



KINPO ELECTRONICS, INC.
2024 SUSTAINABILITY
REPORT

金寶電子 2024 永續報告書



TABLE OF CONTENTS

目錄

前言

- P.001 關於本報告書
- P.002 2024 年 ESG 績效與肯定
- P.005 董事長的話
- P.006 總經理的話
- P.007 永續長的話
- P.008 封面報導

01 經營與績效

- P.012 1.1 公司簡介
- P.012 1.2 營運據點
- P.013 1.3 營運概況

02 ESG 治理

- P.015 2.1 ESG 治理組織
- P.015 2.2 永續發展藍圖與
聯合國永續發展目標
- P.017 2.3 重大主題分析
- P.019 2.4 利害關係人溝通
- P.021 2.5 主要倡議與參與

03 公司治理

- P.024 3.1 公司治理
- P.029 3.2 誠信經營與法令遵循
- P.033 3.3 風險管理
- P.036 3.4 資訊安全管理
- P.039 3.5 稅務政策
- P.041 3.6 品質管理

04 研發創新

- P.044 4.1 研發與綠色設計
- P.047 4.2 研發專利

05 環境永續

- P.051 5.1 氣候變遷風險與管理
- P.060 5.2 溫室氣體管理
- P.063 5.3 能資源管理
- P.067 5.4 生物多樣性

06 夥伴關係

- P.075 6.1 客戶需求管理
- P.077 6.2 客戶滿意度調查
- P.079 6.3 限用物質管理
- P.080 6.4 責任礦產管理

07 永續採購

- P.083 7.1 永續採購政策與目標
- P.085 7.2 供應商篩選與評估
- P.086 7.3 供應鏈風險管理
- P.088 7.4 供應商能力建置

08 員工關懷

- P.091 8.1 人力資源管理政策
- P.101 8.2 薪資與福利
- P.106 8.3 員工發展
- P.108 8.4 員工溝通
- P.110 8.5 員工健康
- P.115 8.6 員工參與

09 社會共融

- P.117 9.1 共融發展策略藍圖
- P.118 9.2 共融投入績效
- P.119 9.3 共融行動力

附錄

- P.132 獨立有限確信報告
- P.134 GRI Standard 指標對照表
- P.136 聯合國全球盟約對照表
- P.137 SASB 指標 /
永續揭露指標對照表－其他電子業
- P.138 ISO 26000 對照表
- P.139 管理系統證書
- P.140 環境永續管理指標
- P.146 社會共融管理指標
- P.154 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 11 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

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

報告期間

本報告書揭露內容期間為 2024 財務年度 (2024 年1月1日起至 2024 年12月31日止)

報告範疇

本報告範疇包括總部 (深坑辦公室、南京東路辦公室、大業辦公室、新竹辦公室)、中國廠區、菲律賓廠區、泰國廠區、馬來西亞廠區、巴西廠區、墨西哥廠區、美國廠區、與新加坡廠區。另為求議題的完整表達與績效展現，部分專案的內容會回溯自 2020 年至 2024 年。

資料品質管理

本報告書所揭露之數據，財務績效係依據會計師簽證後之財務報告為準，所有財務數字以新臺幣為計算單位，財務數據採用 IFRSs 為基礎所揭露。報告書內其他數據係為自行彙整與統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。

本報告書所揭露之數據或內容，係由各權責部門提供報告書編輯小組進行編製作業，完成之報告書送交各部門主管及總經理確認無誤後，呈報董事長審閱並提報董事會通過，完成內部審查之程序。

依循 / 參考指引

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

第三方驗證

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

本報告書中所揭露財務資訊，係依據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。

聯絡資訊

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

發行概況

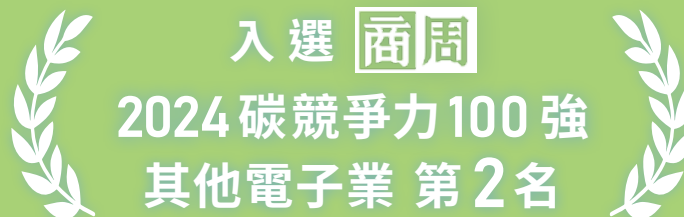
首次發行時間 2014 年
本次發行版本 2025 年 8 月
下次發行版本 2026 年 8 月

2024 年 ESG 績效與肯定 — 環境永續 Environment

更多資訊請參考 金寶電子 ESG 官網



外部永續倡議與肯定



能源管理

全球廠區 100%
通過 ISO 50001
能源管理系統認證

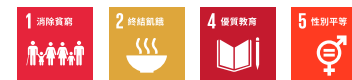
再生能源
佔總用電量比例
8.5%

綠色設計

總減碳量
74,586 tCO₂e

節省材料總重量
27,794 公噸

2024 年 ESG 績效與肯定 —— 社會共融 Social 更多資訊請參考 金寶電子 ESG 官網



企業承諾

2022 2023 2024
連續 3 年加入
TALENT, in Taiwan
台灣人才永續行動聯盟

2021 2022 2023 2024
連續 4 年獲得 1111 人力銀行
幸福企業 金獎

榮獲
衛福部
**健康職場
認證標章**
肯定

全球廠區
女性主管職位
比例提升至
34%

新生兒生育
每胎補助新台幣
66,000 元

共補助 27 位寶寶
金額達新台幣
1,782,000 元

社會參與

兒童 [圓夢飛翔] 計劃

共 80 位同仁登記為認養人
捐贈
新台幣 **654,000 元**
認養 36 位小朋友

弱勢長者送餐計畫

與新北市共好慈善協會合作
共 **4,840** 份便當
固定工作日提供

小家電
維修義診

修繕達成率近
80%

約減少廢棄物
154 公斤

約減少碳排放
1,466 公斤

年度社會共融

含現金投入 / 物品捐贈 / 志工投入 / 管理費用

共投入新台幣 **10,880,557 元**

支持國內的藝文發展
推動文化永續發展

共投入新台幣逾 **4,000,000 元**

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

培力 **27** 位小農
創造 **15,498** 小時工作時數
雞蛋產量 **48,484** 顆

2024 年 ESG 績效與肯定 —— 公司治理 Governance 更多資訊請參考 金寶電子 ESG 官網



永續精進



風險管理



永續供應鏈管理



資訊安全

未發生任何影響公司業務及營運的資安事件



董事長的話

全球前景不確定性大大增加

2024 年《全球風險報告》警示，相較於 2023 年，未來 2 年的風險新增了經濟風險，通貨膨脹和經濟低迷將是我們躲不掉的問題。科技類風險除了大家熟知的網路犯罪和資訊安全，還新增了假訊息和錯誤訊息風險，且發生機率最高。這一年來國際衝突頻傳，無論是因戰爭造成的社會、地緣政治風險，通貨膨脹造成的經濟風險，或者自然災害造成的環境風險，各風險之間錯綜複雜的相關性，使全球前景的不確定性大大增加。

良好的生產能力，是我們的核心競爭力

這幾年受到戰爭與疫情的影響，衍生的問題如原物料短缺、供應鏈破碎等，使得生產模式不斷改變，規模經濟已經不是唯一能讓企業生存與永續發展的模式，如何創造利潤、創造效益，是每個企業都要思考的問題。身在 AI 的時代，不只產品要能進入 AI 領域，我們的經營管理、生產體系，也要能大量且深入的運用 AI。泰國廠區導入自動化，多年來蒐集大量的資訊，已經讓工廠進展到智慧化、智能化、且無人化的生產，運用最好的技術、環境、和資源來產生更大的能量，這些都是運用 AI 借力使力的成果。良好的生產能力，是我們的核心競爭力之一。

智慧領航，製造屬於我們的未來

面對全球的經濟及政治產生巨大衝擊的 2024 年，運用我們的經營能力、開源節流，2024 前三季的營收就已超過 2023 年，交出漂亮的成績單。除了營收以外，我們在國內各項評比獲得不錯的成績，更連續 4 年獲得 1111 人力銀行「幸福企業」金獎，這些都是同仁們努力的成果。未來會面臨越來越多的挑戰，但也期許我們能在這個產業裡貢獻更多的價值，成為擁有影響力的企業，一起期待並邁向更好的 2025 年。

金寶電子 董事長 許介立



總經理的話

從符合規定到內化成為企業的 DNA

依據國際永續評鑑機構晨星 (Morningstar Sustainalytics) 統計，全球企業在訂定 ESG 職責和目標時，超過八成以上的企業都是以遵守法規以符合規定為最主要的目的。金寶電子在 2021 年成立跨部門的永續發展執行委員會，投入永續發展至今已近 4 年，我們也從最初符合金管會規定做起，慢慢擴展至 ESG 各個面向，持續健全公司的永續體系，將永續發展內化為企業的 DNA。

通過 SBT 審查，在環境永續持續努力

金寶電子廠區遍及全球，生產所造成的排碳量不容小覷。為實踐減量承諾，首先須建立可信的溫室氣體排放數據。自 2022 年起，集團所有廠區均已完成盤查並 100% 通過第三方查證。此外，我們也導入 ISO 50001 能源管理系統，分析主要的排碳來源，並逐步提升再生能源佔比，2024 年全球廠區 100% 通過能源管理系統第三方認證，再生能源佔總用電量比例 8.5%。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% 的目標。

提升社會共融行動力

2024 年我們與基督教芥菜種會合作，以自然農業、友善飼養的模式，在新竹尖石三一食農夢想基地，展開為期三年的食農教育計畫，提供安全、健康的食物之外，也創造當地的工作機會。此外，我們也透過資源挹注與跨界合作的方式，與在地藝文活動及文創產業合作，支持國內的藝文活動，透過企業藝廊畫作展覽、音樂劇包場等方式，弭平文化資源落差。而長期活動如圓夢飛翔計畫、老人送餐計畫、景美溪河堤美化活動也持續進行中，期望未來能創造更多社會價值。

妥善面對風險，強化公司治理能力

將瞬息萬變的各項風險，整合至公司的風險管理系統並妥善應對，可逐步提升公司的競爭力。面對網路及資安風險，除了社交工程演練、集團情資聯防之外，

我們利用內網 EDM、舉辦資安創意徵選活動、員工資安問卷調查等，持續進行資安宣導，並彙整同仁的反饋作為改善的參考。2024 年我們也將風險管理委員會提升至董事會層級，透過董事會監督，健全並強化風險評估及管理能力，提升公司治理成效。

積極參加外部評比，展望未來

2024 年我們在 ESG 面向持續努力，除了公開揭露各項規劃策略，也積極參加各項外部評比，向更多利害關係人分享我們的成果。在我們的努力下，國內評比獲得不錯的成績，包含連續 2 年入選台灣高薪 100 指數、連續 2 年獲得 TCSA 永續報告書白金獎以外，也首度入選 TCSA 台灣百大永續典範企業獎、天下雜誌企業減碳溫度計 (TRIPs) 1.5°C 標章認證、及商業周刊 2024 碳競爭力 100 強。

未來我們也會持續努力，藉由他山之石
提升企業韌性，以成為同產業的
標竿企業為目標，再創卓越。

金寶電子 總經理 陳威昌

陳威昌



永續長的話

社會議題的興起，正在重新定義企業應扮演的角色

依據聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact, UNGC) 對全球 CEO 進行企業永續性調查 (Accenture CEO Study on Sustainability)，調查結果顯示全球企業認知到，企業不僅在解決氣候變遷等問題發揮關鍵作用，在改善世界環境、社會和經濟方面也至關重要，而保護營運據點所在地區的社區，也成為企業的責任之一。ESG 中社會議題的興起，正在重新定義企業應扮演的角色。

永續是一條漫長的道路，從被動到主動，擴大企業影響力

金寶電子自 2021 年成立跨部門的永續發展執行委員會，最主要是為了回應客戶的要求。我們從最容易衡量成果的環境面向著手，進行溫室氣體盤查、驗證，在建立可信的數據基礎後，申請並通過科學基礎減量目標 (SBT) 審查，規劃減碳路徑並逐步進行。當環境相關作為已經上軌道之後，我們在社會議題上加強力道，除了行之有年的圓夢飛翔計畫，關懷幼苗培力，也持續進行的景美溪河堤的美化，回饋在地社區。此外，我們發揮電子製造本業的專長，擴大辦理小家電維修義診活動，呼籲重修就好，提升專業價值並減少不必要的浪費。

2024 年我們與芥菜種會合作推廣食安議題，從食農教育開始做起，透過賦能偏鄉青年，鼓勵他們返鄉發展，串聯食農與永續。我們也和國家兩廳院合作藝術出走 2.0 計畫，讓藝術走出場館的框架，縮短文化資源落差。秉持回饋社會的初心，從被動到主動，擴大我們的企業影響力。

以行動連結社會，讓 ESG 成為我們的軟實力

我們梳理已經執行多年的社會專案，將其分為食農教育、在地扎根、幼苗培力、本業串聯、文藝共創、及永續倡議等六大共融發展策略主軸，致力成為需求與資源之間的橋梁，關注的對象從偏鄉青年、在地社區、弱勢孩童，到藝文單位、社會大眾與內部員工，透過推動各項 ESG 作為，以行動連結社會，並串聯現有資源，讓永續內化為公司的素養，成為我們的軟實力。讓我們共築永續共榮的藍圖，為美好的未來共同努力。

金寶電子 永續長 游乃溥

游乃溥



封面報導

綠意秋日，永續森活—金寶家庭日

金寶電子 10 月 26 日在華中河濱公園舉辦一年一度的家庭日活動，以「綠意秋日，永續森活」為主題，邀請同仁攜家帶眷共同參與，促進家庭與企業的深度融合，並藉由活動傳達永續的生活態度與精神。本次紀念品是以牡蠣殼再製的公司 LOGO 擴香石，每 100 公克的牡蠣殼可封存約 44 公克的二氧化碳，盒內附上「永續行動共創零碳未來」的 Life in Green 小卡，傳達愛護地球的理念，紀念意義非凡。

活動當天除了「金寶 SING 光大道」決賽為一大亮點之外，現場有香味四溢的美食攤位，及豐富多樣的闖關遊戲與親子趣味競賽。公益攤位我們邀請唐氏症基金會及小樹傳愛協會擺攤，小樹傳愛基金會於現場舉辦「擁抱心運動—用愛助學童」的活動，將每一個擁抱轉換為實際行動，幫助需要的學童。另外，手作 DIY 攤位則是以資源循環再利用為核心，以 100% 回收紙製作地球造型飾品，及回收塑膠製作杯墊，結合環保及永續製造，寓教於樂。



金仁寶集團聯合淨灘 攜手守護海洋生態

為喚起同仁們對自然生態及環境保護的重視，並主動採取行動應對台灣海洋生態危機，金寶集團、仁寶電腦、康舒科技、神寶醫資 10 月 18 日於淡水洲子灣海岸舉辦聯合淨灘活動，號召同仁齊力守護這片美麗的海洋，落實海洋生態與海岸環境保護，共同為聯合國永續發展目標第 14 項保育及永續海洋生態努力。(聯合淨灘活動效益，請參閱 9.3 共融行動力)



金寶響藝 文化永續

金寶集團致力於推動文化永續發展，金寶集團透過資源挹注與跨界合作等多元方式，以期能為台灣在地藝文活動及文創產業提供實質助益，2024 年合計共投入逾新台幣 400 萬元，支持國內的藝文公益計畫，範圍涵蓋贈書、音樂劇包場、租賃畫作展覽、贊助藝術表演活動等。我們會持續努力，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 9.3 共融行動力)



金寶集團成立 ESG 夥伴聯盟 攜手共創零碳未來

金寶集團自 2022 年起進行溫室氣體範疇三價值鏈排放盤查，盤查結果顯示，集團營運的碳排放有高於 95% 以上來自範疇三，這意味著集團必須將視野擴展至整個供應鏈，才能有效減少碳排放並達成目標。

永續供應鏈是推動企業永續發展的重要項目之一，在追求獲利的同時，也希望供應商夥伴跟著我們一起成長，共同承擔對社會的責任。有鑑於此，集團於 7 月 10 日舉辦金寶永續 ESG 夥伴聯盟成立大會，由採購邀請供應商夥伴參加，藉由聯盟與供應商夥伴攜手合作，提升企業韌性，也象徵公司在推動永續發展方面邁出重要的一步。集團的客戶多為國際知名品牌商，對供應鏈的要求日益嚴格，第一步即要求供應鏈減碳。因此，我們在聯盟成立後，9 月 2 日邀集 43 家供應商舉辦 ISO 14064-1 溫室氣體盤查工作坊，由專業顧問講師解說碳盤查原理與辦法，並進行實作演練，協助供應商加速企業內部的碳盤查進程。未來，碳排放數據的揭露將成為企業間競爭力的指標，我們期望透過一系列的工作坊，將自身碳管理經驗分享給供應商夥伴，協助供應商提前布局，做好迎接未來挑戰的準備。

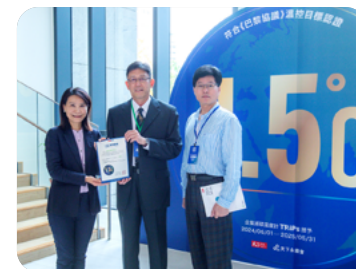


減碳策略符合巴黎協議溫控目標 獲企業 1.5°C 論壇授證表揚



在過去半世紀，氣溫上升速度為兩千年來最快，二氧化碳濃度達到兩百萬年來的最高值，一旦超越溫度臨界點，將面臨愈趨頻繁的極端氣候事件，造成生態環境毀滅性災害或影響，因此堅守 1.5°C 防線已是全球共識。因應氣候變遷危機，金寶電子設定明確的減碳路徑，評估及管理環境風險與機會。我們擬定階段性計畫、倡議 SBT 科學基礎減量目標、制定內部碳定價、應用循環追蹤執行成效，以及依循 ISO14064-1 溫室氣體盤查標準通過第三方查證確保數據的正確性與可信度。同時，每年透過永續報告書公開揭露相關數據，提供所有利害關係者檢視。

天下雜誌於 6 月 4 日舉辦「企業 1.5°C 論壇」，針對減碳策略符合巴黎協議 1.5°C 溫控目標的台灣企業進行授證，金寶電子身為達標企業受邀參與。此次獲得企業減碳溫度計 (TRIPs) 標章認證，足以顯見我們守護地球的決心與行動。讓我們同步接軌國際標準及地球 1.5°C 溫度控制的目標，與世界聯手一起守住地球升溫線。



金寶電子入選商業週刊「碳競爭力 100 強」企業

面對地球氣候變遷議題與國際間的淨零響應，在碳有價化的趨勢下，減碳已成為國家及企業的永續競爭力。為瞭解在法規尚未強制要求下，台灣企業因應未來所具備的碳競爭力，商業周刊進行「碳競爭力 100 強調查」，評選指標包含碳排減少率、碳生產力成長率、減碳承諾度、管理階層、範疇三碳排等五項公開數據；另與台大風險中心產業氣候風險研究團隊合作，透過企業的淨零目標、減碳計畫、揭露準則、低碳創新、再生能源使用、實行碳費及碳權等，檢視企業的實際減碳作為。

商業周刊公布 2024 企業碳競爭力評比結果，金寶電子在近千家上市公司中脫穎而出，入選為 2024 年「碳競爭力 100 強」企業，在其他電子業中位居第二，由永續長游乃溥代表出席頒獎典禮。此次名列碳競爭力百強企業，表示金寶集團在減碳方面所做的努力已初步獲得成果並獲肯定，感謝金寶全體同仁及供應商夥伴們的支持與配合，我們將持續強化碳競爭力，以積極正面的心迎向全球永續時代。



金寶集團與芥菜種會合作推動原民青年返鄉產業發展計畫

近年來食安議題日益受重視，在地農業面臨各種挑戰及環境衝擊，偏鄉人口外移造成勞動力不足及城鄉差距，金寶電子與芥菜種會攜手推動「原民青年返鄉產業發展計畫」，盼連結企業社會責任與在地需求，從根本改善現有困境。合作啟動儀式於 8 月 26 日新竹尖石鄉「三一食農夢想基地」舉行，由金寶集團、芥菜種會及青年小農代表們一起將食農教育、志工參與、友善農業、青年返鄉的手持牌，逐一放進「夢想食育鍋」裡，象徵匯聚每一個環節的力量，並宣布彼此正式成為合作夥伴。

此次計畫我們選擇食農教育作為推展的核心途徑，運用友善農業模式生產雞蛋及農產品，除了可提供健康安全的食品，也期望喚起大眾重新思考日常飲食習慣和生活方式，進而驅動社會與環境的正向轉變。另一方面，透過賦能偏鄉地區的青年，如培育自然農業知識與技能、栽培部落走讀導覽青年、發展自然農業推廣課程等，使其擁有自給自足的能力，並結合創新和傳統農業技術，促進部落經濟發展，帶動周邊產業商機、創造在地就業機會，鼓勵青年返鄉工作和發展，減緩城鄉差距，開創永續生計，實踐正向循環。（計畫活動效益，請參閱 9.3 共融行動力）



403 地震賑災行動

4 月 3 日花蓮近海發生芮氏規模 7.2 強震，造成部分地區巨石坍方、路基崩落、房屋損毀，且有人員受困及傷亡，影響許多人的生活。金仁寶集團持續關心災情，亦於 5 日宣布旗下金寶電子、仁寶電腦、康舒科技等共同捐出新臺幣 2,000 萬元協助賑災。

本於企業社會責任，金寶電子長期透過不同管道扶助弱勢族群，此次地震我們與全台灣團結同心，以行動為災區重建盡一份力，支援受災居民及家屬共度艱難時刻，盼能幫助所有受影響的家庭早日重建家園、恢復正常生活。





01

OPERATIONS AND PERFORMANCE

經營與績效

P.012 1.1 公司簡介

P.012 1.2 營運據點

P.013 1.3 營運概況

1.1 公司簡介

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

1.2 營運據點

金寶電子累積多年來精實的生產技術，生產據點遍及全球（廠區樓地板面積共 1,511,511 平方米），提供給客戶最高品質的產品與服務，以及貼近市場的生產據點，降低客戶物流成本，達到供應鏈減碳目標；公司內部使用高效率 ERP 平台，強化公司內部管理，提供客戶準確的貨物運輸之相關資訊，透過 APP 資料管理系統，打破時間與空間的限制，透過即時管理之應用系統，創造公司與客戶的雙贏局面。

公司基本資料

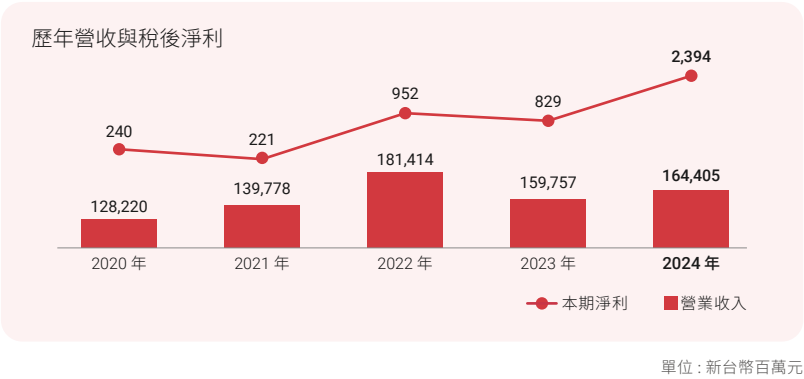
公司名稱	金寶電子工業股份有限公司
股票代號	台灣證券交易所 2312
總部地址	(105) 臺北市南京東路五段 99 號 10 樓
經營團隊	董事長 / 許介立；總經理 / 陳威昌
員工人數	45,575 人
主要經營業務	消費性電子產品、網路通訊產品及影像產品等之製造、加工、買賣
成立日期	1973 年 4 月 24 日
資本總額	新台幣 150.41 億元
營業收入	新台幣 164.4 億元
公司官網	https://www.kinpo.com.tw/

金寶電子全球廠區圖 - 全球營運據點



1.3 營運概況

財務績效



各項產品之營業比重

年度 / 比重	2020	2021	2022	2023	2024
消費性電子產品	97.61	97.16	99.07	98.90	98.98
其他	2.39	2.84	0.93	1.10	1.02
合計	100	100	100	100	100

單位：%

產品與服務



[電子計算器]

在設計及製造、價格、產銷上，具競爭優勢，能協助客戶爭取最大化市佔率。



[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。



[家用吸塵器及美髮電器]

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



[列印及週邊設備]

因遠距工作及遠距教學的列印需求，低階印表機需求大幅成長。



[塑膠射出成型及模具]

生產流程優化，推行生產自動化，減少人力依賴與人事成本。



[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。

※ 產業上中下游關聯性，請參閱 2024 年報肆、營運概況——、業務內容——(二) 產業概況



02

ESG GOVERNANCE

ESG 治理

P.015 2.1 ESG 治理組織

P.015 2.2 永續發展藍圖與

聯合國永續發展目標

P.017 2.3 重大主題分析

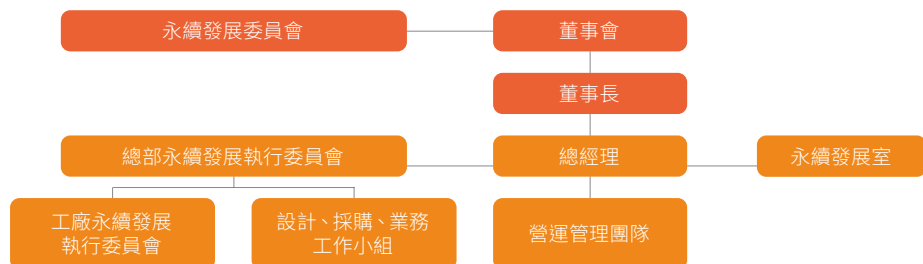
P.019 2.4 利害關係人溝通

P.021 2.5 主要倡議與參與

2.1 ESG 治理組織

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

永續管理組織架構



永續管理組織架構

組織	開會 / 發行頻率	工作內容
董事會	不定期 2024 年 5 次	依公司營運狀況及現況發展，定期指導與監督公司永續發展現況與績效。
永續發展委員會	每年至少一次 2024 年 2 次	負責制定永續發展的願景、目標、政策與策略，監督永續發展所需的資本支出，監督與指導永續發展執行情形。
永續發展執行委員會	每半年一次	<ul style="list-style-type: none"> 由總經理擔任主席、公司高階主管擔任委員組成，為公司永續的最高決策與執行委員會，並與董事會進行雙向溝通，以提升執行成效。 配合公司外部發展（如：法規、經濟、市場、總體環境變化）及內部資源（如：公司發展、公司願景）做最佳化運用，擬定公司永續發展具體目標。 督導廠區執行委員會運作。
設計、採購、業務工作小組	每季至少一次	討論各項執行方案之推動方式，並針對問題提出因應對策。

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

2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標

金寶電子永續發展願景與政策

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

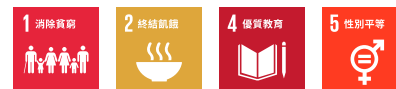
2021 年 12 月金寶集團發布永續發展願景與政策，我們聚焦在環境、社會和公司治理 (ESG) 三個主軸，並將聯合國永續發展目標 (SDGs) 結合公司願景與政策，制定短中長期策略及行動方案，建構全面的永續推展架構。依據 2022 年策略及行動方案的執行成果，每年請相關單位以 3 年為期，提出相關執行策略與規劃，適時滾動修正，以期能更契合公司發展。



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

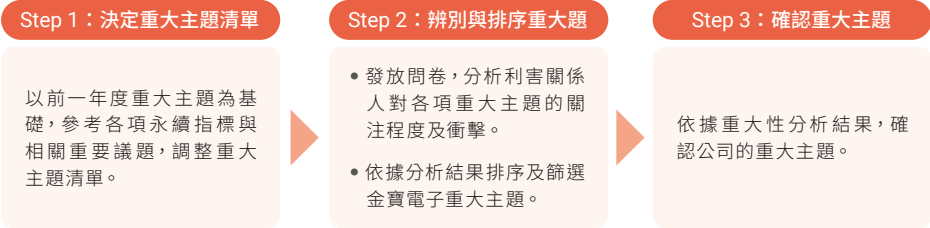


核心 ESG	五大主軸	策略方案	對應章節	對應 GRI 主題	SDGs
經濟	公司 治理	誠信經營 法規遵循 內控制度 風險管理 經濟績效 資訊安全	3.2 誠信經營與法令遵循 3.3 風險管理 3.4 資訊安全管理 3.5 稅務政策	GRI 201 經濟績效 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為 GRI 207 稅務	<div><div>8 責任與 經濟成長</div><div>17 永續發展 夥伴關係</div></div>
環境	環境 永續	溫室氣體排放 能源管理 水資源管理 廢棄物管理 生物多樣性	5.2 溫室氣體管理 5.3 能資源管理 5.4 生物多樣性	GRI 302 能源 GRI 303 水與放流水 GRI 101 生物多樣性 GRI 305 排放 GRI 306 廢棄物	<div><div>7 可負擔的 永續能源</div><div>12 責任消費 與生產</div><div>13 氣候行動</div></div>
社會	社會 參與	照護弱勢 關懷地方	Chapter 9 社會共融	N/A	<div><div>1 消除貧窮</div><div>2 終結飢餓</div><div>4 優質教育</div><div>5 性別平等</div></div>
	員工 照顧	尊重人權 人力培育 職業健康與安全 工作生活平衡	8.1 人力資源管理政策 8.3 員工發展 8.5 員工健康	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	
	價值鏈關係	客戶承諾	Chapter 6 夥伴關係	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	Chapter 7 永續採購		
		創新研發	Chapter 4 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	
		綠色製程			
		品質管理	3.6 品質管理		

2.3 重大主題分析

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。有別於以往分析利害關係人的關注程度、及對經濟環境社會的顯著衝擊，2024 年我們依循 GRI Standard 2021，分析各項重大主題的實際與潛在的、正面和負面衝擊、及發生可能性。透過重大主題分析，除了可滾動調整內部永續管理的策略及目標，更能強化外部溝通的有效性，同時作為我們編撰永續報告書之參考基礎。

永續管理組織架構



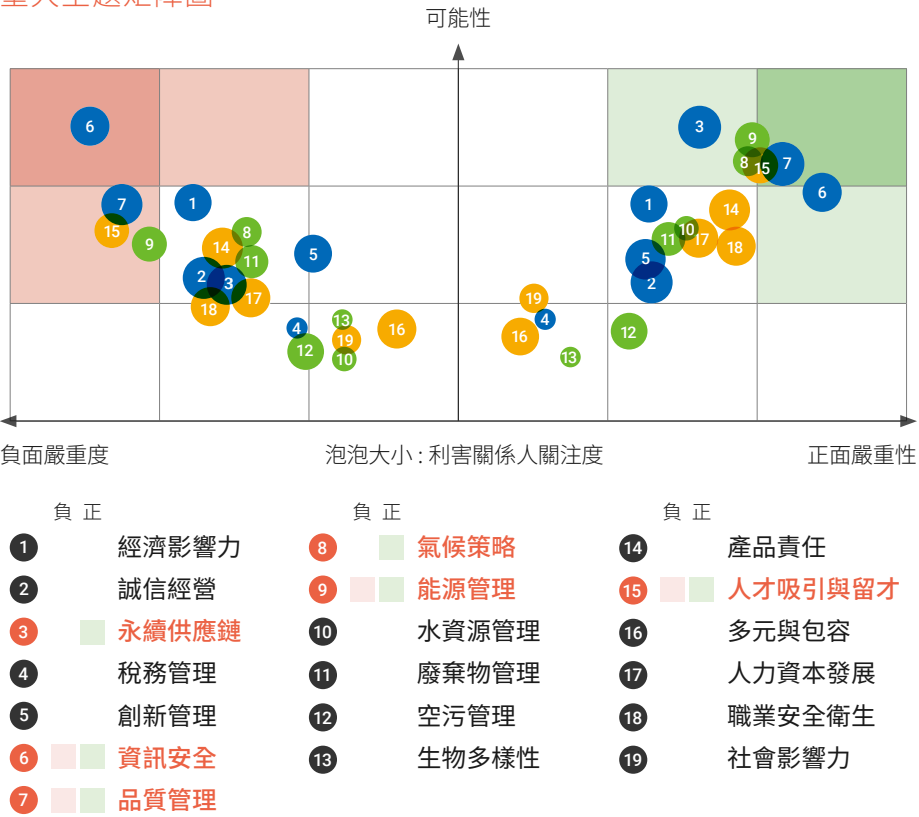
我們依前一年度重大主題為基礎，參考永續會計指標 (SASB)、氣候相關財務揭露 (TCFD) 建議、碳揭露計畫 (CDP) 問卷、標普永續評比 (S&P ESG Rating)、國際間 ESG 評等項目、國際及同業間重要經濟、社會和環境議題等，調整重大主題清單。經過篩選後，2024 年我們收斂出 19 項主題，其中環境永續 6 項、社會共融 6 項、永續治理 7 項。

金寶電子 2024 年重大主題清單

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

我們發放永續議題調查、衝擊分析問卷，分析利害關係人對各項重大主題的關注程度，並分析正負面實際與潛在衝擊及發生可能性。依據分析結果排序金寶電子的重大主題，並參酌公司內部運作情形，調整議題的重大程度。另外，我們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。經過評估後，落在右上的綠色方格內、左上粉色方格內，即為金寶電子的重大主題。

重大主題矩陣圖



依據重大主題分析結果，經由永續發展執行委員會檢閱，取得共識後確認重大主題清單。2024 年金寶電子共鑑別出 6 項重大主題，其中環境面 2 項、社會面 1 項、治理面 3 項。

2024 年金寶電子重大主題

面向	重大主題	對應 GRI	對金寶電子的意義及因應策略	對應章節
 環境永續 (E)	氣候策略	GRI 201 經濟績效 GRI 305 排放	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。	<ul style="list-style-type: none">• 5.1 氣候變遷風險與管理• 封面報導
	能源管理	GRI 302 能源	金寶電子已導入 ISO 50001 能源管理系統，以完善能源體系運作，確保能源管理能有效運行。	<ul style="list-style-type: none">• 5.3 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。	<ul style="list-style-type: none">• 8.1 人力資源管理政策
 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。	<ul style="list-style-type: none">• Chapter 7 永續採購• 封面報導
	品質管理	GRI 417 行銷與標示	金寶電子從研發、生產、管理等各方面的品質提升，以提供持續穩定且高品質的產品與服務，提升集團核心競爭力，並能與客戶共創雙贏。我們堅持「提供顧客滿意之產品與服務，第一次就把工作做對，對品質持續追求進步與超越」的品質政策，並通過各項品質管理認證，建立全面永續的品質管理運作體系，確保提供客戶最佳品質的產品與服務，提升產業鏈整體增加競爭力。	<ul style="list-style-type: none">• 3.6 品質管理
	資訊安全	GRI 418 客戶隱私	金寶電子重視資訊安全，透過完善制度和有效監控確保資訊的穩定性及安全性並符合法令規範。我們以高標準持續精進內部管理，並取得 ISO 資訊安全認證，確保公司資訊的機密性、完整性與可用性、資訊設備與網路系統之可靠性，提升同仁對資訊安全之認知，並確保上述資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵、或任何不利之行為與企圖，而影響客戶與公司權益。	<ul style="list-style-type: none">• 3.4 資訊安全管理

2.4 利害關係人溝通

金寶電子參照 GRI 準則，採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準作為判定標準，透過責任性、影響力、依賴性、緊密度和多元觀點等五大原則進行分析，鑑別出金寶的六大利害關係人，分別為員工、客戶、供應商、政府機關、股東 / 投資人、媒體 / 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 (S&P ESG Rating)、國際及同業間重要經濟、社會和環境議題等，篩選出可能關注的議題。我們對利害關係人發放議題關注度問卷，將結果進行排序及收斂，最終歸納出主要溝通議題。我們藉由不同管道持續與利害關係人溝通，以回應利害關係人的需求，並確保公司的營運方向符合利害關係人的期待。2024 年利害關係人溝通成果將於 2025 年 4 月 2 日董事會呈報。

2024 利害關係人溝通成果



員工

與金寶電子關聯與議合重點

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，並追求工作與生活的雙贏平衡。

溝通頻率 / 方式

- [定期] • 每季：勞資會議、勞工安全衛生會議、ESG 永續報報 (季刊)
- 每年：福利措施相關之員工滿意度調查、公司家庭日活動
- [不定期] • EIP 網站、職工福利委員會、問卷調查 (新人 / 員工滿意度等)、教育訓練 (實體 / 線上)、電子郵件、EDM 宣傳、員工關懷信箱、舉辦公益、健康講座活動
- ESG 官網
- 社群平台：金寶集團 Facebook 粉絲頁、Instagram 社群平台、Linkedin 專頁
- 員工溝通窗口：opinion@kinpo.com.tw

關注議題

- 人才吸引與留任
- 員工關懷與友善職場
- 環境安全衛生
- 社會影響力
- 從業道德 / 法令遵循

2024 年利害關係人溝通成果

- 透過會議及申訴管道強化溝通，共召開勞工安全會議 4 場、職工福利委員會 4 場、員工申訴管道取得 29 項回饋。
- 提供每位新生兒 66,000 元育兒獎勵金，並加入 2024 TALENT, in Taiwan，共創人才永續發展。
- 商周 +104 銀行舉辦「DEI 壯世代百強企業」調查，入圍上市櫃 90 強企業 - 其他電子類。
- 道德與法規遵循教育訓練
 - ✓ 誠信正直邁向卓越：共 1,103 位員工參與，共計 1,103 小時。
 - ✓ 保密義務及廉潔義務：共 1,114 位員工參與，共計 557 小時。
 - ✓ 反盜版軟體：共 1,129 位員工參與，共計 1,129 小時。
 - ✓ 機密資訊分級辦法：共 1,079 位員工參與，共計 539.5 小時。
- 永續認知訓練：業務、採購、設計、PM、產技共 657 位員工參與，共計 657 小時。



客戶

與金寶電子關聯與議合重點

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。

溝通頻率 / 方式

- [定期] • 月 / 季 / 半年：客戶例行性滿意度評估 (QBR)
- 每年：客戶滿意度調查
- [不定期] • Linkedin 專頁
- 客戶溝通窗口：Customer@kinpo.com.tw

關注議題

- 誠信經營 / 法令遵循
- 資訊安全與隱私保護
- 產品品質與安全
- 客戶關係管理
- 創新管理
- 環境安全衛生

2024 年利害關係人溝通成果

- 年度客戶滿意度調查，共執行問卷調查 23 家、QBR 7 家，平均滿意度 4.35 分，優於目標值 4 分。客戶回饋意見包含：強化供應商 / 材料管理、團隊能力提升、生產技術創新。
- 持續引進新技術強化自動化生產、增加客戶定期討論降價策略、強化團隊當責意識，提升內部執行力、服務品質及客戶滿意度。
- 客戶永續調查，總計有 4 項非常關注議題及 7 項高度關注議題，包含環境、社會、治理等面向，客戶關注的議題皆有因應的策略與措施。



供應商

與金寶電子關聯與議合重點

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。

溝通頻率 / 方式

- [定期] • 每月：供應商技術論壇（關鍵零組件）
• 每季：ESG 永續報報
• 每年：責任礦產調查、供應商教育訓練、供應商大會
永續評估問卷 (SAQ)、永續 ESG 夥伴聯盟
- [不定期] • LinkedIn 專頁 • 溫室氣體工作坊
• ESG 官網 • 金寶集團供應鏈整合系統 (SRM)
- 供應商溝通窗口：Supplier.Relations@kinpogroup.com

關注議題

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

2024 年利害關係人溝通成果

- 舉辦關鍵零組件技術論壇 12 場次，邀請 12 家集團供應商分享，共 573 人次參與。
- 舉辦供應商教育訓練 2 場次，包含責任礦產、綠色產品管理，共 543 家供應商參與。
- 責任礦產共調查 1,811 家供應商，共使用 617 家冶煉廠，盡職調查完成率 100%。
- 永續性風險評估 (SAQ) 共審查 104 家供應商，SAQ 回覆率 100%。共鑑別出 2 家高風險供應商，並已執行高風險供應商改善計畫。
- 舉辦溫室氣體盤查工作坊，共 43 家供應商參加。
- 成立金寶永續 ESG 夥伴聯盟，共 30 家供應商加入。



政府機關

與金寶電子關聯與議合重點

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方面，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。

溝通頻率 / 方式

- [定期] • 每年：政府機關評鑑
- [不定期] • 公協會溝通平台，提供產業運作經驗建議
• 各式會議（說明會、研討會、座談會、聯誼會、公聽會、論壇）
• 公文往來
- 政府溝通窗口：Investor@kinpo.com.tw

關注議題

- 公司治理
- 法規遵循
- 創新管理
- 氣候變遷
- 能源管理
- 永續供應鏈管理

2024 年利害關係人溝通成果

- 即時回覆主管機關詢問。
- 受邀參與「淨零轉型趨勢下企業綠領人才建構策略」會議之代表企業，研議綠領人才培育、運用策略，並分享訓練經驗。
- 參與證交所舉辦之上市公司業務宣導會，掌握市場最新動向。
- 參與股務協會舉辦之股務聯誼座談會，深化公司治理交流。



股東 / 投資人

與金寶電子關聯與議合重點

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。

溝通頻率 / 方式

- [定期] • 每季：公開資訊觀測站公告申報 / 發布重訊
• 半年：法人說明會、財務半年報
• 每年：股東大會、公司年報、財務年報、永續報告書
- [不定期] • 國內新聞稿、聲明稿、公告申報 / 發布重訊
• 社群平台：金寶集團 Facebook 粉絲頁、Instagram 社群平台、LinkedIn 專頁
- 投資人溝通窗口：Investor@kinpo.com.tw

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

2024 年利害關係人溝通成果

- 舉辦金寶集團「卓越領航 智創輝煌」記者會，分享集團年度營運成果與未來展望。
- 辦理股東大會 1 場次。
- 受邀參與群益證券、華南永昌證券、中信證券法人線上座談會，並自行舉辦 1 場法人說明會（共 4 場次），說明公司財務及營運最新資訊。
- 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，促進全球 IR 共同發展。
- 參與 ESG 外部評比，連續 2 年獲得 TCSA 永續報告書白金獎、TCSA 台灣百大永續典範企業獎、入選商周碳競爭力 100 強。



媒體 / 社會

與金寶電子關聯與議合重點

關注許潮英慈善基金會，以「藝文教育」為核心，偏鄉在地藝文培育，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。

溝通頻率 / 方式

- [定期] • 每季：志工服務、ESG 永續報報
• 每年：永續報告書
- [不定期] • 出席產業高峰論壇 • ESG 官網
• 新聞稿、聲明稿 • 舉辦公益 / 健康講座活動
• 社群平台：金寶集團 Facebook 粉絲頁、Instagram 社群平台、LinkedIn 專頁
- 公共關係溝通窗口：Investor@kinpo.com.tw

關注議題

- 實踐社會共好
- 社會影響力
- 氣候變遷
- 能源管理

2024 年利害關係人溝通成果

- 受邀參與遠見高峰會—均衡台灣，由許勝雄董事長擔任閉幕主講人。
- 更新 ESG 官網即時訊息，共計 34 則。
- 經營金寶集團社群平台，LinkedIn、Facebook、Instagram 共計 77 則，總曝光次數共 67,018 次。
- 小家電維修義診，共計 22 人參與，成功修復 35 件小家電，減少約 154 公斤廢棄物，約 1,466 公斤碳排放。
- 景美溪公益照護—河堤美化活動，合計舉辦 11 場，共計 203 人參與，廢棄物清理量達 30.28 公斤。
- 金仁寶洲子灣聯合淨灘活動，共計 162 名志工參加，海廢物清理量達 713.9 公斤。
- 推動藝文永續發展，合計投入逾新台幣 4 百萬元，支持國內藝文發展。

2.5 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	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。	167,857
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。	5,584
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
中華民國公開發行公司股務協會	V	支持	參與協會不定期舉辦之股務聯誼座談會，與協會及會員交流股務實務，以促使政府訂定合理可行法規。	13,000
中華民國品質學會	V	支持	參加學會舉辦的品質相關管理及技術訓練課程與活動，建立品質競爭力。	8,000
中華卓越經營協會	V	支持	此協會由國家品質獎得獎者聯誼會轉型成立，透過會員經驗分享、交流與學習，持續精進卓越經營的管理能力。	52,000
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。	120,000
台北市進出口商業同業公會	V	支持	透過與會員交流聯結國際經貿網絡，開拓全球商機，並掌握市場產業脈動。	7,200
台灣永續能源研究基金會	V	支持*	透過參加論壇、研討會等宣導活動，提升本公司對能源議題的認知。	140,000
台灣美術院文化藝術基金會	V	支持	贊助台灣美術院籌辦「巴黎首都藝術國際沙龍展」，讓台灣藝術躍上國際舞台。	500,000
台灣氣候聯盟	V	支持*	透過聯盟活動相互串聯，系統化進行低碳轉型，在減碳趨勢中發展出更好的競爭力。	50,000
台灣區電機電子工業同業公會	V	支持	本公司董事長許勝雄擔任會策顧問，支持公會擔任政府與業界之橋樑，聯繫協調、溝通反映同業意見、適時向政府提出建言之服務宗旨，並參與公會組團赴海外考察投資環境，促進產業合作，推動策略聯盟，以促進台灣經濟發展。	42,000
台灣職業健康護理學會	V	支持	此協會為全國性組織，透過加入組織，可維護職場環境健康，守護同仁免於職業傷病威脅，提升企業競爭力。	1,000
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。	-
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。	-

