

仁寶電腦

2024永續報告書

Sustainability Report



- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

目錄

- ... 永續報告書簡介 2
- ... 永續肯定 5
- ... 經營者的話 6
- 1 關於仁寶 10
 - 1.1 仁寶簡介 11
 - 1.2 永續經營 14
 - 1.3 永續發展2024年成果 18
- 2 仁寶與利害關係人 21
 - 2.1 利害關係人溝通與議合 22
 - 2.2 重大性分析 26
 - 2.3 永續影響力 39
 - 2.4 政策倡議與產業公協會參與 42
 - 2.5 響應國際倡議與合作行動 44

- 3 公司治理 46
 - 3.1 營運績效 48
 - 3.2 稅務 49
 - 3.3 公司治理 50
 - 3.4 風險管理 56
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐 67
 - 3.6 資訊安全與隱私 73
 - 3.7 責任投資 76
- 4 氣候行動 77
 - 4.1 氣候轉型計畫 79
 - 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理 80
 - 4.3 溫室氣體管理 85
 - 4.4 內部碳定價與碳管理 89
 - 4.5 生物多樣性 91
- 5 環境永續 93
 - 5.1 環境永續政策 95
 - 5.2 產品綠色設計 97
 - 5.3 原物料管理 104
 - 5.4 責任製造與資源優化 107
 - 5.5 配送與運輸 117
 - 5.6 使用與廢棄回收 118

- 6 共融成長 120
 - 6.1 人才吸引與留任 122
 - 6.2 人才培育與發展 138
 - 6.3 人權管理與維護 153
 - 6.4 職場健康安全 160
- 7 社會參與 172
 - 7.1 社會關懷 – 影響力 174
 - 7.2 各項公益投入分布 176
 - 7.3 仁寶公益實踐 178
- 8 永續夥伴 188
 - 8.1 客戶服務 190
 - 8.2 責任供應鏈 191
- ... 附錄 204
 - :: GRI 內容索引表 205
 - :: SASB Index電子製造服務與原始設計製造業 208
 - :: 報告書勘誤表 209
 - :: SDGs對照表 210
 - :: 獨立保證聲明書 212

:: 永續報告書簡介

:: 永續肯定

:: 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

:: 附錄

永續報告書簡介

仁寶自2010年起，已出版超過14本企業社會責任報告書(2020年更名為永續報告書)，其內容為彙整前一年度之公司治理、供應鏈管理、環境保護、員工關係及社會參與等主要面向之活動與績效；本報告書共有繁體中文以及英文版本，並放置於仁寶ESG網站供利害關係人下載

(<https://www.compal.com/esg/zh-hant/>)

報告書發行

現行版本：2025年8月

上一發行版本：2024年7月發行

下一發行版本：2026年8月發行

發行人：董事長

總編輯：永續發展委員會 主任委員

編輯小組：人力資源暨行管本部、HQ人力資源處、會計本部、稽核室、企業發展辦公室、專利技術部、資安小組、電子技術處、安規暨環保事務部、業務處、採購本部、職業安全衛生室、臺灣/海外廠務等相關部門；內文由永續發展辦公室統籌編撰。

涵蓋時間

本公司已依循GRI準則報導2024年1月1日至2024年12月31日期間的內容

報告書範疇

本報告書財務數據包含(但不限於)年報揭露之合併主體之子公司，例如智易科技、鉅寶科技、恆顥科技等，除財務數據外之數據及績效僅涵蓋仁寶母公司，母公司範疇為仁寶電腦之三大事業群：個人電腦事業群(PCBG)、智慧裝置事業群(SDBG)與全球事業群(GOBG)，所在地為臺灣總部(台北市、桃園市、高雄市)、中國廠區(昆山、重慶、成都、南京)、越南以及美洲廠區(美國、巴西、墨西哥)。母公司營收佔年報合併營收92.30%。與2023年報告期間相比，新增Compal Mexico Electromex S.A de C.V. (CMX)。

- 仁寶電腦工業股份有限公司 (台北市、桃園市、高雄市)
- 仁寶電子科技(昆山)有限公司(CET)
- 仁寶資訊工業(昆山)有限公司(CIC)
- 仁寶信息技術(昆山)有限公司(CIT)
- 仁寶數碼科技(昆山)有限公司(CDT)
- 仁寶視訊電子(昆山)有限公司(CDE)
- 仁寶電腦(重慶)有限公司(CEQ)
- 重慶翊寶智慧電子裝置有限公司(CSD)
- 仁寶電腦(成都)有限公司(CEC)
- 吉寶通訊(南京)有限公司(NJC)
- 仁寶(越南)有限公司(CVC)
- Compal Wise Electronic (Vietnam) Co., Ltd. (CWV)
- Compal USA (Indiana), Inc. (CIN)
- Compal Eletronica Da Amazonia Ltd. (CEA)
- Compalead Eletronica do Brasil Industria eComercio Ltda. (CEB)
- Compal Mexico Electromex S.A de C.V. (CMX)

報告書撰寫原則

仁寶永續報告書依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, 以下簡稱GRI) 於2021年發布之新版永續性報告導準則 (以下簡稱GRI Standards) 為架構，結合本公司年度永續目標行動與利害關係人關注之主題撰寫，內容包含8項報導原則。報告書中之依循標準及驗證機構如下：

	報告書	財務報告	環境管理系統	職業安全衛生管理系統	資訊安全管理系統
依循標準	GRI Standards SASB Standards電子製造服務和原始設計製造行業	國際財務報導準則	ISO 14001:2015 ISO 14064:2018 ISO 50001	ISO 45001:2018	ISO 27001:2013
查驗機構	SGS臺灣檢驗科技股份有限公司	KPMG安侯建業聯合會計師事務所	SGS臺灣檢驗科技股份有限公司 CQC中國質量驗證中心 GCL中誠國際認證有限公司	CQC中國質量驗證中心 UCS環球國際驗證股份有限公司	BSI英國標準協會

報告書管理流程

1. 編輯	2. 統整	3. 審核	4. 發布、追蹤和回饋
鑑別實際及潛在衝擊，評估衝擊顯著度，並決定重大主題。十大功能小組根據重大主題進行管理，並收集其負責範疇的管理成果，撰寫永續報告書中相應的章節。	永續發展辦公室負責彙整並確認資訊的完整性	SGS臺灣檢驗科技股份有限公司使用AA1000當責性原則標準(簡稱AA1000 AS) 第二類型中度保證等級獨立保證基礎，進行查驗，確保永續報告書的準確性、透明度和合規性。經過獨立查驗後，將保證聲明納入本報告附錄並提交永續報告書給董事會審批。	將永續報告書公開發布，通過網站、社交媒體和其他管道與利害關係人分享報告內容。確保永續報告書的準確性、透明度和合規性，持續追蹤永續報告書的影響和效果，並接受來自利害關係人的回饋。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

歷年發行報告書

請上仁寶ESG網站下載

<https://www.compai.com/esg/zh-hant/reports/>

聯絡方式

仁寶電腦工業股份有限公司

永續發展辦公室

臺北市內湖區114瑞光路581&581-1號

E-mail ESG@compai.com仁寶官方網站 <http://www.compai.com/>仁寶 ESG網站 <https://www.compai.com/esg/zh-hant/>

若您有任何寶貴的建議，竭誠歡迎您與我們聯絡，
我們會盡快回覆給您。

歷年永續報告書



仁寶2023 永續報告書

繁中 | 簡中 | EN



仁寶2022 永續報告書

繁中 | 簡中 | EN



仁寶2021 永續報告書

繁中 | 簡中 | EN



仁寶2020 CSR 報告書

繁中 | 簡中 | EN



仁寶2019 CSR 報告書

繁中 | 簡中 | EN



永續肯定

2024-2025永續肯定

仁寶電腦自1984年創立以來，培育臺灣在地人才，推動臺灣科技研發創新，所製造可攜式數位產品使用者普及全球各世代，iF設計產品屢屢得獎。為了塑造更優質的工作環境，讓同仁發揮所長，2023年於北投士林科學園開工動土建設未來金仁寶集團總部，承諾取得臺灣綠建築黃金級標章、智慧建築黃金級標章、取得「建築能效一級」的大型開發案，將智慧創新產業帶入北士科地區。

《商業週刊》 2024碳競爭力100強 	10 th iF 全球企業創新排名 	Top 10% 最佳進步獎 2025年標普永續年鑑 	 MSCI ESG Rating MSCI 	入選指數 特選臺灣環境永續高股息 臺灣永續指數 富時永續指數  TIP Taiwan ESG Index 	管理級 CDP Level 
7 th 天下雜誌台灣2000大 	Top 100 台灣100大 永續企業典範獎 	白金獎 永續報告書獎 	Gold 幸福企業 1111 人力銀行 1111 幸福企業	入選臺灣高薪100指數 臺灣就業99指數 TIP  臺灣證券交易所有限公司 TAIWAN INDEX PLUS 指數證券 - 指數證券	Top 5% 第11屆公司治理評鑑 

* CSA: Corporate Sustainability Assessment

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... **經營者的話**
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

經營者的話

根據世界經濟論壇 (WEF) 《2024全球風險報告》，氣候變遷、地緣政治緊張與經濟不確定性已成為近兩年全球面臨的核心挑戰。在這個產業劇烈變革的時代，永續發展不僅是趨勢，更是企業競爭力的關鍵標竿。仁寶深信企業的價值不僅體現在財務績效，更關乎對環境永續與社會共融的深遠貢獻。因此，面對下一個十年的關鍵轉折點，仁寶重新聚焦企業願景，力求在快速變化的市場競爭中維持領先優勢，同時積極履行全球企業公民的責任。



- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

落實治理透明，提升競爭力

秉持誠信、透明與負責的經營理念，仁寶建立穩健的公司治理與風險控管機制，包括設置獨立董事、薪資報酬委員會、審計委員會、風險管理委員會及永續發展委員會，確保經營決策的公正性與長期穩健性。同時亦持續強化董事會獨立性及多元化，2024年獨立董事席次增加至5席，占比達33%，並新增一名女性董事。自2023年起，公司委任外部專業機構進行董事會外部績效評估，進一步提升治理透明度與決策效能。

2024年，仁寶在全球永續評鑑中表現卓越，道瓊永續指數 (DJSI) 評比分數較兩年前大幅提升124%，成功入選標普全球永續年鑑 (S&P Global Sustainability Yearbook)，並榮獲產業最佳進步獎，在電腦、周邊及辦公電子設備產業中排名全球前10%。此外，我們亦榮獲台灣企業永續 (TCSA) 100大永續典範企業獎 (綜合績效)，並在TCSA永續報告書評比中獲得傳統製造業白金獎 (中文版) 與GCSA 全球企業永續獎金獎 (英文版)，展現我們在企業永續領域的深耕與成就。

仁寶的永續表現也獲得資本市場與機構投資人的肯定，連續入選富時永續指數 (FTSE4GOOD Index)、特選臺灣環境永續高股息指數、台灣永續指數、台灣高薪100指數以及台灣就業99指數成分股，並在《天下雜誌》2000大製造業排名第7名，彰顯市場對仁寶永續價值的高度認同。

邁向淨零轉型，打造永續環境

氣候變遷已成為全球企業經營中無法忽視的關鍵議題。仁寶於2024年正式加入RE100，承諾於2050年達成100%再生能源使用，並通過科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 驗證，穩步推動綠色轉型，持續朝2050年淨零排放目標邁進。我們積極推動綠色產品創新，從產品設計、製造到供應鏈管理，全方位降低環境影響。2024年，仁寶與客戶攜手合作首款通過第三方驗證的碳足跡 (ISO 14067:2018) 與碳中和 (PAS 2060:2014) 筆記型電腦，證明仁寶在綠色科技上的實踐力。

此外，仁寶連續三年入選《商業周刊》碳競爭力100強，2024年排名躍升至第8名，並積極參與臺北桃「我的減碳存摺」全民運動，榮獲四縣市企業減碳量冠軍，展現我們對氣候行動的堅定承諾與卓越成果。

← :≡ < 章節 >

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ 附錄

強化永續供應鏈，共創低碳價值

2024年仁寶依據最新責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 8.0版行為準則，整合內部14項永續政策，特別強調生物多樣性與自然生態保護，並成功達成關鍵供應商 (含庶務採購) 100%簽署率，展現對負責任供應鏈管理的高度承諾。

仁寶積極推動ONE+N電子供應鏈淨零加速計畫，截至2024年已攜手供應鏈夥伴累計減碳12,879 tCO₂e，展現產業減碳的領導地位。我們亦積極推動供應商參與CDP (Carbon Disclosure Project, CDP)，協助供應商落實科學化碳管理。2024年，仁寶正式邀請一階及重要供應商參與CDP，成功協助246家供應商提交並揭露環境數據，展現與供應鏈夥伴攜手推動永續發展的強大行動力。

打造共融文化，營造幸福職場

員工是企業最重要的資產，而培育與照顧員工則是企業永續發展的基石。仁寶承諾透過推動多元 (Diversity)、公平 (Equity)、共融 (Inclusion) DEI政策，打造更具韌性的職場文化，讓每位員工都能在平等且充滿機會的環境中成長。2024年女性員工比例提升至38.45%，女性主管占比增至30.04%，展現我們對性別平等與人才多元化的持續推動，確保所有員工皆能獲得公平的發展機會。

在人才培育與留任方面，2024年關鍵職位留任率達94%，顯示員工對企業的高度認同與穩定性。為提升員工的專業能力與職涯發展，管理職年度平均受訓時數增至24.88小時，此外仁寶持續投入GOLF學用接軌聯盟專業人才教育養成專案，充分展現我們對人才培養的長期承諾。

因應少子化挑戰並減輕孕期通勤負擔，我們提供彈性工作方案，員工可在分娩前申請30天異地辦公，彈性選擇適合的工作地點。生產後，公司更提供優於法令的產假與育嬰假，共計90天帶薪育兒福利，確保員工能獲得充分的休養與親子陪伴時間。此外，公司提供員工每位新生兒6.6萬元的生育補助，自2011至2024年已累計3,632位新生寶寶，共發出新台幣2億3,971萬元的大紅包。2024年仁寶榮獲1111人力銀行幸福企業大賞金獎，顯見外界對我們營造幸福職場努力的肯定。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

善盡企業責任，共創社會影響

仁寶長期致力於推動扶弱與健康照護，以及教育與科技創新的社會公益事業，以此作為核心主軸。2024年共有5,538人次同仁參與公益活動，總計投入超過新臺幣4,500萬元，受益人數約322,548人次。仁寶多年來支持許潮英慈善基金會，而該基金會更榮獲2024年「教育部藝術教育貢獻獎」，足見其公益影響力。

在教育支持方面，仁寶連續17年贊助「仁寶閱讀志工計劃」，累計嘉惠24,185位學童，2024年的「好好讀書計劃」捐贈165台無線檯燈，幫助弱勢學童在家學習。同時，仁寶與許潮英慈善基金會合作邁入第14年，共同推動創客教育、環境教育暨雙語教育，至今已捐贈6,806台可攜式數位裝置與15台桌上型電腦。此外，連續6年支持輔大偏鄉中心的「袋鼠計劃」，為社區弱勢學童提供實體課輔，榮獲「教育部銀質獎牌」肯定。第5年攜手高雄市立圖書館推行「ESG偏鄉閱讀計劃」，服務旗山、六龜及美濃地區的圖書館社區學童與居民，累計受益34,844人次。而在第4年的「公益不能停」活動中，1,083位同仁參與「捐月餅行公益」專案，共捐出4,292份由自閉兒庇護工廠製作的月餅，送至全臺弱勢學童手中。為提升員工身心健康，仁寶連續4年協辦「台北科技盃愛地球公益路跑活動」。公司內部亦積極舉辦淨灘、濕地保育、捐血及志工服務等活動，盼透過整合企業與員工的力量，以實際行動回饋社會。

投資科技創新，驅動產業升級

仁寶秉持創新精神，持續深化技術研發，憑藉豐富的產業經驗，我們不斷挑戰突破，為客戶提供高水準的產品與服務。2024年仁寶20項產品榮獲德國iF產品設計獎，再次展現我們在創新科技領域的卓越實力。

面對人工智慧 (Artificial Intelligence, AI) 時代的來臨，仁寶積極佈局人工智慧技術，全面導入AI於產品開發與營運管理。在產品應用方面，我們專注於AI PC及AI伺服器的研發製造，並進一步拓展至智慧醫療、車用電子及先進通訊領域，開發高效能AI解決方案，為客戶提供創新、節能且高效的產品，滿足不斷變化的市場需求。

在營運管理層面，仁寶亦積極導入AI優化設計與研發流程，提升生產效率與管理效能，確保企業運營更具智慧化與數位化。產品與營運雙軌並進的策略，不僅展現我們對科技創新的承諾，也進一步促進產業升級，提供兼具創新與永續價值的科技解決方案。

推動數位轉型，引領永續未來

仁寶自1984年創立以來，始終致力於技術創新與產業發展，2024年適逢40周年之際，金仁寶集團總部智慧創新園區已於北士科正式動工，象徵企業邁向嶄新里程碑，同時，仁寶啟動數位轉型及AI應用計畫，從根本上變革仁寶發展軌跡及工作方式，全面推動文化變革、強化營運效率並打造創新競爭力。

展望未來，仁寶將充分發揮台灣資通訊產業累積的技術實力，持續深耕筆記型電腦、智慧裝置、智慧物聯網 (AIoT)、車用電子、先進通訊、雲端伺服器及智慧醫療等領域，引領下一個兆元產業誕生，為股東、客戶、供應鏈夥伴及社會創造更多永續價值。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

1.1 仁寶簡介

1.2 永續經營

1.3 永續發展2024年成果

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

1 關於仁寶

堅持初衷

1984年仁寶創立以來，秉持提升社會之願景，創新、和諧、超越之精神，深耕科技與人之間的連結，透過創新的技術與綠色設計，並對於「社會責任」的堅持，做為產業鏈中的典範並帶動供應鏈「共好」精神，希望為所有利害關係人創造更多的價值。



仁寶永續報告書
2024

< 三 章 節 >

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

> 1.1 仁寶簡介

1.2 永續經營

1.3 永續發展2024年成果

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

1.1 仁寶簡介

仁寶電腦工業股份有限公司於1984年在桃園創立，並以專業的經營團隊和堅強的研發實力，由電腦週邊製造廠發展成目前的規模。1992年獲臺灣證交所審查通過以第一類股上市，有鑑於全球化供應鏈趨勢，於1996年設立中國昆山製造基地，並自2009年起於中國四川省、越南、巴西、墨西哥、波蘭等地陸續投資設置製造中心、研發中心、售務中心等，以全球運籌能力就近服務客戶。

仁寶的企業總部位於臺北市內湖區，這裡是業務、採購、財務、會計、管理的中心，同時也是仁寶的研發重鎮，並於2011年新增桃園林口研發基地。而仁寶的工廠分布於臺灣平鎮、中國昆山、南京、重慶、成都。並分別於2007年設立越南工廠、與2008年巴西NB工廠。

因應中美貿易帶來的衝擊與配合政府經濟措施，仁寶於2019年啟動回臺投資計畫，並大力啟動越南廠房專案，為在地經濟注入更多就業機會。2021年，仁寶更進一步強化在臺灣的投資，除了在高雄亞灣區新設立5G AIOT應用創新基地外，也與高雄醫學大學合作建構南臺灣最大細胞治療實驗室，更以智慧經濟、智慧健康、智慧交通、智慧環境、智慧建築五大主軸參與投資臺北投士林科技園區，計畫打造集團企業總部，推生未來智慧創新聚落。在生產製造方面，持續布局區域產能，2021年新增美國印第安納廠，2023年新增墨西哥廠，降低生產過度集中的風險，為客戶提供最適合的服務與製造方案。2024年在波蘭新建車用電子新廠，並於2025年6月第一期工程完工，象徵仁寶在拓展歐洲汽車電子市場上的重要里程碑。



仁寶永續報告書
2024

← 三 < 章節 >

- … 永續報告書簡介
- … 永續肯定
- … 經營者的話
- 01 關於仁寶
 - > 1.1 仁寶簡介
 - 1.2 永續經營
 - 1.3 永續發展2024年成果
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- … 附錄

因應產品之全球化，我們在亞、歐、南北美洲皆有產品售後服務據點，以方便及時為客戶解決相關問題。仁寶臺灣總部、海外製造中心均與客戶、廠商完成EDI (Electronic Data Interchange 電子數據交換系統)。透過後端資料庫的整合和連結，簡化作業流程並擁有完整紀錄；不但充分掌握全球市場脈動，更將區域最佳實務整合到全球據點，搭配原先產銷體系，進行少量多樣的快速製造；從收訂單到出貨僅需48小時，提供最即時周全的服務回應客戶需求。

在業務方面，仁寶在2024年重新定義支持企業轉型暨成長的五大重要新興事業，分別為雲端伺服器 (Cloud Server)、汽車電子 (Auto Electronics)、先進通訊 (Advanced Communication)、醫療科技 (MedTech) 及工業應用 (Industrials)，擴大對高價值業務及成長引擎的推動與投入，為未來發展奠定堅實基礎。

電腦事業群 (PCBG)

仁寶從創立起便投入電腦事業的發展，我們落實研發、業務、製造、到管理的整合，讓筆記型電腦繼續成為公司穩定營收及獲利的重要來源。近年，仁寶並將事業範圍擴展至平板電腦、AIO PC和車用電子產品工業電腦、邊緣運算產品、伺服器，提供客戶更多元的選擇及一站式的服務。

車用電子事業 (AEPBU)

專注於車用電子領域，致力提供創新且高效的整合解決方案。產品涵蓋高效能CPU模組、無線網路連接模組 (NAD)、以及AI感知技術方案，全面支援智慧車輛的多元應用。在歐洲、亞洲與美洲建立高效能的設計與製造服務，強化全球佈局與在地化支援能力。

智慧裝置事業群 (SDBG)

2014年華寶通訊併入仁寶體系，2015~2016年持續在物聯網 (IoT) 及穿戴裝置 (Wearable) 業務的開發，2018年投入智慧型通訊產品、LCD TV液晶電視和LCD Monitor液晶監視器產品、AI人工智慧及5G超高速通訊技術的布局，開發更多產品與服務的機會。

智慧醫療事業 (MBU)

仁寶自2015年起以社會關懷為出發點，投入智慧醫療領域，持續深化在智慧醫療與健康照護方面的投資與發展。積極與臺灣各大醫療院所及長照中心建立跨領域合作關係。目前，布局涵蓋三大核心領域：智慧醫材、生醫科技及醫療場域解決方案。

數據中心設施解決方案事業群 (ISBG)

仁寶積極拓展伺服器業務，2025年成立數據中心設施解決方案事業群，全面負責伺服器相關產品的研發、製造、品質管理及銷售業務。亦加速布局AI伺服器，強化研發能力並擴展高效製造服務，以因應市場對高效能運算日益增長的需求。

創新研究院 (Innovation & Research)

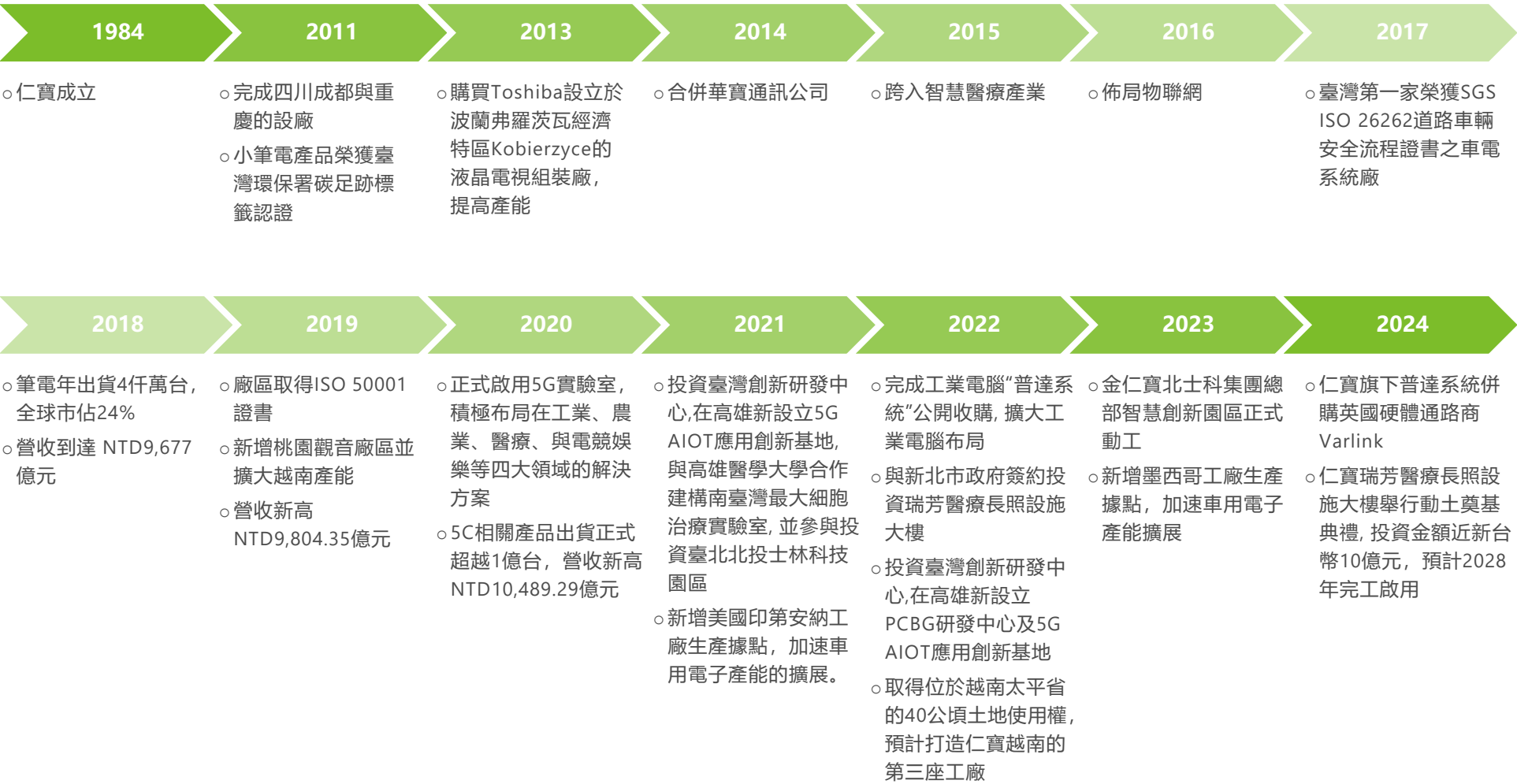
2025年成立創新研究院，專責公司創新設計策略的規劃、前瞻技術研究及新產品開發。透過創新研發的早期投入，創新研究院致力於建立公司長期技術藍圖，強化研發能量，以提升核心競爭力並掌握未來市場趨勢。

仁寶永續報告書
2024

← 三 < 章節 >

- … 永續報告書簡介
- … 永續肯定
- … 經營者的話
- 01 關於仁寶
 - > 1.1 仁寶簡介
 - 1.2 永續經營
 - 1.3 永續發展2024年成果
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- … 附錄

仁寶大事記



- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶**
 - 1.1 仁寶簡介
 - > 1.2 永續經營**
 - 1.3 永續發展2024年成果
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

1.2 永續經營

仁寶經營理念

仁寶自創立以來，秉持三大經營理念與企業使命，亦步亦趨，透過企業使命：取得各產品在產業的領導地位與主導權、以及追求合理之獲利、擁抱變革與創新、強化關鍵人才管理，以及致力數位化與自動化發展，以完善的永續發展組織架構，推廣與實踐永續目標，共同成就仁寶願景。

永續發展願景與承諾

當仁寶推動各項業務時，始終以永續發展為核心理念，致力於為整體價值鏈創造正向影響。我們聚焦企業資源，提升效率並強化核心競爭力，同時兼顧利害關係人的權益與環境永續。

仁寶不僅專注於企業創新發展，也重視環境保護，期望透過企業的力量，打造更便利、美好的未來。我們積極響應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，將其融入公司目標，不僅深化核心本業的發展，更期許為全球性議題提供解方，推動全人類的永續發展。

作為產業領導者，我們積極運用創新技術發展綠色科技，以解決環境問題並促進社會福祉。我們秉持負責任的態度回饋社會，為利害關係人創造更高價值。



仁寶永續報告書
2024

← ≡ < 章節 >

- :: 永續報告書簡介
- :: 永續肯定
- :: 經營者的話

- 01 關於仁寶
 - 1.1 仁寶簡介
 - > 1.2 永續經營
 - 1.3 永續發展2024年成果

- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- :: 附錄



永續發展主軸目標

議題	策略	2025年目標	2030年目標	2035年目標
綠色產品	依循環保、永續、再生設計方針，研發環境友善產品	◦ 導入回收比例>40%以上的再生塑料在綠色產品中 ◦ 導入三種類型的再生材料在綠色產品設計中	◦ 導入回收比例>55%以上的再生塑料在綠色產品中 ◦ 導入四種類型的再生材料在綠色產品設計中	◦ 導入回收比例>65%以上的再生塑料在綠色產品中 ◦ 導入五種類型的再生材料在綠色產品設計中
提升氣候韌性	根據SBT路徑圖，實施節能措施，擴大再生能源使用，並落實範疇三盤查，達成溫室氣體減量目標。	範疇1+2較2024年減量4.48%	◦ 範疇1+2較2019年減量50.68% ◦ 範疇3較2021年減量25%	◦ 範疇1+2較2019年減量73.08% ◦ 範疇3較2021年減量41.25%
	提升再生能源使用比例，減少對化石能源的依賴。	再生電力使用達44%	再生電力使用達60%	再生電力使用達70%
	推動內部碳定價，將碳成本納入決策過程，進而推動永續創新	完成內部碳定價機制，訂定治理架構	完成基金運作機制	追蹤檢討並滾動調整基金機制
供應商評估與發展	◦ 永續供應鏈作業流程與系統優化 ◦ 協助供應商推動能力建構計畫並提供深度輔導	◦ 90%供應商使用管理系統，控制高風險供應商比例不超過5% ◦ 稽核比例佔總廠商數10%，以降低供應商永續風險 ◦ 定義高碳排供應商，並邀請參加CDP專案	◦ 95%供應商使用管理系統，控制高風險供應商比例不超過5% ◦ 稽核比例佔總廠商數15%，以降低供應商永續風險 ◦ 將供應商行為準則納入選商必要條件;要求高碳排供應商遵循仁寶SBTi範疇三減量目標	◦ 100%供應商使用管理系統，控制高風險供應商比例不超過5% ◦ 稽核比例佔總廠商數20%，以降低供應商永續風險 ◦ 要求高碳排供應商遵循遵循仁寶SBTi範疇三減量目標
友善幸福職場	◦ 建立多元意識並建構公平共融工作環境 ◦ 重視人權，支持多元人才	◦ 全球女性員工占比40%，女性主管占比32% ◦ 全球敬業度調查覆蓋率達100%	◦ 全球女性員工占比40%; 女性主管占比32%; 女性基層主管占比36%; STEM女性員工占比27.5% ◦ 全球敬業度調查覆蓋率達100%、填答率達75%	◦ 全球女性員工占比40%; 女性主管占比32%;女性基層主管占比36%; STEM女性員工占比27.5% ◦ 全球敬業度調查覆蓋率達100%、填答率達80%
人才發展與留任	建立多元招募管道，優化精準選才機制，並強化領導才能培育，以鞏固組織管理人才庫，促進仁寶人才永續發展	◦ 關鍵職位留任率90% ◦ 管理職每人平均訓練時數16.5小時	◦ 關鍵職位留任率90% ◦ 管理職每人平均訓練時數20小時	◦ 關鍵職位留任率90% ◦ 管理職每人平均訓練時數22.5小時
職業安全與健康	落實ISO 45001管理系統，加強員工安全衛生教育訓練與提高員工健康意識，營造安全的工作環境	◦ 全球0職業病、0火災 ◦ 台灣綜合傷害指數 (FSI) 優於公部門公布之同業標準 (註:排除交通職災)	◦ 全球0職業病、0火災 ◦ 台灣綜合傷害指數 (FSI) 優於公部門公布之同業標準 (註:排除交通職災)	◦ 全球0職業病、0火災 ◦ 台灣綜合傷害指數 (FSI) 優於公部門公布之同業標準 (註:排除交通職災)
客戶服務管理	◦ 多樣化新興產品與服務 ◦ 深化永續夥伴關係 ◦ 強化地緣政治風險管理以及供應鏈韌性	◦ 主要客戶滿意度90% ◦ 滿意度調查涵蓋率100%	◦ 主要客戶滿意度90% ◦ 滿意度調查涵蓋率100%	◦ 主要客戶滿意度90% ◦ 滿意度調查涵蓋率100%
資訊安全與個資管理制度	以積極防禦、內外部資安稽核、事件監控之分析、矯正與改善措施以及管理階層審查，持續追蹤改善情形，維持資訊安全管理體系之有效性	◦ 重要系統可用性>99.44% ◦ 員工社交工程演練誤點率<5% ◦ 無違反資訊安全或個資保護而造成客戶或員工資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生導致司法行動之投訴案件	◦ 重要系統可用性>99.44% ◦ 員工社交工程演練誤點率<3% ◦ 無違反資訊安全或個資保護而造成客戶或員工資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生導致司法行動之投訴案件	◦ 重要系統可用性>99.44% ◦ 員工社交工程演練誤點率<3% ◦ 無違反資訊安全或個資保護而造成客戶或員工資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生導致司法行動之投訴案件

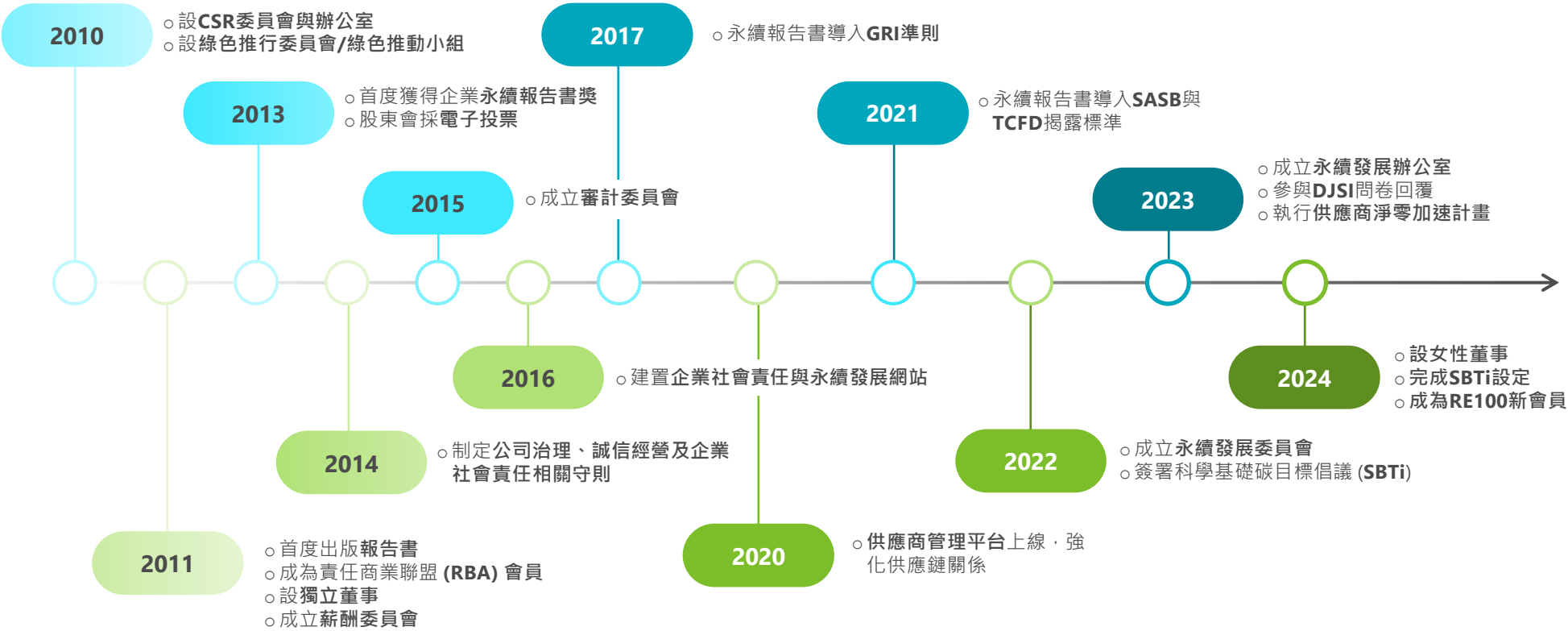
註: 以上目標與第二章的重大主題相呼應

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
 - 1.1 仁寶簡介
 - > 1.2 永續經營
 - 1.3 永續發展2024年成果
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

永續發展歷程



... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

1.1 仁寶簡介

> 1.2 永續經營

1.3 永續發展2024年成果

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

永續發展委員會

Sustainability Committee

仁寶於2022年成立永續發展委員會，2024年配合董事改選，經董事會決議委任六名委員，半數以上(五位)為獨立董事，並由全體委員推舉一位董事擔任主任委員，2024年召開六次會議。永續發展委員會領導事務的推動，對外闡述政策及立場，對內定義目標與方向，整合資源，審核行動方案，監督推動成效，並向董事會報告。同時制定各種利害關係人的溝通機制，積極回應來自各方的期待與虛心地接受批評及建議。詳細資訊請參考本公司官網: [永續發展委員會](#)

永續發展功能小組

ESG Function team

「創新價值、客戶關係、永續供應鏈、永續環境、責任製造、人力資源、社會參與、公司治理、資訊安全、風險管理」

以經濟、環境、社會、治理(簡稱EESG)四構面，設立十大功能小組，並指派相關業務主管，針對永續發展相關議題進行管理及落實各項永續發展計劃，以確保工作的推動與落實，功能小組每半年召開會議，對永續長報告，永續長將整體EESG運作狀況及執行成效定期向永續發展委員會報告。

永續發展辦公室

ESG Office

協助永續發展委員會，負責永續發展委員會會務運作及會議安排，協助永續發展委員會掌握十大功能小組的執行進度及成果，規劃與推展ESG相關活動，出版永續報告書。回應利害關係人對仁寶提出的相關議題，並隸屬於永續發展委員會

永續政策與永續發展規章

仁寶恪守全球各營運據點所在地法規，遵循國際規範，訂定相關政策並將其融入營運管理，其目的為強化組織的永續管理作為，並為公司永續發展之最高精神指標，落實邁向永續之路。政策經董事會決議通過並公告至Compal ESG網；各功能小組依據政策，整合至組織執行的策略及目標，擬定對應的章程及準則，如永續發展委員會組織規程、永續發展實務守則、員工行為準則、供應商行為準則等，並於永續發展事務會議呈報各小組前一年的績效與成果，相關規程皆公告至公司官網。[永續政策](#)、[永續發展實務守則](#)、[永續發展委員會組織規程](#)

永續發展組織架構



1.3 永續發展2024年成果

永續發展2024年成果 (1/3)

永續主軸	議題	2024年目標	2024年成果				達標
環境永續	永續環境	1. 使用再生電力44% 2. 範疇1+2碳排放量較2019年減量21% 3. 範疇3通過驗證項目	1. 再生電力使用比例46.2% 2. 範疇1+2較2019年減量53.9% 3. 範疇3通過外部查證				✓
		1. 加入RE100承諾使用再生能源 2. 加入SBTi，承諾淨零 3. 執行產業發展署ONE+N淨零專案	1. 2024年6月，正式加入 2. 2024年9月，目標通過SBTi驗證 3. 推動價值鏈碳盤查，提前達成減碳12,879 tCO ₂ e (目標10,000 tCO ₂ e)				✓
	責任製造	用電、用水及廢棄物強度每年減少1%	項目	2023	2024	減量百分比	✓
			用電強度 (kWh/百萬營收)	350.30	311.08	-11.2%	
			用水強度 (公噸/百萬營收)	2.20	2.08	-5.2%	
			廢棄物強度 (公斤/百萬營收)	8.12	6.32	-22.2%	
	綠色產品	1. 塑膠材料捲帶/包裝的回收和再利用率提高15% 2. 導入產品碳足跡管理系統並於2024/Q4上線 3. 建立PCF*及EPD*評估能力並完成一個以上產品環境宣告 4. 產品能源效率表現優於能耗法規標準或前一代產品能源效率表現的15% 5. 導入回收比例>30%以上的再生塑膠材料在綠色產品中 6. 100%符合各國及客戶指定之環保/EMC/RF/安規規範	1. 塑料材料捲帶/包裝的回收和再利用率達到16% 2. 碳足跡系統 – 供應鏈上傳介面已於2024/11上線 3. 產品碳足跡報告及環境衝擊報告已完成並提交經濟部產業發展署審核完畢 4. 共有59個專案 (94%) 其能源效率設計優於能源之星8.0或上一代能耗表現的15% 5. 共有65個專案 (81%) 已導入回收比例>30%以上的再生塑料 6. 專案皆符合各國及客戶指定之環保/EMC/RF/安規規範				✓
	技術創新研發	1. ESG相關專利申請占比，達到專利數量5%以上 2. 研發設計減碳產品或減碳相關投資抵減計畫，總案件數達5件以上 3. 透過生產流程創新所產生的成本降低，較2023年增加50% 4. 完成產品實質減碳2,000 tCO ₂ e	1. ESG相關專利申請占比，達到專利數量5%以上 2. 研發設計減碳產品以或減碳相關投資抵減計畫，總案件數達5件以上 3. 透過生產流程創新所產生的成本降低，較2023年增加53% 4. 經第三方單位確認，透過產品能耗設計優化產生的減碳量已達3,786 tCO ₂ e				✓

*PCF = Product Carbon Footprint
*EPD = Environmental Product Declaration

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話

- 01 關於仁寶
 - 1.1 仁寶簡介
 - 1.2 永續經營
 - > 1.3 永續發展2024年成果

- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

永續發展2024年成果 (2/3)

永續主軸	議題	2024年目標	2024年成果	達標
員工暨社會	友善幸福職場	全球員工滿意度調查覆蓋率達60%	全球員工滿意度調查覆蓋率69.0%	✓
	人才發展與留任	1. 關鍵職位留任率90% 2. 管理職每人平均訓練時數16小時	1. 關鍵職位留任率94% 2. 管理職每人平均訓練時數24.88小時	✓
	社區與社會公益	以2020年公益投入金額為基數，推動10年公益計算，至2030年投入金額超過10%	2024年公益總投入金額NT45,566,990含特別捐贈1仟萬 (花蓮賑災)	✓
永續供應鏈	供應商評估與發展	1. 整併永續供應鏈管理流程 2. 協助客戶進行供應商ESG盡職調查 3. 彙整SASB*問卷並分析供應商地區風險 4. 年度稽核結果揭露於永續報告書 5. 供應商教育訓練平臺上線 6. 協助輔導供應商進行碳盤查 7. 揭露供應商冶煉廠清單	1. 90%供應商使用管理系統 2. 2024/8供應商問卷及衝突礦產調查系統上線 3. 2024 SAQ問卷新增供應商溫室氣體盤查、國際倡議及國際認證調查項目、擴大年度SAQ問卷供應鏈調查範圍至交易金額80%二階供應商並新增供應商地區位置 4. 定義供應商年度稽核作業流程，並完成22家稽核 (100%)；邀請450家供應商加入CDP，已完成246家調查, 並揭露於2024年報告書 5. 共好學堂-平台優化與課程更新 (3堂->39 堂) 6. IDA One+N淨零專案邀請9家供應商減碳績效成果宣傳影片製作，至 2024年累積減碳量9,092.7 tCO ₂ e (82.85%) 預期專案總減量10,975 tCO ₂ e 7. 關鍵供應商 (含庶務) 簽署供應商行為準則含環境永續發展 (共176家)	✓
	衝突礦產	於仁寶ESG網站發佈衝突礦產報告書	發佈仁寶第一版衝突礦產報告書，並使用系統自動發送不合規冶煉廠通知並完成衝突礦產調查 (回覆率100%)	✓
	優化綠色產品管理流程	1. 100%符合產品有害物質管制與客戶規範 2. 無鹵零件與製程專案數量提升至80% 3. 全物質揭露專案數量提升至60%	1. 專案皆符合產品有害物質管制與客戶規範 2. 無鹵零件與製程專案數量提升至81% 3. 全物質揭露專案數量提升至63%	✓

*SASB (Sustainability Accounting Standards Board) & SAQ (Self-Assessment Questionnaire)

永續發展2024年成果 (3/3)

永續主軸	議題	2024年目標	2024年成果	達標
公司治理	永續績效	提升長期永續評比績效, 公司治理評鑑前20%	FTSE ESG, ISS ESG, S&P ESG, Sustainalytics ESG分數 評級較前一年度進步	
			第10屆公司治理評鑑維持21~35%級距	
	法規遵循	政府之重大裁罰事件:0	政府之重大裁罰事件:0	
	公司誠信經營 與反貪腐	全球員工無違反誠信經營或反貪腐事件:0	全球員工無違反誠信經營或反貪腐事件:0	
風險管理	持續管控 中高度風險	資訊揭露面：落實以財務面計算氣候變遷所造成之風險 1. 氣候風險因子>對仁寶之衝擊與影響>財務影響量化分析 2. 與工廠溝通，預備填寫重大風險可能對工廠造成之衝擊及財務影響 3. 與各單位溝通：相關計算公式以及進行數據整合	1. 已掌控氣候風險影響程度，使氣候風險逐年下降，已從中度風險下降至低度風險 2. 與工廠及各單位溝通及說明，填具風險管理問卷後，進行量化數據整合。	
		營運流程面：強化對新型態風險之認知與管理 1. 2023年三大風險：供應鏈斷料、海外擴廠及傳染病傳播 2. 能源轉型風險-臺灣綠能不足，短期內難以化解困難 3. 人口結構變化導致少子化-人才招聘吸引人才可能會有問題	1. 權責單位已透過執行風險減緩措施，達到風險控制，以傳染病傳播風險為例，已於2024年將風險下降至Top 5以外 (高風險>中風險) 2. 因應美國大選後政策變化，導致海外擴廠變數增加，下半年度已針對海外擴廠據點 (越南/巴西/墨西哥) 進行查核及各項流程優化、整合及修訂，並建立當地稽核室 (越南) 強化集團作業遵循一致性，將風險上升幅度趨緩。	
客戶關係	客戶服務管理	客戶滿意度90%以上或客戶QBR評核排名前兩名	重點客戶滿意度達90.3%	
資訊安全	資訊安全管理 管理制度	實施資訊安全管理審查會議，確保資訊安全管理系統持續的適用性、適切性及有效性	已完成2024年管理審查會議	
	隱私與資訊安全	重要系統可用性>99.44%	重要系統可用性: 99.99%	

註1: 為加強與全球接軌並強化經營思維，2024年特別導入語文提升、模擬經營及AI相關專案課程，新增課程時數約6小時，故訓練時數高於原目標值。
註2: 裁罰罰金為新台幣100萬元以上。

2 仁寶與利害關係人

重點績效

1. 持續推動供應鏈議和，2024年已完成減碳12,879 tCO₂e，超前專案目標1萬公噸。
2. 發佈媒體新聞稿共計26則，並舉辦產品發表或企業相關合作記者會。
3. 舉辦法說會及參與投資論壇，2024年度共計12場次。投資人溝通信箱收到並成案回覆共計36件。
4. 召開勞資會議與職業安全衛生委員會議，各廠區總計38場；EAP輔導系統諮詢專線使用統計共224人次。
5. 全球員工敬業度調查，有效回收率為78.6%。
6. ESG FB粉絲頁推廣與觸及人數累計超過52,650人次。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
 - 2.1 利害關係人溝通與議合
 - 2.2 重大性分析
 - 2.3 永續影響力
 - 2.4 政策倡議與產業公協會參與
 - 2.5 響應國際倡議與合作行動
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

2.1 利害關係人溝通與議合

與各利害關係人之溝通目的

仁寶深信與利害關係人有效的議合，才是溝通最主要的目標。找出最重要的利害關係人，才能縮短溝通中不必要的程序。經過ESG小組的討論訂定以下目標，希望藉由報告書的資訊揭露，來達到溝通目的：

- 增強與客戶、供應鏈及投資人的溝通，期待其對仁寶永續發展的執行度認可。
- 增強員工對永續發展的參與，並將永續發展融入企業，提升認同感與向心力。
- 與政府、媒體、社區做有效的溝通，適度了解並妥善回應其需求。

仁寶依「永續發展實務守則」及「公司治理評鑑」之規定辦理，定期一年一次向董事會報告。2024年度各利害關係人溝通情形如下並於2025年3月20日向董事會報告，相關聯繫窗口請參考:<https://www.compai.com/zh-hant/stakeholder-communication-area/>

利害關係人議合 (1-4)

利害關係人	2024主要關注議題	2024議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
客戶				
仁寶重視客戶權益，積極了解客戶需求、提供高品質產品和服務，以增加我們的產品競爭力和客戶依賴度，同時鞏固長期合作關係。	○ 產品品質 ○ 客戶關係 ○ 人才吸引與留任 ○ 隱私與資訊安全 ○ 商業與人權 ○ 職業安全與健康	1. 專案會議與稽核會議討論認證相關執行。 2. 與客戶共同商討，面對全球氣候行動挑戰，攜手推動在地化淨零減碳措施，投資或採購在地綠色能源。 3. 新法規追蹤、衝擊分析及應變計畫。 4. 分析客戶需求，內化成仁寶供應商管理的相關要求，確保相關有害物質限制要求100%符合客戶規範。 5. 完成客戶工廠稽核以及公司品質系統QC080000稽核，確保有害物質管理執行符合相關法規。 6. 持續通過ISO/IEC 27001第三方驗證審查，並於每半年辨識資訊安全管理制度之內外部議題，確認利害關係團體對於資訊安全管理制度之需求（包含客戶對資安的要求）。	定期溝通討論會議	不定期
			電子郵件往返討論	
			參與客戶供應商大會並提出相關問題	定期
			客戶稽核討論與拜訪	定期/不定期

仁寶永續報告書
2024

⏪ ⋮ < 章節 >

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

> 2.1 利害關係人溝通與議合

2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ 附錄

利害關係人議合 (2-4)

利害關係人	2024主要關注議題	2024議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
員工				
員工不僅是推動公司的引擎，更是企業的核心，同時亦重視人才發展，提升員工專業能力為仁寶持續帶來貢獻。透過多元及順暢的管道協商機制，建立積極正向的勞雇關係，了解員工的心聲與意見，以加強公司與員工間的雙向溝通。	○ 產品品質 ○ 職業安全與健康 ○ 人才吸引與留任 ○ 人才發展 ○ 隱私與資訊安全	1. 有害物質管理教育訓練，台灣區2場次，共計2,000人次。 2. 台灣區職場不法侵害與性騷擾防治宣導教育訓練。 3. 台灣暨海外廠區透過電話/信箱/線上諮詢多個管道與員工保持暢通良好的溝通關係，2024年總計共45,027件溝通件數。 4. 召開勞資會議與職業安全衛生委員會議，各廠區總計38場。 5. EAP輔導系統諮詢專線使用統計共224人次; 昆山廠區專業心裡諮詢師諮詢服務，同仁進行一對一輔導，共62人次參與。 6. 年度全球員工敬業度調查，有效回收率為78.6%。 7. 利害關係人之重大性主題問卷，員工回饋共1,633份。 8. 臉書粉絲專頁/Instagram/LinkedIn等推廣與意見。 9. 提升員工資訊安全與個資保護意識，不定期開機傳達威脅情資，每季執行社交工程演練與資安宣導及每年教育訓練。定期執行內外部稽核並持續改善。 10.個資宣導與稽核。	勞資溝通會議/職業安全衛生委員會議	每季
			召開福委會會議	
			仁寶園地廣納同仁創作	雙月
			員工內部網頁、員工意見箱、實體信箱、職場不法侵害 (性騷擾) 信箱、舞弊或違反從業道德檢舉信箱及其他對內溝通管道	不定期
			內部網站與Email活動宣導、臉書粉絲專頁/Instagram/LinkedIn等推廣與意見	
			EAP員工輔導系統	
			教育訓練	
			全球員工敬業度調查	每年
投資人/股東				
保障股東及投資人權益是仁寶維持穩健的關鍵。依法規及投資人需求公告及回覆營運結果、財務、股務相關資訊，確保誠信透明，充分了解本公司之經營成果與長期經營方向。	○ 研發與創新 ○ 隱私與資訊安全 ○ 風險與危機管理 ○ 人才發展 ○ 職業安全與健康	1. 舉辦年度股東大會，由董事長親自主持。說明公司年度發展成果及展望，並回應股東所關心之重大議題。 2. 舉辦法說會及參與投資論壇，2024年度共計12場次。 3. 2024年度投資人溝通信箱收到並成案回覆共計36件。	股東大會	每年
			法說會	每季
			公開資訊觀測站	不定期
			股東專線/信箱	
			定期發行公司年報、季報資訊、月營收資訊	定期

仁寶永續報告書
2024

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
 - > 2.1 利害關係人溝通與議合
 - 2.2 重大性分析
 - 2.3 永續影響力
 - 2.4 政策倡議與產業公協會參與
 - 2.5 響應國際倡議與合作行動
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

利害關係人議合 (3-4)

利害關係人	2024主要關注議題	2024議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
供應商				
供應商為仁寶重要的長期夥伴，期望供應商能共同關注ESG議題，使仁寶綠色供應鏈能不斷精進，共同提升整體產業國際競爭力與永續發展。	○ 產品品質 ○ 供應鏈管理 ○ 客戶關係 ○ 誠信與道德 ○ 職業場所健康安全	1. 透過SDCP (supplier design collaboration portal system) 平台佈達最新全球綠色產品法規及執行要點並設立供應商客服窗口，統一蒐集並回應供應商進行統一蒐集並回應供應商進行有害物質宣告的疑難雜症。 2. 推出「共好學堂」分享一系列關於環境永續性、社會責任、企業治理以及綠能製造技術等相關的線上課程。 3. 邀請9家重點供應商加入仁寶ONE+N 電子業淨零加速計畫成果影片拍攝。 4. 升級供應商管理系統不定期公告重要事項。 5. 發放供應商ESG風險評估調查表，鑑別供應商風險。2024年完成22家供應商實地稽核。 6. 實施資訊設備委外風險評估並且實施委外供應商稽核，落實與供應商合約資安控管要求。以問卷方式執行供應商自我資安評估。2024年度共計完成10家。	內部供應商系統佈達相關最新規範、仁寶ESG網站	不定期/ 每年
			電子郵件往返討論	
			供應商申訴信箱	不定期
政府				
秉持永續經營之理念，與地方政府共同協作推動仁寶營運據點所在地邁向健康城市。 ○ 學校與人才培育 ○ 醫院與醫療照護 ○ 政府機關與公民責任 ○ 廢棄物處理與綠色環保 ○ 里民辦公室或管委會與居民和諧	○ 商業與人權 ○ 人才發展 ○ 職業安全與健康 ○ 社會參與 ○ 人才吸引與留任 ○ 能源管理	1. 接收環保局政府法規與公文並處理 2. 接收供電局/自來水公司的相關停電/停水信息及相關政策信息 3. 接收政府管理局相關政府政策公文並處理 4. 關注於配合在地氣候政策，協助達成階段性溫室氣體減量目標。 ○ 持續推動供應鏈議和，2024年已完成減碳12,879tCO ₂ e，超前專案目標1萬公噸。 ○ 參與再生能源採購與建置、購買碳權。 ○ 參與「精進我國永續經濟活動認定參考指引」製造業場次會議、資源循環促進法草案部屬研商會、共同舉辦Circit工作坊。 ○ 配合營運所在地政府永續政策需求，推動減碳、節水、生態監測及保育、在地關懷，於台北總部響應綠色運輸、昆山地區推動綠色工廠，於巴西參與監控森林與河川的平台，以推動環境保護。	公文	不定期
			主動拜會	
			參與永續倡議與政策擬訂	

利害關係人議合 (4-4)

利害關係人	2024主要關注議題	2024議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
媒體				
保持與媒體的良好溝通，有效傳達公司願景和全面的資訊，以提升企業形象	○ 隱私與資訊安全 ○ 產品品質 ○ 誠信與道德 ○ 風險管理 ○ 永續產品	1. 舉辦年度記者會，由董事長親自主持。 2. 2024年度發佈媒體新聞稿共計26則，並舉辦產品發表或企業相關合作記者會。	媒體	不定期
			新聞稿	
			媒體信箱 / 電話	
社區 / 非營利組織				
仁寶社會共融願景：發揮仁寶人人關懷心與生命實踐力，以「心幸福」的企業力，創造「新幸福」社會。 數位翻轉生活、深耕教育落差。世代人文傳承、尊重多元文化。重視環境永續、響應聯合倡議。生活健康照護、關懷弱勢生活。推動關懷服務、鼓勵志工投入。	○ 商業與人權 ○ 社會參與 ○ 誠信與道德 ○ 空污及廢棄物 ○ 研發與創新	1. 每年贊助內科愛地球公益路跑，召集同仁組成公益路跑代表隊參與；參與社區千人捐血活動。 2. 贊助新北、桃園、苗栗、高雄&花東等偏鄉社區學童實體課輔活動及贊助高雄偏鄉社區行動圖書館，設立仁寶旗山喜悅網。 3. 與集團企業共同舉辦淨灘活動，共清理713.9公斤海廢垃圾。 4. 推動大學志工至在地社區及國外進行閱讀、醫療志工關懷服務, 落實SDGs 17項永續目標。 5. 與台北市野鳥學會公益合作，進行關渡自然公園溼地保育暨環境教育活動2場。 6. 與許潮英慈善基金會多項公益合作，幫助在全台弱勢學童提升學習品質及貧困家庭關懷服務。 7. 響應非營利組織公益活動-「花蓮震災捐款」賑災基金會，長期合作單位如許潮英慈善基金會、陽光基金會、台灣多寶格藝術發展協會、臺灣環資協會、台北市野鳥學會、中華文化總會等。 8. 與水源村劇團藝文公益合作,讓偏鄉社區國小學童都有實體觀賞戲劇演出的機會，並學習環境風險意識及危機管理能力。 9. 仁寶同仁們中秋捐肯納園月餅4,292份予學童、參與歲末捐款，吉他社&志工社3場服務，共計參與15場關懷活動。 10.仁寶ESG網站最新消息與所有利害關人分享166篇貼文，FB粉絲頁52,650瀏覽人次。	參與社區活動	定期
			ESG粉絲頁推播與意見回覆	定期/不定期
			電子郵件往返討論	每月/不定期
			電話討論	不定期
			參與公益活動	定期/不定期
			現場拜訪	不定期

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
 - 2.1 利害關係人溝通與議合
 - 2.2 重大性分析
 - 2.3 永續影響力
 - 2.4 政策倡議與產業公協會參與
 - 2.5 響應國際倡議與合作行動
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

2.2 重大性分析

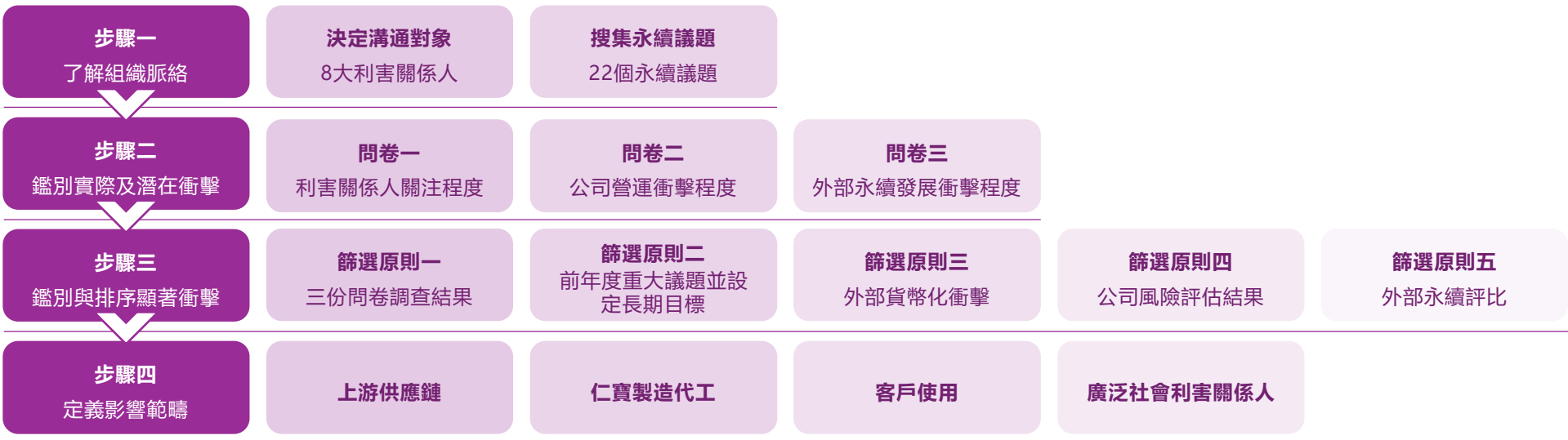
重大性分析

仁寶依循GRI永續報告準則與AA 1000 標準，建立了一套系統性的重大性分析流程。此流程包含四個關鍵階段：組織脈絡評估、實際及潛在衝擊鑑別、顯著衝擊排序，以及影響範疇界定。透過這套完整的評估機制，我們得以有效識別企業的重大永續議題，並確立資訊揭露的範圍。總部最終確定了九項永續議題，包括：(1) 客戶關係、(2) 永續供應鏈、(3) 職業安全與健康、(4) 氣候行動、(5) 隱私與資訊安全、(6) 人才吸引與留任、(7) 人才發展、(8) 氣候策略、(9) 多元化和包容性，作為2024年企業永續報告的重大議題，並作為制定永續長期目標的依據。

此外，仁寶的重大性分析流程經由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 進行 AA 1000 ASv3的獨立查證，確保其可靠性與完整性。

仁寶透過多元管道收集永續性議題，透過臺灣集中保管結算所 (TDCC) 的公司投資人關係整合平台 (TDCC IR Platform)，蒐集行業特定的潛在財務重大性永續議題，並評估過程參考多項國際永續評比標準，包括：S&P CSA (DJSI)、CDP、FTSE、Sustainalytics、MSCI等，結合企業自身的永續發展策略、目標，以及與利害關係人的互動過程，公司定期召開永續工作會議進行內外部分析。在參考國內外同業做法後，最終歸納出22項關鍵永續議題。

重大性鑑別步驟



- ⋮ 永續報告書簡介
- ⋮ 永續肯定
- ⋮ 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
 - 2.1 利害關係人溝通與議合
 - 2.2 重大性分析
 - 2.3 永續影響力
 - 2.4 政策倡議與產業公協會參與
 - 2.5 響應國際倡議與合作行動
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ⋮ 附錄

重大性鑑別步驟 – 步驟一 了解組織脈絡

步驟與流程	結果
步驟1: 溝通對象 仁寶透過AA 1000 SES (利害關係人議合標準)，以依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、張力/關注 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，鑑別出員工、投資人/股東、客戶、供應商、政府、媒體、非營利機構、社區等8類利害關係人，作為主要溝通對象，展現仁寶實踐企業永續之作為與努力。	8 類主要利害關係人
步驟2: 永續議題 2024年，仁寶全面檢視並重新盤點與公司營運屬性相關的永續議題，經參考國內外永續規範標準、永續倡議、利害關係人意見、公司經營策略、內部主管回饋，以及產業特性與同業永續發展現況後，共彙整出22項永續相關議題，較前一年度增加7項，另有12項進行議題名稱調整、整併及拆分。	22 個永續議題

面向	永續議題	與前一年度變更說明
治理面	誠信與道德	原「公司誠信經營與反貪腐」更名
	風險與危機管理	原「風險管理」更名
	隱私與資訊安全	
	永續供應鏈	整併「供應鏈管理」及「原物料管理」
	公司治理	新增議題
	財務績效	新增議題
	稅務	新增議題
	研發與創新	新增議題
	產品品質	新增議題
	客戶關係	新增議題

面向	永續議題	與前一年度變更說明
環境面	氣候策略	原「氣候相關風險與機會」更名
	能源管理	
	水資源管理	
	空污及廢棄物	原「廢棄物管理」更名
	氣候行動	原「綠色產品」更名
	生物多樣性	新增議題
社會面	商業與人權	細分「人權、平等與多元化」
	多元與包容	
	人才吸引與留任	原「人才招聘、留才」更名
	人才發展	原「人才培育與教育訓練」更名
	職場安全與健康	原「職業場所健康安全」更名
	社會參與	原「社會公益」更名

… 永續報告書簡介

… 永續肯定

… 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

> 2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

… 附錄

重大性鑑別步驟- 步驟二 鑑別實際及潛在衝擊

仁寶從內外部利害關係人關注度、組織營運衝擊、永續發展衝擊三個面向，進行重大性分析，根據GRI通用準則2021（GRI Universal Standards 2021）的GRI3：重大主題（Material Topics 2021）及歐盟財務報告揭露小組（European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG）提出的雙重大性（double-materiality）概念，整合價值平衡聯盟（Value Balancing Alliance, VBA）、哈佛商學院「影響力加權會計（Impact-Weighted Accounts, IWA）」研究計畫與倫敦標竿群組（London Benchmarking Group, LBG）等機構發展之經濟、環境及社會層面衝擊評估方法學，以系統性檢視重大議題對公司營運衝擊、外部經濟/環境/人（人權）間的關係，在永續發展衝擊上，整合衝擊評估的非貨幣化的評估方法，建構以「衝擊（impact）」為基礎的重大性分析流程。

步驟與流程	結果
問卷一：利害關係人關注程度 透過線上問卷調查重要利害關係人對各項永續議題之關注程度，總計回收2054份有效問卷，客戶（64份）、供應商（270份）、股東/投資人（13份）、員工（1633份）、媒體（8份）、政府（10份）、非營利機構（19份）及社區（37份）。	2054 份有效問卷
問卷二：公司營運衝擊程度（內部） 以營收成長、員工向心力、客戶滿意、營運風險等四大營運衝擊因子，評估永續議題對仁寶公司營運的影響程度，總計有33位永續發展功能小組之高階主管參與。	33 位高階主管
問卷三：外部永續發展衝擊（外部） 1. 定義外部永續發展衝擊：仁寶運用VBA、哈佛商學院IWA研究計畫，以及LBG等機構的方法學，並將自身營運狀況與公司發展脈絡等因素，考量後辨識出12項正向與7項負向，共計19項與仁寶相關的外部永續發展衝擊，涵蓋經濟、環境及人權等外部永續發展衝擊。 2. 定義「顯著性」：針對每一項經濟、環境與人（人權）的外部衝擊，由33位仁寶公司中執行ESG事務、專案與負責相關議題之同仁與主管，協助從外部衝擊發生的「實際與潛在影響」、「衝擊是否可被補救性」、「衝擊發生的價值鏈位置」、「鏈結內部永續議題」等觀點，建立量化的門檻值，定義仁寶公司具顯著性的外部永續發展衝擊。 3. 確認顯著衝擊：透過上述步驟所建立之門檻值，鑑別出8項屬於仁寶的外部永續發展衝擊，包括：「正向-公司產品或設計有助產業技術發展」、「正向-公司採購創造上游產值」、「正向-公司納稅促進社會福利」、「正向-研發綠色產品促進環境效益」、「正向-公司使用再生能源」、「負向-耗用能資源，造成人體健康與生態系統(土地、大氣、海洋、淡水)影響」、「負向-溫室氣體排放」、「負向-使用不可再生物料，造成自然資源稀缺」等。 4. 鏈結內部永續議題：根據GRI 3: 重大主題內容，仁寶鑑別出8項與仁寶相關之顯著外部永續發展衝擊，並將8大外部永續發展衝擊溯源至公司營運過程執行之ESG議題，以排定ESG議題之優先順序，並決定要報導的重大主題。 5. 衝擊外部貨幣化：仁寶同時採用財務損益(Profit & Loss) 觀點，結合衝擊評價(Impact Valuation) 的貨幣化方法學，衡量因價值鏈活動而直接或間接為人類福祉及社會經濟帶來的正向(效益) 及負向（成本）影響。根據衝擊評價的貨幣化分析結果，顯示「永續供應鏈」、「客戶關係」、「氣候行動」、「人才吸引與留任」、「氣候策略」、「能源管理」與「人才發展」的影響最顯著，主要帶來正向衝擊，包括採購需求推升供應鏈產值及創造就業機會與收入、產品銷售帶動產業鏈產值、薪酬與福利提升員工幸福感與購買力、員工培訓強化就業競爭力及未來收益、使用再生能源及產品環境友善設計（節能效率及再生材料）避免溫室氣體排放衍生的碳社會成本；負向衝擊主要為供應鏈溫室氣體及空污排放、製程溫室氣體排放、產品使用及廢棄處置過程衍生的環境外部成本。詳細資料，請參考「<u>永續影響力</u>」章節。	8 項外部永續發展衝擊

