

COMPAL ESG

仁寶電腦

2025 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	9
1.1	仁寶簡介	10
1.2	永續經營	13
1.3	永續發展2025年成果	17
2	仁寶與利害關係人	19
2.1	利害關係人溝通與議合	20
2.2	重大性分析	25
2.3	永續影響力	37
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	68
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	治理：氣候治理與轉型架構	79
4.2	策略：氣候策略與轉型計畫	83
4.3	風險管理： 氣候風險與機會管理	91
4.4	指標與目標： 溫室氣體管理與減碳目標	96
4.5	內部碳定價： 碳成本管理與決策應用	101
4.6	自然相關管理： TNFD 與生物多樣性	103
4.7	公正轉型： 利害關係人與價值鏈共轉型	105
5	環境永續	107
5.1	環境永續管理方針概述	109
5.2	環境管理策略	109
5.3	能源管理	110
5.4	水資源管理	111
5.5	廢棄物與資源循環管理	114
5.6	空氣污染管理與環保支出	116
5.7	產品永續設計與材料創新	118
6	共融成長	125
6.1	人才吸引與留任	127
6.2	人才培育與發展	142
6.3	人權管理與維護	155
6.4	職場健康安全	161
7	社會參與	171
7.1	社會關懷	173
7.2	各項公益投入分布	175
7.3	仁寶公益實踐	177
8	永續夥伴	188
8.1	客戶服務	190
8.2	責任供應鏈	193
...	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
...	永續揭露指標	210
...	永續經濟活動認定參考指引	210
...	SDGs對照表	211
...	獨立保證聲明書	213

::: 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年起每年定期出版企業社會責任報告書，並自2020年起更名為永續報告書。截至2026年，已累計發行16本（含本年度報告），歷年報告書均已揭露於仁寶ESG網站。本報告書彙整前一年度公司於公司治理、供應鏈管理、環境保護、員工關係及社會參與等面向之重要作為與績效，並提供繁體中文及英文版本，供利害關係人參閱。

報告書發行

現行版本：2026年8月

上一發行版本：2025年8月發行

下一發行版本：2027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：全球人力資源中心、會計本部、稽核室、風險管理室、企業發展辦公室、智能資訊中心、法規驗證部、品質本部、安規環保認證部、業務處、採購全球供應鏈暨策略採購總部、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2025年1月1日至2025年12月31日期間的內容

報告書範疇

本報告書財務數據及溫室氣體盤查與減量成果包含（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、恆顯科技等，非財務數據及相關績效之揭露範疇係涵蓋仁寶母公司及各主要營運據點，包括臺灣總部（臺北市、桃園市、高雄市）、中國廠區（昆山、重慶、成都）、越南及美洲廠區（美國、巴西、墨西哥）。母公司營收佔年報合併營收90.17%。與2024年報告期間相比，本年度排除仁寶電腦（重慶）有限公司、吉寶通訊（南京）有限公司及Compal Wise Electronic (Vietnam) Co., Ltd等三個廠區，主要因營運據點整併與調整。若各章節揭露範疇與前述內容有所差異，將於該段落中另行註明。

- 仁寶電腦工業股份有限公司（臺北市、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)
- 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)
- 仁寶(越南)有限公司(CVC)
- Compal USA (Indiana), Inc. (CIN)
- Compal Tecnologia do Brasil (CTB)
- Compalead Eletronica do Brasil Industria e Comercio Ltda. (CEM)
- Compal Mexico Electromex S.A de C.V. (CMX)

三 永續報告書簡介

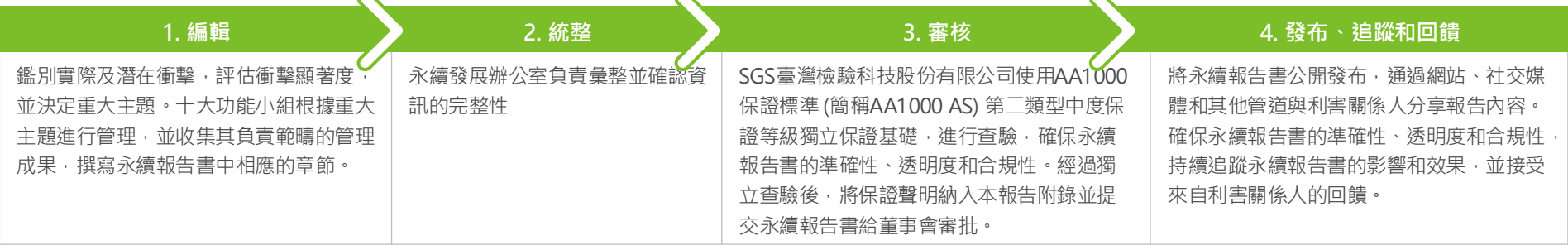
- 三 永續肯定
- 三 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 三 附錄

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



::: 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/>



永續肯定

2025-2026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。



經營者的話

2025年是仁寶電腦（Compal）轉型升級與實踐永續承諾的關鍵元年，面對全球政治經濟格局的劇烈變動，以及國際貿易環境不確定性，全球供應鏈面臨了前所未有的挑戰，而仁寶透過精實的營運體質調整、生產效率的極大化以及產品結構的策略性優化，展現了極強的獲利韌性與企業靈活度。然而，隨著全球產業邁入AI時代，我們深知傳統的代工與製造模式已不足以支撐長期的成長動能。因此我們啟動了大規模的轉型計畫，全面擴大對高價值業務及新興成長引擎的投入，為仁寶下一個十年的發展奠定最堅實的根基。



Anthony Peter Bonadero

總經理暨執行長

陳瑞聰

董事長

策略轉型: 五大新興事業與AI核心驅動

面對全球產業結構的劇烈變動，仁寶展現強大的轉型決心，重新定義人工智慧應用 (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) 為引領未來營收成長的五大戰略支柱。我們堅信，「數位轉型」與「AI應用」的雙軸驅動，不僅是技術的升級，更是企業在高度不確定性市場中，保持持續成長與獲利韌性的核心動能。

在卓越的設計研發實力上，仁寶電腦於2025年iF設計獎中再創巔峰，一舉奪下33項產品設計大獎，榮登全球企業創新排名第10名。這份榮耀不僅證明了我們的設計能量獲得國際權威高度認可，更反映出仁寶將科技創新與使用者體驗 (User Experience) 完美融合的極致追求。

治理標竿: 永續評鑑新里程碑

誠信經營與卓越治理是仁寶永續經營的基石。2025年，我們在公司治理與外部永續評比上取得了突破性的成績，這反映出我們在提升董事會職能、強化資訊透明度與保障股東權益上的不懈努力。

透過持續優化董事會的多元化架構、深化獨立董事的監督職能及建構完善的風險控管機制，仁寶於2025年獲選進入「公司治理評鑑前5%」的卓越行列。這不僅是對我們過去幾年持續精進的肯定，更是對所有利害關係人的具體承諾。仁寶憑藉著在環境保護、社會責任及治理面的全方位卓越表現，TIP臺灣永續評鑑評級由AA成功晉升至最高等級AAA。這項殊榮肯定了我們將永續治理轉化為企業核心競爭力的成果，使仁寶成為國內資本市場在永續發展路徑上的重要標竿。

仁寶長期穩健的ESG表現，使我們連續多年獲選入「富時永續指數 (FTSE4Good Index)」及「臺灣永續指數 (FTSE4Good TIP Taiwan ESG Index)」。在道瓊最佳類別指數 (DJBIC)^註全球評比中，我們的分數大幅躍升至89分，位居產業領先群。同時，我們入選2026年《標普全球永續年鑑》，並榮獲電腦、周邊與辦公電子設備產業Top 5%的肯定。

氣候行動與循環創新: 引領產業綠色轉型

面對氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，仁寶積極承擔企業公民責任。我們已正式加入RE100，承諾於2050年實現100%使用再生能源，並通過SBTi (科學基礎減碳目標倡議) 驗證，這意味著我們的減碳路徑符合與《巴黎協定》維持1.5°C升溫限制的目標。

我們深知電子廢棄物對環境的影響，因此在產品端推行循環創新。仁寶以模組化筆電 (Modular Laptop) 設計打破傳統產品生命週期的限制。透過模組化結構，產品得以易於拆解、升級與維修，大幅提升了零件的重複使用率。這項領先產業的創新，使我們榮獲環境部「資源循環金質獎」的高度肯定，實現了從「搖籃到搖籃」的環境友善願景。

透過提升生產效率、落實綠建築規範及積極採購再生能源，我們範疇一及範疇二之總排放量相較於基準年已展現顯著的減量成效，使仁寶入選《商業周刊》2025「破競爭力100強」。此外，我們不只要求自身，更透過「ONE+N供應鏈淨零加速計畫」帶動整體供應鏈，整體計畫累積減碳達14,761 tCO₂e，成功將淨零影響力擴展至整個價值鏈。

註：道瓊最佳類別指數 (DJBIC, 原道瓊永續指數DJSI)

榮耀 2025：全方位永續大獎肯定

2025年是仁寶在永續領域豐收的一年。在第八屆全球企業永續論壇（GCSF）中，我們再度展現全方位的ESG領導地位，榮獲「臺灣百大永續典範企業獎」、「臺灣永續報告書-白金級獎」、「全球企業永續獎（GCSA)-永續報告書銅獎」以及單項績效卓越獎「循環經濟領袖」、「資訊安全領袖」及「永續供應鏈領袖」三項殊榮。此外2025年天下永續公民獎名列100強第12名，持續維持在頂尖水平。

社會共融：志工實踐、海洋保護與文化傳承

仁寶深信企業的溫暖來自於對人與土地的關懷。我們將公益行動落實於日常，透過多元管道與社會共融。

我們致力於打造一個充滿社會責任感的職場，提供員工每年一日的有薪志工假。2025年，仁寶同仁投入了豐富的志工服務，包括關懷自閉兒的多寶藝術學堂、支持肯納園庇護工場的中秋公益服務，以及長年不輟的關渡溼地生態復育志工服務。這不僅提升了員工的社會意識，更深化了企業文化中的利他精神。

仁寶的公益行動具備高度的持續性與感染力。2025年，仁寶愛心車隊公益行正式邁入第10年。由仁寶採購團隊攜手供應鏈夥伴及愛心車友，從臺北騎行至花蓮，走訪七個社福團體並親手遞送捐款與物資。這份堅持十年的愛心傳承，完美詮釋了供應鏈價值共好的影響力。

為喚起社會對海洋保護的重視，我們在新北市貢寮區龍門沙灘舉辦了「2025集團聯合淨灘」活動。同時，我們針對翡翠水庫上游坪林地區，推動「坪林有機茶認養」計畫。我們積極支持有機農業以落實生物多樣性保育，證實了環境保護與在地農業發展可以達到完美的平衡。

仁寶長期支持的許潮英慈善基金會於2025年榮獲教育部「文馨獎」肯定，這份榮譽彰顯了我們在支持藝術教育與傳承在地文化上的深耕成果。同時，我們與高雄市立圖書館合作之「ESG偏鄉閱讀計畫」持續縮短教育資源落差。

員工是仁寶最重要的資產。我們蟬聯「臺灣高薪100指數」及「臺灣就業99指數」，並積極推動職場平權與家庭友善政策。我們提供優於法令的90天帶薪育兒福利與單胎最高6.6萬元的生育補助，並透過多元培育方案提升人才競爭力。展望未來，仁寶將持續以「創新、和諧、超越」的企業精神，深化AI雙軸轉型戰略，致力於提供客戶領先業界的整合性解決方案。在追求獲利成長的同時，我們將專注於人才培育、打造幸福職場、落實環境永續。面對下一個轉型新巔峰，我們將持續以實際行動創造對社會與環境更正向、更長遠的影響，與所有的利害關係人共同開創永續發展的新篇章。

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。



- 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2025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

公司簡介

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。2025年10月於美國德州簽署廠房租賃協議，展現仁寶強化北美市場布局及提升全球供應鏈韌性的決心。



仁寶永續報告書
2025

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2025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
2025

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2025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



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。

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。

ESG 永續發展主軸



仁寶永續報告書
2025

三 < 章節 >

三 永續報告書簡介

三 永續肯定

三 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2025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

三 附錄

永續發展主軸目標

註: 以下目標呼應第二章的重大主題

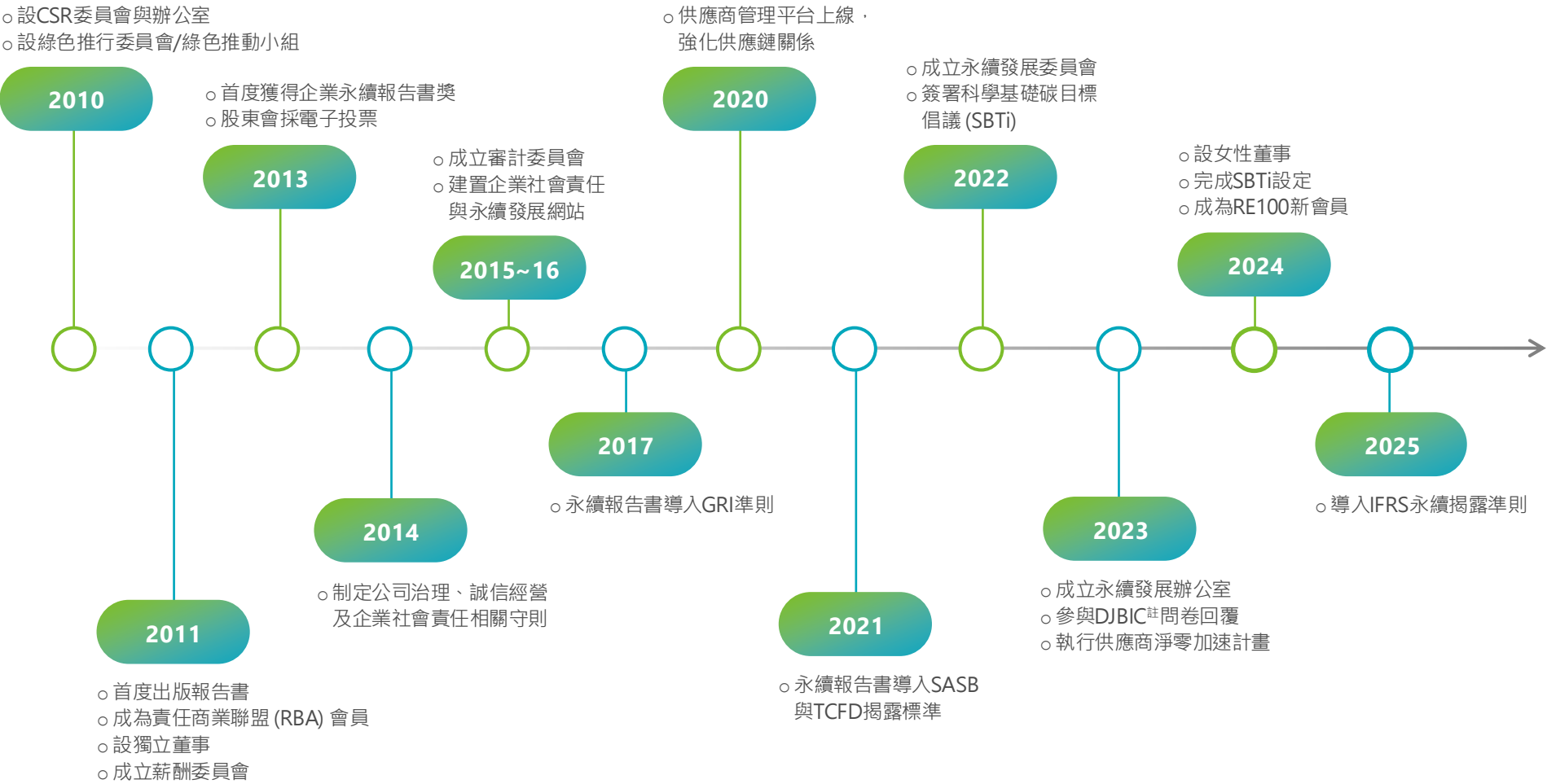
議題	策略	2026年目標	2030年目標	2035年目標
綠色產品	依循環保、永續、再生設計方針，研發環境友善產品。	○ 啟動特殊金屬在電池、顯示元件以及磁鐵等關鍵零件在特定產品中的使用情況盤查及宣告，降低法規風險，強化產品合規性。 ○ 選定三項設計優化專案，聚焦於綠色產品設計與材料選用的永續性提升，降低產品生命週期中的碳足跡與強化企業環境責任。	○ 導入回收比例>55%以上的再生塑料在綠色產品中 ○ 導入四種類型的再生材料在綠色產品設計中	○ 導入回收比例>65%以上的再生塑料在綠色產品中 ○ 導入五種類型的再生材料在綠色產品設計中
提升氣候韌性	根據SBT路徑圖，實施節能措施，擴大再生能源使用，並落實範疇三盤查，達成溫室氣體減量目標。	範疇1+2較2019年減量32.25%	○ 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%
	氣候風險與治理： 將氣候風險融入決策與投資，建立跨部門治理流程。	內部碳定價機制 (ICP): 導入內部碳定價機制，將氣候風險納入決策流程，並強化減碳績效管理機制。	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	○ 控制高風險供應商比例不超過5%，逐年增加實地稽核比例以降低供應商永續風險。 ○ 擴大年度年度SAQ問卷至庶務採購一階關鍵供應商 ○ 鼓勵高碳排供應商供應商完成Y2026 CDP碳揭露問卷填答	○ 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
法規遵循、誠信經營與反貪腐	落實教育訓練，型塑誠信經營的公司文化，強化監督與管理機制。	○ 對新進人員實施誠信經營相關教育訓練，派訓率達100% ○ 依循ISO 37001框架及方法學，每年定期執行誠信經營專案查核，並向董事會報告執行情形	○ 對新進人員實施誠信經營相關教育訓練，派訓率達100% ○ 維持每年執行誠信經營專案查核，並向董事會報告執行情形	○ 對新進人員實施誠信經營相關教育訓練，派訓率達100%。 ○ 維持每年執行誠信經營專案查核，並向董事會報告執行情形
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17.5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準 (註:排除交通職災)
客戶服務管理	○ 推動AI創新應用，打造智慧永續解決方案。 ○ 強化企業韌性，提升營運效能。 ○ 落實低碳設計與綠色製造	○ 客戶滿意度90%以上或QBR評核排名前兩名 ○ 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

仁寶永續報告書
2025

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2025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



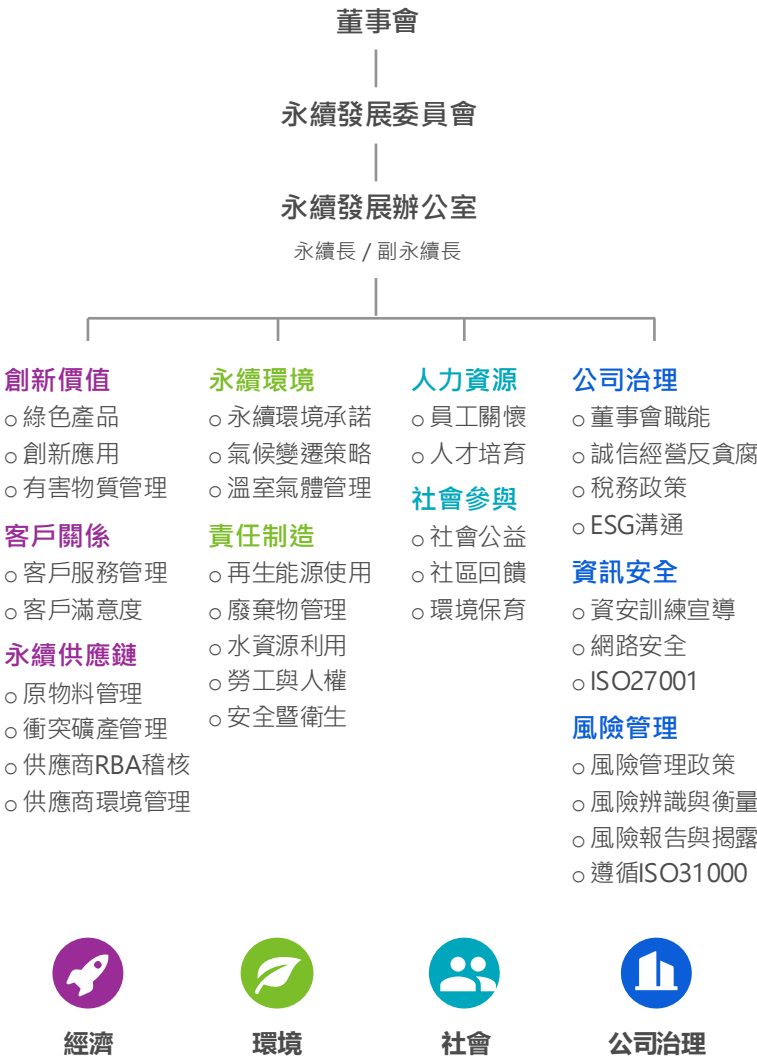
註：道瓊最佳類別指數 (DJBIC, 原道瓊永續指數DJSI)

- :: 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2025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

永續發展組織架構



永續發展委員會

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，2025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

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

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](#)

1.3 永續發展2025年成果

永續發展2025年成果 (1/2)

	議題	2025年目標	2025年成果	達標
環境永續	提升氣候韌性	○ 範疇1+2較2024年減量4.48% ○ 再生電力使用達44% ○ 完成內部碳定價機制，訂定治理架構 ○ 持續推動供應鏈碳盤查，達成減碳10,000 tCO ₂ e	○ 範疇1與範疇2溫室氣體排放較前一年度減量33.5%，將持續推動減碳措施以朝淨零目標邁進。 ○ 營運邊界之再生能源使用比例達57.2%，將持續依能源規劃與市場機制逐步提升使用比例 ^{註1} 。 ○ 完成內部碳定價機制(ICP)計算與治理架構建置，後續將持續優化並導入管理應用。 ○ ONE+N專案結案，累積減碳14,761 tCO ₂ e，已超越原訂目標。	🟢
	綠色產品與創新	○ 專注產品綠色設計研發，導入回收比例>40%以上的再生塑料。 ○ 導入多樣化的再生材料，擴大回收材料範疇，實現產品永續設計 ○ ESG相關專利申請占比，達到專利數量5%~10%。	○ 62個新案中，56%採用回收比例>40%以上的再生塑料。 ○ 導入包括塑料、鋼以及磁鐵三種不同種類回收材料至產品設計內，單一專案含兩種以上回收材料占比達34%。 ○ 申請專利數量總計共114個，其中與ESG相關專利共26個，占比為 22.8%。	🟢
員工暨社會	友善幸福職場	○ 全球女性員工占比: 40%；女性主管占比: 32%。 ○ 全球員工滿意度調查覆蓋率達100%	○ 全球女性員工占比: 41.05%；女性主管占比: 31.18%。 ○ 全球員工滿意度調查覆蓋率達100%	🟡 🟢
	人才發展與留任	○ 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89% ○ 管理職每人平均訓練時數26.03小時	🟡 🟢
	職業安全與健康	○ 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2}	○ 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2}	🟢
	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%	2025年公益總投入金額NT.17,235,334	🟢
永續供應鏈	供應商評估與發展	○ 控制高風險供應商比例不超過5% ○ 完成第三方確信 DJBIC ^{註3} 永續供應鏈兩項指標 ○ 鼓勵 PCB重點供應商完成Y2025 CDP破揭露問卷填答 ○ 共好學堂-課程邀請與優化 (50堂)	○ 控制工廠高風險供應商比例為4.1% (目標<5%)，供應商實地稽核完成26家。 ○ 完成第三方確信DJBIC永續供應鏈兩項指標 ○ CDP破揭露推動：500家參與/提交率60.4%；82家高碳排/提交率86.6% ○ 共好學堂 (50堂)：課程邀請與優化完成，達成率100%	🟢
	衝突礦產	配合客戶增加除鈹、錫、鎢、金、鈷、雲母外礦物盡職調查	舉辦衝突礦產教育訓練並完成749家2025年衝突礦產調查	🟢

註1：本表數據係以個體財務報表邊界計算，與本報告其他採合併財務報表邊界之數據不宜直接比較。註2：排除交通職災。註3：道瓊最佳類別指數 (DJBIC, 原道瓊永續指數DJSI)。

仁寶永續報告書
2025

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2025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2025年成果 (2/2)

	議題	2025年目標	2025年成果	達標
永續供應鏈	優化綠色產品管理流程	○ 確保產品100%符合有害物質管制與客戶規範 ○ 透過QMS ^{註2} 系統整合供應商窗口及問卷優化，完成新增有害物質調查與分析。 ○ 導入產品碳足跡系統第二、三階段評估 (製造、運輸、使用以及廢棄)，建構產品全生命週期碳排的盤查能力。	○ 專案皆符合產品有害物質管制與客戶規範 ○ 依照REACH第33與34批高關注物質清單，完成505家供應商，共20大類物質的問卷調查，協助客戶確保產品合規性。 ○ 產品碳足跡系統第三階段將於2026Q2正式啟用，在整合Phase I 與Phase II 既有架構後，將達成產品全生命週期的完整覆蓋，預計可提升各階段碳排數據收集效率達30%。	
	公司治	永續績效	提升長期永續評比績效，公司治理評鑑前20%。	
風險管理	法規遵循、誠信經營與反貪腐 ^{註1}	○ 政府之重大裁罰事件: 0 ○ 全球員工無違反誠信經營或反貪腐事件: 0	○ 政府之重大裁罰事件: 0 ○ 全球員工違反誠信經營或反貪腐之重大違反事件: 0	
	持續管控中高度風險	○ 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。 ○ 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	○ 2025年2項高度風險 (分別為海外擴廠風險及供應鏈缺料風險)，及9項中度風險。皆已由權責單位提出風險減緩措施，達到風險管理控制。 ○ 2025年執行風險管理查核，對於2024年列為中度風險且風險值呈現上升趨勢之資訊技術風險，檢視相關減緩措施執行情況，無重大異常情事。 ○ 導入風險管理課程，對到職滿三個月之臺灣廠區處級(含)以下全體員工進行派訓，2025年已完成派訓100%。	
客戶關係	永續議題資訊之風險管理	○ 將永續資訊管理納入年度查核計畫，並依據公司永續資訊管理內控制度進行查核程序。 ○ 執行海外子公司重要營運查核，確認風險並建置有效控制。 ○ 追蹤IFRS永續揭露準則導入計畫之執行進度，並於2025年底前建置相關內部控制制度。	○ 永續資訊管理納入2025年度查核計畫，經執行查核，無重大異常情事。 ○ 執行海外子公司營運查核，涵蓋中國、越南、美國及墨西哥等地區，確認風險並建置相關控制措施。 ○ IFRS永續揭露準則之導入情形，相關執行結果 (含永續風險與機會鑑別及財務量化等) 業已按照規劃時程完成且配合修訂內控制度「永續資訊管理作業」，一併呈報董事會。	
	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 ○ 客戶滿意度調查涵蓋率100%	○ 客戶滿意度達90.5% ○ 戶滿意度調查涵蓋率100%	
資訊安全	資訊安全與個資管理制度	○ 重要系統可用性>99.44% ○ 第三方企業資安風險評等分數>90 ○ 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: 99.9% ○ 第三方企業資安風險評等分數: 96.7分 ○ 員工社交工程演練誤點率: 1.4% ○ 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：0	

註1：裁罰罰金為新台幣100萬元以上。註2：QMS (Question Management System) 系統整合供應商窗口。

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

2 仁寶與利害關係人

重點績效

- 客戶滿意度調查涵蓋率100%，整體客戶滿意度分數為90.5。
- 臺灣暨海外廠區多個管道與員工保持暢通良好的溝通關係，2025年總計共44,117溝通件數。新進人員在職講習 (員工行為守則) 覆蓋率100%。
- 參加約104場實體會議暨線上會議，與近200名投資人進行交流。投資人溝通信箱收到並成案回覆共計34件。
- 重點供應商加入仁寶ONE+N電子業淨零加速計畫，總計達成實際減碳14,761公噸，達成率147.6%。
- 與環境部資源循環署保持良好溝通，並獲頒「2025年資源循環績優企業金質獎」。
- 發佈媒體新聞稿共計38則，並舉辦產品發表或企業相關合作記者會，讓外界更瞭解公司業務發展動態。
- 仁寶永續網最新消息與所有利害關係人分享93篇貼文，FB粉絲頁137篇貼文及144,261瀏覽人次。
- 舞弊或違反從業道德檢舉：0



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。

利害關係人議合 (1-5)

利害關係人

客戶

利害關係人對仁寶的意義

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。

2025年主要關注議題

- 隱私與資訊安全
- 商業與人權
- 誠信與道德
- 職業安全與健康
- 客戶關係

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。2025年度各利害關係人溝通情形如下並於2026年3月27日向董事會報告，相關聯繫窗口請參考：<https://www.compall.com/zh-hant/stakeholder-communication-area/>

2025 議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
○ 客戶滿意度調查涵蓋率100%，整體客戶滿意度分數為90.5，依調查結果完成改善專案追蹤與回饋機制。 ○ 建立專責 B2B服務窗口，客訴24小時內回覆率達100%，重大產品品質事故：0件。 ○ 強化低碳設計與循環材料應用交流，2025年榮獲33項iF設計獎，躋身全球十大創新企業行列。 ○ 2025年參與3場國際展會（含 CES），蒐集客戶永續需求並轉化為改善行動，客戶永續評比提升案例：5件 ○ 專案會議與稽核會議討論認證相關執行。與客戶共同商討，面對全球氣候行動挑戰，攜手推動在地化的淨零減碳措施，投資或採購在地綠色能源。 ○ 新法規追蹤、衝擊分析及應變計畫。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 仁寶持續通過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(含客戶對資安的要求) ○ 2025年重大投訴件數:0	客戶滿意度調查	每年
	客戶服務機制	即時
	客戶技術與創新研討會	不定期
	國際貿易展覽會	每年依需求
	定期溝通討論會議	不定期
	電子郵件往返討論	不定期
	參與客戶供應商大會並提出相關問題	不定期
	客戶稽核討論與拜訪	定期
	舞弊或違反從業道德檢舉	不定期

仁寶永續報告書
2025

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

利害關係人議合 (2-5)

利害關係人

員工

利害關係人對仁寶的意義

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。

2025年主要關注議題

- 人才發展
- 職業安全與健康
- 產品品質
- 隱私與資訊安全
- 人才吸引與留任

2025 議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
○在確保產品設計能符合各國法規的前提下，積極導入永續概念，逐步減少產品碳足跡。 ○全員核心價值培訓課程共4,809人參加，管理職核心價值培訓課程共2,725人參加。 ○新進人員在職講習(員工行為守則) 覆蓋率100%。 ○績效評核制度改版暨優化主管說明會，共舉辦9場次、930人參加。 ○實施臺灣員工職場不法侵害與性騷擾防治宣導教育訓練，共計5,428人參加，課程滿意度9.03分(滿分10分)。 ○全球員工敬業度調查。 ○召開勞資會議、職業安全衛生委員會議共65場。 ○EAP員工協助諮詢專線使用統計共203人次；昆山同仁一對一專業心裡諮詢師諮詢服務，共49人次參與。 ○職場不法侵害:共處理23件。 ○臺灣暨海外廠區透過電話/信箱/線上諮等多個管道與員工保持暢通良好的溝通關係，2025年總計共44,117溝通件數。 ○臉書粉絲專頁/Instagram/LinkedIn等推廣與意見。 ○利害關係人之重大性主題問卷，員工回饋共1,347份。 ○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。 ○個資宣導與稽核。 ○舞弊或違反從業道德檢舉：0。	綠色產品設計及合規申請	不定期
	主管溝通活動	不定期
	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
	全球員工敬業度調查	每年
	教育訓練	不定期
	EAP員工協助方案	
	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	
	內部網站與Email活動宣導、臉書粉絲專頁/Instagram等推廣與意見	

仁寶永續報告書
2025

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

利害關係人議合 (3-5)

利害關係人

投資人/股東

利害關係人對仁寶的意義

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。

利害關係人

供應商

利害關係人對仁寶的意義

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。

2025年主要關注議題

○ 產品品質

○ 客戶關係

○ 職業場所健康安全

○ 供應鏈管理

○ 誠信與道德

2025主要關注議題	2025議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
○ 財務績效 ○ 誠信與道德 ○ 風險與危機管理 ○ 研發與創新 ○ 產品品質	○ 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。 ○ 舉辦法說會及參與投資論壇，2025年度共計13場次。說明公司發展策略、財務及業務情形，與投資人進行雙向溝通。 ○ 參加約104場實體會議暨線上會議，與近200名投資人進行交流。 ○ 2025年度投資人溝通信箱收到並成案回覆共計34件。內容以首次邀約拜訪及關心公司財務、業務及ESG問題為主，公司對詢問進行說明。 ○ 舞弊或違反從業道德檢舉：0	股東大會	每年
		法說會/投資論壇	每季
		實體暨線上會議	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
		舞弊或違反從業道德檢舉	不定期

2025議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
○ 「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。 ○ 邀請9家重點供應商加入仁寶ONE+N 電子業淨零加速計畫，總計達成實際減碳14,761公噸，達成率147.6%。 ○ 供應商管理系統不定期公告重要事項。 ○ 發放供應商ESG風險評估調查表，鑑別供應商風險。 ○ 完成26 家供應商實地稽核。 ○ 舉辦產品碳足跡盤查說明會，邀請高碳排的廠商22家參加訓練課程，透過完整說明產品碳盤查來強化供應商對於產品碳足跡的認知。 ○ 偕同第三方認證單位，審核供應商的碳排調研表，確保資料提供皆能符合ISO 14067的要求 ○ 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。2025年度共計完成10家。 ○ 2025年共舉辦2場供應商入廠安全培訓講座。 ○ 舞弊或違反從業道德檢舉：0	內部供應商系統佈達相關最新規範、永續網站	不定期 每年
	電子郵件往返討論	不定期 每年
	供應商申訴信箱	不定期
	舉辦供應商教育訓練	不定期 半年
	舞弊或違反從業道德檢舉	不定期

仁寶永續報告書
2025

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

利害關係人議合 (4-5)

利害關係人

政府

利害關係人對仁寶的意義

- 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

利害關係人

媒體

利害關係人對仁寶的意義

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

2025主要關注議題	2025議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
- 誠信與道德 - 人才發展 - 風險與危機管理 - 隱私與資訊安全 - 研發與創新 - 能源管理 - 空污及廢棄物	1. 接收環保局政府法規與公文並處理。	公文	不定期
	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. 永續倡議與政策擬訂 - 循環經濟政策對接：與環境部資源循環署保持溝通，分享模組化筆電設計與永續材料應用實務，強化產品易拆解與材料循環性，並獲頒「2025年資源循環績優企業金質獎」。 - 產業升級與國際布局：配合經濟部產發署率團赴美參與 SATELLITE 2025 展覽，與18家台廠共同展示低軌衛星通訊產品，提升國際能見度並呼應數位與綠色轉型政策。 - 政策一致性強化：持續透過公協會與專案研商會議回饋產業意見確保公司循環設計與低碳科技發展方向與國家政策一致。	主動拜會	
		參與永續倡議與政策擬訂	

2025主要關注議題	2025議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
- 隱私與資訊安全 - 財務績效 - 誠信與道德 - 產品品質 - 研發與創新	- 舉辦年度記者會，由董事長親自主持。說明公司年度成果及未來展望，並就媒體關心之重大議題進行溝通。 2025年度發佈媒體新聞稿共計38則，並舉辦產品發表或企業相關合作記者會，透過媒體新聞發布讓外界更瞭解公司業務發展動態。	媒體	不定期
		新聞稿	
		媒體信箱/電話	

仁寶永續報告書
2025

三 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
 - 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 (5-5)

利害關係人

社區
非營利組織

利害關係人對仁寶的意義

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

2025年主要關注議題

- 誠信與道德
- 氣候策略
- 永續產品
- 隱私與資訊安全
- 風險與危機管理

2025議合重點成果	溝通管道與做法	頻率
○ 昆山廠同仁參與社區志工敬老院及環境清潔等活動共4場。 ○ 每年贊助內湖科技園區愛地球公益路跑，召集同仁組成公益路跑代表隊參與及參與社區千人捐血活動。 ○ 鼓勵仁寶同仁低碳生活，一起響應「基北北桃減碳大聯盟」活動。 ○ 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，贊助高雄美濃圖書館「客家小站」文化專區、桃園慈文國小修繕圖書館。 ○ 贊助學童參與溼地環境教育，推動保護生物多樣性，與集團企業共同舉辦淨灘及環境保護、循環經濟教育講座活動。 ○ 與臺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。 ○ 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。 ○ 與全台大專院校，偏遠地區國中，小學進行公益合作，提供志工服務。 ○ 響應非營利組織公益活動並長期公益合作:如許潮英慈善基金會、陽光基金會、臺灣多寶格藝術發展協會、臺灣肯納自閉症狀基金會、安德啟智中心、黎明喜樂園、家立立基金會、臺灣世界展望會、臺灣兒童暨家庭扶助基金會、黎明喜樂園、臺灣環資協會、臺北市野鳥學會、慈心基金會等。 ○ 支持文化藝術發展，贊助多寶學堂記錄片拍攝。為同仁舉辦四場志工服務及多元共融分享講座。 ○ 仁寶同仁們中秋捐肯納園月餅4,346份予學童、參與歲末捐款，含吉他社&志工社4場服務，共參與23場關懷活動。 ○ 仁寶永續網最新消息與所有利害關係人分享93篇貼文，FB粉絲頁137篇貼文144,261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	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

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：永續供應鏈、人才吸引與留任、客戶關係、氣候策略、人才發展、永續產品、誠信與道德、職業安全與健康、隱私與資訊安全，作為2025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臺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 (DJBIC^註)、CDP、FTSE、Sustainalytics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。

註：道瓊最佳類別指數 (DJBIC, 原道瓊永續指數 DJSI)

重大性鑑別步驟



仁寶永續報告書
2025

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

重大性鑑別步驟 1 - 了解組織脈絡

步驟	流程	結果
決定溝通對象	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
蒐集永續議題	2025年，仁寶延續前一年度之永續議題架構，並持續檢視與優化與公司營運屬性相關之重要永續議題。經綜合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，最終確認維持22項永續議題，與2024年一致。	22 個永續議題

重大性鑑別步驟 2 - 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。

仁寶永續報告書
2025

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

重大性鑑別步驟 2 - 鑑別實際及潛在衝擊

步驟	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1731份有效問卷，包含客戶 (16份)、供應商 (315份)、股東 / 投資人 (22份)、員工 (1347份)、媒體 (11份)、政府 (4份)、非營利機構 (3份)、社區 (11份) 及其他 (2份)。	1731 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17位永續發展功能小組之高階主管參與。	17 位高階主管
問卷三 外部永續發展衝擊 (外部)	○ 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。 ○ 定義「顯著性」：針對每一項經濟、環境與人(人權)的外部衝擊，由22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。 ○ 確認顯著衝擊：透過上述步驟所建立之門檻值，鑑別出12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-透過綠色設計有助產品在使用階段產生環境效益」、「正向-再生能源、水及資源回收再利用，避免環境外部衝擊」、「正向-支付員工薪資並加薪，滿足體面的生活福祉」、「正向-公司增加直接聘僱與工作機會，促進員工購買力」、「正向-員工培訓增進專業技能，提升就業競爭力」、「負向-耗用能資源，造成人體健康與生態系統影響」、「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」、「負向-採購需求造成的環境衝擊」、「負向-在自身營運或供應鏈產生違反勞動條件的人權衝擊」等。 ○ 鏈結內部永續議題：依據GRI 3「重大主題」之揭露要求，仁寶鑑別出12項與公司營運相關之顯著外部永續發展衝擊，並進一步將其溯源至營運過程中對應之ESG議題，以作為排序ESG議題優先順序及決定報導重大主題之依據。 ○ 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」、「氣候策略/能源管理」、「人才吸引與留任/人才發展」「客戶關係」與「永續產品」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環境足跡、製程溫室氣體排放、終端產品使用、職災事件、性別機會落差、騷擾及供應鏈人權風險。詳細資料，請參考「永續影響力」章節。	12 項外部永續發展衝擊

仁寶永續報告書
2025

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

重大性鑑別步驟 3 - 鑑別與排序顯著衝擊

篩選條件	流程	結果
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。	9 項重大永續議題
條件二	前一年度既有重大議題且已設定長期目標。	
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「 <u>永續影響力</u> 」章節。	
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「 <u>風險管理</u> 」章節。	
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，永續供應鏈、人才吸引與留任、客戶關係、氣候策略、人才發展、永續產品、誠信與道德、職業安全與健康、隱私與資訊安全，並向董事會報告核可。 2025年，仁寶重大性議題的排序相較前一年度的變化；既有議題的優先順序略有所變動，其中永續供應鏈、氣候策略、人才吸引與留任及人才發展的排名均有所提升，而客戶關係、永續產品、職業安全與衛生及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，誠信與道德進入重大議題，而多元化和包容性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。		

重大性鑑別步驟 4 - 定義影響範疇

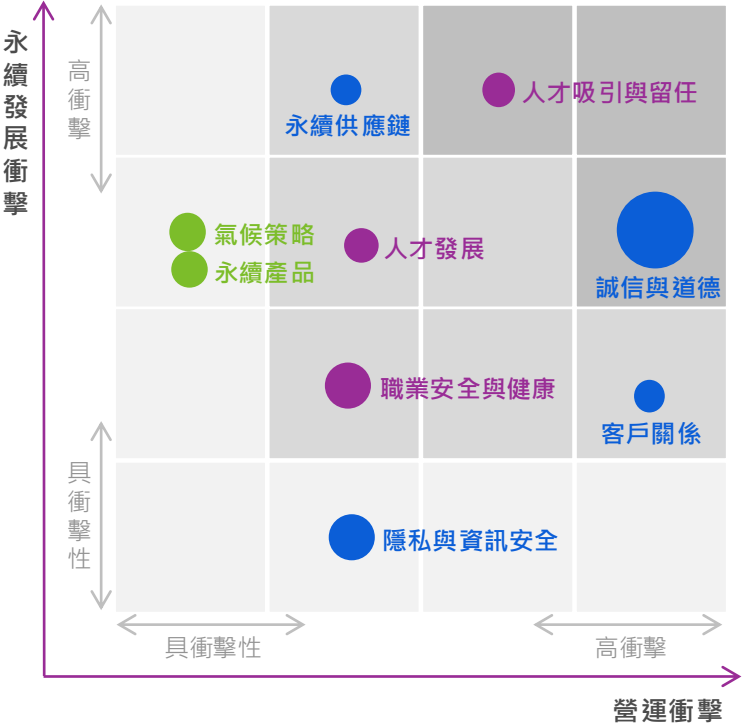
步驟與流程	結果
鑑別出的9項重大永續議題，對應「GRI準則」中9項特定主題，並且據此繪製仁寶價值鏈 (供應鏈管理、營運、產品) 以及對廣泛社會之資訊揭露邊界，作為報導基礎。	9 項GRI主題
為使各項永續方案推動能回應利害關係人之期待，同時作為內部檢視績效達標程度，我們根據重大主題，設定2035年為目標年的19個長期永續目標。	19 長期目標

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	誠信與道德	反貪腐 (205)	◎	●		○
	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	氣候變遷 (102)	◎	●	◎	○
	永續產品	能源 (103) 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)	◎	●		

● 直接影響 ◎ 商業關係 ○ 間接影響

重大永續議題分析矩陣



ESG重大議題排序

- 1) 永續供應鏈
- 2) 人才吸引與留任
- 3) 客戶關係
- 4) 氣候策略
- 5) 人才發展
- 6) 永續產品
- 7) 誠信與道德
- 8) 職業安全與健康
- 9) 隱私與資訊安全

利害關係人關注程度



仁寶永續報告書
2025

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

重大永續議題排序

排序 ⁹	重大議題	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 (DJBIC 權重) ⁷	星星總數 ⁸
1	永續供應鏈	*	*	***	***	***	***	**	16
2	人才吸引與留任	**	*	***	**	*	***	***	15
3	客戶關係	***	*	*	*	**	***	**	13
4	氣候策略		*	**	***	*	***	***	13
5	人才發展	*	*	**	**	*	**	***	12
6	永續產品			**	***	*	***	***	12
7	誠信與道德	***	***	**		*		**	11
8	職業安全與健康	*	**	*	**	*	*	*	9
9	隱私與資訊安全	*	**		***	**		*	9

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屆於1-100億 (新台幣)；*外部衝擊貨幣化金額小於1億 (新台幣)。

註7：***表示該議題於道瓊最佳類別指數 (DJBIC) 評比相關題組權重 ≥ 8分；**表示該議題於DJBIC 評比相關題組權重介於4~7分；*表示該議題於DJBIC 評比相關題組權重 ≤ 3分。道瓊最佳類別指數 (DJBIC，原道瓊永續指數DJSI)

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
2025

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

仁寶雙重大性 | 重大議題與風險管理

面向			經濟面				環境面		社會面		
重大議題			誠信與道德	隱私與資訊安全	永續供應鏈	客戶關係	氣候策略	永續產品	人才吸引與留任	人才發展	職業安全與健康
內部 營運衝擊	營收增加					○			○		
	客戶滿意		○		○	○					
	營運風險		○	○		○					
	員工向心		○						○	○	○
外部 永續發展衝擊	正向 衝擊	經濟	公司產品或技術有助產業技術			○	○		○		
			採購創造上游產值		○						
		環境	設計綠色產品，增加使用時的環境效益			○		○			
			使用再生能源，避免外部環境衝擊			○					
		社會	支付員工薪資並加薪，滿足體面的生活福祉						○	○	
			公司增加直接聘僱與工作機會，促進員工購買力		○				○	○	
			員工培訓增進專業技能，提升就業競爭力						○	○	○
	負向 衝擊	環境	耗用能資源且產生污染排放，造成人體健康與生態系統影響			○		○			
			不可再生物料使用造成自然資源稀缺			○					
			溫室氣體排放造成極端氣候			○		○	○		
			採購需求造成的環境衝擊			○		○			
		社會	在自身營運或供應鏈產生違反勞動條件的人權衝擊		○				○		○

○：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 (1-5)

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	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	○ RBA責任商業聯盟行為準則為基準設計SAQ自我評估問卷 ^{註1} ，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 (VAP) ^{註2} 、非驗證評估計劃 (Non-VAP) ^{註3} 或客戶主導稽核 (CMA) ^{註4} 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。	已執行	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	○ 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。	已執行	2	2
	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。	○ 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，	已執行	3	3
					數位轉型，利用客戶關係管理 (CRM) ^{註5} 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。	規劃中		
		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。	○ 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。	已執行	3	3
					持續評估市場、強化產品技術並調整發展方向。	規劃中		

註1：SAQ自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ)、註2：驗證評估計劃 (Validated Assessment Program, VAP)、註3：非驗證評估計劃 (Non-Validated Assessment Program, Non-VAP)、註4：客戶主導稽核 (Customer Managed Audit, CMA)、註5：戶關係管理 (Customer Relationship Management, CRM)

仁寶永續報告書
2025

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 (2-5)

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	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。	○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。 ○持續達成客戶環保需求，強化市場競爭力。	已執行 規劃中	2 2
	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。	○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。 ○威脅偵測與應變管理 (MDR)^註 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。	已執行 規劃中	3 3
	誠信與道德	法律案件風險	法遵	各國政府對公司治理、誠信經營、反托拉斯法、稅務、董事薪酬等規範趨嚴，並要求企業增加資訊透明度，若未能遵守這些規範，或採取避稅策略，可能面臨法律訴訟、罰款及聲譽受損。	○董事成員相關誠信經營訓練 ○員工之誠信經營與反貪腐教育訓練 ○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。 ○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。 ○年度稽核計畫時，納入不誠信行為之風險因子，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。 ○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，整合相關作業守則，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。 ○強化內部通報與檢舉機制 (Whistleblowing Mechanism)，含匿名申訴管道、保密機制及反報復政策，提升員工與利害關係人通報意願。 ○定期向董事會或永續發展委員會報告誠信經營推動成果與重大事件，以強化治理監督機制。	已執行 規劃中	2 2