接續 ▼

單位：新台幣元

工 / 協會名稱	公司立場		參與活動說明	投入金額
	會員	支持 / 反對		
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
氣候相關財務揭露支持者	V	支持 *	導入氣候相關財務資訊揭露建議，以防範氣候風險。	-
海峽兩岸經貿文化交流協會	V	支持	本公司董事長許勝雄擔任榮譽會長，以推動兩岸人民安居樂業為使命，持續推動兩岸和平發展、促進兩岸經貿文化交流合作。	50,000
國品永續精銳聯盟	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《藝術出走 2.0 夜路不怕黑臺灣版》。	300,000
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。	1,407,000
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)。	1,143,850
華聚產業共同標準推動基金會	V	支持	本公司支持基金會成立之宗旨，協助會務推動，立足知識產權制高點，協助台灣企業佈局全球，提升國際競爭力。	100,000
新北市護理師護士公會	V	支持	參照護理人員法第二章第 10 條第一項：護理人員非加入所在地護理人員公會，不得執業 (執業登記所需)。	1,000
新穎數位文創股份有限公司	V	支持	訂購全球專利網。	23,810
賑災基金會	V	支持	403 地震後本公司與關係企業仁寶電腦、康舒科技等共同捐款，協助賑災。	4,000,000
舊鞋救命國際基督教關懷協會	V	支持	響應舊鞋救命物資捐贈活動。	2,000

※ 以上工 / 協會依筆劃順序排列 * 氣候立場符合《巴黎協議》

捐款與支出

	2023	2024
政治遊說者 / 組織、利益團體	0	0
地方、區域或國家政治運動 / 組織 / 候選人	0	0
同業公會或免稅團體	9,375,022	9,158,789
其他	0	0
總計	9,375,022	9,158,789

單位：新台幣元

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，並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) 等，以實際行動支持《巴黎協定》之目標。當所參與之行業協會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。2024 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，範圍擴及全球廠區。



03

CORPORATE GOVERNANCE

公司治理

P.024 3.1 公司治理

P.029 3.2 誠信經營與法令遵循

P.033 3.3 風險管理

P.036 3.4 資訊安全管理

P.039 3.5 稅務政策

P.041 3.6 品質管理



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

3.1 公司治理

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

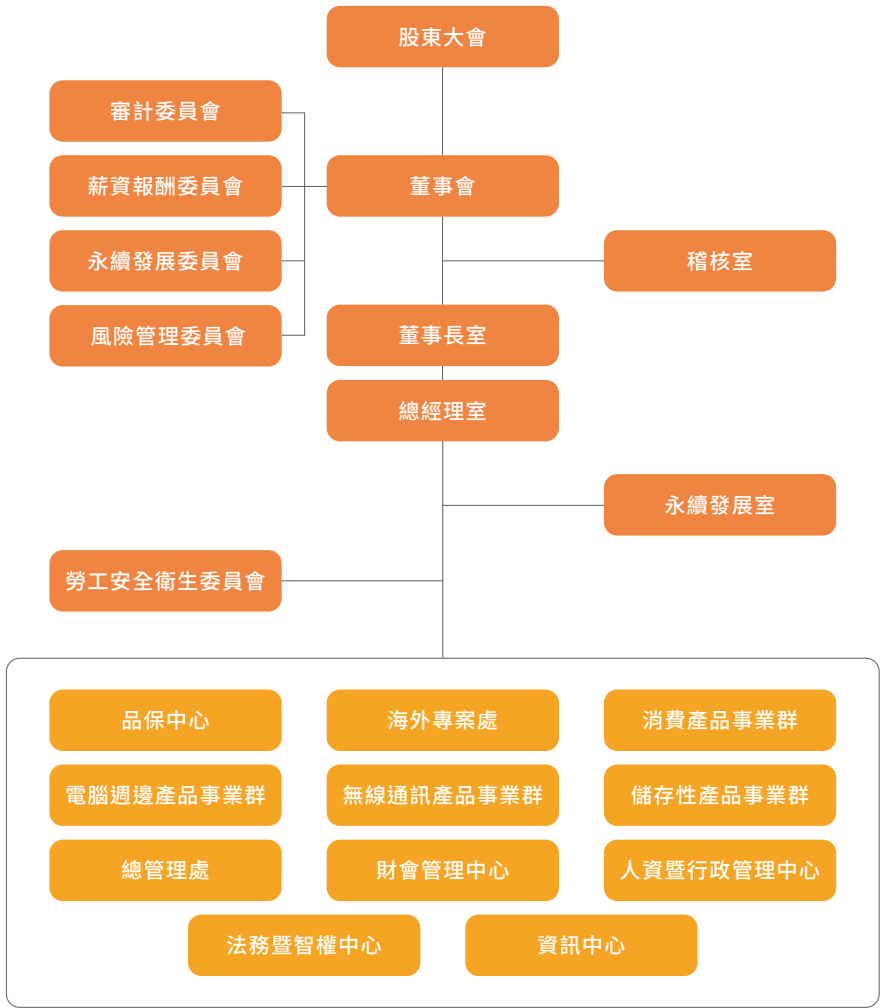
我們將持續努力強化董事會職能，以提升董事會運作效能；積極參與公司治理評鑑，以形塑公司治理文化；建置完善的利害關係人聯繫平台，以促進股東行動主義；提升非財務性資訊之揭露品質，以強化公司治理資訊揭露。

金寶電子公司治理策略

主題	對應公司治理要求	內容
符合法規	符合國際規範	定期搜尋國際永續規範，納入公司治理規劃，並依主管機關制定公司治理相關規章，做為公司內部治理的遵循法則。
職能分工	強化董事會職能 深耕企業永續文化	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，以完善董事會職能，提升多元化目標。成立「薪資報酬委員會」、「審計委員會」、「永續發展委員會」、及「風險管理委員會」等功能性委員會，提供公司治理專業意見給經營團隊，並定期追蹤經營成效。
績效評核	提升董事會職能 健全公司治理	積極參與主管機關建置公司治理評鑑，主動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》，每年定期對董事會個別成員、董事會、審計委員會、及薪資報酬委員會的績效進行評估。
訊息揭露	提高資訊透明度	每季至少召開一次董事會，審視公司經營績效及重要策略討論，董事會後依主管機關規定公告於公開資訊觀測站，供投資人即時取得公司相關重要訊息。
溝通互動	強化利害關係人溝通	公司定期召開股東常會與法說會，與投資人和股東直接溝通公司治理事項，並編製年報及永續報告書公布於公司官網，同時，於公司官網公告「利害關係人溝通聯絡管道」，方便利害關係人與公司進行雙向溝通。

董事會組成

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



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

本公司董事會成員組成多元化，並具備執行職務所必須之知識、技能、及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體具備營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、及決策能力等，我們相信專業、多元且具獨立性的董事會組成，將有助於提升董事會治理績效。本屆公司董事會現有 11 席董事，包含 3 席獨立董事，其中女性董事共 2 席，佔整體董事 18.2%，年齡分布 60 歲以下佔 18.2%，61-70 歲佔 27.3%，71-80 歲佔 36.3%，81 歲以上佔 18.2%。至 2024 年底，所有董事平均任期為 13.8 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	多元化項目					產業經驗 (全球行業分類標準 GICS Level 1)
					經營決策	領導統御	產業專業	總經與國際觀	法律與財會	
許勝雄 / 董事長	男	>80 歲	V		V	V	V	V	V	非日常生活消費品 / 資訊科技 / 工業
柯長崎 / 董事	男	>80 歲			V	V	V	V	V	資訊科技 / 醫療保健 / 金融服務
何美玥 / 董事	女	71-80 歲			V	V	V	V	V	資訊科技 / 醫療保健
陳武昌 / 董事	男	61-70 歲	V		V	V	V	V		非日常生活消費品 / 資訊科技
洪永城 / 董事 *	男	61-70 歲			V	V	V	V		金融服務 / 日常消費品商品零售
邱平和 / 董事	男	71-80 歲			V	V	V	V		資訊科技 / 教育服務
陳信佐 / 董事	男	<60 歲			V	V	V	V		資訊科技 / 醫療保健
許介成 / 董事	男	<60 歲					V	V	V	金融服務
謝發達 / 獨立董事	男	71-80 歲		9 年以下	V	V	V	V		金融服務
黃志鵬 / 獨立董事	男	71-80 歲		9 年以下	V	V	V	V		資訊科技 / 公用事業
吳琮璿 / 獨立董事	女	61-70 歲		3 年以下	V	V	V	V	V	金融服務 / 資訊科技 / 化學製品 / 食品

※1. 本屆董事會為第十九屆，任期為 2022 年 6 月 27 日至 2025 年 6 月 26 日。

2. 洪永城董事已於 2024 年 8 月 19 日解任。

3. 完整董事會成員背景資料、學經歷、進修情形、會議運作情形、其他公司任職狀況皆已主動公布於公司年報、官網及公開資訊觀測站內，請參閱 2024 年報貳、公司治理報告 - 一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料。

4. 董事會多元化背景組成，請參閱 2024 年報貳、公司治理報告 - 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。

5. 依《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》規定，獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事不得逾 3 家。本公司董事成員兼任其他公開發行公司獨立董事家數，請參閱 2024 年報貳、公司治理報告 - 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 2024 年報




▲ 金寶電子董事會成員

董事會運作情形

本公司董事會至少每季召開一次會議，依本公司《公司章程》及《董事會議事辦法》、《公司法》、《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，若有涉及董事自身利益，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，並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	<ul style="list-style-type: none">• 2024 年共召開 5 次董事會議，討論公司重要營運事項及各季度 / 年度財務報告。• 2024 年董事實際出席率超過 94% 以上。
 永續議題討論	<ul style="list-style-type: none">• 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、與公司治理等 3 大面向領域，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	<ul style="list-style-type: none">• 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。

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，2024 年一般董事酬金佔財務報告內所有公司稅後純益之比例 1.94%，獨立董事酬金佔財務報告內所有公司稅後純益之比例 0.37%。

※ 相關資訊請參閱 2024 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 3 位獨立董事謝發達、黃志鵬與吳琮璿組成，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。2024 年共召開 5 次，審計委員實際出席率為 100%。

※ 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 2024 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 3 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。2024 年共召開 3 次薪酬委員會，薪酬委員實際出席率為 100%。

※ 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 2024 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

本公司為推展永續發展相關工作，已於 2023 年 9 月 7 日董事會決議通過，成立永續發展委員會，並通過《永續發展委員會組織規程》。永續發展委員會成員由董事陳威昌擔任召集人，並由 3 位獨立董事擔任委員，共設有 4 席委員。2024 年共召開 2 次，永續發展委員實際出席率為 100%。

※ 永續發展委員之專業資格與經驗、永續發展委員會之職責、運作情形、及決議結果，請參閱 2024 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

本公司為健全風險評估及強化管理能力，於 2024 年 11 月 12 日董事會決議通過，設置風險管理委員會，並訂定《風險管理政策及程序》。風險管理委員會成員由獨立董事謝發達擔任召集人，並由董事許勝雄、陳威昌、及獨立董事黃志鵬、吳琮璠擔任委員，共設有 5 席委員。2024 年共召開 1 次，風險管理委員會實際出席率為 100%。

※ 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 2024 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

2024 內部績效評估成果

評估期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 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	4.82	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	4.81	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	4.92	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	4.91	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)

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司訂有《董事會暨功能委員會績效評估辦法》，自 2021 年起開始實施董事會自我評鑑，每年定期 1 次對董事會、董事會成員、各功能性委員會 (審計及薪資報酬委員會) 進行內部績效評估，自 2023 年起至少每 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。2024 內部績效評估結果將於 2025 年 3 月 12 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。

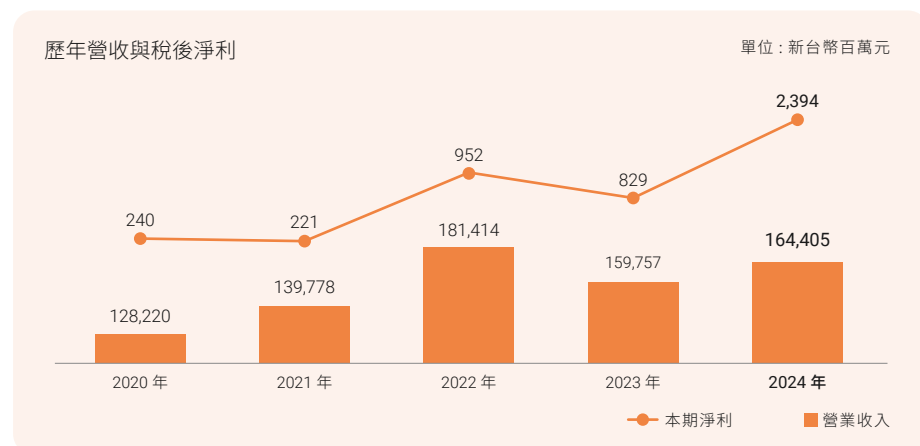
※ 績效評估詳細結果，請參閱 2024 年報貳、公司治理報告-三、公司治理運作情形-(一) 董事會運作情形

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 2024 年合併營收為 164,405 百萬元，較 2023 年增加 2.91%，在持續進行產品組合上的汰弱扶強及組織上的精實管理後，2024 年營業費用較 2023 年下降了 13.02%。由於大環境的不確定性，連帶影響了匯率的波動，但在透過集團資金運用、匯兌避險及全球租稅規劃等方式，相較於 2023 年，2024 年的業外收支也帶來新台幣 578,731 千元的效益。2024 年合併稅前淨利 3,092 百萬元，較 2023 年增加 165.71%。2025 年 3 月 12 日董事會特別決議通過，秉持穩定股利政策，2024 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 54%。



激勵制度與永續績效的連結

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。

公司接班計畫

本公司已啟動接班計畫，培育專業經理人輪調關係企業及本公司各項重要職位，並擔任本公司董事使其熟悉董事會運作。集團內高階經理人人才濟濟，高階經理人須參與集團舉辦 1 年 2 次之教育訓練及參與 4 次決策會議，另外也透過輪調、外派等方式歷練培養具潛力之專業人才，藉以發掘全方位人才，有計畫、有目標地強化未來經營團隊。目前總經理及集團總執行長即由集團內高階經理人轉調升任，接班計畫持續進行中。

股東會運作

金寶電子重視投資人間的互動和溝通管道，透過股東會促使公司營運更具前瞻性，促進公司永續發展。2024 年公司召開股東會 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，供利害關係人查閱。

※ 股東會主要決議事項、會後執行情形，請參閱金寶電子 2024 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





3.2 誠信經營與法令遵循

誠信經營與道德規範

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

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

2024 誠信經營實踐及管理作為

對象	相關政策 / 要求 / 合約	管理作為
 董事會	<ol style="list-style-type: none">董事會議事規範董事會相關規章道德行為準則誠信經營守則公司誠信經營作業程序及行為指南	<ol style="list-style-type: none">所有董事皆已簽署《誠信經營聲明書》訂定利益迴避制度，確保在涉及可能損害公司利益的事項與，與其有利益關係的人不得參與討論或表決，以保障公司及股東利益。2024 年董事及經理人購買責任保險，保險金額為美金 3,000 萬元，保障全體股東權益並降低公司經營風險。
 管理階層 / 員工	<ol style="list-style-type: none">道德行為準則誠信經營守則公司誠信經營作業程序及行為指南金寶集團行為規範	<ol style="list-style-type: none">要求所有員工簽署《保密及廉潔聲明書》所有經理人皆已簽署《誠信經營聲明書》2024 年共 1,103 位員工參與【誠信正直邁向卓越】教育訓練，共計 1,103 小時2024 年共 1,114 位員工參與【保密義務及廉潔義務教育訓練】，共計 557 小時2024 年共 1,129 位員工參與【反盜版軟體教育訓練】，共計 1,129 小時2024 年共 1,079 位員工參與【機密資訊分級辦法】，共計 539.5 小時金寶電子官網設有舉報信箱，確保員工有明確申訴管道。2024 年度執行情形於 2025 年 4 月之董事會呈報，公司持續向員工宣導「誠信」經營理念，強化「誠信經營作業程序及行為指南」各項措施
 客戶	<ol style="list-style-type: none">RBA 責任商業聯盟準則及其他國際及行業準則保密合約及代工合約其他商業合約	<ol style="list-style-type: none">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。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。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。金寶電子將依據金寶集團行為規範進行自我約束。金寶電子將依據內部機密資訊分級辦法，按不同機密層級，除員工入職時需簽署之一般保密協議外，必要時將要求員工按個別專案需求，簽署相對應之保密協議。金寶電子官網設有舉報信箱，確保客戶有明確申訴管道。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	<ol style="list-style-type: none">RBA 責任商業聯盟準則及其他國際及行業準則保密合約及採購合約其他商業合約供應商行為準則	<ol style="list-style-type: none">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。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。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。

反貪腐及反賄賂

金寶電子已針對全球不同地區的員工制定多國語言版本的《反貪腐及反賄賂政策》，由總經理室公告並公布於官網，建立明確統一規範。我們秉持不接受不正當利益的餽贈或特殊款待的原則，並期待我們的客戶、供應商、商業夥伴及其他相關方與我們一同理解並支持金寶電子的誠信核心價值。我們嚴格要求所有員工絕不接受任何形式的賄賂，或其他不正當利益。全體及新進同仁也必須參與保密義務與廉潔教育訓練，以加強員工對於遵循道德準則的認識和執行。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，合作廠商不得對本公司員工或親友進行賄賂，若有因違反道德規範而造成損害者，本公司將依據合作廠商簽署的協議進行追償，並可能採取必要的法律行動，包括終止合作等處罰措施。

此外，我們也建立申訴窗口 (response@kinpo.com.tw)，接受並調查任何潛在的貪腐和賄賂行為，同仁及商業夥伴發現有任何違反反貪腐及賄賂政策行為，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動。



◀ 金寶電子反貪腐及反賄賂政策

法規遵循與成效

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

個人資料 (隱私權) 的保護

在蒐集個人資料時，我們也遵守各國法令規定，確保合法性和隱私保護。

本公司將制定資料保護政策，以表達對每個人（包括員工、客戶和客戶）隱私的尊重和保護的堅定承諾。對於個人資料保護的法律和道德義務，本公司承諾：

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

2024 年並未發現任何重大 (罰款超過新台幣 100 萬元) 違反商業道德、個人資料保護、公平競爭、智慧財產權、人權或相關環境保護的事件，為確保誠信經營和法令遵循能有效執行，我們將持續加強員工教育訓練，以確保所有員工了解並遵守相關政策和法規。

範疇	內容說明	管理方式	2024 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. 2024 年共 1,103 位員工參與【誠信正直邁向卓越教育訓練】，共計 1,103 小時。 2. 2024 年共 1,114 位員工參與【保密義務及廉潔義務教育訓練】，共計 557 小時。 3. 2024 年共 1,129 位員工參與【反盜版軟體教育訓練】，共計 1,129 小時。 4. 2024 年共 1,079 位員工參與【機密資訊分級辦法】，共計 539.5 小時。 5. 未接獲由正式管道舉發之貪腐和賄賂事件。
反托拉斯行為	涉及限制競爭、損害市場公平性、操縱市場價格或控制市場份等行為。	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。	未有發生歧視、違反童工勞動事件。
隱私權的保護	個人資料和隱私資訊不受非法收集、使用、存儲、處理或分享的權利和措施。	1. 強化資安風險管控作業，避免員工、客戶及配合廠商之敏感資訊外洩。 2. 在新進人員教育訓練時，提供個資法的宣導。	未有發生違反隱私權事件。
智慧財產權的保護	保護自身智慧財產權、合法利用智慧財產權、防止從事任何侵犯他人智慧財產權的行為。	1. 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，並由執行長簽屬公告，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. 定期與資訊處共同舉辦反盜版軟體教育訓練課程。	未有發生違反智慧財產保護權事件。

檢舉人制度與檢舉保護

同仁或商業夥伴若於工作場所遭遇非法、違反道德行為準則、或貪腐和賄賂的行為，得依正當檢舉管道提出陳報或檢舉。金寶電子設有檢舉信箱，並在《舉報處理程序》中訂有具體的檢舉管道、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。2024 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。

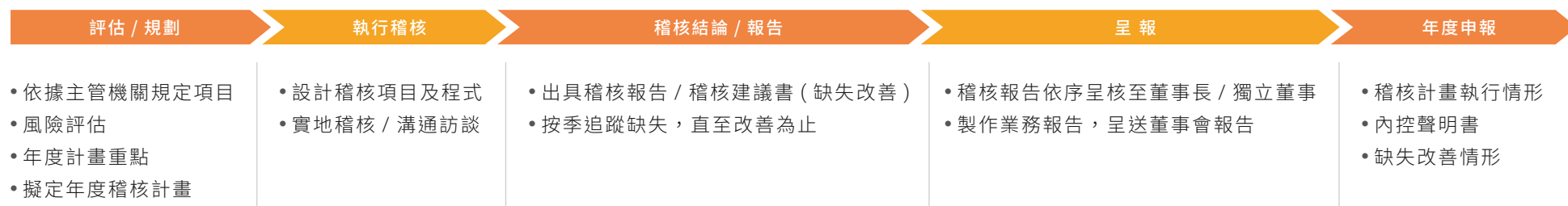
金寶電子檢舉信箱：response@kinpo.com.tw

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，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 2024 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。

內控與稽核流程



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

※ 審計委員會報告及溝通事項，請參閱 2024 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

3.3 風險管理

金寶電子於 2022 年經董事會核定風險管理政策，確立以風險報酬衡平為核心的管理原則，在追求營運成長的同時審慎評估風險對企業永續發展之整體影響。面對近期之新興風險，本公司將動態管控與即時應對機制導入風險管理政策之中，逐步強化公司治理結構。



▲ 金寶電子風險管理
政策及程序

風險管理委員會組織架構

本公司之風險管理組織架構，係以董事會作為風險管理最高治理單位，另設置隸屬於董事會之風險管理委員會，進行風險管理相關運作機制之監督，並指派風險管理推動與執行小組，協助風險管理委員會規劃、執行與監督風險管理相關事務，風險管理組織各角色之詳細權責內容，請參閱《金寶電子風險管理政策及程序》。風險管理委員會每年至少召開二次，並得視需要隨時召開會議，2024 年 11 月風險管理委員會升級為功能性委員會，並將於 2025 年 3 月 12 日董事會呈報風險管理委員會議事錄。



風險類別與管理範疇

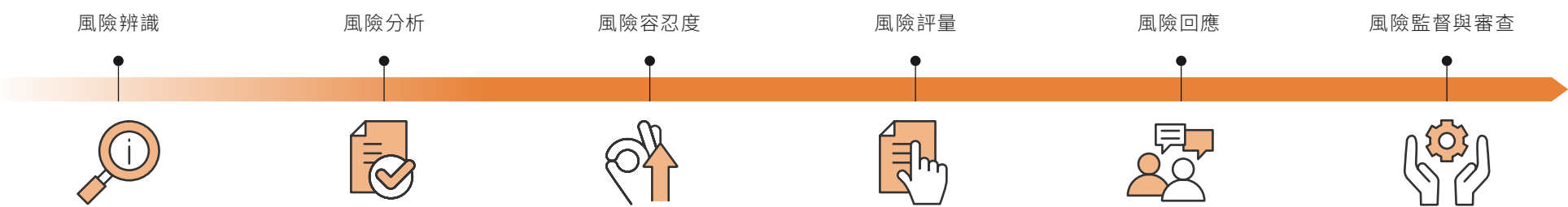
推動與執行風險管理的單位，須考量企業永續發展後，分析公司自身的風險，並辨識風險來源與類別。此外，也須對各類別的風險進行情境分析，定期檢討。而風險的偵測、評估、及管理過程，必須涵蓋與公司營運相關之環境、社會、及公司治理等議題。本公司的風險類別包含策略風險、營運風險、財務風險、及其他風險，相關定義及種類如下表所示。

風險類別	風險定義及種類
策略風險	因企業營運環境改變或不適當策略而產生損失之風險。
營運風險	因生產製造及產品研發、產品及原物料價格、市場結構及需求、產業發展及競爭、人才招聘、法令遵循等風險。
財務風險	通貨膨脹、融資、投資、流動性管理、匯率、利率避險、稅務、信用、租賃及重大資本支出等。
其他風險	除上述風險外，該風險將可能致使公司蒙受企業營運重大衝擊者，如：資訊安全風險、反托拉斯風險、誠信風險、地緣政治風險、氣候變遷風險（如淹水、颱風、乾旱及高溫等）、生物多樣性風險、其他新興風險等。

風險管理程序

本公司為強化企業風險管理，建構風險管理的機制與流程，透過風險辨識、分析、容忍度、評量、回應、監督與審查六大流程，管理公司所面臨之風險類別，如策略風險、營運風險、財務風險、及其他風險。

各單位依業務目標與職掌辨識風險，分析風險事件發生機率及影響程度，由執行單位擬定風險容忍度，衡量公司可承受的風險限額。針對風險容忍度，也須提出相對應的風險等級與回應方式，作為風險評量與回應的依據。而各項風險事件，也須提出相關處理計畫，定期監督與審查，確保風險管理流程與對策能持續有效運作。風險管理的相關資訊，除了依主管機關規定揭露之外，亦同步揭露於年報及公司官網。



新興風險的管理與因應措施

新興風險項目	風險描述	重要性與衝擊	管理方針與因應措施
供應鏈韌性與地緣政治風險	全球供應鏈受美國關稅政策、地緣政治及原物料價格波動影響，可能導致供應不穩與交付延宕。	供應鏈中斷或成本上升將影響營運持續性與市場競爭力。	<ul style="list-style-type: none">• 全球產能與供應鏈多元化。• 強化供應商管理與多元採購。• 推動智慧與綠色製造。
資訊安全與數位轉型風險	數位化提升資安威脅 (如勒索病毒、資料外洩、系統中斷)；轉型不足將限制效率與競爭力。	資安事件可能導致營運中斷與聲譽受損；數位轉型不足則影響效率與長期競爭力。	<ul style="list-style-type: none">• 依循 ISO 27001 建立資安管理制度。• 定期弱點掃描、滲透測試與演練。• 員工資安訓練。• 投資數位化、智慧製造與雲端系統。

金寶電子重大風險及管理政策

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

重大議題	風險評估項目	說明	因應策略	機會	對應章節
 環境	環境衝擊	當風險發生時，導致公司生產中斷，無法正常營運，造成人員及財產的損失。	本公司以環境永續為目標，導入 ISO14001 環境管理系統，確保產品生產製作過程不會對環境造成污染，符合法規的要求，同時也建立 ISO 50001 能源管理系統，提升能資源使用的效率，減少溫室氣體的排放，並透過 PDCA 系統化的管理措施，有效降低營運過程對環境的衝擊。	跨足綠色領域，增加再生能源使用量，減少碳排放量生產。	Chapter 5 環境永續
	氣候變遷		1. 以行動支持國際倡議與國家政策，並將氣候變遷議題納入公司風險鑑別範圍，2022 年簽署成為 TCFD Supporter，並於同年導入 TCFD 架構，鑑別氣候變遷所帶來的風險與機會，並制訂因應策略，以減緩及調適氣候變遷可能帶來的衝擊。 2. 透過 ISO 14064 溫室氣體盤查，建立可信的數據基準，作為提交 SBTi 減量目標的依據。2024 年全球廠區 100% 取得 ISO 14064 證書。本公司於 2022 年 9 月提交 SBTi 承諾信，並於 2024 年 9 月通過減量目標審查。	推動綠色製造，持續採用新技術，提升能源使用率，減少溫室氣體排放。	
 社會	職業安全	因違反法規而導致風險發生，嚴重時造成人員受傷，可能使社會大眾及供應鏈夥伴，對公司產生負面觀感及評價。	1. 透過 ISO 45001 職業健康安全管理驗證，主動加強傷害預防措施，並改善不良的健康狀況。 2. 每年定期舉行安衛、緊急應變、及消防訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。	遵守國際公約及各國法令，打造安全工作環境，營造幸福職場。	8.5 員工健康
	人權風險		1. 針對法規面，確保勞工政策符合國內外人權公約及當地政府之法規要求。 2. 針對勞資關係，定期召開勞資會議，雙方針對人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。	建立友善包容職場，讓員工有機會展現潛能，獲得合理的薪資報酬，營造良好雇主形象。	8.1 人力資源 管理政策
 治理	營運中斷	影響到員工及設備安全，導致營運中斷。	評估可能影響員工、設備環境等影響營運進行的緊急事件（如疫情危害、火災或風災等），先行制定防範措施，減少其發生頻率。	妥善管理營運風險，可以保護我們的重要資產 - 員工，同時增加利害關係人對金寶電子的營運信心，對供應商及客戶而言，可確保在商業上的合作受到保障。	Chapter 3 公司治理
	利率變動	放款及應收款的浮動利率投資、固定利率及浮動利率借款。	針對財務報導期間結束日之利率暴險項目，包括浮動利率投資及借款，並假設持有一個會計年度，當利率上升 / 下降十個基本點，分析對金寶電子的損益影響程度。	預測利率波動對財務造成的衝擊影響。	
	匯率變動	與營業活動（收入或費用所使用的貨幣與本公司功能性貨幣不同時）及國外營運機構淨投資有關。	定期檢視非功能性貨幣計價的資產及負債的差異，以遠期外匯合約管理匯率風險，遠期外匯合約金額係依據金寶電子各幣別資金需求部位為準。	有效控制匯率波動，對現金流及資產價值的影響。	
	資訊安全	導致公司重要資產流失，甚至營運中斷、財物受損，影響永續根基。	1. 建置國際標準資訊安全管理系統 (ISMS)，並升級至 ISO 27001:2022 認證。 2. 加強員工資安意識培訓，提升員工對資安風險辨識與應對能力，降低內部安全隱患。 3. 強化網路異常監控，導入先進的網路偵測與回應機制，提升對潛在威脅的即時監測與應變能力。 4. 建立異地備援與營運持續計畫，因應全球數位安全環境與區域性風險，維持關鍵系統穩定運作。	謹守資安政策，定期檢核資安系統有效運作，建立穩固有效的客戶形象。	

3.4 資訊安全管理

2025-2027 資訊安全推動目標

2025	2026	2027
<ul style="list-style-type: none">• 持續輔導各廠區 ISO 27001 合規。• 評估廠區 IEC 62443 認證。• 安全資訊與事件管理平台。• 推動特權帳號管理系統。• 推動雲端安全防禦平台。• 電子郵件社交工程演練 (通過率 99.5%)。	<ul style="list-style-type: none">• 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。	<ul style="list-style-type: none">• 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。

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。

本公司已於 2021 年取得 ISO 27001 資訊安全認證，並於 2024 年通過英國標準學會 (British Standards Institution, BSI) 外部稽核續審驗證，成功將資訊安全管理系統升級至 ISO 27001:2022 國際標準。我們執行資訊安全風險管理作業自評並持續改善，內容包含緊急應變、系統復原、資訊業務回復相關作業，亦通過國際大廠客戶資安管理年度例行稽核作業，以達到公司資訊系統持續營運的目標。

資訊安全委員會組織

資訊安全委員會由總經理或其指派之主管擔任主任委員組成，主任委員為資安長，每年至少召開管理審查會議 1 次，必要時得召開臨時會議。2024 年資訊安全執行成果將於 2025 年 4 月 2 日董事會呈報。

金寶電子資訊安全委員會架構



資安管理項目

網路防護

- 建置廠區 XVR 網路監控系統，強化廠區資安防護能力
- 建置集團應用防火牆 (WAF) 與 DDoS 防護機制
- 電子郵件 APT 防禦，有效攔阻外部資安威脅
- 台灣電腦網路危機處理暨協調中心資安情資聯防

定期檢測

- 電子郵件社交工程演練，提高員工資安意識
- 第三方網路滲透測試，識別潛在風險與優化配置
- 外寄郵件定期查核，降低機敏資訊外洩風險
- 資訊資產價值盤點，鑑別風險訂定持續營運計畫

硬體防護

- 網路設備 / 伺服器升級
- 主機 / 網站弱點定期掃描

集團聯防

- 定期集團 IT 會議
- 資安新聞週報
- 資安情資通報

軟體防護

- NGAV 防毒軟體 / 主機雙 MDR 端點安全偵測機制
- 合規軟體清查平台，強化軟體使用授權監控

系統管理

- 持續推動 ISO 27001 資訊安全管理制度



2024 年資訊安全管理績效

在 2024 年，我們持續將資訊安全管理視為核心任務，並在多方面取得顯著成效。所有客戶相關的資安要求均已全面落實，並針對稽核作業提供透明且及時的回應，涵蓋各廠區的生產運營環境，進一步鞏固客戶對我們的信任。資安事件的監控與處理也是資安管理的重點項目，我們持續優化風險管理機制，對潛在威脅進行及時監測與應對，全年未發生任何具影響性的資安事件。

為降低資訊安全事件及營運活動中斷的風險，每年除了定期執行持續營運計畫演練，2024 年更進行網路滲透測試演練，主動檢測系統與網路的安全漏洞，全面評估防護措施的有效性，確保系統韌性和穩定性。我們持續強化員工資安意識，電子郵件社交工程演練通過率從 95.6% 提升至 99.43%，充分反映同仁們在應對釣魚攻擊等威脅時有更高的警覺性與應變能力。2024 年首次舉辦「資安創意徵選活動」，共選出 30 件得獎作品，透過同仁的腦力激盪與創意發想，進一步將資訊安全意識深植於企業文化之中。我們也進行 2024 年度員工資安問卷調查，共有 550 位同仁參與，蒐集到 207 則反饋建議。透過各項強化措施，除了能確保公司的資安文化更加牢固，也彰顯公司對於資安管理的高度承諾。

2024 年未發生任何網路攻擊或資安事件導致公司業務及營運產生重大不利影響，也未涉入任何相關的法律案件或監管調查。

網路異常即時監控系統

墨西哥 & 菲律賓廠區 完成導入



集團資安情資聯防

7 次
重大情資通報

23 次
資安情資分享

33 次
資安新聞週報分享

資訊安全教育訓練

550 位
同仁反饋資安問卷

30 件
資安創意徵選得獎作品

18 次
EDM 與資安影片宣導

電子郵件網路防護

攔阻惡意檔案郵件

14,011 封

攔阻惡意網址郵件

214,630 封

具影響性資訊安全

0 事件



社交工程演練通過率

99.43%



導入資訊安全管理制度

升級 ISO27001:2022 並取證

泰國廠區 完成導入並於7月取證

3.5 稅務政策

稅務政策

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

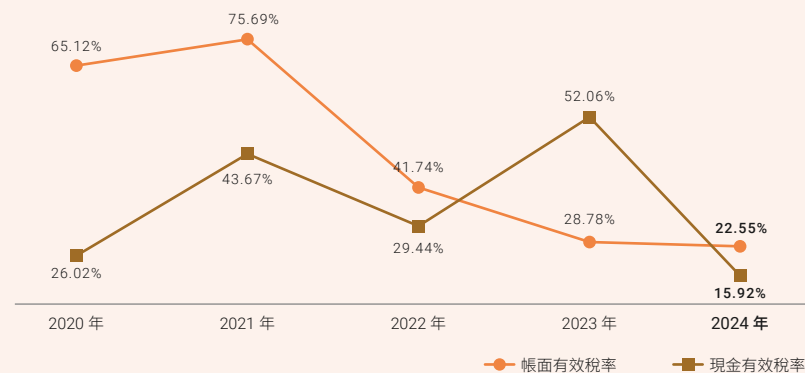
1. 法令遵循原則：遵循營運所在地稅務法規與立法精神，並誠實申報完納稅捐，善盡納稅義務責任。
2. 資訊透明原則：依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
3. 常規交易原則：關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布之國際公認移轉訂價準則。
4. 積極溝通原則：與稅務機關建立互信及互相尊重的溝通關係。
5. 決策全面原則：公司的重要決策皆考量租稅的影響。
6. 合法節稅原則：使用合法及透明的節稅獎勵，不以避稅為目的使用避稅天堂或低稅率國家進行租稅規劃。
7. 風險管控原則：制定及執行稅務政策時，評估相關風險，並採取妥適措施。

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。

歷年有效稅率

單位：%

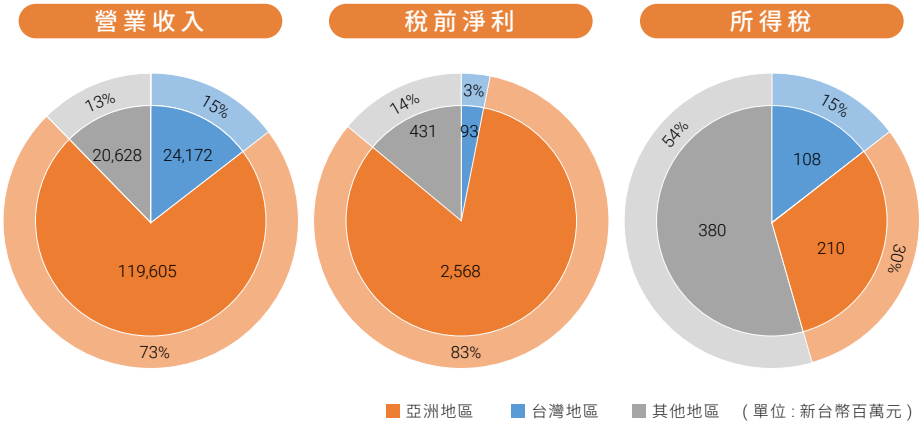


2024 國別稅務資訊

租稅管轄區	名目稅率	集團成員	主要營業活動
台灣	20%	金寶電子工業股份有限公司	投資控股、製造及銷售
		三緯國際立體列印科技股份有限公司	投資控股及銷售
		泰金寶電通股份有限公司	母公司支援服務
		冠寶科技股份有限公司	製造及銷售
		凱碩科技股份有限公司	產品設計、製造及銷售
		新加坡商泰金寶精密股份有限公司 台灣分公司	總公司支援服務
		新金寶資產管理股份有限公司	投資控股
巴西	34%	Cal-Comp Industria e Comercio de Eletronicos e Informatica Ltda.	加工製造及銷售
		Cal-Comp Industria de Semicondutores S.A.	加工製造及銷售

租稅管轄區	名目稅率	集團成員	主要營業活動
英屬 維京群島	0%	Kinpo International Ltd.	投資控股
		Logistar International Holding Co., Ltd.	投資控股
		Ranashe International Ltd.	投資控股
		CastleNet Technology (BVI) Inc.	投資控股
開曼群島	0%	Lipo Holding Co., Ltd.	投資控股
		Cal-Comp Semiconductor Ltd.	投資控股
		Cal-Comp Precision Holding Co., Ltd.	投資控股
中國	25%	金寶電子(中國)有限公司	製造及銷售
		泰金寶光電(蘇州)有限公司	製造及銷售
		泰金寶精密塑膠(東莞)有限公司	製造及銷售
		麗智電子(昆山)有限公司	製造及銷售
		麗智電子(南通)有限公司	製造及銷售
		昆山沛丰網絡有限公司	製造及銷售
		工信智寶(北京)科技發展有限公司	銷售
		泰金寶光電(岳陽)有限公司	製造及銷售
		新金寶高端智能科技研發(岳陽)有限公司	製造及銷售
		泰金寶精密(岳陽)有限公司	製造及銷售
日本	16.55%-25.59%	XYZprinting Japan, Inc.	銷售
馬來西亞	24%	Cal-Comp Precision (Malaysia) Sdn. Bhd.	製造及銷售
		Cal Comp Malaysia SDN. BHD	製造及銷售
墨西哥	30%	Cal-Comp Electronics de Mexico Co., S.A. de C.V.	製造及銷售

租稅管轄區	名目稅率	集團成員	主要營業活動
菲律賓	25%	Kinpo Electronics (Philippines), Inc.	製造及銷售
		Cal-Comp Precision (Philippines) Inc.	製造及銷售
		Cal-Comp Technology (Philippines), Inc.	製造及銷售
		Confiar Land Corp.	土地房產買賣及租賃
新加坡	17%	Kinpo International (Singapore) Pte. Ltd.	投資控股
		Cal-Comp Precision (Singapore) Limited	投資控股及採購
泰國	20%	泰金寶科技股份有限公司	投資控股、製造及銷售
		Cal-Comp Precision (Thailand) Limited	製造及銷售
		XYZprinting (Thailand) Co., Ltd.	銷售
		Cal-Comp Automation and Industrial 4.0 Service (Thailand) Co., Ltd.	製造及銷售
美國	21%	XYZprinting, Inc.	銷售
		Cal-Comp Electronics (USA) Co., Ltd.	製造及銷售
		Cal-Comp USA (San Diego), Inc.	製造及銷售



3.6 品質管理

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

金寶電子品質政策



提供顧客滿意之
產品與服務



第一次
就把工作做對



對品質持續追求
進步與超越

品質管理

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

品管策略

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

教育訓練

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

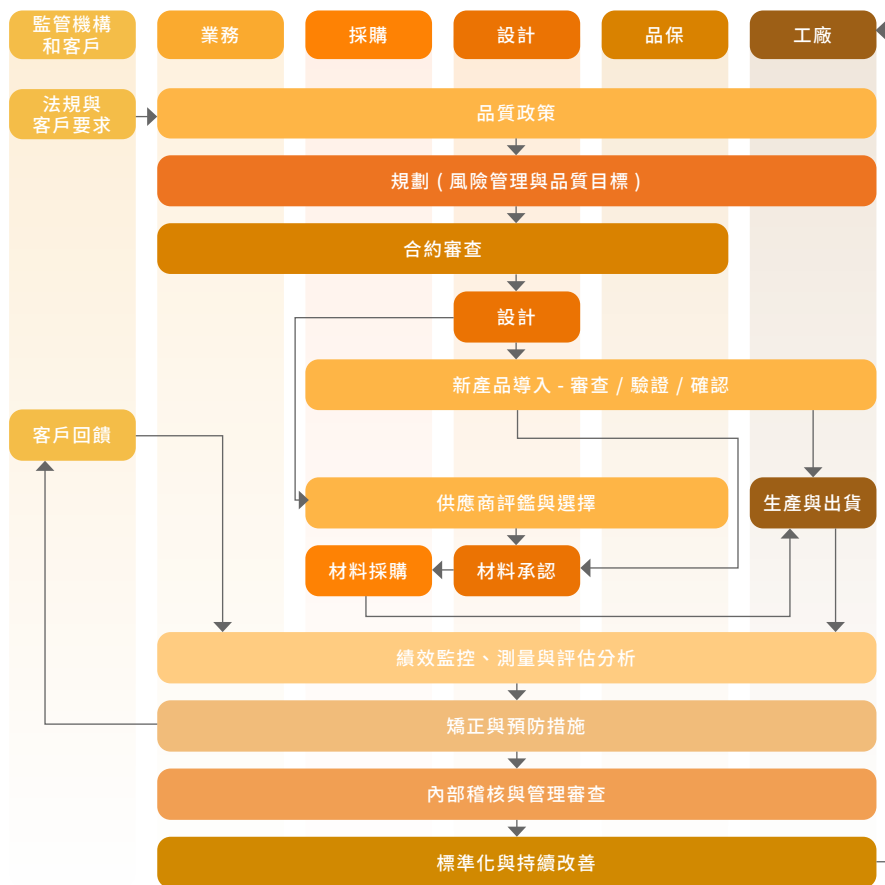
2024 年品質教育訓練成果

課程名稱	受訓人員	受訓人數 (人)
品質與有害物質以及企業社會責任系統簡介	新進同仁	116
六標準差黃帶線上培訓系列課程	新進同仁	116
3rd Party Report 判讀訓練與法規介紹_2 梯次	事業部所屬主管與同仁	249
8D 問題分析與對策	事業部所屬主管與同仁	25
PDCA	事業部所屬主管與同仁	28
風險評估作業及工具	事業部所屬主管與同仁	72
DMP-ISO 文件程序系統介紹	事業部所屬主管與同仁	40
供應商評鑑系統作業說明	事業部所屬主管與同仁	38

管理系統運作

金寶電子以 ISO 9001 品質管理系統的架構為基礎，確保產品在生產週期至出貨的每一個階段，都確實受到品質管控。隨著產品種類增加，為符合不同產業的要求，也逐步納入通訊產業 TL 9000、汽車業 IATF 16949、醫療器材 ISO 13485、及航太業 AS 9100 等品質管理系統驗證。我們按計畫進行每年度兩次的內部稽核及一次的第三方外部稽核活動，透過驗證以確保品質管理系統符合 ISO 9001 要求。2024 年未因違反任何產品或服務法規而導致罰款、警告的違規事件，無違反自願性規約的事件，亦未發生嚴重之品質瑕疵而造成大量召回產品之事件。

品質與有害物質管理流程圖



PLM 產品生命週期管理

金寶電子除了持續推動工業 4.0 數位轉型，自 2022 年起導入產品生命週期管理 (PLM) 系統，2023 年已正式上線，並同步導入金寶電子及關係企業。PLM 系統管理新產品的開發作業流程，藉由源頭管理模式，整合各單位提供的產品資訊，有效協調全球、跨部門開發團隊的工作，掌握設計品質及時程，提升溝通和協作的效率。

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



PLM專案

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

建立統一的
研發資料管理平台

1. 標準與統一流程的管理平臺

以系統整合串聯
產品相關資訊

2. 實現可重用性與資料集中管理

改善產品開發
作業流程

3. 管控產品歷程與版本記錄

資料轉檔

4. 系統執掌重新定位與整合



04

INNOVATION R&D

研發創新

P.044 4.1 研發與綠色設計

P.047 4.2 研發專利



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

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

4.1 研發與綠色設計

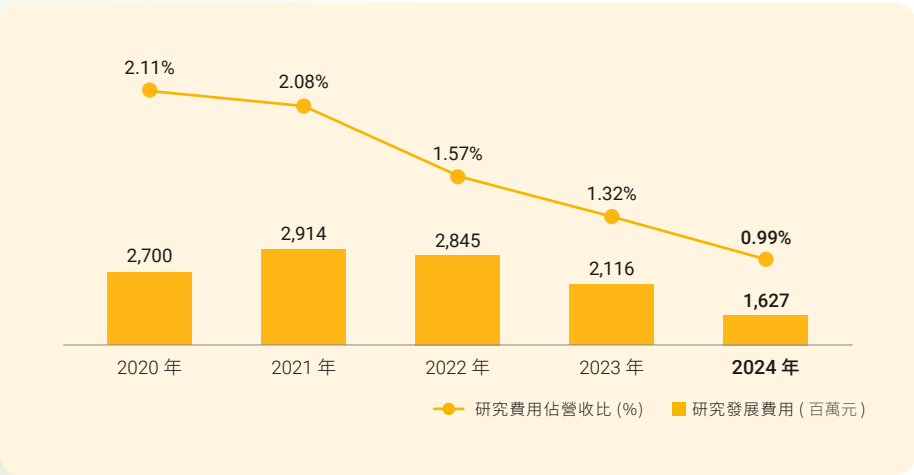
金寶電子以「創新、超越」為核心，基於深厚的專業代工實力，持續關注產業發展，注入研發能量以因應科技發展和生活型態改變趨勢下的生產需求，不斷創新研發。集團近年皆投入大量資源累積創新能量，2024 年總計投入新台幣 1,627 百萬元於研發費用，佔 2024 年營收的 0.99%，研發技術人員共 3,674 人。



2020-2024 年研發費用與人員

年度	2020	2021	2022	2023	2024
費用 (百萬元)	2,700	2,914	2,845	2,116	1,627
佔營收比例 (%)	2.11	2.08	1.57	1.32	0.99
研發技術人員 (人)	4,178	4,977	5,115	4,112	3,674

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

短期目標

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

中期目標

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

長期目標

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

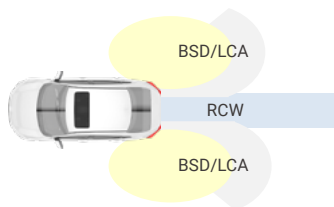
Digital side-view mirror



2 wheelers Cluster/
In-Vehicle Infotainment



Multi-function mmWave radar



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

Digital Instrument Cluster for 4
wheelers Smart Cockpit



Long range mmWave Radar



2025

2026

2027

2028

Indoor/Outdoor camera

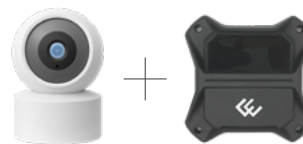


- Lower power consumption.
- Instant response time.
- Cost competitiveness.

