

金寶電子 2025 永續報告書



目錄

前言

003	關於本報告書
004	董事長的話
005	總經理的話
006	經營與績效
009	重大主題分析與利害關係人溝通

環境 ENVIRONMENT

016	典範行動
017	績效與肯定

環境永續

020	E.01 自然與氣候變遷風險行動
025	E.02 溫室氣體管理
028	E.03 能資源管理
034	E.04 生物多樣性
041	E.05 有害物質管理
043	E.06 責任礦產管理

社會 SOCIAL

047	典範行動
049	績效與肯定

員工關懷

051	S.01 人權保障
054	S.02 人力資源管理
062	S.03 薪資與福利
067	S.04 員工發展
069	S.05 員工溝通
071	S.06 員工健康
077	S.07 員工參與

社會共融

079	S.08 共融發展策略藍圖
080	S.09 共融投入績效
081	S.10 共融行動力

治理 GOVERNANCE

091	典範行動
092	績效與肯定

公司治理

094	G.01 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標
095	G.02 公司治理
100	G.03 誠信經營與法令遵循
104	G.04 風險管理
107	G.05 資訊安全管理
110	G.06 稅務政策
112	G.07 品質管理
114	G.08 客戶需求與滿意度調查
118	G.09 主要倡議與參與

研發創新

121	G.10 研發與綠色設計
124	G.11 研發專利

永續採購

127	G.12 永續採購政策與目標
129	G.13 供應商篩選與評估
130	G.14 供應鏈風險管理
132	G.15 供應商能力建置

附錄

134	獨立有限確信報告
136	GRI Standard 指標對照表
139	SASB 指標 / 永續揭露指標對照表—其他電子業
140	聯合國全球盟約對照表
140	ISO 26000 對照表
141	管理系統證書
142	環境永續管理指標
146	社會共融管理指標
150	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 12 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
報告書下載

金寶電子 ESG 首頁
<https://esg.kinpo.com.tw/zh-TW/home>

報告期間

本報告書揭露內容期間為 2025 財務年度 (2025 年 1 月 1 日起至 2025 年 12 月 31 日止)

報告範疇

本報告範疇包括總部 (深坑、南京東路、大業、新竹辦公室) 及子公司，中國、菲律賓、泰國、馬來西亞、巴西、墨西哥、美國、新加坡及韓國廠區，自 2025 永續報告書起，報告範疇跟合併財報一致。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 2021 年至 2025 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。2025 永續報告書經提報董事會討論案通過。

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，係依據安永聯合會計師事務所查證之年度財務報告。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。

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
- 國際會計準則理事會 (International Accounting Standards Board, IASB)：國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS)
- 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)
- 自然相關財務揭露架構 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)

- 聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)
- 國際標準化組織 (International Organization for Standardization, ISO)：ISO 26000 社會責任指引

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

本報告書所揭首次發行時間 2014 年

本次發行版本 2026 年 8 月

下次發行版本 2027 年 8 月

董事長的話

國際衝突不斷， 全球前景的不確定性已成為日常

2025 年《全球風險報告》統計指出，地緣政治風險已悄悄擠進全球前 10 大風險。科技風險除了 AI 造成的錯誤資訊和假訊息以外，網路風險也衍生成為網路間諜與戰爭，警示全球企業在發展 AI 時，也要同時留意是否間接產生不良的後果。這一年來國際衝突不斷，無論是戰爭造成的地緣政治風險，關稅造成的經濟風險，極端天氣、污染造成的環境風險，全球前景的不確定性已成為日常。

增進集團間的合作， 享受資源的同時也負起同等的責任

近年來受到戰爭影響，衍生供應鏈破碎的問題，而去年因美國提出對等關稅政策，除了讓所有國家與美國談判之外，也間接提高供應鏈重組的重要性，供應鏈對企業的影響不容小覷。金寶集團早已意識到供應鏈的重要性，自 1988 年起即在海外布局，生產工廠遍布全球，我們持續增進並落實集團間的合作，運用金寶製造體系產生綜效，強化企業韌性，讓我們的營運更具競爭力。同時，集團在每個地區成立新的廠區時，我們都與當地政府、人民長期合作，以達到相輔相成、共融發展的成果，這是我們在享受當地資源的同時也須負起的責任。

雄視寰宇，立業千秋

2025 年我們共同面對了中美貿易戰、對等關稅問題等種種更艱難的挑戰，但是即便是在如此困難的局面，集團的整體營業額仍能維持平穩，是大家共同努力的結果。在全球前景充滿不確定的情況下，真正的韌性不是對抗趨勢，而是理解時局的變化，及時滾動調整，預先提出相對應的措施。這份從容與團結，也正是金寶面對挑戰、邁向永續的最佳寫照。讓我們持續並肩作戰，邁向更好的 2026 年。



金寶電子 董事長
許介立



總經理的話

將大環境不穩定的風險， 轉換為發展機會

依據 KPMG《2025 全球 CEO 前瞻大調查》，在全球持續面臨地緣政治緊張及經濟不確定性的情況下，儘管經濟信心降低，但仍有近 8 成的 CEO 對自身企業的前景感到樂觀，並積極支持 AI 投資及人才培訓，推動未來成長。面對大環境的不確定性與風險，我們持續推展 AI 業務，並加深教育訓練的深度與廣度，提高人才潛力。透過各項規劃及措施提高公司面對風險的韌性，將風險轉換成機會，與國際趨勢接軌。

持續提升環境永續韌性， 將永續理念實踐於日常營運

為了實踐減碳承諾，我們已在 2024 年通過科學減量目標 (SBT) 審查，正式承諾以 2022 年為基準年，2033 年達成範疇一與範疇二絕對減量 55%。我們除了導入 ISO 50001 能源管理系統分析主要排放來源，亦積極推動全球據點的綠電轉供與再生能源採購。

2025 年全球廠區 100% 通過 ISO 50001 能源管理系統第三方認證，再生能源佔比也提升到總用電量的 23.1%。此外，南京東路辦公大樓已 100% 使用再生能源，將減碳承諾由製造基地延伸至營運總部。

以文化投入厚植人文素養， 拓展永續的深度與廣度

2025 年持續與芥菜種會合作食農教育計畫，與兩廳院合作《藝術出走 2.0》、獨家冠名贊助夏日爵士節活動，並持續進行圓夢飛翔計畫、老人送餐、及景美溪河堤美化活動。我們加強在地扎根主軸的深度與廣度，強化與深坑的在地連結，透過贊助設備、優化環境、拓展銷售通路等策略，協助深坑茶產業復興，共創共融的文化價值，期望能重現深坑茶產業風采。而延續茶產業復興計畫，我們也將收購的茶葉製成深坑金寶茶，並與心路基金會的產品合作，製作成禮盒，與同仁及外賓分享。

強化治理能力， 應對瞬息萬變的風險

面對瞬息萬變的風險，妥善應對是降低損失的最佳方式。由於 AI 快速發展而逐步上升的訊息真實性及資安風險，成為企業必須認真面對的重要風險之一。

為此，我們除了逐年持續進行的社交工程演練、集團情資聯防之外，也規劃一系列相關講座，加上郵件及 EDM 宣導，提升同仁對 AI 議題的認知及網路安全的警覺性。在大家的努力下，2025 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。

積極參加外部評比， 讓 ESG 變成我們的軟實力

2025 年我們在 ESG 持續努力，公開揭露各項規劃與執行策略，並積極參與各項外部評比，向利害關係人分享我們的成果。我們已連續 5 年獲得 1111 人力銀行「幸福企業金獎」，連續 3 年入選台灣高薪指數、TCSA 永續報告書獎，連續 2 年入選商周碳競爭力 100 強、台灣百大永續典範企業、及天下雜誌企業減碳溫度計 (TRIPs) 1.5°C 認證，更首次入選《天下雜誌》天下永續公民獎製造業「永續百強」、獲得《遠見》企業永續獎電子科技業首獎、及文策院首屆《ESG for Culture 影響力獎》資源協助獎，這些都是我們共同努力的成果。未來，我們仍會持續努力，以成為產業的標竿為目標，共創美好的未來。

陳威昌

金寶電子 總經理
陳威昌





經營與績效

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 / 許介立；總經理 / 陳威昌
員工人數	41,562 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 150.55 億元
營業收入	新台幣 1,634.99 億元
公司官網	https://www.kinpo.com.tw/

公司簡介

金寶電子成立於 1973 年，以製造計算機起家，經過 50 多年來的發展，全球共有 20 個生產基地，樓地板面積共 1,049,769 平方米，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。

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，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，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

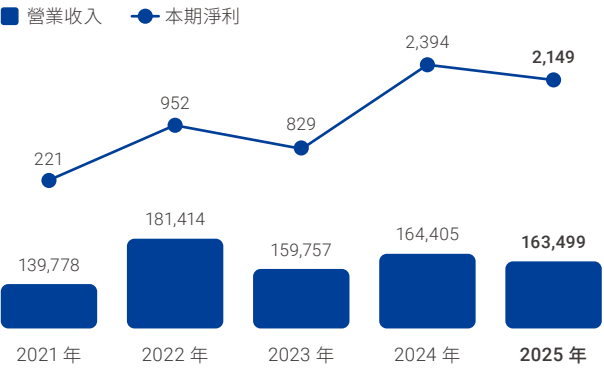




營運概況

財務績效

歷年營收與稅後淨利 (單位：新台幣百萬元)



各項產品之營業比重

單位：%

年度 / 比重	2021	2022	2023	2024	2025
消費性電子產品	97.16	99.07	98.90	98.98	99.11
其他	2.84	0.93	1.10	1.02	0.89
合計	100	100	100	100	100

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。



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。



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。



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。



家庭網路終端產品

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。

※ 產業上中下游關聯性，請參閱 2025 年報肆、營運概況——、業務內容— (二) 產業概況

重大主題分析 與利害關係人溝通

金寶電子依據 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。本公司採用雙重重大性原則，考量關注議題的財務、影響及衝擊重大性，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，

並依循 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。

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清單的基礎，參考各項相關議題，調整清單內容。

2025 年收斂 **19** 項重大主題

環境永續 6 項 | 社會共融 6 項 | 永續治理 7 項

參考議題

- 永續會計指標 (SASB)
- 氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議
- 國際財務報導準則 (IFRS)
- 碳揭露計畫 (CDP) 問卷
- 標普永續評比 (DJBIC)
- 責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)
- 國際間 ESG 評等項目
- 國際及同業間重要經濟、社會和環境議題

Step 2 辨別與排序重大主題

- 對內部、外部利害關係人發放永續議題調查、衝擊分析問卷。
- 分析對重大主題的關注程度、正負面的實際與潛在及衝擊。
- 依據分析結果，排序金寶電子的重大主題，並參酌公司內部運作情形，調整議題的重大程度。

Step 3 確認重大主題

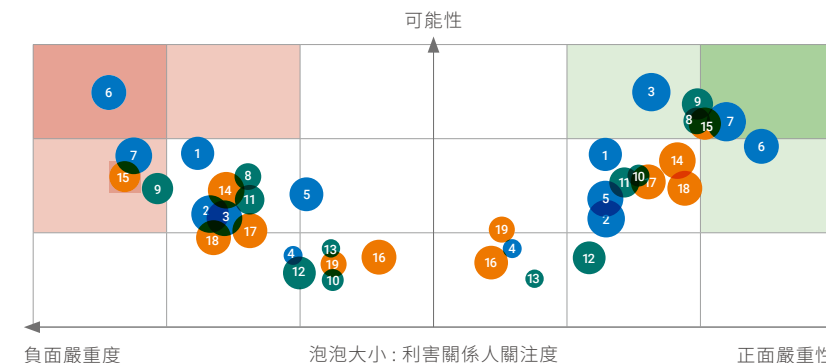
- 參考國際上及同業對重大主題矩陣的表達方式，設計可讀性更高、更易判別的鑑別門檻，越靠近右上角及左上角的泡泡，為發生衝擊及可能性高的議題。
- 依據重大性分析結果，落在右上的綠色方格內、左上粉色方格內，即為公司的重大主題。

2025 年鑑別出 **6** 項重大主題

環境永續 2 項 | 社會共融 1 項 | 永續治理 3 項

- 與公司重大風險重疊之重大主題，已整合至公司風險管理系統中，非屬重大風險的重大主題亦持續追蹤管理。

金寶電子 2025 重大主題矩陣圖



永續治理 (G)

負 正

- 1 經濟影響力
- 2 誠信經營
- 3 永續供應鏈
- 4 稅務管理
- 5 創新管理
- 6 資訊安全
- 7 品質管理

環境永續 (E)

負 正

- 8 氣候策略
- 9 能源管理
- 10 水資源管理
- 11 廢棄物管理
- 12 空污管理
- 13 生物多樣性

社會共融 (S)

負 正

- 14 產品責任
- 15 人才吸引與留才
- 16 多元與包容
- 17 人力資本發展
- 18 職業安全衛生
- 19 社會影響力

2025 年金寶電子重大主題

面 向	重大主題	對應 GRI	因應營運 / 財務 / 環境 / 經濟 / 人權衝擊之策略	衝擊發生位置			對應章節
				上游	集團本身	下游	
 環境永續 (E)	氣候策略	GRI 102 氣候變遷 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。	V	V	V	E.01 自然與氣候變遷風險行動
	能源管理	GRI 103 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。	V	V	V	E.03 能資源管理
 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聘與留任策略及方案，以確保不因重要幹部退休、就業市場熱絡或其他企業挖角而造成關鍵人才流失。 金寶電子透過多元創新的招募管道，建構多元與包容的友善職場環境，以延攬全球優秀人才加入，並致力於建構幸福職場，一起為客戶與企業永續成長共同努力。		V		S.02 人力資源管理
 永續治理 (G)	永續供應鏈	GRI 204 採購實務 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。	V	V	V	S.12-S.15 永續採購
	品質管理	GRI 417 行銷與標示	金寶電子從研發、生產、管理等各方面持續提升品質，加強集團核心競爭力，以提供穩定且高品質的產品與服務，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，提升產業鏈整體競爭力。	V	V	V	G.07 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 27001 資訊安全認證，確保公司資訊的機密性、完整性與可用性及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、入侵及任何不利之行為與企圖，而影響客戶與公司權益。	V	V	V	G.05 資訊安全管理

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、依賴性、緊密度和多元觀點等 5 大原則進行分析，鑑別出金寶的 6 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 / 社會。

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 (DJBIC)、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。2025 年利害關係人溝通成果已於 2026 年 5 月 14 日董事會呈報。

2025 年利害關係人溝通成果



員工

期待公司創造一個安全、多元、公平及包容的工作環境，注重提供關鍵有意義的工作內容，給予優質的薪酬福利，支持員工專業成長，追求工作與生活的雙贏平衡。

關注議題

人才吸引與留任

從業道德 / 法令遵循

員工關懷與友善職場

社會影響力

環境安全衛生

✉ 員工溝通窗口 opinion@kinpo.com.tw

溝通方式

勞資會議、勞工安全衛生會議、
ESG 永續報報

溝通頻率

每季

員工滿意度調查、家庭日活動

每年

EIP 內網、電子郵件 & EDM 宣傳
問卷調查 (相關議題、新人滿意度) 、
教育訓練 (實體 / 線上)

員工關懷信箱、職工福利委員會
舉辦公益 & 健康講座

不定期

ESG 官網、金寶集團 Facebook 粉絲頁、
Instagram 社群平台、Linkedin 專頁

溝通成果

透過會議及申訴管道
強化溝通

共召開勞工安全會議、
職工福利委員會各 4 場

員工申訴管道
取得 6 項回饋

號召員工加入金寶志工社

共舉辦 12 場活動 | 共計 425 人次、
2,290 小時

提供每位新生兒 66,000 元育兒獎勵金，
並加入 2025 TALENT, in Taiwan，
共創人才永續發展

道德與法規遵循教育訓練 (不含海外廠區)

誠信經營 | 共 4,713 人次參與
共計 3,536 小時

反貪腐反賄賂 | 共 2,360 人次參與
共計 1,769 小時



客戶

關注金寶電子 OEM 與 ODM 生產服務，包括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，確保產品應用成功。

關注議題

- 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
- 環境安全衛生

✉ 客戶溝通窗口 Customer@kinpo.com.tw

溝通方式

客戶例行性滿意度評估 (QBR)	每月 / 季 / 半年
客戶滿意度調查	每年
Linkedin 專頁	不定期

溝通頻率

溝通成果

年度客戶滿意度調查

共執行問卷調查 22 家 QBR 7 家

平均滿意度 4.40 分
優於目標值 4 分

相較去年
穩定成長 1.15%

針對客戶對跨部門協作、技術支援及成本競爭力之期待，深化「One Team」合作文化，明確責任分工並整合材料議價與生產排程。

透過定期策略性溝通與流程優化，持續提升服務品質與營運韌性，創造長期的夥伴價值。



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，深化合作，共同推動永續供應鏈，提升業務效率與持久性。

關注議題

- 供應鏈品質管理
- 供應鏈永續管理
- 資訊安全
- 從業道德 / 法令遵循
- 產品品質與安全
- 氣候與能源
- 職業安全與衛生
- 責任礦產管理

✉ 供應商溝通窗口 Supplier.Relations@kinpogroup.com

溝通方式

供應商技術論壇 (關鍵零組件)	每月
ESG 永續報報	每季
責任礦產調查、供應商教育訓練、供應鏈永續風險評估問卷 (SSRA)、永續供應鏈大會	每年
永續 ESG 夥伴聯盟	每 2 年
Linkedin 專頁、ESG 官網、永續 ESG 夥伴聯盟社群、金寶集團供應鏈整合系統 (SRM)	不定期

溝通頻率

溝通成果

關鍵零組件技術論壇舉辦 12 場次

邀請 12 家集團供應商分享

共 411 人次參與

供應商教育訓練舉辦 2 場次

包含責任礦產、綠色產品管理

共 471 家供應商參與

責任礦產
共調查 1,197 家供應商
共使用 751 家冶煉廠

盡職調查
完成率 100%

永續性風險評估 (SSRA)

共審查 87 家供應商

共鑑別 10 家高風險供應商
並已執行高風險供應商改善計畫

舉辦 ISO 20400 工作坊
共 70 人次參加

金寶永續 ESG 夥伴聯盟

社群資訊分享，共計 16 則



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。

關注議題

公司治理

財務績效

創新管理

氣候變遷

能源管理

法令遵循

✉ 投資人溝通窗口 Investor@kinpo.com.tw

溝通方式

公開資訊觀測站公告申報 / 發布重訊、
法人說明會

溝通頻率

每季

財務半年報

半年

股東大會、公司年報、
財務年報、永續報告書

每年

國內新聞稿、聲明稿、公告申報 / 發布重訊
金寶集團 Facebook 粉絲頁、
Instagram 社群平台、Linkedin 專頁

不定期

溝通成果

參與 ESG 外部評比

- 榮獲 TCSA 永續報告書 - 金獎
- GCSA 全球永續報告書 - 銅獎
- 連續 2 年獲得 TCSA 台灣百大永續典範企業獎
- 入選商周碳競爭力 100 強企業

舉辦金寶集團記者會
「卓越領航 智造未來」
分享集團年度營運成果
與未來展望。

辦理股東大會 1 場次

受邀出席台灣投資人關係協會 (TIRI)
年度大會，與國際專家交流，掌握台
灣資本市場最新趨勢與 IR 專業發展

受邀參與 4 場次法人說明會
與統一證券、元大證券、
中信證券、及國票綜合證券
說明公司財務及營運最新資訊



政府機關

關注尖端製造技術、ESG 實踐指引、海外投資、政府法規
修法趨勢及職業安全與衛生管理，反映行業意見並推動產
業標準提升，參與海外考察，促進產業策略聯盟。

關注議題

公司治理

法令遵循

創新管理

能源管理

氣候變遷

永續供應鏈管理

✉ 政府溝通窗口 Investor@kinpo.com.tw

溝通方式

政府機關評鑑

溝通頻率

每年

公協會溝通平台
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

不定期

溝通成果

主管機關即時回覆
完成 4 件詢問回覆

參加經濟部「企業實施人權盡職調查 (HRDD) 宣導會」
接軌國際 | 降低負面 | 提升企業國際信譽
人權標準 | 人權事件風險 | 及競爭力

參加臺灣集保結算所 ESG 服務論壇

探討推動臺灣成為亞洲資產中心、公司治理、股東會投票、AI 與能源轉型、
盡職治理及各項 ESG 前瞻發展等關鍵議題。



媒體 / 社會

關注許潮英慈善基金會，以「藝文教育」為核心，偏鄉在地藝文培力，弱勢新住民家庭生活關懷，發放助學獎學金等公益專案，持續擴大社會影響力。

關注議題

- 實踐社會共好
- 社會影響力
- 氣候變遷
- 能源管理

公共關係溝通窗口 Investor@kinpo.com.tw

溝通方式

溝通頻率

溝通成果

永續報告書

每年

ESG 官網
即時訊息更新
69 則

景美溪河堤照護(連續 4 年)
3 場 清理廢棄物
河堤美化活動 14.3 公斤

攜手兩廳院
推動樂齡藝術行動
讓藝術走進日常
3 場表演、聲音與舞蹈工作坊
95 位長輩參與

志工服務、ESG 永續報報

每季

金仁寶聯合淨灘活動
150 名 清理海洋廢棄物
志工參與 116 kg

媒體報導
財務、營運、永續成果
341 則

金寶集團社群平台經營
(LinkedIn / Facebook / Instagram)
共計 56 則 | 96,837 次曝光

出席產業高峰論壇

新聞稿、聲明稿

舉辦公益 & 健康講座

不定期

Instagram 社群平台、
ESG 官網、Linkedin 專頁、
金寶集團 Facebook 粉絲頁

攜手深坑農會推動茶產業復興
透過設備資助、環境建置及企業採購推廣
12 位農友受益 | 5 座茶園新增
4 公頃種植面積 | 4,500 台斤年產量

受邀企業專訪
《遠見》、RECESSARY
永續長分享
集團永續政策
與實踐成果。

榮獲文化內容策進院(TAICCA)
首屆 ESG for Culture 影響力獎
資源協助獎
全年投入逾新臺幣 400 萬元，
支持國內藝文發展。

辦理宜蘭南澳及深坑 2 場次小家電維修義診
共修復小家電 67 件
減少廢棄物 約 220 公斤
減少碳排放約 1,759 公斤

支持永續食農教育攜手芥菜種會培力部落小農
協助建立 穩定收入
創造就業機會 205 人次
產出雞蛋 67,225 顆



環境 ENVIRONMENT

環境永續

020 E.01 自然與氣候變遷風險行動

025 E.02 溫室氣體管理

028 E.03 能資源管理

034 E.04 生物多樣性

041 E.05 有害物質管理

043 E.06 責任礦產管理

典範行動



南京東路辦公室 正式 100% 導入再生能源

自 2024 年通過 SBTi 減碳目標審查以來，金寶集團積極推動全球據點的綠電轉供與再生能源採購。自 2025 年 6 月 1 日起，台北南京東路的辦公大樓正式全面使用再生能源，啟動綠電營運模式。

綠電導入象徵本公司將減碳承諾由製造基地延伸至營運總部，將永續理念實踐於日常營運。未來將持續提升全球據點再生能源佔比，並導入節能技術與智慧管理，提升整體能源效率。

以科學減碳打造綠色競爭力

因應氣候變遷危機，金寶以溫升控制在 1.5°C 內為目標，導入科學基礎減量 (SBT) 方法，並連續 2 年通過《天下雜誌》1.5°C 溫控目標授證。同時，我們也連續 2 年入選《商業周刊》「碳競爭力 100 強」，展現本公司在減碳策略、能源管理、與風險因應上的成果。金寶將環境管理視為企業競爭力的一部分，透過科學化目標與數據管理，積極對齊國際標準，與全球共同為守住地球升溫 1.5°C 努力。



用行動守護生物多樣性， 讓 ESG 走進日常—金仁寶集團聯合活動

為喚起同仁們對自然生態及海洋環境保護的重視，金仁寶集團號召金寶電子、仁寶電腦、及康舒科技於新北市貢寮區龍門沙灘舉辦聯合淨灘活動，以實際行動支持聯合國永續發展目標 SDG14 保育及永續海洋生態。

(聯合淨灘活動效益，請參閱 [S.10 共融行動力](#))

同時，金仁寶集團亦於北勢溪上游的重要水源地一坪林推動「有機茶認養計畫」，透過採茶、製茶體驗、及生物多樣性課程，協助同仁理解有機茶耕作對翡翠水庫水質與周邊生態的保護效益。我們相信，守護一片茶園，就是守護水庫與生態系；一杯好茶，更展現企業對環境與未來世代的承諾。



績效與肯定

環境 Environment

更多資訊請參考 [金寶電子 ESG 官網](#)



能源管理



ISO 50001

全球廠區 100% 通過
能源管理系統認證



23.1%

再生能源
佔總用電量比例

綠色設計

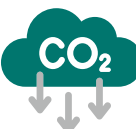
綠色設計專案成果

節省材料 333 公噸



總減碳量

57,017.68 tCO₂e



外部永續倡議與肯定



CDP 問卷獲得管理等級 (B)



供應商合作評估 (SEA)
獲得領導等級 (A-)



TNFD 官網註冊為採用者
宣示 2025 年依 LEAP 方法學揭露推動項目



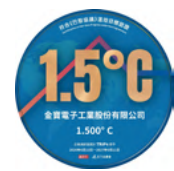
碳競爭力100強



連續 2 年
入選商業周刊



1.5°C 認證



連續 2 年
獲得天下雜誌
企業減碳溫度計 (TRIPs)



環境永續



020 E.01 自然與氣候變遷風險行動

025 E.02 溫室氣體管理

028 E.03 能資源管理

034 E.04 生物多樣性

041 E.05 有害物質管理

043 E.06 責任礦產管理



隨著永續議題多元發展，利害關係人所關注環境永續的焦點，不再僅侷限於污染預防管理，在工業化快速發展，資源被大量消耗情況下，全球性的資源匱乏與氣候變遷所帶來的影響，沒有人能夠置身事外。金寶電子以「創新生產，友善環境」作為環境永續推動策略，積極面對環境永續管理、氣候變遷及淨零排放等議題，推動「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。

2025-2050 環境永續推動目標



溫室氣體管理



能源管理

※ 本公司定義短期為
2 年以內 (2026-2027)、
中期 3-8 年 (2028-2034)、
長期 9 年以上 (2035-2050)

2025 目標與績效

- ✓ 年度減碳進度符合 SBTi 減碳路徑規劃
- ✓ 全球廠區完成溫室氣體範疇 3 盤查
- ✓ 內部碳定價調升至 USD 20

- ✓ 全球廠區通過 ISO 50001 查證
- ✓ 舉辦全球廠區能資源管理發表會
- ✓ 南東辦公室 100% 使用綠電

2026-2027 目標

- ✓ 建立淨零目標與轉型計畫
- ✓ 導入溫室氣體管理資訊系統
- ✓ 規劃 2030 年總部碳中和
- ✓ 內部碳定價提高至 USD 50

- ✓ 規劃集團再生能源發展藍圖
- ✓ 集團再生能源使用 RE25
- ✓ 集團能源強度減量 1%

2028-2034 目標

- ✓ CDP Leadership
- ✓ 達成 SBTi 近程減碳目標
- ✓ 總部碳中和

- ✓ 集團再生能源使用 RE55
- ✓ 集團能源強度減量 5%

2035-2050 目標

- ✓ 透過減碳與提升再生能源使用比例，
逐步實現淨零目標
- ✓ 推動循環經濟，降低產品生命週期排放

- ✓ 總部 100% 使用電動公務車
- ✓ 集團再生能源使用 RE100

E.01

自然與氣候變遷風險行動

金寶電子於全球電子產業鏈具關鍵地位，已將氣候變遷納入本公司風險管理。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)，從治理、策略、風險管理、及指標和目標揭露氣候變遷行動，並於 2022 年正式簽署成為 TCFD Supporter。

為了強化永續發展活動與財務資訊連結，確保投資人能夠了解金寶電子永續風險與機會，自 2024 年 9 月起，我們成立 IFRS S1/S2 導入專案小組，並依據金管會發布之「我國接軌國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 永續揭露準則藍圖」，透過分析與規劃、設計與執行、導入、調整與改善等 4 大步驟，逐步導入國際財務報導準則 (IFRS)，預計 2027 年首次於年報永續資訊專章揭露永續相關財務資訊。



TCFD
官方網站

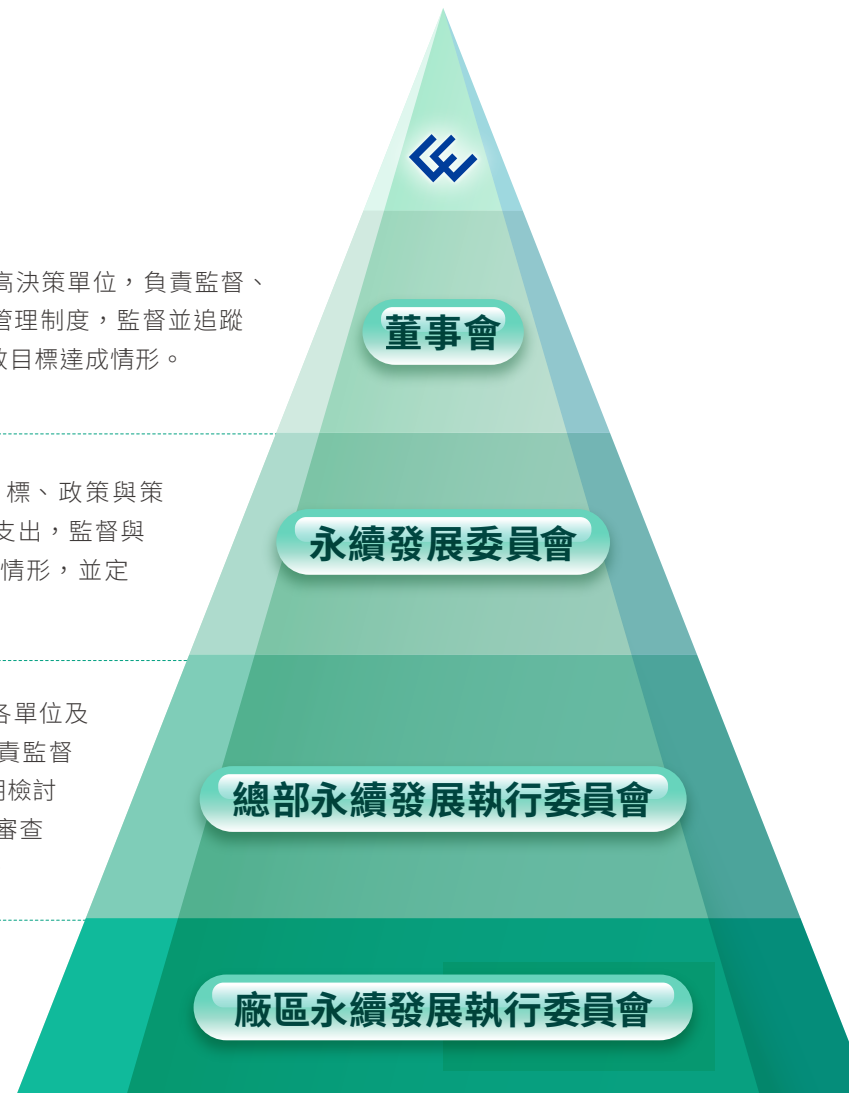
氣候變遷治理

管理氣候變遷風險與機會之最高決策單位，負責監督、核定風險管理政策及重要風險管理制度，監督並追蹤氣候風險與機會執行情形及績效目標達成情形。

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，監督與指導氣候與環境相關議題執行情形，並定期向董事會報告。

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。

落實推動集團氣候變遷相關策略與行動。



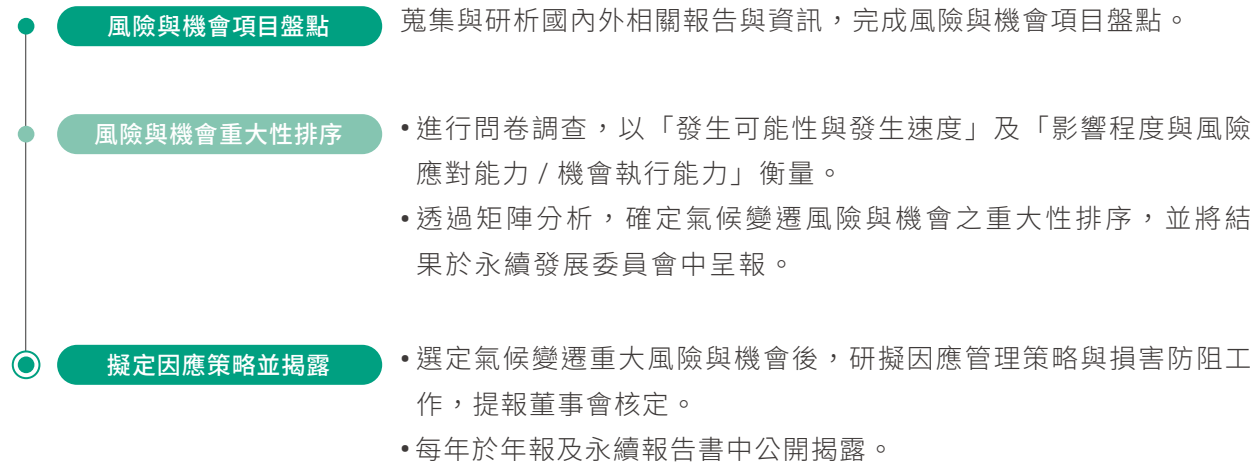
氣候變遷策略

透過氣候變遷治理與架構，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、推動永續供應鏈管理等因應策略，並擴及到全球營運據點，增加公司的競爭力與韌性。

氣候變遷風險管理

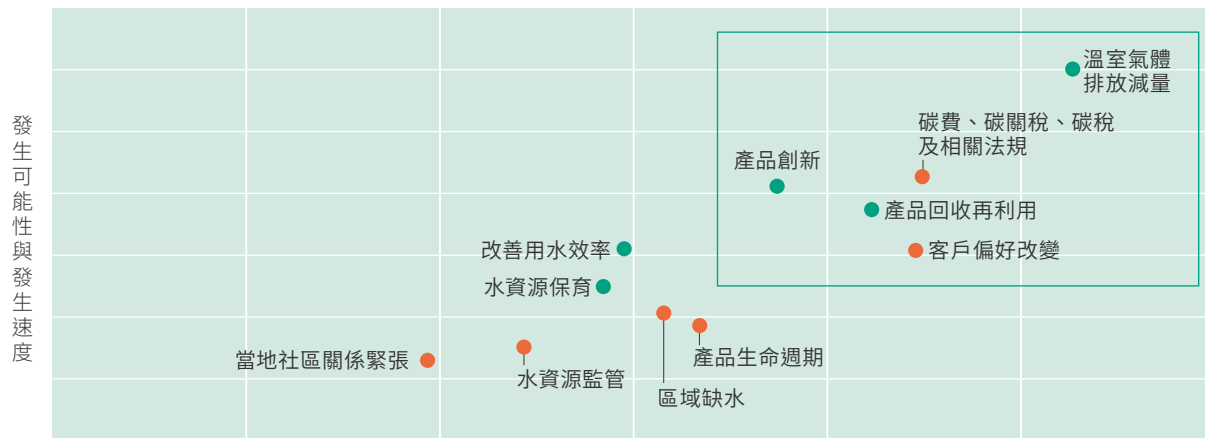
本公司依據 TCFD 及 IFRS S1/S2 架構，建立完整之氣候變遷風險與機會辨識、評估、決策、管理之鑑別流程。永續發展室依 TCFD 架構盤點氣候變遷風險與機會項目，依其性質、發生頻率、發生可能性、及潛在衝擊程度進行重大性分析與排序，研擬對應的管理與因應策略，提報永續發展委員會審議後，由董事會核定，確保氣候相關議題於最高管理階層獲得充分關注與管理。永續發展室同步將氣候變遷相關風險與機會鑑別結果提交風險管理 (ERM) 小組，由 ERM 小組提交風險管理委員會。董事會於監督公司整體風險管理流程時，將氣候相關風險與機會納入決策考量，以確保氣候議題已適切整合至公司治理與風險管理架構。

氣候風險與機會鑑別流程



氣候相關風險與機會矩陣

● 風險 ● 機會



影響程度與風險應對能力 / 機會執行能力

氣候風險說明

風險

CO₂

碳費、碳關稅、碳稅及相關法規

本公司營運據點因當地政府制訂強制性法令或規範，而需購買或繳納碳權、碳費、碳稅或進行碳交易及抵換等，增加相關支出費用。

發生頻率
✓ 中期 / 長期

風險類別
✓ 轉型風險 / 法規風險

對應作為
✓ 直接作為

對應行動
推動內部碳定價

對應方案
投資節能設備
推動節能行動

對經營模式的影響

目前影響 (截至 2025 年底)
各營運據點雖面臨碳費及碳稅立法之預期性風險，但相關法規尚未落地，各營運據點皆未有相關影響。

預期潛在影響
隨各國碳定價機制落地，預期需繳納碳費 / 購買碳權，將推升生產成本並擠壓毛利；長期碳成本可能將列為固定營運費用並轉化為負債準備，影響資金規劃與投資決策。

經營模式及資源分配的變動

目前
實施內部碳定價：各事業部門須依照溫室氣體排放量分配，於每個月的管理報表中呈現內部碳費。

預期
持續運作並檢討內部碳定價：未來持續將減碳成果結合營運績效指標，加速低碳轉型過渡期。

提供資源的方式
以內部碳定價作為主要資源提供與管理機制，透過將溫室氣體排放量轉換為內部碳成本，納入各事業部門之管理報告與預算評估流程。現階段依部門排放量估列內部碳成本，作為管理與決策參考；未來各事業單位若提出並落實具體減碳作為，其減量成果將可用以沖抵相應之內部碳成本，作為資源配置與減碳誘因之依據。

減緩與調適努力

目前作法
2025 年調升為每噸 20 美元。

預期作法
持續汰換廠區高耗能設備，提升能源使用效率。

對價值鏈的影響

目前影響 (截至 2025 年底)
上游與自有廠區均無因碳費而中斷營運或延遲交付之紀錄。

預期潛在影響
一旦碳費開徵，上游高碳排供應商可能因成本轉嫁調整價格。

位於營運模式價值鏈的位置

上游
原材料與零組件供應商 (潛在碳費轉嫁)。

集團本身
各地廠區在未來皆有受當地政府碳稅 / 費法規之可能。

下游
N/A

風險



客戶偏好改變

客戶對於產品中有害物質選擇或生產方式逐漸提出環境友善要求，公司未能及時因應客戶需求調整，致使流失相關訂單之風險。

發生頻率

✓ 中期 / 長期

風險類別

✓ 轉型風險 / 市場風險

對應作為

✓ 直接作為

對應行動

推動綠色設計方案

對應方案

設計階段即考量廢棄物減量、資源重複利用，導入環保材質與低污染替代性材料。

對經營模式的影響

目前影響 (截至 2025 年底)

尚未出現因環境友善或無有害物質要求而流失訂單之案例，屬潛在但尚未實現之轉型風險。內部持續追蹤客戶議合、法規動向與產品 BOM(含有害物質)清單。

預期潛在影響

持續配合客戶要求，替換綠色材料與調整生產流程，但可能需投入研發與認證成本以維持訂單與利潤。

經營模式及資源分配的變動

目前

推動潔淨能源：導入環境管理系統 (ISO14001)、有害物質管理系統 (IECQ QC 080000)、能源管理系統 (ISO50001) 等。

預期

回應客戶永續需求及偏好：因應客戶供應鏈永續政策與減碳要求，投入綠色設計與材料循環等資源，逐步提高市場端對低碳與循環產品的要求，支持既有客戶關係並維持市場競爭力。

提供資源的方式

- 研發資源整合：
 - 於研發費用新增專案，支持符合客戶永續要求或具備環境效益之產品設計與材料。
- 客戶導向專案投入：
 - 依品牌客戶之供應鏈政策或產品規範要求，投入必要之設計調整、材料測試與合規作業。
- 能力建構與訓練：
 - 透過內部教育訓練、外部課程或專業輔導，提升研發人員對綠色設計、材料循環與氣候議題之理解與應用能力。

減緩與調適努力

目前作法

2025 年綠色設計成果包含永續材料、綠色包裝與運輸、包裝重複使用等面向，總減碳量 57,017.68 tCO₂e，節省之材料重量共 333 公噸。

預期作法

依客戶需求，於產品設計與研發階段導入易拆解設計及循環再利用機制，適度配置相關研發與設計資源；隨循環體系成熟，中長期可持續降低包材與原料採購成本，並提升產品附加價值與品牌綠色溢價。

對價值鏈的影響

目前影響 (截至 2025 年底)

持續進行下游客戶之永續調查，追蹤客戶對於永續議題專注重點，確認該議題涵蓋的內容與面向，並由本公司針對各議題提出因應策略，以便能及時應對及滿足下游客戶之要求。

預期潛在影響

下游若轉向採購綠色競品，將直接壓縮本公司市佔與銷售。

位於營運模式價值鏈的位置

上游

N/A

集團本身

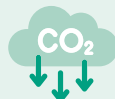
自身產品轉型 (材料替換、綠色設計認證)

下游

客戶 (制定綠色採購與禁限用物質要求)

氣候機會說明

機會

溫室氣體
排放減量

本公司推動溫室氣體排放減量及使用再生能源，達成相關減量目標，降低法令監管風險與碳交易支出。

發生頻率

✓ 短期 / 中期 / 長期

機會類別

✓ 韌性

對應作為

✓ 直接作為

對應行動

推動使用再生能源

對應方案

提高再生能源使用量

對經營模式的影響

目前影響 (截至 2025 年底)

配合各國當地政府要求，以盤查溫室氣體與購買再生能源為主，屬日常永續管理支出，對營運模式僅產生可控成本。

預期潛在影響

隨節能設備投資、製程優化與低碳技術導入，非流動性資產結構將出現調整；長期購買碳權與電動公務車將強化集團達成淨零目標，有機會取得客戶綠色採購加分與品牌溢價。

經營模式及資源分配的變動

目前

設定減碳目標：通過 SBTi 審核，設定範疇 1 與範疇 2 每年減量目標 5%，範疇 3 每年減量目標 5.64%。

預期

設定減碳目標：承諾 2033 年減少 55% 的範疇 1 與範疇 2 排放量，及每百萬新台幣營業毛利排放強度減少 62% 的範疇 3 採購商品與服務與售出產品之使用。

提供資源的方式

透過經 SBTi 審核通過之減碳目標作為資源配置之依據，現階段主要透過年度預算及專案評估機制，支持各單位推動節能減碳與提升排放效率措施；中長期資源投入將配合金寶集團營運策略、技術成熟度及減碳成效評估結果，逐步調整與深化。

減緩與調適努力

目前作法

2025 年再生能源用電量共 83,977.55 MWh，佔所有用電量 23.1%。

預期作法

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。

對價值鏈的影響

目前影響 (截至 2025 年底)

要求各廠區執行盤查並採購部分綠電，亦於 2024 年 9 月舉辦溫室氣體盤查工作坊，為供應商說明碳盤查原理與方法，希望供應商儘快展開企業內部碳盤查工作。

預期潛在影響

一旦碳費開徵或是永續要求提升，上游供應商將被要求提供再生能源或低碳材料之證明。

位於營運模式價值鏈的位置

上游

再生能源供應商與低碳材料供應商 (導入再生電力、低碳原料)。

集團本身

製造廠區 (執行盤查、ISO 驗證、投資節能設備、採購碳權、電動公務車)。

下游

N/A

機會



產品回收再利用

本公司透過產品之回收再利用，達成生命週期影響改善，降低法令監管風險及實現成本節省。

發生頻率

✓ 短期 / 中期 / 長期

機會類別

✓ 資源效率

對應作為

✓ 直接作為

對應行動

推動低碳綠色生產

對應方案

導入產品綠色設計

導入產品碳足跡

對經營模式的影響

目前影響 (截至 2025 年底)

以重複使用包材與回收再利用措施為主，屬營運節流項目，可即時降低包材採購成本與現金流出。

預期潛在影響

未來可能以導入易拆解設計與循環再利用機制，需投入一次性產品設計與研發費用；中、長期隨循環體系成熟，包材與原料成本持續下降，並透過延伸產品使用週期，增加產品附加價值及品牌綠色溢價。

經營模式及資源分配的變動

目前

透過既有營運流程落實資源循環管理，推動包材重複使用及回收再利用措施，屬於營運節流項目，降低包材採購成本及相關現金流出，減少廢棄物處理需求。

預期

導入易拆解設計與循環再利用機制，於產品設計及研發階段納入資源效率考量。隨循環體系逐步成熟，中長期可持續降低包材與原料採購成本，透過延伸產品使用週期，提升產品附加價值及品牌綠色溢價。

提供資源的方式

本公司透過產品設計優化、包材重複使用及回收再利用機制配置相關資源，並由相關單位定期辦理供應商技術論壇與教育訓練，促進供應鏈在材料應用、製程改善及資源循環等面向之技術交流，以支持產品回收再利用之推動。

減緩與調適努力

目前作法

2025年綠色設計成果包含永續材料、綠色包裝與運輸、包裝重複使用等，總減碳量 57,017.68 tCO₂e，節省之材料重量共 333 公噸；計算機旗艦機種通過 ISO 14067 產品碳足跡認證，生命週期碳排放量為 6.59 kgCO₂e。

預期作法

建立循環再利用機制，評估導入產品碳足跡，延伸產品使用週期。

對價值鏈的影響

目前影響 (截至 2025 年底)

透過「供應商技術論壇與教育訓練」進行技術交流，分享市場趨勢、零件製程說明、材料品質異常的改善等議題。

預期潛在影響

上游將增加替代性環保材料供應，以利公司透過循環再利用機制，減少固定包材採購與廢棄物處理費用。

位於營運模式價值鏈的位置

上游

提供回收材質包材與可重複使用容器之供應商。

集團本身

製造與物流 (推動包材重覆使用、產品設計優化、循環再利用機制)

下游

N/A

機會



產品創新

本公司透過使用影響較小的材料產品創新，降低法令監管風險及增加消費者需求及市場份額。

發生頻率

✓ 短期 / 中期 / 長期

機會類別

✓ 市場

對應作為

✓ 直接作為

對應行動

技術創新

對應方案

舉辦綠色設計工作坊

對經營模式的影響

目前影響 (截至 2025 年底)

已啟動產品創新，投入包含替代材料採購費用、設計與測試成本，以及碳足跡盤查與第三方驗證費用。

預期潛在影響

持續配合客戶要求，完成產品創新設計與生產流程調整，但可能需投入研發與認證成本以維持訂單與利潤。

經營模式及資源分配的變動

目前

導入產品綠色設計：導入產品碳足跡，掌握產品生命週期之碳排放量。

預期

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，延伸產品使用週期。

提供資源的方式

透過既有研發與產品設計相關資源，支持推動綠色設計及低碳產品開發。相關資源主要納入現行研發計畫與設計管理流程，並於產品設計階段評估材料選用、產品生命週期及環境影響等，提升產品環境績效。未來將視內部管理需求與資料可得性，持續強化相關資源投入與管理機制。

減緩與調適努力

目前作法

定期舉辦綠色設計工作坊，提升同仁相關知識與能力。

預期作法

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。

對價值鏈的影響

目前影響 (截至 2025 年底)

持續進行下游客戶永續調查，追蹤客戶對永續議題專注重點，確認議題的涵蓋內容並提出因應策略，以便能即時應對及滿足下游客戶之要求。

預期潛在影響

研發目標 (再生料佔比、綠色材料使用率等) 達成，將推動上游擴產、促進下游以溢價訂單鎖定供貨。

位於營運模式價值鏈的位置

上游

N/A

集團本身

製造 / 物流據點 (執行包材重覆使用、產品設計優化、廢材回收機制)

下游

客戶 (提出循環包裝與減塑要求)

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。

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，搭配行政院環境部、EU Emissions Trading System、NGFS 2050 Net Zero、NGFS Nationally Determined Contribution 共 4 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。

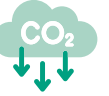


碳成本

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 年起各事業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。我們每年的 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。各事業部門須於年底編列下一年度預算時，納入內部碳費。為加強內部碳費對財務績效的影響力，2025 年碳定價調升為每噸 20 美元，2026 年調升至每噸 50 美元。

氣候變遷指標與目標

	議題	指標與目標	2025 執行成果
風險	 碳費、 碳關稅、 碳稅及 相關法規	實施並持續檢討內部碳定價。	2022 年評估執行方式，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。 - 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，2025 年調升為每噸 20 美元，2026 年調升至每噸 50 美元。
	 客戶偏好 改變	- 節約能源，持續推動能源改善專案。 - 導入 ISO 50001 並取證。 - 導入 ISO 14001 並取證。 - 持續提升再生能源使用比例。 - 強化與利害關係人溝通。	- 每年舉辦全球能資源發表會，並建立內部節能獎勵機制，獎勵有效節能或研發節能技術單位。 - 全球廠區 100% 通過 ISO 50001 認證。 - 全球廠區取得 ISO 14001 認證。 - 再生能源使用比例提升至 23.1%。 - 參與 CDP 評等，2025 年獲得 B (管理等級)。
機會	 溫室氣體 排放減量	- 盤查溫室氣體排放量並取證。以 2022 為基礎年，2033 年達成 SBTi 減碳目標。 - 範疇 1 與 2 排放量減少 55%。 - 範疇 3 採購商品與服務與售出產品之使用，每百萬新台幣營業毛利排放強度減少 62%。	- 全球廠區取得 14064-1 第三方查證。 2025 年範疇 1 與範疇 2，相較於基準年排放量下降 16%；範疇 3 每百萬新台幣營業毛利排放強度下降 41%，皆達成 SBT 年度目標。
	 產品回收 再利用	持續與上游供應商合作，導入可回收及可重複使用之包材與材料。	2025 年綠色設計專案，其成效為總減碳量 57,017.68 tCO ₂ e、節省之材料重量 333 公噸。
	 產品創新	導入產品綠色設計，於製造與物流推動包材重複使用及回收再利用措施。	

