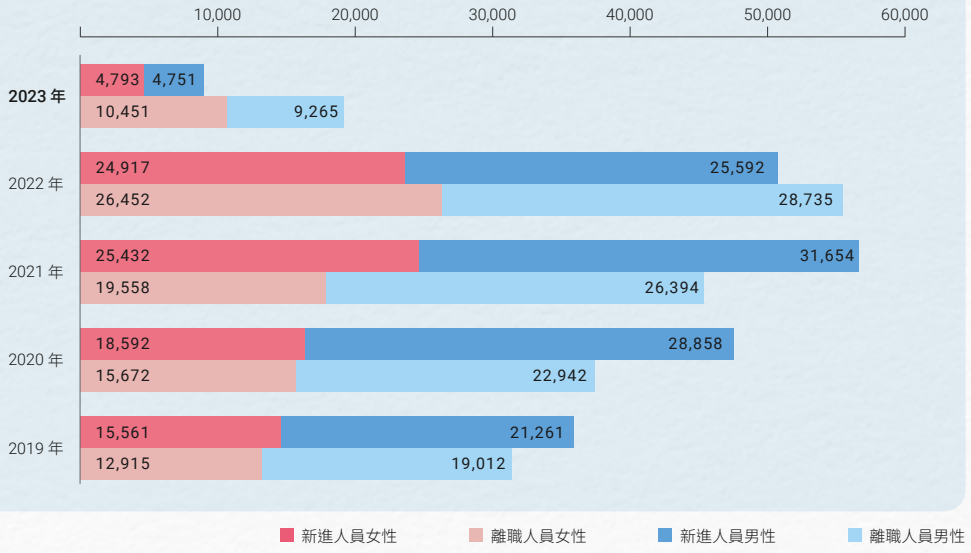
對公司的意義 / 管理方針目的	金寶電子秉持人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，透過多元創新的招募管道，建構包容與友善的職場環境，以延攬全球優秀人才加入，並致力於建構幸福職場，為客戶與企業永續成長持續努力。
政策與承諾	公司設置權責單位負責相關事務，遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，致力維護員工人權，透過公平公正公開的甄選機制，聘僱政策不因各種情況而有不同形式之差別待遇或歧視，並提供員工合理的薪酬待遇、完善的福利項目、健全的人才培育系統及落實員工照顧等，以有效提升工作效率與團隊凝聚力。
目標	1. **短期目標：** • 創造平等和階的工作環境，讓同仁在合適的職位發揮所長，促進人才留任，留任率達 70% 以上。 • 落實員工照顧，提供各項福利方案。 2. **中長期目標：** • 持續提供更完善之績效考核制度，以連結更有競爭力之獎酬來激勵員工。 • 遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，持續維持無任何違反人權及歧視事件。 • 持續照顧員工身心健康，規劃以員工需求為主、更彈性的福利方案。

新進 / 離職員工年齡統計

依下表各廠五年度之新進率及離職率比較，2023 年度因受大環境不景氣影響，各廠依營運狀況進行人力調整，新進及離職人數均有減少。

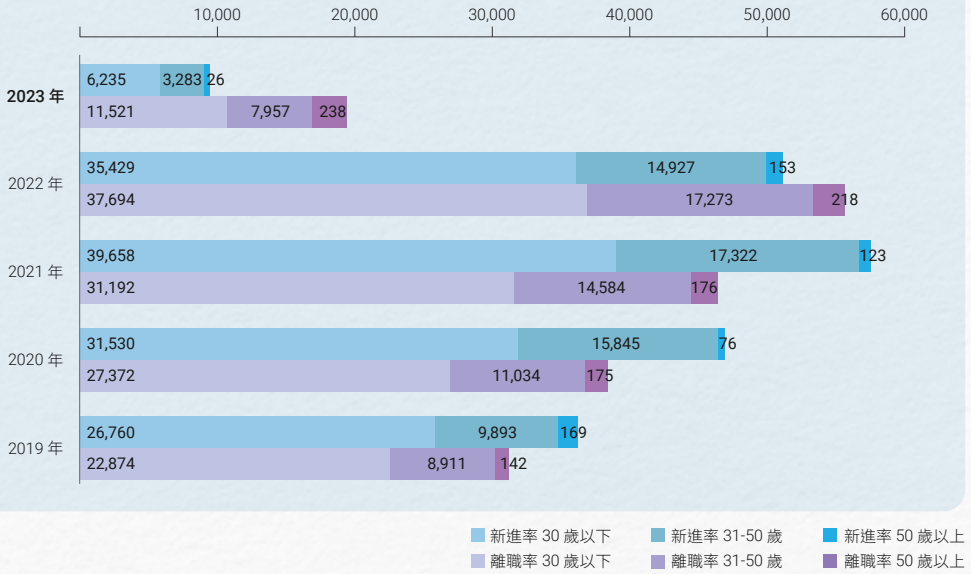
歷年新進人數與離職人數統計 (依性別)

單位：人



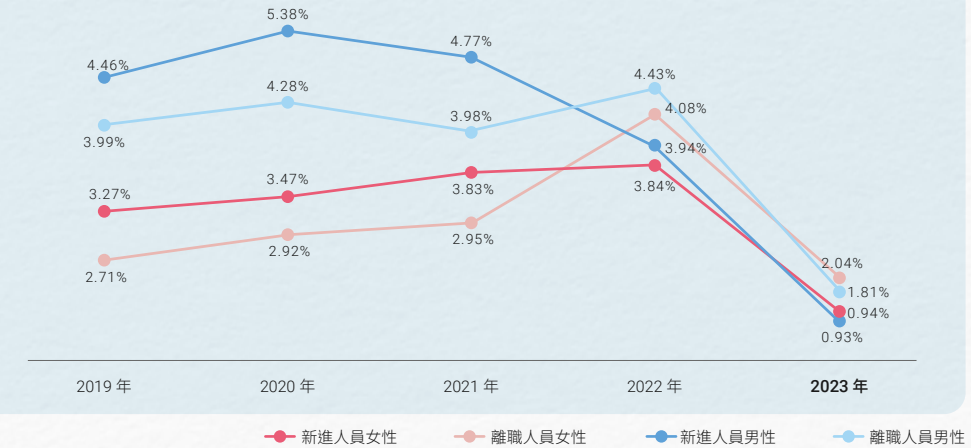
歷年新進人員與離職人員統計 (依年齡)

單位：人



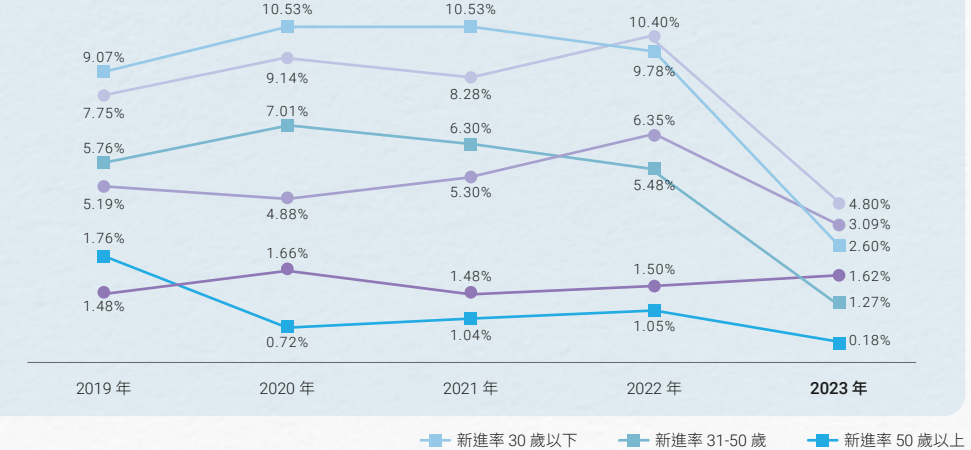
歷年新進率與離職率統計 (依性別)

單位：%



歷年新進率與離職率統計 (依年齡)

單位：%

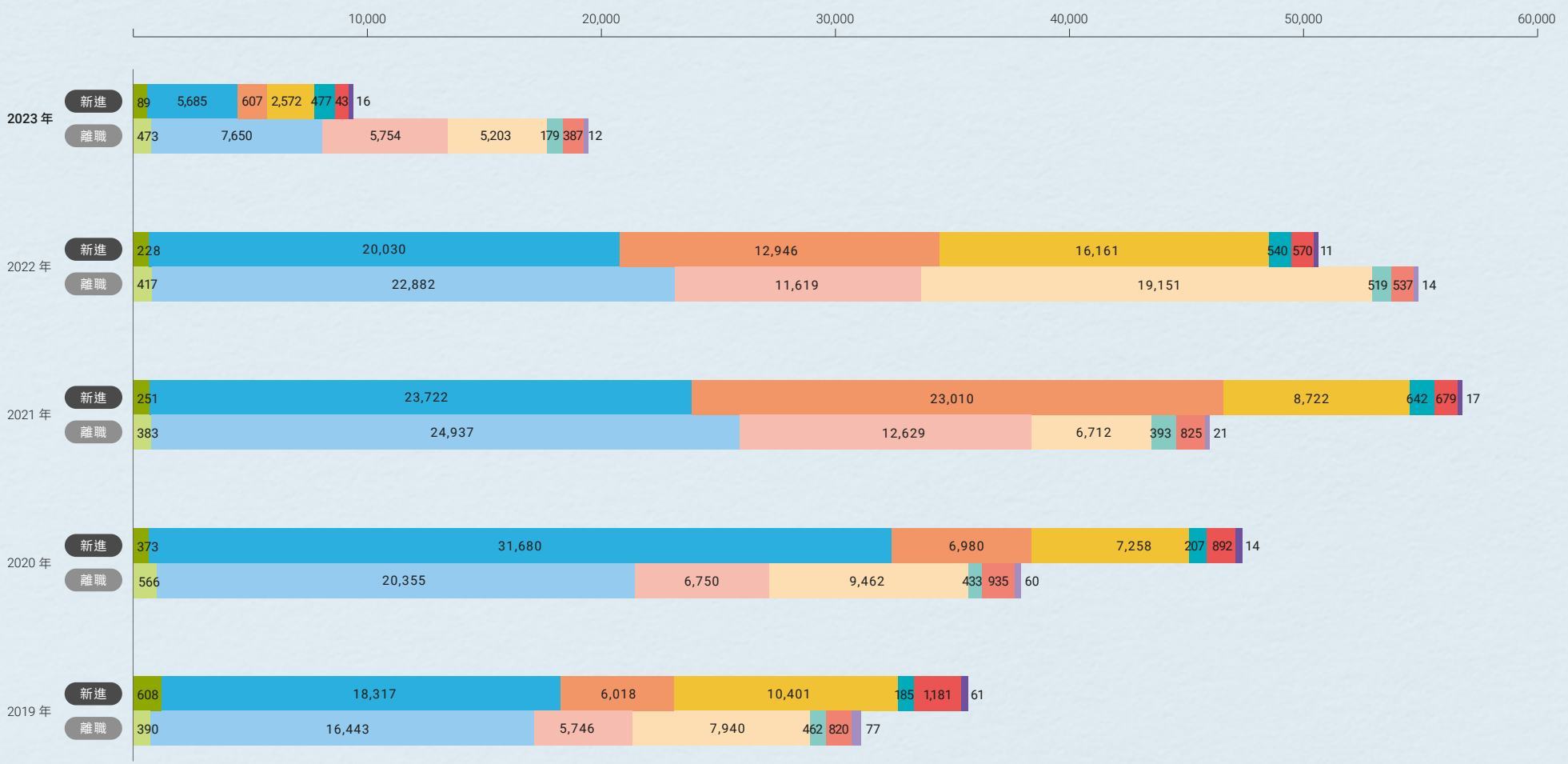


*1. 新進率為總新進人數 / 全年平均人數之十二個月平均值　2. 離職率為總離職人數 / 全年平均人數之十二個月平均值

*1. 新進率為總新進人數 / 全年平均人數之十二個月平均值　2. 離職率為總離職人數 / 全年平均人數之十二個月平均值

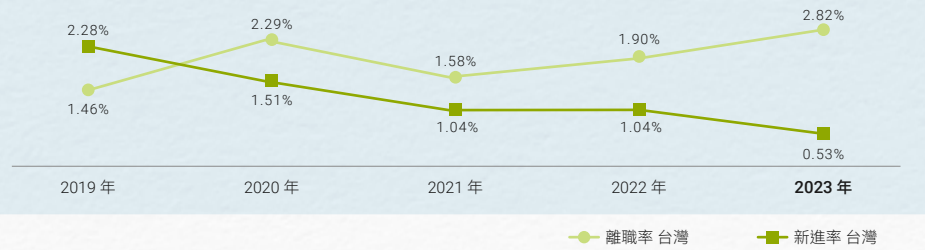
歷年新進與離職人數統計表（依營運據點）

單位：人



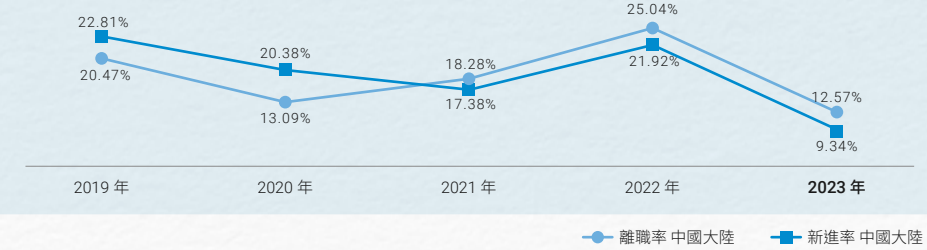
歷年新進率與離職率統計 - 台灣 (依營運據點)

單位：%



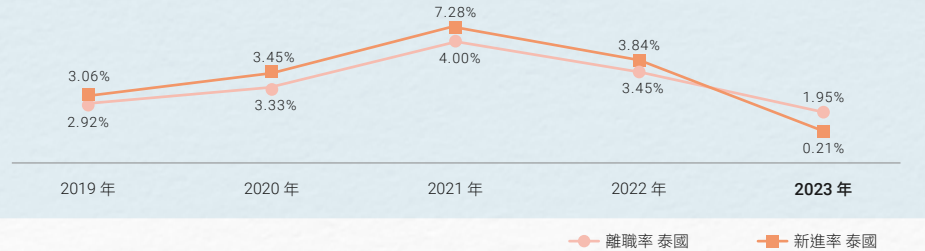
歷年新進率與離職率統計 - 中國大陸 (依營運據點)

單位：%



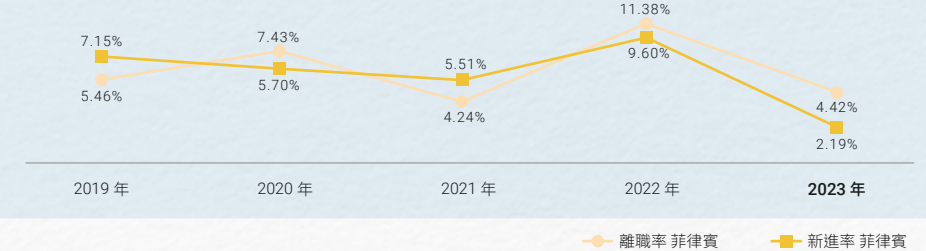
歷年新進率與離職率統計 - 泰國 (依營運據點)

單位：%



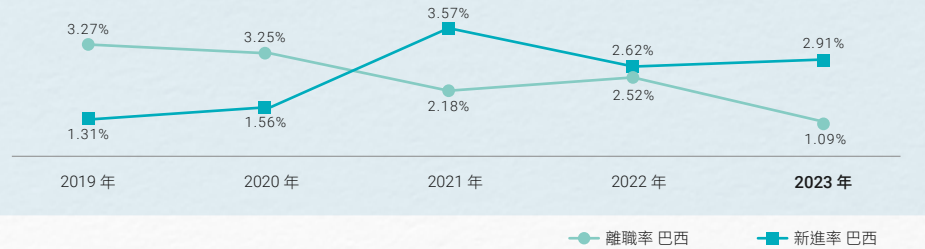
歷年新進率與離職率統計 - 菲律賓 (依營運據點)

單位：%



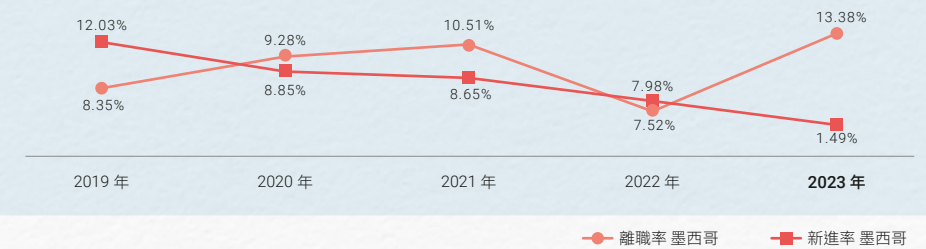
歷年新進率與離職率統計 - 巴西 (依營運據點)

單位：%



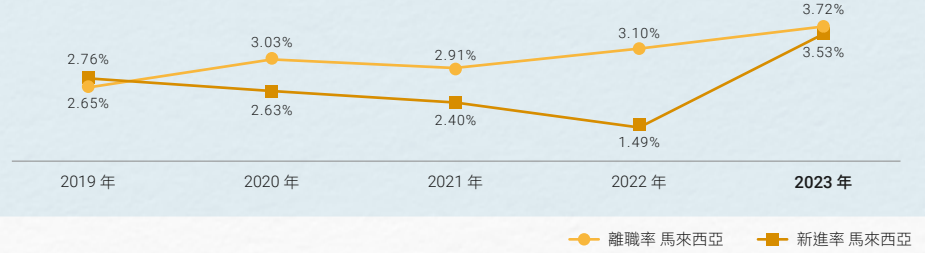
歷年新進率與離職率統計 - 墨西哥 (依營運據點)

