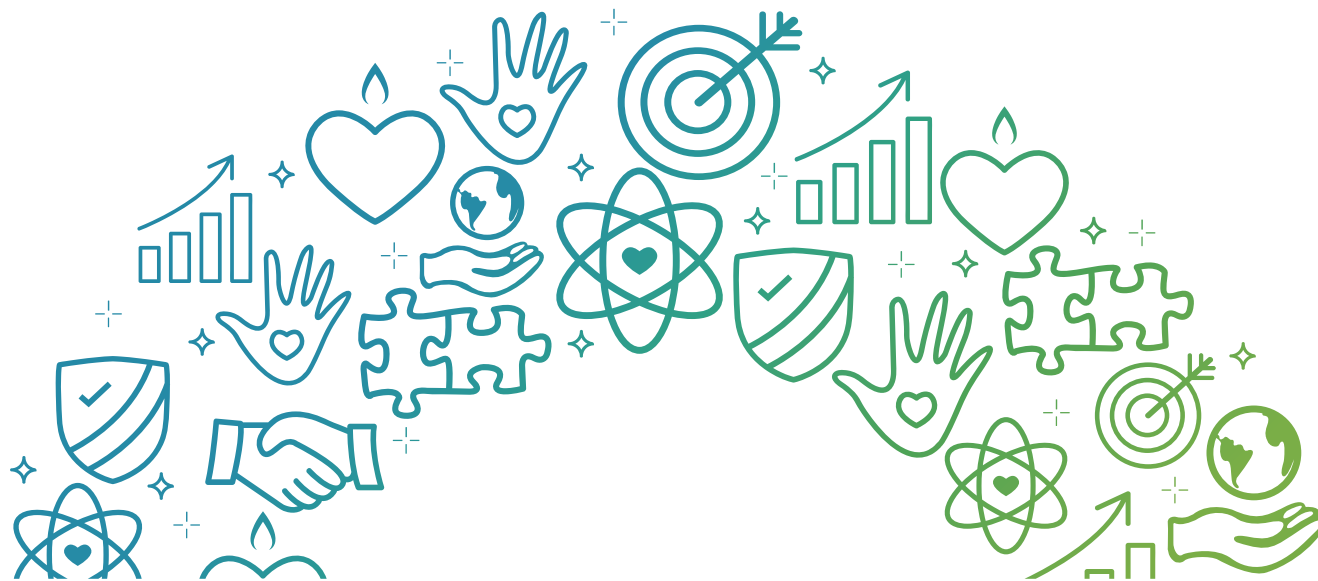




仁寶電腦

20¹9

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report



FROM VISION TO REALITY

Innovation Empowered



目錄

4	仁寶企業社會責任報告書簡介	48	綠色產品	116	幸福社會
6	2019永續亮點成果	49	永續環境與承諾	118	仁寶公益主軸
8	經營者的話	50	綠色設計與專利	120	仁寶閱讀志工計劃
10	關於仁寶	54	原物料管理	121	袋鼠計畫
12	仁寶簡介	58	綠色製造	123	資訊科技人才培育
14	永續經營	65	配送與運輸	124	環境守護
18	2019成果與2020目標策略	66	使用與廢棄回收	125	熱血助人
20	仁寶與利害關係人	68	責任供應鏈	128	附錄
21	利害關係人溝通與議合	74	氣候變遷與溫室氣體管理	128	相關裁罰紀錄
24	重大性分析	76	溫室氣體管理	128	各廠區ISO45001與 OHSAS 18001:2007效期
28	股東結構與溝通	78	氣候變遷管理	129	各單元頁首SDGs對照表
29	外部參與合作	80	員工關懷	130	一般揭露
32	公司治理	82	員工結構	131	重大主題揭露
34	營運績效	88	人權與溝通	132	現況揭露
36	公司治理	94	員工權益	132	資訊勘誤表
39	風險管理	100	人才培育	133	獨立保證聲明書
42	法規遵循、誠信經營與反貪腐	104	職場安全		
44	資訊安全與隱私	111	健康仁寶		
46	責任投資				

仁寶企業社會責任報告書簡介

GRI 102-49

仁寶自2010年起，已出版超過9本企業社會責任責任報告書，其內容為彙整前一年度之公司治理、供應鏈管理、環境保護、員工關係及社會參與等主要面向之活動與績效；本報告書共有繁體中文、簡體中文以及英文版本，並放置於仁寶社會責任永續發展網<http://www.compai.com/CSR/ZH/>，供利害關係人下載。

報告書發行

GRI 102-51

GRI 102-52

現行版本：2020年6月

上一發行版本：2019年6月發行

下一發行版本：2021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、六標準差專案小組、台灣/海外廠務等相關部門；內文由企業社會責任辦公室統籌編撰。

報告書範疇

GRI 102-45

GRI 102-46

GRI 103-1

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、鋁寶科技、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。

仁寶台灣觀音廠區與越南廠區因成立時間為2019年底，尚未有完整之數據，故不包括在本年度揭露廠區範圍。預計於2020年CSR報告書中揭露。

涵蓋時間

GRI 102-50

2019年1月1日至2019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.compai.com/CSR/ZH/download.aspx>



下載報告書

聯絡方式

GRI 102-53

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:compai_csr@compai.com

仁寶官網:<http://www.compai.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 GRI 102-54

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，以「核心選項」為揭露要求，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。內容包含報導原則之四大內容、及六大品質。報告書中之驗證機構如下：

	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社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。重大性議題由送交企業社會責任委員會與主委通過。

→ 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。

2019永續亮點成果

公司治理

- * 榮獲證交所「第五屆公司治理評鑑」上市公司Top 6-20%。
- * 連續四年入選「富時永續指數(FTSE4GOOD Index)」，連續二年入選「臺灣永續指數(FTSE4Good TIP Taiwan ESG Index)」。
- * 獲《Fortune》全球500強第390名、《Forbes》全球2000強第1463名，及天下雜誌2000大製造業第6名，「二岸三地1000大調查」第62名。
- * 仁寶企業社會責任報告書於2019年通過SGS根據AA1000 AS當責性原則保證標準與GRI Standards核心選項進行獨立保證，並榮獲「TCSA台灣企業永續獎」企業永續報告類 - 電子資訊製造業白金獎。
- * 獲德國iF產品設計獎2015~2019台灣Top3，2019年iF全球企業創新競爭力排名第17之肯定。

供應鏈管理

- * 實施員工與供應商之企業社會責任(以下簡稱CSR)與責任商業聯盟行為準則(RBA code of conduct)的教育訓練與宣導，落實「不使用衝突礦產」政策，並於2019完成988家供應商衝突礦產調查，完成率100%。
- * 加強第一階供應商的RBA行為準則查核與管理，完成24間供應商稽核與追蹤改善計畫。
- * 於2019年啟動供應鏈管理平台專案，預計建置期2年，於2019年底已完成80%。

綠色環境

- * 參與碳揭露計劃(Carbon Disclosure Project, CDP)氣候變遷及水安全問卷，2019年氣候變遷問卷取得管理等級。
- * 推動能源管理，昆山三廠、平鎮廠、成都廠取得ISO 50001認證，並將管理模式應用到其他廠區。
- * 從源頭減量開始，推動廢棄物減量與回收，南京廠區再度取得UL2799廢棄物零填埋白金級認證。
- * 參與客戶「廢3C回收活動」，計265位同仁共行響應與參加。
- * 舉辦淨灘活動、墾丁護蟹活動及暖暖國小海科館「守護海洋生態」活動，呼應聯合國「SDGs 14海洋生態」永續發展目標。

綠色產品

- * 2019年無鹵產品計有：NB 87機種、Smartphone 10機種、穿戴裝置34機種。
- * 仁寶88.24%的NB(V7.1)、100%的伺服器(V3.0)，及六項液晶顯示器(V8.0)取得最新Energy Star節能標準認證及標章。五項型號的液晶顯示器符合CECP認證、三項型號符合TCO 8.0。

社會公益

- * 持續支持許潮英基金會慈善活動，總計有730多位同仁參與，奉獻慈善捐款新台幣三百多萬元。
- * 贊助水立方劇團雲林慈善公演；舉辦多寶學堂泛自閉症青年畫展暨商品義賣。
- * 持續推動偏鄉數位教育，捐贈平板電腦，舉辦桃園創客教育冬令營，及參與交通大學「科技向下紮根計畫」，協助學校資訊教育推動，以達成聯合國「SDGs4品質教育」之永續發展目標。
- * 定期舉辦志工服務活動(共計9場次，167人次參與)及捐血活動(共424位同仁參與，捐血641袋)。

員工照顧

- * 提供員工多元照顧，每週安排醫師駐點諮詢，累計諮詢人數共948人。另舉辦各項員工健康促進活動，包含減重班、健康講座及各類社團活動，照顧員工的身心健康。
- * 導入員工協助方案，共計輔導52個案，以「家庭親子、法律、管理」議題為主；另舉辦3場情緒照顧講座。
- * 為改善社會少子化，提供員工生育補助每胎新台幣66,000元，2019年度共補助254位寶寶。

人才培育

- * 與友達、緯創資通組織GOLF學用接軌聯盟，2019年成功錄取121位學生參與一年期實務練習，193人報名線上課程學習。
- * 舉辦13場學校企業實習說明會，共計超過1000位學生參與。

經營者的話

GRI 102-14

GRI 102-16

回顧2019年，全球在政治、經濟、社會、科技、甚至氣候方面都面臨重大的變遷與挑戰。中美貿易爭端影響全球的經濟成長與產業布局；新興科技也刺激著整個大環境；氣候變遷所帶來的森林大火與極端氣候，不僅持續危及人類的生存環境，更對產業投下很多的不確定性因素。仁寶在這些嚴峻的挑戰之下，去年經濟績效依然穩健成長，並在全球創新設計與競爭力上有耀眼的成果，皆要歸功於我們在公司治理、員工照顧、環境永續、供應鏈管理、科技創新及社會關懷等各方面的持續精進，才能使仁寶在諸多變動與挑戰中穩健前進。



董事長 許勝雄

副董事長 陳瑞聰

總經理 翁宗斌

公司治理

營運透明的公司治理是企業的立基，仁寶依據公司法、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，包括設置「薪資報酬委員會」、選任3席獨立董事及設置由全體獨立董事擔任委員的「審計委員會」，並持續相關功能委員會的穩定運作，以進一步提升獨立董事功能與董事會決議品質，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。仁寶至今已連續5年名列證交所「公司治理評鑑」全台上市公司的前6%-20%；連續2年入選「臺灣永續指數(FTSE4GOOd TIP Taiwan ESG Index)」；連續4年入選富時永續指數(FTSE4GOOD Index)，為國際機構對仁寶永續投資價值的長期肯定。2019年出版的「2018年仁寶企業社會責任報告書」也再度獲得台灣永續能源基金會「TCSA台灣企業永續獎」白金獎的殊榮，均顯示外界對仁寶公司治理的肯定。

員工照護

人才是公司穩健成長和轉型的關鍵。吸引、培育及留住人才是仁寶照顧員工的首要之務。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。2019年更導入員工協助方案(EAP)，透過專業的顧問團隊，輔導了52個主動諮詢個案。同時也透過各種關懷與溝通管道，了解員工的需求，並導入員工健康促進方案，舉辦各式促進身心靈健康的活動，讓員工可以兼顧工作與生活品質。為了改善社會少子化問題，2019年公司持續提供員工生育補助每胎新台幣66,000元，共補助254位寶寶。同時，也獲得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。為保護員工安全，2020年初新型冠狀病毒在全球大爆發時，仁寶配合政令，採取一系列高規格的防疫措施，降低同仁於工作場所感染的機率。

環境永續

2019年仁寶持續聚焦氣候變遷減緩與調適，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，數據分析與雲端運用，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，創造更高的經濟效益與環境保護。目前，我們已連續6年(2014-2019)入選國際碳揭露計劃(Carbon Disclosure Project, CDP)氣候變遷調查，並持續於2019年度完成以TCFD(註)架構揭露氣候相關風險與機會，且在三廠區導入ISO 50001能源管理系統並獲證，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。另導入及整合各廠區「持續營運管理計畫(BCP)」，以降低氣候變遷所帶來的衝擊，抑或是全球環境衛生造成的高危急事件的影響，落實仁寶在環境永續的風險管理。

供應鏈管理

仁寶身為責任商業聯盟(以下簡稱RBA)的會員，致力於貫徹企業社會責任(以下簡稱CSR)理念，我們誠懇地與供應商夥伴溝通，要求其簽署遵守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》，以求供應商了解並共盡對勞工、職業衛生安全、環境、道德等的社會責任。2019年我們舉辦了三場供應商大會(台北、昆山、重慶)，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，並與客戶攜手優化供應商管理內容，預計於2020年底完成供應商CSR管理平台，希望能影響更多供應商共襄盛舉，成就永續未來。

創新科技

以「創新」為根本基石，是仁寶的企業使命。2019年仁寶榮獲iF全球企業創新競爭力排名第17名的肯定，同時也獲德國iF產品設計獎2015~2019台灣Top3的榮耀。除了產品創新之外，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。同時，我們善用企業內部的技術研發創新，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，積極布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领域布局，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。2020年期盼以AI，5G和Cloud為基礎，發展車用、醫療保健和自動化領域產品之解決方案和平台，以創新科技增進人類福祉，為人類社會帶來更美好的生活。

關懷社會

為落實老董事長許潮英先生關懷弱勢、善心助人的理念，也為了善盡企業責任，回饋滋養我們生長的這塊土地，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。這一年來我們以深耕教育、關懷弱勢、文化融合及環境保護為公益發展主軸，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。2019年我們為自閉症孩子們舉辦公益藝展；為同仁舉辦二場淨灘活動；為暖暖國小學童舉辦「守護海洋生態」一日教育活動，也與輔大合作「袋鼠計畫」，加強偏鄉兒童的課輔教育；參與交通大學「資訊科技向下紮根計劃」，為提升資訊教育品質而共同努力！同仁們也持續透過捐血、義賣、保護生態及志工服務等方式，用心回饋社會。

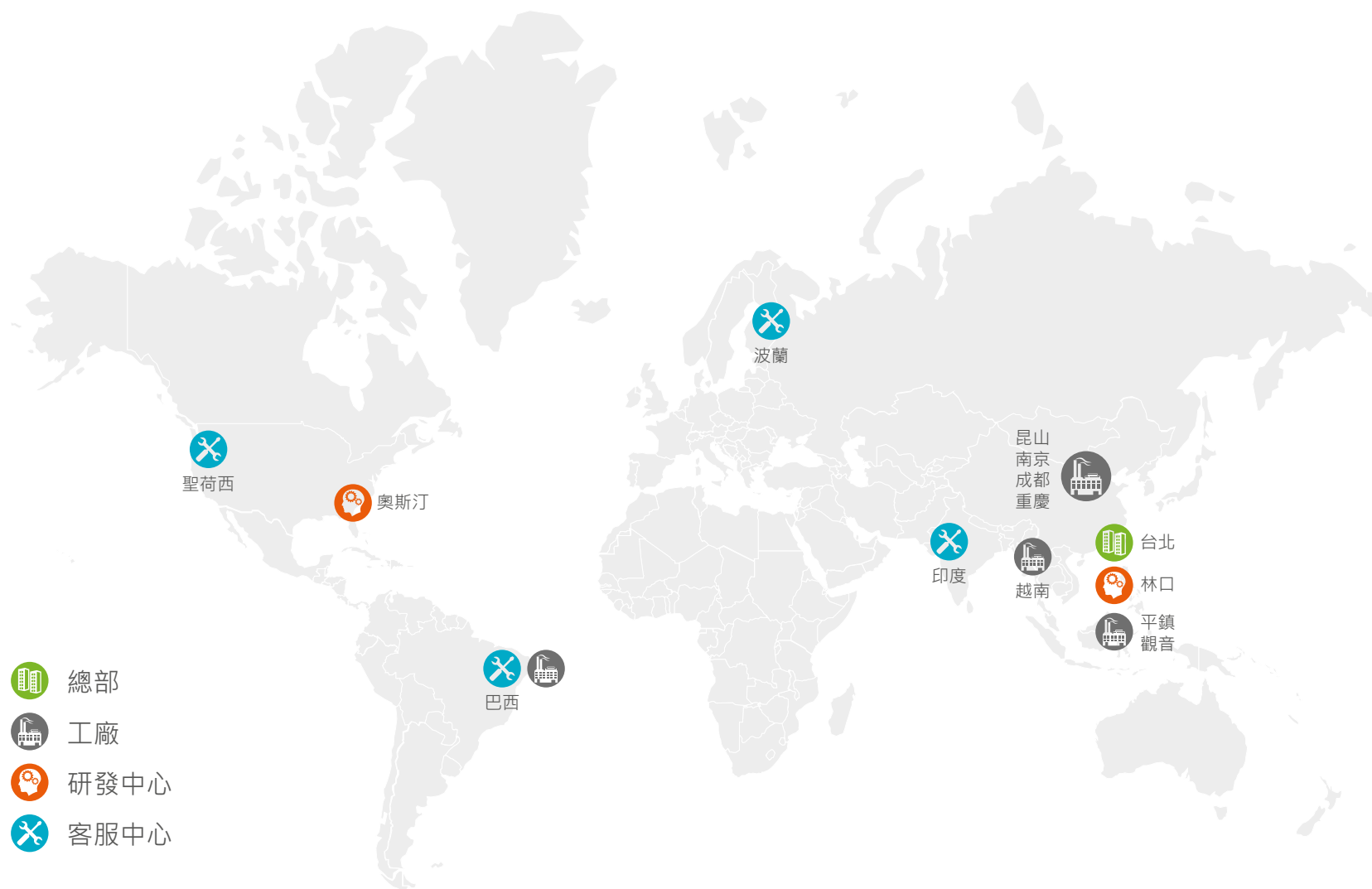
展望未來，仁寶將持續透過企業的核心力量，以精進的高科技產品結合仁寶同仁的善心與愛心，消弭社會資源的落差，並積極發展正向力，擁抱變革與創新，強化關鍵人才培育，致力數位化與自動化發展。並廣邀供應鏈上下游的客戶與供應商，一起匯聚真善美的企業力，為推動幸福社會、創造人類永續生活而努力。

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

關於仁寶

初衷·不變

1984年仁寶創立以來，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，透過創新的技術與綠色設計，並對於「社會責任」的堅持，做為產業鏈中的典範並帶動供應鏈「共好」精神，希望為所有利害關係人創造更多的價值。



仁寶全球分佈圖

仁寶簡介

GRI 102-1

GRI 102-2

GRI 102-3

GRI 102-4

GRI 102-5

GRI 102-6

GRI 102-7

GRI 102-10

GRI 103-1

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，有鑑於全球化供應鏈趨勢，於1996年設立中國昆山製造基地，並自2009年起於中國四川省、越南、巴西、墨西哥、波蘭等地陸續投資設置製造中心、研發中心、服務中心等，以全球運籌能力就近服務客戶。仁寶的企業總部位於台北市內湖區，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，並於2011年新增桃園林口研發基地。而仁寶的工廠分布於台灣平鎮、中國昆山、南京、重慶、成都。並分別於2007年設立越南工廠、與2008年巴西NB工廠。因應中美貿易帶來的衝擊與配合政府經濟措施，仁寶於2019年啟動回台投資計畫，擴編桃園觀音廠區，並大力啟動越南廠房專案，為在地經濟注入更多就業機會。

因應產品之全球化，我們在亞、歐、南北美洲皆有產品售後服務據點，以方便及時為客戶解決相關問題。仁寶台灣總部、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，簡化作業流程並擁有完整紀錄；不但充分掌握全球市場脈動，更將區域最佳實務整合到全球據點，搭配原先產銷體系，進行少量多樣的快速製造；從收訂單到出貨僅需48小時，提供最即時周全的服務回應客戶需求。因應產品之全球化，我們在亞、歐、南北美洲皆有產品售後服務據點，以方便及時為客戶解決相關問題。仁寶台灣總部、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，簡化作業流程並擁有完整紀錄；不但充分掌握全球市場脈動，更將區域最佳實務整合到全球據點，搭配原先產銷體系，進行少量多樣的快速製造；從收訂單到出貨僅需48小時，提供最即時周全的服務回應客戶需求。

電腦事業群(PCBG)

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

智慧醫療及健康照護

仁寶自2015年以社會關懷的角度投入智慧醫療起，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。2017年領域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。

智慧裝置事業群(SDBG)

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

全球事業群(GOBD)

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。

仁寶大事記



永續經營

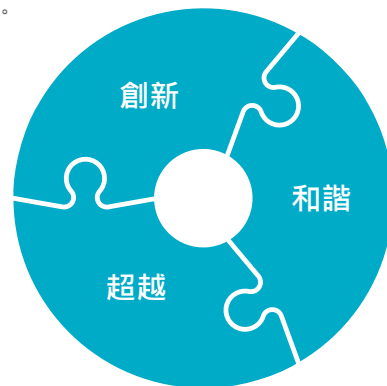
GRI 102-16

仁寶經營理念

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

人人談創新，時時想創新，處處求創新。

以新思維、新觀念，帶動研發、技術、營運、流程、產品、策略創新。推陳出新，日新又新。創新源於知識，知識來自學習，落實終身學習風氣，構建創新不息源泉。



個人追求戰勝自我、超越自我。

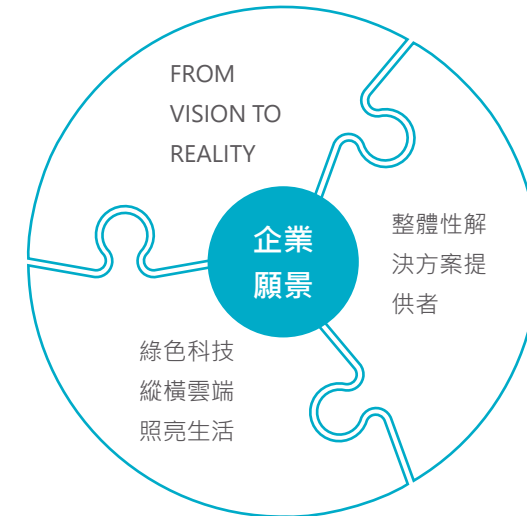
經營力求突破現狀、挑戰極限。

績效期許超越競爭者，勇居前茅，追求卓越。

沒有最好，只有更好，以今日突破挑戰昨日格局，創造明日新局。

企業社會責任願景與承諾

仁寶從事的一切業務，需以永續發展的態度為整體價值鏈帶來助益。我們聚焦企業資源，並提高效率精進核心競爭力；同時，需顧及各利害關係人之權利、環境的永續。作為產業龍頭，以創新的技術發展綠色科技，解決環境問題並注重社會福祉，以負責任的態度，回饋社會，並為利害關係人帶來更高的價值。