E.02

溫室氣體管理

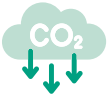
第 26 屆聯合國氣候變遷大會 (COP26) 中，各國共同達成《格拉斯哥氣候協議》(Glasgow Climate Pact)，致力於將全球暖化控制在 1.5°C 內。金寶電子依循 1.5°C 減量路徑，以 2022 為基準年設定減碳目標，並已通過 SBTi 審核，承諾於 2033 年將範疇 1 與範疇 2 溫室氣體排放量減少 55%，同時將範疇 3「採購商品與服務」及「售出產品使用」之每百萬新台幣營業毛利排放強度降低 62%，以實際行動支持《格拉斯哥氣候協定》之目標。

我們透過以下方式推動，以期達成設立科學基礎減量目標：

- 

建立集團溫室氣體排放基線
- 

導入科學減量方法
- 

由高階主管審查與監督
- 

規劃並推動減碳行動方案

2022-2025 年各廠區
範疇 1 與範疇 2 溫室氣體排放量

2025 年溫室氣體經查證，範疇 1 排放量 11,205.5582tons CO₂e 佔總排放量比例 6%，範疇 2 排放量 189,974.4668tons CO₂e 佔總排放量比例 94%。

廠區 ／ 範疇	2022			2023			2024			2025		
	範疇 1	範疇 2	合計	範疇 1	範疇 2	合計	範疇 1	範疇 2	合計	範疇 1	範疇 2	合計
台灣 ¹	380	2,294	2,674	289.1774	1,777.9986	2,067.1760	250.1432	1,428.0345	1,678.1777	189.4021	1,344.1006	1,533.5027
中國 ²	580	50,051	50,631	421.8600	33,011.0400	33,432.9000	507.8300	27,176.3500	27,684.1800	435.4676	28,508.5050	28,943.9726
泰國 ³	1,604	93,310	94,914	1,364.0200	70,960.6400	72,324.6600	1,587.1000	80,450.3000	82,037.4000	1,354.3800	87,819.4900	89,173.8700
菲律賓	2,983	79,320	82,303	1,839.3500	57,490.2800	59,329.6300	2,099.0500	63,956.4000	66,055.4500	8,430.1186	66,404.0262	74,834.1448
馬來西亞	188	5,314	5,502	246.3700	5,449.3700	5,695.7400	57.0300	5,243.1700	5,300.2000	131.3400	4,235.0800	4,366.4200
巴西	708	0	708	530.6180	5.3870	536.0050	224.2310	0.2430	224.4740	636.6830	19.8640	636.6830
墨西哥	1,305	2,040	3,345	179.1900	1,316.0900	1,495.2800	77.4400	1,266.2800	1,343.7200	21.8600	1,018.8600	1,040.7200
美國	1	224	225	0.5500	236.3600	236.9100	1.4000	241.5300	242.1100	0.5100	176.1700	176.6800
新加坡										3.7490	16.3030	20.0520
韓國 ⁴										2.0480	432.0680	434.1160
總計	7,749	232,553	240,301	4,871.1354	170,247.1656	175,118.3010	4,804.2242	179,762.3075	184,566.5317	11,205.5582	189,974.4668	201,180.0251

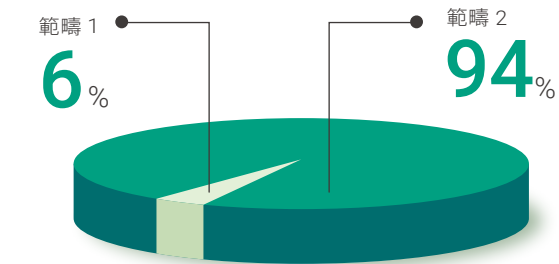
¹ 台灣總部範疇 1 與範疇 2 排放量，2025 年較 2024 年降低 8.62%。

² 中國廠區之岳陽廠、東莞精密廠、長安廠已於 2025 年停止生產，故依實際營運情形盤查溫室氣體排放量，盤查範圍如下：岳陽廠、東莞精密廠盤查 1-6 月；長安廠盤查 1-9 月。

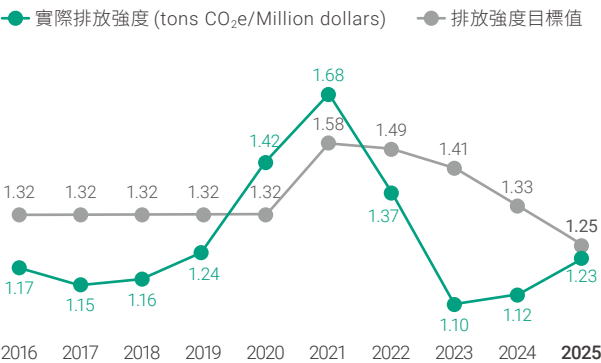
³ 泰國廠區包含泰金寶科技股份有限公司（以下簡稱泰金寶科技）及泰金寶精密，其中泰金寶科技範疇一與範疇二排放量 2024 年為 66,329.6800 tons CO₂e，2025 年排放量為 76,140.74 tons CO₂e，2025 年較 2024 年增加 15%。

⁴ Humax Networks, Inc. 及其子公司之排放量皆納入韓國廠區計算。

2025 年範疇 1 與範疇 2 溫室氣體排放量佔比



範疇 1 與範疇 2 溫室氣體排放強度



※ 泰金寶泰國廠區 2024 年溫室氣體排放強度為 19.35 tons CO₂e/Million dollars，2025 年溫室氣體排放強度為 21.25 tons CO₂e/Million dollars，2025 年較 2024 年增加 9.84%。

2025 年範疇 3 溫室氣體排放量

我們依據溫室氣體盤查議定書範疇 3 (GHG Protocol Scope 3) 的原則進行範疇 3 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。2025 年完成範疇 3 採購商品和服務、商務差旅、員工通勤、營運廢棄物、及銷售產品之使用的溫室氣體盤查，其總排放為 10,754,625.8177 tons CO₂e，以採購商品和服務量最高，其次為銷售產品之使用。

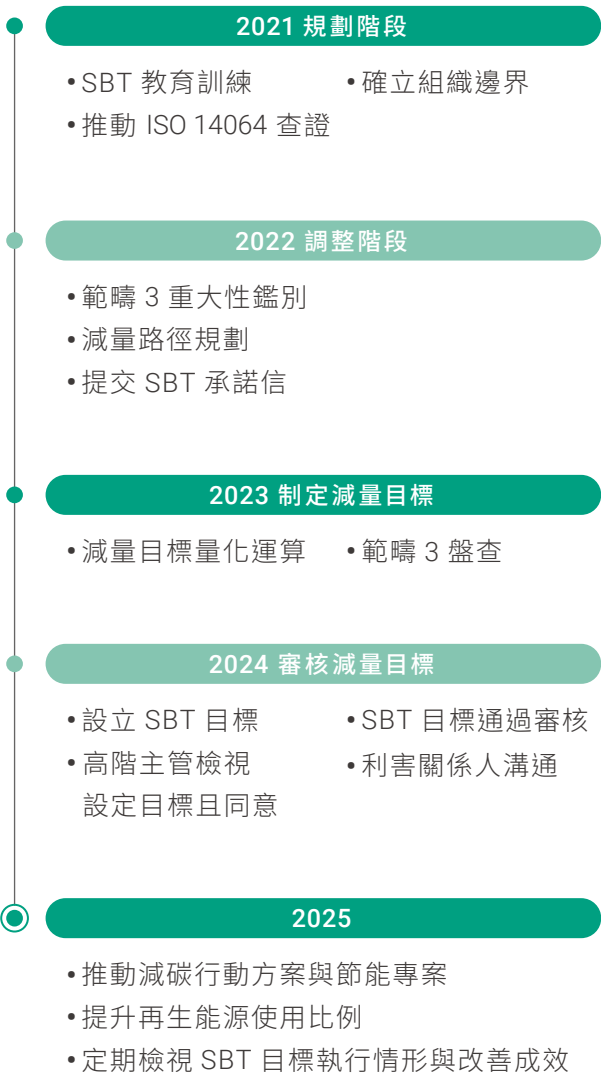
溫室氣體排放來源	全球營運據點溫室氣體排放量 (tons CO ₂ e)
採購商品和服務	6,652,845.0456
營運廢棄物	12,179.3670
商務差旅	1,077.4232
員工通勤	2,025.7230
銷售產品使用	4,086,498.2588
總計	10,754,625.8177

※ 全球營運據點含台灣、中國、泰國、菲律賓、馬來西亞、巴西、墨西哥、新加坡、韓國、美國。

導入科學減量方法

金寶電子自 2021 年起著手導入科學基礎減量目標倡議 (SBTi)，並同步強化內部碳管理制度與減碳治理機制。我們在 2022 年提交承諾信，並於 2024 年 3 月正式提出減碳目標，承諾於 2033 年將範疇 1 與範疇 2 排放量較基準年減少 55%，並將範疇 3「採購商品與服務」與「售出產品使用」之每百萬新台幣營業毛利排放強度減少 62%。相關目標已於 2024 年 9 月通過 SBTi 符合性審查。

金寶電子持續推動各項節能專案，提升再生能源使用比例，攜手供應鏈夥伴導入再生料，以回應客戶對低碳產品之需求。同時我們也持續優化生產模式，定期追蹤與檢視減碳績效，逐步提升企業面對氣候變遷之調適能力與營運韌性。



SBT 執行成果 (基準年 2022 年)

2033 年目標

範疇 1&2

- ✓ 減少絕對排放量 55%
- ✓ 每年減量目標 5%

範疇 3

- ✓ 採購商品與服務與售出產品之使用
每百萬新台幣營業毛利
排放強度減少 62%
- ✓ 每年減量目標 5.64%

2024 年績效

- ✓ 達成 SBT 年度目標
- ✓ 相較於基準年
排放量下降 23%

- ✓ 達成 SBT 年度目標
- ✓ 每百萬新台幣營業毛利
排放強度下降 79%

2025 年績效

- ✓ 達成 SBT 年度目標
- ✓ 相較於基準年
排放量下降 16%

- ✓ 達成 SBT 年度目標
- ✓ 每百萬新台幣營業毛利
排放強度下降 41%

發展減碳行動

面對不斷變化的產業結構與科技趨勢，企業須透過持續創新與優化管理，提升永續經營能力。作為企業公民，金寶電子積極推動各項溫室氣體減量措施，透過提升能源效率、優化營運管理、及深化低碳轉型，落實企業減碳責任。

供應商培力

金寶電子透過舉辦永續供應鏈大會，鼓勵供應商推動溫室氣體碳盤查與查證，建立具可信度的排放數據，並依自身營運特性設定適當的減量目標，每年透過永續風險評估問卷調查，持續追蹤與確認執行情形，攜手供應鏈夥伴共同提升低碳管理能力與永續韌性。

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 年起各事業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。我們每年的 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。各事業部門須於年底編列下一年度預算時，納入內部碳費。為加強內部碳費對財務績效的影響力，2025 年碳定價調升為每噸 20 美元，2026 年調升至每噸 50 美元。

提高再生能源使用比例

金寶電子積極推動能源管理與轉型，除持續強化能效、降低能源使用需求外，亦同步提升再生能源使用比例，以落實永續承諾，朝 2050 年淨零目標邁進。集團已正式公告《再生能源政策與執行準則》，明確訂定以 2022 年為基準年的年度目標，包括：

2033 年
達成 RE55

2040 年
達成 RE70

2050 年
達成 RE100

此外，集團亦要求各據點評估在地可行方案，優先採用具可查證來源之再生能源，包含自設太陽能系統、簽訂購電協議 (PPA/CPPA)、購買再生能源憑證 (REC) 等。2025 年全球廠區再生能源使用比例達 23.1%，將持續依據政策目標逐步提升綠電佔比。

提升能源效率

本公司持續推動廠區節能減碳措施，包含製程優化及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，以系統化方式推動節能專案。此外，本公司每年舉辦全球能資源管理發表會，分享各廠區節能改善項目執行成果，並設立獎勵機制，鼓勵各廠區積極參與，促進經驗交流與最佳實務推廣，提升節能績效與減碳成效。

碳資產管理

為了達成淨零排放的長期目標，除了規劃投資碳移除技術外，本公司也計畫購買碳權以抵換剩餘溫室氣體排放量，並強化碳資產管理，降低營運風險。

E.03

能資源管理

金寶集團能資源管理政策

金寶集團致力於有效管理能源、水資源與廢棄物，提升能資源使用效率、降低環境衝擊，並推動永續發展與淨零轉型。為此，我們承諾提供必要資源並要求供應鏈夥伴，共同推動並持續強化環境管理制度與行動。



能源管理

- 遵守政府法規及國際標準，並信守能源相關自願性承諾。
- 持續推動節能行動、使用再生能源與高效率設備，逐提升能源效率。
- 透過指標管理與內部審查，設定量化節能目標，並定期揭露改善成果。



水資源管理

- 定期盤點用水情形，導入節水與循環再利用技術，以提升用水效率。
- 辨識水風險據點與法規變動，評估對營運穩定與長期價值之影響，制定應變計畫，並建構追蹤與預警機制。



廢棄物管理

- 依國際準則分類有害與非有害廢棄物，並以合規方式處理，防止非法處置。
- 定期盤點與揭露廢棄物之總量、分類與處置流向，提升管理透明度與可追溯性。
- 設定回收與再利用目標，導入循環設計與資源再利用機制，提升資源效益。

金寶集團將定期審查與更新本政策內容，確保其持續有效，並與國內外相關法規與全球永續趨勢保持一致；同時建立涵蓋營運與供應鏈之管理目標與績效指標，並透過教育訓練與利害關係人溝通，促進共識、強化內外部參與及永續實踐力。



能源管理

金寶電子支持《巴黎氣候協定》，將升溫控制在 1.5°C 以內，並已於 2024 年 9 月通過科學基礎減量目標 (SBT) 審查。為確保集團能逐步達成減碳目標，除了透過溫室氣體盤查掌握每年的碳排放量，也採取兩大策略：自主性節能行動方案、積極推動能源轉型，在全球廠區落實減碳措施，以實現 2030 年營運總部碳中和的目標。

本公司透過導入 ISO 50001 能源管理系統，監測與診斷能耗數據，制定精準的節能措施，以識別減少能源使用及提升能源效率的風險與機會。各廠區亦定期進行能效評估，推動智能製造與高效能設備升級，以降低單位產品的能耗，致力於能源經濟效益最大化。

全球廠區皆已導入 ISO 50001 能源管理系統，且自 2024 年起 100% 通過系統認證。我們持續推動節能技術改善項目，積極培育節能減碳新技術，充分發掘節能潛力，促使能源轉型升級，並透過員工內部培訓，提高節能意識，共同實現能效提升目標。

為履行我們對環境的承諾，集團密切關注各國政策，掌握供電與電網基礎設施現況，積極布局綠能供電。我們推動標準化節能專案，包含照明、電機、空調及空壓等設備的改善，並每年舉辦全球廠區能資源管理發表會，藉此分享節能項目與減碳成果，交流能源管理新知，共同推動節能減碳。

降低能源使用



- 新採購設備以高效能優先。
- 辦公室空間能源管理。
(照明感應自動開關、冷氣設定 26°C 以上)

提升能源效率



- 設備自動化。
- 提升設備效能。
- 提升生產良率。

提升員工能源效率認知



- 環境教育課程。
- 能資源管理發表會。

落實節能政策法規



- 回應政府能源法規政策。
- 審核與推進節能項目。

能源管理系統驗證全覆蓋



- 完善能源管理系統運行。
- 確保節能管理長效執行。

2025 能資源管理發表會

為具體落實集團承諾 SBTi 設定每年碳排放減量 5% 的目標，發表會邀請各廠區回顧 2024 年的實際執行成果，並依據廠區提供的數據分析「用電強度」及「用電強度節電率」，衡量各廠區的節能績效。

用電強度 =

年用電量 (kWh)

年營收 (USD)

用電強度節電率 =

前一年度用電強度 — 當年度用電強度

前一年度用電強度

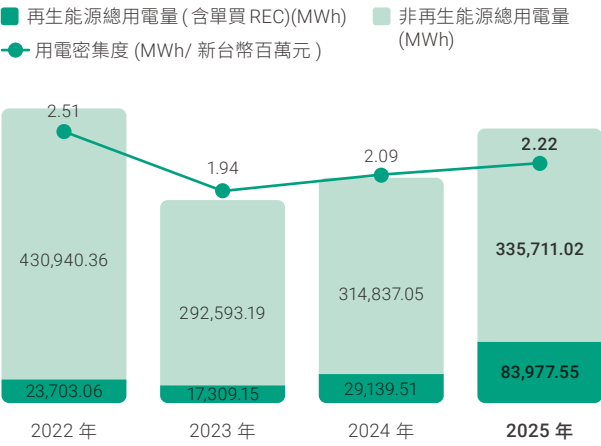
針對計算結果呈現正向改善的廠區，集團特別頒發「節能績效獎」，表彰廠區在能源效率提升上的具體成果。



金寶電子 2025 年使用的能源主要為電力 (佔全公司能源使用 99.15%)，天然氣、液化石油氣、車用汽油、柴油使用量極低 (約 0.85%)。2025 年總用電量 363,094.57 千度，相較 2024 年增加 19,118.00 千度 (增加 6%)，用電密集度與前一年相比增加 6%。我們也持續規劃提升再生能源投資，2025 年再生能源使用量佔總用電量比例相較 2024 年上升 14.6%。總部配合台灣政府法規，設定每年減少 1% 用電量，2025 年相較前一年度減少 4.1% 用電量，超越目標設定值。

(詳細的能源使用數據，請參閱附錄 - 環境永續管理指標)

用電量與用電密集度



提高再生能源使用

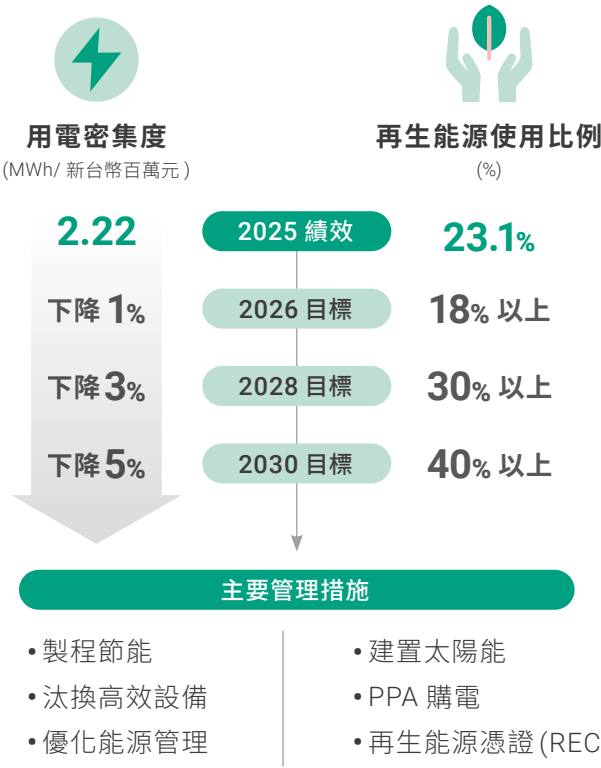
金寶電子積極推動綠電轉型，努力提高再生能源使用比例，邁向 RE100。全球廠區持續評估建置再生能源可行性，包含擴增屋頂太陽能電站裝置容量，並透過簽定購電合約 (PPA)、以及購買再生能源憑證 (REC) 等，提高再生能源使用比例。

	2022		2023		2024		2025	
	用電量 (千度)	使用比例 (%)	用電量 (千度)	使用比例 (%)	用電量 (千度)	使用比例 (%)	用電量 (千度)	使用比例 (%)
再生能源 (自發自用)	2,538.93	0.6%	3,629.95	1.2%	142.60	0.04%	4,007.59	1.1%
再生能源 (外購)	1,735.13	0.4%	751.19	0.2%	9,926.91	2.89%	23,375.96	6.4%
再生能源 (REC)	19,429.00	4.3%	12,928.00	4.2%	19,070.00	5.54%	56,594.00	15.6%
合 計	23,703.06	5.2%	17,309.15	5.6%	29,139.51	8.5%	83,977.55	23.1%

2025 年共投入約 334.68 百萬元於自建再生能源。2025 年購買再生能源憑證共 56,594 張，占電力使用 15.6%，合計 23.1% 來自再生能源。

為強化能源管理成效，集團將「用電密集度」與「再生能源使用比例」列為核心管理指標。

我們已推動節能改善措施，並提升設備效率，降低能源使用量，導入再生能源，並已設定 2026、2028、2030 年階段性目標，持續提升能源使用效率並推動低碳轉型。2025 年已制定《再生能源政策與執行準則》，除了建立短、中、長期使用目標，並規範再生能源申請與評估流程，作為各據點執行之依循。



水資源管理

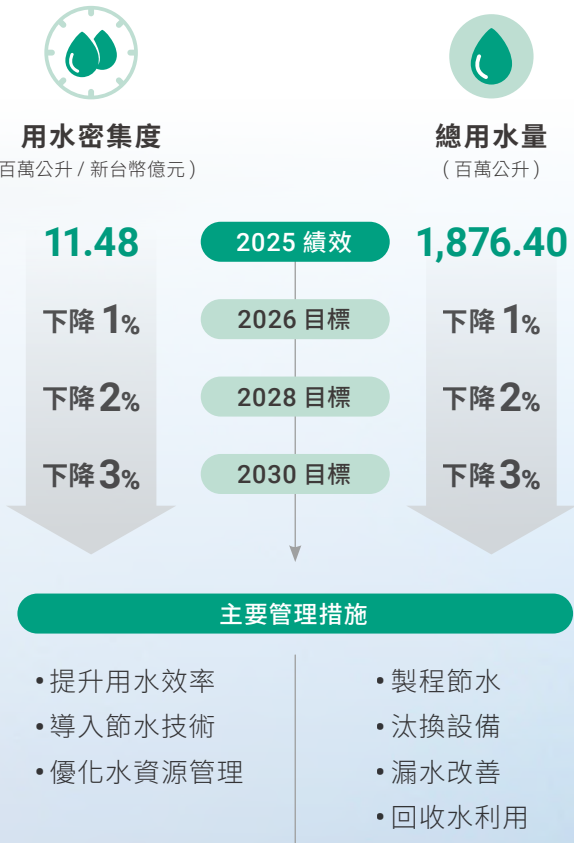
根據世界水資源經濟論壇報告，氣候變遷與全球暖化造成水環境劇烈變化，水資源風險已連續多年列為全球重大風險之一，缺水可能降低或中斷產能、提高營運成本，甚至導致供應鏈斷鏈，影響企業的永續發展。集團已制定並發布《能資源管理政策》，明確納入水資源管理原則，推動各項節水行動以減少消耗，並持續強化盤點與風險辨識作業，透過情境分析與壓力測試，評估廠區用水風險與供水穩定性，提升整體水資源管理效能與營運韌性。

金寶電子產品製程多以組裝為主，無大量用水需求，主要來自民生用水及部分廠務設備（如冷卻水塔），總用水量相較於同產業低。各廠區與辦公室的主要用水來源為自來水，對周邊水域及生態環境未造成顯著影響。

2025 年各廠區亦持續推動多項節水及水資源再利用措施，包括中水回用、生產製程節水、管線漏水改善、用水監測管理及感應式水龍頭導入等，部分廠區並推動排放水回收再利用與行政區節水措施，以提升整體用水效率並降低非必要耗水。

為強化水資源管理成效，集團以 2025 年為基準年，將「總用水量」與「用水密集度」列為核心管理指標。我們已導入節水技術、製程改善、及回收水利用等措施，並已設定 2026、2028、2030 年階段性目標，持續提升水資源使用效率與營運韌性。

我們也持續推動水資源教育與節水宣導，包含水資源管理、水污染控制、及永續發展等議題，強化員工節水意識，逐步建立全員參與之節水文化。2025 年共辦理 5 項水資源相關課程，累計訓練時數達 47.17 小時，共 68 人次參與，持续提升員工水資源管理與環境風險認知。



用水量與用水密集度



本公司將水資源管理視為實踐環境保護的核心承諾之一，嚴格遵守各國法律與地方政策。節水亦是能資源節約的重要環節，我們以提升水資源使用效率為目標，定期檢討與改善節水績效，全面落实水資源管理。透過逐步導入節水產品、推動員工節水行為改變，降低對環境的衝擊。此外，集團積極與利害關係人溝通水資源相關議題，透過提交外部問卷（如 CDP 問卷水資源題組）或供應鏈永續風險評估問卷，揭露水管理相關資訊。2025 年 CDP 水安全問卷獲得管理等級 (B-)，我們會更積極的提升水資源管理的表現。

廢棄物管理

根據聯合國環境規劃署 (UNEP) 《2024 年全球資源展望》報告，全球每年產生超過 20 億公噸城市固體廢棄物，其中僅 55% 進入垃圾處理系統。

金寶電子積極推動循環經濟，從產品設計階段導入循環經濟概念，亦評估產品生命週期對環境的影響，以降低環境負荷。本公司嚴格挑選原物料及供應商，持續進行技術改善，尋找環境友善材料，並遵守相關環境法規與客戶規範。

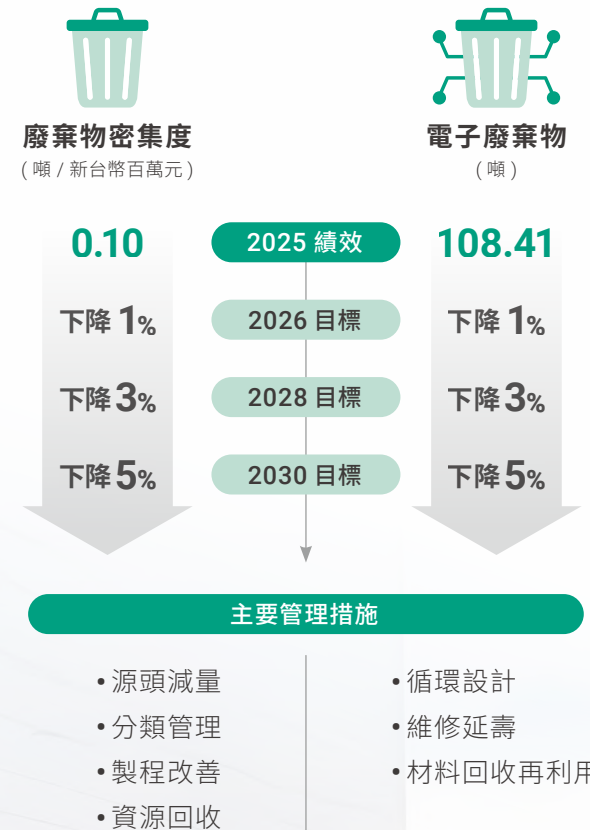
我們依據 GRI 規範統計全球廠區廢棄物產生量，包含有害事業廢棄物、一般事業廢棄物、電子廢棄物、及生活廢棄物，從源頭開始推動減量、回收、與再利用等管理策略。各據點設置回收區，確保廢棄物經適當分類後集中處理，減少環境衝擊，落實搖籃到搖籃的資源循環使命，邁向「零廢棄」的目標。2025 年全球各廠皆通過 ISO 14001 驗證，廢棄物管理亦符合當地法規要求。



廢棄物減量行動

金寶電子全球廠區均設有專責單位管理廢棄物，以回收再利用為優先考量，並依當地法規委託合格業者進行清運、掩埋及焚化無法回收再利用的廢棄物。此外，我們推動生活垃圾分類制度、優化產品設計、提高生產效率，並促進循環回收利用。我們亦積極推動綠色採購與綠色製造，實現資源的永續循環。

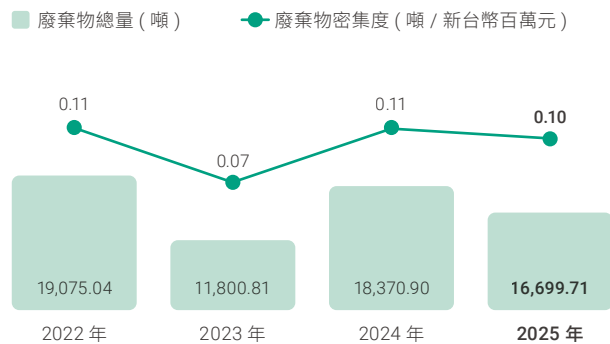
為強化廢棄物管理效能，集團以 2025 年為基準年，將「廢棄物密集度」與「電子廢棄物」列為核心管理指標。我們已進行廢棄物分類管理、資源回收再利用、及製程減量改善等措施，並已設定 2026、2028、2030 年階段性目標，持續提升資源使用效率與循環管理成效。



2025 年各廠區持續推動多項廢棄物減量與資源循環措施，包括減少紙張使用、包材減量、取消一次性包裝材料、導入回收再利用機制，以及推廣可重複使用杯具等作法，降低廢棄物產生量與資源耗用。部分廠區已實施包材優化與回收再利用措施，有效降低處理費用及營運成本，我們也持續調查公司使用的原生、再生塑膠粒及塑膠包材類型，統計回收情形及使用量，推動源頭減塑管理。自 2024 年起，總部已設置「袋袋相傳」回收櫃，邀請同仁捐贈閒置且乾淨無破損的紙袋、塑膠提袋及環保袋，供內部循環使用外，亦捐贈給循環使用的商家。此外，總部於員工報到日贈送環保餐具及環保杯，鼓勵減少一次性餐具與塑膠杯的使用，以期達到廢棄物減量的目標。

(塑膠調查成果，請參閱 [G.10 研發與綠色設計](#))

廢棄物總量與廢棄物密集度



導入國際認證機制

因應循環經濟轉型的挑戰，集團已制定並發布《能資源管理政策》，明確納入廢棄物管理原則，亦推動符合廢棄物零掩埋標準的處理模式，並委託合格處理商執行，提高廢棄物資源化效率與管理成效。

為推動廢棄物零掩埋目標，集團已導入 UL 2799 廢棄物零掩埋驗證制度，並透過第三方獨立單位進行查驗，以確保處置流程符合規定且可追溯。2025 年泰國廠特定產品線已取得 UL 2799 銀級認證，未來將逐步推動至其他據點，持續監督廢棄物管理成效並實踐永續發展承諾。

(各廠區廢棄物處理方式，請參閱 [附錄 - 環境永續管理指標](#))

電子廢棄物管理

電子產品技術快速發展間接導致產品生命週期縮短，電子廢棄物日益增加已成為環境的嚴重負擔，回收減量已成為電子產品設計開發的重要課題。根據歐盟廢電子電機設備指令 (WEEE)，製造商在進行產品設計階段時，應考量未來蒐集拆解與回收再利用之便利，且須負責電子產品的回收與妥善處置。為此，我們致力於設計易拆解的產品，以利未來回收與再利用。金寶電子因應客戶要求，特定產品線的產品已通過 WEEE 認證，並標記於產品機身。2025 年取得 WEEE 的產品營業額，占總營收 21.06%。

(電子廢棄物總量與管理方式，請參閱 [附錄 - 環境永續管理指標](#))

本公司正從傳統的專業代工 (OEM) 模式，逐步轉型為與客戶共同設計 (JDM) 及原廠委託設計製造 (ODM)。為落實綠色設計，我們致力於設計易拆解產品，可快速及簡易更換部件，達到部件回收再利用。我們連續 3 年舉辦與本業相關的「小家電維修義診」活動，透過免費的健檢與維修，延長電器壽命，減少電子廢棄物的產生。除了讓同仁理解設計出易維修產品的重要性，也推廣「以修代買」的理念，使維修成為消費者的永續選擇，降低新品製造所帶來的碳排放，深化循環經濟價值。

(小家電維修義診活動效益，請參閱 [S.10 共融行動力](#))

空氣污染與噪音管理

金寶電子於全球營運據點導入 ISO 14001 環境管理系統，建置環境管理架構與作業流程，並透過 PDCA 循環架構持續改善，提升環境績效與營運韌性。2025 年全球各廠皆通過 ISO14001 驗證，空氣污染與噪音亦符合當地法規要求。

深坑總部持續改善辦公區域的通風與空氣品質，2025 年執行「B 棟大樓自然進氣閥門」改善方案，優化辦公區通風換氣效能，提升辦公室空氣品質之整體舒適度。此外，我們也同步建立相關的設備維護與定期保養機制，確保設備可長期穩定運轉。2025 年依 ISO 14001 進行內外部稽核，均無重大缺失，並已取得第三方認證。

(B 棟大樓自然進氣閥門改善方案，請參閱 [S.6 員工健康](#))

社會責任與環境行動

金寶電子秉持「取之於社會、用之於社會」的信念，積極參與社會環境保護行動。深坑總部自 2022 年起，定期進行景美溪河堤美化活動，號召同仁共同參與，透過實際行動保護與美化環境。除了定期清理河堤外，2024-2025 年金仁寶集團皆舉辦聯合淨灘活動，共同守護海洋生態，喚起同仁對環境保護的重視。

(景美溪河堤美化、聯合淨灘活動效益，請參閱 [S.10 共融行動力](#))

E.04

生物多樣性

金寶集團生物多樣性暨零毀林政策

金寶集團致力於維持生態系統的穩定與平衡，並攜手利害關係人就生物多樣性與零毀林進行合作，本政策範圍涵蓋金寶集團及供應商與合作夥伴，我們承諾：



新設營運據點，應評估並遵循國際或國家規劃的生物多樣性敏感區域之規定。



推動永續材料與生產，避免價值鏈造成自然環境的衝擊。



推廣生物多樣性暨零毀林觀念，提升員工生態保育意識，促進生態保育行動。



進行生物多樣性風險評估，鑑別風險，定期研擬適切的減緩措施，包含預防、減緩、復育、抵銷等作法，且不濫伐森林，保障優先地區生態系統並致力達成無淨損失。



定期審查生物多樣性暨零毀林推動的成果，確保持續進展。致力於 2050 年以生物多樣性淨正影響與淨零砍伐為目標。

※ 本政策經董事會通過後實施

生物多樣性管理方針

生物多樣性流失與生態系統退化已成為全球永續發展的重要挑戰。隨著自然資本逐漸被視為企業營運的重要基礎，企業對自然環境的依賴與影響也受到投資人、客戶及監管機關高度關注。根據《昆明—蒙特婁生物多樣性框架》(Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework, KMGBF)，各界應共同推動自然正向 (Nature Positive) 發展，減緩生態系統退化及生物多樣性喪失的風險。

金寶電子認知到企業營運與自然環境密不可分，因此將生物多樣性議題納入永續發展推動主要項目之一，透過風險、供應鏈、及環境管理機制，持續降低營運活動和價值鏈對自然環境的衝擊，提升面對自然相關風險的韌性。為回應國際倡議及利害關係人期待，本公司已於 2024 年經董事會決議通過《生物多樣性政策》，2025 年擴大管理範疇，新增「零毀林」承諾並修訂為《生物多樣性暨零毀林政策》，作為集團推動自然資本保護與永續發展的重要依據。



接軌 TNFD 自然相關財務揭露

為強化自然相關風險管理能力，本公司已成為 TNFD Adopter，依循 TNFD 四大核心支柱建立自然相關資訊揭露機制，包括治理 (Governance)、策略 (Strategy)、風險與影響管理 (Risk & Impact Management)、及指標與目標 (Metrics & Targets)。我們透過 LEAP 方法學，系統化鑑別營運據點及價值鏈對自然環境之依賴性、影響、風險與機會，作為制定管理策略與資源配置的重要依據。

治理

- 金寶電子將自然環境與生物多樣性管理納入永續治理架構，由董事會監督相關政策、重大風險及管理績效，永續發展委員會定期檢視自然相關風險、機會及管理措施。
- 永續發展室負責導入 TNFD、SBTN(科學基礎自然目標)等國際架構，協調各單位進行資訊蒐集、風險評估、與績效追蹤，並定期向管理階層及董事會報告。

策略

- 依循 TNFD 之 LEAP 方法學，評估自然相關依賴與衝擊，鑑別短、中、長期風險及機會，並據以擬定管理策略。
- 透過情境分析與財務量化評估，檢視不同情境下的營運韌性，作為決策與管理依據。
- 根據本公司的資產屬性與產業活動類型，涵蓋直接營運及上下游價值鏈，揭露符合 TNFD 準則定義的優先地點。

風險和影響管理

- 採用 TNFD 建議工具定期進行自然相關依賴與影響評估，辨識營運及價值鏈對自然資源的風險與機會，經董事會審議後對外揭露。
- 建立風險與機會矩陣，依評估結果制定管理措施，並將重大議題納入公司整體風險管理制度持續追蹤。

指標和目標

- 依據《生物多樣性暨零毀林政策》，訂定節能減碳及環境管理目標，持續推動相關專案。
- 定期檢討各項目標執行情形，提報董事會審閱，並將相關成果揭露於永續報告書及 ESG 官網。

金寶電子 LEAP 方法論

定位 Locate

辨識關鍵 / 優先地點

- 依據 TNFD 關鍵地點 (sensitive location) 及優先地點 (priority locations) 定義，運用 IBAT、ENCORE、及 WWF Water Risk Filter 等工具，評估全球營運據點與價值鏈所在地區之生物敏感度及自然環境特性。
- 辨識結果：確認營運據點位於需持續關注自然環境風險區域，納入自然相關風險與機會分析範圍。

評估 Evaluation

評估符合優先地點之據點 自然依賴與衝擊

- 依據 WWF Biodiversity Risk Filter 評估結果，電子製造產業主要涉及水資源、空氣品質、及生態系統服務等自然資本依賴項目。
- 依結果篩選出 6 項中度以上自然相關風險議題*。
 - 水資源短缺
 - 空氣品質
 - 極端高溫
 - 野火災害
 - 污染
 - 保護區影響

評判 Assess

衡量優先地點經濟活動相關的自然風險與機會

- 依據 TNFD 指引，評估短、中、長期風險與機會**。
 - 實體風險：水資源短缺、極端高溫、野火災害、空氣品質惡化、環境污染。
 - 轉型風險：法規趨嚴、市場需求轉變、企業聲譽風險。
 - 機會：綠色產品與服務、資源使用效率提升、ESG 融資機會增加、企業品牌價值提升。

準備 Prepare

回應並揭露 TNFD 架構

- 依據評估結果建立風險與機會矩陣，制定管理策略與績效指標。
- 透過永續報告書及 ESG 官網定期揭露相關資訊，提升管理透明度與利害關係人溝通品質。

* 根據 WWF 資料庫，原住民和當地社區風險項目因尚欠缺相應風險資料而給予中度風險評價，但無相應資訊，因此，不列入金寶電子評估風險項目。

** 風險與機會：短期：1-3 年發生一次；中期：3-5 年發生一次；長期：5 年以上發生一次。

自然與生物多樣性相關風險與因應策略

實體風險	立即性		1. 水資源供應短缺導致工廠製程所需用水不足。 2. 水資源供應短缺導致上游供應鏈無足夠的水資源，影響原物料提供。	• 增加營運成本	短 期	因應策略與成果	1. 2025 年起蒐集集團水資源管理相關資料，掌握各廠區水資源使情形，並尋找更多減排與提升使用效率的機會。 2. 2025 年導入雨水回收系統，年度節水量達 3,189 噸，並規劃於 2026 年將冷卻水塔排放水納入回收系統，預計每年可再增加 7,560 噸回收水量。
			1. 森林火災影響工廠所在地之基礎設施，如工廠、倉庫等。 2. 森林火災使原物料供應或交貨中斷，影響產能、營運，甚至導致供應鏈中斷。 3. 災害造成同仁於上下班、工作場所、確認災損途中受傷，或導致健康狀況惡化。	• 增加營運成本 • 營運中斷	短 期		1. 於《金寶集團行為規範》制定關於緊急狀況的應變與回應。 2. 已建立營運持續管理 (BCM) 及營運持續計畫 (BCP)，定期進行緊急應變演練，降低氣候災害對營運的衝擊。 3. 於《金寶集團供應商行為準則》要求供應商制定緊急狀況的應對程序，降低對生命、環境、財產的危害，每年以永續風險評估問卷 (SSRA) 確認執行情形。
			1. 工廠因極端高溫而使用降溫設備，耗用大量能源。 2. 降溫設備使用電量顯著增加，或過渡用電，電費大幅成長導致碳費 / 碳稅增加。	• 增加營運成本	中 期		1. 制定《能資源政策》，建立能資源使用管理原則與承諾。 2. 導入 ISO 50001 落實能源管理，全面推動節能技術改善項目，如設備效能評估、辦公室能源管理、設備自動化等。 3. 每年舉辦全球廠區能資源管理發表會，分享節能項目與成果，攜手各廠區共同推動節能減碳。 4. 強化再生能源採購與佈建，逐步提升綠電占比。 5. 透過風險評估，針對極端高溫預測未來的財務損失以提前應對。
			1. 員工在空氣品質欠佳的環境工作，可能影響員工健康，增加營運中斷風險。 2. 空氣品質欠佳導致營運設備耗損過快，須增加相關因應設備。	• 增加營運成本 • 營運中斷	中 期		1. 建立空氣品質監測機制，定期監控 VOC 濃度，確保符合當地空氣品質排放標準。 2. 定期辦理員工健康檢查及職業安全衛生教育訓練，提高健康風險意識。
			1. 人體於長期資源污染的環境工作，將影響員工健康。 2. 長期資源污染，包含水、土壤、空氣、噪音污染等，導致現有廠址不宜使用而需遷廠。	• 增加營運成本 • 營運中斷	中 期		1. 各據點持續透過 ISO 14001 環境管理系統管理空氣、水資源及廢棄物排放，並持續優化污染防治設備與監測機制，降低環境衝擊風險。 2. 透過廢棄物源頭減量、妥善分類、處理，並自 2025 年起蒐集集團廢棄物資料，尋找更多減排機會。

轉型風險



政策與法規

- 1. 廢棄物處理、資源污染等相關法規趨嚴，若未遵循將遭受當地政府裁罰或停業處分。
- 2. 生物多樣性、生物保育相關法規趨嚴，未遵循將遭受裁罰，或因破壞生態系統導致社區權益受損，可能面臨訴訟賠償。

財務影響

- 增加營運成本

發生頻率

短期

- 1. 建立環境管理制度 (ISO 14001) 及相關作業程序，降低違規風險。
- 2. 強化廢棄物分類、儲存、清運、及委外管理，確保合法合規處理。
- 3. 進行營運據點周邊生態與敏感區域風險評估，避免對重要生態系統造成影響。
- 4. 定期揭露環境管理績效與永續資訊，提升企業透明度與外部信任。



市場風險

終端消費者 / 客戶偏好環境友善的產品，導致下游廠商 / 品牌客戶轉而尋找其他供應商，導致營運收入減少。

- 降低訂單收入
- 降低營運收入

短期

- 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，投入新產品與技術開發。
- 2. 帶領供應鏈夥伴一起低碳轉型，設定供應鏈減碳目標，減少產品碳足跡。
- 3. 每年進行塑膠盤查並公開揭露，滿足客戶需求。



企業聲譽

- 1. 企業行為影響鄰近保護區及棲息生物，影響企業形象。
- 2. 企業營運影響生態穩定性，進而影響鄰近社區及其他利害關係人、造成抗議，帶來企業負面觀感。

- 降低訂單收入
- 降低營運收入

短期

- 1. 定期評估廠區周邊生態敏感區、保護區、及棲地影響，避免營運活動對自然環境造成重大衝擊。
- 2. 推動社區參與及環境教育活動，提升企業與社區間之互信與合作。
- 3. 透過第三方驗證及環境管理系統認證，強化客戶與投資人信心。



技術風險

導入新技術 (如減少塑膠使用、降低電力或水資源耗用)，若技術不成熟、成本過高，與現有流程不相容

- 降低訂單收入
- 降低營運收入
- 增加研發費用
- 增加營運成本

中期

- 1. 導入潔淨能源，推動環境管理系統 (ISO 14001)、能源管理系統 (ISO 50001)、有害物質管理系統 (IECQ QC 08000) 等，並透過綠色設計工作坊增加環境友善產品的設計能力。
- 2. 於《生物多樣性暨零毀林政策》中承諾推動永續材料與生產，降低價值鏈造成自然環境的衝擊。

因應策略與成果

自然與生物多樣性相關機會與因應策略

		財務影響	發生頻率	因應策略與成果
 產品與服務	客戶偏好自然友善的供應商。	• 增加營運收入	中 期	
 資源效率	經由自然資源管理可降低原料、水電成本。	• 降低支出成本 • 降低營運成本	長 期	
 提升企業聲譽	投入生物多樣性相關棲息地及保護區之保育活動，並完整揭露生物多樣性相關管理機制，提升企業形象。	• 增加營運收入	長 期	
 資金流動與融資	完善自然資源及生物多樣性管理，提升公司的國際 ESG 評分，進而獲得金融機構投資的機會。	• 增加融資機會	長 期	
 極端高溫與野火災害	訂定危機管理程序，建置防災應變系統，包含員工防災演練、天然災害預防措施，即時應對天災發生，降低對營運的影響。	• 降低營運損失	長 期	
 空氣品質	監控各據點的空氣品質數據，確保員工的長期健康。	• 降低違規損失 • 降低營運損失	長 期	
				定期舉辦技術創新講座及相關教育訓練，提升員工創新研發與永續產品設計能力，並導入產品綠色設計，開發創新低污染產品，以符合市場與客戶需求。
				1. 導入循環經濟，如模組化設計，容易拆解維修、可回收包材設計。 2. 落實節水並進行水循環管理，減少依賴與成本。
				制定《生物多樣性暨零毀林政策》，將政策理念納入營運管理中，並導入 TNFD，依循 LEAP 方法學逐步建立生物多樣性管理機制，強化自然資本治理與永續經營韌性。
				藉由完善自然資本管理及資訊揭露，提升 ESG 評級表現及永續融資機會，創造長期企業價值。
				1. 持續強化氣候韌性管理措施，如優化廠區空調與通風系統、消防防護設施等，降低極端氣候對員工健康與營運之影響。 2. 定期檢視營運據點及供應鏈之氣候風險暴露情形，建置災害應變與營運持續計畫 (BCP)，加強緊急應變演練與供應鏈風險管理，提升應變能力與營運韌性。
				1. 依綠建築 LEED 標準，遷離吸菸區，提升員工長期健康 2. 營運據點持續進行空氣品質監測，如 VOCs，確保符合當地空氣品質排放標準。

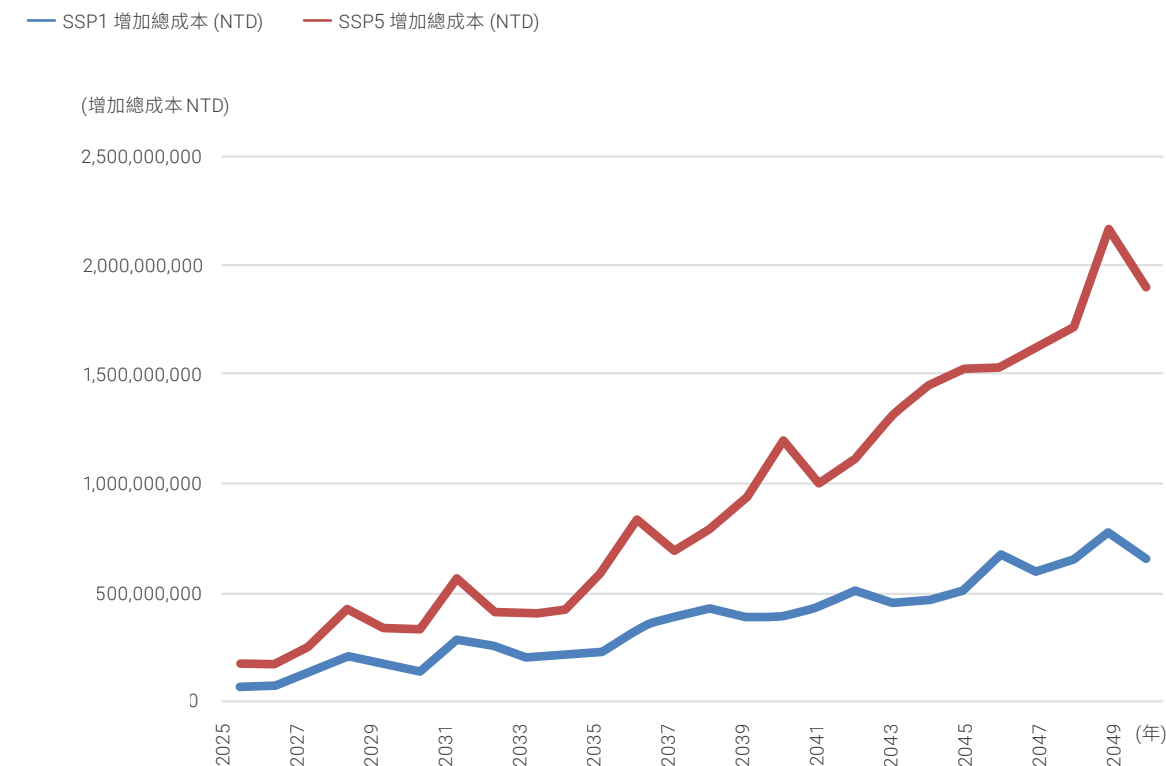
自然與生物多樣性 相關風險情境分析—極端高溫

為評估氣候變遷對自然環境及營運之潛在影響，金寶電子以極端高溫作為主要分析情境，參考 IPCC AR6 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情境，評估未來氣溫上升對菲律賓營運據點能源需求及營運成本之影響，結合彭博新能源財經 (BNEF) 旗下 Climatescope 公布菲律賓平均歷史電價進行預測模型細算，以 2025 年實際電價作為基準進行修正，估算氣溫上升對電力支出的影響。

分析結果顯示，隨著氣溫持續上升，營運據點冷卻及空調需求將顯著增加，進而推升電力消耗與能源支出。為降低相關風險，本公司持續推動能源效率提升、再生能源導入、設備汰換及智慧能源管理等措施，並定期檢視風險評估結果，作為未來資本支出及營運規劃的重要參考依據。

2030 財務預估

因極端氣溫導致冷卻與空調需求增加，年平均營運成本將增加新台幣 1.32-2.82 億元。



※ 最終結果以 2025 年 12 月 31 日臺灣銀行外幣結帳收盤價換算為新台幣

2050 財務預估

在氣候變遷加劇情境下，年平均營運成本將增加新台幣 3.69-9.18 億元。

未來推動方向

展望未來，金寶電子將持續深化自然資本管理機制，積極導入並應用 TNFD 及 SBTN 等國際框架，逐步建立自然相關目標、管理措施與績效指標，並強化供應鏈參與及利害關係人合作，共同推動自然環境保護與永續價值創造。同時，本公司將持續透過自然相關風險與機會管理、資源使用效率提升、污染防治、環境保護及生態保育等行動，降低營運活動對自然環境造成的衝擊，強化企業面對自然相關議題之韌性與治理能力，朝向自然正向及企業永續發展願景穩步邁進，為環境、社會與經濟創造長期共享價值。

