

金寶電子 KINPO ESG

KINPO 2021 SUSTAINABILITY REPORT





Chapter 1
永續管理

1.1 公司簡介	7
1.2 營運據點	7
1.3 營運概況	7
1.4 永續發展承諾與意義	9
1.5 2021 年成果	11
1.6 利害關係人鑑別與重大主題分析	14
1.7 利害關係人溝通管道	16



Chapter 2
公司治理

2.1 公司治理架構	18
2.2 董事會及股東會運作	19
2.3 功能性委員會	21
2.4 風險管理政策	21
2.5 內部控制與稽核制度	23
2.6 誠信經營與法令遵循	24
2.7 外部組織參與	25



Chapter 3
研發創新

3.1 研發創新	27
3.2 研發專利	27
3.3 限用物質管理	29
3.4 品質管理	30



Chapter 4
環境友善

4.1 永續管理系統	33
4.2 氣候相關財務揭露與風險	34
4.3 溫室氣體管理	38
4.4 能源管理	40
4.5 水資源管理	41
4.6 廢棄物管理及回收再利用	42



Chapter 5
夥伴關係

5.1 客戶隱私權	44
5.2 客戶服務	44
5.3 永續供應鏈	45



Chapter 6
員工關懷

6.1 人力資源管理政策	50
6.2 薪資與福利	59
6.3 員工發展	61
6.4 員工溝通	62
6.5 員工健康	63



Chapter 7
社會參與

關懷弱勢	68
深耕教育	70
永續環保	72



GRI
附錄

GRI 準則 (Standards) 指標索引	75
SASB 指標索引	78
第三方確信報告	79

報告書編輯原則

金寶電子工業股份有限公司 (在本報告書中簡稱「金寶電子」、「本公司」、「我們」) 自 1973 年成立以來，我們秉持「創新、和諧、超越」的經營理念，及追求企業永續經營的目標。

我們以追求企業永續經營的目標，穩健經營穩定獲利，保障投資人，照顧公司員工，提供良好的工作環境，鼓勵員工參與社會公益活動，力行節能減廢及環境保護，善盡社會責任成為良好的企業公民。

這是我們發行的第九本「企業社會報告書」，期望藉此向社會大眾及關心金寶電子的利害關係人，溝通我們在業務活動、經濟、社會、環境、勞工等面向上的努力與成果。考慮到環境的友善性，本報告也有電子版本，您可以從我們的企業網站社會責任專區下載。



◀ 金寶電子企業社會報告書下載

公司網站：<https://www.kinpo.com.tw>

報告期間

本報告書揭露內容期間為金寶電子 2021 財務年度 (2021 年 1 月 1 日起至 2021 年 12 月 31 日止)

報告範疇

本報告範疇包括台灣廠區 (深坑辦公大樓、深坑辦公室、天母辦公室、南京東路辦公室、大業辦公室、新竹辦公室)、中國大陸廠區、菲律賓廠區、泰國廠區、馬來西亞廠區、巴西廠區、墨西哥廠區與美國廠區，相較 2020 年永續議題揭露範圍涵蓋更多廠區，另為求議題的完整表達與績效展現，部分專案的內容會回溯至 2020 年與 2021 年

遵循 / 參考指引

- 全球永續性報告協會 (GRI) 報導準則 (GRI Standards) 核心選項 (Core)
- 美國永續會計準則委員會 (SASB)：硬體行業
- 台灣證交所：上市上櫃公司永續發展實務守則
上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 聯合國：永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)
- 國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB): 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)

第三方驗證

本報告內容遵循 GRI Standards，並委託安永聯合會計師事務所按中華民國會計研究發展基金會所發佈的確信準則第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則 IASE3000 訂定) 進行有限等級確信 (Limited Assurance) 會計師獨立確信報告請詳附件一。

本報告書中所揭露財務資訊，係依據由安永聯合會計師事務所查證年度財務報告。報告書中的資訊安全、環境及安全衛生之管理系統除接受內部定期稽查之外，同時也接受 ISO 的外部稽查。

發行概況

首次發行時間 2014 年
現在發行版本 2022 年 9 月
下一次發行版本 2023 年 6 月

聯絡資訊

聯絡窗口：金寶電子工業股份有限公司 企業社會責任辦公室
總公司地址：台北市南京東路五段 99 號 10 樓
聯絡電話：(02)2662-2660 轉 12259
電子郵件：KINPO_ESG@kinpo.com.tw
公司網站：<http://www.kinpo.com.tw>



我們的成果



綠色環保

- 高耗能設備節能改善，預期節電量 **4,698,377 kWh/年**
- 再生能源佔總用電量 **3.5%**
- 建構永續供應鏈管理機制
- 2018年起主動參與碳揭露專案 CDP，2021年氣候變遷為管理等級



社會共融

- 深入偏鄉，為弱勢送愛 - 號召員工 **85** 人次、募得新台幣 **730,000** 元
- 捐熱血，分享愛，活動，共 **102** 位同仁參與，募得 **142** 袋熱血
- 舉辦「147 愛心市集」活動，共募集 **12,280** 元



公司治理

- 營收 新台幣 **1397.78** 億元
- 淨利 新台幣 **2.21** 億元
- 每股盈餘 新台幣 **0.01** 元
- 台灣廠區取得資訊安全 **ISO 27001** 外部稽核認證
- 成立風險管理委員會 健全風險管理機制
- 落實企業永續發展成立永續發展委員會



幸福職場

- 導入數位學習平台，上課人數達 **2,890** 人次；借閱人次達 **5,776** 人次
- 新生兒生育補助新台幣 **6.6** 萬元專案，共補助金額為 **3,498,000** 元
- 注員工身心靈健康，舉辦健走活動共 **335** 人參與，減重比賽 **189** 位同仁參與，減重超過 **400** 公斤



經營者的話

歡迎各位閱讀金寶 2021 永續報告書，這是金寶第九本永續報告書，我們深信企業永續，是不斷精進的過程，因此，金寶每年透過編制 ESG 報告書，全面檢視我們在環境、社會和公司治理的各項作為。我們依循 GRI 永續報導準則 (GRI Sustainability Reporting Standard)，藉由導入 ESG 重要框架，系統性揭露在永續各面向實踐，並協助利害關係人了解金寶電子在環境保護、社會責任和公司治理 (Environment, Social and Governance) 三大面向的永續作為。

回顧 2021 年，新冠疫情反覆在全球爆發，極端氣候對全球帶來的威脅也與日俱增，身為全球科技產業鏈中的關鍵一員，金寶在秉持「創新、和諧、超越」企業理念下，呼應聯合國永續發展目標，成立「永續發展委員會」，並召開首次會議，建立永續發展的政策與目標，展現面對氣候變遷採取零碳的行動決心，以及在社會責任和公司治理的積極行動。

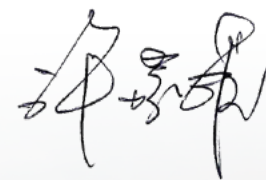
我們堅信企業成長與生態環境必須共存共榮，因此透過從溫室氣體盤查、規劃科學基礎減量目標與高耗能設備節能改善到再生能源等一系列完整規劃，建構碳中和管理能力，同時希望永續管理不再僅限於企業自身，協同上下游的合作夥伴，制定永續供應鏈管理機制，帶動產業一起邁向低碳永續。

我們除了深化環境永續外，更深信永續經營的關鍵是「人才」，過去兩年除了保護同仁的健康和安全，維持公司正常營運之外，也透過線上學習平台，鼓勵同仁終身學習，並配合集團內「許潮英慈善基金會」，運用全員做公益方式，擴大社會參與能量，關懷弱勢族群與偏鄉教育，以多元方式回饋社會。

在公司治理方面，2021 年不但在營收上創近五年新高，更為減少威脅企業經營的不確定因素，制訂風險管理辦法，同時也取得資訊安全 ISO 27001 認證，為資安築起最佳防線，並持續舉辦創新提案競賽，蓄積創新能力與能量。

在永續這條路上，沒有最好，只有更好，最重要的是，現在就要開始行動，唯有開始行動，才能面對外界快速變動的挑戰。金寶已將 ESG (Environment, Social and Governance) 視為提升競爭力的關鍵行動力，承上啟下進行改變和管理，制定系統性管理策略與行動方案；於此同時，更仰賴公司全體同仁在各自崗位的努力，持續在永續路上積極邁進，勇敢前行。

金寶電子 董事長許勝雄



金寶電子 總經理陳威昌



Chapter 1

永續管理

KINPO 2021
SUSTAINABILITY
REPORT



1.1 公司簡介

金寶電子成立於 1973 年，以製造計算機起家，經過近 50 年來的發展，發展成為生產多樣性產品之國際 EMS 廠 (Electronic Manufacturing Service)，提供客戶創新科技及全球運籌之產品與服務，跨足計算機、印表機、儲存性設備、家用電器、網通產品…等。

1.2 營運據點

金寶電子累積多年來精實的生產技術，生產據點遍及全球，在中國、東南亞、中南美洲，提供給客戶最高品質的產品與服務，以及貼近市場的生產據點，降低客戶物流成本，達到綠色環保目標；公司內部使用高效率 ERP 平台，強化公司內部管理，提供客戶準確的貨物運輸之相關資訊，透過 APP 資料管理系統，打破時間與空間的限制，透過即時管理之應用系統，創造公司與客戶的雙贏局面。

公司基本資料

公司名稱 金寶電子工業股份有限公司

股票代號 台灣證券交易所 2312

總部地址 (105) 臺北市南京東路五段 99 號 10 樓

經營團隊 董事長 / 許勝雄；總經理 / 陳威昌

員工人數 55,602

主要經營業務 消費性電子產品、網路通訊產品及影像產品等之製造、加工、買賣。

成立日期 1973 年 4 月 24 日

資本總額 新台幣 147 億元

營業收入 新台幣 1397.78 億元

公司官網 <https://www.kinpo.com.tw/>

金寶電子全球廠區圖 - 全球營運據點



1.3 營運概況

財務績效

年度	2019	2020	2021
合併營收 (億元)	1375.55	1282.19	1397.78

各項產品之營業比重

年度 / 比重	2019	2020	2021
消費性電子產品	98.18	97.61	97.16
其他	1.82	2.39	2.84
合計	100	100	100

產品與服務



電子計算器

在設計及製造、價格、產銷上，具競爭優勢，能協助客戶爭取最大化市佔率。



家庭網路產品

隨超高畫質或 4K 影像付費電視服務的導入，帶動升級需求。



家用吸塵器及美髮電器

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



列印及周邊設備

因遠距工作及遠距教學的列印需求，低階印表機需求大幅成長。



塑膠模具

生產流程優化，推行生產自動化，減少人力依賴與人事成本。



儲存性產品

藉由雲端、企業端儲存需求等的新業務開拓，讓非 PC 的儲存營運比重，持續提高。

稅務政策

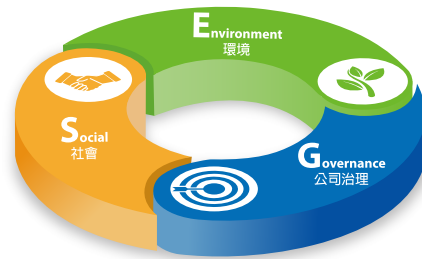
為追求永續發展並善盡企業社會責任，公司訂有以下稅務原則，以落實稅務治理：

- 一、法令遵循原則：遵循當地稅務法規，按規定期限誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任。
- 二、資訊透明原則：依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
- 三、商業政策原則：關係人交易系遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布之國際公認移轉。
- 四、常規交易原則：關係人交易的價格及條件，應與相似交易之非關係交易相似。
- 五、積極溝通原則：與稅務機關建立互信及互相尊重的溝通關係。
- 六、決策全面原則：公司的重大交易及決策皆考量租稅的影響。
- 七、合法節稅原則：使用合法及透明的節稅獎勵，不使用違法方式節稅。
- 八、風險管控原則：制定及執行稅務政策時，評估相關風險，並採取妥適措施。

1.4 永續發展承諾與意義

金寶在企業社會責任 - 經濟、社會、環境三個面向的框架下，聚焦在 ESG(Environment、Social、Governance) 環境、社會和公司治理三個主軸，加上對員工和價值鏈的企業承諾，配合聯合國可持續發展目標 (SDGs) 結合公司核心願景與理念，配合短中長期策略及行動方案，建構全面的永續推展架構。

NKG 永續發展策略主軸



環境永續 Environment

創新生產 · 友善環境



社會共融 Social

以人為本 · 和諧共融



公司治理 Governance

永續治理 · 再創卓越



核心 ESG	五大主軸	策略方案	SDGs	對應本報告書 GRI 準則的主題	對應章節
經濟	公司治理 G	誠信經營 法規遵循 風險管理 內控制度 經濟績效 資訊安全		GRI 201：經濟績效 GRI 205：反貪腐 GRI 307：環境合規性 GRI 419：社會經濟法規遵循	第二章 永續治理 第五章 夥伴關係
環境	環境永續 E	能源管理 水資源 化學品		GRI 302：能源 GRI 303：水 GRI 305：排放 GRI 306：廢汙水和廢棄物	第四章 永續環境
社會	社會參與 S	照護弱勢 關懷地方		NA	第七章 社會共融
	員工照顧	尊重人權 職業健康與安全 工作生活平衡 人力培育		GRI 202：市場形象 GRI 401：雇傭關係 GRI 403：職業衛生安全 GRI 404：教育訓練 GRI 405：員工多元化與平等機會 GRI 406：不歧視 GRI 408：童工 GRI 412：人權評估	第六章 員工關懷
	價值鏈關係	客戶承諾 供應商管理 創新研發 綠色製成 品質管理		GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估 GRI 417：產品服務及標示 GRI 416：顧客健康與安全 GRI 418：顧客隱私	第五章 夥伴關係 第三章 研發創新

短期目標 2022-2024		中期目標 2025-2027	長期目標 2028-2030	SDGs		
環境永續 Environment						
綠色產品設計	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質管理零違規 綠色設計研習坊 產品取得 C2C 認證 	<ul style="list-style-type: none"> NKG 綠色設計準則 	<ul style="list-style-type: none"> 導入生命週期評估 發展低碳產品 	<ul style="list-style-type: none"> 建置永續材料庫 邁向循環經濟 	   	
溫室氣體管理	<ul style="list-style-type: none"> 100% 廠區通過 ISO 14064 提交 SBT 諾書 	<ul style="list-style-type: none"> NKG 50 周年氣候宣言 實施碳定價 導入 ISO 14067 提出碳中和路徑圖 	<ul style="list-style-type: none"> 提交 SBT 目標 CDP Leadership 	<ul style="list-style-type: none"> 達成 SBT 中期目標 承諾 SBT NET ZERO 目標 提出 NET ZERO 路徑圖 		<ul style="list-style-type: none"> NKG 總部碳中和 達成 SBT 1.5°C 目標
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 建立能源基線及目標 建立能源監測系統 (深坑) 	<ul style="list-style-type: none"> 設定再生能源目標 RE100 倡議 導入 ISO 50001 	<ul style="list-style-type: none"> 建立能源監測系統 (海外廠區) 廠區取得 ISO 50001 	<ul style="list-style-type: none"> NKG 總部節電 30% 		<ul style="list-style-type: none"> NKG 總部節電 50% NKG 總部 RE100 NKG 總部 100% 使用電動公務車
價值鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 推動供應鏈永續評比 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 關鍵供應商簽署 COC GHG 盤查 	<ul style="list-style-type: none"> 設定供應鏈減碳目標 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 關鍵供應商符合 NKG 永續採購規範 建立符合 ISO 20400 永續採購供應鏈 		
社會共融 Social						
人才招募與留任	<ul style="list-style-type: none"> 創造平等和諧的工作環境，讓同仁在合的職位發揮所長 員工留任率 > 70% 		<ul style="list-style-type: none"> 持續提供更完善之績效考核制度，以連結更有競爭力之獎勵來激勵員工 員工留任率 > 75% 	<ul style="list-style-type: none"> 持續建構更多元與包容的友善職場環境，以延攬更多國籍優秀人才加入 員工留任率 > 80% 	   	
薪資與福利	<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度調查 > 80% 育嬰留停復職率 > 80% 		<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度調查 > 85% 育嬰留停復職率 > 85% 	<ul style="list-style-type: none"> 員工敬業度調查 > 90% 育嬰留停復職率 > 90% 		
人才發展	<ul style="list-style-type: none"> 增加教育訓練預算及課程，以期增進員工專業能力與附加價值 每人訓練時數 > 10 小時 		<ul style="list-style-type: none"> 結合員工晉升學分制政策，督促員工自主參加各類核心與管理職能訓練 每人訓練時數 > 12 小時 	<ul style="list-style-type: none"> 培育集團重要領導職位優秀人才之整體管理與各項核心職能能力 每人訓練時數 > 15 小時 		
人權，多元與包容	<ul style="list-style-type: none"> 勞資爭議率 < 5% 人權相關教育訓練受訓率 > 80% 女性主管比例 > 30% 		<ul style="list-style-type: none"> 勞資爭議率 < 4% 人權相關教育訓練受訓率 > 85% 女性主管比例 > 35% 	<ul style="list-style-type: none"> 勞資爭議率 < 3% 人權相關教育訓練受訓率 > 90% 女性主管比例 > 40% 		
職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 台灣總部取得 ISO 45001 認證 		<ul style="list-style-type: none"> 全部海外廠區取得 ISO 45001 認證 	<ul style="list-style-type: none"> 輔導 80% 供應商取得 ISO 45001 認證 		
公司治理 Governance						
強化董事結構	<ul style="list-style-type: none"> 落實董事會成員年輕化目標 強化董事會成員間相互獨立性 增加女性董事會比例 		<ul style="list-style-type: none"> 增訂董事會績效外部評鑑至少 3 年一次 增加獨立董事席次至 1/3 獨立董事 1/2 以上連續任期不超過三屆 	<ul style="list-style-type: none"> 成立風險管理委員會，將公司風險以系統化方式管理 設置法定以外功能性委員會，如：提名委員會，永續發展委員會等 	  	
優化公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 依政府機關要求，持續優化公司治理作為，提高「公司治理評鑑」評比績效 持續推動董事及經理人簽署誠信經營承諾書 持續推動及提供董事多元化進修課程 提供多元化參與股東會管道，章程增訂得使用視訊參加等 		<ul style="list-style-type: none"> 將氣候變遷納入公司風險管理，透過 TCFD，辨識各項氣候變遷所帶來的風險 強化對外溝通，利用增加法說會次數與投資人溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 維持技術創新，與同業差異化，贏得市場 		
落實企業永續	<ul style="list-style-type: none"> 永續報告書取得第三方認證 出版英文永續報告書 		<ul style="list-style-type: none"> 爭取 ESG 國內獎項肯定 	<ul style="list-style-type: none"> 爭取 ESG 國際獎項肯定 		
升級資安防護	<ul style="list-style-type: none"> 保護客戶隱私零客訴 持續提升 ISO 27001 資訊安全管理制度 強化全員資安意識，持續改善降低風險 		<ul style="list-style-type: none"> 建構集團各事業單位一致化資安治理制度 	<ul style="list-style-type: none"> 建立集團資安聯防體系，有效強化管理綜效 		

1.5 2021 年成果

環境永續 Environment

建構碳中和管理能力

1. 80% 廠區溫室氣體盤查通過 ISO 14064 第三方查證 (預計 2022 年 9 月達 100% 廠區通過查證)。
2. 規劃科學基礎減量目標 (Science Based Target) 一範疇三重大性鑑別。
3. 高耗能設備節能改善，預期節電量 4,698,377 kWh/ 年。
4. 2021 年再生能源佔總用電量 3.5%。

提升 NKG 綠色設計創造力

總減碳量

73,907 tCO₂e

總節電量

38,180 度

總廢棄物減量

22,792 公噸

總節水量

93.5 公噸

1. 永續材料 — 採用低環境衝擊材料

- 網通產品統整電源轉換 IC，提升產品能源效率 2%。
- USB Cable 長度 60 吋縮短為 24 吋。
- PCB 併板設計減少廢板率 6%。
- 縮小 PCB 尺寸減少 PCB 使用 7%。
- 透過 RCP resin 取代，減少自然資源開發。
- 再生塑膠料取代原生塑膠料。

2. 永續生產 — 降低製程所產生環境衝擊

- 以卡勾結構取代螺絲，減少廢棄物產生。
- ABS 塑膠取消金屬電鍍製程，提高回收量。
- 噴櫃用水導入雨水回收系統。

3. 綠色包裝與運輸 — 推動綠色包裝與運輸

- 將吊卡包裝 (ABS 塑膠) 改成紙盒包裝。
- Air bag(LLDPE) 改成 Paper cushion(紙材)。
- 貼於紙盒的 UPC label 材質從塑膠材變更為可回收的紙材。
- Verifone 產品說明書改為 QR code 減少紙張使用料 75%。
- 印表機配件包減少 Power cord。
- 包裝改用紙塑材料。

建構永續供應鏈管理機制 — 制訂永續供應鏈管理框架

對應 SDGs

6 淨水與衛生



7 可負擔能源

12 責任生產
與消費

13 氣候行動



 社會共融 Social

導入數位學習平台 人才培訓無距離

- 打造數位圖書館與線上學習平台，讓同仁天天學習不間斷

關注員工身心靈健康 力推運動生活化

- 舉辦健走活動共 335 人參與，減重比賽 189 位同仁參與，減重超過 400 公斤

獎勵生育 為改善少子化盡心力

- 推出「六六專案」，提供公司內同仁每位新生兒生育補助新台幣 6.6 萬元，2021 年共補助 53 名新生兒，補助金額為 3,498,000 元。

助員工抗疫 守護同仁健康

- 為維護同仁健康，於疫情期間實施 WFH (Work From Home) 居家分流上班，並運用自行設計的 APP 進行防疫宣導及管理，讓公司營運一切正常不受影響，並為鼓勵員工接種新冠疫苗，實施有薪疫苗接種假，實施 2021 年度共有 505 人次使用有薪疫苗接種假，請假時數 / 天數共 12,303 小時 / 1,538 天，公司因給假給薪負擔薪資總額約為 3,841,764 元。

深入偏鄉，為弱勢送愛

- 結合許潮英慈善基金會，辦理圓夢飛翔計畫及年節關懷活動，共號召員工 85 人次、募捐新台幣 730,000 元

鼓勵同仁參與，打造共好社會

- 捐熱血，分享愛，活動，共 102 位同仁參與，募得 142 袋熱血
- 舉辦「147 愛心市集」活動，共募集 12,280 元
- 響應社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會舉辦的「舊鞋救命」活動，募集 214 雙、16 箱舊鞋

對應 SDGs

1 消除貧窮



2 消除飢餓



4 教育品質



5 性別平等



 公司治理 Governance

近三年無違反反競爭、反壟斷的情事發生

提升價值 再造新猷

- 營收創五年新高

健全資訊安全管理制度

- 取得資訊安全 ISO 27001 外部稽核認證

整合資源 持續創新

- 獲國際專業機構科睿唯安，全球百大創新機構獎
- 舉辦創新提案競賽，鼓勵創新思維

強化公司治理 健全風險管理機制

- 訂定風險管理辦法

落實企業永續發展

- 成立永續發展委員會，訂立目標與組織
- 擴大內外部永續溝通，發行 NKG 內部永續刊物 (2021 年 11 月為永續報創刊號)

對應 SDGs

3 健康與福祉



17 全球夥伴



8 就業與經濟成長



永續管理組織架構



金寶 ESG 工作小組

環境永續 小組

供應鏈管理	永續生產
責任礦產管理	溫室氣體管理
限禁用物質管理	能源管理
供應鏈永續管理	綠色產品設計
綠色採購	水資源管理
在地採購	廢棄物管理

社會共融 小組

員工照顧	社會參與
友善工作環境	弱勢關懷
薪酬與福利	公益活動
勞資關係	社區參與
教育訓練	

永續治理 小組

公司治理
經濟績效
誠信經營
法規遵循
資訊安全
智慧財產權

永續管理組織與運作

公司遵循政府法令及主管機關要求，落實公司治理，設置「永續發展委員會」，成員由公司高階主管擔任，分設三大功能小組，依不同的工作職掌與職權，負責推展公司 ESG 相關永續作為，且融入公司日常營運當中，並定期向董事會報告相關措施，進而促成公司治理、社會和環境永續的落實。

組織	開會/發行頻率	工作內容
董事會	不定期 2021 年 5 次	依公司營運狀況及現況發展，定期指導與監督公司永續發展現況與績效。
永續發展委員會	每半年一次	由高階主管組成，為公司永續的最高決策執行委員會，並與董事會進行雙向溝通，以提升執行成效。配合公司外部發展 (例如：法規、經濟、市場、總體環境變化) 及內部資源 (如：公司發展、公司願景) 做最佳化運用，擬定公司永續發展目標與願景。
永續發展委員會推行小組	每月一次	由各組高階主管組成，針對公司治理、環境永續與社會共融三面向，定期報告執行成效，並給予追蹤、改善。
永續發展委員會工作小組	每二周一次	針對公司治理、環境永續與社會共融三面向，各方面資訊交流，以及跨部門資源整合及相關推動工作。
永續報報	每季一次	針對公司治理、環境永續與社會共融三面向，報導標竿企業做法及建議，作為內部同仁交流溝通平台。

1.6 利害關係人鑑別與重大主題分析

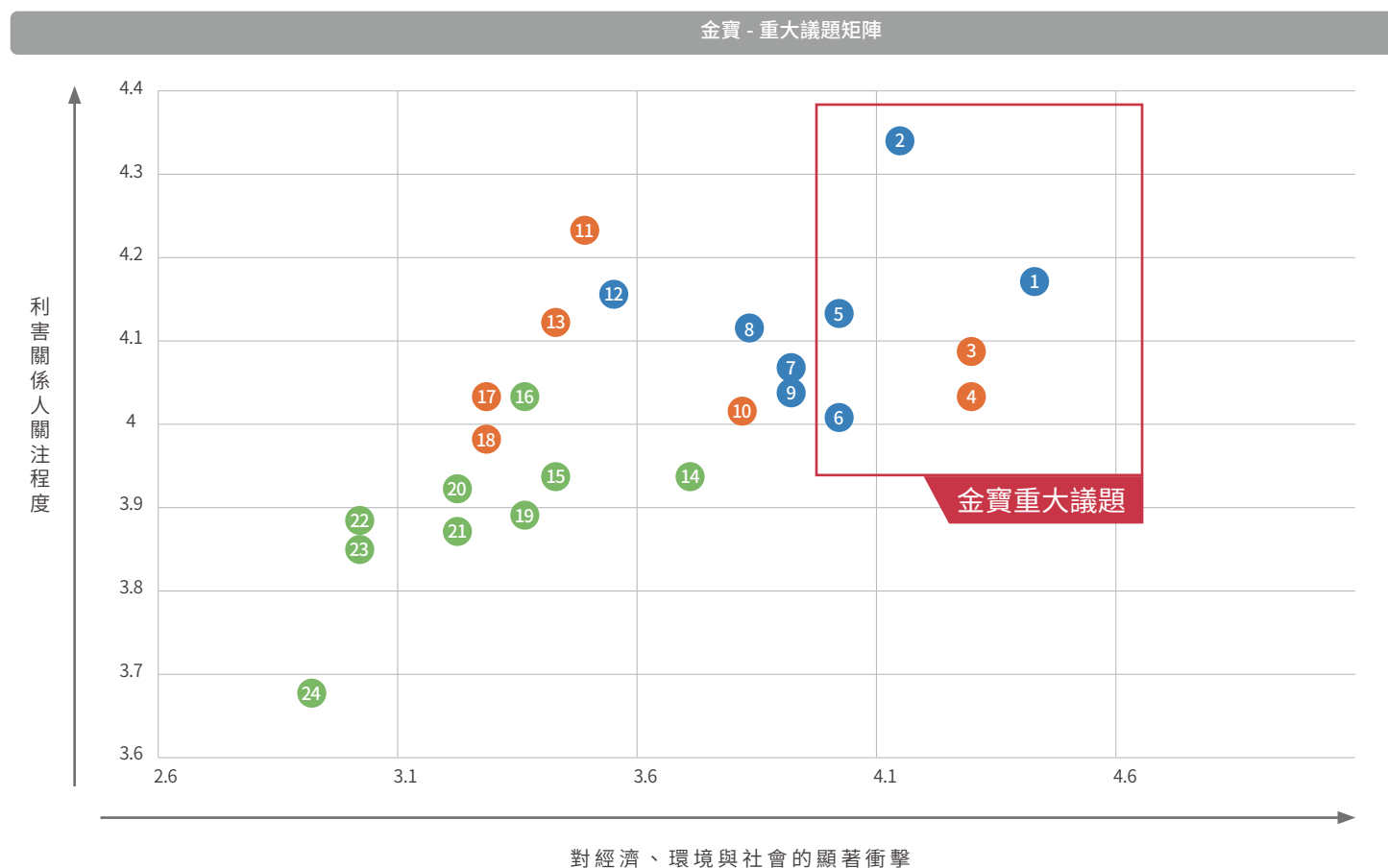
利害關係人鑑別

金寶遵循 GRI 準則，採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard) 作為判定標準，透過責任性、影響力、緊密度、溝通頻率和依賴性等五大面向進行分析，鑑別出六大利害關係人，分別為：員工、客戶、供應商、政府機關、股東 / 投資人、媒體。主要溝通議題與溝通頻率如下：