重大性鑑別步驟- 步驟三 鑑別與排序顯著衝擊

步驟與流程	結果
篩選與確認重大性議題 1. 篩選條件一：根據步驟二：鑑別實際及潛在衝擊共三份問卷的分析結果，鑑別出利害關係人關注、對營運具有衝擊、對外部永續發展具有衝擊之議題。 2. 篩選條件二：前一年度既有重大議題且已設定長期目標。 3. 篩選條件三：參考永續影響力評價分析結果，達成創造附加價值收入（GVA）之經濟價值大於新台幣100億元、造成或促成環境及社會外部成本或效益之經濟價值大於新台幣10億元、具不可逆性之負向衝擊等條件，對應公司內部ESG議題後，篩選出對外部具有顯著衝擊的議題。詳請參考「永續影響力」章節。 4. 篩選條件四：整合企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）流程，辨識永續議題與風險因子的關聯性，並依風險發生機率、影響程度及風險胃納量，決定管理風險的優先順序。詳請參考「風險管理」章節。 5. 篩選條件五：參考外部永續評比各項題目權重，結合公司永續發展脈絡。 根據上述五項篩選因子，鑑別出顯著的議題後，透過永續發展辦公室與高階主管討論後決定9項重大議題，（1）客戶關係、（2）永續供應鏈、（3）職業安全與健康、（4）氣候行動、（5）隱私與資訊安全、（6）人才吸引與留任、（7）人才發展、（8）氣候策略、（9）多元化和包容性，並向董事會報告核可。 2024年，仁寶重大性議題的排序相較前一年度有較顯著的變化。本年度新增「客戶關係」、「職業安全與健康」及「多元化與包容性」三項重大議題。此外，多項既有議題的優先順序亦有所變動，其中「永續供應鏈」、「氣候行動」、「人才吸引與留任」及「人才發展」的排名均有所提升，而「氣候策略」與「隱私與資訊安全」的優先性則略微下降。同時，經公司內外部專家深入討論與評估，「公司治理」與「風險管理」調整為一般揭露與結果導向的議題，雖不再列入重大性議題範疇，但仁寶仍將持續在永續報告書中詳實呈現相關推動成果，以確保透明度與責任落實。	9 項重大永續議題

重大性鑑別步驟- 步驟四 定義影響範疇

步驟與流程	結果
鑑別出的9項重大永續議題，對應「GRI準則」中10項特定主題，並且據此繪製仁寶價值鏈（供應鏈管理、營運、產品）以及對廣泛社會之資訊揭露邊界，作為報導基礎。	10 項GRI主題
為使各項永續方案推動能回應利害關係人之期待，同時作為內部檢視績效達標程度，我們根據重大主題，設定2035年為目標年的20個長期永續目標。	20 個永續議題

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

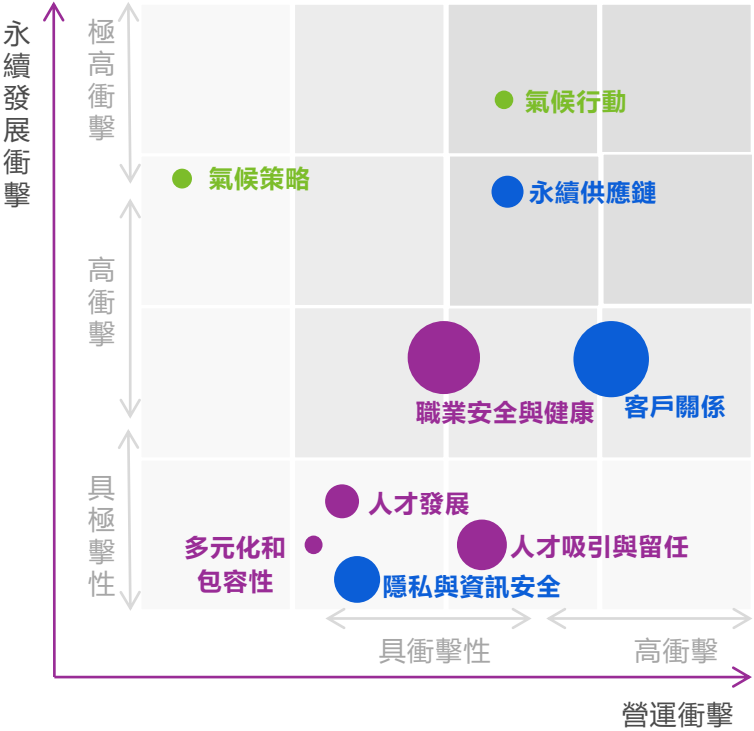
附錄

重大議題與價值鏈影響

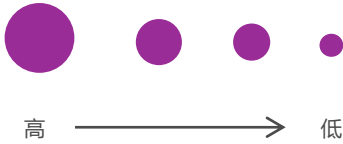
面向	重大議題	GRI準則主題	價值鏈			社會
			供應鏈	營運	產品	
經濟面	隱私與資訊安全	客戶隱私 (418)		●	◎	
	永續供應鏈管理	供應商社會評估 (414)	◎	●		
	客戶關係	顧客健康與安全 (416) 、客戶隱私 (418)			◎	
環境面	氣候策略	排放 (305)	◎	●	◎	○
	氣候行動	能源 (302) 、顧客健康與安全 (416)	◎	●	◎	
社會面	人才吸引與留任	勞雇關係 (401)		●		○
	人才發展	訓練與教育 (404)		●		
	職業安全與健康	職業安全衛生 (403)	◎	●		
	多元化和包容性	員工多元化與平等機會 (405) 、不歧視 (406)		●		

●直接影響 ◎商業關係 ○間接影響

重大永續議題分析矩陣



利害關係人關注程度



ESG重大議題排序

- 1) 永續供應鏈
- 2) 客戶關係
- 3) 氣候行動
- 4) 人才吸引與留任
- 5) 人才發展
- 6) 職業安全與健康
- 7) 氣候策略
- 8) 隱私與資訊安全
- 9) 多元化和包容性

- E 環境議題
- S 社會議題
- G 治理議題

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

➤ 2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ 附錄

重大永續議題排序

重大議題	排序 ⁹	對組織營運 衝擊程度 ¹	利害關係人關 注度 ²	永續發展衝 擊 ³	既有重大議題且 設定長期目標 ⁴	ERM風險 排序 ⁵	永續影響力評 價 (IMV) ⁶	外部永續評比 (DJSI 權重) ⁷	星星總數 ⁸
永續供應鏈	1	*	*	***	***	***	***	**	16
客戶關係	2	**	***	*	*	***	***	**	15
氣候行動	3	*		***	***	**	***	***	15
人才吸引與留任	4	*	**		**	***	***	***	14
人才發展	5	*	**		*	**	**	***	11
職業安全與健康	6	*	***	*		*	*	*	8
氣候策略	7			***	***	*	**	***	12
隱私與資訊安全	8	*	**		***	***		*	10
多元化和包容性	9	*			*	*		**	5

註1：在營收成長、員工向心力、客戶滿意、營運風險等四大營運衝擊因子中，「***」表示此議題與3項以上衝擊因子具關連性；「**」表示此議題與2項衝擊因子具關連性；「*」表示此議題與1項衝擊因子具關連性。

註2：在8類主要利害關係人中，「***」代表此議題同時被4個類別以上利害關係人關注；「**」代表此議題被2-3個類別利害關係人關注；「*」代表此議題僅被1個類別利害關係人關注。

註3：在19項永續發展衝擊中，「***」代表此議題可能衍生5-7個永續發展衝擊；「**」代表此議題可能衍生3-4個永續發展衝擊；「*」代表此議題可能衍生1-2個永續發展衝擊。

註4：「***」表示該議題為公司既有重大議題且已設定量化長期目標；「**」表示該議題為公司既有重大議題且已設定長期目標；「*」表示該議題為公司既有重大議題或已設定長期目標（其一）。

註5：「***」表示該議題屬ERM流程需優先關注與減緩的風險議題；「**」表示該議題屬ERM流程次要關注與減緩的風險議題；「*」表示該議題屬ERM流程需列管的風險議題。

註6：「***」外部衝擊貨幣化金額大於100億（新台幣）；「**」外部衝擊貨幣化金額居於1-100億（新台幣）；「*」外部衝擊貨幣化金額小於1億（新台幣）。

註7：「***」表示該議題於道瓊永續指數 (DJSI) 評比相關題組權重 ≥8分；「**」表示該議題於DJSI評比相關題組權重介於 4~7分；「*」表示該議題於DJSI評比相關題組權重 ≤3分。

註8：加總表格「對組織營運衝擊程度」、「利害關係人關注度」、「永續發展衝擊」、「既有重大議題且設定長期目標」、「ERM風險排序」、「永續影響力評價」、「外部永續評比」的星星數量納入全部計算與加總。

註9：議題排序原則，1) 首先確認該議題是否同時對註8的篩選原則同時產生影響或關注（取最大交集）；2) 再確認該議題的星星加總數量。

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

… 永續報告書簡介

… 永續肯定

… 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

> 2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

… 附錄

仁寶雙重重大性 | 重大議題與風險管理

面向	重大議題	營運衝擊（內部）				外部永續發展衝擊						
						正向衝擊				負向衝擊		
		營收增加	客戶滿意	營運風險	員工向心	經濟：公司產品或技術有助產業技術	經濟：採購創造上游產值	經濟：納稅支持政府建設	環境：設計綠色產品，增加使用時的環境效益	環境：使用再生能源，避免外部環境衝擊	環境：營運產生排放，造成人體危害	環境：溫室氣體排放，造成極端氣候
經濟面	隱私與資訊安全			O								
	永續供應鏈管理			O	O	O		O			O	O
	客戶關係	O	O			O	O				O	O
環境面	氣候策略							O	O	O	O	O
	氣候行動		O			O	O		O	O	O	O
社會面	人才吸引與留任				O							
	人才發展				O							
	職業安全與健康				O			O				
	多元化和包容性				O							

O：代表ESG對組織營運衝擊或永續發展衝擊產生實質性的影響

永續報告書簡介

永續肯定

經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

附錄

重大議題與風險管理 (1-6)

面向	重大議題	風險描述	風險屬性 ¹	風險評估	減緩作為	風險嚴重度 ²	風險發生機率 ³
經濟面	隱私與資訊安全	資訊技術風險	法遵	駭客攻擊者將使用更先進的技術及資源，可能威脅中央資訊控制系統，導致營運中斷、數據遺失或被篡改，會使公司增加機密文件洩露的風險	已執行 - 持續強化員工資安教育訓練。 - 透過內外部查驗資訊安全管理相關程序與風險鑑別、機敏資料保護規範落實度。 - 資安法遵與合約鑑別，持續更新內部規範。 - 建置偵測與阻擋防禦系統。 - 定期資安與重大系統營運演練。 規劃中 (未來將執行) - 威脅偵測與應變管理 (Managed Detection and Response, MDR) 管理範圍逐步擴大強化偵測與阻擋標的。 - 評估適宜之端點合規化規範，包含特權管理阻擋惡意 (偽冒) 軟體下載。 - AI與雲端應用安全議題。	3	3
	永續供應鏈管理	供應鏈缺料風險	營運	受原物料價格波動、減產或運輸延宕等影響，造成缺料導致供應商出貨量降低，進而使公司產品出貨量降低，導致公司獲利下降	已執行 - RBA責任商業聯盟行為準則為基準設計SAQ自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire，SAQ)，並結合SASB問卷，更名為「供應商ESG風險評估問卷」，以進行供應商風險評估。 - 同時也接受其他RBA自我評估問卷、驗證評估計劃 (Validated Assessment Program，VAP)、非驗證評估計劃 (Non-Validated Assessment Program，Non-VAP) 或客戶主導稽核 (Customer Managed Audit，CMA) 客戶指定同等稽核報告替代仁寶SAQ自我評估問卷。如有無法配合回覆問卷之供應商，仁寶建立「供應商取消認證資格」的制度。 - 建立供應商分級管理制度，並根據嚴重程度，採取對應之管理措施可先詳見「<u>責任供應鏈</u>」章節。	3	3
		供應商不符合仁寶或法規要求的風險	營運	供應商違反或隱匿未達成合約或供應商行為準則，導致仁寶的聲譽受損，或產品未符合規範，產生退貨或罰款，造成營運虧損	已執行 - 對各廠商進行持續的評價以期能力的不斷提升實行優勝劣汰。 - 對評等等級低等之廠商進行輔導以使其符合本公司的要求。 - 運用自身和客戶的管理工具監控供應商的品質從而提升供應商的品質。	3	3

永續報告書簡介

永續肯定

經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

附錄

重大議題與風險管理 (2-6)

面向	重大議題	風險描述	風險屬性 ¹	風險評估	減緩作為	風險嚴重度 ²	風險發生機率 ³
經濟面	客戶關係	客戶關係維護風險	策略	公司提供相關產品開發的技術服務、代工服務及售後服務，如未能符合客戶期望與市場需求，並與客戶維持良好關係，造成客戶將訂單轉給競爭對手。	已執行 ○ 持續投入研發提升創新設計能力並增加產品競爭力。 ○ 持續導入智慧製造，製程結合AI應用，以期提升產品品質。 ○ 持續強化客戶溝通與確認客戶需求。 ○ 建立企業對內與對外的零信任模型，確保網絡安全與客戶資料安全機制。 規劃中 (未來將執行) ○ 數位轉型，利用客戶關係管理 (Customer Relationship Management, CRM) 系統管理客戶反饋，並據此改進產品或服務，讓客戶感受到重視和專業，從而提升他們的忠誠度。	3	3
		消費者產品要求改變	策略	近年來除產品代工本業外，也向5G及智慧居家照護等新市場發展，對於未來產業趨勢可能面臨發展不順利，造成營運虧損等風險。	已執行 ○ 深入市場研究與調查。 ○ 從核心技術延伸至新產品發展。 ○ 提供客製化與多樣化產品滿足不同市場不同客群需求。 規劃中 (未來將執行) ○ 持續評估市場、強化產品技術並調整發展方向。	3	3
		自然資源危機和監管帶來的消費趨勢變化	策略	自然資源短缺與價格波動加劇，供應鏈風險上升，若未能適應環保監管及消費者綠色需求，可能削弱與品牌商客戶的合作關係及競爭力。	已執行 ○ 強化供應鏈管理，減少碳排放與運輸風險。 ○ 持續取得國際級環保評鑑，同時符合客戶需求。 ○ 爭取與客戶策略合作共同研發開發綠色/氣候行動。 規劃中 (未來將執行) ○ 持續達成客戶環保需求，強化市場競爭力。	3	3

永續報告書簡介

永續肯定

經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

附錄

重大議題與風險管理 (3-6)

面向	重大議題	風險描述	風險屬性 ¹	風險評估	減緩作為	風險嚴重度 ²	風險發生機率 ³
環境面	氣候策略	碳排放風險	環境	為因應低碳發展趨勢，提升資產及資源效率，如更換高效設備、改用電動車、推動綠建築及使用再生能源，可能增加額外營運成本。	已執行 ○ 建築能源效率提升，所有規劃中新建總部與廠區皆遵循綠建築各項指標，並且新購或重新整合的重大能耗設備皆已規劃安裝智慧電錶，以進行即時監測。 ○ 仁寶已加入RE100，並承諾於2050年達成100%使用再生能源的目標。全公司逐步在中國、台灣和越南地區的自有廠區及總部推動此計劃，並預估2050年能夠達成該目標。 規劃中 (未來將執行) ○ 逐步規劃之電動車充電樁，逐步將提升電動公務車比例，進而降低溫室氣體排放。 ○ 高耗能設備再需要汰換時，優先考量節能設備建置，並導入內部碳定價機制，進行設備效益及回收年限評估。	3	2
		碳稅成本風險	財務	雖電子產品尚未被納入碳邊境調整機制 (CBAM)，但隨著全球碳排放意識的提升，未來可能會面臨被納入的風險，或因此導致相關碳稅及合規成本增加，而受客戶要求提升產品碳足跡計算能力，提高營運成本。	已執行 ○ 仁寶已經開始進行產品碳足跡的數據收集與計算，並設立專門的碳排放追蹤系統，以應對未來可能的碳邊境調整要求，並提升產品碳足跡透明度。 ○ 仁寶已加入RE100等國際倡議，並致力於推動能源效率與減碳策略，積極因應全球氣候變遷的相關政策，降低未來碳稅及合規成本風險。 ○ 與供應商合作，逐步提升碳排放資料盤查能力，強化綠色供應鏈管理。 規劃中 (未來將執行) ○ 持續強化碳足跡計算系統：逐步擴大碳足跡計算系統在仁寶產品線中的應用，並鼓勵更多綠色產品設計，從而有效減少產品的碳足跡。 ○ 將內部碳定價機制，納入產品與項目成本評估，為未來碳邊境調整機制 (CBAM) 或碳稅政策的可能影響做好準備。 ○ 加強客戶合作與報告：共同定制化的碳足跡計算報告方法學，協助客戶應對未來可能的合規要求，並減少因合規成本上升而帶來的風險。	2	3

註1: 仁寶訂定「策略」、「財務」、「營運」、「法遵」、「環境」等五大面向彙整風險議題。
註2: 風險嚴重度尺度定義，1：未對公司營運造成影響；2：僅影響單一部門且並未涉及公司之核心業務；3：僅影響少數部門且並未涉及公司之核心業務；4：可能影響近半數部門並略為涉及公司之核心業務；5：影響範圍涵蓋多數部門且涉及公司之核心業務；6：影響範圍涵蓋公司整體且涉及公司之核心業務。
註3: 風險發生機率，1：發生機率趨近於0；2：發生機率大約10%；3：發生機率大約30%；4：發生機率大約50%；5：發生機率大約70%；6：發生機率大約90%。

仁寶永續報告書
2024

⏪ :三 < 章節 >

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

➤ 2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ 附錄

重大議題與風險管理 (4-6)

面向	重大議題	風險描述	風險屬性 ¹	風險評估	減緩作為	風險嚴重度 ²	風險發生機率 ³
環境面	氣候策略	氣候變遷風險	環境	因氣候變遷，造成暴雨、颱風等發生頻率提高，造成供應鏈與生產等衝擊，比如IT機房影響或產品原料供應中斷，亦造成營運虧損等風險。	已執行 ○仁寶所有廠區已完成廠房架高，並持續維護防水設施、排水系統及建築物結構，有效減少因暴雨、颱風等極端天氣事件對廠房與設備造成的損毀，確保廠區運營不受影響。 ○仁寶已在關鍵設備上部署不間斷電源 (UPS) 系統及緊急發電機，保證在災難發生時系統的正常運行，顯著降低業務中斷的風險。 ○仁寶已進行供應鏈多元化規劃，並建立多個供應商渠道，特別針對關鍵原料和零部件，進一步加強供應商的風險管理與應急方案，降低對單一供應商的依賴，減少風險。 規劃中 (未來將執行) ○仁寶計劃加強災難恢復與業務持續性計劃 (BCP)，確保在極端天氣事件發生後，能夠迅速恢復生產與服務，最大限度地減少營運損失。 ○仁寶將進一步強化供應鏈的風險評估與管理，並建立更多緊急應對預案，如對供應商進行風險評估，確保在供應鏈中斷時能迅速啟動應急措施，保障生產所需原料的穩定供應。	3	3
		碳排揭露風險	法遵	氣候變遷法規趨嚴，企業須擴大盤查邊界與項目，增加資料蒐集與外部稽核成本，導致支出上升。如未誠實揭露碳排放或盤查錯誤，可能引發法律與聲譽風險。包括：面臨罰款，或導致公眾、投資者與合作夥伴質疑誠信，損害品牌形象與信任度，影響客戶關係與投資意願。	已執行 ○透明碳排放披露與外部稽核：仁寶已經實施碳排放資料的公開透明披露，並定期進行外部第三方驗證，以確保碳排放數據的準確性，減少法律與聲譽風險。 ○內部盤查機制與準確性提升：仁寶已建立健全了內部碳盤查機制，並對盤查結果進行審核與校準，確保所有碳排放資料準確無誤，減少錯誤揭露風險。 ○法規遵循與合規管理：持續跟蹤並確保符合全球各地的氣候法規要求，定期審查氣候變遷相關法規的變動，確保公司在日益嚴格的法規環境中保持合規。 規劃中 (未來將執行) ○擴大盤查邊界與項目：推動範疇三資蒐數位化，並加強數據收集系統，以提升資料蒐集效率，為未來可能的合規要求做好準備。 ○開放系統協作，協助所有合併報表子公司共同因應：仁寶將開放系統協作平台，協助所有合併報表子公司統一管理碳排放數據，確保全公司在碳排放監控與報告上符合相關法規要求。	2	2

註1: 仁寶訂定「策略」、「財務」、「營運」、「法遵」、「環境」等五大面向彙整風險議題。
註2: 風險嚴重度尺度定義：1：未對公司營運造成影響；2：僅影響單一部門且並未涉及公司之核心業務；3：僅影響少數部門且並未涉及公司之核心業務；4：可能影響近半數部門並略為涉及公司之核心業務；5：影響範圍涵蓋多數部門且涉及公司之核心業務；6：影響範圍涵蓋公司整體且涉及公司之核心業務。
註3: 風險發生機率：1：發生機率趨近於0；2：發生機率大約10%；3：發生機率大約30%；4：發生機率大約50%；5：發生機率大約70%；6：發生機率大約90%。

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

… 永續報告書簡介

… 永續肯定

… 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

> 2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

… 附錄

重大議題與風險管理 (5-6)

面向	重大議題	風險描述	風險屬性 ¹	風險評估	減緩作為	風險嚴重度 ²	風險發生機率 ³
環境面	氣候行動	低碳科技轉型	營運	氣候變遷議題越來越受到消費者重視，客戶端進而要求公司申請使用環境友善標章，代表低碳轉型為未來的主要目標，惟轉型的同時，會使公司增加營運成本。	已執行 ○強化RD設計能力，在兼顧良率與產量的前提下，導入各種環保材料，進而完成產品綠色轉型的目標。 ○規劃中 (未來將執行) ○盤點供應商碳排數據，提供「仁寶共好學堂」讓供應商了解碳排管理的重要及策略，逐步要求供應商建立自有的碳盤查機制。	3	3
		產品成本風險	營運	因應國際產品能耗標準與法規標準推陳出新，需進一步調整組裝方式以減少能耗，隨之而來可能伴隨成本提高	已執行 ○建立自動化系統來監控工廠製成排放及產品碳足跡，透過統計數字來進行風險評估及管理。 ○規劃中 (未來將執行) ○擬定內部碳定價，找出高碳排的製程/產品並擬定相關減碳策略。	3	3
社會面	人才吸引與留任	人才資源發展風險	策略	公司為發展各種新興技術及符合新的法規標準下積極擴增人才需求，但因少子化造成人才招募不易等風險，可能產生技術無人承接問題，導致企業競爭力下滑的風險。	已執行 ○人才招募策略強化。 ○透過校園徵才、教授交流，提前接觸潛在人才，建立長期合作。 ○提供具競爭力的薪酬方案，如到職金，提高求職吸引力。 ○運用社群媒體增加企業曝光，展現企業文化與發展機會，吸引優秀人才加入。 規劃中 (未來將執行) ○提升面試人選體驗。 ○建立內部人才流動與職涯發展。 ○持續加強校企合作連結。	3	3

註1: 仁寶訂定「策略」、「財務」、「營運」、「法遵」、「環境」等五大面向彙整風險議題。
註2: 風險嚴重度尺度定義，1：未對公司營運造成影響；2：僅影響單一部門且並未涉及公司之核心業務；3：僅影響少數部門且並未涉及公司之核心業務；4：可能影響近半數部門並略為涉及公司之核心業務；5：影響範圍涵蓋多數部門且涉及公司之核心業務；6：影響範圍涵蓋公司整體且涉及公司之核心業務。
註3: 風險發生機率，1：發生機率趨近於0；2：發生機率大約10%；3：發生機率大約30%；4：發生機率大約50%；5：發生機率大約70%；6：發生機率大約90%。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

> 2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

重大議題與風險管理 (6-6)

面向	重大議題	風險描述	風險屬性 ¹	風險評估	減緩作為	風險嚴重度 ²	風險發生機率 ³
社會面	人才發展	人才培育風險	策略	員工在不同的工作階段中有不同的學習需求，如未能配合其特質進行能力之持續補充與精進，將導致員工無法與時俱進，造成企業整體競爭力的下降。	已執行 ○ 依據各職務階層的需求與職能發展規劃，提供相應學習方案。 ○ 建立全面性的學習發展體系與學習藍圖以確保員工持續提升自身能力，以適應不斷變化的市場環境。詳情請參閱「人才培育與發展」章節。	3	3
	職業安全與健康	心理健康風險	策略	員工生產力會受心理健康狀況的負面影響，公司如未注重員工心理健康，將造成員工敬業度降低、缺勤嚴重和流動率提升，進而導致生產力下降。	已執行 ○ 執行「執行職務遭受不法侵害預防計畫」以確保員工之工作安全及身心健康 ○ 提供員工EAP (員工協助方案)，協助員工或主管解決因個人因素而導致生產力下降的問題，員工可透過專線或Email與顧問討論。 ○ 進行員工敬業度調查，分析員工敬業度，以利擬定改善策略。 規劃中 (未來將執行) ○ 每年依據敬業度問卷調查結果，提供各廠區顧問改善建議，並請廠區針對改善建議提出改善策略。	3	3
	多元化和包容性	員工多元化風險	策略	員工多元化可提供不同層級或面向的觀點，如無法達到員工多元化將造成員工無法透過彼此不同的意見，激發新的想法，發揮員工的潛能。	已執行 ○ 促進職場多元、公平、共融 (Diversity, Equity and Inclusion, DEI)。 ○ 舉辦DEI培訓課程與活動，提升同仁對多元共融的意識，減少無意識偏見。透過講座、訓練及各式宣導活動鼓勵員工理解不同背景的同仁，營造開放對話環境，激發個人潛能。 ○ 提升招募公平性，確保人才來源多元化，提供公平的職涯發展機會。 ○ 提升員工福祉：提供優於法規的假別，幫助同仁平衡工作與生活，打造具包容與關懷的職場文化。	3	3

註1: 仁寶訂定「策略」、「財務」、「營運」、「法遵」、「環境」等五大面向彙整風險議題。
註2: 風險嚴重度尺度定義，1：未對公司營運造成影響；2：僅影響單一部門且並未涉及公司之核心業務；3：僅影響少數部門且並未涉及公司之核心業務；4：可能影響近半數部門並略為涉及公司之核心業務；5：影響範圍涵蓋多數部門且涉及公司之核心業務；6：影響範圍涵蓋公司整體且涉及公司之核心業務。
註3: 風險發生機率，1：發生機率趨近於0；2：發生機率大約10%；3：發生機率大約30%；4：發生機率大約50%；5：發生機率大約70%；6：發生機率大約90%。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

2.2 重大性分析

▶ 2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

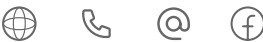
05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

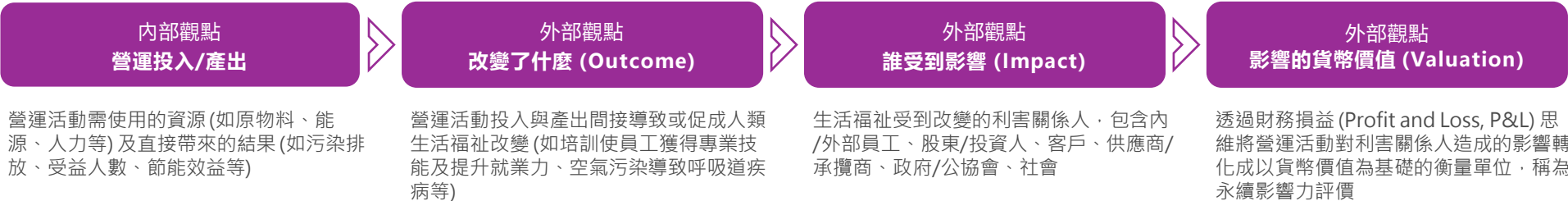


2.3 永續影響力

仁寶自2024年首次導入「影響力評價 (Impact Measurement and Valuation, IMV)」方法學，透過外部觀點 (Outside In) 全面檢視價值鏈為人類生活福祉帶來的影響，從上游供應鏈、生產營運到下游產品與服務，運用因果關係導向的永續衝擊路徑 (Sustainability Impact Pathway) 分析涵蓋經濟、環境及社會議題的跨域交集，並基於財務損益 (Profit and Loss, P&L) 的管理思維，納入成本 (負向) 或效益 (正向) 的外部性，並轉化為一致性的貨幣語言，建立以三重盈餘 (Triple Bottom Line, TBL) 為基礎的永續影響力管理架構。分析結果顯示，2024年仁寶價值鏈活動衍生的永續影響力共帶來新台幣2.2兆元的正向效益與新台幣328億元的負向成本。其中，來自永續供應鏈、客戶關係、氣候行動、氣候策略、能源管理、人才吸引及留任、人才發展等議題的管理成效影響最顯著。

在公司營運方面，仁寶共創造新台幣860億元的營業收入，繳納稅額、配發股利、員工薪酬、研發投入、利息支出、折舊及攤銷共計新台幣578億元，不僅為利害關係人帶來正向影響，亦促進社會經濟力成長。深耕本業的同時，能源耗用及污染物產出對社會經濟、人體健康及生態系統帶來新台幣2.1億元的外部成本，而佈局再生能源則創造新台幣9,525萬元的环境效益。此外，完善的培訓計畫帶動同仁技能及就業力成長，創造新台幣1.2億元的未來職涯收益；職災事件造成工作者身心影響及醫療支出，衍生新台幣495萬元的社會成本；因工作負荷衍生的健康風險可能產生新台幣1,427萬元的社會成本，但透過多元衛教活動與長期追蹤使同仁健康獲得適切控制，則帶來新台幣369萬元的正向效益；同時，投入各項社會關懷計畫與志工活動則創造新台幣4,557萬元的社會價值。

在供應鏈方面，仁寶採購需求帶動供應鏈創造新台幣5,163億元產值，為供應鏈工作者創造超過4.5萬個就業機會及新台幣156億元薪資收入，但原物料及服務供應過程衍生的環境足跡與資源耗用則衍生新台幣65億元的环境外部成本；在產品與服務方面，仁寶的個人電腦及智慧裝置為客戶產業創造新台幣1.6兆元產值，產品使用及廢棄處置階段因能源耗用衍生的溫室氣體排放帶來新台幣260億元的碳社會成本，但產品節能設計及再生材料使用則帶來新台幣15億元的环境效益，協助客戶達成目標且共同成長。透過影響力思維，仁寶深刻明瞭在追求業務增長的同時，雖能帶來財務成長和提升生活福祉，但也可能對社會與環境造成負面影響。這一思維幫助公司在做決策時，考慮更廣泛且長遠的影響，進而發現永續議題管理可能為公司未來發展帶來的風險與機會，實踐更多具持續性、創新性、企圖心的作為，致力實現企業永續經營的淨正效益 (Net Positive)，並藉由核心技術與利害關係人合作，打造企業與社會雙贏共生的夥伴關係。



- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

- 2.1 利害關係人溝通與議合
- 2.2 重大性分析
- 2.3 永續影響力
- 2.4 政策倡議與產業公協會參與
- 2.5 響應國際倡議與合作行動

- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

仁寶永續衝擊路徑 (1-2)

衝擊成因	永續議題	營運投入與產出		IRIS指標	涵蓋邊界	衝擊項目		屬性	貨幣價值 (KNTD)	影響等級	衝擊對象
供應鏈	永續供應鏈	提供產品或服務的 供應商數量	780 家	PI9566	PCBG SDBG	社會外部性	推升供應鏈產值	正向+	516,324,280	●●●●●●●●	社會
						環境外部性	創造就業機會與收入	正向+	15,560,037	●●●●●●○	外部員工
							溫室氣體排放衍生碳社會成本	負向-	4,032,899	●●●●●○○	環境
							空污排放衝擊人體健康及生態系統	負向-	2,491,984	●●●●●○○	環境
公司營運	財務績效	營業收入	910,253,024 KNTD	FP6510	全集團 (財報)	利害關係人 附加價值收入 (GVA)	配發股利為投資人帶來報酬	正向+	5,228,555	●●●●●○○	股東/投資人
		納稅	3,653,527 KNTD	FP5261			納稅支持政府擴大建設及社會福利	正向+	3,653,527	●●●●●○○	社會
		利息	3,873,127 KNTD	FP1012			利息支出為客戶帶來收入	正向+	3,873,127	●●●●●○○	客戶
		折舊與攤銷	7,867,845 KNTD	FP9462			折舊與攤銷為供應商帶來收入	正向+	7,867,845	●●●●●○○	供應商
	人才吸引與留任	薪酬與福利	32,823,332 KNTD	OI5887	臺/中/美 /越/巴	環境外部性	薪酬與福利提升員工幸福感與購買力	正向+	32,823,332	●●●●●●○	內部員工
	研發與創新	新技術研發	4,304,936 KNTD	-			新技術研發協助客戶產品成功	正向+	4,304,936	●●●●●○○	客戶
	氣候策略/ 能源管理	溫室氣體排放-範疇1	12,296 tCO ₂ e	OI4112			溫室氣體排放衍生碳社會成本	負向-	285,373	●●●●○○○	環境
		溫室氣體排放-範疇2	161,413 tCO ₂ e	OI9604				正向+	212,853	●●○○○○○	環境
		生能源用量-外購	130,745 MWh	OI3324							
	水資源管理	用水量	1,597,409 m ³	OI0263	臺/中/美 /越/巴	環境外部性	水資源稀缺衝擊人體健康	負向-	3,889	●○○○○○○	環境
		排水量	1,277,927 m ³	OI0386			水質污染衝擊人體健康	負向-	2,984	●○○○○○○	環境
	空污及廢棄物	汽/柴油用量	412,562 L	-			空污衝擊人體健康及生態系統	負向-	10,557	●●○○○○○	環境
		廢棄物焚化及 掩埋處理量	2,337 ton	OI6192				焚化及掩埋衍生碳社會成本、 人體健康及生態系統衝擊	負向-	3,288	●○○○○○○
	職場安全與健康	員工職業災害 事件損失工作日	1,375 日	OI3757	臺/中/美 /越/巴	社會外部性	職災導致工作者身心靈影響 及醫療資源支出	負向-	4,954	●○○○○○○	內部員工、社會
		承攬商職業災害 事件損失工作日	0 日	OI3757				負向-	0	○○○○○○○	外部員工、社會
		具心血管疾病 風險人數	2,484 人次	OI4061			工作負荷衍生潛在健康風險	負向-	14,273	●●○○○○○	內部員工、社會
		健康管理改善人數	357 人次	OI4061			衛教改善生活型態與健康狀況	正向+	3,693	●○○○○○○	內部員工、社會
	人才發展	員工培訓獲得 技能與收入增長	21 hr/人	OI7877	臺		就業競爭力及未來收益增加	正向+	117,496	●●●●○○○	內部員工、社會
	社會參與	社會參與投入資源 與費用	45,567 KNTD	OI1619			促進當地社區關係及改善生活品質	正向+	27,229	●●○○○○○	社會

仁寶永續報告書
2024

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
 - 2.1 利害關係人溝通與議合
 - 2.2 重大性分析
 - 2.3 永續影響力
 - 2.4 政策倡議與產業公協會參與
 - 2.5 響應國際倡議與合作行動
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

仁寶永續衝擊路徑 (2-2)

衝擊成因	永續議題	營運投入與產出		IRIS指標	涵蓋邊界	衝擊項目		屬性	貨幣價值 (KNTD)	影響等級	衝擊對象
產品及服務	客戶關係	產品銷售額	>8000億 KNTD	PI1775	PCBG SDBG	社會外部性	推升產業鏈產值	正向+	1,577,895,240	●●●●●●●●	社會
	氣候行動	產品節能設計 避免溫室氣體排放	903,533 tCO ₂ e	PI5376		環境外部性	產品節能效益減緩碳社會成本	正向+	1,484,343	●●●●●○○○	環境
		導入再生材料 避免溫室氣體排放	13,889 tCO ₂ e	PI5376			循環再生材料減緩碳社會成本	正向+	22,817	●●○○○○○○	環境
		產品使用過程 產生溫室氣體排放	13,889 tCO ₂ e	PD9427			產品使用及廢棄處置衍生碳社會成本	負向-	26,046,098	●●●●●●○○	環境

註1：IRIS (Impact Reporting & Investment Standards) 為全球影響力投資聯盟 (Global Impact Investing Network, GIIN) 開發用於衡量企業社會、環境和經濟績效的標準化指標架構，以提升影響力投資的可比較性。

註2：外部性 (externality) 指仁寶公司營運活動與各類資本間的依存互動對人類生活福祉帶來正向或負向影響，但不因此從中直接獲得利益或承擔成本。仁寶公司依循自然資本議定書 (Natural Capital Protocol)、社會與人力資本議定書 (Social & Human Capital Protocol) 及ISO 14008:2019環境衝擊與相關考量面等評估架構，結合哈佛商學院的影響力加權會計 (Impact-Weighted Accounts, IWA) 與價值平衡聯盟 (Value Balancing Alliance, VBA) 的評價方法，將不同的環境及社會外部性轉換為易於理解及權衡的貨幣語言。

註3：附加價值收入 (Gross Value added, GVA) 是評估企業營運過程的中間投入與最終產出之間的差異，同時考量原始投入及公共支出，這些經濟活動為不同利害關係人帶來的利益。

註4：推升供應鏈產值採投入產出分析模型 (Input-Output Model) 計算，包含因採購需求帶動產業鏈供需效應衍生的經濟效益，以及伴隨而來的環境議題及創造的就業機會與薪資收入，參考來源包含產業關聯統計編製報告 (主計處，2020)、綠色國民所得帳編制報告 (主計處，2021)、能源平衡表 (能源局，2021) 及 EXIOBASE 2 資料庫等。

註5：環境外部性影響因子包含溫室氣體、空污、廢水、廢棄物及水資源耗用所衍生的碳社會成本、人體健康損失成本及生態系統損害成本，貨幣價值轉換參考US EPA (2016) 及OECD (2012)。

註6：職災事件衍生的社會成本考量員工為避免職災的願付價值及職災事件衍生的醫療資源投入進行計算，方法學參考UK HSE (2017)、Jiune-Jye Ho (2005) 及勞工安全衛生研究所 (2013)。

註7：健康風險與管理是透過定期健康檢查提早發現高血壓、高血脂、高血糖及肥胖等族群，並制定各項計畫使員工發生心血管疾病風險得到適當的控制，相關係數參考WHO (2008) 及Chieh-Hsien Lee (2009)。

註8：就業競爭力及未來收益是評估同仁因接受公司培訓計畫而獲得專業技能與知識，不僅提升生產力，也為職涯發展帶來更好的就業力，參考來源為VBA (2021)。因員工培訓帶來的生產力提升已反映在公司財報，故該指標僅評估受過公司培訓的員工在轉職後為因收入變化對生活福祉產生的貢獻。

註9：社會參與價值參考倫敦標竿管理集團 (London Benchmark Group, LBG) 社區投資評估機制，計算公益活動投入的現金、物資、時間及管理成本，以評估與分配各項專案的量化效益。詳請見「社會參與」章節。

註10：產品及服務聚焦個人電腦事業群 (PCBG) 及智慧裝置事業群 (SDBG)，考量銷售金額與客戶產業產值之供需關係，評估產品銷售創造的間接經濟價值，以及產品環境友善設計與產品使用及廢棄處置階段衍生的環境外部效益與成本。

註11：考量各國經濟條件差異，價值化係數以各地區購買力平價 (Purchasing Power Parity, PPP) 衡量的人均國民總所得 (Gross National Income, GNI) 進行調整，並考量通膨及匯率因素，將時間邊界拉齊至以2021年為基準之貨幣價值，方法學參考OECD (2012) 及PwC UK (2015)。

註12：衝擊對象的「社會」指有共同規範、共同價值觀與共識，能促進群體內部與群體之間合作的人際網絡 (社會及人力資本議定書，2019)；「環境」指地球上可再生和不可再生的自然資源之存量 (如：植物、動物、空氣、水、土壤、礦物) 聯合對人類產生之利益或服務的流量 (自然資本議定書，2016)；「外部員工」為供應商或承攬商員工；「內部員工」為仁寶公司員工。

貨幣價值 (KNTD)	影響等級
100,000-1,000,000	●●●●●●●●
10,000-100,000	●●●●●●○○
1,000-10,000	●●●●●○○○
100-1,000	●●●●○○○○
10-100	●●○○○○○○
0-10	●○○○○○○○

2.4 政策倡議與產業公協會參與

落實ESG為仁寶核心價值之一，公司長期積極參與國內外各類倡議與產業協會，致力推動產業韌性與永續發展。參與面向涵蓋產業交流與發展、公司治理、永續管理與社會關懷、以及創新科技等領域，透過與利害關係人對話、標竿企業交流與經驗分享，共同回應永續挑戰。

隨著氣候變遷議題日益受到重視，仁寶堅定支持《巴黎協定》，已完成以限制全球升溫控制在1.5°C以內為情境的減碳路徑與目標設定，並承諾攜手所有合併報表子公司於2050年前實現淨零排放。仁寶對於與公司氣候該目標一致之倡議與公協會，依內部機制進行參與評估，並定期檢視其政策立場與公司價值觀是否一致。若有明顯不一致且短期內難以調整，則將進行溝通，必要時採取退出機制。

仁寶參與之永續相關產業協會與倡議平台列表

產業交流與發展與公司治理

中華民國資訊長協進會
台北市進出口同業公會
台灣區電機電子工業同業公會
中華民國工商協進會
台北內湖科技園區發展協會
桃園企業聯合會
社團法人中華智慧運輸協會
LOTNetwork Membership
台灣資通產業標準協會
5G 產業創新發展聯盟

永續管理與社會關懷

台灣永續能源研究基金會CCS台灣
永續研訓中心
責任商業聯盟
責任礦產倡議組織
EcoVadis
桃園市護理師護士公會
台北市護理師護士公會
GOLF 學用接軌聯盟
Verra 碳權執行組織
宏碁 Earthion
許潮英社會福利慈善事業基金會
關渡自然公園

創新科技

SD Card 組織
PCI SIG
USB 開發者論壇
GCF 全球認證論壇
Wi-Fi聯盟
社團法人台灣智慧自動化與機器人協會
HDCP 授權
HDMI 授權
DIGITAL HDCP
VESA MEMBERSHIP
台灣軌道工程學會
工研院-自主移動機器人聯盟

註1. 黑色字體為繳交會費參與之組織

註2. 藍色字體為參與倡議之組織

註3. 紫色字體為公司參與及合作之NGO團體

永續報告書簡介

永續肯定

經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

附錄

仁寶實際參與之氣候政策倡議與相關活動紀錄

活動/平台名稱	主辦機構	仁寶參與形式	涉及主題
RE100 Taiwan 會員大會	RE100 Taiwan	會員參與	再生能源、企業承諾追蹤
資源循環促進法草案研商會	行政院環境部	意見交流	法規草案研擬與循環經濟推動
永續經濟活動認定指引 製造業試辦工作坊	金融監督管理委員會	提供建議與經驗回饋	綠色分類指引、政策試行
台灣企業永續研訓中心 理事會議	台灣永續能源研究基金會/ 台灣企業永續研訓中心	理事單位出席	永續政策教育與能力建構
迎接碳定價時代 座談會	台灣區電機電子工業同業公會	受邀出席	碳費制度說明與企業因應
電子業碳盤查計算機制指引 意見回饋與座談會	台灣區電機電子工業同業公會	意見提供/座談會參與	碳盤查技術與標準分享
數位信任減碳雲平台&PACT交流	財團法人資訊工業策進會	交流活動	數據平台/供應鏈減碳
迎接碳定價時代 座談會	台灣區電機電子工業同業公會	受邀出席	碳費制度說明與因應

為提升內部永續治理思維與應對能力，各部門亦透過講座、訓練與專案機制，建立共識，強化組織應對氣候與永續挑戰之能力，並推動整體價值鏈共同承擔責任。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

2.1 利害關係人溝通與議合

2.2 重大性分析

2.3 永續影響力

2.4 政策倡議與產業公協會參與

> 2.5 響應國際倡議與合作行動

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

2.5 響應國際倡議與合作行動

仁寶積極響應國際氣候與永續倡議，透過實際參與、揭露與合作計畫，推動組織內外部氣候治理機制與責任實踐，並建立與國際永續目標對齊的長期行動框架。

仁寶亦主動參與國際治理、政策合作與產業倡議行動。為便於理解各項參與之性質與目標，將外部合作行動歸納為響應國際治理倡議、客戶合作行動參與及產學合作倡議與供應鏈對接：



SBT

SBTi (Science Based Targets initiative) 為國際主導之氣候減碳目標設定平台，協助企業依據氣候科學訂立與1.5°C情境一致之減碳目標。仁寶於2022年完成集團碳盤查與目標擬定，並於2024年正式加入SBT倡議，提交涵蓋所有合併報表範疇子公司之短中長期減碳目標，並通過SBT審查，正式啟動淨零路徑推動。



RE100

RE100是由國際氣候組織Climate Group與CDP共同發起之再生能源倡議，目標為推動企業於特定年限內100%使用再生能源。仁寶於2024年正式加入RE100，承諾於2050年前全面實現100%使用再生能源，涵蓋全球合併報表範疇所有據點，並於加入當年即啟動再生能源採購策略、投資綠電基金、導入綠電轉供與能源屬性憑證(EACs)機制，以分階段實現目標。



CDP

國際機構係有感於氣候變遷所衍生的相關風險將嚴重影響各產業的日常營運活動，進而產生投資上的風險並影響投資績效而創立CDP。旨在於藉由將氣候變遷相關資訊置入到商業與投資決策中，來加速氣候變遷解決方案的實現。仁寶每年主動於CDP揭露相關資料，2024年之氣候變遷及水管理問卷皆取得管理等級。



責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)

仁寶於2011年加入責任商業聯盟(RBA)，要求所有供應商夥伴必須一同遵守與承擔「環境、勞工、管理體系、道德以及安全衛生」規範之責任，並要求供應商簽署遵守RBA規範的承諾書，以求供應商了解並且追隨仁寶的腳步和理念，共同關心上述五大社會議題。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

- 2.1 利害關係人溝通與議合
- 2.2 重大性分析
- 2.3 永續影響力
- 2.4 政策倡議與產業公協會參與

> 2.5 響應國際倡議與合作行動

- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄



全球永續發展目標

Sustainable Development Goals, SDGs

2015年9月25日來自世界領袖們齊聚聯合國紐約總部，為聯合國成立70週年舉行了聯合國發展高峰會」。高峰會內基於千禧年發展目標未能達成的部份，發佈了「翻轉我們的世界：2030年永續發展方針」。這份方針積極實踐平等與人權，規劃出17項永續發展目標及169項追蹤指標，作為未來15年內 (2030年以前)，成員國跨國合作的指導原則。

仁寶身為業界翹楚，有更多責任與義務積極參與SDGs之任務，我們持續在未來的目標裡注入更多SDGs的概念，結合仁寶核心價值，期待能幫助更多的人與環境，製造更少的地球負擔，為後代子孫留下更好的生活環境。相關介紹請參考：

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/>



參與客戶ACER廢3C回收活動

為推動供應鏈合作，並響應為地球盡一份心力的願景。仁寶於2019年開始參與客戶Acer宏碁「地球計畫」回收舊電池與廢3C活動。2024年共計92同仁參加，回收378.0公斤的廢3C產品。總計六年回收活動累積人數達922人，回收總量達4,054.1公斤。回收所得全數交由宏碁捐贈給「失親兒基金會」，協助這些孩童遠離貧困與孤獨。

	2022	2023	2024
總人數	114	117	92
回收總量 (Kg)	453.75	479.6	378.0



參與Golf學用接軌專案

仁寶為了縮短學校教育與職場應用之間的差距，於2018年與友達光電及緯創資通合作，成立了「GOLF學用接軌計畫」。這個計畫旨在結合企業的核心能力和專業知識，幫助臺灣在地學生更快地進入職場，充分發揮他們的潛力。2024年仁寶成功招募到了52名實習學生，並自2018年起，共培訓了624位學生，未來會持續積極推動校園職場無縫銜接，為社會提前培育優質人才，充分落實學以致用，共創學校、學生、企業三贏。仁寶也將善盡企業社會責任，號召學校與更多企業參與，擴大產學合作效益，為教育與產業發展貢獻心力。

3 公司治理

重點績效

1. 2024年營收為新臺幣9,103億元
2. 2024年董事會改選，新任獨立董事達1/3，達成本公司董事成員多元化之目標
3. 台灣永續能源研究基金會主辦的評比連續入選為「台灣百大永續典範企業」
4. 「GCSA全球企業永續獎」金獎;
「TCSA台灣企業永續獎」永續報告類-電子資訊製造業白金獎
5. 再度入選富時永續指數 (FTSE4Good Index) 及
台灣永續指數 (FTSE4Good TIP Taiwan ESG Index)



... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

3.1 營運績效 3.2 稅務

3.3 公司治理 3.4 風險管理

3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

3.6 資訊安全與隱私

3.7 責任投資

04 氣候行動

05 氣候變遷與溫室氣體管理

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄



- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效
 - 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理
 - 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

短中長目標

議題	策略	2025年目標	2030年目標	2035年目標
董事會職能	強化董事會結構，符合國際公司治理趨勢，以提升董事會職能	董事會獨立董事達1/3，且不同性別董事1席	董事會獨立董事達1/3，不同性別董事席次較前一屆增加	
永續績效	持續檢視公司治理評鑑項目，並設定年度改善項目	公司治理評鑑前20%	公司治理評鑑前5%	
持續管控中高度風險	在無新增風險的狀況下，控制原有的風險，讓原有風險程度下降。	- 控制中高風險數量:高度風險0項、中度風險降至9項 - 依循ISO 31000框架及方法論，每兩年執行一次風險管理查核 - 總部100%導入風險管理課程 - 永續資訊管理納入內控制度，並列入年度查核計畫	- 控制中高風險數量: 高度風險0項、中度風險降至8項 - 依循ISO 31000框架及方法論，每一年執行一次風險管理查核 - 全集團100%導入風險管理課程	- 控制中高風險數量:高度風險0項、中度風險降至5項 - 依循ISO 31000框架及方法論，每半年執行一次風險管理查核
*資訊安全與個資管理制度	以積極防禦、內外部資安稽核、事件監控之分析、矯正與改善措施以及管理階層審查，持續追蹤改善情形，維持資訊安全管理體系之有效性	- 重要系統可用性>99.44% - 員工社交工程演練誤點率<5% - 無違反資訊安全或個資保護而造成客戶或員工資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生導致司法行動之投訴案件	- 重要系統可用性>99.44% - 員工社交工程演練誤點率<3% - 無違反資訊安全或個資保護而造成客戶或員工資訊洩漏及罰款等重大資安事件發生導致司法行動之投訴案件	

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效
 - 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理
 - 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

3.1 營運績效

仁寶在後疫情時代，透過營運體質調整，提升效率及優化產品結構，展現了穩健的獲利成長。然而，隨著產業競爭與技術變化的加劇，仁寶雖然擁有穩健的電腦及智慧裝置業務支持，但缺乏第三支柱的貢獻，營收成長動能有所不足。因此，我們於2024年重新定義了五大重要新興事業，分別為人工智慧應用 (AI Applications)、雲端伺服器 (Cloud Server)、汽車電子 (Auto Electronics)、先進通訊 (Advanced Communication) 及醫療科技 (MedTech)，並積極投入資源。並啟動了仁寶轉型計畫，擴大對高價值業務及成長引擎的推動與投入，這些舉措將為仁寶的未來發展奠定堅實基礎。

項目	2022	2023	2024
營收	10,732	9,467	9,103
員工薪酬與福利註	394.9	359.2	328.2
營業淨利	92.2	120.5	148.4
本期淨利-歸屬母公司業主	72.9	76.7	100.4
每股盈餘 (元)	1.67	1.76	2.3
每股股利 (元)	1.2	1.2	1.4
資產	4,535	4,368	4,635
負債	3,261	3,040	3,071
股東權益	1,274	1,328	1,564

單位：新台幣仟元
註：包含董事酬勞及車馬費。

其中一項重要的轉型核心，是全面推動數位化與AI應用，策略上包括三個主要方向：

- 1. 內部AI應用：將AI導入公司內部管理，涵蓋研發、採購、智慧製造、供應鏈管理及財會行政等部門，以提升經營透明度、運營效率和減少人工錯誤。
- 2. AI產品開發：加速在Cloud及Edge端的AI布局，包括AI伺服器、AI PC、AI手機及網通產品的設計與生產，特別是在AI PC產品上，仁寶已與多家晶片夥伴緊密合作，保持市場領先地位。
- 3. 跨領域AI技術應用：將AI技術導入新興投資領域及轉投資子公司，如智慧醫療及智慧長照等，讓仁寶成為AI變革的積極參與者。

在永續發展工作方面，我們持續精進各項ESG工作，在企業永續議題全面性的推動，讓仁寶在外部ESG機構評比中，永續績效大幅提升。未來我們期望進一步擴大對產業及社會的影響力，並積極參與國際倡議，回應各利害關係人 (Stakeholders) 對仁寶的期待，創造公司長期的永續價值。

營收比重-產品別	2022	2023	2024
筆記型電腦產品	68%	69%	75%
非電腦產品註	32%	31%	25%
合併營收 (新臺幣億元)	10,732	9,467	9,103

註：非電腦產品含智慧裝置暨其它。

營收比重-地區別	2022	2023	2024
美洲地區	47.2%	45.2%	43.6%
歐洲地區	22.9%	22.2%	21.3%
亞洲地區	27.2%	29.9%	32.3%
其他地區	2.7%	2.7%	2.8%

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效 > 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

3.2 稅務

2023~2024年稅務資訊

項目	2023	2024	平均值
稅前淨利	11,890,425	15,348,188	13,619,307
所得稅費用	2,759,747	3,653,527	3,206,637
所得稅率 %	23.21%	23.80%	23.54%
已支付所得稅	3,028,925	3,818,023	3,423,474
現金稅率 %	25.47%	24.88%	25.14%

單位：新台幣仟元
註：相關資訊請參閱仁寶電腦2024年度合併財務報告

仁寶公司秉持公司永續經營與創新轉型的理念，善盡集團社會責任，促進在地經濟發展，並致力於法規遵循，以落實稅務治理與風險控管。

- 仁寶公司遵循各營運據點所在國家之稅務法規及其立法精神，以進行稅務監督治理。
- 將租稅因素納入重要營運決策之考慮，並審慎評估各項投資架構及交易模式以符合經濟實質及合理商業目的。
- 不以避稅為目的使用避稅天堂進行租稅規劃，亦不刻意將利潤移轉至低稅率國家或地區。
- 遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的移轉訂價準則，使關係人交易符合常規及移轉訂價法令規範。
- 稅務資訊揭露遵循相關法令規範及準則規定，以使資訊透明。
- 與稅務機關建立相互尊重與良好互動關係。

相關稅務政策與管理辦法，請參閱仁寶官網: [稅務政策及管理辦法](#)

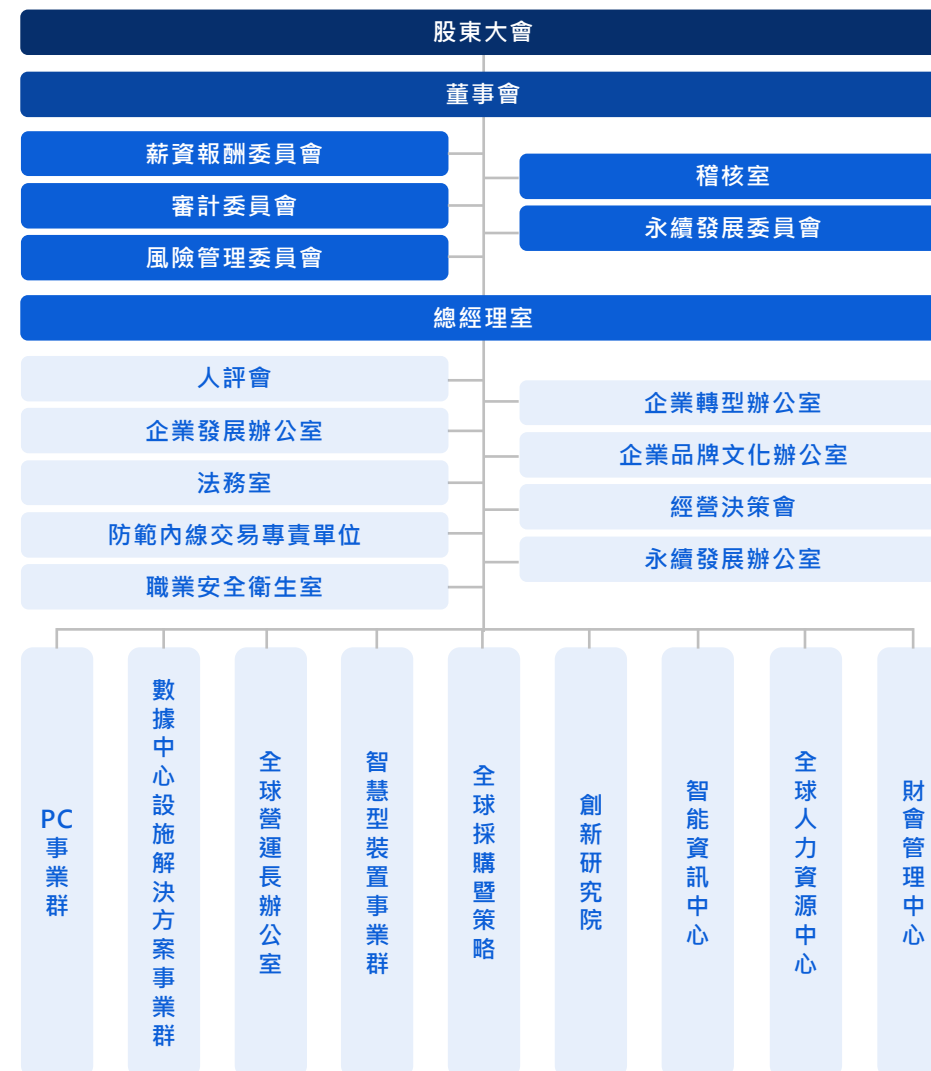
- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理**
 - 3.1 營運績效 3.2 稅務
 - > 3.3 公司治理 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

3.3 公司治理

仁寶組織

仁寶重視營運透明及公司治理，透過組織圖詳細分配各單位職責，並依據公司法、證券交易法及其他相關法令規定，建置有效的公司治理架構、強化監督董事會職能、保障股東權益、尊重維護利害關係人權益、提升資訊透明度，並秉持誠信經營守則，制定各項制度及辦法，落實公司治理精神，以提升公司營運績效及實踐企業之永續經營。

本公司於100年開始設置「薪資報酬委員會」，101年股東常會選任第十一屆董事暨監察人時，選任3席獨立董事，並由全體獨立董事擔任薪資報酬會委員；另，於104年股東常會選任第十二屆董事(含獨立董事)並設置「審計委員會」取代監察人，由全體獨立董事擔任審計委員會委員。108年依「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」及「公司法」規定，修訂董事會議事規範外，並設置公司治理主管，為負責公司治理相關事務之最高主管。109年為落實公司治理，提升董事會功能及建立績效目標，以強化董事會暨功能委員會運作效率，訂定「董事會暨功能委員會績效評估辦法」。111年為落實企業對於永續發展的承諾，及提高公司管理ESG風險的整體能力，設置「永續發展委員會」。112年為強化公司治理及風險管理機能，設置「風險管理委員會」。



← :三 < 章節 >

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

3.1 營運績效 3.2 稅務

> 3.3 公司治理 3.4 風險管理

3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

3.6 資訊安全與隱私

3.7 責任投資

04 氣候行動

05 氣候變遷與溫室氣體管理

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

董事會與功能委員

本公司秉持廉潔、透明及負責的經營理念，制定以誠信為基礎的政策，建立良好的公司治理與風險管控機制，實踐企業永續責任，為有效發揮董事會職能及決策品質，於董事會轄下設置薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會，負責訂定及審核相關政策、制度之推動及落實，強化董事會運作，履行其監督職責，並定期向董事會報告其執行情形及議決。

本公司董事會、薪資報酬委員會及審計委員會均遵守相關政府機關訂定之規定執行職務。其運作均依據內部稽核之組織與運作等相關規範均可於本公司官方網站查詢。

<https://www.compal.com/investor-relations/corporate-governance/>

董事會

董事會成員多元化，由產業界、商務、管理及學術等領域具有傑出專業豐富經驗的人士所組成。董事會設15席董事(包含5席獨立董事)。其職責為依據相關法令、公司章程之規定及股東會之決議行使職權，擬定公司具體經營方針，監督經營團隊執行成效，以確保公司利害關係人之權益及創造股東最大利益。

董事會召開時，除由稽核主管列席報告稽核業務執行情形外，並視議案內容通知案件負責人員列席報告及備詢。本公司董事會原則上每年召開5次，要求董事最低出席率為50%，113年度共召開7次，董事平均出席率為92.38%。

董事提名及選舉

依公司章程規定，本公司設董事七人至十五人，任期為三年，董事(含獨立董事)依公司章程及董事選舉辦法採候選人提名制及累積投票制，獨立董事候選人之專業資格、工作經驗、持股與兼職限制及獨立性需符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之規定。本公司召開股東會於停止過戶日前，依法公告受理董事(含獨立董事)候選人提名之期間、應選名額、受理處所及其他必要事項，且受理期間不得少於十日。符合規定之董事(含獨立董事)被提名人經董事會決議後列入候選人名單，送請股東會選任之。本公司於113年股東會選舉第十五屆董事15名(含獨立董事5名)，平均任期為10.05年，獨立董事佔比為33%。

企業規範

- 公司章程
- 股東會議事規則
- 董事選舉辦法
- 董事會議事規範
- 獨立董事之職責範疇規則
- 審計委員會組織規程
- 薪資報酬委員會組織規程
- 永續發展委員會組織規程
- 風險管理委員會組織規程
- 公司治理實務守則
- 董事及經理人行為準則
- 員工行為準則
- 誠信經營守則
- 誠信經營作業程序及行為指南
- 防範內線交易管理作業要點
- 永續發展實務守則
- 風險管理實務守則
- 仁寶電腦風險管理政策與程序
- 營運持續管理政策
- 董事會暨功能委員會績效評估辦法
- 關係企業相互間財務業務相關作業規範
- 稅務政策及管理辦法

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效
 - 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理
 - 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

董事會成員

項目		董事	獨立董事
年齡	31~50歲	1	0
	51~65歲	6	1
	65歲以上	3	4
性別	男	10	4
	女	0	1
國籍	中華民國籍	9	5
	美國籍	1	0
員工註	本公司	3	0
	子公司	4	0
股東	股東	9	1
	非股東	1	4
獨立董事任期	第一屆	-	4
	第二屆	-	1

註：係指兼任本公司及子公司員工

113年度開會情形

項目	次數	出席率
董事會	7	92.38%
薪資報酬委員會	6	95.83%
審計委員會	7	96.30%
永續發展委員會	6	100%
風險管理委員會	3	100%
股東會	1	75.78%

第十五屆董事任期：113年5月31至116年5月30日

職稱	姓名或名稱	性別	永續發展委員會	薪資報酬委員會	風險管理委員會	審計委員會	董事會出席率
董事長	陳瑞聰	男					100%
董事	金寶電子工業股份有限公司 代表人：陳威昌	男					100%
董事	台灣創業投資股份有限公司 代表人：柯長崎	男					100%
董事	許勝傑	男					71.43%
董事	許介立	男					85.71%
董事	斌寶投資股份有限公司 代表人：許吳椿	男					100%
董事	翁宗斌	男					100%
董事	許焜奇	男					100%
董事	Anthony Peter Bonadero	男					71.43%
董事	彭聖華	男	□		■		100%
*獨立董事	蔡篤恭	男	■	■	■	□	100%
*獨立董事	沈文忠	男	■	□	□	■	100%
*獨立董事	張立秋	男	■	■	■	■	100%
*獨立董事	洪水樹	男	■	■	■	■	100%
*獨立董事	黃資婷	女	■	■	■	■	100%

註1: 五位獨立董事分別為薪酬委員會及審計委員會委員。
註2: 請參閱公司官網:董事成員及出席情形、多元化情形
註3: □召集人 ■委員

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效 3.2 稅務
 - > 3.3 公司治理 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

利益衝突管理

本公司於「董事會議事規範」、「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」訂定董事(委員)對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次會議說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事(委員)行使其表決權。另，董事(委員)之配偶、二親等內血親，或與董事(委員)具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事(委員)就該事項有自身利害關係。本公司並將各董事及委員姓名、議案內容、應迴避原因及參與表決情形，如實完整的記錄，並記載於議事錄及年報。113年度董事對利害關係之議案迴避之執行情形，請詳113年報。

公司治理主管

董事會任命王正強副總經理擔任公司治理主管，董事會祕書室為公司治理權責單位負責規劃及推動公司治理相關事務，主要權責包含股東會、董事會、審計委員會、其他功能委員會之會議相關事宜、製作會議事錄、董事提名、選任、就任事宜、協助董事持續進修、提供董事執行業務所需資料、協助董事遵循法令、公司治理評鑑之規劃，並提升資訊揭露透明、保障股東權益及落實公司治理之推行，113年度公司治理執行情形請參詳本公司網站。

董事進修

依據『上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點』規定，為增強董事專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之義務，發揮經營決策及領導監督之功能，由集團關係企業金仁寶管理服務股份有限公司舉辦符合法令規定之課程或由本公司安排外部專業機構舉辦多元化課程，113年度董事成員進修總時數為128小時。

董事會及功能委員會績效評估

依「董事會暨功能委員會績效評估辦法」，於每年第二季對董事成員、董事會、審計委員會、薪資報酬委員會進行績效評估，由執行單位彙整及統計評估結果，於每年第三季送交薪資報酬委員會分析後向董事會報告及具體建議方案，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考，本公司於112年11月10日，經董事會決議通過修訂本公司「董事會績效評估辦法」增訂外部績效評估機制，並於112年首度委請安永企業管理諮詢服務股份有限公司進行整體董事會外部績效評估，評估結果業於民國113年2月29日向董事會報告。113年度評估結果請參詳本公司網站。

← :三 < 章節 >

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

3.1 營運績效 3.2 稅務

> 3.3 公司治理 3.4 風險管理

3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

3.6 資訊安全與隱私

3.7 責任投資

04 氣候行動

05 氣候變遷與溫室氣體管理

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員由5席獨立董事擔任，由**沈文忠獨立董事(第六屆召集人)**、**蔡篤恭獨立董事**、**張立秋獨立董事**、**洪水樹獨立董事**、**黃資婷獨立董事**組成。其職責為協助董事會評估與核定董事與經理人之薪酬水準，使薪酬之發放與個人、公司營運績效結合，達到薪酬發放之合理性與吸引留任優秀人才。

113年度共召開6次，薪酬委員平均出席率為95.83%，其會議討論內容：

1. 訂定並定期檢討董事(含獨立董事)及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事(含獨立董事)及經理人之薪資報酬。本公司總經理等高階管理階層，在年度績效目標設定上，均設有與公司營收、獲利相關之財務指標且與高階管理人之變動薪酬連結。高階管理階層的薪資報酬給付方式主要為現金，其短期績效發放紅利之金額及部分變動薪資報酬支付時間，採遞延一年以內之方式支付。[薪酬委員會.pdf](#)

