



仁寶電腦

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report

2018

FROM VISION TO REALITY

Innovation Empowered



目錄

時代洪流下不變的初衷

仁寶自從1984年由許勝雄董
事長創立以來，秉持提升社
會之願景，創新、超越、和
諧之精神，深耕科技與人之
間的連結，企圖為人類創造
更美好的社會。

除持續與客戶之間達成良好
的合作與交易外，更積極履
行、實踐企業社會責任。我
們從公司治理、員工留才與
照顧、責任供應鏈的體制建
立與綠色科技創新中落實仁
寶創業初衷，並透過社會公
益的推廣，讓社會責任深植
員工及整個社會。

仁寶希冀透過自身對「社會
責任」的實踐，除作為產業
鏈中的典範帶動產業的「共
好」外，更希望為所有利害
關係人創造更多的價值。

4	仁寶企業社會責任報告書簡介	38	企業永續 綠色產品	112	關懷社會 仁寶公益
6	經營者的話	41	客戶隱私	114	推動幸福的企業力
8	仁寶重要榮耀成果	42	產品設計	119	深耕教育
10	企業社會責任組織與願景	46	原物料管理	122	關懷弱勢
11	CSR組織與職掌	56	綠色製造	124	多元文化學習
12	仁寶CSR短期與持續性目標	64	配送與運輸	124	環境保護
13	響應國際倡議	65	使用階段	125	其他活動
14	利害關係人議合與重大性主題鑑別	66	廢棄與回收	126	附錄
14	溝通目標	67	員工理念推動	126	公協會會員
15	鑑別利害關係人	68	氣候變遷 溫室氣體管理	127	各單元首頁SDGS對照表
18	重大性主題鑑別	70	溫室氣體管理	128	GRI Standards對照表
20	公司治理 誠信經營	72	氣候變遷管理	130	資訊勘誤表
22	公司概況簡介	76	勞工人權 員工照顧	131	獨立保證聲明書
23	營運表現與展望	78	員工概況		
25	公司治理	84	人權與溝通		
28	風險管理	88	員工權益		
30	道德誠信與反貪腐	94	樂活仁寶		
32	資訊安全	98	員工教育訓練		
32	公平競爭	102	職業健康安全		
34	責任投資				
36	專利技術				

仁寶企業社會 責任報告書簡介

仁寶自2010年起，每年出版企業社會責任報告書已過了九個年頭，本報告書之編撰，乃彙整前一年度之公司治理、供應鏈管理、環境保護、員工關係及社會參與等主要面向之活動與績效；本報告資訊呈現年度為2018年，報告區間與上一版相同；本報告書共有繁體中文、簡體中文以及英文版本，並放置於仁寶企業社會責任永續發展網 <http://www.compal.com/CSR/ZH/>，供利害關係人下載。

報告書發行

現行版本：2019年6月
上一發行版本：2018年6月發行
下一發行版本：2020年6月發行
發行人：許勝雄 董事長、陳瑞聰 副董事長

總編輯

企業社會責任委員會 翁宗斌 主任委員

編輯小組

人力資源暨行政管理部門、會計本部、稽核室、投資企劃管理室、專利技術室、資訊安全管理小組、綠色推動小組、安規暨環保事務部、產品業務處、採購本部、品質中心、六標準差專案小組、台灣/海外廠務部等相關部門；內文由企業社會責任辦公室統籌編撰。

報告書範疇

本報告書財務數據為包含年報揭露之合併主體之子公司包含(但不限於)智易科技、鉉寶科技、恆顯科技等；部分關係企業已自行出版企業社會責任報告書。除財務數據外，其餘部分範疇為仁寶電腦之三大事業群：個人電腦事業群(PCBG)、智慧裝置事業群(SDBG)與全球事業群(GOBD)，所在地為台灣總部(內湖、林口、平鎮)、中國廠區(昆山、重慶、成都、南京)以及美洲巴西廠區。

涵蓋時間

2018年1月1日至2018年12月31日

歷年發行報告書

歷年發行報告書請上仁寶
企業社會責任永續發展網下載

<http://www.compal.com/CSR/ZH/download.aspx>



下載報告書

聯絡方式

仁寶電腦工業股份有限公司
企業社會責任辦公室
地址：114台北市內湖區瑞光路581&581-1號
電話：+886 2 87978588 #11034 CSR專員
Email: compal_csr@compal.com
仁寶官網：<http://www.compal.com/>

若您有任何寶貴的建議，竭誠歡迎您與我們聯絡，我們會盡快回覆給您。



仁寶官網



仁寶企業社會責任永續發展網

報告書撰寫原則

仁寶企業社會責任報告書以全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, 以下簡稱GRI)於2016年發布之永續性報告準則(以下簡稱GRI Standards)為架構，內容包含報導原則之四大內容：利害關係人包容性、永續性脈絡、重大性、完整性；以及六大品質：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、可靠性、時效性。本報告書是依循GRI準則：核心選項，結合本公司年度永續目標行動與利害關係人關注之議題撰寫。報告書內容包含之其他驗證如下：

	報告書	財務報告	環境報告	衛生安全報告	資訊安全報告
依循標準	GRI Standards核心選項	國際財務報導準則	ISO14001:2015	ISO45001:2018	ISO 27001:2013
	AA1000當責性原則標準		ISO14064-1:2006	OHSAS18001	
查驗機構	SGS台灣檢驗科技股份 有限公司	KPMG安侯建業聯 合會計師事務所	SGS台灣檢驗科技股份 有限公司	SGS台灣檢驗科技股份 有限公司	bsi英國標準協會
			CQC中國質量驗證中心	CQC中國質量驗證中心	
				IQNet國際認證聯盟	

報告書審核與保證

統整

資料之完整性先由各小組提供執行內容，通過單位主管審核後呈交企業會責任報告書編撰人員。

→ 編輯

由編撰小組蒐集各利害關係人與企業社會責任委員會委員之意見，完成報告書架構、大綱、內容文字整合編撰。

→ 審核

報告書提交總經理/企業社會責任主任委員審查，並透過SGS台灣檢驗科技股份有限公司(以下簡稱SGS)依據GRI準則核心選項與AA1000當則性原則標準(Account Ability 1000 Assurance Standards, 簡稱AA1000 AS)第二類型中度保證等級獨立保證。

→ 定稿

經由主任委員與第三方查證單位建議與修改後定稿。SGS之保證聲明亦納入本報告附錄。

經營者的話

仁寶自創立以來，秉持「以人為本」及「取之於社會，用之於社會」的企業精神，致力於「以科技創造人類永續生活」的經營目標，為每一位利害關係人提供整體性的解決方案，期盼以企業力量改變社會，達成仁寶「綠色科技、縱橫雲端、照亮生活」的企業願景。2016年導入聯合國(UN)17項「全球永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)之後，身為世界企業公民的我們，便積極透過對照重要利害關係人所關切的議題與SDGs做整合，並訂定出以下六項永續策略，藉以調和各利害關係人權益，建立未來永續發展目標。



許勝雄

董事長 許勝雄

陳瑞聰

副董事長 陳瑞聰

翁宗斌

總經理 翁宗斌

誠信經營，落實公司治理

仁寶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，建置有效的公司治理架構，2011年設置「薪資報酬委員會」，2012年選任3席獨立董事，2015年設置「審計委員會」由全體獨立董事擔任審計委員會委員，希望能進一步提升獨立董事功能與董事會決議品質，以保障股東及利害關係人權益、提升資訊透明度，落實公司治理精神。

各種堅持公開透明與強化董事會結構的做法，也讓仁寶連續四年名列證交所「公司治理評鑑」全台上市公司的前6%-20%；連續3年入選富時永續指數(FTSE4GOOD Index)；連續12年入選MSCI ESG領導者指數(MSCI ESG Leaders Index)，為國際機構對仁寶永續投資價值的長期肯定。

註：TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)氣候相關財務揭露工作小組

以人為本，重視員工照顧

視員工為家人，是仁寶自創立以來堅持不悖的理念。我們提供健康與安全的職場環境、完整的職涯訓練規劃及具競爭力的薪酬福利制度，讓員工在照顧家庭之餘，能無後顧之憂地投入工作。很榮幸地，仁寶在2018年獲得「健康職場認證與標章」，更證明仁寶員工擁有良好的職業安全照顧。此外，我們也透過各種關懷與溝通機制管道，了解員工的需求，並舉辦各式促進身心靈健康的活動，讓員工不僅在工作中能發揮所長，也能同時提升生活品質。為改善社會少子化，2018年我們持續提供員工生育補助每胎新台幣66,000元，共補助253位寶寶。2019年我們將導入員工協助方案及員工健康促進方案，積極加強員工的身心健康照顧，更於2019年初獲得1111人力銀行所舉辦的「科技業幸福企業調查」線上票選活動，名列上班族心目中前二十名的最幸福企業。

精實生產，推動環境永續

2018年仁寶在企業社會責任與環境永續發展上更加用心經營，我們聚焦氣候變遷減緩與調適，持續投入產品綠色設計、廠區節能管理及極端氣候應變能力，以系統性的管理方法，減少生產過程中的無益浪費，管控能資源的使用，推動精實生產，創造經濟與環境效益，提升企業競爭力。我們已連續5年(2014-2018)入選國際碳揭露計劃(Carbon Disclosure Project, CDP)氣候變遷調查，並於2018年度完成以TCFD(註)架構揭露氣候相關風險與機會，及完成桃園平鎮、昆山、成都三廠區導入ISO 50001能源管理系統，透過即時線上系統監控產線設備運行，提高管理速率，減少能源浪費。

攜手供應鏈，落實企業社會責任管理

為力求在營運過程中貫徹企業社會責任(以下簡稱CSR)理念，仁寶攜手供應鏈廠商，共同承擔環境、勞工、管理體系、道德以及安全衛生規範之責任，要求供應商簽署遵守RBA規範的標準承諾書及《禁用/不支持/不使用「衝突礦產」(conflict minerals)宣告書》，以求供應商了解並且追隨仁寶的腳步和理念，共同關心環境、勞工、健康與安全的社會議題。2018年我們完成供應商衝突礦產調查及加強第一階供應商的CSR查核與管理，預計2019年將與客戶、供應商合作，於2020年底成立供應商CSR管理平台，希望能影響更多人共襄盛舉，攜手成就永續未來。

創新科技，佈局未來產業

以創新設計耀眼全球的仁寶電腦，不僅連續兩年獲得德國iF設計大獎的「金質獎」，並自2011年起持續8年獲得67個iF設計獎，位居「iF設計大獎全球企業排名」的第17名。除了產品的創新之外，仁寶已領先業界透過系統創新，將生產製程更加效率化，大幅改善製程中的能源耗費，並朝「循環經濟」目標邁進。同時，我們善用企業內部的相關資源，如筆電、車電、智慧醫療、行動裝置、物聯網等技術研發創新，以自身在資訊科技技術方面的優勢為基礎，結合台灣優異的醫療環境與人才，希望能「以科技創造人類幸福生活」的經營目標，積極佈局智慧醫療及健康照護事業版圖。目前我們已在長照、遠距醫療、電子病歷、智慧病房、癌症免疫細胞療法等領域布局，並成立陽光活力診所，投入精準醫療，和多家醫療院所合作，朝核心的AI智慧醫療邁進。期盼以創新科技增進人類福祉，為人類社會帶來更美好的生活。

關懷弱勢，建立幸福社會

秉持著「取之於社會，用之於社會」的企業使命，仁寶在全體同仁及集團「許潮英慈善基金會」的共同努力之下，積極實踐企業公民的社會責任。這一年來我們深耕偏鄉教育，關懷弱勢生活，尊重多元文化，倡導環境保護，透過整合公司、員工與上下游供應鏈的內外資源，希望以企業力量改變社會，朝向「幸福社會」的目標邁進。從捐血、義賣活動、到幫助社區長輩，為癌症兒童持續舉辦公益路跑募款等，皆可見證同仁用心回饋社會的執行力。基於對幸福社會的美好追求，仁寶將持續的投注更多心力，積極發展企業的核心力量，擁抱變革與創新，強化關鍵人才培育，致力數位化與自動化發展，以精進的高科技產品結合仁寶同仁的善心與愛心，消弭社會資源的落差，再廣邀供應鏈上下游的客戶與供應商，一起匯聚真善美的企業力，為推動幸福社會、創造人類永續生活而努力。

仁寶重要榮耀與成果

公司治理

- * 連續4年獲台灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心舉辦之「公司治理評鑑」名列上市公司前6%-20%殊榮。
- * 連續3年入選FTSE4Good富時永續指數
- * 連續12年入選「MSCI ESG領導者指數(MSCI ESG Leaders Index)」，為全球機構法人重視的永續績效評估指數之一。
- * 入選「臺灣永續指數」成分股
- * 獲天下雜誌2000大調查，「製造業」第6名
- * 獲天下雜誌「兩岸三地1000大調查」第59名
- * 獲《Fortune》財富世界500大第404名
- * 獲《Forbes》全球2000大企業第1500名
- * 2017年企業社會責任報告書獲得2018年「TCSA台灣企業永續獎」企業永續報告類－台灣企業永續報告獎 電子資訊製造業 Top50白金獎」
- * 落實「不使用衝突礦產」政策，完成2018年供應商衝突礦產調查，問卷回收率達93%以上。

綠色環保

- * 連續5年(2014-2018)入選國際碳揭露計劃(Carbon Disclosure Project, CDP)氣候變遷調查，2018年CDP取得管理等級，並完成以TCFD架構揭露氣候相關風險與機會。
- * 設置太陽能發電裝置、完成平鎮、昆山、成都三廠區導入ISO 50001能源管理系統。全部廠區建構線上即時監控產線設備聯網系統，提高管理速率，減少能源浪費。海外中國廠區太陽能板持續維運，響應可再生能源趨勢，並減少碳排放。
- * 2018年無鹵產品計有:NB 63機種、Smartphone 12機種、Tablet 2機種及穿戴裝置20機種。
- * 92.6%之NB、Tablet產品取得Energy Star 6.1節能標準認證及標章，6項液晶顯示器符合Energy Star 7.1新節能標準認證及標章。
- * 綠色生態、員工親子系列活動(宣導推廣講座、淨灘活動)並響應環保署海廢治理行動方案，減少塑膠製品用量。

設計創新

- * 2018年獲德國《iF》產品設計獎11項獎項肯定，並獲當年的世界創新排名第18名殊榮，年度獲得獎項包含：電腦、AI人工智慧及IoT健康照護在內的11個獎項，其中投影式電腦"Lumi"更獲得了iF「金獎」的肯定。
- * 贊助並參與經濟部工業局與台灣創意設計中心(TDC)所舉行的2018~2019年「新一代設計產學合作專案」指導，為產業及學校之間的差異做串接的預備訓練。
- * 贊助並參與台北市電腦公會(TCA)所舉行的2019年「TRANS-ACTION跨界超越競賽-UX跨界」競賽，落實人才培育及回饋社會的理念。

智慧醫療與IoT

- * 愛糖寶iDiabCare® - 慢性病及糖尿病遠距照護系統:2018年12月獲得行政院指導及台北市電腦公會主辦之「2019智慧城市創新應用獎」，與彰化基督教醫院、怡仁醫院、為恭醫院等一同合作推廣，且將愛糖寶輸出至國外，目前總使用人數近24,000人。
- * 仁寶i照護™- 仁寶日照居服雲端系統:2018年9月獲得經濟部工業局「智慧城鄉生活應用補助計畫」，2018~2019年受邀彰化縣政府、高雄市政府及台北市政府參展。目前有近180家合作機構使用，超過6,100位居服員透過系統的智慧配對，服務36,000名以上的長輩。
- * 新北動健康資訊系統平台:仁寶開發的新北動健康資訊系統平台，於2018年獲得經濟部指導「雲端物聯網創新獎-傑出應用獎」。 <https://f4a.tw/>
- * 仁寶智慧醫療IoT:參與工業局主導「智慧城鄉生活應用補助計畫」，提供社區據點進行健康生理資訊量測服務、居家健康關懷諮詢服務，並加入智能健身及自主健康照護方案、BoostFix穿戴式遠距運動復健、Stampede智能互動地墊、透過多樣化課程設計與客製功能促進民眾健康。 <https://www.twsmartcity.org.tw/tw/>
- * 仁寶智慧病房解決方案:仁寶於台北市立聯合醫院忠孝院區骨科及泌尿照護(外科整合)榮獲「場域實驗試辦計畫」評選優勝。



新北動健康

智慧城鄉生活
應用補助計畫

社會公益

- * 協助花蓮地震救災，捐款新台幣10,000,000元。
- * 設立「有薪志工假」，鼓勵同仁參與社會公益。
- * 持續執行偏鄉數位教育，捐贈平板電腦及AIO電腦，達成聯合國「有教無類、公平教育」之永續發展目標(SDG4)。
- * 持續參與許潮英基金會慈善活動、贊助水立方劇團台東慈善公演、定期舉辦年終同仁愛心募款活動及捐血活動。
- * 為改善社會少子化，提供員工生育補助每胎新台幣66,000元，2018年共補助253位寶寶。

企業社會責任組織與願景

為明確落實執行企業社會責任(Corporate Social Responsibility, 以下簡稱CSR)，仁寶由高階主管帶領企業社會責任委員會擬定永續目標、CSR發展策略、方針以及執行方案，並設立專責單位—「企業社會責任辦公室」以及「廠區執行小組」，由上至下共同落實仁寶企業社會責任。

CSR組織與職掌

企業社會責任委員會 (CSR Committee)

由董事會指派高階主管擔任主任委員，委員會成員由主任委員指派各相關單位最高主管擔任，包含業務、研發、製造、採購、人力資源、會計、綠色執行小組、資訊安全小組、法務及稽核單位等。其中由總經理擔任主任委員召開會議並領導事務的推動，對外闡述政策及立場，對內定義目標與方向，並整合資源，審核行動方案，監督推動成效。同時制定各種利害關係人的溝通機制，積極回應來自各方的期待與虛心地接受批評及建議。

企業社會責任辦公室執行秘書 (CSR Office Executive Secretary)

負責規劃與推展企業社會責任相關活動，對公司內外發佈相關訊息，產出年度報告，向CSR委員會與董事會報告。協助各執行小組執行CSR各項行動方案；回應利害關係人對仁寶提出的相關議題，並隸屬於董事長辦公室底下之企業社會責任辦公室。

企業社會責任執行小組 (CSR core team)

台灣及每個廠區皆設立專責勞工、道德、環境安全衛生與供應鏈之管理代表，監督廠區落實各項企業社會責任計劃，致力責任商業聯盟(RBA)所規範之勞工、道德、環境、安全與衛生、管理系統五大範疇規範之符合性。

企業社會責任政策與規章

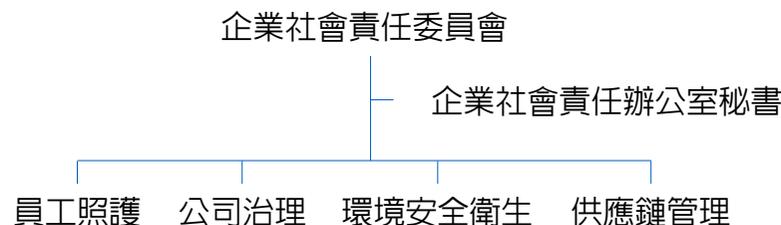
企業社會責任政策



企業社會責任實務守則



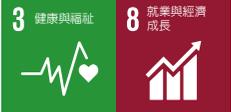
企業社會責任委員會組織規程



CSR組織圖

仁寶CSR短期與持續性目標

近二十年來環境變化加劇，要如何順應時代洪流做好企業永續與社會責任，一直是仁寶努力不懈的目標。我們仔細檢視自身核心能力，從鼓勵同仁技術創新與加強數位化管理做起，希望透過新技術的開發、流程優化及有效率的精實管理，以及關注各利害關係人的需求，從下列四大方向落實我們對實踐企業社會責任的承諾與目標。

2019目標	執行計畫	SDGs對照
聚焦氣候變遷減緩與調適，持續加強產品綠色設計，廠區節能管理及極端氣候應變能力。	承諾減少溫室氣體排放，以2014年度為基準，於2020年度排放強度(每百萬營收)減少6%。	
	持續宣導供應商之節能減碳計畫，協助推動氣候變遷的減緩與調適。	
	持續參照TCFD架構，有效辨別氣候變遷相關風險與掌握綠色商機。	
	推動邁向精實生產，以系統性的管理方法，減少生產過程中的無益浪費，管控能資源使用，創造經濟效應，提高環境效益及企業競爭力。	
與客戶、供應商合作，推動2020年底成立供應商CSR管理平台。	與客戶、供應商合作，並推動2019~2020年底成立供應商CSR管理平台，並於2020年10月底前完成平台架設。	
	於平台上完成供應商相關CSR稽查資料的收集、分析與追蹤改善管理。	
導入員工協助方案，加強員工身心健康照顧。	與外部專業諮商顧問合作，提供員工身心靈支持協助。	
	舉辦親子/法律/理財等相關講座，協助員工照顧家庭。	
	針對健檢報告結果為心血管中高風險群，進行積極健康促進管理。	
響應聯合國永續發展目標(SDGs)，以第14項「海洋生態」為推行主軸。	舉辦淨灘活動及講座，邀請專業環境講師教育同仁正確的愛護海洋行動。	
	推廣閱讀教育—以海洋生態、減塑生活為主題閱讀。	
	舉辦員工親子海洋寫生活動。	

響應國際倡議

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

仁寶持續參與責任商業聯盟(RBA)已超過5年，仁寶要求所有供應商夥伴必須一同遵守與承擔環境、勞工、管理體系、道德以及安全衛生規範之責任，並要求供應商簽署遵守RBA規範的承諾書，以求供應商了解並且追隨仁寶的腳步和理念，共同關心上述五大社會議題。



全球永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 以下簡稱SDGs)

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



碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, 以下簡稱CDP)

國際機構係有感於氣候變遷所衍生的相關風險將嚴重影響各產業的日常營運活動，進而產生投資上的風險並影響投資績效而創立探揭露專案。旨在於藉由將氣候變遷相關資訊置入到商業與投資決策中，來加速氣候變遷解決方案的實現。仁寶每年主動揭露CDP相關資料，並於2017與2018年取得管理等級。

仁寶身為業界翹楚，有更多責任與義務積極參與SDGs之任務，我們期待在未來的社會，能幫助更多的人與環境，製造更少的地球負擔，為後代子孫留下更好的生活環境。相關介紹請參考：

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

註：責任商業聯盟(RBA)之前身為電子行業公民聯盟(Electronic Industry Citizenship Coalition, 簡稱EICC)



利害關係人議合與 重大性主題鑑別

溝通目標

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

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

利害關係人 議合流程

溝通目標



鑑別利害關係人



收集議題



議題鑑別與分析



審查結果

鑑別利害關係人

企業要進步，最重要的就是廣納利害關係人的意見，並了解其關切主題，作為檢視企業永續發展以及修正的重要依據。仁寶重視各方利害關係人的意見，藉由不斷地吸收建議以修正永續發展的方向與行動。

由企業社會責任辦公室主導成立核心編輯小組，參考利害關係人議合標準(AccountAbility Stakeholder Engagement Standard, 以下簡稱 AA1000 SES)與同業列舉之相關資訊，挑選出各項可能接觸之利害關係人後，經由編輯小組討論與評分權重(責任、影響、張力、依賴性、多元觀點)篩選出八類仁寶的利害關係人:客戶、員工、投資人/股東、供應商、政府單位、媒體、社區居民、非營利組織。為與利害關係人建立順暢的溝通管道，並針對不同的利害關係人設立專責單位負責溝通事宜。

透過工會等勞資溝通管道，傳遞公司內外部資訊，了解員工的心聲與意見，以加強公司與員工間的雙向溝通；並不定期舉辦員工福利活動。

暢通的溝通是達到客戶要求的第一步。除積極了解客戶需求、準確完成客戶要求外，企業也必須為客戶盡到其供應鏈管理以及企業之社會責任，並透過不定期稽核來檢視實施情況。

了解地方社區需求，提供社區活動之經費贊助及鼓勵員工參與社區活動。

提供新聞稿與公司各類型議題資訊，說明公司年度營運狀況及新年度營運目標。

組織扶助對象之需求，贊助非營利組織公益活動及相關支援；鼓勵同仁參與許潮英慈善基金會活動；仁寶志工至偏遠地區小學、教養院進行繪本閱讀活動。

依法規及投資人需求公告及回覆營運結果、財務、股務相關資訊，確保誠信透明。

公開披露採購招標資訊，傳遞採購規範、合約訂定及進出貨要求等事宜；不定期舉辦供應商大會以讓供應商了解及宣導國際相關安全規定及RBA規範。

積極參與、執行政府專案，並配合辦理政府要求的事項。



利害關係人溝通機制

利害關係人	溝通管道與做法	頻率	2018主要關切議題	對應章節	頁數	2017主要關切議題	
客戶	定期溝通討論會議	每月或不定期	公司誠信經營與反貪腐	道德誠信與反貪腐	30	經濟績效	
	電子郵件往返討論		客戶服務管理	客戶隱私	41	市場地位	
	客戶稽核討論		顧客隱私與資訊安全	有害物質管理	資訊安全	46	職業健康與安全
				客戶隱私	32	法規遵循	
	參與客戶供應商大會並提出相關問題		供應商管理	原物料與供應商管理	客戶隱私	41	衝突礦產
				勞雇關係與糾紛處理	人權	84	
投訴與溝通			85				
員工	勞資溝通會議	每季	經營績效	營運表現與展望	23	經濟績效	
	仁寶園地廣納同仁生活創作	雙月	公司誠信經營與反貪腐	道德誠信與反貪腐	30	市場地位	
	召開福委會大會	不定期	員工福利	樂活仁寶	94	勞雇關係	
	員工內部網頁與員工意見箱、性騷擾投訴專線、舞弊或違反從業道德檢舉信箱		職業場所健康安全	職業健康安全	102	員工福利	
	內部網站與Email活動宣導、CSR粉絲頁推播與意見回覆					獎勵生育	
	教育訓練						
投資人/ 股東	股東大會	每年	經營績效	營運表現與展望	23	經濟績效	
股東	法說會	定期	公司誠信經營與反貪腐	道德誠信與反貪腐	30	市場地位	
	股東專線/信箱	不定期	利害關係人溝通	利害關係人議合與重大性主題鑑別	14	促進偏鄉教育	
	公開資訊觀測站						