為推動金寶電子的永續發展，2021 年我們蒐集國際及同業間重要經濟、社會和環境，透過實質性分析鑑別利害關係人關注的永續議題。

2021 年重大議題矩陣圖如下：

利害關係人議合重大性議題矩陣圖



經濟面

- 1 財務績效
- 2 營運持續管理
- 5 產品品質管理
- 6 風險管理
- 7 資訊安全
- 8 創新研發
- 9 公司治理
- 12 誠信經營與法規遵循



社會面

- 3 人才招募與留任
- 4 薪資與福利
- 10 教育訓練
- 11 職業安全衛生管理
- 13 企業形象
- 17 人權
- 18 社會公益參與



環境面

- 14 氣候變遷因應
- 15 綠色產品
- 16 供應商管理
- 19 能源管理
- 20 廢棄物管理
- 21 原物料管理
- 22 溫室氣體管理
- 23 廢汙水管理
- 24 空氣汙染防制

重要程度排序	主題	對組織的意義 / 關鍵風險與機會	公司策略與目標	對應章節
1	財務績效 (GRI201)	配合市場趨勢及客戶要求，與供應鏈攜手追求技術、流程、產品、策略等全方位創新，為客戶創造價值。	運用全球佈局優勢，發揮集團合作綜效，引進新客戶、新產品，提升公司整體獲利。	第一章永續管理 1.2 營運概況
2	營運持續管理 (GRI103)	確保組織在遭逢天災或人禍等意外時，重要營運過程不受影響而失效，結合預防和復原控制措施及程序，將災難和管理缺失，所造成的營運中斷情形降低到可接受的等級。	導入 ISO22301 增進人員應變能力與策略執行力，強化公司整體營運有效性，藉由實施營運持續管理作業及營運持續計畫，將事故或災害或管理缺失發生時所帶來的衝擊和中斷時間降至最低。	第二章公司治理 2.4 風險管理政策
3	人才招聘與留任 (GRI202)	人才為企業之根本與最寶貴資產，需建置完善之人才招聘與留任策略及方案，以確保不因重要幹部退休、就業市場熱絡或其他企業挖角而造成關鍵人才流失。	透過多元創新的招募管道，建構多元與包容的友善職場環境，以延攬全球優秀人才加入，並致力於建構幸福職場，一起為客戶與企業永續成長共同努力。	第六章員工對待 6.1 人力資源管理政策 6.2 薪資與福利 6.3 員工發展 6.4 員工溝通 6.5 員工健康
4	薪資與福利 (GRI404)	分析與檢視內部整體薪酬福利狀況，採取相應措施以確保整體薪酬維持一定競爭力。	提供具競爭性、公平性及激勵性之薪酬福利制度，以鼓勵人員發揮工作能力求取卓越表現，並將公司經營成果與員工分享，以增進員工向心力，共創勞資雙贏的局面。	第六章員工對待 6.1 人力資源管理政策 6.2 薪資與福利 6.4 員工溝通
5	產品品質管理 (GRI417)	從研發、生產、管理等各方面的品質提升，以提供持續穩定且高品質的產品與服務，提升集團核心競爭力，並能與客戶共創雙贏。	堅持「提供顧客滿意之產品與服務，第一次就把工作做對，對品質持續追求進步與超越」的品質政策，打造出符合客戶需求的品質，並通過 ISO 13485、IATF 16949、TL 9000 及 AS 9100 等品質管理認證，建立全面永續的品質管理運作體系，確保提供客戶最佳品質的產品與服務，提升產業鏈整體增加競爭力。	第三章研發創新 3.4 品質管理
6	氣候變遷因應 (GRI201-2)	以行動支持國際倡議與國家政策，鑑別氣候變遷所帶來的風險和危機，預先做好氣候變遷韌性的準備，降低對財務衝擊的風險，並導入國際管理系統，確保能源管理的有效性。	導入 TCFD 架構和能源管理方法，訂定中長期節能目標，以 PDCA 保持循環，確保節能目標達成。	第四章環境友善 4.2 氣候相關財務揭露與風險
7	能源管理 (GRI302)	完善能源體系運作，確保能源管理長效機制運行。	導入國際管理系統，確保能源管理的有效性。	第四章環境友善 4.4 能源管理
8	溫室氣體管理 (GRI305)	面對氣候危機，溫室氣體淨零排放為主要挑戰，推動淨零過程可能造成營運成本增加，但因為營運的淨零轉型亦產生新的商業機會。	建立溫室氣體數據基準，並取得 ISO 14064 查證，導入科學基礎減碳目標，發展減碳行動，如節能方案、再生能源、碳權...等等，推動永續供應鏈，以減緩範疇三排放量。 目標： 2030 年新金寶集團總部碳中和 2050 年新金寶集團營運據點淨零	第四章環境友善 4.3 溫室氣體管理

2021 年重大主題較 2020 年度變動之說明：(1) 2021 年度首度進行利害關係人及重大主題鑑別

1.7 利害關係人溝通管道

利害關係人	對金寶電子的意義	主要溝通議題	溝通管道與窗口	頻率	我們的回應與作為
 員工	人才是公司最重要資產，透過全球員工的努力，讓金寶成為全球一流的企業。	勞工人權 勞資關係 薪酬福利 訓練與教育 環境安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 勞工安全衛生會議 職工福利委員會 員工滿意度問卷調查 新人滿意度調查 績效面談與考核 員工意見箱聯絡人：徐小姐 Opinion@kinpo.com.tw	每季舉辦 每月舉辦 定期公告 即時處理	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年勞工安全衛生會議每季開會 1 次，共 4 次 2021 年職工福利委員會共召開 3 次會議。 2021 年度行政總管理處總務工程部進行員工滿意度調查，總分 10 分，滿意度達 8 分。 2021 年度依規劃進行績效考核上 / 下半年各一次 不定時以電子郵件發佈公司防疫措施約 200 件 (平均一週 4 封郵件) 2021 年以《執行長交流棧》進行員工溝通，共有 11 次。 2021 年以員工申訴案件，共有 20 件
 客戶	秉持客戶導向的精神，滿足客戶需求的精神，透過不斷創新，提供最佳服務與產品。	產品與服務 勞工人權 能源管理與減量 環境安全衛生 風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 客戶問卷或現場稽核 全球維修中心及售後服務 國際電子產品展覽會 客戶新產品發表會 聯絡窗口：羅先生 Customer@kinpo.com.tw	每年一次 依需求	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年品牌全球服務 Call center 服務案件共 8,961 件，當中維修服務案件共 1,267 件。
 供應商 / 承攬商	供應商為金寶提供卓越產品和服務，在互信的合作基礎上，攜手共同邁向永續。	產品與服務 供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> 供應商入口網站 供應商評比 供應商稽核 / 承攬商考核 供應商大會 聯絡窗口：吳先生 Ethics@kinpo.com.tw	每年一次 每季一次 依需求	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年要求供應商簽署「衝突礦產政策聲明書」外，並對供應鏈執行責任礦產調查。
 政府機關	回應各地政府提出的法規需求，共同致力創造良好的工作環境。	法規遵循 環境安全衛生 能源管理與減量 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 公文 / 問卷調查 獎項競賽 法規說明會 / 研討會 聯絡窗口：顧小姐 Winnie_gu@kinpo.com.tw	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年回覆證交所訊息 3 次 2021 年回覆投資人保護中心訊息 1 次
 股東 / 投資人	透過資金的投資與公司治理的參與，讓金寶電子在永續道路上，可以走得更遠。	經濟績效 公司治理與法治遵循 股東權益	<ul style="list-style-type: none"> 股東大會 法人說明會 投資人會議 電話 / 電子郵件溝通平台 公開資訊觀測站 聯絡窗口：張先生 Invest@kinpo.com.tw	每年一次 不定期	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年管理團隊與董監事、會計師溝通共 4 次。 2021 年舉辦股東說明會 1 場 2021 年舉辦法人說明會 1 場
 媒體	媒體作為企業永續關係的監督者，善用媒體管道，形塑公司正、面形象與影響力。	創新 市場形象 社會公益活動	<ul style="list-style-type: none"> 記者會 新聞稿 / 聲明稿 問卷調查 / 採訪 聯絡窗口：顧小姐 Winnie_gu@kinpo.com.tw	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年新聞露出共 41 則

Chapter 2

公司治理

KINPO 2021
SUSTAINABILITY
REPORT



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

我們將持續努力強化董事會效能，以提升董事會職能；辦理公司治理評鑑，以形塑公司治理文化；建置完善利害關係人連繫平台，以促進股東行動主義；提升非財務性資訊之揭露品質，以強化公司治理資訊揭露。

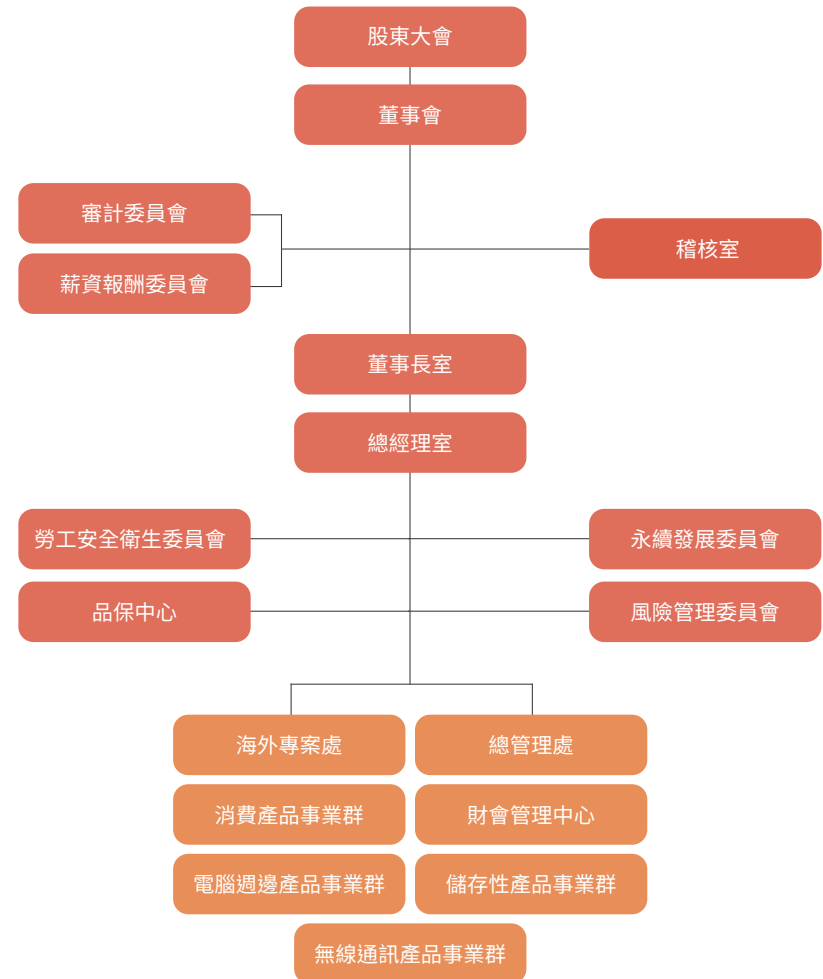
金寶電子公司治理策略

主題	對應公司治理要求	內容
符合法規	符合國際規範	定期搜尋國際永續規範，納入公司治理規劃，並依主管機關制定公司治理相關章程，做為公司內部治理的遵循法則。
職能分工	強化董事會職能 深耕企業永續文化	董事會成員具備多元化，包含不同專業、背景與經驗，並成立「薪資報酬委員會」與「審計委員會」，針對公司治理提供專業意見給經營團隊，並定期追蹤經營成效。
績效評核	提升董事會職能 健全公司治理	參與主管機關「上市櫃公司治理評鑑」作業，擬定策略強化公司治理作為，並訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期對董事會成員、各功能性委員會的績效進行評估。
訊息揭露	提高資訊透明度	每季至少召開一次董事會，審視公司經營績效及重要策略討論，董事會重要決議也公開於公開資訊觀測站及公司網站，供投資人即時取得公司相關重要訊息。
溝通互動	強化利害關係人溝通	公司定期召開股東常會與法說會，與投資人和股東，直接溝通公司治理事項，並撰寫年報及企業社會責任報告書公布於公司官網，同時，於公司官網公告「利害關係人溝通聯絡管道」，方便利害關係人與公司進行雙向溝通。

2.1 公司治理架構

董事會為公司最高治理單位，以及重大經營決策機構，最主要責任是依據法令及公司規章監督公司運作，確保公司遵循各種法令、章程之規定及股東會行使職權，同時，對經營管理階層提供專業策略及建議，為股東創造更高利益，保障所有利害關係人權益。

董事長未兼任公司高階管理任何職務，公司經營管理階層皆由專業經理人負責，使得營運管理績效目標達成。



2.2 董事會及股東會運作

本公司董事會成員相當多元化，由產業界、學術界、管理界具有傑出專業豐富經驗的專業人士所組成。董事會設 15 席董事（包含 3 席獨立董事，其中 1 位獨立董事為女性），其職責為依據相關法令、公司章程之規定及董事會的決議行使職權，擬定公司具體經營方針，監督公司經營團隊成效，並以超然獨立精神提供本公司在營運、技術及財務上專精的諮詢，共同擔負公司策略、營運及監督之責。董事會召開時，除由稽核主管列席報告稽核業務執行狀況外，並視議案內容由案件負責人列席及備詢。董事會成員背景資料、學經歷、進修情形、會議運作情形、其他公司任職狀況皆已主動公布於公司年報、官網及公開資訊觀測站內，可參閱 2021 年度年報第 16-21 頁。

▼ 金寶電子 2021 年年報



2021 年共召開 5 次，藉由定期召開會議，討論公司各項營運事項，並將討論內容依法公告，若有涉及董事自身利益，則遵循內部利益迴避制度，相關會議內容及利益迴避情形，可參考年報第 31 頁，2021 年委員會董事會平均出席率為 87%。

董事會成員

依據公司治理守則，董會成員組成應考量多元化（如財務、科技、法律等背景），董事會成員具備不同專業背景、性別及工作領域，以健全本公司之董事會結構。本公司的董事會成員除具有以上特性之外，更依據公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當多元化之方針，包括以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別及年齡等。
2. 專業知識與技能：專業背景、專業技能及產業經歷等。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，2021 年起開始實施董事會自我評鑑，經 2020 年 8 月，董事會決議通過訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期一次對董事會、董事會成員、各功能性委員會（審計及薪資報酬委員會）的績效進行評估。

最近一次評估期間為：2021 年 1 月 1 日起至 2021 年 12 月 31 日止，評估結果採 5 個等級方式呈現，其中 1 代表極差，5 代表極優。

績效評估之衡量面向	績效評量指標	平均得分	整體評價
 整體董事會	五大面向 A. 對公司營運之參與程度 B. 提升董事會決策品質 C. 董事會組成與結構 D. 董事的選任及持續進修 E. 內部控制	4.79	董事會積極參與公司營運，整體運作情況良好，符合公司治理。
 個別董事成員	六大面向 A. 公司目標與任務之掌握 B. 董事職責認知 C. 對公司營運之參與程度 D. 內部關係經營與溝通 E. 董事之專業及持續進修 F. 內部控制	4.70	董事對於各面向掌握有效率和效果，有正面評價。
 功能性委員會 - 審計委員會	五大面向 A. 對公司營運之參與程度 B. 功能性委員會職責認知 C. 提升功能性委員會決策品質 D. 功能性委員會組成及成員選任 E. 內部控制	4.88	功能性委員會整體運作良好，符合公司治理，有效增進董事會職能。
 功能性委員會 - 薪酬委員會	四大面向 A. 對公司營運之參與程度 B. 功能性委員會職責認知 C. 提升功能性委員會決策品質 D. 功能性委員會組成及成員選任	4.87	

重要管理階層

金寶電子在重要管理發展規劃中，著重考量公司未來發展目標所需的組織與人力能力，強調接班人應具備卓越的公司策略擘劃與經營能力之外，也著重對其核心價值（創新、和諧、超越）的信念與實踐。公司高階經理人，透過在集團間各公司的職務輪調，讓專業能力深化，並增加實際運用上的廣度和深度。

此外，董事會定期討論高階經理人績效與發展計畫，確保高階經理人發展與組織方向一致。

公司接班計畫

本公司 12 年前即啟動接班計畫，培育專業經理人歷任轉投資公司及本公司各項重要職位，並擔任本公司董事使其熟悉董事會運作。集團內高階經理人才，透過輪調、外派等方式歷練培養具潛力之專業人才，借以發掘全方位人才，有計畫、有目標地強化未來經營團隊，目前總經理及集團執行長即由集團內高階經理人轉調升任，重新啟動接班計畫中。



成員

公司最高治理單位以及重大經營決策機構，監督公司績效及確保公司治理遵循法規規範。



機制

均符合法令規定具有專業知識、技能及素養共 15 人（含獨立董事 3 人，及 1 名女性），年齡分布 40-50 歲佔 7%，51-65 歲佔 33%，65 歲以上佔 60%。



開會次數

2021 年共召開 5 次董事會議，討論公司營運策略與治理運作等議題。



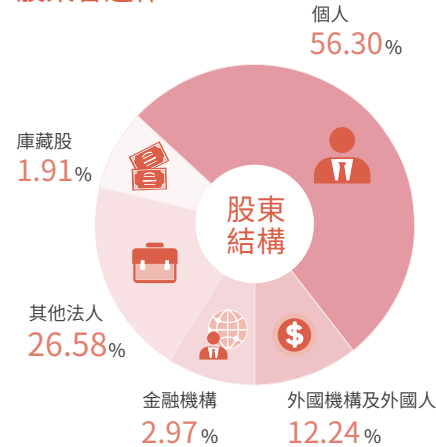
董事酬金

包含報酬、退職退休金、董事酬勞、業務執行費用等四項總額，佔財務報告內所有公司稅後純益之比例 123.93%。

備註：

- 目前董事會為第 18 屆，成員於 2019 年 6 月採候選人提名制選出，其董事成員經歷、酬金和相關資料，可參閱 2021 年度年報第 24-25 頁，董事長為董事會選出的最高參與者，代表董事會領導公司的經營策略與方向，但非為公司經營團隊的一員。
- 董事會符合法令規定，皆有專業背景與管理能力。為使公司永續經營，董事會之組成以各領域的專業性和互補性為優先考量，其成員多元化政策執行情形，可參閱年報 41 頁。
- 董事會成員依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範要求，搭配實務管理進修需求，公司亦將進修情形公布於公開資訊觀測站，董事進修情形，可參考 2021 年度年報第 44-45 頁。
- 公司治理運作情形及議案內容，請參閱年報第 29-31 頁。

股東會運作



公司重視投資人間的互動和溝通管道，透過股東會促使公司營運更具前瞻性，促進公司永續發展。

2021 年公司召開股東會 1 次、法人說明會 1 次，主要決議事項，會後執行情形及主要股東名單，可參閱金寶電子 2021 年報第 57 頁。為提高年報資訊披露透明度，2021 年同步發行英文版年報，及英文版股東議事手冊供利害關係人查閱。

(請見年報 P.66)

金寶電子 2021 英文版年報 ▶



股東權利

為提升公司治理的透明度，達到健全公司治理的目的，設置專責單位與股東溝通，公平對待。

股利政策

公司股利發放依照公司法及本公司章程第 26 條之一規定，公司年度總決算如有盈餘，應先提繳稅款、彌補累積虧損，之後再提百分之十為法定盈餘公積，暨依法令或主管機關規定提列或迴轉特別盈餘公積。公司授權董事會以三分之二以上董事出席，及出席董事過半數的決議通過後分派，並報告股東會。公司 2021 年度盈餘分派現金股利，經 2022 年 3 月 10 日董事會以特別決議通過，分配發股東現金股利新台幣 290,551,443 元（每股新台幣 0.2 元），每仟股約可無償配發現金股利新台幣 200 元。

年度	2019	2020	2021	年度	2019	2020	2021
每股盈餘 (EPS)	0.34	0.11	0.01	支付股東的股利總金額 (億元)	4.28	4.20	2.91
每股現金股利 (元)	0.30	0.30	0.20	年度盈餘分配之股東紅利 (億元)	4.28	4.20	2.91
股利配發率	88.24	272.73	2000.00	每股配發的現金股利	0.31	0.29	0.20
股利殖利率	2.73	2.60	1.50	權益報酬率 ROE(%)	1.75	0.95	0.87

備註：

- 每年度殖利率係依次年董事會前一日股價計算。
- 其股東結構與股利政策，其詳細資訊可參考 2021 年報第 67-68 頁。
- 本公司「公司章程」完整內容，可詳閱公司官網 / 公司治理專區 / 組織運作規章 / 公司章程。

2.3 功能性委員會

審計委員會運作情形

本公司為提升公司治理及強化董事會專業職能，爰依「證券交易法第十四條之四」暨「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」，設置審計委員會，並訂定審計委員會組織規程。審計委員會成員由 3 位獨立董事何美玥、黃志鵬與謝發達組成，並推選何美玥擔任召集人。

本公司審計委員會每年定期與本公司之簽證會計師針對各季財務報表核閱或查核結果以及其他相關法令要求溝通事項進行交流，並就簽證會計師之選任及其提供之審計性及非審計性事務進行獨立性審核。本公司內部稽核主管依據年度稽核計劃定期向審計委員會提報稽核彙總報告，審計委員會亦定期對本公司之內部控制制度、內部稽核人員及公司遵循相關法令規範、和公司存在或潛在的風險管控進行考核。

本公司於本報告書期間，無議案未經審計委員會通過情形，並無獨立董事應迴避利害關係議案情形。2021 年共召開 4 次，審計委員平均出席率為 100%。

薪資報酬委員會運作情形

本公司薪酬委員會由 3 席獨立董事擔任，其職責為定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬及定期檢討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，使薪酬之發放與個人、公司營運績效結合，達到薪酬發放的合理性與吸引留任優秀人才。2021 年共召開 3 次薪酬委員會，委員平均出席率為 100%，薪資報酬委員會運作情形請參閱本公司年報第 45-46 頁。

2.4 風險管理政策

本公司風險管理之政策，目的在於能事先發現足以對營運造成不利之影響的風險因素，經過適當的評估程序及處理程序後，能將風險轉化、降低並進而預防損失之發生；同時隨時針對內外環境而變化，能夠及時的偵測以及預警風險，使全球各據點的同仁得以在業務範圍內，及時的執行風險管理。

風險評估與管理

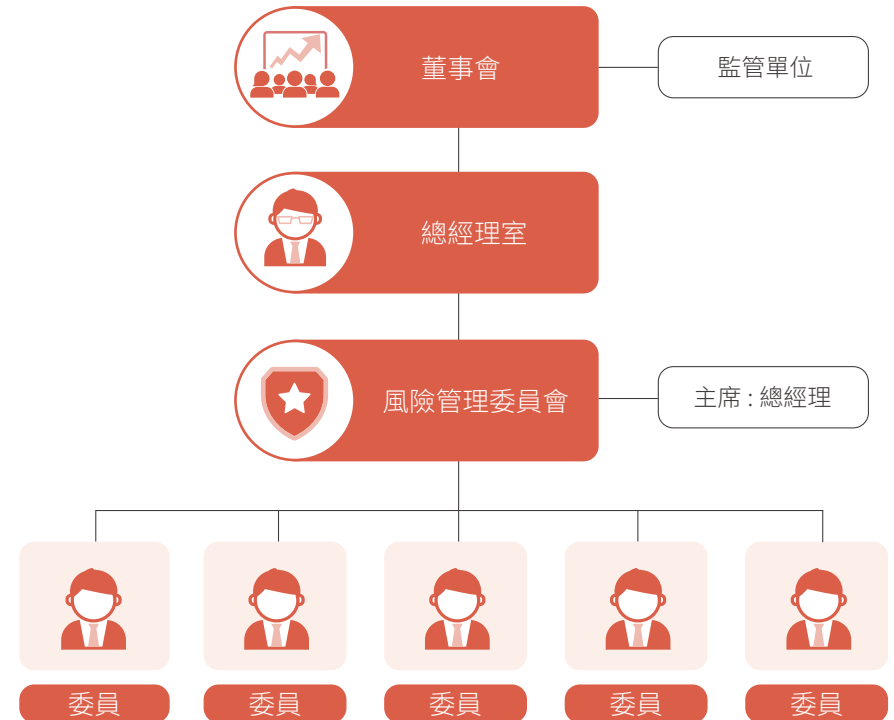
公司以風險管理委員會為公司風險管理最高機構，由總經理擔任風險管理委員會最高主管，定期召開會議，針對各事業單位所辨識出的風險，加以規劃預防及確認各項計畫執行成效外，並從公司整體角度考量各種風險。

風險管理委員會由事業單位主管擔任委員或指派，主要職責如下：

- (一) 以及時、正確方式，進行風險資訊之傳遞
- (二) 確保單位內風險法規有效執行
- (三) 視外部環境及內部策略改變，針對風險提供建議及因應

本公司每年至少一次將風險管理情形相關事項提報至董事會，已將 2021 年度執行情形，於 2022 年 3 月 10 日董事會報告。

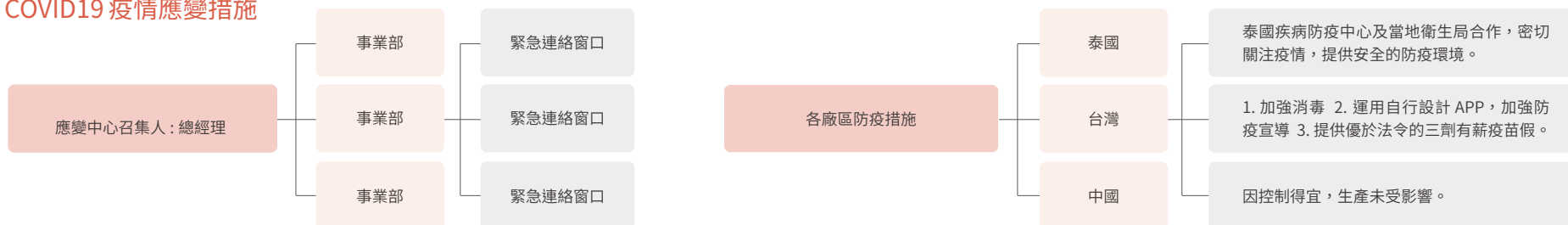
風險管理委員會組織



依據永續報告書重大性原則進行分析，評估公司的重大風險及管理政策如下：

重大議題	風險評估項目	說明	因應措施	機會
環境	環境衝擊	當風險發生時，導致公司無法正常營運及生產中斷，造成人員及財產的損失。	經由執行製程安全管理與制度化的管理，導入國際管理系統，確保能源管理的有效性，增加能源使用效率，降低污染的排放與對環境所造成的衝擊。	跨足綠色領域，增加再生能源使用量，減少碳排放量生產。
	氣候變遷		<ol style="list-style-type: none"> 1. 以行動支持國際倡議與國家政策，運用 TCFD 架構，鑑別氣候變遷所帶來的風險和危機，預先做好氣候變遷韌性的準備。 2. 透過 ISO14064 溫室氣體管理、及科學基礎減量目標 (SBT) 檢視公司所面臨衝擊，並有效降低風險。 	推動綠色製造，持續採用新技術，提升能源使用率，減少溫室氣體排放。
社會	職業安全	因違反法規而造成風險發生時，嚴重時會造成人員受傷，甚至造成社會大眾及供應鏈夥伴，對公司產生負面觀感及評價。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過 ISO45001 職業健康安全管理驗證，主動加強傷害預防措施，並改善不良健康狀況。 2. 每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。 	遵守國際公約及各國法令，打造安全工作環境，營造幸福職場。
	人權風險		<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對法規面，確保勞工政策符合國內外人權公約及當地政府之法規要求。 2. 針對勞資關係，定期召開勞資會議，雙方針對人權政策落實情形、勞動環境與條件、政策與薪酬福利相關議題進行溝通並取得共識，確保勞資間資訊透明並溝通順暢。 	建立友善包容職場，讓員工有機會能展現潛能，獲得合理的薪資報酬，營造良好雇主形象。
治理	營運中斷風險	影響到員工及設備安全，導致營運中斷。	先評估可能影響員工、設備環境等營運進行的緊急事件 (如疫情危害、火災或風災等)，先行制定防範措施，減少其發生頻率。	妥善管理營運風險，可以保護我們的重要資產 - 員工，同時增加利害關係人對金寶的營運信心，對供應商及客戶而言，可以確保在商業上的合作受到保障。
	利率變動	放款及應收款的浮動利率投資及浮動利率、固定利率借款。	針對財務報導期間結束日之利率暴險項目，包括浮動利率投資及借款，並假設有一個會計年度，當利率上升 / 下降十個基本點，分析對金寶電子的損益影響程度。	預測利率波動對財務造成的衝擊影響。
	匯率變動	與營業活動 (收入或費用所使用的貨幣與本公司功能性貨幣不同時) 及國外營運機構淨投資有關。	定期檢視非功能性貨幣計價的資產及負債的差異，以遠期外匯合約管理匯率風險，遠期外匯合約金額係依據金寶電子各幣別資金需求部位為準。	有效控制匯率波動對現金流及資產價值的影響。
	資訊安全	導致公司重要資產流失，甚至營運中斷、財物受損，影響永續根基。	建置符合國際標準之資訊安全管理系統 (ISMS)，並保護公司資訊資產的機密性、完整性、可用性、持續性，合理地降低公司營運風險。	謹守資安政策，定期檢核資安系統有效運作，建立穩固有效的客戶形象。