E.05

有害物質管理

有害物質管理政策與法規遵循

金寶電子依照國際環保法規及客戶環保要求制定《環境保護要求事項與產品限用物質管理辦法》，定義產品所使用的零部件、包裝材料、及間接材料等有害物質限制標準，以符合國際法規與管理的要求，包含 RoHS 指令、REACH 高關注物質 (SVHC)、持續性有機污染物 (POPs)、美國加州 65 法案、日本化學物質審查法 (Chemical Substances Control Law)、中國《電子資訊產品污染控制管理辦法》等。2025 年未發生違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約，而遭受處罰、罰款、重大行政處分、搜索、起訴、或判刑之事件。我們將持續精進有害物質風險管理與供應鏈控管機制，確保產品符合國際法規與客戶要求。



環境保護要求事項與
產品限用物質管理辦法

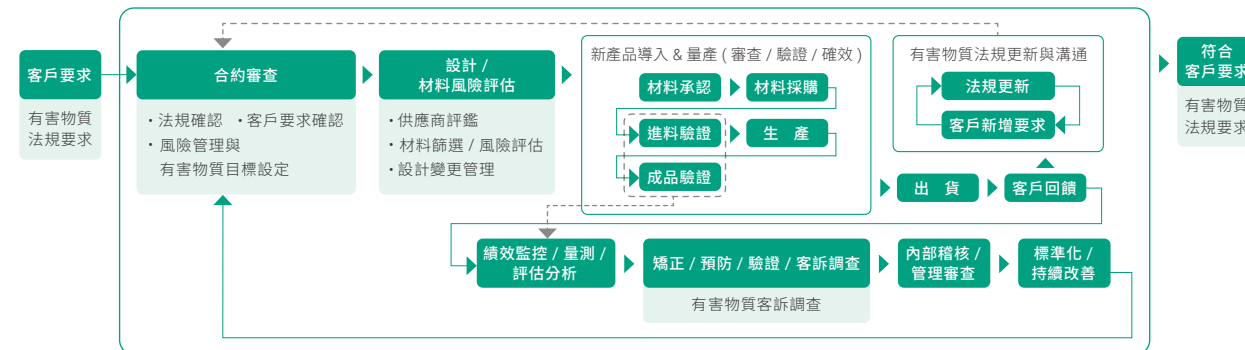
有害物質流程管理系統

金寶電子導入 IECQ QC 080000，建構完善之有害物質流程管理機制，定期蒐集、更新、與宣達國際綠色法規最新動態及有害物質管理相關要求。本公司在研發階段即導入綠色產品設計，透過制度化管理，有效降低並控管有害物質的使用，落實綠色產品政策與環境保護承諾。我們定期盤查有害物質 (Hazardous Substance, HS)，鑑別料件潛在風險，發佈最新限用物質清單與要求，並透過供應商教育訓練，定期宣導品質及有害物質減免政策及要求。我們每年透過外部第三方公證單位稽核 IECQ QC 080000 並通過認證，以符合認證要求並維持有效性。



有害物質減免政策與
法規遵循

有害物質管理流程



有害物質相關法規追蹤與風險鑑別

本公司依據 RoHS 豁免條款 (Sunset Clause) 及 REACH 高關注物質 (SVHC) 進行預防性風險管理，透過定期盤查與系統化風險評估機制，鑑別可能影響產品合規之材料與物質。

RoHS 豁免條款

本公司針對 RoHS 列管之 10 項有害物質建立全流程管理機制，涵蓋產品設計、原物料選用、供應商管理、進料審查與出貨確認，確保所有出貨產品 100% 符合限值要求。2025 年無任何因 RoHS 違規而造成的客戶退貨情形。

針對 RoHS 指令豁免條款之落日條款管理，公司於豁免到期前即啟動：

☒ 影響評估與風險盤查 ☒ 替代材料技術可行性評估 ☒ 供應鏈同步替代推動 ☒ 系統限制機制設定

10 項有害物質

- 鎘 (Cd)
- 六價鉻 (Cr+6)
- 鄰苯二甲酸二丁酯 (DBP)
- 鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)
- 鉛 (Pb)
- 多溴聯苯 (PBBs)
- 鄰苯二甲酸丁基苯甲酯 (BBP)
- 鄰苯二甲酸二 (2-乙基己基) 酯 (DEHP)
- 汞 (Hg)
- 多溴聯苯醚 (PBDEs)

2025 年完成 Annex III 即將到期之 9 項豁免盤查與系統管制設定，自 2025 年 11 月 20 日起，所有新建物料於系統中無法選用到期的豁免項目，透過制度化與資訊化管理降低回溯風險。

REACH 高關注物質

針對 REACH 之高關注物質清單，公司建立版本控管與更新啟動機制。當歐洲化學品管理局 (ECHA) 公告清單更新時，即可配合客戶要求啟動供應商重新盤查與產品影響評估程序，確保供應鏈同步符合最新法規要求。

供應鏈有害物質風險管理

金寶電子參考電工產品材料聲明標準 (IEC 62474)，建置綠色產品管理系統 (Green Product Management, GPM)，供應商可直接透過 GPM 平台上傳有害物質宣告文件或第三方測試報告，並配合客戶需求要求供應商提供安全資料表 (SDS) 及全物質資料表 (FMD) 加速零件符合性審查，以更有效率的方式系統化管理綠色供應鏈風險。

本公司依材料風險等級進行分級管理與符合性審查，高風險材料須提供有效之第三方測試報告，並定期更新，而低風險材料則以宣告文件管理為主。我們也透過 GPM 系統篩選供應商能力與合規狀態，確保持續取得符合環保與品質規範之零組件，穩定生產綠色產品，進一步提升國際客戶滿意度。

GPM

Green Product Management System
綠色產品管理系統

系統特點

- GPM 客戶編號取代客戶名稱。
- FMD (全物質展開) 套用客戶規範，合規性系統初審。
- 多種調查方式，縮短承認作業時間。
- 測試報告系統卡控 / 檢核 (含報告維護與年限設定)。
- 共用料 HSF 資料共用。
- 合規符合性結果傳回 PLM。



數位化與智慧化管理

- 1. 綠色產品管理系統 (GPM)：**
依公司需求開發 GPM 系統，並推廣至各事業群，加速零件符合性審查，提升供應鏈管理效率。
- 2. 無鹵識別碼：**
設計研發同仁及 IQC 透過識別碼，快速辨識料件屬性。
- 3. 綠色設計與製造：**
在產品設計及生產製造階段導入客戶的綠色設計與製造要求，降低環境衝擊並控管有害物質風險。
- 4. 產品生命週期管理系統 (PLM)：**
掌握產品生命週期之品質與時程，建立一致的產品資訊平台。

本公司持續關注國際法規及產業趨勢，並透過參與台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA) 等產業組織或相關技術論壇交流平台合作，蒐集有害物質替代技術與最佳實務資訊。此外，我們與 SGS、CTI 等第三方化學實驗室合作，建置測試報告雲端串接機制，確保取得的第三方測試報告 9 的有效性與可追溯性。2025 年已完成階段性數位轉型，導入人工智慧與自動化工具，實現測試報告自動擷取與有害物質合規性自動檢核，大幅降低人工審核時間與錯誤風險，透過與第三方實驗室之合作，強化有害物質辨識與風險評估能力，進一步支援替代材料之評估與導入，提升有害物質減量與淘汰策略之執行成效。

教育訓練

金寶電子定期蒐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，依據法規檢核現狀，透過金寶集團線上學院 (E-Learning School) 或線上課程，舉行年度教育訓練，協助同仁即時地掌握國際法規資訊，提升專業能力與執行效能。2025 年共舉辦 2 場次教育訓練。



E.06

責任礦產管理

金寶集團責任礦產承諾

身為「責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)」會員，金寶電子承諾自當善盡社會責任、尊重人權，並持續關注責任礦產議題，致力詳實調查供應鏈，以確保錫 (Sn)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co)、雲母 (Mica)、銅 (Cu)、石墨 (Gr)、鋰 (Li)、鎳 (Ni) 等礦產，並非來自衝突影響與高風險區域礦區所開採。

因此，本公司承諾遵守 RBA 行為準則 (RBA Code of Conduct)，包括勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系，並致力將行為準則推廣至供應鏈。同時也承諾按照經濟合作暨發展組織 (OECD) 的規範，透明公開包含在產品以及零組件中的礦產來源，要求供應商出具承諾書並引用 Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) 與 Extended Minerals Reporting Template

(EMRT) 來揭露供應鏈中所用到之鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co)、鋰 (Li)、鎳 (Ni)、銅 (Cu)、雲母 (Mica) 及石墨 (Graphite) 等礦產冶煉廠資訊。這些冶煉廠應獲得如 Responsible Minerals Initiative (RMI) 等受認可之業界組織的「無衝突」認證，以善盡企業公民與社會責任。



第三方審驗

僅從 100% 通過第三方審驗的冶煉廠或精煉廠採購。



無衝突礦產

確保不禁止來自剛果民主共和國或毗鄰國家的無衝突礦產。



供應商管理

有責任將上述聲明告知供應商並要求其履行。

錫 Sn



鉭 Ta



鎢 W



金 Au



鈷 Co



雲母 Mica



銅 Cu



石墨 Gr



鋰 Li



鎳 Ni



※ 責任礦產承諾適用於金寶集團所有公司

風險管理計畫

為落實負責任的礦產採購，金寶電子依循責任礦產承諾，對供應鏈進行系統性調查來管控風險，以確保產品與零組件所使用之鈹、錫、鎢、金、鈷、鋰、鎳、銅、雲母、及石墨等礦產，並非來自衝突影響與高風險地區 (CAHRAs) 之礦區。我們要求首次合作的供應商簽署《責任礦產承諾聲明書》，每年持續地對供應鏈執行責任礦產盡職調查，採用 RMI (Responsible Minerals Investigation) 公告的責任礦產報告模板，包含 CMRT、EMRT，盤查產品原料等礦物來源資訊，並識別冶煉廠是否來自受衝突影響與高風險區域礦區，確保礦產及金屬供應來自合法料源，履行我們的承諾並符合 RBA 行為準則。

責任礦產盡職調查

本公司依循責任礦產承諾，制訂《責任礦產調查管理辦法》，明確規範衝突礦產管理原則與供應商應配合事項，並自 2023 年 5 月起導入自主開發的 RMI 責任礦產調查系統，進行制度化與系統化管理。透過整合衝突礦產調查報告、來源分析、自動化初審、追蹤與稽催機制，提升盡職調查效率與準確性，並即時向供應商宣達 RBA 相關政策及重要更新要求。

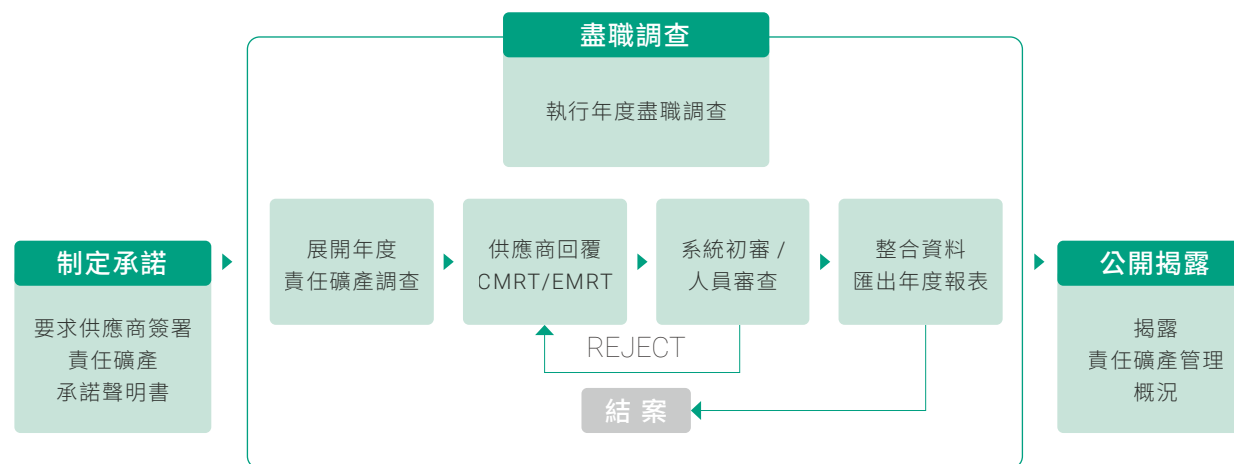
依照管理流程，本公司每年定期執行供應鏈責任礦產盡職調查，審查供應商回覆之 CMRT 及 EMRT，確認礦產未來自衝突影響與高風險地區，以降低供應鏈相關風險。年度調查結果經系統整合與分析後，依內部管理需求及對外揭露原則，定期揭露責任礦產管理執行情形；同時辦理中、英文供應商教育訓練，說明 RMI 系統操作流程、功能更新及常見問題，並提供操作手冊及教學影片下載，以提升供應商合規率與執行成效。



責任礦產調查
管理辦法



責任礦產盡職調查流程



2025 責任礦產調查結果

2025 年責任礦產調查共涵蓋 1,197 家供應商及 751 家冶煉廠，盡職調查完成率達 100%，且未發生任何違反責任礦產承諾事件。同時，遵循客戶要求，針對使用衝突礦產之必要性與供應商進行確認。若屬非必要使用，即要求停止採購並改用符合 RBA 要求之無衝突礦產，且提供有效的佐證資料；如屬必要使用，則要求供應商提出移除規劃或改善措施。

1,197 家供應商
責任礦產調查涵蓋

751 家冶煉廠
完成責任礦產盡職調查

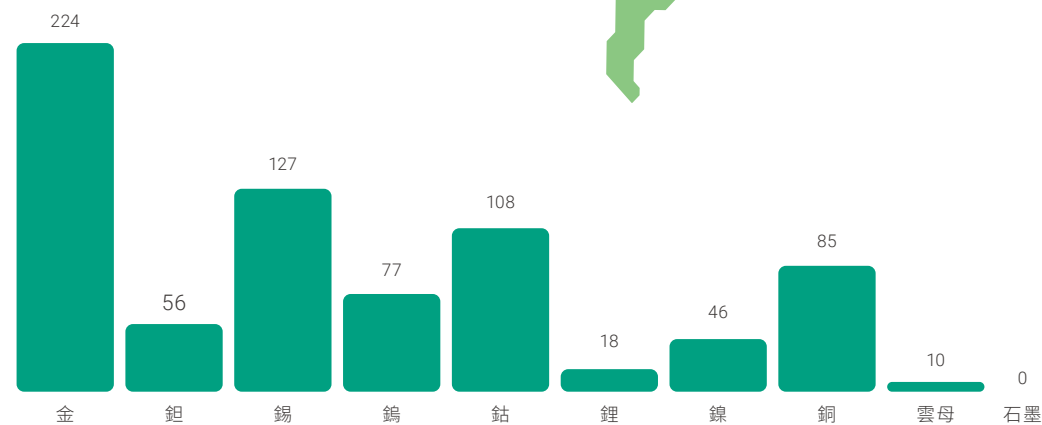
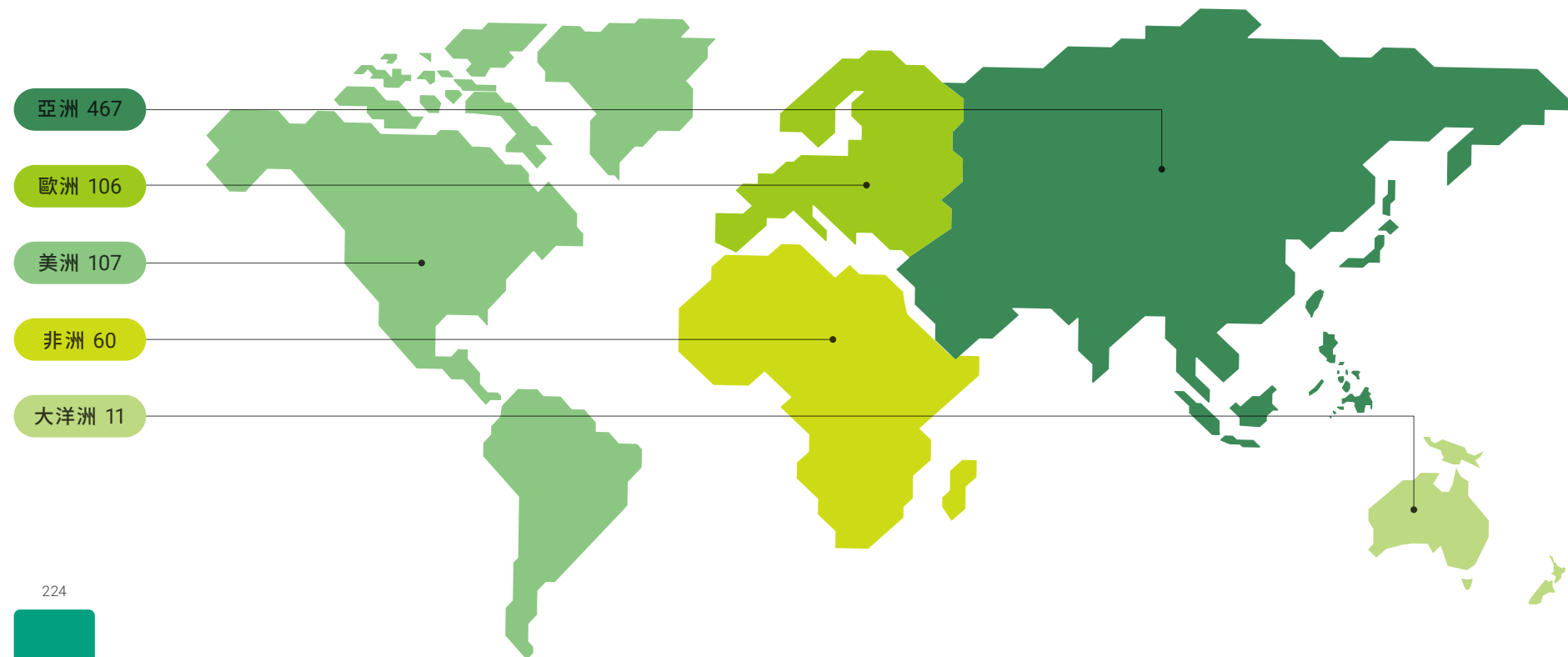
100%
盡職調查完成率

0 件違規事件
未發生違反責任礦產承諾事件



金寶集團
責任礦產報告書

2025 冶煉廠家數與分布情形



受衝突影響和高風險區域礦產產品

	2024	2025
產品收入佔營收比例	49.82%	23.97%
非衝突供應商產品收入佔營收比例	31.28%	19.12%



社會 SOCIAL

員工關懷

- 051 S.01 人權保障
- 054 S.02 人力資源管理
- 062 S.03 薪資與福利
- 067 S.04 員工發展
- 069 S.05 員工溝通
- 071 S.06 員工健康
- 077 S.07 員工參與

社會共融

- 079 S.08 共融發展策略藍圖
- 080 S.09 共融投入績效
- 081 S.10 共融行動力

典範行動



幸福企業，幸福相聚—金寶家庭日

一年一度的家庭日活動於 11 月 22 日在台北自來水園區舉行，2025 年以「幸福企業，幸福相聚」為主題，邀請同仁攜家帶眷共同參與。活動現場氣氛熱鬧，展現公司重視員工與家庭的企業文化。

秉持「以人為本」的理念，家庭日不僅提供放鬆交流的場域，也融入永續元素。活動設置環保 DIY 手作區，鼓勵親子以創意實踐減塑生活；公益音樂會則由金寶自組樂團與社福團體共同演出，讓音樂傳遞關懷，延續企業支持弱勢與推動社會共融的初心。

為土地出力，為永續加分— 深坑茶產業復興計畫

金寶電子持續投入企業資源，積極參與地方創生與文化傳承，自 2024 年起推動「ESG 在地扎根計畫」，與深坑區農會合作投入茶產業復興，透過贊助製茶設備、優化環境建置、協助拓展銷售通路及推廣茶文化，期望打造共學、共創、共榮的在地生態系，重現深坑茶產業風采與文化價值。

延續「茶產業復興計畫」，我們透過深坑區農會，進一步向茶農收購茶葉，製成「深坑金寶茶」。每一片茶葉都凝聚著土地的芬芳與茶農的用心，既是對地方產業的支持，也是金寶在地扎根的實踐。



金寶投入幼苗培力共創永續未來， 啟發兒少與青年成為改變力量

金寶電子以「幼苗培力」為社會共融重點，透過資源投入支持兒少成長。2025 年贊助「新北小衛星計畫」成果展，捐贈 1,000 個杜邦紙提袋與 1,000 個運動水壺，協助弱勢家庭與兒少獲得持續陪伴與學習資源，並獲新北市政府頒發感謝狀肯定。

同年亦參與國際經濟商管學生會 (AIESEC) 冬季大會，提供 180 個環保運動水壺，並分享本公司於 SDG 8 與 SDG 11 的實踐經驗，透過與青年交流，鼓勵投入永續行動，培育具國際視野的未來社會推動力量。

金寶響藝 文化永續— 以文化投入厚植人文素養

「文化」是邁向企業永續的重要素養之一。金寶電子致力於推動文化永續發展，我們延續過往對藝文的關注與實際支持，以期能為台灣在地藝文活動及文創產業提供實質助益。2025 年合計共投入逾新台幣 400 萬元，支持國內的文化相關專案，範圍涵蓋打造企業藝廊、電影包場、贊助藝術表演活動、獨家冠名贊助爵士節等，持續努力將藝術融入企業與生活中，期許與同仁們一同成為文化永續發展的推手。

(文化永續活動效益，請參閱 [S.10 共融行動力](#))



和金寶一起爵醒盛夏— 獨家冠名贊助兩廳院夏日爵士節

金寶電子首度獨家冠名贊助「兩廳院夏日爵士節慶樂團《酷爵士》」，邀集台灣、日本、與美國爵士音樂家，以全明星陣容重現經典爵士風華。此外，金寶也支持兩廳院推動「藝術零距離計畫」，邀請 30 位來自金門的學生近距離欣賞由國際級音樂家帶來的演出。透過贊助藝術活動與推動文化教育，我們希望讓更多年輕世代有機會走進藝術、體驗音樂魅力，呼應企業在社會共融與文化扎根上的承諾。

讓藝術走進長輩日常— 兩廳院藝術出走 2.0

金寶電子支持兩廳院「藝術出走 2.0」計畫，將表演藝術從劇院帶入社區，走到長輩身邊。本次合作共舉辦 3 場樂齡工作坊，主題包含「表演」、「聲音」、及「舞蹈」。其中，「表演」與「聲音」2 場課程在深坑區農會據點舉辦，回饋深坑在地長輩；「舞蹈」工作坊則與新北市社會局合作，於中和莒東社區發展協會進行。三場活動雖然形式不同，但核心一致 - 以藝術陪伴長輩，增進表達、自信、及身體連結。參與者的投入與回饋，是此次合作最具價值的成果。



績效與肯定

社會 Social

更多資訊請參考 [金寶電子 ESG 官網](#)



企業承諾

文化內容策進院
**ESG for Culture
影響力獎**
— 資源協助獎 —



獲得文策院首屆
ESG for Culture 影響力獎
資源協助獎

衛生福利部
**健康職場
認證**



獲 衛生福利部健康職場認證
獲頒健康促進標準

連續 4 年 加入
TALENT, in Taiwan
台灣人才永續行動聯盟

1111 人力銀行
幸福企業
金獎



連續 5 年
蟬聯金獎

新生兒生育補助投入總金額
NT\$1,122,000 元

新生兒生育補助新台幣 6.6 萬元專案
共補助 17 位寶寶

36%

全球女性主管職位比例提升



社會參與

社會共融投入總金額
NT\$17,434,183 元

含現金投入 / 物品捐贈 / 志工投入

文化永續發展投入總金額
逾 **NT\$4,000,000 元**

連續 2 年
推動文化永續發展
支持國內藝文發展



12 位茶農受益
4,500 台斤產量成長

地方創生在深坑
茶產業復興推動



兒童[圓夢飛翔]計畫
捐助 **NT\$885,500 元**
共 **78 位**認養人
37 位小朋友被認養



永續食農教育計畫
創造工時 **12,898 小時**

支持基督教芥菜種會「永續食農教育計畫」
賦能偏鄉原民青年返鄉
創造工作機會 205 人次
雞蛋產量 67,225 顆



小家電維修義診計畫
累計至今成果

修復率 **77%**

減少廢棄物 **476 kg**

減少碳排放 **4,171 kg**



6,250 份熱餐

弱勢長者送餐計畫
與新北市共好慈善協會
合作老人送餐計畫
工作日固定提供便當





員工關懷

- 051 S.01 人權保障
- 054 S.02 人力資源管理
- 062 S.03 薪資與福利
- 067 S.04 員工發展
- 069 S.05 員工溝通
- 071 S.06 員工健康
- 077 S.07 員工參與





S.01

人權保障

人權政策

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、供應商及合作夥伴。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、性別認同、性取向、宗教、殘疾、工會會員、政治傾向或其他依法受保護身分之任何非法歧視，並對任何形式之歧視、騷擾、職場霸凌及性騷擾採取零容忍政策，致力建立尊重、平等、包容、安全及友善之工作環境，確保所有員工均享有公平就業機會及同工同酬、同值同酬之平等待遇。

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、男女同工同酬、支付員工年假薪資、設定最高工時、不允許超時加班和大規模裁員前設定最低協商或通知期限等法定福利的保障。

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

提供安全、健康、尊重、包容及零騷擾之工作環境，禁止任何形式之性騷擾、非性騷擾、職場霸凌、言語、肢體、心理及其他不法騷擾行為，並採取預防、宣導、教育訓練、申訴、調查、矯正及懲戒措施，以保障所有人員人格尊嚴及工作權益。

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。

本公司致力於打造尊重、多元、平等、包容、安全及健康之工作環境，杜絕任何形式之非法歧視及騷擾（包括性騷擾、非性騷擾及職場霸凌），並透過教育訓練、風險預防、申訴通報、調查處理、矯正改善及懲戒機制，落實人權保障及零容忍政策，持續營造友善且值得信賴之工作環境。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。2025 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。

人權盡職調查

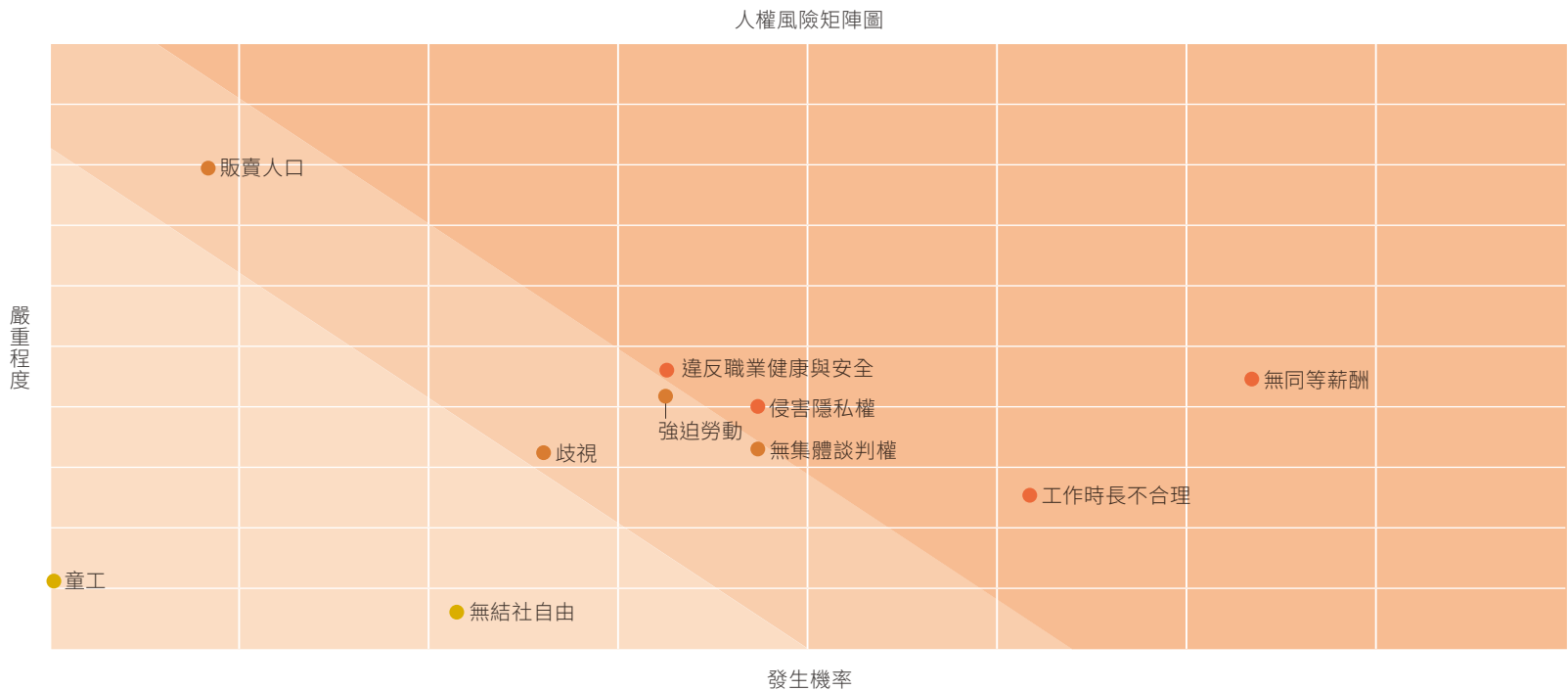
金寶電子於 2025 年進行全集團的人權盡職調查，問卷調查範疇包含自身營運據點、價值鏈或其他業務相關活動、新業務關係 (含合併、收購、投資) 等，針對風險地圖中潛在的人權議題及高風險議題定期進行調查。

人權盡職調查流程

本公司參照國際人權相關準則，依據公司價值鏈、同業等辨識實際或潛在的人權議題，列出金寶電子與供應商相關之人權議題清單，設計人權議題辨識問卷。問卷內容包含發生機率、規模、範圍、救濟困難程度等 4 大構面。問卷回收後，評估各利害關係人填寫之結果，提出金寶電子人權風險議題矩陣。最後，針對具高風險的人權議題，制定減緩與補償措施，並持續追蹤。



人權風險矩陣



人權盡職調查成果

本公司對相關之利害關係人包含員工 (不同性別之總部、海外廠區員工)、當地社區居民、及弱勢群體 (包括身心障礙及外籍人士) 等，進行人權風險辨識及影響評估，營運據點覆蓋率達 100%，共回收 759 份有效問卷。

評估結果顯示，主要關注的前 10 大風險包含強迫勞動、販賣人口、童工、結社自由、集體談判權、反歧視、違反職業健康與安全、侵害隱私權、工時、及同工同酬等。分析結果顯示，未發現重大人權風險，整體風險識別率為 0%。

重大人權風險減緩與補償措施

金寶電子針對潛在人權議題已全面建立緩解計畫，依據人權風險矩陣，所有人權風險皆已有緩解機制，具高風險的重大議題包含無同等薪酬、工作時長不合理、侵害隱私權、及違反職業健康與安全等，皆已有緩解機制。



人權盡職調查管理報告

重大人權風險議題	減緩措施	補償措施	減緩與補償措施涵蓋率
無同等薪酬	• 遵循「同工同酬」與「同值同酬」原則，於內部建立薪酬相關管理辦法，並導入職能與績效為基礎的薪酬制度。 • 定期參考外部市場薪資調查資料，設立薪酬區間與獎酬制度，並據此進行調薪與發放獎金，確保報酬公平並符合當地法規。 • 全面保障員工依法享有之最低工資、加班費、年節獎金、及社會保險，並透過員工分紅、績效獎金、退休金、補充保險等多元方案促進報酬合理性。 • 為進一步降低性別與其他偏見導致之薪資落差風險，實施績效導向的晉升與獎酬制度，不因性別、婚姻、國籍、宗教等因素影響薪資與福利。	透過勞資會議制度、申訴管道、與人資定期薪資覆核流程進行修正與調整，確保若有差異或誤差可及時回應與改善，並強化薪資透明性與內部公平。	100%
工作時長不合理	• 提供員工合理的工作時數與彈性工時制度。 • 依據當地勞動法規訂定正常工時與加班上限，並導入「彈性上下班」制度，設有交通車與加班交通安排，降低通勤與加班負擔。針對夜班人員，設有夜班津貼以補償其生理負擔。 • 重視員工的身心健康，提供年度免費健檢、夜班專屬健檢、駐廠醫療諮詢、心理諮詢、健康講座與壓力舒緩活動等。 • 工時異常者會由管理單位透過人力資源系統進行分析與通報，進行改善與工時調配，防止員工過勞。	設有透明的員工申訴流程與工時監控機制，若發生加班誤計，超時未休等情形，可透過人力資源申報獲得補休或加班費發放。	100%
侵害隱私權	• 採取全方位資訊安全治理措施，確保所有個人資料與企業機密不受侵犯。 • 新進同仁必須完成個資保護與資訊安全課程，並簽署保密協議。針對資料存取、內部分享、外部傳遞皆設有限權與審批流程，有效防止資料濫用與未授權揭露。 • 資安架構涵蓋：端點設備管理系統、網路流量分析、防火牆與 APT 攻擊防禦、資料外洩防護 (DLP)、弱點掃描與社交工程演練等。對內員工實施定期資安訓練與模擬演練，確保資訊處理、存取與儲存符合法令規範。	本公司設有資安事件通報處理機制與應變程序，若未來出現資料外洩，將啟動事件通報、調查與告知受影響者等流程，並依法進行補償與改正行動。	100%
違反職業健康與安全	• 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建構標準化的職安風險辨識、控制、與監督流程。 • 全體新進同仁皆需完成基本安全衛生教育，並定期接受火災應變、急救處理、機具操作與化學品管理訓練。 • 除教育訓練外，亦定期進行職場安全巡檢、風險評估與安全演練，並強化作業現場標示、通風、與照明系統。 • 針對健康促進，設有健康檢查、駐廠醫師諮詢、運動競賽、與健康飲食活動，推動預防導向文化。	• 本公司訂有《事故調查與公傷處理程序》，工傷發生後立即啟動調查與登錄程序，針對災害源分析原因，執行改善與追蹤，避免再次發生，依據事故性質依法辦理勞保傷病給付、醫療協助、與復工支持，亦會提供心理輔導與職務調整等補救措施。 • 廠區設置護理師及急救等專責人員，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施。	100%

※ 所有減緩與補償措施適用於全集團據點

S.02 人力資源管理

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。本公司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，我們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。各項人力資源政策如下：

任用

評估組織人力需求，採取公平、公正、公開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，主管職缺以內部晉升為主，並設有內部轉任機制，以期同仁在合適的職位發揮所長。

訓練與發展

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

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。

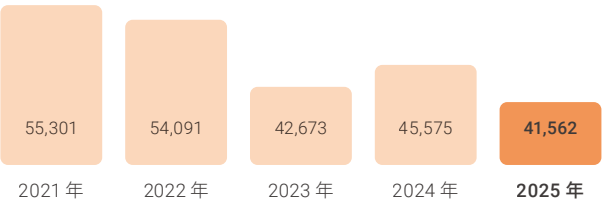
人力分析

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、新加坡、南韓等地設立製造基地，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，並經過總部總經理核可後執行。為促進人才永續，我們訂定 2025 年全集團女性占比目標，女性員工占比 40% 以上，女性主管占比 30% 以上。

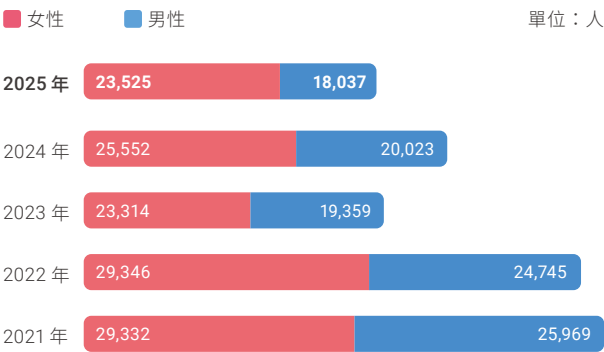
(人力概況之員工總人數、員工職類統計數字列表，請參閱附錄 - 社會共融管理指標)

人力概況

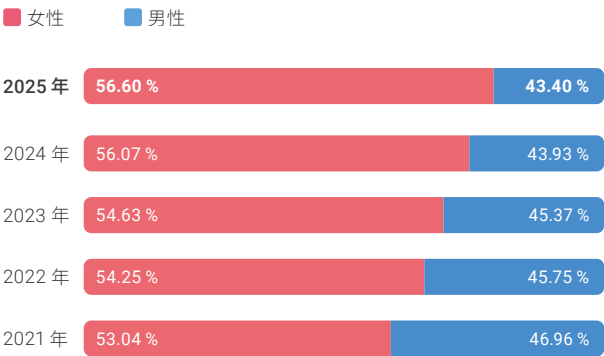
員工總人數



歷年聘用員工總人數 (依性別)



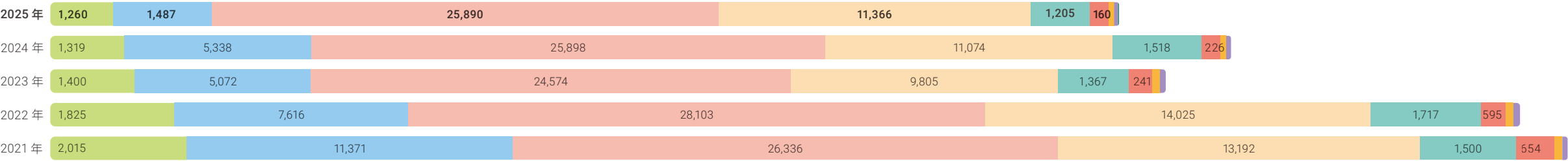
歷年聘用員工性別比例





歷年聘用員工總人數 (營運據點別)

單位：人 台灣 中國大陸 泰國 菲律賓 巴西 墨西哥 馬來西亞 美國 新加坡

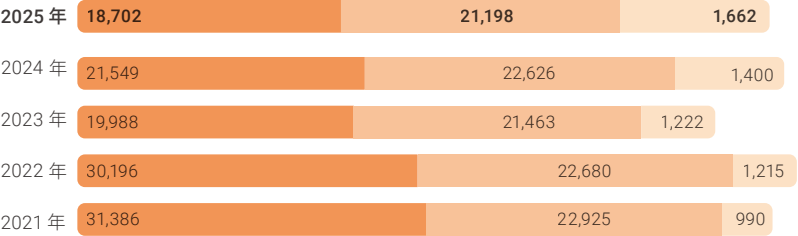


※ 2025 年集團各營運據點依實際營運狀況調整聘用人力

歷年聘用員工總人數 (依年齡)

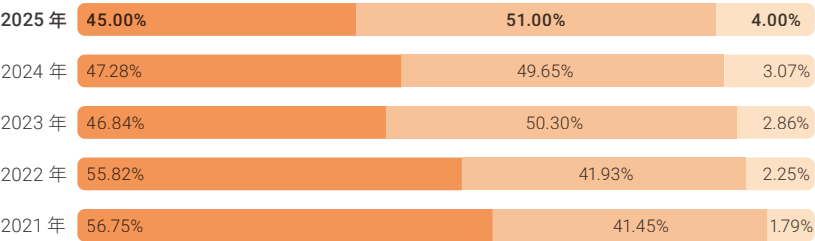
單位：人

30 歲以下 31-50 歲 50 歲以上



歷年聘用員工年齡別比例

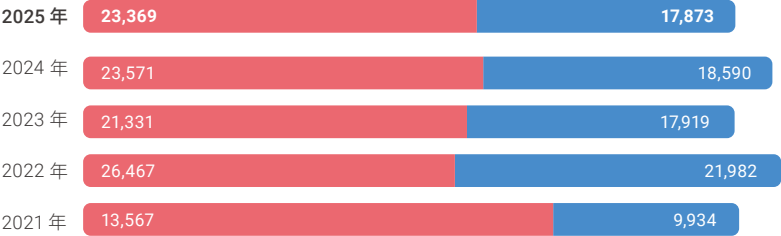
30 歲以下 31-50 歲 50 歲以上



永久聘僱員工 (不定期)

單位：人

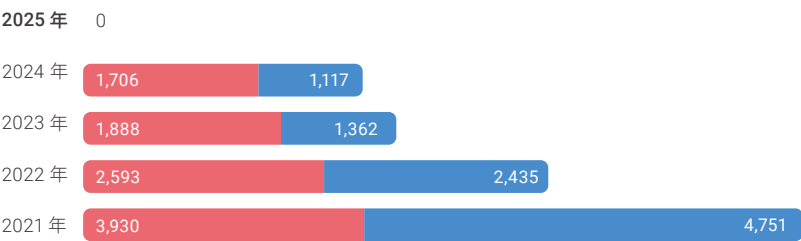
女性 男性



無時數保證員工

單位：人

女性 男性

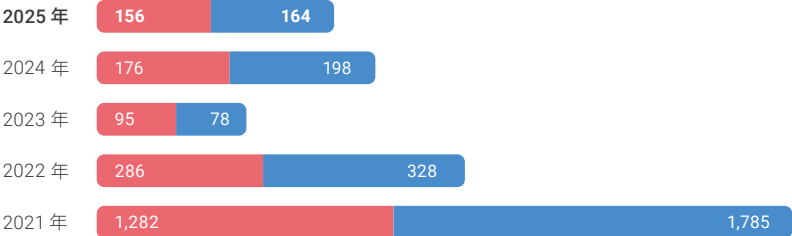


※ 金寶集團過去僅有中國廠區有派遣人員，2025 年中國廠區進行組織整併，未來已不再聘用派遣人力，亦無聘用無時數保證員工。

臨時員工 (定期契約)

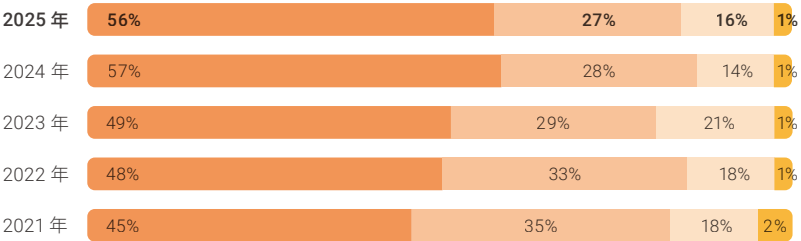
單位：人

女性 男性



集團員工學歷統計

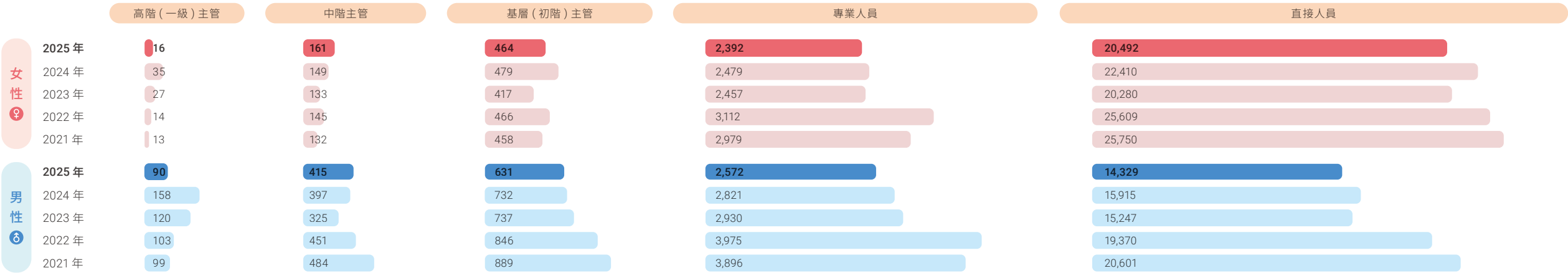
高中以下 高中 大專 碩士以上





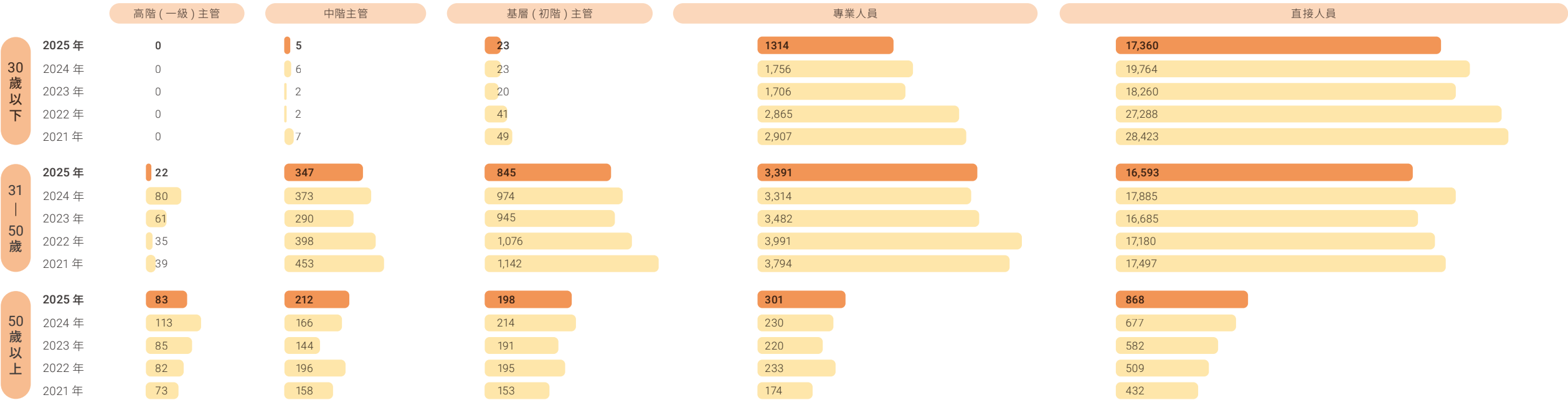
歷年員工職類 - 員工人數統計 (依性別)

單位：人



歷年員工職類 - 員工人數統計 (依年齡)

單位：人





多元人才進用 — 身心障礙者進用計畫

為響應各國政府促進身心障礙者就業政策，總部與伊甸基金會合作，聘僱視障按摩師為公司同仁提供紓壓服務，協助放鬆身心、消除疲勞。2025 年總部足額進用 9 位身心障礙員工 (包含中度 3 人、重度與極重度 6 人)，分布於行政、研發、資訊、成本分析等單位。2025 年海外廠區共進用 138 位，主要協助組裝與製造產線工作，並依照等級 (一、二、三級) 及身體狀況安排合適的職務。

總部人才招募費用

	2021	2022	2023	2024	2025
招募費用 (元)	10,698,230	8,389,658	5,345,853	5,288,354	4,700,463
新進員工 (人)	240	202	70	113	123
平均每人招募成本 (元)	44,576	41,533	76,369	46,800	38,215

人才招募

本公司依產業趨勢與用人需求訂定年度招募目標。2025 年總部透過外部徵才網站公開招募，強調透明與即時回應；海外廠區則依需求分析延攬優秀人才。

新人報到當天即安排教育訓練，協助新人熟悉公司環境與工作內容，加速融入團隊。對於離職同仁，亦由人資部門進行面談，了解原因並妥善紀錄，以持續優化人才管理。

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，以延攬全球優秀且多元化的人才加入，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

短期目標

- 創造平等和諧的工作環境，讓同仁在合適的職位發揮所長，促進人才留任，留任率達 70% 以上。
- 落實員工照顧，提供各項福利方案。

中長期目標

- 持續提供更完善之績效考核制度，以連結更有競爭力之獎酬來激勵員工。
- 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 / 離職員工與缺勤統計

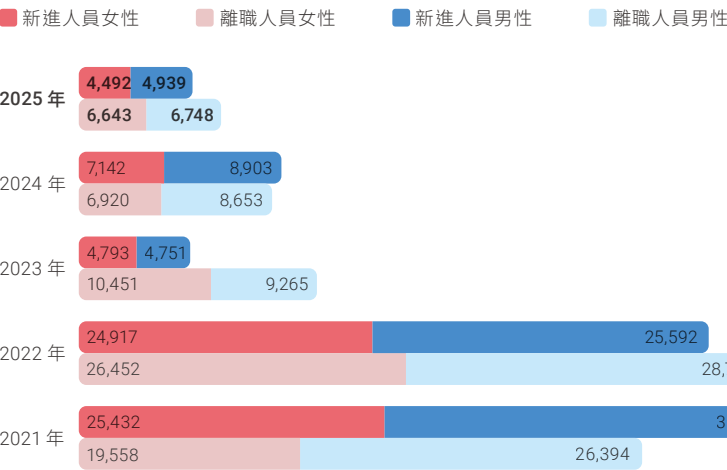
比較各廠區近 5 年之新進率及離職率，2023 年因受大環境不景氣影響，各廠依營運狀況進行人力調整，新進及離職人數波動較大。

2024 年景氣波動趨緩，新進及離職人數逐漸平穩。2025 年由於集團經營政策改變，中國地區長安廠、東莞精密廠、岳陽光電廠、及岳陽精密廠結束營運，故新進及離職人數差異較大。

(新進 / 離職員工統計、員工缺勤統計數字列表，請參閱
[附錄 - 社會共融管理指標](#))

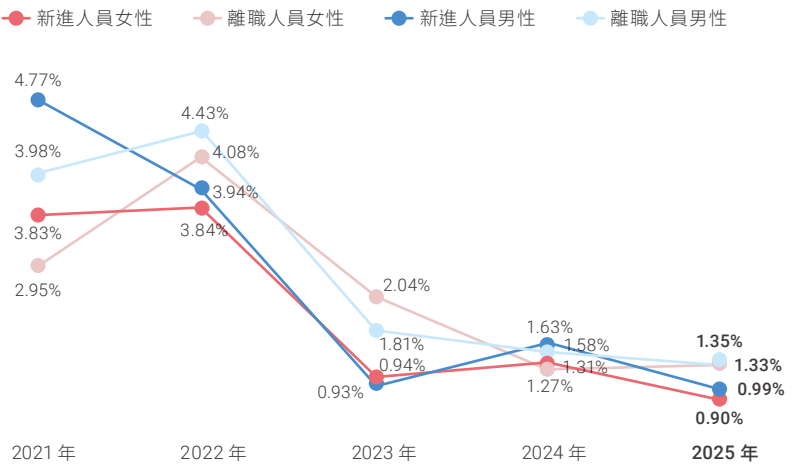
歷年新進人數與離職人數統計 (依性別)