單位：%



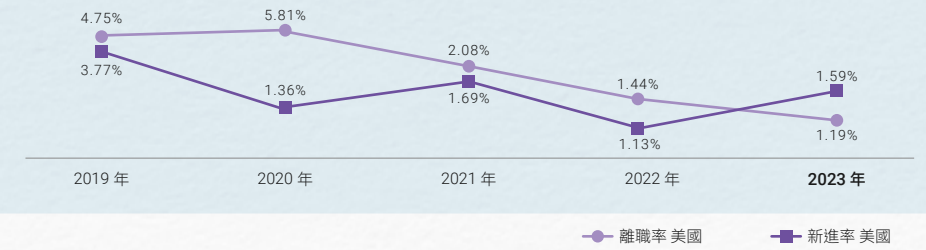
歷年新進率與離職率統計 - 馬來西亞 (依營運據點)

單位：%



歷年新進率與離職率統計 - 美國 (依營運據點)

單位：%

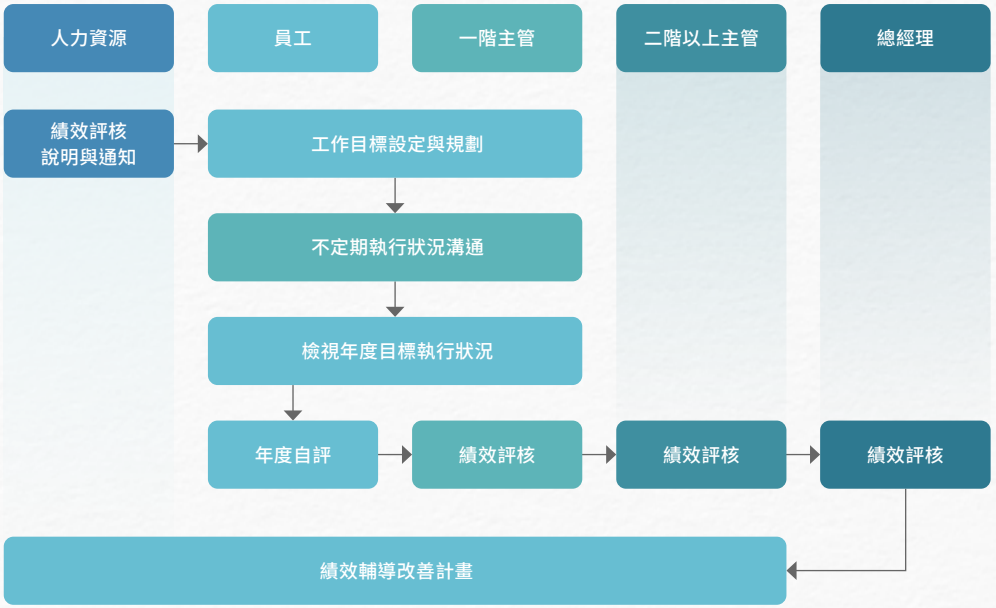


績效考核與工作輪調

為確實瞭解同仁工作績效，以作為同仁晉升提報、訓練發展、薪資調整、員工酬勞發放及績效改善等相關事項之依據，我們訂定《員工績效管理辦法》，每半年對同仁進行一次考評，主管進行部屬績效評核時，會根據所屬單位團隊績效成果、同仁在專案團隊工作表現及每位同仁的個人工作成效進行評核。我們也設有內部轉任機制，符合下列條件者，可轉調其他單位：

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

金寶電子績效考核作業流程（未含新進員工）



晉升管道

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

人權管理

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

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

1. 禁止歧視：杜絕基於種族、國籍、膚色、年齡、懷孕、性別、性取向、宗教、殘疾、工會會員或政治傾向的不法歧視，確保工作機會均等，包含同工同酬與同值同酬之平等保障。
2. 禁用童工：禁止僱傭或使用未滿 15 歲、或未完成義務教育之年齡、或該國家 / 地區最低就業年齡的人士，且不接受任何使用童工供應商或外包商。
3. 禁止人口販運：禁止使用遭強迫、擔保（包括抵債）或契約束縛的勞工、非自願或剝削的監獄勞工、奴役或販賣的人口。
4. 禁止強迫勞動：尊重員工自由，勞工擁有隨時自由離職或終止僱傭關係的權利。
5. 合理的薪資與福利：提供員工符合甚至優於當地法令所要求基本的薪資與福利，包括有關最低工資、超時加班和法定福利的保障。
6. 保障員工結社自由及集體協商權利：員工可依營業所在地國家之當地法令自由結社，並選擇參加或不參加工會或其所組成員工組織之自由。並尊重員工之集體協商權利，確保在沒有恐懼、報復、威脅或騷擾的情況下，與雇主或管理階層就工作條件進行溝通。
7. 多元包容的工作環境：保障原住民、婦女、移工、契約人員與殘疾人士等弱勢團體的勞動權利。
8. 健康、安全、友善的職場：提供安全、健康與零騷擾的職場環境。
9. 維護員工身心健康：支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
10. 維持暢通的溝通管道：建立開放式管理模式與溝通環境，鼓勵坦誠表達意見。
11. 尊重隱私：確保個人資料的蒐集與使用符合法規要求。
12. 持續精進：定期檢視和評估相關風險與成效，優化管理措施。

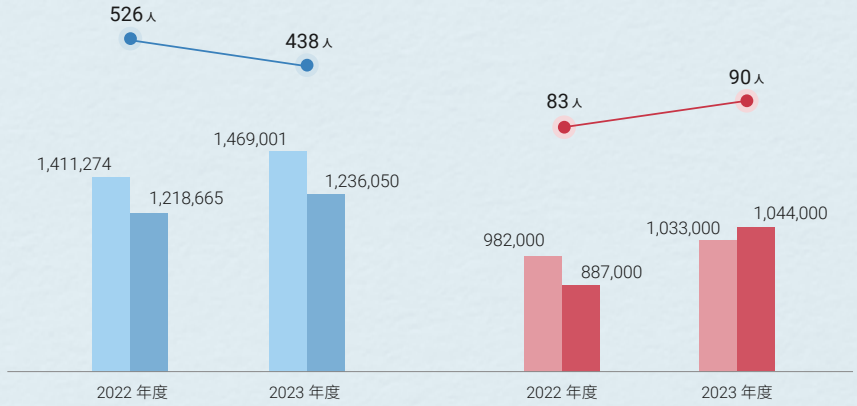
本公司致力於打造和諧的工作環境，杜絕非法歧視和騷擾，尊重每個人的獨特性，遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，致力維護員工人權，同時建置合理的薪酬待遇、完善的福利項目、健全的人才培育系統、適切的溝通。2023 年並無任何童工聘用、強迫勞動、勞資爭議、違反男女平等、歧視及性騷擾等違反人權之事件發生。

7.2 薪資與福利

完善薪資

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

依據台灣證交所規定，上市櫃公司應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數，及前三者與前一年的差異。2023 年薪資平均數及中位數增加，主要原因為本公司 2022 年度稅前獲利增加，同仁酬勞提撥金額相對增加。另外，2023 年度員工薪資調幅達 3%，故同仁薪資收入較 2022 年度高。



金寶電子
年度比較 (2022/2023)

全時員工人數減少 **88 人**
薪資平均數增加 **57,727 元**
薪資中位數增加 **17,385 元**

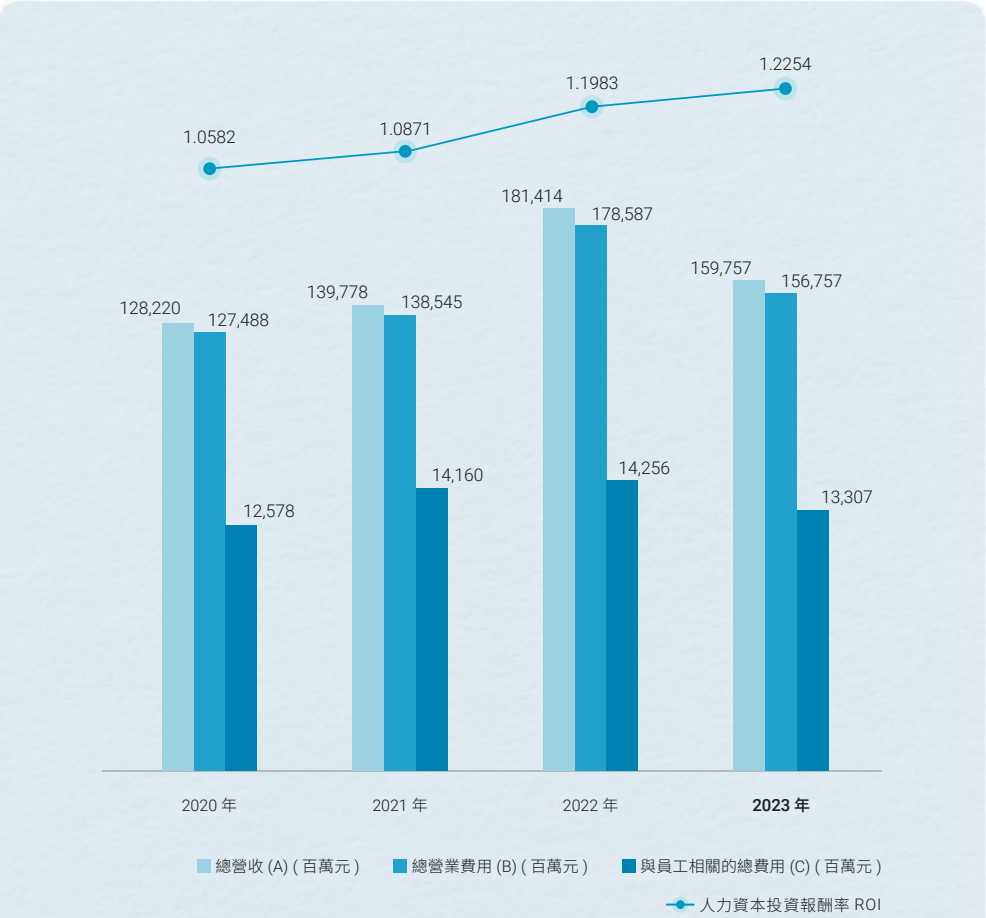
薪資平均數 全時員工人數 中位數

凱碩
年度比較 (2022/2023)

全時員工人數增加 **7 人**
薪資平均數增加 **51,000 元**
薪資中位數增加 **157,000 元**

薪資平均數 全時員工人數 中位數

人力資本報酬率



*1. 人力資本報酬率 ROI=(A-(B-C))/C
2. 因財報修正揭露金額，故同步修正 2020-2022 年相關金額

優於法規的福利項目

項 目	適用廠區	內 容
彈性上下班	總部 / 美	員工可於時段內自行安排上下班時間。
員工酬勞 / 分紅	總部 / 墨 / 巴	依公司年度營運狀況與個人績效表現發放。
員工認股權憑證	總部	依個人績效表現享有相關權益。
KPI 績效獎金	總部	依個人績效表現發放。
訂婚假	總部	員工結婚前若有辦理訂婚儀式，可申請訂婚假。
哺集乳時間	總部	未限定哺集乳時間，只要同仁有需要，即可至哺集乳室。
生育補助津貼	總部	1000 元生育補助津貼。
生育獎勵金	總部	除員工本人之外，含員工子女在內，亦可獲得每位新生兒新台幣 66,000 元生育獎勵金。
社團補助金	總部	提供社團補助申請。
獎學金補助	總部	員工本人及其直系子女，就讀國內外國小高年級、國中、高中職及大專在學學生， 成績達標準者，均可依規定申請獎學金。
派駐子女學費補助	總部	部分地區派駐人員，提供子女在派駐國家的學費補助，最高每學期可申請 USD$2,500。
語言學習獎勵金	總部 / 泰	通過檢定並符合標準者，總部員工可獲 2 年獎勵金，泰廠員工可獲得泰銖 1,000 至 2,000 元激勵金。
志工假	總部	若同仁參與公司舉辦的志工活動，於上班期間可申請志工假。
防疫照顧假	總部	因應 COVID-19 疫情升溫，學校停課，為讓員工能照顧家中停課小孩，給予防疫照顧假。
颱風假	總部	若遇政府公告因颱風放假時，給予有薪假。
員工交通車	總部 / 菲 / 巴 / 墨 / 馬	提供員工上下班及加班交通車的搭乘服務。
員工餐	總部 / 中 / 泰 / 菲 / 巴 / 墨	上班日提供員工午餐。
外派人員租屋補助	新 / 日	外派人員至無宿舍的外派據點，均由公司提供租屋津貼。
舒壓按摩	總部	聘請視障按摩師提供紓壓按摩服務。
旅遊補助金	總部	提供員工旅遊補助金。
年終獎金	總部 / 中 / 泰 / 新 / 馬	依個人薪資比例 / 表現 / 年度任職比例核算。
年節、生日禮金	總部 / 中 / 泰 / 菲 / 巴 / 墨	致贈員工生日禮金、年節禮金 / 禮品。
員工聚餐 / 摸彩	總部/中/泰/菲/巴/墨/新/馬	春酒、尾牙 / 聚餐尾牙摸彩。
年度健康檢查	總部/中/菲/泰/巴/墨/馬	免費員工健康檢查。
員工介紹獎金	中	提供新進員工任用介紹獎金。
醫療補助	總部	提供員工醫療補助。
夜班津貼	中 / 泰 / 菲 / 馬 / 巴 / 墨	提供夜班津貼。
春節留任獎金	中	春節期間無缺勤，且準時返廠上班獎勵金。
全勤獎金	中 / 菲 / 泰 / 巴 / 墨 / 馬	提供員工全勤獎金，激發員工動能。

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

退休制度

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

生育獎勵

自 2011 年起，凡總部正式員工或員工子女，每位新生兒補助新台幣 66,000 元，2023 年共有 27 人獲新生兒生育補助津貼，生育補助金額共發放新台幣 1,782,000 元。2011 年至 2023 年獲新生兒生育補助津貼累計達 829 人，生育補助金額累計達新台幣 54,714 仟元。

年 度	補助人數（人）	補助金額（元）
2019 年	63	4,158,000
2010 年	58	3,828,000
2021 年	53	3,498,000
2022 年	47	3,102,000
2023 年	**27**	**1,782,000**

長期派駐海外之員工子女學費補助

為使長期派駐海外之同仁能安心工作，並解決其子女在當地的教育問題，派駐於菲律賓、馬來西亞、泰國、日本、美國、巴西、墨西哥等地區，若有 3 歲至 23 歲的子女於派駐當地就學，依不同地區，每位子女每學期可獲得美金 1,000 元至 2,500 元不等的學費補助。

職工福利委員會

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

總部員工福利項目與投入費用

項 目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	備 註
補助津貼（結婚、喪葬、生育及住院）	740,600	722,100	439,000	511,000	福委會支付
旅遊補助金	1,522,792	2,917,349	0	3,717,284	
節日與生日禮金	7,220,000	6,834,000	8,684,231	5,990,000	
員工子女獎學金	558,500	359,000	678,000	580,500	
社團補助金額	166,656	137,537	60,299	158,247	
部門聯誼活動及春節禮品	10,335,574	0	8,230,362	5,507,136	
旺年晚會活動	10,655,444	6,406,000	6,815,793	10,975,364	公司支付
專業證照及語言激勵金	6,292,200	4,822,531	4,329,668	3,249,398	
合計	37,491,766	22,198,517	29,237,353	30,688,929	

員工社團

為照顧員工身心健康，我們鼓勵員工自組社團，透過活動的參與來紓解員工壓力，增進同仁情誼、促進家庭關係。2023 年共有 3 個社團，舉辦體能競技類、及其他有益身心健康之活動，共計 101 人參與活動，補助金額約為新台幣 15 萬元。

* 總部及廠區其他活動成果，請參閱 7.6 員工參與

你的家人，也是我們的家人–泰國廠區

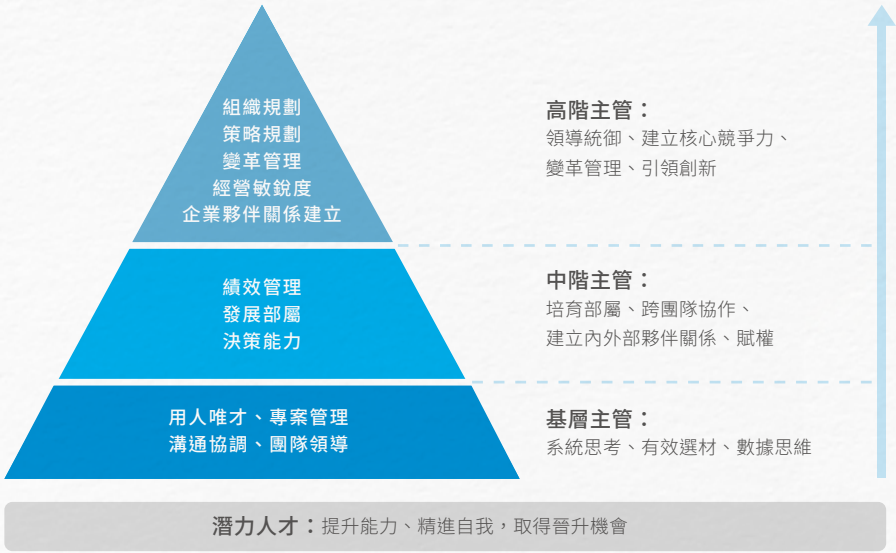
泰國《社會保險法》第 40 條為獨立經營、不屬於傳統勞動力或公司結構的個人提供監管框架。因理解這些人對社會福利的重要性，泰國廠區極具遠見地將此一保險福利納入企業福利計畫中。在企業福利的框架下，「你的家人，也是我們的家人」倡議已成為企業社會責任的先鋒範例。廠區同仁可參加此納保專案，免費讓一名家庭成員加入公司的健康保險和社會保險，泰國廠按月為符合條件的受益人繳納社會保險基金，從而增強同仁及其家人的財務和醫療保障。