Matter bridge/gateway



Outdoor camera with mmWave Radar



Home security and house care

2024 年產品綠色設計成果

金寶電子致力於環境永續，從產品設計、生產、包裝、販售與服務，持續朝節省能源等環保理念前進。為因應永續發展趨勢，綠色產品設計以「導入低碳產品，邁向循環經濟」作為中長期目標，2024 年綠色設計成果以永續材料、綠色包裝與運輸、包裝重複使用等面向呈現。

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。
- 以紙板替代保麗龍。
- 透過設計，減少包裝紙板使用。

3. 包裝重複使用

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

4. 綠色運輸

- 提升棧板堆疊量 15%，減少運輸趟次及運費成本。

2024 年產品綠色設計成效

總減碳量	節省之材料重量
74,586 tCO ₂ e	27,794 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 2024 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，2024 年原生塑膠使用量共 53,215 公噸，再生塑膠使用量 27,813 公噸。

符合生態標章產品

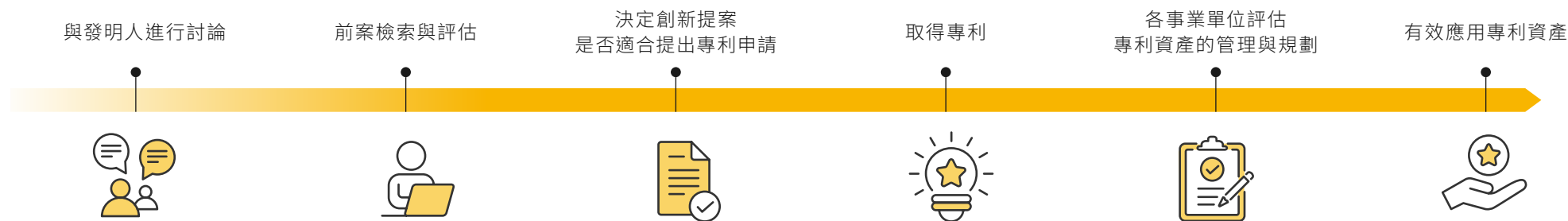
美國能源之星 (ENERGY STAR) 認證為全球最嚴格的能源效率計畫，符合能源之星的產品，除了能節省更多能源成本外，相較於其他產品也更具有競爭優勢。金寶電子因應客戶要求，特定產品線的產品，已通過能源之星的認證，並標記於產品機身。除了能源之星以外，亦有其他產品取得具可回收性的生態標章。2024 年取得生態標章的產品營業額，占總營收 23.03%。



4.2 研發專利

在資訊時代，智慧財產權被稱為「二十一世紀的貨幣」，為有效管理公司的智慧財產權，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

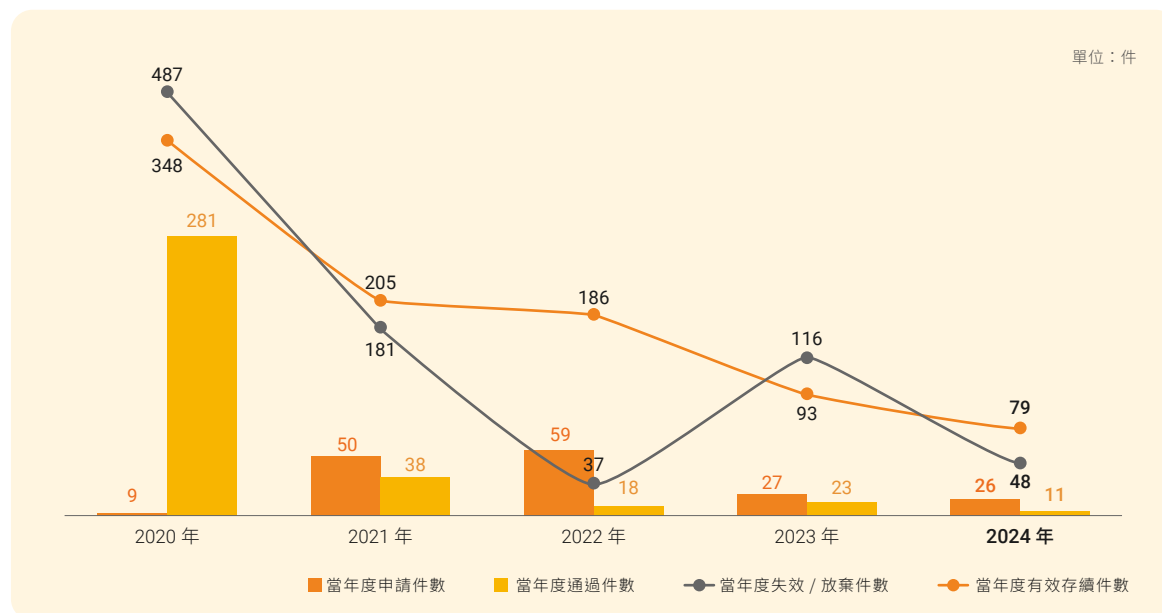


專利保護與控管

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。2024 年專利申請件數共 26 件，通過件數共 11 件，有效存續件數共 79 件。



歷年專利申請、通過與存續件數



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

專利策略所展現的效益

1. 鼓 勵 研 發：利用獎勵制度激發同仁創意，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。
2. 研 發 能 力 體 現：金寶電子技術研發能力，可藉由專利被體現，於展現技術能量的同時，亦可同時獲得專利的保護。
3. 企業競爭力與永續：金寶電子的優良產品，除了產品本身的優勢外，再搭配專利權的保護，才能持續維持企業競爭力，與確保企業永續發展。
4. 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。
5. 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。
6. 交 互 授 權 籌 碼：作為與其他公司談判的籌碼，於談判時兩造可考慮以交互授權彼此專利的方式，達到雙贏的結果。
7. 額 外 收 益：可將專利授權給其他企業使用，進一步收取權利金，或將專利轉讓與其他企業，收取專利轉讓費用，為金寶電子創造額外的經濟效益。

金寶電子智慧財產權發展





05

ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY

環境永續

P.051 5.1 氣候變遷風險與管理

P.060 5.2 溫室氣體管理

P.063 5.3 能資源管理

P.067 5.4 生物多樣性



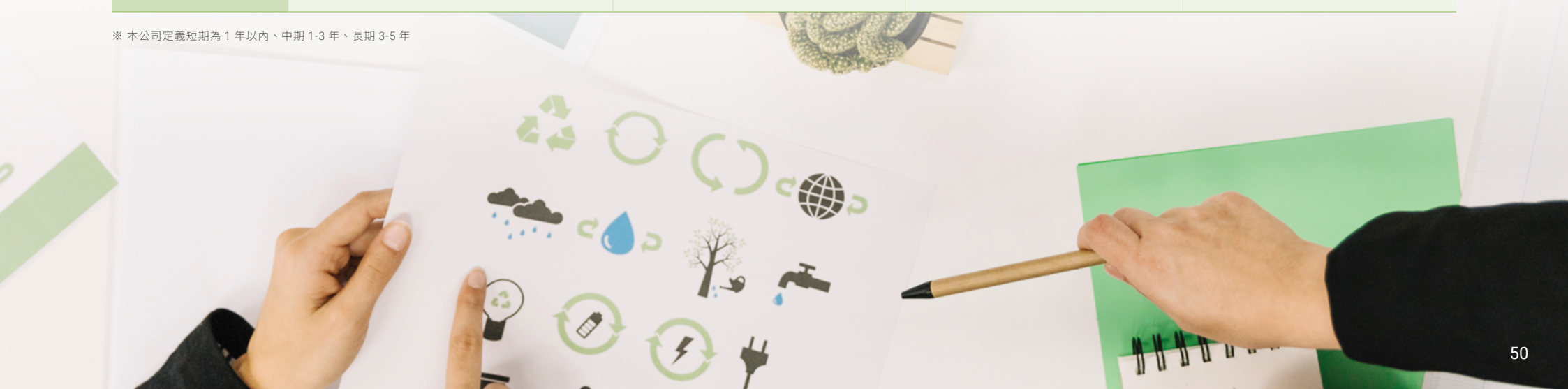
隨著永續議題多元發展，利害關係人所關注環境永續的焦點，不再僅侷限於污染預防管理，在工業化快速發展，資源被大量消耗情況下，全球性的資源匱乏與氣候變遷所帶來的影響，沒有人能夠置身事外。

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

2024-2033 環境永續推動目標

	2024 目標與績效	2025 目標 (短期)	2026-2028 目標 (中期)	2029-2033 目標 (長期)
溫室氣體管理	<ul style="list-style-type: none">• 計算機旗艦機種取得 ISO 14067 認證• 通過 SBTi 減碳目標審查• 增加全球廠區溫室氣體範疇三查證 (C1/C5/C6/C7/C11)• 實施內部碳定價	<ul style="list-style-type: none">• 規劃減碳路徑與策略• 導入溫室氣體管理資訊系統• 規劃 2033 年總部碳中和• 內部碳定價提高至 USD 20	<ul style="list-style-type: none">• CDP Leadership• 承諾 SBT NET ZERO 目標• 提出 NET ZERO 路徑圖	<ul style="list-style-type: none">• 總部碳中和• 達成 SBT 升溫 1.5° C 以下目標
能源管理	<ul style="list-style-type: none">• 100% 廠區通過 ISO 50001 查證• 舉辦全球廠區能資源管理發表會	<ul style="list-style-type: none">• 集團綠電採購 10%• 規劃集團再生能源發展藍圖• 規劃南東辦公室 100% 使用綠電	<ul style="list-style-type: none">• 總部節電 30%• 全球廠區再生能源目標	<ul style="list-style-type: none">• 總部節電 50%• 總部 100% 使用電動公務車

※ 本公司定義短期為 1 年以內、中期 1-3 年、長期 3-5 年



5.1 氣候變遷風險與管理

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

TCFD | TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED
FINANCIAL DISCLOSURES

About

Recommendations

Publications

Support TCFD

News ▾

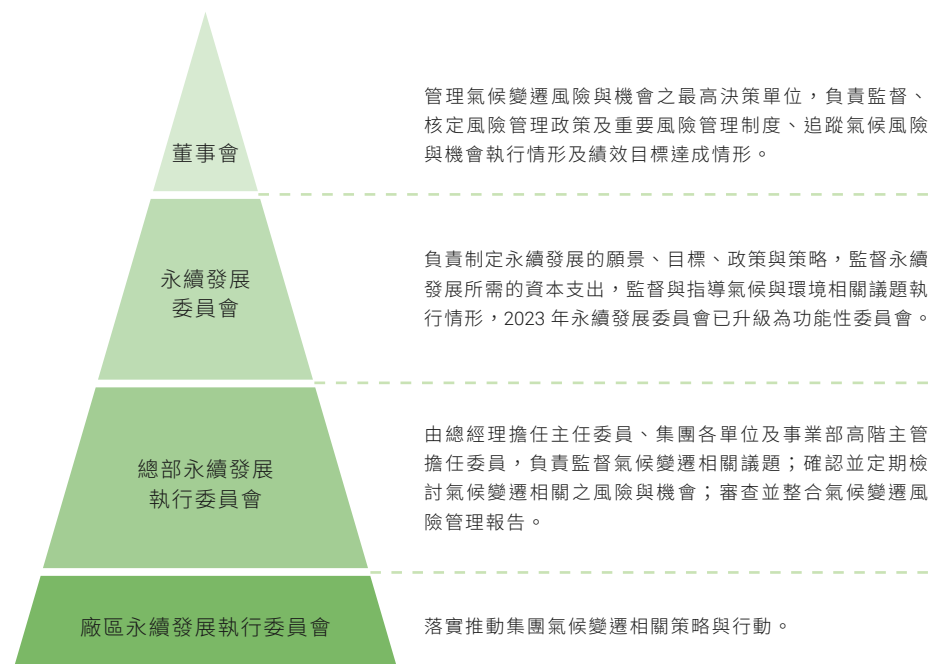
Resources ▾

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



◀ TCFD 官方網站

氣候變遷治理與架構



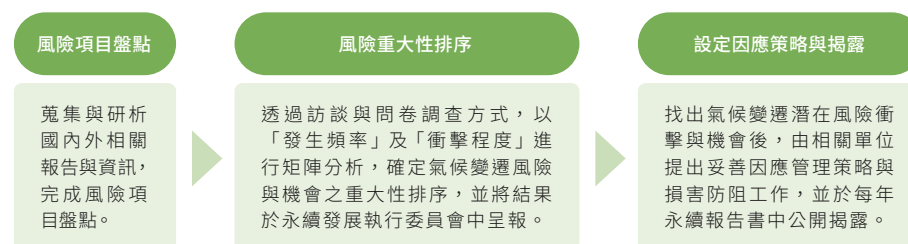
氣候變遷策略

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

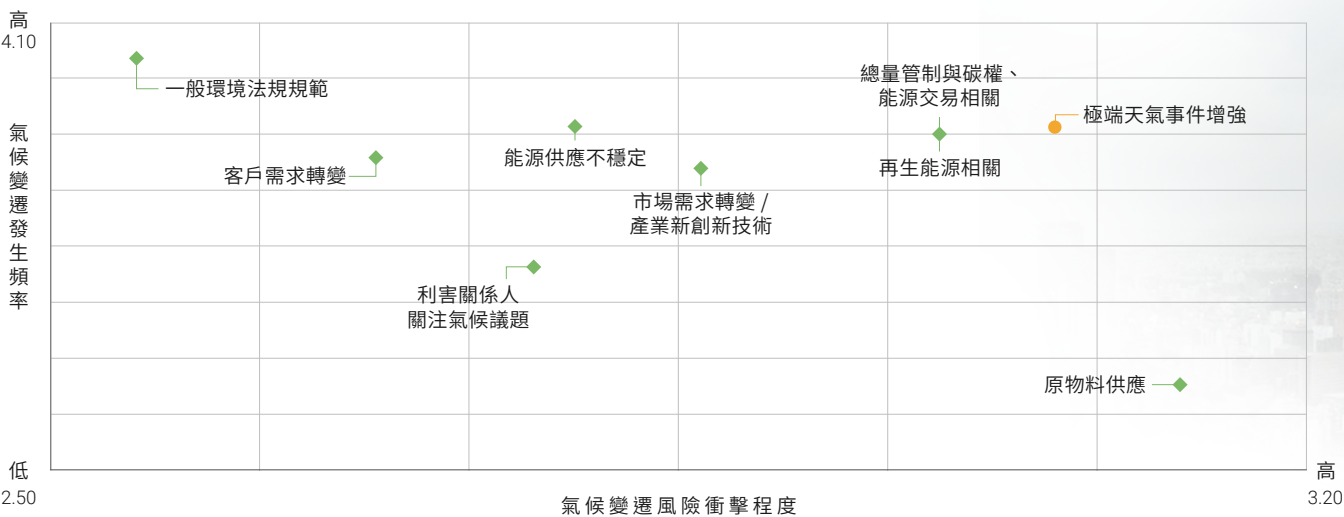
氣候變遷風險管理

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

氣候風險鑑別流程



氣候變遷風險矩陣

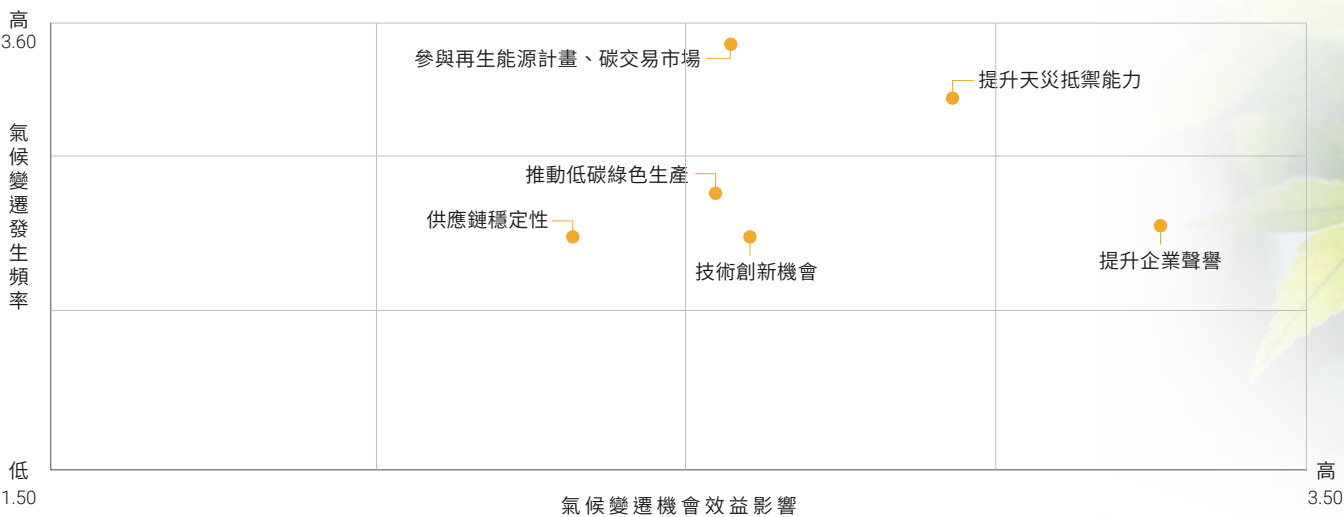


氣候變遷風險說明

風險評鑑類型	項目	說明	財務影響	因應 / 管理策略
實體風險	立 即 性			
	極端天氣事件增強	工廠周圍因龍捲風、颶風、颱風、強降雨等極端天氣，而造成廠區營運中斷。	<ul style="list-style-type: none">增加營運成本減少營收資產損失	<ol style="list-style-type: none">建立營運持續管理 (BCM)，針對各類型極端天氣制訂緊急應變計畫 (BCP)。定期執行緊急應變計畫演練，評估廠區的衝擊影響程度，調整預防措施。新建廠房評估納入氣候變遷因素，避免風險衝擊。
轉型風險	新 興 法 規			
	總量管制與碳權、能源交易相關	生產據點因政府制訂強制性法令或規範，而所需購買碳權、碳費、碳稅或進行碳交易及抵換之相關費用。	<ul style="list-style-type: none">增加營運成本增加資本支出	<ol style="list-style-type: none">持續關注各國溫室氣體管理政策 (如溫室氣體排放總量管制、碳交易、碳抵換、碳稅、碳費等)。設定科學基礎減碳目標 (SBT)，規劃符合升溫 1.5° C 以內的溫室氣體減量路徑。積極推動低碳技術，如製程優化或設備汰舊換新，提升再生能源佔比，減少能源造成的溫室氣體排放。新建廠房導入低碳建築評估，降低排放量。實施內部碳定價，將減碳成果結合營運績效指標，加速低碳轉型過渡期。
	再生能源相關	未來再生能源法規趨嚴，市場需求量增大，增加額外費用。	<ul style="list-style-type: none">增加營運成本增加資本支出	<ol style="list-style-type: none">持續關注各國再生能源修法趨勢與再生能源交易市場變化。積極推動節能專案，導入 ISO 50001，建立內部節能獎勵機制，獎勵有效節能或研發節能技術之單位，減少能源需求。評估再生能源取得管道，如生產據點自建自用、簽訂長期購電協議、再生能源憑證等。

風險評鑑類型	項目	說明	財務影響	因應 / 管理策略
轉型風險	現 行 法 規			
	一般環境法規規範	一般環境法規或特殊危害品 / 化學品法規規範趨嚴，導致環保費用提升或強制停工停產。	<ul style="list-style-type: none">• 增加營運成本• 增加資本支出	<ol style="list-style-type: none">1. 導入 ISO 14001，依 PDCA 原則確保環境管理之有效性。2. 遵循生產據點之環境法令及相關規範，持續優化污染防治設備，並導入低污染性原物料，從源頭降低污染。
	技 術			
	市場需求轉變 / 產業新創新技術	無法隨市場需求創新技術，可能被新興技術 / 產業替代；舊有製程 / 技術無法滿足低碳產品的要求。	<ul style="list-style-type: none">• 減少營收	<ol style="list-style-type: none">1. 研發單位導入產品綠色設計，開發符合市場需求的低碳產品，如提升再生料使用佔比、提升產品能源效率、延長產品生命週期等。2. 投入新產品與技術開發，如 AI 整合產品、家庭自動化產品等。3. 帶領供應鏈夥伴一起低碳轉型，設定供應鏈減碳目標，減少產品碳足跡。
	市 場			
	能源供應不穩定	因能源供應 / 運輸不穩定，或政府政策限制電力供應等措施，導致生產排程耽誤。	<ul style="list-style-type: none">• 增加營運成本• 增加資本支出	<ol style="list-style-type: none">1. 於廠房建置 UPS 不斷電系統並定期檢測，在電力不穩或停機時啟用。2. 尋找與研究適合生產作業之替代能源，降低限電衝擊。3. 針對主要製程、電力系統、關鍵技術裝備進行節能診斷，並推動技術諮詢與技術改造，發掘節能潛力。
	原物料供應	原物料成本提高或供應不足。	<ul style="list-style-type: none">• 增加營運成本	<ol style="list-style-type: none">1. 建立供應來源替代管道，分散原物料供貨來源，避免單一供應商造成斷料風險。2. 定期檢討供應鏈的供貨風險，評估供應商替代方案。
	客戶需求轉變	客戶對於生產過程中環境友善的相關要求。	<ul style="list-style-type: none">• 增加營運成本• 增加資本支出	<ol style="list-style-type: none">1. 推動潔淨能源，導入環境管理系統 (ISO 14001)、有害物質管理系統 (IECQ QC 080000)、能源管理系統 (ISO 50001) 等。2. 設計階段考量廢棄物減量、資源重複利用，導入環保材質與低污染替代性材料。3. 定期舉辦綠色講座，建立員工環保知識與能力。4. 透過產學合作拓展環境友善產品的設計能力。
	聲 譽			
	利害關係人關注氣候議題	利害關係人 (如 NGO、進口國主管機關、品牌客戶等) 要求公告企業環境資訊並宣示減量 (如溫室氣體排放量、環境污染等) 。	<ul style="list-style-type: none">• 增加營運成本	<ol style="list-style-type: none">1. 加強利害關係人溝通管道，如多媒體設計與互動功能、ESG 官網、報告書電子版、社群平台等。2. 積極參與國際倡議 (如 SBT) 與永續評比 (如 CDP)，公開揭露氣候議題之管理與成效。

氣候變遷機會矩陣



氣候變遷機會說明

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

項目	說明	因應 / 管理策略
產 品 與 服 務		
提升企業聲譽	積極提出氣候變遷因應措施，以降低風險衝擊，並有助提升國內外永續評比績效，增加利害關係人對金寶電子信賴度。	1. 加速推動下列措施，以強化氣候變遷調適與減緩能力。 <ul style="list-style-type: none">積極投入產品綠色設計、廠區節能管理 (ISO 50001) 與提高再生能源使用率。強化廠區基礎設施建設與導入營運持續計畫 (BCP)。 2. 積極參與 RBA、CDP 等外部永續組織，以及透過金寶電子 ESG 官網、永續報告書等，使利害關係人更為了解相關作為。
推動低碳綠色生產	1. 提高能源使用效率，以節省營運成本。 2. 制定供應商行為準則，落實評估機制。 3. 原物料回收再利用，提升再生料使用率。	1. 導入產品綠色設計，提升製程生產效率，建立循環再利用機制，延伸產品使用週期。 2. 評估導入產品碳足跡，掌握產品生命週期之碳排放量，進而評估改善可能性。
能 源 來 源		
技術創新機會	產品符合節能法規，滿足更節電的特性及整體成本下降，可提升客戶下單意願和創造營收成長。	1. 增加產品研發投資，開發創新低碳產品，符合客戶需求。 2. 透過產學合作拓展產品創新的設計能力。 3. 定期舉辦技術創新講座，提升同仁相關知識與能力。

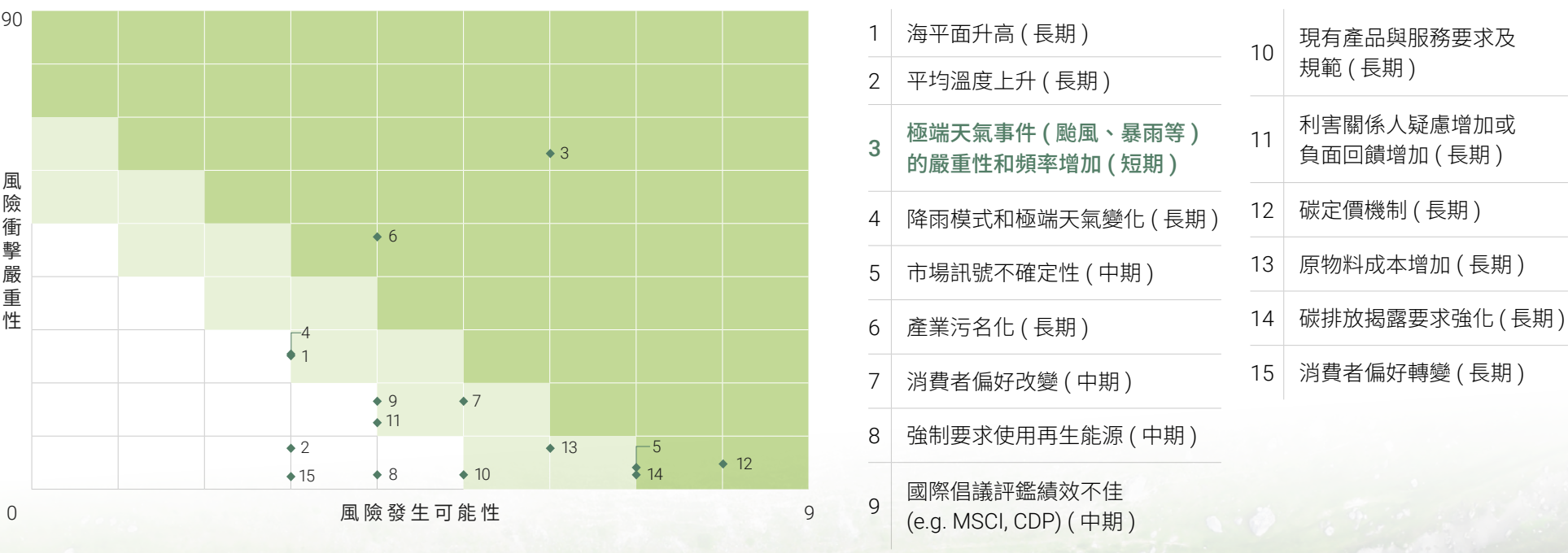
實體與轉型風險量化情境分析

極端天氣事件增強 - 淹水	台灣氣候變化劇烈，颱風或梅雨季節時易氾濫成災，因此我們採用「國家災害防救科技中心－氣候變遷災害風險調適平台」資訊，考量淹水危害度、脆弱度及暴露度，推估本世紀中 (2036~2065 年) 氣候情形，進行深坑廠區淹水災害風險分析。本公司估算若未來發生淹水災害，深坑廠設備損壞之修繕金額約為新台幣 1,900,000 元。因此為了預防未來極端氣候事件導致廠區淹水，產生修繕成本及中斷營運，未來將針對此分析結果規劃應變政策，並審慎評估潛在的危害性，產出管理與行動方針。
碳 成 本	未來可能的碳相關費用及排放管制，都將對金寶電子造成財務衝擊與影響，參考 IEA Stated Policies Scenario(STEPS)、IEA Sustainable Development Scenario (SDS) 以及 IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE) 三種氣候變遷情境，搭配臺灣環保署、EU Emissions Trading System、NGFS 2050 Net Zero、NGFS Nationally Determined Contribution 四種碳費情境進行成本分析。 最後評估採用 IEA Sustainable Development Scenario (SDS) 做為減碳路徑規劃，訂定行動計畫與目標。
	內部碳定價 本公司於 2022 年開始評估內部碳定價執行方式，2023 年完成各部門溫室氣體排放量分配方法學，2024 年起，各業務部門須於每個月的管理報表中呈現內部碳費。我們蒐集資料並估算未來可能的減碳成本 (如購買再生能源)，制定內部碳定價的計算公式及原則，將內部碳定價訂為每噸 10 美元。未來，每年的 4 月取得集團前一年度的溫室氣體排放總量後，於 6 月公布碳定價及各部門將應用於下一年度的溫室氣體排放量。各營運部門須於年底編列下一年度預算時，納入內部碳費。為加強內部碳費對財務績效的影響力，預計 2025 年碳定價調升為每噸 20 美元。

2024 泰國廠區導入 TCFD 專案

2024 年我們將邊界擴大至泰國廠區，於泰國廠區導入 TCFD，由泰國廠區可能受到衝擊的部門辨識風險與機會發生於價值鏈何處，評估發生頻率、衝擊程度。最後，將發生頻率、衝擊程度進行風險與機會的矩陣分析，排序出具有重大性的風險與機會，整合各部門結果，提出因應策略。

泰國廠區氣候變遷風險矩陣及重大性排序

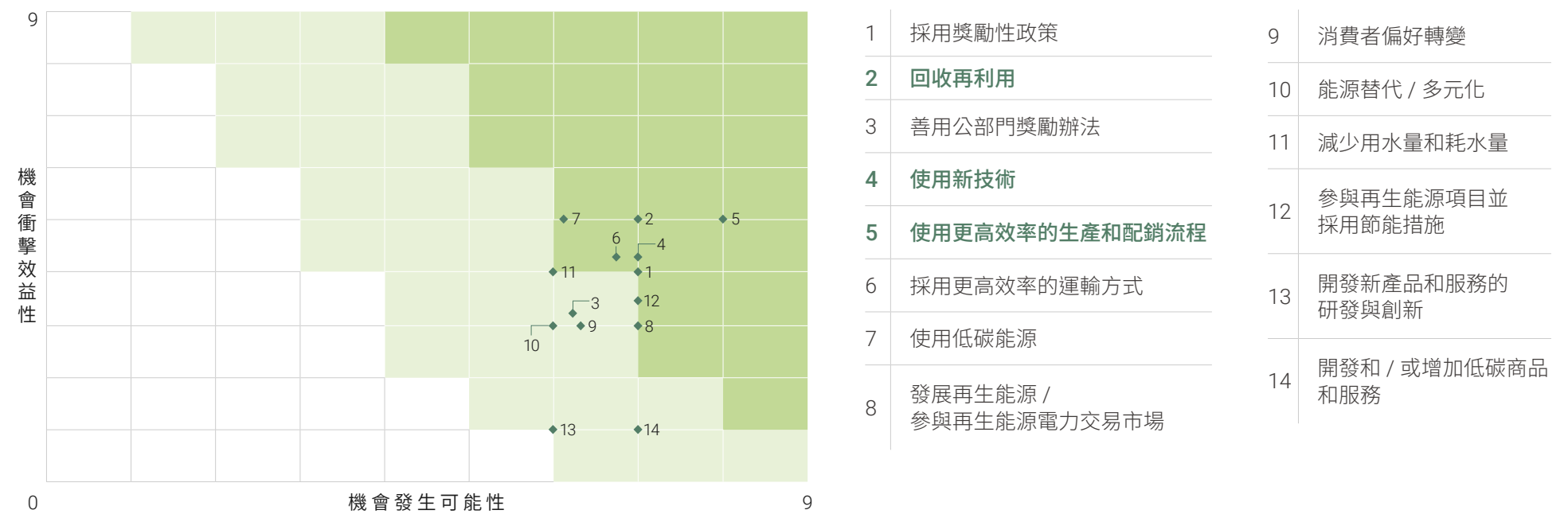


泰國廠區氣候變遷風險說明

風險評鑑類型	項目	風險描述	風險造成的衝擊	因應策略
實體風險	立 即 性			
	極端天氣事件嚴重程度提高	降雨、洪水等自然災害造成員工上班的障礙，進而使工廠營運中斷。	<ul style="list-style-type: none">短期：原料成本增加、營運成本增加。中期：資產財產的直接損失、基礎設施故障。長期：供應鏈中斷。	<ol style="list-style-type: none">雨季時安排交通車接送員工，確保上下班安全。進行天氣調查並相應調整生產計畫，避免產品交付出現延誤。對員工建立營運持續管理 (BCM) 概念，針對各類型極端天氣制訂緊急應變計畫 (BCP)，定期進行 BCP 演練。
轉型風險	政 策 與 法 規			
	碳定價機制	目前泰國尚未實施碳稅、碳交易等機制來減少溫室氣體排放，未來可能順應國際趨勢實施碳定價機制。	<ul style="list-style-type: none">短期：銀行團針對溫室氣體減排設定利率調整措施，資金借貸成本提高。中期：尋求資金變得更加困難。長期：公司規模擴大將更加困難。	<ol style="list-style-type: none">已導入 ISO 14064 並執行溫室氣體盤查，配合總部科學基礎減碳目標 (SBT) 設定減排目標。實施內部碳定價。購買碳信用以彌補碳減排後的缺口。評估再生能源取得管道，尋找其他再生能源來減少碳排放。
	產業污名化	因產業特性被認為可能對環境有害，影響公司聲譽，使商品及服務需求減少，導致營收下降；投資者可能因為負面的看法，導致投資信心和興趣下降。	<ul style="list-style-type: none">短期：投資者對公司的信心和興趣下降。中期：吸引新客戶困難、監理審查加強。長期：失去現有及潛在客戶。	<ol style="list-style-type: none">加強溫室氣體排放管理、能源管理、環境管理等措施。公開揭露環境資訊，提高利害關係人對公司的信心。強化利害關係人溝通，闡明公司願景以及多樣化的保護政策，增強對公司的投資意願。



泰國廠區氣候變遷機會矩陣及重大性排序



泰國廠區氣候變遷機會說明

項目	說明	因應策略
資源效率		
回收再利用	減少能資源使用，建立回收系統。	<ul style="list-style-type: none">• 審查各類工業廢棄物，增加廢料回收利用、替代料使用，減少產品製程中的能資源消耗。• 擴大回收範圍，增加再生能源使用。• 制定各類工業廢棄物的回收計畫，持續減少非再生能源的使用。
使用更高效率的生產和配銷流程	實施更有效率的生產和分銷流程，減少能資源使用，降低營運成本。	<ul style="list-style-type: none">• 持續進行製程優化，提高生產效率。• 導入廠區節能管理 (ISO 50001)，降低能源使用，節省成本。
採用更高效率的運輸方式	採取高效率的運輸流程，提高能資源效率，降低營運成本。	<ul style="list-style-type: none">• 以低碳運輸載運貨物，如電動車，減少運送過程的能源消耗。• 在同一運輸行程中運送更多的貨物，降低運輸成本。

項目	說明	因應策略
能 源 來 源		
使用新技術	導入新技術，減少製程時間，獲得更高的產量。	<ul style="list-style-type: none">• 導入新技術，提升效率並節約成本。• 導入綠色設計，提升製程生產效率，提升市場競爭力。
採用獎勵性政策	參與相關獎勵性政策，取得汰舊換新補助。	<ul style="list-style-type: none">• 評估耗能設備汰舊換新，降低能耗。
使用低碳能源	提早因應主管機關及利害關係人期待，降低受到限電影響的可能性。	<ul style="list-style-type: none">• 評估廠區自建再生能源可行性，擴大再生能源使用量，改善能源結構，使能源使用多元化。

氣候變遷指標與目標

1. 定期進行淹水可能性評估並訂定預防措施。
2. 掌握溫室氣體排放基線：
2024 年溫室氣體涵蓋率 100%，各廠區皆取得 ISO 14064 查證。
3. 制訂溫室氣體減量目標：
由通過 SBTi 審核的目標建立明確的減碳路徑，以 2022 為基礎年，承諾 2033 年減少 55% 的範疇一與範疇二排放量，及每百萬新台幣營業毛利排放強度減少 62% 的範疇三採購商品與服務與售出產品之使用。
4. 節能與創能：
節約能源，持續推動能源改善專案。2024 年全球廠區 100% 通過 ISO 50001 能源管理系統認證。全球廠區展開自建再生能源可行性評估，與再生能源業者洽談購電協議，2024 年全球再生能源使用比例為 8.5%，未來將持續提升再生能源使用比例。
5. 強化與利害關係人溝通：
參與國際組織 CDP 評等，2023 年獲得 B-、2024 年獲得 B，顯示氣候變遷管理逐步獲得外部認可。
6. 產品綠色設計：
2024 年綠色設計專案，其成效為總減碳量 74,586 tCO₂e、節省之材料重量 27,794 公噸。
7. 提升供應鏈永續韌性：
2024 年完成 86 家關鍵供應商風險評估。

IFRS S1/S2 永續財務揭露準則導入

為了強化金寶電子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 (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」等四大步驟，預計 2027 年首次於年報永續專章揭露永續相關財務資訊。(詳細時程規劃與執行內容，請參閱附錄－永續治理管理指標)

5.2 溫室氣體管理

第 26 屆聯合國氣候峰會 (COP26)，各國達成格拉斯哥氣候協定 (Glasgow Climate Pact)，目標將全球暖化控制在 1.5°C 內。金寶電子依循 1.5°C 減量路徑，以 2022 為基礎年設定減碳目標，並已通過 SBT 審核，承諾 2033 年減少 55% 的範疇一與範疇二排放量，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，以行動支持格拉斯哥氣候協定。

我們透過以下方式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
- ✓ 導入科學方法
- ✓ 高階主管審查與監督
- ✓ 發展減碳行動

建立集團溫室氣體排放基線

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

2021-2024 年各廠區範疇一、範疇二溫室氣體排放量

2024 年溫室氣體經查證，範疇一排放量 4,804.2242 tons CO₂e 佔總排放量比例 3%，範疇二排放量 179,762.3075 tons CO₂e 佔總排放量比例 97%。主要排放來自範疇二，主因在於營運所需電力以外購電力為主，未來金寶集團將持續自主節能、減少外購電力，落實 ISO 50001 能源管理系統，並增加使用再生電力，作為主要減碳策略。2024 年溫室氣體排放量（範疇一與範疇二）相較 2023 年增加 5%，2024 年溫室氣體排放強度 1.12 tCO₂e/Million dollars，相較 2023 年增加 0.2%。

廠區 / 範疇	2021 年			2022 年			2023 年			2024 年		
	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計
台灣 *	310	2,319	2,629	380	2,294	2,674	289.1774	1,777.9986	2,067.1760	250.1432	1,428.0345	1,678.1777
中國	1,143	61,179	62,321	580	50,051	50,631	421.8600	33,011.0400	33,432.9000	507.8300	27,176.3500	27,684.1800
泰國 **	1,416	81,883	83,299	1,604	93,310	94,914	1,364.0200	70,960.6400	72,324.6600	1,587.1000	80,450.3000	82,037.4000
菲律賓	4,463	71,257	75,720	2,983	79,320	82,303	1,839.3500	57,490.2800	59,329.6300	2,099.0500	63,956.4000	66,055.4500
馬來西亞	57	5,137	5,194	188	5,314	5,502	246.3700	5,449.3700	5,695.7400	57.0300	5,243.1700	5,300.2000
巴西	141	2,548	2,690	708	0	708	530.6180	5.3870	536.0050	224.2310	0.2430	224.4740
墨西哥	560	2,115	2,675	1,305	2,040	3,345	179.1900	1,316.0900	1,495.2800	77.4400	1,266.2800	1,343.7200
美國	2	237	239	1	224	225	0.5500	236.3600	236.9100	1.4000	241.5300	242.1100
總計	8,092	226,675	234,767	7,749	232,553	240,301	4,871.1354	170,247.1656	175,118.3010	4,804.2242	179,762.3075	184,566.5317

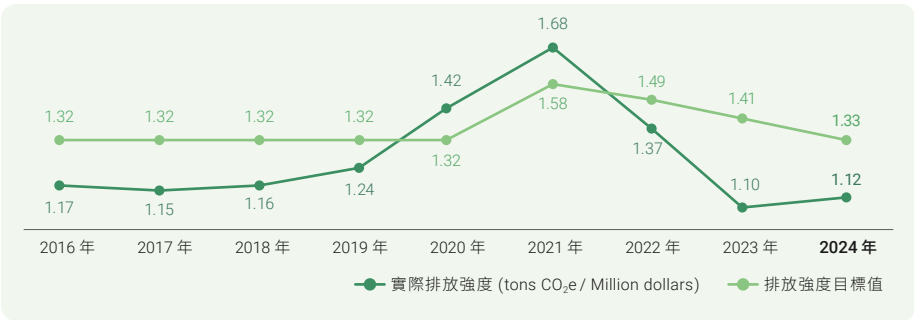
* 台灣總部範疇一與範疇二排放量，2024 年較 2023 年降低 19%。
** 泰國廠區包含泰金寶科技股份有限公司（以下簡稱泰金寶科技）及泰金寶精密，其中泰金寶科技範疇一與範疇二排放量 2023 年為 60,551.4200 tons CO₂e，2024 年排放量為 66,329.6800 tons CO₂e，2024 年較 2023 年增加 10%。

單位：tons CO₂e

2024 年範疇一與範疇二溫室氣體排放量佔比 (單位：%)



範疇一與範疇二溫室氣體排放強度



※ 泰金寶泰國廠區 2023 年溫室氣體排放強度為 18.69 tons CO₂e/Million dollars，
2024 年溫室氣體排放強度為 19.35 tons CO₂e/Million dollars，2024 年較 2023 年增加 3.53%。

2024 年範疇三溫室氣體排放量

我們依據溫室氣體盤查議定書範疇三 (GHG Protocol Scope3) 的原則進行範疇三盤查，並依循數量顯著性、影響力、資料取得性與準確性等鑑別因子進行公司的重大間接排放源鑑別，並依據其鑑別結果將具重大性之其他間接排放源納入盤查範圍。2024 年完成範疇三採購商品和服務、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與查證，其總排放為 3,804,743.6826 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	2,051,143.1551
營運廢棄物	4,560.4046
商務差旅	1,067.1603
員工通勤	32,673.7044
銷售產品之使用	1,715,299.2582
總計	3,804,743.6826