單位：人



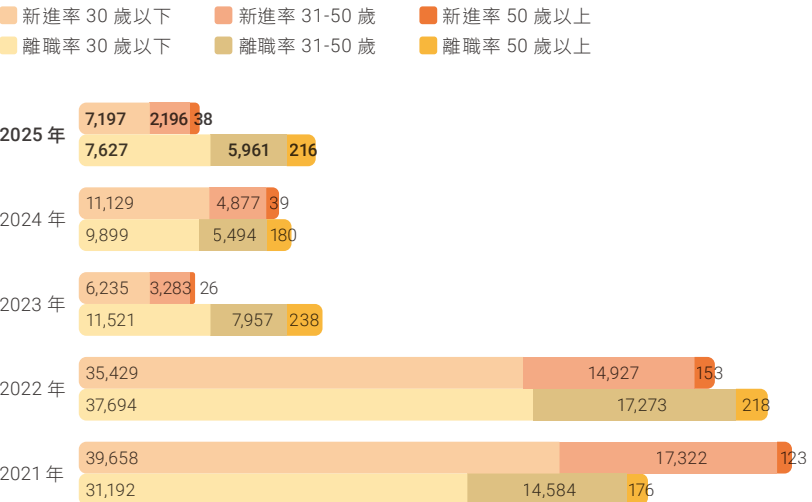
歷年新進率與離職率統計 (依性別)

單位：%



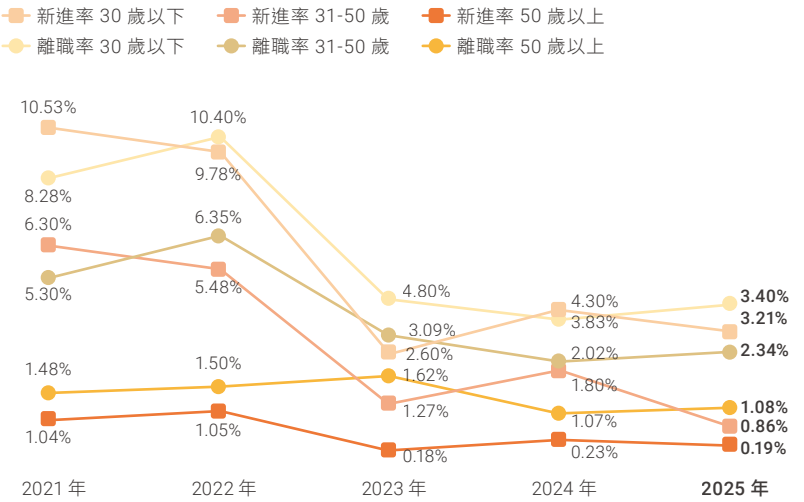
歷年新進人員與離職人員統計 (依年齡)

單位：人



歷年新進率與離職率統計 (依年齡)

單位：%



※ 1. 新進率為總新進人數 / 全年平均人數之 12 個月平均值 2. 離職率為總離職人數 / 全年平均人數之 12 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

- 新進人員 台灣

■ 離職人員 台灣
- 新進人員 中國大陸

■ 離職人員 中國大陸
- 新進人員 泰國

■ 離職人員 泰國
- 新進人員 菲律賓

■ 離職人員 菲律賓
- 新進人員 巴西

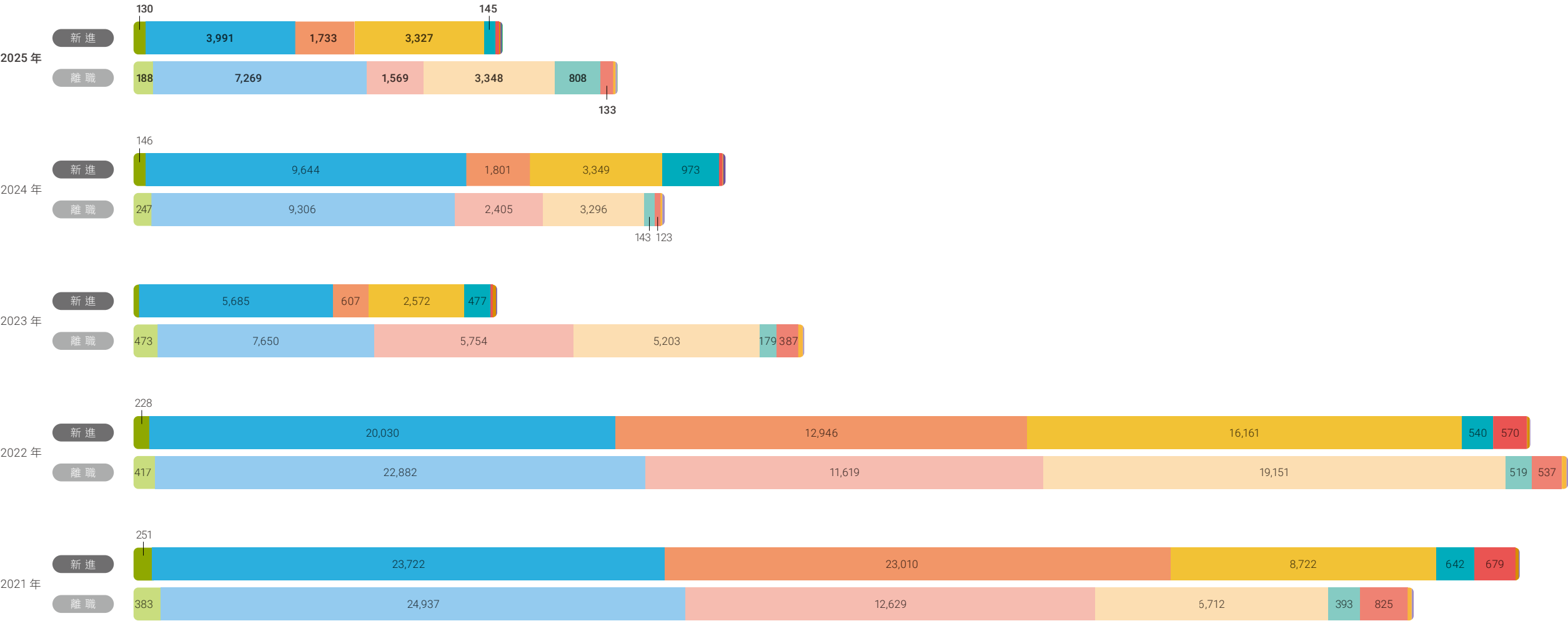
■ 離職人員 巴西
- 新進人員 墨西哥

■ 離職人員 墨西哥
- 新進人員 馬來西亞

■ 離職人員 馬來西亞
- 新進人員 美國

■ 離職人員 美國
- 新進人員 新加坡

■ 離職人員 新加坡

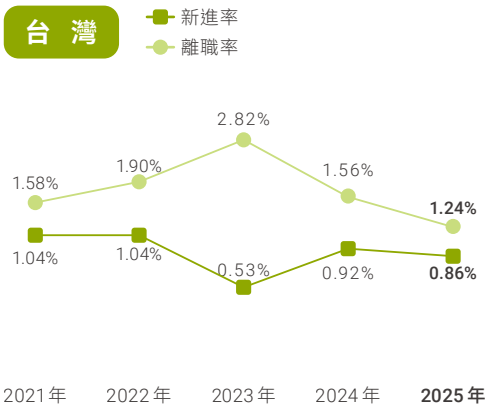




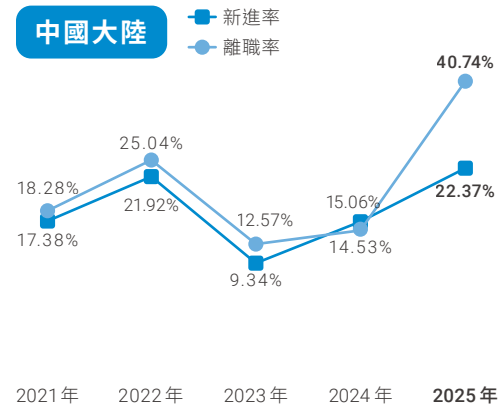
歷年新進率與離職率統計 (依營運據點)

單位：%

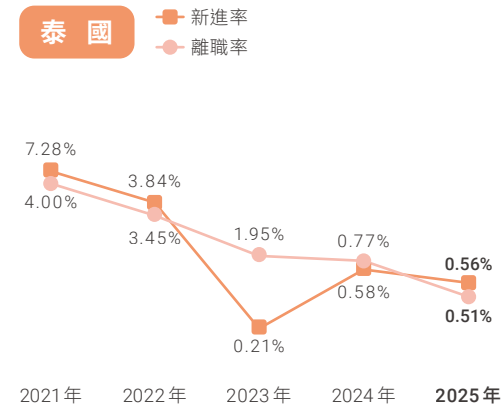
台灣



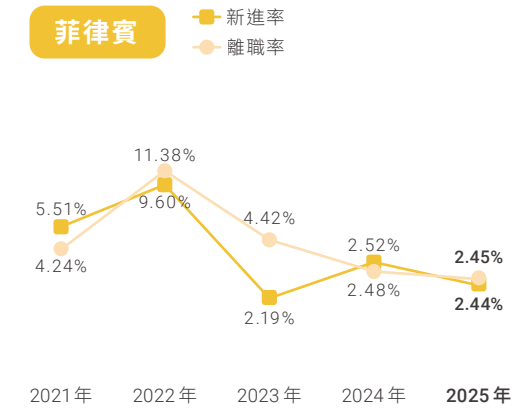
中國大陸



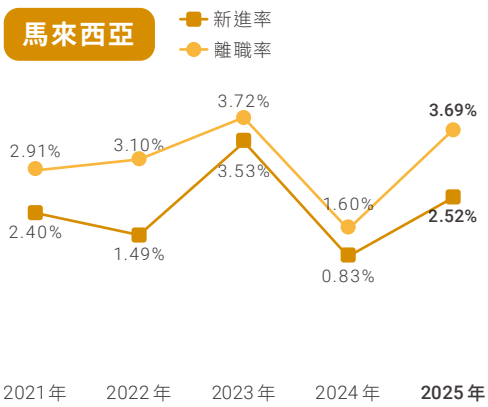
泰國



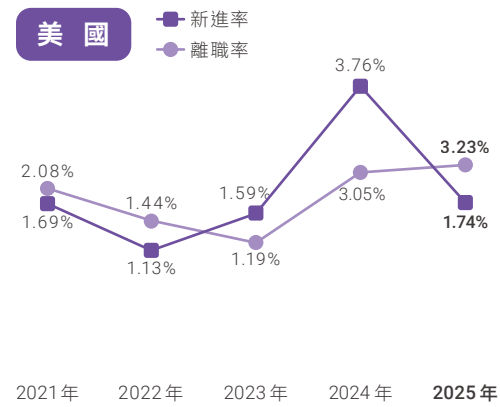
菲律賓



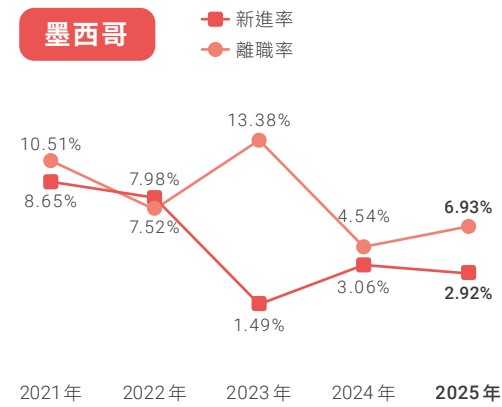
馬來西亞



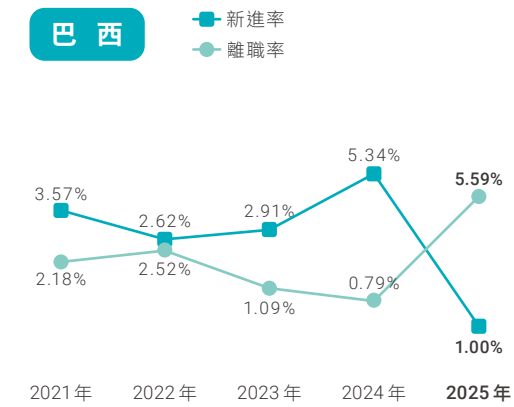
美國



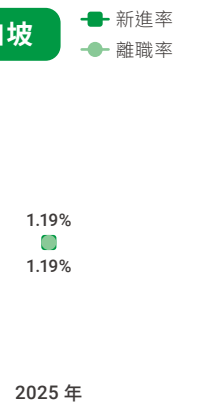
墨西哥



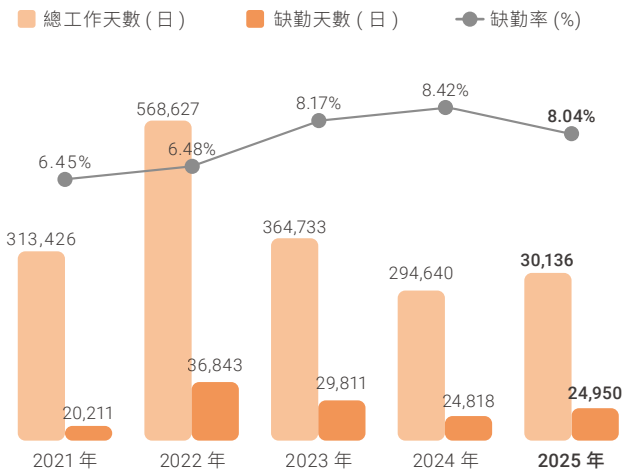
巴西



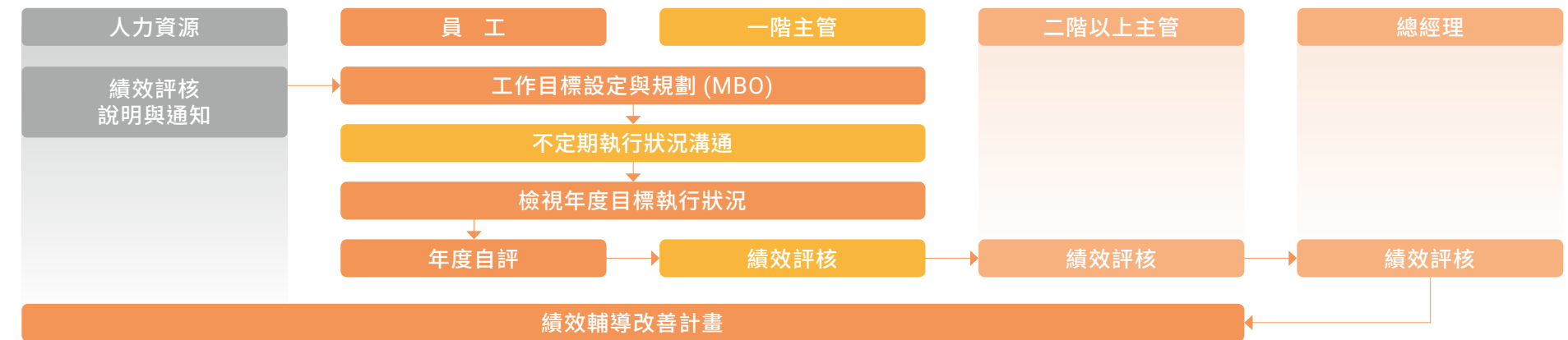
新加坡



歷年員工缺勤統計 (總部)



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。

績效考核與工作輪調

為有效管理同仁工作績效並作為晉升、培訓、薪資調整、及獎酬依據，本公司已訂定《員工績效考核管理辦法》，每半年進行 1 次多維度評核，評核後若有其他需討論事項，亦針對執行情形進行不定期溝通。評估項目包含工作成果、專業知識與技能、創新能力、及團隊合作，總經理及高階主管另納入財務及策略指標。自 2024 年起，永續發展表現及風險管理已納入評核項目，以強化組織落實永續發展策略。各單位主管亦依團隊績效成果，進行個人績效評估與回饋。

(高階經理人之激勵制度與永續績效的連結，請參閱 [G.2 公司治理](#))

我們也設有內部轉任機制，符合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. 培育優秀人才：
由部門主管選定並安排轉任不同單位做培訓，培養全方位人才。

S.03

薪資與福利

完善薪資

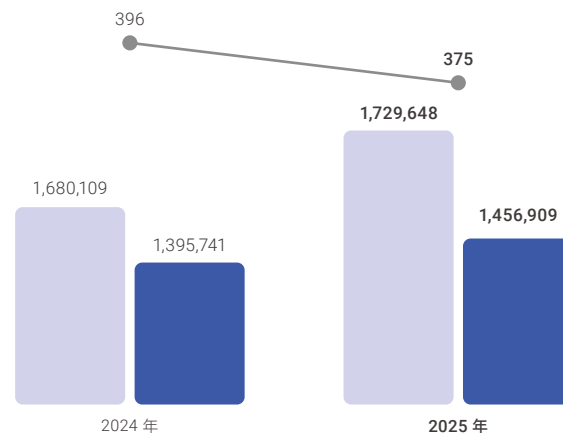
本公司訂有薪酬管理辦法，結合績效考核與獎金機制，依營運成果及個人績效核發年終獎金，與員工共享公司成果。除了法定保險及退休福利外，亦提供多樣化福利措施，提升同仁認同與投入。我們遵循相關法令，落實誠信經營，促進永續發展。

依據證交所規定揭露之薪資資訊，2024 年因稅前獲利增加，員工薪資平均數及中位數同步成長；2025 年平均調薪幅度達 4.17%，帶動整體薪資提升。2025 年金寶電子亦獲得納入「臺灣高薪 100 指數」成分股，顯示公司在人才吸引上的優勢。

全年薪資平均數與中位數

金寶電子 年度比較 (2024 / 2025)

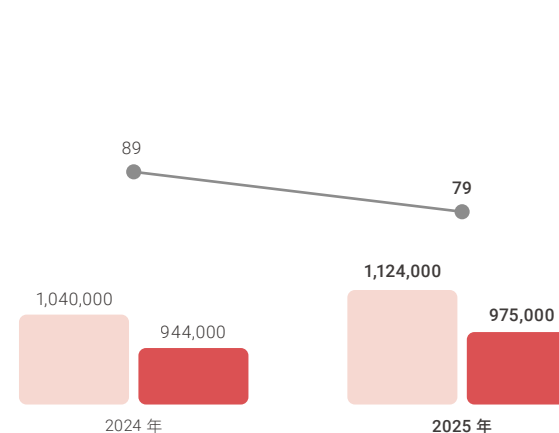
● 全時員工人數(人) ■ 薪資平均數(新台幣) ■ 中位數(新台幣)



- 全時員工人數減少 21 人
- 薪資平均數增加 49,539 元
- 薪資中位數增加 61,168 元

凱碩科技 年度比較 (2024 / 2025)

● 全時員工人數(人) ■ 薪資平均數(新台幣) ■ 中位數(新台幣)



- 全時員工人數減少 10 人
- 薪資平均數增加 84,000 元
- 薪資中位數增加 31,000 元

※ 2025 年 CEO 與員工薪酬比例 (CEO-to-Employee Pay Ratio)：依薪資中位數計算為 34.32，依薪資平均數計算為 28.91
 ※ 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊





男女薪酬差異分析

本公司針對相同職等男女薪酬進行分析，以男性平均薪酬為基準 1 比較差異。結果顯示，各職級間的差異主要來自職務分布及年資結構，並無同工不同酬的情形。我們將持續透過薪酬檢視、女性人才培育、及友善職場政策，逐步縮小性別薪酬差距，促進公平、多元、及共融之工作環境。

年薪差異	金寶電子		凱碩科技	
	男	女	男	女
平均性別薪資差距	1.00	0.80	1.00	0.67
中位數性別薪資差距	1.00	0.80	1.00	0.99
平均獎金差距	1.00	0.85	1.00	0.65
中位數獎金差距	1.00	0.74	1.00	0.98

※ 依行政院主計總處統計，2025 年電子零組件製造業性別差距達 42.7%，本公司現況優於行業平均水準。

※ 各職級間的差異主要來自男女人數比例、職務分布及年資結構，並無同工不同酬的情形。

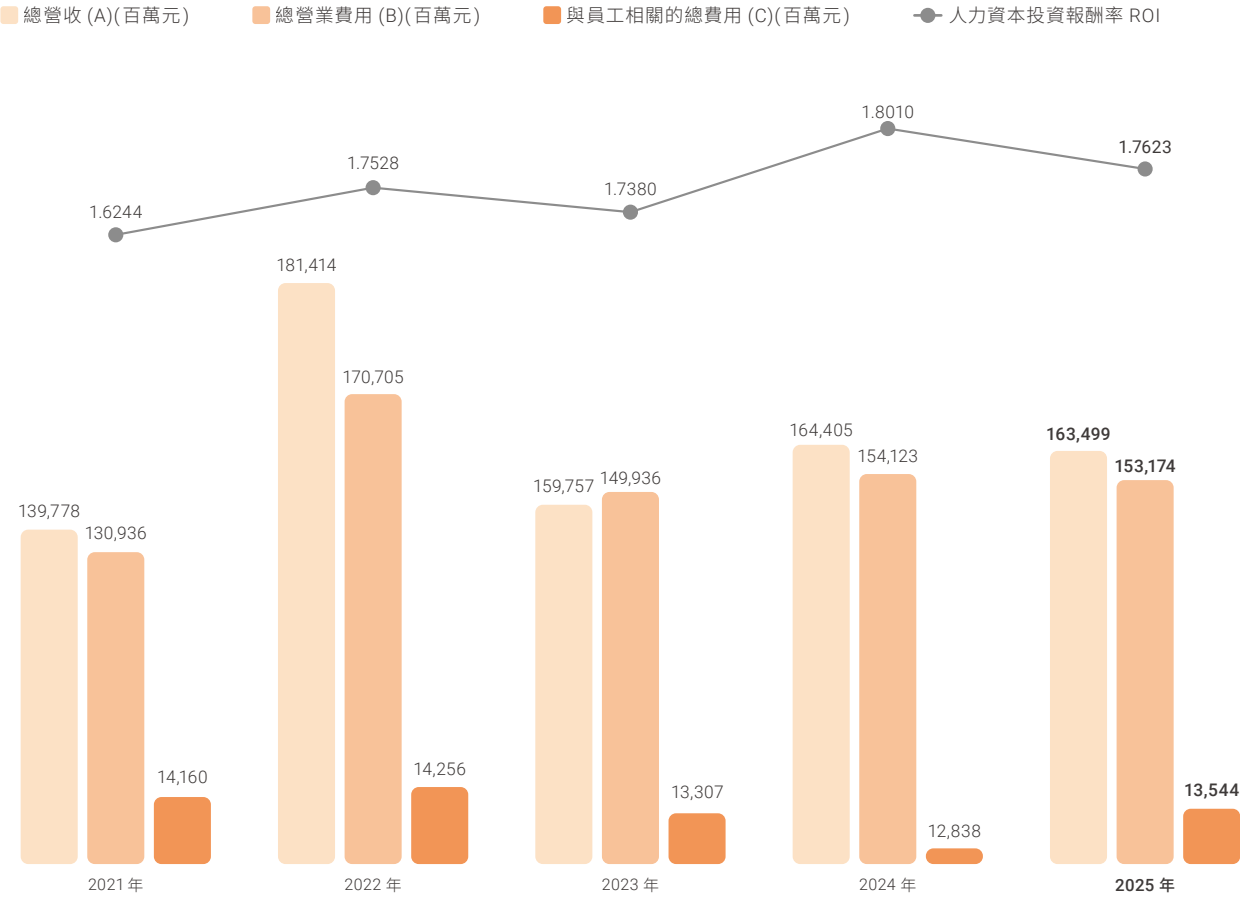
勞工承諾與生活工資

本公司尊重同仁權利，保障集會結社與集體協商自由，並嚴禁強迫勞動、童工、及歧視等情事發生。相關權益政策涵蓋自身營運據點、承包商、及合作夥伴，並落實工時管理（如設定每週最大工時、每月確認加班時數符合勞基法規定等）、減少加班或超時工作、確保員工可依實際工時情況申請加班費且不影響績效、確保男女同酬等，並依《勞基法》提供帶薪年假。每年視同業薪資水準及物價指數波動等因素調整薪資，若有裁員情形，依《勞基法》規定通知，並提供諮詢協助。

近年來社會上對生活工資的討論越來越多，依據定義，生活工資包含食、衣、住、行等生活開銷。因應生活工資議題，本公司總部提供交通及伙食補助，總部及部分廠區另設有交通車和員工餐；外派的同仁如無宿舍，則提供租屋補助。金寶電子承諾定期評估各主要營運據點之薪資水準與當地生活工資差異，逐步提升薪酬制度，並持續揭露生活工資推動成果，以朝向所有員工獲得足以維持基本生活品質之合理薪酬目標邁進。

(適用廠區請參考 [S.3 薪資與福利 - 優於法規的福利項目](#))

人力資本報酬率



※ 人力資本報酬率 ROI=[A-(B-C)]/C



優於法規的福利項目

獎金

項目	適用廠區	內容
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。
語言學習獎勵金	總部/泰	通過檢定並符合標準者，總部同仁可獲 2 年獎勵金，泰國廠同仁可獲得泰銖 1,000 至 2,000 元激勵金。
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。
員工介紹獎金	中	提供新進員工任用介紹獎金。
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。

福利

項目	適用廠區	內容
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。
員工餐	總部/中/泰/菲/巴/墨	上班日提供員工午餐。
志工假	總部	同仁於上班期間參與公司舉辦的志工活動，可申請志工假。
紓壓按摩	總部	聘請視障按摩師提供紓壓按摩服務。
社團補助金	總部	提供社團補助申請。
颱風假	總部	若遇政府公告因颱風放假時，給予有薪假。
生日假	總部/ 菲	員工生日當月，給予一天有薪假。
旅遊假	總部	提供員工三天旅遊有薪假。
旅遊補助金	總部	提供員工旅遊補助金。
彈性休假補班假	總部	若遇政府公告彈性休假日需補班時，給予有薪假。
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。
外派人員租屋補助	美 / 新	外派人員至無宿舍的外派據點，均由公司提供租屋津貼。

健康

項目	適用廠區	內容
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。
年度健康檢查	總部/中/菲/泰/巴/墨/馬	免費員工健康檢查。
醫療補助	總部	提供員工醫療補助。

家庭

項目	適用廠區	內容
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	1,000 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。
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。

通勤

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。
員工交通車	總部/ 泰 / 菲 / 巴 / 墨 / 馬	提供員工上下班及加班交通車的搭乘服務。

※ 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

員工支持計畫

EAP 員工協助方案

本公司於 2025 年 4 月至 12 月推動 EAP 員工協助方案，採取實體與線上並行，以個別心理輔導為主，主題涵蓋情緒調適、壓力因應、人際關係及自我調適等。方案期間共提供 58 人次服務，實際使用同仁共 31 人。

主要諮詢議題包含工作壓力、人際溝通、家庭與職涯平衡、及自我價值與職涯焦慮等。整體滿意度調查回饋顯示，本方案在情緒支持與壓力調適方面具明顯幫助，對於提升員工心理健康具有正向效果。

員工是企業永續發展的重要基石，照顧員工為人力發展的核心。金寶電子提供員工支持措施，涵蓋員工福利、工作條件、及家庭福利，持續提升同仁的健康與福祉。

1. 員工福利

退休制度

總部依據政府制定之「勞動基準法」(勞退舊制、確定給付計畫)及「勞工退休金條例」(勞退新制、確定提撥計畫)規定辦理。

- 勞基法之退休金制度：
本公司每月按勞退舊制同仁薪資總額 15% 提撥退休準備金，2025 年提撥舊制退休金之認列金額為新台幣 19,717,671 元，另補提撥金額 2,550 萬元，儲存於台灣銀行。
- 勞工退休金條例之退休金制度：
本公司每月按員工薪資 6% 提繳退休金至勞工保險局員工個人帳戶，2025 年提繳新制退休金之認列金額為新台幣 21,779,625 元。

員工休閒中心 運動與健康方案

本公司重視同仁的身心健康，於總部閒置空間設置員工休閒中心，已於 2024 年 5 月正式啟用，工作日開放使用。休閒中心設有投幣式按摩椅，其收入全數捐贈予許潮英慈善基金會，作為公益使用。



紓壓按摩 工作場所的壓力管理

總部聘請視障按摩師提供紓壓按摩服務，每個工作日皆安排一至三位按摩師，同仁可由內網預約按摩時段，每次 20 分鐘，舒緩肌肉緊繃、肩頸僵硬的情形。



員工年度健檢與後續追蹤 運動與健康方案

金寶電子重視且關切同仁身心健康，除了美國廠區以外，其他廠區皆已推行年度健康檢查，並透過醫師駐廠諮詢，給予健康建議與支持。2025 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。
(員工健檢詳細內容，請參考 S.6 員工健康)

員工社團 運動與健康方案

為照顧員工身心健康，我們鼓勵員工自組社團，透過活動的參與來紓解員工壓力，增進同行情誼、促進家庭關係。2025 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 98 人參與活動，補助金額近新台幣 19 萬元。

(總部及廠區其他活動成果，請參閱 S.7 員工參與、S.10 共融行動力)

項目	2021	2022	2023	2024	2025
社團人數(人)	164	104	101	100	98
補助金額(元)	137,537	60,299	158,247	173,835	189,170



2. 工作條件

彈性工時

總部及美國廠區同仁，可於彈性時段內，自行安排上下班時間。

帶薪年假制度

本集團依各國勞動法規定，提供員工年度帶薪特休假，若至年度終結或契約終止仍未休完，公司將折算工資給付給員工。

居家上班 在家工作方案

同仁若遇到家庭突發狀況，或有身體特殊情形，總部及新加坡公司提供居家上班方案，讓同仁可照顧家庭及安心休養身體。

3. 家庭福利

生育獎勵 兒童保育設施或補助

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，2025 年共有 17 人獲新生兒生育補助津貼，生育補助金額共發放新台幣 1,122,000 元。2011 年至 2025 年獲新生兒生育補助津貼累計達 874 人，生育補助金額累計達新台幣 57,684 仟元。

年度	2021	2022	2023	2024	2025
社團人數 (人)	53	47	27	27	17
補助金額 (元)	3,498,000	3,102,000	1,782,000	1,782,000	1,122,000

長期派駐海外之員工子女學費補助 兒童保育設施或補助

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。

帶薪陪產檢及陪產假

本公司依《性別平等工作法》提供帶薪陪產檢及陪產假，同仁陪伴其配偶產檢或生產，給予 7 日陪產檢及陪產假。薪資之計算，依相關法令之規定。



育嬰假

本公司依《育嬰留職停薪實施辦法》提供育嬰留職停薪假，無論是否為主要照顧者，任職滿 6 個月後，皆可在子女滿 3 歲前申請育嬰留職停薪，法定最長可申請 2 年休假。

(女性員工照護、總部育嬰留職停薪申請 / 復職人數，請參閱 [S.6 員工健康](#))

帶薪家庭照顧假

為協助員工兼顧工作與家庭，除了《性別平等工作法》規定之家庭照顧假 7 日外，本公司另外提供 2 天帶薪家庭照顧假，以回應育兒與高齡照顧需求，並促進性別平等。透過完善措施，提升員工留任與投入，強化組織韌性，落實員工福祉與永續發展的承諾。



帶薪產假

本公司依《性別平等工作法》提供帶薪產假，分娩前後停止工作，給予 8 星期產假。產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

哺集乳設施與福利

本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。

職工福利委員會

本公司設有「職工福利委員會」，由勞資雙方共同組成，委員由各部門推選產生。依規定每月提撥營業額 0.05% 至 0.15% 作為福利金，由福委會統籌運用，提供多元員工福利。委員會定期召開會議，規劃及執行各項福利措施與活動，包含節金、生日禮金、婚喪補助、子女教育補助、員工旅遊、及旺年晚會等，照顧員工生活需求。2025 年共召開 4 次會議。

項目	2022	2023	2024	2025
補助津貼 (結婚、喪葬、 生育及住院)	439,000	511,000	380,170	262,500
旅遊 補助金	0	3,717,284	3,318,520	6,636,956
節日與 生日禮金	8,684,231	5,990,000	4,912,000	4,638,000
員工子女 獎學金	678,000	580,500	551,000	688,000
社團補助 金額	60,299	158,247	173,835	189,170
部門 聯誼活動 及春節禮品	8,230,362	5,507,136	5,005,067	6,728,980
旺年晚會 活動	6,815,793	10,975,364	7,105,516	7,728,915
專業 證照及 語言 激勵金	4,329,668	3,249,398	2,701,469	2,542,667
合 計	29,237,353	30,688,929	24,147,577	29,415,188

S.04

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，致力提供完善的培育和發展機會，以打造多元、平等、共融的職場環境，支持員工持續成長。本公司提供多元化課程及資源，涵蓋全職、兼職、及約聘員工，提升專業能力與工作績效，並強化員工對組織的認同。透過完善的訓練制度、晉升學分要求，及導入 AI 知識庫與學習社群，提升學習效率與知識管理。本公司已於 2023 年通過「人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS)」評核，未來將持續精進人才發展機制，強化組織競爭力。

- **新進員工到職，由所屬部門安排輔導員，提供完善的學習計畫。**
- **每年設計訓練需求問卷，作為隔年培訓方向參考：**
以同仁實際需求為導向，期望能更貼近工作需求。
- **多元訓練方式：**
包含基本訓練、職能內訓課程、外部訓練、部門內在職訓練 (On Job Training) 等。
- **基本訓練：**
新人訓練、集團品質基礎訓練、消防演習、法務、永續、及資安相關課程等。
- **職能內訓課程：**
核心職能、管理職能、領導力發展、工具技能培訓 (含 AI 專業)、語言培訓、反歧視 / 反騷擾、多元平等、文化教育課程、減緩氣候轉型對員工造成的負面影響之培訓課程等。
- **語言課程：**
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。
- **建置金寶線上學院數位學習平台：**
提供數位課程，同仁可依需求自主學習。



金寶線上圖書館

金寶電子與 HyRead 合作建置集團線上圖書館，提供多元電子書及雜誌，協助同仁自我研習及進修。透過行動裝置 app，同仁可隨時隨地學習，善用零碎時間，提升學習效率。

金寶線上學院

隨著環境的變化，數位轉型已成為企業發展的關鍵。金寶電子總部導入線上學習平台「金寶線上學院」，提供語言培訓、工具技能（如 Excel 與 PowerPoint 等）、軟性課程（如情緒管理、工作紓壓等）、及產業趨勢等多元學習資源，滿足員工的需求。此數位學習模式亦逐步推展至海外據點，擴展學習管道。同時，透過平台社群討論區，促進同仁交流互動，持續提升學習成效。



2025 年度新增：
11 門線上課程
上課人數達 **13,289** 人次
研習時數共 **15,662.5** 小時

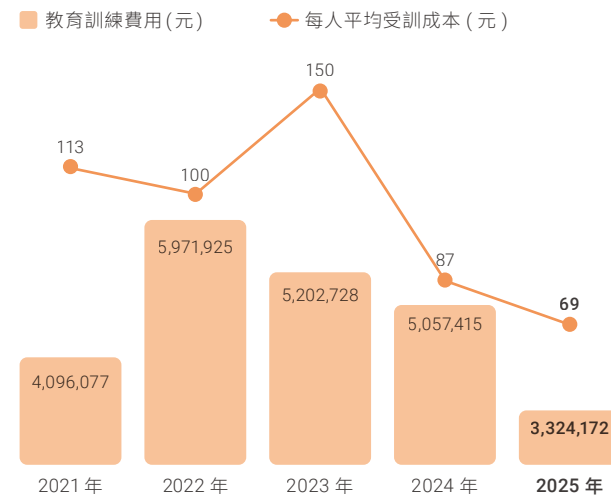


不定期上架書籍及雜誌供同仁閱讀

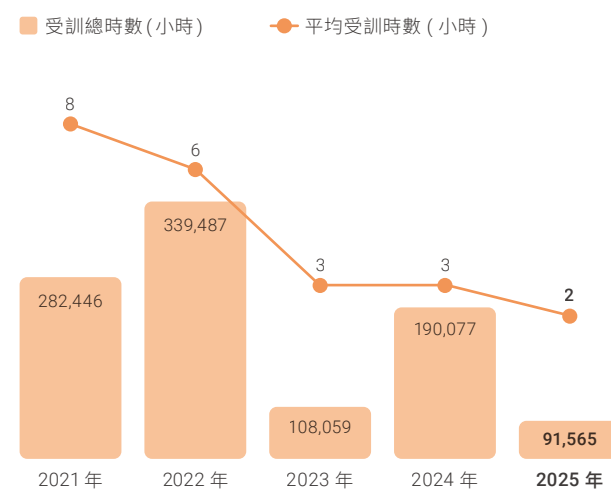
2025 年度共上架：
127 本實體書籍及 23 本線上雜誌
共計 **969** 人次借閱

教育訓練執行成果

歷年投入教育訓練經費概況

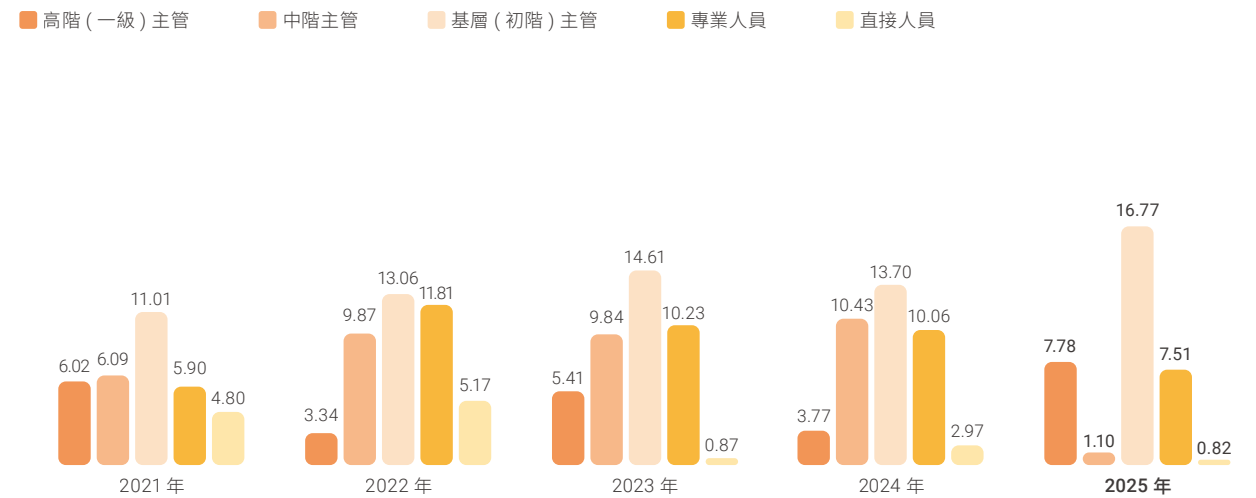


歷年教育訓練開課總時數



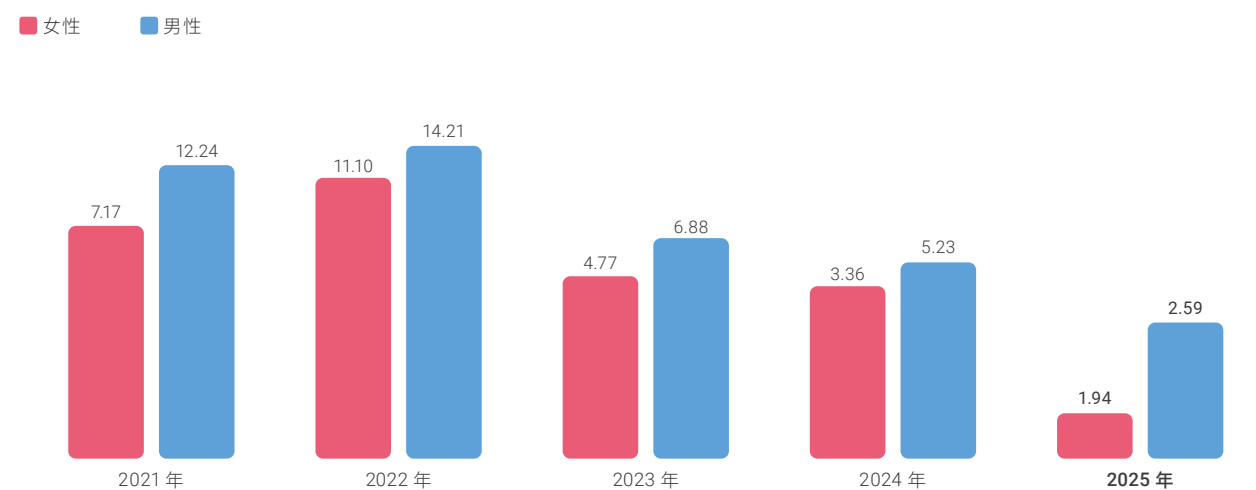
歷年平均教育訓練時數統計 (依職級)

單位：小時



歷年平均教育訓練時數統計 (依性別)

單位：小時





S.05

員工溝通

促進和諧的勞資關係

良好的勞資關係與工作環境是企業持續發展的重要基礎。金寶電子秉持「創新、和諧、超越」的經營理念，自 1973 年創立起就特別重視員工意見，並建立多元溝通管道，促進雙向交流。透過暢通的溝通機制，同仁可即時反應意見與建議，協助減少誤解、提升互信，維持和諧的勞資關係。

KINPO GROUP EIP

於公司內部網站，發佈公司重要消息、活動。

電視牆

於深坑總部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。



2025永續報報
春季號



2025永續報報
夏季號



2025永續報報
秋季號



2025永續報報
冬季號

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。

社群媒體

於 FACEBOOK / LinkedIn / Instagram / ESG 官網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。

永續報報

針對環境永續、社會共融、及公司治理 3 面向，傳達公司內部做法及標竿企業建議，與內部同仁交流。



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，並確保不當行為能即時反應並妥善處理。我們建立員工信箱作為反應問題及提供建議之管道，另外，同仁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。我們持續完善相關制度，保障員工權益，依循法令及內部規範維持良好的勞資關係，並依勞基法規定訂定員工離職預告期間規範。2025 年未發生任何因勞資糾紛而造成損失之情事。

溝通管道	描述
實體信箱	各廠區實體信箱。
線上投訴	於公司內部網站設置關懷信箱，同仁可線上填寫表單，表達意見。
電子郵件信箱	設置專屬電子郵件信箱，供同仁寄意見信。

員工意見溝通與反應件數

年度	2021	2022	2023	2024	2025
件數	447	392	222	282	202

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。2025 年總部職工福利委員會共召開 4 次會議。

此外，台灣總部及海外各廠區定期召開勞資會議協調勞資關係，並提供優質的勞動條件、工作環境、溝通管道及員工協助等措施來保障、促進勞工權益、勞資關係和諧。目前總部員工尚未提出成立工會，故未簽訂團體協約。

項目	台灣	中國	菲律賓	泰國	巴西	墨西哥
總參與人數	24	13	46	50	36	4
勞方代表人數	12	8	38	29	18	2
資方代表人數	12	5	8	21	18	2
勞資雙方比例	5:5	6.2:3.8	8.3:1.7	5.8:4.2	5:5	5:5

※ 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
※ 受集體談判協議涵蓋的員工：2021 年佔 99.58%、2022 年佔 99.61%、2023 年佔 99.50%、2024 年佔 99.56%、2025 年佔 99.58%

員工滿意度調查

2025 年人力資源部對總部所有同仁進行滿意度調查，調查面相包含工作滿意度、目標、幸福感以及工作壓力，結果及改善方案如下。

調查內容	• 整體工作滿意度 • 溝通與資訊 • 薪資與福利 • 工作內容與成長 • 工作環境與氛圍
調查人數	1,009 人
覆蓋率	53.9%
調查期間	每年一次 (2025/1/1~2025/11/30)
調查結果	• 總分 10 分，平均滿意度達 7.2 分。 • 綜整本次問卷結果，顯示同仁對於公司整體制度多持正向看法，其中尤以「福利措施」及「溝通管道」最受肯定。 • 同仁普遍回饋，公司近年在福利制度上持續優化，包括優於法令之有薪假別、交通車、員工餐補助、彈性工時及健檢項目提升等，均有助於提升整體幸福感與工作穩定度；同時，也肯定公司願意傾聽同仁聲音、維持良好溝通管道的職場文化。
提升改善方案	• 同仁建議已彙整並轉交權責單位評估，據以規劃改善措施。 • 部分建議涉及制度規劃、資源配置或需跨單位議題，將依序推動改善作業，持續檢討。 • 配合改善推動進度，主動公告與說明，優化制度與回饋機制，打造更友善的職場環境。

S.06

員工健康

環安衛政策

金寶集團致力於符合法規與國際要求之環境及職業安全衛生管理系統，並透過政策的持續改善與實施，創造安全、健康與永續的工作環境。



遵守法規

遵守並符合國家及政府相關之環境及職業安全衛生法規與其他要求。

2025 違反法規事件 **0** 件



持續改善

藉由污染預防、事故預防、節約能資源等作法，制定優先改善項目與具體行動計畫，持續強化公司的環境與職業安全衛生管理能力與整體表現。

2025 召開 **4** 場次職安委員會



溝通與透明

建立良好的內外部溝通管道，向全體員工、供應商、合作夥伴、相關團體及民眾持續傳達本公司的環安衛政策與執行情況，促進理解與支持。

2025 召開 **1** 場次管理審查會議



教育與參與

推展環境及職業安全衛生相關教育訓練活動，提升全體員工之環境與職業安全衛生意識，政策制定過程中並徵詢勞工代表意見，以確保政策內容符合現場實際需求與員工權益。

2025 共 **876** 人次參與



風險降低

注重污染源的控制與製程減廢，積極改善各項安全衛生設施，以達成污染預防、降低作業風險之目標，並建立可衡量之量化目標，以具體評估環境及職業安全衛生績效。

2025 已執行風險鑑別與評估改善計畫，提供更舒適之辦公環境。



高階主管承諾與核可

本政策經總經理正式核可後實施，並定期檢討與更新，以確保其適切性、有效性與持續改進。

※ 本政策適用於金寶集團整體營運，包括自身營運之所有員工、約聘員工，或任何在金寶集團監管下之工作者。



職安管理系統

為落實職業安全衛生管理，金寶電子依循 ISO 45001 建立職業安全衛生管理系統，制定相關手冊與程序書，系統化管理機制與作業流程，並每年執行內、外部稽核及持續改善，以確保系統有效運作並達成環安衛政策與目標。

2025 年金寶電子全球營運據點皆導入 ISO 45001 管理系統，除美國廠區外，其餘廠區均通過驗證；其中金寶電子公司及泰金寶電通公司深坑廠區共 1,099 人，臺灣總部員工涵蓋率達 98%。

職業安全衛生委員會

本公司自 2022 年起依據 ISO 45001 規定，於深坑總部成立內部安全衛生推行小組，由各單位推選代表參與，並透過教育訓練強化安全衛生業務執行能力；各部門主管每季召開職業安全衛生委員會，檢視安全衛生推動成效，會議紀錄並公告於內部網站供同仁查閱。2025 年共召開 4 次委員會會議。

風險鑑別與評估改善計畫

本公司依《安全衛生危害鑑別與風險評估管理程序》進行全面危害評估，並依事件嚴重程度與發生可能性量化風險等級。對於達 4 級 (含) 以上的風險，立即規劃並執行改善措施。2025 年完成 B 棟大樓進行通風換氣系統優化，建置 24 小時二氧化碳監測機制，當濃度超過 1,000 ppm 即自動調整通風量，提升辦公環境的舒適與健康。為強化緊急應變能力，本公司於深坑總部及南京東路辦公室新增 3 台自動體外心臟去顫器 (AED)，並完成操作教育訓練，確保緊急情況下能即時應變，提升職場安全保障。

緊急應變

本公司訂有《緊急事件準備及應變管理程序》，涵蓋火災爆炸、停電、氣體與化學品洩漏、地震、颱風及食物中毒等緊急事件，並訂定明確應變流程與注意事項，以確保人員安全並降低災害損失；該程序適用於全體員工及進出場所之承包商與訪客。為強化應變能力，公司每年辦理 2 次消防緊急應變演練，2025 年分別於 6 月及 12 月各舉行 1 場，並於 12 月另辦理交通車緊急逃生演練，以提升同仁對緊急狀況之應變熟悉度及逃生器材與出口操作能力。

職業安全衛生教育訓練

我們重視同仁健康與工作安全，除提供安全合宜的工作環境外，亦積極推動安全衛生宣導，強化員工安全意識，並將安全衛生教育訓練列為新進同仁必修課程，使其於入職時即具備正確的防災與應變觀念，降低職災風險。在職期間亦透過專業人員授課、內部網站、e-mail、及佈告欄宣導等方式，持續強化職業安全衛生知識，並建置完整的緊急應變流程與通報機制，全面保障同仁健康與安全。2025 年總部職業安全教育訓練共計 876 人次參加。

2025 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	101
	在職勞工職業安全衛生教育訓練	在職同仁	243
	職業安全衛生人員在職訓練	職業安全衛生人員	3
緊急應變訓練	交通車逃生演練	乘坐交通車人員	387
急救人員	急救人員回訓	急救人員	25
消防訓練	消防安全訓練	新進同仁及自衛消防編組人員	117



安全管理措施

為提供安全、舒適的工作環境並確保同仁健康與安全，本公司持續強化廠區安全管理措施：

- 人員進出需配戴識別證並刷卡管制。
- 出廠車輛進行全面查驗以確保貨物放行一致性。
- 各區域設置監控管制與紅外線警報系統，即時通報異常狀況。
- 保全人員 24 小時巡邏，杜絕安全隱患。
- 建置監控攝影設備，以維護廠區人員與資產安全。

承攬商安全衛生管理

我們持續落實承攬商安全衛生管理，依《職業安全衛生法》規定，於承攬商進廠前宣達施工環境與安全衛生要求，並於施工前、中、後進行巡檢，以防範職業災害發生。同時，亦保持與承攬商之即時溝通管道，由職安室提供安全衛生協助，確保各項承攬作業安全完成。

