



2023 永續報告書
Sustainability Report



Contents

目錄

00

關於本報告書

董事長的話	01
報告書編輯方針	02
利害關係人經營與互動	03

01

鉅資概況

1.1 公司簡介	09
1.1.1 組織結構	10
1.1.2 重要沿革	11
1.2 經營理念與方針	12
1.3 企業永續發展	12
1.4 參與外部組織及響應國際倡議	15

02

公司治理

2.1 公司治理實務守則	17
2.1.1 董事會	17
2.1.2 薪資報酬委員會	20
2.1.3 審計委員會	21
2.2 法規遵循	22
2.3 資訊安全	23
2.4 誠信經營	24
2.4.1 倫理誠信規範與未來規劃	25
2.4.2 2023 年執行狀況	25
2.5 內部稽核	26
2.6 風險管理及氣候變遷治理	26

03

永續產品

3.1 產品概況	31
3.1.1 研發創新	32
3.2 綠色產品	34
3.3 市場分析	36
3.4 供應鏈與客戶關係	37
3.4.1 供應鏈管理	37
3.4.2 客戶關係	37
3.5 營運績效	38

04

環境保護

4.1 能源管理	40
4.2 水資源管理及廢水處理	41
4.3 廢棄物管理	42
4.4 溫室氣體管理	42
4.5 環境承諾及減碳措施	43

05

社會關懷

5.1 員工結構	47
5.1.1 人權政策	47
5.1.2 員工統計	48
5.2 適才適任	51
5.2.1 薪酬福利	51
5.2.2 人才培育	52
5.2.3 勞資溝通	55
5.3 職業安全衛生	55
5.4 社會參與	60

附錄一、GRI 內容索引	62
附錄二、上市櫃產業指標	65
附錄三、氣候相關資訊	65
附錄四、SASB 永續會計準則	67
附錄五、第三方查證聲明	68



董事長的話 翁宗斌

2023年是全球經濟動盪且充滿挑戰的一年，雖然新冠疫情已趨緩和，但烏俄戰爭延續造成國際原物料及能源價格上漲，另因地緣政治緊張導致全球供應鏈重組，使得全球經濟飽受通貨膨脹的衝擊。包括美國聯準會在內的全球央行因此必須採取緊縮性貨幣政策來抑制通膨，但也降低各國的經濟成長力道，並影響民眾的消費能力。受到消費力下滑及廠商去化庫存的影响，營業收入較於去年呈現衰退情況，為使企業永續經營發展，加強客戶在地服務，近年來智慧居家和串流影音、遊戲等需求以及物聯網、AI概念與應用的發展，無論企業或是消費者對於頻寬的需求不斷增加，加上疫情衝擊，各國政府為振興經濟對電信措施之補貼及居家遠距工作教育需求，都加速網通產業快速成長及新技術研發。本公司持續開發創新應用之產品以帶動新成長動能，亦積極拓展海外業務，培育相關人才，將營運主力放在成長性較佳的產業，我們期許自己成為產業的環境保護領先者，創造更多利益回饋給股東、員工、供應商與客戶。

在實踐永續發展方面，鉅寶科技自上而下持續推動環境保護、社會參與及強化公司治理等永續發展目標，我們嚴格要求員工徹底遵守法令、誠信經

營，以『積極、樂觀、奮鬥』的精神認真工作，在營運過程中藉由推廣綠色產品應用。

員工是公司最重要的資產，所以除了非常重視員工教育訓練並建立幸福企業工作環境之外，也鼓勵員工能成為公司股東，讓優秀員工能成為長期夥伴，與公司共同成長，享受公司經營的成果。

本公司積極建立及完善各項公司治理的架構及規定，希望能依循著公司治理的精神，保障及照顧股東、利害關係人，提昇公司資訊透明，建立企業永續經營環境與制度。另外、我們也積極參與社會關懷、環境保護等公益活動，希望能在善盡一份微薄力量回饋社會的同時，藉由讓員工參與社會公益活動，教育員工關懷回饋社會、重視環保等觀念，鉅寶科技支持和鼓勵高標準的企業永續發展實踐，透過每一年度永續報告書告知我們的利害關係人關注於廉潔、透明及負責之經營道德理念、勞工環境與健康安全的企業永續發展績效。同時我們希望以此展現對供應商的管理與責任，與供應商共同達成良好道德標準、尊重勞動人權與環境永續的目標。

編輯方針

本報告書為鉅寶科技股份有限公司（以下簡稱鉅寶科技）2023年企業永續報告書（以下簡稱本報告書），參考最新「GRI準則」(GRI Standards:2021)、SASB、氣候相關財務揭露(TCFD)及政府主管機關要求「上市公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」編制，自發性每年發行永續報告書，本報告書將對鉅寶科技於企業永續發展之規劃與執行績效進行揭露，關於本報告書之報告期間及揭露範圍，如下列所示。本年度報告書並未因組織或營運重大變更而有重編情形。

報告書揭露期間

鉅寶科技每年自願性編製及揭露永續報告書，本年度永續報告書內容所呈現之資訊與陳述，為2023年度（2023年1月1日至2023年12月31日）於經濟、社會及環境相關之執行情形與成果（部分資料因整合需求不限於2023年度）。

報告書發行說明

出版週期:每年一次

前一版本:2023年9月發行

本版本: 2024年8月發行

下一版本:預計於2025年8月發行

電子版永續報告書下載網址：

<https://www.icbn.com.tw/page/investor/responsibility.aspx>



報告書揭露範圍

本報告書以鉅寶科技為主要揭露範圍，涵蓋經濟、環境和社會面的執行情形與成果。其中，財務績效與合併財報一致，包含各子公司之財務數據，至於環境及社會績效僅以鉅寶科技臺灣母公司為主要揭露範圍。

報告書查證

本報告書資料及數據由永續發展辦公室蒐集與彙整，先經由各部門主管審查，再提交至企業永續小組確認，完成改善及資料數據完備後，最後經由董事長核定。本報告書之財務數據，係經由安侯建業聯合會計師事務所簽證之財務年報資料。本永續報告書經外部獨立第三方格瑞國際驗證有限公司依據AA1000 AS v3保證標準進行保證，並通過Type 1中度保證等級確認。

報告書聯絡方式

對於本報告書或鉅寶科技於企業永續發展相關內容有任何指教或建議，歡迎聯絡。

負責人:總經理室

地址: 新竹縣竹北市台元一街1號13樓之一

電話: (03)5600066 分機2774

電子郵件: esg@compalbn.com

公司網站: <https://www.icbn.com.tw/>



利害關係人經營與互動

為適時與利害關係人溝通，掌控利害關係人所關注之重大性議題，融入企業之永續發展策略中，並與之建立順暢之溝通與回應機制，鉅寶科技採取開放及嚴謹態度，依據GRI Standards(GRI準則)與AA1000 AS查證標準的要求，以符合四大原則—包容性(Inclusivity)、實質性(Materiality)、重大性

(Impact)及回應性(Responsiveness)的具體作法進行利害關係人之議合。秉持本原則，議合過程包含對利害關係人之鑑別，溝通的管道，所關注的議題以及關注議題之重大性分析，其過程與結論亦為公司永續發展的重要資訊，供各界參考。

利害關係人鑑別與議合

基於利害關係人係對本公司產生影響或受公司影響之內、外部團體或個人，因此為了實踐對利害關係人之承諾，以及尊重其應有之權益，公司內部各負責部門透過適當溝通管道，與各相關利害關係人建立良好溝通平台，並適當回應其所關注之議題，以維持公司良好之關係。鉅寶利用永續報告書編製之推動，透過企業永續小組之運作，進行相關利害關係人之議合作業。

利害關係人與本公司永續發展息息相關，我們關注利害關係人的需求，並為了讓報告揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，企業永續小組針對報告書進行實質性分析，透過「了解組織脈絡」、「鑑別實際及潛在衝擊」、「評估衝擊的顯著程度」及「排定最顯著衝擊的優先報導順序」四大步驟，決定2023年度永續報告書的重大議題。

了解組織脈絡

了解組織脈絡

1

參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程，了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人。

鑑別實際及潛在衝擊

2

根據組織整體概況及商業關係鑑別出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正面、短長期、蓄意或可不可逆，選出永續相關之24項關注議題。

評估衝擊的顯著程度

3

透過利害關係人外部經濟、環境及人衝擊度問卷及內部營運衝擊度問卷進行重大性分析。

排定最顯著衝擊的優先報導順序

4

就已鑑別之議題衝擊度進行排序，並根據永續相關行業準則跟顧問檢驗其顯著性，最後選定8項重大主題。



企業永續小組依據因公司營運所產生之衝擊而受影響或關切公司在永續發展各項績效之任何團體或個人，並透過平日與利害關係人之互動經驗及利害關係人對公司營運之影響，參考AA1000 利害關係

人議合標準(SES)的五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，鑑別出五種重要之利害關係人，包含員工、政府、供應商/承包商/外包商、客戶、投資人。



鑑別實際及潛在衝擊

由主任委員總經理召集企業永續小組之委員，以會議的方式參照全球永續性報告組織發布之GRI網

領、標竿學習的結果，整合利害關係人之關注議題及其與利害關係人之溝通方式。

利害關係人溝通管道、頻率與關注之議題

利害關係人	溝通管道	溝通頻率	關注議題
 員工	員工大會	1次/年	經濟績效 / 勞工人權 / 勞僱關係 / 薪資福利 / 職業安全衛生 / 才培育與留任 / 多元化與機會平等 / 品牌形象
	內部制度	不定期	
	職工福利委員會	不定期	
	公司網站及公告	不定期	
	各部門會議	1次/星期	
 客戶	客戶拜訪	不定期	經濟績效 / 創新研發 / 供應商管理 / 顧客的健康與安全 / 客戶服務 / 隱私保護與交易安全 / 國際組織與倡議參與 / 資訊安全 / 綠色產品 / 公司治理 / 倫理與誠信 / 法規遵循 / 風險管理 / 氣候變遷 / 從業道德
	客戶滿意度調查	不定期	
	E-mail、電話及傳真	不定期	
	公司網站	不定期	
 供應商 / 承包商 / 外包商	合約規範	不定期	供應商管理 / 綠色產品 / 倫理與誠信 / 從業道德
	廠商評鑑	不定期	
	E-mail、電話及傳真	不定期	
 政府機關	相關公文	不定期	勞工人權 / 法規遵循 / 節能減碳 / 公司治理 / 倫理與誠信 / 職業安全衛生 / 勞僱關係 / 氣候變遷 / 從業道德
	現場輔導及稽查	不定期	
	參加主管機關舉辦之研討及公聽會	不定期	
 投資人	每年召開一次股東常會	1次/年	經濟績效 / 公司治理 / 社會參與 / 品牌形象 / 風險管理
	每年依規定發行財務年報	1次/年	
	於公開資訊觀測站公佈營運狀況及重大消息	不定期	

利害關係人關注議題彙總為24項永續議題，針對永續議題實施有關經濟、環境和人群的實際和潛在正負面衝擊評估，涵蓋經濟、環境與社會等面

向，確保鉅寶科技於E(環境)、S(社會)、G(公司治理)構面揭露的永續資訊滿足利害關係人期望。

永續議題	正面衝擊	負面衝擊	實際 / 潛在
公司治理	√	-	實際
營運風險管理	√	-	潛在
創新研發	√	-	實際
倫理與誠信	√	-	實際
法規遵循	√	-	實際
資訊安全	√	-	實際
財務績效	-	√	實際
氣候變遷因應	√	-	實際
綠色產品	√	-	潛在
節能減碳	√	-	實際
能源使用	√	-	實際
廢棄物管理	√	-	實際
供應鏈環境評估	√	-	實際
水資源管理	√	-	實際
社會參與	√	-	實際
多元化與機會平等	√	-	實際
職業安全與衛生	√	-	實際
人才培育與留任	√	-	實際
勞僱關係	√	-	實際
供應商社會評估	√	-	實際
客戶服務	√	-	實際
薪資福利	√	-	實際
顧客健康與安全	√	-	實際
人權政策	√	-	實際



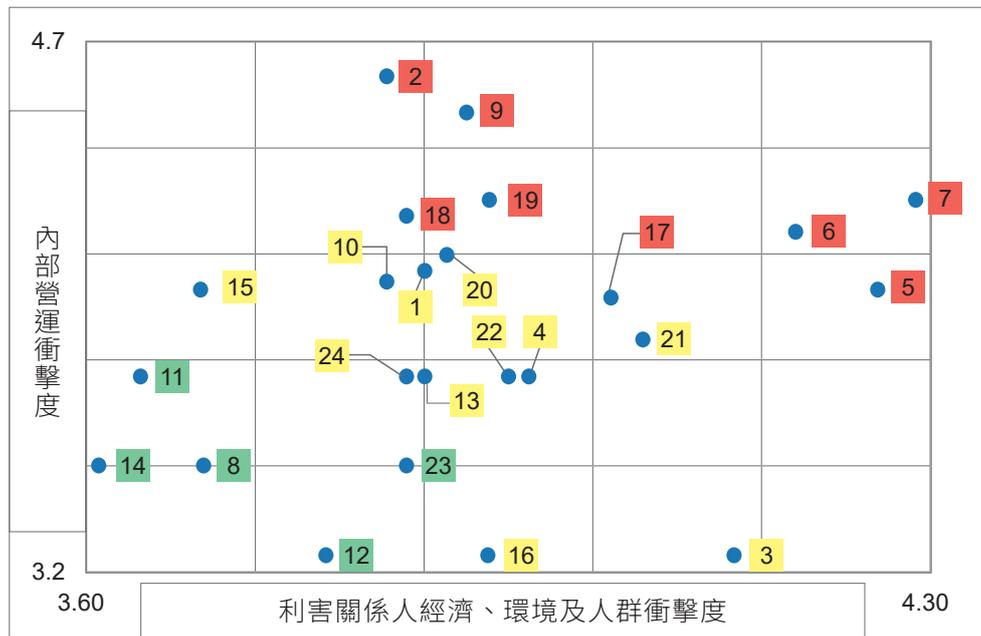
重大主題鑑別與分析

評估衝擊的顯著程度

企業永續小組透過網路問卷方式，針對利害關係人調查其對議題有關經濟、環境及人群衝擊程度。回收電子問卷59份後，由企業永續小組之委員實施議題對鉅寶營運之衝擊度評估。將問卷後之結果進行彙整分析(內外部雙衝擊度的綜合分數)，鑑別出永續議題之優先順序。經企業永續小組委員問卷

統計及會議決議後，從24項關注議題，決定8項為重大主題，11項為中度主題，5項為次要議題。我們依據結果對8項重大主題進行報告書撰寫，未來也會持續與利害關係人溝通，致力與利害關係人維持良好互動及永續經營的合作關係。

鉅寶科技 2023 年度重大主題分佈圖



編號	永續議題	排序
1	公司治理	10
2	風險管理	2
3	創新研發	20
4	倫理與誠信	13
5	法規遵循	5
6	資訊安全	4
7	財務績效	1
8	氣候變遷因應	21
9	綠色產品	3
10	節能減碳	12
11	能源使用	18
12	廢棄物管理	24

編號	永續議題	排序
13	供應鏈環境評估	16
14	水資源管理	23
15	社會參與	15
16	多元化與機會平等	22
17	職業安全與衛生	8
18	人才培育與留任	7
19	勞僱關係	6
20	供應商社會評估	9
21	客戶服務	11
22	薪資福利	14
23	顧客健康與安全	19
24	人權政策	17

重大主題變更

重大主題		
2022 年	2023 年	2023 年相較 2022 年變動情形
綠色產品	財務績效	↑ 3
風險管理	風險管理	--
財務績效	綠色產品	↓ 2
法規遵循	資訊安全	↑ 4
勞僱關係	法規遵循	↓ 1
人才培育與留任	勞僱關係	↓ 1
職業安全與衛生	人才培育與留任	↓ 1
資訊安全	職業安全與衛生	↓ 1

主要關注議題及考量面邊界

依循衝擊可能發生於組織內、外部，鑑別主要關注議題相關之考量面邊界：

類別	重大主題	重大主題對公司的意義及衝擊	內部邊界	外部邊界				對應的一般揭露 / 特定主題指標
			鉅寶科技	政府機關	投資人	客戶	供應商 / 承攬商	
經濟面	營運績效	創造最大利潤是公司努力的目標，能增強股東、內部員工、外部供應商及客戶對公司的信心，是邁向永續經營的方法，2023年度因外在環境影響，為負面實質衝擊。	●	●	●	●	●	201-1
公司治理	法規遵循	強化員工守法意識，維護企業形象，以降低董監事和經理人的經營風險與責任，2023年度落實內部控制及稽核，為正面實際衝擊。	●	●	-	●	●	2-27
公司治理	風險管理	良好的營運風險管理，可以讓公司於詭譎多變的世界競爭環境中，完善營運規劃以達成永續經營，本公司積極因應外在環境變化，並於本年度將氣候變遷納入風險管理，為正面潛在衝擊。	●	●	-	●	-	自訂主題
社會面	職業安全與衛生	預防職業相關疾病的產生、強化勞工身心健康、確保安全工作環境，供應優良品質的產品、降低生產成本，提升人員的生產力，為正面實際衝擊。	●	●	-	-	-	403-1~7
社會面	勞僱關係	有和諧的工作職場及健康快樂的員工，公司才能長期穩定經營，公司從員工角度思考，以人才長期穩定發展及確保同仁有更完善的工作與生活保障為出發點，保障同仁工作及生活安全，為正面實際衝擊。	●	●	-	-	-	401-1 401-2
社會面	人才培育與留任	公司深信「員工」是公司最重要的資產，培養優秀人才及強化員工在工作崗位的專業能力才能讓公司更加成長茁壯，為正面實際衝擊。	●	-	-	-	-	404-1
公司治理	資訊安全	健全資安管理機制，確保公司資訊資產安全，避免造成營運中斷，為正面實際衝擊。	●	●	-	●	-	自訂主題
環境面	綠色產品	設計對環境無害及資源再生之產品，確保環境永續，近年客戶低碳產品需求，為正面潛在衝擊。	●	-	-	●	●	自訂主題