註：威脅偵測與應變管理 (Managed Detection and Response, MDR)

仁寶永續報告書
2025

三 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

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 (3-5)

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。	○ 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、臺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。	已執行	2
					○ 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。	規劃中	
		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。	○ 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。	已執行	2
					○ 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。	規劃中	
		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。	○ 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。	已執行	2
					○ 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。	規劃中	

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

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 (4-5)

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。	○ 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。	已執行	2	2
					○ 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。	規劃中		
	永續產品	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。	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。	已執行	2	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	建立自動化系統來監控工廠製程排放及產品碳足跡，透過統計數字來進行風險評估及管理。 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。	已執行		
						規劃中	2	2

重大議題與風險管理 (5-5)

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。	- 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。	已執行	3	3
					- 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。	規劃中		
	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。	- 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。	已執行	2	2
	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。	- 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。詳情請參閱「職場健康安全」章節。	已執行	2	2
					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。	規劃中		

表格欄位註解說明：

1：本公司依風險管理架構，將風險議題歸納為策略、財務、營運、法遵及環境五大面向。。

2：風險嚴重度評估尺度，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。

3：風險發生機率評估尺度，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%。

2.3 永續影響力

影響力路徑

在追求技術創新與產業卓越的同時，仁寶始終堅信，企業的真正價值不僅來自營運成果與財務表現，更源自我們對社會、環境與人類福祉所創造的正向且深遠的影響。如同歐洲永續發展報告準則 (ESRS) 所倡議的「雙重重大性 (Double Materiality)」概念，運用影響、風險與機會 (IRO) 原則，進一步推動企業從財務績效的單一視角，轉向同時衡量營運過程對環境與社會產生的影響力，以及這些議題如何反作用於企業本身的韌性與成長潛力，協助企業擘劃更具前瞻性的策略。為回應此一趨勢，仁寶以雙重重大性為核心架構，導入永續影響力評價 (Impact Measurement and Valuation, IMV) 機制，從外部觀點 (Outside In) 結合以財務損益為基礎的影響力會計 (Impact Accounting) 與因果關係導向的影響力路徑 (Impact Pathway) 方法，從供應鏈、生產營運到產品應用，全面檢視價值鏈活動為人類生活福祉 (well-being) 帶來的影響。透過系統化的分析流程，將原本未被市場價格充分反映的環境與社會外部性 (externalities) 加以量化，並轉換為具一致性的貨幣化指標。此外，仁寶採用整合性損益 (Integrated Profit and Loss, IP&L) 觀點，以一致的衡量基準同時檢視財務績效與非財務影響，為決策帶來更多元且具前瞻性的洞察，讓公司在長期財務穩定成長下，同時兼顧社會福祉的協同共榮。

2025年，仁寶共創造新台幣7,575億元的營業收入，每1元新台幣營收，為利害關係人帶來1.89元的淨正向影響 (Net Positive Impact)，包含新台幣1.6兆元的正向影響 (社會效益) 與新台幣1,478億元的負向影響 (社會成本)。其中，來自永續供應鏈、客戶關係、永續產品、氣候策略、能源管理、人才吸引及留任、人才發展等議題的影響最顯著。在公司營運方面，營業淨利、納稅、利息、員工薪酬、折舊及攤銷、及新技術研發等貢獻，仁寶共為利害關係人創造新台幣585億元的附加價值收入 (Gross Value Added, GVA)。環境面向上，生產過程中因能源與資源耗用及污染物排放，對社會經濟、人體健康與生態系統帶來約新台幣13億元的社會成本；然而，透過再生能源的積極布局，亦創造約新台幣8.5億元的環境效益。社會面向上，仁寶透過人才招募為當地社區創造就業機會，並藉由完善的培訓機制與晉升制度提升員工薪資成長潛力，同時結合多元健康管理措施與員工支持制度，兼顧身心健康與工作生活平衡，合計創造新台幣8.4億元的正向就業影響力。然而，因產業特性導致女性員工在高薪職位的機會落差產生潛在薪資補償成本，加上職業災害與職場騷擾事件所帶來的身心影響與醫療成本，則衍生新台幣6.9億元負向就業影響力。此外，仁寶持續投入各項社會關懷計畫與志工活動，則創造新台幣1,724萬元的社會價值。



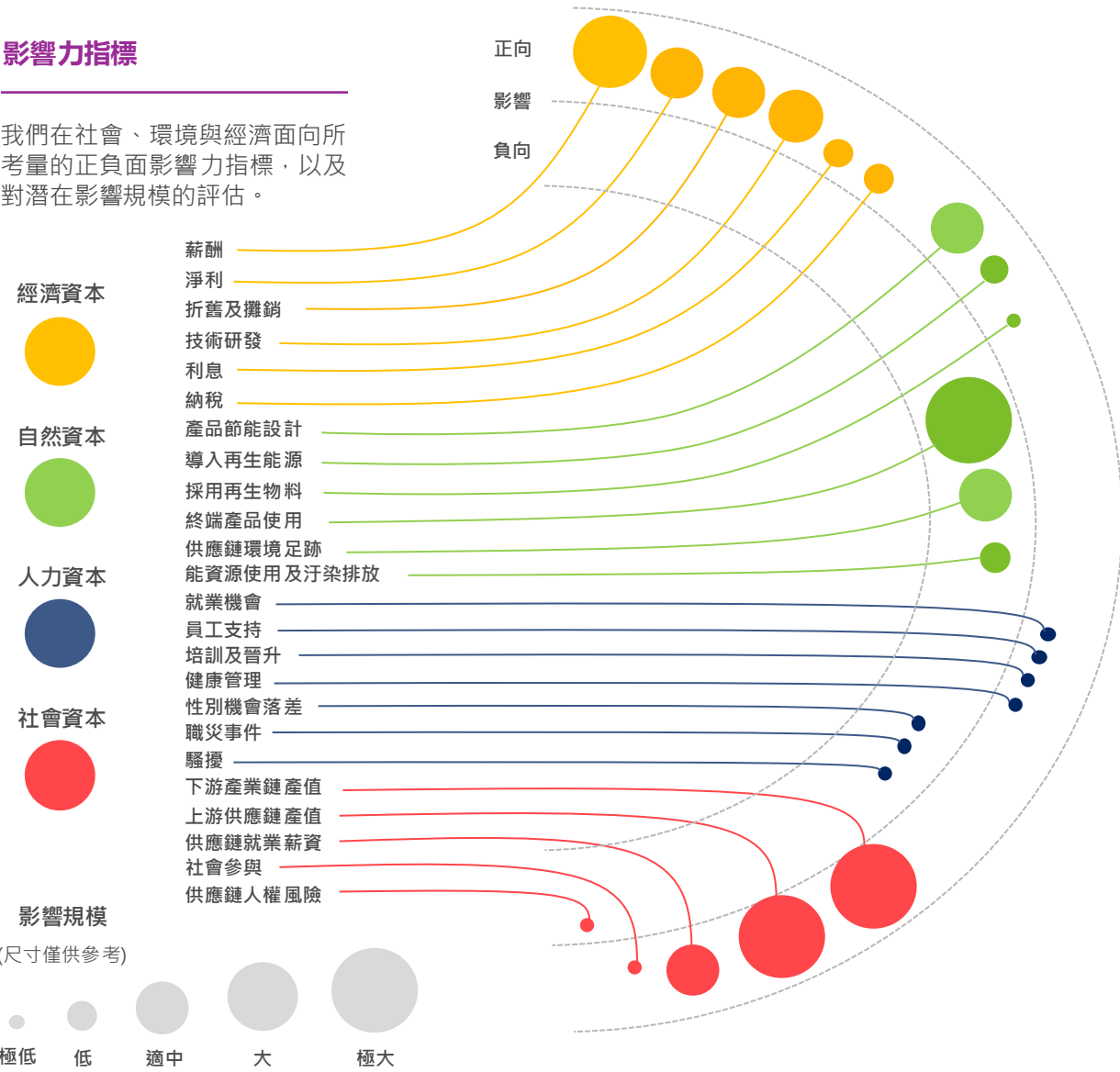
- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
 - 2.1 利害關係人溝通與議合
 - 2.2 重大性分析
 - 2.3 永續影響力
 - 2.4 政策倡議與產業公協會參與
 - 2.5 響應國際倡議與合作行動
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

影響力路徑

在價值鏈層面，仁寶採購活動帶動全球供應鏈創造新台幣4,260億元產值，創造超過7.5萬個就業機會及新台幣142億元薪資收入；然而，供應鏈供需過程伴隨的環境足跡及潛在人權風險則帶來新台幣56億的社會成本。在產品端，仁寶的個人電腦及智慧裝置為客戶產業創造新台幣1.1兆元產值；但在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，則衍生新台幣1,403億元的碳社會成本。然而，產品節能設計及採用再生物料共避免67萬噸溫室氣體排放，帶來新台幣51億元的環境效益，進一步支持客戶實現減碳目標，並促進價值鏈的共同成長。透過導入影響力思維，仁寶在決策過程中不再僅聚焦於短期績效與成本效益，而是同步評估各項決策對環境與社會所帶來的長期影響，從而重新界定「成長」的內涵。此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。

影響力指標

我們在社會、環境與經濟面向所考量的正負面影響力指標，以及對潛在影響規模的評估。



仁寶永續衝擊路徑 (1-3)

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		資本類型		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	製造資本	776 家	PI9566	PCBG SDBG	社會 外部性	帶動產業供需推升供應鏈產值	社會資本	+	425,980,791	●●●●●●	社會								
								創造供應鏈就業機會與工作者收入	社會資本	+	14,170,760	●●●●●○	外部員工								
								工作者遭受強迫勞動失去自由及身心健康的風險	社會資本	-	199,008	●●●●○○	外部員工								
								童工無法接受優質教育造成未來收入損失的風險	社會資本	-	103,680	●●●●○○	外部員工								
							環境 外部性	溫室氣體排放衍生碳社會成本	自然資本	-	2,612,691	●●●●○○	環境								
								溫室氣體排放衍生碳社會成本	自然資本	-	2,639,077	●●●●○○	環境								

公司營運 	財務績效	營業收入	財務資本	757,513,030 KNTD	FP6510	全集團 (財報)	附加價值收入 (GVA)	稅後淨利為投資人帶來報酬，促進經濟成長動能	財務資本	+	7,900,483	●●●●○○	股東/投資人
		納稅	財務資本	2,547,854 KNTD	FP5261			納稅支持政府擴大建設及社會福利	財務資本	+	2,547,854	●●●●○○	社會
		利息	財務資本	2,837,692 KNTD	FP1012			利息支出為客戶帶來收入	財務資本	+	2,837,692	●●●●○○	客戶
		折舊 (有形資產)	製造資本	6,605,139 KNTD	FP9462			固定資產的變化為供應商帶來收入	製造資本	+	6,605,139	●●●●○○	供應商
		攤銷 (無形資產)	智慧資本	540,473 KNTD	FP9462			知識型無形資產幫助產業技術發展與應用	智慧資本	+	540,473	●●●●○○	客戶
	人才吸引與留任*	薪酬與福利	財務資本	32,310,146 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	財務資本	+	32,310,146	●●●●○○	員工
	研發與創新	新技術研發	智慧資本	5,745,770 KNTD	-			新技術研發幫助產業技術的發展與應用	智慧資本	+	5,745,770	●●●●○○	客戶
		溫室氣體排放-範疇1	自然資本	10,100 tCO ₂ e	OI4112			溫室氣體排放衍生碳社會成本	自然資本	-	1,228,413	●●●●○○	環境
		溫室氣體排放-範疇2	自然資本	151,783 tCO ₂ e	OI9604			再生能源避免溫室氣體排放衍生碳社會成本	自然資本	+	851,828	●●●●○○	環境
	再生能源用量-外購	自然資本	157,652.6 MWh	OI3324	取水增加農業及民生用水壓力影響人體健康			自然資本	-	53,557	●●○○○○	環境	
	水資源管理	用水量	自然資本	1,461,773 m ³	OI0263		環境 外部性	生活污水處理過程的環境足跡影響人體健康	自然資本	-	3,518	●○○○○○	環境
		排水量	自然資本	1,169,418 m ³	OI0386			燃料衍生空汙影響人體健康及生態系統	自然資本	-	5,990	●○○○○○	環境
	空污及廢棄物	汽/柴油用量	自然資本	220,090 L	-			焚化及掩埋衍生碳社會成本、影響人體健康及生態系統	自然資本	-	9,045	●○○○○○	環境
		廢棄物焚化及掩埋處理量	自然資本	1,665 ton	OI6192								

仁寶永續報告書
2025

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



仁寶永續衝擊路徑 (2-3)

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	資本類型	屬性	貨幣價值 KNTD	影響等級	衝擊對象
公司營運	人才吸引與留任*	員工人數	6,806 人	OI3160	社會外部性	人力資本	+	331,513	●●●○○○	員工、社會
		薪資不足生活工資	0 人	OI4724			-	0	○○○○○○	員工
		員工支持計畫	優於法規的帶薪休假及育兒相關補助	OI2742			+	107,618	●●●○○○	員工
	人才發展*	員工平均培訓時數	22 hr/人	OI7877			+	383,521	●●●○○○	員工、社會
		職缺內部填補	1,051 人	OI6995			+	4,829	●○○○○○	員工
	多元化和包容性	員工性別薪酬比例	各職能男女性薪資分佈及佔比	OI1855			-	682,680	●●●○○○	員工
	職場安全與健康	員工職業災害事件損失工作日	1,621 日	OI3757			-	5,328	●○○○○○	員工、社會
		承攬商職業災害事件損失工作日	0 日	OI3757			-	0	○○○○○○	外部員工社會
		健康管理改善人數	1,716 人次	OI4061			+	10,828	●●○○○○	員工、社會
		遭受言語與肢體騷擾	2 人	OI9077			-	3,161	●○○○○○	員工、社會
	社會參與	社會參與投入資源與費用	17,235 KNTD	OI1619		社會資本	+	17,235	●●○○○○	社會
產品及服務	客戶關係*	產品銷售額	財務資本	>6500億 NTD	PI1775	社會外部性	+	1,076,573,999	●●●●●●	社會
	永續產品*	產品節能設計 避免溫室氣體排放	自然資本	651,255 tCO ₂ e	PI5376		+	4,941,902	●●●●○○	環境
		導入再生材料 避免溫室氣體排放		19,016 tCO ₂ e	PI5376		+	144,295	●●●○○○	環境
		產品使用過程 產生溫室氣體排放		18,487,303 tCO ₂ e	PD9427		-	140,286,797	●●●●●●	環境

仁寶永續衝擊路徑 (3-3)

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：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 (例如：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。

註4：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5：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、創造的就業機會與薪資收入，以及伴隨而來的環境議題及人權議題，參考來源包含 OECD 投入產出表 (2025)、EXIOBASE 2、UNICEF 及 Walk Free 資料庫。

註6：環境外部性採環境損益 (Environmental Profit and Loss, EP&L) 方法學計算，考量溫室氣體、空污、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，參考來源 US EPA (2023)、OECD (2012) 及 CE Delft (2018)。

註7：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8：健康管理指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 Chieh-Hsien Lee (2009)。

註9：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10：就業機會為工作者帶來增量工資、兼顧工作與生活平衡的員工支持計畫、內部晉升機會帶來薪資成長、性別機會落差衍生潛在薪資補償、以及職場騷擾產生身心健康及福祉損失等指標，參考來源為 IWA (2021)。

註11：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。詳情請見「社會參與」章節。

註12：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13：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，將時間邊界拉齊至基準年之貨幣價值，方法學參考 OECD (2012) 及 PwC UK (2015)。由於方法學更新，將基準年由2021年調整至2023年。

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	●○○○○○

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

2.4 政策倡議與產業公協會參與

仁寶將永續發展納入核心營運策略，長期參與國內外氣候相關倡議與產業公協會，並透過制度化管理機制，確保相關參與符合公司永續發展方向。隨著氣候變遷議題日益重要，仁寶支持《巴黎協定》及全球升溫控制於1.5°C以內之目標，已完成減碳路徑規劃，並承諾攜手所有合併報表子公司於2050年前達成淨零排放。

對於所參與之倡議與公協會，均依內部機制進行評估與定期檢視，確認其政策立場與公司氣候目標之一致性；如有顯著落差且短期內難以調整，將透過溝通機制回饋意見，必要時評估調整或退出相關參與。

此外，仁寶亦建立政策倡議與遊說管理機制，涵蓋所有與氣候政策立場表達相關之互動情境。相關管理流程包括事前評估議題與公司氣候目標之一致性、紀錄溝通過程、定期檢視立場一致性，並視情況提報高階主管核定；如與公司氣候目標存在顯著差異且短期內難以調整，則透過溝通回饋，必要時評估調整或退出相關參與，以確保整體策略一致性。

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
- 財團法人資訊工業策進會
- 臺北市進出口同業公會
- 全國律師聯合會
- 臺灣區電機電子工業同業公會
- 臺北律師公會
- 臺北市電腦商業同業公會
- LOTNetwork Membership
- 中華民國工商協進會
- 臺灣資通產業標準協會
- 臺北內湖科技園區發展協會
- 5G 產業創新發展聯盟
- 桃園企業聯合會
- 智慧產業電腦物聯網協會

永續管理與社會關懷

- 臺灣永續能源研究基金會CCS臺灣永續研訓中心
- 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
- 臺北市護理師護士公會
- GOLF 學用接軌聯盟
- 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
- DVD Copy Control Association
- USB 開發者論壇
- SD-3C LLC Massachusetts Institute of Technology
- GCF 全球認證論壇
- 全球半導體聯盟
- Wi-Fi聯盟
- 國際效能評測標準組織
- 社團法人臺灣智慧自動化與機器人協會
- 世界設計組織
- HDMI 授權
- 國家生技醫療產業策進會
- DIGITAL HDCP
- 臺灣數位醫療整合發展協會
- 視訊電子標準協會
- 美國汽車工程師學會

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

仁寶永續報告書
2025

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

仁寶實際參與之氣候政策倡議與相關活動紀錄

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。

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、RE100、能源轉型
CDP臺灣發表會	CDP/ BCSD Taiwan	會員參與	氣候揭露、供應鏈碳管理、水資源
《1.5°C論壇》守住地球升溫線	天下雜誌	參與頒獎及論壇交流	淨零轉型、氣候行動
2025亞太循環經濟論壇	循環臺灣基金會/環境部/農業部/經濟部	論壇參與	循環經濟、資源效率、減廢
淨零脈絡下的轉型風險與企業因應	臺灣區電機電子工業同業公會	專題研討參與	氣候轉型風險、政策法規
「永續經濟活動認定參考指引第二版」宣導會	金融監督管理委員會、國立臺北大學商學院	受邀參與並分享企業實務經驗	永續分類標準、永續金融、氣候轉型
「GHG Protocol Scope 2 Guidance 最新修訂說明會」	安永聯合會計師事務所	技術說明會參與	溫室氣體盤查、Scope 2方法學
臺灣企業永續研訓中心	臺灣永續能源研究基金會	理事單位出席	ESG治理、永續發展

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

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：

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SBTi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SBTi審查，正式啟動淨零路徑推動。



仁寶於2011年加入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 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。



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 (Carbon Disclosure Project) 是因應氣候變遷對企業營運及投資決策之潛在影響而成立的國際揭露平台，透過促進企業揭露氣候、水及森林相關資訊，協助投資人與利害關係人評估相關風險與機會，並推動企業採取氣候行動。仁寶每年主動參與CDP問卷揭露，2025年於氣候變遷及水安全問卷均獲得 A- 評等，顯示本公司在相關議題之管理及資訊揭露具備良好水準。



仁寶永續報告書
2025

三 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

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 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。

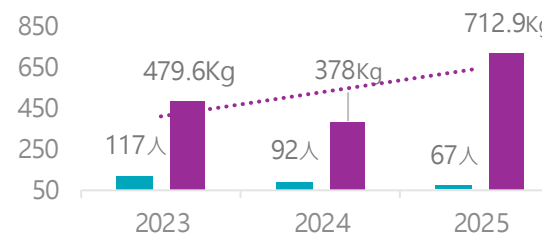
仁寶身為業界翹楚，有更多責任與義務積極參與SDGs之任務，我們持續在未來的目標裡注入更多SDGs的概念，結合仁寶核心價值，期待能幫助更多的人與環境，製造更少的地球負擔，為後代子孫留下更好的生活環境。相關介紹請參考：
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/>

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS

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。2025年共計67同仁參加，回收712.9公斤的廢3C產品。總計六年回收活動累積人數達989人，回收總量達4,767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。

2023-2025 ACER廢3C回收



acer

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。

仁寶每年舉辦學校企業實習說明會，均有超過1,000位學生參與。2025年305人次與實體教育訓練。

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。

GOLF
Gap of Learning & Field
學用接軌聯盟

... 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 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

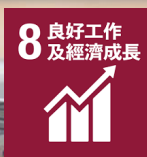
08 永續夥伴

... 附錄

3 公司治理

重點績效

- 2025年第11屆公司治理評鑑上市公司TOP 5%
 - FTSE Russell ESG分數提升至4.5分，為目前同業最高分；S&P Global ESG提升為89分。
 - 導入風險管理課程，臺灣廠區處級(含)以下全體員工進行派訓，2025年已完成派訓100%。
 - 第三方企業資安風險評等分數：96.7分
 - 政府之重大裁罰事件：0
- 無違反重大資安事件發生導致司法行動之投訴案件：0
- 全球員工違反誠信經營或反貪腐之重大違反事件：0



8.2



9.5



12.6



17.8



仁寶永續報告書
2025

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 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	2026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	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ESG評鑑項目，並設定年度改善項目	ESG評鑑分數較前一年度提升	ESG評鑑分數較前一年度提升	ESG評鑑分數較前一年度提升
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8項。 ○ 依循ISO 31000框架及方法論，每年執行一次風險管理查核。 ○ 中國區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
*法規 遵循 誠信 經營與反貪腐	落實教育訓練，型塑誠信經營的公司文化，強化監督與管理機制。	○ 對新進人員實施誠信經營相關教育訓練，派訓率達100%。 ○ 依循ISO 37001框架及方法學，每年定期執行誠信經營專案查核，並向董事會報告執行情形。	○ 對新進人員實施誠信經營相關教育訓練，派訓率達100%。 ○ 維持每年執行誠信經營專案查核，並向董事會報告執行情形。	○ 對新進人員實施誠信經營相關教育訓練，派訓率達100%。 ○ 維持每年執行誠信經營專案查核，並向董事會報告執行情形。
*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：*呼應重大議題

- 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
 - 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 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

3.1 營運績效

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。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：

- 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。
 - 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。
 - 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。

項目	2023	2024	2025
營收	9,467	9,103	7,575
員工薪酬與福利 ^{註1}	359.2	328.2	323.1
營業淨利	120.5	148.4	106.4
本期淨利-歸屬母公司業主	76.7	100.4	60.30
每股盈餘 (元)	1.76	2.3	1.38
每股股利 (元)	1.2	1.4	1.1
資產	4,368	4,635	4,389
負債	3,040	3,071	2,912
股東權益	1,328	1,564	1,477
單位：新台幣仟元			
營收比重-產品別			
筆記型電腦產品	69%	75%	71%
非電腦產品 ^{註2}	31%	25%	29%
合併營收 (新臺幣億元)	9,467	9,103	7,575
營收比重-地區別			
美洲地區	45.2%	43.6%	44.9%
歐洲地區	22.2%	21.3%	24.2%
亞洲地區	29.9%	32.3%	27.8%
其他地區	2.7%	2.8%	3.1%

註1：包含董事酬勞及車馬費。註2：非電腦產品含智慧裝置暨其它。

- 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 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

3.2 稅務

2024~2025年稅務資訊

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](#)

項目	2024	2025	平均值
稅前淨利	15,348,188	10,448,337	12,898,263
所得稅費用	3,653,527	2,547,854	3,100,691
所得稅率 %	23.80%	24.39%	24.04%
已支付所得稅	3,818,023	1,982,934	2,900,479
現金稅率 %	24.88%	18.98%	22.49%

單位：新台幣仟元
註：相關資訊請參閱仁寶電腦2025年度合併財務報告

- ... 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**
 - 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 環境永續
- 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。此外，本公司遵循公司法第277條規定，公司章程之變更須經股東會決議通過，以確保股東得以參與重大決策；並依公司法相關規範，董事責任範圍未設限制。

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」。



仁寶永續報告書

2025

三 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 環境永續
- 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。

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%，114年度共召開6次，董事平均出席率為84.44%。

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11.05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

仁寶永續報告書
2025

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 環境永續
- 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	51~65歲	5	1
	65~80歲	4	4
	81歲以上	1	0
性別	男	10	4
	女	0	1
國籍	中華民國籍	9	5
	美國籍	1	0
員工	本公司	3	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

114年度開會情形

項目	次數	出席率
董事會	6	84.44%
薪資報酬委員會	5	80%
審計委員會	6	83.33%
永續發展委員會	4	87.50%
風險管理委員會	2	91.67%
股東會	1	77%

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					83.33%
董事	臺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					100%
董事	許介立	男					66.67%
董事	斌寶投資股份有限公司 代表人：許吳椿	男					83.33%
董事	翁宗斌	男					66.67%
董事	許烱奇	男					83.33%
董事	Anthony Peter Bonadero	男					66.67%
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	■	■	■	■	83.33%
*獨立董事	洪水樹	男	■	■	■	■	50%
*獨立董事	黃資婷	女	■	■	■	■	83.33%

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

仁寶永續報告書
2025

三 目錄

- ... 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 環境永續
- 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。114年度董事對利害關係之議案迴避之執行情形，請詳114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，114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，114年度董事成員進修總時數為117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。114年度評估結果請參詳本公司網站。

仁寶永續報告書 2025

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 環境永續
- 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。**114年度共召開5次，薪酬委員平均出席率為80%**，其會議討論內容：

- 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。
- 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**、**黃資婷獨立董事**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。**114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：[獨立董事與稽核主管及會計師之溝通情形.pdf](#)**

114年度審計委員會主要審議事項：

- 年度及期中財務報告、營業報告書、盈餘分派。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 評估簽證會計師獨立性及適任性。
- 與本公司簽證會計師進行溝通及交流。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資金貸與、背書保證及提供保證函。
- 重大之資產交易。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 修正內部控制制度。
- 評估內部控制制度之設計及執行之有效性。
- 內部控制制度缺失、異常事項與改善情形。
- 115年度稽核計劃。
- 公司遵循相關法令及規則。

114年度共召開6次，審計委員平均出席率為83.33%。114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
2025

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 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

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：

- 永續發展政策之訂定。
- 永續發展年度計畫及策略方向之訂定。
- 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。
- 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 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。114年度共召開4次，永續委員平均出席率為87.50%。

114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。

114年仁寶股東常會出席率為77%，電子投票股東比率為66.88%。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。

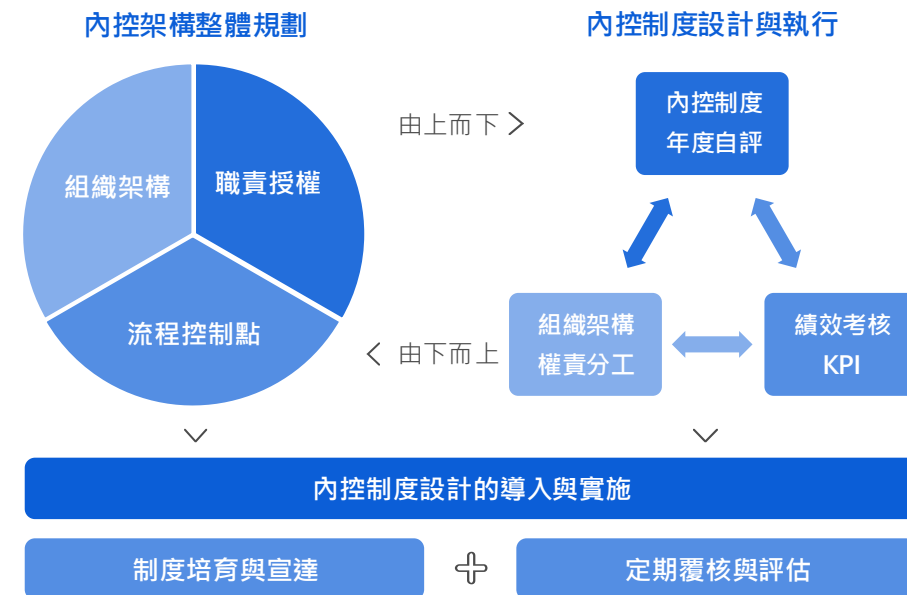
3.4 風險管理

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架構，同時透過內控自評及績效考核達到落實執行之目標。
- 推動內控自評，涵蓋整體層級及作業層級，2025年共計執行380個單位（對象為處級以上單位或獨立單位），共計有249人完成自我評量（包含董事長/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。



...	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	環境永續
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：為形塑員工風險管理的意識並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分別進行仁寶永續發展及風險管理及資訊安全及保密意識教育訓練等講習課程，藉以強化員工風險安全意識及警覺性。



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

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，職能如下：

- 審查風險管理政策與程序、組織規程及守則，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。

仁寶永續報告書
2025

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 環境永續
- 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) 風險管理暨ESG課程進修情形，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	課程與ESG相關
董事長	陳瑞聰	2024/05/31	2025/03/29	臺北市進出口商業同業公會	展望2025全球產經趨勢與臺灣產業轉型之道	3	是	
			2025/05/14	臺灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是	
			2025/11/12	臺灣董事學會	企業數位轉型-AI與新興科技應用案例	3	是	
董事	Anthony Peter Bonadero	2024/05/31	2025/08/14	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	是	是
			2025/12/10	社團法人中華公司治理協會	AI人工智慧與公司治理	3	是	
董事	許介立	2024/05/31	2025/03/29	臺北市進出口商業同業公會	展望2025全球產經趨勢與臺灣產業轉型之道	3	是	
			2025/05/14	臺灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是	
			2025/08/14	社團法人中華公司治理協會	永續發展績效與高階主管薪酬	3	是	是
			2025/11/13	社團法人中華公司治理協會	企業韌性治理：風險管理與持續營運管理	3	是	是
董事	許勝傑	2024/05/31	2025/05/14	臺灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是	
			2025/11/12	臺灣董事學會	企業數位轉型-AI與新興科技應用案例	3	是	
董事	許炯奇	2024/05/31	2025/05/14	臺灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是	
			2025/11/12	臺灣董事學會	企業數位轉型-AI與新興科技應用案例	3	是	
董事	翁宗斌	2024/05/31	2025/05/14	臺灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是	
			2025/11/12	臺灣董事學會	企業數位轉型-AI與新興科技應用案例	3	是	
法人董事代表人	柯長崎	2024/05/31	2025/05/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普2.0下美中經濟與臺灣產業展望	3	是	
			2025/08/14	社團法人中華公司治理協會	永續發展績效與高階主管薪酬	3	是	是
			2025/11/13	社團法人中華公司治理協會	企業韌性治理：風險管理與持續營運管理	3	是	是

仁寶永續報告書
2025

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 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

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	課程與ESG相關
法人董事 代表人	陳威昌	2024/05/31	2025/03/29	臺北市進出口商業同業公會	展望2025全球產經趨勢與臺灣產業轉型之道	3	是	
			2025/05/14	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普2.0下美中經濟與臺灣產業展望	3	是	
			2025/08/14	社團法人中華公司治理協會	永續發展績效與高階主管薪酬	3	是	是
			2025/11/13	社團法人中華公司治理協會	企業韌性治理：風險管理與持續營運管理	3	是	是
法人董事 代表人	許吳椿	2024/05/31	2025/05/14	臺灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是	
			2025/05/20	臺北市進出口商業同業公會	全球經貿新變局的挑戰與因應	3	是	
			2025/10/01	社團法人臺灣專案管理學會	ESG投資與企業社會責任	3	是	是
董事	彭聖華	2024/05/31	2025/05/14	臺灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是	
			2025/11/12	臺灣董事學會	企業數位轉型-AI與新興科技應用案例	3	是	
獨立董事	沈文忠	2024/05/31	2025/05/14	臺灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是	
			2025/05/20	臺北市進出口商業同業公會	全球經貿新變局的挑戰與因應	3	是	
			2025/07/09	臺灣證券交易所股份有限公司	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	是	是
獨立董事	黃資婷	2024/05/31	2025/05/14	臺灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是	
			2025/11/12	臺灣董事學會	企業數位轉型-AI與新興科技應用案例	3	是	
獨立董事	洪水樹	2024/05/31	2025/06/25	社團法人中華公司治理協會	數位科技及人工智慧的趨勢風險管理	3	是	
			2025/08/26	社團法人中華公司治理協會	如何進行成功的投資併購之談判與協商-實際案例分享	3	是	
獨立董事	蔡篤恭	2024/05/31	2025/05/14	臺灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是	
			2025/11/12	臺灣董事學會	企業數位轉型-AI與新興科技應用案例	3	是	
獨立董事	張立秋	2024/05/31	2025/08/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普2.0顛覆全球經濟秩序-衝擊與因應之道	3	是	
			2025/11/11	財團法人臺北金融研究發展基金會	AI如何提升營運效率與服務品質暨AI轉型案例分享	2	是	
			2025/12/05	財團法人臺北金融研究發展基金會	一小時掌握ESG：企業永續啟動課	1	是	是

仁寶永續報告書
2025

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 環境永續
- 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	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 共同營運長 宏碁股份有限公司 全球品牌行銷暨策略運籌中心總經理 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 飛捷科技股份有限公司 獨立董事 友達光電股份有限公司 獨立董事	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、總經理	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、策略長 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	寶齡富錦生科技股份有限公司 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 豐源生技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 環境永續
- 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，以更有效果地預防風險發生。
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 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

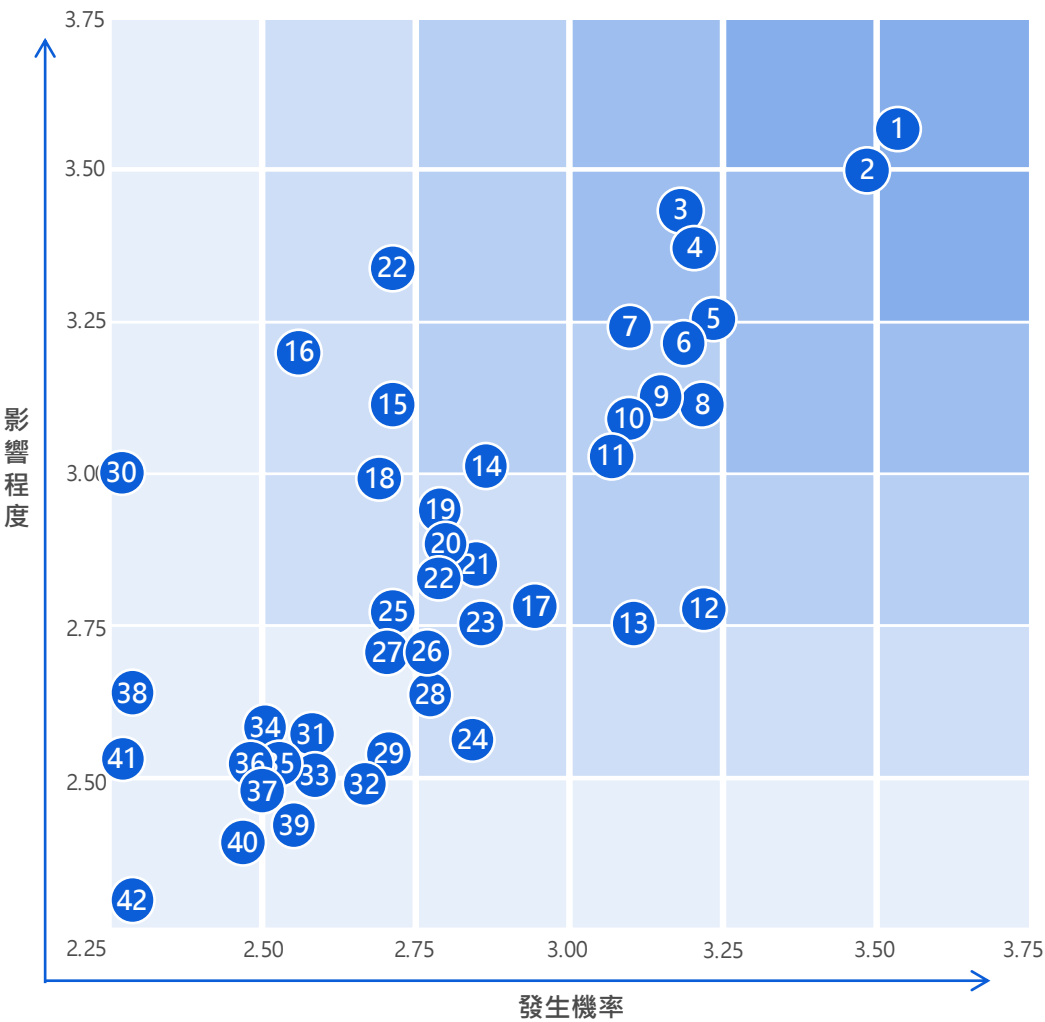
3.4.5 2026年風險識別及優先順序

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。

風險值 (發生機率x影響程度)

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1) 海外擴廠風險 12.76 | 22) 環境倡議風險 7.87 |
| 2) 供應鏈缺料風險 12.35 | 23) 產品成本風險 7.85 |
| 3) 產品品質風險 10.82 | 24) 碳排放風險 7.59 |
| 4) 資訊技術風險 10.80 | 25) 氣候變遷風險 7.56 |
| 5) 進貨或銷貨集中風險 10.61 | 26) 自然資源危機和監管帶來消費趨勢變化 7.54 |
| 6) 客戶關係維護風險 10.34 | 27) 勞資糾紛風險 7.44 |
| 7) 技術研發風險 10.22 | 28) 法律案件風險 7.42 |
| 8) 資本市場波動風險 10.10 | 29) 能源管理風險 7.05 |
| 9) 人才資源發展風險 10.00 | 30) 營運資金周轉風險 6.92 |
| 10) 投資風險 9.72 | 31) 心理健康風險 6.91 |
| 11) 消費者產品要求改變 9.36 | 32) 廢棄物風險 6.81 |
| 12) 低碳科技轉型 8.97 | 33) 再生能源管理風險 6.76 |
| 13) 碳稅成本風險 8.63 | 34) 經營權改變之風險 6.69 |
| 14) 傳染病傳播 8.59 | 35) 碳排揭露風險 6.67 |
| 15) 併購風險 8.53 | 36) 工安風險 6.67 |
| 16) 稅務風險 8.20 | 37) 員工多元化風險 6.47 |
| 17) 企業社會責任 8.16 | 38) 舞弊風險 6.30 |
| 18) 供應商不符合仁寶或法規要求的風險 8.04 | 39) 水管理風險 6.27 |
| 19) 智產權保護風險 8.04 | 40) 人權風險 6.07 |
| 20) 風險管理 7.94 | 41) 名譽風險 5.89 |
| 21) 人才培育風險 7.87 | 42) 生物多樣性風險 5.65 |

風險矩陣圖



- 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 環境永續
- 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。	高	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。	○ 持續推動「多元產能佈局」策略，於亞洲、美洲及歐洲多地設立據點，以分散單一地區風險。 ○ 周詳嚴謹的投資評估分析：海外設廠均經風險評估與財務可行性分析後決策，評估重點為風險重於獲利，同時參酌當地國家政策及專業機構的研究報告(例如，地緣政治風險指數)，確保營運韌性與供應穩定。 ○ 結合在地化招募渠道以利強化人才梯隊。 ○ 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。	高	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： ○ 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。 ○ 強化關鍵零組件廠商之策略夥伴合作關係。 ○ 大數據分析，掌握原物料市場變化趨勢。 ○ 持續規畫並推動線上招標(詢比議價)及採購系統模組化。 ○ 不定期審查供應商全球化生產據點已維持供應鏈韌性。
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。	○ 建立嚴格的供應商審核與分級管理制度。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 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。 ○ 與客戶定期檢討，依據客戶的反饋調整並完善工廠檢測項目。

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。

仁寶永續報告書
2025

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 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄



3.4.6 新興風險之辨識 (1-2)

風險事項	類別	風險描述	對公司可能之影響	風險減緩行動
地緣政治的演變，供應鏈重組導致成本增加風險	地緣性	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2025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。	地緣政治的演變，供應鏈重組導致成本增加風險
地緣政治風險-台海關係	地緣性	對仁寶而言，台海關係已由政治議題轉化為實質經營風險。隨著區域安全情勢顯著升高，不論是否出現實質衝突，均可能影響研發運作、生產穩定度與客戶信任，成為必須納入長期營運與風險管理規劃的關鍵因素。 ○若區域安全情勢惡化並導致重大衝突，仁寶位於臺灣的研發與生產基地將面臨人員安全、研發中斷與設施受損風險。臺灣作為技術整合與決策核心，其運作受阻將連帶影響海外產線協調，可能造成交付失序、營收下滑與客戶信任受損，對營運連續性構成重大挑戰。 ○在未發生實質衝突的情況下，若出現頻繁軍事演習或海空域管制，仍會造成航運與物流不確定性上升。運輸延誤與保險成本增加，將影響供應鏈穩定性並衝擊即時生產模式，同時促使客戶要求更多非臺灣產出，進一步加重仁寶的營運與資本壓力。 ○若區域緊張伴隨網路攻擊，仁寶的 AI 與 IoT 系統可能成為攻擊目標。這將對資訊安全構成威脅，可能導致研發資料外洩、系統停擺或客戶服務中斷，進而影響客戶信任與長期合作關係。	○技術研發與生產活動可能中斷，影響仁寶產品的交付能力。 ○技術研發進度延宕，產品設計與測試受影響，降低仁寶在新興技術領域的競爭力。 ○技術資料與研發成果可能遭竊取或破壞，影響仁寶在技術方面之安全性。	○建立跨國研發與製造布局，強化美國、越南、印度等基地，確保核心技術與生產不中斷。 ○公司採行多元化採購策略，積極拓展多來源供應網絡，並深化與關鍵零組件供應商之策略夥伴關係。同時透過多產地採購來源與安全庫存備料機制，建立彈性採購與風險監控體系，有效降低對單一供應鏈的依賴，確保營運穩定與成本可控。 ○不定期審查供應商全球化生產據點已維持供應鏈韌性，並使用系統(CPS)與供應商進行原物料交期溝通與管控。 ○強化資安防護，建立異常行為偵測與演練機制。

- 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 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

3.4.6 新興風險之辨識 (2-2)

風險事項	類別	風險描述	對公司可能之影響	風險減緩行動
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，2025年資訊電子工業生產價值約約達新台幣10,468,977,384千元。 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，2025年約61.5% 廠商表示業AI 人才需求不足。 同時，臺灣高齡化及少子化以致人力資源之斷層，據政府統計，臺灣工作年齡人口至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、臺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。	少子化與新興產業趨勢造成之人才短缺風險
AI 導入與資安風險	技術性	仁寶積極導入 AI 於智慧製造與數位轉型，但外部環境的不確定性與技術快速演進同時帶來資安挑戰。隨著全球數位化加速，企業面臨的風險包括： ○ 資料治理挑戰：在跨境數據流通與法規差異下，資料管理標準可能出現落差，增加合規與安全壓力。 ○ AI 模型存取敏感資訊：隨著 AI 技術普及，模型在訓練與推論過程中可能涉及敏感數據，若外部攻擊者利用技術漏洞，將影響資訊安全。此外，AI 模型可能產生偏見或不準確的結果，進而影響決策品質，增加營運不確定性。 ○ 供應鏈安全風險：全球供應鏈數位化程度提升，外部合作夥伴的資安防護差異可能成為潛在弱點，增加整體營運的不確定性。 ○ AI 輔助決策所帶來之決策風險：隨著 AI 技術應用於營運分析與決策支援，仁寶亦透過自行訓練之 AI 模型，協助進行預測、規劃與分析作業。惟 AI 模型之運作係基於歷史資料與既有環境假設進行學習，當外部市場趨勢、供應鏈結構、客戶需求或地緣政治情勢出現快速變化時，原先訓練模型所依據之外部條件可能不再完全適用，進而影響 AI 輔助決策結果之準確性與適用性。	○ 若資料品質不足或權限控管不嚴，可能導致偏誤決策或敏感資訊外洩，進一步引發法律爭議，影響客戶信任與合約履行，造成客戶流失及法律風險增加。 ○ 若缺乏持續監控，讓駭客可能利用 AI 系統作為攻擊入口。仁寶代工多家國際品牌，若資安漏洞擴散，將對全球供應鏈造成連鎖影響。 ○ AI 系統若故障或遭受攻擊，可能影響智慧製造與研發流程，導致生產中斷或研發成果受損，進而衝擊營運穩定性。	○ 建立嚴謹的資料治理框架，確保資料完整性與一致性。另因應全球AI發展趨勢與政府相關法令規劃，建立人工智慧操作管制辦法 ○ 制定 AI 工具使用政策，限制敏感資料輸入外部平台。使用內部專屬平台，確保資料留在公司內部環境。強化員工教育訓練，提升員工資安意識。 ○ 強化系統防護，建立異常行為偵測與即時回應機制並定期進行資安演練，確保系統韌性。

- 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 環境永續
- 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：商業模式日益複雜，過往透過人工執行事後檢查的模式已然落伍。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

2025年執行狀況：依據主管機關要求，稽核室過往三年之應受訓人數及時數及根據同仁所需能力，規劃合適主題，接受以下機構開設之培訓。列舉如下表：

年度	2023	2024	2025
人數	6	7	11
時數	72小時	84小時	138小時
主辦單位	受訓主題 (選修)		
內部稽核協會	「內部稽核數位轉型」實務研討、「內線交易」與「財報不實」實務探討與因應之道、「法令規章遵循」內控內稽重點研討、AI時代下的稽核道德倫理與專業抉擇：科技風險、道德兩難與治理新挑戰、不可不知IFRS S1/S2對內部控制及內部稽核應考量之重點及影響、永續報告書之解析和永續資訊之稽核實務、財務分析指標判讀及經營風險預防、從案例談內部稽核新定位-倫理道德與法律的交會、智能稽核時代：AI系統稽核與AI輔助稽核、稽核/財會人員違法案例分析與因應之道及營運系統稽核之聚焦與跨循環及作業之整合等。		

- 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 環境永續
- 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

- 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。
- 仁寶 i 照護：
 - 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。
 - 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。
- 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。
- 仁寶持續深耕智慧醫療，2024年與新光醫院簽署「合作備忘錄簽約儀式」，正式啟動醫療AI合作發展計劃，加速運用AI技術讓醫療在全球提供落地服務；2025年與馬偕紀念醫院、屏東大學簽署策略合作備忘錄，三方將共同籌劃AI及量子啟發運算驅動的精準醫療解決方案。

政府機關與公民責任

配合政府機關 (稅局、關務、經濟部、社會局等) 之政策，協助改善周遭社區的環境，邁向安全、守法、清潔、環保之永續社區。遵循政府機關 (警消等) 訂定的防災規範，定期進行相關消防演練 (例如防火、防水、防震及防凍)、訂定相關SOP並成立緊急應變小組，除符合法令規範外，亦能讓周遭社區較能安心，且保護公司員工的安全及保障公司的資產。

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。

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。



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 - 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，有效應對外部環境之挑戰，為布局全球、邁向國際一流企業奠定殷實基礎。