審計委員會

本公司審計委員由5席獨立董事擔任，由**蔡篤恭獨立董事(第四屆召集人)**、**沈文忠獨立董事**、**張立秋獨立董事**、**洪水樹獨立董事**、**黃資婷獨立董組成**。其職責為健全監督功能及強化管理機能，協助董事會審議財務報表、內部控制制度、稽核業務、會計政策與程序、重大資產交易、會計師選(解)任及獨立性與適任性、會計及內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司營運符合主管機關及相關法令規定。

內部稽核主管於稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事查閱，獨立董事如有需要進一步了解稽核及追蹤結果，隨時與稽核主管聯繫。內部稽核每季定期向審計委員會報告稽核業務並於會中當面討論。本公司審計委員會與內部稽核主管溝通狀況良好。獨立董事與簽證會計師每年至少一次針對財務報表查核結果及其他法令要求事項進行溝通，並對會計師之選任、獨立性及適任性進行審議。113年度獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形請詳仁寶網站：[獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形.pdf](#)

113年度審計委員會主要審議事項：

1. 年度及期中財務報告、營業報告書、盈餘分派。
2. 評估簽證會計師獨立性及適任性
3. 涉及董事自身利害關係之事項。
4. 推舉第四屆審計委員會召集人及會議主席。
5. 聘任總經理、主辦會計、財務主管及稽核主管。
6. 重大之資金貸與、背書保證及提供保證函。
7. 重大之資產交易。
8. 修正內部控制制度。
9. 評估內部控制制度之設計及執行之有效性。
10. 內部控制制度缺失、異常事項與改善情形。
11. 114年度稽核計劃。
12. 公司遵循相關法令及規則。

113年度共召開7次，審計委員平均出席率為

96.30%。113年度審計委員會運作情形請詳仁寶網站：[審計委員會.pdf](#)

仁寶永續報告書
2024

< 三 章節 >

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

3.1 營運績效 3.2 稅務

> 3.3 公司治理 3.4 風險管理

3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

3.6 資訊安全與隱私

3.7 責任投資

04 氣候行動

05 氣候變遷與溫室氣體管理

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

永續發展委員會

為落實企業對於永續發展的承諾，及提高公司管理 ESG 風險的整體能力，仁寶電腦於111年3月經董事會通過成立「永續發展委員會」。配合董事改選，113年5月31日董事會決議委任第二屆永續發展委員會六席委員，其中五席為獨立董事，並由全體委員推舉彭聖華委員擔任召集人及主任委員，每年至少召開一次會議，領導事務的推動，對外闡述政策及立場，對內定義目標與方向，整合資源，審核行動方案，監督推動成效，並向董事會報告執行成果。永續發展委員會職責如下：

1. 永續發展政策之訂定。
2. 永續發展年度計畫及策略方向之訂定。
3. 永續發展執行情形與成效之修訂、追蹤與檢視，並向董事會報告。
4. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
5. 督導本公司永續發展實務守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關事項之決定。

董事會對永續發展委員會督導之情形：

董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。永續發展委員會定期向董事會報告溫室氣體盤查及查證執行進度、年度各利害關係人溝通情形、年度永續發展執行情形暨溫室氣體相關事宜及擬訂年度永續報告書重大性主題、年度永續發展計畫與策略，董事會針對永續發展委員會擬訂年度永續發展計畫與策略，評判這些計畫成功的可能性，同時不定期檢視執行情形，並在需要時敦促經營團隊進行調整。113年度共召開6次，永續委員平均出席率為100%。113年度永續發展委員會運作情形請詳仁寶網站：[永續發展委員會.pdf](#)

本公司為確保投資人權益，董事長未於本公司兼任經理人職務，且為全體董事、監察人及重要職員投保責任險，並於每年續約後，將其責任保險之投保金額、承保範圍及保險費率等重要內容，提最近一次董事會報告。

仁寶自2013年起將電子投票作為股東會表決權行使方式之一，讓無法出席股東會之股東能透過網際網路行使表決權及選舉權，參與公司重大的經營議案-修訂公司章程、承認年度決算表冊、發行有價證券、修訂取得或處分資產處理程序、修訂從事衍生性金融商品交易處理程序、修訂資金貸與他人作業程序、修訂背書保證作業程序、解除董事競業禁止之限制、選任董事及獨立董事。

113年仁寶股東常會出席率為75.78%，電子投票股東比率為65.84%。所有承認及討論議案，經過出席股東充份討論後逐案票決，並將每項議案股東同意、反對及棄權之結果記載於議事錄及揭露公開資訊觀測站，期使股東會決議能充分反應股東的意見。

本公司訂有董事及經理人行為準則、員工行為準則及誠信經營守則，對於利益衝突之迴避有明文規定，並於誠信經營作業程序及行為指南設置相關申訴制度；另，為防範內線交易，本公司於內部控制制度訂定「CO10防範內線交易之管理」及「防範內線交易之管理作業要點」，公告於公司網站並連結至證交所官方網站，提供員工查詢。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

3.1 營運績效 3.2 稅務

3.3 公司治理 > 3.4 風險管理

3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

3.6 資訊安全與隱私

3.7 責任投資

04 氣候行動

05 氣候變遷與溫室氣體管理

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

3.4 風險管理

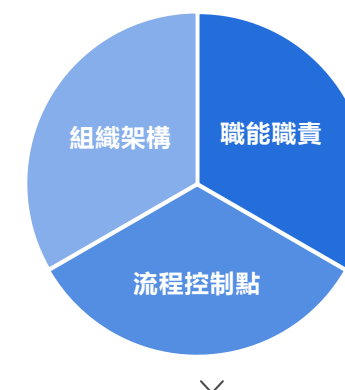
3.4.1 風險管理體系與架構

- 本公司已制定風險管理政策並於2022年3月15日由董事會批准生效，作為本公司風險管理之最高指導原則。主要核心精神在於遵循國際標準體系，向卓越標竿企業學習。同時落實法令遵循，以確保實現企業永續經營。
- 本公司遵循金融監督管理委員會發布之公開發行公司建立內部控制制度處理準則，建立財務、業務及會計管理制度，評估並監督營運活動之風險。經營管理階層積極參與訂定風險管理政策與對應方針，確保營運活動之風險在可接受範圍內。
- 本公司遵循重要生產基地之當地政策法規。例如：中華人民共和國財政部會同證監會、審計署、銀監會、保監會發佈的《企業內部控制基本規範》相關指導意見。

3.4.2 全員參與的內控設計

- 依據組織架構、職責授權及流程控制點建置內控體系，同時透過內控自評及績效考核達到落地執行之目標。
- 推動內控自評，涵蓋整體層級及作業層級，2024年共計執行436個單位(對象為處級以上單位或獨立單位)，共計有251人完成自我評量(包含董事長/副董事長/總經理/獨立董事及相關之管理人員等)，覆蓋面完整，足以確保內控流程的導入與實施有效。

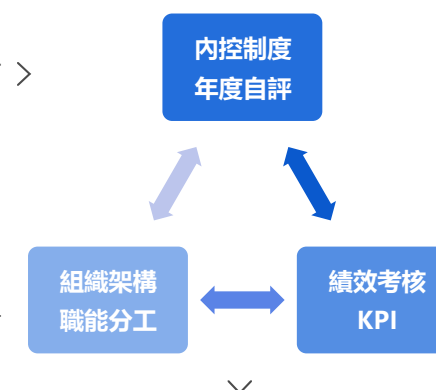
內控體系頂層設計



由上而下 >

< 由下而上

內控體系落地設計



內控體制設計的導入與實施

體系培育與宣貫

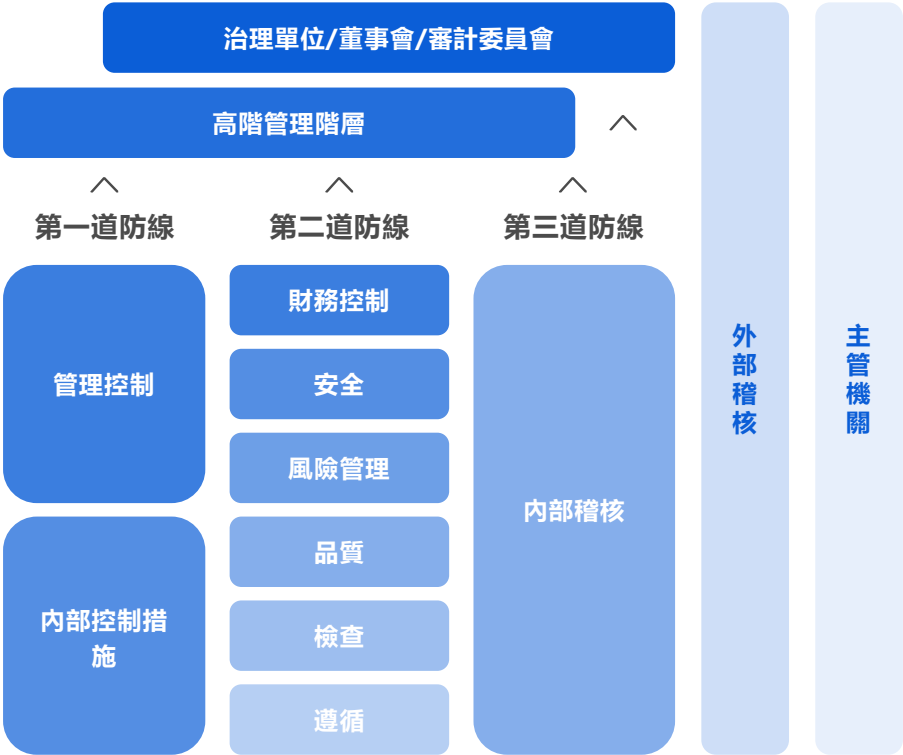


定期覆核與診斷

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效
 - 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理
 - 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

3.4.3 誠信經營及風險管理組織架構

- 本公司參酌臺灣證交所公布之《上市上櫃公司誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，已制定【誠信經營守則】及【誠信經營作業程序及行為指南】。
- 本公司參考國際IIA總會公布之風險管理三道防線架構，同時依據公司組織圖之實務運作，擬定風險管理組織與流程。
- 為推動風險管理，由各單位主管依其職責任務編組設置權責單位，負有日常風險管理之責任，並透過各單位間之溝通、協調與聯繫，共同推動及執行年度計畫及專案，落實整體業務之風險管理。
- 風險管理課程：為落實資訊安全觀念至每一位員工身上，本公司針對全體員工進行資訊安全講習課程，藉以強化員工風險安全意識及警覺性。



來源: ECIIA/FERMA Guidance on the 8th EU Company Law Directive, 第41條

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效
 - 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 > 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

本公司於2024年05月31日全面改選董事會成員及功能性委員會成員，所有董事會成員已每年定期接受風險管理教育訓練，新舊任全體董事 (含非執行董事) 風險管理進修情形，表列如下：

職稱	姓名	就任日期	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	課程是否與風險管理相關
董事長	陳瑞聰	2024/05/31	2024/04/16	社團法人中華獨立董事協會	淺談高科技製造業之兩大風險：地緣衝突下的出口貿易管制與供應鏈採購舞弊	3	是
董事	Anthony Peter Bonadero	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
董事	許介立	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
董事	許勝傑	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
			2024/04/16	社團法人中華獨立董事協會	淺談高科技製造業之兩大風險：地緣衝突下的出口貿易管制與供應鏈採購舞弊	3	是
董事	許炯奇	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
董事	翁宗斌	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
			2024/04/16	社團法人中華獨立董事協會	淺談高科技製造業之兩大風險：地緣衝突下的出口貿易管制與供應鏈採購舞弊	3	是
法人董事代表人	柯長崎	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
			2024/04/16	社團法人中華獨立董事協會	淺談高科技製造業之兩大風險：地緣衝突下的出口貿易管制與供應鏈採購舞弊	3	是
法人董事代表人	陳威昌	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
法人董事代表人	許吳椿	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
			2024/06/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事應如何督導企業風險管理及危機管理	3	是
獨立董事	沈文忠	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
			2024/04/16	社團法人中華獨立董事協會	淺談高科技製造業之兩大風險：地緣衝突下的出口貿易管制與供應鏈採購舞弊	3	是
獨立董事	黃資婷	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
獨立董事	洪水樹	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
獨立董事	蔡薦恭	2024/05/31	2024/08/13	社團法人台灣董事學會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	是
獨立董事	張立秋	2024/05/31	2024/11/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年全球經濟情勢展望	3	是
			2024/08/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	破權交易機制與破管理應用	3	是
獨立董事	張立秋	2024/05/31	2024/11/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年全球經濟情勢展望	3	是
			2024/08/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	破權交易機制與破管理應用	3	是

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

- … 永續報告書簡介
- … 永續肯定
- … 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 > 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- … 附錄

本公司於2023年5月10日經董事會通過成立風險管理委員會，並於2024年05月31日改選全體風險管理委員會成員，風險管理委員由全體獨立董事蔡篤恭、沈文忠、張立秋、洪水樹、黃資婷及董事彭聖華擔任，並經全體委員推舉獨立董事沈文忠擔任召集人及會議主席。相關委員的風險管理履歷表列如下：

職稱	姓名	就任日期	主要現職	主要經歷	是否具備 風險管理專業	風險管理 專業性質
獨立董事	黃資婷	2024/05/31	宏碁股份有限公司 顧問	宏碁股份有限公司 營運長 宏碁股份有限公司 智慧財產權及行銷部門服務 安碁資訊股份有限公司 董事 海柏特股份有限公司 董事	是	營運風險 市場風險 研發風險
獨立董事	洪水樹	2024/05/31	可成科技股份有限公司 董事長	可成科技股份有限公司 董事長	是	營運風險 市場風險
獨立董事	沈文忠	2024/05/31	和拓投資股份有限公司 董事長	仁寶電腦工業股份有限公司 董事 仁寶電腦工業股份有限公司 執行副總經理	是	營運風險 市場風險 研發風險
獨立董事	蔡篤恭	2024/05/31	力成科技股份有限公司 董事長 超豐電子股份有限公司 董事	力成科技股份有限公司 董事長 超豐電子股份有限公司 董事	是	營運風險 市場風險
獨立董事	張立秋	2024/05/31	寶齡富錦生技股份有限公司 董事長 順天國際投資股份有限公司 董事長 禾百安科技股份有限公司 董事長 源河生技應用股份有限公司 董事長 豐源生生物股份有限公司 董事長 和桐化學股份有限公司 董事長 正峰化學製藥股份有限公司 董事長	財政部證券管理委員會 組長 大華證券股份有限公司 總經理 元大證券金融股份有限公司 董事長 中華民國證券商業同業公會 監事召集人	是	營運風險 市場風險 財務風險
董事	彭聖華	2024/05/31	仁寶電腦工業股份有限公司 執行副總	仁寶電腦工業股份有限公司 執行副總	是	營運風險 市場風險 研發風險 採購風險

- ⋮ 永續報告書簡介
- ⋮ 永續肯定
- ⋮ 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理**
 - 3.1 營運績效 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 **> 3.4 風險管理**
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ⋮ 附錄

風險管理委員會隸屬於董事會，專責風險管理相關運作機制之監督，主要職能如下：

- 審查風險管理政策與程序、組織規程及守則，並定期檢討其適用性與執行效能。
- 核定風險胃納(風險容忍度)，導引資源分配。
- 審核重大風險議題之管理報告。
- 依據公司所面臨之風險，核定風險控管的優先順序與風險等級。
- 審查風險管理執行情形提出改善建議。
- 執行董事會之風險管理相關決策。

風險管理委員會每年召開至少兩次會議，分別就年度風險管理目標與計劃及年度風險管理工作之推動狀況進行討論，相關議案後續將送呈董事會審議。

風險管理流程稽核

本公司之風險管理過程，係每年至少一次經內部稽核部門及外部稽核簽證會計師查核，公司之內部控制系統的政策和程序(包括財務、營運、風險管理、資訊安全、研發、法令遵循等控制措施)亦由審計委員會評估公司的風險管理和內部控制系統是有效的，公司已採用必要的控制機制來監督並糾正違規行為。

公司應建立一套內部稽核制度，以提供管理階層及審計委員會作為公司風險管理作業及內部控制制度之評估。本公司已依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定建立內部控制/內部稽核制度，與治理守則之要求相符。並由審計委員會評估公司內部控制系統的政策和程序的有效性，並審查了公司稽核部門和簽證會計師，以及管理層的定期報告。審計委員會認為公司的風險管理和內部控制系統是有效的，公司已採用必要的控制機制來監督並糾正違規行為。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 > 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

3.4.4 形塑風險文化

風險管理指標納入產品設計與開發流程

公司已於產品開發階段納入風險管理考量，使用專案管理方式進行相關風險的評估與預防來落實管理研發設計風險、品質風險及量產風險，達成準時出貨，以有效避免影響客戶關係、錯失商機等潛在損失。自產品資訊報價階段起，至量產階段完成時，需審查各單位所提出風險辨識及改善方案，達到所有項目的風險機會已降至可控範圍並以擬成備用方案管控。且為更有效將風險管理落實於產品開發流程中，公司亦將風險評估及因應列為產品研發單位高階主管績效評核指標。

績效考核與誘因

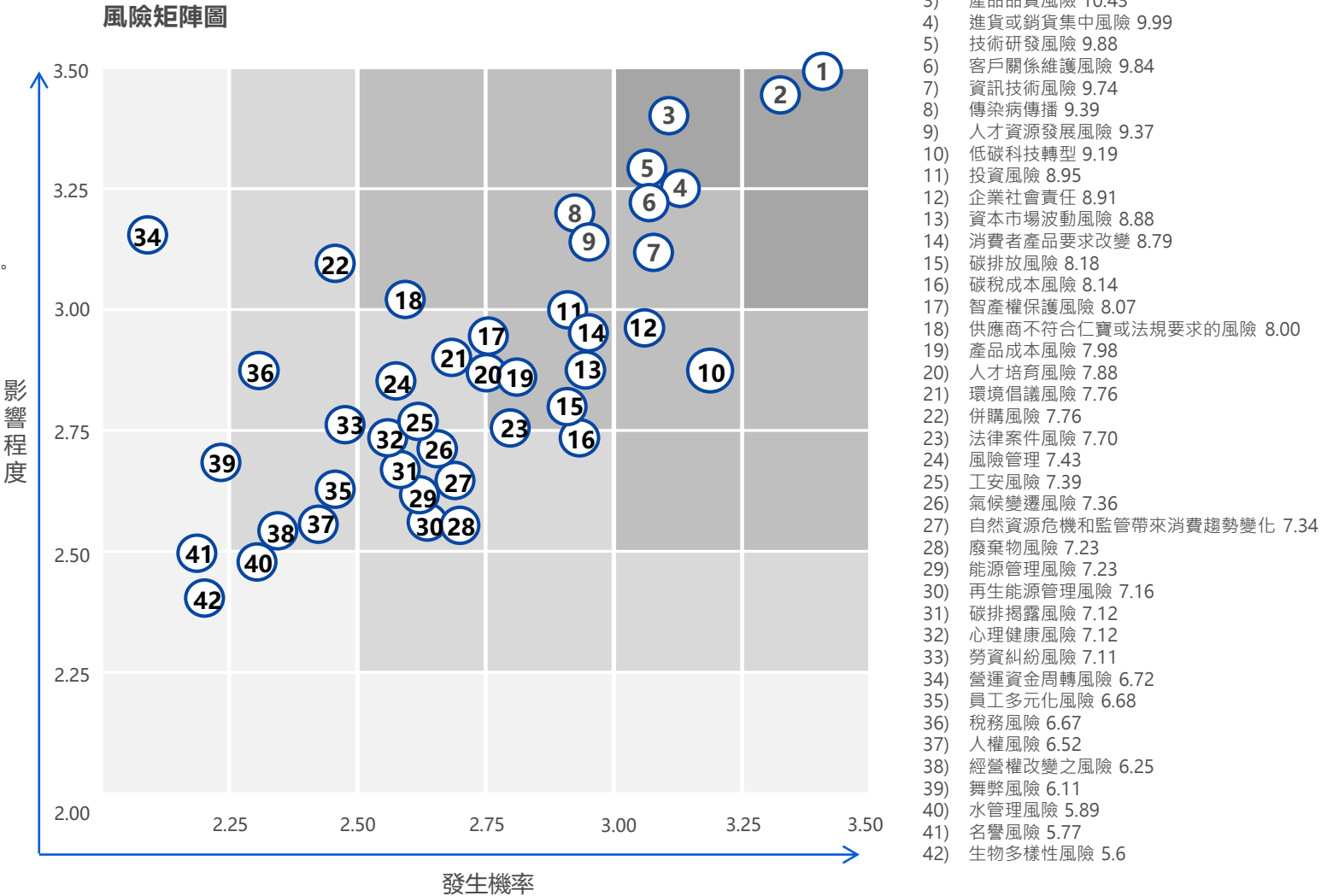
本公司高度關注所有員工之風險意識能力，針對不同層級及業務性質分別建立員工之績效評估指標與考核標準，將風險文化確實融入日常營運活動中。

高階主管	除一般性的工作目標績效外，公司也特別注重對於風險識別、風險分析、風險評估、風險控制及因應、監督與審查執行情況及有效性等風險管理能力納入績效考範圍中。
	為有效降低公司風險，高階主管應有能準確計算每項作業任務所能承載的風險範圍能力，並建立任務執行的偵防系統，以預防問題的發生。
	除定期對其進行相關管理成果的評核外，相關績效指標的達成率亦會納為計算獎酬時的基礎，考量業務特性與營運需求，公司特別注重對於海外擴廠風險的管理狀況；公司在日常營運活動中，針對海外擴廠據點主要以進行查核及各項流程優化、整合及修訂來管理海外擴廠據點相關風險，強化集團作業遵循一致性。並透過精確計算每項任務所能承載的風險範圍。公司亦將海外據點風險的管理成果納入相關部門主管的績效考核與薪酬評估中，以更有效地維持海外據點營運的穩定性。
中階與基層主管	除一般性的工作目標績效外，公司也特別注重對於風險識別、風險分析、風險評估、風險控制及因應、監督與審查執行情況及有效性等風險管理能力，並納入績效考範圍中。
	除定期對其進行相關管理成果的評核外，相關績效指標的達成率亦會納為計算獎酬時的基礎，考量業務特性與營運需求，公司特別注重對於海外擴廠風險的管理狀況；公司在日常營運活動中定期檢視海外據點之地緣政治相關議題，擬定完整的指揮體系並針對風險定期評估。公司亦將相關風險的管理成果納入相關部門主管的績效考核與薪酬評估中，以更有效地預防風險發生。
一般員工	在專業職能上完成潛在風險之識別與評估，掌握市場動態、確保目標正確性與時效性。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效
 - 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 > 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

3.4.5 2025年風險識別及優先順序

本公司依循ISO 31000框架及方法論，執行辨識 (Identification)、分析 (Analysis)、評價 (Evaluation) 等流程，依照「策略」、「財務」、「營運」、「法遵」、「環境」五大面向彙整42項風險議題。再以「風險分析矩陣」，考量公司資源，決定管理風險優先順序。



仁寶永續報告書
2024

⏪ :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 > 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

風險應對策略

依據風險分析矩陣之結果，本公司針對前三大風險，分析內外部環境，確認具體風險，並擬妥應對策略，詳述如下。

風險事項/描述	風險值	對公司可能之影響	因應行動
海外擴廠風險 仁寶面對中美貿易戰、海外擴廠人才招聘困難等相關因素，未來在國外若有擴廠準備，將會對營運產生可能的風險。	中	惟貿易戰爭及人才招聘影響供應鏈之順暢，進而增高海外擴廠風險，影響公司靈活生產及彈性應變。	1. 周詳嚴謹的投資評估分析：海外設廠之評估重點為風險重於獲利。借鑒過往其他企業失敗案例，同時參酌國家政策及專業機構的研究報告（例如，地緣政治風險指數）。 2. 結合在地化招募渠道以利強化人才梯隊。 3. 與策略合作夥伴共建「聚集經濟」，透過資源共享以提高生產率、降低生產成本和費用。提高供應鏈在地化的程度，與現有供應商協調在新設廠區周遭設立貨物集散中心。
供應鏈缺料 仁寶受原物料市場波動等影響，因為缺料導致供應商出貨量降低，使產品出貨量降低，導致營收及毛利下降。	中	為降低呆滯料之風險，提升獲利，公司推行即時生產、精準控制庫存管理。惟受天災人禍頻傳影響，精準管理庫存之模式而衍生之斷料停產風險亦與日俱增。	面對全球供應鏈重組與大洗牌的趨勢，應對計畫如下： 1. 供應鏈資訊系統持續強化，提升平台之需求預測、庫存查詢及交貨指示等管理機制。 2. 強化關鍵零組件廠商之策略夥伴合作關係。 3. 大數據分析，掌握原物料市場變化趨勢。 4. 因應新冠疫情影響，規畫並推動線上招標（詢比議價）及採購系統模組化。
產品品質風險 仁寶如未於出貨前檢測出不良品，將造成客戶的損失並影響企業聲譽，同時也會影響客戶對公司的滿意度，更可能導致巨額賠償。	中	公司積極於技術、製造及服務三大面向實踐品質價值、體現品質應用。惟半自動生產及品質管理機制仍受人為因素限制，故仍面臨作業員人為疏失導致未檢測出不良品之潛在風險。	1. 新產品導入階段，品質工程師會依據客戶規格進行產品耐久性驗證，模擬客戶使用狀態進行系統性測試，確保產品品質安全可靠。 2. 轉量產後，從材料進廠到產品出貨均有相應檢驗，進料品管人員進行來料檢驗，品管根據客戶規格進行測試，檢驗規範會與客戶達成一致，品質控制100%測試合格後以開箱檢查進行抽樣測試，防止不合格流出。 3. 同時，為避免零件和製程變更造成產品依耐性的問題，會對量產後的產品進行持續可靠性測試，測試到不良反饋給前端品質工程師及產線改善。 4. 駐廠客戶會與品管人員、稽核人員一起對產線成品依美國聯邦總務署認證標準進行測試，驗證產品出貨品質。

風險暴露評估

每月之風險管理追蹤作業重點，由各當責單位追蹤及陳報為減緩風險所採取行動之相關指標，並評估風險暴露情形，包括適時檢視目標符合市場發展趨勢、企業願景，並管控目標達成程度、滾動式預估下期與年度可能結果，以確認所採取行動確實落實，風險事件在可控範圍內。

⋮

⋮

⋮

01

02

03

3.1

3.2

3.3

3.4

3.5

3.6

3.7

04

05

06

07

08

⋮

永續報告書簡介

永續肯定

經營者的話

關於仁寶

仁寶與利害關係人

公司治理

營運績效

稅務

公司治理

風險管理

法規遵循、誠信經營與反貪腐

資訊安全與隱私

責任投資

氣候行動

氣候變遷與溫室氣體管理

共融成長

社會參與

永續夥伴

附錄

3.4.6 新興風險之辨識

風險事項	類別	風險描述	對公司可能之影響	風險減緩行動
生成式 AI 技術崛起，取代公司原有開發技術，失去競爭力風險	技術性	生成式AI正在革新市場運作方式，透過自動創建內容、分析海量數據和提供即時決策支持，達到優化流程、降低成本、創造新的商業價值並提高企業的運營效率與競爭力。 生成式AI目前應用範圍，主要分為文本生成、圖像生成、語音生成、影像生成、3D建模、程式碼自動撰寫等不同類別。大型企業與新創公司積極佈局，推動AI技術進一步商業化，帶動產業競爭與創新。 以軟體測試方面，傳統測試案例的撰寫通常需要大量人工投入，而生成式AI能夠根據既有程式碼自動產生涵蓋多種邊界條件的測試案例，確保程式的健壯性與穩定性。此外，AI還能協助自動化回歸測試，確保新功能的加入不會影響既有功能的正常運作，提升軟體品質與開發流程的可靠性。整體而言，生成式AI在程式碼撰寫領域的應用，不僅提升開發速度，也減少錯誤率。 惟其自動生成的特性，將導致部分傳統人工作業被AI取代，像是程式設計等，將對勞動市場造成衝擊，進而影響經濟與社會結構。	仁寶目前營運模式，於產品研發面多仰賴人工除錯產品設計及設計變更；產品製造方面，目前多仰賴大量人力執行生產及品質管理，若仁寶未能應用新興AI技術，將造成以下影響： - 產品設計與創新度落後：生成式AI可以快速生成原型設計，大幅縮短了產品設計周期，降低了人工干預的需求，若未能縮短產品週期及提高創新程度，產品將失去競爭力。 - 生產與製造流程緩慢：生成式AI可大幅優化及自動化生產流程、自動控管庫存數據、提升產品良率、自動修復及維護生產設備等，若未能自動化管理生產作業將導致耗費大量人力成本、產品品質下降、產量不足等負面影響。	產品設計面：建立AI輔助設計流程，結合AI工具與工程師專業知識，以提升設計品質與效率。 生產製造面：透過AI電腦視覺系統，利用影像辨識來分析生產線上作業員的行為，自動偵測有問題的作業流程，再將產線上蒐集到的影像資料轉換為數據，輸入到自研的大語言模型當中。透過此種生產履歷的除錯，來優化流程，提高產線除錯效率。
AI PC技術開發應用，造成安全及隱私風險	技術性	AI PC係指具備可以執行生成式AI功能的電腦，可能會帶來以下風險： - 個人資料曝光：AI PC應用程式會儲存大量的個人資訊。這些資訊萬一外洩，將引發嚴重的隱私問題，甚至導致身分遭到冒用。 - 本機檔案變成弱點：AI PC會在本機儲存重要檔案，AI系統可能被駭客攻擊或惡意使用，造成資料外洩、系統癱瘓等損害，藉此破壞AI PC應用程式的完整性。 - 惡意操弄：遭到駭客入侵的AI應用程式有可能出現一些有危害的行為，從散播假訊息到執行網路攻擊等等。	仁寶在幾個AI PC平台都扮演重要角色，與各AI PC品牌廠商均密切合作，為AI PC之潛在風險可能對仁寶造成以下影響： - 品牌形象方面：產品責任疏失及個人資料洩漏等相關責任可能導致企業面臨法律訴訟或監管處罰，造成品牌形象負面影響。 - 技術方面：新興技術可能尚未成熟，存在技術缺陷或不穩定性，可能造成AI PC 應用程式及系統方面遭駭客入侵造成損害。	針對AI PC產品建立完整的資訊安全風險評估機制，透過定期的安全測試、漏洞掃描以及持續的監控，確保產品運營期間可以及時發現並修補安全漏洞。綜合而言，從設計、測試監控與跨部門協同等層面，全方位加固AI PC產品的安全與隱私防護。
地緣政治的演變，供應鏈重組導致成本增加風險	地緣性	2024為全球大選年，預計約有65個國家舉行共約70場選舉,其中包括8個國家的全國性選舉，加起來人口總數超過29億。尤其年底的美國總統選舉最受世界關注，選舉結果極有可能對於全球的經濟帶來巨大變化。透過2025年新上任總統川普帶來更加激進的高關稅與保護政策，將促使全球產業鏈進一步重組，導致資本支出與生產成本劇增，廠商將額外成本轉嫁於消費者，可能再次引發通膨危機,對於目前高利率環境下的經濟情勢成難以解決的衝擊。	中美戰略競爭加劇及2024年川普關稅政策，對中國進口商品加徵10%關稅，仁寶以中國地區為最大生產基地，產生了多方面的影響： - 生產成本上升：保稅工廠主要從事加工貿易，依賴出口市場。關稅的提高直接增加了產品進入美國市場的成本，削弱了價格競爭力。為了維持市場份額，許多工廠不得不壓縮利潤空間，甚至面臨虧損風險。 - 供應鏈調整：為了避開美國關稅，一些企業選擇將生產線轉移至關稅較低的國家，或在海外設立新工廠。這種供應鏈的重組對中國保稅工廠的運營造成了衝擊，部分工廠甚至面臨關閉的風險。	為因應可能的政策變化，仁寶已積極的採取全球化策略,以分散風險為目標在全球積極布局，目前除了中國，仁寶的主要海外生產據點還包括位於東南亞的越南、印度，東歐的波蘭和美洲的墨西哥、巴西，並且已於美國建立車用電子生產據點。仁寶將持續評估內外部環境因素的影響，根據客戶需求進行最佳的產能配置和調整。
少子化與新興產業趨勢造成之人才短缺風險	社會性	近年來產業AI化與AI產業化已使得AI應用市場逐漸蓬勃發展，根據經濟部統計處之工業產銷存價值統計顯示，2024年資訊電子工業生產價值約達新台幣8,062,384,465千元。 為此，本公司近年致力於AI Server及AI PC等產業趨勢發展，然而AI Server與AI等產業市場人才供給缺口與高競爭性可能造成人力資源招募之風險。據國發會統計，2024年約60.4% 廠商表示業AI人才需求不足。 同時，台灣高齡化及少子化以致人力資源之斷層，據政府統計，台灣工作年齡人口至2030年將減少至67%，而新興世代受躺平風潮影響，工作積極度低落，形成人力資源之斷層，使人才競爭加劇。 而本公司面臨受雇人力大量退休階段，且以公司目前所提供的薪酬，恐不利與國際企業及競爭對手競爭，因而可能導致新興科技人才招聘及留任不易之風險。	本公司近年致力於AI Server及AI PC等產業趨勢發展，另為因應大量員工屆齡退休，需要進用大量新興技術人才。 另外，國際遠距工作模式、台灣少子化及躺平風潮，人才競爭等趨勢造成的AI新興科技人才供需不平衡問題，可能導致人力資本之不確定風險，進而造成仁寶於AI Server及AI PC等產品的競爭力下滑，與業務發展產生將影響，進而影響公司的獲利能力。年輕世代對於公司產業就職意願低，公司可能無法進用/留任新興科技與技術人力，造成公司思想過於老舊保守無競爭力，產生人力資本之不確定風險。若無法提升對人才的吸引力，將對公司永續經營造成衝擊。	為招募、吸引及留任優秀人力公司透過影音串流平台、及社群媒體等分享及公司福利、設計全方位培育、留才機制及學習發展前景等，吸引年輕世代加入公司。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效
 - 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理
 - 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

3.4.7 中長期發展計畫

參考WEF之GRPS調研報告，持續管理「新型態風險」：依據World Economic Forum (WEF) 每年執行的Global Risks Perception Survey (GRPS)，針對經濟、地緣政治、環境、社會及科技等關鍵議題，從事件發生的「可能性」及「衝擊性」進行評估，同時將氣候變遷、傳染性疾病等新型態風險納入管理範疇。

數位化轉型，提升公司治理水平：查的模式已然落伍。本公司將持續運用資訊系統以達成事前預警的目標，除可節約人工成本，亦可提升內部控制之有效性。

第三道防線之風險管理人才培育計畫

- A. 2024年執行狀況：
- a. 依據主管機關要求，稽核室過往三年之應受訓人數及時數，列舉如下表：
- | 年度 | 2022 | 2023 | 2024 |
|----|------|------|------|
| 人數 | 6 | 6 | 7 |
| 時數 | 78小時 | 72小時 | 84小時 |
- b. 根據同仁所需能力，規劃合適主題，接受以下機構開設之培訓

選修	
主辦單位	受訓主題
內部稽核協會	如何運用大數據強化稽核作業、「永續資訊揭露政策解析」與內控內稽重點研討、從案例談內部稽核新定位-倫理道德與法律的交會、內稽人員的新挑戰--永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析、Power BI-風險評估與視覺化分析、「製造業資材體系」查核實務篇、資安稽核全面攻略
證券暨期貨發展基金會	從公司治理談企業風險、ESG趨勢下企業永續轉型與內稽因應之策略、從環安、食安、職安等裁罰案例探討法遵稽核應加強之道、ESG趨勢下企業永續轉型與內稽因應之策略、生產循環稽核實務研習班
財團法人臺灣經濟科技發展研究院	如何稽核ESG風險並提出有效稽核報告
電腦稽核協會	數位時代下的稽核變革及實務案例分享、以數位鑑識協助舞弊稽核的運用實務(可抵內稽)

B. 2025年預計目標

- 1. 控制中高風險數量：高度風險維持0項、中度風險下降至9項。
- 2. 依循ISO 31000框架及方法論，每兩年執行一次風險管理查核。
- 3. 總部100%導入風險管理課程。
- 4. 永續資訊管理納入內控制度，並列入年度查核計畫。

C. 2025-2030年預計目標

- 1. 控制中高風險數量：高度風險維持0項、中度風險下降至8項。
- 2. 依循ISO 31000框架及方法論，每一年執行一次風險管理查核。
- 3. 全集團100%導入風險管理課程。

D. 2030-2035年預計目標

- 1. 控制中高風險數量：高度風險維持0項、中度風險下降至5項。
- 2. 依循ISO 31000框架及方法論，每半年執行一次風險管理查核。

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 > 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

3.4.8 潛在機會分析：社區經營與利害關係人互動

仁寶電腦分布於世界各國的營運據點，在符合利害關係人期待之原則下，公司確實評估對社區的風險和機會，並採取相應的措施，在確保公司在其業務運營中對社區和環境產生積極影響。為提升社會福祉，優化企業形象，具體措施包括以下：

醫院與醫療照護

A. 仁寶總部設立「陽光活力診所」並延聘擁有豐富臨床經驗的醫師，不僅僅是照顧仁寶員工，更希望照護到整個內湖科學園區的上班族，開設科別期許全方位照護民眾身、心。更希望結合醫療科技，在基層醫療診所提供創新的智慧醫療服務。

B. 仁寶 i 照護：

1. 仁寶 i 系統：一套為日間照顧及居家服務機構所開發的雲端解決方案，整合雲端智慧、物聯網、大數據及專業照護技術，並以智慧排班、居服打卡、薪資計算、核銷報表和行動化介面等特色功能，以及支援中央和地方長照2.0滾動式修改，幫助長照機構提升85%行政效率，22.6%營運績效與15.7%管理績效。節省長照機構行政作業和提高營運績效。目前已有近1,500家長照機構實際使用，更有近8萬名照服員在線服務達55萬名長者。

2. 仁寶 i 學習：推出長照人員每六年所需培訓之長照繼續教育課程，包含長照必修、專業照護和法規等專業課程，超過百堂名師專業授課，累積超過5萬多名專業照護會員，超過40萬人在線觀看，讓長照人員可隨時隨地透過電腦、平板或手機獲取學習途徑，同時提供簽到簽退機制、智慧記錄上課時數、一鍵積分申請和快速查詢學習履歷等特色。

C. 仁寶承接新北市瑞芳區醫療長照設施大樓BOT+BTO案，該案預計於2026年完工，屆時將能提升社區的醫療能量，顯示仁寶回饋社會的態度。

D. 仁寶與新光醫院簽署「合作備忘錄簽約儀式」，正式啟動醫療AI合作發展計劃，將積極拓展醫療事業在北美、歐洲、東南亞等海外市場，加速運用AI技術讓醫療在全球提供落地服務。

政府機關與公民責任

金仁寶集團為善盡企業社會責任，針對2024年4月3日花蓮強震宣布捐助新臺幣2,000萬元響應賑災，替災區重建盡一份心力，協助受災民眾重建家園，早日走出災後創痛，盡速恢復正常生活。

廢棄物處理與綠色環保

仁寶在設計階段即考量到廢棄階段的廢棄物的減量、資源的重複利用。我們透過內部的研發專案，積極導入回收材質與低污染替代性材料，不斷創新產品的綠色設計，提升產品的可回收率及再利用率，以減少產品生命週期終期階段的廢棄物產生量，降低對環境的負面衝擊。

透過上述步驟的穩健推行，可有效確保本公司的企業信譽及品牌形象維護、價值創造和風險管理機制，能符合利害關係人的期待。



3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

3.5.1 誠信經營與反貪腐

一、管理體系

- 仁寶電腦對貪腐與賄賂始終堅持零容忍原則，為強化本公司之商業誠信水平，有效因應利益衝突等相關風險。在參酌ISO37001反賄賂管理國際標準、響應國際組織對透明與揭露評比之期待、遵循主管機關之規範與期待，特建立仁寶電腦誠信經營與反貪腐管理體系。
- 誠信經營與反貪腐之管理團隊會定期借鑒國際標竿企業之best practice，參考美國FCPA《反海外貪腐法》、英國UKBA《2010年反賄賂法》，強化內部管理及稽核程序，有效應对外部環境之挑戰，為布局全球、邁向國際一流企業奠定殷實基礎。

外部政經形勢與
監管機構之期待

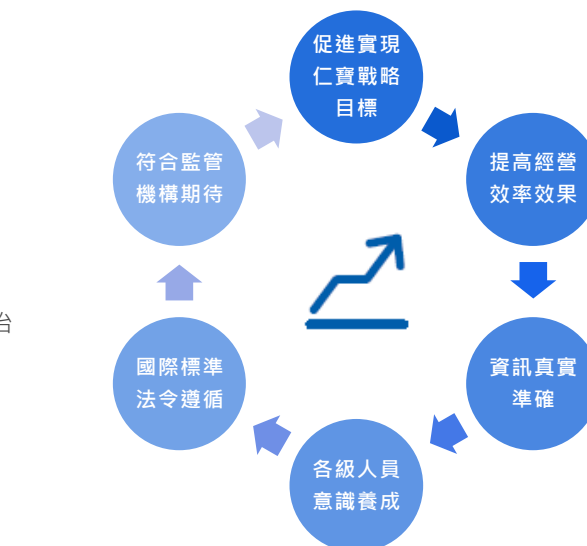
外部管理體系與稽核程序之優化

內部ABMS體系建置

- 董事會的支持參與
- 仁寶當責文化推動
- PDCA程序的落實

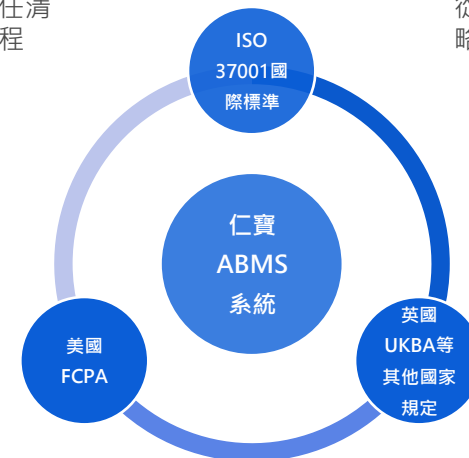
外部環境之挑戰

- 國際政經與地緣政治
- 投資併購的增速
- 外部監管力度加強



當責企業文化
建立權責相符，責任清
晰的管理機制和流程

風險管理體系
從偵測、評估應對策
略到監督與控制



核心原則

← 三 章 節 →

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

3.1 營運績效 3.2 稅務

3.3 公司治理 3.4 風險管理

> 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

3.6 資訊安全與隱私

3.7 責任投資

04 氣候行動

05 氣候變遷與溫室氣體管理

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

仁寶永續報告書
2024

< 三 章節 >

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

3.1 營運績效 3.2 稅務

3.3 公司治理 3.4 風險管理

> 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

3.6 資訊安全與隱私

3.7 責任投資

04 氣候行動

05 氣候變遷與溫室氣體管理

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

二、核心精神

- 根據仁寶電腦的組織型態、營業規模，考量國際政經情勢後，由治理機構(董事會)、管理機構(由總經理所管理的各級管理人員)共同規劃與建置反貪腐反賄賂管理系統與程序。
- 主要任務係確保當責(Accountability)意識深植全體同仁意識中。遵照安全原則給予檢舉人保護，讓提出貪腐賄賂證據的檢舉人不致心生恐懼，不須擔心遭秋後算帳或事後報復。持續優化風險管理三道防線及內稽內控體系、完備檢舉及吹哨人制度。
- 考量舞弊三角之舞弊成因，審慎評估合作夥伴可能涉及的貪腐賄賂風險，同時推動以下七項工作，以確保本公司風險管理及監控機制充足有效：
 - 1. 董事會及經營團隊的堅定支持與承諾
 - 2. 結合風險管理三道防線的發展計劃，完善監督與流程控制
 - 3. 與時俱進並清晰明確的反貪腐政策及誠信經營之相關管理辦法
 - 4. 每年定期執行風險評估、衡量與應對措施，確保內部稽核及軌跡留存
 - 5. 與商業合作夥伴共同推動反貪腐反賄賂
 - 6. 全員培訓與溝通，建立獎罰分明的管理文化
 - 7. 建置檢舉流程並公告周知，定期執行管理審查及監督

三、運作流程

- 仁寶電腦已落實全球化布局，在發展與監督反貪腐反賄賂工作，已考慮到各國法規要求以落實法遵。同時，董事會已責成稽核室監控內控程序之〔設計面〕與〔執行面〕，並每年至少一次向董事會彙報本體系之有效性，確保相關流程能持續改善。
- 仁寶集團員工、合作夥伴及相關利害關係人在發現任何違反反貪腐政策及誠信經營相關管理辦法之事實時，應經由申訴窗口通知仁寶集團。仁寶集團承諾以嚴格保密之方式處理相關案件；承諾盡力保護申訴人不受報復。
- 為多方傾聽利害關係人的心聲，本公司已建立多元投訴管道。檢舉投訴信箱及電話已登載於公司官網及仁寶ESG網站等網頁，並向內外部利害關係人進行使用申報管道之相關教育訓練。
- 檢舉信箱：ethics@compal.com
- 檢舉電話：(02) 8797-8599 #16055

(一)、受理舞弊貪腐檢舉案之作業流程

1. 本公司稽核室應針對貪腐舞弊之檢舉案件，建立明確之處理原則及分工。
2. 接獲舞弊或貪腐之檢舉案件後，稽核室應分析檢舉內容，依據檢舉人提供資料登載。
3. 評估檢舉內容之可信度，防止惡意誣控、濫告。若檢舉內容事證具體且提供之證據可受公評、可被驗證，稽核室將於評估後組成專案小組進行調查。
4. 受理檢舉案件後，應研議案情並諮詢相關單位，查閱外部法令規章與內部作業規定，擬定查核計畫。經權責主管核准後，展開調查。執行查核工作之方法包括：系統查核、函證、調閱相關表單憑證、訪談、諮詢、現地會勘等。
5. 稽核室應保存正確及完整的檢舉案件之檔案記錄。同時基於保密、合法、合理、迅速、確實辦結原則，審慎處理。

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 3.4 風險管理
 - > 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

(二)、保護檢舉人、吹哨者之作業流程

- 1. 確保吹哨者獲得工作薪酬、人身安全、心理安全之保障。鼓勵勇於揭發不法情事，強化公司落實風險管理與監控，有效提升仁寶電腦廉潔文化，確保企業永續發展。
- 2. 對使用投訴管道之檢舉人或吹哨者給予充分保障。對被檢舉人涉及賄賂、貪污、敲詐、勒索等不當行為之檢舉，將無須因行使檢舉權利而擔心受怕，以達到維護當事人合法權益之目的。如獲悉任何單位和個人藉機於事後報復檢舉人、吹哨者，仁寶電腦必立案調查，如查核屬實，必對主責人採嚴厲之懲處措施。如有違反法令者，應移送法辦。
- 3. 檢舉人得匿名檢舉並應當如實提供情況，說明被檢舉人的姓名、單位、職務、住址或被檢舉單位之名稱、以及不當行為的基本事實、線索或證據。稽核室於接到檢舉案件後應當遵守保密原則，如為當面檢舉，應於可保密之場所進行，由專人訪談紀錄，非權責相關人員不得旁聽和詢問。
- 4. 因執行職務或業務而知悉檢舉人、吹哨者身分，不得洩漏足以識別檢舉人身分之資訊。對足資識別檢舉人身分之資訊，及其檢舉書、訪談紀錄或所提供證據應予以加密保護，並限制存取權限，不准私自摘抄或複製。
- 5. 調查過程 應審慎運用檢舉人提供之資料，不得隨意出示檢舉內容，以避免被檢舉人得以推測探知檢舉人身分。案件在調查終結前，不得透漏或發布足資識別檢舉人身分之資訊及其提供之檢舉內容或證據。
- 6. 調查完成後，對檢舉人足以識別其身分之資訊，與檢舉書、訪談紀錄或證據，除有絕對必要者外，應另行保存，不附於調查檔案內。
- 7. 檢舉人因檢舉而受到不當措施者，仁寶集團應建議權責單位予以糾正、回復或補償。於宣布獎勵檢舉有功人員時，除徵得檢舉人同意外，不得公開足以識別其身份之資訊。

四、覆蓋據點

1.仁寶電腦每年至少一次對全球各營運據點進行貪腐風險評估。依據營運風險及重大性，分別採取實地評估或書面評估作業。

覆蓋據點包含：台灣總部、中國地區、越南地區、北美地區、中南美地區及歐洲等地區。過往三年之覆蓋比例均達100%。

覆蓋地區	2022			2023			2024		
	實地	畫面	比例	實地	畫面	比例	實地	畫面	比例
台灣總部	●		100%	●		100%	●		100%
中國地區	●		100%	●		100%	●		100%
越南地區	●		100%	●		100%	●		100%
北美地區		●	100%		●	100%	●		100%
中南美地區		●	100%		●	100%	●		100%
歐洲地區		●	100%		●	100%		●	100%

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 3.4 風險管理
 - > 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

2. 仁寶電腦每年定期按照營運風險、法令遵循、內控機制三大風險因子，執行風險評估並擬定年度管理計畫。

稽核室編制年度稽核計畫時，已納入不誠信行為之風險因子，將其落實於整體評估範圍內，並依據評估結果執行相關查核作業。

透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險之相關分析及應對策略，已於2025年3月20日經董事會通過，出席董事15人均同意本公司完成之風險評估、內部控制管理及應對策略，足以有效應對重大貪腐舞弊風險。

內部控制及反貪腐舞弊等風險評估項目	風險因子		
	營運風險	法令遵循	內控機制
從銷貨計畫到客戶授信及售後服務等	可控	可控	可控
從產品計畫到量產、智財權之取得運用技術研發、研發資訊紀錄與保管等	可控	可控	可控
從生產計畫到環境衛生安全管理、廢棄物管理、供應商管理等	可控	可控	可控
從請採購作業到驗收付款、庶務採購、VMI作業等	可控	可控	可控
從系統開發及程式修改到程式及資料存取、檔案及設備安全、資通安全檢查等控制	可控	可控	可控
從預算管理到籌資計畫、配股及配息、適用國際會計準則之管理等相關程序	可控	可控	可控
投資評估、轉投資公司管理、對子公司之監督與管理等作業	可控	可控	可控
從不動產、廠房及設備、模具管理程序到工程管理等	可控	可控	可控
從人力資源規劃到選育用留、個人資料保護等管理程序	可控	可控	可控
從合約管理、印鑑管理、核決權限管理、職務代理人、防線內線交易到相關法令規章的遵循性事項	可控	可控	可控

3. 本公司已建置檢舉申訴信箱及檢舉電話：(02) 8797-8599 #16055，供各利害關係人發現員工涉及不誠信行為時，可提出檢舉或申訴。同時，稽核室每年定期執行誠信經營專案調查，結果說明如下：

- 2024年末發生台灣區、中國區及越南區員工因違反誠信經營守則而遭懲處。
- 公司定期開設誠信經營相關議題之台灣區教育訓練。經統計，2024年總計有18,490人次上課，上課時數合計達10,983小時。經抽樣檢核，均按規定完成訓練時數且成績及格。
- 針對2024年與公司有交易之供應商，包含台灣區、中國區及越南區，要求簽署遵循RBA行為準則之承諾書或自評表。在948家供應商中，共有948家完成簽署。目前簽署達成率為100%。

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效
 - 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理
 - 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

五、實際執行

- (一)、已於2024年完成之成效
 - 董事成員相關誠信經營訓練：本公司鼓勵並協助董事透過培訓提升誠信經營之理念與管理技能；委由集團關係企業金仁寶管理服務股份有限公司舉辦符合法令規定之課程或外部專業機構舉辦相關課程。截至2024年12月31日為止，董事成員進修時數合計為128小時。
 - 員工之誠信經營與反貪腐教育訓練：本公司每年定期辦理誠信經營暨反貪腐訓練，2024年執行狀況詳見下表：
- (二)、擬於未來三年推動之計畫：

仁寶電腦已於2019年經董事會決議通過誠信經營政策，並由董事與高階管理階層簽署遵循誠信經營政策聲明書，承諾積極落實誠信經營。

未來三年之目標，擬於2027年12月31日前依據國際政經環境及公司國際化布局之營運需要，整合各部門之相關作業守則，重新完善一份更符合內外部風險及跨功能協作需求之政策及管理辦法。
- | | 臺灣總部 | | | | 中國廠區 | | | | 越南 | | | |
|------|----------|-----------|------------|----------------|-----------|-----------|------------|----------------|-----------|-----------|------------|----------------|
| | 總時數 | 應受訓人數 (A) | 實際完成人數 (B) | 佔比 (B/A) *100% | 總時數 | 應受訓人數 (A) | 實際完成人數 (B) | 佔比 (B/A) *100% | 總時數 | 應受訓人數 (A) | 實際完成人數 (B) | 佔比 (B/A) *100% |
| 管理職 | 5,493.94 | 4,262 | 4,254 | 99.81% | 2,532.00 | 2,816 | 626 | 22.23% | 336.00 | 168 | 168 | 100.00% |
| 非管理職 | 4,704.64 | 3,965 | 3,201 | 80.73% | 10,219.00 | 10,859 | 5,208 | 47.96% | 19,680.00 | 9,840 | 9,840 | 100.00% |
- | | 巴西廠區 | | | | 美國廠區 | | | | 墨西哥廠區 | | | |
|------|-------|-----------|------------|----------------|------|-----------|------------|----------------|-------|-----------|------------|----------------|
| | 總時數 | 應受訓人數 (A) | 實際完成人數 (B) | 佔比 (B/A) *100% | 總時數 | 應受訓人數 (A) | 實際完成人數 (B) | 佔比 (B/A) *100% | 總時數 | 應受訓人數 (A) | 實際完成人數 (B) | 佔比 (B/A) *100% |
| 管理職 | 156 | 42 | 42 | 100.00% | 5 | 5 | 5 | 100.00% | 0 | 4 | 0 | 0.00% |
| 非管理職 | 2,154 | 653 | 653 | 100.00% | 104 | 104 | 104 | 100.00% | 18 | 35 | 35 | 100.00% |
- 註1：實際完成人數 (B) 指2024年為止 (含2024年度) 所有已完成課程之在職員工。
註2：應受訓人數 (A) 為2024/12/31之各地總員工數。(越南今年的管理職人數含外派至越南的各國籍主管)
註3：台灣區課程計有新進人員入職講習、新進人員在職講習、新進人員職前教育訓練、仁寶永續發展課程、營業秘密與保密合約、資訊安全教育訓練等。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效
 - 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理
 - 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

3.5.2 法規遵循

仁寶電腦依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第13條規定，將法令規章遵循事項列為年度稽核事項。本公司稽核室遵循法令規章之要求，在2024年共計出29份稽核報告，並未發現違反法令法規情勢；相關細節請參考下表。

遵循之法令規範	稽核報告編號	稽核主題
公開發行公司取得或處分資產處理準則	2024-02, 2024-04, 2024-05, 2024-06, 2024-15, 2024-16, 2024-17, 2024-28, 2024-29, 2024-30, 2024-39, 2024-40	衍生性金融商品管理作業
	2024-11	關係人交易之管理
公開發行公司資金貸與及背書保證處理準則	2024-03, 2024-07, 2024-18, 2024-31	背書保證+資金貸與他人
公開發行公司建立內部控制制度處理準則	F-2024-08, F-2024-09, F-2024-14, F-2024-24, F-2024-26, F-2024-27, F-2024-38	查核發現改善進度追蹤
	2024-34, 2024-35	董事會議事運作之管理作業+審計委員會議事運作之管理
	2024-37	法令規章遵循事項
股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法	2024-36	薪資報酬委員會運作之管理
上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點	2024-36	
「○○股份有限公司薪資報酬委員會組織規程」參考範例	2024-36	
臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司及境外指數股票型基金上市之境外基金機構資訊申報作業辦法	2024-11	關係人交易之管理
證券發行人財務報告編製準則	2024-20, 2024-11	財務報表編製流程之管理暨適用國際會計準則之管理、關係人交易之管理
IAS12「所得稅」、IAS1「財務報表之表達」、IAS8「會計政策、會計估計變動及錯誤」	2024-20	
2021/06/02金管證審字第1100362170號函及2023/04/05金管證審字第1120381657號函	2024-20	
公開發行公司董事會議事辦法	2024-34, 2024-35	董事會議事運作之管理作業+審計委員會議事運作之管理
公開發行公司審計委員會行使職權辦法		
證券交易法		

3.5.3 落實誠信經營暨業務行為準則的機制

1.董事及經理人行為準則暨員工行為準則之遵循：對於行為準則之遵循設立獎懲規範，列入績效考核之評比，並與薪酬連結，若員工行為有違公司【行為準則】規定者，以致重大風險事件發生，如策略判斷失當、內部人員弊端等風險事件，嚴重影響公司商譽或獲利能力，經查證屬實者將遭紀律處分，情節嚴重者將終止其勞動契約。

2.定期審查和評估：仁寶已於2024年通過RBA認證，包含對企業員工行為準則進行定期審查和評估，並確定需改善的領域，以確保其保持相關、有效和最新。對於執行合規的認證，包含企業員工行為準則與其合規系統，如違規報告、調查、追蹤和審查內部控制系統，並採取糾正措施以防止再次發生等，其他相關程序均已由第三方獨立單位RBA執行合規的認證。

2024年仁寶無因違反誠信經營、貪腐相關法規被主管機關裁罰或重大違反法規之事(裁罰之罰金/罰鍰金額超過臺幣100萬元以上或是經新聞報導)。

永續報告書簡介

永續肯定

經營者的話

關於仁寶

仁寶與利害關係人

03 公司治理

3.1 營運績效 3.2 稅務

3.3 公司治理 3.4 風險管理

3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

3.6 資訊安全與隱私

3.7 責任投資

04 氣候行動

05 氣候變遷與溫室氣體管理

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

附錄

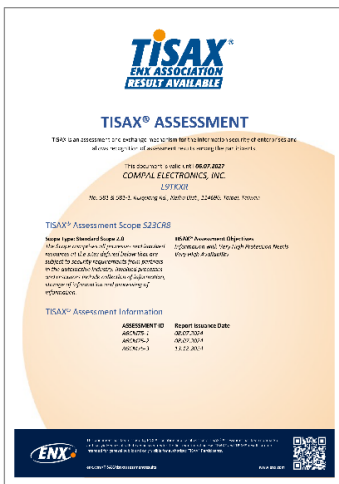
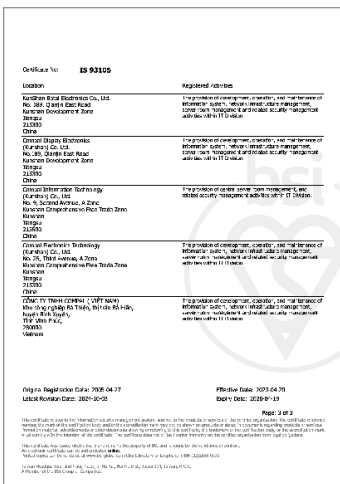
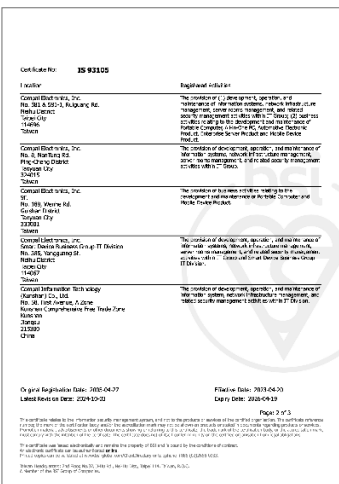


3.6 資訊安全與隱私

ISO27001資訊安全管理系統

為了保護公司及客戶的機密資料，仁寶於2005年通過 ISO 27001資訊安全驗證，取得驗證機構所頒發之證書，進而逐步擴大驗證範圍，每年兩次內部自我稽查及兩次外部公正第三方單位稽查，每三年外部第三方單位重審稽核。內部稽核作業包含NIST CSF、ISO/IEC 27001:2022及TISAX標準；外部第三方稽核作業則以ISO/IEC 27001:2022標準及客戶之資安要求為規範。驗證範圍涵蓋可攜式電腦產

品研發、All-in-One電腦產品研發、車用電子產品研發、伺服器產品研發、行動裝置產品研發、資訊本部、智慧型裝置事業群資訊處以及昆山四個廠區資訊處與越南廠區。上述資訊安全稽核作業皆為確保公司落實資安規範，並持續維持 ISO/IEC 27001 證書有效性。車用電子產品事業處於2024年驗證通過TISAX Information Security level 3 Very High 正式標籤。



資安政策與組織

仁寶為落實ISO27001資訊安全管理體系之要求，每年進行兩次管理審查會議，訂定資訊安全政策為最高指導原則，維護公司競爭優勢與寶貴的智慧財產，確保產品作業之資訊與資訊系統獲得適當保護，資訊安全之聲明為「確保持續營運、提升客戶滿意度」，並遵循公司永續發展治理每年兩次於永續發展會議報告資安治理KPI與目標。

仁寶資訊安全政策

本公司為達到『確保持續營運、提升客戶滿意度』之資安策略，建立資訊安全管理體系，制定資訊安全職能及職責，全體員工與合約委外廠商共同參與。識別資訊資產、落實資訊安全風險評鑑、遵循法令法規、滿足客戶安全要求並審慎評估整體資安風險項目與接受準則。

因應數位環境演進及新科技日新月異，強化數位韌性，以積極防禦心態實施識別、保護、偵測、回應、復原之資安控制以維護重要資訊資產的機密性、完整性及可用性。藉由管理階層審查以及績效評估持續改進，維持資訊安全管理體系之有效性。以期獲得客戶信賴、達到對股東的承諾，實現企業永續經營。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
 - 3.1 營運績效 3.2 稅務
 - 3.3 公司治理 3.4 風險管理
 - 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐
 - > 3.6 資訊安全與隱私
 - 3.7 責任投資
- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

個人資訊暨隱私保護政策與規範

仁寶制定「個人資料暨隱私保護政策與規範」，明訂員工應遵守及保護各種形式的個人資料處理程序、適用範圍、糾正措施及紀律處分。「個人資料暨隱私保護政策與規範」適用於仁寶集團內的所有人員。為落實隱私權保護制度，仁寶成立跨部門「個人資料管理小組」（簡稱個資管理小組）負責隱私問題，並設置隱私權保護專線 +886287978588分機 14385、Compal_PIR@compal.com，接受申訴和舉報。仁寶對隱私保護採取零容忍政策。在個人資料的使用上，除非當事人明確同意仁寶進行個資蒐集，否則絕不會蒐集任何個人資料。

仁寶對於客戶資料絕對遵循隱私權政策規範，亦不得將個人資料進行二次使用(0%)，2024年經內部監測二次使用為零，近三年期間均未發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之申訴事項。若相關人員有失職行為，仁寶將採取紀律處分和糾正措施，以保護數據隱私。

資訊安全管理組織

資訊安全委員會為仁寶資訊安全相關作業與各項活動之協調與執行組織，設置主任委員與副主任委員各一名，主任委員為公司董事會成員。依管理需要得設置委員數名，以本部以上主管為當然委員。另設置執行秘書一人，負責行政事務。資訊安全委員會下設資安執行組，由資安小組派員組成，辦理資訊安全的建置、推動、維護、稽核及訓練等作業，並推派一人擔任資安執行組負責人。資委會成果每年一次向董事會報告其執行情形。必要時，資委會可邀請外部資訊安全顧問列席，擔任諮詢工作。

仁寶資訊安全委員會統籌研議資訊安全政策、目標與資源調度等事項，每年兩次召開管理審查會議，確保ISMS資訊安全管理系統持續的適用性、適切性及有效性，維護營運資訊安全並符合國家法令暨主管機關對於資安控管之要求。界定資訊安全管理系統的範圍、執行風險評鑑與風險管理任務、決定可接受之風險水準、議訂資訊安全相關作業中之職務與責任，並協調資訊安全各項管制措施與處理程序。宣導資訊安全政策與資訊安全管理理念，推動公司資訊安全教育訓練。2024年資訊安全委員會管理審查報告議題內容主要為：

- 資安稽核與風險報告(資訊安全績效與趨勢分析)
- 內部議題(資安管理辦法更新)
- 外部議題(客戶端資安要求)

資安宣導與教育訓練

仁寶提供eLearning課程並透過每季社交工程演練，模擬駭客的釣魚郵件，檢測員工資安風險意識，輔以每日開機宣導與每季郵件宣導及教育訓練，以提升同仁資訊安全意識。為了落實資訊安全觀念，新進人員均完成資安訓練課程，在職同仁亦均需每年複訓資安訓練課程。資訊安全教育及訓練內容包括本公司資訊安全相關管理辦法。訓練完成後進行教育訓練有效性評估，並留下評估紀錄。資安人員參與資安情報與技術研討會以瞭解最新資安趨勢與情資。資安小組有5名成員取得ISO27001主導稽核員證照，1名成員取得CISSP證照，除了面對客戶與公正第三方稽查外，也進行公司內部查核，確保資訊安全管理機制的落實。

六大資訊安全目標

- 1. 防止資訊服務遭惡意破壞
- 2. 重要資料的保護與保存
- 3. 資訊安全意識的提升
- 4. 滿足公司人員對於資訊服務的需求包含: 傳遞資料、執行電子化流程、存放資料
- 5. 要求供應商做好資訊安全
- 6. 符合法令與合約的要求: 避免公司人員觸犯智慧財產權等法令、避免公司人員違反保密合約

仁寶永續報告書
2024

目錄 章節

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話

- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

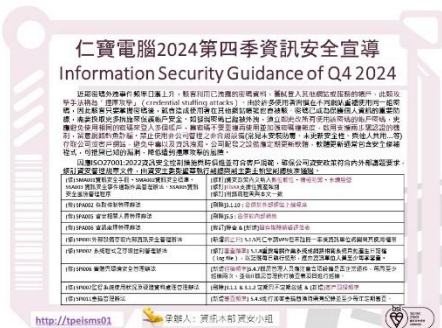
- 3.1 營運績效
- 3.2 稅務
- 3.3 公司治理
- 3.4 風險管理
- 3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

> 3.6 資訊安全與隱私

- 3.7 責任投資

- 04 氣候行動
- 05 氣候變遷與溫室氣體管理
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴

- 附錄



持續維護資訊安

1. 仁寶每月衡量六大資安目標，監督資安管理控制措施。
2. 每半年辨識資訊安全管理制度之內外部議題，確認利害關係團體對於資訊安全管理制度之需求(含客戶對資安的要求)
3. 每半年進行公司重要系統備份還原測試，每年執行核心業務BCP復原演練，確保BCP計畫有效性並符合系統復原目標。
4. 每年資安異常事件應變演練，以期能迅速對資訊安全事件隔離、排除威脅，降低影響範圍及程度。
5. 提升員工資訊安全意識，每季執行社交工程演練與資安宣導及每年教育訓練。
6. 網路及系統的弱點偵測，定期執行弱點掃描並每年委託第三方專業單位進行網路及系統滲透測試，驗證資安防護與成效。

7. 定期執行內外部稽核並持續改善。
8. 定期執行風險評鑑，藉由資產價值及業務流程進行風險評估，對評估後之高風險進行風險處理措施。

強化網路安全性

仁寶持續加強資安控制要求，強化公司密碼政策，建立弱密碼資料庫防止同仁使用弱密碼。強化公司帳號身份認證機制，實施雙因子認證(two-factor authentication)，以增強遠端登入內部資源安全性，杜絕非法使用者存取公司資源或客戶資訊，建置MDR 威脅偵測、異常分析、事件應變防禦資安威脅。機敏資料依照帳號權限管制存取，登入密碼依公司密碼政策定期變更。持續檢視公司網路安全規畫，落實連結公司網路之所有設備合規性規範。仁寶於2020年開始第三方資安網路體檢，依據Security scorecard產業與規模分類評分資訊，2024年度評核結果平均分數為95分，高於全球製造業公司平均分數。

強化資安情資共享

仁寶訂定資安事件通報作業管理程序，包含判定事件影響、損害評估與通報流程。可透過專線+886287978588分機14385實施通報，並由資安執行組依照程序實施後續處理作業。響應政府發布之「上市上櫃公司資通安全管控指引」，於2022年申請成為台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)會員，取得資安預警情資、資安威脅與弱點資訊，提升資安事件通報應變能量掌握資安情勢，強化資安情資關聯分析及情資分享動能。