新冠肺炎 COVID19 疫情應變措施



資訊安全政策

2021 年取得 ISO 27001 資訊安全認證，確保公司資訊的機密性、完整性與可用性、資訊設備（包括電腦硬體、軟體、週邊）與網路系統之可靠性以及同仁對資訊安全之認知，並確保上述資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵、或任何不利之行為與企圖，影響客戶與公司權益。2022 年目標強化自行稽查與資訊安全管理系統定期評估改善，控制並持續降低資安風險。2021 年公司未因網路攻擊或事件導致公司業務及營運產生重大不利影響，也未曾涉入任何與此有關的法律案件或監管調查。

資訊安全委員會組織

金寶電子資訊安全管理委員會架構圖



2.5 內部控制與稽核制度

因應公司治理要求，防止內外部舞弊，杜絕不法情事，公司於台灣總部成立內部獨立「稽核室」，直接隸屬於董事會，依據年度稽核計畫、專案稽核與公司指派，定期及不定期執行稽核作業。

稽核計畫

- 每年均依據法令要求與內部營運及外部環境之風險評估結果，擬訂稽核計畫，經董事會通過後，據以執行查核作業。

執行查核

- 包括：核閱書面資料、執行實地查核、人員訪談，並與受查單位充分溝通。
- 如有查核發現，即時提出建議，並請受查單位提出改善措施。以上各項均完整揭露於稽核報告中。

查核結果

- 稽核報告呈送董事長及獨立董事查閱。
- 稽核主管會列席審計委員會及董事會報告稽核業務。董事若有詢問或指示，均會即時回應及按指示辦理。

後續追蹤

- 按季追蹤稽核報告所揭露缺失及異常事項確認已在限期內完成改善且落實於未來營運作業。

2021 年資訊管理績效

1. COVID-19 疫情，採取分流上班機制，使用高安全 SSL-VPN 連線與連線確認機制，強化員工遠距辦公的資訊系統服務與網路連線安全管理。
2. 進行網路安全導入網路偵測回應系統，並結合 SOC 主動預警通報機制，大幅提升反應速度與有效降低資安風險。
3. 推動全球據點依照 ISO 27001 精神，一致化資訊安全管理之作業方式。
4. 加強資訊安全通報及事故回應，積極參加「台灣電腦網路危機處理暨協調中心」、「行政院國家資通安全會報技術服務中心」與公司聯防，強化公司內部預警與防禦能力。
5. 2021 年 10 月完成營運核心資訊系統之營運持續風險評鑑、風險處理能力演練，以及完成內部稽核作業；並於同年 12 月完成 ISO 27001 外部稽核認證。
6. 將 2021 年執行成果於 2022 年 3 月 10 日董事會報告。

定期檢測

1. 實施安全意識宣導與防範惡意電子郵件社交工程宣導，並實施員工資訊安全教育訓練推廣作業，由資訊安全推廣小組負責追蹤並強化各部門資訊安全作業。
2. 每年安排至少一次資訊資產價值盤點，進行風險評鑑，彙整成營運衝擊分析報告，針對高風險項目持續進行營運風險計畫與演練。
3. 定期執行全集團設備弱點掃描及即時漏洞更新等追蹤作業。

2.6 誠信經營與法令遵循

為確保誠信經營與法令遵循的落實，公司於內部規章、年報、公司網站或其他文宣揭露本公司之誠信經營政策，並辦理內部相關訓練課程，以定期宣導誠信經營核心價值觀，提升員工誠信經營相關意識，進而強化公司治理。金寶電子持續關注對公司業務及財務上具潛在影響的國際政策與法令，同時訂定公司各項公司治理規則與辦法。金寶電子也制定反貪腐及反賄賂政策，並公布於官網，以建立明確統一規則，並對外宣示本公司員工絕不接受任何形式的要求，或收受任何賄賂，或其他不正當利益；我們也要求外部合作廠商必須簽署「禁賄聲明書」，合作廠商不得對本公司員工或親友進行賄賂，若有因違反道德規範而造成損害者，本公司將依據合作廠商簽署之禁賄聲明書予以求償，並採取必要的法律行動。此外，也建立申訴窗口，接受並調查任何貪腐和賄賂行為的指控，同仁及商業夥伴發現有任何違反「反貪腐及賄賂政策」行為，公司將以嚴密方式處理所有指控。我們在 2021 年未發生貪腐及賄賂事件。



金寶電子反貪腐及反賄賂政策

金寶電子申訴訊息窗口：response@kinpo.com.tw

對象	法規遵循	管理作為
 董事會	<ol style="list-style-type: none"> 董事會議事規範 道德行為準則 誠信經營守則 公司誠信經營作業程序及行為指南 董事會相關規章 	<ol style="list-style-type: none"> 訂定利益迴避制度，對於會議事項與其自身或是代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決。 2021 年董事及經理人購買責任保險，保險金額為美金 3,000 萬元，保障全體股東權益並降低公司經營風險。
 管理階層/員工	<ol style="list-style-type: none"> 道德行為準則 誠信經營守則 公司誠信經營作業程序及行為指南 	<ol style="list-style-type: none"> 員工須簽署「員工廉潔聲明書」 經理人簽署「誠信經營說明書」 2021 年共計有 224 位員工參與誠信經營教育訓練，共 44.8 小時。 <p>已將 2021 年度執行情形於 2022 年 3 月 10 日向董事會報告。公司持續向員工宣導「誠信」的經營理念，強化「誠信經營作業程序及行為指南」的各項措施。</p>
 客戶	<ol style="list-style-type: none"> 國際及行業準則 商業合約 	<p>在與其他公司建立關係之前，應先評估其合法性，是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保不會要求、提供或收受賄賂。</p>
 供應商/承攬商	<ol style="list-style-type: none"> 供應商行為準則 保密合約 採購合約 RBA 責任商業聯盟準則 	<p>廠商須簽署禁賄聲明書，同意接受聲明書的相關處置，依法追訴刑事責任、收懲罰性違約金，得立即停止往來、解除或終止與立聲明書人之合約（合同）或協議…等。</p>

誠信經營管理做法及成效

範疇	內容說明	管理方式	2021 年執行效
 反貪腐、反賄賂	<ol style="list-style-type: none"> 因員工貪腐事件，導致公司損失。 因貪腐違規與商業夥伴終止合作事件。 	訂定反貪腐及反賄賂政策，以建立明確及統一之反貪腐及反賄賂準則。	未有接獲反貪腐和反賄賂事件。
 反競爭行為	涉及反競爭、反托拉斯和壟斷行為。	增加員工法遵意識，預防因觸法而引起的法律風險與負面影響。	未有違反誠信經營、反托拉斯、反競爭行為。
 違反環保法規	因違反環境法律法規而遭受的懲罰。	定期盤點及更新國際法規，落實於公司治理。	<p>公司發生一件裁罰事件，因董事會決議通過庫藏股轉讓員工議案中。</p> <ol style="list-style-type: none"> 董事未進行迴避。 未經薪酬委員會評估個人表現、公司績效及行業特性等事項，給予數額之合理性。 公司未就策略長兼職情事提請董事會討論。 <p>本公司已委請律師具訴願書向行政院提起訴願中（年報第 57 頁）。</p>
 違反社會與經濟法規	因違反社會和經濟方面的法規而遭受的懲罰。		
 禁用童工與禁止勞動強迫	<ol style="list-style-type: none"> 因違法當地最低雇用年齡勞工的勞工而遭受的懲罰。 因強迫員工勞動而不人道對待而遭受的懲罰。 	加強招募時入職身分辨識與查核，強化員工教育訓練，落實平等對待。	未有發生歧視、違反童工勞動事件。
 隱私權與智慧財產保護權	因人為疏失或硬體不善而導致隱私權或智財權洩漏事件。	強化資安風險管控制業。提升備份及防護能力。	未有發生違反隱私權、智慧財產保護權事件。

2.7 外部組織參與

產業交流

- 中華民國資訊經理人協會 | Information Management Association
- 台北市進出口商業同業公會 | Importers and Exporters Association of Taipei
- 台北市電腦商業同業工會 | Taipei Computer Association
- 台灣區電機電子工業同業公會 | Taiwan Electrical and electronic Manufacturer's Association
- 中美經濟合作策進會 | ROC-USA Business Council
- 台日商務交流協進會 | Taiwan-Japan Cultural and Economic Association
- 華聚產業共同標準推動基金會 | SINOCO Industrial Standards Foundation

企業永續管理

- 中華民國資訊經理人協會 | Information Management Association
- 新北市護理師護士公會 | New Taipei City Nurses Association
- 中華民國公開發行公司股務協會 | Taiwan Stock Affairs Association
- 中華民國品質學會 | Chinses Society for Quality
- 中國民國勞資關係協進會 | Association of Industrial Relation
- 中華卓越經營協會 | Chinese Excellent Management Association
- 責任商業聯盟 | Responsible Business Alliance(RBA)

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

金寶電子於 2014 年加入「責任商業聯盟」，成為正式會員。我們承諾會員願景並遵守 RBA 行為準則，監督海外廠區定期進行 RBA VAP(Validated Audit Process) 稽核，以符合社會責任核心價值。同時制定供應商行為守則，要求供應商遵循、支持與鼓勵我們的供應鏈廠商，也能有相同的作為。

集團持續致力於可持續發展，關注安全健康和福利，充分考慮各利益相關方的權益，遵守法規要求並確保與國際行為規範保持一致做法。在制定決策及營運管理上可以更滿足社會期望，全面貫徹社會責任實踐，以滿足利害關係者的期望與要求。



Chapter 3

研發創新

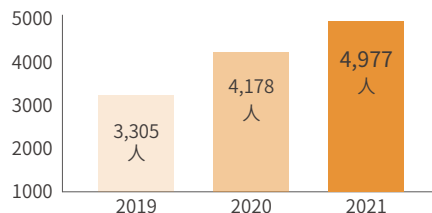
KINPO 2021
SUSTAINABILITY
REPORT



3.1 研發創新

金寶電子從公司使命出發，以「創新」為核心價值，隨科技發展不斷投入創新研發，近年投入大量資源於創新研發，2021 年總計投入新台幣 291,414,000 元於研發費用 (佔 2021 年營收的 2.08%)。

研發技術人員



年度	2019	2020	2021
費用 (仟萬元)	27.8	27	29
佔營收比例	2.03%	2.11%	2.08%

為提升產品與服務，在中、美、日、歐全球四大主要市場都有佈局，並為因地制宜服務客戶，在全球各地都積極申請專利，往專利國際化目標邁進。



2021 年集團榮獲全球領先的專業資訊服務提供者科睿唯安 (Clarivate)，頒發百大創新 (Top100 Globl Innovators) 機構獎肯定，金寶電子和其他五家其他企業同時獲獎，以專利獲准率上顯著提升彰顯創新研發實力。



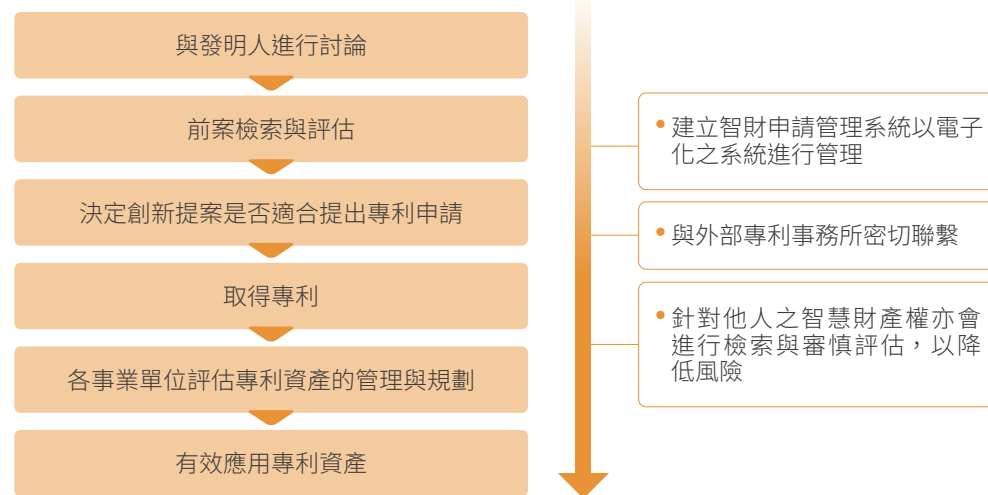
為鼓勵同仁打破框架，勇於創新，公司內舉辦創新提案競賽，共獲得 66 件提案，當中產品和技術創新共有 16 件，流程創新類 50 件，預估可替公司節省約新台幣 2,600 萬元的效益。2022 年並持續邁入第二期，希望讓創新成為金寶電子進步的動力。

3.2 研發專利

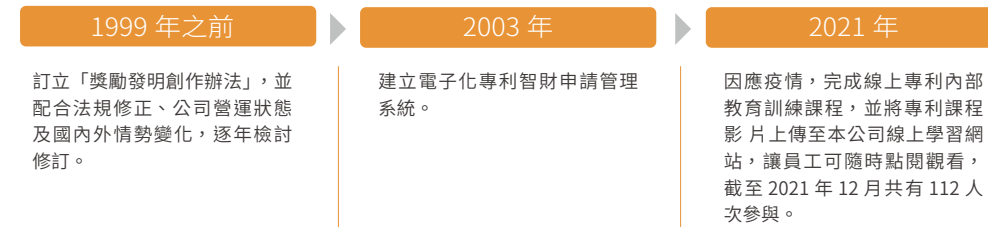
在資訊時代，智慧財產權被稱為「二十一世紀的貨幣」，為有效管理公司的智慧財產權，公司訂有「智慧財產權管理措施」，並成立智慧財產權管理課，負責專利申請、智慧財產權管理及法務相關事宜。

同時，為鼓勵同仁重視公司自身的之智慧財產，也尊重他人之智慧財產，制定「獎勵發明創作辦法」，對內鼓勵員工提出專利申請。

金寶電子獎勵發明創作流程



金寶電子智慧財產權發展



專利策略所展現的效益

截至 2021 年 12 月，本公司於全球專利申請總數已累積逾 3,000 件，全球專利獲准總數已累積逾 2,050 件，其中 2021 年取得 32 件國內外專利。



(1) 鼓勵研發

利用獎勵制度激發員工創意，使員工研發技術能量，得以專利來展現，員工同時也可獲得實質回饋，使其呈現正向循環。



(2) 研發能力體現

金寶技術研發能力，可藉由專利被體現，於展現技術能量的同時，亦可同時獲得專利的保護。



(3) 企業競爭力與永續

金寶的優良產品，除了產品本身的優勢外，再搭配專利權的保護，才能持續維持企業競爭力，與確保企業永續發展。



(4) 持續領先對手

透過專利的累積，防止競爭對手仿冒，同時保障客戶權益，使金寶產品持續在市場上持續領先對手，維持競爭優勢。



(5) 降低訴訟風險

藉由不同類型的專利累積佈局，增加訴訟發生時的談判籌碼，進一步降低專利訴訟的風險。



(6) 交互授權籌碼

作為與其他公司談判的籌碼，於談判時兩造可考慮以交互授權彼此專利的方式，達到雙贏的結果。



(7) 額外收益

更可將專利授權給其他企業使用，進一步收取權利金，或將專利轉讓與其他企業，收取專利轉讓費用，為金寶創造額外的經濟效益。

3.3 限用物質管理

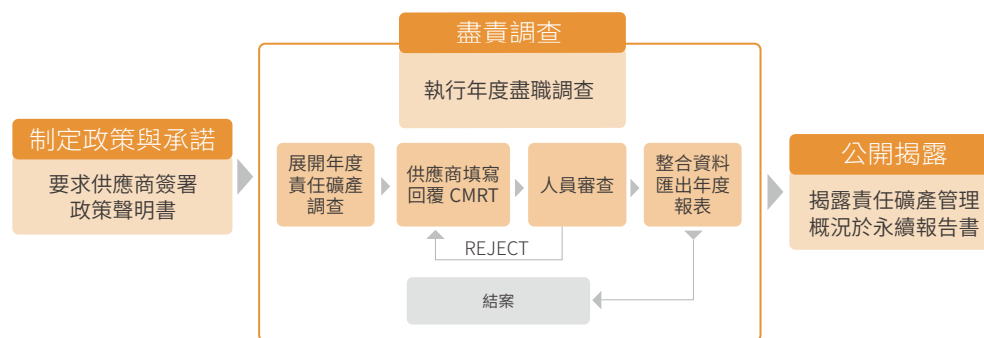
金寶電子全面遵守有關限用禁用有害物質與責任礦產等規定，並提供相關資訊給客戶。本公司所有產品均符合國際法規標準及國際環保規範，並依出貨區域產品環保法規要求 (如歐盟 RoHS 指令、歐盟 WEEE 指令、中國電子資訊產品污染控制管理辦法、CE 認證、FCC 認證、BSMI 認證等)，於產品或包裝上標示符合性等相關資訊，2021 年無違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約的事件。

金寶電子透過以下方式在使用關鍵物質上，達到環保合規、零風險以及快速導入、高效益的目標，詳細執行情形如下：

範疇	內容
系統面	建置 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統，盤查 HS(有害物質) 程序文件符合性，持續維持管理機制的有效性，鑑別料件高低風險，發布限用物質清單，並定期舉辦供應商大會，與供應商宣導品質及有害物質減免政策及要求，以確保供應商持續符合集團的行為準則。
法規面	定期收集與鑑別國際有害物質法規及 RMI 標準，採用法規查核檢核現狀，並透過內部教育訓練，讓同仁能即時地獲取國際法規資訊；2021 年共舉辦 8 場次。
有害物質管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入 GPM System：透過 GPM(Green Product Management) System，平行展開至各事業群，加速零件符合性審查，提升供應鏈管理效率。 2. 無鹵識別碼：設計研發同仁及廠區的 IQC 皆可透過無鹵識別碼，清楚識別料件屬性。 3. 綠色設計：在產品設計及生產製造階段導入客戶的綠色設計與綠色製造的要求，降低對於環境的影響，並進行供應鏈有害物質合規調查，使得有害物質管控更加有效與完善。
責任礦產管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. RBA 行為準則：遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 所制訂「盡職調查指南」對供應商執行盡職調查，以履行我們的承諾並符合負責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，善盡企業公民的責任。 2. 盡職調查：為落實負責任的礦產採購，除要求供應商簽署「衝突礦產政策聲明書」之外，每年持續地對供應鏈執行責任礦產調查，採用 RMI 公告的 CMRT 調查表來揭露錫、鉍、鎢、金四項金屬的冶煉廠來源資訊，並識別冶煉廠是否來自受衝突影響與高風險區域 (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs) 礦區。執行 2021 年度盡職調查完成率達 100%，且均符合未使用衝突礦產的要求。



金寶電子責任礦產調查流程圖



產品營收中包含 IEC 62474 應申報物質的百分比

單位：千元

2021 年金寶電子自有產品 XYZ 印表機 100% 含有 IEC 62474 應申報物質，公司持續監控各項物質是否有超過 IEC62474 DSL 當中各物質的申報閾值，並透過以上的有限用物質管理辦法，進行管理。

含有應申報物質產品的收入	457.161
電氣、電子和電子產品的總收入	457.161
應申報物質百分比	100%

回收報廢產品與電子廢棄物的重量

2021 年金寶電子自有產品 XYZ 印表機，出售到歐洲的產品，委由歐洲外部回收廠商進行廢棄/報廢產品回收，回收率高達 100%，且 2021 年度回收總量 1,727 公噸。

單位：公噸

回收總重量	1,727.8
-------	---------

3.4 品質管理

為使金寶電子在產品設計、銷售販賣及顧客服務等活動，均有明確規範可遵循，以達成品質保證、顧客滿意與符合法令要求之目的，我們持續推動品質管理。

範疇	內容
政策與承諾	<p>對於品質及有害物質減免與企業社會責任的認知，秉持超然、專業、客觀立場，訂定相關政策，建立正確的品質文化與價值觀，以維護公司和顧客利益。</p> <p>品質卓越與顧客滿意為我們經營管理基礎，因此我們的品質政策是：</p> <p> 提供顧客滿意之產品與服務。  第一次就把工作做對。  對品質持續追求進步與超越。</p>
責任	<p>由 ISO 9001 品質管理系統的架構為基礎，以確保產品在生產週期中的每一個階段到產品出貨，都確實受到品質管控。同時兼以 QC 080000 有害物質過程管理系統，建立 GP 管理系統，於設計、採購製造及銷售重居符合國際規範（如 RoHS、REACH），以確保產品無含有害物質。伴隨著公司產品的多元性，也納入了 TL 9000、IATF 16949、ISO 13485 等品質管理系統的驗證。</p> <p>金寶除致力滿足客戶產品品質需求外，身為負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）會員，我們更承諾致力詳實調查供應鏈，並持續關注衝突礦產議題，以確保材料中沒有使用到衝突礦物。藉由供應商管理模式及 RMI_CMRT 進行定期調查，如同公司於網站公開對衝突礦產之支持的聲明及承諾，以實踐保護環境，已善盡社會公民責任。</p>
目標	<p>依據公司品質及環保與企業社會責任的政策，建立管理及內部品質稽核系統，以確保此品質及環境管理與企業社會責任系統落實執行，維護公司和顧客利益。建立產品有害物質審查管理體系，確保產品符合不使用有害物質的要求，提升公司產品品質保證。規劃全公司短、中、長期品質進程與系統運作，確保設計、製程、人員、材料、設備等品質在控制之下，產出之產品與服務品質符合規格要求，提供顧客適切信心。</p>
完善的品質保證系統	<p>因應產品的發展以及滿足客戶要求，除建立 ISO9001 品質系統，也導入 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統，確保產品從設計到生產的全部作業過程均符合品質與有害物質法規的要求。同時，為符合不同產業的要求，陸續建立了醫療器材 ISO 13485、汽車業 IATF 16949、通訊產業 TL 9000 以及航太業 AS 9100 等品質系統，並推動風險管理措施（例：FMEA、SWOT）、可靠度工程，在設計階段就能符合顧客需求，避免缺點重複發生。</p>

管理與執行	<p>落實全面品質管理政策的執行，除確保材料承認、採購、產品設計與製造出貨等作業均符合品質管理標準，亦透過內部定期稽核與外部第三方查核，持續改善管理流程，驗證公司品質管理機制運作，於各階段審查管理有效執行。</p> <p>在產品設計及生產製造期間，也導入綠色設計與綠色製造的要求，降低對於環境的影響，並且持續蒐集國際法規最新動態及客戶相關環保要求之更新，確保公司產品可以符合國際法規及客戶對有害物質管理相關要求，以維持有害物質管理系統之有效性。</p>
人員	<p>強化企業品質文化與全員品質管理能力的建立，平均每個月一場的品質訓練除對既有員工持續提升對於品質管理的專業職能之外，亦確保新進人員皆具備品質與有害物質等相關系統訓練，提升人員品質觀念與品質技能進而提高企業品質水準。公司應確認並提供必要的人力以達成有效執行品質及有害物質過程管理系統以及過程之運作與控制。</p> <p>執行產品品質有關之工作人員應經適當之選任，並給予必要的訓練、考核與培育，使其能勝任該項職務。</p> <p>工作所需的能力需予以界定，並給予適當的訓練與考核。</p> <p>確保人員認知其所負責工作的相關性與重要性，以及如何達成品質目標。</p>
申訴管道	<ol style="list-style-type: none"> 透過不同的溝通管道方式來協助客戶，例如：業務部門會使用電話及電子郵件（每日）、季度業務審查（每季）及客戶滿意度調查（每年），瞭解客戶對品質的滿意程度。 品保單位制定「品質異常處理對策作業」規定，責任單位就異常進行分析報告，由品保單位對改善效果以及結案與否做判定。

金寶電子在 2021 年沒有因違法任何產品或服務法規而導致罰款、警告的違規事件，也沒有違法自願性規約的事件。

Chapter 4

環境友善

KINPO 2021
SUSTAINABILITY
REPORT



環境永續管理方針及目標

隨社會型態日益演進，環境永續的焦點，不再僅侷限於傳統管末汙染控制，在工業化快速發展，資源被大量消耗情況下，全球性的資源匱乏與氣候變遷所帶來的影響，沒有人能夠置身事外。金寶電子以「創新生產，友善環境」作為環境永續推動策略，積極面對環境永續管理、氣候變遷及淨零排放等議題，實施持續推動綠色產品設計、強化永續環保行動、邁向碳中和及環境友善生產等三大項計畫，以期達成環境永續目標。

目標

	短期目標 2022-2024	中期目標 2025-2027	長期目標 2028-2030		
環境永續 Environment					
綠色產品設計	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質管理零違規 綠色設計研習坊 產品取得 C2C 認證 	<ul style="list-style-type: none"> NKG 綠色設計準則 	<ul style="list-style-type: none"> 導入生命週期評估 發展低碳產品 	<ul style="list-style-type: none"> 建置永續材料庫 邁向循環經濟 	
溫室氣體管理	<ul style="list-style-type: none"> 100% 廠區通過 ISO 14064 提交 SBT 承諾書 	<ul style="list-style-type: none"> NKG 50 周年氣候宣言 實施碳定價 導入 ISO 14067 提出碳中和路徑圖 	<ul style="list-style-type: none"> 提交 SBT 目標 CDP Leadership 	<ul style="list-style-type: none"> 達成 SBT 中期目標 承諾 SBT NET ZERO 目標 提出 NET ZERO 路徑圖 	<ul style="list-style-type: none"> NKG 總部碳中和 達成 SBT1.5°C目標
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> 建立能源基線及目標 建立能源監測系統(深坑) 	<ul style="list-style-type: none"> 設定再生能源目標 RE100 倡議 導入 ISO 50001 	<ul style="list-style-type: none"> 建立能源監測系統(海外廠區) 廠區取得 ISO 50001 	<ul style="list-style-type: none"> NKG 總部節電 30% 	<ul style="list-style-type: none"> NKG 總部節電 50% NKG 總部 RE100 NKG 總部 100% 使用電動公務車
價值鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 推動供應鏈永續評比 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 關鍵供應商簽署 COC GHG 盤查 	<ul style="list-style-type: none"> 設定供應鏈減碳目標 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 關鍵供應商符合 NKG 永續採購規範 建立符合 ISO 20400 永續採購供應鏈 	

環境永續策略：創新生產，友善環境

實施計畫

1. 持續推動綠色產品設計
2. 強化永續環保行動
3. 邁向碳中和及環境友善生產

4.1 永續管理系統

永續發展之管理系統標準，其目的在於瞭解活動項目對社會、經濟與環境衝擊的潛在影響。為了促使管理系統更加圓滿，及確保各項永續政策及行動被具體落實，並為組織建構起持續性的企業內部訓練與塑造企業永續形象的優勢，我們依ESG議題屬性，分別建構了相對應的管理系統，並與國際規範標準接軌，取得系統驗證證書，確實將企業永續及社會責任政策及方針，融入各廠區日常營運作業中。為此，金寶電子進行各廠區之永續管理系統盤查，將有助於本企業提升企業社會責任、降低環境足跡、找出經營風險和機會。

金寶電子身為企業公民的一份子，各廠區仍將持續宣導節能政策，落實節能減廢、資源回收及再利用之節能政策。我們推行節約原物料及能源措施，從能源使用管理、水資源管理、工業減廢及製程安全管理之根源著手，以落實環境無污染之虞，做好污染預防與風險管理。

本公司於報告期間無開發、興建案，故無當地社區參與環境影響評估。

範疇	標準	驗證狀況													
		Taipei / Taiwan	Changan / China	Wujing / China	Yueyang / China	MAN / Thailand	PET / Thailand	Philippines	SD / USA	Reynosa / Mexico	Manaus / Brazil	CPTH / Thailand	CPPE / Thailand	CPMA / Thailand	CPDG / China
品質	ISO9001 品質管理系統	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√				
	TL9000 通訊電子業品質管理						√			√					
	IATF16949 全球汽車產業品質管理系統					√	√								
	ISO 13485 醫療器材品質管理系統								√						
	ISO17025 實驗室品質管理系統					√									
	AS 9100 航太品質管理系統								√						
	ASNI ESD S20.20 靜電放電防制認證					√	√								
環境	ISO14001 環境管理系統		√	√	√	√	√	√		√	√				
	IECQ-QC080000 危害物質管理系統	√	√	√			√	√							
	ISO14064 溫室氣體查驗	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√
營運	ISO22301 營運持續管理							√							
職安	ISO45001 職業安全衛生管理系統		√	√	√	√	√	√			√				
資訊	ISO 27001 資訊安全管理	√													