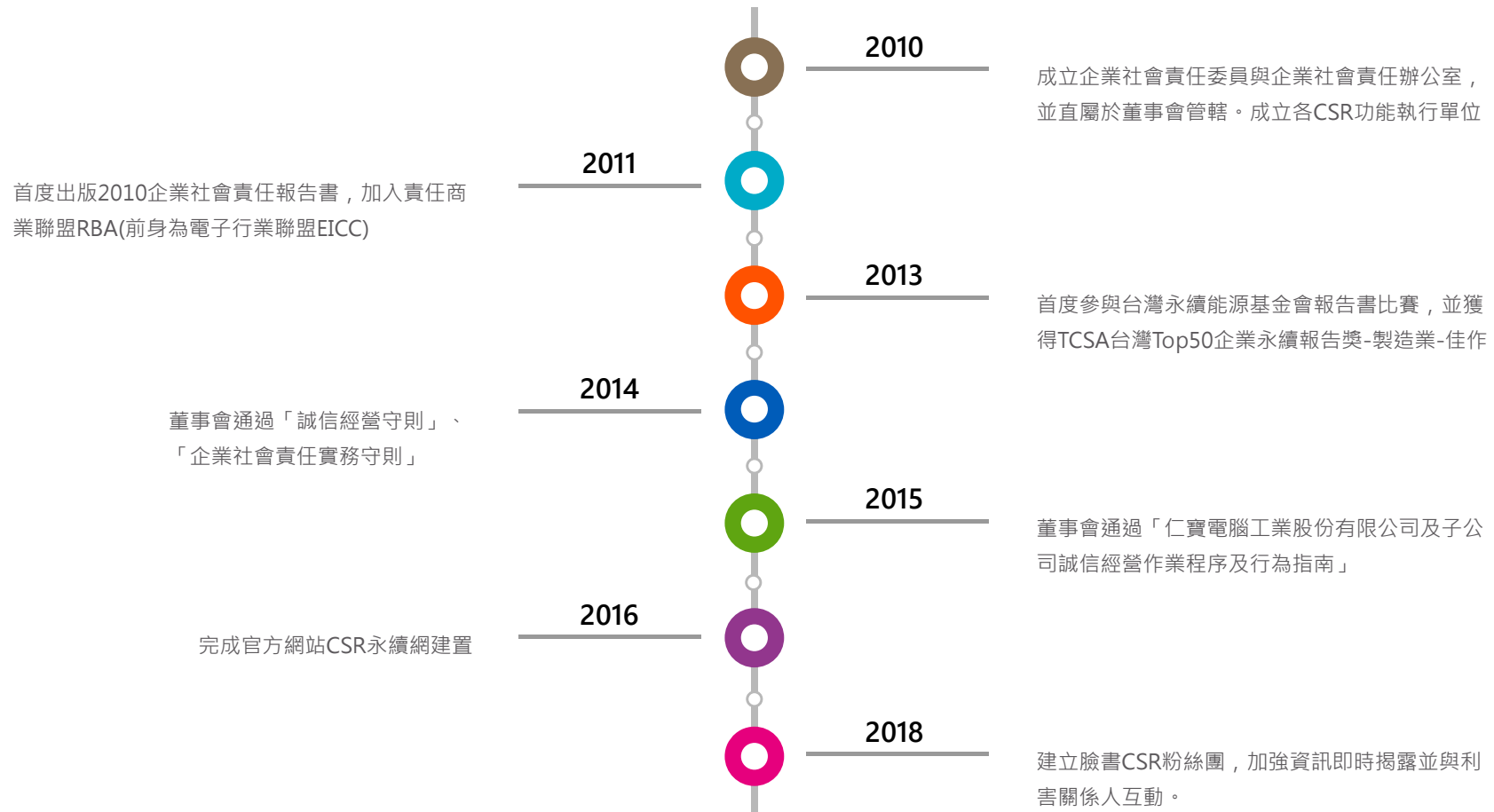


守法紀、講誠信，營造公平合理發展環境。

善協調、求團結，形成分工合作家庭文化。

重團隊、論效率，整合企業資源，共謀發展。

企業社會責任發展歷程



企業社會責任組織架構

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。

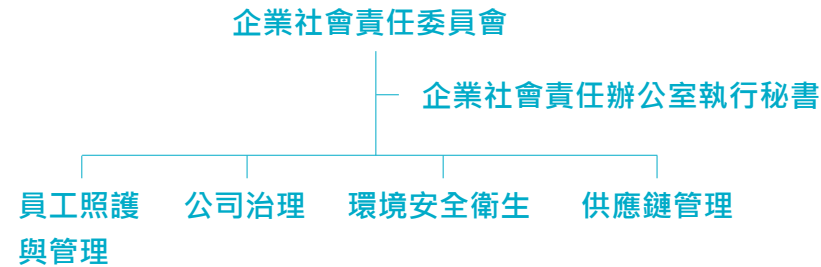
企業社會責任辦公室執行秘書 (CSR Office Executive Secretary)

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)

員工照護、公司治理、環境安全衛生、供應鏈管理

台灣區及海外每個廠區皆設立專責勞工、公司治理與道德、環境安全衛生及供應鏈之管理代表，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

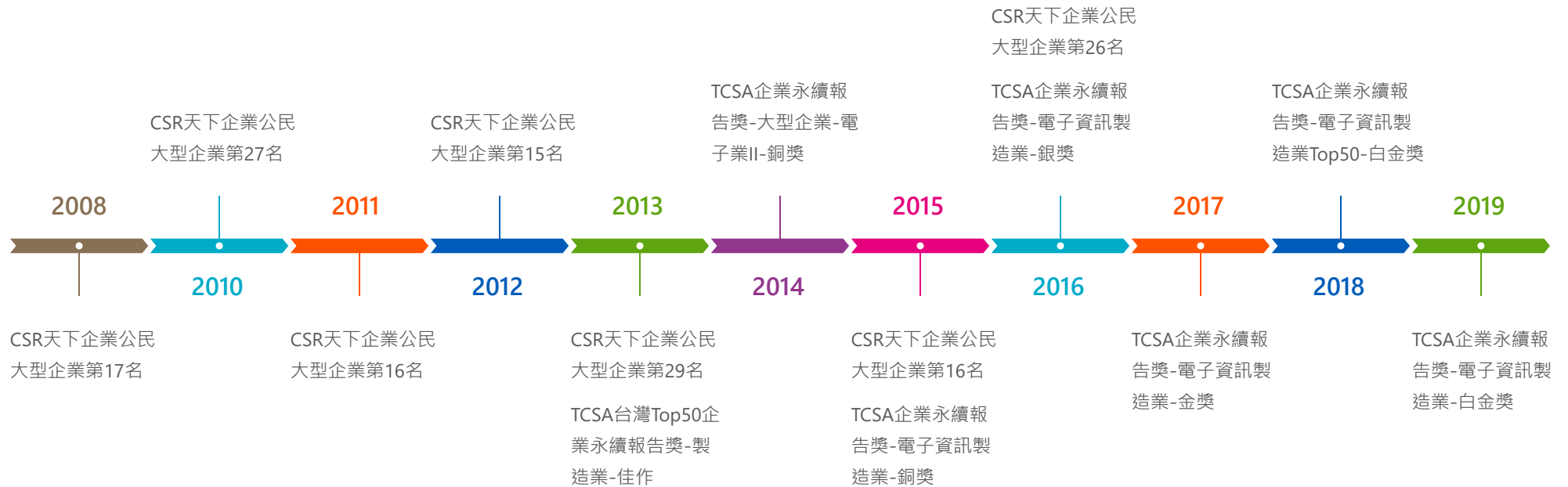


企業社會責任政
策與實務守則



年份	月份	委員會近2年召開議題與討論
2019	二月	仁寶企業社會責任委員會委員改選、企業社會責任委員會組織圖修改、執行成果報告與年度目標計劃報告重大性議題鑑別、針對「加強與客戶、供應商上下游合作，一起推動符合負責任商業聯盟(RBA)及其它國際規範的CSR政策」討論執行方案。
2018	四月	仁寶企業社會責任委員會組織章程、年度成果報告、年度目標計劃報告、重大性議題討論、建立仁寶企業社會責任粉絲專頁事件討論。

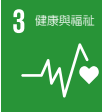
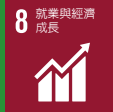
透明揭露與績效 - 持續進步的獲獎紀錄



2019成果與2020目標策略

仁寶致力於企業創新發展，並注重環境保護，期待用企業的力量為社會創造更方便與美好的未來。並積極呼應聯合國永續發展行動目標(SDGs)的推展，將其納入公司之目標設立，除加強核心本業的發展外，更期待能協助解決全球性問題與幫助全體人類的永續發展。

2019目標	執行計畫	執行成果
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%。	因應TCFD架構所辨別出的風險與機會，並推動節約能源、減少溫室氣體排放、降低氣候風險的風險與衝擊，持續推動能源減量、精實生產及水資源管理，調整廠區營運及管理模式，降低公務往來車輛需求，有效減少汽油單位營收使用強度88.6%、單位營收用水強度5.71%。
	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。	
	持續維運太陽能發電裝置，使再生能源利用最大化。	
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。	與客戶共召開多次會議，並與內部專案相關人員展開平台建立，2019年完成度高達80%。通知各單位將供應商相關SAQ與工廠稽核資料收集到相關平台。完成度100%。
	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。	提供2019年EAP諮詢服務52件。
	舉辦親子/法律/理財等相關講座，協助員工照顧家庭。	健檢報告結果為心血管中高風險群人數，積極促進管理166人。
	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(Sustainable Development Goals, "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。	共計舉辦2場淨灘活動及1場淨灘講座。
	推廣閱讀教育-以海洋生態、減塑生活為主題閱讀。	大專院校志工閱讀計畫鎖定與環境、海洋生態保育為活動主軸。
	舉辦員工親子海洋寫生活動。	原定海洋親子寫生活動改為海科館參訪活動。

2020目標	執行計畫	SDGs對照
持續聚焦產品之生命週期，提升能源使用效率，減少溫室氣體排放，並持續加強極端氣候應變能力。	以升溫2°C做為情境分析基準，判別氣候變遷相關風險，以節能基礎提高產品競爭力，掌握綠色商機。	   
	以產品生命週期為評估基準，關注產品使用周期之能源消耗，並加強節能設計。	
	以流域水資源角度，針對天然水資源豐枯期變化，分季推動節水措施。	
	在廠區及產線不斷變動的情況下，持續推動精實生產，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。	
強化供應鏈管理機制，完成供應商CSR管理平台。	2020年底前完成平台架設。	  
	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。	
持續執行員工職場身心健康照顧，並結合公益參與，推動「健康公益」專案。	持續對健檢報告結果為心血管中高風險群的同仁，進行積極健康促進管理，達成率為80%	 
	加強職場不法侵害教育訓練，以保障員工職場安全。	
	推動健康公益專案，促進員工健康與公益參與的雙贏目標。	
響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，以第3項健康福祉、第4項品質教育為推行主軸。	重視弱勢學童的健康福祉，參與許潮英慈善基金會各項支持偏鄉弱勢學童生活、教育品質及心靈成長的活動。	  
	與輔仁大學偏鄉教育中心合作「袋鼠計劃」，提升偏鄉課輔之教學暨學習品質。	
	持續「仁寶閱讀志工計畫」，推廣偏鄉閱讀教育。	
	每年舉辦淨灘活動，重視環境教育品質，身體力行愛護海洋行動。	
	持續投入「行動數位學習計畫」，協助偏鄉學童科普教育之學習品質。	

仁寶與利害關係人

重點績效

- * 多元的利害關係人溝通管道
- * 受信窗口並在48小時內轉寄給相關單位處理。
- * 2019年舉辦3場供應商大會，透過供應商大會佈達產品相關規範並回應供應商提問。
- * CSR粉絲頁推廣與觸及人數累計超過1,000人。

利害關係人溝通與議合

與各利害關係人之溝通目的

仁寶深信與利害關係人有效的議合，才是溝通最主要的目標。找出最重要的利害關係人，才能縮短溝通中不必要的程序。經過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。

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。



GRI 102-40 GRI 102-42 GRI 102-43 GRI 102-44

利害關係人	溝通管道與做法	頻率	2019主要關切議題	對應章節	頁數	2019溝通事項	2018主要關切議題
客戶	定期溝通討論會議	每月或	勞動實務與人權	人權與溝通	88	CSR單位與客戶開會共計超過10場會議。 與客戶討論優化供應鏈平台等等。 顧客溝通窗口收到並成案約15封信件(排除廣告信函)。	公司誠信經營與反貪腐 客戶服務管理 顧客隱私與資訊安全 供應商管理 勞雇關係與糾紛處理
	電子郵件往返討論	不定期	顧客隱私與資訊安全	資訊安全與隱私	44		
	客戶稽核討論		法規遵循	法規遵循、誠信經營與反貪腐	42		
	參與客戶供應商大會並提出相關問題		溫室氣體之排放、氣候變遷減緩與調適	氣候變遷與溫室氣體管理	74		
			能源耗用與管理	節能生產	60		
員工	勞資溝通會議	每季	人才招聘、留才與福利	員工結構	82	台灣廠區透過線上員工信箱收到並成案135封投訴信，海外廠區收到並成案91401封信。 性騷擾案件海內外共計8件、職場暴力案件共計22件。受信窗口並在48小時內轉寄給相關單位處理。另外召開福委會會議/勞資會議共計4場，EAP輔導系統接案共計52件。	經濟績效 公司誠信經營與反貪腐 員工福利 職業場所健康安全
	仁寶園地廣納同仁生活創作	雙月	職業場所健康安全	職場安全	104		
	召開福委會大會	不定期	人才培育與教育訓練	人才培育	100		
	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		勞動實務與人權	人權與溝通	88		
			經營績效	營運績效	34		
			法規遵循	法規遵循、誠信經營與反貪腐	42		
	內部網站與Email活動宣導、CSR粉絲頁推播與意見回覆教育訓練		公司誠信經營與反貪腐	法規遵循、誠信經營與反貪腐	42		
			技術創新研發	綠色設計與專利	50		
投資人/ 股東	股東大會	每年	經營績效	營運績效	34	投資人溝通窗口收到並成案約34封信件(排除廣告信函)。內容以了解仁寶企業社會責任相關作為為主軸。	經營績效 公司誠信經營與反貪腐 利害關係人溝通
	法說會	定期	技術創新研發	綠色設計與專利	50		
	股東專線/信箱	不定期	公司誠信經營與反貪腐	法規遵循、誠信經營與反貪腐	42		
	公開資訊觀測站		人才招聘、留才與福利	員工結構	82		
			人才培育與教育訓練	人才培育	100		
			勞動實務與人權	人權與溝通	88		

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



利害關係人專區

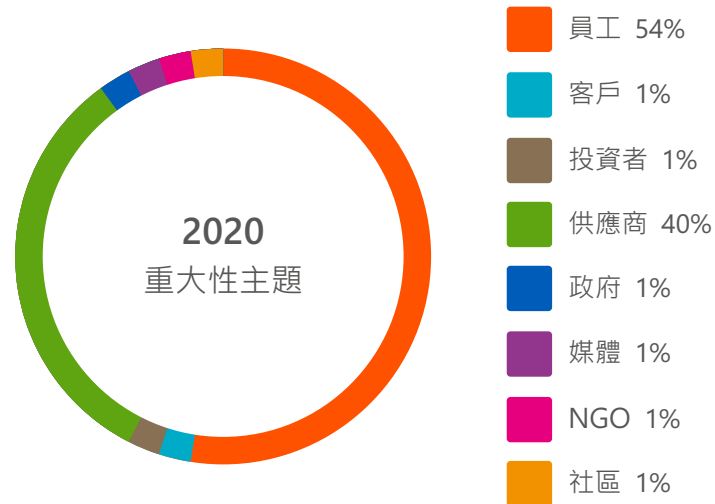
利害關係人	溝通管道與做法	頻率	2019主要關切議題	對應章節	頁數	2019溝通事項	2018主要關切議題
供應商	內部供應商系統佈達相關最新規範、CSR網站	不定期	綠色產品	綠色產品	48	仁寶於2019年舉辦3場供應商大會，並詳加解釋產品之有害物質限制。	公司誠信經營與反貪腐
	電子郵件往返討論		法規遵循	法規遵循、誠信經營與反貪腐	42		供應商管理
	供應商申訴信箱		客戶服務管理	原物料管理	54		綠色產品
	針對仁寶供應商之線上評核與現場稽核		顧客隱私與資訊安全	資訊安全與隱私	44		供應商環境評估
	供應商大會了解廠商意見與相關問題回應	每年或不定期	供應商管理、環境與人權評估	責任供應鏈	68		
			衝突礦產管理	衝突礦產管理	56		
政府	公文	不定期	公司誠信經營與反貪腐	法規遵循、誠信經營與反貪腐	42	接收並處理政府法規與公文。醫療事業單位與政府合作，推廣醫療雲等科技智慧醫療。	法規遵循
	參與政府專案		顧客隱私與資訊安全	資訊安全與隱私	44		廢棄物管理
	參加法規說明會/研討會		職業場所健康安全	職場安全	104		綠色產品
	主動拜會		當地社區參與及社會公益	幸福社會	116		
媒體	新聞稿	不定期	經營績效	營運績效	34	每年召開法說會1場與不定期之記者會，透過媒體傳達最新消息。	利害關係人溝通
	記者會	每年	職業場所健康安全	職場安全	104		溫室氣體排放
			勞動實務與人權	人權與溝通	88		仁寶社會衝擊申訴機制
社區	參與社區活動	不定期	經營績效	營運績效	34	參與社區公益活動，舉凡內科捐血活動以及南港高工機器人大賽贊助活動。CSR粉絲頁推廣與觸及人數超過1000人。	員工福利
	電子郵件往返討論		公司誠信經營與反貪腐	法規遵循、誠信經營與反貪腐	42		職業場所健康安全
	電話討論		顧客隱私與資訊安全	資訊安全與隱私	44		勞雇關係與糾紛處理
	CSR粉絲頁推播與意見回覆						仁寶社會衝擊申訴機制
非營利組織	參與公益活動	不定期	法規遵循	法規遵循、誠信經營與反貪腐	42	參與非營利組織舉辦課程與處理NGO來信。	公司誠信經營與反貪腐
	現場拜訪		公司誠信經營與反貪腐	法規遵循、誠信經營與反貪腐	42		客戶服務管理
	電子郵件		利害關係人溝通	利害關係人溝通與議合	21		利害關係人溝通
	電話聯繫						員工組成多元化

重大性分析

GRI 102-44

GRI 102-49

除平時透過各溝通管道收集利害關係人意見回饋外，每年亦以問卷方式了解利害關係人關切主題。其主題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、全球風險、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20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。總計2019年成功回收有效問卷數為723份。依照利害關係人權重分配統計完成後，以利害關係人高度關注主題、高階主管對經濟、社會、環境之高度衝擊主題、仁寶產業特性與企業之重大性議題討論篩選後，共計9項(右頁圖表右上方)重大性主題。





GRI 102-47

重大主題	對應GRI Standards 指標	說明	指標說明	重大性說明
經濟績效	201(201-1)	同2018年	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。	經濟相關績效是所有利害關係人最為關注之主題，針對2019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。
法規遵循	419(419-1) 307(307-1)	2019新增	社會經濟法規遵循	法規遵循是企業責任的基線。唯有落實法規遵循，才能使企業穩健成長與永續經營。
溫室氣體排放	305	同2018年	溫室氣體排放相關盤查。	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。
勞動實務	401 (401-1,401-3)	同2018年	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。	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。
職業場所健康與安全	403 (403-1~8)	同2018年	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。	
反貪腐公司誠信經營與反貪腐	205(205-2)	同2018年	反貪腐政策、施行準則和程序的溝通及訓練。	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。
客戶服務管理	416 (416-1~2)	同2018年	評估產品和服務類別對健康的安全衝擊或違反產品服務和健康安全法規之事件。	顧客的滿意度是仁寶持續經營的重點，唯有保障客戶產品資訊及安全，才能有永續的合作模式。
隱私與資訊安全	418(418-1)	2019新增	客戶隱私與侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。	力保顧客隱私，以成就顧客利益最大化。仁寶以ISO27001精神貫徹資訊安全之程序。
供應商管理、環境與人權評估	414(414-1)	2019新增	針對企業之供應商的環境與人權之風險評估與新供應商現場稽核。	全球化時代，供應鏈為企業社會責任之延伸，對於供應商的人權、環境要求，是企業追求永續之目標。

●直接衝擊◎間接衝擊▲商業衝擊				對照章節/政策與管理	頁碼	權責單位	對照SDGs
上游	仁寶		下游				
供應商	仁寶	廠區	客戶				
◎	●	●		永續經營	14	採購單位、會計、投管室、研發單位	
				營運績效	34		
				公司治理	36		
◎	●	●	▲	公司治理	36	會計部門、稽核室、法務室、採購相關部門、人力資源相關部門、各廠區環安暨廠務人員	
				法規遵循、誠信經營與反貪腐	42		
				原物料管理	54		
				人權與溝通	88		
				職場安全	104		
◎	●	●	◎	氣候變遷與溫室氣體管理	74	綠色推動小組、各廠區廠務及環保組	
	●	●	▲	人權與溝通	88	行政管理本部、人力資源本部/單位	 
	●	●	▲	員工權益與平等	94		
	●	●	▲	職場安全	104	行政管理本部、各廠區廠務及職安小組、職業安全委員會	
◎	●	●	◎	法規遵循、誠信經營與反貪腐	42	行政管理本部、稽核室	
◎	●	●	●	原物料管理	54	業務本部、綠色推動小組、共同工程處/環保事務部	
	●	●	●	資訊安全與隱私	44	業務本部、資訊安全小組、廠區行政管理單位	
●	●	●	▲	責任供應鏈	68	採購單位、品質系統部、研發單位、企業社會責任辦公室、各廠區企業永續發展執行	 

備註：2019年因問卷主題修改，刪除◆勞雇關係與糾紛處理、◆仁寶社會衝擊申訴機制、◆人才招聘與留才

股東結構與溝通

仁寶股東結構

	人數	持有股數	持股比率
外國機構及外國人	1,016	2,133,825,795	48.42%
個人	188,531	1,553,232,338	35.24%
其他法人	290	580,813,193	13.18%
金融機構	40	139,275,291	3.16%
庫藏股	0	0	0.00%
政府機構	3	8	0.00%
合計	189,880	4,407,146,625	100.00%

計算基準日為2020年4月21日

股東溝通管道

本公司設置投資人關係部專責處理股東建議，為公司與投資人之溝通橋樑，除定期及不定期召開股東會及法人說明會外，並於本公司官方網站設置投資人園地專區，透過此一平台完整及公平的揭露公司現況，期使投資人充分了解本公司之經營成果與長期經營方向。2019年仁寶除自辦2場法人說明會外，亦受邀參加4場券商舉辦之投資者交流論壇，增進投資人與股東對公司營運的瞭解及溝通管道。

股東會資料

<https://www.compai.com/investor-relations/shareholders-meeting/>



投資人服務

<https://www.compai.com/investor-relations/shareholder-service/>



外部參與合作

GRI 102-12

GRI 102-13

參與產業之公協會

產業交流與發展公司治理	
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
台灣區電機電子工會同業公會榮譽理事長	Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association, TEEMA
成大國際產學聯盟會	GLORIA NCKU
台北內湖科技園區發展協會	Taipei Neihu Technology Park Development Association
中華民國工商協會	Chinese National Association of Industry and Commerce, Taiwan(CNAIC)

企業永續管理與社會關懷	
台灣永續能源研究基金會/CCS台灣永續研訓中心永續研訓中心理事	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
台灣銀髮產業協會	Taiwan Elderly Care Industry Association
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
台灣玉山科技協會	Monte Jade Science and Technology Association Taiwan
世界設計組織	World Design Organization, WDO
社團法人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
臺灣輔具產業發展協會	Taiwan Medical Care Assistive Technologies Association

參與活動與響應國際倡議

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

仁寶於2011年加入責任商業聯盟(RBA)，迄今已超過10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。

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)



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至2019年獲得B-以上的良好成績。

參與客戶ACER廢3C回收活動

為推動供應鏈合作，並響應為地球盡一份的願景。仁寶於2019年參與客戶acer「宏碁地球計畫」回收舊電池與廢3C活動。並於台北場區舉辦3場回收活動。共計265同仁參加，回收887.8公斤的廢3C產品，回收所得全數交由宏碁捐贈給「失親兒基金會」，協助這些孩童遠離貧困與孤獨。

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。



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

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



參與合作GOLF專案

仁寶為了協助社會解決學校與職場距離，與友達光電、緯創資通共同組織了「GOLF學用接軌計畫」，旨在由各企業之核心實與專業，讓台灣的學子能夠快更有效率地進入職場，發揮所長。仁寶與產業合作，號召學校與更多參與企業將產學合作效益擴大，豐富多元專業知識學習，接軌高等教育。讓學校培養出更多具職場即戰力的人才，也讓企業有機會善盡企業社會責任，為教育與產業發展貢獻心力。

<http://golfentry.wdpcloud.com/>



前置作業

2018/9/26聯盟成果發表會，聯盟企業3家；聯盟大學12所。
2019/3/13聯盟誓師活動，聯盟企業20家；聯盟大學36所。



實習培訓學用模式

- 線上專業培訓：
實習申請前，須進入企業數位學院完成專業課程取得資格。
企業人資於平台下載學員履歷安排面試。
管理各校學生報名狀況、每期線上培訓進度、學習紀錄報表及實習面試錄取名單回饋校方。
- 線下場域實作：
註冊學員在完成企業指定學程並符合修業規定後，得提交履歷參加企業之實習培訓方案徵選，通過評選則得進入企業實習。
學生經由輔導員制(Mentor)的一對一專案實習，有效將學校理論與產業實務做結合。習結束後，通過實習考核的實習學生，企業將提供實習完訓證書，企業與大專院校另訂實習培訓合約約定具體執行事項。

