

2024 人權報告

仁寶電腦



2025年7月

目錄

關於本報告	1
一、 將尊重人權付諸實踐	2
1.1 仁寶政策承諾	2
1.2 人權治理架構	3
1.3 人權教育訓練	4
1.4 人權管理里程碑	5
二、 關注對象與範疇	5
2.1 人權風險評估機制	5
2.2 人權風險評估結果	6
三、 顯著人權議題管理	8
3.1 政策與管理方針	8
3.2 風險減緩措施	10
3.3 管理與追蹤	13
3.4 補救流程	17
3.5 申訴流程	19
四、 附錄：UNGP's 報告框架	21

關於本報告

報告發行目的

仁寶參考國際人權管理框架及趨勢，透過揭露人權議題的風險評估與管理機制、減緩措施與補救機制、申訴處理及教育宣導的實踐與進展，循序提升資訊揭露的透明度，建立與利害關係人的信任。仁寶藉由本報告書展現對社會責任與永續發展的承諾，並將持續深化仁寶的人權管理行動。

參考框架與標準

責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)

經濟合作與發展組織 (OECD) 責任商業行為盡職調查指南

聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)

揭露範疇

仁寶人權政策及人權風險評估涵蓋自身營運據點 (含子公司)、一階供應商與承攬商、合資企業等利害關係人。

報告書發行

本報告書於 2025 年 7 月發布，揭露仁寶在人權管理的相關具體實蹟，報告期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

一、 將尊重人權付諸實踐

1.1 仁寶政策承諾

仁寶已制定「人權政策」，不定期參考國際永續議題與人權管理趨勢內涵進行修訂，並受董事會監督與核准後實施。人權政策完整內容，已公開發布於永續網站。



人權政策

仁寶承諾打造尊重人權、有尊嚴的工作環境，並以此為核心價值觀仁寶堅持於開展所有業務的過程，恪遵營運所在地之勞動相關法規，依循「國際人權法典」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「國際勞工組織(ILO)工作基本原則與權利宣言」、「經濟合作與發展組織跨國企業準則」以及「聯合國全球盟約十項原則 (UNGC)」等，並採取與負責任商業聯盟行為準則 (RBA) 一致的行動，有尊嚴地對待並尊重所有人員。

適用範圍

本政策的適用範圍及於集團辦公室與廠區所有員工、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。

政策方針

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

仁寶亦制定「供應商行為準則」、「反歧視與反騷擾政策」、「環安衛政策」、「勞工實務承諾」等人權相關政策承諾，並持續透過教育訓練，例如針對供應商設置的共好平台，向利害關係人傳達公司人權政策內涵以及對人權之重視。

政策名稱	內容摘要
人權政策	承諾尊重國際主流人權框架與準則，制定政策方針，並適用於營運價值鏈。
反歧視與反騷擾政策	包含歧視零容忍、禁止任何形式騷擾行為、申訴機制與處理流程、補救措施或紀律處分。
環安衛政策	要求營運據點、供應商、承攬商、外包商遵守環境安全衛生政策，包含訂定量化目標及優先行動順序、提供健康安全工作環境、暢通員工及員工代表溝通管道等。
供應商行為準則	要求供應商遵守本準則及其經營所在地區法規，期望透過密切合作、溝通和後續評估，以推動持續性的改進。準則分別由 A 勞工、B 健康與安全、C 環境、D 道德規範、E 管理體系五部分組成。
勞工實務承諾	包含保障合理工時和福祉、薪酬與休假制度、員工參與代表機制、技能提升與轉型支持等。

1.2 人權治理架構

仁寶為落實對永續發展的承諾，由永續發展委員會擬定永續發展及人權相關政策、年度計畫、策略方向、方針以及執行方案，並設立永續發展辦公室為專責單位，由上至下共同落實永續發展計畫。永續發展辦公室以經濟、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，由人資、環安衛、採購等單位，共同落實人權相關議題管理。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。永續發展委員會於 2024 年召開 6 次，定期向董事會報告年度永續發展計畫與策略，董事會據此評估與不定期檢視計畫執行情形。