誠信經營與反貪腐 - 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：
 - 董事會及經營團隊的堅定支持與承諾
 - 結合風險管理三道防線的發展計劃，完善監督與流程控制
 - 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
 - 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
 - 與商業合作夥伴共同推動反貪腐反賄賂
 - 全員培訓與溝通，建立獎罰分明的管理文化
 - 建置檢舉流程並公告周知，定期執行管理審查及監督

仁寶永續報告書
2025

三 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 環境永續

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

誠信經營與反貪腐 - 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

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。

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，不得透漏或發布足以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分之資訊。

- 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 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

誠信經營與反貪腐 - 覆蓋據點

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：臺灣總部、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	2023			2024			2025		
	實地	書面	比例	實地	書面	比例	實地	書面	比例
臺灣總部	●		100%	●		100%	●		100%
中國	●		100%	●		100%	●		100%
越南	●		100%	●		100%	●		100%
北美		●	100%	●		100%	●		100%
中南美		●	100%	●		100%	●		100%
歐洲		●	100%		●	100%		●	100%

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2026年2月26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	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
從生產計劃到環境衛生安全管理、廢棄物管理、供應商管理	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、防範內線交易到相關法令規章的遵循性事項	可控	可控	可控

本公司已建置檢舉申訴信箱 ethics@compal.com 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：

- 2025年未發生臺灣區、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臺灣區教育訓練。經統計，2025年總計有11,886人次上課，上課時數合計達9,121小時。經抽樣檢核，均按規定完成訓練時數且成績及格。
- 2025年度有交易之供應商名單共776家已全數發出承諾書及自評問卷，經抽核檢視已留存相關資料。

- 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 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

誠信經營與反貪腐 - 實際執行

已於2025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2025年12月31日為止，董事成員進修時數合計為117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，2025年執行狀況詳見下表：

	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	3,965.65	4,041	3,796	93.94%	2,102.00	2,675	2,206	82.47%	122.50	245	245	100.00%
非管理職	5,155.00	3,516	2,799	79.61%	6,489.00	8,662	6,489	74.91%	5,673.50	11,347	11,347	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	193	41	41	100.00%	36	5	5	100.00%	10	5	5	100.00%
非管理職	4,126	786	786	100.00%	786	130	130	100.00%	68	34	34	100.00%

註1：實際完成人數 (B) 指2025年為止 (含2025年度) 所有已完成課程之在職員工。
註2：應受訓人數 (A) 為2025/12/31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：臺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、仁寶永續發展及風險管理、營業秘密與保密合約、資訊安全及保密意識教育訓練及仁寶電腦防範內線交易之管理等。

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。

- 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 環境永續
- 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2025年共計出29份稽核報告，並未發現違反法令法規情勢。

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	2025-01, 2025-06, 2025-07, 2025-08, 2025-15, 2025-16, 2025-17, 2025-28, 2025-29, 2025-30, 2025-40, 2025-41	衍生性金融商品管理
	2025-22	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	2025-02, 2025-09, 2025-18, 2025-33	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-2025-03, F-2025-14, F-2025-19, F-2025-23, F-2025-27, F-2025-39	查核發現改善進度追蹤
	2025-05	永續資訊管理
	2025-35, 2025-36	董事會議事運作之管理+審計委員會議事運作之管理
	2025-38	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	2025-37	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	2025-37	
○○股份有限公司薪資報酬委員會組織規程參考範例	2025-37	
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	2025-22	關係人交易之管理
證券發行人財務報告編製準則	2025-21, 2025-22	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
IAS 1「財務報表之表達」、IAS 7「現金流量表」、IAS 21「匯率變動之影響」、IFRS 7「金融工具: 揭露」、IFRS 16「租賃」	2025-21	
2024/02/15金管證審字第1130380455號函、2025/03/19金管證審字第1140381191號函及2025/04/09金管證審字第1140381482號函	2025-21	
公開發行公司董事會議事辦法、公開發行公司審計委員會行使職權辦法、證券交易法	2025-35, 2025-36	

3.5.3 落實誠信經營暨業務行為準則的機制

- 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。
- 定期審查和評估：仁寶已於2025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。

2025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)。

3.6 資訊安全與隱私

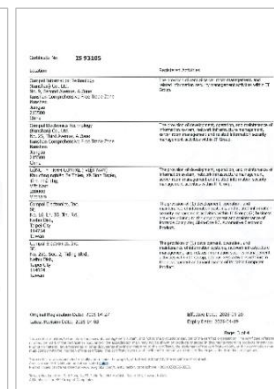
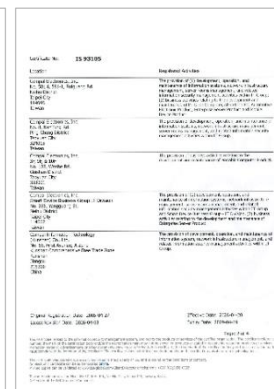
ISO27001資訊安全管理系統

為了保護公司及客戶的機密資料，仁寶於2005年在同業中率先取得BS7799認證，維持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，分別於2008年、2015年、2023年通過ISO 27001:2005、ISO 27001:2013與ISO 27001:2022驗證，內部稽核作業包含NIST CSF、ISO27001及TISAX標準，外部第三方稽核作業則以ISO 27001標準及客戶之資安要求為規範，持續維持ISO 27001證書有效性。

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與越南五個廠區資訊處。2024年更通過TISAX AL3車載資安國際標準取得客戶信任，提升資安能量，強化資料保護與原型保護。

資安政策與組織

資訊安全管理組織為仁寶永續發展十大功能小組成員之一，對外闡述政策及立場，對內定義目標與方向，整合資源與審核行動方案，確保決策的公正性與長期穩健性，監督推動資安成效，定期向董事會報告。制定利害關係人溝通機制積極回應來自各方的期待與建議，善用資安核心能力將其融入公司目標，提升資安意識與資安技術能力，整合資訊安全管理體系，建立並維護制度化及系統化的管理機制，持續監督審查以落實資訊安全管理及業務持續營運。



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。

六大資訊安全目標

- 防止資訊服務遭惡意破壞
- 重要資料的保護與保存
- 資訊安全意識的提升
- 滿足公司人員對於資訊服務的需求：傳遞資料、執行電子化流程、存放資料
- 要求供應商做好資訊安全
- 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

- ... 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 環境永續
- 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%)，**2025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

仁寶為維護營運資訊安全並符合國家法令暨主管機關對於資訊安全控管之要求，統籌資訊安全計畫、政策、目標與資源調度等事項之協調與研議，訂定**資訊安全管理組織章程**，規範**資訊安全管理辦公室**相關事宜。設置主任與副主任各一名，主任為公司董事會成員，副主任為經董事會核定之資安長。依管理需要設置成員數名，以本部以上主管為當然成員。**資訊安全管理辦公室**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**。**資訊安全會議**成果每年一次向董事會報告其執行情形。

資訊安全管理辦公室每年召開兩次資安管理審查會議，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，確保**ISMS**資訊安全管理系統的適用性、適切性及有效性，執行**風險評鑑與風險管理**任務、決定可接受之**風險水準**、協調**資訊安全**各項管制措施與處理程序。宣導**資安政策與資安目標** (包含**AI治理**、**特權帳號管理**等政策)，推動公司**資訊安全教育訓練**，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**，充分回應**永續發展目標**並符合**全球永續發展趨勢**。

2025年**資訊安全管理審查報告**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**，新進人員需完成**資安訓練課程**，在職同仁亦需每年複訓**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。**2025年資安小組派員取得ISO/IEC 42001:2023人工智慧管理系統 (AIMS) 主導稽核員轉換訓練證書**，以利於公司內部**AI導入之資安控制**有所依循。

仁寶永續報告書
2025

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 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴

附錄

持續維護資訊安全

- 仁寶每月衡量六大資安目標，監督資安管理控制措施。
- 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)
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 定期執行內外部稽核並持續改善。
- 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

仁寶於2020年開始第三方資安網路體檢，依據SecurityScorecard 2025年度評核結果平均分數為96分，高於全球製造業公司平均分數。SecurityScorecard的專利安全評級技術和多個網路安全框架 (如NIST CSF 2.0和ISO 27001) 緊密對應確保合規性，不間斷的非入侵式資訊收集隨時發出預警通知。企業將其用於企業風險管理、第三方風險管理、董事會報告、盡職調查、網路保險承保和監管。仁寶採用此機制維持90分以上A級評級之高評比分數，持續藉以調整控制措施以維持高強度防護。仁寶持續加強資安控制要求，工廠設置多層門禁管制，包含人臉識別與刷卡進出。建置環控系統確保機房實體環境穩定性。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。實施PAM特權帳號管理防範特權異常操作，強化公司帳號身份認證機制，實施雙因子認證與設備合規驗證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 (EDR+NDR)、NGFW、WAF等威脅偵測防禦系統並進行異常分析、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。

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年申請成為臺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。導入威脅情報管理制度，包含戰略、戰術、操作面向。資安管制依照各階段實施多層管控方案強化數位韌性，以期各系統能適應變動環境，包含能從惡意的攻擊、事故，或自然發生的威脅或事件中能承受且快速恢復的能力。面對外界攻擊變化趨勢，除了最基本的備份復原演練，往前實施早期偵測APT攻擊之(MxDR)機制，與TWCERT/CC (臺灣電腦網路危機處理暨協調中心) 及趨勢科技偕同收取最新資訊實施應變作為。

3.7 責任投資

策略目標

仁寶運用自身**核心能力**，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。仁寶持續透過策略性投資，落實企業社會責任並推動永續發展。2021年仁寶為取得北投士林科技園區(北士科)地上權標案，投資成立金仁寶總部資產開發(股)公司。2025年仁寶亦持續投資金仁寶總部資產開發(股)公司新臺幣28億元，其資金主要用於興建金仁寶總部大樓，作為集團之長期營運與管理中樞，支撐企業穩健經營與經濟永續發展。在環境面向，北士科總部大樓於規劃與興建階段導入節能設計與綠色建築理念，提升空間與能源使用效率，並致力於降低營運過程之能源消耗與碳排放，回應氣候變遷與環境永續目標；在社會面向，透過建置完善且安全之工作環境，提升員工福祉與工作效率，支持企業穩定營運與人才留任；在公司治理面向，透過集中營運據點與完善管理制度，強化內部控制、風險管理與決策效率，提升整體營運穩定性與治理品質。綜合而言，本公司透過投資北士科金仁寶總部大樓之興建，同時兼顧環境保護、社會責任與公司治理，具體展現企業落實ESG之承諾，並為企業長期價值與永續發展奠定穩健基礎。

仁寶投資程序

投資前審慎評估

- 依據上述投資的策略，篩選符合策略之產業。
- 評估產業發展趨勢、市場供需趨勢及競爭態勢等。
- 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。
- 對目標公司做一定的實地查訪及口碑調查。
- 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

- 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劃作業，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。
- 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。
- 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，以三大方向為投資基本方針而進行，而此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：以科技賦能淨零轉型

重點績效

- 範疇1與範疇2溫室氣體排放較前一年度減量33.5%，將持續推動減碳措施以朝淨零目標邁進。
- 營運邊界之再生能源使用比例達57.2%，將持續依能源規劃與市場機制逐步提升使用比例註。
- 完成內部碳定價機制 (ICP) 計算與治理架構建置，後續將持續優化並導入管理應用。
- ONE+N專案結案，累積減碳14,761 tCO₂e，已超越原訂目標。

註：本表數據係以個體財務報表邊界計算，與本報告其他採合併財務報表邊界之數據不宜直接比較。



仁寶永續報告書
2025

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 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

面對全球低碳轉型、極端氣候事件及客戶供應鏈減碳要求持續提升，氣候議題已成為影響仁寶營運策略、財務規劃、資源配置與長期競爭力之重要因素。仁寶將氣候相關風險與機會納入企業永續發展與風險管理之重要議題，持續推動溫室氣體盤查、第三方查證、能源效率提升、再生能源使用及價值鏈減碳，以強化企業面對低碳轉型與實體氣候衝擊之韌性。

仁寶以支持《巴黎協定》將全球升溫控制在 1.5°C 以內為方向，並以「科技升級 × 碳排減量」為氣候行動主軸，依 SBT 減量路徑設定短、中、長期目標，將範疇一、範疇二及範疇三減量、氣候風險治理、內部碳定價及氣候韌性提升納入轉型推動重點。本章參考 IFRS S2 氣候相關揭露架構，說明治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心構面，並參考主管機關及會計研究發展基金會 IFRS S2 氣候相關揭露範例，強化氣候治理、價值鏈管理、財務影響、情境分析、氣候韌性及減碳績效之揭露完整性。

除氣候相關揭露外，本章亦延伸說明內部碳定價、自然相關管理及公正轉型等氣候轉型相關議題，並參考主管機關氣候資訊揭露要求、ESG 評鑑及 CSA、CDP 等國際評比重點，提升資訊透明度與決策有用性。本章揭露範疇原則上與合併財報邊界一致；若有差異，將於各段落另行說明其資料範圍與邊界。

短中長目標

議題	策略	2026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2019年減量32.25%	○ 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%
	氣候風險與治理 將氣候風險融入決策與投資，建立跨部門治理流程	內部碳定價機制（ICP）：導入內部碳定價機制，將氣候風險納入決策流程，並強化減碳績效管理機制。	完成基金運作機制	追蹤檢討並滾動調整基金機制

註：* 呼應重大主題

- 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
 - 4.1 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.1 治理：氣候治理與轉型架構

面對氣候變遷、低碳轉型及供應鏈減碳需求，氣候相關風險與機會已成為影響仁寶營運策略、風險管理及長期競爭力的重要議題。仁寶參考 IFRS S2 建立由董事會監督、功能委員會審議、管理階層統籌及權責單位執行之氣候治理架構，將氣候相關風險與機會納入公司治理、風險管理及營運決策，並透過能源管理、再生能源、溫室氣體管理、低碳產品及價值鏈協作等措施，推動低碳轉型與科學基礎減量目標。

各治理單位及管理階層之角色與職責如下表所示 (1-2)

層級	組織 / 單位	召集人 / 負責人	主要職責	報告頻率	報告 / 運作內容
治理單位	董事會	董事長	為仁寶氣候相關風險與機會之最高治理單位，負責監督氣候相關策略、重大風險與機會、目標設定及執行情形。		監督氣候相關策略、重大風險與機會、目標設定及執行情形。
	永續發展委員會	永續長	協助董事會審議永續及氣候相關政策、年度計畫、風險與機會鑑別結果、碳管理因應對策、溫室氣體盤查與查證進度，以及氣候相關目標達成情形。	每季至少一次向董事會報告	向董事會報告永續及氣候相關政策、年度計畫、風險與機會鑑別結果、碳管理因應對策及目標達成情形。
	風險管理委員會	獨立董事	負責督導企業風險管理架構，審議重大風險、風險胃納及風險控管優先順序，並將永續及氣候相關風險納入企業風險管理流程中評估考量，並依內部風險管理制度進行督導，使氣候相關風險與公司整體風險管理機制有效連結。	每年至少一次向董事會報告 風險管理執行情形	依公司風險管理制度，督導永續及氣候相關風險納入企業風險管理流程之執行情形，並關注重大風險辨識、評估、排序及因應措施之推動情形。
	審計委員會	獨立董事	透過內部稽核主管報告，了解永續相關管理作業之查核發現與建議，包含依內部控制制度執行永續資訊之管理、永續報告書中報妥適性等事項，以支持董事會監督內部控制與資訊揭露品質。	每年至少一次向審計委員會 報告永續相關稽核發現	聽取內部稽核主管就永續相關管理作業提出之查核發現與建議，並關注永續資訊管理、永續報告書中報及相關內部控制制度執行情形。
	薪資報酬委員會	獨立董事	協助董事會將永續及氣候相關績效適度納入經理人薪酬評估，使氣候治理責任與管理績效形成連結。	每年至少一次向薪酬委員會 報告經理人薪酬與永續績效之連結機制	評估永續及氣候相關績效與經理人薪酬連結情形，促進公司長期永續價值之提升。

- 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 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

各治理單位及管理階層之角色與職責如下表所示 (2-2)

層級	組織 / 單位	召集人 / 負責人	主要職責	報告頻率	報告 / 運作內容
管理階層	永續發展辦公室	永續長	統籌氣候相關策略與執行，並協調各功能小組及相關權責單位推動氣候風險與機會管理、溫室氣體盤查、減碳目標、能源管理、價值鏈協作及永續資訊揭露等工作。	每季至少一次向永續發展委員會報告	掌握各功能小組執行進度與成果並彙整相關資訊，協助永續發展委員會會務運作。
	風險管理室	風控長	依公司風險管理機制運作： ○辦理集團企業風險管理相關作業。 ○協助彙編、排序集團永續及氣候相關風險與機會，並提送永續發展辦公室。 ○擬定及修訂「永續資訊之管理」內部控制制度，支持永續資訊管理、風險辨識與內部控制作業。	每年定期向風險管理委員會提報風險目標及風險執行情形	○將氣候及永續相關風險納入企業風險管理架構，辦理風險管理目標辨識、評估及排序及追蹤企業風險管理執行情形，並定期呈報風險管理委員會。 ○協助彙總永續及氣候相關風險與機會之辨識、評估及排序結果，提供永續發展辦公室辦理永續發展委員會呈報程序。
	十大功能小組	功能小組負責人	負責日常風險管理與執行，落實相關管控與改善措施。	每年兩次向永續發展委員會報告永續目標之達成情形	蒐集氣候相關風險與機會、營運影響、成本效益、執行進度及目標達成情形等質化與量化資訊，提供永續發展委員會審議。
監督	稽核室	稽核長	依據法令、風險評估及年度稽核計畫，執行各項查核作業(含永續資訊之管理)，提出稽核發現及改善建議，並追蹤改善措施完成情形。	每季至少一次向審計委員會及董事會報告	提報審計委員會及董事會，作為監督內部控制與風險管理機制有效性之依據。

2025年度永續及氣候監督管理成果

仁寶持續透過董事會、永續發展委員會、風險管理委員會、審計委員會及薪資報酬委員會等治理機制，監督永續及氣候相關風險與機會之管理情形。2025年度，相關權責單位就溫室氣體盤查與查證進度、減碳目標執行情形、能源管理、再生能源使用、氣候相關風險與機會辨識結果、永續資訊揭露及內部控制機制等事項，依治理程序提報相關委員會及董事會。

相關治理單位依其職權分別審議或聽取公司治理、永續發展、風險管理、內部控制、財務報告、薪資報酬及功能性委員會運作等事項；其中，永續發展委員會亦就永續報告書重大性主題、永續發展目標與計畫、IFRS永續揭露準則導入進度、溫室氣體盤查及查證執行進度等永續及氣候相關議題進行審議或報告，並依治理程序提報董事會。

2025年度董事進修時數合計117小時，課程內容涵蓋全球經濟趨勢與供應鏈韌性、美國關稅政策、數位轉型與AI應用、公司治理、永續發展績效與高階主管薪酬、企業韌性治理、風險管理與持續營運、ESG投資及企業社會責任、數位科技與人工智慧趨勢等議題。為持續提升董事監督氣候相關風險與機會之專業職能與治理能力，仁寶未來將依實際需求安排相關永續進修課程。

4.1.1 治理單位在氣候相關風險與機會治理之角色

董事會為仁寶氣候相關風險與機會之最高治理單位，負責監督氣候相關策略、重大風險與機會、目標設定及執行情形。董事會轄下設置永續發展委員會、風險管理委員會、審計委員會及薪資報酬委員會，分別依職責協助董事會推動氣候治理與監督作業。

永續發展委員會協助董事會審議永續及氣候相關政策、年度計畫、風險與機會鑑別結果、碳管理因應對策、溫室氣體盤查與查證進度及氣候相關目標達成情形；風險管理委員會則負責督導企業風險管理架構，使氣候議題有效連結公司整體風險管理。審計委員會透過財務報表、內部控制制度及稽核業務之監督，協助強化永續資訊產製與揭露流程之可靠性；薪資報酬委員會則協助董事會將永續及氣候相關績效納入經理人薪酬評估，使氣候治理責任與管理績效形成連結。

仁寶依公司風險管理政策與相關程序，將氣候相關風險與機會納入企業風險管理流程，透過風險辨識、評估、排序、因應與追蹤機制，強化氣候議題與公司策略、營運管理及資源配置之連結。相關重大風險與機會由權責單位彙整後，依議題屬性、治理程序提報相關治理單位，以確保治理單位能掌握氣候議題對營運與財務之潛在影響及因應進度。

治理單位於審議氣候相關政策、年度計畫、重大風險與機會、減碳目標及重大決策時，負責從公司整體策略、營運成長、成本控制、資源配置、風險管理流程及長期韌性等面向進行整體判斷，並將不同方案於短、中、長期可能產生之影響與權衡取捨納入審議考量，以確保氣候策略與公司長期發展方向一致。

4.1.2 管理階層在氣候相關風險與機會治理之角色

永續發展辦公室、風險管理室、各管理單位及功能小組受治理單位委派負責推動氣候相關風險與機會之管理與執行。永續發展辦公室統籌氣候相關策略與執行，協調各功能小組及相關權責單位推動氣候風險與機會管理、溫室氣體盤查、減碳目標、能源管理、價值鏈協作及永續資訊揭露等工作，並彙整執行進度與成果向董事會報告。

風險管理室依公司風險管理機制運作，協助風控長統籌企業整體風險管理，並由各單位依職責執行風險辨識、分析、評估、因應與追蹤。針對氣候相關重大風險與機會，永續發展辦公室定期追蹤因應措施執行情形，並將相關結果回饋至策略規劃、資源配置及風險管理程序。

永續發展辦公室透過十大功能小組蒐集氣候相關風險與機會、營運影響、成本效益、執行進度及目標達成情形等質化與量化資訊，並落實相關管控與改善措施。相關資訊經彙整後提供永續發展委員會審議，作為其進行策略判斷、資源配置及權衡決策之基礎。

另仁寶已依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，建立「永續資訊之管理」之內部控制制度並將其納入稽核計畫，稽核事宜係由內部稽核職能於每年執行，並由治理單位（審計委員會）督導。後續每季由審計委員會召開會議討論相關議題，聽取內部稽核主管報告內部稽核部門對永續相關風險與機會之內部控制制度設計及執行之有效性所執行之工作，以及稽核發現事項。

4.1.3 氣候績效與薪酬獎勵連結

為強化高階經理人對氣候相關風險與機會之管理責任，並落實公司永續發展策略，公司已將氣候相關績效指標納入高階經理人年度績效評估機制，並連結年度變動薪酬。

高階經理人年度績效評估係綜合考量公司整體經營績效、部門營運成果、個人績效及ESG相關績效，其中ESG及氣候相關目標之達成情形占年度績效評估權重 5%。

相關績效指標係依公司年度永續發展策略及氣候管理目標訂定，涵蓋溫室氣體減量、能源管理、碳排放管理及其他經公司核定之氣候相關管理指標，並定期檢視執行情形及達成成效。

薪資報酬委員會審議高階經理人年度變動薪酬時，除綜合考量公司整體經營成果及個人績效外，亦將氣候相關績效達成情形納入薪酬決策評估，並向董事會提出建議，以確保薪酬制度與公司永續發展策略、氣候治理方向及中長期氣候目標保持一致。

未來，公司將持續檢視氣候相關績效指標之適切性及權重配置，並配合永續發展策略及氣候治理需求持續精進薪酬制度，以提升經理人創造長期企業價值及推動永續發展之責任。

4.1.4 轉型行動架構：脫碳槓桿之實踐

為確保氣候治理機制能轉化為具體行動，仁寶以「科技升級 × 碳排減量」為氣候轉型主軸，並導入「脫碳槓桿」作為轉型行動核心。公司依據營運活動、排放來源及價值鏈影響，系統化策動各項減碳措施，並對應範疇一、範疇二及範疇三溫室氣體管理，作為推動 SBT 減量路徑與提升氣候韌性之基礎。

- **範疇一直接排放**：仁寶聚焦設備效率提升及低碳技術導入，致力於降低營運過程之直接排放。
- **範疇二間接排放**：則以能源效率提升與能源結構轉型為核心，透過節能管理、再生能源採購及 RE100 路徑規劃，穩定調降用電碳強度。
- **範疇三價值鏈排放**：仁寶持續推動供應鏈碳管理、產品綠色設計及循環經濟策略，將減碳影響力延伸至上游供應體系與產品使用階段。

4.1.5 策略連結與決策機制

仁寶已對齊科學基礎減量目標 (SBT) 建立短、中、長期減碳路徑，並承諾於2050年達成淨零排放及100%再生能源使用。相關減碳方案已逐步整合至日常營運管理，並透過能源管理、溫室氣體盤查、供應鏈減碳及低碳產品設計等行動，作為氣候轉型計畫推動之基礎。

同時，仁寶亦將氣候風險與機會評估結果連結至策略規劃、資源配置及管理決策流程，確保氣候轉型不僅停留於目標設定，更能落實至投資評估、營運管理及價值鏈協作之中。內部碳定價作為碳成本管理與低碳投資評估之工具，其導入目的、定價方法與應用機制詳見 4.5「內部碳定價」。

4.1.6 公正轉型之治理監督

仁寶推動氣候轉型時，將員工職能、供應鏈夥伴能力及營運所在地利害關係人之潛在影響納入治理與管理考量。相關權責單位於推動減碳目標、能源轉型、低碳產品、供應鏈減碳及營運韌性管理時，將同步關注轉型過程可能對員工職能需求、供應商管理能力及在地社區互動所產生之影響，並透過教育訓練、供應商溝通及利害關係人議合機制，降低轉型過程可能產生之不利影響。本報導期間，仁寶未因氣候轉型計畫造成重大據點關閉、大規模裁撤或大量職務重新配置；後續將持續依氣候轉型計畫推動情形，檢視相關社會面影響及管理措施。

- 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
 - 4.1 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.2 策略：氣候策略與轉型計畫

面對全球淨零轉型、碳定價機制、再生能源要求、極端氣候事件及客戶低碳供應鏈管理趨勢，氣候相關風險與機會已逐步影響仁寶之營運模式、價值鏈管理、產品策略、投資規劃及財務資源配置。仁寶將氣候相關議題納入中長期營運規劃，並透過能源效率提升、再生能源使用、溫室氣體管理、價值鏈協作、低碳產品設計及數據化管理等行動，推動氣候轉型計畫，強化公司面對低碳轉型與實體氣候風險之韌性。

仁寶依據科學基礎減量目標 (SBT) 及 RE100 承諾，建立短、中、長期減碳路徑，並將範疇一、範疇二及範疇三溫室氣體減量納入氣候轉型計畫。相關策略聚焦營運據點之能源與碳排管理，並延伸至上游供應鏈、產品設計、客戶需求及價值鏈協作，以回應國際客戶對低碳產品、碳資訊透明度及供應鏈減碳能力之要求。

4.2.1 策略：氣候策略與轉型計畫

仁寶依據營運特性、產業趨勢、法規發展、客戶需求、國際準則與評比要求，以及氣候情境變化，辨識可合理預期影響公司展望之氣候相關風險與機會。辨識過程參考 IFRS S2 氣候相關揭露架構、SASB 行業指標、客戶供應鏈減碳要求、CDP / CSA 評比重點、內部營運資料及永續風險與機會鑑別問卷結果，聚焦於與公司環境管理、能源使用、溫室氣體排放、產品低碳轉型及價值鏈協作較具關聯之項目。

依公司策略規劃、營運管理週期及氣候目標推動時程，將氣候相關風險與機會之影響期間區分為短期、中期及長期，作為評估氣候相關風險與機會對營運、策略及財務規劃影響之基礎。

時間尺度	仁寶定義	策略連結
短期	2 年以內	年度營運計畫、客戶需求回應、法規遵循、短期成本管理
中期	超過2年至4年內	減碳路徑、能源轉型、供應鏈協作、低碳產品能力建置
長期	超過4年	低碳轉型、氣候韌性、資本配置、長期競爭力布局

在評估方式上，仁寶綜合考量各項風險與機會對營運活動、財務規劃、價值鏈、客戶關係及長期策略之可能影響，並參考發生可能性、影響程度及可管理性等因素進行初步排序。本節先呈現與環境面及氣候策略較具關聯之主要風險與機會，詳細之辨識、評估、排序及監控流程，請參見 4.3「氣候風險與機會管理」。

- 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
 - 4.1 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

氣候相關風險與機會及其影響期間

類型	主要風險 / 機會	影響期間			對公司展望之策略意涵
		短	中	長	
轉型風險	溫室氣體排放限制或排放成本上升	○	○	○	可能增加碳費、碳成本、盤查查證及碳資訊揭露相關管理成本，並影響公司減碳路徑、能源管理及資源配置。
	能源使用限制或短缺	○	○	○	可能影響能源取得、用電成本及營運穩定性，促使公司強化節能改善、能源效率提升及再生能源使用規劃。
	永續產品與服務需求增加	○	○		若未能因應客戶對低碳產品、節能設計及產品碳資訊之要求，可能影響接單競爭力及客戶合作機會。
實體風險	立即性及長期性氣候風險事件增加	○	○	○	暴雨、洪災、颱風、高溫或缺水等事件可能影響廠區營運、設備維護、供應鏈交付及營運持續管理。
氣候機會	低碳產品與服務需求增加	○	○	○	客戶自然 / 氣候變遷應對要求增加，帶動低碳產品與服務需求
	低碳能源普及化		○	○	再生能源市場發展及低碳能源取得管道增加，有助於公司推動能源結構轉型，降低長期碳成本與能源風險。
	資源循環創新商機		○	○	透過再生材料、減塑包裝、資源循環及廢棄物減量等作法，可提升產品永續性並回應客戶與市場需求。

經綜合考量環境面問卷結果、公司策略關聯性及財務影響資料可取得性，本節後續選取「溫室氣體排放限制或排放成本上升」、「立即性及長期性氣候風險事件增加」及「客戶自然 / 氣候變遷應對要求增加，帶動低碳產品與服務需求」作為代表性項目，進一步說明其對經營模式、價值鏈、策略決策及財務規劃之影響。

4.2.2 氣候風險與機會對經營模式及價值鏈之影響

公司為全球電子製造服務與產品研發製造企業，營運模式涵蓋研發設計、原物料與零組件採購、製造營運、物流運輸、客戶交付及產品使用等價值鏈活動。氣候相關風險與機會對經營模式及價值鏈之影響，主要反映於客戶低碳供應鏈要求、自有營運據點之氣候韌性，以及低碳產品與服務需求變化等面向。

本節依據氣候相關風險與機會鑑別結果，選取一項轉型風險、一項實體風險及一項氣候機會，說明其對經營模式及價值鏈之目前與預期影響，並作為後續財務影響評估及因應策略規劃之基礎。

上表所列「影響期間」係依公司短期、中期及長期時間尺度，判斷各項氣候相關風險與機會可能對經營模式及價值鏈產生影響之期間；部分議題可能同時跨越多個期間，代表其影響已於目前發生，且預期將於中長期持續或擴大。

整體而言，氣候相關風險與機會已逐步影響公司之產品設計、供應鏈管理、能源與碳管理、廠區營運韌性及客戶合作模式。後續將依相關風險與機會之重要性，持續檢視其對策略、資源配置及財務規劃之影響，並於 4.2.4 「說明代表性項目之財務影響評估」。

4.2.3 氣候風險與機會對策略、決策及轉型計畫之影響

公司將氣候相關風險與機會納入策略規劃、營運管理、資源配置及轉型計畫考量，並以「科技升級 × 碳排減量」作為氣候轉型主軸，透過低碳產品設計、能源效率提升、再生能源使用、供應鏈減碳協作、溫室氣體管理及營運韌性強化等行動，回應低碳轉型與實體氣候風險所帶來之影響。

針對 4.2.2 所辨識之一項轉型風險、一項實體風險及一項氣候機會，公司依其對經營模式及價值鏈之目前與預期影響，規劃相應之策略行動與資源配置方向，作為短期營運管理、客戶需求回應、中長期減碳路徑及氣候韌性提升之依據。

風險/機會項目	類型	風險 / 機會描述	對策略與決策之影響	目前因應作法	預期策略方向
碳排放風險	轉型風險	溫室氣體排放限制或排放成本上升	溫室氣體排放限制、碳費、碳定價、再生能源要求及客戶供應鏈減碳要求持續提高，可能增加營運成本、能源成本、減碳投資及碳資訊管理成本，並影響能源採購、設備投資、減碳專案再生能源配置及資源配置決策。相關要求亦促使公司將 SBT 減量路徑、RE100 長期方向、溫室氣體盤查、內部碳定價及碳資料治理納入氣候轉型計畫與營運管理。價值鏈而言，上游供應商排放成本亦可能因碳費開徵而大幅提升，致營運成本增加；下游客戶則可能因受到成本轉嫁而使得進貨成本提升。	持續推動溫室氣體盤查與第三方查證、節能改善、能源效率提升再生能源使用、SBT 減量進度追蹤、客戶碳資料回應、CDP / CSA 等國際評比回應，以及碳資訊與永續資訊管理作業。	強化減碳路徑管理、碳成本評估再生能源採購規劃、節能投資評估、內部碳定價應用及溫室氣體數據管理能力，並逐步將碳成本與減碳效益納入設備投資、能源採購、營運管理及資源配置決策
氣候變遷風險	實體風險	立即性及長期性氣候風險事件增加	極端氣候事件可能影響廠區營運穩定、設備維護、物流交付及營運持續管理，進而影響生產排程與交付能力。價值鏈而言，上游供應商及下游客戶皆可能因暴雨、洪災、颱風等極端氣候事件，造成企業資產毀損或營運中斷，使得營運成本增加。	將極端氣候事件納入廠區營運與營運持續管理考量，持續進行排水設施維護、設備備援、廠區改善及風險檢視。	強化主要營運據點之氣候韌性評估、基礎設施改善、備援機制及營運持續計畫，降低氣候事件對生產與交付之影響。
低碳產品與服務需求增加	氣候機會	客戶自然 / 氣候變遷應對要求增加，帶動低碳產品與服務需求	客戶及市場對低碳產品、節能設計、環保標章、再生材料、減塑包裝及產品碳資訊之需求增加，有助於帶動產品升級、低碳產品競爭力及客戶合作機會。價值鏈而言，上游供應商可能因本公司之綠色採購要求，導入綠色設計思維；下游客戶可能因低碳製程而優先選擇仁寶之產品與服務，以降低產品整體碳足跡。	於產品設計階段納入節能、減塑再生材料及環保標章要求，並透過綠色設計規範、產品規格改善低碳產品認證及客戶需求回應流程，提升低碳產品管理能力。	持續提升低碳產品設計能力、產品碳足跡管理能力、環保標章取得比例、低碳材料應用及客戶自然 / 氣候相關需求回應能力，掌握低碳產品與服務需求成長所帶來之市場機會。

上表對策略與決策之影響皆涉及仁寶自身營運、上游供應鏈及下游客戶，集中於個體經營模式及價值鏈之特定地理區域、設施及資產類型。

- 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 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

氣候轉型計畫與策略行動

公司依SBT減量路徑及RE100長期方向，推動氣候轉型計畫，並將範疇一、範疇二及範疇三之減碳行動納入營運管理與價值鏈協作。轉型計畫以能源轉型、低碳產品、價值鏈協作、氣候韌性及碳成本管理為主要策略行動，逐步連結公司之營運決策、資源配置及財務規劃。

轉型方向	主要策略行動	決策與資源配置連結
能源轉型	擴大再生能源使用及採購規劃，支持 RE100 長期方向。	納入能源採購、成本管理及中長期減碳路徑規劃。
低碳產品	強化節能設計、低碳材料、環保標章及產品碳資訊管理。	納入產品設計、研發投入、客戶合作及訂單競爭力管理。
價值鏈協作	持續推動供應商碳資料蒐集、供應鏈溝通及減碳協作。	納入採購管理、供應商管理及範疇三減碳策略。
氣候韌性	強化廠區調適、備援機制、排水設施及營運持續管理。	納入廠區基礎設施改善、風險管理及營運持續計畫。
碳成本管理	逐步導入內部碳定價，作為低碳投資及碳成本評估工具。	納入投資評估、資本支出及減碳專案決策；相關內容詳見 4.5「內部碳定價」。

於轉型計畫中所使用之關鍵假設包括：客戶對低碳產品之需求量將逐年增加與國內碳費徵收將逐步調升。整體而言，氣候相關風險與機會已逐步影響公司之產品策略、能源策略、供應鏈管理、廠區韌性及資源配置。後續將依氣候風險與機會評估結果，持續調整轉型計畫及管理措施，並強化策略執行與財務規劃之連結。仁寶已逐步將氣候轉型相關支出納入管理檢視範圍，包含溫室氣體盤查與第三方查證、節能改善、再生能源採購、碳資訊管理、供應鏈減碳協作、低碳產品研發及氣候韌性提升等項目。

- 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 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.2.4 氣候相關風險與機會對財務規劃之影響

氣候相關風險與機會可能透過營運成本、資本支出、收入與訂單、資產韌性及現金流量等面向，影響公司目前及預期之財務狀況、財務績效與現金流量。公司已辨識之代表性氣候相關風險與機會，參考可取得之管理資訊及財務資料，初步評估其財務影響，作為後續財務規劃、預算編列、資源配置及資本支出評估之參考。本節延續前述一項轉型風險、一項實體風險及一項氣候機會進行說明。

風險/機會項目 (1-2)

項目	類型	描述	報導期間財務狀況、財務績效與現金流量	預期財務狀況、財務績效與現金流量	管理方向
碳排放風險	轉型風險	溫室氣體排放限制或排放成本上升	報導期間主要反映於溫室氣體盤查與查證、節能改善、再生能源採購、碳資訊管理、顧問輔導、國際倡議參與及客戶碳資料回應等相關支出，帳列營業費用及營業活動現金流出約3,130千元。	預期碳費、碳定價、排放管理、再生能源要求及客戶供應鏈減碳要求將持續提高，可能增加減碳投資、能源採購、節能設備改善、碳資訊系統建置、查驗證及合規管理成本，故將產生資本支出增加及投資活動現金流出、折舊費用增加；顧問費、驗證費等營業費用及營業活動現金流出。若未能有效因應，亦可能影響客戶合作關係、接單競爭力、營運成本及融資競爭力。惟未來政府環境法規可能更趨嚴格、擴大課徵對象及提高碳費費率等因素，導致未來碳費支出不確定性高；各廠區之用電量將取決於未來產能規劃及整體訂單需求等，故前述影響目前尚無法提供量化資訊。	強化溫室氣體盤查與查證、SBT 減量路徑管理、再生能源採購規劃、節能改善、碳資訊管理、內部碳定價應用及客戶碳資料回應能力，逐步將碳成本與減碳效益納入投資評估及營運決策。

- 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 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

風險 / 機會項目 (2-2)

項目	類型	描述	報導期間財務狀況、財務績效與現金流量	預期財務狀況、財務績效與現金流量	管理方向
氣候變遷風險	實體風險	立即性及長期性氣候風險事件增加	報導期間本公司投入資本支出約 19,718 仟元用於建置備援機制及維護排水設備，以提升基礎設施韌性。建置工程與維護排水設備完工後，可大幅降低立即性及長期性氣候風險事件造成之損失，但持續增加修繕費及雜項購置(帳列營業費用項下)39,520仟元及折舊費用13,335仟元。另報導期間因極端天氣事件造成資產毀損，發生修繕費約 1,178 仟元。故總計產生營業活動之現金流出40,698仟元。	為因應極端氣候事件，本公司持續投入基礎設施改善，包括建置備援機制及維護排水等工程及後續設備維護與營運持續管理，以降低氣候風險對營運之影響，故將產生資本支出增加及投資活動現金流出、折舊費用增加；修繕費、雜項購置等營業費用增加及營業活動現金流出。惟災害發生之嚴重程度不確定性較高，相關資料可得性及可靠性較低，故前述影響目前尚無法提供量化資訊。	強化廠區氣候風險辨識、基礎設施韌性改善、備援機制、排水設施維護及營運持續管理。
低碳產品與服務需求增加	氣候機會	客戶自然 / 氣候變遷應對要求增加，帶動低碳產品與服務需求	報導期間已完成筆記型電腦產品研發與量產專案 70 件，其中 59 件已取得相關低碳產品認證，產生認證費約6,301仟元及專案人力費用約4,257仟元等營業費用；產品碳足跡盤查系統其折舊費用約235仟及系統維護人力費用約 550仟元等營業費用，總計產生營業活動之現金流出 11,108仟元。2025年綠色產品營收已達411,384百萬元，占合併營收比例約54%，顯示低碳產品與服務需求已對產品組合及營收結構產生正向貢獻。	預期客戶自然與氣候相關要求將持續提高，低碳產品與服務需求可望帶動低碳產品營收、客戶合作機會及市場競爭力；同時亦將增加產品碳足跡系統、研發設備、產品認證、低碳材料導入及供應鏈協作等相關投資，故將產生資本支出增加及投資活動現金流出、系統攤提費用增加；研發費用、雜項購置等營業費用增加及營業活動現金流出。惟因收入影響涉及客戶訂單、產品組合及商業敏感資訊，故前述影響目前尚無法提供量化資訊。	強化低碳產品設計、產品碳足跡管理、環保標章取得、低碳材料導入及客戶氣候需求回應能力。

就目前辨識結果，本公司未預期上述氣候相關風險與機會將對下一年度財務報表中資產及負債之帳面金額產生重大調整之顯著風險。惟部分預期財務影響仍受氣候事件、法規發展、客戶需求、技術成熟度及市場變化等不確定因素影響，相關量化資訊將隨資料可取得性及管理制度成熟度逐步完善。

本公司已將溫室氣體管理、節能改善、再生能源、碳資訊管理、供應鏈減碳、低碳產品研發及氣候韌性提升等轉型相關支出納入管理檢視範圍，並持續強化資料蒐集、分類及管理機制，以提升轉型計畫與財務資源配置之連結。

未來將持續精進氣候相關財務影響量化方法，並逐步納入預算編列、資本支出評估、低碳投資及資源配置等決策流程。

- 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
 - 4.1 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.2.5 氣候韌性與情境分析

為評估氣候相關風險與機會對策略、經營模式及價值鏈之影響，公司參考IPCC、IEA等國際氣候情境，並搭配國內外法規趨勢、客戶要求、評比重點及內部營運資料，公司每年度針對實體風險與轉型風險進行情境分析。相關結果作為氣候風險與機會辨識、財務影響評估、風險管理決策及轉型計畫調整之參考。本公司於情境分析使用與氣候相關風險與機會相同之時間區間。

公司透過不同情境之假設，評估氣候變遷及低碳轉型可能對營運據點、供應鏈、產品需求、能源使用、資本配置及財務表現造成之影響，並檢視現有策略與經營模式於不同氣候情境下之調適能力。該等情境係使用最新的氣候變遷國際協定之氣候情境，同時呼應本公司支持《巴黎氣候協定》之目標設定相關情境，幫助本公司全面評估和應對不同的氣候風險。

情境選擇與使用說明

風險類別	參考來源	使用情境 參考資訊	情境使用說明
實體風險	IPCC	SSP1-2.6 SSP2-4.5	評估不同排放路徑下，極端降雨、高溫、颱風、淹水等實體氣候事件對營運據點、設備、物流及供應鏈交付之可能影響。
轉型風險	IEA	SDS / STEPS	評估低碳轉型、既定政策延續、碳成本、能源轉型及客戶低碳供應鏈要求對營運成本、策略規劃及財務規劃之可能影響。
法規與市場趨勢	國內外法規、客戶要求、 CDP / CSA 評比重點	不適用單一情境	作為辨識氣候揭露、碳費、再生能源、產品永續及供應鏈減碳要求之參考資訊。

實體風險在中度排放情境 (SSP2-4.5) 及低度排放情境(SSP1-2.6)下，主要不確定性重大領域包含極端天氣事件發生的頻率及強度，其不確定性源自氣候預測的變數較大，且氣候模式及天氣狀況不斷改變而導致極端天氣的潛在未預期變化。轉型風險之不確定性重大領域主要為淨零政策之變動，包括未來碳費費率及相關優惠費率之設定及變動趨勢等。

氣候韌性評估結果與策略應用

公司依據情境分析結果，檢視氣候相關風險與機會對經營模式、價值鏈及財務規劃之可能影響，並將分析結果回饋至氣候策略、風險管理及轉型計畫。

評估面向	主要分析重點	策略應用
實體風險韌性	評估極端降雨、洪災、颱風、高溫或缺水等事件對營運據點、設備、物流及供應鏈交付之影響。	強化廠區氣候風險辨識、排水設施維護、備援機制、基礎設施改善及營運持續管理。
轉型風險韌性	評估碳費、碳定價、氣候資訊揭露、再生能源要求及客戶供應鏈減碳要求對營運成本與管理成本之影響。	強化溫室氣體盤查、碳資訊管理、再生能源使用、供應鏈減碳協作及揭露合規能力。
市場與產品機會	評估低碳產品、節能設計、環保標章及產品碳資訊需求增加對營收與客戶合作機會之影響。	強化低碳產品設計、產品碳足跡管理、環保標章取得及低碳材料導入能力。
財務規劃與資源配置	評估氣候風險與機會對營業收入、營業成本、資本支出及現金流量之可能影響。	將情境分析結果作為預算編列、資本支出評估、低碳投資決策及內部碳定價應用之參考。

整體而言，情境分析結果顯示，低碳轉型與實體氣候事件均可能對營運成本、資本支出、產品策略、供應鏈管理及客戶合作產生影響。公司未來短中長期將持續檢視氣候情境假設、資料來源及評估方法，並將分析結果回饋至風險管理、策略規劃、財務評估及轉型計畫，以提升面對不同氣候情境之調適能力與長期韌性。現有營運資金及融資途徑使本公司具備充分財務資源之可得性及彈性，足以支應前述重新配置、重新利用、升級或除役現有資產等因應行動。

氣候變遷調適計畫

仁寶針對極端降雨、洪災、颱風、高溫、缺水及供電穩定性等實體氣候風險，逐步強化營運據點之調適管理。相關行動包含排水設施維護、備援電力與關鍵設備管理、營運不中斷計畫、用水與能源效率提升、廠區環境監測，以及新建與既有據點之氣候風險檢視。仁寶依據情境分析結果，持續檢視高風險據點之調適需求，並逐步建立調適行動、投入資源與執行進度之追蹤機制。

- 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 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.3 風險管理：氣候風險與機會管理

公司訂有風險管理政策與程序，公司將氣候相關風險與機會納入企業風險管理流程，透過資料蒐集、風險與機會辨識、問卷評估、排序、因應措施擬定、追蹤及提報機制，系統化管理氣候議題對營運、財務、價值鏈及長期策略之影響。相關流程由永續發展辦公室、風險管理室、各管理單位及功能小組依權責分工推動，並依議題重大性及治理程序提報相關治理單位，以確保氣候相關議題能有效納入公司整體風險管理與營運決策。本年度未有修改辨認與評估流程之情事。

4.3.1 氣候風險與機會管理流程

氣候風險與機會管理流程主要包括資料蒐集、議題辨識、問卷評估、排序分級、因應措施擬定、執行追蹤及治理提報等步驟。透過上述流程，公司得以掌握氣候相關風險與機會對營運、價值鏈、財務規劃及策略目標之可能影響，並據以規劃相應之管理措施。