泰國廠履行社會責任的承諾，並在 2023 年獲得社會福利局頒獎表揚，嘉許泰國廠在促進和支持社會保險的行動。

7.3 員工發展

完整的培訓規劃

金寶電子秉持「人才為企業之根本與最寶貴資產」的理念，致力於提供卓越的培育和發展機會，以協助員工實現自我成長。從入職的第一天起，我們為同仁提供完善的學習計畫，透過靈活的學習方式，持續探索新知識，打造一個充滿創新和進步氛圍的成長環境。面對不斷變化的環境，我們建立更多元幸福的職場，培養多元、平等、包容的意識，讓每位成員在組織中都能感受到自己的價值，攜手邁向共融的未來。



金寶電子提供多元化課程及資源，協助在職員工實現自我價值，藉此增加員工對組織的認同，讓員工與組織一同成長、茁壯。為了讓員工訓練專案能更加完善，我們提供良好的培育環境，以同仁實際需求為導向，每年設計訓練需求問卷，作為隔年辦理培訓方向之參考，期望能更貼近工作需求。我們也推動各種教育訓練活動，以提高成效為訓練目標，持續提升組織的人才價值與競爭優勢，協助員工獲得高效益的工作產出。

透過公司內部的的基本訓練 (包括但不限於新人訓練、集團品質基礎訓練、消防演習、法務及資安相關課程等)、各職能內訓課程 (包括但不限於核心職能、管理職能課程、工具技能培訓、語言培訓等)、外部訓練、部門內在職訓練 (On Job Training) 等多元的方式並行。金寶電子廠區遍及全球，我們也增開英語及泰語等課程，協助員工提升語言軟實力，擴大學習培訓範疇，促進組織人才國際化。我們將教育訓練必修課程與學分數納入各職等晉升條件標準，進而強化在職員工之專業知識、技能專長及學習動機，提升員工工作績效並持續成長。

除了計畫性提升相關管理職能與專業能力外，2023 年我們持續加強培育後的成效追蹤與回饋，不斷創新改善及學習交流，首次通過「人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS)」評核。

金寶線上圖書館

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

金寶線上學院

隨著環境的變化，數位化轉型已經成為企業不可或缺的一部分。金寶電子總部也導入線上學習平台《金寶線上學院》，提供了便利彈性及豐富多樣的學習資源，包含語言培訓、工具技能系列 (如 Excel 與 PowerPoint 等課程)，軟性講座 (如情緒管理、工作紓壓等)、產業趨勢講座等，以滿足員工不同的需求和學習風格。數位化學習轉型模式亦將推展至集團海外其他廠區，讓員工有更多元的學習管道，以充實自我各項技能與知識。此外，2023 年我們活用線上平台的社群討論區，讓同仁們能在互動交流中不斷成長，讓學習成效不間斷。

金寶線上學院

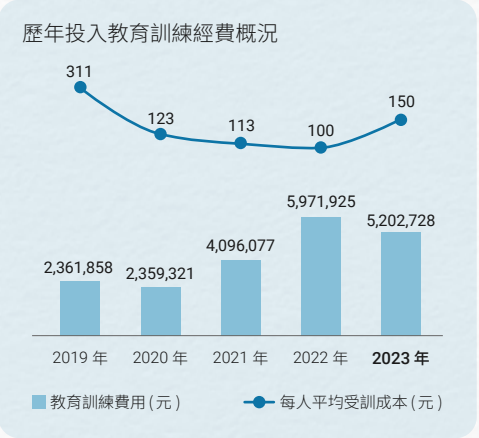
2023 年度新增：
20 門線上課程
上課人數達 6,289 人次
研習時數共 8,137 小時

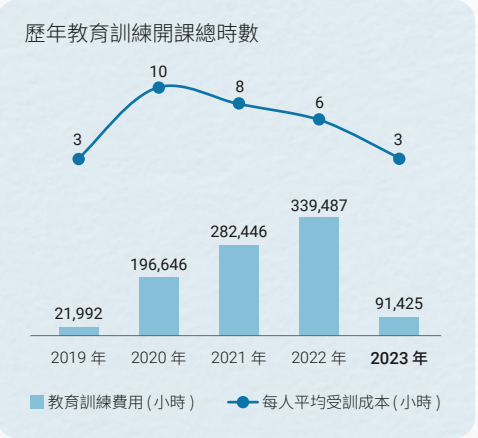
金寶線上圖書館

每月更新上架：
6 本書籍
19 本雜誌供同仁閱讀

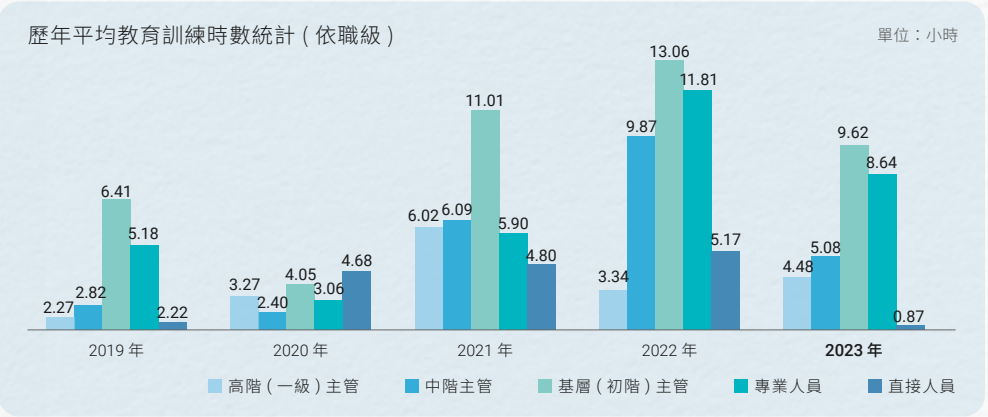
2023 年度共上架：
72 本書籍及 228 本雜誌
共計 2,194 人次借閱

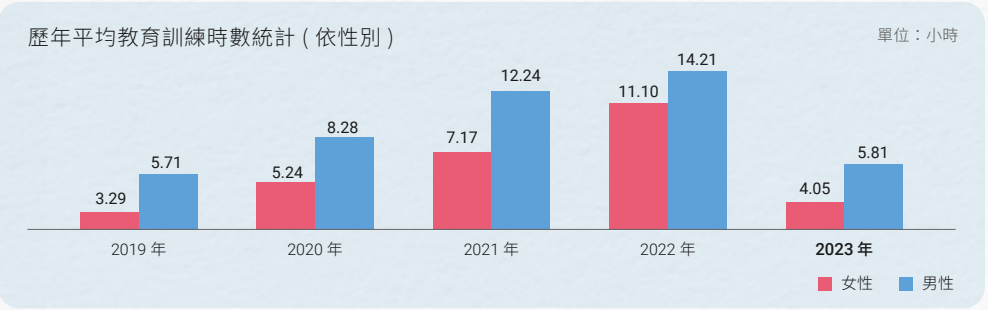
教育訓練執行成果





* 教育訓練時數含新進人員教育訓練，2023 年新進人員減少，故總教育訓練時數減少





7.4 員工溝通

促進和諧的勞資關係

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

管 道	描 述
KINPO GROUP EIP	建立公司內部網站，發佈公司重要消息、法規、活動。
FACEBOOK LinkedIn、Instagram	於 FACEBOOK 及 LinkedIn 發佈公司重要活動相關訊息及照片，供同仁觀看。
Youtube 影音頻道	於 YouTube 平台建立影音頻道，匯集公司主管談話、重要活動相關影音，供同仁觀看。
電視牆	於深坑廠區各重要入口設置電視牆，播放公司相關措施、活動，邀請同仁踴躍參加。
各廠區 we chat 公眾號	建立各廠區專屬公眾號，發佈廠區相關活動訊息。
同仁電腦桌面	於電腦桌面右下角設置集團的媒體宣傳圖示及每月標語，宣導相關內容。
永續報報	針對公司治理、環境永續與社會共融三面向，報導公司內部做法及標竿企業建議，與內部同仁交流。

2023 永續報報

▲春季號　▲夏季號　▲秋季號　▲冬季號

▲電視牆

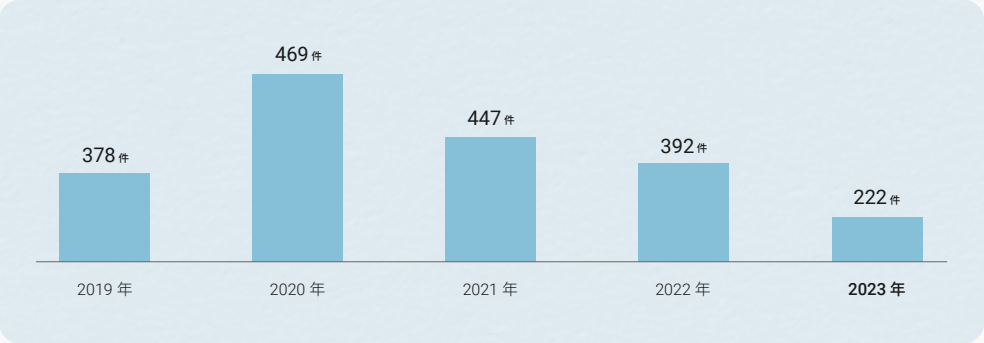
▲KINPO GROUP EIP 及電腦桌面

創造多元溝通管道

本公司提供多元且暢通的檢舉與申訴管道以杜絕不合法、不道德等違反政府法令與公司規範之情形發生，建立員工信箱作為員工反應問題及提供建議之管道，另外，員工也可向所屬單位主管、當地稽核主管、人力資源主管、法務主管、當地舉報信箱、或意見箱進行申訴與舉報，相關受理人員會妥善回應與處理。對於維護員工權益之事也不遺餘力，我們制定各項政策，將員工權益納入考量，使員工之權益能獲得完整的保障。本公司期許同仁們發揮「創新、和諧、超越」的企業文化，公司與各廠區的勞資關係和諧，且工作規則均按相關法令規範辦理，並依勞基法規定訂定員工離職預告期間規範。2023 年無任何因勞資糾紛而遭受任何損失之情事。

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

員工意見溝通與反應件數

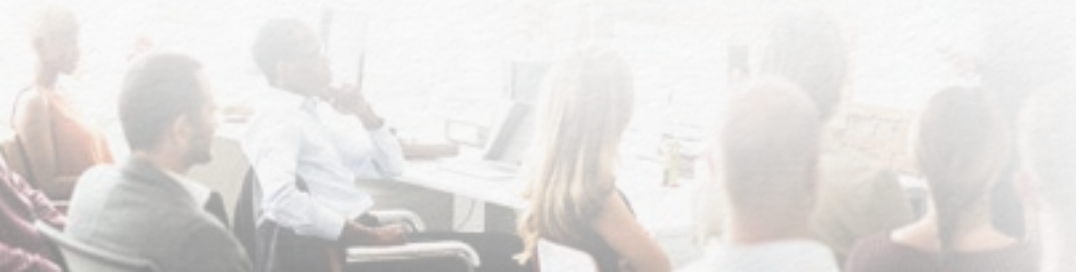


勞工組織 / 職工福利委員會

金寶電子及多數各廠區設有完善的職工福利委員會，福委由各部門內選舉代表組成，定期開會討論相關事項，且不定期舉辦相關的職工福利措施與活動，透過各式活動為同仁營造工作與生活的平衡。2023 年職工福利委員會共召開 7 次會議。

項 目	台灣	中國	菲律賓	泰國	巴西	墨西哥
總參與人數	24	29	47	29	6	9
勞方代表人數	12	20	38	18	4	5
資方代表人數	12	9	9	11	2	4
勞資雙方比例	5.0 : 5.0	6.9 : 3.1	8.1 : 1.9	6.2 : 3.8	6.7 : 3.3	5.6 : 4.4

* 馬來西亞廠及美國廠未成立勞工組織，故無資料
目前僅有巴西廠及墨西哥廠設有工會，上表揭露為各廠區職工福利委員會



7.5 員工健康

環安衛政策

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

職安管理系統

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

2023 年金寶電子全球營運據點皆導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，除了墨西哥及美國廠區，其餘各廠皆通過 ISO 45001 驗證。金寶電子公司及泰金寶電通公司深坑廠區共 1,237 人，臺灣總部員工涵蓋率為 97%。

◀ 金寶電子全球營運據點
皆導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統

職業安全衛生委員會

2022 年起，本公司依據 ISO 45001 之規定，在深坑總部成立內部安全衛生推行小組，由各單位推選代表，透過教育訓練培養執行各項安全衛生業務能力，落實安全衛生管理工作。各部門主管每季定期召開職業安全衛生委員會，經由職業安全衛生委員會，討論安全衛生業務執行狀況，並將會議紀錄公佈於公司內部網站，全公司員工可公開查閱。

風險鑑別與評估

我們透過 ISO 45001 標準化的危害鑑別與風險評估流程，鑑別出工作環境裡的潛在安全衛生風險，擬定適當的控制對策，降低職業災害與疾病的發生。風險鑑別與評估包含例行性及非例行性作業，風險等級由危害事件之嚴重度及可能性的組合來判定，判定為高風險等級者則以工程改善及管理措施，降低危害事件發生可能性或減輕後果嚴重度。2023 年對風險鑑別與評估結果為 1 的高風險等級進行改善，總部大樓空調通風設備已使用多年，為降低辦公室二氧化碳濃度危害，特建置通風設備改善方案，提高總部大樓通風換氣能力，改善辦公室二氧化碳濃度。

職業安全衛生教育訓練

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

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

2023 年總部職業安全教育訓練統計

類 別	課程名稱	對 象	人 數
安衛訓練	新僱勞工職業安全衛生教育訓練	新進同仁	57
	在職勞工安全衛生教育訓練	在職同仁	71
	職業安全衛生人員在職訓練	職業安全衛生人員	5
緊急應變訓練	緊急疏散演練	全體同仁	1,067
	交通車逃生演練	乘坐交通車人員	271
消防訓練	消防安全訓練	新進同仁及自衛消防編組人員	54

安全管理措施

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

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

承攬商安全衛生管理

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

各廠區工傷資料

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

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
全年工作時數 (時)	93,942,896	95,957,192	115,664,176	120,743,552	95,574,280
職業傷害死亡人數 (人)	-	1	-	-	-
嚴重職業傷害人數 (人)	19	17	14	10	13
職業傷害造成遺失工時之件數 (件)	1,089	1,005	1,016	740	66
無損工但工作活動受限 / 暫時調離現職件數 (件)	11	26	14	8	17
虛驚傷害件數 (件)	11	-	4	1	13
損失工時之天數 (天)	819	1,939	1,683	794	594
可記錄職業傷害件數 (件)	132	179	125	110	156
職業傷害死亡比率 (%)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
嚴重職業傷害比率 (%)	0.04	0.04	0.02	0.02	0.03
可記錄職業傷害比率 (TRIR or LTIR)(%)	0.28	0.37	0.22	0.18	0.33
損工 / 工作受限之職業傷害比率 (DART)(%)	2.34	2.51	1.78	1.24	0.17
虛驚傷害頻率 (NMFR)(%)	0.02	0.00	0.01	0.00	0.03
損工天數比率 (Lost Workday Rate, LWD)(%)	1.74	4.04	2.91	1.31	1.24
職業災害比率 (%)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

單位：%

* 1. 中國岳陽廠新廠區開工運作，員工不熟悉產線運作，導致工傷率較高，經持續教育訓練與流程改善，工傷率已降低
2. 職業傷害死亡比率 =(職業傷害死亡人數 ×200,000)/ 全年工作時數
3. 嚴重職業傷害比率 =(嚴重職業傷害人數 ×200,000)/ 全年工作時數
4. 可記錄職業傷害比率 (TRIR or LTIR)=((可記錄職業傷害人數＋職業傷害造成損失工時之件數)×200,000)/ 全年工作時數
5. 損工 / 工作受限之職業傷害比率 (DART)=((職業傷害造成損失工時之件數＋無損工但工作活動受限或暫時調離現職件數)×200,000)/ 全年工作時數
6. 虛驚事件頻率 (NMFR) = (虛驚傷害件數 ×200,000)/ 全年工作時數
7. 損工天數比率 (Lost Workday Rate, LWD) = (損失工時之天數 ×200,000)/ 全年工作時數
8. 職業災害比率 = 可記錄職業傷害件數 / 全年平均人數

員工健檢及後續追蹤

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

2023 年總部除法令規定的健檢項目之外，主動為同仁增加多項癌症篩選項目檢查，如：肝癌、口腔癌及男女癌篩，讓同仁了解自身健康狀況。我們也安排職業病發生率高的同仁進行預防職業病健康檢查，追蹤管理檢測值異常之同仁，並給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，讓同仁能掌握自身之健康狀況。2023 年總部共 1,160 位，菲律賓廠區共 472 位同仁參加健檢。

總部同仁健康促進項目統計

年度項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
年度員工健康檢查	1,338	1,612	1,541	1,160
乳房攝影	64	84	75	35
子宮頸抹片檢查	170	181	206	107
駐廠醫師健康諮詢	40	122	136	57
流感疫苗施打	234	256	263	207