1 鉅寶概況

- 1.1 公司簡介
- 1.2 經營理念與方針
- 1.3 企業永續發展
- 1.4 參與外部組織及響應國際倡議

01 鈹寶概況



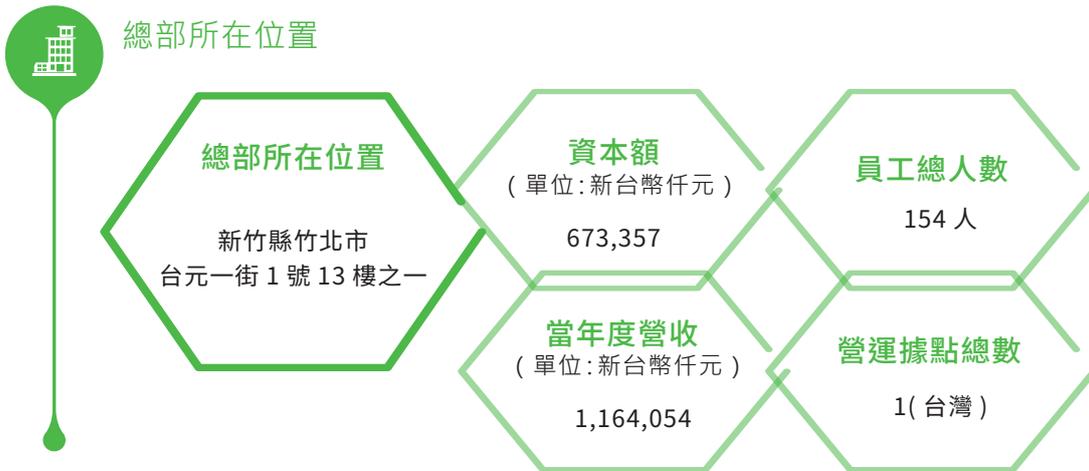
1.1 公司簡介

鈹寶科技成立於2009年8月，為仁寶集團旗下成員。我們非常注重客戶的需求，並提供高質量和成本競爭力的解決方案。鈹寶科技開發了四大類產品：網絡，家庭安全，家庭娛樂和無線配件，以滿足廣大客戶的各方面需求。

鈹寶科技通過提供創新產品，致力於設計的完整整合，不斷努力為每個人創造一個美好的體驗，從而提高每個產品的價值。這種集成使我們所有的產品能夠相互連接，使人們能夠通過使用鈹寶科技

的產品來享受更方便、美好的生活。

為提供全球化服務，我們在台灣、比利時、土耳其、荷蘭、美國，建立了廣泛的客戶服務網絡。我們憑藉專業的管理團隊，高質量的產品信譽，以及根據市場趨勢和客戶需求設計的靈活性，已經發展成為全球智慧開道器行業的領先企業之一。



- 主要產品/服務說明**

研究、開發及銷售智慧開道器、數位機上盒及無線寬頻分享器等通訊產品。
- 提供產品的數量**

2023年度通信網路產品315千台
- 提供產品/服務的地理位置**

歐洲、美洲、亞洲

註：財務營收及產品數量為合併績效，營運據點及員工總人數僅揭露總公司。

1.1.1 組織結構



部門	主要職掌
薪酬委員會	1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬水準之政策、制度、標準與結構。 2. 定期評估董事及經理人之薪資報酬。
審計委員會	以下列事項之監督為主要目的： 1. 公司財務報表之允當表達。 2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。 3. 公司內部控制之有效實施。 4. 公司遵循相關法令及規則。 5. 公司存在或潛在風險之管控。
稽核室	各部門營運狀況及內部控制之評估與稽核、缺失改善建議及追蹤、內控自評推動、其他有關內部稽核及交辦事項。
總經理室	擬定公司營運目標及策略，綜理並指揮督導公司全盤業務執行。
企業永續小組	負責永續風險評估、永續策略規劃、永續績效及報告書管理。
法務室	合約審核 / 修訂、管理訴訟 / 非訟及其他相關法律事件。
永續發展辦公室	推動公司永續發展實務計畫。
業務營運中心	1. 客戶開發及市場資訊搜集分析、市場業務推廣。 2. 業務銷售計劃之擬定與執行。 3. 針對重點客戶之產品開發進行規劃及執行。 4. 價格策略之擬定與報價作業之執行。 5. 新產品及專案導入。 6. 外包採購供應商管理及公司月季年度生產計畫安排及執行。 7. 擬定本公司品質目標，落實公司品質政策，研發設計品質控管，供應商品質持續改善，客訴問題分析。
研發暨製造品管中心	1. 承接公司願景及總體目標，統籌研發資源、擬定研發方向，並執行各項規劃運作之相關事宜。 2. 落實研發與生產製造整合。 3. 海外工程技術管理執行及客戶追蹤反饋事項。
財會暨股務處	1. 會計帳務、稅務之處理、審核及編製財務報表。 2. 預算編製、差異分析及控制。 3. 財務管理、擬定短、中、長期資金取得、調度等計畫。 4. 成本結算及分析、盤點作業規劃。 5. 進出口業務之作業管理。
人事部	擬訂及執行人力資源策略，以支持組織的總體業務方向，包含人才管理、組織和績效管理等領域、培訓與發展。
行政總務部	行政總務相關事項籌劃執行與辦公室環境設備維護。
資訊部	擬訂公司資訊技術方向、計劃與預算編列，並執行升級設備，監督網路環境及資訊應用系統之維護。
勞工安全室	釐訂職業災害防止計畫、職業災害調查及處理，整理職業災害統計，並規劃、督導各部門之勞工安全衛生管理。

註：本公司董事長與總經理由不同人員擔任。

1.1.2 重要沿革

2009

公司設立登記完成，為仁寶電腦工業(股)公司及至寶科技公司共同投資設立，資本額為新台幣100,000千元。

2010

併購 Motorola 歐洲有線通訊用戶端設備(CPE)並以 CBN 品牌銷售歐洲各大有線電視多系統業者(MSO)。

2011

1. 導入 Wi-Fi 1X1 Dual-Band Concurrent 技術。
2. 於歐洲發表第一款 Wi-Fi 1X1 Dual-Band Concurrent 語音智慧閘道器 CH6541E，並獲得中華民國十大潛力金鉅獎。
3. 通過 TL 9000認證。

2012

於土耳其成立鈹寶科技的第一個國際性客服中心。

2013

1. 與 SoC 廠商合作開發 16x4 channel bonding Gateway 產品。
2. 於歐洲發表第一個 16x4 11ac WiFi Gateway 產品。

2014

1. 成功導入 24x8 channel bonding Gateway 產品。
2. 開始開發機上盒擴展數位家庭產品。

2015

1. 與 SoC 廠商合作開發 D3.1 8x8 11ac VoiceGateway產品。
2. 與歐洲最大纜線電信商合作開發第一個 Gateway 產品並出貨歐洲 12 個國家。

2016

與歐洲最大數位電信商合作開發 Advanced 24x8 11ac Voice Gateway 產品並成功出貨。

2017

1. 再次與歐洲最大 MSO 營運商合作開發新產品線 (WiFi Access Point - 無線網路接收點) 產品並成功出貨。
2. 登錄興櫃股票。

2018

股票上市。

2019

DOCSIS 3.1 Wi-Fi 5 Gateway CPE 與歐洲最大數位纜線運營商合作，成功上市提供 1Gbps 網路速度佈署。

2020

1. 與巴西MSO業者Claro合作，為拉丁美洲市場引進最新的DOCSIS 3.1家庭智慧閘道器。
2. 與比利時有線寬頻服務提供商 Telenet集團合作，為歐洲市場消費者引進DOCSIS 3.1的家庭智慧閘道器。

2021

1. DOCSIS產品線ODM專案正式 Award，重新回歸。
2. Wi-Fis Mesh搭載DOCSIS Wi-Fi Gateway整合，於台灣數位纜線運營商成功上市。

2022

1. DOCSIS產品線ODM專案正式量產出貨。
2. 5G FWA 正式進入客戶端驗證測試。
3. Wi-Fi 7 新技術產品進入設計驗證，準備 2023年上市。

2023

1. 在北美零售市場推出支援 Wi-Fi-7 的 DOCSIS3.1 閘道器。
2. 5G FWA 正式量產出貨。



1.2 經營理念與方針

創新

鉅寶科技不斷投資財力、物力，從關鍵技術的自我掌握，到產品不斷的推陳出新、設計研發，在市場上已建立良好的口碑與風評。

服務

客戶滿意，就是鉅寶的價值。目前台灣，比利時，土耳其，荷蘭，美國，建立了廣泛的客戶服務網絡，以提供客戶最快捷的服務。此外，仰賴於專案團隊豐富的產品經驗及對於運營商客戶需求的深入了解溝通，在產品設計上提供高度客製化的彈性，以滿足客戶對產品差異化的服務需求。

品質

持續引進國內外先進軟硬體系統，結合專業的研發團隊，專案管理的模式，確保研發專案之品質符合世界客戶需求。

卓越

期望透過創新、服務及品質永無止境的提升進化，成為全球智慧閘道器行業的領導者。

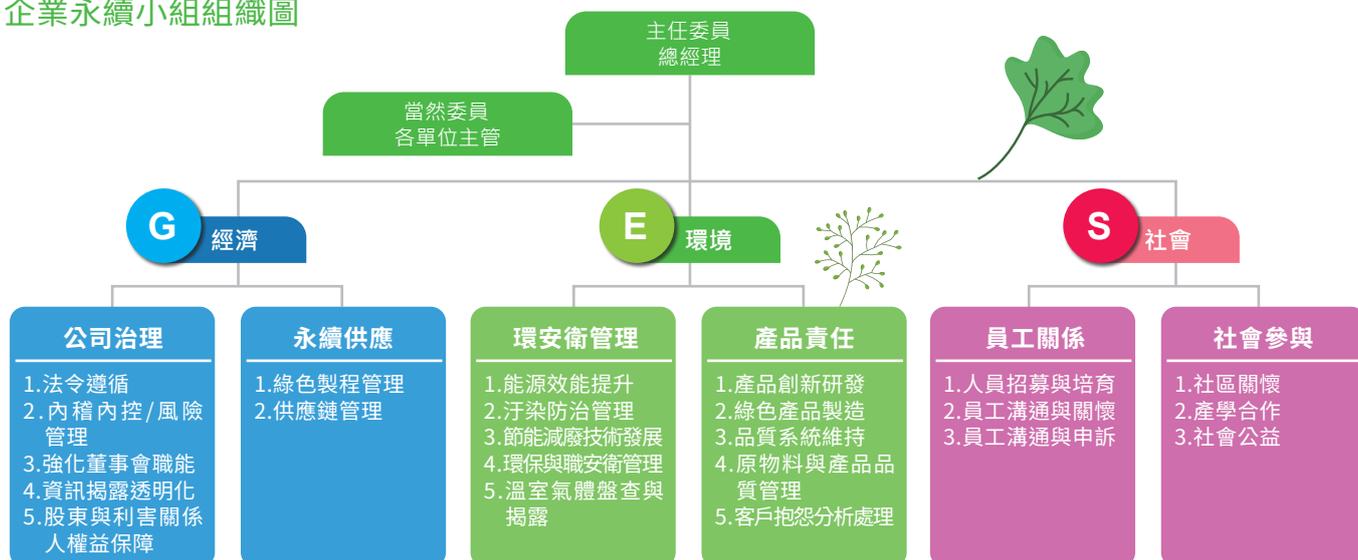


1.3 企業永續發展

為確保企業社會責任之有效運作，鉅寶科技於2020年度成立CSR委員會，並於2022年度更名為企業永續小組。主任委員由總經理擔任，永續發展辦公室主管擔任總幹事，企業永續小組負責永續政策之制

定、行動規畫及跨部門的協調工作，並擔任與外部利害相關人，包括供應鏈夥伴有關公司永續議題之溝通及回饋。

企業永續小組組織圖



企業社會責任政策 Corporate Social Responsibility Policy



嚴守企業社會責任、商業道德及所有適用的政府或國際法規規範

Comply with the corporate responsibility, business ethic, and all of suitable governmental and international laws and regulations.

建立友善的職場環境，維護員工應有的權益並提供安全健康的工作場所

Build up a friendly occupational environment, protect labor rights, and provide a safe and healthy working place.

導入綠色管理，致力於能源效率提升、減廢等環境保護活動，降低企業對環境的衝擊

Introduce green management to the corporate and devote to upgrading energy efficiency improvement and waste reduction for decreasing environmental impact caused by the corporate.

持續參與並拓展公益活動以回饋社會

Continue to participate in and expand charitable events as feedback to the society.

將我們的社會責任理念推行至我們的供應商，共同創建永續供應鏈

Promote our CSR beliefs in social responsibility to our suppliers, creating a sustainable supply chain.

為有效推行並落實鉅寶科技企業社會責任政策，我們導入並遵循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 條文作為社會責任管理系統標準，以實現企業永續的決心與精神

To implement our policy of social responsibility, we introduce and follow the rules of Responsible Business Alliance as our CSR management system. It is the way to show our resolution and spirit for our sustainability.

永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

鉅寶科技將永續發展目標融入公司的經營策

略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、創造健康友善的職場環境來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、節能減碳，以及邀請供應商對改善環境、提高福利等面在一起努力，展望未來，鉅寶科技能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	鉅寶科技回應
 <p>1 消除貧窮</p>	<p>1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
 <p>4 優質教育</p>	<p>4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p> <p>4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。

SDGs	細項目標	鉅寶科技回應
 <p>5 性別平等</p>	<p>5.1 消除對婦女任何形式的歧視。</p> <p>5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
 <p>8 合適的工作及經濟成長</p>	<p>8.5 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。</p> <p>8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
 <p>9 產業創新與基礎建設</p>	<p>9.5 鼓勵創新，提高研發人員數及研發支出。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 每年推出新產品專案研發，2023年度研發支出235,030仟元，佔營業收入20.19%。
 <p>10 減少不平等</p>	<p>10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。</p> <p>10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 <p>12 責任消費及生產</p>	<p>12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 落實綠色產品，綠色設計，降低廢棄物的產出。
 <p>13 氣候行動</p>	<p>13.2 將氣候變遷措施納入企業永續政策、策略予規畫之中。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持續依循TCFD氣候相關財務揭露架構，落實氣候風險與機會治理。
 <p>16 和平正義與健全制度</p>	<p>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p>16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道。 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。



1.4 參與外部組織及響應國際倡議

鈹寶科技致力於產業發展，積極參加外部協會與組織，藉由外部交流活動了解國內外趨勢與規範，作為公司永續經營所需之考量。

參與之公協會

參與的外部協會	
中華民國全國工業總會	Chinese National Federation of Industries
台灣區電機電子工會同業公會	Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association, TEEMA
中華民國工商協會	Chinese National Association of Industry and Commerce, Taiwan(CNAIC)
責任商業聯盟	Responsible Business Alliance, RBA
Wi-Fi 聯盟	WiFi Alliance
台灣玉山科技協會	Monte Jade Science and Technology Association Taiwan

參與活動與響應國際倡議

鈹寶科技於2020年起導入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 以下簡稱RBA) 以來，我們除了自我遵循外，並持續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鈹寶的腳步和理念，共同關心上述五大社會議題。



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

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

隨著全球對於氣候議題愈加重視，驅使企業積極為減緩氣候變遷展開行動，本公司自2022年起響應「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，並依循

TCFD建議指引，揭露公司於因應氣候變遷所採取的策略與措施，並以低碳經濟轉型為願景，肩負起企業應有的社會責任。





2 公司治理

- 2.1 公司治理實務守則
 - 2.1.1 董事會
 - 2.1.2 薪資報酬委員會
 - 2.1.3 審計委員會
- 2.2 法規遵循
- 2.3 資訊安全
- 2.4 誠信經營
 - 2.4.1 倫理誠信規範與未來規劃
 - 2.4.2 2023 年執行狀況
- 2.5 內部稽核
- 2.6 風險管理及氣候變遷治理

02 公司治理

2.1 公司治理實務守則

鉅寶堅持營運透明，提升資訊透明度，注重股東權益、落實平等對待股東，並相信健全及有效率之董事會是優良公司治理之基礎。在此原則下，強化董事會結構與運作，授權其下設立審計委員會、薪酬委員會等功能性委員會，分別協助董事會履行

期監督管理職責。各委員會的組織章程皆經董事會核准，且各委員會的主席定期向董事會報告其活動及決議。目前公司治理結構包括股東會、董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、資訊安全委員會以及稽核室。



公司治理目標



2.1.1 董事會

鉅寶董事會選任除考量成員組成多元化之外，針對本身運作、營運型態及發展需求尚要求應具備基本條件、與公司核心價值相符的誠信理念，以及

專業知識與技能，如具備豐富的商務、法務、財務、會計或公司業務所需的實務經驗等。



強化董事會職能



- 營運判斷能力
- 會計與財務分析能力
- 經營管理能力
- 危機處理能力
- 產業知識與國際市場觀
- 領導能力與決策能力

參與的外部協會

公司目標與任務之掌握	董事職責認知
公司營運之參與程度	內部關係經營與溝通
董事之專業及持續進修	內部控制

註：為提升董事會績效評估的獨立性，本公司計畫三年內委由外部第三方實施董事會績效評估。

1 董事職責

董事會之職責為確保公司經營符合政府所有相關法令規定，避免產生利益衝突，並且負責公司重要事項之決議。董事會每季至少召集一次，為建立公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依公開發行公司董事會議事辦法之規定議事規範，以資遵循。

鉅寶近年來逐步規劃建置完善的公司治理制度，努力成為永續經營的企業。考量到獨立董

事因與公司營運無特定利害關係，本諸其專業性及獨立性，能在董事會決策時提供其客觀中立的意見以達到多元化考量，且設置獨立董事亦有助於監督公司營運治理及保障股東權益等優點，是而，鉅寶透過修改章程，於2018年股東臨時會選任3名獨立董事，組成薪資報酬委員會及審計委員會。

2 加強董事會職能之目標與執行情形

為落實公司治理精神，有效提升資訊透明度，鉅寶於年報、公司網站及公開資訊觀測站皆充分揭露各項經營及財務訊息。

董事會議決通過之營運計畫、(半)年度財務報告、審核公司訂定或修正之內部控制制度、審核公司訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書保證或提供保證之重大財務業務行為之處理程序、涉及

董事或監察人自身利害關係之事項、重大之資產或衍生性商品交易、重大之資金貸與、背書或提供保證、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券、簽證會計師之委任、解任或報酬、財務、會計或內部稽核主管之任免等重大事項，獨立董事如有反對意見或保留意見，均於董事會議事錄載明。