管理流程	作法說明	主要產出
資料蒐集	蒐集國際準則、主管機關要求、國際評比、客戶要求、內部營運資料及外部氣候資訊。	氣候相關風險與機會辨識基礎
議題辨識	依產業特性、營運模式、價值鏈活動及環境面議題，辨識可能影響公司展望之氣候相關風險與機會。	氣候風險與機會初步清單
問卷評估	透過永續風險與機會鑑別問卷，蒐集各單位對發生可能性、影響程度及管理現況之評估。	問卷彙整結果
排序分級	依發生可能性、影響程度、時間尺度、營運影響、財務影響及可管理性等因素進行排序。	氣候風險與機會排序結果
因應措施擬定	由權責單位依風險與機會性質，規劃管理措施、改善方案或策略行動。	管理措施及行動計畫
執行追蹤	定期追蹤管理措施執行情形及目標達成進度，並視需要調整因應策略。	執行進度與追蹤紀錄
治理提報	依議題重大性及治理程序，提報永續發展委員會、風險管理委員會及董事會監督。	治理單位審議與監督紀錄

4.3.2 氣候風險與機會辨識來源

公司透過多元資訊來源辨識氣候相關風險與機會，範圍涵蓋合併報表邊界所有個體及價值鏈上下游，並綜合參考國際準則、主管機關要求、國際評比與倡議、客戶供應鏈減碳要求、內部營運資料、外部氣候資訊及內部問卷結果等。相關辨識來源如下：

辨識來源	說明
國際準則與揭露要求	參考 IFRS S2、SASB、GRI、TCFD 架構等，辨識氣候相關揭露及產業適用議題。
主管機關要求	參考年報氣候資訊、永續報告書、ESG 評鑑及永續資訊管理相關要求，辨識法規及揭露風險。
國際評比、倡議與客戶要求	參考 CDP、CSA、RE100、SBTi、客戶供應鏈減碳要求及客戶問卷，辨識氣候資訊揭露、再生能源、減碳目標及價值鏈管理相關風險與機會。
內部營運資料	參考溫室氣體盤查、能源、水資源、廢棄物、供應鏈及產品相關資料，辨識營運及環境管理相關風險與機會。
外部氣候與市場資訊	參考 IPCC、IEA、法規趨勢及產業風險資訊，辨識實體風險、轉型風險及市場變化。
內部問卷	透過永續風險與機會鑑別問卷，蒐集各單位對風險與機會之發生可能性、影響程度及管理現況之評估。

公司未使用情境分析以辨認氣候相關風險與機會。

4.3.3 氣候風險與機會評估與排序

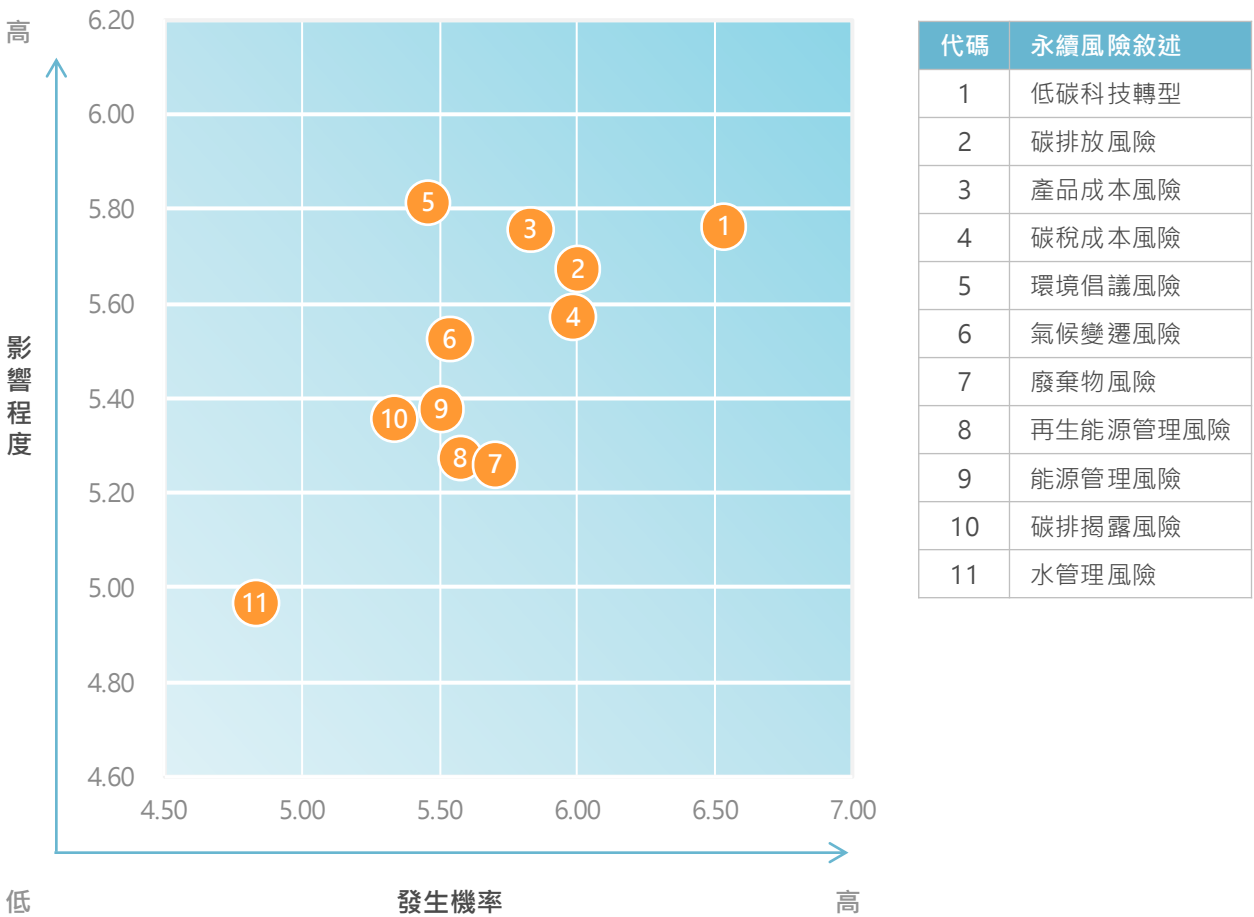
氣候相關風險與機會之評估，主要考量其發生可能性及影響程度，並輔以時間尺度、營運影響、財務影響、價值鏈影響及可管理性等因素進行綜合判斷。公司透過問卷及內部資料彙整，評估各項風險與機會之相對重要性，並作為後續策略規劃、資源配置、財務影響評估及管理行動追蹤之依據。

本年度評估方式以「發生可能性」及「影響程度」為主要構面。發生可能性係評估該風險或機會於短期、中期或長期發生或持續影響之可能程度；影響則評估其對營運、財務、聲譽、法規遵循、客戶關係、價值鏈及策略目標之可能影響。評估結果將以矩陣方式呈現，以利辨識高優先管理項目。

- 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 治理
 - 4.2 策略
 - > 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

氣候風險矩陣

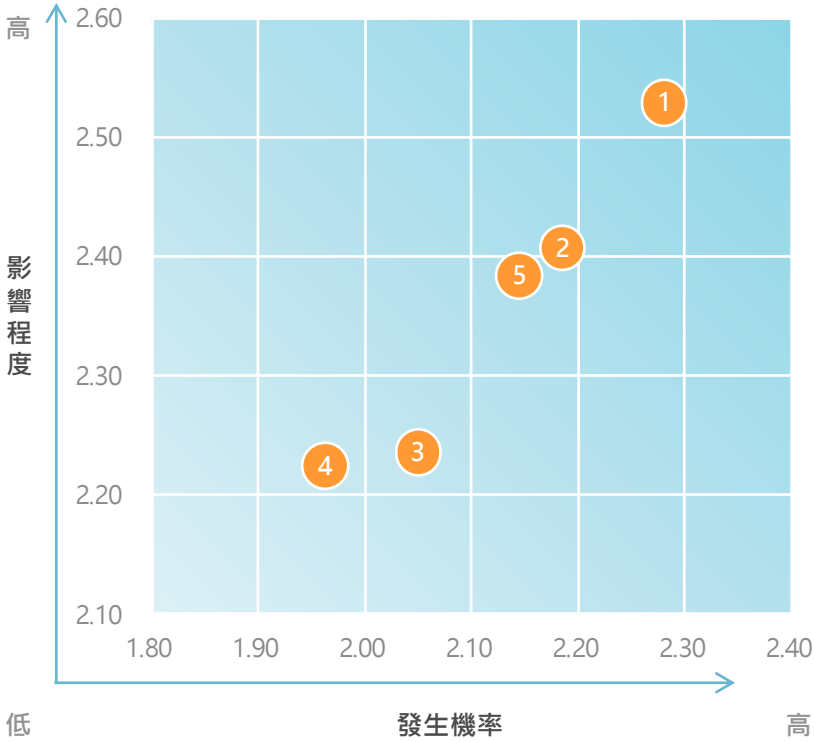
風險矩陣以「發生機率」及「影響程度」作為主要軸線，評估各項氣候相關風險之相對優先順序。位於高可能性且高影響區域之風險，將列為優先管理項目，並由權責單位規劃因應措施及追蹤管理成效。



- 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 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

氣候機會矩陣

機會矩陣同樣以「發生可能性」及「影響程度」作為主要軸線，評估各項氣候相關機會對公司策略、產品、客戶合作、營收韌性及價值鏈管理之可能貢獻。位於高可能性且高影響區域之機會，將作為策略推動、資源配置及市場布局之重要參考。



本公司依風險與機會矩陣排序結果，並綜合考量氣候風險與機會類型、財務影響、策略關聯性及資料可得性，選定以下三項具代表性之議題，進一步揭露其財務影響及管理措施。其餘風險與機會仍由相關權責單位持續監控，並依外部環境、法規趨勢、客戶需求、實際事件及年度評估結果，動態調整管理優先順序。

轉型風險 | 碳排放管理及成本上升風險

雖「低碳科技轉型」於風險矩陣中之相對位置最高，惟碳排放管理及成本上升風險與碳費及碳定價、再生能源採購、科學基礎減量目標及客戶減碳要求直接相關，且報導期間已有可辨識之相關支出，故選為代表性轉型風險。

實體風險 | 極端天氣及長期氣候變化風險

本項直接反映立即性及長期性實體氣候衝擊，可能影響廠區安全、基礎設施及營運持續性，且報導期間已產生基礎設施改善、設備維護及修繕等相關支出，故選為代表性實體風險。

氣候機會 | 客戶低碳產品與服務需求增加

本項於氣候機會矩陣中之影響程度及發生可能性均為最高，並已具體反映於綠色產品營收、低碳產品研發、產品認證及產品碳資訊管理等面向，故選為代表性氣候機會。

代碼	永續機會主題
1	低碳產品與服務需求增加
2	低碳能源普及化
3	碳交易市場發展蓬勃
4	強化氣候韌性市場擴大
5	資源循環創新商機

4.3.4 氣候風險與機會因應與監控

針對辨識及排序結果，公司依風險與機會性質擬定相應之管理措施。轉型風險主要透過減碳路徑管理、溫室氣體盤查與查證、碳成本評估、再生能源採購、節能改善、客戶碳資料回應及系統化資料管理等方式因應；實體風險則透過廠區調適、基礎設施改善、備援機制及營運持續管理等方式降低潛在衝擊；氣候機會則透過低碳產品設計、環保標章、產品碳資訊管理及客戶需求回應等方式掌握市場機會。

類型	主要管理方式	追蹤重點
轉型風險	強化 SBT 減量路徑管理、溫室氣體盤查與查證、碳成本評估、再生能源採購、節能改善、客戶碳資料回應及系統化資料管理。	排放量變動、減量進度、碳成本變化、再生能源使用、查驗證結果、客戶碳資料回應及法規要求變化。
實體風險	強化廠區調適、排水設備維護、備援機制、基礎設施改善及營運持續管理。	廠區風險辨識結果、改善措施進度、設備維護情形及營運中斷風險。
氣候機會	推動低碳產品設計、環保標章、產品碳資訊、低碳材料、減塑包裝及客戶需求回應。	低碳產品開發進度、認證取得情形、客戶需求回應及綠色產品營收表現。
價值鏈管理	推動供應商碳資料蒐集、供應鏈溝通、供應商減碳協作及範疇三管理。	供應商資料完整性、供應鏈減碳參與情形及範疇三資料品質。

各權責單位依管理措施執行情形進行追蹤，並將重要執行進度、異常情形或需跨部門協調事項，依治理程序提報相關管理階層及治理單位。重大氣候相關風險與機會之管理情形，亦將作為後續策略調整、資源配置及財務影響評估之參考。

4.3.5 與企業風險管理之整合

氣候相關風險與機會並非獨立於公司風險管理之外，而係透過永續發展辦公室、風險管理室、各管理單位及功能小組之協作，逐步納入企業風險管理流程。經評估具重大性，或可能影響公司中長期營運、財務表現及策略目標之氣候相關風險與機會，將依公司風險管理機制納入整體企業風險管理架構，並依議題性質提報風險管理委員會、永續發展委員會及董事會監督。

整合方向	說明
風險辨識整合	將氣候相關風險與機會納入年度風險與機會辨識作業，並與其他營運、財務、法規及策略風險一併檢視。
評估排序整合	依發生可能性、影響程度及策略關聯性等因素進行排序，作為企業風險管理優先順序之參考。
因應措施整合	由權責單位依風險性質擬定管理措施，並納入日常營運、資源配置及改善計畫。
追蹤提報整合	重要氣候相關風險與機會之追蹤結果，依治理程序提報管理階層及相關治理單位。
決策應用整合	將風險與機會評估結果回饋至策略規劃、財務規劃、投資評估、轉型計畫及內部碳定價應用。

透過與企業風險管理流程之整合，公司得以更完整掌握氣候相關風險與機會對營運、價值鏈及財務規劃之影響，並強化跨部門協作、治理監督及長期韌性管理能力。

4.4 指標與目標：溫室氣體管理與減碳目標

參考 IFRS S2 指標與目標揭露架構，說明氣候相關指標與目標管理機制，以追蹤氣候風險與機會之管理成效。主要指標聚焦於溫室氣體排放量、SBT 減量目標、排放強度、再生能源使用及目標追蹤等面向，作為董事會及管理階層監督氣候策略執行情形、減碳目標達成進度及資源配置之參考。產業適用之 SASB 指標對應內容，詳見本報告書附錄「SASB Index」。

4.4.1 盤查方法學與管理範疇

為確保溫室氣體數據之完整性、一致性與可追溯性，已建立溫室氣體盤查制度，並依循國際標準及內部管理程序，定期執行盤查、彙整、查證及揭露作業。就溫室氣體排放之量化方法而言，排放係數法運用活動數據、排放係數及全球暖化潛勢（GWP）值等假設與輸入值計算溫室氣體排放量，為目前最為廣泛運用之方法，故本公司採用此方法進行衡量。公司於報導期間內，對於溫室氣體排放的衡量作法、輸入值及假設未有任何變動。

管理項目	說明
盤查準則	依循 ISO 14064-1 標準執行溫室氣體盤查，並導入第三方查證機制。
排放係數	採用各地政府或官方公告之排放係數；全球暖化潛勢值（GWP）參考 IPCC 第六次評估報告（AR6）。
管理邊界	溫室氣體盤查採營運控制法，盤查範圍涵蓋合併財務報表邊界內具營運控制權之相關營運據點，並依年度盤查及查證結果更新揭露範圍
範疇一	直接排放，主要包含固定式燃燒、移動式燃燒、冷媒逸散及其他直接排放來源。
範疇二	能源間接排放，包含外購電力及其他外購能源所產生之排放，並以地點基礎及市場基礎揭露。
範疇三	價值鏈排放，依已建立之盤查架構，逐步涵蓋採購、運輸、商務旅行、產品使用及廢棄等相關類別。
第三方查證	溫室氣體盤查結果由臺灣檢驗科技股份有限公司進行第三方查證，其中範疇一及範疇二採合理保證等級，範疇三採有限保證等級，以提升溫室氣體數據之可靠性與可信度。

範疇一及範疇二溫室氣體排放量，將依本報告書揭露架構於相關表格中說明；範疇三價值鏈排放資訊，則依永續資訊揭露規劃，於永續官網及相關揭露文件中更新說明。

註：範疇三排放量因盤查年度、資料取得情形及價值鏈類別納入範圍逐步擴大，相關數據應依各年度揭露邊界與計算方法理解。

4.4.2 科學基礎減量目標 (SBT)

為支持《巴黎協定》將全球升溫控制在 1.5°C 以內之目標，已依科學基礎減量目標建立短、中、長期減碳路徑，並定期檢視實際排放結果與既定減量路徑之差異，作為減碳措施調整、資源配置及轉型計畫推動之依據。

類別	基準年	基準年排放量 tCO ₂ e	2030 年目標	2050 年目標	管理方向
範疇一 範疇二	2019年	369,033.14	較基準年減少 50.68%	較基準年減少 90%，並評估以 碳抵換中和剩餘排放	節能改善、能源效率提升、再生能源使用、燃料使用 管理及冷媒管理
範疇三	2021年	28,337,097.88	較基準年減少 25%	較基準年減少 90%	供應鏈減碳協作、產品設計優化、價值鏈碳資料管理

範疇一及範疇二以2019年為基準年，並依既定減量路徑，每年檢視實際排放結果與年度減量目標之差異；範疇三則以2021年為基準年，持續強化價值鏈排放資料蒐集、計算方法及供應鏈協作機制。

減排重點包括：

減排方向	主要作法	決策連結
範疇一減量	推動燃料使用管理、冷媒逸散管理、設備效率提升及低碳設備汰換。	納入廠區營運管理、設備改善及年度減碳專案規劃。
範疇二減量	提升能源使用效率，並逐步擴大再生能源採購與使用。	納入能源採購、成本管理、RE100 長期方向及中長期減碳路徑規劃。
範疇三管理	強化採購商品與服務、運輸、商務旅行、產品使用階段及廢棄階段之排放盤查。	納入供應鏈管理、產品設計、客戶需求回應及價值鏈減碳策略。
數據管理	透過數位化平台整合各據點排放與能源數據，提升資料蒐集效率與一致性。	作為年度績效追蹤、管理檢討及資訊揭露之基礎。
碳成本評估	結合內部碳定價機制，逐步將碳成本納入投資與營運決策。	納入設備投資、節能專案、再生能源採購及低碳轉型決策。

- 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 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.4.3 溫室氣體排放趨勢與減量進度

為呈現溫室氣體排放管理之完整性，本節同步揭露個體財務報表及合併財務報表邊界之溫室氣體排放情形，相關數據均已完成外部第三方查證。個體財務報表邊界主要反映母公司營運據點之排放結果；合併財務報表邊界則涵蓋合併範圍內具營運控制權之相關營運據點，作為整體減碳路徑追蹤及管理檢討之主要依據。

個體報表邊界 (單位: tCO₂e)

	指標	2019 (基準年)	2023	2024	2025
範疇1	二氧化碳 CO ₂	8,720.6807	7,066.7578	5,594.7087	3,694.3531
	甲烷 CH ₄	9,529.0570	8,959.1742	3,076.5989	2,043.5294
	氧化亞氮 N ₂ O	36.0879	25.4040	21.6612	8.9107
	氫氟碳化物 HFC	149.5600	3,811.5080	3,603.0520	4,352.8582
	全氟碳化物 PFCs	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	六氟化硫 SF ₆	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	三氧化氮 NF ₃	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	範疇1合計	18,435.386	19,862.844	12,296.021	10,099.651
範疇2 (地點基礎)	二氧化碳 CO ₂	283,035.9657	195,432.5010	NA	151,777.8384
	甲烷 CH ₄	NA	0.0000	NA	2.2473
	氧化亞氮 N ₂ O	NA	0.0000	NA	3.2004
	地點基礎合計	283,035.966	195,432.501	161,413.398	151,783.286
範疇2 (市場基礎)	二氧化碳 CO ₂	283,035.9657	104,415.5400	NA	61,640.0309
	甲烷 CH ₄	NA	0.0000	NA	2.2473
	氧化亞氮 N ₂ O	NA	0.0000	NA	3.2004
	市場基礎合計	283,035.966	104,415.540	95,584.549	61,645.479
	範疇1生物質	NA	NA	15.296	14.761
範疇3	C1 購買商品與勞務：水	NA	436.412	379.547	128.141
	C3 與燃料及能源相關活動	NA	NA	101,155.099	27,119.257
	C5 營運中產生之廢棄物	NA	NA	NA	67.148
	C6 商務旅行	NA	NA	NA	1,490.894
	C9 下游運輸及配送	NA	NA	NA	29,668.509

註：僅列出通過第三方查驗，取得查證意見之項目。

合併報表邊界 (單位: tCO₂e)

	指標	2019 (基準年)	2023	2024	2025
範疇1	二氧化碳 CO ₂	NA	NA	NA	5,714.8664
	甲烷 CH ₄	NA	NA	NA	2,420.2529
	氧化亞氮 N ₂ O	NA	NA	NA	10.2690
	氫氟碳化物 HFC	NA	NA	NA	8,063.0663
	全氟碳化物 PFCs	NA	NA	NA	0.0000
	六氟化硫 SF ₆	NA	NA	NA	0.0000
	三氧化氮 NF ₃	NA	NA	NA	0.0000
	範疇1合計	19,361.274	21,131.008	13,114.880	16,208.455
範疇2 (地點基礎)	二氧化碳 CO ₂	NA	NA	NA	220,354.0225
	甲烷 CH ₄	NA	NA	NA	2.4697
	氧化亞氮 N ₂ O	NA	NA	NA	3.5158
	地點基礎合計	349,671.863	262,190.985	205,280.209	220,360.008
範疇2 (市場基礎)	二氧化碳 CO ₂	NA	NA	NA	119,116.4822
	甲烷 CH ₄	NA	NA	NA	2.4697
	氧化亞氮 N ₂ O	NA	NA	NA	3.5158
	市場基礎合計	349,671.863	168,142.003	136,917.714	119,122.468
	範疇1生物質	NA	NA	15.296	14.761
範疇3	C1 購買商品與勞務：水	NA	436.412	379.547	258.468
	C3 與燃料及能源相關活動	NA	NA	101,155.099	40,602.404
	C5 營運中產生之廢棄物	NA	NA	NA	67.148
	C6 商務旅行	NA	NA	NA	1,490.894
	C9 下游運輸及配送	NA	NA	NA	29,668.509

2025 年度溫室氣體排放結果顯示，個體財務報表及合併財務報表邊界之範疇一及範疇二排放量，整體均符合以 2019 年為基準年之階段性減量路徑，整體排放表現符合目前 SBT 階段性減量路徑，並持續朝 2030 年中期減量目標推進。

以市場基礎排放量觀察，合併財務報表邊界之範疇一及範疇二排放量較前一年度減少 9.8%；個體財務報表邊界之範疇一及範疇二排放量則較前一年度減少 33.5%。主要係透過能源效率提升、節能專案推動、再生能源導入及綠電配置優化，持續降低營運活動產生之溫室氣體排放。

後續將持續檢視排放變動趨勢，並將能源使用、再生能源配置、產能變化及減碳專案執行情形納入年度管理檢討，以確保中長期減碳目標之推進。相關目標追蹤與決策連結機制，詳見 4.4.4「目標追蹤與決策連結」。

註1：僅列出通過第三方查驗，取得查證意見之項目。
註2：本公司採營運控制法衡量所投資關聯企業的溫室氣體排放，並判斷對該等關聯企業均不具營運控制，故計入總排放量者均為0。

4.4.4 目標追蹤與決策連結

為確保減碳目標持續推進，已將溫室氣體排放量、能源使用情形、再生能源使用、節能專案及減碳措施執行情形納入年度管理與績效追蹤機制，並定期檢視實際排放結果與 SBT 減量路徑之差異，作為後續管理措施調整、資源配置及轉型計畫推動之依據。

目標追蹤結果將結合跨部門審核及管理檢討機制進行分析，針對排放量變動、減量進度、能源使用效率、再生能源配置及特定據點用電需求變化等情形，評估主要原因及改善空間，並由相關權責單位提出節能改善、能源配置調整、再生能源採購、設備汰換或營運管理優化等因應措施。

減碳目標亦逐步與資源配置及投資評估流程連結。於設備投資、節能專案、再生能源採購及低碳轉型相關決策中，將考量排放減量效益、能源成本、碳成本及投資可行性，以強化減碳行動與營運決策之連結。

此外，內部碳定價機制將逐步作為碳成本評估與低碳投資決策之管理工具，協助各權責單位於專案規劃與投資評估階段，將碳排放成本納入決策考量。相關內部碳定價制度與應用規劃，詳見 4.5「內部碳定價」。

隨著數位化平台逐步整合各據點排放與能源數據，將持續提升資料蒐集效率、數據即時性及跨部門管理能力，使目標追蹤結果能回饋至營運管理、預算編列、資本支出評估及氣候轉型計畫執行，強化減碳目標與長期策略之連結。

4.4.5 溫室氣體移除與碳信用額度使用情形

本報導期間，仁寶尚未將價值鏈溫室氣體移除量納入減碳績效計算，亦未以碳信用額度抵減範疇一、範疇二或範疇三排放量。仁寶將優先依循減緩層級，透過避免排放、降低排放、提升能源效率及擴大再生能源使用等方式推動實質減量。

未來如涉及碳信用額度或溫室氣體移除之使用，將依專案類型、數量、註銷狀態、品質標準及適用範圍進行揭露，並避免將其與實際排放減量混淆。

4.4.6 公正轉型相關管理指標

仁寶將公正轉型視為氣候轉型管理之一環，並持續關注低碳技術、能源轉型、產品碳資訊及供應鏈減碳要求對員工職能、供應商能力及在地社區之潛在影響。本報導期間，仁寶未因氣候轉型計畫造成重大據點關閉、大規模裁撤或大量職務重新配置；後續將持續透過教育訓練、供應商溝通及利害關係人議合，提升組織與價值鏈夥伴參與低碳轉型之能力。

項目	2025 年度管理情形
因氣候轉型造成之重大據點關閉	無
因氣候轉型造成之大規模裁撤	無
因氣候轉型造成之大量職務重新配置	無
低碳 / 能源 / 碳管理相關訓練	透過低碳轉型、能源管理、溫室氣體盤查、碳管理、再生能源及永續資訊揭露等相關訓練，提升員工對氣候轉型、能源效率及碳資料管理之認知，支持節能減碳與低碳轉型工作推動。
供應商氣候或碳管理溝通 / 培訓	透過供應商溝通、問卷調查、碳資料蒐集及專案合作等方式，向供應商傳達氣候變遷、溫室氣體盤查、碳管理及減碳要求，作為範疇三排放管理及供應鏈減碳協作之基礎。

4.5 內部碳定價：碳成本管理與決策應用

4.5.1 導入目標與戰略定位

內部碳定價 (ICP) 已成為落實低碳轉型策略之核心財務工具。於2024年通過科學基礎減量目標 (SBTi) 驗證後，同步導入ICP機制，旨在將碳排放成本內化於商業模式，引導各單位自主辨識氣候風險與機會，並於2025年起正式與績效管理制度連結，確保減碳意識轉化為實質的營運決策與執行成效。

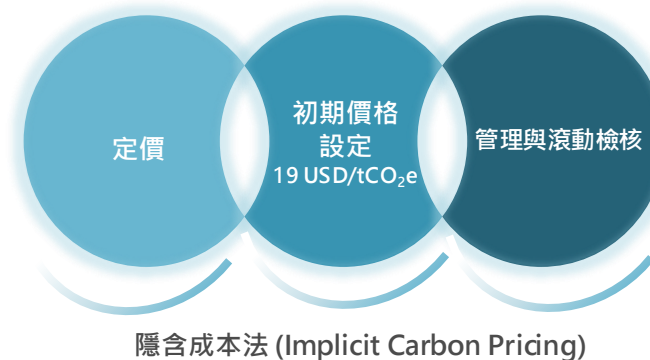
仁寶內部碳定價機制之評估範疇涵蓋範疇一、範疇二及範疇三溫室氣體排放，並依資料可得性、管理可行性及決策連結程度，逐步應用於能源使用、再生能源採購、節能改善及價值鏈減碳等項目。

- **驅動低碳投資計畫**：將 ICP 整合至投資決策之效益分析流程，透過碳排放定價，提升高能效設備與低碳原物料之投資回收吸引力，進而誘發具節能效益之資本支出 (CapEx)。
- **強化業務決策與風險評核**：藉由 ICP 與績效管理制度之連結，促進管理階層於財務規劃中納入碳成本因子。同時針對全球營運據點進行潛在碳稅/費及交易制度之風險模擬，強化面對氣候政策變動之防禦能力。
- **策動價值鏈協同減碳**：規劃經由 ICP 強化供應鏈隱含碳成本管理，於研發與採購流程中識別排放熱點，發揮產業影響力以帶動整體價值鏈之共同減量。
- **支撐減碳路徑之落實**：結合外部碳排風險與內部減量成本之綜合評核，優先配置資源於具邊際減碳效益之方案，確保各階段 SBT 減量里程碑如期達成。

4.5.2 核算方法與定價機制

為落實排放控管，採行「隱含成本法 (Implicit Carbon Pricing)」進行評估，並以2030年為短期發展目標。

- **定價依據**：綜合考量全球據點之邊際減碳成本 (MACC)、各區域碳價法規趨勢、國際科學情境分析結果及再生能源採購溢價等因素。
- **初期價格設定**：經由系統化評估，初期導入價格定位于 19 USD/tCO₂e。作為評估再生能源採購、節能措施及減碳方案之參考依據。仁寶現階段以隱含成本作為內部碳價格之主要評估基礎，並輔以影子價格概念，作為中長期碳成本變化、氣候情境分析及低碳投資決策之輔助參考。
- **管理與滾動檢核**：由永續發展委員會負責監督與治理，並建立定期檢討機制，依據市場技術演進與法規變化動態調整費率，確保碳定價具備足夠之引導驅動力。



- 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
 - 4.1 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - > 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.5.3 整合應用與管理實務

ICP機制已深度嵌入各項業務決策流程，確保碳成本意識轉化為量化之管理數據：

應用領域	具體執行路徑
資本支出評估	於設備汰換或新投資案評估時，採計資產運行期間之預期碳成本，優化財務分析品質。
能源效率管理	反映能源消耗之真實成本壓力，驅動據點加速汰換高耗能設備，降低不必要的資源耗損。
低碳能源採購	提供採購再生能源或高效能電力設備之經濟誘因，落實能源結構轉型目標。
價值鏈排放管理	於採購與研發決策中導入碳成本因子，掌握價值鏈熱點並激勵供應商降低排放強度。
績效與營運考核	評核不同營運模式下之碳排風險，逐步與薪酬激勵機制連結，提升各單位減量之自主積極度。

4.5.4 執行進度與未來展望

目前已完成 ICP 評估模型、滾動檢討機制及跨部門溝通渠道之建置，並於 2025 年開始連結內部績效管理。未來發展將聚焦於以下面向：

- 深化價值鏈管理應用：持續評估價值鏈排放情形，規劃將碳定價機制導入採購與物流管理，鼓勵供應商落實低碳措施。
- 強化策略與業務之連結度：深化 ICP 與績效考核之關聯性，促進各部門在日常業務評估中自主考量碳排放影響，驅動減碳策略之落地。
- 維持價格工具之有效性：動態追蹤全球市場、法規與技術趨勢，滾動更新費率，確保能持續引導低碳商業模式之建立與發展。

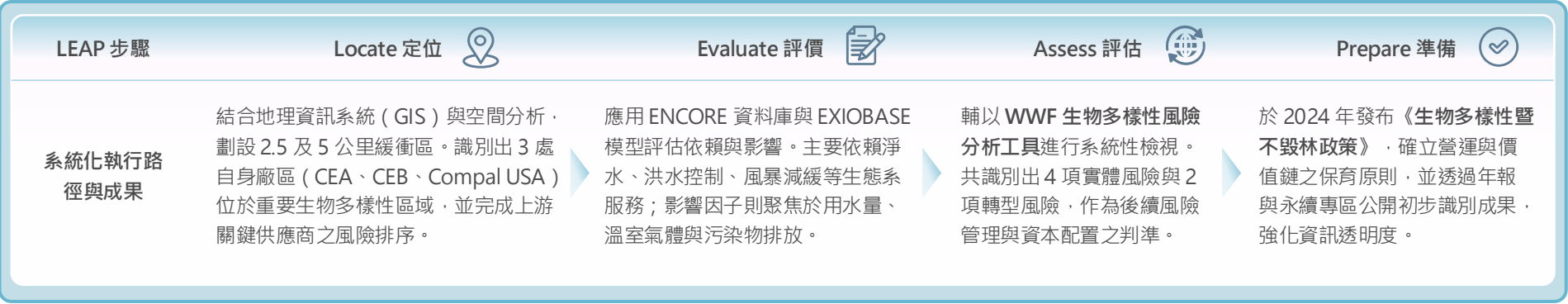
- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
 - 4.1 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.6 自然相關管理：TNFD 與生物多樣性

氣候變遷與生態系統衰退被視為未來十年全球面臨之核心風險。自然資本不僅為人類生存之基石，更是企業穩定營運與韌性之關鍵動力。為落實與自然和諧共存之願景，策略定位于「與環境共榮」，自2024年起全面接軌自然相關財務揭露（TNFD）建議之LEAP方法學，系統化檢視價值鏈對自然環境之依賴（Dependencies）與影響（Impacts），將環境承諾轉化為提升營運韌性之具體行動。

4.6.1 自然風險管理程序：LEAP 方法學執行成果

自然相關議題已納入整體轉型發展架構。透過 LEAP 程序之落實，確保從地點定位到行動準備皆具備科學化管理基礎：



4.6.2 範疇三減碳策略

透過對不同事業群及供應鏈之深度分析，辨識出價值鏈與自然資本之交互關係。結果顯示，各事業群對水文調節型生態系服務具備顯著依賴；同時，資源使用與排放過程亦對生態系統產生特定驅動因子：

- 自然依賴度分析：營運穩定性高度仰賴「供水」、「洪水控制」、「風暴減緩」及「水流調節」等生態調節功能。
- 環境影響度分析：核心影響驅動因子包含「用水量」、「溫室氣體排放」、「干擾（噪音、光害）」及「有毒土壤與水污染排放」。

- 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 治理
 - 4.2 策略
 - 4.3 風險管理
 - 4.4 指標與目標
 - 4.5 內部碳定價
 - > 4.6 自然相關管理
 - 4.7 公正轉型
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

4.6.3 自然相關風險、機會與因應措施

針對重大議題進行分析，將風險轉化為提升營運韌性之機會，並對齊 IFRS S2 之財務實質性邏輯：

價值鏈位置	風險與機會類別	潛在財務影響說明	系統化執行關鍵 因應管理行動路徑與成果	實際執行結果
供應鍊上游	實體風險： 極端氣候與供應穩定性	氣候災害與環境條件變化可能影響供應商生產及交付穩定性，進而推升採購成本與供應中斷風險。	透過供應商永續管理與環境議題溝通，鼓勵供應商逐步掌握能源、溫室氣體、水資源及環境管理資訊，提升供應鏈對氣候與自然相關風險之辨識與回應能力。	持續推動供應商環境管理與永續議題溝通，並將能源使用、溫室氣體管理、水資源及環境管理等內容納入供應鏈溝通與能力建構方向，作為後續強化供應鏈自然相關風險管理之基礎。
自身營運	機會： 資源循環與環境管理效益	持續提升資源使用效率與環境管理品質，可降低合規風險與營運成本，並提升客戶及利害關係人信任。	持續推動污染防治、廢棄物分類、資源回收、減量管理及合規處理，並依各廠區營運特性推進資源循環措施。	持續追蹤各廠區廢棄物、資源回收及環境法規遵循情形，推動廢棄物減量、回收再利用及合規清運處理，降低營運活動對環境之潛在衝擊。
下游客戶	機會： 循環設計與低環境衝擊產品	品牌客戶對再生材料、資源循環及低環境衝擊產品之需求提升，可強化產品差異化與接單競爭力。	將再生材料、易拆解設計及產品可回收性納入研發評估，降低產品生命週期對自然資源消耗與終端廢棄負荷。	持續將再生材料、低環境衝擊材料及易拆解設計納入產品研發評估流程，並配合品牌客戶需求推動再生塑膠、回收金屬及循環材料應用，提升產品循環性並降低生命週期環境負荷。

4.6.4 管理策略與 AR3T 行動框架

管理實務遵循 AR3T 框架——避免（Avoid）、減少（Reduce）、恢復與再生（Restore & Regenerate）、轉型（Transform），致力於達成「自然正向（Nature Positive）」之長期願景。

- 生態系保護與數位賦能：
 - FMM 智慧監測（亞馬遜雨林）：運用邊緣運算與感測技術於巴西據點周邊建置監控網絡，協助打擊非法伐林，展現數位技術對環境保護之實質貢獻。
 - Curumim 青年培力：協助亞馬遜原住民社區建立自主巡守機制，將生態保育與社會公正轉型深度結合。
- 水資源風險控管：運用 WRI Aqueduct 進行動態評估。目標定位於用水量下降。
- 環境教育與在地連結：
 - 坪林有機茶專案：結合生態保育與友善農業，守護水源涵養區，促進產業與環境之共榮。
 - 龍門淨灘行動：先導環境教育與實地清灘並行，深化利害關係人對海洋生態與資源循環之認知。

未來發展方向

未來將持續強化數據驅動管理，提升自然風險之量化評估能力。承諾逐步邁向「淨零損失（No Net Loss）」與「零淨砍伐（Zero Net Deforestation）」，確保在營運增長的同時，與自然環境保持動態平衡，實踐永續發展之核心價值。

4.7 公正轉型：利害關係人與價值鏈共轉型

氣候轉型之進程深度關注員工、供應鏈及利害關係人之權益保障。藉由導入「**公正轉型 (Just Transition)**」核心理念，確保在對齊國際 1.5°C 升溫控制路徑的過程中，兼顧社會公平與價值鏈之穩健運作，將環境永續與社會責任進行整合。本章聚焦氣候轉型過程中的社會韌性與價值鏈韌性，透過員工職能轉型、供應鏈能力建構及利害關係人溝通，逐步強化公正轉型相關管理資訊與量化指標。

承接本章前述氣候轉型計畫與溫室氣體減量行動，仁寶在推動低碳營運、再生電力使用及價值鏈減碳管理過程中，同步關注其對員工職能、供應商管理能力及利害關係人期待之影響，並透過員工培訓、供應鏈能力建構及利害關係人議合，降低低碳轉型過程之潛在衝擊，使氣候轉型行動與公正轉型原則保持一致。考量仁寶主要能源使用以外購電力為主，直接化石燃料使用占比相對有限，目前未設定獨立之化石燃料淘汰目標，現階段以提升能源效率、增加再生電力使用比例及逐步降低營運活動對化石能源依賴作為管理方向。

4.7.1 氣候轉型之潛在社會影響辨識

為防範低碳經濟轉型對價值鏈各環節產生衝擊，仁寶已建立系統化之評估框架，針對潛在之社會面影響進行事前辨識，並依影響對象規劃相應之回應行動，以降低轉型過程可能產生之衝擊：

- **員工就業韌性衝擊**：辨識自動化與低碳技術變革對現有職能之影響，預先評估因轉型而產生之職位結構性變動與勞動力需求位移。對此，仁寶透過低碳職能培訓、產品碳足跡課程及數位化工作坊，協助員工提升因應低碳與數位轉型所需之專業能力。
- **供應鏈夥伴脆弱性評估**：針對中小規模供應商在碳定價機制與國際環保法規加劇下，可能面臨之經營成本壓力與技術轉型挑戰進行評估。對此，仁寶透過 CDP 供應鏈氣候揭露、ONE+N 電子業供應鏈淨零加速計畫及 ISO 14067 產品碳足跡培訓，協助供應商建立碳管理基礎，降低轉型能力落差。
- **在地社區經濟與資源穩定性**：識別營運據點之能源與水資源策略調整，對周邊社區資源配置、環境品質及在地生態平衡之潛在干擾。對此，仁寶透過環境管理、生物多樣性相關專案及利害關係人溝通，持續關注營運據點周邊社區與自然資源之關聯，降低資源使用調整可能造成之影響。

4.7.2 公正轉型應對機制與專業教育訓練

針對上述識別出之社會衝擊面向，採取具體行動與管理措施，旨在降低轉型負面影響，並將其轉化為專業成長之契機：

- **人才賦能與職業轉化計畫**：針對受技術轉型影響之員工事前展開教育訓練。透過 ISO 14067 產品碳足跡專業查證訓練、轉型風險研討及數位化轉型工作坊，培育同仁具備跨領域之低碳專業職能，支持內部職能轉換機會並強化勞動力市場之長期競爭力。
- **組織適應力強化**：透過跨部門協作機制，引導各職能單位將氣候議題納入日常決策。此舉不僅促進組織內部對變革之適應性，更確保轉型過程中之營運穩定度與同仁職涯發展空間。

4.7.3 供應鏈協同輔導與技術賦能

供應鏈被定位為氣候轉型之關鍵戰略夥伴。透過系統化之賦能機制，推動價值鏈共同參與氣候行動，緩解轉型過程之脆弱性：

- 排放透明度與管理基礎建構：2025 年度擴大推動價值鏈氣候揭露，邀集500 家關鍵供應商參與 CDP 碳揭露專案，藉此建構數據透明度與氣候風險管理基礎。
- 價值鏈協同緩解行動：透過「ONE+N 電子業供應鏈淨零加速計畫」提供技術支援與減碳專案輔導。同時邀請供應商參與 ISO 14067 產品碳足跡培訓，協助夥伴取得基礎訓練合格證書，強化價值鏈在產品層級之碳管理一致性，降低未來面對法規合規、客戶要求與能源成本變動時之轉型壓力。

4.7.4 利害關係人溝通與生態系議合

透過多元溝通渠道，持續與投資人、客戶、員工及社會大眾進行深度互動，將利害關係人之關注焦點內化至策略管理機制中。

- 國際倡議與政策趨勢對接：積極參與產業合作與國際永續倡議，即時掌握全球政策演進與市場動態，提升氣候轉型過程中之因應敏捷度與決策品質。
- 社會影響力延伸與在地賦能：透過推動環境教育與在地參與，深化企業與社會之連結：
 - 在地生態保育實績：結合員工志工與在地行動，持續推動「關渡濕地保育」及「坪林有機茶永續發展」專案，將氣候與自然議題轉化為具體之行動實踐，協助地方社區提升氣候韌性。
 - 環境意識與教育賦能：舉辦水資源與環境教育系列活動，結合內部員工與外部夥伴共同參與，提升大眾對自然資源保護之認知與行動力，實踐企業與自然共榮。

4.7.5 轉型計畫之深度整合與未來展望

公正轉型之相關作為已正式納入「仁寶氣候轉型計畫 (Compal Climate Transition Plan)」之整體架構，與減碳路徑、供應鏈管理及風險評估機制相互連動。此整合模式確保氣候行動不僅聚焦於碳排放之絕對減量，更兼顧人員專業發展、社會共融與價值鏈之穩定繁榮。

未來將持續深化公正轉型之落實，策略重點聚焦於：

- 人能建構深化：持續精進員工面對低碳與數位雙軸轉型下之核心競爭力。
- 供應鏈議合升級：提升供應鏈參與減碳行動之廣度與技術深度。
- 溝通機制優化：建構更具前瞻性之利害關係人動態議合模式，逐步建立兼顧環境保護與社會公平之永續轉型模式。

5 環境永續

重點績效

- 節能與綠能：2025 年度再生能源使用量達 567,549.35 GJ，占總能源使用量 57.2%，顯示仁寶持續優化能源結構並降低營運對非再生能源之依賴；能源使用密度為 1.45 GJ / 百萬營收，持續透過能源監測、設備效率提升及再生能源採購，推動低碳營運。
- 節水表現：2025 年度總用水量為 1,461.77 百萬公升，較 2023 年 2,068.11 百萬公升減少約 29.3%，展現用水數據監測、異常用水檢核及節水措施之管理成效。
- 廢棄物管理：持續以「源頭減量、分類管理、資源化優先、最終處置最小化」為原則，強化廢棄物流向追蹤與資源循環管理；於 UL 2799 廢棄物零掩埋認證中，越南廠區取得金級、昆山廠區取得白金級認證。
- 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，肯定其節能減碳與綠色製造管理成效。



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
2025

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 環境永續管理方針概述
- 5.2 環境管理策略
- 5.3 能源管理
- 5.4 水資源管理
- 5.5 廢棄物與資源循環管理
- 5.6 空氣污染管理與環保支出
- 5.7 產品永續設計與材料創新

- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

承接氣候轉型計畫之整體方向，建立涵蓋營運據點與產品生命週期之環境管理機制。
透過制度化治理、數據監測與績效追蹤，持續降低環境衝擊，支撐轉型目標之落實。

短中長目標

議題	策略	2026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	○ 啟動特殊金屬在電池、顯示元件以及磁鐵等關鍵零件在特定產品中的使用情況盤查及宣告，降低法規風險，強化產品合規性 ○ 選定三項設計優化專案，聚焦於綠色產品設計與材料選用的永續性提升，降低產品生命週期中的碳足跡與強化企業環境責任	○ 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

註：*呼應重大議題

5.1 環境永續管理方針概述

依據重大性分析結果與利害關係人溝通機制，建立完整之環境管理方針與承諾，相關政策全文揭露於官方網站。

- 核心策略與制度落實：方針以「降低環境衝擊、提升資源效率、促進循環經濟」為核心，將環境議題納入營運決策與產品設計。營運據點全面導入ISO 14001環境管理體系，結合量化指標與合規稽核，確保措施具備可追蹤性與驗證性，落實零違規管理目標。
- 管理範疇與數據邊界：管理範疇涵蓋所有營運據點，並延伸至供應鏈與產品生命週期。數位治理能力雖已具備拓展至合併財務報告之基礎，然本報告書環境指標揭露範疇，現階段仍以個體財務報告所述之營運據點為核心，並持續推進資料整合與邊界擴展。
- 動態調整機制：整合重大議題鑑別、客戶需求、投資人關注及國際評比回饋，作為方針滾動調整依據，確保管理實務符合外部期待。
- 目標設定與轉型鏈結：依據科學基礎減量目標 (SBT) 及再生能源承諾 (RE100)，建立具基準年與量化指標之短、中、長期目標。藉由管理機制支撐策略落實，促使傳統製造轉型為低碳資源效率模式，確保執行進度與氣候策略高度同步。

透過上述架構將環境議題制度化納入營運決策，形成「策略規劃與實務執行」之完整鏈結。

5.2 環境管理策略

建立以治理架構、流程標準化、數據監測與財務連結為核心之執行體系，確保各項環境議題由策略面有效轉化為營運績效，並形成持續改善機制。

- 治理架構與職責分工：由董事會永續發展委員會監督方針與績效，並由永續辦公室統籌協作；製造、採購、研發及財務單位依職責落實管理動作，確保環境管理策略自決策層級貫徹至營運端。
- 流程標準化與風險管理：環境與氣候風險已納入企業風險管理 (ERM) 架構。透過導入ISO 14001、ISO 50001 及 ISO 14064-1等國際標準，建立標準化管理流程。此外，推動 UL 2799 廢棄物零掩埋驗證，確保資源循環管理之嚴謹性與第三方查證之可信度，維持各據點執行標準之一致。
- 數位監測與績效驅動：應用仁寶永續雲數位管理平台整合各據點能源、水資源與溫室氣體 (含範疇一至三) 數據，提升資料即時性。監測數據直接與營運指標連動，作為績效追蹤、異常預警及資本支出 (CAPEX) 投資決策之科學依據。
- 財務連結與投資評估：將環境指標內化為財務評估因子，運用內部碳定價 (ICP) 工具進行節能專案與資產配置之效益分析，確保各項資本投入符合長期低碳轉型路徑。
- 全價值鏈管理路徑：管理範疇延伸至上下游生命週期。上游透過供應鏈管理機制賦能夥伴，透過教育訓練與CDP揭露輔導，提升供應商碳管理成熟度；下游於設計階段導入產品碳足跡評估與循環思維，從源頭降低產品使用與廢棄階段之環境負荷。藉由KPI追蹤與滾動式修正機制，持續優化管理成效，與第四章之風險機會辨識形成「策動—執行」之完整永續管理閉環。