1.3 人權教育訓練

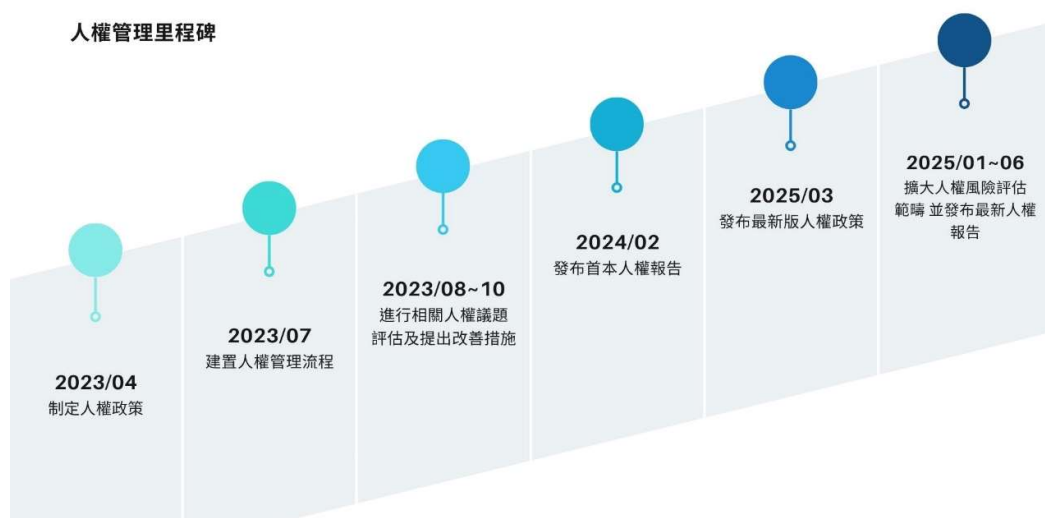
仁寶堅信每個人都應該有平等的機會，並致力於打造多元友善職場，仁寶承諾將職場平等融入到我們的行動和決策中，2023 年到 2025 年預計透過「多元文化提升計畫」系列的培訓，建立人人都能夠發揮潛力的工作環境。以下呈現公司 2024 年針對員工，舉行人權相關主題的教育訓練成果：

課程主題	訓練對象	完訓人次	通過率(%)
人權政策宣導	全球主要廠區直接、間接員工	87,488	98.8
職場不法侵害與性騷擾防治宣導	臺灣廠區全體員工 (含海外派駐台籍)	6,690	90.3
主管 Plus-工作場所性騷擾防治規範	臺灣廠區管理職員工 (含海外派駐台籍)	2,143	85.9
新進人員在職講習(含職場暴力預防章節)	臺灣廠區新進員工 海外廠區台籍 新進員工	474	98.5
多元共融擁抱不同	臺灣廠區全體員工	6,804	100%
職場溝通	臺灣廠區全體員工	1,245	100%
	臺灣廠區管理職	1,670	100%

RBA 責任商業聯盟宣導	臺灣平鎮廠外籍移工	445	100%
資訊安全	臺灣平鎮廠外籍移工	445	100%

至於價值鏈上的供應商夥伴，仁寶鼓勵供應商共同推動 ESG 與永續發展，並要求一階關鍵供應商簽署仁寶「供應商行為準則」，並且於仁寶「共好學堂」上架供應商行為準則、性騷擾預防宣導、人權政策宣導等線上課程，開放供應商點閱及提升人權相關意識。仁寶 2024 年舉行兩場次供應商大會，詳細請參考 2024 年永續報告書 8 永續夥伴章節。