::: 永續報告書簡介

::: 永續肯定

::: 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

3.1 營運績效 3.2 稅務

3.3 公司治理 3.4 風險管理

3.5 法規遵循、誠信經營與反貪腐

3.6 資訊安全與隱私

> 3.7 責任投資

04 氣候行動

05 氣候變遷與溫室氣體管理

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

::: 附錄

3.7 責任投資

策略目標

仁寶運用自身的「核心能力」(core competence)，在全球經濟力量轉移、人口結構改變及科技進步加速的三大趨勢下規劃新成長策略。除持續上下游積極垂直整合，更應用ICT的經驗以及優勢延伸至其他領域；其中包含工業電腦、工業/服務自動化、物聯網相關產業、智慧醫療產業、生技產業、AI伺服器、車用和5G等業務等應用領域。

仁寶於2018年參與投資中國潔淨能源基金 (China Renewable Energy Fund, 以下簡稱CREF) 之投資，分年分次投資各種節能項目，2024年仁寶參與投資金額約為NT\$34,713仟元，總承諾投資金US\$7.2m (約等同NT\$236m) 已全數投資完畢。對於環境 (Environmental) 而言：CREF基金專注於投資太陽能、風能、儲能等潔淨能源技術，減少碳排放與推動能源轉型。對於社會 (Social) 而言：CREF基金的資金流入將直接促進再生能源產業發展，促進綠色就業機會。對於公司治理 (Governance) 而言，投資CREF基金，落實ESG策略，提升公司永續競爭力。

仁寶投資程序

投資前審慎評估

1. 依據上述投資的策略，篩選符合策略之產業。
2. 評估產業發展趨勢、市場供需趨勢及競爭態勢等。
3. 評估投資標的的核心能力與競爭力，包含技術、人才、及財務等。
4. 對目標公司做一定的實地查訪及口碑調查。
5. 依循公司取得及處分資產辦法之規定辦理。

投資後續密管理

1. 轉投資事業之執行 (投資成案後)，將對子公司或具一定影響力之轉投資公司作規畫作業，包含：董監規劃、經營團隊審查、簽證會計師規劃、員工激勵計劃訂定後之審查、公司章程及主管機關規定之必要辦法程序訂定後之審查、核決權限及相關辦法訂定後之審查等等事項。
2. 將對子公司或具一定影響力之轉投資公司投資後之定期管理檢討會議、各項管理報告分析、檢討。
3. 投資管理單位依據相關規章辦法，注意關係企業及轉投資公司營運警訊；定期參與各子公司、關係企業及轉投資公司會議及拜訪，並收集子公司監理報告、訪談報告、會議記錄等相關資訊呈核與存檔。並與財會單位配合，適用財務會計準則規定進行評價，並建立轉投資事業之退場機制。

未來投資規劃

仁寶以穩健經營為原則，堅守以本業為出發、在既有基礎上再求進一步擴展，除本業積極的擴充外，並將適時適度進行上下游之垂直整合，以及相關事業領域之水平延伸擴展。仁寶及金仁寶集團關係企業，將以在符合厚植集團實力、評估合理風險之綜合考量下，進行上述之擴張。在轉投資方面，則是在承續上述原則下，以下圖所示之三大方向為基本方針而進行，而其所述之三大投資方針皆是以永續投資為其評估之前提，將環境、社會、治理 (ESG) 納入考量之投資評估方法，並同時考慮財務面的因素，以追求更好的報酬及風險控管。在其執行之方式上，除在既有事業架構下之自我成長外，也不排除以各種如合併、收購、合資、技術合作等方式，與其他事業單位進行轉投資、或是其他方式的雙邊乃至多邊的合作關係來進行。

責任投資基本方針

- 上下游相關零組件產業之垂直整合
- 對於相關連產品與服務、其他具有顯著綜效或成長性產業之水平整合與擴充
- 其他有利於提升本公司及其集團關係企業技術開發，或可產生其他綜合效益與成長性之投資

4 氣候行動

重點績效

- SBT減碳目標達標：仁寶通過SBTi審查，確認其目標符合全球升溫控制在1.5°C的情境。
短期：連續三年達成較前一年減排4.48%。
中期：年碳排放量為107,880.570 tCO₂e，較2019基準年減少64.2%，提前達標2030目標。
- RE100 承諾與再生能源進展：2024年加入RE100，承諾2050年前全面使用再生能源。
當年綠電使用130,744.6千度占總用電量達46.2%，穩步朝向2030年50%、2050年100%的目標邁進。
- 國際揭露表現：於CDP氣候變遷與水資源問卷中雙獲「管理等級」，展現治理能力與資訊透明。
- 供應鏈氣候行動推動：2024年推動450家供應商揭露碳排，攜手減碳12,879 tCO₂e，擴大淨零影響力至整體價值鏈。



7.2

13.1 / 13.2 /
13.3 / 13.a

14.1

15.1~2 /
15.a~b

::: 永續報告書簡介

::: 永續肯定

::: 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

4.1 氣候轉型計畫

4.2 TCFD揭露與氣候風險管理

4.3 溫室氣體管理

4.4 內部碳定價與碳管理

4.5 生物多樣性

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

::: 附錄

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

短中長目標

議題	策略	2025年目標	2030年目標	2035年目標
提升氣候韌性	根據SBT路徑圖，實施節能措施，擴大再生能源使用，並落實範疇三盤查，達成溫室氣體減量目標。	範疇1+2較2024年減量4.48%	◦ 範疇1+2較2019年減量50.68% ◦ 範疇3較2021年減量25%	◦ 範疇1+2較2019年減量73.08% ◦ 範疇3較2021年減量41.25%
	提升再生能源使用比例，減少對化石能源的依賴。	再生電力使用達44%	再生電力使用達60%	再生電力使用達70%
	推動內部碳定價，將碳成本納入決策過程，進而推動永續創新	完成內部碳定價機制，訂定治理架構	完成基金運作機制	追蹤檢討並滾動調整基金機制

全球正積極邁向淨零碳排的轉型之路。根據《巴黎協定》，各國已承諾將全球升溫控制在1.5°C以內。面對氣候變遷所帶來的風險與挑戰，企業被賦予更積極的減碳責任，這不僅有助於符合法規與國際倡議，更是強化營運韌性與掌握綠色競爭優勢的關鍵。仁寶作為全球電子製造服務的重要成員，積極響應此趨勢，全面推動氣候治理與碳管理機制。

仁寶持續關注國際永續揭露準則的演進，已依循TCFD架構建立氣候風險與機會管理機制，並據以定期識別氣候衝擊與回應策略。隨著IFRS基金會發布IFRS S1與S2永續揭露準則，仁寶同步參照ISSB之氣候揭露要求，評估內部資訊系統與揭露機制之符合性，並預期於未來逐步與台灣金管會及國際規範接軌。

為降低氣候變遷對營運造成的風險與衝擊，並掌握低碳轉型所帶來的商機，仁寶持續優化產品研發策略、推動廠區節能管理，並強化碳盤查制度。自2022年起，仁寶啟動集團溫室氣體減碳策略，逐步建構涵蓋短、中、長期的減碳路徑，透過具體行動推動節能與低碳營運。

仁寶積極響應國際倡議，已完成升溫控制在1.5°C以內情境下的科學基礎減碳目標設定 (Science Based Targets)，為邁向淨零排放奠定具體行動基礎。2024年，仁寶正式加入RE100，承諾於2050年前全面使用再生能源，以實現營運零碳排的終極目標。減碳行動優先聚焦於「購買商品與服務」與「產品使用階段」兩大範疇，積極回應範疇三排放管理與產品生命週期減碳的國際趨勢。

為提升行動效率與落地成效，仁寶初期將管理重心聚焦於台灣，參與產業發展署之低碳化專案，與在地供應商共同推動減碳措施。藉由結合政府倡議與在地行動，逐步推進永續淨零轉型的管理實踐。

此外，仁寶亦積極推動自然資本治理，倡議價值鏈夥伴共同維護生物多樣性與森林保育。發布《生物多樣性暨不毀林政策》，適用於全球持股超過50%且具營運控制權的子公司，展現企業在自然保護責任上的高度承諾。2024年，仁寶於CDP氣候變遷與水資源安全問卷中，雙雙取得「管理等級 (Management Level)」評等，展現對氣候與水資源風險管理能力的持續精進與外部肯定。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - > 4.1 氣候轉型計畫
 - 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.1 氣候轉型計畫

一、政策與背景說明

面對全球氣候政策日益趨嚴與淨零轉型浪潮，仁寶積極推動中長期氣候轉型作為。除響應《巴黎協定》與支持《氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 》外，亦依TCFD架構建立風險與機會管理機制，並完成涵蓋集團財務合併範疇的科學基礎減碳目標 (SBT) 設定，於2023年正式對外揭露，承諾將營運排放控制於1.5°C升溫情境之下。

三、2024年關鍵作為與落實措施

為加速氣候治理體系成型並強化資料可得性，自行開發「仁寶永續雲 (Compal Cloud for Sustainability)」數位平台，整合集團所有據點之碳排放數據、能源、水資源與廢棄物資訊，涵蓋合併財報邊界，以滿足投資人與利害關係人要求的資訊揭露，提供即時且標準化的環境績效數據，支援品牌客戶與投資人等外部利害關係人之ESG資訊稽核與揭露需求，成為集團碳管理與資源循環的核心治理工具。

同年，仁寶積極推動再生能源採購與能源效率管理，落實RE100承諾。透過ISO 50001能源管理系統導入與節能專案推行，降低能源密集度，提升各據點用電效益與韌性。

二、目標與時程設定

一、仁寶已明確設定短、中、長期的減碳目標，作為氣候轉型藍圖的依據與執行基礎：

- 中期目標：2030年範疇一與二減量50.68%，範疇三減量25%
- 長期目標：2050年整體排放減量90%，並評估範疇一與二以碳抵換方式中和剩餘排放 (詳細目標設定請見溫室氣體管理章節) 同時，仁寶已加入RE100倡議，承諾於2050年前全面使用再生能源，並規劃逐步擴大綠電採購與自有廠區導入太陽能發電設施，降低營運對化石能源的依賴。

二、三階段推動氣候轉型，仁寶規劃以下三階段推進氣候行動策略：

- 基礎建立期 (至2023年)：完成據點盤查、目標設定與治理架構建置。
- 能力提升期 (2024-2027)：推動能源效率提升、仁寶永續雲平台建置、子公司協作與數據治理整合。
- 全面落實期 (2028-2050)：分階段轉用再生能源、建置內部碳定價機制、評估碳中和與抵換策略可行性。

三、審慎評估轉型影響：仁寶理解轉型所帶來的潛在財務與營運風險，並視其為強化競爭力之契機。現已啟動氣候財務風險情境模擬，建構轉型風險與機會識別架構，持續納入營運決策與投資評估流程中。

四、強化範疇三碳管理與國際揭露對應

仁寶已完成範疇三15類類別的計算並揭露範疇三前兩大排放來源為：Category 1「採購的商品與服務」、Category 11「售出產品使用階段」，兩者合計占整體範疇三排放量逾90%。仁寶透過循環設計導入、產品節能設計與價值鏈合作，推動供應鏈碳管理與產品使用階段減碳，落實SBT承諾。

五、氣候風險評估與應變行動

仁寶依據TCFD架構辨識氣候變遷所帶來的轉型與實體風險，如：再生能源成本上升、極端氣候影響營運、替代原料研發增加技術投入等。上述議題已納入公司營運風險管理架構，並結合氣候情境模擬，提供決策依據。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - > 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.2 TCFD揭露與氣候風險管理

仁寶自2021年起參照《氣候相關財務揭露工作小組》(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 所提出的四大支柱架構，逐步建構氣候治理制度，並依據國際趨勢及投資人期待，系統性識別氣候風險與機會。隨著國際永續準則理事會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 發布IFRS S2標準，TCFD原則已全面納入永續揭露框架，進一步強調資訊揭露的一致性、可比較性與決策相關性。

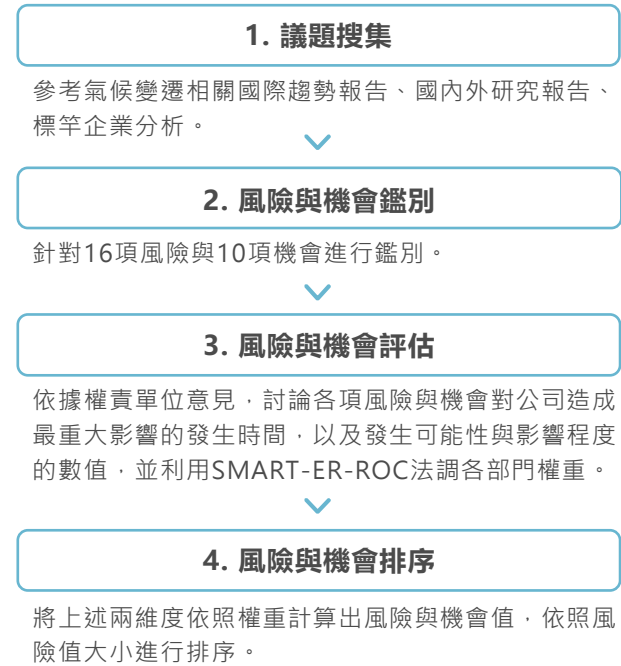
仁寶依循TCFD的架構，有助於強化集團營運韌性與資訊透明度，回應氣候變遷對策略、財務與營運的潛在衝擊，亦作為日後因應碳邊境稅、綠色採購與資本市場揭露需求的重要依據，並逐步與IFRS要求接軌。

從治理、策略、風險管理及指標與目標四大面向，系統性識別、評估與管理氣候變遷所帶來的風險與機會，並公開揭露相關資訊，回應投資人與利害關係人對氣候治理透明度的期待。

仁寶氣候治理架構



TCFD鑑別流程



仁寶永續報告書
2024

⏪ ⋮ < 章節 >

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

4.1 氣候轉型計畫

> 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理

4.3 溫室氣體管理

4.4 內部碳定價與碳管理

4.5 生物多樣性

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ 附錄

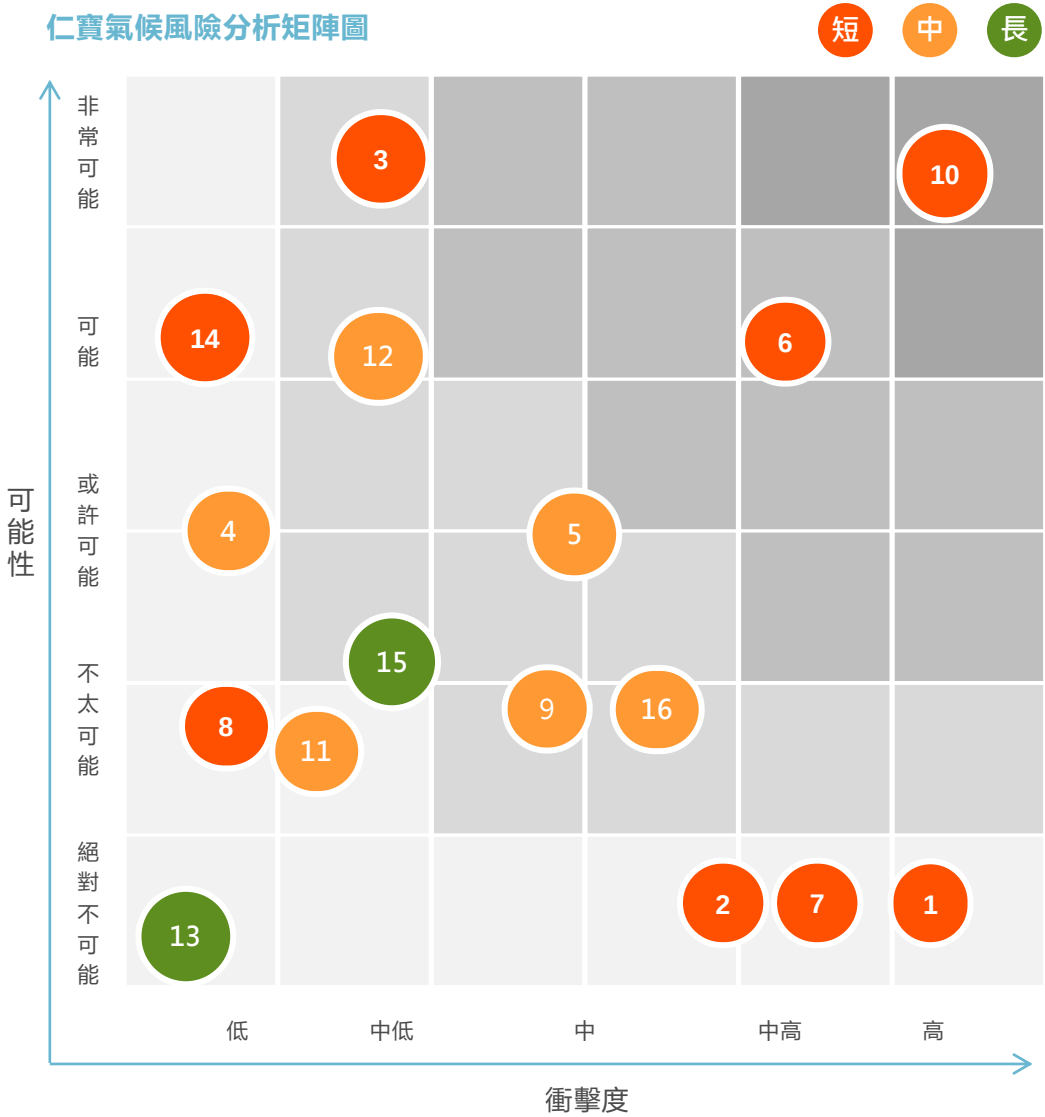
仁寶氣候治理架構

類別	具體做法
治理 － 對應 章節 / 氣候 行動	- 於2022年成立永續發展委員會，負責決策與督導永續發展工作，由董事會指派委員，並由委員互相推選主任委員，以建立良好治理制度、落實企業社會責任，並接軌國際趨勢，朝永續經營目標邁進。 - 同時設立永續發展辦公室，由永續長領導氣候戰略，並由副永續長協助推動，下設十個功能小組，分別訂定策略目標並監督執行成果。其中，責任製造功能小組為廠區推動綠色環保、氣候變遷與調適的專責單位，環境永續功能小組則負責評估相關氣候風險與機會。 - 每年召開四次永續發展委員會會議，由永續長定期掌握各項行動進展與綠色推動成果及SBT與RE100進展。 - 為激勵總經理 (CEO)、高階主管 (包含其他C-Level管理階層) 對於氣候變遷管理及永續策略的推動與落實，於日常管理推動關鍵績效指標與永續策略之連結。關鍵績效指標與年度考核結果將作為調薪、獎金、紅利發放等的依據。永續發展相關之績效指標包含：綠色產品創新、低碳製造轉型等。關於管理階層之給付酬金政策，請參考年報「最近二年度本公司及合併報表所有公司給付本公司董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金總額占個體財務報告稅後純益比例之分析並說明給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性」之說明。
策略 － 對應 章節 / 氣候 行動	- 依循TCFD框架，搭配國際能源總署 (IEA) 所討論之永續發展情境 (SDS)、既定政策情境 (STEPS)，與政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 提出之SSP1-2.6與SSP2-4.5情境，討論公司面對不同氣候情境下之風險與機會。 - 採用1.5°C情境作為溫室氣體減量路徑依據，並盤點極端氣候對供應鏈與營運的風險與機會。 - 參考CDP氣候變遷問卷框架與國際報告，考量範圍涵蓋產品與服務、供應鏈、調適與減緩活動、研發、投資、營運等各面向議題，彙整16項風險和10項機會議題。

類別	具體做法
風險 管理 － 對應 章節 / 公司 治理 、 氣候 行動	- 仁寶已將氣候風險正式納入企業整體風險管理 (ERM) 體系，並每兩年執行一次氣候風險與機會鑑別作業，自2024年起納入ERM問卷調查，每年定期檢視其合理性與最新趨勢，結合氣候情境分析與財務衝擊評估，確保風險鑑別結果反映實際營運狀況與外部變化。 - 本公司依據政策與法規變化、技術創新、產業市場波動、企業聲譽風險，以及氣候物理衝擊類型，將氣候風險進一步細分為「急性風險」(如極端氣候事件) 與「慢性風險」(如長期溫度上升、乾旱等)。風險識別涵蓋營運、財務、供應鏈、人員安全與基礎設施等面向。 - 在風險評估方面，仁寶採用「發生可能性×影響程度」的量化評分法進行排序，作為重大性判斷與應對優先序依據，依風險預期發生的時間將氣候風險劃分為短期 (1–2年內)、中期 (3–4年內)、長期 (5年以上)，並根據分類結果擬定具體調適策略、資源配置與監控機制。所有氣候風險與機會識別結果將由永續發展辦公室統籌彙整，提交永續發展委員會及董事會審議，以確保風險治理制度的有效性與高層監督力道。
指標 與 目標 － 對應 章節 / 環境 永續 、 氣候 行動	- 依GHG Protocol揭露範疇一至三排放量，並依據通過SBTi審查的科學基礎減碳目標與RE100承諾，制定明確的短中長期減碳與綠電使用。 - 仁寶亦設定機會性指標以追蹤氣候正面效益，包括綠色營收占比、能源密集度節能專案效益 (如年減碳量) 等。 - 轉型風險的減緩作為方面，仁寶於設計階段導入回收材質與低污染替代性材料提高再生能源使用比例，建置ISO 50001能源管理系統，推動智慧工廠，並透過設備汰換與能源效率提升，逐步實現碳排放減量目標。 - 實體風險的調適：為因應極端氣候，各廠區皆備有《緊急狀況準備及應變措施》及營運不中斷計畫，加強警報系統，實施戒備計畫並定期檢視廠房及器械的位置，針對低窪地區進行架高，降低因淹水而造成設備損害或停工之風險。 - 此外，仁寶已完成氣候風險與機會矩陣與財務衝擊分析，並規劃「氣候調適行動計畫」，針對高風險廠區 (如昆山、越南) 強化基礎設施、資源調度與應變演練，提升供應鏈氣候韌性。未來將持續更新情境模型、擴大資料覆蓋範圍，提升集團層級的氣候敏感度與應變能力，穩健邁向2050年淨零目標。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

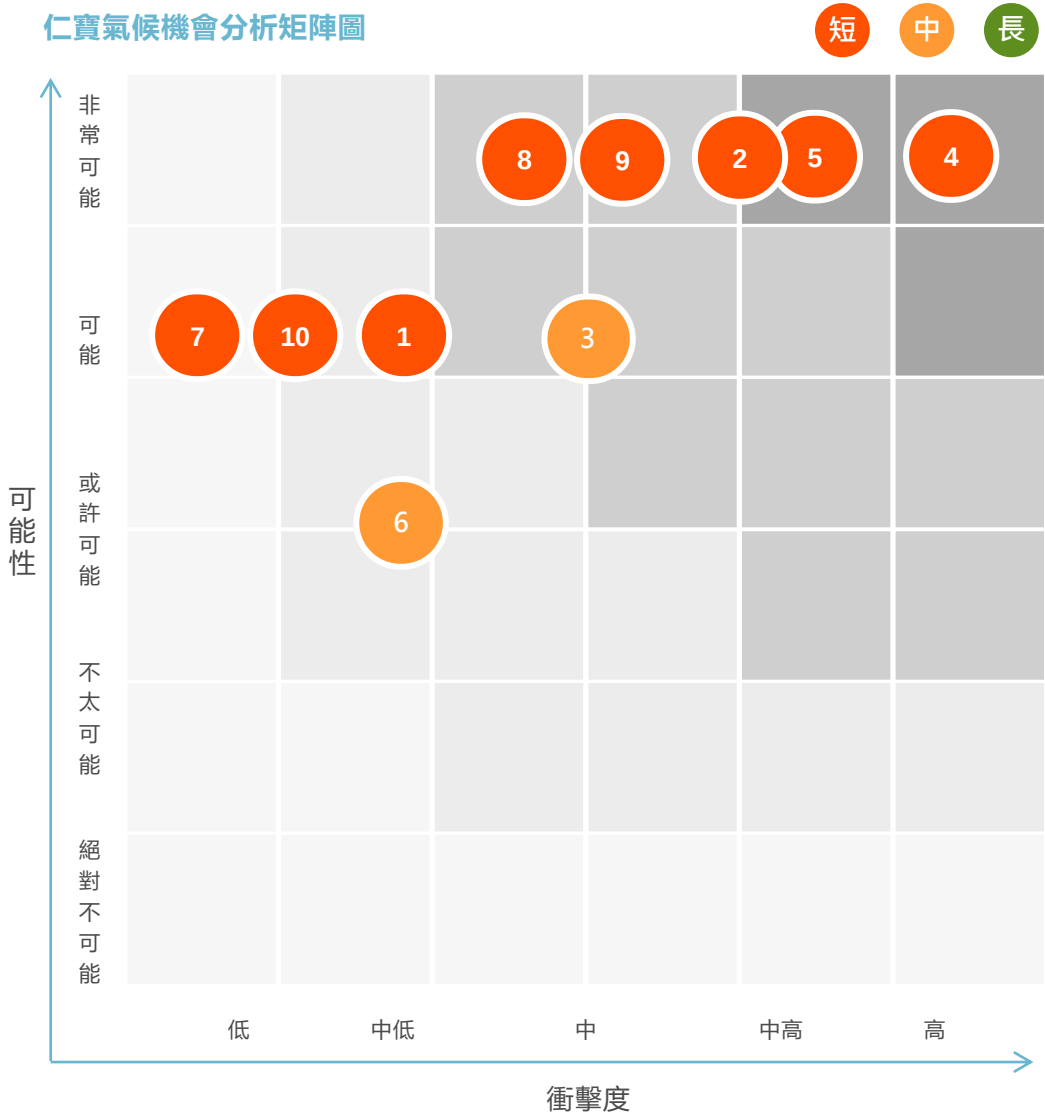
仁寶氣候風險分析矩陣圖



代碼	類型	議題
1	轉型風險	未採取積極永續作為，恐喪失客戶青睞
2	轉型風險	未採取積極永續作為，恐喪失投資人青睞
3	轉型風險	因應外界要求，再生能源用量提高使營運成本提升
4	轉型風險	提升各項資產的能資源效率標準增加營運成本
5	轉型風險	因應智慧製程導入新興技術，進而增加營運成本
6	轉型風險	產品標準更新，持續投入技術研發成本
7	轉型風險	未積極因應新標準要求，恐喪失客戶訂單
8	轉型風險	強化排放量報告義務
9	轉型風險	對新技術的投資失敗
10	轉型風險	未能建立公司低碳轉型形象，導致公司聲譽受損
11	實體風險	豪雨及洪災出現頻率及嚴重度提升而導致服務中斷
12	實體風險	供應商受氣候災害影響，面臨斷鏈問題，造成成本增加或影響仁寶營運
13	實體風險	全球海平面上升，沿海低窪地區遭淹沒，導致資產受損
14	實體風險	溫度上升而使廠內設備能源使用量提升增加營運成本
15	實體風險	水資源稀缺而面臨營運壓力與衝擊
16	實體風險	供應商因為水資源稀缺面臨斷鏈問題，影響仁寶營運

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - > 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

仁寶氣候機會分析矩陣圖



代碼	議題
1	導入智慧製造流程，提高生產和配銷效率，進而降低營運成本
2	提供低碳商品和服務，獲得較高市占率
3	因應原料減排及回收利用趨勢，透過回收鋁、回收塑料生產產品
4	採取積極永續作為，持續獲得客戶青睞
5	採取積極永續作為，持續獲得投資人青睞
6	協助供應商進行低碳轉型，減少採購成本受氣候因素的變化
7	建立有效的緊急應變計畫，災害來臨時較同業更快恢復正常營運水準，有效提高訂單數量
8	參與再生能源計畫
9	取得公部門獎勵或與利害關係人合作
10	提升廠房能源使用效率

仁寶永續報告書
2024

← 三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - > 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

重大氣候變遷風險與機會財務影響分析

氣候風險	對公司影響說明	潛在財務衝擊	管理行動
企業聲譽風險	若未能有效回應國際氣候倡議或 ESG 評比，可能導致利害關係人信任下降，進而影響品牌形象、投資者信心與商業合作機會	客戶流失、訂單遞延、資金成本增加	積極回應國際倡議，強化氣候資訊揭露品質，參與產業交流與政策論壇，強化外部溝通透明度。
導入替代回收原料，增加研發技術轉型成本	仁寶為符合國際趨勢與滿足客戶期待，持續研發並導入替代回收原料，造成生產與投入成本增加。	成本上升	推動循環經濟，辦理相關工作坊與課程，於設計階段導入環保材質與低污染替代性材料，提高資源重複利用率，強化循環設計。
因應外界要求，再生能源用量提高使營運成本提升	仁寶為符合國際趨勢與客戶要求，持續提升再生能源使用比例，而造成營業成本增加。	成本上升	積極參與RE100，與其他會員交流，取得最新資訊，布局再生能源採購與長期電力契約；2024年採購8,066.9千度光伏發電、28,251.7千度水力發電及94,426張綠電憑證。
提升各項資產能源效率標準，增加營運成本	仁寶為能實踐低碳生產，需提升各項資產能源效率而更新、汰換設備將使得資本投入增加、營運成本上升。	成本上升	提升能源使用效率，在耗能器材有需要汰換時，選擇節能產品、隨時提供員工節能提示，並積極引進外部輔導單位，共有7廠區通過ISO 50001能源管理系統認證，提升整體經濟效益，建置「環境與能源監控」數位平台，提升管理效率，期待能將每個單位能源的經濟效益最大化。
豪雨及洪災出現頻率與嚴重性提升，導致服務中斷	在氣候變遷情境下，豪雨及洪災頻率及嚴重性都可能提升，可能使營運據點面臨災害，增加建築與設備的維護成本，甚至造成營運中斷或人員傷亡。	成本上升 資產損失	已完成所有工廠設備架高工程，避免因暴雨及洪水導致廠房淹水，造成廠房、設備泡水而毀損，並持續投入防災設備與排水系統的保養。制定防災及通報機制，訂定各項緊急應變標準程序

氣候機會	對公司影響說明	潛在財務衝擊	管理行動
採取積極永續作為，持續獲得客戶青睞	客戶日益重視供應鏈碳排表現，若能積極回應並滿足其永續採購要求，將有助於強化客戶關係與獲取新訂單	營收增加	導入精實生產與能源管理，提升資源使用效率，減少無效損耗，創造更高的經濟效益與環境保護，以具體回應客戶期待。
協助供應商進行低碳轉型，減少採購成本受氣候因素的變化	氣候變遷造成供應鏈風險上升，若能提升供應鏈韌性，將有助穩定原物料供應與控制成本	提升商業韌性	仁寶於新供應商評選條件中以ISO 14001環境管理系統評估供應商環境政策與實施，並另增列綠色管理評鑑表進行新供應商管理與篩選。啟動低碳輔導計畫，兩年內已協助廠區與供應商減碳12,879 tCO ₂ e，落實台灣地區試點與擴散機制，借助參與在地政府倡議，逐步落實永續淨零。
導入智慧製造流程，提高生產和配銷效率，進而降低營運成本	智慧化可提高製程彈性與設備效率，降低能源與人力成本支出	營運成本降低	推動產線自動化與能源監控數位平台，導入熱點分析與預測性維護，實現製造數據可視化並最佳化資源配置，減少額外營運成本

4.3 溫室氣體管理

依據金管會《上市櫃公司永續發展行動方案》之揭露要求，企業應說明涵蓋合併財務報表範圍之溫室氣體盤查與減量成果。仁寶深知氣候變遷為企業營運之重大挑戰，亦為國際供應鏈高度關注之核心議題。2024年度，仁寶已全面完成涵蓋所有合併報表範圍內子公司之溫室氣體盤查作業，作業標準依循ISO 14064-1:2018，並取得第三方獨立查證聲明，展現對資訊透明與永續責任的承諾。

為提升內部決策品質與管理成效，將盤查結果區分為「個體公司」及「合併報表範圍」兩大類別，分別進行碳排盤查與管理作業，強化各事業體自主碳管理能力，並確保目標與行動可追蹤、可落實。

此外，仁寶已依據科學基礎減碳目標 (Science Based Targets, SBT) 完成溫室氣體減量目標設定，並通過SBTi審查，明確於合併報表邊界，設定短、中、長期減碳進程，朝2050年淨零排放目標邁進。考量不同範疇溫室氣體資料可得性與治理邊界差異，分別設定如下減量路徑：

範疇一與範疇二基準年：2019年

- 基準年排放量：369,033.14 tCO₂e
- 中期目標 (2030年) 較基準年減量50.68%
- 長期目標 (2050年) 較基準年減量90%，並評估以碳抵換中和殘餘排放

範疇三基準年：2021年

- 中期目標 (2030年) 減量25%
- 長期目標 (2050年) 減量90%

仁寶將持續於內部營運及整體價值鏈推動溫室氣體減量專案，包含設備效率改善、再生能源導入、低碳採購推廣及產品碳足跡評估等措施，逐步實現2050年全面達成RE100與淨零排放之最終目標。

溫室氣體盤查

仁寶自2010年起導入ISO 14064-1溫室氣體盤查與外部查證，建立完整的溫室氣體管理體系。為配合最新國際準則與科學依據，自2023年起，仁寶全面採用IPCC 於2022年發佈之第六次評估報告 (AR6 WG3) 中提供的全球暖化潛勢值 (Global Warming Potential, GWP)。燃料排放係數以IPCC 2006年版為主，並搭配各廠區所在地政府公告之熱值進行計算；電力排放係數則依據各廠區所在地政府公告之數值進行計算，以提升數據之準確性與可比性。

本公司依據《GHG Protocol》定義，範疇一包含自有或控制之直接排放，範疇二為購電之間接排放，範疇三為其他間接排放 (包含供應鏈與產品使用階段等)。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

個體財報

	範疇1 (tCO ₂ e)	地點基準		市場基準		
		範疇2 (tCO ₂ e)	範疇1+2 (tCO ₂ e)	範疇2 (tCO ₂ e)	範疇1+2 (tCO ₂ e)	排放強度 (tCO ₂ e/Million NTD)
2024	12,296.021	161,413.398	173,709.419	95,584.549	107,880.570	0.119
2023	19,862.844	195,432.501	215,295.345	104,415.540	124,278.384	0.131
2022	20,437.044	239,027.361	259,464.406	156,320.187	176,757.231	0.165

範疇1 2024	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC	PFCs	SF ₆	NF ₃	合計 (tCO ₂ e)
	5,594.7087	3,076. 5989	21.6612	3,603.0520	0	-	-	12,296.021

- 個體財報廠區範疇三部分，已完成通過查驗之類別包括：
- 類別一：購買商品與服務-營運用水之生命週期所產生的間接排放為379.547 tCO₂e。
 - 類別三：燃料與能源相關之活動排放量為101,155.099 tCO₂e。

2024年生質燃燒排放二氧化碳當量為15.2963 tCO₂e，仁寶範疇一及範疇二以市場基準 (Market-based) 計算之總排放量為107,880.570 tCO₂e，較基準年2019年 (301,471.351 tCO₂e) 下降64.2%。若採用地點基準 (Location-based) 計算，2024年排放量為173,709.419 tCO₂e，呈現顯著下降趨勢，主要歸因於：

- 提升能源效率：ISO 50001認證廠區增至7處
- 擴大綠電採購：合計130,744.6千度
- 推動節能專案與製程優化：詳細資訊請見節能生產章節。

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - > 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

合併報表邊界

在合併報表邊界方面，所有納入子公司之排放數據已完成統一盤查與資料回報作業，藉由「仁寶永續雲(Compal Cloud for Sustainability)」數位平台進行即時監控與管理。

2024	範疇1 (tCO ₂ e)	地點基準		市場基準		
		範疇2 (tCO ₂ e)	範疇1+2 (tCO ₂ e)	範疇2 (tCO ₂ e)	範疇1+2 (tCO ₂ e)	排放強度 (tCO ₂ e/Million NTD)
	13,114.880	205,280.209	218,395.089	136,917.713	150,032.593	0.165

溫室氣體減量成果－範疇一與二

仁寶依據SBT科學基礎目標，設定2019年為範疇一與二基準年，目標於2030年減碳50.68%，2050年減碳90%，並以碳抵換中和殘餘排放。2024年度已連續三年達成年度減量4.48%的短期目標。

範疇一、二管理與減量方案

- 推動智慧製造與能源管理系統
- 擴大再生能源採購與併網設施佈建
- 子公司能源使用績效管理機制建置
- 優化冷媒排放管理：範疇一中冷媒排放量目前係依「補充量」估算，若未選用具回收資格之處理商，將可能導致排放量短期內急遽攀升。仁寶已設立處理商遴選標準與冷媒管理流程，將其納入環境稽核與合約管理範圍，以提升排放資料準確性並確保可控性。

範疇三管理與減量方案

為達成經科學基礎減量目標倡議 (Science Based Targets initiative, SBTi) 審查通過之承諾，仁寶以2021年為範疇三 (Scope 3) 基準年，設定

- 2030年減量25%
- 2050年減量90%

本公司已將減碳焦點聚焦於類別一 (採購的商品與服務) 與類別十一 (產品使用階段) 兩大高排放來源，透過供應鏈淨零推動、綠色設計、包裝減量與能源效率優化等行動，逐步落實2030中期目標，邁向2050淨零願景。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

減量主題	措施與成果
購買商品與服務	- 推動ONE+N電子業供應鏈淨零加速計畫：攜手34家具代表性的關鍵供應商，結合外部節能減碳技術團隊進行破盤查與診斷，制定減碳行動計畫並實地輔導執行，2024年累計達成12,879tCO₂e減量成果，展現供應鏈共創減碳影響力。 - 推動CDP供應鏈氣候變遷倡議：2024年共邀請450家供應商參與CDP供應鏈問卷填報，協助夥伴提升溫室氣體管理意識與透明度，並推動碳排資料揭露及目標設立，作為進入淨零夥伴體系之基礎。
產品使用	- 依循Energy Star能源效率設計，有效提升使用期間能效表現。 - 根據產品各代間能耗與銷售量估算，完成使用階段碳排減量估算。
營運產生之廢棄物	- 推動UL 2799零廢棄標準管理：仁寶持續強化廠區廢棄物資源化管理，昆山廠(KS2)於2024年通過UL 2799白金級認證，越南二廠(CVC, CWV)亦獲金級認證，其他廠區則依循白金級管理標準，執行精細分類、再利用與回收流程，有效降低最終處置階段碳排放，並提升廢棄物整體循環利用率。 - 協同供應鏈推動包裝材料再使用：透過與供應商合作，導入模組化包材設計與周轉箱/緩衝材回收再利用機制，降低包材製造與單次使用所產生之碳排放，並提升物流循環效率，實踐源頭減量與供應鏈端的包裝脫碳行動。
商務差旅	- 減少廠區間差旅需求，優先使用視訊會議替代出差。 - 與航空公司合作，優化碳排計算與補償機制，推動低碳出行。
員工通勤	- 參與「基北北桃我的減碳存摺」計畫：鼓勵員工選擇低碳通勤方式，積極推廣大眾運輸、步行與自行車等低排碳行為，並透過參與「基北北桃我的減碳存摺」區域計畫，提供員工通勤紀錄登錄與獎勵機制，2024年榮獲碳減排行為獎第一名，展現組織層面低碳通勤實踐成效。 - 海外廠區宿舍設置策略：於工廠周邊規劃宿舍區，提供員工近距離住宿選擇，有效降低交通運具依賴與日常通勤碳排放。
包材減量	- 採用輕量化、去物質化、去塑化設計策略，降低單機包裝重量與體積。 - 推廣低碳材質與可回收設計，有效減少製造與物流階段的碳排放。
產品最終處置	導入循環經濟設計理念，推動可回收、易拆解結構設計，提升使用後材料再利用率，降低最終處置階段之碳排與環境衝擊。

為回應範疇三減量路徑的要求，仁寶將每年更新主要排放類別趨勢，持續強化溫室氣體排放治理，推進集團碳管理一體化進程，穩健朝2050年淨零目標邁進，相關揭露請參考仁寶ESG網站。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

4.1 氣候轉型計畫

4.2 TCFD揭露與氣候風險管理

4.3 溫室氣體管理

> 4.4 內部碳定價與碳管理

4.5 生物多樣性

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

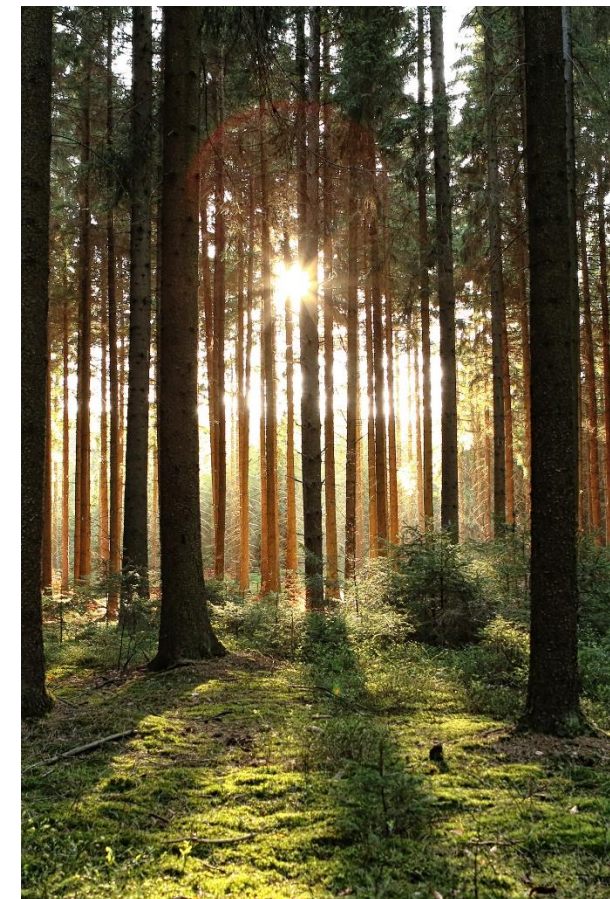
... 附錄

4.4 內部碳定價與碳管理

全球氣候變遷加劇，各國相繼推動碳費與碳交易機制，企業需提前因應未來碳排放監管趨勢以維持市場競爭力。為此，仁寶於2024年已完成內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 之機制規劃，初期採用影子價格法 (Shadow price) 做為評估依據，評估外部碳相關風險，並採納隱含成本之概念，進行內部減碳成本評估，綜合考量後建立仁寶合併財報邊界之ICP，初期可作為內部營運與投資決策的參考依據，中長期則逐步導入內部碳費 (Internal Carbon Fee) 藉此提升本公司能源管理效率並促進低碳轉型。

推動ICP主要目的包括：

- **落實減碳目標：**仁寶集團的減碳目標已正式通過科學基礎減碳目標倡議組織 (Science Based Targets initiative, SBTi) 驗證，規劃將透過ICP機制驅動各部門擬定減碳計劃，並擬定各項減量措施所需投入成本，確保落實各階段的減碳目標。
- **驅動減碳行動：**規劃將透過ICP機制分析投資決策時的成本效益，以及既有的潛在排碳成本，使各部門更加重視碳排放對企業營運成本的實際或潛在影響，進而推動低碳投資、提高本公司整體能源效率。
- **強化業務決策：**規劃將透過ICP機制於資本支出、能源採購與設備更新時，納入碳成本考量，優先選擇高效節能與低碳方案。
- **提升企業競爭力：**隨著國際供應鏈對減碳要求提高，規劃透過ICP機制強化仁寶供應鏈碳管理，將有助於仁寶掌握供應鏈排碳熱點，擬定供應鏈減碳計劃，提升整體競爭力。
- **因應未來法規與市場趨勢：**許多國家已實施碳費、碳稅及碳交易制度，仁寶將透過ICP機制提前評估全球營運據點所面臨的潛在碳成本，將其納入氣候轉型風險的評估中，以利提前擬定因應措施，並更具韌性地應對全球碳定價法規發展趨勢。



仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - > 4.4 內部碳定價與碳管理
 - 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

內部碳定價機制與適用範圍

仁寶的ICP機制規劃將適用於範疇一 (Scope 1)、範疇二 (Scope 2) 與範疇三 (Scope 3)

- 範疇一 (直接排放)：包含生產設備、廠房與辦公室的燃料消耗、廠區內部交通工具燃油使用、以及製程中使用的溫室氣體排放。
- 範疇二 (間接排放)：主要來自外購電力的使用，涵蓋生產製造、數據中心及辦公場所的用電。
- 範疇三 (間接排放)：主要來自價值鏈的溫室氣體排放，包含原物料採購、產品使用階段之溫室氣體排放。

透過ICP仁寶可進一步提升公司整體的能源使用效率，促使各單位在規劃設備汰換與能源採購時，優先選擇節能方案或再生能源，以降低碳排放成本，並掌握排放熱點。

應用規劃

仁寶之ICP係涵蓋合併財務報告邊界的溫室氣體排放，並將其納入仁寶各部門與各子公司的營運成本考量中，具體應用包括：

- 能源使用管理：反映能源消耗對成本的影響，促使各部門提高能源使用效率，減少不必要的能耗。
- 設備更新與投資評估：在進行設備汰換或新設備投資時，內部碳費將作為決策參考依據之一，確保設備選擇符合低碳與節能標準。
- 低碳技術與再生能源採購：鼓勵採購低碳能源，如再生能源或高效能電力設備，以降低碳排放負擔，並落實各階段的減碳目標。
- 分析營運策略碳成本：各廠區可經由ICP評估不同營運方式的碳排放影響，並優化運行策略，如調整生產排程、提升設備運行效率等。

執行進度與未來展望

截至2024年，仁寶已完成ICP機制的資料蒐集與推動規劃，並確立ICP的執行架構，以及各部門與子公司間的溝通平台，未來將依據執行成果滾動調整與優化，並視實際運作情形逐步擴大適用範圍，具體未來展望包括：

1. 機制優化：持續檢討ICP費率與影響，確保能有效驅動減碳行動並適應外部市場與法規變化，並將逐步連結相關部門之管理績效，促進減量行動之落實。
2. 擴展至範疇三 (Scope 3)：未來將評估供應鏈的碳排放影響，並探討內部碳費如何應用於採購與物流管理，以進一步推動供應鏈減碳。
3. 提升員工參與度：透過教育訓練與內部溝通，強化各部門對ICP的理解與執行力，使減碳行動更加落地。
4. 逐步提升ICP費率：與仁寶全球營運據點所在國家之碳市場或公部門碳定價政策接軌，並參考國際氣候變遷相關科學文獻與淨零排放情境，逐步提升ICP費率，確保企業碳管理目標與策略符合全球《巴黎協定》的目標與願景。

未來仁寶將持續優化ICP機制，確保碳管理政策與企業成長目標相符，並透過積極減碳行動，邁向2050年淨零排放目標。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - > 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

4.5 生物多樣性

生物多樣性管理與TNFD導入

仁寶深知氣候變遷與環境惡化對企業營運及社會造成的長遠衝擊，將自然資本管理納入永續發展核心策略之一。近年來，除持續執行溫室氣體減量、廢棄物資源化、水資源管理等措施外，亦進一步參照「自然相關財務揭露 (TNFD)」架構，展開生物多樣性風險辨識及資源循環機會探索，邁向與自然共榮的永續經營之路。

2023至2024年間，仁寶依循TNFD框架中的LEAP方法學，完成定位階段分析，結合地理資訊系統 (GIS) 與生物多樣性圖資，調查集團營運據點及一階供應商生產地的自然風險分布。進一步運用ENCORE資料庫，評估各據點對當地生態系服務之依賴度與衝擊程度。

仁寶辨識並評估實體風險 (如水資源短缺、極端氣候對營運中斷風險) 與轉型風險 (如法規趨嚴、利害關係人期待提升) 後，初步擬定以「避開 (Avoidance)、衝擊減輕 (Reduce)、復育與再生 (Restore & Regenerate)、轉型 (Transform)」為核心的自然資本策略，朝向「淨零損失 (No Net Loss, NNL)」的目標邁進。相關成果已納入公司整體風險管理系統，以加強自然風險之控管與應變能力。

仁寶要求關鍵供應商簽署《供應商行為準則》，明定應採行不毀林政策，並於設廠或營運前完成生物多樣性風險評估。該準則已明確承諾以「零淨砍伐 (No Net Deforestation)」為原則，並落實「淨零損失 (No Net Loss)」目標，要求關鍵供應商遵守相關森林保護規範，採取迴避、縮小、減輕與補償等措施，推動土地保育與永續利用。

仁寶已參考TNFD (自然相關財務揭露工作小組) 架構，並著手強化下列自然資本揭露面向：

- 治理：董事會暨永續發展委員會負責監督相關議題，仁寶永續長負責統籌自然相關風險與機會識別、政策與行動策略擬定，並定期向永續發展委員會彙報推動成果與建議調整方向。永續長亦領導十大功能小組，督導各據點執行自然資本保育與資源管理行動，確保整體治理由上而下有效落實。
- 策略：完整揭露自然資本管理架構與行動，包括：
 1. 建立專責管理架構
 2. 訂定自然資源保護原則與政策 (如不毀林、守護水資源)
 3. 推動地點導向管理 (Location-based Management)，並結合GIS與風險資訊強化據點及供應鏈評估
 4. 執行原物料與製程之循環管理
 5. 強化員工教育與跨部門合作

亦完整揭露全球各營運據點推動棲地與水源保護的代表成果，包含雨水回收系統、低碳包材替代方案，以及協助供應商辨識自然風險、提升因應能力等具體案例。仁寶已啟動對營運活動與產品生命週期中自然資源依賴性的評估作業，針對不同地理區位據點，分析其自然資源依存度與潛在風險，並進一步研判此等依賴與風險對供應鏈及營運連續性的可能衝擊與轉機。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 氣候轉型計畫
 - 4.2 TCFD揭露與氣候風險管理
 - 4.3 溫室氣體管理
 - 4.4 內部碳定價與碳管理
 - > 4.5 生物多樣性
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

生物多樣性管理與TNFD導入

為提升揭露一致性與可信度，仁寶已參考TNFD所提出之LEAP方法學，在Evaluate與Assess階段中導入ENCORE與GIS圖資交叉分析，並輔以IBAT (Integrated Biodiversity Assessment Tool)、WRAT (Water Risk Assessment Tool) 等國際工具，識別各地據點對水資源、林產品與金屬材料等自然資本的依賴程度與潛在風險熱點。未來亦將視需求參考SBTN建議方法學，以進一步深化供應鏈端之自然風險評估。(如水資源、紙張、金屬材料等)的依賴性，說明其於不同地理區位的依存度與潛在風險，並進一步評估自然資源風險與機會對供應鏈與營運的影響。

- 風險與衝擊管理：仁寶已揭露實體風險與轉型風險的識別成果，包含水資源匱乏、氣候異常對營運與供應鏈造成的潛在影響，以及利害關係人期待提升、法規日益趨嚴所帶來的合規風險。針對上述風險，仁寶依循TNFD架構進行評估，並納入ERM風險管理流程與氣候情境模擬機制。

實體風險方面，仁寶特別關注營運據點是否位處水資源壓力區、生物多樣性敏感區或極端氣候高風險區，並藉由GIS與風險資料進行交叉分析，擬定相對應的調適行動。轉型風險方面，則盤點政策法規變動對營運流程與供應鏈責任的影響，進一步導入供應鏈合作計畫以提升整體韌性與透明度。指標與目標：未來將探索設定自然資源相關之量化目標，如永續包材使用占比、供應商具FSC認證比例、避免開發原始林地之據點數等，並逐年追蹤揭露執行進度與成效。

透過強化上述面向，仁寶將持續提升自然相關揭露品質，與全球自然資本治理趨勢接軌。(詳情見仁寶ESG網站)

熱帶雨林保育合作與在地數位監控建設

面對全球生物多樣性加速喪失的挑戰，仁寶不僅在自身營運與供應鏈推動自然資本管理，更主動擴大影響力至全球生態熱區。自2023年起，仁寶投入支持兩項與熱帶雨林保育相關的重要專案 - FMM Project 及 Curumim Entrepreneur，攜手當地政府與國際非營利組織，共同於南美亞馬遜地區推動數位化雨林守護行動，具體實現企業對生物多樣性的承諾。

FMM (Floresta Multi Monitor) Project 打造智慧雨林守護網

為一項協助熱帶雨林監控與打擊非法伐林的數位科技合作計畫。仁寶提供技術資源，協助於亞馬遜熱帶雨林內部建置監控站點與通訊節點設備，包含太陽能供電模組、數位影像感測器及邊緣運算系統，協助當地環境單位即時掌握森林狀況。此計畫成功讓監測範圍涵蓋擴及原本無法抵達的偏遠區域，有效提升保育區的警示反應速度與資訊透明度。

Curumim Entrepreneur 培力原住民青年投入森林守護行動

聚焦於原住民族的賦能與就業機會創造，仁寶與當地非政府組織合作，協助培訓亞馬遜區域青少年學習基礎資訊技術與簡易設備維護技能，進一步成為雨林環境監控網絡的在地維運人力。透過此專案，仁寶亦提供平板電腦與行動通訊裝置，使社區得以即時傳遞巡守資訊與拍攝記錄，逐步建立原住民族參與雨林治理機制，讓保育行動從外部輸入轉化為內部自發。

上述專案不僅展現仁寶結合本業專業支援全球生態保護的實際作為，也呼應TNFD架構中強調的「生態系服務依賴與影響」概念，並進一步實踐「避免(Avoidance)、減輕(Reduce)、再生(Restore & Regenerate)」的保育原則，實質強化全球生物多樣性治理的韌性與地方永續發展能力。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

5 環境永續

重點績效

1. 節能與綠能：能源使用密度降至1.15 GJ/百萬營收，較2023年下降近9.8%；再生能源使用量達470,680.6 GJ占總能源使用量45.15%。
2. 節水表現：總用水量1,597.4百萬公升，較2023年減22.8%，近三年用水強度下降24.7%。
3. 廢棄物管理：2024年廢棄物總量為3,544.4公噸，較2023年減少54.0%；廢棄物強度降至3.89噸/百萬營收，於UL2799廢棄物零填埋認證越南廠區取得金級、昆山廠區取得白金級認證。
4. 綠色產品：60項筆電獲EPEAT註冊，對應筆電年營收占比70.8%；60項產品獲ENERGY STAR[®]，對應筆電年營收比重76.3%。建立、推動產品物質成分揭露資料庫。
5. 外部肯定：仁寶資訊與仁寶信息廠區榮獲蘇州綠色工廠認證，肯定節能減碳成效。



6.3 / 6.4 / 6.b



7.2 / 7.3 / 7.a



12.2 / 12.4 / 12.5

仁寶永續報告書
2024

⏪ ☰ < 章節 >

- ⋮ 永續報告書簡介
- ⋮ 永續肯定
- ⋮ 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
 - 5.1 環境永續政策
 - 5.2 產品綠色設計
 - 5.3 原物料管理
 - 5.4 責任製造與資源優化
 - 5.5 配送與運輸
 - 5.6 使用與廢棄回收
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ⋮ 附錄

環境永續的整體理念

仁寶致力於降低營運對環境之影響，建構全公司層級的環境永續管理架構。依據金融監督管理委員會《上市櫃公司永續發展行動方案》之揭露要求，仁寶已完成涵蓋合併財務報表範圍內子公司的溫室氣體盤查，並通過ISO 14064-1:2018標準與第三方獨立查證，確保環境資訊之準確性與公信力。

為提升環境治理效率與資訊整合能力，仁寶於2024年正式啟用**仁寶永續雲**，作為集團級環境管理的核心中樞。該平台整合碳排放、能源、水資源與廢棄物等環境績效數據，支援各營運據點進行目標設定、執行追蹤與效益回饋，建立統一框架下的**在地行動機制**，提升整體環境管理一致性與即時反應能力。

為落實資源使用效率提升與目標管理，仁寶訂定明確的短期環境績效目標，要求各單位每年分別**降低1%的用電強度、用水強度與廢棄物排放強度**。並透過內部稽核、績效檢視及教育訓練等管理機制，確保各據點依據行動計畫落實改善，逐步達成高效能、低碳排、環境友善的營運模式。

短中長目標

綠色產品			
策略	2025年目標	2030年目標	2035年目標
依循環保、永續、再生設計方針，研發環境友善產品	1. 導入回收比例>40%以上的再生塑料在綠色產品中 2. 導入三種類型的再生材料在綠色產品設計中	1. 導入回收比例>55%以上的再生塑料在綠色產品中 2. 導入四種類型的再生材料在綠色產品設計中	1. 導入回收比例>65%以上的再生塑料在綠色產品中 2. 導入五種類型的再生材料在綠色產品設計中

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

> 5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

5.1 環境永續政策

仁寶致力於環境、社會與經濟的平衡發展，並從「永續環境」與「責任製造」兩大方向，透過「氣候變遷減緩與調適」、「水資源管理」、「能源管理」及「廢棄物管理」等策略，積極降低對環境的衝擊，實踐環境永續目標。仁寶承諾：

1. 遵循環境法規，並要求供應商、承包商、物流夥伴共同遵守。
2. 由高階管理層帶領環境管理單位，設定年度目標與行動方案，並透過定期追蹤確保績效達成。
3. 推動員工環境教育，提升環保意識與參與度。
4. 建立暢通的溝通機制，向內外部利害關係人傳達仁寶的環境永續理念。
5. 水資源管理 (WASH)：確保所有營運據點的員工皆能獲得安全的飲用水、適當的衛生設施及基本的個人衛生用品。公司承諾依循國際WASH標準，改善工作環境的衛生條件，並提升水資源使用效率。(WASH: Water, Sanitation, and Hygiene)

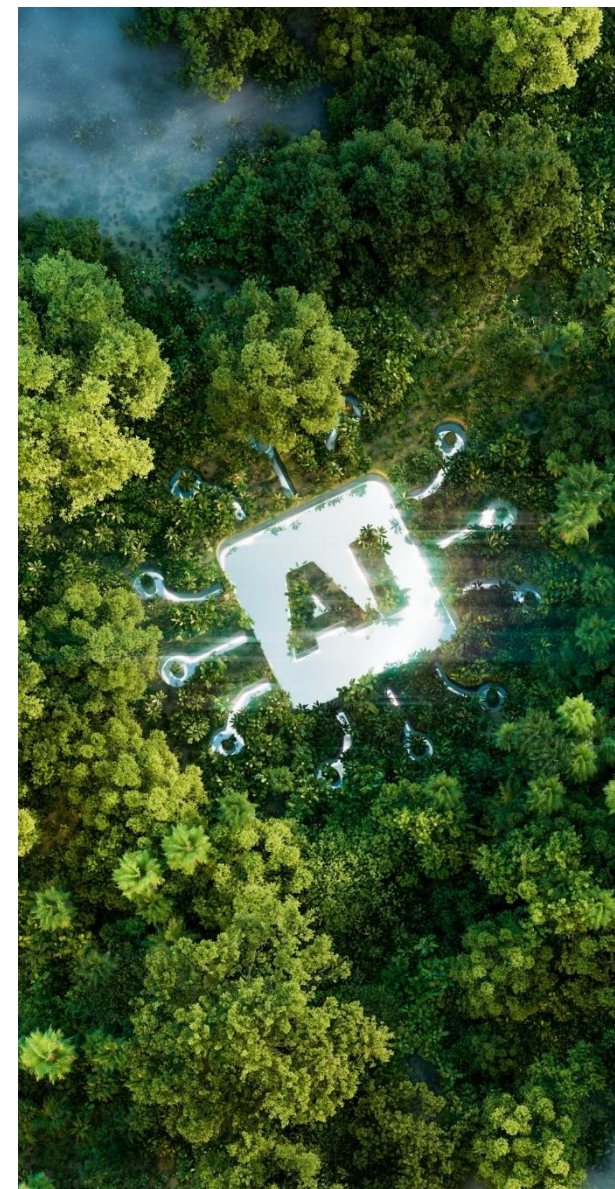
環境管理策略

- 綠色產品與服務：研發環保產品並推動循環經濟。
- 綠色製造與營運：優化製程以降低能源耗用，導入自動化設備與再生能源，減少廢棄物排放。
- 綠色運輸與物流：推動包裝減量，提升運輸效率並降低能源消耗。
- 綠色夥伴與合作：選擇具有環保承諾的供應鏈夥伴，並與合併與收購企業對齊永續標準。

仁寶將持續透過國際標準對齊、數據驅動的決策模式與創新管理，落實環境永續發展，並攜手供應鏈共同邁向淨零未來。

產品綠色設計：導入永續思維的中心思想。

仁寶將產品綠色設計視為導入永續思維的核心起點。從開發初期，即全面考量產品於整個生命週期中所產生的環境影響，從設計、生產、運輸、使用至最終處置，力求在每個階段都降低資源消耗與碳足跡，實踐對環境與使用者友善的責任。



- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話

- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動

- 05 環境永續
 - 5.1 環境永續政策
 - 5.2 產品綠色設計
 - 5.3 原物料管理
 - 5.4 責任製造與資源優化
 - 5.5 配送與運輸
 - 5.6 使用與廢棄回收

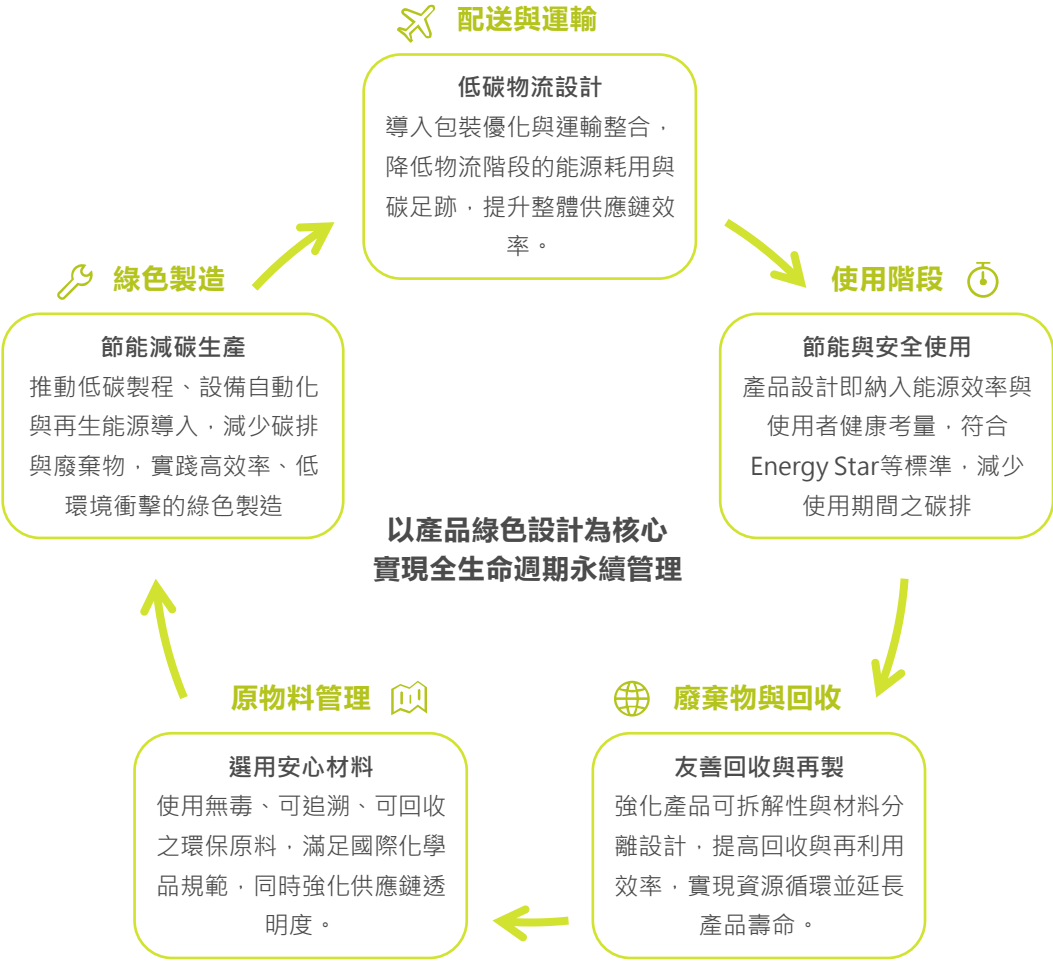
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

環境管理策略

以五大構面推動綠色產品設計與循環實踐：

- 選用安心材料：優先使用無毒、可追溯且易回收的環保材料，減少對環境與人體的潛在危害。
- 節能減碳生產：優化製程流程，提升資源使用效率，減少廢棄物與碳排放。
- 低碳物流設計：減少包裝材質使用，優化運輸路徑，降低物流過程中能源耗用。
- 節能與安全使用：設計階段即納入能源效率與使用者健康安全考量，降低產品使用期間的環境衝擊。
- 友善回收與再製：確保產品容易拆解、分類與回收，提高資源再利用率，延長產品整體壽命。

仁寶未來將持續透過跨部門合作、內外部創新與供應鏈夥伴協作，優化綠色產品各階段的环境績效，加速循環經濟的實現，邁向淨零與永續價值共創。



< 三 章節 >

::: 永續報告書簡介

::: 永續肯定

::: 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

> 5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

::: 附錄



5.2 產品綠色設計

仁寶致力於打造兼具環境價值與競爭優勢的綠色產品，自產品設計源頭即導入循環經濟與全生命週期管理思維，強化材料安全性、能源效率與可回收性設計，協助客戶與供應鏈夥伴邁向低碳轉型與永續目標。

2024年，仁寶以實證導入與跨部門共學為核心，攜手**環境部**與**循環台灣基金會**推動兩大循環經濟合作專案，舉辦三場工作坊與一場高階主管論壇，吸引逾200位內外部人員參與，推動組織內外對綠色創新的集體行動與價值共識。

1. 與環境部合作導入CIRCit方法學

仁寶參與環境部推動之「**CIRCit方法學**」試行計畫，該方法源自北歐產業實務，強調以策略思維驅動企業循環轉型。透過舉辦高階論壇與內部實作課程，導入以下兩項核心模組：

- **模組三：產品與服務系統開發策略**
- **模組六：推動資源效率之商業模式創新**

仁寶聚焦產品層級的模組化設計、再製應用與循環商業潛力，結合跨部門流程對焦，建立內部評估架構，奠定未來導入循環產品策略之實證基礎。

2. 與循環台灣基金會合作推動價值鏈共學

仁寶亦與循環台灣基金會合作，針對**研發、採購、業務、工業設計**等關鍵部門與供應鏈夥伴，舉辦多場工作坊，推動跨部門協作與產業鏈共學，成果包含：

- 建立**87位核心種子團隊**，作為內外部循環實踐推動者
- 激盪出超過**150項創新構想**，涵蓋回收材料導入、模組化設計優化與再製商業模式開發
- 強化氣候風險認知、資源管理思維與綠色品牌形象，有效提升企業內部轉型能力與國際評比表現

3. 實務成果與未來規劃

仁寶已具備**Framework模組化筆電**設計製造經驗，並由旗下皇鋒通訊代理銷售**Fairphone**循環手機，雙雙獲國際永續評比機構高度肯定，展現仁寶在循環產品與商業模式推動上的深厚基礎與潛力。為進一步深化循環經濟應用，仁寶將持續推動以下三大方向：