為鼓勵員工因應體檢結果並維持健康體能，總部於 2023 年 2 月 22 日舉辦健康講座《輕鬆動 瘦 easy》，共有 62 位同仁參加，滿意度 4.64。8 月 14 日舉辦健康講座《優雅健康的黃金女郎 ~ 女性癌症預防與篩檢》，共有 38 位同仁參加。長安廠於 10 月 23 日舉辦女性講座－乳腺癌及子宮頸癌預防，內容包括如何預防及自我檢查，讓女性同仁可以提高自我警覺，降低罹癌風險，共計 30 位同仁參加。巴西廠辦理粉紅十月活動，為女性同仁提供婦科諮詢及轉介檢查，並舉辦妊娠期泌尿科感染講座及乳癌講座，讓女性同仁了解自我檢查對早期發現乳癌的重要性，另外也提供女性同仁心理諮商，共計 42 位同仁參加婦科檢查，50 位同仁參加心理諮商。

團膳安全規範

本公司注重員工飲食安全，希望讓員工食在安心，共同守護健康。

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

女性員工照護

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

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

為迎接新生兒的來臨，集團各廠區對懷孕同仁的工作職務安排均特別調整，泰國廠為懷孕同仁特別設置孕婦用餐及休息區域，讓她們在懷孕期間能更安心的工作，並獲得適度的休息；另外，泰國、墨西哥及巴西等廠區更特別準備備孕包或新生兒用品，送給懷孕的同仁及新生兒。

* 優於法規的福利項目及適用廠區，請參閱 7.2 薪資與福利

總部育嬰留職停薪申請 / 復職人數

		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
女性	享有育嬰留停資格人數 (A)	106	88	80	67	63
	申請育嬰留停人數 (B)	15	13	7	14	10
	預定該年度復職人數 (C)	18	9	13	14	8
	實際復職人數 (D)	13	5	7	10	8
	復職後 12 個月仍在職人數 (E)	7	9	5	6	8
	育嬰留停申請率 (B)/(A)	14.15%	14.77%	8.75%	20.90%	15.87%
	留職期滿復職率 (D)/(C)	72.22%	55.56%	53.85%	71.43%	100%
	復職週年留任率 (E)/前一年 (D)	87.50%	69.23%	100%	85.71%	80%

單位：人

		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
男性	享有育嬰留停資格人數 (A)	156	148	143	133	101
	申請育嬰留停人數 (B)	1	3	3	6	3
	預定該年度復職人數 (C)	1	1	4	5	6
	實際復職人數 (D)	1	-	4	2	2
	復職後 12 個月仍在職人數 (E)	2	1	4	-	1
	育嬰留停申請率 (B)/(A)	0.64%	2.03%	2.10%	4.51%	2.97%
	留職期滿復職率 (D)/(C)	100%	0%	100%	40.00%	33.33%
	復職週年留任率 (E)/前一年 (D)	100%	100%	0%	0%	50%

單位：人

* 因總部及子公司間人員跨公司調動頻繁，故追溯修正 2019-2022 年資訊

人因工程

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

2023 年度根據員工填寫肌肉骨骼症狀調查表，最痠痛不適部位≧ 3 分且症狀與工作相關之員工共 143 人，每月醫師駐廠時，由醫護室陸續安排會談諮詢，使用 KIM 評估表進行評估，並提供相關衛教資訊。

過負荷

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

2023 年度個人健康風險評估及工作危害風險評估統計結果，屬中、高風險之員工共 136 人，每月醫師駐廠時，由醫護室陸續安排會談諮詢，並提供相關衛教資訊。

不法侵害

金寶電子宣示對於職場暴力零容忍，以確保所有員工身心健康，避免集團所有同仁因執行職務而遭遇內部及外部職場暴力事件，建立安全、尊嚴、無歧視、無騷擾、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。所有同仁均可透過申訴專線電話及信箱，提報職場不法侵害案件，2023 年 1 件職場不法侵害案件發生，已依法執行相關改善措施，確保同仁工作安全及身心健康。

健康同行

我們致力於保持同仁工作與生活的平衡，透過舉辦戶外活動，能讓同仁放鬆心情，紓解工作壓力。2023 年總部舉辦「金寶健行 健康同行」軍艦岩親山步道健行活動，讓同仁能在工作之餘舒活筋骨、沉澱心靈，適時拋開忙碌的生活節奏，以自在的步調感受生活中的美好，灌溉及豐富自我靈魂、蓄積創新能量，同時提升工作中的創意和專注力。2023 年員工總報名人數 229 人，實際參加人數 198 人，報到率為 86.5%。

7.6 員工參與

Green KINPO 綠色講座

我們定期安排相關講座，透過專業講者的解說，讓同仁們對熱門議題能有更深入的了解。實體講座經評估後會採取現場收音錄影，製作成線上課程納入金寶集團線上學院，讓無法參與的同事也可藉由線上系統觀看講座。講座內容也會適時納入《永續報報》內部季刊中，和同仁進行內部交流。

日 期	主 題	講 者	參加人數
2/16	前進 COP27 – 世界氣候峰會解析	周妤靜、蘇彥誠	29
4/27	企業 ESG – 以綠建築為帆，航向永續 *	陳重仁	50
7/25	生物多樣性 – 大自然「我們」家	綦孟柔	34
9/14	碳權攻略系列課程 (一) – 碳權如何獲得？你最需要了解的碳權運作機制！	廖卿惠	51
9/19	碳權攻略系列課程 (二) – 碳權交易平台有哪些？碳時代中企業必備的碳資產管理策略。	廖卿惠	49

* 世界地球日系列活動

各廠區歡喜慶新年

春節為華人社會中三大節慶之一，也是華人社會家人團聚的重要節日，往往會有長達一週的連續假期，也有許多有趣的習俗文化。總部比照往年辦理「金寶寶寶拜年活動」，除夕當天一樓大廳佈置氣球裝飾，讓同仁們帶家裡的大小寶寶們到公司，跟許爺爺拜年領紅包，感受濃厚的喜慶與祝賀氛圍。

長安廠在除夕準備了傳統過年必吃的水餃和火鍋讓同仁享用，更在除夕至初三期間，在電視廳和 KTV 準備桔子和糖果，讓留廠的同仁能享受過年的氣氛。

在吳江廠，余福貴廠長偕同所有工廠主管在門口歡送員工返鄉團圓過年，留守廠區的同仁雖無法返鄉，但公司希望透過輕鬆、愉快的工作環境，像是在新年假期中享用公司準備的美食、電影及盡情 K 歌，讓因工作或疫情無法返家團圓的員工，能備感窩心、歡樂迎新春。

新加坡廠於農曆新年，舉辦開工求吉納福祭祀活動，邀請舞龍舞獅表演，以祈求新的年度工作順利，公司業績長紅。

Earth Hour 關燈一小時

世界自然基金會自 2007 年起發起，提倡在每年三月份的最後一個星期六，於當地時間晚上八點半一起關上「不必要的電燈」一小時，是全球最大自發性公益減碳行動。目前全球有超過 192 個國家、包含台北 101 等超過 18,000 多個世界地標，一同響應此國際性環境保護運動。

深坑總部於 3 月 25 日晚間關閉外牆招牌及非必要照明，並由總經理、主管、同仁們手持標語呼籲，藉由「關燈」行動，在全球氣候變遷下，每個人無論年齡、階級等背景，都有改變世界的能力與責任。

世界地球日系列活動

自備餐具，向塑膠說不 – 菲律賓廠區

菲律賓廠區在 4 月 21 日當天號召所有同仁及廠商穿著綠色襯衫或 POLO 衫，邀請同仁參與清掃廠區，並請餐廳廠商及同仁配合不使用塑膠湯匙叉子，同仁須自備餐具或購買餐廳販售的不鏽鋼餐具。自幾年前，公司已要求餐廳廠商改採重複使用之餐盤給同仁裝取食物，以減低餐廳垃圾製造量。本次活動透過「自備餐具，向塑膠說不」活動，讓同仁們在日常生活中實踐環保。

仙人掌收成贈與活動 – 墨西哥廠區

墨西哥廠區在 3 月 14 日發放所有同仁每人一組餐具，以減少一次性餐具所造成的垃圾，另在 4 月 14 日舉辦「仙人掌收成贈與活動」，號召同仁一起整理園區綠地，並讓同仁將園區內種植可收成的仙人掌帶回家料理享用。同仁們熱烈參與活動，公司藉此宣導綠化環境的重要，希望與同仁從日常生活來實踐綠色生活，為世界多盡一份心力。

永續市集 – 深坑總部

在世界地球日前夕，集團邀請 unpackaged.U 商店 (無包裝商店)、歐萊德 O'right 及財團法人家樂福文教基金會 3 間廠商前來擺攤，支持無化學添加、在地小農、公平貿易與無包裝等商品，鼓勵同仁自備容器及環保袋，並宣導需要多少買多少，避免不必要的浪費。其中，大家反應最熱絡的是無包裝商店－又名「裸裝商店」，鼓勵大家自備容器，減少一次性包裝的浪費。許多同仁表示：「很感謝公司如此的用心倡導綠色環保等相關議題，讓我們能身體力行實踐愛護地球，希望未來能常舉辦此類市集活動。」

活動當日亦於攤販旁設置立牌，邀請大家一起加入「不塑之客」及「減碳騎士」。集團與 Foodpanda 合作，以企業方案訂餐將預設為不提供一次性餐具，不僅能以企業會員享有優惠方案，還能減少一次性餐具的使用。有鑑於國內交通運輸碳排放量僅次於工業活動，減碳成為促進環境永續的關鍵行動之一，集團與 GoShare 合作，邀請同仁一同騎乘共享機車，實際落實減碳行動。

舊電池變成愛 – 深坑總部

公司內長期設置廢電池回收箱，鼓勵大家回收舊電池。集團於世界地球日舉辦為期 9 天的「舊電池變成愛」，邀請同仁共同募集舊電池，以提高電池回收率。感謝同仁們熱情參與，本次活動共募集 34.5 公斤舊電池及 3 個隨身充電器。我們將電池回收之獎勵金換取小點心，提供許潮英基金會轉贈給小朋友享用。此次活動除募集辦公室及家中舊電池外，集團也邀請供應商一同響應，成為推動 ESG 的好夥伴，共創更美好的未來。

守護地球，有「杯」而來 – 深坑總部

在總部的垃圾中，一次性飲料杯佔非常大的比例，總部於世界地球日舉辦為期 9 天的「守護地球．有『杯』而來」活動，鼓勵同仁使用環保杯，並在 FB 拍照打卡公開分享。希望藉由本次活動，鼓勵同仁們改變一次性飲料杯的消費習慣，在日常生活中常備環保杯，落實垃圾減量。

以綠建築為帆，航向永續 – 深坑總部

綠建築是以人類的健康舒適為基礎，追求與地球環境及人類生活之永續發展的建築設計，具有減少環境負荷，達到與環境共生共榮共利之共識。為了傳達正確的綠建築知識，我們舉辦 Green Kinpo 綠色講座，邀請澄毓綠建築設計顧問公司的陳重仁總經理，宣導綠建築的四個面向「生態」、「節能」、「減廢」、「健康」，讓企業邁入 ESG 永續及淨零排放。

金仁寶集團將興建「北市科」新總部大樓，澄毓正是此案的綠建築設計顧問。陳總經理分享了許多綠建築的輔導經驗，帶領同仁認識綠建築之理念，以及如何透過建築設計，減少能資源的耗用，降低環境污染，達到永續發展目標。

歌唱比賽 – 岳陽廠區

岳陽廠於 4 月 21 日辦理「我是偶像–請給我一首歌的時間」歌唱比賽，通過手機掃描 QRcode 報名，有效報名人數共 122 人，最後有 16 位選手進入決賽。決賽過程全程直播，共有 2,000 多人觀看，共選出冠、亞、季軍與人氣獎各一位。

母親節系列活動

五月是慶祝母親節的月份，在世界各地的母親節日期有所不同，大部份國家是訂在五月份的第二個星期天。

墨西哥的母親節是 5 月 10 日，墨西哥廠區在母親節當天贈送胸花與小蛋糕給身為母親的同仁，藉此感謝職業婦女的辛勞，並請同仁將孩子對母親表答感謝的作品帶來工廠，除了公開表揚之外，並贈送精美禮品。

菲律賓廠區也舉辦了精彩的活動慶祝母親節，FPIP 廠區舉辦「優秀媽媽票選活動」，以感謝及表揚為了工作及家庭付出的職場媽媽，員工票選出四位優秀職場媽媽，由公司贈送禮物，其中的得票數最高者，公司邀請其家人參加頒獎儀式，並共進下午茶。LIMA 廠區舉辦「職場媽媽選美比賽」，共有 11 位同仁報名，比賽當天同仁以最美之姿上場演出，台下的加油團也是卯足全力尖叫吶喊，無不希望自己支持的職場媽媽能順利勝出，最終由員工選出前三名，活動過程相當精彩，員工熱烈參與。

煮夫與奶爸的大挑戰 – 父親節活動

父親節前夕，福委會向每一位家庭的支柱表達敬意，衷心感謝他們的辛勞和奉獻，特別為同仁精心準備了阿里山「阿爸」紅茶，讓同仁在品味茶香的同時，可以享受一刻的寧靜和放鬆。深坑總部也舉辦了一系列有趣的型男活動，讓同仁們能夠放鬆身心，展現不同的一面。活動包括「型男大煮廚」及「超級奶爸」，無論是超級老爸們在廚房中發揮廚藝，或是包尿布、泡奶，他們都展現了無比的技能和耐心。這樣的活動不僅拉近了同仁們之間的距離，也讓這個特別的父親節充滿了愉快、歡笑和深刻的回憶。我們期望每位同仁在這個特殊的日子裡都能深刻感受到公司大家庭的溫暖和凝聚力，並將這份情誼帶回到工作和生活中，繼續散發光彩。

Let's FUN GAME 夏日大作戰

在炎炎夏日，深坑總部精心策畫一場團結、勇氣和互相鼓勵的活動–「Let's FUN GAME 夏日大作戰」，讓同仁們努力工作之餘，也能釋放壓力。活動中，我們經歷了一場「經典 300 秒不 NG」的團隊合作挑戰，每個團隊在壓力下團結一心，竭盡全力，過程中充滿了歡笑。而「瑪莉歐賽車」個人挑戰則讓每位參與者挑戰自我極限，在賽道上，我們見證了同仁們的勇氣和毅力，也為整個活動增添了無限的熱鬧和激情。CEO 也被同仁的努力所感染，個人贊助了特別獎金，突如其來的加碼不僅鼓舞了同仁們的激情，也讓同仁們為最終目標而奮鬥。活動最後，無論是參賽者和或加油團，此起彼落的加油聲，讓大家建立了更深厚的合作關係。

「步步高升」爬樓梯比賽

為鼓勵同仁多爬樓梯、少搭電梯，集團舉辦「步步高升」爬樓梯集點活動，除可省電外，更可避免同仁長期忙碌地坐著辦公，鼓勵同仁多運動擁有健康體態。「步步高升」爬樓梯集點活動自 2022 年舉行，活動開始前集團先行一系列的促進活動，如為使樓梯間有良好空氣品質，依據綠建築 LEED 標準規定，將吸菸區遷離至不影響樓梯間空氣品質區域；為使同仁爬樓梯時有適合的亮度與良好的心情，樓梯間增加風景圖片結合聯合國永續發展目標 SDGs 介紹、設置鼓勵爬樓梯標語、及公司永續 ESG 政策等。

2023 年的活動一樣利用 NFC 感應，並以集團內部的 app eFrom 集點，每爬一層便可刷卡記錄一次，於活動期間 3 個月內達成 450 點，即可獲得「健康生活獎」。同仁們熱列響應，上下班及午休時間，都可以在樓梯間看到同仁們的身影。

本次活動共 614 位同仁參與，
累計超過 30 萬階樓梯，
等同 100 座 101 大樓，消耗超過 30,000 大卡。

綠建築知性之旅

金寶集團邀請台灣綠建築發展協會，帶領同仁及眷屬參訪新北市首座公共綠建築-「淡水藝術工坊」。由專業的導遊帶領同仁及眷屬漫步於淡水河岸進行半日實地導覽，行程路線結合在地人文歷史與發展過程，透過微旅行方式，欣賞鑽石級綠建築藝術之美。

淡水藝術工坊由四連棟形式的日式警眷宿舍改建，建築本身將原址拆除的日式黑瓦拼貼成建築牆景，書卷銅管煙囪創造自然通風，大片落地窗採光設計，使陽光可充分照亮館內角落，達到用電減量之功效。屋頂設置半透明式太陽能電板，所發電力可供應夜間照明使用，而面朝淡水河窗戶設置電動控制遮陽帆布，可依照日照情況調整，提供室內良好的遮陽效果，降低空調耗電。

除此之外，屋面全部納入集雨範圍，並於筏基層設有雨水回收池，收集屋頂導下雨水，供地面層各角落的喬灌木綠化噴灑使用，充分運用淡水多雨特性。淡水藝術工坊無論在生態、減廢、節能，皆具備高水準的環境友善指標。

本活動於 8 月 26 日、9 月 9 日舉辦，共 64 位同仁及眷屬參與。透過實地參訪及專業人員的解說，將節能環保及永續的理念向下扎根，讓同仁們與家人對綠建築概念有更深一層的認識。

廠區運動賽事

泰國碧武里廠於 10 月 12 日至 10 月 25 日辦理員工運動大會，除了開幕當天有遊行及舞蹈表演之外，另於下班後辦理排球、五人制足球、足球、藤球等球類比賽，由 CP、CA、A17、Mah 等事業部組隊參加。所有同仁熱烈參與，透過比賽中的合作與競爭，建立良好的團隊合作意識與信任，進而提升團隊的凝聚向心力。