2018~2019仁寶於GOLF專案成果

線上課程學習統計	2018	2019
課程報名人數	82位學生	183位學生
修畢完課人數	60位學生	120位學生
參與一年期實務練習	錄取52位學生	錄取121位學生
學校企業實習說明會	共計5場，預估500位學生參與	共計13場，預估1000位學生參與
GOLF聯盟會議	3場	2場

校園推廣培訓

- 企業提供Banner與實習培訓招募資訊，以利學生了解實習培訓規範與最新公告
- 學生可於知識庫下載企業實習職缺及履歷範本。
- 實習先修學程由學生自行報名，修習課程並通過測驗。
- 學員履歷可上傳企業數位學院，修課期限內完課取得資格，即可上傳履歷申請面試。
- 滿意度問卷調查納入學程完訓必要條件。通過測驗後收集學員從平台使用到課程學習意見回饋。

實習錄取

累積職場實習經驗

實習完訓證書

企業評估晉用

公司治理

重點績效

- * 2019年營收再創新高於新台幣9,804億元。
- * 董事會含三位獨立董事。
- * 強化董事會委員進修時數，2019年總時數達24小時。
- * 通過ISO27001:2013認證，並設有資訊安全委員會。
- * 反貪腐教育訓練達成率超過95%。





營運績效

GRI 103-1(201)

單位：新台幣

項目	2017	2018	2019
營收	8,877億	9,677億	9,804億
營業成本	8,557億	9,371億	9,465億
稅前淨利	81.1億	117.9億	100.1億
本期淨利-歸屬母公司業主	57.5億	89.1億	69.6億
每股盈餘 (元)	1.32	2.05	1.60
股利 (元)	1.2	1.2	1.2
薪資總額 (千元)	250億	287億	304億
所得稅 (千元)	19.6億	22.0億	21.1億
資產	3,634億	3,998億	3,9826億
負債	2,547億	2,866億	2,679億
股東權益	1,086億	1,132億	1,148億
實收資本額	442億	441億	441億

GRI 102-7

GRI 201(103-2)

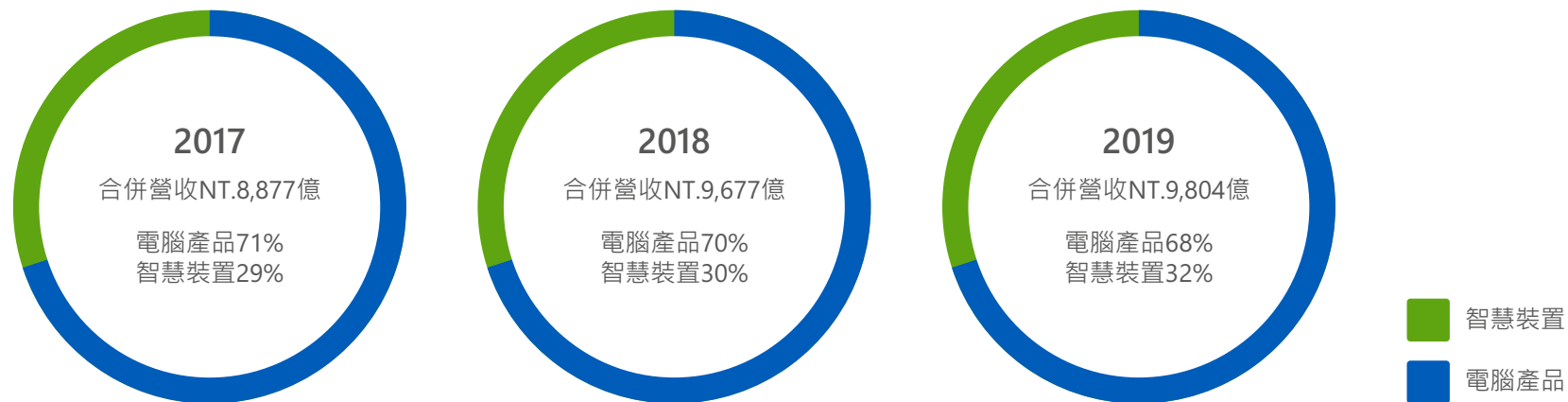
GRI 201(103-1)

GRI 201-1

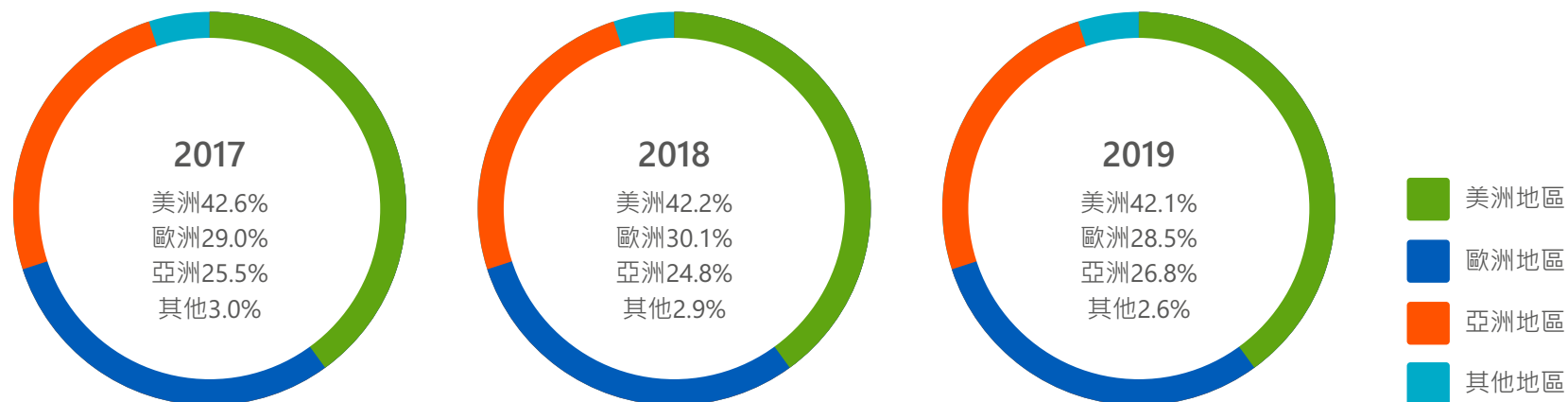
在業務進展方面，仁寶筆記型電腦(NB PCs)事業在2019年持續穩居業界第一，全球市佔率達25%。伺服器(Servers)、穿戴裝置(Wearables)及汽車電子(Auto Electronics Parts)業務，在深耕技術及客戶的成果下，2019年皆達倍數以上的成長。智慧物聯網(AIOT)業務，在終端市場需求逐漸顯現下，也展現不錯成長動能。此外，我們在新領域「智慧醫療與照護」(Smart Medical and Healthcare)持續投資與佈局，自2015年以來，已投資超過十餘家的醫療科技團隊，並通過各項合作計畫借助外部資源，累積領域知識。仁寶2019年非筆記型電腦業務營收貢獻已來到34%，較前一年度增加2%，持續以穩健的步伐，朝既定的目標邁進。

展望2020年，全球經濟與產業的變化仍然充滿許多不確定性，巨大的波動(如新型冠狀病毒之影響)也許將成為企業的新常態。延續去年的成果，今年我們除了要持續保持仁寶在產業上領先的地位外，更要加速推進在業務、生產及供應鏈的分散與多元化；同時，我們認為企業唯有建立好內在基礎，才能保持面對未來的各種衝擊的應變能力。因此，我們將重點專注在AI、5G及雲端技術的開發，讓仁寶在非筆記電腦業務的發展，不但是「量」的增長更兼顧「質」的提升，替客戶創造更多價值，並持續推進數位化和自動工作，目標成為智慧製造的領導廠商。以穩健的財務結構為基礎，兼顧營運成長與長期股東回饋，使仁寶更能從容面對產業波動所帶來的風險。

仁寶營收比重-產品別



仁寶營收比重-地區別



公司治理

GRI 102-16

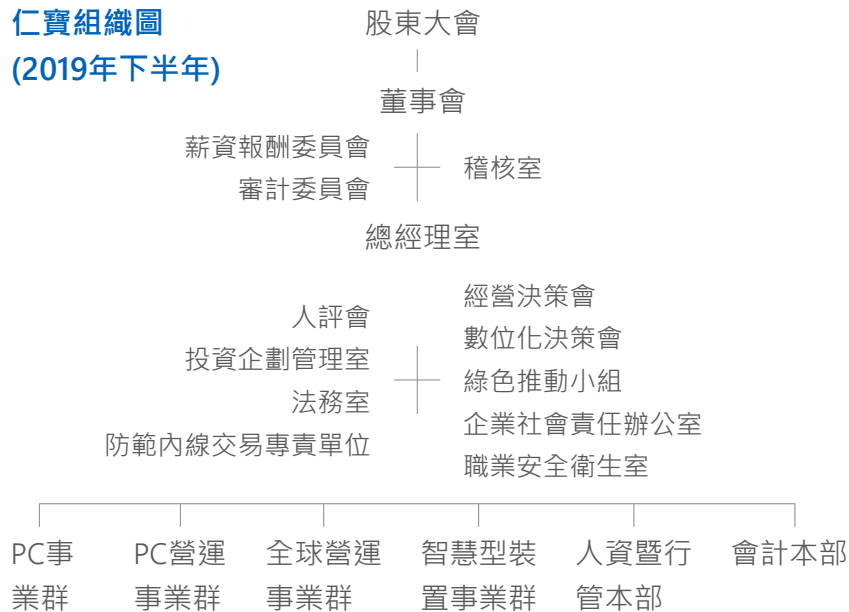
GRI 102-18

仁寶重視營運透明及公司治理，透過組織圖詳細分配各單位職責，並依據公司法、證券交易法及其他相關法令規定，建置有效的公司治理架構、強化監督董事會職能、保障股東權益、尊重利害關係人權益、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年股東常會選任第十一屆董事暨監察人時，選任三席獨立董事，並由全體獨立董事擔任薪資報酬會委員；另，於2015年股東常會選任第十二屆董事(含獨立董事)並設置「審計委員會」取代監察人，由全體獨立董事擔任審計委員會委員。

2019年依「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」及「公司法」規定，修訂董事會議事規範外，並設置公司治理主管，為負責公司治理相關事務之最高主管。2020年為落實公司治理，提升董事會功能及建立績效目標，以強化董事會暨功能委員會運作效率，訂定「董事會暨功能委員會績效評估辦法」。

仁寶組織圖 (2019年下半年)



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

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



投資人關係

企業規範

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
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
獨立董事之職責範疇規則
董事及經理人行為準則
公司章程
股東會議事規則
公司治理實務守則
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

第十三屆董事任期：2018年6月22日至2121年6月21日

董事會與功能委員會

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、51~65歲為5人、65歲以上為9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。2019年度共召開6次，董事平均出席率為74.44%。

職稱	姓名或名稱	學歷	主要經歷及現職
董事長	許勝雄	台灣師範大學國文系名譽博士	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	成功大學電機工程系名譽博士	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 凱碩科技股份有限公司董事長
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	銘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

註：三位獨立董事分別為薪酬委員會及審計委員會委員。

薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員由3席獨立董事擔任，均為男性及65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。2019年度共召開4次，薪酬委員平均出席率為91.67%。

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65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。2019年度共召開4次，審計委員平均出席率為91.67%。

項目	2019開會頻次	出席率
董事會	6	74.44%
薪資報酬委員會	4	91.67%
審計委員會	4	91.67%
股東會	1	83.32%

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，2019年度董事成員進修總時數為24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。

2019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83.32%。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迴避之規定，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。

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。

重要風險管理事項

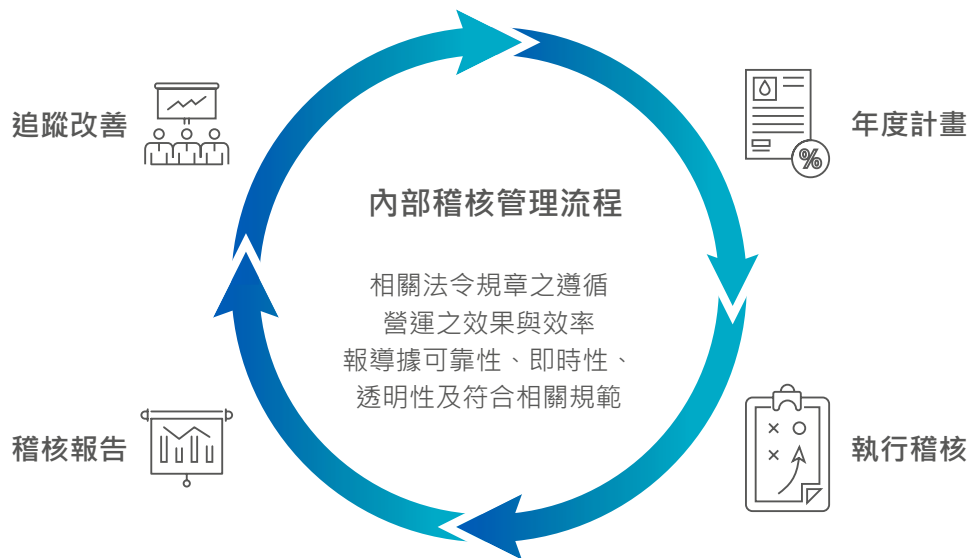
財務類	利率、匯率變動、通貨膨脹及財務等風險
技術類	研發計畫、政策風向與法律變動、全球局勢科技產業變動
生產類	生產品質、廠房擴充、生產產線、設備、供應鏈供貨等
經營類	投資、轉投資及併購效益、經營權變動 董監事及股權移轉、經營權變動
商譽類	企業形象改變、訴訟及非訴訟、產品安全意外事件
資訊安全	資訊防駭、隱私等
勞工與人權	勞工工時、勞工福利、外籍移工等
環境	環境汙染、氣候變遷之災害、溫室氣體排放
道德與社會責任	防範內線交易、人員行為、道德廉潔操守、規章制度、內控制度

重要的風險項目審視評估及處理

持續營運是透過風險鑑別，協助企業避險，而社會責任，則是洞見風險的基礎。營運風險因時空急速變化，如同COVID-19的產生，使得全世界無不遭其影響，供應鏈斷鍊、異地工作之資安問題等等，無不急速排山倒海而來。企業如何在變動中屹立不搖，全賴風險項目管理。仁寶定期檢討及審查世界各角落發生的災害，並洞見其可能帶來的風險，如為必要執行之事項，均同步由各單位、法務及稽核出面商討，力求在災害發生之前，掌握風險。

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。



風險管理階層



內部控制自我檢視程序

仁寶稽核室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

稽核室相關人員教育訓練

稽核部門因法令規定，每年須至主管機關指定訓練機構持續進修，每年至少12小時。課程內容含財務會計及公司日常運作的作業流程稽核相關實務與法規等課程與風險相關課程。

年度	2017	2018	2019
人數	9人	9人	9人
時數	111小時	108小時	108小時
達成率	100%	100%	100%

法規遵循、誠信經營與反貪腐

GRI 102-16

GRI 103-2(201)

GRI 103-2(205)

GRI 205-2

GRI 412-2

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相關政策與規章，嚴格禁止賄賂、貪腐、勾結；亦將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。2019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《員工廉潔守則》、《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。2019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。

《從業道德規範》

《誠信經營守則》

《誠信經營行為指南》

《董事、監察人及經理人行為準則》

《員工行為準則》

《員工廉潔守則》



仁寶道德政策



重要內部規章

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，並恪守上述相關規範。台灣總部設有「Ethic Officer」接受內外部申訴，內部可透過員工意見等管道通報檢舉，廠區投訴管道可參考「勞工人權 員工照顧/投訴與溝通」(第89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。2019年未發生貪腐投訴事件。「勞工人權 員工照顧/投訴與溝通」(第89頁)

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行為準則介紹；其中亦包含反貪腐等相關訓練及其他法令要求項目。2019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32.9小時；2019年台灣總部與海外製造中心員工反貪腐訓練課程時數統計如下表：

台灣廠區 (新進人員教育訓練)					中國廠區 (全員派訓)			
	總時數	應受訓人數(A)	實際完成人數(B)	佔比(B/A)*100%	總時數	應受訓人數(A)	實際完成人數(B)	佔比(B/A)*100%
管理職	4,236.83	1,439	1,421.00	98.75%	2,804	3,571	3,426	95.94%
非管理職	13,759.76	2,928	2,918.00	99.66%	32,357	55,747	54,928	98.53%

註1：實際完成人數含2019年前已受過反貪腐教育訓練之員工

註2：智慧裝置事業群中國重慶廠區僅派訓間接員工。

註3：巴西之反貪腐課程已併入企業社會責任課程內，故無額外統計。

仁寶企業社會責任CSR教育訓練

GRI 103-2(205)

GRI 205-2

而企業社會責任教育訓練部分除新人入職時的新人教育訓練外，因其他在職同仁訓練時序久遠，與台灣總部因新系統導入後導致部分受訓資料遺失，我們於2019年初仁寶再次進行台灣地區全體員工年度CSR課程普訓，藉此加強同仁對於CSR與相關知識。海外廠區則維持每年普訓。相關時數如下：

台灣廠區 (全員派訓)					海外廠區 (全員派訓)			
	總時數	應受訓人數(A)	實際完成人數(B)	佔比(B/A)*100%	總時數	應受訓人數(A)	實際完成人數(B)	佔比(B/A)*100%
管理職	815.43	3,339	2,471	74.00%	3,041	3,571	3,426	95.94%
非管理職	856.68	4,722	2,596	54.98%	40,591	57,891	57,338	99.04%

資訊安全與隱私 GRI 102-16

電腦運用的普及與網際網路的蓬勃發展已大大改變人們儲存與分享資訊的方式。企業透過科技與網路提升生產與管理效能時，也將暴露在隱私與資訊安全的風險之中。資訊安全風險鑑別與隱私管理是當前必修學分，仁寶透過以下管理方針與組織，有效管理並整合企業資源，加強內部資訊安全與資料使用之隱私安全。

仁寶資訊安全委員會架構

資訊安全委員會設置主任/副主任委員各一名，依管理需要得設置委員數名，以本部以上主管為當然委員。另設置執行秘書一人，負責行政事務。資訊安全委員會下設資安執行組，由資訊本部資安小組派員組成之，並推派一人擔任資安執行組負責人；必要時，資委會可邀請外部資訊安全顧問列席，擔任諮詢工作。

2019資訊安全委員會管理審查報告議題內容

- * 資安稽核與風險報告(資訊安全績效與趨勢分析)
- * 內部議題(資安整合/企業微信/資安事件)
- * 外部議題(客戶稽核發現)

針對資安問題設置「仁寶資訊安全委員會」

仁寶資訊安全委員會統籌資訊安全政策、目標與資源調度等事項之協調與研議，每半年召開管理審查會議，以確保ISMS資訊安全管理系統持續的適用性、適切性及有效性。界定資訊安全管理系統的範圍、執行風險評鑑與風險管理任務、決定可接受之風險水準、議訂資訊安全相關作業中之職務與責任，並協調資訊安全各項管制措施與處理程序。宣導資訊安全政策與資訊安全管理理念，推動公司資訊安全教育訓練。

仁寶資安風險評估

依循ISO文件資訊安全風險管理程序，風險評鑑依現有人力與不另增列預算下，風險等級B(含)以下資訊資產風險處理計畫採用風險保留策略，除特殊客戶要求研發單位加強資安管控措施有效性與意識宣導，以及加強各業務單位委辦應用系統之管理外，其餘依現有管控機制與管理制度要求持續維運。

資安教育訓練與宣導



仁寶台灣研發總部新人教育訓練時數

年度	2018	2019
資安訓練達成率	93.28 %	95.57 %

責任投資

策略目標

仁寶運用自身的「核心能力」(core competence)，在全球經濟力量轉移、人口結構改變及科技進步加速的三大趨勢下規劃新成長策略。除持續上下游積極垂直整合，更應用ICT的經驗以及優勢延伸至其他領域；其中包含工業電腦、工業/服務自動化、物聯網相關產業、智慧醫療產業、及生技產業等應用領域。尤其積極布局智慧醫療產業，有鑑於人口高齡化，醫療支出需求快速增加的趨勢，自2015年起，仁寶啟動對下一世代產業的布局。將自身在ICT產業累積的硬體及軟體技術，與台灣在醫療產業的人才及資源優勢作結合。目前除了由仁寶內部(SMT, HMT, Software Team)所開發的智慧醫療及健康照護平台系統外，更透過多項轉投資，如安勤的醫療型工業電腦(床邊照護系統，護理推車)；勤立的血糖機 試紙等生物感測領域；及代理葡萄牙Alert的結構化電子病歷系統等。希望借助外部的合作，讓仁寶在智慧醫療的布局更完整，並將目標放在更宏觀的智慧醫院及醫院資訊管理系統，進一步切入醫療大數據，實現精準醫療的理想。2019年期間，仁寶新增投資主要如下：



製藥



醫療器材



生技



醫療服務



機電資訊

奔騰	厚德生醫	宏智	神寶
研發及製造低單價手持式、具有醫療診斷品質的超音波系統收集相關醫療資訊，建立後續智慧醫療的服務價值	生醫創投公司	以自行研發之腦波儀、結合市售FDA認證電極帽，及獨有演算法，提供醫師檢測憂鬱症(Major Depressive Disorder, MDD)之輔助式診斷服務	專責醫療物聯網解決方案及政府健康照護專案 結合仁寶自主研發之智能運動地墊(Stampede)及智復寶(BoostFix)與地方政府合作共同推廣社區健康照護平台

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，以下列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。

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。

綠色產品

重要績效

- * 2019年度有取得68項產品通過美國綠色評估指南，其中有13項獲得(EPEAT 2009)金牌、14項產品通過台灣環保標章。
- * 專利課程受訓率高達92%，2019年專利獲證件數311件。
- * 針對產品相關用料規範，召開4場說明會。
- * 2019年度量產無鹵產品共131件。
- * 2019年100%達成衝突礦產供應商調查問卷回收。
- * 於仁寶平鎮、昆山、成都廠區推動ISO 50001。
- * 符合歐盟廢電子電氣設備指令WEEE所規定，並有79個專案可回收比例高於80%，其中的15項專案回收比例可高於95%。



永續環境與承諾

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。

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

仁寶產品生命週期綠色思維循環圖



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，仁寶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，在產品設計之初，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，2019年度有取得68項產品通過美國綠色評估指南，其中有13項獲得(EPEAT 2009)金牌、14項產品通過台灣環保標章。

綠色設計與專利

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
空間調整系統及其控制方法	I675958	本發明提供一種空間調整系統及其控制方法。空間調整系統包括本體、門片、馬達及控制電路。門片係可活動地設於本體，且各門片的門面包括面板。馬達可分別驅動門片活動。控制電路耦接門片的面板、以及馬達。而控制電路控制馬達驅動門片，並反應於門片的所處位置而調整對應門片上面板的透明度或顯示功能。藉此，能創造出多種空間型態，而不需要施作裝潢，因此可以減少材料的浪費。
電子裝置及其充電方法	I676333	本發明提供一種電子裝置及其充電方法，可降低其電池模組充電時所造成的功率消耗，以及避免電源供應器的輸出功率受限，從而導致無法同時滿足電池模組之充電需求及電子裝置之用電需求的問題。
具有過電流保護的電子裝置	M584914	本創作實施例提供一種具有過電流保護的電子裝置。所述電子裝置包括電子模組、電源模組及保護模組，其中電子模組包括多個電子元件，每一個電子元件具有最大額定電流值，保護模組包括多個過電流保護元件，每一個過電流保護元件具有預設電流值。當任何一個過電流保護元件，在接收到的電流值大於預設電流值時，則切換為斷路狀態，藉此避免故障電流過大而造成電子裝置的排線燒毀的情況。

設計亮點



PCR 回收塑料使用

Dell latitude 5401 (Project code : EDC42)
環保意識抬頭的現今，「循環經濟」一詞成為新的產業典範。
然而電機電子於產品上導入"回收塑料"成為必要趨勢，由於回收塑料在設計上易發生碎化、支撐力不足等限制，因此少有產品能導入大量的回收塑料；但Dell latitude 5401雖為小巧的14"的商業機種，卻能突破設計上的框架，外部機構件的鍵盤面(Logic up)、正蓋(A cover)、內部骨架以及KB框架共四個部件導入約近116g的回收塑料，使此專案的整機PCC含量高達19.4%，實現環保、永續、再生概念的設計方針。



