寶德科技股份有限公司

2025 年永續報告書

2025 Sustainability Report

目錄

目錄 1
經營者的話 2-22 2
關於本報告書 2-2、2-3、2-4、2-5 3
編製原則 3
報導期間 3
報告書邊界與資料範圍 3
發行日期 3
報告書確信 3
意見回饋 4
Chapter 1 企業永續經營 5
1.1 關於寶德科技 3-3 5
1.2 企業永續治理架構 2-13 7
1.3 重大議題鑑別與分析 2-14、2-16、3-1、3-2 8
1.4 利害關係人議合溝通 2-29 10
Chapter 2 企業穩健經營 11
2.1 公司治理 11
2.2 道德誠信 3-3 27
2.3 風險管理 32
2.4 法規遵循 2-27 34
Chapter 3 環境永續 35
3.1 氣候變遷因應 35
3.2 能源及溫室氣體管理 3-3 40
3.3 廢棄物管理 3-3 42
3.4 水資源管理 3-3 45
Chapter 4 產品創新與客戶服務 47
4.1 研發創新 47
4.2 客戶服務 58
4.3 永續供應鏈 62
4.4 資訊安全與客戶隱私 67
Chapter 5 和諧健康職場 71
5.1 員工人權保障 71
5.2 人才吸引與留任 3-3 75
5.3 人才培育與發展 3-3 81
5.4 職業安全衛生 3-3 83
5.5 社區公益 413-1 87
附錄一 GRI Standards 索引表 88
附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表 93

經營者的話 2-22

回顧去年，全球氣候議題與數位科技的整合已進入全面落實的時刻。2025 年底於巴西召開的 COP30 氣候峰會，再次向全球發出訊號：企業必須在 2030 年前完成更積極的減碳規劃。同時，2026 年也是台灣正式接軌國際永續揭露準則(ISSB)的關鍵元年。永續經營不再只是議題，對寶德公司而言，這不僅是法規遵從的挑戰，更是重塑經營韌性、轉向高價值模式的歷史契機。

面對日益嚴峻的極端氣候風險，寶德公司已無法繼續停留在被動應對。我們深知，氣候韌性不僅來自於企業內部的減量，更在於整體產業鏈的穩定性。因此，寶德公司預計於 2026 年開始規劃建立數位化管理系統與合作夥伴進行碳盤查與減排諮詢，確保在碳邊境稅等國際規範下，寶德公司與合作夥伴仍具有高強度的抗風險能力與國際競爭力。

2026 年是寶德公司轉型為「AI 永續企業」的里程碑，當我們在追求營運效率的同時，仍能精準掌握每一度電、每一滴水的流向。轉型對寶德公司而言，不只是科技的更迭，更是企業精神的重塑－寶德公司正從傳統的資源消耗者，轉變為智慧解決方案的提供者。這不僅優化了成本結構，更為我們重新開啟了金融與低碳市場的全新商機。

在技術飛速發展的 2026 年，人才的價值已從體力與重複性勞動，昇華為創造力與判斷力。寶德公司致力於打造一個多元、平等且包容(DEI)的職場環境。面對 AI 帶來的職場變革，寶德公司投入資源協助員工提升數位韌性，實現人機協作的新常態。同時，我們高度關注同仁的心理健康與生活平衡，優化了彈性工作制與全方位身心支持體系。寶德公司深信，唯有在具備心理安全感且充滿溫暖的環境中，夥伴們才能無後顧之憂地擁抱創新，成為企業前行最堅實的後盾。

永續不是一場百米衝刺，而是一場需要耐力與遠見的馬拉松。展望未來，寶德公司將持續以透明、誠實的態度，落實各項治理工作，在應對氣候變遷與數位轉型的道路上，不僅追求數字上的成長，更追求對社會與自然環境的影響力。寶德公司將以 2026 年為新起點，在變革中建立韌性，攜手合作夥伴共同打造一個智慧、繁榮且生生不息的未來。

寶德科技股份有限公司

董事長 盧賀隆

關於本報告書 2-2、2-3、2-4、2-5

編製原則

本報告書為寶德科技股份有限公司（以下簡稱本公司、寶德科技或我們）第二次發行之永續報告書(Sustainability Report)，依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)於2021 年公布之 GRI 準則 2021(GRI Standards 2021)進行編製與揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2023、2024 年度之資訊，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為寶德科技股份有限公司，以及東莞寶德電子有限公司(簡稱東莞寶德)，未包含子公司哈帝斯科技(股)公司，與本公司公告之合併財務報告範圍不一致，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之合併財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

資訊重編

本報告書無前期資訊重編、回溯調整或重新計算之情事。

發行日期

寶德科技股份有限公司將以年度定期發行永續報告書，並於公司官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

報告書確信

本報告書未經第三方確信。

意見回饋

任何有關本報告書或對寶德科技永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：永續長-張秋苔副總

電子信箱：Dean@mail.dexin.com.tw

聯絡電話：02-8227-1093 分機 666

ESG 網站：Dexin Corporation 寶德科技

聯絡地址：新北市新店區寶高路 30-1 號 3 樓

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於寶德科技 3-3

1.1.1 公司簡介 2-1、2-6

寶德科技自 1997 年成立後，以工業設計、機構工程、電子工程、韌體與驅動軟體開發，成為業界人機介面裝置的專家，以及產業趨勢的領導者。寶德科技堅持「技術領先、品質卓越」的高標準，專注於產業長期發展、純粹為客戶取得成功。提供技術領先之高品質產品與服務，成為客戶產品研發設計的強力後盾，帶給使用者前所未有的體驗。

公司基本資訊	
公司全稱	寶德科技股份有限公司
公司簡稱	寶德科技
設立日期	西元 1997 年 4 月 23 日
企業總部	台灣新北市新店區寶高路 30-1 號 3 樓
董事長	盧賀隆
總經理	盧賀隆
產業別	電腦及週邊設備業
股票代號	3349
股票上櫃日期	西元 2022 年 3 月 23 日
資本額	新台幣 460,716,480 元
主要產品項目	高階 PC 應用的滑鼠和周邊、雲端遊戲和串流遊戲的周邊、手遊和桌面遊戲的周邊設備
營運據點	台灣新北市新店區

1.1.2 營運與財務狀況 201-1、201-4

2025 年，寶德科技年營收達 479,320 仟元，較前一年度增長了約 5.58%。與此同時，寶德科技亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 103%，較去年減少了約 4%。

■ 近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2023	2024	2025
直接經濟價值之產生	399,219	466,317	496,633
營業收入	387,417	453,993	479,320
利息收入	2,219	1,524	1,151
股利收入	0	0	0
租金收入	2,591	2,622	2,662
其他收入	9,482	8,609	14,105
其他利益	0	0	0
投資收益	(2,490)	(431)	(605)
直接經濟價值之分配	453,611	497,511	509,293
營運成本	345,538	367,114	383,069
員工薪資費用	95,862	112,036	106,860
員工福利費用	10,934	17,351	18,232
支付出資人的款項	0	0	0
支付政府的款項	1,277	1,010	1,132
社區投資	0	0	0
留存的經濟價值	**$(54,392)**	**$ (31,194)**	**$(12,660)**

註1： 此表之數據係來自會計師簽證之 2023-2025 年度合併財務報表。

1.1.3 參與公協會組織 2-28

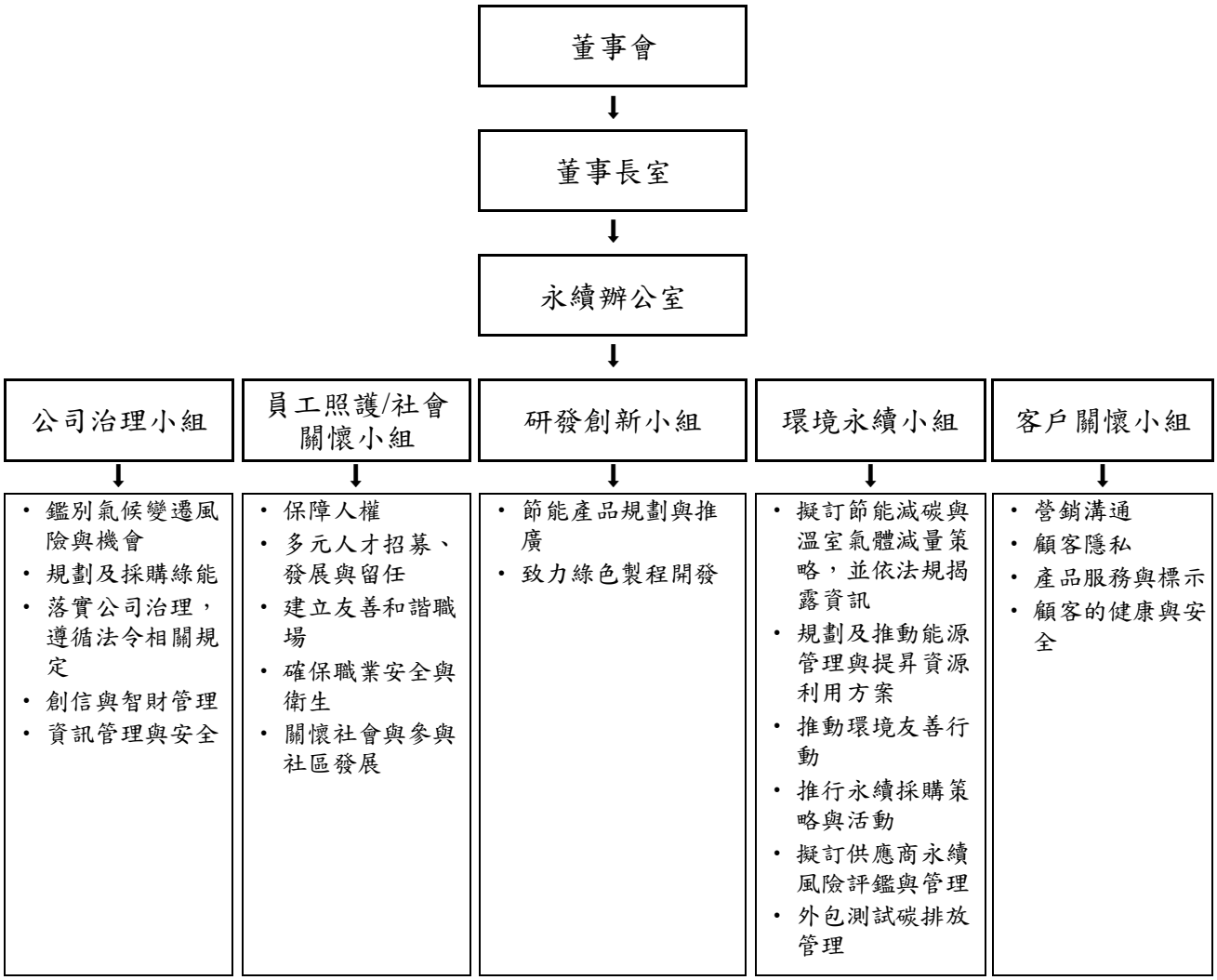
寶德科技積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2025 年間，寶德科技以會員身分參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	台北市電腦商業同業公會	台北市電腦公會（Taipei Computer Association, 簡稱 TCA），於 1974 年由 15 家會員立會，現有 3100 餘家企業會員，遍布全台 18 縣市，業務範圍涵蓋軟體、硬體系統、半導體及電子零組件的設計製造、國內外銷售、智慧系統整合、網路通訊服務及電子商務等。	會員

1.2 企業永續治理架構 2-13

寶德科技於2024年12月依據「寶德科技股份有限公司永續辦公室組織規章」，成立「永續辦公室」，為公司永續發展專責單位，由董事長擔任總召集人，永續辦公室室負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理小組、員工照護/社會關懷小組、研發創新小組、環境永續小組、客戶關懷小組與等 5 個工作小組，小組成員為各部處主管與同仁，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。寶德科技每年至少一次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，2025 年召開之六場董事會中，提及永續發展相關議案占整體 67%。

■ 永續發展推動小組架構圖



註: 永續發展推動小組架構圖之工作內容係依循寶德「永續資訊管理作業規範」條文。

1.3 重大議題鑑別與分析 2-14、2-16、3-1、3-2

2025 年寶德科技依據臺灣「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出寶德科技重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 20 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 20 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性評估	■ 採工作坊形式，副總級以上之高階管理階層、董事長與外部第三方顧問針對同業永續主題重大性進行評估討論，確認寶德科技產業之永續主題正負面重大性。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 **6 項重大主題**	■ 寶德科技永續發展推動小組討論後，共辨識出 6 項重大主題，分別為：人才吸引與留任、道德誠信、創新研發、資訊安全、產品品質與安全與客戶服務。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續發展推動小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事長核定，於每年 8 月 31 日前發行。

■ 寶德科技重大主題列表

面向	2025 年度重大主題	對寶德科技意義	價值鏈衝擊				揭露章節
			組織內		組織外		
			寶德科技	上游 [1]	中游 [2]	下游 [3]	
治理	誠信經營	誠信經營是建立信任的關鍵，有助於維持長期客戶關係，提升公司形象和增強市場競爭力。	V	V	V	V	Chapter 2 企業穩健經營
產品	創新研發	本公司以創新研發為核心，致力於推動持續成長，提升市場競爭力，確保產品在市場中的領先地位，並滿足不斷變化的客戶需求。				V	Chapter 4 產品創新與服務
產品	資訊安全	資訊安全對公司至關重要，保障數據完整性和客戶信任，防範風險，維護業務連續性和品牌聲譽。	V				Chapter 4 產品創新與服務
產品	產品品質與安全	產品品質與安全是公司核心價值的基石，保障客戶信任，促進品牌聲譽與市場領導地位的鞏固和提升。				V	Chapter 4 產品創新與服務
產品	客戶服務	本公司致力提供優質的產品與服務、建立良好客戶關係，以促進企業的持續成長並提升公司的競爭力。				V	Chapter 4 產品創新與服務
社會	人才吸引與留任	本公司為人才吸引與留任提供多元的學習資源，建立完善培育制度，確保員工具備完成工作的能力，得以永續發展。	V				Chapter 5 和諧健康職場

註 1：供應商
註 2：同業
註 3：客戶

1.4 利害關係人議合溝通 2-29

寶德科技藉由過往經驗及產業特性進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 5 類利害關係人：股東/投資人、員工、供應商、政府與社區。寶德科技建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
股東/投資人	● 公司治理 ● 誠信經營 ● 風險管理 ● 營運與財務狀況 ● 法規遵循	公開資訊觀測站：每月 中英文法人說明會/季財務報告：每年/每季 董事會/功能性委員會：每季 股東會：每年 年報/永續報告書：每年 企業永續專區：不定期 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會/官網：不定期	聯絡方式：股務 專線：（02）8227-1093 # 208 信箱： Aaron @mail.dexin.com.tw
員工	● 人權 ● 人才吸引與留任 ● 人才培育與發展 ● 職業安全衛生	職工福利委員會：每季一次 勞資會議：每季一次 員工意見信箱：不定期 員工問卷調查：不定期 員工教育訓練與宣導會議：定期/不定期	聯絡方式：管理部盧賀璋經理 專線：（02）8227-1093 #801 信箱： Aaron@mail.dexin.com.tw
供應商	● 誠信經營 ● 風險管理 ● 營運與財務狀況 ● 法規遵循	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 企業永續專區：不定期 供應商會議：不定期	聯絡方式：採購部 黃日容經理 專線：（02）8227-1093 # 301 信箱： Diana@mail.dexin.com.tw
政府機關	● 誠信經營 ● 法規遵循	政府機關評鑑：每年 主管機關業務檢查：不定期 政策研討會/座談會/公聽會：不定期 公文/電話/電子郵件/公開資訊：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：財會部 劉月雲經理 專線：（02）8227-1093 # 201 信箱： Yvonn@mail.dexin.com.tw
社區	● 社會公益	電話/電子郵件/新聞稿：不定期 論壇/社會公益與環保活動：不定期 企業永續專區：不定期	聯絡方式：管理部盧賀璋經理 專線：（02）8227-1093 #801 信箱： Aaron@mail.dexin.com.tw

Chapter 2 企業穩健經營

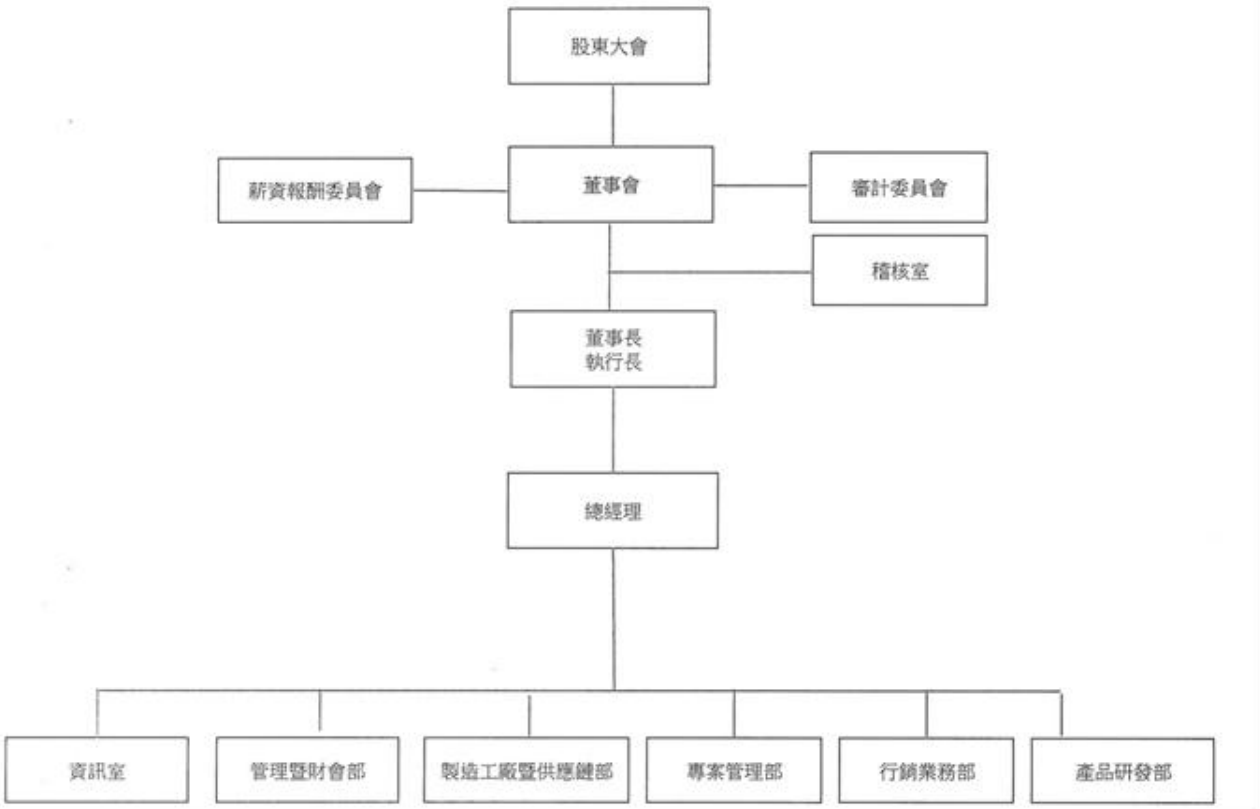
2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成 2-9、2-17、405-1

寶德科技遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

寶德科技現行董事會共 9 席，分別由 5 名一般董事與 4 名獨立董事組成，其中男性董事佔 67%，女性董事佔 33%，成員年齡介在 30 歲~90 歲間，專業背景包含財務會計背景、法律背景以及具產業相關經驗，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2025 年董事會開會 6 次，全體董事出席董事會比例為 83.0%。



■　　年度董事進修情形:

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修是否符合規定
董事長	盧賀隆	2025/08/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普對等關稅風暴下台灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望	3	是
		2025/12/10	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	公司治理與證券法規	3	是
董事	林坤銘	2025/05/05	社團法人中華公司治理協會	當前全球經濟與金融情勢	3	是
		2025/11/05	社團法人中華公司治理協會	解析國際租稅潮流及川普 2.0 租稅政策	3	是
董事	慧宇投資(股)公司代表人：林欣慧	2025/08/07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會績效評估	3	是
		2025/08/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普對等關稅風暴下台灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望	3	是
董事	興德投資(股)公司代表人：盧政治	2025/10/21	社團法人台灣專案管理學會	董事的法律義務與責任	3	是
		2025/10/29	社團法人台灣專案管理學會	接班團隊建構與人才發展	3	是
董事	元興投資(股)公司代表人：盧鈺婷	2025/09/30	社團法人台灣專案管理學會	公司治理的專案績效管理的系統運作與評估	3	是
		2025/10/08	社團法人台灣專案管理學會	公司治理的利害關係人的分析與整合專案管理	3	是
		2025/10/21	社團法人台灣專案管理學會	董事的法律義務與責任	3	
		2025/11/07	社團法人台灣專案管理學會	董事會的組成與運作實務	3	
獨立董事	武永生	2025/05/05	社團法人中華公司治理協會	當前全球經濟與金融情勢	3	是
		2025/11/05	社團法人中華公司治理協會	解析國際租稅潮流及川普 2.0 租稅政策	3	是

獨立董事	何明娟	2025/08/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	非財務背景董監事如何審查財務報告	3	是
		2025/08/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普對等關稅風暴下台灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望	3	是
		2025/09/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	數位金融大革命:穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	3	是
		2025/12/16	社團法人中華財經發展協會	穩定幣「合法化」：帶來全球貨幣競爭	3	是
獨立董事	呂芳榕	2025/11/05	社團法人中華公司治理協會	企業創新成長與 AI	3	是
		2025/11/05	社團法人中華公司治理協會	全方位的智財的保護策略-以 AI 協助創新技術智財布局	3	
獨立董事	林京元	2025/08/07	社團法人中華獨立董事協會	永續企業之策略解析-以再生能源為例	3	是
		2025/08/07	社團法人中華獨立董事協會	洗錢防制與打擊資恐最新發展趨勢與實務	3	是

