



金耘國際股份有限公司
Golden Win International Corp.

股票代碼：4950

金耘國際股份有限公司

2025 年永續報告書

發 行 日 期：2026 年 8 月 31 日

本報告書公告位址：<https://www.gwinic.com/>

ESG 資訊申報資訊：<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/report>



目錄

CONTENTS

1、報告書資訊	6
1.01 經營者的話	6
1.02 關於本公司	8
1.03 報告書資訊	11
1.03.1 編製依據	11
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	11
1.03.3 報告邊界與範疇	12
1.03.4 資訊重編	12
1.03.5 外部確信/保證情形	12
1.03.6 永續報告之責任單位	12
2、永續經營	13
2.01 永續發展策略	13
2.02 推動永續發展機制	14
2.02.1 推動永續發展之治理架構	14
2.02.2 運作情形	15
2.03 董事會及功能性委員會	15
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	15
2.03.2 董事會結構及運作情形	188
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	22

3、	利害關係人與重大主題	23
3.01	利害關係人議合	23
3.02	決定重大主題的流程.....	24
3.03	重大主題列表.....	27
3.04	重大主題之管理	27
4、	治理面.....	29
4.01	經濟績效	29
4.02	稅務	29
4.03	誠信經營	31
4.03.1	誠信經營理念、政策、行為規範.....	31
4.03.2	反貪腐機制.....	33
4.03.3	反競爭行為.....	33
4.04	溝通管道及申訴機制.....	34
4.05	風險管理	35
4.05.1	風險管理機制	35
4.05.2	法規遵循	36
4.06	資訊安全及客戶隱私保護.....	37
4.06.1	資訊安全管理	37
4.06.2	客戶隱私保護	37
4.07	參與各類社團組織.....	38

CONTENTS

4.08	產品及服務管理	39
4.08.1	顧客健康與安全	39
4.08.2	行銷與標示	39
4.09	供應鏈管理	40
5、	社會面	41
5.01	人力發展	41
5.01.1	人權政策與承諾	41
5.01.2	人力組成	43
5.01.3	員工多元包容及平等	43
5.01.4	員工權益及福利	45
5.01.5	團體協約	47
5.01.6	人才培育與發展	47
5.02	職業安全及衛生	48
5.02.1	職業安全及衛生政策	48
5.02.2	職業傷害	51
5.03	社會參與	52
5.03.1	對基礎設施的投資與支援服務	52
5.03.2	當地社區	53
6、	環境面	54
6.01	氣候變遷	54

CONTENTS

6.02 溫室氣體管理.....	57
6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	57
6.02.2 溫室氣體排放量	57
6.03 能源管理	59
6.03.1 能源使用政策	59
6.03.2 能源使用情況	59
6.04 水資源管理	61
6.04.1 水資源管理或減量目標	61
6.04.2 用水情況	61
6.05 廢棄物管理	62
6.05.1 廢棄物管理或減量目標	62
6.05.2 廢棄物產生情況	62
6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理	63
6.0.2 生物多樣性衝擊鑑別結果	64
7 附錄	66
7.01 GRI 內容索引表	66

1、報告書資訊

1.01 經營者的話



2025 年鋼鐵業面臨美國關稅的不確定性及不穩定性，本公司結合母公司榮剛材料科技股份有限公司、以及子公司金耘鋼鐵股份有限公司，透過集團化營運方式共同努力下，本公司虧損持續收斂，並持續朝專業工業材料供應商及整合不銹鋼製品通路進行推動。

我們秉持「超越所想，無限可能」的精神，不僅專注於本業的精進與發展，更將「感恩、健康、希望」的公益信念深植於企業文化之中。面對全球地緣政治的快速變動與淨零碳排的國際趨勢，積極提升產業價值鏈，將永續發展與企業營運深度結合，致力成為專業可靠的工業材料領導品牌。回顧過去一年，金耘國際在環境保護（E）、社會參與（S）與公司治理（G）三大面向，達成關鍵性的里程碑：