菲律賓廠鼓勵同仁運動也不落人後，工廠在 9 月 16 日至 9 月 17 日舉辦兩天的體育賽事，包含籃球、排球、羽球，也安排街舞及啦啦隊女神選拔，同仁們在熱鬧的氣氛下完成賽事。

足球在巴西是最為風行的運動，巴西廠同仁對足球的熱愛也表現在平日活動中，同仁們自組男女足球隊於下班後練習，近期也參加了工廠所在工業區舉辦的足球比賽，巴西廠足球隊在不同的組別比賽中都取得不錯的成績，女足球隊 14 人組更勇奪冠軍。

各廠區捐血活動

金寶集團全球各廠區長期與社區或相關單位配合， 不定期舉辦捐血活動，同仁們愛心不落人後，盡己之力，回饋社會。2023 年 5 月至 8 月間，深坑總部、長安廠、菲律賓 FPIP 廠、LIMA 廠及泰國碧武里廠均辦理了捐血 (獻血) 活動，合計共有 303 人參與。

過去10年裡泰國廠透過每年非凡的捐血活動，堅持對社區的堅定承諾；岳陽廠區自 2021 年起，每年邀請同仁參加公益捐血活動。透過捐血活動，可挽救傷病患者的生命，也可促進體內血液的新陳代謝，有益健康。

08

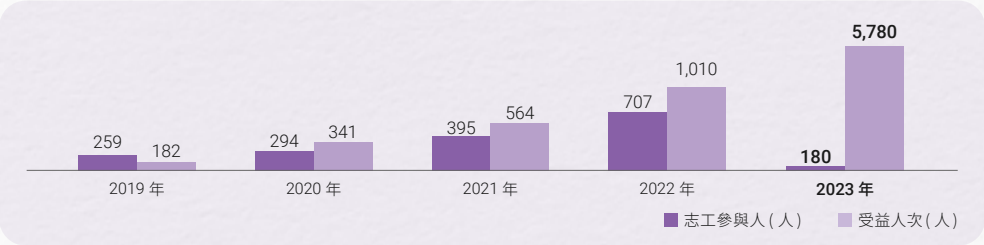
Social Engagement
社會參與

P.101 8.1 關懷弱勢
P.102 8.2 深耕教育
P.104 8.3 關懷在地社區及志工服務

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

我們長期支持社會公益、關懷弱勢族群、深耕偏鄉教育，二十多年來透過許潮英基金會，將金仁寶集團同仁們的善心匯聚成一股暖流，希望點滴的善行能如同漣漪般擴展開來，觸及更多需要幫助的人，讓愛飛翔並降落在世界每個角落。2023 年總部捐贈環保袋(含小包)、環保餐具、雨傘、野餐墊以及折疊水壺給偏鄉孩子或學校，同仁愛心捐贈共 961,200 元；基金會總共舉辦 2 場活動，志工參與人次共 180 人，受益人次共 5,780 人。

員工參與志工活動及公益活動效益



8.1 關懷弱勢

老人送餐

深坑總部與新北市共好慈善協會合作，長期提供老人送餐服務。總部在上班日提供便當，里長幫忙送餐，2023 年每個工作日固定送餐 20 份。

圓夢心願計畫－兒童節活動

弱勢兒童在日常生活中可能因為家庭環境的影響而無法獲得足夠的支持，許潮英慈善基金會希望讓更多的人能夠關注到弱勢兒童的需求，特別邀請同仁一起參與兒童節的關懷活動。透過這次活動一起攜手關懷弱勢兒童，為他們送上關懷和支持，讓他們在未來的學習道路上更有自信和勇氣。2023 年共協助 30 位弱勢兒童。

讓愛一起飛翔 – 聖誕節活動

在充滿愛與歡樂的聖誕前夕，總部舉辦了「讓愛一起飛翔」公益音樂會暨志工表揚活動，特別感謝志工夥伴，以實際行動，成為他人生命中友善的光芒。活動中，邀請了公益團體前來演出，觀賞著唐寶寶充滿朝氣活力的舞蹈、視障表演者打動人心的嗓音和演奏、聽不見聲音的舞者們默契絕佳地共舞，同仁們紛紛跟著音樂舞動身體、隨著節奏雙手打著拍子，在寒冷的冬天裡，激起心中澎湃的熱情與感動。除此之外，我們也邀請在地店家前來展攤，促進在地經濟，現場有近 30 位同仁響應，共募得 37,200 元，全數捐款給許潮英慈善基金會，作為偏鄉教育使用。

雲溪青坡福利院慰問活動 – 岳陽廠區

古人有云：老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼，岳陽廠區聯合所在地雲溪社區志工，一起去青坡福利院對老人進行了慰問活動。我們瞭解老人的日常生活，陪老人們聊天話日常，消弭寂寞，並為老人們準備了水果、點心與飲料，豐富膳食。長者們以幽默風趣的語言與我們分享年輕時的趣事，也讓我們敬佩長者的獨立、堅強及自信。

社區服務及關懷弱勢 – 巴西廠區

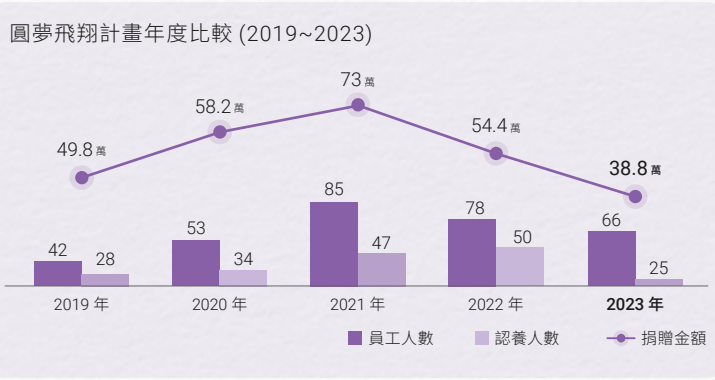
巴西廠志工在今年度拜訪了 Charities/Moacy 庇護所，此庇護所收容 3 個月至 54 歲的殘疾人士，在愛心同仁的陪伴下，庇護所學員和同仁共同渡過愉快的午後時段。另外，巴西廠區也發起員工募集食物、衣服、個人衛生等活動，將物資捐贈給 Moacyr Alves 避難所，讓在所收容的殘疾人士能妥善使用。

8.2 深耕教育

與孩子一起圓夢飛翔 –『圓夢飛翔計畫』

偏鄉、家庭環境、經濟、貧窮等因素，不應該成為孩子快樂成長與學習才藝的絆腳石，我們抱持著正向與愛心全心協助這些孩子！多年來，許潮英基金會辦理『圓夢飛翔』計畫，期望以鼓勵及陪伴的方式建立孩子們的自信心，同時培養技能與才藝，建立未來發展的興趣與能力，讓更多可能失學的孩子重新找尋到更正面的人生方向，勇敢面對人生中的挑戰。2023 年圓夢飛翔計畫，共有 66 位同仁響應，募得 388,000 元，幫助孩童實現夢想。

▲ 圓夢飛翔計畫



小晴（化名）

小晴平日由奶奶獨力照顧，因為父母親很年輕時生下她，且目前因諸多因素並沒有在身邊陪伴，而由奶奶一人獨自打零工照顧小孩。在奶奶用心的教養之下小晴也相當爭氣，除積極努力參與羽球隊的練習，學習上也相當認真、課業成績優良，包括美勞、繪畫的表現也都非常好，和同學間的互動更是善解人意、開朗樂觀；小晴透過老師推薦之下參加「圓夢飛翔計畫」，奶奶也開心的提醒小晴：「現在讓別人成就我們沒有關係，未來期望妳成為一個有用之人，懂得回饋給大家、成就他人就好！」之後，小晴也在羽球項目上表現優秀亮眼，並於全國國小盃羽球錦標賽榮獲冠軍！而未來小晴能在羽球的世界闖到多高多遠，更是我們基金會最期待的篇章！

豪豪（化名）

豪豪的父親因病去世，由母親獨力扶養就學中的兩名子女，母親在餐廳擔任洗碗工，收入並不寬裕，從前年疫情爆發後，工作收入更大幅銳減，所得幾乎為零。豪豪在班上課業表現非常優秀，擔任班級幹部認真盡責，跟同儕間相處融洽，尤其在跆拳道方面相當具有天賦與堅持力！因緣際會下參加了許潮英「圓夢飛翔計畫」，每個月認養人以實際的資助與關懷，讓豪豪不受困窘環境影響，可以安心學習並專注於發揮自己的天賦。豪豪也屢次在跆拳道比賽中獲得斐然成績，期待未來能代表台灣參加國際比賽，在世界賽場上發光發熱。

小志（化名）

小志參加「圓夢飛翔計畫」已超過四年，一開始因為家境因素，許潮英基金會開始進行孩子的生活扶助讓小志能安心求學，同時搭配參加課後社團方式來培養興趣，而孩子也慢慢從社團體驗中找到自己的方向，開始有了多采多姿的學習生活。先前小志父親因病去世、母親也因身體狀況無法工作，家境相當清寒，但小志在校一直保持積極學習的態度，也透過基金會早期協助參加社團，慢慢對於跆拳道、籃球以及圍棋展現出興趣與熱情，也對於自己越來越有自信，每一年在感謝認養人的信件中，也可以看見小志的成長軌跡，而小志在去年參加北科盃全國跆拳道錦標賽高年級男子黃帶組，在比賽中靠著速度和敏捷的步伐移動以及不服輸的精神，在比賽中脫穎而出獲得第三名，開始邁向翻轉人生的第一步，基金會也期許小志能穩紮穩打的完成自己的目標與夢想，期待不管在人生或是運動賽事中都能獲得最佳成績！

生態奇幻之旅

深坑總部於 12 月 9 日舉辦「生態奇幻之旅」活動，邀請同仁參觀國立臺灣大學博物館，透過專業導覽解說，一起探索昆蟲、動物與植物的世界！

臺大動物博物館、昆蟲及植物標本館，館藏資源十分豐富多樣，昆蟲館蒐藏標本更超過 33 萬個體，其中不乏日治時代以及戰後時期的標本；動物博物館則記錄了臺灣本土及東南亞、海南島等鄰近地區的動物，並以「聲音」為主題展現動物的生態特性和本能；而植物館則經常與國外約 150 個相關機構互相交流標本，這些具珍貴價值與歷史意義的典藏標本，都是臺灣重要的科學與文化資產。

本次活動共有 30 位同仁參加，許多同仁帶著孩子一同參與這場自然旅程，於專業的展示情境下學習新知、在有趣的互動體驗裡深化記憶。維持生物多樣性對於永續發展至關重要，我們應該將共同守護生態環境及野生動植物的觀念散播與傳承下去，採取對地球最好的永續行動。

社區學校改善翻新與安全日活動 – 泰國廠區

學習環境對於塑造年輕人的未來至關重要，為呼應集團對 SDG 4 優質教育的承諾，也重申我們致力於培育同理心和進步文化的奉獻精神，泰國廠區協助當地學校翻新教室改善學習環境，及創建激發好奇心和創造力的互動學習空間。

另外，泰國廠區於 11 月 10 日與碧武里勞動保護與福利部共同舉辦 2023 安全日活動，除了協助維修學校電力系統、提供午餐之外，也對學生進行急救和消防訓練，泰國廠區更捐贈價值 10,500 泰銖的物品給學校。

印表機捐贈活動 – 岳陽廠區

岳陽廠區為感謝週邊學校對同仁子女入學的關心與幫助，向松陽湖中學、永濟幼稚園及當地社區辦事處進行印表機捐贈活動，擴大企業週邊影響力，為樹立企業口碑奠定良好基礎。

未來，我們將持續與周邊社區保持溝通，延續「全員做公益」的精神，關懷在地社區，為社會的進步和發展做出更多貢獻。

8.3 關懷在地社區及志工服務

與萬順里簽訂「防災合作備忘錄」

金寶電子深信永續發展的核心是建立強韌的社區，特別是在面臨自然災害的時刻，為此，我們與在地鄰里－新北市深坑區萬順里辦公處簽署一份具體的「防災合作備忘錄」，促進災害發生時與社區合作的能力，協助社區鄰里提升自助、互助之實質效能，並提供必要的支援，強化社區的抵禦力及復原能力。

這份防災合作備忘錄不僅是應對當前災害風險的措施，更是我們努力實現永續影響力的一部分，通過加強社區的防災能力，展現了我們對社會責任的承諾，希望對社會的穩定與發展能有持續且長遠的幫助。

紅樹林重新造林活動 – 泰國廠區

大自然的微妙平衡不斷受到威脅，但泰國廠對於生態的保護及復育始終堅定不移。我們以紅樹林重新造林活動展現我們的信念：企業社會責任延伸到維持地球生命的生態系統。泰國廠的同仁與當地社區、志願者攜手種植樹苗，促進這些有生命力的樹木的生長。除了環境效益之外，紅樹林還有助於沿海社區的福祉，保護脆弱地區減緩氣候變化所帶來的影響，實踐 SDG 13 氣候行動。

參與反毒基金會 To Be Number One 打擊社區毒品專案 – 泰國廠區

藥物濫用帶來的挑戰不斷升高，努力實現積極變革的行動成為希望的燈塔。「To Be Number One」是由泰國皇家大公主所成立的反毒基金會，而「To Be Number One Club」為基金會所發起的一項毒品預防和解決方案的行動。身為當責企業體，泰國廠區意識到在型塑社區福祉的角色，除了提供 60,000 泰銖的財務支持，更積極參與專案的各項宣導活動、運動、展覽等，以協助專案發展，促進更美好永續的社區。

『景美溪公益照護專案』– 認養河堤

金寶電子於 2022 年發起「景美溪公益照護專案」，活動隔週定期舉行，透過河堤維護活動，不僅改善了深坑廠區後方的環境品質，也提供一個乾淨、舒適的休憩場所給同仁們，促進身心健康。透過清理河堤環境活動，促進不同部門之間的交流與合作，有助於提升同仁們的整體工作效率及團隊凝聚力，以及提高環保意識與社會責任感。通過企業的積極參與，為社區帶來更多正面影響，以推動永續發展的理念。

我們相信河堤照護活動能將愛護地球的理念傳達到每位同仁和鄰里的心中，也對在地社區產生積極的影響，改善周邊地區的環境，提升社區居民的生活品質，同時也間接讓金寶電子建立了良好的社會形象，促進公司與社區和諧關係的建立和發展。鄰居們對金寶電子的付出讚譽有加，也在深坑在地的 Facebook 社團留言感謝，進而提高公司的形象、凝聚力和向心力。2023 年舉辦 21 場次，號召 506 人次參加，共清理約 57 公斤廢棄物。

我們會持續為景美溪付出，繼續遵循 SDGs 永續發展概念，相信透過企業的積極參與，能為社區帶來更多正面的影響。未來我們也計畫邀請鄰近的偏鄉小學一起來做志工，一同參與環境保護，提高大眾對於環保議題的重視。

白楊湖淨湖活動 – 岳陽廠

岳陽廠同仁將環境保護的行動由廠區推向週邊社區，邀請同仁共同參與週邊白楊湖的淨湖活動，透過身體力行的方式，將環境保護意識灌輸給廠區同仁，與社會共創綠色環境，肩負社會責任。

『袋袋相傳』– 紙袋再利用計畫

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

小家電維修義診

金寶集團根於本業投入維修運動，從「修理小家電」開始著手，為減少電子廢棄物盡份心力，讓資源修理後循環再運用，扭轉「壞掉即丟」的習慣。2023 年與「小家電維修所」及「深坑區萬順里楊文得里長」合作，上午先為志工人員進行維修前的教育訓練，建立同仁基礎維修知識，並分享如何成立在地維修社群，下午前往深坑區萬順市民活動中心為里民免費健檢與維修。希望透過知識分享與實際行動，讓「維修」、「以修代買」之觀念成為民眾永續生活的普遍選項，降低製造新品的碳排放、深化循環經濟，與地球環境重修舊好。

本次活動共 15 位同仁及眷屬參與擔任志工，總收件數共 34 件，維修完成共 22 件，修繕達成率 65%， 約可減少 101.6 公斤廢棄物、946.1 公斤碳排放， 未修繕完成之家電多因缺少零件，後續只需購買零件汰換即可修好。維修活動一路從白天到黑夜，仍不減同仁們的熱情，看著里民收到修好家電時的笑容及感謝，所有勞累皆轉為滿滿的成就感。透過活動參與，不僅培養了維修能力，也讓同仁了解設計出易維修產品的重要性。環境問題日益嚴重，期盼大家能夠以維修作為起點，轉廢為寶，縮短每一個人與淨零的距離，用行動創造永續循環生活的多種可能。

為兒童健康把關 – 菲律賓廠區

菲律賓教育部呼籲企業團體注重下一代健康問題，關心當地學童健康，菲律賓廠區協助 Sta. Anastacia 小學成立醫護室，為學生提供醫療服務，並捐贈 35 台體重秤；也在 PAYAPA 小學辦理物資捐贈活動，為學生提供需要的物品如電風扇、食堂的餐具等，並為 808 名學生提供了學生證掛套。希望能為地區小學盡一份心力，讓同學們再接再厲，為實現自己的目標而努力奮鬥！

社區服務 – 環境清潔日

泰國廠區號召同仁一起整頓工廠周圍環境，清除髒亂以避免病媒蚊孳生，希望帶給同仁及工廠周圍鄰居整潔乾淨的環境。長安廠區也在工廠附近的蓮花山舉辦健行活動，同仁爬山的同時並沿途撿拾地上的垃圾，不僅達到健身功效，同時也維護蓮花山的環境清潔，為環境清潔盡一份心力，共計 42 位同仁與親友參加。

Appendix
附錄

P.108 獨立有限確信報告
P.110 GRI Standard 指標對照表
P.112 永續揭露指標對照表－其他電子業
P.113 SASB 指標對照表
P.113 聯合國全球盟約對照表
P.114 ISO 26000 對照表
P.115 管理系統證書
P.116 環境永續管理指標
P.121 社會共融管理指標
P.127 永續治理管理指標

獨立有限確信報告

安永聯合會計師事務所

11012 台北市基隆路一段 333 號 9 樓
9F, No. 333, Sec. 3, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C.