■ 公司董事成員與背景

職稱	姓名	性別	年齡	國籍或註冊地	初次選任日期	選(就)任日期	任期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人			備註
								股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係	
董事長	盧賀隆	男	51-60	中華民國	1997.4.17	2025.6.25	3	1,981,110	4.30	1,981,110	4.30	282,072	0.61	-	-	美國康乃爾大學製造管理/電機碩士 漢正機電執行副總 寶德科技(股)公司總經理 瑞納瑟科技(股)公司監察人	東莞寶德電子有限公司董事長 興德投資(股)公司董事長 DEVICE EXPERT INC.董事長 哈帝斯科技(股)公司董事長 Hades AI Solutions 株式會社取締役 瑞納瑟科技(股)公司監察人 芝優生國際股份有限公司董事	董事	興德投資(股)公司代表人：盧政治	一等親	1
																		董事	元興投資(股)公司代表人：盧鈺婷	一等親	
董事	林坤銘	男	71~80	中華民國	1997.4.17	2025.6.25	3	470,577	1.02	470,577	1.02	-	-	-	-	台灣大學電機系 首席創業投資(股)公司總經理 崇貿科技(股)公司董事長 神達電腦(股)公司協理 聯強國際(股)公司協理	德勝科技股份有限公司董事長暨執行長 首席創業投資股份有限公司董事長暨總經理 首創投資股份有限公司董事長 首席財務管理顧問股份有限公司董事長 慧宇投資股份有限公司董事	董事	慧宇投資(股)公司代表人：林欣慧	一等親	-

職稱	姓名	性別	年齡	國籍或註冊地	初次選任日期	選(就)任日期	任期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人			備註
								股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係	
																	沅澧創業投資股份有限公司董事暨總經理(慧宇投資法人代表) 隴華電子股份有限公司董事(仲華投資法人代表) 得利影視股份有限公司董事(中嘉國際投資法人代表) 中國石油化學工業開發股份有限公司董事(京華租賃法人代表) 神基控股股份有限公司獨立董事暨薪資報酬委員會委員 Grand Impact Technology Limited 董事長 盧比鐵克科技(北京)有限公司董事長				
董事	慧宇投資(股)公司	-	-	中華民國	2003.6.30	2025.6.25	3	936,370	2.03	936,370	2.03	-	-	-	-	美國哥倫比亞大學工商管理碩士(MBA) 美國伊利諾大學香檳分校經濟與政治學士	首席創業投資(股)公司投資部協理 Perseverance Capital風險合夥人 慧宇投資(股)公司董事 首佳投資(股)公司董事 斯室(股)公司董事 首席財務管理顧問(股)公司董事 首席創業投資(股)公司董事	董事	林坤銘	一等親	-
	代表人：林欣慧	女	31-40	中華民國	2022.11.14	2025.6.25	3	-	-	413,311	0.89	-	-	-	-						

職稱	姓名	性別	年齡	國籍或註冊地	初次選任日期	選(就)任日期	任期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人			備註
								股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係	
董事	興德投資(股)公司	-	-	中華民國	2016.4.6	2025.6.25	3	1,149,244	2.49	1,149,244	2.49	-	-	-	-	勵行高商 天興絲織廠負責人	金裳亮國際(股)公司監察人	董事長	盧賀隆	一等親	-
	代表人：盧政治	男	81-90	中華民國	2016.4.6	2025.6.25	3	-	-	4,928	0.01	585,713	1.27	-	-			董事	盧昱婷	二等親	
董事	王雅萱	女	41-50	中華民國	2022.6.23	2022.6.23	3	573,769	1.49	596,719	1.49	-	-	-	-	日本青山學院碩士 台大-復旦EMBA碩士 野村證券	國光汽車客運(股)公司董事長 國光商行(股)公司董事長 臺灣智慧卡(股)公司董事長 優視訊科技(股)公司董事長 久圓實業(股)公司董事長 狄衛現代藝術(股)公司董事長 誠泰電子(吳江) 有限公司董事長 盛星動力資訊科技(股)公司董事長 三雅投資(股)公司董事 仲華投資(股)公司董事 欣慶投資開發(股)公司董事 羅得投資(股)公司董事 競殿投資(股)公司董事 新星實業(股)公司董事 隴華電子(股)公司董事 秀泰人文(股)公司董事 三鈺生物科技(股)公司董事 成運汽車製造(股)公司董事				2

職稱	姓名	性別	年齡	國籍或註冊地	初次選任日期	選(就)任日期	任期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人			備註
								股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係	
																	三圓建設(股)公司董事 寶德科技(股)公司董事 山圓建設(股)公司董事 國光威樂假期旅行社(股)公司董事 艾瑪車輛物資(股)公司董事 福華電子(股)公司董事 福華智能(股)公司董事 康巨科技(股)公司監察人 三麗投資(股)公司監察人 源利工程(股)公司監察人 三圓創業投資(股)公司監察人 隴華電子(股)公司總經理 三鈺生物科技(股)公司總經理 誠泰電子(吳江) 有限公司總經理 愛爾達科技(股)公司獨立董事 佳龍科技工程(股)公司獨立董事				
董事	元興投資(股)公司			中華民國	2025.6.25	2025.6.25	3	789,410	1.71	789,410	1.71	-	-	-	-	密西根大學安娜堡分校 Master of Accounting 臺灣大學財務金融系 Citigroup Global Markets Asia Ltd. Hong Kong 香港花旗環球金	興德投資(股)公司顧問、元興投資(股)公司顧問	董事	盧政治	二等親	
	代表人：盧鈺婷	女	31 - 40	中華民國	2025.6.25	2025.6.25	3	-	-	140,988	0.30	-	-	-	-			董事長	盧賀隆	一等親	

職稱	姓名	性別	年齡	國籍或註冊地	初次選任日期	選(就)任日期	任期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人			備註
								股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係	
																融亞洲有限公司，Debt Capital Markets 債券資本市場部門, Associate PricewaterhouseCoopers LLP, 紐約普華永道, CPA & Deal Advisory Senior Associate 美國紐約州執業會計師 Bank of America Securities New York 紐約美銀證券集團，Sustainable Capital Markets 永續資本市場部門，Senior Associate					
獨立董事	武永生	男	61-70	中華民國	2013.6.24	2025.6.25	3	-	-	-	-	-	-	-	-	政治大學法學博士 美國芝加哥大學法學碩士；法學博士候選人 中央大學財務管理研究所兼任副教授 臺灣期貨交易所監察人 中華民國證券櫃檯買賣中心董事 基富通證券股份有限公司董事	中信金融管理學院財經法律研究所兼任教授 德勝科技股份有限公司獨立董事、審計暨薪資報酬委員會委員 群益期貨股份有限公司獨立董事、審計暨薪資報酬委員會委員 智慧財產及商業法院商業法庭商業調解委員 中華公司治理協會董事會績效評估執行委員	-	-	-	-

職稱	姓名	性別	年齡	國籍或註冊地	初次選任日期	選(就)任日期	任期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人			備註
								股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係	
																臺灣證券交易所、中華民國證券櫃檯買賣中心上市、櫃審議委員 行政院公平交易委員會競爭政策中心諮詢委員 台灣期貨交易所交易、結算、紀律委員會委員兼召集人 中華民國仲裁協會仲裁人 銘傳大學法律學院院長 法律系主任、法研所所長 銘傳大學代理人資處處長 銘傳大學法務處(室)處長(主任) 銘傳大學法律學院院長兼法律學系主任 銘傳大學校務顧問暨財金學系兼任教授					

職稱	姓名	性別	年齡	國籍或註冊地	初次選任日期	選(就)任日期	任期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人			備註
								股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係	
獨立董事	林京元	男	61-70	中華民國	2021.7.6	2025.6.25	3	-	-	-	-	-	-	-	-	國立交通大學電子研究所碩士 工研院電子所課長 華邦電子(股)公司產品中心協理 創傑科技(股)公司總經理	象量科技(股)公司董事長 九齊科技(股)公司獨立董事 優網通國際資訊(股)公司董事 瀚霖科技(股)公司董事 蘇州象量節能科技有限公司董事長 奧樂科技股份有限公司董事	-	-	-	-
獨立董事	呂芳榕	男	51-60	中華民國	2025.6.25	2025.6.25		-	-	-	-	-	-	-	-	中原大學會計系碩士 中國廣州暨南大學會計系碩士、博士	科際精密股份有限公司獨立董事、薪酬委員、審計委員 尚芳國際興業股份有限公司董事 祺源股份有限公司監察人 燦達電子工業股份有限公司監察人	-	-	-	-

職稱	姓名	性別	年齡	國籍或註冊地	初次選任日期	選(就)任日期	任期	選任時持有股份		現在持有股數		配偶、未成年子女現在持有股份		利用他人名義持有股份		主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	具配偶或二親等以內關係之其他主管、董事或監察人			備註
								股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率	股數	持股比率			職稱	姓名	關係	
獨立董事	何明娟	女	31-40	中華民國	2025.6.25	2025.6.25		-	-	-	-	-	-	-	-	倫敦政治經濟學院 MSc Accounting and Finance 臺灣大學工商管理學系科技管理組 臺灣積體電路製造股份有限公司財務處專案副理 KHL Capital 達勝財務顧問(股)公司投資分析師 臺灣積體電路制股份有限公司財務處資深管理師 普華財務顧問(股)公司 PwC Senior Associate	愷倫投資有限公司董事 ATRON TECHNOLOGIES PTE. LTD董事	-	-	-	-

註 1：本公司董事長盧賀隆先生兼任執行長及總經理一職，係因其美國康乃爾大學製造管理／電機畢業且具備業務所需經驗，綜理各項決策，參與協調並整合內外部資源，有其必要性。除盧賀隆先生外，本公司過半數董事未兼任員工或經理人。

註 2：本公司董事王雅萱女士已於 2025 年 11 月 17 日辭任。

2.1.2 董事會成員提名及遴選 2-10、2-11、2-15

根據本公司的章程，董事會的設置由 7 至 12 人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於三人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由盧賀隆擔任，並兼任總經理。

為避免利益衝突，寶德科技於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。2025 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形請參閱 2025 年年報 第 19 頁。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，寶德科技設置審計委員會、薪資報酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下： 1. 確保公司財務報表的準確性和適當性表達。 2. 監督簽證會計師的選任、解任以及獨立性和績效。 3. 監督公司內部控制的有效實施。 4. 確保公司遵守相關法令和規則。 5. 管控公司存在或潛在的風險。 審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。	本委員會由獨立董事組成，其人數不得少於 3 人，其中 1 人為召集人，且至少 1 人應具備會計或財務專長。
薪資報酬委員會	薪資報酬委員會的主要職責是協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體薪資報酬政策，以確保制度透明與公平。薪資報酬委員會需訂定並定期檢討董事及經理人的績效評估與薪資報酬的政策、制度、標準與結構，並定期評估及訂定具體薪資報酬金額，將建議提交董事會討論。委員會以善良管理人的注意履行職責，確保薪資報酬制度的公正性、合理性，並與其績效相符。其建議將提交董事會以促進制度的透明度和公平性。	本委員會成員人數為 3~5 人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。

2.1.4 績效評估 2-18

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，我們訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程，並得視需要委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。

在自評過程中，全體董事填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，分數均高於 4.15 分，顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	平均得分
內部評估	A.對公司營運之參與程度	12	4.08
	B.提升董事會決策品質	12	4.19
	C.董事會組成與結構	7	4.21
	D.董事之選任及持續進修	7	4.06
	E.內部控制	7	4.22
	總計	45	4.15

■ 董事成員績效評估自評問卷結果

類型	評估面向	題數	平均得分
內部評估	A.公司目標與任務之掌握	3	4.19
	B.董事職責認知	3	4.22
	C.對公司營運之參與程度	8	4.11
	D.內部關係經營與溝通	3	4.11
	E.董事之專業及持續進修	3	4.30
	F.內部控制	3	4.30
	合　計	23	4.18

2.1.5 薪資報酬政策 2-19、2-20

寶德科技根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

目前，本公司尚未針對經濟、環境及人群衝擊之管理目標與績效建立直接連結之薪酬獎勵機制，相關衝擊管理績效亦尚未作為董事及高階管理階層薪酬決定之直接依據。目前薪酬決策主要考量整體風險、年度目標達成情形及公司財務狀況，未來將視公司治理及永續發展推動情形評估調整。

本公司的薪資報酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬。每年薪資報酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

■ 薪資報酬政策

董事	經理人
根據公司章程所載員工及董事酬勞之成數與範圍： 本公司當年度如有獲利，應提撥5%至15%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之控制或從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於3%為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。	根據員工的「員工薪資核定暨發放作業管理辦法」、「績效考核管理辦法」、「經理人報酬管理辦法」和「員工紅利分派辦法」，經理人的薪資報酬結構如下： 固定薪資： 1. 本薪：基本薪資水準。 2. 主管加給：針對擔任主管職位的經理人給予的額外加給。 3. 專業加給：基於專業技能或特殊工作要求而給予的加給。 4. 伙食津貼：用於餐飲費用的津貼。 5. 交通津貼：用於交通費用的津貼。 6. 加班費：因超時工作而給予的額外報酬。 變動薪資： 1. 績效獎金：根據業務表現、工地表現和年度結果而發放的獎 2. 員工認股及員工酬勞：根據公司制度，給予員工的股權激勵和其他酬勞形式。

註：董事酬勞政策係依循寶德公司章程。

2.1.6 永續治理 2-12、2-13、2-14、2-16

董事會為寶德科技最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，寶德科技於 2024 年成立了永續辦公室，由永續長擔任召集人，永續辦公室負責執行祕書室的職能，專責統籌和推動公司的永續發展事務。該小組下設有五個子小組，包括公司治理小組、環境永續小組、客戶關懷小組、員工照顧/社會關懷小組和研發創新組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。未來，永續辦公室預計每年定期向董事會彙報各項永續發展的成果。

■ 2025 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2025/03	永續報告書時程：6 月初定稿、7 月下旬美編完成、8 月中提董會審議。
2025/05	永續報告書文稿初稿已於 5/20 完成，提請董事會備查。
2025/08	本公司 2025 年度永續報告書預計於 8 月底前申報，並由永續發展小組總召集人向報董事會報告執行成果。預計 2025 年第三季~第四季進行母公司溫室氣體盤查。
2025/11	預計 2025 年第 4 季辦理母公司溫室氣體盤查教育訓練及作業規劃。

2.2 道德誠信 3-3

項目	內容
重大主題	道德誠信
對應 GRI	GRI 205
政策、承諾及重要性	建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，可以避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。良好的道德誠信不僅提升公司的聲譽和品牌形象，還能提高員工的工作滿意度和忠誠度，進一步促使公司長期發展。因此，我們制定了「道德行為準則」、「誠信經營守則」等內部規範，以規範公司人員的行為。
權責單位	稽核室
短/中長期目標	短期(1~3 年)： 1. 每位新進員工都必須簽署保密合約並完成 100%的新進人員教育訓練。 2. 公司在過去一年中沒有發生違反任何道德行為和誠信經營守則的情況。 中長期(3~5 年)： 1. 每年執行一次，對公司所有員工之道德誠信教育訓練。
行動計畫	1. 遵循最高道德標準的承諾應體現在所有商業活動中，包括但不限於與員工、客戶、供應商、競爭者、政府和公眾(包含股東)的關係。 2. 公司在營業範圍內的高風險活動中設置了互相監督和制衡的機制，以降低不誠信行為的風險。同時，通過建立完善的內部組織、編制與職掌，在此類活動中加強監控，進一步保障運營的誠信和透明度。 3. 針對各單位之高階主管進行多元進行誠信經營宣導，提升員工與管理層級之內線交易法規與誠信政策意識。
有效性評估	1. 全體員工於到職時簽署保密合約及進行教育訓練，完成率達 100%。 2. 年度內未接獲任何舉報，且未有重大之員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。
申訴機制	1. 公司設置的申訴專線電話(02) 82271093 #801 與電子信箱，供員工提出申訴。 2. 鼓勵員工在懷疑或發現違反法令規章或道德行為準則的行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員舉報。 3. 對於本公司董事或經理人違反道德行為準則的情況，公司將根據道德行為準則訂定的懲戒措施予以處理，並立即在公開資訊觀測站上公開揭露有關違反道德行為準則的人員的違反日期、違反事由、違反準則和處理情況等相關資訊。

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練 2-23、2-24、205-1、205-2、205-3

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，寶德科技訂有「道德行為準則」並於 2021 年 3 月 31 日第九屆第九次董事會通過「道德行為準則」、「誠信經營守則」等，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

依本公司 2021 年 3 月 31 日通過之「道德行為準則」、「誠信經營守則」之規定，未來將由董事長指派董事長特助，定期（至少一年一次）向董事會報告以下項目：

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

2025 年度，寶德科技並未有任何貪腐情況發生亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

商業夥伴	已進行反貪腐相關溝通及訓練人數	該類別總數	已進行反貪腐相關溝通百分比
董事會	11	11	100%
全體員工	200	200	100%
供應商	無	無	無
客戶	無	無	無

寶德科技積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，2025 年將以透過內部課程方式，針對各類別員工進行反貪腐與誠信經營之溝通，未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

為確保公司內部同仁皆具備反貪腐意識，並可將反貪腐具體落實於日常營運工作中，預計未來每年公司皆針對全體員工舉辦反貪腐教育訓練，以證明年度反貪腐溝通之成效。

2.2.2 誠信經營政策

本公司之董事(含獨立董事，以下同)、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者(以下簡稱實質控制者)，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益(以下簡稱不誠信行為)。前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何公、民營企業或機構及其董事、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。

本公司訂定防範不誠信方案涵蓋下列行為之防範措施：

一、 行賄及收賄。

二、 提供非法政治獻金。

三、 不當慈善捐贈或贊助。

四、 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。

五、 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。

六、 從事不公平競爭之行為。

七、 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

八、承諾與執行

1. 本公司要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用在公司與供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係之前，我們會先評估其合法性、誠信經營狀況以及是否曾涉有不誠信行為的紀錄，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。
2. 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：
   a. 企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。
   b. 企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。
   c. 企業的長期經營狀況和商譽。

d. 諮詢其合作夥伴對該企業的意見。

e. 企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄。

3. 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。

4. 我們會避免與不誠信經營者進行交易。禁止員工從事不法或不實行為，並禁止員工接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，「員工工作規則」中規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。

5. 在合約中明確訂明誠信經營原則：

a. 合約明訂雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。

b. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。

c. 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。

2.2.3 吹哨者制度 2-26

雖然本公司尚未制定具體的書面檢舉辦法，但我們已設立管理部為專責單位來處理接收檢舉事項，在 2025 年度未接獲任何檢舉。未來，本公司將按照董事會於 2021 年 3 月 31 日通過之「道德行為準則」、「誠信經營守則」的規定，建立書面檢舉作業辦法。預計該作業辦法將包括以下內容：

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。內部人員若虛報或蓄意提出不實指控，將受到紀律處分，情節嚴重者可能會被解雇。為了方便檢舉，本公司在公司網站和內部網站上設立了內部獨立檢舉信箱和專線，並委託外部獨立機構提供檢舉信箱和專線。檢舉人應至少提供以下資訊：

1. 檢舉人可以提供真實姓名、身分證號碼，也可以選擇匿名檢舉，並提供可聯絡到檢舉人的地址、電話和電子郵件。
2. 被檢舉人的姓名或其他足以識別其身份特徵的資料。
3. 具體可供調查的事證。
4. 本公司承諾對檢舉人身份和檢舉內容進行保密，相關人員應以書面聲明確保檢舉人不受不當對待。
5. 本公司的專責單位應按照以下程序處理檢舉事項：
    a. 若檢舉涉及一般員工，應向部門主管報告；若檢舉涉及董事或高階主管，應向獨立董事報告。
    b. 專責單位和相關主管或人員應立即調查相關事實，必要時可尋求法律或其他相關部門的協助。
    c. 若證實被檢舉人違反相關法令或本公司的誠信經營政策和規定，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並採取適當的處置措施。必要時應向主管機關報告，將案件移送司法機關進行調查，或透過法律程序要求損害賠償，以保護公司的聲譽和權益。
6. 檢舉受理、調查過程和結果應留存書面文件，保存期限為五年，可以使用電子方式保存。在保存期限屆滿之前，如果涉及與檢舉內容相關的訴訟，相關資料應繼續保存至訴訟結束。
7. 若檢舉事項經查證屬實，本公司應責成相關單位檢討內部控制制度和作業程序，並提出改善措施，以防止類似行為再次發生。
8. 專責單位應向董事會報告檢舉事項、處理方式和後續改善措施。

2.3 風險管理

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過訂定內部控制，每年度進行公司之各項風險評估及管理，並制定年度稽核計劃，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過訂定內部控制，進行公司之各項風險評估及管理，每年依不同面向蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，以辨識公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2025 年度寶德科技共辨識出 5 項主要營運風險，分別為財務風險、市場風險、營運風險、原物料供應中斷風險與氣候變遷風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2025 年度風險項目與未來因用策略

涵蓋面向	風險說明	因應風險方式
財務風險	1. 利率風險： 當融資利率快速攀升，將造成本公司資金成本增加，影響營運現金流量 2. 匯率風險： 本公司以出口為導向，匯率波動將影響公司產生額外成本及風險 3. 財務槓桿風險 過高財務槓桿，在景氣快速下滑時，容易因資金週轉產生風險。	1. 目前執行措施 ● 本公司長期以輕資產方式營運，各項支出多以自有資金支應，且僅有少數短期週轉性融資需求，利率變動對本公司影響甚微，故利率風險低。外幣為本公司主要交易幣別，且呈現外幣淨資產部位，故在外幣快速貶值時，會大幅增加風險。 2. 未來目標 ● 因業務貿易比重關係，需於外幣出現貶值時適度調降外幣現金部位、舉借外幣借款或進行遠期外匯避險。 ● 公司主要以自有資金支應各項支出，故無相關促確定風險情事產生。