2025 工傷資料統計

本公司制定《事故調查與公傷處理程序》，針對事故原因與影響進行分析及改善，以預防事故再發生，並降低人員傷害及營運風險。同時亦鼓勵同仁通報未造成人員傷亡、但具潛在危害之虛驚事件，及早採取預防措施。依據《職業安全衛生法》重大職災之定義，本公司持續降低工安風險，並設定總部重大職災發生率為 0%，2025 年已達成目標。2025 年總部共申報 4 件職業災害，包含通勤交通事故 2 件及一般事故 2 件。針對所發生之職災事故，我們進行下列改善措施：

- 加強交通安全宣導，提醒同仁注意車行前方狀況，不超速、行經路口應減速慢行。
- 嚴格執行機房內工具定位擺放，維護機房環境安全。
- 增購防蜂防護具，以防蜜蜂、胡蜂等叮咬，確保緊急應變時可立即取用。

	2021	2022	2023	2024	2025
全年工作時數 (時)	115,664,176	120,743,552	95,574,280	95,872,194	115,001,668
職業傷害死亡人數 (人)	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害人數 (人)	14	10	13	10	18
職業傷害造成遺失工時之件數 (件)	1,016	740	66	45	48
無損工但工作活動受限 / 暫時調離現職件數 (件)	14	8	17	3	1
虛驚傷害件數 (件)	4	1	13	7	6
損失工時之天數 (天)	1,683	794	594	393	362
可記錄職業傷害件數 (件)	125	110	156	118	155
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	0.02	0.02	0.03	0.02	0.03
可記錄職業傷害比率 (TRIR or LTIR)	0.22	0.18	0.33	0.25	0.27
損工 / 工作受限之職業傷害比率 (DART)	1.78	1.24	0.17	0.10	0.09
虛驚傷害頻率 (NMFR)	0.01	0.00	0.03	0.01	0.01
損工天數比率 (Lost Workday Rate, LWD)	2.91	1.31	1.24	0.82	0.63

- ※
1. 通寶自 2024 起改為自行申報職業災害統計資料，故統計資料自 2024 年起不再包含通寶。

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 = (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 = ((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 = (虛驚傷害件數 × 200,000) / 全年工作時數。

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

員工健檢及後續追蹤



金寶電子重視同仁身心健康，定期發送健康電子報，提升健康保健知識；並每年提供在職同仁免費健康檢查及醫師駐廠諮詢，由專責部門建置資料庫，持續追蹤同仁健康狀況。

總部醫護室每年辦理女性癌症篩檢，包含子宮頸抹片、乳房攝影、及 HPV 病毒檢測，守護女性同仁的健康。除法定健檢項目外，2025 年新增甲狀腺、心臟機能、骨質密度、及荷爾蒙等檢查，並提供多項儀器檢查與癌症篩檢項目，並依相關規定辦理特殊作業健康檢查，涵蓋噪音及有機溶

劑暴露族群，共 7 人完成檢查。體檢後除安排 2 場一對一報告解說外，亦針對紅字達 2 級以上者提供衛教資訊，並安排駐廠醫師每月個別健康諮詢。2025 年總部共 897 人完成健檢。

此外，本公司醫護室每年辦理疫苗接種服務，強化同仁健康防護。2025 年邀請深坑衛生所（公費）及合作醫院（自費）到廠辦理流感疫苗接種，共 180 位同仁接種。另自 2023 年起亦請深坑衛生所到廠施打新冠疫苗，2025 年度共完成 27 人次接種。

總部同仁健康促進項目統計

單位：人

年度項目	2021	2022	2023	2024	2025
年度員工健康檢查	1,612	1,541	1,160	1,016	897
乳房攝影	84	75	35	51	86
子宮頸抹片查	181	206	107	163	147
駐廠醫師建商諮詢	122	136	57	66	172
流感疫苗施打	256	263	207	160	180
HPV 病毒檢測			42	30	40
新冠疫苗				81	27

為鼓勵員工因應體檢結果、維持健康體能，並提升對心理健康的重視，2025 年總部舉辦各項健康活動：

4月25日

拳力以赴
(輕拳擊戰鬥)

• 共 44 位同仁參加。

6月24日

認識精油的
情緒密碼

• 共 39 位同仁參加。

9月18日

教你美夢正酣的
好夢秘笈

• 共 47 位同仁參加。

下半年

「步步高升」爬樓梯活動

• 共 582 位同仁參加，發放每人 \$500 健康生活獎。
• 累積樓梯數超過 26 萬層，相當於 2,000 座 101 大樓，消耗卡路里總計 884,000 大卡。



腦波檢測活動

- 共 159 位同仁參加。
- 透過專業儀器了解自身專注力、放鬆程度及身心狀態。
- 女性人數 > 男性人數，女性同仁對於自我健康管理及身心平衡議題具有較高關注度。
- 活動獲得良好回響，不僅提升同仁對腦波檢測及心理健康的認知，促進自我覺察與壓力調適能力。

足健康活動

- 共 47 位同仁參加。
- 包含足部檢測 (如動態足壓量測、靜脈曲張檢測)、護足運動 (如腳趾操)、DIY 體驗 (如客製化鞋墊)。
- 透過科技輔助了解個人足部狀況，提升對足部健康的重視，進而改善姿勢、提升舒適度與全身健康。
- 活動滿意度高達 4.7 分 (滿分 5 分)。



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



女性員工照護與活動

金寶電子關注女性員工議題，重視多元與共融與性別平權，透過完善制度提升女性在職場的權益與照顧：

- 設置哺乳室並提供不限次數與時間的哺（集）乳措施，並自 2024 年採用電子化登記。
- 依法提供產假、產檢假、陪產假、及育嬰留職停薪假等權益。

為支持懷孕同仁，各廠區均調整工作安排，泰國廠另設置孕婦用餐及休息區，並於泰國、墨西哥、及巴西廠準備備孕包或新生兒用品，提供懷孕同仁及新生兒貼心支持。

(優於法規的福利項目、假別、及適用廠區，請參閱 [S.3 薪資與福利](#))

總部育嬰留職停薪申請 / 復職人數

單位：人

	女性 ♀					男性 ♂				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
享有育嬰留職資格人數 (A)	80	67	63	46	43	143	133	101	62	49
申請育嬰留職人數 (B)	7	14	10	14	5	3	6	3	2	2
預定該年度復職人數 (C)	13	14	8	9	7	4	5	6	1	1
實際復職人數 (D)	7	10	8	9	5	4	2	2	1	0
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	5	6	8	9	10	4	0	1	0	1
育嬰留職申請率 (B)/(A)	8.75%	20.90%	15.87%	30.43%	11.63%	2.10%	4.51%	2.97%	3.23%	4.08%
留職期滿復職率 (D)/(C)	53.85%	71.43%	100%	100%	71.43%	100%	40.00%	33.33%	100%	0%
復職週年留任率 (E) / 前一年 (D)	100%	85.71%	80%	112.5%	111.11%	0%	0%	50%	0%	100%

※ 留任率為前一年度復職，滿一年後仍在職的員工。部分人員有跨年度復職的情況，指標有時可能高於 100%。



人因工程

本公司依員工填寫之肌肉骨骼症狀調查表，針對痠痛不適評分 ≥ 3 分且與工作相關者進行人因危害評估，由職安室或醫師依作業特性選用適當檢核表，屬高風險者則安排駐廠醫師會談，提供醫療與工作適性建議；2025 年共有 74 位員工評估為痠痛評分 ≥ 3 分且與工作相關，皆由醫護室於每月醫師駐廠時，陸續完成 ROSA 評估並提供相關衛教資訊。

74 位員工
接受 ROSA 評估

提供健康衛教
與改善建議

過負荷

本公司依年度個人健康與工作危害風險評估結果，針對中、高風險員工，由醫護室安排駐廠醫師進行會談諮詢，綜合評估異常工作負荷相關疾病風險，並提供醫療與工作適性建議；2025 年共計 93 位中、高風險員工，皆由醫護室於每月醫師駐廠時陸續完成諮詢並提供相關衛教資訊。

93 位中、高風險員工
完成醫師諮詢

提供健康衛教
與工作適性建議

中高齡

本公司依年度危害辨識與風險評估結果，針對符合中高齡之同仁採取適性配工措施；如員工年滿 45 歲且具任一危險因子，則由醫護室安排駐廠醫師進行會談諮詢，提供醫療、工作適性建議及衛教資訊。2025 年度評估結果顯示，未有年滿 45 歲且具危險因子之同仁，醫護室將持續宣導健康衛教資訊，關懷同仁健康。

2025 中高齡
高風險同仁 0 人

持續推動健康
關懷與衛教宣導

不法侵害

金寶電子宣示對職場暴力零容忍，致力打造安全、尊嚴、無歧視、無騷擾且相互尊重的工作環境；同仁可透過申訴專線與信箱通報職場不法侵害事件，以保障工作安全與身心健康。2025 年度未發生任何職場不法侵害案件。

2025 職場不法
侵害案件 0 人

持續完善友善
工作環境

S.07

員工參與

Fun 心閱讀，親子同樂

金寶電子重視同仁們的健康工作及休閒均衡生活，於 6 月 17 日至 20 日邀請讀書共和國進行書展。書展共分為 7 大書系，除了展出涵蓋身心靈、職場力、生活美學及親子等多項主題，還特別規劃 AI、DEI 主題書籍專區，總數高達 1,100 本，為大家帶來豐富多元的閱讀體驗。本次活動約 180 位同仁參加，新增 23 位閱讀護照會員，總購書量 235 本，金額達 112,345 元。



聖誕免廢市集

為鼓勵同仁實踐資源共享及回饋社會的永續精神，我們在 12 月 24 日舉辦聖誕「免廢」市集，促進物資循環。請同仁們將家中用不到的物品捐出，讓需要的同仁無償取用或交換，讓資源得以循環再利用。本次市集共召集 9 個攤位，約 300 位同仁參與，提供物品超過 500 件，並全數交換、索取完畢。



各廠區捐血活動

金寶集團全球廠區長期與社區配合，舉辦定期或不定期捐血活動，邀請同仁們盡一己之力回饋社會。2025 年捐血活動，全球廠區合計共 528 位同仁參與，讓愛永不止息。





社會共融

079 S.08 共融發展策略藍圖

080 S.09 共融投入績效

081 S.10 共融行動力



S.08

共融發展策略藍圖

企業的「企」去掉人則為止，顯示人才是最重要的資產。金寶電子以「行動連結社會、串聯資源、擴大影響力」為核心，深耕逾 50 年，整合企業專業、員工、及外部夥伴，建立具系統性的社會共融行動，並以食農教育、在地扎根、幼苗培力、本業串聯、文藝共創、及永續倡議 6 大主軸推動發展。

我們致力成為需求與資源的橋梁，攜手公益團體、政府、及在地組織，提升資源效益，精準回應社會議題，擴散正面影響。未來將持續深化連結，以長期且系統化方式推動共融，打造更具韌性與包容性的永續社會。

以行動連結社會，匯聚並串聯合作資源，擴大影響力，共築永續共融的藍圖。

社會需求

- 公益團體
- 政府單位
- 合作夥伴
- 在地組織

永續影響

- 弱勢關懷
- 地方發展
- 教育培力
- 文化共融
- 環境永續



需求與資源之間的橋樑

- 資源整合
- 精準投入
- 跨界協作
- 影響擴散

- 提升投入效益
- 有效回應議題
- 擴大正向影響
- 累積共融成果

策略主軸



食農教育

驅動力

喚起飲食與環境意識，賦能青年返鄉。



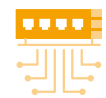
在地扎根

關懷在地，深化連結產業與居民。



幼苗培力

培育弱勢孩童，發掘天賦，翻轉困境。



本業串聯

發揮本業核心專業，創新資源效益。



文藝共創

支持藝文發展，弭平文化資源落差。



永續倡議

提升永續意識，凝聚內部動能與影響力。

關注對象

偏鄉青年
在地社區
弱勢孩童
社會大眾
藝文單位
內部員工

焦點行動

- 芥菜種會
永續食農教育計畫

- 景美溪河堤認養
- 弱勢長者送餐計畫
- 地方創生在深坑
- 全球據點在地社區關懷

- 許潮英基金會圓夢飛翔計畫

- 小家電維修義診

- 攜手兩廳院推動文化永續
- 支持桃園市政府藝術平權計畫
- 藝企合作打造企業藝廊

- 永續主題講座與教育訓練
- 金寶志工社
- 青年同行共育永續未來
- 金仁寶集團聯合永續行動

對應 SDGs

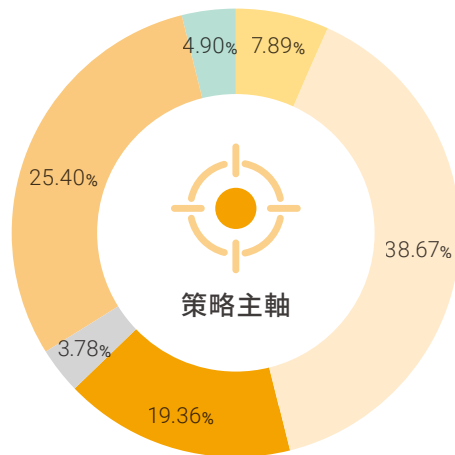


S.09

共融投入績效

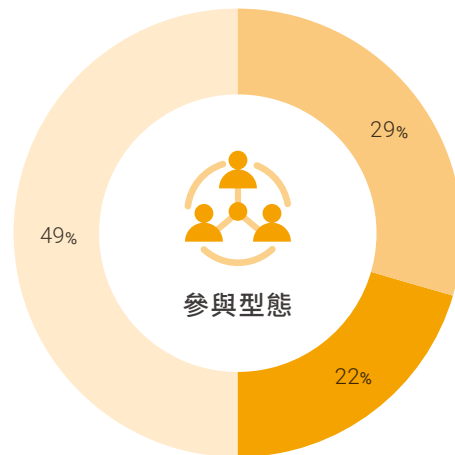
金寶電子參考商業社會影響力框架 (Business for Societal Impact, B4SI)，作為社會共融投入的衡量基礎，透過盤點人力、資金與物資等投入資源，並評估公司營運及各項專案對社區可能帶來的風險與機會，據以採取相應的預防、改善或促進措施，系統性掌握專案執行情形及社會影響，作為精進管理與優化策略的重要依據。

2025 年，本公司持續串聯企業、公益團體、合作夥伴、與在地單位，透過利害關係人溝通掌握社區需求，發揮資源整合綜效，共同回應多元社會需求，於社會共融面向累計投入新台幣 17,434,183 元。藉由策略性資源配置、風險與機會評估及長期夥伴關係建立，持續提升資源投入效益、降低對社區的潛在負面影響，並擴大公益行動所創造的正面影響，落實金寶對社會共融與永續發展的承諾。



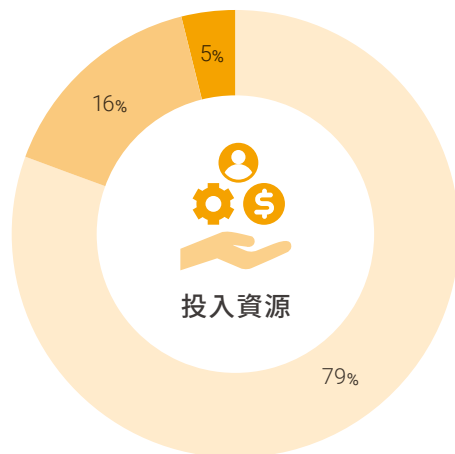
- 幼苗培力 3,375,950 元
- 文藝共創 4,427,865 元
- 在地扎根 6,742,192 元
- 食農教育 1,357,000 元
- 永續倡議 853,676 元
- 本業串聯 659,500 元

單位：新台幣元



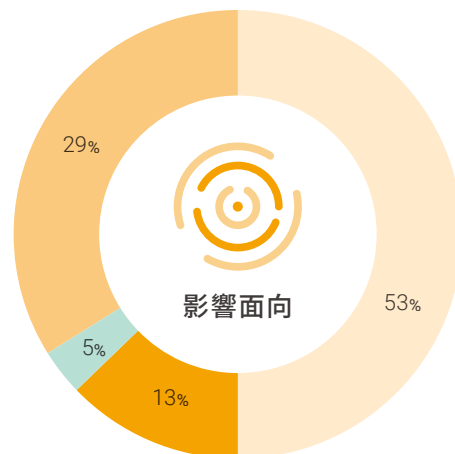
- 社區投資 3,778,550 元
- 商業倡議 5,087,365 元
- 慈善公益 8,568,268 元

單位：新台幣元



- 志工投入 847,300 元
- 物品捐贈 2,795,326 元
- 現金投入 13,791,557 元

單位：新台幣元



- 技能培力與在地產業發展 2,275,000 元
- 文化參與與社會共融 5,087,365 元
- 生活品質與福祉提升 9,218,142 元
- 環境永續與社區韌性 853,676 元

單位：新台幣元

S.10

共融行動力



食農教育

「永續食農教育」計畫，推動偏鄉青年返鄉

面對食品安全、農業轉型與偏鄉人口外流等議題，金寶電子於 2024 年起攜手芥菜種會推動「原民青年返鄉產業發展計畫」，以「三一食農夢想基地」為示範，發展自然農業與循環農業，支持部落青年返鄉。本計畫建立培訓到實作的人才培育機制，透過駐點教學，培養在地小農的養殖、耕作、與營運能力，促進技術傳承與在地就業，推動偏鄉產業永續發展。同時，我們每季也安排志工同仁前往新竹尖石基地參與農務與環境工作，深化對永續農業的理解，並強化企業與在地社區的連結，獲得正面的回饋。

計畫據點發展藍圖



計畫推動過程中，每月回饋的雞蛋也持續轉化為在地關懷資源。我們將雞蛋捐贈予深坑在地的財團法人天主教福利會，支持院童日常營養補給；自 2025 年 3 月起至今，已累計捐贈雞蛋 7,260 顆，受惠院童人數約 22 人。透過我們的規劃及安排，食農計畫的成果已從偏鄉生產端延伸至社區照顧端，讓農業培力、食物分享、與在地關懷形成持續循環。

2025 成果

農場數	2024		2025	
	雞舍數	3	4	
	其他農作物場域	3	3	

永續影響	2024		2025	
	創造工作機會 (人次)	174	205	
	創造工作時數	17,554	12,898	

產量	2024		2025	
	雞蛋產量 (顆)	48,484	67,225	
	蔬菜產量 (公斤)	0	2,681	
	薑黃產量 (公斤)	12,250	0	
	燉飯米 (公斤)	0	5,106	

食農走讀旅行	2024		2025	
	青年工作人數	18	7	
	走讀參與人數	251	645	

技能培訓	2024		2025	
	培育小農人數	7	4	
	友善農業培訓時數	1,257	484	

同仁真實回饋



老師有豐富的知識與經驗，讓我們學習及體悟對大自然的敬畏並珍惜資源。



在工作之餘，能夠參與公司支持的社會公益計畫，非常的有意義。



透過這次參與，也讓我了解用自然農法及友善環境對我們來說真的很重要。



活動很有意義，期待未來有親子、家庭能一起參與，主辦單位辛苦了。





在地扎根

金寶電子於 1979 年在新北市深坑區設立總部及生產基地，深耕在地已逾四十年。作為在地企業公民，金寶長期關注社區需求，結合企業資源與合作夥伴力量，持續推動環境改善、弱勢關懷及地方創生等行動，期望透過實際投入，與社區共同創造更具韌性與永續發展的未來。

弱勢長者送餐計畫： 以一份便當守護在地長者 40 餘年

金寶電子自 1979 年在深坑總部設廠以來，持續投入在地弱勢關懷，長期推動長者送餐服務。早期與華山基金會及萬順里辦公室合作，自 2013 年起改與共好慈善協會攜手，並將服務對象擴及部分單身身心障礙者，持續以具體行動回應在地照顧需求。2025 年共提供 6,250 份便當，截至 2025 年累計送出超過 22 萬份餐盒、投入超過新台幣 2 千萬元，展現金寶長期深耕社區、落實企業社會責任與永續關懷的承諾。



景美溪河堤照護： 改善在地環境，打造社區共享新空間

隨著 ESG 趨勢深化，企業在環境保護與在地共好的角色愈發重要。金寶電子於 2022 年啟動「金用心，寶衛景美溪」河堤照護專案，透過每月定期行動，持續改善深坑廠區周邊環境，提升公共空間品質，為社區帶來正向影響。此專案體現企業在環境與社會參與上的實踐，不僅改善居民生活品質，也強化員工對環保與在地關懷的認同，促進企業與社區的良性互動。



自推動以來，已累計 55 場次、1,459 人次參與，共清理 172 公斤廢棄物；透過持續行動，不僅優化環境，也提升員工環保意識與團隊凝聚力，展現企業落實 ESG 的具體成果。

地方創生在深坑： 連結土地、產業與在地的共好實踐

深坑為臺灣早期重要產茶地，「茶」亦為在地 4 寶之一，卻也隨著產業轉型逐漸式微。金寶電子深耕在地近 50 年，認為地方發展應以土地、產業、與人的連結為核心，累積長期永續動能。

本公司攜手深坑區農會推動茶產業復興，帶領員工走入阿柔洋 1792 茶園，透過採茶、製茶與文化體驗，深化對在地農業與茶文化的理解；同時捐助製茶設備、改善製程環境、並拓展通路，強化產業基礎。



另外，我們也結合員工福利推出「金寶茗選」禮盒，以實際採購支持在地茶農，將體驗延伸至市場行動。

此外，我們也結合社會採購理念，攜手「心路・幸福+工場」夥伴，共同完成部分禮盒的產品製作與包裝，串聯企業、農會、社福機構、與家庭之間的合作關係，形成兼具在地經濟、社會共融、與文化傳承的正向循環。我們相信，地方創生不僅是產業復甦，更是透過長期投入與跨域合作，逐步建構具韌性的在地永續生態系。自計畫推動以來，已協助 12 位茶農投入茶產業復興行動，並帶動茶葉產量成長達 4,500 台斤，持續以具體成果支持深坑地方產業發展。

全球據點在地社區關懷

泰國廠

泰國廠持續結合企業資源與在地需求，推動多元社會參與行動，涵蓋健康促進、弱勢關懷、醫療支持與共融就業等面向，積極回應社區需求，深化企業與在地社會的連結。

捐血活動

泰國廠持續辦理員工捐血活動，鼓勵同仁以實際行動回饋社會，並培養社會責任意識。2025 年累計 188 人次參與，為在地醫療量能提供實質支持。

支持在地醫療資源改善

泰國廠捐贈 500 萬泰銖予 Khao Yoi 醫院，改善急診室及法醫事故病房，並支應 10G+ 安全結構救護車採購及 EMS 遠距醫療系統建置，協助提升在地醫療照護品質與緊急應變能力。

統一福祉計畫

透過就業部安排之弱勢員工「統一福祉計畫」，支持詩麗吉王后基金會，並捐贈 3 輛輪椅予身心障礙者及弱勢族群，持續落實對弱勢群體的關懷與支持。

弱勢關懷與人道援助

針對受泰柬邊境暴力衝突影響的民眾，泰國廠捐贈總值 20,000 泰銖的生活必需品，提供即時援助，展現企業對社會脆弱族群的關懷。

促進身心障礙者就業

泰國廠與勞動部簽署促進身心障礙人士就業合作諒解備忘錄，展現企業對多元共融與公平就業的重視，並有 20 名人員參與簽署活動。

老人關懷活動

為慶祝宋干節，泰國廠提前準備節慶禮品並陪伴長者共度佳節，透過節慶關懷傳遞企業溫暖，增進與在地高齡族群的互動與連結。

墨西哥廠 救援關懷行動

墨西哥廠於當地工廠火災時主動提供關懷與支援，提供 50 份餐點與飲料給第一線搜救人員，支持救援工作進行。

中國廠

中國廠持續推動在地公益與關懷行動，透過健康促進及資源再利用，回應社區需求並深化企業與地方的連結。

捐血活動

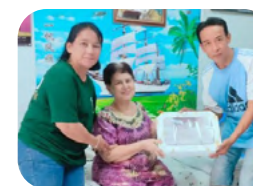
攜手沙頭村，委由聯合血站辦理無償獻血活動，共 20 人參與。

冰箱捐贈活動

將盤點之 95 台閒置二手冰箱捐贈予周邊敬老院，其中青坡敬老院 65 台、道仁磯敬老院 30 台，支持長者照護機構需求並落實資源循環再利用。

菲律賓廠 捐血活動

持續辦理員工捐血活動，2025 累計 239 人次參與，以實際行動支持在地醫療用血需求。





幼苗培力

許潮英慈善基金會照顧計畫

許潮英基金會主力服務在偏鄉教育與弱勢救助上，透過基金會匯聚同仁們的善心，希望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。2025 年金寶電子透過以下多元關懷行動，支持許潮英基金會，累計受益的弱勢兒童達 19,188 人次。

生命教育「解憂雜貨店」活動

透過書信一對一交流方式，陪伴孩童抒發心情，協助其面對心理困擾。

兒童節「圓夢心願」活動

邀請同仁認領並協助實現弱勢兒童心願，傳遞溫暖與支持。

物資捐贈

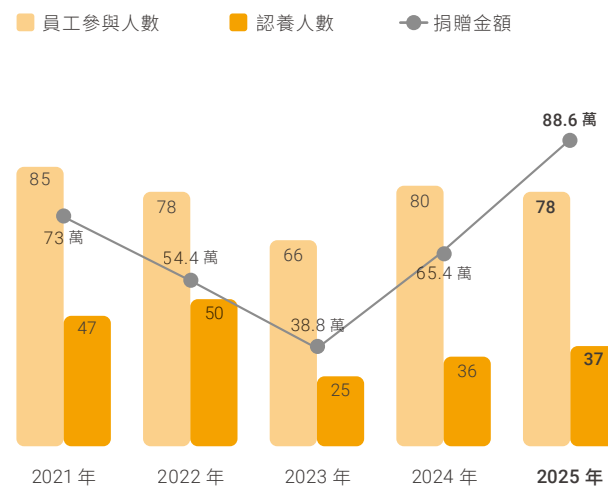
提供資料夾、滑鼠墊、保鮮盒、環保折疊水壺及杜邦紙袋等實用物資，協助滿足兒童日常所需。

與孩子一起圓夢飛翔——圓夢飛翔計畫

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。2025 年圓夢飛翔計畫共有 78 位同仁響應，樂捐總金額 885,500 元，共認養 37 人。



圓夢飛翔計畫



小衛星綻放光芒，支持兒少逐夢

在臺灣，未滿 18 歲兒少中約有 15 萬人處於弱勢狀態，其中新北市約有 1 萬 4 千人。為回應弱勢兒少的成長需求，新北市政府推動「新北小衛星計畫」，透過社區據點與多元合作，提供課後陪伴、課業輔導、才藝學習及親職教育等支持，建構更完整的在地照顧網絡。

「幼苗培力」是金寶電子推動社會共融的重要主軸之一。2025 本公司贊助「新北小衛星聯合才藝成果展」，捐贈 1,000 個杜邦提袋及 1,000 個運動水壺，支持弱勢兒少在學習與成長過程中獲得更多鼓勵與肯定。新北市政府也特別頒發感謝狀，感謝我們共同支持弱勢兒少的成長與發展。透過與社區及政府單位合作，我們持續串聯社會資源，陪伴孩子穩健成長，為下一代創造更多希望與可能。



用愛守護，讓愛飛翔——公益音樂會

2025 公益音樂會由許潮英基金會藝文班大坡國小烏克麗麗社團揭開序幕，並在唐氏關懷協會 5 位小朋友熱情唱跳表演、及由熱愛音樂的視障朋友組成的 EyeMusic 樂團演出，帶來音樂會另一波高潮。表演者透過音樂流露出熱愛生命的情感、展現了無限潛力，也譜寫出屬於自己的人生樂章。





本業串聯

小家電維修義診： 發揮本業核心，重修舊好

在電子產品快速汰換的時代，許多小家電一旦故障便被直接丟棄，但實際上，多數產品僅需簡單檢修或更換零件即可恢復使用。金寶電子基於「希望為在地多做一些」的初衷，持續推動「小家電維修義診」，結合本業核心技術，深入社區與偏鄉倡議「以修代棄」的永續生活理念。自 2023 年起，已連續 3 年與小家電維修所及深坑區萬順里、深坑里合作，並於 2025 年首度將服務拓展至南澳朝陽社區，擴大在地關懷與永續影響力。



自計畫推動以來，累計已有 90 位金寶志工投入，維修收件 162 件，其中成功修復 124 件，修復率達 77%，約減少 476 公斤廢棄物與 4,171 公斤碳排放。透過實際行動，不僅推廣維修與資源循環再利用的理念，也讓志工在服務過程中累積維修經驗、深化對循環經濟的理解；而居民的熱情參與與正向回饋，更讓永續從理念走入日常，成為企業與社區共同實踐的具體行動。



文藝共創

以文化投入厚植人文素養 拓展永續的深度與廣度

金寶電子長期投入文化永續與在地藝文發展，透過資源挹注與跨界協作，推動文化價值融入企業經營與社會連結。2025 年，本公司榮獲文化內容策進院 (TAICCA) 首屆《ESG for Culture 影響力獎》「資源協助獎」肯定，展現企業支持文化內容產業、擴大社會影響與實踐永續價值的具體成果。

我們相信，永續不僅在於環境與治理，更在於人文素養的培育與文化參與的深化。2025 年，金寶已連續 2 年全年投入逾新台幣 400 萬元於文化相關專案，將文化參與由職場延伸至家庭、社區與高齡族群，持續拓展企業永續的深度與廣度。



金寶電子工業股份有限公司



金寶電子
KINPO ELECTRONICS, INC.



主要投入項目包括：

✓ **打造企業藝廊 共享藝文資源**

引進藝術作品進駐辦公空間，營造富有人文氣息的職場氛圍。

✓ **推廣本土影像文化 傳遞正向價值**

透過影像作品深化員工與家庭對在地文化內容的認識與共鳴。

✓ **推動藝術走入社區 深化樂齡參與**

以表演藝術走入社區，提升高齡議題關注，鼓勵長者參與藝文。

✓ **支持多元藝文展演 拓展文化參與**

讓不同族群有更多機會接觸優質藝文內容，擴大文化參與廣度。

✓ **促進藝術平權 弭平城鄉差距**

推動藝文資源深入校園與社區，拓展偏鄉藝文參與機會。

透過這 5 大項目，展現金寶對人文素養、文化平權與社會共融的重視，也具體回應聯合國永續發展目標 (SDGs) 中與優質教育、健康與福祉、減少不平等、永續城鄉及夥伴關係相關之倡議。未來，金寶將持續結合企業資源與外部專業夥伴，推動文化融入職場、家庭與社區，讓藝術成為深化永續影響力的重要載體。

藝企合作共享資源 打造企業藝廊

師子王藝術分享公司，在深坑辦公場域設置企業藝廊，引進 13 幅跨媒材創作作品，涵蓋多元風格與主題，將藝術作品帶入日常工作空間。這個合作專案不僅提升辦公環境的人文氛圍與視覺層次，也為新銳藝術家提供穩定且具曝光效益的展出平台，實踐文化資源共享的理念。



推動藝術出走 2.0 讓藝術走進高齡者日常



2024 年 10 月起，我們和國家兩廳院合作推動「藝術出走 2.0」計畫，透過遊走式演出，將表演藝術由劇院延伸至地方社區，降低文化參與門檻。節目內容聚焦高齡社會中的老化、失智與照護等議題，並於社區規劃表演、聲音、與舞蹈的樂齡工作坊，鼓勵長者在安全友善的環境中進行表達與互動，提升參與感與社區連結。

夜路不怕黑

演出 14 場
共 273 人次參與

媒體曝光點擊數
共 154,399 次

Outreach 樂齡工作坊

舉辦 3 場
共 100 人次參與

以電影傳遞正向價值 推廣本土影像文化

辦理紀錄片《台灣超人》包場活動，邀請同仁及眷屬親友共同參與，總經理、技術長等高階主管亦親自出席支持。透過影片中真實人物面對逆境、持續突破自我的生命故事，將正向價值與「超越自己」的精神傳遞給更多觀影者。



獨家冠名夏日爵士演出 擴大多元文化參與

兩廳院邀集來自台灣、日本與美國的專業爵士樂手，舉辦 2025 夏日爵士樂節，演繹多首經典曲目與特色編曲。我們首度以獨家冠名方式贊助「金寶電子藝韻饗宴 兩廳院夏日爵士節慶樂團《酷爵士》」，共 1,861 人次參與，媒體曝光點擊數共 312,251 次。透過支持高品質音樂演出，擴大不同年齡與背景觀眾接觸爵士音樂的機會，展現企業對多元文化、跨界合作與創新表現的重視。



支持桃園市政府藝術平權計畫 讓藝文資源走入偏鄉

金寶電子參與「一起同樂－桃園藝企合作藝術平權計畫」，攜手桃園市政府文化局及財團法人桃園市文化基金會，將藝術資源延伸至校園與社區。計畫結合在地表演藝術團隊，規劃校園與社區演出，深入蘆竹、觀音、大溪、龜山、新屋、復興、龍潭及大園等地區，讓偏鄉學童與居民有更多機會近距離接觸音樂、戲劇及傳統藝術，促進藝術平權與城鄉文化資源共享。「一起同樂」社區場推廣已累計演出 23 場次，吸引超過 4,200 人次參與，獲得民眾熱烈回響，廣受好評。





永續倡議

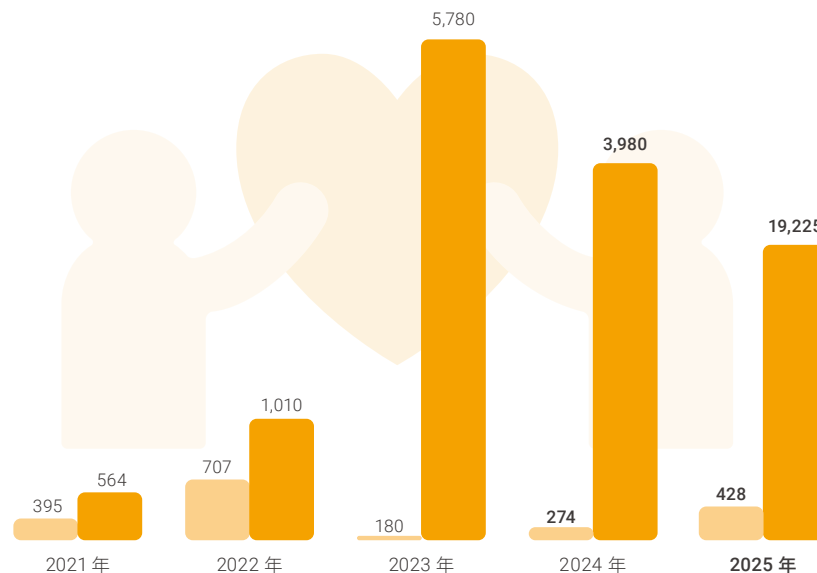
金寶志工社

為展現對志工服務的長期承諾與具體投入，金寶電子已於 2024 年向新北市政府社會局正式備案成立企業志工隊，將志工服務納入實踐社會共融的重要行動機制，持續推動具組織性與延續性的志願服務。金寶志工社以食農教育、在地扎根、幼苗培力、本業串聯、文藝共創、及永續倡議 6 大主軸為核心，結合同仁專長與企業資源，將關懷轉化為具體行動，回應社會需求，擴大正向影響力。



2025 年累計投入志工行動達 428 人次，志工服務總時數達 2,290 小時，其中志工社夥伴服務時數為 1,207 小時，志工社夥伴參與率超過 80%。每一項數據背後，皆代表同仁在工作之餘持續投入時間與心力，以實際行動陪伴社區、關懷社會，讓企業的溫暖與責任得以具體落實。年末舉辦的「金寶志工年度大會暨表揚大會」，也透過回顧年度服務歷程與表揚志工夥伴，凝聚團隊向心力，持續推動善的循環擴散，深化企業與社會共好的連結。

■ 志工參與人次(人) ■ 受益人次(人)



ESG 公益市集展售

金寶電子支持在地店家營運，亦支持育成基金會、唐氏症基金會等團體，為展現本公司對社會責任的承諾與對永續發展的支持，我們在三節前夕定期邀請這些具特色的在地店家或基金會至公司擺攤，提供同仁更多禮盒購買的選擇。透過每場公益市集，讓更多同仁了解並支持社會中不同弱勢群體的需求，同時推動社會共融的理念。在同仁的支持之下，義賣的銷售總額扣除成本後，也可協助基金會的日常運作。2025 年公益市集累計購買金額 117,865 元。

育成基金會集賢庇護工場

透過支持庇護工場產品，實際肯定身心障礙者穩定就業與自立生活的努力，協助其發揮工作能力，減輕家庭照顧壓力。



唐氏症基金會



支持唐氏症者及身心障礙者全生涯照顧服務，透過實際採購響應其在教育培力、就業支持與生活照顧等面向的服務推動。

支持在地店家

支持在地店家與在地生產，透過實際採購縮短食物里程，降低食品運輸過程中的碳排放，落實低碳消費行動。



與青年同行，共育永續未來

攜手 AIESEC，啟發青年成為改變力量

金寶電子持續透過資源支持與實際行動推動永續發展，並積極與青年世代交流，深化永續影響力。2025 年，本公司參與國際經濟商管學生會 (AIESEC) 冬季大會，除贊助 180 個環保運動水壺外，亦分享 SDG 8 及 SDG 11 的實踐成果，鼓勵青年關注永續議題，培養改變社會的行動力。透過參與冬季大會，我們期望激勵更多擁有國際視野與多元專長的未來領袖，一起投身永續行動，共同為經濟成長、城鄉建設、及社會共融創造無限可能。



深耕在地，促進產業與文化永續



- ✓ 攜手芥菜種會在新竹尖石鄉推動永續食農教育計畫，協助原住民青年學習農業技術，鼓勵返鄉發展，活絡地方產業。
- ✓ 支持國家兩廳院「藝術出走 2.0」計畫，讓表演藝術深入地方，縮小城鄉文化資源落差，實現文化平權。

落實企業永續目標，邁向淨零

- ✓ 我們以實際行動響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，更設定 2030 年達成碳中和、2050 年實現淨零排放的長期目標，全面落實 ESG，邁向更永續的未來。

與北科環境所共學永續，共育綠色未來

12 月 16 日金寶電子於深坑總部接待國立臺北科技大學環境工程與管理研究所共 40 位師生參訪，其中包含 10 位國際交換生。永續發展的推進有賴世代接力與跨領域共學，我們相信透過此次交流，可促進學界與業界在永續議題上的對話，並相互學習。本次參訪由永續長與永續發展室團隊進行簡報與交流，分享金寶集團發展歷程、ESG 策略、行動、與管理機制上的實務經驗。透過具體案例，師生得以更深入了解企业如何將永續思維融入營運管理，並認識在環境、社會、及治理面向的推動重點與實務挑戰。



交流過程中，學生踴躍提問，展現對永續議題的高度關注與思辨能力，也讓金寶從新世代視角獲得寶貴回饋。未來，本公司將持續支持教育交流與產學合作，攜手培育具國際視野、系統思維與實務能力的永續人才，邁向更綠色、更共融、且更具韌性的未來。

永續相關主題講座與教育訓練

金寶電子積極推動永續理念的內部深化，持續辦理各類永續相關主題講座與教育訓練，涵蓋 ESG 議題、碳管理、循環經濟、DEI 等核心內容。我們期望透過系統化的知識傳遞與實務分享，提升員工對永續議題的認知與理解，激發內部的共鳴與行動力。讓每一位金寶人都能成為永續理念的實踐者與倡議者，從日常行動開始，攜手為企業與社會共創更具韌性與未來性的永續價值。2025 年線上與實體等系列課程累計開設 68 門，共 2,182 人次參與，共計 2,956 小時。

(永續相關主題系列講座與教育訓練課程列表，請參閱附錄 - 社會共融管理指標)

2025 年線上 / 實體等 系列課程累計開設 68 門	共參與 2,182 人	共計 2,956 小時
---------------------------------	----------------	----------------

伊甸基金會二手衣、二手書回收

金寶電子與伊甸基金會合作，於公司常態設置二手衣與二手書回收處，由同仁自由捐贈，結合資源再利用與社會公益，創造更大影響力。回收的二手衣由伊甸基金會篩選後，適用者協助轉贈、拍賣，所得用於基金會運作；無法回收的舊衣物則販售給舊衣廠，攪碎後做為重製的材料，達到資源永續循環利用與減廢目標。二手書亦由伊甸基金會轉贈給有需求的單位，延續知識價值。自 2019 年起累計共捐贈 1,628 公斤二手衣，937 本二手書。

2019 年起 累計捐贈	二手衣 1,628 公斤	二手書 937 本
-----------------	-----------------	--------------

金仁寶集團聯合永續行動

推動坪林有機茶認養， 守護翡翠水庫與生物多樣性

金寶電子與集團關係企業仁寶電腦、康舒科技，推動坪林有機茶認養計畫，以支持友善農業的方式守護水源地與生態環境。坪林位於北勢溪上游，與翡翠水庫水質保育密切相關，透過結合在地體驗、生態導覽與環境教育，讓同仁從土地、人文與自然的連結中，深化對永續價值的理解。

活動安排採茶、炒茶、低碳飲食體驗及生物多樣性課程，讓同仁認識茶產業、水源保育與生態棲地之間的關係，並進一步理解友善耕作對自然環境的正面效益。透過實地參與，金仁寶集團持續引導同仁將環境保育理念帶入日常生活，以實際行動支持人與自然共好的永續未來。



用行動守護海洋，讓 ESG 走進日常

為提升對海洋環境保護與自然生態議題的重視，金仁寶集團號召金寶電子、仁寶電腦及康舒科技，於新北市貢寮區龍門沙灘共同辦理聯合淨灘活動，以實際行動響應聯合國永續發展目標 SDG 14 保育及永續利用海洋與海洋資源，展現企業對環境永續與生物多樣性保育的承諾。

活動結合海洋環境教育與淨灘，透過講座提升同仁對塑膠污染、生物多樣性與海洋廢棄物議題的理解，並將清理成果以數據化方式上傳至全國海洋廢棄物資料庫，作為後續教育推廣與政策參考。自 2024 年起，累計共 312 位志工同仁參與，共清理 830 公斤海洋廢棄物，持續以具體行動推動污染減量，將 ESG 理念落實於日常。





治理 GOVERNANCE

公司治理

- 094 G.01 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標
- 095 G.02 公司治理
- 100 G.03 誠信經營與法令遵循
- 104 G.04 風險管理
- 107 G.05 資訊安全管理
- 110 G.06 稅務政策
- 112 G.07 品質管理
- 114 G.08 客戶需求與滿意度調查
- 118 G.09 主要倡議與參與

研發創新

- 121 G.10 研發與綠色設計
- 124 G.11 研發專利

永續採購

- 127 G.12 永續採購政策與目標
- 129 G.13 供應商篩選與評估
- 130 G.14 供應鏈風險管理
- 132 G.15 供應商培力

典範行動



榮耀淬鍊，穩健前行的永續之路

2025 年是金寶永續發展軸線更加清晰、收穫豐碩的一年，在 ESG 各個面向皆獲得多個國內重要獎項與評比的肯定。在環境管理面，我們連續兩年通過《天下雜誌》1.5°C溫控目標授證、入選《商業週刊》碳競爭力 100 強；社會共融面，我們連續 5 年獲得 1111 人力銀行幸福企業金獎、獲得文化內容策進院 (TAICCA) 主辦的首屆《ESG for Culture 影響力獎》「資源協助獎」；公司治理面，首次參加《遠見》企業永續獎即獲得「電子科技業首獎」、《天下雜誌》永續公民獎首度入選大型企業製造業「永續百強」、TCSA 台灣企業永續獎「永續報告書金級」、連續 2 年獲得 TCSA 台灣「百大永續典範企業獎」、GCSA 全球企業永續獎首次獲得「永續報告書銅級」、TIP 台灣永續評鑑取得 AA 評等。這些獎項與評等反映外界對金寶永續成果的肯定，我們將持續檢視自己、調整步伐，讓「成為負責任、值得信賴的永續企業」不只是寫在報告書上的願景，而是下一階段精進的起點。

寓教於樂，玩出金寶永續力— 主管齊聚參與《永續策略家》，演練 ESG 實戰力

為深化高階主管對 ESG 核心議題以及金寶永續發展策略的理解，並強化跨部門永續決策能力，金寶舉辦 2 場次《永續策略家》教育訓練課程，邀請全體處級、理級以上主管參與。課程以情境化桌遊模擬企業面臨的永續挑戰，協助主管在動態情境中練習決策、辨識風險、並掌握轉型機會。

處級主管課程著重永續策略思維，包括將永續目標融入決策流程、評估永續衝擊、及擬定 ESG 推動路徑。理級主管則聚焦永續在日常營運的落實，如永續組織運作、碳管理與減碳目標、產品碳足跡與永續設計、及永續採購管理。

透過模擬練習，主管須在有限資源下做出兼具永續意識的決策，更深入理解部門在 ESG 推動中的挑戰與需求。活動亦強化跨部門協作，促使永續思維在互動中自然融入管理與營運。





前言

環境

社會

治理

公司治理

研發創新

永續採購

附錄

金寶電子 2025 永續報告書

92

績效與肯定

治理 Governance

更多資訊請參考 [金寶電子 ESG 官網](#)



永續精進



連續 2 年
台灣百大
永續典範企業獎

永續報告書
金獎



英文永續報告書
銅獎

天下雜誌
CommonWealth
Magazine

2000大
製造業

排名
30

50大集團
金仁寶集團

排名
8

天下雜誌
CommonWealth
Magazine

天下永續公民獎
永續百強



大型企業製造業
首度入選

遠見

遠見 ESG
企業永續獎

電子科技業
首獎



首次參加並榮獲
《遠見 ESG 企業永續獎》

TIP

臺灣指數股份有限公司
TAIWAN INDEX PLUS

AA

台灣永續評鑑

TIP

臺灣指數股份有限公司
TAIWAN INDEX PLUS

連續 3 年入選
台灣高薪100

6%-20%

公司治理評鑑級距

無違反反競爭、
反托拉斯和
反壟斷的情事發生

永續供應鏈管理



ISO 20400 內訓

通過率**100%**



KINPO SUSTAINABLE
ESG PARTNER ALLIANCE
金寶永續 ESG 夥伴聯盟

社群資訊分享

觸及率**100%**

風險管理

導入 **ERM**
風險管理專案

依循 ISO 31000

建立各部門風險管理能力

資訊安全

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

98.38%

社交工程演練通過率



公司治理

094 G.01 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標

095 G.02 公司治理

100 G.03 誠信經營與法令遵循

104 G.04 風險管理

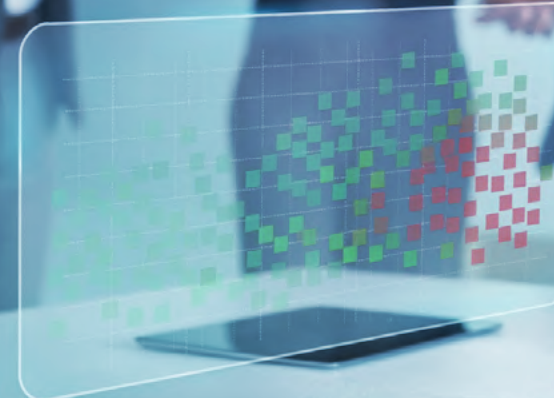
107 G.05 資訊安全管理

110 G.06 稅務政策

112 G.07 品質管理

114 G.08 客戶需求與滿意度調查

118 G.09 主要倡議與參與



G.01

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

實踐永續價值，共創世代共榮。



政策

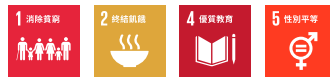
金寶集團秉持「創新、和諧、超越」之經營理念，以環境共生、經濟共榮、社會共好為永續發展主軸，落實推動公司治理、員工照顧、社會參與、供應鏈管理與永續生產等 5 大面向，與利害關係人共同邁向永續未來。

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，每年請相關單位提出相關執行策略與規劃，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	對應章節	對應 GRI 主題	SDGs
經濟	公司治理	誠信經營 法規遵循 內控制度	G.03 誠信經營與 法令遵循	GRI 201 經濟績效 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為 GRI 207 稅務	8 責任與 經濟成長 17 永續發展 夥伴關係
		風險管理	G.04 風險管理		
		經濟績效	G.06 稅務政策		
		資訊安全	G.05 資訊安全管理		
環境	環境 永續	溫室氣體排放	E.02 溫室氣體管理	GRI 101 生物多樣性 GRI 102 氣候變遷 GRI 103 能源 GRI 303 水與放流水 GRI 306 廢棄物	7 可負擔的 永續能源 12 責任消費 與生產 13 氣候行動
		能源管理 水資源管理 廢棄物管理	E.03 能資源管理		
		生物多樣性	E.04 生物多樣性		
社會	社會 參與	照護弱勢 關懷地方	S.08-S.10 社會共融	N/A	
		尊重人權	S.02 人力資源管理	GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係 GRI 403 職業安全衛生 GRI 404 訓練與教育 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視 GRI 408 童工	1 消除貧窮 2 消除飢餓 4 優質教育 5 性別平等
	員工 照顧	人力培育	S.04 員工發展		
		職業健康與 安全工作生活平衡	S.06 員工健康		
	價值鏈 關係	客戶承諾	E.05 限用物質管理 E.06 責任礦產管理 G.08 客戶需求與 滿意度調查	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	
		供應商管理	G.12-G.15 永續採購		
		創新研發 綠色製程	G.10-G.11 研發創新	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示 GRI 418 客戶隱私	
		品質管理	G.07 品質管理		

G.02

公司治理

金寶電子重視營運透明及公司治理，遵守《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升資訊透明度，秉持誠信經營原則，制定各項制度與辦法，落實公司治理精神，提升公司營運績效並實踐企業永續經營。