3 避免利益衝突

鉅寶『誠信經營作業程序及行為指南』明定：董事應秉持高度自律，對董事會所列議案，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，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得當相互支援。2023年度董事對利害關係議案迴避案件共2件。

4 董事會組成

目前鉅寶董事會成員7位，其中6位男性(佔比85.7%)、1位女性(佔比14.3%)。依相關法令規定，持有公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得提出董事候選人名單。

本屆董事會由具備專業背景與嫻熟產業經驗的成員組成，擔任公司營運及監督之責，任期三年，連選得連任。設有3位獨立董事，於任職期間核閱公司內部稽核報告並出席董事會監督其運任情形，且於每年依法審核相關財務報表呈報股東會。本公司董事會成員之提名與遴選係遵照

公司章程之規定，採用候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，並參考利害關係人的意見，遵守「董監事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。

鉅寶之董事會結構，除符合相關法令之要求外，並就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定適當之董事席次。董事會成員普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，且兼具多元化之政策。

姓名	職位	性別	主要學經歷	備註
翁宗斌	董事長	男	交通大學管理科學研究所、仁寶電腦董事、總經理	法人董事仁寶電腦工業股份有限公司代表人
陳瑞聰	董事	男	成功大學電機系、仁寶電腦副董事長、策略長	法人董事仁寶電腦工業股份有限公司代表人
王昱賀	董事	男	麻州州立大學電腦系統工程系、仁寶電腦處長	法人董事仁寶電腦工業股份有限公司代表人
蔡榮進	董事	男	台灣大學電機所、瑞昱半導體 (股) 公司行銷副總裁	法人董事瑞新投資股份有限公司代表人
翁建仁	獨立董事	男	Emory University, Atlanta, GA, USA / MBA、宏碁 (股) 公司全球總裁	
毛穎文	獨立董事	男	成功大學電機系碩士、矽創電子 (股) 公司董事長	
陳妙玲	獨立董事	女	日本慶應大學商學博士、中山大學財務管理學系教授	

5 董事會運作

董事會議每季至少召開一次，審核企業經營績效和討論重要策略議題；董事會之重要決議亦即時地公佈於臺灣證券交易所的公開資訊觀測站及公司網站的公司治理專區，並公開提供公司章程、董事會議事規則等以供查詢。2023年度無重大負面衝擊事件，故董事會無相關討論情形，其他重大資訊發佈於公開資訊觀測站發佈，2023年度共計發佈24則重大資訊。董事會運作情形，參閱公司網站：<https://www.icbn.com.tw/page/investor/governance.aspx>

2023年度董事會有關公司治理重大績效摘錄如下：

日期	公司治理重大決議事項
2023.3.15	1. 通過 2022 年度員工酬勞及董事酬勞案。 2. 通過 2023 年度員工酬勞及董事酬勞提撥比例。 3. 通過 2022 年度內部控制制度聲明書。 4. 通過設置公司治理主管。
2023.5.5	1. 通過 2023 年度營運計劃。 2. 通過 2023 年度端午節獎金發放。 3. 通過 2023 年度薪資調整。
2023.8.11	1. 通過公司治理主管異動。 2. 通過 2023 年度中秋節獎金發放。
2023.11.9	1. 通過 2024 年度稽核計劃。 2. 通過 2023 年度年終獎金發放。

2023年董事會開會4次，整體平均出席率為82.14%，董事、獨董出（列）席情形如下：

職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）
董事長	仁寶電腦工業（股）公司 代表人：翁宗斌	4	0	100%
董事	仁寶電腦工業（股）公司 代表人：陳瑞聰	0	4	0%
董事	仁寶電腦工業（股）公司 代表人：王昱賀	4	0	100%
董事	仁寶電腦工業（股）公司 代表人：蔡榮進	4	0	100%
獨立董事	翁建仁	3	1	75%
獨立董事	毛穎文	4	0	100%
獨立董事	陳妙玲	4	0	100%

6 董事會成員進修

積極宣導董事遵循「上市上櫃公司治理實務守則」，任期中每年至少宜進修 6 小時關於公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、永續等課程，或內部控制制度、財務報告責任相關課程之外，並持續為董事及員工安排企業永續經營與公司治理、法令遵循、風險

控管、洗錢防治及打擊資恐等相關之課程內容。2023年度董事成員進修永續相關課程27小時，進修情形參閱公開資訊觀測站https://mops.twse.com.tw/mops/web/t93sc03_1搜尋，查找公司代號6674。

2.1.2 薪資報酬委員會

為了評估高階管理階層的經營績效與其受領的報酬是否符合公平合理，鉅實設置薪資報酬委員會（簡稱薪酬委員會），設有3名委員，任期三年，3

名委員分別具有商務企管、財務等實務經驗。本屆薪資報酬委員任期與董事會任期相同。

有關薪酬委員會成員資歷，如下：

職稱	姓名	學經歷
獨立董事召集人	翁建仁	Emory University, Atlanta, GA, USA/MBA 宏碁(股)公司全球總裁
獨立董事	毛穎文	成功大學電機系碩士 矽創電子(股)公司董事長
獨立董事	陳妙玲	日本慶應大學商學博士 中山大學財務管理學系教授

1 薪酬委員會功能

薪酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行職權，訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定

期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，並將評估結果提交建議予董事會討論。

2 薪酬委員會運作

薪酬委員會進行評估時考量到董事及經理人之績效評估及薪資報酬並參考同業通常水準支給情形，考量與個人表現、公司經營績效及未來風

險的關連合理性，同時確保不致發生有引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納的行為。

依本公司公司章程第廿四條規定，本公司應以不低於當年度獲利狀況之百分之五分派員工酬勞及應以不高於當年度獲利狀況之百分之二分派董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應予彌補。本公司於年報揭露董事及經理人薪酬，參閱2023年度年報P15~P17。

再者，薪酬委員會針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間亦考量行業特性及公司業務性質予以決定。薪酬委

員會秉持著恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

為了強化永續經營理念，未來，薪酬委員會將會評估把高階經營管理階層在企業永續面向的績效，如綠色環保、員工照顧等議題的執行成果納入評估範圍。



薪酬委員會定期評估董事及經理人在公司治理、營運的績效。



確保董事及經理人的績效與個人薪酬合乎比例。



提出修正建議並協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策以及董事及經理人之報酬。



未來將評估審視把永續績效納入報酬評量範圍。

3 2023 年度薪資報酬委員重要決議

2023年度薪資報酬委員會共開會4次，出席情形及通過之重大決議事項摘錄如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	日期	公司治理重大決議事項
召集人	翁建仁	3	1	75%	2023.03.15	1. 通過 2022 年度員工酬勞及董事酬勞。 2. 通過 2023 年度員工酬勞及董事酬勞提撥比例。 3. 通過 2022 年度董事及經理人績效評估案。
委員	毛穎文	3	1	75%	2023.05.05	1. 通過 2023 年度端午節獎金發放。 2. 通過 2023 年度薪資調整。
委員	陳妙玲	4	0	100%	2023.08.11	通過 2023 年度中秋節獎金發放。
					2023.11.09	通過 2023 年度年終獎金發放。

2.1.3 審計委員會

健全監督功能及強化管理機能，爰依證券交易法設置審計委員會（簡稱審委會），設有3名委員，任期三年，3名委員分別具有商務企管、

財務等實務經驗。本屆審計委員任期與董事會任期相同。

有關審計委員會成員資歷，同薪酬委員會。

1 審計委員會職權

審計委員會旨在協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。依證券交易法第14條之4規定審

計委員會應由全體獨立董事組成，並將評估結果提交建議予董事會討論。

2 審計委員會運作

審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 一、公司財務報表之允當表達。
- 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 三、公司內部控制之有效實施。
- 四、公司遵循相關法令及規則。
- 五、公司存在或潛在風險之管控。

3 2023 年度審計委員重要決議

2023年度審計委員會，共開會4次，出席情形及通過之重大決議事項摘錄如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	日期	公司治理重大決議事項
獨立董事	翁建仁	3	1	75%	2023.03.15	1. 通過 2022 年度合併及個體財務報表。 2. 通過 2022 年度內部控制制度聲明書。 3. 修訂「內部控制制度」之其他管理制度。
獨立董事	毛穎文	3	1	75%	2023.08.11	公司治理主管異動。
獨立董事	陳妙玲	4	0	100%		

2.2 法規遵循

重大主題 法規遵循

對公司的意義	公司與全體員工在從事業務、商業行為時，應以合法、誠信作為行為準則，使公司各項業務可永續發展。
政策 / 承諾	企業嚴格遵循法令，是企業社會責任的一環，也是永續經營的關鍵。本公司密切注意可能對公司造成影響的法規，藉以遵循當地各項法令規定。
短期目標	1. 落實法遵把關制度，降低公司違法風險。 2. 宣導相關法規，讓相關單位人員知悉法律規定。
中長期目標	1. 經濟法規方面未受到重大之金錢或非金錢上之損失或處罰。 2. 無違反環境法規及或遭罰鍰、罰款。
負責部門 / 申訴機制	負責部門：稽核部門。 申訴機制：公司誠信經營檢舉途徑。
評估機制 / 成果	1. 員工法律教育訓練課程安排及抽測。 2. 定期檢核環境安全演練執行狀況。 3. 零重大違反法規。

本公司為求永續發展與穩定經營，建立一套完整之內部政策、程序及執行計畫，包含事前法令遵循制度、事中風險管理與事後內部稽核及風險評估，以達到良好內部控制之企業風險管理。

法令遵循不僅是企業董事及管理團隊之責任，全體員工就營運所應遵循之法令亦應建立明確之遵循意識及制度，以符合公司治理及內部業務流程符合最新法令，確保企業組織和人員遵守相關規則，以避免或降低企業內、外部犯罪違法損失之法律風險，也使企業在商業活動前透過內部法令遵循作業評估適法性，排除可預見之法律風險，降低隨時可能發生法令未遵循之風險。整體而言，有效的法令遵循不但可防止弊端，減少面對司法調查、罰款、訴訟、負面新聞等勞力時間費用損失，並能提昇企業形象，進而吸引到優質獨立董事、職員及交易對象，使企業、股東和利害關係人共創三贏之局面。

「零違反」是鉅寶一直列為公司治理的關鍵績

效指標，為了達成目標，每年會定期鑑別所有環保相關法規以及客戶要求，每季也會鑑別法規是否有更新內容，並針對法規內容判定適用性及是否需要進行調整。政府單位以及客戶端稽核結果如有違規或不足之事實，會優先進行改善並針對改善內容提出對策避免類似的事件再次發生。

綜整2023年度本公司針對誠信治理、商業會計、環境保護、勞動人權、職業安全衛生及產品責任、社會經濟各面向皆無任何重大違法紀錄，違法事件及罰款金額皆為0。



2.3 資訊安全

重大主題 資訊安全

對公司的意義	健全資安管理機制，確保公司資訊資產安全，避免造成營運中斷。
政策 / 承諾	確保資訊之蒐集、處理、傳送、儲存及流通安全。
目標	1. 完成資訊安全管理系統建置與風險評估。 2. 零重大資安事件。
負責部門 / 申訴機制	負責部門：資訊部門。 申訴機制：1. 資訊安全委員會 2. 董事會。
評估機制 / 成果	1. 資訊安全委員會召開會議審查，滾動檢討措施規畫及執行成效。 2. 定期向公司經營團隊及董事會提出資安執行情形。 3. 零重大資安事件。

隨著資訊時代的高度發展，資訊系統的普及，帶來便利的同時，也伴隨著不可預知的安全風險，嚴重者癱瘓公司資訊網路，營運中斷，造成公司及利害關係人重大損害。本公司為維護公司之資訊安全，據此建立資訊安全委員會、資訊安全管理代

表(專責人員)、文件編輯小組、風險管理與評鑑小組及內部稽核小組，管理相關之資訊安全風險。資訊安全管理代表於每半年向總經理室彙報資安管理成效、資安相關議題及方向，以確保其持續的合宜性、適切性及有效性。

資訊安全政策

為使本公司及所屬相關單位運作順利，制定資訊安全相關規範，以確保並提升公司資訊資產之機密性、完整性與可用性。除此之外，為不負社會大眾信任，將透過資訊安全政策的制定，妥善管理並維護資訊資產安全。

本公司以簡單、容易記憶與符合資訊安全管理目標為原則，每季發放資安公告，提醒同仁以「三不四要一沒有」作為資安宣導。

管理機制

- 建立防毒、定期備份機制，避免檔案遺失。
- 妥善管理持有之資訊資產，以確保其機密性、完整性與可用性。
- 讓全體員工了解資訊安全之重要性並正確使用資訊資產，實施資訊安全管理相關教育及訓練。
- 遵守資訊安全之相關法令、規定及其相關之社會規範。

2023 年度成果

完成年度社交工程演練。

完成資安專責主管及專責人員設置。

持續透過資訊安全委員會會審查執行成效，2023 年度資訊安全管理機制符合公司要求，未發生任何重大資安事件，符合零重大資安目標。



2.4 誠信經營

鉅寶本諸公平、誠實、守信及透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定「誠信經營守則」，具體規範公司董事、經理人、受僱人及具有實質控制能力之人於執行業務時應注意之事項；同時，為防範內線交易，董事會通過「防範內線交易管理辦法」進一步落實防

堵內線交易情形。

再者，鉅寶在公司官網建置多元之檢舉管道，提供內、外部利害關係人就鉅寶如涉及遵法議題之事項表示意見，同時為完善檢舉機制，鉅寶並將「吹哨者保護條款」放入「吹哨者管道及保護制度管理辦法」內，以期保護檢舉人身份及相關權益。2023年度未接獲相關檢舉舉報案件。



多元之檢舉管道

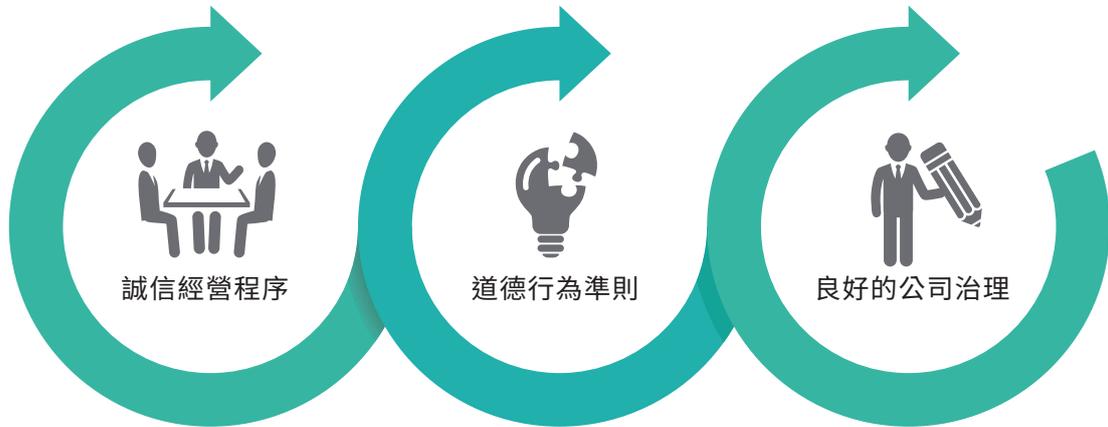
通信地址：新竹縣竹北市台元一街1號13樓之一 稽核室收

電子信箱：cbn_whistleblower@compalbn.com

電話：(03)5600066 轉稽核室

此外，鉅寶尚針對董事、經理人等高階主管及員工分別規範道德準則以資遵循，透過制訂「道德

行為準則」及「董事及經理人行為準則」等多重管控機制，為鉅寶建置良好的誠信經營環境。



核心理念
公平、誠實、守信及透明

制訂「誠信經營程序」

針對高階主管及員工分別
制訂道德準則規範

2.4.1 倫理誠信規範與未來規劃

董事道德準則

- 規範董事、經理人或其他有為公司管理事務及簽名權利之人。
- 恪遵誠信與公平交易原則。
- 防止利益衝突。
- 禁止圖謀私利。
- 嚴守保密責任。
- 遵循法令並建置檢舉管道，鼓勵呈報任何違反道德行為準則的行為。

員工道德準則

- 規範受公司僱用從事工作獲致薪資的直接或間接人員。
- 利益衝突迴避。
- 避免圖私利。
- 恪遵保密義務。
- 遵循法令規章。



誠信經營作業程序及行為指南



誠信經營短長期規劃



短期規劃

鼓勵董事會成員持續進修
法遵課程

長期規劃

對公司同仁進行不定期課
程進修，強化法治觀念

2.4.2 2023 年執行狀況

- 1 董事及經理人等高階主管皆以客觀立場處理公務，且不以其在公司擔任之職位而使得其自身、配偶、父母、子女或三親等以內之親屬獲致不當利益。為宣導及防範不誠信之行為；鉅寶亦為董事成員聘請外部專家到公司修習相關公司治理與證券法規課程。

- 2 2023年度並未接收內外部舉報及內部稽核發現違反誠信經營之案件。



嚴禁利用職務獲取不當利益

聘請外部專家講習公司治理法規

落實誠信訓練與稽核

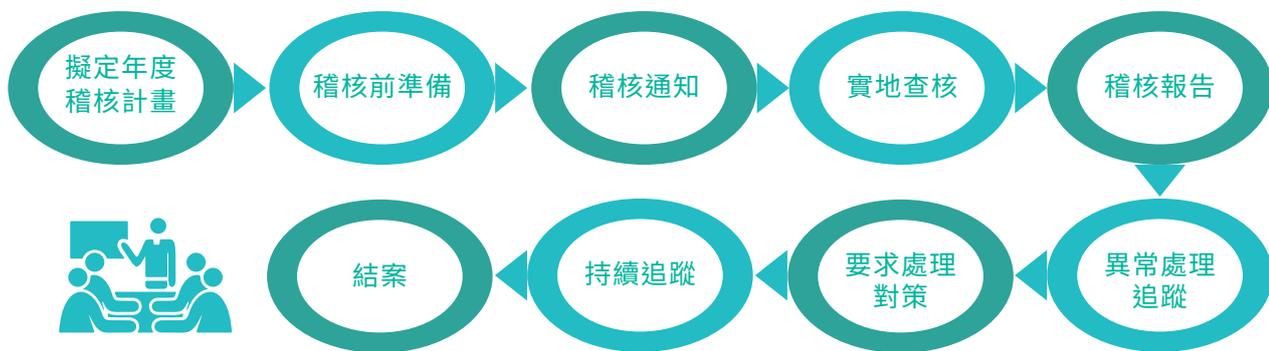
依據董事會通過「吹哨者管道及保護制度
管理辦法」實施

2.5 內部稽核

鉅寶稽核室直接隸屬董事會，本著獨立、客觀、超然之運作，藉審閱、覆核公司內部控制制度是否有效；除在董事會例行會議報告外，並於必要時向獨立董事或在高階主管會議中報告。稽核工作主要是依據稽核計畫執行，稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，定期或視需要執行專案稽核，確認公司內部各項作業是否符合法令及內部控制制度，另視情況執行專案稽核並及時提供