1.4 人權管理里程碑



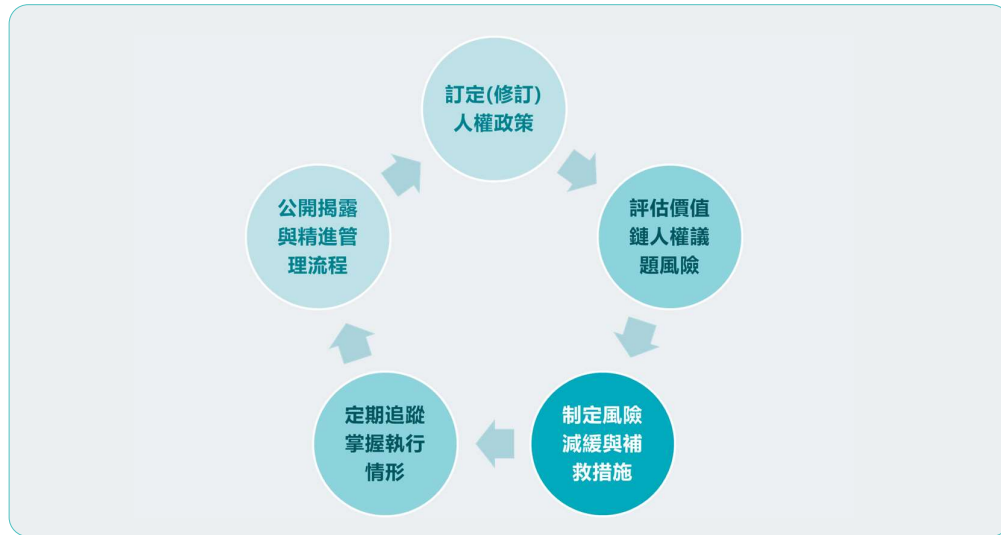
二、 關注對象與範疇

2.1 人權風險評估機制

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

識出的顯著人權議題，制定風險減緩與補救措施，每年定期追蹤相關措施在營運據點的執行情形。

仁寶人權管理流程



2.2 人權風險評估結果

2024 年仁寶執行人權議題風險評估，評估對象為直接員工、間接員工（員工分類包含女性員工、原住民員工、外籍移工），以及子公司、一階供應商、承攬商、合資企業。仁寶分別針對直接、間接員工進行問卷調查，評估人權議題的「發生可能性」、「影響嚴重性」，以及運用風險分析等方法，評估價值鏈利害關係人之人權風險議題，包含參考國際主要人權分析工具與相關資源庫，作為仁寶辨識顯著人權議題的考量。依據評估情形及內部討論，仁寶 2024 年顯著人權議題為過長工時、職業健康與安全、結社自由、集體協商權。

仁寶針對顯著人權議題，制定風險減緩與補救措施，並納入後續管理追蹤，確保將相關人權風險降至最低。2024 年仁寶營運據點無聘用童工、無發生侵害原住民權益或強迫勞動事件。

2024 年人權議題風險評估結果

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

備註：1. 評估範圍(%)：包含仁寶自身營運據點評估數，以及子公司、一階供應商、承攬商、合資企業評估家數。

2. 風險比例(%)：各類利害關係人超過顯著標準之比例。

3. 風險減緩措施涵蓋範圍(%)：仁寶風險減緩措施適用於各類利害關係人的比例。



顯著人權議題

議題	議題摘要
過長工時	員工的工作時數嚴重超出以下條件。包含：每週工作時數超過 60 小時（包含加班），或已經違反廠區當地政府的規範。
職業健康與安全	員工在工作任務過程中發生意外受傷、生病的情形，可能的原因包含：未提前辨識並控制員工可能面臨的健康和安全危機、未進行或難以落實職業安全衛生之教育訓練、相關安全衛生設備不足或無法發揮應有之功能。
結社自由	員工無法或難以在不需事先授權或不受干預的情況下，參與、組織或經營工會。
集體協商權	員工無法或難以集體就勞雇合約、工作條件，與雇主進行協議。

三、 顯著人權議題管理

3.1 政策與管理方針

仁寶為 RBA 成員，為落實 RBA 行為準則，保障員工及相關利害關係人的權益，以下為仁寶針對顯著人權議題的管理政策及方針：

顯著人權議題	對應利害關係人	管理政策
職業健康與安全	全體員工	● 環境安全衛生政策(環安衛政策) ● 制定環安衛手冊等 25 個環安衛規範
	供應商/承攬商	● 供應商行為準則 ● 遵守 RBA(責任商業聯盟)行為準則標準承諾書 ● 臺灣平鎮廠、中國昆山廠另制定〈承攬商環安衛管理程序〉、〈承攬商承攬切結書〉等
過長工時	全體員工	● 勞工政策、勞工實務承諾 ● 仁寶工作規則及相關人事管理規章
	供應商	● 供應商行為準則 ● 遵守 RBA(責任商業聯盟)行為準則標準承諾書
結社自由 集體協商權	全體員工	● 自由結社與集體談判程序文件
	供應商	● 供應商行為準則 ● 遵守 RBA(責任商業聯盟)行為準則標準承諾書

