

仁寶轉型 大事記

2026 第3期

2026年8月20日

本期重點摘要

1. 仁寶近期活動焦點
2. NEXT進展與亮點
3. NEXT慶祝主題得獎名單
4. 2026 目標對齊
5. Excellence – 挑戰遠大目標



掃描查看轉型大事記2026第3期

轉型長 (CTO) 寄語

CTO
Ivon Chiou



CTO
Douglass Chen



親愛的團隊夥伴們，

感謝各位一路以來對NEXT轉型的投入與支持。我們不僅看見公司的改變，也開始**逐漸看見轉型所帶來的成果**。從伺服器業務與新事業的持續成長，到美國及台灣新產能據點的規劃與建置，我們正一步步打造更具競爭力的未來。這些成果來自每位同仁的努力，也讓我們對公司的下一階段發展充滿信心。

隨著**NEXT進入後半階段**，我們的重點將**聚焦在Business Delivery 與 Performance Foundation**。除了持續提升業務執行與交付能力，也將透過Performance Foundation 更清楚地連結策略與執行，盤點現有優勢、更找出需要強化的環節，並建立更一致的工作方式與績效文化，攜手推動公司長期成長。

同時，公司也正積極推動文化與人才發展相關計畫，包括薪酬福利制度優化、人才培育及員工成長機制等。我們相信，唯有**持續投資人才，並將EEAR 價值觀融入日常工作與團隊合作中**，才能打造更具競爭力且能持續成長的組織。感謝大家一路以來的支持與努力，讓我們一起邁向NEXT的下一個里程碑。

誠摯邀請大家持續分享對 NEXT 的想法與建議，我們很期待聽到你們的聲音：NEXT_TO@compal.com

01

仁寶近期活動焦點



- ④ 仁寶大溪AI伺服器製造中心正式啟用 強化全球AI製造布局**
 大溪廠主要投AI伺服器系統及機櫃製造，亦將導入仁寶自主研發的液冷散熱技術，預計自今年第四季起逐步貢獻營收。未來透過台灣、越南與美國三地協同製造網絡，提供更具彈性的區域化製造服務、更即時的客戶訂單支援，以及更完善的全球交付能力。(宜網閱讀)
- ④ 仁寶推員工持股信託 同步提存等額獎勵金 深化人才永續**
 面對全球人才競爭日益激烈及企業永續發展趨勢，仁寶正式啟動員工福利持股信託制度，透過員工自提、公司依制度同步提存等額獎勵金的方式，鼓勵員工參與企業長期發展，共享經營成果，進一步強化員工財務福祉，打造企業與人才共好的永續發展模式。(宜網閱讀)
- ④ 仁寶展示採用第六代AMD EPYC™ 伺服器處理器的AI運算平台**
 透過搭載第六代AMD EPYC™ 9006系列伺服器處理器與AMD Instinct™ GPU加速器的平台，仁寶持續展現打造兼具高效能、先進散熱技術及彈性部署能力之 AI-Ready 基礎架構的承諾，協助企業因應快速演進的AI工作負載，加速現代化資料中心建置。(宜網閱讀)

02

NEXT進展與亮點



在7月底舉行的NEXT SteerCo會議中，我們正式開啟轉型的下半場 **The NEXT Half**，全面進入**即刻改變、展現成果** (Change and Deliver NOW) 的新階段，以更快的行動展現轉型成果，以下為重點摘要。

1. 2026目標穩健推進



- L3+ delivery 達成率 98%
- L4+ delivery 達成率 144%
- L5 Leakage Recovery 將持續追蹤執行進度

2. 透過 Performance Foundations 持續優化工作模式

為了讓策略與執行更緊密連結，我們正持續優化Performance Foundation (PF)。未來將導入新的工作節奏與PF 導入與影響力儀表板，透過更透明的資訊與數據追蹤，幫助團隊掌握工作重點、加速決策並提升執行效能。

3.未來動能：打造下一波成長引擎“SYLUX”

公司在車用與先進感測領域，持續深化與NVIDIA、Qualcomm 及產業夥伴的合作，積極推動SYLUX ADAS解決方案發展，並在法規驗證、客戶合作及市場布局上穩健推進。透過車用紅外線熱影像與低光源感測等創新技術，以及多項關鍵Design Wins的取得，我們正逐步將策略布局轉化為長期競爭優勢，為未來業務成長注入新動能。

4. 聆聽同仁心聲，打造更好的工作環境

感謝所有參與員工敬業度調查的同仁。目前間接員工（IDL）整體參與度為69%。根據同仁回饋，接下來我們將聚焦於強化領導溝通與策略傳達、促進職涯發展與成長對話、建立績效與獎酬連結，以及將 EEAR 落實於日常工作中，共同打造更具當責精神、更有成長動能的工作環境。

03

NEXT慶祝主題得獎名單



Mimi Chang,
MFG A31-VN



ABO CQP Team,
MGF ABO-CQP



Joyce Ting,
R&D AEBU1

透過成本優化、流程改善與自動化轉型，有效提升營運效率與資源運用效益，並達成 HC/UPPH 改善專案100%執行率。

透過包裝創新、流程優化及跨部門協作推動14項改善專案，有效降低成本並創造 ~NT\$15M 效益，獲得客戶高度肯定。

推動CED導入與客戶AI Agent 應用，運用AI技術提升團隊生產力與營運效率，加速組織數位轉型及創新變革。

04

2026目標對齊 (Goal Setting)

今年起，公司正式推動 2026 Goal Setting，由CEO團隊開始逐層展開，並於5-7月完成副總及處級主管目標對齊，確保公司策略有效連結至各級組織。除了關注業務成果外，公司也將四大核心價值納入績效管理，希望透過日常管理與實際行動，將企業文化落實到每一天的工作中。



工作坊

對齊共識、
共創行為準則



分享

擴散案例、
建立共同語言



表揚

強化正向行為
與示範



專案實作

把價值觀連結
真實成果



遠大目標不是一味增加工作量，也不是訂出難以實現的數字，而是在基本要求之外，主動找出值得突破的方向，設定超越現況、需要嘗試新方法才能達成的成果。

把遠大目標化為行動：

01 | 找出值得突破的方向

先確認任務的基本要求，再思考哪個環節最值得向前推進。可以從品質、效率、規模或影響力中，選擇一項最能創造價值的突破方向。

02 | 將想法寫成明確成果

「做得更好」還不是目標。進一步說清楚想突破什麼、達到什麼程度，以及預計何時完成，讓目標具體到可以追蹤與判斷。

03 | 盤點需要跨出的舒適圈

確認自己還需要學習哪些知識或方法、尋求哪些合作與資源，並將能力差距轉化為具體行動。真正的挑戰，往往來自願意嘗試不同於過去的做法。

04 | 從可驗證的小步驟開始

遠大目標不代表一開始就要全面投入。先設定階段成果，從最關鍵、最不確定的部分開始測試，再依據結果與回饋持續調整、逐步擴大。



每一步，都在靠近更大的可能

你不需要一開始就知道完整答案，也不必要求自己一次做到完美。願意為自己設定更高的方向，就是跨出舒適圈的開始。

每一次嘗試、調整與再次前進，都在累積走向遠大目標的能力。相信自己跨出的下一步，可能會帶你走得比想像中更遠。

先把目標放大，再一步步走向更大的可能。