市場風險	1. 價格的競爭恐造成銷售不易，利潤下降甚至虧本。 2. 新的競爭對手進入電競週邊產業，導致供過於求的不平衡現象。	1. 目前措施 ● 以利基型產品為開發主軸，避免陷入價格競爭漩渦。 ● 積極開發新技術，提供更高端產品做出市場區隔。 ● 企業轉型，切入具長期發展產業，為未來發展奠定基石。 2. 未來目標 ● 持續提升技術及強化產品的差異性。
營運風險	1. 市場的需求及競爭。 2. 受總體景氣與地緣政治、關稅影響，導致訂單不穩、產能與庫存配置失衡。 3. 新技術或替代品縮短產品生命週期，導致市占下滑等風險說明。	1. 目前執行措施 ● 透過與客戶及供應商的聯繫，了解現有產業發展趨勢。 ● 配合市場需求，開發新技術進行產品升級。 ● 尋求企業轉型契機。 ● 分散客戶群，拓展東南亞新興市場商機。 ● 電競鍵盤關鍵零組件設計開發。 ● 透過建立第二核心業務，重拾營運動能。 2. 未來目標 ● 積極切入 AI 產品領域，初期以貿易方式建立產業鏈關係，再逐步調整適合本公司的營運方式。
原物料供應中斷風險	1. 本公司產品為高端產品，客戶品質要求標準高，供應商較少。 2. 部分客戶會臨時下單，導致現有部分庫存料件無法因應。	1. 目前執行措施 ● 建立供應商資料庫，分析不同供應商優缺點，配合客戶需求調整供貨來源。 ● 定時與客戶溝通訂單狀況，建立長期料件預估機制，確保料件能滿足生產需求。 2. 未來目標 ● 積極尋求新的供應商來源。
氣候變遷風險	1. 全球碳定價與供應鏈減碳要求提升，可能造成能源與成本增加、產品被替代、融資成本上升。 2. 極端氣候對營運之影響：颱風豪雨、熱浪與等風險，可能導致停電停水停工、設備損壞、物流中斷與員工安全等風險。	寶德公司預計於 2026 年開始規劃數位化管理系統與合作夥伴進行碳盤查與減排諮詢，確保在碳邊境稅等國際規範下，寶德公司與合作夥伴仍具有高強度的抗風險能力與國際競爭力

2.4 法規遵循 2-27

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。寶德科技秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

本公司已依公開發行公司相關法規要求，制定各項內部作業辦法，同時持續關注主管機關法規的更新，並即時調整相關政策，要求集團內所有子公司共同遵循，確保合規經營。

2024 年及 2025 年，寶德科技未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

3.1.1 氣候治理

隨著 COP30 聯合國氣候變化大會的落幕，國際社會將焦點從政策與承諾轉向 2030 年的落地實施。各方重申將全球升溫限制在 1.5˚C 的科學基準，並呼籲各國在 2025 年前提交與 1.5˚C 一致的 2035 年國家自定貢獻與實施路線圖，同步加速減排、適應與資金動員。面對愈發頻繁的極端氣候衝擊，全球共識是以更高的政策協同與資金規模，將氣候承諾轉化為可衡量的行動成果。

為辨識氣候變遷對公司造成的潛在財務衝擊，並落實有效的氣候治理策略，寶德科技自 2023 年起導入氣候相關財務揭露框架，鑑別並評估自身營運攸關之氣候風險與機會議題，並依循治理、風險管理、策略、指標與目標四大框架揭露寶德科技的氣候治理現況，並擬定重要氣候議題之管理策略及目標，將氣候變遷因應落實於公司基礎營運管理流程中，以持續掌握氣候變遷對寶德科技的風險。

董事會

寶德科技董事會為管理氣候議題之最高治理單位，對寶德科技相關之氣候風險與機會有管理與監督責任，公司治理小組[1]負責針對近年公司關鍵氣候風險與機會趨勢進行研議，使公司可調整氣候風險機會因應策略與未來布局。

公司治理小組

董事會下設有公司治理小組，為寶德科技氣候議題風險鑑別推動單位，由永續長擔任召集人，小組成員由公司部門中遴選適當職能成員組成，並由部門主管擔任小組組長。

公司治理小組負責推動公司氣候議題風險與機會辨識工作，透過蒐整同業標竿報告書及碳揭露問卷(CDP, Carbon Disclosure Project)初步歸納寶德科技產業攸關之氣候議題，透過召集各氣候議題相關部門參與訪談及風險評估程序，得以判斷公司氣候議題因應現況並依評估之重大性鑑別須優先關注之氣候議題，相關單位再依此擬定氣候因應策略、目標與管理計畫。公司治理小組會議由永續長擔任召集人，彙整小組因應氣候議題現況與管理措施結果，由經永續長覆核後向上呈報董事會，並透過每次會議掌握氣候目標達成進度與因應策略，以將氣候風險管理整合至內部管理程序中，使潛在氣候風險降至最低。

[1]「氣候變遷小組」尚於規劃中，於報告期間內未正式成立，相關職掌由「公司治理小組」統籌，本報告已據此調整，前期績效數據之揭露不受影響。

3.1.2 氣候風險管理

寶德科技依循氣候相關財務揭露建議建立氣候風險管理程序，董事會為寶德科技之氣候風險管理最高單位，針對所辨識出之氣候風險議題進行覆核與管理方針擬定。寶德科技之氣候風險評估程序由公司治理小組召集執行，以確保公司隨時掌握當前氣候風險，寶德科技氣候風險管理程序如下:

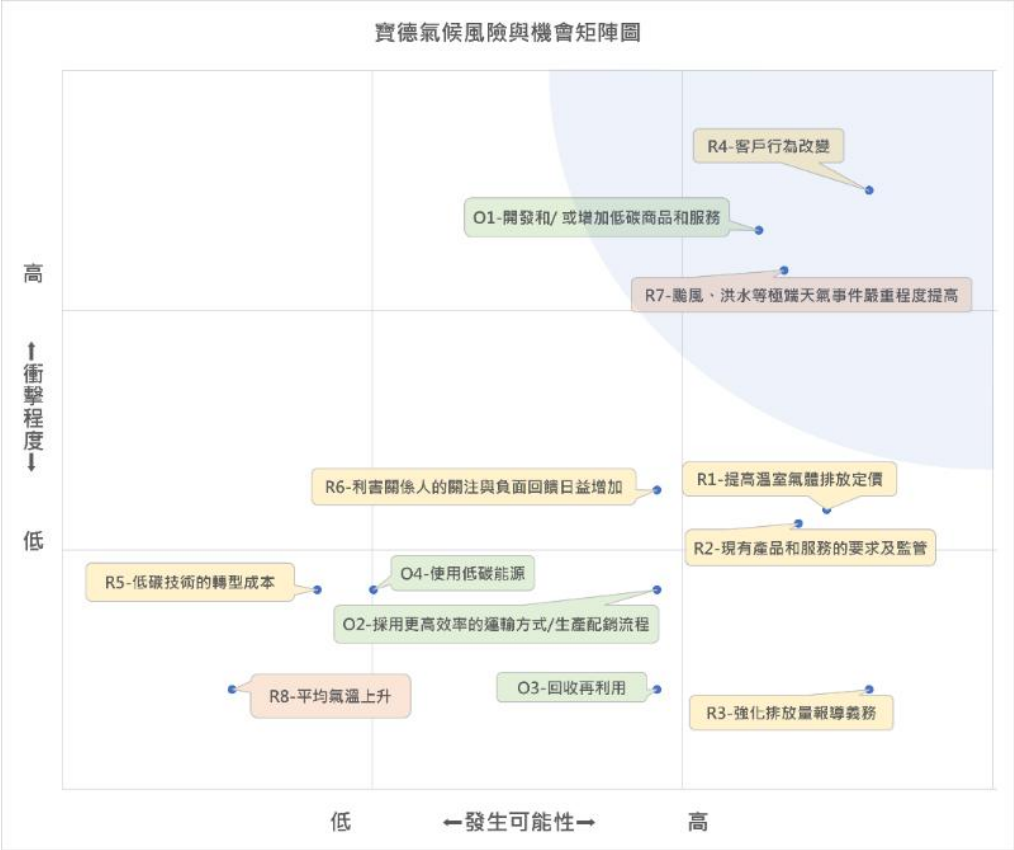
氣候風險評估程序

階段	工作說明
產業氣候議題蒐整與辨識	由公司治理小組召開氣候議題風險評估會議，透過蒐整近年國際標竿同業永續報告書、氣候相關財務揭露報告書及 CDP 問卷揭露之氣候議題，收斂與寶德科技自身營運攸關之潛在氣候議題，透過小組成員討論後，將選定之氣候議題納入後續氣候風險機會議題評估階段。
風險評估級距定義	為使不同評估單位於氣候風險評估時能採用相同評估基準，評估前，公司治理小組將先針對議題評估之衝擊程度、發生可能性、發生時程定義級距如下: 1. 議題衝擊程度級距定義: 由非常輕微(影響營收新台幣 100 萬以下)到非常嚴重(影響營收新台幣 5,000 萬以上) 共分為五個評估級距。 2. 議題發生可能性級距定義:由幾乎不可能發生(發生機率 10%以下)至幾乎確定發生(發生機率 90%以上)共分為五的級距。 3. 議題發生時程級距定義:短期(0-2 年內發生)、中期(3-10 年內發生)與長期(10 年以後發生)共三個級距。
議題風險評估	由公司治理小組成員，考量自身營運及日常業務現況經驗評估氣候議題之衝擊程度、發生可能性、發生時程，並同時盤點各部門單位因應管理策略與管理目標。
氣候議題重大性分析	由公司治理小組蒐整小組成員之風險評估結果，依據各議題之平均衝擊程度與平均可能性之乘積，計算出各項議題之重大性，並排序出寶德科技之氣候議題重大性優先順序。
關鍵氣候議題風險管理	為掌握氣候對寶德科技帶來的影響與潛在財務衝擊，公司治理小組透過氣候議題重大性矩陣判斷、決議寶德科技須優先關注之關鍵氣候議題，以確保公司可持續追蹤掌握並因應重要氣候風險。

3.1.3 氣候變遷因應策略 201-2

寶德科技依循氣候相關財務揭露建議，由永續長召集公司治理小組推動氣候議題辨識與風險評估作業，一共納入 6 項轉型風險、2 項實體風險及 4 項機會等 12 項氣候議題進入風險評估程序中，並依據重大性評估結果繪製氣候風險機會議題重大性矩陣，最終決議 3 項寶德科技關鍵氣候風險與機會議題，分別為【轉型風險 R4-客戶行為改變】、【實體風險 R7-颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高】及【機會 O1-開發和/或增加低碳商品和服務】。

■ 氣候風險與機會鑑別矩陣圖



氣候議題評估清單		
編號	類型	議題
R1	轉型風險	提高溫室氣體排放定價
R2	轉型風險	現有產品和服務的要求及監管
R3	轉型風險	強化排放量報導義務
R4	轉型風險	客戶行為改變
R5	轉型風險	低碳技術的轉型成本
R6	轉型風險	利害關係人的關注與負面回饋日益增加
R7	實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
R8	實體風險	平均氣溫上升
O1	氣候機會	開發和/ 或增加低碳商品和服務
O2	氣候機會	採用更高效率的運輸方式/生產配銷流程
O3	氣候機會	回收再利用
O4	氣候機會	使用低碳能源

■ 寶德科技關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

為掌握及因應已辨識的氣候風險，並開展寶德科技的氣候機會，以下將針對 3 項寶德科技關鍵氣候風險與機會議題，表列說明對於公司之潛在財務影響與因應策略。

關鍵氣候風險與機會因應策略

面向	議題	發生期程	現況說明	因應策略
轉型風險	客戶行為改變	短期(2 年內發生)	近年全球永續意識提升已逐漸改變客戶採購政策，客戶對公司提供之產品提出更高的包材減量、低碳產品及再生料使用要求，並逐步將供應商之 ESG 績效納入評估，公司可能需因此要調整產品研發策略並完成碳盤查作業，以符合當前客戶要求，若無法達成客戶期待，將可能影響未來市場份額與訂單。 公司已收到關鍵一線客戶要求公司提升產品再生料比例及包材減量設計需求，額外的包材減量設計與再生料應用穩定性測試，都可能提升公司的潛在研發成本，而這些成本未必可以反應於產品銷售單價中。	1. 針對包材進行減量設計，由原先的塑膠殼改為紙塑包材，並降低泡棉的使用。 2. 新產品將於源頭設計階段納入易拆卸回收及回收料使用概念，逐步達成永續產品轉型，使公司產品附加低碳、減塑價值。 3. 提升公司 ESG 資訊揭露程度，並針對關鍵 ESG 指標訂出管理目標，使利害關係人明確掌握公司 ESG 表現。
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中 期(3-10 年間發生)	2025 年 9 月 22 日至 25 日強颱風樺加沙登入大陸華南區域，多地出現強降雨天氣及淹水影響，東莞市發布緊急動員令，並啟動「五停」措施，即為停課、停工、停產、停運與停業，且多個街道出現淹水，部分地鐵路線、站點及大眾交通工具一度停運。 寶德科技子公司東莞寶德電子位於廣東省東莞市，本次強颱雖並未造成廠區資產設備毀損，除造成 45 名外宿員工因淹水而無法順利通勤上班外，原物料及成品進出廠區亦造成影響，如未來極端氣候持續加強，亦可能提升原物料供貨中斷、廠區停工及設備毀損風險將可能造成公司當日營收減少、設備維修成本提升及原物料成本提升等財務衝擊。	1. 建立多元化的供應鏈，並將供應商地理因素納入考量，與多家供應商合作，以降低單一供應鏈中斷的影響。同時，加強供應商地理位置的災害預警，提前做好應對因應準備。 2. 加強廠區設備的防護和維護，提高設施的抗災能力。定期檢查和維修設備，確保其正常運行。 3. 制定完善的氣候災害緊急應變措施，包括廠區應對氣候災害的應急措施、供應鏈恢復計劃等。 4. 評估廠區購買天災保險，以降低實際天災財務衝擊之財務衝擊成本。

面向	議題	發生期程	現況說明	因應策略
氣候機會	開發或增加低碳商品和服務	短期(2 年內發生)	隨著全球減碳壓力的提升，品牌商逐漸將減碳壓力轉嫁到上游供應商，公司的產品碳足跡及永續性設計將可能影響下游品牌商溫室氣體及永續目標達成率，若公司擴大投入低碳及永續性產品研發，則可能更符合當前永續趨勢下品牌商之需求，進而提升整體產品營收與訂單量。 近年已有許多電腦週邊品牌客戶明確訂定再生料使用率及減碳目標，公司將評估轉型低碳永續產品的可能性。產品研發前期需投入更多永續性材料的測試，如再生材料、生物基材料或更輕、更耐用的替代品，原物料成本和取得難度可能提升，但低碳產品的開發，亦可能替公司提升產品附加價值與市占率，進而帶動整體營收成長。	1. 評估導入產品碳足跡盤查可行性，並將優勢產品取得產品碳足跡盤查認證，以協助客戶取得產品碳數據。 2. 提升對於原物料供應商之篩選與管理要求，將供應商之碳排數據取得性納入遴選評估條件，以逐步減少源自原物料之碳排。 3. 分析當前關鍵品牌客戶低碳產品需求趨勢，評估公司產品轉用低碳原材料及再生料可能性，並投入產品研發測試。

3.1.4 指標與目標

為有效降低氣候風險對寶德科技帶來的潛在財務衝擊，並落實長期氣候風險管理與追蹤，以提升寶德科技於日益嚴苛的氣候變遷情境下之營運韌性，寶德科技已依據關鍵氣候議題擬定相關氣候指標與目標，並將各目標落實於廠區與公司部門日常營運管理中，期藉此落實公司的氣候治理。

指標類型	目標描述	目標達成年度	目標達成現況
營運減碳	完成台北總部溫室氣體盤查	2026 年	已達成
營運減碳	完成合併財報子公司邊界溫室氣體盤查	2027 年	規劃中
營運減碳	完成範疇一與範疇二溫室氣體目標訂定	2027 年	規劃中
氣候韌性	未因極端氣候(暴雨、洪水或乾旱)造成停工或減產情況	每年	已達成
永續產品	針對部分產品導入 ISO14067 產品碳足跡認證	2025 年	已達成
永續產品	5%的現有塑件及包材導入再生料	2025 年	已達成
永續產品	15%的現有塑件及包材導入再生料	2026 年	已達成

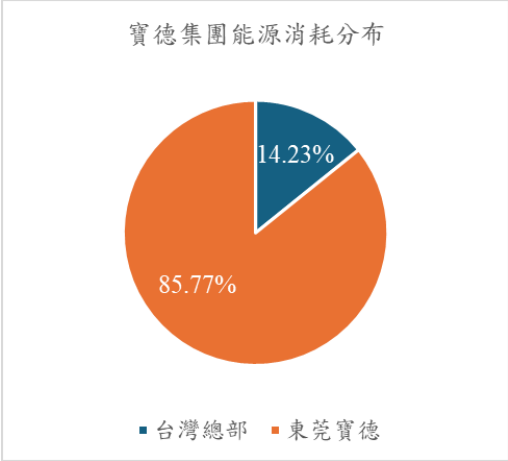
3.2 能源及溫室氣體管理 3-3

3.2.1 能源管理

寶德科技主要涵蓋台灣總部與東莞寶德兩據點，台灣總部為辦公室，主要生產據點為東莞寶德，寶德科技在能源使用上較單純，僅有公務車所使用之汽油與使用設備之外購電力，當前未有柴油、天然氣、液化石油氣等其他能源消耗，亦尚未規劃外購再生能源。

3.2.2 能源使用概況 302-1、302-3

2025 年寶德科技的能源總消耗為 2,709.37 GJ，能源主要消耗源自東莞寶德與台灣總部之照明、製冷與設備電力消耗，電力消耗約佔整體能源消耗量 92.73%，其次則為公務車之汽油約佔總能源消耗 7.27%，年度能源使用密集度（GJ/百萬營業額）較前一年度下降 12.4%，主要因台灣總部辦公室汽油使用量下降 57.2%，係因受出差與海外來訪減少影響，接送需求下降；東莞寶德汽油使用量下降 43.9%，係因廠區由偏遠前址遷至接近供應商之現址，派車需求降低。此外，東莞寶德用電量較前一年度微幅下降 0.3%，未來寶德科技將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

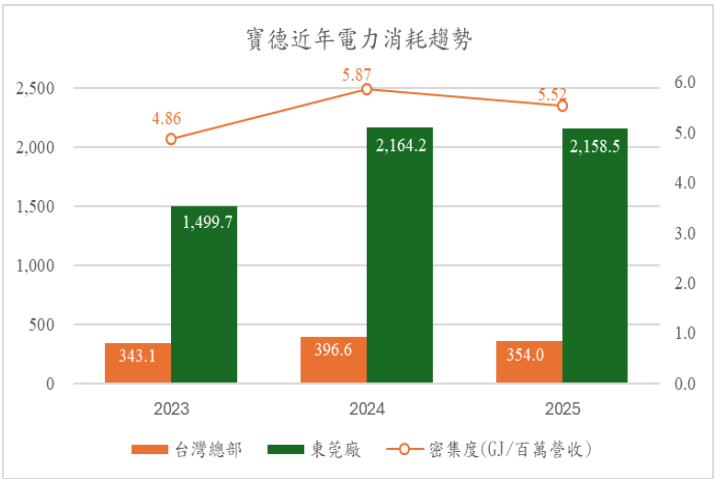


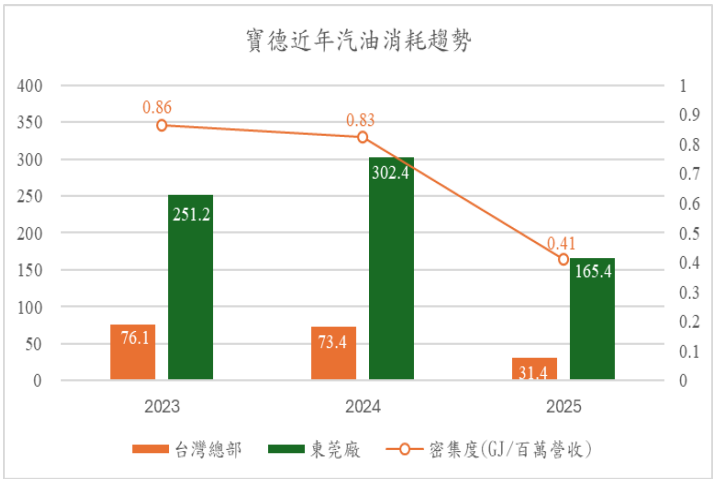
近 3 年寶德科技能源消耗量(GJ)				
類別	能源類別	2023	2024	2025
非再生燃料	汽油	327.29	375.83	196.87
外購能源	外購灰電	1,842.83	2,560.81	2,512.50
消耗能源總熱值 (GJ)		2,170.12	2,936.64	2,709.37
密集度(GJ/百萬營收)		5.73	6.45	5.65

註1： 能源耗用數據統計範疇涵蓋：台灣總部、東莞寶德。

註2： 汽油熱值=7,800 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註3： 密集度分母為年度寶德科技 2025 年度總百萬營收。