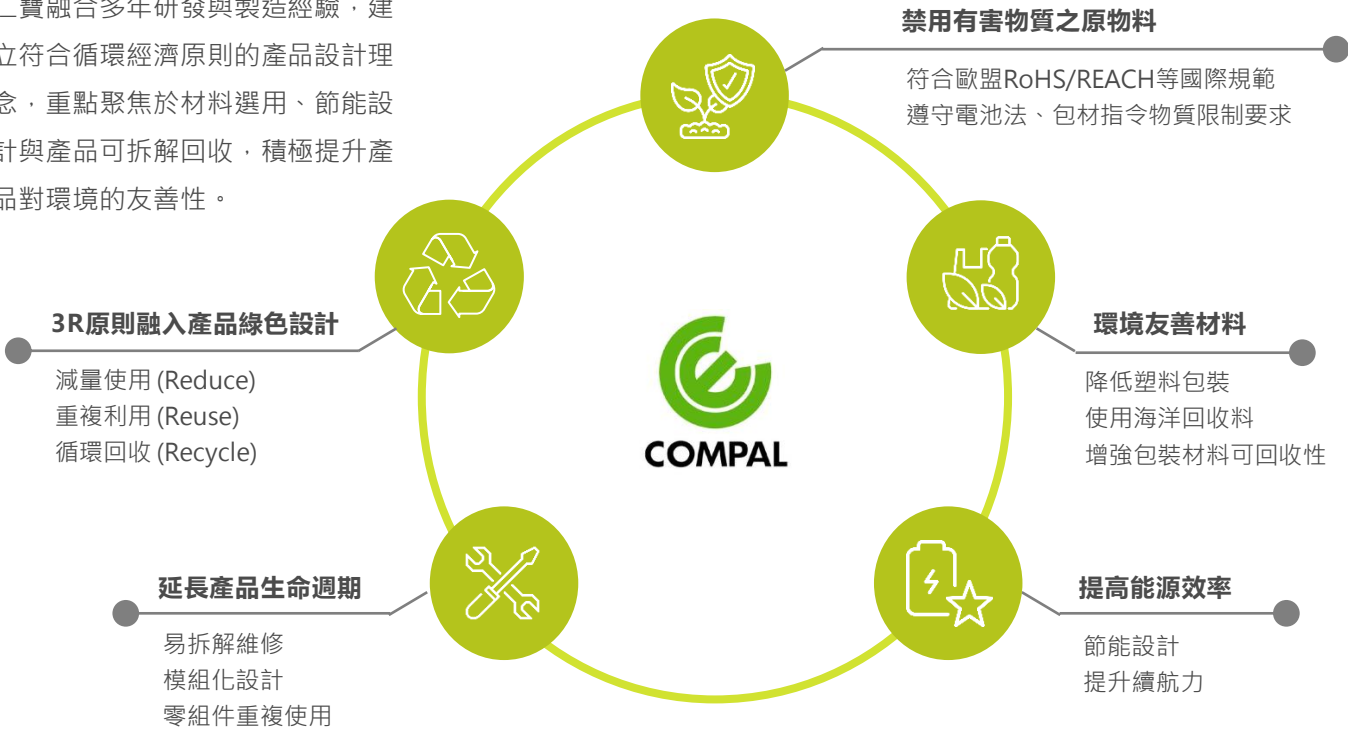
- **制定循環經濟行動藍圖**：建立短、中、長期推動目標，統一內外部策略方向
- **執行示範專案**：攜手供應鏈導入「**產品 + 服務 + 回收**」整合策略
- **擴大推廣與溝通**：透過論壇、年會與內訓，深化循環價值鏈影響力

仁寶相信，綠色設計不僅是產品創新的基礎，更是企業回應氣候風險、創造永續價值、提升國際競爭力的關鍵策略。透過持續深化循環實踐，將與供應鏈夥伴攜手邁向更具韌性、創新力與低碳價值的未來。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續**
 - 5.1 環境永續政策
 - > 5.2 產品綠色設計**
 - 5.3 原物料管理
 - 5.4 責任製造與資源優化
 - 5.5 配送與運輸
 - 5.6 使用與廢棄回收
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

5.2.1 綠色產品設計與創新實踐

仁寶融合多年研發與製造經驗，建立符合循環經濟原則的產品設計理念，重點聚焦於材料選用、節能設計與產品可拆解回收，積極提升產品對環境的友善性。

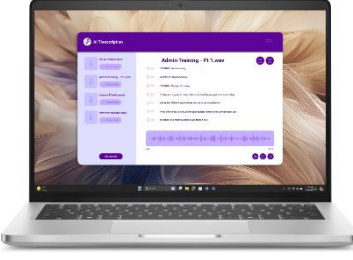


成果面向如下：

- 回收料使用：商用型筆電全面要求整機回收料比例高於5%，截至2024年已研發出11款符合標準的產品機種。
- 塑膠再生材料推廣：2024年度共有62項產品零組件採用含30%以上回收塑膠材料，有效降低一次性資源使用。
- 能源效率：60項消費與商用電腦產品取得美國 Energy Star 8.0 認證，能耗效能均優於標準15%以上，展現產品使用階段的節能成果。

仁寶將持續以數據導向管理機制與產品創新能力，深化綠色設計與循環經濟應用，實現產品全生命週期的環境影響最小化。

設計亮點 (1/2)

專案名稱	環境效益描述 (質性,量化)	產品圖
Lenovo Yoga Slim 7 (14ILL10)	完成仁寶第一個透過3rd party審核發證的碳足跡 (ISO 14067:2018) 與碳中和 (PAS2060:2014) 證書的專案。 ○ 導入高比例回收材料： - 筆電下蓋採用50%回收鋁合金 - 黑色65W Adapter外殼採用90% PCC回收塑料 - 鍵盤鍵帽採用 50% PCC回收塑料 - 電池組採用30% PCC回收塑料 ○ 無塑膠包材：包裝盒及說明書採用100% FSC認證紙張 ○ 能源效率：能源消耗量比能源之星8.0標準要求低65%	 圖片來源：產品官網
Acer Aspire Vero 16 (AV16-71P)	Aspire Vero 16的設計靈感來自海岸線的堅韌，機殼使用含有至少69%消費後再生 (PCR) 塑膠和1%生物基牡蠣殼材質。 PCR的使用比例包括上蓋的60%，以及顯示器邊框、手腕放置區和底蓋x75%。至少有3%的生物基牡蠣殼材質用於手腕放置區和底蓋。此外，鍵帽及變壓器外殼均由50% PCR材料組成。 Aspire Vero 16的獨特機殼採用消費後再生塑膠與牡蠣殼生物基材質混合製成，賦予廢棄塑膠新生命，其利用的PCR更是2021 Vero含量的2.3倍，且經測試符合MIL-STD-810H標準，還能以長效電池續航力滿足您一整天的使用需求。性能強韌又符合環保。 環保包裝以100%可回收材料製成，拆箱過程能符合環境永續原則。製作材料來自回收紙板、紙塑，並在由FSC認證的紙張上以環保無害的油墨印製而成。從包裝箱到裝置的所有環節都為地球著想。	 圖片來源：產品官網
Dell Pro 14 Plus (PB14250)	Dell Pro 14 Plus PB14250為目前主流的商務筆記型電腦機種，整機不但導入超過30%的可回收再生塑膠材料 (Post-consumer Recycled, PCR) ，還採用多種永續材料製造，出貨包裝也是100%採用回收可再生材料。此系列產品為Dell首款以螺絲固定模組化USB-C連接埠的商用電腦，提升耐用性及維修便利性，擁有最創新的可持續性。同時，Dell Pro 14 Plus PB14250也獲得能源之星認證，具備「EPEAT Gold」環保標章評等與「TCO」自願性認證，達到能源使用量與維修的同級最佳標準，降低產品在生命週期中對環境的負擔。	 圖片來源：產品官網

設計亮點 (2/2)

專案名稱	環境效益描述 (質性,量化)	產品圖
Asus ExpertCenter P400 AIO- (P440VA)	能耗表現優異、使用環境友善材質 本產品通過第三方認證取得能源之星標章，在節能方面的表現效果顯著，減少用電所產生的環境污染，並提供消費者更優異的節能體驗;此外，產品機體採用近55%可回收再生的塑膠材料 (PCR)，進一步減少產品全生命週期中的環境負擔，積極實踐環境永續發展目標。	 圖片來源：產品官網
HP Envy 17.3 inch Laptop PC	使用環境友善材質、高比例材料減廢再生、卓越節能表現 本機型在材質選用上考量了對地球友善的材料，整機均選用無鹵材料 (不含電源線與電源供應器)，主動減少鹵素阻燃劑的使用以減少後續報廢處理對環境的影響；而整機塑膠部件含有高達34%的回收材料，其中甚至包含自海洋回收的塑膠，跳脫了以往侷限在電子產品封閉迴圈裡的再生利用；即便當產品不再具有使用效能，整機仍有高達94%重量的材料與零件可進入回收體系再製或再生為其他資材，得以落實減廢及循環經濟的理念；在產品節能及能源續航力方面，相較美國能源之星認證標準更節能44%，能源使用上更具效率，減少碳排更環保並致力降低對環境的衝擊。	 圖片來源：產品官網
Google Pixel 8a	將3R (Reduce/Reuse/Recycle) 原則融入產品綠色設計，開發無毒害、易組裝、易拆解及低能耗等環境友善產品，外殼使用100%再生鋁材，背蓋採用76%再生塑膠，電路板焊料也使用了100%再生錫，更加體現在設計與製造過程中對可持續發展的承諾，同時致力於包裝材料去塑化，包裝材料100%採用非塑膠材質，減少對自然環境的衝擊；在認證方面，取得UL Ecologo Gold金級認證，充分展現其可持續性、能源效益、以及對環境總體影響方面達到更高的標準，除了能贏得採購商和消費者的信任外，企業突出的環保指標也一目了然，為綠色未來邁出重要一步。	 圖片來源：產品官網
Google Pixel watch 3	秉持綠色循環理念，產品中有8%以上的材料來自再生資源，外殼使用40%再生塑料及100%再生鋁材，電路板焊料使用100%再生錫，包裝則採用去塑化設計，盡力減少塑膠對環境的影響，並且堅決不使用對環境造成長久污染的聚氯乙烯 (PVC) 及溴系阻燃劑；能耗方面，每年能源使用預估由前一代的2kWh降低至1kWh，幅度達100%，這些設計不僅降低對自然資源的依賴，也減少對環境的負擔，為使用者提供了一款既高效能又環保的智慧手錶。	 圖片來源：產品官網

… 永續報告書簡介

… 永續肯定

… 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

> 5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

… 附錄

5.2.2 綠色專利

仁寶身為創新研發之產品製造業，鼓勵員工從事與產品相關之研究發明與創新，以提昇技術研發之成果和提高公司產品品質及功能，並加強公司競爭能力，開拓未來發展契機。

工作職掌

專利部門最主要功能為協助研發團隊針對產品專案中產出的新創意，透過專利申請方式作未來法律上的保護。透過員工線上專利申請，並經由專利評審會之相關流程審查後，決定是否申請專利。進入評審會之提案，其發明人及共同發明人可獲得公司給予的提案獎金以茲鼓勵。專利人員藉由與研發人員討論過程，可引導及協助研發方向，並了解競爭對手或潛在客戶的技術發展概況。另外，公司所提供專利獎金鼓勵(提案/申請獎金、獲證獎金、再利用獎金)，可鼓勵具積極的研發同仁積極投入再創新，對其工作產生正向的發展。

教育訓練

為求落實同仁對專利研發知識，仁寶透過「研發新人訓練-專利相關知識介紹」的教育訓練課程，向新進研發同仁介紹包含商標權、著作權及專利權，及參與專案時需注意之機密資訊保護與相關需注意事項等知識，使新進同仁對專利有一定程度的瞭解，而當研發部門有需求時，專利部門將為研發部門量身打造進階教育訓練課程，藉由為不同功能的部門提供不同的專利主題進行說明及分享以提高研發同仁對專利的認識。

專利課程受訓達成率

年度	受訓總人次	達成率
2024	307	90.81%
2023	388	89.50%
2022	1,401	92.79%

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
 - 5.1 環境永續政策
 - > 5.2 產品綠色設計
 - 5.3 原物料管理
 - 5.4 責任製造與資源優化
 - 5.5 配送與運輸
 - 5.6 使用與廢棄回收
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

員工研發之專利申請流程

在專利申請的流程方面，透過系統進行線上申請、簽核、審查及評審會等制度，涵蓋至臺北總部、林口、平鎮及中國昆山廠區等。



專利統計

專利統計				
項目	類別	2022	2023	2024
專利申請案	發明	171	149	145
	新型	12	16	17
	設計	82	41	27
專利獲證案	發明	231	238	176
	新型	13	9	16
	設計	71	35	83

歷年申請案一覽				
專利獲證案	臺灣	195	196	158
	美國	61	40	55
	其他國家	59	46	62

為提升產品整體環境績效，仁寶持續導入國際環保標章與物質資訊揭露管理。2024年，筆記型電腦產品通過美國EPEAT環保標章註冊達60項，符合多國綠色採購標準，對應筆電年營收占比為70.8%。ENERGY STAR®能源之星認證產品亦達60項，對應筆電年營收占比為76.3%，展現仁寶於產品設計階段落實節能減碳之成果。

同時，仁寶全面推動產品物質成分揭露，加強供應鏈對REACH、RoHS等法規的回應能力，提升產品無毒化設計與可回收潛力，落實產品全生命週期的環境責任。

仁寶重視與環保相關案例

筆電專案與ESG理念相關專利佔所有專利的14%，以下提供友善環境專案代表案件：

專利名稱	公開號	友善環境專利設計說明
電子裝置	I866833	一種電子裝置，包括機體、連接部、驅動機構、蓋體及外接式散熱模組。機體具有第一面及第二面。連接部活動地設置於第二面。驅動機構設置於機體內，且包括活動件、連桿組及驅動件。活動件連接連接部。連桿組連接活動件。驅動件連接連桿組。蓋體活動地設置於第二面。蓋體鄰近連接部，且連接驅動件。外接式散熱模組適於連接連接部。當外接式散熱模組連接連接部時，外接式散熱模組驅動連接部活動，連接部驅動活動件活動，活動件驅動連桿組活動，連桿組驅動驅動件活動，且驅動件驅動蓋體活動，以使蓋體移動遠離於機體而暴露出風口。利用本發明的機構設計可以提高薄形化電子裝置的運作效率同時可藉由外接式散熱模組提高電子裝置內部的散熱效率而可以延長電子裝置內部元件的使用壽命。
複合材料結構	I865856	一種複合材料結構，包括第一纖維層、第二纖維層以及第三纖維層。第一纖維層由第一長纖維與第一樹脂材料所組成。第二纖維層由第二長纖維與第二樹脂材料所組成。第三纖維層設置於第一纖維層與第二纖維層之間。第三纖維層由短纖維與第三樹脂材料所組成。第一長纖維的長度與第二長纖維的長度皆大於短纖維的長度，且短纖維的長度小於等於25毫米。由於此複合材料結構中所採用的纖維均非為連續纖維，因此可在維持複合材料強度的前提下降低纖維的使用量及製作纖維的廢品量，進而達到綠色設計的目標。
支架模組與筆記型電腦	I855704	一種支架模組，適於組裝至筆記型電腦的機體以支撐外部裝置。支架模組包括兩支撐臂，可活動地設置於機體內。兩支撐臂經由機體的側面同時伸出機體或收入機體。另揭露一種筆記型電腦。利用本發明的結構可在最節省材料的設計下達到支撐外部裝置的功能，進而達到綠色設計的目標。

專利名稱	公開號	友善環境專利設計說明
電池設備及其電池管理方法	I855316	本發明提供一種電池設備及其電池管理方法。電池設備包括電池模組以及電池管理裝置。電池管理裝置耦接至電池模組以進行管理。電池管理裝置記錄電池模組在放電過程中的放電容量。電池管理裝置檢查電池模組在放電過程中的電性特性是否滿足觸發條件。當電池模組在放電過程的第一時點的電性特性滿足觸發條件時，依照電池模組在第一時點的目前電壓值，以及依照截至第一時點的放電容量，電池管理裝置重新定義電池模組的容量刻度。利用本發明的方法可以更精準瞭解電池模組中的老化電池回報準確度，進而避免電池模組發生誤判老化的缺陷而延長電池模組的使用時間。
筆記型電腦	M658567	一種筆記型電腦，包括機殼、多個電子模組與栓鎖組件。機殼包括基座、第一蓋體與第二蓋體，第一蓋體與第二蓋體分別組裝至基座，第二蓋體位在第一蓋體與基座之間。電子模組組裝於機殼內且位在第二蓋體與基座之間。第二蓋體覆蓋電子模組的一部分，第一蓋體覆蓋電子模組的全部與第二蓋體。當第一蓋體從基座拆卸，但第二蓋體未從基座拆卸時，電子模組的另一部分能相對於基座進行拆裝。栓鎖組件置於基座，以鎖扣或解鎖第一蓋體與第二蓋體。在栓鎖組件的解鎖過程中，栓鎖組件解鎖第二蓋體的解鎖行程落於栓鎖組件解鎖第一蓋體的解鎖行程之後。利用本結構可降低電子模組的可拆裝困難度與複雜度而讓電子模組更具備可回收特性，而達到綠色設計的目的。
折疊式電子裝置	I848726	一種折疊式電子裝置，包括第一機體、第二機體、熱源、導熱件、散熱鰭片、風扇以及可撓件。第二機體樞接第一機體並形成通道。第二機體具有出風口。熱源、導熱件與散熱鰭片分別配置於第二機體內。熱源產生熱量經由導熱件傳送至散熱鰭片。風扇配置於第一機體內。風扇產生氣流且依序行經通道、散熱鰭片與出風口而排出折疊式電子裝置。可撓件連接第二機體與第一機體並形成通道的局部。第二機體閉闔且疊置於第一機體以收折可撓件，第二機體相對於第一機體展開而展開可撓件。利用本發明的結構可以提高折疊式電子裝置的內部散熱效率而可以延長折疊式電子裝置內部元件的使用壽命。
擴充裝置	I845282	一種擴充裝置，適於連接一電子裝置。擴充裝置包括一基座、一散熱模組、一導流結構以及一支撐結構。基座具有一第一端及相對於第一端的第一第二端。散熱模組配置於基座的第二端。導流結構連通散熱模組，導流結構為一中空彈性材質且具有一彎折段。支撐結構連接導流結構且樞接基座。電子裝置可拆卸地配置於支撐結構且連通導流結構。散熱模組適於產生一氣流並通過導流結構與電子裝置。當支撐結構相對於基座展開時，導流結構的彎折段產生形變，使得氣流適於在導流結構與散熱模組之間流動。利用本發明的擴充裝置可以提高與其連接之電子裝置的散熱效率，進而延長電子裝置內部元件的使用壽命。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
 - 5.1 環境永續政策
 - 5.2 產品綠色設計
 - > 5.3 原物料管理
 - 5.4 責任製造與資源優化
 - 5.5 配送與運輸
 - 5.6 使用與廢棄回收
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

5.3 原物料管理

仁寶致力於提供健康、安全且高品質的產品，並積極回應全球人權與環境議題。為實現產品從源頭即符合永續理念，自設計開發階段即導入系統化管理機制，透過「產品開發作業系統 (ISPD)」與「供應商協作平台 (CSDCPS)」全面控管產品原物料使用情形，確保符合國際法規、客戶要求及公司綠色產品政策。仁寶所遵循的主要法規與標準，包含但不限於歐盟化學品政策 (REACH)、歐盟限制有害物質指令 (RoHS)、持久性有機污染物公約 (POPs)、美國有毒物質控制法 (TSCA)、加州第65號提案 (Prop 65) 及法國循環經濟法所限制的礦物油應用等。為落實生產過程中有害物質的風險控制，部分廠區亦導入QC080000有害物質管理系統，強化製程標準化與污染防範機制，確保生產過程的環境友善性與產品符合性。

ISPD: Integrated System for Product Development
CSDCPS: COMPAL Supplier Design Collaboration Portal System
REACH: Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
RoHS: Restriction of Hazardous Substances Directive
POPs: Persistent Organic Pollutants
TSCA: Toxic Substances Control Act
Prop 65: California Proposition 65

2024年，仁寶由董事會通過《綠色產品原物料政策》，明確規範產品開發、採購與應用原物料之永續準則。該政策聚焦於五大承諾面向：嚴格遵循國際標準、提升再生材料使用、避免生物多樣性敏感區域採購、強化資源效率及包裝去塑化、推動利害關係人共創等，並納入氣候、生物多樣性與社會責任管理機制，作為內部治理與外部協作之依循架構。仁寶秉持對顧客健康與安全的承諾，積極開發無鹵產品，確保原物料符合全球環保法令與人權議題。將原物料管理整合為三大核心：全物質揭露、有害物質管理、風險物質監控，並結合國際規範與自主開發數位工具，持續提升供應鏈透明度與應變力。

5.3.1 全物質揭露

因應國際對化學品管理重視提升，仁寶自 2015年起推動全物質揭露制度，改變傳統以「負面表列」方式進行物質管制，改為要求供應商揭露所有成分資訊，建立透明且可追溯的資料庫，以強化對法規變動的即時回應能力。仁寶持續強化綠色產品管理系統的檢核機制，要求供應鏈提供原材料的有害物質檢測報告、安全資料表 (MSDS) 及物質資料表 (FMD)，並擴充物質資料庫及管制清單，透過系統與供應商 FMD自動比對功能，快速掌握高風險物質使用狀況、提升回應效率。系統上線後第一批實行全物質揭露的案子有3件，當時揭露率為產品重量百分比25%，經過持續與供應商溝通、內部教育訓練及精進系統，2024年與筆電產品計有43個案子達成產品重量百分比90%揭露率，顯示制度已建立穩固基礎，未來將持續彙整料件資訊，並主動辨識高風險材料。

MSDS: Material Safety Data Sheet
FMD: Full Material Declaration

← :三 < 章節 >

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

> 5.3 原物料管理

5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄



5.3.2 有害物質管理

仁寶以歐盟REACH、RoHS與IEC 62474等法規為依據，設立嚴謹的化學物質管理機制，從原物料選擇起即納入考量，並進一步限制溴系、氯系阻燃劑與聚氯乙烯 (Polyvinyl Chloride, PVC) 使用，積極導入無鹵替代方案。為強化法規合規性與內部意識，仁寶推行線上課程與電子郵件宣導，並透過第三方驗證平台推動數位化報告，2024年已有56.7%採用數位報告，有效降低風險並提升效率。

除內部設計部門外，仁寶亦透過供應商協作平台與定期信件通報，向供應商同步傳達有害物質管理規範更新，並要求供應商依據最新版本回傳物質成分報告與第三方驗證資料。必要時，亦會搭配線上說明會或技術支援，確保供應鏈端理解並遵循最新法規與管理要求。

這些舉措有助於確保產品的安全性和環保性，並提高了供應鏈的透明度和可追溯性。

歐盟化學品政策 (REACH)

REACH (Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals) 為歐盟整合管理進入歐盟境內化學物質之法令，藉由註冊、評估、授權及資訊揭露等對化學物質的管制措施，管制化學物質的使用及進口。仁寶要求供應商須揭露所有零件中高關注物質 (SVHC) 的資訊，並鼓勵供應商及早減量及排除這類化學物質的使用；而針對歐盟化學品政策附錄XIV裡納入授權清單的有害化學物質，亦納入於仁寶環境有害化學物質管理相關規定當中限制使用，並根據國際間有害物質相關要求的更新，不定期修訂仁寶環境相關管制物質管理規定。

歐盟廢電子電機設備中危害物質禁用指令 (RoHS)

鑑於廢棄電子電器產品對環境造成的危害影響日益遽增，歐盟於2002年發布RoHS (Restriction of the use of Certain Hazardous Substances Directive)，列管六項有害物質：鉛Pb、汞Hg、鎘Cd、六價鉻Cr6+、聚溴聯苯PBB、聚溴二苯醚PBDE的濃度，仁寶所有產品100%符合RoHS指令當中要求限值，無任何因RoHS 違規而造成的退貨情形。

無鹵素 (Halogen-Free)

含鹵化合物燃燒不完全會產生危害環境與生物的有毒物質，歐盟於RoHS 指令中針對氯、溴系阻燃劑列入控管。面對國際組織倡導自願性標準「無鹵素零件及製程」及客戶更積極性環保需求，仁寶秉持減少環境負荷及降低人體危害的目標，於零件及原料環境相關、管制物質管理相關規定中，明確定義無鹵產品當中，氯與溴含量限制及管制範圍，並逐步建構無鹵素產品生產製造能力。

仁寶自2007年開始導入無鹵零件與製程，目前各大品牌客戶均朝向全無鹵的環保規格方向邁進，已有生產技術成熟並且不影響產品性能的替代材料，仁寶將持續努力提升零件管控能力及設計能力，配合市場趨勢加速汰換含鹵零件。

2017年度啟動無鹵素裝置的研發與量產，不間斷地開發更加友善地球的產品，2024年度研發且進入量產無鹵電腦產品共41件、其他產品15件，自仁寶有害物質規範於2024年4月12日改版上線以來，新設計使用之零件無鹵占比達76.6%。

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

> 5.3 原物料管理

5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄



全氟和多氟烷基物質 (PFAS) 監控計畫

全氟與多氟烷基物質 (Per-and Polyfluoroalkyl Substances, PFAS) 因其疏水、防油、抗熱等特性，廣泛應用於電子產品與生活用品中。然而，其持久性與潛在毒性已引發全球關注，並被多國納入嚴格管理法規。

仁寶主動展開PFAS使用現況調查與替代方案評估，自2024年起啟動PFAS管控政策。截至年底，已完成376家供應商資料回收，初步掌握高風險應用項目，並依據產品類型與法規演進，建構內部PFAS管理清單。

未來，仁寶將持續與供應鏈合作，依據產品性能需求進行技術優化與風險排序，優先處理可替代性高的品項，逐步降低PFAS使用比例，並確保新產品開發流程中納入PFAS評估項目，以回應全球趨勢與品牌客戶之永續期待。

面對全球氣候變遷的挑戰，減碳已成為企業政策與發展的核心戰略。仁寶致力於設計創新的高品質電子產品，並積極應對環境永續議題。在推動再生材料與生物基材料的應用上，仁寶取得顯著成效，選用再生塑料與再生金屬，並將包裝材料選擇符合FSC認證標準。

在產品中，仁寶已將回收比例達30%以上的再生塑料應用於聚碳酸酯 (PC)、聚碳酸酯 + 玻璃纖維 (PC/GF)、聚碳酸酯 + 聚對苯二甲酸丁酯 (PC/PBT) 等材質，除了機殼與背蓋等外觀部件，細節部件如擴音器與配件等亦使用再生塑料，從而減少生態足跡，並對經濟產生正面影響，推動可持續發展模式。此外，筆電及手機外殼使用100%再生鋁，並有部分電路板使用100%再生金、再生銅，焊料部分選用100%再生錫製成的錫膏，有效減少垃圾掩埋場的廢棄物，也有助於保護自然資源。

展望未來，仁寶將繼續擴大再生材料的應用，計劃將再生塑料回收比例提高至40%以上，並在產品中逐步加入更多再生金屬 (如鎳、鈷、鐵、鋁等)。同時，仁寶將推動包裝材料減塑化，並進一步增加FSC認證紙材的使用比例。此外，仁寶2024 ESG專利申請比例為14%，為企業的永續發展做出更大貢獻。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

> 5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

5.4 責任製造與資源優化

仁寶致力於綠色製造，透過全面落實環境管理系統，提升生產效率並降低環境衝擊。公司已導入ISO 14001環境管理系統、ISO 50001能源管理系統及ISO 14064-1溫室氣體管理標準，確保廠區運營符合國際標準，並透過第三方驗證機構定期審核，持續優化環境績效。

此外，透過「仁寶永續雲 (Compal Cloud for Sustainability)」數位平台，可彙整合併財報範圍內所有據點，包括總部、研發中心及全球主要生產基地之能源、水資源、碳排放與廢棄物數據，並同步導入查驗佐證資料蒐集。永續雲負責及時彙整與跨廠協同治理。為強化資源管理透明度，目前資料管理範疇已完整，無須另行擴大。未來，將持續優化資料管理流程，作為循環經濟推動成效與資源使用效率之衡量依據，進一步強化資訊揭露的透明度與可信度。本章節揭露內容僅限個體公司範疇。

5.4.1 節能生產

隨著全球氣候變遷的影響愈加顯著，企業在追求生產效率的同時，也愈加重視其對環境的影響。節能生產不僅能有效減少碳排放，還有助於降低營運成本、提升能源使用效率，並因應日益波動的能源價格與潛在的碳稅政策。根據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 報告指出，儘管能源密集型產業面臨高度監管風險，非高耗能產業若未及早布局節能轉型，亦將面對碳成本攀升與競爭力受損等挑戰。因此，即使仁寶本身並非能源密集型產業，仍前瞻性推動能源效率提升與再生能源佈局，展現對氣候風險的積極回應與產業責任。

節能生產的量測與管理

為了有效推動節能生產，仁寶採用了多項數據化管理措施來量測和追蹤能源消耗情況，並確保能夠在實際生產中持續優化能源使用。

- **導入ISO 50001能源管理系統 (EMS)：**仁寶已在7個廠區成功導入ISO 50001能源管理系統 (EMS)，這是一個國際認證標準，用於監控和管理能源使用，並持續提高能源效率。該系統幫助確保所有廠區按照國際標準進行能源消耗的監控與優化，並將該系統的成功經驗推廣到所有其他廠區。
- **智能電錶與監控設備：**在仁寶的重要廠區及新製程設備中，已配置智慧電錶來實現即時監控。通過環境與能源監控數位平台，將能源使用數據實時上傳並進行分析，幫助管理層快速識別能源消耗的異常情況，進行調整並優化能源使用效率。

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

> 5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄



節能目標訂定與管理

仁寶的節能目標設立基於現有能源使用情況以及未來節能潛力的分析，並納入年度營運計劃中，持續推動其達成。

- **RE100承諾**：仁寶於2024年正式加入RE100國際倡議，做出集團層級的氣候承諾。該承諾涵蓋所有合併報表據點，目標於2050年前全面實現100%使用再生能源，並設定2030年達成50%、2040年達成90%的階段性目標。RE100的加入不僅是企業永續的重要里程碑，也彰顯仁寶於全球氣候倡議中的積極角色，是集團氣候轉型策略中的關鍵核心。
- **短期目標**：每年降低用電強度1%，透過設備運轉優化、提高再生能源占比與製程節能實現。
- **中期目標 (2030年)**：達成再生能源使用占比50%，推動全球據點擴大採用再生能源。
- **長期目標 (2050年)**：全面實現100%再生能源使用，並持續提升能源使用效率與可持續性，達成RE100與SBT淨零承諾。

RE100: Renewable Energy 100% Initiative

節能管理機制

為確保節能目標的順利達成，仁寶建立了嚴密的管理機制，並引入各種技術工具來提升管理效率。

- **能源審計與監控**：每年定期進行能源審計，並針對審計結果提出優化建議。通過專業的能源顧問團隊，對現有設備和製程進行效能評估，並提出改進方案。
- **員工與供應鏈協作**：仁寶將節能目標納入全員的績效考核中，定期舉行節能培訓，確保員工了解節能措施並積極參與。此外，仁寶也與供應商合作，共同設計減少碳足跡的製程。
- **技術創新與設備升級**：仁寶不斷投資於節能技術與設備升級，並推動綠色技術的應用來減少能耗。
 1. 昆山廠區改造空壓系統，每年節約28.31萬度的用電量，減少了182.63 tCO₂e的排放量。
 2. 平鎮廠區投資節能設備金額共計新台幣3,390千元，用於設置空調能源監控設備平台及變頻器設備，以協助節電和減碳效益。預計每年可節省電力使用316,542度，並減少碳排放159 tCO₂e /年。
 - 能源管理：投入新台幣2,130千元設置空調能源監控設備平台，安裝多組數位電表、溫度計和流量計等設備。此措施預計每年可減少電力使用199,740度，減少碳排放101 tCO₂e /年。
 - 新增節能設備：投入新台幣1,260千元安裝迴焊爐排風系統變頻控制器及SMT製程排風系統變頻控制器等設備。此措施預計每年可節省電力使用116,802度，減少碳排放58 tCO₂e /年。

仁寶永續報告書
2024

⏪ ⋮ < 章節 >

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

> 5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ 附錄

2024年節能成果

根據2024年的執行成果，仁寶在能源管理方面取得了顯著的進展：

- 能源密集度減少：仁寶2024年成功達成能源密集度1.15GJ/百萬營收，較2023年的1.27GJ/百萬營收減少了近9.8%。這表明仁寶在提高能源使用效率方面取得了顯著的成效。
- 再生能源使用：2024年仁寶的再生能源使用比例達45.15%，接近預定目標，並大幅降低了對非再生能源的依賴。
- 能源消耗總量：2024年仁寶的非再生能源總消耗量為571,892.7GJ，而再生能源總消耗量為470,680.6GJ，成功實現了資源使用的結構調整。

仁寶通過設定清晰的節能目標、實施嚴密的管理機制及定期追蹤目標的實施情況，已在2024年取得了顯著的節能成果。未來仁寶將繼續專注於提升再生能源的使用比例，優化能源密集度，並推動技術創新，為全球可持續發展貢獻力量。

		柴油	汽油	天然氣	液化石油氣	外購非再生電力	再生電力	能源密集度 (GJ/百萬營收)	非再生能源總用量 (GJ)	再生能源總用量 (GJ)	再生能源佔比
2024	千度 (MWH)	2,905.4	1,367.6	903.8	1,268.3	152,414.0	130,744.6	-	-	-	-
	千兆焦耳	10,459.3	4,923.4	3,253.6	4,566.0	548,690.4	470,680.6	1.15	571,892.7	470,680.6	45.15%
2023	千度 (MWH)	1,419.9	1,232.9	203.0	-	173,205.8	158,404.0	-	-	-	-
	千兆焦耳	5,111.6	4,438.4	730.8	-	623,541.0	570,254.4	1.27	633,821.8	570,254.4	47.36%
2022	千度 (MWH)	3,748.0	964.3	430.6	605.0	244,588.0	141,613.2	-	-	-	-
	千兆焦耳	13,492.6	3,471.5	1,550.1	2,178.0	880,516.6	509,807.5	1.31	901,208.8	509,807.5	36.13%

2022, 2023彙整台灣總部、中國、越南、巴西廠區資訊，2024資料範圍為個體報表，能源密集度之營收以合併營收計算。

用電強度	2022	2023	2024
用電量 (千度)	386,201	331,610	283,159
用電強度	353	350.3	311.1

仁寶持續落實節能治理與資源效率最佳化，並取得地方政府肯定。2024年，位於中國的仁寶資訊與仁寶訊息兩廠區成功獲得「蘇州市綠色工廠」認證，該認證由蘇州市工信局主導，依據能源效率、清潔生產、污染防治、資源循環與資訊管理等指標進行綜合評估。仁寶昆山廠通過系統化節能方案、智慧能管平台建置與製程優化等具體成果，展現集團在區域節能減碳上的行動成效，亦為推動在地綠色製造樹立示範標竿。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

> 5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

5.4.2 節水生產

仁寶持續強化水資源管理，將水資源視為氣候變遷下的重要議題之一。為確保營運韌性與永續用水，持續導入WRI Aqueduct水風險評估工具，針對全球主要營運據點進行評估，識別出水壓力高或缺水潛勢區域，並據以調整水資源調度與風險因應策略。評估結果作為節水管理、設備投資與工程優先順序的重要依據，亦納入氣候情境分析範疇中。

仁寶各廠區水資源風險與壓力資訊一覽表（依據 WRI Aqueduct 分級）

廠區	集水區	水源	原廢水處理設施	放流水體	總體水風險	水壓力
台北總部	北勢溪	臺北自來水公司	內湖污水處理廠	基隆河	Low-Medium (1-2)	Low-medium (10-20%)
林口研發中心	大漢溪	臺灣自來水公司	龜山水資源回收中心	大漢溪	Low-Medium (1-2)	Low-medium (10-20%)
平鎮廠	大漢溪	臺灣自來水公司	市政下水道	大漢溪	Low-Medium (1-2)	Low-medium (10-20%)
昆山廠	太湖流域	昆山市自來水集團有限公司	昆山開發區琨澄精密水質淨化有限公司	吳淞江	High (3-4)	Extremely high (>80%)
南京廠	長江	江寧水務集團有限公司	江寧開發區污水處理廠	長江	Low-Medium (1-2)	Low (<10%)
重慶廠	長江	重慶中法供水有限公司 渝北分公司	渝北區城南污水處理廠	長江	Low-Medium (1-2)	Low (<10%)
成都廠	岷江	成都市岷江自來水廠	華陽第二污水處理廠	府河	High (3-4)	High (40-80%)
越南廠	紅河	越南永福自來水公司	仁寶(越南) 污水處理系統	云河	Extremely High (4-5)	Medium-high (20-40%)
巴西CTB	Jundiaí River Basin	DAE Jundiaí	Jundiaí Municipal Sewage Treatment Plant	Jundiaí-Mirim sub-basin	Low (0-1)	Medium-high (20-40%)
巴西CEM	Alter do Chão aquifer-Puraquequara river basin	Condominium's own underground water collection-Licensed	Treatment carried out by Compal	Compal's Own Treatment Plant	Medium-high (2-3)	Medium-high (20-40%)
美國Bizcom	Bay of America	Lake Houston	Houston Public Works	Buffalo Bayou	Low-Medium (1-2)	Low-Medium (10-20%)
美國CIN	Wabash River Basin	Logansport Municipal Water	Logansport Municipal Sewage Treatment Plant	Wabash River	Low-Medium (1-2)	Medium-High (20-40%)
波蘭	Warta	ZWIK Zakład Wodociągów i Kanalizacji	Zakład Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o.- Grupowa Oczyszczalnia Ścieków w Łodzi	River Ner	High (3-4)	Extremely High (>80%)

註：資料來源：仁寶各廠區水資源調查與WRI Aqueduct工具對應查詢結果。

節水目標與行動

仁寶訂定年度用水強度管理目標，設定各據點。每年用水強度較前一年降低至少1%，並透過設備汰換、加裝節水設施及行為節水等方式推動各據點落實目標。仁寶尚未使用再生水，水源主要為市政供水，僅巴西廠因當地基礎設施限制採用地下井水作為生活用水，並依規定申報與監測。

用水量與趨勢

2024年仁寶總用水量為1,597.4百萬公升，相較2023年減少約22.76%，主要因各廠區推動節水與設備更新帶動用水量大幅下降，顯示節水專案已展現成效。

地區 (百萬公升ML)	2022	2023	2024
昆山廠區	845.76	791.84	717.36
重慶廠區	880.29	523.33	191.12
成都廠	156.30	132.82	133.35
南京廠	165.52	96.37	28.21
越南廠	293.93	365.43	368.70
平鎮廠	93.98	77.52	86.91
台北研發據點	59.99	59.88	63.22
其他	4.00	20.93	8.52

註: 資料來源: 本統計數據包含市政供水及巴西據點井水使用量, 單位為百萬公升 (ML)。以取水量的80%估算排水量

仁寶將持續透過設備更新、製程優化與行為節水等方式，穩健推進年度節水強度目標，並評估導入水資源回收技術與中水再利用方案，以提升水資源使用效率並因應潛在區域水風險。

5.4.2.1 仁寶於不同水壓力級別之用水情形

仁寶參考WRI Aqueduct工具所提供之水風險區劃，將各廠區依據所在地之總體水壓力進行分類，以了解水資源風險對營運之影響程度。2024年度總用水量中，來自不同水壓力區的占比如下。

此分析有助於仁寶依據區域水風險程度，調整水源調度、儲備方案與節水管理強度，提升對極端氣候事件之韌性。

水壓力分級	定義	用水佔比
Extremely High (>80%)	水資源高度競爭區域	45.1%
High (40-80%)	高水壓力區域	8.3%
Medium-High (20-40%)	中高水壓力區	23.3%
Low-Medium (10-20%)	中低水壓力區	9.4%
Low (<10%)	水資源相對穩定區域	13.9%

5.4.2.2 用水強度追蹤

仁寶以「每百萬元產值耗水量(立方公尺/百萬元)」作為用水強度指標，作為節水成效與營運效率的整合觀察工具。根據近三年統計，仁寶整體用水強度呈現穩定下降趨勢。

2024年度整體用水強度較2022年下降24.7%，顯示節水行動與營運效率雙向進展。

年度	2022	2023	2024
用水強度 (m³/百萬元)	2.33	2.18	1.75

註：上述強度計算使用為合併營收數據(新台幣)，取自公司年度財報。

排水管理與法規遵循

仁寶各營運據點所產生之排放水皆排入地方政府系統妥善處理後，並排入地表水體(如河川、排水溝渠)，無直接排入地下水或海洋。排放水主要來自生活污水及清潔用水，仁寶各據點依當地環保法規進行設施設計與操作，並定期進行水質監測。

2024年度全體廠區之放流水皆符合所在地法規規範之排放標準，無違規事件。檢測項目包含生化需氧量(BOD)、懸浮固體(SS)、酸鹼值(pH)、氨氮(NH₃-N)等。

單位：百萬公升	耗水	排水
昆山廠區	143.5	573.9
重慶廠區	38.2	152.9
成都廠	26.7	106.7
南京廠	5.6	22.6
越南廠	73.7	295.0
平鎮	17.4	69.5
台北研發	12.6	50.6
其他	1.7	6.8

此外，巴西據點因當地基礎設施限制，生活用水取自地下井水，其排水亦經處理後排放至地表水體。仁寶已建立跨部門營運與永續單位共同監督制度，確保各地操作符合當地環保法規與仁寶內部之環境標準。

仁寶將持續強化排水處理設施效能，並評估導入水回收技術與低排放設計原則，以進一步降低對水資源與生態環境的衝擊。

為響應聯合國永續發展目標(SDG 6)中「WASH」指標(Water, Sanitation and Hygiene)之精神，仁寶於各據點提供安全、乾淨、可負擔且穩定的用水與衛生設施，包含設置供應乾淨飲用水之設備、通風完善的廁所、無障礙洗手設備與手部衛生指引。台北總部全面採用具環保標章的洗手乳，其成分易於生物分解，進一步減少生活污水對流域生態的潛在影響。

越南廠位處極高水風險地區，預計設置雨水收集系統作為植栽澆灌用水，並設置緊急應變池，以防暴雨造成逕流壓力過高而導致下游洪災風險。仁寶亦於廠區導入逆滲透廢水回收系統，將其再利用於冷卻水塔與沖廁用途，提升生活用水與製程用水效率，實踐節水與潔水再利用的WASH目標。

5.4.3 空氣污染及PFCs管理

仁寶的主要廢氣排放源來自於產線擦拭及設備保養所使用的有機溶劑所產生的有機揮發物質 (Volatile Organic Compounds, VOCs)，以及焊錫工序中少量的含錫煙塵。雖然仁寶所屬產業並非高污染排放類別，氮氧化物 (Nitrogen Oxides, Nox)、硫氧化物 (Sulfur Oxides, Sox) 及其他有害氣體排放量有限，但公司仍秉持對環境負責的態度，積極自源頭推動空氣污染防治與減量措施。在源頭控管方面，仁寶於有機溶劑領料端實施領料管制，有效控管使用量並減少不必要的揮發。末端處理部分，中國與越南廠區皆配備活性碳吸附裝置，以去除排煙管道中之VOCs，降低外排濃度。

維護部門每月定期對排氣設備進行點檢與保養，確保吸附裝置長期穩定運作。各廠區依據當地法規申請並維持排污許可證，並定期執行空氣污染物監測作業，確保所有監測數據均符合當地環境主管機關規範。

自2021年起，仁寶逐步推動VOC排放量的系統化盤查與減量管理，並自2024年起擴大納入越南及其他據點之排放資訊，建置更全面的空污管理體系。下表彙整各廠區之Direct VOC Emissions (直接排放量)。

仁寶將持續提升排放統計的準確度與涵蓋範圍，預計未來納入更多海外據點，作為中長期VOC減排目標設定與績效追蹤的重要依據。

Direct VOC (metric tons)	2022	2023	2024
中國廠區	158.34	35.12	10.80
越南廠區	-	-	23.45
總量	158.34	35.12	34.25

空污管理目標

為因應全球環境標準趨嚴與ESG評比需求，仁寶將持續推動VOCs減量目標之設定與追蹤，預計2030年包含所有廠區之總體VOC排放量較2022年降低50% (基準年總量158.34公噸)，並依地區實際情況調整減排策略：

- 短期 (2025年) 目標：控制總排放不超過118.72公噸。
- 中期 (2030年) 目標：所有廠區之排放總量較2022年總量降低50%，控制總排放於79.17公噸以下。

管理機制：將VOC減量目標納入各據點環境績效考核指標，與內部節能減碳計畫聯動推進。

此外，持續強化對高全球暖化潛勢值 (Global Warming Potential, GWP) 溫室氣體全氟化碳 (Perfluorocarbons, PFCs) 之管理。

計劃自2025年起，將PFCs排放調整為採用逸散量 (leakage-based) 進行計算，並使用仁寶永續雲建立完整基礎數據盤點，強化管理準確性。選擇合格檢修商，增加回收比例，同時啟動消防滅火設備替代專案，研議使用GWP值較低之替代滅火劑，以降低長期溫室氣體排放風險。

營運製程中並無使用以PFCs為主之製程氣體或冷媒，PFCs排放主要來自消防設備用途。

未來，將持續監測、管理及改善全氟化物類氣體排放情形，並將相關策略納入整體溫室氣體管理計畫與氣候轉型路徑中，以呼應國際溫室氣體減量趨勢與ESG永續要求。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

> 5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

5.4.4 廢棄物管理與源頭減量

隨著資源枯竭與環境污染問題日益嚴峻，廢棄物管理與減量已成為全球可持續發展的核心議題。廢棄物不僅占用了大量的土地資源，還會對生態環境和人類健康造成長期的負面影響。因此，企業在追求經濟效益的同時，也需要關注其產生的廢棄物對環境的影響，並積極採取減量措施。企業應從源頭思考資源使用效率與廢棄物衝擊。

對仁寶而言，推動廢棄物減量不僅有助於減少環境衝擊，更能強化營運效率、降低處理成本與實踐企業社會責任。仁寶持續優化產品設計與製造流程，導入循環經濟思維，建立「零廢棄」文化，落實廢棄物從源頭到終端的全面管理，朝向營運與環境雙贏的永續路徑邁進。

推動廢棄物減量的實務作法

- 源頭減量：於產品設計階段即納入減廢策略，選用可回收材料並採可拆解設計，以減少材料浪費並提升資源利用效率。
- 製程優化：透過工藝精進與設備升級，減少報廢與不良品產生，提升製程良率並降低環境負擔。
- 供應鏈合作：與供應商共同推動原料減量與包裝回收，提升上下游環保標準，建立可持續供應鏈。
- 分類與再利用：各廠區均設有完整回收分類系統，回收物品經由妥善管理轉化為可再利用資源，降低資源浪費。

價值鏈階段管理

- 仁寶於產品設計、生產、運輸與最終報廢等各環節，全面納入廢棄物減量與資源再利用機制：
- 設計階段：導入可回收與拆解性考量，提升產品後端回收效率。
 - 製造階段：優化製程排程與原物料用量，減少報廢品產生。
 - 配送階段：推動包裝減量與重複使用之環保包裝材。
 - 處理階段：依各國法規進行合規分類與委外處理，提升回收率並降低掩埋比例。

績效追蹤測量與目標管理

仁寶已透過「仁寶永續雲 (Compal Cloud for Sustainability)」完成總部、研發單位與全球各主要工廠廢棄物產出與處理情形之調查，建立涵蓋回收再利用、焚化、掩埋等處置方式的完整數據盤點機制。所有廢棄物均交由合規處理商妥善處置，無不明處置情形。

主要廠區依循UL 2799零廢棄標準進行管理，昆山廠區於2024年取得白金級認證，越南有兩個廠區獲得金級認證。第三方查驗亦提供資源化與最終處置方式之佐證，提升資料可信度。並逐步補充各類廢棄物處置方式之分項數據 (公噸) 與比例，以作為循環經濟推動成效之衡量依據。

永續報告書簡介

永續肯定

經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

附錄

仁寶採用「廢棄物強度」(每百萬營收產生之廢棄物量) 作為主要管理指標，並依據UL 2799零填埋標準進行落實。

2024年各廠區廢棄物管理情形如下：

- **一般廢棄物處理方式**：生產製程中產生的非危害性廢棄物、辦公區域產生的日常廢棄物，以及廠區設施維護過程中的清理與汰除物料，共2,643.8公噸，焚化 (含能源回收) 占 52.2 %，焚化 (不含能源回收) 12.8%，掩埋 25.7%，堆肥 9.3%。
- **有害事業廢棄物**：主要來自PCB邊角料、清潔劑、廢電池、廢溶劑容器與燈管，合計900.5 公噸，占總量 25.4%。
- **製程有害廢棄物**：自PCB邊角料、金屬粉末、廢油、有機溶劑與沾附廢棄物等，合計842.3 公噸，其中：回收再利用：94.11%、焚化處理 (含能源回收)：5.86%、掩埋：0.03%。

所有廢棄物處置商皆為當地合格機構，2024年度無違規或罰款紀錄，符合合約與法規要求。

單位：公噸	2022	2023	2024
一般廢棄物	8,321.5	6,275.2	2,643.8
有害事業廢棄物	1,002.2	1,421.7	900.5
總計	9,323.7	7,696.9	3,544.4
廢棄物強度 (公噸/百萬營收)	8.69	8.12	3.89

- 廢棄物強度成功自8.12降至3.89公噸/百萬營收。
- 掩埋率於一般事業廢棄物為25.7%，危險廢棄物為0.03%，邁向「零填埋」目標。
- 仁寶於廠內分類完成可回收資源物達25,772公噸，並由合格廠商再利用，有效降低資源誤判與浪費風險。

仁寶透過完整的廢棄物管理架構，從源頭減量、過程監控至末端循環，致力於資源最大化利用與最小環境衝擊，並持續對標國際標準，強化外部評比與利害關係人信任。

針對高風險區段如電子組裝與表面處理所產生的PCB 邊角料、有機溶劑與重金屬廢棄物，仁寶已提升原物料選擇標準與製程改善機制，以降低危害物質使用與累積風險。

為強化資源再利用管理，仁寶建構回收再利用全流程管理制度，包含即時分類、第三方驗證與去向追蹤，確保再利用資源不形成次級污染，穩健推動循環經濟與淨零願景。

5.4.5 環保支出

為了保護環境善盡社會責任，節能減碳減緩氣候變遷的衝擊。2024年不含經常性日常維修支出與綠色產品，在環保項目支出總計新台幣94,875千元，真實的履行地球公民的承諾，期待實際的綠色行動帶來真正的環境效益，持續積極的從事各項環境保護工作。

支出項目			新台幣 (千元)
營運成本	污染防治成本	空氣污染防治	5,418
		水污染防治	2,411
		其他污染防治	27,501
	資源永續利用成本	氣候變遷預防	3,517
		處理和最終處置一般事業廢棄物	25,727
		處理和最終處置有害事業廢棄物	25,466
管理成本	環境管理系統執行維護		2,794
	環境監測		2,042
總和			94,875

持續確保所有生產據點符合法令規範，並建立完善的內外部稽核制度，驗證環保措施落實成效。2024年度，各據點無重大環保違規紀錄，顯示環境管理制度執行穩健，有效因應各地政策演變。

同步強化環安衛監測機制，定期彙整與分析各區環保法規動態，確保內部制度與作業規範保持更新，並據以修訂流程，提升整體合規韌性與應變能力。

展望未來，將持續深化綠色製造技術應用，擴大節能、節水、減排與減廢策略之實施範圍，並整合供應鏈與產品端資源效率提升作法，朝向更高標準的責任製造邁進，以實現淨零轉型與可持續經營的長遠目標。

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

5.4 責任製造與資源優化

> 5.5 配送與運輸

5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ 附錄

5.5 配送與運輸

在產品從生產端延伸至消費者手中的過程中，配送與運輸環節對環境所造成的影響不容忽視。仁寶秉持永續經營的理念，積極在運輸與包裝過程導入環保設計與減碳措施，以提升整體物流效率並減輕對生態的衝擊。認知到包裝材料在保護產品與運送效率上具有關鍵角色，同時也承擔著資源使用與廢棄物產生的環境責任。因此，仁寶持續推動綠色包裝革新，優化物流鏈中的每一個環節，以實踐環境保護與營運效益並進的目標。隨著環保意識的日益提升及全球資源限制的挑戰，積極推動包括包裝材料在內的各項環境永續計畫，旨在減少資源浪費、降低碳足跡，並在產品的全生命週期中實現環境保護。理解包裝材料在產品運送過程中扮演著不可或缺的角色，但同時也需要考慮其對環境的影響。因此，不斷探索創新設計和可持續材料的應用，為未來的永續經營奠定基礎。

仁寶通過精簡包裝流程、減少不必要的材料使用，以及採用環保材料，減少了產品包裝對環境的負擔。不僅是提高產品的運輸效率，更要在每一步中都體現對環境的關注，實現經濟與環境的雙贏。

2024年度，仁寶在包裝設計方面實現多項重要成果：

1. 減少材料使用：

透過調整包材結構與工序，成功減少10.5人員操作量，提升作業效率並降低資源浪費，實現人力與材料的雙重節省。

2. 材料移除與改進：

- 去除不必要的手柄與裝飾性膠帶，減少塑料使用並提升包裝環保性。
- 成功移除34個產品編號(PNs)之包裝材料，優化結構並降低包裝重量。

3. 包裝設計優化：

- 實行「去塑」計畫，透過改良自鎖底結構與取消膠帶，顯著減少塑料使用並降低碳排。
- 推出紙塑折耳成型入料提案，並調整信封封口形狀，提升作業良率與效率，降低材料報廢率與環境負擔。

4. 標籤與手冊優化：

- 優化標籤設計，刪除冗餘印刷，減少印刷資源浪費並精簡包裝。
- 優化了手動保修卡，減少不必要的包裝元素，提升設計簡化並減少資源消耗。

仁寶於包裝與配送環節展現了永續實踐的具體進展，不僅降低了碳排放與資源消耗，也同步提升了物流效率與產品可追蹤性。將持續以創新思維優化包裝設計，深化可回收與低碳材料應用，並結合整體供應鏈進行永續協作，邁向兼顧環境保護與營運效益的綠色運輸願景。減少了對環境的影響，提高了資源的利用效率，並持續向著永續發展目標邁進。這些成果不僅顯示了仁寶在推動環保方面的堅定承諾，也為未來的綠色產品設計和製造奠定了堅實基礎。

::: 永續報告書簡介

::: 永續肯定

::: 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

> 5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

::: 附錄

5.6 使用與廢棄回收

5.6.1 使用階段

確保使用者安全與健康

在ESG的理念之下，產品若發生危害顧客健康或安全的事件，除了將打擊仁寶在同行產業之間的专业形象，更可能導致消費者鉅額求償，連帶影響品牌商客戶的聲譽。因此仁寶深刻理解，確保消費者安全與健康將有助於維護公司組織聲譽、法律及財務穩定性、市場區別、員工士氣等，進而深化企業永續經營的精神。

2024年並無違反產品安全規範事件。

為使仁寶生產的所有產品在正常使用條件下具備完整的安全性，以預防產品外殼、內部材料與零件可能造成的意外電擊、能量風險、機械性傷害、輻射、化學危害以及高溫燙傷等六大危害，仁寶產品安規部門依據國際電工委員會 (International Electrotechnical Commission, IEC) 所制定的國際標準IEC 60950-1、IEC 62368-1，所有仁寶產出的筆記型電腦、AIO桌上型電腦、平板式電腦等在研發設計階段時便融入產品安全之概念，並由仁寶安規實驗室完成內部自主測試後，委託第三方驗證單位進行獨立見證測試 (Witness)，確保100%產品皆符合國際標準且取得產品安全認證，最後再視品牌商客戶之市場布局，將國際標準安全證書轉換申請指定國家或地區的產品安全證書 (如：韓國、印度、臺灣、北美、歐洲、中東等)。

各式產品安全證書是仁寶工廠出貨通過各國海關的重要依據，管理與追蹤安全證書的有效性也至關重要。因此，仁寶產品安規部門使用「RCES證書管理系統」，具備自動化、防呆機制和跨廠區串接等功能，以利產品安規部門以最佳的工作效率管理產品證書有效性。

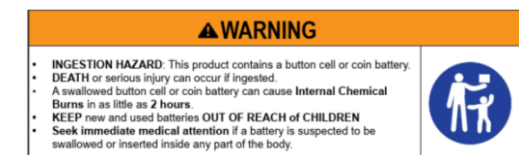


美國Reese's Law

在2020年一位18個月大的美國小女孩 (Reese) 因為不慎吞食了遙控器內的鈕扣鋰電池，導致其食道遭受腐蝕，經長時間治療後仍不治往生。遂此美國政府緊急通過法案Reese's Law，要求自2024年起，強制所有輸入到美國並含有鈕扣電池的產品 (包含電子電器產品、玩具等) 必須遵循Reese's Law。

該法案要求需參照UL4200A-2023的標準規範和測試方法，確認產品設計通過安全測試，並且要在產品本體、產品包裝外箱、產品使用手冊等處，清晰標記針對鈕扣電池的警告符號或警語。

仁寶產品安規部門和各家品牌商客戶通力合作研討法規內容，並在法規強制實施日之前，讓產品設計、工廠產線組裝、出貨等過程，皆能符合Reese's Law的要求，實現氣候行動安全責任。



... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續政策

5.2 產品綠色設計

5.3 原物料管理

5.4 責任製造與資源優化

5.5 配送與運輸

> 5.6 使用與廢棄回收

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

節約能源

檢視產品生命週期，消耗能源比例最大的在於產品使用階段。鑒於不同區域和國家對能源效率的標準不一，採用能源之星 (ENERGY STAR) 標準作為評估產品節能狀態的參考。為此，有計畫提升軟體及硬體研發人員的設計能力，並規劃建立模組化設計。同時，落實執行軟硬體部門各自產出的查核表單，以及在產品量產後進行品管抽測驗證，以確保出貨產品符合節能要求。

2024年，公司筆電產品共有78個研發機型進入量產階段，其中有60個機型通過了ENERGY STAR標準的認證，顯示了公司在提升產品能效方面的努力與成果。

仁寶持續關注並掌握能耗相關法規制定的趨勢與演進，並透過事先規劃與評估產品的受影響範圍與風險，有效地使產品符合不斷變化的產品能效法規及認證要求。這種對法規趨勢的敏感性和積極應對的態度，有助於確保產品在全球市場上的合法性和競爭力。

5.6.2 廢棄與回收

隨著消費性電子產品的技術更新迅速，生命週期逐漸縮短，也導致日益增加的廢電子產品成為環境的負擔。為了應對這一挑戰，減少對自然資源的消耗、降低有害物質對環境的擴散，以及減輕回收體系面臨的壓力，後端污染預防及回收減量已成為電子產品設計開發的關鍵課題，實踐循環經濟的精神至關重要。

可回收易拆解 WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment Directive) 歐盟廢電子電氣設備指令)。雖仁寶主要為世界重要品牌之代工廠，當產品進入回收體系由品牌客戶加入回收體系及計算產品回收率，但仁寶在設計階段即考量到廢棄階段的廢棄物的減量、資源的重複利用。透過內部的研發專案，積極導入回收材質與低污染替代性材料，不斷創新產品的綠色設計，提升產品的可回收率及再利用率，以減少產品生命週期終期 (End-of-life) 階段的廢棄物產生量，降低對環境的負面衝擊。

以下列舉目前仁寶設計產品時，所依循環保、永續、再生概念的設計方針：

1. 禁止或減少用有害化學物質
2. 盡量使用單一塑膠材質種類
3. 積極於電子產品中研發導入再生塑料與生物可分解性塑料
4. 產品塑料需與化學表面處理的原料相容，以達到可回收再利用之目的
5. 產品設計為易於拆解及回收
6. 產品模組化設計使主要零件可易於更換及升級，達到延長產品生命週期目標
7. 包裝材料上標示可回收標誌，提醒消費者廢棄時應回收
8. 25克以上塑膠件標示材質成份，利於後端回收作業及提升回收效率

2024年，由仁寶協助計算回收比例的筆電機種共有44項，其中就有34項專案回收比例超過85%，更有4項專案回收比例超過95%，顯示，在產品設計階段已充分考慮到歐盟廢電子電氣設備指令WEEE所規定的可回收比例65%的期望，並且超出了這一要求。

6 共融成長

重點績效

1. 主管在地化比例高達71.36%
2. 女性主管職比例高達30.04%
3. 對外設有多種溝通管道，對內提供超過15種溝通渠道。
4. 臺灣與海外廠區總計進用243身心障礙者員工。
5. 與當地之最低工資比為法規之1~2倍。
6. 各大廠區皆通過ISO45001認證。
7. 加入「2024 TALENT, in Taiwan」，臺灣人才氣候行動聯盟，推動六項倡議指標。



- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

仁寶員工照顧願景

- 1. 遵循國際規範及相關法令，落實保障員工權益。
- 2. 尊重人權以聯合國全球盟約為基礎，公平對待與尊重個別差異。
- 3. 提供員工健康安全的工作環境、適才適所的空間及合理的薪酬與福利。
- 4. 提供各項福利計劃及員工關懷專案，促進員工身心平衡與健康。

短中長目標

議題	策略	2025年目標	2030年目標	2035年目標
友善幸福職場	- 建立多元意識並建構公平共融工作環境 - 重視人權，支持多元人才	- 全球女性員工占比40%;女性主管占比32% - 全球敬業度調查覆蓋率達100%	- 全球女性員工占比40%; 女性主管占比32%; 女性基層主管占比36%; STEM女性員工占比27.5% - 全球敬業度調查覆蓋率達100%、填答率達75%	- 全球女性員工占比40%; 女性主管占比:32%; 女性基層主管占比36%; STEM女性員工占比27.5% - 全球敬業度調查覆蓋率達100%、填答率達80%
人才發展與留任	建立多元招募管道，優化精準選才機制，並強化領導才能培育，以鞏固組織管理人才庫，促進仁寶人才永續發展	- 關鍵職位留任率90% - 管理職每人平均訓練時數16.5小時	- 關鍵職位留任率90% - 管理職每人平均訓練時數20小時	- 關鍵職位留任率90% - 管理職每人平均訓練時數22.5小時
職業安全與健康	落實ISO 45001管理系統，加強員工安全衛生教育訓練與提高員工健康意識，營造安全的工作環境	- 全球0職業病、0火災 - 臺灣綜合傷害指數(FSI) 優於公部門公布之同業標準 (註:排除交通職災)	- 全球0職業病、0火災 - 臺灣綜合傷害指數(FSI) 優於公部門公布之同業標 (註:排除交通職災)	- 全球0職業病、0火災 - 臺灣綜合傷害指數(FSI) 優於公部門公布之同業標準 (註:排除交通職災)

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

6.1 人才吸引與留任

仁寶目前正全力推動創新技術的開發和布局，並積極擁抱AI。為了吸引各界的優秀專業人才，仁寶利用多種招募渠道，包括求職平台、社群媒體、校園徵才、產學合作、實習計劃和獵才顧問等，來發掘各領域的潛力人才，朝向年輕化，培養新的菁英。

6.1.1 全球人才招聘

全球招募成果

2024年全球招募新進人員17,943人，以30歲以下，非管理職為主，因此，仁寶針對專注於校園徵才、社群經營和內部推薦等方式，吸引優秀人才加入我們的團隊。

2021-2024新進人員分析

新進人員	直接人員						間接人員					
	30歲以下		31-50歲		51歲以上		30歲以下		31-50歲		51歲以上	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
2024	7,831	4,464	2,502	1,753	6	10	475	306	365	196	28	7
2023	17,574	8,061	4,467	3,152	6	18	797	502	514	203	26	1
2022	50,434	16,967	13,086	9,463	7	8	1,698	1,078	755	278	30	5
2021	98,485	31,950	20,624	11,668	19	44	2,564	1,325	1,175	348	24	5

2024新進人員職層	人數
高階主管 (處級以上)	20
中階主管 (理級以上)	180
初階主管 (課級以上)	70
一般同仁	17,673

註: 高階主管: 處級以上；中階主管: 理級以上；
初階: 課級以上。

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

多元招募管道與成效

管道	說明	成效	
校園徵才博覽會暨說明會	透過校園徵才活動，進行研發主管職涯分享，提供職缺、活動資訊、履歷健檢，以此廣納專業人才。	臺灣21場 中國29場	
政府就業媒合會	響應政府推動之就業媒合活動，藉由現場諮詢、履歷健檢，提供求職民眾就業機會。	中國1場	
人力銀行	透過人力銀行提供公開透明的職缺資訊，以利求職者初步查找有興趣的職缺。	104人力銀行 1111人力銀行 Yes123 CakeResume LinkedIn Catho	獵才顧問 前程無憂網 智聯招聘網 昆山人才網 BOSS直聘網 獵聘網
社群粉絲專頁	透過社交媒體分享仁寶以人為本的企業文化、員工福利、工作環境等，吸引志同道合的人才加入。	Facebook & Instagram: Compal Career LinkedIn：仁寶 Wechat：仁寶電腦招聘	
員工內部推薦	定期對內刊登職缺公告，鼓勵內部員工引薦人才。	台灣員工推薦成功91人 中國員工推薦成功225人 巴西員工推薦成功112人	

校企合作深耕校園

管道	說明	成效
學生企業參訪	邀請重點學校/系所學生參訪，使學生認識仁寶企業文化與工作環境	中國9場次
學生實習計畫	提供有志朝向科技應用實踐發展的大學生學以致用，體驗職場生活的場域及機會，辦理學期制及學年制實習。	臺灣錄取52位Golf實習計畫學生 中國錄取15位學生
產學碩士專班	仁寶與國內外大學進行學術與實務的對話，共同合作成立產業碩士專班，廣納並培育不同國籍專業領域人才。	高雄師範大學合作越南產碩專班

仁寶永續報告書
2024

← 三 章 節 →

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

線上線下虛實整合

仁寶在線上社群，透過職場開箱影片曝光，側拍工作情境、分享工作實境、工作Q&A等，讓潛在人才了解職缺工作內容、工作環境，增加外部潛在人才對於工作情境的認識。在線下實體活動，我們在大學校園舉辦徵才活動，與學生建立聯繫，介紹我們的公司文化和職位空缺，邀請專案經理與研發夥伴一起進到校園與學生增加互動，提供職涯發展說明，讓校園優秀人才有機會與招募團隊進行一對一的交流，解答疑問並評估適配度。最後，我們重視內部推薦，鼓勵現有員工推薦優秀人才，並提供相應的獎勵措施。透過這些方式發揮綜效，吸引優秀人才為公司的發展和成長注入新的活力與動力。對員工我們提供工作輪調的機會，讓員工有機會在不同的部門或項目中獲得豐富的經驗和技能。這不僅可以避免員工的工作倦怠，還能夠激發員工興趣和挑戰性，從而增加員工工作滿意度和留任率。

2021-2024新進人數與平均雇用花費

年度	2021	2022	2023	2024
新進人數	168,231	93,809	35,321	17,943
新進率 (%)	253%	187%	98%	61%
內部職缺遞補率 (%)	17.4%	31.6%	35.5%	51.7%
平均招募成本	8,722	12,583	9,376	10,156

* 新進率：當年度新進人數 / 當年度員工總人數
* 內部職缺遞補率：職缺由內部同仁遞補比率
* 招募成本幣別為新台幣

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

- … 永續報告書簡介
- … 永續肯定
- … 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- … 附錄

全年新進 / 離職人數	臺灣						中國						越南					
	30歲以下		31-50歲		51歲以上		30歲以下		31-50歲		51歲以上		30歲以下		31-50歲		51歲以上	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
2024年全年新進員工人數 (A)	135	91	205	59	23	6	4,580	2,297	1,056	606	2	0	3,534	2,307	1,574	1,219	2	5
2024年新進員工於同年離職人數 (B)	19	8	25	6	4	1	3,650	1,725	751	372	1	1	2,401	1,174	441	327	1	3
2024年總離職人數 (C)	204	167	343	180	89	14	6,696	3,486	3,024	2,571	49	32	3,825	2,143	876	625	1	5
該年齡層總人數	1,389	966	4,017	1,648	659	230	4,103	2,436	4,008	2,977	103	6	2,443	1,921	1,066	833	1	13
人員新進率 (D)	9.7%	9.4%	5.1%	3.6%	3.5%	2.6%	111.6%	94.3%	26.3%	20.4%	1.9%	0.0%	144.7%	120.1%	147.7%	146.3%	200.0%	38.5%
人員離職率 (E)	13.3%	16.5%	7.9%	10.6%	12.9%	5.7%	74.2%	72.3%	56.7%	73.9%	46.6%	516.7%	58.3%	50.4%	40.8%	35.8%	0.0%	15.4%