顯著人權議題	員工管理方針	供應商/承攬商管理方針
職業健康與安全	訂定環境安全衛生政策，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，各廠區另制定「職業安全衛生管理」相關程序文件，嚴格管控職業場所細節，以確保員工及所有駐廠工作者作業過程的安全。	● 採購流程要求供應商簽署仁寶採購合約並要求具備國際品質與環境規範，ESG 績效亦納入供應商遴選。 ● 合約中要求供應商或承攬商應嚴格遵循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。
過長工時	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。	● 2024 年仁寶依據最新 RBA 8.0 版行為準則，整合內部 14 項永續政策，修訂供應商行為準則。
結社自由	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；臺灣地區依政府法規成立勞資會議，無工會組織。中國、越南、巴西地區設有工會。	● 新供應商評核考量 ESG 表現，包含職業安全衛生。
集體協商權		● 透過供應商 ESG 風險評估問卷，瞭解供應商在人權議題、勞資關係、健康與安全等永續議題的表現。

3.2 風險減緩措施



價值鏈節點：直接員工、間接員工、子公司

顯著人權議題	減緩措施涵蓋據點	減緩措施
職業健康與安全	總部及 15 個營運據點	● 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。 ● 定期對員工進行安全教育和緊急應變演練。
過長工時		● 與客戶進行有效溝通，提供合理的交貨週期。 ● 依據業務需求提前進行人員儲備或加強招募。 ● 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(臺灣臺北總公司)；調整CEM 運營時程表(巴西廠)；遵循SA8000標準(墨西哥廠)；人資部門每周監控(巴西廠、美國廠)；員工填報系統時自動警示(臺灣平鎮廠)。
結社自由	總部及 15 個營運據點	● 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(中國昆山廠)。 ● 內部支援措施，設立申訴管道和意見箱等，促進理性對話。
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。
--	--	---



價值鏈節點：一階供應商、承攬商、合資企業

顯著人權議題	減緩措施
● 職業健康與安全 ● 過長工時 ● 結社自由 ● 集體協商權	● 《人權政策》提及確保安全與健康的工作環境、遵守適用的工時法規、尊重員工自由結社及集體談判權，且明定此政策適用於所有員工、供應商、合作夥伴與合資企業等利害關係人。 ● 仁寶制定《供應商行為準則》，要求供應商確保遵守 RBA (責任商業聯盟) 各面向永續規範與要求，並於供應商教育訓練平台公開開放閱覽。 ● 仁寶每年發放「供應商 ESG 風險評估問卷」，依據供應商問卷違反重大主題或符合率，判定供應商高、中、低風險，再針對不同風險層級做相應管理。 ● 仁寶供應商導入納入 ESG 績效評比，當中包含職業安全衛生面向。 ● 仁寶每年透過供應商大會向供應商傳達和溝通，攜手供應商持續提升 ESG 績效。 ● 臺灣平鎮廠、中國昆山廠制定〈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。

3.3 管理與追蹤

前年度風險減緩措施追蹤情形

仁寶定期追蹤風險減緩與補救措施的執行進展，以確保各據點確實落實相關管理措施。2023 年的高風險重大人權議題為工時、職業安全、工傷和職業病(相關評估內容詳參[仁寶 2023 年人權報告](#))，相關風險減緩措施已在臺灣(臺北總部、平鎮廠)、中國(包含昆山廠、成都廠、重慶廠)、越南、美國等廠區施行。2024 年追蹤情形如下表：

前年度高風險重大人權議題	減緩措施	2024 年追蹤情形
工時	- 和客戶充分溝通協商，預先給予適當的交貨週期，並進行定期員工崗前技能培訓，提高員工生產效率和工作技能，減少加班產生 - 集合產線幹部宣導週工作時間不可超過 60 小時，安排部門助理同步做內部稽核動作 - 使用工時管控系統，每日郵件提醒各部門超工時狀況	- 已對員工進行充分的崗前技能培訓，並加以考核 - 重視週工時不可超過 60 小時，並已加強宣導 - 已透過刷卡管控員工週日/第七天出勤
職業安全	- 參照《危險性作業管理細則》進行相關作業 - 提供危險性作業操作人員作業所需的合格防護具，人員須確實佩戴，並有職業訓練合格證，方能進行作業 - 廠內進行高空作業，需經 EHS 審核及廠區廠長	- 已安排相關作業人員定期熟悉《危險性作業管理細則》，降低作業風險 - 為從事危險作業的員工配備符合國家標準的防護服、防護眼鏡、安全帽、安全帶等防護用品，並定期檢查其完好性，以及接受崗前教育訓練