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

會計師有限確信報告

金寶電子工業股份有限公司　公鑒

確信範圍

本會計師接受金寶電子工業股份有限公司(以下簡稱「金寶電子」)之委任，對 2023 年度永續報告書中所選定之永續績效資訊 (以下稱「標的資訊」)，執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關金寶電子之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

金寶電子管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及參考適當之基準編製標的資訊，包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之 2021 年 GRI 準則(GRI Standards)，金寶電子管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所遵循品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量金寶電子內部控制之有效性，惟本確信案件並非對金寶電子內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與金寶電子人員進行訪談，以瞭解金寶電子之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解金寶電子之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及金寶電子如何回應該等期望與需求；
- 與金寶電子攸關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 進行分析性程序以支持資料之合理性；
- 針對來源資訊之相關文件，抽選樣本進行測試以檢查其正確性；
- 閱讀金寶電子之永續報告書，確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致。

先天限制

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

A member firm of Ernst & Young Global Limited

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：陳 智 忠

民國 113 年 7 月 16 日

A member firm of Ernst & Young Global Limited

獨立有限確信報告

EY 安永 Building a better working world

附件一：

編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準
1	116、117	主要能源使用	2023 年度台灣廠區能源使用統計如下： 液化天然氣(千立方公尺)：- 液化石油氣(公斤)：- 車用汽油(公升)：9,806.15 柴油(公升)：4,013.46 電力消耗總量(千度)：3,514.66 2023 年度台灣廠區外購電力為 100% 2023 年度台灣廠區再生能源使用率為 0%	依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條第 3 項附表一之十四－其他電子業之指標二應加強揭露永續指標： 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率
2	118	年度用水量	2023 年度台灣廠區用水量為 36.95 百萬公升	依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條第 3 項附表一之十四－其他電子業之指標二應加強揭露永續指標： 總取水量及總耗水量
3	119	廢棄物管理	2023 年度台灣廠區有害廢棄物之重量為 0 公噸	依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條第 3 項附表一之十四－其他電子業之指標二應加強揭露永續指標： 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比
4	126	各廠區工傷資料	2023 年度台灣廠區職業災害人數統計如下： 全年工作時數(小時)：2,992,187 職業傷害造成損失工時之件數(件)：6 可記錄職業傷害件數(件)：6 可記錄職業傷害比率(%)：0.40 可記錄職業傷害比率(TRIR)=可記錄職業傷害人數x200,000/全年工作時數 2023 年度台灣廠區職業災害類別統計如下： 不當動作：1 其他：5	依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條第 3 項附表一之十四－其他電子業之指標二應加強揭露永續指標： 說明職業災害時數、比率及類別
5	30、111	公司治理	2023 年度台灣廠區因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失金額為新臺幣 0 元	依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條第 3 項附表一之十四－其他電子業之指標二應加強揭露永續指標： 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額
6	121	員工組成	2023 年度台灣廠區員工組成(依性別)： 性別：男性 / 女性 / 總數 全職員工：773 / 622 / 1,395 兼職員工：5 / - / 5 合　計：778 / 622 / 1,400	GRI Standards 2-7 員工 依性別分類的全職員工及兼職員工

A member firm of Ernst & Young Global Limited

EY 安永 Building a better working world

編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準
7	123	新進/離職員工之性別/年齡統計	2023 年度台灣廠區新進員工總數(依性別)： 性別：新進 / 佔新進人數% 男　性：56 / 0.01% 女　性：33 / 0.01% 合　計：89 / 0.02% 2023 年度台灣廠區新進員工總數(依年齡)： 年齡：新進 / 佔新進人數% 30 歲以下：22 / 0.01% 30~50 歲：59 / 0.02% 50 歲以上：8 / 0.05% 合　計：89 / 0.08% 2023 年度台灣廠區離職員工總數(依性別)： 性別：離職 / 佔離職人數% 男性：304 / 0.06% 女性：169 / 0.03% 合　計：473 / 0.09% 2023 年度台灣廠區離職員工總數(依年齡)： 年齡：離職 / 佔離職人數% 30 歲以下：52 / 0.02% 30~50 歲：313 / 0.12% 50 歲以上：108 / 0.74% 合　計：473 / 0.88%	GRI Standards 401-1 新進員工和離職員工 2023 年度台灣廠區依性別劃分新進人數，並按整個報導期間的平均值計算比例 2023 年度台灣廠區依年齡層劃分新進人數，並按整個報導期間的平均值計算比例 2023 年度台灣廠區依性別劃分離職人數，並按整個報導期間的平均值計算比例 2023 年度台灣廠區依年齡層劃分新進人數，並按整個報導期間的平均值計算比例
8	126	各類別/性別之員工教育訓練執行成果	2023 年度台灣廠區受訓時數統計如下： 類別＼性別：男性(訓練時數 / 小時/員工) / 女性(訓練時數 / 小時/員工) 高階(一級)主管：210.5 / 5.26 / 79.0 / 7.90 中階主管：2,684.0 / 18.14 / 1,055.9 / 21.55 基層(初階)主管：6,848.0 / 22.23 / 4,018.0 / 25.92 專業人員：6,741.0 / 23.90 / 10,392.5 / 25.47 合　計：16,483.5 / 21.19 / 15,545.4 / 24.99	GRI Standards 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 平均各類別每人受訓時數為總受訓時數除以報導期間結束日當天之各類別總人數

A member firm of Ernst & Young Global Limited

GRI Standard 指標對照表

使用聲明	金寶電子參照 GRI 準則出版 2023 年永續報告書，報導期間為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日		
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021	GRI 行業準則	無

揭露項目	對應章節 / 說明	省略說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介		P.12
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		P.03
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		P.03
2-4 資訊重編	關於報告書 報導期間金寶電子資訊無重大變化		P.03
2-5 外部保證 / 確信	附錄一獨立有限確信報告		P.108
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 營運概況 6.5 永續供應鏈管理		P.12 P.72
2-7 員工	7.1 人力資源管理政策		P.75
2-8 非員工的工作者	7.1 人力資源管理政策		P.75
治理			
2-9 治理結構及組成	2.1ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.15 P.23
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理		P.23
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理		P.23
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.15 P.23
2-13 衝擊管理的負責人	2.1ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.15 P.23
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 2.1ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.03 P.15 P.23
2-15 利益衝突	3.1 公司治理 3.2 誠信經營與法令遵循		P.23 P.28
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理 3.2 誠信經營與法令遵循		P.23 P.28
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標 3.1 公司治理		P.16 P.23
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理		P.23
2-19 薪酬政策	3.1 公司治理 7.2 薪資與福利		P.23 P.83
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理 7.2 薪資與福利		P.23 P.83
2-21 年度總薪酬比率	省略揭露	考量薪資保密規定之限制，金寶電子暫不揭露最高年度總薪酬。	
策略、政策與實務			
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話 總經理的話 2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標		P.07 P.08 P.16
2-23 政策承諾	3.1 公司治理 3.3 風險管理 6.5 永續供應鏈管理 7.1 人力資源管理政策		P.23 P.32 P.72 P.75
2-24 納入政策承諾	2.1ESG 治理組織 2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標 6.5 永續供應鏈管理 7.1 人力資源管理政策		P.15 P.16 P.72 P.75
2-25 補救負面衝擊的程序	3.2 誠信經營與法令遵循 4.1 研發與綠色設計 5.1 氣候變遷風險與管理 6.5 永續供應鏈管理 7.3 員工發展 Chapter 8 社會參與		P.28 P.40 P.51 P.72 P.86 P.101
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 誠信經營與法令遵循		P.28
2-27 法規遵循	3.2 誠信經營與法令遵循		P.28
2-28 公協會的會員資格	2.5 主要倡議與參與		P.20
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	2.4 利害關係人溝通		P.19
2-30 團體協約	2022 年金寶電子無團體協商協議		
GRI 3：重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.3 重大主題分析		P.17
3-2 重大主題列表	2.3 重大主題分析		P.17
3-3 重大主題管理	2.3 重大主題分析		P.17

重大主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
氣候策略			
3-3 重大主題管理		Chapter 5 環境永續	P.50
201 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候風險與管理	P.51
305 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	P.60
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	P.60
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	P.60
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體管理	P.60
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2 溫室氣體管理	P.60
能源管理			
3-3 重大主題管理		5.3 能源管理	P.62
302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	5.3 能源管理 附錄 – 環境永續管理指標	P.62 P.116
	302-3 能源密集度	5.3 能源管理 附錄 – 環境永續管理指標	P.62 P.116
	302-4 減少能源消耗	5.3 能源管理	P.62
人才吸引與留才			
3-3 重大主題管理		Chapter 7 員工關懷	P.75
202 市場形象	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	7.1 人力資源管理政策 附錄 – 社會共融管理指標	P.75 P.121
401 雇傭關係	401-1 新進員工和離職員工	7.1 人力資源管理政策 附錄 – 社會共融管理指標	P.75 P.121
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	7.2 薪資與福利	P.83
	401-3 育嬰假	7.5 員工健康	P.89
永續供應鏈			
3-3 重大主題管理		4.3 品質管理 6.5 永續供應鏈管理	P.44 P.72
308 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	6.5 永續供應鏈管理	P.72
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	6.5 永續供應鏈管理	P.72
414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.3 品質管理	P.44
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3 品質管理	P.44
品質管理			
3-3 重大主題管理		4.3 品質管理	P.44
417 行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.3 品質管理 6.3 限用物質管理	P.44 P.70
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.3 品質管理 2023 年無違反情事	P.44
資訊安全			
3-3 重大主題管理		3.4 資訊安全管理	P.34
418 顧客隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 資訊安全管理 2023 年無違反情事	P.34

持續關注主題

水資源管理			
303 水與放流水	303-3 取水量	附錄 – 環境永續管理指標	P.116
	303-4 排水量	附錄 – 環境永續管理指標	P.116
	303-5 耗水量	附錄 – 環境永續管理指標	P.116
廢棄物管理			
306 廢棄物	306-3 廢棄物的產生	附錄 – 環境永續管理指標	P.116
	306-4 廢棄物的處置移轉	附錄 – 環境永續管理指標	P.116
	306-5 廢棄物的直接處置	附錄 – 環境永續管理指標	P.116
生物多樣性			
304 生物多樣性	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	5.4 生物多樣性	P.63
產品責任			
416 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.3 品質管理 6.3 限用物質管理	P.44 P.70
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.3 品質管理 2023 年無違反情事	P.44
多元與包容			
405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	7.1 人力資源管理政策 附錄 – 社會共融管理指標	P.75 P.121

人力資本發展			
201 經濟績效	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	7.2 薪資與福利	P.83
404 教育訓練	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	7.3 員工發展	P.86
406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	7.1 人力資源管理政策 7.5 員工健康	P.75 P.89
408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.1 人力資源管理政策 金寶電子禁用童工，且不接受任何使用童工之供應商或外包商。	P.75
職業安全衛生			
403 職業衛生安全	403-1 職業安全衛生管理系統	7.5 員工健康	P.89
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	7.5 員工健康	P.89
	403-3 職業健康服務	7.5 員工健康	P.89
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	7.5 員工健康	P.89
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	7.5 員工健康	P.89
	403-6 工作者健康促進	7.5 員工健康	P.89
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	7.5 員工健康	P.89
	403-9 職業傷害	7.5 員工健康	P.89
誠信經營			
205 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2 誠信經營及法令遵循	P.28
206 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.2 誠信經營及法令遵循	P.28
稅務管理			
207 稅務	207-1 稅務方針	3.5 稅務政策	P.37

永續揭露指標對照表 – 其他電子業

編號	指標	指標種類	2023 揭露情形	單位	對應章節
1	消耗能源總量	量化	1,184,954.22	十億焦耳 (GJ)	5.3 能源管理 附錄 – 環境永續管理指標
	外購電力百分比	量化	92.2	百分比 (%)	
	再生能源使用率	量化	7.8	百分比 (%)	
2	總取水量	量化	1,387.68	千立方公尺 (1,000m³)	附錄 – 環境永續管理指標
	總耗水量	量化	105.21	千立方公尺 (1,000m³)	
3	所產生有害廢棄物重量	量化	2,247.88	公噸 (t)	附錄 – 環境永續管理指標
	所產生有害廢棄物回收百分比	量化	0.27	百分比 (%)	
4	職業災害類別及人數 *	量化	66	人數 (人)	7.5 員工健康
	職業災害類別及比率	量化	0.33	百分比 (%)	
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	-	公噸 (t) 百分比 (%)	-
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	金寶電子全面遵守有關限用禁用有害物質與責任礦產等規定，並將相關議題導入供應商管理，要求供應商簽署採購合約。	-	6.3 限用物質管理 6.4 責任礦產管理 6.5 永續供應鏈管理
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	新台幣 (元)	3.2 誠信經營與法令遵循
8	依產品類別之主要產品產量	量化	-	依產品類型	-

* 本公司依勞動部職業安全署申報之職業傷害造成損失工時之件數，統計全球廠區數據，填寫本項指標

* 依職業安全署職業傷害類別統計 GRI 403-9 要求之可記錄職業傷害件數，
全球廠區統計結果請參考附錄 – 社會共融管理指標 5-2 2023 全體員工職業災害統計 (依類別)

SASB 指標對照表

揭露主題	會計指標	代碼	對應章節
水資源管理	(1) 取水量千立方公尺 (m³) (2) 耗水量千立方公尺 (m³) (3) 自水資源壓力區 (高度與極高) 取水量的百分比 (4) 自水資源壓力區 (高度與極高) 耗水量的百分比	TC-ES-140a.1	附錄－環境永續管理指標
廢棄物管理	製程產出的有害廢棄物數量、回收有害廢棄物的百分比	TC-ES-150a.1	附錄－環境永續管理指標
勞動事件	(1) 停工次數 (2) 總閒置天數	TC-ES-310a.1	7.5 員工健康
勞動條件	(1)(a) 直接僱員和 (b) 合同僱員的總可記錄事故率 (TRIR) 和 (2) 虛驚事件發生率 (NMFR) ・可記錄職業傷害比率 (TRIR)= 可記錄職業傷害人數 ×200,000÷ 全年工作時數 ・虛驚事件頻率 (NMFR)= 虛驚傷害件數 ×200,000÷ 全年工作時數	TC-ES-320a.1	7.5 員工健康
	(1) 實體設施和 (2) 第一階供應商設施在 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等流程中由 (a) 所有設施和 (b) 高風險設施稽核的百分比	TC-ES-320a.2	6.5 永續供應鏈管理
	(1) RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等程序的不合格率和 (2)(a) 主要不合格項和 (b) 其他不合格項的相關矯正措施率，細分為 (i) 實體的設施和 (ii) 實體的第一階供應商設施	TC-ES-320a.3	6.5 永續供應鏈管理
產品生命週期管理	回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比	TC-ES-410a.1	6.3 限用物質管理
材料採購	說明與關鍵材料使用相關的風險管理	TC-ES-440a.1	6.4 責任礦產管理

聯合國全球盟約對照表

分類	10 項原則	報告內容 / 說明	對應章節
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	金寶電子支持並尊重國際人權，亦訂有對應的人權管理政策及宣言	7.1 人力資源管理政策
	保證不與踐踏人權者同流合污	金寶電子在反歧視、反性騷擾、反霸凌、禁止強迫勞動與禁止僱用童工方面以「零違反」為目標，並納入人權管理政策及宣言中 身為 RBA 成員之一，金寶電子遵守 RBA 行為準則，也支持 RBA 的「負責任的礦產採購」規範	6.4 責任礦產管理 7.1 人力資源管理政策
勞工標準	企業應支持結社自由及確實承認集體談判權	金寶電子支持結社自由及確實承認集體談判權	Chapter 7 員工關懷
	禁止一切形式的強迫和強制勞動	金寶電子禁止一切形式的強迫和強制勞動	Chapter 7 員工關懷
	確實禁用童工	金寶電子確實禁用童工	3.2 誠信經營與法令遵循 Chapter 7 員工關懷
	杜絕就業和職業方面的歧視	金寶電子杜絕就業和職業方面的歧視	7.1 人力資源管理政策
環境	企業界應支持採用預防性方法因應環境挑戰	金寶電子依據 TCFD 指引內容，建立氣候變遷風險鑑別流程，透過風險項目盤點、風險重大性排序，設定因應策略並揭露	5.1 氣候變遷風險與管理
	主動採取行動，促進在環境方面更負責任的做法	金寶電子依據 TCFD 指引內容，建立氣候變遷風險鑑別流程，透過風險項目盤點、風險重大性排序，設定因應策略並揭露	5.1 氣候變遷風險與管理
	鼓勵開發和推廣環境友善科技	金寶電子在製造過程中降低環境衝擊，並持續使用永續材料，將產品最後的包裝與運輸等列入設計考量，從設計階段開始降低環境足跡，減少環境衝擊	4.1 研發與綠色設計
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	金寶電子努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	3.2 誠信經營與法令遵循