4.2 氣候相關財務揭露與風險

金寶電子在全球電子產業鏈中佔有關鍵性位置，面對淨零時代，我們審慎應對氣候議題帶來的影響，將氣候變遷議題納入公司風險範圍，透過氣候相關風險與機會的鑑別，並以科學方法完善氣候變遷因應行動，推動低碳轉型與氣候調適，持續回應利害關係人對於氣候變遷影響的關注與期待。

金寶自 2021 年起導入 TCFF 架構，揭露氣候變遷風險與機會，展示金寶電子對氣候變遷的關注與管理方針。

4.2.1 永續經營策略

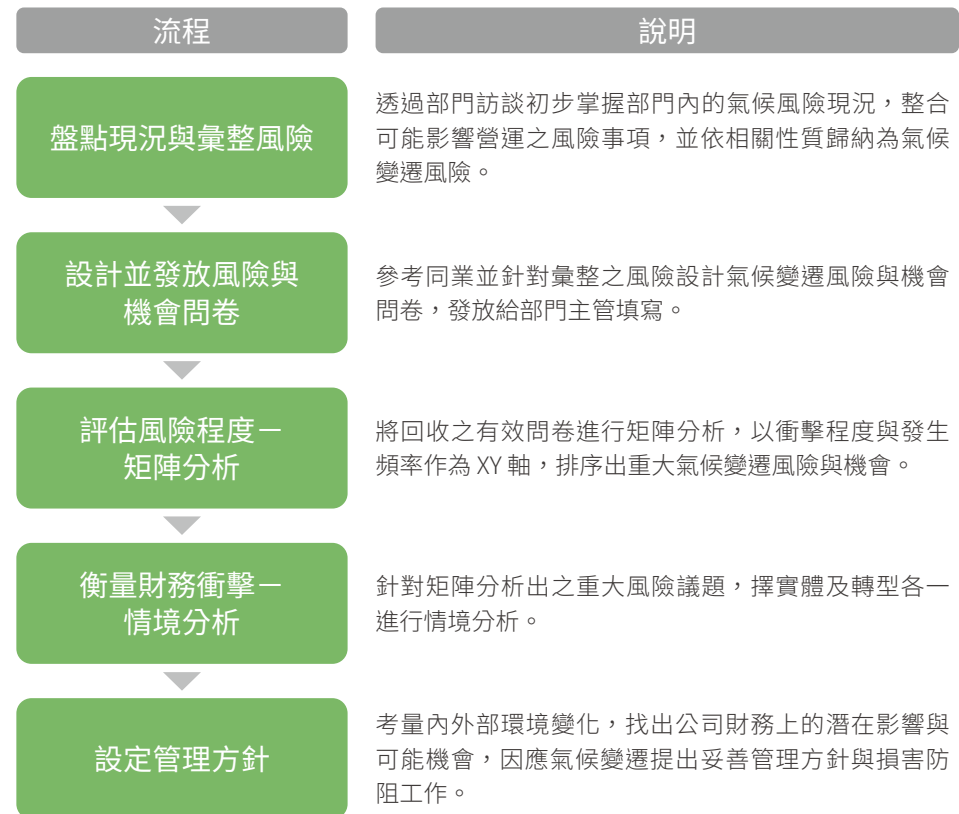
TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)

金寶導入 TCFD 架構，以「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標和目標」揭露氣候變遷的管理與作為，以達預防與減緩氣候變遷之衝擊。

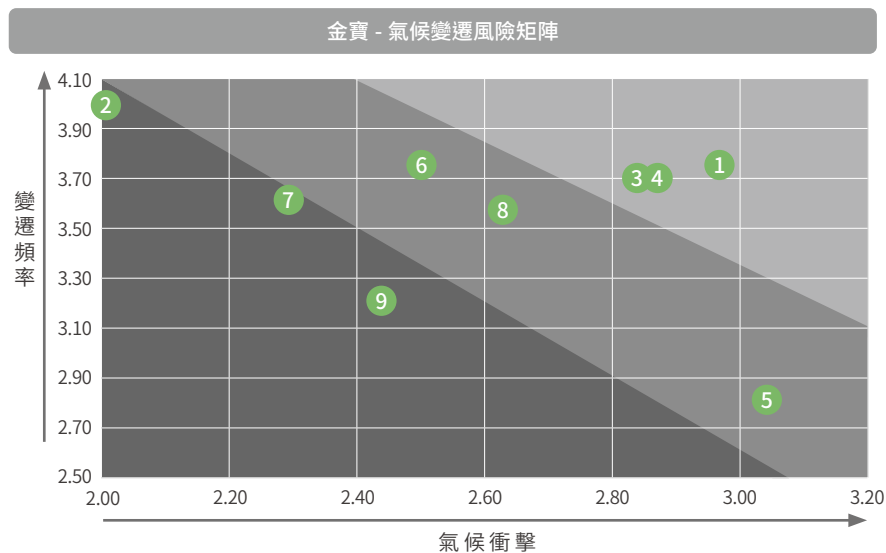
面向	說明	負責單位
治理	<ol style="list-style-type: none"> 董事會為氣候議題最高治理單位，總經理定期向董事會報告氣候變遷風險與調適及減緩因應策略。董事會負責監督與核定，並負責氣候變遷風險因應之相關預算擬定。 永續發展委員會負責確保公司氣候執行方向的合宜性，並統籌跨部門資源，協助辨識氣候風險與機會、設定氣候策略及推行氣候行動，並定期向董事會報告執行狀況。 生產基地配合永續委員會相關規劃，推行與參與相關減緩氣候變遷影響方案。 	董事會 總經理室 永續發展委員會 生產基地
策略	<ol style="list-style-type: none"> 進行氣候變遷風險與機會之矩陣分析。 分析重大氣候風險可能帶來之財務衝擊。 推動溫室氣體減量專案以符合 1.5°C 情境，並規劃碳中和減量路徑。 	永續發展委員會
風險管理	<ol style="list-style-type: none"> 針對各事業單位辨識出之實體與轉型風險進行情境分析，並規劃預防措施及確認各項計畫執行成效。 以公司整體角度，進行跨部門風險管理互動與溝通。 遵循公司內部風險管理辦法，依據風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及溝通管理等程序進行管理。 	永續發展委員會
指標和目標	<ol style="list-style-type: none"> 根據 TCFD 風險鑑別結果，定期進行淹水可能性評估並訂定預防措施。 訂定工廠能源節約與再生能源目標，並於 2023 推行 ISO 50001 認證。 100% 廠區通過 ISO 14064 認證。 2022 年提交科學基礎減量目標承諾函 2023 年通過科學基礎減量目標 (SBT) 設定 	永續發展委員會 生產基地

4.2.2 氣候變遷管理

本公司與外部顧問透過訪談設定 9 項氣候風險與 6 項氣候機會，再發放問卷予主管並回收，以「發生頻率」及「衝擊程度」進行矩陣分析，共鑑別出 3 項重大氣候變遷風險與 3 項重大氣候機會。



氣候變遷風險矩陣



高風險項目

此類氣候風險屬於高衝擊 / 高頻率，建議採取風險迴避之相關措施

- ① 實體風險：極端天氣事件增強
- ② 轉型風險：一般環境法規規
- ③ 轉型風險：總量管制與碳權、能源交易相關
- ④ 轉型風險：再生能源相關
- ⑤ 轉型風險：原物料供應
- ⑥ 轉型風險：能源供應不穩
- ⑦ 轉型風險：客戶需求轉變
- ⑧ 轉型風險：市場需求轉變 / 產業新創新技術
- ⑨ 轉型風險：利害關係人關注氣候議

中風險項目

此類氣候風險屬於高衝擊 / 低頻率或低衝擊 / 高頻率，建議採取風險管理、風險抵減等相關措施

低風險項目

此類氣候風險屬於低衝擊 / 低頻率，建議採取風險承擔之相關措施

氣候變遷風險說明

風險評鑑

實體風險

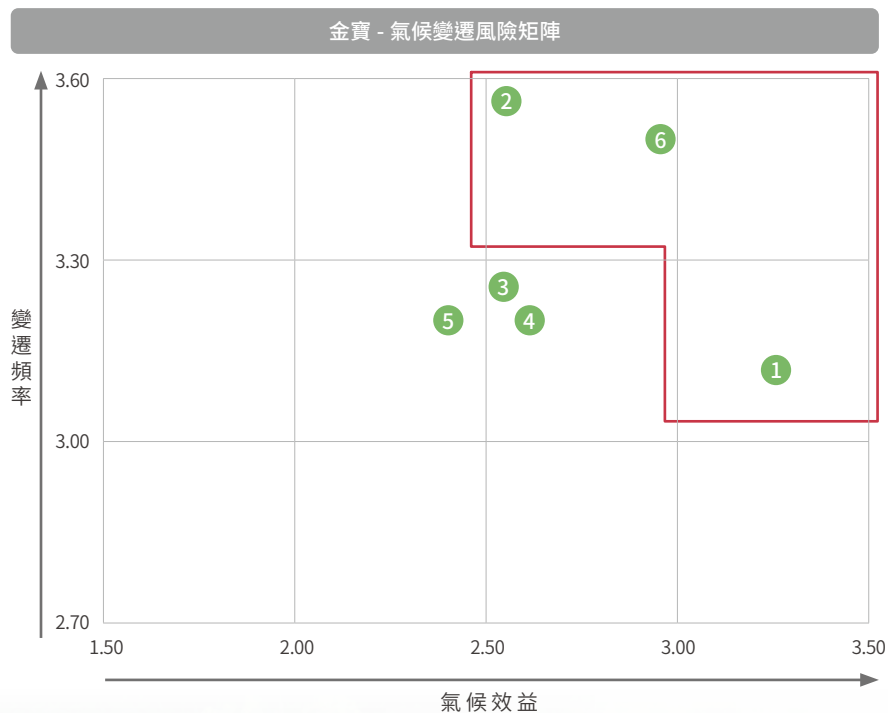
風險議題	氣候變遷風險事件	因應策略
極端天氣事件增強	工廠周圍因龍捲風、颶風、內湧等極端天氣氣候影響廠區與設備運作及安全性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期評估、追蹤廠區之天災影響狀況，並進行全體員工之緊急應變演練。如對於淹水風險進行兩重追蹤、排水口定期清理、設備撤離演練等。 2. 建立營運持續管理機制 (BCM)，針對各類型極端天氣制訂緊急應變計畫 (BCP)。 3. 未來設立新廠房將氣候變遷因素納入評估。

風險評鑑

轉型風險

風險議題	氣候變遷風險事件	因應策略
總量管制與碳權、能源交易相關	強制性購買碳權與溫室氣體排放相關規費、稅額提升	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續關注各國溫室氣體管理策略 (如碳交易、碳稅、總量管制等管制措施)，以提早因應符合規範。 2. 實施技術改進、製程優化、設備汰舊換新、建設再生能源發電設施等。 3. 啟動科學基礎減碳目標 (SBT) 的評估專案，估算公司未來所需承擔的減碳量，並規劃目標減碳量。 4. 推動內部碳定價。 5. 建立碳資產管理。
再生能源相關	未來再生能源法規趨嚴，增加額外費用	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續關注再生能源修法趨勢。 2. 建立集團內部的節能獎勵機制 (例如：創新提案競賽) 對於有效節能或研發節能技術之單位給予獎勵。 3. 評估多方取得再生能源管道，如自建再生能源發電、簽訂購電協議或再生能源憑證等。
市場需求轉變 / 產業新創新技術	無法隨市場需求創新技術，可能被新興技術 / 產業替代；舊有製程 / 技術無法滿足低碳產品的要求	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設定供應鏈溫室氣體減量目標以促進供應商的減碳意識。 2. 研發單位開發符合新環保要求的綠色物料，亦要求供應商提供綠色原料。
能源供應不穩定	因能源供應 / 運輸不穩定，或政府政策限制電力供應等，導致生產排程耽誤	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於廠房建置 UPS 不斷電系統並定期檢測，在電力不穩或停機時啟用。 2. 尋找與研究合適生產作業之替代能源，降低限電衝擊。 3. 針對主要製程、電力系統、關鍵技術裝備進行節能診斷，並推動技術諮詢與技術改造，發掘節能潛力。
原物料供應	原物料成本提高或供應不足	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立供應來源替代管道，分散原物料供貨來源，以避免單一供應商造成斷料風險。 2. 定期檢討供應鏈的供貨風險，評估供應商替代方案。
客戶需求轉變	客戶對於生產過程中環境面 (排放、採購、水、污染等) 的相關要求	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入潔淨能源，推動並維持環境管理系統、有害物質管理系統、能源管理系統等。 2. 於設計階段即考量到廢棄物減量、資源重複利用，導入環保材質與低污染替代性材料。 3. 定期舉辦綠色講座，建立公司員工環保知識與能力。 4. 透過產學合作拓展環保產品的設計能力與範圍。
一般環境法規規範	一般環境法規或特殊危害品 / 化學品法規規範趨嚴，導致環保費用提升或強制停工停產	<ol style="list-style-type: none"> 1. 健全管理措施、強化污染防治硬體設備，導入低污染性原物料積極配合主管機關污染防治要求。 2. 對於供應鏈製程使用之化學品進行檢測，選擇環保化學品進入產線，從源頭管控。
利害關係人關注氣候議題	利害關係人 (如 NGO、進口國主管機關、品牌客戶等) 要求公告所有碳足跡資訊並宣示減量	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加強對外揭露管道，如多元媒體設計與互動功能、利害關係人溝通及回饋管道、官網企業永續專區、報告書電子版等。 2. 積極參與國際倡議與永續評比，公開揭露氣候議題之管理與成效。

氣候變遷機會矩陣



- ① 氣候變遷機會：提升企業聲譽
- ④ 氣候變遷機會：技術創新機會
- ② 氣候變遷機會：參與再生能源計畫、碳交易市場
- ⑤ 氣候變遷機會：供應鏈穩定性
- ③ 氣候變遷機會：推動低碳綠色生產
- ⑥ 氣候變遷機會：提升天災抵禦能

氣候變遷機會說明

風險議題	氣候變遷風險事件	因應策略
提升天災抵禦能力	<ol style="list-style-type: none"> 旱災 - 落實節水措施、提升水資源使用效率 水災 - 淹水的情境分析，管理廠內淹水風險 其他天災 - 訂定危機管理程序，建置防災應變系統 	<ol style="list-style-type: none"> 於廠區規畫墊高地基措施，或將昂貴設備置於較高樓層。 定期暢通降雨排水系統。 根據氣象預告，及時通報各部門，督導各部門做好應急準備工作。
提升企業聲譽	提升利害關係人永續評比成績，增加利害關係人長期投資意願	<ol style="list-style-type: none"> 積極投入產品綠色設計、廠區節能管理及極端氣候應變能力。 推動重點廠區建立並申請綠色工廠、綠色供應鏈、綠色園區、綠色產品國家認證。
參與再生能源計畫、碳交易市場	<ol style="list-style-type: none"> 增進能源多元化、改善能源結構 取得公部門獎勵、溫室氣體抵換合作、碳交易市場 	<ol style="list-style-type: none"> 落實能源管理系統運作、降低產品製程用電量。 對於製程進行節能診斷，並推動技術改造，發掘節能潛力。
推動低碳綠色生產	<ol style="list-style-type: none"> 提高能源使用效率、節省營運成本 制定供應商行為準則，落實考核機制 原物料回收再利用，簡化生產製程 	優先採購產品碳足跡少的原物料，降低產品生命週期中每一環節的碳排放量。
技術創新機會	產品符合節能法規，滿足更節電的特性及整體成本下降，可提升客戶下單意願和創造營收成長。	<ol style="list-style-type: none"> 增加製程研發上的投資、開發與設計低碳產品，並符合高效率省電需求，跟進市場趨勢。 透過產學合作拓展環保產品的設計能力與範圍。 定期舉辦綠色講座，建立公司員工環保知識與能力
供應鏈穩定性	與供應鏈夥伴維持緊密合作，可強化供應鏈韌性，降低不符節能法規之風險，減少製造成本。	<ol style="list-style-type: none"> 納入 ESG 面向作為供應鏈評鑑，並定期進行實地 / 書面稽核，追蹤改善。 提供檢測不合格之供應商相關轉型輔導，並設置期限。

情境分析

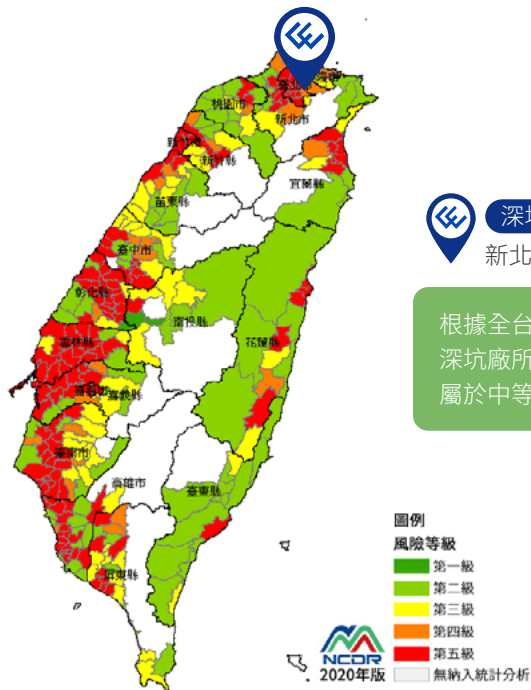
氣候變遷風險已對金寶的營運造成一定程度的衝擊。臺灣氣候變化劇烈易引發季節性與地區性缺水問題，以及颱風梅雨季節時易氾濫成災。而未來可能的碳相關費用及排放管制，都將對金寶造成財務衝擊與影響。因此無論是針對「實體風險」或是「轉型風險」，金寶皆審慎評估其帶來的影響，並提前管理，降低營運風險。

實體風險

針對我們在深坑區的營運廠房，我們採用「代表濃度途徑 Representative Concentration Pathways (RCPs)」，並以輻射強迫力 (Radiative Forcing) 在 2100 年與 1750 年之間的差異量當作指標。

而我們假設台灣處於最壞情況，採用 RCPs8.5 情境—輻射強迫力在 2100 年呈持續增加之趨勢，並根據國家災害防救科技中心—氣候變遷災害風險調適平台」資訊，考量淹水危害度、脆弱度及暴露度，推估本世紀中（2036~2065 年）氣候情形，進行淹水災害風險分析。

全台淹水災害風險分析

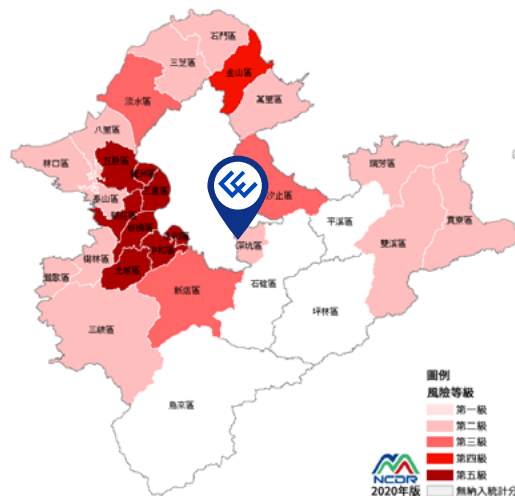


深坑廠
新北市深坑區北深路 3 段 147 號

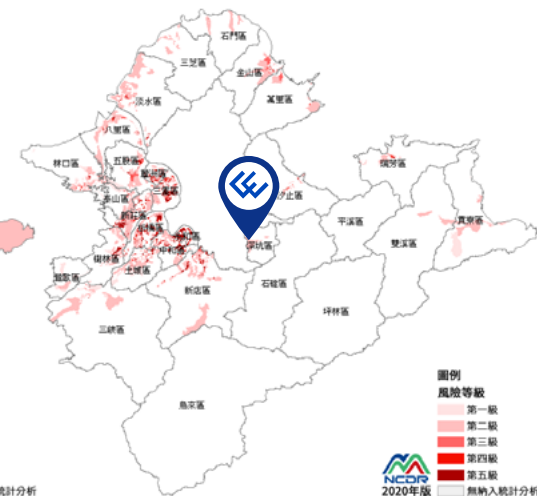
根據全台範圍之疊圖分析結果，深坑廠所在位置為第三級風險地區，屬於中等風險。

新北市淹水災害風險分析

新北市 - 鄉鎮市區淹水災害風險圖



新北市 - 最小統計區淹水災害風險圖



深坑廠
新北市深坑區北深路 3 段 147 號

於新北市之淹水災害風險疊圖分析結果中，深坑廠為二級風險，屬災害風險相對較低之區域。從結果上來看，我們在深坑的營運廠房屬中低等風險，於一般氣候情況下，較無淹水災害之虞。

然而在未來極端天氣頻繁發生之下，仍須將颱風或大豪雨等極端氣候事件納入考量，並規劃相應措施。若發生淹水災害，本公司估計深坑廠設備損壞之修繕金額約為新台幣 1,900,000 元。因此為了預防未來極端氣候事件導致廠區淹水，產生修繕成本及中斷營運，未來將針對此分析結果規劃應變政策，並審慎評估前潛在的危害性，產出管理與行動方針。

4.3 溫室氣體管理

2021 年第 26 屆聯合國氣候峰會 (COP26)，各國達成格拉斯哥氣候協定 (Glasgow Climate Pact)，目標將全球暖化控制在 1.5°C 內。金寶電子短期規劃 2022 年倡議科學基礎減量目標 (SBT)，以行動支持格拉斯哥氣候協定，並逐步規劃邁向 2030 年碳中和與 2050 年淨零等中長期目標。

2021 年我們透過以下方式以期達成設立科學基礎減量目標：

建立溫室氣體排放基線

2021 年我們推動全球廠區進行溫室氣體盤查，將溫室氣體排放量涵蓋率由 65% 提升至 100%，並通過第三方 ISO 14064 查證，以確保其數據可信度。

2019-2021 年溫室氣體盤查涵蓋率				
廠區	廠別	2019 年	2020 年	2021 年
台灣	深坑	√	√	√
中國	長安	√	√	√
	吳江	√	√	√
	岳陽光電		√ (新建廠)	√
	岳陽高端		√ (新建廠)	√
	岳陽精密廠		√ (新建廠)	√
	東莞精密廠		未盤查	√
泰國	Mahachai	√	√	√
	Petchaburi	√	√	√
	CPMA		未盤查	√
	CPPE		未盤查	√
	CPTH		未盤查	√
菲律賓	KPPH1	√	√	√ 預計 2022 年 10 月完成
	KPPH2	√	√	
	CPPH		未盤查	
巴西	CCBR	√	√	√
	CCBS	√	√	√
墨西哥	CCMX	√	√	√
馬來西亞	CPMY		未盤查	√
美國	CCSD		未盤查	√
溫室氣體盤查涵蓋率		50%	65%	100%

2019-2021 年溫室氣體排放量

2021 年因擴大溫室氣體盤查邊界，故溫室氣體排放總量較往年高，類別 1 排放量佔比 2%，類別 2 排放量佔比為 98%，2021 年溫室氣體排放強度相較 2020 年下降 1%。

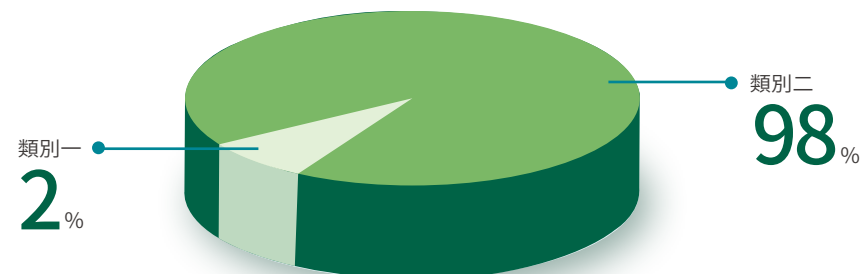
單位：(tons CO₂e)

2019-2021 年各廠區溫室氣體排放量									
廠區 / 範疇	2019 年			2020 年			2021 年		
	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計
台灣	219.18	2,337.84	2,557.03	198.89	1,862.64	2,061.52	310.17	2,318.97	2,629.14
中國	786.80	39,172.62	39,959.42	1,093.54	76,362.70	77,456.25	1142.57	61,178.87	62,321.44
泰國	2,545.49	65,053.25	67,598.74	2,777.43	59,196.34	61,973.77	1,416.00	81,883.00	83,299.00
菲律賓	1,032.86	49,171.13	50,203.99	1,196.73	29,728.56	30,925.28	-	-	-
馬來西亞	-	-	-	-	-	-	57.29	5,136.96	5194.25
巴西	170.85	8,288.44	8,459.29	209.05	7,273.81	7,482.86	141.27	2,548.52	2,689.79
墨西哥	102.73	2,487.27	2,589.99	120.06	2,601.47	2,721.53	559.58	2,115.17	2,674.75
美國	-	-	-	-	-	-	1.79	236.84	238.63
總計	4,857.92	166,510.54	171,368.46	5,595.69	177,025.51	182,621.21	3,656.84	220,184.34	223,841.18

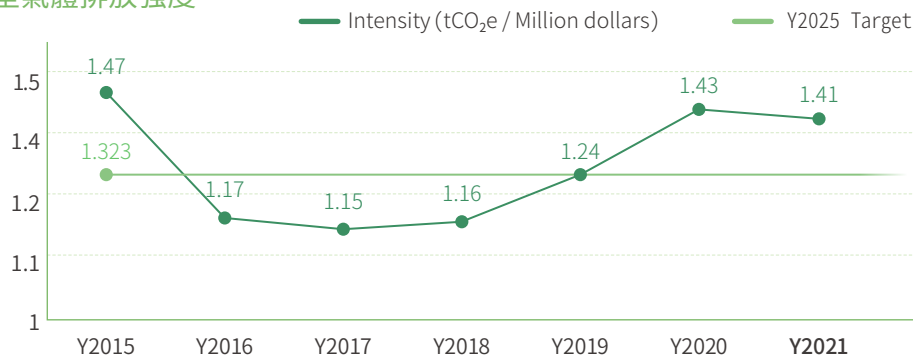
備註：

- 2021 年 NKG 溫室氣體盤查涵蓋率為 100%，2020 年為 65%。
- 2021 年 NKG 廠區溫室氣體盤查取得 ISO 14064 查證率為 85%，FPIP、LIMA、CPPH 預計 2022 年 10 月取證。

2021 年各類別溫室氣體排放量佔比

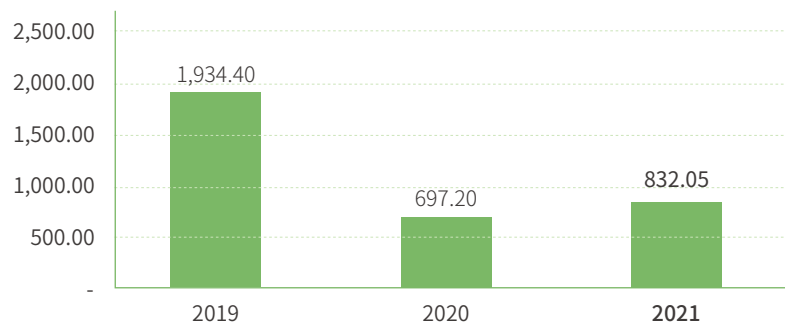


溫室氣體排放強度



2019-2021 年深坑廠區類別 3 溫室氣體排放量

深坑廠區類別 3 溫室氣體排放量以員工通勤及商務差旅具有重大性，2021 年排放量 832.05 tCO₂e，2021 年相較 2020 年 COVID-19 疫情趨緩，故員工出差頻率逐漸恢復所致。

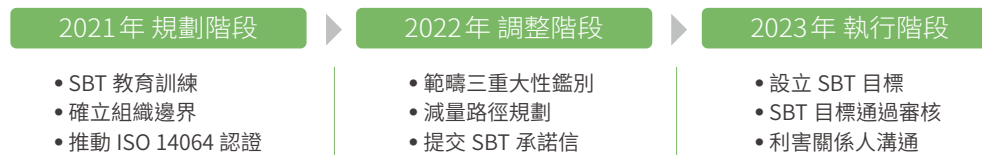


泰國廠區說明

在泰國泰金寶 Mahachai 與 Petchaburi 兩個廠區，2020 年和 2021 年每單位百萬美元營收溫室氣體排放量比較表如下：

廠區 / 範疇	Y2020 GHG by Scope (t CO ₂ e)		Y2021 GHG by Scope (t CO ₂ e)	
	範疇一	範疇二	範疇一	範疇二
Mahachai	2,777.43	59,196.32	1,068.00	63,303.00
Petchaburi				
合計	61,973.75		64,371.00	

導入科學方法



發展減碳行動

面對不斷變化的產業結構與科技趨勢，企業必須不斷創新以求永續經營，金寶電子作為企業公民，為有效掌握溫室氣體排放狀況，我們透過以下方式：



(1) 溫室氣體管理之策略：

全球氣候變遷的衝擊與調適與減緩，已成為國際間最重要的議題，金寶電子已將溫室氣體管理納入企業經營策略，並且每年提交溫室氣體報告及減碳策略計劃至台灣證券交易所 (Taiwan Stock Exchange, TWSE)。同時，對內部制定溫室氣體盤查程序，對外部客戶做季度溫室氣體審查報告及年度 CDP 碳揭露報告，並持續擬定中長期減碳策略計畫，以因應氣候變遷對企業內外部之管理策略。