公司治理面（Governance）：深化韌性，穩健前行

- 面對國際貿易關稅壁壘的挑戰，發揮供應鏈管理的韌性，積極調整產銷策略，切入不受關稅影響的台灣電子與半導體產業，有效降低衝擊並多元化營收來源。2025 年，金耘國際全年合併總營收達 10.17 億元，較前一年度大幅成長 192%。
- 落實 ESG 相關法規要求，完成年度 ESG 申報。
- 董事會積極落實多元化政策，女性董事比例達 33%，獨立董事佔比達 44%，充分發揮監督與指導職能。
- 嚴守誠信經營，全年達成重大違反誠信事件 0 件、貪腐與反競爭行為 0 件的目標。
- 落實嚴謹的資訊安全與客戶隱私保護，0 起資安事件。

環境面（Environmental）：綠色轉型，生態共好

- 完成了涵蓋台灣與越南子公司的溫室氣體盤查。
- 導入每公噸 300 元的內部碳定價機制（ICP），將碳排成本實質納入營運決策。
- 輔導 1 家供應商建立廢料管理機制。
- 於 2026 年 8 月底前完成母公司個體 2025 年溫室氣體盤放確信。

社會面 (Social)：多元包容，價值共享

- 維持了 0 起重大職業災害的優良紀錄。
- 透過內部培訓與多元平權政策，讓女性員工佔比達 36.5%、女性主管佔管理職達 35.7%，並承諾未來將女性員工及主管比例提升至 50%。
- 在供應鏈管理上，進行首次供應商人權盡職調查。
- 回饋社會，2025 年共投入新台幣 1,000 萬元贊助台鋼雄鷹職棒隊以推廣全民體育。
- 持續響應新南向政策提供越南學生獎學金。
- 完成首次公司內部人權盡職調查及員工意見調查。

金耘國際股份有限公司

創立於 2008 年，並於 2012 年掛牌上櫃，2014 年設立鋼製品事業處。2024 年榮剛材料科技股份有限公司取得本公司經營權、同年本公司投資金耘鋼鐵併為子公司，轉型專注於不銹鋼製品與工業材料通路，服務涵蓋航太、能源、軍工、生醫、油氣等超過 30 種產業應用，致力於提供高品質材料與專業解決方案。我們的產品涵蓋高階至低階不銹鋼製品，合併公司並獲得 AS9100 航太品質管理認證，確保所有產品符合國際標準規範，以卓越的品質與穩定供應，滿足航太及其他高精密產業的嚴格需求，協助客戶提升競爭力。

1.02 關於本公司

耘國際股份有限公司秉持「超越所想，無限可能」的精神，金耘國際不僅專注於本業的精進與發展，更懷抱「感恩、健康、希望」的公益信念，積極回饋社會，提升產業價值鏈，共創永續未來。我們將持續深耕市場，以穩健經營為基石，為客戶提供最優質的產品與服務，致力於成為專業可靠的工業材料領導品牌。並在台鋼集團帶領下，深耕產業時同時也積極參與運動、文化領域帶動正向能量，善盡企業社會責任同時並朝 ESG 永續發展前進。

組織名稱	金耘國際股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	4950
董事長	王炯荼
總經理	黃建中
組織 創立時間	2008 年 10 月 24 日
總部位置	榮剛集團全球營運總部(數位大樓) 台南市柳營區工二路 10 號
產業類別	鋼鐵工業
主要產品 及服務	本公司目前主要經營業務為不銹鋼 製品裁切加工與銷售
114 年 營業收入	1,016,605 仟元
實收股本	577,291 仟元
員工人數	92 人

價值鏈簡介

金耘國際與合併公司深耕台灣市場，營運區域包括柳營總部、龜山廠、烏日廠、永康廠，本公司定位為不銹鋼及其他工業材料之通路商，透過北、中、南三區物流倉儲點設置各類不銹鋼製品及尺寸、以及裁切加工之能力，聚焦服務台灣地區客戶，提供 JIT(Just in time)服務超過 30 類產業、3000 家客戶，也是少數具備 AS9100 航太品質認證，能提供航太工業材料之廠商。