	審核後才能進行高空作業 4. 根據實際情況；最大可能使用其他物質或其他加工製程替代；若不能替代將以工程控制為主，輔以個人防護設備、行政措施以降低傷害 5. 廠內、供應商定期檢查機械設備的運作狀態 6. 有害溶液存放集中管理，存放於管制區，專人管理	3. 廠區內所有危險作業都已經過 EHS 部門和廠區廠長的嚴格審核，審核內容包括作業方案的可行性、安全防護措施的完備性等，只有審核通過後才能進行危險作業，並要求員工在上崗前須持有職業訓練合格證，以證明其具備相應的安全操作技能。此外，外部廠商施工須辦理施工申請單，須按規範簽核至對應主管。特種作業人員須持有應急管理局簽發的特種作業證 4. 積極尋找其他物質或加工製程來替代有害溶劑，減少其使用量和危害。對於無法替代的情況，優先採用工程控制措施，如改善通風系統，以降低有害溶劑對員工健康的威脅 5. 廠內已和供應商定期對機械設備進行細緻的檢查和維護，即時發現並修復設備的故障和隱患，確保機械設備始終處於良好的運行狀態，減少因設備故障引發的安全事故 6. 有害溶液實行集中管
--	---	--

		理，存放於專門的管制區，並由專人負責管理。管制區內設有防爆攝像頭，可燃氣體探頭，自動滅火設施等設施。管制區設有嚴格的出入制度和安​​全警示標識，定期對溶液的存放情況進行檢查，防止溶液超期存放
工傷和職業病	1. 合理佈置作業場所，將有職業危害的作業盡量集中佈置，以利監測或減少可能危害的範圍 2. 對職業危害崗位員工定期進行崗前、崗中、離崗體檢監測 3. 依照工作發生工作傷害事件，按「四不放過」，同步公司已將作業場所崗位分類風險等級，按風險等級管控。 4. 針對存在風險設備設施，已安裝防呆措施，降低工作傷害事件發生率	1. 已進行作業場所合理的規劃和佈置，例如將產線周圍的修護崗位集中設置修護區，並設立明顯的警示標識。加強這些區域的監測和管理，確保職業危害得到有效控制，減少對員工健康的威脅 2. 為職業危害崗位的員工安排定期的崗前、崗中、離崗體檢監測，透過專業的體檢機構全面評估員工的健康情形。若發現員工存在職業病隱患或早期症狀，即時調離職業危害崗位並進行複查，目前未發現有疑似職業病及職業禁忌情況出現。同時，亦針對可能產生職業病崗位，增加防護措施 3. 針對發生的工傷事故，

		已嚴格按照「四不放過」原則處理，即事故原因未查清不放過、責任人員未處理不放過、整改措施未落實不放過、有關人員未受到教育不放過。例如，在一次設備操作失誤導致員工手指受傷的事故中，除了對事故原因深入調查，並對權責人員進行處置，制定改善措施並監督其落實情形。同時對全體員工進行安全教育，防止類似事故再次發生。 4. 已針對存在風險的設備設施，安裝防呆措施。例如：1.安裝紅外感應裝置，能夠自動檢測員工的操作行為，若身體任何部位進入紅外感應區域，設備會立即停止運行，從而降低工傷事件的發生率。2.雙手啟動按鈕，在一些危險性較高機械設備（如壓合治具）上，安裝雙手啟動按鈕，當員工在設備運轉時必須雙手按壓按鈕才可啟動，運行過程若任何一個按鈕鬆開，設備均會停止，有效避免因誤操作，導致手部受傷。
--	--	--

		此外，亦已依風險評估採取控制措施，如輸送帶設置跨橋、碼頭樓梯修改等。
--	--	------------------------------------

3.4 補救流程

仁寶 2024 年顯著人權議題中，主要發生之負面衝擊議題為職業安全與衛生，2024 年發生 33 起員工職業安全與衛生相關事故，主要工傷類型為跌倒、壓傷及割傷。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，並針對其原因進行補救措施。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。