註：2018年重大性主題調查之問卷選項與2017年略有不同，2018年主題請參考「重大性主題鑑別」。

利害關係人聯繫窗口管道資料請參考
<http://www.compall.com/stakeholder-communication-area/>

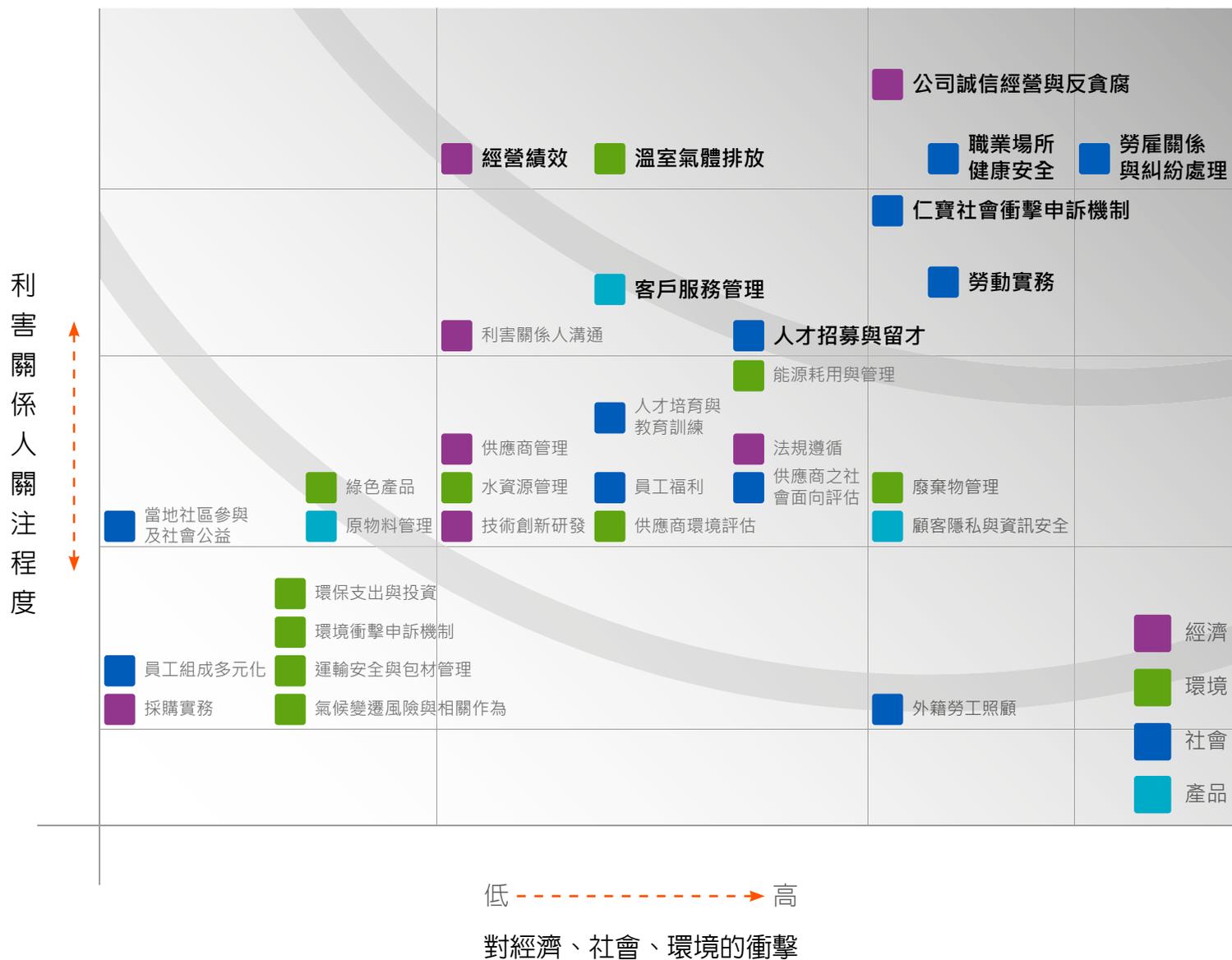


利害關係人專區

利害關係人	溝通管道與做法	頻率	2018主要關切議題	對應章節	頁數	2017主要關切議題
供應商	內部供應商系統佈達相關最新規範、CSR網站	不定期	公司誠信經營與反貪腐	道德誠信與反貪腐	30	經濟績效
	電子郵件往返討論		供應商管理	原物料與供應商管理	46	市場地位
	供應商申訴信箱		綠色產品	綠色產品 環境永續	38	衝突礦產
	針對仁寶供應商之線上評核與現場稽核	每年或	供應商環境評估	原物料管理	46	採購實務
	供應商大會了解廠商意見與相關問題回應	不定期				
政府	公文	不定期	法規遵循	公司治理	25	法規遵循
	參與政府專案		廢棄物管理	廢棄物管理與源頭減量	62	
	參加法規說明會/研討會		綠色產品	綠色製造	56	
	主動拜會					
媒體	新聞稿	不定期	利害關係人溝通	利害關係人議合與重大性主題鑑別	14	市場地位
	記者會	每年	溫室氣體排放	溫室氣體管理	68	廢汙水及廢棄物
			仁寶社會衝擊申訴機制	人權	84	
			投訴與溝通	85		
社區	參與社區活動	不定期	員工福利	樂活仁寶	94	促進偏鄉數位學習
	電子郵件往返討論		職業場所健康安全	職業健康安全	102	
	電話討論		勞雇關係與糾紛處理	投訴與溝通	85	
	CSR粉絲頁推播與意見回覆		仁寶社會衝擊申訴機制	人權	84	
			投訴與溝通	85		
非營利組織	參與公益活動	不定期	公司誠信經營與反貪腐	道德誠信與反貪腐	30	能源使用
	現場拜訪		客戶服務管理	客戶隱私	41	水資源使用
				有害物質管理	46	
	電子郵件		利害關係人溝通	利害關係人溝通與議合	14	
電話聯繫	員工組成多元化	人權	84			

重大性主題鑑別

除平時之各種溝通管道與意見回饋信箱資訊收集外，仁寶電腦對於主要利害關係人每年亦以問卷方式了解利害關係人關切主題。其主題更以全球報告倡議組織準則Global Reporting Initiative (以下簡稱GRI) 為架構，並參考國內外產業趨勢、電子產業共同關切主題、仁寶重點、仁寶永續目標，檢視其合適性後，共提出31個主題，以線上問卷方式發送給各利害關係人填寫，針對網路不方便之族群則以紙本回收方式收集資料。成功回收有效問卷數為480份。統計完成後，依照利害關係人高度關注主題、對經濟、社會、環境之高度衝擊主題、仁寶產業特性與企業之重大性討論篩選後，共計9項重大性主題。剩餘主題主題雖優先性較低，但亦於報告內呈現其現況以及相關政策與成果。



重大主題		對應GRI指標		指標說明	頁碼	對照SDG	重大性說明
經濟	經濟績效	201	同2017	揭露本公司所產生及分配的直接經濟價值。讓投資人/股東更了解公司營運狀況。	23,24		經濟相關績效是所有利害關係人最為關注之主題，針對2018年之營運績效以及市場競爭力資訊做揭露，並持續強化在地採購的比例，是我們的重點項目。
環境	溫室氣體排放	305		溫室氣體排放相關盤查。	68		環境主題是所有客戶以及員工共同關注，其中又以溫室氣體排放為仁寶之利害關係人關注焦點，誠實揭露次資訊乃為身為業界龍頭之己任。
勞動條件	勞動實務	401		揭露包含各廠區各年齡層勞工總數、全球占比、新進離職、育嬰假之數量，以利利害關係人了解企業員工概況。	76		針對勞工主題，我們關注於勞雇相關、薪資福利、職業健康安全、以及平等的對待所有仁寶員工，唯有健康的員工，才有蓬勃發展的產業。
	勞雇關係與糾紛處理	401		說明公司所建立之勞動實務申訴機制與管理方式。	84		
	仁寶社會衝擊申訴機制	401		說明是否具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的管理機制與行動。	84		
	人才招募與留才	401		揭露新進員工、離職員工數量。	82		
	職業場所健康與安全	403		說明職業安全衛生管理系統、風險危害與評估、相關諮詢議合機制、教育訓練等等。	102		
人權與社會	反貪腐公司誠信經營與反貪腐	205		反貪腐政策、施行準則和程序的溝通及訓練。	30		人權與道德是企業發展的根基。仁寶恪守公平公正反貪腐原則，遵守RBA與國際人權組織與勞工政策不得因任何原因歧視他人、不得進行人口販賣、誘騙、強迫他人進行勞動；亦不得從強迫他人勞動之仲介機構聘用勞工。供應商是否遵守此相關法規也是我們遴選新供應商以及年度稽核之重點項目。
產品責任	顧客服務管理	416		評估產品和服務類別對健康的安全衝擊。客戶隱私管理。	41,		顧客的滿意度是仁寶持續經營的重點，唯有保障客戶資訊及產品安全，才能有永續的合作模式。
		418			46~47		

公司治理 誠信經營

重要績效

年營收新台幣9,677億

稅前獲利淨利新台幣117.9億，稅後淨利新台幣95.9億

審計委員會出席率100%

薪資報酬委員由3席獨立董事擔任

2018專利認證件數132件





仁寶全球分佈圖

公司概況簡介

仁寶電腦工業股份有限公司於1984年於桃園創立，並以專業的經營團隊和堅強的研發實力，由電腦週邊製造廠發展成目前的規模。1992年獲台灣證交所審查通過以第一類股上市，並於1996年製造基地移至中國昆山，自2009年起於中國四川省、越南、巴西、墨西哥、波蘭等地陸續投資設置製造中心、研發中心、服務中心等，以全球運籌能力就近服務客戶。

電腦事業群(PCBG)

仁寶從創立起便投入電腦事業的發展，我們落實研發、業務、製造、到管理的整合，讓筆記型電腦繼續成為公司穩定營收及獲利的重要來源。仁寶於2018年底重回筆電代工龍頭，2019年產品策略將繼續朝高單價及具特色的新產品推進。在此轉變之下，仁寶擁有精準之市場區隔、產品定位與創新設計及豐富的產品經驗，精良的技術和各項專利，可替合作廠商與客戶創造更高的附加價值。除此之外，仁寶亦擴展產品線的範圍至工業電腦、邊緣運算產品、伺服器，提供客戶更多元的選擇及一站式的服務。

智慧裝置事業群(SDBG)

2014年華寶通訊併入仁寶體系，2015~2016年持續在物聯網(IoT)及穿戴裝置(Wearable)業務的開發，自與谷歌(Google)及高通(Qualcomm)的結盟策略奏效並達成突破性的進展後，2018年起持續和客戶有更多新產品的延伸合作，並在技術上投入AI人工智慧及5G超高速通訊技術的布局，和領導創新地位的客戶緊密合作，開發出更多產品與服務的機會。

智慧醫療及健康照護

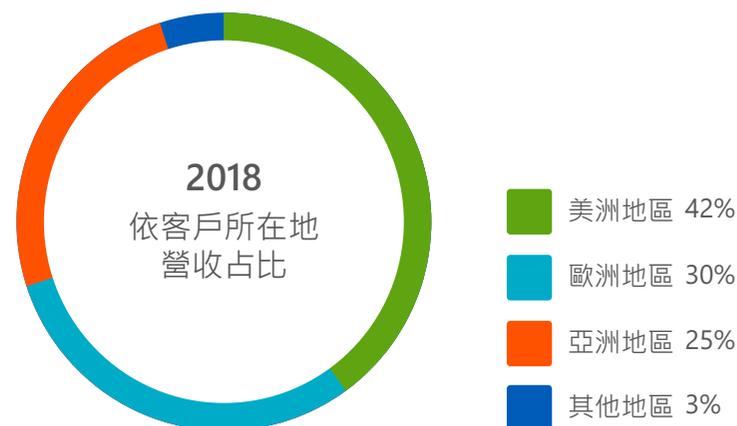
仁寶自2015年起持續致力於智慧醫療及健康照護領域的投資並積極與台灣醫療院所及長照中心建立跨業合作。而仁寶的智慧醫療團隊亦積極參與公共健康議題，2017年仁寶開發了電子醫療病歷與智慧病房解決方案、定點照護(Point of Care)解決方案、及智慧運動解決方案等，2018年我們在日照居服雲端系統、智慧醫療IoT、智慧病房解決方案都有豐碩的成果。仁寶以社會關懷及照護的角度出發投入智慧醫療領域，同時兼顧企業社會責任，智慧醫療未來亦將成為公司下一代的重要成長動能。

全球事業群(GOBD)

仁寶的企業總部位於台北市內湖區，這裡是業務、採購、財務、會計、管理的中心，同時也是仁寶的研發重鎮。工廠分布於台灣平鎮、中國昆山、南京、重慶、成都、東南亞越南、南美洲巴西與北美洲墨西哥並隸屬於仁寶全球事業群。全球事業群為各工廠的指揮中心，透過嚴密的工作分配，嚴格控管並匯集資料，讓總部與海外工廠連線無礙。我們在亞、歐、南北美洲皆有產品售後服務據點，方便及時為客戶解決相關問題。仁寶台灣總部、海外製造中心均與客戶、廠商完成EDI(Electronic Data Interchange電子數據交換系統)，透過後端資料庫的整合和連結，簡化作業流程，同時擁有完整紀錄。不但充分掌握全球市場脈動，將區域最佳實務整合到全球據點，更將各地客服作業系統簡化，搭配原先產銷體系，進行少量多樣的快速製造，從收訂單到出貨僅需48小時，提供最即時周全的服務回應客戶需求。

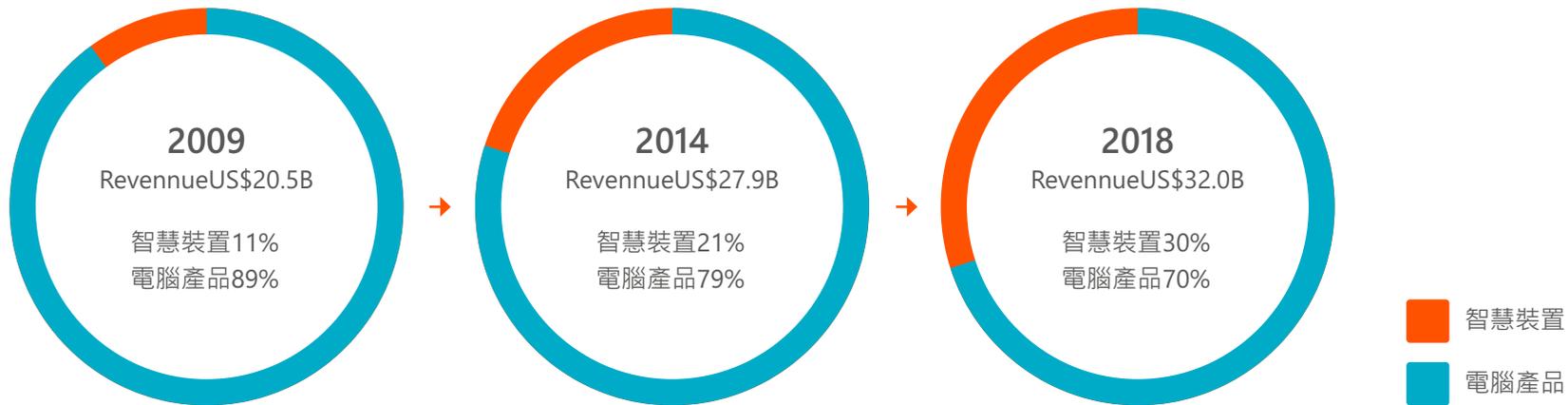
營運表現與展望

展望2019年，面對許多國際政治經濟的不確定性，我們已積極著手多項因應措施，展開新的布局。在製造上，因應客戶的需求，不但投入中國重慶廠區的擴產，也重啟台灣及越南的投資。除了持續推動流程優化、提高生產力外，我們並以加速自動化(Automation)及數位化(Digitalization)的智慧製造為重點發展方向。在技術上，也已投入人工智慧(AI)、擴增實境(AR)及5G通訊技術的研發，替下一波產業競爭布局做好準備。同時，除了專注獲利反饋社會外，我們將更進一步提升仁寶在產業中的地位及企業價值。



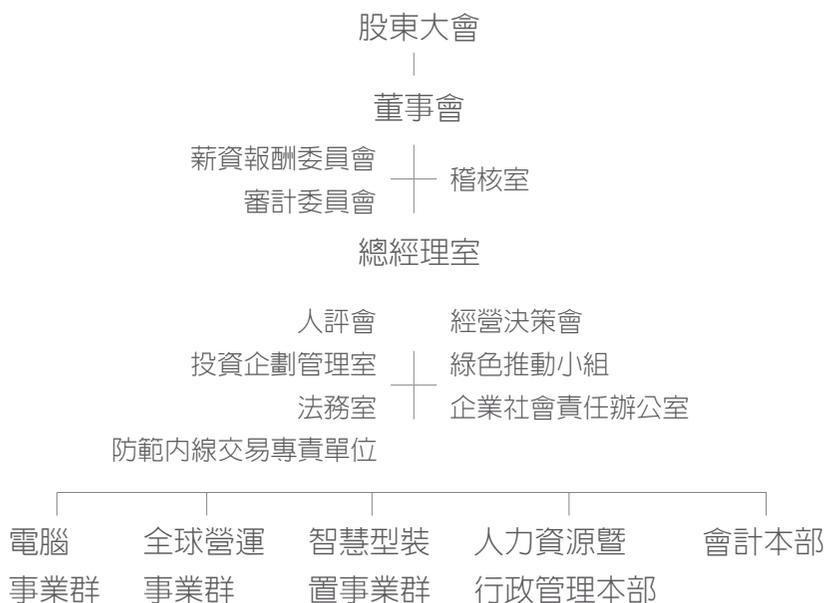
	2016年	2017年	2018年	幣別：新台幣
實收資本額	442億	442億	441億	
營收	7,668億	8,877億	9,677億	
營業成本	7,399億	8,557億	9,371億	
獲利	2016年稅前淨利118.1億，稅後淨利89.7億， 本期淨利歸屬母公司業主81.3億	2017年稅前淨利81.1億，稅後淨利61.6億， 本期淨利歸屬母公司業主57.5億	2018年稅前淨利117.9億，稅後淨利95.9億， 本期淨利歸屬母公司業主89.1億	
每股盈餘(EPS)	1.88	1.32	2.05	
資產	3,470億	3,634億	3,998億	
負債	2,347億	2,547億	2,866億	
股東權益(Equity)	1,123億	1,086億	1,132億	
股利	1.2	1.2	1.2	
薪資總額	25,457,351(千元)	25,033,488(千元)	28,696,843(千元)	
所得稅	2,845,339(千元)	1,956,240(千元)	2,200,284(千元)	

多元化發展與成長



公司治理

仁寶組織圖



董事會與功能委員會

仁寶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，建置有效的公司治理架構、強化監督董事會職能、保障股東權益、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度，並秉持誠信經營守則，制定各項制度及辦法，落實公司治理精神，以提升公司營運績效及實踐企業之永續經營。

本公司於2011年開始設置「薪資報酬委員會」，2012年股東常會選任第11屆董事暨監察人時，選任3席獨立董事，並由全體獨立董事擔任薪資報酬會委員；另，於2015年股東常會選任第12屆董事(含獨立董事)並設置「審計委員會」取代監察人，由全體獨立董事擔任審計委員會委員。

本公司董事會、薪資報酬委員會及審計委員會，其運作均依據《董事會議事規範》、《薪資報酬委員會組織規程》及《審計委員會組織規程》之規定執行職務。仁寶制定《公司章程》、《股東會議事規則》、《董事選舉辦法》、《董事會議事規範》、《薪資報酬委員會組織規程》、《審計委員會組織規程》、《公司治理實務守則》、《獨立董事之職責範疇規則》、《董事及經理人行為準則》、《員工行為準則》、《關係企業相互間財務業務相關作業規範》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《企業社會責任實務守則》、《內部稽核之組織與運作》等相關規範均可於本公司官方網站查詢。

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



投資人關係

董事會

董事會成員多元化，由產業界、商務、管理及學術等領域具有傑出專業豐富經驗的人士所組成。董事會設15席董事(包含3席獨立董事)，均為男性，其中31~50歲為1人、51歲以上為14人。其職責為依據相關法令、公司章程之規定及股東會之決議行使職權，擬定公司具體經營方針，監督經營團隊執行成效，以確保公司利害關係人之權益及創造股東最大利益。董事會召開時，除由稽核主管列席報告稽核業務執行情形外，並視議案內容通知案件負責人員列席報告及備詢。2018年度共召開7次，董事平均出席率為83.81%。第十三屆董事任期：2018年6月22日至2021年6月21日。

職稱	姓名或名稱	學歷	主要經歷及現職
董事長	許勝雄	台灣師範大學名譽博士、國文系	金寶電子工業股份有限公司董事長 康舒科技股份有限公司董事長
副董事長	陳瑞聰	成功大學名譽博士、電機工程系	智易科技股份有限公司董事長 金寶電子工業股份有限公司董事
董事	斌寶投資股份有限公司代表人：許文斌	桃園高農	建榮工業材料股份有限公司董事
董事	金寶電子工業股份有限公司代表人：沈軾榮	美國南加州大學MBA WHITTIER法律學校博士	金寶電子工業股份有限公司董事、總經理 康舒科技股份有限公司董事
董事	柯長崎	台灣大學商學系 美國林肯大學博士	金寶電子工業股份有限公司董事 信東生技股份有限公司董事長
董事	許勝傑	淡江大學建築系	金寶電子工業股份有限公司董事 泰金寶科技股份有限公司董事
董事	周永嘉	台灣大學地質系	金寶電子工業股份有限公司董事 愛智企業股份有限公司董事長
董事	翁宗斌	交通大學管理科學所	鈹寶科技股份有限公司董事長 仁寶電腦工業股份有限公司總經理
董事	許焜奇	美國舊金山金門大學碩士	富寶投資股份有限公司董事長
董事	張明智	明志工專電機工程科	仁寶電腦工業股份有限公司執行副總經理 韶陽科技股份有限公司董事
董事	Anthony Peter Bonadero	Texas A&M University	Auscom Engineering Inc. Executive Senior Vice President
董事	彭聖華	台灣大學電機所	仁寶電腦工業股份有限公司執行副總經理 智易科技股份有限公司董事
獨立董事	宣明智	交通大學電子工程系	聯華電子股份有限公司榮譽副董事長 宣捷細胞生物製藥股份有限公司董事長
獨立董事	蔡堆	台灣大學電機工程學博士	神基科技股份有限公司獨立董事 台灣東洋藥品工業股份有限公司獨立董事
獨立董事	蔡篤恭	台北工專工業工程科	力成科技股份有限公司董事長、執行長 超豐電子股份有限公司董事長

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會由3席獨立董事擔任，均為男性及51歲以上。其職責為協助董事會評估與核定董事與經理人之薪酬水準，使薪酬之發放與個人、公司營運績效結合，達到薪酬發放之合理性與吸引留任優秀人才。2018年度共召開5次，薪酬委員平均出席率為100%。



投資人關係

審計委員會

本公司審計委員由3席獨立董事擔任，均為男性及51歲以上。其職責為健全監督功能及強化管理機能，協助董事會審議財務報表、內部控制制度、稽核業務、會計政策與程序、重大資產交易、會計師選(解)任及獨立性與適任性、會計及內部稽核主管之任免等相關事項，以確保公司營運符合主管機關及相關法令規定。

內部稽核主管於稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事查閱，獨立董事如有需要進一步了解稽核及追蹤結果，隨時與稽核主管聯繫。內部稽核每季定期向審計委員會報告稽核業務並於會中當面討論。本公司審計委員會與內部稽核主管溝通狀況良好。獨立董事與簽證會計師每年至少一次針對財務報表查核結果及其他法令要求事項進行溝通，並對會計師之選任、獨立性及適任性進行審議。2018年共召開6次，審計委員平均出席率為94.44%。本公司為確保投資人權益，董事長未於本公司兼任經理人職務，且為全體董事、監察人及重要職員投保責任險，並於每年續約後，將其責任保險之投保金額、承保範圍及保險費率等重要內容，提最近一次董事會報告；依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》規定，2018年董事成員進修時數為33小時。

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

2018年仁寶股東常會以電子投票參與表決的股東，占本年度股東會出席股東的比率為83.67%。所有承認及討論議案，經過出席股東充份討論後逐案票決，並將每項議案股東同意、反對及棄權之結果記載於議事錄及揭露公開資訊觀測站，期使股東會決議能充分反應股東的意見。

本公司董事會議事規範、薪資報酬委員會及審計委員會組織規程皆有利益 避之規定，各董事及委員對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他成員行使其表決權，並將各董事及委員姓名、議案內容、應迴避原因及參與表決情形，如實完整的記錄，並記載於議事錄及年報。

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

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

風險管理

風險與內部控制自我檢視

作為國際型集團企業，所面臨之風險型態多變及多樣，如營運所在地的法令、經營競爭、天災等，要如何轉化各項挑戰使營運持續，是仁寶每位同仁之職責。風險管理的目的係在於能事先發現足以對營運造成不利影響的風險因素，經過適當的評估及處理程序後，能將風險轉化、降低並進而預防損失之發生；同時能夠針對內外部環境的變化，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。



管理方針

依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及相關法令規定，仁寶已建立財務、業務及會計管理制度，以及對其子公司財務、業務資訊之監督與管理，並針對供應商管理、客戶往來、研發、人資、財務以及關係企業之授信、資金貸與及背書保證情形、取得與處分資產等重要風險事項，均訂定相關管理政策、風險衡量標準及處理程序，供全體員工可依其作業程序規定，辦理風險評估審核及管理作業；在各業務單位內，亦均設有專職人員負責相關風險管理作業，以控制、降低並預防本公司之各項風險。

仁寶所制定的內控制度區分為整體層級及作業層級，並將五大組成要素（控制環境、風險評估、控制作業、資訊及溝通、監督）納入作業層級之每一個交易循環的內部控制制度中；且依據最新內部控制制度處理準則、公司治理、內部稽核理論及技術之發展及相關守則要求，近年來已加強企業風險之管理，包括風險偵測、評估、報告、處理及預防，均十分謹慎及嚴格作業辦理。

內部控制自我檢視程序

就執行情形而言，仁寶每年均依據風險評估之結果擬定各部門之年度預算及工作計畫，以為新年度決策、工作及計畫之推展參考。同時仁寶稽核室亦依據風險評估之結果擬定年度稽核計畫據以來年執行。同時，就本公司可能面臨之匯兌損益風險亦指定專人加強控管及執行必要之匯率避險作業。仁寶重要風險評估事項，如為執行事項，不必以第二及第三機制審議者，均採會辦稽核室，必要時會辦法務支援，以力行風險辨識、評估與防範之建議。平時辨識若有立即之風險，亦可立即報告上級並妥為防範。針對極重要事項如投資、工程招標，每案均予以會審或監標，並實施定期與不定期之查核。綜上所述，本公司現行作業流程與執行結果符合公司制度與法令規範，且足以因應內外部環境變遷的需要。

經辦單位自行評估

各單位所負責之控制作業經主管覆核後提交自評表各處級以上單位主管負責



覆核

覆核各單位是否確實執行自評稽核室負責



彙整報告

彙整各單位自評分數提出自評報告提出覆核報告
董事長、總經理、各副總級主管稽核室負責



呈報通過

依據自行評估彙總報告及覆核報告核准內部控制制度聲明書
董事會負責

風險管理階層



道德誠信與反貪腐

仁寶台灣總部及海外各廠除了恪遵當地法律規定、經理人以及員工的個人《從業道德規範》外，台灣總部更加注重董事會與監察人之規範，並秉持守法紀、誠信的原則從事各項業務。基於此前提之下，本公司制定並於官網公告《誠信經營守則》、《董事、監察人及經理人行為準則》、《員工行為準則》等公司重要內部規章 (<http://www.compal.com/investor-relations/corporate-governance/>) 並有管理程序，嚴格禁止賄賂、貪腐、勾結，亦將上述規章列為所有同仁於內部網站之e-learning必修課程，作為日常從業行為的依據，使公司之利害關係人能更加瞭解公司道德標準，確保公司得以永續經營與發展。並對於客戶、供應商，除遵守責任商業聯盟(RBA)之行為準則外，更積極配合客戶之企業社會責任相關要求，並針對反貪腐之道德標準作出承諾。2018年未有因違反誠信經營、貪腐相關法規被主管機關裁罰之事項。

為杜絕貪腐之情事，依據《保護檢舉人辦法》與《內部稽核受理檢舉案件處理程序》仁寶除提供匿名申訴管道、設立專人投訴管理，並嚴格遵守投訴人保護，杜絕報復等行為；為確保供應鏈之道德誠信，供應商需簽署《遵守RBA標準承諾書》，承諾書內除明訂供應商須遵守RBA行為準則外，另要求供應商需配合仁寶的反貪污相關規定，防治貪腐情事之發生。2018年未有因違反誠信經營、貪腐相關法規被主管機關裁罰之事項。



仁寶道德政策



重要內部規章

仁寶誠信經營與反貪瀆教育訓練

為使員工充分了解誠信之重要，仁寶向員工推動誠信經營相關訓練，訓練內容包含：公司政策、員工從業守則、個資法認知、營業秘密與保密合約、CSR與RBA介紹；其中亦包含反貪腐等相關訓練及其他法令要求項目，早年仁寶針對全體員工施行反貪腐與CSR教育訓練，爾後，台灣總部與海外製造中心規定當年度入職之新人員工皆必須完成相關訓練課程。但因時序久遠與新系統導入後導致部分受訓資料遺失，2019年初仁寶再次進行全體員工年度CSR課程，藉此加強同仁對於CSR與相關知識，而反貪腐課程教育訓練內容也於2019起研擬資料修編與施行。2018年仁寶董事會治理階層部分成員，已參與企業社會責任與誠信經營相關訓練課程共計18小時；2018年台灣總部與海外製造中心員工反貪腐與企業社會責任相關訓練課程時數統計如右表：