全年新進 / 離職人數	巴西						美國						墨西哥					
	30歲以下		31-50歲		51歲以上		30歲以下		31-50歲		51歲以上		30歲以下		31-50歲		51歲以上	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
2024年全年新進員工人數 (A)	43	56	29	61	4	4	6	10	1	3	3	2	8	9	2	1	0	0
2024年新進員工於同年離職人數 (B)	3	1	2	8	1	1	4	6	0	4	2	0	10	6	0	0	0	0
2024年總離職人數 (C)	22	38	43	49	7	7	6	14	6	9	4	6	11	6	1	1	0	0
該年齡層總人數	86	101	190	264	24	23	9	7	15	26	18	34	10	15	10	3	1	0
人員新進率 (D)	50.0%	55.4%	15.3%	23.1%	16.7%	17.4%	66.7%	142.9%	6.7%	11.5%	16.7%	5.9%	80.0%	60.0%	20.0%	33.3%	0.0%	0.0%
人員離職率 (E)	22.1%	36.6%	21.6%	15.5%	25.0%	26.1%	22.2%	114.3%	40.0%	19.2%	11.1%	17.6%	10.0%	0.0%	10.0%	33.3%	0.0%	0.0%

註1：新進率：新進員工人數 (A) / 該年齡總人數。
註2：離職率：[總離職人數 (C) - (B)] / 該年齡層總人數
註3: 2024由於廠端產線智慧升級，離職以中國及越南廠區直接人員為主，仁寶將持續整合產線智能生產，降低人力流動對產線的影響。

仁寶永續報告書
2024

← 三 < 章節 >

- … 永續報告書簡介
- … 永續肯定
- … 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- … 附錄

維持穩定離職率

仁寶透過定期的新人關懷訪談，能夠得知新進員工的適應情況，同時也能了解到新人的需求和困擾，並提供必要的支持和指導。這有助於新人更好地融入團隊，增強他們的歸屬感和忠誠度。

對於離職員工，我們進行深入的離職面談，了解他們離開的原因和對公司的建議。通過這些對話，我們可以及時發現問題並採取相應的改進措施。透過以上措施，我們可以有效地維持穩定的離職率，從而保持公司的穩定發展和競爭力。

員工離職率	2021		2022		2023		2024	
總離職率	57.65%		64.01%		44.38%		45.87%	
自願離職率	56.22%		62.13%		30.97%		28.57%	
	總離職率	自願離職率	總離職率	自願離職率	總離職率	自願離職率	總離職率	自願離職率
男性	37.50%	36.68%	40.80%	39.64%	27.56%	19.08%	26.61%	17.64%
女性	20.14%	19.54%	23.21%	22.49%	16.82%	11.90%	19.25%	10.92%
30歲以下	40.3%	39.80%	41.3%	40.70%	27.43%	20.93%	25.67%	19.74%
31-50歲	17.25%	16.35%	22.54%	21.39%	16.44%	9.85%	19.53%	8.61%
50歲以上	0.14%	0.07%	0.15%	0.03%	0.51%	0.19%	0.67%	0.21%
臺灣	1.41%	1.29%	3.37%	2.99%	2.89%	2.45%	3.15%	2.70%
中國	51.39%	50.47%	57.07%	56.05%	35.12%	22.95%	31.56%	15.49%
巴西	0.32%	0.06%	0.45%	0.04%	0.36%	0.05%	0.51%	0.07%
越南	4.52%	4.41%	3.11%	3.05%	5.80%	5.36%	10.55%	10.22%
美國	-	-	-	-	0.22%	0.16%	0.10%	0.08%
墨西哥	-	-	-	-	-	-	0.01%	0.01%
直接人員	51.65%	50.84%	56.18%	55.46%	34.13%	25.13%	35.56%	22.15%
間接人員	5.99%	5.38%	7.82%	6.66%	10.25%	5.84%	10.31%	6.41%
處級以上	-	-	-	-	0.09%	0.07%	0.15%	0.06%
理級	-	-	-	-	1.43%	0.63%	1.90%	0.81%
課級	-	-	-	-	0.78%	0.35%	1.03%	0.55%
一般職員	-	-	-	-	7.96%	4.79%	7.24%	5.00%

註1: 以上數據不包含當年度到職且離職人員
註2: 離職率=各類別離職人數/全公司在職人數

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

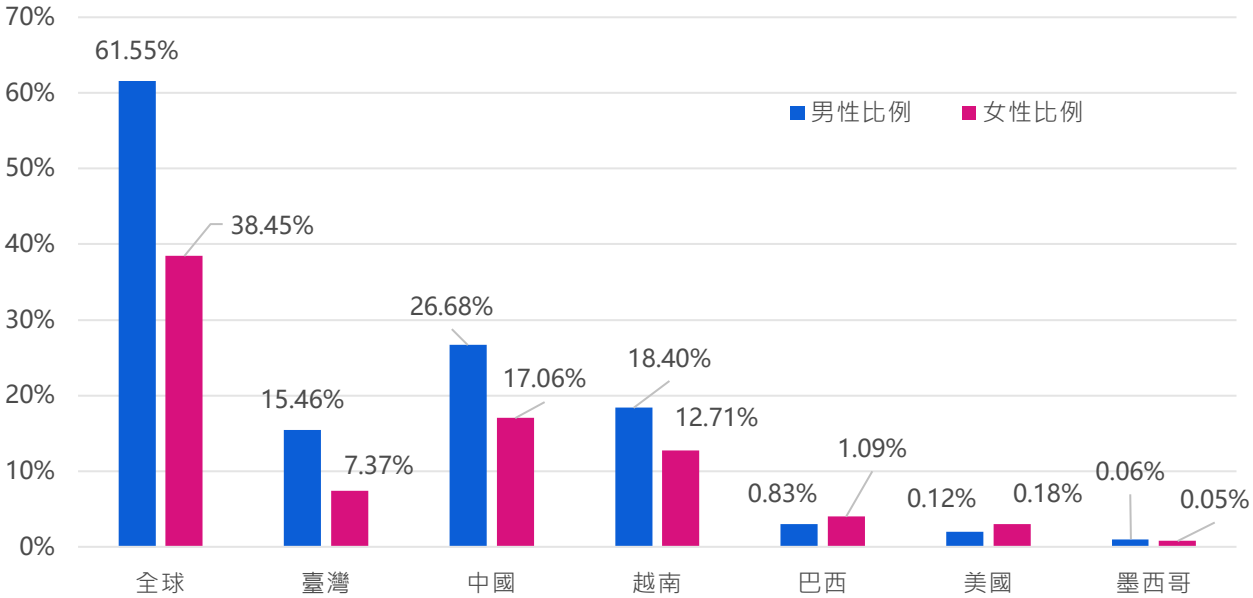
6.1.2 包容與多元性

至2024年12月底，仁寶臺灣研發總部(含外派人員)以及海外員工總人數(含派遣)共36122人(臺灣地區共8246人、中國地區共15797人、越南廠共11236人、巴西廠共695人、美國廠共109人、墨西哥廠共39人)；近年來，面對市場變革與產業挑戰，為了符合營運及產量，我們靈活調整全球產能，提升了企業韌性打造更具競爭力與永續發展力的企業。

員工分布

地區	臺灣	中國	越南	巴西	美國	墨西哥	合計
總員工人數	8,246	15,797	11,236	695	109	39	36,122
總員工比例	22.83%	43.73%	31.11%	1.92%	0.30%	0.11%	100%
男性比例	15.46%	26.68%	18.40%	0.83%	0.12%	0.06%	61.55%
女性比例	7.37%	17.06%	12.71%	1.09%	0.18%	0.05%	38.45%

註：總員工人數含派遣員工。



仁寶永續報告書
2024

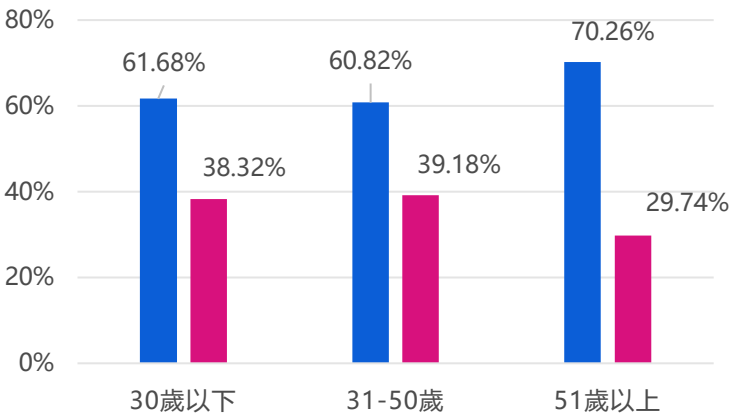
← 三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

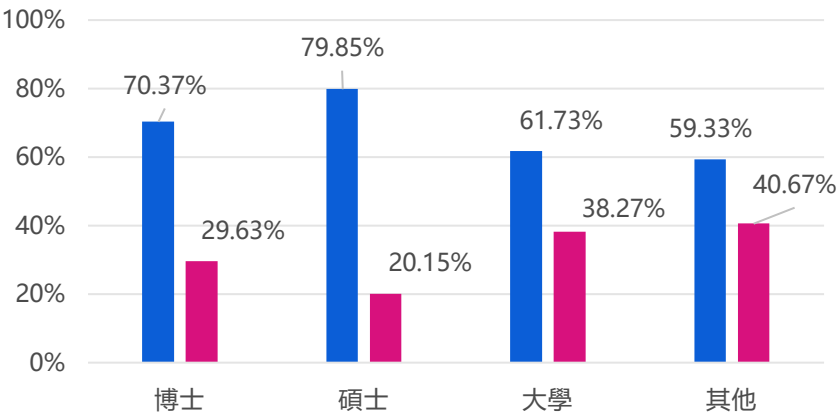
員工雇用類型

地區/人數		臺灣		中國		越南		巴西		美國		墨西哥	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
直接員工		75	674	4,172	2,714	5,066	3,742	150	294	13	46	8	11
間接員工	主管 (課長以上)	3,396	866	1,580	1,236	89	79	32	10	4	1	4	0
	一般職人員	2,070	1,091	2,476	1,478	619	413	118	89	26	19	9	7
	定期契約員工	15	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	實習生	20	8	9	10	0	0	1	1	0	0	0	0
	派遣員工	9	10	1,399	723	872	356	0	0	0	0	0	0
合計		5,585	2,661	9,636	6,161	6,646	4,590	301	394	43	66	21	18

全球男女比 (按年齡區分)



全球男女比 (按年學歷區分)



仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

職場平等推動承諾

在仁寶，我們堅信每個人都應該有平等的機會，並致力於打造多元友善職場，藉此吸引最優秀的人才，我們不因性別、年齡、身心障礙、宗教、種族、族群、國籍等因素而有差別待遇或歧視，我們承諾將職場平等融入到我們的每一個行動和決策中，建立一個每個人都能夠發揮潛力的工作環境，並不斷努力實現這一理想，為實現職場平等做出貢獻。

職場平等推動承諾

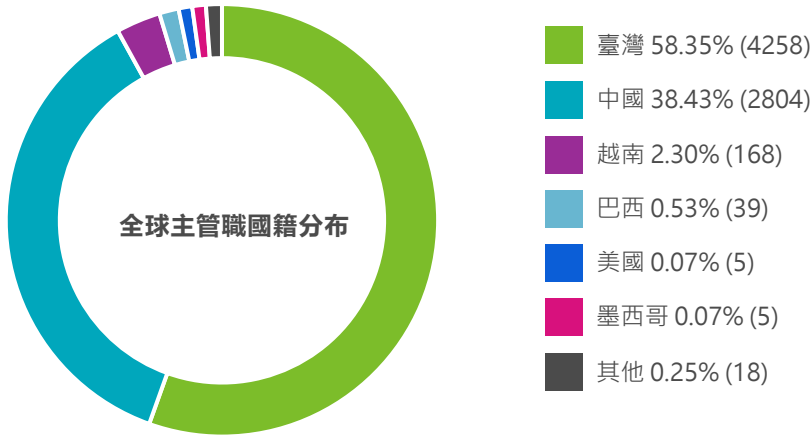
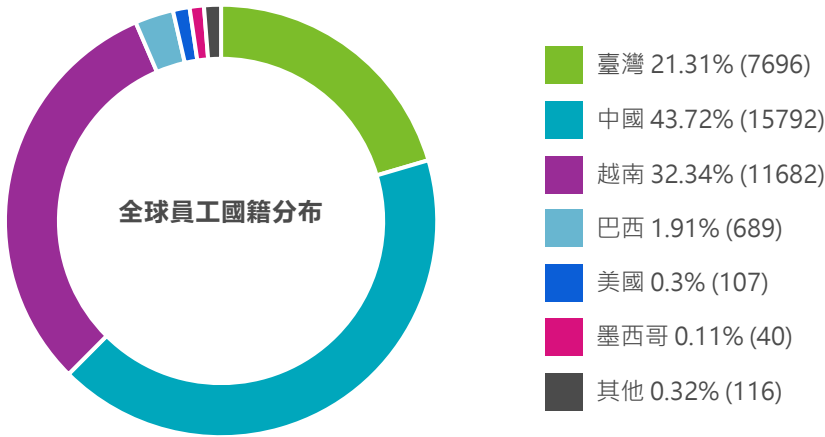
仁寶透過培育與任用當地人才，提升決策效率並促進企業與當地的緊密連結。我們將持續優化人才發展機制，強化各地區的在地領導力，打造具備在地洞察力與國際視野的管理團隊，確保我們在不同國家也能靈活應變，提升競爭力。

雇用當地居民為主管比例

年度	2021	2022	2023	2024
臺灣	99.49%	99.50%	99.71%	99.81%
中國	88.97%	90.68%	93.58%	92.14%
越南	21.94%	22.42%	23.45%	30.00%
巴西	95.31%	93.10%	93.75%	92.86%
美國	-	-	85.71%	80.00%
墨西哥	-	-	-	33.33%

註：主管職係指課長級以上同仁

員工國籍分布



註：其他包含泰國、馬來西亞等11國國籍員工

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

DEI策略行動藍圖

我們致力於推動多元、公平與共融 (DEI)，透過一系列策略性行動，將DEI理念融入企業文化與日常運作。我們透過訓練課程與工作坊提升員工對DEI的認識，並積極排除無意識偏見，以確保在工作、面試與決策過程中維持公平與共融。此外，我們透過共融活動促進交流與理解，並優化職場政策與環境，打造更友善的工作空間。同時，我們運用多元的宣傳手法，透過內部公告與社群媒體擴大影響力，使DEI成為企業文化的一部分，推動更具多元的未來。



關鍵策略



科技女力

我們致力於提升女性在科技領域的影響力，並設定明確的階段性目標，推動女性員工與主管比例的提升。透過培訓計畫、職涯發展支持與公平晉升機制，我們為女性打造更多成長機會，促進科技產業的多元發展。未來，我們將持續努力，實現更友善的職場環境，讓科技女力成為推動企業發展的重要動能。2024年度在全球各廠齊心努力之下，女性主管比例皆有提升，女性員工比例略微下降，主要為生產據點轉換，全球人力布局變動調整所致。

類別	2022	2023	2024	增減幅度
女性員工比例	38.86%	38.56%	38.45%	↓ 0.11%
女性主管比例	29.20%	29.63%	30.04%	↑ 0.41%
女性基層主管比例	34.46%	35.08%	35.46%	↑ 0.38%
女性高階主管比例	8.73%	8.52%	9.22%	↑ 0.70%
業務相關單位女性主管比例	58.99%	63.27%	65.53%	↑ 2.26%
STEM職位的女性比例	27.86%	28.28%	27.13%	↓ 1.15%

註：主管職係指課長級以上同仁

仁寶永續報告書
2024

< 三 章 節 >

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

開辦女性領導力講座

開辦女性領導力講座，成就女性職涯願景。為了幫助女性識別並激發自身的領導潛能，打破對領導力的刻板印象，提升自信與影響力，傳授實用的領導技巧，包括決策、溝通、團隊管理與問題解決，共同創辦人暨執行長張瑋軒為此部電影進行引言，讓同仁了解電影不只是一部關於一個女性的故事，更是關於人們如何共同努力實現DEI的社會，如何為職場帶來力量與影響！



DEI活動-多元放映室

用電影打破偏見，讓多元成為日常。2024年公司於臺灣各廠區舉辦DEI放映室活動，巡迴放映《RBG: 不恐龍大法官》，並邀請-吾思傳媒《女人迷》共同創辦人暨執行長張瑋軒為此部電影進行引言，讓同仁了解電影不只是一部關於一個女性的故事，更是關於人們如何共同努力實現DEI的社會，如何為職場帶來力量與影響！



DEI活動-來趣品生活

透過哥倫比亞的多元種族，體驗多元的文化藝術。哥倫比亞是世界上種族和語言多樣性最多的國家之一，藉由當地繽紛且鮮明的色彩藝術，讓同仁認識多元種族下的美好共融！



綻放女力-全球廠區共同響應婦女節

世界因多元而精彩，女性因共融而閃耀。在2024年的國際婦女節，我們持續推動DEI的精神，全球廠區積極響應，舉辦多樣化活動，展現對女性員工的關懷與支持。臺灣廠區積極推動DEI活動，倡導性別共融與女性賦能；中國各廠區則透過插花活動，讓員工在花藝體驗中感受多元與和諧之美；巴西廠區則藉由婦女節舉辦健康講座，提高員工對乳腺癌和子宮癌的認識，關注女性健康議題。



- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

工作與生活平衡

除了舉辦一系列的DEI活動外，我們也實施了**補班日不補班、國慶假期多放一天**的政策，讓每位員工都能充分休息與充電。此外，公司還**提供3天「幸福陪伴假」**，無論是陪伴家人或充實自己，皆可自由運用，創造精彩人生！

共融文化

我們深信每位員工都有其獨特的潛力和價值，均應擁有平等的就業機會，並提供適合的工作環境，讓他們能在職場上發揮專長、實現自我價值。全球各廠區也舉辦了一系列活動，讓同仁理解與支持，在工作環境上也有良好的配套措施，以符合同仁特殊需求。

類別	2022	2023	2024
身心障礙聘用人數	800	244	243

從心出發 讓心無礙

理解是改變的開始，行動是共融的關鍵。在臺灣，我們舉辦了「**從心出發 讓心無礙 身障體驗大挑戰**」活動，旨在讓同仁親身體驗身心障礙者的日常生活，從而理解身障者需面臨的挑戰。通過這樣的活動，我們希望能建立起更強的同理心，進一步提升公司員工對於身心障礙同仁的關懷。

關懷茶話會

無障礙對話，交流無界限。為了更好地了解身心障礙員工的需求，成都廠區由廠長親自參與的茶話會。此次活動不僅提供了一個開放的交流平台，也讓員工能夠直接表達自己的想法與困難。廠長深入聆聽每一位員工的心聲。

成立無障礙委員會

無障礙委員會啟動，讓每個聲音都被聽見。在重慶廠區，我們提供專車服務，滿足有特殊需求同仁，並成立了無障礙委員會，深入傾聽不同員工的聲音，此外還成立了手語社團，促進無障礙的交流與理解。通過這些措施，我們期望創建一個無障礙、關愛與支持並存的工作環境，讓每位員工都能安心工作、幸福生活。

外籍勞工管理 (桃園) 遵守RBA要求

為因應廠區需求，仁寶桃園區平鎮2024年使用外籍勞工數量超過500位員工，企業重視每一位勞工的權益與人身健康與安全，我們不僅提供外籍勞工安全、整潔的工作與居住環境，定期舉辦勞工國籍語言之職業安全訓練、教育訓練等，更積極邀請外籍勞工參加年度盛事「仁寶旺年晚會」，不分性別、語言、國籍，仁寶旺年會感謝每一位為仁寶貢獻與付出的同仁。

- **外籍勞工招聘管理程序**：依人事規章之招募程序流程作業,當需求人力為外籍時，需依政府法規法令辦理核准函及相關作業流程後始可引進使用。
- **外籍勞工食宿管理**：宿舍居住空間設有一小廚房提供外籍員工使用，另備有除濕機四台、烘乾機、脫水機、洗衣機、冰箱等設備及每個房間設有冷氣機與電風扇，本廠外籍食宿乃依照法規之《外國人生活照顧服務計畫書》執行相關作業及管理。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

協助外籍勞工適應工廠

項目	時間	內容	執行單位
新進人員 關懷	入境日	入境日提供生活用品 (棉被、床鋪、置物櫃等) 公司簡介、RBA宣導、人資制度	廠區管理單位、仲介公司
	到職日	公司報到辦理及生活事項宣導、靜電配備穿戴宣導、工廠環境、制度介紹	廠區管理單位、製造部
	到職日後	生產線現場教育訓練、現場關懷。仲介安排翻譯人員，提供10天關懷日，隨線進行生活關懷。	製造部、廠區管理單位
	到職日後	於正式進入生產線工作後，關懷工作適應度及生活情況、安排3名人員，每日固定駐點於宿舍24小時，提供生活關懷之服務。	廠區管理單位、仲介公司
離職人員 訪談	員工提出 離職時	進行方式：個別訪談	廠區管理單位
員工溝通	不定期	每日晨會宣達部門欲宣傳事項。仲介人員不定期於宿舍宣導事項。每3個月舉辦1次勞資會議。	廠區管理單位、仲介公司

特殊提供員工母語之溝通管道

管道	廠區	描述	頻率
實體意見箱	平鎮廠	公司有3個員工信箱，員工不記名亦可申訴	隨時查看
派駐翻譯舍監	平鎮廠	駐守外籍舍監人員，提供日常服務或帶看廠外醫生服務	每日

外籍勞工享有之福利

項目	項目描述	頻次
員工團保	公司支付每位員工團保保險費用	自報到日起
年度旅遊補助	鼓勵員工旅遊活動給予補助	年/次
旺年會	為犒賞員工一整年的辛苦，特舉辦企業團聚餐會及摸彩活動	年/次
藝文活動補助	鼓勵員工參與休閒藝文活動給予補助	年/600元
三節禮卷	遇本國民俗國定假日及勞工日發給員工福利	報到次月起，年/1,000元
健康促進活動	為倡導員工於工作之餘有適當放鬆及身心健康	年/多次
員工體檢	支付員工依衛生局規定外國人入國體檢	年/2次

6.1.3 人才留任

董事及獨立董事之薪酬政策

- 仁寶獨立董事領取固定薪酬，並不參與董事酬勞分配；其餘董事不領取固定薪酬，但參與董事酬勞分配。薪資報酬委員會根據績效評估結果，向董事會報告並提出具體建議方案，作為個別董事酬勞之參考。仁寶董事及獨立董事皆依規領取車馬費。
- 依公司章程規定，公司每年度如有獲利，應以扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，提撥不高於2%之額度內，作為董事酬勞，並考量公司營運成果，且參酌其績效貢獻度，給予合理報酬。

經理人之薪酬政策

- 經理人薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議，報導組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率為26.91 (僅包含臺灣地區)。報導組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工 (不包括該薪酬最高個人) 平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為98.75% (僅包含臺灣)。
- 仁寶設有經理人薪酬索回制度，經理人若經公司認定有違反勞動契約或工作規則或工作績效明顯低落等情事，或涉及重大風險事件，公司有權撤回經理人尚未履約之變動薪酬，或酌情收回已授予之變動薪酬。

員工之薪酬政策

- 仁寶訂有工作規則及相關人事管理規章，內容涵蓋仁寶聘僱勞工之工資、工時、休假、退休金給付、勞健保給付、職業災害補償等，且均符合勞動基準法相關規定。仁寶員工之薪資以同工同酬及績效導向為核給原則。原則上，員工薪資報酬包含12個月薪資、年中獎金，並依據公司經營成果及員工個人績效發給年終獎金、員工酬勞，且每年視同業薪資水準及物價指數波動等因素調整薪資。依仁寶公司章程規定，公司每年度如有獲利，應以扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，提撥不低於2%為員工酬勞。上述薪資調整、獎金、員工酬勞均提報薪資報酬委員會審議及董事會議決。
- 仁寶2024年申報之非擔任主管職務之全時員工 (不含董事、經理人) 「薪資平均數」為新臺幣為1,467仟元。薪資中位數為新臺幣1,348仟元。(僅包含臺灣總部)

- … 永續報告書簡介
- … 永續肯定
- … 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- … 附錄

激勵制度與永續績效的連結

為激勵總經理、高階主管暨員工重視公司永續策略之落實，於日常管理推動關鍵績效指標與永續策略之連結。關鍵績效指標與年度考核結果將作為調薪、獎金、紅利發放等依據。經理人績效指標涵蓋財務性指標 (例如營收、毛利、淨利、資產報酬率、股東權益報酬率等)、非財務性指標 (例如領導內部流程變革、推動企業永續發展、管理作業風險等)。財務性指標之比重約為70%、非財務性指標之比重約為30%。

員工福利

仁寶每年提撥公司營業額0.05%作為福利金，並設立職工福利委員，辦理各項福利事項，包含婚喪生育濟難補助、社團活動補助、員工旅遊補助、節慶禮券、生日禮券、藝文休閒補助等福利事項。除法定的各項勞工權益外，並定期安排了各項有益員工健康的活動如：設置員工休閒健身中心、醫護室、定期員工健康檢查、團隊康樂競賽、親子活動、旅遊、藝文休閒及各類社團等，另提供員工及子女獎學金等員工福利。

生育補助

為響應臺灣政府獎勵生育政策，自2011年開始，仁寶以每一胎6.6萬台幣補助臺灣地區的同仁生育，此獎勵亦擴及員工配偶及員工子女生育。在公司的全力宣導下，仁寶自2011至2024年已累計3,632位新生寶實，共發出新台幣23,971萬元的大紅包。仁寶並與相關企業托育服務機構簽署合約，提供同仁更多優惠托嬰方案，減少同仁辛勞。

年度	2021	2022	2023	2024
寶實人數	251	186	233	203
補助金額 (新台幣萬元)	1,657	1,228	1,538	1,340

獎勵優秀員工、資深員工

仁寶臺灣地區為獎勵資深員工，並鼓勵其優秀貢獻，頒發資深員工獎牌一座予符合資格之資深員工，並依照年資核發3,000~250,000不等的獎金；優秀員工則由各單位推薦，並經高階主管遴選，獲獎者可獲得20,000元之高額獎金及獎牌一座。

年度	2021	2022	2023	2024
資深員工 (人數)	1,039	753	1,149	1,061
優秀員工 (人數)	92	92	85	86

退休金制度

台灣：依照台灣退休相關法規執行。訂有勞工退休辦法，明訂員工退休條件、退休金給付標準等。每月依法提撥勞工退休準備金儲存於臺灣銀行專戶，以保障員工權益。2005年7月1日起併行採用新制退休辦法，按月為適用該條例之員工提撥6%退休金至員工個人退休金專戶；自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休專戶。

中國：依照中國退休相關法規執行。員工繳滿法定社會保險15年，退休後可按月領取養老金。男性職工退休年齡為60歲、女性主管退休年齡為55歲、女性職工退休年齡為50歲。

其他據點：依照各地退休相關法規執行。

仁寶永續報告書
2024

← 三 < 章節 >

- … 永續報告書簡介
- … 永續肯定
- … 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- … 附錄

產假、育嬰留停

仁寶臺灣地區及各海外廠區，女性員工分娩後皆可依法申請產假。臺灣地區員工到職滿六個月後，並可依照《性別平等法》及《育嬰留職停薪管理辦法》規定，在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，留職停薪期間最多不超過兩年，期滿後會安排回任原單位或相關單位，並提供所需之技能課程以利職務內容銜接。

2024年各據點產假、育嬰留停狀況	臺灣		中國 (不含重慶)	中國 (重慶)	越南	巴西	美國	墨西哥
	男	女	女	女	女	女	女	女
產假規定天數	N/A	56	158	178	180	180	84	84
2024符合產假/育嬰留停申請資格的員工數	441	157	165	55	426	10	0	0
2024年實際申請產假/育嬰留停人數	14	32	165	55	426	10	0	0
2024年到期並預計復職人數 (A)	13	32	160	57	426	10	0	0
2024年實際復職人數 (B)	10	22	116	35	426	10	0	0
2023年實際復職後持續工作一年人數 (C)	6	22	59	21	231	2	0	N/A
2023年實際復職人數 (D)	7	27	115	38	231	2	0	N/A
2024年復職率 (E) = (B) / (A) *100%	76.92%	68.75%	72.50%	61.40%	100.00%	100.00%	N/A	N/A
2024年留任率 (F) = (C) / (D) *100%	85.71%	81.48%	51.30%	55.26%	100.00%	100.00%	N/A	N/A

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

男女薪酬差異分析

仁寶依據員工經歷背景、專業知識、職能等做為敘薪之依據。員工薪資標準不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況和工會團體有所不同。仁寶在各職級，男女平均薪酬呈現部分差異 (以男性平均薪酬為1，做為差異呈現基準)，係因為在該組織層級內作比較時，員工的經歷背景、專業知識、職能、貢獻度、績效等不同。

當地最低工資比

仁寶基層人員起薪最高可達當地法令所規定之最低工資的2.00倍。仁寶為保障派遣人員之權利，皆對派遣公司作嚴格的審核，並確認該公司無違反當地最低工資標準之法律規範。

男女薪酬差異 (月薪)	臺灣		中國		越南		其他廠區平均		仁寶全球平均	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
高階主管	1.00	0.94	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	1.00	0.94
管理職	1.00	0.90	1.00	0.92	1.00	0.87	1.00	0.84	1.00	0.88
間接員工	1.00	0.96	1.00	1.02	1.00	1.06	1.00	0.79	1.00	0.96
直接員工	1.00	0.96	1.00	0.95	1.00	1.00	1.00	0.87	1.00	0.94

男女薪酬差異 (年薪)

高階主管	1.00	0.83	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	1.00	0.83
管理職	1.00	0.87	1.00	0.90	1.00	0.88	1.00	0.83	1.00	0.87
間接員工	1.00	0.93	1.00	0.92	1.00	0.87	1.00	0.81	1.00	0.88
直接員工	1.00	0.93	1.00	0.94	1.00	0.99	1.00	0.92	1.00	0.94

基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例

地區 廠區	臺灣	中國						越南	巴西		美國	墨西哥
		昆山	城東	南京	成都	重慶CQ	重慶CQA		CEB	CEA		
男	1.00	1.00	1.00	1.00	1.11	1.00	1.43	1.12	1.77	1.30	2.00	1.00
女	1.00	1.00	1.00	1.00	1.11	1.00	1.43	1.12	1.77	1.30	2.00	1.00

註1：基層人員指「直接員工」。
註2：標準薪資為公司規定之最低薪資，不含加班費或其他因職務差異而金額不同的加給。
註3：當地最低薪資為該國家最低法定薪資。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

6.2 人才培育與發展

仁寶的人才培育與發展是以公司整體策略及人才佈局，對應組織架構及願景開展。由組織目標至部門目標擬定各大發展重點與項目，以職能發展需求建構全面性的學習發展體系及藍圖，提供員工豐富多元的學習管道，並提供員工個人發展計畫，透過績效指標與潛力評測指標交叉評估遴選關鍵人才。

面對科技產業的快速變革，仁寶積極推動學習型組織文化，強化員工自主學習能力，並透過學分制度落實不同職級的學習成效管理。隨著2024年企業轉型的推動，我們持續深化轉型相關知識與技巧，打造更靈活且具前瞻性的學習發展環境，幫助員工成長，攜手邁向企業永續發展的未來。為此我們規劃豐富的職能課程，對象涵蓋仁寶所有員工（含兼職和約聘員工），發展職場即戰力，強化、培養所需能力及特質，補足現有的學習弱項。總結2024年全球投入超過4千萬元在人才培育上，訓練總時數累計達到了68萬小時，仁寶2024年人力資本投資報酬率（HC ROI）為2.38。

2024年台灣廠區訓練統計



註：本數據僅統計具滿意度調查之289堂課程。

人力資本投資報酬率 (HC ROI)

年度	2021	2022	2023	2024
a) 總營業收入	1,235,682,015,000	1,073,245,915,000	946,714,800,000	910,253,024,000
b) 總營業費用	1,194,190,441,000	1,032,881,736,000	904,317,906,000	864,881,775,000
c) 總員工相關費用 (薪資+福利)	36,374,615,000	39,485,139,000	35,917,363,000	32,823,332,000
HC ROI (a- (b-c)) /c	2.1407	2.0223	2.1804	2.38229
總員工人數	109,709	73,120	58,249	43,216

註1：費用幣別為新台幣
註2：總營業收入、總營業費用、總員工相關費用來源為仁寶年報及合併財務報告，範疇為仁寶電腦工業股份有限公司及其子公司。
註3：總員工人數涵蓋範圍為仁寶電腦工業股份有限公司及其子公司。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

教育訓練時數與費用

廠區	訓練時數		訓練費用	
	訓練總時數	每人平均時數	訓練總費用	每人平均費用
臺灣	204,997.30	24.92	31,482,983.00	3,826.79
中國	261,664.74	19.13	4,513,106.32	330.03
越南	189,056.00	18.89	3,320,000.00	331.73
巴西	22,741.00	32.72	854,860.78	1,230.02
美國	872.00	8.00	141,684.38	1,299.86
墨西哥	1,280.00	32.82	1,126,572.14	28,886.47
總計	680,611.04	20.78	41,439,206.61	1,265.20

註1：資料範圍為2024/1/1-2024/12/31
註2：每人平均時數 = 訓練總時數 / 員工總人數；
每人平均費用 = 訓練總費用 / 員工總人數 (幣別：新台幣)

教育訓練數據分類：性別

類型		訓練總時數	每人平均時數
臺灣	男	153,784.26	27.58
	女	51,213.04	19.32
中國	男	165,723.63	20.12
	女	95,941.11	17.64
越南	男	114,352.00	19.80
	女	74,704.00	17.64
巴西	男	14,799.00	49.17
	女	7,942.00	20.16
美國	男	344.00	8.00
	女	528.00	8.00
墨西哥	男	698.00	33.24
	女	582.00	32.33
總計		680,611.04	20.78

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

教育訓練數據分類：直接員工與間接員工、管理職與非管理職

		直接員工		間接員工		管理職		非管理職	
		訓練總時數	每人平均時數	訓練總時數	每人平均時數	訓練總時數	每人平均時數	訓練總時數	每人平均時數
臺灣	男	270.80	3.61	153,513.46	27.91	93,294.17	27.47	60,490.09	27.75
	女	1,316.00	1.95	49,897.04	25.24	21,680.73	25.04	29,532.31	16.54
中國	男	100,705.34	24.14	65,018.29	15.99	31,553.82	19.97	134,169.81	20.15
	女	52,755.83	19.44	43,185.28	15.85	24,472.70	19.80	71,468.41	17.01
越南	男	94,688.00	18.69	19,664.00	27.77	7,008.00	78.74	107,344.00	18.88
	女	65,504.00	17.51	9,200.00	18.70	2,048.00	25.92	72,656.00	17.49
巴西	男	6,505.00	43.37	8,294.00	54.93	1,357.00	42.41	13,442.00	49.97
	女	6,095.00	20.73	1,847.00	18.47	72.00	7.20	7,870.00	20.49
美國	男	104.00	8.00	240.00	8.00	32.00	8.00	312.00	8.00
	女	368.00	8.00	160.00	8.00	8.00	8.00	520.00	8.00
墨西哥	男	619.00	77.38	79.00	6.08	19.00	4.75	679.00	39.94
	女	556.00	50.55	26.00	3.71	0.00	0.00	582.00	32.33
總計		329,486.97	19.42	351,124.07	22.24	181,545.42	24.88	499,065.62	19.61

教育訓練數據分類：年齡、國籍與訓練類型

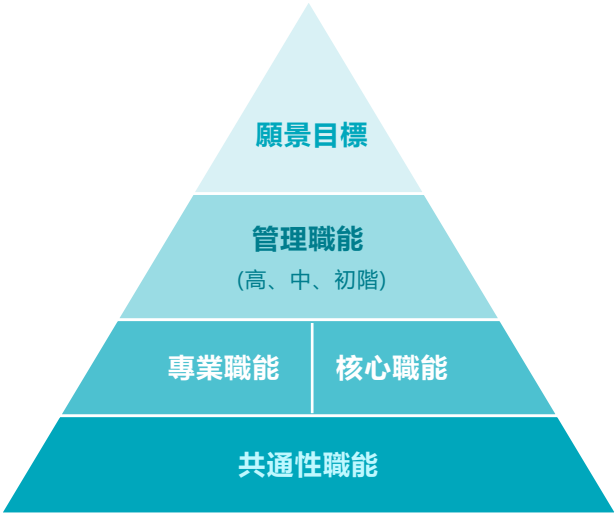
		男性		女性		總計	
		訓練總人次	訓練總時數	訓練總人次	訓練總時數	訓練總人次	訓練總時數
年齡	30歲以下	86,079	216,900.20	50,544	121,815.45	136,623	338,716
	31-50歲	111,245	213,553.67	48,896	102,923.37	160,141	316,477
	51歲以上	12,226	19,402.20	3,823	6,016.15	16,049	25,418
國籍	臺灣	103,108	157,309.73	33,890	50,312.77	136,998	207,623
	中國	51,291	169,953.80	28,894	96,835.63	80,185	266,789
	越南	53,042	106,074.89	38,203	74,234.50	91,245	180,309
	其他	2,109	16,413.45	2,276	9,476.27	4,385	25,890
訓練類型	內訓	208,026	431,375.86	102,588	223,652.18	310,614	655,028
	外訓	1,509	18,320.00	473	7,263.00	1,982	25,583

註：訓練類型定義：內訓定義為由公司規劃舉辦的訓練；外訓定義為員工至外部訓練單位進行的訓練。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

6.2.1 系統化訓練體系

人才培育是讓企業保持競爭優勢的重要途徑之一，仁寶在現今快速發展的環境中，持續透過各種系統化的方式來建構各職務所需具備的關鍵知識，我們導入多元化的學習管道，使學習能不受時間、空間限制，也制定出完整的學習體系，為仁寶員工訂定清晰的學習方向，進而發展出各式學程課程，如：語言學程、專業學程、共通學程...等，期望能藉此培養仁寶員工的永續工作力，於組織內塑造自主學習的正向氛圍。



以職能為導向的學習藍圖

與能力亦須不斷提昇，因應全球化快速競爭的影響，仁寶不斷重視提升人才的核心競爭力，而核心競爭力的建立來自與工作職能的結合，員工素質才能創造組織和員工的雙贏。為達成此目標，仁寶每年第四季定期向員工進行訓練需求問卷調查後，依「核心、管理、共通、專業」職能為所有員工規劃其對應之訓練藍圖，以提升整體人力資源之發展，建構完整的學習型組織。

核心發展模型

為因應仁寶人才管理 (Talent Management) 制度，落實其「招募菁英」、「定義關鍵人才」、「發展必要職能」以及「留住關鍵人才」等關鍵程序，以四大構面:「知識」、「經驗」、「能力」、「特質」對各階層職務進行盤點分析，融合仁寶願景目標「團隊化」、「系統化」、「創意化」等要素，並結合各級主管意見，建構出仁寶核心發展模型 (Core Model)，用以定義職務關鍵能力、釐清各關鍵職務的人才儲備狀況、盤點人才能力缺口及菁英人才發展計畫的制定與追蹤，並依據其所需的職能項目，導入豐富的課程訓練。



- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

2024年教育訓練體系

對象	共同訓練 Off Job Training					單位在職訓練 On Job Training	自我發展 Self Develop
	一般訓練	共通職能訓練	核心職能訓練	管理職能訓練	部門主管訓練	專業技術訓練	專業技術訓練
高階主管	語文課程 資訊安全 營業秘密 品質意識 職業安全	人際關係 溝通協商 彈性變通 市場趨勢 工作效率 多元公平共融等	問題解決 品質導向 團隊合作 創新思考 抗壓性等	高階管理學程	目標選才 部屬培訓 員工關懷 員工協調 勞資關係	個別指導 深耕課程 Skill Set 各單位在職訓練	個人發展計畫 (IDP) 在職進修輔助 語文訓練輔助 外部訓練
中階主管				中階管理學程			
初階主管				基礎管理學程			
基層人員							
新進人員	新人必修學程 入職訓練、新人沒問題系列、職場適應訓練、 法規知識宣導 (職安衛生、消防安全)、品質意識					輔導員制度	

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

6.2.2 多元學習管道

E-learning線上學習平台

在推展人才培育方面，於內部建構完善的學習管理系統，以E-learning整合各項學習資源，使全球各廠員工都可共享豐富的知識學習資源。此外，平台提供員工個人化的學習，能清楚掌握自己的學習歷程，亦或是透過學習藍圖規劃自主學習進度，仁寶也可以透過大數據分析，一探全公司員工的學習發展現況。在持續不斷的推動數位學習下，2024年全球登入次數已達80萬次。



晉升學分制度

為能使每位仁寶員工在擔任新的管理職務時，具備該職位應有的知識與能力，我們依據不同職能規劃了各層級的學習課程，以提升員工素養與能力，並藉以滿足組織發展所需且能更有效的運用訓練資源，以達訓練效益最大化。我們明確定義各職位需求的技能條件，設計公開與透明的進修機制，使員工的成長與績效目標及企業發展相結合。

○ 建立仁寶共通語言、從上到下全面推動的訓練制度。

因應市場趨勢，仁寶內部持續優化以使員工提升軟實力以適應變革新局，重新反思及重整各職務所需的關鍵能力，聚焦人才核心發展模型，優化並建構更貼近仁寶共同語言的課程內容架構。自2017年執行至2024年，已訓練達30,639人次，共210,680小時，未來仁寶也將持續推動此計畫，塑造人才的永續發展力。

在長期的推動下，晉升學分制度執行至今已逾7年，透過此計畫的執行，讓每位員工從個人執行者邁向管理者的角色變化過程中，都能由公司即時提供最實際且與實務結合的培訓，提升仁寶員工的永續任職能力，2024年已有30.5%員工因晉升學分制度提升新職務所需能力，並且參與員工的晉升率達39.1%，持續為仁寶的業務推動與企業文化創造正向循環，朝人才庫共同語言目標邁進。

80萬次
2024年全球登入次數

30.5%
員工參與比例

39.1%
晉升率

2024年受訓員工人數 / 2024年員工總人數

參與計畫2024年晉升人數 / 2024年受訓員工人數

仁寶永續報告書
2024

< 三 章 節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

管理人才領導力培育

為協助人才達成工作目標與提升效率及效能，從管理職能出發，針對基層、中/高階管理等不同職層所需的能力，開展出系列管理課程，2024年我們進行了以下重點訓練：

中高階主管企業運贏培訓 沙盤實戰模擬與財務思維訓練：公司極推動多角化經營，為使中高階主管面對新領域、新技術以及市場變化的挑戰時，能夠突破管理盲點和慣性思維，2024年共舉辦4梯次的「企業運贏·沙盤致勝」課程，透過模擬企業經營實戰，培養主管的商業財務思維與全局視野，同時安排4梯次「財務思維工作坊」，強化主管財務報表與資源配置能力。過這些培訓計畫，我們持續賦能中高階主管，使其能更靈活應對市場變化做出更具前瞻性的戰略，推動組織創新，確保公司在競爭環境中保持優勢。



培育重點

高階主管培訓

卓越領導、激發信任、創建願景、執行策略、釋放潛能

中階主管培訓

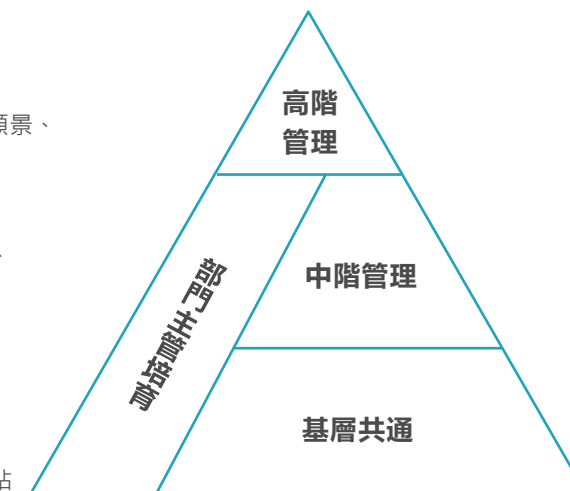
領導團隊關鍵、教練型主管、情境領導

部門主管培育

管理知識與技巧、員工關懷

基層共通訓練

發揮當責影響力、職場充電站



企業運贏·沙盤致勝

- 共 4 梯、120 訓練人次
- 平均滿意度 9.70

財務思維工作坊

- 共 4 梯、108 訓練人次
- 平均滿意度 9.41

仁寶永續報告書
2024

← 三 < 章節 >

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

研發團隊領導培育課程 (共15梯次；平均滿意度9.66)

1. 教練型主管培訓：為協助中高階主管佈局高績效團隊，強化領導思維與教練型主管的知識、技能與教練技巧，結合實務案例進行深度探討，檢視部門在選、育、用及留才等方面的策略，透過外部顧問引導與主管間的交流，幫助主管更有效地帶領團隊。除課中學習外，亦於課後透過學習旅程規劃落實所學，促使更樂於投入領導工作。
2. 當責團隊執行力：為培養基層主管具當責思維，推動當責系列課程，建立屬於仁寶的共同當責認知與溝通語言，在帶領團隊時能將正向態度與行為傳遞給團隊成員，同心達成部門及公司關鍵成果，落實仁寶當責團隊。

為確保人才培育成效，仁寶透過3個月至半年的學習旅程，搭配多元學習資源，助力主管有效落實所學。培訓過程採柯氏學習評估模式，從反應、學習、行為到成果四個層次追蹤成效。同時，研發單位規劃分階段學習藍圖，助主管持續精進，達成人才發展目標。



成都Leadership人才培育發展計劃

針對基層主管舉辦系列課程，如：職業經理人的8項修煉、情商領導力—駕馭你的情緒、DEI多元平等共融、創新思維與問題解決、非人力資源經理的人力資源管理...等。透過不同主題從不同方面培訓主管的管理技能，激發自我驅動的意識與潛能，從思維模式到方法技能獲得全方位提升，2024年共計36訓練人次，學員滿意度4.59分(滿分5分)。

仁寶永續報告書
2024

< 三 章節 >

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

6.1 人才吸引與留任

> 6.2 人才培育與發展

6.3 人權管理與維護

6.4 職場健康安全

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

共通性學程

仁寶為使員工能對外部訊息能充分掌握並善用，以做出有利的建議或計畫，故針對洞察產業的最新脈動展開一連串的訓練。

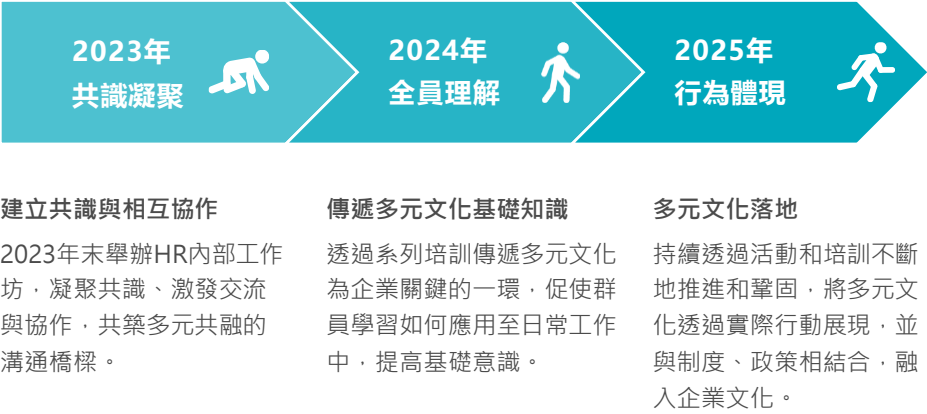
數位技能培訓

1. 中高階主管-AI素養高階共識營：為強化管理團隊的數位領導力，仁寶特別舉辦「AI素養高階共識營」，邀請總經理及海內外中高階主管共襄盛舉，深化對人工智慧的理解與應用能力。本活動匯聚產業專家剖析AI最新趨勢，並同步掌握相關法規合規要點，確保企業在AI應用上兼具創新與責任。此外，透過企業實務案例分享與AI專案導入解析，協助管理團隊掌握數位轉型關鍵，為仁寶未來的智能發展奠定堅實基礎，並進一步推動全公司的數位轉型。本課程共219訓練人次、1,533訓練時數，課程滿意度9.18分。
2. 全體員工-AI相關技能提升培訓：2024年面對數位時代的快速變革，仁寶積極推動全員數位能力提升，透過多元學習管道，讓每位員工都能掌握關鍵數位技能。2024年，我們提供5門線上學習課程，涵蓋AI基礎概念、永續發展、數位轉型、智慧製造等核心主題，讓員工隨時隨地自主學習。此外，透過5場講座，邀請業界專家解析最新科技趨勢，並結合實務案例，幫助員工將數位思維融入日常工作。這些培訓計畫不僅提升了員工的數位素養，更促進部門間的協作與創新，2024年數位技能相關培訓共4,378訓練人次、8,278訓練時數。未來2025年，我們將持續投入更多數位技能訓練資源，確保每位員工都能在數位時代中保持競爭力，與企業共同成長。



- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

多元文化提升計畫：在仁寶我們堅信每個人都應該有平等的機會，並致力於打造多元友善職場，藉此吸引最優秀的人才，我們承諾將職場平等融入到我們的每一個行動和決策中，建立一個每個人都能夠發揮潛力的工作環境，並不斷努力實現這一理想，為實現職場平等做出貢獻。我們將從打造一個多元平等共融的環境展開，從自身開始做起，進而看見並接納每個人的多元與差異，傾聽不同的觀點，迎接各種挑戰，2023年到2025年預計透過系列培訓，不斷強化全員の多元文化意識，期望對公司能達到實質貢獻與效益。多元文化推廣為全員共同的責任，為使全員在落實上能同心同行，分三階段進行推廣：



2024年亮點成果

階段	對象	訓練內容與成果
多元文化基礎意識建立	全體同仁	透過全員派訓「多元共融擁抱不同」線上課程，使全員認識多元文化並建立基礎知識內涵，識別職場中常見的無意識偏見，以期能逐漸改變個人思維。訓練人次共6,804人，訓練時數共3,402小時。
促進共融溝通與協同合作	全體同仁	透過職場溝通線上課程，解析常見溝通情境，學習調整非語言訊息以適應不同溝通風格，同時拆解偏見與歧視行為，提升員工問題解決與關係修復能力。訓練人次共1,245人次，訓練時數共1,868小時。
	管理職	規劃2門主管線上課程，幫助主管瞭解跨世代溝通的重要性，掌握職場價值觀與溝通差異，並運用非暴力溝通化解衝突；此外，也培養主管在面對不確定性與複雜挑戰時，以更高層次與全局視野檢視環境與決策痛點，全面盤點自身與團隊的未來目標。訓練人次共1,670人次，訓練時數共3,285小時。
形塑雇主品牌	部門主管	規劃1門部門主管必修課程，以管理者視角出發強調多元文化對企業的重要性，並瞭解其對雇主品牌的影響，課程引導主管識別人才甄選與任用過程中的不當問題與行為，以確保公平選才，進而塑造卓越且具吸引力的雇主品牌。訓練人次共446人，訓練時數共446小時。

仁寶永續報告書
2024

⏪ ⋮ < 章節 >

- ⋮ 永續報告書簡介
- ⋮ 永續肯定
- ⋮ 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ⋮ 附錄



專業學程

因應組織快速成長，2003年起建立仁寶研發專業職能線上學習專案 (Skill Set Program)，並建置RD專業學習與知識管理的學習平台 - 練功趣平台。由各研發單位主管與知識學習部，定義各職級工程師的工作職掌、應具備的專業知識技能、專業職能課程，發展出各Function Skill Set Roadmap。專業職能課程則由部門內主管或資深同仁撰寫教材，並由知識學習部製作並發布於練功趣網站「學習專區」中。自2003年執行至今，上線課程數已突破1,000門。



語言能力提升方案

在全球化的競爭環境下，語言能力已成為連結市場、強化團隊協作的重要關鍵。仁寶已持續推動語言培訓多年，包含英文線上課程、線上多益模擬測驗、多益官方團體測驗、英文簡報技巧、英文直播講座、越南語基礎線上課程等，2024年更是全新導入線上真人1對1英文家教服務，提供彈性的上課時間，能依員工自身程度客製的教學內容，讓員工能在真實情境中練習溝通，強化口說與應用能力。



新人養成計畫

我們希望新進人員能以最短的時間步入軌道，掌握工作專業及正確觀念，自加入仁寶起便參與一連串的新人學程，搭配輔導員制度，一對一協助新人快速適應仁寶文化，減少初來乍到的不適應，新進人員到職滿一個月後即提供新人問卷關懷工作現況，以利及時提供所需的協助。另外針對所有研發相關單位新進員工更透過電子報關懷，除了提供新進員工相關資源與小秘笈，還分別於報到後一個月、二個月、三個月持續透過電子報傳達公司對員工之重視與歡迎。

教室課程	新進人員入職講習	公司簡介、人資制度、福利措施、資訊作業說明等
	仁寶人養成班	職場角色定位、職場文化、情緒管理、職場溝通等
線上課程	新進人員在職講習	品質管理、資訊安全、員工從業道德行為準則、職場暴力預防等
	職場適應課程	職涯規劃、向上/下管理、同儕關係管理等
	職業安全衛生講習	法規介紹、勞工安全工作守則、安全意識等
	消防安全常識	火災預防、逃生計畫、設備介紹等
員工關懷	輔導員制度	一對一輔導制度、協助新人適應工作內容
	新人線上問卷	調查入職期間適應情況
	新人電子報	新人相關資源與秘笈

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

6.2.3 關鍵人才發展

潛力人才評估與個人發展計畫 (IDP)

仁寶的個人發展計畫，是依據仁寶核心發展模型輔以專業評測工具進行評估，運用客觀與系統化的機制辨識出各層級關鍵人才，並制定個人發展計畫。

3,258位
人才發展參與人數

39.6%人才發展比例
參與計畫總人數 / 2024在職人數

94.7%留任率
參與計畫在職人數 / 2024參與計畫總人數

為更全面培養並建立優秀人才庫，透過關鍵人才與其直屬主管雙方溝通討論，共同訂定年度發展重點目標，運用各種不同的方式進行發展（如：各式訓練課程、定期一對一訪談、長期教練式引導或任務指派等），並於發展過程中透過系統輔助，每年定期進行期中與期末發展成果檢視與計畫進度追蹤檢核，鼓勵並落實正向回饋機制，透過為期一整年的計畫，讓被發展的潛力人才及主管可從自身長處及待發展項目刻意練習自己的能力，展現所期待的關鍵行為，最終產生行為上的改變。因應組織長期發展人才需求，主管亦可視實際需要，自行增加一般同仁的個人發展計畫及檢核頻率，並依實際狀況調整發展計畫，透過持續性的發展規劃與能力培育，建立起仁寶優秀人才庫。

2024年共有3,258位員工參與本計畫，並且參與員工的留任率達94.7%，有助於仁寶持續打造優質人才、建構關鍵知識，提升企業整體競爭力。

為什麼要做

協助員工與主管，發掘員工的個人潛力並讓其持續成長，進而提升內部整體競爭力。

何時要做

每年1月~11月
經過現況盤點、目標設定、任務執行及期中期末檢視。

由誰來做

主管/Coach
評估、說明、設定發展目標，持續提供輔導與支援

被發展人/Member
自我評估，接受發展所需任務、接受回饋自我提升

在哪裡做

透過系統執行
HCM / ESS員工自助服務 / 個人發展計畫

個人發展計畫流程

各階段作業連續進行通知，請留意相關訊息。

被發展人 Member

主管 Coach

現況盤點

自評自述 他評意見

主管 Coach

目標設定

制定發展重點

被發展人 Member

主管 Coach

進度檢視

進度回報 輔導回饋

聯繫窗口：

【PCBG】學習發展部 Ally Lee #11319

【SDBG】訓練發展部 JenniferMS Chen #13206

< 三 章 節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

技術專業人才培育

深耕計畫

為了全面落實研發同仁的職能發展，我們秉持終身學習與持續成長的理念，積極推動研發經驗的傳承與交流，並以實務經驗分享為核心機制，打造一個知識共享的學習環境。我們特別邀請來自不同Function的內、外部講師，分享具前瞻性、趨勢性、市場性以及學術性的專題講座，幫助員工掌握最新技術與市場動態。同時，我們鼓勵員工進行跨Function的學習，藉由跨部門的知識交流，促進創新思維的碰撞，並實現員工知識與經驗的再運用。2024年度共舉辦43堂課程，年度總參與共5,711人次，總共邀請61位內(外)部講師分享專業知識，跨Function學習的同仁高達71.39%。同時，為鼓勵內部同仁擔任講師，每年12月將進行深耕優良講師選拔，並於公開場合頒獎表揚。

昆山廠專業人才培育

職業技能培訓透過系統化、標準化的課程加強企業員工專業技術能力，客製化培訓快速匹配崗位技能水平，人工智能訓練師、工業視覺系統維運員等課程在2024年深受員工歡迎，438人主動報名參加課程並獲得江蘇省職業技能等級證書，2個月的學習中，大家積極探索新領域，賦能新技術，課程滿意度達到98%。未來2025年，我們將深耕技術能力，尋找更多資源，提供多樣化的學習模式，吸引更多員工加入到數位化的學習隊伍中，以助力企業發展。



- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

6.2.4 多元評核模式

定期績效檢視

為落實執行仁寶、各部門與個人的目標，我們定期執行績效檢視，包括：年度績效考核、新人試用期滿考核、專案考核...等，透過制定公平、公正的衡量標準，藉此了解員工的工作表現。透過績效檢視，仁寶可以確保員工的工作表現符合企業的期望與標準，並且也能夠及時的發現並改善問題，另外也藉此促進企業與員工雙向溝通，主管也更能及時的提供部屬適切的指導與協助，進而提升整體的工作績效，實現仁寶長期發展的目標。

績效考核項目	對象	訓練內容與成果	頻率
新人試用期滿考核	新進人員	透過新進人員試用期滿考核評估作業，瞭解聘僱之新進人員在目前工作職位的適任性。除了對於適任的人員給予「正式任用」外，對於不適任的人員則予以「延長試用」或「停止試用」，以落實試用期間考核制度之執行。	入職滿二個月
實習生考核	實習生	針對新進之不同類型實習生，主管與實習生雙方共同訂出目標後，進行一到三次成果檢視評估。	一到三次
年度績效考核	全體同仁	為落實執行公司/部門/個人之目標/策略/方針，建立以工作績效為導向的檢核制度，協助團隊達成績效目標，促使組織內部人員適才適所，提升員工整體素質及專業能力，進而創造公司營運表現的成長。此外，我們亦推動績效提升計畫，針對較需協助的員工提供專屬輔導，強化職能、提升表現，確保每位員工都能發揮最大潛能，與企業共同成長。	每年一至兩次
專案考核	研發專案團隊	由專案組織主管依專案策略目標與實際成效展現，就專案編制之團隊成員在該專案進行期間，整體工作表現所展現的專業職能做一系列考核。	每兩個月一次
360度回饋考核	台灣區 (含派外) 主管	為強化單位間團隊化的融合，打破部門間藩籬及本位主義。每年針對處級及理課級主管分別透過跨領域多元角度的互相評估與回饋，取得更客觀具體的衡量依據，協助主管突破管理盲點，對於年度績效考核能有更客觀具體的衡量依據。	每年一次
團隊績效考核	特定事業單位 及其所有同仁	為促進組織發展、落實組織目標並使技術發展落地，每年制定特定事業單位KPI，並與績效制度連結，其中涵蓋營運相關指標(如：利潤、獲利)，以及組織發展相關指標(如：創新力)，使達成率較佳之事業單位可獲得較多高考績等第佔比，而主管於評核團隊成員績效時，將依循成員所屬團隊績效分布進行評核。	每年一次
個人發展計畫	潛力人才及 特定待發展 主管或同仁	於年初由被發展人及其主管共同設定發展目標，每年定期進行期中與期末的發展成果檢視與計畫進度追蹤檢核，鼓勵並落實正向回饋機制，年度中主管可隨時與被發展人互動回饋，為期一整年的個人發展計畫，讓被發展人可從自身長處及待發展項目刻意練習自己的能力，並將個人發展計畫的過程及結果做為績效考核的重點參考依據之一，落實人才發展養成與績效的結合策略。	持續進行中

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

定期績效檢視數據

分類		臺灣			中國			越南			巴西			美國			墨西哥		
		(A)	(B)	百分比	(A)	(B)	百分比	(A)	(B)	百分比	(A)	(B)	百分比	(A)	(B)	百分比	(A)	(B)	百分比
直接員工	男	69	75	92.00%	4,170	4,172	99.95%	0	5,066	0.00%	150	150	100.00%	13	13	100.00%	6	8	75.00%
	女	168	674	24.93%	2,691	2,714	99.15%	0	3,742	0.00%	294	294	100.00%	46	46	100.00%	9	11	81.82%
間接員工	男	5,431	5,501	98.73%	4,051	4,065	99.66%	654	708	92.37%	151	151	100.00%	30	30	100.00%	10	13	76.92%
	女	1,943	1,977	98.28%	2,721	2,724	99.89%	466	492	94.72%	100	100	100.00%	20	20	100.00%	3	7	42.86%
非管理職	男	2,133	2,180	97.84%	5,991	6,657	90.00%	567	5,685	9.97%	269	269	100.00%	39	39	100.00%	12	17	70.59%
	女	1,246	1,785	69.80%	3,719	4,202	88.51%	390	4,155	9.39%	384	384	100.00%	65	65	100.00%	12	18	66.67%
管理職	男	3,367	3,396	99.15%	1,566	1,580	99.11%	87	89	97.75%	32	32	100.00%	4	4	100.00%	4	4	100.00%
	女	865	866	99.88%	1,230	1,236	99.51%	76	79	96.20%	10	10	100.00%	1	1	100.00%	0	0	0.00%
總計		7,611	8,227	92.51%	12,506	13,675	91.45%	1,120	10,008	11.19%	695	695	100.00%	109	109	100.00%	28	39	71.79%

(A) 接受定期績效及職業發展檢視之員工數
(B) 該類別員工人數

註1：百分比% = (A) / (B) * 100
註2：台灣廠區直接員工未參與績效考核制度為部份外籍作業員，因其績效考核作業為三年1次，故部份外籍作業員未於2024年執行績效檢視。
註3：越南廠區直接員工未納入公司統一之定期績效及職業發展檢視制度。

6.3 人權管理與維護

仁寶承諾打造尊重人權的工作環境，並將此視為核心價值之一。仁寶堅持在所有業務進行過程中遵守當地勞動法規，並依循「國際人權法典」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「國際勞工組織 (ILO) 基本工作原則與權利宣言」、「經濟合作與發展組織跨國企業指導原則」、「聯合國全球盟約十項原則 (UNG) 」等國際標準，採取與責任商業聯盟 (RBA) 行為準則一致的行動，尊嚴地對待並尊重所有人員。

人權政策

1. 禁止任何形式之強迫勞動、人口販運之行為，員工依法規預告後，可自由離職或終止僱傭關係。
2. 禁止雇用童工，保護未成年工。
3. 尊重員工自由結社及集體談判權，提供自由表達意見之管道。
4. 遵守適用的薪資及工時法規，推動薪酬平等，提供公平、合理之薪酬與工作條件，結合整體經濟發展趨勢，持續評估、改善。
5. 杜絕一切形式之歧視、非人道待遇，確保所有人員享有均等的工作機會。
6. 提供安全、健康的工作環境，協助維持員工之身心健康。
7. 承諾負責任的礦產採購。
8. 遵循營運所在地之法規及公認之國際標準。
9. 提供獨立之申訴機制，讓所有內外部利害關係人得以即時回饋意見。
10. 定期執行盡職調查，包含檢視與評估人權風險議題、制定有效的補救與減緩措施、推動員工人權教育訓練，並對外溝通人權風險管理成果。
11. 確保利害關係人的和諧與利益，建立良好的雙向溝通管道，以向利害關係人傳達人權政策。

性騷擾防治

仁寶嚴禁工作場所有任何有形或無形的性騷擾行為，並制定相關辦法。

例如：反歧視與反騷擾政策、性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法等，且設有職場不法侵害申訴信箱，若發生性騷擾事件，將按相關規定嚴格處理；臺灣總部更將「防止性騷擾」相關教育訓練列為新進人員在職講習的必修課程內容。

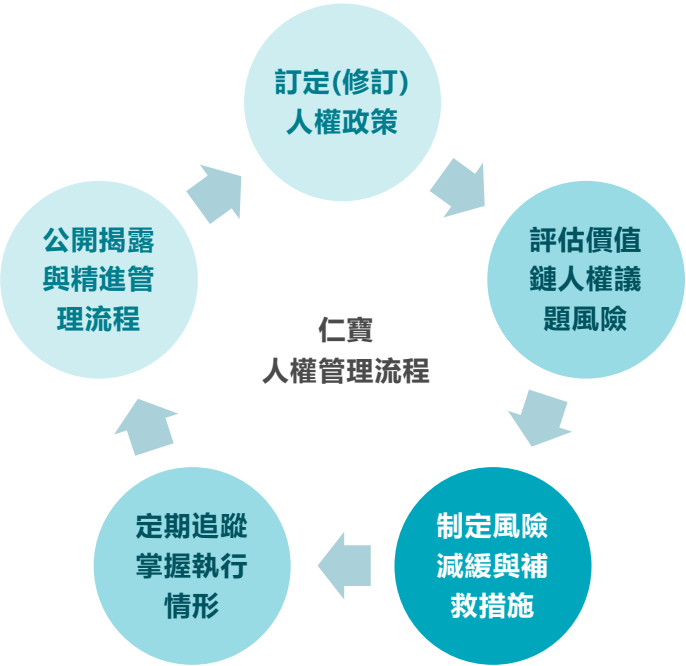


- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - > 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

6.3.1 人權管理

人權管理

仁寶已建置人權管理流程，定期評估營運據點及價值鏈的人權議題風險，並且依據顯著人權議題結果，制定對應的管理措施與追蹤，以確保仁寶人權政策與承諾持續落實與完善。仁寶至少每三年執行一次人權風險評估流程，並將相關人權風險評估過程、管理措施與追蹤結果，以中、英文版本公開揭露於永續報告書與仁寶 ESG 網站，與外界溝通仁寶人權管理進展，並且持續深化人權管理流程。請參考最新發行的《[人權報告](#)》



人權議題風險評估

仁寶參考責任商業聯盟 (RBA) 行為準則及國際電子業人權議題最新趨勢，定期審視與調整潛在人權風險議題清單，作為人權風險評估的設計依據。仁寶執行人權風險議題的評估機制，範疇涵蓋價值鏈之利害關係人，包含自身營運範圍、一階供應商、承攬商、合資企業。仁寶於評估過程的機制上，亦納入評估該議題對於多元群體的潛在風險，包含兒童、女性、原住民、外籍移工等。並且針對辨識出的顯著人權議題，制定風險減緩與補救措施。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - > 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

6.3.2 人權風險評估

人權風險議題

2024年仁寶執行人權議題風險評估，評估對象為直接員工、間接員工 (包含女性員工、原住民員工、外籍移工議題)、子公司、一階供應商、承攬商、合資企業。2024年仁寶營運據點無聘用童工，無發生侵害原住民權益或強迫勞動事件。顯著人權議題結果為過長工時、職業健康與安全、結社自由、集體協商權。仁寶針對顯著人權議題，制定風險減緩與補救措施，並納入後續管理追蹤，確保將相關人權風險降至最低。詳細內容請參考最新發行的《人權報告》。

2024年人權議題風險評估結果

人權風險評估議題	價值鏈利害關係人	評估範圍 (%)	風險比例 (%)	風險減緩措施 涵蓋範圍 (%)
強迫勞動 人口販運 結社自由 集體協商權 同工不同酬 歧視與不平等 職場騷擾與性騷擾 過長工時 職業健康與安全 童工與未成年工	直接、間接員工	100%	40%	100%
	子公司			
	一階供應商、承攬商	100%	73%	100%
	合資企業	100%	36%	100%

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - > 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