5.3 能源管理

5.3.1 能源管理方針與承諾

能源治理已由單純成本控制轉向氣候風險、營運韌性與財務實質性之整合。透過制度化與數據追蹤，落實效率提升與能源轉型路徑，將能源議題深度嵌入營運決策。方針核心定位於**提升能源生產力與落實能源轉型**。正式加入RE100倡議，承諾於2050年達成全據點100%再生電力使用，並依循科學基礎減量目標 (SBT) 規劃轉型路徑。相關決策透過內部碳定價 (ICP) 工具連結能源選擇與碳成本，確保資本支出符合低碳韌性要求。治理機制由董事會永續發展委員會監督績效，並將能源指標納入管理階層績效考核。

5.3.2 組織內能源消耗與數位治理

整合**仁寶永續雲**、能源與環境管理系統及各據點在地化戰情儀錶板，建構全球能耗與排放監測體系。透過此整合平台執行**監測—分析—改善—驗證**之閉環流程，提升能源數據蒐集、異常追蹤與管理決策之即時性，並作為節能改善、再生能源採購及減碳績效追蹤之基礎。2025年度於營運邊界內，再生能源使用比例已達57.2%。仁寶主要透過再生能源採購及能源屬性憑證等方式，逐步提升再生能源使用比例；未來將持續依據各地再生能源市場供給、法規制度、成本效益及客戶需求，滾動調整再生能源取得策略，穩健推進低碳營運目標。

5.3.3 能源密集度及其變動分析

2025 年度能源密集度為 1.45 GJ/百萬營收。密集度較前一年度上升之主因，除受營收結構變動影響外，主要係因盤查邊界擴大至個體財務報告所述之所有營運據點，使數據涵蓋範疇趨於完整，非屬能源使用效率之惡化。未來將持續透過製程優化與該監測體系降低單位產出能耗。
管理行動、成效與財務連結：策略聚焦於高效能設備汰換與智慧監控。2025年度執行之節能專案涵蓋AI伺服器產線能源優化及空調系統變頻改造，累積成效實質反映於單位產品能耗改善。能源績效表現已與營運成本結構及採購策略深度連結。針對再生能源占比之短期波動，係受區域市場綠電供應限制與採購成本上升影響，未來將透過多元化電力購置協議 (PPA) 強化配置韌性，確保轉型進程符合轉型路徑。
價值鏈能源管理：管理範疇延伸至產品生命週期 (Scope 3)。上游透過CDP供應鏈計畫輔導夥伴提升碳管理成熟度；下游導入能源效率設計 (如Energy Star標準)，掌握產品使用階段之減碳潛力。

		柴油	汽油	天然氣	液化石油氣	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
2025	千度(MWh)	1,197.8	1,142.2	862.6	107.7	114,638.7	157,652.6				
	千兆焦耳	4,312.0	4,111.9	3,105.3	387.9	412,699.2	567,549.3	1.45	424,616.3	567,549.3	57.20%
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	1.24	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	1.38	633,821.8	570,254.4	47.36%

2023彙整臺灣總部、中國、越南、巴西廠區資訊，2024、2025年個體財報之生產、研發基地，能源密集度的營收個體營收計算。

5.4 水資源管理

水資源管理

在氣候變遷引發極端天氣與全球水資源分佈不均的趨勢下，穩定供水已成為維持營運持續性與落實環境責任之核心課題。基於電子組裝業無製程用水之特性，用水結構高度集中於員工生活及一般設施（如冷卻水塔、空調系統）之運轉。儘管在重大性鑑別程序中，水資源之直接環境衝擊未列為最高等級之「重大主題」，然考量到接近半數之生產產能位於極高水壓力流域，且主要客戶對價值鏈水風險揭露之要求日益嚴謹，管理方針採取「流域觀點 × 區域韌性 × 供應鏈協同」之多維架構，將水資源視為營運韌性管理之重要一環。（用水->取水）

5.4.1 境治理面向與影響辨識

方針核心定位于降低對當地自來水體之依賴，並確保排放行為不對當地生態環境造成干擾。

- 風險導向之治理邏輯：管理重點並非基於高耗水製程之衝擊，而是基於各據點所在流域之環境承載能力分析。透過將水資源風險納入企業風險管理（ERM）架構，針對水資源短缺及供水穩定性建立動態回應機制。
- 管理邊界與價值鏈延伸：管理範疇涵蓋個體財務報告所述之所有營運據點之取水、耗水、排水與處理活動。同時，針對位於高水資源壓力地區之關鍵供應商，推動水風險評估與數據揭露輔導，以降低整體價值鏈之潛在脆弱性。
- 數位監控體系應用：應用「仁寶永續雲」整合全球據點之用水指標，落實從取水源頭至末端排放之全流程監測，確保數據之即時性與決策之科學性。

5.4.2 水資源風險動態評估與區域分析 (1-2)

應用 WRI Aqueduct 國際水風險評估工具，對全球據點執行水壓力（Water Stress）與總體水風險（Overall Water Risk）之雙指標監測。

- 極高風險區域之識別與集中度：2025年分析顯示，處於極高水壓力（Extremely High, >80%）區域之用水占比達46.8%，其據點主要集中於中國昆山。該區域因高度都市化導致之基礎設施負荷、降雨型態改變及環保法規趨嚴等因素，面臨顯著之取水限制與供水波動風險。
- 多維度風險分級回應：除上述極高水壓力據點外，越南廠雖水壓力指標相對較低，但因區域基礎設施與氣候條件，總體水風險仍列為高。針對此類高風險據點，建立優先管理清單，導入包含備援用水方案、雨水回收技術及替代水源之可行性評估，藉以減緩區域性缺水對生產營運之影響。

水壓力分級	定義	用水占比
Extremely High (>80%)	水資源高度競爭區域	46.8%
High (40–80%)	高水壓力區域	0.0%
Medium–High (20–40%)	中高水壓力區	0.6%
Low–Medium (10–20%)	中低水壓力區	38.0%
Low (<10%)	水資源相對穩定區域	14.5%

水資源風險動態評估與區域分析 (2-2)

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
臺北總部	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%)
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	Low-Medium (1-2)	Low (<10%)
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	High (3-4)	Low-Medium (10-20%)
巴西CTB	Jundiaí River Basin	DAE Jundiaí	Jundiaí Municipal Sewage Treatment Plant	Jundiaí-Mirim sub-basin	Medium-high (2-3)	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%)

仁寶永續報告書
2025

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 環境永續管理方針概述

5.2 環境管理策略

5.3 能源管理

5.4 水資源管理

5.5 廢棄物與資源循環管理

5.6 空氣污染管理與環保支出

5.7 產品永續設計與材料創新

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

附錄

5.4.3 水資源管理策略與推動藍圖

以流域觀點 × 高水風險優先 × 供應鏈協同為核心，建立分層推動之水資源管理策略，將管理範疇由廠內取水延伸至區域流域與策略聚焦於提升資源利用率，並將管理範疇由廠區內延伸至流域共生層級，確保水資源之分配符合公平與效率原則。

排水合規與受納水體保護：建立法規遵循 × 預防管理之雙重機制。全數據點之排水均納入市政污水處理體系或合格之集中處理設施，確保放流水質優於當地法定排放標準。針對具備內部處理系統之據點，執行嚴謹之水質檢測，確保對受納水體之衝擊降至最低。
場域技術導入與節水實績：

- 越南廠區：建置雨水收集系統及逆滲透廢水回收設施，處理後之水資源用於植栽澆灌。此替代性水源之導入，有效降低了對區域自來水體之取水強度。
- 巴西據點：因應地區特殊供水條件，依法取得地下水取水許可，並設置內部專屬水處理與監測系統，確保取水量與品質符合當地環境管理規範。
- 臺北總部：實踐流域友善行動，全量採用具生物可分解性之環保標章清潔產品，從源頭削減生活污水之污染負荷，降低對周邊河流之生態壓力。

價值鏈協同管理：目前規劃導入流域協同管理概念，評估營運據點與關鍵供應商於一流域之用水累積效應。透過供應商管理平台推動用水資訊透明化，強化供應鏈面對水危機之適應能力。

5.4.4 用水效率績效與數據韌性分析

2025年度總取水量為1,461.77百萬公升，相較於2023年呈現逐年下降之趨勢，確證節水技術與數據治理機制之具體成效。

- 強度指標與邊界效應解析：2025年度用水強度調整為2.14噸/百萬營收。數據較前一年度上升之主因，除受營收結構變動影響外，主要係因盤查邊界擴大至個體財務報告所述之所有營運據點（包含多處研發、辦公與倉儲據點），致使數據涵蓋範疇更趨完整。縱然強度指標受邊界效應影響呈現波動，然營運端之總取水量持續下降，反映了管理手段對資源消耗之實質優化。
- 目標管理之動態調整：現已將指標調整為長期趨勢改善導向。透過數位化管理平台執行數據異常預警，確保管理措施能隨營運規模之動態變化進行彈性調整。
- 水量平衡與耗水監測：2025年總排水量為1,169.42百萬公升，總耗水量為292.36百萬公升。透過穩定之水流向管理，確保每一滴水之使用效率最大化，並將用水數據轉換為範疇三溫室氣體排放評估之重要基礎。

百萬公升		2023	2024	2025	2025 排水	2025 耗水
中國	昆山廠區	791.84	717.36	684.75	547.80	136.95
	重慶廠區	523.32	191.12	115.78	92.62	23.16
	成都廠區	132.82	133.35	96.44	77.15	19.29
越南	越南廠區	365.43	368.7	406.83	325.46	81.37
臺灣	平鎮	77.52	86.91	91.42	73.14	18.28
	臺北研發	59.88	63.22	57.73	46.18	11.55
其他		117.30	32.12	8.83	7.07	1.77
總和		2068.11	1592.78	1461.77	1169.42	292.36
用水強度 (噸/百萬營收)		2.36	1.90	2.14	-	-

5.4.5 WASH實務與社會責任

落實聯合國永續發展目標 (SDG 6) 之 WASH (Water, Sanitation and Hygien) 精神，確保各據點提供安全、穩定之衛生與飲水設施。所有營運場域均建置符合衛生標準之供水設備與洗手設施，保障全體同仁之基本用水權益，展現對勞工健康與人權之管理承諾。

5.5 廢棄物與資源循環管理

5.5.1 議題鑑別與管理邊界

在全球資源限制與環境法規趨嚴之趨勢下，廢棄物管理已由傳統末端處置轉向以源頭減量與資源循環為核心之模式。管理架構以「仁寶永續雲」作為數據治理核心，整合各據點之分類、流向及處理資訊，確保廢棄物全生命週期具備高度可追溯性與資料一致性。透過「源頭減量—分類管理—資源化—最終處置優化」之閉環流程，持續強化資源使用效率，降低營運對環境之潛在影響。廢棄物管理涉及資源消耗、最終掩埋之土地負擔、焚化排放及不當處置之環境風險。

- 物理影響辨識：鑑別營運過程中可能對土壤與水體造成之污染風險，並將其納入整體環境管理決策考量。
- 管理範圍與延伸：邊界涵蓋合併財務報表範疇內之營運據點，並延伸關注運輸與處理過程之衝擊。數據亦應用於溫室氣體範疇三 (Category 5：廢棄物處理) 之評估，強化價值鏈碳管理能力。
- 財務與合規連結：將廢棄物處理成本與法規趨勢納入營運風險評估，以因應處置資源限制對營運成本之潛在衝擊。目前相關數據主要用於內部決策，並逐步強化資料品質以提升揭露完整性。

5.5.2 廢棄物產生結構與物理特性

廢棄物產生量受營運規模與製程優化程度影響。

- 非有害廢棄物：主源於日常營運、辦公活動與設施維護，為總產生量之主要組成部分。
- 有害事業廢棄物：產出量占比雖低，但具備較高環境風險。主要源自電子組裝與表面處理製程 (SMT)，包含PCB邊角料、有機溶劑、含化學品之擦拭布、清潔劑、廢電池、廢溶劑容器及燈管等。

5.5.3 減量行動與 UL 2799 驗證標竿

針對廢棄物性質採取差異化策略，旨在降低最終處置需求並極大化資源價值。

- 風險導向管理策略：針對SMT製程產生之有害廢棄物，建立嚴謹之分類、儲存及運輸流程。考量金屬回收與溶劑再生之潛力，在風險控管前提下優先導入回收與再利用機制。
- 零廢棄物掩埋 (ZWTL) 實踐：以UL 2799驗證作為管理標竿。2025年昆山廠區取得白金級認證，越南則有兩處據點獲得金級認證。該驗證提供之資源化數據佐證，大幅提升資料可信度，作為循環經濟成效之衡量依據。
- 處置監控與合規：處置作業委由具合法資格之處理機構執行，且合約中明確載明最終流向。目前未涉及跨境廢棄物轉移，所有作業均於當地合法體系內完成，規避跨區運輸之環境風險。

仁寶永續報告書
2025

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 環境永續管理方針概述

5.2 環境管理策略

5.3 能源管理

5.4 水資源管理

> 5.5 廢棄物與資源循環管理

5.6 空氣污染管理與環保支出

5.7 產品永續設計與材料創新

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

附錄

5.5.4 處理績效與流向趨勢分析

仁寶依廢棄物離場後之實際處理方式，區分為「轉移處置」與「直接處置」，並以**資源化優先、最終處置最小化**為原則。

○極低掩埋率表現：2025年整體掩埋率控制於1.69%。2025年度非有害廢棄物掩埋量僅494.32公噸，有害廢棄物則維持零掩埋，主要透過再使用準備、再生利用、焚化及其他處置方式處理，持續降低廢棄物進入最終掩埋之比例。

單位: 公噸		有害	非有害
轉移處置 (離場)	再使用準備	26.92	3,923.34
	再生利用	471.72	23,270.08
	其他回收作業	---	120.20
	總量	498.64	27,313.63
直接處置 (離場)	焚化 (含能源回收)	38.84	135.50
	焚化 (不含能源回收)	21.97	729.47
	掩埋	0.00	494.32
	其他處置作業	8.98	10.85
	總量	69.79	1,370.14

○轉移處置成效：2025年度轉移處置總量為27,812.27公噸。數據顯示，仁寶廢棄物以轉移處置為主要流向，反映公司持續透過分類管理、回收作業及委外處理流向追蹤，提升資源循環利用成效。

○減量趨勢與分類精進：直接處置量自2023年之5,801.79公噸下降至2025年之1,439.92公噸，顯示源頭減廢與製程改善之具體成效。為對齊《永續經濟活動認定參考指引》第二版相關精神，本年度調整分類方式將再利用項目納入回收範疇，提升數據一致性。

單位: 公噸	2023	2024	2025
回收及再利用總量	32,439.02	29,082.34	27,812.27
直接處置			
掩埋	458.09	565.25	494.32
焚燒 (含能量回收)	2,535.18	1,389.17	174.34
焚燒 (不含能量回收)	1,386.82	382.87	751.44
其他廢棄物	1,421.70	114.20	19.83
總量	5,801.79	2,451.48	1,439.92

5.5.5 SASB 廢棄物管理指標

○依循SASB電子製造服務 (EMS) 產業標準，針對生產製程產生之有害廢棄物進行重量與回收率之專項揭露，藉以評估資源循環效率及環境合規風險。

○製程有害廢棄物產生量：2025年度製程產出之有害廢棄物總重量為507.7公噸。該類廢棄物核心來源為電子組裝與表面處理製程 (SMT)，包含PCB邊角料、廢溶劑及含化學品之擦拭布等具備高環境風險之物質。

○製程有害廢棄物回收百分比：透過**資源化優先**之管理策略，2025年度製程有害廢棄物之回收百分比達成88.3%。此成效係透過嚴格之分類機制與第三方合格回收技術，極大化金屬回收與溶劑再生之利用價值，確保資源在安全控管的前提下回流至生產體系。

5.6 空氣污染管理與環保支出

5.6.1 空氣污染物管理實務

營運型態並非高污染排放產業，排放源主要來自產線擦拭及設備保養使用之有機溶劑揮發物 (VOCs)，以及焊錫製程之微量煙塵。由於製程特性，氮氧化物 (Nox) 與硫氧化物 (Sox) 之排放量相對有限，管理重心聚焦於揮發性有機物之削減。

- 雙軸管理策略：採取「源頭控管 × 末端治理」模式。源頭管理落實有機溶劑之領料管制機制，旨在精確控制使用量並減少揮發；末端治理則於中國與越南等主要製造據點配置活性碳吸附設備，有效去除排放氣體中之污染物。
- 設備維運與合規：維護單位每月定期執行污染防治設備點檢與保養，確保系統穩定運作。各營運據點均依法取得排污許可，並執行定期空氣污染物監測，確保排放標準優於所在地法規要求。
- 管理範疇之擴展：自2021年啟動VOCs盤查機制，並於2024年將越南等海外據點納入盤查邊界，持續提升全球空氣污染管理之資料完整度與透明度。

5.6.2 排放績效分析與減量目標路徑

2025年度揮發性有機物總排放量已顯著下降至8.78公噸，展現精進管理之實質成效。

- 歷史數據與區域表現：相較於2022年與2024年，排放總量呈現大幅度縮減。2025年數據細分顯示，中國廠區排放量為5.45公噸，越南廠區為3.33公噸，各區域均達成結構性減量目標。
- 中長期減排路徑：以2022年為基準年，設定明確之減量里程碑。2025年短期目標為總量不超過 118.72公噸 (本年度已達成)；中期目標設定於2030年達成減量50%，將總排放量控制於79.17公噸以下。
- 績效連動與決策支援：減量成效已納入各營運據點之環境績效考核指標，並與整體氣候轉型計畫之減碳策略同步推動。未來將持續精進排放數據之準確性，作為優化設備投資與製程調整之決策基礎。

Direct VOC emissions (metric tonnes)	2022 (基準年)	2024	2025
中國廠區	158.34	10.80	5.45
越南廠區	-	23.45	3.33
總量	158.34	34.25	8.78

5.6..3 全氟化碳 (PFCs) 逸散管理

營運製程中並未使用以全氟化碳 (PFCs) 為主之製程氣體。經系統性盤點，PFCs之潛在排放來源主要集中於消防系統相關設備之逸散。

- 量化盤查與數據精進：PFCs已納入溫室氣體盤查範疇，依據既有設備配置與使用情境評估，目前排放量屬低度或接近零排放。自2025年起，正式導入以逸散量 (Leakage-based) 為準之量化盤查方法，並透過該數位監測平台建立完整數據基礎，藉以逐步提升數據覆蓋率與準確性。相關詳細計算方法與量化結果，請參閱第四章氣候行動之揭露內容。
- 風險預防與替代評估：管理策略聚焦於選用合格維護廠商以提升氣體回收比例，並同步推動消防系統替代方案之研究。目前正積極評估導入具備較低全球暖化潛勢值 (GWP) 之替代滅火劑，旨在從源頭降低長期之環境排放風險。
- 氣候轉型策略連動：未來將持續將PFCs管理納入整體溫室氣體管理策略，並與氣候轉型路徑連動推動，確保非二氧化碳溫室氣體之管控符合淨零路徑要求。

5.6.4 環保支出

為持續強化環境保護及營運合規能力，仁寶持續投入污染防治與資源管理相關支出。2025年度(不含日常維修與綠色產品支出)，環保相關支出總計新台幣9,226千元。

透過上述投資，持續確保各據點符合法規要求，並強化污染防治能力與環境管理成熟度。

項目	新台幣 (千元)
空氣污染防治	1,520.158
水污染防治	600.422
一般廢棄物處理	3,878.191
有害廢棄物處理	694.930
環境管理系統維護	1,052.320
環境監測	1,480.163
合計	9,226.184

5.6.5 綠色採購

秉持SDG 12責任生產與消費精神，將環境友善原則納入採購決策流程，優先選購具備環保標章、節能標章及FSC認證之產品。管理機制聚焦於「標籤優先」與「循環服務」兩大面向，透過供應商環境評核(GRI 308) 與永續產品評估，從源頭降低價值鏈之環境負荷，確保資源取得過程符合環境永續之方針。

2025年度綠色採購總額共計新台幣129,991千元，展現對能源轉型與資源效率之實質投入。採購範疇主要涵蓋：FSC認證包材、具節能標章之辦公設備租賃與LED燈具更新，以及支持國內再生能源發展之再生能源憑證 (T-REC)。針對各項綠色資產之個別成交金額與供應商契約明細，基於商業機密保護與競爭策略考量，採總量揭露方式呈現。整體數據均經系統化彙整與審核，確保揭露內容之真實性、可量化與合規性。

5.6.6 合規與未來展望

2025年度各據點無重大環保違規事件，顯示環境管理制度運作穩健。

未來將持續強化環安衛監測與法規追蹤機制，並逐步擴大節能、減排與污染防治措施之導入範圍，結合供應鏈與產品端管理，推動責任製造與淨零轉型目標之實現。

5.7 產品永續設計與材料創新

產品永續設計與材料創新

透過數位治理體系，整合「產品開發作業系統 (ISPD)」與「供應商協作平台 (CSDCPS)」，從設計源頭落實產品全生命週期之綠色治理。此數位架構全面控管原物料使用情形，確保符合歐盟 REACH、RoHS、持久性有機污染物公約 (POPs) 及美國有毒物質控制法 (TSCA) 等國際規範。透過系統化比對與風險監測，強化對有害物質之即時管控，並支持價值鏈之低碳轉型目標。

成果面向如下：

- 回收料使用：全系列筆電全面要求導入回收料比例高40%以上的再生塑料，截至2025年已研發出35款符合標準的產品機種。
- 塑膠再生材料推廣：2025年度共有21項產品零組件採用兩種以上不同類型的再生材料，有效降低一次性資源使用。
- 能源效率：48項消費與商用電腦產品取得美國Energy Star 9.0 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。

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

3R原則融入產品 綠色設計

減量使用 (Reduce)
重複利用 (Reuse)
循環回收 (Recycle)

延長產品生命週期

易拆解維修
模組化設計
零組件重複使用

禁用有害物質之原物料

符合歐盟RoHS/REACH等國際規範
遵守電池法、包材指令物質限制要求



環境友善材料

降低塑料包裝
使用海洋回收料
增強包裝材料可回收性

提高能源效率

節能設計
提升續航力

5.7.1 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。

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。

Prop 65 : California Proposition 65

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，2025年筆電及手持式裝置產品共計有36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

5.7.2 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，2025年已有66.7%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。

仁寶永續報告書
2025

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 環境永續管理方針概述

5.2 環境管理策略

5.3 能源管理

5.4 水資源管理

5.5 廢棄物與資源循環管理

5.6 空氣污染管理與環保支出

> 5.7 產品永續設計與材料創新

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

歐盟化學品政策 (REACH)

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，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，2025年度研發且進入量產無鹵電腦產品共33件、手持裝置產品2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77.3%。

RoHS 豁免退場下的合規管理與永續轉型布局

歐盟於2025年11月21日公告三份RoHS修訂指令，針對鋼合金、鋁合金、銅合金、高熔點焊料及電子元件玻璃陶瓷中的鉛豁免進行更新，並設定三個階段的豁免到期日，分別於2026年12月11日、2027年6月11日及2027年6月30日生效。這些更新顯示歐盟對電子產品環保規範的持續收緊，因此企業必須提前展開研究與行動，以確保合規並降低風險。仁寶逐一檢視各豁免條款的影響，例如除源自含鉛鋁廢料回收的鋁鑄造合金之外，鋁合金的鉛含量限制不可再申請延期，需提前規劃替代方案；至於銅合金、高熔點焊料及電子元件玻璃陶瓷，雖然仍有效並已提出延期申請，但仁寶仍需密切追蹤歐盟的審查結果，以避免未來合規風險。

在完成影響評估後，仁寶會透過系統化管理來落實，包括在有害物質管理系統中公告豁免狀態，將更新後的條款納入GP BOM計畫，並在綠色設計規範中移除或保留相關規範，同時通知研發及採購團隊針對材料選擇進行調整，避免選用適用RoHS豁免條款之材料，以確保新專案導入不會受到豁免到期影響。同時，針對持續量產及開發階段新產品進行GP BOM檢視，確保豁免到期後仍符合RoHS要求。此外，對於仍有效且已提出申請延期的豁免，仁寶需持續關注歐盟審查結果，並在2026年12月30日及2027年6月30日後更新策略。綜合而言，RoHS豁免條款的逐步失效代表歐盟對環保規範的持續強化，唯有透過前期研究與行動方案的落實，才能在合規與永續之間取得平衡，確保在面對法規變動時能平穩過渡並維持市場競爭力。

仁寶永續報告書
2025

三 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

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續管理方針概述

5.2 環境管理策略

5.3 能源管理

5.4 水資源管理

5.5 廢棄物與資源循環管理

5.6 空氣污染管理與環保支出

> 5.7 產品永續設計與材料創新

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

:: 附錄

5.7.3 材料創新與循環應用實務

以材料創新作為產品設計之關鍵驅動，於研發階段導入環保材料評估機制，從來源、碳排放、結構適用性、可靠度與回收潛力進行系統化審核。

本公司以材料創新作為產品永續設計之關鍵驅動，於產品生命週期研發階段即導入環保材料評估機制，從材料來源、碳排放、結構適用性、可靠度與回收潛力等面向進行系統化評估，確保永續思維自設計初期即納入決策流程，並與產品性能與量產穩定性同步驗證。

在研發策略上，以**減廢**與**減碳**為雙核心主軸，優先提升再生材料使用比例，並整合工業廢棄物、消費後材料與農業副產物等多元來源，發展具強度、外觀一致性與製程相容性的循環材料，降低對原生石化材料及高碳排放強度材料之依賴。同時，透過材料工程、產品結構設計與供應鏈協同開發，確保新材料可於量產條件下穩定應用。

在應用成果方面，本公司已將高比例再生塑料導入產品外殼與結構件，兼顧機械性能、耐衝擊性與外觀品質。其中具代表性之材料包括以牡蠣殼轉化之工程塑膠材料 (OysterPlas)，已導入客戶產品並完成商品化，並獲 iF Design Award、CES Innovation Award、Computex Best Choice Award 及 Red Dot Design Award 等國際肯定；此外，亦持續拓展材料應用版圖，例如「斑點蕎麥殼塑膠」以農業廢棄物再利用結合產品美學獲 2025 年 iF Design Award，**半導體廢砂漿塑膠及回收衣物纖維塑膠**則入圍 2026 年 iF Design Award 決選，展現本公司在循環材料領域之持續創新能力與國際影響力，並逐步建立具競爭門檻之材料組合，提升產品差異化與市場辨識度。

透過材料創新與循環設計之整合推動，本公司不僅降低產品生命週期之環境負荷，亦同步提升產品附加價值與品牌客戶之永續競爭力，並與價值鏈減碳策略形成互補關係。未來將持續深化永續材料研發與應用，擴大材料循環利用之規模與影響力，相關材料已逐步導入多項產品應用。



仁寶永續報告書
2025

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 環境永續管理方針概述
- 5.2 環境管理策略
- 5.3 能源管理
- 5.4 水資源管理
- 5.5 廢棄物與資源循環管理
- 5.6 空氣污染管理與環保支出

> 5.7 產品永續設計與材料創新

- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

5.7.4 產品綠色設計實績案例 (1-2)

Lenovo Yoga Slim 7 (14Q8Y11)

- 完成3rd party審核發證的碳足跡 (ISO 14067:2018) 與碳中和 (ISO 14068-1:2023) 證書的專案。
- 導入高比例回收材料：
 - D件採用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
 - 鍵盤底座採用 60% PCC 回收塑料
 - 電池組採用30% PCC回收塑料
 - 無塑膠包材



圖片來源：產品官網

Dell Pro Education 14 (PE14260)

- 專為教育領域打造的筆記型電腦機種，整機設計兼顧耐用性與永續理念，不僅導入一定比例的可回收再生塑膠材料 (Post-consumer Recycled, PCR)，產品包裝同樣以可回收再生材料為主，展現對環境永續的承諾。
- 符合多項國際節能與環保規範，包含能源效率標準與環保標章評等，兼顧效能表現與能源使用最佳化，協助學校在提升教學品質的同時，也能降低產品於生命週期中的環境負擔，成為兼具學習效能與永續價值的智慧教學設備。



圖片來源：產品官網

ASUS ExpertCenter P600 AiO (PM640KA)

- 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汙染，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

仁寶永續報告書
2025

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 環境永續管理方針概述
- 5.2 環境管理策略
- 5.3 能源管理
- 5.4 水資源管理
- 5.5 廢棄物與資源循環管理
- 5.6 空氣污染管理與環保支出

> 5.7 產品永續設計與材料創新

- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

產品綠色設計實績案例 (2-2)

Google Pixel 9a

- Pixel 9a設計遵循Reduce、Reuse、Recycle 3R原則，開發無毒害、易組裝、易拆解、低能耗的環境友善產品，在設計、材料、包裝、能源、碳管理及認證上的全方面環保策略。
- 材料選擇：整機重量中至少23%再生材料；機身使用100%回收鋁；背蓋採用至少81%再生塑膠，且採用無鉛銅合金及無鉛錫膏。
 - 包裝設計：採用100%無塑膠包裝、使用完全可回收紙材取代傳統塑膠包材。
 - 物質安全：完全不含PVC與溴化阻燃劑（BFRs）、降低製造、廢棄或燃燒過程中有害物質的風險。
 - 能源管理：具備智慧電源管理與低耗能模式，全年耗電量僅約8 kWh。
 - 取得UL Ecologo Gold金級認證，符合健康、安全與永續性指標。



圖片來源：產品官網

Montblanc Digital Paper

- 仁寶首次與精品品牌合作推出電子紙（ePaper）閱讀器，相較智慧型手機與平板電腦，電子紙閱讀器使用階段碳排放顯著較低，在節能、減碳、耐用性三方面具以下環境優勢：
- 材料選擇：背蓋採用鋁合金製造，厚度僅 4.9mm，極致纖薄達到產品輕量化，且也提升金屬回收再利用率。而數位筆使用無線充電，僅需更換磨損的筆尖，延長產品使用年限。
 - 超低能耗設計：電子紙閱讀器僅在頁面切換時消耗電力，日常閱讀幾乎不耗能，續航時間最長可達7天。此外，電子紙利用環境光反射顯示，即使在強光下也無需提高亮度，降低能源消耗。
 - 低碳足跡：電子書閱讀器取代紙本書籍，能大幅減少森林砍伐及印刷過程中的碳排放。



圖片來源：產品官網

仁寶永續報告書
2025

三 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

04 氣候行動

05 環境永續

5.1 環境永續管理方針概述

5.2 環境管理策略

5.3 能源管理

5.4 水資源管理

5.5 廢棄物與資源循環管理

5.6 空氣污染管理與環保支出

> 5.7 產品永續設計與材料創新

06 共融成長

07 社會參與

08 永續夥伴

... 附錄

使用者安全與國際標準遵循

仁寶作為全球電子產品研發與製造服務夥伴，產品安全與顧客健康不僅關係終端使用者於正常使用情境下之安全，也影響品牌商客戶之市場信任、產品上市合規，以及公司法律及財務穩定性。若產品發生危害顧客健康或安全之事件，可能造成終端使用者受傷、產品召回、消費者求償及客戶品牌聲譽受損。因此，仁寶將顧客健康與安全納入產品安規管理流程，透過產品安全評估、內部自主測試、第三方見證測試、產品安全認證及證書有效性管理，確保產品符合國際標準及客戶銷售市場之法規要求。為使仁寶生產之產品在正常使用條件下具備完整安全性，並預防產品外殼、內部材料、零件及電源設計可能造成之意外電擊、能量風險、機械性傷害、輻射、化學危害及高溫燙傷等安全風險，仁寶產品安規部門依據國際電工委員會 (International Electrotechnical Commission, IEC) 制定之國際標準 IEC 62368-1，於筆記型電腦、AIO 桌上型電腦、平板式電腦等產品之研發設計階段導入產品安全評估。產品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執行獨立見證測試 (Witness)，確認產品符合國際安全標準並取得產品安全認證；並依品牌商客戶之市場布局及各國法規要求，將國際標準安全證書轉換申請指定國家或地區之產品安全證書，涵蓋韓國、印度、臺灣、北美、歐洲、中東等市場，以支持客戶產品順利上市並通過各國海關與市場准入要求。各式產品安全證書為仁寶工廠出貨及產品進入各國市場之重要依據，證書有效性管理亦為產品安全管理之關鍵環節。仁寶產品安規部門使用 RCEM 證書管理系統，透過自動化、防呆機制及跨廠區串接功能，管理產品安全證書之有效性、到期狀態與相關資訊，提升證書管理效率並降低因證書失效或資訊落差所造成之出貨及合規風險。仁寶透過產品安規部門與相關研發、製造、業務等單位之跨部門合作，持續追蹤產品安全法規與國際標準之變動，並依客戶要求及各銷售市場規範進行產品安全評估、測試、驗證與證書管理。若發生產品安全相關異常，將依內部品質與客戶服務流程進行原因分析、矯正與預防措施，並視需要回饋至產品設計、測試驗證或證書管理流程，以降低類似事件再次發生之可能性。2025 年，仁寶產出之筆記型電腦、AIO 桌上型電腦及平板式電腦等主要產品類別，100% 完成 IEC 62368-1 安全評估，並未發生違反產品安全規範之事件。

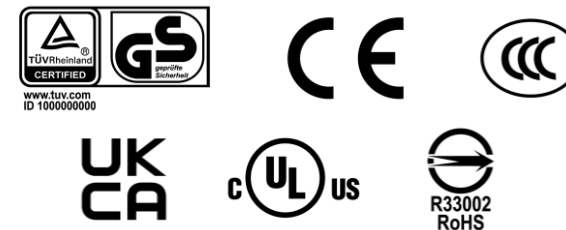
歐盟通用充電規格

根據歐盟的「通用充電器指令」(Directive (EU) 2022/2380及Regulation (EU) 2023/1717)，平板式電腦和筆記型電腦必須在2026年4月28日之後開始適用該規範。

該規範基於減少充電器在歐盟境內的數量，及多年來電子產品充電器規格不一致的問題，要求充電瓦特數在240W以下的電子產品，必須：

- 至少有一個Type C充電孔
- 販售時讓消費者可以選擇不添購充電器
- 在包裝及手冊中，告知消費者產品Type C孔的安全通用充電規格

因此，仁寶電腦和品牌客戶在2025年已開始依照規範調整了使用者手冊和外包裝標籤，並驗證Type C充電孔功能，引導消費者在安全條件下可彈性使用充電器。



6 共融成長

重點績效

- 全球員工滿意度調查覆蓋率達100%
- 全球女性員工占比：41.05%；女性主管占比：31.18%。
- 關鍵職位留任率：89%
- 臺灣與海外廠區總計進用250身心障礙者員工
- 管理職每人平均訓練時數26.03小時
- 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)
- 加入「2025 TALENT, in Taiwan」，臺灣人才氣候行動聯盟」，推動六項倡議指標。



仁寶永續報告書
2025

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

仁寶員工照顧願景

- 遵循國際規範及相關法令，落實保障員工權益。
- 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。
- 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。
- 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	2026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% ○ 全球敬業度調查填答率達60%	○ 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17.5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)

註：* 呼應重大主題

6.1 人才吸引與留任

人才策略

仁寶將人才視為企業永續發展的重要基石，透過全球化人才布局、青年人才培育與多元招募管道，建立具競爭力的人才團隊。公司持續強化雇主品牌、深化校園合作並推動人才發展機制，吸引並留任具潛力與專業能力的人才，以支持企業在人工智慧 (AI)、雲端運算及智慧應用等前瞻領域的長期發展。

我們持續推動創新技術研發與全球布局，並積極投入人工智慧等前瞻領域發展。為支持企業長期發展與人才需求，公司建立多元且完善的人才招募機制，透過求職平台、社群媒體、校園徵才、產學合作、實習計畫及獵才顧問等多元管道，廣泛吸引不同背景與專業領域的人才加入。

同時，亦積極深化與大專院校及學術機構之合作，透過校園徵才活動、實習計畫與產學合作專案，提前培育具潛力的青年人才，並提供其接軌產業實務的機會。透過多元化的人才來源與持續優化的人才招募策略，公司致力於打造具創新力與競爭力的人才團隊，並持續推動組織年輕化與人才永續發展，以支持企業長期營運與永續成長。



- 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

6.1.1 全球人才招募

全球招募結果

2025年全球新進人員共計16,824人。從人才結構分析顯示，新進人員以30歲以下族群為主，反映公司持續透過校園招募及青年人才培育計畫，推動組織年輕化。此一人才策略有助於強化企業創新動能，並支持未來在人工智慧、雲端及智慧應用等前瞻領域之長期發展。

2022-2025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
2025	6,889	4,237	2,105	1,781	19	92	494	623	393	156	26	9
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

各職層新進人數

2025	人數
高階主管 (處級以上)	32
中階主管 (理級)	189
初階主管 (課級)	118
一般同仁	16,485

註：高階主管：處級以上；
中階主管：理級以上；
初階：課級以上。

平均雇用花費

年度	2022	2023	2024	2025
新進人數	93,809	35,321	17,943	16,824
新進率 (%)	187%	98%	61%	45.6%
內部職缺遞補率 (%)	31.6%	35.5%	51.7%	17.3%
平均招募成本	12,583	9,376	10,156	13,093

註：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
2025

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

2025年全年新進 / 離職人數

	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
	臺灣						中國						越南					
全年新進員工人數 (A)	159	346	153	87	10	6	4183	1994	1298	637	4	0	2965	2390	924	1071	10	35
新進員工於同年離職人數 (B)	6	18	28	19	2	3	3259	1423	1119	490	1	0	3473	1651	1056	1005	5	9
總離職人數 (C)	211	210	569	257	91	28	4887	2331	2079	1078	20	16	4425	2360	1352	1176	5	9
該年齡層總人數	758	763	3594	1600	628	224	3642	2180	4113	2909	99	31	6576	4768	1905	2007	14	55
人員新進率 (D)	21.0%	45.3%	4.3%	5.4%	1.6%	2.7%	114.9%	91.5%	31.6%	21.9%	4.0%	0.0%	45.1%	50.1%	48.5%	53.4%	71.4%	63.6%
人員離職率 (E)	27.0%	25.2%	15.1%	14.9%	14.2%	11.2%	44.7%	41.7%	23.3%	20.2%	19.2%	51.6%	14.5%	14.9%	15.5%	8.5%	0.0%	0.0%
	巴西						美國						墨西哥					
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	巴西						美國						墨西哥					
全年新進員工人數 (A)	62	117	62	114	11	41	9	11	59	27	10	19	5	2	2	1	0	0
新進員工於同年離職人數 (B)	13	18	9	19	1	0	3	6	0	5	1	8	1	1	1	0	0	0
總離職人數 (C)	39	46	62	91	10	9	12	17	4	14	7	24	5	5	2	0	0	0
該年齡層總人數	101	164	202	301	29	30	12	14	17	33	21	38	11	13	11	4	0	0
人員新進率 (D)	61.4%	71.3%	30.7%	37.9%	37.9%	136.7%	75.0%	78.6%	347.1%	81.8%	47.6%	50.0%	45.5%	15.4%	18.2%	25.0%	0.0%	0.0%
人員離職率 (E)	25.7%	17.1%	26.2%	23.9%	31.0%	30.0%	75.0%	78.6%	23.5%	27.3%	28.6%	42.1%	36.4%	30.8%	9.1%	0.0%	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3：2025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。

- 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

線上線下整合的人才吸引策略

仁寶透過線上與線下整合的人才招募策略，持續拓展人才來源並強化雇主品牌。我們透過官方社群平台、校園活動及企業文化推廣等方式，提升雇主品牌能見度，讓潛在人才更了解企業文化與職場環境。2025年公司亦透過官方社群平台分享共融職場、員工福利及員工活動等內容，提升外部人才對企業文化與職場環境的認識。

在線下招募方面，公司積極參與校園徵才活動，2025年共參與11場校園徵才博覽會及8場校園說明會，透過與學生面對面交流，介紹公司文化、產業發展與職涯機會，並邀請專案經理及研發同仁分享實務經驗，協助學生深入了解職務內容與發展方向。

此外，公司推動員工推薦制度，鼓勵員工推薦優秀人才加入並提供相應獎勵，以擴大優質人才來源。透過多元招募管道與整合策略，持續吸引具潛力的人才加入。

多元招募管道		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19場 中國 9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 Yourator 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：Compal Career, Compal (Vietnam) 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。	臺灣員工推薦成功39人 中國員工推薦成功27人 巴西員工推薦成功28人	
校企合作深耕校園		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15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57位學生 越南錄取100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
2025

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

仁寶透過定期進行新進人員關懷訪談，了解員工適應情形與工作需求，並提供必要支持與資源，協助其順利融入組織並提升留任率。同時，公司亦透過離職面談機制，系統性蒐集離職原因及員工回饋，作為持續優化人力資源管理制度與職場環境的重要依據。

2025年整體離職率較前一年度明顯下降，顯示相關留才措施逐步發揮成效。若進一步觀察自願離職率，亦由28.57%下降至17.68%，反映員工留任穩定度持續提升。

從區域別分析，中國與越南廠區仍為離職人數主要來源，與產線自動化升級及人力結構調整相關；而臺灣地區離職率則維持相對穩定水準。未來公司將持續透過人力資源管理機制與員工溝通管道，定期檢視並優化相關措施，以強化組織韌性與人才穩定度。

員工離職率	2022		2023		2024		2025	
總離職率	64.01%		44.38%		45.87%		21.15%	
自願離職率	62.13%		30.97%		28.57%		17.68%	
	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	40.80%	39.64%	27.56%	19.08%	26.61%	17.64%	13.03%	12.80%
女性	23.21%	22.49%	16.82%	11.90%	19.25%	10.92%	8.13%	6.75%
30歲以下	41.3%	40.70%	27.43%	20.93%	25.67%	19.74%	12.68%	11.38%
31-50歲	22.54%	21.39%	16.44%	9.85%	19.53%	8.61%	7.96%	6.05%
50歲以上	0.15%	0.03%	0.51%	0.19%	0.67%	0.21%	0.51%	0.25%
臺灣	3.37%	2.99%	2.89%	2.45%	3.15%	2.70%	3.50%	3.11%
中國	57.07%	56.05%	35.12%	22.95%	31.56%	15.49%	11.17%	8.61%
巴西	0.45%	0.04%	0.36%	0.05%	0.51%	0.07%	0.53%	0.07%
越南	3.11%	3.05%	5.80%	5.36%	10.55%	10.22%	5.77%	5.77%
美國	-	-	0.22%	0.16%	0.10%	0.08%	0.15%	0.11%
墨西哥	-	-	-	-	0.01%	0.01%	0.02%	0.02%
直接人員	56.18%	55.46%	34.13%	25.13%	35.56%	22.15%	13.86%	13.03%
間接人員	7.82%	6.66%	10.25%	5.84%	10.31%	6.41%	7.34%	4.65%
處級以上	-	-	0.09%	0.07%	0.15%	0.06%	0.09%	0.06%
理級	-	-	1.43%	0.63%	1.90%	0.81%	1.32%	0.75%
課級	-	-	0.78%	0.35%	1.03%	0.55%	0.98%	0.71%
一般職員	-	-	7.96%	4.79%	7.24%	5.00%	18.76%	16.16%

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

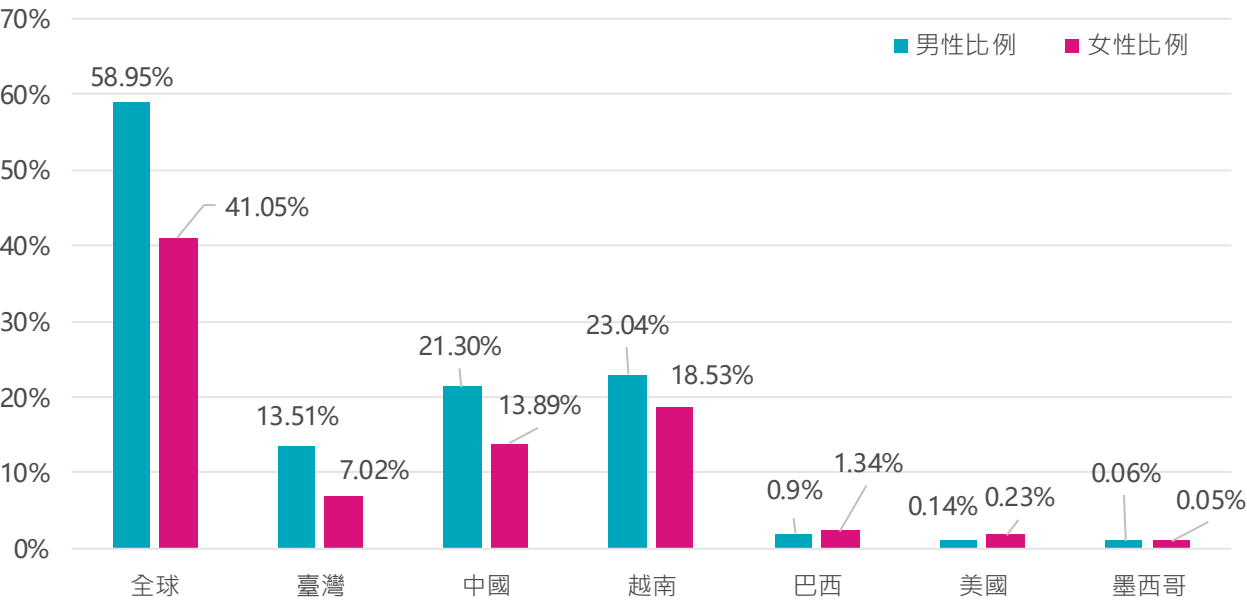
至2025年12月底，仁寶臺灣研發總部 (含外派人員) 及海外員工總人數 (含派遣) 共36,867人 (臺灣共7,567人、中國地區共12,974人、越南廠共15,325人、巴西廠共827人、美國廠共135人、墨西哥廠共39人)。整體員工人數與組成相較與去年無顯著差異。

近年來，面對市場變革與產業挑戰，為符合營運及產量，我們靈活調整全球產能，提升企業韌性打造更具競爭力與永續發展力的企業。

員工分佈

地區	臺灣	中國	越南	巴西	美國	墨西哥	合計
總員工人數	7,567	12,974	15,325	827	135	39	36,867
總員工比例	20.53%	35.19%	41.57%	2.24%	0.37%	0.11%	100%
男性比例	13.51%	21.3%	23.04%	0.9%	0.14%	0.06%	58.95%
女性比例	7.02%	13.89%	18.53%	1.34%	0.23%	0.05%	41.05%