違反誠信道德之申訴管道

仁寶嚴格規定同仁不得收取任何賄賂，台灣總部設有「Ethic Officer」申訴信箱作為利害關係者投訴管道，其他廠區投訴管道請參考「六、勞工人權 員工照顧/投訴與溝通」(第85頁)，投訴人可匿名申訴任何不法情事，該申訴將由仁寶道德管理最高管理代表收件調查。申訴案件依照相關處理程序，我們在接獲通報後24小時內轉交給各負責單位後啟動處理機制。2018年未發生貪腐投訴事件。(申訴案件統計數據請參照第85頁)

反貪瀆教育訓練時數

PCBG	台北、林口、平鎮				中國廠區				巴西			
	總時數	應受訓	實際完成	佔比(A)/(B)	總時數	應受訓	實際完成	佔比(A)/(B)	總時數	應受訓	實際完成	佔比(A)/(B)
		人數(A)	人數(B)	*100%		人數(A)	人數(B)	*100%		人數(A)	人數(B)	*100%
治理單位	18	15	5	33.33%	--	--	--	--	--	--	--	--
管理職	11,152.91	2,354	2,287	97.15%	1,549	1,677	1,549	92.37%	25	30	25	83.33%
非管理職	20,003.37	3,714	3,660	98.55%	20,892	23,320	20,892	89.59%	493	563	493	87.57%

SDBG	台灣				中國廠區			
	總時數	應受訓	實際完成	佔比(A)/(B)	總時數	應受訓	實際完成	佔比(A)/(B)
		人數(A)	人數(B)	*100%		人數(A)	人數(B)	*100%
治理單位	--	--	--	--	--	--	--	--
管理職	169.54	679	679	100%	623.75	1,048	908	86.64%
非管理職	118	472	472	100%	17,123	42,524	40,631	95.55%

註：實際完成人數含2018年前已受過反貪瀆教育訓練之員工

CSR教育訓練時數

PCBG								SDBG								
台北、林口、平鎮				中國廠區				台灣				中國廠區				
總時數	應受訓	實際完成	佔比(A)/(B)	總時數	應受訓	實際完成	佔比(A)/(B)	總時數	應受訓	實際完成	佔比(A)/(B)	總時數	應受訓	實際完成	佔比(A)/(B)	
	人數(A)	人數(B)	*100%		人數(A)	人數(B)	*100%		人數(A)	人數(B)	*100%		人數(A)	人數(B)	*100%	
管理職	11,205.41	2,354	2,297	97.58%	3,260	1,677	1,677	100%	160	679	64	9.43%	845.5	1,048	908	86.64%
非管理職	20,024.87	3,714	3,665	98.68%	42,991	23,320	23,320	100%	462.5	472	185	39.19%	24,261	42,524	40,674	95.65%

註：SDBG因從2018年下半年才導入CSR線上課程系統，故統計人數為巴西之CSR課程已和併入反貪瀆課程內，故無額外統計。

資訊安全

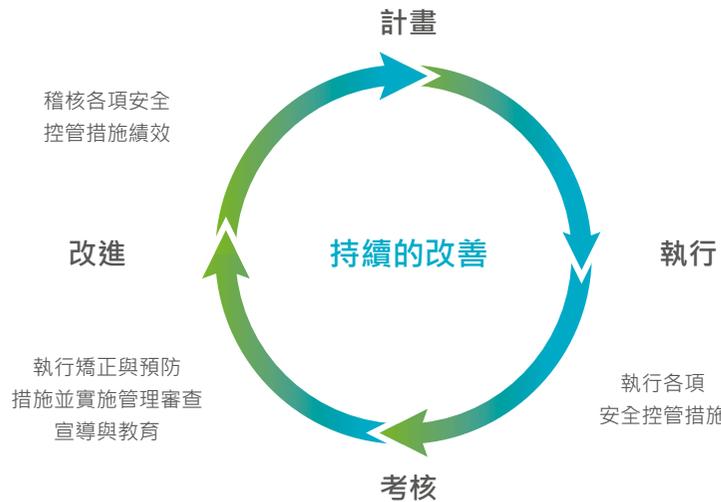
資訊安全管理系統

為維護公司競爭優勢與寶貴的智慧財產，仁寶電腦事業本部依循「仁寶資訊安全管理系統」訂定資訊管理程序與保護規範，遵循並符合政府資訊安全相關法令法規，以確保公司、客戶、員工利益，維持公司競爭力。藉由Plan-Do-Check-Act (PDCA)管理循環，持續改善資訊安全系統，確實遵守客戶合約，保障客戶資訊安全。2018年仁寶未有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事項。

資訊安全委員會

為全面實現「確保持續營運，提升客戶滿意度」的承諾，成立「資訊安全委員會」，作為資訊安全最高指導單位，於上下半年召開管理審查會議，統籌資訊安全計劃、政策、目標與資源調度等事項之協調與研議，貫徹公司資訊安全治理政策，明確宣示及落實維護資訊安全，並要求全體員工共同參與。為提升員工資訊安全意識，仁寶所有同仁均接受資安宣導及教育訓練。

年度	2016	2017	2018
資安訓練達成率	90.08 %	98.37 %	93.28 %



ISO 27001:2013認證

仁寶於2005年通過ISO 27001:2005資訊安全驗證，取得驗證機構bsi英國標準協會所頒發之「資訊安全管理系統ISO 27001:2005」證書，進而逐步擴大驗證範圍，每年兩次定期追蹤，每三年進行重審稽核。2015年、2017年通過ISO 27001:2013驗證，取得「資訊安全管理系統ISO 27001:2013」證書，符合新版規範之要求。而驗證範圍涵蓋資訊本部、可攜式電腦產品研發、All-in-one電腦產品研發、車用電子產品研發以及伺服器產品研發。2018年4月與9月接續通過外部稽核審查，依據覆核結果取得證書有效性證明，確保資訊安全管理系統之有效運行。2018年整合SDBG智慧裝置事業群資安系統後，更強化現有VPN及個人網路熱點的管控，以及擴大定期弱點掃描範圍。

公平競爭

為力求仁寶之商業行為之公平性，依據《公平交易法》之要求，仁寶制定《廣告和公平交易控制程序》及監督執行效果，由各部門配合執行。仁寶承諾不參與不正當競爭行為，為公平競爭創造良好的環境和條件；不參與共謀、合謀、相互勾結等行為，擾亂公平競爭環境和條件，損害其他經營者的合法權益。且公司鼓勵、支援和保護一切組織和個人對不正當競爭行為進行社會監督。若有相關情事，將立即進行調查程序，而管理部門在任何時候接受到任何人員針對以上所述行為的質疑、檢舉和要求核實時，均應立即進行調查，並將調查結果予以公佈，必要時可通過法律途徑尋求解決。2018年無相關違法情事。



責任投資

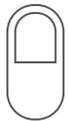
策略目標

仁寶運用自身的「核心能力」(core competence)，在全球經濟力量轉移、人口結構改變及科技進步加速的三大趨勢下規劃新成長策略。除持續上下游積極垂直整合，更應用ICT的經驗以及優勢延伸至其他領域；其中包含工業電腦、工業/服務自動化、物聯網相關產業、健康醫療產業、及生技產業等應用領域。仁寶深知產業之投入與成功獲利並非一蹴可及，唯長期的佈局、扎根、及耕耘能讓仁寶邁向更多獲利。2016~2018年期間，仁寶新增投資主要如下：

zSpace	Tonal	宇核生醫	創祐生技
設計、開發、銷售軟硬體設備，利用以虛擬實境及3D立體模型提供互動學習課程。	設計及生產電磁阻力和機器學習驅動的家庭健身系統。	提供寵物高階影像診斷、寵物健康大數據、及相關穿戴式產品開發之服務。	產品為癌症免疫療法之治療疫苗/新藥的開發。

責任投資基本方針

- * 上下游相關零組件產業之垂直整合，提高自有或國產之零組件自製率，提升整體競爭力。
- * 對於相關聯產品與服務、其他具有顯著綜效或成長性產業之水平整合與擴充。
- * 其他有利於提升本公司及其集團關係企業技術開發，或可產生其他綜合效益與成長性投資。



製藥



醫療器材



生技



醫療服務



機電資訊

仁寶投資程序

投資前審慎評估

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



投資後續密管理

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

未來投資規劃

仁寶以穩健經營為原則，堅守以本業為出發、在既有基礎上再求進一步擴展，除本業積極的擴充外，並將適時適度進行上下游之垂直整合，以及相關事業領域之水平延伸擴展。仁寶及金仁寶集團關係企業，將以在符合厚植集團實力、評估合理風險之綜合考量下，進行上述之擴張。在轉投資方面，則是在承續上述原則下，以下方所示之三大方向為基本方針而進行：在其執行之方式上，除在既有事業架構下之自我成長外，也不排除以各種如合併、收購、合資、技術合作等方式，與其他事業單位進行轉投資、或是其他方式的雙邊乃至多邊的合作關係來進行。

專利技術

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

工作職掌

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

教育訓練

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

年度	2016	2017	2018
受訓總人數	503	602	888
達成率	88.67%	86.88%	89.41%

申請流程

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



歷年申請案

	PCBG			SDBG			
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
專利申請案	發明	68	132	200	18	11	10
	新型	4	16	36	5	2	3
	設計	32	42	235	0	0	3
專利獲證案	發明	121	59	66	13	12	15
	新型	2	9	18	5	3	3
	設計	18	27	30	2	1	3

企業永續 綠色產品

不斷開發出符合世界脈動的產品並且掌握客戶的需求與信任為企業永續經營的一大重點。為確保各客戶的研發機密與資訊安全等相關權益能被確實的維護，仁寶訂定保護客戶隱私之流程。而產品設計思維奠基於「產品生命週期(Product Life Cycle)」，並考量原物料採購、生產製造、運輸配送、消費者使用到棄置回收等各個生命週期階段的環境衝擊。承上，在產品設計之初，我們除注重使用者需求、功能性及附加價值外，研發團隊更專注各個階段「環境負荷最小化」的角度進行產品開發與設計，並協助客戶就銷售地區與需求申請將生命週期納入評估的環保標章，2018年度有取得55項產品通過美國綠色評估指南，其中有23項獲得(EPEAT 2009)金牌、17項產品通過台灣環保標章。

重要績效

協助使用者節約能源有75個量產機種取得ENERGY STAR 6.1認證、6個液晶螢幕顯示器取得ENERGY STAR 7.1認證。
 響應循環經濟，使用回收物料，筆電產品可回收比例80%以上，並有4個量產機種可回收比例高於96%。
 研發與生產環保產品，23個機種取得EPEAT(2009)金牌。





客戶隱私

透過仁寶之《研發部門門禁保全須知》、《公司同仁訪客、來賓車輛及貨物進出門禁保全須知》、《門禁識別證申請及發放管理辦法》，以及法務、採購、業務、研發、廠務等單位要求。保護客戶隱私已被視為國家法規與組織政策的公認目標，若組織違反相關規範，除了直接對財務造成影響，也會影響組織商譽及顧客忠誠度與滿意度。在客戶正式的產品問世之前，不得以任何形式對外公開產品之外觀、設計規格及相關技術資料。仁寶傾全力從每個環節，都建立嚴密保護措施，以盡到保護客戶之責任，並以仁寶「資訊安全委員會」之政策、計畫運行。2018年仁寶未發生任何侵犯與洩漏顧客隱私之投訴。以下就保護客戶隱私及產品生命週期中從產品設計、原料、製造、運輸、使用到廢棄/回收階段之各面向說明：

客戶隱私管理機制與相關執行

人員管理

針對相關人員(研發、採購、業務、工廠、承包商及供應商等)設定權限控管並簽署保密協定。

樣品管理

專案經理每日清點樣品數量，並將樣品保管於上鎖之木箱中。開發階段時，樣品須以深色袋包裹並不顯露其外觀。借用人員須簽署樣品借用保密協定，並妥善保管且不得展示予非專案人員、不得拍照攝影，遞送時需裝上保護套並以特殊包裝方式遞送。

門禁管理

專案開發人員分別位於不同專案辦公室並以識別證做為出入之門禁管控。

資安管理

檔案寄出前都須進行壓縮與加密，並上傳客戶指定網址，檔案上顯示禁止洩露等字以示警告，若有附件時，檔案與密碼分開寄送。

產品設計

累積數十年實戰經驗，仁寶認為符合綠色概念的產品設計，至少應涵蓋三個核心方向：「材料選用」、「節能設計」及「易拆解回收」。同時配合國際趨勢與利害相關者和顧客需求，進行環境友善設計，以達最佳的生態效益(Eco-effectiveness)，更規畫了公司內的創新競賽，藉由獎金及榮譽感，激發更多的可能性。

綠色產品設計研發成果

綠色專利

專利名稱	公開號/公告號	友善環境專利設計說明
繼電器控制裝置及其控制方法	I642077	繼電器的控制裝置及控制方法。控制方法包括：偵測繼電器的輸入電壓以及流經繼電器的電流；依據輸入電壓以及參考電壓值來獲得電壓零交越點資訊；依據電壓零交越點資訊在初始開啓時間點以使繼電器導通，並依據繼電器導通後的該電流來獲得繼電器的實際導通時間點；依據初始開啓時間點以及實際導通時間點來獲得繼電器的開啓時間延遲，並依據開啓時間延遲來調整初始開啓時間點以獲得補償後開啓時間點。
電子裝置	I612417	一種電子裝置。電子裝置包括一控制器及一虛擬負載。控制器依據電子裝置的狀態啓動所述虛擬負載。當控制器開啓所述虛擬負載時，虛擬負載用來調整與電子裝置連接之電源轉換裝置對電子裝置所輸出的直流輸出電壓。藉此，電子裝置可藉由虛擬負載來通知電源轉換裝置以動態調整直流輸出電壓，避免電力消耗。
電子裝置及控制風扇運轉的方法	I645284	一種電子裝置及控制風扇運轉的方法。在電子裝置的容置空間包括風扇模組與形變感測器。形變感測器感測風扇模組的風扇殼體是否產生形變。在感測到風扇殼體產生形變時，形變感測器傳送形變訊號至控制器。在控制器接收到形變訊號之後，驅使風扇模組的扇葉停止運轉。
成形材料及其製造方法與成形體的形成方法	I641633	本發明提出成形材料及其製造方法與成形體的形成方法。所述成形材料之製造方法包括提供物性不同的第一與第二矽生膠材料，並組合第一與第二矽生膠材料，以形成一成形材料。所述第一矽生膠材料具有第一熟化度、所述第二矽生膠材料具有第二熟化度，且第一與第二熟化度均小於或等於40%。

設計亮點



HF:無鹵材質

HP ZBook 15v G5 Mobile Workstation (Project code:DPF52)

國際至今尚未針對溴系阻燃劑(BFR)中的溴、氯系阻燃劑(CFR)及聚氯乙烯(PVC)中的氯有強制性要求。目前NB市場大多產品僅要求包材、PCB、外部機構件或關鍵零部件須符合無鹵要求；但在專案HP ZBook 15v G5 Mobile Workstation則導入整機無鹵材料(除電源線與適配器外)，主動消除鹵素阻燃劑使用以減少臭氧層的破壞，間接幫助全球暖化的減緩，不僅產品更環保也減少環境的衝擊。



PCR回收塑料使用

Latitude 5591 (Project code:DDP80)

國際至今尚未針對溴系阻燃劑(BFR)中的溴、氯系阻燃劑(CFR)及聚氯乙烯(PVC)中的氯有強制性要求。目前NB市場大多產品僅要求包材、PCB、外部機構件或關鍵零部件須符合無鹵要求；但在專案HP ZBook 15v G5 Mobile Workstation則導入整機無鹵材料(除電源線與適配器外)，主動消除鹵素阻燃劑使用以減少臭氧層的破壞，間接幫助全球暖化的減緩，不僅產品更環保也減少環境的衝擊。



輕量化設計-窄邊框設計

Sony Xperia XA2 Plus (Project Code:SM42)

綠色設計需考量從原料採購、生產製造、使用到棄置等各個生命週期階段均可能對環境產生極大的影響。本專案將背光模組做窄邊框設計，減少膠框使用面積且背部鑿空設計，使得厚度減少且重量輕化8%，優點為輕量化手機，可減少原物料之採購與使用、省產製造及使用階段，而運送階段因輕量化可降低運送時的耗油，最終至使用棄置階段易回收，對環境更為友善。



節省能源消耗

P243W-BK (Project Code:OSCM)

此液晶顯示器於2018年7月完成中國節能(CECP)認證，符合中國節能標準。



節省能源消耗

M277D4 (Project Code:NIDJ)

此液晶顯示器於2018年1月完成Energy Star V7.1認證

創新競賽 創新獎

為鼓勵仁寶員工推展創新與持續改善想法，仁寶於2017年設立「創新獎」，公開表揚對管理、作業流程與產品研發之改善與創新設計有貢獻之同仁，同時吸納同仁的建言，優化公司體制，讓「創新」理念注入仁寶DNA並提高組織生產力，達到雙贏局面。

範疇

- * 創意創新之建議為公司各個面向注入新活力。
- * 提高管理效能之事項。
- * 工作計劃之革新、流程精實，以提升組織技能及產品創新。
- * 其他對提升競爭力有效益之事項。

歷年提案與得獎專案

	2018	2019上半年
技術創新	Logo翻轉機構	結合機構件之同軸纜線天線設計
	非正常斷電下儲存裝置資料保護技術)提案之技術	第一台seamless造型具有keyboard容置空間
	M.2 SSD插拔裝置結合散熱系統	同時將hinge結構包覆住的360度雙螢幕NB
	智能化多天線通訊系統之可調式隔離度應用(The Tunable/Smart Isolation System for Multi-antenna Application)	Drift Keyboard Study
	New hinge創造出具有clamshell外觀,能翻轉360度的新造型NB	Waterproof Mobile Phone
	Frame type antenna design for LTE & WiFi	AI DDAE Engine
流程創新	遠端即時除錯監控部署系統	LBS Chatbot
	【智慧任務導航e化】運用於研發管理	WLAN TX Power Predicting Tool for SAR
	VTD CBB Proposal	用自製治(工)具實現的「完全無人測試」系統
	N+1 shipping mode design	以Power Calculation Test Automation為例
	快速RFQ模組化報價系統	KSP4產線流程自動化
	庶務採購管理流程優化	雲端部門成立-雲端研究資源集中整合與開發
		Booking.Compall
		RD授權軟體管理一條龍



設置創新提案系統，供同仁提交企劃。



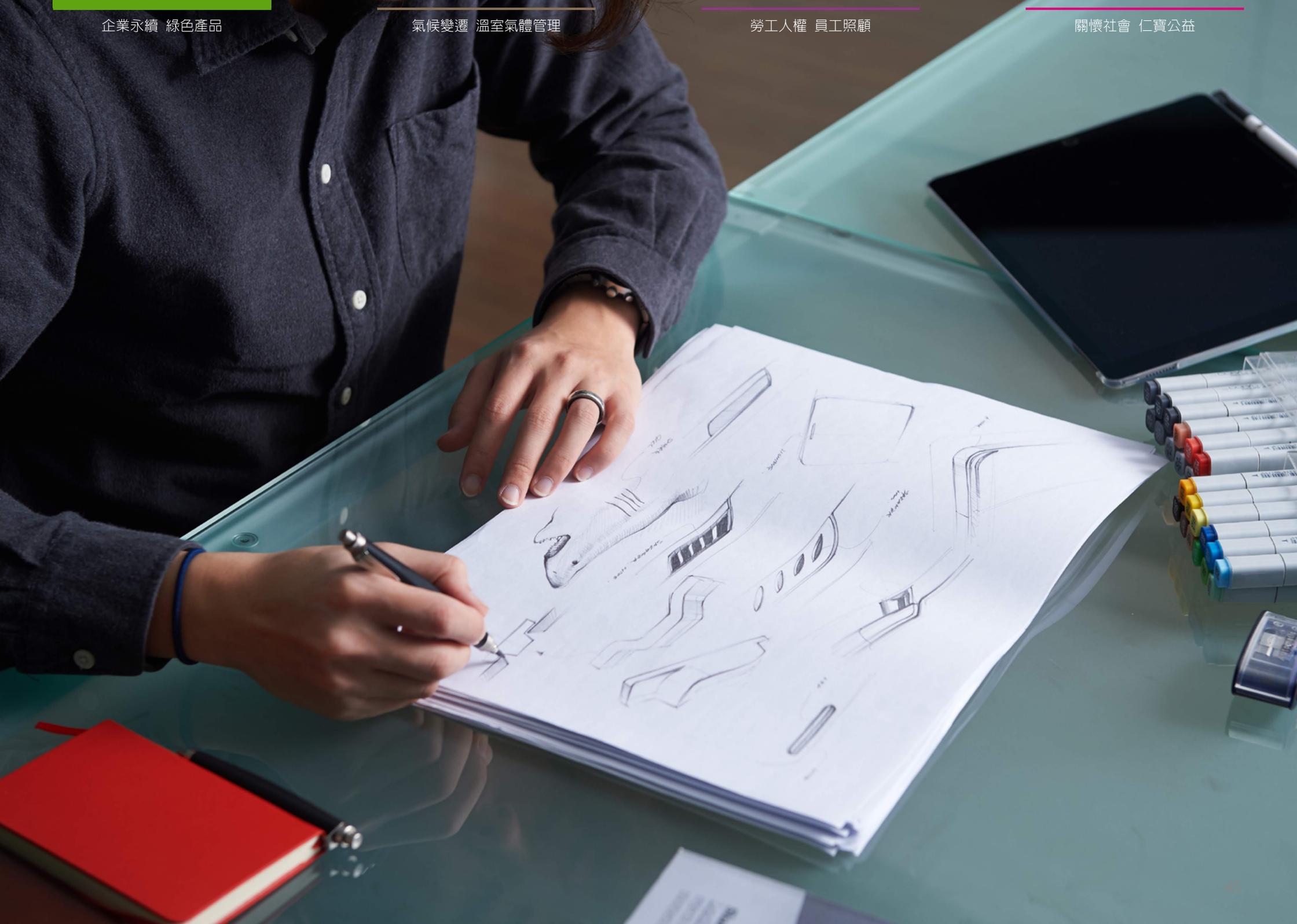
同仁使用系統提交創意創新提案。



相關權責單位辦理審核。



提案通過，頒發獎項。



原物料管理

為提供健康、安全與高品質的產品，並兼顧人權及環保議題，從設計研發階段開始，仁寶透過產品開發作業系統(Integrated System for Product Development, ISPD)系統化管控，確保所有產品皆符合國際相關法規、指令及客戶需求，並持續利用仁寶供應商管理平台 (COMPAL Supplier Design Collaboration Portal System)進行物料成分調查，因應客戶環保標準更新與全球環保法令要求及配合仁寶綠色產品管理系統升級，仁寶產品環境管制物質管理標準A.7版、綠色材料物質宣告書(MSD)A.7版已於2018年7月2日上線生效，部分廠區更導入QC080000的有害物質管理流程。

仁寶對顧客健康與安全的目標不只在符合客戶需求，維護顧客的健康安全、積極開發無鹵產品，建構健康的產品生產能力更是我們的承諾與責任。目前仁寶所有NB產品原物料皆符合相關化學要求及人權議題，各項管理方針請參考以下說明：

有害物質管理

為降低產品對顧客健康與環境所產生的影響，仁寶從原物料的選擇開始管控，相關化學要求規範包含且不限於歐盟化學品政策(REACH)及歐盟廢電子電機設備中危害物質禁用指令(RoHS)，為讓第一線的研發同仁也能了解最新的規範，與台灣與中國廠區舉辦了4場次新版仁寶環境管制物質管理標準說明會，以確保之後設計之零件均符合相關管理規範。

活動日期	活動名稱/描述	場次	參加對象
2018年6月12日	新版仁寶環境管制物質管理標準說明會	台北	工程師、專案經理
2018年6月21日		昆山	
2018年6月12日	認識衝突礦產與實務面管理		採購人員、工程師
2018年9月26日	產品有害物質要求與實務面管理		品管/研發單位

歐盟化學品政策 (REACH)

REACH(Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals)為歐盟整合管理進入歐盟境內化學物質之法令，藉由註冊、評估、授權及資訊揭露等對化學物質的管制措施，管制化學物質的使用及進口。目前所公佈的181項高關注物質(SVHC)，仁寶要求供應商須揭露所有零件中高關注物質(SVHC)的資訊，並鼓勵供應商及早減量及排除這類化學物質的使用；而針對歐盟化學品政策附錄XIV裡納入授權清單的43項有害化學物質，亦納入於仁寶環境有害化學物質管理相關規定當中限制使用，並根據國際間有害物質相關要求的更新，不定期修訂仁寶環境相關管制物質管理規定。

歐盟廢電子電機設備中危害物質禁用指令(RoHS)

鑑於廢棄電子電器產品對環境造成的危害影響日益遽增，歐盟於2002年發布RoHS(Restriction of the use of Certain Hazardous Substances Directive)，列管六項有害物質：鉛Pb、汞Hg、鎘Cd、六價鉻Cr6+、聚溴聯苯PBB、聚溴二苯醚PBDE的濃度。仁寶所有產品100%符合RoHS指令當中要求的限值，無任何因RoHS違規而造成的退貨情形。在仁寶產品環境管制物質管理標準A.7版也針對2019年起生效的塑化劑DEHP、BBP、DBP、DIBP等物質展開調查，並僅承認符合管理規定的零件。

無鹵素(Halogen-Free)

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

仁寶自2007年開始導入無鹵零件與製程，目前各大品牌客戶均朝向全無鹵的環保規格方向邁進，已有生產技術成熟並且不影響產品性能的替代材料，仁寶將持續努力提升零件管控能力及設計能力，配合市場趨勢加速汰換含鹵零件，2017年度新增了穿戴裝置的無鹵機種，持續開發新的更佳友善地球的產品。



衝突礦產管理

2009年美國國會議員提出：造成剛果共和國長期政局不穩定以及人權暴行之主要因素為武裝政權操控人民挖掘金屬鈮(tantalum)、錫(tin)、鎢(tungsten)、金(gold)四種礦產(俗稱3TC)所產生的結果。而此類礦產通過周邊國家的經濟流動，遍及於製造、銷售以及生產貨物。使用此非人道生產之3TG間接助長了當地軍人透過虐待人民獲取利益。因此產出不使用衝突礦產之規定。

仁寶身為責任商業聯盟(RBA)成員，當應善盡企業社會之責任，除了從自身做起遵照RBA之行為規範之外，亦要求供應商共同重視衝突礦產議題。自2010年起，完成《供應商衝突礦產管理程序文件》並對全球數百家與電子產業相關之電子、機械等材料類型，遍及中國華南及沿海地帶以及歐美部分區域等之供應商夥伴(含總部工廠、代理商及其全球之經銷商)展開調查；供應商必須簽署並承諾不使用上述受武裝團體控制的礦區所開採、銷售之金屬。期望透過產業供應鏈之自我要求與約束，對衝突礦產議題產生正面的影響。

2016年仁寶正式制定衝突礦產政策；仁寶PCBG、SDBG於2018針對近1000間供應商進行衝突礦產調查；並於調查結案後持續追蹤責任礦物倡議RMI(Responsible Minerals Initiative)合格冶煉廠名單，於仁寶採購系統宣導RMI重要更新事項，以確保供應鏈之礦產安全。除此之外，SDBG更於2018年6月12日提供採購與研發人員相關教育訓練課程，加強執行同仁衝突礦產等相關知識。

供應鏈內需要廠商們合作以及層層把關，2018年起，我們除了在供應商大會強調不使用衝突礦產原則並教育訓練，也於仁寶官方網站上積極宣導不使用衝突礦產政策與作為外，更將「鈷」(Cobalt)放入不使用衝突礦產宣告書內，並於2019年啟動「鈷」之「盡職調查due diligence」，希冀供應商能跟我們一起要求上游冶煉廠，不助長不人道待遇之採礦情形。

仁寶衝突礦產政策

[https://www.compal.com/
CSR/ZH/page.aspx?Id=4](https://www.compal.com/CSR/ZH/page.aspx?Id=4)



衝突礦產政策



CMRT衝突礦產調查問卷回收率^(註)



註：CMRT問卷-The Conflict Minerals Reporting Template(簡稱CMRT)，是一份企業須收集並填寫的列表，作為自我檢視是否使用衝突礦產的文件。其內容紀錄企業之供應商所使用3TG之原料冶煉廠，獲得該檔案後，會再與CFSI公布之合格不使用衝突礦產冶煉廠名單做比較，以便發現供應商是否違反規定。