3.2.3 溫室氣體管理 305-1、305-2、305-3、305-4

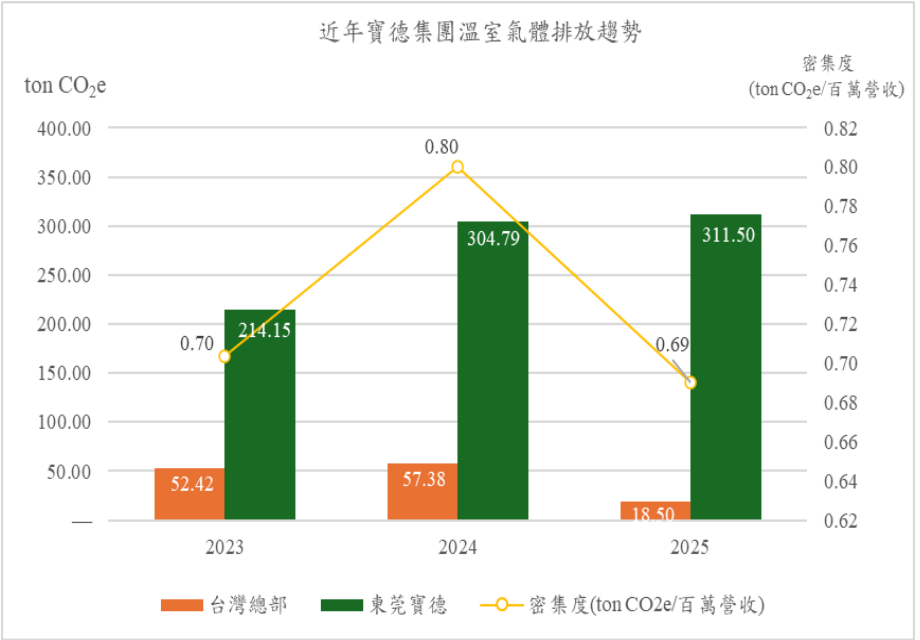
隨著近年社會對於溫室氣體排放及氣候變遷議題的關注，寶德科技積極響應全球減碳趨勢，將溫室氣體盤查納入營運管理中的重要推動事項，為了能更精確計算溫室氣體排放量並訂定減碳計畫，寶德科技個體於 2025 年首次依循 GHG Protocol 完成溫室氣體盤查作業，惟東莞寶德依循參考 GHG Protocol 準則簡易估算，預計於 2026 完成全體據點之盤查制度建置與方法統一，並預計將於 2027 年透過第三方獨立單位完成溫室氣體盤查確信，並規劃最佳可行的減碳方案，積極減少溫室氣體的排放。

2025 年為本公司依循 GHG Protocol 準則首次完成溫室氣體盤查年度，涵蓋範疇一與範疇二，其中範疇一直接排放占總量 5.6%，主要排放源為公務車用油；範疇二則占總量 94.4%，主要為設備、辦公室及公共區域之用電，排放密集度為 0.67 公噸 CO_2e/新台幣百萬元。2025 年溫室氣體排放總量較 2024 年減少 9%，主要因為台灣總部與東莞寶德汽油使用量皆下降。未來寶德科技將透過例行性碳盤查追蹤短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

近 3 年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二 溫室氣體排放量與密集度

單位	2023		2024		2025	
	tCO_2e	%	tCO_2e	%	tCO_2e	%
範疇一	23	8.7%	27	7.3%	19	5.61%
範疇二	243	91.3%	336	92.7%	311	94.4%
範疇一＆二合計總量	267	100%	362	100%	330	100.00%
較前一年度提升/降低%	-15%		36%		-9%	
範疇一+範疇二密集度 (tCO_2e/百萬營收)	0.70		0.80		0.69	

1. 溫室氣體涵蓋範籌：台灣總部與東莞寶德。
2. 溫室氣體係數引用：環境部 113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數。
3. 盤查方法學：參考 GHG Protocol 簡易估算，假設全數汽油為移動排放源。
4. 溫室氣體盤查範疇： 二氧化碳(CO_2)、甲烷(次 CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物(HFCS)、全氟碳化合物(PFCs)、六氟化硫(SF_6)、三氟化氮(NF_3)共計 7 種溫室氣體。
5. 溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。
6. 排放密集度＝(範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量)/年度總營收。
7. 寶德科技尚未依 GHG protocol 完整盤查，故尚未設置基準年。



3.3 廢棄物管理 3-3

3.3.1 廢棄物管理制度 306-1、306-2

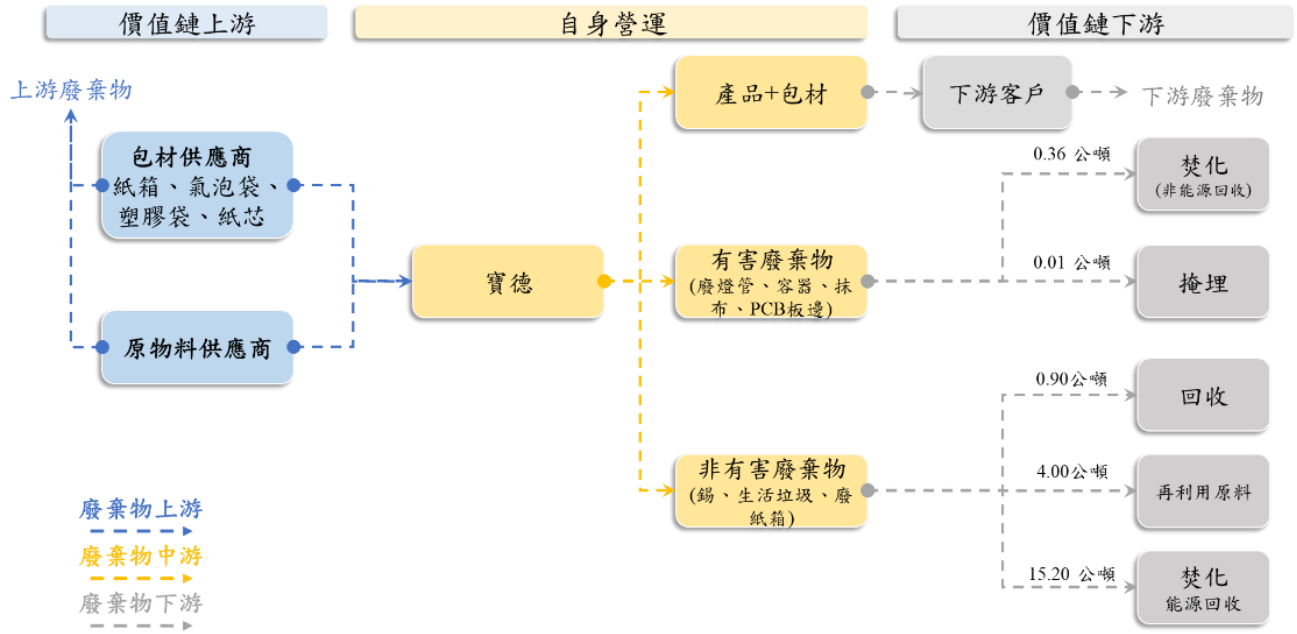
寶德科技之主要廢棄物源自於東莞寶德所產生之事業廢棄物，集團內部依循 ISO14001 訂有【廢棄物管理控制程序】並依循《中華人民共和國固體廢棄物污染防治法》、《國家危險廢物名錄》針對日常與營運廢棄物進行管理。固體廢棄物在一定條件下會發生化學的、物理的或生物的轉化，對周圍環境造成一定的影響，如果採取的處理方法不當，有害物將通過水、氣、土壤、食物等途徑危害環境與人體健康，故東莞寶德將廢棄物分為一般工業廢棄物、生活垃圾、危險廢物及建築垃圾四類，並按照減少、分類、回收、減量等原則進行管理。各部門負責收集工業廢棄物並根據指南處理，生活垃圾則由管理部分類後出售或交由環衛所處理，危險廢物則明定需集中存放，再交予合格第三方清運商離場處理，並確保取得危險廢棄物轉移聯單作為移交紀錄。

所有部門需填寫廢棄物調查表以便管理部監控並評審垃圾處理中心，工廠和辦公區域設置分類回收箱，並定期清理，確保工作環境整潔，此管理政策依《固體廢棄物分類基準一覽表》作為執行依據，並張貼於顯眼位置方便員工識別與操作。而台灣總部辦公室則僅有一般生活垃圾，廢塑膠、金屬及紙類依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並由園區物業管理統一委託第三方合格清運商處理。

■ 物料與廢棄物之流程圖

廢棄物價值鏈管理措施

廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游–原物料	廠區每月針對進料統計
自身營運–辦公室及廠區廢棄物	1. 生活垃圾由管理部分類收集，集中到指定垃圾存放點並對垃圾進行處理；管理部對可回收垃圾再進行分類，分成紙張和雜物類，把這些垃圾分類賣給回收公司；雜物類交當地環衛所負責處理。 2. 工廠區與辦公區應設置分類垃圾回收箱;可回收與不可回收和危險廢棄物三類.每日早晚清理回收，保證現場良好工作環境。
價值鏈下游-廢棄物處理	1. 按照該表負責將危險垃圾委託給市危險廢物處理中心處理(應有合法資格:營業執照/危險廢棄物經營許可證/廢棄物道路運輸經營許可證)，買賣交易應記錄於《固體廢棄物稱量記錄表》，交主管簽字後予以保存。



3.3.2 廢棄物的產生 306-3、306-4、306-5

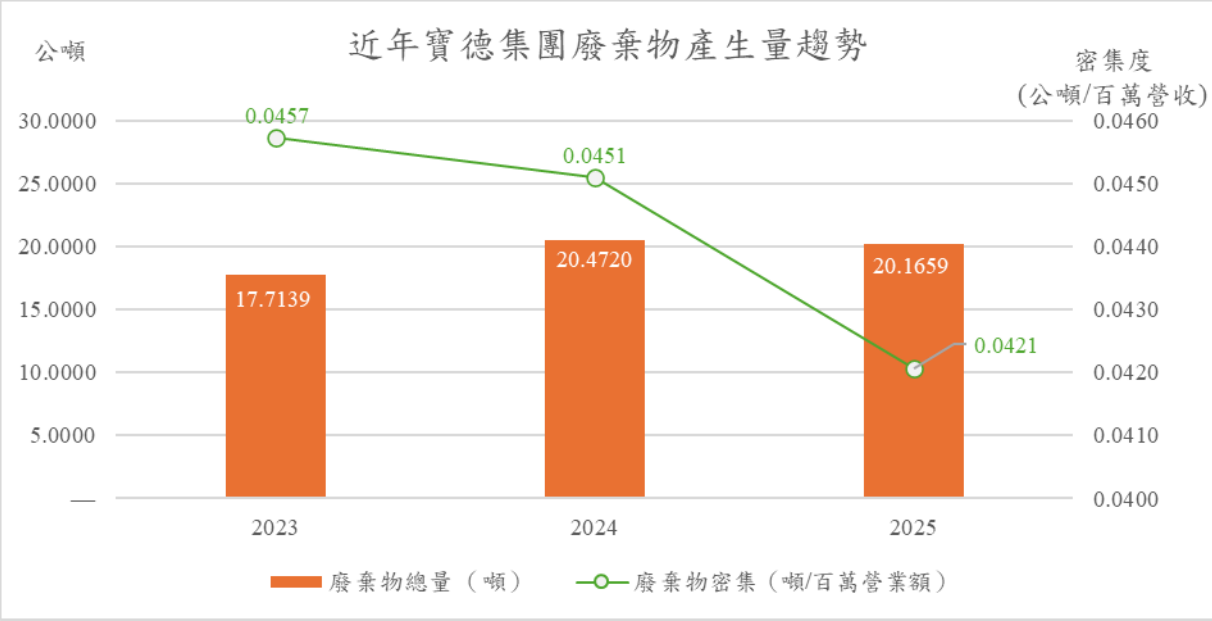
2025 年寶德科技廢棄物總量為 20.17 公噸，主要由員工生活產生之一般事業廢棄物組成，其中 97.03 %為非有害廢棄物，僅產生非常少量的有害事業廢棄物，如廢燈管、廢抹布、廢容器、廢 PCB 板邊與廢乾電池。廢棄物總量中 18.84%為回收處理、5.97%為再利用原料，其餘則為焚化與掩埋。

廢棄物產生量			
年份	2023	2024	2025
非有害廢棄物 （噸）[註1]	17.34	20.10	19.57
有害事業廢棄物 （噸）	0.37	0.37	0.60
廢棄物總量 （噸）	17.71	20.47	20.17
年增率 （%）	10.2%	15.6%	(1.15)
廢棄物密集（噸/百萬營業額）	0.047	0.047	0.042

註1： 台灣總部辦公室產生之生活廢棄物統一由物管進行處理，故此處數據以(當年度平均員工人數)x(當年工作天數)x(環境部公布 2023-2025 年平均每人每日一般廢棄物產生量 1.359 kg/人/天、1.382 kg/人/天、1.377 kg/人/天)進行計算。

2025 年寶德科技依費別劃分廢棄物產生量				
廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量(噸)	%	處理方式
非有害廢棄物	廢紙箱	3.80	18.84%	再利用原料
	錫	1.20	5.95%	回收
	生活垃圾	14.57	72.74%	焚化(非能源回收)
有害廢棄物	廢燈管	0.005	0.02%	掩埋
	廢抹布	0.08	0.40%	焚化(非能源回收)
	廢容器（膠水瓶）	0.16	0.79%	焚化(非能源回收)
	廢 PCB 板邊	0.35	1.74%	焚化(非能源回收)
	廢乾電池	0.005	0.02%	回收
總計		20.17	100.00%	

註1： 台灣總部辦公室產生之生活廢棄物統一由物管進行處理，故此處數據以(當年度平均員工人數)x(當年工作天數)x(環境部公布 2023-2025 年平均每人每日一般廢棄物產生量 1.359 kg/人/天、1.382 kg/人/天、1.377 kg/人/天)進行計算。



3.4 水資源管理 3-3

3.4.1 水資源風險評估 303-1

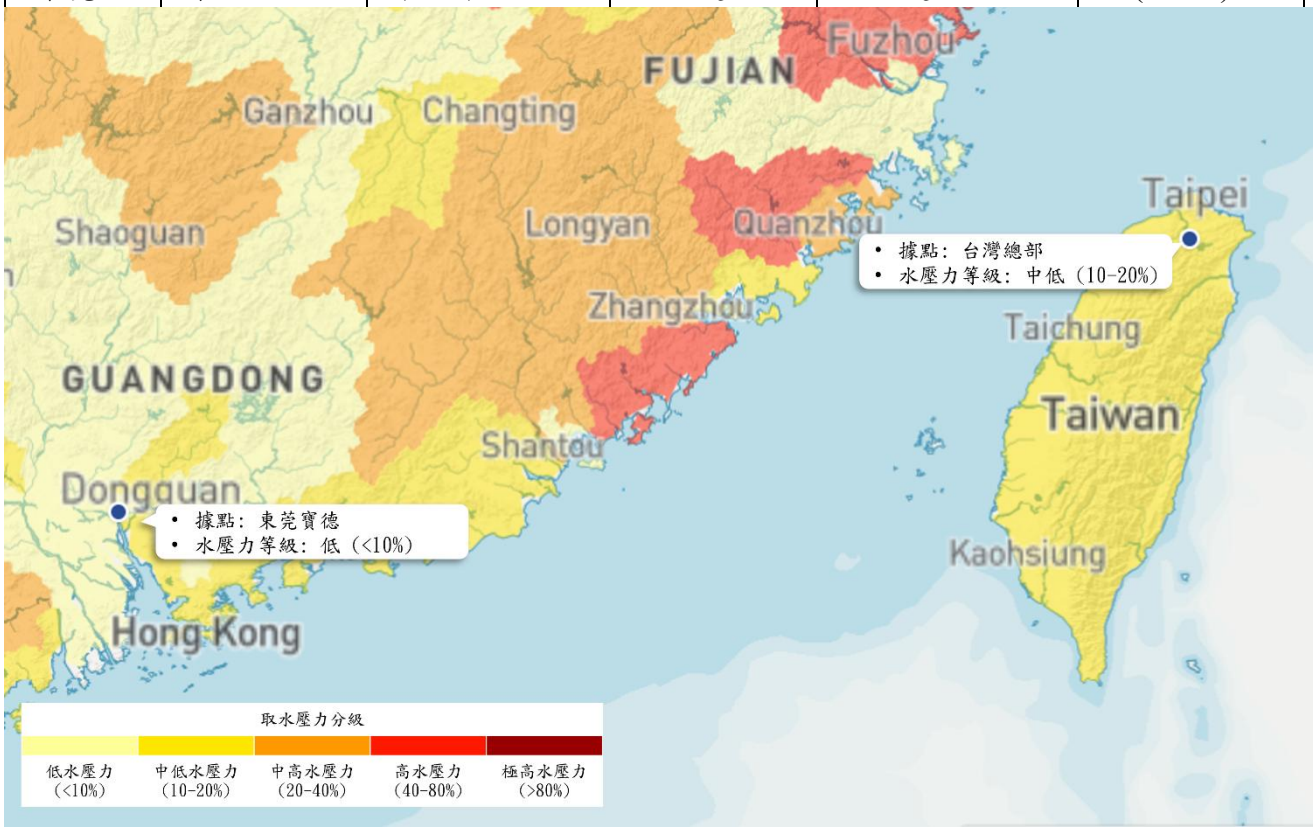
在全球氣候變遷的影響下，水資源分布的不均衡已成為常態，頻繁的暴雨、乾旱和洪水事件不僅逐年打破歷史紀錄，供應鏈不穩定性和廠區營運中斷風險日益加劇，不僅對民生也對企業運營造成深遠影響，水資源風險管理逐漸成為企業永續發展的重中之重。

寶德科技意識到其中的風險與挑戰，2025 年採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 工具，全面評估各營運據點潛在的水風險。分析結果顯示，寶德科技的所有據點均未坐落於高水資源壓力區域，未來，我們將持續追蹤評估，避免廠區取水區域對地方社區和自然環境造成任何負面影響。

寶德科技台灣總部的主要水源來自自來水公司，由於為辦公大樓無製程廢水，故廢水未經處理直接進入汙水處理廠，水資源壓力維持在中低水平（10-20%）。東莞寶德同樣取自自來水來源，但在排水於汙水處理廠會經過初級處理後再排放，其水資源壓力屬於低水平（<10%）。寶德科技將繼續完善水資源管理策略，以確保環境及當地社區的永續發展，並致力於減少運營中可能引發的潛在環境影響。

各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
台灣總部	第三方的水	自來水公司	未經處理	汙水處理廠	中低(10-20%)
東莞廠	第三方的水	来自来水公司	初級處理	汙水處理廠	低(<10%)

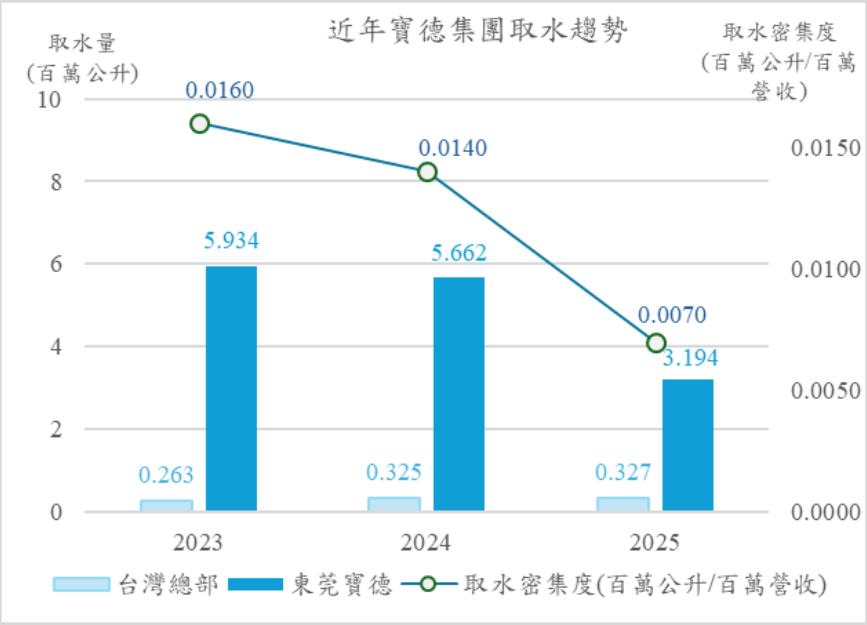


3.4.2 取水、耗水與排水 303-3、303-4、303-5

寶德東莞廠雖作為生產據點，但主要進行零組裝，製程中不耗水，因此取水主要為員工生活用水。另一方面，寶德台灣總部作為辦公室，同樣僅涉及生活用水。近 3 年寶德科技的取水量逐年下降，從 2023 年的 6.20 百萬公升逐漸減少至 2025 年的 3.52 百萬公升，2025 年取水密集度達到 0.007 百萬公升/百萬營收，整體取水量與密集度降低主要源於東莞寶德遷址新廠，整體取水效率因而有所提升。

用水類別	取/排水目的地分類	2023	2024	2025
取水量	取自雨水回收、河流、湖泊	-	-	-
	取自地下水	-	-	-
	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	6.20	5.99	3.52
	取水總量	6.20	5.99	3.52
排水量	排入河流、冰川、湖泊、沼澤	-	-	-
	排入地下水	-	-	-
	排入廢水處理廠處理	4.96	4.79	2.82
	總排水量	4.96	4.79	2.82
耗水量	總耗水量	1.24	1.20	0.70
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.016	0.014	0.007

註1： 寶德科技全據點之取水源皆未坐落於高水壓力區域。
註2： 台灣總部辦公室為租用且水費含蓋在大樓管理費中，故用水量以物業分攤之水費度數進行估算。
註3： 因寶德台灣總部與東莞寶德皆尚未安裝流量計，故排水量參照內政部營建署建議之生活污水量推估係數 0.8 進行計算求得。



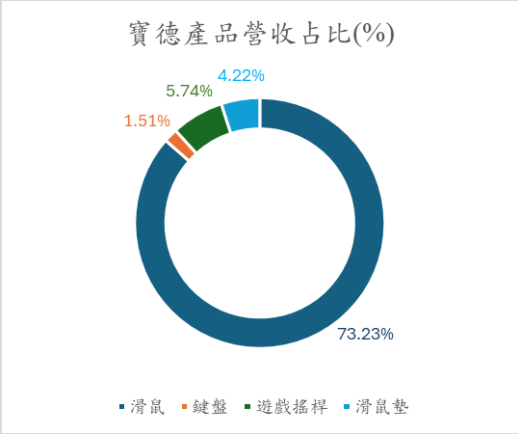
Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 研發創新