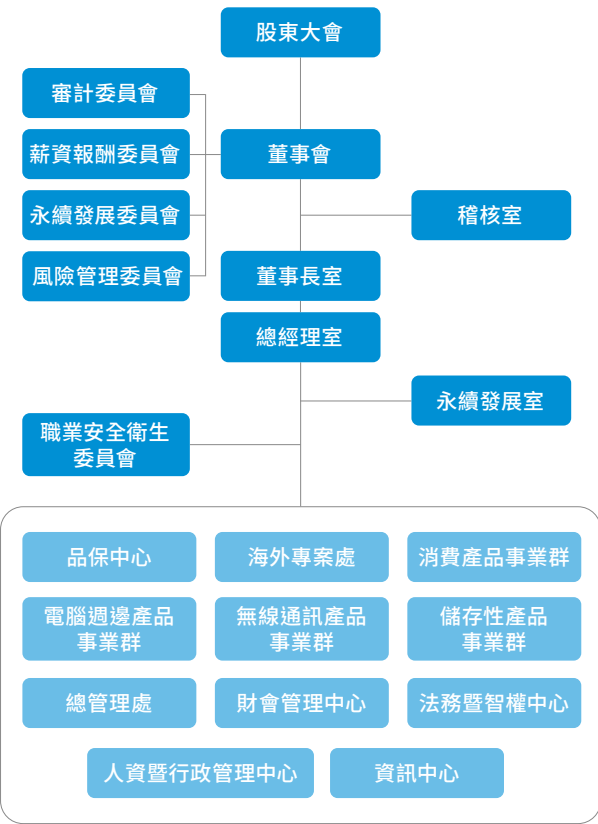
我們將持續強化董事會職能，提升董事會運作效能；積極參與公司治理相關評鑑，形塑公司治理文化；建置完善的利害關係人聯繫平台，促進股東行動主義；提升非財務性資訊之揭露品質，強化公司治理資訊揭露。

金寶電子公司治理策略

主題	 符合法規	符合國際規範	內容
	 職能分工	強化董事會職能 深耕企業永續文化	
	 績效評核	提升董事會職能 健全公司治理	
	 訊息揭露	提高資訊透明度	
	 溝通互動	強化利害關係人溝通	
對應公司治理要求		定期搜尋國際永續規範，納入公司治理規劃，並依主管機關制定相關規章，做為公司內部治理的遵循法則。	
		2024 年訂定《董事會成員多元化政策》，定期制定具體管理目標並追蹤達成情形，完善董事會職能，提升多元化目標。成立薪資報酬、審計、永續發展、及風險管理等功能性委員會，提供公司治理專業意見給經營團隊，定期追蹤經營成效	
		積極參與主管機關之公司治理相關評鑑，擬定策略以強化公司治理文化，並訂定《董事會暨功能委員會績效評估辦法》，每年定期評估董事會個別成員、董事會、審計委員會、及薪資報酬委員會的績效。	
		每季至少召開 1 次董事會，檢視公司經營績效及討論重要策略，會後依主管機關規定公告於公開資訊觀測站，供投資人即時取得相關重要訊息。	
		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，並對公司及股東負責。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》、《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》、及《證交法》第 14 條之 2 等規定，考量多元化專業背景、性別及工作領域，依據公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化目標，並以各領域的專業性和互補性為優先考量，健全本公司董事會結構。

本公司董事成員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、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、及決策等能力，我們相信專業、多元化且具獨立性的董事會組成，將有助於提升董事會治理績效。

本屆董事會已於 2025 年 6 月 3 日改選，現有 11 席董事，包含 4 席獨立董事、3 席執行董事、及 4 席非執行董事。其中女性董事共 3 席，佔整體董事 27.27%。年齡分布 60 歲以下佔 27.27%，61-70 歲佔 36.36%，71-80 歲佔 18.18%，81 歲以上佔 18.18%。至 2025 年底，所有董事平均任期為 13.2 年。

董事會及委員會成員名單

姓名 / 職稱	性別	年齡	兼任本公司 / 子公司員工	獨立董事年資	專業能力							產業經驗 (全球行業分類標準 GICS Level 1)
					經營決策	危機處理 / 風險管理	領導統御	產業專業	總經與國際觀	法律與財會	環境永續	
許介立 / 董事長	男 ♂	51-60 歲	√	-	√	√	√	√	√	√	√	資訊科技 / 工業 / 非日常生活消費品
許勝雄 / 董事	男 ♂	81-90 歲	√	-	√	√	√	√	√	√	√	非日常生活消費品 / 資訊科技 / 工業
陳武昌 / 董事	男 ♂	61-70 歲	√	-	√	√	√	√	√	√	√	非日常生活消費品 / 資訊科技
柯長崎 / 董事	男 ♂	81-90 歲	-	-	√	√	√	√	√	√	√	資訊科技 / 醫療保健 / 金融服務
何美玥 / 董事	女 ♀	71-80 歲	-	-	√	√	√	√	√	√	√	資訊科技 / 醫療保健
陳信佐 / 董事	男 ♂	41-50 歲	-	-	√	√	√	√	√		√	資訊科技 / 醫療保健
許介成 / 董事	男 ♂	41-50 歲	-	-		√		√	√	√	√	金融服務
謝發達 / 獨立董事	男 ♂	71-80 歲	-	6 - 9 年	√	√	√	√	√	√	√	金融服務
吳琮璿 / 獨立董事	女 ♀	61-70 歲	-	3 - 6 年	√	√	√	√	√	√	√	金融服務 / 資訊科技 / 化學製品 / 食品
邱太三 / 獨立董事	男 ♂	61-70 歲	-	< 3 年	√	√	√		√	√	√	工業 / 非日常生活消費品
胡競英 / 獨立董事	女 ♀	61-70 歲	-	< 3 年	√	√	√	√	√	√	√	通訊服務 / 資訊科技

※

1. 本屆董事會為第二十屆，任期為 2025 年 6 月 3 日至 2028 年 6 月 2 日。

2. 董事會成員完整之背景資料、學經歷、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 2025 年報貳、公司治理報告一一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料—（一）董事資料。

3. 董事會多元化背景組成，請參閱 2025 年報貳、公司治理報告一一、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。
4. 董事會成員進修情形，請參閱 2025 年報貳、公司治理報告一三、公司治理運作情形—（三）公司治理運作情形及其與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因—註 4：114 年度本公司董事進修情形。

5. 依《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》規定，本公司董事成員兼任其他公開發行公司獨立董事家數皆不超過 3 家，請參閱 2025 年報貳、公司治理報告一一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料—（二）董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露。



金寶電子
2025 年報



金寶電子
董事會成員

董事會運作情形

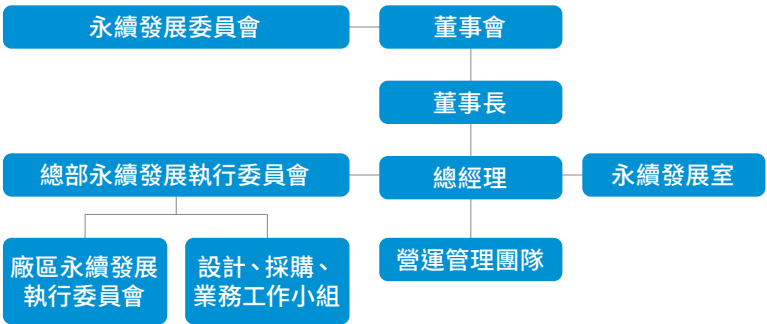
本公司董事會每季至少召開 1 次會議，依本公司《公司章程》及《董事會議事辦法》、《公司法》、及《證券交易法》等相關法規，討論公司重要營運事項及各季度 / 年度財務報告，並將董事會決議事項依法公告。若涉及董事自身利益，則遵循利益衝突迴避之相關規範。董事會召開時，除由稽核主管列席報告稽核業務執行狀況外，視議案內容由案件負責人列席及備詢。

(相關運作、會議內容及利益迴避情形，請參閱 2025 年報貳、公司治理報告 - 三、公司治理運作情形 - [\(一\) 董事會運作情形](#))

 開會次數	• 2025 年共召開 8 次董事會，討論公司重要營運事項及各季度 / 年度財務報告。 • 2025 年董事實際出席率超過 96% 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 1 次與董事會溝通永續相關議題，針對環境、社會、與公司治理向董事會說明相關規劃與進程。 • 自 2024 年起永續報告書將經永續發展委員會審核，呈報董事會核准後發行。
 風險議題討論	• 風險管理委員會於 2024 年 11 月起升級為功能性委員會，每年至少 1 次將風險管理運作情形提報至董事會。

永續管理組織架構

金寶電子依據《上市上櫃公司永續發展實務守則》制定本公司《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，針對問題提出因應對策。



永續管理組織與運作

對象	開會頻率	2025 年管理作為
董事會	不定期 2025 年 8 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 2025 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。
總部永續發展執行委員會	每年至少 1 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	每半年至少 1 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」

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，2025 年一般董事酬金佔財務報告內所有公司稅後純益之比例 2.35%，獨立董事酬金佔財務報告內所有公司稅後純益之比例 0.46%。

(相關資訊請參閱 2025 年報貳、公司治理報告 - 二、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](#))

審計委員會運作情形

本公司審計委員會之職責包含強化內部監控機制，身為董事會功能性委員會亦協助董事會進行各項決策。審計委員會成員由 4 位獨立董事謝發達、吳琮璠、邱太三、及胡競英組成，並推選謝發達擔任召集人。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。2025 年共召開 8 次，審計委員實際出席率為 93.75%。

(審計委員之專業資格與經驗、審計委員會之職能、運作情形、及決議結果，請參閱 2025 年報貳、公司治理報告 - 三、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

薪資報酬委員會由 4 位獨立董事組成，並推選謝發達擔任召集人。本公司於本報告書期間，薪酬委員會之議決事項，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。2025 年共召開 3 次薪酬委員會，薪酬委員實際出席率為 87.50%。

(薪酬委員之專業資格與經驗、薪酬委員會之職能、運作情形、及決議結果，請參閱 2025 年報貳、公司治理報告 - 三、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](#))

永續發展委員會運作情形

本公司已於 2023 年 9 月 7 日董事會決議成立永續發展委員會，並通過《永續發展委員會組織規程》，推動永續發展相關工作。委員會成員由陳武昌董事擔任召集人，並由 1 位董事及 4 位獨立董事擔任委員，共設有 6 席委員。2025 年共召開 2 次，永續發展委員實際出席率為 91.67%。

(永續發展委員之專業資格與經驗、永續發展委員會之職責、運作情形、及決議結果，請參閱 2025 年報貳、公司治理報告 - 三、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](#))

風險管理委員會運作情形

本公司已於 2024 年 11 月 12 日董事會決議設置風險管理委員會，並訂定《風險管理政策及程序》，健全風險評估及強化管理能力。委員會成員由 2 位董事及 4 位獨立董事擔任委員，並由謝發達獨立董事擔任召集人，共設有 6 席委員。2025 年共召開 3 次，風險管理委員實際出席率為 93.33%。

(風險管理委員之專業資格與經驗、風險管理委員會之職責、運作情形、及決議結果，請參閱 2025 年報貳、公司治理報告 - 三、公司治理運作情形 - [\(六\) 風險管理委員會之組成、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 年起實施董事會評鑑，每年定期 1 次對董事會、董事會成員、及功能性委員會 (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 3 年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估 1 次，並將評估結果公布於年報。2025 內部績效評估結果已於 2026 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 2025 年報貳、公司治理報告 - 三、公司治理運作情形 - [\(一\) 董事會運作情形](#))

2025 內部績效評估成果

評估期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 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 6. 對永續經營 (ESG) 之關注	4.93	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	4.92	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	4.88	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	4.88	優

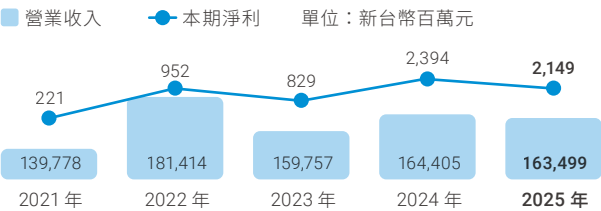
※ 評估結果分為 5 個等級：
數字 1：極差 (非常不同意)；數字 2：差 (不同意)；數字 3：中等 (普通)；數字 4：優 (同意)；數字 5：極優 (非常同意)

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 2025 年合併營收為 163,499 百萬元，較 2024 年微幅減少 0.55%。2025 年整體獲利主要受對等關稅及新台幣波動等外在不利因素衝擊。面對變局，公司整體營運表現依舊穩健，維持 EPS 1 元以上之水準，並藉此機會加速推動轉型與價值提升計畫。2025 年合併稅前淨利 2,832 百萬元，較 2024 年減少 8.38%。2026 年 3 月 11 日董事會特別決議通過，秉持穩定股利政策，2025 年度盈餘分派每股配發現金股利新台幣 0.6 元，配息率為年度稅後淨利的 57%。



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。2025 年高階經理已參與集團舉辦 1 年 2 次之教育訓練及 3 次決策會議，另透過輪調、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。目前執行長、總經理、及策略長即由集團內高階經理人轉調升任，接班計畫持續進行中。

永續金融投資

金寶電子積極參與聯合國氣候行動相關倡議，已承諾科學基礎減碳目標 (Science-Based Targets, SBT)，並將永續發展融入營運決策與資本配置，促進企業發展與生態環境平衡。本公司承諾持續提升整體營運及價值鏈之永續性，建立綠色投資框架，作為永續金融投資的執行依據。我們透過此框架界定投資原則與資金運用方向，並與發行人、投資人及其他市場參與者進行有效溝通，彰顯公司在創造商業價值、社會福祉、及環境保護共享價值的決心。

本公司透過投資綠色債券、社會責任債券等永續金融工具，支持具環境或社會效益之相關專案。我們已於 2025 年投資由中華票券金融股份有限公司承銷、附買回 (Repurchase Agreement, RP) 之綠色債券 P10 世界 1B(債券代號：B60907)，該債券係由世界先進積體電路股份有限公司發行，投資金額共 100 萬元整。該債券已取得財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心債券資格認可，符合臺灣永續發展債券相關規範，確保資金用於具實質環境改善效益之綠色投資計畫。

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。2025 年召開股東會 1 場次、法人說明會 4 場次。為提高年報資訊揭露透明度，自 2021 年起已同步公告英文版年報及股東會議事手冊，並依證交所規定在公開資訊觀測站上傳股東會資料、中英文財報、及重大訊息，開會前 72 個營業日公告開會日期、地點。

(股東會主要決議事項、會後執行情形，請參閱金寶電子 2025 年報貳、公司治理報告 - 三、公司治理運作情形 - (十二) 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參、募資情形 - 一、資本與股份 - (二) 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

薪酬與激勵制度和永續績效連結

金寶電子參考國際倡議準則，於 2024 年 11 月修訂《員工績效考核管理辦法》，在績效考評的中納入 ESG 與企業風險管理 (Enterprise Risk Management, ERM) 評核項目，並依不同職等規劃評核類別及權重，以可量化、可衡量、具關連性等原則，將薪酬連結永續績效，以推動並實踐永續發展。本公司為激勵高階經理人重視績效表現，達到永續經營的目標，績效評核指標涵蓋財務、策略、管理、永續等類別。

評核類別	權重占比	說明
財務指標	15%	公司財務績效表現，如財務與成本控管能力。
策略指標	35%	經理人的策略規劃與目標，如決策分析、資源整合能力。
管理指標	25%	組織領導能力、目標達成能力。
永續指標	25%	致力實踐各項永續承諾，包含行為規範的遵守、ESG 與 ERM 的策略規劃與實踐等。

※ 高階經理人包含總裁、總經理、副總經理、公司治理主管、及財會主管。

※ 永續指標之 ESG 指標佔 10%，其中包含排放減量指標，範疇 1 和範疇 2 每年減量達到 SBTi 年度減量目標。

G.03

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，本公司訂有一系列誠信經營政策，並於政策中明確揭露其適用對象、範圍及罰則。本公司於內部規章、年報、公司網站或其他文宣揭露或更新誠信經營政策。此外，本公司定期辦理內部相關誠信經營訓練課程，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。為確保本公司誠信經營政策符合相關法令規範，本公司定期檢視相關政策內容。2025 年經公司內部稽核誠信經營之管理暨法令規章遵循事項，並無違反情事。

2025 誠信經營實踐及管理作為

對象	相關政策 / 要求 / 合約	2025 年管理作為	
 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	1. 所有董事皆已簽署《誠信經營聲明書》。 2. 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。	3. 2025 年董事及經理人購買責任保險，保險金額為美金 3,000 萬元，保障金寶及其從屬公司董事及經理人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	1. 要求所有員工簽署《保密及廉潔聲明書》。 2. 所有經理人皆已簽署《誠信經營聲明書》。 3. 為具體落實誠信經營政策，本公司新進員工須參與誠信經營相關之職訓練；在職員工每年需回訓誠信經營相關課程。2025 年金寶集團（不含海外廠區）共計 4,713 人次參與誠信經營相關實體及線上教育訓練系列課程，訓練時數總計約 3,536 小時，平均參與比例達 97.8%。	4. 金寶電子官網設有舉報信箱，確保員工有明確申訴管道。 5. 2025 年度執行情形已於 2026 年 2 月 26 日董事會呈報，公司持續向員工宣導「誠信」經營理念，強化「誠信經營作業程序及行為指南」各項措施。
 客戶	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	1. 金寶電子承諾遵循客戶制定之行為準則或 RBA 責任商業聯盟準則。 2. 在與客戶簽訂合約時，雙方會在合約中明確約定彼此的反貪腐與反賄賂行為。 3. 金寶電子要求內部員工簽署保密及廉潔聲明書，以保障客戶權益。 4. 金寶電子將依據金寶集團行為規範進行自我約束。	5. 金寶電子將依據內部機密資訊分級辦法，按不同機密層級，除員工入職時需簽屬之一般保密協議外，必要時將要求員工按個別專案需求，簽屬相對應之保密協議。 6. 金寶電子官網設有舉報信箱，確保客戶有明確申訴管道。 7. 若客戶違反「反貪腐、反賄賂」等相關規定，金寶電子一經得知，將立即與高階管理層討論相對應作為，若當地法律另有規定，本公司亦會遵循。
 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	1. 若為客戶指定之供應商，該供應商應根據客戶要求，遵守客戶所制定之行為準則、RBA 責任商業聯盟行為準則及金寶集團供應商行為準則。 2. 金寶電子官網設有舉報信箱，確保商業夥伴有明確申訴管道。	3. 若非客戶指定之供應商，金寶電子除要求供應商應遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則及金寶集團供應商行為準則外，並在合約中加入禁賄條款，禁止對我們的員工或其親友進行任何形式的賄賂。若違反「反貪腐、反賄賂」等相關規定，金寶電子一經得知，將立即依法採取行動，包括但不限於終止合約等相關作為。

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、商業夥伴及其他第三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。金寶電子亦根據 RBA 責任商業聯盟準則，制定《供應商行為準則》，要求所有商業夥伴遵循，且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，本公司將依據商業夥伴簽署的協議進行追償，並可能採取必要的法律行動，包含終止合作等處罰措施。

此外，我們也建立申訴窗口 (response@kinpo.com.tw)，接受並調查任何潛在的貪腐和賄賂行為，同仁及商業夥伴若發現任何疑似違反反貪腐及反賄賂政策之行為，應立即透過窗口申訴，本公司將以嚴密方式處理所有申訴，並確保不對申訴人採取任何報復行為。



金寶電子
反貪腐及反賄賂政策

個人資料保護

金寶集團高度重視個人資料保護議題，為確保個人資料當事人 (包含全體員工、客戶、供應商及相關人員) 之權利，特制定個人資料保護政策 (以下稱為「本政策」)。

本政策適用範圍涵蓋金寶集團所有子公司及關係企業，並要求所有員工、經理人、董事、供應商等嚴格遵守。我們承諾僅在特定合法目的下蒐集資料，絕不為商業利益販售或非法揭露個人資料，並提供當事人依法查閱、更正及刪除個人資料之權利。金寶集團承諾所蒐集之個人資料將不會作為二次使用。2025 年二次使用的比例為 0%。

為建構完善的個人資料防護體系，金寶集團依各關係企業當地法規及實際作業需要，指派個人資料保護專員或組成個人資料保護專責單位，負責執行與監督本政策之遵循情形。

金寶集團於 2025 年於海內外舉辦超過 10 場中英文個人資料保護政策教育訓練，課程完訓人數共計 6,364 人次。

2025 年並未發現任何重大 (罰款超過新台幣 100 萬元) 違反反貪腐、反賄賂、個人資料保護、反托拉斯、智慧財產權、人權、員工利益衝突、洗錢或內線交易或相關環境保護的事件。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。

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。



範疇	內容說明	管理方式		2025 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. 制式合約包含反貪腐反賄賂條款，並於審閱合約時再次提醒事業單位，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。	1. 2025 年共計 2,360 人次參與本公司辦理反貪腐反賄賂相關實體及線上教育訓練系列課程*，訓練時數總計 1,769 小時，平均參與比例達 97.5%。 2. 未接獲由正式管道舉發之貪腐和賄賂事件，亦無不遵守反腐敗政策而受到紀律處分或解僱的員工。
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等行為。	1. 制式合約包含概括性條款，禁止違反相關法律規定，包含但不限於反托拉斯法。同時，在審閱合約時提醒事業單位注意，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。	制式合約包含概括性條款，禁止違反相關法律規定，包含但不限於環境保護規範。		未有發生違反相關法規的事件。
違反經濟法規	因違反洗錢防制或內線交易等法規而遭受的處罰。	金寶電子訂有金寶集團洗錢防制政策及防範內線交易管理辦法，以規範金寶集團全體人員相關作為。		
避免利益衝突產生	因違反利益衝突規範而遭受的處罰。	金寶電子訂有員工利益衝突聲明政策，要求員工於到職時聲明其是否有利益衝突情事，並同時規範相關處理流程。		
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。		未有發生重大違反人權事件。
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、客戶及廠商之敏感資訊外洩。	2. 在新進人員教育訓練時，提供個人資料保護法的宣導。	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. 修訂獎勵發明創作辦法，鼓勵員工於日常工作中發揮創意，以申請專利之方式展現研發技術，並透過專利的累積維持競爭優勢。 2. 金寶電子在使用第三方智慧財產權時，將與智慧財產權人簽訂授權協議，以確保合法使用。 3. 於員工到職時要求其簽屬包含承諾使用正版軟體之工作協議。	4. 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。 5. 金寶電子訂有反盜版聲明，並由執行長簽署公告，以展現公司對於使用正版軟體之決心。 6. 定期透過內部公告之方式，向員工重申禁止使用盜版軟體及相關法律責任。 7. 定期與資訊中心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。

* 本系列教育訓練包含保密義務及廉潔義務課程，課程內容包含集團保密、廉潔條款及申訴管道。



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，並訂定中、英文《舉報處理程序》，內容包含具體的檢舉管道、處理流程、及獎懲措施。檢舉信箱由執行長及稽核主管收件，由執行長負責分案與管理，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。2025 年並無經由正式管道舉發之貪腐事件或發生疑似收取不當利益事件。

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，包含稽核主管及稽核人員共 7 人，其中 2 人已取得國際內部稽核師證照，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。稽核報告完成後呈送董事長及獨立董事查閱，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及覆核各單位及子公司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，係經審計委員會同意，並提董事會決議，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 2025 年稽核計畫之查核案件 52 件，均已執行完畢，並業已依法規完成各項申報。對於查核所發現之內部控制制度缺失及異常事項，已揭露於稽核報告，適時提供改善建議，並於報告呈核後加以追蹤。

內控與稽核流程

評估 / 規劃

- 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

執行稽核

- 設計稽核項目及程式
- 實地稽核 / 溝通訪談

稽核結論 / 報告

- 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

呈 報

- 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

年度申報

- 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 2025 年報貳、公司治理報告 - 三、公司治理運作情形 - (二) 審計委員會運作情形)

永續資訊內部稽核

為強化永續資訊之治理機制與揭露品質，本公司依據證交所於 2024 年修正之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，已將「永續資訊之管理」正式納入內部控制制度，並自 2025 年起列為年度必要稽核項目，建立制度化之查核與監督機制。

本公司內部稽核單位依年度稽核計畫，已於 2025 年完成永續資訊管理之查核作業，查核範圍涵蓋永續資訊之蒐集、彙整、審核及對外揭露等關鍵控制流程。針對查核發現事項，相關單位已擬訂改善措施並持續推動精進，內部稽核單位並定期追蹤改善進度，以確保相關控制機制之有效運作。此外，永續資訊管理已納入公司整體風險管理與內部控制架構，由管理階層定期檢視執行情形，並將重要查核結果及改善進度提報董事會及審計委員會，以強化監督機制與治理透明度。本公司將持續透過內部控制與內部稽核制度之運作，精進永續資訊管理流程，提升資訊揭露之一致性、可靠性與即時性，以回應利害關係人對高品質永續資訊之期待。

G.04

風險管理

金寶電子依循「ISO 31000 風險管理系統原理及指導綱要」、金管會《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及《上市上櫃公司風險管理實務守則》等規範，將企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）機制，納入公司治理核心，並深度融入經營策略、日常營運與組織文化中。因應全球多變的經營環境，本公司於 2024 年 11 月 13 日經董事會核准全面升級《風險管理政策及程序》（改制自 2022 年原風險管理辦法），並設立隸屬董事會之「風險管理委員會」，明定過半數成員及召集人皆須由獨立董事擔任，以確保監督機制之超然獨立。



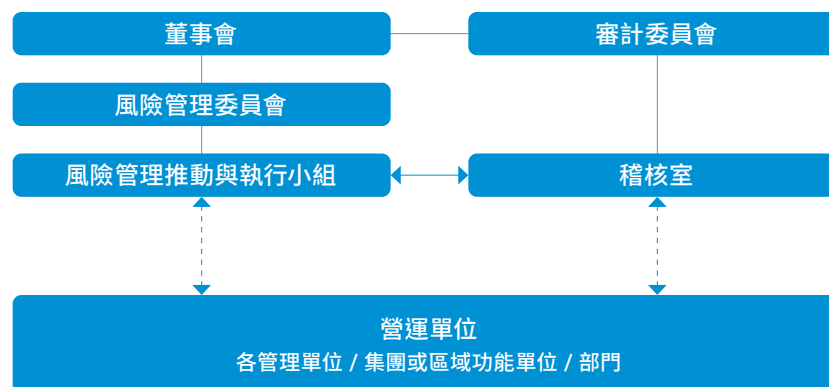
金寶電子
風險管理政策及程序

企業風險管理組織架構

本公司秉持企業願景與永續經營責任，採行「由上而下」監督與「由下而上」執行之雙向機制，建構完整之企業風險管理組織。風險治理架構以董事會為最高治理單位，轄下涵蓋風險管理委員會、風險管理推動與執行小組、各營運單位及稽核室，透過明確分工與分層治理，確保風險管理落實於日常營運，以支持公司策略目標之達成。

在實務運作上，本公司落實風險管理三道防線之分層當責機制：第一道防線由各營運單位落實日常風險辨識與控管；第二道防線由「風險管理推動與執行小組」統籌跨部門之溝通協調，並協助與監督各營運單位風險管理活動之執行；第三道防線則由「稽核室」每年獨立查核並呈報董事會。為落實動態監督，風險管理推動與執行小組每年至少二次彙整提報風險管理執行情形、評估結果及控制措施，並由風險管理委員會每年至少一次向董事會呈報。有關風險管理委員會之組成、職責及運作情形，請參閱 2025 年報相關章節。

同時，本公司透過持續的跨部門協作、針對核心成員實施專業培訓與制度宣導，由上而下逐步深化全員風險意識，形塑全方位之企業風險管理文化，使風險管理思維融入日常營運與決策。



企業風險管理政策

本公司之風險管理政策係於可承受之風險範圍內，建立風險辨識、評量、回應、監督與審查之管理機制，降低風險對營運之衝擊，以促進營運效率、推動公司治理，實踐企業永續經營。

風險管理 4 大目標



實現公司目標

完善風險管理架構
全面管理影響目標達成之風險



提升管理效能

將風險管理納入營運活動
與日常決策流程



提供可靠資訊

建立系統化風險辨識
與評估機制以支援決策



有效分配資源

依風險胃納與風險等級
優化資源配置與管理優先順序

風險管理運作機制

本公司依風險類別系統性辨識與評估各類風險，並參酌「ISO 31000 風險管理系統原理及指導綱要」，確保風險於可承受之風險胃納 (風險容忍度) 範圍內獲得適切管理。

依據本公司《風險管理政策及程序》第 9 條規範，各營運單位系統化執行風險辨識、風險分析、風險容忍度訂定、風險評量與風險回應、監督與審查，以及報導與揭露等 7 階段程序。針對可能影響營運與財務目標達成之各類風險，評估範疇全面涵蓋策略、營運、財務及其他重大風險 (如資訊安全、法遵誠信與氣候變遷、生物多樣性等)，新興風險之辨識範疇則涵蓋地緣政治、新興技術應用等議題。在風險分析與評量階段，各營運單位依據集團 ERM 風險量表，從發生可能性與影響程度兩核心構面進行評估，並結合現有管控措施之有效性，據以判斷風險之可接受程度與管理優先順序。各單位依其業務職掌規劃對應之風險回應策略，包括風險迴避、風險降低、風險移轉或風險承擔，並訂定關鍵風險監控指標以定期追蹤；後續執行成效則透過定期審查與揭露機制，以落實動態監督。

新興風險的管理與因應措施

除前述主要風險外，本公司亦針對可能影響中長期策略與商業模式之新興風險，逐項評估並研擬因應對策，並參酌世界經濟論壇《全球風險報告》等國際趨勢作為辨識參考。

新興風險項目	風險情境與潛在衝擊	因應對策
關稅政策變動與貿易碎片化風險	各國關稅政策調整與貿易碎片化 (如美墨關稅等) 為外部、難以預測且非公司所能控制之政策性趨勢；關稅與貿易壁壘升高將增加額外成本、改變貿易路線與生產配置，長期影響本公司供應鏈規劃、交付競爭力與營運成本。	- 即時關注各國海關與關稅稅率，及貿易戰與國際關稅談判進展。 - 對內部即時發布最新資訊並提供應對策略。 - 針對最新海關政策召集內部相關單位共同研擬因應。 - 結合產能布局與多元採購，降低關稅曝險。
人工智慧與新興技術變革風險	人工智慧、自動化等新興技術快速演進，正重塑製造與產品開發之技術典範與產業競爭格局，屬外部、快速且高度不確定之技術趨勢；本公司若未能及時導入並有效銜接相關技術與製程，長期競爭力、生產效率與商業模式恐受衝擊，甚至面臨被同業超前或顛覆之風險。	- 持續掌握人工智慧、自動化等新興技術趨勢，評估其對製造與產品開發之適用性與導入時機。 - 導入新製程 / 自動化前進行可行性研究與生產模擬，建立製程配套標準化與變更管理流程，並導入動態產能與良率監測。 - 組成跨部門導入小組協同規劃，於設備上線前完成人員教育訓練，逐步培養新技術應用之人才與技術能量。
新型健康威脅與營運持續風險	新型或未知病原體、抗藥性微生物 (AMR)，以及受氣候變遷影響而擴散之疾病等新興健康威脅，屬外部、難以預測且可能反覆發生之公共衛生事件，過往缺乏因應經驗；一旦爆發，可能因管制措施、員工染疫或大規模隔離導致人力短缺、生產效率下降與物流中斷，衝擊供應鏈穩定與營運持續韌性。	- 依主管機關指引定期修訂並更新營運持續計畫 (BCP)。 - 針對營運面與行政管理面制定具體應對方案。 - 萃取過往重大疫情應對經驗 (成功與不足)，持續精進 BCP 與情境演練。 - 強化遠距作業與員工健康管理韌性。

主要風險與因應措施

本公司以穩健治理與長期價值創造為核心，由全集團各單位共同盤點策略、營運、財務及其他各類別風險，並依發生機率與影響程度評估後，篩選出對營運與永續發展影響較大之主要風險。針對各項主要風險，分別採行回應策略 (迴避、降低、移轉或承擔等)，訂定管控措施並持續追蹤執成果，藉以提升營運韌性，為股東及利害關係人創造長期穩健價值，並持續落實永續經營目標。

風險類別	主要風險項目	風險等級（機率，影響）	風險說明	因應對策與執行成果		對應章節	
 策略風險	地緣政治 - 供應鏈斷鏈風險	高（高，高）	全球與區域強權透過制裁、投資限制、貿易管制與補貼等經濟手段重塑供應鏈結構，可能限制商品、技術與服務流通，對跨國營運及供應穩定性構成重大挑戰。	• 建立跨區產能備援架構。 • 建立內部合規審核機制，掌握出口管制與制裁規範。 • 採用多元供應與區域採購策略。 • 與物流夥伴合作規劃替代運輸路線，以因應封鎖或限制。		【執行成果】 強化營運風險治理與供應鏈韌性，提升利害關係人對公司營運穩定性之信心，確保與客戶及供應商的長期合作。	G.12-G.15 永續採購
	跨地區 / 跨世代文化與溝通	中（中，中）	員工來自不同世代與文化背景，對管理風格與工作期待存在差異，若溝通與管理機制不足，可能影響團隊合作、組織氛圍及營運效率。	• 推動跨部門教育訓練與語言課程。 • 辦理團康、迎新活動促進員工融合。 • 高階主管定期與新進同仁對談。		【執行成果】 打造多元、包容且具吸引力之幸福職場，提升員工留任率與組織競爭力。	S.01-S.07 員工關懷
 財務風險	匯率利率風險	中（中，中）	國際貿易與跨境交易面臨匯率與利率波動，可能影響進出口成本、外幣資產與負債價值，以及客戶與供應商交易及融資成本。	• 建立匯率與利率風險管理政策，定期監測主要交易幣別的波動情況。 • 運用遠期外匯、期權與利率互換等避險工具。 • 採用多幣別結算機制。 • 管理外幣部位比例。		【執行成果】 提升對匯率與利率波動之預測與管理能力，降低財務不確定性。	G.01-G.09 公司治理
	資訊系統穩定性與資安管理	中（中，中）	資訊系統設備老舊、網路攻擊、勒索軟體、資料外洩與隱私保護等議題，若未妥善管理可能導致製程中斷、客戶資料受損及法遵風險，對公司營運與聲譽造成影響。	• 採用 ISO/IEC 27001 資安管理系統。 • 海外廠區部署 NDR 網路偵測系統。 • 導入 MDR 機制，強化 7x24 即時監控與全球聯防。 • 分階段推進零信任架構落地與成熟度提升。		【執行成果】 • 持續維護 ISO/IEC 27001 認證。 • 菲律賓與墨西哥廠區完成 NDR 部署。 • 2025 年無重大資安事件。	G.05 資訊安全管理
 其他風險	綠色採購成本轉型風險	中（低，中）	隨淨零排放政策與永續供應鏈要求日益提升，低碳與環保材料逐漸成為產業常態。若產品設計、採購策略與供應鏈成本結構未能同步調整，短期內可能對獲利能力與價格競爭力造成壓力。	• 設置跨部門 ESG 小組，評估環保材料採購可行性及成本影響。 • 建立產品成本分析機制，於採購階段評估環保材料對毛利之影響，並適度反映於報價。 • 與主要客戶溝通永續採購策略，爭取綠色採購成本之合理分攤。 • 建立完整之有害物質流程管理系統，確保產品符合國際環保法規，降低產品環境風險。		【執行成果】 • 通過 IECQ QC-080000 (HSPM) 驗證。 • 產品符合 RoHS、REACH 等國際環保法規。	G.10 研發與綠色設計 G.12-G.15 永續採購
	氣候變遷 - 供應鏈與營運中斷風險	中（低，中）	極端氣候事件與氣候變遷引發之災害（如洪水、乾旱、颶風、海平面上升及森林火災等），可能造成廠房受損、物流與原物料供應中斷，進而導致生產中斷、成本上升及交期延誤。	• 建立營運持續管理 (BCM) 體系與營運持續計畫 (BCP)，並定期演練。 • 建立多元供應來源與替代方案。 • 導入 ISO 20400 永續採購指南，提升永續採購與供應鏈 ESG 管理。		【執行成果】 • 菲律賓子公司取得 ISO 22301:2019 認證。 • 強化長期營運韌性與供應鏈管理。	G.01-G.09 公司治理

※ 風險等級採「整體等級 (發生機率，影響程度)」格式呈現，依集團 ERM 風險量表分為五級：非常高 (5)、高 (4)、中 (3)、低 (2)、非常低 (1)。

G.05

資訊安全管理

2026-2028 資訊安全推動目標

2026 目標

- 推動零信任架構
- 重點廠區推動 IEC 62443 認證
- 安全資訊與事件管理平台
- 紅藍軍資安演練
- 高階釣魚攻擊社交工程演練
- 推動郵件稽核管控系統

2027 目標

- 推動零信任架構
- 整合 AI 技術於資安防禦體系
- 強化供應鏈資安管理
- 推動集團資安事件模擬演練

2028 目標

- 建立集團 SOC 與跨廠監控整合
- 建立營運韌性導向之資安應變體系
- 推動實戰型資安攻擊情境演練

資訊安全政策

金寶電子建置符合國際標準之資訊安全管理系統 (Information Security Management System, ISMS)，保護本公司資訊資產的機密性、完整性、可用性，確保營運資訊系統符合國際資訊安全管理標準，合理地降低公司營運風險。

我們公告資訊安全管理政策以及管理規範，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。

資安治理策略

金寶電子將資訊安全管理視為企業營運的核心基石，穩定推動制度治理及技術防護，建立資安文化，並提升同仁的資安意識。本公司已建立符合 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統 (ISMS)，並持續擴大認證範圍，繼 2024 年完成泰國廠區資安制度優化後，2025 年進一步完成菲律賓 FPIP 廠區電腦機房之 ISO 27001:2022 認證，逐步建構資訊安全治理體系，維持全球各廠區資安政策與管理制度的一致性。



治理組織

設立「資訊安全委員會」，由總經理擔任主席，高階主管擔任主任委員，並已設置資安長，定期向董事會報告資安執行成果與風險狀況，確保資安議題已納入公司治理策略。



決策監督

- 每年至少召開 1 次管理審查會議，並定期向董事會報告執行成果。
- 2025 年執行成果已於 2026 年 2 月 11 日董事會呈報。



第三方監督

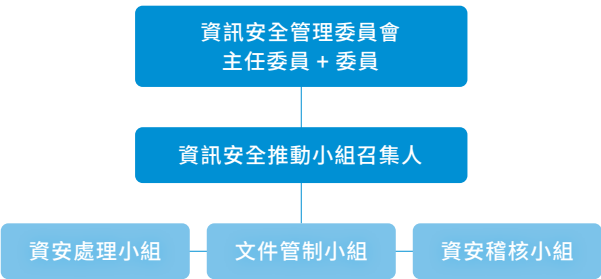
- 每年委託具資格之第三方獨立稽核機構執行 ISMS 稽核，涵蓋資訊安全政策、IT 基礎設施及關鍵控制措施。
- 稽核結果提交資訊安全委員會與高階管理層，並納入管理審查機制；針對不符合項目，相關單位須提出改善計畫並持續追蹤，確保資安治理持續精進。



身分與權限治理

導入特權帳號管理 (PAM) 機制，強化高權限帳號之申請、審批、使用與稽核流程，落實最小權限原則，有效降低權限濫用及內部橫向移動風險。

金寶電子資訊安全委員會架構



2025 主要資安威脅與管理應對

隨著勒索軟體、供應鏈攻擊、及 AI 社交工程風險持續升高，本公司已將資訊安全風險納入企業風險管理 (ERM) 機制，定期進行風險評估並檢視控制措施。2025 主要資安威脅如下所示，本公司除了及時應對之外，透過暗網情資監測、端點防護、及跨區資安聯防機制，整合總部、泰國、與墨西哥之資安資源，提升整體協同防禦與威脅應對能力。同時也持續提升廠區網路監控覆蓋率，強化對異常行為之可視性與即時偵測能力。

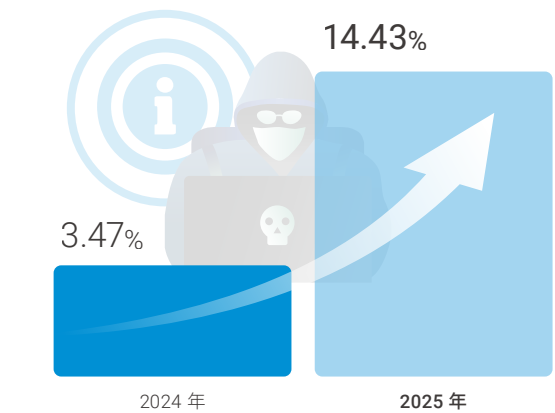
此外，我們也擴大第三方網路滲透測試，主動識別潛在弱點並持續優化防護配置，強化資安事件通報與應變機制，確保異常事件發生時能即時回報並有效處置，及時識別潛在風險並有效控制。

供應鏈與第三方帳號外洩風險

- 偵測逾 200 件暗網與外洩情資告警。
- 即時處置內外部共 23 組帳號，避免外洩風險。

社交工程與釣魚攻擊

2025 年惡意郵件佔 14.43%，較 2024 年 3.47% 顯著上升。



強化郵件偵測機制	員工資安訓練	社交工程演練 2025 通過率 98.38%
----------	--------	------------------------

關鍵系統弱點與內部橫向移動風險

整合 EDR/NDR 技術與 MDR 監控機制，強化對關鍵系統弱點與內部橫向移動風險之識別與應變能力。

2025 年資訊安全管理成果

暗網情資監測告警 偵測逾 200 件暗網與外洩情資告警	具影響性 資訊安全事件 0 件	社交工程演練 通過率 98.38%
集團資安情資聯防 22 次 重大情資通報	電子郵件網路防護 惡意郵件 攔阻 171,769 封	可疑惡意郵件 8 次回報
導入資訊安全管理制度 菲律賓 FPIP 廠區完成導入並已取證		

2025 年資安文化建立與教育訓練成果

本公司持續推動全員資安教育訓練，透過課程、演練、及多元宣導方式，強化同仁資安意識。2025 年我們導入新一代電子郵件社交工程演練平台，結合模擬攻擊與教育訓練機制，透過持續建立資安文化，將「人」由潛在風險轉化為重要防線，有效降低社交工程攻擊風險。

資安 宣導 13 次	機敏專案 宣導 6 次	資安宣導 44 次新聞週報分享
資安 Podcast (5 種語言) 44 集	資安教育訓練 5 場講座	

以 Podcast 打造專屬的資安宣導與知識分享平台

金寶集團自 2025 年起發行 Podcast，以資安宣導為基礎，打造專屬的知識分享平台。內容涵蓋國內外資安趨勢、實務案例、社交工程、法律政策等領域，將專業術語轉換為生活化的案例，讓非技術背景的同仁也能理解資安的重要性。我們以 AI 工具協助主題發想及內容潤飾，並翻譯成 5 種語言，透過公司內部 app 連結，全球同仁可隨時隨地聆聽。

為能提升同仁的參與程度，並提出改善建議，我們舉辦聆聽獎、話題貢獻獎、及 App 點擊獎等活動，共送出 255 份資安小禮物。活動滿意度調查平均 4.76 分 (滿分 5 分)。





強化營運韌性與營運持續計畫

本公司已建立資訊安全營運持續計畫 (Business Continuity Plans, BCP)，涵蓋預防、應變、及復原機制，並定期進行演練，確保在資安事件發生時能迅速恢復營運。

透過各項關鍵機制與措施，持續提升公司面對資安事件的營運韌性 (Cyber Resilience)：

- 關鍵系統每日備份與異地備援
- 重大系統 (ERP、AD、API) 定期復原測試
- 每年至少一次跨部門 BCP 演練

預防措施

(Prevention)

- 資料庫、網域控制器及 API 伺服器皆進行定期備份 (每日與排程快照)，確保資料可用性。
- 系統更新至最新修補程式與防毒軟體，以降低弱點風險。
- ERP 系統已升級至 SAP Cloud ERP，利用雲端的高可用性與冗餘機制，將單點故障的風險降至最低。

損害控制

(Damage Control/Incident Response)

- 發現異常時，立即通報資訊安全應變小組，以 USERCALL 為第一線聯繫管道。
- 系統管理員 /DBA 依照既定程序執行 (如 PING/TELNET 測試、資料庫狀態檢查、API/DNS 疑難排解)。若問題無法排除，則上報管理階層啟動 BCP。
- 已明訂清楚的角色、責任與時程，確保能在數分鐘內確認並控制問題。

復原

(Recovery)

- 網路管理部門：
若伺服器故障，可在新 VM/ 實體機器上重建網域控制器 (作業系統安裝、AD/DNS 設定、同步、部署防毒)，以恢復目錄與網路服務。
- 應用系統部門：
若資料庫停擺，透過啟用備援 VM 與匯入備份資料庫，可在既定時限內完成復原與測試，確保 ERP 與相關系統維持運作。
- 數位發展部門：
若 API 伺服器故障，於既定時限內進行 VM 備份還原與 DNS 切換，之後再進行差異更新，確保 APP/EIP 服務不中斷。

執行頻率

(Frequency)

- 各部門每年至少進行一次 BCP 演練，關鍵系統 (AD、DB、ERP、API) 需定期測試。
- 所有演練皆完整紀錄，並透過事後檢討持續提升成效。

供應鏈資安管理

本公司已建立供應商資安管理機制，要求第三方供應商遵循資安政策與相關規範，並於合約中明確訂定資安責任與義務，必要時須配合本公司進行稽核。服務終止後，供應商應歸還所有公司資訊資產，並確保系統存取權限完全移除，以維護資訊安全的完整性。未來將持續強化供應鏈資安治理，以因應日益增加的供應鏈資安風險。

- 建立供應商資安風險分級機制
- 強化高風險供應商稽核與監控
- 提升第三方資安透明度

資安管理未來發展策略

公司將持續推動零信任架構，並結合 AI 技術與自動化防禦機制，逐步建構以風險為導向之資安治理體系，持續提升整體資安成熟度與營運穩定性。

- 導入零信任架構
- 建置 SOC 監控中心
- AI 資安防禦應用
- 集團跨廠資安整合
- 縮短平均偵測時間 (MTTD)
- 縮短平均回應時間 (MTTR)
- 提高高風險漏洞修補時效

G.06 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。金寶電子承諾，不將創造的利潤移轉至低稅負國家，且不以避稅為目的使用避稅天堂。

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，金寶電子稅務政策已通過董事會核准，以落實稅務治理。摘要如下：



法令遵循

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。



與稅務機關之關係

建立與稅務機關互信尊重及誠實溝通之聯繫，適時進行稅務議題溝通及釋疑，並維持和諧良好關係。



資訊透明

稅務資訊揭露係遵循相關法令規範及準則要求處理。



稅務風險評估

將租稅因素納入重要營運決策之考量，並評估相關稅務風險及影響。



關係人交易

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，使關係人交易符合常規及移轉訂價法令規範。

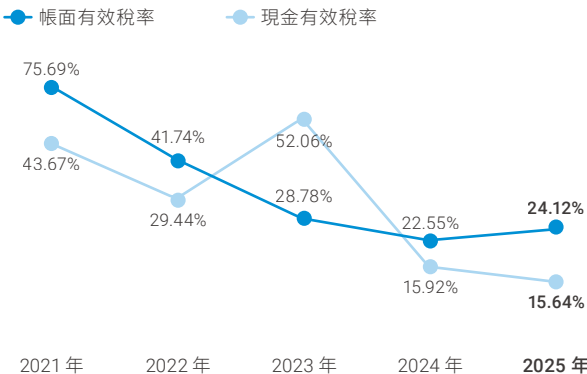


避免使用不當的租稅規劃

審慎評估各項投資架構及交易模式以符合經濟實質及合理商業目的，不以避稅為目的使用避稅天堂進行租稅規劃或刻意將利潤移轉至低稅率國家或地區，不利用不具備商業實質性之租稅結構。

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。2024 年帳面有效稅率及現金有效稅率分別為 22.55% 及 15.92%，其中，2024 年度現金有效稅率低於 2023 年，主要係因為所得稅繳納都會發生在次一年度，而 2024 年集團獲利狀況較佳，故 2024 年現金有效稅率降低。2025 年帳面有效稅率及現金有效稅率分別為 24.12% 及 15.64%，與 2024 年差異不大。



2025 國別稅務資訊

租稅管轄區	名目稅率	集團成員	主要營業活動	租稅管轄區	名目稅率	集團成員	主要營業活動	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	中國	25%	金寶電子（中國）有限公司	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						
		泰金寶電通股份有限公司	母公司支援服務及銷售			菲律賓		25%	Kinpo Electronics (Philippines), Inc.	製造及銷售							
		冠寶科技股份有限公司	製造及銷售						Cal-Comp Precision (Philippines), Inc.								
		凱碩科技股份有限公司	產品設計、製造及銷售						Cal-Comp Technology (Philippines), Inc.								
		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						Confiar Land Corp.	土地房產買賣及租賃							
		新金寶資產管理股份有限公司	投資控股						南韓	9.9%-26.4%	Humax Networks, Inc.	銷售					
						Superhero Patterns, Inc.		投資控股									
巴西	34%	Cal-Comp Industria e Comercio de Eletronicos e Informatica Ltda.	加工製造及銷售			德國		15.825%	HUMAX Networks GmbH	銷售	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 Electronics (Sao Paulo) Industria e Comercio de Eletronicos e Informatica LTDA				印度	30%	HUMAX Networks India Private Limited	銷售	Cal-Comp Precision (Thailand) Limited			製造及銷售				
英屬維京群島	0%	Kinpo International Ltd.	投資控股	日本	16.55%-25.59%	HUMAX Networks (Japan) Inc.	銷售	馬來西亞	24%	Cal-Comp Precision (Malaysia) Sdn. Bhd.			製造及銷售	美國	21%	HUMAX Networks (Thailand) Co., Ltd	銷售
		CastleNet Technology (BVI) Inc.														新加坡	17%
		Ranashe International Ltd.		銷售	Cal-Comp Precision (Singapore) Limited	投資控股及銷售	Cal-Comp USA (San Diego), Inc.				製造及銷售						
		開曼群島	0%	Lipo Holding Co., Ltd.	投資控股												
Cal-Comp Precision Holding Co., Ltd.																	