供應鏈管理

仁寶產業鏈之供應商類型為世界各地之電子零組件廠商，主要分布於中國華南及沿海地帶以及歐美部份區域；其生產中心大多坐落於中國四川及華東沿海地區。仁寶研發產品包含筆記型電腦、智慧型手機、平板、電子書、智慧手錶、電視及物聯網IoT(Internet of Things)等，舉凡相關重要零組件，包括面板、觸控螢幕、相機模組、指紋辨識模組、電池、充電器、充電線、電子零組件、機電件(印刷電路板、軟板、聲學元件等)、機構件等共數百家，供應商來自於台灣及中國，工廠也位於台灣及中國各地(華南、華東、華北、重慶等)。透過以下有效的供應鏈管理機制，我們能快速並有效的針對各供應商之品質與相關行為規範加強控管。

原料供應商管理機制

身為RBA成員，仁寶要求供應商夥伴必須承擔環境、勞工、管理體系、道德以及安全衛生規範之責任，要求供應商簽署遵守RBA規範的標準承諾書，以求供應商了解並且追隨仁寶的腳步和理念，共同關心環境、勞工、健康與安全的社會議題。仁寶在與新供應商合作時，要求供應商簽署「採購合約」；目的是為杜絕採購活動中任何不公平、不公正以及歧視的行為；並在合約中對供應商宣導：與仁寶交易之產品必須符合國際、國家及地區相關環保法條及規章，若違反採購合約，供應商需負法律責任與賠償義務。除採購合約外，自2009年至今，凡與仁寶新合作交易之供應商皆必需簽署《遵守RBA(責任商業聯盟)行為準則標準承諾書》，內容包含RBA行為準則五大面向：勞工(Labor)、健康與安全(Health and Safety)、環境(Environment)、道德(Ethic)、管理(Management)，並另增《禁用/不支持/不使用「衝突礦產」(conflict minerals)宣告書》此政策沿用至今。

新供應商評核

因事業體系不同，仁寶供應商管理分為筆記型電腦事業群(PCBG)與智慧型裝置事業群(SDBG)管理單位。針對不同事業群與不同的客戶，發展其適當且相對應之供應商管理流程。

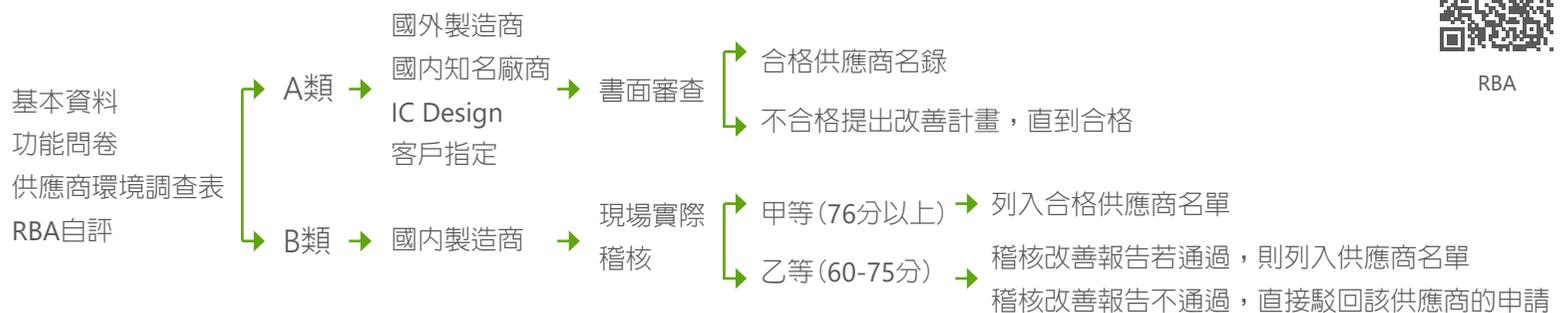
PCBG新供應商評核

當新供應商欲仁寶時，皆需回覆《供應商基本資料調查表》、《供應商管理功能問卷調查表》、《供應商環境管理調查表》、《RBA(註)供應商管理自我檢視問卷Self-Assessment Questionnaire (以下簡稱SAQ)》，並提供相關ISO證明文件；評鑑內容包含環境、安全、產品責任、人權、社會等面向。

採購單位依據供應商填寫之資料將供應商分類為A、B兩類：

A類供應商以書面方式調查。由採購單位彙整《供應商管理能力評核單》後，通知工程師(R&D)、供應商質量工程師(SQE)、品質系統/綠色產品及環評單位進行簽核確認，並將文件送至工程資料部，正式給予該供應商製造編碼，方可列入「合格供應商名錄」。B類供應商：由採購、研發工程師(R&D)、供應商質量工程師(SQE)、品質系統/綠色產品及環評單位組成調查小組，按調查計劃對供應商進行實地調查。調查等級列為甲等(考核分數76分以上)之供應商，交由採購單位負責匯總評核報告，送至工程資料部，正式給予該供應商製造編碼，方可列入合格供應商名錄。調查等級若列為乙等(考核分數60-75分)之供應商要求廠商改善，由評核乙等等級之單位追蹤供應商改善報告，並提供改善報告給仁寶相關單位，如仍未達到甲等，則由品管單位(QC)安排重新評核。最終調查等級為乙等之供應商，三個月內仍未達到甲等者不予承認供應商資格。若評為丙等則直接不予承認資格。

註：RBA Code of Conduct 行為準則 <http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>



RBA

SDBG新供應商評核

新供應商評估於ISO 9001供應商承認&取消承認管理程序中規範，確保供應商承製能力滿足仁寶生產產品品質要求，依採購、品管、研發、業務與專案部等單位共同審查，執行供應商評鑑。程序中，評鑑結果將新供應商分為四類：A, B, C&D類，定義如下表。採購單位將於新供應商評鑑結束後，通知廠商並提供評鑑報告給供應商。評鑑結果可分為以下三類：甲級准予承製、乙級暫准承製，限期改善、丙級承製能力，未達標準。依採購、研發、品質人員評鑑中最低分數者為最終評鑑結果。准予承製之供應商必須在期限內，針對評鑑問題點提出改善對策，經相關單位審核同意後，列入合格供應商名單。如該供應商未能於一個月內提供有效改善對策並結案，該供應商將列入不合格供應商。

在與新供應商合作時，要求供應商簽署採購等相關合約，目的是為杜絕採購活動中任何不公平、不公正以及歧視的行為；並在合約中對供應商宣導：與仁寶交易之產品必須符合國際、國家及地區相關環保法條及規章，若違反採購合約，供應商需負法律責任與賠償義務。供應商之承認皆需透過《品質協議書》，並依《協力廠管理辦法》作業，進行《協力廠商環境管理考核表》，範圍以ISO 14001環境管理系統，評估供應商環境政策與實施；C類廠商另增列《供應商道德管理/綠色管理評鑑表》，範圍包含禁用童工、禁止強迫性勞動、勞資政策、道德管理、衝突礦產與綠色管理制度等項目。

SDBG新供應商評核分類

	分類方式	備註
A	國外知名大廠	針對A類供應商若有技術、品質或其他方面有疑慮時，仍可安排實地評鑑
B	IC主動&被動原件製造商 (需經ISO認證)	
	代理商 生產工廠位於台灣及中國以外之地區	
C	台灣與中國地區製造商	若屬國際大廠即仍歸A類製造商
	生產工廠位於台灣及中國地區	
D	OEM機種客戶指定廠商	需經CED/R&D/PUR書審/稽核並補簽相關合約文件，方可使用於ODM機種

2018年通過篩選之新供應商資訊

	PCBG	SDBG
承認之新供應商家數(A)	65	38
有使用「社會」標準篩選之家數(B)	65	30
使用社會標準篩選之佔比(C)=(B)/(A)	100%	78.94%
有使用「環境」標準篩選之家數(D)	65	30
使用環境標準篩選之佔比(C)=(D)/(A)	100%	78.94%

註：SDBG未使用環境與道德評核之供應商為客戶指定之供應商，該供應商由客戶管理。

供應商線上與現場稽核

仁寶針對現有的合格供應商，仁寶持續導入綠色產品規範與要求，及回收SAQ作為第一步的稽核。同時，自2009年起至今由仁寶生產據點組成企業社會責任稽核小組，每年以交易金額與地緣位置為條件，抽樣不同供應商進行工廠實地評核，以RBA行為準則規範之構面進行稽核，確保供應商符合企業社會責任的議題；若遇違反相關條款之供應商，立即要求其進行改善，並追溯其改善的情況；若遇觸及法律或合約相關事宜，則供應商需為其簽署合同之條款負相關責任。採購單位另透過料品需求計劃(Material Requirements Planning, MRP)管理供應商供應狀況，以每月績效評分做供應商評比，特殊事件或緊急情形時前往供應商端親自協調並處理相關問題。仁寶以昆山製造中心為主要稽核廠，每年遴選出交易金額較龐大且可能具較大斷貨風險之供應商作為稽核對象，稽核評鑑標準參考RBA的VAP流程分為四等級：優先改善缺失(Priority)、重大不符(Major)、輕微不符(Minor)以及觀察事項(Observation)；其中優先改善缺失(Priority)屬嚴重不符之事項，其對工廠之運作具重大且立即的影響；仁寶不僅要求供應商必須針對所有等級之缺失擬定及執行改善計畫，更特別追蹤優先改善(Priority)等級之缺失，積極要求供應商進行改善。以昆山為例，2018年抽查15間廠商，稽核結果發現共計6家供應商有幾項需優先改善之缺失，缺失主要落在「勞工」之工時超標、休息日未落實。仁寶針對其缺失，除要求供應商限期改善與繳交改善報告外，更於每年抽測稽核此類高度風險之供應商，以消弭勞工缺失。仁寶於同年度完成供應商之稽核作業之檢討追蹤，稽核完成率為100%。

供應商風險管理

仁寶電腦事業群(PCBG)與智慧裝置事業群(SDBG)之風險管理於ISO 9001採購管理程序的風險分析與管理流程中規範，包括供應商之評估、技術支援能力、替代零件尋找關鍵性零組件。對與進料品質的風險分析與管理需依《供應商承認與取消承認管理程序》、《機械零件承認作業辦法》、《電子零件承認作業辦法》執行。於國際相關重大災難事件發生時，採購中心針對影響區域之各合作供應商進行災情調查，分為供應中斷與運輸中斷兩大類問題，調查完成後，由採購中心協同研發單位、品質管理部門、專案經理、業務等相關單位進行應變措施討論與實施。

採購系統平台與溝通

自2015年起，仁寶於採購平台CPS(Compal Procurement System)設立供應商溝通窗口(Supplier Opinion)，建立與供應商之間更良好的溝通管道，並不定期於CPS公告重大信息。2018於台北、中國昆山、四川重慶共舉辦3場供應商大會：環境管制物質管理標準改版與系統升級，企圖與各供應商有更密集且直接的溝通。

供應商大會

	台北場	昆山場	重慶場
2018	6月14日	6月20日	6月20日
參與廠商數	256人	483人	105人
2017	1月5日	1月10日	1月10日
參與廠商數	170人	325人	59人

在地採購

仁寶以台灣總部、中國生產基地為重要營運據點，為追求生產與供貨效率以及提升當地經濟，歷年來持續積極於在地採購。如上所述，仁寶供應商之生產中心大多坐落於中國四川及華東沿海地區，仁寶持續推動在地採購之理念，提升當地經濟，2018年具交易往來之供應商登記註冊住址位於台灣與中國地區之在地採購比例平均為70%，相較於2017年提升了8%。

	2016	2017	2018
台灣平鎮廠區	83%	67%	83%
PCBG中國廠區	61%	61%	61%
SDBG中國廠區	56%	57%	65%

綠色製造

全球環保意識逐漸抬頭，綠色生產是維護環境資源與產業競爭力最重要的一環，仁寶持續遵守其優良的綠色生產方式，並提升節電、省水、減廢的運作模式。2018年度無違反環保法規之情事。

仁寶環境永續政策

- * 環境保護及法規遵循
- * 積極落實各項環境績效
- * 逐步汰換耗能耗水設備
- * 發展再生能源與自動化生產設備
- * 研發環境友善產品
- * 深耕企業環境永續教育
- * 營造員工健康綠色生活
- * 成立綠色推行組織

環境管理系統

為確實掌握仁寶面臨氣候變遷可能遭遇的營運挑戰，從量化開始，逐步建置、管理、落實環境管理系統，包括取得ISO 14001、ISO 14064-1等認證，有效追蹤管制各項環境績效。

環境永續管理

仁寶致力減少其「從搖籃到墳墓」的生命週期產品與對環境的傷害，並關注於提高能源使用效率、減少天然資源浪費、降低廢水、廢氣及廢棄物的排放，使環境永續，生生不息。鑒於產業型態瞬息萬變，節能與節水的強度皆以用電及用水強度為標的，設定短期目標每年減少1%的用電、用水強度，並在能源使用持續管理、效率提升的情況下能達到2020年能達到較基準年(2014年)降低6%的長期目標。



節能生產

要跨出降低能源使用與減少對環境的負擔的第一步，應該從節能出發。除開創新的提升能源使用效率手段，在耗能器材有需要汰換時，選擇節能產品、隨時提供員工節能提示，並積極引進外部輔導單位，導入ISO 50001能源管理系統。在2018年底完成平鎮、昆山廠區的查證，成都廠也在2019年度完成查證，設備連網也期待能將每個單位能源的經濟效益最大化，向EP100的目標看齊。

註：EP100是由氣候組織(The Climate Group)和CDP以及全球能源生產力聯盟(Global Alliance for Energy Productivity)所主導的倡議，為全球企業宣示最大化每單位能源經濟效益的串聯活動。

歷年用電強度比較

2018年因調查廠區增加，加上中美貿易情勢變動，產品生產佈局與營運大量調整，用電強度為每百萬營收323度較2017年度每百萬營收提高耗電27度(8.38%)，但仁寶因此更積極的進行各項能資源管理與追蹤，逐步達成節能目標，但因加強再生能源使用減少對非再生能源的需求，將於氣候變遷章節說明。

能源管理

能源使用由各廠區每月進行關鍵績效指標(KPI)管理追蹤，逐月檢視達成狀況，進而提出改善措施及計畫。2018年度的總能源消耗為1,251,156,076.88百萬焦耳，能源強度為106,896百萬焦耳/億元營收。非再生能源使用為1,088,448,526.80百萬焦耳、再生能源使用為7,084,510百萬焦耳。

仁寶於各廠區積極推動節能專案；於3個廠區推動ISO 50001，邀請能源專業評估公司進行量測，尋找無效的能源浪費，並改善。

2018年因將巴西廠區納入調查，仁寶所有廠區電力能源強度(百萬焦耳/每億元營收)相較於2017年增加9.15%、汽油增加17.99%、液化石油氣增加8.46%。不過，因電力穩定減少柴油發電機用量，柴油用量減少98.18%，增加太陽能熱水器使用天然氣用量減少40.19%；我們將持續進行各項能資源管理追蹤，制定有效管控目標與措施，減少溫室氣體排放。

有關廠區能耗用量含台灣研發中心及中國昆山、重慶、成都、南京、巴西廠區，說明如右：

能源項目	電 (千度)	柴油 (公秉)	汽油 (公秉)	天然氣 (千立方公尺)	液化石油氣 (公噸)
單位	312,648.07	1,211.45	1,807.76	403.96	9.51
能量單位(百萬焦耳)	1,125,533,036.52	46,883,054.24	62,548,529.99	15,714,005.10	477,451.04
能源強度 (百萬焦耳/億元營收)	116,309.40	4,844.76	6,463.59	1,623.84	49.34
2017能源強度	106,562.76	11,444.26	608.33	2,714.80	189.87
2017&2018差異	9746.64	-11235.71	109.43	-1090.96	16.06
2017&2018差異百分比	9.15%	-98.18%	17.99%	-40.19%	8.46%

廠區節能與環保作為

規劃內容包括「設備改善」、「流程改造」等兩大節能主軸，由各廠區負責人員執行並估算節能量，以及日常節能行為措施導入，計算2018年導入的新專案的年度減碳量，節能專案績效與宣導方針請參考下表：

廠區節能

類別	專案名稱	預估減碳量 (噸/年)	減少能源消耗 (百萬焦耳/年)
設備改善	更換LED燈具	95.8	408,234.7
	照明改善	279.3	1,100,087.5
	會議室增加門禁管控	11.1	43,523.0
	更替機房UPS	16.9	109,984.9
流程改善	冷卻水塔風扇節能方案	23.6	153,118.1
	提升IT機房冷房效率	7.3	47,549.2
	空壓機降低出口壓力1kg節能案	17.6	114,242.3
	改善冰水機房運轉效率	377.8	2,455,200.0
	停止吸附式乾燥機	258.7	1,681,128.0
	總和	1,088.0	6,113,067.7

廠區環保作為

項目	行為措施
教育宣導	發送宣導電子報
	張貼節能標語
照明用電	透過更換T5, LED等節能燈具
	安裝時間控制與感測控制器
	開關設施張貼節電提醒
空調用電	溫度設定夏季不低於26°C，冬季不高於21°C
	透過專業能源量測，調整空調使用模式，提高冷房效率。’
變頻系統式	以隔層樓不停靠方式運行，夜間及假日電梯數量減半
電梯	電梯採用智慧型自動派車
熱水供應	宣導多走樓梯少搭電梯
	宿舍鍋爐油改為使用電力，宿舍區由熱泵系統或太陽能熱水器供應熱水。

節水生產

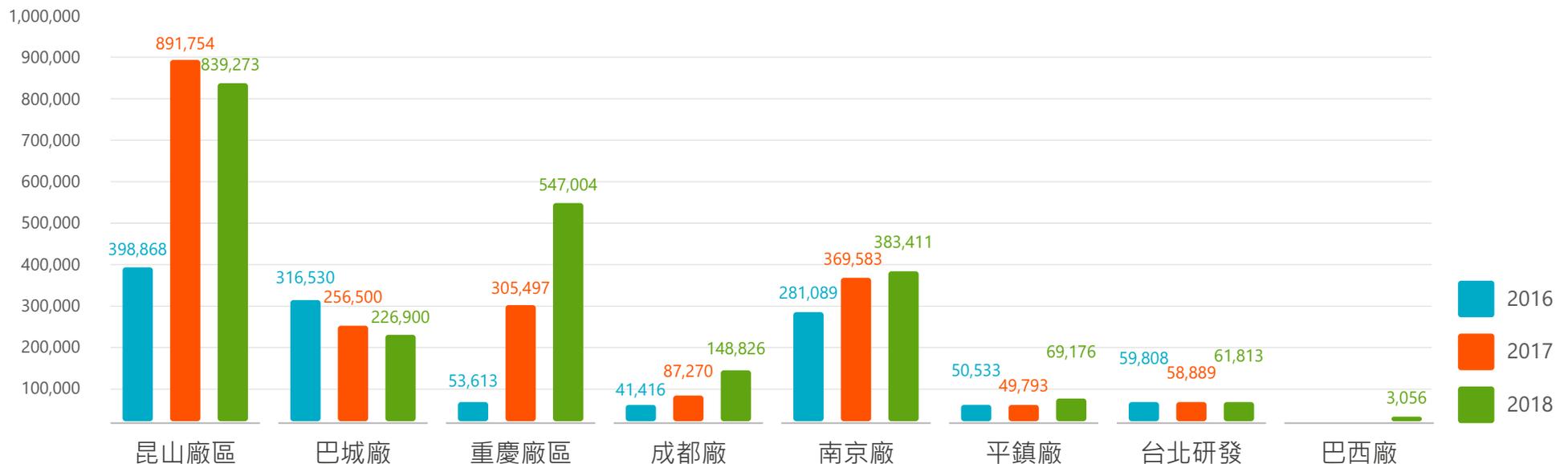
在世界水資源經濟論壇報告中指出，水風險連續六年都在全球影響最大的風險名單上，不論在水資源所面臨的物理風險(包含缺水、洪水、水質及生態系統的影響)、監管風險及聲譽風險中，任一風險失控都會轉化成企業的財務及營運風險。

在水風險評估工具中，可能發生乾旱的風險中仁寶台灣及中國的廠區，屬於低風險以下、巴西廠區則為高風險地區。在地表水污染及淡水生物豐富度變化中，全部廠區都列在高風險等級，雖廠區所在地皆位於工業區中，無擁有、租賃或管理任何位於生態保護區、水資源保護區或具水資源壓力區內之廠區，在水質、水價及給水的來源皆沒有立即的風險，但唯有了解風險的所在，才能夠及早採取應對的措施。

仁寶電腦水資源僅用於一般生活用水，無用於製程，用水量小於各工業區的供水能力的1/100。

鑒於水資源為全球永續發展之重要影響機制，仁寶全面落實水資源管理，並以逐步使用節水產品及員工生活習慣宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。各廠區自2011年以來持續關注自來水使用狀況，水為所在地自來水廠提供，2018年總用水量為2,286,986噸，資料來自各月份水費單據加總。

各廠區用水量



針對生活污水之管制方面，台灣研發總部所產生之汙水納入政府所設污水下水道管理系統，中國廠區所排放之污水直接排放至市政下水道系統，排放目的地皆為下水道管理系統，不會因用水產生污水而直接影響水體與土地，汙水的排放標準參考各廠區所在地之管理單位排放標準，定期委託第三方公證單位檢測，放流水水質皆符合標準。

集水區	水源	廠區	原廢水處理	放流水
長江	昆山自來水公司	昆山廠	昆山精密機械產業園污水處理廠	太湖水域
長江	昆山市巴城供水有限公司	巴城廠	石牌污水處理廠	陽澄湖
長江	江寧水務集團有限公司	南京廠	江寧開發區污水處理廠	長江
長江	重慶中法供水有限公司渝北分公司	重慶廠	渝北區城北污水處理廠	長江
岷江	成都市岷江自來水廠	成都廠	華陽第二污水處理廠	府河
Rio Jundiaí Mirim	DAE Jundiaí	巴西廠	DAE Jundiaí/CSJ	Jundiaí-Mirim Hydrographic sub-basin
大漢溪	台灣自來水公司	平鎮廠	平鎮工業區汙水處理廠	大漢溪
大漢溪	台灣自來水公司	林口研發中心	龜山水資源回收中心	大漢溪
北勢溪	台北自來水公司	台北總部	內湖污水處理廠	基隆河

因仁寶非高耗水產業，多為員工生活用水，故進行水資源減量規劃時，以基礎設施檢修與改善為主，2018年度成都廠區改用感應式小便斗、於昆山廠區導入水龍頭節水器，並持續導入員工節水環境教育宣導。

節水生產僅是仁寶努力的第一步，檢視價值鏈中的用水，因產品使用期間沒有用水的需求，主要的耗水來自原物料供應端的製程需求，2019年度開始將會加強供應商水風險評估，更會所在區域的利害相關人、政府加強合作，支持可持續水資源管理的戰略。

汙水量-自來水用量*0.8(自行推估)

昆山廠	巴城廠	重慶廠	成都廠	南京廠	平鎮廠	台北研發	巴西廠
671,418	181,520	437,603	119,061	306,729	55,341	49,450	2,445

廢棄物管理與源頭減量

各廠區所產生之廢棄物皆集中處理與分類，再依類別委託專業、合格的環保廠商回收或處理，生活廢棄物與一般事業廢棄物後端處理方式分為82.3%焚化與17.7%水泥窯協同處理。同時，在產品生命週期的每個階段，由各單位作出減量規劃，並透過六標準差或關鍵績效指標減量管理等工具(例如提高測試治具的共用性)，持續追蹤管制。

另外，因產業特性之緣故，仁寶各廠僅有少部分的有害事業廢棄物，主要源自於表面安裝技術SMT(註)清洗鋼板、回焊爐使用的清洗劑與擦拭清潔用之廢酒精、及錫爐所產生之廢錫膏錫條等，均交由各廠區當地之合格回收處理商進行合法處置並回報處理方式及總量，有害事業廢棄物總量為1448.73公噸，佔比為總廢棄物產生量之7.57%，後端處理分為93.9%焚化、2.7%掩埋及3.4%回收再利用，經調查各廠區之廢棄物處置廠商2018年度無違規事項。

如下表統計，在廢棄物方面分為生活廢棄物與事業廢棄物兩種，生活廢棄物來自員工宿舍，而事業廢棄物則來自工廠所產生之廢棄物。2018年度加入巴西廠區廢棄物調查。

註:表面安裝技術(又稱為SMT, Surface-mount technology)，是一種電子裝聯技術，起源於60年代，最初由美國IBM公司進行技術研發，之後於80年代後期漸趨成熟。此技術是將電子元件，如電阻、電容、電晶體、積體電路等等安裝到印刷電路板上，並通過焊形成電氣聯結。資料來源:維基百科



空氣汙染管理

關於空氣汙染物管理方面，主要廢氣排放源為焊錫工序產生的少量含錫煙塵，無大量氮氧化物(NO_x)、硫化物(SO_x)及其它有害氣體排放，透過活性碳吸附裝置將廢氣從排煙管道排出，定期進行空氣汙染物監測，由維護部門針對排氣設備定期進行檢查保養，確保各項監測數據均符合當地政府環境保護部門的指標要求。

綠色採購

仁寶配合政府綠色消費政策，提升企業綠色形象及行動落實，2016年起承諾公司內部庶務性物品採購，優先評估採購「綠色商品」；並簽署環保署綠色採購意願書與發佈庶務性物品綠色採購宣言，同時透過宣導綠色消費知識，鼓勵員工生活中選購綠色產品。經統計，2018年綠色採購金額達996,675元。

環保支出

為了保護環境善盡社會責任，節能減碳減緩全球暖化的衝擊。2018年台灣及中國廠區不含經常性日常維修支出與綠色產品研發設計，在環保項目支出總計新台幣15,205,819元，真實的履行地球公民的承諾，期待實際的綠色行動帶來真正的環境效益，持續積極的從事各項環境保護工作。

	項目		金額(新台幣)
營運成本	污染防治成本	水污染防治	1,118,989
		其他	1,121,858
	全球性環境保護成本	氣候變遷預防	4,647,387
	資源永續利用成本	處理和最終處置一般事業廢棄物	1,702,806
處理和最終處置有害事業廢棄物		2,241,681	
管理成本	環境管理系統執行維護		2,955,574
	環境監測		693,924
社會活動	外部環境改善		705,600
成本	環境保護捐助		18,000

配送與運輸

包材減量

包裝材料在產品從生產完成到消費者手中扮演重要角色，於產品運送過程提供緩衝保護、避免碰撞，仁寶持續改良包裝設計，從包裝減量、最佳材積利用設計、包裝設計簡化等面向，減輕包材對於環境的衝擊。

從2010年每個棧板僅可放置60台產品開始優化包材收納規劃、簡化包裝程序、縮小包材材積、尋找更可靠的緩衝結構與材質，至2014年度，每個棧板已可放置102~120台產品，將運輸的體積降低一半，2015年更將筆記型電腦上中下3件式EPE緩衝材，整合優化為1件式，材料量減少50%，材積縮減48%，作業工時縮短67%。

2016年開始著重在包裝流程的改善，啓用自動化設備，提升產品生產效率，並有效減少人為出錯率。

2018年優化包材設計，透過包材結構及尺寸的變更，以相同的材料達到相同的保護效果，以單一客戶在單一廠區中一年的出貨量估算，與前一年度相比可減少1,000,000人民幣的運輸成本及1,463,313人民幣包裝材料成本，不但節省公司營運的成本，也減少了能資源消耗。