PCR 高比例回收塑料使用

Lenovo V540 AIO (24)
(Project code : FOY10)
塑料為人們日常帶來許多便利性，但產生的廢棄物也對環境帶來嚴重影響，其中一種高分子材料-ABS(Acrylonitrile Butadiene Styrene)廢料來源多半是電子電器產品，為達環保訴求，塑膠業者循環再利用製成再生酯粒，也就是PCR，回收塑料比例越高，在設計上越容易發生碎化、支撐力不足等限制，專案Lenovo V540-24IWL AIO導入65%高回收比例的回收ABS塑膠，突破設計上的框架，實現環保、永續、再生概念的設計方針。



HF; 無鹵材質

HP Elite x2 G4
(Project code : EPM20)
無鹵產品為目前綠色產品的趨勢，亦為國際間各大廠之目標，一般鹵素存在於阻燃劑中，NB產品中導入無鹵材的部件多半是包材、外部機構件，但其他零部件如PCB容易受阻燃劑限制，導入無鹵材料較困難，但在專案HP Elitex2 G4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。



節省能源消耗

EA193Mi/EA224WMi/EA234WMi
(Project Code: IIAJ/NIBJ/NICJ)
TCO Certified, generation 8 for displays
此液晶顯示器於2019年11月完成TCO 8.0認證。
Power Consumption Reduction(節省能源消耗)
此液晶顯示器於2019年11月完成(Energy Star V8.0)認證。

專利

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

工作職掌

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

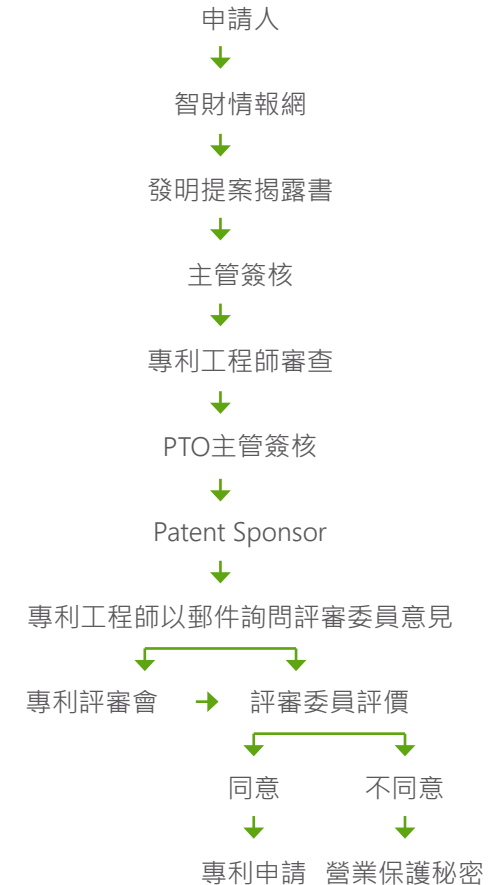
教育訓練

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

年度	2016	2017	2018	2019
受訓總人數	503	602	888	682
達成率	88.67%	86.88%	89.41%	92.38%

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。



專利統計

項目	類別	PCBG			SDBG		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
專利申請案	發明	132	200	267	11	10	25
	新型	16	36	32	2	3	0
	設計	42	235	146	0	3	0
專利獲證案	發明	59	66	125	12	15	9
	新型	9	18	50	3	3	2
	設計	27	30	115	1	3	0

歷年申請案一覽

項目	國別	PCBG			SDBG		
		2017	2018	2019	2017	2018	2019
專利獲證案	台灣	37	52	112	10	11	4
	美國	24	34	65	3	3	4
	其他國家	34	28	113	3	8	3

仁寶創新設計獎

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。



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

GRI 102-9

GRI 102-10

GRI 103-2(416)

GRI 103-3(416)

GRI 416-2

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，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：

活動日期	活動名稱/描述	場次	參加對象
2019/6/26	綠色產品法規簡介		全公司同仁
2019/11/26	新版仁寶環境管制物質管理標準	台北RD	台北 RD&PM
2019/12/10		昆山RD	昆山 RD&PM
2019/12/13	說明會	重慶RD	重慶 RD&PM

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四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。

歐盟化學品政策 (REACH)

GRI 102-16

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。目前公佈201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68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2002/95/EC指令(Restriction of the use of Certain Hazardous Substances Directive, RoHS), 限制鉛Pb, 汞Hg, 鎘Cd, 六價鉻Cr6+, 聚溴聯苯PBB, 聚溴二苯醚PBDE六項有害物質的濃度，仁寶立即因應RoHS指令，將限用物質加入零件承認標準，所有產品符合要求限值，無任何因RoHS違規而造成的退貨情形。

於2019年度上線的仁寶產品環境管制物質管理標準A.7版對於RoHS新納入的四項塑化劑DEHP, BBP, DBP, DIBP, 已強制要求供應商提供檢測報告，承認符合管理規定的零件，2019年度A.7版新增一般料4,876、無鹵料件24,377。新版環境管制物質管理標準A.8版、綠色材料物質宣告書(MSD) A.8版已於2020年1月10日上線生效。

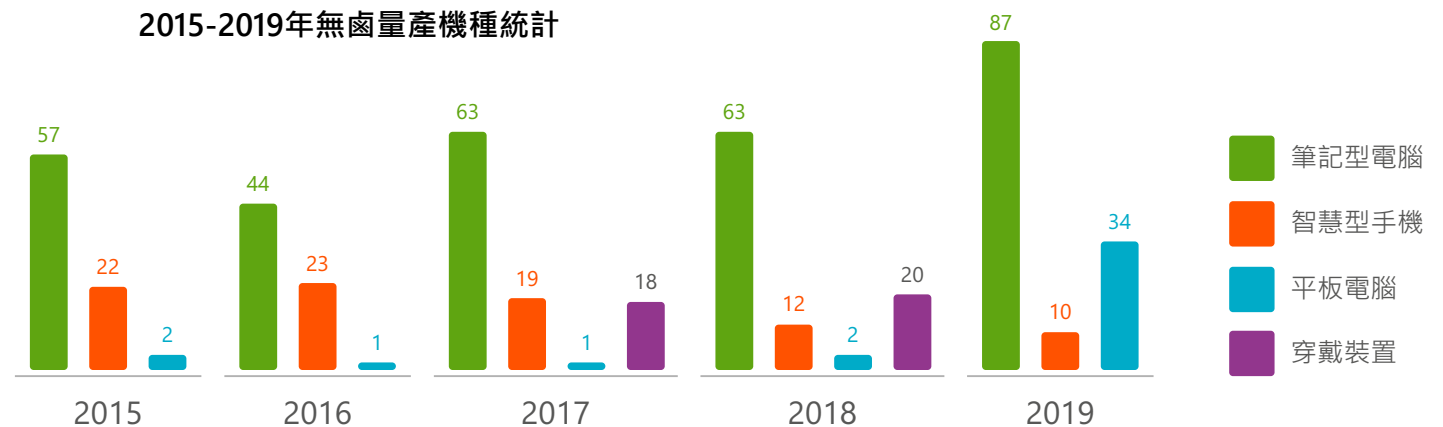
GRI 102-16

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

仁寶自2007年開始導入無鹵零件與製程，目前各大品牌客戶均朝向全無鹵的環保規格方向邁進，已有生產技術成熟並且不影響產品性能的替代材料，仁寶將持續努力提升零件管控能力及設計能力，配合市場趨勢加速汰換含鹵零件，2017年度啟動無鹵素穿戴裝置的研發與量產，不間斷地開發更佳友善地球的產品，2019年度量產無鹵產品共131件。

2015-2019年無鹵量產機種統計



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鈹(tantalum)、錫(tin)、鎢(tungsten)、金(gold)四種礦產(俗稱3TG)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。

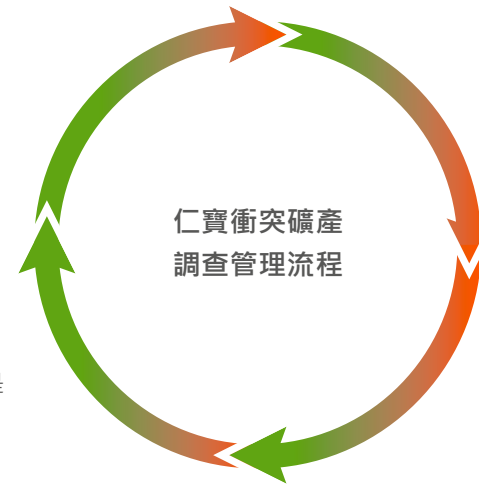
仁寶衝突礦產調查管理流程

04 管理審查

不定期抽查資料

03 檢查與風險評估

透過RMI組織資料，鑑別供應商提供之冶煉廠/精煉廠是否合乎規定。
定期關注RMI最新資訊
提供供應商相關培訓



01 政策

說明何謂衝突礦產
公司遵守之法規
公司計劃及對應供應商之要求
簽署之合約

02 實施

收集供應商衝突礦產相關資料

仁寶衝突礦產政策

<https://www.compal.com/CSR/ZH/page.aspx?id=4>

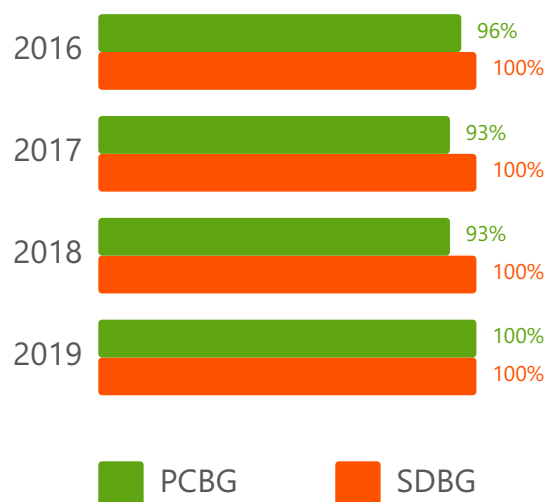


衝突礦產政策

2016年仁寶正式制定衝突礦產政策；仁寶PCBG、SDBG於2019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。

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，杜絕非人道待遇之採礦情形。

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。

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。

法規遵循

GRI 307-1

法規遵循是企業責任的基線。唯有落實法規遵循，才能使企業穩健成長與永續經營，仁寶電腦重視環境保護，廠區分布於台灣、中國、越南及巴西，若有發生任何在環境上的爭議，將即刻影響到營運與商譽。

仁寶制定有環安政策，各廠區皆有負責人員，各月針對環境、安全及衛生等相關法令，進行蒐集，並轉給相關人員，並指派人員檢閱與法律相關規定之作業與辦法，並修正不符合規定之作業與辦法，如因法規有重大變更而須改變本公司之相關政策、目標與標的時，應隨時提出建議修正。

為確實掌握仁寶面臨環境面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、ISO 50001等認證，有效追蹤管制各項環境績效，積極實踐廢棄物減量，推動廢棄物零填埋，並提供各式申訴管道，持續且穩定的提供利害關係人認同的產品與服務，仁寶所有的生產流程及產品皆應符合環保法規的要求，持續精進，有效管理，於2019年度無違反環保法規之情事。



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，2019年度共有平鎮、昆山3廠、成都廠通過ISO 50001能源管理系統認證，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(註)的目標看齊。

註：EP100是由氣候組織(The Climate Group)和CDPI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。

能源管理

GRI 303-1 GRI 303-3 GRI 303-4

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。2019年度的總能源消耗為1,314,531,911.35百萬焦耳，能源強度為134,076.40百萬焦耳/億元營收。非再生能源使用為1,275,881,466.79百萬焦耳、再生能源使用為38,650,445百萬焦耳。仁寶於各廠區推動節能專案；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，並將推動成果與經驗推動到所有廠區。

2019年因昆山廠區管理模式調整，減少廠區間的往來，使得汽油能源強度下降88.57%，大陸廠區增加太陽能熱水器使用天然氣能源強度減少15.47%，但因電力問題昆山區緊急發電機用量增加，導致柴油增加90.05%，液化石油氣原是仁寶使用較少的能源，但因產線遷移，平鎮廠區員工增加，外租的宿舍皆使用液化石油氣加熱洗澡用水，故增加342.55%。

仁寶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。

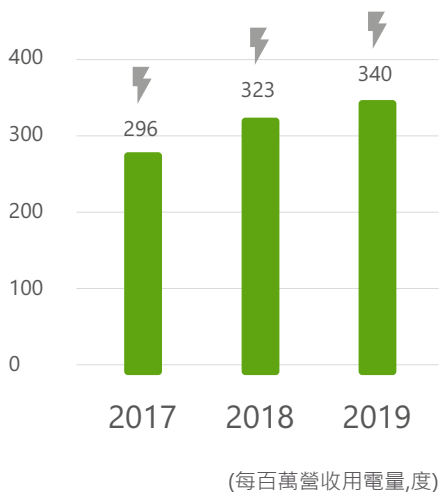
有關廠區能耗用量含台灣研發中心及中國昆山、重慶、成都、南京、巴西廠區，說明如下：

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	333,728.35	2,332.59	209.27	345.94	42.64
能量單位(百萬焦耳)	1,201,422,052.80	90,271,306.14	7,240,785.94	13,456,998.50	2,140,767.96
能源強度 (百萬焦耳/億元營收)	122,539.69	9,207.27	738.53	1,372.55	218.35
2018能源強度	116,309.40	4,844.76	6,463.59	1,623.84	49.34
2018&2019差異	6,230.30	4,362.51	-5,725.06	-251.29	169.01
2018&2019差異百分比	5.36%	90.05%	-88.57%	-15.47%	342.55%

歷年用電強度比較

2019年因產品生產佈局與營運持續調整，用電強度為每百萬營收340度較2018年度每百萬營收提高耗電17度(5.36%)，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。

用電強度



廠區節能與環保作為

GRI 302-4

為讓廠區在合適的環境中，主動達到節能的目標，照明節能改善重點在於改用節能燈具、少用區域加裝感應器及各隔間區域使用獨立開關等專案，共可減少447,807.6 KG CO₂e，空調節能則有「空壓機安裝無耗氣自動排水器」、「空調箱更換節能電機」兩項專案，可減少76,767.33 KG CO₂e，節能宣導方針請參考下表：

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
	利用自然採光，減少照明需求
	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 電梯	以隔層樓不停靠方式運行，夜間及假日電梯數量減半
	電梯採用智慧型自動派車
	宣導多走樓梯少搭電梯
熱水供應	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

GRI 303-1

GRI 303-2

GRI 303-3

GRI 303-4

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。

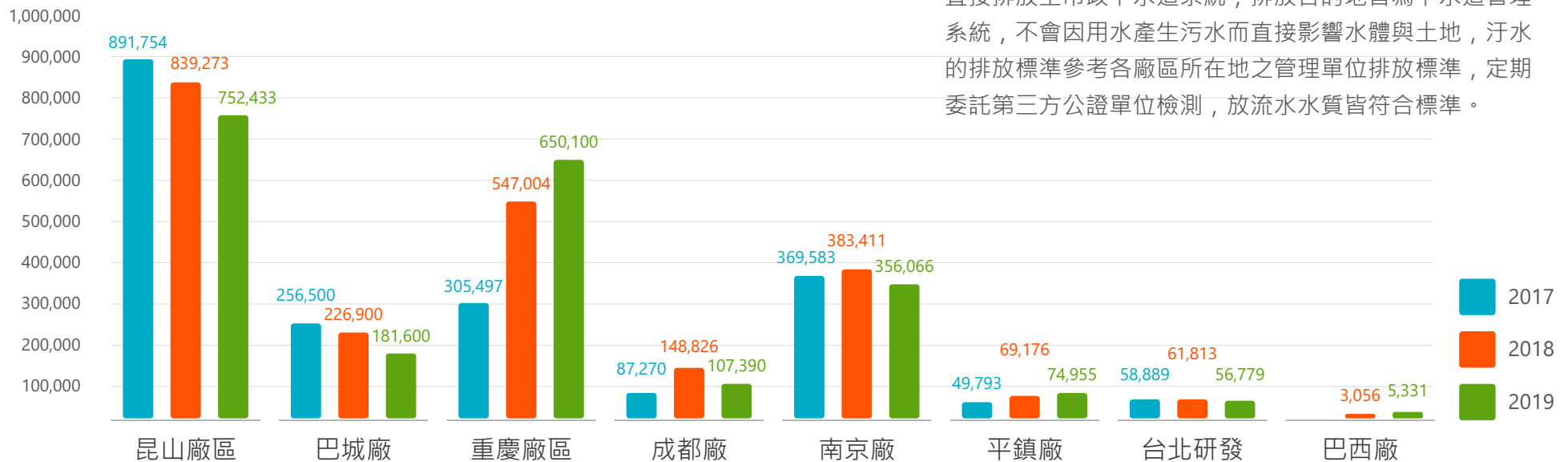
在水風險評估工具中，可能發生乾旱的風險在仁寶台灣及中國的廠區，屬於低風險以下、巴西廠區則為高風險地區。在地表水污染及淡水生物豐富度變化中，全部廠區都列在高風險等級，雖廠區所在地皆位於工業區中，無擁有、租賃或管理任何位於生態保護區、水資源保護區或具水資源壓力區內之廠區，在水質、水價及給水的來源皆沒有立即的風險，但唯有了解風險的所在，才能夠及早採取應對的措施。

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，2019年總用水量為2,184,654噸，換算成每百萬營收用水量為2.23噸，資料來自各月份水費單據加總。

為減輕生活污水對於流域的影響衝擊，2019年度開始，各廠區依照規畫更換節水設備，仁寶台北總部全面使用具有環保標章的洗手乳，成分具更容易生物分解的特性，在污水皆符合排放標準的情況下，更進一步降低水流域的衝擊。針對生活污水之管制方面，台灣研發總部所產生之污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，污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。

各廠區用水量



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

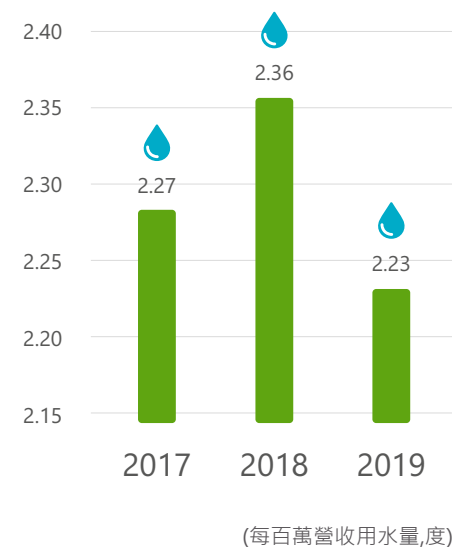
因仁寶非高耗水產業，多為員工生活用水，故進行水資源減量規劃時，以基礎設施檢修與改善為主，2019度計畫性更換感應式小便斗、水龍頭節水器，並持續導入員工節水環境教育宣導。

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年度宣導供應商水風險評估，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
601,946	145,280	520,080	85,912	284,853	59,964	45,423	4,265

用水強度



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。

廢棄物管理與源頭減量 GRI 306-2

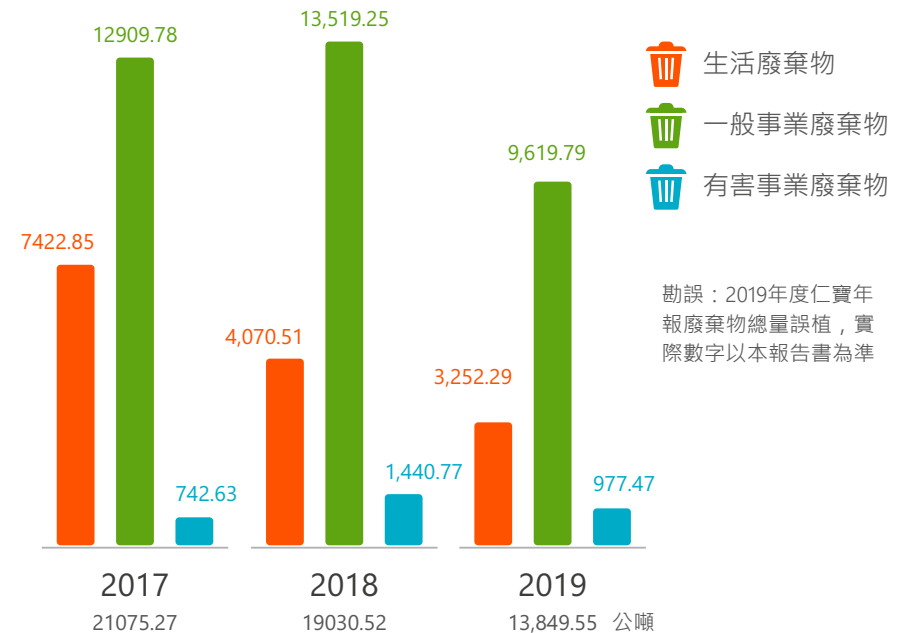
各廠區所產生之廢棄物皆集中處理與分類，再依類別委託專業、合格的環保廠商回收或處理，生活廢棄物與一般事業廢棄物後端處理方式分為79.7%焚化11.7%堆肥與8.6%掩埋。同時，在產品生命週期的每個階段，由各單位作出減量規劃，並透過六標準差或關鍵績效指標減量管理等工具(例如提高測試治具的共用性)，持續追蹤管制。

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977.5公噸，佔比為總廢棄物產生量之5.1%，後端處理分為95.0%焚化及5.0%回收再利用，經調查各廠區之廢棄物處置廠商2019年度無違規事項。

在南京與昆山廠區推動垃圾減量及廢棄物零填埋，為了達到最佳的廢棄物管理模式，詳細分類廢棄物種類，並力行源頭減量，與供應商討論，改用可再利用的棧板、包材，也使用更多可以回收的材料，所產生的無法被回收的廢棄物則以焚燒方式，將廢棄物轉化為新的能源燃料，成功有效的降低廢棄物總量。南京廠已於2016年取得UL 2799白金級認證，昆山3廠預計於2020年取得UL 2799白金級認證。

如右表統計，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。

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，並通過鈎焊形成電氣聯結。資料來源:維基百科



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，2019年綠色採購金額達766,350元。

環保支出

為了保護環境善盡社會責任，節能減碳減緩氣候變遷的衝擊。2019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13,277,387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	空氣污染防治	1,243,494
		水污染防治	1,360,495
		其他	1,608,522
	全球性環境保護成本	氣候變遷預防	433,270
	資源永續利用成本	處理和最終處置一般事業廢棄物	1,934,083
		處理和最終處置有害事業廢棄物	3,545,143
管理成本	環境教育		14,000
	環境管理系統執行維護		2,122,899
	環境監測		292,452
社會活動	外部環境改善		705,600
成本	環境保護捐助		17,430

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，啟用自動化設備，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。2019年度不斷的與客戶溝通，爭取認同，將減廢專案推廣至不同專案、不同客戶，積極節能減廢。

使用與廢棄回收

使用階段

GRI 416-1

GRI 416-2

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。

安全規範管理流程



專案成立



RFQ

- *提供安全性的設計指導
- *系統性規格研究及亮點設計



設計階段

- *執行前測、機構及電子的設計檢視並生成審核報告
- *確認機構及電子設計的解決方案



安全測試

- *檢查各項功能的解決方案
- *執行內部測試以驗證產品安全性並產出測試報告



驗證測試

- *進行見證測試並依照客戶需求提交結果給全球性發證單位進行審核



量產前

- *執行相關測試驗證產品安全性
- *取得安全性證書確保產品可順利販售



量產

資料庫
E-Learning教材

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，雖現行筆電產品所需符合的ENERGY STAR 7.1規範較前一版規範嚴格50%左右，仍有135項專案符合標準，更超前佈署，已有5項專案直接取得2020年7月才生效的ENERGY STAR 8.0，液晶顯示器中有5個型號取得更加嚴格的ENERGY STAR 8.0標準。

此外，亦持續關注並掌握能耗相關法規規定的趨勢與演進，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。

可回收易拆解

WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment Directive 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：

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

2019年，仁寶電腦所生產的筆電產品皆符合歐盟廢電子電氣設備指令WEEE所規定，並有79個專案可回收比例高於80%，其中的15項專案回收比例可高於95%。

責任供應鏈

分布

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。仁寶產業鏈之供應商為世界各地之電子零組件廠商，主要來自於台灣及中國及部分歐美部份區域；其工廠也位於台灣及中國各地(大多坐落於中國四川及華南、華東沿海地區)。