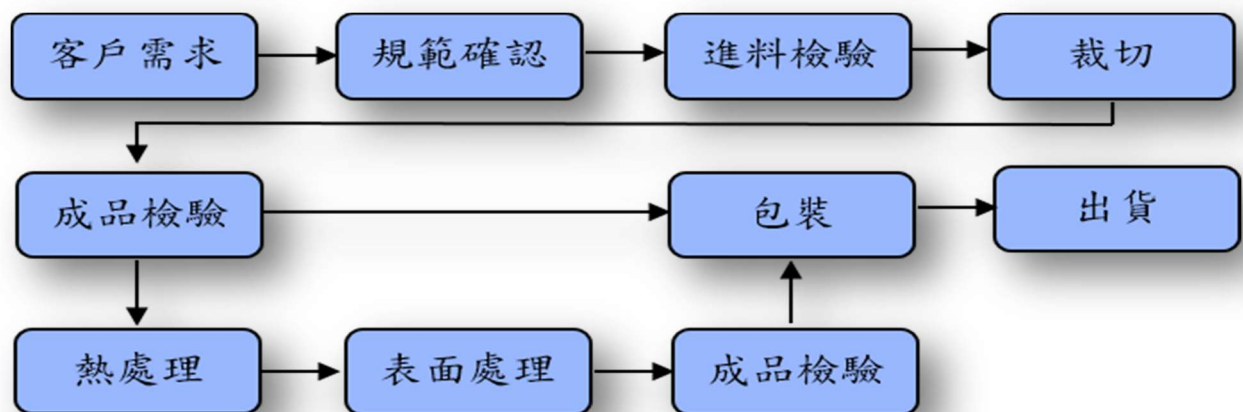
● 2008 年 牧東光電設立。

● 2012 年 股票掛牌上櫃(4950)。

● 2014 年 設立鋼製品事業處。

● 2024 年 榮剛材料科技(股)公司成為母公司，投資金耘鋼鐵合併為子公司，轉型專業工業材料供應商及整合不銹鋼製品通路。

9



產品與技術簡介：本公司經營不銹鋼製品，產品品級涵蓋商用型不銹鋼到高功能型的鏡面不銹鋼，主要產自於榮剛材料科技股份有限公司，提供國內外客戶齊全的加工用料選擇；技術方面，本公司可依據客戶要求規範，提供正確的材料使用方式，如不同材料品級的選用要件、表面處理、熱處理調質等條件，讓客戶於本公司可集中處理。



金耘國際的採購及業務以企業間的交易(business-to-business, 簡稱 B2B)為主，供應商、客戶皆為企業戶價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴：

價值鏈	類型	2024 年數量	2025 年數量
供應商	經銷商	85	116
客戶	公司行號	4338	4437
其他商業關係	合作夥伴	8	8

2025 年，金耘國際價值鏈變化

一、供應商

報導年度合格經銷商 116 家，公司持續確保產品供應鏈的穩定與韌性。

二、客戶

本公司持續拓展台灣市場及不銹鋼相關產業、產品應用，新增 99 家企業客戶。

三、其他商業關係

維持與多家企業建立商務策略合作推廣產品，及以會員身分參加產學聯盟，共同合作提升產品競爭力、及加大推廣本公司產品。



1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，

向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

金耘國際股份有限公司發行企業社會責任報告書，主要目的是希望藉由本報告書向長期關心金耘國際的股東、客戶、供應商及其他利害關係人，詳細報告本公司推動企業社會責任的相關做法及成果，也期望金耘國際的所有利害關係人能給予指正，本公司會廣納各界的指正意見，讓金耘國際得以永續經營、公司經營走向持續成長。

11

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為金耘國際股份有限公司出版第二本永續報告書，永續報告書每年定期出版，揭露金耘國際 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：無
- 報告書發行時間：2025 年 08 月第一次發行
2026 年 08 月第二次發行

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前，以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書報導涵蓋實題以台灣母公司金耘國際股份有限公司、台灣子公司為主，下稱合併公司，中國子公司 2025 年 1 月已出售並未納入永續報告書涵蓋實體，與本公司 2024 年度合併財報相比不包含範圍為中國子公司（財報第 87 頁）。另依資料的可蒐集性，部分數據包含越南子公司，並於內文標註。