地區	營業收入（百萬元）	稅前淨利（百萬元）	所得稅費用（百萬元）	所得稅現金繳納（百萬元）	人數（人）
台灣地區	11,864	1,206	435	52	1,260
其他地區 *	151,635	1,626	248	391	40,302
合 計	163,499	2,832	683	443	41,562

* 其他地區涵蓋 2025 國別稅務資訊中租稅管轄區台灣以外所有國家。

G.07

品質管理

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。

品質管理與策略

品質卓越與顧客滿意為金寶電子經營管理的基礎與理念，我們制定品質政策，建立系統化之運作與管控機制，確保設計、製程、人員、材料、及設備等各項品質要素皆納入有效管理。透過跨部門整合之品質管理策略，確保產品與服務品質符合相關規格及客戶要求，並定期執行公司層級及各單位之管理審查，強化整體品質治理績效。

品質管理制度與管理系統

為使金寶電子在產品設計、銷售、及顧客服務等營運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標，本公司落實品質管理政策，確保材料承認、採購、產品設計、製造及出貨等作業流程均符合品質管理標準，透過定期的內部與外部查核機制，驗證品質管理之運作機制，持續改善各階段管理流程。

我們以 ISO 9001 品質管理系統建構完整的品質管理機制，確保產品自生產至出貨，各階段皆受到一致且系統化的品質管控。隨著產品應用領域持續多元化，為因應不同產業對品質、安全與法規遵循之要求，亦陸續導入並通過各項國際品質管理系統驗證。透過每年 2 次內部稽核、及 1 次外部稽核，定期審查並改善缺失，持續強化品質風險管理能力。

2025 年金寶電子未發生任何因違反產品與服務相關法令法規或自願性規約，而遭受處罰、罰款、重大行政處分、搜索、起訴或判刑之品質相關事件。

(本公司取得之認證與效期，請參閱附錄 - 管理系統證書)

教育訓練與品質文化

為深化企業品質文化並提升全體同仁之品質專業能力，本公司每年定期規劃並執行相關教育訓練。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，以提升品質意識與實務執行力，進而提高企業品質水準。

此外，我們也導入數位化課程，提供彈性學習管道，提升訓練覆蓋率與學習成效。2025 年共 942 人次參與品質教育訓練，訓練時數共計 1,843.5 小時。

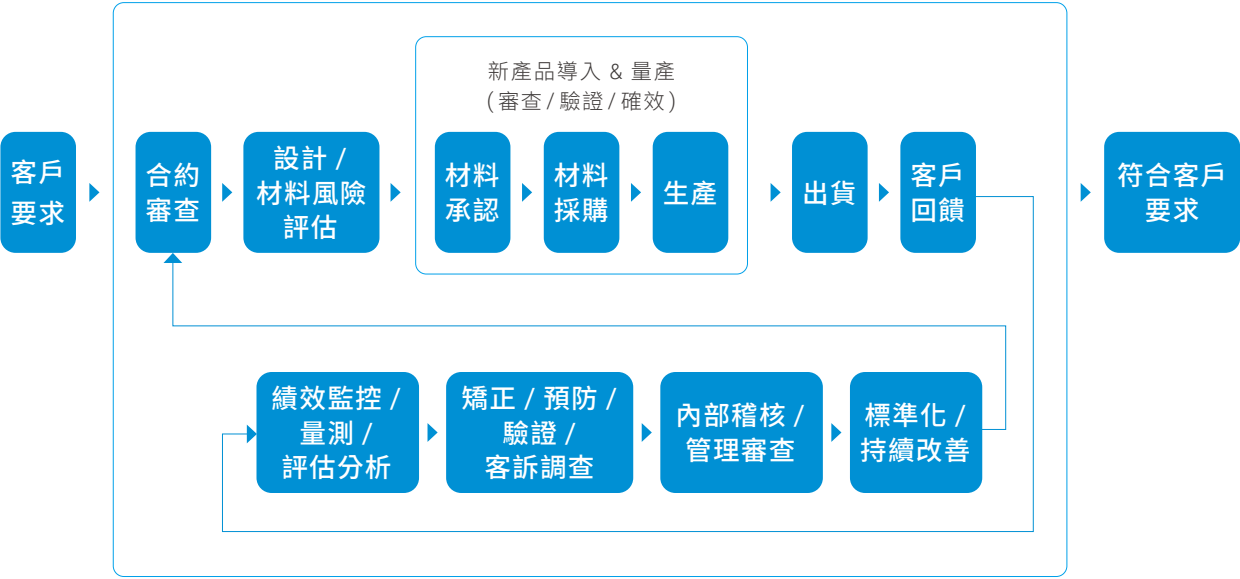
2025 年	參與品質教育訓練 共 942 次	訓練時數 共計 1,843.5 小時
--------	---------------------	-----------------------

2025 年品質教育訓練成果

課程名稱	受訓人員	受訓人次(人)	受訓時數(時)
品質與有害物質以及企業社會責任系統簡介	新進同仁	108	108
六標準差黃帶線上培訓系列課程		108	162
六標準差黃帶培訓實體課程		23	46
8D 問題分析與對策	事業部所屬主管與同仁	14	42
PDCA		17	8.5
風險評估作業及工具		21	21
DMP-ISO 文件程序系統介紹		14	14
供應商評鑑系統作業說明		14	7
供應商稽核計畫執行 & 輔導改善		67	67
集團內部稽核員訓練 (ISO9001&QC080000)		70	420
COM 系統訓練課程		24	24
年度有害物質法規教育訓練		187	374
3rd Party Report 判讀訓練與法規介紹		275	550

品質管理流程

金寶電子依據 ISO 9001 及 IECQ QC 080000 等管理系統要求，建立完整之品質與有害物質管理流程，範圍涵蓋產品設計、材料承認、供應商管理、生產製程、出貨管控及持續改善等關鍵環節，將品質與有害物質管理要求有效落實於日常營運作業。



G.08

客戶需求與滿意度調查

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，定期對主要客戶進行永續調查。藉由客戶對各議題關注程度的評分，將各議題依得分進行排序。比對本公司所辨識出的重大主題，與客戶所關注的議題與具有高度重疊性，目前皆有相關的因應措施。我們也會持續追蹤各項關注議題，盡力降低議題造成的風險。

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
永續供應鏈	供應商行為準則、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。	G.12-G.15 永續採購
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。	G.03 誠信經營與法令遵循
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。	G.07 品質管理
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。	G.07 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 45001 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。	S.06 員工健康
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。	E.01-E.06 環境永續
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 27001:2022 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。	G.05 資訊安全管理
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。	G.10 研發與綠色設計
生物多樣性	生物多樣性承諾、不毀林承諾，以及其他因產品 / 服務、營運過程導致環境造成衝擊與損失等面向。	了解公司營運對生物多樣性的影響，增加公司對於風險的掌握，進一步減緩對於自然環境的衝擊。	E.04 生物多樣性
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。	E.03 能資源管理
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。	E.03 能資源管理

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重點之一。客戶參與的國際倡議包含碳揭露計畫 (CDP)、科學減碳倡議 (SBTi)、RE100、及提出碳中和承諾等。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。

(本公司所參與之主要倡議，請參閱 [G.9 主要倡議與參與](#))

客戶溝通之制度化機制

客戶為公司重要的利害關係人之一，金寶電子秉持以客戶為核心，透過制度化、系統化之客戶關係管理與回饋機制，確保客戶意見能被有效蒐集、分析與回應。我們定期辦理客戶滿意度調查及客戶評鑑會議 (QBR)，持續掌握客戶需求與期待，並將相關結果納入營運決策與永續治理架構中，作為推動持續改善與長期價值創造之重要依據。2021 年至 2025 年，公司已連續 5 年完成客戶滿意度調查，且每年回覆率均達 100%，顯示客戶高度參與公司所建構之溝通機制，亦反映公司與客戶間建立穩定、互信且具長期性的合作關係，有助於強化利害關係人參與及治理透明度。

2021~2025 年 連續 **5** 年 完成客戶滿意度調查 | 每年回覆率 達 **100%**

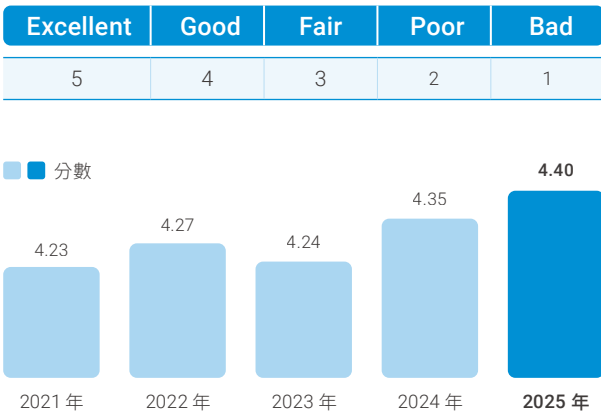
金寶電子客戶溝通信箱：
customer@kinpogroup.com

客戶滿意度調查流程



2025 客戶滿意度調查結果

2025 年客戶滿意度調查，共執行問卷調查 22 家、QBR 評鑑 7 家，以多元管道蒐集定量與定性意見。整體問卷平均滿意度為 4.40 分，優於設定的目標值 4.0 分，相對去年提升 1.15%。本公司將持續進行服務品質、營運穩定度、與客戶關係管理，達成客戶滿意度穩步成長的目標。

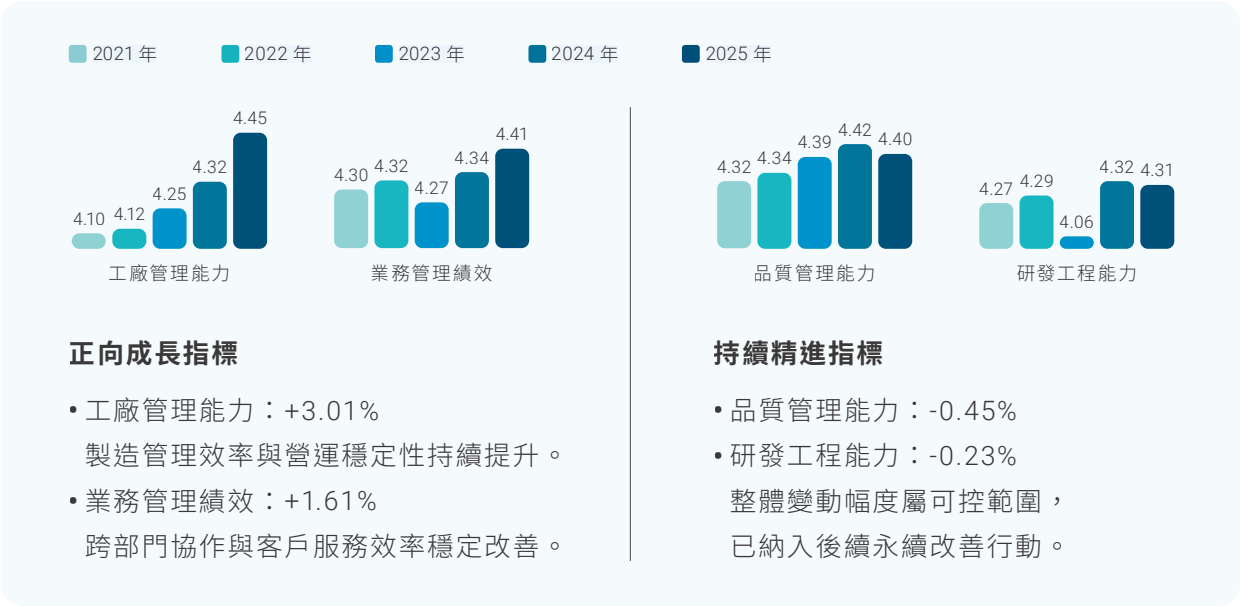




客戶滿意度調查的四大能力指標

為系統性檢視公司營運管理能力與永續經營基礎，公司以業務管理績效、研發工程能力、品質管理能力、及工廠管理能力等 4 大核心能力指標，持續追蹤近 5 年客戶評價結果，並透過年度檢討與 QBR 機制，強化與客戶之雙向溝通。整體評估結果顯示，各項能力指標表現維持穩定，反映公司在營運管理、品質控制與製造管理等面向具備穩固之永續經營基礎，並與客戶建立長期且具韌性的合作關係。

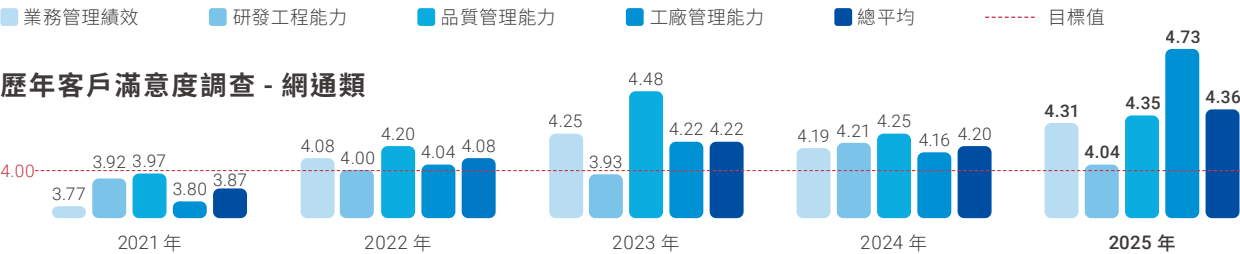
2025 核心能力指標變化分析



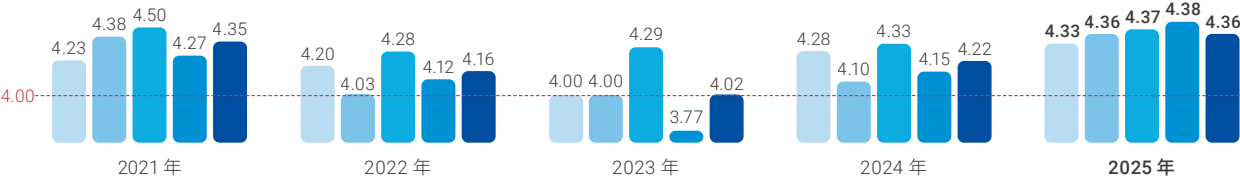
2025 新增評比指標

- 可靠度測試服務：
平均 4.36 分
90.9% 客戶表示滿意，公司在產品可靠度驗證與技術服務方面具備良好專業基礎。
- 與同業競爭比較：
平均 4.31 分
90.9% 客戶認為公司整體表現優於同業，有助於強化市場信任與品牌競爭力。

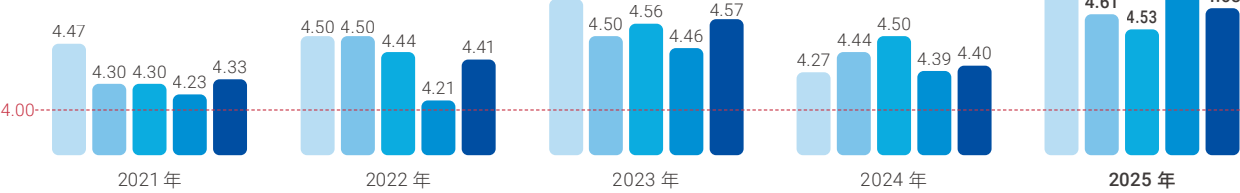
歷年產品別客戶滿意度



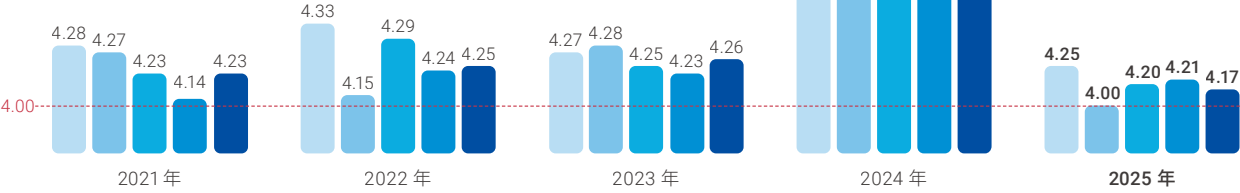
歷年客戶滿意度調查 - 網通類



歷年客戶滿意度調查 - 儲存類



歷年客戶滿意度調查 - 計算機與家用類



歷年客戶滿意度調查 - 列印類

客戶回饋重點與永續改善行動

持續透過制度化管理與 PDCA 改善機制，
將客戶回饋有效納入治理與營運流程中，
持續提升服務品質、營運韌性與長期永續價值。

客戶回饋所關注之關鍵議題



材料管理與供應鏈效率。



跨部門與團隊合作效能。



研發技術支援能力。



價格競爭力與成本結構優化。

推動永續改善行動



強化產品研發與技術支援，
提升產品附加價值。



推動材料議價與生產排程整合，
強化供應鏈韌性。



定期與客戶進行價格與成本結構之策略性溝通，共同研擬具競爭力之成本優化方案。



深化 One Team 合作文化，明確
責任分工與跨部門協作機制。



G.09

主要倡議與參與

單位：新台幣元

工 / 協會名稱	公司立場		參與活動說明	2025 投入金額
	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。	190,476
ESG 遠見共好圈	V	支持	透過參加論壇、研討會等宣導活動，提升本公司對永續議題的認知。	142,857
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。	8,755
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。	1,000
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
中華民國工商協進會	V	支持	本公司贊助「台灣經貿體制自由化與加入國際組織實錄」研究。	200,000
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，本公司加入會員，以實際行動支持協會宗旨。	1,200
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
中衛發展中心	V	支持	透過參加論壇、研討會等宣導活動，提升本公司之數位力、體系力、永續力，加速科技數位轉型。	27,429
天下永續會	V	支持	透過參加論壇、研討會等宣導活動，提升本公司對永續議題的認知。	114,286
台日商務交流協進會	V	支持	透過參與研討會、企業參訪與商談會，促進本公司與日本商務之交流。	140,000

單位：新台幣元

工 / 協會名稱	公司立場		參與活動說明	2025 投入金額
	會員	支持/反對		
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，提升本公司對能源議題的認知。	280,000
台灣早稻田國際基金會	V	支持	實踐企業社會責任及促進台日教育文化交流與合作。	3,000,000
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	本集團總裁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
台灣愛無限協會	V	支持	本公司捐款花蓮光復鄉堰塞湖重建。	500,000
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。	1,000
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。	-
社團法人 美力台灣 3D 協會	V	支持	本公司贊助「台灣超人」包場電影共 2 場次。	270,600
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。	-
晟業資訊股份有限公司	V	支持	海外專利年費。	25,592
桃園市文化基金會	V	支持	捐贈桃園市文化基金會藝企合作案，讓優秀團隊進入校園表演，落實藝術平權。	500,000

單位：新台幣元

工 / 協會名稱	公司立場		參與活動說明	2025 投入金額
	會員	支持/反對		
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	本公司總裁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
高雄市立高雄高級工業職業學校	V	支持	本公司捐贈機械手臂、相關電子零件、操作用工作桌等，提供學校作為實習課程使用。	6,389,775
國品永續精銳聯盟	V	支持	此聯盟由國家品質獎得獎企業、全國卓越企業及團體所組成之交流平台，透過會員經驗分享與交流，落實企業社會責任與環境永續。	28,571
國家表演藝術中心 國家兩廳院	V	支持	贊助國家表演藝術中心國家兩廳院主辦之《夏日爵士節》、《藝術出走 2.0 夜路不怕黑臺灣版》等活動。	3,350,000
基督教芥菜種會	V	支持	贊助芥菜種會三一食農夢想基地，賦能偏鄉部落，實踐友善環境的生產培育，使他們擁有自給自足的能力，穩定經濟來源。	1,375,000
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)。	1,436,313
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
新北市深坑區農會	V	支持	本公司贊助製茶機器相關設備，與深坑區農會合作投入茶產業復興，推動地方創生與文化傳承。	900,000
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
新穎數位文創股份有限公司	V	支持	訂購全球專利網。	23,810
經濟部智慧財產局	V	支持	台灣專利年費。	81,500

※ 以上工 / 協會依筆劃順序排列

◎ 氣候立場符合《巴黎協議》

	2023	2024	2025
政治遊說者 / 組織、利益團體	0	0	0
地方、區域或國家政治運動 / 組織 / 候選人	0	0	0
同業公會或免稅團體	8,002,409	8,014,939	17,645,051
永續及氣候倡議組織	1,372,613	1,143,850	1,766,313
其他	0	0	0
總 計	9,375,022	9,158,789	19,411,364

本公司 已於 2023 簽署《金寶電子 50 週年永續宣言》，發表環境、社會、治理的永續發展目標，至 2025 年已通過科學基礎減碳目標倡議 (SBTi)、導入氣候相關財務揭露 (TCFD)、加入自然相關財務揭露 (TNFD)、責任商業聯盟 (RBA)、台灣永續能源研究基金會、及台灣氣候聯盟等，以實際行動支持《巴黎協定》之目標。本公司不參與任何直接或間接的政治遊說活動，不會對政治活動的相關政黨、組織、及候選人捐款，並確保與氣候相關遊說活動之立場與《巴黎協定》一致。當所參與之行業協會與氣候遊說活動對氣候變遷政策立場與公司不一致時，將依循公司內部的管理機制即時進行溝通，必要時將撤回財務相關支援或終止會員資格。經本公司內部審核，2025 年所參與之氣候相關遊說活動、公協會等，氣候立場皆與《巴黎協定》保持一致，範圍擴及全集團。



研發創新

121 G.10 研發與綠色設計

124 G.11 研發專利

金寶電子深耕專業代工技術，更以創新、和諧、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，並持續使用永續原物料，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。

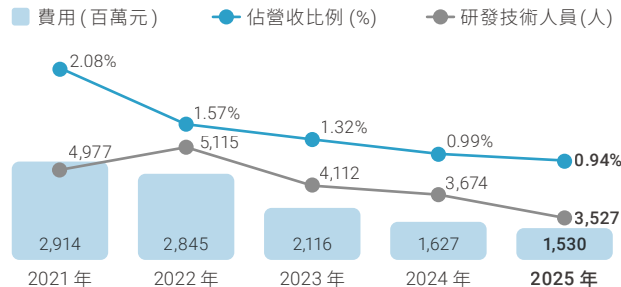
除了致力於本業相關產品之技術研發，以朝向高技術含量之 ODM 為目標邁進外，並在新事業中追求產品的創新與品質的進步，未來研發計畫仍將朝此一目標前進，在穩定中發展，持續投入資源在產品技術提升以及智能家庭、人工智慧 (AI) 與語意整合等相關產品研發。

G.10

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，2025 年總計投入新台幣 1,530 百萬元於研發費用，佔 2025 年營收的 0.94%，研發技術人員共 3,527 人。

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、家庭網路產品、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 (Artificial Intelligence) 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。

產品研發創新之短中長期目標藍圖



2025 年產品綠色設計成果

金寶電子致力於環境永續，在產品設計階段即評估所使用原料的優先排序，並進行原料溯源管理，生產階段亦須降低對環境與社會的負面影響，而包裝、販售與服務亦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。2025 年綠色設計成果以永續材料、綠色包裝、包裝重複使用、綠色運輸、PCB 板循環利用等面向呈現。

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。
- 使用再生紙替代原生紙。

2. 綠色包裝

- 取消出貨成品之 PE 包裝袋及 PET 泡殼，共減少 282.62 噸之塑膠包材。
- 以紙板、紙袋替代保麗龍及塑膠袋，共避免了 82.69 噸之塑膠包材。
- 透過設計，減少包裝紙板使用，共減少了 50.43 噸紙類包裝使用。

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。

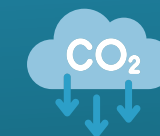
4. 綠色運輸

- 提升棧板堆疊量，減少運輸趟次及運費成本。

5. PCB 板循環利用

- 拆解已 EOL 的 8 吋面板再利用，重新安裝於 15 吋面板上。2025 年再利用 241 片面板，重量約 18 公斤，減少約 5 tCO₂e 溫室氣體排放。

2025 年產品綠色設計成效



總減碳量

57,017.68 tCO₂e



節省材料重量

333 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。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，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，未來也會有更多外部評比將減塑議題納入題目中。

金寶電子依 2025 年 CDP 問卷為基礎，擴大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，2025 年原生塑膠使用量共 54,231 公噸，再生塑膠使用量 5,025 公噸。

符合生態標章產品

由美國環保署與電機電子工程師協會推出的電子產品環境評估工具 (Electronic Product Environmental Assessment Tool, EPEAT)，為針對電子產品環境屬性的全球評估系統，協助企業與消費者識別和選擇對環境影響較小的產品。而美國能源之星 (ENERGY STAR) 認證則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，已通過能源之星及 EPEAT 認證，並標記於產品機身。除了能源之星、EPEAT 以外，亦有其他產品取得具可回收性的生態標章。2025 年取得生態標章的產品營業額，占總營收 21.22%。

綠色設計工作坊

綠色設計與循環經濟是製造業邁向低碳的途徑，短期來說，其重要性在於符合法規、降低環境衝擊並提升品牌競爭力；長期來說，其未來性在於因應全球碳足跡管理、循環經濟與永續供應鏈的趨勢，成為企業長期生存與拓展市場的關鍵。2025 年集團與循環經濟專家台大機械系林心恬教授合作，帶領各事業部設計單位的工程師們，一步步討論出適合集團採用的綠色設計指標。本次工作坊共開設 5 門課程，共 151 人次參加，訓練時數共 302 人時。

經由工作坊一系列的討論後，初步定出 15 項短期指標、12 項中期指標，及 5 項長期指標，最後也在各事業部研發同仁及主管的討論中，在 12 項中期指標中選定 3 項共識關鍵項目，後續應可考量優先與短期指標共同推動。

除了綠色設計指標之外，我們也為美工包裝同仁開設綠色包裝理論與實務課程，透過理論解說及實務操作，將產品包裝減塑、減碳及強度計算等概念實際操作，並於課堂專案中實際演練。綠色包裝理論與實務共開設 3 門課程，共 74 人次參加，訓練時數共 222 人時。

綠色設計優先推動指標

循環設計

- 可再製造、可升級

節能設計

- 應有關閉程式、待機模式和聯網待機模式
- 環境友善散熱設計
- 節能改善專案普及度

材料使用

- 使用回收材料－塑膠
- 使用回收材料－紙
- 使用負責任材料來源－紙
- 使用負責任材料來源－公平礦產

包裝減量

- 包裝材減積輕量化設計
- 提升包裝共用性
- 降低塑膠使用量
- 不使用塑膠泡棉

檢核及教育訓練

- 綠色設計指標檢核比例
- 綠色設計指標通過率
- 綠色設計員工訓練

G.11

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，由公司法務暨智權中心負責法務及智慧財產權相關事宜。同時，為鼓勵同仁積極發明與創作，並重視自身之研發成果，提升公司研發能力，制定《獎勵發明創作辦法》，以激勵同仁提出專利申請。

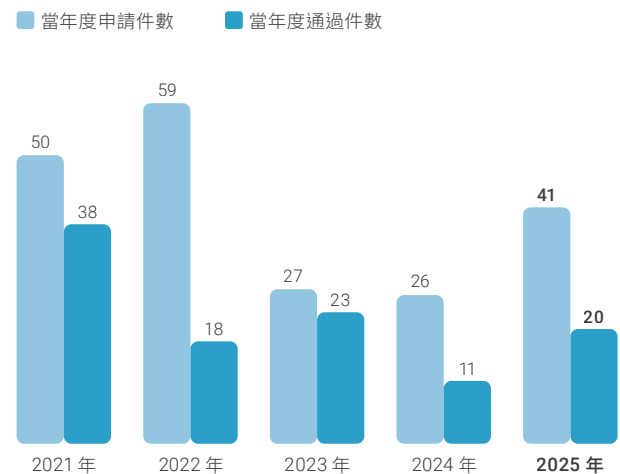
金寶電子專利申請及應用流程



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『專利管理系統』進行管控，於專利到期前，詢問事業單位是否要繼續維護，以確認後續要進行之動作。2025 年專利申請件數共 41 件，通過件數共 20 件。

歷年專利申請、通過件數



專利策略所展現的效益

鼓勵研發

利用獎勵制度激發同仁創意，使同仁研發技術能量，得以專利來展現，同仁同時也可獲得實質回饋，使其呈現正向循環。

降低專利風險

產品研發過程中，與研發同仁合作檢視產品技術，經由深度之專利檢索，以降低未來專利風險之發生。

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。

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。

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。

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。

專利持續的產出

透過專利的累積，使金寶電子產品於迭代交替時皆有對應之專利保護，藉此保障客戶權益，維持良好之合作關係。

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 - 2012 年之前

建立電子化專利管理系統，並持續申請專利，累積研發能量。

2013 - 2020 年

- 開始發展自有品牌，並加大投入專利申請資源。
- 因應需求，於 2013、2014 修正《獎勵發明創作辦法》，並於 2016 新增《自有品牌獎勵發明創作辦法》。

2021 年

- 獲科睿唯安評比為「全球百大創新機構」，在發明數量、專利影響力、專利獲准率、專利組合國際化程度 4 種創新指標中受到肯定，同年台灣僅 5 家機構獲選。
- 修正《獎勵發明創作辦法》，以符合公司營運需求。

2022 - 2024 年

舉辦多場教育訓練課程：「如何申請專利與公司專利獎勵制度」、「專利風險大哉問」、「創新手法 - 發明問題解決理論之創新發明原理」等，讓同仁了解，公司相當重視同仁研發成果，為激勵創新，公司設有優渥的專利獎勵；並讓同仁熟悉如何申請專利，強化同仁對於專利風險的認知，及對於發明創新理論的理解與應用。

2025 年

- 舉辦教育訓練「專利獎勵辦法新修正與如何發想專利」，說明專利獎勵辦法新實施之內容，與舉例說明要如何產出專利發想，課後並將課程影片上傳至金寶線上學院，讓同仁可隨時觀看。
- 舉辦「AI 創意競賽」，以提升同仁對 AI 應用的熟悉程度，鼓勵員工發揮 AI 創意，進而提出 AI 相關專利申請。



永續採購

127 G.12 永續採購政策與目標

129 G.13 供應商篩選與評估

130 G.14 供應鏈風險管理

132 G.15 供應商培力





G.12

永續採購政策 與目標

永續採購政策

金寶電子在追求企業永續成長的同時，持續關注對社會與環境的影響，並依據國際準則及公司永續政策制定《供應商行為準則》，作為供應鏈管理的核心依據。該準則包含責任礦產承諾聲明書及環境保護保證書，並納入採購合約的必要附件，要求所有供應商遵循，確保供應鏈符合我們的永續標準。

過去本公司以品質、交期、成本、及服務為主要管理指標，自 2022 年起進一步將永續發展納入供應商管理體系。《供應商行為準則》包含勞工、健康安全、環境、道德規範、及管理系統等面向，並延伸至生物多樣性、零毀林、及土地保護等議題。2025 年起，更要求供應商將相關準則傳遞予上游供應商並進行管理，擴大供應鏈影響力。

我們透過系統化的永續供應鏈管理機制，辨別關鍵供應商風險並導入輔導措施，強化其永續績效，建立具韌性的責任供應鏈。

相關計畫由董事會監督推動，也透過年度永續供應鏈大會傳達政策承諾與要求。我們每年執行關鍵供應商永續風險評估，檢視符合準則的程度。對高風險供應商則實施稽核、輔導、及追蹤改善，未於限定時間進行改善的供應商，則啟動汰換機制。此外，我們也設立由各事業部採購代表組成之永續採購小組，定期檢視計畫執行成果，並對應國際減碳倡議，強化採購在永續發展中的角色。



金寶集團
供應商行為準則





2025-2027 永續供應鏈推動目標

策略		行動	2025 目標與績效	2026 目標	2027 目標
 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。	✓ 完成一階關鍵供應商永續風險評估 完成率 100%	✓ 一階關鍵供應商永續風險評估 完成率 100%	✓ 一階關鍵供應商永續風險評估 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。	✓ 完成高風險關鍵供應商矯正措施 有效矯正率 100%	✓ 高風險關鍵供應商回應有效矯正 措施率 100%	✓ 高風險關鍵供應商回應有效矯正 措施率 100%
		評估新供應商的社會、環境責任、品質 能力、綠色設計等項目之潛力或風險， 提供談判與選商資訊。	✓ 完成新供應商評估 完成率 100%	✓ 新供應商評估 完成率 100%	✓ 新供應商評估 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。	決定重大碳排供應商，協助供應商建立 碳盤查能力，共同達成減碳目標。	✓ 推動關鍵供應商進行碳盤查 盤查率 66% ✓ 推動關鍵供應商建立減碳目標 已設定目標之家數佔 59%	✓ 擴大關鍵供應商執行碳盤查家數 ✓ 持續推動關鍵供應商建立減碳目標 ✓ 提倡關鍵供應商執行產品碳足跡	✓ 推動關鍵供應商執行產品碳足跡盤查， 以獲取一級數據。 ✓ 減碳目標達成率追蹤。
		推動建置供應商排碳資料庫，提供 採購決策參考。	✓ 完成現有材料碳排資訊盤點， 並完成原物料碳排查證。	✓ 建置數位化材料碳排數據庫。	✓ 系統優化，擴大材料數據庫範圍。

G.13

供應商篩選與評估



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，來作為篩選關鍵供應商進行永續風險評估的依據，主動調查項目包含供應商的環境、社會、治理、業務相關性等，篩選後的關鍵供應商已排除 RBA 會員、關係企業。近 3 年的關鍵供應商篩選狀況如下：

- ✓ 2023 年篩選 2022 年交易金額前 75% 供應商
- ✓ 2024 年篩選 2023 年交易金額前 80% 供應商
- ✓ 2025 年篩選 2024 年交易金額前 80% 供應商

新供應商評選

金寶電子的新供應商皆須簽署採購合約，內容包含供應商行為準則、及供應商基本資料（如公司簡介、現有客戶群），附件包含環境保護保證書、智慧財產權保證書、責任礦產承諾聲明書、及 ISO 品質管理系統證書等，確保新供應商符合我們的品質標準。新供應商須依據本公司新供應商稽核查檢表進行前期自評，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。2025 年新供應商評鑑，改善後合格率 100%。

2025 年供應商現況

2025 年，金寶電子合作供應商共 1,760 家，其中關鍵供應商共 88 家，非一階關鍵供應商共 37 家，供應商分布台灣、中國、泰國、菲律賓、美洲、歐洲等地，在地採購占比 16%。此外，本公司積極落實綠色採購策略，將具有環保及節約能源標章、碳足跡減量標籤等產品列為優先採購項目。

新供應商評選流程



採購單位提出
新供應商評選需求



供應商分類



申請資料準備

- 廠商基本資料提交
- ISO 證書
- 採購合約
- 責任礦產承諾書



資格審查



列入合格
供應商名冊

不合格者，3 個月後
可重新提出評選申請。

G.14 供應鏈風險管理

永續風險評估面向

金寶電子為全面評估供應鏈的永續風險，我們參考 CDP、DJBIC、RBA 等國際倡議與評比標準，並納入國家、產業、與產品層面的特定風險考量，確保供應鏈的穩定與合規性。同時部分關鍵供應商亦會透過第三方稽核，確保風險評估的獨立性。

國家特定風險

要求供應商遵守所在國家法令，同時比較該國與我國永續法規差異，降低法規差異對供應鏈的影響。

產業特定風險

透過供應鏈風險評估，識別產業特定風險，如：責任礦產。

產品特定風險

透過產品原物料分析，並參考商品販售市場之相關規範，識別產品潛在的社會及環境風險，如：原物料的危害物質控管。

依據上述風險，我們設計年度供應鏈永續風險評估問卷 (Supplier Sustainability Risk Assessment, SSRA)，用以全面評估供應商永續表現，評估內容如下表。

評估面向	評估內容
環境	與環境相關的風險，如溫室氣體排放、能源、水資源、廢棄物、污染、生物多樣性等。
社會	與社會議題相關的風險，如人權與勞工權益、工時、工資、童工、強迫勞動、反歧視 / 騷擾、自由結社與集體談判等。
治理	與治理議題相關的風險，如資訊安全、隱私權保護、反貪腐 / 賄賂、利益衝突、反競爭行為、道德規範等。
業務相關性	以採購 / 交易金額為基礎，並考量產品不可替代性與產業技術先驅性，進行初步評估。

永續風險內部評估

金寶電子每年發放供應鏈永續風險評估問卷 (SSRA)，經由供應商自評、書面初審、供應商缺失補件、缺失嚴重者進行實地或線上審查等評估流程，了解供應商永續發展執行現況。我們以書面審查檢視供應商提供之相關附件，鑑別高風險供應商與需要特別關注的議題。永續風險評估依永續採購威脅值、威脅發生頻率、及供應商永續脆弱度來計算，風險值高於門檻值者，將列為永續高風險供應商；高風險供應商則依據「高風險供應商改善計畫」進行管理。

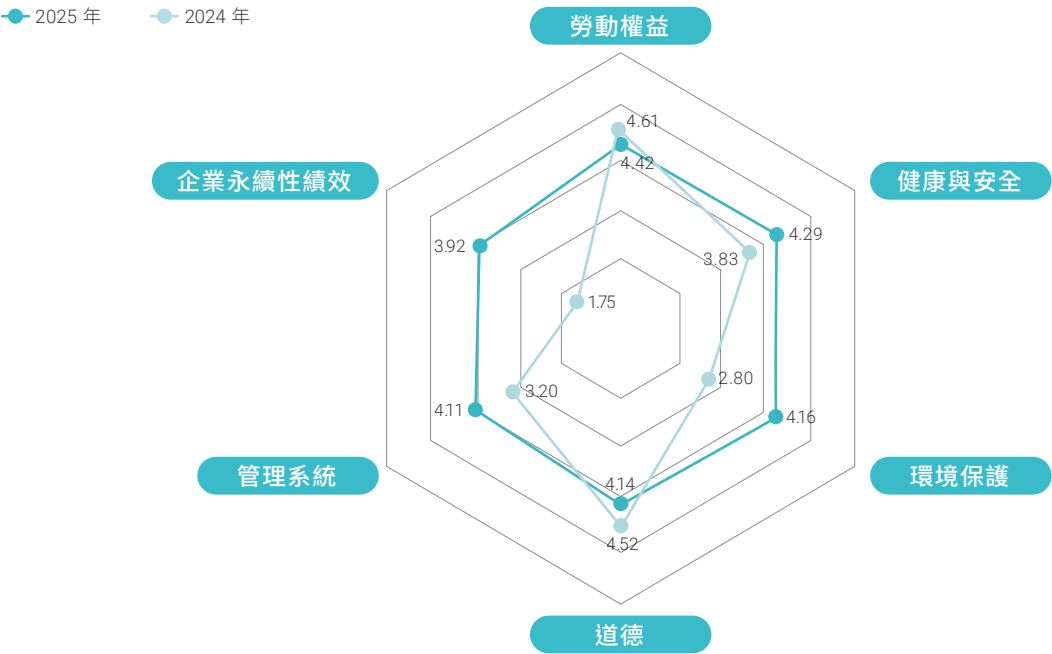
2025 年金寶電子對採購金額占總採購支出 80% 以上的關鍵第一階供應商（排除 RBA 會員、關係企業等）發放供應鏈永續風險評估問卷 (SSRA)，調查供應商的 ESG 執行現況，評估項目分別為勞動權益、健康與安全、環境保護、企業永續性揭露、管理系統等。2025 年共審查 87 家供應商。



2025 年供應商永續風險評估結果

依據問卷統計結果，其中人權政策、環境保護 2 項潛在風險最高，包含供應商未建立人權政策或未能有效說明如何保證員工人權；未建立環境政策、無可信的溫室氣體盤查數據、未揭露在減少能源消耗和溫室氣體排放方面採取了哪些行動。2026 年我們將加強要求供應商建立完善人權制度，從合規走向照護員工人權的優質企業。同時，我們也透過永續供應鏈大會，傳遞供應商溫室氣體盤查的重要性，並以金寶自身經驗分享如何建立減碳目標、再生能源承諾、定期進行能源使用審查、及減碳績效評估與揭露方法，強化供應商資訊揭露。

2025 年審查結果中共有 9 家供應商，ESG 績效表現突出，我們將此類供應商提交採購夥伴列為優先採購對象。



高風險供應商改善計畫

2025 年審查結果，高風險供應商共 10 家。我們將高風險供應商列入永續改善名單，依據其風險議題進行實地或線上審查，以了解供應商永續現況、執行困難點，除了加強傳達金寶電子的永續決心，同時也能及時給予協助與執行建議。針對未能符合金寶集團供應商行為準則項目的供應商提出改善通知，限期 1 個月內回覆改善措施。本次審查之高風險供應商皆於期限內全數回覆完畢，我們將持續追蹤高風險供應商改善進度。2025 年起我們將供應商永續表現逐步納入現有的供應商獎懲機制中，方法包含但不限於嘉獎、停權觀察、提報客戶、汰換等。

供應商評估和發展的關鍵績效指標	2025 成果	供應商占比
個別 (不重複) 供應商總家數	1,760	
個別 (不重複) 重大供應商家數	125	
重大供應商參與能力建置計畫數量	26	21%
重大供應商審查數量	87	70%
高風險供應商家數	10	
列入改善計畫之高風險供應商家數	9	90%
終止合作供應商數量	1	



G.15

供應商培力

金寶集團永續供應鏈大會

金寶集團將供應商視為達成淨零目標的關鍵夥伴。為確保供應鏈接軌國際永續趨勢，集團於 9 月 23 日召開「金寶集團永續供應鏈大會」，傳遞集團永續發展藍圖，並強化價值鏈的減碳協作。導與監督機制，與合作夥伴共同邁向共繁共好的永續願景。

大會聚焦以下核心議程，展現金寶由上而下的轉型決心：

關鍵行動與推動目標

會中明確列出供應鏈短、中、長期配合指標，要求夥伴將減碳、節能與綠色製程納入營運核心，確保雙方目標同步。

供應商行為準則改版

因應全球人權、職業安全及環評標準提升，正式說明新版行為準則，要求夥伴建立更嚴謹的經營體系，共同降低 ESG 合規與商譽風險。

擴大永續 ESG 夥伴聯盟

集團已於 2024 年宣佈成立「金寶永續 ESG 夥伴聯盟」，2025 年持續推動資源共享與標竿學習，透過實務經驗交流，提升供應商永續競爭力，歡迎志同道合的夥伴加入。

我們深信，唯有與供應商建立緊密的夥伴關係，才能在氣候變遷與法規挑戰下，穩固競爭優勢、深化企業永續經營。未來，金寶將持續透過輔導與監督機制，與合作夥伴共同邁向共榮共好的永續願景。

供應商技術論壇與教育訓練

集團品保中心自 2023 年 3 月起，每月邀請 1 家供應商對集團內部進行零組件技術交流，內容舉凡市場趨勢、零件製程說明、材料品質異常的改善事例分享等，讓集團內部相關單位不需親臨供應商現場，也能了解供應商的製程與他們最新的趨勢與發展，對於研發單位的選料考量、採購單位鑑別優選供應商、及品保單位的稽核須知等，都有相當程度的幫助。

集團品保中心逐步擴大參與主題交流的供應商，自 2024 年起邀請關係企業康舒科技品保單位一同加入此活動，邀請電源供應器類別的供應商進行交流，使集團內相關單位都能因資源共享而受益。2025 年共邀請 12 家供應商參與主題交流，共計 411 人次參與。2025 年亦舉辦供應商教育訓練 2 場次，內容包含責任礦產、綠色產品管理，共 471 家供應商參與。

2025 年 主題交流
共 12 家供應商參與

參與人員
共計 411 人次

2025 年 舉辦
供應商教育訓練 2 場次

參與供應商
共 471 家

2025 交流之主要供應商及主題

日期	產品類別	主題
02/07	設備類	RoHS 2.0 與設備介紹
02/19	電容類	CDE 產品應用分享
03/19	軟體類	IATF 16949 新版 SPC & MSA 應用及 SPC 模組介紹
04/24	電感類	電感產品應用介紹
05/15	設備類	超快速 3D 輪廓 & 影像尺寸量測技術
06/20	石英晶體震盪	Crystal/Oscillator 產品及製程介紹
07/24	LED 類	IR 產品介紹 for CCTV、門鈴、電子鎖及光模擬解說
08/29	電纜連接器	Cable/Connector 產品及製程介紹
09/25	電阻類	厚膜電阻工藝流程與失效分析
10/23	電纜連接器	Thunderbolt 5 產品技術分享
11/07	保險絲類	電流保護技術 -Fuse/CSR 應用與失效分析
12/03	電感器 / 變壓器	功率電感器 & 電源變壓器 產品技術分享

2025 採購人員教育訓練

金寶電子針對採購部門舉辦「ISO 20400 永續採購」、「利害關係人與永續重大議題」、及「永續風險評估」等一系列教育訓練工作坊，強化採購團隊對永續發展的核心認知。課程內容涵蓋採購政策推動、利害關係人溝通、及供應鏈重大議題，協助同仁接軌國際組織、政府、及客戶對供應鏈管理的最新要求。

本系列工作坊共舉辦 3 場次，共 70 人次參與。透過工作坊的互動交流，使採購同仁更能理解在永續供應鏈中的角色與責任，協助團隊在既有的品質、交期、成本、及服務基礎上，納入供應商永續績效考量，建構更具韌性與責任感的供應鏈體系。



附錄 APPENDIX

- 134 獨立有限確信報告
- 136 GRI Standard 指標對照表
- 139 SASB 指標 /
永續揭露指標對照表—其他電子業
- 140 聯合國全球盟約對照表
- 140 ISO 26000 對照表
- 141 管理系統證書
- 142 環境永續管理指標
- 146 社會共融管理指標
- 150 永續治理管理指標



獨立有限確信報告



安永聯合會計師事務所
11012 台北市基隆路一段 333 號 9 樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C.
電話 Tel: 886 2 2757 8888
傳真 Fax: 886 2 2757 6050
www.ey.com/tw

會計師有限確信報告

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 2025 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；
- 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。

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 115 年 8 月 7 日





獨立有限確信報告



附件一：

編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準																
1	142	主要能源使用	2025 年度台灣廠區能源使用統計如下： <table><tr><td>液化天然氣 (千立方公尺)</td><td>液化石油氣 (公升)</td><td>車用汽油 (公升)</td><td>柴油 (公升)</td><td>電力消耗 總量(千度)</td></tr><tr><td>0</td><td>0</td><td>11,276.58</td><td>3,659.87</td><td>2,801.03</td></tr></table> 2025 年度台灣廠區外購電力為 100% 2025 年度台灣廠區再生能源使用率，佔台灣廠區 3.64% 2025 年起台灣地區包含子公司，其中總部使用量為 2,787.62 千度，子公司（冠寶）使用量為 13.41 千度，合計 2,801.03 千度	液化天然氣 (千立方公尺)	液化石油氣 (公升)	車用汽油 (公升)	柴油 (公升)	電力消耗 總量(千度)	0	0	11,276.58	3,659.87	2,801.03	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						
液化天然氣 (千立方公尺)	液化石油氣 (公升)	車用汽油 (公升)	柴油 (公升)	電力消耗 總量(千度)																
0	0	11,276.58	3,659.87	2,801.03																
2	144	年度用水量	2025 年度台灣廠區用水量為 33.62 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	144	廢棄物管理	2025 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	150	各廠區工傷資料	2025 年度台灣廠區職業災害受害人數統計如下： <table><tr><td>全年工作時數(小時)</td><td>2,316,272</td></tr><tr><td>職業傷害造成損失工時之件數(件)</td><td>4</td></tr><tr><td>可記錄職業傷害件數(件)</td><td>4</td></tr><tr><td>可記錄職業傷害比率</td><td>0.35</td></tr></table> 可記錄職業傷害比率(TRIR)=可記錄職業傷害客人數÷200,000÷全年工作時數 2025 年度台灣廠區職業災害類別統計如下： <table><tr><td>物體倒塌、崩塌</td><td>1</td></tr><tr><td>其他</td><td>3</td></tr></table>	全年工作時數(小時)	2,316,272	職業傷害造成損失工時之件數(件)	4	可記錄職業傷害件數(件)	4	可記錄職業傷害比率	0.35	物體倒塌、崩塌	1	其他	3	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				
全年工作時數(小時)	2,316,272																			
職業傷害造成損失工時之件數(件)	4																			
可記錄職業傷害件數(件)	4																			
可記錄職業傷害比率	0.35																			
物體倒塌、崩塌	1																			
其他	3																			
5	139	公司治理	2025 年度台灣廠區因違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： 因違反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額																
5	146	員工組成	2025 年度台灣廠區員工組成(依性別)： <table><tr><th>性別</th><th>男性</th><th>女性</th><th>總數</th></tr><tr><td>全職員工</td><td>667</td><td>585</td><td>1,252</td></tr><tr><td>兼職員工</td><td>6</td><td>2</td><td>8</td></tr><tr><td>合 計</td><td>673</td><td>587</td><td>1,260</td></tr></table>	性別	男性	女性	總數	全職員工	667	585	1,252	兼職員工	6	2	8	合 計	673	587	1,260	<u>GRI Standards 2-7</u> <u>員工</u> 依性別分類的全職員工及兼職員工
性別	男性	女性	總數																	
全職員工	667	585	1,252																	
兼職員工	6	2	8																	
合 計	673	587	1,260																	



附件二：

148	新進/離職員工之性別/年齡統計	2025 年度台灣廠區新進員工總數(依性別)：		GRI Standards 401-1 新進員工和離職員工 2025 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 2025 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		
		性別	新進		佔新進人數%	
		男性	64		0.01%	
		女性	66		0.01%	
合計	130	0.02%				
		2025 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	26	0.01%		
		30-50 歲	84	0.03%		
		50 歲以上	20	0.10%		
		合 計	130	0.14%		
		2025 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	112	0.02%		
		女性	76	0.02%		
		合 計	188	0.04%		
		2025 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	20	0.01%		
		30-50 歲	132	0.05%		
		50 歲以上	36	0.18%		
		合 計	188	0.24%		
150	各類別/性別之員工教育訓練執行成果	2025 年度台灣廠區受訓時數統計如下：		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		
		性別	男性		女性	
		訓練時數	小時/員工		訓練時數	小時/員工
		高階(一級)主管	453.0		10.07	148.5
		中階主管	3,354.5	22.22	1,254.0	23.66
		基層(初階)主管	7,611.5	30.69	5,123.0	29.78
		專業人員	8,352.5	36.47	13,137.0	37.32
		合 計	19,771.5	29.38	19,662.5	33.50