管理架構-責任商業聯盟行為準則

仁寶於2011年加入RBA責任商業聯盟(前EICC電子行業公民聯盟，以下簡稱RBA)，嚴格遵守其責任商業聯盟行為準則(RBA code of conduct)，嚴格把關其中之供應鏈管理、風險評估、現場稽核，並透過以下有效的供應鏈管理機制，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

GRI 103-2(414)

GRI 308-1

GRI 407-1

GRI 408-1

GRI 409-1

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」，以杜絕童工、歧視、結社自由、強迫勞動等相關人權迫害，並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^(註)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。

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



RBA行為準則



供應商評核

GRI 103-3(414)

GRI 414-1

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。

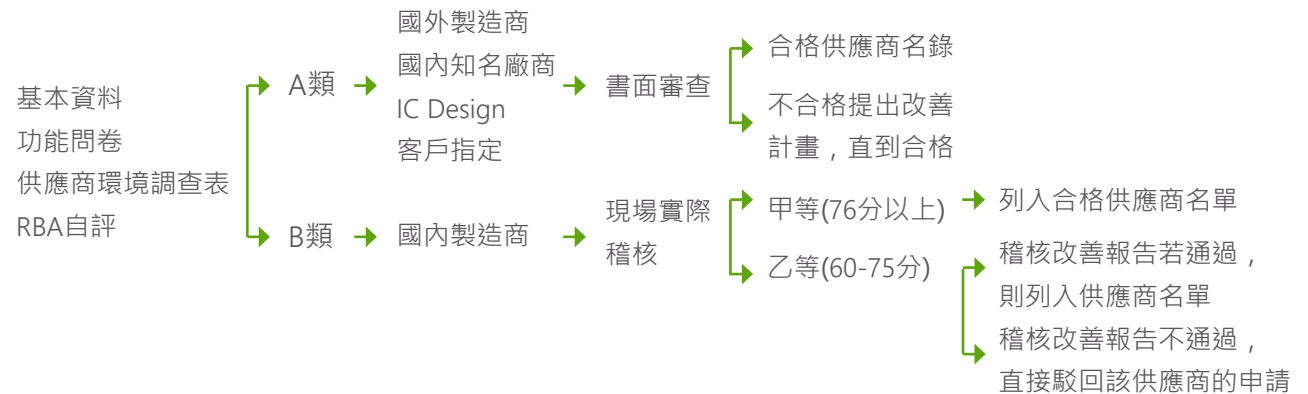
供應商風險管理

仁寶電腦事業群(電腦事業群)與智慧裝置事業群(智慧裝置事業群)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。

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。



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，定義如右表。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、B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驗證)	
	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

2019年通過篩選之新供應商資訊

GRI 308-1

GRI 414-1

廠區	PCBG		SDBG	
	2019	2018	2019	2018
年份				
承認之新供應商家數(A)	83	65	76	38
有使用社會、環境等標準篩選之家數(B)	83	65	56	30
佔比(C)=(B)/(A)	100%	100%	74%	79%

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(自我評估問卷)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，依據《企業社會責任供應商評估識別程序文件》依據每年之交易金額風險性為條件，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。

事業群SAQ與RBA宣告書回收數據

2019	PCBG	完成率	SDBG	完成率
總供應商家數	795		795	
回收SAQ家數	754	95%	754	83%
回收RBA宣告書家數	753	95%	753	91%

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。2019年仁寶昆山產區及重慶廠區共計完成24家廠商現場稽核，稽核結果發現供應商之缺失主要落在「勞工」之：工時超標、休息日未落實；次要缺失包含健檢、保險未落實，相關文件資料未確實保存。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。

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。每年，我們與安規暨環保事務部合力舉辦供應商大會。2019於台北、中國昆山、四川重慶共舉辦3場供應商大會，內容包含環境管制物質管理標準改版與系統升級企圖、仁寶CSR目標與國際倡議宣導，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
2019	12/4	12/11	12/16
參與廠商數	206	334	72
2018	6/14	6/20	6/20
參與廠商數	256人	483人	105人
2017	1/5	1/10	1/10
參與廠商數	170人	325人	59人

在地採購

GRI 102-10

GRI 204-1

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%。

	2017	2018	2019
台灣平鎮廠區	67%	83%	68%
PCBG中國廠區	61%	61%	62%
SDBG中國廠區	57%	65%	65%

氣候變遷與 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。

重點績效

2019年新增中國重慶廠區CQA範疇三之盤查，且通過查證。
採用TCFD所發布的建議架構，揭露氣候變遷資訊。



7.a

13.2, 13.3

溫室氣體管理

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-4

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%。2019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。
2019	新增範疇三CQA盤查且通過查證。

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IPCC 1995年公佈之第2次評估報告GWP值，燃料預設係數主要採用IPCC 2006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。

		2017		2018		2019	
	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	181.31	12,075.28	299.72	13,376.15	379.9519	14294.2929
中國廠區	生產基地	17,402.41	223,773.02	19,768.28	249,351.58	18055.4336	268741.6728
總排放量(Ton CO ₂ e)			253,505.36		282,795.72		300306.448
每百萬新台幣營收排放量 (TonCO ₂ e/Million NTD)			0.286	0.292		0.306	
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	與供應商合作，改變包裝材料，讓廢棄物從源頭減量開始，並選定合格 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						

溫室氣體減量

GRI 305-5

在廠區能專案中，2019年度所推動的專案與2018年相比，可減少524.57噸的碳排放，並積極推動綠色電力，共採購10,736,235度光伏發電之可再生能源，實質減少8638374.36 CO₂e的碳排放。仁寶參照GHG Protocol Corporate Value Chain(範疇三Scope 3)，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。

2019年度，重慶廠(CQA)盤查外租宿舍所造成的範疇三間接碳排放，排放12,682.1283 Ton CO₂e並通過查證。

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。

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 Disclosre(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；	
		風險	短：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：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：再生能源與綠電憑證要求嚴格，增加能源使用費用。
		機會	短：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：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：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(註)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	2019年度仁寶採「合同能源管理模式」共採購10,736,235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。
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	2019年新進員工共計864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)

註：科學基礎減量目標(Science based target, SBT)的方法，是以達成全球控制暖化趨勢在2°C之內的總碳排為基礎，藉由科學方法及權重計算方式，計算在全球碳預算的情境下，特定產業、特定公司合理的排放(減碳)額度。

資料來源：<https://home.kpmg/tw/zh/home/insights/2018/02/201802-ccs-insight-carbon-sbti.html>

環境倡議

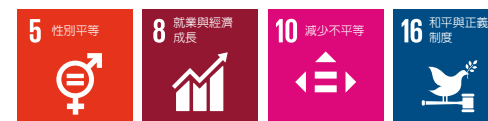
GRI 102-12

- * 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啟動宣示活動，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。
- * 2019年由重慶廠(CQA)盤查外租宿舍所造成的間接碳排放，並通過查證。

員工關懷

重要績效

- * 主管在地化比例高達87%
- * 女性從業人員較前一年提升了2.59%
- * 對外超過5項溝通管道，企業內務也提供13種以上的溝通管道。
- * 台灣與海外廠區總計進用1,100位身障員工。
- * 與當地之最低工資比為法規之1~1.86倍。
- * 各廠區皆通過ISO45001或OHSAS18001認證。



5.2

8.5, 8.8

10.3

16.b

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。

員工結構

GRI 102-7

GRI 102-8

GRI 202-2

GRI 405-1

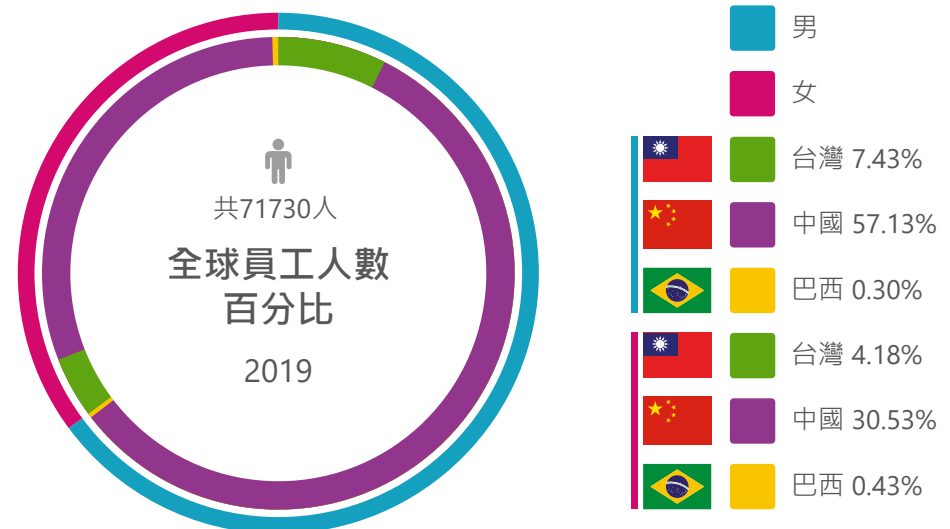
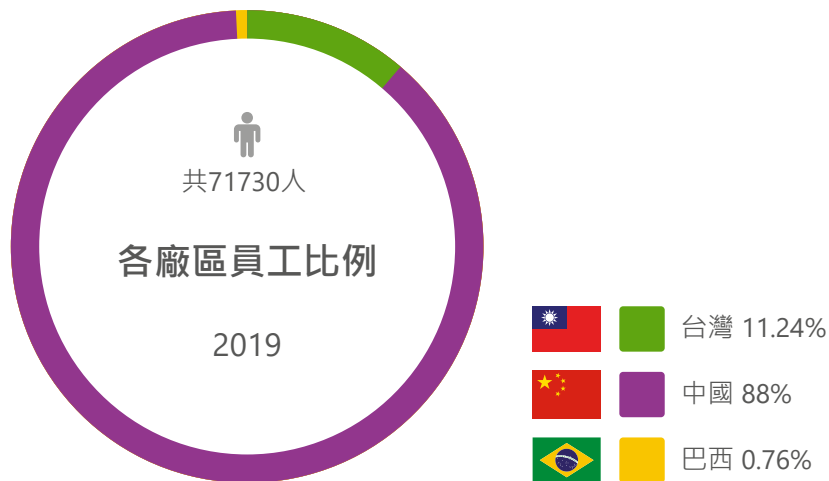
至2019年12月底，仁寶台灣研發總部(含外派人員)、中國廠區以及巴西員工總人數共71730人(台灣地區8,061人，中國地區63,126人，巴西廠共543人；其中台灣平鎮廠區包含越南籍員工737名)；另外，台灣地區之派遣員工為523位，中國廠區為1,703位。台灣地區派遣員工主要從事行政與研發兩大類別。中國廠區之派遣員工則多為非產線之行政工作。

仁寶全球人數男女性別比為65.42%比34.58%，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，且女性從業人員較前一年提升了2.59%，顯示企業在用人時也逐漸將性別平等議題考量進去。

全球員工人數百分比

其他包含：約聘、實習人員。

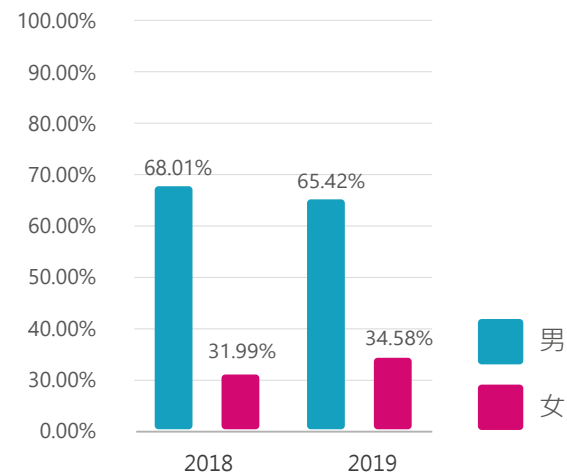
		直接 員工	間接員工			派遣 員工	總數比
			主管	一般	其他		
男	台灣	130	2696	2423	57	187	7.43%
	中國	34438	1728	5226	1	857	57.13%
	巴西	117	29	81	1	0	0.30%
女	台灣	964	643	1118	30	336	4.18%
	中國	18070	1029	2631	3	846	30.53%
	巴西	243	5	67	0	0	0.43%



2019男女總數依國別比例

	男			女		
	30(含) 以下	31-50	51(含) 以上	30(含) 以下	31-50	51(含) 以上
台灣	1.98%	4.94%	0.47%	1.79%	1.91%	0.14%
中國	40.65%	16.94%	0.12%	17.33%	12.94%	0.02%
巴西	0.12%	0.17%	0.02%	0.12%	0.30%	0.02%

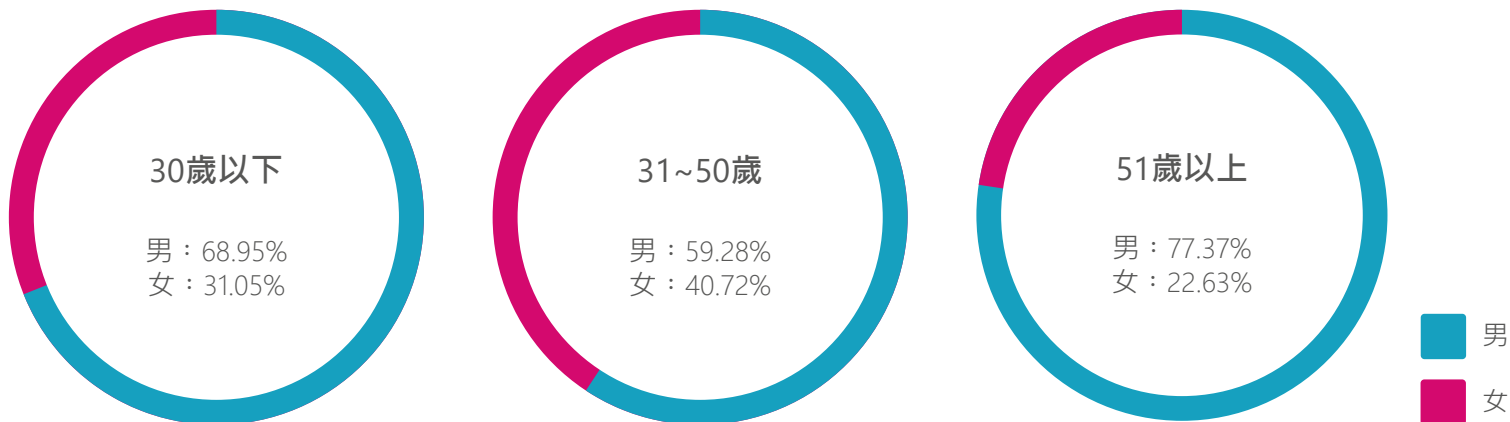
歷年性別比



主管級在地化

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80%以上，巴西廠區則為89.47%。

台灣	99.82%
中國	87.36%
巴西	89.47%



招募與員工學歷分布

2019年台灣地區透過公開的外部求職網站、校園徵才活動、校園實習徵才、政府官辦徵才活動，空開透明並即時回覆求職者相關問題，積極地透過各種管道開展徵才活動。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政府機構，舉辦專場的招募會。

台灣	透過人力網站(ex.104, 1111)、企業內部、13場校園徵才、平鎮8場校園徵才、GOLF校園實習活動、另參與政府官辦活動、經濟部5+2暨生技醫藥產、科技部For AI人才海外人才橋接方案計畫2場、台灣電磁產學聯盟1場
中國	前程無憂網、智聯招聘網、昆山人才網(全年)、企業內部公告內招每週一次，外招內宣每月一次、校園徵才活動、企業參觀活動、政校企合作項目3場、春風行動3場等政府官辦
巴西	透過人力網站招募

招募流程

收集履歷->主管審核->邀約前來進行職能、專業及適性測驗->HR面談->主管面談->符合資格->詢問意願->任用簽核->發出錄用通知單

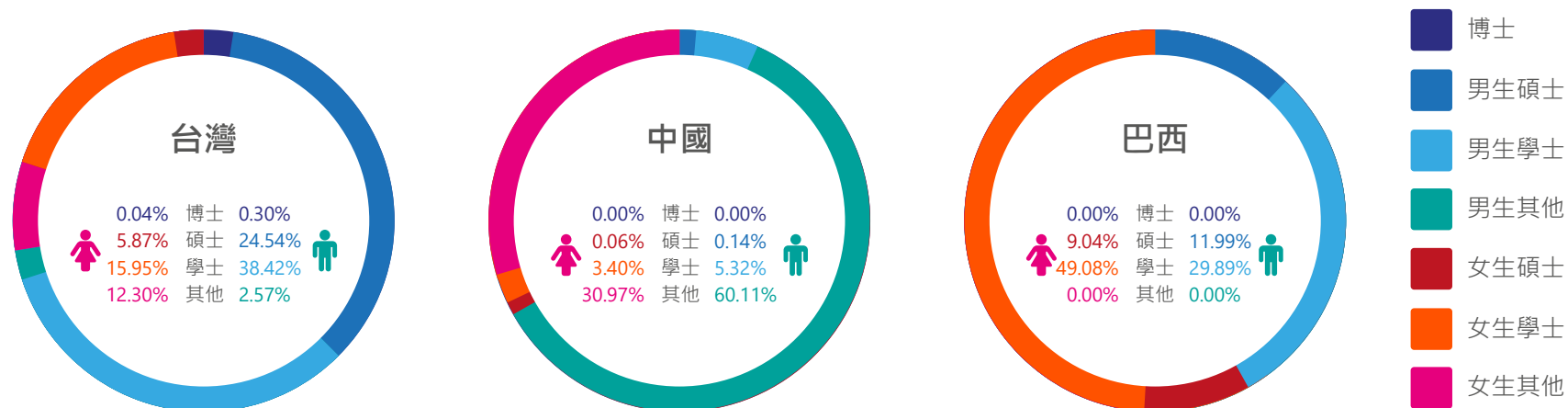
仁寶在任用新人後，報到當天會實施新人教育訓練，了解公司內外部環境硬體，各單位皆需指派輔導員，協助新人適應陌生環境以及給予職務上的指導、幫助，並於線上e-learning系統派送新人必修之通識課程，課程內容舉凡企業概況到企業社會責任理念。海外廠區除新人到職訓練外，更安排新人滿月會，增強員歸屬感與向心力。同仁若有離職需求，會由人資人員面談了解離職原因、紀錄並適度慰留與協助調任之可能性，或再次與同仁懇談後協助其辦理離職程序。海外廠區則進行離職問卷調查並適度慰留並針對某些員工不定期電話回訪。若因業務緊縮關係需要減少部門人力，人資部門會於第一時間提供同仁相關單位選擇與協助同仁轉調其他部門。

招募願景

仁寶之任用目標乃按公司需求，設置專業測評，並瞭解人才與職務的匹配度。對人選特質做客觀的分析以達適才適所並有效提升招募效益並降低人才的離職率。

仁寶總部目標

按2019年年度預算與離職缺預計招募1,000位同仁(含主管、工程師、管理師)

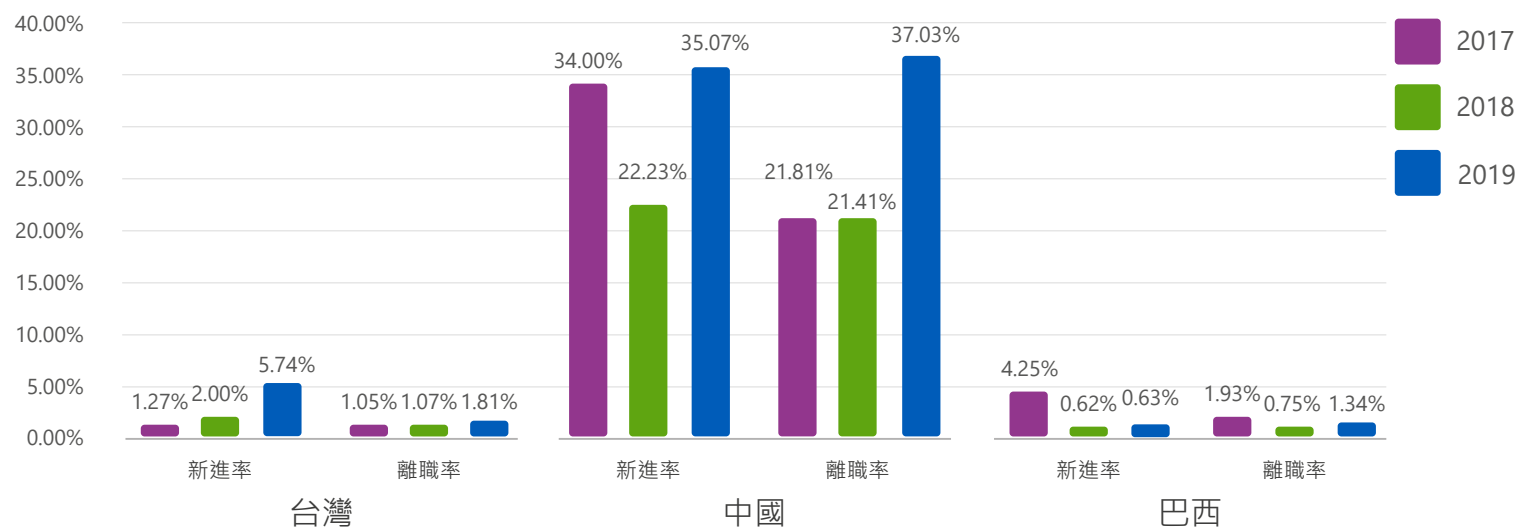


新進與離職率比較

GRI 401-1

		男			女		
		30以下	31-50	51以上	30以下	31-50	51以上
台灣	新進率	6.39%	6.40%	8.33%	5.75%	5.48%	3.79%
	離職率	0.91%	0.74%	0.00%	2.07%	1.70%	0.00%
中國	新進率	42.28%	28.34%	0.68%	31.60%	23.03%	20.56%
	離職率	44.17%	31.62%	1.35%	36.01%	20.23%	29.44%
巴西	新進率	1.72%	0.46%	1.67%	0.53%	0.35%	0.00%
	離職率	0.86%	0.93%	1.67%	2.12%	1.34%	1.39%

2017~2019比較表





人權與溝通

人權管理

GRI 102-16

GRI 103-2(414)

GRI 103-3(401,414)

GRI 406-1

GRI 407-1

GRI 408-1

GRI 409-1

依據仁寶企業核心理念，並遵守《RBA責任商業聯盟行為準則》、《聯合國全球盟約十項原則》、《世界人權宣言》，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，2019年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。經調查台灣地區2019年之勞動部裁罰事項請參考「附錄(第128頁)」內容。

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。2019年未有違反自由結社等相關情事與投訴事件發生。

人權相關管理程序文件

《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》

仁寶勞工政策

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



仁寶勞工政策

身心障礙者進用

而在身心障礙者聘用部分，配合各國政府促進身心障礙者就業，仁寶台灣與社福機構—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，目前於場外進用身心障礙者65人(輕度29人，中度18人，重度與極重度18人)，海外廠區進用之身心障礙員工，主要協助包裝與製造部門之生產線上工作，並依照等級(一、二、三級)適度安排其工作內容。海外廠區也擴大配合促進身心障礙者就業，仁寶進用身障者數據如下：

台灣	PCBG昆山	SDBG昆山	SDBG南京	巴西
65	291	127	591	26



投訴與溝通

GRI 103-2(401)

GRI 103-3(419)

GRI 406-1

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。

2019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	15	15
投資人溝通窗口	投資人相關問題	investor@compal.com	34	34
性騷擾防治	性別歧視、性騷擾、性侵害事項	sh@compal.com	0	0
企業社會責任辦公室	各式舉報與抱怨事項	Compal_csr@compal.com	20	20

內部溝通管道與件數

仁寶透過多元及順暢的管道協商機制，營造積極正向的勞雇關係，我們廣納員工之建議並且積極處理。對於維護員工權益之情事，仁寶除遵循法規制定各項政策外，亦將員工權益納入考量。仁寶的員工溝通管道歸納整理如右：