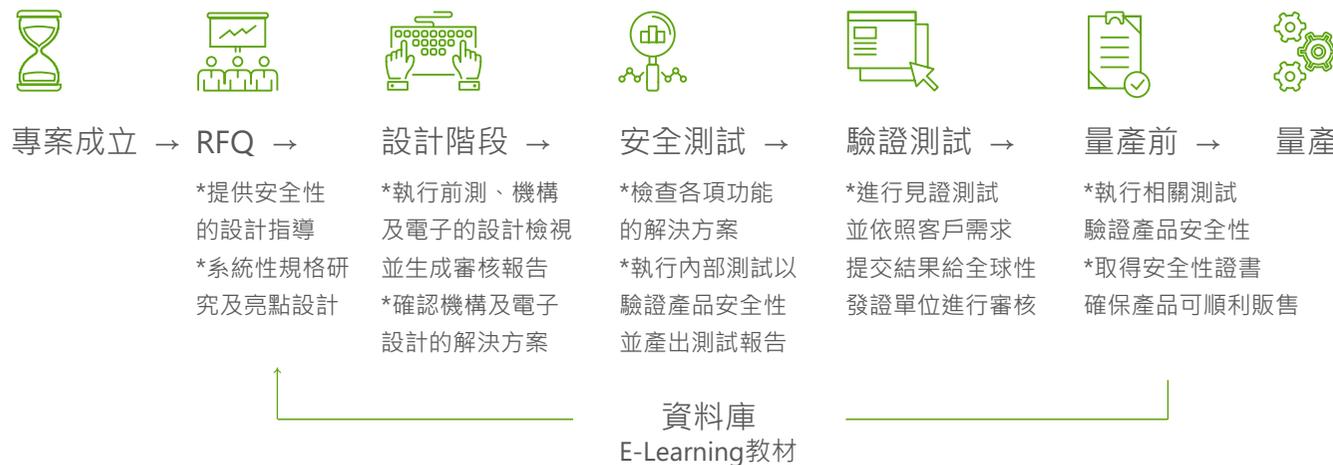
使用階段

確保客戶安全與健康

若產品發生危害顧客健康及安全，將重創客戶形象，更可能導致消費者鉅額求償。對於組織聲譽、法律及財務、市場區別、員工士氣等皆有直接影響。

為確保生產的所有產品在正常使用下具有的安全性，防範其中材料與零件產生電擊、能量、火災、機械性、輻射、化學與燒燙傷七大危險，使用「IEC 60950-1的認證標準」，並在設計階段執行前測，完成先進行內部完整的安全測試後，請驗證單位派員進行見證測試。而維修部門定期整理產品維修報告，該報告中記載產品問題、發生原因、產生的衝擊及解決方式，以作為後續產品設計或維修時參考。

仁寶所有量產的筆電產品100%通過「IEC 60950-1」要求，並從未違反產品的健康與安全法規和自願性規約。



節約能源

仁寶的產業型態非高耗能，檢視整個產品生命週期，消耗能源比例最大的在於產品使用階段，鑒於每個區域、國家使用的標準不一，故使用美國能源之星(ENERGY STAR)為標準檢視產品節能狀態，仁寶有計畫地提升軟體及硬體研發人員的設計能力，並規劃建立模組化設計，落實執行軟硬體部門各自產出的查核表單，以及產品量產後的品管抽測驗證，以確保出貨產品皆能符合法規要求，在筆電產品有75項專案符合ENERGY STAR6.0標準，在液晶顯示器中有6個型號取得更加嚴格的ENERGY STAR 7.1標準。

此外，亦持續關注並掌握能耗相關法規制定的趨勢與演進，透過事先規劃與評估產品的受影響範圍與風險，有效地使產品符合日新月異的產品能效法規及認證。

廢棄與回收

隨著電子產品的技術日新月異，消費性電子產品的生命週期越來越短，日漸增加的廢電子產品逐漸成為環境的包袱。為了減少對自然資源的威脅、減少廢棄物中有害物質擴散至環境，及減輕回收體系面對龐大電子廢棄物的壓力，如何協助後端汙染預防及回收減量與實踐循環經濟的精神，成為未來電子產品設計開發的重要課題。

設計方針

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

可回收易拆解

WEEE (歐盟廢電子電氣設備指令)

仁寶於設計階段即考量到廢棄物的減量、資源的重複利用，導入環保材質與低汙染替代性材料，並且導入許多可以減少使用自然資源及增加回收的設計模式。以下列舉目前仁寶設計產品時，所依循環保、永續、再生概念的設計方針：

2018年，仁寶電腦所生產的筆電產品回收比例皆超過80%，64%的量產型號可回收率超過90%，遠超過歐盟廢電子電氣設備指令WEEE(Waste Electrical and Electronic Equipment Directive)所規定的可回收比例65%。

員工理念推動

仁寶以「綠色雙贏、安心生活」為出發點，鼓勵同仁關懷土地，瞭解人與環境關係，透過實際參與，從心體會綠色永續的美好，進而在工作與生活中有所行動與回饋。

率先響應海洋廢棄物治理行動方案

於公司內部及附近的便利商店合作宣導減少使用吸管。為響應禁用吸管措施，仁寶在員工餐廳推自備環保杯優惠活動；也響應客戶減廢回收廢3C產品活動，始可用資源有效再生利用。從源頭減少海洋汙染，並舉辦淨灘活動，實地了解海岸廢棄物分布情形，加深員工對減廢的行動力，並持續關懷墾丁護蟹活動，聚焦海岸生態。

支持在地農業

「環境友善農業」的耕作方式，在種植時須考慮到水土資源、生態環境、生物多樣性，這樣天然的耕地除了用來種植之外，更能創造更多生命與生活的體驗，但卻需要更多的維護，更容易面對天災與蟲害的考驗，持續支持在無污染的花蓮田園森林環境中，引領身心障礙朋友從事農牧園藝作業的黎明向陽園，以員工認購三節禮盒及固定擺攤的方式，支持環境友善農業並協助推廣。於香蕉生產過剩時，發起在地關懷，吃香蕉挺蕉農活動，於公司內發送，共購買1500公斤香蕉，以實際行動支持在地農業。

綠色體驗活動

將企業環境教育導入員工訓練及綠色體驗活動，舉辦「吃個魚、說個魚」講座認識並協助推動永續海鮮，參訪華江雁鴨、內溝溪、大稻埕碼頭等生態活動，手作對環境友善的手工皂及當季甜點等深富教育意義的活動，參訪古蹟如何利用自然資源，建造出宜居聚落，參訪了大稻埕及艋舺商圈中的古代建築，我們更鼓勵同仁帶著小朋友一起參與，從小培養綠色價值觀與保育倫理觀念，也喚起同仁敬愛大自然的心念，學習如何在這個唯一的地球家園內，當個更稱職的管家。

氣候變遷 溫室氣體管理

面對不斷變化的產業結構與科技趨勢，企業必須積極創新以求永續經營，仁寶了解依賴著更多的開採、更多消費及對資源的更多利用，已經無法再取得長久的競爭優勢；當社會、市場及大自然要求我們對使用能源及天然資源付出成本時，唯有比別人更「綠」一籌，才能徹底改變。因此，我們積極因應氣候變遷所帶來的企業營運風險，避免影響及損失並把握相關機會，取得市場先機。

重要績效

使用綠色電力10,301,253度，減少排放8,288,388 CO₂e
自發性參與CDP，2018年度取得管理等級。



7.a

13.2, 13.3

溫室氣體管理

全球氣候變遷之衝擊、調適與減緩已成為國際間最重要的環境議題之一，為強化仁寶的綠色實力，首先必須先了解自身的環境行動表現，期許能由內而外持續改善，創造企業永續價值。仁寶藉由碳排放的盤查來評估溫室氣體管理的成效，並且經過第三方公正單位確認數值的正確性。

目標與歷程

仁寶自2009年度開始於業界領先群進行組織型(範疇一及範疇二)溫室氣體盤查，並於2010年度完成查證作業。此後每年進行溫室氣體盤查工作，以前一年為基準，降低能源使用量及增進能源使用效率，鑒於產業型態瞬息萬變，減量目標以每百萬營收(新台幣)排放量減少1%為短期目標。之後為因應仁寶子公司華寶通訊納入仁寶電腦成為智慧裝置事業群(SDBG)產品類型不同，故將基準年調整為2014年，於2018年度所發布的綠色宣言，訂定溫室氣體管理中程目標為2020年前，每百萬營收(新台幣)排放量相較於基準年2014年減少6%。2018年度雖因中美貿易情勢變化而不斷調整廠區及營運布局，導致排放量增加，但仁寶仍持續為減少碳排放及減緩氣候變遷而努力。

溫室氣體盤查歷程

2010	首次進行2009年度組織型溫室氣體盤查，並導入外部查證
	通過全球首台小筆電產品ISO14067/CD及PAS2050碳足跡查證
	首度參與Carbon Disclosure Project CDP國際碳揭露專案
2011	小筆電產品榮獲台灣環保署碳足跡標籤認證
2013	組織型盤查範圍增加成都及重慶廠區
	參與「昆山市推動企業轉型升級專案碳足跡計畫」，與台灣工研院合作協助推動產品碳足跡診斷，帶動供應商轉型升級
2014	首度進行範疇三-台灣總部員工航空差旅碳排放盤查
2015	組織型盤查範圍增加南京及巴城廠區
2017	組織型盤查範圍增加重慶仁寶兩個廠區，並通過查證。
2018	組織型盤查範圍增加巴西仁寶廠區。

溫室氣體盤查

仁寶2010年起，每年持續進行台灣及中國廠區ISO14064-1溫室氣體盤查與外部查證，為求資料一致性，採用IPCC1995年公佈之第2次評估報告GWP值，燃料預設係數主要採用IPCC2006年版本，廠區電力係數則採用中國國家發展和改革委員會或台灣經濟部能源局最新公告數值。範疇一(Scope 1)及範疇二(Scope 2)溫室氣體排放趨勢(2016~2018)如下：

		2016		2017		2018	
	主要排放活動	範疇一	範疇二	範疇一	範疇二	範疇一	範疇二
台灣	產品設計研發總部	171.26	12,075.57	181.31	12,075.28	203.27	13,283.18
中國廠區	生產基地	15,218.86	178,499.07	17,402.41	223,773.02	20,229.89	238,943.04
總排放量(Ton CO ₂ e)		205,964.76		253,505.36		272,659.38	
每百萬新台幣營收排放量(TonCO ₂ e/Million NTD)		0.269		0.286		0.282	

溫室氣體減量

在廠區能專案中，2018年度所推動的專案與2017年相比，可減少1088.0噸的碳排放，並積極推動綠色電力，共採購10,301,253度光伏發電之可再生能源，實質減少8,288,388 CO₂e的碳排放。仁寶參照GHG Protocol Corporate Value Chain(Scope3)，依據企業營運型態及產品特性鑑別出溫室氣體範疇三主要排放並據此提出減量方案。

範疇三	減量方案
零組件採購	提升回收再生塑料適用範圍與質量
能資源使用	推動供應鏈碳及水資源管理，鼓勵廠商制定方案與目標，提出減量行動
廢棄物處置	選定合格下游廠商處理廢棄物，以回收處理代替掩埋焚化
商務差旅	以視訊會議方式減少員工差旅
員工通勤	廠區周邊於員工步行可至距離設置宿舍
產品運輸	多以海運方式，並減少產品包裝體積
產品使用	遵循最新Energy Star能源之星標準要求，提供更優化能源設計方案
產品最終處置	致力產品綠色設計，單一材質與方便拆解

氣候變遷管理

身為世界公民，仁寶時時關心全球環境變遷，減少碳排放並不僅於節能，更需要從生活中培養環境的知識與敏感度，建立良好的價值觀與態度，並協助提供便於落實的環境，促使員工在生活中便能力行節能減碳。

風險調適與機會

全球暖化與氣候變遷所造成的極端氣候，已對世界與台灣造成衝擊，也讓人類社會面臨前所未有的挑戰。除減量外，在變遷已是既定的事實，我們也需要展開調適(Adaptation)行動，調適因應不僅在於個人，企業為確保面臨各種突發氣候狀況所引發的營運風險降至最低，也需要縝密且詳盡的調適風險評估，並將風險轉化成機會。整理如下：

類型	風險與影響	調適與機會	
轉換風險	政策與法律	國際趨勢與中國環境法規規範日趨嚴苛，面對更多的環境要求而導致罰款或關廠風險，並可能導致供應商應環境問題而關廠、減產等原因，造成供貨不穩定，間接影響公司產線效能。	在嚴苛的法規規範區域，有助於鑑別良好的綠色供應商，架構完整綠色供應鏈。
		中華民國的《再生能源發展條例》修正草案將增訂契約容量八百瓩以上大用電戶，必須設置再生能源發電設備，短期可能造成營運成本增加。	主動檢視公司內部環境弱點項目，進行人員的行為改善與設備更新，提升公司綠色生產競爭力。
		油價與電價的價格波動會直接影響營運成本，透過再生能源裝置的架設與能源管理能力的提升，有效控制營運成本。	加速發展綠色電力，並加強能源管理，提升能源生產力，節約能源支出，以降低成本。
	技術	產品面對之各式指令、規範與標準日益嚴苛。新物料可能導致可靠度受影響。	確實掌握國際及市場的標準與規範，並提早因應、研發及試產，架構綠色產品開發及生產能力，增加公司競爭力。
	市場	消費者將逐漸重視及選擇低碳環保商品。	已具低碳商品之量產能力，並持續開發新產品，完善創造綠色產品市場能力。
	商譽	若未提早因應各式環境標準與法規，可能導致客戶轉單。	積極參與外部倡議了解國際趨勢，並引進外部輔導與查核機制，建構完整氣候變遷風險的評估與應對策略。
實體風險	急性	氣候變遷可能到導致降雨型態改變而產生暴雨、乾旱、颱風頻率增加，導致道路交通運輸受阻、空調設備負荷增加、影響員工的健康及出勤問題及淹水導致廠房、機具受損。	<p>監控暴雨警報系統，實施戒備計畫，針對低窪廠房進行架高，降低淹水風險。</p> <p>設立醫護專責部門提供員工良好的健康諮詢。</p>
	慢性	氣候型態改變可能造成空氣惡化、乾旱、熱浪頻率增加、水質改變及員工健康影響。	<p>訂定用水計畫，成立防旱工作小組，有效監測及利用水資源，減少用水風險，降低水費支出。</p> <p>加強氣候變遷常識的宣導與救援演練，強化疾病的管制與員工衛教訓練，緊急醫療資源預備與防疫演練，增加員工對健康與安全的意識。</p>

氣候變遷資訊揭露

為能具體的呈現氣候變遷對企業的衝擊及影響，採用Task Force on Climate-related Disclosures(TCFD)所發布的建議架構，包含治理、策略、風險管理、指標與標的四大核心要素進行說明。

	指導原則	具體行動
治 理	董事會監督氣候風險相關風險與機會。 管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會作用。	2010年我們成立了綠色推行委員會(Green Committee)，由公司副總級以上之高層主管共同領軍，訂定策略目標，監督推動成效。同時，在委員會之下，設立綠色推動小組(Green Sustainability Office)，為公司推動綠色環保、氣候變遷與調適的專責單位，評估相關風險與機會，定期向公司高階主管報告綠色推動進展及成果。
策 略	已鑑別短中長期的氣候相關風險與機會。 與組織業務、策略與財稅規劃有產生重大衝擊的氣候風險與機會。 不同情境對組織業務、策略與財務規劃之潛在衝擊。	依照公司內部管理期程，定義短期為三年以下、中期為三到五年、長期為五年以上，所辨別出的風險與機會如下： 短期風險：原物料成本增加、一般性環境法規規範、自動化及數位化轉型成本增加、降雨型態改變，平均溫度提升。 中期風險：日趨嚴格的自願性規範及管理系統，增加營運成本、低碳產品及需求型態改變。 長期風險：再生能源與綠電憑證要求嚴格，增加能源使用費用。 短期機會：取得公部門為引導企業調適氣候變遷所提供的獎勵或優惠，並利用法規之規範篩選優質供應商。 中期機會：已取得低碳產品的研發與量產能力，並持續鼓勵創新，取得市場先機。 長期機會：加速再生能源設施建置，目前已使用較市電便宜之光伏電力，並持續拓展再生能源。 以SBT計算出減碳目標，並透過提高能源效率、發展再生能源及開發更符合市場需求的產品，進行成本與風險的估算。
風 險 管 理	組織鑑別和評估氣候風險流程。 組織管理氣候相關風險的流程。 鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程， 如何整合納入整體的風險管理。	綠色推動小組蒐集國際資訊及客戶需求以評估氣候相關風險，採用TCFD架構逐一分析政策與法規、科技、市場、企業聲譽及急性與慢性氣候風險。 管理相關風險，並與相關部門研商風險當中所帶來的潛在機會。面對氣候風險，以減緩與調適兩大面向進行管理： 減緩：使用再生能源、引進能源管理系統、推動智能工廠、提高能源使用效率來減少能源依賴，降低碳排放。 調適：為因應極端氣候，加強警報系統，實施戒備計畫，定期檢視廠房及器械的位置，針對低窪地區進行架高，降低淹水風險。
指 標 與 目 標	組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會指標。揭露範疇一、二、三的排放量與相關風險。 組織在管理氣候相關風險與機會之標的、以及相關標的表現績效。	持續計算能源及用水密集度，了解能源使用效率，檢視節電、節水成效。 仁寶自2010年開始揭露範疇1、2的碳排放，並通過ISO 14064-1之查證報告。 持續進行員工差旅範疇3盤查，並推動以遠端視訊代替出差以減少排放量。 2018年度排放調查加入巴西廠區，但因為持續推動產線自動化及設備聯網，有效管理能源使用。及使用光伏太陽能發電之電力，整體的排碳強度下降，並推動能源管理。

仁寶行動方案

項目	實施範圍	說明
再生能源	昆山、巴城、南京	2018年度仁寶採「合同能源管理模式」共採購10,301,253度光伏發電之可再生能源。 將持續維運太陽能發電裝置，使再生能源利用最大化。
投資清潔能源基金	台北總部	投資再生能源基金，促進再生能源建置與發展。
電子禮券	台北總部	每個員工一年可以領到5次的禮券，包含三節、生日及尾牙禮金，使用電子禮卷不但能減少樹木的砍伐、節約水資源，也節約了發送人力及運輸能源的耗損。
綠色總務	台北總部	每周一無紅肉日，在台北總部員工餐廳，每周一僅提供碳足跡較小的白肉，兼顧健康與美味，更讓員工毫無負擔的執行減碳任務。
教育訓練	台北總部	2018年新進員工共計1,053人次進行0.5小時環境教育線上課程，課程包括綠色生活、生態保育、氣候變遷、綠色設計等課程；後續在職訓練納入「綠色產品」課程為必修項目；規劃深耕課程，研討綠色設計議題，並成立核心小組(Core Team)強化綠能效率產品，突顯仁寶在ICT(註)產業鏈中的關鍵價值。 註：ICT,資訊與通信科技(Information and Communication Technology)

環境倡議

- * 企業身為地球環境公民的重要分子，我們積極參與全球性與區域環境倡議與行動。
- * 2009年起參與CDP碳揭露專案項下氣候變遷(climate change)問卷，水(water)及供應鏈(Supply Chain)碳管理等問卷回覆。
- * 2011年受邀請參與由世界企業永續發展協會(World Business Council for Sustainable Development, WBCSD)與WRI所擬定之
- * GHG Protocol產品價值鏈碳足跡標準全球試行計畫，回饋ICT產品碳足跡盤查的經驗與建議，作為制定標準及改善之依據。
- * 2013年參與昆山市政府、工業技術研究院，電機電子工業同業公會合作之「推動企業轉型升級專案碳足跡計畫」，帶領33家次以上供應商參與，並獲頒發「低碳先鋒」獎項。
- * 2013年參與台灣企業國際永續指數推動聯盟之永續指數(DJSI)與供應鏈溫室氣體工作小組。
- * 2013年受邀參與臺北市世界地球日企業環境教育啓動宣示活動，並以實際行動推動員工綠色生活教育。
- * 2013年榮獲第二屆台北市國家環境教育獎民營事業組優等獎。
- * 2014年受邀參與台灣「搖籃到搖籃(Cradle to Cradle)」策略聯盟年度成果會議。
- * 2015年取得碳揭露評比(Disclosure score)為97分，績效等級Performance band為C，首度入選氣候變遷揭露領袖指數(Climate Disclosure Leadership Index)
- * 2016年參與聯合國氣候變化綱要公約，2050溫室氣體減量路徑平台(2050 Pathways Platform)
- * 2017年度取得碳揭露評比績效等級Performance band為B
- * 2018年率先響應環保署海洋廢棄物治理行動方案

勞工人權 員工照顧

仁寶員工照顧願景

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

重要績效

標準薪資為當地法規之1~1.85倍。

廠區之當地主管在地化人數高達70%以上。

提供超過10種以上員工溝管道。

員工福利、育嬰補助與留職停薪、健康照護。



5.2

8.5, 8.8

10.3

16.b

員工概況

至2018年12月底，仁寶台灣研發總部(含外派人員)、中國廠區以及巴西員工總人數共74,812人(台灣地區7,382人，中國地區66,833人，巴西廠共597人；其中台灣平鎮廠區包含越南籍員工517名)。仁寶全球人數男女性整體任用為男性佔68.01%，女性佔31.99%，此差異係因工作種類緣故而造成，並非因性別影響雇用機會。仁寶設置多個廠區於中國，作為生產重鎮；我們不僅派駐台籍主管傳授管理經驗，更致力於培植當地人才，希冀對當地產生正向影響，中國廠區之當地主管人數皆達70%以上，巴西廠區則為87.5%。



結構分布

產品	地區	員工總數	百分比	
個人電腦	台灣	台北	4,934	6.60%
		平鎮	1,134	1.52%
	中國	昆山	17,434	23.30%
		成都	3,712	4.96%
		重慶	2,628	3.51%
	巴西	597	0.80%	
智慧裝置	台灣	台北	1,314	1.76%
	中國	昆山	2,821	3.77%
		巴城	1,019	1.36%
		南京	17,152	22.93%
		重慶	22,067	29.50%
人數總計(不含派遣)		74,812	1	

			男								女							
			直接 員工	間接員工		約聘	實習	派遣	該性別 總人數	佔全仁寶員 工性別比	直接 員工	間接員工		約聘	實習	派遣	該性別 總人數	佔全仁寶員 工性別比
				主管	一般							主管	一般					
個人 電腦	台灣	台北	0	1,841	1,838	42	0	38	3,721	5.47%	0	382	806	25	0	29	1,213	2.64%
		平鎮	44	101	215	0	11	0	371		615	30	113	0	5	0	763	
	中國	昆山	8,618	734	1,992	0	116	546	11,460	21.04%	4,228	518	1,167	0	61	323	5,974	10.74%
		成都	2,081	43	377	0	0	3	2,501		1,023	26	160	0	2	0	1,211	
		重慶	1,459	77	243	0	0	0	1,779		689	28	132	0	0	0	849	
巴西		119	27	94	0	1	0	214	0.32%	279	2	75	0	0	1	356	0.48%	
智慧 裝置	台灣	台北	0	618	327	0	0	0	954	1.28%	0	194	165	1	0	0	360	0.48%
		中國	昆山	1,447	117	285	0	2	151	1,851	39.91%	738	61	169	0	2	69	970
	巴城		428	44	139	0	0	0	611		269	39	100	0	0	0	408	
	南京		10,500	245	874	0	17	0	11,636		4,953	142	416	0	5	0	5,516	
	重慶		14,252	273	1,213	0	19	0	15,757		5,760	79	459	0	12	0	6,310	
人數總計			38,948	4,120	7,597	51	166	738	50,882	68.01%	18,554	1,501	3,762	26	87	422	23,930	31.99%

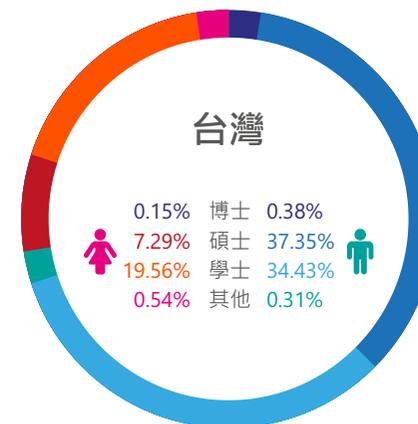
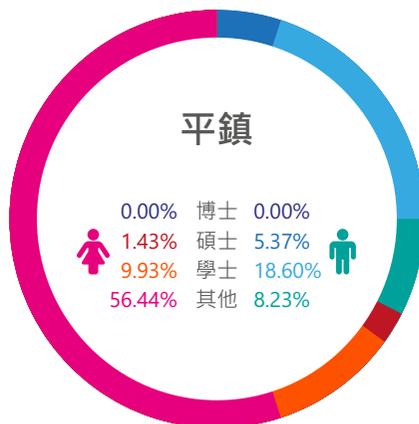
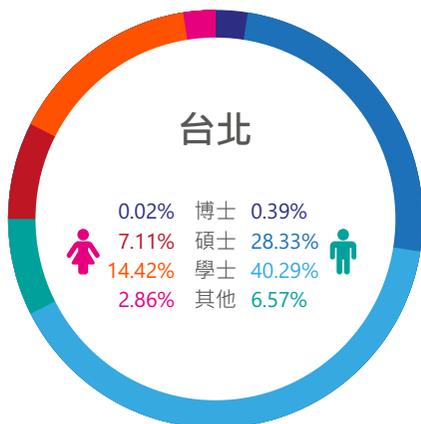
年齡佔比

該年齡佔總 人數百分比			男			女		
			30(含) 以下	31-50	51(含) 以上	30(含) 以下	31-50	51(含) 以上
個人電腦	台灣	台北	1.46%	0.61%	3.23%	0.95%	0.29%	0.06%
		平鎮	0.18%	0.72%	0.29%	0.28%	0.02%	0.01%
	中國		17.18%	7.70%	3.83%	3.04%	0.03%	0.00%
	巴西		0.14%	0.17%	0.16%	0.30%	0.02%	0.01%
智慧裝置	台灣	台北	0.20%	0.09%	0.99%	0.37%	0.08%	0.03%
	中國		30.97%	11.36%	8.90%	6.29%	0.04%	0.01%

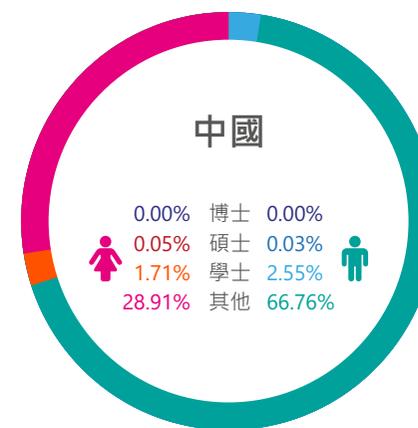
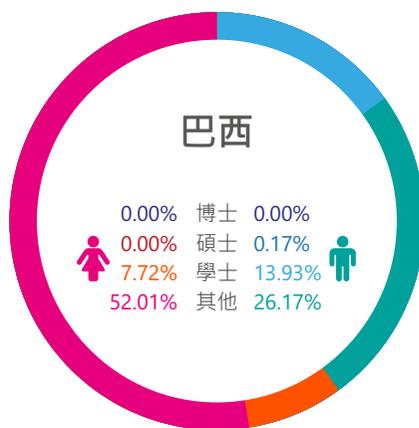
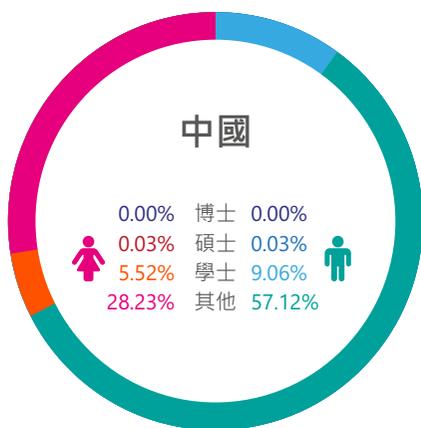
單位主管在地化