※ 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

導入科學方法

金寶電子自 2021 年起準備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。我們在 2022 年提交承諾信，並於 2024 年 3 月提出減碳目標，承諾 2033 年減少 55% 的範疇一與範疇二排放量，以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，2024 年 9 月已通過 SBT 符合性審查作業。未來我們將持續執行各項節能專案，提高再生能源使用，要求供應商導入再生料以符合客戶要求，改善生產模式並定期進行績效追蹤與檢視，增加氣候變遷調適韌性。



SBT 執行成果 (基準年 2022 年)

	2033 年目標	2023 年績效	2024 年績效
範疇 1&2	<ul style="list-style-type: none">減少絕對排放量 55%。每年減量目標 5%。	✓ 達成 SBT 年度目標相較於基準年，排放量下降 27%。	✓ 達成 SBT 年度目標相較於基準年，排放量下降 23%。
範疇 3	<ul style="list-style-type: none">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%。	✓ 達成 SBT 年度目標每百萬新台幣營業毛利排放強度下降 54%。	✓ 達成 SBT 年度目標每百萬新台幣營業毛利排放強度下降 79%。

發展減碳行動

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

提升能源效率

本公司持續導入廠區節能減碳措施，如製程優化、高耗能設備改善與汰換等，並於 2023 年導入 ISO 50001 能源管理系統，將以系統化方式推動節能專案。此外，每年皆舉辦全球廠區能資源管理發表會，分享節能項目與成果，攜手各廠區共同減少能源使用，落實減碳措施。

內部碳定價

本公司於 2022 年開始評估內部碳定價執行方式，2023 年完成各部門溫室氣體排放量分配方法學，2024 年起，各業務部門須於每個月的管理報表中呈現內部碳費。我們蒐集資料並估算未來可能的減碳成本（如購買再生能源），制定內部碳定價的計算公式及原則，將內部碳定價訂為每噸 10 美元。未來，每年的 4 月取得集團前一年度的溫室氣體排放總量後，於 6 月公布碳定價及各部門下一年度的碳費。各營運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，預計 2025 年碳定價調升為每噸 20 美元。

發展再生能源

我們以自發自用、外購 (PPA)、購買憑證 (REC) 等方式增加再生能源發電 / 使用量，2024 年再生能源比例為 8.5%。

供應商能力建置

舉辦供應商溫室氣體碳盤查工作坊，提供免費教育訓練課程，鼓勵供應商進行碳盤查與查證，建立可信的溫室氣體排放數據，並設定適當的減量目標，每年以永續風險評估問卷調查確認供估供應商執行狀況。

碳資產管理

為了達成淨零排放的長期目標，除了投資新的碳移除技術外，另一項為購買碳權，以抵換剩餘溫室氣體排放量，及早規劃碳資產管理，降低公司營運風險。

計算機旗艦機種通過 ISO 14067 產品碳足跡認證

經由碳足跡盤查，金寶集團計算機旗艦機種從原物料採購、製造、運輸、使用到廢棄，涵蓋整個生命週期的碳排放量為 6.59kg CO₂e。根據細部分析，產品生命週期中每個階段的排放量佔比：



產品生命週期的主要碳排放來自於原物料階段，其中 LCD、IC logic、充電電池、和 PCB 等 4 類材料是排放量最高的，排放量佔 60% 以上。第 2 高排放量來自工廠製造階段，主要來自製程用電，排放量佔 25.8%，兩者佔整體排放量的 81.9%。

歷時一年，此項產品於 2024 年 11 月通過 ISO 14067 產品碳盤查，獲得查證聲明書。

5.3 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。

1. 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，逐年提升能源效率。
- 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。

2. 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。

3. 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。

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》所設定的升溫 1.5°C 以內目標，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。

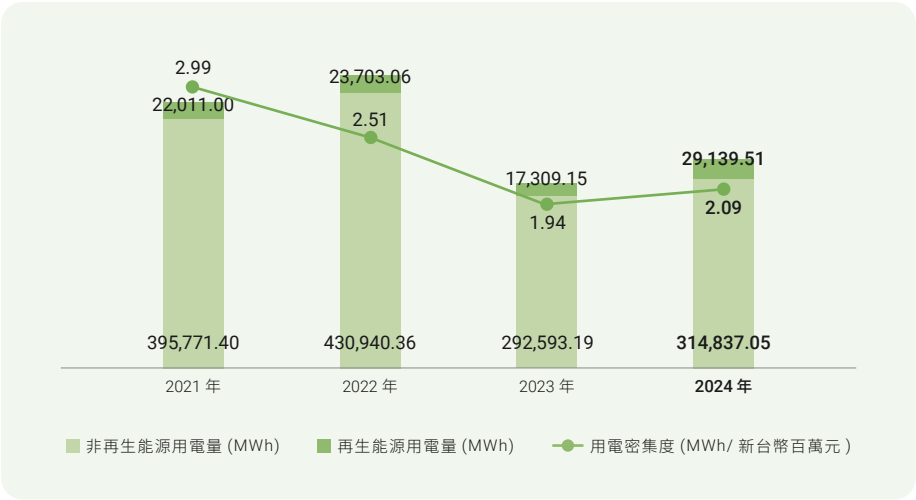
本公司透過導入 ISO 50001 能源管理系統，監測與診斷能耗數據，制定精準的節能措施，以識別減少能源使用及提升能源效率的風險與機會。各廠區亦定期進行能效評估，推動智能製造與高效能設備升級，以降低單位產品的能耗，致力於能源經濟效益最大化，並努力邁向 EP100 目標。2024 年，全球廠區皆導入 ISO 50001 能源管理系統，且 100% 通過系統認證。我們持續推動節能技術改善項目，積極培育節能減碳新技術，充分發掘節能潛力，促使能源轉型升級，並透過員工內部培訓，提高節能意識，共同實現能效提升目標。

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，共同推動減能減碳。

降低能源使用	提升能源效率	提升員工節能認知	落實節能政策法規	能源管理系統驗證全覆蓋
<ul style="list-style-type: none">• 新採購設備以高效能優先。• 辦公室空間能源管理 (照明感應自動開關、冷氣設定 26°C 以上) 。	<ul style="list-style-type: none">• 設備自動化。• 提升設備效能。• 提升生產良率。	<ul style="list-style-type: none">• 環境教育課程。• 能資源管理發表會。	<ul style="list-style-type: none">• 回應政府能源法規政策。• 審核與推進節能項目。	<ul style="list-style-type: none">• 完善能源管理系統運行。• 確保節能管理長效執行。

金寶電子 2024 年使用的能源主要為電力 (佔全公司能源使用 98.13%)，天然氣、液化石油氣、車用汽油、柴油使用量極低 (小於 1.9%)。2024 年總用電量 343,976.56 千度，相較 2023 年增加 34,074.22 千度 (增加 11%)，用電密集度較與前一年相比增加約 8%。我們也持續規劃提升再生能源投資，2024 年再生能源使用量佔總用電量比例相較 2023 年上升 2.9%。總部配合台灣政府法規，設定每年減少 1% 用電量，2024 年相較前一年度減少 3.89% 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



再生能源使用

金寶電子積極推動綠電轉型，透過推行能源管理，降低能源使用需求量，也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，約減少 8.64% 碳排放。2024 年購買再生能源憑證共 19,070 張，占電力使用 5.54%，合計 8.5% 來自再生能源。

類別	2023 年		2024 年	
	用電量 (兆瓦小時)	使用比例	用電量 (兆瓦小時)	使用比例
自建再生能源	3,629.95	1.2%	142.60	0.04%
購電合約	751.19	0.2%	9,926.91	2.89%
再生能源憑證	12,928.00	4.2%	19,070.00	5.54%
合計	17,309.15	5.6%	29,139.51	8.5%

※ 2023 年自建再生能源數據誤植，修正 2023 年再生能源用電量及使用比例

水資源管理

根據世界水資源經濟論壇報告，水資源風險已連續多年列為全球重大風險之一，氣候變遷與全球暖化造成水環境變化劇烈，乾旱與洪澇現象頻繁交替。對產業而言，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。為減少水資源消耗，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，亦推動各項節水行動，並持續強化水資源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，以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，主要用水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。然而，全球降雨型態變化使水資源議題備受關注，集團除持续提升水資源使用效率外，減少各項資源的浪費，並積極尋求水資源回收的可行性，以降低環境影響。

為強化水資源管理成效，集團以 2024 年為基準年，設定未來年度人均用水量不得高於 0.10(百萬公升 / 人 / 日) 基準值之目標，藉此推動用水行為轉型，並提升風險韌性。集團各廠區已實施多項節水措施，包括導入感應式水龍頭、雨水回收系統、節水裝置、汰換高耗水設備等；並推動高風險區域廠區建立追蹤與預警機制，進行法規與營運風險應變規劃。此外，持續落實節水教育與宣導，提升員工節水意識並建立節水文化，提升整體水資源管理效能。

管理面向	2023 年	2024 年	對應措施
人均用水量 (百萬公升 / 人 / 日)	0.09	0.10	以 2024 為新基線，設定降低人均用水量目標
節水設施導入	部分據點導入	全面擴大中	安裝感應水龍頭、汰換高耗水設施
高風險據點追蹤	初步建立	建置預警與應變機制	高風險廠區建構追蹤與預警

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，全面落實水資源管理。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 水資源問卷）或供應商管理問卷，揭露水管理相關資訊。2024 年 CDP 水資源問卷評級為 C 級，我們正積極尋求改善機會，以提升水資源管理的表現。

廢棄物管理

「循環經濟」是金寶電子推動永續發展的核心策略之一，我們積極評估產品生命週期對環境的影響，並從產品設計階段導入循環經濟概念，以降低環境負荷。我們嚴格挑選原物料及供應商，持續進行技術改進，尋找對環境友善的材料，並遵守相關環境法規與客戶規範。

金寶電子依據 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、及生活廢棄物。我們從源頭開始推動減量 (Reduce)、回收 (Recycle) 與再利用 (Reuse) 等管理策略，鑑別廢棄物類型及減量機會，並在各據點設置回收區，確保廢棄物經適當分類後集中處理，得到適當處置，以減少環境衝擊，落實「搖籃到搖籃」的資源循環使命，期望最終能達到「零廢棄」的目標。



廢棄物減量行動

金寶電子以有效管理及持續達成廢棄物減量為目標，各廠區設有專責單位管理廢棄物，並以回收再利用為優先考量，致力於降低焚化與掩埋比例。對於無法回收再利用的廢棄物，則依當地法規委託合格業者進行清運、掩埋及焚化。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。

為響應減塑行動，我們調查公司使用的原生、再生塑膠粒、及塑膠包材類型，並統計回收情形及使用量，作為推動源頭減塑管理的基礎。總部也舉辦「袋袋相傳」循環再利用活動，鼓勵員工捐贈閒置且乾淨無破損的紙袋、塑膠提袋及環保袋，除了內部循環使用外，亦捐贈給紙袋循環使用的商家，以擴大社會影響力，深化減塑意識。此外，總部於員工報日到贈送環保餐具及環保杯，鼓勵員工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 4.1 研發與綠色設計，袋袋相傳活動效益請參閱 9.3 共融行動力）

廢棄物總量與廢棄物密集度



導入國際認證機制

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。為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，並優先委由合格處理商執行，以提高廢棄物資源化效率與管理成效。

為強化廢棄物管理效能，集團以 2024 年為基準年，設定未來年度廢棄物密集度不得高於 0.11 噸 / 百萬元基準值之目標，作為衡量資源效率與管理成效的重要指標。集團持續從源頭減量、分類管理、資訊揭露與資源再利用等面向推動管理作為，包括依國際準則分類有害與非有害廢棄物、定期盤點與揭露總量及處置流向、設定回收與再利用目標、導入循環設計與資源再利用機制等。

此外，為強化透明度與推動零掩埋目標，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。2024 年泰國廠特定產品線已取得 UL 2799 金級認證，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)

管理面向	2023 年	2024 年	對應措施
廢棄物密集度 (噸 / 百萬元)	0.07	0.11	以 2024 年為新基線，設定降低密集度目標
UL 2799 認證廠區數	0	1 (泰國廠金級)	推動 UL 2799 驗證，已獲金級認證，並規劃逐年擴大
回收與再利用目標	部分廠區實施	全面推動中	導入循環設計與再利用機制

電子廢棄物管理

隨著電子產品技術快速發展，產品生命週期縮短，導致電子廢棄物日益增加，已成為環境的嚴重負擔，若未妥善處理，可能將造成二次污染，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，了解如何將產品設計為易拆解，可快速及簡易取出有害部件，以達到部件回收再利用。本公司連續兩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，不僅延長電器壽命，減少電子廢棄物的產生，亦提升員工了解設計出易維修產品之重要性。透過知識分享與實際行動，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，與地球環境重修舊好。(小家電維修義診活動效益，請參閱 9.3 共融行動力)

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」淨川活動，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 年金仁寶集團舉辦聯合淨灘活動，共同守護海洋生態，喚起人們對環境保護的重視。(景美溪河堤美化、聯合淨灘活動效益，請參閱 9.3 共融行動力)

2024 年起，巴西廠區 (CCBR) 停止將木質廢料直接焚燒，改將木質廢料作為粘土磚的生產原料之一。2023 年廢木材產量共 20.63 噸，經資源轉化後，2024 年廢木材降至 9.3 噸，年減量達 55%。廠區將這些材料製作成廢棄物收集木箱，並分送給社區及學校使用。透過此項資源轉化行動，不僅有效降低廢棄物產出，更促進社區資源共享，實踐環境友善與在地共好。



5.4 生物多樣性

金寶集團生物多樣性政策

金寶集團致力於維持生態系統和運行是穩定而平衡，我們承諾：

1. 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。
2. 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。
3. 推動永續材料與生產，避免價值鏈造成自然環境的衝擊。
4. 推廣生物多樣性觀念，提升員工生態保育意識，促進生態保育行動。
5. 定期審查生物多樣性推動的成果，確保持續進展。

生物多樣性管理與推動

2022 年聯合國生物多樣性公約大會通過《昆明－蒙特婁生物多樣性框架》(Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework, KMGBF)，其中提及私部門應管理並揭露生物多樣性相關風險以確保永續的生產模式。而世界經濟論壇《2024 全球風險調查》顯示，未來 10 年全球 10 大風險，生物多樣性流失排在第 3 名。環境危機除了氣候變遷外，喪失生物多樣性也是生態、物種與遺傳上面臨到的重大風險。

金寶電子以實際行動回應全球生物多樣性目標，除了已於 2024 年經董事會決議通過《生物多樣性政策》，作為行動準則以及共識依據，更積極推動相關措施。為落實生物多樣性的推動，我們舉辦多場次生物多樣性相關的內部教育訓練課程，邀請外部講師探討自然與生物多樣性議題，提升同仁對於生物多樣性的認知與重視；同時，我們也積極接軌國內外倡議，亦成為 TNFD 採用者名單成員 (TNFD Adopter)，採用 LEAP 方法學，逐步鑑別、評估、管理及揭露與自然相關的依賴性、影響、風險及機會，並且持續關注聯合國生物多樣性公約大會之進展與趨勢，實現企業與自然和諧相處之道。



TNFD 核心架構

治理

- 《生物多樣性政策》、自然與生物多樣性相關風險與機會鑑別，皆通過董事會決議並對外揭露。
- 自然相關風險與機會的最高監管單位為永續發展委員會，永續發展室負責研析與評估自然相關框架 (TNFD、SBTN)，逐步深入研究生物多樣性議題在金寶的推動方式，並且主導金寶內部專案，2024 年 3 月已修訂《金寶集團供應商行為準則》，增加生物多樣性要求，偕同供應商以減少對於關鍵自然資本的依賴與衝擊為目標。
- 本公司恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，訂有人權政策並將提報董事會，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，並根據對於自然相關的依賴、影響、風險與機會，研擬對於社區居民及其他利害關係人的評估與管理。

策略

- 本公司透過 TNFD 揭露架構中的 LEAP 方法，評估自然相關的依賴與衝擊，並鑑別出短、中、長期自然與生物多樣性相關的風險及機會，並擬定因應策略及差異化管理措施。
- 根據鑑別出的風險及機會，進行情境分析與財務量化，評估本公司在不同情境下的韌性，並制定管理方針與因應策略。
- 根據本公司的資產屬性或產業活動類型，涵蓋直接運營或上下游價值鏈，揭露符合 TNFD 準則定義的優先地點。

風險和影響管理

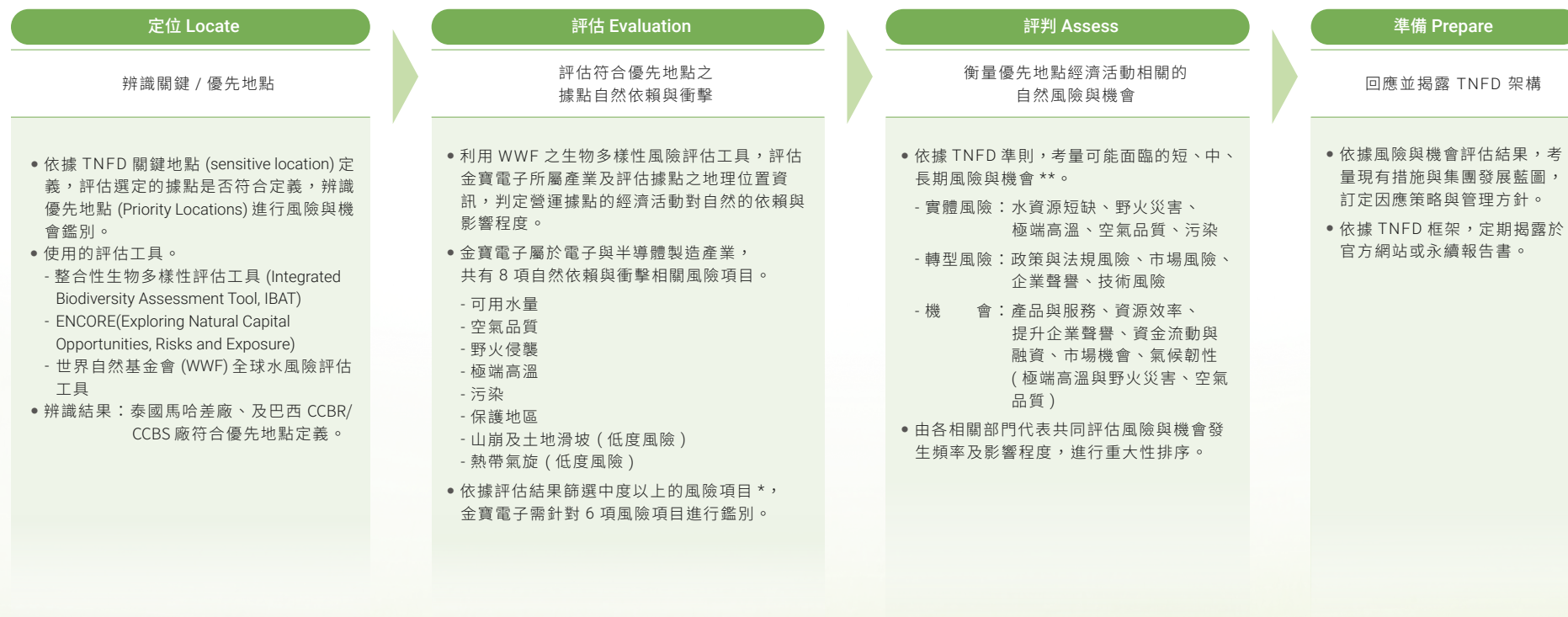
- 本公司依 TNFD 提供之自然相關資料工具目錄，使用世界自然基金會 (World Wide Fund for Nature, WWF) 之生物多樣性風險評估工具進行主要生產活動、上下游價值鏈對自然資源之依賴性與影響的識別，並由永續發展室定期針對自然相關依賴性、影響、風險與機會進行分析，經董事會通過後進行揭露
- 透過風險與機會鑑別程序進行分析，建立風險與機會矩陣，根據鑑別結果制定管理方針與因應策略，針對影響程度較高的風險與機會，將依公司整體風險管理制度進行風險胃納與對策分析

指標和目標

- 本公司依據氣候、自然環境、生物多樣性政策、及分析結果，訂定相關節能、減碳、環境管理目標，持續推動各項自然生態環境與能源專案，並定期追蹤與檢討，揭露於永續報告書或官網。
- 由管理單位定期進行目標追蹤與檢討，隨永續報告書每年提報董事會。

金寶電子 LEAP 方法論

以自然資本為基礎的衝擊，會因所在位置或地區而有所差異，相關的目標及策略皆須因地制宜。我們依據 TNFD 揭露架構中的 LEAP 方法，分析集團的資源配置及生物多樣性策略，選定泰國馬哈差廠、巴西 CCBR/CCBS 廠作為先行據點，未來逐步拓展至全球營運據點及上下游價值鏈。



* 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

** 短中長期風險與機會：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

風險評鑑類型	項目	說明	財務影響	發生頻率	因應策略
實體風險	立即性				
	水資源短缺	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	1. 將自然相關風險指標納入供應鏈評核。 2. 2025 年將開始蒐集集團水資源管理相關資料，掌握各廠區水資源使用情形，並尋找更多減排與提升使用效率的機會。
	野火災害	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、或確認災損途中受傷，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. 對員工建立營運持續管理 (BCM) 概念，針對氣候情況制定緊急應變計畫 (BCP) 並定期演練。 3. 在廠區進行 24 小時廠區巡邏，杜絕安全隱患。 4. 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調查 (SAQ) 確認執行情形。
	長期性				
	極端高溫	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。
	空氣品質	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. 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。
	污染	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. 透過環境管理系統 (ISO 14001)，依 PDCA 原則確保管理有效性，持續優化污染防治設備。 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，擬定廢棄物管理措施。

風險評鑑類型	項目	說明	財務影響	發生頻率	因應策略
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。	● 增加營運成本	短期	1. 嚴格遵守環境管理系統 (ISO 14001) (1) 水資源管理：分區域安裝水錶，按月統計監管用水量的分佈，發現異常部分時及時改善。 (2) 廢棄物管理：減少一次性包材，增加可重複使用的原材料包裝材，建立供應商包材回收區，方便重複使用。 2. 進行自然相關的風險與機會評估並公開揭露，並在《生物多樣性政策》中規定，新設營運據點應評估並遵循生物多樣性敏感區域之規定。
	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. 公開揭露環境資訊，提高利害關係人對公司的信心，強化利害關係人溝通，闡明公司願景與多樣化的保護政策。 2. 攜手芥菜種會推動「原民青年返鄉產業發展計畫」，實踐對社會共融與環境友善的承諾，於「三一食農夢想基地」建立友善農業生產模式，連結企業社會責任與在地需求，進而驅動社會與環境的正向轉變。
	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 080000) 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。

自然與生物多樣性相關機會與因應策略

項目	說明	財務影響	發生頻率	因應策略
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	透過產學合作拓展產品創新能力，定期舉辦相關技術創新講座或教育訓練，加強產品研發投資，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。
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	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。
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	1. 制定《生物多樣性政策》，導入 TNFD 並依 LEAP 方法學進行分析，逐步完備生物多樣性管理機制。 2. 投入各生產據點當地的生態維護與溪流保育，提升與在地社區利害關係人的溝通與連結。
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	1. 制定《生物多樣性政策》，提升員工生態保育意識，鑑別與評估相關風險，並研擬相關減緩措施。 2. 積極參與 CDP 等外部組織，並公開揭露於 ESG 官網及永續報告書，強化與利害關係人的溝通。
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	各據點進行天氣調查並相應調整生產計畫，建立員工營運持續管理 (BCM) 概念，針對極端高溫與野火災害等氣候情況制定緊急應變計畫 (BCP) 並定期演練。
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	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

隨著全球平均氣溫不斷上升，出現極端高溫的頻率增加，極端高溫可能影響員工健康、也可能造成設備機組不穩定，增加營運中斷的風險。為了維持公司營運據點的氣溫舒適度，若透過開啟空調設備避免上述營運風險，則會增加公司空調用電、電費也會大幅上漲。依據各部門的評估，極端高溫是我們需要注意的關鍵風險之一，因此，我們以公司營運據點所在地區的氣溫上升情形，評估可抵銷營運中斷所需增加的空調用電，進行情境分析。

我們採用政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 第 6 次氣候變遷評估報告 (AR6) 中的 SSP1-2.6 (低排放情境) 和 SSP5-8.5 (高排放情境)，作為評估實體風險的物理模型。列出營運據點所在地各年度氣溫統計，透過國際能源總署 (International Energy Agency, IEA) 對於氣溫上升與空調用電的分析，計算出營運據點可能增加的用電量。再使用當地研究智庫、官方單位、或過去 10 年歷史電價，進行未來電價評估，建立對於極端高溫風險的財務量化成果。

泰國廠區－馬哈差廠

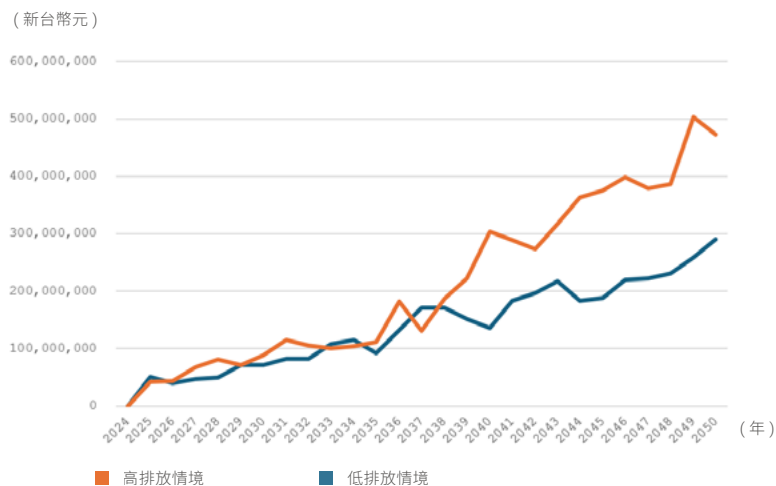
依據 IPCC AR6 所提出的 2 種氣候情境，並結合泰國匯商銀行 (Siam Commercial Bank, SCB) 發布之電價預測模型，以 2024 年實際電價作為基準進行修正，估算氣溫上升對電力支出的影響。

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 0.55-0.66 億元。

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 1.45-2.20 億元。



※ 最終結果以 2024 年 12 月 31 日臺灣銀行即期交叉匯率收盤價換算為新台幣

巴西廠區－CCBR/CCBS

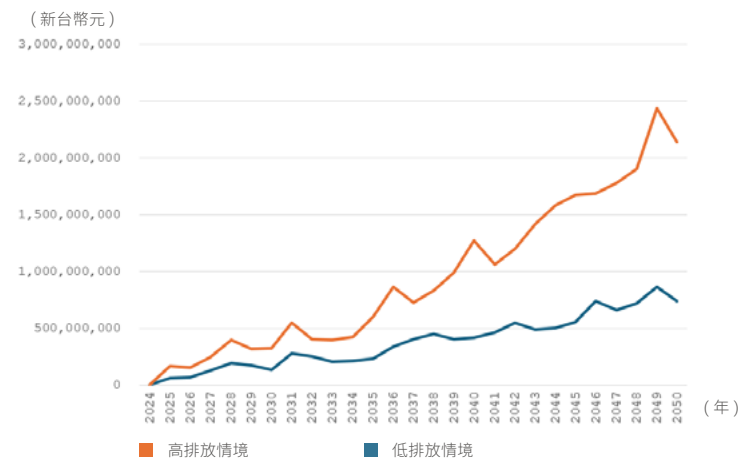
巴西廠區位於 Manaus 地區，依據 IPCC AR6 所提出的 2 種氣候情境，評估根據巴西的逐年氣溫變化趨勢，並以當地電力供應商 Amazonas Energia 提供的歷史電價為基礎，推估 2025 至 2050 年可能的電價變動情形。此外，考量金寶電子集團整體減碳策略，巴西廠區已導入再生能源憑證 (I-REC) 購買機制，為反映碳中和承諾所帶來的財務影響，本評估亦納入過去 3 年巴西市場 I-REC 平均價格作為預估依據，計算未來再生能源憑證採購成本。

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 1.25-2.67 億元。

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 3.94-9.83 億元。



※ 最終結果以 2024 年 12 月 31 日臺灣銀行即期交叉匯率收盤價換算為新台幣



06

PARTNERSHIPS

夥伴關係

P.075 6.1 客戶需求管理

P.077 6.2 客戶滿意度調查

P.079 6.3 限用物質管理

P.080 6.4 責任礦產管理



6.1 客戶需求管理

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

2024 年客戶關注議題

2024 年金寶電子持續進行客戶永續調查，排序後共有 4 項非常關注議題及 7 項高度關注議題，包含環境面 4 項、社會面 1 項、治理面 6 項，相較於 2023 年，客戶關注議題重疊性高，另外也新增生物多樣性。對照本公司所辨識出的重大主題，客戶關注的重點皆可對照，目前也都有相關的因應措施。2024 年問卷回覆率 53%。

客戶關注度評分等級與級距

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

關注程度	關注議題	議題涵蓋的內容與面向	金寶電子的因應策略	對應章節
非常關注	永續供應鏈	供應商行為準則、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。	Chapter 7 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。	3.2 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。	3.6 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。	3.6 品質管理

關注程度	關注議題	議題涵蓋的內容與面向	金寶電子的因應策略	對應章節
高度關注	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。	8.5 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。	Chapter 5 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。	3.4 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。	4.1 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。	5.4 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。	5.3 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。	5.3 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議題。統計已回覆的問卷，有 22% 的客戶參加碳揭露計畫 (CDP)，其中有 2 家客戶取得標竿企業 (A)。另外，已參加科學減碳倡議 (SBTi) 的客戶佔 31%，已加入 RE100 的客戶佔 9%，已提出碳中和承諾的客戶佔 22%。

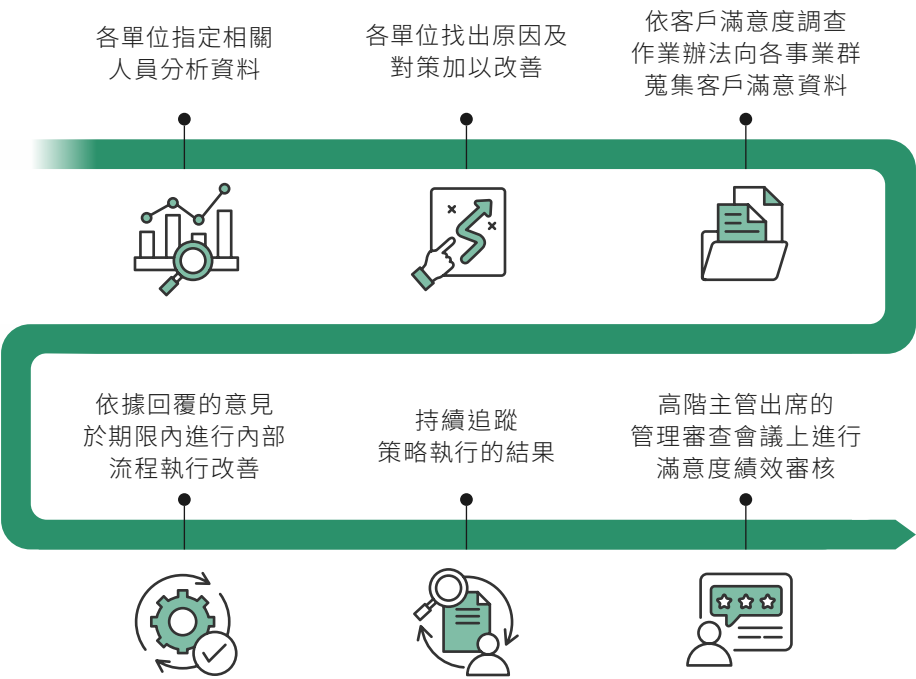
未來我們將持續關注客戶關心的議題，定期進行客戶關注議題調查，並公開揭露調查結果及回應措施。此外，我們也會持續關注客戶對範疇三碳中和的要求，並配合 SBTi 要求，每年揭露材料與產品使用的碳排放及減量措施。

6.2 客戶滿意度調查

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

我們以「業務管理績效」、「研發工程能力」、「品質管理能力」、「工廠管理能力」等四面向，每年進行客戶滿意度調查及客戶評鑑 (QBR)，定期討論以達成客戶期望。對於客戶反饋的訊息，我們建立有效的溝通管道，運用科技創新、強化專業培訓、及設置反饋機制等策略，即時並準確反應在產品服務中。此外，我們也透過高階主管管理審查和內部稽核，追蹤改善成果。藉由持續改善，逐步提升客戶滿意度。

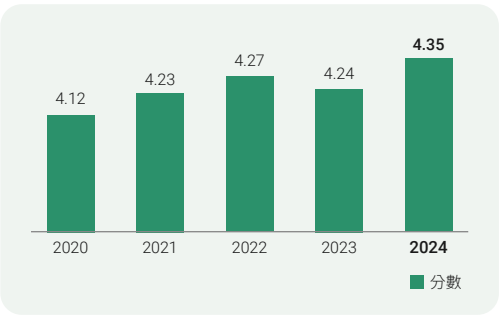
金寶電子客戶滿意度調查流程



客戶滿意度調查結果

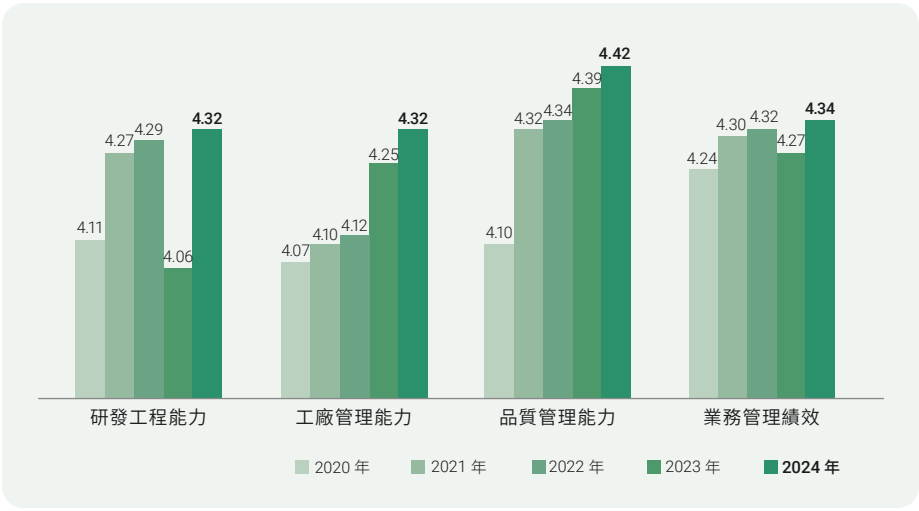
我們與客戶保持緊密的夥伴關係，並真實回饋客戶滿意度，2021 至 2024 連續 4 年客戶滿意度調查回覆率達 100%。2024 年客戶滿意度調查，共執行問卷調查 23 家、QBR 7 家。其中問卷調查平均滿意度為 4.35 分，優於設定的目標值 4 分，相對去年提升 2.5%。我們會持續與客戶聯繫及溝通，提升內部執行力與服務品質，逐步提高客戶滿意度。

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

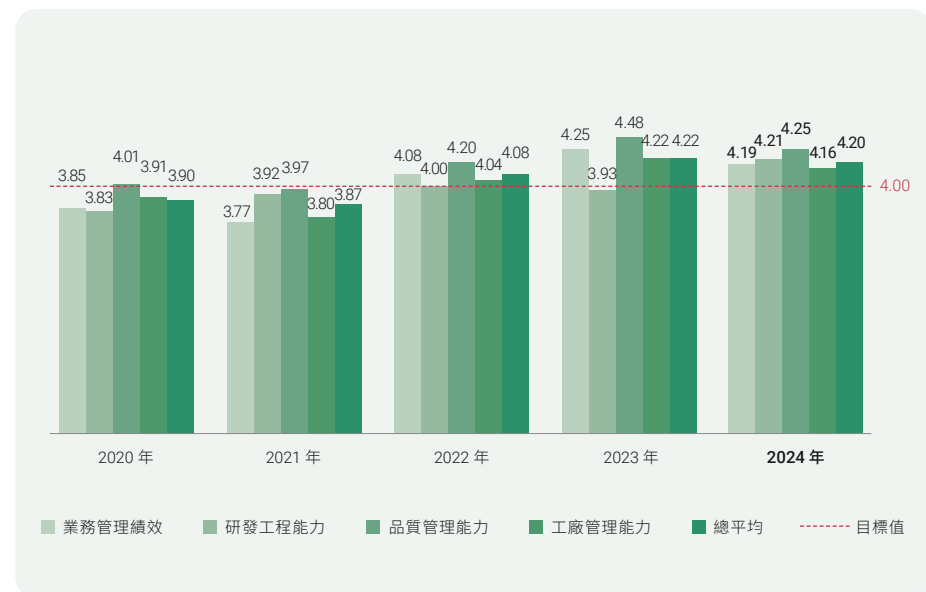


近年四大能力指標平均得分

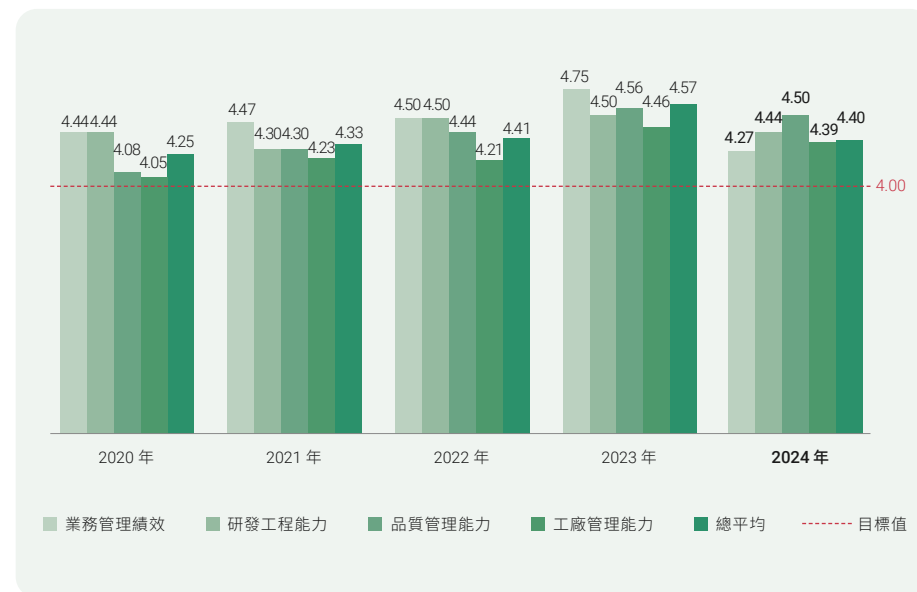
相較於 2023 年，2024 年 4 項能力指標皆微幅上升，以研發工程能力上升 6.40% 最為顯著，其次為工廠管理能力與業務管理績效，皆上升 1.64%，而品質管理能力也上升 0.68%。針對單項得分較低項目，事業部內部會進一步進行持續改善。



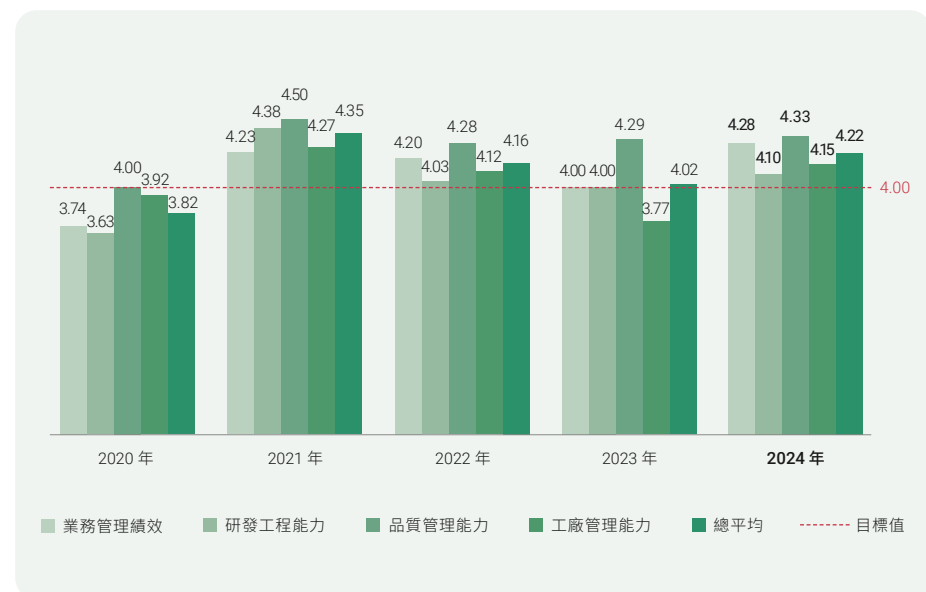
歷年客戶滿意度調查 - 網通類



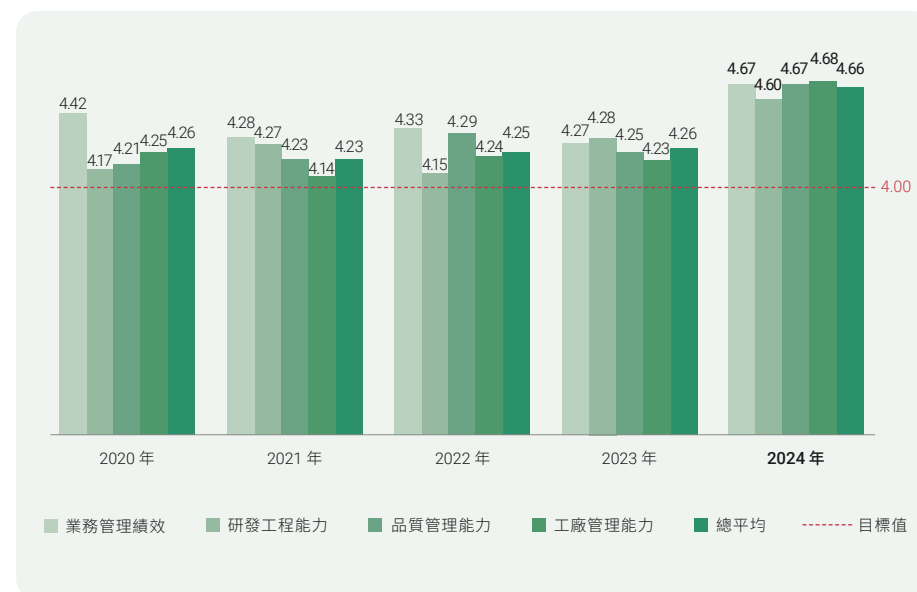
歷年客戶滿意度調查 - 計算機與家用類



歷年客戶滿意度調查 - 儲存類



歷年客戶滿意度調查 - 列印類



6.3 限用物質管理

金寶電子全面遵守有關限用禁用有害物質與責任礦產等規定，並提供相關資訊給客戶。本公司所有產品均符合國際安規標準及國際環保規範，並依出貨區域產品環保法規要求（如歐盟 RoHS 指令、歐盟 WEEE 指令、歐盟 REACH、歐盟 POPs、美國加州 65 法案、SONY SS-00259、中國電子資訊產品污染控制管理辦法、CE 認證、FCC 認證、BSMI 認證等），於產品或包裝上標示符合性等相關資訊，2024 年無違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約的事件。

建置 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統

金寶電子導入 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統，定期蒐集與宣達國際綠色法規最新動態及有害物質管理相關要求，在研發階段即導入綠色產品設計，建立流程管理，減少有害物質的使用，落實產品綠色政策與環境保護。我們定期盤查有害物質 (Hazardous Substance, HS) 程序文件，鑑別料件風險，發佈限用物質清單，並定期以供應商大會宣導品質及有害物質減免政策及要求，確保符合集團的供應商行為準則。每年透過外部第三方公證單位稽查並通過 IECQ QC 080000 認證，確保各事業單位有效執行有害物質管理。

綠色供應鏈風險管理

金寶電子開發綠色產品管理系統 (Green Product Management, GPM)，供應商可直接透過系統平台提供危害物質宣告書及測試報告，加速零件符合性審查，以更有效率的方式系統化管理綠色供應鏈風險。公司內部也可透過系統篩選具有能力的供應商，持續提供符合規格之電子與機構零件，生產綠色產品，提高國際客戶的滿意度。



我們持續優化系統，與第三方化學實驗室 SGS 與 CTI 合作，開發第三方測試報告雲端連結。供應商在 GPM 系統輸入測試報告的部分資訊，即可將測試報告與內容自動下載至 GPM 系統。透過系統對接的功能，自動檢核有害物質 (HS) 合規性，不僅減少供應商上傳報告與填寫檢測資料的作業時間，亦可節省相關人員比對與審核報告的時間，避免錯誤發生，創造雙贏效益。此外，也可連結產品生命週期管理 (PLM) 系統，掌握產品生命週期之品質與時程，整合現行的管理機制以及資訊系統，提高企業核心競爭力。

E 化管理

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

教育訓練

金寶電子定期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，打破地區限制，舉行年度教育訓練，讓同仁能即時地獲取國際法規資訊，強化組織效能。2024 年共舉辦 2 場次教育訓練。