董事會瞭解營運潛藏的風險，並且協助董事會與高階管理階層進行獨立、客觀的評估內部控制制度的完備性、有效性及落實性，適時提供改善建議，以合理的確保內部控制制度能持續實施，同時提供相關調查、評估或諮詢服務，以協助董事會履行其公司治理的責任。2023年度稽核未發現重大缺失事件，稽核符合率100%。

內部稽核流程與運作實務



2.6 風險管理

重大主題 風險管理

對公司的意義	鉅寶致力於通過有效的風險管理，來確保公司於詭譎多變的競爭環境中可有效資源運用以達成永續經營。
政策 / 承諾	全員參與、預防優先、持續改善、目標管理。
目標	1. 建立 ESG 風險之永續指標。 2. 定期舉辦培訓活動，增加員工 ESG 相關意識。 3. 每年度於永續報告書揭露 ESG 風險。
負責部門 / 申訴機制	負責部門：總經理室。 申訴機制：電話、電子郵件。
評估機制 / 成果	高階審查會議、董事會會議。 年度 ESG 風險已於報告書揭露。

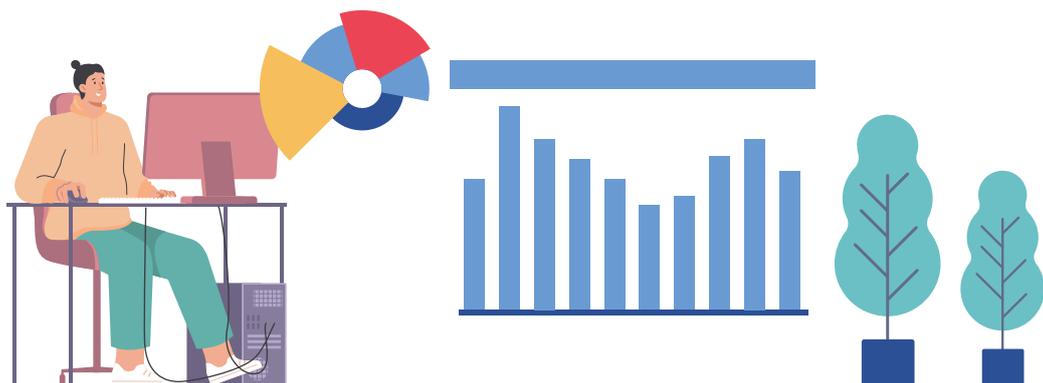
因應變動的經營環境，良好的風險管理是公司永續發展的基石

本公司落實整合性風險管理，每年度透過經營管理會議，由各單位主管針對環境、社會及公司治理相關之風險實施評估檢討，決定之風險議題建立相關因應措施及管理目標，做為次年度公司經營計畫之營運核心。各風險負責單位自主監控，並於每

季經營會議滾動檢討，以確保風險因應措施之有效性。

風險管理之成效由稽核室彙總定期向董事會提報，反應風險管理執行情形，並提出改善意見，以強化風險管理的執行。2023年度相關風險項目及因應策略如下：

風險面向		因應策略
財務面	利率變動	公司財務結構一向健全，資金運用保守穩健，設有專職人員隨時掌握金融資訊，並以保守穩健之立場運用財務工具降低利率變動之風險。
	匯率變動	A. 降低外幣的淨部位，以降低匯兌風險。 B. 本公司財務人員隨時搜集有關匯率變化資訊，並參閱銀行及投資機構提供之金融財經資訊，以即時掌握匯率動態。 C. 開立外幣存款帳戶，視實際資金需求及匯率走勢，調節所持有外幣部位。
	信用風險	設有專職人員負責交易相對方之授信額度之定、授信核准及其他監控程序以確保逾期應收款項之回收已採取適當行動，並逐一覆核應收款項之可回收金額以確保無法回收之應收款項已提列適當減損損失。
環境面	環境汙染	1. 針對供應商實施環境稽核及績效報告之要求。 2. 落實 RBA 環境要求，針對可能之汙染源建立管控機制。 3. 每季環境委員會會議檢討環境管制成效。 4. 落實法規鑑別，符合政府法規要求。
	溫室氣體排放定價	台灣計畫自 2025 年起徵收碳費，可能增加公司營運成本，我們計畫於 2025 年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，以盤查結果為基準，展開節能減碳方案以減緩碳成本衝擊。
	氣候變遷風險	1. 限水、輪流供水之缺水議題是我們在水資源管理上的因應事項，所以在水管理上除了收集水庫水情外，建立用水量趨勢監控，以掌握用量；日常推行節水措施。 2. 對於風災影響，於颱風警報發布時，確實掌握颱風動向及公司現況，發布颱風預報，使人員有效瞭解颱風狀況並採取防颱措施，力求風災影響最小化，引發水災時，由管理部協調人力進行狀況應變及排除，並於水退後進行後續復原工作。 3. 響應政府節能政策，推行各節能方案。 4. 符合政府法規及客戶需求。 5. 依循 TCFD 氣候相關財務揭露指引，落實氣候變遷風險與機會治理。
產品競爭	市場競爭	1. 保持與客戶之間密切聯繫，隨時了解並滿足客戶最新需求，亦定期與研發技術人員拜訪客戶，以掌握客戶產品之未來趨勢予以先開發新產品應對。 2. 研發技術的創新，專利的取得，確保屬於全球領導族群。
社會面	職業災害風險	員工為重要資產，保障工作環境安全，避免因職災損工造成潛在成本與風險。透過 RBA 管理系統職安要求，落實危害鑑別風險管理，並定期召開職業安全衛生委員會，對雇主擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項員工互護，工作安心，推行無災害工時紀錄。
	勞動力不足風險	加強人員留任：提升員工薪酬福利，注重員工關懷，致力於降低員工離職率。
資安風險		1. 對於檔案安全及設備安全進行管理，系統應定期實施整體備份，且定期執行重整作業，以節省磁碟機使用空間並增加系統運作效能。 2. 設備安全應對於門禁、機房進行管制，並對器材及機房設備維修管理，且機房安全措施予以定期檢查。 3. 設定權限管理，落實資安內控循環。 4. 落實異地備援機制。 5. 定期委外實施資訊安全查核。
原物料供需風險管理		1. 因應供應商貨源供應的不確定性，除開發與移轉供應國別外，輔以避險採購，降低貨源中斷風險。 2. 運用物流集貨機制與要求供應商等方式，提高併櫃出貨比率，降低零散出貨管控風險。



氣候變遷治理

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。鉅實科技除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之氣候相關財務資訊揭露建議書(Task

Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解鉅實科技於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

治理	策略	風險管理	指標和目標
鉅實科技與氣候相關風險與機會的治理情況。	業務、策略和財務規劃，實際及潛在與氣候相關的衝擊。	氣候相關風險管理流程。	評估和管理氣候相關議題的指標和目標。
氣候風險與機會治理情形併年度永續風險管理議題由總經理於董事會報告，由董事會監督執行成效。	參照 2023 年度短中長期氣候風險與機會表	風險鑑別、評估及管理流程如下： Step1 <ul style="list-style-type: none"> 由企業永續小組完成氣候環境背景資料蒐集。 氣候風險及營運範圍評估。 Step2 <ul style="list-style-type: none"> 建立氣候風險與機會項目清單。 建立內部營運衝擊調查問卷。 Step3 <ul style="list-style-type: none"> 企業永續小組實施氣候風險機會及營運衝擊分析。 決定重大風險項目。 Step4 <ul style="list-style-type: none"> 建立執行策略及目標設定。 Step5 <ul style="list-style-type: none"> 每年透過企業永續小組會議滾動檢討執行策略及目標之成效。 	2025 年度完成溫室氣體盤查及增加網站及公開資訊揭露及通過第三方查證。
由總經理擔任氣候風險與機會治理之主任委員，各一級單位主管實施風險鑑別、評估、處理。	參照氣候相關衝擊 本公司參考 2°C 情境 (2DS) 於永續小組會議中進行討論，參考國際氣候變遷相關法規、TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷風險與機會情境之評估參考，最終擇定採用 2DS / RCP8.5 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險、法規轉型風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。	氣候風險與機會已透過企業永續小組展開至各單位實施，並每年度於永續報告書揭露。	2023 年度範疇 1 排放量 16.12 公噸 CO ₂ e；範疇 2 排放量 511.03 公噸 CO ₂ e。
			2040 年碳中和。

2023 年度短中長期氣候風險與機會表

編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇	編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
R1	提高溫室氣體排放定價	高	短期、中期	O1	減少用水量和耗水量	中	中期、長期
R2	強化排放量報導義務	中	短期、中期、長期	O2	使用更高效率的生產和配銷流程	中	中期、長期
R3	現有產品和服務的要求及監管	中	短期	O3	回收再利用	中	中期、長期
R4	以低碳商品替代現有產品和服務	中	中期、長期	O4	轉用更高效率的建築物	中	中期、長期
R5	低碳技術轉型的成本	中	短期、中期	O5	採用更高效率的運輸方式	高	短期、中期、長期
R6	客戶行為變化	中	短期、中期	O6	使用低碳能源	中	中期、長期
R7	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	高	中期、長期	O7	採用獎勵性政策	中	中期、長期
R8	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中	中期	O8	使用新技術	中	中期、長期
R9	原物料成本上漲	高	短期、中期、長期	O9	參與碳交易市場	中	中期、長期
R10	平均氣溫上升	中	中期、長期	O10	轉變至非集中式能源	低	中期、長期
R11	海平面上升	中	中期、長期				

註 1：短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6-10 年。

氣候相關財務衝擊及因應

風險與機會項目	衝擊及因應機制
提高溫室氣體排放定價	氣候變遷因應法，將於2025年度針對直接排放或間接排放高排放產品徵收碳費。此構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加，但現階段本公司非屬高碳排放產業，故對整體營運財務衝擊程度不致構成太大影響。考量未來本公司除確定2025年將實施全面的溫室氣體盤查外，也將針對購買綠電、生質能源、碳權及永續供應鏈管理等部分，開展評估作業，並訂立減碳目標。
降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成辦公大樓淹水，影響公司之營運，經評估後可能造成財務低度損失。本公司因應措施為落實排水系統的維護並建立颱風、暴雨緊急應變計畫以減少立即性風險。大樓已完成防水工程，天災保險，管委會每月實施抽水馬達排水設施維護，故此風險對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。
原物料成本上漲	因氣候變遷包括歐盟2023年起試行產品碳關稅申報，因2026年碳稅增收日期將至，迫使供應鏈轉型，造成大宗商品原物料生產成本及運輸成本提高，進而對營運造成影響。因應方案為模組最小化設計減少原物料使用，強化供應鏈在地化採購比例，以降低原物料以及運輸等成本漲幅擴大；規劃2026年起實施產品碳足跡並透過綠色設計環保設計減少碳成本。
資源效率機會	為有效提升公司營運競爭力，我們透過 1.強化包材原物料回收及再利用資源效率提升，減少環境衝擊。 2.供應鏈端推動複合運輸模式，規劃最佳的運輸方案，降低運輸成本及減少碳排放。
達成 2040 碳中和目標之實施方案	1.透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備(實施期程:2023~2025年)。 2.完善綠色低碳供應鏈建置並落實低碳採購(實施期程:2026~2030年)。 3.購置儲能及電力調節系統，提升能源使用效率(實施期程:2030~2035年)。 4.購買碳權及綠電(2035~2040)。





3 永續產品

3.1 產品概況

3.1.1 研發創新

3.2 綠色產品

3.3 市場分析

3.4 供應鏈與客戶關係

3.4.1 供應鏈管理

3.4.2 客戶關係

3.5 營運績效

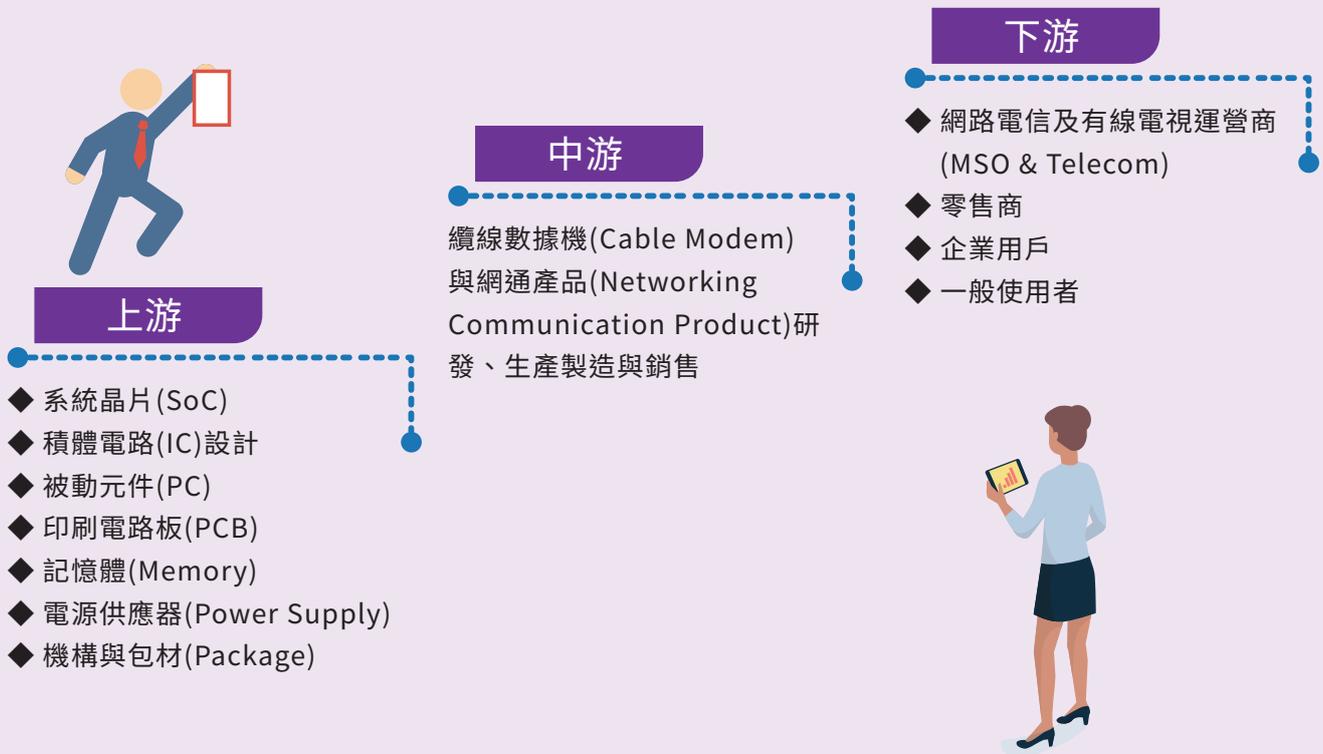
(03) 永續產品

3.1 產品概況

本公司主要營業項目為研究、開發及銷售智慧閘道器、數位機上盒及無線寬頻分享器等通訊產品。

本公司在網通產業中屬於中游廠商，主要提供網路通訊產品之研發、產製、銷售；上游主要為積

體電路 IC 晶片廠商、印刷電路板及電子零組件業；下游則包括有網路電信及有線電視運營商、零售商、企業用戶及一般使用者；本公司整合上下游研發體系，提供整合網路系統通訊產品，帶動通訊網路相關平台和產業之發展。



本公司主要產品為智慧閘道器 Cable CPE，以此為研發基礎並合併 VoIP 及寬頻無線網路，提供電信及有線電視運營商在寬頻網路、無線傳輸和遠端監控等系統整合的服務。在新一代 DOCSIS 3.1 智慧閘道器上，本公司已取得巨大而成熟的發展，以超高速頻寬搭配完整的有線與無線介面，支援全方位的雲端服務與家庭網路裝置連結，讓運營商客戶得以提供極具競爭力的高品質服務給終端消費者，

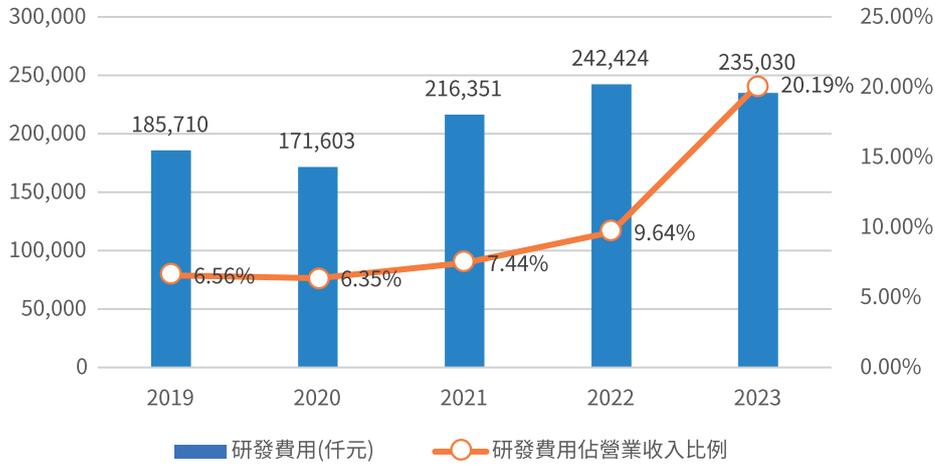
並以此多元化拓展產品線如 Wi-Fi 6/6E 無線網路延伸器與路由器、家用乙太網路、5G 家用路由器等，使運營商客戶更能依據不同家用網路，靈活地提供不同介面的解決方案，並且依據高度的 Mesh-WiFi 系統軟體整合，讓客戶能夠更有效地管理與維護用戶端的網路設備，提升用戶對家庭網路環境的滿意度，進而建構智慧家庭系統。