項目	內容
重大主題	客戶服務
對應 GRI	無
政策、承諾及重要性	創新研發是寶德科技核心跟本,在全球環保觀念提升,創新是企業轉型策略的一個重要方向,對公司整個價值鏈和生態系統進行評估，以滿足企業本身和最終消費者的 ESG 目標，更好地定制核心能力和技能，以及控制創新成本。
權責單位	永續委員會: 研發創新小組、環境永續小組
短中長期目標	短期(1 年): 1. 客戶滿意度維持 85%以上 2. 年度新增專利 5 件以上 3. 年度電競類產品再生料使用達 20%以上 4. 年度開發電競類產品 3 件以上 中期(1~2 年): 1. 客戶滿意度維持 90%以上 2. 年度新增專利 8 件以上 3. 年度電競類產品再生料使用達 50%以上 4. 年度開發電競類產品 5 件以上 長期(2~5 年): 1. 2030 年電競類產品 80%導入再生料
行動計畫	負面衝擊管理: 公司針對研發的基礎管理: (1)每年舉辦研發教育訓練及表揚重點研發人員，核發獎勵金 (2)每年固定開放產學合作名額或安排研發人員外訓研討 (3)建立研發過程中的化學物質禁限用清單，預防環境污染風險衝擊 (4)針對研發失敗或廢棄原型品，建立廢棄物回收機制 正面衝擊管理: (1)2025 年導入再生料使用生料使用 (2)導入 AI 技術提升產品研發與效率量能 (3)定期參與國際展會，展示新研發產品 (4)規劃完成電競類產品碳足跡
有效性評估	公司追蹤創新研發之績效: 1.每季檢視研發當季發成果，並提報總經理 2.研發單位每周周會討論研發進度及每月月會提出研發進度說明 3.低碳研發除了專利數量，加入「低碳技術專利佔比」或「產品能效提升比例」，以對應全球環保觀念提升的承諾 4.針對研發專案進度準時完成，提供績效獎金做為激勵
申訴機制	1.不定期新聞稿或宣傳稿 2.即時網路媒體或社群媒體 3.企業網站

4.1.1 產品及技術佈局

寶德科技產品研發理念是以「提供人性與科技間的橋樑」為核心，專注於整合研究人機操作介面等核心技術，提供產品設計生產服務，為大中華區的領導品牌。產品主要分為四大類。



■ 2025 年主要銷售產品銷售現況

主要產品名稱	銷售量(台)
滑鼠	367,792
鍵盤	33,226
遊戲搖桿	26,271
滑鼠墊	9,580

寶德科技為滿足電競遊戲與消費市場趨勢與產業需求，持續加大研發投入，推動技術創新，確保技術領先和市場競爭力。主要研發佈局包含電競遊戲周邊產品。短期規劃為高階電競產品，中長期目標為大眾消費性產品。

■ 未來研發重點項目/預計開發產品項目

產品類別	產品項目與說明
Pro 高端遊戲滑鼠	擁有 20 年以上的遊戲滑鼠開發知識與經驗累積及多國人機介面發明專利技術，對滑鼠操作按鍵與反應速度的力道精準控制用有多國專利結構保護，尤其是對量化生產端之精準製程技術的專利保護更是業界少有。預計未來針對高端遊戲滑鼠整合高端精準開關(如與 TMR，或爾等)與多軸加速器感應融合技術開發與量產導入。
雲端遊戲手把	在遊戲手把結合行動裝置設計上具有多國專利技術保護。目前在內嵌結合行動裝置手機平板等持續投入設計，在建立穩定結合的結構與輕量化控制及自動化切換系統偵測上已取得部分專利。未來整合精準力回饋觸感能力及高端精準開關(如與 TMR 等)與多軸加速器感應融合技術開發與量產導入。
專業電競鍵盤	傳統機械鍵盤受限於物理金屬彈片的接觸，存在不可避免的「復位延遲」。專業電競鍵盤搭載的 Rapid Trigger (RT) 技術，讓按鍵在抬起的瞬間立即重置。自由定義字鍵的操控美學，客製化手感，穩定防誤觸，超長使用壽命。
遊戲鼠墊	「一塊布」昇華為「精準導航的領地」，專業電競風極致滑順，急停自如。耐磨、防潑水、更耐用。精密掃描感應、加大尺碼，高規鎖邊技術，抗磨損、不捲邊。

4.1.2 創新研發政策與獲獎事蹟

■ 創新研發政策架構圖

寶德科技透過清晰的創新研發策略，持續強化市場競爭力並驅動永續成長，策略重點包括：

（一）市場導向研發

1. 客戶需求分析：深入了解客戶需求，透過客戶回饋和市場調查，制定貼近市場需求的產品規格。
2. 市場趨勢追蹤：及時掌握產業動態與趨勢，提前佈局新興技術及產品，確保公司保持競爭優勢。
3. 產品快速迭代：採取敏捷開發模式，迅速反應市場變化，不斷優化和更新產品，提升顧客滿意度。

（二）技術導向研發

1. 前瞻技術探索：專注於長期前瞻技術研究，進行創新技術儲備，以支撐未來市場需求。
2. 跨領域整合研究：推動內外部技術整合，鼓勵跨部門、跨產業的合作，創造創新解決方案。
3. 產學合作與人才培育：與學術界建立合作關係，培養創新人才，促進技術資源的有效利用與轉換。

（三）資源投入管理

1. 研發資金配置：合理規劃研發資金投入，平衡短期收益與長期投資，確保研發資源高效使用。
2. 人力資源培訓與激勵：建構人才發展計畫，定期提供培訓與專業能力提升，並建立有效的激勵機制。
3. 研發績效評估：透過定期績效檢核，評估研發成果及投資效益，適時調整研發策略方向。

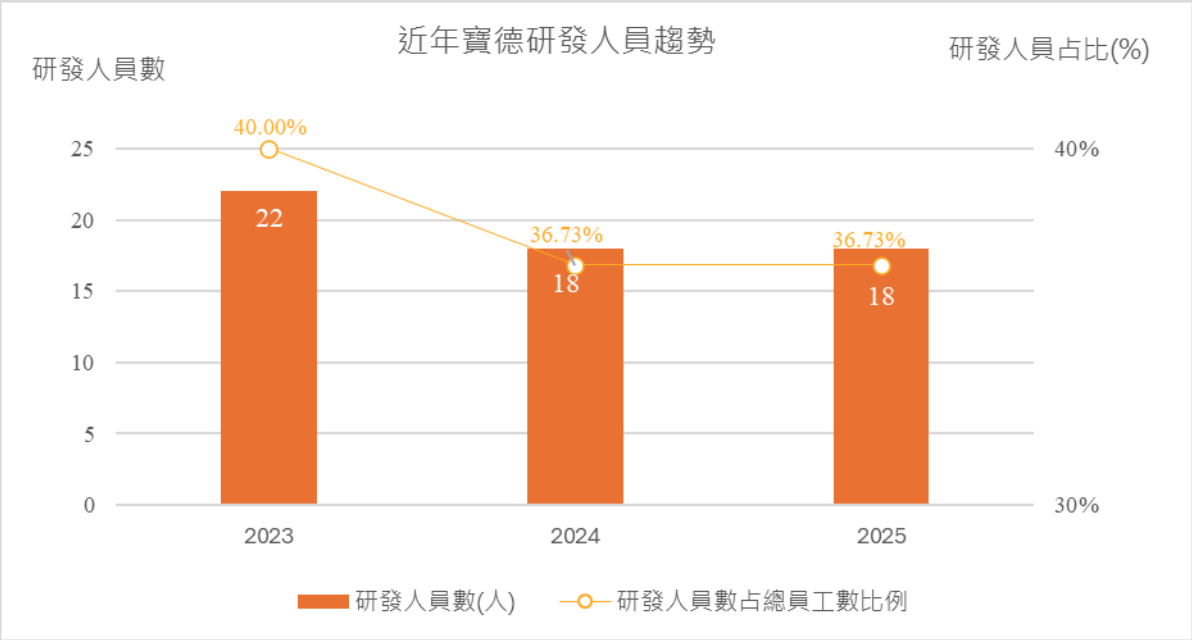
■ 寶德科技創新研發獲獎事蹟

寶德科技秉持著透過創新研發來滿足不同產業客戶多樣化的需求，藉由內部研發人員不間斷的研發投入，並與外部產學合作進行交流，在過去的十年中，我們以優越的品質和創新技術贏得了國內外廠商的認可。

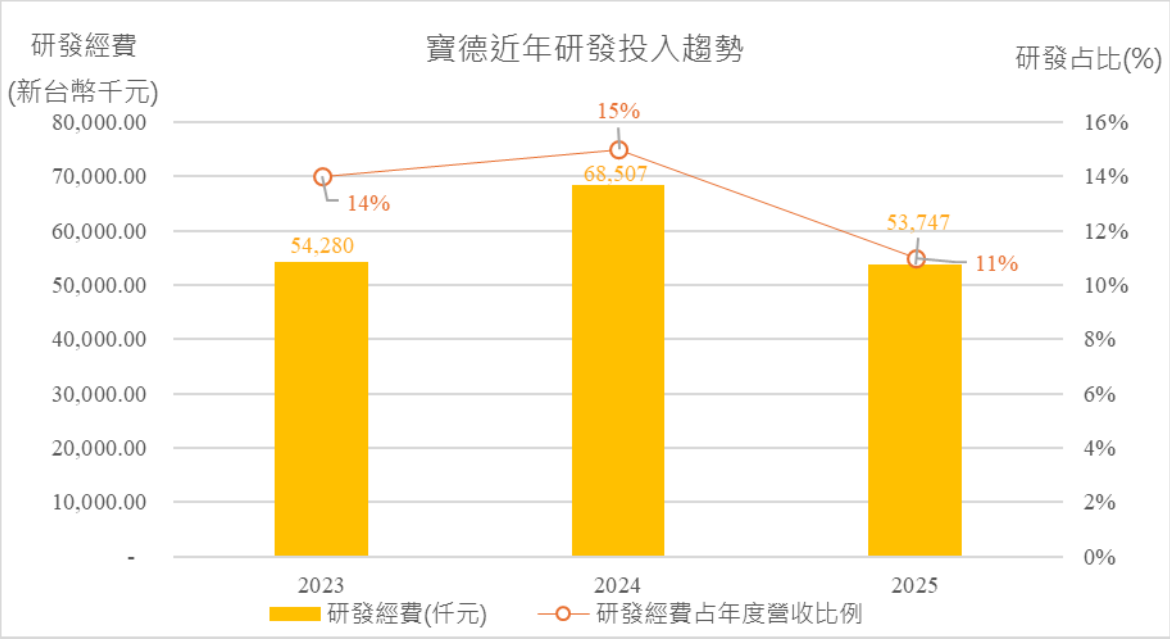
4.1.3 研發投入

寶德科技十分重視產品研發與創新，故逐年提升研發人員佔比與經費投入。2025 年研發人員占總員工數達 18 人，研發經費占公司營收達 10.96%。寶德科技期盼透過延攬產業專才與持續加大研發投入，為公司帶來更多內部創新，並持續為客戶創造價值。

■ 近 3 年研發人員數及佔比



■ 近 3 年研發經費及占比



■ 研發相關教育訓練

年份	課程名稱	課程說明	課程時數	參與人數
2024	NORDIC 2024 無線通訊研討會	Nordic RF 開發環境及工具	2	2
2024	TÜV SÜD 產品永續經營設計暨一站式服務研討會	TÜV SÜD 在 EMC 電磁相容以及 RF 無線電產品其服務範圍	4	1
2024	A1 驅動，加速創新研討會	鍛鍊更精進的技術， 激發更偉大的創意	1	1
2024	研發資料釋放流程	研發資料釋放流程	1	15
2025	TUV SUD 聚焦外部電源生態設計 ，無障礙法案 資安法規與 ECN/RF 服務	TUV SUD 聚焦外部電源生態設計 無障礙法案 資安法規與 ECN/RF 服務	1	1

4.1.4 研發創新成果

寶德科技積極參與創新與永續發展，透過專業人才的延攬及內部創新的鼓勵，提升公司創新動能。寶德科技將積極切入電競遊戲周邊產品的研發和應用，各廠區探索和實踐更多創新技術與環保解決方案，引領產業向著更高效、更綠色的未來發展。寶德科技近年之研發成果列示如下。

■ 歷年研發成果

年份	產品名稱	說明
2022~2024	BenQ 機種	遊戲按鍵力道曲線控制, 並以特殊機構設計發明專利解決可量化生產製程問題
產品研發特點		
高階可調按鍵行程的電競滑鼠。		

年份	產品名稱	說明
2022~2023	ASUS GL 系列機種	可適用於多種行動裝置(如手機等)夾持的跨平台遊戲手把
產品研發特點		
跨平台遊戲的滑順操作體感。		

年份	產品名稱	說明
2023~2024	GW76 機種	可適用於多種行動裝置(如手機, 平板等)夾持的雙模全尺寸跨平台遊戲手把，亦可獨立適用於 PC/Mac 等桌上型電腦及筆記電腦等遊戲操作。
產品研發特點		
全尺寸人體工學得跨平台電競周邊。		

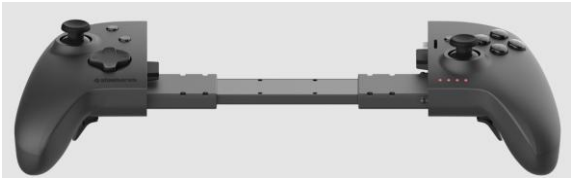
年份	產品名稱	說明
2025	硬式發光鼠墊	精緻酷炫遊戲鼠墊，具可捲可清洗的遊戲鼠墊及全平面帶均勻導光的遊戲鼠墊，提供遊戲互動的程式化控制色彩光影能力。
產品研發特點		
自由變幻 RGB 燈光，電競級滑鼠接觸表面與全平面設計。		

年份	產品名稱	說明
2025	8K report rate 滑鼠	為競技電競與專業創作而生的高階滑鼠，核心在「更快的回饋、更細的定位、更輕的操控」。 透過 8K report rate、細膩的感測解析度與輕量化結構，兼顧高速甩動與微幅修正的穩定度，長時間使用也能保持靈活與精準。
產品研發特點		
更高的 Report rate，更細膩的解析度，以及更輕量化的設計。		

4.1.5 低碳綠色產品

寶德科技致力於在綠色與低碳產品領域中成為業界的領導者。我們的主要產品包括電競滑鼠、遊戲控制器和鍵盤等，這些產品不僅在性能上追求卓越，更在環境影響上力求降低。針對生產過程，我們逐步導入可再生材料，並優化製成能源使用，以減少碳足跡。此外，我們全面推動節能設計，確保每一款電競滑鼠與遊戲控制器皆符合、甚至超越國際環保與能效標準。鍵盤產品線同樣導入低功耗與智慧電源管理技術，在延長電池續航的同時，降低整體環境衝擊。今年我們更推出低碳新品—GW76 及無線遊戲手柄，機身採用 25%消費後回收材料（PCR 25%），以實際行動減少原生材料使用與產品碳足跡。

低碳產品名稱	說明
MBB508	Bluetooth office mouse
XD26240 減塑環保料	PLA 降解環保料

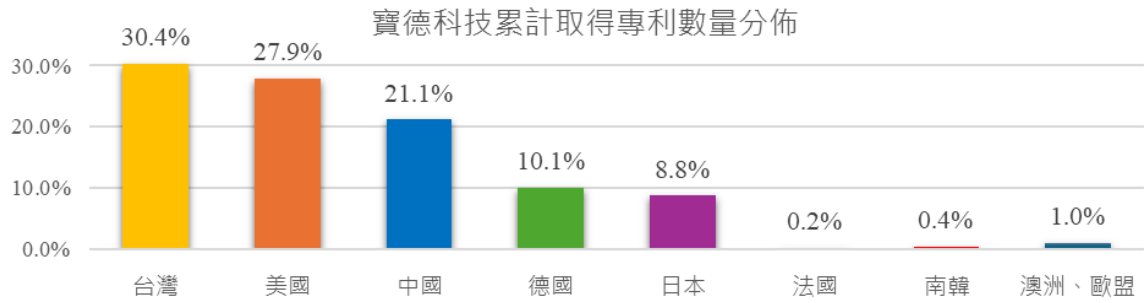
低碳產品名稱	說明
GW76	機身採用 25%消費後回收材料（PCR 25%） 可適用於多種行動裝置(如手機, 平板等)夾持的雙模全尺寸跨平台遊戲手把，亦可獨立適用於 PC/Mac 等桌上型電腦及筆記電腦等遊戲操作。
	
無線遊戲手柄	機身採用 25%消費後回收材料（PCR 25%） 主流為支援 PC/Switch/手機的多平台手把。

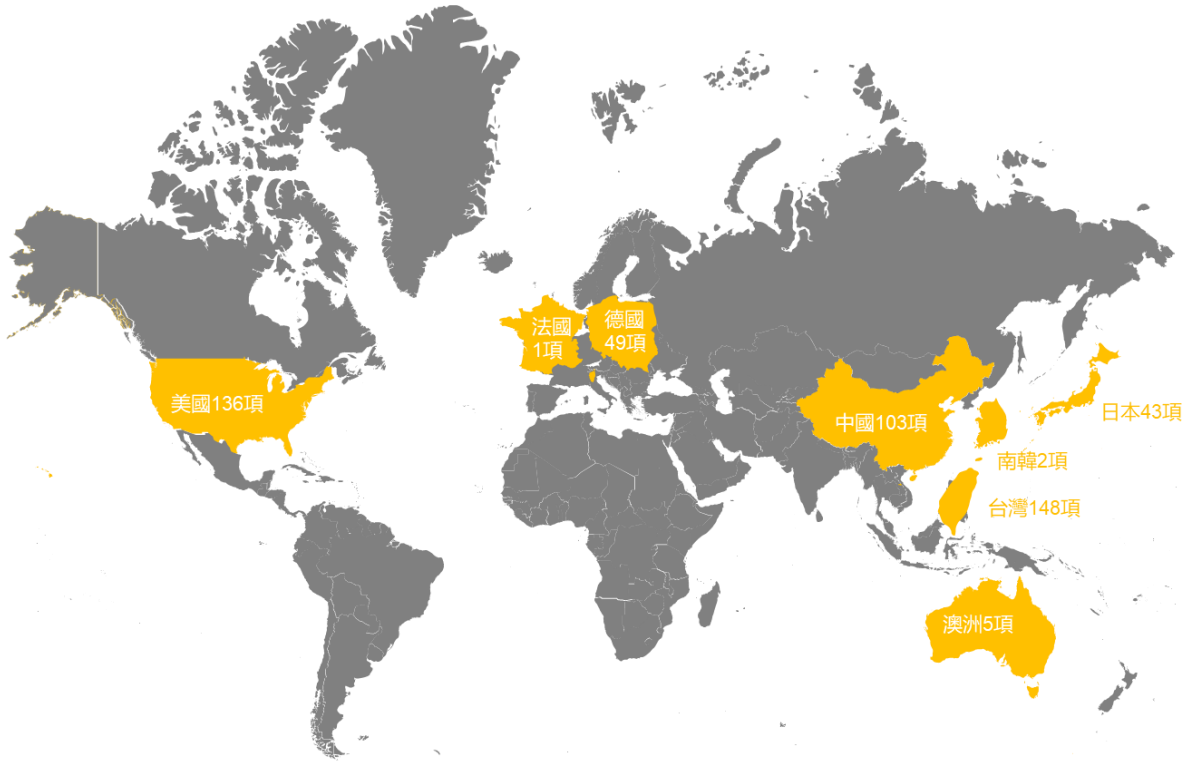
4.1.6 智慧財產保護與專利佈局

寶德科技藉由智慧財產管理制度，以創造公司價值的運作模式，提高企業競爭力，保護公司營運成果，強化競爭優勢，促進產業不斷精進。

■ 研發專利布局

寶德科技在導入 ISO 9001 之初，便制定「專利管理作業規範」，並經核准後公告實施。該作業規範主要包括專利提案申請、專利技術內容挖掘、公司內部專利資料庫建構及專利實施運用，寶德科技已設立專責部門，負責評估與執行各項專利相關事務。截至 2025 年底，寶德科技已累計取得 487 項專利，並遍佈世界各國包含台灣、中國、日本、南韓、美國、德國、法國、澳洲等國家，其中以台灣佔 30%專利數為大宗，次之則為中國 26%，展現寶德科技具有豐沛的研發創新與專利佈局的能力。





■ 寶德科技專利管理策略圖

寶德科技持續為新產品不斷開發與改良，為客戶提供業界最佳服務，與成為客戶最信任的夥伴。透過教育訓練，來增強同仁的智財意識，更鼓勵同仁創意發想、激勵員工提出專利

申請，更於專利提案核准時與取得專利權時，分別提供獎勵金給申請人或申請團隊，2025 年共核發 2 萬元激勵獎金給研發人員，未來寶德科技將持續激勵研發人員將研發成果申請專利以完技術佈局，提升公司之產業競爭力。截自 2025 年底累計獲共 173 項有效專利。

■ 智慧財產管理

智慧財產權為企業重要的無形資產，為促進組織運用智慧財產創造優勢及價值，寶德科技根據營運策略訂定《智慧財產管理手冊》，建立一套與營運目標相連結之系統化管理制度，並參考台灣智慧財產管理規範(Taiwan Intellectual Property System, TIPS)架構，落實修正現有智慧財產權管理制度。

■ 寶德科技創新研發與智慧財產權管理策略圖

寶德科技重視智慧財產權（IP）的保護及管理，致力透過完整的智慧財產權策略，提升公司競爭優勢：

（一）智慧財產權取得

1. 專利申請與佈局：及時申請並取得重要技術專利，建構完善的專利網絡，以確保公司技術的獨占性和保護性。
2. 商標註冊保護：積極註冊品牌商標，防止市場混淆與仿冒行為，鞏固品牌識別與價值。
3. 著作權與商業秘密保護：有效地管理內部技術資訊與文件，制定嚴謹的保密措施，保護公司核心商業秘密與著作權。

（二）智慧財產權運用

1. 技術授權與合作：策略性地進行技術授權或合作，擴大技術影響力，創造更多營收管道。
2. IP 價值評估與管理：持續監控與評估智慧財產權的價值，妥善管理與維護，以確保 IP 價值最大化。
3. IP 商業化模式創新：開發創新的 IP 應用與商業模式，將智慧財產權積極轉換成經濟效益。

（三）智慧財產權維護

1. 法規遵循與風險管控：遵守國際及本地相關法規，降低侵權風險，建立風險管理制度。
2. 侵權監控與法律行動：密切監測市場上可能出現的侵權行為，適時採取法律措施，捍衛公司 IP 權益。
3. IP 資產定期盤點與優化：定期對智慧財產權資產進行盤點與評估，確保資產持續有效運用與優化。