6.4 責任礦產管理

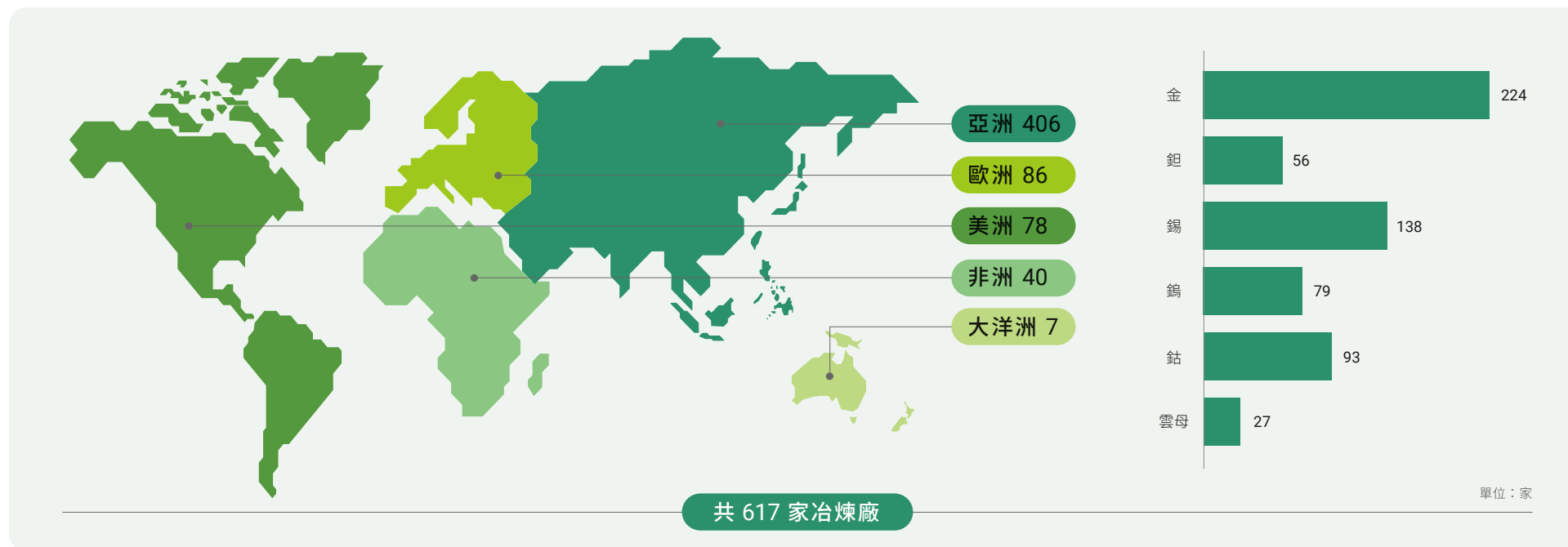
金寶集團責任礦產承諾

身為「責任商業聯盟 (RBA, Responsible Business Alliance)」之會員，我們承諾遵守 RBA 行為準則 (RBA Code of Conduct) 之五大面向，包括勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系，並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衝突礦產，要求供應商引用衝突礦產報告格式來揭露供應鏈中所用到之錫、鉍、鎢、金、鈷…等礦產冶煉廠之資訊，以善盡企業公民與社會責任。

※ 責任礦產承諾適用於金寶集團所有公司

為落實負責任的礦產採購，我們要求首次合作的供應商要求簽署《責任礦產承諾聲明書》，並透過每年持續地對供應鏈執行責任礦產盡職調查，採用 RMI 公告的管理工具－責任礦產報告模板，包含 Conflict Minerals Reporting Template (CMRT)、Extended Minerals Reporting Template (EMRT)，盤查產品原料是否使用錫、鉍、鎢、金、鈷、雲母等礦產，揭露礦物來源資訊，並識別冶煉廠是否來自受衝突影響與高風險區域 (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs) 礦區，確保其礦產及金屬供應來自合法料源，以履行我們的承諾並符合 RBA 行為準則，善盡企業公民責任。2024 年度共調查 1,811 家供應商，共使用 617 家冶煉廠，盡職調查完成率 100%，且無任何違反責任礦產承諾事件。

2024 冶煉廠家數與分布情形



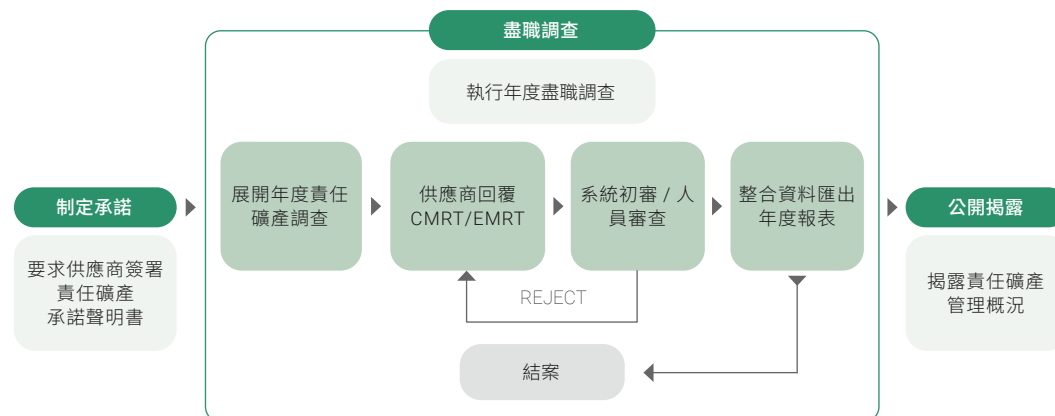
風險管理計畫

1. 制定責任礦產承諾

- 致力詳實調查供應鏈，以確保鈹、錫、鎢、金、鈳、雲母等礦產，並非來自衝突影響與高風險區域礦區所開採。
- 按照經濟合作暨發展組織 (OECD) 的規範，透明揭露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 CMRT 與 EMRT 來揭露供應鏈中所用到的礦產冶煉廠資訊，善盡企業公民與社會責任。

2. 建立管理體系與盡職調查流程

- 金寶電子自行開發責任礦產調查系統 (Responsible Minerals Investigation, RMI)，並於 2023 年 5 月起導入使用。透過 RMI 系統化管理，整合衝突礦產報告與礦產來源分析，利用自動化的初審與稽催功能加速盡職調查流程，並透過系統平台向供應商宣導 RBA 的重要更新事項。



3. 供應商管理與教育訓練

- RMI 系統採用標準化報告模板 (CMRT 及 EMRT) 進行年度與客戶的責任礦產調查，盤查產品原料是否使用鈹、錫、鎢、金、鈳、雲母礦產，全面 E 化管理供應鏈中的衝突風險，確保礦產及金屬來自合法料源。
- 每年舉辦中 / 英文供應商教育訓練，說明 RMI 系統操作、優化內容及常見問題，並將操作文件及影片上載至系統中，供應商可隨時下載或線上觀看。

4. 定期審查與報告

- 每年展開供應鏈責任礦產調查，由系統初審與人員審查供應商回覆之 CMRT 及 EMRT，確保礦產非來自衝突影響與高風險區域。
- 整合調查資料並匯出年度報表，定期揭露責任礦產管理概況。



07

SUSTAINABLE PROCUREMENT

永續採購

P.083 7.1 永續採購政策與目標

P.085 7.2 供應商篩選與評估

P.086 7.3 供應鏈風險管理

P.088 7.4 供應商能力建置



7.1 永續採購政策與目標

永續採購政策

金寶電子作為 RBA(責任商業聯盟) 會員，依據 RBA 行為準則及公司的永續發展要求制定《供應商行為準則》。我們將《供應商行為準則》、責任礦產承諾聲明書、及環境保護保證書納入採購合約的必要附件，並要求所有供應商簽署，以確保供應鏈符合我們的永續標準。

過去，金寶電子主要從品質 (Quality)、交期 (Delivery)、成本 (Cost) 及服務 (Service) 四大面向管理自身與供應商。然而，隨著永續發展趨勢的崛起，我們不僅積極推動內部轉型，也自 2022 年起將永續發展議題納入供應商管理體系。為進一步強化永續供應鏈，我們於 2024 年更新《供應商行為準則》，內容涵蓋勞工、健康安全、環境、道德規範與管理系統五大面向，亦包含生物多樣性，作為供應商依循的根本。此外，我們透過永續供應鏈管理流程，識別關鍵供應商的永續風險，並導入輔導機制以提升供應商的永續績效，攜手打造負責任且具韌性的供應鏈。

本公司持續進行永續供應鏈計畫，由董事會持續監督指導，也藉由年度供應商大會向供應商傳達我們對永續發展之承諾與要求，攜手供應商夥伴朝向高品質供應且符合永續發展的目標邁進。我們每年執行關鍵供應商永續風險評估，來檢視採購活動是否符合《供應商行為準則》，鑑別供應商符合金寶的永續目標程度，進而降低供應鏈在永續發展的潛在衝突。對於高風險供應商則執行稽核輔導及追蹤改善，若供應商未於限定時間進行改善，將回報給採購單位，建議汰換供應商。2023 年我們成立永續採購小組，由各事業部採購代表共 8 位種子人員共同組成，定期開會討論永續供應鏈計畫之執行項目，並說明國際減碳倡議中採購所需扮演的角色。



◀ 供應商行為準則



2024-2026 永續供應鏈推動目標

策略	行動	2024 目標與績效	2025 目標	2026 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。	<ul style="list-style-type: none">目標：關鍵供應商永續風險評估完成率 100%。績效：完成率 100%。	關鍵供應商永續風險評估完成率 100%。	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。	<ul style="list-style-type: none">目標：高風險關鍵供應商回應有效矯正措施率 100%。績效：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%。	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。	<ul style="list-style-type: none">目標：新供應商評估完成率 100%。績效：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。	<ul style="list-style-type: none">目標：成立供應商聯盟、建立原料減排目標。績效：1. 舉辦金寶永續 ESG 夥伴聯盟成立大會。 2. 以 2022 為基準年，2033 年排放強度漸少 62%。	<ul style="list-style-type: none">舉辦永續培力工作坊。推動供應商建立可信的溫室氣體數據。	<ul style="list-style-type: none">推動聯盟成員進行永續經驗分享。推動供應商建立減碳目標。
	推動開發當地供應商，減少運輸碳排。	<ul style="list-style-type: none">目標：上游運輸碳排方法學建立、碳排量計算與查證。績效：1. 上游運輸碳排方法學建立完成。 2. 上游運輸碳排查證完成。	建立在地採購政策與執行方法。	設定在地採購金額比例目標。
	推動建置供應商排碳資料庫，提供採購決策參考。	<ul style="list-style-type: none">目標：盤點現有材料碳排資訊。績效：完成原物料碳排查證。	架設資料庫系統，先建立高總碳排材料。	系統優化，擴大材料數據庫範圍。

7.2 供應商篩選與評估

新供應商評選

金寶電子的新供應商皆須簽署採購合約，其內容包含供應商行為準則、供應商基本資料（如公司簡介、現有客戶群）與附件環境保護保證書、智慧財產權保證書、責任礦產承諾聲明書、ISO 品質管理系統證書等，以確保新供應商符合我們的品質標準。新供應商須依據金寶電子的新供應商稽核查檢表進行前期自評，其內容面向包括品質管理系統、製程品質管制、產品綠色設計要求如歐盟 RoHS 指令等、產品設計開發流程管制等。2024 年新供應商評鑑，改善後合格率 100%。

供應商篩選原則

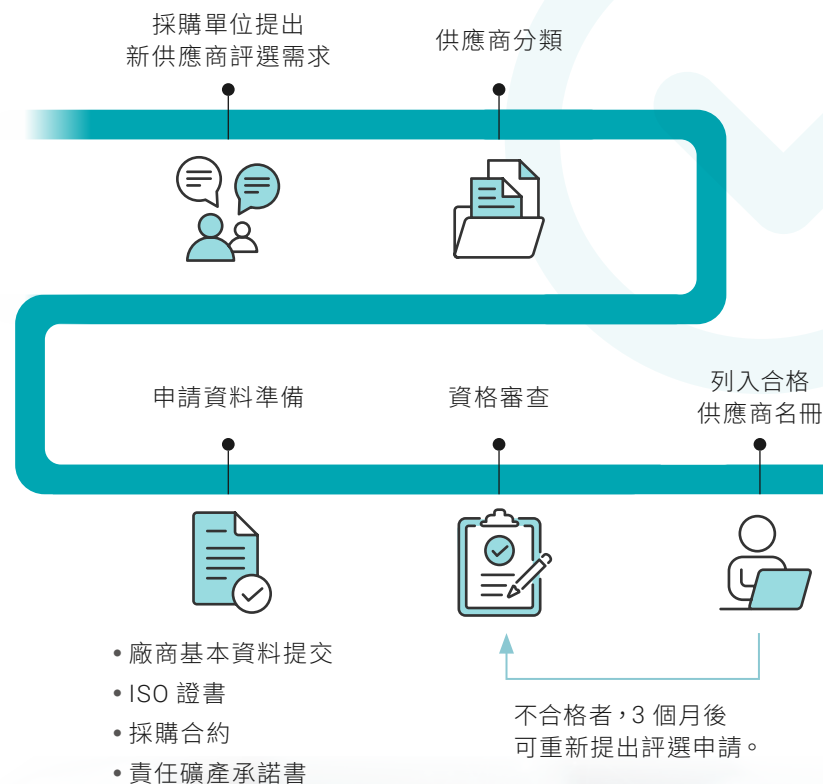
金寶電子以交易金額占總採購金額的占比、永續風險評估，作為篩選關鍵供應商的依據，主動調查項目包含供應商的環境、社會、治理、業務相關性等，篩選後的關鍵供應商已排除 RBA 會員、關係企業。近三年的關鍵供應商篩選狀況如下：

- 2022 年篩選 2021 年交易金額前 70% 供應商
- 2023 年篩選 2022 年交易金額前 75% 供應商
- 2024 年篩選 2023 年交易金額前 80% 供應商

2024 年供應商現況

2024 年，金寶電子合作供應商共 2,223 家，其中關鍵供應商共 86 家，非一階關鍵供應商共 15 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，金寶電子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



7.3 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 RBA、CDP、DJBIC(原 DJSI) 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。

- 國家特定風險：要求供應商遵守所在國家的法令，同時比較該國與我國永續法規差異，降低法規衝擊對供應鏈的影響。
- 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：原物料的有害物質控管。

依據上述風險，我們設計年度供應鏈永續評估問卷 (Sustainability Assessment Questionnaire, SAQ)，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。

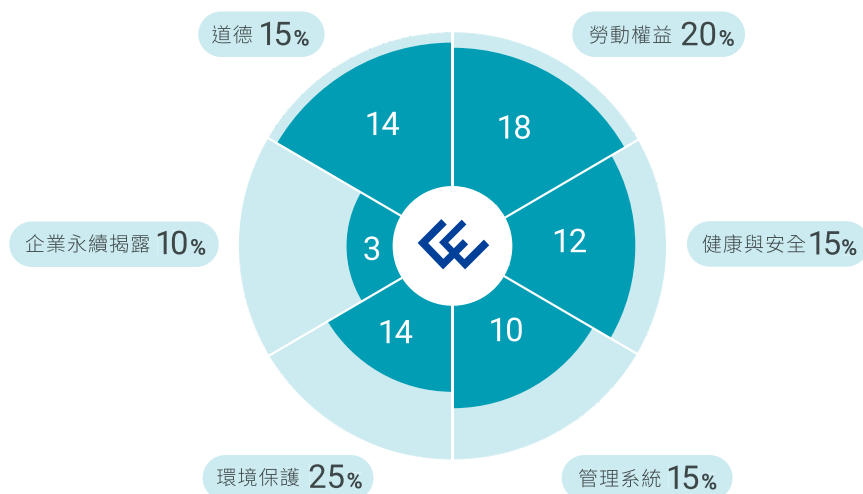
永續風險評估

金寶每年發放供應鏈永續評估問卷 (SAQ)，經由供應商自評、金寶書面初審、供應商缺失補件、缺失嚴重者進行實地 / 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，並進一步實施永續風險評估，鑑別出高風險供應商與需要特別關注的議題。評估結果分為 A、B、C 級 3 種風險，A 級 (低風險)：≥80 分；B 級 (中風險)：60-79 分；C 級 (高風險)：<59 分。評估結果為中風險的供應商，將依據其風險議題給予通知與建議；高風險的供應商則依據「高風險供應商改善計畫」進行管理。

2024 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) 發放供應鏈永續評估問卷 (SAQ)，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。2024 年共審查 104 家供應商，SAQ 回覆率達 100%。

2024 年供應商永續風險評估結果

依據 SAQ 問卷統計結果，其中環境保護、企業永續揭露兩項潛在風險最高，包含供應商未建立可信的溫室氣體盤放數據、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。2025 年我們也計畫舉辦溫室氣體盤查工作坊，透過教學，建立供應商溫室氣體盤查能力，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。



高風險供應商改善計畫

2024 年審查結果，高風險供應商共 2 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 / 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，限期一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，金寶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。

	2024 成果	2024 目標
供應商審查數量	104	80% 關鍵供應商
關鍵供應商占比	85%	
高風險供應商家數	2	
列入改善計畫之高風險供應商占比	50%	
終止合作供應商數量	0	
參與改善計畫之供應商數量	1	100% 關鍵供應商
參與改善計畫之高風險供應商占比	100%	
參與供應商能力建置計畫數量	75	50 家供應商
參與能力建置計畫關鍵供應商占比	12%	

7.4 供應商能力建置

金寶永續 ESG 夥伴聯盟

金寶集團於 2024 年 7 月 10 日與 30 家供應商齊聚成立金寶永續 ESG 夥伴聯盟，象徵金寶在推動永續發展邁出重要的一步。金寶集團承諾，將持續提高內部管理結構的透明度、道德和責任感，以確保企業運營符合最高標準，並尊重所有利益相關者的權益，對外也與供應商夥伴攜手合作，提升企業韌性。希望大家在變動和挑戰中一同引領永續行動，邁向零碳未來！



ISO 14064-1 溫室氣體盤查工作坊



世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 於《淨零挑戰：供應鏈的機會》(Net-Zero Challenge: The Supply Chain Opportunity) 報告中明確指出，企業營運中高達 70% 的碳排放來自範疇三，意味著企業必須超越自身的營運邊界，將視野拓展至整個供應鏈，才能有效減少碳排放並達成淨零目標。

金寶集團於 2024 年 9 月 2 日舉辦溫室氣體盤查工作坊，委託專業顧問講師為供應商說明碳盤查原理與方法，本次工作坊共 43 家供應商參加。我們希望能通過此類工作坊，協助供應商提前佈局、做好準備，迎接未來的挑戰。同時，也希望供應商們儘快展開企業內部的碳盤查工作，與我們保持密切合作，共同應對未來更加嚴苛的減碳需求。

2024 採購員教育訓練

金寶電子特別針對採購部門辦理舉辦「金寶集團永續發展規劃與實踐」專題課程，向內部同仁全面說明集團在永續發展上的中長期策略與行動藍圖。課程內容涵蓋永續發展的意義、集團永續發展組織、權責、政策與策略、金寶永續推展成果、及永續採購政策推動等重點議題，藉此提升員工對永續議題的認識與實務應用能力。本次教育訓練共舉辦兩場次，共 125 位採購同仁參與。透過本次互動交流，使與會者更能理解自身在永續供應鏈中的角色與責任，進一步強化永續採購的執行力與推動成效，為金寶打造具韌性且具責任感的供應鏈體系奠定基礎。



供應商技術論壇與教育訓練

集團品保中心自 2023 年 3 月起，每月邀請一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。2024 年共邀請 12 家供應商參與主題交流，共計 573 人次參與。2024 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 543 家供應商參與。

2024 交流之主要供應商及主題

日期	產品類別	主題	參與人數
01/26	印刷電路板 (PCB)	PCB & PCBA 工藝解說	33
02/23	背光模組 (Backlight)	背光模組製作工藝	17
04/01	金屬	沖壓製程優化介紹	45
04/25	循環材料	低碳循環材料製程技術分享	46
05/24	塑膠 / 模具	淺談塑膠射出模具與 PCR 塑料的挑戰	54
06/21	積層陶瓷電容 (MLCC)	認識 MLCC 與未來應用	46
07/19	電源供應器 (PSU)	UL 工廠審查要點分享	54
08/29	電子產品	現貨市場作業流程介紹	57
09/27	印刷電路板 (PCB)	PCB 製程完整介紹與常見問題分享	59
11/07	網路變壓器	網路變壓器產品及製程介紹與常見問題分享	55
11/29	風扇	風扇製程、品質控制及實驗室簡介	59
12/11	積層陶瓷電容 (MLCC)	MLCC 車規產品及應用	48





08

EMPLOYEE CARE

員工關懷

P.091 8.1 人力資源管理政策

P.101 8.2 薪資與福利

P.106 8.3 員工發展

P.108 8.4 員工溝通

P.110 8.5 員工健康

P.115 8.6 員工參與



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

金寶電子致力創造最佳與安全的工作環境，細心聆聽員工的聲音，了解員工的需求。2024 年我們達成下列績效：

- ✓ 總部連續 4 年榮獲 1111 人力銀行幸福企業獎。
- ✓ 總部 2024 年度榮獲國健署健康職場肯定，獲得「健康促進標章」認證。
- ✓ 總部申請 2024 TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動簽署，已通過「意義與價值」、「多元與包容」、「身心與健康」、「培育與成長」、及「溝通與體驗」等面向。
- ✓ 總部自 2011 年開始提供員工生育補助津貼，每名新生兒補助 66,000 元，2024 年度共補助 27 人，生育補助金達 1,782,000 元。
- ✓ 總部同仁對行政總務管理部門服務滿意度達 8 分 (總分 10 分)，新進人員平均滿意度達 4.3 分 (總分為 5 分)。

8.1 人力資源管理政策

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

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

金寶集團承諾落實 DEI

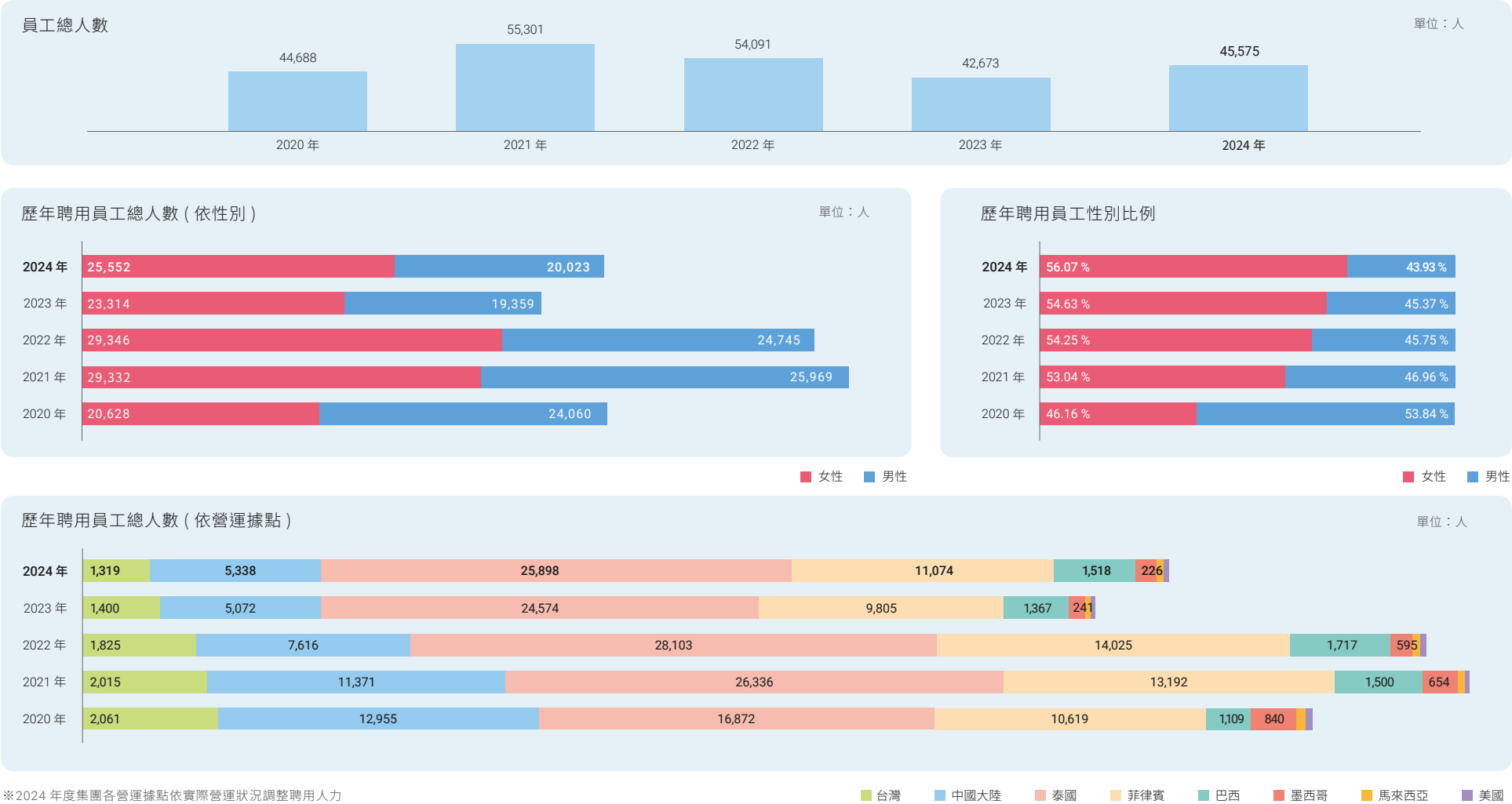
2024 年為推動多元共融 (Diversity, Equity, Inclusion, DEI) 政策元年，本集團承諾，未來將逐步落實多元共融及職場性別平等，強化人才培育並建立友善幸福職場。

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。

人力分析

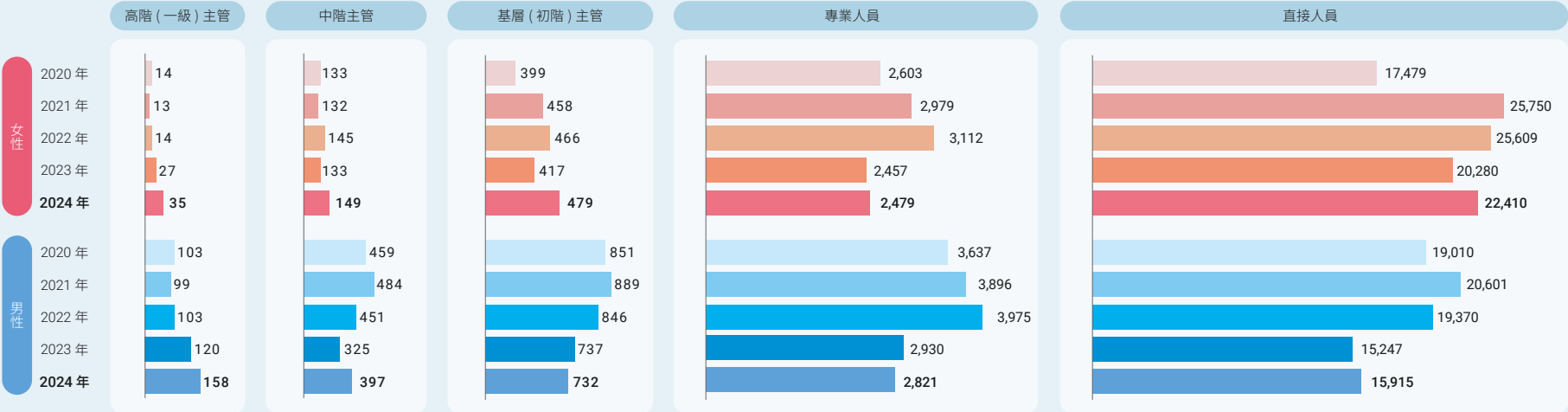
本公司以台灣為營運總部，依產品別分設不同事業部，並設有研發部門及不同功能之管理中心，在中國、泰國、菲律賓、巴西、墨西哥、馬來西亞、美國等地設立製造基地，每年總部及各海外製造基地均會依營運預估狀況規劃次年度人力需求，並經過總部總經理核可後執行。

人力概況



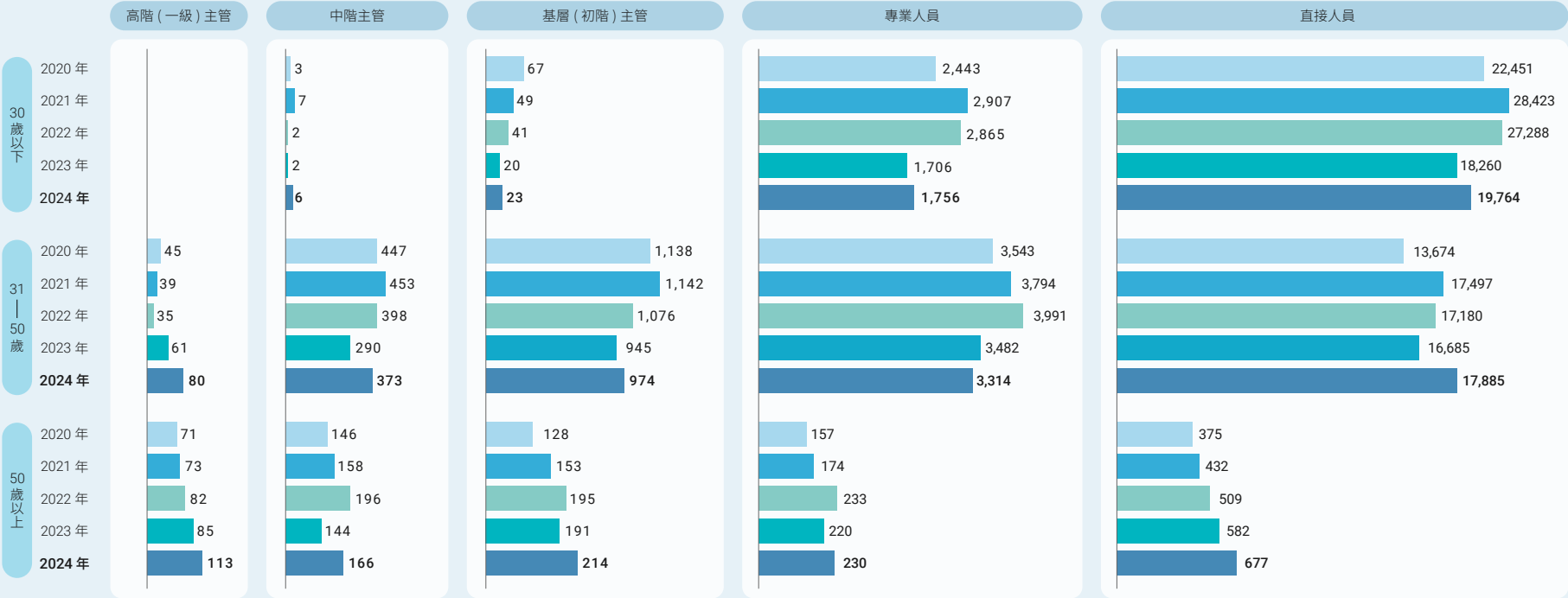
歷年員工職類 - 員工人數統計 (依性別)

單位：人



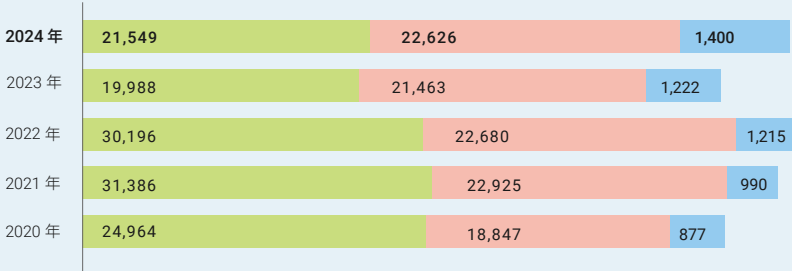
歷年員工職類 - 員工人數統計 (依年齡)

單位：人



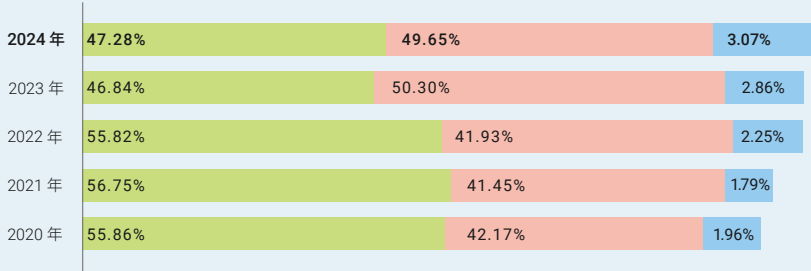
歷年聘用員工總人數 (依年齡)

單位：人



30 歲以下 31-50 歲 50 歲以上

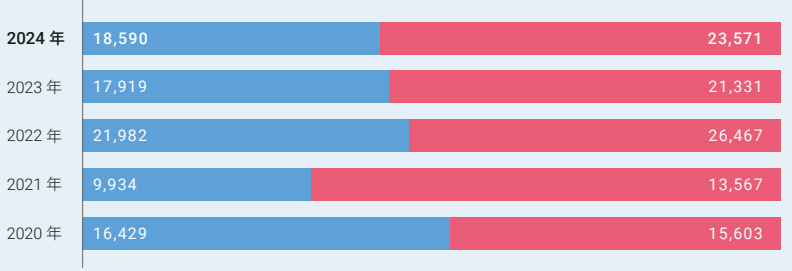
歷年聘用員工年齡別比例



30 歲以下 31-50 歲 50 歲以上

永久聘僱員工 (不定期)

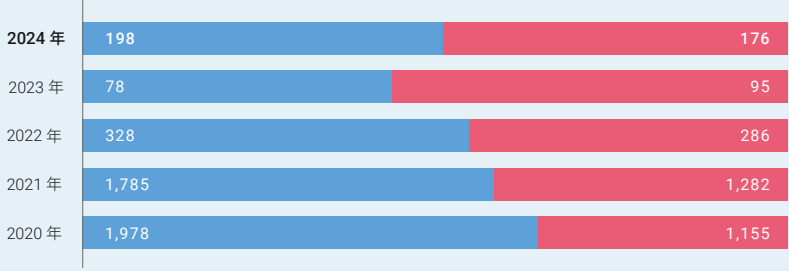
單位：人



男性 女性

臨時員工 (定期契約)

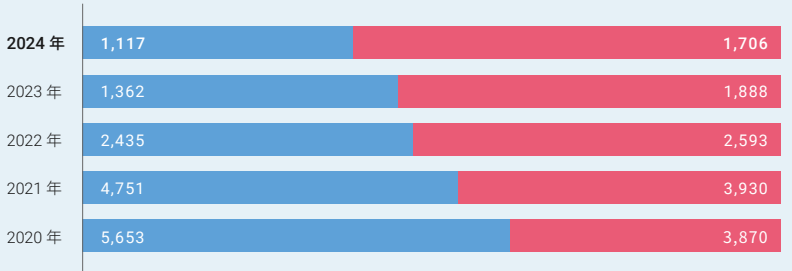
單位：人



男性 女性

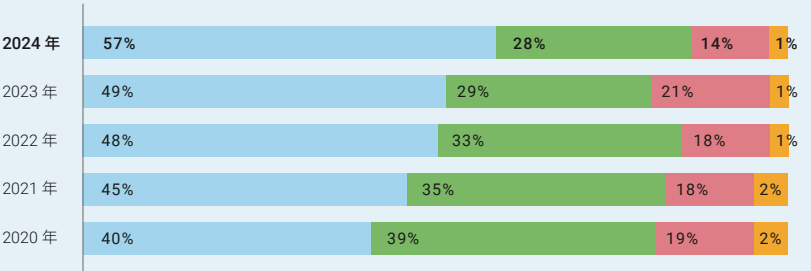
無時數保證員工

單位：人



男性 女性

集團員工學歷統計



高中以下 高中 大專 碩士以上

多元人才進用—身心障礙者進用計畫

在身心障礙者聘用部分，配合各國政府促進身心障礙者就業，總部與社福機構—伊甸基金會合作，聘僱視障人士為公司同仁按摩，協助同仁舒緩平時緊繃的肌肉，達到放鬆身心、消除疲勞的效果。2024 年總部進用身心障礙者 16 人，其中包含輕度 5 人、中度 3 人、重度與極重度 8 人，工作內容含行政、研發、資訊、成本分析等，分散在不同單位。2024 年海外廠區共進用 737 位身心障礙員工，主要協助組裝與製造部門之生產線上工作，並依照等級（一、二、三級）及身體狀況適度安排其工作內容。

人才招聘

本公司依照當年度產業狀況以及用人需求狀況訂人才任用目標，2024 年總部透過外部徵才網站，公開透明、即時回應求職者的相關問題，海外廠區則透過分析自身招募需求，網羅優秀人才。

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

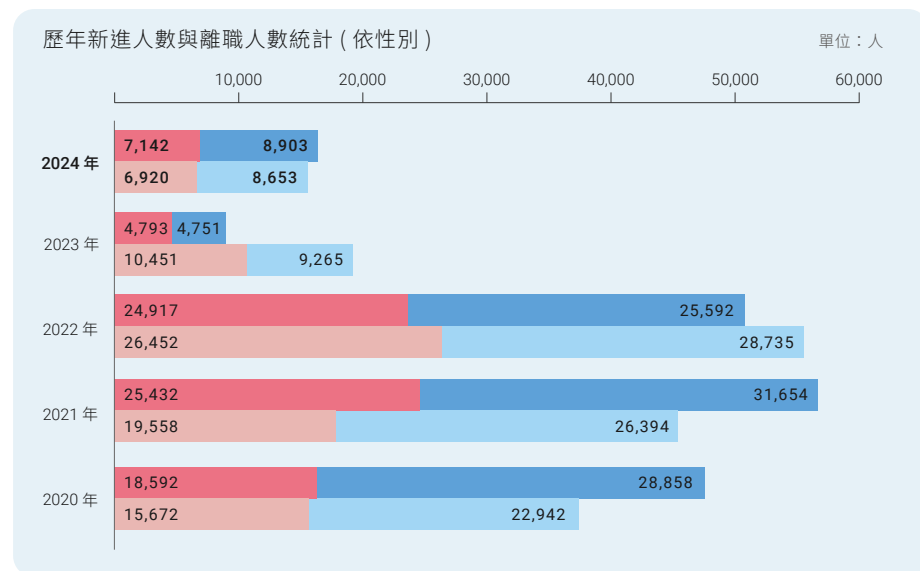
總部人才招聘費用

	2020	2021	2022	2023	2024
招募費用 (元)	11,317,220	10,698,230	8,389,658	5,345,853	5,288,354
新進員工 (人)	361	240	202	70	113
平均每人招募成本 (元)	31,350	44,576	41,533	76,369	46,800

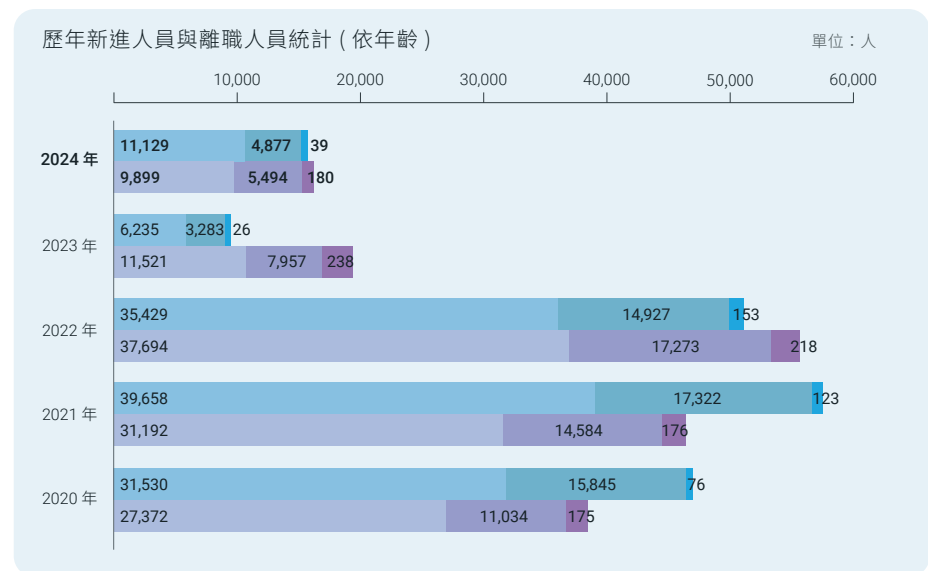
對公司的意義 / 管理方針目的	金寶電子秉持人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，透過多元創新的招募管道，建構包容與友善的職場環境，以延攬全球優秀人才加入，並致力於建構幸福職場，為客戶與企業永續成長持續努力
政策與承諾	公司設置權責單位負責相關事務，遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，致力維護員工人權，透過公平公正公開的甄選機制，聘僱政策不因各種情況而有不同形式之差別待遇或歧視，並提供員工合理的薪酬待遇、完善的福利項目、健全的人才培育系統及落實員工照顧等，以有效提升工作效率與團隊凝聚力。
目標	<div>1. 短期目標：<ul style="list-style-type: none">• 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。</div> <div>2. 中長期目標：<ul style="list-style-type: none">• 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。</div>

新進 / 離職員工與缺勤統計

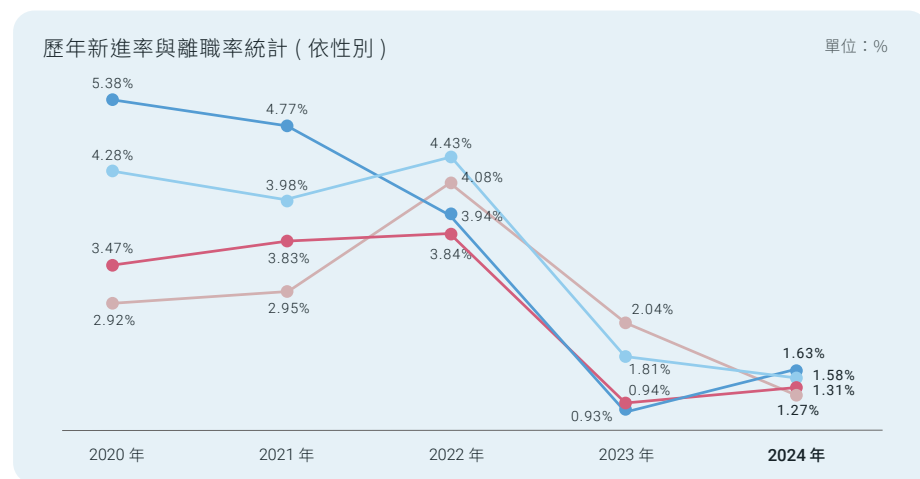
依下表各廠近 5 年之新進率及離職率比較，相較於 2023 年度受大環境不景氣影響，各廠依營運狀況進行人力調整，新進及離職人數波動較大，2024 年度景氣波動趨緩，新進及離職人數逐漸平穩。