ISO 26000 對照表

分類	主要議題		對應章節
組織治理	• 執行目標實下決策與實施的系統		2.1 ESG 治理組織 3.1 公司治理
人權	• 符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核 • 人權的風險處境	• 避免有同謀關係－直接、利益及沉默等同謀關係	7.1 人力資源管理政策
	• 解決委屈		7.4 員工溝通
	• 歧視與弱勢族群 • 公民與政治權	• 經濟、社會與文化權 • 工作的基本權利	7.1 人力資源管理政策
勞動實務	• 約聘與聘僱關係	• 工作條件與社會保護	7.1 人力資源管理政策
	• 社會對話		7.4 員工溝通
	• 工作的健康與安全		7.5 員工健康
	• 人力發展與訓練		7.3 員工發展
環境	• 污染預防	• 永續資源利用	Chapter 5 環境永續
	• 氣候變遷減緩與適應		5.1 氣候變遷風險與管理
	• 環境保護、生物多樣性與自然棲息地修復		5.4 生物多樣性
公平運作實務	• 反貪腐 • 負責任的政治參與	• 公平競爭 • 促進價值鏈的社會責任	3.2 誠信經營與法令遵循
	• 尊重智慧財產權		4.2 研發專利
消費者議題 *	• 公平的行銷、資訊與契約的實務 • 保護消費者的健康與安全 • 永續消費 • 消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	• 消費者資料保護與隱私 • 提供必要的服務 • 教育與認知	-
社區參與與發展	• 社區參與		8.3 關懷在地社區及志工服務
	• 教育與文化		8.2 深耕教育
	• 增加就業與技術發展 • 科技發展 • 創造財富與收入	• 健康 • 社會投資	Chapter 8 社會參與

* 金寶電子為 B2B 組裝廠，不會直接面對客戶，故《消費者議題》此章節不適用

管理系統證書

範疇	標準	驗證狀況										
		Taipei / Taiwan	Changan / China	Wujing / China	Yueyang / China	MAH / Thailand	PET / Thailand	LIMA/ Philippines	FPIP/ Philippines	SD / USA	Reynosa / Mexico	Manaus / Brazil
品質	ISO9001 品質管理系統	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
	TL9000 通訊電子業品質管理		V				V				V	
	IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統					V	V					
	ISO 13485 醫療器材品質管理系統							V		V		
	ISO17025 實驗室品質管理系統					V						
	AS 9100 航太品質管理系統									V		
	ANSI ESD S20.20 靜電放電防制認證					V	V				V	
環境	IECQ-QC080000 危害物質管理系統	V	V	V			V	V				
	ISO14001 環境管理系統		V	V	V	V	V	V	V		V	V
	ISO14064 溫室氣體查驗	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
	ISO50001 能源管理系統	V	V	V	V	V	V	V	V			
	OEM GP 環保系統	V				V						
	UL2799 填埋廢棄物流向聲明驗證						V*					
營運	ISO22301 營運持續管理								V			
職安	ISO45001 職業安全衛生管理系統	V	V	V	V	V	V	V	V			V
資訊	ISO 27001 資訊安全管理	V										

* 此驗證僅限特定產品線

環境永續管理指標

1. 環境管理費用統計

單位：新台幣仟元

	2021 年				2022 年				2023 年				
	污染防治設備投資	污染防制費用	廢棄物處理費	管理活動費用	污染防治設備投資	污染防制費用	廢棄物處理費	管理活動費用	污染防治設備投資	污染防制費用	違反環保法規所致損失	廢棄物處理費	管理活動費用
台灣	-	-	41.90	-	-	-	58.10	-	-	-	-	732	398
中國	24,816.20	12,783.64	1,044.95	939.40	2,910.85	1,855.70	12,642.12	1,223.93	787	444	-	1,032	3,558
泰國	-	399.06	351.82	-	-	561.93	216.51	-	161	82	-	226	1,008
菲律賓	-	-	2,819.38	-	-	-	5,480.40	-	175,722	123,074	345,412*	6,844	20,724
巴西	396.25	83,864.81	3,873.25	368.00	497.82	55,677.58	2,980.86	415.91	-	1,033	-	2,967	7,917
墨西哥	-	-	47.78	-	-	-	31.06	-	-	-	-	25	100
馬來西亞	47.61	174.97	287.19	74.20	151.07	280.58	286.53	208.52	264	169	-	377	997
美國	-	-	529.01	-	-	-	595.22	-	-	-	-	672	572
合計	25,260.07	97,222.47	8,995.29	1,381.60	3,559.74	58,375.80	22,290.8	1,848.36	176,935	124,801	345,412	12,876	35,274

* 依《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第 4 條規定，公司應公開之重大訊息包含單一事件罰鍰金額累計超過 100 萬元者，2023 年菲律賓廠區因廢水排放違規遭受當地政府罰款共計 345,412 元，單一事件未超過 100 萬元，故於此揭露

2-1 主要能源使用 (依能源類別)

	2020 年			2021 年				
	液化天然氣 (千立方公尺)	柴油 (公升)	電力消耗總量 (千度)	液化天然氣 (千立方公尺)	液化石油氣 (公斤)	車用汽油 (公升)	柴油 (公升)	電力消耗總量 (千度)
台灣	-	-	3,865.00	-	-	15,601.68	3,964.93	4,619.47
中國	135.00	31,000.00	90,437.00	71,522.53	-	12,281.45	11,638.40	104,827.89
泰國	-	8,000.00	119,491.00	-	119,470.00	10,307.00	330,979.77	167,825.25
菲律賓	-	163,000.00	87,708.00	-	52,800.00	7,778.04	117,676.35	104,443.93
巴西	-	13,000.00	17,797.00	-	17,120.00	10,228.45	10,122.47	20,161.00
墨西哥	20.00	6,000.00	5,151.00	-	537,316.00	2,000.00	800.00	6,850.40
馬來西亞	-	-	-	-	-	-	-	8,781.12
美國	-	-	-	-	33.07	181.70	-	273.33
合計 (原統計單位)	155.00	221,000.00	324,449.00	71,522.53	726,739.07	58,378.32	475,181.92	417,782.40
合計 (吉焦耳)	5.84	7,767.18	1,168,016.40	2,693.25	36,677.94	1,905.19	16,700.55	1,504,016.65
各類能源佔總使用量比例 (%)	0.0005	0.66	99.34	4.53	61.66	3.20	28.08	96.29

	2022 年					2023 年				
	液化天然氣（千立方公尺）	液化石油氣（公斤）	車用汽油（公升）	柴油（公升）	電力消耗總量（千度）	液化天然氣（千立方公尺）	液化石油氣（公斤）	車用汽油（公升）	柴油（公升）	電力消耗總量（千度）
台灣	-	-	10,952.46	3,538.69	4,522.60	-	-	9,806.15	4,013.46	3,514.66
中國	113,725.00	-	11,377.62	9,172.80	91,763.62	55,978.00	-	18,239.01	5,411.70	59,427.25
泰國	-	110,326.84	9,062.73	252,194.69	211,096.74	-	98,833.00	8,712.24	184,521.31	141,893.03
菲律賓	-	90,450.00	544.48	29,840.01	114,315.03	-	27,550.00	1,096.01	667,792.96	88,274.41
巴西	-	15,260.00	8,198.02	12,541.50	19,429.00	-	15,580.00	16,200.31	14,589.97	12,928.00
墨西哥	-	12,017.00	2,632.00	600.00	6,424.66	5,256.00	-	2,207.37	200.00	3,906.20
馬來西亞	-	-	-	-	6,813.08	-	-	-	12.00	7,189.15
美國	-	21.77	135.52	-	278.70	-	48.00	30.87	-	321.90
合計（原統計單位）	113,725.00	228,075.61	42,902.83	307,887.69	454,643.42	61,234.00	142,011.00	56,291.96	876,541.39	317,454.60
合計（吉焦耳）	4,282.43	11,510.80	1,400.14	10,820.90	1,636,716.31	2,305.83	7,167.18	1,837.10	30,806.57	1,142,836.55
各類能源佔總使用量比例 (%)	0.26	0.69	0.08	0.65	98.32	0.19	0.60	0.16	2.60	96.45

2-2 主要能源使用（依再生能源、非再生能源分類）

單位：兆瓦小時

	2021 年	2022 年	2023 年		
			台灣	海外	合計
非再生能源總量	411,876.11	438,722.10	3642.74	300,649.53	304,292.27
再生能源總量	22,011.00	23,703.06	-	24,861.40	24,861.40
能源耗用總量	433,887.11	462,425.16	3,642.74	325,510.93	329,153.67

3-1 用電量

單位：千度

	2020 年	2021 年							2022 年						
	非再生電力（外購）	非再生電力（外購）(A)	再生電力（自用）(B)	再生電力（外購）(C)	再生電力消耗總量（無購買再生能源憑證）(D)=(B)+(C)	電力消耗總量 (E)=(A)+(D)	再生購買憑證 (F)	非再生電力消耗總量（無再生能源憑證）(G)=(A)-(F)	非再生電力（外購）(A)	再生電力（自用）(B)	再生電力（外購）(C)	再生電力消耗總量（無購買再生能源憑證）(D)=(B)+(C)	電力消耗總量 (E)=(A)+(D)	再生購買憑證 (F)	非再生電力消耗總量（無再生能源憑證）(G)=(A)-(F)
台灣	3,865.00	4,619.47	-	-	-	4,619.47	-	4,619.47	4,522.60	-	-	-	4,522.60	-	4,522.60
中國	90,437.00	104,827.89	-	-	-	104,827.89	-	104,827.89	89,224.69	2,538.93	-	2,538.93	91,763.62	-	89,224.69
泰國	119,491.00	167,825.25	-	-	-	167,825.25	-	167,825.25	211,096.74	-	-	-	211,096.74	-	211,096.74
菲律賓	87,708.00	104,443.93	-	-	-	104,443.93	-	104,443.93	114,315.03	-	-	-	114,315.03	-	114,315.03
巴西	17,797.00	20,161.00	-	-	-	20,161.00	20,161.00	-	19,429.00	-	-	-	19,429.00	19,429.00	-
墨西哥	5,151.00	5,000.40	-	1,850.00	1,850.00	6,850.40	-	5,000.40	4,689.54	-	1,735.13	1,735.13	6,424.66	-	4,689.54
馬來西亞	-	8,781.12	-	-	-	8,781.12	-	8,781.12	6,813.08	-	-	-	6,813.08	-	6,813.08
美國	-	273.33	-	-	-	273.33	-	273.33	278.70	-	-	-	278.70	-	278.70
合計	324,449.00	415,932.40	-	1,850.00	1,850.00	417,782.40	20,161.00	395,771.40	450,369.36	2,538.93	1,735.13	4,274.06	454,643.42	19,429.00	430,940.36

	2023 年						
	非再生電力（外購）(A)	再生電力（自用）(B)	再生電力（外購）(C)	再生電力消耗總量（無購買再生能源憑證）(D)=(B)+(C)	電力消耗總量 (E)=(A)+(D)	再生購買憑證 (F)	非再生電力消耗總量（無再生能源憑證）(G)=(A)-(F)
台灣	3,514.66	-	-	-	3,514.66	-	3,514.66
中國	55,947.53	3,479.72	-	3,479.72	59,427.25	-	55,947.53
泰國	141,893.03	-	-	-	141,893.03	-	141,893.03
菲律賓	80,722.15	7,552.26	-	7,552.26	88,274.41	-	80,722.15
巴西	12,928.00	-	-	-	12,928.00	12,928.00	-
墨西哥	3,004.77	150.24	751.19	901.43	3,906.20	-	3,004.77
馬來西亞	7,189.15	-	-	-	7,189.15	-	7,189.15
美國	321.90	-	-	-	321.90	-	321.90
合計	305,521.19	11,182.21	751.19	11,933.40	317,454.60	12,928.00	292,593.19

* 金寶電子自 2021 年開始使用再生能源
* 台灣總部 2022 年外購電力 4,522.6 千度，2023 年外購電力 3,514.66 千度，2023 年較 2022 年降低 22.29%
* 泰金寶泰國廠區 2022 年外購電力 154,337.44 千度，外購電力能源強度 45.48 千度 / 百萬美元；2023 年外購電力 118,864.61 千度，外購電力能源強度 36.69 千度 / 百萬美元；2023 年較 2022 年降低 19.32%

3-2 再生能源用電量

	2021 年		2022 年		2023 年	
	用電量 (度)	佔電力消耗總量比例 (%)	用電量 (度)	佔電力消耗總量比例 (%)	用電量 (度)	佔電力消耗總量比例 (%)
再生能源 (自發自用)	-	0	2,538,929	0.6%	11,182,210	3.5%
再生能源 (外購)	1,850,000	0.4%	1,735,127	0.4%	751,192	0.2%
再生能源 (REC)	20,161,000	4.8%	19,429,000	4.3%	12,928,000	4.1%
合計	22,011,000	5.3%	23,703,056	5.2%	24,861,402	7.8%

4-1 水資源管理 (依總量)

單位：百萬公升

用水量	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
台灣	38.2	42.5	42.96	42.99	36.95
中國	652.02	2,267.56	706.85	417.33	110.69
泰國	577.76	534.36	643.70	671.69	700.08
菲律賓	659.65	606.88	667.50	927.95	518.20
巴西	0.80	0.91	1.11	0.68	0.03
墨西哥	8.20	11.35	9.25	5.86	5.26
馬來西亞	26.03	23.05	28.60	26.58	15.42
美國	2.53	0.71	0.50	1.00	1.01
合計	3,855.41	6,897.03	4,119.62	2,094.08	1,387.68

4-2 水資源管理 (依類別)

單位：百萬公升

	2023 年		
	取水量	排水量	耗水量
台灣	36.95	36.95	-
中國	110.69	94.19	16.50
泰國	700.08	698.95	1.13
菲律賓	518.20	442.60	75.60
巴西	0.03	0.03	-
墨西哥	5.26	5.26	-
馬來西亞	15.42	3.44	11.98
美國	1.01	1.00	0.01
合計	1,387.64	1,282.42	105.21

5-1 廢棄物管理 (依總量)

單位：噸

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
生活廢棄物	6,163.04	10,373.18	2,224.42	973.58
一般事業廢棄物	12,493.03	15,674.12	12,978.47	8,579.36
有害廢棄物	10,282.36	2,223.19	3,872.31	2,247.88
合計	28,938.43	19,790.12	19,075.04	11,800.81

5-2 廢棄物管理 (依類別)

單位：噸

2023 年	生活廢棄物					一般事業廢棄物							有害廢棄物						
	回收再利用	直接處置				回收再利用			直接處置				回收再利用			直接處置			
	其他回收作業	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他處置	再生利用	其他回收作業	再準備使用	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他處置	再生利用	其他回收作業	再準備使用	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他處置
台灣	-	84.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
中國	11.18	-	-	-	-	1,761.87	164.82	-	-	-	-	-	1.58	-	-	0.60	23.53	-	33.60
泰國	-	-	-	-	393.31	3.00	27.33	2,572.80	-	-	-	78.87	3.80	-	-	23.27	-	12.79	176.42
菲律賓	-	-	-	280.38	-	1,054.86	1,697.61	-	-	-	237.54	-	-	-	5.44	-	-	-	1,847.83
巴西	-	-	186.02	-	-	479.65	5.79	-	-	95.35	-	-	-	13.54	-	-	32.21	-	57.84
墨西哥	-	-	-	18.70	-	143.06	-	-	-	-	-	10.30	0.50	-	-	-	2.03	-	-
馬來西亞	-	-	-	-	-	201.07	-	-	-	-	45.20	-	-	12.56	-	-	-	-	-
美國	-	-	-	-	-	-	-	-	0.24	-	-	-	-	-	-	0.35	-	-	-
合計	11.18	84.00	186.02	299.08	393.31	3,643.51	1,895.55	2,572.80	0.24	95.35	282.74	89.17	5.88	26.10	5.44	24.22	57.77	12.79	2,115.69
各類廢棄物占總廢棄物量比例 (%)	0.09%	0.71%	1.58%	2.53%	3.33%	30.88%	16.06%	21.80%	0.00%	0.81%	2.40%	0.76%	0.05%	0.22%	0.05%	0.21%	0.49%	0.11%	17.93%

5-3 廢棄物管理 (依處理方式)

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

6. 2022 及 2023 年 ESG 指標

	ESG 指標		2022	2023	2023 相較前一年度
溫室氣體排放 (tons CO_2e)	台灣	台灣廠區較前一年度降低 2% 以上	2,674	2,067	-22.70%
	泰國	-	78,488	60,551.42	-
溫室氣體排放強度 (tons CO_2e/ 百萬美元)	台灣	-	-	-	-
	泰國	泰國廠區較前一年度降低 2% 以上	23.13	18.69	-19.18%
能源使用外購電力 (千度)	台灣	台灣廠區較前一年度降低 2% 以上	4,522.6	3,514.66	-22.29%
	泰國	-	154,337.44	118,864.61	-
能源使用外購電力強度 (千度 / 百萬美元)	台灣	-	-	-	-
	泰國	泰國廠區較前一年度降低 2% 以上	45.48	36.69	-19.32%
公司治理評鑑評比	台灣	評比為前 35% 上市公司	符合 (21-35%)	符合 (6-20%)	-
	泰國	金寶電子於證交所評鑑為前 5% 或 6%-20%	未符合 (21-35%)	符合 (6-20%)	-

社會共融管理指標

1-1 全體員工分布 (依性別)

		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年		
						台灣	海外	合計
人數 (人)	女性	20,579	20,628	29,332	29,346	622	22,692	23,314
	男性	19,121	24,060	25,969	24,745	778	18,581	19,359
	合計	39,700	44,688	55,301	54,091	1,400	41,273	42,673
比例 (%)	女性	51.84%	46.16%	53.04%	54.25%	1.46%	53.18%	54.63%
	男性	48.16%	53.84%	46.96%	45.75%	1.82%	43.54%	45.37%

1-2 全體員工分布 (依年齡)