廠區別	在地主管分布	比例
電腦事業	台灣	99.87%
	中國	85.03%
	巴西	87.50%
智慧裝置	台灣	100.00%
	中國	88.65%

學歷分布



- 博士
- 男生碩士
- 男生學士
- 男生其他
- 女生碩士
- 女生學士
- 女生其他



PCBG

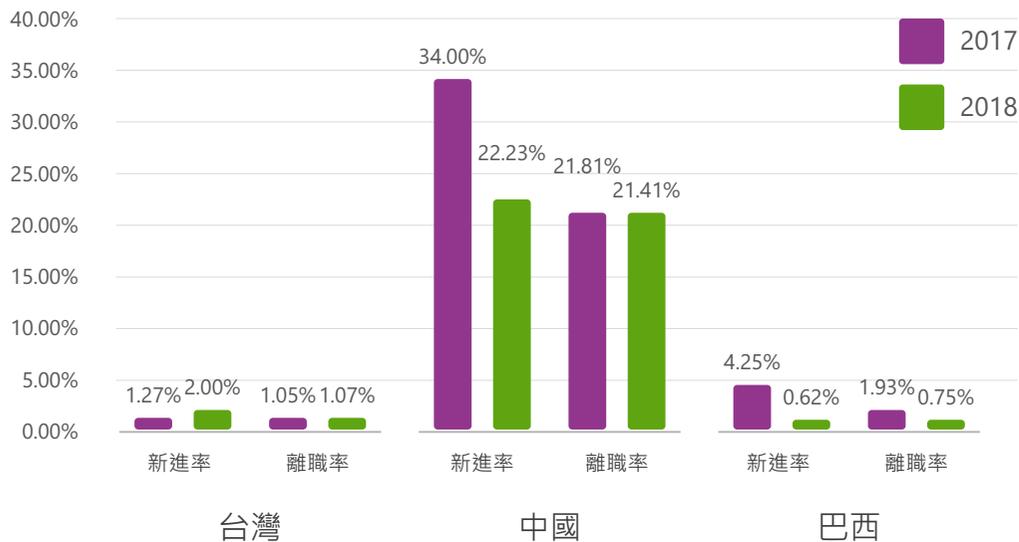
SDBG

招募與離職

仁寶之任用目標乃視當年度產業狀況與用人需求所訂定，2018年台灣地區透過公開的外部求職網站、7所校園徵才活動、5所校園實習徵才、4場政府官辦徵才活動，空開透明並即時回覆求職者相關問題，完成了高於2017年新進之徵才活動。海外廠區則透過《技能工招募管理辦法》與《人事管理規章》不定期分析周邊企業與自身招募需求，並擬定仁寶招募策略，並搭配海外各大院校校園招募，網羅優秀的應屆畢業生，同時，針對專業的內部工作需求，透過聯合招募網站或機構，舉辦專場的招募會。仁寶在任用新人後，報到當天會實施新人教育訓練，了解公司內外部環境硬體，各單位皆需指派輔導員，協助新人適應陌生環境以及給予職務上的指導、幫助。海外廠區除新人到職訓練外，更安排新人滿月會，增強員歸屬感與向心力。

同仁若有離職需求，會由人資人員面談了解離職原因、紀錄並適度慰留與協助調任之可能性，或再次與同仁懇談後協助其辦理離職程序。海外廠區則進行離職問卷調查並適度慰留並針對某些員工不定期電話回訪。若因業務緊縮關係需要減少部門人力，人資部門會於第一時間提供同仁相關單位選擇與協助同仁轉調其他部門。

仁寶新進與離職率2017與2018比較



新進與離職率計算公式：

人員新進率(D)=(A)的一年平均數/該年齡層2018年總人數*100%

人員離職率(E)=(C)的一年平均數/該年齡層2017年總人數*100%

新進與離職率分年齡、性別2017與2018比較

人員新進率		男			女		
		30以下	31-50	51以上	30以下	31-50	51以上
台灣	2018	3.39%	1.11%	0.51%	4.72%	1.10%	0.22%
	2017	2.56%	0.78%	0.18%	1.77%	0.91%	0.00%
中國	2018	25.58%	16.31%	1.39%	20.67%	16.46%	17.86%
	2017	40.51%	20.17%	47.52%	17.92%	15.02%	59.90%
巴西	2018	1.10%	0.52%	1.11%	1.06%	0.19%	0.00%
	2017	4.34%	3.30%	0.00%	6.15%	3.59%	2.38%
人員離職率							
台灣	2018	1.30%	0.98%	0.84%	1.36%	0.94%	0.22%
	2017	1.07%	1.04%	0.83%	1.23%	1.01%	0.26%
中國	2018	25.02%	15.14%	1.22%	19.89%	14.68%	11.90%
	2017	22.07%	8.21%	51.06%	10.17%	6.20%	67.71%
巴西	2018	1.18%	0.81%	0.56%	0.86%	0.45%	0.93%
	2017	1.89%	1.49%	1.67%	2.85%	1.52%	2.38%

人員新進率			直接員工						間接員工					
			男			女			男			女		
			30以下	31-50	51以上	30以下	31-50	51以上	30以下	31-50	51以上	30以下	31-50	51以上
個人電腦	台灣	台北	--	--	--	--	--	--	3.44%	1.24%	0.38%	3.95%	0.99%	0.00%
		平鎮	2.68%	4.17%	--	5.58%	2.44%	2.78%	4.46%	1.09%	0.93%	5.30%	1.04%	0.00%
	中國	昆山	31.33%	28.17%	0.00%	22.35%	13.64%	--	4.20%	1.13%	0.00%	2.96%	0.58%	--
		成都	8.35%	8.33%	--	8.33%	8.33%	8.33%	8.44%	9.31%	66.67%	8.62%	8.33%	--
		重慶	30.43%	34.21%	--	18.76%	18.43%	--	3.02%	0.92%	--	2.68%	0.00%	--
巴西		0.91%	0.52%	0.00%	0.63%	0.19%	0.00%	1.39%	0.51%	1.67%	2.27%	0.18%	--	
智慧裝置	台灣	台北	--	--	--	--	--	--	2.45%	0.62%	0.81%	2.99%	0.75%	0.44%
		中國	昆山	28.83%	26.38%	0.00%	15.69%	12.78%	--	3.97%	1.79%	--	2.71%	0.83%
	巴城	21.42%	17.88%	0.00%	13.89%	13.60%	0.00%	4.85%	0.38%	0.00%	4.84%	0.18%	0.00%	
	南京	20.30%	19.62%	0.00%	23.21%	27.33%	0.00%	5.67%	1.43%	0.00%	3.95%	0.80%	--	
	重慶	31.45%	23.15%	--	28.89%	16.82%	--	7.21%	6.80%	--	7.10%	6.07%	--	
人員離職率														
個人電腦	台灣	台北	--	--	--	--	--	--	1.08%	0.92%	0.92%	1.03%	0.89%	0.19%
		平鎮	2.38%	2.08%	--	1.48%	1.38%	0.00%	2.02%	0.59%	0.00%	1.36%	0.42%	0.00%
	中國	昆山	30.72%	28.52%	0.93%	22.90%	14.36%	--	3.32%	1.54%	0.00%	2.54%	0.76%	--
		成都	23.12%	18.92%	--	16.85%	9.24%	0.00%	3.25%	2.55%	0.00%	2.61%	1.50%	--
		重慶	31.70%	34.37%	--	18.93%	17.30%	--	2.16%	0.92%	--	2.68%	1.19%	--
巴西		0.91%	0.17%	0.00%	0.63%	0.38%	0.93%	1.59%	1.28%	0.83%	1.52%	0.72%	--	
智慧裝置	台灣	台北	--	--	--	--	--	--	2.16%	1.23%	0.81%	2.73%	1.03%	0.44%
		中國	昆山	39.83%	34.46%	0.00%	22.62%	18.02%	--	5.27%	2.83%	--	4.65%	2.23%
	巴城	19.65%	17.07%	2.78%	14.08%	13.77%	0.00%	5.22%	0.54%	1.19%	3.10%	0.79%	0.00%	
	南京	18.89%	18.04%	0.00%	21.66%	25.28%	50.00%	4.54%	1.58%	2.78%	3.54%	0.95%	--	
	重慶	26.64%	17.35%	--	23.66%	10.22%	--	2.77%	3.23%	--	3.54%	2.88%	--	

透過2017與2018年比較，台灣2018年新進率平均高於2017年，顯示產業之擴大與大量的人力需求。而仁寶堅守用人不疑，疑人不用的宗旨，2018年持續加強員工訓練與關懷，台灣與海外廠區之離職率皆呈現持平狀態。

註：--表示無該年齡層職員

人權與溝通

人權

依據仁寶企業核心理念，並遵守《RBA責任商業聯盟行為準則》，台灣總部、海外製造中心以依循《企業社會責任實務守則》，秉持聘用員工必須依據個人特質、能力與職務之契合程度，決定任用與否，不因種族、民族或社會出身、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻 狀況、政治見解、年齡或其他歧視而有不同的待遇，並且總部與各廠區皆訂定《不強迫不歧視反騷擾規範》之管理程序文件。為此，仁寶設立相關管理程序。同仁簽訂僱用合約時即受勞資雙方共同協議保護，保障員工相關權益。依各地區法令規劃假勤制度，當同仁有請假需求時，可以彈性安排而無後顧之虞。仁寶要求各廠區遵循RBA行為準則訂定勞工政策，針對準則內之要求擬定以下程序文件：《員工道德行為準則》、《遵守道德規範管理程序文件》、《未成年工保護制度》、《禁止雇用及誤用童工之補救措施指導書》、《不強迫不歧視反騷擾規範》、《人道待遇管理程序文件》、《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》、《女性工作者保護規定》、《自由結社與集體談判程序文件》、《工作時間及薪酬管理程序文件》等等。同時關注員工的生心理狀態、工作情形與家庭狀況，提供同仁一個健康、安全、舒適且設備齊全的優質工作環境。

針對童工與未成年工部分，2018無廠區違規任用童工，並且要求所有合作之供應商簽署《遵守RBA(責任商業聯盟行為準則)標準承諾書》，不得進用童工與需保障未成年工作權益，並且不得要求強迫勞動，以上若供應商有違反RBA行為準則之要求，將提報高層主管進行裁決。經調查2018年未有勞基法裁罰事項。

而自由結社部分，依循《勞資會議實施辦法》、《自由結社與集體談判程序文件》，仁寶所有員工享有自願自由結社，參與集體談判、和平協議與拒絕參與此活動的權利。2018年未有違反自由結社等相關情事與投訴事件發生。

身心障礙者進用

而在身心障礙者聘用部分，配合政府促進身心障礙者就業，以仁寶台灣總部為例，與社福機構—脊髓損傷中心、社團法人臺灣多寶格藝術發展協會合作，聘僱殘障人士在無障礙的空間工作，目前已進用身心障礙者51人（輕度20人，中度12人，重度與極重度19人）。



仁寶勞工政策

<https://www.compai.com/CSR/ZH/page.aspx?Id=4>



仁寶勞工政策

投訴與溝通

仁寶重視利害關係人意見，依循《企業社會責任對內外溝通管理程序》提供利害關係人相關投訴管道，並且依照規定進行判別及處理程序，以期聽取更多不同的聲音。

勞資協商會議

依據《自由結社與集體談判程序文件》，部分廠區設有勞資協商單位與排定協商大會，會議由勞方與資方代表出席，討論勞資相關糾紛、員工福利、集體合同等相關事宜。

月份	廠區	議題描述	勞方代表人數	資方代表人數
2,5,7,10,11	台北、平鎮	出差相關、員工懲處、門禁相關、休憩區不足問題、勞資會議改選	5	5
5	中國昆山	集體工資/合同協商、人事規章相關內容、員工福利員工活動、職業安全事項	3	3
4,8,11,12	巴西	績效等相關事項討論	8	4

2018年外部溝通管道與件數

項目	內容	e-mail	訴願案件	結案數
誠信經營、各項匿名舉報、供應商溝通窗口	貪腐事項之舉報、企業誠信問題、侵犯人權等事項。	ethics@compal.com	0	0
顧客溝通窗口	客戶疑問與合作等事項	NBServices@compal.com	21	21
投資人溝通窗口	投資人相關問題	investor@compal.com	42	42
性騷擾防治	性別歧視、性騷擾、性侵害事項	sh@compal.com	2	2
企業會責任辦公室	各式舉報與抱怨事項	Compal_csr@compal.com	15	15

2018年內部溝通管道與件數

台北	E-mail員工投訴信箱	http://tpewww/Compal/Tpe/adm/empinfo/suggestion.html
	IT/總務維修信箱	http://tpecnswww/helpdesk ; http://tpecnswww/gars/
	Ethics誠信經營舉報信箱	ethics@compal.com
	性騷擾舉報信箱/電話	sh@compal.com
平鎮廠	實體信箱	公司有3個員工信箱，員工可署名或匿名投寄意見信。
	網站電子信箱	http://tpewww/Compal/Tpe/adm/empinfo/suggestion.html
中國廠	信箱/意見箱	各廠區平均皆有6個以上的員工信箱，員工可署名或匿名投寄意見信。
	仁寶580	員工可登錄580在線諮詢問題，反應意見/建議，投訴等。
	微信WeChat580	員工可登錄微信580在線諮詢問題，反應意見/建議，投訴等。
	諮詢熱線	員工可撥打諮詢熱線諮詢問題，反應意見/建議，投訴等。
	陽光之家	在宿舍區設立關懷室供員工接受面談、諮詢等。
	專職產線輔導員	員工在產線可隨時找輔導員諮詢問題，反應意見/建議，投訴等。
	Round Table	員工參與Round Table會議，可直接與高管面對面反應問題。
	郵箱、專線	員工可署名或匿名投寄意見，直接撥打該號碼反映問題。
	面談室、座談會	公司HR辦公室設有面談室，員工到辦公室可以快速找到問題反饋窗口的工作人員，並有效保護員工個人隱私；公司針對新進員工、特殊員工、全體員工分別開展座談會。
		統計2018年投訴溝通案件，共計5370以上，並追蹤結案處理。
巴西廠	信箱/意見箱/內部網路	員工可署名或匿名投寄意見信。

為保護相關檢舉投訴利害關係人，我們擬定《保護檢舉人及杜絕打擊保護管理程序文件》，依照程序保護投訴人，使其免受報復威脅。

員工信箱統計

仁寶台北總部之員工意見箱於2018年總計收到81則員工意見投訴，針對員工提出之問題，我們有專人每天接收該資訊，並於接到通知後，按照問題類別發送給各個不同單位做後續處理，一般性問題會在48小時內獲得回覆，若是牽涉到制度面問題，會交由相關單位做進一步協助與評估。



各項訊息管道與刊物

內部網路佈告欄

透過企業內部之佈告系統，即時傳遞企業公告、活動、晉升獎懲等資訊，讓同仁能夠適時地獲得資訊、參與公司活動以及給予回饋。



仁寶園地

仁寶園地為台灣區仁寶人投稿，發揮其文學藝術涵養之電子雙月刊，其內容涵蓋公司活動花絮、素人攝影、漫畫創作、旅遊雜記、詩與散文等，同仁投稿踴躍。



員工權益

薪資與獎勵

《人事管理規章》中已嚴格規範仁寶員工之薪資以同工同酬及工作績效為核給原則，依個人學歷、經歷及賦予的職等、職稱與工作性質核給不同之薪資，依年度獲利狀況給與員工利潤分紅。原則上，員工薪資報酬包含12個月薪資、年中獎金，並依據公司經營成果及員工個人績效發給年終獎金及調整薪資；依仁寶公司章程規定，每年度如有獲利，應以扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，提撥不低於2%為員工酬勞，上述獎金、調整薪資及員工酬勞均提報薪資報酬委員會審議及董事會議決。再者，更設立各類獎勵金，鼓勵員工創新研發，如：專利發明創意獎金、作業員每月績效獎金及產能突破獎金。仁寶2018年申報之非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」為1,265(新台幣仟元)。

男女薪資比

仁寶尊重男女同工同酬，恪守平等之準則，對於員工之薪資按照法定規定以及內部規範執行，而比例不同係因為以公司該等級員工總數月薪作為比較時，其中包含學經歷的不同以及人數的差異，故會有各地區不同之比例上的高低差距，但男女薪資比例差距不高於0.3。

男女薪資比		PCBG									SDBG									CEB					
		台灣				中國					台灣		中國							巴西					
		台北		平鎮		昆山		重慶		成都	台北	昆山	巴城		南京		重慶		重慶		男	女			
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女				
直接	管理職	--	--	--	--	1	0.99	1	1.00	1	0.96	--	--	1	0.99	1	1.11	1	1	1	0.99	1	1	1	0.00
員工	非管理職	--	--	1	0.94	1	1.00	1	1.00	1	0.99	--	--	1	1.00	1	1.04	1	1	1	1.05	1	1.05	1	0.78
間接	管理職	1	0.87	1	0.91	1	0.91	1	0.83	1	0.77	1	0.84	1	0.85	1	0.91	1	0.88	1	0.87	1	0.75	1	0.80
員工	非管理職	1	0.95	1	0.91	1	1.01	1	0.97	1	0.95	1	0.94	1	0.96	1	1.03	1	1	1	0.94	1	0.9	1	0.79

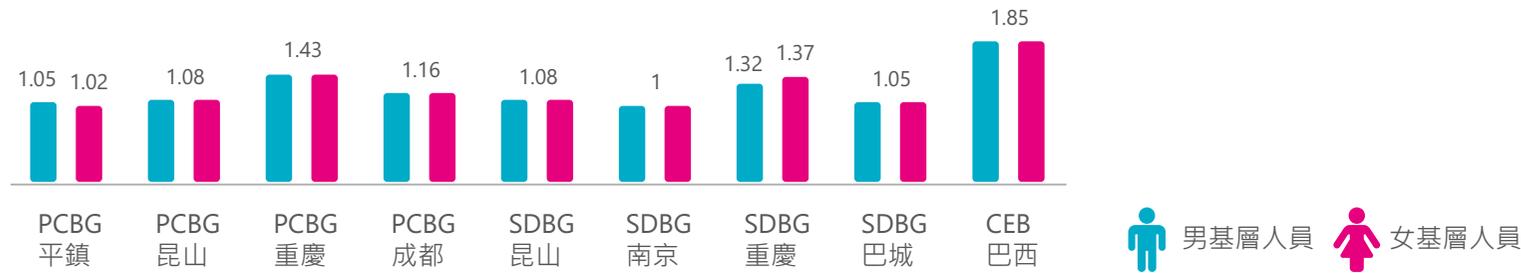
註：以上分類以區間之全部職員的總平均薪資作為數據統計來比較。

以2018年12月份薪資做計算(直接與間接員工、不含契約派遣學生工)。經常性薪資為每月可能發生的薪資項目(不含紅利、年終、加班費)

薪資平均數為員工薪資總額除以員工人數之平均值。2018年報告書僅揭露「薪資平均數」，薪資中位數將於下一年度報告書中揭露。

當地最低工資比

員工是企業最重要的資產，仁寶依據員工經歷背景、專業知識與技術及年資、學經歷做為薪資加給之標準。而全球各地重要營運據點，標準起薪皆等於或優於當地法定最低薪資^(註)。員工薪資標準不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況和工會團體有所不同。仁寶基層人員^(註)起薪優於當地法規，為法規之1~1.85倍。仁寶為保障派遣人員之權利義務，皆對派遣公司作嚴格的審核，並確認該公司無違反當地最低薪資標準之法律規範。

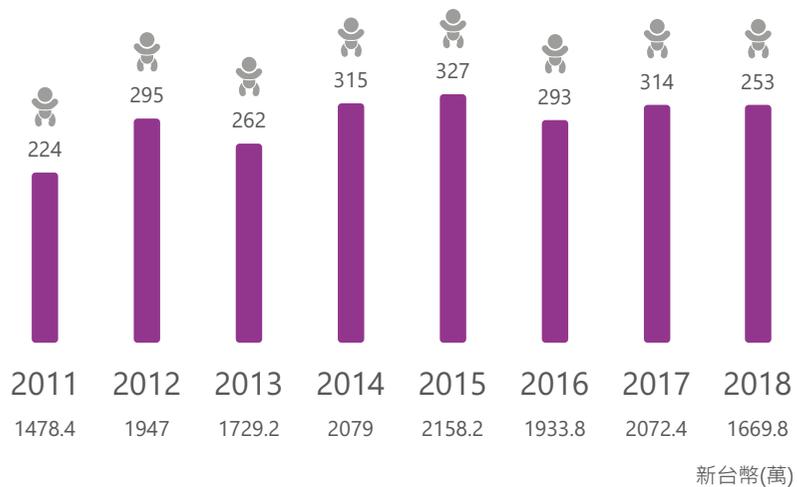


註：當地最低薪資為該國家最低法定薪資。

基層人員指「直接員工」，標準薪資為公司規定之最低薪資(不含加班費或其他因職務加給而金額不同的加給)。

獎勵生育與育嬰留停

為響應政府獎勵生育政策並提升台灣人口成長率，自2011年開始，仁寶在台灣以每一胎6.6萬台幣補助台灣地區的同仁生育，至今此政策已實施進入第8年。在許董事長與公司的全力宣導下，仁寶自2011至2018年已累計2,283位新生寶寶，共發出新台幣15,967.8萬元的大紅包。並與相關企托簽署合約，提供同仁更多會的優惠方案托嬰，減少同仁辛勞。



育嬰留停

仁寶台灣地區針對員工之生育計畫，依照《性別平等法》以及《育嬰留職停薪管理辦法規定》，員工到職滿六個月，可依相關辦法在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，留職停薪期間最多不超過兩年，申請期滿後公司會安排回任原單位或相關單位，並提供所需之技能課程，以利職務內容銜接。海外廠區雖無育嬰留停相關政府法律，但依法仍可申請產假，相關資訊顯示如右：

2018年台灣育嬰留停狀況	PCBG				SDBG	
	台北、林口		平鎮		台北	
	男	女	男	女	男	女
2018符合育嬰留停申請資格的員工數	395	133	33	21	60	50
2018年實際申請育嬰留停人數	6	13	1	4	0	4
2018年預計復職人數(A)	9	17	1	4	2	6
2018年實際復職人數(B)	3	12	1	3	1	6
2017年育嬰留停實際復職後持續工作一年人數(C)	6	8	0	4	2	6
2017年育嬰留停實際復職人數(D)	7	11	0	4	3	7
2018年復職率(E)=(B)/(A)*100%	33.33%	70.59%	100.00%	75.00%	50.00%	100.00%
2018年留任率(F)=(C)/(D)*100%	85.71%	72.73%	0.00%	100.00%	66.67%	85.71%

2018年海外廠區產假狀況	PCBG				SDBG			
	昆山	成都	重慶	巴西	昆山	巴城	南京	重慶
天數	128	158	128	180	128	128	128	128
2018年符合產假/育嬰假申請資格的員工數	5,053	1,108	537	23	810	23	126	27
2018年實際申請產假/育嬰假人數	184	86	34	23	60	23	126	27
2018年預計復職人數(A)	191	81	32	0	60	32	85	13
2018年實際復職人數(B)	186	79	32	0	57	32	83	7
2017年產假/育嬰假實際復職後持續工作一年人數(C)	90	60	31	0	18	16	29	1
2017年產假/育嬰假實際復職人數(D)	126	84	32	0	38	32	82	1
2018年復職率(E)=(B)/(A)*100%	97.38%	97.53%	100.00%	--	95.00%	100.00%	97.65%	53.85%
2018年留任率(F)=(C)/(D)*100%	71.43%	71.43%	96.88%	--	47.37%	50.00%	35.37%	100.00%

註：海外廠區當地無育嬰假，而女性員工於中國地區享有約4個月、巴西6個月的產假。而男性享有陪產假15天，因天數較少，故此不列入。

退休制度

仁寶台灣總部之員工退休皆依相關法令規定及公司之退休辦法辦理。自2005年7月1日起(含)以後到職者一律依「勞工退休金條例」實施勞退新制，個人之退休金提撥以不低於法令規定執行。2005年6月30日(含)以前到職人員自2005年7月1日起依個人意願選擇遵循新制或舊制退休制度。

外籍勞工管理

為因應廠區需求，仁寶2018年進用外籍勞工數量超過400位員工，企業重視每一位勞工的權益與人身健康與安全，我們不僅提供外籍勞工安全、整潔的工作與居住環境，定期舉辦勞工國籍語言之職業安全訓練、教育訓練等，更積極邀請外籍勞工參加年度盛事—仁寶旺年晚會；不分性別、語言、國籍，仁寶藉旺年會感謝每一位為仁寶貢獻與付出的同仁。

外籍勞工招聘管理程序

依人事規章之召募程序流程作業，當需求人力為外籍時，需依政府法規法令辦理核准函及相關作業流程後始可引進使用。

外籍勞工食宿管理

除增設一小廚房提供外籍員工使用外，本廠外籍食宿乃依照法規之《外國人生活管理原則》執行相關作業及管理。

<https://reurl.cc/yvX0l>



外國人生活管理計畫書

外籍勞工享有之福利

項目	項目描述	頻次
員工團保	公司支付每位員工團保保險費用	自報到日起
年度旅遊補助	鼓勵員工安排二天旅遊活動給予補助	年/次
旺年會	為犒賞員工一整年的辛苦，特舉辦企業團聚餐會及摸彩活動	年/次
藝文活動補助	鼓勵員工參與休閒藝文活動給予補助	年/新台幣600
三節禮卷	遇本國民俗國定假日及勞工日發給員工福利	年/新台幣1000
健康促進活動	為倡導員工於工作之餘有適當放鬆及身心健康	年/多次
員工體檢	支付員工依衛生局規定外國人入國體檢	年/2次

協助外籍勞工適應工廠

項目	時間	項目	執行單位
新進人員關懷	入境日	入境日提供生活用品(棉被、床鋪、置物櫃等)公司簡介、RBA宣導、人資制度	廠區管理單位、仲介公司
	到職日	公司報到辦理及生活事項宣導、靜電配備穿戴宣導、工廠環境、制度介紹	廠區管理單位、製造部
	到職一周	生產線現場教育訓練、現場關懷。仲介安排翻譯人員，提供10天關懷日，隨線進行生活關懷。	製造部、廠區管理單位
	到職日後	於正式進入生產線工作後，關懷工作適應度及生活情況、安排3名人員，每日固定住點於宿舍24小時，提供生活關懷之服務。	廠區管理單位、仲介公司
離職人員訪談	離境日前2天	進行方式：個別訪談	廠區管理單位
員工溝通	不定期	每日晨會宣達製造部宣傳事項。仲介人員不定期於宿舍宣導事項。每3個月舉辦1次勞資會議。	廠區管理單位、仲介公司

樂活仁寶

福利與活動

為體恤員工辛勤工作，仁寶除婚、喪、生育與急難救助、三節禮金(券)補助外，更提供同仁進修獎學金、子女教育獎學金、員工旅遊補助、生日禮券。而為促進部門向心力，提供部門聯誼補助、員工生日慶生會，讓同仁在工作之餘能放鬆心靈，舒展緊繃的精神。各廠區視情況會有獨立活動，詳細內容如下：

台灣	父親節電影票、部門聚餐/聯誼、藝文補助、企業托育服務、模範員工表揚、資深員工表揚、趣味/體育競賽、公益藝展、感恩音樂會、旺年會等。
中國	聚餐/聯誼、模範員工表揚，門票、旺年會、春遊、體育競賽等。 部分廠區加碼活動： 美食心願、節日加餐、戶外拓展訓練、節日加餐、聖誕送驚喜、職工運動會、集團集體結婚等。
巴西	母親節、父親節、兒童節、復活節小禮物、資深員工郊遊、準媽媽爸爸教育訓練、兒童籃球大賽、旺年會等。

健康關懷

大多數人每日有將近三分之一，甚至更多時間處於工作場所，而一個健康的職場環境，不僅能提升員工健康，也可降低公司有形與無形的損失。仁寶推動職場健康，希望能使同仁建立預防醫學的觀念、傳遞正確的健康訊息及提供健康管理照護，並將健康概念帶入家庭，影響家人，擴大健康促進效益。

為促進員工健康，落實健康管理，台灣區除了依照勞動部規定給予特殊對象健康保護、預防職業病辨識調查，心血管高風險族群管理外，今年度採分級管理，將健檢報告分為：健康族群、一、二、三級及心血管中高風險群管理，由嚴重程度依序安排醫師諮詢，提供適當的衛教指導，後續根據醫師指示做追蹤管理，提供完善的健康照護。自2016年台北廠區取得健康促進標章後除醫護活動的創新、職場安全提升更加上健康管理系統及健康分級管理制度建立。很榮幸地，2019年再度獲得健康促進標章，希望在未來能協助使員工工作與生活平衡，共創雙贏。海外區則遵循當地法規與比照台灣相關事宜推動，並提供員工健康宣導、檢查，外聘專業醫師提供諮詢、醫護課程與衛教知識，協助員工強化身心健康。健康活動內容除部分運動課程外，其餘項目皆可於上班時間進行使用與諮詢。