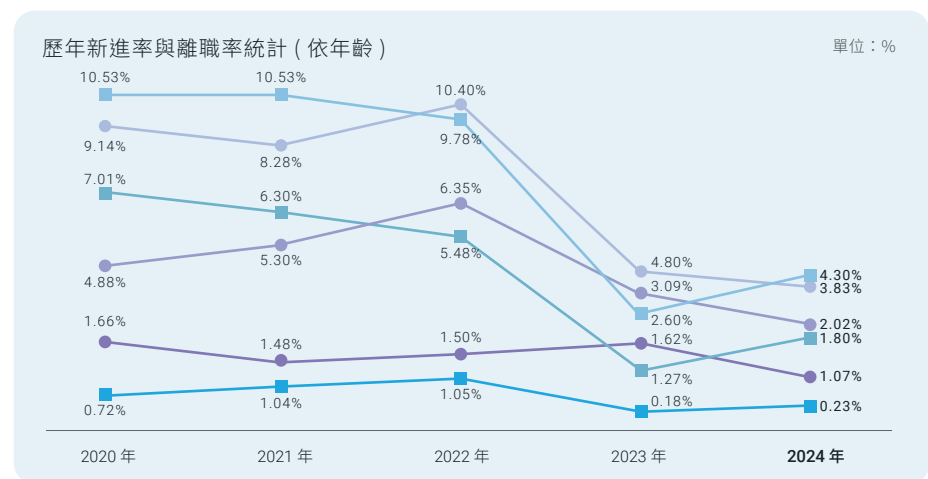
■ 新進人員女性 ■ 離職人員女性 ■ 新進人員男性 ■ 離職人員男性



■ 新進率 30 歲以下 ■ 新進率 31-50 歲 ■ 新進率 50 歲以上 ■ 離職率 30 歲以下 ■ 離職率 31-50 歲 ■ 離職率 50 歲以上



● 新進人員女性 ● 離職人員女性 ● 新進人員男性 ● 離職人員男性

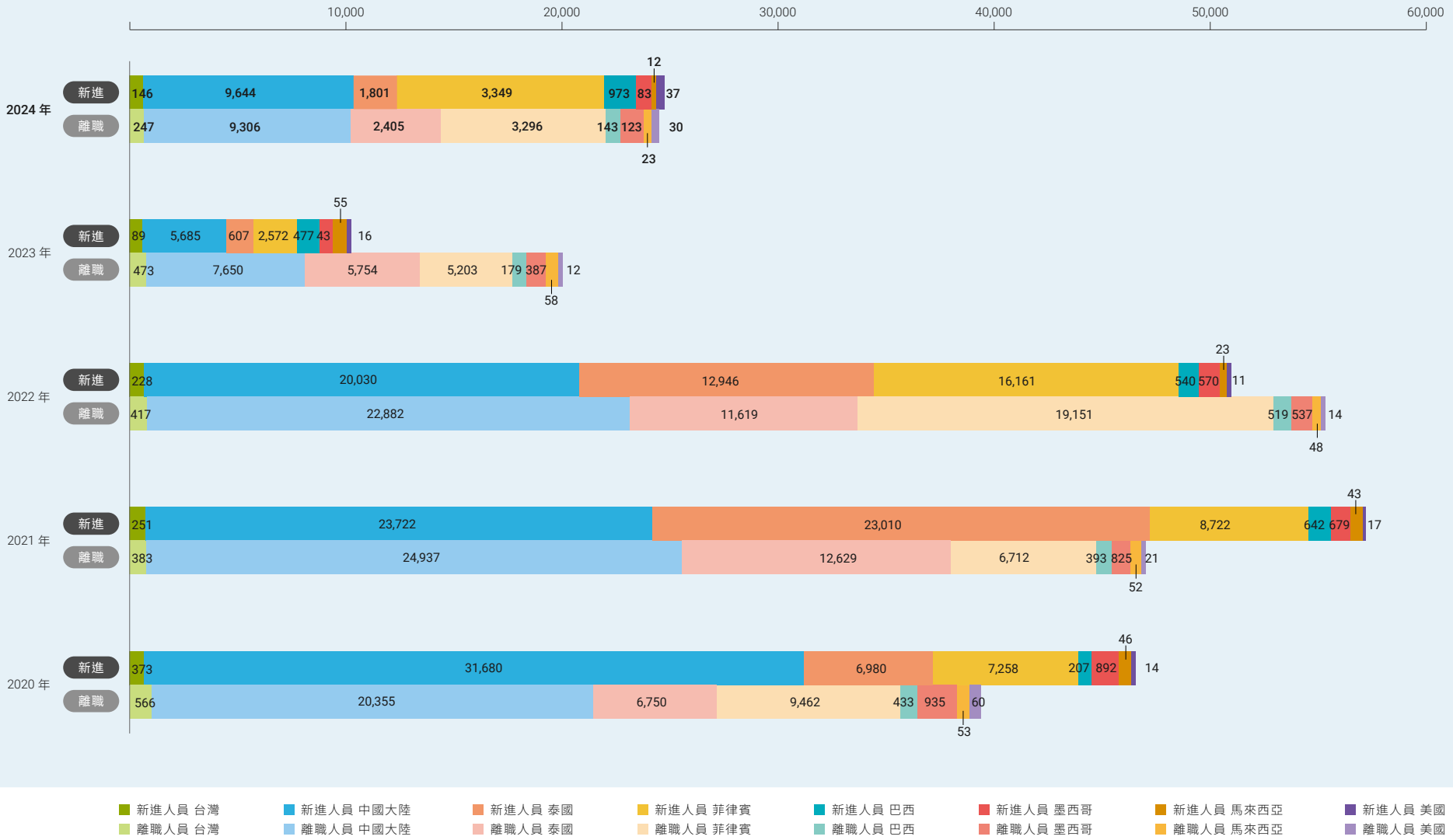


■ 新進率 30 歲以下 ■ 新進率 31-50 歲 ■ 新進率 50 歲以上 ■ 離職率 30 歲以下 ■ 離職率 31-50 歲 ■ 離職率 50 歲以上

※ 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



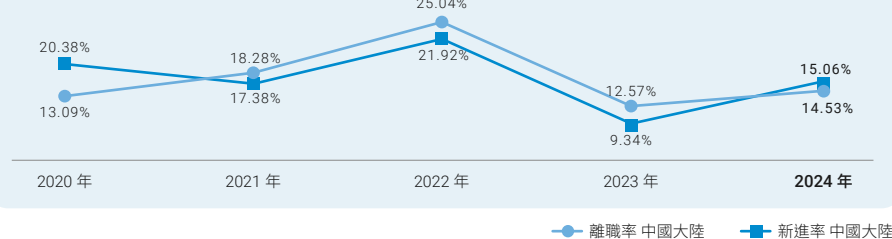
歷年新進率與離職率統計 - 台灣 (依營運據點)

單位：%



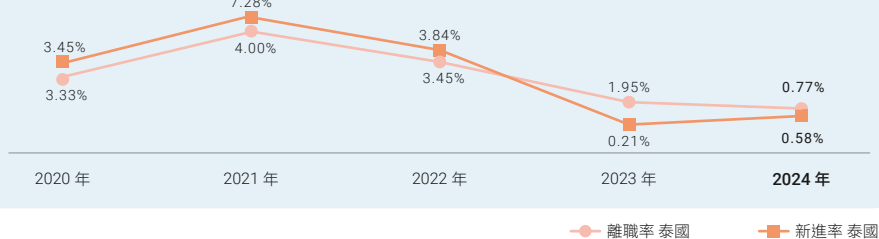
歷年新進率與離職率統計 - 中國大陸 (依營運據點)

單位：%



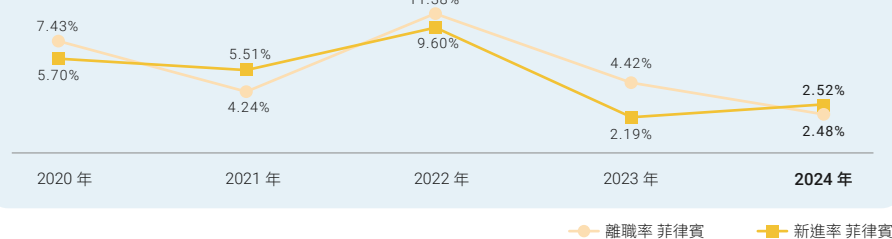
歷年新進率與離職率統計 - 泰國 (依營運據點)

單位：%



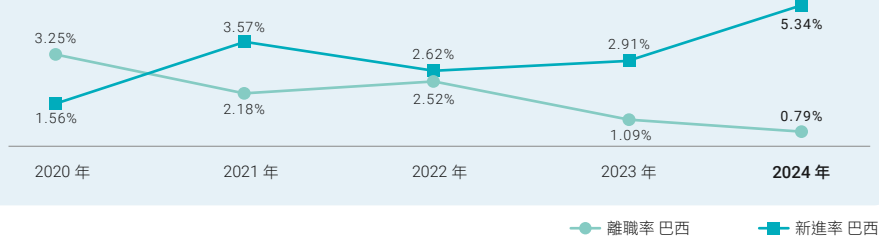
歷年新進率與離職率統計 - 菲律賓 (依營運據點)

單位：%



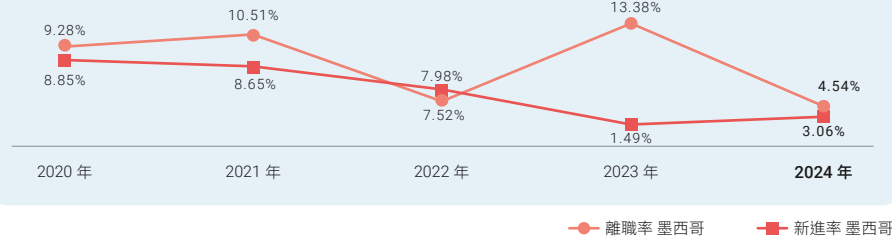
歷年新進率與離職率統計 - 巴西 (依營運據點)

單位：%



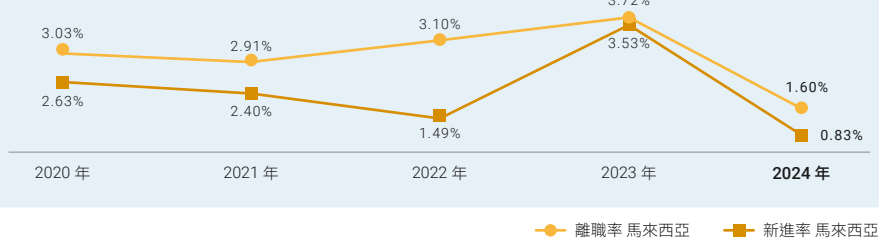
歷年新進率與離職率統計 - 墨西哥 (依營運據點)

單位：%



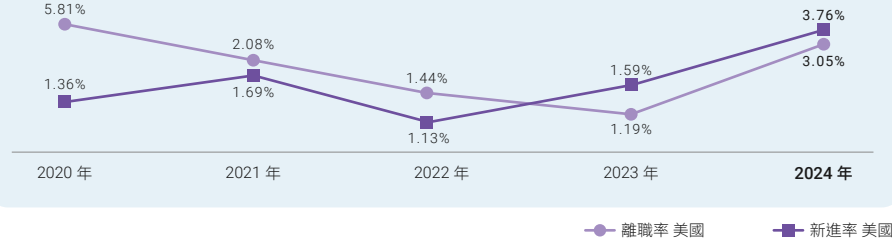
歷年新進率與離職率統計 - 馬來西亞 (依營運據點)

單位：%

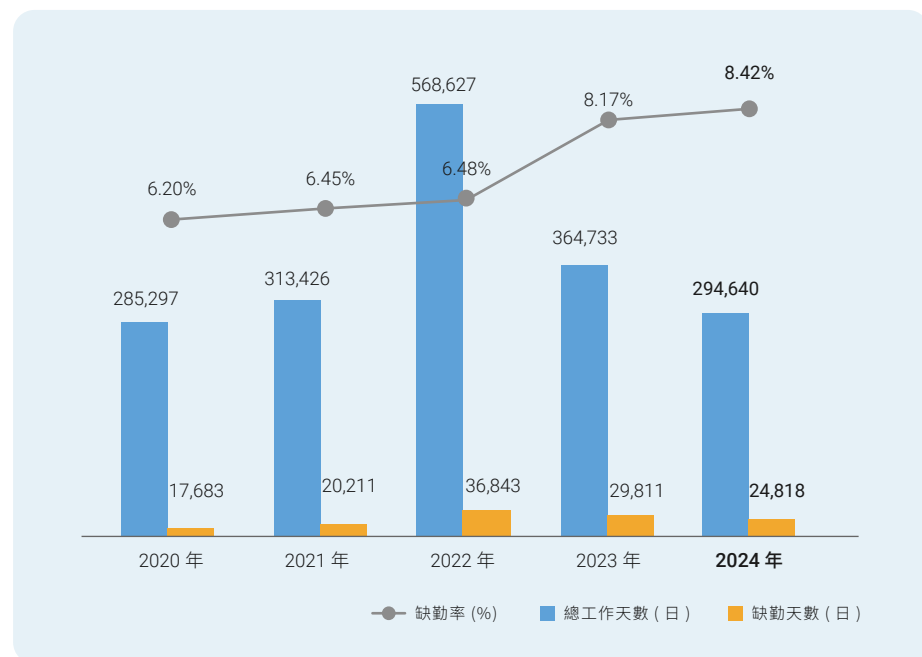


歷年新進率與離職率統計 - 美國 (依營運據點)

單位：%



歷年員工缺勤統計 (總部)



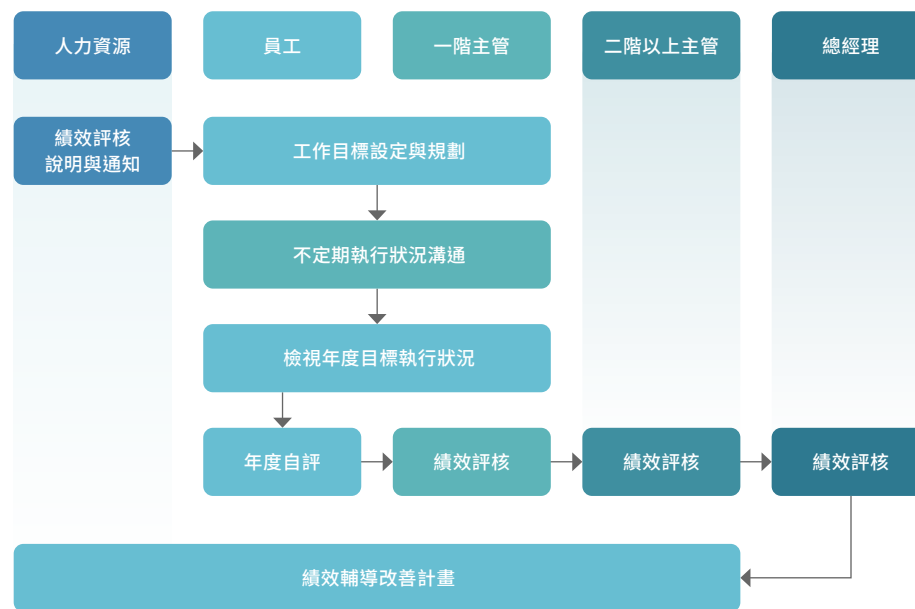
績效考核與工作輪調

為確實瞭解同仁工作績效，以作為晉升提報、訓練發展、薪資調整、員工酬勞發放及績效改善等相關事項之依據，我們已訂定《員工績效考核管理辦法》，每半年進行一次考評，採多維度評核進行績效衡量，除評量個人工作成果、專業知識與技能、創新能力、及團隊合作精神等項目外，總經理及高階主管增加財務及策略指標。此外，為了激勵總經理、高階主管、及員工落實公司永續策略及風險管控，2024 年起將永續發展表現及風險管理列入評核項目。各單位主管進行部屬績效評核時，會依所屬單位團隊績效成果，根據考績評量項目檢視每位同仁個人工作成效並進行評核。(高階經理人之激勵制度與永續績效的連結，請參閱 3.1 公司治理)

我們也設有內部轉任機制，符合下列條件者，可轉調其他單位：

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

金寶電子績效考核作業流程 (未含新進員工)



晉升管道

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

人權政策

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，並嚴格落實《責任商業聯盟行為準則》，維護包括正職員工、契約及臨時人員、實習生在內的所有人員的人權。

本公司人權政策適用範圍包括本公司及國內外子公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業組織、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、性取向、宗教、殘疾、工會會員或政治傾向的不法歧視，並對歧視採取零容忍政策，確保工作機會均等，包含同工同酬與同值同酬之平等保障。

2. 禁用童工：

禁止僱傭或使用未滿 15 歲、或未完成義務教育之年齡、或該國家 / 地區最低就業年齡的人士，且不接受任何使用童工供應商或外包商。

3. 禁止人口販運：

禁止使用遭強迫、擔保（包括抵債）或契約束縛的勞工、非自願或剝削的監獄勞工、奴役或販賣的人口。

4. 禁止強迫勞動：

尊重員工自由，勞工擁有隨時自由離職或終止僱傭關係的權利。

5. 合理的薪資與福利：

提供員工符合甚至優於當地法令所要求基本的薪資與福利，包括有關最低工資、同工同酬、超時加班和法定福利的保障。

6. 保障員工結社自由及集體協商權利：

員工可依營業所在地國家之當地法令自由結社，並選擇參加或不參加工會或其所組成員工組織之自由。並尊重員工之集體協商權利，確保在沒有恐懼、報復、威脅或騷擾的情況下，與雇主或管理階層就工作條件進行溝通。

7. 多元包容的工作環境：

保障原住民、婦女、移工、契約人員與殘疾人士等弱勢團體的勞動權利。

8. 健康、安全、友善的職場：

提供安全、健康與零騷擾的職場環境。

9. 維護員工身心健康：

支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。

10. 維持暢通的溝通管道：

建立開放式管理模式與溝通環境，鼓勵坦誠表達意見。

11. 尊重隱私：

確保個人資料的蒐集與使用符合法規要求。

12. 持續精進：

定期檢視和評估相關風險與成效，優化管理措施。

本公司致力於打造和諧的工作環境，杜絕非法歧視和騷擾（包含性騷擾與非性騷擾），尊重每個人的獨特性，遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，致力維護員工人權，同時建置合理的薪酬待遇、完善的福利項目、健全的人才培育系統、適切的溝通。

2024 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。2025 年我們將進行人權盡職調查，調查結果將公布於 ESG 官網。

8.2 薪資與福利

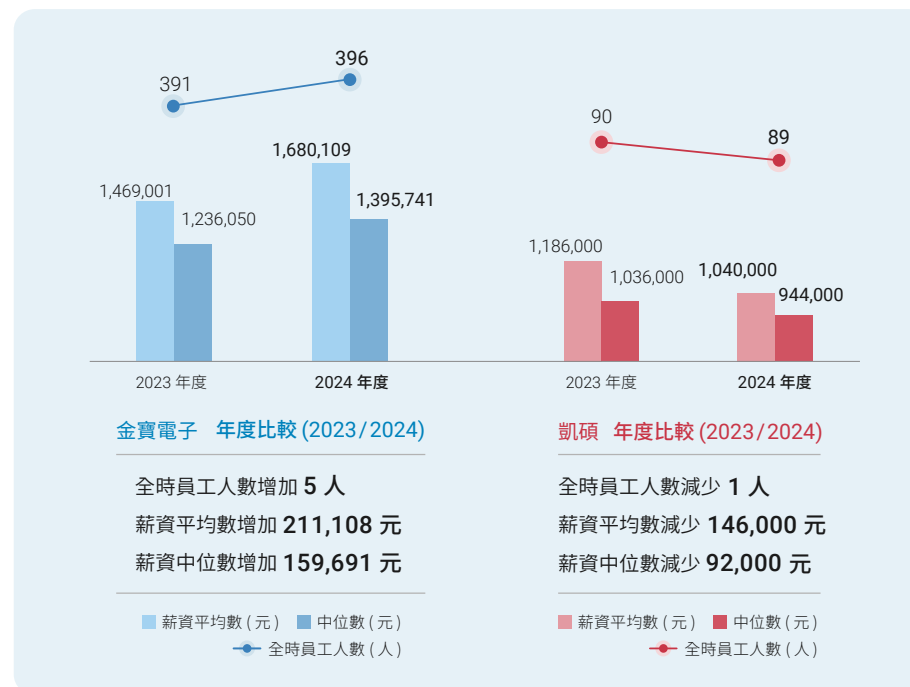
完善薪資

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

依據台灣證交所規定，上市櫃公司應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數，及前三者與前一年的差異。2024 年金寶電子薪資平均數及中位數增加，主要原因為 2023 年度稅前獲利增加，同仁酬勞提撥金額相對增加。另外，2024 年度員工薪資調幅平均達 4%，故同仁薪資收入較 2023 年度高。經由臺灣指數股份有限公司成分股定期審核，2024 年度金寶電子已篩選納入「臺灣高薪 100 指數」成分股。

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。目前總部已提供交通津貼及伙食費，總部及部分廠區亦有提供員工交通車和員工午餐；對於外派的同仁，若至無宿舍的外派據點，則由公司提供租屋津貼。本公司對生活工資承諾將持續精進並推行。（適用廠區請參考 8.2 薪資與福利－優於法規的福利項目）

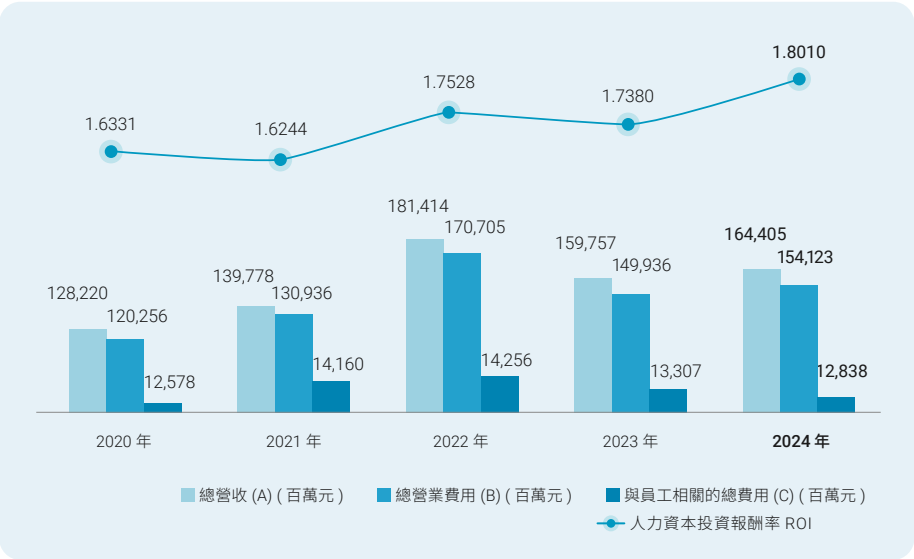
全年薪資平均數與中位數



※ 2024 年 CEO 與員工薪酬比例 (CEO-to-Employee Pay Ratio)：依薪資中位數計算為 35.82，依薪資平均數計算為 29.76

※ 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

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

項目	適用廠區	內容
彈性上下班	總部 / 美	員工可於時段內自行安排上下班時間。
員工酬勞 / 分紅	總部 / 墨 / 巴	依公司年度營運狀況與個人績效表現發放。
員工認股權憑證	總部	依個人績效表現享有相關權益。
KPI 績效獎金	總部	依個人績效表現發放。
訂婚假	總部	員工結婚前若有辦理訂婚儀式，可申請訂婚假。
哺集乳時間	總部	未限定哺集乳時間，只要同仁有需要，即可至哺集乳室。
生育補助津貼	總部	1000 元生育補助津貼。
生育獎勵金	總部	除員工本人之外，含員工子女在內，亦可獲得每位新生兒新台幣 66,000 元生育獎勵金。
社團補助金	總部	提供社團補助申請。
獎學金補助	總部	員工本人及其直系子女，就讀國內外國小高年級、國中、高中職及大專在學學生，成績達標準者，均可依規定申請獎學金。

項目	適用廠區	內容
派駐子女學費補助	總部	部分地區派駐人員，提供子女在派駐國家的學費補助，最高每學期可申請 USD\$2,500。
語言學習獎勵金	總部 / 泰	通過檢定並符合標準者，總部員工可獲 2 年獎勵金，泰廠員工可獲得泰銖 1,000 至 2,000 元激勵金。
志工假	總部	若同仁參與公司舉辦的志工活動，於上班期間可申請志工假。
防疫照顧假	總部	因應 COVID-19 疫情升溫，學校停課，為讓員工能照顧家中停課小孩，給予防疫照顧假。
颱風假	總部	若遇政府公告因颱風放假時，給予有薪假。
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。
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。
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。
員工餐	總部 / 中 / 泰 / 菲 / 巴 / 墨	上班日提供員工午餐。
外派人員租屋補助	美 / 新 / 日	外派人員至無宿舍的外派據點，均由公司提供租屋津貼。
舒壓按摩	總部	聘請視障按摩師提供舒壓按摩服務。
旅遊補助金	總部	提供員工旅遊補助金。
年終獎金	總部 / 中 / 泰 / 新 / 馬	依個人薪資比例 / 表現 / 年度任職比例核算。
年節、生日禮金	總部 / 中 / 泰 / 菲 / 巴 / 墨	致贈員工生日禮金、年節禮金 / 禮品。
員工聚餐 / 摸彩	總部 / 中 / 泰 / 菲 / 巴 / 墨 / 新 / 馬	春酒、尾牙 / 聚餐尾牙摸彩。
年度健康檢查	總部 / 中 / 菲 / 泰 / 巴 / 墨 / 馬	免費員工健康檢查。
員工介紹獎金	中	提供新進員工任用介紹獎金。
醫療補助	總部	提供員工醫療補助。
夜班津貼	中 / 泰 / 菲 / 馬 / 巴 / 墨	提供夜班津貼。
春節留任獎金	中	春節期間無缺勤，且準時返廠上班獎勵金。
全勤獎金	中 / 菲 / 泰 / 巴 / 墨 / 馬	提供員工全勤獎金，激發員工動能。

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

員工支持計畫

金寶電子提供各項員工支持計畫，我們將內容歸類為員工福利、工作條件、及家庭福利，透過各項措施，提升同仁的健康與福祉。

1. 員工福利

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。



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。

- 勞動基準法之退休金制度：本公司每月按勞退舊制同仁薪資總額 15% 提撥退休準備金，2024 年提撥舊制退休金之認列金額為新台幣 19,531,274 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，2024 年提繳新制退休金之認列金額為新台幣 20,069,727 元。

員工年度健檢與後續追蹤－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，增進同仁情誼、促進家庭關係。2024 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 100 人參與活動，補助金額約為新台幣 17.3 萬元。（總部及廠區其他活動成果，請參閱 8.6 員工參與、9.3 共融行動力）

年度	2020	2021	2022	2023	2024
社團人數 (人)	195	164	104	101	100
補助金額 (元)	166,656	137,537	60,299	158,247	173,835

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，將總部閒置空間增設為員工休閒中心，並於 2024 年 5 月正式啟用，於每個工作日開放。休閒中心包含投幣式按摩椅，按摩椅收入已全數捐至許潮英慈善基金會，作為公益使用。

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。2024 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 8.5 員工健康）

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。

帶薪年休假制度

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。

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。

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。

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。

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 8.5 員工健康）

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，2024 年共有 27 人獲新生兒生育補助津貼，生育補助金額共發放新台幣 1,782,000 元。2011 年至 2024 年獲新生兒生育補助津貼累計達 856 人，生育補助金額累計達新台幣 56,496 仟元。

年度	2020	2021	2022	2023	2024
補助人數 (人)	58	53	47	27	27
補助金額 (元)	3,828,000	3,498,000	3,102,000	1,782,000	1,782,000

職工福利委員會

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

總部員工福利項目與投入費用

單位：新台幣元

項目	2021	2022	2023	2024
補助津貼（結婚、喪葬、生育及住院）	722,100	439,000	511,000	380,170
旅遊補助金	2,917,349	0	3,717,284	3,318,520
節日與生日禮金	6,834,000	8,684,231	5,990,000	4,912,000
員工子女獎學金	359,000	678,000	580,500	551,000
社團補助金額	137,537	60,299	158,247	173,835
部門聯誼活動及春節禮品	0	8,230,362	5,507,136	5,005,067
旺年晚會活動	6,406,000	6,815,793	10,975,364	7,105,516
專業證照及語言激勵金	4,822,531	4,329,668	3,249,398	2,701,469
合計	22,198,517	29,237,353	30,688,929	24,147,577

8.3 員工發展

完整的培訓規劃

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



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

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

除了計畫性提升相關管理職能與專業能力外，2023 年首次通過「人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS)」評核，未來將不斷精進，以持續通過評核為目標。

金寶線上圖書館

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

金寶線上學院

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



金寶線上學院

2024 年度新增：

16 門線上課程

上課人數達 12,763 人次

研習時數共 15,843 小時



金寶線上圖書館

每月更新上架：

6 本書籍

19 本雜誌供同仁閱讀

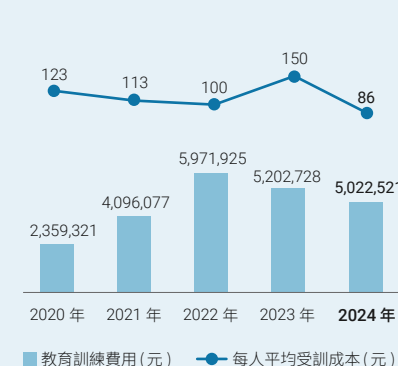
2024 年度共上架：

72 本書籍及 228 本雜誌

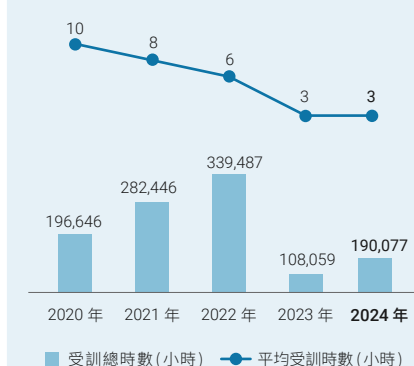
共計 1,506 人次借閱

教育訓練執行成果

歷年投入教育訓練經費概況

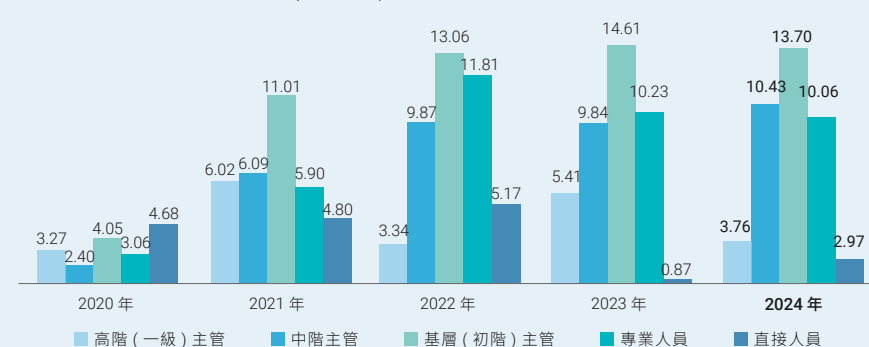


歷年教育訓練開課總時數



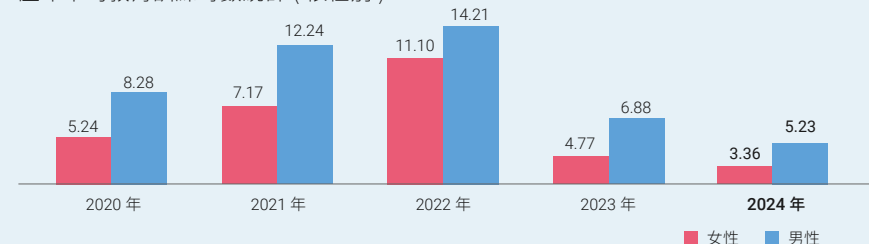
歷年平均教育訓練時數統計 (依職級)

單位：小時



歷年平均教育訓練時數統計 (依性別)

單位：小時



8.4 員工溝通

促進和諧的勞資關係

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

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

2024 永續報報



▲ 春季號



▲ 夏季號



▲ 秋季號



▲ 冬季號



▲ 電視牆



▲ KINPO GROUP EIP 及電腦桌面

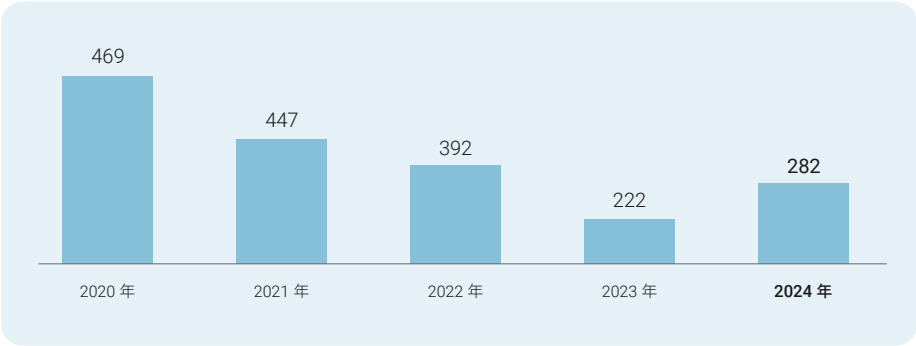
創造多元溝通管道

本公司提供多元且暢通的檢舉與申訴管道以杜絕不合法、不道德等違反政府法令與公司規範之情形發生，建立員工信箱作為員工反應問題及提供建議之管道，另外，員工也可向所屬單位主管、當地稽核主管、人力資源主管、法務主管、當地舉報信箱、或意見箱進行申訴與舉報，相關受理人員會妥善回應與處理。對於維護員工權益之事也不遺餘力，我們制定各項政策，將員工權益納入考量，使員工之權益能獲得完整的保障。本公司期許同仁們發揮「創新、和諧、超越」的企業文化，公司與各廠區的勞資關係和諧，且工作規則均按相關法令規範辦理，並依勞基法規定訂定員工離職預告期間規範。2024 年無任何因勞資糾紛而遭受任何損失之情事。

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

員工意見溝通與反應件數

單位：件



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。2024 年總部職工福利委員會共召開 4 次會議。

此外，台灣總部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（人）	34	34	54	48	44	5
勞方代表人數（人）	17	23	40	33	10	3
資方代表人數（人）	17	11	14	15	22	2
勞資雙方比例	5：5	6.8：3.2	7.4：2.6	6.9：3.1	2.3：5	6：4

※ 馬來西亞廠及美國廠未成立勞工組織，故無資料
※ 受集體談判協議涵蓋的員工百分比為 99.56%
※ 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

員工滿意度調查

2024 年人力資源部對總部所有同仁進行滿意度調查，調查結果及改善方案如下。

調查內容	<ul style="list-style-type: none">• 工作環境• 健康保險政策• 健康促進活動• 彈性上下班• 交通車或通勤補助福利• 免費午餐• 每月小確幸下午茶• 勞動法規外的帶薪假期（如生日假、旅遊假、颱風假等）• 員工培訓計畫及資助• 員工活動• 員工團購• 工作與生活平衡
調查人數	1,067 人
覆蓋率	52.1%
調查期間	每年一次 (2024/1/1~2024/11/30)
調查結果	<ul style="list-style-type: none">• 總分 10 分，平均滿意度達 8 分• 台灣總部員工滿意度以對「公司提供的勞動法規外之帶薪假期」滿意度最高，滿意度達 9.1 分，其他項目滿意度在 7.2 分至 8.7 之間
提升改善方案	<p>針對調查結果，2025 年持續改善內容與推動專案如下：</p> <ul style="list-style-type: none">• 持續針對員工較不滿意的項目（如午餐菜色、健康促進活動、交通車路線、員工團購之規劃等），依員工反饋意見進行改善，以增加員工滿意程度• 研擬擴大調查內容範圍，以了解員工對其他方面的需求和期望，並透過員工的反饋來有效地評估改善方案和提升員工的滿意度，從而促進整體工作氛圍和生產力，以增強員工對公司的信任感和忠誠度

※ 員工調查面向包含工作滿意度、目標、幸福感，以及工作壓力



8.5 員工健康

環安衛政策

本公司將全力推行符合法規和國際要求之環境及職業安全衛生管理系統，我們承諾做到：

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

※ 環安衛政策適用於金寶集團所有公司

健康職場認證標章

國建署舉辦健康職場認證標章申請，金寶電子及泰金寶電通申請且通過 2024 年健康促進標章。本公司致力推動無菸環境及健康職場，未來將持續創造幸福，共同打造更美好的工作環境，讓同仁於工作及生活間獲得平衡，使同仁們幸福感加成。



職安管理系統

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

2024 年金寶電子全球營運據點皆導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，除了墨西哥及美國廠區，其餘各廠皆通過 ISO 45001 驗證。金寶電子公司及泰金寶電通公司深坑廠區共 1,167 人，臺灣總部員工涵蓋率為 99.067%。

職業安全衛生委員會

2022 年起，本公司依據 ISO 45001 之規定，在深坑總部成立內部安全衛生推行小組，由各單位推選代表，透過教育訓練培養執行各項安全衛生業務能力，落實安全衛生管理工作。各部門主管每季定期召開職業安全衛生委員會，經由職業安全衛生委員會，討論安全衛生業務執行狀況，並將會議紀錄公佈於公司內部網站，全公司員工可公開查閱。2024 年共召開 4 次會議。

風險鑑別與評估改善計畫

我們透過 ISO 45001 標準化的危害鑑別與風險評估流程，鑑別出工作環境裡的潛在安全衛生風險，擬定適當的控制對策，降低職業災害與疾病的發生。風險鑑別與評估包含例行性及非例行性作業，風險等級由危害事件之嚴重度及可能性的組合來判定，判定為高風險等級者則以工程改善及管理措施，降低危害事件發生可能性或減輕後果嚴重度。2024 年對風險鑑別與評估結果為 2 的風險等級進行改善，總部 A 大樓空調通風設備已使用多年，為降低辦公室二氧化碳濃度危害，特建置通風設備改善方案，提高總部大樓通風換氣能力，改善辦公室二氧化碳濃度。

職業安全衛生教育訓練

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

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

2024 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	105
	在職勞工職業安全衛生教育訓練	在職同仁	17
	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	268
消防訓練	消防安全訓練	新進同仁及自衛消防編組人員	67

安全管理措施

提供安全、舒適的工作環境，確保同仁的安全和健康，是我們不變的承諾。

為守護廠區環境的安全，我們透過以下方式進行：

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

承攬商安全衛生管理

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

工傷資料

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

	2020	2021	2022	2023	2024
全年工作時數 (時)	95,957,192	115,664,176	120,743,552	95,574,280	95,872,194
職業傷害死亡人數 (人)	1	-	-	-	-
嚴重職業傷害人數 (人)	17	14	10	13	10
職業傷害造成遺失工時之件數 (件)	1,005	1,016	740	66	45
無損工但工作活動受限 / 暫時調離現職件數 (件)	26	14	8	17	3
虛驚傷害件數 (件)	-	4	1	13	7
損失工時之天數 (天)	1,939	1,683	794	594	393
可記錄職業傷害件數 (件)	179	125	110	156	118
職業傷害死亡比率	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
嚴重職業傷害比率	0.04	0.02	0.02	0.03	0.02
可記錄職業傷害比率 (TRIR or LTIR)	0.37	0.22	0.18	0.33	0.25
損工 / 工作受限之職業傷害比率 (DART)	2.51	1.78	1.24	0.17	0.10
虛驚傷害頻率 (NMFR)	0.00	0.01	0.00	0.03	0.01
損工天數比率 (Lost Workday Rate, LWD)	4.04	2.91	1.31	1.24	0.82

※1. 通寶自 2024 起改為自行申報職業災害統計資料，故 2024 年起統計資料將不包含通寶

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

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

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

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

員工健檢及後續追蹤

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

總部醫護室關懷女性同仁，每年皆舉辦女性癌症篩檢檢查，包含子宮頸抹片、乳房攝影及 HPV 病毒檢測，達到早期發現，早期治療，守護女性同仁們的健康。2024 年除法令規定的健檢項目之外，總經理為體恤所有基層同仁的辛勞，主動為總部同仁新增多項檢查，如超音波檢查、心電圖、心臟機能及眼底攝影等，亦增加多項癌症篩選項目檢查，如大腸癌、鼻咽癌及男女癌篩，讓同仁了解自身健康狀況。同仁收到體檢報告後，也安排兩場一對一專業報告解說，醫護室亦會針對健檢報告異常項目紅字達二級以上同仁，於個人郵件發放衛教資訊，並安排每月駐廠醫師個別健康諮詢關懷與指導，讓同仁能掌握自身之健康狀況。2024 年總部共 1,016 位同仁參加健檢。



醫護室每年協請深坑衛生所（公費疫苗）及合作的醫院（自費疫苗）到廠區協助同仁施打年度流感疫苗，讓同仁每年過寒冬時節，也有完整的抗體對抗病毒的入侵，2024 年共 160 位施打。醫護室於 2023 年起協請深坑衛生所到廠施打新冠疫苗，給予同仁完整的保護力，2024 年度共 81 人次施打。

總部同仁健康促進項目統計

單位：人

年度項目	2020	2021	2022	2023	2024
年度員工健康檢查	1,338	1,612	1,541	1,160	1,016
乳房攝影	64	84	75	35	51
子宮頸抹片檢查	170	181	206	107	163
駐廠醫師健康諮詢	40	122	136	57	66
流感疫苗施打	234	256	263	207	160

為鼓勵員工因應體檢結果並維持健康體能，總部於 2024 年 8 月 27 日舉辦戒菸活動及戒菸講座《尼古丁成癮及正確使用戒菸藥物》，共有 2 位同仁參加；並於下半年度舉辦「步步高升」爬樓梯活動，共 572 位同仁參加，累積爬超過 26 萬層樓梯，相當於 2,000 座 101 大樓，消耗卡路里總計 884,000 大卡，並發放每人 \$500 健康生活獎。10 月 22 日舉辦健康講座《性別敏感度，你有我也有》倡導工作中的性別平等及尊重，共有 16 位同仁參加。



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，呼應性別平權，通過各種方式，提升女性在職場福利與權益。

- 公司內部設置哺乳室以及上班時間不限次數 / 時間的哺 (集) 乳，供女性同仁使用。2024 年起響應全球無紙化趨勢，改採電子化登記，環保又方便。
- 依法提供產假、產檢假、陪產假及育嬰留職停薪假等權益。

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

※ 優於法規的福利項目、假別、及適用廠區，請參閱 8.2 薪資與福利

總部育嬰留職停薪申請 / 復職人數

		2020	2021	2022	2023	2024
女性	享有育嬰留停資格人數 (A)	88	80	67	63	46
	申請育嬰留停人數 (B)	13	7	14	10	14
	預定該年度復職人數 (C)	9	13	14	8	9
	實際復職人數 (D)	5	7	10	8	9
	復職後 12 個月仍在職人數 (E)	9	5	6	8	9
	育嬰留停申請率 (B)/(A)	14.77%	8.75%	20.90%	15.87%	30.43%
	留職期滿復職率 (D)/(C)	55.56%	53.85%	71.43%	100%	100%
	復職週年留任率 (E)/ 前一年 (D)	69.23%	100%	85.71%	80%	112.5%

※ 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%。 單位：人

Miss CE 選美比賽－菲律賓廠區

Miss CE 及繆斯女神選美比賽為有自信的女性員工而設。參賽者需要在舞台上表演自己的特長，如走秀、唱歌、跳舞等。評審團根據參賽者的機智、態度和個性，選出最具魅力的女性員工，並頒發獎項和禮品。



		2020	2021	2022	2023	2024
男性	享有育嬰留停資格人數 (A)	148	143	133	101	62
	申請育嬰留停人數 (B)	3	3	6	3	2
	預定該年度復職人數 (C)	1	4	5	6	1
	實際復職人數 (D)	-	4	2	2	1
	復職後 12 個月仍在職人數 (E)	1	4	-	1	-
	育嬰留停申請率 (B)/(A)	2.03%	2.10%	4.51%	2.97%	3.23%
	留職期滿復職率 (D)/(C)	0%	100%	40.00%	33.33%	100%
	復職週年留任率 (E)/ 前一年 (D)	100%	0%	0%	50%	0%

單位：人

人因工程

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

2024 年度根據員工填寫肌肉骨骼症狀調查表，最痠痛不適部位 ≥ 3 分且症狀與工作相關之員工共 74 人，每月醫師駐廠時，由醫護室陸續安排會談諮詢，使用 KIM 評估表進行評估，並提供相關衛教資訊。

過負荷

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

2024 年度個人健康風險評估及工作危害風險評估統計結果，屬中、高風險之員工共 10 人，每月醫師駐廠時，由醫護室陸續安排會談諮詢，並提供相關衛教資訊。

中高齡

本公司依據當年度符合中高齡同仁，依危害辨識與風險評估結果，採取必要之適性配工措施。若同仁年滿 45 歲且有任一危險因子，醫護室安排駐廠醫師與同仁會談諮詢，提供醫療與工作適性建議及相關衛教資訊。

2024 年度危害辨識與風險評估結果，年滿 45 歲且有任一危險因子共 47 位同仁，每月醫師駐廠時，由醫護室陸續安排會談諮詢，並提供相關衛教資訊。

不法侵害

金寶電子宣示對於職場暴力零容忍，以確保所有員工身心健康，避免集團所有同仁因執行職務而遭遇內部及外部職場暴力事件，建立安全、尊嚴、無歧視、無騷擾、互相尊重及包容、機會均等之職場文化。所有同仁均可透過申訴專線電話及信箱，提報職場不法侵害案件，確保同仁工作安全及身心健康。2024 年未發生任何職場不法侵害案件。

8.6 員工參與

1. 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 7 月 16 日至 19 日邀請讀書共和國進行書展。書展共分為七大書系，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 DEI 主題書籍專區，總數高達 1,200 本，為大家帶來豐富多元的閱讀體驗。本次活動約 200 位同仁參加，加入共和國閱讀護照會員共 35 人，總共購買 282 本書籍，購書總金額 199,106 元。



2. 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 25 日舉辦聖誕「免廢」市集，促進物質循環。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 8 個攤位，約 150 位同仁參與，提供物品超過 100 件，並全數交換、索取完畢。



3. 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，邀請同仁們盡己之力回饋社會。2024 年捐血活動，合計共 543 位同仁參與，讓愛永不止息。





09

SOCIAL INCLUSION

社會共融

P.117 9.1 共融發展策略藍圖

P.118 9.2 共融投入績效































P.119 9.3 共融行動力

9.1 共融發展策略藍圖

若企業的「企」將人拿掉，就變成止，由此可知，人是企業最重要的資產。「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」是金寶電子推展社會共融的核心理念。成立逾 50 年來，本公司默默付出、回饋社會，整合自身資源，以「食農教育」、「在地扎根」、「幼苗培力」、「本業串聯」、「文藝共創」、「永續倡議」作為推動共融發展的 6 大策略主軸。

我們致力於成為需求與資源之間的橋梁，串聯每個合作夥伴，協力擴大影響力，透過實際行動，持續為社會注入能量與溫暖，以堅定的步伐邁向永續共融，為未來創造更深遠的正向影響。