GRI Standard 指標對照表

使用聲明	金寶電子參照 GRI 準則出版 2025 年永續報告書，報導期間為 2025 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	經營與績效		6
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		3
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		3
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		3
2-5 外部保證 / 確信	附錄－獨立有限確信報告		134
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	經營與績效 G.12-G.15 永續採購		6 127
2-7 員工	S.02 人力資源管理		54
2-8 非員工的工作者	S.02 人力資源管理		54
治理			
2-9 治理結構及組成	G.02 公司治理		95
2-10 最高治理單位的提名與遴選	G.02 公司治理		95
2-11 最高治理單位的主席	G.02 公司治理		95
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	G.02 公司治理		95
2-13 衝擊管理的負責人	G.02 公司治理		95
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 G.02 公司治理		3 95
2-15 利益衝突	G.02 公司治理 G.03 誠信經營與法令遵循		95 100
2-16 溝通關鍵重大事件	G.02 公司治理 G.03 誠信經營與法令遵循		95 100
2-17 最高治理單位的群體智識	G.01 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標 G.02 公司治理		94 95
2-18 最高治理單位的績效評估	G.02 公司治理		95
2-19 薪酬政策	S.03 薪資與福利 G.02 公司治理		62 95

揭露項目	對應章節 / 說明	省略說明	頁碼
2-20 薪酬決定流程	S.03 薪資與福利 G.02 公司治理		62 95
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 G.01 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標		4 5 94
2-23 政策承諾	E.03 能資源管理 E.04 生物多樣性 S.02 人力資源管理 G.02 公司治理 G.04 風險管理 G.12 永續採購政策與目標		28 37 54 95 104 127
2-24 納入政策承諾	S.02 人力資源管理 G.01 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標 G.02 公司治理 G.12 永續採購政策與目標		54 94 95 127
2-25 補救負面衝擊的程序	E.01 自然與氣候變遷風險行動 S.04 員工發展 S.08-S.10 社會共融 G.03 誠信經營與法令遵循 G.10 研發與綠色設計 G.14 供應鏈風險管理		20 67 79 100 121 130
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	G.03 誠信經營與法令遵循		100
2-27 法規遵循	G.03 誠信經營與法令遵循		100
2-28 公協會的會員資格	G.09 主要倡議與參與		118
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	重大主題分析與利害關係人溝通		9
2-30 團體協約	S.05 員工溝通 2025 年金寶電子無團體協商協議		69
GRI 3：重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	重大主題分析與利害關係人溝通		9
3-2 重大主題列表	重大主題分析與利害關係人溝通		9
3-3 重大主題管理	重大主題分析與利害關係人溝通		9

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		E.01-E.06 環境永續	20
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	E.01 自然與氣候變遷風險行動	20
102 排放	102-4 溫室氣體減排目標與進展	E.02 溫室氣體管理	25
	102-5 範疇一溫室氣體排放	E.02 溫室氣體管理	25
	102-6 範疇二溫室氣體排放	E.02 溫室氣體管理	25
	102-7 範疇三溫室氣體排放	E.02 溫室氣體管理	25
	102-8 溫室氣體排放強度	E.02 溫室氣體管理	25
能源管理			
3-3 重大主題管理		E.03 能資源管理	28
103 能源	103-1 能源政策與承諾	E.03 能資源管理	28
	103-2 組織內部的能源消耗與自行發電	E.03 能資源管理 附錄 - 環境永續管理指標	28 142
	103-4 能源強度	E.03 能資源管理 附錄 - 環境永續管理指標	28 142
	103-5 能源減耗	E.03 能資源管理	28
人才吸引與留才			
3-3 重大主題管理		S.01-S.07 員工關懷	51
202 市場地位	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	S.02 人力資源管理 附錄 - 社會共融管理指標	54 146
401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	S.02 人力資源管理 附錄 - 社會共融管理指標	54 146
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	S.03 薪資與福利	62
	401-3 育嬰假	S.06 員工健康	71

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
永續供應鏈			
3-3 重大主題管理		G.12-G.15 永續採購	127
204 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	G.13 供應商篩選與評估	129
308 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	G.13 供應商篩選與評估	129
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	G.14 供應鏈風險管理	130
409 強迫或強制勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	G.12 永續採購政策與目標 金寶電子於《供應商行為準則》明文規定禁止強迫或強制勞動，且不接受任何強迫或強制勞動之供應商或外包商。	127
414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	G.13 供應商篩選與評估	129
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	G.14 供應鏈風險管理	130
品質管理			
3-3 重大主題管理		G.07 品質管理	112
417 行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	E.05 限用物質管理 G.07 品質管理	41 112
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	G.07 品質管理 2025 年無違反情事	112
資訊安全			
3-3 重大主題管理		G.05 資訊安全管理	107
418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	G.05 資訊安全管理 2025 年無違反情事	107

持續關注主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
水資源管理			
303 水與放流水	303-3 取水量	附錄 - 環境永續管理指標	142
	303-4 排水量	附錄 - 環境永續管理指標	142
	303-5 耗水量	附錄 - 環境永續管理指標	142
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	142
	306-4 廢棄物的處置移轉	附錄 - 環境永續管理指標	142
	306-5 廢棄物的直接處置	附錄 - 環境永續管理指標	142
生物多樣性			
101 生物多樣性	101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	E.04 生物多樣性	34
	101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	E.04 生物多樣性	34
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	E.05 限用物質管理 G.07 品質管理	41 112
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	G.07 品質管理 2025 年無違反情事	112
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	S.02 人力資源管理 附錄－社會共融管理指標	54 146
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	S.03 薪資與福利	62
404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	S.04 員工發展	67
406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	S.02 人力資源管理 S.06 員工健康	54 71
408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	S.02 人力資源管理 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	54

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
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	S.06 員工健康	71
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	S.06 員工健康	71
	403-3 職業健康服務	S.06 員工健康	71
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	S.06 員工健康	71
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	S.06 員工健康	71
	403-6 工作者健康促進	S.06 員工健康	71
	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	S.06 員工健康	71
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	S.06 員工健康	71
	403-9 職業傷害	S.06 員工健康	71
	403-10 工作相關疾病	S.06 員工健康	71
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	G.03 誠信經營及法令遵循	100
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	G.03 誠信經營及法令遵循 2025 年無違反情事	100
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	G.03 誠信經營及法令遵循	100
415 公共政策	415-1 政治捐獻	G.09 主要倡議與參與 金寶電子保持政治中立，不捐贈給政黨、政治人物與相關機構	118
稅務管理			
207 稅務	207-1 稅務方針	G.06 稅務政策	110

SASB 指標 / 永續揭露指標對照表－其他電子業

永續揭露主題與會計指標

揭露主題	SASB 會計指標		金管會永續揭露指標	2025 揭露情形	單位	SASB 代碼	對應章節
能源管理	-		消耗能源總量	1,218,940.43	十億焦耳 (GJ)	-	E.03 能資源管理 附錄 - 環境永續管理指標
			外購電力百分比	92.46	百分比 (%)		
			再生能源使用率	23.1	百分比 (%)		
水資源管理	取水量		總取水量	1,876.40	千立方公尺 (1,000m³)	TC-ES-140a.1	附錄 - 環境永續管理指標
	耗水量		總耗水量	960.20	千立方公尺 (1,000m³)		
	水資源壓力區取水量百分比	-		25.47	百分比 (%)		
	水資源壓力區耗水量百分比	-		13.64	百分比 (%)		
廢棄物管理	製程產出的有害廢棄物數量		所產生有害廢棄物重量	1,938.27	公噸 (t)	TC-ES-150a.1	附錄 - 環境永續管理指標
	回收有害廢棄物的百分比		所產生有害廢棄物回收百分比	0.3	百分比 (%)		
勞動事件	停工次數			48	件	TC-ES-310a.1	S.06 員工健康
	總閒置天數		-	362	天		
			職業災害類別及人數 *	18	人數 (人)	-	
	-		職業災害類別及比率	0.03	百分比 (%)		
勞動條件	直接員工總可記錄事故率 (TRIR)			0.27	百分比 (%)	TC-ES-320a.1	S.06 員工健康
	約聘員工總可記錄事故率 (TRIR)		-	0			
	直接員工虛驚事件發生率 (NMFR)			0.01			
	約聘員工虛驚事件發生率 (NMFR)			0			
	通過 RBA VAP 審核	所有工廠 **	-	70		TC-ES-320a.2	G.14 供應鏈風險管理
	的一階供應商比例	高風險工廠	-	8			
	一階供應商 RBA VAP 審核不合格率		-	8		TC-ES-320a.3	G.14 供應鏈風險管理
	一階供應商審核缺失改善率		-	100			
產品生命週期管理	回收報廢品與電子廢棄物重量		報廢產品及電子廢棄物重量	108.41	公噸 (t)	TC-ES-410a.1	附錄 - 環境永續管理指標
	回收報廢品與電子廢棄物百分比		再循環百分比	0.27	百分比 (%)		
材料採購	說明與關鍵材料使用相關的風險管理		與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	本公司全面遵守禁限用有害物質與責任礦產等規定，相關議題已導入供應商管理，要求供應商簽署採購合約。	-	TC-ES-440a.1	E.05 限用物質管理 E.06 責任礦產管理 G.13 供應商篩選與評估
反競爭行為	-		因與反競爭行為為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	0	新台幣 (元)	-	G.03 誠信經營與法令遵循
主產品產量	-		依產品類別之主要產品產量	9,478,427	台	-	-

* 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 2025 全體員工職業災害統計 (依類別)

**2025 年共 125 家供應商通過 RBA VAP 或同質審核，關鍵供應商導入率 70%

SASB 活動指標

活動指標	2025 揭露情形	單位	代碼	對應章節
製造場所之數量	20	座	TC-ES-000.A	經營與績效
製造場所之面積	1,049,769	平方米 (m2)	TC-ES-000.B	
員工人數	41,562	人	TC-ES-000.C	

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。	S.02 人力資源管理
	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。	E.06 責任礦產管理 S.02 人力資源管理
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。	S.05 員工溝通
	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。	G.03 誠信經營與法令遵循 S.02 人力資源管理
	確實禁用童工。	金寶電子確實禁用童工。	S.02 人力資源管理
	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。	S.02 人力資源管理
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 及 IFRS 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。	E.01 自然與氣候變遷風險行動
	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 及 IFRS 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。	E.01 自然與氣候變遷風險行動
	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，並持續使用永續原物料，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。	G.10 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。	G.03 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	G.02 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	S.02 人力資源管理
	解決委屈	S.05 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	S.02 人力資源管理
勞動實務	約聘與聘僱關係 / 工作條件與社會保護	S.02 人力資源管理
	社會對話	S.05 員工溝通
	工作的健康與安全	S.06 員工健康
	人力發展與訓練	S.04 員工發展
環境	污染預防 / 永續資源利用	E.03 能資源管理
	氣候變遷減緩與適應	E.01 自然與氣候變遷風險行動
	環境保護、生物多樣性與自然棲息地修復	E.04 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	G.03 自誠信經營與法令遵循
	尊重智慧財產權	G.11 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 / 教育與文化 / 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	S.08-S.10 社會共融

* 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	Wujing / 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
	TL9000 通訊電子業品質管理				V				V	
	IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統			V						
	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	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				
	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
	ISO14067 產品碳足跡	V*								
	ISO50001 能源管理系統	V	V	V	V	V	V	V	V	V
	UL2799 填埋廢棄物流向聲明驗證				V*					
	RBA 責任商業聯盟		V		V		V			V
營 運	ISO22301 營運持續管理						V			
職 安	ISO45001 職業安全衛生管理系統	V	V	V	V	V	V		V	V
資 訊	ISO 27001 資訊安全管理	V		V	V		V			

* 此驗證僅限特定產品線

** 認證日期及有效期限，請參閱 https://www.kinpo.com.tw/kpo_file/Related_Certification_Information.pdf

環境永續管理指標

1. 環境管理費用統計

單位：新台幣仟元

	2022				2023				2024				2025			
	污染防治設備投資	污染防治費用	廢棄物處理費	管理活動費用	污染防治設備投資	污染防治費用	廢棄物處理費	管理活動費用	污染防治設備投資	污染防治費用	廢棄物處理費	管理活動費用	污染防治設備投資	污染防治費用	廢棄物處理費	管理活動費用
台灣	0	0	58.10	0	0	0	732.06	398.00	0	0	861.80	215.00	0	0	1,006.05	483.13
中國	2,910.85	1,855.70	12,642.12	1,223.93	787.15	443.59	1,032.15	3,557.90	912.01	155.30	1,074.47	3,476.28	1,489.31	18,295.81	1,760.69	452.10
泰國	0	561.93	216.51	0	161.16	81.82	225.75	1,008.06	177.99	46.52	341.55	934.33	163.09	0	442.40	850.53
菲律賓	0	0	5,480.40	0	175,722.50	123,074.00	6,844.43	20,724.25	0	0	0	1,250.38	161.87	352.51	1,605.79	1,037.77
巴西	497.82	55,677.58	2,980.86	415.91	0	1,032.61	2,967.11	7,917.34	0	0	1,362.85	414.19	0	0	2,267.48	301.30
墨西哥	0	0	31.06	0	0	0	25.21	100.11	0	0	78.62	4,350.23	0	0	0	45.24
馬來西亞	151.07	280.58	286.53	208.52	263.89	168.66	377.40	996.61	0	223.94	822.99	3,478.56	0	298.97	86.37	270.91
美國	0	0	595.22	0	0	0	672.02	571.95	0	0	209.64	410.21	0	0	1,018.38	446.18
新加坡													0	0	0	169.43
合計	3,559.74	58,375.80	22,290.8	1,848.36	176,934.70	124,800.69	12,876.14	35,274.22	1,089.99	425.76	4,751.93	14,529.18	1,814.27	18,947.29	8,187.16	4,056.59

* 金寶集團近 4 年無單件超過 10,000 美元 (約 30 萬新台幣) 之裁罰案件

2-1 主要能源使用 (依能源類別)

	2022					2023					2024					2025				
	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)	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	0	0	10,952.46	3,538.69	4,522.60	0	0	9,806.15	4,013.46	3,514.66	0	0	9,663.18	3,863.16	3,012.73	0	0	11,276.58*	3,659.87	2,801.03**
中國	113,725.00	0	11,377.62	9,172.80	91,763.62	55,978.00	0	18,239.01	5,411.70	59,427.25	72,132.62	0	13,765.43	3,046.00	48,105.65	43,402.00	0	0	0	33,474.23
泰國	0	110,326.84	9,062.73	252,194.69	211,096.74	0	98,833.00	8,712.24	184,521.31	141,893.03	0	98,640.00	6,467.64	200,302.70	160,872.06	0	3,120.00	0	61,936.72	181,210.37
菲律賓	0	90,450.00	544.48	29,840.01	114,315.03	0	27,550.00	1,096.01	667,792.96	88,274.41	0	14,650.00	9,795.00	109,078.39	92,222.43	0	24,850.00	9,242.46	113,483.93	95,342.17
巴西	0	15,260.00	8,198.02	12,541.50	19,429.00	0	15,580.00	16,200.31	14,589.97	12,928.00	0	18,811.00	13,385.56	9,684.33	19,070.00	0	0	0	300.00	13,033.82
墨西哥	0	12,017.00	2,632.00	600.00	6,424.66	5,256.00	0	2,207.37	200.00	3,906.20	4,940.00	0	2,877.10	100.00	2,851.99	4,826.00	0	3,501.41	836.00	2,294.73
馬來西亞	0	0	0	0	6,813.08	0	0	0	12.00	7,189.15	0	0	0	0	6,774.13	0	0.38	9.62	9.32	5,723.08
美國	0	21.77	135.52	0	278.70	0	48.00	30.87	0	321.90	0	188.00	0	0	998.08	0.97	0	0	0	900.59
新加坡																0	0	0	0	40.55
韓國																781.33	0	160.10	0	890.44
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	77,072.62	132,289.00	55,953.90	326,074.58	333,907.05	49,010.30	27,970.38	24,190.17	180,225.84	335,711.02
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	2,902.25	6,676.52	1,826.07	11,460.09	1,202,065.39	1,845.53	1,411.64	789.45	6,334.15	1,208,559.66
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	0.24	0.55	0.15	0.94	98.13	0.15	0.12	0.06	0.52	99.15

*2025 年起台灣地區包含子公司，其中總部使用量為 10,419.24 公升，子公司 (冠寶) 使用量為 857.34 公升，合計 11,276.58 公升。
**2025 年起台灣地區包含子公司，其中總部使用量為 2,787.62 千度，子公司 (冠寶) 使用量為 13.41 千度，合計 2,801.03 千度。

2-2 主要能源使用 (依再生 / 非再生能源)

單位：兆瓦小時

	2022	2023	2024	2025		
				台灣	海外	合計
非再生能源總量	450,369.36	305,521.19	333,907.05	2,801.03	332,909.99	335,711.02
再生能源總量 *	23,703.06	17,309.15	29,139.51	102.09	83,875.46	83,977.55
能源耗用總量 **	454,643.42	309,902.34	343,976.56	2,903.12	360,191.45	363,094.57

* 再生能源總量包含自用再生電力、外購再生電力、及再生能源憑證

** 能源耗用總量不含再生能源憑證

3. 用電量

單位：千度

	2022							2023						
	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	4,522.60	0	0	0	4,522.60	0	4,522.60	3,514.66	0	0	0	3,514.66	0	3,514.66
中國	89,224.69	2,538.93	0	2,538.93	91,763.62	0	89,224.69	55,947.53	3,479.72	0	3,479.72	59,427.25	0	55,947.53
泰國	211,096.74	0	0	0	211,096.74	0	211,096.74	141,893.03	0	0	0	141,893.03	0	141,893.03
菲律賓	114,315.03	0	0	0	114,315.03	0	114,315.03	80,722.15	0	0	0	80,722.15	0	80,722.15
巴西	19,429.00	0	0	0	19,429.00	19,429.00	0	12,928.00	0	0	0	12,928.00	12,928.00	0
墨西哥	4,689.54	0	1,735.13	1,735.13	6,424.66	0	4,689.54	3,004.77	150.24	751.19	901.43	3,906.20	0	3,004.77
馬來西亞	6,813.08	0	0	0	6,813.08	0	6,813.08	7,189.15	0	0	0	7,189.15	0	7,189.15
美國	278.70	0	0	0	278.70	0	278.70	321.90	0	0	0	321.90	0	321.90
合 計	450,369.36	2,538.93	1,735.13	4,274.06	454,643.42	19,429.00	430,940.36	305,521.19	3,629.95	751.19	4,381.15	309,902.34	12,928.00	292,593.19

	2024							2025						
	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	3,012.73	0	0	0	3,012.73	0	3,012.73	2,801.03*	0	102.09	102.09	2,903.12	0	2,801.03
中國	48,105.65	0	6,108.94	6,108.94	54,214.59	0	48,105.65	33,474.23	521.91	2,769.00	3,290.91	36,765.13	0	33,474.23
泰國	160,872.06	0	2,945.54	2,945.54	163,817.60	0	160,872.06	181,210.37	3,258.03	16,483.73	19,741.77	200,952.14	43,656.00	137,554.37
菲律賓	92,222.43	0	158.64	158.64	92,381.07	0	92,222.43	95,342.17	0	3,385.98	3,385.98	98,728.15	0	95,342.17
巴西	19,070.00	0	0	0	19,070.00	19,070.00	0	13,033.82	81.13	0	81.13	13,114.96	12,938.00	95.82
墨西哥	2,851.99	142.60	713.00	855.60	3,707.58	0	2,851.99	2,294.73	146.52	0	146.52	2,441.25	0	2,294.73
馬來西亞	6,774.13	0	0.80	0.80	6,774.93	0	6,774.13	5,723.08	0	635.15	635.15	6,358.23	0	5,723.08
美國	998.08	0	0	0	998.08	0	998.08	900.59	0	0	0	900.59	0	900.59
新加坡								40.55	0	0	0	40.55	0	40.55
韓國								890.44	0	0	0	890.44	0	890.44
合 計	333,907.05	142.60	9,926.91	10,069.51	343,976.56	19,070.00	314,837.05	335,711.02	4,007.59	23,375.96	27,383.55	363,094.57	56,594.00	279,117.02

*2025 年起台灣地區包含子公司，其中總部使用量為 2,787.62 千度，子公司 (冠寶) 使用量為 13.41 千度，合計 2,801.03 千度。

※ 台灣總部 2024 年外購電力 3,012.73 千度，2025 年外購電力 2,801.03 千度，2025 年較 2024 年降低 7.0%。

※ 泰金寶泰國廠區 2024 年外購電力 129,950.75 千度，外購電力能源強度 37.91 千度 / 百萬美元；2025 年外購電力 171,763.94 千度，外購電力能源強度 47.94 千度 / 百萬美元；2025 年較 2024 年增加 26.45%。

4-1 水資源管理 (依類別) 單位：百萬公升

	2022			2023			2024			2025			
	取水量	排水量	耗水量	取水量	排水量	耗水量	取水量	排水量	耗水量	取水量	排水量	耗水量	回收與再利用水量
台灣	42.99	42.99	0	36.95	36.95	0	35.10	35.10	0	33.62	33.62	0	0
中國	417.33	201.46	215.87	110.69	94.19	16.50	169.64	150.22	19.42	282.16	152.61	129.55	42.33
泰國	671.69	671.69	0	700.08	698.95	1.13	757.39	757.39	0	896.46	354.99	541.47	0
菲律賓	927.95	822.28	105.67	518.20	442.60	75.60	590.08	528.12	61.95	475.03	344.05	130.98	3.55
巴西	0.68	0.68	0	0.03	0.03	0	53.07	53.07	0	158.88	14.86	144.02	0
墨西哥	5.86	5.86	0	5.26	5.26	0	2.51	2.51	0	1.97	1.97	0	0
馬來西亞	26.58	2.96	23.62	15.42	3.44	11.98	21.77	2.99	18.78	23.05	8.88	14.17	0
美國	1.00	1.00	0	1.01	1.00	0.01	1.00	1.00	0	2.85	2.85	0	0
新加坡										0.11	0.11	0	0
韓國										2.27	2.27	0	0
合計	2,094.08	1,748.91	345.16	1,387.64	1,282.43	105.21	1,630.56	1,530.41	100.15	1,876.40	916.19	960.20	45.88

4-2 水資源管理 (依水資源壓力區) 單位：百萬公升

	2022	2023	2024	2025
水資源壓力區取水量	747.26	519.21	591.08	477.88
水資源壓力區取水比例 (%)	64.32%	62.58%	63.75%	25.47%
水資源壓力區耗水量	105.67	75.61	61.95	130.98
水資源壓力區耗水比例 (%)	30.61%	71.86%	61.86%	13.64%

5-1 廢棄物管理 (依總量) 單位：噸

	2022	2023	2024	2025
生活廢棄物	2,224.42	973.58	1,027.82	3,596.76
一般事業廢棄物	12,978.47	8,579.36	16,710.78	11,164.68
有害廢棄物	3,872.31	2,247.88	632.30	1,938.27
合計	19,075.04	11,800.81	18,370.90	16,699.71

5-2 廢棄物管理 (依類別) 單位：噸

		2022	2023	2024	2025
直接處置 (不可回收)	回收再利用	12,991.98	8,160.46	14,152.16	11,207.45
	掩埋	463.32	594.60	52.40	3,098.38
	焚化	739.58	108.46	475.12	230.86
		1,128.02	339.13	258.11	337.07
	其他處置	3,752.15	2,598.16	3,433.11	1,825.95
合計		19,075.04	11,800.81	18,370.90	16,699.71

5-3 2025 廢棄物管理 (依 GRI 分類) 單位：噸

	生活廢棄物							一般事業廢棄物							有害廢棄物						
	回收再利用			直接處置				回收再利用			直接處置				回收再利用			直接處置			
	再使用 準備	再生 利用	其他回收 作業	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他 處置	再使用 準備	再生 利用	其他回收 作業	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他 處置	再使用 準備	再生 利用	其他回收 作業	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他 處置
台灣	0	0	0	7.92	96.50	0	0	0	0	11.00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
韓國	0	0	0	0	3.26	0.20	0	0	1.10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中國	0	0	0	121.25	0	0	0	0	0	158.45	0	0	0	0	0	0	6.16	0	2.19	0	436.24
泰國	0	976.10	206.00	8.41	0	933.04	0	14.62	6,444.60	733.00	37.33	0	1,230.62	0	0	1.69	31.80	55.95	0	0	7.92
菲律賓	0	56.66	0	0	0	845.35	0	5.83	2,199.66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,381.79
巴西	20.37	1.48	0	0	230.55	24.48	0	47.35	77.51	0	0	0	0	0	0	4.02	0	0	1.90	0	0.0002
美國	0	0	0	0	0	0	0	0	6.92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
墨西哥	0	0	0	0	0	23.40	0	0	41.30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.19	0	0
馬來西亞	0	0	0	0	0	41.30	0	0	155.39	0	0	0	0	0	0	0.69	5.74	0	0	0	0
新加坡	0	0	0	0	0.49	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	20.37	1,034.24	206.00	137.59	330.80	1,867.77	0	67.80	8,926.48	902.45	37.33	0	1,230.62	0	0	6.40	43.71	55.95	6.27	0	1,825.95
各類廢棄物 占總廢棄物量 比例 (%)	0.12%	6.19%	1.23%	0.82%	1.98%	11.18%	0.00%	0.41%	53.45%	5.40%	0.22%	0.00%	7.37%	0.00%	0.00%	0.04%	0.26%	0.34%	0.04%	0.00%	10.93%



5-4 2025 電子廢棄物管理 (依類別) 單位：噸

2025 年	回收再利用			直接處置			
	再生利用	其他回收作業	再使用準備	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他處置
台灣	0	0	0	0	0	0	0
中國	0	0.37	0	0	0	0	49.91
泰國	0	29.30	0	0	0	0	5.92
菲律賓	0	0	0	0	0	0	7.67
巴西	4.74	0	0	0	0	0	0
墨西哥	5.50	0	0	0	0	0	0
馬來西亞	0.69	0	0	0	0	0	0
美國	3.21	0	0	0	0	0	0
新加坡	0	0	0	0	0	0	0
韓國	1.10	0	0	0	0	0	0
合 計	15.24	29.67	0	0	0	0	63.50
總 計							108.41
電子廢棄物 占總廢棄物量比例 (%)	0.27%			0.38%			

6-1 溫室氣體排放量 (依範疇 3 來源) 單位：tons CO₂e

溫室氣體排放來源	2022	2023	2024	2025
採購商品和服務	259,585	-	2,051,143.1551	6,652,845.0456
營運廢棄物	-	228,068.2574	4,560.4046	12,179.3670
商務差旅	244	1,502.4082	1,067.1603	1,077.4232
員工通勤	320	34,701.1134	32,673.7044	2,025.7230
銷售產品之使用	237,223	-	1,715,299.2582	4,086,498.2588
總 計	497,372	264,271.7790	3,804,743.6826	10,754,625.8177

5-5 廢棄物管理 (依處理方式)

	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
新加坡	• 80% 焚燒、20% 回收 • 離場處理	-	-

6-2 其他溫室氣體排放量 單位：tons CO₂e

	2022	2023	2024	2025
全氟碳化物 (PFCs)	0	0	0	0
揮發性有機化合物 (VOCs)	0	0	0	0



社會共融管理指標

1-1 全體員工分布 (依性別)

		2021	2022	2023	2024	2025		
						台灣	海外	合計
人數(人)	女 ♀	29,332	29,346	23,314	25,552	587	22,938	23,525
	男 ♂	25,969	24,745	19,359	20,023	673	17,364	18,037
	合 計	55,301	54,091	42,673	45,575	1,260	40,302	41,562
比例(%)	女 ♀	53.04%	54.25%	54.63%	56.07%	1.41%	55.19%	56.60%
	男 ♂	46.96%	45.75%	45.37%	43.93%	1.62%	41.78%	43.40%

1-3 全體員工分布 (依營運據點)

	2021		2022		2023		2024		2025	
	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	2,015	3.64%	1,825	3.37%	1,400	3.28%	1,319	2.89%	1,260	3.03%
中國	11,371	20.56%	7,616	14.08%	5,072	11.89%	5,338	11.71%	1,487	3.58%
泰國	26,336	47.62%	28,103	51.96%	24,574	57.59%	25,898	56.83%	25,890	62.29%
菲律賓	13,192	23.85%	14,025	25.93%	9,805	22.98%	11,074	24.30%	11,366	27.35%
巴西	1,500	2.71%	1,717	3.17%	1,367	3.20%	1,518	3.33%	1,205	2.90%
墨西哥	654	1.18%	595	1.10%	241	0.56%	226	0.50%	160	0.38%
馬來西亞	149	0.27%	129	0.24%	130	0.30%	120	0.26%	106	0.26%
美國	84	0.15%	81	0.15%	84	0.20%	82	0.18%	67	0.16%
新加坡									21	0.05%

1-4 全體員工分布 (依學歷)

單位：%

學歷	2021	2022	2023	2024	2025
碩士以上	2%	1%	1%	1%	1%
大專	18%	18%	21%	15%	16%
高中	35%	33%	29%	28%	27%
高中以下	45%	48%	49%	57%	56%

1-2 全體員工分布 (依年齡)

		2021	2022	2023	2024	2025		
						台灣	海外	合計
人數(人)	30 歲以下	31,386	30,196	19,988	21,549	68	18,635	18,703
	31-50 歲	22,925	22,680	21,463	22,626	834	20,368	21,198
	50 歲以上	990	1,215	1,222	1,400	362	1,299	1,661
	合 計	55,301	54,091	42,673	45,575	1,260	40,302	41,562
比例(%)	30 歲以下	56.75%	55.82%	46.84%	47.28%	0.16%	44.84%	45.00%
	31-50 歲	41.45%	41.93%	50.30%	49.65%	2.00%	49.00%	51.00%
	50 歲以上	1.79%	2.25%	2.86%	3.07%	0.87%	3.13%	4.00%

1-5 全體員工分布 (依全職、兼職)

		2021	2022	2023	2024	2025		
						台灣	海外	合計
永久聘雇員工 (不定期契約)	女 ♀	13,567	26,467	21,331	23,571	585	22,784	23,369
	男 ♂	9,934	21,982	17,919	18,590	667	17,206	17,873
臨時員工 (定期契約)	女 ♀	1,282	286	95	176	2	154	156
	男 ♂	1,785	328	78	198	6	158	164
無保證時數員工	女 ♀	3,930	2,593	1,888	1,706	0	0	0
	男 ♂	4,751	2,435	1,362	1,117	0	0	0
全職員工	女 ♀	16,322	15,332	11,106	25,516	585	22,784	23,369
	男 ♂	13,510	11,913	8,006	19,947	667	17,206	17,873
兼職員工	女 ♀	35	55	39	85	2	154	156
	男 ♂	35	40	28	27	6	158	164

※ 金寶集團過去僅有中國廠區有派遣人員，2025 年中國廠區進行組織整併，未來已不再聘用派遣人力，亦無聘用無時數保證員工。



1-6 全體員工分布 (依多元指標)

	2021	2022	2023	2024	2025		
					台灣	海外	合計
高階主管在地比例 (%)	46.43%	58.97%	46.94%	90.16%	56.60%	21.70%	78.30%
女性業務主管占比 (%)	48.15%	45.19%	57.92%	40.22%	49.45%	12.09%	61.54%
女性 STEM 高階 (一級) 主管比例 (%)			0.005%	0.01%	0	0.01%	0.01%
女性 STEM 中階主管比例 (%)			0.08%	0.12%	0	0.24%	0.24%
女性 STEM 基層 (初階) 主管比例 (%)			0.50%	0.34%	0.05%	0.58%	0.63%
女性 STEM 專業人員比例 (%)			1.41%	2.13%	0.19%	3.22%	3.41%
女性 STEM 直接人員比例 (%)			7.84%	15.70%	0	1.60%	1.60%
女性 STEM 比例 (%)	0.70%	0.73%	9.83%	18.23%	0.24%	5.64%	5.88%
LGBTQI+ 人數 (人)	0	0	1,002	2	0	3	3
身心障礙員工人數 (人)	241	252	92	373	14	58	72
原住民員工 (人)	0	0	0	0	0	646	646
所有主管人數 (人)	2,075	2,025	1,759	1,950	679	1,098	1,777
所有女性主 管人數 (人)	603	625	577	663	235	406	641
所有非主管人數 (人)	53,226	52,066	40,914	43,625	581	39,204	39,785
全年平均人數 (人)	54,658	56,649	43,353	45,877	1,271	43,091	44,362

1-7 全體員工分布 (依勞動力細分)

單位：%

	2021	2022	2023	2024	2025
女性員工比例	53.04%	54.25%	54.63%	56.07%	56.60%
女性主管佔所有主管比例	29.06%	30.86%	32.80%	34.00%	36.07%
女性基層主管佔總基層主管比例	34.00%	35.52%	36.14%	39.55%	42.37%
女性高階主管佔總高階主管比例	11.61%	11.97%	18.37%	18.13%	15.09%
女性業務主管比例	48.15%	45.19%	57.92%	40.22%	61.54%
女性 STEM 比例	0.70%	0.73%	9.83%	18.23%	5.88%

1-8 全體員工分布 (依國籍)

單位：人

	2021	2022	2023	2024	2025
台灣	2,038	1,857	1,433	1,335	1,281
中國	11,411	7,673	5,072	4,708	950
泰國	9,423	7,415	5,546	6,596	6,588
菲律賓	13,500	15,282	9,771	10,953	11,375
新加坡	24	23	17	15	15
馬來西亞	107	87	80	80	67
日本	17	13	3	3	2
香港 / 澳門	4	3	1	2	2
印度	109	124	129	124	113
緬甸	16,898	20,168	18,680	18,948	19,628
巴拉圭	1	0	1	0	0
越南	6	4	3	2	1
印尼	3	18	2	1	4
巴基斯坦	1	1	1	1	0
柬埔寨	225	176	143	110	83
尼泊爾	17	11	4	3	6
孟加拉	31	26	20	19	12
祕魯	0	1	1	1	0
斯里蘭卡	3	3	3	4	2
美國	75	79	62	73	56
墨西哥	661	601	247	232	170
巴西	1,552	1,759	1,345	1,507	1,087
委內瑞拉	3	6	2	4	3
荷蘭	5	4	0	0	0
西班牙	1	1	0	0	0
波蘭	1	1	0	0	0
義大利	0	0	0	0	0
伊朗	0	1	0	0	0
喀麥隆共和國	0	0	0	1	1
其他			107	853	116
合 計	55,301	54,091	42,673	45,575	41,562

※ 全體員工國籍人數統計以每年 12 月 31 日為基準。



2-1 全體員工職類統計 (依性別)

單位：人

		2021	2022	2023	2024	2025		
						台灣	海外	合計
高階(一級)主管	女 ♀	13	14	27	35	10	6	16
	男 ♂	99	103	120	158	45	45	90
中階主管	女 ♀	132	145	133	149	53	108	161
	男 ♂	484	451	325	397	151	264	415
基層(初階)主管	女 ♀	458	466	417	479	172	292	464
	男 ♂	889	846	737	732	248	383	631
專業人員	女 ♀	2,979	3,112	2,457	2,479	352	2,040	2,392
	男 ♂	3,896	3,975	2,930	2,821	229	2,343	2,572
直接人員	女 ♀	25,750	25,609	20,280	22,410	0	20,492	20,492
	男 ♂	20,601	19,370	15,247	15,915	0	14,329	14,329

2-2 全體員工職類統計 (依年齡)

單位：人

		2021	2022	2023	2024	2025		
						台灣	海外	合計
高階(一級)主管	30 歲以下	0	0	0	0	0	0	0
	31-50 歲	39	35	61	80	6	16	22
	50 歲以上	73	82	85	113	49	34	83
中階主管	30 歲以下	7	2	2	6	0	5	5
	31-50 歲	453	398	290	373	95	252	347
	50 歲以上	158	196	144	166	109	103	212
基層(初階)主管	30 歲以下	49	41	20	23	3	20	23
	31-50 歲	1,142	1,076	945	974	306	540	846
	50 歲以上	153	195	191	214	111	86	197
專業人員	30 歲以下	2,907	2,865	1,706	1,756	65	1,250	1,315
	31-50 歲	3,794	3,991	3,482	3,314	423	2,967	3,390
	50 歲以上	174	233	220	230	93	208	301
直接人員	30 歲以下	28,423	27,288	18,260	19,764	0	17,360	17,360
	31-50 歲	17,497	17,180	16,685	17,885	0	16,593	16,593
	50 歲以上	432	509	582	677	0	868	868

3-1 全體員工新進、離職統計 (依性別)

		2021	2022	2023	2024	2025			5 年平均%
						台灣	海外	合計	
新進人員(人) 與比例(%)	女 ♀	25,432	24,917	4,793	7,142	66	4,426	4,492	-
		3.83%	3.84%	0.94%	1.31%	0.01%	0.89%	0.90%	2.16%
	男 ♂	31,654	25,592	4,751	8,903	64	4,875	4,939	-
		4.77%	3.94%	0.93%	1.63%	0.01%	0.98%	0.99%	2.45%
	合 計	57,086	50,509	9,544	16,045	130	9,301	9,431	-
離職人員(人) 與比例(%)	女 ♀	19,558	26,452	10,451	6,920	76	6,567	6,643	-
		2.95%	4.08%	2.04%	1.27%	0.02%	1.32%	1.33%	2.33%
	男 ♂	26,394	28,735	9,265	8,653	112	6,636	6,748	-
		3.98%	4.43%	1.81%	1.58%	0.02%	1.33%	1.35%	2.63%
	合 計	45,952	55,187	19,716	15,573	188	13,203	13,391	-
自願離職人員(人) 與比例(%)	女 ♀	15,193	22,129	7,941	5,640	67	5,804	5,871	-
		2.29%	3.41%	1.55%	1.03%	0.01%	1.16%	1.18%	1.89%
	男 ♂	21,096	23,096	6,302	6,539	96	6,056	6,152	-
		3.18%	3.56%	1.23%	1.20%	0.02%	1.21%	1.23%	2.08%
	合 計	36,289	45,225	14,243	12,179	163	11,860	12,023	-

3-2 全體員工新進、離職統計 (依年齡)

		2021	2022	2023	2024	2025			5 年平均%
						台灣	海外	合計	
新進人員(人) 與比例(%)	30 歲以下	39,658	35,429	6,235	11,129	26	7,171	7,197	-
		10.53%	9.78%	2.60%	4.30%	0.01%	3.20%	3.21%	6.08%
	30 歲以下	17,322	14,927	3,283	4,877	84	2,112	2,196	-
		6.30%	5.48%	1.27%	1.80%	0.03%	0.83%	0.86%	3.14%
	31-50 歲	123	153	26	39	20	18	38	-
1.04%		1.05%	0.18%	0.23%	0.10%	0.09%	0.19%	0.54%	
離職人員(人) 與比例(%)	30 歲以下	31,192	37,694	11,521	9,899	20	7,607	7,627	-
		8.28%	10.40%	4.80%	3.83%	0.01%	3.39%	3.40%	6.14%
	31-50 歲	14,584	17,273	7,957	5,494	132	5,829	5,961	-
		5.30%	6.35%	3.09%	2.02%	0.05%	2.29%	2.34%	3.82%
	30 歲以下	176	218	238	180	36	180	216	-
1.48%		1.50%	1.62%	1.07%	0.18%	0.90%	1.08%	1.35%	
自願離職 人員(人) 與比例(%)	31-50 歲	24,652	30,959	8,581	7,824	20	8,114	8,134	-
		6.55%	8.54%	3.58%	3.03%	0.01%	3.62%	3.62%	5.06%
	30 歲以下	11,511	14,107	5,600	4,280	120	3,636	3,756	-
		4.18%	5.18%	2.17%	1.58%	0.05%	1.43%	1.48%	2.92%
	31-50 歲	126	157	62	83	23	124	147	-
1.06%		1.08%	0.42%	0.49%	0.12%	0.62%	0.74%	0.76%	

3-3 全體員工新進、離職統計 (依營運據點)

單位：人、%

	新進人員					離職人員				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
台灣	251	228	89	146	130	383	417	473	247	188
	1.04%	1.04%	0.53%	0.92%	0.86%	1.58%	1.90%	2.82%	1.56%	1.24%
中國大陸	23,722	20,030	5,685	9,644	3,991	24,937	22,882	7,650	9,306	7,269
	17.38%	21.92%	9.34%	15.06%	22.37%	18.28%	25.04%	12.57%	14.53%	40.74%
泰國	23,010	12,946	607	1,801	1,733	12,629	11,619	5,754	2,405	1,569
	7.28%	3.84%	0.21%	0.58%	0.56%	4.00%	3.45%	1.95%	0.77%	0.51%
菲律賓	8,722	16,161	2,572	3,349	3,327	6,712	19,151	5,203	3,296	3,348
	5.51%	9.60%	2.19%	2.52%	2.44%	4.24%	11.38%	4.42%	2.48%	2.45%
巴西	642	540	477	973	145	393	519	179	143	808
	3.57%	2.62%	2.91%	5.34%	1.00%	2.18%	2.52%	1.09%	0.79%	5.59%
墨西哥	679	570	43	83	56	825	537	387	123	133
	8.65%	7.98%	1.49%	3.06%	2.92%	10.51%	7.52%	13.38%	4.54%	6.93%
馬來西亞	43	23	55	12	32	52	48	58	23	47
	2.40%	1.49%	3.53%	0.83%	2.52%	2.91%	3.10%	3.72%	1.60%	3.69%
美國	17	11	16	37	14	21	14	12	30	26
	1.69%	1.13%	1.59%	3.76%	1.74%	2.08%	1.44%	1.19%	3.05%	3.23%
新加坡					3					3
					1.19%					1.19%

4-2 全體員工教育訓練統計 (依營運據點)

單位：小時

		2021	2022	2023	2024	2025
教育訓練時數	台灣	35,571.00	43,157.00	32,028.90	36,161.00	39,661.50*
	中國	194,195.00	162,932.00	2,059.00	43,771.60	25,451.00
	泰國	9,978.00	11,542.00	3,028.50	6,458.00	12,627.00
	菲律賓	1,845.10	2,419.00	68,754.10	101,779.50	4,255.65
	巴西	11,440.30	40,526.20	31,513.28	48.00	4,854.00
	墨西哥	6,262.00	4,603.00	24,290.00	1,051.00	2,803.00
	馬來西亞	92.00	864.00	139.00	591.00	1,692.50
	美國	301.00	1,514.20	12.00	265.00	134.00
	新加坡					86.00
	平均	17.69	23.65	22.88	27.42	31.48
平均教育訓練時數	台灣	17.08	21.39	0.41	8.20	17.12
	中國	0.38	0.41	0.12	0.25	0.49
	泰國	0.14	0.17	7.01	9.19	0.37
	巴西	7.63	23.60	23.05	0.03	4.03
	墨西哥	9.57	7.74	100.79	4.65	17.52
	馬來西亞	0.62	6.70	1.07	4.93	15.97
	美國	3.58	18.69	0.14	3.23	2.00
	新加坡					4.10

*2025 年起台灣地區包含子公司，其中總部為 39,434.00 小時，子公司 (冠寶) 為 227.50 小時，合計 39,661.50 小時。

3-4 台灣員工缺勤統計

	2021	2022	2023	2024	2025
總工作天數 (日)	313,426	568,627	364,733	294,640	310,136
缺勤天數 (日)	20,211	36,843	29,811	24,818	24,950
缺勤率 (%)	6.45%	6.48%	8.17%	8.42%	8.04%

4-1 全體員工教育訓練統計 (依金額、時數、人次)

	2021	2022	2023	2024	2025
教育訓練費用 (元)	4,096,077	5,971,925	5,202,728	5,057,415	3,324,172
開課總次數 (梯次)	2,050	2,594	2,161	2,400	2,273
開課總時數 (小時)	282,446	339,487	108,059	190,125	91,565
受訓總時數 (小時)	282,446	339,487	108,059	190,125	91,565
上課總人次 (人次)	36,364	59,680	34,628	58,361	48,357
每人平均受訓成本 (元)	113	100	150	87	69
平均受訓時數 (小時)	8	6	3	3	2

4-3 全體員工教育訓練統計 (依職級、性別)

單位：小時

			2021	2022	2023	2024	2025
教育訓練時數	高階 (一級) 主管	女 ♀	129.50	68.00	273.97	236.00	238.8
		男 ♂	544.50	322.50	520.97	492.50	586.0
	中階主管	女 ♀	1,063.00	1,629.00	1,260.90	1,826.40	1,745.8
		男 ♂	2,688.00	4,255.30	3,245.00	3,869.60	4,648.1
	基層 (初階) 主管	女 ♀	5,854.35	6,320.40	6,736.66	7,050.10	7,856.2
		男 ♂	8,975.60	10,817.50	10,128.92	9,540.70	10,510.0
	專業人員	女 ♀	21,520.65	58,942.10	30,384.17	23,305.20	22,116.8
		男 ♂	19,071.05	24,769.10	24,698.55	30,039.10	15,177.8
平均教育訓練時數	直接人員	女 ♀	88,483.30	103,228.10	14,346.28	53,436.50	13,405.2
		男 ♂	134,116.35	129,135.40	16,464.01	60,329.00	15,280.0
	高階 (一級) 主管	女 ♀	9.96	4.86	10.15	6.74	14.93
		男 ♂	5.50	3.13	4.34	3.12	6.51
	中階主管	女 ♀	8.05	11.23	9.48	12.26	10.84
		男 ♂	5.55	9.44	9.98	9.75	11.20
	基層 (初階) 主管	女 ♀	12.78	13.56	16.16	14.72	16.93
		男 ♂	10.10	12.79	13.74	13.03	16.66
	專業人員	女 ♀	7.22	18.94	12.37	9.40	9.25
		男 ♂	4.90	6.23	8.43	10.65	5.90
	直接人員	女 ♀	3.44	4.03	0.71	2.38	0.65
		男 ♂	6.51	6.67	1.08	3.79	1.07

4-4 2025 年台灣員工教育訓練統計

	女性 ♀		男性 ♂	
	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	453.00	10.07	148.50	14.85
中階主管	3,354.50	22.22	1,254.00	23.66
基層 (初階) 主管	7,611.50	30.69	5,123.00	29.78
專業人員	8,352.50	36.47	13,137.00	37.32
合 計	19,771.50	29.38	19,662.50	33.50

4-5 永續相關主題系列講座與教育訓練課程

講座與課程名稱	課程時數	參加人次
無障礙及節能減碳網頁設計說明	15	5
全球 ESG 發展趨勢與新興解決方案	150	75
淨零趨勢下的企業永續布局	1	98
川普 2.0 對全球綠能產業影響	105	105
「永續資訊管理」與內控內稽實務重點研討	1	2
C9 碳排計算 & ESG 應用性	18	6
以風險管理推動企業永續發展之因應策略	1	3
永續採購利害關係人 & 永續採購重大議題分析工作坊	16	8
永續策略家－玩出你的永續影響力	90	30
專案型減碳方法學	8	8
綠色文件承認相關作業辦法	1	36
綠色設計指標訂定	1	109
綠色設計與包材實務研討	1	192
溫室氣體盤查實務－共同課程	1	41
RBA Code of Conduct	1	259
SBTi 零排放專案訓練	1	13
透過人權實現永續發展	1	229
循環經濟系列課程	63	21
生物多樣性－大自然我們的家	34.5	23
企業碳中和之道	21	14
企業碳匯應用面解析	14	14
如何規劃綠色小旅行	10	10
防災 PLUS，如何籌劃與準備	24	16
使命驅動的社會創新	14	14
破權攻略系列課程	55	22
難逃塑命，前所未見的塑膠汙染	25.5	17
讓我們重修舊好－世界維修運動與實務	1	53
解鎖多元共融力：DEI 核心職能必修課程	1	697
氣候變遷暨碳定價對財務報表之影響及會計處理解析	3	2
防範性騷擾課程	2	60
合 計		2,182

5-1 2025 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)	2,316,272	112,685,396	115,001,668
職業傷害造成損失工時之件數 (件)	4	44	48
可記錄職業傷害件數 (件)	4	151	155
可記錄職業傷害比率	0.35	0.27	0.27

※ 台灣廠區包含金寶電子、泰金寶科技股份有限公司、及泰金寶精密。

5-2 2025 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	0	8	8
跌倒	0	8	8
衝撞	0	6	6
物體飛落	0	4	4
物體倒塌、崩塌	1	0	1
被撞	0	20	20
被夾、被捲	0	8	8
被切、割、擦傷	0	65	65
踩踏 (路穿)	0	0	0
與高溫、低溫之接觸	0	2	2
與有害物等之接觸	0	0	0
感電	0	1	1
爆炸	0	0	0
物體破裂	0	1	1
火災	0	0	0
不當動作	0	1	1
其他	3	27	30
可記錄職業傷害件數合計	4	151	155

6. 2025 社會共融投入 (依金額、比例)

類別	項目	投入金額 (元)	比例 (%)
社會共融投入資源	現金投入	13,791,557	79.10%
	物品捐贈	2,795,326	16.03%
	志工投入	847,300	4.86%
社會共融參與型態	商業倡議	5,087,365	29.18%
	社區投資	3,778,550	21.67%
社會共融影響面向	慈善公益	8,568,268	49.15%
	生活品質與福祉提升	9,218,142	52.87%
	技能培力與在地產業發展	2,275,000	13.05%
	環境永續與社區韌性	853,676	4.90%
	文化參與與社會共融	5,087,365	29.18%
社會共融策略主軸	食農教育	1,375,000	7.89%
	在地扎根	6,742,192	38.67%
	幼苗培力	3,375,950	19.36%
	本業串聯	659,500	3.78%
	文藝共創	4,427,865	25.40%
	永續倡議	853,676	4.90%

永續治理管理指標

1. 專利申請、通過與存續件數

單位：件

	2021	2022	2023	2024	2025
當年度申請件數	50	59	27	26	41
當年度通過件數	38	18	23	11	20

2. IFRS S1/S2 永續財務揭露準則導入時程
與執行內容

執行階段	執行項目	完成/規劃時程
分析與規劃	• 成立跨部門採用 IFRS S1/S2 永續揭露準則專案小組。 • 初步辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異及影響。 • 初步辨認報導個體。 • 擬訂導入計畫。	2024 Q4 (已完成)
設計與執行	• 辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊。 • 辨認及蒐集所需資料。 • 修正調整公司流程、財務及非財務報導流程、資訊系統、供應鏈管理流程、內部控制，及各部門日常營運等作業。	2025 Q1-2025 Q4 (已完成)
導入	• 試行編製年報永續資訊專章。 • 持續更新 IFRS 永續資訊相關之內部控制作業手冊及辦理教育訓練。	2026 Q1-2026 Q4
調整與改善	• 公告申報年報永續資訊專章	2027 Q1



KINPO ELECTRONICS, INC 2025 SUSTAINABILITY REPORT

金寶電子 2025 永續報告書

ESG Web



LinkedIn



FB



IG