目前台北總部員工之健康相關資訊被妥善保存於健康管理系統中，依據衛生福利部《護理人員法》與勞動部《勞工健康保護規則》，該系統架設個人密碼權限並於公司內部網頁使用，存取權限除當事者本人外，僅開放醫師、廠區護理人員等規定之有權限者使用。管理系統及管理層每年由資訊安全小組依據《個人資料保護政策與規範》執行稽核。新進員工之紙本體檢報告由人資人員轉交並點收，並將資料存放於上鎖的櫃子中。護理人員皆持有執業執照並進行職業登錄，所有的職業內容皆需遵從《護理人員法》等相關規範。

此外，若需安排面談或給予其他健康指導，皆與本人聯繫，無透漏其健康訊息予以其他非健康服務人員。海外廠區目前無此管理系統，目前已積極將此項目列入未來實施項目之中。

各廠區健康照護執行項目分類檢視表

執行狀況說明	PCBG						SDBG			
	台北	平鎮	昆山	成都	重慶	巴西	昆山	巴城	南京	重慶
提供同仁緊急傷病處理與相關衛教說明	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
AED設備與相關教育訓練課程。	√					√				√
定期提供醫師諮詢服務與衛教指導。	√	√	√	√	√	√	√			
提供保健諮詢、緊急傷病處理、疾病相關指導等服務。	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
部分廠區建置血壓計、體重計、體脂計、血糖機及外傷處理備品等。										
施行及張貼禁菸標誌、進行吸菸率調查。	√	√				√				
透過E-mail或WeChat(中國廠區)或實體海報發放健康快訊，傳遞正確健康訊息。	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
針對國人生活型態與常發病症辦理相關講座。	√	√	√	√			√	√		
依照勞工健康保護規則及關心員工健康，定期提供健康檢查。	√	√	√	√	√	√	√	√		
提供專業醫師、護士提供諮詢。	√	√	√			√	√	√	√	√
提供母嬰室、婦女健康檢查、培訓等等。	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
依EHS提供職業危害崗位及危害因素進行體檢安排及異常建議。	√	√	√	√	√	√	√	√		
提供營養課程、有氧運動、瑜珈、舞蹈、飲食修正及自主體重管理。	√	√	√				√	√		
台北場區搭配公司研發的APP「愛糖寶」作飲食紀錄及使用運動地墊作為有氧課程活動。										
利用健康管理系統管理健檢報告與各項量測數據，並由醫護室追蹤管理用。	√	√	√				√	√		
為配合推廣急救技能辦理急救訓練課程。教學中搭配理論及實作，且經由反覆練習下，使同仁增加記憶提升學習效果。	√	√	√	√		√	√	√		√
委請團膳廠商提供每項餐點的熱量標示。青菜川燙、低卡飯盒等。	√	√	√	√			√	√		

Stampe智慧地墊課程

2017年底，我們將整套地墊進駐仁寶休閒體驗中心，智能運動地墊是一具備專業、科技化、數據化有效率的訓練器材，可協助使用者循序漸進達成設定目標。透過數據記錄與分析，協助同仁在工作之餘，透過地墊運動過程檢視自身動作的差異性、穩定性等，持續調整訓練方式、強化弱點，訓練各肌群，並找出自身最適運動模式。2018年我們持續開設相關課程，增強同仁的肌耐力以維持身體健康，課程相關資訊如下：

總上課人次數	160人	
總開課時數	120小時	
課程內容與目的	運用地墊搭配專屬的App遊戲及各項運動器材，增進協調、反應及敏捷等訓練。	
	上肢訓練	訓練手臂、擴背肌、胸、肚子。
	核心訓練	訓練腹直肌、腹內斜肌、腹外斜肌、全身性心肺訓練、爆發力。
	下肢訓練	訓練大腿股四頭肌、臀大肌及爆發力、臀部肌肉。



員工教育訓練

人才培育與發展

仁寶的人才培育是以公司整體策略及人才佈局，對應組織架構及願景開展。依據每年度營運策略、組織發展需求對應至職能關鍵行為，強化各階層主管管理能力、人才培育及組織發展。我們以系統化的學習規劃員工訓練發展，以學程的概念搭配職能發展需求，建構全面性的訓練體系，並針對不同適性搭配各種不同訓練模式，以達最大成效。我們的職能發展模型區分為九大學程，自基礎訓練、專業技能訓練到主管管理訓練，建構全面性的學習發展體系並提供多元學習管道，培養並提升員工能力，以因應產業多元發展及組織佈局策略，此外，我們亦相當重視長期人才發展，依據同仁職業生涯發展需求制定專屬的個人發展計畫。因應全球化競爭時代來臨，公司建立英文能力提升專案，藉以培養員工跨文化及溝通能力，拓展國際視野，加速自我成長，讓組織順暢接軌全球市場，為仁寶持續帶來貢獻。



一般教育數據(台灣、中國、巴西)

年度訓練		台灣總部暨研發中心			PCBG海外製造中心(不含巴西)			SDBG海外製造中心			巴西		
		人數	訓練時數	人均時數	人數	訓練時數	人均時數	人數	訓練時數	人均時數	人數	訓練時數	人均時數
直接員工	男	44	152	3.45	12,158	224,144.80	18.44	27,254	201,781.45	7.4	119	663.8	5.58
	女	615	2,412.10	3.92	5,940	113,344.03	19.08	12,026	77,436.25	6.44	279	939.95	3.37
間接員工	男	5,002	94,979.66	18.99	3,582	56,380.30	15.74	3,229	24,858.80	7.7	122	1,718.55	14.09
	女	1,721	29,583.01	17.19	2,094	26,275.94	12.55	1,485	23,500.00	15.82	77	962.05	12.49
一般員工	男	2,486	54,628.02	21.97	14,886	270,737.70	18.19	29,804	207,106.75	6.95	214	1,989.75	9.30
	女	1,730	23,038.98	13.32	7,462	135,108.69	18.11	13,190	99,561.75	7.55	354	1,829.45	5.17
管理職	男	2,560	40,503.64	15.82	854	9,787.40	11.46	679	19,533.50	28.77	27	392.6	14.54
	女	606	8,956.13	14.78	572	4,511.28	7.89	321	1,374.50	4.28	2	72.55	36.28
兩性平均訓練時數													
	男	5,046	95,131.66	18.85	15,740	280,525.10	17.82	30,483	226,640.25	7.43	241	2,382.35	9.89
	女	2,336	31,995.11	13.7	8,034	139,619.97	17.38	13,511	100,936.25	7.47	356	1,902	5.34

新人養成與專業經驗傳承

新人養成

為使新進人員能以最短的時間步入軌道，掌握工作專業及工作觀念，自加入仁寶起便參與一連串的新人學程。為引導新進人員融入仁寶「創新、和諧、超越」的企業文化與價值理念，進而建立共識、凝聚向心力，使仁寶獨有的『企業家庭化』觀念得以深耕茁壯，自2008年起推展企業文化團隊體認活動，強調團結、互助、和諧的重要性，同時刺激同仁追求戰勝自我、超越自我，力求突破現狀、挑戰極限。

經驗傳承

經驗是無價至寶。為提倡研發單位同仁終身學習及研發經驗的傳承與交流，仁寶在落實新知識技術導入與技術傳承上，整合建構專業職能體系，同時發展內部實務經驗分享機制如：「深耕計畫」、「練功趣」、「高階主管薪傳講座」等，提供同仁精進專業技術與前瞻性、趨勢性、市場性及學術性資訊擴散的適切管道。



台灣研發中心 6 sigma

自2002年開始，仁寶台北研發中心運用六標準差相關邏輯與工具，以教育訓練、專案推展等方式，扎根十餘年。透過Six Sigma邏輯持續不斷改善現有作業流程，LSS (Lean Six Sigma) 邏輯更提升了流程效率；並且運用DFSS (Design for Six Sigma)邏輯創造出更新更好的設計。六標準差不但在專案上獲得可觀的效益，更透過一連串的e-learning課程、實體課程及專案訓練，幫助本公司培育許多優秀的人才。2018年六標準差實體課程workshop訓練，總上課時數24小時，245人接受訓練；e-learning總開課時數50.42小時，3,417人次在線上學習。所有六標準差的人才培育課程、專案技術推行與績效表現，都集中在六標準差專案管理系統中統一管理；並於管理系統中設立專案分享機制，將仁寶智慧有效傳承；這是仁寶對優化組織進而實踐永續發展十分重要的機制。此外，六標準差專案組不定期舉辦相關活動；藉由活動的推展，讓六標準差觀念更深入同仁的日常工作中。

項目	黃帶			單元課程		
	班次	開課時數	上課人次	班次	開課時數	上課人次
	針對公司處級以下所有試用期滿之間接人員，以e-learning的方式教導同仁六標準差基本邏輯與知識，作為仁寶內部溝通語言；2018年開設34班次，共計2,312人取得黃帶資格。			由於各部門負責工作項目有異，所需學習的六標準差相關工具也因此不同；針對不同單位特性，各別開設單元課程，以符合各部門之工作需求。		
e-learning課程	34	47.6	3,375	3	2.82	42
實體課程workshop	--	--	--	4	24	245

職業健康安全

內部文化、組織

健康的身心是最重要的資產，仁寶希冀全體員工能在安全無虞的工作環境成長；故我們建立安全守護系統、定時舉辦防災與消防演練、倡導環境安全訓練並且提供員工在工作之餘放鬆身心靈之休閒場所；以提升員工身心滿足、降低工傷事故、缺勤等機率，讓員工安心工作、健康生活。

職業安全衛生管理系統認證

為保障員工工作之職業安全，我們除訂定環境安全衛生政策外，更自於各廠區制定「職業安全衛生管理」相關程序文件，嚴格管控每個職業場所細節，更自行要求各廠區通過ISO45001:2018或OHSAS 18001:2007，以確保員工及所有駐廠工作者在工作時不會暴露在危險之中，或是因為錯誤的操作導致受傷。認證包含職業危害鑑定、緊急事件應變、承包商管理等項目，藉由程序文件控管，並經由PDCA反覆驗證，使得員工工作安全得以落實，該職業安全衛生管理系統適用於該廠區全體工作人員(包含駐廠工作人員)。並要求各廠區實施教育訓練，2018年工傷數據較2017年降低許多(請參考第106頁)。

各廠區ISO45001與OHSAS 18001:2007效期

事業群	廠區	認證	有效日期
PCBG	平鎮	ISO 45001:2018	2021/9/14
	昆山	OHSAS 18001:2007	2019/7/25
	成都	OHSAS 18001:2007	2019/7/4
	重慶	OHSAS 18001:2007	2021/8/4
SDBG	昆山	OHSAS 18001:2007	2019/7/24
	巴城	OHSAS 18001:2007	2021/1/8
	南京	OHSAS 18001:2007	2021/5/23
	重慶	OHSAS 18001:2007	2021/4/19

仁寶環境安全衛生政策
<https://www.compal.com/CSR/ZH/page.aspx?Id=4>

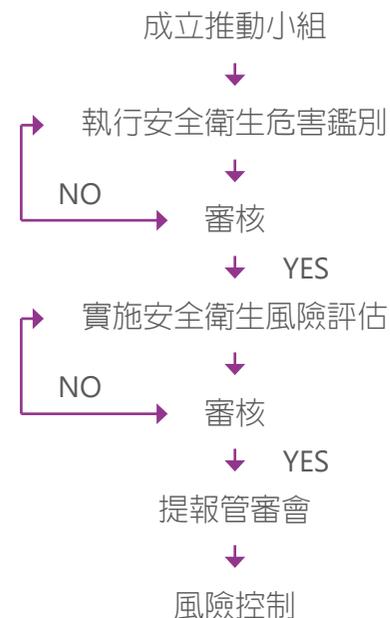


環境安全衛生政策

職業危害辨識與風險評估

仁寶重視員工之作環境安全與健康，其危害辨識與風險評估範圍，除了廠內外預期有影響之所有衛生安全危害，更包含例行與非例行活動、所有進入廠區之人員(包含承攬商及訪客)及工作場所之外包商。並由管理代表負責審查評估小組與督導危害鑑別、風險評估等作業核准，確認後由推動小組與主管執行風險鑑別細項工作。

以台灣平鎮廠區為例，風險評估每年或必要時由推動小組依據《安全衛生危害鑑別表》進行危害鑑別，並填寫於《風險評估表》，作為制定政策與危害處理之依據。定期召開管理審查會，推動小組針對新識別之風險進行討論、修改與核准；針對已識別之風險且需要修改之內容加以修訂；風險等級標準、控制則於每年依企業需求修訂。其他海外廠區皆依循當地法規、OHSAS18001認證等多項要求，展開環安風險評估與各項管理程序。藉由以上之風險評估流程將相關風險列出，並嚴格控管中高危險因子，已達到企業職場零職災的願景與目標。



風險評估表積分=發生頻率X嚴重性X風險加權

發生頻率:5年以上、5年間、1年、低於1年等等發生次數之頻率分類。

嚴重性:無明顯危害、可能導致就醫需求、導致失能、死亡等等之嚴重性質分類。

風險加權:非例行性工作X曾發生意外事故X(1-現況管制效果)^(註)

註: 因有效的設備防護、作業管制及警告標語而減少的人員與財物損失與危害。

環境安全作為

門禁實施

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

環境檢測

為了使同仁得以安心工作、社區居民得以安居，各廠區皆配有專責單位進行檢驗及維護，對於工作環境中的危害因素，皆定期檢修維護。例如：交通與用電安全措施、安檢措施、飲用水檢測、緊急照明檢測、偵煙器材檢測、消防器材檢測、防雷檢測、汙水檢測，SDBG每年兩次進行同仁辦公室照度、CO₂濃度及電磁波吸收率實驗室有機溶劑濃度測試。平鎮廠區之環境檢測項目共有噪音、照度、二氧化碳、化學品監測等檢測項目，每年安排二次檢測，智慧型裝置研發中心則每半年做CO₂、照度、乙二醇丁醚三項作業環測，每季水質檢測。

職安教育訓練

仁寶除透過勞工安全教育訓練課程讓勞了解廠區安全及可能之危害風險，並依循《緊急應變管理程序》協助同仁了解廠區災害等級與應變、逃生動線等事項，且不因避難離開工作區而施行處分^(註)，更配合轄區消防隊指示辦理消防訓練，每年定期對同仁進行防災知識宣導，我們設計教材並透過線上學習系統e-learning或實體授課，內容包含火災、風災、水災、地震等豐富且正確的處理因應方法。使同仁建立起日常生活的防災觀念，針對最容易發生的火災，進行實地情境操練，讓同仁了解應採取的步驟和注意的事項，每年全球各營運據點皆如期舉辦，並放置內部網頁供同仁參閱。研發中心與各廠區消防演習皆依法規規定之次數與時數舉行。

註：台灣區遵循《職業安全衛生法》第18條工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。海外廠區雖不受台灣法律所規範，但其廠內規範皆以台灣廠區、職業安全衛生管理系統認證之要求為施行範本。

勞工安全衛生訓練資訊彙總

地區	台灣			中國						美洲	
產品別	PCBG		SDBG	PCBG			SDBG			PCBG	
地點	台北、林口 平鎮		台北	昆山	成都	重慶	昆山	巴城	南京	重慶	巴西
消防演練受訓率	17.55%	37.04%	4.03%	97.00%	100.00%	100.00%	98.00%	91.00%	48.15%	79.53%	11.26%
環安教育訓練受訓率	16.94%	4.59%	3.35%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	14.00%	86.32%	100.00%	20.00%
月份	1~12	1,5,7,9,11	9	1~12	1~12	3,6,12	1~12	3,4,5,11,12	1~12	1~12	2,3,9,11,12
內容	通識課程： 新人環境宣導訓練、安全教育培訓、消防知識培訓。 職安法規介紹、內部稽核人員訓練、急救訓練。 ISO14001環境管理系統及環保法規簡介。 CSR/RBA&ISO環保&職業健康安全。 環境安全基礎知識、環安政策宣導、職業健康體檢與 危害因素、員工安全/個人防護設備的正確使用、化學 品安全基礎知識、消防安全與緊急逃生、用電安全、 事故應急處理與調查、工傷判定規定與申報流程。						特殊設備災害課程： 危險作業、事故彙報及工傷處理。 化學品儲存管理培訓。 固體廢物的環境研討、工作升降機教育訓練。 放射性物質或可發生游離輻射設備 操作人員、堆高機訓練。				

註：環安等特殊設備災害課程，視各廠區廠內實際設備狀況與相關人員實施。故與全體員工計算後受訓占比無法達到100%。

職業災害工傷數據

相較2017年數據，2018年各項災害率大體較2017年降低，代表仁寶在勞工職業環境災害預防及管理能力大幅提升，其中巴西廠區之上下班交通事故死為人數較前一年略高，此部分已請廠區加強了解廠區周邊通勤狀況，並擬定相關對策。

PCBG		台灣				中國						美洲	
		台北、林口		平鎮		昆山		成都		重慶		巴西	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
失能工傷傷害率(IR)	2018	0.6105	0.1628	0.0000	0.3542	0.1024	0.0539	0.1884	0.0808	0.0760	0.1140	0.0000	0.0000
	2017	0.9200	0.7900	0.9300	0.8500	0.0800	0.0500	0.0400	0.0900	1.0000	0.8000	0.0000	0.0000
職業病率(ODR)	2018	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	2017	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
損工率(LDR)	2018	5.7791	2.9430	0.0000	0.2213	1.6817	1.2852	0.4576	0.9741	0.2660	0.1900	0.0000	0.0000
	2017	12.4900	6.2700	9.8500	12.6500	1.6000	0.1200	1.7700	23.7600	14.7800	9.8400	0.0000	0.0000
缺勤率(AR)	2018	0.0045	0.0033	0.0121	0.0068	0.0390	0.0638	0.0551	0.0254	0.0592	0.0286	0.0069	0.0173
	2017	0.0000	0.0200	0.0100	0.0200	0.0400	0.0600	0.0400	0.0500	0.1100	0.1100	0.0300	0.0100
因公死亡	2018	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	2017	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
上下班交通死亡事件	2018	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	4.0000	7.0000
	2017	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.0000	2.0000	0.0000

SDBG		台灣		中國							
		台北		昆山		巴城		南京		重慶	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
失能工傷傷害率(IR)	2018	0.0000	0.0000	0.1000	0.1000	0.1687	0.0843	0.1117	0.1450	0.0090	0.0181
	2017	0.7700	0.4900	0.1100	0.0400	0.3100	0.0000	0.2900	0.3400	0.2600	0.0200
職業病率(ODR)	2018	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	2017	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
損工率(LDR)	2018	0.0000	0.0000	1.2200	1.5700	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.2214	0.5107
	2017	2.7400	0.2900	5.4900	0.1500	21.2000	0.0000	8.2200	10.2600	5.9500	0.3200
缺勤率(AR)	2018	0.0509	0.0244	0.0800	0.0300	0.0084	0.0140	0.0099	0.0203	0.0462	0.0167
	2017	0.0100	0.0100	0.0700	0.0600	0.0600	0.0900	0.1100	0.0900	0.0700	0.0100
因公死亡	2018	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	2017	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
上下班交通死亡事件	2018	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	2017	0.0000	0.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

計算公式：

失能工傷傷害率(IR)：失能傷害人次數 ÷ 工作總時數 x 200,000

職業病率(ODR)：職業病總人數 ÷ 工作總時數 x 200,000

損工率(LDR)：失能傷害之總損失日數 ÷ 工作總時數 x 200,000

缺勤率(AR)：分性別缺勤日數 ÷ 全公司人數 ÷ 行事曆總工作天數

因公死亡件數註釋：不含上下班交通事故

仲介與駐廠人員管理

駐廠人員之工作者包含派遣人員、實習生與駐點人員(通常是指警衛、餐廳人員等)，仁寶依據職業安全衛生管理系統(ISO45001或OHSAS 18001)之職業安全管理系統準則之要求，我們遵循相關管理程序，確保廠區內為數眾多之駐廠工作人員與承攬商有安全與健康的職場環境。駐廠人員之出勤狀況是由派遣公司提供，駐廠人員有缺勤狀況時，因派遣公司則會調配代班人員頂替該缺勤，故駐廠人員若有代班則不算入缺勤。下表一、二為各廠區駐廠人員數資訊，以及2018年駐廠人員有缺勤之廠區資料(若無缺勤等相關數據則不列出)，其計算方式同仁寶員工工傷數據。

(表一) 各廠區駐廠人員資訊	台灣			中國							美洲
	PCBG		SDBG	PCBG			SDBG				PCBG
	台北、林口	平鎮	台北	昆山	成都	重慶	昆山	巴城	南京	重慶	巴西
廠區員工數	4,934	1,134	1,314	17,434	3,712	2,628	2,821	1,019	17,152	22,067	597
保全/警衛人數	14	8	3	91	0	0	45	0	244	234	32
清潔人員人數	24	7	13	107	0	0	19	13	45	84	14
供膳人員人數	12	12	8	155	40	22	12	33	357	292	0
其他駐廠工作者人數	23	1,127	1	0	235	91	1,094	144	928	1,881	84
月平均承攬商人數	31	275.5	2.08	21,372	22.9	17	97.5	1,650	1,574	2,089	2

註：保全、清潔、供膳及其他駐廠工作者計算基準為2018年12月份於企業在職資料。

月平均承攬商人數計算公式為2018年一整年進出廠區承攬商人數加總後除以12。因為首次計算，無法提供2018年整年度之月平均承攬商人數部分則採2019年單月承攬商人數顯示。

事故通報流程

仁寶廠內若發生意外事故或在天災事件受傷時，按照職業安全衛生管理系統程序，事故單位按程序通知單位主管及相關單位人員。並填寫調查表啟動調查機制。交通事故處理：載運仁寶產品車輛的於廠外發生意外事故，須迅速報告所屬運輸公司，再轉報廠務部，如涉及車輛損壞或人員傷害並應通報轄區警察單位。意外事故傷害處理(包括死亡、失能傷害、輕傷害及上下班交通事故傷害)：需最先報告其直屬主管，並至醫院檢查急救，所有傷害不論輕重，由事故單位主管於三小時內通知廠務部。台灣地區每月依規填寫職業災害統計結果，由職安室上網申報北區職業安全衛生中心備查。詳細通報流程依照程序文件執行。

駐廠人員事故通報與協助

依規定仁寶各廠區僅與合法之仲介公司簽訂合作契約，無論是警衛、團膳、清潔人員等駐廠工作人員，皆應受到合約的保障。若有駐場工作人員發生事故，首先通報直屬隊長或是管理人員，接著通報廠區負責人主管現場確認，協助受傷者就醫與保險請領。

駐廠人員工傷數據 (表二)

SDBG重慶廠	男	女
失能工傷傷害率(IR)	0.0000	0.0000
職業病率(ODR)	0.0000	0.0000
損工率(LDR)	0.0000	0.0000
缺勤率(AR)	0.0002	0.0007
因公死亡	0.0000	0.0000
上下班交通死亡事件	0.0000	0.0000

職業安全委員會

仁寶廠區設置職業安全委員會，並依照職業安全衛生管理系統(ISO45001或OHSAS18001)定期召開會議討論職安相關事項，以利達成公司内部部門間、各階層以及外部相關單位團體間之溝通、諮詢並確保同仁工作環境安全。

我們依照廠區之《環境與職業健康安全手冊》、《環境與職業健康安全政策制定程序》、《環境與職業健康安全內部稽核管理程序》管理，且透過《環安改善溝通程序》等程序書明定其管理代表及參與成員職責。員工代表應參與安全衛生政策及相關程序之發展與審查。

開會前，各單位如對現行之作法有疑慮或具體建議，可向相關單位如廠務部提出，受理單位接到通知後填寫《環安改善建議表》，便將問題反應給相關部門、執行單位，以利問題之迅速解決。若無法及時解決將會進入委員會議討論。

委員會成員職責(以台灣平鎮廠為例)

職稱	職責
管理者代表/主委/雇主	批准核定頒佈管理體系文件，對公司管理體系的建立、完善和保持運行的決策負責。 確保環境方針和環境目標，並確保其與公司目標一致。 主導管理階層審查，批准審核計畫；主導環境與職業健康安全目標達成狀況審查等等。
參與者代表(組成條件包含但不限於下) 職業安全衛生人員。 事業內各部門之主管、監督、指揮人員。 與職業安全衛生有關之工程技術人員。 從事勞工健康服務之醫護人員。 勞工代表。	執行業務包含但不限於以下 內外部環安溝通處理，相關職責事項執行；日常環安管理。緊急應變組織與協調。 負責本部門環境與職業健康安全管理目標、標的及管理方案的制訂並實施； 管理本部門的文件、記錄；環境與職業健康安全體系文件、紀錄管控； 對違反規定之事項提出改正與預防措施等其他事項執行。

各廠區職業安全委員會召開頻率與討論內容

仁寶遵循《保護檢舉人辦法》、《保護檢舉人及杜絕打擊保護管理程序文件》，嚴格執行異議者提出意見之權利，保護意見提出者並杜絕廠內報復手段。

事業群	月份	廠區	委員/參與成員	管理代表	討論議題描述
PCBG	3,6,9,12	平鎮	9	1	台灣區依據職業安全衛生管理辦法第12條辦理會議內容，包含且不限於以下：協調、建議職業安全衛生管理計畫；審議健康管理、職業病預防及健康促進事項；審議各項安全衛生提案；審議職業災害調查報告等。
	2,8	成都	8	1	
	12	重慶	8	1	
	3~12	巴西	8~12	2	
SDBG	1	巴城	4	2	海外廠區按照職安相關法規，於會議召開時討論以下內容：安全生產責任書及環安KPI簽訂、安全生產標準化自評工作開展、環安政策、目標、方案等內容的共同修訂。
	3	重慶	17	1	
	3	南京	10	1	
	3	重慶	17	1	

關懷社會
仁寶公益

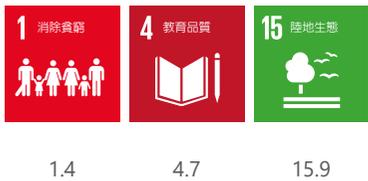
重要績效

現金捐贈高達新台幣17,330,080元整，物資捐贈金額達新台幣5,299,997元整

人力支援超過800人

捐贈平板320台、AIO 25台、21吋曲面電競筆電15台、筆記型電腦30台及桌上型電腦(含螢幕)15台。

贊助19個大專閱讀志工社團，完成12縣市1,016位的服務人次。



推動幸福的企業力

從「幸福企業」到「幸福社會」，一直是身為科技業的幸福企業「仁寶」所努力的目標。秉持著「取之於社會，用之於社會」的企業使命，仁寶在全體同仁及集團「許潮英慈善基金會」的共同努力之下，積極實踐企業公民的社會責任，深耕教育落差，關懷弱勢生活，尊重多元文化，倡導環境保護，透過整合公司、員工與上下游供應鏈的內外資源，希望以企業力量改變社會，朝向「幸福社會」的目標邁進。

願景

幸福社會
推動幸福的企業力

使命

身為科技產業的幸福企業，仁寶電腦秉持「取之於社會，用之於社會」的企業使命，在全體同仁及集團「許潮英慈善基金會」的共同努力之下，積極實踐企業公民的社會責任。

策略

深耕教育落差，關懷弱勢生活，尊重多元文化，倡導環境保護，透過整合公司、員工與上下游供應鏈的內外資源，希望以企業力量改變社會，朝向「幸福社會」的目標邁進。

目標

營造「幸福社會」

我們的投入

現金捐贈：新台幣17,330,080 (含捐贈許潮英基金會\$580,000基金會)

物資捐贈：新台幣5,299,997

活動支出：新台幣7,431,028

人力支援：830人 (包含集團志工429及仁寶贊助的大專閱讀志工401人)

總計投入金額：新台幣30,061,105

註：社會投入包含仁寶電腦、許潮英慈善基金會及仁寶員工(志工服務、愛心捐款)

仁寶公益四大主軸

仁寶自1984年成立以來，秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，積極回饋社會，善盡企業社會責任。在仁寶企業社會責任委員會及許潮英慈善基金會的共同推動下，整合跨組織的資源與力量，遵守企業社會責任政策，積極響應聯合國17項永續發展目標，並針對其中的SDG1消除貧窮、SDG3健康與福祉、SDG4教育品質、SDG11永續城市、SDG14海洋生態與SDG 15陸地生態為社會參與的重點方向，制定短中長期目標與做法，將SDGs融入組織營運中。