註：巴西廠區因委託外部諮詢單位收件，並直接呈核副總經理，故暫時無法收集到此部分資料。

管道	描述	台灣件數	中國件數
實體信箱	廠區實體信箱	5	55
電子郵件信箱 各廠區E-mail 員工投訴信箱、IT/ 總務維修	各廠區電子郵件信箱： opinion@compal.com 、 Careyou_CQ@compal.com 意見投訴 ethics@compal.com Ethics誠信經營舉報 sh@compal.com 職場不法侵害申訴信箱 (員工皆可署名或匿名投寄意見信，為方便將處理方式回覆當事者，受理信件以署名為主。)	2	198
線上登錄投訴	線上投訴網址 http://台北www/Compal/台北/adm/empinfo/suggestion.html http://台北cnswww/helpdesk ; http://台北cnswww/gars/	128	85
電話溝通	廠區電話	N/A	4,607
仁寶580	員工可登陸580在線諮詢問題，反應意見/建議，投訴等	N/A	7,031
微信580	員工可登錄微信580在線諮詢問題，反應意見/建議，投訴等	N/A	2,596
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	N/A	15,365
陽光之家	在宿舍區設立關懷室供員工接受面談、諮詢等	N/A	704
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	N/A	50,289
Round Table	員工參與Round Table會議，可直接與高管面對面反應問題	N/A	941
面談室	公司HR辦公室設有面談室，員工到辦公室可以快速找到問題反饋視窗的工作人員，並有效保護員工個人隱私	N/A	323
座談會	公司針對新進員工、特殊員工、全體員工分別開展座談會	N/A	80
線訪	員工關懷員以及SR人員定期車間訪問	N/A	8,975
員工關懷區值班	員工關懷區值班，現場解答員工諮詢	N/A	152
	總計	135	91,401

上述投訴與溝通事件之分類

投訴案件分類	台灣總計	中國總計	總件數	處理方式
員工福利	16	66,212	66,228	前述問題經了解，依照公司制度回覆或各廠區將議題放入勞資或職業安全會議討論並解決。
公司制度	6	1,911	1,917	
工作環境	32	10,173	10,205	
出差問題	13	255	268	
宿舍與餐飲	0	6,171	6,171	
員工其他投訴	68	6,606	6,674	
環境保護相關投訴/詢問	0	0	0	
違反人權相關投訴/詢問	0	0	0	
產品等相關投訴/詢問	0	0	0	
經證實侵害客戶隱私或洩露/ 遺失客戶資料等投訴/詢問	0	0	0	
員工投訴/詢問仁寶供應商人 權面問題	0	7	7	發現簽約之派遣公司(仲介)對員工收取押金，並扣押身份證。仁寶在接到反饋後便於第一時間要求供應商返還押金、身份證。並警告供應商如不改善將停止合作關係。
員工投訴/詢問仁寶供應商環 境面問題	0	66	66	供應商有關環境之違規事項，已經糾正並要求改善處理。警告供應商如不改善將停止合作關係。
總件數	135	91,401	91,536	

2019特殊案件

項目	成案件數	結案件數	廠區	後續處理
性騷擾	2	2	台灣	2案件經查屬實，被申訴者已免職懲處。另開設「職場人際溝通」課程，協助同仁建立正確的兩性互動與溝通方式，並加強職場性騷擾教育與文宣，提醒同仁正確的兩性互動行為。
	5	5	中國	查實後對騷擾者給與勸退處理，並定期通過微信推送禁止性騷擾等宣傳文章。
	1	1	越南	被申訴者以告誡懲處，申訴者已依其意願轉調其他部門服務。
職場暴力/霸凌	1	1	台灣	告誡被申訴者言語暴力的法律刑責，並依申訴者要求調整職務，由被申訴者道歉和解。
	21	21	中國	查實後按照獎懲管理辦法懲處，並定期微信推文宣傳申訴管道資訊、禁止粗暴管理、打架等推文。

2019年收集到之投訴內容較多的是與「員工福利」與、「工作環境設備」有關，經調查同仁可能會由不同管道投訴同一事件，因此呈現數據會較實際狀況來的高。

仁寶在接收到投訴案件24小時內將會分給轄下執行單位，並交由主管級人員執行案件處理。同時，我們也擬訂《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。

勞資協商會議

GRI 407-1

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。部分廠區採取定期稽核、檢討並以電子郵件方式討論事項，遂無定期召開實體會議。

廠區		討論議題描述	施行月份	勞方代表人數	資方代表人數
電腦事業群	台北	廠區伙食、宿舍討論、出差住宿，公司制度	3,6,8,10	5	5
	平鎮	討論提高廠區的伙食預算、調班薪資說明、基層主管直屬員工互動關係座談、廠區設施問題討論。	3	5	5
	昆山	月會	1	2	6
		仁寶工會專案事宜更新會議	6	3	1
		第三次職工代表大會	12	33	77
	巴西	各月份活動與環安成果報告	6,7,10,11	7	4
			12	21	4

註：未列出之廠區為無固定之實體勞資代表會議。

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。

總部高階溝通大會

每年歲末年初定期舉辦Town hall Meeting，由CEO親自向主管級同仁說明公司新年度的營運發展方向，會議中重點訊息亦透過電子郵件向全體同仁發佈。



員工權益

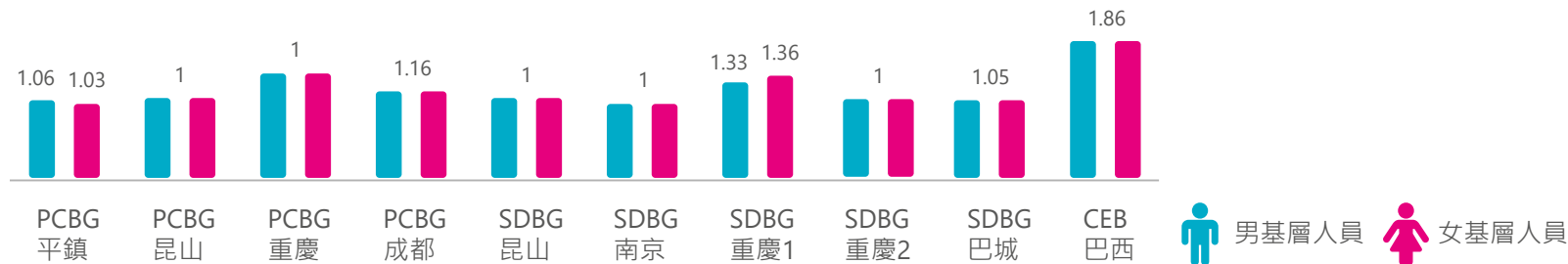
GRI 102-16

GRI 202-1

權益

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。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。仁寶基層人員起薪優於當地法規，為法規之1~1.86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1：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)。

註2：當地最低薪資為該國家最低法定薪資

註3：PCBG-TPE/SDBG-TPE不在列表裡，因該地區無直接員工

薪資獎勵與調薪

台灣總部依據《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2~4%；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2019年申報之非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數(註)」新台幣為1,245仟元。薪資中位數為新台幣1,079仟元。

退休金比例

台灣總部為安定員工退休後生活，依法訂定勞工退休辦法，明訂員工退休條件、退休金給付標準、申請及給付等相關事宜，並成立勞工退休準備金監督委員會，每月依勞工退休金提撥及管理辦法提撥勞工退休準備金儲存於台灣銀行專戶，以保障員工權益。2005年7月1日起併行採用政府新制退休辦法，依勞工退休金條例，按月為適用該條例之員工提撥6%退休金至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休專戶。

註：薪資平均數為員工薪資總額除以員工人數之平均值。

獎勵優秀員工、資深員工

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

歷年來資深與優秀員工數			
仁寶總部	2017	2018	2019
資深員工(人數)	565	884	771
優秀員工(人數)	68	70	73

外籍勞工管理(平鎮)遵守RBA要求 GRI 102-16

為因應廠區需求，仁寶平鎮廠區2019年進用外籍勞工數量超過700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

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

外籍勞工食宿管理

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。

外籍勞工享有之福利

項目	項目描述	頻次
員工團保	公司支付每位員工團保保險費用	自報到日起
年度旅遊補助	鼓勵員工旅遊活動給予補助	年/次
旺年會	為犒賞員工一整年的辛苦，特舉辦企業團聚餐會及摸彩活動	年/次
藝文活動補助	鼓勵員工參與休閒藝文活動給予補助	年/NTD.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/NTD.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



外國人生活管理計畫書

平等

男女薪資比

GRI 405-2

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0.31。

男女薪資比		PCBG										SDBG													
		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1		重慶2			
		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	不適用	不適用	1	1.00	1	0.97	1	1.005	不適用	1	1.01	1	1.12	1	0.99	1	0.97	1	1.00	1	不適用			
員工	非管理職	不適用	1	0.94	1	1.00	1	1.03	1	1.00	不適用	1	1.01	1	1.05	1	1.01	1	1.03	1	1.03	1	0.81		
間接	管理職	1	0.86	1	0.92	1	0.91	1	0.81	1	0.859	1	0.84	1	0.83	1	0.94	1	0.88	1	0.84	1	0.76	1	0.69
員工	非管理職	1	0.94	1	0.90	1	0.99	1	0.96	1	0.991	1	0.84	1	0.94	1	0.97	1	0.98	1	0.94	1	0.95	1	0.87

註：不適用為該地區無直接員工

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2019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)

育嬰留停

GRI 401-3

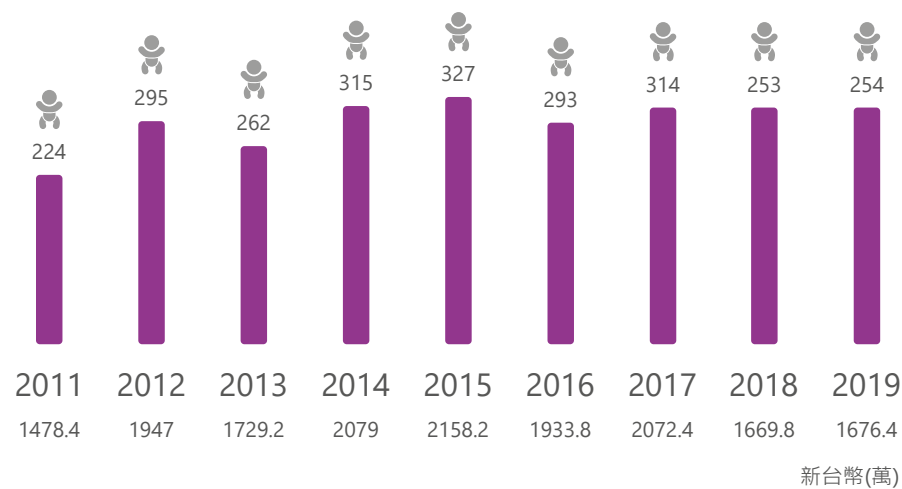
仁寶台灣地區針對員工之生育計畫，依照《性別平等法》以及《育嬰留職停薪管理辦法規定》，員工到職滿六個月，可依相關辦法在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，留職停薪期間最多不超過兩年，申請期滿後公司會安排回任原單位或相關單位，並提供所需之技能課程，以利職務內容銜接。海外廠區雖無育嬰留停相關政府法律，但依法仍可申請產假，相關資訊顯示如右：

2019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
2019符合育嬰留停申請資格的員工數	348	126	36	23	177	53
2019年實際申請育嬰留停人數	2	13	0	7	4	5
2019年預計復職人數(A)	6	21	0	7	2	5
2019年實際復職人數(B)	2	12	0	5	2	5
2018年育嬰留停實際復職後持續工作一年人數(C)	2	11	1	4	1	5
2018年育嬰留停實際復職人數(D)	3	13	1	4	1	6
2019年復職率(E)=(B)/(A)*100%	33.33%	57.14%	100.00%	71.43%	100.00%	100.00%
2019年留任率(F)=(C)/(D)*100%	66.67%	84.62%	0.00%	100.00%	100.00%	83.33%

2019年海外廠區產假狀況	PCBG					SDBG			
	昆山	成都	重慶	昆山	巴西	巴城	南京	重慶1	重慶2
產假規定天數	128	128	128	128	180	128	128	128	128
2019年符合產假/育嬰假申請資格的員工數	6,389	982	480	1650	14	37	126	55	195
2019年實際申請產假/育嬰假人數	162	95	37	37	13	25	126	55	12
2019年預計復職人數(A)	169	94	39	46	13	37	85	34	7
2019年實際復職人數(B)	118	93	39	26	13	37	83	23	7
2018年產假/育嬰假實際復職後持續工作一年人數(C)	109	45	19	12	4	22	29	2	2
2018年產假/育嬰假實際復職人數(D)	171	79	28	48	23	22	82	7	5
2019年復職率(E)=(B)/(A)*100%	69.82%	98.94%	100.00%	56.52%	100.00%	100.00%	97.65%	67.65%	100.00%
2019年留任率(F)=(C)/(D)*100%	63.74%	56.96%	67.86%	25.00%	17.39%	100.00%	35.37%	28.57%	40.00%

生育補助

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9年。在許董事長與公司的全力宣導下，仁寶自2011至2019年已累計2,537位新生寶寶，共發出新台幣17,744.2萬元的大紅包。並與相關企托簽署合約，提供同仁更多優惠方案托嬰，減少同仁辛勞。



2019教育訓練課程

員工是企業最重要的推手，性別不應該是判斷個人成就的基礎。仁寶致力於推動職場性別平等，從2013年起，台灣總部推廣企業「防止性騷擾」相關教育訓練課程。2019年更加強職場暴力相關教育訓練，並於2019年自主參與台北市政府勞動局所舉辦兩性平權指標說明會與挑戰營。會後，藉由市府公布的性平指標做自我的評核，檢視弱項，並開展相關計畫。提升女性在企業內的產能與自信心，並加強兩性互相尊重的觀念。



學習項目
什麼是性騷擾？
如何避免性騷擾？
發生性騷擾事件，怎麼辦？
性騷擾申訴管道及流程
性騷擾申訴注意事項
性騷擾的代價
案例分享
申訴諮詢專線

人才培育

GRI 404-1

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。



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。

仁寶教育訓練數據

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		
		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	106	667.00	6.29	51,605	797,882	15.46	21,357	134,786.67	6.31
	女	650	3,863.50	5.94	18,547	278,883	15.04	10,873	64,077.57	5.89
間接員工	男	38,063	134,415.37	3.53	17,399	68,750	3.95	4,234	9,989.75	2.36
	女	12,129	41,037.86	3.38	7,884	28,276	3.59	2,051	5,111.55	2.49
職員	男	18,751	69,586.04	3.71	63,537	850,557	13.39	24,514	141,835.42	5.79
	女	8,345	32,534.22	3.90	24,197	301,051	12.44	12,527	68,075.52	5.43
管理職	男	19,418	65,496.32	3.37	5,467	15,844	2.90	1,077	2,941.00	2.73
	女	4,434	12,367.13	2.79	2,234	6,339	2.84	397	1,113.60	2.81
兩性平均訓練時數										
	男	38,169	135,082.37	3.54	69,004	866,401	12.56	25,591	144,776.42	5.66
	女	12,799	44,901.36	3.51	26,431	307,390	11.63	12,924	69,189.12	5.35

六標準差

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。2019年六標準差實體課程workshop訓練，總上課時數206小時，231人次接受訓練；e-learning總開課時數602.25小時，6,570人次在線上學習。

項目	黃帶			綠帶		
	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；2019年開設35班次，共計2,396人取得黃帶資格。			參與六標準差專案之同仁，以e-learning加實體教室workshop的方式進行培訓；2019年開設65個班次e-learning，及10個班次workshop，共計178人通過。		
	班次	開課時數	上課人次	班次	開課時數	上課人次
e-learning課程	35	49	3,669	65	553.25	2901
實體課程workshop	--	--	--	10	206	231

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。

仁寶總部研發人力資源小組活動

除了上述提到的人才培育計畫外，仁寶針對研發單位設置了「研發人力資源小組」，並透過此單位致力營造員工學用相長的優質工作環境；建立有效的意見溝通管道以及客觀的績效獎酬制度，以促使研發同仁都能充分發揮所長，持續強化自身競爭力，進而達成「精實工作、精彩生活」的目標。2019年我們透過以下專案計畫，實踐目標：

HRD人才發展	HRM人才管理	工作與生活平衡
* 優秀人才發展計畫(高階薪傳講座/異業名人講座/創新趨勢講座/與副總有約下午茶會) * AI人工智慧培訓計畫 * Eagle Camp超越顛峰營 * 當責團隊執行力培訓課程 * 教練型主管培訓課程 * 部門主管HRM培訓課程 * TDP學習成長評估作業 * 深耕講座計畫(技術發展+科技趨勢) * 新進同仁訓練講習	* 晉升提報作業 * 績效評估作業 * 績效改善輔導作業 * 優秀員工選拔作業、優秀員工下午茶會 * 服務獎勵金作業 * FD主管工作成果發表會	* 悅讀高峰會-看電影悟人生 * 工程師節歡慶活動(優質書展活動/優惠商品展售會) * 工程師節達人講座 * 心靈成長講座、親子教養講座

完成統計2019年成果，小組協助完成了634人晉升提報作業、3,767人績效評估考核作業、輔導32人績效改善作業、133人優秀員工選拔作業。並協助完成1,893位同仁之服務獎勵金簽約，簽約率高達94.79%。仁寶重視員工的在職發展，並期盼專案能提升同仁之企業向心力，並帶給同仁在職涯上更多的成就感。

職場安全

內部文化、組織 GRI 102-16

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驗證

GRI 103-1(403) GRI 103-2(403) GRI 403-1

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(各廠區環境安全證照請參閱附錄第128頁)，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。驗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。

仲介與駐廠人員管理 GRI 102-8 GRI 403-8

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。

地區	台灣	中國	巴西
廠區仁寶員工總人數	7974	63122	542
駐點保全/警衛	25	511	30
駐點清潔人員	47	191	13
駐點供膳人員	39	910	0
其駐點在他廠工作者	55	2428	47
月平均承攬商人數	164	8984.75	90

單位：人

職業安全委員會 GRI 403-4

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，以利達成公司內部部門間、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》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。

各廠區職業安全委員會召開頻率與討論內容

單位：人

月份	事業群	廠區	討論議題描述	員工代表	管理代表
3,6,9	電腦事業群	平鎮	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。	11	1
12		成都		4	20
12		重慶		8	1
1~12		巴西		11	11
1	智慧裝置事業群	巴城	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。註：無公開資訊廠區將以其他方式機動性完成開會。	4	2
9,10,11,12		重慶1		14	7
6,7,8,9,10,11,12		南京		12	1
3		重慶2		17	1

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。

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。

職業危害辨識與風險評估

GRI 103-3(403)

GRI 403-2

GRI 403-7

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。

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。

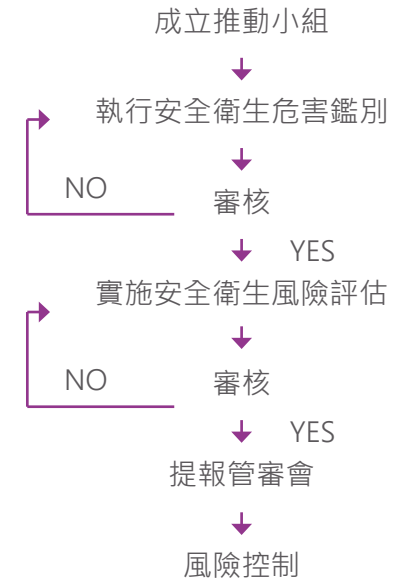
風險加權：非例行性工作X曾發生意外事故X(1-現況管制效果(註))

註：因有效的設備防護、作業管制及警告標語而減少的的人員與財物損失與危害

中國廠區也嚴格遵循ISO45001職業健康安全管理体系，環安部門以《危險源管理控制程序》文件採用作業條件危險性評價方法即LEC法，識別及評價公司範圍內的職業健康安全危害，評價其危險程度，判定出重大危險源，從而進行有效控制。

藉由以下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。

安全衛生危害風險鑑別、評估、控制之作業流程



識別標準	1. 如果危險分值到達70-160之間，就有顯著的危險性，需要及時整改。 2. 如果危險值在160-320之間，是一種必須立即採取措施，進行整改的高度危險環境。 3. 分值在320以上的高分值表示環境非常危險，應立即改善。
生產設備糾正措施	1. 生產設備的操作:設備運行時產生雜訊，人員違規操作，設備故障造成人員受傷 a. 對操作人員定期進行相關宣導及培訓，要求操作人員嚴格按作業規範操作。 b. 每年定期進行一次監測，依MP027-環安監測與測量控制程式執行
辦公設備操作糾正措施	2. 辦公生產活動:電器、設備等不當操作，造成火災；病毒傳染、電腦輻射、強迫體位元、視覺疲勞。 a. 建立應變小組，由廠務每月對廠內應急設施進行檢查並記錄;環安定期組織廠內消防演習，以加強員工逃生意識。 b. 針對此次發生的新型冠狀病毒公司有設立疫情防控應急專案小組，張貼疫情海報等；由行管組織新進員工及每滿兩年員工進行體檢一次。 c. 依緊急應變計畫執行，關注周邊環境。 d. 行管定期針對疾病預防注意事項進行宣導。 e. 減少電腦不必要的使用時間,設置屏保睡眠功能,減少電腦輻射。 f. 每二小時休息十分鐘緩解疲勞。
化學用品使用與儲存糾正措施	3. 化學用品的儲存及使用:化學品存儲不當，造成洩漏、火災；使用不當，濺入眼睛、皮膚接觸、氣味散發等意外 a. 對管理及使用人員嚴格進行相關宣導及培訓; b. 當發生緊急情況時依應急準備與回應管理控制程式執行 c. 現場必須配備MSDS d. 對有需求進入有機溶劑機房人員，依危險化學品安全管理細則進行管理，通知有機溶劑機房管理人員至現場督導
餐廳管理糾正措施	4. 餐廳管理：員工用餐（人員擁擠等意外傷害）；食物原料來源及現場管控不善，易造成食物受污染，人員食物中毒；餐廳設備管控； a. 員工分批次用餐依餐廳作業管理辦法， b. 針對此次發生的新型冠狀病毒餐廳有做集中管理餐廳人員測體溫、消毒、配備手套口罩帽子，張貼海報等等；人員出現中毒現象，及時送廠醫作應急處理，立刻送正規醫院 c. 依設備使用說明書操作，使用時注意用電安全 d. 餐廳清潔時擺放防滑標示,廠商人員打掃衛生時穿著防滑鞋作業，幹、濕地分離
廠區人員上下班及廠區內非機動車的行駛糾正措施	5. 廠區人員上下班及廠區內非機動車的行駛:交通意外發生;車輛速度過快，導致交通事故 a. 加強安全宣導，上下班時主要路口有交警進行交通協管,防止意外事故發生； b. 非機動車出入需佩戴安全帽，人員騎車慢行

職場環境安全作為

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制程序、內外廠區日夜間安全巡檢，並掌握未離去訪客及加班人員動態，以及車輛進出的查驗及交通安全管制。