3.1.1 研發創新

研發創新是本公司的核心競爭力，我們持續透過專業人才的聘僱及完善的訓練及研發費用之投入

確保公司研發人力及其成果符合公司目標。

近五年研發投入費用及佔比統計



近 5 年研發成果

2019

1. DOCSIS 3.1 中南美洲送量進實驗室測試
2. 開始進行5G FWA開發working sample
3. 10G PON 閘道器開發working sample

2020

1. DOCSIS 3.1 搭配Wi-Fi6 CableLabs認證測試通過
2. 5G FWA進入客戶測試階段
3. 10G PON 閘道器進入與客戶共同開發階段

2021

1. DOCSIS 產品整合MoCA2.0設計
2. 5G FWA 第二家芯片廠家方案
3. Wi-Fi 6 E 三頻整合於智慧閘道器

2022

1. DOCSIS 3.1 產品整合 MoCA 2.0 設計
2. 應用第二家5G晶片供應商晶片組的5G FWA 路由器
3. 支援Wi-Fi 6/6E三頻整合的智慧型閘道器

2023

1. DOCSIS 3.1 產品整合 MoCA 2.0 設計
2. 應用第二家5G晶片供應商晶片組的5G FWA 路由器
3. 支援Wi-Fi 7的DOCSIS3.1智慧型閘道器



計畫開發之新商品 / 服務項目



- ✔
 開發整合最新Wi-Fi 7規格與Mesh功能的DOCSIS 3.1創新科技智慧閘道器(Smart Home Gateway)，更貼近運營商客戶之戰略目標(高端產品對於Wi-Fi規格以及用戶體驗要求更加嚴苛)，在軟體上透過RDK平台，縮短開發時程、延續用戶體驗，而得以提供極具競爭力之高品質服務與產品和競爭者抗衡。
- ✔
 與晶片商策略合作，進行下一代DOCSIS 4.0家用閘道器的新產品開發。
- ✔
 致力開發多款家用光纖閘道器(2.5G/10G PON ONU/HGU)與家用乙太網路閘道器(Residential Gateway)，將能提供運營商客戶更多元化家用網路解決方案。
- ✔
 推出多款基於LTE與5G行動網路的LTE/5G FWA固定無線接入，讓電信與有線運營商客戶針對歐美非城市地區使用者提供更多元的家庭寬頻上網選擇。
- ✔
 因應智慧家庭與Wi-Fi Mesh需求，本公司將持續開發雙頻甚至三頻的Wi-Fi extender，並跟家用無線閘道器搭配，以建構完整的家庭Wi-Fi信號覆蓋，讓運營商客戶透過高品質的Wi-Fi服務，提升使用者體驗。

產品責任 - 網路資訊安全

近年來，電子產品之網路資訊安全日趨被主管機關及消費者關注，鈺寶針對網路資訊安全以產品生命週期考量建立標準化設計管理流程，以確保消費者權益。

網路資訊安全管理流程

階段	具體管理措施
設計階段	1. 依照客戶需求及 CBN 資安需求開發設計。 2. 根據產品特性及平台分析潛在威脅並修復。 3. 透過 code review 及 code scanning 機制確保程式碼可靠度。 4. 透過自動化資安驗證程序驗證產品可靠度並嘗試找出更多的安全漏洞。
委外管理階段	1. CBN 自行建立安全漏洞檢測環境並建立資安團隊，於開發及售後對產品的資訊安全做相關測試及發出報告以供專案負責人做參考。 2. 若有重大漏洞被揭露，CBN 資安團隊針對漏洞類型分析，並提供複製手法及修復方向。
消費者階段	若產品發佈後有重大漏洞被揭露 1. CBN 資安團隊研究該漏洞並給出在尚未修復前的資安建議，CBN 會同步給出影響報告、未修復前處置及修復 schedule。 2. 招集所有專案負責人檢視產品，並通知所有平台原廠共同協作給出解決方案。

2023年無重大資安事件，CBN於出貨前針對產品實施完整的資安掃描，並隨時關注產品中所

有OpenSource的軟體是否被發現漏洞做即時的修補。

年度重大專案如下:

- ✔
 CBN結合以下資安測試工具，持續建構產品資訊安全掃描環境，以強化產品資訊安全，確保客戶使用無虞。
 - a. OWASP ZAP
 - b. OpenVAS
 - c. Nesses Essentials
 - d. Binwalker
 - e. HPing3
 掃描範圍包含Web漏洞、作業系統漏洞、OpenSource軟體漏洞及網路工具漏洞等，掃描結果皆參照風險等級展開改善。
- ✔
 完成Docsis3.1 + WiFi7及5G FWA產品安全漏洞掃描，並針對漏洞完成修復。
- ✔
 為了能即時發現安全漏洞及修補，我們建立實作安全漏洞自動回報機制，透過CBN產品資料庫定期搜尋NVD(National Vulnerability Database)，並每週將最新的安全漏洞報告自動用電子郵件送給專案負責人，以隨時掌握最新的資訊。

3.2 綠色產品

重大主題 綠色產品

對公司的意義	提供低碳產品及符合歐盟 RoHS、REACH 等國際環保法規及客戶綠色無鹵 (Halogen-Free) 產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康，提供無有害物質之最終產品，以符合國際規範讓客戶滿意。
政策 / 承諾	本公司承諾產品符合國際環保法規及客戶綠色無鹵產品要求，避免對環境造成污染以及危害人體健康，攜手供應鏈邁向低碳產品。
目標	1. 無違反禁限用物質導致的客戶申訴。 2. 產品全面符合本公司禁限用物質規定。
負責部門 / 申訴機制	負責部門：品保部門。 申訴機制： 內部：安排禁限用物質審查會議，審查新法規與客戶要求及供應商配合狀況。 外部：透過客戶窗口反應產品問題。
評估機制 / 成果	1. 依據客戶禁限用物質要求規範，進行管控物質標準審核並與客戶進行溝通。 2. 與關鍵供應商 / 外包商簽訂聲明書。 3. 定期要求供應商 / 外包商提供 RoHS、REACH 無鹵等物質材料外部檢驗報告，確保符合要求。 4. 年度無違反禁限用物質導致的客戶申訴。

鉅寶於設計階段即考量到廢棄物的利用，導入環保材質與低污染替代性材料，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。相關管理機制如下：

鉅寶的綠色設計理念

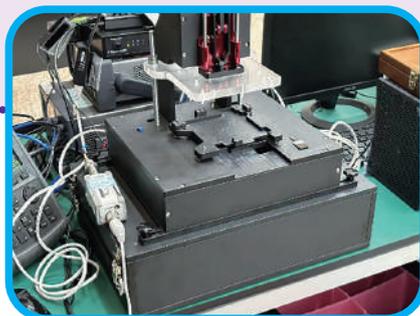


- 禁止或減少用有害化學物質。
- 盡量使用單一塑膠材質種類。
- 積極於電子產品中研發導入再生塑料與生物可分解性塑料。
- 產品塑料需與化學表面處理的原料相容，以達到可回收再利用之目的。
- 產品設計為易於拆解及回收。
- 產品模組化設計使主要零件可易於更換及升級，達到延長產品生命週期目標。
- 包裝材料上標示可回收標誌，提醒消費者廢棄時應回收。
- 25 克以上塑膠件標示材質成份，利於後端回收。

綠色設計成果

主題名稱 Board Level 測試控制板模組化

- **專案特色說明**
將測試控制板整合強化共用性及模組化。
- **實際效益**
提升測試效率，節省能源及降低治具購買維護成本，減少資源浪費。



綠色供應鏈管理



為善盡企業社會責任，使整體供應鏈管理邁向永續，鉅寶要求供應商需建置相關管理系統，包括通過TL 9000驗證，承諾所進行的任何活動皆符合政府法律及規定。



我們與供應商及客戶均簽訂合約，以保障雙方權益，並維持良好關係。在綠色產品與零組件方面，與協力供應商透過系統化的方式緊密配合，並連結至相關規格審核承認流程，有效地溝通、追蹤、管理，進而排除含有禁限用化學物質之零組件。



鉅寶研發、生產及品管等相關單位及主要客戶，則可透過有害物質管理系統瞭解並取得綠色產品相關資訊，並採取必要的供應商管理措施。



在產品有害化學物質限用及材質標示方面，要求供應商依據「綠色產品要求」及「產品限用物質管制」內容執行，以符合有害化學物質管理清單的要求，並依據易拆解、易回收設計原則進行相關標示，並以下列方式確保廠商能確實遵守環保要求：

綠色採購鉅寶所採購的材料，必須符合「零組件認可管理程序」，並取得鉅寶認可後，方向合格供應商進行採購。所採購材料在進廠時，也必須通過鉅寶的檢驗。

2023 年度無任何產品發生違反法規及客戶有害物質管理要求之事件。



3.3 市場分析



IHS市場分析，由於疫情加快了政府的網通基礎建設和市場對 5G 的需求，相較於 2019 年的預測，目前對於 2020-2035 年市場產值比原先高估 5G 市場產值在主要國家中，2020-2035 年平均每年超過 2.6 兆美金。此外，依據資策會報告預估，Cable CPE 到 2023 年年出貨量為 5,678 萬台，每年 4% 成長。

Cable CPE 市場運營商與電信運營商不斷跨足各領域，提供消費者更完整的上網經驗，與各式增值服務，強化使用者的使用介面，高速的上網服務，整合家庭網絡和高可靠度的監控服務，持續帶動整合語音、資料、影音、家庭聯網及高速上網需求，驅動 Cable CPE 產值將持續穩定成長。

隨著 DOCSIS 3.1 的市場益發成熟，運營商對於 DOCSIS 3.1 家用閘道器需求也提升到需要增加 Wi-Fi Mesh 功能甚至需要整合最新一代的 Wi-Fi 7 規格，以滿足客戶日益重視的使用者體驗。至於新世代的 DOCSIS 4.0 規格，晶片廠商將續於 2023 年下半年推晶片組解決方案，但是要支援 DOCSIS 4.0 運行，運營商需要花費鉅大的資本支出全面更新 HFC 網路和設備，因此運營商仍持觀望態度居多。

本公司以最快速之產品設計開發和軟體增值服務貼近客戶需求提出市場行銷策略，並進行供應鏈管理以利有效管控成本；在競爭激烈之歐洲市場同

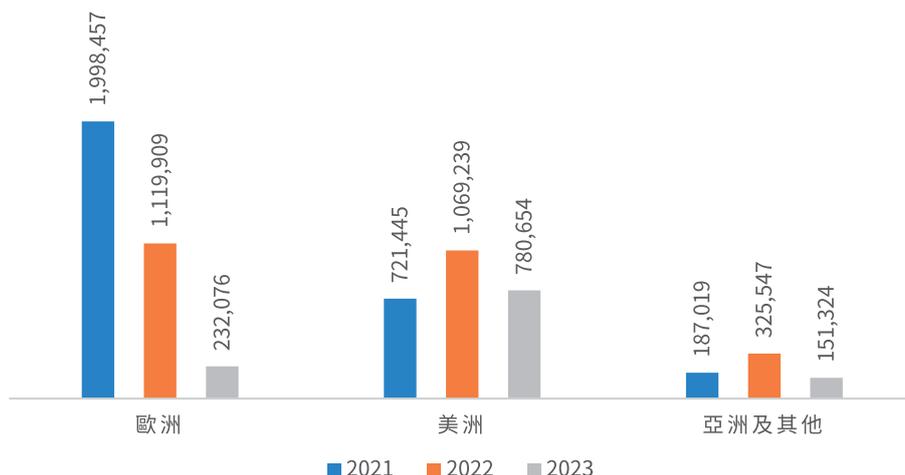
時提供豐富應用功能，也早已取得歐洲第一大運營商的青睞。在未來產業規劃，本公司將不斷在軟體功能及應用程式上精進，協助客戶整合網路通訊增值產品，成為客戶 Total Solution Provider。

智慧閘道器國內競爭廠商也逐漸整併或退出市場，主要以純代工者有鴻海、和碩，自主設計則有本公司、仲琦、中磊等。展望未來在產品的研發上除了一貫以來的自主設計之外也將加上和品牌客戶合作開發生產，雙軌並行，及時因應市場的需求，與客戶緊密的結合，以創新能力為客戶提供更加值的服務，以及追求更高品質的產品，改善成本結構，預期在未來會有更多更大的成長。

在無線通訊網路方面，除了 WLAN 的 MAC 與 Baseband 的晶片已可由國內自行設計生產之外，系統內其他大部分之關鍵零組件來源主要仰賴國外大廠，以致我國在佔總成本六到八成的關鍵零組件上掌握度相當低。

本公司主要客戶為歐洲市場，歐洲前幾大 MSO 運營商等皆為本公司的長期合作客戶，惟受客戶產品線調整影響，近年出貨比重呈下降趨勢，目前本公司 Cable Modem CPE 全球出貨量市佔率約 0.6%。

銷售區域營收分佈(單位:仟元)



3.4 供應鏈與客戶關係

3.4.1 供應鏈管理

本公司產品之主要原料供應商來自美國、以色列、台灣及大陸等地，與各廠商皆維持良好的供應關係，並簽訂供料合約，以穩定供料來源避免料件短缺之情事。由於本公司出貨量已達經濟規模，並

且與運營商客戶關係良好並保持技術領先，各主要晶片廠商皆願意提供密切的技術服務和具競爭力之價格，以滿足客戶對於產能與價格的要求。

供應鏈 - 衝突礦產管理

2011年起鈹寶電子產業之上游冶礦場及精煉廠商進行溯源追蹤與調查比對，每年針對所有合作供應商進行衝突礦產問券調查。至今願與鈹寶響應不使用衝突礦產之供應商數量持續上升，顯示電子產業供應鏈越來越重視衝突礦產之議題。鈹寶期望透過供應鏈團結的力量，讓電子供應鏈所有廠商共同把關不使用任何衝突礦產，以斷絕任何不人道、剝削之事件，對社會、環境、人權盡社會責任。

公司透過TL 9000通訊品質管理系統建立供應商管理制度，以強化新供應商的選擇、評估及既有供應商考核的管理。未提升供應鏈社會責任的思維，本公司自2021年度起落實RBA管理系統運行，進行「人權、環境、安全、衛生與管理系統」的相關管理，並掌握供應商在環安衛方面的管理與落實程

度。我們持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。

2023年度本公司的供應商未發生重大違反環保、職業安全衛生及社會責任相關法規的事件。

3.4.2 客戶關係

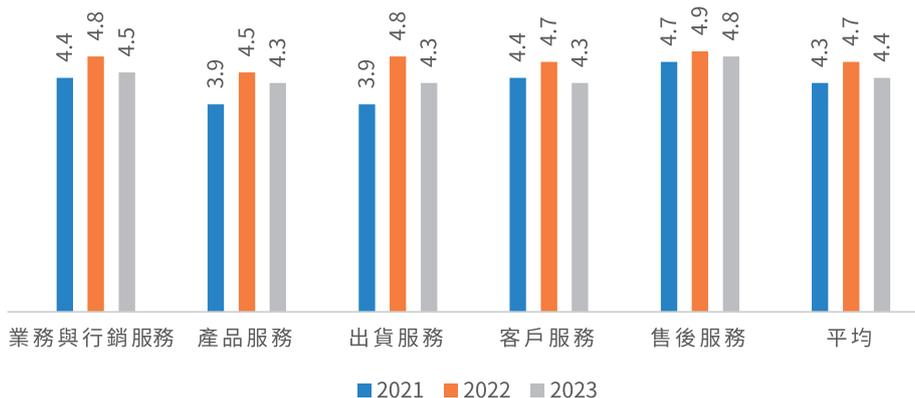
公司內部設有專門的業務專案團隊，依循TL 9000通訊品質管理系統要求建立相關客戶溝通、訂單處理、技術支援、客訴處理、售後服務等流程，以落實提升各方面的專業服務品質，贏得客戶信任與實現公司的長久獲利。

為了客觀蒐集聆聽客戶聲音，我們依據客戶滿意度調查管理機制，每年利用問卷方式，向現有客戶進行滿意度調查。調查實施後，鈹寶會進行客戶

滿意度調查評分結果及回饋建議彙整，並傳達相關部門及高階主管可藉客戶滿意度調查結果，檢閱客戶的回饋找出改善的機會，重大意見改善，並會以電話或親訪方式回覆客戶，以當責態度提供改善對策，持續提升產品與服務品質，確保客戶的需求得到了解及滿足。

2023年並無接收任何違反與客戶合約、隱私、遺失客戶資料或產品法規相關之投訴事件。

客戶滿意度調查統計



註：滿意度分數總分5分



3.5 營運績效

重大主題 營運績效

對公司的意義	健全財務績效為本公司持續成長動能，並作為長期發展穩定之根基。
政策 / 承諾	優化產品組合、積極擴大市場佔有率及充實營運成長動能，以提升營運績效，為投資人創造更高價值。
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增進策略性及區域性客戶的業務成長，以提升營收及獲利。 2. 健全靈活財務運作，以因應產業趨勢變化，維持穩健營運。 3. 與利害關係人有效溝通並維繫良好關係，以強化產業鏈及達到異質性整合之產業趨勢。 4. 公開揭露財務績效資訊。
負責部門 / 申訴機制	負責部門：經營團隊。 申訴機制： <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司對外溝通管道。 2. 發言人。 3. 董事會、股東會。
評估機制 / 成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 董事會定期檢視經會計師事務所出具之核閱或查核財務報告。 2. 每季財務報表如期於公司官網更新。

經濟績效是公司營運的核心要務，追求最大利潤亦是公司持續努力的目標，鉅寶自成立以來，秉持創新、服務、品質及卓越的經營理念邁向永續經營；保持技術領先、落實客戶滿意、追求全員共享、提升股東價值、善盡社會責任，力求藉此持續