透過上述策略，寶德科技不僅能維持技術創新的持續性，亦能確保研發成果的完整保護，最終達成企業長期價值與競爭優勢的全面提升。

4.2 客戶服務

項目	內容
重大主題	產品品質與安全
對應 GRI	416-2
政策、承諾及重要性	產品品質管理在其製程中有著舉足輕重的角色，只要其中環節品質出現問題，都會影響後續顧客的滿意度，企業品牌形象大傷造成損失。嚴重者失去品質管理的產品其材料在未被正確的丟棄/回收也會對環境造成傷害 1. 用產品生命週期的思維基礎，加入降低環境衝擊並保障顧客健康與安全的理念 2. 遵循環境管理物質管制標準，選擇符合國際環保法規之材料進行產品研發及嚴謹化設計流程 3. 嚴格把關產品的各生產階段皆符合品質要求與安全標準 4. 產品均通過國際各項主要認證(ASTM、UL、GB、TÜV)
權責單位	研發部，採購部，品管部
短中長期目標	短期(1 年) 1. 配合有害物質國際管制規範陸續更新，確保開發中產品所使用的材料符合規範外同時尋找更先進的替代材料 2. 持續監控使用中材料符合現有規範，並將資料建檔留存 中長期(2~5 年) 1. 產品用料中增加環保料佔比目標>30%
行動計畫	負面衝擊管理: 1. 依照材料規格進行材料檢驗及確認廠商提供的有害物質內容正確性確認 2. 確認國際有害物質法規隨變更而更新 正面衝擊管理: 1. 不定時對員工進行環境保護/影響最新資訊的宣達
有效性評估	1. 檢視 2025 年供應商評核記錄，廠商在提供的檢定報告書其內容皆能符合規範 2. 經檢視 2025 年客訴中未因產品用料而造成使用人的健康問題及對環境造成影響，因國際規範會不定時及計劃性更新條件，故持續評估風險並進行對策調整
申訴機制	公司/工廠客戶窗口聯絡郵件地址及電話

項目	內容
重大主題	客戶服務
對應 GRI	無
政策、承諾及重要性	寶德的最高指導原則「創新。服務。品質」 創新科技及持續的專利申請將可幫助客戶在原有市場擺脫其他競爭者並擴大市場；即時的服務可協助客戶在產品銷售時能做出最佳的市場的應對；最佳的產品品質可協助客戶建立產品口碑及減少不必要的支出。根據此一最高指導原則，寶德科技深信可成為永續經營的 ODM 領導公司。
權責單位	業務處/研發部/品保處
短中長期目標	年度客戶滿意度 80 分以上為管理目標
行動計畫	負面衝擊管理: 1. 定期檢討原物料成本並尋找降低成本的方向，適時調整售價予客戶，以利客戶維持產品在市場上的價格競爭力。 2. 不定期拜訪客戶或是線上會議，以了解客戶市場的新變化及需求，從而改善及開發產品，確保客戶就產品性能在市場上確保其領先地位。 正面衝擊管理： 1. 根據客戶產品屬性創新研發並申請專利，以期用專利授權方式協助客戶產品在市場銷售時有別於其他競爭者且能擴大市場份額及影響力。 2. ※盡量縮短原物料採購時間以利能滿足客戶下單後盡速能取得產品於市場上銷售；確實做好物料管理，定時回報客戶,協助客戶做好產品庫存及餘料的管理，避免庫存壓力。
有效性評估	每半年會進行客戶滿意度調查,針對得分較低的項目會再請教客戶原因，並在日後進行追踪，同時也會將原因內容轉達給各相關部門進行檢討及改善。
申訴機制	業務處

4.2.1 產品品質管理 416-1、416-2

寶德科技有限公司為強化公司內部產品品質管理之流程與內控政策 PDCA（計劃、執行、檢討、修正）的循環管理模式，並用產品生命週期的思維基礎，加入降低環境衝擊並保障顧客健康與安全的理念，透過標準作業流程，確保生產品質均能符合品質要求。

隨著全球環保意識日漸抬頭，大眾對於環境保護的重視程度提高，寶德科技有限公司遵循環境管理物質管制標準，選擇符合國際環保法規之材料進行產品研發及嚴謹化設計流程，如 RoHS、Halogen（無鹵素）、REACH、VOCS、TSCA 等規範。

寶德科技有限公司重視產品對下游廠商可能造成之潛在風險，因此致力於配合客戶要求，嚴格把關產品的各生產階段皆符合品質要求與安全標準，全產品均通過國際各項主要認證(ASTM、UL、GB、TÜV)。

4.2.2 客戶關係

寶德科技有限公司將客戶關係管理視為公司最重視的工作。寶德科技平時與客戶皆保持密切聯繫，並建構專業的客服團隊及完善銷售服務體系提供全方位優質服務，協助客戶提升競爭力並創造更高產品附加價值。

寶德科技依據「客戶滿意度調查程序」執行年度客戶滿意度調查回饋，以掌握客戶對產品、技術、品質、交期及服務之滿意度，並依照結果定期檢討作為未來改善方向與依據。2025 年發放問卷回收率為 100%，並且 2025 年度客戶滿意度為 82.94 分，表示顧客對於公司整體服務的滿意度相當滿意且認同。

■ 顧客滿意度問卷

台灣母公司

■ 顧客滿意度問卷回收情形

年份	調查份數	回收份數	回收率	滿意度分數
2023	10	10	100%	82.775
2024	12	12	100%	83.77
2025	14	14	100%	82.94

■ 顧客滿意度各面向分數分析

年份	品質/可靠度	交貨	服務	緊急應變	HSF 符合性
2023	80.25%	81.25%	82.00%	83.50%	100.00%
2024	81.04%	80.63%	82.50%	83.75%	100.00%
2025	82.72%	82.68%	84.75%	84.16%	100.00%

東莞子公司

■ 顧客滿意度問卷回收情形

年份	調查份數	回收份數	回收率	滿意度分數
2023	15	15	100%	88
2024	12	12	100%	90
2025	14	14	100%	82.94

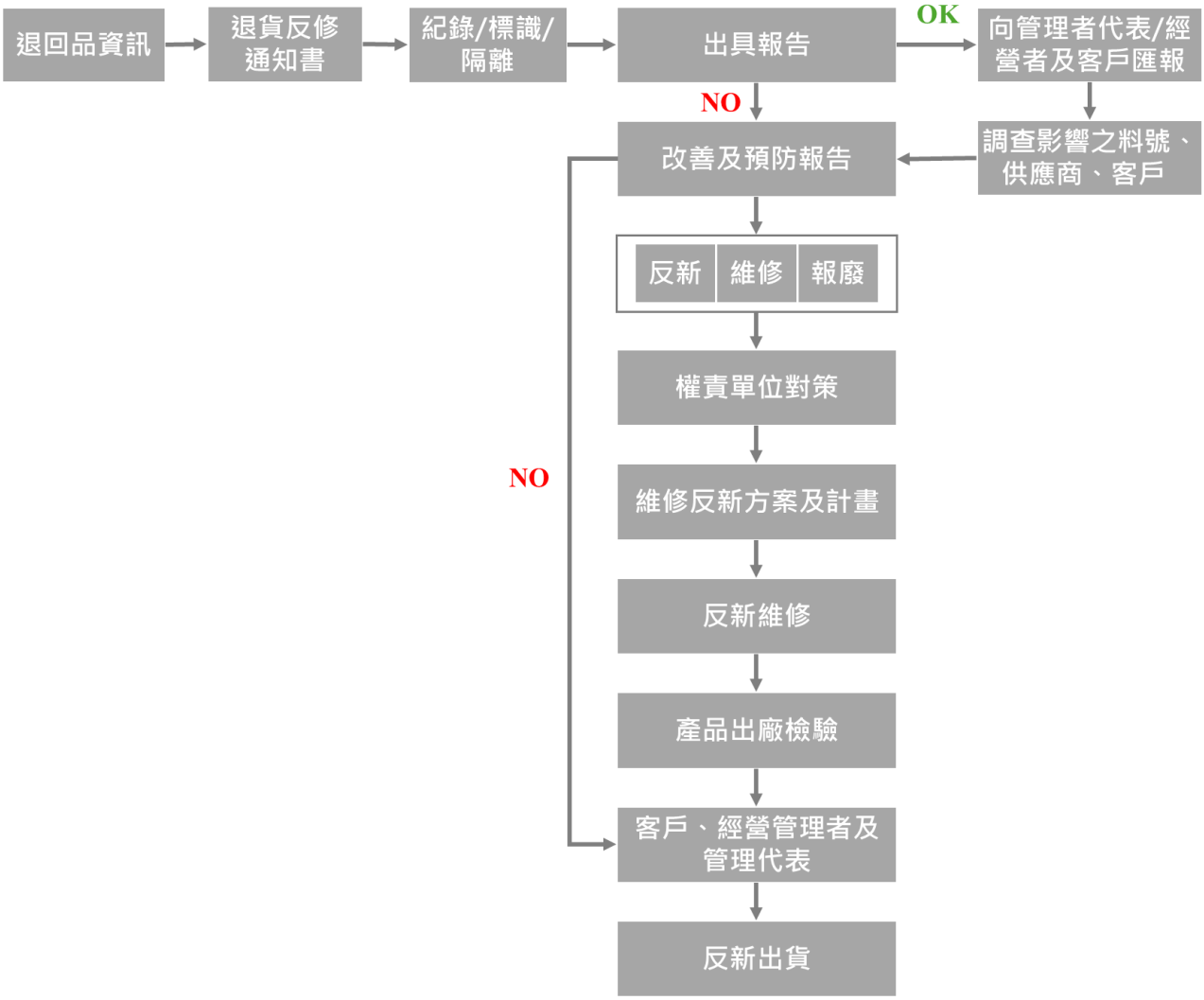
■ 顧客滿意度各面向分數分析

年份	產品/技術	品質/可靠度	交貨	服務
2023	4	5	4	2
2024	2	5	3	2
2025	3	5	3	2

4.2.3 客訴處理流程

建立有效的客訴處理流程，確保有效處理和解決客訴，是寶德科技持續改善及提高客戶滿意度的重要作業。除了透過有完善的追蹤流程，通過客戶案件分析和改善，從客戶端獲取寶貴資訊，以提升產品品質和服務水準，預防類似客訴事件再次發生。

■ 售後服務與客戶投訴處理流程圖



4.3 永續供應鏈

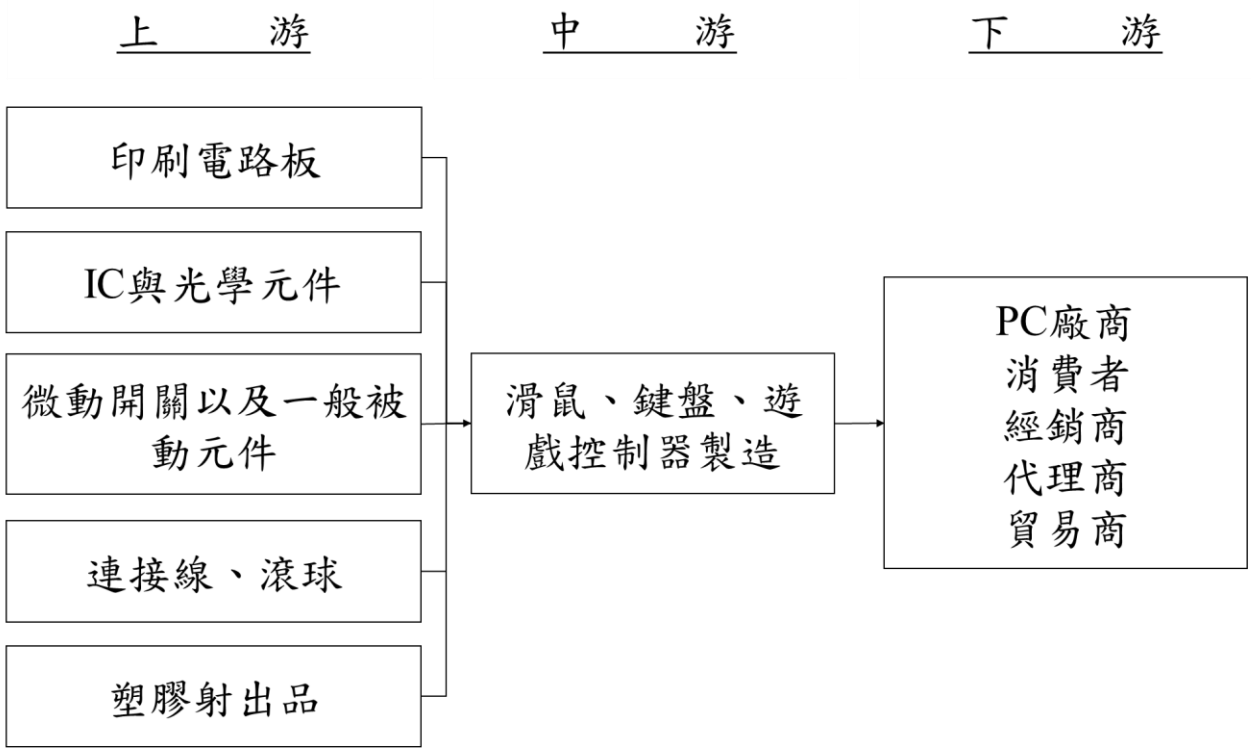
4.3.1 供應鏈管理 2-6

永續供應鏈管理已成為企業在當今全球化經濟中越來越重要的一環。隨著人們對環境和社會責任的關注不斷增加，消費者和利益相關者對企業的永續發展和社會影響力提出了更高的期望。在這樣的背景下，建立永續供應鏈不僅可以降低企業的風險，還可以提高企業的競爭力，同時為社會和環境做出積極的貢獻。

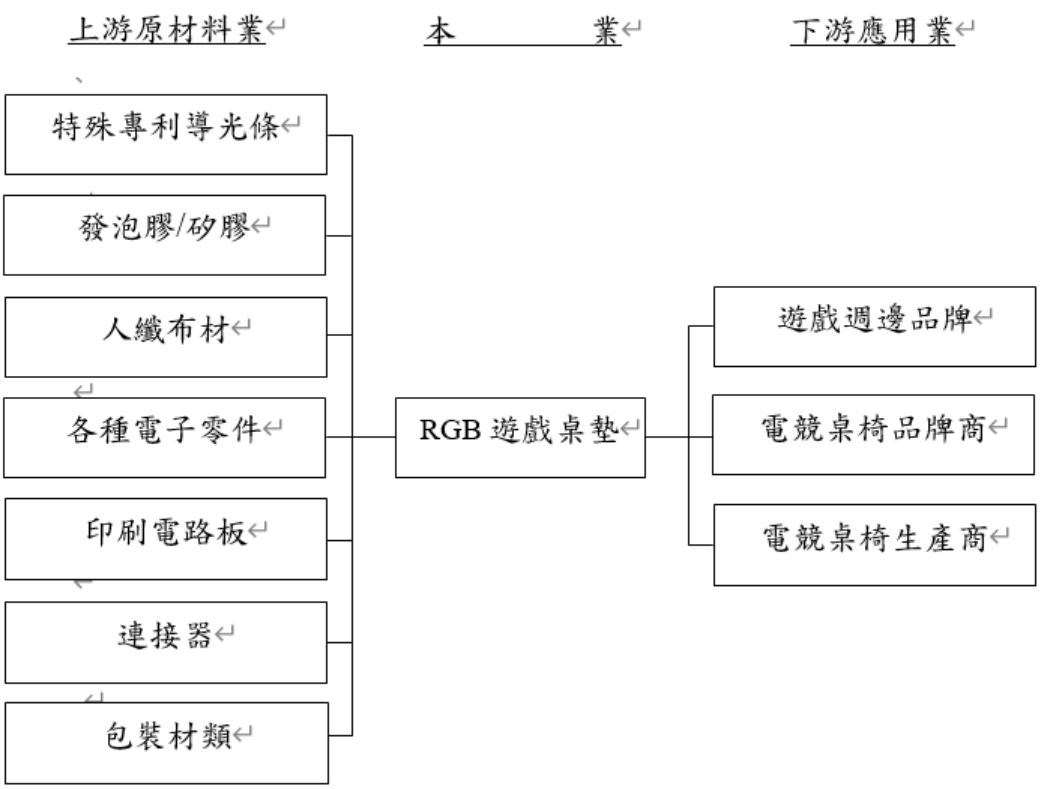
寶德科技為電腦周邊產品製造產業，主要產品為電競滑鼠與遊戲控制器。上游供應商主要以印刷電路板、微動開關、被動元件等為主，下游產業為 PC 產業、經銷商、貿易商等。針對供應商夥伴寶德科技訂定供應商管理辦法，且透過每半年進行實地與供應商進行溝通，希望藉由與供應商的良好合作關係，共創最大經濟績效與價值。

寶德科技產品主要原料零件取自國內外大廠，由於長期配合，已建立彼此穩定之供應關係，貨源供應充足，其品質與交期均能維持一定的水準。

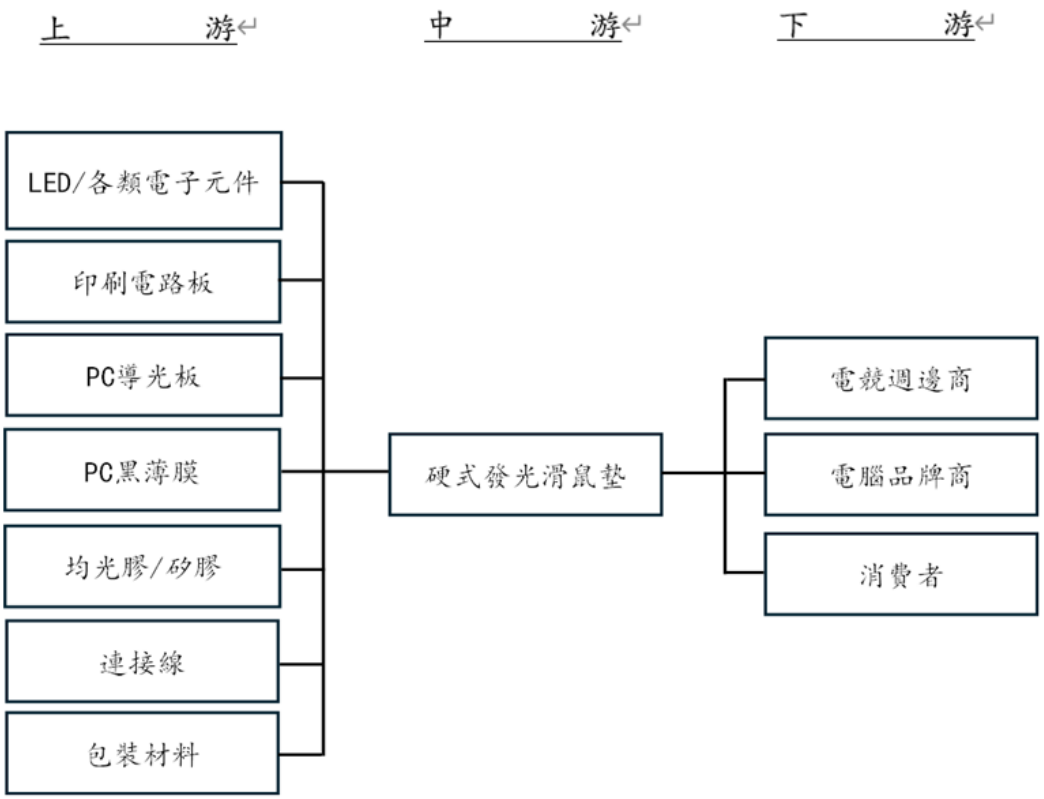
■ 電腦周邊產品製造產業鏈上中下游



(2) 無車邊遊戲桌墊



(3) 硬式發光滑鼠墊



4.3.2 供應鏈篩選與評鑑 308-1、308-2、414-1、414-2

寶德科技訂有供應商管理政策，其中新供應商皆需要通過新供應商評鑑，包含供應商基本資料/採購合約書/保密合約書/環保聲明書/供應商調查評估表等評估，進而作協力廠商品質/環境管理體系現場評審報告評分，依據評分結果方能成為寶德科技之合格商業夥伴。

供應商篩選是企業供應鏈管理中的關鍵環節，直接影響採購成本、產品質量、交付效率及合作穩定性。以下是供應商篩選的核心項目，可根據企業行業特性、採購需求（如原材料、服務、設備等）進行調整：

1 必備條件：凡是具有公司/工廠管制事業登記證、ISO9001/ISO140001 證書者、其品質及 HSF、技術與產能符合本公司之需求，方可開發為協力廠商。

2 新協力廠商引進條件之特例

2.1 新供應商無 ISO 體系，但該廠商為客戶指定廠商，且其品質、成本、交期以及 HSF 控制均可滿足本公司以及客戶之要求，並由採購在協力廠商基本資料表進行備註，經主要責任業務進行審核簽回後，由廠級或副總級別以上主管核准即可引進導入交易，導入前期可以先行交易並持續由 SQE 進行輔導改善。

2.2 新供應商無 ISO 體系，但所生產之產品為本公司之輔料以及不是我司成品中之關鍵材料，且其品質、成本、交期以及 HSF 控制均可滿足本公司以及客戶之要求

2.3 新供應商無 ISO 體系，其年度交貨批次與數量極其甚少，但其品質、成本、交期以及 HSF 控制均可滿足本公司以及客戶之要求

2.4 允許無 ISO 體系，主要生產產品之廠商：棧板廠商、布袋廠商、配重塊廠商、PE 袋廠商、紙箱廠商；但此系列廠商也必須經過我司現場審核通過後方可進行交易

2.5 新供應商無 ISO 體系，經過我司 SQE 進行現場審核評分為不合格，但因本公司生產需求其中品質、成本、交期以及 HSF 控制均可滿足本公司以及客戶之要求，由需求單位(採購、物控、生管) 在協力廠商基本資料表進行備註，由廠級或副總級別以上主管核准即可引進導入交易，導入前期可以先行交易並持續由 SQE 進行輔導改善。