(2) 溫室氣體排放計畫：

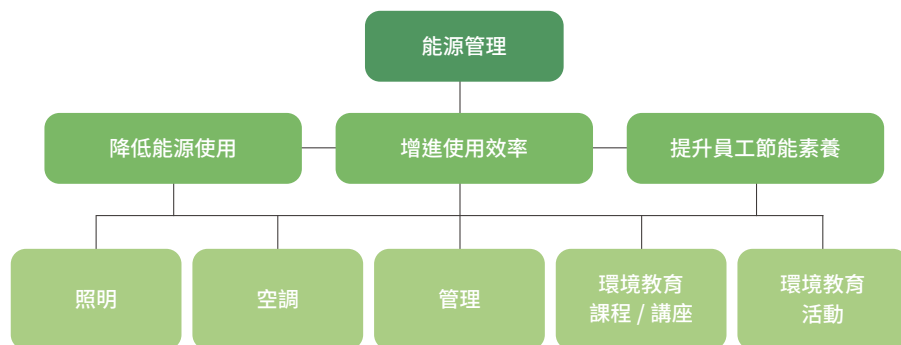
金寶電子透過持續導入節能減碳措施，如高耗能設備改善與汰換、更換 LED 燈管，目標為 2025 年每百萬美元營收產生的溫室氣體排放量，低於基準年 2015 年的 10%。

(3) 產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果：

因應綠色設計原則，金寶電子致力於綠色設計、綠色供應的概念，應用於產品開發生產過程，期盼達到減碳之成效。金寶要求整體供應商提供之零件、部件、材料、成品及包裝材料，在設計的初始階段需要符合我們的環境要求，以減少對環境造成氣候變遷之衝擊，2021 年透過產品綠色設計減少溫室氣體排放量 73,907 t CO₂e。

4.4 能源管理

金寶電子對於節能管理，管理方針以降低能源使用量、增進能源使用效率、提升員工環境教育訓練為三大面向，目標每年節能 1%。



能源使用分析

公司的能源消耗，主要來自為外購，包括電力和燃料（天然氣、液化石油氣和柴油），以外購電力使用最大，佔 99.99%，其次為天然氣。

2021 年能源使用狀況				
廠區 / 類別	外購電力 (MWh)	天然氣 (m ³)	液化石油氣 (kg)	柴油 (L)
台灣	3,865	0	0	0
中國	294,651	129,651	0	0
泰國	177,269	0	36,250	13,460
菲律賓	53,706,470	0	528	300
馬來西亞	8,766	0	28	0
墨西哥	5	15,081	0	1,000
巴西	20,135	0	17	1,695
美國	1,047	0	0	0
總計	54,212,208	144,732	36,823	16,455
能量單位 (百萬焦耳)	195,163,948,800	5,450,165	1,782,851	578,328
2021年能量強度 (百萬焦耳 / 每億元營收)	139624224.70	3899.16	1275.49	413.75
各類能源 佔總使用量比例	99.996%	0.003%	0.001%	0%

2020 年能源使用狀況

能源項目	外購電力 (千度)	柴油 (公秉)	天然氣 (千立方公尺)
台灣廠區	3,865	0	0
大陸廠區	90,437	31	135
菲律賓廠區	87,708	163	0
泰國廠區	119,491	8	0
巴西廠區	17,797	13	0
墨西哥廠區	5,151	6	20
總計	324,449	221	155
能量單位	1,047	0	0
總計	324,449	221	155
能量單位 (百萬焦耳)	1,168,016,400	7,770,802	5,839,470
2020年能量強度 (百萬焦耳 / 每億元營收)	910,954.23	6,060.57	4,554.29

2020 年能源耗用盤查，除馬來西亞廠未盤查外，並有在中國、菲律賓、泰國等地部分廠區未納入盤查範圍，2021 年於盤查時加入。因此，2021 年能源使用量增加。

在泰國金寶 Mahachai 與 Petchaburi 兩廠區，2020 和 2021 年用電比較表如下：

項目	2020 年	2021 年
用電量 (千度)	119,491	126,637

4.5 水資源管理

金寶電子因產業特性，主要是組裝工廠，整體而言，製程並未大量使用水資源，主要用水使用量為基礎廠務設施：例如：空調、空壓等循環用水及員工生活用水。用水來源均來自公共給水，並無單獨取自河川湖泊或地下水源，對水源及社區用水的衝擊並無顯著影響。

我們為持續推動節約用水，目標每年節水 1%，加強各廠區節水設施管理及汰換，並對於地下水管及消防管道查漏并維修，亦進行宣導員工經由用水行為改變以提升節約用水效率。

金寶電子各項節水措施：

- 改換藥劑減少空調用水
- 改善冷卻水塔佈水器，減少因不平所引起溢水浪費
- 廁所沖水馬桶水閥調節，每日進行滲漏巡檢
- 廚房每日沖水清洗地面改拖地方式節水，洗菜水用來拖地
- 晚間使用儲用水，關閉水閥
- 每天檢查用水開關點檢與用水巡檢

單位 / 用水量：百萬公升

2019-2021 年度用水量					
年度 / 廠區別	2019	2020	2021	用水量較前一年增加或減少	用水量較前一年增加 (或減少) 原因
台灣	38.20	42.50	42.96	0.46	2021 年較前一年微幅增加約 1.1% 用水量，評估原因為防止新冠肺炎疫情蔓延，同仁加強洗手次數，因此用水量些微增加。
中國	652.02	2,267.56	706.85	-1,560.71	1. 及時處理地下漏水，將地下漏水暗管，改為地上明管。 2. 雨水回收再利用。 3. 冷卻水塔分段使用，減少飛濺水量。
菲律賓	659.65	606.88	667.50	60.62	因新冠肺炎疫情，同仁加強洗手與清潔次數。
泰國	577.76	534.36	643.70	109.35	1. 為防止新冠肺炎疫情肆虐，同仁加強洗手次數。 2. 產線和第一線作業人員增加。 3. 廠區新建大樓進行消防灑水系統測試。
巴西	0.80	0.91	1.11	0.20	因工廠人數增加。
墨西哥	8.20	11.35	9.25	-2.10	因廠區人員減少，而用水量減少。
馬來西亞	26.03	23.05	28.60	5.55	2020 年因受 Covid 19 影響，馬來西亞發佈禁止行動令，生產減少，2021 年恢復正常生產量。
美國	2.53	0.71	0.50	-0.21	廠區生產量減少，因此用水量減少。
合計	3,855.41	6,897.03	4,119.62	-2,777.41	

4.6 廢棄物管理及回收再利用

金寶產品製程以電子組裝為主，所產生的廢棄物包括「員工生活廢棄物」及「製程廢棄物」兩大類別。

員工生活廢棄物管理則透過員工教育訓練佐以員工行為規範有效推動減量及分類管理，提高資源利用性及其資源化價值；在製程廢棄物方面，包括製程廢五金、半成品包裝，管理原則以最適包材及降低有害廢棄物占比率為主軸，推動減量管理，目標每年減量 1%。

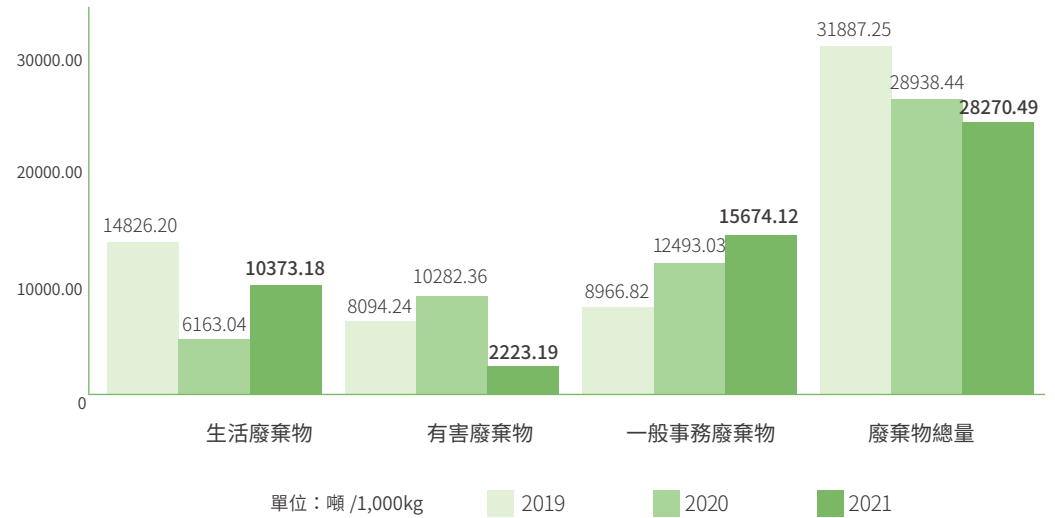
廢棄物集中處理以分類及安全性為目的，各地由專責單位管理廢棄物，有效掌握廢棄物來源產出量並進行管控，同時也與資源再利用業者進行合作，提高資源利用價值，並以零廢棄物為最終目標。

對於廢棄物優先採取製程回收、再利用源頭減量，對於無法回收再利用之廢棄物，則遵守環保法令規定，委託合法業者清運、焚化、掩埋。對於廢棄物，我們的處理方式為：

項目	處理方式
生活廢棄物	委託合格專業廢棄物處理公司或當地政府環衛單位處理。
一般事業廢棄物	於測試後拆解，委託甲級專業廢棄物清理公司處理。
有害事業廢棄物	儲存在危險廢物儲存區，委託合格的合格廠商進行清運和處理。
可回收廢棄物	委託清潔隊處理或賣給合格廠商處理 (如寶特瓶、鋁罐、鐵罐、廢紙、廢塑膠、五金件等)。

有關環境議題，本公司於報告期間完全依照政府法規辦理，並無任何違反環境法律法規之情事發生。

廢棄物分類及統計表



2021 年廢棄物處理方式

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

Chapter 5

夥伴關係

KINPO **2021**
SUSTAINABILITY
REPORT

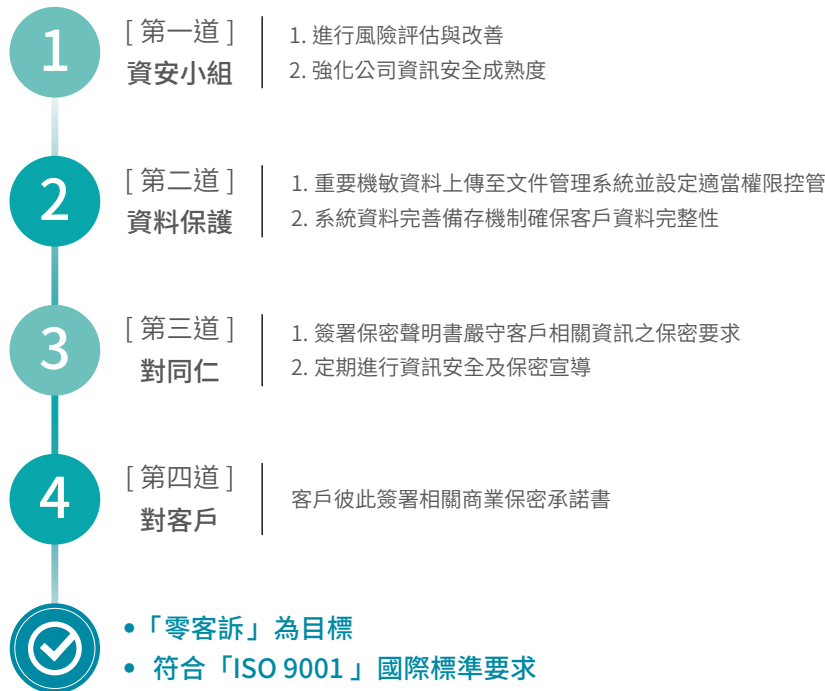


5.1 客戶隱私權

保護客戶隱私權及重視客戶資訊保密是金寶的重要政策，產品銷售過程中不論對產品及服務，以「零客訴」為目標，符合 ISO9001 國際標準要求。

針對相關人員簽署保密聲明書與定期資訊安全保密宣導，不得以任何方式或形式外洩客戶相關資訊，包含實體、資料或數據；重要機敏資料上傳至文件管理系統並設定適當權限控管，系統資料完善備存機制確保客戶資料完整性；定期稽查建立嚴格資訊保密措施，避免客戶隱私遭不當使用影響客戶與公司權益。

為持續強化員工資訊安全意識，除定期資安宣導，另針對機敏專案參與人員進行定期資安教育訓練，2021 年累計六場次達 931 人次；課程內容包含資訊安全觀念、保護客戶資料與落實公司要求之資安規範除資安部門執行相關作業外，並於公司入口網站設置資訊安全通報機制，全體員工都能及時反饋給資安部門知悉，包含資訊安全相關事件或建議事項，資安部門依據事件等級進行相對應處置措施，以降低對關鍵營運服務資訊系統與重要資訊資產及作業的危害與損失。2021 年未發生洩漏客戶隱私之投訴。

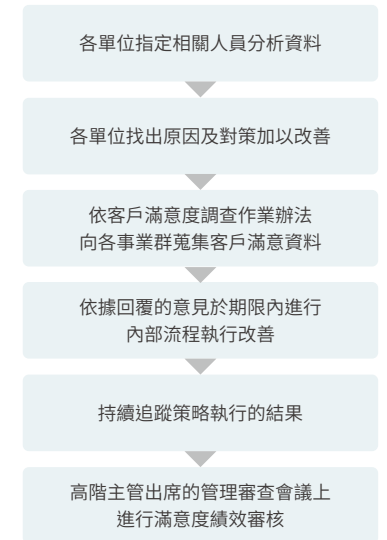


5.2 客戶服務

我們每年均實施「客戶滿意度調查」，調查指標主要是以「服務表現」、「工程能力」、「管理能力」和「工廠表現」等四面向，並針對調查結果提出策略建議，深入檢討分析，再提出具體修正策略及方案。



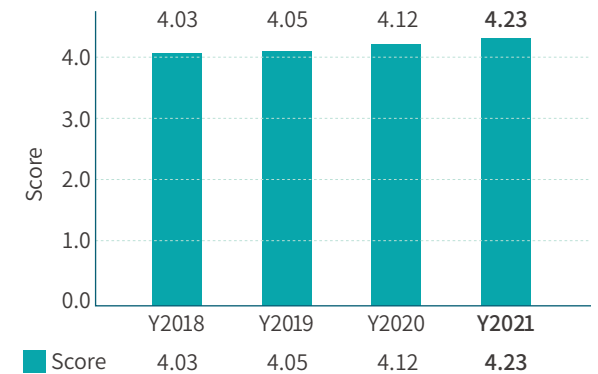
金寶電子客戶滿意度調查流程圖



客戶滿意度調查結果

能力指標平均得分

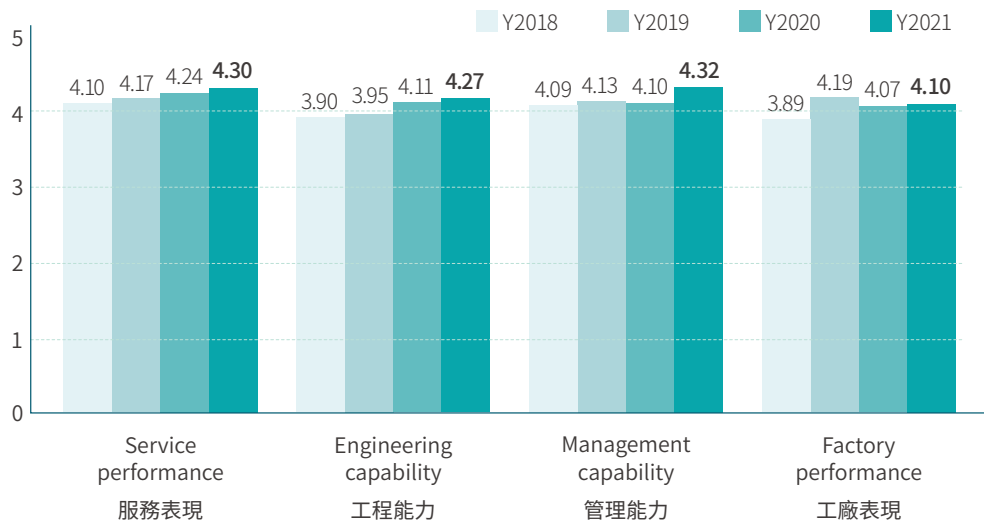
級數	分數
Excellent	5
Good	4
Fair	3
Poor	2
Bad	1



相較於 2020 年因受新冠疫情影響，客戶無暇回覆問卷，回收率只有 81.8%；2021 年調查回覆率回到 100%，使今年度客戶滿意度調查平均成績，更趨於客戶真實回饋成長 22.2%。

近年四大能力指標平均得分

相較於 2020 年，四大能力指標都有成長，尤其以管理能力成長高達 5.3%，最為顯著，主因於人員對作業熟悉度提升；其次為工程能力方面，成長 3.89%；其他方面包括服務能力和工廠表現上，分別有 1.41% 和 0.73% 成長。



在客訴案件方面，2020 年共收到 42 件，2021 年收到 24 件，減少 18 件，約 43%，客訴案件的即時性處理及改善後持續追蹤，是降低案件數量的最大原因。

金寶電子客訴處理流程圖



近兩年客訴案件數量比較

客訴案件	Y2020	Y2021
服務表現	11	5
工程能力	11	11
管理能力	12	5
工廠表現	8	3
總計	42 件	24 件

5.3 永續供應鏈

供應商管理策略

供應商提供高品質零組件，是支持金寶電子生產出高品質產品，來滿足客戶需求的關鍵，因此我們透過訂定「供應商評鑑管理作業辦法」、「供應商交貨品質定期評等作業規範」，評選出優質供應商以及輔導既有供應商朝向高品質供應的目標邁進。

供應商交貨品質定期評等作業

供應商定期評等部份，集團將供應商分為 A-B-C-D 四種等級，A 為優等、B 為合格、C 為觀察、D 為須輔導等級。供應商品質保證部，作為金寶電子供應商輔導的主管單位，於 2022 年訂下零重複 D 級供應商目標，以達到 2023 年集團所有供應商評比 A+B=100% 目標。

集團透過對所有新供應商稽核進行書面與實地審查，並每月進行各廠區供應商評比整合，呈現出金寶電子的供應商評比，並將集團評比出的 C-D 等級供應商，與採購單位及時交流，尋求跨單位供應商管理的綜效發揮。

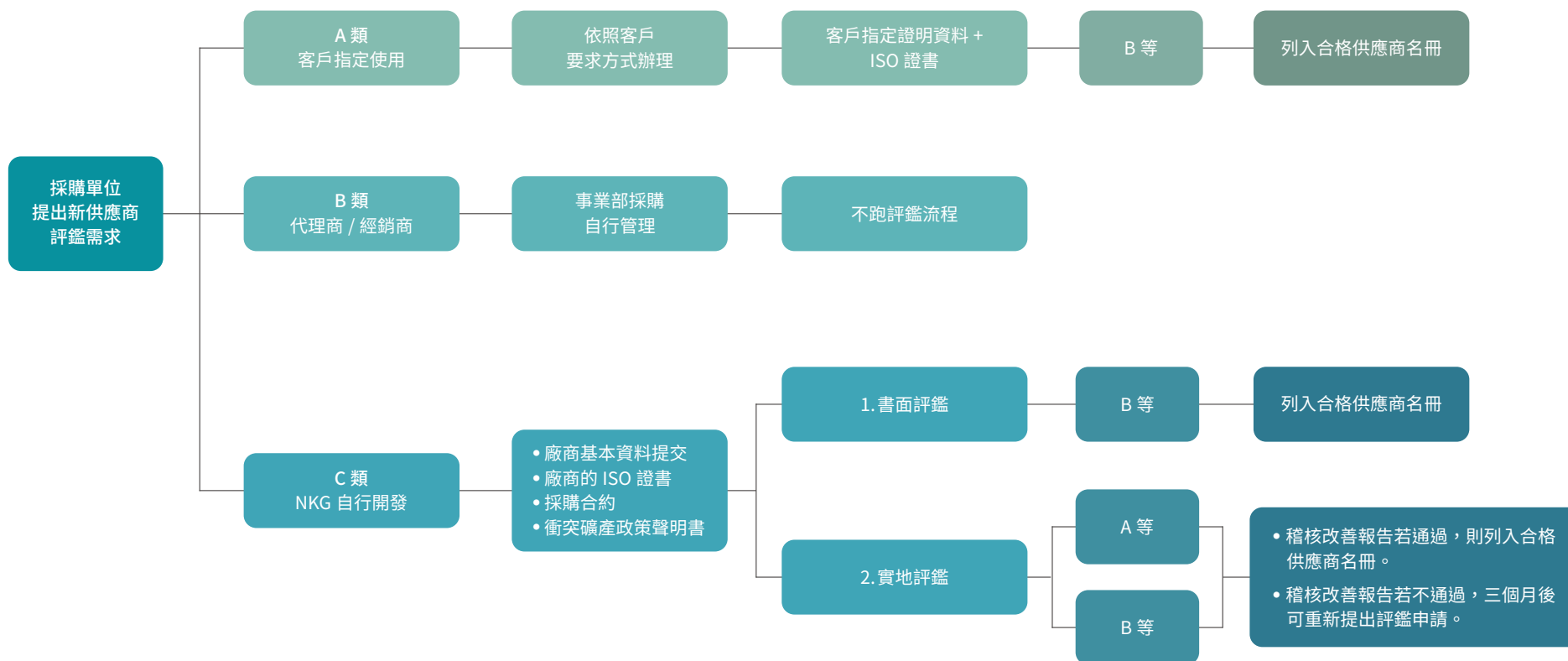
透過年度供應商品質大會，發表集團供應商評比趨勢，以及優質供應商 TOP20 與待加強品質供應商名單，鼓勵與鞭策並行。2021 年供應商品質大會共舉辦 1 次。

新供應商評核

當新供應商欲與公司合作時，皆須簽署及提交「採購合約 -Supply Purchase Agreement」、
「衝突礦產政策聲明書 -Conflict Minerals Policy Declaration」及該供應商的評鑑基本資料如公司簡介、組織介紹、現有客戶群等，並提供相關 ISO 品質管理系統認證的證明文件予集團品保中心審查。

供應商也需要就金寶電子的稽核查檢表做前期自評，金寶電子的稽核查檢表其查核面向包括品質管理系統 / 製程品質管制 / 產品綠色設計要求如歐盟 RoHS 指令等 / 產品設計開發流程管制等。

NKG 供應商評鑑 – 流程圖



2021 年度的新供應商評鑑總家數為 11 家，初次即通過評鑑的比率為 82%(9/11)。評鑑方式的分類部份，實地評鑑的家數為 5 家；書面審查的家數為 3 家；on-line Audit 的家數為 3 家。



供應商年度複評作業

集團品保於每年的 12 月，會向各事業部採購窗口人員，按照如下四項條件，請其提列須列入年度複評作業範疇之供應商。

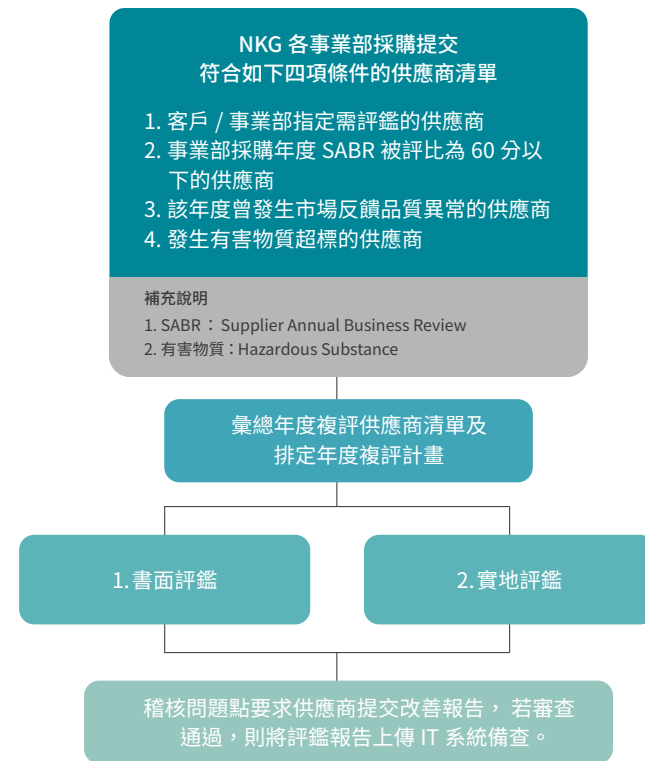
- A. 客戶 / 事業部指定需評鑑的供應商
- B. 事業部採購年度 SABR 被評比為 60 分以下的供應商
(SABR : Supplier Annual Business Review)
- C. 該年度曾發生市場反饋品質異常的供應商
- D. 發生有害物質超標的供應商 (有害物質 : Hazardous Substance)

集團品保彙總列出該等供應商清單，排定年度稽核計畫，並依計畫實施年度供應商評核並產出查核報告及查核發現，請供應商提交改善報告，朝持續改善的目標前進。集團品保會視需複評的供應商清單其生產廠區所在區域，安排實地評鑑或是書面審查。

年度複評會使用「供應商評分表 - 年度複評」專用查核表來執行，查核的面向包含含品質管理系統 / 製程品質管制 / 產品綠色設計要求如歐盟 RoHS 指令等。

2021 年共計有 21 家供應商執行年度複評的作業，評核的結果全數通過。其中台灣地區有 3 家、大陸華南地區有 3 家、大陸華東地區有 3 家、泰國地區共有 12 家廠商。

供應商年度複評作業流程



RBA 供應商企業社會責任與環境查核

金寶依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 之行為準則，要求供應商於勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等方面之商業行為落實遵守該準則，並定期執行永續稽核等作業檢視供應商年度執行狀況，以期望攜手夥伴邁向永續供應鏈。

RBA 稽核或同等稽核之供應商總數	2	受 RBA 稽核或同等稽核之不合格供應商總數	2
第一階供應商總數	30	優先不合格項總數	2
高風險供應商總數	30	已改善之優先不合格項數量	2
(a) 佔所有供應商之百分比 (%)	7%	其它不合格項總數	16
(b) 高風險供應商百分比 (%)	7%	已改善之其它不合格項數量	0

供應商交貨品質定期評等作業

集團品保於每個月的月底會請各生產廠區的進料檢驗單位，於月初 10 號前提交前一個月的供應商交貨品質定期評等結果的月報。

集團品保彙總整理出集團的月報結果，依據評等項目 / 給分準則 / 評比等級劃分準則，將供應商交貨品質狀況的月度評比結果區分為四個等級。

評等項目共分為進料品質、製程材料品質異常、材料品質異常的改善 / 預防再發對策是否及時回覆 (8D 回覆) 等三大評分類別。

評等總分為 100 分，各項評鑑項目不設定佔比權重，全數採用扣分方式。評等項目如下表：

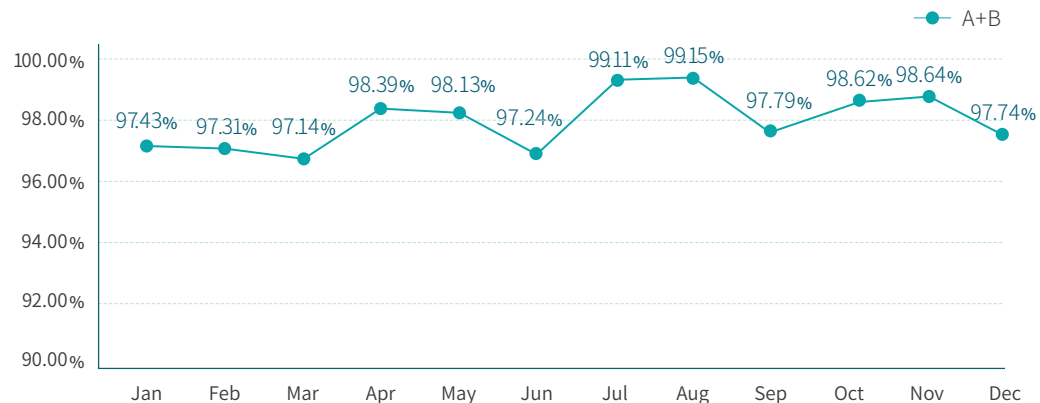
供應商交貨品質定期評等 - 評等項目		
• 進料品質	• 製程材料品質異常	• 材料品質異常的改善 / 預防再發對策是否及時回覆

依據評等總分結果，將供應商劃分為如下四個等級

Grade	Description
A	交貨品質及材料品質異常的改善對策回覆配合度佳，當有新訂單時建議採購優先採用。
B	交貨品質及材料品質異常的改善對策回覆配合度尚可，可維持目前採購。
C	列為警示供應商，由廠端 IQC 要求供應商提交改善報告。
D	列為重點關注供應商，由廠端 IQC 要求供應商提交改善計畫，同時會請採購單位偕同要求供應商應配合持續改善！