風險減緩與補救措施

(1) 價值鏈節點：直接員工、間接員工、子公司

顯著人權議題	減緩措施 (涵蓋據點：總部及全球廠區)	補救措施
職業健康與安全	- 勞工作業過程須依操作規範作業，持有合格證照並佩戴防護具。 - 定期檢查危險性設備以確保安全。 - 進行年度危害鑑別與風險評估，優先替代危害物質或製程。 - 對高風險員工實施定期健康檢查，一般員工則每年定期檢查追蹤健康。	- 設置專業人員，實施作業前中後檢查，降低高風險作業事故。 - 加強安全教育，事故後即時檢討，透過定期檢查預防健康風險。 - 為工傷、車禍、重病等提供必要協助，保障員工獲得即時救助。
過長工時	- 與客戶進行有效溝通，提供合理的交貨週期。 - 根據現有訂單與人力，進行生產排程優化，盡最大限度安排最短出勤時間。 - 確保週工作時間不超過60小時，透過幹部宣導和部門助理內稽。 - 使用系統監控工時，每日郵件提醒部門超時情況。部分據點另透過加班單上顯示當月加班/預計加班累計時數 (台北總公司)；調整CEM運營時程表 (巴西廠)；遵循SA8000標準 (墨西哥廠)；人資部門每週監控 (巴西廠、美國廠)；員工填報系統時自動警示 (平鎮廠)。	- 系統設定週工時上限60小時，超過則無法申請加班。 - 部分據點另透過每週向主管部門內寄送「延長工時已達上限名單」郵件 (台北總公司)。
結社自由	- 遵循勞動部《勞資會議實施辦法》，員工享有自願自由結社的權利。部分據點已成立工會，所有員工無須繳會費即可加入 (昆山廠)。 - 內部支援措施，設立申訴管道和意見箱等，促進理性對話。	必要時尋求外部協商保障權益，提高資訊透明度，針對爭議點提出具體解決方案，避免誤解干預或衝突。
集體協商權	- 設置勞資會或工會與員工協商，並提供多元溝通管道以即時回應員工之回饋，建立正向勞雇關係。 - 定期檢討協商機制，優化溝通方式，預防未來衝突。	

- ⋮ 永續報告書簡介
- ⋮ 永續肯定
- ⋮ 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - > 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ⋮ 附錄

風險減緩與補救措施

(2) 價值鏈節點：一階供應商、承攬商、合資企業

顯著人權議題	減緩措施	補救措施
職業健康與安全 過長工時 結社自由 集體協商權	《人權政策》提及確保安全與健康的工作環境、遵守適用的工時法規、尊重員工自由結社及集體談判權，且明定此政策適用於所有員工、供應商、合作夥伴與合資企業等利害關係人。 - 仁寶制定《供應商行為準則》，要求供應商確保遵守RBA (責任商業聯盟) 各面向永續規範與要求，並於供應商教育訓練平台公開開放閱覽。 - 仁寶每年發放「供應商ESG風險評估問卷」，依據供應商問卷違反重大主題或符合率，判定供應商高、中、低風險，再針對不同風險層級做相應管理。 - 仁寶供應商導入納入ESG 績效評比，當中包含職業安全衛生面向。 - 仁寶每年透過供應商大會向供應商傳達和溝通，攜手供應商持續提升ESG績效。 - 平鎮廠、昆山廠制定「承攬商環安衛管理程序」、「承攬商承攬切結書」，並設有「承攬商違規懲罰條款」，確保工程發包活動符合各項安全衛生、環保各相關規定。 - 檢視合資企業的公開資訊或永續報告書，了解其職業健康與安全、過長工時、結社自由與集體協商權等人權議題之管理情形。	- 仁寶要求供應商必須針對所有等級之缺失擬定及執行改善計畫，並同時指導供應商執行改善計畫的方向與建議，支持供應商執行改善計畫。 - 改善若連續三次通知卻無具體回覆改善之高風險供應商，將討論減少該供應商之新專案接案數，或減少現有採購量，情節嚴重者於合規供應商名單中剔除。

風險減緩與補救措施追蹤

仁寶定期追蹤風險減緩與補救措施的執行進展，以確保相關管理行動的成果。2023年的高風險重大人權議題為工時、職業安全、工傷和職業病，相關風險減緩與補救措施的追蹤情形，請參考最新發行的《[人權報告](#)》

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - > 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

6.3.3 暢通溝通管道

仁寶重視利害關係人的意見，提供多元溝通管道，並依相關規定進行審核與處理，確保各方聲音均能被充分聆聽與重視。

外部溝通管道

項目	內容	E-mail
誠信經營 各項匿名舉報 供應商溝通窗口	貪腐事項之舉報、 企業誠信問題、 侵犯人權等事項。	ethics@compal.com
顧客溝通窗口	客戶疑問與合作 等事項	NBServices@compal.com
投資人溝通窗口	投資人相關問題	investor@compal.com
永續發展辦公室	永續發展相關問 題與合作事項	ESG@compal.com

內部溝通管道

仁寶尊重員工之意見表達自由與權利，透過多元及順暢的管道協商機制，建立積極正向的勞資關係，我們廣納員工之建議並且積極處理。對於維護員工權益之情事，仁寶除遵循法規制定各項政策外，亦將員工權益納入考量。2024年仁寶在全球的員工溝通管道歸納整理如下表，收到總計共45,207件員工意見，對於員工提出的申訴案件，皆於第一時間以保密方式進行處理、回應員工與追蹤處理結果。

仁寶在全球的員工溝通管道

溝通管道	主要溝通內容
實體信箱	廠區實體信箱反應廠區內的意見/建議等
職場不法侵害信箱	性騷擾、職場霸凌等事項：sh@compal.com
電子郵件信箱 各廠區E-mail員工意見箱、IT/總務維修	各廠區電子郵件信箱：opinion@compal.com、Careyou_CQ@compal.com 反應意見 (員工皆可署名或匿名投寄意見信，為能將處理方式回覆當事者，受理信件以有署名為主)
電話溝通	廠區電話
仁寶580	員工可登錄580在線諮詢問題，反應意見/建議等
微信580	員工可登錄微信580在線諮詢問題，反應意見/建議等
諮詢熱線	員工可撥打諮詢熱線詢問問題，反應意見/建議等
陽光之家	在宿舍區設立關懷室供員工接受面談、諮詢等
專職產線輔導員	員工在產線可隨時找輔導員諮詢問題，反應意見/建議等
面談室	公司HR辦公室設有面談室，員工到辦公室可以快速找到問題反饋的工作人員，並有效保護員工個人隱私
座談會	公司針對新進員工、特殊員工、全體員工分別召開座談會
線訪	員工關懷員以及SR人員定期車間訪問
員工關懷區值班	員工關懷區值班，現場解答員工諮詢
580信箱	員工可發信反應意見/建議等：580@compal.com
其他	政府單位
內部網路佈告欄	即時公告公司相關資訊，如：各項活動或人事異動等
仁寶園地	為臺灣地區員工電子雙月刊，匯聚同仁的文學與藝術創作，內容涵蓋公司活動、攝影、漫畫、旅遊、詩文、ESG與職場專欄。
高階主管溝通大會	由CEO親自向全球高階主管說明新年度營運發展方向

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - > 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

特殊案件

項目	受理件數	成案件數	廠區	後續處理
性騷擾	2	0	臺灣	○ 加強預防及宣導 ○ 成立之案件依員工獎懲 規範懲處
職場霸凌	8	1	臺灣	
歧視事件	-	-	-	

勞資關係與集體協商

自由結社

依循勞動部《勞資會議實施辦法》、公司內部《自由結社與集體談判程序文件》，仁寶所有員工享有自願自由結社，參與集體談判、和平協議與拒絕參與此活動的權利；臺灣地區係依政府法規成立「勞資會議」，無工會組織。中國、越南、巴西地區設有工會，員工參與工會占總員工人數比率：工會人數/總人數比 (%)



工會及勞資會議

公司重視勞資關係的健全發展，透過工會與勞資協商機制，確保員工權益並促進雙向溝通。2024 年各廠區工會與勞資會議的召開情形與討論重點：

項目	廠區	開會次數	討論議題	勞方代表人數	資方代表人數
工會會議	昆山	1	審議：人事規章管理辦法	120	5
	成都	1	審議:困難職工幫扶管理辦法、員工績效考核管理辦法、人事規章、工資集體協商專項合同	106	3
	城東	6	員工福利與節日禮品、員工活動、環境改善、員工關懷	8	8
	越南	2	生產與經營規劃、薪資與獎勵制度、員工福利與休假制度、工作與生活環境改善、員工意見回應	100	16
	巴西	2	利潤與成果分享	5	4
勞資會議	臺北	4	人事與組織調整、勞工權益與工作環境	5	5
	平鎮	5	假勤與勞動條件、人事與組織調整、勞工權益與工作環境、公司行政與活動	5	5

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

6.4 職場健康安全

6.4.1 員工健康照護

快樂工作享受生活

○ 員工福利與活動

員工是公司重要的資產，照顧及關懷員工是仁寶的首要任務之一。仁寶希望員工身心健康、愉快，並能與家人共享美好生活。因此，公司提供多種福利，包括婚喪生育補助、急難救助、三節禮金(券)補助、依法提供退休金提撥及團體保險等，確保員工的工作與生活中的安全與保障。此外，我們持續推動運動、樂活、健康、藝文、教育及公益等活動，豐富員工的生活體驗。

2024年各廠區福利內容

福利類型	臺灣	中國	越南	美洲	備註
員工團體保險	v	v	v	v	員工團保/社保
健康福利	v	v			員工體檢
禮券/禮金	v	v	v	v	端午/中秋/春節禮品、年終獎金
結婚、生育、 喪葬、急難補助	v	v	v	v	
額外假別	v	v			臺灣：幸福陪伴假、志工假 中國：獨生子女護理假
其他	v	v	v	v	員工活動:聚餐、園遊會、家庭日、 節日慶祝活動等等

員工支持計畫

為協助同仁平衡工作與生活，並提升工作品質，仁寶全球各廠區皆因地制宜，依照各國當地法規給予育嬰假，並提供合宜的集乳場所與集乳時間，給予彈性化工時與帶薪育兒假，支持同仁兼顧工作與育兒。

全方位支持職場媽媽，
高達90天帶薪育兒福利

為打造更友善女性的職場，台北總部率先啟動友善政策。為減少孕後期通勤不便，員工可在分娩前申請30天異地辦公，彈性選擇工作地點，孕期加備安心。此外，生產後公司提供優於法令之產假及育嬰假共60天，總計高達90天的帶薪育兒福利，使同仁產前安心，產後可充分休養及陪伴寶寶。同時，小孩出生後，員工還可申請 6.6萬元生育補助，鼓勵同仁在公司安心生養。我們相信，平衡工作與家庭是每位員工都能安心擁有的權利。透過這些貼心政策，我們希望減輕員工壓力、提升幸福感，讓每位媽媽都能無憂工作、自在育兒，共同邁向更友善的職場文化。

仁寶永續報告書
2024

← ≡ < 章節 >

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

6.1 人才吸引與留任

6.2 人才培育與發展

6.3 人權管理與維護

> 6.4 職場健康安全

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ 附錄

員工支持計畫



帶薪育兒假

臺灣：結合產假及帶薪育兒假**主要照顧者可以申請60天的帶薪育兒假**，此外，主要與次要照顧者最多可申請6個月育兒假，並領取育兒津貼。

中國：昆山、城東、成都、南京廠區，主要與次要照顧者在子女滿三週歲前，**每年享有10天帶薪育兒假**。

巴西：結合產假及帶薪育兒假**主要照顧者可以申請180天的帶薪育兒假**，陪產假結合帶薪育兒假，**次要照顧者可以享有20天帶薪育兒假**。



帶薪家庭照顧假

臺灣：每位員工享有3天有薪幸福陪伴假，可自由運用於任何需要照顧家人的時刻，**主管職員工結合事假另享有14天帶薪家庭照顧假**

中國：昆山、城東、南京廠區獨生子女於父母年滿60周歲後，父母患病住院期間可享**每年5天的帶薪家庭照顧假**。

巴西：若因家人住院或需參與孩童學校聚會，每年可申請3天的家庭照顧假，此外若有6歲以下兒童每年可多額外申請1天，**一年最多可申請4天帶薪家庭照顧假**。



集乳育兒設施

全球廠區皆提供合宜的集乳場所與集乳時間，使女性同仁能兼顧工作與育兒。

臺灣、中國及越南：每日有60分鐘集乳時間；若多胞胎生育，每多集乳一個嬰兒，在昆山廠區，每次集乳時間可增加半小時，成都廠區則加給60分鐘之集乳時間。

巴西：可享一天兩次集乳時間，時段可由同仁自行安排；另外為新手父母開設培訓，幫助他們更好地管理自己的日常生活並減輕壓力，並提供托兒服務津貼，為不同背景下的家庭提供支援。



彈性工時

臺灣：員工可選擇於上午7點半至9點之間彈性上班。

中國：在成都和重慶廠區，主管職員工可自行安排彈性上下班時間滿足當日所需工時。

巴西：員工可自行安排彈性上下班時間以滿足一週所需工時。



部分工時選擇

臺灣：某些職務開放員工以部分工時的方式於公司任職；若同仁因家庭照顧需求，亦可提出一段期間內，改以部分工時的方式提供勞務。



異地辦公

臺灣：同仁若因臨近分娩或身體狀況影響通勤，可申請遠距異地辦公。此措施旨在提供更彈性的工作地點安排，確保同仁的健康與安全，同時維持工作效率。

註:主管職係指課長級以上同仁

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

臺灣區員工協助方案 (EAP)

自2019年起仁寶導入員工協助方案EAP，透過外部專業諮詢顧問合作提供免費電話與mail 諮詢服務 (完全保密)，藉由「顧問」協助員工解決在工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理等多項議題之諮詢服務，給予員工多面向的支持與照顧，守護員工身心健康，進一步改善員工的工作表現與生產力，也能降低因情緒因素導致的人為工作意外事故。2024年度共224人次尋求EAP協助，共使用229小時，期望協助員工、主管在工作及管理上降低溝通互動之障礙，讓組織運作更加順暢。

員工健康管理

公司定期辦理健康檢查，並設有醫務室，提供緊急傷病處置、醫師諮詢、健康追蹤及相關健康服務。透過健康管理平台，了解員工健康狀況，並依據檢查數據進行風險評估與健康管理。為強化預防醫學，透過健康講座、健康促進活動與社團辦理，鼓勵員工養成良好健康習慣，並將此融入職場文化。透過多元健康舉措，協助員工在工作與生活中維持良好健康狀態。此外，公司與外部機構合作，辦理健康檢查、醫師諮詢及員工協助計畫 (EAP)，確保員工在職期間獲得全面的健康支持，近一步增進職場健康安全與整體福祉。

健康檢查

臺灣依據各廠區的工作環境與職務特性，定期辦理健康檢查，除符合法規要求外，亦提供額外檢查補助，涵蓋國人常見疾病的篩檢項目，以提升預防醫學效益。為提升員工健康意識與參與率，透過定期宣導，提高健康檢查的使用率與可及性。

健康照護與管理

公司依勞動部規範制定並執行健康照護計畫，落實職業病預防、辨識與調查機制。定期追蹤員工健康狀況，提供專業諮詢與後續管理，確保員工獲得適切的健康支持。

臺灣區職業病預防、辨識與調查機制

健康危害風險鑑別	降低風險與危害作為	定期檢視及評估成效
健康檢查結果分級管理 (第一級、第二級、第三級及心血管中高風險)，針對心血管風險群、三級三高、二級高血壓/高血糖進行健康指導。重大異常者經醫師評估後安排關懷追蹤。	健檢報告評估：優先篩選高風險群，提供健康指導，並針對心血管高風險者進行負荷量表評估，以掌握工作負荷影響 實施勞動部相關保護措施之計畫： 1. 母性健康保護計畫 2. 人因工程危害預防 3. 異常工作負荷促發疾病預防 4. 中高齡及高齡工作者健康保護	- 心血管中高風險群健康管理達成率87.1% (陸續執行中，於2025年初可完成) - 母性健康保護執行率100%；追蹤管理達7成8。(持續執行中) - 人因工程預防，異常管理率100%。 - 中高齡及高齡工作者，異常管理率100% - 醫師諮詢與健康指導：1143 人次 - 醫護室協助：712 人次

參與人數	5236人
受檢率	99.1%
滿意度	9成以上為滿意

仁寶永續報告書
2024

◀ 三 章 節 ▶

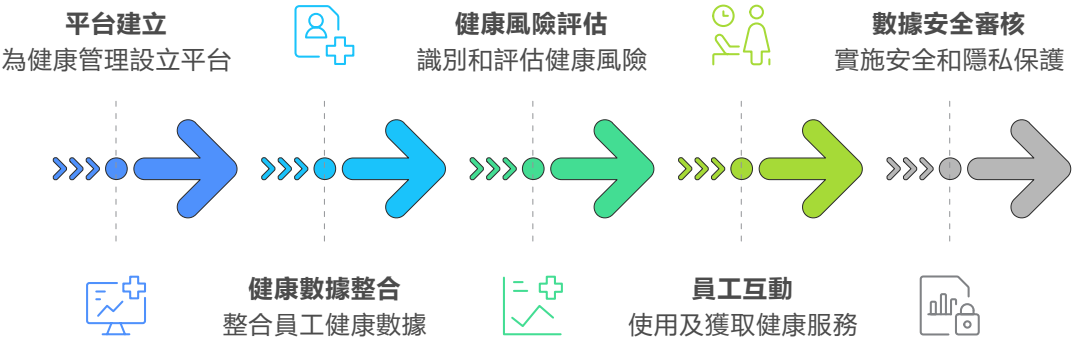
- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - > 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

管理平台與品質確保

臺灣各廠區設有健康促進平台，提供健康管理與支持服務。此平台整合健康資訊與服務，協助管理員工健康、識別及評估風險以提供必要支援。同時，員工可透過平台查詢健康檢查結果、預約諮詢服務及報名相關活動，可更輕鬆掌握健康資訊。此外，透過資安每年稽核，以落實安全與隱私保護措施，確保員工健康資訊的機密性與完整性。

員工健康促進

透過舉辦多元健康活動，提升員工的健康意識，培養良好生活習慣，並降低因不良生活型態導致的健康風險。不僅強化個人健康管理，也促進團隊合作與職場凝聚力。臺灣區共舉辦22場健康促進活動、發放36篇健康文宣，海外地區則辦理50場。公司持續推動健康職場，同年平鎮廠區獲得「健康職場認證—健康促進標章」。透過這些實踐，持續幫助員工養成健康的生活方式，維持身心平衡，打造更友善的工作環境。



捐血活動

公司秉持關懷社會、互助共善的精神，鼓勵員工參與捐血活動，以實際行動支持醫療需求。今年度共舉辦5場捐血活動，共521名員工參與，總計捐血143,248 cc，為社會貢獻一份力量。



健康講座

2024年辦理18場講座，涵蓋多元主題，內容充實，包含紓壓講座、飲食相關、急救課程及心血管相關主題，考量部分員工因時間或地點限制無法到場，亦同步開設線上課程，以強化健康管理並促進良好生活習慣的養成，活動總計684人次參與。

如何挑選適合自己的營養食品

面對三餐外食、營養不均及忙碌的生活，藉由保健營養食品可以彌補健康缺口。該如何選擇適合自己的營養品，讓營養師來告訴你

【講座大綱】

- 了解六大食物的營養
- 如何檢視日常飲食是否均衡
- 不夠的營養素如何藉由保健食品來補充
- 學會保健食品的挑選重點

【講師介紹】

專長 | 各類疾病飲食諮詢
• 健康減重營養、運動營養諮詢
• 孩童、孕期、老人三高營養

學經歷 | 台灣營養學會醫藥專科營養師
• 中華民國糖尿病學會糖尿病衛教師、運動營養專業認證
• 衛生福利部長期照護 Level 1，長照營養師

現職 | 家齡診所營養師
• 力安安診所營養師

夏子雯 營養師

點我報名

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - > 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄



健康活動

鼓勵員工培養健康生活習慣，提升身心健康與舒適度。總計舉辦29場活動，按摩服務累計1742人次參與，滿意度99.9%。另外，臺灣地區辦理自主減重活動，參與人數為196人，透過每週提供減重、健康飲食與運動等相關資訊，並為期3個月時間，總計減少570.6公斤。經滿意度調查(針對台北總部調查) 96.7%參加活動後改變飲食習慣，且100%表示透過活動喚起對健康的重視。

疾病防治

透過疫苗接種與癌症篩檢及宣導，提升員工健康意識，並早期發現潛在健康風險，降低疾病發生率。總計辦理11場，共1129名員工參與，確保員工獲得必要的健康保護。

團隊體能運動

透過團隊運動賽事可促進團隊合作與職場凝聚力，並增強身體素質。2024年臺灣區辦理閃動格子挑戰賽、籃球挑戰賽，共177人參加。為滿足員工多元運動需求，公司設立各類運動社團，如羽球、籃球、拳擊有氧、體適能瑜珈、芭蕾雕塑、太極拳等，透過社團活動與持續參與，促進員工交流，營造健康職場氛圍，並培養規律運動習慣，提升整體身心健康。

生育關懷與照護資源

為支持員工平衡工作與家庭，公司提供生育關懷與健康支持，包含母性健康保護計畫，透過健康監測、職場風險評估與產後復工調適指導，確保母性員工在職期間獲得適當照護。此外，為推動親職支持與彈性工作措施，如育嬰假、集乳室設置、彈性工時與遠端工作選項，協助員工兼顧家庭與職場需求，透過EAP(員工協助方案) 提供心理諮詢、壓力管理與家庭支持資源，幫助員工應對育兒與工作挑戰，以協助其安心回歸工作，維持穩定的就業狀態。

臺灣各廠區母性服務與關懷



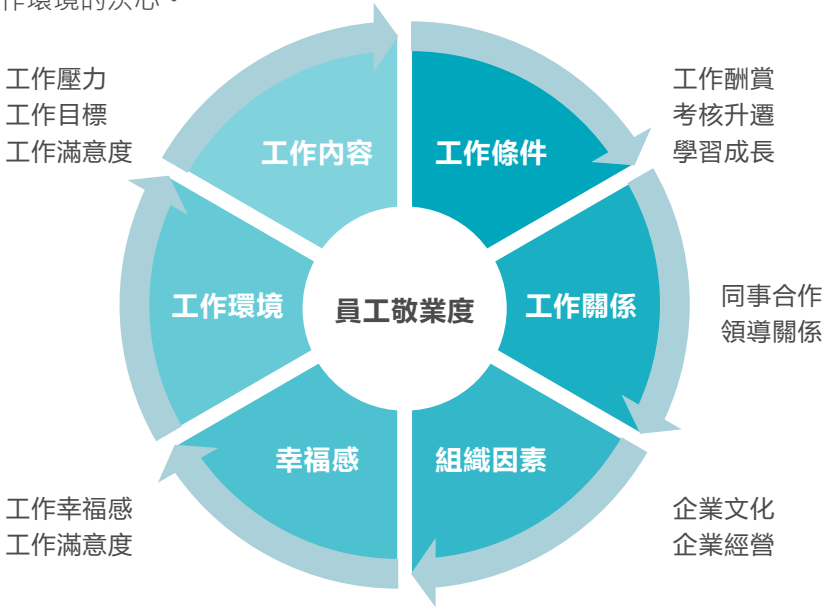
- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - > 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

員工敬業度調查

仁寶為了讓員工在職業生涯中有良性及健康的發展，了解同仁在工作上之生理與心理的感受，進而做到真正提升員工職場幸福感的經營與規劃。自2022年起進行員工幸福感調查，調查員工的涵蓋率分別為11.9%及69%。然而，調查結果多集中於員工關懷、福利及心理健康等層面，為將調查員工涵蓋率提升至100%及提高調查成果對實際管理策略的實用性，2024年將原員工幸福感調查改為員工敬業度調查，新增涵蓋更多的調查維度(如工作條件、工作關係、組織因素等等)，以便更精準地制定管理策略，促進員工工作表現，以提升公司整體競爭力。

調查年度	2022	2023	2024
問卷內容	員工幸福感		員工敬業度
調查對象	臺灣區 間接員工	臺灣與中國 直接/間接員工	全球廠區 直接/間接員工
調查數量	7,254	32,536	32,753
回收數量	2,832	23,386	17,022
回收率	39.04%	71.88%	51.97%
問卷調查涵蓋率	11.5%	69.0%	100%
平均分數	69.64	72.92	73.9

2024年延續並優化先前的員工幸福感調查改為員工敬業度調查，內容透過六項維度十二項構面(如下圖)設計共70題。本年度問卷以8種語言提供，調查範圍涵蓋全球，回收問卷17022份，有效問卷為13404份，有效回收率為78.6%。藉由調查分析，公司可以探知員工對公司的想法及設定次年改善目標值(2025年目標設定為74分)，針對2024年度之敬業度調查結果，公司將根據不同廠區的具體需求，提出個別化的改善方案，並採用跨部門 / 廠區之專案會議型式定期進行檢討與追蹤，以彰顯公司對於員工意見之重視，以及致力於打造一個優質工作環境的決心。



- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - > 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

6.4.2 職場安全衛生

職業安全政策與目標

仁寶深知員工、承攬商、供應商與工作者為企業永續發展中重要的資產，為此，除了在公司產品之研發、測試、量產製造的過程中，須符合職業安全衛生法規及其他相關要求外，更希冀全體員工能在安全無虞的工作環境成長；故我們訂定環境安全衛生政策，並經由董事會決議實施且公告於官網。藉由政策之訂定，建立職業安全管理系統、定時舉辦防災與消防演練、倡導環境安全訓練並且提供員工在工作之餘放鬆身心靈之休閒場所。除了通過政策宣導外，並由各廠區之職安衛專責管理單位進行監督及推行活動；各廠依照公司職安衛政策設定適用之績效目標，以全球零職業病及零火災事件等重大工安事件為公司整體目標(死亡事故定義為重大工安事件)。環境安全衛生政策，詳仁寶ESG網站。

職業安全衛生管理系統

為保障員工工作之職業安全，我們除訂定環境安全衛生政策外，更於各廠區制定「職業安全衛生管理」相關程序文件，嚴格管控每個職業場所細節，以確保員工及所有駐廠工作者在工作時不會暴露在危險之中，或是因為錯誤的操作導致受傷。職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者含員工及駐廠工作人員。公司由上至下並平行展開至各區職業安全衛生人員，依循ISO 45001或同等級等國際標準進行管理，負責規劃、推動、督導與查核等推動系統運行。藉由程序文件控管、定期追蹤管理，並依循P-D-C-A方式達到管理綜效，使得員工工作安全得以落實，預防職業災害之發生，進而保障員工安全與健康。目前生產據點已取得驗證，包括臺灣平鎮廠、中國(昆山、城東、成都、重慶廠)及越南廠。其他區域因非為主要生產區域，但仍積極逐步規劃驗證ISO 45001。

職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

仁寶依循ISO 45001或同等級等國際標準於各廠區進行管理，所涵蓋之工作者包含員工、駐場人員(包含派遣人員、實習生、警衛、餐廳人員等)、承攬商等等，確保廠區內之工作者有安全與健康的職場環境。

地區	臺灣	中國	美洲	越南
廠區總人數	8,246	15,797	872	11,236
保全/警衛	24	193	85	84
清潔人員	53	109	27	11
供膳人員	31	278	0	83
其他在廠工作者 (如工程承攬)	16	1598	5	0
月平均承攬商人數	124	523	117	190
實施職業安全衛生管理系統 所管控之工作者人數比 (%)	100%	100%	100%	100%

註1. 月平均承攬商人數= (2024年每個月承攬商人數加總) /12個月
註2. 詳閱各廠區ISO45001證書於仁寶官網/ 利害關係人專區/品質認證
<https://www.compal.com/stakeholder-communication-area/>

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - > 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

職業安全衛生委員會

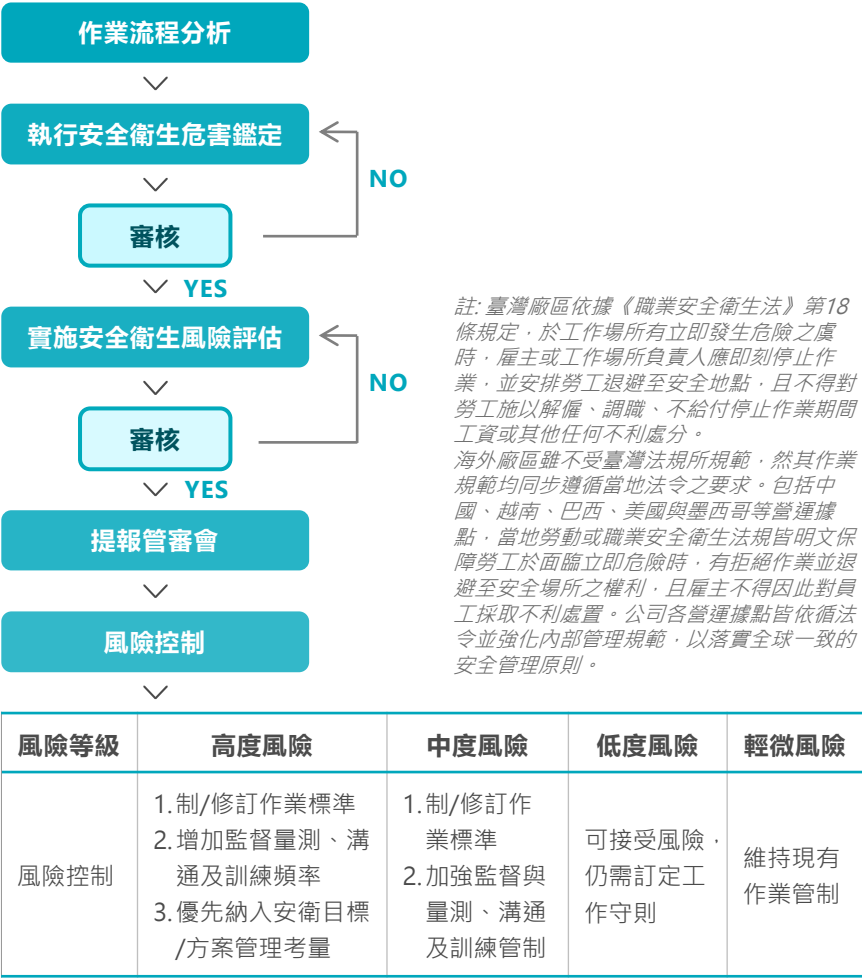
仁寶臺灣廠區依據法令規定，各廠區設置職業安全衛生管理人員，統籌規劃職業安全衛生相關事務，並定期討論安全衛生管理、教育訓練實施計畫、健康管理、職業病預防及健康促進事項、自動檢查及安全衛生稽核、機械、設備或原料、材料危害之預防措施、職業災害調查報告等各項安全衛生議題，並依據「職業安全衛生管理辦法」之規定，由雇主/主委、各部門主管、安全衛生管理人員、安全衛生相關作業執行人員及勞工代表等組成「職業安全衛生委員會」，每季召開乙次會議。委員們應對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，後續進行必要之作業流程改善；而海外廠區依職業安全衛生管理系統定期召開會議。

職業危害辨識與風險評估

為防治職業災害，保障員工身體健康與生命安全，預防和減輕職業安全衛生的衝擊，仁寶對員工之作業場所進行危害辨識與風險評估，將作業現場之危害因子作嚴格列管監控，以確認對員工的影響降至最低。其危害辨識與風險評估範圍，除了廠內外預期有影響之所有衛生安全危害，更包含例行與非例行活動、所有進入廠區之人員(包含承攬商及訪客)及工作場所之外包商。安全衛生危害辨識與風險評估由推動小組(鑑定小組)執行，並將評估結果為中、高風險或優先行動等級的危險源提報至管理審查會議討論，依風險等級高低設定當年度優先行動計畫，制定相對應的目標、標的與管理方案。

以臺灣平鎮廠區為例，風險評估每年或必要時由推動小組依據《安全衛生危害鑑別表》進行危害鑑別，並填寫於《風險評估表》，作為制定政策與危害處理之依據。定期召開管理審查會，推動小組針對新識別之風險進行討論、修改與核准；針對已識別之風險且需要修改之內容加以修訂。

安全衛生危害風險鑑別、評估、控制之作業流程



- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - > 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

緊急應變措施與職災事故調查

各廠區皆備有《緊急狀況準備及應變措施》，並將文件詳細備載風險描述、應急組織與職責、預防及內部通報、緊急事故應對、外部訊息發布、後續處理作為等，並詳列各類風險發生的處理程序。

仁寶廠內若發生職災事故或在天災事件受傷時，按照職業安全衛生管理系統程序，事故單位按程序通知單位主管及相關單位人員。並填寫調查表啟動調查機制，職災事故調查至少包括環境(環境與設備配置、造成受傷媒介物、安全衛生措施、發生災害位置)與人(災害發生經過及搶救情形、罹災者當時情況、正常及平時操作程序或方法、是否有目擊者及描述當時情形與看法)等兩個方向。

交通事故處理：載運仁寶產品車輛的於廠外發生意外事故，須迅速報告所屬運輸公司，再轉報職安室，如涉及車輛損壞或人員傷害並應通報轄區警察單位。

職災事故傷害處理(包括死亡、失能傷害、輕傷害及上下班交通事故傷害)：需最先報告其直屬主管，並至醫院檢查急救，所有傷害不論輕重，由事故單位主管於三小時內通知職安室。臺灣廠區每月依規定填寫職業災害統計結果，由職安室上網申報轄區檢查機構備查。詳細通報流程依照程序文件執行。

依規定仁寶各廠區僅與合法之仲介公司簽訂合作契約，無論是警衛、團膳、清潔人員等駐場工作人員，皆應受到合約的保障。

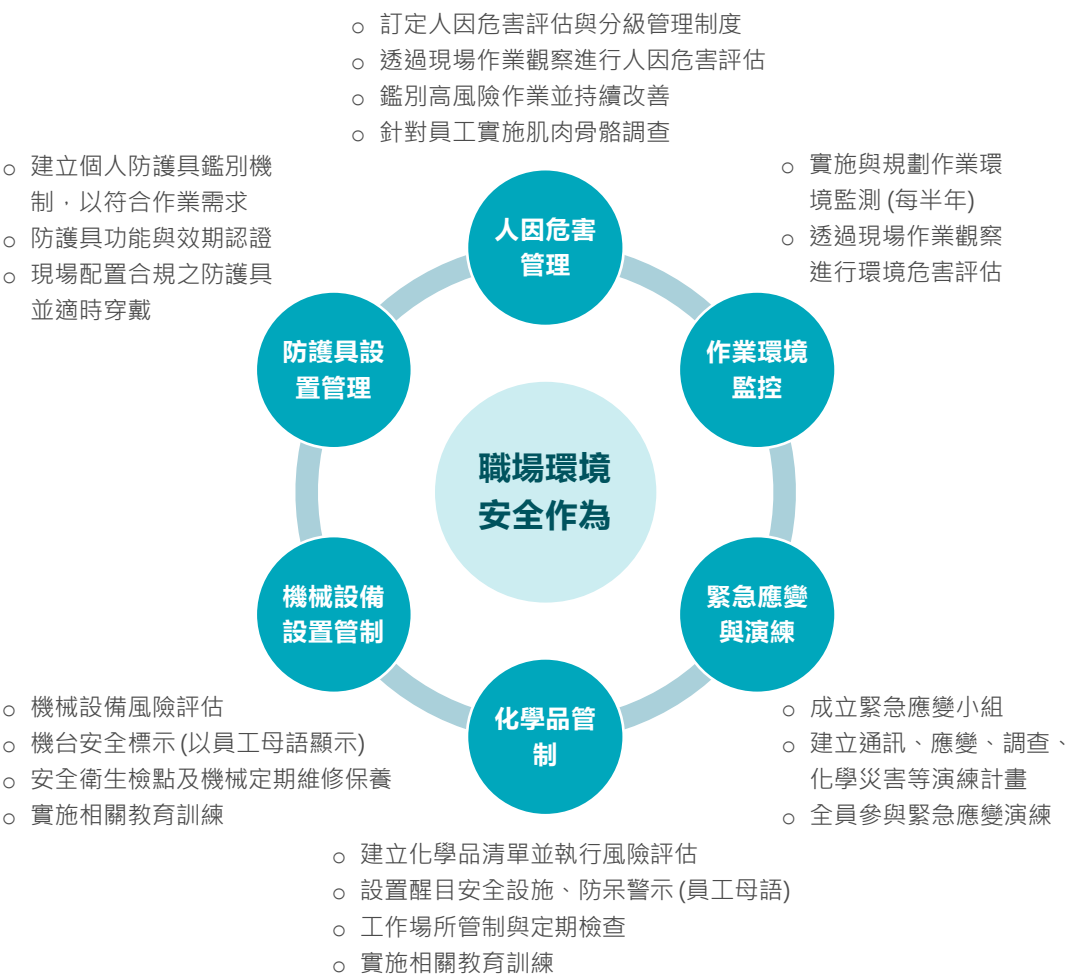
若有駐場工作人員發生事故，首先通報直屬隊長或是管理人員，接著通報廠區負責人主管現場確認，協助受傷者就醫與保險請領。



- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - > 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

職場環境安全作為

仁寶各廠區透過以下職安管理程序，加強安全管理，並將職場危害降到最低



門禁實施

為符合ISMS資訊安全管理系統 (Information Security Management System) 規定，員工於廠區內隨身佩掛員工識別證以供辨認。各層出入口設置門禁管制刷卡系統，依人員類別權限管制進出。針對客戶、廠商及其他訪客則詳細紀錄時間、人數等資料，並規範其可活動之區域及時間。仁寶保全人員24小時輪值，執行出入人員及物品之安全管制程序、內外廠區日夜間安全巡檢，並掌握未離去訪客及加班人員動態，以及車輛進出的查驗及交通安全管制。

作業環境監測

為了使同仁得以安心工作、社區居民得以安居，各廠區皆配有專責單位進行檢驗及維護，對於工作環境中的危害因素，皆定期檢修維護。例如：交通與用電安全措施、安檢措施、飲用水檢測、緊急照明檢測、偵煙器材檢測、消防器材檢測。各廠區每年安排兩次作業環境監測，針對各廠區環境及所使用之化學品進行量測，例如：辦公室照度、二氧化碳濃度及、化學品監測等檢測項目等。

符合安全衛生之採購管理

為維護員工能有安全衛生之環境，公司於所使用之機械、設備、原料及個人防護具等之採購，或涉及營繕與修繕工程之施工，於接獲單位請購及需求前，於合約內容中要求供應商或承攬商應嚴格遵循法令規章與符合職業安全衛生法令規範，並於驗收、工程施工前確認其符合規定，以降低員工暴露於安全衛生危害風險之環境中。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

職業安全衛生教育訓練

仁寶為培養員工的安全衛生觀念及強化職務上的危害認知意識，依職務性質定期辦理同仁應瞭解的一般安全衛生通識、專業知識技能訓練及緊急應變訓練等課程，如：一般勞工在職教育訓練、化學品危害通識訓練、緊急應變演練、工作升降機教育訓練、危害作業主管教育訓練、主管人員在職教育訓練...等。更配合轄區消防隊指示辦理消防訓練，每年定期對同仁進行防災知識宣導，我們設計教材並透過線上學習系統e-learning或實體授課，內容包含火災、風災、水災、地震等豐富且正確的處理因應方法，並於課程完成後填寫測驗卷，測驗及格同仁才算完成訓練，2024年度完訓總人次為117,243人。

針對非屬受僱勞工之其他工作者，透過入廠前危害告知安全衛生教育訓練、工作安全分析及安全提示，並藉由作業期間之安全督導，不定期提供安全衛生觀念及知識之傳遞，使其他工作者更加重視安全衛生之文化。

2024員工職災事件統計表

地區	臺灣	中國	越南	美洲
總工作時數	16,454,000	27,459,400	24,259,392	1,807,560
主要工傷類別	跌倒	跌倒/壓傷	-	割傷
工傷事故數	7	22	-	4
工傷率	0.09	0.16	0	0.44
嚴重職業傷害率	0	0	0	0
職業病率	0	0	0	0
因公死亡事故數	0	0	0	0
因公死亡率	0	0	0	0
停工次數	0	0	0	0

1. 工傷率 (TRIR) = (工傷事故數/總工作時數) * 200000
2. 職業病率 ODR = (職業病起數/總工時) * 200000
3. 嚴重職業傷害率 = 工作者無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害，排除死亡。
4. 職業病係指由職業醫學專業醫師認定，或由主管機關等有關部門認定為主。
5. 以上數據排除上下班通勤交通事故。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - > 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

2024非員工職災事件統計表

地區	臺灣	中國	越南	美洲
總工作時數	38,000	4,260,976	1,881,024	0
主要工傷類別	-	-	-	-
工傷事故數	0	0	0	0
工傷率	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0
職業病率	0	0	0	0
因公死亡事故數	0	0	0	0
因公死亡率	0	0	0	0
停工次數	0	0	0	0

1. 工傷率 (TRIR) = (工傷事故數 / 總工作時數) * 200000
2. 職業病率 ODR = (職業病起數 / 總工時) * 200000
3. 嚴重職業傷害率 = 工作者無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害，排除死亡。
4. 職業病係指由職業醫學專業醫師認定，或由主管機關等有關部門認定為主。
5. 以上數據排除上下班通勤交通事故。
6. 美洲沒有派遣人員。

員工缺勤率

我們致力於建立及維護安全健康的職場環境，以降低員工因病及受傷之員工缺勤率，達到穩定組織生產力。

2024年目標：缺勤率2%，全球涵蓋率100%，缺勤率未達成目標。

地區	2021	2022	2023	2024
缺勤率	2%	6%	2%	5%
全球涵蓋率	100%	100%	100%	100%

1. 缺勤率之計算不包含員工預先規劃好或是經允許的休假，例如：國定假日、產假、陪產假、特休、年度旅遊假等等；其餘因員工受傷、生病或臨時個人原因而請假則納入於缺勤率的計算，例如：公傷假、事假、病假、安胎假、流產假、生理假等等。
2. 缺勤率的公式：[全球員工會計期間缺勤天數 / 全球員工會計期間計劃工作的總天數] x 100%
3. 2022年因COVID-19於公司各區域更為嚴峻，受各區域防疫隔離政策影響，因此缺勤率較高。
4. 2024年因應業務調整，各廠區的人力運用有所變動，部分員工休假模式相應調整，導致部分非計畫性假別的申請有所增加。

... 永續報告書簡介

... 永續肯定

... 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

7.1 社會關懷－影響力

7.2 各項公益投入分布

7.3 仁寶公益實踐

08 永續夥伴

... 附錄

7 社會參與

重點績效

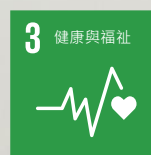
1. 臺灣區總計5,538人次投入社會關懷 (含仁寶贊助的大專閱讀志工591人) , 總投入金額新臺幣45,566,990元, 受益人數約322,548人次。
2. 花蓮地震賑災, 捐款新臺幣10,000,000元。響應許潮英慈善基金會, 共1,491人次捐款或捐物資NTD4,786,970元。
3. 第17年「仁寶閱讀志工計畫」累計249個大專社團, 學生志工共5,813人次參與「仁寶閱讀志工計畫」, 受益學童累計24,185位/人次。
4. 第6年「袋鼠計畫」專案, 幫助社區弱勢學童實體課輔。
5. 第5年與高雄市立圖書館合作「ESG偏鄉閱讀計畫」, 合計受益34,844人次。
6. 自2011年起累計已捐贈6,806台可攜式數位裝置和15台桌上型電腦。
7. 第4年共1,083位同仁參與「捐月餅行公益」專案, 捐出4,292份肯納園月餅。
8. 「好好讀書計畫」捐贈165台無線檯燈, 二年累計幫助650位學童。
9. 環境教育活動4場次, 同仁暨家人們共240人次參與。



1.4



2.1



3.3



4.7



10.3



14.1 / 14.2



15.9



仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與**
 - 7.1 社會關懷－影響力
 - 7.2 各項公益投入分布
 - 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- 附錄

仁寶電腦社會共融願景

發揮仁寶人人關懷心與生命實踐力，
以「心幸福」的企業力，創造「新幸福」社會。

仁寶電腦重視教育對社會、環境的影響力，為同仁們提供全方面的專業課程，也鼓勵同仁發揮所長，投入志工服務，實踐社會共融。我們長期挹注資源在提升弱勢及偏鄉地區學童的資訊暨閱讀教育學習，投入創新研發在智慧數位科技發展產品、智慧醫療領域以改善人類生活，重視經濟與永續環境生態的均衡。讓人人都能擁有多元與包容運用知識的力量，傳承在地人文與地區特色發展，提升個人及社區的國際競爭力。

第17年的「仁寶閱讀志工計劃」，贊助22個大專學生社團，服務遍及臺灣及離島，海外泰北、菲律賓北部地區。花蓮0403震災發生後立即捐款響應，發揮人溺己溺、同舟共濟的精神。2024年與高雄師範大學推動科學教育，「高師普特學生科學特攻隊」計劃。

每一年，仁寶電腦凝聚同仁們的愛心，發揮仁寶人人關懷心與生命實踐力，與許潮英慈善基金會、集團子公司、關係企業、客戶及供應鏈伙伴們一起發揮「企業關懷心」，讓社會充滿心幸福能量。以「心幸福」的企業力，創造「新幸福」社會。完成「取之於社會，用之於社會」永續發展使命。

短中長目標

社會參與及公益		
策略	2025~2030年目標	2035年目標
支持許潮英社會福利慈善事業基金會，積極參與生態保育	以2020年公益投入金額為基數，推動10年公益計算，至2030年投入金額超過10%	以2020年公益投入金額為基數，推動15年公益計算，至2035年投入金額超過15%

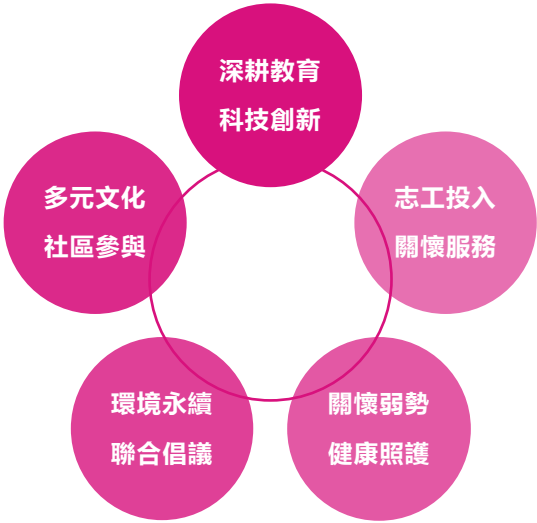
- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與**
 - > 7.1 社會關懷 – 影響力**
 - 7.2 各項公益投入分布
 - 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- 附錄

7.1 社會關懷

影響力

仁寶電腦推動優質教育、保護環境生態及消除飢餓與貧窮的關懷行動，落實執行氣候變遷減緩及調適政策，以達成2030年聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 17項目標及2050年淨零碳排目標。鼓勵同仁們一起響應綠運輸，參與「基北北桃 我的減碳存摺」行動。鼓勵使用大眾運載交通工具、擴大彈性上下班區間，以疏解內科交通擁塞，並達到減碳節能，落實仁寶永續綠行動。為創造社會共好共融，實現尊重、公正、包容的和平社會而努力。

社會共融-永續發展策略
數位翻轉生活、深耕教育落差。
世代人文傳承、尊重多元文化。
重視環境永續、響應聯合倡議。
生活健康照護、關懷弱勢生活。
推動關懷服務、鼓勵志工投入。



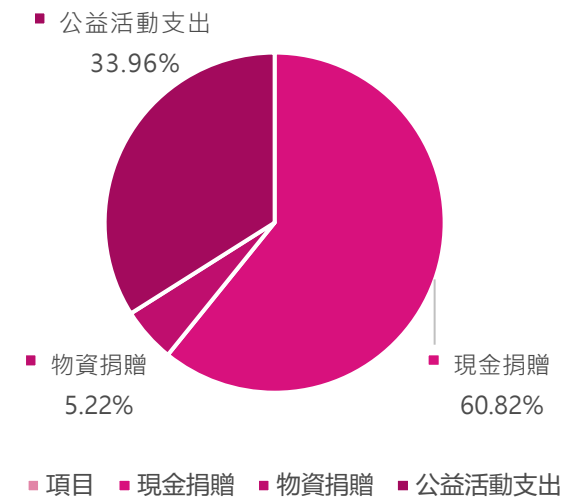
2024仁寶社會關懷投入

- 1. 現金捐贈NTD 27,712,677
(含同仁捐贈許潮英基金會NTD 4,544,200)
 - 2. 物資捐贈NTD 2,378,249
 - 3. 活動投入NTD 15,476,064
- 受益人次: 303,557人次
- 投入人力: 5,538人次
(含仁寶贊助的大專閱讀志工216人)
- 2024仁寶公益關懷總投入: NTD 45,566,990
- 2010~2024仁寶累計公益關懷投入:
NTD 508,782,176
- 2023許潮英慈善基金會總投入:
NTD 14,222,670

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
 - 7.1 社會關懷－影響力
 - 7.2 各項公益投入分布
 - 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- 附錄

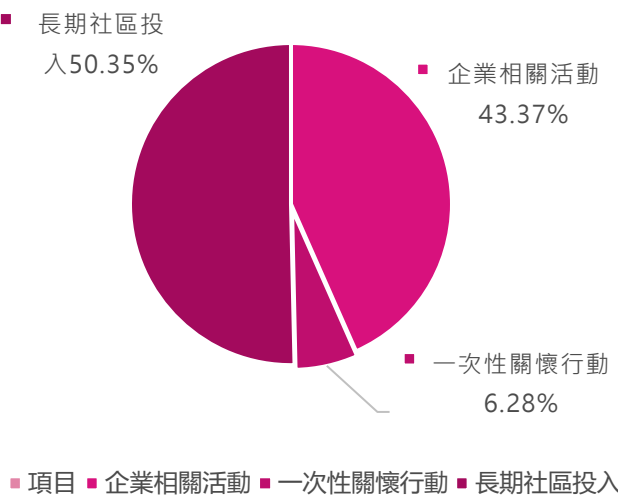
7.1 社會關懷-影響力

2024投入公益活動資源比例 (未含海外)



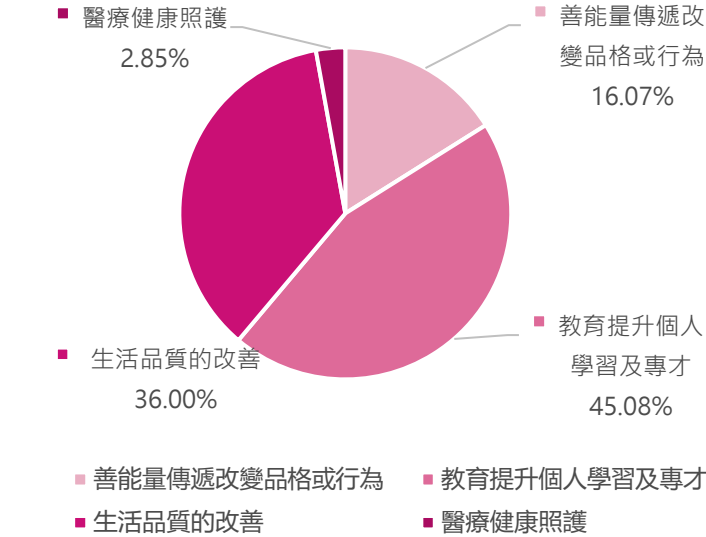
項目	金額 (元)	比例
現金捐贈	27,712,677	60.82%
物資捐贈	2,378,249	5.22%
公益活動支出	15,476,064	33.96%
合計	45,566,990	100%

2024投入影響力分佈 (未含海外)



項目	金額 (元)	比例
企業相關活動	19,763,795	43.37%
一次性關懷行動	2,860,649	6.28%
長期社區投入	22,942,546	50.35%
合計	45,566,990	100%

2024投入社會關懷影響類型比例 (未含海外)



項目	金額 (元)	比例
善能量傳遞改變品格或行為	7,324,811	16.07%
教育提升個人學習及專才	20,539,652	45.08%
生活品質的改善	16,405,862	36.00%
醫療健康照護	1,296,665	2.85%
合計	45,566,990	100%

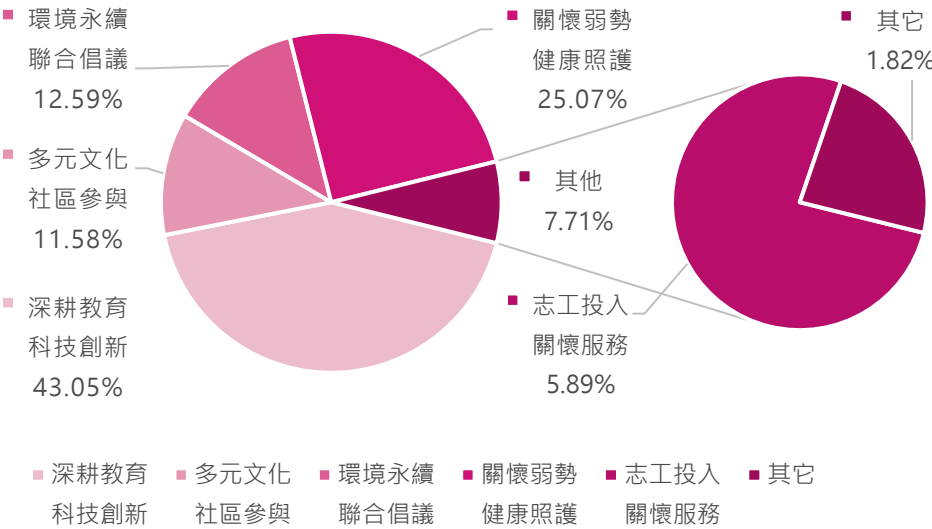
- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長

07 社會參與

- 7.1 社會關懷 – 影響力
- > 7.2 各項公益投入分布
- 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- 附錄

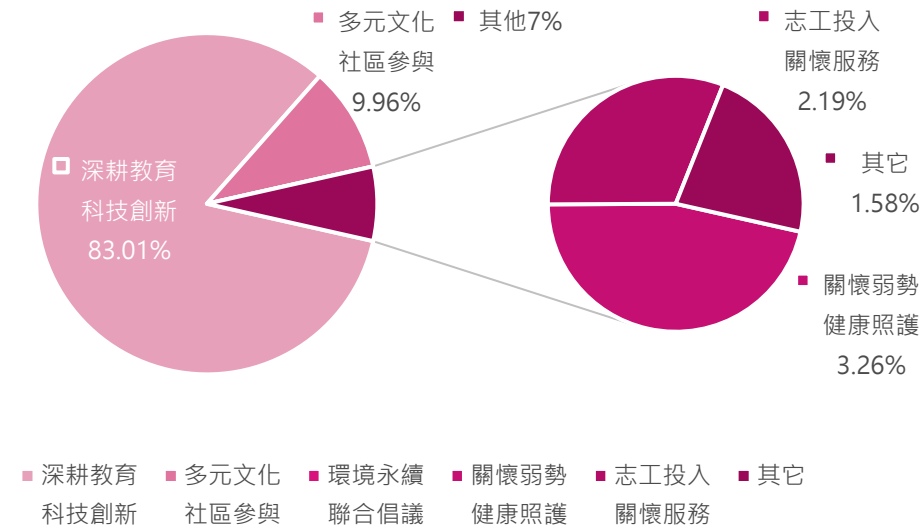
7.2 各項公益投入分布

2024社會關懷活動投入比例 (未含海外)



項目	金額 (元)	比例
深耕教育 科技創新	19,615,760	43.05%
多元文化 社區參與	5,275,741	11.58%
環境永續 聯合倡議	5,738,698	12.59%
關懷弱勢 健康照護	11,421,475	25.07%
志工投入 關懷服務	2,685,316	5.89%
其它	830,000	1.82%
合計	45,566,990	100.0%

2024許潮英慈善基金會各類投入比例 (未含海外)



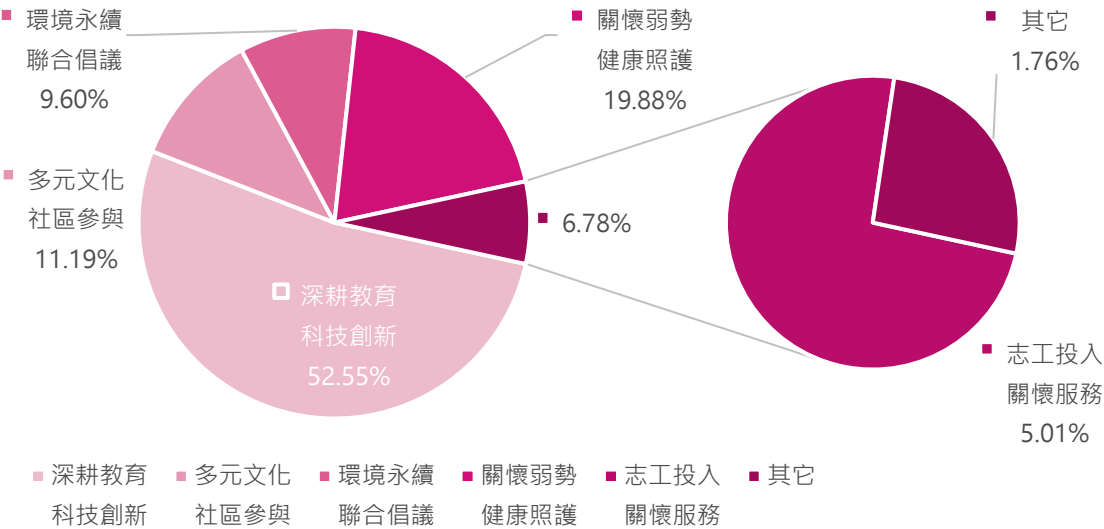
項目	金額 (元)	比例
深耕教育 科技創新	11,806,196	83.01%
多元文化 社區參與	1,416,622	9.96%
環境永續 聯合倡議	0	0.00%
關懷弱勢 健康照護	464,032	3.26%
志工投入 關懷服務	311,059	2.19%
其它	224,761	1.58%
合計	14,222,670	100%

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長

07 社會參與

- 7.1 社會關懷 – 影響力
- > 7.2 各項公益投入分布
- 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

2024仁寶暨許潮英慈善基金會各類投入比例 (未含海外)



項目	仁寶金額 (元)	基金會金額 (元)	合計	比例
深耕教育 科技創新	19,615,760	11,806,196	31,421,956	52.55%
多元文化 社區參與	5,275,741	1,416,622	6,692,363	11.19%
環境永續 聯合倡議	5,738,698	0	5,738,698	9.60%
關懷弱勢 健康照護	11,421,475	464,032	11,885,507	19.88%
志工投入 關懷服務	2,685,316	311,059	2,996,375	5.01%
其它	830,000	224,761	1,054,761	1.76%
合計	45,566,990	14,222,670	59,789,660	100%

仁寶永續報告書
2024

⏪ ☰ < 章節 >

- ⋮ 永續報告書簡介
- ⋮ 永續肯定
- ⋮ 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
 - 7.1 社會關懷 – 影響力
 - 7.2 各項公益投入分布
 - > 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- ⋮ 附錄

仁寶公益實踐 (2/6)

SDGs	2024 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2025 永續發展目標	2030 永續發展目標	社會影響力
 深耕教育 科技創新 (2-2)	2024仁寶x許潮英基金會「創客教育」支持計畫	仁寶電腦捐贈80台平板電腦，支持學校推動運用數位資訊的學習方式。 本次協助推動頂社國小「頂社小學雲端高飛」計畫、中興國小「水漾數位永續中興」計畫、海豐國小「Teather can play, Student can create」計畫、潮東國小「創客教育與雙語教育」計畫、潮和國小「生態暨校園環境永續改善計劃」計畫。	投入創新、教育經費不得低於前一屆。	投入創新、教育經費不得低於前一屆。	從2017~2024與許潮英基金會合作推動資訊學習專案，累計已捐贈1,166台可攜式數位裝置，投入在創客教育。 推動偏鄉社區學童數位學習，資訊教育。協助雙語教學、食農教育、環境生態保護得以落實學習。
	第6年參與KPMG發起「愛心月 捐平板關懷偏鄉」活動	捐贈8台二手筆電電腦予屏東縣潮州鎮潮庄文教協會，協助提升社區數位教育品質。	投入創新、教育經費不得低於前一屆。	投入創新、教育經費不得低於前一屆。	累計6年捐贈108台平板參與此專案。推動偏鄉社區居民、學童及銀髮數位學習，資訊教育。
	第1年仁寶挺科學「高師普特學生科學特攻隊」活動	高雄師範大學特殊教育中心與就業處舉辦輔導員培訓及4梯次「偏鄉國小普特學生寄居蟹AR營」。屏東縣內獅國小、賽嘉國小、高雄市巴楠花國小及荖濃國小合計68位普特班學童參與。	投入創新、教育經費不得低於前一屆。	投入創新、教育經費不得低於前一屆。	增加國民科學素養。讓自然科學結合AR科技運用，幫助學童認識環境生物、樂於科學學習。 推動融合教育，讓普特學生共同學習、團隊合作與人際互動。
	第8年推動「Golf學用接軌聯盟」專業人才培育。490人次參與實體教育訓練。	舉辦10場學校企業實習說明會，超過1,000位學生參與。 為各大專院校學子，提供探索職場生涯規劃及發揮專才的機會。	投入創新、教育經費不得低於前一屆。	投入創新、教育經費不得低於前一屆。	推動適才適學，青年專業培力。產學共創共構，讓學子與科技創新技術同步，把握時間學習，發揮天賦才能回饋社會。

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

- :: 永續報告書簡介
- :: 永續肯定
- :: 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與**
 - 7.1 社會關懷－影響力
 - 7.2 各項公益投入分布
 - > 7.3 仁寶公益實踐**
- 08 永續夥伴
- :: 附錄

仁寶公益實踐 (3/6)

SDGs	2024 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2025 永續發展目標	2030 永續發展目標	社會影響力
3 健康與福祉 4 教育品質 10 減少不平等	贊助水源村劇團「找回失去的勇氣」兒童劇演出，讓偏鄉社區學童有觀賞實體戲劇演出機會，並學習面對極端氣候風險，解決問題的能力。	「仁寶繁星守護計劃」二場公益演出，一場至桃園大華國小為260名師生演出，一場至彰化大興國小邀請280學童觀賞實體戲劇互動演出。給予在地戲劇人才發展空間和表演機會。	推動文化發展之贊助經費不得低於前一屆。	公益投入經費不得低於前一屆。	累計2年公益演出4場，邀請957位觀賞。 重視營運地點所在地社區發展，偏鄉及在地人才培育；推動文化藝術活動以促進文化發展。
	贊助2024台灣璇音雅集新台灣音樂會二場。	2024台灣璇音雅集「傾聽-臺灣意象III」及新台灣音樂「繪聲-會影II」約700位參與。	推動文化發展之贊助經費不得低於前一屆。	公益投入經費不得低於前一屆。	由臺灣演奏家演出臺灣作曲家們的作品。用音樂聽見、認識「臺灣」。推動本土藝文發展、讓在地人才有發展空間。推動文化藝術活動以促進文化發展。
	多元文化社區參與	- 贊助第四屆「臺北科技盃愛地球公益路跑」活動。 2024仁寶健康公益: 65位同仁組成仁寶10K公益路跑代表隊參與。	- 報名參與「臺北科技盃愛地球公益路跑」總人數近10,000人。 - 仁寶10K公益路跑代表隊，65位報名同仁在比賽前超過100小時的自主練跑。	重視營運點所在的社區連結及促進發展。協辦第五屆「臺北科技盃愛地球公益路跑」活動，贊助內湖科學園區發展協會推動的社區公益活動。	持續參與社區關懷行動，公益投入經費不得低於前一屆。
	第26年「仁寶陽光獎助學金」累計共197位在電腦技能優秀的學生獲得「電腦傑出才藝獎學金」、「電腦優秀獎助學金」。	仁寶與陽光基金會公益合作，專為燒傷及顏損而在電腦技能優秀的學生提供仁寶陽光獎助學金。並自2020年起參與陽光基金會「燒傷顏損兒服務計劃」。	- 邁入第27年提供仁寶陽光獎助學金。 - 第6年贊助陽光基金會「燒傷顏損兒服務計劃」。 公益投入經費不得低於前一屆	公益投入經費不得低於前一屆。	26年累計投入NTD 2,350,000元。 重視優質教育及鼓勵弱勢學童能發展天賦才能，推動「臉部平權」社會的理念。
	第6年與台灣多寶格藝術發展協會專案合作。	仁寶尊重多元生命，支持泛自閉症者融入社會，鼓勵多寶藝術青年發揮所長。	參與社區多元共融行動，投入次數不得低於前一屆。	參與社區多元共融行動，投入次數不得低於前一屆。	重視營運地點所在地社區發展，偏鄉及在地人才培育；推動文化藝術活動以促進文化發展。

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
 - 7.1 社會關懷 – 影響力
 - 7.2 各項公益投入分布
 - > 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- 附錄

仁寶公益實踐 (4/6)

SDGs	2024 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2025 永續發展目標	2030 永續發展目標	社會影響力
14 海洋生態 15 陸地生態 12 永續消費與生產 環境永續聯合倡議	仁寶電腦響應「基北北桃 我的減碳存摺」內湖科技園區綠運輸行動。	仁寶991位同仁報名響應，鼓勵多使用大眾運輸通勤或外出，同時增加為1.5小時彈性上下班以紓解內湖交通。	加入減碳大聯盟，持續第2年響應「減碳大聯盟-基北北桃我的減碳存摺」。	不間斷進行個人減塑減碳、節能推廣，持續鼓勵同仁自主參與。	仁寶推動搭乘大眾運具在內湖科技園區「第二季及第三季「基北北桃我的減碳存摺」第一名。落實企業推動減塑減碳，鼓勵減少個人碳排放量。
	仁寶電腦與集團企業淨灘行動。與康舒科技、金寶電子進行企業聯合淨灘。	仁寶電腦62位同仁報名與其它企業共162位參與，清理淡水洲子灣海灘海廢約663.9公斤海廢垃圾。	持續進行環境教育推廣，聯合倡議保護海洋行動。	不間斷進行環境教育推廣，10年內至少15次保護海洋行動。	第2年與集團企業聯合淨灘行動，累計302位/人次參與。重視氣候變遷，保護海洋生態。
	響應Acer廢3C回收活動，仁寶「2024環保出任務」，共同推動綠色氣候行動。	92位同仁參與，廢3C回收物品總重為378kg，將一起幫助失親兒福利基金會。	持續第7年舉辦「仁寶環保出任務-廢3C回收」，響應企業好伙伴環境行動。	不間斷進行個人減塑減碳、節能推廣，持續鼓勵同仁自主參與。	累計6年共922人次同仁響應，共回收4,054.1Kg。實踐個人減塑節能生活方式，倡議SDG 12負責任的消費與生產。
	響應聯合國30 (海洋) x30 (陸地) 計劃，舉辦2場溼地環境教育及1場溼地服務行動。	仁寶同仁及親友共119人次參與溼地生態環境教育課程，59名位參與關渡自然公園溼地服務。	持續響應聯合國30 (海洋) x30 (陸地) 計劃，進行溼地生物多樣性及環境教育，推動原生物種保育。	進行溼地生態及環境教育宣導，重視生物多樣性，保護藍碳生態系植物。	持續響應聯合國30 (海洋) x30 (陸地) 計劃，保護原生物種。歷年來與環境荒野協會、墾丁國家公園管理處、台北市野鳥學會關渡自然公園管理處...等倡議合作。
	響應農糧署「認識本土鳳梨食農教育」活動。	60位同仁參與，2024由瑠公農業基金會與農糧署主辦的食農教育講座。推廣本土鳳梨，支持提供生產履歷與有碳足跡標章的在地品牌，重視環境生態。	持續響應支持在地食材，吃當季食物，減少碳足跡。	不間斷進行個人減塑減碳、節能推廣，持續鼓勵同仁自主參與。	推動實踐個人減塑節能生活方式，倡議SDG 12負責任的消費與生產

仁寶永續報告書
2024

⏪ ⋮ < 章節 >

- ⋮ 永續報告書簡介
- ⋮ 永續肯定
- ⋮ 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
 - 7.1 社會關懷 – 影響力
 - 7.2 各項公益投入分布
 - > 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- ⋮ 附錄

仁寶公益實踐 (5/6)