註：總員工人數含派遣員工。



仁寶永續報告書
2025

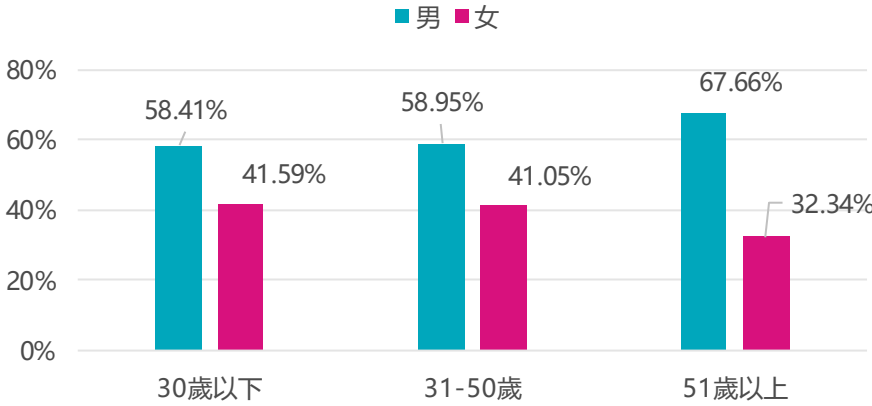
三 < 章節 >

- 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

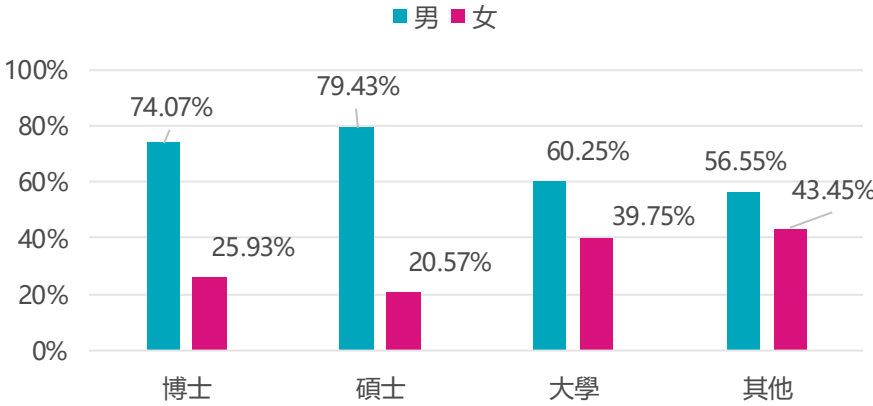
員工雇用類型

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		86	763	3,337	2,205	4,776	4,473	178	405	21	60	7	8
間接員工	主管 (課長以上)	3,178	863	1,515	1,197	117	128	32	9	4	1	5	0
	一般職人員	1,684	935	1,838	1,165	1,264	788	122	80	25	24	10	9
	定期契約員工	20	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	實習生	7	7	79	43	10	36	0	1	0	0	0	0
	派遣員工	5	5	1,085	510	2,328	1,405	0	0	0	0	0	0
合計		4,980	2,587	7,854	5,120	8,495	6,830	332	495	50	85	22	17

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
2025

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。

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。

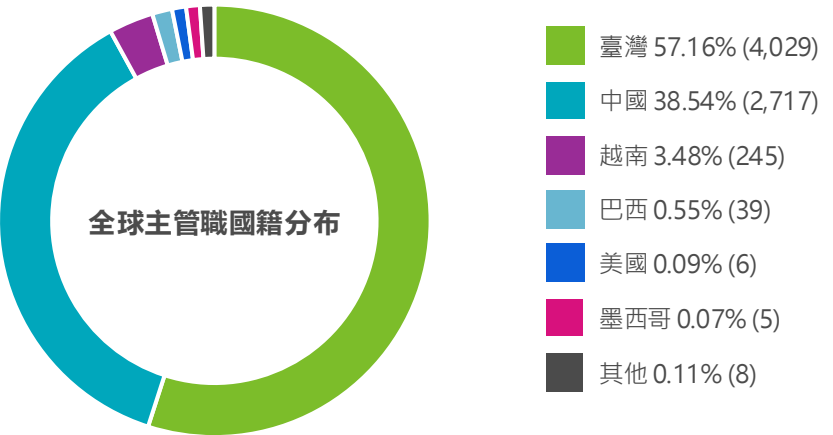
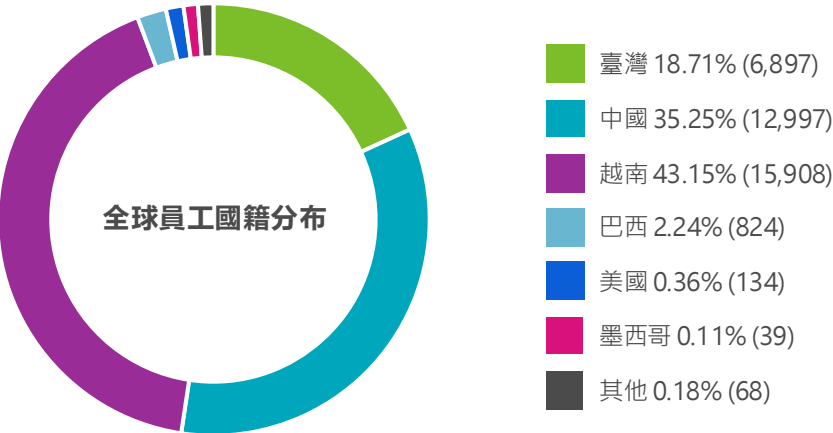
年度	2022	2023	2024	2025
身心障礙聘用人數	800	244	243	250

雇用當地居民為主管比例

年度	2022	2023	2024	2025
臺灣	99.50%	99.71%	99.81%	99.72%
中國	90.68%	93.58%	92.14%	91.5%
越南	22.42%	23.45%	30.00%	32.24%
巴西	93.10%	93.75%	92.86%	95.12%
美國	-	85.71%	80.00%	80%
墨西哥	-	-	33.33%	0%

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

仁寶永續報告書
2025

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

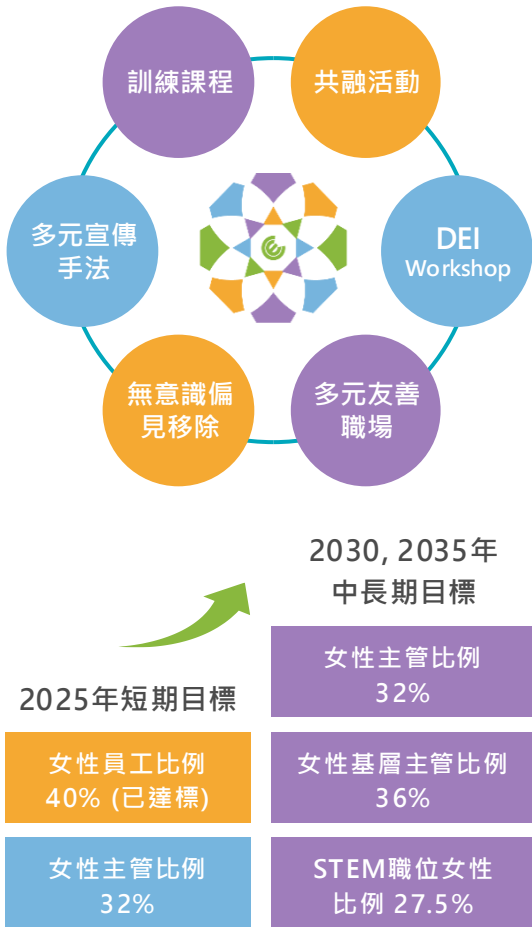
DEI策略行動藍圖

仁寶致力於推動多元、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。我們持續透過訓練課程、工作坊等活動，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，我們舉辦促進交流與理解的共融活動、持續優化職場政策與環境，以打造更友善的工作空間。同時，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，並設定階段性目標。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。2025年公司女性員工比例成功達到41.05%，同時，STEM職位的女性比例攀升至29.47%，提前實現2030年之預期目標。女性主管比例距離目標32%仍有微小差距，就歷年數據顯示，該項指標已展現出連年穩定增長的態勢。

我們將持續優化DEI關鍵策略，致力於建立公平的晉升機制，實踐更具包容性的科技未來。

類別	2023	2024	2025	增減幅度
女性員工比例	38.56%	38.45%	★41.05%	↑ 2.6%
女性主管職比例	29.63%	30.04%	31.18%	↑ 1.14%
女性基層主管比例	35.08%	35.46%	37.89%	↑ 2.43%
女性高階主管比例	8.52%	9.22%	9.92%	↑ 0.7%
業務相關單位女性主管比例	63.27%	65.53%	65.02%	↓ 0.51%
STEM職位的女性比例	28.28%	27.13%	★29.47%	↑ 2.33%

註：主管職係指課長級以上同仁

仁寶永續報告書 2025

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

多元放映室

用電影打破偏見，讓多元成為日常。2025年公司於臺灣各廠區舉辦DEI放映室活動，巡迴放映《聽見顏色的女孩》，升同仁對LGBTQ+族群的認識。活動從第一週**打開好奇心**開始，引導同仁認識彩虹旗與字母意涵，隨後透過快問快答深化認知，並藉由觀點投票激發對多元議題的思考；最後一週則以**凝聚正能量**收尾，鼓勵同仁將支持化為文字，留言給LGBTQ+同事或正在努力做自己的每一個人。

場次	放映日期	放映地點	名額	放映時間
平鎮	3/3	第一訓練教室	60	
林口	3/5	304A 304B 304C 會議室	70	11:30
SDBG	3/6	R103 R104 訓練教室	70	13:30
台北總部	3/7	仁寶大樓901會議室	70	

主辦：中國國民黨性平委員會發起人 第六、七屆、第十屆理事長

同志驕傲月 Pride Month

透過辦公場域的環境佈置及為期四週由淺入深的線上與線下活動，有層次地提升同仁對LGBTQ+族群的認識。活動從第一週**打開好奇心**開始，引導同仁認識彩虹旗與字母意涵，隨後透過快問快答深化認知，並藉由觀點投票激發對多元議題的思考；最後一週則以**凝聚正能量**收尾，鼓勵同仁將支持化為文字，留言給LGBTQ+同事或正在努力做自己的每一個人。

活動好康

- Week 1 | 彩虹小禮送給你
圖: 6/15(二) 11:30起 SDBG 1F大廳，達成指定任務送精美好禮(限單100份)
- Week 2 | 彩虹活動抽好禮
圖: 6/11(三) 14:00 公告牆貼牆上填寫~達成指定分數即抽獎資格 (\$500/\$500)
- Week 3 | 彩虹點心甜寵宴
圖: 6/19(四) 11:30起 SDBG 1F大廳，達成指定任務送精美點心(限單100份)
- Week 4 | 彩虹活動抽好禮
圖: 6/24(二) 14:00 公告牆貼牆上填寫~達成指定分數即抽獎資格 (\$500/\$500)

知識分享

同志驕傲月的由來-石牆事件的血與淚
LGBTQ+ 代表的意義
彩虹旗-多元的象徵

國際手語日 - 無聲咖啡館

響應9/23「國際手語日」，邀請同仁以一同學習手語。這不僅是一次實體溝通的初體驗，更是為了讓大家親身感受聽障朋友的交流模式，進而由表建立對身心障礙夥伴的理解與包容心。

活動時間&地點
9.23(二) @ 仁寶大樓 1F大廳
11:30~12:30

活動通聯密帖
比出『我要喝咖啡』或『我要喝茶』的手語，即可兌換一杯咖啡或茶 (數量有限，換完為止)

帶我學手語!
QR碼

國際感恩節

把感謝說出口、讓感謝被看見。我們希望透過真實的故事分享，深化同仁對 DEI 的理解。讓這份感謝不再僅限於績效與成果，更延伸至對夥伴的包容——謝謝你，因為你的支持，讓我被看見、被接納、被溫暖擁抱。

感謝多元聲音，擁抱共融故事
Diversity in Thanks, Inclusion in Growth

- 徵集同仁以文字方式，分享「多元共融、感謝文化」相關的小故事約200字
- 將抽出50位投稿者，每位可獲得 50 元禮券 (主辦方保留投稿作品之初步資格審核權)

「因為你，我感受到...」
分享某個同事、某個制度、某件小事，使你有「被接納」/「有歸屬感」的感受

「在感恩節，我想說...」
以感恩節為契機，說你對於「被包容或包容他人」小故事

「小舉動，大影響」
說明雖然只是看似微小的一件包容或理解行為，卻對你或團隊產生了深遠影響

12/2 (二) 17:00 截止，每人限投稿一篇

仁寶永續報告書
2025

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

跨世代溝通力講座

在多世代共存的職場環境中，不同背景與價值觀往往帶來多元的工作風格與溝通方式。本次講座邀請講師分享跨世代溝通的關鍵觀念與實務經驗，協助同仁理解不同世代的思維模式與工作期待，並透過有效的溝通技巧建立互信與合作。藉此促進團隊之間的理解與包容，提升職場互動品質，打造更具凝聚力與合作力的組織文化。



CEO Unplugged Talk

以輕鬆對談的方式展開交流，透過開放且真誠的互動實踐DEI文化。CEO將親自分享轉型決策的背景與核心思考，並回應同仁對相關議題的關注與提問；同時搭配即時互動與員工分享，促進上下之間的交流與共識對齊。透過真實而開放的對話，讓不同的聲音被聽見，讓每一位同仁都能在安全與尊重的氛圍中參與、表達並被理解。



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**勞動節多放一天、跨年當天提早4小時下班**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。

- 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

6.1.3 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全球其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率為61.43；其年度總薪酬成長率與臺灣地區員工平均年度總薪酬成長率中位數之比率為20.92。
註：2024年其他地區中位數薪酬調薪幅度因未有完整薪酬統計資訊，故無揭露。
- 仁寶設有經理人薪酬索回機制，經認定經理人違反勞動契約、工作規則、績效顯著不佳或涉及重大風險事件時，得撤回尚未履約之變動薪酬，或酌予收回已授予之變動薪酬。
- 另為落實誠信經營並強化ESG公司治理機制，本公司高階主管均簽署廉潔承諾書，承諾遵循商業道德標準，並以誠信與透明原則推動營運，以維持穩健經營與良好治理品質。

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。前項員工酬勞數額中，應提撥不低於8%為基層員工分派酬勞。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。

臺灣非擔任主管職務之全時員工薪資

仁寶2025年臺灣地區申報之非擔任主管職務之全時員工（不含董事、經理人）薪資中位數、平均數及與前一年度之變動情形如下：

非主管職之全職員工	2025	2024	變動率
人數	7,526人	8,131人	-7%
薪資中位數 (新臺幣)	1,418(仟元)	1,348 (仟元)	5%
薪資平均數 (新臺幣)	1,592(仟元)	1,467 (仟元)	9%

仁寶永續報告書
2025

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

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 (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 (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%。

獎勵優秀員工、資深員工

公司於各營運地區設立員工表揚制度，以肯定員工長期服務與傑出表現。臺灣地區針對資深員工依服務年資頒發獎牌並發放3,000元至250,000元不等之獎金；另設優秀員工表揚機制，由各單位依年度人數比例推薦並經高階主管遴選，獲獎者可獲頒20,000元獎金及獎牌。此外，中國地區亦推行優秀員工選拔制度，鼓勵員工展現創新思維並積極參與公益活動，經各單位推薦及管理層評選後，獲獎者將頒發人民幣1,200元獎金，以表彰其對企業發展與社會責任之貢獻。

人數	2022	2023	2024	2025
臺灣資深員工	753	1,149	1,061	1,211
臺灣優秀員工	92	85	86	77
中國優秀員工	14	14	18	12

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。

退休金制度

- 臺灣：依照臺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
2025

三 章 節

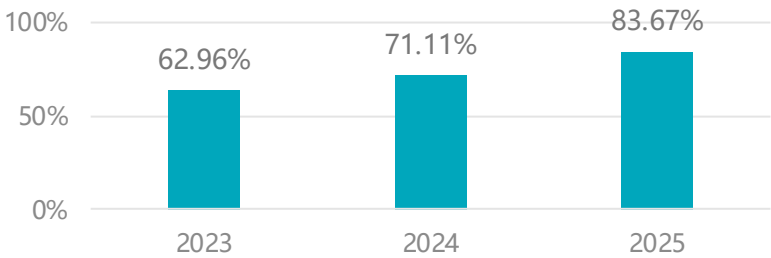
- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - > 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄



產假與育嬰留停

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《性別平等工作法》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，留職停薪期間最長以兩年為限。期滿後將安排回任原單位或相關單位，並提供必要之培訓課程以協助員工銜接職務內容，近三年育嬰留職停薪員工回任率呈逐年上升趨勢，顯示公司持續支持員工兼顧家庭照顧與職涯發展。

育嬰留停復職率



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2025年已累計3,783位新生寶寶，共發出新台幣24,967萬元的大紅包。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。

2025臺灣育嬰留停狀況

項目	男	女	合計
2025符合育嬰留停申請資格的員工數	481	160	641
2025實際申請育嬰留停人數	23	29	52
2025到期並預計復職人數 (A)	18	31	49
2025實際復職人數 (B)	14	27	41
2024實際復職後持續工作一年人數 (C)	7	21	28
2024實際復職人數 (D)	10	23	33
2025復職率 (E) = (B) / (A) *100%	77.78%	87.10%	83.67%
2025留任率 (F) = (C) / (D) *100%	70.00%	91.30%	84.85%

註1：2025年符合育嬰留停申請資格認定：2023/1/1 至 2025/12/31 三年內曾申請分娩產假及陪產假之員工。

註2：除臺灣地區外，其他營運地區目前未有法定之育嬰留職停薪規範。

年度	2022	2023	2024	2025
寶寶人數	186	233	203	151
補助金額 (新台幣萬元)	1,228	1,538	1,340	996

仁寶永續報告書
2025

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

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1.74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。

地區	臺灣		中國		越南		其他廠區平均		仁寶全球平均	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
月薪										
高階主管	1.00	0.95	-	-	-	-	-	-	1.00	0.95
管理職	1.00	0.95	1.00	0.90	1.00	1.02	1.00	0.88	1.00	0.94
間接員工	1.00	0.96	1.00	0.99	1.00	0.99	1.00	0.92	1.00	0.97
直接員工	1.00	0.96	1.00	0.99	1.00	1.02	1.00	0.90	1.00	0.97
年薪										
高階主管	1.00	0.94	-	-	-	-	-	-	1.00	0.94
管理職	1.00	0.85	1.00	0.85	1.00	0.94	1.00	0.88	1.00	0.88
間接員工	1.00	0.88	1.00	0.89	1.00	0.81	1.00	0.86	1.00	0.86
直接員工	1.00	0.88	1.00	0.94	1.00	1.04	1.00	0.90	1.00	0.94

地區	臺灣	中國						越南	巴西		美國	墨西哥
廠區		昆山	城東	南京	成都	重慶CQ	重慶CQA		CTB	CEM		
男	1.00	1.00	1.00	-	1.11	1	1.39	1.27	1.74	1.29	1.66	1.03
女	1.00	1.00	1.00	1.00	1.11	1	1.39	1.27	1.74	1.29	1.66	1.03

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。

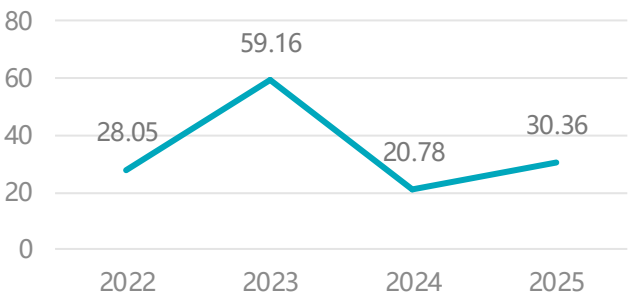
- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

6.2 人才培育與發展

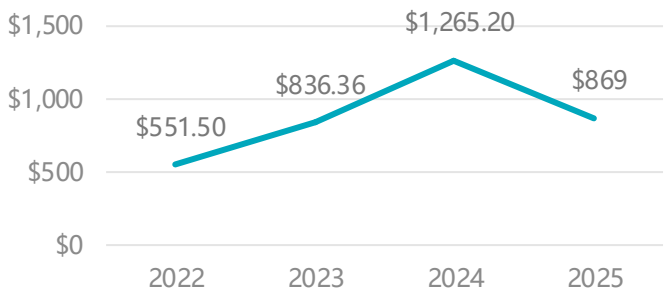
仁寶的人才培育與發展是以公司整體策略及人才佈局，對應組織架構及願景開展。由組織目標至部門目標擬定各大發展重點與項目，以職能發展需求建構全面性的學習發展體系及藍圖，提供員工豐富多元的學習管道，並提供員工個人發展計畫，透過績效指標與潛力評測指標交叉評估遴選關鍵人才。

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2025年企業轉型持續深化，我們將學習發展重心擴展至文化轉型，致力於將核心價值融入日常工作，強化組織內在驅動力，並協助員工在動態環境中保持彈性與競爭力，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。總結2025年全球投入超過3千萬元在人才培育上，訓練總時數累計達到111萬小時，人力資本投資報酬率 (HC ROI) 為 2.32。

近四年每人平均時數



近四年每人平均費用



人力資本投資報酬率 (HC ROI)

年度	2022	2023	2024	2025
a) 總營業收入	1,073,245,915,000	946,714,800,000	910,253,024,000	757,513,030,000
b) 總營業費用	1,032,881,736,000	904,317,906,000	864,881,775,000	714,766,359,000
c) 總員工相關費(薪資+福利)	39,485,139,000	35,917,363,000	32,823,332,000	32,310,146,000
HC ROI (a- (b-c)) / c	2.0223	2.1804	2.38229	2.32301
總員工人數	73,120	58,249	43,216	39,756

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。

仁寶永續報告書
2025

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

2025年全廠區訓練統計



註：本數據僅統計臺灣
廠區員滿意度調查之
239堂課程。

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	182,496.66	24.12	\$25,307,607	\$3,344.47
中國	718,298.50	55.36	\$3,607,999	\$278.09
越南	202,801.50	13.23	\$2,028,146	\$132.34
巴西	13,800.82	16.69	\$794,190	\$960.33
美國	786.00	5.82	\$157,150	\$1,164.07
墨西哥	990.00	25.38	\$157,978	\$ 4,050.72
總計	1,119,173.48	30.36	\$32,053,070	\$ 869.42

註1：資料範圍為2025/1/1-2025/12/31
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 (1-2)

性別		訓練總時數	每人平均時數
臺灣	男	134,994.35	27.11
	女	47,502.31	18.36
中國	男	528,681.75	67.31
	女	189,616.75	37.03
越南	男	111,936.00	13.18
	女	90,865.50	13.30
巴西	男	6,644.74	20.01
	女	7,156.08	14.46
美國	男	213.00	4.26
	女	573.00	6.74
墨西哥	男	601.00	27.32
	女	389.00	22.88
總計		1,119,173.48	30.36

仁寶永續報告書
2025

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

教育訓練數據分類 (2-2)

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	109.90	1.28	134,884.45	27.56	88,648.33	27.89	46,346.02	25.72
	女	1,422.45	1.86	46,079.86	25.26	21,604.65	25.03	25,897.66	15.02
中國	男	455,785.50	136.59	72,896.25	16.14	33,360.75	22.02	494,563.50	78.02
	女	135,527.00	61.46	54,089.75	18.56	26,569.00	22.20	163,805.25	41.76
越南	男	86,839.50	18.18	25,096.50	6.75	9,190.50	78.55	102,745.50	12.26
	女	78,408.00	17.53	12,457.50	5.29	3,201.00	25.01	87,664.50	13.08
巴西	男	2,892.56	16.25	3,752.18	24.36	595.72	18.62	6,049.02	20.16
	女	5,392.84	13.32	1,763.24	19.59	206.96	23.00	6,949.12	14.30
美國	男	195.00	9.29	18.00	0.62	0.00	0.00	236.00	5.13
	女	550.00	9.17	23.00	0.92	0.00	0.00	550.00	6.55
墨西哥	男	268.00	38.29	333.00	22.20	95.00	19.00	506.00	29.76
	女	236.00	29.50	153.00	17.00	0.00	0.00	389.00	22.88
總計		767,626.75	47.04	351,546.73	17.11	183,471.91	26.03	935,701.57	31.38
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	57,502	471,785.13	30,741	178,679.52	88,243	650,465		
	31-50歲	89,258	289,163.48	43,407	153,290.26	132,665	442,454		
	51歲以上	11,443	18,731.93	5,649	7,523.16	17,092	26,255		
國籍	臺灣	76,397	137,289.41	28,399	46,587.71	104,796	183,877		
	中國	60,572	536,037.36	31,937	192,053.38	92,509	728,091		
	越南	18,528	101,831.24	16,247	88,970.50	34,775	190,802		
	其他	2,757	7,935	3,163	8,469	5,920	16,404		
訓練類型	內訓	157,702	770,996.51	79,497	329,633.47	237,199	1,100,630		
	外訓	552	12,096.50	151	6,447.00	703	18,544		

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。

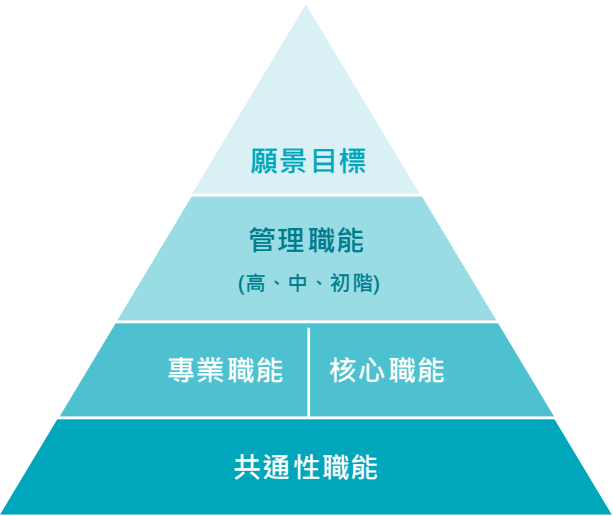
- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - > 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

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

2025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 AI轉型等	追求卓越 賦能授權 擔當權責 承擔風險 團隊合作 創新思考 多元夥伴關係	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）、品質意識等					輔導員制度	

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。



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	仁寶企業文化、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	生涯規劃、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

- 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

為支持企業轉型與長期永續發展，仁寶於內部建構完善且多元的學習發展體系，整合實體課程、數位學習平台及跨部門交流機制，形塑多元學習生態。除透過內外部專業講師授課與指導外，亦鼓勵團隊協作學習與社群經驗交流，促進知識共享與實務應用。同時運用E-learning線上學習平台，提升學習彈性與資源可近性。透過分眾課程設計與多元學習管道，確保全體員工(含正職、兼職及約聘員工)持續提升專業能力與未來關鍵職能。

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。



員工參與比例 30.3%

2025年臺灣區受訓員工人數 / 2025年臺灣區員工總人數

多元學習發展	學習型式	主要類型	主要效益
晉升學分制度	內外部講師、教練教導/指導 團隊與社群交流	領導力發展	晉升學分制度 員工晉升率達 39.3%
管理人才領導力培育		領導力發展	
數位技能培訓		數位轉型	
多元文化提升計畫		多元文化培力	潛力人才評估與 個人發展計畫 員工留任率達 87.1%
退休/離職員工過渡計畫		員工過渡計畫	
潛力人才評估與個人發展計畫		關鍵人才能力、領導力發展、數位轉型	
技術專業人才培育		關鍵人才能力	

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2025年，已訓練達35,478人次，共244,553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8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，2025年臺灣區已有30.3%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39.3%，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。

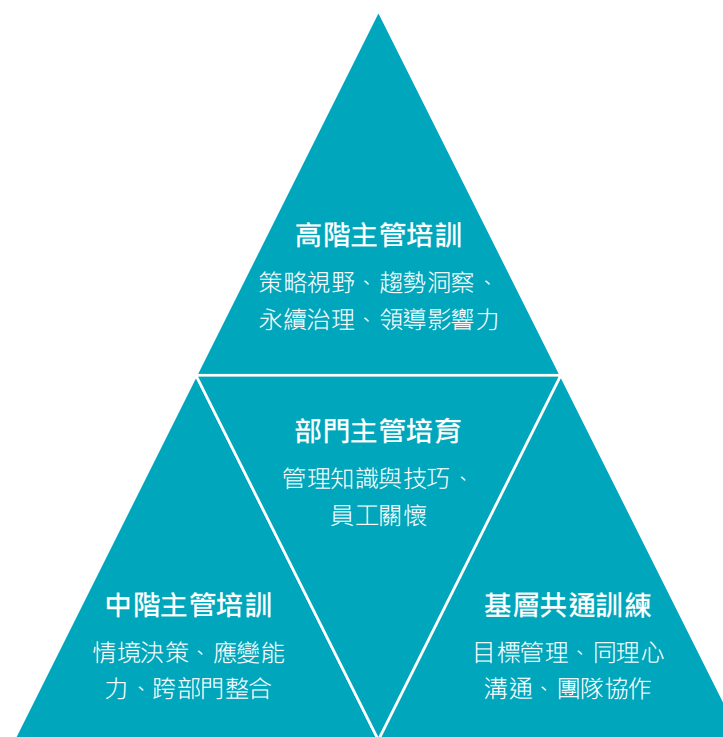
晉升率 39.3%

參與計畫2025年臺灣區晉升人數 / 2025年臺灣區受訓員工人數

- 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

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，2025年我們進行了以下重點訓練：



成都廠基層主管培育發展計畫

為提升基層主管的管理能力，透過一系列主題式培訓課程，如：AI知識與職場應用、職業經理人的八項修煉、目標管理與計畫執行等。以系統化學習架構，激發主管自我意識驅動與成長動能，並從思維到方法全面強化管理能力。

臺灣區中階主管接班計畫

為強化中階主管接班準備度，2025年舉辦沙盤模擬培訓課程「怒海尋寶」，透過模擬經營的情境案例，培養面對變動環境的決策應變能力與全局思維，並強化跨部門整合與資源協作能力，以支持管理角色轉換與團隊領導發展。

臺灣區中高階主管領導力培訓

為提升中高階主管之領導力與決策能力，2025年導入天下創新學院課程體系，培養主管之策略視野、趨勢洞察、永續治理與領導影響力。課程涵蓋CEO視野、ESG議題、人工智慧與產業趨勢等主題，強化管理團隊面對快速變動環境之決策與變革領導能力。

4,710 訓練人次

2,856.8 訓練人時



仁寶永續報告書
2025

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

臺灣區全體員工 - AI素養培訓計畫

公司持續推動全員數位能力提升，以因應數位時代快速變革。2025年全員派訓「AI素養：快速掌握Gen AI實用解決指南」線上課程，並提供11門AI與數位技能相關選修課，同時舉辦2場科技趨勢講座，協助員工將數位思維應用於工作。全年數位技能培訓共16,335人次參與，訓練時數達23,426小時。未來2026年將持續投入數位技能培訓資源，強化員工數位能力並支持企業持續發展。



昆山廠跨界研學 - AI賦能未來

2025年辦理「資料分析與視覺化洞察生產奧秘和AI賦能未來點亮組織智慧之眼」課程，通過參觀，讓學員深化對元宇宙技術應用形態與發展潛力的認知，更明晰AI技術賦能企業發展的核心價值——精準破解當前研發創新和生產運營環節中的效率痛點，也藉此協助學員掌握Python資料分析的核心技能，學習視覺化工具將複雜資訊轉化直觀洞察，理解預測性維護、產能優化等場景的應用邏輯，藉以建構組織「智慧生產」的技術基礎。



仁寶永續報告書
2025

三 章 節

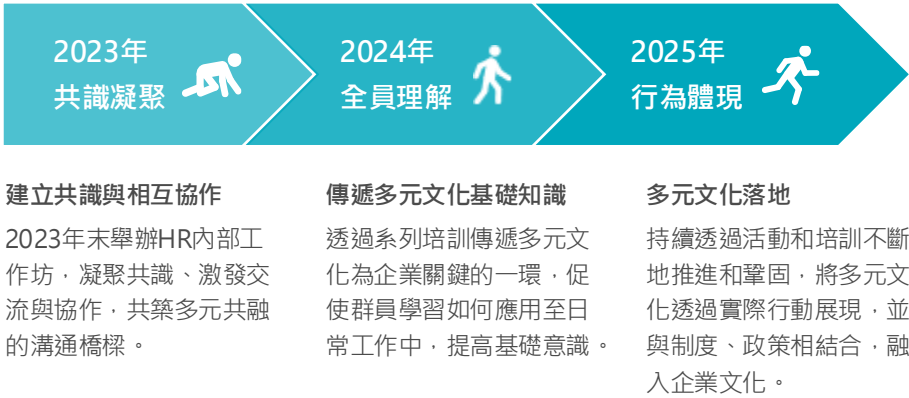
- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

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，不斷強化全員的多元文化意識，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：

2025年臺灣區亮點成果

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	○ 結合國際節日辦理軟性活動，如：同志驕傲月、國際手語日等，期許同仁藉此接觸與認識不同族群、文化，理解不同族群的背景與價值觀，以打造全員同理心並減少偏見，進而創造出一個友善與尊重的職場環境。共計辦理8場次活動，總參與人次共818人。 ○ 舉辦2場「我的幸福印記 絹印體驗手作吧」講座，透過絹印體驗，讓同仁透過挑選絹印圖案之餘，認識代表臺灣多元共融的特色。訓練人次共66人、訓練時數共99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，解析常見溝通盲點，以協助員工在多元背景與差異觀點並存的職場環境中，建立尊重與理解為基礎的溝通能力，並學習以清晰邏輯表達立場，促進彼此有效對話。訓練人次共951人，訓練時數共1,902小時。
	管理職	○ 規劃1門講座及1門主管線上課程，幫助主管瞭解跨世代溝通的重要性，認識不同世代價值觀，以同理啟動對話、維繫團隊共好關係；此外，也培養主管深入剖析衝突成因與談判策略，運用溝通協商技巧，以促成跨部門共識。訓練人次共852人，訓練時數共1,303小時。
女性領導力	全體同仁	○ 規劃1門女性領導力線上課程，以專業表現、領導形象與能見度拓展為核心架構，協助員工理解女性人才在多元背景與跨文化場域中展現專業表達與影響力的重要性，進一步支持女性領導力發展。訓練人次共1,450人，訓練時數共2,900小時。



仁寶永續報告書 2025

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

退休 / 離職員工過渡計畫

仁寶重視員工全職涯階段的支持，對於面臨離職、退休或轉職的員工，持續提供完善的過渡協助方案，協助員工在變動中穩定轉換，延續職涯價值與生活品質。我們針對以下三個面向積極推動：

- 退休前規劃與支持：為協助員工妥善規劃退休生活，仁寶依法提供退休金制度，並規劃退休前準備相關支持資源。2025年於臺灣舉辦2場退休前規劃講座，涵蓋退休金管理、資產配置與風險準備等，共計328人次參與，滿意度達9.23分(滿分10分)。同時提供銀行專家一對一諮詢服務，強化個人化退休準備支持，協助員工安心迎接職涯下一階段。
- 內部人才活化方案：為支持員工於不同職涯階段持續發展，仁寶建立內部人才活化機制，透過內部平台公開職缺，由HR協助媒合與面試安排，促進部門間人才流動與適才適所。對於進入績效提升計畫(PIP)之員工，亦提供適任職務評估與轉調媒合，避免單一路徑的離職安排，協助員工延續職涯發展並強化組織人才運用效率。
- 員工協助方案(EAP)強化職涯轉換支持：自2019年起導入員工協助方案，與外部專業團隊合作，提供心理諮詢、生涯規劃(含離職與退休)及退休理財諮詢等多元服務。員工可依需求主動申請，於職涯轉換期間獲得適當支持與調適資源，降低身心壓力並提升轉換穩定度。

金財未來 精彩你的人生

🔍 退休金要準備多少才安心? 🔍 退休生活怎麼安排、金流怎麼規劃?

🔍 哪些風險我們現在沒注意，卻可能影響未來的安穩?

為實踐企業永續精神與員工關懷，我們積極響應國際永續發展指標(如：DJSI)中對員工照顧的倡議，因此特別邀請銀行專業顧問，分享實用且貼近生活的退休規劃知識，陪你一同看見退休的多種可能！

Part.1 玉山銀行
- 實用退休金流與傳承準備
📅 5/21(三) 15:00-16:00
・五月報稅季新規與提醒
・退休前後金流規劃與準備(從所得來源檢視開始)
・合適資產傳承規劃亦可開源節流

Part.2 中國信託
- 退休生活與風險盤點
📅 5/28(三) 15:00-16:00
・想過什麼樣的退休生活?
・退休金要準備多少才足夠?
・有哪些準備方式、不同工具效果與風險
・還有哪些風險應該要注意?

📍 仁寶大樓 901 & 線上直播 (請擇一參加)

參加對象 全體員工 費用 免費

報名方式 填寫線上問卷預約報名
(名額有限，報名結果請以HR信件通知為準)

QR Code for registration



- 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。

為更全面培養並建立優秀人才庫，臺灣自2018年起，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。

2025年臺灣共有1,936位員工參與本計畫，並且參與員工的留任率達87.1%，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。

1,936 位
臺灣人才發展參與人數

25.6%人才發展比例
臺灣參與計畫總人數 / 臺灣在職員工人數

87.1%留任率
臺灣參與計畫在職人數 / 臺灣參與計畫總人數

技術專業人才培育 - 深耕計畫

為強化研發團隊專業能力並促進跨部門協作，我們建立研發知識交流與分享機制，由研發單位依專業領域規劃分享主題與講師人選，定期舉辦內外部專家講座及跨Function技術交流，以推動技術經驗之系統化傳承與再運用。多元主題涵蓋前瞻技術、產業趨勢與學術應用，協助研發同仁掌握關鍵技術發展方向，促進跨部門知識流動與整合應用能力，進一步提升研發效能與組織整體創新動能。2025年度臺灣共舉辦42堂課程，年度總參與共5,641人次，總共邀請52位內(外)部講師分享專業知識。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。



- 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，包含：年度績效考核、新人試用期滿考核等，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，進行成果檢視評估。	入職滿一個月
年度績效考核	全體同仁	為落實人才辨識並促進組織團隊發展，建立以工作績效為導向的檢核制度，透過客觀評估機制，協助主管有效回饋並支持同仁職涯發展，以提升員工整體素質及專業能力，進而達成團隊績效與創造公司營運成長。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
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
多元回饋考核	研發單位及其所有同仁	為提升績效評估之公平性與全面性，針對研發專案團隊設立多元評估機制，除直屬主管評核外，亦納入專案主管、跨部門合作主管、跨部門合作同儕之評估意見，確保績效結果能更完整反映個人專業表現與跨單位協作貢獻。透過多面向回饋機制，降低單一評估來源之主觀偏誤，強化績效管理之客觀性與透明度。	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
2025

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

定期績效檢視數據

		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	70	86	81.40%	3,335	3,337	99.94%	4,610	4,776	96.52%	178	178	100.00%	21	21	100.00%	7	7	100.00%
	女	318	763	41.68%	2,196	2,205	99.59%	3,011	4,473	67.32%	405	405	100.00%	60	60	100.00%	8	8	100.00%
間接員工	男	4,811	4,894	98.30%	3,163	4,517	70.02%	776	3,719	20.87%	154	154	100.00%	29	29	100.00%	10	15	66.67%
	女	1,777	1,824	97.42%	2,237	2,915	76.74%	553	2,357	23.46%	90	90	100.00%	25	25	100.00%	8	9	88.89%
非管理職	男	1,722	1,802	95.56%	5,059	6,339	79.81%	5,284	8,378	63.07%	300	300	100.00%	46	46	100.00%	15	17	88.24%
	女	1,240	1,724	71.93%	3,281	3,923	83.63%	3,466	6,702	51.72%	486	486	100.00%	84	84	100.00%	16	17	94.12%
管理職	男	3,159	3,178	99.40%	1,439	1,515	94.98%	102	117	87.18%	32	32	100.00%	4	4	100.00%	2	5	40.00%
	女	855	863	99.07%	1,152	1,197	96.24%	98	128	76.56%	9	9	100.00%	1	1	100.00%	0	0	0.00%
總計		6,976	7,567	92.19%	10,931	12,974	84.25%	8,950	15,325	58.40%	827	827	100.00%	135	135	100.00%	33	39	84.62%

(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：臺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2025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

仁寶致力於營造尊重人權的工作環境，並依循聯合國《工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 推動人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence, HRDD)，將人權保障納入公司治理及營運管理架構。在各項營運與業務活動中，仁寶遵循營運所在地相關勞動法規，並參考國際人權與勞工標準，包括《國際人權法典》、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(OECD)《跨國企業指導原則》及聯合國全球盟約(UNG) 十項原則等，並採取與責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則一致的管理作法，以確保所有人員皆能在受到尊重與保障的環境中工作。

仁寶的人權管理範疇涵蓋公司營運據點及價值鏈利害關係人，包括員工、子公司、一階供應商、承攬商及合資企業。

人權政策

本政策適用範圍及於集團辦公室與廠區所有員工，包含正職員工、兼職人員、實習生、契約人員等，並擴及子公司、供應商、客戶、合作夥伴、合資公司及其他具有實質控制能力之機構或法人。仁寶同時訂定《供應鏈行為準則》，要求供應鏈夥伴遵循同一標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。仁寶持續檢視人權管理相關制度與政策內容，並依據營運需求與國際人權發展趨勢進行滾動式優化。2025年公司進一步檢視並優化人權政策內容，以持續完善人權管理架構，強化對全體員工及利害關係人之人權保障。本次政策優化亦參考聯合國《工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 及責任商業聯盟 (RBA) 行為準則之相關要求，以持續提升公司人權管理制度之完整性。公司亦定期辦理人權相關教育訓練與宣導活動，以提升員工對人權議題之認知並強化人權管理文化。《仁寶電腦人權政策》詳如 ESG 網站。

人權政策優化重點

- 強化未成年工與弱勢族群保護
- 推動薪酬平等與公平勞動條件
- 建立人權盡職調查與風險管理機制
- 推動員工人權教育訓練
- 強化利害關係人溝通與人權治理

防止歧視、職場騷擾與貪腐

仁寶致力於營造公平、尊重且誠信之工作環境，對歧視、職場騷擾及貪腐等不當行為採取零容忍態度，並依《反歧視及反騷擾政策》、《誠信經營守則》、《董事及經理人行為準則》、《員工行為準則》及《廉潔守則》等規範加以管理。

公司設有申訴及檢舉機制，並依《內外部人員檢舉處理辦法》辦理調查與處理程序，透過教育訓練與宣導持續強化人權保障與誠信經營文化，以維護良好之工作環境與營運秩序。

6.3.1 人權管理

仁寶建立人權管理制度，將尊重人權納入企業治理與營運管理架構，並依循人權盡職調查原則，建立人權管理流程，以持續辨識、管理及追蹤營運活動與價值鏈可能涉及的人權議題。本公司至少每三年執行一次人權風險評估，並將相關評估結果及管理措施以中、英文版本揭露於永續報告書及公司ESG官方網站，以提升資訊透明度並強化利害關係人溝通。2024年公司完成新一次人權風險評估，辨識出顯著人權議題。

相關結果已揭露於《2024人權報告》。

2025年公司持續依既有的人權管理流程追蹤前一年度辨識之顯著人權議題管理成效，並定期檢視相關管理措施之執行情形，以持續強化人權風險管理機制。

權責單位

為確保本政策之有效推動與落實，仁寶已將人權議題納入公司整體永續治理架構。人權相關政策、計畫及管理事項由董事會為治理單位，依經濟、環境、社會及治理 (EESG) 四構面，由董事會負責監督，永續發展委員會負責督導相關政策與管理事項之推動，人力資源、責任製造、永續供應鏈功能小組等為權責單位，共同推動人權相關議題之管理與執行，並彙整整體執行情形，定期向永續發展委員會報告。永續發展委員會及董事會則負責監督人權治理之整體運作與成效。



6.3.2 人權風險評估

仁寶透過人權風險評估辨識營運活動及價值鏈管理中可能涉及之人權議題，並將相關議題納入公司人權管理架構。2024年公司完成新一次人權風險評估，並依據議題發生可能性 (Likelihood) 及對人權影響程度 (Severity) 進行評估，其結果透過矩陣分析方式辨識顯著人權議題，相關評估方法及結果詳見《2024人權報告》。評估過程中，公司將利害關係人納入考量，包括直接員工及特定族群，如：女性員工、原住民員工及外籍移工等，並透過既有管理制度及資訊蒐集機制辨識潛在人權風險。2024年評估結果顯示，本公司之顯著人權議題包括過長工時、職業健康與安全、結社自由及集體協商權。2025年公司持續針對前一年度辨識之顯著人權議題進行追蹤管理，透過相關制度、管理措施及問卷調查，檢視人權風險變化情形及措施執行情形。

仁寶永續報告書
2025

三 章 節

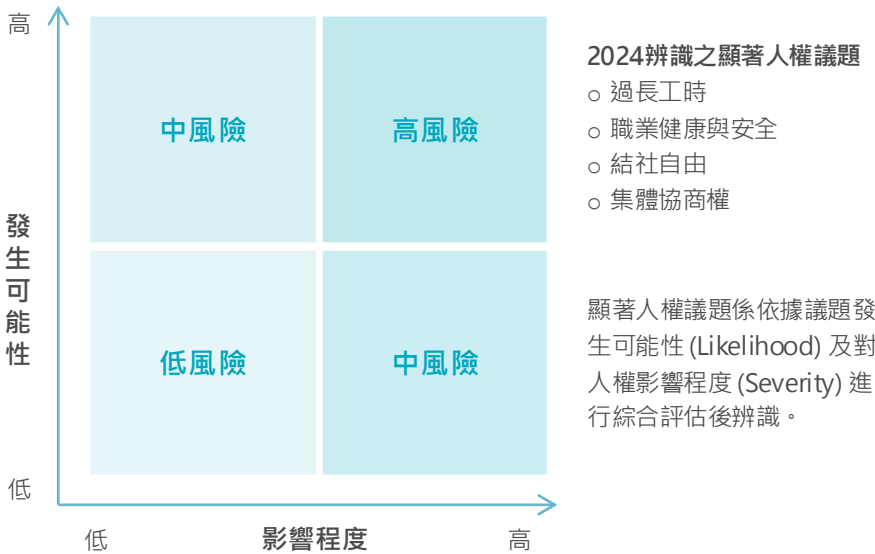
- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
 - 6.1 人才吸引與留任
 - 6.2 人才培育與發展
 - > 6.3 人權管理與維護
 - 6.4 職場健康安全
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
- 附錄

本公司將童工、強迫勞動及人口販運列為零容忍人權議題，並依循責任商業聯盟RBA行為準則及相關國際規範，納入年度人權風險評估與管理機制。

本公司依《禁止雇用及誤用童工之補救措施指導書》及《不強迫、不歧視、反騷擾規範》，明確規範童工補救及禁止強迫勞動等行為，並透過申訴機制與教育訓練持續強化預防與管理。

在供應鏈方面，本公司要求供應商遵循RBA行為準則及《供應商行為準則》，並透過供應商自評問卷 (SAQ) 及相關管理機制進行風險控管。

2025年度經人權風險問卷 (涵蓋員工及承攬商) 及供應鏈管理評估，未發現童工、強迫勞動、人口販運、扣留身分證件、強制加班或不當勞動之情形。



顯著人權議題追蹤情形 (2024評估 / 2025追蹤)

2025 年公司持續針對前一年度辨識之顯著人權議題進行追蹤管理，透過員工、承攬商及供應商人權風險追蹤問卷，並結合既有管理制度，檢視人權風險變化情形及相關管理措施之執行情形。

	顯著人權議題	涉及利害關係人 (價值鏈)	2025追蹤結果
員工	過長工時	直接員工、間接員工	整體風險程度屬中低風險
	職業健康與安全	直接員工、間接員工	整體風險程度屬中低風險
	結社自由	直接員工、間接員工	整體風險程度屬中低風險
	集體協商權	直接員工、間接員工	整體風險程度屬中低風險
價值鏈 (承攬商、合資企業)	過長工時	一階承攬商、合資企業	整體風險程度屬中低風險
	職業健康與安全	一階承攬商、合資企業	整體風險程度屬中低風險
	結社自由	一階承攬商、合資企業	整體風險程度屬中低風險
	集體協商權	一階承攬商、合資企業	整體風險程度屬中低風險
價值鏈 (供應商)	整體追蹤結果顯示，各顯著人權議題目前風險程度屬中低風險，未發現重大人權風險事件。公司將持續依據追蹤結果滾動式調整相關管理措施與風險管理作法，以持續強化人權風險管理機制。請參見8.2責任供應鏈。		