金寶電子會持續監控供應商的交貨品質，由集團品保、事業部採購、廠端的 IQC(入料管控) 單位共同努力，朝達成產品品質持續改善的目標前進。

2021 年供應商交貨品質定期評等的實績值，請參照如下的趨勢圖，年度被列為 Grade A + Grade B 的供應商家數的總平均值為 98.07%。



Chapter 6

員工關懷

KINPO **2021**
SUSTAINABILITY
REPORT



員工是公司重要資產，更是維持企業競爭力的關鍵。金寶電子成立已逾 40 年，已成為東南亞最大的電子製造代工廠，視員工為維持企業永續發展的堅強後盾，落實員工照顧，以此為人力發展的重要基礎，延攬全球優秀人才加入，建構幸福職場，一起為客戶服務與企業永續成長共同努力。

6.1 人力資源管理政策

本公司秉持著人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，尊重每個人的獨特性，遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，致力維護員工人權，同時建置合理的薪酬待遇、完善的福利項目、健全的人才培育系統、適切的溝通。故在本報告書期間，並未無任何童工聘用、強迫勞動、勞資爭議、違反男女平等及性騷擾等違反人權之事件發生。

員工概況

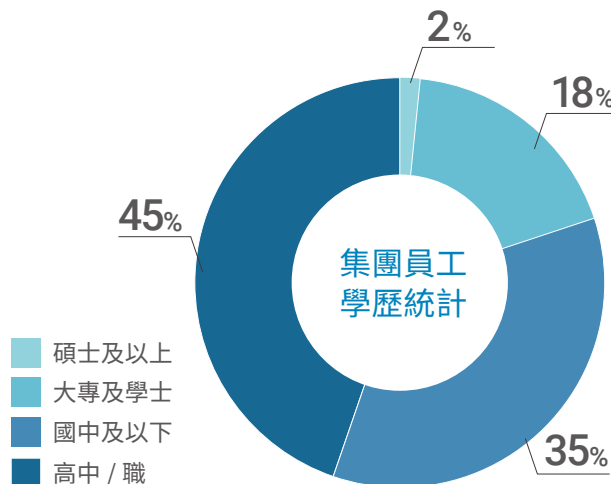
金寶電子以台灣為營運總部，設有行政主要研發部門及行政管理中心，在中國大陸、菲律賓、泰國、巴西、墨西哥、馬來西亞、美國等地設立製造基地。

本公司於員工招募、人才培育、績效管理、薪酬福利上絕對不將性別、國籍、宗教納入考量，而是依循一致標準，創造平等和諧的工作環境，讓同仁在合適的職位發揮所長。

我們充分表現僱用的多樣性，未曾發生違反人權或歧視事件，故在本報告書期間並無違反原住民權益之事件或受到外部人權的審查或影響評估的事件，公司內部任何的營運活動皆無強迫或強制勞動風險。

員工學歷分布

學歷	百分比
碩士及以上	1.65%
大專及學士	18.47%
高中 / 職	34.91%
國中及以下	44.93%
合計	100%



性別職別年齡人員結構

- (1) 台灣廠區員工總人數有 2,008 人，其中男性有 1,203 人 (佔全部 60%)，女性有 805 人 (佔全部 40%)；中高階主管有 978 人，其中男性主管有 726 人 (74%)，女性主管有 252 人 (26%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 307 人 (佔全部 15%)。

台灣廠區 — 2021 年度 (員工總人數)								
年齡	30 歲以下		31 歲 - 50 歲		51 歲以上		小計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	2	2	538	203	186	47	726	252
職員	85	107	364	400	28	46	477	553
直接員工	0	0	0	0	0	0	0	0
員工總人數	87	109	902	603	214	93	1,203	805

- (2) 大陸廠區員工總人數 10,633 人，其中男性有 4,980 人 (佔全部 47%)，女性有 5,653 人 (佔全部 53%)；中高階主管有 415 人，其中男性主管有 276 人 (67%)，女性主管有 139 人 (33%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 1,533 人 (佔全部 14.4%)。

大陸廠區 — 2021 年度 (員工總人數)								
年齡	30 歲以下		31 歲 - 50 歲		51 歲以上		小計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	1	2	242	135	33	2	276	139
職員	238	157	611	293	3	1,477	852	1,927
直接員工	1,972	966	1,871	2,612	9	9	3,852	3,587
員工總人數	2,211	1,125	2,724	3,040	45	1,488	4,980	5,653

(3) 菲律賓廠區員工總人數有 13,689 人，其中男性有 4,657 人 (佔全部 34%)，女性有 9,032 人 (佔全部 66%)；中高階主管有 201 人，其中男性主管有 139 人(69%)，女性主管有 62 人 (31%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 109 人 (佔全部 0.8%)。

菲律賓廠區 — 2021年度 (員工總人數)								
年齡	30歲以下		31歲-50歲		51歲以上		小計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	5	9	112	49	22	4	139	62
職員	272	227	440	222	5	3	717	452
直接員工	2,876	5,096	915	3,357	10	65	3,801	8,518
員工總人數	3,153	5,332	1,467	3,628	37	72	4,657	9,032

(4) 泰國廠區員工總人數有 26,733 人，其中男性有 12,902 人 (佔全部 48%)，女性有 13,831 人 (佔全部 52%)；中高階主管有 351 人，其中男性主管有 190 人(54%)；女性主管有 161 人(46%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 370 人 (佔全部 1.4%)。

泰國廠區 — 2021年度 (員工總人數)								
年齡	30歲以下		31歲-50歲		51歲以上		小計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	20	8	122	102	48	51	190	161
職員	1,186	806	733	533	15	24	1,934	1,363
直接員工	7,423	7,765	3,331	4,334	24	208	10,778	12,307
員工總人數	8,629	8,579	4,186	4,969	87	283	12,902	13,831

(5) 馬來西亞廠區員工總人數有 149 人，其中男性有 123 人 (佔全部 83%)，女性有 26 人 (佔全部 17%)；中高階主管有 18 人，其中男性主管有 14 人(78%)；女性主管有 4 人(22%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 10 人 (佔全部 6.7%)。

馬來西亞廠區 — 2021年度 (員工總人數)								
年齡	30歲以下		31歲-50歲		51歲以上		小計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	0	0	10	4	4	0	14	4
職員	7	5	22	10	2	0	31	15
直接員工	43	2	34	2	1	3	78	7
員工總人數	50	7	66	16	7	3	123	26

(6) 巴西廠區員工總人數有 1,652 人，其中男性有 822 人 (佔全部 50%)，女性有 830 人 (佔全部 50%)；中高階主管有 64 人，其中男性主管有 41 人(64%)；女性主管有 23 人(36%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 46 人 (佔全部 2.8%)。

巴西廠區 — 2021年度 (員工總人數)								
年齡	30歲以下		31歲-50歲		51歲以上		小計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	1	5	28	17	12	1	41	23
職員	98	95	175	104	19	1	292	200
直接員工	275	271	204	323	10	13	489	607
員工總人數	374	371	407	444	41	15	822	830

(7) 墨西哥廠區員工總人數有 654 人，其中男性有 311 人 (佔全部 48%)，女性有 343 人 (佔全部 52%)；中高階主管有 22 人，其中男性主管有 19 人 (86%)；女性主管有 3 人 (14%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 53 人 (佔全部 8%)。

墨西哥廠區 — 2021 年度 (員工總人數)								
年齡	30 歲以下		31 歲 - 50 歲		51 歲以上		小計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	2	0	16	3	1	0	19	3
職員	25	9	48	16	1	0	74	25
直接員工	116	144	77	145	25	26	218	315
員工總人數	143	153	141	164	27	26	311	343

(8) 美國地區，員工總人數有 84 人，其中男性有 54 人 (佔全部 64%)，女性有 30 人 (佔全部 36%)；中高階主管有 32 人，其中男性主管有 27 人 (84%)；女性主管有 5 人 (16%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 76 人 (佔全部 90%)。

美國廠區 — 2021 年度 (員工總人數)								
年齡	30 歲以下		31 歲 - 50 歲		51 歲以上		小計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	0	0	9	2	18	3	27	5
職員	0	0	3	1	4	1	7	2
直接員工	1	0	7	5	12	18	20	23
員工總人數	1	0	19	8	34	22	54	30

(9) 在佈局全球的所有廠區員工總人數有 55,602 人，其中男性有 25,052 人 (佔全部 45%)，女性有 30,550 人 (佔全部 55%)；中高階主管有 2,081 人，其中男性主管有 1,432 人 (69%)；女性主管有 649 人 (31%)；年齡在 51 歲 (含) 以上有 2494 人 (佔全部 4.5%)。

全球總人數合計 — 2021 年度 (員工總人數)								
年齡	30 歲以下		31 歲 - 50 歲		51 歲以上		小計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
課級以上	31	26	1,077	515	324	108	1,432	649
職員	1,911	1,406	2,396	1,579	77	1,552	4,384	4,537
直接員工	12,706	14,244	6,439	10,778	91	342	19,236	25,364
員工總人數	14,648	15,676	9,912	12,872	492	2,002	25,052	30,550

金寶電子在 (1) 管理層 (2) 製程相關人員 (3) 所有其他員工的性別百分比。

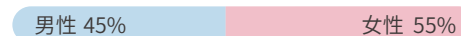
性別百分比			
性別	男性	女性	其他
員工總數	45%	55%	0%
管理層	3%	1%	0%
製程相關人員	35%	46%	0%
其他員工	8%	8%	0%

* 管理層級：課級以上之主管職。

* 其他員工：不屬於管理或製程相關人員的員工。

* 製程相關人員：與生產線直接相關之員工。

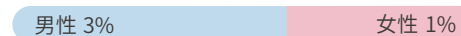
員工總數



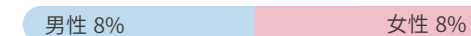
製程相關人員



管理層



其他員工



重要營業據點中，僱用當地居民為高階管理階層所佔的百分比

高階主管且為當地居民人數	高階主管總人數	比例
76	76	100%

* 「高階管理階層」的定義：指處長級 (含) 以上主管。

* 公司對於「當地」的地理定義：係指公司總部所在地。

身心障礙者進用

在身心障礙者聘用部分，配合各國政府促進身心障礙者就業，金寶台灣與社福機構 - 依甸基金會合作，聘僱視障人士為公司同仁按摩以協助同仁放鬆平時緊繃的肌肉，達到放鬆身心、消除疲勞，目前於台灣進用身心障礙者 18 人 (輕度 5 人，中度 3 人，重度與極重度 10 人)，工作內容含行政、研發、資訊、成本分析等，分散在各不同單位、海外廠區進用之身心障礙員工，主要協助組裝與製造部門之生產線上工作，並依照等級 (一、二、三級) 及身體狀況適度安排其工作內容。

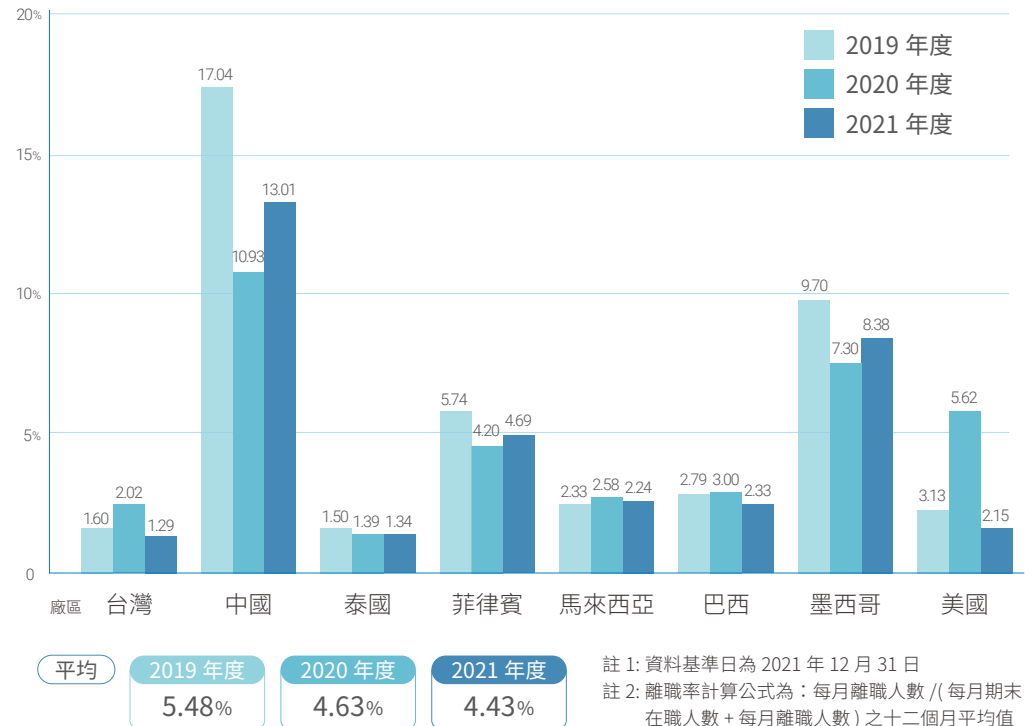
員工招募與離職

對公司的意義 / 管理方針目的	金寶電子秉持著人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，透過多元創新的招管道，建構多元與包容的友善職場環境，以延攬全球優秀人才加入，並致力於建構幸福職場，一起為客戶與企業永續成長共同努力。
政策與承諾	公司設置權責單位負責相關事務，遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，致力維護員工人權，透過公平公正公開的甄選機制，聘僱政策不因各種情況而有不同形式之差別待遇或歧視，並提供員工合理的薪酬待遇、完善的福利項目、健全的人才培育系統及落實員工照顧等，以有效提升工作效率與團隊凝聚力。
目標	<p>1. 短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 創造平等和諧的工作環境，讓同仁在合的職位發揮所長，促進人才留存，留任率達 70% 以上。 • 落實員工照顧，提供各項福利方案。 <p>2. 中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 持續提供更完善之績效考核制度，以連結更有競爭力之獎酬來激勵員工。 • 遵循集團內各廠營運所在地之相關勞動法規及國際人權公約，持續維持無任何違反人權及歧視事件。 • 持續照顧員工身心健康，規劃以員工需求為主更彈性的福利方案。

金寶的任用目標依照當年度產業狀況以及用人需求狀況訂定，2021 年台灣地區透過外部徵才網站，並公開透明並即時回應求職者的相關問題。同時，海外廠區則透過分析自身招募需求，網羅優秀人才。

金寶在任用新人後，在報到當天會實施新人教育訓練，了解公司內外部環境與軟硬體，協助新人適應陌生環境，以及給予職務上的輔導與幫助。同仁若有離職需求，會有人資人員面談了解需求，並由人資人員面談了解離職原因，紀錄並表達適度慰留之意。

新進 / 離職員工年齡統計 2019-2021 金寶電子離職率



依上表各廠三年度之離職率比較，均無較大變化，唯中國廠區離職率比較高，尤其是 2019 年度，主因是 2019 年度集團於中國廠區只有長安廠及吳江廠，這二個廠的週邊工廠林立，加上職業選擇性多，員工很容易找到其他工作，故而員工離職率相對提高，但自 2020 年起，集團於湖南岳陽另成立了三個工廠，雖離職率仍偏高，但較長安及吳江二廠為低，故在平均之下，中國地區離職率呈降低的趨勢。

2021 年離職員工比率

台灣廠區 — 2021年度 (離職員工比率)				
性別	年齡	離職人數	佔離職人數 %	佔全部人數 %
男性	30 歲以下	55	14.1%	2.7%
	31~50 歲	175	45.0%	8.7%
	51 歲以上	27	7.0%	1.4%
	小計	257	66.1%	12.8%
女性	30 歲以下	48	12.3%	2.4%
	31~50 歲	77	19.8%	3.8%
	51 歲以上	7	1.8%	0.4%
	小計	132	33.9%	6.6%
合計		389	100.0%	19.4%

菲律賓廠區 — 2021年度 (離職員工比率)				
性別	年齡	離職人數	佔離職人數 %	佔全部人數 %
男性	30 歲以下	1,965	28.0%	14.4%
	30~50 歲	514	7.3%	3.8%
	51 歲以上	9	0.1%	0.1%
	小計	2,488	35.5%	18.2%
女性	30 歲以下	3,173	45.3%	23.2%
	31~50 歲	1,328	18.9%	9.7%
	51 歲以上	20	0.3%	0.1%
	小計	4,521	64.5%	33.0%
合計		7,009	100.0%	51.2%

大陸廠區 — 2021年度 (離職員工比率)				
性別	年齡	離職人數	佔離職人數 %	佔全部人數 %
男性	30 歲以下	8,544	35.4%	80.4%
	30~50 歲	7,881	32.6%	74.1%
	51 歲以上	15	0.1%	0.1%
	小計	16,440	68.1%	154.6%
女性	30 歲以下	4,472	18.5%	42.1%
	30~50 歲	3,226	13.4%	30.3%
	51 歲以上	9	0.0%	0.1%
	小計	7,707	31.9%	72.5%
合計		24,147	100.0%	227.1%

泰國廠區 — 2021年度 (離職員工比率)				
性別	年齡	離職人數	佔離職人數 %	佔全部人數 %
男性	30 歲以下	4,658	38.3%	17.4%
	31~50 歲	906	7.5%	3.4%
	51 歲以上	1	0.0%	0.0%
	小計	5,565	45.8%	20.8%
女性	30 歲以下	5,528	45.5%	20.7%
	31~50 歲	1,060	8.7%	4.0%
	51 歲以上	4	0.0%	0.0%
	小計	6,592	54.2%	24.7%
合計		12,157	100.0%	45.5%

2021 年離職員工比率

馬來西亞廠區 — 2021年度 (離職員工比率)				
性別	年齡	離職人數	佔離職人數 %	佔全部人數 %
男性	30 歲以下	18	34.6%	12.1%
	31~50 歲	17	32.7%	11.4%
	51 歲以上	5	9.6%	3.4%
	小計	40	76.9%	26.8%
女性	30 歲以下	6	11.5%	4.0%
	31~50 歲	6	11.5%	4.0%
	51 歲以上	0	0.0%	0.0%
	小計	12	23.1%	8.1%
合計		52	100.0%	34.9%

墨西哥廠區 — 2021年度 (離職員工比率)				
性別	年齡	離職人數	佔離職人數 %	佔全部人數 %
男性	30 歲以下	372	45.1%	56.9%
	31~50 歲	129	15.6%	19.7%
	51 歲以上	11	1.3%	1.7%
	小計	512	62.1%	78.3%
女性	30 歲以下	224	27.2%	34.3%
	31~50 歲	82	9.9%	12.5%
	51 歲以上	7	0.8%	1.1%
	小計	313	37.9%	47.9%
合計		825	100.0%	126.1%

巴西廠區 — 2021年度 (離職員工比率)				
性別	年齡	離職人數	佔離職人數 %	佔全部人數 %
男性	30 歲以下	114	23.0%	6.9%
	31~50 歲	133	26.9%	8.1%
	51 歲以上	2	0.4%	0.1%
	小計	249	50.3%	15.1%
女性	30 歲以下	125	25.3%	7.6%
	31~50 歲	110	22.2%	6.7%
	51 歲以上	11	2.2%	0.7%
	小計	246	49.7%	14.9%
合計		495	100.0%	30.0%

美國廠區 — 2021年度 (離職員工比率)				
性別	年齡	離職人數	佔離職人數 %	佔全部人數 %
男性	30 歲以下	2	10.0%	2.4%
	31~50 歲	2	10.0%	2.4%
	51 歲以上	9	45.0%	10.7%
	小計	13	65.0%	15.5%
女性	30 歲以下	0	0.0%	0.0%
	31~50 歲	3	15.0%	3.6%
	51 歲以上	4	20.0%	4.8%
	小計	7	35.0%	8.3%
合計		20	100.0%	23.8%

註：上列各地區離職率計算公式為：

2021 年當地該年齡性別離職員工 / 當地該年齡性別員工總數。

總計離職人數：45,094

2021年新進員工比率

台灣廠區 — 2021年度 (新進員工比率)				
性別	年齡	新進人數	佔新進人數 %	佔全部人數 %
男性	30歲以下	37	14.1%	1.9%
	31~50歲	102	39.0%	5.1%
	51歲以上	10	3.8%	0.5%
	小計	149	56.9%	7.5%
女性	30歲以下	51	19.4%	2.5%
	31~50歲	61	23.3%	3.0%
	51歲以上	1	0.4%	0.1%
	小計	113	43.1%	5.6%
合計		262	100.0%	13.1%

菲律賓廠區 — 2021年度 (新進員工比率)				
性別	年齡	新進人數	佔新進人數 %	佔全部人數 %
男性	30歲以下	1,637	22.4%	12.0%
	31~50歲	272	3.7%	2.0%
	51歲以上	10	0.1%	0.1%
	小計	1,919	26.2%	14.0%
女性	30歲以下	4,118	56.3%	30.1%
	31~50歲	1,278	17.5%	9.3%
	51歲以上	2	0.0%	0.0%
	小計	4,521	64.5%	33.0%
合計		7,317	100.0%	53.5%

大陸廠區 — 2021年度 (新進員工比率)				
性別	年齡	新進人數	佔新進人數 %	佔全部人數 %
男性	30歲以下	10,952	45.8%	103.0%
	31~50歲	4,967	20.8%	46.7%
	51歲以上	8	0.0%	0.1%
	小計	15,927	66.6%	149.8%
女性	30歲以下	4,999	20.9%	47.0%
	31~50歲	2,988	12.5%	28.1%
	51歲以上	11	0.0%	0.1%
	小計	7,707	31.9%	72.5%
合計		23,925	100.0%	225.0%

泰國廠區 — 2021年度 (新進員工比率)				
性別	年齡	新進人數	佔新進人數 %	佔全部人數 %
男性	30歲以下	6,671	30.2%	25.0%
	31~50歲	4,136	18.7%	15.5%
	51歲以上	55	0.2%	0.2%
	小計	10,862	49.1%	40.6%
女性	30歲以下	6,637	30.0%	24.8%
	31~50歲	4,350	19.7%	16.3%
	51歲以上	258	1.2%	1.0%
	小計	11,245	50.9%	42.1%
合計		22,107	100.0%	82.7%

2021年新進員工比率

馬來西亞廠區 — 2021年度 (新進員工比率)				
性別	年齡	新進人數	佔新進人數 %	佔全部人數 %
男性	30歲以下	25	58.1%	16.8%
	31~50歲	13	30.2%	8.7%
	51歲以上	0	0.0%	0.0%
	小計	38	88.4%	25.5%
女性	30歲以下	2	4.7%	1.3%
	31~50歲	3	7.0%	2.0%
	51歲以上	0	0.0%	0.0%
	小計	5	11.6%	3.4%
合計		43	100.0%	28.9%

墨西哥廠區 — 2021年度 (新進員工比率)				
性別	年齡	新進人數	佔新進人數 %	佔全部人數 %
男性	30歲以下	234	36.3%	35.8%
	31~50歲	66	10.2%	10.1%
	51歲以上	2	0.3%	0.3%
	小計	302	46.8%	46.2%
女性	30歲以下	253	39.2%	38.7%
	31~50歲	86	13.3%	13.1%
	51歲以上	4	0.6%	0.6%
	小計	343	53.2%	52.4%
合計		645	100.0%	98.6%

巴西廠區 — 2021年度 (新進員工比率)				
性別	年齡	新進人數	佔新進人數 %	佔全部人數 %
男性	30歲以下	225	29.9%	13.7%
	31~50歲	152	29.7%	13.6%
	51歲以上	10	20.1%	9.2%
	小計	387	1.3%	0.6%
女性	30歲以下	216	51.1%	23.4%
	31~50歲	150	28.5%	13.1%
	51歲以上	4	19.8%	9.1%
	小計	370	0.5%	0.2%
合計		757	100.0%	48.9%

美國廠區 — 2021年度 (新進員工比率)				
性別	年齡	新進人數	佔新進人數 %	佔全部人數 %
男性	30歲以下	4	26.7%	4.8%
	31~50歲	0	0.0%	0.0%
	51歲以上	5	33.3%	6.0%
	小計	9	60.0%	10.7%
女性	30歲以下	0	0.0%	0.0%
	31~50歲	1	6.7%	1.2%
	51歲以上	5	33.3%	6.0%
	小計	6	40.0%	7.1%
合計		15	100.0%	17.9%

在新進人試用期（三個月）滿時，會請新進人員填寫試用期心得，內容包括其對公司規定的了解程度及其對任用職務適應及運作是否順利，人資部門可經由此新進人員心得獲知進人員是否需要協助，以及公司規定是否有需要改進之事項。

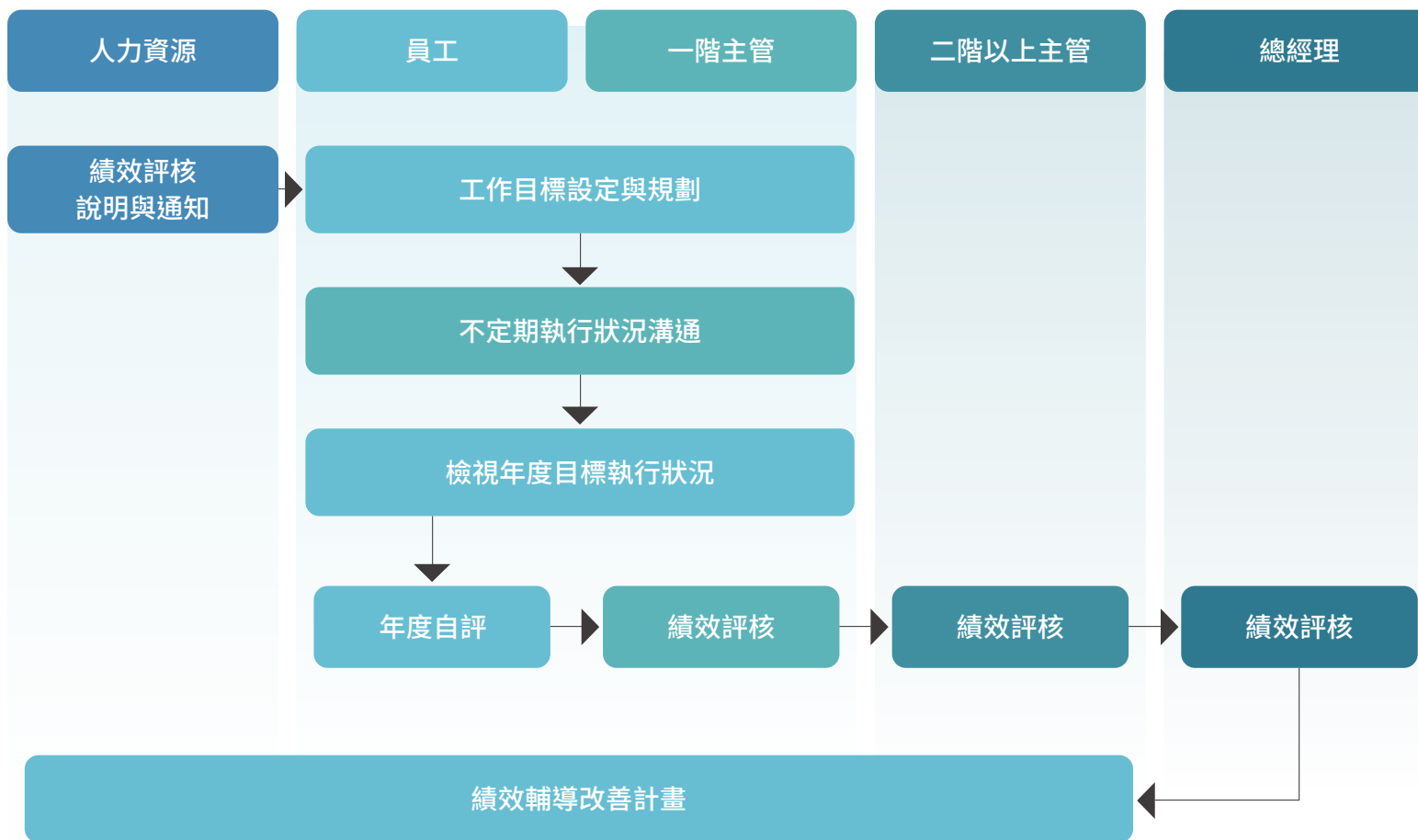
績效考核與工作輪調

為確實瞭解同仁工作績效，以作為有關同仁晉升提報、訓練發展、薪資調整、員工酬勞發放及績效改善等事項之依據，公司特訂定員工績效管理辦法，每半年對員工進行一次考評。

本公司設有內部轉任機制，符合下列條件者，可轉調其他單位：

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

金寶電子績效考核作業流程（未含新進員工）

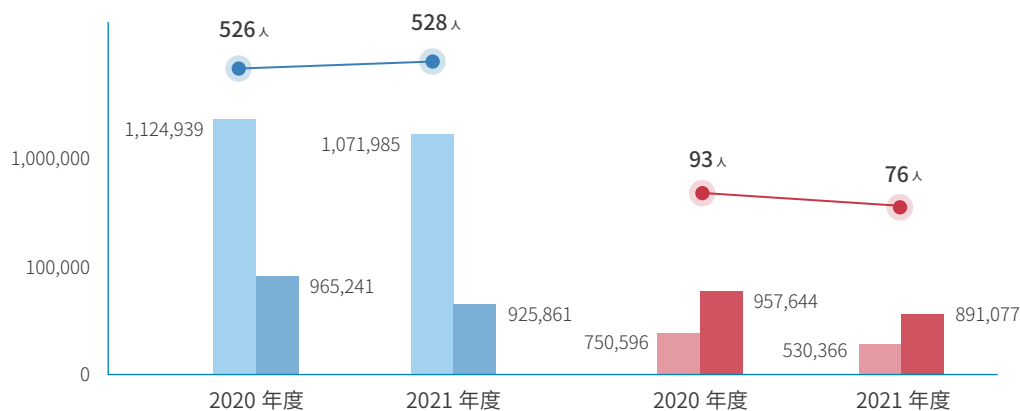


6.2 薪資與福利

公司已制訂有薪酬相關管理辦法，將員工績效考核制度結合獎金發放標準，每年依營運狀況及個人工作表現績效核給年終獎金，並將公司獲利分享予員工，另外，除了提供政府規定之各項社會／醫療保險及退休福利之外，同時訂定有多樣化的福利措施，以期能獲得員工之認同並貢獻心力於工作崗位上，公司並遵循政府相法令以作為落實誠信經營之基本理念，以達到企業永續經營與蓬勃發展之目標。