創造財務績效。

面對外在環境多變，我們持續強化經營體質，精進研發能力，提昇競爭實力，除了增強股東、內部員工、供應夥伴及客戶對我們的信心外，也創造共榮的多贏局面，邁向永續經營。

營運計畫及目標

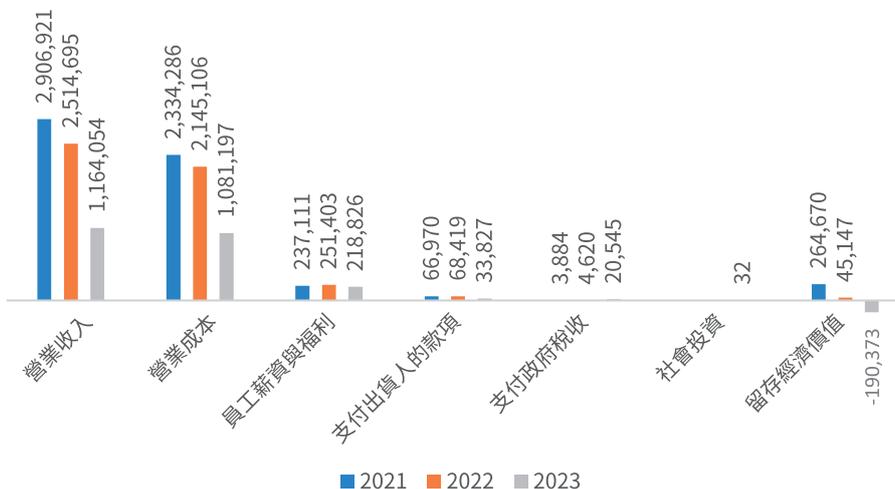
短期發展計畫

- ◆ 持續開發現有客戶及市場，基於現有產品積極擴展其規模與組合，持續提升技術能力及提供加值服務以深化在客戶生態系統中的價值與地位。
- ◆ 強化營運管理、優化生產、成本及品質等運籌管理重點，進而厚實競爭優勢。

長期發展計畫

- ◆ 發展加值型創新網路及智慧家庭產品，加強新產品及關鍵性技術開發，提供多樣化產品組合，提升競爭力與及時滿足客戶對系統規格快速更新的需求。
- ◆ 與晶片廠商共同發展，確保產品技術與功能之領先並合作市場開發。
- ◆ 開發新產品線及新市場客戶，有效分散客戶和市場風險，維持穩定成長。

經濟績效(單位:仟元)





4 環境保護

- 4.1 能源管理
- 4.2 水資源管理及廢水處理
- 4.3 廢棄物管理
- 4.4 溫室氣體管理
- 4.5 環境承諾及減碳措施



04 環境保護

永續環境是本公司經營理念之綠色承諾，因應全球減緩氣候變遷需求，持續推動提升能源效率、減少電力消耗、投入環境保護成本、實施減碳措施降低二氧化碳排放量，響應政府綠色採購，並從原

物料取得、生產製造、運輸配送、產品使用及最終廢棄等等產品生命週期各階段進行規劃，優先採購低污染、可回收、再利用之環保產品，以達到廢棄物減量之目標。

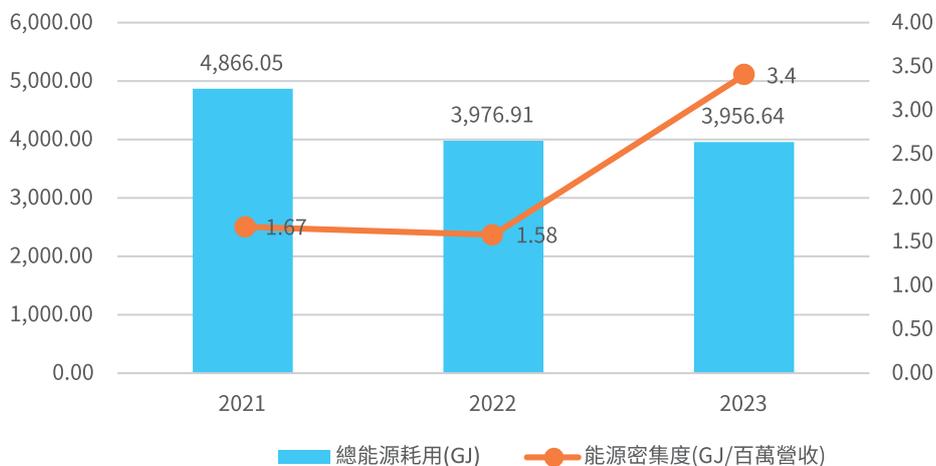
4.1 能源管理

能源消耗是造成氣候變化的主要因素，因為燃燒不可再生燃料會產生溫室氣體(GHG)並造成其他的環境衝擊。隨著本公司營運的穩健成長，我們以謹慎的態度提升各類能源使用效率、控制溫室氣體排放，

有效降低人均能源消耗強度，避免電力使用量增加，減緩氣候變遷之影響。本公司無使用再生能源，皆為非再生能源，主要為外購電力，及公務車汽油。

能源項目	2021	2022	2023
外購電力 (kWh)	1,281,983	1,034,693	1,034,475
汽油 (公升)	7,684.66	7,245.25	7,121.67
柴油 (公升)	-	439.41	-
外購電力 (GJ)	4,615.14	3,724.89	3,724.11
汽油 (GJ)	250.91	236.56	232.53
柴油 (GJ)	-	15.45	-
總能源耗用 (GJ)	4,866.05	3,976.91	3,956.64
能源密集度 (GJ/百萬營收)	1.67	1.58	3.40

近五年研發投入費用及佔比統計



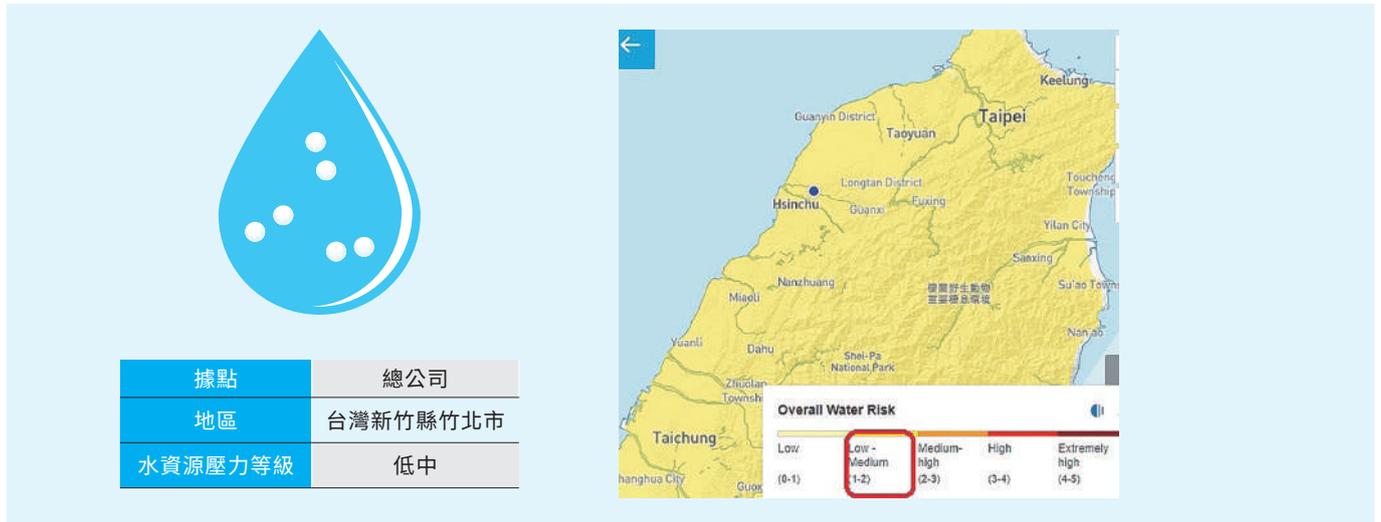
能源消耗總量：(一)2022年起因是辦公空間集中優化，故能源耗用大幅度減少。參照溫室氣體排放係數管理表6.0.4版，柴油熱值為每公升8,400Kcal，汽油熱值為每公升7,800Kcal，每Kcal為4,186J(焦耳)，每度電為3,600KJ，1GJ=1*10⁹焦耳。
(二)2023年度無柴油車使用，故無相關耗用。

4.2 水資源管理及廢水處理

近年來，受到全球氣候變遷影響，水資源的開發與分配成了世界各國的重要課題。台灣地區雨季與旱季降雨量的豐枯變化逐漸極端化，缺水與水災的風險日益明顯。本公司所用水源，100% 來自於當地自來水廠，未直接汲取地下水及河川水，供應辦公室員工生活用水，產生之生活污水由台元科

技園區管委會處理後排入市區公共衛生下水道，未有顯著之環境污染影響。

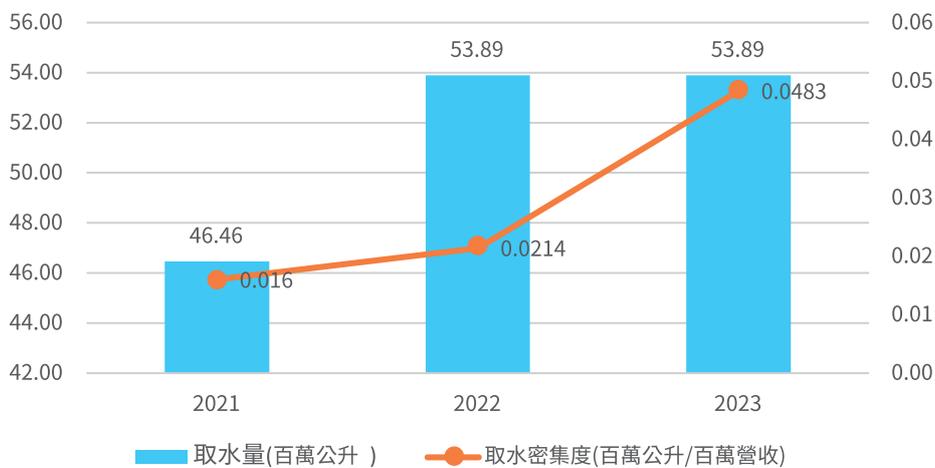
參照世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水資源風險評估工具 (Water Risk Atlas)，鑑別營運據點所在地之水資源壓力，皆非屬高壓力地區。



水資源耗用(單位:百萬公升)

水資源指標	2021	2022	2023
取水量	46.458	53.893	56.177
耗水量	0	0	0
排水量	46.458	53.893	56.177

水資源耗用



2023年自來水取水量較2022年增加，主因COVID-19疫情穩定，回歸正常營運所致。

4.3 廢棄物管理

本公司屬辦公室作業型態，廢棄物主要以員工生活垃圾為主；生活垃圾統一交由大樓管委會負責清

運處理，並透過員工教育訓練，達到有效推動減量及分類管理，提高資源再利用性及其資源再生價值化。



鉅寶致力於降低各項資源之消耗，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，例如：辦公室用紙優先使用回收紙，紙張更要求須雙面使用，使地球資源能永續利用。

辦公室垃圾分為一般垃圾及資源回收，同時也鼓勵同仁使用環保杯及餐具，以減少垃圾產生。

廢資訊設備、碳粉匣等由廠商統一回收。

影印機旁設置回收紙專區，讓同仁重複使用單面廢紙，以減少紙張用量。

致力落實無紙化，善用電子ERP系統，取代傳統紙本傳閱及簽核流程。

宣導雙面列印或採多頁合一，節省紙張及碳粉用量。

會議資料以電子化取代，如董事會會議、經管會議資料以電子化執行，大幅減少用紙量。

4.4 溫室氣體管理

由於溫室氣體排放量增加，導致氣候變遷，不僅直接衝擊全球生態環境，亦間接影響企業能資源取得，已成為全球共同關注及重視的環境議題。本公司為善盡企業之責任，鑑別溫室氣體排放源，包括範疇一直接溫室氣體、範疇二能源間接溫室氣體排放、範

疇三其他間接溫室氣體排放以及計算溫室氣體排放強度，其中範疇三其他間接溫室氣體排放未納入盤查。藉由提升自主管理能力、減少能源消耗量，導入低碳製程技術生產。

2023 年溫室氣體排放情況統計			
範疇 / 排放強度	排放源類型	使用量	排放量
範疇一 / 直接排放	汽油使用	7,121.67 公升	16.12 tonCO ₂ e
範疇二 / 間接排放	電力使用	1,034,475 度	511.03 tonCO ₂ e
溫室氣體排放總量	直接 + 間接	527.15 tonCO ₂ e	
溫室氣體排放強度	直接 + 間接	0.45 tonCO ₂ e/ 百萬元	
2022 年溫室氣體排放情況統計			
範疇 / 排放強度	排放源類型	使用量	排放量
範疇一 / 直接排放	汽油使用	7,245.25 公升	16.40 tonCO ₂ e
	柴油使用	439.41 公升	1.15 tonCO ₂ e
範疇一 / 直接排放	總計	-	17.54 tonCO ₂ e
範疇二 / 間接排放	電力使用	1,034,693 度	512.17 tonCO ₂ e
溫室氣體排放總量	直接 + 間接	529.71tonCO ₂ e	
溫室氣體排放強度	直接 + 間接	0.21 tonCO ₂ e/ 百萬元	

係數及計算來源：

- (一)溫室氣體排放係數管理表6.0.4版建議排放係數，汽油排放係數為2.2631 Kg CO₂/L，柴油排放係數2.6060 Kg CO₂/L，。
- (二)依能源局2022年電力排放係數計算，每1度電產生0.495 KgCO₂e；2023年度每1度電產生0.494 KgCO₂e。
- (三)以2022年財報營收金額2,515百萬元計算；2023年財報營收金額1,164百萬元。
- (四)2023年度無柴油車使用，故無相關排放。

4.5 環境承諾及減碳措施

節能減碳、持續改善、符合法規

持續推動節能減碳措施如下：

- ◎室內空調溫度設定在26°C之最適溫度，並考量日曬及熱負荷不同，適當裝設窗簾及隔熱紙。
- ◎空調設備年度清洗保養，維持空調設備高效率運轉狀態。
- ◎落實廢棄物分類、減量與資源回收工作。
- ◎依法實施作業環境檢測，提供員工安全舒適的工作環境。
- ◎內部會議鼓勵同仁自帶水壺或馬克杯。
- ◎下班停止工作時，隨手關閉電腦及螢幕開關。
- ◎選用符合節能標章之冷氣機、電冰箱等電器產品。
- ◎多功能事務機具低溫省電功能，耗材採用環保標章之碳粉匣。
- ◎空調定期檢點維護保養，維持空調設備高效率運轉狀態。
- ◎電梯、走道、茶水間及逃生樓梯間採用感應式照明燈具。
- ◎請同仁自備餐具、杯具，減少一次性餐具、杯具使用。
- ◎將水龍頭出水量調小，有效節約用水。
- ◎會議結束後隨手關閉會議室的電燈、空調及投影機開關。
- ◎辦公室全面採用 LED 節能燈管及燈具。





5 社會關懷

5.1 員工結構

5.2 適才適任

5.2.1 薪酬福利

5.2.2 人才培育

5.2.3 勞資溝通

5.3 職業安全衛生

5.4 社會參與

05 社會關懷

重大主題

勞雇關係 / 人才培育與留任

對公司的意義	提升員工福利，秉持成人學習理念，鼓勵主動自發性學習，著重知識的內化與工作績效展現，制定辦法並提供多元訓練模式，傳承知識技能與企業文化，使企業人才永續。
政策 / 承諾	提供全方位學習、健全福利制度、友善職場。
目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有效安排人員訓練，提昇在職人員素質，增進工作效率。 2. 持續優化人力資源管理系統，落實績效考核，提昇管理效能與品質。 3. 員工平均訓練時數目標為 10 小時。
負責部門 / 申訴機制	負責部門：經營管理層、人力資源處。 申訴機制： <ol style="list-style-type: none"> 1. 教育訓練系統。 2. 勞資會議。 3. 高階主管會議。 4. 電子郵件。
評估機制 / 成果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年度員工平均訓練時數 10.9 小時。 2. 定期接受績效及職涯發展檢視的員工百分比為 100%。



健全的員工薪資與福利可以讓員工增加對公司的認同感，同時結合訓練可以吸引留住優秀人才，達成人才永續並帶動員工生活水準的提升。

管理方針



- ★ 人力資源部負責管理及申訴處理。
- ★ 提供優於法令、同業的薪酬福利。
- ★ 落實離職訪談，掌握員工異動原因，以及時發現管理異常，適時調整。
- ★ 營造良好的工作環境，禁止任何形式的暴力行為、性騷擾、歧視，落實兩性平等原則。
- ★ 建立多元的員工溝通機制，包括勞資委員會、意見信箱等，積極回應員工心聲。

重大績效

2023年度
育嬰留停復職率
100%

2023年新生寶寶 2 位；
2011至2023年
已累計**新生寶寶 45** 位，
共發出台幣
2,970,000元大紅包。



重大主題

人才培育與留任

教育訓練可讓員工提升自我職能、發揮所長，在職場上更具競爭力，有助於公司整體競爭力的提升，也有助於經營績效之達成。

管理方針



- ★ 注重同仁在實際操練中研討實作及互助，讓新進同仁快速成長。
- ★ 根據各部門職能需要，量身設定培訓課程，提升培訓成效。
- ★ 開發E-learning學習平台，便於同仁自主學習。
- ★ 注重課程內容實務運用，注重課程落地追蹤。
- ★ 樹立終身學習，終身成長理念，厚植永續工作的理念。
- ★ 定期審視人才發展培訓藍圖及落實度。

重大績效



2023年度每名員工接受
**訓練平均時數為
 10.9小時**，
 男性員工平均11.4小時，女性員工平均9.9小時。

鉅寶科技重視員工的勞動人權，致力營造幸福且安全的職場環境，提供員工友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍，並且提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，讓公司營運蓬勃發展；同時擁有完整

教育訓練與職涯發展制度，常態性舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力。除此之外，鉅寶科技建立職業安全衛生相關管理制度，強化公司在職業安全健康上的管理作為，有效保障員工身心健康。



5.1 員工結構

鉅寶科技以多元平等原則建構員工幸福安全的職場環境，公司透過提供各項平權措施與具有市場

競爭力的薪酬福利，吸引人才加入與公司一同成長茁壯。

5.1.1 人權政策

鉅寶科技重視員工基本權利，形塑人權保障的友善環境，公司恪遵相關勞動法規，依據《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》與《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則，尊重國際公認之基本人權，包括結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有同仁。鉅寶科技的敘薪政策保障同仁的薪資核敘不因個人性別、年齡、宗教、種族、政治立場而有差異。