1.03.4 資訊重編

2025 年金耘國際股份有限公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

本報告書揭露期間：2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日），預計 2026 年 8 月發行，頻率為一年一次。本報告書內容將涵蓋公司概况與治理、產品與營運績效、環境保護、員工關懷與照護及企業社會責任與公益活動，如您對於本報告書有任何意見指正，竭誠歡迎您透過以下方式聯繫我們。

地 址：台南市柳營區工二路 10 號

永續部門聯絡人：呂則翰

電 話：(06)652-0031#2577

信 箱：hanjustdoit@gmtc.com.tw

傳真機：(06)623-0998



2、 永續經營

2.01 永續發展策略

永續發展主要策略為：

環境保護：著重於控制碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各單位訂定明確的目標和計畫。

技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括推廣銷售節能產品、產品全生命週期解決方案等。

企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。

社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

金耘國際永續發展

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。在面對生物多樣性的挑戰，本公司注重循環利用、減少資源浪費，降低對環境衝擊。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。

同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體、職業體育運動等，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

永續管理小組

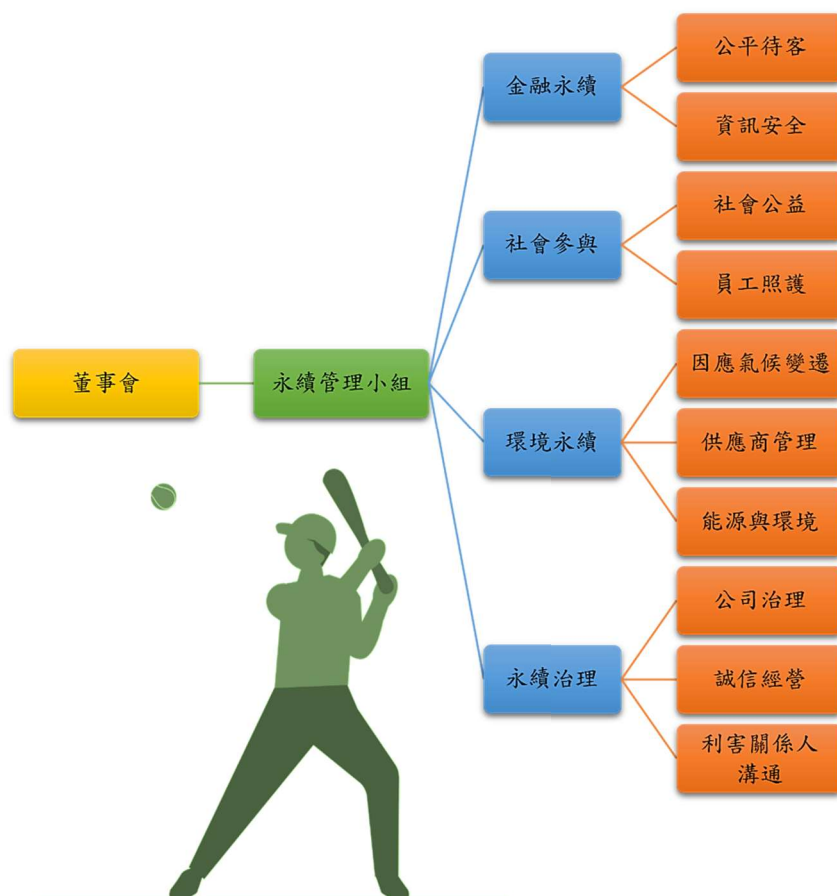
本公司尚未成立企業永續經營委員會，由永續管理小組規劃成立永續經營委員會及相關執行之事項，以及進行與利害關係人溝通等永續事宜。本公司遵照全球永續性報告書協會之 GRI 準則（GRI Standards），並依照此流程進行議題之鑑別與分析，作為本公司研擬短中長期永續發展策略之重要指標，以及企業社會責任報告書揭露重大主題之