仁寶亦依據 2024 年營運據點廠區之 RBA 內、外稽資料結果，持續管理及改善相關議題。與本次顯著人權議題相關之主要營運據點為臺灣平鎮廠、中國昆山廠及越南廠，項目包含員工過長工時管理、有薪假之假期管理、強化消防機房之標示與緊急出口標示、餐廳新增外文標示、食品擺放管理優化等，相關項目皆已完成管理及改善。

此外，針對本次辨識之顯著人權議題如實際發生負面影響，仁寶已制定預計補救措施，依據個案性質及嚴重程度，從既有管理方針、過去處理經驗執行補救措施，盡可能恢復或緩解已造成之負面影響，詳細內容請見下表整理。



價值鏈節點：直接員工、間接員工

顯著人權議題	補救措施
職業健康與安全	● 設置專業人員，實施作業前中後檢查，降低高風險作業事故。 ● 加強安全教育，事故後即時檢討，透過定期檢查預防健康風險。 ● 為工傷、車禍、重病等提供必要協助，保障員工獲得即時救助。
過長工時	● 系統設定週工時上限 60 小時，超過則無法申請加班。 ● 部分據點另透過每週向主管部門內寄送「延長工時已達上限名單」郵件(台北總公司)。
結社自由	● 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	



價值鏈節點：一階供應商、承攬商、合資企業

顯著人權議題	補救措施
● 職業健康與安全 ● 過長工時 ● 結社自由 ● 集體協商權	● 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。

3.5 申訴流程

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，本公司廣納員工之建議並且積極處理。仁寶透過全球員工溝通管道所蒐集之員工意見，若涉及人權相關議題，轉由公司相關單位進行處理。仁寶在全球的員工溝通管道歸納整理如下：

內部溝通管道

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 反映意見（員工皆可署名或匿名投寄意見信，為能將處理方式回覆當事者，受理信件以有署名為主。）
電話溝通	廠區電話
仁寶 580	員工可登錄 580 在線諮詢問題，反應意見/建議等
微信 580	員工可登錄微信 580 在線諮詢問題，反應意見/建議等
諮詢熱線	員工可撥打諮詢熱線詢問問題，反應意見/建議等
陽光之家	在宿舍區設立關懷室供員工接受面談、諮詢等
專職產線輔導員	員工在產線可隨時找輔導員諮詢問題，反應意見/建議等
面談室	公司 HR 辦公室設有面談室，員工到辦公室可以快速找到問題反饋的工作人員，並有效保護員工個人隱私
座談會	公司針對新進員工、特殊員工、全體員工分別召開座談會
線訪	員工關懷員以及 SR 人員定期車間訪問
員工關懷區值班	員工關懷區值班，現場解答員工諮詢

580 信箱	員工可發信反映意見/建議等：580@compal.com
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等
仁寶園地	為臺灣地區員工電子雙月刊，匯聚同仁的文學與藝術創作，內容涵蓋公司活動、攝影、漫畫、旅遊、詩文、ESG 與職場專欄。
高階主管溝通大會	由 CEO 親自向全球高階主管說明新年度營運發展方向

仁寶營運據點皆設有員工溝通管道，廣泛接受員工意見及申訴。對於員工提出的申訴案件，皆以保密方式進行處理、回應員工與追蹤處理結果。若涉及人權相關議題，轉由公司相關單位進行處理。2024 年共收到 10 件特殊案件，包含性騷擾案件 2 件與職場霸凌案件 8 件，其中 1 件成立，被申訴人懲處計 2 小過並簽立切結書。

議題分類	2024		廠區	後續處理
	受理件數	成案件數		
性騷擾	2	0	臺灣	● 加強預防及宣導 ● 成立之案件依員工獎懲規範懲處
職場霸凌	8	1	臺灣	

接獲此類案件時，仁寶即依「不法侵害預防計畫」、「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」啟動調查程序，由調查委員會進行訪談並出具調查報告，交由審議委員會審查，於調查及審議期間所有人員皆簽訂保密承諾書，以確保當事人之權益。最終將依審議結果確認案件是否成立，並決定是否進行相關懲處及加強員工職場不法侵害宣導。