環境檢測

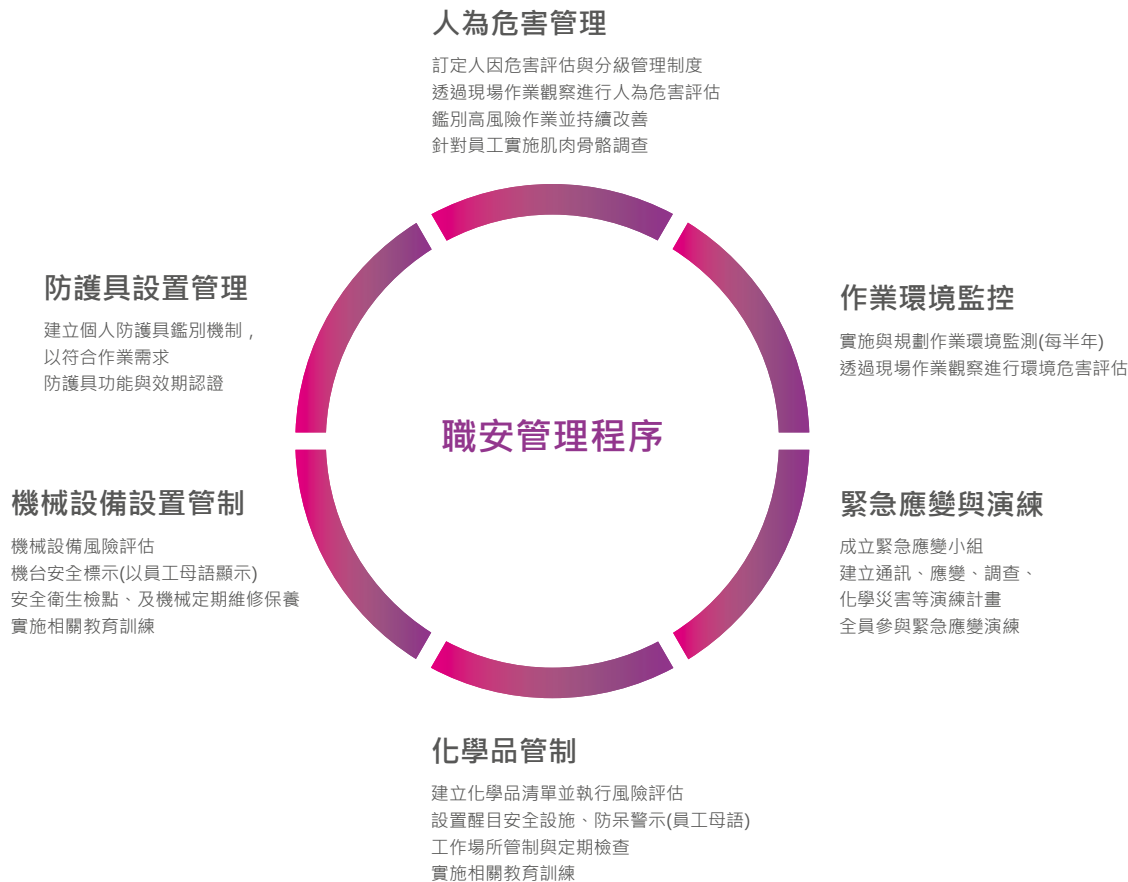
為了使同仁得以安心工作、社區居民得以安居，各廠區皆配有專責單位進行檢驗及維護，對於工作環境中的危害因素，皆定期檢修維護。例如：交通與用電安全措施、安檢措施、飲用水檢測、緊急照明檢測、偵煙器材檢測、消防器材檢測、防雷檢測、汙水檢測，SDBG每年兩次進行同仁辦公室照度、CO₂濃度及電磁波吸收率實驗室有機溶劑濃度測試。平鎮廠區之環境檢測項目共有噪音、照度、二氧化碳、化學品監測等檢測項目，每年安排二次檢測，智慧型裝置研發中心則每半年做CO₂、照度、乙二醇丁醚三項作業環境，每季水質檢測。

職安教育訓練

GRI 403-5

仁寶除透過勞工安全教育訓練課程讓勞工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驗證之要求為施行範本。



緊急應變措施與事故通報

GRI 403-7

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

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

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

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1	重慶2	巴西
消防演練受訓率	9.82%	31.10%	1.71%	100.00%	100.00%	79.54%	15.75%	100.00%	68.77%	98.68%	100.00%	95.03%
	檢修申報制度、防焰規制、防火管理制度、防縱火宣導、CPR教學演練、消防演練滅火器操作、人員疏散路線演練											
環安教育訓練受訓率	9.82%	5.73%	1.61%	65.23%	100.00%	5.29%	86.55%	43.08%	68.68%	100.00%	87.80%	51.01%
內容	通識課程：						特殊設備災害課程：					
	新人環境宣導訓練、安全教育培訓、消防知識培訓、綠色產品法規簡介。						危險作業、事故彙報及工傷處理。					
							化學品儲存管理培訓。					
	職安法規介紹、內部稽核人員訓練、急救訓練。						固體廢物的環境研討、工作升降機教育訓練。					
	ISO14001環境管理系統及環保法規簡介、CSR/ISO45001職業健康安全。						放射性物質或可發生游離輻射設備 操作人員、堆高機訓練。					
	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。											

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%。
仁寶各廠區透過上一頁職安管理程序，加強安全管理，並將職場危害降到最低。

健康仁寶

福利與活動

GRI 401-2

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	節日電影票、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、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。

健康文化

GRI 403-6

GRI 403-7

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，仁寶提供所有廠區健康照護內容如下：

搭配健康促進與管理活動，讓同仁於休息時間活動筋骨，遠離肥胖與慢性疾病。(以台灣總部為例)

活動名稱	活動描述/簡介
「捐血活動」熱血同框	為鼓勵同仁響應捐血獻愛心，秉持救人互助的精神，讓每個人都有發揮關懷社會的機會，將愛心傳播出去，為社會盡一份心力，故舉辦此活動。
「EAP宣導講座」轉彎新視界	某些時刻，生活中出現一些難以克服的沉重壓力，讓自己陷入一些莫名的悲傷、憂慮與煩悶，希望藉由心理師的教導下，找到自己面對負面情緒有效處理的方法並宣導EAP的協助內容。
「健康講座」癌症治療：醫療與電子跨領域對話：2019癌症治療新知座談會	因癌症發生率節節攀升，為預防癌症發生及正確選擇有效的醫療，邀請血液腫瘤科醫師，使同仁了解最新的抗癌新知並以中西醫的角度介紹癌症統合療法。
「防癌篩檢」抹片檢查、口腔癌篩檢、大腸癌篩檢、乳癌篩檢	特定類型癌症篩檢(平鎮廠區)
「減重班活動」腹愁者聯盟成員招募中	為促進職場員工健康，維持理想健康體態及健康體重管理，達到健康久久，本活動為期三個月，期間安排六週課程，內容包含飲食營養課程、有氧運動指導、飲食修正指導，三方面著手進行，增加減重成效，為鼓勵同仁減重有提供獎勵回饋金辦法，達到健康無負擔。
「急救技能」自救，救人 不能等	為增進同仁急救技能，進而透過訓練將相關急救技能 應用於日常生活，增進同仁心肺復甦術和AED使用之技能，進而達到自救救人之目的。

台灣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，更自主增加危害風險鑑別：

健康危害風險鑑別	降低風險與危害作為	其他 GRI 403-6
依據廠區工作性質、工作環境，並參考個人身體健康資料來進行評估，提供全體員工，每兩年做一次的身體健康檢查。並將健檢報告採分級管理，分別為：第一級、第二級、第三級及心血管中高風險群管理族群。針對心血管中高風險群、第三級三高、第二級高血壓/高血糖者安排面談給予衛教指導。	健檢報告：健檢報告採分級管理，將高風險者篩選出並先行安排健康指導。針對心血管中高風險群給予過負荷量表評估，以了解其工作負荷對其健康造成的影響。 推行勞動部擬定保護措施之計畫： 母性勞工健康保護計畫。 人因工程危害預防計畫。 異常工作負荷促發疾病預防計畫。 健康宣傳：每年辦理相關健康活動及發放文宣，以傳遞健康訊息並協助矯正其生活型態。健康設施與專業人員：公司設有相關醫療器材，如：AED、血壓計、血糖機、休息床等等。台北、平鎮設有醫護室，設有護理師提供醫療保健諮詢及緊急傷病服務。	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。

在健康服務與個人隱私部分，台灣研發總部首先導入醫護線上管理系統，並透過專業護理人員操作，以確保同仁之健康隱私。 GRI 403-3

醫護系統之管理	服務品質之確保	專業醫護人員
依據衛生福利部《護理人員法》(註)與勞動部《勞工健康保護規則》(註)，該系統架設個人密碼權限並於公司內部網頁使用(網頁TLS加密)，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。 每年稽查醫護室對於個資的蒐集、保存、利用及刪除等作業。 健康管理系統帳號開通，須完成申請單審核(須經過申請單位及管理單位主管簽核)。且該系統只架設於公司內部網頁中，僅開放有權限的人員使用(醫師、廠護等) 新人紙本由護理師於報到時親自收取並放置於上鎖的櫃子。 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。若其有健康風險危害時，未經本人同意下則不可透漏給非健康服務人員。遵循法規盡到保密原則。 備註：海外廠區目前無此管理系統。	藉由每月提報各項管理數據(包含在職/新人健康管理、母性健康保護等)，以利檢視執行內容、健康管理達成率等。並統計醫師諮詢人次及類別，以有效掌控醫師諮詢狀況。活動結束後給予滿意度調查，以利檢視活動辦理情形。	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。

衛生福利部《護理人員法》第25條、第28條 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=L0020166>

勞動部《勞工健康保護規則》第10~13條、第17條、第19條、第21條 <https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0201.aspx?lsid=FL015034>

在少子化與高度壓力的時代，我們更加重視母性的照顧關懷與壓力的諮商輔導，透過企業無微不至地照顧，讓母性員工能安心的職場繼續就業，並透過EAP專業輔導機構，解決員工壓力來源與協助開展更美好的人生。

母性服務與關懷

- * 針對產前/產後同仁給予工作危害評估(包含物理性危害、人因性危害、工作壓力及個人健康風險調查)。
- 針對可能造成母性危害因素進行預防，視必要性進行工作調整。
- * 設置集乳室。
- * 每月發放育兒相關衛教訊息。
- * 於母性同仁在保護期間安排個人訪視面談，並提供孕期與哺乳健康指導諮詢。
- * 桃園廠區提供懷孕媽媽免費停車位

EAP(員工協助方案)輔導

現代人工作家庭兩頭燒，社會環境的壓力造成心理、生理、社會等多方面問題，令人產生了許多「壓力」、「焦慮」及「不安」的情緒。仁寶導入員工協助方案EAP，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。

4/29、4/30及7/17分別在林口、台北及平鎮舉辦三場「情緒照顧暨員工協助方案宣導講座」。

2019 EAP員工輔導專案數據統計

項目	工作內容	職場關係	工作成就	領導管理	職安相關	組織環境	家庭親子	人際感情	合計
總計	0	4	0	1	1	1	13	4	52
項目	生涯發展	壓力情緒	精神疾患	健康醫療	法律議題	財務議題	管理諮詢		
總計	1	1	0	0	14	14	7		

各廠區健康照護執行項目分類檢視表

類別	執行項目	執行狀況說明	PCBG							SDBG					
			平鎮	林口	平鎮	昆山	成都	重慶	巴西	台北	昆山	巴城	南京	重慶1	重慶2
緊急傷病服務	緊急生病處理	提供同仁緊急傷病處理與相關衛教說明													
	AED設備	AED設備設置	√		√	√	√	√	√	√	√	√			√
員工關懷	醫師諮詢服務	定期提供醫師諮詢服務與衛教指導	√	√	√		√	√	√	√					√
	醫護室服務	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(部分廠區)及外傷處理備品等	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	菸害防制	施行及張貼禁菸標誌、進行吸菸率調查	√	√	√	√	√	√	√		√				√
	健康觀念宣導	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	√	√	√	√	√	√	√	√	√				√
健康檢查與管理	健康講座	針對國人生活型態與常發病症辦理相關講座	√	√	√	√	√	√		√	√			√	√
	健康檢查	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	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√		√
	心血管高風險群	提供專業醫師、護士提供諮詢	√	√	√	√		√	√	√	√				√
	母性健康保護	提供母嬰室、婦女健康檢查、培訓等等	√	√	√	√	√	√	√	√				√	√
	預防職業病	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	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	減重班與體適能	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運動地墊作為有氧課程活動。	√		√	√			√		√	√			
教育訓練	急救訓練宣導課程	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		√	√	√	√	√		√	√		√	√	√
團膳飲食	餐廳飲食	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	√		√									√	

幸福社會

重點績效

- * 2019年總計投入人力2,577人(含仁寶贊助的大專閱讀志工378人)，總投入金額新台幣11,924,104元。
- * 與輔仁大學合作並資助「袋鼠計劃」，提供桃園大園、觀音及花蓮玉里特定機構共計75位學童實體課輔，並培養8位在地種子師資。
- * 協助21個閱讀志工專案，378位大學志工服務1,894位學童與社區居民，總計安排了100小時的閱讀教育課程。
- * 與交通大學「資訊科技向下紮根計劃」，出資協助製作10,000套教具，優先提供新竹縣市180所中小學教學使用。並有282所學校，9個教學單位，計600人時參與師資培訓。
- * 二次淨灘活動共清出了1,131公斤海洋垃圾、組成「仁寶墾丁護蟹志工團」舉辦協助陸蟹媽媽過馬路活動、海科館一日遊公益活動、「黑熊森林」電影包場活動。



1.4



4.7

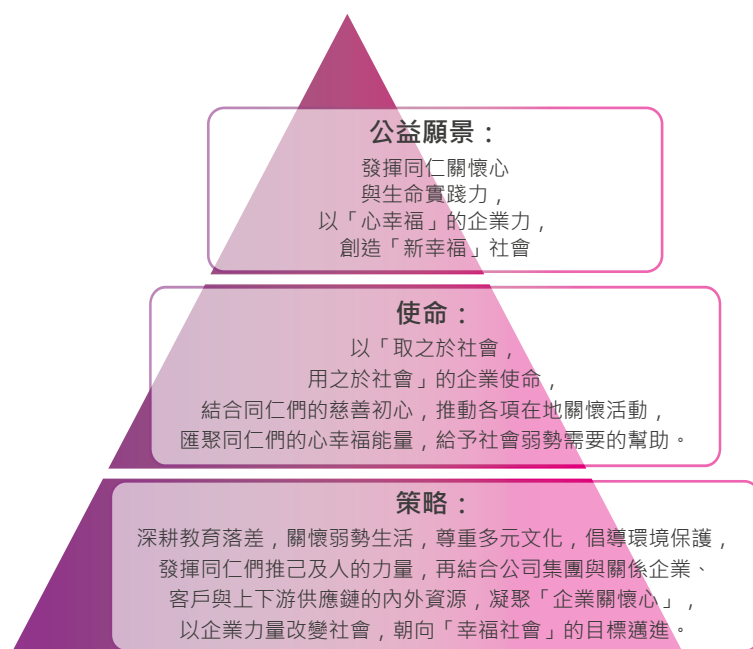


14.1, 14.2



15.9

秉持「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。



2019仁寶社會公益總投入

現金捐贈：新台幣11,219,471元(含同仁捐贈許潮英基金會\$2,844,848)

物資捐贈：新台幣357,430 元

活動支出：新台幣347,203 元

投入人力：2577人(包含仁寶贊助的大專閱讀志工378人)

總計投入金額：新台幣11,924,104 元

許潮英慈善基金會

金仁寶集團於2000年創立財團法人許潮英社會福利慈善事業基金會，初衷是為了發揚老董事長許潮英先生關懷弱勢、善心助人的理念。自基金會成立後，仁寶電腦鼓勵同仁們參與基金會各項照顧社會弱勢族群的公益活動，抱著「人飢己飢，人溺己溺」的精神來回饋社會。

創立迄今，我們一同致力於各項助人的公益活動，長期關注城鄉教育品質差距，與許潮英基金會志工們一同全省走透透，服務需要關懷的弱勢學童。

2019年許潮英基金會對12,070位需要關懷與照顧的兒童提供服務，主要在桃園、新北、新竹、雲林、屏東及台東六個地區，社福支出新台幣8,343,943元。其中仁寶276位同仁年終捐款新台幣1,098,848元！並有212人，參與圓夢飛翔計劃，捐款新台幣1,746,000元，協助學童們學習才藝，完成夢想。



仁寶公益主軸

為了落實老董事長關懷弱勢、善心助人的理念，也為了善盡企業責任，回饋滋養我們生長的這塊土地，仁寶以深耕教育、關懷弱勢、文化融合及環境保護為公益發展主軸，採取有計畫性的深耕方式，逐步拓展關懷範圍，讓更多人受益、參與，達到善的循環，落實我們以企業力營造幸福社會的願景。

	2019目標	執行方式	影響效益	2020目標
活動主軸 深耕教育 落差	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。	培養在地種子師資。	拓展偏鄉社區服務範圍，加速縮短城鄉教育落差。以數位科技推動創客教育，培育學童發展潛能，落實「科技向下紮根」計劃。	持續推動「袋鼠計劃」及「行動數位學習計畫」，提升偏鄉課輔教育及科普教育之學習品質，並加強弱勢學童藝文學習，達到五育均衡發展。
		培訓輔大學生志工為大學伴。		
		大專閱讀志工社團進鄉服務。		
		開設弱勢學童藝文學習班。		
		捐贈平板電腦提升數位學習。		
		設立獎助學金鼓勵學習。		
		舉辦募書活動。		
關懷弱勢 生活	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。 舉辦各種藝術心靈活動，給予弱勢學童成長的心理支持。	社區關懷服務。	帶動同仁主動參與公益活動，提升弱勢族群生活品質，及身心靈健康均衡發展。	持續參與許潮英慈善基金會各項社區關懷服務及偏鄉弱勢學童身心靈照顧活動。
		舉辦弱勢孩童「兒童節圓夢心願」及「交換聖誕禮物」活動。		
		舉辦大手拉小手，新筆友關係活動。		
		舉辦水立方劇團雲林慈善公演。		
尊重多元 文化	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，帶領大家認識在地文化。 以實際探訪或繪本方式，認識原住民部落、越南、印尼及泰北文化。	為台灣在地青年藝術家舉辦畫展，介紹台灣在地文化。	提升新世代的多元文化認知，減少社會文化衝突。	透過不同管道，舉辦多元文化課程與交流活動。
		結合大專閱讀志工，以多元管道認識原民部落及各國文化。		
倡導環境 保護	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。	舉辦淨灘活動。	降低環境破壞，提升環保意識。帶動同仁對環境保護的參與率。	持續支持愛護海洋行動，加強環境教育及生活減塑減廢宣導。
		舉辦生態教育活動。		
		舉辦生態電影包場活動。		

2019執行成果

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> * 推動「帶著你長大-袋鼠計劃」，提供桃園大園天主堂主僕關懷站、觀音天主堂主僕關懷站及花蓮大禹天主堂玉里書屋的75位學童實體課輔，並培養8位在地種子師資，讓弱勢學童能安心學習。 * 結合大專閱讀志工社團深入偏鄉、離島地區服務，共有1,894位學子受惠。 * 參與基金會「圓夢飛翔計劃」為新北、桃園及新竹地區弱勢學童開設藝文學習班共56個班級，服務29,904人次。仁寶212同仁參與，投入新台幣1,746,000元。 * 捐行動學習電腦40台予新莊國小舉辦STEAM科技創新冬令營，開設程式高階筆電學班及培訓師資於數位自造與程式設計教育。 | <ul style="list-style-type: none"> * 參與KPMG「愛心月，捐平板到偏鄉」活動，捐贈20台平板電腦予偏鄉社區DOC機會中心，幫助提升偏鄉教育。 * 產官學合作，持續推動桃園區國小創客教育，176人參與學習。 * 贊助交通大學「科技向下紮根」計劃，協助製作10,000套教具。 * 頒發「仁寶陽光獎助學金」5名及許潮英爺爺獎助學金149名，鼓勵學子向上學習。 * 第10年贊助屏東地區讀報教育實驗班。 * 「募書到屏東」活動募集書本約1,168本，送達隘寮國小、竹林國小以及榮華國小圖書館。受益人數210人。 |
| <ul style="list-style-type: none"> * 推動社區關懷服務，舉辦「集食行善，募食物溫保箱」、「集食行善，安心過年」活動，共有216位同仁參與，捐贈物資協助生活困頓家庭。 * 「兒童節圓夢心願」活動，共有19位同仁為弱勢孩童準備暖心禮物。 * 39位同仁參與「大手拉小手，新筆友關係」活動，每月以書信鼓勵需要關懷的台東地區小筆友，給予高風險原生家庭的他們，多一些安心與面對問題的勇氣。 | <ul style="list-style-type: none"> * 在雲林舉辦水立方劇團慈善公演，以藝術活動做為藝術治療，引導1050位孩子們建立正確的價值觀，學習自我思考。 * 舉辦「交換聖誕禮物」活動，仁寶59位同仁與賓朗國小學童交流心中最美的風景。 * 仁寶志工社與吉它社同仁定期陪伴八里愛心教養院院童，全年服務共152人次。麻孩子成長，給予心理支持。通與陪伴。 |
| <ul style="list-style-type: none"> * 舉辦關渡多寶藝術學堂在地青年藝術家畫展及作品義賣，義賣所得新台幣103,848元作為其創作經費。 * 運用大專閱讀志工山地服務隊探訪力行馬烈霸部落及發祥瑞岩部落，實際帶領600人認識傳統音樂文化；以繪本方式，帶領42位學童認識越南和印尼文化；並深入泰北地區，以書法和傳統技藝帶領150位學童認識中華傳統文化。 | |
| <ul style="list-style-type: none"> * 舉辦「下寮海灘」及「頂寮海灘」二場淨灘活動，由同仁及眷屬共同參與。 * 仁寶同仁與暖暖國小學童攜手「守護海洋生態」活動，於潮境公園、海科館舉辦一日生態教育。 | <ul style="list-style-type: none"> * 舉辦「珊瑚保育」課程及珊瑚復育活動，學習正確海洋生態保育。 * 「墾丁護蟹親子行」仁寶同仁及家人一同參與陸蟹保育及生態教育。 * 綠色推動小組舉辦「黑熊來了」電影包場活動，用實際行動倡導山林及原生生態保護的重要。 |

仁寶閱讀志工計劃 - 與全國大專院校學生社團志工合作

合作對象：各大專院校閱讀志工社團

目標：提供志工所需，協助志工深入偏鄉，提升偏鄉教育與兒童陪伴。

仁寶自2007年開啟「閱讀志工計劃」，鼓勵大專青年參與社會公益，長期服務偏鄉社區弱勢學童提升閱讀能力，運用行動學習方式進行課輔或在學校、社區進行資訊、品格教育。由一開始5個大專社團專案、160位學生志工參與，至2019年已完成191個專案，學生志工4,390位(人次)服務14,275人次偏鄉學童與社區居民。

2019年展開的21個閱讀志工專案，378位大學志工服務1,894位學童與社區居民，總計安排了100小時的閱讀教育課程，並呼應聯合國永續發展目標中的-守護海洋計畫。將閱讀內容加入海洋生態與環境永續。如金門大學「守護海洋之心」學生志工規劃的團康活動內容加入了更多環境保育的元素，並安排永續課程。臺灣師範大學/離島同鄉校友會「城中傳說的真相」用海洋生態教育-與海洋共處，用討論生態議題方式，擴大介紹海洋生物及生態環境，提升學童們維護自然生態的意識。學生志工規劃的團康活動內容也加入環境保育的元素及永續課程，運用教具提升學童學習興趣及邏輯思考能力。在繪本教學方面，彰化師範大學/輔導與諮商系學會「帶動國中小-閱讀閱快樂」大學志工9次出隊，用「做、中、學」的實務體驗，培養學童自我思考能力，對生命、人際關係、情感、生活及環境教育，能正向成長。

2010~2019年輔英科技大學/耕心服務隊九年來皆參與「仁寶閱讀志工計劃」，深耕雲林縣古坑鄉的學童閱讀教育，每年設定不同的活動形式以提升兒童閱讀能力與品格養成。2019「雙語旅行，探索學習」透過雙語閱讀、體驗式學習與海洋生態保護為核心，用知識傳遞力量，豐富學童視野。而崑山科技大學/崇德青年社自2010年起已連續10年參與「仁寶閱讀志工計劃」，2019年「奇Fun，Book思議」20天的社區孩童暑期閱讀推廣計劃，大學志工用深耕社區，課業輔導，陪伴弱勢學童一起養成閱讀習慣，提高學習樂趣以增加語文能力。2019年仁寶志工與崑山科大學生志工們攜手協助雲林水立方劇團兒童音樂劇的公益演出，服務1,050位當地社區學童與家長。用閱讀學習知識，用知識傳遞力量。讓所有孩童都能受到高品質教育，一起為永續世界的美好而努力。每一年閱讀志工專案，大學志工們在歷任學姐學長的經驗傳承下學習，在與孩子們的互動相互成長，規劃的活動課程同中求異，求新求變。仁寶志工與參與計劃的大學閱讀志工們，傳承的是對學童們真心的付出與學習經驗分享，由每次的課後回饋，再修正下次的活動內容，用生命實踐創新的精神，大小學伴們一同面對未來的挑戰。

歷年成果

年份	2007	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	合計
服務人數	393	822	1300	685	988	1407	1420	1390	1410	1550	1016	1894	14275
志工人力	160	319	417	291	453	492	362	456	382	279	401	378	4390
服務社團	5	12	14	11	16	24	17	18	18	16	19	21	191