仁寶永續報告書
2025

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

風險減緩與補救措施

針對人權風險評估所辨識之顯著人權議題，仁寶依據評估結果制定相應之風險減緩及補救措施，並透過既有管理制度持續推動相關管理行動。2025年公司持續依既有管理機制追蹤相關措施之執行情形，並依據追蹤結果滾動式調整相關管理作法，以持續強化人權風險管理。若發現潛在人權風險或相關申訴案件，公司將依既有申訴與調查機制進行處理與改善。

價值鏈節點	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
直接員工、 間接員工、 子公司	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 (臺北總公司)；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 (臺北總公司)。
	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。
	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。	
一階供應商、 承攬商、 合資企業	過長工時 職業健康與安全 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》，要求供應商確守遵守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。

- 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	貪腐事項之舉報、企業誠信問題、侵犯人權等事項	ethics@compal.com
供應商溝通窗口 供應商大會	供應商相關問題與合作事項	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。2025年仁寶在全球的員工溝通管道歸納整理如右表，收到總計共44,117件員工意見。

仁寶全球員工溝通管道

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
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刊物，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

仁寶永續報告書
2025

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

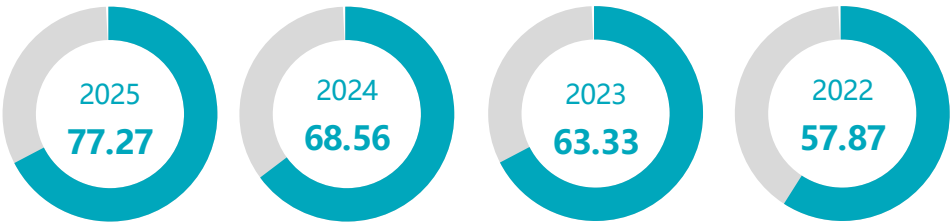
特殊案件

項目	受理件數	成案件數	廠區	後續處理
性騷擾	4	1	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	26	14	中國/越南/巴西	
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、墨西哥地區設有工會。

工會人數/總人數比 (%)



工會及勞資協議

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。2025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	6	社團與員工福利活動	35	3
	成都	1	審議：員工績效考核管理辦法、工資集體協商專項合同、職工代表提案立案	105	3
	城東	5	勞動條件與工作環境、員工福利	10	10
	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	93	16
	巴西	8	利潤與成果分享	5	3
	墨西哥	3	工會成立、薪資福利審議、利潤與成果分享	9	5
勞資會議	臺北	3	假勤與勞動條件、勞工權益與工作環境	5	5
	平鎮	3	假勤與勞動條件、勞工權益與工作環境、勞資代表異動、外籍勞工申辦招募	5	5

6.4 職場健康安全

6.4.1 員工健康照護

照顧及關懷員工是仁寶的首要任務之一，並以「預防為先、即時支持、持續關懷」為核心原則，建構分層式的員工健康照護與支持架構。在日常工作支持，透過健康檢查、風險辨識與健康諮詢，協助員工掌握健康狀況；在壓力或風險情境支持，提供心理諮詢、專業轉介與後續追蹤等即時協助；在生活與家庭支持，則透過彈性制度、健康促進活動及多元福利措施，協助員工在工作與生活間取得平衡。



日常工作支持

健康檢查、風險辨識與健康諮詢，掌握健康狀況



壓力或風險情境支持

EAP協助方案、專業轉介與後續追蹤



生活與家庭支持

彈性制度、健康促進活動與多元福利措施

日常工作支持 | 健康管理與風險辨識

以健康檢查作為健康管理與風險辨識起點，依各廠區工作環境與職務特性規劃檢查項目，除符合法規外，亦提供額外檢查補助，並搭配癌症篩檢及流感疫苗施打等預防措施；自2025年起進一步提升為每年健檢，強化員工健康風險預防與管理。健康檢查完成後，依檢查結果進行健檢報告評估，優先辨識高風險族群並提供健康指導；針對心血管中高風險者，皆安排醫師諮詢，並進行工作負荷量表評估，以掌握工作負荷對健康之影響；後續經醫師評估後，視個別狀況啟動關懷與追蹤，並評估是否需調整工作內容或工作負荷。透過健康管理平台整合健檢及相關健康資料，進行健康風險評估與分級管理，並由醫務室提供健康諮詢與追蹤服務，以強化健康管理措施之適切性，降低慢性疾病及職業相關健康風險對員工之影響。系統化的數據整合機制協助即時掌握員工健康狀況，作為後續預防與管理措施的重要依據，並進行有效管理。

壓力或風險情境支持

當面臨工作壓力、身心困擾或生活風險情境時，透過與外部專業顧問合作，提供即時且具保密性的電話及電子郵件諮詢服務，協助員工因應工作、家庭、人際關係、身心健康、財務及法律等多元議題。2025年度員工協助方案(EAP)透過電話及電子郵件，提供初步評估與支持，共計服務2,965人次；針對需要進一步協助，安排專業人員一對一諮詢，累計提供205小時諮詢服務。此機制與公司健康管理及職場安全制度相互銜接，作為整體職業健康與關懷體系之輔助工具，並支持員工維持身心狀態與工作穩定性。

臺灣區健康管理與風險辨識

健康檢查



檢查人數：7114人
健檢率：99.1%

健康防護



- 辦理5場癌症篩檢/疫苗施打共403人參與
- 醫師諮詢與健康指導1277人次
- 醫護室協助：795人次

分級健康管理



- 心血管中高風險群健康管理達成率100%
- 母性健康保護執行率100%
- 平鎮廠區因工程預防執行率100%
(其餘廠區於2026年計畫推動)
- 平鎮廠中高齡及高齡工作者異常管理率100%

仁寶永續報告書
2025

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

生活與家庭支持

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



福祉措施與彈性制度

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。透過多元福祉措施支持員工因應不同人生階段與生活需求。辦理員工健康活動與健康講座，協助提升健康意識與自我照顧能力，作為整體健康促進與關懷機制之一，支持員工維持穩定的身心狀態與工作安排。2025年，臺灣區共辦理17場健康促進活動，並發放36篇健康文宣；海外地區則辦理26場相關活動。公司亦持續推動健康職場相關措施，繼平鎮廠取得健康職場認證後，臺北SDBG大樓於2025年取得「健康促進自主評核合格證明」，展現健康促進措施之持續推動成果。

捐血活動

鼓勵員工參與捐血活動，以實際行動支持醫療用血需求：辦理6場活動；總計400人次參與；捐血量148,000 cc

健康講座

透過講座辦理，提升員工健康意識，辦理主題涵蓋紓壓、飲食、安全與傳染病等：辦理30場講座；4,173人次參與；平均滿意度97.5%

健促活動

透過多元健康促進活動，鼓勵員工養成良好健康生活習慣，促進身心健康與日常自我照護

- 辦理7場活動；其中自主健走活動355人參與
 - 84%表示活動對日常生活具有明顯幫助
 - 97%表示願意持續健走，並參與未來類似活動
- 按摩服務1,241人次；整體滿意度99.9%

團體體能運動

透過團隊運動與社團參與，強化職場凝聚力並培養規律運動習慣

- 辦理團隊競賽：桌球、卡丁車、城市尋寶等；總計231人次參與
- 設立多元運動社團 (羽球、籃球、足球等)

註：自主健走活動比例依完成問卷統計

仁寶永續報告書
2025

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

生育關懷與照護資源

為支持員工平衡工作與家庭，公司持續提供完善的生育關懷與健康支持措施，包含母性健康保護計畫，透過職場風險評估及產前產後復工健康評估，協助孕期、產後及哺乳階段之女性員工安心在職。同時，延伸女性健康與親職友善支持，提供癌症篩檢、育嬰假、集乳室設置、彈性工時與遠端工作選項，並結合EAP (員工協助方案) 之心理諮詢與家庭支持資源，陪伴員工在照顧家庭的同時，維持穩定且有品質的工作生活。

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

為打造更友善女性的職場，臺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。

- 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**，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。

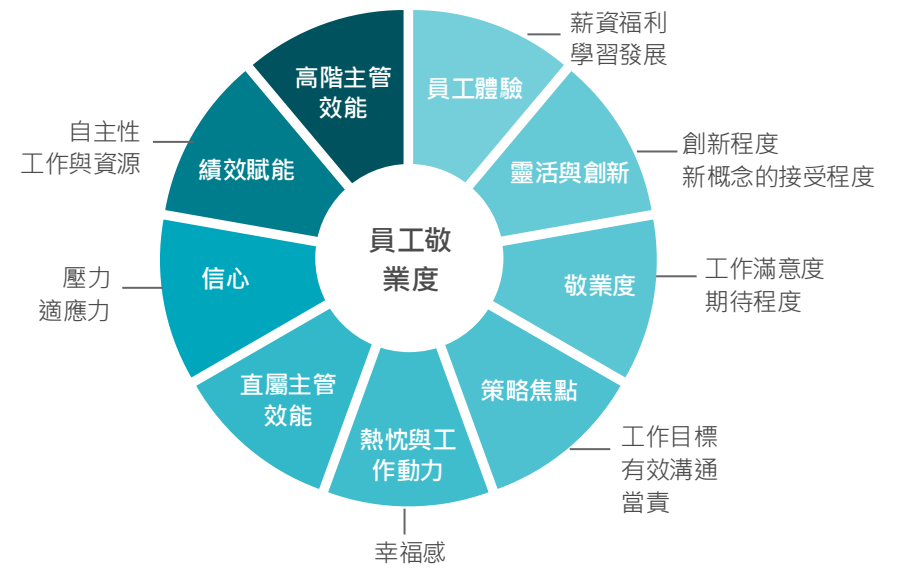
註：主管職係指課長級以上同仁

- 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

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，並於2024年改為員工敬業度調查，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。

2025年敬業度調查透過九項構面設計共54題，問卷以7種語言提供，調查範圍涵蓋全球，回收問卷21,278份，有效問卷為21,278份，有效回收率為100%，分數為78.45 分(2025年目標設定為74分)，達成目標。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 (2026年目標設定為74.7分)。針對2025年度敬業度調查結果，公司依各廠區實際情況擬定相應改善措施，並透過定期檢視與追蹤機制持續精進，以展現對員工意見的重視與回應，並持續優化整體工作環境。



問卷內容	員工幸福感		員工敬業度	
調查年度	2022	2023	2024	2025
調查對象	臺灣 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	31,529
回收數量	2,832	23,386	17,022	21,278
回收率	39.04%	71.88%	51.97%	67.49%
問卷調查涵蓋率	11.5%	69.0%	100%	100%
平均分數	69.64	72.92	73.9	78.45
高敬業度員工占比	68.29 %	74.44%	78.03%	84.21%

註：高敬業度員工占比計算方式：有效問卷同仁分數65分(含)以上人數/有效問卷回收總人數。

公司依調查結果，聚焦四大改善主軸，推動員工體驗優化與組織效能提升：

策略主軸	推動重點	主要措施
福利體驗優化	提升員工幸福感與福利體感	○ 引進多元團膳與餐飲優化 ○ 節慶福利與員工關懷活動 ○ 強化福利資訊溝通與可視化
薪酬與績效治理	強化制度公平與薪酬信任	○ 市場薪資調查與內部薪資檢視 ○ 推動差異化獎勵機制 ○ 導入績效校準機制
主管效能與組織文化	打造支持型與高信任文化	○ 辦理主管管理與溝通培訓 ○ 推動團隊互動與員工關懷活動 ○ 建立多元溝通與回饋機制
工作設計與負荷管理	優化人力配置並預防過勞	○ 推動 IE 流程優化與工時分析 ○ 建立工作負荷監測機制 ○ 持續推動 HR 流程數位化

- 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)、越南廠及墨西哥廠。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	7,567	12,974	1,001	15,325
保全/警衛	24	194	34	112
清潔人員	53	124	32	20
供膳人員	31	227	27	123
其他在廠工作者 (如工程承攬)	4	5,333	0	0
月平均承攬商人數	169	2,227	76	255
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=(2025年每個月承攬商人數加總)/12個月
註2：詳閱各廠區ISO 45001證書於仁寶官網/利害關係人專區/品質認證

仁寶永續報告書
2025

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

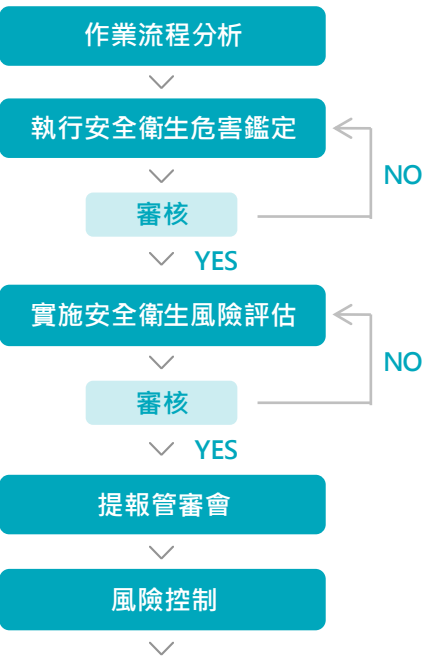
仁寶臺灣廠區依據法令規定，各廠區設置職業安全衛生管理人員，統籌規劃職業安全衛生相關事務，並定期討論安全衛生管理、教育訓練實施計畫、健康管理、職業病預防及健康促進事項、自動檢查及安全衛生稽核、機械、設備或原料、材料危害之預防措施、職業災害調查報告等各項安全衛生議題，並依據**職業安全衛生管理辦法**之規定，由雇主/主委、各部門主管、安全衛生管理人員、安全衛生相關作業執行人員及勞工代表等組成「**職業安全衛生委員會**」，每季召開乙次會議。委員們應對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，後續進行必要之作業流程改善；而海外廠區依職業安全衛生管理系統定期召開會議。

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 (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



註：臺灣廠區依據《職業安全衛生法》第18條規定，於工作場所所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即刻停止作業，並安排勞工退避至安全地點，且不得對勞工施以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他任何不利處分。海外廠區雖不受臺灣法規所規範，然其作業規範均同步遵循當地法令之要求。包括中國、越南、巴西、美國與墨西哥等營運據點，當地勞動或職業安全衛生法規皆明文保障勞工於面臨立即危險時，有拒絕作業並退避至安全場所之權利，且雇主不得因此對員工採取不利處置。公司各營運據點皆依循法令並強化內部管理規範，以落實全球一致的安全管理原則。

風險等級	風險控制
高度風險	○ 制/修訂作業標準 ○ 增加監督量測、溝通及訓練頻率 ○ 優先納入安衛目標/方案管理考量
中度風險	○ 制/修訂作業標準 ○ 加強監督與量測、溝通及訓練管制
低度風險	○ 可接受風險，仍需訂定工作守則
輕微風險	○ 維持現有作業管制

三 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

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

平鎮廠危害鑑定與改善措施案例

用電與延長線使用安全改善專案：於2025年度危害辨識與風險評估作業中，平鎮廠辨識「用電及延長線使用不當」為中度風險項目。經評估可能導致電氣火災及人員感電事故，故列為改善項目。



1. 危害鑑定

延長線過載、高功率電器共用延長線、私自購買不合格延長線



2. 風險評估

風險等級：中度



3. 改善措施

2025年：訂定規範、巡查及張貼合格標籤、建立清冊、定期巡檢
2026~2028年：高功率區增設獨立電源網路、建制用電箭控系統



4. 管控目標

降低火災與感電事故風險

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。



1. 發生事故/通報

發生事故時，事故單位通知單位主管及職安人員



2. 事故調查

針對事故發生之原因進行分析



3. 改善行動

針對事故發生之原因提出改善計畫



4. 事件調查報告結案

依據改善計畫實施與追蹤，預防再度發生

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。

仁寶永續報告書 2025

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

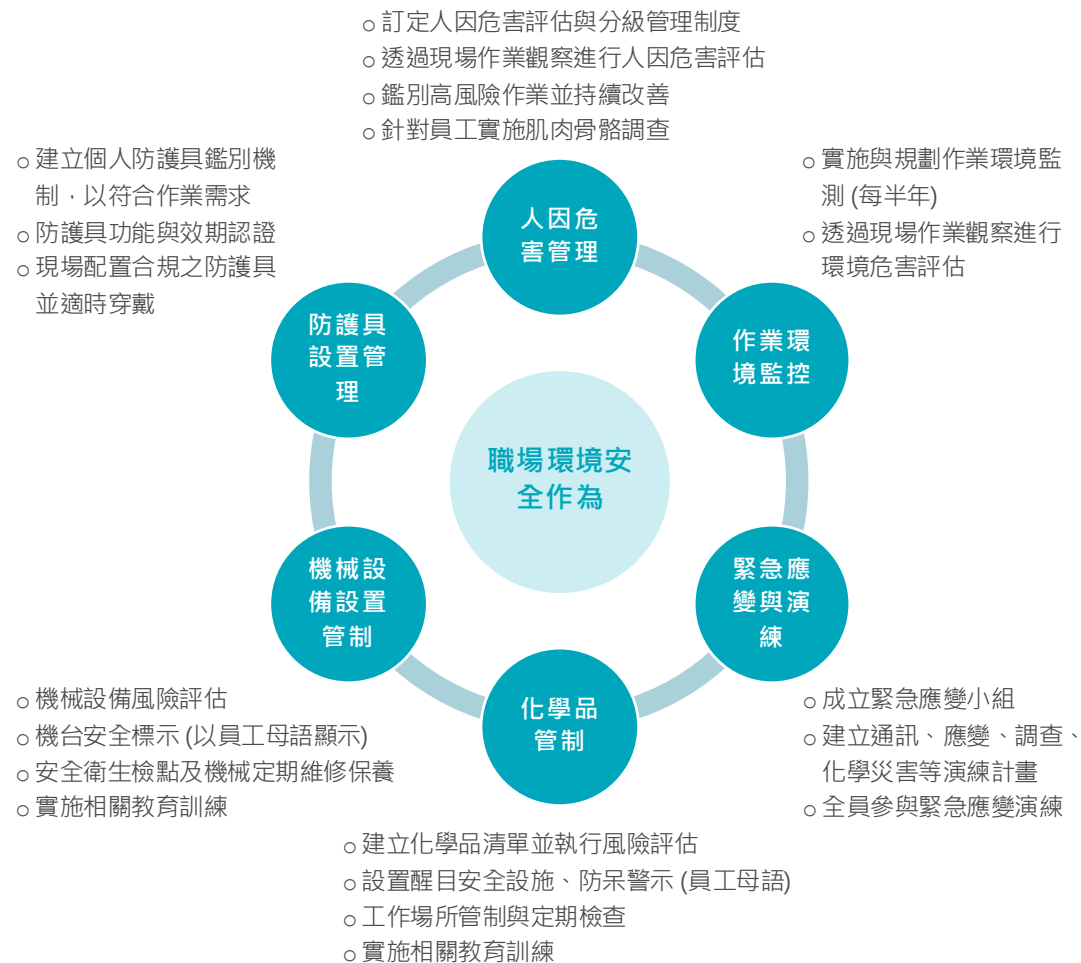
08 永續夥伴

... 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E-learning線上學習平台或實體授課，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，2025年度完訓總人次為110,470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。

2025職災事件統計表

2025	員工職災事件				非員工職災事件			
地區	臺灣	中國	越南	美洲	臺灣	中國	越南	美洲
總工作時數	14,721,036	22,575,936	28,006,272	2,053,413	19,480	3,164,480	9,018,928	0
主要工傷類別	跌倒/割傷	跌倒/壓傷	跌倒	跌倒	-	-	-	-
工傷事故數	6	11	10	1	0	0	0	0
工傷率	0.08	0.10	0.07	0.10	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病率	0	0	0	0	0	0	0	0
因公死亡事故數	0	0	0	0	0	0	0	0
因公死亡率	0	0	0	0	0	0	0	0
停工次數	0	0	0	0	0	0	0	0
虛驚事故頻率	0.34	0.09	0	0	0	0	0	0

- 工傷率 (TRIR)=(工傷事故數/總工作時數)*200000
 - 職業病率ODR=(職業病起數/總工時)*200000
 - 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。
- 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。
 - 以上數據排除上下班通勤交通事故。
 - 美洲沒有派遣人員。
- 虛驚事故頻率 (NMFR)=(虛驚事故數/總工作時數)*1000000

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。

2025年目標：缺勤率5%，全球涵蓋率100%，缺勤率達成目標。

員工缺勤率	2022	2023	2024	2025
缺勤率	6%	2%	5%	5%
全球涵蓋率	100%	100%	100%	100%

- 缺勤率之計算不包含員工預先規劃好或是經允許的休假，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，如：公傷假、事假、病假、安胎假、流產假、生理假等。
- 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%
- 2022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。
- 2024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。

7 社會參與

重點績效

- 臺灣區總計5,000人次投入社會關懷 (含仁寶贊助的大專閱讀志工465人) , 總投入金額新臺幣17,235,334元, 受益人數約73,961人次。
- 許潮英慈善基金會榮獲2025「教育部社會教育貢獻獎」、「教育部文馨獎」。仁寶同仁1,416人次響應許潮英慈善基金會關懷行動, 投入新臺幣4,583,800元。
- 第18年「仁寶閱讀志工計畫」持續鼓勵大學志工服務, 累計268個大專社團, 學生志工共6,272人次參與「仁寶閱讀志工計畫」, 受益學童累計35,700位/人次。
- 第9年仁寶電腦與許潮英慈善基金會公益合作推動弱勢社區創客教育、環境暨雙語教育案。2007~2025年累計已捐贈6,987台可攜式數位裝置和15台桌上型電腦。
- 第7年「袋鼠計劃」專案, 幫助社區弱勢學童實體課輔及在地師資培育。迄2025年已累計學生志工共57,125服務人次, 受益學童累計37,043人次。
- 第7年與臺灣多寶格藝術發展協會合作並贊助「生命的樣子-安身立命」紀錄片、推動在地藝文創作。56位同仁至多寶學堂進行四場志工服務。
- 第6年與高雄市立圖書館合作「ESG偏鄉閱讀計劃」, 累計受益93,778人次。
- 第5年共982位同仁參與「捐月餅行公益」專案, 捐出4,346份肯納園月餅給全臺弱勢童。
- 第2年與高雄師範大學推動「高師普特學生科學特攻隊」計劃, 為40位國小集中式特教班安排科學教育學習。
- 2025年仁寶同仁119位申請有薪志工假, 合計有薪志工時數952小時。全年仁寶4,535人次參與服務13,670小時。



1.4



2.1



3.3



4.7



10.3



14.1 / 14.2



15.9

- 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
 - 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，長期關注在學童學習素養及適才適能的學習成長，挹注資源在提升弱勢及偏鄉地區學童的資訊暨閱讀教育，讓優質教育及數位科技運用無遠弗屆的幫助人們找到自己有興趣的方向與目標，具道德公民意識與終身學習能力，擁有未來世界所需要共同知識與能力，成為具有創造力、數位力、關懷力，自我思考和解決問題、跨領域的關鍵能力人才。

仁寶電腦為同仁們提供全方位的專業課程以發揮所長，鼓勵同仁自主投入志工服務，實踐社會共融。投入創新研發在智慧數位科技發展產品、重視環境永續發展、發展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。

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%

仁寶同仁與價值鏈夥伴自組的公益車隊，2025年至花東鐵馬行與七個公益團體一起慶祝十週年。仁寶1,416位同仁/人次在2025年愛心支持許潮英慈善基金會解憂雜貨店大小筆友、兒童節圓夢禮物、圓夢飛翔計劃、年終募款活動。第18年執行仁寶閱讀志工計劃贊助19個大專學生社團，支持學生志工們前進臺灣偏鄉社區、非洲坦尚尼亞、越南、菲律賓地區關懷服務，推動閱讀暨資訊教育，醫療保健及文化傳承；在相互溝通的過程中學習成長。促進城市與人類居住的永續性，落實永續發展和平且包容的社會。

仁寶電腦與許潮英慈善基金會、集團子公司、關係企業、客戶及供應鏈夥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。

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

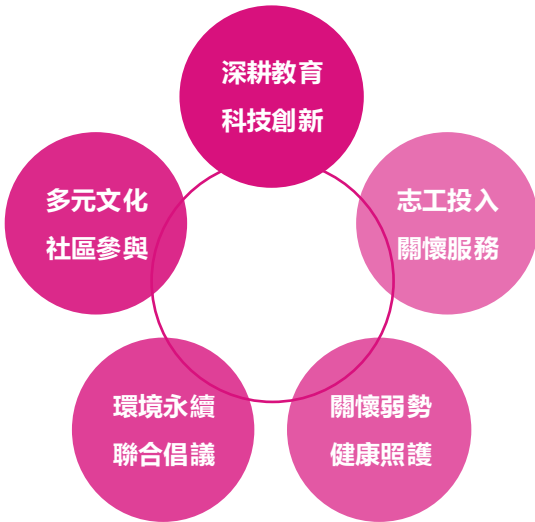
7.1 社會關懷

影響力

仁寶電腦推動優質教育、消除飢餓與貧窮的關懷行動以減少不平等。保護環境生態、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。參與許潮英慈善基金會創客教育與環境教育專案，支持輔大偏鄉中心「袋鼠計劃」實體課輔。與高雄市立圖書館合作「ESG偏鄉閱讀計劃」，2025年支持美濃圖書館「客家文學小站」啟用以推廣社區原鄉藝文，迄2025年已累計服務杉林、旗山、美濃、阿蓮暨田寮、甲仙、彌陀公園、內門圖書館社區學童及居民。持續支持肯納園及多寶學堂泛自閉症青年走向自立自強道路。



仁寶同仁及家人們以淨灘、淨溼地的實際行動保護環境，第2年自主參與「基北北桃 減碳大聯盟」減碳行動。鼓勵多使用大眾運載交通工具、達到減碳節能並落實仁寶永續綠行動。仁寶電腦2020~2025累計公益關懷投入NT\$266,310,502元，一起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。



2025仁寶社會關懷投入

✓ 現金捐贈	NTD 13,193,800
✓ 物資捐贈	NTD 2,372,007
✓ 活動投入	NTD 1,669,527
✓ 受益人次	733,961人次
✓ 投入人力	5,000人次

2025
仁寶公益關懷總投入 NTD 17,235,334

2010~2025
仁寶累計公益關懷投入 NTD 526,017,510

2025
許潮英慈善基金會總投入 NTD 25,130,323

○ 現金捐贈含同仁捐贈許潮英基金會NTD 4,544,200
○ 投入人力含仁寶贊助的大專閱讀志工465人

仁寶永續報告書
2025

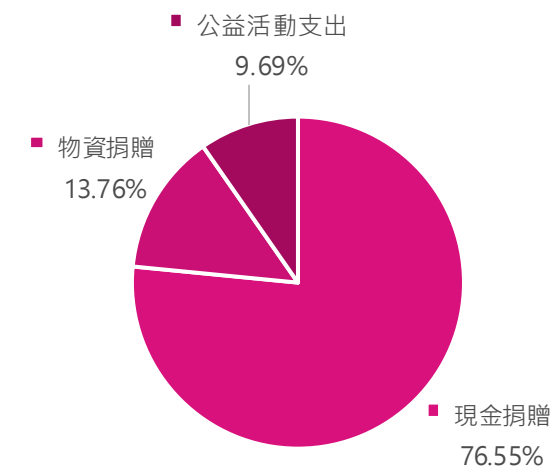
三 < 章節 >

- 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

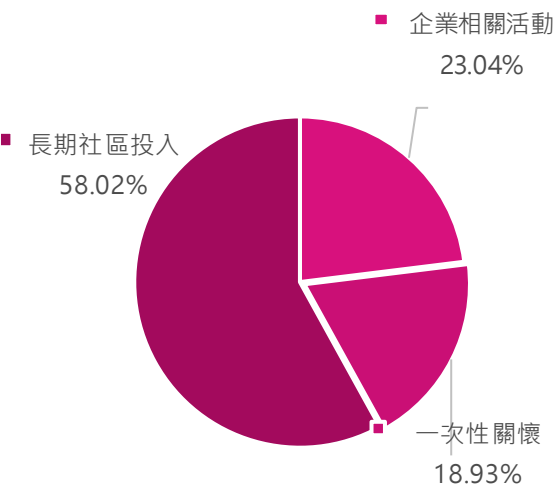
- > 7.1 社會關懷
 - 7.2 各項公益投入分布
 - 7.3 仁寶公益實踐
- 08 永續夥伴
- 附錄

2025投入公益活動資源比例 (未含海外)



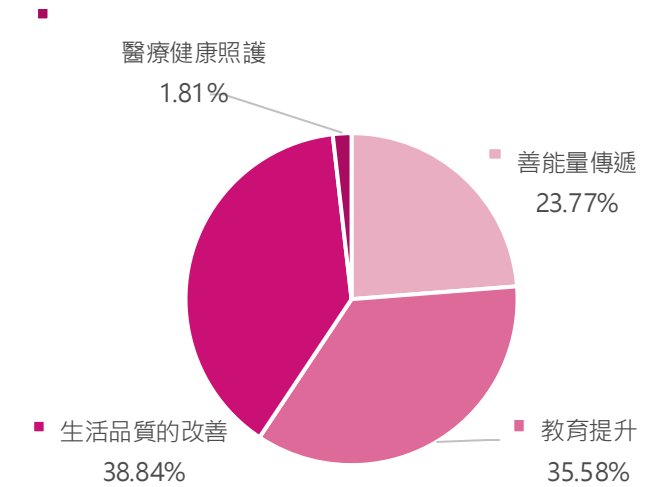
項目	金額 (元)	比例
現金捐贈	13,193,800	76.55%
物資捐贈	2,372,007	13.76%
公益活動支出	1,669,527	9.69%
合計	17,235,334	100%

2025投入影響力分佈 (未含海外)



項目	金額 (元)	比例
企業相關活動	3,971,231	23.04%
一次性關懷行動	3,263,503	18.93%
長期社區投入	10,000,600	58.02%
合計	17,235,334	100%

2025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	4,096,623	23.77%
教育提升個人學習及專才	6,133,144	35.58%
生活品質的改善	6,693,567	38.84%
醫療健康照護	312,000	1.81%
合計	17,235,334	100%

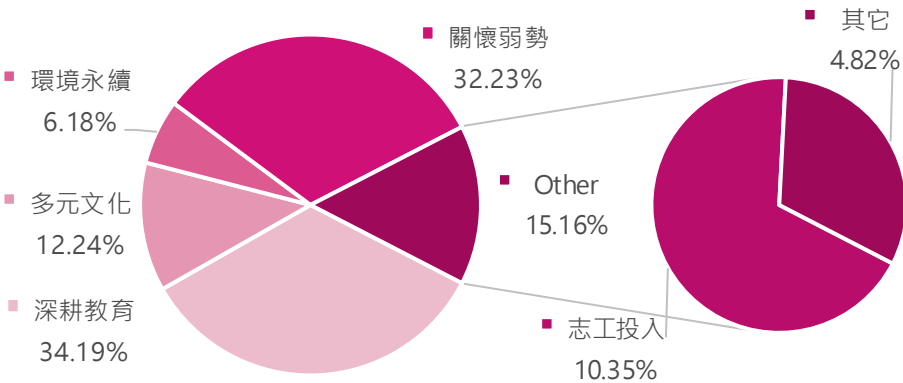
- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長

07 社會參與

- 7.1 社會關懷
- 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

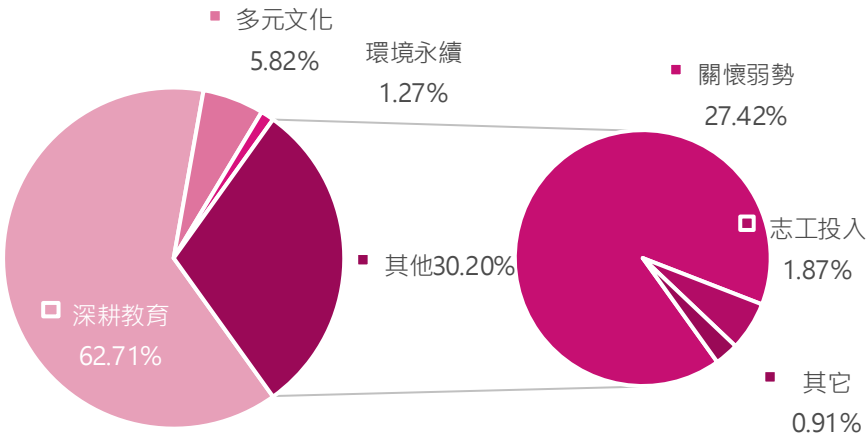
7.2 各項公益投入分布

2025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	5,893,144	34.19%
多元文化 社區參與	2,109,486	12.24%
環境永續 聯合倡議	1,064,865	6.18%
關懷弱勢 健康照護	5,554,123	32.23%
志工投入 關懷服務	1,783,716	10.35%
其它	830,000	4.82%
合計	17,235,334	100.0%

2025許潮英慈善基金會各類投入比例 (未含海外)



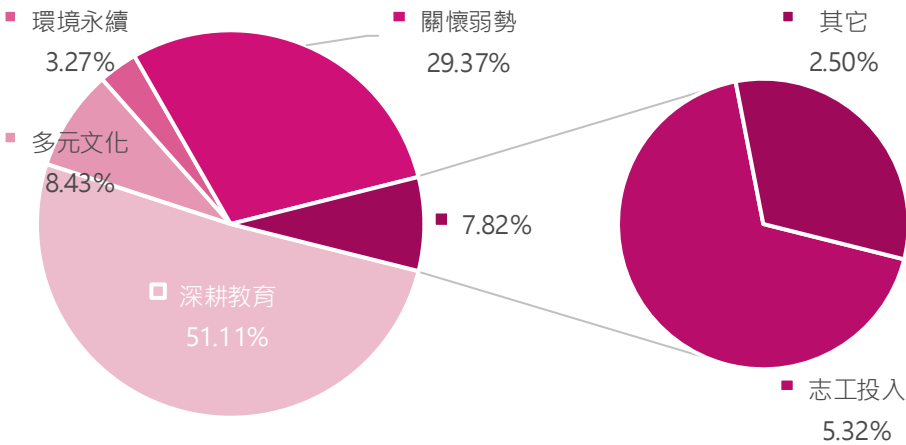
項目	金額 (元)	比例
深耕教育 科技創新	15,759,365	62.71%
多元文化 社區參與	1,462,097	5.82%
環境永續 聯合倡議	320,000	1.27%
關懷弱勢 健康照護	6,890,500	27.42%
志工投入 關懷服務	470,150	1.87%
其它	228,211	0.91%
合計	25,130,323	100%

仁寶永續報告書
2025

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
 - > 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

2025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	5,893,144	15,759,365	21,652,509	51.11%
多元文化 社區參與	2,109,486	1,462,097	3,571,583	8.43%
環境永續 聯合倡議	1,064,865	320,000	1,384,865	3.27%
關懷弱勢 健康照護	5,554,123	6,890,500	12,444,623	29.37%
志工投入 關懷服務	1,783,716	470,150	2,253,866	5.32%
其它	830,000	228,211	1,058,211	2.50%
合計	17,235,334	25,130,323	42,365,657	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
 - 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

7.3 仁寶公益實踐

仁寶公益實踐 (1-6)

SDGs	2025 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2026 永續發展目標	2030 永續發展目標	社會影響力
	第18年執行「仁寶閱讀志工計畫」推動優質教育、環境暨社區文化傳遞。	19個學生社團465位大學志工及服務11,515位學童/人次，總計1,651小時閱讀教育時數。 執行方式: ○ 志工營隊服務國內外弱勢偏鄉社區 ○ 國際志工資訊教育及衛教義診服務 ○ 行動學習、團隊合作分享 ○ 推動閱讀、科學、性平及品格教育 ○ 課輔及原鄉文化、多元共融課程規劃 ○ 環境教育及社區生態維護	○ 第19年「仁寶閱讀志工計畫」，推廣偏鄉社區閱讀教育及聯合國SDGs目標。 ○ 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18年參與「仁寶閱讀志工計畫」268個大學社團，學生志工共6,272人次，受益學童累計35,700位/人次。 ○ 提升偏鄉學童閱讀、資訊科學、道德品格及自我成長、團體溝通合作能力。 ○ 推動永續發展目標 ○ 鼓勵大學志工參與社區服務 ○ 在地社區文化傳承 ○ 推廣醫療衛生知識及銀髮關懷
	第7年執行「帶著你長大-袋鼠計畫」 ○ 學童上課時數3,937小時。 ○ 輔大學生志工服務312人次、訓練75小時、服務學童2,199人次。	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、愛家佳福音中心實體課輔班的407位學童實體課輔，85位人次在地老師、志工協助課輔。	○ 第8年與輔仁大學偏鄉教育中心公益合作「帶著你長大-袋鼠計畫」。 ○ 學童實體課輔總時數不低於前一年。	投入創新、教育經費不得低於前一屆。	○ 累計7年參與「帶著你長大-袋鼠計畫」，受惠學童累計37,043人次、大學伴服務57,125人次。 ○ 深植社區教育，培育在地師資，推動社區在地創生。 ○ 提升社區弱勢學童課業與生活照顧計畫，課輔之教學暨學習品質。
	第14年274位同仁參與許潮英基金會「圓夢飛翔計畫」。認助金額新臺幣2,756,800元。	同仁認捐助學金，幫助153位學童一年才藝學習。支持有特殊才能與需求的弱勢學童持續精進學習。	○ 第15年同仁參與許潮英基金會「圓夢飛翔計畫」 ○ 參與人數不得低於前一屆	同仁參與人數不得低於前一屆。	2020~2025六年來1,584人次參與，仁寶同仁認助新臺幣15,559,700元。減少不平等，重視多元教育，幫助弱勢學童發揮天賦才能，提升學習品質，從小專業人才培育養成。

仁寶永續報告書
2025

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
 - 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	2025 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2026 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)	2025仁寶x許潮英基金會「創客暨雙語教育」支持計畫	仁寶電腦捐贈100台iPad和1台NB，支持十所國小以創客教育、雙語教育與數位閱讀三大領域、運用數位資訊的學習方式推動學習目標。 本次協助上田國小、大坡國小、中埔國小、永安國小、東勢國小、員樹林國小、壽山國小、福安國小、頂社國小共10所國小推動創客科技、數位閱讀創作、雙語教學、推動食農教育及環境教育。	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2017~2025與許潮英基金會合作推動資訊學習專案，累計已捐贈1,267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、創客科技、資訊教育。協助雙語教學、食農教育、環境生態保護。
	第7年參與KPMG發起「愛心月 捐平板關懷偏鄉」活動	捐贈30台二手筆電予宜蘭縣南澳鄉公所、宜蘭縣頭城鎮福成社區發展協會，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。	累計近7年捐贈138台平板或筆電參與此專案。推動偏鄉社區居民、學童及銀髮數位學習，資訊教育。
	第2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，為國小集中式特教班安排四場科學教育學習。屏東縣高樹國小、新園國小、高雄民族國小及仁武國小合計約40位特班學童參與。	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9年推動「Golf學用接軌聯盟」專業人才培育	每年舉辦學校企業實習說明會，均有超過1,000位學生參與。2025年305人次與實體教育訓練。 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
2025

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
 - 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	2025 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2026 永續發展目標	2030 永續發展目標	社會影響力
多元文化社區參與 3 健康與福祉 4 教育品質 10 減少不平等	第7年與臺灣多寶格藝術發展協會專案合作。第1年執行「仁寶遇見多寶」藝術共好專案。	仁寶電腦56位同仁申請有薪志工假，參與四場「仁寶遇見多寶」活動。與多寶藝術青年交流並協助多寶2Plus創作空間整理。同年仁寶贊助多寶學堂「生命的樣子-安身立命」紀錄片拍攝。	參與社區多元共融行動，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。	公益投入經費不得低於前一屆。	把ESG社會面與文化發展相結合累計，推動多元文化與文化平權，進行同仁生命教育。重視營運地點所在地社區發展，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。
	贊助第五屆「臺北科技盃愛地球公益路跑」活動。2025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。	累計5年約四萬多次報名公益路跑，仁寶10K公益代表隊累計260位/人次參與。推動社區發展和健康促進。重視員工健康，鼓勵科技人多參與健康的休閒活動，推動SDG 3健康與福祉目標，實踐社會關懷行動。
	第27年「仁寶陽光獎助學金」累計共202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，設立仁寶陽光獎助學金，提供具電腦技能專長之燒傷及顏面損傷學生獎助支持。並自2020年起參與陽光基金會「燒傷顏損兒服務計劃」。	○邁入第28年提供仁寶陽光獎助學金。 ○第7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。	27年累計投入NTD 2,450,000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。

仁寶永續報告書
2025

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
 - 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	2025 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2026 永續發展目標	2030 永續發展目標	社會影響力
環境永續 聯合倡議 14 海洋生態 15 陸地生態 12 永續消費與生產	仁寶電腦響應「減碳大聯盟-基北北桃 我的減碳存摺」內湖科技園區綠運輸行動。	仁寶707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1.5小時彈性上下班以紓解內湖交通。	落實企業推動減塑減碳，鼓勵減少個人碳排放量。加入減碳大聯盟，持續第3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。	仁寶鼓勵同仁多搭乘大眾運具，紓解內湖交通。在內湖科技園區2024年第二季及第三季「基北北桃 我的減碳存摺」第一名、2025年第二名。 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第3年聯合淨灘行動。與康舒科技、金寶電子進行企業聯合淨灘。	安排ReThink環境教育講座，仁寶電腦52位同仁報名與其它企業共150位參與，清理龍門海灘約116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3年與集團企業聯合淨灘行動，累計354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「2025環保出任務」，共同推動綠色氣候行動。	67位同仁參與，廢3C回收物品總重為712.9kg，將一起幫助失親兒福利基金會。	持續第8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7年共989人次同仁響應，共回收4,767Kg。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105人次參與溼地生態環境教育課程，51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、臺北市野鳥學會關渡自然公園管理處...等倡議合作。
	「坪林有機茶 金仁寶集團永續環境教育體驗」	60位同仁參與，2025由仁寶電腦主辦舉辦以「永續環境教育體驗」為主題的一日活動。金仁寶集團金寶電子、康舒科技總計120位同仁共同前往新北市坪林認識生物多樣性，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，減少碳足跡，保護水資源及重視維護地區生物多樣性。	鼓勵同仁自主參與環境行動，進行生物多樣性及水資源環境教育宣導。	融合在地有機茶產業文化與生態教育，透過採茶、製茶及專業導覽等多元體驗，讓同仁親身感受環境永續與生物多樣性的珍貴價值。 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
2025

三 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
- 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
 - 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	2025 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2026 永續發展目標	2030 永續發展目標	社會影響力
關懷弱勢 健康照護 3 健康與福祉 4 教育品質	第6年與「高雄市圖書館」合作，偏鄉圖書館「ESG 閱讀公益」專案。	贊助高雄偏鄉圖書館社區活動，設立美濃文學客家小站。2025贊助高雄杉林分館、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38,666人次社區學童及居民參與。 ○ 社區優質閱讀及多元學習 ○ ESG環境永續主題書展2場、紙芝居說故事 ○ AR繪本互動環境教育 ○ 行動書車與兒童劇團表演:「韓吉故事劇團-謝謝你好朋友」繪本演出 ○ 在地走讀&電影賞析:走進美濃、走進鍾理和的原鄉 ○ 走讀在地：旗山蕉農Style 農事體驗。	第7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、「把資源送入偏鄉」。行動圖書館、故事劇團、親子AR主題書展等項目。 支持高市圖在高雄舉辦的第二屆臺灣國際兒少書展。	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4年仁寶「好好讀書計劃」捐贈2,270個無線音箱，幫助桃園地區學童學習。	仁寶捐贈無線音箱幫助2,270位學童雙語教學練習，可因地制宜學習運用。	持續投入關懷弱勢健康照護行動。	持續投入關懷健康照護行動。	累計已幫助2,920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，2025年上下二學期共有616位同仁子女申請獎學金，合計NTD 1,293,000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	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。

仁寶永續報告書
2025

三 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
- 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
 - 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	2025 永續發展執行成果	受益對象與執行方式	2026 永續發展目標	2030 永續發展目標	社會影響力
志工投入 關懷服務	仁寶志工社、吉他社同仁102人次進行4次志工服務，全年共服務267人次。	推動聯合國SDGs永續發展目標，為桃園樹林、頂社及武漢國小學童安排營隊服務活動。仁寶志工社及吉他社同仁至八里教養院音樂陪伴。	鼓勵同仁持續第17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1,827人次，累計16年服務8,284人次。支持偏鄉、弱勢學童的身心靈教育與健康照護活動。
	2025兒童節圓夢心願活動，第9年仁寶50位同仁為50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10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。
	第5年仁寶公益不能停捐月餅行公益專案，共982位同仁參與捐贈。	仁寶同仁自主購買並捐贈臺灣肯納自閉症基金會中秋月餅4,346盒，予全臺4,346位弱勢學童。	鼓勵同仁持續自主參與第6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。	2021~2025年累計仁寶同仁5,051人次參與，捐贈17,634份中秋禮。用愛支持社福團體及關懷貧困弱勢兒童；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採購同仁及價值鏈夥伴至花東三日行，完成第10年。由徐文達資深副總發起組成的公益車隊共31人，帶著仁寶同仁們一年撲滿捐款及仁寶電腦響應捐助款。	分送至花東地區-財團法人臺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、家立立社福基金會、臺灣兒童暨家庭扶助基金會花蓮分事務所、臺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7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。
3 健康與福祉	仁寶x輔大醫院在光中遇見愛-關懷視障日活動。	仁寶響應支持 2025弱勢關懷日-新北盲人重建院、伊甸基金會、輔大愛盲約80位一同歲慶聖誕，及醫護教育與視障人士及導盲犬的正確協助方式。	遞送正向能量予視障人士與志工，感恩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。
2 消除飢餓	中國廠區關懷弱勢兒童行動。發揮企業力量，給兒童送去一份溫暖	○成都廠書送溫暖活動:捐助西藏困難小學書籍及幼兒園玩具 ○重慶廠溫暖童行捐贈書包、毛帽及手套。	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
2025

三 目錄

- 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
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
 - 7.1 社會關懷
 - 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」2007~2025 第18年

合作對象：2025年與臺灣科技大學、臺北醫學大學、臺灣師範大學、臺北大學、清華大學、輔仁大學、淡江大學、輔英科技大學、雲林科技大學、朝陽科技大學、德明財經科技大學、馬偕醫學院、中國醫藥大學，共19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，澎湖縣馬公市中正&馬公國小、湖西鄉湖西及西溪國小、文光國中及澎湖23個村，花蓮富里、台東縣太麻里大王國小、池上鄉福原國小，嘉義竹崎國小，雲林斗六石龜國小，中和積穗國小、新北烏來鄉忠台社區，非洲坦尚尼亞、尼泊爾Lalitpur市、菲律賓北部社區、SanPablo地區，越南永隆省龍河地區Loc Hoa B小學。

歷年成果

年份	2007-2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	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	11,515	35,700
志工人力	896	291	453	492	362	456	382	279	401	378	245	54	311	216	591	465	6,272
服務社團	31	11	16	24	17	18	18	16	19	21	13	2	10	11	22	19	268

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：

- 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。
- 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。

仁寶永續報告書
2025

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

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」2019~2025 第7年

合作對象：輔仁大學臺灣偏鄉教育關懷中心、實體課輔大學生志工312人次，服務學童2,199人次。

受益單位：愛家佳福音中心實體課輔班、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、貴格會迴龍弱勢家庭關懷中心、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。
- 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，讓在地特色文化及環境保育得以傳承。
- 社區老幼共學實體課輔班安排社區長者與孩子們一起進行活動、用愛陪伴。
- 音樂、舞蹈及運動項目的學習體驗 (如烏克蘭麗、大小提琴)。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。
- 家庭日探索成長營、夏日學堂醫療營，讓學童在營隊生活中學習生活自理及關懷聽語障人士的品格教育活動。
- 持續鼓勵學生志工參與袋鼠計畫實體課輔，大小學伴彼此溝通學習及陪伴成長。
- 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。