SDGs	2024 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2025 永續發展目標	2030 永續發展目標	社會影響力
3 健康與福祉 4 教育品質 關懷弱勢 健康照護		贊助高雄偏鄉圖書館社區活動，啟用旗山分館仁寶喜悅網。2024贊助高雄六龜分館、旗山分館、美濃分館，推動AR互動學習，社區文化傳承及優質教育，共34,556人次社區學童及居民參與。	第6年與「高雄市圖書館」公益合作-ESG偏鄉閱讀計畫，持續推動多元閱讀學習方式。行動圖書館、故事劇團、親子AR主題書展及設立美濃文學小棧等項目。	公益投入經費不得低於前一屆。	重視偏鄉社區發展、消弭城鄉落差、發展資訊科技、傳承在地文化。深耕在地學童教育及銀髮關懷服務。推動社區在地文化傳承。鼓勵民眾重視在地自然生態，涵養人與自己、社區深耕連結。
	第5年與「高雄市圖書館」合作，偏鄉圖書館「ESG閱讀公益」專案。	執行方式: - 社區優質閱讀及多元學習 - AR繪本互動環境教育 - 行動書車與兒童劇團表演 - 走讀在地-走讀客庄、走讀旗山香蕉的故鄉、十八羅漢山地質探訪、寶來屋脊步道，認識山林生態、探索寶來蘇羅婆59特區生態步道。	閱讀公益偏鄉對象：美濃、旗山及杉林地區圖書分館及學校。		
	第3年仁寶「好好讀書計劃」捐贈165個無線檯燈，幫助新北、桃園、台中、苗栗、屏東、高雄地區學童學習。	仁寶捐贈無線檯燈幫助165位學童改善及預防，因閱讀環境及光線亮度不足，造成視力和健康的危害。	持續投入關懷弱勢健康照護行動。	公益投入經費不得低於前一屆。	累計已幫助650位學童。改善學習環境，保護學童視力，鼓勵健康學習。深耕在地學童教育及社區閱讀。
	仁寶員工及其子女教育獎學金，2024年上下二學期共有611位同仁子女申請到獎學金，合計NTD 1,296,600元。	每年皆設立獎助學金鼓勵同仁及國中至大學子女能認真學習，探索及發展自己的興趣和專長。	每年頒發獎助學金，鼓勵同仁及家人充實自我，學習成長。	投入贊助經費不得低於前一屆。	推動優質教育，鼓勵學習。
	昆山寶民助學金2024年合計發放RMB 28,000元。	每年皆設立獎助學金鼓勵同仁職工及子女學習。	每年頒發獎助學金，鼓勵同仁及家人充實自我，學習成長。	投入贊助經費不得低於前一屆。	推動優質教育，鼓勵學習。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
 - 7.1 社會關懷 – 影響力
 - 7.2 各項公益投入分布
 - 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- 附錄

仁寶公益實踐 (6/6)

SDGs	2024 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2025 永續發展目標	2030 永續發展目標	社會影響力
	仁寶志工社、吉他社同仁47人次進行3次志工服務，全年共服務48人次。	推動聯合國SDGs永續發展目標，為桃園寶山國小學童提供1次營隊志工服務。 仁寶志工社及吉他社同仁2次至八里教養院音樂陪伴。	鼓勵同仁持續第16年自主參與志工服務活動。	鼓勵同仁持續自主參與志工服務活動。	仁寶志工社和志它社同仁1,725人次，累計15年服務8,017人次。支持偏鄉、弱勢學童的身心靈教育與健康照護活動。
	2024「兒童節圓夢心願」活動，第8年仁寶98位同仁為98位學童準備兒童節禮物。	金仁寶集團同仁們與許潮英慈善基金會每年公益合作，為鼓勵基金會長期照顧貧困家庭學童，募集心願禮物，傳遞關懷鼓勵。	鼓勵同仁持續第9年自主參與「兒童節圓夢心願」關懷活動。	鼓勵同仁持續自主參與關懷及服務活動。	重視學童身心健康成長，推動SDG 3健康與福祉目標，實踐社會關懷行動。
志工投入 關懷服務	2024仁寶同仁集物行善行動。	仁寶21位同仁捐贈二手筆電及文具，幫助因凱米颱風災害的善導書院重整。	持續投入關懷弱勢、健康照護行動。	鼓勵同仁持續自主參與社會關懷及捐贈活動。	幫助弱勢學童及貧困家庭，消除不平等，推動SDG 3健康與福祉目標，實踐社會關懷行動。
	第4年仁寶「公益不能停」捐月餅行公益專案，共1,038位同仁參與捐贈。	仁寶同仁自主購買並捐贈台灣肯納自閉症基金會中秋月餅4,292盒，予全臺4,292位弱勢學童。	鼓勵同仁持續自主參與第5年仁寶「公益不能停」公益專案活動。	鼓勵同仁持續自主參與社會關懷及捐贈活動。	幫助庇護，支持星星兒及身障青年就業。 用愛支持社福團體及貧困弱勢兒童。
	SDBG採購同仁至花東三日行，完成第9年「騎鐵馬行公益」。	由徐文達資深副總發起組成的公益車隊共29人，帶著仁寶同仁們一年撲滿捐款，分送至花東地區-財團法人台灣基督教門諾會附設花蓮縣私立黎明喜樂園、安德啟智中心、東基醫療財團法人、台灣兒童暨家庭扶助基金會花蓮分事務所、台灣兒童暨家庭扶助基金會台東分事務所、世界展望會東區辦事處等6個慈善機構，仁寶電腦也捐款響應。	鼓勵同仁持續自主參與志工服務活動。	鼓勵同仁持續自主參與志工服務活動。	鼓勵更多同仁實踐仁寶社會共融願景-發揮個人關懷心與生命實踐力，以「心幸福」的企業力，創造「新幸福」社會。
	仁寶同仁「歲末祝福~聖誕送禮物」三場行動。仁寶總經理與同仁捐贈書籍給許潮英基金會小朋友們聖誕祝福。	仁寶同仁16位人次參與3場送歲末祝福到桃園上田國小、東勢國小及蘆竹國小。 仁寶聖誕老公公、聖誕大姐姐哥哥與許潮英基金會一同帶著聖誕禮物，與425位學童同歡笑。	遞送正向能量予認真學習的學童，鼓勵同仁自主參與社會關懷服務活動。	鼓勵同仁持續自主參與社會關懷服務活動。	第3年與許潮英基金會把節慶所帶來的幸福感與大朋友和小朋友共同分享。重視學童身心健康成長，推動SDG 3健康與福祉目標，實踐社會關懷行動。
	重慶廠區捐款重慶市兒童福利院	發揮企業力量，給兒童送去一份溫暖	持續投入關懷弱勢、健康照護行動。	鼓勵同仁持續自主參與社會關懷及捐贈活動。	幫助弱勢學童及貧困家庭，消除不平等，推動SDGs 3健康與福祉目標，實踐社會關懷行動。

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

7.1 社會關懷 – 影響力

7.2 各項公益投入分布

> 7.3 仁寶公益實踐

08 永續夥伴

⋮ 附錄

「仁寶閱讀志工計劃」2007~2024 第17年

- **合作對象：**2024年與臺灣科技大學、臺北醫學大學、臺灣師範大學、臺北大學、德明財經科技大學、輔仁大學、淡江大學、輔英科技大學、雲林科技大學、屏東科技大學、中原大學及馬偕醫學院共22個學生志工社團合作仁寶閱讀志工專案。
- **受益單位：**金門縣金門高中、中正國小及金湖國小，屏東縣墾丁國小、台東縣廣原國小、大王國小，嘉義溪口國小、雲林華南國小、四湖國小及陽明國小，苗栗談文國小、台中博屋瑪國小、達觀部落，南投縣信義鄉潭南國小、仁愛鄉發祥國小、都達國小及育英國小，宜蘭育英國小、新北雙溪國小、中和積穗國小、淡水國小、新北烏來鄉忠台社區、忠治基督長老教會、彰化大城鄉、雲林麥寮鄉、東勢鄉及台西鄉，菲律賓北部社區、泰國清萊村淨心小學與玉堂國小。

「仁寶閱讀志工計劃」歷年成果

年份	2007-2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	合計
服務人數	2,515	685	988	1,407	1,420	1,390	1,410	1,550	1,016	1,894	2,267	143	1,091	2,984	3,425	24,185
志工人力	896	291	453	492	362	456	382	279	401	378	245	54	311	216	591	5,813
服務社團	31	11	16	24	17	18	18	16	19	21	13	2	10	11	22	249

- **長期目標：**推廣偏鄉學校及社區之閱讀教育、環境教育，推動SDGs永續發展目標。協助志工培訓並深入社區服務與關懷陪伴。
- **執行說明：**
 1. 推動在地社區服務，國際志工服務。鼓勵各大專志工社團依當地需求做在地深耕教育，推動SDGs永續發展目標及長期社區文化傳承服務計劃。
 2. 增加提供大學青年參與志工服務的深度與廣度，發揮個人專長。進行多元課程活動規劃，讓參與志工們能實踐同理心與學童們用心交流，並因而相互關懷，有所成長。

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
 - 7.1 社會關懷 – 影響力
 - 7.2 各項公益投入分布
 - 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- 附錄

仁寶x輔大「袋鼠計畫」2019~2024 第6年

- 合作對象：輔仁大學台灣偏鄉教育關懷中心、實體課輔大學生志工44人次，服務學童2,318人次。
- 受益單位：桃園大園天主堂主僕關懷站、花蓮縣大禹天主堂玉里書屋、苗栗福興武術學校、貴格會迴龍弱勢庭關懷中心、台中市太平道生天主堂、高雄鳳山芥子園。
- 長期目標：深植社區教育，培育在地師資。協助弱勢學童及偏鄉地區學童，提升教育品質，生活品質及學習能力。
- 執行說明：
 - 偏遠社區師資培育，培養在地課輔老師。安排線上讀書會、故事寫作訓練及社區參與培力工作坊，20小時上課時數。
 - 社區實體課程輔導學童課業外，進行雙語教學、食農教育、品德教育及聽故事學品格方式，網路資訊真偽辨視。多元化的學習，讓學童培養思辨能力，也願意為更弱勢的族群服務。實體課程以因材施教的方式讓孩子有機會學習，重新建立孩童的自信心，依學童實際程度教學讓所有孩子都有基本學習及自發能力。
 - 安排生命教育、環境生態、部落文化課程，讓在地特色文化得以傳承。
 - 音樂、舞蹈及運動項目的學習體驗。大學志工們以團隊遊戲或運動方式培養團隊合作精神，養成固定運動習慣。
 - 安排家庭日成長營及夏日學堂醫療營活動。
 - 持續鼓勵學生志工參與社區實體課輔，建立大小學伴的用心溝通及陪伴服務。
 - 培訓企業志工共同參與社區服務，與輔大學生志工團隊合作，分享愛與關懷。

執行成果

社區課輔中心	2024年學習端實體課輔				
	學童人次	大學伴服務人次	上課總時數	教育訓練小時	端點老師及志工
花蓮縣大禹天主堂玉里書屋	49	0	2,370	0	16
桃園市大園天主堂主僕關懷站	55	0	908	0	8
貴格教會暨迴龍教會	722	26	2,273	154	4
苗栗福興武術學校	1,316	13	292	0	44
台中市太平道生天主堂	58	0	542	0	7
高雄鳳山芥子園	46	0	674	0	7
愛家佳福音中心	72	5	20	2	3
總計	2,318	44	7,079	156	89

仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
 - 7.1 社會關懷 – 影響力
 - 7.2 各項公益投入分布
 - > 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- 附錄

仁寶「捐獻不息 捐血送愛」一起幸福

- 合作對象：各廠區地方政府獻血中心、紅十字會。
- 長期目標：紓解血庫血荒，幫助有血液需求的人，血液不足的問題。
- 執行說明：仁寶各廠區同仁611位熱情響應，共捐出184,400CC幫助有血液需求的人，捐捐不息，捐血送愛。
- 2024各廠區獻血活動成果

區域	參與人數	頻率	捐血量
臺北總部	314	每年三次	120,550
崑山廠區	67	每年一次	21,300
越南廠區	230	每年一次	42,550
總計	611	每年二次	184,400



各廠區同仁捐贈物資、參與志工服務、急難救助、弱勢學童教育及老人生活照護。

廠區	項目	場次	參與人數	說明 (捐款人數未統計)
崑山	99公益日，鹿城大愛一起來	1	302	捐款RMB 2,211 (捐款蘇州市慈善基金會，為蘇州市生活困難團體募款)
	祥和基金	1	56	RMB 175,500 (捐款崑山祥和幫困基金會，幫助重疾職工)
	廠區同仁自由募捐	11	4,603	RMB 275,702 (急難捐款幫助同仁度過難關)
	關愛敬老-夏送清涼、冬送暖	2	45	捐款 (捐贈消暑飲品給崑山福利院，開發區福利院; 捐贈冬季保暖衣褲給開發區福利院，張浦敬老院)
	寶民助學金	1	125	RMB 28,000
總捐款金額: RMB 481,413				



- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與**
 - 7.1 社會關懷 – 影響力
 - 7.2 各項公益投入分布
 - > 7.3 仁寶公益實踐**
- 08 永續夥伴
- ... 附錄

廠區	活動名稱	參與人數	捐款金額	說明
成都	「仁心彙聚 寶愛無疆」活動	20	RMB 10,000	20位同仁為西藏困難小學購買捐贈物資，公司內部同時募款。受益人數196位
	「保護環境 仁人有責」春耕計畫	60	RMB 5,000	60位同仁參與種植桃樹、檸檬樹、橘子樹、柚子樹，共計140棵果樹
	2024夏季送清涼活動	6	RMB 2,000	為200名環衛工人送清涼，共400餘瓶清涼飲品
	急難救援 關愛暖人心	90	RMB 94,453	為90位職工送暖，2024累計關懷金RMB 94,453元

總捐款金額: RMB 111,453

越南	春節關懷活動	100	VND 10,000萬	為100位貧困員工送年節關懷物資
	急難救援	8	VND 10,846萬	為8位重大疾病或意外員工募款及送物資
	「新年送暖 社區關懷」行動	454	VND 45,400萬	捐款支持永福省社會工作中心及永福省精神病患者養育和康復中心

總捐助金額: VND 26,000萬

巴西	捐贈食物籃關懷活動	26	BRL 3,551	捐贈53份食品、物資給Shelter-Janell Doyle Baptist Home HOPE FARM CHILDREN'S HOUSE SAO FILIPE NERI分享關懷祝福。
----	-----------	----	-----------	--

總捐助金額: BRL 3,551



其他捐贈

本公司除在社會公益的投入之外，對於學術或產業相關組織團體亦給予大力的支持。

- 臺北內湖科技園區發展協會
- 財團法人成電文教基金會
- 社團法人國家生技醫療產業策進會
- 社團法人台灣微創介入生技學會
- 財團法人台灣永續能源研究基金會
- 財團法人華聚產業共同標準推動基金會
- 財團法人台北經營管理研究院基金會
- 桃園企業聯合會
- 中華文化總會
- 社團法人台灣多寶格藝術發展協會
- 社團法人台北市新生命促進身障就業協會
- 臺北市警察之友會內湖辦事處
- 桃園市義勇消防總隊第四大隊

< 三 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴**
 - 8.1 客戶服務
 - 8.2 責任供應鏈
- ... 附錄

8 永續夥伴

重點績效

1. 主要客戶滿意度達90.3%
2. 擴大年度SAQ問卷供應鏈調查範圍至交易金額80%二階供應商。
3. 供應商年度稽核完成22家稽核(100%);邀請450家供應商加入CDP, 已完成246家調查。
4. 關鍵供應商(含庶務)簽署供應商行為準則含環境永續發展(共176家)。
5. IDA ONE+N淨零專案至2024年累積減碳量9,092.7 tCO₂e (82.85%) 預期專案總減量10,9757 tCO₂e。

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
 - 8.1 客戶服務
 - 8.2 責任供應鏈
- ... 附錄

短中長目標

議題	策略	2025年目標	2030年目標	2035年目標
客戶服務管理	1. 多樣化新興產品與服務 2. 深化永續夥伴關係 3. 強化地緣政治風險管理以及供應鏈韌性	1. 主要客戶滿意度90% 2. 滿意度調查涵蓋率100%	1. 主要客戶滿意度90% 2. 滿意度調查涵蓋率100%	1. 主要客戶滿意度90% 2. 滿意度調查涵蓋率100%
供應商評估與發展	1. 永續供應鏈作業流程與系統優化 2. 協助供應商推動能力建構計畫並提供深度輔導	1. 90%供應商使用管理系統，控制高風險供應商比例不超過5% 2. 稽核比例佔總廠商數10%，以降低供應商永續風險 3. 定義高碳排供應商，並邀請參加CDP專案	1. 95%供應商使用管理系統，控制高風險供應商比例不超過5% 2. 稽核比例佔總廠商數15%，以降低供應商永續風險 3. 將供應商行為準則納入選商必要條件;要求高碳排供應商遵循仁寶SBTi範疇三減量目標	1. 100%供應商使用管理系統，控制高風險供應商比例不超過5% 2. 稽核比例佔總廠商數20%，以降低供應商永續風險 3. 要求高碳排供應商遵循仁寶SBTi範疇三減量目標

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
 - 8.1 客戶服務
 - 8.2 責任供應鏈
- 附錄

8.1 客戶服務

客戶關係管理

仁寶以客戶為核心，透過多元化的溝通方式與內部客戶管理系統，建立高效、即時的服務模式。我們透過每日電話與Email交流確保即時資訊傳遞，每週小組會議追蹤專案進度，每季QBR(季度業務回顧)深入分析合作成效，每年問卷蒐集回饋，並輔以不定期稽核(Audit)內部相關部門，全面掌握客戶需求，強化合作關係。

為提升服務效率與精準度，我們導入內部客戶管理系統，結合定期內部評估與分析，確保資訊正確性並優化決策流程。這不僅提升問題回應品質，也強化內部資源調配，使客戶能夠獲得更即時、精準的支援，進而優化整體合作體驗。透過這樣的服務模式，仁寶確保客戶關係的長遠發展，並持續朝向更高效、永續的客戶服務邁進。

此外，仁寶將ESG永續承諾融入客戶服務中。

我們確保供應鏈符合永續標準，維持卓越品質，2024年末發生重大品質事件，與客戶同展現對社會責任的堅持。另外，我們和客戶合作共同努力達成碳中和目標，協助客戶降低環境足跡，致力於發展低功耗技術與綠色能源管理，應用在智慧通訊有5G小基站、NTN衛星物聯網與ESG SaaS 解決方案，智慧衛星物聯網，協助客戶建構永續供應鏈與數據管理，實踐智慧低碳轉型，持續提升滿意度，為客戶創造價值。

多元化的客戶溝通方式



客戶滿意度調查

仁寶電腦致力於提供市場競爭力強且高品質的產品與服務，並以提升客戶滿意度作為公司可持續發展策略的重要一環。我們相信，與客戶保持緊密互動與透明溝通，不僅能確保業務的穩定成長，也有助於建立負責任的企業治理架構。

自2024年起，仁寶電腦強化客戶滿意度調查機制，以更精確掌握客戶需求並提升服務品質。我們的調查分為：

1. 主要客戶的季度業務評估(QBR)
2. 年度滿意度問卷調查

為擴大客戶意見的收集範圍，我們新增滿意度問卷，針對無法提供QBR評分的其他客戶(如新客戶、區域型客戶及產學合作夥伴)進行調查，確保不同類型客戶的需求均被納入評估，進而優化產品與服務。

問卷設計依據QBR架構進行規劃，涵蓋成本、研發、運營、品質、服務及永續性等六大構面，確保我們的產品與服務與可持續發展目標保持一致。

客戶滿意度評估項目

成本	15%	詢價支持能力 產品導入成本控制與維護
研發	20%	各項專案指標達成率
運營	25%	供應的連續性與準確度 應用工程項專案指標達成率
品質	20%	各項品管指標達成率 品質改善計劃執行率
服務	10%	各項專案指標達成率
永續性	10%	永續採購和綠色供應鏈管理 企業社會責任與客戶隱私保障

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
 - 8.1 客戶服務
 - 8.2 責任供應鏈
- 附錄

8.2 責任供應鏈

客戶滿意度分數

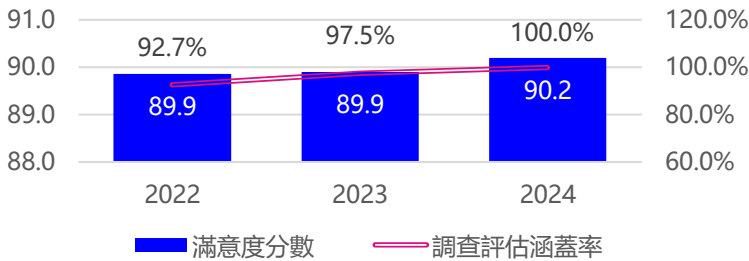
2024年，仁寶向21家未提供QBR評分的其他客戶發放滿意度問卷，並成功回收所有回覆，實現100%的回收率。整合主要客戶的QBR評估結果，仁寶已達成100%的滿意度調查涵蓋率。

滿意度評估採用依據個別客戶年度營業額佔比的加權平均計算方式，最終整體滿意度達90.2分，成功達成年度目標90分。

2024年客戶滿意度 (100%涵蓋率)

營收占比 89%	主要客戶分數 90.3	全體客戶分數 90.2
營收占比 11%	其他客戶分數 89.1	

近三年度客戶滿意度



永續供應鏈管理層級

仁寶重視永續供應鏈管理，最高責任單位為董事會，下轄永續發展委員會，每年至少召開一次會議，領導事務的推動，對外闡述政策及立場，對內定義目標與方向，整合資源，審核行動方案，監督推動成效，並向董事會報告，提升永續作為。

產業供應鏈概況

仁寶研發產品涵蓋多種領域，供應鏈涉及面板、觸控螢幕、相機模組、指紋辨識模組、電池、充電器、充電線、電子零組件、機電件 (印刷電路板、軟板、聲學元件等)、機構件等共數百家，我們與數百家供應商建立了緊密的合作關係，確保產品品質與效能，並透過與供應商的緊密合作，整合各方專業知識與技術，打造出卓越的產品，滿足客戶需求。

上游	中游	下游
零組件供應商	仁寶組裝廠	客戶端
面板、觸控螢幕、相機模組、指紋辨識模組、電池、充電器、充電線、電子零組件、機電件 (印刷電路板、軟板、聲學元件等)	筆記型和桌上型電腦、物聯網、穿戴式裝置、行動裝置、醫療保健、車用電子、伺服器與資訊處理系統、智慧顯示產品、網路通訊	品牌客戶、量販店、終端消費者

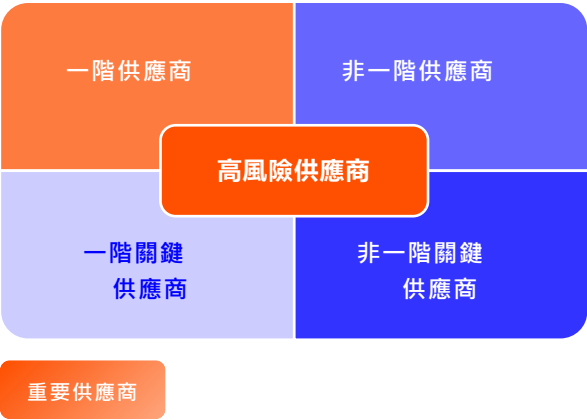
供應商生產地區域分布

為提升原物料採購生產、供貨效率、提升當地經濟及減少運輸過程碳排放量，仁寶推動在地採購，輔導在地供應商，加強當地供應鏈，提升自主製造能力，降低國外採購依賴度。供應商大多分布至仁寶重要生產地台北總部、中國四川及華東沿海生產基地、越南北部，2024年各廠區在地採購按供應商家數統計，台灣廠區74%，中國廠區64%，越南廠區17%，仁寶全廠區在地採購總比例為52%。

國家	佔比
中國	68.2%
台灣	21.7%
其他亞洲	8.7%
美洲	1.3%
歐洲	0.1%

供應商分類

仁寶供應商分佈世界各地，材料種類繁多，為有效管理ESG議題，將供應商按照交易模式、採購金額，及各項風險評估標準將供應商進行分類，永續供應鏈議題依以下供應商定義進行管理，一階重要供應商總採購金額占比為68%。



供應商分類	定義	家數
一階供應商 (含具工廠及不具工廠)	直接交易之供應商，類別涵蓋電子零件、機構料件、模組化材料與關鍵輔料	757
一階關鍵供應商	一階供應商年度採購金額前80%，屬具技術先驅能力、重要商業夥伴等	84
非一階關鍵供應商	定義為只透過代理商交易年度採購金額前80%的供應商	23
一階重要供應商	一階關鍵供應商加上一階具工廠ESG高風險供應商	115
重要供應商 (含一階及非一階)	一階關鍵供應商加上一階及非一階具工廠ESG高風險供應商註	116

註：含1家非一階具工廠ESG高風險供應商

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
 - 8.1 客戶服務
 - 8.2 責任供應鏈
- 附錄

供應鏈管理機制

仁寶身為全球專業代工的領導者及RBA成員，將永續供應鏈管理視為企業發展關鍵。我們致力確保所有產品與服務符合最高的道德、環境及人權標準。採購流程中皆要求供應商簽署仁寶採購合約並要求具備國際品質與環境規範，ESG績效亦納入供應商遴選，並陸續引入ISO國際標準以提升供應鏈整體表現。另外為持續強化永續供應鏈能力，不定期進行仁寶採購同仁內部培訓。邀請外部顧問針對最新趨勢進行分享，提升採購同仁與供應商溝通永續議題與ESG績效管理的能力，並鼓勵供應商共同推動ESG與永續發展。透過多方合作，打造具韌性且永續的供應鏈，共創美好未來。

永續供應鏈管理措施與目標

管理流程	管理措施	2024執行成果	2025目標
規範承諾	簽署《仁寶採購合約》	新供應商100%簽署	新供應商100%簽署
	簽署《遵守RBA (責任商業聯盟) 行為準則標準承諾書》	100%回覆率	100%回覆率
	簽署《禁用/不支持/不使用衝突礦產宣告書》	100%回覆率	100%回覆率
	簽署仁寶供應商行為準則	一階關鍵供應商含庶務採購100%回覆率	擴大發放家數
風險評估鑑別	每年供應商ESG風險評估問卷調查	100%回覆率	100%回覆率
	每年衝突礦產CMRT/EMRT調查	100%回覆率	100%回覆率
	供應商使用合格冶煉廠並符合RMI規範	100%不使用衝突礦產	100%不使用衝突礦產
	實地稽核或書面審查	24家	稽核比例佔總廠商數10%
改善輔導	缺失改善追蹤輔導	24家	稽核比例佔總廠商數10%
	供應商線上教育訓練-共好學堂	39堂課程	50堂課程

*各項管理措施調查係因問卷屬性而有不同發放範疇，RBA承諾書與ESG評估問卷調查範圍為前一年度有交易一階供應商與交易金額80%二階供應商；衝突礦產調查範圍與宣告書簽署為前一年度有交易金屬之料號供應商。

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

… 永續報告書簡介

… 永續肯定

… 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

8.1 客戶服務

> 8.2 責任供應鏈

… 附錄

新供應商評核

供應商的永續表現與績效對仁寶的聲譽及利益具有間接影響。為降低潛在風險，我們在評估潛在新供應商時，主動採取篩選機制，重點考量環境、社會及公司治理 (ESG) 表現、營運狀況、所在地國家、產業背景及產品相關性等因素。為進一步強化供應商篩選流程，當國際發生重大事件時，亦會針對涉及之地區、產業與供應來源等進行調查與分析，有助於確保供應鏈穩定性與持續性，同時維護公司聲譽和利益。更能提升整體供應鏈的效率與韌性。

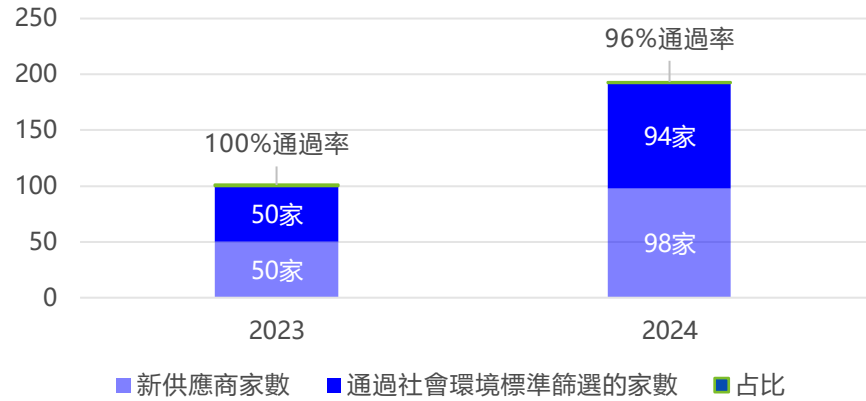
新供應商評核流程

1	2	3	4
提交資料	後續追蹤與改善	供應商分類與評核	現場稽核評核結果
基本資料 管理功能問卷 環境管理 RBA SAQ ISO文件	A類供應商 書面稽核 B類供應商 現場稽核	甲等 (76分以上) 准予承製 乙等 (60-75分) 暫停承製 丙等 (59分以下) 禁止承製	乙等 (60-75分) 須在三個月內提出改善對策，經同意後可列入合格供應商名單

註1: A類供應商: 1. 知名大廠 2. IC設計 3. 客戶指定B類供應商: 需經相關單位審核之製造商

仁寶針對供應商導入制定相關ESG門檻, 將供應商ESG之績效納入供應商導入評估項目中，ESG相關評估權重占比為19%，環境面因子包含環境管理及政策、廢棄物管理；社會面包含職業安全衛生；治理面包含商業策略、資訊安全保護及供應商選擇等等。由採購、RD、SQE等相關單位組成調查小組，對供應商進行實地、書面或其他方式之審核。調查等級甲等供應商 (75分以上) 經評核後即納入合格供應商名錄；乙等供應商 (60-75分) 由相關單位追蹤改善，未達甲等者列入年度評核持續追蹤改善；丙等供應商則不予認可，各單位完成評分後方可完成合約簽署。

2023-2024 通過篩選之供應商



註2: 4家為2024年申請複合中新供應商，仍持續追蹤申請流程

仁寶永續報告書
2024

⏪ ☰ < 章節 >

- ⋮ 永續報告書簡介
- ⋮ 永續肯定
- ⋮ 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
 - 8.1 客戶服務
 - > 8.2 責任供應鏈
- ⋮ 附錄

供應鏈管理機制

供應商行為準則

仁寶制定並公開發佈供應商行為準則，作為供應鏈管理的核心依據，確保供應商嚴格遵循國際永續規範與標準。該準則依循RBA行為準則，涵蓋勞工權益、健康與安全、環境保護、商業道德及管理系統等面向，為確保準則符合最新國際規範，不定期依據國際永續議題發展趨勢檢視與優化。

2024年仁寶依據最新RBA 8.0版行為準則，並整合內部14項永續政策，特別強調「生物多樣性」與自然生態保護等重要環境永續發展的重視與管理。2024年完成一階關鍵供應商 (含庶務採購) 100%簽署率，並將完整準則內容公開於ESG官方網站: [Compal_SCC_2024_v0_tc](#)，未來將持續推動供應鏈夥伴落實國際標準，確保供應鏈在發展的同時兼顧環境永續與生態平衡。

RBA 8.0 + 仁寶永續政策 (14項) > 2024執行成果		
勞工權益 健康與安全 環境保護 商業道德 管理系統	人權政策	供應商行為準則 一階關鍵供應商 (含庶務採購) 100%簽署回覆率
	勞工政策	
	道德政策	
	環安衛政策	
	反貪腐政策	
	原物料政策	
	衝突礦產政策	
	環境永續政策	
	資訊安全政策	
	反歧視與反騷擾	
	企業社會責任政策	
	稅務政策及管理辦法	
	生物多樣性暨不毀林政策	
	個人資料暨隱私保護政策	

永續風險管理

風險等級識別與盤查

仁寶依據RBA責任商業聯盟行為準則設計自我評估問卷，調查供應商在勞工、健康與安全、環境、倫理規範及管理系統等方面的表現。2024年新增溫室氣體盤查與國際倡議議題，並接受RBA SAQ, VAP, Non-VAP或CMA客戶指定的同等稽核報告，考量商業關係共評估780家供應商，涵蓋仁寶所有一階供應商及採購金額80%非一階關鍵供應商，亦包含仁寶重要供應商116家，問卷回覆率達100%。若未配合調查供應商將通知相關單位，建議取消承認資格。

供應商ESG風險評估問卷涵蓋範圍

E 環境	S 社會	G 治理
環境法規遵循 能源管理 水資源管理 廢物及廢氣管理 化學品管理 溫室氣體管理 (新增)	勞資關係 薪酬福利 人權議題 健康與安全 衝突礦產	誠信經營 地理位置 政府或NGO曝光 或裁罰 產業類別 風險評估 國際倡議/ ISO認證

ESG風險評估問卷根據議題重要性等級對供應商進行高、中、低風險分級，同時考量固有風險^註納入抽查稽核名單。2024年風險分析後有5%供應商進入下一階段管理，接受內部或第三方的書面及實地稽核與輔導，以確保符合仁寶ESG規範並降低供應鏈風險。在供應風險管理上，我們定期審查供應商全球化生產據點韌性，以確保當發生國際地緣風險時能採取相應措施以維持供應鏈韌性。

註：固有風險：員工密集度、使用危險化學品或放射性物質、產生毒和受管制的廢物、產生工業廢水、產生工業廢氣

關鍵供應商ISO認證目標

議題	管理措施及相關管理系統	管理目標
治理	取得ISO 9001品質管理系統	100% (新供應商)
	取得ISO/IEC 27001資訊安全標準驗證	> 30%
環境	取得ISO 14001環境管理系統	100% (新供應商)
	取得ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準或其他第三方認證	> 45%
	取得ISO 14067產品碳足跡	> 10%
	取得ISO 50001能源管理系統	> 30%
社會	通過RBA VAP及同等第三方稽核	> 50%
	取得ISO 45001職業安全衛生管理系統	> 50%

溫室氣體管理能力鑑別

為達成仁寶範疇三溫室氣體減量目標，我們考量業界高碳排產業及供應商溫室氣體管理能力及與交易關鍵程度進行分析，識別出具備減碳潛力的供應商，進而規劃與議和未來在溫室氣體管理及減碳專案上的合作方向。主要評估項目如下：

- 溫室氣體盤查：是否已執行溫室氣體盤查，盤查範圍，是否有通過第三方查證。
- 國際倡議：是否參與國際減碳倡議，如碳揭露專案 (CDP)，科學基礎減量目標 (SBTi)，RE100倡議等。
- ISO國際認證：是否取得相關ISO國際認證，如ISO 14064-1溫室氣體盤查, ISO 50001能源管理系統, ISO 14067產品碳足跡盤查等。
- 與仁寶交易關鍵程度: 考量與仁寶的直接交易之供應商年度採購金額前80%。

溫室氣體管理能力	高	非關鍵供應商 高-溫室氣體 管理能力	關鍵供應商 高-溫室氣體 管理能力
	低	非關鍵供應商 低-溫室氣體 管理能力	關鍵供應商 低-溫室氣體 管理能力
		非關鍵供應商	關鍵供應商

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴**
 - 8.1 客戶服務
 - > 8.2 責任供應鏈**
- 附錄

供應商稽核

仁寶長期推動供應鏈永續發展，導入企業營運持續計畫 (BCP)，確保供應商符合ESG與環境標準，以強化供應商的永續管理。同時，建立系統化與數據分析的稽核機制，依據風險識別、分級管理與影響程度分析進行全面評估，確保供應商符合RBA標準，針對高風險與高影響供應商，實施深入評估與風險控管，以持續提升供應鏈穩定性與競爭力。

供應商稽核要點

稽核篩選標準	說明
年度交易金額高	交易金額占比高，對供應鏈穩定性影響較大的關鍵供應商，確保符合永續標準的能力。
具斷鏈風險高	針對關鍵物料供應商，進行風險評估與預防措施，以確保供應鏈穩定不中斷。
固有永續風險高	涉及使用危險化學品、高污染排放、員工密集等高風險的供應商，納入重點監管範圍。
ESG風險問卷評分低	透過評估問卷篩選，對評分低供應商進行稽核輔導與強化監督，以降低營運與環境風險。

仁寶依據RBA標準執行供應商稽核，並推動供應商取得國際認證及第三方獨立稽核 (如RBA VAP)，共有252家供應商通過RBA VAP及non-VAP稽核。文件和現場稽核則有24家完成，仁寶要求供應商針對所有缺失擬定及執行改善計畫，除要求供應商限期改善與繳交改善報告外，並提供輔導與監督，於每年抽測稽核此類高度風險之供應商，對於工時超標等關鍵問題則持續加強追蹤與監管。改善若連續三次通知卻無具體回覆改善之高風險供應商則採取減少採購量或終止合作等措施，以確保供應鏈穩定與合規。

仁寶將於2025年起再擴大稽核範圍，除提高稽核供應商比例至總數10%以上，並透過AI與數據分析預測供應鏈風險，提前制定應對策略。同時，持續監測供應商改善進度，確保符合環境與社會責任標準。

仁寶永續報告書
2024

◀ 三 章節 ▶

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

8.1 客戶服務

> 8.2 責任供應鏈

⋮ 附錄

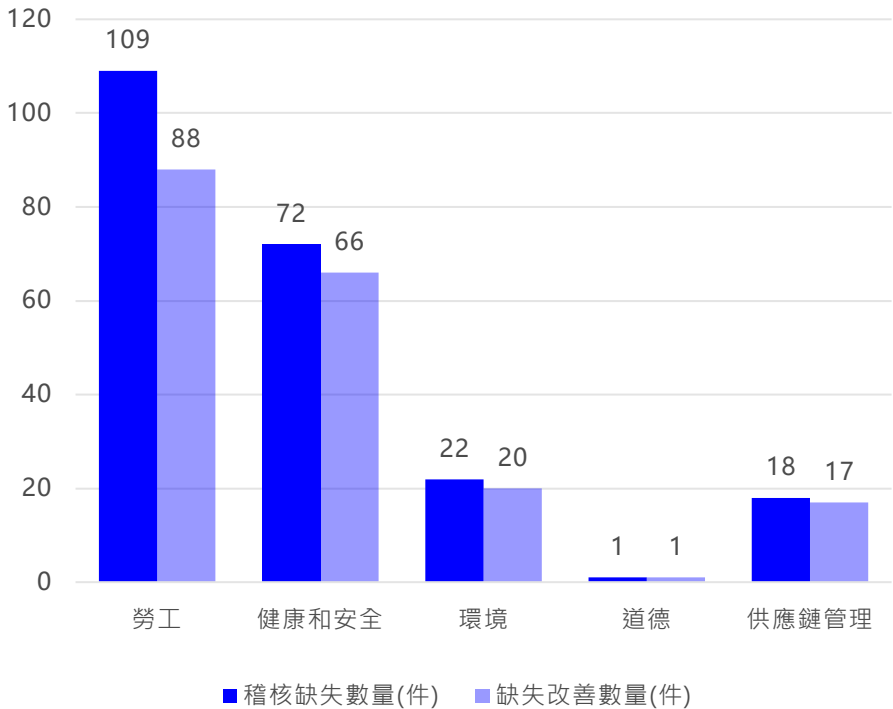
供應商稽核結果

2024年KS+CQ	
ESG風險評估具工廠高風險家數	32
通過RBA第三方審核	252
文件審核	5
實地稽核廠商數	19
輔導缺失廠商執行改善計畫家數	24
缺失項目改善率	86.1%
缺失改善廠商家數比率	100%
因缺失項目而終止合作關係的廠商	無

註4：以上數據計算截至報告書提供日，實際仍持續追蹤改善中



稽核缺失項目改善 (件)



供應商改善計畫

稽核缺失項目	件數	稽核缺失內容	執行輔導改善計畫	改善率	總改善率
勞工	109	主要缺失包括工時超標、七休一未落實、五險一金未全員足額繳納	1. 建立自動化製程及優化工作值勤排程以降低工時負擔 2. 建立工時超標預警機制，增加預算以逐步落實五險一金 3. 提供多技能工訓練以提升生產效率	80.7%	86.1%
健康和安全	72	職業安全防護設備缺乏、證照報告過期、急救設施與職業安全危害識別不足	1. 增加防護措施並加強監督與宣導 2. 定期稽核與檢查廠區安全設備，增加急救設備與人員配置 3. 舉辦職安培訓以提升員工與供應商的RBA標準及相關知識	91.7%	
環境	22	環境監測機制不完善，絕對減排目標未制定，範疇3溫室氣體盤查未執行，相關培訓不完善	1. 建立環境管理計畫 2. 推動年度減排目標與溫室氣體盤查 3. 定期追蹤改善成果，並提升員工環境管理意識與培訓	90.9%	
道德	1	內部文件與管理制度不完善	1. 強化文件建置與管理機制 2. 加強員工與供應商的道德規範培訓	100.0%	
供應鏈管理	18	RBA標準傳達不足、外包商與服務商管理未落實	1. 落實RBA要求並傳達至所有供應商 2. 加強審核與工時管理	94.4%	

建構供應鏈永續發展能力

供應商大會

仁寶積極推動永續供應鏈發展，邀請第三方顧問公司，共同舉辦供應商大會，透過實體與線上進行，深化供應商對綠色永續實踐的理解與落實。2024年共舉辦兩場次的供應商大會，總計有458家供應商參與，重點聚焦於全球綠色產品法規的更新與執行要點，並強調供應鏈責任，包括衝突礦產政策管理與系統優化。同時，在大會中更分享仁寶的短中長期減碳目標、國際倡議與歐美有害物質法規變革進行剖析，並探討再生循環經濟的應用策略，協助供應商掌握市場趨勢並強化環保競爭力。

仁寶將持續傳達最新法規與要求，提升供應鏈透明度，推動產品永續設計，共同打造低碳、高效且具韌性的全球供應鏈。

仁寶永續報告書
2024

← :三 < 章節 >

- ... 永續報告書簡介
- ... 永續肯定
- ... 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴**
 - 8.1 客戶服務
 - > 8.2 責任供應鏈
- ... 附錄

智慧永續供應鏈

自2015年起，仁寶於CPS採購平台設立供應商溝通窗口 (Supplier Opinion)，建立高效、順暢的溝通管道。為進一步提升供應鏈管理效能，更於2024年正式推出VIP 1.0，並計畫於2025年再進化，推出VIP 2.0，導入AI智慧供應商管理系統。預計將結合機器學習與自動化技術，讓供應商能更緊密地與仁寶互動，提升溝通效率。期望透過AI智能化管理，持續優化ESG永續供應鏈管理政策的落實，帶動供應鏈朝向智慧化、數位化與永續發展。



*CPS (Compal Procurement System)
*VIP (Vendor Integration Portal)

供應商能力建構計畫

共好學堂自2023年推出以來，致力於透過資訊與知識共享以加強深化仁寶與供應商間的合作夥伴關係，涵蓋環境永續、社會責任、企業治理、以及綠能製造技術等相關議題的線上課程。期望透過共好學堂的課程與分享，宣達仁寶減碳淨零的永續目標與作為，同時協助供應商專業的知識和能力提升，強化供應商對減碳淨零目標的共識與實踐能力。

2024年，共好學堂持續優化平台並更新課程至39堂，其內容更聚焦於實務應用與專業深度，提升供應商在永續管理與創新製造的競爭力。我們強化與供應商的雙向溝通，並擴大學習資源，使更多利害關係人能夠參與，共同提升氣候行動力。

未來，我們將進一步擴展課程範疇，深化行業標準與法規培訓，並透過數據分析持續優化學習體驗，攜手供應商共創經濟與永續並進的發展模式。

學習平台-共好學堂
<https://www.compal.com/esg/go/>

課程數量	39 (堂)
供應商線上註冊	531 (家)
累計觀看人次	4199 (次)
指定學習課程累計觀看	3670 (次)
課程滿意度	94.6%, 4.73分

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
 - 8.1 客戶服務
 - 8.2 責任供應鏈
- 附錄

以大帶小攜手減碳

為積極應對全球氣候變遷挑戰並邁向2050年淨零排放目標，仁寶透過「以大帶小」模式推動供應鏈夥伴落實減碳行動，展現企業引領產業低碳轉型的決心。在 ONE+N電子供應鏈淨零專案與34家供應商共同承諾實踐淨零目標。其中，仁寶攜手碳排量較高的9家重點供應商(涵蓋面板、主機板、軸承等產業)，原訂於兩年內達成減碳10,000 tCO₂e，最終成果更超前預期，2024已成功達成減碳12,879 tCO₂e，展現顯著成效。為確保供應鏈夥伴能有效執行減碳策略，仁寶整合內外部專家資源，組成低碳輔導團隊，透過標竿案例分享、碳足跡監測與技術導入輔導，協助供應商優化系統效能、降低能源消耗與碳排放。同時，仁寶更積極推動價值鏈碳盤查，透過碳數據管理平台協助供應商進行數據管理，並確保所有數據均經第三方驗證，以提升數據透明度與準確性。此外，仁寶透過舉辦ESG與循環經濟專題講座，深化供應商對國際永續趨勢的理解，強化低碳轉型思維與行動力。

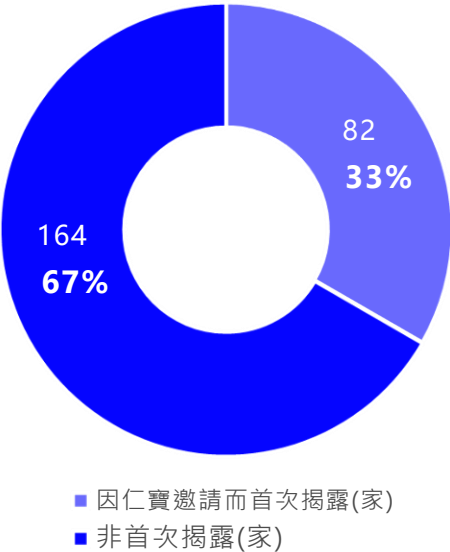
	2023 執行成果	2024 執行成果	2025 目標
達成實際減碳量與訪廠減碳節能輔導	7 (家)	9 (家)	9 (家)
碳盤查輔導與碳管理系統登錄	22 (家)	34 (家)	34 (家)
參與實質減量供應商成果宣導影片製作	NA	4 (家)	9 (家)
仁寶與重點供應商共同達成實際減碳量	NA	12,879 tCO ₂ e	10,000 tCO ₂ e

邀請供應商加入CDP

仁寶亦積極推動邀請供應商加入CDP，以協助供應商落實科學化碳管理。2024年，仁寶正式邀請450家一階與重點供應商參與CDP，透過積極推動與專業輔導支持，成功協助246家供應商提交並揭露環境數據，充分展現仁寶對供應鏈夥伴一起推動永續發展的高度行動力。

展望2025年，仁寶計畫將進一步強化高碳排供應商的管理與輔導，擴大CDP參與範圍，進行更深入的減碳策略輔導、數據管理優化、技術支持與碳盤查教育訓練。透過系統性以提升供應鏈的環境管理與減碳能力，與供應商共同打造具韌性且永續發展的綠色供應鏈。

246家供應商提交並揭露環境數據



- ⋮ 永續報告書簡介
- ⋮ 永續肯定
- ⋮ 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
 - 8.1 客戶服務
 - > 8.2 責任供應鏈
- ⋮ 附錄

衝突礦產管理

為確保仁寶產品所用之鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co) 及雲母 (Mica) 等礦物符合非衝突礦產標準。仁寶依循經濟合作暨發展組織 (OECD) 發布之《受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南》，建立盡職調查管理流程，內部制定《供應商衝突礦產管理程序文件》主動調查礦物及冶煉廠來源，並發布《衝突礦產政策》。同時要求供應商簽屬《禁用/不支持/不使用「衝突礦產」宣告書》。仁寶調查中與內部單位及供應商確認使用衝突礦產的必要性，必要時要求逐步減少或替換礦產，停止使用衝突礦產，並建議重新選擇新的礦產來源，並鼓勵供應商使用非高風險區域礦物。

2024年針對752間供應商進行CMRT及EMRT衝突礦產調查，回覆完成率達100%。我們詳細檢視供應商提供的礦物、冶煉廠名稱與原產國家等資訊，以便掌握與追蹤供應鏈中的礦產管理情況。調查結案後，不定期關注責任礦物倡議 (RMI) 公告Conformant Facilities List資訊與供應商溝通，並立即透過衝突礦產問卷系統宣導RMI最新更新資訊。確保供應商100%採購符合RMI規範、客人及法規要求不使用受武裝衝突、控制區域所開採之金屬，並鼓勵選用通過「責任礦產確認程序」(RMAP) 或其他同等獨立第三方稽核計畫認證的非衝突冶煉廠，提供相關驗證，確保產品採用來源可靠的非衝突礦產，進一步保障供應鏈礦產安全。

衝突礦產管理程序



仁寶永續報告書
2024

≡ < 章節 >

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

8.1 客戶服務

> 8.2 責任供應鏈

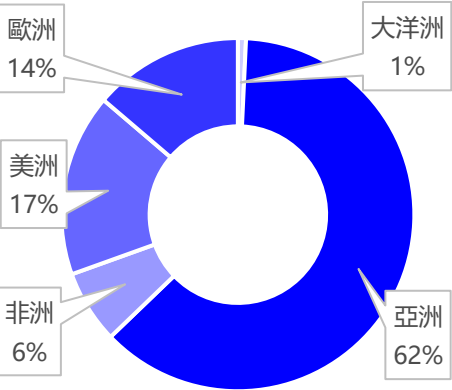
⋮ 附錄

議題	措施	目標	2024執行成果
供應商承諾	簽署『禁用/不支持/不使用「衝突礦產」(conflict minerals) 承諾宣告書』	100%回覆率	100%回覆率
管理政策程序	制定衝突礦產政策	制定衝突礦產政策	制定衝突礦產政策公開至ESG網，並定期審核程序內容： 衝突礦產政策
管理程序	制定內部衝突礦產管理程序文件	制定衝突礦產管理程序	已建立『供應商衝突礦產管理程序文件』，並定期審核程序內容
盡職調查	調查供應商使用衝突礦產情況，發放CMRT&EMRT衝突礦產調查問卷	供應商100%回覆衝突礦產調查問卷 (CMRT&EMRT) 註5	100%回覆完成率
不合格供應商	系統通知並定期追蹤冶煉廠，要求供應商期限內回覆改善，並建議停止使用衝突礦產，重新選擇新的礦產來源	100%採購非衝突礦產	100%採購非衝突礦產
揭露	發布/揭露衝突礦產管理成果及措施	每年6月前發佈衝突礦產報告書	2024年6月發布仁寶衝突礦產報告書及揭露衝突礦產相關資料至仁寶ESG網站或ESG報告書

註5: CMRT問卷-The Conflict Minerals Reporting Template (簡稱CMRT) 及Extended Minerals Reporting Template (簡稱EMRT) ，是一份企業須收集並填寫的列表，作為自我檢視是否使用衝突礦產的文件。其內容紀錄企業之供應商所使用3TG、鈷及雲母之原料冶煉廠，獲得該檔案後，會再與RMI公布之合格不使用衝突礦產冶煉廠名單做比較，以便發現供應商是否違反規定。

2024冶煉廠分佈

我們分析供應鏈合格冶煉廠分布，主要位於亞洲，次為美洲。仁寶將持續與客戶和要求供應商，確認仁寶供應鏈的產品皆為無衝突礦產。



⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ **附錄**

∴ GRI 內容索引表

∴ SASB Index電子製造服務
與原始設計製造業

∴ 報告書勘誤表

∴ SDGs對照表

∴ 獨立保證聲明書

附錄

1. GRI 內容索引表
2. SASB Index電子製造服務與原始設計製造業
3. SDGs對照表
4. 報告書勘誤表
5. 獨立保證聲明書

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄
 - GRI 內容索引表
 - SASB Index電子製造服務與原始設計製造業
 - 報告書勘誤表
 - SDGs對照表
 - 獨立保證聲明書

GRI內容索引表 (1-3)

使用聲明	仁寶電腦已依循GRI準則報導2024年1月1日至2024年12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1: 基礎2021
適用的GRI行業準則	尚未公布與公司對應的準則

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2: 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	仁寶簡介	11
	2-2 組織永續報導中包含的實體	永續報告書簡介	2
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	永續報告書簡介	2
	2-4 資訊重編	附錄-報告書勘誤表	209
	2-5 外部保證/確信	附錄-獨立保證聲明書	212
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	仁寶簡介	11
	2-7 員工	人才吸引與留任	122
	2-8 非員工的工作者	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	166
	2-9 治理結構及組成	公司治理	46
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		
	2-11 最高治理單位的主席		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續經營	14
	2-13 衝擊管理的負責人		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		
	2-15 利益衝突	公司治理	46

GRI準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 2: 一般揭露 2021	2-16 溝通關鍵重大事件	風險管理	56
	2-17 最高治理單位的群體智識	公司治理	46
	2-18 高治理單位的績效評估		
	2-19 薪酬政策	公司治理、人才留任	46 122
	2-20 薪酬決定流程		
	2-21 年度總薪酬比率	人才留任	122
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話、永續經營	6 14
	2-23 政策承諾	永續經營	14
	2-24 納入政策承諾		
	2-25 補救負面衝擊的程序	風險管理	56
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		
	2-27 法規遵循	法規遵循、誠信經營與反貪腐	67
	2-28 公協會的會員資格	政策倡議與產業公協會參與	42
	2-29 利害關係人議合方針	利害關係人議合情形	22
	2-30 團體協約	勞資關係與集體協商	159
重大主題			
GRI 3: 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	重大性分析	26
	3-2 重大主題列表		
	3-3 重大主題管理	重大性分析、永續發展主軸目標	26 15

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ 附錄

> ⋮ GRI 內容索引表

⋮ SASB Index電子製造服務與原始設計製造業

⋮ 報告書勘誤表

⋮ SDGs對照表

⋮ 獨立保證聲明書

GRI內容索引表 (2-3)

GRI準則		揭露項目	章節	頁碼
重大主題特定準則揭露				
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	節能生產	107
	302-2	組織外部的能源消耗量		
	302-3	能源密集度		
	302-4	減少能源消耗		
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	氣候轉型計畫	79
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放		
	305-4	溫室氣體排放強度		
	305-5	溫室氣體排放減量		
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	全球人才招募	122
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	人才留任、員工健康照護	122 160
	401-3	育嬰假	人才留任	122
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	職場安全衛生	166
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3	職業健康服務		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		

GRI準則		揭露項目	章節	頁碼
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培育與發展	138
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	公司治理、人才培育與發展	46 138
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	人才留任	122
GRI 406: 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權管理與維護責任供應鏈	153 191
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	責任供應鏈	191
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		
GRI 416: 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	使用與廢棄回收	118
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全與隱私	73

...

...

...

01

02

03

04

05

06

07

08

...

>

永續報告書簡介

永續肯定

經營者的話

關於仁寶

仁寶與利害關係人

公司治理

氣候行動

環境永續

共融成長

社會參與

永續夥伴

附錄

GRI 內容索引表

SASB Index電子製造服務與原始設計製造業

報告書勘誤表

SDGs對照表

獨立保證聲明書

GRI內容索引表 (3-3)

GRI準則		揭露項目	章節	頁碼
自主揭露				
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	營運績效	48
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候行動	77
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	人才留任	122
GRI 202: 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	人才留任	122
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	包容與多元性	127
GRI 204: 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	責任供應鏈	191
GRI 205: 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	法規遵循、誠信經營與反貪腐	67
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		
GRI 207: 稅務 2019	207-1	稅務方針	稅務	49
GRI 301: 物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	原物料管理	104
	301-2	使用回收再利用的物料		
	301-3	回收產品及其包材		

GRI準則		揭露項目	章節	頁碼
GRI 303: 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	節水生產	110
	303-2	與排水相關衝擊的管理		
	303-3	取水量		
	303-4	排水量		
	303-5	耗水量		
GRI 304: 生物多樣性 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	生物多樣性	91
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理與源頭減量	114
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3	廢棄物的產生		
	306-4	廢棄物的處置移轉		
	306-5	廢棄物的直接處置		
GRI 408: 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權管理與維護、責任供應鏈	153 191
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	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	人權管理與維護、責任供應鏈	153 191

永續報告書簡介

永續肯定

經營者的話

關於仁寶

仁寶與利害關係人

公司治理

氣候行動

環境永續

共融成長

社會參與

永續夥伴

附錄

GRI 內容索引表

SASB Index電子製造服務與原始設計製造業

報告書勘誤表

SDGs對照表

獨立保證聲明書

SASB Index: 電子製造服務與原始設計製造業 (1-2)

揭露主題	編號	指標說明	章節對應	2024年仁寶回應					
水資源管理	TC-ES-140a.1	1) 總取水量 2) 總耗水量，及高或極高基線水壓力地區之百分比	責任製造與資源優化	1) 1,597,409 m³ 2) 319,482 m³ 3) 53.4%					
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	製程中產生的有害事業廢棄物 1) 重量、2) 回收百分比	責任製造與資源優化	製程所產生的有害事業廢棄物為900.5公噸，94.1%進入回收管道					
勞動行為	TC-ES-310a.1	1) 停工次數和、2) 總延宕天數	N/A	1) 停工0次、2) 共0天					
勞動條件、健康與安全	TC-ES-320a.1	1) 可記錄之職業災害率 (TRIR) 2) 虛驚事故率 (NMFR) a) 直接僱員 b) 約聘人員	職場安全衛生	1.a) 9% 1.b) 0% 2.a) 2% 2.b) 6%					
	TC-ES-320a.2	1) 仁寶廠區 2) 一階供應商廠區受到RBA VAP或同等程序稽核之百分比 a) 所有廠區 b) 高風險廠區	責任供應鏈	1) 仁寶廠區，受到RBA VAP或同等程序稽核之百分比 a) 所有廠區: 62.5% b) 高風險廠區: N/A註1 2) 一階供應商廠區，受到RBA VAP或同等程序稽核之百分比 a) 所有廠區: 35% b) 高風險廠區: 0%註2					
	TC-ES-320a.3	RBA VAP或同等程序稽核的 1) 不符合率註3 2) 矯正措施率註4，以稽核結果區分為 a) 優先不符合項 b) 其他不符合項，並再細分為 i) 仁寶廠區和 ii) 一階供應商廠區	責任供應鏈	仁寶廠區					
				稽核面向	勞工	健康與安全	環境	道德規範	管理體系
				1.a)	0	0	0	0	0
				2.a)	NA	NA	NA	NA	NA
				1.b)	1.8	1.2	0.2	0	0
				2.b)	100%	100%	100%	NA	NA
				一階供應商廠區					
				1.a)	0.17	0.16	0.02	0.01	0.05
				2.a)	81%	85%	100%	100%	92%
				1.b)	2.27	1.08	0.40	0.12	0.50
				2.b)	79%	83%	87%	83%	83%

仁寶永續報告書
2024

← 三 < 章節 >

- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄
 - GRI 內容索引表
 - SASB Index電子製造服務與原始設計製造業
- 報告書勘誤表
- SDGs對照表
- 獨立保證聲明書

SASB Index: 電子製造服務與原始設計製造業 (2-2)

揭露主題	編號	指標說明	章節對應	2024年仁寶回應
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	報廢產品和電子廢棄物回收重量與回收百分比	廢棄與回收	仁寶為代工產業，產品售出至客戶端為品牌客戶後，由客戶主導產品之維修、報廢、回收等管理。
原料採購	TC-ES-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	風險管理 責任供應鏈	仁寶針對關鍵材料 (如衝突礦產、重要原料) 之管理行動，請詳見對應章節。
活動指標	TC-ES-000.A	生產設施數量 ^{註5}		16
	TC-ES-000.B	生產設施面積		1,337,768
	TC-ES-000.C	總在職員工人數		36122

註1: 仁寶無高風險廠區。
註2: 有41家一階供應商為高風險但無接受VAP或同等程序稽核。
註3: 不符合率
(1a.) 優先不符合項/經RBA VAP或CMA之一階供應商工廠
(1b.) (重大不符合項+輕微不符合項) /經RBA VAP或CMA之一階供應商工廠
註4: 矯正措施率
(2a.) 優先不符合事項改善行動數/優先不符合事項總數
(2b.) (重大不符合項+輕微不符合項) 改善行動數/ (重大不符合項+輕微不符合項) 總數。
註5: 仁寶於台灣、中國、越南、巴西、美國及墨西哥有營業登記之廠區。
註6: 一階供應商篩選範疇為2024年直接交易具工廠之供應商工廠家數

報告書勘誤表

頁次	說明
2 (2023永續報告書頁數)	報告書發行，應修正為2023年數據如下: 現行版本：2024年7月 上一發行版本：2023年6月發行 下一發行版本：2025年8月發行

⋮ 永續報告書簡介

⋮ 永續肯定

⋮ 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

⋮ 附錄

⋮ GRI 內容索引表

⋮ SASB Index電子製造服務
與原始設計製造業

⋮ 報告書勘誤表

> ⋮ SDGs對照表

⋮ 獨立保證聲明書

SDGs對照表 (1-2)

章節	SDGs	條文
公司 治 理	8.2	透過多元化、科技升級與創新，提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業。
	9.5	在所有國家，特別是發展中國家，加強科學研究，提升工業部門的技術能力，包括到2030年，鼓勵創新，大幅增加每100萬人口中的研發人員數量，並增加公共和私人研發支出
	12.6	鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。
	17.8	在西元2017年以前，為LDCs全面啟動科技銀行以及科學、科技與創新(以下簡稱 STI) 能力培養機制，並提高科技的使用度，尤其是ICT。
氣候 行 動	7.a	在西元2030年以前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。
	13.1	強化所有國家對天災與氣候有關風險的災後復原能力與調適適應能力。
	13.2	將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。
	13.3	在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。
	14.1	在西元2025年以前，預防及大幅減少各式各樣的海洋污染，尤其是來自陸上活動的污染，包括海洋廢棄物以及營養污染。
	15.1	在西元2020年以前，依照在國際協定下的義務，保護、恢復及永續使用領地與內陸淡水生態系統與他們的服務，尤其是森林、沼澤、山脈與旱地。
	15.2	在西元2020年以前，進一步落實各式森林的永續管理，終止毀林，恢復遭到破壞的森林，並讓全球的造林增加x%
	15.a	動員並大幅增加來自各個地方的財物資源，以保護及永續使用生物多樣性與生態系統
	15.b	大幅動員來自各個地方的各階層的資源，以用於永續森林管理，並提供適當的獎勵給開發中國家改善永續森林管理，包括保護及造林。
環境 永 續	7.2	西元2030年以前，大幅提高全球再生能源的共享。
	7.3	西元2030年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。
	7.a	在西元2030年以前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。
	6.3	在西元2030年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高x%。
	6.4	在西元2030年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。
	6.b	支援及強化地方社區的參與，以改善水與衛生的管理。
	12.2	在西元2030年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。
	12.4	在西元 2020 年以前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。
	12.5	在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。

… 永續報告書簡介

… 永續肯定

… 經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

… 附錄

… GRI 內容索引表

… SASB Index電子製造服務
與原始設計製造業

… 報告書勘誤表

> … SDGs對照表

… 獨立保證聲明書

SDGs對照表 (2-2)

章節	SDGs	條文
共融成長	5.2	消除公開及私人場合中對婦女的各種形式的暴力，包括人口走私、性侵犯，以及其他各種形式的剝削。
	8.5	在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。
	8.8	保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。
	10.3	確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。
	16.b	促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。
社會參與	1.4	在西元2030年前，確保所有的男男女女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源、基本服務、以及土地與其他形式的財產、繼承、天然資源、新科技與財務服務 (包括微型貸款) 都有公平的權利與取得權。
	2.1	在2030年前，消除飢餓，確保所有人，特別是窮人和弱勢群體，包括嬰兒，全年都有安全、營養和充足的食物。
	3.3	在2030年前，消除愛滋病、結核病、瘧疾和被忽視的熱帶疾病等流行病，抗擊肝炎、水傳播疾病和其他傳染病。
	4.7	在西元 2030 年以前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。
	10.3	確保機會均等，減少不平等的結果現象，包括取消歧視性法律、政策和做法，並促進這方面適當的立法、政策和行動。
	14.1	到2025年，預防和大幅減少各類海洋污染，特別是陸上活動造成的污染，包括海洋廢棄物污染和營養鹽污染。
	14.2	到2020年，通過加強抵禦災害能力等方式，可持續管理和保護海洋和沿海生態系統，以免產生重大負面影響，並採取行動幫助它們恢復原狀，使海洋保持健康，物產豐富。
	15.9	在西元2020年以前，將生態系統與生物多樣性價值納入國家與地方規劃、發展流程與脫貧策略中。
永續夥伴	13.2	將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。
	13.3	在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。
	17.16	透過多邊合作輔助並提高全球在永續發展上的合作，動員及分享知識、專業、科技與財務支援，以協助所有國家實現永續發展目標，尤其是開發中國家。
	17.17	依據合作經驗與資源策略，鼓勵及促進有效的公民營以及公民社會的合作。

獨立保證聲明書

永續報告書簡介

永續肯定

經營者的話

01 關於仁寶

02 仁寶與利害關係人

03 公司治理

04 氣候行動

05 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

附錄

:: GRI 內容索引表

:: SASB Index電子製造服務
與原始設計製造業

:: 報告書勘誤表

:: SDGs對照表

> :: 獨立保證聲明書

SGS ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE COMPAL ELECTRONICS, INC.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2024

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Compal Electronics, Inc. (hereinafter referred to as Compal) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2024 (hereinafter referred to as the Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard's Type 2 moderate level during 2025/4/17 to 2025/4/28. The disclosure scope of the report covers Compal's three major business groups including Taiwan and overseas operational and production or service sites accounted for 92.42% of consolidated revenue disclosed in the annual report. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Compal's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES
The information in the Compal's Sustainability Report of 2024 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body and the management of Compal. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the Accountability Principles (AA1000AP, 2018).

Assurance has been conducted at a type 2 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Select specific reporting criteria included in the contract

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (in Accordance with)
3	SASB: Technology & Communications Sector—Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing (2023-12)

TWLP-PP 1008 Issue 2502

- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in Compal's Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a moderate level of scrutiny for Compal.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.
- The evaluation of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the Technology & Communications Sector –Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing Sustainability Accounting Standard (VERSION 2023-12) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE
The specified performance information in Compal's Sustainability Report includes the data for 2024, which is related to GRI 2, GRI 3, GRI 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and the SASB Disclosures and Metrics included in the Technology & Communications Sector – Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing Sustainability Accounting Standard (Version 2023-12).

ASSURANCE METHODOLOGY
The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability Committee members and the senior management in Taiwan, documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), and Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) has not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE
The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification, quality, environmental, social and ethical auditing and training, environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Compal, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS
ASSURANCE OPINION
On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLP-PP 1008 Issue 2502

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

Compal has demonstrated a strong commitment to stakeholder inclusivity and engagement. The organization has effectively integrated stakeholder engagement processes into its governance, strategy, and decision-making frameworks, ensuring involvement from senior management, cross-functional teams, and diverse geographical regions. Through various engagement initiatives, including surveys and communications with employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders, Compal fosters a comprehensive understanding of stakeholder concerns.

MATERIALITY

Compal has established and integrated a multifaceted methodology, incorporating monetization processes, to identify the organization's material issues. It has developed an impact-based materiality analysis process and established corresponding sustainability objectives. This report appropriately addresses the identified issues based on their materiality and priority.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. Compal has responded to its material sustainability topics, related impacts and stakeholders in a comprehensive, accurate, timely, accessible and balanced manner.

IMPACT

Compal has demonstrated a process on identifying impacts that fairly encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Impacts related to material topics were in place at target setting with qualitative and quantitative measurements and evaluation.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we checked minutes of meetings, management documents, ERP system reports, receipts, ISO certification, etc. We have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a moderate level of scrutiny for Compal.

ADHERENCE TO GRI

The report, Compal's Sustainability Report of 2024, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to Compal's contributions to sustainability development. The implementation and high level of integration of ESG practices have effectively exerted internal influence, with cross-organizational integration facilitating the alignment and evaluation of performance. For future reports, it is recommended that Compal further integrate Sustainable Development Goals with the performance indicators of material issues to enhance the identification and assessment of key impacts or opportunities.

TWLP-PP 1008 Issue 2502

ADHERENCE TO SASB

Compal has referenced with SASB's Standard, Technology & Communications Sector—Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to the financial data reported in Compal's audited individual financial statements. Compal used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. Process to identify, assess, and manage topic-related risks and opportunities were integrated into Compal's overall management process. In the future progressively adopting systematic data collection and integration with IFRS standards can further enhance alignment with the expectations of investors and other stakeholders.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
16 June, 2025
www.sgs.com



TWLP-PP 1008 Issue 2502



FROM VISION TO REALITY

Innovation Empowered