同時，鉅寶科技遵守當地的勞動與人權法令、責任商業聯盟行為準則及客戶要求遵守事項，制訂人權政策與相關辦法，除透過公告、活動、文宣、會議等形式向同仁說明公司政策外，亦於新進人員訓練與在職員工培訓等管道對員工一再宣導人權保護與勞工權益的重要性與相關訊息。此外，公司亦訂有相關申訴管道供同仁使用，由專人受理後進行盡責調查，並對申訴人的資訊保密，若經查證屬實，承諾不對申訴人進行不利對待。2023年未發生違反人權政策的紀錄。

落實人權政策



禁用童工

依照法令不雇用未滿16歲的童工，16歲至18歲的員工不得從事可能危害身體健康或安全的工作。



職業選擇自由

- 不使用強迫、抵押、契約束縛或非自願的監獄勞工，不奴役或販賣員工。
- 員工在合理通知的情況下有自由選擇離職的權利；不扣押員工的任何有效證件。



工時

密切關注同仁上班與加班時間，提醒同仁注意自身工作負擔與休假狀況，公司並持續追蹤。



工資與福利

- 員工薪酬不得低於營運廠區當地的最低薪資標準。
- 不以扣除工資當作紀律處分的手段。
- 延長工時之薪資須高於正常工資水準。
- 享有法定節/假日及有薪假。



人道待遇

不得以任何形式對員工進行性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體逼壓或口頭辱罵，亦不得威脅進行任何此類行為。



不歧視

不因種族、膚色、年齡、性別、性取向、殘疾、婚姻、懷孕、宗教信仰、政治傾向、社團成員身份等而在聘用與雇用過程中歧視員工。



結社自由

鼓勵同仁積極參與公司、社會及社區活動，響應各地政府宣導的公益活動。

5.1.2 員工統計

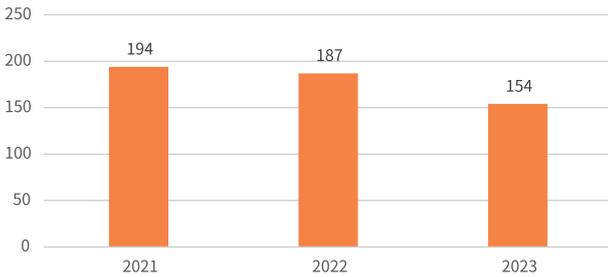
鉅寶科技員工皆為正職員工，無約聘僱員工，顯示公司願意提供長遠且全職的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的就業穩定。

其次，由於鉅寶科技所屬產業型態關係，員工類別主要為間接人員，其中間接人員則主要從事研發與業務性質工作，以男性為主，2023年度整體員工當中男性佔總體員工比率為67.53%，女性佔

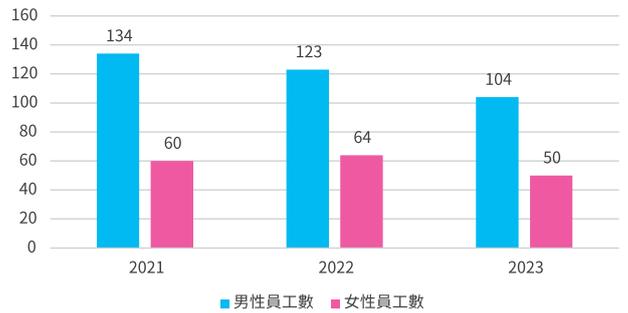
32.47%。至於年齡分布而言，未滿50歲的員工合計約佔88.97%，代表鉅寶科技以中壯年員工為主，支撐公司營運。

另外以高階主管當地雇用的角度來看，鉅寶科技了解在地雇用人才對當地社區的重要性，故鉅寶科技高階主管皆為當地聘僱，以吸引當地人才就近就業，爭取在地社區認同。

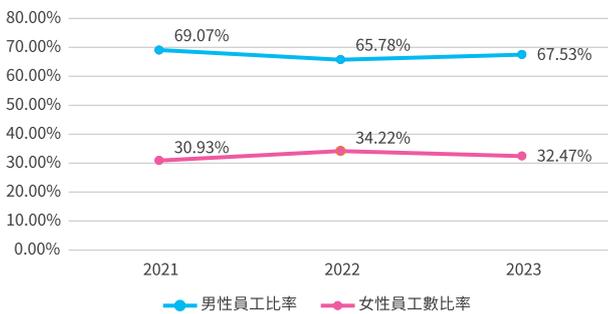
員工人數統計 (單位:人)



員工性別人數分佈(單位:人)



男女性別員工比率



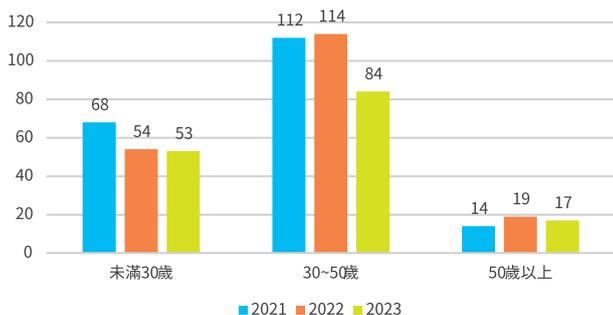
		2021年		2022年		2023年	
員工總數		194		187		154	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	134	0	123	0	104	0
	女	60	0	63	1	50	0
勞雇類型		全職	全職	兼職	全職	兼職	兼職
性別	男	134	0	123	0	104	0
	女	60	0	64	0	50	0

註：勞雇合約分為不定期契約員工（非固定期限員工，即正職員工）與定期契約員工（固定期限員工，包含退休返聘員工），本公司皆為正職員工，無非員工的工作者。

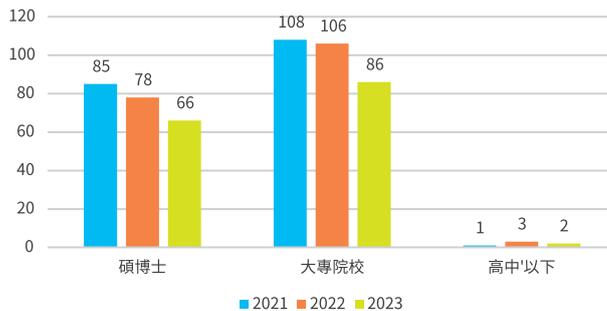
依性別、年齡及學歷			2021年		2022年		2023年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事會成員	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿 50 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		50 歲以上	7	100.00%	7	100.00%	7	100.00%
員工 間接人員	性別	男	134	69.07%	123	65.78%	104	67.53%
		女	60	30.93%	64	34.22%	50	32.47%
	年齡	未滿 30 歲	68	35.05%	54	28.88%	53	34.42%
		30~50 歲	112	57.73%	114	60.96%	84	54.55%
		50 歲以上	14	7.22%	19	10.16%	17	11.04%
	學歷	碩博士	85	43.81%	78	41.71%	66	42.86%
		大專院校	108	55.67%	106	56.68%	86	55.84%
		高中以下	1	0.52%	3	1.60%	2	1.30%

註：本公司為辦公室作業型態，皆為間接人員，無生產線廠直接人員。

員工年齡層分佈(單位:人)



員工學歷分佈(單位:人)



鈺寶科技透過內部人力適當調整，讓公司能持續補充新血、保持活力，以因應未來營運面的挑戰。此外，公司滾動式檢討員工的薪酬制度，希冀

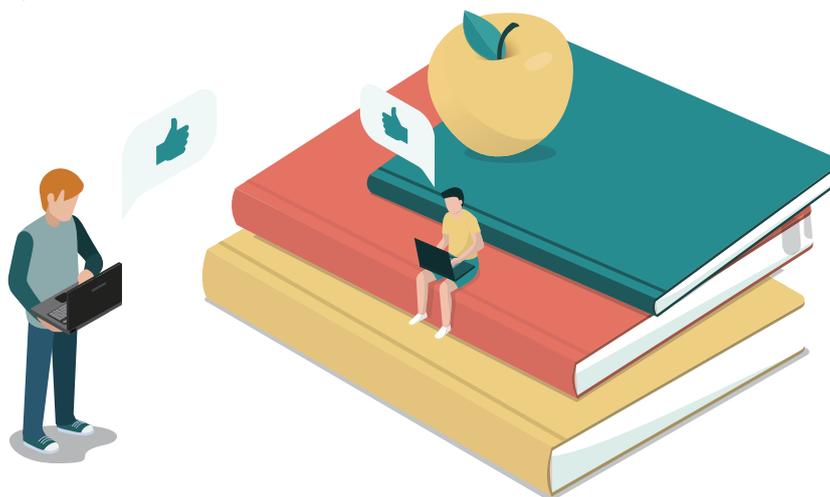
留住優秀人才，除可適時促進人員的新陳代謝外，又讓公司營運不致受到過份衝擊。

員工新進與離職統計 / 年度		2021 年		2022 年		2023 年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
當年度員工總數		194		187		154	
新進員工							
年齡	≤ 30 歲	45	23.20%	57	34.76%	25	47.17%
	30~50 歲	52	26.80%	115	70.12%	25	29.76%
	≥ 50 歲	7	3.61%	15	9.15%	5	29.41%
性別	男	70	36.08%	123	75.00%	31	29.81%
	女	34	17.53%	64	39.02%	24	48.00%
學歷	大專院校以上	103	53.09%	184	112.20%	55	36.18%
	高中(含)以下	1	0.52%	3	1.83%	0	0.00%
離職員工							
年齡	≤ 30 歲	21	10.82%	28	17.07%	28	52.83%
	30~50 歲	39	20.10%	57	34.76%	48	57.14%
	≥ 50 歲	2	1.03%	6	3.66%	10	58.82%
性別	男	39	20.10%	56	34.15%	50	48.08%
	女	23	11.86%	35	21.34%	36	72.00%
學歷	大專院校以上	62	31.96%	90	54.88%	85	55.92%
	高中	0	0.00%	1	0.61%	1	50.00%

註1：以當年底的員工人數為統計範圍。

註2：新進率：(當年度該類別的新進員工人數/當年底該類別員工人數) * 100%；

離職率：(當年度該類別的離職員工人數/當年底該類別員工人數) * 100%。





鉅寶科技照顧母性員工，遵照性別工作平等法規定，保障母性員工權益，於工作場所設置哺乳室，並在公司政策上鼓勵新手爸媽申請育

嬰假，對於懷孕或甫生產後的女性員工亦會適時調整工作型態與內容，以減輕員工負荷。

育嬰留停	性別	總數 / 比例		
		2021 年	2022 年	2023 年
實際提出育嬰留停的員工數	男	0	0	1
	女	2	1	2
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	1
	女	3	1	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	1
	女	0	1	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工比例 (復職率)	男	0%	0%	100%
	女	0%	100%	0%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	1
	女	0	1	0
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工比例 (留任率)	男	0%	0%	100%
	女	0%	100%	0%

註1：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) X100。

註2：留任率= (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) X100。

5.2 適才適任

優秀的人力資源是企業得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，鉅寶科技提供健全透明的升遷管道，獎勵創造績效與長期貢獻的員工；同時公司排定計畫安排員工進修，讓同仁在各自領域持續成

長，實現自我價值；公司亦設有多元管道與同仁展開對話，讓同仁能適時反映意見，對勞動權益更有保障，整體而言，勞資雙方維繫和諧的友善互動。

5.2.1 薪酬福利

鉅寶科技依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，公司定期考核員工的工作績效，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，同時公司採用雙向晉升管道，與工作需求相結合，使潛心鑽研技術、有技術特長的員工通過自己的努力順利成長為該項領域的專家，使有管理能力和管理潛質的員工順利成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，鉅寶科技的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力等為主要考量，不以生理或心理差異當作敘薪之不同待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，薪酬競

爭力位居同業前茅，讓員工為公司奉獻所長之際在經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

比較鉅寶科技基本薪資與整體薪酬的男女比率，首先，非擔任主管職務的員工當中，男性基本薪資與薪酬略高於女性，乃女性同仁主要從事事務類職務，而男性多為研發與業務工作所致，近年二者間無明顯差異。

另外，就基層同仁薪資來說，其標準薪資皆高於當地主管機關要求的最低基本工資，可證明鉅寶科技具體落實對同仁的照顧。

最後，鉅寶科技提供同仁舒適的辦公環境，讓同仁減輕工作壓力之餘還可增進同事間的良好互動；公司定期辦理各項文康、旅遊、福利活動、使同仁及眷屬共享公司福利、陶冶身心。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2022年	2023	差異	
非擔任主管職務之全時員工 (單位：人)	129	144	增加 15 人	
非擔任主管職務之全時員工年薪資 (單位：新台幣仟元)	平均數	874	833	減少 41 仟元
	中位數	769	702	減少 67 仟元

註：2023年度薪資平均數及中位數相較2022年度衰退主因，公司營收獲利不如預期所致。

項目	性別	經常性給與跟基本工資比例
間接人員	男	2.20:1
	女	1.73:1

註1：經常性給與包含固定薪資及津貼等。



人才是鉅寶科技具有競爭力的重要因素，為了讓同仁與公司齊心達成共同目標，並使同仁的付出

得到肯定，為此，鉅寶科技擬定各項福利制度達到激勵及留才的目的。

類別	福利項目
酬勞 / 配股	1. 員工酬勞
	2. 員工配股
獎金 / 禮品類	1. 年終獎金
	2. 三節獎金 / 禮品
	3. 勞動節獎金 / 禮品
保險類	1. 員工團保
	2. 眷屬團保
	3. 意外險
	4. 職災保險
休閒類	1. 國內旅遊
	2. 國外旅遊
	3. 部門聚餐
	4. 慶生會
	5. 社團活動
制度類	1. 伙食費
	2. 誤餐費
	3. 績效獎金
	4. 員工提案獎金
	5. 完整的教育訓練
	6. 順暢的升遷管道

類別	福利項目
設備類	1. 公務車
	2. 園區餐廳
	3. 園區附設托兒所
	4. 哺乳室
請 / 休假制度	1. 週休二日
	2. 特休 / 年假
	3. 婚假
	4. 陪產假
	5. 家庭照顧假
	6. 育嬰假
	7. 女性同仁生理假
補助類	1. 結婚禮金
	2. 生育津貼
	3. 停車費補助
	4. 旅遊補助
	5. 退職金提撥
其他	1. 園區特約商店
	2. 健康檢查

5.2.2 人才培育

對鉅寶科技而言企業永續經營的關鍵在於員工的不斷成長，而教育訓練是確保人力資本得以持續增值的重要方法，因此公司向來重視對員工的培訓。鉅寶科技的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業訓練、通識訓練等為主軸，配合年度目標及產品發展之需求，以及部門目標管理，來建立完善的教育訓練體系。

公司為提升同仁的專業技能，內部人事規章訂有教育訓練實施辦法，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得長遠，公司亦能享受同仁成長進步的果實；公司透過內部培訓持續傳承技術、經驗予有關部門，協助同仁制定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫

的依據。

對於新進同仁會安排由專人講授公司內部各項規章制度、資訊安全與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。鉅寶科技積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。相關部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內、外訓，內訓由各部門依實際業務需要，安排講師到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁再向部門分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。

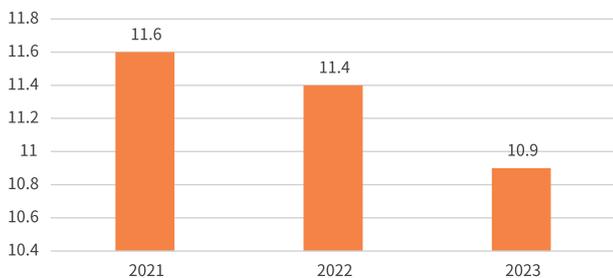
本公司為確保員工持續性符合工作需求，定期實施績效評估，期望達到下列效益：

- 提升員工表現**：透過績效考核，識別出員工的強項和弱項，針對性地提供訓練和發展機會，從而提升員工的整體工作表現。
- 激勵員工**：提供公平的評估和回饋，讓員工了解自己的工作表現，激勵他們努力達成目標，進而提升工作積極性和生產力。
- 薪酬和獎勵決策**：用於決定薪酬調整、獎金發放和晉升等，確保這些決策基於員工的實際貢獻和表現。
- 設定和調整目標**：幫助員工和管理層共同設定合理的工作目標，並根據考核結果進行調整，確保目標的可達成性和挑戰性。
- 職業發展規劃**：了解員工的職業發展需求和興趣，為其提供相應的職業發展規劃和升遷路徑，提升員工的職業滿意度和忠誠度。
- 改進管理流程**：通過分析績效考核的數據和結果，管理層可以識別和改進現有的管理流程和 workflows，從而提高公司整體的運作效率。



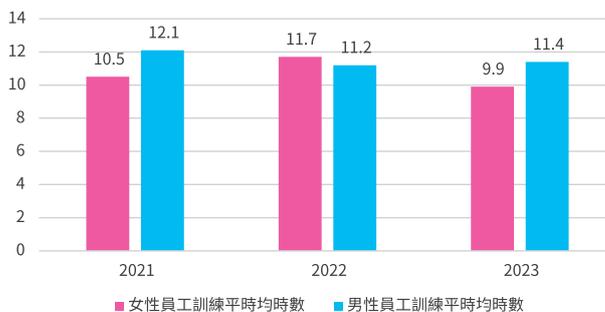
2023年度定期接受績效及職涯發展檢視的員工百分比為100%。

每名員工年度平均訓練時數(單位:小時)



註1：員工平均訓練時數：(員工接受訓練總時數 / 當年底員工總人數) * 100%。

男女平均訓練時數(單位:小時)





專業訓練 -DOCSIS 3.1



專業訓練 -ESD



專業訓練 -JIRA 概要



專業訓練 -WiFi ACS 功能介紹



專業訓練 -Upgrade PON FW



通識訓練 -TL9000 訓練



通識訓練 - 職場霸凌

5.2.3 勞資溝通

勞資雙方溝通順暢有助於讓員工瞭解公司的營運目標、未來前景與挑戰，同時讓公司的管理階層適時掌握員工工作狀況，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。鉅寶科技恪遵法令，人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，定期召開勞資會議，協調勞資關係，透過勞資間定期溝通對話，促進勞資合作。勞資委員會其勞工代表由全體員工選舉產生，全體員工100%皆可以透過勞資委員會進行意見溝

通，落實勞資團體協議。本公司若有關廠、新設立工廠，造成員工被資遣或是工作地點有異動時，依照大量解僱勞工保護法提前60天提報當地政府勞工局及遵守預告期間。

同時，鉅寶科技設有多元溝通管道，透過勞資雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，2023年度公司未發生勞資爭議情事。