外部溝通管道

項目	內容	e-mail
誠信經營、各項匿名舉報、供應商溝通窗口	貪腐事項之舉報、企業誠信問題、侵犯人權等事項	ethics@compal.com
顧客溝通窗口	客戶疑問與合作等事項	NBServices@compal.com

投資人溝通窗口	投資人相關問題	investor@compal.com
永續發展辦公室	永續發展相關問題與合作事項	ESG@compal.com

附錄：UNGP 報告框架

UNGPs 報告框架	章節參考/備註說明
A 部分：尊重人權的治理	
A1. 政策承諾	
A1.1 公司如何制定公開政策與承諾	1.1 仁寶政策承諾
A1.2 公司的公開政策與承諾保護哪些對象的人權	
A1.3 如何傳達公開政策與承諾	
A2. 將尊重人權付諸實踐	
A2.1 公司內部如何訂定人權議題管理成效的職責，以及為何如此訂定	1.2 人權治理架構
A2.2 高階管理層與董事會討論哪些類型的人權議題，討論的原因為何	1.1 仁寶政策承諾 1.2 人權治理架構
A2.3 公司如何協助員工與承攬商工作者了解尊重人權對其決策與行動的影響	1.3 人權教育訓練
A2.4 公司如何在其商業關係中展現對尊重人權的重視	1.3 人權教育訓練
A2.5 報告期間內公司在尊重人權方面汲取哪些經驗，以及促成哪些改變	1.4 人權管理里程碑
B 部分：定義報告重點	
B1. 顯著議題的聲明：說明在報告期間內公司營運活動與商業關係中的顯著人權議題	2.2 人權風險評估結果
B2. 確認顯著議題：說明公司如何決定顯著人權議題，包括來自利害關係人的觀點	2.2 人權風險評估結果
B3. 選擇聚焦的地理區域 如果顯著人權議題著重揭露某些特定營運據點或地區，說明選擇這些地區的原因	三、顯著人權議題管理
B4. 其他重大影響	3.5 申訴流程

說明報告期間內非顯著議題所產生的任何重大衝擊，並說明公司如何因應這些重大衝擊	
C 部分：顯著人權議題管理	
C1. 具體政策	
C1.1 公司如何向政策執行者明確傳達政策的關聯性與意義	3.1 政策與管理方針
C2. 利害關係人議合	
C2.1 公司如何鑑別各個顯著議題應議合的利害關係人，並說明何時以及如何溝通	3.5 申訴流程
C2.2 報告期間內公司有哪些利害關係人參與討論各個顯著議題，以及參與的原因為何	3.5 申訴流程
C2.3 說明報告期間內利害關係人的觀點如何影響公司對各個顯著議題的理解和 / 或關注顯著議題的方式	3.5 申訴流程
C3. 評估影響	
C3.1 說明報告期間內顯著議題是否出現值得關注的趨勢，如有，該趨勢是什麼	2024 年度未有需關注之趨勢
C3.2 報告期間內是否有與顯著議題相關的重大衝擊，如有，該衝擊是什麼	3.4 補救流程
C4. 整合發現與採取行動	
C4.1 如何使決策和行動能對顯著議題管理產生影響的部門，參與至尋求及落實因應措施的流程中	1.2 人權治理架構
C4.2 當顯著議題的預防或減緩措施與公司內部其他商業目標產生矛盾時，公司如何解決	2024 年度未與其他公司目標產生矛盾
C4.3 報告期間內公司針對各個顯著議題採取了哪些預防或減緩措施	3.2 風險減緩措施
C5. 追蹤績效	
C5.1 報告期間內哪些具體案例可顯示各個顯著議題皆得到有效管理	3.3 管理與追蹤
C6. 補救	
C6.1 公司透過什麼方式獲得各個顯著議題相關的申訴或疑慮	3.5 申訴流程
C6.2 公司如何確保受影響者具能力且賦有權利提	3.5 申訴流程

出申訴或疑慮	
C6.3 公司如何處理申訴並評估處理結果的有效性	3.5 申訴流程
C6.4 報告期間內與各個顯著議題相關的申訴或疑慮，及其結果的趨勢與共通性為何；公司從中汲取哪些經驗	3.5 申訴流程
C6.5 報告期間內公司是否針對顯著議題相關的實際衝擊提供或使之得到補救，如是，說明具代表性或重大的案例	3.4 補救流程