依據台灣證交所規定，台灣上市櫃公司應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數，及前三者與前一年的差異

全年薪資平均數與中位數



金寶電子 年度比較 (2020/2021)

全時員工人數增加 2 人
薪資平均數減少 52,954 元
薪資中位數減少 39,380 元

■ 薪資平均數 ● 全時員工人數
■ 中位數

凱碩 年度比較 (2020/2021)

全時員工人數減少 17 人
薪資平均數增加 207,048 元
薪資中位數增加 360,711 元

■ 薪資平均數 ● 全時員工人數
■ 中位數

薪資平均數及中位數減少主要因為公司 2021 年度稅前獲利減少，員工酬勞提撥金額相對減少，故員工薪資收入較 2020 年度低。

優於法規的福利項目

項目	適用廠區	內容
彈性上下班	台/美	員工可於時段內自行安排上下班時間。
員工酬勞 / 分紅	台/墨/巴	依公司年度營運狀況與個人績效表現發放。
員工認股權憑證	台	依個人績效表現享有相關權益。
KPI 績效獎金	台	依個人績效表現發放。
生育補助津貼	台	1000 元生育補助津貼。
生育獎勵金	台	除員工本人之外，含員工子女在內，亦可獲得每位新生兒新台幣 66,000 元生育獎勵金
社團補助金	台	提供社團補助申請。
獎學金補助	台	員工本人及其直系子女，就讀國內外國小高年級、國中、高中職及大專在學學生，成績達標準者，均可依規定申請獎學金。
語言學習獎勵金	台	通過檢定並符合標準者，可獲 2 年獎勵金。
志工假	台	若同仁參與公司舉辦的志工活動，於上班期間可申請志工假。
防疫照顧假	台	因應 COVID 19 疫情升溫，學校停課，為讓員工能照顧家中停課小孩，給予防疫照顧假。
疫苗接種假	台	為鼓勵同仁接種 COVID -19 疫苗，當天及隔天提供有薪疫苗接種假。
員工交通車	台/菲/巴/墨/馬	提供員工上下班及加班交通車的搭乘服務。
員工餐	台/中/泰/菲/巴/墨	上班日提供員工午餐。
舒壓按摩	台	聘請視障按摩師提供舒壓按摩服務。
旅遊補助金	台	提供員工旅遊補助金。
年終獎金	台/中/泰/馬	依個人薪資比例 / 表現 / 年度任職比例核算。
年節、生日禮金	台/中/泰/菲/巴/墨	致贈員工生日禮金、年節禮金 / 禮品。
員工聚餐 / 摸彩	台/中/泰/菲/巴/墨/馬	春酒、尾牙 / 聚餐尾牙摸彩。
年度健康檢查	台/中/菲/泰/巴/墨/馬	免費員工健康檢查。
員工介紹獎金	中	提供新進員工任用介紹獎金。
醫療補助	台	提供員工醫療補助。
夜班津貼	中/泰/菲/馬/巴/墨	提供夜班津貼。
春節留任獎金	中	春節期間無缺勤，且準時返廠上班獎勵金。
全勤獎金	中/菲/泰/巴/墨/馬	提供員工全勤獎金，激發員工動能。

退休制度與社會保險

金寶台灣總部的員工退休皆依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定員工退休辦法，依規定提撥與給付，並委由精算師定期提供退休金精算報告，以保障公司同仁未來請領退休金的權益。

自 2005 年七月一日起（含）以後到職者一律依「勞工退休金條例」實施勞退新制。

其他國家廠區亦依當地府規定提供員工相關社會保險，如中國廠區的五險一金（養老、醫療、失業、工傷及生育保險與住房公積金）、菲律賓廠區的社會保險（SSS）和醫療保險（PhilHealth）、馬來西亞廠區的社會保險（SOCSO）和公積金（EPF）等，以保障員工應有的基本權益。

台灣員工生育獎勵

自 2011 年起，凡台灣地區本公司正式員工或員工子女之每位新生兒補助新台幣 66,000 元，累計自 2019 年至 2021 年獲新生兒生育補助津貼達 174 人，生育補助金額達新台幣 11,484,000 元。

年度	人數	金額
2019	63	4,158,000
2020	58	3,828,000
2021	53	3,498,000
合計	174	11,484,000

完善的職工福利委員會

金寶電子為了讓同仁在工作之餘，也能兼顧生活，每月由營業額中提撥 0.05%-0.15% 作為員工福利，組織有完善的「職工福利委員會」。職工福利委員會由勞資雙方共同組成，除資方代表外，福利委員成員由各部門內選舉或推舉而來，每年均會定期開會討論及執行關於職工福利之相關事項與活動。並由福利委員負責規劃員工福利活動，照顧員工日常生活。

公司每月依照法令提撥職工福利金予職工福利委員會，「職工福利委員會」運用此筆經費辦理員工各項福利業務，包括：三節禮金、勞動節禮金、生日禮金、退休慰問金、婚喪喜慶補助、傷病急難補助、子女教育金及獎助學金、員工旅遊活動及年度尾牙…等。

樂活新金寶

2021 年雖因疫情影響，我們仍鼓勵同仁走出戶外，透過舉辦健走活動，展現工作與生活 balance 的樂活精神。

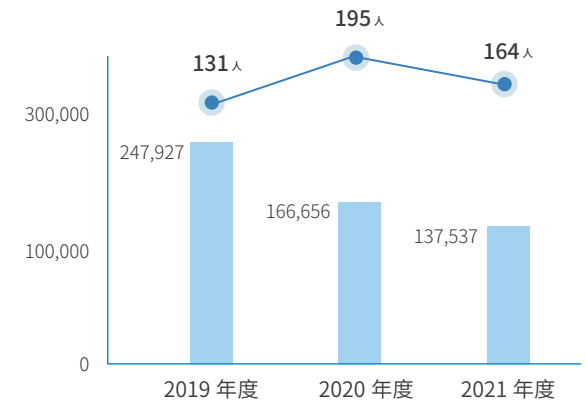
台灣員工福利項目與投入費用

項目	2019 年	2020 年	2021 年	備註
補助津貼 (結婚、喪葬、生育及住院)	748,500	740,600	722,100	福委會支付
旅遊補助金	3,228,645	1,522,792	2,917,349	
節日與生日禮金	8,829,000	7,220,000	6,834,000	
員工子女獎學金	556,000	558,500	359,000	
社團補助金額	247,927	166,656	137,537	公司支付
部門聯誼活動及春節禮品	7,549,960	10,335,574	0	
旺年晚會活動	4,190,000	10,655,444	6,406,000	
專業證照及語言激勵金	7,634,503	6,292,200	4,822,531	
合計	32,984,535	37,491,766	22,198,517	

2021 年因受 COVID-19 疫情影響，無法辦理部門聯誼及旺年會活動，因此投入費用較少。

員工社團

為照顧員工身心健康，鼓勵員工自組社團，透過活動的參與來紓解員工壓力，增進同仁情誼、促進家庭關係，2021 年共有 6 個社團，計有約 160 人次參與活動，補助金額約為新台幣 14 萬元。現階段公司社團包括：體能競技類、藝文學術類、公益服務類，以及其他有益身心健康之活動。



6.3 員工發展

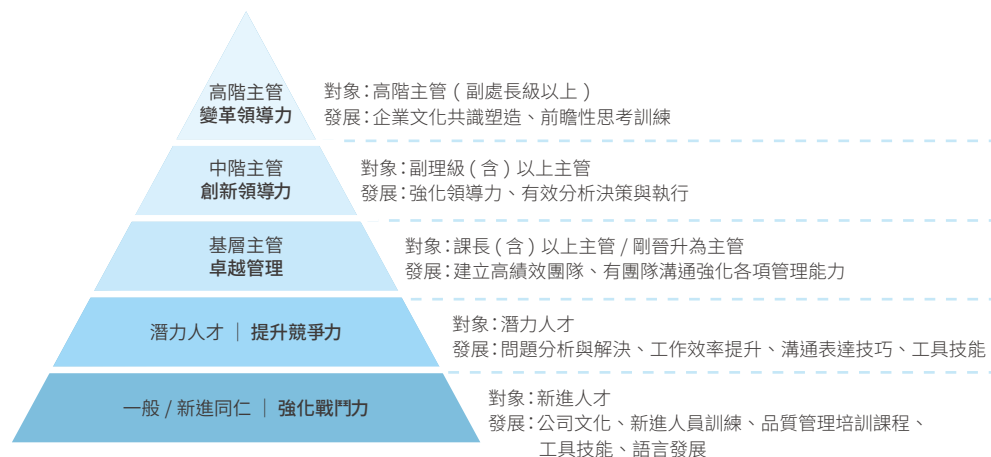
金寶電子秉持著人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，藉由完善的訓練制度與系統，協助員工不斷的自我成長，以增進專業能力與附加價值，提昇工作績效，並推動公司的整體發展。

依據公司經營願景與全員需求調查，進行課程設計及年度訓練規劃，並透過公司基本的內部訓練（新人訓練、集團品質基礎訓練、消防演習等）、各職能相關內訓課程（包含管理課程、工具技能培訓、語言培訓等）、外部訓練、部門內在職訓練（On Job Training）等多元並行的方式，提供核心職能、管理職能、一般共通職能等各類之教育訓練，進而強化在職員工之專業知識、技能及專長，提升員工之工作績效，讓員工之工作能力與技能持續成長。為擴大學習培訓範疇，成立新金寶線上圖書館，館內有多樣化且豐富的雜誌與書籍，提供給同仁自我研習及進修，並以行動化學習方式，搭配手機 APP，讓同仁隨時隨地都能學習！除了專業知識的強化之外，更進一步培養同仁學習休閒新知的學習行動力！

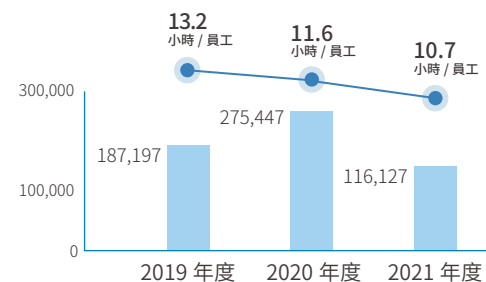
搭配現今訓練數位化轉型的趨勢，導入線上學習平台（新金寶線上學院），依據目前同仁學習需求，規劃線上學習課程，包含語言培訓、工具技能系列（如 Excel 與 PowerPoint 課程、軟性講座（情緒管理、工作紓壓等）、產業趨勢講座等豐富的學習資源。

建設線上教育平台	2021 年度共開立 19 門線上課程，上課人數達 2,890 人次。
線上圖書館	公司購買 20 本書籍 / 雜誌讓同仁閱讀，2021 年度共有 5,776 人次借閱。

金寶電子注重員工職涯規劃並致力人才培育，規劃各階層別訓練發展策略（如下圖），積極鼓勵員工參加各項訓練課程，不斷提升同仁競爭力，為金寶持續帶來貢獻。



2021 員工教育訓練執行成果



2021 各廠區員工教育訓練執行成果

依照職別與性別，2021 年各廠區員工教育訓練執行成果：

台灣廠區	人員類別	年度訓練時數	小時 / 員工
	一般員工 - 男	8,013	16.8
	一般員工 - 女	11,140	20.1
	課級以上 - 男	7,912.5	10.9
	課級以上 - 女	4,592	18.2

大陸廠區	人員類別	年度訓練時數	小時 / 員工
	一般員工 - 男	21,613	17.05
	一般員工 - 女	12,827	17.09
	課級以上 - 男	1,765	17.45
	課級以上 - 女	1,929	15.09

菲律賓廠區	人員類別	年度訓練時數	小時 / 員工
	一般員工 - 男	6,259	8.73
	一般員工 - 女	5,488	12.14
	課級以上 - 女	85	1.36

泰國廠區	人員類別	年度訓練時數	小時 / 員工
	一般員工 - 男	691	0.36
	一般員工 - 女	1,361	1.00
	課級以上 - 男	160	0.84
	課級以上 - 女	160	0.99

晉升管道

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

馬來西亞廠區	人員類別	年度訓練時數	小時 / 員工
	一般員工 - 男	468	12.00
	一般員工 - 女	240	12.00
	課級以上 - 男	408	12.00
	課級以上 - 女	96	12.00

巴西廠區	人員類別	年度訓練時數	小時 / 員工
	一般員工 - 男	2,506	3.21
	一般員工 - 女	979	1.21
	課級以上 - 男	330	8.05
	課級以上 - 女	460	20.00

墨西哥廠區	人員類別	年度訓練時數	小時 / 員工
	一般員工 - 男	13,036	22.87
	一般員工 - 女	12,134	27.51
	課級以上 - 女	2	2.00

美國廠區	人員類別	年度訓練時數	小時 / 員工
	一般員工 - 男	405	15.00
	一般員工 - 女	435	15.00
	課級以上 - 男	135	5.00
	課級以上 - 女	25	5.00

6.4 員工溝通

金寶電子本著「創新、和諧、超越」之經營理念，從 1973 年開始創立，就特別重視勞資關係。為加強勞資雙向溝通，在內部建立各式暢通的溝通管道，使員工之想法與意見得以立即獲得反應與處理，而對於維護員工權益之事，向來不遺餘力，因此制定各項政策，將員工權益納入考量，使員工之權益均獲得保障。我們秉持著人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，和諧的勞資關係與和諧的工作環境，是企業不斷向上的力量。

本公司期許同仁們發揮「創新、和諧、超越」的企業文化，各公司勞資關係和諧，且工作規則均按相關法令規範辦理，故無因勞資糾紛而遭受任何損失之情事。

多元溝通管道

本公司自創立之初起，即特別重視勞資的關係，因此，勞資關係一向相當和諧，除了在經營哲學上明白揭示「和諧」的理念之外，並在日常實際作業上隨時利用各種溝通管道了解各級員工的心聲與想法。

為加強勞資雙向溝通，促進勞資關係良好，本公司提供多元且暢通的檢舉與申訴管道以杜絕不合法、不道德等違反政府法令與公司規範之情形發生，建立員工信箱作為員工反應問題及提供建議之管道，另外，員工也可向所屬單位主管、當地稽核主管、人力資源主管、法務主管、當地舉報信箱、或意見箱進行申訴與舉報，相關受理人員會妥善回應與處理。

員工可藉由溝通管道，表達意見與建議給高階主管知曉，減少誤解與隔閡，且本公司實施員工申訴制度多年，使員工溝通管道更加完善。

管道	描述
實體信箱	廠區實體信箱
線上登錄投訴	於員工網站設置關懷信箱管道，供員工直接線上填寫表單，表達意見。
電子郵件信箱	設置專屬電子郵件信箱，供同仁寄意見信 CEO_Andrew@kinpogroup.com

員工意見溝通與反應件數

年度	2019	2019	2021
件數	378	378	447

勞資關係和諧

組織完善的職工福利委員會，由各部內選舉代表組成，並定期開會辦理有關職工福利措施與活動。本公司期許同仁們發揮「創新、和諧、超越」的企業文化，各公司勞資關係和諧，且工作規則均按相關法令規範辦理，故無因勞資糾紛而遭受任何損失之情事。

管道	描述
NKG EIP	建立公司內部網站，發佈公司重要消息、法規、活動。
執行長交流棧 (CEO Forum)	每月以執行長署名方式，與公司同仁說明公司願景、近期規劃等。
新金寶影音頻道	於 YouTube 平台建立新金寶影音頻道，匯集公司主管談話、重要活動相關影音，供同仁觀看。
電視牆	於深坑廠區設置各重要入口電視牆，播放公司相關措施、活動，邀請同仁踴躍參加。
各廠區 we chat 公眾號	建立各廠區專屬公眾號，發佈廠區相關活動訊息。



▲ 電視牆



▲ NKG EIP

勞工組織 / 職工代表會人數

項目	台灣	中國	菲律賓	泰國	巴西	墨西哥
總參與人數	44	47	16	32	27	9
勞方代表人數	22	32	12	24	23	5
資方代表人數	22	15	4	8	4	4
勞資雙方比例	5 : 5	6.8 : 3.2	7.5 : 2.5	7.5 : 2.5	8.5 : 1.5	5.5 : 4.5

馬來西亞廠及美國公司未成立勞工組織，故無資料。

6.5 員工健康

金寶電子遵守並符合國家及政府相關環境及安全衛生法律法規，推展環境及安全衛生管理相關教育訓練活動，提升員工之環境及安全衛生意識，並促進其參與執行。

藉由污染預防，事故預防、節約能源及責任照顧等，持續改善環境及安全衛生績效，同時注重污染源的控制，製程減廢，並改善安全衛生設施，以達污染預防及降低風險的目的。

此外，更建立良好的溝通管道，向員工，供應商，及相關團體及民眾，持續傳達本公司的環安政策。

職場安全

金寶電子致力維護員工健康及工作安全，「零災害」為目標減少因生產活動對員工所造成的傷害，除了提供安全且合宜的工作環境外，更積極進行環境安全宣導，強調員工安全意識養成，將安全衛生教育訓練課程列為員工報到進行訓練時必修課程，主要教導新人如何避免工作中產生的傷害，也傳授緊急事故時的應變技巧，讓員工在入職時就擁有正確與專業的環安意識，降低危害發生機率。

平日也透過職場安全宣導與內部教育訓練、聘請專業人員到廠授課、並透過內部網站、e-mail 及佈告欄公告，提升同仁對職場安全衛生的正確觀念，並以完整的緊急應變流程與通報機制，保障員工之健康與安全。

台灣 - 新進人員職業安全教育訓練時數

年度 / 時數 / 人次	2019	2020	2021
場次	3	2	8
時數	360	456	3720
人次	120	114	155

為員工提供一個安全、舒適的工作環境，確保員工的安全和健康，是公司不變的承諾，為達到廠區內的安全守護，我們透過以下方式進行：

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

台灣廠區每年舉辦兩場次消防訓練，每次上課時數 4 小時，邀請消防隊員至廠內授課，授課對象為消防編組成員和新進人員，實地教導員工學習 CPR 及正確使用滅火器、消防栓，2021 年上半年因疫情取消，故僅辦理下半年 1 場次，合計受訓人數達 116 人次。



各廠區工傷資料

廠區	年度	工傷率 *		損工率 *		缺勤率 *	
		男	女	男	女	男	女
台灣廠區	2019	1.00	1.00	2.89	6.53	0.42%	0.39%
	2020	1.66	1.43	12.05	14.63	0.47%	0.47%
	2021	1.00	1.00	2.89	6.53	0.42%	0.39%
中國廠區	2019	1.63	0.38	39.22	5.00	0.20%	0.21%
	2020	1.73	0.77	54.56	5.19	0.24%	0.25%
	2021	1.40	0.43	37.44	30.77	0.30%	0.37%
菲律賓廠區	2019	0.00	0.00	0.00	0.00	0.52%	0.91%
	2020	0.00	0.00	0.00	0.00	0.75%	1.46%
	2021	0.00	0.00	0.00	0.00	0.52%	1.06%
泰國廠區	2019	1.24	0.38	3.94	0.53	0.57%	0.51%
	2020	0.60	0.42	3.97	1.07	0.62%	0.53%
	2021	0.70	0.28	3.64	0.55	1.62%	1.35%
馬來西亞廠區	2019	2.71	0.00	10.86	0.00	0.01%	0.00%
	2020	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00%	0.00%
	2021	6.05	0.00	420.13	0.00	0.38%	0.00%
巴西廠區	2019	0.95	3.78	141.57	653.95	0.86%	1.68%
	2020	0.35	1.41	67.52	239.15	0.98%	1.99%
	2021	0.67	2.68	102.27	119.71	0.46%	0.34%
墨西哥廠區	2019	1.08	2.16	8.12	10.82	0.46%	0.69%
	2020	0.47	4.24	4.24	33.00	0.42%	0.43%
	2021	0.55	3.32	6.64	36.53	0.34%	0.49%
美國廠區	2019	0.60	0.60	0.60	0.60	0.01%	0.01%
	2020	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00%	0.00%
	2021	0.00	30.30	0.00	30.30	0.00%	0.02%

備註：近三年 2019-2021 年無發生任何造成員工死亡或嚴重的意外傷害或職業病事件。

2020 年因中國岳陽廠新廠區開工運作，員工不熟悉產線運作，而工傷率較高，經持續溝通與改善，工傷率已降低。

* 工傷率：(傷害人次 / 全公司工作總時數) * 1,000,000

* 損工率：(傷害之總損失日數 / 全公司工作總時數) * 1,000,000

* 缺勤率：(總缺勤日數 (工傷假 + 病假) / 全公司總工作天數) * 100%

員工健康促進

員工身心健康是我們重視且關切的，公司定期製作健康資訊電子報，透過網路發送給全體員工知悉，增加個人健康保健知識，同時，每年為所有在職員工提供免費的個人健康檢查，並透過醫師駐廠諮詢，給予健康建議與支持；並由專責部門建置員工健檢資料庫，追蹤其健康狀況。

2021 年台灣廠區除在法令規定的健檢項目之外，主動為員工增加 B、C 肝炎及癌症篩選項目檢查，讓員工了解自身健康狀況。

針對職業病高發生率同仁安排預防職業病健康檢查，對於檢測值異常之同仁進行追蹤管理並給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，以使同仁掌握自身之健康狀況。

年度項目	2019	2020	2021
年度員工健康檢查	1,909	1,338	1,612
乳房攝影	73	64	84
子宮頸抹片檢查	192	170	181
駐廠醫師健康諮詢	61	40	122
流感疫苗施打	218	234	256

巴西廠為避免員工發生職業傷害，特進行各工作站人體工學分析和改善計畫，設計了可依員工身高調整高度之腳踏板及工作檯、製作適當放置鍵盤的桌面，以及改善工作架材質，使用更堅固的材料以避免經常損壞而影響工作進度等，此等改善措施讓員工在工作上更為方便及省力，對員工健康有相當的助力。

台灣廠區為鼓勵員工維持健康，於 2021 年舉辦爬山健走活動，共有員工報名人數 335 人，同時，為鼓勵員工注重健康，舉辦減重比賽，共有 189 位同仁參加，其中有 85 位同仁達成三個月減重 2 公斤的目標，總共減重公斤數超過 400 公斤。

針對職業病高發生率同仁安排預防職業病健康檢查，對於檢測值異常之同仁進行追蹤管理並給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，以使同仁掌握自身之健康狀況。

飲食方面，為照顧員工健康，同樣注重員工餐廳健康，希望讓員工食在安心，共同守護健康。

餐廳安全規範

• 每月檢測餐廳食品	• 宣導食品衛生安全知識
• 每餐保留樣品 48 小時及專人管制	• 廚房管理人員持有食品安全管理證書
• 設置 FGA36 貨物帳記錄食物來源	• 廚房工作人員持有餐飲服務健康證明

女性員工照護

金寶電子重視多元與共融，呼應性別平權趨勢，關注女性員工議題，通過各種方式，提升女性在職場福利與權益。內容如下：

- (1) 公司內部設置哺乳室以及上班時間不限次數的集乳假，供女性同仁使用。
- (2) 依法提供產假、產檢假、陪產假及育嬰留職停薪假等權益。

台灣育嬰留職停薪申請 / 復職人數

年度 / 項目	2019		2020		2021	
	男	女	男	女	男	女
符合育嬰留職停薪申請資格人數	161	108	151	90	143	82
實際育嬰留職停薪人數	1	16	3	12	3	10
當年度復職人數	1	12	0	7	3	8
復職率	100%	75%	0%	58.33%	100%	80%
復職後繼續工作滿一年人數	1	9	0	6	0	2
留任率	100%	75%	0%	85.71%	0%	25%

Chapter 7

社會參與

KINPO **2021**
SUSTAINABILITY
REPORT



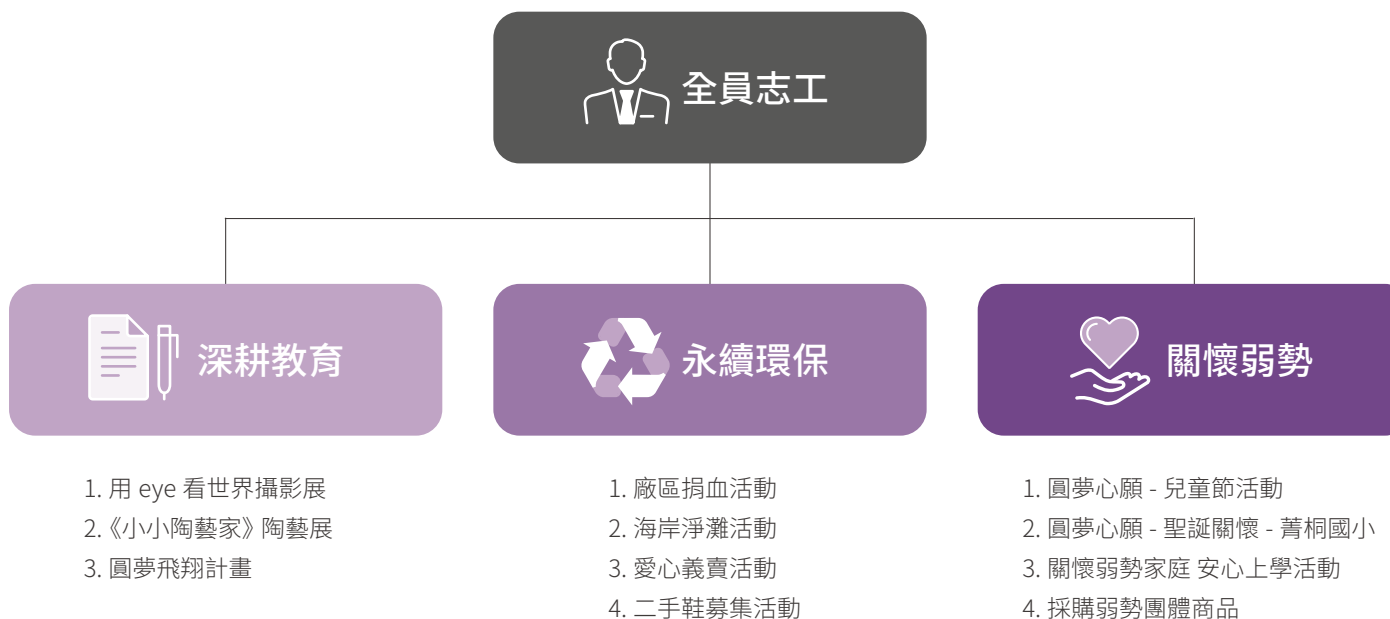
金寶電子自 1973 年成立以來，遵循環境、安全及污染管理的法律規範之外，公司也秉持著「取之於社會，用之於社會的精神」，除參與金仁寶集團所共同成立『許潮英社會福利慈善事業基金會』的各項慈善公益活動外，更鼓勵同仁利用工作之餘的時間，從事社會服務工作，以落實「全員做公益」的精神。

公司為鼓勵員工積極參與各項志工活動，提供有薪志工假，提升員工的參與動機。志工假每年每人 8 小時，且須參加公司主辦之志工活動；若超過時數，仍可以個案申請。

2021 年在疫情反覆且充滿變數之下，在防疫之餘，仍然堅持：

- 以「教育為本」的前提，持續關懷弱勢，幫助需要的家庭。
- 以「全員志工」為出發點，希望喚起更多同仁心中的熱忱，共同落實公益活動。
- 以「在地深耕、永續發展」為中心，積極規劃及參與社會服務工作。

目標



2019-2021 年參與公益活動員工人數及捐贈金額

年份	2019	2020	2021
員工人數	42	53	85
捐贈金額	498,000	582,000	730,000
認養孩童	28	34	47



關懷弱勢

(一) 社區獨居長輩送餐服務

台灣邁入高齡化，越來越多長輩獨居，有的長輩行動不便，三餐無法自理，金寶電子落實公益關懷在地化，主動關懷深坑、石碇社區內獨居長輩，透過華山基金會深坑天使站協助，在工作日提供午餐便當給社區獨居長輩，讓長輩不因身體退化、無人協助等因素而挨餓，能夠因此獲得穩定的餐食來源，以及更均衡的營養。