2025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	405	0	1,444	0	16
桃園市大園天主堂主僕關懷站	301	0	912	0	9
貴格教會暨迴龍教會	862	246	144	31	22
苗栗福興武術學校	225	14	239	20	15
台中市太平道生天主堂	61	0	192	0	12
高雄鳳山芥子園	296	0	987	0	7
愛家佳福音中心	49	52	20	24	4
總計	2,199	312	3,937	75	85

仁寶永續報告書
2025

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

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高師大「仁寶挺科學-國小集中式特教班 FUN手玩科學營」2024~2025 第2年

合作對象：國立高雄師範大學特教系兼特殊教育中心、國小特教班講師及學生志工。

受益單位：高雄民族國小、高雄仁武國小、屏東高樹國小、屏東新園國小。

長期目標：推動科學教育，多元平等的學習機會。給予學習低成就的身心障礙學生，能有適合其個別差異的科學教育機會，重視科學教育的人文關懷及陶冶學童之科學素養。培育在地師資。協助教師評估中重度智能障礙學生學習需求之適配性，進行能力指標的課程調整，以漸進方式協助學生達成能力指標，理解科學活動樂趣，提升科學學習能力。

2025高師普特學生科學特攻隊執行成果

科學營	場次	上課時數	受益人次	行前訓練	輔導員
高雄民族國小	2	5.3	6~12	1.5	6
高雄仁武國小	2	5.3	6~12	1.5	6
屏東高樹國小	2	5.3	6~12	1.5	6
屏東新園國小	2	5.3	6~12	1.5	6
總計	8	21.2	40	6	24

執行說明：

- 用生活化及活潑的手作實踐，教導將科學教育的知識及技能如何運用在生活中，進而提昇高雄地區的學生對科學教育與活動有新的認知和體驗。
- 讓科學營學習內容與型態更加多元、更具趣味。以提升國小集中式特教班學生的科學知識認知、對科學產生興趣、透過遊戲與實作，增加個人探索意願與科學問題的解決。安排生命教育、環境生態、部落文化課程，讓在地特色文化及環境保育得以傳承。
- 採學習環理念，具有建構理念的POE教學策略去設計科學營課程 - 搭配預測 (Prediction)、觀察(Observation)、解釋 (Explanation) 教學策略 (簡寫為POE) 來實施，讓學童練習表達。
- 為特教班學生物理 (摩擦力) 探索活動、物理 (離心力) 探索活動。講師和輔導員 (大學生或研究生) 科學營行前訓練6小時，講師教授自然與生活科技領域課程。
- 持續鼓勵學生志工擔任輔導員，經由活動訓練，可增加輔導員的科學興趣及溝通能力，學習引導中重度智能障礙學生參與科學探索之技能。
- 提供學校老師規劃中重度智能障礙學生科普活動之參考。
- 推動特殊教育，關懷偏鄉弱勢族群。



仁寶永續報告書
2025

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

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「熱血滿載 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400位捐血送愛，共捐出148,000cc幫助有血液需求的人，熱血滿載。

2025各廠區獻血活動成果

區域	參與人數	頻率	捐血量
臺北總部	305	每年三次	116,750
平鎮廠區	51	每年二次	17,250
昆山廠區	44	每年一次	14,000
總計	400		148,000



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

項目	場次	參與人數	說明 (捐款人數未統計)
昆山			
同仁參加社區服務，一起清理廠區周圍環境	1	20	自願社區服務，維護社區環境生態
社區長者關懷服務	2	24	2025進行二場養老院關懷服務，24位同仁參與服務25位銀髮長者
廠區同仁自由募捐			人民幣182,391 (無記名自由樂捐、急難捐款幫助5位同仁度過難關)
總捐款金額：人民幣 182,391元			
項目	受助人數	捐款金額	說明
成都			
仁寶成都 書送溫暖	250	10,000	為西藏的偏鄉困難小學捐贈書籍，並捐贈益智玩具、兒童抱枕給幼兒園。20位同仁為西藏的困難小學購買捐贈物資。受益人數250位。
保護環境 仁人有責 春耕&夏季送清涼計畫	200	57,000	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。為社區200名環衛工人送清涼飲品。
急難救援 關愛暖人心	90	25,600	2025年為90位困頓職工送暖。
總捐款金額：人民幣 92,600元			
重慶			
溫暖童行，愛心公益捐贈	66	4,800	捐贈捐贈偏遠山區66位兒童捐贈書包、冬帽和手套。
總捐助金額：人民幣 4,800元			
越南			
急難救助捐款及物資	182	461,030,000	捐贈物資給177名生活艱困及重病人員，捐款給5位重大疾病或意外的同仁。
總捐助金額：越南盾 461,030,000元			

仁寶永續報告書
2025

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
- 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

美洲廠區	活動名稱	執行成果	說明 (受助人數未統計)
美國	聖誕物資捐贈	捐款金額: US\$ 640	捐贈參與Emmaus Mission Center Cereal Drive關懷活動。
	贊助高中學生組隊參與以科學技術為主題的機器人競賽	捐款金額: US\$ 1,000	贊助Robotics Club Lewis Cass High School學生設計、建造和編程工業級機器人，參加以科學和技術為主題的挑戰賽。
墨西哥	愛心物資捐贈	捐款金額: Mex\$ 5,243	捐贈水及食物給地區火災救災志工。Three Kings Day物資捐贈。(受助人數未統計)
巴西	捐贈物資關懷活動	NA	捐贈食物給Manaus兒童之家的兒童，捐贈冬衣、聖誕食物籃給社區貧困家庭。(捐物金額未統計)



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
- 社團法人國家生技醫療產業策進會
- 社團法人中華民國工商協進會
- 財團法人臺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
- 財團法人勇源教育發展基金會
- 社團法人臺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

8 永續夥伴

重點績效

- 主要客戶滿意度達90.5%；戶滿意度調查涵蓋率100%
- 擴大年度ESG風險評估問卷供應鏈調查範圍至庶務採購供應商。
- 供應商年度稽核完成85家稽核 (100%)；邀請500家供應商加入CDP，已完成302家調查。
- 供應商 (含庶務) 簽署供應商行為準則 (共1067家)。
- IDA ONE+N最終累積減碳量14,761 tCO₂e，達成率147%。
- 入選2025臺灣企業永續獎 (TCSA) 永續單項績效 - 永續供應鏈領袖獎。



13 氣候行動

13.2 / 13.3



17 全球夥伴

17.16 / 17.17

仁寶永續報告書
2025

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

短中長目標

議題	策略	2026年目標	2030年目標	2035年目標
*客戶服務管理	- 推動AI創新應用，打造智慧永續解決方案 - 強化企業韌性，提升營運效能 - 落實低碳設計與綠色製造	- 客戶滿意度90%以上或QBR評核排名前兩名 - 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%
*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	- 控制高風險供應商比例不超過5%，逐年增加實地稽核比例以降低供應商永續風險 - 擴大年度年度SAQ問卷至庶務採購一階關鍵供應商 - 鼓勵高碳排供應商供應商完成Y2026 CDP碳揭露問卷填答	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仁寶SBTi範疇三減量目標

註：* 呼應重大主題

8.1 客戶服務

客戶關係管理

與主要客戶穩定合作，持續提升產品品質、服務效率與技術能力，在強化營運績效的同時，為客戶創造更高附加價值，才能鞏固長期夥伴關係。

隨著產業環境變化與技術問題複雜度提升，仁寶在客戶服務上面臨經驗傳承、資訊整合及人力資源等挑戰。仁寶致力於構建無障礙的客戶交流體系，除設有專屬服務專線與電子信箱外，更透過線上及實體面對面客戶會議聆聽需求，確保每一項回饋皆能獲得妥善處理與追蹤，以高度的響應效率履行對客戶滿意度的承諾。為此，公司已自2025年起開始轉型，規劃數位化與智慧化解決方案，結合自有AI電腦算力、工程技術資料庫及訓練模型，在確保客戶隱私與資訊安全前提下，依客戶別導入in-house AI代理系統，全面提升客戶服務效能。

該系統經大型語言模型 (LLM) 整合問題診斷分析與解決方案資料庫的訓練，已可即時推理解析客戶問題可能性並生成具體解決方案建議，透過chatbot與自動化內容生成機制，給予工程團隊與客服窗口最佳化的資訊，進而提升效率90%，顯著提升服務品質與準確性，同時降低人工作業時間負擔與錯誤風險。

此AI代理系統的導入不僅強化技術服務與知識管理能力，亦為推動客戶服務數位轉型的重要策略。透過人機介面與標準化流程整合，公司持續優化問題處理流程與跨部門協作效率，維持品質的一致性與穩定性。

同時，AI代理系統已為客戶帶來實質效益，包括協助客戶對終端使用者給出迅速且準確的回應，進一步提升客戶滿意度與信任。仁寶也將持續深化AI應用，打造更高效與智慧的客戶服務體系，強化與客戶之長期合作關係。



客訴處理流程

仁寶致力於透過標準化系統優化服務品質。當接獲客戶反饋時，品管單位即告知客戶已進行申訴處理並迅速啟動分析，協同各部門制定長短期對策並追蹤成效，以防範問題再發生。仁寶嚴格確保研發設計、量產至售後服務等各階段皆符合品質標準，藉此持續提升經營效率與客戶滿意度。

- 品質問題產生: 24小時內召開品管會議
- 品管單位職責定義及依不同處理原則及時效性進行分類: 48小時內釐清客訴原因
- 原因分析及提出對策: 1周內提出對策及驗證需求
- 對策驗證: 1周內安排並完成相關測試
- 對策執行及導入標準化作業:
 - 對客戶說明問題和處理方式
 - 追蹤成效並更新製作業指導書
 - 供應商改善實施

24小時內

品質問題產生：品管會議召開

48小時內

品管單位職責定義及分類：釐清客訴原因

一週內

原因分析及提出對策：提出對策及驗證需求

一週內

對策驗證：安排並完成相關測試

一週內

對策執行及導入標準化作業：客戶溝通、追蹤成效、供應商改善

客戶滿意度調查

仁寶電腦致力於提供具市場競爭力且高品質之產品與服務，並將提升客戶滿意度納入公司永續發展策略之重要核心。公司透過與客戶維持緊密互動及透明溝通機制，不僅確保業務穩健成長，亦有助於強化企業治理與責任管理，以鞏固長期合作關係。2025年度之客戶滿意度評估，係整合主要客戶之季度業務檢視 (Quarterly Business Review, QBR) 評分，以及新客戶與非QBR的其他客戶之年度滿意度問卷回覆結果，再按各客戶之營收占比進行加權計算。

此外，為因應公司策略轉型、地緣政治變化，以及伺服器、資料中心與車用電子等新產品線與客戶群之擴展，仁寶將進一步調整客戶滿意度之評估項目與權重設計，確保產品與服務持續符合永續發展目標，並強化指標與實際營運狀況及永續價值創造之連結。自2026年起，導入中長期成長之階段性目標設定機制；年度滿意度問卷設計亦將分出前瞻性與韌性構面，作為客戶關係管理決策與持續改善之重要依據。

仁寶永續報告書
2025

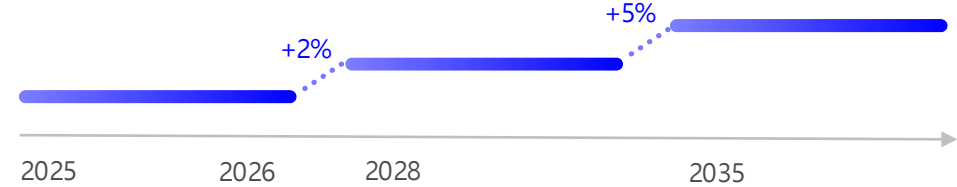
三 < 章節 >

- 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

客戶滿意度調查

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、新技術導入後量產穩定度
運營	20%	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、系統整合成熟度
永續性	5%	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
韌性 (2026新增)	5%	供應件多來源覆蓋率、風險管理
前瞻性 (2026新增)	5%	客戶對技術前瞻能力之評分、創新與長期價值創造

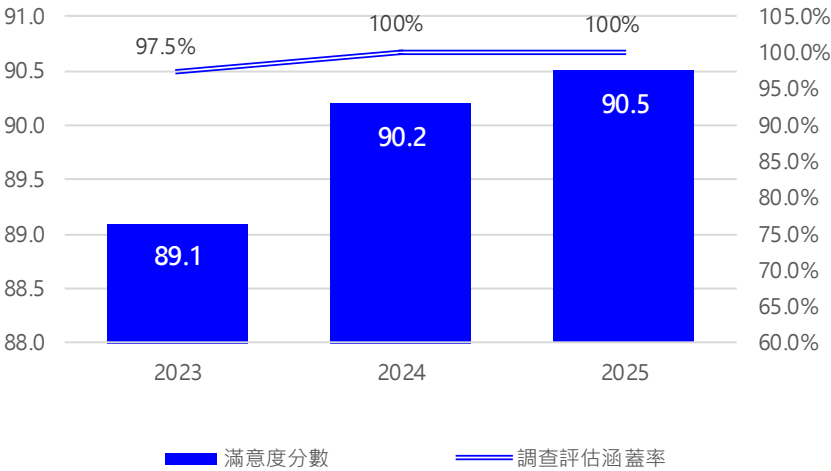
年度滿意目標



客戶滿意度分數

2025年，仁寶針對20家未提供QBR評分之其他客戶進行滿意度問卷調查，並全數回收完成。整合主要客戶之QBR評估結果後，當年度客戶滿意度調查涵蓋率達100%。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90.5分，高於年度設定目標90分。

近三年客戶滿意度

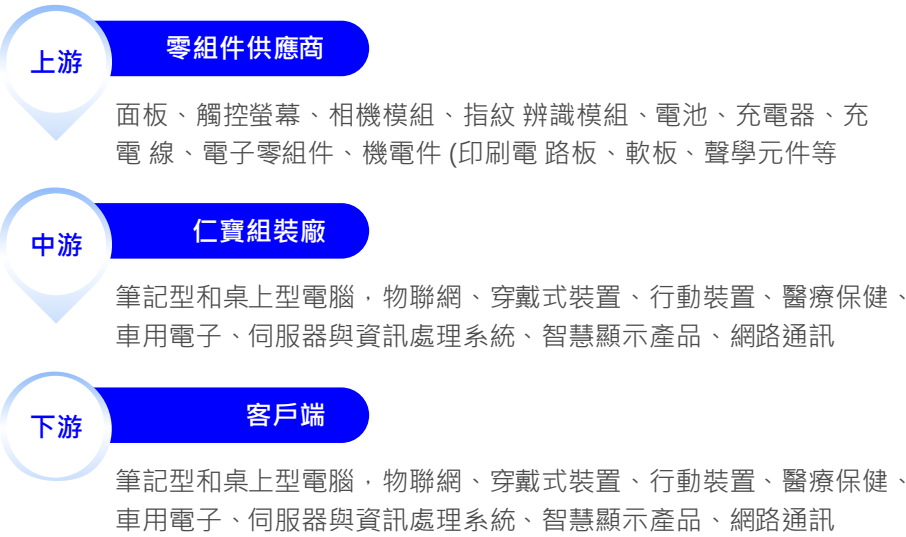


- 永續報告書簡介
- 永續肯定
- 經營者的話
- 01 關於仁寶
- 02 仁寶與利害關係人
- 03 公司治理
- 04 氣候行動
- 05 環境永續
- 06 共融成長
- 07 社會參與
- 08 永續夥伴
 - 8.1 客戶服務
 - 8.2 責任供應鏈
- 附錄

8.2 責任供應鏈

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，領導永續供應鏈管理事務的推動，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，並由永續發展辦公室統籌每年定期向董事會報告永續供應鏈管理目標執行情況與成果。



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。

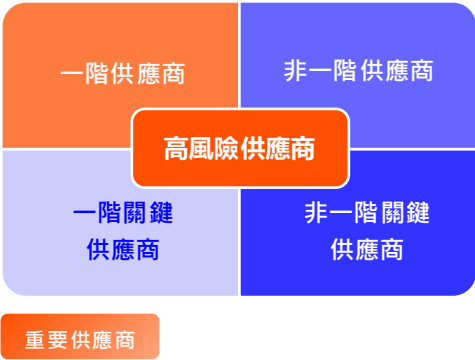
供應商生產地區域分布

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，仁寶持續推動在地採購策略，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臺北總部、中國四川及華東沿海生產基地、越南北部，逐步建構完整且具韌性的區域供應鏈體系。2025年各廠區在地採購按供應商家數統計，臺灣廠區64%，中國廠區62%，越南廠區18%，仁寶全廠區在地採購總比例為48%。

國家	中國	臺灣	其他亞洲	越南	美洲	歐洲
佔比	66%	23%	4.3%	6%	0.5%	0.2%

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70.5%。



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	752
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	86
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	24
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	105
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	107

註：含2家非一階具工廠ESG高風險供應商

供應鏈管理機制

仁寶身為全球專業代工領導者及責任商業聯盟 (RBA) 成員，將永續供應鏈管理視為企業發展的關鍵，致力確保產品與服務符合道德、環境及人權等國際標準。於採購流程中，要求供應商簽署仁寶採購合約並符合國際品質與環境管理規範，並將ESG績效納入供應商遴選與管理機制，同時逐步導入ISO相關國際標準，以持續提升供應鏈整體管理表現。

為強化永續供應鏈管理能力，仁寶亦定期辦理採購同仁內部培訓，了解仁寶永續發展目標，RBA、RMI架構，CDP相關議題，臺灣區採購累計共215人完成課程，已提升採購團隊在ESG議題溝通與供應商管理方面的專業能力，進一步與供應商共同推動永續發展，打造具韌性且永續的供應鏈。

管理流程	管理措施
規範承諾	簽署《仁寶採購合約》 簽署《仁寶供應商行為準則》 簽署《禁用/不支持/不使用衝突礦產宣告書》
風險評估鑑別	每年供應商ESG風險評估問卷調查 每年衝突礦產CMRT/EMRT調查 供應商使用合格冶煉廠並符合RMI規範 實地稽核或書面審查
改善輔導	缺失改善追蹤輔導 供應商線上教育訓練-共好學堂

註：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
2025

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。

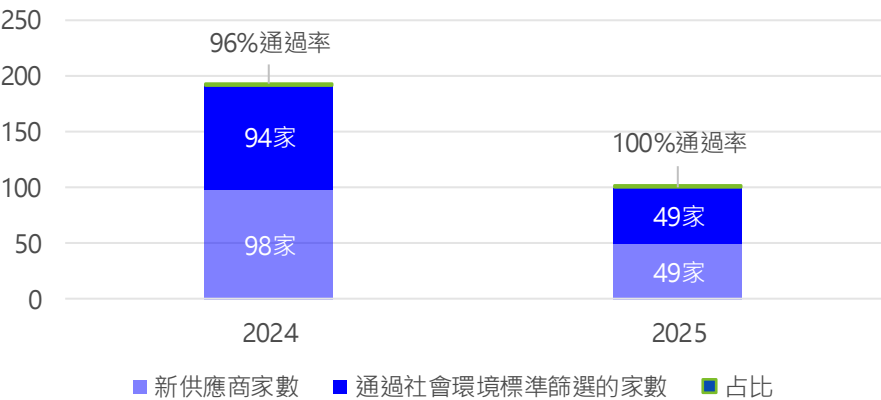
新供應商評核流程

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 - 仁寶供應商行為準則 - 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：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。

2024-2025 通過篩選之供應商



仁寶永續報告書
2025

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

供應鏈管理機制

供應商行為準則

仁寶依循國際標準RBA 8.0行為準則，並深度整合公司14項永續政策，涵蓋勞工人權、健康安全、環境保護、商業道德及管理系統五大構面，制定並於ESG官方網站發布《仁寶供應商行為準則》(Compal COC)，作為供應鏈永續治理之核心規範。仁寶將檢視與確保供應夥伴與仁寶永續發展策略高度一致，並因應國際趨勢與重大永續議題執行滾動式更新。

為提升管理效率與制度落實，2025年仁寶全面導入數位化管理機制，透過供應商管理平台 (VIP: Vendor Integration Portal) 實施電子簽署流程。完成一階供應商及採購金額80%非一階關鍵供應商含庶務採購一階關鍵供應商99%簽署率，由系統自動化執行文件發送、回簽追蹤，並建立版本控管與簽署紀錄存證機制，大幅提升文件管理效率與資訊透明度，同時強化內部稽核與供應鏈風險管理能力。

RBA 8.0	仁寶永續政策 (14項)	2025 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 - 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	供應商行為準則 數位系統化執行 99%簽署回覆率

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。2025年因應資訊安全風險納入相關問題調查，並接受RBA SAQ、VAP、Non-VAP或CMA客戶指定的同等稽核報告。原材料供應商考量商業關係共評估776家供應商，涵蓋仁寶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107家，問卷回覆率達99%。今年問卷調查首次擴大發放至庶務採購供應商共計調查293家，回覆率100%，以進一步掌握供應鏈ESG風險狀況。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	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 資訊安全

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。2025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

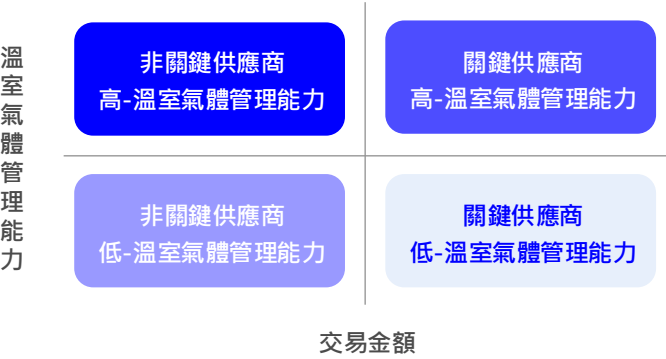
關鍵供應商ISO認證涵蓋率

議題	管理措施及相關管理系統	涵蓋率
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	50%
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	57%
	取得ISO 14067產品碳足跡	8.1%
	取得ISO 50001能源管理系統	37%
社會	通過RBA VAP及同等第三方稽核	49%
	取得ISO 45001職業安全衛生管理系統	66%

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。2025年邀請關鍵供應商加入CDP環境揭露問卷作業。

- 溫室氣體盤查：溫室氣體盤查，盤查範圍，第三方查證。
- 國際倡議：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：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%。



- 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

仁寶建立以風險管理為核心之供應商稽核機制，將RBA行為準則、ESG風險及營運持續計畫 (BCP)整合於治理架構。透過系統化風險識別與數據分析，依交易重要性、斷鏈風險及ESG評估結果進行分級管理。並針對連續兩年評分為高風險之核心廠商列為年度優先稽核對象，據以篩選高風險或高影響供應商納入年度稽核計畫，持續強化供應鏈穩定性與永續管理能力。

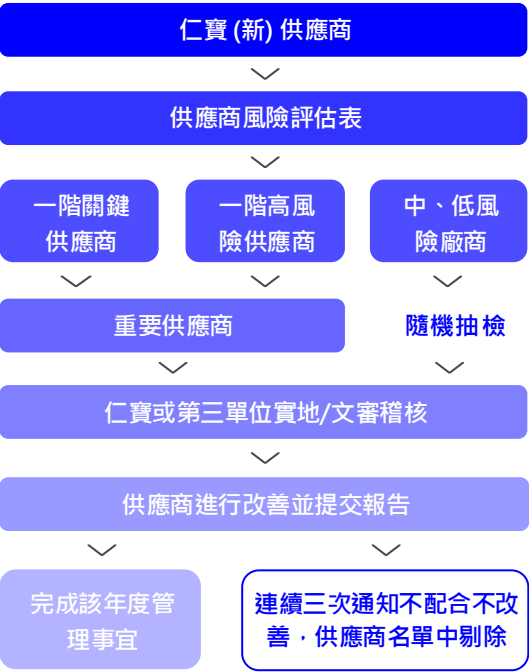
2025年仁寶共完成85家供應商ESG/RBA稽核，包含26家深度實地稽核與59家文件稽核，並優先完成12家連續高風險或中高風險之核心供應商之重點稽核，確保資源精準配置於關鍵風險領域。針對稽核缺失，仁寶建立「識別-改善-追蹤」之系統化管理機制，要求供應商 100% 提交改善計畫 (CAP)，並定期追蹤改善進度，必要時提供管理輔導與技術支持。

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，列為年度優先稽核對象。
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。

若供應商未能於期限內提出有效改善措施，公司將依供應商管理机制採取採購量調整或終止合作等措施。2025年整體缺失改善率達81.2%，缺失改善追蹤率100%，有效落實關鍵風險的實質控管。

展望未來，仁寶將持續以風險導向原則推動供應商稽核管理，逐年擴大稽核覆蓋範圍，並以2025年達總供應商數10%、2030年提升至15%為階段性管理方向。將優先聚焦高風險及關鍵供應商，並持續提升高風險供應商之稽核覆蓋率深度與缺失改善成效，以強化風險控管深度。同時將持續提升缺失改善成效，推動整體改善率穩定提升目標至85%以上，以確保供應鏈管理持續改善與制度成熟。並導入數據分析強化風險預警機制，以持續提升並優化供應鏈風險管理机制成熟度。

供應商稽核流程



仁寶永續報告書
2025

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

供應商風險與稽核策略

風險等級	識別定義	2025 稽核策略	執行成果
核心高風險	◦ 連續兩年評分為高風險 ◦ 中高風險之關鍵零組件供應商	啟動專案稽核計畫：採深度實地稽核與文件審查	◦ 優先完成 12 家核心廠商稽核 ◦ 缺失改善追蹤率100% ◦ 稽核缺失均納入改善計畫 (CAP) 並完成追蹤管理
潛在高風險	◦ ESG問卷評分低於基準 ◦ 固有風險高之供應商	年度抽樣稽核：結合第三方RBA VAP認證與仁寶自辦稽核	◦ 納入年度85家稽核名單 ◦ 缺失改善追蹤率100% ◦ 稽核缺失均納入改善計畫 (CAP) 並完成追蹤管理
一般/低風險	◦ ESG持續表現優異 ◦ 具備國際ESG證書	動態監測：定期檢視ESG/SAQ自評問卷與負面新聞監控	◦ 累計255家通過第三方稽核認證

供應商稽核結果

2025年	
通過RBA或同等第三方審核	255
文件審核	59
實地稽核廠商數	26
輔導缺失廠商執行改善計畫家數	85
缺失項目改善率	81.2%
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：以上數據計算截至報告書提供日,實際仍持續追蹤改善中

供應商改善計畫

稽核面向	主要缺失	主要改善行動	總改善率
勞工	◦ 工時管理及用工合規不足 ◦ 勞工管理體系尚未建立	◦ 導入工時監控與預警機制 ◦ 優化排班制度、強化用工合規管理 ◦ 建立勞工管理制度 (含風險評估、內審及管理審查)	81.20%
健康與安全	◦ 職業安全設備不足 ◦ 安全證照過期 ◦ 危害辨識與急救配置不完善	◦ 補強職安防護設備 ◦ 定期檢查安全設施與證照、完善急救設備配置 ◦ 並推動職業安全教育訓練	
環境	◦ 環境監測證照不足 ◦ 未建立減碳目標及範疇三盤查機制	◦ 建立環境管理制度 ◦ 推動年度減碳目標與溫室氣體盤查 ◦ 並強化環境管理培訓與改善追蹤	
道德	◦ 管理制度與文件不完善 ◦ 缺乏道德管理培訓及內部稽核機制	◦ 建立道德管理制度 ◦ 推動員工與供應商道德規範培訓 ◦ 並定期執行內部稽核與管理審查	
供應鏈管理	◦ RBA要求宣導不足 ◦ 外包商與服務商管理機制未落實	◦ 全面宣導並落實RBA要求 ◦ 建立外包商及服務商稽核與管理機制 ◦ 強化供應商合規管理	

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

建構供應鏈永續發展能力

仁寶致力於推動責任供應鏈管理，將永續理念系統性導入供應鏈治理架構，透過制度建立、供應商議合與能力建構等多元管理機制，持續強化供應鏈在環境、社會與治理 (ESG) 面向的管理能力。以供應商行為準則為治理基礎，並透過VIP智慧供應商管理系統建立數位化作業與管理機制，強化供應鏈治理一致性與資訊透明度。同時，透過供應商大會、共好學堂教育訓練平台及供應鏈減碳合作專案等多元議合與能力建構措施，持續提升供應商ESG管理能力，並攜手供應鏈夥伴推動低碳轉型與永續價值鏈發展。

供應商大會

仁寶透過供應商大會建立與供應鏈夥伴的永續溝通與能力建構機制，系統化傳達公司永續政策、責任供應鏈管理要求及國際永續發展趨勢，協助供應商強化治理能力並提升風險管理成熟度。此機制同時作為供應鏈議合與能力提升的重要平台，促進供應商共同參與永續轉型。

2025年仁寶舉辦三場線上供應商會議，總計有972家供應商參與，會議聚焦責任礦產管理、ESG風險評估及氣候資訊揭露等關鍵議題，以及節能減碳趨勢與氣候管理實務分享。此外，透過CDP供應商培訓研討會，協助供應商了解氣候揭露架構與碳管理方法，提升氣候資訊透明度並強化供應鏈碳管理能力。

仁寶將持續透過供應商大會與能力建構活動，強化供應鏈在責任治理、環境管理與氣候行動方面的能力，並透過持續溝通與合作，推動供應鏈共同邁向低碳轉型與永續發展。



智慧永續供應鏈

為提升供應鏈管理效率與資訊透明度，仁寶持續推動供應鏈管理數位化轉型，並以VIP智慧供應商管理系統 (Vendor Integration Portal) 作為供應鏈治理的重要數位平台。系統整合供應商報價、訂單管理、ESG問卷調查及永續政策發布等作業流程，實現供應鏈管理之全面數位化與系統化管理。此外，平台導入自動化與數據分析機制，將供應鏈資料轉化為即時監測與風險管理資訊，有效提升資料管理效率與異常識別能力。在制度整合方面，「供應商行為準則 (COC) 線上簽署機制」已於2025年完成系統串接，透過VIP平台建立可追溯之數位簽署紀錄，確保供應鏈治理的一致性與透明度。

未來仁寶將持續深化AI與數據治理應用，將永續合規管理嵌入採購決策流程，逐步建構兼具數據治理、風險預警與營運韌性的智慧永續供應鏈體系。



仁寶永續報告書
2025

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

共好學堂

仁寶秉持以大帶小的共好精神，建立共好學堂供應商學習平台，透過系統化的線上賦能機制提升供應鏈永續治理成熟度。課程深度接軌國際趨勢，涵蓋氣候變遷與碳管理、環境法規、責任礦產及人權維護等核心領域。我們致力於將永續規範轉化為供應商的實務操作能力，2025年共好學堂完成平台優化，提供50堂主題化與模組化課程，內容不僅聚焦專業深度，更納入ONE+N 淨零專案減碳成果影片分享，藉由產業領先案例的成功經驗傳遞，協助夥伴依自身管理成熟度，逐步建立符合國際標準之管理體系。

透過數位平台，仁寶打破空間限制，實現高效能的永續價值傳遞與韌性建構。本平台透過情境式教學與實務案例引導，強化供應商在環境與社會議題的自主管理能量。

學習平台-共好學堂

課程數量	50 (堂)
供應商線上註冊	529 (家)
累計觀看人次	18,371 (次)
指定學習課程累計觀看	17,488 (次)
課程滿意度	93%, 4.65分

以大帶小攜手減碳

為積極回應全球氣候韌性挑戰並邁向2050淨零排放願景，仁寶啟動「以大帶小」模式，引領供應鏈加速低碳轉型。本專案攜手34家供應商共同承諾淨零目標，並針對碳排放較高之9家供應商實施深度減碳輔導。原訂兩年內達成10,000 tCO₂e之減量目標，在仁寶與供應商的通力合作下，2025年最終成果達14,761 tCO₂e，以147%的達成率大幅超越預期，展現供應鏈協同減碳的卓越實力。

仁寶整合內外部專家資源組成「低碳輔導團隊」，透過碳數據管理平台與技術導入，協助供應商優化能源管理效能，並確保碳盤查數據均經第三方驗證，落實資訊透明度。為深化轉型影響力，仁寶邀請該 9家供應商將其實質減碳與節能改造之成功經驗與關鍵技術製作成成果宣導影片，並分享於「共好學堂」學習平台。透過標竿學習與專業知識的廣泛擴散，將單一企業的成功經驗轉化為產業鏈的共同競爭力，持續建構具備低碳韌性的共榮生態系。

技術輔導深度訪廠輔導 (家數)	完成9家廠商節能輔導與34家碳管理系統數據登錄
影響力擴散標竿經驗數位化 (家數)	完成9家廠商減碳成果影片，並上架共好學堂供全體供應商學習
仁寶與9家供應商共同達成實質減碳量	14,761噸，達成率147%

引領供應鏈透明化：CDP 碳揭露計畫

仁寶積極推動供應商接軌國際氣候評比，透過邀請供應商參與CDP碳揭露計畫，落實科學化的環境數據管理。2025年，仁寶擴大影響力，正式邀請500家 一階與重點供應商參與揭露，成功輔導共302家提交環境數據。針對碳排放影響力最顯著之82家高碳排供應商，仁寶採取深度輔導策略，達成71家的高揭露家數，確保價值鏈關鍵熱點之環境資訊透明度。更引領57家供應商完成企業史上的首次揭露，展現強大的賦能影響力。

展望2026年，仁寶將治理重點由「揭露規模」轉向「質化提升」，深化高碳排供應商的數據品質管理與技術支持。我們計畫透過更具系統性的碳盤查培訓與減碳策略輔導，協助參與供應商從被動合規轉向主動氣候管理，提升環境數據的精準度與決策價值。透過建構數據驅動的綠色供應鏈治理體系，仁寶將與供應商攜手強化在氣候韌性與低碳轉型方面的全球競爭力，共同實踐價值鏈淨零排放的長期承諾。

仁寶永續報告書
2025

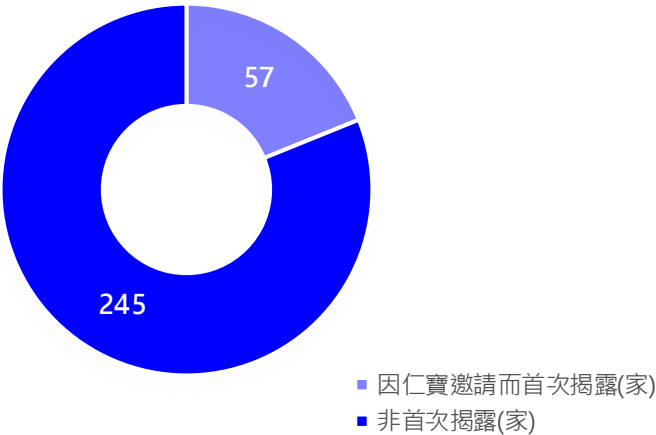
三 < 章節 >

- 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

引領供應鏈透明化：CDP 碳揭露計畫

管理指標	2025 執行成果 量化揭露與透明化	2026 年度目標 數據精進與系統賦能
整體提交率	正式邀請 500 家，成功提交 302 家 (提交率 61%)	目標：65% 以上提交率，強化環境資訊透明度。
高碳排管理	82 家高碳排重點廠商，71 家完成提交 (揭露率 87%)	目標：90% 揭露率，深化策略輔導風險控管。
首度揭露數	輔導 57 家供應商完成首次揭露。	目標：持續提升首次揭露供應商家數，擴大探揭露影響力

302家供應商提交並揭露環境數據



衝突礦產管理

為確保仁寶產品所用之鉬(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。並因應Responsible Minerals Initiative (以下簡稱RMI) 更新及國際趨勢歐盟電池法規，2025年我們擴大盡職調查範圍，納入擴展礦物報告模板Extended Minerals Reporting Template (以下簡稱EMRT) 之新調查礦物銅(Cu)、天然石墨 (Natural Graphite)、鋰(Li)及鎳(Ni)礦物。為因應指定客戶需求部分供應商發放附加礦物報告模板Additional Minerals Reporting Template (以下簡稱AMRT) 試運行調查，以進一步提升供應鏈中其他礦物的透明度。

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》。同時要求供應商簽署《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。

2025年針對749間供應商進行使用RMI發布之Conflict Minerals Reporting Template (以下簡稱CMRT) 及EMRT模板進行衝突礦產調查，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RMI Public List資訊、冶煉廠營運狀況及國際政策趨勢與供應商溝通，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。

仁寶永續報告書
2025

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

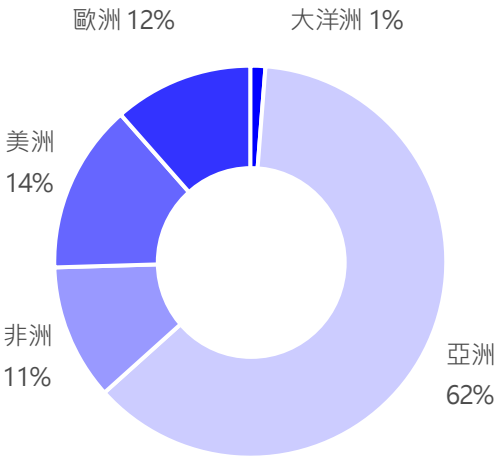
衝突礦產管理

議題	措施	目標	2025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(CMRT&EMRT)	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月底前發佈衝突礦產報告書	2025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



2025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
	報告書勘誤表
	永續揭露指標
	永續經濟活動認定參考指引
	SDGs對照表
	獨立保證聲明書

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
- 永續揭露指標
- 永續經濟活動認定參考指引
- SDGs 對照表
- 獨立保證聲明書

仁寶永續報告書
2025

三 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
- 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
 - 報告書勘誤表
 - 永續揭露指標
 - 永續經濟活動認定參考指引
 - 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2025年1月1日至2025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	10
	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	214
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	仁寶簡介	10
	2-7	員工	人才吸引與留任	127
	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	13
	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、公司治理	56, 46
	2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理、風險管理	46, 56
	2-18	高治理單位的績效評估	公司治理	46
	2-19	薪酬政策	公司治理、 人才吸引與留任	46, 127
	2-20	薪酬決定流程		
	2-21	年度總薪酬比率	人才吸引與留任	127
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話、永續經營	6, 13
	2-23	政策承諾	永續經營	13
	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	68
	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	20
	2-30	團體協約	勞資關係與集體協商	160

- 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
 - 報告書勘誤表
 - 永續揭露指標
 - 永續經濟活動認定參考指引
 - 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				
GRI 3: 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大性分析	25
	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	25, 14
重大主題特定準則揭露				
GRI 102: 氣候變遷 2025	102-1	減緩氣候變遷的轉型計劃	氣候行動	77
	102-2	氣候變遷調適計劃		
	102-3	公正轉型		
	102-4	溫室氣體減排目標與進展		
	102-5	範疇一溫室氣體排放		
	102-6	範疇二溫室氣體排放		
	102-7	範疇三溫室氣體排放		
	102-10	碳信用額度		
GRI 103: 能源2025	103-1	能源政策與承諾	能源管理	110
	103-4	能源強度		
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	68
	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 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	全球人才招募	128
	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、職場健康安全	138, 161
	401-3	育嬰假	人才留任	138

GRI準則		揭露項目	章節	頁碼
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	職場健康安全	161
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3	職業健康服務		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6	工作者健康促進		
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9	職業傷害		
	403-10	職業病		
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	142
	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 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	193
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	責任供應鏈	193
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	使用者安全與國際標準遵循	124
	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

- ... 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
 - 報告書勘誤表
 - 永續揭露指標
 - 永續經濟活動認定參考指引
 - 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	138
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	138
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	包容與多元性	132
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	193
GRI 207: 稅務2019	207-1	稅務方針	稅務	49
GRI 303: 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	111
	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準則		揭露項目	章節	頁碼
GRI 306: 廢棄2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物與資源循環管理	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 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, 142
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	人才留任	138
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	155, 193
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	155, 193
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	155, 193

- 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
 - 報告書勘誤表
 - 永續揭露指標
 - 永續經濟活動認定參考指引
 - 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	2025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	水資源管理	1) 1,461,773 m³ 2) 292.355 km³ 3) 46.8%						
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	廢棄物與資源循環管理	製程所產生的有害事業廢棄物為507.7公噸，88.3%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	職場健康安全	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	職場健康安全	1.a) 8% 1.b) 0% 2.a) 10% 2.b) 0%						
	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: 53.8% 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: 42% 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	廠區	稽核面向	勞工	健康與安全	環境	道德規範	管理體系
				仁寶廠區	1.a)	0	0	0	0	0
					2.a) ^{註6}	-	-	-	-	-
					1.b)	0.86	1	0	0	0
					2.b) ^{註6}	100%	100%	-	-	-
				一階供應商廠區	1.a)	0.03	0.02	0	0	0
					2.a) ^{註6}	57%	100%	-	-	-
					1.b)	2.81	1.48	0.57	0.05	0.29
					2.b)	79%	84%	80%	62%	74%

仁寶永續報告書
2025

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
 - 報告書勘誤表
 - 永續揭露指標
 - 永續經濟活動認定參考指引
 - 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	2025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	廢棄物與資源循環管理	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}		13
	TC-ES-000.B	生產設施面積		945,834
	TC-ES-000.C	總在職員工人數		36,867

註1：仁寶無高風險廠區。

註2：22家供應商經仁寶ESG風險評估問卷判定為高風險供應商，將採仁寶供應商稽核作業流程輔導改善,施行細則詳見永續供應鏈章節。

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：仁寶於臺灣、中國、越南、巴西、美國及墨西哥有營業登記之廠區。

註6：因當年度未發生優先 (其他) 不符合事項，致分母為0，故以「-」表示。

註7：一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
41	仁寶永續衝擊路徑，產品銷售額誤植單位KNTD，應更新為NTD。

- 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
 - 報告書勘誤表
 - 永續揭露指標
 - 永續經濟活動認定參考指引
 - SDGs對照表
 - 獨立保證聲明書

永續揭露指標

指標	指標種類	年度揭露情形(章節對應)	單位	備註
消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	能源管理	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	-
總取水量及總耗水量	量化	水資源管理	千立方公尺(1,000m³)	-
所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	SASB 廢棄物管理指標 SASB Index	公噸(t), 百分比(%)	-
說明職業災害類別、人數及比率	量化	職場健康安全 SASB Index	數量, 比率(%)	-
產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	廢棄物與資源循環管理	公噸(t), 百分比(%)	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。
與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	風險管理 / 責任供應鏈	不適用	-
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	法規遵循、誠信經營與反貪腐	報導貨幣	仁寶於2025年無反競爭行為條例相關之法律訴訟案件
依產品類別之主要產品產量	量化	營運績效	依產品類型而不同	-

永續經濟活動認定參考指引

衡量步驟	經濟活動說明
(一) 企業辨識營運之主要經濟活動，於過去一年占全部營收之比重。	產品取得Energy Star 54 %
(二) 企業辨識主要經濟活動是否適用本指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」	一般經濟活動
(三) 依下列3條件判斷是否符合永續經濟活動。	
條件1：是否符合【對任一環境目的具有實質貢獻】之技術篩選標準	環境目的:氣候變遷減緩
條件2：是否符合【對六項環境目的未造成重大危害】	符合
條件3：是否符合【對社會保障未造成重大危害】	符合
上述三項若有不符，是否有轉型計畫？	
衡量結果：個別經濟活動符合本指引情形及永續程度	符合
符合說明：	產品取得 ENERGY STAR 等節能認證，具提升能源效率及降低產品使用階段能源消耗之效益，有助於氣候變遷減緩；經檢視，未對其他環境目的造成重大危害，並符合社會保障要求，故判定符合永續經濟活動。

仁寶永續報告書
2025

三 章 節

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

報告書勘誤表

永續揭露指標

永續經濟活動認定參考指引

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。

仁寶永續報告書
2025

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
 - 報告書勘誤表
 - 永續揭露指標
 - 永續經濟活動認定參考指引
- > 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。

三三 章節

- GRI 內容索引表
SASB Index
報告書勘誤表
永續揭露指標
永續經濟活動認定參考指引
SDGs對照表
獨立保證聲明書

SGS ASSURANCE STATEMENT

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Tainan 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 2026. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard 3 Type 2 Moderate level audit in 2026/SG25 to 2026/7/15. The boundary of the report includes COMPAL Taiwan and overseas operational and production or service sites.

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 assurance requirements.

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all COMPAL's stakeholders stated in the Sustainability Report for 2025.

The sustainability information in the COMPAL's Sustainability Report of 2023 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of COMPAL. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability 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.

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000ASv5), 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 2C15).

Assurance has been conducted at a type 2 moderate level of scrutiny.

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:

TWFP 5028 | pp. 2601

- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information (COMPEAL's Sustainability Report) is limited to determine if material topics or those clearly marked in reports are conducted in accordance with type 2 of AA1000AS's sustainability assurance engagement at a moderate level of scrutiny for COMPEAL and moderate level of scrutiny for its subsidiaries.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards includes GRI 1, GRI 2, GRI 300, 301 and 303 series claimed in the GRI content index as material and is concluded in compliance with the standards.

The specified performance information includes the data for 2025, which is related to GRI 2, GR 3, GRI 203, 300, 400 series as well as the GRI content index as a whole, as well as information on the content in the SASB Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing, EVS & COM Standard, version 2022-12, and the following disclosure method under the SSP Global Corporate Sustainability Assessment: (C) 1.7.5 KPIs for Supplier Assessment and Development: "Number of unique spc (cert) suppliers assessed; desk assessment (full-site assessment)", as presented in: COMPAL's Sustainability Report

The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, sustainability committee members and the senior management in Taiwan, documentation review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. (user details)

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, has not been checked back to source as part of this assurance process.

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 management; environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability reports assurance. SGS affirm our independence from COMPAS, being free from bias and conflicts of interest with the organisations, 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 28000, ISO 20121, ISO 30000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMs, CFP, WFP, GHG Verification and G-G Validation Lead Auditors and experts on the SRA Assurance service provisions.

TWLFP 5028 / rev. 9-26-01

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specific 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.

COMPAL has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, supplier, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholders' concerns. For future reporting, COMPAL may proactively consider having more direct two-way involvement of stakeholders during future engagement.

COMPAL has established effective processes for determining issues that are material to the business. Form review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

COMPAG has demonstrated a process to identify and fairly represent impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from a wide range of sources, such as activities, policies, program decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of impacts related to material topics were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

On the basis of the verification work performed, we checked minutes of meetings, management documents, IS certification. We have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a moderate level of scrutiny for COVPAI, and at a moderate level of scrutiny for its subsidiaries.

The report, COMPAL's Sustainability Report of 2020 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 Topics 2021 and the relevant 200500400 series Topic Standard related to the material topic claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to COMPAL's contributions to sustainability development.

COMPAL has partnered with SAS® Business Edition, Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturer, EMS & ODM, to standardize its data to disclose information of material types, material volume, and material value. The resulting business is known as COMPAL's Sustainability Reporting. COMPAL and SASG conducted a facility walk-through to assess and manage the topic related risks and opportunities where relevant quantitative information was assessed for its disclosure types and metrics to support its non-materiality. The data reported by COMPAL has determined which disclosure topics and associated metrics are financially material to its business and has illustrated appropriately in the context index. By using both GRI and SASB standards together, the efficiency of content creation and the certification of material issues are substantially increased during the whole report preparation process. Besides, it is most practical to implement a good analysis and a consistent record of trends and developments within or across sectors in real reporting.

Signed:
For and on behalf of SOS Taiwan Ltd

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
30 July, 2026
www.sgs.com



TALIP 5008 issue 260



FROM VISION TO REALITY

Innovation Empowered