在推動幸福的具體行動上，仁寶致力於教育深耕，以科技力量弭平城鄉教育的落差，讓所有的孩子享有平等的受教機會與優質教育；許潮英慈善基金會則以愛為出發點，長期關注弱勢需求與多元文化的發展，對於環境保護亦不遺餘力，期盼攜手集團同仁與眷屬的力量，一起為社會注入更多的能量與愛。

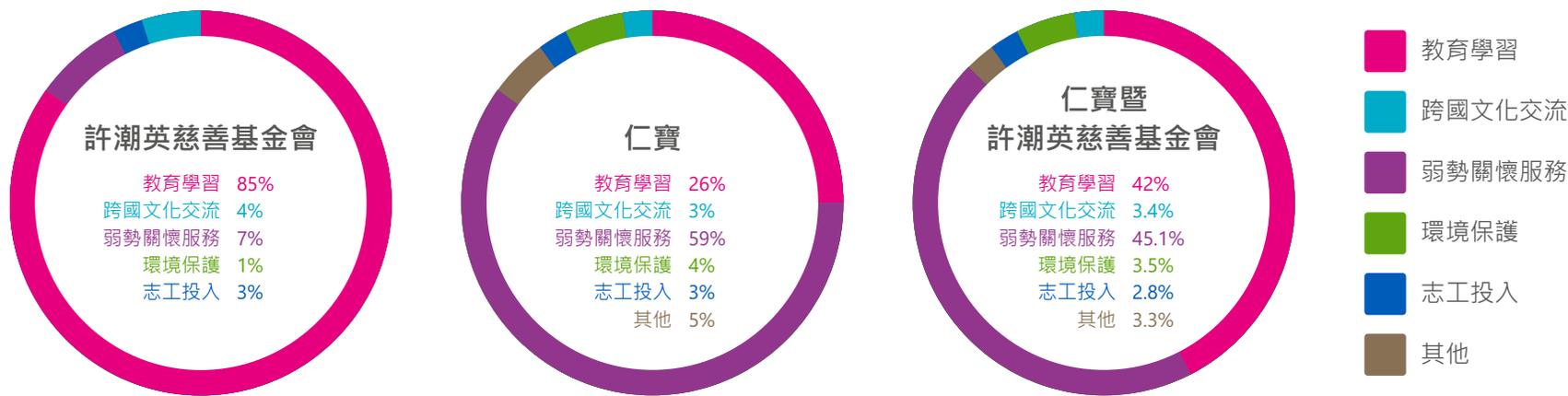
基於對幸福社會的美好追求，仁寶將持續的投注更多心力，積極發展企業的核心力量，以精進的高科技產品結合仁寶同仁的善心與愛心，消弭社會資源的落差，再廣邀供應鏈上下游的客戶與供應商，一起匯聚成一股真善美的企業力，為推動幸福社會而努力，成為幸福企業到幸福社會的主要推動力。



		理念與策略	協助對象	執行方式	影響效益
仁 寶 公 益 四 大 主 軸	深耕教育落差	希望弭平教育落差，讓所有孩子都有公平且優質的受教機會。	偏鄉學校及弱勢家庭兒童	開設弱勢兒童藝能學習班	消弭城鄉教育落差，提升弱勢族群教育及培育發展潛力學童。
				辦理數位自造與程式設計的創客教育	
		結合政府組織、教育機構與非營利團體及企業力量，共同消弭城鄉及弱勢族群的教育差距。		持續執行『圓夢飛翔計劃』	
		開設屏東地區讀報教育實驗班			
		執行偏鄉數位教育計畫			
		推動大專閱讀志工社區服務			
		許潮英爺爺獎助學金及仁寶陽光獎助學			
	關懷弱勢生活	了解弱勢族群的需求，提升其生活物質與心靈健康的生活品質。	弱勢家庭兒童及獨居長輩	社區關懷服務	提升弱勢族群生活水平及照護獨居長者身心靈健康。
				兒童節關懷10所偏鄉學校弱勢兒童	
				贊助其他社福團體	
舉辦水立方劇團台東慈善公演					
捐贈新北市深坑區公所體適能運動G1套組					
尊重多元文化	透過認識父母原生國文化，協助社會多元族群的融合。 探訪在地文化、新住民文化、部落原民文化，舉辦文化巡禮活動，協助社會多元族群的融合。	弱勢新住民子女及偏鄉學童	新住民跨國交流	提升新世代的多元文化認知，減少社會文化衝突。	
			屏東海濱國小暑期夏令營		
倡導環境保護	關心我們所生長的環境，為永續地球生命而努力。	企業員工、眷屬及國小學童	舉辦環保愛地球繪畫比賽	降低環境破壞，提升環保意識。	
			舉辦世界地球日淨灘、淨山活動		

目標	2018年成果	2019年目標
<p>持續強化偏鄉及弱勢族群的軟硬體學習設備與資源，至2020年止，每年投入資源不少於1,000萬元。</p>	<p>推動偏鄉中小學與社區數位行動學習，共捐出320台平板電腦、25台AIO、15台21吋曲面電競筆電、30台筆記型電腦及15台桌上型電腦(含螢幕)。</p> <p>贊助19個大專閱讀志工社團，完成12縣市1,016位的服務人次。</p>	<p>規劃「袋鼠計劃」，結合社區資源發展社區弱勢學童的課輔與生活引導照顧計劃。</p>
<p>持續提供弱勢族群的生活物資與心理支持需求，至2020年止，每年服務人數不少於1,000人次。</p>	<p>社區關懷服務，實地訪視與關懷176位弱勢兒童及80位長者，提供物資與關懷禮。</p> <p>兒童節關懷10所偏鄉學校91位弱勢兒童，完成其心願禮物。</p> <p>贊助水立方劇團慈善公演，提供1,250位台東弱勢兒童心靈成長的正向力量。</p> <p>由仁寶同仁定期陪伴八里教養院院童，全年服務共98人次。</p>	<p>規劃「愛心溫飽箱計劃」，提供父母失業的弱勢家庭，即時性的食糧與物資協助，如：米、麵條及生活用品等。</p>
<p>持續舉辦文化體驗與交流分享會，至2020年止，每年至少舉辦一場在地文化學習及二場跨國交流成果分享會。</p>	<p>提供弱勢新住民子女跨國交流機會，並舉辦成果發表會，與125位學生分享交經經驗。</p> <p>舉辦萬華鱸舫文化及大稻埕生態文化行活動，帶領60人次同仁及眷屬探索在地文化之美。</p>	<p>規劃「關渡文化巡禮」活動，結合多寶藝術學堂的在地藝術資源，帶領大家認識關渡之美。</p>
<p>持續推廣環境教育，至2020年止，每年至少舉辦二場生態教育或環保活動。</p>	<p>4/21世界地球日舉辦淨山、淨灘活動，共有87位集團志工參與，60位學童受益。</p> <p>舉辦暑期綠能減碳學習營，共有11位志工參加，40位學生受益。</p> <p>仁寶響應禁用吸管措施，員工餐廳推自備環保杯優惠活動。</p> <p>基金會舉辦環保愛地球繪畫比賽，共收件463件作品，錄取36件優秀作品。</p>	<p>以「海洋生態」為推行主軸，辦理愛護海洋資源講座及淨灘活動，並持續進行減塑宣導與活動推廣。</p>

2018 許潮英慈善基金會與仁寶各類投入比例圖(未含海外)



幣別：新台幣

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	合計
許潮英慈善基金會歷年課輔計畫											
受益人數	134	537	739	748	706	1219	1533	1637	1620	1679	10552
投入金額	1,857,467	3,002,536	4,050,042	5,671,022	3,672,288	3,415,783	1,775,395	1,892,958	2,112,404	2,668,895	30,118,790
許潮英慈善基金會歷年圓夢飛翔計畫											
受益人數				11	33	54	840	840	1755	1632	5165
投入金額				115,500	594,000	837,712	904,842	1,277,000	1,885,500	2,234,109	7,848,663

深耕教育

教育是人類社會進步的動力，國家成長的根基。仁寶身為資訊科技產業的先鋒，深知知識經濟的重要，故將「教育」視為仁寶首要的社會責任。自1984年成立以來，仁寶結合「仁寶志工」與大專院校「學生志工」資源，搭配公司核心產品，針對不同的服務對象擬定多元的教育補救計劃，為國家社會培育棟樑。

提供志工服務

仁寶志工社

2018年仁寶志工在八里教養院服務98人次的小朋友，並配合許潮英慈善基金會的台灣新子及弱勢兒童輔導活動，分別在桃園縣沙坑國小及屏東海濱國小服務60人次小朋友，及協助公司大型慈善活動與基金會舉辦的成果展，共服務弱勢小朋友約1,295人次，累計2018年參與志工有201人次，服務學童數為1,453人次。

大專院校志工

自2007年開始仁寶結合大專院校的社服團同學，進入偏鄉資源貧乏的中小學校或社區進行繪本閱讀及課業輔導，希望為弱勢兒童的學習貢獻一份心力。2018年共有19個社團，401位志工參與，投入新台幣600,000元整，服務1,016位學生。累計至2018年止，共投入170個社團、4,012個志工及新台幣6,060,849元經費，服務12,381位學童。

集團關係企業志工活動

在許潮英慈善基金會的整合推動下，目前今仁寶集團所有關係企業共成立有5個志工社，分別響應基金會的號召，參與各地不同的慈善服務。總計2018年共有338位志工投入，服務1,768人次的弱勢兒童與長輩。



強化學習設備

捐贈電腦推廣偏鄉暨社區行動學習

仁寶與輔仁大學臺灣偏鄉教育關懷中心、教育部數位機會中心合作推動「數位公益—偏鄉暨社區行動學習合作計畫」，針對偏遠鄉鎮、離島地區、原住民族地區之較需關懷的弱勢族群，培養其使用網路科技工具(例如電腦、平板)的能力，使其能運用於生活、工作及進修學習之中。2018年共捐出150台平板電腦予新北市三芝、苗栗縣公館、苗栗縣苑裡、雲林縣橋頭、嘉義縣鹿滿、嘉義縣大林、花蓮縣豐濱及金門縣金城等8個數位機會中心。另捐贈50台平板電腦、30台筆記型電腦、15組桌上型電腦(含主機、LCD)予輔仁大學臺灣偏鄉教育關懷中心及圖書資訊學系愛閱服務隊；25台AIO電腦予屏東、桃園二縣市等5所國小，15台21吋曲面電競筆電予桃園文化國小，120台平板電腦予新北市、桃園市及苗栗縣5所國小，協助偏鄉學校與社區提升其數位行動學習。

辦理輔導課程

桃園地區學校弱勢兒童藝能學習

為關懷弱勢、弭平教育落差；使有心向學的學生能有足夠的學習資源；基金會與桃園地區學校合作開設藝能輔導課程，提升弱勢學童學習機會，啟發學生藝術潛能，發展多元能力，以提升學習成效。目前共有75班課程，1,458位學生參與。

圓夢飛翔計劃

『圓夢飛翔計劃』是藉由金仁寶集團同仁直接的愛心，資助擁有發展潛力但經濟弱勢的桃園地區國小孩童，藉由每月的關懷讓這些受到幫忙的同學，擁有努力向上的刺激，成為良性循環，提升自我能力，達成二代脫貧的目標。2018年共有桃園地區/新竹地區/屏東地區1,632人次學生受益。

屏東地區讀報教育實驗班

透過讀報教育，不僅能訓練學童清晰的邏輯思考與優秀的表達能力，更能提升寫作能力。有感於偏遠地區缺乏資源，許潮英基金會補助屏東地區的學校，希望學生透過報紙深入學習，培養國際視野、社會知能與公民素養。合計共有66所學校，6,151位同學受惠。另舉辦剪報高手比賽、讀報擂臺賽、讀報成果發表會等活動，共有200人次參與。

辦理研習課程

桃園地區「文化國小兒童程式班」

運用機械裝置和真實生活連結的特性，融合視覺化程式設計，激發學生探索學習興趣，從玩樂中學寫程式並與機械裝置產生互動。上課學生人數共85人，服務人次共1,615。另於8/13-8/17舉辦暑期智慧裝置設計營隊，參與學生共40人，服務人次共200。

屏東地區「同安國小向日葵計畫」 (機器人教學課程)

透過科技為工具，引導學生高層次問題解決能力，批判思考與科技素養的培養，及培養孩子具有專題發表的能力。為期一年的課程，上課學生人數共60人，服務人次共720。

屏東地區讀報教育教師資研習營

在屏東地區設立學習據點，舉辦三場教師讀報研習活動，共有170位老師參與，分享寫作投稿方法。

設立獎助學金

仁寶電腦－陽光電腦獎助學金

為鼓勵顏面燒燙傷的高中職以上學生能學習電腦專業技能，養成獨立謀生的能力，特與陽光基金會合作，設立「仁寶電腦－陽光電腦獎助學金」。2018年共有5位通過審核，每名獲得新台幣10,000元整的獎助學金。累計至2018年為止，共有200位學子獲得補助。

許潮英爺爺獎助學金

為鼓勵在艱困的環境中能奮發向上並保有上進精神表現的弱勢新住民家庭子女，特捐贈獎助學金。2018年共有國小組150位學生受益，每位獲獎新台幣3,000；國中組50位學生受益，每位獲獎新台幣4,000；總計有200位學子獲得獎勵，發放獎助學金新台幣678,640。

關懷弱勢

仁寶對於社會弱勢族群及國際災難，亦基於人道精神，適時提供關懷援助與急難救助。平時，同仁們更自動自發地組團前往育幼院與老人院探訪，給予老人家及幼童適時的關懷與溫暖。

舉辦公益藝展暨感恩音樂會

2018年公益藝展暨感恩音樂會活動以「遇見毛小孩」為主題，展出同仁的攝影作品及同仁親子手繪帆布包，期待將對毛小孩的愛與關懷分享出去。作品開放員工認購，義賣所得分別捐予流浪動物花園新台幣44,055暨台灣導盲犬協會新台幣23,738，總計得金額為新台幣67,793。

贊助水立方劇團台東慈善公演

2018年仁寶斥資新台幣80萬元，與許潮英慈善基金會共同贊助水立方劇團台東場的慈善公演，邀請1,250位弱勢兒童及師長前來台東縣政府文化處藝文中心觀賞水立方劇團「奇幻谷I-找回失去的勇氣」兒童劇。希望透過藝術治療，給予孩子們心靈成長的正向力量，用多聽、多看以及親身體驗來豐富人生的體會。

仁寶各廠區的弱勢關懷活動

為關懷弱勢長者、孤兒與急難者，仁寶各廠區同仁透過實地的訪視與陪伴行動，讓受訪者感受人間有情，處處溫馨的感動。

幣別：人民幣

廠區	活動名稱	場次	參與人數	總時數	募款金額	活動說明
昆山	安徽金寨助學志工服務	1	2	10H		每場時數5H
	張浦敬老院志工服務	1	38	190H		
	愛心義賣志工服務	1	160	800H		
成都	舊物捐贈，溫暖貧困山區	1	30	60H		在公司舉行舊物捐贈活動，鼓勵同仁捐獻自己閒置的衣物等生活用品，再轉寄給事先聯繫好的有需求的偏遠地區人民。
	聖誕送驚喜，溫情暖人心	1	25	75H		聖誕節給公司周邊環衛工人送上暖心禮包，包含手套，護膝，毛巾等。
總捐助金額					26,927元	
南京	南京市江寧區社會慈善公益事業				32萬元	秉承關注弱勢、扶貧濟困，發揚中華民族傳統美德的一貫作風，公司于2008年進行認捐，用於發展南京市江寧區社會慈善公益事業，以促進社會和諧。
	愛心捐助				22,941.5元	SMT處一員工因吉蘭巴雷綜合症住ICU一個月多，醫藥費花費幾十萬元，考慮到同仁病情嚴重，家境困難，特號召全廠募捐。
					30,954.5元	製造處一員工因腎病綜合病症治療，後期經體檢查出併發症雙腿股骨頭壞死，後續長期需要高額治療費，考慮該員工家庭貧寒，特號召全廠同仁獻愛心活動。
					44,929元	SMT處一員工因交通事故去世，為減輕家屬的經濟負擔和安撫家屬，全廠同仁組織獻愛心活動。
					19,113.3元	MFG處一員工因交通事故昏迷住院ICU，為減輕家屬的經濟負擔，全廠同仁組織獻愛心活動。
					60,610.5元	客服處一員工因腦部腫瘤治療，同時該員工的小兒子也被檢查腦腫瘤，為幫助這個家庭盡快接受治療，全廠同仁組織獻愛心活動。
	總捐助金額					178,548.8元
巴西	冬令救濟	每年		捐贈冬季的衣服和配件		
	聖誕節運動	每年		捐贈給兒童的衣服		
	綠色計畫	每年		植樹計畫		
	跑步-兒童癌症醫院	二次/年		為兒童癌症和聽力障礙醫院而跑		

多元文化學習

社會結構變遷，新住民人口逐年增加，因家庭中語言與文化的隔閡，使新住民的下一代在教育與學習方面產生落差；仁寶與許潮英基金會除積極投入台灣新子的教育工作外，更重視多元文化的交流學習，補助台灣新子每人3萬元，於暑假時在其母親(或父親)之原生國進行為期至少二週之跨國生活體驗及文化交流學習。2018年共有9位父母親原生國為越南、日本、印尼、緬甸、泰國的台灣新子接受補助，並舉辦班際或校際的成果發表會，向125位同學分享他們的跨國之旅的心得與見聞。

環境保護

為呼籲大家重視環境保護，仁寶與基金會除持續宣導環境教育知識外，更透過實際行動，帶領大家身體力行做環保，在2018年4月21日世界地球日舉辦淨山、淨灘活動，共有87位集團志工帶領60位學童參與。基金會亦舉辦暑期綠能減碳學習營，由公司11位志工同仁親自解說LED燈具原理以及魚菜共生DIY活動，搭配有趣的小遊戲，讓40位小朋友能夠深入了解能源善用及環境保護的重要；也舉辦環保愛地球繪畫比賽，共收件463件作品，錄取36件優秀作品。



其他活動

急難救助

仁寶為協助花蓮震災復原工作，捐贈急難救助金新台幣10,000,000；許潮英基金會提供需急難救助的金援申請服務，2018年急難捐贈者26人次，總金額共新台幣180,000。

熱血助人

捐血一袋，救人一命；人人有愛，血荒不再。仁寶捐血活動已連續舉辦五年，在同仁的熱心參與下，展現仁寶愛心企業的社會責任。總計各區活動如下：

廠區	參與人數	捐血袋數	頻率
PCBG台北	135	206	一年兩次
	122	185	
SDBG台北	93	155	一年一次
PCBG昆山	98		一年一次
SDBG南京	93		一年一次

其他捐贈

本公司除在社會公益的投入之外，對於學術或產業相關組織團體亦給予大力的支持，受贊助單位有：財團法人臺大系統文化基金會、台北市警察之友會內湖辦事處、社團法人國際中小企業聯合會中華民國分會、財團法人台灣永續能源研究基金會、財團法人華聚產業共同標準推動基金會、社團法人台灣狗腳印幸福聯盟、桃園企業聯合會、中華民國流浪動物花園協會、財團法人成電文教基金會、財團法人台北市脊髓損傷社會福利基金會、臺北市政府消防局、新北市深坑區公所、國立屏東科技大學、墾丁國家公園管理處、桃園縣義勇消防總隊平鎮分隊，總計2018年共贊助新台幣6,251,720元。

附錄

公協會會員

產業交流與發展與公司治理	
中華民國全國工業總會 名譽理事長	Chinese National Federation of Industries
中華民國資訊長協進會	Chief Information Officer Association
台北市進出口同業公會 名譽理事長	Importers and Exporters Association of Taipei
台北市電腦公會	Taipei Computer Association
台灣區電機電子工會同業公會 榮譽理事長	Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association, TEEMA
環境永續與道德管理	
台灣永續能源研究基金會/ CCS台灣永續研訓中心 永續研訓中心理事	Taiwan Institute for Sustainable Energy
責任商業聯盟	Responsible Business Alliance, RBA
責任礦產倡議組織	Responsible Minerals Initiative, RMI

創新科技	
SD Card組織	SD Card Association
USB開發者論壇	USB-IF
Wi-Fi聯盟	WiFi Alliance
世界設計組織	World Design Organization, WDO
中華民國人工智慧學會	TAAI-Taiwanese Association for Artificial Intelligence
台灣玉山科技協會	Monte JadeScience and Technology Association Taiwan
台灣智慧自動化與機器人協會	Taiwan Automation Intelligence and Robotics Association
周邊元件互連特別興趣小組	Peripheral Component Interconnect Special Interest Group, PCI_SIG
美國國際安全運輸協會	International Safe Transit Association
高德納諮詢公司	Gartner Research and Advisory
微流體產學技術聯盟	Microfluidics Technology Consortium, MFTC
臺灣輔具產業發展協會	Taiwan Medical Care Assistive Technologies Association

註：未註明部分為一般會員身分

各單元頁首SDGs對照表

報告書章節	SDGS	條文
公司治理 誠信經營	8.2	透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能，包括將焦點集中在高附加價值與勞動力密集的產業。
	9.5	改善科學研究，提高五所有國家的工商業的科技能力，尤其是開發中國家，包括在2030年前，鼓勵創新，並提高研發人員數，每百萬人增加x%，並提高公民營的研發支出。
	12.6	鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。
	17.8	在2017年前，為LDCs全面啟動科技銀行以及科學、科技與創新(以下簡稱STI)能力培養機制，並提高科技的使用度，尤其是ICT。
企業永續 綠色產品	3.9	在2030年前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。
	7.a.	在2030年前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。
	9.4	在2030年前，升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程，所有的國家都應依據他們各自的能力行動。
	12.4	在2020年前，依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。
	12.5	在2030年前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。
	14.1	到2025年，預防和大幅減少各類海洋污染，特別是陸上活動造成的污染，包括海洋廢棄物污染和營養鹽污染。
	14.2	到2020年，通過加強抵禦災害能力等方式，可持續管理和保護海洋和沿海生態系統，以免產生重大負面影響，並採取行動幫助它們恢復原狀，使海洋保持健康，物產豐富。
氣候變遷 溫室氣體管理	7.a.	在2030年前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。
	13.2	將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。
	13.3	在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。
勞工人權 員工照顧	5.2	消除公開及私人場合中對婦女的各種形式的暴力，包括人口走私、性侵犯，以及其他各種形式的剝削。
	8.5	在2030年前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。
	8.8	保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。
	10.3	確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。
	16.b	促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。
關懷社會 仁寶公益	1.4	在2030年前，確保所有的男男女女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源、基本服務、以及土地與其他形式的財產、繼承、天然資源、新科技與財務服務(包括微型貸款)都有公平的權利與取得權。
	4.7	在2030年前，確保所有的學子都習得必要的知識與技能而可以促進永續發展，包括永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平及非暴力提倡、全球公民、文化差異欣賞，以及文化對永續發展的貢獻。
	15.9	在2020年前，將生態系統與生物多樣性價值納入國家與地方規劃、發展流程與脫貧策略中。

一般揭露

GRI102:一般揭露2016

GRI準則	揭露項目	揭露項目標題	頁碼
組織概況	102-1	組織名稱	22
	102-2	活動、品牌、產品與服務	22
	102-2	解釋主要品牌、產品與服務，包含任何產品及服務在特定市場被禁止的原因	不適用(註)
	102-3	總部位置	21,22
	102-4	營運據點	21,22
	102-5	所有權與法律形式	22
	102-6	提供服務的市場	22,23
	102-7	組織規模	23,78,79
	102-8	員工與其他工作者的資訊	78~81
	102-9	供應鏈	51~55
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	22,51~55
	102-11	預警原則或方針	28,32,70
	102-12	外部倡議	13,76
102-13	公協會的會員資格	126	
策略	102-14	決策者的聲明	6
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	6,7,11,27~32,84,102
治理結構	102-18	治理結構	25

GRI準則	揭露項目	揭露項目標題	頁碼
利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	15
	102-41	團體協約	--
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	15
	102-43	與利害關係人溝通的方針	14~17
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	18
報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	4
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	4
	102-47	重大主題表列	18
	102-48	資訊重編	130
	102-49	報導改變	4,19
	102-50	報導期間	4
	102-51	上一次報告書的日期	4
	102-52	報導週期	4
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	4
	102-54	依循GRI準則報導的宣告	5
	102-55	GRI內容索引	128
	102-56	外部保證/確信	131

註：仁寶銷售之產品中無被禁止或有爭議的產品。

重大性主題揭露

GRI準則	揭露項目	揭露項目標題	頁碼
經濟績效			
GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,22
	103-2	管理方針及其要素	22~24
	103-3	管理方針的評估	23
GRI201:經濟績效2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	23
反貪腐			
GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,22
	103-2	管理方針及其要素	30
	103-3	管理方針的評估	30
GRI205:反貪腐2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	31
排放			
GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,70,71
	103-2	管理方針及其要素	70~74
	103-3	管理方針的評估	72
GRI305:排放2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	71
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	71
	305-4	溫室氣體排放密集度	71
	305-5	溫室氣體排放減量	71
勞雇關係			
GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,22
	103-2	管理方針及其要素	84,85
	103-3	管理方針的評估	81~83,
			85,86,88,89
GRI401:勞雇關係2016	401-1	新進員工和離職員工	82,83
	401-3	育嬰假	90,91

GRI準則	揭露項目	揭露項目標題	頁碼
職業安全衛生			
GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,22,102
	103-2	管理方針及其要素	102,103
	103-3	管理方針的評估	105~107
GRI403:職業安全衛生2018	403-1	職業安全衛生管理系統	102
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	102,103
	403-3	職業健康服務	94,95
	403-4	有關職業安全衛生之工作參與者、諮商與溝通	110,111
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	105
	403-6	工作者健康促進	94,95
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	104,105
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	106~109
顧客健康與安全			
GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,22
	103-2	管理方針及其要素	42,43,46,47
	103-3	管理方針的評估	46,47
GRI416:顧客健康與安全2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	38,42,43,46,47
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規事件	46,47
客戶隱私			
GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,22,41
	103-2	管理方針及其要素	32,41
	103-3	管理方針的評估	32,41
GRI418:客戶隱私2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	41

現況揭露

GRI準則	揭露項目	揭露項目標題	頁碼
GRI202:市場地位2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	89
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層比例	80
GRI204:採購實務2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	55
GRI302:能源2016	302-1	組織內部的能源消耗量	58
	302-3	能源密集度	58
	302-4	減少能源消耗	58
GRI303:水2018	303-1	共享水資源之相互影響	60
	303-2	與排水相關衝擊的管理	60
	303-3	取水量	60
	303-4	排水量	60
GRI306:廢汙水和廢棄物2016	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	62
GRI307:有關環境保護的法規遵循2016	307-1	違反環保法規	56
GRI308:供應商環境評估2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	52,53
GRI401:勞雇關係2016	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	94
GRI404:教育訓練2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	98
GRI405:員工多元化與平等機會2016	405-1	治理單位與員工的多元化	25
GRI406:不歧視2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	84
GRI407:結社自由與團體協商2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	52,84
GRI408:童工2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	52,84
GRI409:強迫或強制勞動2016	409-1	強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	52,84
GRI412:人權評估2016	412-2	人權政策或程序的員工訓練	30
GRI414:供應商社會評估2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	46,47

資訊勘誤表

頁次	說明
130	修正2017年之獎勵生育補助人數與金額，原資料為313人，金額2,065.84萬，應修改為資料為314人，金額2,072.44萬元



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE COMPAL ELECTRONICS, INC.'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2018

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by COMPAL ELECTRONICS, INC. (hereinafter referred to as COMPAL) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2018 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables, contained in this report.

The information in the COMPAL's CSR Report of 2018 and its presentation are the responsibility of the management of COMPAL. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in COMPAL's CSR Report of 2018.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of verification with the intention to inform all COMPAL's stakeholders.

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- evaluation of content veracity of the sustainability performance information based on the materiality determination at a moderate level of scrutiny for COMPAL and moderate level of scrutiny for subsidiaries, joint ventures, and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008); and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSRO members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from COMPAL, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within COMPAL's CSR Report of 2018 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of COMPAL sustainability activities in 01/01/2018 to 12/31/2018.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards in accordance with Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 2, Moderate level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

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

Materiality

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

Responsiveness

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

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, COMPAL's CSR Report of 2018, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. In the future, management systems are recommended to be established to further strengthen ESG data collection and evaluation processes.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
12 June, 2019
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

FROM VISION TO REALITY

Innovation Empowered