工作日每日提供 15 人次

(二) 一份關懷、一份祝福，助孩子圓夢 - 『圓夢心願計畫』

2021 年兒童節前夕，與許潮英慈善基金會共同關懷弱勢兒童，幫助孩子，完成一個願望。希望一份禮物是一個心願，也是一份關懷、一份祝福。



2021 年共 20 位同仁一起幫助孩子完成一份夢想已久的禮物



(三) 擔任圓夢心願者 - 『關懷弱勢家庭活動 安心上學』

疫情嚴峻時刻，多數弱勢家庭經濟受到嚴重衝擊，為了讓孩子免於擔心就學生活，減少弱勢家庭準備開學物品的經濟負擔，邀請公司同仁一同加入關懷行列，擔任圓夢心願者，幫助孩子獲得心中期待已久的生活物資。



2021 年共 31 位同仁一起響應，參加認領活動



(四) 發揮善心助孩子圓夢 - 『聖誕圓夢心願活動 - 菁桐國小』

2021 年 12 月在深坑廠首次邀在地學校 - 『新北市平溪區菁桐國小』全校師生前來共度聖誕佳節。在活動前，邀請全體同仁認捐禮物，禮物來自各廠區同仁的心意，短短一天內禮物全數認捐完畢，活動當天，孩子們也以熱情的才藝表演回饋給大哥哥大姊姊們，過程中既溫馨又感心。



2021 年共 31 位同仁一起響應，參加認捐禮物活動

學生晴晴 (化名)

「金寶的哥哥姐姐都很用心準備禮物，也很熱烈回應我們的表演，拿到禮物很開心。」

學生小星 (化名)

「前幾個星期有畫卡片，要送給準備禮物的哥哥姐姐。今天拿著卡片去交換禮物，我選的是蠟筆，希望能用蠟筆畫出我愛的圖畫，回送給哥哥姐姐。」

學生小鈺 (化名)

「我很喜歡他們的禮物，也相信他們會喜歡我們的表演。」



(五) 公益採購 為愛而 GO - 『集賢庇護工場年節禮盒採購』

為進一步協助公益團體，金寶進行採購活動時，優先以公益團體產品為主，希望透過實際行動幫助社會弱勢。例如：在 2021 年採購新北市集賢庇護工場年節禮盒贈予全體同仁，感謝一年辛勞，共度新年。



2021 年公益採購約新台幣一百萬元，協助社福團體

(六) 協助泰國防疫 補足醫療缺口

隨著新冠病毒持續散佈全世界，為支持醫療人員戰勝新冠疫情，泰國廠區也向碧武里醫院捐贈現金，協助購買醫療設備，擴大醫院的收容量，共同協助防疫。



2021 年捐贈泰銖 470,000 泰銖，協助泰國共同防疫

(七) 捐助泰國洪災 提供即時援助

2021 年泰國洪災嚴峻，洪水大舉沖擊泰國碧武里府，捐款為民眾提供即時協助。



2021 年捐款 500,000 泰銖協助



深耕教育

(一) 透過孩子的眼睛發現世界 - 『用 eye 看世界攝影展』

長期與許潮英基金會推動偏鄉藝文教育，讓每位孩子在成長的教育中，注入美學素養，2021年首次展出與新竹縣尖石鄉 新光國小合作，同時請觀賞的同仁用筆尖寫下對攝影作品的感動與祝福，藉此鼓勵孩子不放棄希望與夢想。

2021年展出 35 位孩子的攝影作品



(二) 愛零距離 - 『小小陶藝家』陶藝展

2021年12月在深坑廠舉辦許潮英基金會藝文班小朋友的陶藝展義賣活動，除展出陶藝作品外，並將義賣所得做為以推動創客教育之用。

2021年義賣所得共新台幣19,500元，回饋桃園市大園區圳頭國小



藝文教育的薰陶就從校園開始，一所位於桃園大園區的小學校，老師透過帶領孩子們從捏塑、上釉、燒窯一步一步的製作來培養耐心與激發創作的潛能，完成許多獨一無二的美麗作品。



(三) 讓原本受侷限的生命展開 - 『圓夢飛翔計畫』

2021 年參與財團法人許潮英社會福利慈善事業基金會『圓夢飛翔』計畫，協助每一個有心向學卻可能失學的孩子，資助擁有發展潛力但經濟弱勢的國小孩童，共獲 85 位同仁響應，募得 730,000 元，幫助孩童實現夢想。



2021 年圓夢飛翔計畫募捐金額新台幣 730,000 元

小玄 (化名)

因為父母親沒有固定工作，父親吸毒入獄，目前僅由媽媽打零工維生，因為家裡貧困，沒有辦法繳交健保費，所以小玄沒有健保卡，三餐不正常，放學沒有人接送，常常在校游盪。

小玄是一位乖巧認真的孩子，人緣非常好，喜歡畫畫跟唱歌，老師也常說在繪畫上具有天分。為了讓孩子能在課後安心學習，每月的 1500 元圓夢飛翔款項，讓我們得以安排專業的老師，指導小玄更多美術繪畫技巧。

小玄參加圓夢飛翔計畫後，個性變得比較開朗，也更努力學習畫畫，獲得多項比賽殊榮。



小恩 (化名)

瘦弱的她，家裡空間很狹小，吃東西不是很營養。父母離異，仍同住一個屋簷下，身為水泥臨時工的爸爸，薪水真的很少，難以維持家計。媽媽是外籍配偶，照顧患有重度心臟病的姐姐，無法外出工作。

對於小恩來說，所有在校的費用均由社福團體資助，因為有認養人的幫助，他可以跟別的同學一樣參加學校美術社團，有多餘剩下的費用可以補貼為生活扶助金。



小鼎 (化名)

父親在小二的時候因意外過世，母親獨自扛下家裡的經濟重擔，獨力扶養該生與姊姊，縱使辛苦，但小資很努力學習，表現優異，不僅學業成績亮眼，更與同學和睦相處，做事認真負責，更獲得班上同學推舉的班長，更榮獲校內語文競賽國語朗讀第二名的殊榮。

但最近姐姐因精神壓力緊急住院，母親為了全力照顧姊姊的安全，辭掉工作，經濟陷入困境。因為小鼎參加了圓夢飛翔計畫，孩子能安心上學，不因家庭狀況受到影響，能減輕母親在經濟上的壓力，也能讓孩子安心學習，並有機會在朗讀領域，持續深耕，找到那個發光發熱的自我。



榮獲 校內語文競賽 國語朗讀 第2名

小凱 (化名)

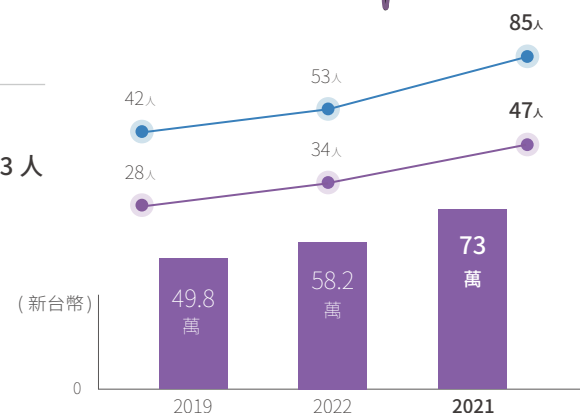
家中只有爸爸以臨時工維持生活開銷，時有時無。小凱很喜歡音樂與舞蹈，對於現在有機會可以接受一對一的鋼琴指導，滿心歡喜。現在的他，每周最期待星期三下午，屬於自己的夢想天地，透過鋼琴的琴鍵，譜出自己的夢想樂章。



圓夢飛翔計畫 年度比較 (2020~2021)

參與員工人數增加 32 人
獲幫助的孩童人數增加 13 人

- 捐贈金額 (新台幣)
- 認養孩童人數
- 參與員工人數



永續環保

（一）讓新金寶人的熱血 成為別人 - 『捐熱血分享愛活動』

2021 年深坑廠區與台北捐血中心合作辦理愛心捐血活動，獲同仁熱烈響應。

 2021 年共有 102 位員工參與，募得 142 袋血液



（二）還海行動 守護海洋環境 - 『淡水洲子灣淨灘活動』

2021 年參與關係企業 - 康舒科技所認養「洲子灣」淨灘活動，維護海岸整潔，落實環保生態的重視。

 2021 年共有 110 多位員工參與
當天共清理出 357 公斤的海洋廢棄物



(三) 將家中的舊愛變成別人的新歡 - 『愛心義賣』

為邀請同仁們共同實踐資源共享及回饋社會的永續精神，2021年深坑廠區辦理共三梯次的「歲末年終義賣」活動，將家中用不到的物品捐出，讓有需要的同仁認購，整個活動獲得同仁捐贈的物品件數多達 500 多件，並將義賣所得捐贈許潮英慈善基金會，作為弱勢學童學習費用。



2021年總義賣所得為新台幣 12,280 元



(四) 舊鞋救命 - 『二手鞋募集活動』

全球疫情尚未紓緩之際，眼看著非洲偏鄉能取得的資源更加貧乏，為讓窮苦的孩子們在開學時能有鞋穿上學，響應社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會舉辦的『二手鞋募集活動』，邀請同仁將家中多餘的、不穿的、乾淨無損壞的球鞋或休閒鞋（不論尺碼）捐出，大家的熱情響應，讓金寶人的熱情與愛心從台灣到東非，成為最珍貴的祝福。



2021年共募集 214 雙，共 16 箱鞋



(五) 支持在地農業 力挺台灣文旦

因新冠肺炎疫情影響農產品通路，導致進入盛產季節的文旦滯銷，公司為支持在地農業，協助農業發展，特別與通路合作，贈送同仁每人文旦 4 顆，共同品嚐文旦好滋味。



2021年公司採購約 5,620 顆文旦贈予同仁

GRI

附錄

KINPO **2021**
SUSTAINABILITY
REPORT



GRI 準則 (Standards) 指標索引

一般標準揭露			頁碼
組織概況			
GRI-102-01	一般揭露	說明組織名稱	7
GRI-102-02	一般揭露	說明主要活動、品牌、產品與服務，另請說明否有任何產品或何服務在特定市場中是被禁止販售的。	8
GRI-102-03	一般揭露	說明組織總部所在位置	7
GRI-102-04	一般揭露	組織營運所在的國家數量及國家名 (包括主要營運所在國或與永續發展議題有關的所在國)	7
GRI-102-05	一般揭露	所有權的性質與法律形式	7
GRI-102-06	一般揭露	說明組織所服務的市場	7
GRI-102-07	一般揭露	說明組織規模包括	7
GRI-102-08	一般揭露	員工和其他其他工作者資訊	50-57
GRI-102-09	一般揭露	描述組織之供應鏈	45
GRI-102-10	一般揭露	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	無重大變化
GRI-102-11	一般揭露	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	21
GRI-102-12	一般揭露	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	24
GRI-102-13	一般揭露	組織參與的公協會 (如產業公協會) 和國家或國際性倡議組織的會員資格，參與的方式	25
策略			
GRI-102-14	一般揭露	提供組織最高決策者的聲明	5
GRI-102-15	一般揭露	描述關鍵衝擊、風險及機會	22
倫理與誠信			
GRI-102-16	一般揭露	描述組織之價值觀、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	18
GRI-102-17	一般揭露	對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制	24
治理			
GRI-102-18	一般揭露	組織的治理結構、包括負責經濟、環境及社會主題的決策委員會	18
GRI-102-19	一般揭露	最高治理機構針對經濟、環境和社會主題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	18
GRI-102-20	一般揭露	組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會主題，並是否直接向最高治理機構報告	13-14

GRI-102-21	一般揭露	說明利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會主題上諮詢的流程	13
GRI-102-22	一般揭露	最高治理機構及其委員會的組成	19
GRI-102-23	一般揭露	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	18
GRI-102-24	一般揭露	最高治理組織之提名遴選流程	19
GRI-102-25	一般揭露	說明最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程，說明是否有向利害關係人揭露利益衝突	19
GRI-102-26	一般揭露	說明最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	13
GRI-102-27	一般揭露	說明為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的辦法	9-10
GRI-102-28	一般揭露	說明最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程	19
GRI-102-29	一般揭露	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色。	16,21
GRI-102-30	一般揭露	說明最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	21
GRI-102-31	一般揭露	說明最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	20
GRI-102-32	一般揭露	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書並確保已涵蓋所有重大考量面	14
GRI-102-33	一般揭露	說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	24
GRI-102-34	一般揭露	說明與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制	20
GRI-102-35	一般揭露	說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	20
GRI-102-36	一般揭露	說明薪酬決定的流程。說明是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，以及他們是否獨立於管理階層。說明薪酬顧問與組織之間是否存在其他任何關係	19
利害關係人議合			
GRI-102-40	一般揭露	列出組織進行議合的利害關係人群體	14
GRI-102-41	一般揭露	受集體協商協定保障之總員工數比例	目前無集體協商協議
GRI-102-42	一般揭露	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	14
GRI-102-43	一般揭露	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	16
GRI-102-44	一般揭露	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項、以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告，說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	15

一般標準揭露			頁碼
報告實務			
GRI-102-45	一般揭露	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	3
GRI-102-46	一般揭露	界定報告內容和考量面範圍的流程·組織如何依循界定報告內容的原則	14
GRI-102-47	一般揭露	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面清單	14
GRI-102-48	一般揭露	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響	無重大變化
GRI-102-49	一般揭露	說明與前一報告期間相比、在重要議題與考量面範圍清單上的顯著改變	無重大變化
GRI-102-50	一般揭露	所提供資訊的報告期間(如會計年度或日年度)	3
GRI-102-51	一般揭露	如適用、上一次報告的最新日期	3
GRI-102-52	一般揭露	報告週期(如每年一次、兩年一次)	3
GRI-102-53	一般揭露	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡窗口	3
GRI-102-54	一般揭露	說明組織是根據 GRI 準綜合選項準備報告	3
GRI-102-55	一般揭露	GRI 內容索引	74
GRI-102-56	一般揭露	外部保證	000
特定議題標準揭露 200/300/400			
GRI 201 經濟績效			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		7
GRI-201-01	經濟績效	組織所產生及分配的直接經濟價值	7
GRI-201-02	經濟績效	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	34
GRI-201-03	經濟績效	訂定福利計畫契約及其他退休計畫	60
GRI 202 市場形象			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		59
GRI-202-02	市場形象	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	52
GRI-205 反貪腐			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		24
GRI-205-01	反貪腐	相關貪腐的風險評估業務，以及所鑑別出的巨大風險	24
GRI-205-02	反貪腐	反貪腐政策和常規的溝通及訓練	24
GRI-205-03	反貪腐	已確認的貪腐事件及採取的行動	24

GRI-301 原物料			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		29
GRI-301-03	原物料	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	29
GRI-302 能源			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		40
GRI-302-01	能源	組織內部的能源消耗量	40
GRI-302-04	能源	減少能源的消耗	40
GRI-302-05	能源	降低產品和服務的能源需求	40
GRI-303 水			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		41
GRI-303-03	水	取水量	41
GRI 305：排放			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		38
305-1	排放	直接(範疇一)溫室氣體排放	38
305-2	排放	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	38
305-3	排放	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	39
305-5	排放	溫室氣體排放減量	39
GRI 306：廢棄物			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		42
306-1	廢棄物	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	42
306-2	廢棄物	廢棄物相關顯著衝擊的管理	42
306-3	廢棄物	廢棄物的產生	42
306-4	廢棄物	廢棄物的直接處置	42

特定議題標準揭露 200/300/400			頁碼
GRI 307：環境合規性			
307-1	環境合規性	違反環境法律和法規的事件	24
GRI 308：供應商環境評估			
308-1	供應商環境評估	採用環境標準篩選新供應商的比率	29
GRI 401：僱傭關係			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		50
401-1	僱傭關係	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數和比例	50-57
401-2	僱傭關係	按重要營運據點劃分，只提供全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	59
401-3	僱傭關係	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	65
GRI 403：職業衛生安全			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		63
403-2	職業衛生安全	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及殉職總數	64
GRI 404：教育訓練			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		61
404-1	教育訓練	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	61
404-2	教育訓練	強化員工持續受雇能力以及協助其管理退休生涯的職能管理	61
GRI 405：員工多元化與平等機會			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		50
405-1	多元化與平等機會	按性別、年齡層、及其他多元化指標劃分、公司治理組織成員和各類員工的組成	50-57
GRI 406：不歧視			
406-1	不歧視	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	24
GRI 408：童工			
408-1	童工	被認定具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	24
GRI 409：強迫或強制勞動			
409-1	強迫或強制勞動	已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於排除任何形式的強迫或強制勞動行為	24

103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		45
414-1	供應商社會評估	以社會準則檢視新供應商	45
414-2	供應商社會評估	供應鏈對社會有負面衝擊以及所採取的行動	47
GRI 401：僱傭關係			
103-1-103-3	管理方針及其要素，管理方針的評估		30
417-1	產品服務及標示	相關產品及服務資訊及標示的要求	30
417-2	產品服務及標示	違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	30
417-3	產品服務及標示	違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及助的法規及自願性準則的事	30
GRI 418：顧客隱私			
418-1	顧客隱私	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	44
GRI 419：社會經濟法規遵循			
419-1	社會經濟法規遵循	不遵守社會經濟領域的法律法規事件	24

SASB 指標索引

揭露主題	會計指標	代碼	頁碼
產品安全	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	TC-HW-230a.1	23、44
員工多元性和包容性	(1) 管理層 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工 的性別百分比	TC-HW-330a.1	52
產品生命週期管理	產品營收中包含 IEC 62474 應申報物質的百分比	TC-HW-410a.1	29
	符合 EPEAT 註冊要求或同等條件合格產品的營收百分比	TC-HW-410a.2	2021 年金寶電子在 OEM/ODM 部分，為客戶委託製作，相關認證 / 註冊 由客戶端進行，無法進行調查；
	符合 ENERGY STAR® 認證合格產品的營收百分比	TC-HW-410a.3	自有品牌部分，因 XYZ 所生產的 3D 印表機，不在可申請設備清單中，無法申請認證。
	回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比	TC-HW-410a.4	29
供應鏈管理	第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	TC-HW-430a.1	47
	第一階供應商的 (1) RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核的不合格率以及 (2) (a) 優先不合格項和 (b) 其他不合格項的改善率	TC-HW-430a.2	47
原物料採購	描述使用關鍵物質的風險管理	TC-HW-440a.1	29

第三方確信報告



安永聯合會計師事務所

11012 台北市基隆路一段 333 號 9 樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C.

電話 Tel: 886 2 2757 8888
傳真 Fax: 886 2 2757 6050
www.ey.com/tw

會計師獨立確信報告

金寶電子工業股份有限公司 公鑒

一、確信範圍

本事務所接受金寶電子工業股份有限公司(以下簡稱金寶電子)之委任,對 2021 年度永續報告書中所選定之永續績效資訊進行有限確信並出具報告。

有關金寶電子所選定之標的資訊及其適用基準,詳附件一。

管理階層責任

金寶電子管理階層應依據適當之基礎編製 2021 年度永續報告書,參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之 GRI 報導準則(GRI Standards),並應設計、執行及維護與報告編製相關之內部控制,以蒐集並揭露報告書內容。

本事務所責任

本事務所係依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則公報第 1 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行有限確信工作。

二、確信工作

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同,其範圍亦較小,所取得之確信程度明顯低於合理確信案件。為取得有限確信,本事務所於決定確信程序之性質及範圍時曾考量金寶電子內部控制之有效性,但目的並非對金寶電子內部控制之有效性表示意見。

為作成有限確信之結論,本事務所已執行下列工作:

- 與金寶電子之管理階層及員工進行訪談,以瞭解金寶電子編製附件一所選定之標的資訊之流程、攸關之內部控制與資訊系統;
- 透過訪談、檢查相關文件,以瞭解金寶電子之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道,以及金寶電子如何回應該等期望與需求;
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序;蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明;如必要時,則抽選樣本進行測試;
- 閱讀金寶電子之永續報告書,確認其與本事務所取得關於企業永續整體履行情況之瞭解一致。

三、先天限制

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

四、品質管制與獨立性

本事務所遵循審計準則公報第 46 號「會計師事務所之品質管制」之規範,建立並維護完備之品質管制制度,包含遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。本所亦遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定,該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

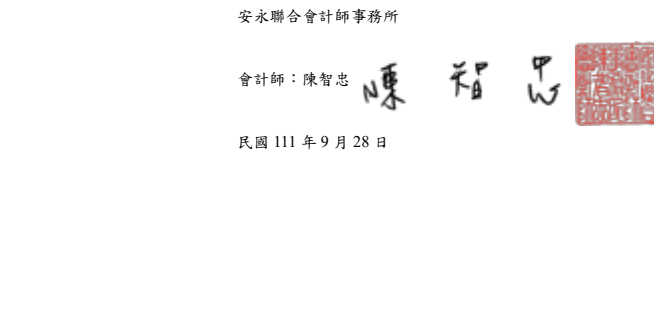
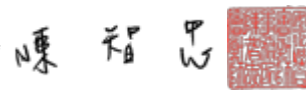
五、結論

依據本事務所執行之程序及所獲取之證據,未發現金寶電子所選定之永續績效資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事;且本事務所未發現金寶電子 2021 年度企業社會責任報告書有未依據 GRI 準則核心選項編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師:陳智忠

民國 111 年 9 月 28 日



附件一:

編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準																																																																																								
1		符合性確信	金寶電子揭露 2021 年度永續報告書係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發布之 GRI 報導準則(GRI Standards)核心選項編製。	GRI 永續性報導準則(GRI Standards)核心選項																																																																																								
2	41	年度用水量	2021 年度台灣廠區用水量為 42.96 百萬公升	GRI Standards 303-5 耗水量 2021 年度台灣廠區以百萬公升為單位之總耗水量																																																																																								
3	50	性別別年齡人員結構	2021 年度台灣廠區員工總人數之性別別年齡人員結構: <table border="1"> <thead> <tr> <th>年齡</th> <th>30 歲以下</th> <th>31-50 歲</th> <th>51 歲以上</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>性別</td> <td>男</td> <td>女</td> <td>男</td> <td>女</td> <td>男</td> <td>女</td> </tr> <tr> <td>課級以上</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>538</td> <td>203</td> <td>186</td> <td>47</td> <td>726</td> <td>252</td> </tr> <tr> <td>職員</td> <td>85</td> <td>107</td> <td>364</td> <td>400</td> <td>28</td> <td>46</td> <td>477</td> <td>553</td> </tr> <tr> <td>員工總人數</td> <td>87</td> <td>109</td> <td>902</td> <td>603</td> <td>214</td> <td>93</td> <td>1,203</td> <td>805</td> </tr> </tbody> </table>	年齡	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	合計	性別	男	女	男	女	男	女	課級以上	2	2	538	203	186	47	726	252	職員	85	107	364	400	28	46	477	553	員工總人數	87	109	902	603	214	93	1,203	805	GRI Standards 102-7 組織規模 2021 年度台灣廠區員工總人數																																																	
年齡	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	合計																																																																																								
性別	男	女	男	女	男	女																																																																																						
課級以上	2	2	538	203	186	47	726	252																																																																																				
職員	85	107	364	400	28	46	477	553																																																																																				
員工總人數	87	109	902	603	214	93	1,203	805																																																																																				
4	54-56	新進/離職員工年齡統計	2021 年度台灣廠區新進員工總數及比例: <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>年齡</th> <th>新進</th> <th>佔新進人數%</th> <th>佔全部人數%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">男性</td> <td>30 歲以下</td> <td>37</td> <td>14.1%</td> <td>1.9%</td> </tr> <tr> <td>31-50 歲</td> <td>102</td> <td>39.0%</td> <td>5.1%</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>10</td> <td>3.8%</td> <td>0.5%</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>149</td> <td>56.9%</td> <td>7.5%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">女性</td> <td>30 歲以下</td> <td>51</td> <td>19.4%</td> <td>2.5%</td> </tr> <tr> <td>31-50 歲</td> <td>61</td> <td>23.3%</td> <td>3.0%</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>1</td> <td>0.4%</td> <td>0.1%</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>113</td> <td>43.1%</td> <td>5.6%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td></td> <td>262</td> <td>100.0%</td> <td>13.1%</td> </tr> </tbody> </table> 2021 年度台灣廠區離職員工總數及比例: <table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>年齡</th> <th>離職</th> <th>佔離職人數%</th> <th>佔全部人數%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">男性</td> <td>30 歲以下</td> <td>55</td> <td>14.1%</td> <td>2.7%</td> </tr> <tr> <td>31-50 歲</td> <td>175</td> <td>45.0%</td> <td>8.7%</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>27</td> <td>7.0%</td> <td>1.4%</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>257</td> <td>66.1%</td> <td>12.8%</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">女性</td> <td>30 歲以下</td> <td>48</td> <td>12.3%</td> <td>2.4%</td> </tr> <tr> <td>31-50 歲</td> <td>77</td> <td>19.8%</td> <td>3.8%</td> </tr> <tr> <td>50 歲以上</td> <td>7</td> <td>1.8%</td> <td>0.4%</td> </tr> <tr> <td>小計</td> <td>132</td> <td>33.9%</td> <td>6.6%</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td></td> <td>389</td> <td>100.0%</td> <td>19.4%</td> </tr> </tbody> </table>	性別	年齡	新進	佔新進人數%	佔全部人數%	男性	30 歲以下	37	14.1%	1.9%	31-50 歲	102	39.0%	5.1%	50 歲以上	10	3.8%	0.5%	小計	149	56.9%	7.5%	女性	30 歲以下	51	19.4%	2.5%	31-50 歲	61	23.3%	3.0%	50 歲以上	1	0.4%	0.1%	小計	113	43.1%	5.6%	合計		262	100.0%	13.1%	性別	年齡	離職	佔離職人數%	佔全部人數%	男性	30 歲以下	55	14.1%	2.7%	31-50 歲	175	45.0%	8.7%	50 歲以上	27	7.0%	1.4%	小計	257	66.1%	12.8%	女性	30 歲以下	48	12.3%	2.4%	31-50 歲	77	19.8%	3.8%	50 歲以上	7	1.8%	0.4%	小計	132	33.9%	6.6%	合計		389	100.0%	19.4%	GRI Standards 401-1 新進員工和離職員工 2021 年度台灣廠區男性及女性依年齡層之新進人數 2021 年度台灣廠區男性及女性依年齡層之新進人數除以報導期間結束時總員工人數之比率 2021 年度台灣廠區男性及女性依年齡層之離職人數 2021 年度台灣廠區男性及女性依年齡層之離職人數除以報導期間結束時總員工人數之比率
性別	年齡	新進	佔新進人數%	佔全部人數%																																																																																								
男性	30 歲以下	37	14.1%	1.9%																																																																																								
	31-50 歲	102	39.0%	5.1%																																																																																								
	50 歲以上	10	3.8%	0.5%																																																																																								
	小計	149	56.9%	7.5%																																																																																								
女性	30 歲以下	51	19.4%	2.5%																																																																																								
	31-50 歲	61	23.3%	3.0%																																																																																								
	50 歲以上	1	0.4%	0.1%																																																																																								
	小計	113	43.1%	5.6%																																																																																								
合計		262	100.0%	13.1%																																																																																								
性別	年齡	離職	佔離職人數%	佔全部人數%																																																																																								
男性	30 歲以下	55	14.1%	2.7%																																																																																								
	31-50 歲	175	45.0%	8.7%																																																																																								
	50 歲以上	27	7.0%	1.4%																																																																																								
	小計	257	66.1%	12.8%																																																																																								
女性	30 歲以下	48	12.3%	2.4%																																																																																								
	31-50 歲	77	19.8%	3.8%																																																																																								
	50 歲以上	7	1.8%	0.4%																																																																																								
	小計	132	33.9%	6.6%																																																																																								
合計		389	100.0%	19.4%																																																																																								
5	61	員工教育訓練執行成果	2021 年度台灣廠區受訓時數統計如下: <table border="1"> <thead> <tr> <th>人員類別</th> <th>訓練時數</th> <th>小時 / 員工</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般員工-男</td> <td>8,013.0</td> <td>16.8</td> </tr> <tr> <td>一般員工-女</td> <td>11,140.0</td> <td>20.1</td> </tr> <tr> <td>課級以上-男</td> <td>7,912.5</td> <td>10.9</td> </tr> <tr> <td>課級以上-女</td> <td>4,592.0</td> <td>18.2</td> </tr> </tbody> </table>	人員類別	訓練時數	小時 / 員工	一般員工-男	8,013.0	16.8	一般員工-女	11,140.0	20.1	課級以上-男	7,912.5	10.9	課級以上-女	4,592.0	18.2	GRI Standards 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 平均每人受訓時數為總受訓時數除以總人數並四捨五入																																																																									
人員類別	訓練時數	小時 / 員工																																																																																										
一般員工-男	8,013.0	16.8																																																																																										
一般員工-女	11,140.0	20.1																																																																																										
課級以上-男	7,912.5	10.9																																																																																										
課級以上-女	4,592.0	18.2																																																																																										