		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年		
						台灣	海外	合計
人數 (人)	30 歲以下	24,590	24,964	31,386	30,196	93	19,895	19,988
	31-50 歲	14,308	18,847	22,925	22,680	1,001	20,462	21,463
	50 歲以上	802	877	990	1,215	306	916	1,222
	合計	39,700	44,688	55,301	54,091	1,400	41,273	42,673
比例 (%)	30 歲以下	61.94%	55.86%	56.75%	55.82%	0.22%	46.62%	46.84%
	31-50 歲	36.04%	42.17%	41.45%	41.93%	2.35%	47.95%	50.30%
	50 歲以上	2.02%	1.96%	1.79%	2.25%	0.72%	2.15%	2.86%

1-3 全體員工分布 (依營運據點)

	2019 年		2020 年		2021 年		2022 年		2023 年	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
台灣	2,219	5.59%	2,061	4.61%	2,015	3.64%	1,825	3.37%	1,400	3.28%
中國	6,693	16.86%	12,955	28.99%	11,371	20.56%	7,616	14.08%	5,072	11.89%
泰國	16,385	41.27%	16,872	37.76%	26,336	47.62%	28,103	51.96%	24,574	57.59%
菲律賓	12,118	30.52%	10,619	23.76%	13,192	23.85%	14,025	25.93%	9,805	22.98%
巴西	1,178	2.97%	1,109	2.48%	1,500	2.71%	1,717	3.17%	1,367	3.20%
墨西哥	818	2.06%	840	1.88%	654	1.18%	595	1.10%	241	0.56%
馬來西亞	154	0.39%	146	0.33%	149	0.27%	129	0.24%	130	0.30%
美國	135	0.34%	86	0.19%	84	0.15%	81	0.15%	84	0.20%

1-4 全體員工分布 (依學歷)

單位：%

學歷	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
碩士以上	1.97%	1.73%	1.69%	1.03%	1.10%
大專	21.45%	19.27%	18.47%	18.44%	21.02%
高中	32.31%	39.40%	34.91%	32.56%	28.83%
高中以下	44.27%	39.60%	44.93%	47.97%	49.05%

1-5 全體員工分布 (依全職、兼職)

單位：人

		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年		
						台灣	海外	合計
永久聘雇員工 (不定期契約)	女性	19,484	15,603	13,567	26,467	622	20,709	21,331
	男性	17,257	16,429	9,934	21,982	773	17,146	17,919
臨時員工 (定期契約)	女性	421	1,155	1,282	286	-	95	95
	男性	465	1,978	1,785	328	5	73	78
無保證時數員工	女性	674	3,870	3,930	2,593	-	1,888	1,888
	男性	1,399	5,653	4,751	2,435	-	1,362	1,362
派遣人員		-	-	22	19	-	277	277
全職員工	女性	12,841	14,720	16,322	15,332	622	10,484	11,106
	男性	12,224	14,442	13,510	11,913	773	7,233	8,006
兼職員工	女性	30	24	35	55	-	39	39
	男性	29	31	35	40	5	23	28

1-6 全體員工分布 (依多元指標)

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年		
					台灣	海外	合計
高階主管在地比例 (%)	73.68%	48.72%	46.43%	58.97%	34.01%	12.93%	46.94%
女性業務主管占比 (%)	40.79%	53.54%	48.15%	45.19%	43.72%	14.21%	57.92%
女性 STEM 高階 (一級) 主管比例 (%)					-	0.005%	0.005%
女性 STEM 中階主管比例 (%)					-	0.08%	0.08%
女性 STEM 基層 (初階) 主管比例 (%)					0.26%	0.24%	0.50%
女性 STEM 專業人員比例 (%)					0.50%	0.91%	1.41%
女性 STEM 直接人員比例 (%)					-	7.84%	7.84%
女性 STEM 比例 (%)	1.00%	0.85%	0.70%	0.73%	0.76%	9.07%	9.83%
LGBTQI + 人數 (人)	-	-	-	-	-	1,002	1,002
身心障礙員工人數 (人)	84	138	241	252	18	74	92
原住民員工 (人)	-	-	-	-	-	-	-
所有主管人數 (人)	1,711	1,959	2,075	2,025	710	1,049	1,759
所有女性主管人數 (人)	456	546	603	625	214	363	577
所有非主管人數 (人)	37,989	42,729	53,226	52,066	690	40,224	40,914
全年平均人數 (人)	39,035	43,878	54,658	56,649	1,561	41,792	43,353

1-7 全體員工分布 (依國籍)

單位：人

	2022 年	2023 年
台灣	1,857	1,433
中國	7,673	5,072
泰國	7,415	5,546
菲律賓	15,282	9,771
新加坡	23	17
馬來西亞	87	80
日本	13	3
香港	3	1
印度	124	129
緬甸	20,168	18,680
巴拉圭	-	1
越南	4	3
印尼	18	2
巴基斯坦	1	1
柬埔寨	176	143
尼泊爾	11	4
孟加拉	26	20
祕魯	1	1
斯里蘭卡	3	3
美國	79	62
墨西哥	601	247
巴西	1,759	1,345
委內瑞拉	6	2
荷蘭	4	-
西班牙	1	-
波瀾	1	-
伊朗	1	-
合計	55,337	42,566

2-1 全體員工職類統計 (依性別)

單位：人

		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年		
						台灣	海外	合計
高階 (一級) 主管	女性	9	14	13	14	10	17	27
	男性	86	103	99	103	40	80	120
中階主管	女性	104	133	132	145	49	84	133
	男性	386	459	484	451	148	177	325
基層 (初階) 主管	女性	343	399	458	466	155	262	417
	男性	783	851	889	846	308	429	737
專業人員	女性	2,618	2,603	2,979	3,112	408	2,049	2,457
	男性	3,742	3,637	3,896	3,975	282	2,648	2,930
直接人員	女性	17,505	17,479	25,750	25,609	-	20,280	20,280
	男性	14,124	19,010	20,601	19,370	-	15,247	15,247

2-2 全體員工職類統計 (依年齡)

單位：人

		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年		
						台灣	海外	合計
高階 (一級) 主管	30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-
	31-50 歲	33	45	39	35	9	52	61
	50 歲以上	62	71	73	82	41	44	85
中階主管	30 歲以下	3	3	7	2	-	2	2
	31-50 歲	325	447	453	398	108	182	290
	50 歲以上	117	146	158	196	89	55	144
基層 (初階) 主管	30 歲以下	35	67	49	41	-	20	20
	31-50 歲	970	1,138	1,142	1,076	363	582	945
	50 歲以上	120	128	153	195	100	91	191
專業人員	30 歲以下	2,559	2,443	2,907	2,865	93	1,613	1,706
	31-50 歲	3,651	3,543	3,794	3,991	521	2,961	3,482
	50 歲以上	151	157	174	233	76	144	220
直接人員	30 歲以下	21,993	22,451	28,423	27,288	-	18,260	18,260
	31-50 歲	9,329	13,674	17,497	17,180	-	16,685	16,685
	50 歲以上	352	375	432	509	-	582	582

3-1 全體員工新進、離職統計 (依性別)

		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年			5 年平均 %
						台灣	海外	合計	
新進人員 (人) 與比例 (%)	女性	15,561	18,592	25,432	24,917	33	4,760	4,793	-
		3.27%	3.47%	3.83%	3.84%	0.01%	0.93%	0.94%	3.07%
	男性	21,261	28,858	31,654	25,592	56	4,695	4,751	-
		4.46%	5.38%	4.77%	3.94%	0.01%	0.92%	0.93%	3.90%
	合計	36,822	47,450	57,086	50,509	89	9,455	9,544	-
		7.73%	8.85%	8.60%	7.78%	0.02%	1.85%	1.86%	6.97%
離職人員 (人) 與比例 (%)	女性	12,915	15,672	19,558	26,452	169	10,282	10,451	-
		2.71%	2.92%	2.95%	4.08%	0.03%	2.01%	2.04%	2.94%
	男性	19,012	22,942	26,394	28,735	304	8,961	9,265	-
		3.99%	4.28%	3.98%	4.43%	0.06%	1.75%	1.81%	3.70%
	合計	31,927	38,614	45,952	55,187	473	19,243	19,716	-
		6.70%	7.20%	6.92%	8.50%	0.09%	3.76%	3.85%	6.64%
自願離職人員 (人) 與比例 (%)	女性	11,291	13,804	15,193	22,129	80	7,861	7,941	-
		2.37%	2.57%	2.29%	3.41%	0.02%	1.54%	1.55%	2.44%
	男性	15,991	19,835	21,096	23,096	119	6,183	6,302	-
		3.36%	3.70%	3.18%	3.56%	0.02%	1.21%	1.23%	3.00%
	合計	27,282	33,639	36,289	45,225	199	14,044	14,243	-
		5.73%	6.27%	5.47%	6.97%	0.04%	2.74%	2.78%	5.44%

3-2 全體員工新進、離職統計 (依年齡)

		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年			5 年平均 %
						台灣	海外	合計	
新進人員 (人) 與比例 (%)	30 歲以下	26,760	31,530	39,658	35,429	22	6,213	6,235	-
		9.07%	10.53%	10.53%	9.78%	0.01%	2.59%	2.60%	8.50%
	31-50 歲	9,893	15,845	17,322	14,927	59	3,224	3,283	-
		5.76%	7.01%	6.30%	5.48%	0.02%	1.25%	1.27%	5.16%
	50 歲以上	169	76	123	153	8	18	26	-
		1.76%	0.72%	1.04%	1.05%	0.05%	0.12%	0.18%	0.95%
離職人員 (人) 與比例 (%)	30 歲以下	22,874	27,372	31,192	37,694	52	11,469	11,521	-
		7.75%	9.14%	8.28%	10.40%	0.02%	4.78%	4.80%	8.08%
	31-50 歲	8,911	11,034	14,584	17,273	313	7,644	7,957	-
		5.19%	4.88%	5.30%	6.35%	0.12%	2.97%	3.09%	4.96%
	50 歲以上	142	175	176	218	108	130	238	-
		1.48%	1.66%	1.48%	1.50%	0.74%	0.89%	1.62%	1.55%
自願離職人員 (人) 與比例 (%)	30 歲以下	19,659	24,138	24,652	30,959	39	8,542	8,581	-
		6.66%	8.06%	6.55%	8.54%	0.02%	3.56%	3.58%	6.68%
	31-50 歲	7,511	9,354	11,511	14,107	143	5,457	5,600	-
		4.37%	4.14%	4.18%	5.18%	0.06%	2.12%	2.17%	4.01%
	50 歲以上	114	115	126	157	17	45	62	-
		1.18%	1.09%	1.06%	1.08%	0.12%	0.31%	0.42%	0.97%

3-3 全體員工新進、離職統計 (依營運據點)

	新進人員					離職人員				
	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
台灣	608	373	251	228	89	390	566	383	417	473
	2.28%	1.51%	1.04%	1.04%	0.53%	1.46%	2.29%	1.58%	1.90%	2.82%
中國大陸	18,317	31,680	23,722	20,030	5,685	16,443	20,355	24,937	22,882	7,650
	22.81%	20.38%	17.38%	21.92%	9.34%	20.47%	13.09%	18.28%	25.04%	12.57%
泰國	6,018	6,980	23,010	12,946	607	5,746	6,750	12,629	11,619	5,754
	3.06%	3.45%	7.28%	3.84%	0.21%	2.92%	3.33%	4.00%	3.45%	1.95%
菲律賓	10,401	7,258	8,722	16,161	2,572	7,940	9,462	6,712	19,151	5,203
	7.15%	5.70%	5.51%	9.60%	2.19%	5.46%	7.43%	4.24%	11.38%	4.42%
巴西	185	207	642	540	477	462	433	393	519	179
	1.31%	1.56%	3.57%	2.62%	2.91%	3.27%	3.25%	2.18%	2.52%	1.09%
墨西哥	1,181	892	679	570	43	820	935	825	537	387
	12.03%	8.85%	8.65%	7.98%	1.49%	8.35%	9.28%	10.51%	7.52%	13.38%
馬來西亞	51	46	43	23	55	49	53	52	48	58
	2.76%	2.63%	2.40%	1.49%	3.53%	2.65%	3.03%	2.91%	3.10%	3.72%
美國	61	14	17	11	16	77	60	21	14	12
	3.77%	1.36%	1.69%	1.13%	1.59%	4.75%	5.81%	2.08%	1.44%	1.19%

4-1 全體員工教育訓練統計 (依金額、時數、人次)

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
教育訓練費用 (元)	2,361,858	2,359,321	4,096,077	5,971,925	5,202,728
開課總次數 (梯次)	452	1,228	2,050	2,594	2,161
開課總時數 (小時)	21,992	185,161	259,684	267,557	93,478
受訓總時數 (小時)	21,992	196,646	282,446	339,487	108,059
上課總人次 (人次)	7,140	19,257	36,364	59,680	34,628
每人平均受訓成本 (元)	331	123	113	100	150
平均受訓時數 (小時)	3	10	8	6	3

4-2 全體員工教育訓練統計 (依營運據點)

單位：小時

		2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
教育訓練時數	台灣	21,992.0	12,748.5	35,571.0	43,157.0	32,028.9
	中國	46,807.0	151,416.0	194,195.0	162,932.0	2,059.0
	泰國	11,848.0	10,382.0	9,978.0	11,542.0	3,028.5
	菲律賓	1,707.0	1,158.6	1,845.1	2,419.0	407.1
	巴西	8,972.5	2,520.0	11,440.3	40,526.2	31,513.3
	墨西哥	9,063.0	6,831.0	6,262.0	4,603.0	24,290.0
	馬來西亞	245.0	102.0	92.0	864.0	139.0
	美國	246.0	2.5	301.0	1,514.2	12.0
平均教育訓練時數	台灣	10.34	6.06	17.69	23.65	22.88
	中國	6.99	11.69	17.08	21.39	0.41
	泰國	0.72	0.62	0.38	0.41	0.12
	菲律賓	0.14	0.11	0.14	0.17	0.04
	巴西	7.62	2.27	7.63	23.60	23.05
	墨西哥	11.08	8.13	9.57	7.74	100.79
	馬來西亞	1.59	0.70	0.62	6.70	1.07
	美國	1.82	0.03	3.58	18.69	0.14

4-3 全體員工教育訓練統計 (依職級、性別)

單位：小時

			2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
教育訓練時數	高階 (一級) 主管	女性	38.5	88.5	129.5	68.0	274.0
		男性	177.5	294.5	544.5	322.5	521.0
	中階主管	女性	482.0	431.0	1,063.0	1,629.0	1,260.9
		男性	901.5	987.0	2,688.0	4,255.3	3,245.0
	基層 (初階) 主管	女性	2,167.5	1,597.0	5,854.4	6,320.4	6,736.7
		男性	5,045.5	3,466.0	8,975.6	10,817.5	10,128.9
	專業人員	女性	314,947.5	9,578.0	21,520.7	58,942.1	30,384.2
		男性	17,979.5	9,531.5	19,071.1	24,769.1	24,698.6
	直接人員	女性	24,570.0	65,435.0	88,483.3	103,228.1	14,346.3
		男性	45,671.0	105,237.5	134,116.4	129,135.4	16,464.0
平均教育訓練時數	高階 (一級) 主管	女性	4.28	6.32	9.96	4.86	10.15
		男性	2.06	2.86	5.50	3.13	4.34
	中階主管	女性	4.63	3.24	8.05	11.23	9.48
		男性	2.34	2.15	5.55	9.44	9.98
	基層 (初階) 主管	女性	6.32	4.00	12.78	13.56	16.16
		男性	6.44	4.07	10.10	12.79	13.74
	專業人員	女性	5.71	3.68	7.22	18.94	12.37
		男性	4.80	2.62	4.90	6.23	8.43
	直接人員	女性	1.40	3.74	3.44	4.03	0.71
		男性	3.23	5.54	6.51	6.67	1.08

4-4 2023 年台灣員工教育訓練統計

	男性		女性	
	訓練時數 (小時)	小時 / 員工	訓練時數 (小時)	小時 / 員工
高階 (一級) 主管	210.5	5.26	79.0	7.90
中階主管	2,684.0	18.14	1,055.9	21.55
基層 (初階) 主管	6,848.0	22.23	4,018.0	25.92
專業人員	6,741.0	23.90	10,392.5	25.47
合　計	16,483.5	21.19	15,545.4	24.99

5-1 2023 全體員工職業災害統計 (依營運據點)

	台灣	海外	合計
全年工作時數 (小時)	2,992,187	92,582,093	95,574,280.4
職業傷害造成損失工時之件數 (件)	6	60	66
可記錄職業傷害件數 (件)	6	150	156
可記錄職業傷害比率 (%)	0.40	0.32	0.33

5-2 2023 全體員工職業災害統計 (依類別)

單位：件

	台灣	海外	合計
墜落、滾落	-	2	2
跌倒	-	4	4
衝撞	-	9	9
物體飛落	-	6	6
物體倒塌、崩塌	-	4	4
被撞	-	39	39
被夾、被捲	-	26	26
被切、割、擦傷	-	25	25
踩踏（踏穿）	-	1	1
與高溫、低溫之接觸	-	4	4
與有害物等之接觸	-	4	4
感電	-	4	4
爆炸	-	-	-
物體破裂	-	6	6
火災	-	-	-
不當動作	1	5	6
其他	5	11	16
可記錄職業傷害件數合計	6	150	156

永續治理管理指標

專利申請、通過與存續件數

單位：件

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
當年度申請件數	34	9	50	59	27
當年度通過件數	178	281	38	18	23
當年度失效 / 放棄件數	37	487	181	37	93
當年度有效存續件數	554	348	205	186	116

金寶電子
KINPO ELECTRONICS, INC.

ESG

LinkedIn

FB

IG