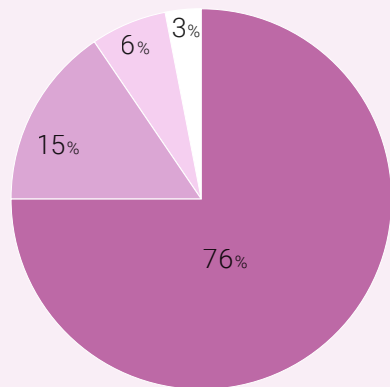
以行動連結社會，匯聚並串聯合作資源，擴大影響力，共築永續共融的藍圖。

策略主軸	驅動力	焦點行動	關注對象	對應 SDGs
 <div>食農教育</div>	喚起飲食與環境意識，賦能青年返鄉	<ul style="list-style-type: none">芥菜種會永續食農教育計畫	偏鄉青年 在地社區 弱勢孩童 社會大眾 藝文單位 內部員工	    
 <div>在地扎根</div>	關懷在地，深化連結產業與居民	<ul style="list-style-type: none">景美溪河堤認養弱勢長者送餐計畫全球據點在地社區關懷		    
 <div>幼苗培力</div>	培育弱勢孩童，發掘天賦，翻轉困境	<ul style="list-style-type: none">許潮英基金會圓夢飛翔計畫		  
 <div>本業串聯</div>	發揮本業核心專業，創新資源效益	<ul style="list-style-type: none">小家電維修義診		  
 <div>文藝共創</div>	支持藝文發展，弭平文化資源落差	<ul style="list-style-type: none">攜手兩廳院推動文化永續		  
 <div>永續倡議</div>	提升永續意識，凝聚內部動能與影響力	<ul style="list-style-type: none">永續相關主題講座與教育訓練金寶志工社世界地球日系列活動金仁寶集團聯合淨灘		    

9.2 共融投入績效

金寶電子期望能串聯各類公益團體、合作夥伴與在地單位，發揮資源集結的綜效，共同回應社會多元需求。2024 年我們在社會共融累計投入新台幣 10,880,557 元，透過策略性資源配置與長期夥伴關係的建立，讓每一分資源都能更精準地投入於期望解決的社會議題上，不僅提升效能，更擴大公益行動的實質影響力，實踐企業作為永續推動者的角色與責任。

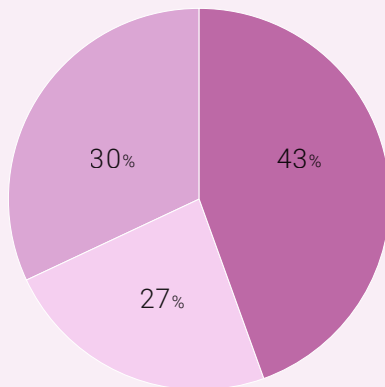
社會共融 - 投入資源



- 現金投入 8,266,956 元
- 物品捐贈 1,664,400 元
- 志工投入 633,981 元
- 管理費用 315,220 元

單位：新台幣元

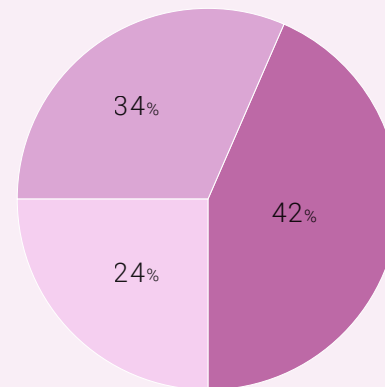
社會共融 - 參與型態



- 商業倡議 4,717,256 元
- 慈善公益 3,289,300 元
- 社區投資 2,874,001 元

單位：新台幣元

社會共融 - 影響面向



- 資源取得與市場開拓 4,566,256 元
- 生活品質與福祉提升 3,682,001 元
- 技能與個人發展 2,632,300 元

單位：新台幣元

9.3 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

面對近年來台灣社會日益重視的食安議題、在地農業面臨的挑戰、環境衝擊，以及偏鄉人口外移造成的城鄉差距問題等，為了實踐對社會共融與環境友善的承諾，金寶攜手芥菜種會推動「原民青年返鄉產業發展計畫」，2024 年 8 月於新竹尖石鄉「三一食農夢想基地」舉行合作啟動儀式，盼連結企業社會責任與在地需求，從根本改善現有困境。



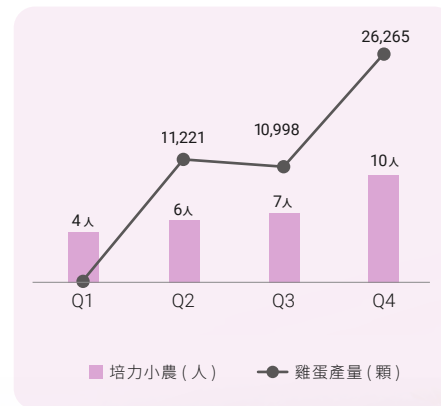
此計畫以「三一食農夢想基地」作為培育部落小農的示範基地，透過自然農業友善飼養模式生產雞蛋，輔導部落小農學習並建立循環農業系統，讓小農在掌握技能後能獲得穩定的收入，並成為部落中的技術骨幹，將所學知識和技術傳承給家人及其他青年，形成良性的循環。同時，鼓勵青年

返鄉創業，開設蛋雞養殖場和自然農場，不僅提供安全、健康的食品給民眾，還可創造當地的工作機會，促進偏鄉地區的經濟發展。透過這樣的良性循環，部落中的長輩和孩子們也能夠在這些農場中找到自己的價值和位置，增強社區的凝聚力和向心力。

本公司與芥菜種會將持續促進偏鄉地區的永續發展，支持部落產業，從扶助到扶立，創造社區及部落青年的工作機會。我們期待透過這次的合作計畫，能進一步吸引更多的企業一同關注，攜手參與偏鄉發展和社會共融的事業。



2024 成果





在地扎根

(1)「金用心，寶衛景美溪」－河堤照護行動

金寶電子於 2022 年發起「景美溪公益照護專案」，活動每月定期舉行，透過河堤維護活動，不僅改善了深坑廠區後方的環境品質，也提供一個乾淨、舒適的休憩場所。同時也對在地社區產生積極的影響，改善了周邊地區的環境形象，提升社區居民的生活品質。



我們相信河堤照護活動能將愛護地球的理念傳達到每位同仁和鄰里的心中，除了提高當地社區民眾的生活品質和居住體驗，同時也有助於激發社會參與與責任感，促進公司與社區和諧關係的建立與發展。鄰居們對金寶電子的付出讚譽有加，也在深坑在地的 Facebook 社團留言感謝，進而提高公司的形象、凝聚力和向心力。2024 年共舉辦 11 場次，共 203 人次參加，共清理約 30.28 公斤廢棄物。



自 2022 年活動執行以來，已累計 1,369 人次參與，共清理約 166 公斤廢棄物。透過清理河堤環境活動，促進不同部門之間的交流與合作，有助於提升同仁們的整體工作效率及團隊凝聚力，以及提高環保意識與社會責任感；透過企業的積極參與，為社區帶來更多正面影響，以推動永續發展的理念。

(2) 愛心傳遞，溫暖守護－弱勢長者送餐計畫

金寶電子自 1979 年在深坑總部設廠以來，始終秉持回饋社會的初衷，與華山基金會及萬順里辦公室長期合作，提供社區老人送餐服務。自 2013 年起，改與共好慈善協會攜手合作，將服務範圍擴展至少數單身身障人士。2024 年共提供 4,840 份便當，持續以行動關懷弱勢。



總部員工餐廳於每個上班日準備午餐便當，為深坑區的長者們提供 25 份餐盒，透過里長與志工之手，親自交付給有需要的民眾。40 多年來，我們已經送出了超過 20 萬份餐盒，每一份都承載我們對在地社區的真摯關懷與無私守護。這份源源不絕的愛心，不僅僅是物質上的幫助，更是對社會、對社區的一份愛與責任，金寶電子用行動詮釋了企業的社會影響力，一路走來，始終如一。

(3) 全球據點在地社區關懷

泰國廠

泰國廠區在兒童節捐贈 55,000 泰銖，提供禮物及獎學金給 11 所小學，並於 Relationship Football Activity 活動捐贈 5 台惠普印表機及辦公用品給當地學校。除了關心學童及其學習環境之外，視力健康也同等重要。泰國廠區與 Subdistrict Health Promotion 醫院合作，在母親節前夕為工廠周邊視力有問題的社區居民提供眼鏡，共幫助 120 位居民，總金額為 80,000 泰銖。另外也與碧武里府



Thammikawittaya 學校（視力障礙學校）共同舉辦愛心公益活動，協助 6 至 11 歲參加夏令營的視力障礙學生培養生活技能，提升生活品質，共有 530 人參與。廠區也向碧武里府慈善機構捐贈 70,000 泰銖，協助建造寺廟大廳，方便附近居民參拜。

巴西廠

巴西廠區關心周邊社區及學校，除了協助學校培養學童對環境的關注，也藉由幼苗的分發和種植進行環境教育，培養學童對環境的責任感，及永續發展的生態意識。廠區也號召同仁捐贈愛心物資，如衣服、鞋子、尿布等，由志工代表捐贈給照護殘疾兒童與青少年的機構。廠區也向 Vida Abundante 研究所捐贈 300 個食物籃，幫助有需要的社區居民。



中國廠

中國廠區同仁前往清坡福利院慰問長者，提供牛奶、麥片、水果等物資，與長者聊天交流，一起做韻律操，並演唱歌曲與表演，帶來歡樂的氣氛。母親節期間亦前往敬老院慰問長者，贈送慰問金、水果、及蛋糕，一同慶祝母親節。同仁們也將環境保護行動由廠區推向周邊社區，帶孩子們一同參與白楊湖淨湖活動，維持環境整潔，本活動共約 100 位同仁參加。中國廠區向華容團洲垸水災區捐款人民幣 20 萬元，以協助當地居民恢復日常生活、生產與重建家園。



菲律賓廠

菲律賓廠區協助當地小學改善學習環境，自 2020 年起定期走訪附近小學，在了解需求後，準備適合的捐贈物資，改善學習物資缺乏的困境。廠區也積極推動環境保育活動，共 20 位同仁代表公司至 Malaraya 山種植 200 棵樹苗，為自然環境保育貢獻力量。除了環境保育活動外，同仁們也前往老人安養院進行關懷活動，除了捐贈生活物資表達心意外，也精心安排互動遊戲，陪伴長者們一同歡笑，讓現場充滿溫馨與活力。





幼苗培力

(1) 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。2024 年共照顧 263 所偏鄉學校，共 27,880 位弱勢兒童。

偏鄉教育：協助資源較匱乏的偏鄉學校開設許潮英弱勢兒童藝文班、讀報教育實驗班、英文晨讀、創客 STEAM 班、師資培育等，服務遍及新北、基隆、桃竹、彰投、雲嘉南、高屏等地區，共照顧 15,528 位弱勢兒童。

弱勢救助：主力照顧低收、清寒家庭、失親、隔代教養、親子年齡過大、家暴兒童、及社會局輔導關懷兒童與邊緣戶等，透過實際訪視了解個案需求，提供生活所需。舉辦過年關懷、開學禮、兒童節圓夢心願、心理關懷、急難救災援助、中秋關懷、好好讀書、歲末關懷等，共照顧 12,352 人。



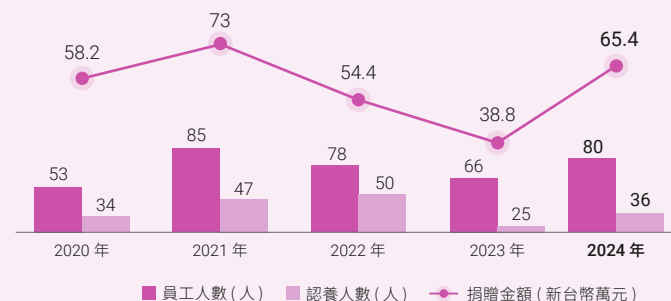
(2) 與孩子一起圓夢飛翔—圓夢飛翔計畫

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。2024 年圓夢飛翔計畫共有 80 位同仁響應，樂捐總金額 654,000 元，共認養 36 人。



▲ 圓夢飛翔計畫

圓夢飛翔計畫年度比較 (2020~2024)



寫下對大哥哥/大姐姐 感謝的話：

To：大哥哥／大姐姐

感謝你們贊助我助學金，讓我在學習這條道路上輕鬆了許多！
Thanks！我將以「滴水之恩，當湧泉相報」的方式來報答各位，
謝謝您的所作所為，您讓我變得更好，為此我衷心感謝！！！

寫下對大哥哥/大姐姐 感謝的話：

謝謝你們的愛心捐助，讓我有更多機會參與各種有趣的活動，豐富了學校生活，我會一直努力，不辜負你們的期望，願祝你們天天開心，事事順利，天天都有好心情！



(3) 用愛守護，讓愛飛翔－公益音樂會

2024 公益音樂會由壽山國小太鼓隊的精彩演出揭開序幕。壽山國小接受許潮英慈善基金會長期的協助，開設太鼓班以及合唱團，協助學生多元發展，並協助建立學校藝文特色。壽山太鼓隊長期為校爭光，這背後也展現了專業的師資和許潮英基金會用心的陪伴與支持。

伊甸社會福利基金會視障合唱團、及由自閉症者組成的擊星築夢打擊樂團的演出，則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

重修就 (舊) 好，轉廢為寶－小家電維修義診

金寶電子基於本業投入維修運動，從「修理小家電」開始著手，已連續 2 年與小家電維修所及深坑區萬順里楊文得里長合作，於 11 月 30 日舉行 2024 年小家電維修義診。活動上午安排志工同仁進行教育訓練，建立基礎維修知識，同時也為具有維修經驗的同仁安排進階課程，提升專業技能，確保服務品質。下午前往深坑區萬順市民活動中心，為里民進行小家電免費健檢與維修服務。



本次活動共 22 位同仁參與，成功修復 35 件小家電，約可減少 154 公斤廢棄物與 1,456 公斤碳排放。透過此活動，我們希望推廣「維修」與「以修代買」的理念，且能成為民眾永續生活的重要選項，減少製造新品帶來的碳排放，深化循環經濟概念，同時也藉由實際操作，在服務中逐漸培養維修能力，並促進與社區的互動交流。我們希望能藉由修理小家電，盡力減少電子廢棄物，逐步實現資源循環再利用，與地球環境重修舊好。





文藝共創

金寶響藝 文化永續

文化是社會進步的重要基石，金寶集團長期關注藝文永續發展，透過資源挹注與跨界合作等多元方式，期望為台灣在地藝文活動及文創產業提供實質助益。2024 年，金寶集團共投入超過新台幣 400 萬元，積極支持國內多項藝文公益計畫，致力於將藝術融入企業與生活，並以實際行動為台灣文化灌注正向動能，實踐企業回饋社會的責任。

主要投入項目包括：

- ✓ **贈書閱讀厚植多元軟實力：**
透過購書並贈予同仁閱讀，深化人文素養與多元思維。
- ✓ **包場音樂劇 力挺本土創作表演：**
支持原創劇場演出，讓員工與家庭共同體驗在地藝術魅力。
- ✓ **贊助本土藝術基金會舉辦藝文活動：**
推動藝術走入校園與國際舞台，促進文化交流。
- ✓ **藝企合作共享資源 打造企業藝廊展：**
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。
- ✓ **支持藝術出走計畫 弭平文化資源落差：**
攜手國家級藝文單位，將表演藝術帶入社區，推動文化平權。

透過這五大項目，金寶不僅展現企業對文化的重視與投入，更落實聯合國永續發展目標 (SDGs) 中對「優質教育」、「減少不平等」與「夥伴關係」的承諾。未來，我們將持續擔任文化永續的推動者，讓藝術成為企業溝通社會、凝聚人心的重要力量。



贈書閱讀厚植多元軟實力 打造台灣成為軟實力之島

金寶支持遠見・天下文化的公益推廣計畫，2024 年購買 300 組高希均教授所著之《打造台灣軟實力之島》典藏套書，贈予同仁們閱讀，深化開放、文明、進步、和平、學習等價值理念，鼓勵同仁培養關鍵軟實力，一起推動台灣前進。



包場音樂劇 力挺本土創作表演

8 月包場全民大劇團《腦內失控的 iTunes》，以及 12 月包場阿甯咕劇團與刺點創作工坊《阿甯咕的狗狗會說話 YA~》共 2 場次音樂劇，邀請同仁和家人們一同欣賞精彩的劇場演出，享受音樂與戲劇交織的藝術魅力，以支持台灣本土的表演藝術作品。



藝企合作共享資源 打造企業藝廊展

金寶與師子王藝術分享公司合作舉辦《玉山登峰》企業藝廊展，在辦公環境設置藝術展覽，共展出 13 幅多樣媒材畫作，將藝術從傳統藝廊或美術館帶進企業的辦公空間，不僅營造出具有人文的氣息與創新氛圍的職場文化，也讓新秀藝術家有另一個可以展現才華的平台和機會。



▲ 金寶 2024 企業藝廊展-《玉山登峰》



推動「藝術出走 2.0」計畫 弭平文化資源落差

10 月與國家兩廳院合作推動「藝術出走 2.0」計畫，以遊走式演出方式讓藝術走出場館、深入地方社區，弭平文化資源落差，更藉由表演來闡述超高齡化社會所要面對的老化、失智及照護等現實層面問題，以喚起更多人共同關注樂齡議題，共創高齡友善環境。



贊助桃園市文化基金會、台灣美術院文化藝術基金會舉辦藝文活動

為了讓優秀團隊進入校園表演，落實藝術平權，金寶捐款贊助財團法人桃園市文化基金會辦理藝術活動，共舉辦 10 場演出。此外，我們也資助財團法人台灣美術院文化藝術基金會籌辦 2025 年「巴黎首都藝術國際沙龍展」，讓台灣藝術躍上國際舞台。



永續倡議

(1) 循環再生，創意永續—報廢電子零件華麗轉身

在循環經濟的理念下，金寶思考如何將廢棄資源轉化為有價值的創新元素。我們在深坑總部正式展出 240x180 公分的「金寶永續地圖」，並於 8 月舉行了別具意義的裝置藝術揭幕儀式。這幅地圖以報廢材料和海廢再生板為主要素材，從規劃、設計、取材到加工的每一個步驟，都貫徹了永續發展的核心理念，充分實踐了 99% 資源的循環應用。

金寶集團以電子產品的專業製造和設計代工服務著稱，這幅地圖選用報廢的木棧板和印刷電路板 (PCB) 製作海洋背景，並以海廢再生板打造陸地板塊，透過雷射雕刻技術標示出集團的營運版圖。此外，地圖中的互動發電機和背板光源，則巧妙利用了淘汰機器的風扇、導桿、電線和 LED 燈等零件。

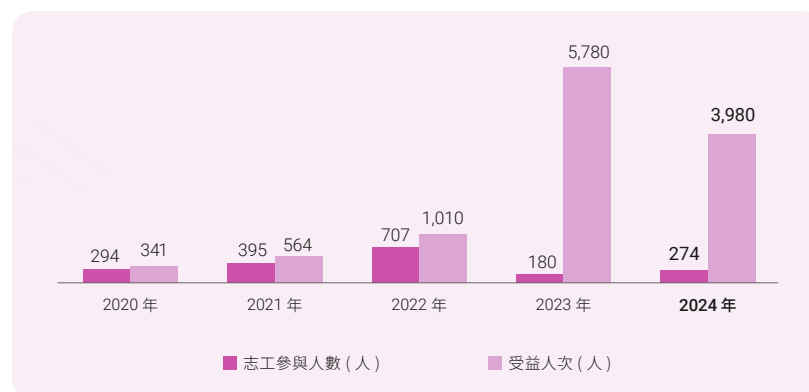
「金寶永續地圖」不僅實現了報廢資源的循環利用，我們希望透過藝術和教育的方式，將永續意識拓展到更廣泛的範圍，激發更多同仁思考在永續發展中的角色與責任的思考。金寶集團將持續推動永續發展策略，並努力在全球各地散播 ESG 的種子，期待成為引領永續未來的先驅力量。



(2) 金寶志工社

在充滿愛與歡樂的聖誕前夕，金寶於一年一度的年末公益音樂會上，正式宣布重啟志工社，象徵企業對社會責任與公益的堅定承諾。由集團總裁許勝雄與許潮英慈善基金會董事長蔡麗珠現場親自簽署，號召金寶夥伴們積極投入志工行列，將愛心化為具體行動，為社會挹注更多能量與溫暖。

為展現對志工服務的決心與長期投入，金寶電子更向新北市政府社會局備案成立企業志工隊，將志工服務作為實踐社會共融的核心行動。未來，將會看到更多金寶志工的身影，以真誠與行動傳遞溫暖，照亮社會上需要被幫助關懷的角落。



(3) 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、庇護工場等團體，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。2024 年公益市集共 1,420 位同仁參與，累計購買金額約 151,000 元。

喜樂家族基金會

協助身心障礙人士，「堅持不把孩子藏起來」的理念，不用很強才開始，勇敢踏入社會。



育成基金會集賢庇護工場

認真工作，用心做好每一件事。靠自己的能力好好照顧自己，不讓親愛的家人擔心，是身障小天使的小小心願。



唐氏症基金會

提供唐氏症者及身心障礙者全生涯照顧服務。



家樂福深坑分店

家樂福推動「食物轉型從 i 開始」，支持人道飼養動物，推廣友善土地耕作，為農業永續生態循環盡一分力量。



阿旺師烘培坊

支持在地店家，減少食品碳足跡。



(4) Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵

金寶電子積極響應國內對社會創新組織及相關議題的重視，支持「從企業的社會參與中找到商業價值」的核心理念，將企業資源轉化為推動社會永續的助力。我們以實際行動支持台灣的責任生產與消費，優先採購社會創新組織的產品與服務，協助其取得資源並開拓市場商機，為社會創新注入動能。

2024 年本公司共採購新台幣 665,817 元，獲得政府「Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵」的支持獎肯定，以實際行動來支持社會創新組織。未來，我們將持續挹注資源，深化企業與社會創新組織的連結，擴大影響力，共同推動永續發展目標的實現。



(5) 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。2024 年線上、實體講座與課程累計開設 31 門，共 2,143 人參與，共計 2,747 小時。(講座與課程列表，請參閱附錄－社會共融管理指標)



(6) 世界地球日系列活動

綠色講座－企業碳匯應用面解析

近年來森林碳匯議題受到矚目，國發會 2050 年淨零路徑規劃中，各種方式仍難以削減的碳排放，將由碳匯輔助達成碳中和，森林碳匯就是選項之一。碳匯的重要性，也讓人們看見森林的保育機會。總部於 4 月 11 日舉辦綠色講座，邀請國立臺灣大學邱祈榮教授為同仁演講《企業碳匯應用面解析》，帶領同仁了解國際碳匯抵換機制與台灣現況，並分享國內外企業案例與行動方案。透過實例分析及專業的見解與建議，探討碳匯如何有效成為企業資產。



企業碳匯應用面解析

講師



國立臺灣大學

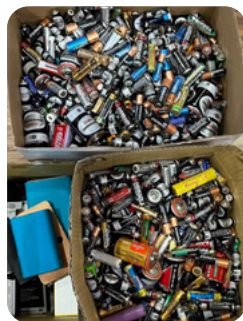
邱祈榮 教授

現職 台大生物多樣性中心主任、
環境部碳權抵換專案審查委員、
國際氣候發展智庫(ICDI)理事長



舊電池變成愛

公司內長期設置廢電池回收箱，鼓勵大家回收舊電池。本次世界地球日舉辦為期 11 天的「舊電池變成愛」活動，邀請同仁共同募集舊電池，以提高電池回收率，除募集辦公室及家中舊電池外，也邀請供應商一同響應，成為推動 ESG 的好夥伴。本次活動共募集 39.5 公斤舊電池，並將電池回收之獎勵金換取餅乾及小點心，提供許潮英基金會轉贈給小朋友享用，讓付出的愛心成為關懷孩童的好幫手，小小的電池產生大大的愛心。



袋袋相傳—資源循環再利用

隨著全球環保意識的提升，減少塑膠使用已成為每個人的責任，2024 年世界地球日的主題為「多一塑不如少一塑」(Planet vs. Plastics)，呼籲全球人團結一心，終結塑膠污染對地球與所有生物的危害。公司響應減塑行動，每年舉辦「袋袋相傳」循環再利用活動，自 2024 年起於公司內部指定區域設置回收櫃，邀請同仁可隨時將閒置乾淨無破損的紙袋、塑膠提袋及環保袋投入其中，一同攜手減塑減廢，希望藉此呼籲同仁們減少使用一次性塑膠，透過循環再利用模式，減少即用即丟的消費習慣，共同朝永續生活邁進。

除了公司內部循環使用外，活動期間所收集的紙袋，也捐贈給開放循環使用紙袋的商家。本次提供給半畝屋、純禾商行及迪卡儂運動用品 3 間商家，讓影響力不僅僅是在公司內部，更能擴展至社會大眾，匯聚形成改變的力量，實現源頭減塑的目標。



永續行動方案徵稿

本公司致力於推動不同面向的永續發展，2024 年首次舉辦永續行動方案徵稿，無論是環境保護、社會責任及公司治理，邀請大家投稿展現自己獨特的創意及智慧，期盼能共同守護地球。本次活動一共收到 16 份投稿，同仁們提供的主题廣泛，包含綠色能源、共乘機制、減塑生活、二手交流等。這些提案不僅體現了大家對永續發展的關注及熱情，也展現了同仁們在環保與社會責任方面的創新能力，每一個方案皆是對公司永續發展目標的支持，同時也是對地球未來美好生活的承諾。

我們期待這些創新能夠在未來付諸實踐，透過大家的共同努力，相信公司將在永續發展的各面向取得更顯著的進展，並為社會及環境帶來更積極的影響，每個微小的改變與行動，都是對未來世界的珍貴投資。



Earth Hour 關燈一小時

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

深坑總部於 3 月 23 日關閉外牆招牌及非必要照明，並由總經理、主管、同仁們手持標語呼籲，藉由「關燈」行動，在全球氣候變遷下，每個人無論年齡、階級等背景，都有改變世界的的能力與責任。



(7) 伊甸基金會二手衣、二手書回收，響應「舊鞋救命」活動

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。我們也邀請同仁捐贈家中的舊鞋與舊衣，共同響應「舊鞋救命」活動，將愛心資源導入非洲貧弱村落與學校。2024 年共捐贈 329 公斤二手衣，154 本二手書。舊鞋救命活動共捐贈舊鞋約 270 雙，舊衣約 770 件，舊包約 20 件。



(8) 金仁寶集團聯合淨灘 攜手守護海洋生態

海洋廢棄物污染了水域，威脅海洋生物的生存，衍生的塑膠微粒隨著海水漂流及食物鏈的累積，間接危害人類的健康。透過淨灘活動，讓我們審視與人類與大自然的關係，期盼能讓更多人意識到，解決海洋垃圾的問題是保護環境、促進生物多樣性、實現永續發展的重要任務。



為喚起同仁們對自然生態及環境保護的重視，並主動採取行動應對台灣海洋生態危機，金寶集團、仁寶電腦、康舒科技、神寶醫資 10 月 18 日於淡水洲子灣海岸舉辦聯合淨灘活動，號召同仁齊力守護這片美麗的海洋，落實海洋生態與海岸環境保護，共同為聯合國永續發展目標第 14 項保育及永續海洋生態努力。

在金寶集團永續長游乃溥、仁寶電腦魏秋瑞資深副總、康舒科技永續長陳國隆的帶領下，共有 162 位志工參與，清理出 713.9 公斤的海洋廢棄物，讓洲子灣重現純淨美景。希望本次活動不僅是一次性的淨灘行動，更是一個新的開始，讓我們在生活的每一個角落中實踐環保，並將這份環保精神傳遞給更多的人。





APPENDIX

附錄

- P.132 獨立有限確信報告
- P.134 GRI Standard 指標對照表
- P.136 聯合國全球盟約對照表
- P.137 SASB 指標 /
永續揭露指標對照表－其他電子業
- P.138 ISO 26000 對照表
- P.139 管理系統證書
- P.140 環境永續管理指標
- P.146 社會共融管理指標
- P.154 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 2024 年度永續報告書中所選定之永續績效資訊(以下稱「標的資訊」)，執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關金寶電子之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

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

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

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

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

會計師之獨立性及品質管理

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



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

所執行程序之說明

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

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

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

本會計師所執行之程序包括：

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

先天限制

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

A member firm of Ernst & Young Global Limited



結論

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

安永聯合會計師事務所

會計師：陳智忠



民國 114 年 7 月 28 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	141、143	主要能源使用	<div>2024 年度台灣廠區能源使用統計如下：</div> <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>-</td><td>-</td><td>9,663.18</td><td>3,863.16</td><td>3,012.73</td></tr></table> <div>2024 年度台灣廠區外購電力為 100% 2024 年度台灣廠區再生能源使用率為 0%</div>	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)	-	-	9,663.18	3,863.16	3,012.73	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)																
-	-	9,663.18	3,863.16	3,012.73																
2	144	年度用水量	2024 年度台灣廠區用水量為 35.10 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	145	廢棄物管理	2024 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	153	各廠區工傷資料	<div>2024 年度台灣廠區職業災害人數統計如下：</div> <table><tr><td>全年工作時數(小時)</td><td>2,441,336</td></tr><tr><td>職業傷害造成損失工時之件數(件)</td><td>5</td></tr><tr><td>可記錄職業傷害件數(件)</td><td>5</td></tr><tr><td>可記錄職業傷害比率</td><td>0.41</td></tr></table> <div>可記錄職業傷害比率(TRIR)=可記錄職業傷害人數x200,000÷全年工作時數</div> <div>2024 年度台灣廠區職業災害類別統計如下：</div> <table><tr><td>跌倒</td><td>1</td></tr><tr><td>其他</td><td>4</td></tr></table>	全年工作時數(小時)	2,441,336	職業傷害造成損失工時之件數(件)	5	可記錄職業傷害件數(件)	5	可記錄職業傷害比率	0.41	跌倒	1	其他	4	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)	2,441,336																			
職業傷害造成損失工時之件數(件)	5																			
可記錄職業傷害件數(件)	5																			
可記錄職業傷害比率	0.41																			
跌倒	1																			
其他	4																			
5	137	公司治理	2024 年度台灣廠區因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失金額為新臺幣 0 元	依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條第 3 項附表一之十四—其他電子業之指標二應加強揭露永續指標： 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額																
6	148	員工組成	<div>2024 年度台灣廠區員工組成(依性別)：</div> <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>716</td><td>599</td><td>1,315</td></tr><tr><td>兼職員工</td><td>3</td><td>1</td><td>4</td></tr><tr><td>合 計</td><td>719</td><td>600</td><td>1,319</td></tr></table>	性別	男性	女性	總數	全職員工	716	599	1,315	兼職員工	3	1	4	合 計	719	600	1,319	<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	716	599	1,315																	
兼職員工	3	1	4																	
合 計	719	600	1,319																	



編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準																																		
7	150、151	新進/離職員工之性別/年齡統計	2024 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 2024 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																																		
			<table><tr><th>性別</th><th>新進</th><th>佔新進人數%</th></tr><tr><td>男性</td><td>80</td><td>0.01%</td></tr><tr><td>女性</td><td>66</td><td>0.01%</td></tr><tr><td>合計</td><td>146</td><td>0.03%</td></tr></table>	性別	新進	佔新進人數%	男性	80	0.01%	女性	66	0.01%	合計	146	0.03%	2024 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	80	0.01%																																	
女性	66	0.01%																																				
合計	146	0.03%																																				
2024 年度台灣廠區新進員工總數(依年齡)：																																						
<table><tr><th>年齡</th><th>新進</th><th>佔新進人數%</th></tr><tr><td>30 歲以下</td><td>29</td><td>0.01%</td></tr><tr><td>30-50 歲</td><td>99</td><td>0.04%</td></tr><tr><td>50 歲以上</td><td>18</td><td>0.11%</td></tr><tr><td>合計</td><td>146</td><td>0.16%</td></tr></table>	年齡	新進	佔新進人數%	30 歲以下	29	0.01%	30-50 歲	99	0.04%	50 歲以上	18	0.11%	合計	146	0.16%																							
年齡	新進	佔新進人數%																																				
30 歲以下	29	0.01%																																				
30-50 歲	99	0.04%																																				
50 歲以上	18	0.11%																																				
合計	146	0.16%																																				
2024 年度台灣廠區離職員工總數(依性別)：	2024 年度台灣廠區依性別劃分離職人數，並按整個報導期間的平均值計算比例																																					
<table><tr><th>性別</th><th>離職</th><th>佔離職人數%</th></tr><tr><td>男性</td><td>145</td><td>0.03%</td></tr><tr><td>女性</td><td>102</td><td>0.02%</td></tr><tr><td>合計</td><td>247</td><td>0.05%</td></tr></table>		性別	離職	佔離職人數%	男性	145	0.03%	女性	102	0.02%	合計	247	0.05%																									
性別		離職	佔離職人數%																																			
男性	145	0.03%																																				
女性	102	0.02%																																				
合計	247	0.05%																																				
2024 年度台灣廠區離職員工總數(依年齡)：																																						
			<table><tr><th>年齡</th><th>離職</th><th>佔離職人數%</th></tr><tr><td>30 歲以下</td><td>24</td><td>0.01%</td></tr><tr><td>30-50 歲</td><td>156</td><td>0.06%</td></tr><tr><td>50 歲以上</td><td>67</td><td>0.40%</td></tr><tr><td>合計</td><td>247</td><td>0.47%</td></tr></table>	年齡	離職	佔離職人數%	30 歲以下	24	0.01%	30-50 歲	156	0.06%	50 歲以上	67	0.40%	合計	247	0.47%	2024 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																			
年齡	離職	佔離職人數%																																				
30 歲以下	24	0.01%																																				
30-50 歲	156	0.06%																																				
50 歲以上	67	0.40%																																				
合計	247	0.47%																																				
8	152	各類別/性別之員工教育訓練執行成果	2024 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																																		
			<table><tr><th rowspan="2">類別\性別</th><th colspan="2">男性</th><th colspan="2">女性</th></tr><tr><th>訓練時數</th><th>小時/員工</th><th>訓練時數</th><th>小時/員工</th></tr><tr><td>高階(一級)主管</td><td>343.5</td><td>7.99</td><td>118.5</td><td>11.85</td></tr><tr><td>中階主管</td><td>2,965.5</td><td>19.77</td><td>1,349.0</td><td>25.94</td></tr><tr><td>基層(初階)主管</td><td>7,338.0</td><td>27.69</td><td>4,403.0</td><td>27.35</td></tr><tr><td>專業人員</td><td>7,785.0</td><td>29.83</td><td>11,737.0</td><td>31.13</td></tr><tr><td>合計</td><td>18,432.0</td><td>25.64</td><td>17,607.5</td><td>29.35</td></tr></table>	類別\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	343.5	7.99	118.5	11.85	中階主管	2,965.5	19.77	1,349.0	25.94	基層(初階)主管	7,338.0	27.69	4,403.0	27.35	專業人員	7,785.0	29.83	11,737.0	31.13	合計	18,432.0	25.64	17,607.5	29.35	
類別\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	343.5	7.99	118.5	11.85																																		
中階主管	2,965.5	19.77	1,349.0	25.94																																		
基層(初階)主管	7,338.0	27.69	4,403.0	27.35																																		
專業人員	7,785.0	29.83	11,737.0	31.13																																		
合計	18,432.0	25.64	17,607.5	29.35																																		

GRI Standard 指標對照表

使用聲明	金寶電子參照 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，報導期間為 2024 年1月1日至12月31 日		
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021	GRI 行業準則	無

揭露項目	對應章節 / 說明	省略說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介		P.12
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		P.1
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		P.1
2-4 資訊重編	關於報告書 報導期間金寶電子資訊無重大變化		P.1
2-5 外部保證 / 確信	附錄一獨立有限確信報告		P.132
活動與工作者			
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 營運概況 Chapter 7 永續採購		P.13 P.83
2-7 員工	8.1 人力資源管理政策		P.91
2-8 非員工的工作者	8.1 人力資源管理政策		P.91
治理			
2-9 治理結構及組成	2.1 ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.15 P.24
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理		P.24
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理		P.24
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.15 P.24
2-13 衝擊管理的負責人	2.1 ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.15 P.24
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 2.1 ESG 治理組織 3.1 公司治理		P.1 P.15 P.24
2-15 利益衝突	3.1 公司治理 3.2 誠信經營與法令遵循		P.24 P.29
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理 3.2 誠信經營與法令遵循		P.24 P.29
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標 3.1 公司治理		P.15 P.24
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理		P.24

2-19 薪酬政策	3.1 公司治理 8.2 薪資與福利		P.24 P.101
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理 8.2 薪資與福利		P.24 P.101
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 永續長的話 2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標		P.5 P.6 P.7 P.15
2-23 政策承諾	3.1 公司治理 3.3 風險管理 5.3 能資源管理 7.1 永續採購政策與目標 8.1 人力資源管理政策		P.24 P.33 P.63 P.83 P.91
2-24 納入政策承諾	2.1 ESG 治理組織 2.2 永續發展藍圖與聯合國永續發展目標 7.1 永續採購政策與目標 8.1 人力資源管理政策		P.15 P.15 P.83 P.91
2-25 補救負面衝擊的程序	3.2 誠信經營與法令遵循 4.1 研發與綠色設計 5.1 氣候變遷風險與管理 7.3 供應鏈風險管理 8.3 員工發展 Chapter 9 社會共融		P.29 P.44 P.51 P.86 P.106 P.117
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 誠信經營與法令遵循		P.29
2-27 法規遵循	3.2 誠信經營與法令遵循		P.29
2-28 公協會的會員資格	2.5 主要倡議與參與		P.21
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針	2.4 利害關係人溝通		P.19
2-30 團體協約	8.4 員工溝通 2024 年金寶電子無團體協商協議		P.108
GRI 3：重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.3 重大主題分析		P.17
3-2 重大主題列表	2.3 重大主題分析		P.17
3-3 重大主題管理	2.3 重大主題分析		P.17

重大主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
氣候策略			
3-3 重大主題管理		Chapter 5 環境永續	P.50
201 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候風險與管理	P.51
305 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	P.60
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	P.60
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體管理	P.60
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體管理	P.60
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2 溫室氣體管理	P.60
能源管理			
3-3 重大主題管理		5.3 能資源管理	P.63
302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	5.3 能資源管理 附錄 - 環境永續管理指標	P.63 P.140
	302-3 能源密集度	5.3 能資源管理 附錄 - 環境永續管理指標	P.63 P.140
	302-4 減少能源消耗	5.3 能資源管理	P.63
人才吸引與留才			
3-3 重大主題管理		Chapter 8 員工關懷	P.91
202 市場地位	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	8.1 人力資源管理政策 附錄 - 社會共融管理指標	P.91 P.146
401 僱傭關係	401-1 新進員工和離職員工	8.1 人力資源管理政策 附錄 - 社會共融管理指標	P.91 P.146
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	8.2 薪資與福利	P.101
	401-3 育嬰假	8.5 員工健康	P.110
永續供應鏈			
3-3 重大主題管理		Chapter 7 永續採購	P.83
204 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	7.2 供應商篩選與評估	P.85
308 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	7.2 供應商篩選與評估	P.85
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	7.3 供應鏈風險管理	P.86
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	7.1 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。	P.83
414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	7.2 供應商篩選與評估	P.85
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	7.3 供應鏈風險管理	P.86

品質管理			
3-3 重大主題管理		3.6 品質管理	P.41
417 行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.6 品質管理 6.3 限用物質管理	P.41 P.79
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.6 品質管理 2024 年無違反情事	P.41
資訊安全			
3-3 重大主題管理		3.4 資訊安全管理	P.36
418 顧客隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 資訊安全管理 2024 年無違反情事	P.36

持續關注主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
水資源管理			
303 水與放流水	303-3 取水量	附錄 - 環境永續管理指標	P.140
	303-4 排水量	附錄 - 環境永續管理指標	P.140
	303-5 耗水量	附錄 - 環境永續管理指標	P.140
廢棄物管理			
306 廢棄物	306-3 廢棄物的產生	附錄 - 環境永續管理指標	P.140
	306-4 廢棄物的處置移轉	附錄 - 環境永續管理指標	P.140
	306-5 廢棄物的直接處置	附錄 - 環境永續管理指標	P.140
生物多樣性			
101 生物多樣性	101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	5.4 生物多樣性	P.67
	101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	5.4 生物多樣性	P.67
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	3.6 品質管理 6.3 限用物質管理	P.41 P.79
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.6 品質管理 2024 年無違反情事	P.41
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	8.1 人力資源管理政策 附錄 - 社會共融管理指標	P.91 P.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	8.2 薪資與福利	P101
404 教育訓練	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	8.3 員工發展	P106
406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	8.1 人力資源管理政策 8.5 員工健康	P91 P.110
408 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	8.1 人力資源管理政策 金寶電子禁用童工，且不接受任何使用童工之供應商或外包商。	P.91
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	8.5 員工健康	P106
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	8.5 員工健康	P106
	403-3 職業健康服務	8.5 員工健康	P106
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	8.5 員工健康	P106
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	8.5 員工健康	P106
	403-6 工作者健康促進	8.5 員工健康	P106
	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	8.5 員工健康	P106
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	8.5 員工健康	P106
	403-9 職業傷害	8.5 員工健康	P106
	403-10 工作相關疾病	8.5 員工健康	P106
誠信經營			
205 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2 誠信經營及法令遵循	P.29
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2 誠信經營及法令遵循 2024 年無違反情事	P.29
206 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.2 誠信經營及法令遵循	P.29
415 公共政策	415-1 政治捐獻	2.5 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。	P.21
稅務管理			
207 稅務	207-1 稅務方針	3.5 稅務政策	P.39

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。	8.1 人力資源管理政策
	保證不與踐踏人權者同流合污。	金寶電子在反歧視、反性騷擾、反霸凌、禁止強迫勞動與禁止僱用童工方面以「零違反」為目標，並納入人權管理政策及宣言中。身為 RBA 成員之一，金寶電子遵守 RBA 行為準則，也支持 RBA 的「負責任的礦產採購」規範。	6.4 責任礦產管理 8.1 人力資源管理政策
勞工標準	企業應支持結社自由及確實承認集體談判權。	金寶電子支持結社自由及確實承認集體談判權。	8.4 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。	8.1 人力資源管理政策
	確實禁用童工。	金寶電子確實禁用童工。	3.2 誠信經營與法令遵循 8.1 人力資源管理政策
	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。	8.1 人力資源管理政策
環境	企業界應支持採用預防性方法因應環境挑戰。	金寶電子依據 TCFD 指引內容，建立氣候變遷風險鑑別流程，透過風險項目盤點、風險重大性排序，設定因應策略並揭露。	5.1 氣候變遷風險與管理
	主動採取行動，促進在環境方面更負責任的做法。	金寶電子依據 TCFD 指引內容，建立氣候變遷風險鑑別流程，透過風險項目盤點、風險重大性排序，設定因應策略並揭露。	5.1 氣候變遷風險與管理
	鼓勵開發和推廣環境友善科技。	金寶電子在製造過程中降低環境衝擊，並持續使用永續材料，將產品最後的包裝與運輸等列入設計考量，從設計階段開始降低環境足跡，減少環境衝擊。	4.1 研發與綠色設計
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂。	金寶電子努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂。	3.2 誠信經營與法令遵循

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	2024 揭露情形	單位	SASB 代碼	對應章節
能源管理	-	消耗能源總量	1,250,576.62	十億焦耳 (GJ)	-	5.3 能源管理 附錄－環境永續 管理指標
		外購電力百分比	92.3	百分比 (%)		
		再生能源使用率	8.5	百分比 (%)		
水資源管理	取水量	總取水量	1,630.56	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	100.15	千立方公尺 (1,000m³)		
	水資源壓力區取水量百分比	-	63.75	百分比 (%)		
	水資源壓力區耗水量百分比	-	61.86	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	632.30	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	0.2	百分比 (%)		
勞動事件	停工次數	-	45	件	-	8.5 員工健康
	總閒置天數		393	天		
	-	職業災害類別及人數 *	45	人數 (人)	TC-ES-310a.1	8.5 員工健康
		職業災害類別及比率	0.10	百分比 (%)		
勞動條件	總可記錄事故率 (TRIR)	-	0.25	百分比 (%)	TC-ES-320a.1	8.5 員工健康
	虛驚事件發生率 (NMFR)		0.01	百分比 (%)		
	通過 RBA VAP 審核 的一階供應商比例	所有工廠 **	85	百分比 (%)	TC-ES-320a.2	7.3 供應鏈風險管理
		高風險工廠	2	百分比 (%)		
	一階供應商 RBA VAP 審核不合格率	-	2	百分比 (%)	TC-ES-320a.3	7.3 供應鏈風險管理
	一階供應商審核缺失改善率	-	100	百分比 (%)		
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	1,304.54	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	7.10	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	6.3 限用物質管理 6.4 責任礦產管理 7.2 供應商篩選與評估
反競爭行為	-	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	0	新台幣 (元)	-	3.2 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	27,364,276	台	-	-

* 產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 2024 全體員工職業災害統計 (依類別)

** 2024 年共 104 家供應商通過 RBA VAP 或同質審核，關鍵供應商導入率 85%

SASB 活動指標

活動指標	2024 揭露情形	單位	代碼	對應章節
製造場所之數量	19	座	TC-ES-000.A	1.1 公司簡介
製造場所之面積	1,511,511	平方米 (m2)	TC-ES-000.B	1.2 營運據點
員工人數	45,575	人	TC-ES-000.C	1.2 營運據點