多元化溝通管道	福利項目
電子郵件信箱	1. 性騷擾申訴專用信箱：hr@compalbn.com 2. 職場暴力申訴信箱：OS_HR@compalbn.com
實體信箱	職場暴力投訴實體信箱
電話溝通	申訴專線電話：03-5600066 分機：2600



5.3 職業安全衛生

重大主題 職業安全衛生

對公司的意義	職業安全與衛生會影響公司人力資源與相關營運成本本公司有良好的安全衛生管理，使員工有安全與健康的工作環境。
政策 / 承諾	1. 符合法規及其它相關要求。 2. 提供安全健康的工作環境，預防疾病並降低人員於工作場所中執行作業時所受之風險。 3. 對員工、外包商及大眾持續溝通諮詢參與，並承諾對安全衛生之政策及執行。
目標	1. 全年失能工傷事件 0 件 2. 每年舉辦健康促進活動 3. 建置 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。
負責部門 / 申訴機制	負責部門：勞工安全室。 申訴機制：電話、電子信箱。
評估機制 / 成果	2023 年度持續維持零災害 2023 年度新人職業安全衛生訓練參與率 100%。 2023 年度消防演練共實施 2 次。 2023 年度健康檢查人數共 133 人。



致力於安全管理

追求零職災

零污染

讓員工樂在工作，以追求幸福為企業經營的目標，使全體員工、客戶、承包商、供應商以職安為重

的前提下共同保護工作者安全，降低職災風險與公司共同成長。

管理機制

承諾遵守職安法規並致力於

方針	說明
教育訓練	教育員工職安衛理念，建立主動、積極任事之文化。
宣導溝通	加強員工宣導及對利害相關者之溝通，做好敦親睦鄰工作。
持續改善	致力零職災、節能減廢，強化矯正預防功能，提昇職安衛績效。
健康關懷	積極參與安全計畫及健康管理活動，預防工作傷害與促進健康。
風險管理	落實風險評估及環境考量，強化承攬管理及風險控制與污染預防，防止潛在危害。

鉅寶科技成立職業安全衛生委員會，並建立職業安全衛生管理制度落實職業安全衛生管理。我們承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、透過健康促進，邁向友善職場，善盡企業的社會責任。

鉅寶科技積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，參照職業安全衛生管理系統及社會責任國際規範，持續改善員工安全與健

康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合勞工安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

長久以來，我們秉持致力於員工照護、員工健康與安全，善盡企業社會責任並追求企業永續經營，我們始終如一堅信員工的安全健康是企業的無價財產！

危害辨識、風險評估及事故調查

鉅寶科技建立了危害鑑別風險管理機制，以確保危害辨別及風險評估之有效運作。流程管理包括各相關部門負責人員對公司活動、設施及服務（包括供應商、分包商、承包商等）產生的安衛危害進行鑑別和登錄；針對每一作業流程之能源、原物料、機械設備、造成風險原因（不安全行為、不安全環境）、源於工作場所附近或外部的相關活動對工作場所內人員健康安全造成的危險源及可能造成之危害作分析。危害鑑別考量日常執行面之工作者作業安全風險及變更衍生之安全風險，評估為高風

險項目，經職業安全衛生委員會核准後，建立職安衛目標方案要求責任單位據以實施，實施成果於職業安全衛生委員會追蹤成效。

此外針對事故調查，公司建立了事件調查機制以落實事故之調查及管理，包括虛驚事件的記錄及工作者可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與要求。任何工傷事故發生，其通報作業及處理改善過程依據該程序實施。工傷事故調查報告於會議報告並於公司內部網站公告宣導。每季職業安全衛生委員會檢討工傷改善成效。

員工/非員工-職業傷害及職業病統計

統計 / 年度		2021 年	2022 年	2023 年
總經歷工時		342,856	360,054	333,952
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註 1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註 2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病 (註 2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，數據統計排除死亡人數。

註2：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），數據統計包含死亡人數；上下班通勤事故不列入計算。

註3：2023年度承攬商未發生可記錄之職業傷害事件。

職業健康服務及健康促進

隨著社會與經濟之變遷，國際勞工組織(ILO)及世界衛生組織(WHO)提倡勞工職場安全及健康服務是基本權利，鈺寶科技依循ILO及WHO意旨並依循法令規定，積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋三大面向：健康服務、健康教育、健康工作環境。2020年度起，我們每月透過健康管理公司特約職護人員到場提供服務，包括疾病防治宣導、健康保健宣導、衛生專題演講、員工預防保健諮詢。基於保護員工健康的立場，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題

而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。2023年度職護臨場服務針對四大計畫、中高齡關懷、健康諮詢及體檢審查追蹤總計服務126人次。

鈺寶科技為落實勞工健康服務制度及身心健康保護措施，欲提升勞工職場健康相關知能，鈺寶科技以關懷角度出發，積極規劃並宣導推動正確的健康知識，期許建構一個健康友善且樂活的職場環境，我們希望員工培養正向積極的健康概念、維持健康的身心靈，能將職場健康融入日常生活中，取得樂活的家庭與工作生活。

健康管理

公司每2年度實施一般體格檢查，針對檢查結果進行異常分級管理，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施，並持續管理員工健康。2023年度全體員工133人完成健康檢查，並無發現職業病或者疑似職業病情形。此外公司為促進員工健康，設置健康器

材，公告健身設備使用規定，明確告知使用之安全注意事項，期望對同仁身心壓力可以獲得有效舒緩。



2023 年度健康檢查



健康講座

運動減重還是飲食減重?健康減重最重要!



壓力管理



工作者參與、諮詢及溝通

鉅寶科技設置職業安全衛生委員會（以下簡稱安委會），主任委員由總經理暨執行長擔任。安委會委員係由各部門主管、職業安全衛生人員及勞工代表所組成，其中勞工代表係從各單位中遴選出，勞工代表共計10人，比率佔比達2/3超過法規規定的1/3。

委員會每季召開一次，並負責審議、協調、建

議職業安全衛生相關事項、決議職災事故調查結果、研議作業環境監測之結果、並建議健康管理及健康促進之提案以及考核現場安全衛生管理績效，以預防職業災害之發生，保障員工安全與健康的工作環境。其他工作者參與、諮詢及溝通具體作為如下：



- ✓ 新人到職職業安全衛生訓練。
- ✓ 每月職護到場提供諮詢服務。
- ✓ 在職員工職業安全衛生訓練。

多元化溝通管道	本公司職場暴力諮詢、申訴管道： 申訴專線電話：03-560 0066 分機 2600。 申訴專用傳真：03-560 0060。 申訴專用信箱位置：Q棟10樓A5會議室。 申訴專用電子信箱：hr@compalbn.com。
---------	--

職業安全衛生訓練

本公司針對新進員工及在職員工所有工作者實施職業安全衛生訓練。

2023年度新人完成職業安全衛生訓練率100%。

2023年度消防演練共實施2次。

一般安全衛生教育訓練內容

- 作業安全衛生有關法規概要。
- 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則。
- 作業前、中、後之自動檢查。
- 標準作業程序。
- 緊急事故應變處理。
- 消防及急救常識暨演練。
- 其他與勞工作業有關之安全衛生知識。

園區內消防疏散演練



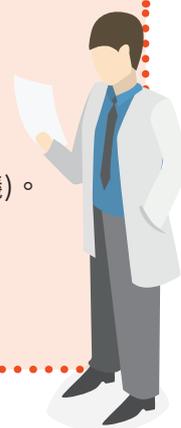
園區內消防疏散演練



預防和減輕職業安全衛生的衝擊

2023年度上半年持續因應新冠肺炎疫情，實施人員安全管理，本公司建立下列機制因應：

- 每日進辦公室前進行臉部辨識額溫測量與手部酒精消毒。
- 每日進行防疫問卷調查。
- 不定期進行防疫宣導，落實防疫安全措施。
- 成立CDC執行員工健康監測計畫及異常追蹤處理機制。
- 取消或延後與工作相關的實體會議或改其他替代方案(如視訊會議、電話會議)。
- 彈性調整人力，啟動分流上班與在家上班機制(線上打卡制)。
- 因新冠疫情有需求者，提供防疫隔離假(有薪)、家庭照顧假(有薪)。
- 公司替全體員工投保防疫/疫苗保障計畫。



5.4 社會參與

鉅寶科技與社會團體有著良好的互動，本公司社區以新竹縣市範圍為主，公司透過投入各項公益活

動，提升當地民眾對鉅寶科技的認同感，在創造品牌價值之餘亦善盡自身的企業社會責任。

項目	內容	說明
捐血	捐血活動	台灣血液基金會定期派捐血專車駛入台元科技園區，本公司定期號召並鼓勵同仁熱血參與捐血活動。
捐贈	物資捐贈	花蓮黎明教養院物資捐助
捐贈	物資捐贈	花蓮家扶中心物資捐助
捐贈	物資捐贈	華光社會福利基金會物資捐助
捐贈	公益捐款	參與仁寶電腦發起之花東社福團體善捐
淨灘	公益淨灘	新竹市幸福沙灣淨灘活動
淨灘	公益淨灘	淡水莊園仁寶集團聯合淨灘活動



花蓮黎明基金會捐助



參與仁寶電腦發起之花東社福團體善捐



淡水莊園仁寶集團聯合淨灘活動



新竹市幸福沙灣淨灘活動



附錄一 :GRI 永續性報導準則對照表

使用聲明	鈺寶科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	本公司屬上市通信網路業，尚無 GRI 行業準則
註	於主題前標示 * 者為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	9	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	2	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	2	
	2-4	資訊重編	編輯方針	2	
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	2	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 產品概況	31	
	2-7	員工	5.1 員工結構	47	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工結構	47	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理實務守則	17	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理實務守則	17	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理實務守則	17	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理實務守則 2.5 內部稽核	17 26	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理實務守則 2.5 內部稽核	17 26	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 企業永續發展	12	
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理實務守則	17	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理實務守則	17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理實務守則	17	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理實務守則	17	
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理實務守則	17	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理實務守則	17	
	2-21	年度總薪酬比例	--	-	最高年度總薪酬為公司機密資訊，基於員工工作守則保密規定不予揭露。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	1	
	2-23	政策承諾	1.3 企業永續發展 2.2 法規遵循 2.3 資訊安全 2.6 風險管理 3.2 綠色產品 3.5 營運績效 5. 社會關懷 5.1.1 人權政策 5.3 職業安全衛生	12/22 23/26 34/38 55	
	2-24	納入政策承諾	1.3 企業永續發展 2.2 法規遵循 2.3 資訊安全 2.6 風險管理 3.2 綠色產品 3.5 營運績效 5. 社會關懷 5.1.1 人權政策 5.3 職業安全衛生	12 22/23 26/34 38/45 47/55	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 法規遵循 2.3 資訊安全 2.6 風險管理 3.2 綠色產品 3.5 營運績效 5. 社會關懷 5.3 職業安全衛生	22/23 26/34 38/45 55	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 公司治理實務守則 2.2 法規遵循	17 22	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2：一般揭露 2021					
策略、政策與實務	2-27	法規遵循	2.1 公司治理實務守則	17	
	2-28	公協會的會員資格	1.4 參與外部組織及響應國際倡議	15	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人經營與互動	3	
	2-30	團體協約	5.2 適才適任	51	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人經營與互動	3	
	3-2	重大主題列表	利害關係人經營與互動	3	
* 法規遵循					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.1 公司治理實務守則	17	
* 風險管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.6 風險管理	26	
* 綠色產品					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營	24	
			3.1 產品概況	31	
			3.2 綠色產品	34	
* 資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營 2.3 資訊安全	24 23	
經濟面					
* 財務績效					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5 營運績效	38	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.6 風險管理	26	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	-	-	資訊取得不完整，不予揭露
	201-4	取自政府之財務補助	-	-	不適用，本年度無取自政府補助
社會參與					
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會參與	60	
環境面					
能源管理					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	40	
	302-3	能源密集度	4.1 能源管理	40	
水資源管理					
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.2 水資源管理及廢水處理	41	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略 / 備註
環境面					
溫室氣體排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理	42	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體管理	42	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.4 溫室氣體管理	42	
社會面					
* 勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5. 社會關懷	45	
GRI 401：勞雇關 係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	48	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 適才適任	51	
	401-3	育嬰假	5.1.2 員工統計	48	
勞 / 資關係					
GRI 402：勞 / 資 溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 適才適任	51	
* 職業安全與衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營	24	
GRI 403：職業安 全衛生 2018 管理 方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	55	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	55	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	55	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	55	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	55	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	55	
	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	5.3 職業安全衛生	55	
GRI 403：職業安 全衛生 2018	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	55	
* 人才培育與留任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 利害關係人經營	24	
GRI 404：訓練與 教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 適才適任	51	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多 元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工結構	47	

附錄二：證交所永續揭露指標 - 通信網路業

編號	指標	指標種類	單位	報告書內容章節
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	4.1 能源管理 本公司無使用再生能源，100% 為外購電力
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (m ³)	4.2 水資源管理及廢水處理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	4.3 廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%), 數量	5.3 職業安全衛生
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	4.3 廢棄物管理 本公司無電子廢棄物
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	3.1 產品概況
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	2023 年度未發生任何相關訴訟，損失總額為 0 元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	通訊網路產品 315 仟台

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	報告書揭露章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.3 內部稽核及風險管理
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	2.3 內部稽核及風險管理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.3 內部稽核及風險管理
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.3 內部稽核及風險管理
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	2.3 內部稽核及風險管理
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	2.3 內部稽核及風險管理
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	2.3 內部稽核及風險管理
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1) 及 (1-2)。	4.4 溫室氣體排放

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

2022 年度溫室氣體盤查				
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情形說明 (查證證書)
母公司	17.54	0.007	本年度未實施確信	本年度未實施確信
子公司	--	--		
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)(註 2)		
母公司	512.17	0.204		
範疇三	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)(註 2)		
母公司	未盤查	未盤查		

2023 年度溫室氣體盤查				
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情形說明 (查證證書)
母公司	16.12	0.0139	本年度未實施確信	本年度未實施確信
子公司	--	--		
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)(註 2)		
母公司	511.03	0.4390		
範疇三	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)(註 2)		
母公司	未盤查	未盤查		

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

減量目標	策略與行動計畫
2040 碳中和	1. 透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備 (實施期程:2023~2025 年)。 2. 完善綠色低碳供應鏈建置並落實低碳採購 (實施期程:2026~2030 年)。 3. 購置儲能及電力調節系統，提升能源使用效率 (實施期程:2030~2035 年)。 4. 購買碳權及綠電 (2035~2040)。

附錄四 :SASB 永續會計準則

SASB 永續會計準則 - 技術與通訊 / 硬體		指標代碼	對應章節	備註
產品安全	描述辨別和解決產品中數據安全風險的方法	TC-HW-230a.1	3.1 產品概況	
員工多元化和包容性	管理層和所有其他員工在性別和種族 / 族裔群體之比率	TC-HW-330a.1	5.1 員工結構	部分揭露
產品生命週期	產品營收中包含 IEC 62474 可申報物質的百分比	TC-HW-410a.1	本公司產品 100% 符合 IEC 62474 申報管制物質	
	符合 EPEAT 註冊要求或同等條件合格產品的營收百分比	TC-HW-410a.2	不適用	
	符合 ENERGY STAR 要求之產品所占營收百分比	TC-HW-410a.3	不適用	
	回收報廢產品與電子廢棄物的重量與百分比	TC-HW-410a.4	4.3 廢棄物管理	本公司無電子廢棄物
供應鏈管理	第一階供應商執行 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比	TC-HW-430a.1	3.4 供應鏈與客戶關係	部分揭露
	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽核商百分比，及稽核結果之缺失改善率	TC-HW-430a.2	3.4 供應鏈與客戶關係	部分揭露
物料採購	描述管理關鍵物料使用的風險管理	TC-HW-440a.1	3.4 供應鏈與客戶關係	部分揭露

活動指標

指標項目	指標代碼	對應章節 / 說明	備註
依產品類別生產的單位數	TC-HW-000.A	通訊網路產品 315 仟台	
生產設施面積	TC-HW-000.B	-	本公司產品委外生產
自有設施的生產	TC-HW-000.C	-	



鉅寶科技股份有限公司 2023 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2407006

鉅寶科技股份有限公司(以下簡稱鉅寶科技)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織，格瑞驗證除了針對該公司 2023 年永續報告書進行評估和查證外，與鉅寶科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的，僅作為對下列有關鉅寶科技之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於鉅寶科技提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由鉅寶科技回覆。

保證範圍

鉅寶科技與格瑞驗證協議的查證範圍包括：

1. 整份永續報告書內容及鉅寶科技在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估鉅寶科技遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的品質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊／數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結鉅寶科技之永續報告書內容，對於鉅寶科技的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關鉅寶科技 2023 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了鉅寶科技對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為鉅寶科技所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體相關於鉅寶科技之公司政策的議題，進行高階管理的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與鉅寶科技之主管討論有關利害關係人參與的方式，且並未直接接觸外部利害關係人；
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員；
- 在抽樣基礎上稽核鉅寶科技之績效數據；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對鉅寶科技之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：



格瑞國際驗證有限公司

GREAT International Certification Co., Ltd.

包容性

鉅寶科技已建立與主要利害關係人合作的過程，包含員工、政府機關、供應商/承包商/外包商、客戶及投資人等，於 2023 年展開一系列利害關係人活動，涉及經濟、環境和社會等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了鉅寶科技的包容性議題。

重大性

報告書已載明鉅寶科技所關注經濟、環境和社會面等主題，並鑑別出 8 項重大主題包括財務績效、風險管理、綠色產品、資訊安全、法規遵循、勞僱關係、人才培育與留任及職業安全與衛生等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了鉅寶科技的重大性議題。

回應性

鉅寶科技執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括員工大會、福委會、公司網站及公告、客戶滿意度調查、廠商評鑑、主管機關之研討及公聽會、股東會、年報及公開資訊觀測站等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了鉅寶科技的回應性議題。

衝擊性

鉅寶科技已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。鉅寶科技已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了鉅寶科技的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

鉅寶科技提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了鉅寶科技的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供鉅寶科技使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)於 2024 年 07 月 26 日簽署發行

簽證 陳文俊 總經理



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-21F0J

cbn 鋁寶科技