■ 供應商稽核與評分項目

寶德科技每年均會對供應商進行稽核與評鑑，稽核項目分別為品質/交期/服務等，並會進行書面稽核與現場稽核。針對稽核結果將會進行供應商評級，針對 B 級以下供應商，將加強輔導工作。若未達 C 級或有其他重大事項，例如可能影響寶德科技商譽之情形，將立即終止合作關係。

考核分類標準：

級別	等級	評核分數	潛在應對措施
A	優	90.1-100	可加大採購量
B	優	80.1-90	正常採購
C	及格	70-80	減少採購量 30%，同時進行輔導改善作業，輔導後第二次審核仍沒有效果，則按 D 級處理
D	不及格	<70	停止採購/下單，同時進行輔導，經一季後未改善，則取消供方資格。

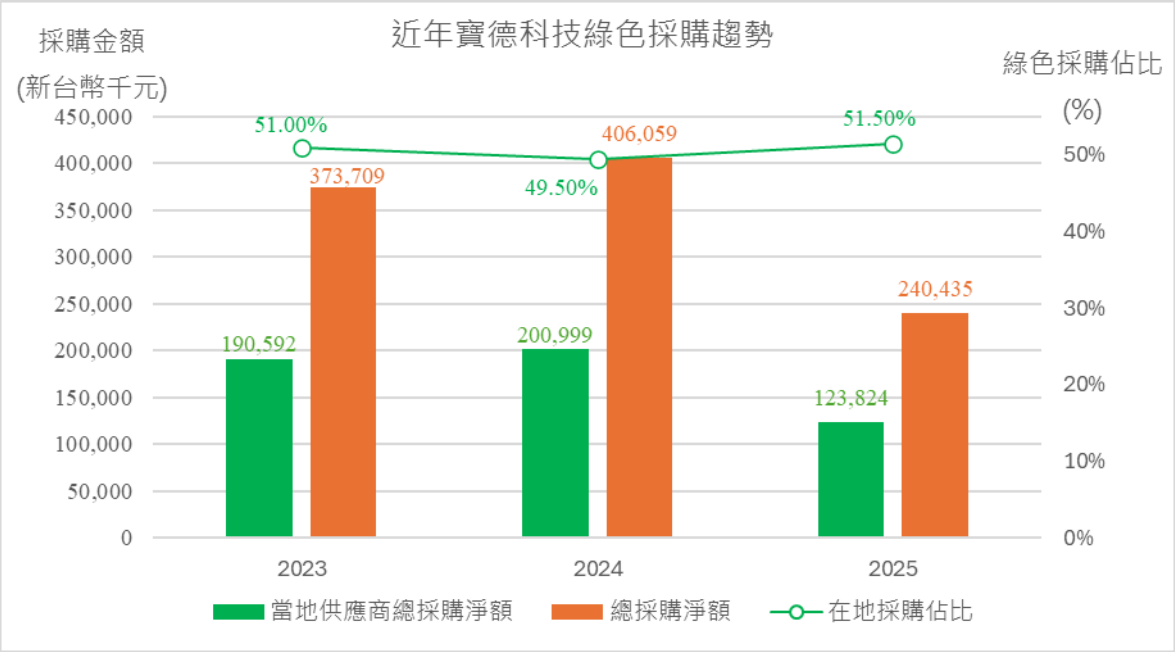
■ 2025 年供應商評級結果

2025 年供應商考核結果													
月份		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 級	評核數	43	25	39	39	46	49	40	34	33	34	35	35
	%	93.5	86.2	79.6	83.0	88.5	86.0	87.0	79.1	78.6	94.4	81.4	87.5
B 級	評核數	2	4	7	5	2	5	4	6	8	2	2	0
	%	4.3	13.8	14.3	10.6	3.8	8.8	8.7	14.0	19.0	5.6	4.7	0.0
C 級	評核數	0	0	0	1	2	2	1	1	1	0	6	5
	%	0.0	0.0	0.0	2.1	3.8	3.5	2.2	2.3	2.4	0.0	14.0	12.5
D 級	評核數	1	0	3	2	2	1	1	2	0	0	0	0
	%	2.2%	0.0	6.1	4.3	3.8	1.8	2.2	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0
2025 年實際考核供應商統計													
實際考核供應商	數量	46	29	49	47	52	57	46	43	42	36	43	40
	%	34.1	28.2	34.5	31.5	35.4	36.5	34.1	31.4	33.9	29.8	34.4	32.5
不適用供應商考核	數量	89	74	93	102	95	99	89	94	82	85	82	83
(月交貨<5 批)	%	65.9	71.8	65.5	68.5	64.6	63.5	65.9	68.6	66.1	70.2	65.6	67.5
供應商總數		97	135	103	142	149	147	156	135	137	124	121	125

4.3.3 採購實務 204-1

寶德科技努力實現原材料的在地化生產，以此縮減產品交付時間並降低運輸成本。此外，透過在地採購減短運輸過程，將可減少運輸碳排放，提升在地採購佔比不僅有助於提升供應鏈效率，也加強了公司對環境永續的貢獻。2025 年，寶德科技總採購金額達到 240,435 千元，而當地供應商的採購金額為 123,824 千元，占採購金額 51.50%，近三年的趨勢大致相同，並無太大異動。

■ 近年寶德科技綠色採購趨勢



註 1：寶德東莞地定義"在地"為中國華南地區。
註 2：寶德台灣定義"在地"為台灣。
註 3：寶德東莞之採購金額採用 2025 年合併財報匯率，人民幣兌台幣 1：4.496 換算。
註 4：前期在地採購數據經內部覆核發現有誤；本報告已依一致換算基準更正，並以更正後數據進行年度比較。

4.4 資訊安全與客戶隱私

項目	內容
重大主題	資訊安全
對應 GRI	GRI 418-1
政策、承諾及重要性	個資、機密資料與資訊安全管理在數位化時代越發重要。本公司致力於強化資訊安全管理，防止資安事件及資料外洩，保障客戶與利害關係人的權益。
權責單位	資訊安全小組
短中長期目標	短期 (1~2 年)： 1. 評估建立資訊安全管理制度，制定並實施 ISO 27001 標準內的政策與程序。 2. 定義關鍵資訊資產，並設立風險評估與應變機制。 3. 培訓全體員工，確保至少 90% 以上員工 完成基本資安意識課程。 中長期(3 年)： 1. 評估建立並優化 資安監控機制，強化即時偵測與威脅分析能力。 2. 推行零信任架構，確保內外部所有存取行為皆經過驗證。 3. 將資訊安全與企業 ESG 策略整合，提升永續經營能力。 4. 評估建立 AI 主動資安防禦系統，提升異常行為偵測與應變效率。
行動計畫	負面衝擊管理： 1.擴大 ISO 27001 資訊安全管理機制至其他營運據點(如東莞等)，並順利通過認證。 2.定期進行系統與網路弱掃工作，以修補中高風險弱點及漏洞。 3.進行社交工程演練以加強員工資訊安全防護意識。 正面衝擊管理： 1.導入安全資訊與事件管理（SIEM），並建置端點偵測與應對系統(EDR 或 MDR)，以有效針對網路安全監控並即時回應處裡威脅。 2.建立資料外洩防護(DLP)機制，強化公司資料安全。 3.建置異地備援機制，提升資訊系統可靠度。
有效性評估	1.每年進行一次內部資安稽核，確保制度符合 ISO 27001 標準。 2. 資安相關設備軟體定期更新達 100%。 3.將公司資安合規性提升至 100%，確保通過 ISO 27001 認證。 4.中高風險系統與網路漏洞修補完成率 100%。 5.2025 年未發生重大資安風險事件。
申訴機制	寶德科技設有專責人員負責資訊安全業務。 公司設有專人信箱以利利害關係人溝通相關議題。

4.4.1 資安管理架構與權責

寶德科技有限公司於 2023 年設置資運安全長，由技術長兼任，負責領導公司資安應變處理相關事宜。資訊單位除負責建立資訊安全政策並規劃、執行與控管資通安全相關工作，辦理各項風險評估、系統分級、系統安全控管措施及監督資通安全管理事項外，同時也兼負發生資安事件時進行應變處置並通報案件，確保公司持續營運及減少業務資訊洩漏風險。

4.4.2 資安管理策略

在數位化和全球化的商業環境中，資訊安全已成為企業運營和客戶信任的重要保障。寶德科技深知資訊資產的機密性、完整性和可用性對於業務持續運作的重要性，並致力於建立和維護全面的資訊安全管理策略，以識別和減輕各類資訊安全風險。

■ 資安管理政策

為了確保資訊資產的機密性、完整性和可用性，我們制定了一系列涵蓋資訊分類、存取控制和資料保護的資訊安全政策，並由高階管理層定期審查和更新，以確保其有效性。

政策	內容
維護資訊資產的機密性、完整性及可用性	包括防止系統及資料未經授權的修改或使用。
風險管理與認證	推動各廠區持續通過國際資安管理系統認證，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅。
資料存取規範	依據部門及個人職能規範資料存取，確保僅授權人員可以訪問特定資訊。
定期稽核	定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。
備援服務	系統建置備援服務，資料執行多重備份並異地存放。

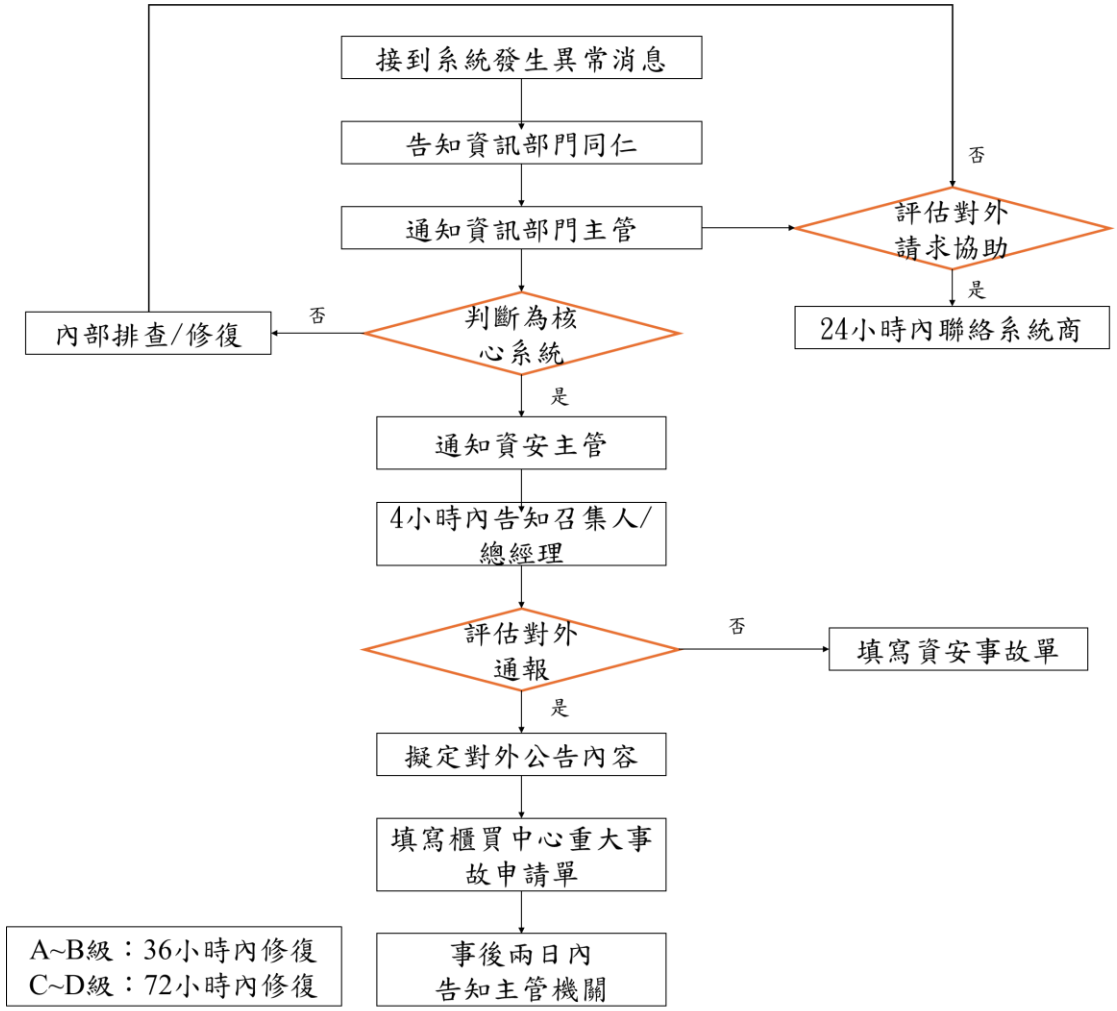
■ 具體管理方案

根據資訊安全政策，寶德科技實施了一系列具體的管理方案，以系統化和標準化的方式保護資訊安全。

管理方案類型	具體措施
資安教育訓練	寶德科技為提升員工對於資訊安全與隱私保護之安全意識與專業知識，每年均會進行相關教育訓練，新進員工須辦理新進員工教育訓練暨資安宣導，一般員工每年須接受 1 小時以上之資訊安全宣導課程。
風險管理	定期進行風險評估，建立完整的資訊安全管理系統。
多層防護	建構多層資安防護，持續導入創新技術，將資安控管內化於日常作業流程。
防火牆與防護	設置防火牆、入侵偵測防護系統，阻斷外來入侵。
資料存取管控	系統密碼定期更新、存取權限控管、遠端登入資訊系統控管等。
備份流程	每周定期執行三方備份程序，包含本機磁碟、外接式硬碟及遠端磁碟陣列系統備份。
資安宣導	不定期發佈資安警訊，提升員工資訊安全意識。
稽核與評鑑	定期執行內部稽核、會計師資訊查核、ISO 資訊稽核及資安評鑑。
電子郵件管理	設置郵件備援系統、郵件歸檔系統，管理電子郵件安全。
系統監控	定期覆核網路服務、資訊系統的 System Log，追蹤異常資料存取。
異常處理	定期模擬演練資安攻擊，進行資訊安全成熟度評鑑

4.4.3 資安事件通報與因應流程 418-1

寶德科技針對資安事件以預防性訂定處理流程，希望透過該程序，可降低資安事件對公司的衝擊，並及時處理潛在各式資安事安或隱私事件通報。



Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障 406-1、408-1、409-1

針對職場人權議題，寶德科技遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、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。此外，確保無雇用童工，以及人力資源運用政策無因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。若發生任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生，同仁可藉由電子信箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2025 年，寶德科技並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

同時，寶德科技亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進人員職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導；全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練。未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

5.1.2 人力結構與多元職場 2-7、2-8、405-1

2025 年，寶德科技員工總計 200 人，其中正職(不定期契約)員工約占員工總數 100%，非員工工作者類型包含清潔工、派遣工與保全人員。性別分布上，男性約佔 48.00%、女性約占 52.00%；年齡分布上，以年齡介於 30 歲至 50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 62.42%，其次為同仁年齡 30 歲以下，佔全體員工的 21.02%；員工職級分布上，共有 5 位高階主管，2025 年度未有女性高階主管。

寶德科技重視多元文化在辦公場域，寶德科技亦設有無障礙坡道與廁所。2025 年，寶德科技未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

■ 員工組成結構

地區	性別	類別		年份		
				2023	2024	2025
台灣總部	男性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	34	32	29
			兼職	1	1	—
		小計		35	33	29
	女性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	19	16	13
			兼職	1	1	1
		小計		20	17	14
	總計			55	50	43
東莞寶德	男性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	52	65	67
			兼職	—	—	—
		小計		52	65	67
	女性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	67	71	90
			兼職	—	—	—
		小計		67	71	90
	總計			119	136	157
總計	男性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	86	97	96
			兼職	1	1	—
		小計		87	98	96
	女性	定期契約	全職	—	—	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	86	87	103
			兼職	1	1	1
		小計		87	88	104
總計				174	186	200

註1： 統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2： 定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註3： 全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 非員工工作者組成結構

地區	性別	類型	年份		
			2023	2024	2025
台灣總部	男性	無	—	—	—
		小計	—	—	—
	女性	清潔人員	1	1	—
		小計	1	1	—
東莞寶德	男性	派遣人員	17	36	—
		保全人員	5	3	3
		小計	22	39	3
	女性	派遣人員	15	47	—
		小計	15	47	—
總計	男性	派遣人員	17	36	—
		保全人員	5	3	3
		小計	22	39	3
	女性	清潔人員	1	1	—
		派遣人員	15	47	—
		小計	16	48	—

註1： 統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

■ 多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30～50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台灣總部	高階主管	—	—	—	—	5	—	5
	中階主管	—	—	2	1	5	2	10
	基層主管	—	—	1	—	—	—	1
	一般員工	2	1	6	7	8	3	27
	總計	2	1	9	8	18	5	43
東莞寶德	高階主管	—	—	—	—	—	—	—
	中階主管	—	—	4	1	2	—	7
	基層主管	—	—	4	3	1	—	8
	一般員工	18	15	29	57	9	14	142
	總計	18	15	37	61	12	14	157
總計	高階主管	—	—	—	—	5	—	5
	中階主管	—	—	6	2	7	2	17
	基層主管	—	—	5	3	1	—	9
	一般員工	20	16	35	64	17	17	169
	總計	20	16	46	69	30	19	200
	占員工總數比率（按性別區分）	10.00%	8.00%	23.00%	34.50%	15.00%	9.50%	100%
	占員工總數比率（按年齡區分）	18.00%		57.50%		24.50%		100%

註1： 台灣總部高階主管：董事長、副總與處長。

註2： 台灣總部中階主管：經理。

註3： 台灣總部基層主管：副理。

註4： 東莞寶德高階主管：無。

註5： 東莞寶德中階主管：經理與副理。

註6： 東莞寶德基層主管：課長級以上。

5.1.3 順暢的溝通管道 402-1

寶德科技期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每季定期舉行。在 2025 年，我們一共舉行 1 場勞資會議，討論重要議題，例如會議中對端午節與中秋節假期的安排，以及福利金的發放問題。此外，我們還會商討慶生會的舉辦日期及方式。最後，我們將制定 2025 年的行事曆公告以及規劃 2025 年第一季福委會的活動，上述會議結果適用於 100%全體員工。為實踐勞資雙向溝通，寶德科技內部設有「人資長信箱暨同仁意見反應專區」、「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

寶德科技如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。台灣總部根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。東莞寶德根據《中華人民共和國勞動合同法》第二十六條所規範之公司預告期，應當提前三十日以書面形式通知勞動者本人。

5.2 人才吸引與留任 3-3

項目	內容
重大主題	人才吸引與留任
對應 GRI	GRI 2-7~8 & GRI 401-1~3
政策、承諾及重要性	寶德科技建構完整的職等及薪酬制度，提供員工合理的薪資及獎酬制度，以維持外部競爭力，除了產品研發及拓展業務外，更傾聽員工聲音，致力舉辦福利活動以貼近同仁期盼，透過職級職等的確立，訂定合宜的薪資架構，以維持內部公平。我們並提供完善的福利措施，例如:每月一天不扣薪病假讓同仁調整生息。 員工專屬休息室提供點心及飲料、 視聽設備，讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力，提升滿意度，減少人員流動率過高導致的無形成本。 • 定期舉辦員工健康檢查並補助自費進階檢查費用。 2025 年共補助員工各項活動: • 旅遊費用補助 • 進修費用 • 三節獎金 • 本人及子女獎學金 • 生日禮金及婚喪喜慶紅包
權責單位	管理單位
短中長期目標	短期(1~3 年)： 1. 提供同仁內部轉調及外派機會，永續經營策略融入各項人才相關活動。 2. 定期舉辦員工健康檢查並補助自費進階檢查費用。 中長期(3~5 年)： 1. 提供具有競爭性薪酬與福利，留住公司優秀人才。 2. 預計每年舉辦員工自強活動或家庭日。
行動計畫	負面衝擊管理: 1. 正職員工 100%參與績效考核。 2. 參與教育訓練課程。 正面衝擊管理: 1. 持續提供並擴大優於法規之員工福利措施。
有效性評估	2025 年度: 1. 正職員工參與績效考核達 86%。 2. 參與教育訓練課程平均每人達 4.23 小時。 3. 實際溝通成效: 2025 年度有一件申訴事件，已調解成立並已結案。
申訴機制	溝通管道: hr@mail.dexin.com.tw

5.2.1 新進與離職狀況 401-1

2025 年度寶德科技共招募 110 位新進員工，新進率約為 55.00%，共 94 位員工離職，離職率約為 47.00%。針對離職員工分析與調查離職原因，以健康因素、工作性質與預期不同、家庭因素、以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

新進員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%) (%)
台灣總部	女	<30 歲	2	3.64%	1	2.00%	2	4.65%
		31~50 歲	10	18.18%	8	16.00%	1	2.33%
		>51 歲	0	0.00%	2	4.00%	0	0.00%
	男	<30 歲	2	3.64%	1	2.00%	0	0.00%
		31~50 歲	11	20.00%	10	20.00%	2	4.65%
		>51 歲	5	9.09%	9	18.00%	7	16.28%
東莞寶德	女	<30 歲	2	1.68%	14	10.29%	24	15.29%
		31~50 歲	8	6.72%	25	18.38%	36	22.93%
		>51 歲	2	1.68%	2	1.47%	3	1.91%
	男	<30 歲	5	4.20%	22	16.18%	17	10.83%
		31~50 歲	8	6.72%	18	13.24%	18	11.46%
		>51 歲	1	0.84%	2	1.47%	0	0.00%
總計	女	<30 歲	4	2.30%	15	8.06%	26	13.00%
		31~50 歲	18	10.34%	33	17.74%	37	18.50%
		>51 歲	2	1.15%	4	2.15%	3	1.50%
	男	<30 歲	7	4.02%	23	12.37%	17	8.50%
		31~50 歲	19	10.92%	28	15.05%	20	10.00%
		>51 歲	6	3.45%	11	5.91%	7	3.50%
小計			56	32.18%	114	61.29%	110	55.00%