ISO 26000 對照表

分類	主要議題	對應章節
組織治理	執行目標實下決策與實施的系統	2.1ESG 治理組織 3.1 公司治理
人權	符合法規並避免因人權問題造成之風	8.1 人力資源管理政策
	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	
	解決委屈	8.4 員工溝通
	歧視與弱勢族群	8.1 人力資源管理政策
	公民與政治權	
	經濟、社會與文化權	
	工作的基本權利	
勞動實務	約聘與聘僱關係	8.1 人力資源管理政策
	工作條件與社會保護	8.4 員工溝通
	社會對話	
	工作的健康與安全	8.5 員工健康
	人力發展與訓練	8.3 員工發展
環境	污染預防	5.3 能資源管理
	永續資源利用	
	氣候變遷減緩與適應	5.1 氣候變遷風險與管理
	環境保護、生物多樣性與自然棲息地修復	5.4 生物多樣性
公平運作實務	反貪腐	3.2 誠信經營與法令遵循
	負責任的政治參與	
	公平競爭	
	促進價值鏈的社會責任	
	尊重智慧財產權	4.2 研發專利

消費者議題 *	公平的行銷、資訊與契約的實務	-
	保護消費者的健康與安全	-
	永續消費	-
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	-
	消費者資料保護與隱私	-
	提供必要的服務	-
	教育與認知	-
社區參與與發展	社區參與	Chapter 9 社會共融
	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	

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

管理系統證書

範 疇	標 準	驗證狀況										
		Taipei / Taiwan	Changan / China	Wujing / China	Yueyang / China	MAH / Thailand	PET / Thailand	LIMA/ Philippines	FPIP/ Philippines	SD / USA	Reynosa / Mexico	Manaus / Brazil
品 質	ISO9001 品質管理系統	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
	TL9000 通訊電子業品質管理						V				V	
	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						
	AS 9100 航太品質管理系統									V		
	ANSI ESD S20.20 靜電放電防制認證						V				V	
環 境	IECQ-QC080000 危害物質管理系統	V	V	V			V	V				
	ISO14001 環境管理系統		V	V	V	V	V	V	V		V	V
	ISO14064 溫室氣體查驗	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
	ISO14067 產品碳足跡	V*										
	ISO50001 能源管理系統	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
	OEM GP 環保系統	V				V						
	UL2799 填埋廢棄物流向聲明驗證						V*					
	RBA 責任商業聯盟		V		V	V	V					
	SONY Green Partner SONY 綠色夥伴	V				V	V					
營 運	ISO22301 營運持續管理								V			
職 安	ISO45001 職業安全衛生管理系統	V	V	V	V	V	V	V	V			V
資 訊	ISO 27001 資訊安全管理	V				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

	2021 年			
	染防治設備投資	污染防制費用	廢棄物處理費	管理活動費用
台灣	-	-	41.90	-
中國	24,816.20	12,783.64	1,044.95	939.40
泰國	-	399.06	351.82	-
菲律賓	-	-	2,819.38	-
巴西	396.25	83,864.81	3,873.25	368.00
墨西哥	-	-	47.78	-
馬來西亞	47.61	174.97	287.19	74.20
美國	-	-	529.01	-
合計	25,260.07	97,222.47	8,995.29	1,381.60

單位：新台幣仟元

	2022 年			
	染防治設備投資	污染防制費用	廢棄物處理費	管理活動費用
台灣	-	-	58.10	-
中國	2,910.85	1,855.70	12,642.12	1,223.93
泰國	-	561.93	216.51	-
菲律賓	-	-	5,480.40	-
巴西	497.82	55,677.58	2,980.86	415.91
墨西哥	-	-	31.06	-
馬來西亞	151.07	280.58	286.53	208.52
美國	-	-	595.22	-
合計	3,559.74	58,375.80	22,290.8	1,848.36

單位：新台幣仟元

	2023 年			
	染防治設備投資	污染防制費用	廢棄物處理費	管理活動費用
台灣	-	-	732.06	398.00
中國	787.15	443.59	1,032.15	3,557.90
泰國	161.16	81.82	225.75	1,008.06
菲律賓	175,722.50	123,074.00	6,844.43	20,724.25
巴西	-	1,032.61	2,967.11	7,917.34
墨西哥	-	-	25.21	100.11
馬來西亞	263.89	168.66	377.40	996.61
美國	-	-	672.02	571.95
合計	176,934.70	124,800.69	12,876.14	35,274.22

單位：新台幣仟元

	2024 年			
	染防治設備投資	污染防制費用	廢棄物處理費	管理活動費用
台灣	-	-	861.80	215.00
中國	912.01	155.30	1074.47	3476.28
泰國	177.99	46.52	341.55	934.33
菲律賓	-	-	-	1250.38
巴西	-	-	1362.85	414.19
墨西哥	-	-	78.62	4350.23
馬來西亞	-	223.94	822.99	3478.56
美國	-	-	209.64	410.21
合計	1,089.99	425.76	4,751.93	14,529.18

單位：新台幣仟元

※2023 年菲律賓廠區「違反環保法規所致損失」，經確認後實為水資源額外處理費用，非屬罰款，修正 2023 年統計項目。

2-1 主要能源使用 (依能源類別)

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

	2022 年				
	液化天然氣 (千立方公尺)	液化石油氣 (公斤)	車用汽油 (公升)	柴油 (公升)	電力消耗總量 (千度)
台灣	-	-	10,952.46	3,538.69	4,522.60
中國	113,725.00	-	11,377.62	9,172.80	91,763.62
泰國	-	110,326.84	9,062.73	252,194.69	211,096.74
菲律賓	-	90,450.00	544.48	29,840.01	114,315.03
巴西	-	15,260.00	8,198.02	12,541.50	19,429.00
墨西哥	-	12,017.00	2,632.00	600.00	6,424.66
馬來西亞	-	-	-	-	6,813.08
美國	-	21.77	135.52	-	278.70
合計 (原統計單位)	113,725.00	228,075.61	42,902.83	307,887.69	454,643.42
合計 (吉焦耳)	4,282.43	11,510.80	1,400.14	10,820.90	1,636,716.31
各類能源佔 總使用量比例 (%)	0.26	0.69	0.08	0.65	98.32

	2023 年				
	液化天然氣 (千立方公尺)	液化石油氣 (公斤)	車用汽油 (公升)	柴油 (公升)	電力消耗總量 (千度)
台灣	-	-	9,806.15	4,013.46	3,514.66
中國	55,978.00	-	18,239.01	5,411.70	59,427.25
泰國	-	98,833.00	8,712.24	184,521.31	141,893.03
菲律賓	-	27,550.00	1,096.01	667,792.96	88,274.41
巴西	-	15,580.00	16,200.31	14,589.97	12,928.00
墨西哥	5,256.00	-	2,207.37	200.00	3,906.20
馬來西亞	-	-	-	12.00	7,189.15
美國	-	48.00	30.87	-	321.90
合計 (原統計單位)	61,234.00	142,011.00	56,291.96	876,541.39	317,454.60
合計 (吉焦耳)	2,305.83	7,167.18	1,837.10	30,806.57	1,142,836.55
各類能源佔 總使用量比例 (%)	0.19	0.60	0.16	2.60	96.45

	2024 年				
	液化天然氣 (千立方公尺)	液化石油氣 (公斤)	車用汽油 (公升)	柴油 (公升)	電力消耗總量 (千度)
台灣	-	-	9,663.18	3,863.16	3,012.73
中國	72,132.62	-	13,765.43	3,046.00	48,105.65
泰國	-	98,640.00	6,467.64	200,302.70	160,872.06
菲律賓	-	14,650.00	9,795.00	109,078.39	92,222.43
巴西	-	18,811.00	13,385.56	9,684.33	19,070.00
墨西哥	4,940.00	-	2,877.10	100.00	2,851.99
馬來西亞	-	-	-	-	6,774.13
美國	-	188.00	-	-	998.08
合計 (原統計單位)	77,072.62	132,289.00	55,953.90	326,074.58	333,907.05
合計 (吉焦耳)	2,902.25	6,676.52	1,826.07	11,460.09	1,202,065.39
各類能源佔 總使用量比例 (%)	0.24	0.55	0.15	0.94	98.13

2-2 主要能源使用 (依再生 / 非再生能源)

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年		
				台灣	海外	合計
非再生能源總量	411,876.11	438,722.10	304,292.27	3,138.05	318,050.37	321,188.42
再生能源總量	22,011.00	23,703.06	17,309.15	-	29,139.51	29,139.51
能源耗用總量	433,887.11	462,425.16	321,601.42	3,138.05	347,189.88	350,327.93

單位：兆瓦小時

3-1 用電量

2021 年							
	非再生電力 (外購)(A)	再生電力 (自用) (B)	再生電力 (外購)(C)	再生電力 消耗總量 (無購買再生 能源憑證) (D)=(B)+(C)	電力消耗總量 (E)=(A)+(D)	再生 購買憑證 (F)	非再生電力 消耗總量 (無再生 能源憑證) (G)=(A)-(F)
台灣	4,619.47	-	-	-	4,619.47	-	4,619.47
中國	104,827.89	-	-	-	104,827.89	-	104,827.89
泰國	167,825.25	-	-	-	167,825.25	-	167,825.25
菲律賓	104,443.93	-	-	-	104,443.93	-	104,443.93
巴西	20,161.00	-	-	-	20,161.00	20,161.00	-
墨西哥	5,000.40	-	1,850.00	1,850.00	6,850.40	-	5,000.40
馬來西亞	8,781.12	-	-	-	8,781.12	-	8,781.12
美國	273.33	-	-	-	273.33	-	273.33
合計	415,932.40	-	1,850.00	1,850.00	417,782.40	20,161.00	395,771.40

單位：千度

2022 年							
	非再生電力 (外購)(A)	再生電力 (自用) (B)	再生電力 (外購)(C)	再生電力 消耗總量 (無購買再生 能源憑證) (D)=(B)+(C)	電力消耗總量 (E)=(A)+(D)	再生 購買憑證 (F)	非再生電力 消耗總量 (無再生 能源憑證) (G)=(A)-(F)
台灣	4,522.60	-	-	-	4,522.60	-	4,522.60
中國	89,224.69	2,538.93	-	2,538.93	91,763.62	-	89,224.69
泰國	211,096.74	-	-	-	211,096.74	-	211,096.74
菲律賓	114,315.03	-	-	-	114,315.03	-	114,315.03
巴西	19,429.00	-	-	-	19,429.00	19,429.00	-
墨西哥	4,689.54	-	1,735.13	1,735.13	6,424.66	-	4,689.54
馬來西亞	6,813.08	-	-	-	6,813.08	-	6,813.08
美國	278.70	-	-	-	278.70	-	278.70
合計	450,369.36	2,538.93	1,735.13	4,274.06	454,643.42	19,429.00	430,940.36

單位：千度

2023 年							
	非再生電力 (外購)(A)	再生電力 (自用) (B)	再生電力 (外購)(C)	再生電力 消耗總量 (無購買再生 能源憑證) (D)=(B)+(C)	電力消耗總量 (E)=(A)+(D)	再生 購買憑證 (F)	非再生電力 消耗總量 (無再生 能源憑證) (G)=(A)-(F)
台灣	3,514.66	-	-	-	3,514.66	-	3,514.66
中國	55,947.53	3,479.72	-	3,479.72	59,427.25	-	55,947.53
泰國	141,893.03	-	-	-	141,893.03	-	141,893.03
菲律賓	80,722.15	-	-	-	80,722.15	-	80,722.15
巴西	12,928.00	-	-	-	12,928.00	12,928.00	-
墨西哥	3,004.77	150.24	751.19	901.43	3,906.20	-	3,004.77
馬來西亞	7,189.15	-	-	-	7,189.15	-	7,189.15
美國	321.90	-	-	-	321.90	-	321.90
合計	305,521.19	3,629.95	751.19	4,381.15	309,902.34	12,928.00	292,593.19

單位：千度

※ 金寶電子自 2021 年開始使用再生能源
※ 台灣總部 2023 年外購電力 3,514.66 千度，2024 年外購電力 3,012.73 千度，2024 年較 2023 年降低 14%
※ 泰金寶泰國廠區 2023 年外購電力 118,864.61 千度，外購電力能源強度 36.69 千度 / 百萬美元；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；2024 年較 2023 年增加 3.33%

2024 年							
	非再生電力 (外購)(A)	再生電力 (自用) (B)	再生電力 (外購)(C)	再生電力 消耗總量 (無購買再生 能源憑證) (D)=(B)+(C)	電力消耗總量 (E)=(A)+(D)	再生 購買憑證 (F)	非再生電力 消耗總量 (無再生 能源憑證) (G)=(A)-(F)
台灣	3,012.73	-	-	-	3,012.73	-	3,012.73
中國	48,105.65	-	6,108.94	6,108.94	54,214.59	-	48,105.65
泰國	160,872.06	-	2,945.54	2,945.54	163,817.60	-	160,872.06
菲律賓	92,222.43	-	158.64	158.64	92,381.07	-	92,222.43
巴西	19,070.00	-	-	-	19,070.00	19,070.00	-
墨西哥	2,851.99	142.60	713.00	855.60	3,707.58	-	2,851.99
馬來西亞	6,774.13	-	0.80	0.80	6,774.93	-	6,774.13
美國	998.08	-	-	-	998.08	-	998.08
合計	333,907.05	142.60	9,926.91	10,069.51	343,976.56	19,070.00	314,837.05

單位：千度

3-2 再生能源用電量

	2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
	用電量 (千度)	佔電力消耗總量比例 (%)	用電量 (千度)	佔電力消耗總量比例 (%)	用電量 (千度)	佔電力消耗總量比例 (%)	用電量 (千度)	佔電力消耗總量比例 (%)
再生能源 (自發自用)	-	0	2,538.93	0.6%	3,629.95	1.2%	142.60	0.04%
再生能源 (外購)	1,850.00	0.4%	1,735.13	0.4%	751.19	0.2%	9,926.91	2.89%
再生能源 (REC)	20,161.00	4.8%	19,429.00	4.3%	12,928.00	4.2%	19,070.00	5.54%
合計	22,011.00	5.3%	23,703.06	5.2%	17,309.15	5.6%	29,139.51	8.5%

※ 2023 年自建再生能源數據誤植，修正 2023 年再生能源用電量及使用比例

4-1 水資源管理 (依總量)

用水量	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
台灣	42.96	42.99	36.95	35.10
中國	706.85	417.33	110.69	169.64
泰國	643.70	671.69	700.08	757.39
菲律賓	667.50	927.95	518.20	590.08
巴西	1.11	0.68	0.03	53.07
墨西哥	9.25	5.86	5.26	2.51
馬來西亞	28.60	26.58	15.42	21.77
美國	0.50	1.00	1.01	1.00
合計	2,100.47	2,094.08	1,387.64	1,630.56

單位：百萬公升

4-2 水資源管理 (依類別)

2024 年			
	取水量	排水量	耗水量
台灣	35.10	35.10	-
中國	169.64	150.22	19.42
泰國	757.39	757.39	-
菲律賓	590.08	528.12	61.95
巴西	53.07	53.07	-
墨西哥	2.51	2.51	-
馬來西亞	21.77	2.99	18.78
美國	1.00	1.00	-
合計	1,630.56	1,530.41	100.15

單位：百萬公升

4-3 水資源管理 (依水資源壓力區)

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
水資源壓力區取水量	734.50	747.26	519.21	591.08
水資源壓力區取水比例 (%)	61.83%	64.32%	62.58%	63.75%
水資源壓力區耗水量	104.82	105.67	75.61	61.95
水資源壓力區耗水比例 (%)	18.65%	30.61%	71.86%	61.86%

單位：百萬公升

5-1 廢棄物管理 (依總量)

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
生活廢棄物	10,373.18	2,224.42	973.58	1,027.82
一般事業廢棄物	15,674.12	12,978.47	8,579.36	16,710.78
有害廢棄物	2,223.19	3,872.31	2,247.88	632.30
合計	19,790.12	19,075.04	11,800.81	18,370.90

單位：噸

5-2 廢棄物管理 (依類別)

			2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
回收再利用			10,229.75	12,991.98	8,160.46	14,152.16
直接處置 (不可回收)	掩埋		72.16	463.32	594.60	52.40
	焚化	含能源回收	1,119.47	739.58	108.46	475.12
		不含能源回收	2,105.21	1,128.02	339.13	258.11
	其他處置		6,263.53	3,752.15	2,598.16	3,433.11
合計			19,790.12	19,075.04	11,800.81	18,370.90

單位：噸

5-3 2024 廢棄物管理 (依 GRI 分類)

2024 年	生活廢棄物			一般事業廢棄物							有害廢棄物					
	回收再利用	直接處置		回收再利用			直接處置				回收再利用		直接處置			
	再生利用	焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	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	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	-	-	105.34	0.30	-	-	-	5.50	-	-	-	-	7-	-	-	-
中國	-	353.00	-	1,692.42	1,386.07	-	-	-	-	-	1.85	3.11	20.61	98.69	-	0.22
泰國	569.48	-	-	107.29	374.25	6,278.83	-	-	-	3,067.00	3.85	-	36.81	1.23	22.89	321.79
菲律賓	-	-	-	3,262.00	-	163.03	-	-	-	-	-	13.62	-	-	-	43.95
巴西	-	-	-	223.77	-	-	62.70	0.26	-	-	-	6.67	2.00	45.09	-	0.15
墨西哥	-	-	-	55.53	-	-	-	-	-	-	0.74	-	-	2.00	0.62	-
馬來西亞	-	-	-	2.94	-	-	-	-	28.90	-	6.41	-	-	-	-	-
美國	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	569.48	353.00	105.34	5,344.25	1,760.32	6,441.86	62.70	5.76	28.90	3,067.00	12.85	23.41	59.42	147.01	23.51	366.11
各類廢棄物 占總廢棄物量 比例 (%)	3.10%	1.92%	0.57%	29.09%	9.58%	35.07%	0.34%	0.03%	0.16%	16.69%	0.07%	0.13%	0.32%	0.80%	0.13%	1.99%

單位：噸

5-4 電子廢棄物管理 (依類別)

2024 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	-	-	-	-	-	-	-
中國	1.85	1,274.04	-	16.00	0.13	-	-
泰國	0.71	-	3.37	-	-	-	278.64
菲律賓	23.54	-	-	-	-	-	3.06
巴西	-	0.93	-	-	4.89	-	-
墨西哥	0.10	-	-	-	-	-	-
馬來西亞	-	-	-	-	-	-	-
美國	-	-	-	-	-	-	-
合計	26.20	1,274.97	3.37	16.00	5.02	-	281.70
總計	1,607.25						
電子廢棄物 占總廢棄物量 比例 (%)	7.10%			1.65%			

單位：噸

5-5 廢棄物管理 (依處理方式)

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

6.2023 及 2024 年 ESG 指標

	ESG 指標		2023	2024	2024 相較前一年度
溫室氣體排放 (tons CO ₂ e)	台灣	台灣廠區較前一年度降低 2% 以上	2,067.1760	1,678.1777	-19%(符合)
	泰國	-	60,551.42	66,329.68	-
溫室氣體排放強度 (tons CO ₂ e/ 百萬美元)	台灣	-	-	-	-
	泰國	泰國廠區較前一年度降低 2% 以上	18.69	19.35	3.53%(不符合)
能源使用外購電力 (千度)	台灣	台灣廠區較前一年度降低 2% 以上	3,514.66	3,012.73	-14%(符合)
	泰國	-	118,864.61	129,950.75	-
能源使用外購電力強度 (千度 / 百萬美元)	台灣	-	-	-	-
	泰國	泰國廠區較前一年度降低 2% 以上	36.69	37.91	3.33%(不符合)
公司治理評鑑評比	台灣	評比為前 35% 上市公司	6-20%	符合 (21-35%)	-
	泰國	金寶電子於證交所評鑑為前 5% 或 6%-20%	6-20%	不符合 (21-35%)	-

社會共融管理指標

1-1 全體員工分布 (依性別)

		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年		
						台灣	海外	合計
人數 (人)	女性	20,628	29,332	29,346	23,314	600	24,952	25,552
	男性	24,060	25,969	24,745	19,359	719	19,304	20,023
	合計	44,688	55,301	54,091	42,673	1,319	44,256	45,575
比例 (%)	女性	46.16%	53.04%	54.25%	54.63%	1.32%	54.75%	56.07%
	男性	53.84%	46.96%	45.75%	45.37%	1.58%	42.36%	43.93%

1-2 全體員工分布 (依年齡)

		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年		
						台灣	海外	合計
人數 (人)	30 歲以下	24,964	31,386	30,196	19,988	81	21,468	21,549
	31-50 歲	18,847	22,925	22,680	21,463	921	21,705	22,626
	50 歲以上	877	990	1,215	1,222	317	1,083	1,400
	合計	44,688	55,301	54,091	42,673	1,319	44,256	45,575
比例 (%)	30 歲以下	55.86%	56.75%	55.82%	46.84%	0.18%	47.10%	47.28%
	31-50 歲	42.17%	41.45%	41.93%	50.30%	2.02%	47.62%	49.65%
	50 歲以上	1.96%	1.79%	2.25%	2.86%	0.70%	2.38%	3.07%

1-3 全體員工分布 (依營運據點)

	2020 年		2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
	人數(人)	比例 (%)	人數(人)	比例 (%)	人數(人)	比例 (%)	人數(人)	比例 (%)	人數(人)	比例 (%)
台灣	2,061	4.61%	2,015	3.64%	1,825	3.37%	1,400	3.28%	1,319	2.89%
中國	12,955	28.99%	11,371	20.56%	7,616	14.08%	5,072	11.89%	5,338	11.71%
泰國	16,872	37.76%	26,336	47.62%	28,103	51.96%	24,574	57.59%	25,898	56.83%
菲律賓	10,619	23.76%	13,192	23.85%	14,025	25.93%	9,805	22.98%	11,074	24.30%
巴西	1,109	2.48%	1,500	2.71%	1,717	3.17%	1,367	3.20%	1,518	3.33%
墨西哥	840	1.88%	654	1.18%	595	1.10%	241	0.56%	226	0.50%
馬來西亞	146	0.33%	149	0.27%	129	0.24%	130	0.30%	120	0.26%
美國	86	0.19%	84	0.15%	81	0.15%	84	0.20%	82	0.18%

1-4 全體員工分布 (依學歷)

學歷	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
碩士以上	2%	2%	1%	1%	1%
大專	19%	18%	18%	21%	15%
高中	39%	35%	33%	29%	28%
高中以下	40%	45%	48%	49%	57%

單位：%

1-5 全體員工分布 (依全職、兼職)

		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年		
						台灣	海外	合計
永久聘雇員工 (不定期契約)	女性	15,603	13,567	26,467	21,331	599	22,972	23,571
	男性	16,429	9,934	21,982	17,919	716	17,874	18,590
臨時員工 (定期契約)	女性	1,155	1,282	286	95	1	175	176
	男性	1,978	1,785	328	78	3	195	198
無保證時數員工	女性	3,870	3,930	2,593	1,888	-	1,706	1,706
	男性	5,653	4,751	2,435	1,362	-	1,117	1,117
派遣人員		-	22	19	277	-	217	217
全職員工	女性	14,720	16,322	15,332	11,106	599	24,917	25,516
	男性	14,442	13,510	11,913	8,006	716	19,231	19,947
兼職員工	女性	24	35	55	39	1	84	85
	男性	31	35	40	28	3	24	27

單位：人

1-6 全體員工分布 (依多元指標)

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年		
					台灣	海外	合計
高階主管在地比例 (%)	48.72%	46.43%	58.97%	46.94%	34.72%	55.44%	90.16%
女性業務主管占比 (%)	53.54%	48.15%	45.19%	57.92%	23.46%	16.76%	40.22%
女性 STEM 高階 (一級) 主管比例 (%)				0.005%	-	0.01%	0.01%
女性 STEM 中階主管比例 (%)				0.08%	-	0.12%	0.12%
女性 STEM 基層 (初階) 主管比例 (%)				0.50%	0.04%	0.30	0.34%
女性 STEM 專業人員比例 (%)				1.41%	0.18%	1.95	2.13%
女性 STEM 直接人員比例 (%)				7.84%	-	15.70	15.70%
女性 STEM 比例 (%)	0.85%	0.70%	0.73%	9.83%	0.14%	18.08	18.23%
LGBTQI+ 人數 (人)	-	-	-	1,002	-	2	2
身心障礙員工人數 (人)	138	241	252	92	16	357	373
原住民員工 (人)	-	-	-	-	-	-	-
所有主管人數 (人)	1,959	2,075	2,025	1,759	681	1,269	1,950
所有女性主管人數 (人)	546	603	625	577	223	440	663
所有非主管人數 (人)	42,729	53,226	52,066	40,914	638	42,987	43,625
全年平均人數 (人)	43,878	54,658	56,649	43,353	1,345	44,532	45,877

1-7 全體員工分布 (依國籍)

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
台灣	2,247	2,038	1,857	1,433	1,335
中國	12,934	11,411	7,673	5,072	4,708
泰國	6,706	9,423	7,415	5,546	6,596
菲律賓	11,130	13,500	15,282	9,771	10,953
新加坡	26	24	23	17	15
馬來西亞	109	107	87	80	80
日本	12	17	13	3	3
香港 / 澳門	1	4	3	1	2
印度	126	109	124	129	124
緬甸	9,582	16,898	20,168	18,680	18,948
巴拉圭	3	1	-	1	-
越南	6	6	4	3	2
印尼	3	3	18	2	1
巴基斯坦	2	1	1	1	1
柬埔寨	186	225	176	143	110
尼泊爾	22	17	11	4	3
孟加拉	23	31	26	20	19
祕魯	-	-	1	1	1
斯里蘭卡	6	3	3	3	4
美國	206	75	79	62	73
墨西哥	852	661	601	247	232
巴西	1,117	1,552	1,759	1,345	1,507
委內瑞拉	2	3	6	2	4
荷蘭	4	5	4	-	-
西班牙	1	1	1	-	-
波蘭	1	1	1	-	-
義大利	1	-	-	-	-
伊朗	-	-	1	-	-
喀麥隆共和國	-	-	-	-	1
合計	45,308	56,116	55,337	42,566	44,722

※ 全體員工國籍人數統計以每年 12 月 31 日為基準

單位：人

2-1 全體員工職類統計

		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年		
						台灣	海外	合計
高階 (一級) 主管	女性	14	13	14	27	10	25	35
	男性	103	99	103	120	43	115	158
中階主管	女性	133	132	145	133	52	97	149
	男性	459	484	451	325	150	247	397
基層 (初階) 主管	女性	399	458	466	417	161	318	479
	男性	851	889	846	737	265	467	732
專業人員	女性	2,603	2,979	3,112	2,457	377	2,102	2,479
	男性	3,637	3,896	3,975	2,930	261	2,560	2,821
直接人員	女性	17,479	25,750	25,609	20,280	-	22,410	22,410
	男性	19,010	20,601	19,370	15,247	-	15,915	15,915

單位：人

2-2 全體員工職類統計 (依年齡)

		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年		
						台灣	海外	合計
高階 (一級) 主管	30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-
	31-50 歲	45	39	35	61	8	72	80
	50 歲以上	71	73	82	85	45	68	113
中階主管	30 歲以下	3	7	2	2	-	6	6
	31-50 歲	447	453	398	290	107	266	373
	50 歲以上	146	158	196	144	95	71	166
基層 (初階) 主管	30 歲以下	67	49	41	20	2	21	23
	31-50 歲	1,138	1,142	1,076	945	328	646	974
	50 歲以上	128	153	195	191	96	118	214
專業人員	30 歲以下	2,443	2,907	2,865	1,706	79	1,677	1,756
	31-50 歲	3,543	3,794	3,991	3,482	478	2,836	3,314
	50 歲以上	157	174	233	220	81	149	230
直接人員	30 歲以下	22,451	28,423	27,288	18,260	-	19,764	19,764
	31-50 歲	13,674	17,497	17,180	16,685	-	17,885	17,885
	50 歲以上	375	432	509	582	-	677	677

單位：人

3-1 全體員工新進、離職統計 (依性別)

		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年			5 年 平均 %
						台灣	海外	合計	
新進人員 (人) 與比例 (%)	女性	18,592	25,432	24,917	4,793	66	7,076	7,142	-
		3.47%	3.83%	3.84%	0.94%	0.01%	1.29%	1.31%	2.68%
	男性	28,858	31,654	25,592	4,751	80	8,823	8,903	-
		5.38%	4.77%	3.94%	0.93%	0.01%	1.61%	1.63%	3.33%
	合計	47,450	57,086	50,509	9,544	146	15,899	16,045	-
		8.85%	8.60%	7.78%	1.86%	0.03%	2.91%	2.93%	6.01%
離職人員 (人) 與比例 (%)	女性	15,672	19,558	26,452	10,451	102	6,818	6,920	-
		2.92%	2.95%	4.08%	2.04%	0.02%	1.25%	1.27%	2.65%
	男性	22,942	26,394	28,735	9,265	145	8,508	8,653	-
		4.28%	3.98%	4.43%	1.81%	0.03%	1.56%	1.58%	3.21%
	合計	38,614	45,952	55,187	19,716	247	15,326	15,573	-
		7.20%	6.92%	8.50%	3.85%	0.05%	2.80%	2.85%	5.87%
自願離職 人員 (人) 與比例 (%)	女性	13,804	15,193	22,129	7,941	66	5,574	5,640	-
		2.57%	2.29%	3.41%	1.55%	0.01%	1.02%	1.03%	2.17%
	男性	19,835	21,096	23,096	6,302	74	6,465	6,539	-
		3.70%	3.18%	3.56%	1.23%	0.01%	1.18%	1.20%	2.57%
	合計	33,639	36,289	45,225	14,243	140	12,039	12,179	-
		6.27%	5.47%	6.97%	2.78%	0.03%	2.20%	2.23%	4.74%

3-2 全體員工新進、離職統計 (依年齡)

		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年			5 年 平均 %
						台灣	海外	合計	
新進人員 (人) 與比例 (%)	30 歲 以下	31,530	39,658	35,429	6,235	29	11,100	11,129	-
		10.53%	10.53%	9.78%	2.60%	0.01%	4.29%	4.30%	7.55%
	31-50 歲	15,845	17,322	14,927	3,283	99	4,778	4,877	-
		7.01%	6.30%	5.48%	1.27%	0.04%	1.76%	1.80%	4.37%
	50 歲 以上	76	123	153	26	18	21	39	-
		0.72%	1.04%	1.05%	0.18%	0.11%	0.13%	0.23%	0.64%
離職人員 (人) 與比例 (%)	30 歲 以下	27,372	31,192	37,694	11,521	24	9,875	9,899	-
		9.14%	8.28%	10.40%	4.80%	0.01%	3.82%	3.83%	7.29%
	31-50 歲	11,034	14,584	17,273	7,957	156	5,338	5,494	-
		4.88%	5.30%	6.35%	3.09%	0.06%	1.97%	2.02%	4.33%
	50 歲 以上	175	176	218	238	67	113	180	-
		1.66%	1.48%	1.50%	1.62%	0.40%	0.67%	1.07%	1.47%
自願離職人員 (人) 與比例 (%)	30 歲 以下	24,138	24,652	30,959	8,581	20	7,804	7,824	-
		8.06%	6.55%	8.54%	3.58%	0.01%	3.02%	3.03%	5.95%
	31-50 歲	9,354	11,511	14,107	5,600	101	4,179	4,280	-
		4.14%	4.18%	5.18%	2.17%	0.04%	1.54%	1.58%	3.45%
	50 歲 以上	115	126	157	62	27	56	83	-
		1.09%	1.06%	1.08%	0.42%	0.16%	0.33%	0.49%	0.83%

3-3 全體員工新進、離職統計 (依營運據點)

	新進人員					離職人員				
	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
台灣	373	251	228	89	146	566	383	417	473	247
	1.51%	1.04%	1.04%	0.53%	0.92%	2.29%	1.58%	1.90%	2.82%	1.56%
中國大陸	31,680	23,722	20,030	5,685	9,644	20,355	24,937	22,882	7,650	9,306
	20.38%	17.38%	21.92%	9.34%	15.06%	13.09%	18.28%	25.04%	12.57%	14.53%
泰國	6,980	23,010	12,946	607	1,801	6,750	12,629	11,619	5,754	2,405
	3.45%	7.28%	3.84%	0.21%	0.58%	3.33%	4.00%	3.45%	1.95%	0.77%
菲律賓	7,258	8,722	16,161	2,572	3,349	9,462	6,712	19,151	5,203	3,296
	5.70%	5.51%	9.60%	2.19%	2.52%	7.43%	4.24%	11.38%	4.42%	2.48%
巴西	207	642	540	477	973	433	393	519	179	143
	1.56%	3.57%	2.62%	2.91%	5.34%	3.25%	2.18%	2.52%	1.09%	0.79%
墨西哥	892	679	570	43	83	935	825	537	387	123
	8.85%	8.65%	7.98%	1.49%	3.06%	9.28%	10.51%	7.52%	13.38%	4.54%
馬來西亞	46	43	23	55	12	53	52	48	58	23
	2.63%	2.40%	1.49%	3.53%	0.83%	3.03%	2.91%	3.10%	3.72%	1.60%
美國	14	17	11	16	37	60	21	14	12	30
	1.36%	1.69%	1.13%	1.59%	3.76%	5.81%	2.08%	1.44%	1.19%	3.05%

單位：人、%

3-4 台灣員工缺勤統計

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
總工作天數 (日)	285,297	313,426	568,627	364,733	294,640
缺勤天數 (日)	17,683	20,211	36,843	29,811	24,818
缺勤率 (%)	6.20%	6.45%	6.48%	8.17%	8.42%

4-1 全體員工教育訓練統計 (依金額、時數、人次)

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
教育訓練費用 (元)	2,359,321	4,096,077	5,971,925	5,202,728	5,022,521
開課總次數 (梯次)	1,228	2,050	2,594	2,161	2,396
開課總時數 (小時)	185,161	259,684	267,557	93,478	113,811
受訓總時數 (小時)	196,646	282,446	339,487	108,059	190,077
上課總人次 (人次)	19,257	36,364	59,680	34,628	58,302
每人平均受訓成本 (元)	123	113	100	150	86
平均受訓時數 (小時)	10	8	6	3	3

4-2 全體員工教育訓練統計 (依營運據點)

		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
教育訓練 時數	台灣	12,748.50	35,571.00	43,157.00	32,028.90	36,099.50
	中國	151,416.00	194,195.00	162,932.00	2,059.00	3,235.00
	泰國	10,382.00	9,978.00	11,542.00	3,028.50	450.50
	菲律賓	1,158.60	1,845.10	2,419.00	407.10	69,262.00
	巴西	2,520.00	11,440.30	40,526.20	31,513.28	-
	墨西哥	6,831.00	6,262.00	4,603.00	24,290.00	4,173.00
	馬來西亞	102.00	92.00	864.00	139.00	591.00
	美國	2.50	301.00	1,514.20	12.00	-
平均 教育訓練 時數	台灣	6.06	17.69	23.65	22.88	27.37
	中國	11.69	17.08	21.39	0.41	0.61
	泰國	0.62	0.38	0.41	0.12	0.02
	菲律賓	0.11	0.14	0.17	0.04	6.25
	巴西	2.27	7.63	23.60	23.05	-
	墨西哥	8.13	9.57	7.74	100.79	18.46
	馬來西亞	0.70	0.62	6.70	1.07	4.93
	美國	0.03	3.58	18.69	0.14	-

單位：小時

4-3 全體員工教育訓練統計 (依職級、性別)

			2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
教育 訓練 時數	高階(一級) 主管	女性	88.50	129.50	68.00	273.97	234.00
		男性	294.50	544.50	322.50	520.97	491.50
	中階主管	女性	431.00	1,063.00	1,629.00	1,260.90	1,825.40
		男性	987.00	2,688.00	4,255.30	3,245.00	3,867.60
	基層(初階) 主管	女性	1,597.00	5,854.35	6,320.40	6,736.66	7,049.10
		男性	3,466.00	8,975.60	10,817.50	10,128.92	9,538.70
	專業人員	女性	9,578.00	21,520.65	58,942.10	30,384.17	23,297.20
		男性	9,531.50	19,071.05	24,769.10	24,698.55	30,022.10
平均 教育 訓練 時數	高階(一級) 主管	女性	65,435.00	88,483.30	103,228.10	14,346.28	53,431.50
		男性	105,237.50	134,116.35	129,135.40	16,464.01	60,320.00
	中階主管	女性	6.32	9.96	4.86	10.15	6.69
		男性	2.86	5.50	3.13	4.34	3.11
	基層(初階) 主管	女性	3.24	8.05	11.23	9.48	12.25
		男性	2.15	5.55	9.44	9.98	9.74
	專業人員	女性	4.00	12.78	13.56	16.16	14.72
		男性	4.07	10.10	12.79	13.74	13.03
	直接人員	女性	3.68	7.22	18.94	12.37	9.40
		男性	2.62	4.90	6.23	8.43	10.64
	直接人員	女性	3.74	3.44	4.03	0.71	2.38
		男性	5.54	6.51	6.67	1.08	3.79

單位：小時

4-4 2024 年台灣員工教育訓練統計

	男性		女性	
	訓練時數 (小時)	小時 / 員工	訓練時數 (小時)	小時 / 員工
高階 (一級) 主管	343.50	7.99	118.50	11.85
中階主管	2,965.50	19.77	1,349.00	25.94
基層 (初階) 主管	7,338.00	27.69	4,403.00	27.35
專業人員	7,785.00	29.83	11,737.00	31.13
合計	18,432.00	25.64	17,607.50	29.35

4-5 永續相關主題講座與教育訓練

講座與課程名稱	時數	參加人數
(公司政策)DEI 多元共融 打破無意識偏見	108	72
(永續管理系列) 透過人權實現永續發展	545	545
(專業職能)C2C 綠色創意設計入門學	132	33
(綠色講座)「台灣必須面對的真相」－面對極端氣候，如何因應挑戰	60	30
(綠色講座)「在看見台灣之後」－面對真相・展開行動・友善土地」	30	15
(綠色講座)「聯合國永續發展目標 SDGS 與企業永續」	18	18
(綠色講座)【循環經濟】系列課程	102	34
(綠色講座) 生物多樣性 - 大自然我們的家	64	46
(綠色講座) 企業碳中和之道	31.5	21
(綠色講座) 企業碳匯應用面解析	48	32
(綠色講座) 企業碳匯應用面解析	77	77
(綠色講座) 如何規劃綠色小旅行	27	27
(綠色講座) 防災 PLUS，如何籌劃與準備	36	24
(綠色講座) 使命驅動的社會創新	25	25
(綠色講座) 淨零科技發展解析	31.5	21
(綠色講座) 淨零科技發展解析	165	110
(綠色講座) 碳權攻略系列課程	130	52
(綠色講座) 難逃宿命，前所未見的塑膠汙染	40.5	27
(綠色講座) 讓我們重修舊好——世界維修運動與實務	36	24
(趨勢講座) 全球零碳趨勢下碳有價化對電子產業之影響分析	81	54
ESG 對電動車影響	46	23
永續講座「從廢材到新財：解鎖循環經濟的創新力量 / 創意實踐引領永續未來」	34	34
金寶集團永續發展規畫與實踐 - 設計專場	279	279
金寶集團永續發展規劃與實踐	90	90
金寶集團永續發展規劃與實踐 (採購專場)	125	125
金寶集團永續發展規劃與實踐 (業務專場)	122	122
能源轉型下的新興綠能商機	81	54
新進人員永續發展認知確認	60	60
碳中和規範與實踐	40	20
碳足跡數據蒐集方法	36	18
綠色講座「企業永續與漂綠」	46.5	31
合計	2,747	2,143

5-1 2024 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)	2,441,336	93,430,858	95,872,194
職業傷害造成損失工時之件數 (件)	5	40	45
可記錄職業傷害件數 (件)	5	113	118
可記錄職業傷害比率	0.41	0.09	0.10

5-2 2024 全體員工
職業災害統計 (依類別)

	台灣	海外	合計
墜落、滾落	-	4	4
跌倒	1	6	7
衝撞	-	-	-
物體飛落	-	4	4
物體倒塌、崩塌	-	1	1
被撞	-	27	27
被夾、被捲	-	13	13
被切、割、擦傷	-	34	34
踩踏 (踏穿)	-	-	-
與高溫、低溫之接觸	-	2	2
與有害物等之接觸	-	1	1
感電	-	-	-
爆炸	-	1	1
物體破裂	-	2	2
火災	-	-	-
不當動作	-	3	3
其他	4	15	19
可記錄職業傷害件數合計	5	113	118

單位：件

6. 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	8,266,956	76%
	物品捐贈	1,634,400	15%
	志工投入	633,981	6%
	管理費用	315,220	3%
社會共融 參與型態	商業倡議	4,717,256	43%
	社區投資	2,841,001	26%
	慈善公益	3,289,300	30%
社會共融 影響面向	技能與 個人發展	2,632,300	24%
	生活品質與 福祉提升	3,649,001	34%
	資源取得與 市場開拓	4,566,256	42%

永續治理管理指標

1. 資訊安全管理項目

	施行措施	2024 年管理績效
網路防護	<ul style="list-style-type: none">建置廠區 XVR 網路監控系統建置集團 WAF 系統電子郵件 APT 防禦情資聯防	<ol style="list-style-type: none">建置墨西哥與菲律賓廠區 XVR 網路監控系統，提升網路異常行為即時監測，有效強化廠區資安防護能力。成功建置了全集團的 Web 應用防火牆 (WAF) 系統，提升了應用層的安全防護能力。透過统一部署與策略管理，加強了集團整體資安管理的集中化與高效性。電子郵件 Advanced Persistent Threats(APT) 防禦，攔阻 14,011 封惡意檔案郵件、214,630 封惡意網址郵件。情資聯防：台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 與外部資安情資聯防，集團內部 2024 年發出 7 次重大情資通報單。
系統管理	<ul style="list-style-type: none">持續推動 ISO 27001 資訊安全管理制度	<ol style="list-style-type: none">2024 年通過 ISO 27001 British Standards Institution (BSI) 英國標準學會外部稽核續審驗證，無主要不符合事項與次要不符合事項，同時將資訊安全管理系統升級至 ISO 27001:2022 國際標準。泰國廠區於 2024/7 取得 ISO 27001:2022 認證。
軟體防護	<ul style="list-style-type: none">NGAV 防毒軟體 / 主機雙 MDR 端點安全偵測機制合規軟體清查平台	<ol style="list-style-type: none">Server 雙重 Managed Detection and Response (MDR) 端點安全偵測機制，全天候網路監控，及時回應安全事件降低網路資安風險。強化軟體使用授權監控：端點接入管理系統即時監控軟體使用情形，搭配原有軟體使用監控平台，雙重監控機制提升研發軟體使用可視化，確保軟體皆合法授權使用。
硬體防護	<ul style="list-style-type: none">網路設備 / 伺服器升級主機 / 網站弱點掃描	定期 2 次主機 / 網站網頁弱點掃描與不定期重大威脅漏洞掃描，及時修補強化防護措施。
定期檢測	<ul style="list-style-type: none">電子郵件社交工程演練主機 / 網站網頁弱點掃描第三方網路滲透測試外寄郵件定期查核資訊資產價值盤點	<ol style="list-style-type: none">集團電子郵件社交工程演練：通過率 99.43%。定期主機 / 網站網頁弱點掃描與不定期重大威脅漏洞掃描，及時修補強化防護措施。針對廠區網路執行一次網路滲透測試，檢視部網路的安全性，識別並修復了多項潛在弱點，優化系統安全配置。針對機敏專案與離職人員外寄郵件查核，降低客戶機敏資訊外洩風險，全年度無客戶資訊外洩之情事發生。定期執行資訊資產價值盤點，進行風險評鑑，彙整成營運衝擊分析報告，針對高風險項目持續進行營運風險計畫與演練。
集團聯防	<ul style="list-style-type: none">定期集團 IT 會議資安新聞週報資安情資分享	<ol style="list-style-type: none">定期集團 IT 會議：一致化資安政策同步，提升集團資安聯防之成效。集團 33 次資安新聞週報，包含全球資安新聞。集團 23 次資安情資分享。

2. 專利申請、通過與存續件數 (單位：件)

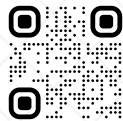
	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
當年度申請件數	9	50	59	27	26
當年度通過件數	281	38	18	23	11
當年度失效 / 放棄件數	487	181	37	93	48
當年度有效存續件數	348	205	186	116	97

3. IFRS S1/S2 永續財務揭露準則導入時程與執行內容

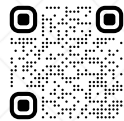
執行階段	執行項目	完成 / 規劃時程
分析與規劃	<ul style="list-style-type: none">成立跨部門採用 IFRS S1/S2 永續揭露準則專案小組初步辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異及影響初步辨認報導個體擬訂導入計畫	2024 Q4 (已完成)
設計與執行	<ul style="list-style-type: none">辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊辨認及蒐集所需資料修正調整公司流程、財務及非財務報導流程、資訊系統、供應鏈管理流程、內部控制，及各部門日常營運等作業	2025 Q1-2025 Q4
導入	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">公告申報年報永續資訊專章	2027 Q1



ESG Web



LinkedIn



FB



IG