袋鼠計畫 - 仁寶電腦 x 輔大學生志工團隊 x 玉里、大園、觀音關懷站合作

合作對象：輔仁大學 / 偏鄉教育關懷中心

目標：協助弱勢學童及偏鄉社區，從小提升教育品質，學習運用知識力量，改善生活品質

仁寶電腦2011年因協助義守大學參與輔大偏鄉教育關懷中心所主導的「教育部數位學伴計畫」，捐贈204台筆電。因共同關注偏鄉學童教育問題及教學考量，自2012年起年年合作「數位公益-偏鄉閱讀與行動學習推廣計畫」，捐贈平板電腦至全省有教學需求的偏鄉學校、社區。2017年起加入社區DOC機會中心為捐贈對象，以加強資訊教育，重視偏鄉社區居民及銀髮族的學習與活化大腦，降低失智率。2018年捐贈200台平板電腦，紓解偏鄉在地「學習型」數位機會中心擴大課程之需求，迄今仁寶已捐贈2,322台平板電腦，234台筆電及15台PC協助偏鄉教學，以解決偏鄉資源不足問題，讓弱勢學童與偏鄉社區都能接受有品質的教育。

2019年仁寶電腦投入參與輔大偏鄉教育關懷中心「帶著你長大-袋鼠計畫」，協助桃園大園主僕關懷站、觀音主僕關懷站及花蓮玉里書屋三個社區關懷中心急需學童課輔教師的資源問題。結合企業、學校與偏鄉社區的目標聯盟合作模式，培養在地種子師資，支持社區課輔課程，並加強種子老師及輔大志工學伴的志工培訓，讓弱勢學童能安心學習。仁寶電腦在桃園平鎮及林口已設廠辦多年，觀音廠也運作在即，一本仁寶矢志關懷弱勢兒童，重視品格教育的初衷，規劃社區實體課輔及輔大學生志工實體課輔，支持在地社區「在地創生」，並規劃2020年結合仁寶企業志工、大學志工與社區志工深化關懷，合力用關懷力讓愛傳動，營造永續共好生活環境與幸福社會。

玉里書屋-增加一位老師來伴讀，讓大家在校的成績明顯成長。小朋友們不喜歡的數學，2019年下學期全員及格！

大園、觀音天主堂-原本大多為弱勢家庭國民小學學童，2018年8月30日新開國中生班以繼續服務已畢業生。輔大大學伴參與後，課堂學習氣氛穩定下來，帶給學童們不同的課程體驗。

實體課輔的社區老師陪伴指導與輔大學生志工的參與，規律的上課時間與學習課程規劃，用心與心的交流與真心關懷，彌補弱勢家庭照顧者忙於生計的缺口，使學童們處於安心的學習環境。

花東以出「好米」聞名，在仁寶的支持下，11月收成時期在「玉里書屋」課輔社區舉辦「老幼學食農教育」活動，大小學伴與家人共45人參與，一起身體力行，體驗部落農耕文化、了解收割過程中各項傳統祭儀內含的深意。喚起社區居民重視部落文化傳承對兒童教育的重要性，用生活實踐增加學童知識，用食米文化活動凝聚課輔團隊、學童與家人及社區居民情感，讓社區互助共榮，讓大小學伴們有一個共同學習，一起成長的機會，也能更加珍惜自然資源並存有感恩的心。

端點	2019 學習端實體課輔		
	學童人數	上課總時數	端點老師
花蓮大禹天主堂玉里書屋	36	1592	2
桃園觀音天主堂主僕關懷站	14	660	2
桃園大園天主堂主僕關懷站	25	770	4
總計	75	3022	8

「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

目標	2019年成果
消弭城鄉教育落差，讓所有孩子都有公平且優質的受教機會。	2019年8月起挹注桃園「觀音」、「大園」、花蓮「玉里」社區課輔教育及師資培訓。 2019年參與課輔學童人數75人，上課總時數3,022小時，8位端點老師及10位社區志工協助。輔大志工學生58人次投入三個全年課輔課程與活動陪伴，課輔時數162小時。
提升弱勢族群生活之的基本需求，與健康的心靈養成。	協助三個端點的弱勢國中、小學童日常課輔及生活關懷，為提供優良的教學品質，對社區老師、輔大學生志工定期安排培訓課程，志工學生教育訓練30小時。
正視與尊重不同種族、文化群體、社會族群間的殊異，協助社會多元族群的融合。	2019年11月於花蓮「玉里書屋」課輔社區舉辦「老幼學食農教育」活動，共45人參與，用生活實踐增加學童知識，用食米文化活動凝聚課輔團隊、學童與家人及社區居民情感，讓社區互助融合。
持續推廣環境教育。	2020年於桃園「觀音」、「大園」安排海洋生態教育課程，仁寶志工與輔大志工和學童們將一同參與保護海洋活動。
仁寶捐助新台幣1,000,000元，協助三個端點的弱勢國中、小學童日常課輔及生活關懷，為提供優良的教學品質，對社區老師、輔大學生志工定期安排培訓課程，志工學生教育訓練30小時。	

資訊科技人才培育，智慧物聯網增能向下紮根

合作對象：交通大學

目標：在中小學推動人工智慧物聯網(AIoT)程式設計及應用學習，協助交通大學解決國產資訊教育平台在實地教學所面臨的教具不足問題

仁寶參與交通大學「資訊科技向下紮根計劃」，為提升資訊教育品質而共同努力！交通大學於2018年展開「智慧物聯人才增能計劃」，運用學校專業資源培訓資訊教育師資，協助縣市政府培訓科技領域之教師學習程式，配合12年國教新課綱而編纂208小時之「12u10(一定要你贏)」資訊課程教材。教材涵蓋演算法、程式設計、系統平台、資料結構及分析、資訊科技應用(網通雲端、數位影音、合作共創)、機器等六大主題。2019「資訊科技向下紮根計劃」除了原本規劃程式設計及物聯應用教學外，製作師資培訓教材、產學訓平台，加入國產教具教材，將核心處理元件及感測元件融入課程中，以協助政府2019年啟動之12年國教新課綱「科技領域資訊教育課程」順利推動，學童們在學習程式語言...等課程時，同時學習到如何擷取和應用感測資訊。科技大廠與專家學者們攜手合作，致力提升下一代的科技競爭力，各院師生團隊結合地方政府與產業資源，透過課程或活動方式了解中小學在資訊教育所面對的問題，產官學合作參與並協助規劃模組化教材創作及國中小、高中師資培訓，讓科技向下紮根。教學課程以動手實作方式，設計與創新科技工具，增加學習興趣並增進AIoT世代所需的關鍵專長。協助事項如右：

- * 協助製作10,000套教具「Rabboni」經費，優先提供新竹縣市180所中小學教學使用。
- * 840人時來自交通大學、新竹縣市、基隆、宜蘭、台東及苗栗的教授學生參與教學。
- * 282所學校，9個教學單位，計600人時參與師資培訓。
- * 教導學童使用感測器教具學習programming和IOT。學童們首次學習，課後回饋表示程式很難，聯結控制感測也很複雜，但能自己設計遊戲覺得很棒。在一學期中，學童同時學會programming、IOT、gamming三種技能，學會以往要進入大學教育才被傳授的程式。

期許Robboni AIoT程式教育感測裝置教具與學習教育平台的聯結教學，能引發學童們好奇心與求知慾，主動學習資訊新科技，幫助國中、小學學童更容易理解與學習程式與關鍵技術。

環境守護，護水陸生態

合作對象：環保團體及社福團體

目標：保護環境生態，重視原生物種，讓同仁們了解永續生態環境的迫切度，並感召更多人主動參與。

為響應聯合國永續發展目標(SDGs)，2019年以第14項「海洋生態」為推行主軸，仁寶邀請暖暖國小學童與同仁們一起「守護海洋生態」，於潮境公園、海科館舉辦一日生態教育。報名參與的同仁們在行前先進行志工訓練課程，一半以上同仁是第一次參與融合環境保護的社會公益志工服務工作，65位大哥哥、大姐姐和小朋友們全程不間斷的相互陪伴與交流，一同在潮境海洋研究中心聆聽志工伯伯介紹臺灣周圍豐富的海洋生物，挽救生存環境被破壞的軟絲、珊瑚、小丑魚的生物資源復育進度，了解更多海洋生物的多樣性和保持在日常生活中保護生態的個人行動力。在後續仁寶守護海洋生態系列活動，除了「珊瑚保育」生態保育講座外，更讓同仁們實地參與了解「珊瑚復育」工作的艱辛，和學習在親近海洋的同時，如何讓自身的行為不會對海洋生物造成破壞。

2019年舉辦了「下寮海灘」及「頂寮海灘」二場淨灘活動，並為同仁們安排環境教育講座，邀請了海湧工作室及環資國際環境專業講師教導正確愛護海洋行動。淨灘活動鼓勵同仁與家人們一同參與，從根本上了解恢復生物圈平衡關係的重要性。二次淨灘活動共清出了1,131公斤海洋垃圾，也由於親眼目睹人類製造垃圾對海洋汙染及實地清除海灘垃圾的困難，從而號召更多人發自內心的加入減塑行動。面對環境與生態上的危機需要由源頭減量，並妥善處理回收所有廢棄物，仁寶淨灘活動將持續進行，一同保護被海洋環繞的臺灣。

自2011年起，仁寶電腦持續關懷最南端的陸蟹保育，每年捐贈陸蟹保育人員夜間工作所需要的LED頭燈，提升可見度，也讓駕駛人注意，避免意外發生。每年也鼓勵同仁參與護蟹行列，2019年再次號召同仁攜家帶眷組成「仁寶墾丁護蟹志工團」協助陸蟹媽媽過馬路。每年農曆七八月也是墾丁陸蟹離開生活區域前往海岸產卵時節，因沿海道路開發，母蟹需穿越馬路，才能順利抵達海岸產卵，近年來新增外來種-黃瘋蟻的威脅，導致陸蟹族群大量快速下降，部分物種面臨滅絕的危機。仁寶對於環境保護有份責無旁貸的社會責任，今年就特地將志工假的請假範圍擴大至參與社會環境保護層面，希望鼓勵更多同仁響應環境綠色服務。」

綠色推動小組魏秋瑞資深副總經理表示：「從捐贈到企業志工服務，希望一步步帶給墾丁當地生態保育人員精神上的肯定與鼓勵，也期待能吸引更多志工參與。」。魏資深副總並包場「黑熊來了」電影活動，邀請92位同仁參加，用實際行動倡導山林及原生生態保護的重要。智慧裝置事業群採購中心徐文達資深副總則再次號召志同道合的同仁們，以騎自行車環行臺灣土地的方式，拜訪各地福利機構並予以關懷支持，各自發揮個人影響力，去實踐綠色社會的公益理念。

熱血助人

合作對象：各縣、市政府之捐血中心

目標：幫助有血液需求的人，紓解血液不足的問題

仁寶捐血活動已連續舉辦六年，為幫助有血液需求的人，我們共舉辦「2019愛，從捐血開始」、「好血有你」、「無償獻血活動」及參與「內科第一屆千人捐血」活動，鼓勵同仁捐血助人。

同仁每年熱血參與，2019總計各區捐血活動成果如下：

區域	參與人數	頻率	捐血量(cc)
電腦事業群台北	130	每年二次	50,750
	209		76,000
智慧裝置事業群台北	85	每年一次	33, 500
電腦事業群昆山	50	每年一次	12,500
智慧裝置事業群南京	52	2019年舉辦2次	16,600
	33		11,300
合計	559		200,650

2019年559位同仁捐血200,650 c.c.助人，提供地區捐血中心健康的血液，降低社區死亡率。

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。

社團法人台灣埔愛關懷動物協會

財團法人罕見疾病基金會

凱基商業銀行受託公益信託脊髓損傷基金信託財產專戶

台北市警察之友會內湖辦事處

桃園市義勇消防總隊第四大隊

財團法人華聚產業共同標準推動基金會

財團法人台北經營管理研究院基金會

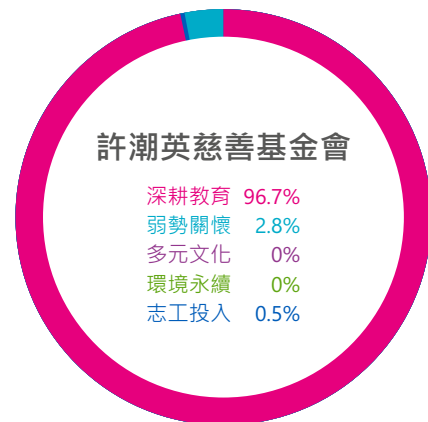
財團法人桃園市世外桃源文教公益基金會

新竹縣五峰鄉桃山國民小學(捐贈合唱團德國比賽經費)

國立臺北大學(參與三三企業交流協會人才培育案)

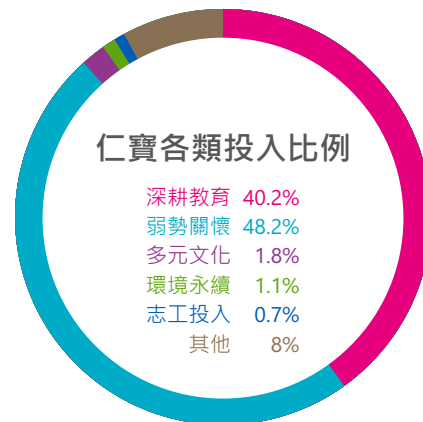
2019許潮英慈善基金會
各類投入比例圖

項目	金額	比例
深耕教育	8,066,438	96.7%
弱勢關懷	234,788	2.8%
多元文化	0	0%
環境永續	0	0%
志工投入	42,717	0.5%
其它	0	0%
合計	8,343,943	100%



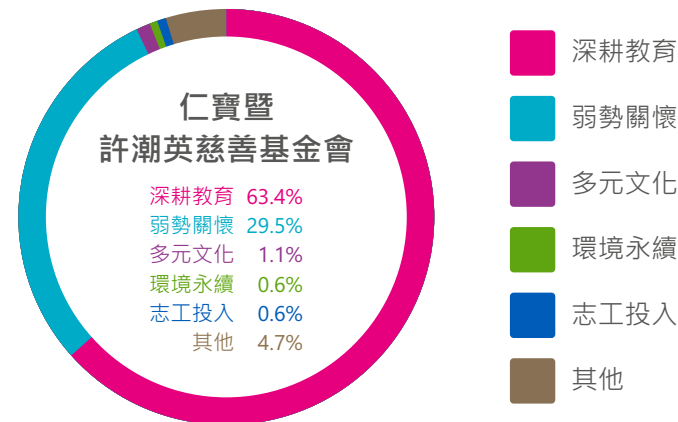
2019仁寶各類投入比例
圖(未含海外)

項目	金額	比例
深耕教育	4,788,000	40.2%
弱勢關懷	5,750,888	48.2%
多元文化	216,430	1.8%
環境永續	131,126	1.1%
志工投入	83,869	0.7%
其它	953,791	8.0%
合計	11,924,104	100.0%



2019仁寶暨許潮英慈善基金會各類
投入比例圖(未含海外)

項目	仁寶金額	基金會金額	合計	比例
深耕教育	4,788,000	8,066,438	12,854,438	63.4%
弱勢關懷	5,750,888	234,788	5,985,676	29.5%
多元文化	216,430	0	216,430	1.1%
環境永續	131,126	0	131,126	0.6%
志工投入	83,869	42,717	126,586	0.6%
其它	953,791	0	953,791	4.7%
合計	11,924,104	8,343,943	20,268,047	100.0%



許潮英慈善基金會歷年課輔計畫投入金額與受益人數

年度	受益人數	金額
2009	134	1857467
2010	537	3002536
2011	739	4050042
2012	748	5,671,022
2013	706	3,672,288
2014	1219	3,415,783
2015	1533	1,775,395
2016	1637	1,892,958
2017	1620	2,112,404
2018	1679	2,668,895
2019	2668	3,740,048
合計	13,220	33,858,838

許潮英慈善基金會歷年圓夢飛翔計畫投入金額與受益人數

年度	受益人數	金額
2012	11	115,500
2013	33	594,000
2014	54	837,712
2015	840	904,842
2016	840	1,277,000
2017	1755	1,885,500
2018	1632	2,234,109
2019	1724	2,600,121
合計	6889	10,448,784

仁寶各廠區同仁敬老攜幼，關注弱勢兒童教育及孤獨老人需要的照護，實地探訪與陪伴，並捐贈所需物資。

廠區	項目	場次	參與人數	總時數=每次活動時數x參與人數
昆山	大別山助學志 工服務	1	2	36H=18*2(資助三位學童全年生活雜費，能安心學習)
	開發區福利院 關愛志工服務	1	40	160H=4*40(陪伴服務福利院的老人與幼兒，並捐贈6台電視與食品，關懷生活品質)
	張浦敬老院志 工服務	1	30	120H=4*30(攜帶衣物25套及食品，陪伴與關懷敬老院孤寡老人)

總捐助金額

廠區	活動名稱	募款金額	活動說明
南京	愛心捐助	RMB.8,428	公司SMT處一員工因見義勇為而受傷，醫藥費花費幾十萬元，考慮到同仁病情嚴重，父母年邁，號召全廠募捐。
		RMB.12,000	公司客服處一資深員工因其與家人腦腫瘤皆需開刀治療，靠借貸籌措醫療費。家中有老有小，因病而生活困頓，號召全廠同仁獻愛心，幫助渡過難關。

總捐助金額 RMB.20,428

附錄

相關裁罰紀錄

GRI 419-1

廠區	違反法規	裁罰項目	處罰 (罰金)	是否造成社會 關注/重大傷亡	事件描述(時間地點)	矯正/處理違規事項方式
平鎮	勞動基準法	勞基法第32條第2項	100,000	否	延長工作時間超過法令規定	嚴格控管加班時間
台北	勞動基準法	勞基法第32條第2項	600,000	否	延長工作時間超過法令規定	嚴格控管加班時間
台北	勞動基準法	勞動基準法第30條第6項	900,000	否	出勤紀錄未逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止	出差人員須自行紀錄每日出勤時間
台北	勞動基準法	勞動基準法第24條第1項		否	延長工作時間未依規定加給工資	依加班申請及實際加班時間給予延長工時工資
平鎮	廢棄物清理法 第36條第1項	廢棄物清理法第36條	12,000	否	廢塑膠(R-0201)及廢紙(R-0601)未依事業廢棄物主要成分特性分類貯存。	廢塑膠(R-0201)用太空包裝，廢紙用帆布覆蓋並整齊蓋好。並增加中文標示廢棄物名稱。

各廠區ISO45001與OHSAS 18001:2007效期

事業群	廠區	認證	第三方驗證機構	有效日期	編號
筆記型電腦	平鎮	ISO 45001:2018	SGS	2021/9/14	TW18/10414
	昆山(電子CIT)	OHSAS 18001:2007	CQC	2022/7/24	00119S21544R5L/3200
	昆山(信息CIC)	OHSAS 18001:2007	CQC	2021/2/24	00118S20475R4M/3200
	成都	OHSAS 18001:2007	CQC	2022/7/4	00119S21312R2M/5100
	重慶	ISO 45001:2018	CQC	2021/8/4	00118S31848R2M/5000
智慧裝置	越南	ISO 45001:2018	CQC	2022/9/29	00119S32157R0M/3200
	昆山	OHSAS 18001:2007	CQC	2022/7/24	00119S31540R5M/3200
	巴城	OHSAS 18001:2007	CQC	2021/1/8	00117S22597R1L/3200
	南京	OHSAS 18001:2007	CQC	2021/5/23	00118S21547R1L/3200
	重慶	OHSAS 18001:2007	CQC	2021/4/19	00118S20899R0L/5000

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年以前，為LDCs全面啟動科技銀行以及科學、科技與創新(以下簡稱STI)能力培養機制，並提高科技的使用度，尤其是ICT。
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。
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。
	14.1	到2025年，預防和大幅減少各類海洋污染，特別是陸上活動造成的污染，包括海洋廢棄物污染和營養鹽污染。
	14.2	到2020年，通過加強抵禦災害能力等方式，可持續管理和保護海洋和沿海生態系統，以免產生重大負面影響，並採取行動幫助它們恢復原狀，使海洋保持健康，物產豐富。
	15.9	在西元 2020 年以前，將生態系統與生物多樣性價值納入國家與地方規劃、發展流程與脫貧策略中。

一般揭露

GRI 102-55

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	12
	102-2	活動、品牌、產品與服務	12
	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	12
	102-4	營運據點	12
	102-5	所有權與法律形式	12
	102-6	提供服務的市場	12
	102-7	組織規模	12,34,82
	102-8	員工與其他工作者的資訊	82,104
	102-9	供應鏈	54
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	12,13,54,73
	102-11	預警原則或方針	40,41,46,47
	102-12	外部倡議	29,79
	102-13	公協會的會員資格	29
策略	102-14	決策者的聲明	8
倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	8,14,36,42,44,54,88,94,96,104
治理結構	102-18	治理結構	36

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	22
	102-41	團體協約	無團體協約
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	22
	102-43	與利害關係人溝通的方針	22
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	22,24
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	26
	102-48	資訊重編	132
	102-49	報導改變	4,24
	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	4
	102-55	GRI內容索引	130
	102-56	外部保證/確信	133

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201	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,12,27,34
		103-2	管理方針及其要素	34
		103-3	管理方針的評估	34
	GRI201:經濟績效2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	34-35
反貪腐	GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,12,27
		103-2	管理方針及其要素	42-43
		103-3	管理方針的評估	42-43
	GRI205:反貪腐2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	42-43
排放	GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,12,27
		103-2	管理方針及其要素	76-77
		103-3	管理方針的評估	76-77
	GRI305:排放2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	76-77
		305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	76-77
		305-4	溫室氣體排放密集度	76-77
勞雇關係	GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,12,27
		103-2	管理方針及其要素	88-89
		103-3	管理方針的評估	84-86,89-90,94-95
	GRI401:勞雇關係2016	401-1	新進員工和離職員工	86
		401-3	育嬰假	98
供應鏈管理	GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,12,27,68
		103-2	管理方針及其要素	68
		103-3	管理方針的評估	70,71
	GRI414:供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	70,71

	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	4,12,27,104
		103-2	管理方針及其要素	104,106
		103-3	管理方針的評估	108-110
	GRI403:職業安全衛生2018	403-1	職業安全衛生管理系統	104
		403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	108,109
		403-3	職業健康服務	113
		403-4	有關職業安全衛生之工作參與者、諮商與溝通	104
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	108~110
		403-6	工作者健康促進	112,113
		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	106,109,112
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	104		
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	4,12,27
		103-2	管理方針及其要素	50,51,54,55
		103-3	管理方針的評估	54,55
	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	66
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規事件	54,66
	法規遵循	GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界
103-2			管理方針及其要素	42,58
103-3			管理方針的評估	128
GRI419:社會經濟法規遵循2016		419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	128
資訊安全	GRI103:管理方針2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4,12
		103-2	管理方針及其要素	44,45
		103-3	管理方針的評估	44,45
			資訊安全管理系統	44
			有關資訊安全的訓練	44

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	94
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層比例	82
GRI204:採購實務2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	73
GRI302:能源2016	302-1	組織內部的能源消耗量	60
	302-3	能源密集度	60
	302-4	減少能源消耗	61
GRI303:水2018	303-1	共享水資源之相互影響	62
	303-2	與排水相關衝擊的管理	62
	303-3	取水量	62
	303-4	排水量	62
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	64
GRI307:有關環境保護的法規遵循2016	307-1	違反環保法規	58
GRI308:供應商環境評估2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	68~71
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	111
GRI404:教育訓練2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	100
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	82
	405-2	男女薪資比	97
GRI406:不歧視2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	88,89
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	68,88,92
GRI408:童工2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	68,88
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	68,88
GRI412:人權評估2016	412-2	人權政策或程序的員工訓練	42

資訊勘誤表

GRI 102-48

頁次	說明
53	依照當年度公布之數字調整專利認證件數。
98	2018年育嬰留停實際復職人數(D)因計算錯誤修正數據



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD 'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE COMPAL ELECTRONICS INC 'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2019

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 2019 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text and data in accompanying tables contained in the report presented during on-site verification during 02/11/2020-04/28/2020. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

The information in the COMPAL's CSR Report of 2019 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 2019.

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, CSR committee 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. In response to COVID-19 pandemic situation the assurance process was conducted via Microsoft Teams.

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 2019 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of COMPAL sustainability activities in 01/01/2019 to 12/31/2019.

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 2019 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 environmental and social data collection and evaluation cross region.

Signed

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
12 June 2020
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
0008