註1： 新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

■ 離職員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024		2025	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
台灣總部	女	<30 歲	2	3.64%	1	2.00%	3	6.98%
		31~50 歲	7	12.73%	14	28.00%	2	4.65%
		>51 歲	1	1.82%	1	2.00%	1	2.33%
	男	<30 歲	1	1.82%	2	4.00%	0	0.00%
		31~50 歲	10	18.18%	8	16.00%	5	11.63%
		>51 歲	6	10.91%	10	20.00%	7	16.28%
東莞寶德	女	<30 歲	4	3.36%	12	8.82%	18	11.46%
		31~50 歲	10	8.40%	22	16.18%	23	14.65%
		>51 歲	2	1.68%	2	1.47%	3	1.91%
	男	<30 歲	7	5.88%	15	11.03%	13	8.28%
		31~50 歲	11	9.24%	13	9.56%	18	11.46%
		>51 歲	2	1.68%	2	1.47%	1	0.64%
總計	女	<30 歲	6	3.45%	13	6.99%	21	10.50%
		31~50 歲	17	9.77%	36	19.35%	25	12.50%
		>51 歲	3	1.72%	3	1.61%	4	2.00%
	男	<30 歲	8	4.60%	17	9.14%	13	6.50%
		31~50 歲	21	12.07%	21	11.29%	23	11.50%
		>51 歲	8	4.60%	12	6.45%	8	4.00%
小計			63	36.21%	102	54.84%	94	47.00%

註1： 離職率為〔（該年度依照各類別之離職員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度 2-21、405-2

寶德科技致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2025 年公司整體的女男薪酬比率，於各職等均無重大差異。

寶德科技台灣非擔任主管職務之全時員工 2025 年薪資平均數 824 仟元，薪資中位數 818 仟元，相較於 2024 年，薪資平均數減少 6 仟元，薪資中位數減少 11 仟元，主要原因為高薪資深員工離職、新進人員增加，且獎金發放基數微幅調降，以致平均薪資下降，惟人力配置穩定。

■ 女性與男性薪酬比率

地區	員工類別	2023	2024	2025
		女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
台灣總部	高階主管	無	無	無
	中階主管	1:1.6	1:1.13	1:2.0
	基層主管	1:1.33	無	無
	一般員工	1:1.53	1:2.07	1:1.74
東莞寶德	高階主管	無	無	無
	中階主管	1:1.12	1:1.2	1:1.22
	基層主管	1:1.19	1:1.24	1:1.21
	一般員工	1:1.11	1:1.17	1:1.12

註1： 台灣總部高階主管：董事長、副總與處長。

註2： 台灣總部中階主管：經理。

註3： 台灣總部基層主管：副理。

註4： 東莞寶德高階主管：無。

註5： 東莞寶德中階主管：經理與副理。

註6： 東莞寶德基層主管：課長級以上。

註7： 薪酬包含：基本薪資+加班費+伙食津貼+不休假獎金 +專案獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金+董事酬勞

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣仟元)

地區	項目	2023	2024	2025
台灣總部	非擔任主管全時員工（人數）	38	39	32
	非擔任主管全時員工薪資平均數	856	830	824
	非擔任主管全時員工薪資中位數	822	829	818

(單位：人民幣仟元)

地區	項目	2023	2024	2025
東莞寶德	非擔任主管全時員工（人數）	125	161	193
	非擔任主管全時員工薪資平均數	47.84	48.12	50.78
	非擔任主管全時員工薪資中位數	47.62	59.20	60.42

註1： 薪酬包含：基本薪資+輪班津貼+加班費+伙食津貼+不休假獎金+季獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金+董事酬勞

■ 最高委任經理人與中位數薪酬比率

地區	最高委任經理人 與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人 與中位數薪酬調薪幅度比率
台灣總部	2.79:1	NA
東莞寶德	NA	NA

註1： 年度總薪酬包含：基本薪資、現金補貼、獎金、佣金、現金分紅等。

註2： 年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。

註3： 年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。

5.2.3 多元的員工福利 401-2

寶德科技提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供婚喪喜慶各項補助、旅遊補助、職工福利三節禮金等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

■ 寶德科技員工福利項目

項目	內容
福利津貼	● 職工福利三節禮金 ● 交通補助 ● 本人及子女教育補助 ● 婚喪喜慶補助 ● 進修費用補助 ● 生日禮金 ● 生日蛋糕
保險與健康	● 員工保險 ● 團體保險
娛樂補助	● 旅遊補助

5.2.4 育嬰假 401-3

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，寶德科技依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利。2025 年，寶德科技共有 8 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 8 位、實際復職 8 位，復職率達 100%；另 2024 年復職共 6 位，其中 5 位留任一年以上，留任率達 83.33%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025 年度－有權申請育嬰留停(A)	3	5	8
2025 年度－實際申請育嬰留停(B)	3	5	8
2025 年度－預計育嬰留停復職(C)	3	5	8
2025 年度－實際育嬰留停復職(D)	3	5	8
2024 年度－實際育嬰留停復職(E)	4	6	10
2024 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	4	5	9
育嬰留職停薪申請率(B/A)	1	1	1
復職率(D/C)	1	1	1
留任率(F/E)	1	0.8333	0.9

備註:東莞寶德依據以下中國法規進行統計

1. 根據《女職工勞動保護特別規定》中第七條 女職工生育享受 98 天產假，其中產前可以休假 15 天；難產的，增加產假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 個嬰兒，增加產假 15 天。
2. 根據《廣東省人口與計劃生育條例》中第五章 優待獎勵與社會保障，第三十條 符合法律、法規規定生育子女的夫妻，女方享受八十日的獎勵假，男方享受十五日的陪產假。在規定假期內照發工資，不影響福利待遇和全勤評獎。
3. 符合法律、法規規定生育子女的，在子女三周歲以內，父母每年各享受十日的育兒假。假期用工成本分擔，按照國家和省的有關規定執行。

5.3 人才培育與發展 3-3

5.3.1 人才發展管理 404-1

寶德科技針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2025 年，寶德科技透過部門在職訓練、專案訓練、內部研討會、海外展覽、工作輪調等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2025 年，教育訓練受訓時數達 216 小時，平均訓練時數共計 1.08 小時。

■ 近 3 年平均受訓時數

地區	性別	員工類別	2023			2024			2025		
			人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
台灣總部	男性	高階主管	9	18.00	2.00	6	2.00	0.33	5	12	2.40
		中階主管	8	26.50	3.31	6	35.50	5.92	7	9	1.28
		基層主管	2	4.50	2.25	3	37.00	12.33	1	3	3.00
		一般員工	16	79.50	4.97	18	97.00	5.39	16	65	4.06
	女性	高階主管	0	0.00	—	0	0.00	—	0	0.00	0.00
		中階主管	5	8.00	1.60	4	20.00	5.00	3	15.00	5.00
		基層主管	2	8.00	4.00	0	0.00	—	0	0.00	0.00
		一般員工	13	75.50	5.81	13	20.00	1.54	11	20.00	1.82
東莞寶德	男性	高階主管	0	0.00	—	0	0.00	—	0	0.00	—
		中階主管	6	5.00	0.83	7	6.00	0.86	6	8.00	1.33
		基層主管	5	5.00	1.00	5	6.00	1.20	5	8.00	1.60
		一般員工	41	20.00	0.49	53	24.00	0.45	56	30.00	0.54
	女性	高階主管	0	0.00	—	0	0.00	—	0	0.00	—
		中階主管	1	5.00	5.00	1	6.00	6.00	1	8.00	8
		基層主管	4	5.00	1.25	3	6.00	2.00	3	8.00	2.67
		一般員工	62	20.00	0.32	67	24.00	0.36	86	30.00	0.35
總計			174	280	1.61	186	284	1.52	200	216	1.08

5.3.2 績效考核機制 404-3

寶德科技依循《績效管理辦法》，台灣寶德每半年進行一次績效考核，而東莞寶德則每年進行一次。考核流程包含員工自我評估以及主管和廠長的綜合評估。重點在於衡量過去工作任務的執行情況，以及設定未來的工作目標。績效考核結果將作為薪酬調整、升遷及職涯發展規劃的重要依據，每年會根據前一年度考核結果進行人員晉升培訓，以確保未來升遷管道的透明、公正和完善。

考核項目涵蓋工作績效、工作能力與工作態度三個主要方面。工作績效包括目標達成、工作品質、工作效率和成本意識。工作能力則重點考察理解力、判斷力、執行力、觀察力和整合力。工作態度包括紀律性、積極性、協調性、責任感和抗壓性。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2025 年，寶德科技除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 寶德科技績效評核項目

評核項目		評核細項
工作績效	目標達成	既定的工作目標達成，創造個人、部門與公司之實質貢獻度。
	工作品質	指派賦予的工作，能遵照工作程序落實完成，符合正確與滿意的結果。
	工作效率	在職務投入上，能按時效目標完成工作，獲得階段性之工作成果。
	成本意識	所負責之工作要項中，瞭解每項工作所衍生之資源投入，充分有效掌握資源的成本因數。
工作能力	理解力	對新事物的發展，其心智慧力能正確認知各項情況，正確掌握及具備應有的知識。
	判斷力	工作遇到新狀況，又沒有過往可資參照時，其應變與判斷能力能有效解決問題。
	執行力	即使是面對困難的局面，也能憑著一股不屈的意志與精神度過難關，使工作朝目標方向發展。
	觀察力	正確掌握所負責業務的相關事件，能夠看穿事物各相關層面，發現事物本質的能力。
	整合力	工作推展的過程中，能與跨部門進行全面性之交涉，得到諸部門的理解而達成實現的能力。
工作態度	紀律性	落實遵循與遵守公司之規章、條文，以維護公司整體利益並確保工作的正常運行。
	積極性	能夠自發性尋找問題或機會，併為現在或未來開始採取行動。
	協調性	藉由溝通與協調，取得團體與項目的共識，即著重於意見或方向的整合，化解矛盾的能力。
	責任感	對所負責的工作誠實面對，且投入工作熱情與正確的態度，順利地完成所負責的任務。
	抗壓性	即使面對阻礙與強烈的抗拒，或在「不確定性」高的情境下，仍能繼續推展工作的能耐。

5.4 職業安全衛生 3-3

5.4.1 職安衛政策與管理系統 403-1、403-4、403-8

本公司尚未制定職業安全衛生的相關政策或管理系統。然而，我們依然透過其他途徑進行相關管理，以確保所有工作者(員工、承攬商與訪客)的安全。例如，定期進行安全演練、提供基本安全教育訓練、並確保工作環境符合安全標準。此外，我們也鼓勵員工透過各種管道提出安全建議，以持續改善工作環境。

為了進一步提升職業安全與健康的管理水平，我們預計於 2028 導入職業安全衛生管理系統。此項計畫將有助於系統性地提升公司在職安衛方面的績效與合規性。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理 403-2、403-7

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，寶德科技實施於每季舉行一次例行性職業危害辨識與風險評估，由各部門員工對各自工作區域、設備、操作流程等進行初步危害識別，填寫危害識別表，並由安全管理部門收集匯總資料，組織專業人員進行現場勘查和評估，確定風險等級，最後根據風險等級制定相應的控制措施，如工程控制、管理控制或個人防護措施等，並將評估結果和控制措施反饋給各部門，透過其嚴重度、可能性決定風險等級，判斷並採取風險控制，並依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以持續改善並降低危害風險值。

■ 重大風險項目與因應措施

具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
堆高機操作	■ 因行駛、倒車或迴轉等操作不慎而致員工受傷。 ■ 因停放時未妥善制動導致人員撞傷。 ■ 因操作人員未依規定站立於貨叉作業導致摔傷。 ■ 因路面或堆高機超載導致翻覆而壓傷人員。	■ 透過適當之人員及機台動線規劃及行駛限速，避免二者接觸。 ■ 堆高機設置警報裝置、指示燈、後照鏡等並定期維護。 ■ 落實堆高機操作標準作業流程及人員訓練及加強宣導。
電動叉車操作	■ 因電池漏液或充電不當引發火災或化學灼傷。 ■ 因載重超限或貨物堆放不穩導致傾翻事故。 ■ 因操作視野受限(如高位搬運）引發碰撞。	■ 定期檢查電池狀態，充電區設置通風及防火設施。 ■ 明確載重限制，操作前檢查貨物穩定性，必要時使用固定裝置。 ■ 安裝高位警示燈，操作時配備信號員引導。

電工員操作	■ 因高壓電接觸引發觸電或電弧灼傷。 ■ 因線路短路或設備故障引發火災。	■ 作業前斷電驗電，穿戴絕緣防護裝備，設置警示標識。 ■ 定期檢修線路，配備滅火器材，禁止易燃物堆放。
空壓機操作	■ 因壓力過高導致管路或容器爆裂。 ■ 因壓縮空氣噴射造成人員傷害。 ■ 因長時間運轉過熱引發火災。	■ 安裝壓力釋放閥並定期校驗。 ■ 禁止將噴嘴對向人體，操作時佩戴防護鏡。 ■ 設定運轉時間限制，監控溫度並保持通風。

5.4.3 職業事故調查程序 403-2、403-7

為確保全體工作者之安全，寶德科技擬於每年舉行一次例行性職業危害辨識與風險評估，流程首先由各部門員工對各自工作區域、設備、操作流程等進行初步危害識別，填寫危害識別表，並由安全管理部門收集匯總資料，組織專業人員進行現場勘查和評估，確定風險等級，最後根據風險等級制定相應的控制措施，如工程控制、管理控制或個人防護措施等，並將評估結果和控制措施反饋給各部門。當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有寶德科技之工作者發生職業災害，現場人員應立即向部門主管口頭通報，部門主管在接到報告後 1 小時內通知安全管理部門。同時，員工需在 24 小時內填寫職業傷害報告表，詳細說明傷害發生的時間、地點、經過、受傷部位等資訊，提交給部門主管，部門主管審核後轉交安全管理部門。安全管理部門接到報告後，安排人員對傷害現場進行勘查，了解事故原因，並協調安排受傷員工進行治療和後續的工傷認定等事宜。職業災害發生後，安全管理部門立即成立由安全部門、相關技術人員、工會代表等組成的內部調查小組。調查小組在 24 小時內到達事故現場，進行現場勘查，收集證據，包括人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核、事故現場重建等，以鑑別事故發生原因。然後對收集到的資訊進行分析，確定事故原因，其中包括直接原因和間接原因、事故責任和影響範圍。調查小組在 10 個工作日內撰寫職業災害內部調查報告，提出改進措施和預防建議，提交給公司管理層審核。公司管理層審核通過後，將改進措施和預防建議下發至相關部門執行，安全管理部門負責跟蹤監督改進措施的落實情況，並由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

■ 事故調查流程圖

發生或發現事故

â

事故緊急處理

- 控制現場並預防二次傷害
- 協助傷者獲得必要之急救或醫療處理
- 保持現場完整

â

通報及其相關事項

- 立即通知職業安全衛生管理單位

â

進行事故調查

- 由相關單位組成調查小組展開調查
- 鑑別分析事故發生緣由，提出調查報告與改善計畫
- 調查報告經事故單位主管審核後，送交職
- 各負責單位/人員確實執行各項改善措施
- 職業安全衛生管理單位負責追蹤紀錄改善情形

â

改善措施落實及追蹤

5.4.4 職安衛教育訓練 403-5

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：安全部門主管、安全部門管理人員、急救人員及一般員工在職訓練。

■ 2025 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	總訓練時數
安全部門主管教育訓練	3	1	3
安全部門管理人員教育訓練	2	2	4
勞工作業環境監測教育訓練	3	2	6
特殊作業人員教育訓練	-	-	-
勞工健康服務人員教育訓練	2	5	10
急救人員教育訓練	2	4	8
一般安全衛生教育訓練	3	39	117

5.4.5 職業健康服務與促進活動 403-3、403-6

為建構友善健康安全職場，寶德科技持續推動多項健康服務與促進方案，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	內容說明	績效
員工健康檢查	本公司重視員工身心健康，提供兩年一次的健康檢查頻率，並補助進階自費檢查項目，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。	預計於 2026 年度實施全體員工健康檢查。

5.4.6 職業傷害與職業病 403-9、403-10

為確保職安衛管理措施的有效性，寶德科技以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近三年來，寶德科技未發生嚴重職災事故，而在可記錄之職業傷害部分，寶德科技主要發生之職業傷害係由於焊錫工於焊錫中加入助焊的氧化劑對人體也有害，在加熱時亦會產生有毒的氣體，如松香油、氯化鋅等氣體蒸氣產生，因此寶德科技主要職業傷害係由二氧化錫所揮發之氣體對人體有害所致，針對這些已辨識出之問題，寶德科技提供焊錫工額外健檢項目，以保障各崗位員工健康，寶德科技將在未來持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

■ 近三年職業傷病數據

年度	總經歷工時[註1]	損失日數[註2]	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量[註5]
			數量	比率[註3]	數量	比率[註4]		
2023	417,972.50	—	—	—	—	—	—	—
2024	454,415.50	—	—	—	—	—	—	—
2025	436,480.00	—	—	—	—	—	—	—

註1： 全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2： 損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3： 可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10^6]/總經歷工時。

註4： 嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10^6]/總經歷工時。

註5： 包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

5.5 社區公益 413-1

在寶德科技，我們深知企業的成功不僅僅在於財務表現，還在於我們對社會的貢獻和責任。我們堅信，企業應該積極參與並回饋社會，以促進整體社會的和諧與進步。基於這一信念，我們持續投入於多元化的社會公益活動，涵蓋教育、環保、社區發展等各個領域，旨在改善人們的生活質量並促進社會的永續發展。

我們深信，只有在社會各界的共同努力下，才能實現真正的永續發展。未來，寶德將繼續秉持社會公益的初心，持續推動並擴展我們的公益項目，為建設一個更加和諧、健康和永續社會貢獻我們的力量。

■ 公益活動

寶德科技積極協助華碩文教基金會推動社會公益，聚焦於縮減數位落差及環保節能。透過「希望工程」，寶德科技提供滑鼠、鍵盤等電腦周邊產品，並整修成再生電腦捐贈給弱勢團體，有效促進資源回收再利用，助力建立「循環型社會」。此舉不僅提升弱勢團體的數位接觸與技能，也推廣環保節能理念，實現社會資源的永續利用。寶德科技的支持象徵著企業社會責任的實踐，助力華碩文教基金會成為公益事業的典範，進一步推動社會的永續發展。

附錄一 、GRI Standards 索引表

使用聲明	寶德科技依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日		
使用的 GRI 1	GRI 1: 基礎 2021		
適用的 GRI 行業準則	GRI 準則 2021		
GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	5	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	3	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	3	關於本報告書
	2-4 資訊重編	3	關於本報告書
	2-5 外部保證/確信	3	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	5、62	1.1.1 公司簡介 4.3.1 供應鏈管理
	2-7 員工	71	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	71	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	11	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	22	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	22	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	26	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	7、26	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	8、26	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	22	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	8、26	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	11	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	24	2.1.4 績效評估

	2-19 薪酬政策	25	2.1.5 薪資報酬政策
	2-20 薪酬決定流程	25	2.1.5 薪資報酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	77	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	3	關於本報告書
	2-23 政策承諾	28	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	28	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序	各重大主題管理方針:27、47、67、62、75	2.2 道德誠信 4.1 研發創新 4.4 資訊安全與客戶隱私 4.2 客戶服務 5.2 人才吸引與留任
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	31	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	34	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	6	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	10	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	-	寶德尚未成立勞工工會
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	8	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	8	1.3 重大議題鑑別與分析
道德誠信			
3-3 重大主題管理		27	2.2 道德誠信
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	28	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	28	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	28	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
創新研發			
3-3 重大主題管理		47	4.1 研發創新

創新研發	自訂主題，無可對應之 GRI	48-56	4.1.1 研發創新 4.1.2 創新研發政策與獲獎事蹟 4.1.3 研發投入 4.1.4 研發創新成果 4.1.5 低碳綠色產品 4.1.6 智慧財產保護與專利佈局
資訊安全			
3-3 重大主題管理		67	4.4 資訊安全與客戶隱私
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	67	4.4 資訊安全與客戶隱私 2025 年寶德未發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
產品品質與安全			
3-3 重大主題管理		58	4.2 客戶服務
產品品質與安全	自訂主題，無可對應之 GRI	59	4.2.1 客戶服務
客戶服務			
3-3 重大主題管理		62	4.2 客戶服務
客戶滿意度	自訂主題，無可對應之 GRI	60-61	4.2.2 客戶關係 4.2.3 客訴處理流程
人才吸引與留任			
3-3 重大主題管理		75	5.2 人才吸引與留任
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	76	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工的福利	79	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	80	5.2.4 育嬰假
GRI 402 (2016)：勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	74	5.1.3 順暢的溝通管道
其他主題			
GRI 200：經濟			

GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	5	1.1.2 營運與財務狀況
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	37-39	3.1.3 氣候變遷因應策略
	201-4 取自政府之財務補助	5	1.1.2 營運與財務狀況
GRI 300：環境			
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗量	40	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	40	3.2.2 能源使用概況
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	41	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	41	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	41	3.2.3 溫室氣體管理
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	45	3.4.1 水資源風險評估
	303-3 取水量	46	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	46	3.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	46	3.4.2 取水、耗水與排水
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	42-43	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	42-43	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	43-44	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	43-44	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	43-44	3.3.2 廢棄物的產生
GRI 400：社會			
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	11、71	2.1.1 公司結構與董事會組成 5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女男基本薪資和薪酬的比率	77	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 406 (2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	71	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	66	4.3.3 採購實務

GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	83	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	83、84	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	85	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	83	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	85	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	85	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	83、84	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	83	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	86	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	86	5.4.6 職業傷害與職業病
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	81	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	81	5.3.2 績效考核機制
GRI 416(2016): 顧客健康與安全	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	2025 年寶德未發違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件

附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表

項目	揭露內容	對應章節	頁碼
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。	3.1.1 氣候治理	35
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)。	3.1.3 氣候變遷因應策略	37-39
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	3.1.3 氣候變遷因應策略	37-39
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。	3.1.2 氣候風險管理	36
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 。	規劃中	-
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 。	規劃中	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎 。	規劃中	-
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 。	3.1.4 指標與目標	39
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)。	3.2.3 溫室氣體管理	41