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司永續發展事項以董事會為最高監管單位，同時負責制定公司永續發展策略藍圖及目標，以確保公司營運方向符合現今永續趨勢。各項推動工作由永續管理小組協助綜理整合，包含永續報告書編撰、年度永續相關目標制定等，相關部門於年底向董事會提出隔年度永續發展工作推動計畫，並制定短中長期指標目標，確保公司能穩步實現永續策略並持續優化執行成效。

未來將逐步研擬成立永續發展委員會之可行性，進一步強化本公司於永續發展上的組織及專業化。



2.02.2 運作情形

永續重大事項推展

合併公司目前由永續管理小組依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續管理小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。合併公司 2025 年永續重大事項推展包含董事會通過第一本永續報告書、內部員工意見調查、供應商及員工人權盡職調查、辦理溫室氣體範疇一、案之確信、自主揭露溫室氣體盤查範疇三，2025 年尚未於董事會召開永續相關會議。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續管理小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

永續管理小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續管理小組召集人彙整資訊呈報給董事會。

永續報導管理

本公司定期每年由永續管理小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。

每年度由永續管理小組蒐集相關內容及數據資料，再由小組經理人檢核資料，而後由永續管理小組召集人進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

報告書資料蒐
集與擬稿
永續管理小組

報告書彙整
永續管理小組
召集人

內部審核
董事會
審閱核定



2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司已於 109 年 3 月 27 日董事會決議通過訂定「董事會績效評估辦法」並另於 110 年 12 月 15 日董事會決議通過修訂並更名為「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。此外，前揭辦法明定至少每三年執行外部評估一次，以增進董事會運作績效，最近一次評估時間為 2025 年。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	每年 1 月 1 日至 12 月 31 日	董事會暨功能性委員會及個別董事	董事會暨功能性委員會內部自評及董事成員自評	董事會績效評估之衡量項目含括下列五大面向： 一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。 董事成員(自我)績效評估之衡量項目含括下列六大面向： 一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。 功能性委員會績效評估之衡量項目含括下列三大面向： 一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任 五、內部控制

績效評估內容包含以下三面向：

- 一、專業職能與決策效能：獨立董事席次達 4 人，背景涵蓋會計、法律、產業知識、金融等多元專業領域。
- 二、企業內部控制之監督：定期討論發展策略、營運狀況及重大事項，高階管理層，負責監控公司整體風險管理政策，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。
- 三、對永續經營之態度：規劃設置永續發展委員會，由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。董事會全體董事平均每位董事進修時數應超過法規建議 6 小時，進修情形詳閱年報 34~35 頁。

董事參與永續發展相關課程或研討會：

日期	主辦單位	課程名稱	時數
114/03/27	財團法人中華民國證券期貨市場發展基金會	上市櫃公司永續揭露宣導會	3.0
114/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融既氣候變遷高峰論壇	3.0
114/07/31	社團法人中華公司治理協會	AI 時代下的永續、風險與資安議題	3.0
114/11/28	社團法人中華公司治理協會	強化組織韌性的雙軸轉型 AI 治理與永續治理	3.0

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

本公司第十屆董事會任期為 2024 年 11 月 13 日至 2027 年 11 月 12 日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳股東會年報 8~11 頁。董事會成員共九席(含獨立董事四席)，其中女性董事有 3 位，占比為 33%，獨立董事佔比達 44%，所有獨立董事於執行業務時皆保持獨立性，未與本公司有直接或間接利害關係，全體董事(包含獨立董事)董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，且董事長及總經理由不同人擔任。本屆董事會共設置 5 位一般董事及 4 位獨立董事

項目	分類	占比
性別	女性	33 %
	男性	67 %
年齡	40~49 歲	44 %
	50~59 歲	23 %
	60~69 歲	33 %

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，金耘國際致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實金耘國際 ESG 政策及「關心生活、善用資源、貢獻社會」的企業願景，本公司訂有「公司治理實務守則」和「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理程序」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年共計召開 6 次董事會，實際出席率達 100%。

2.03.2.3 提名與遴選

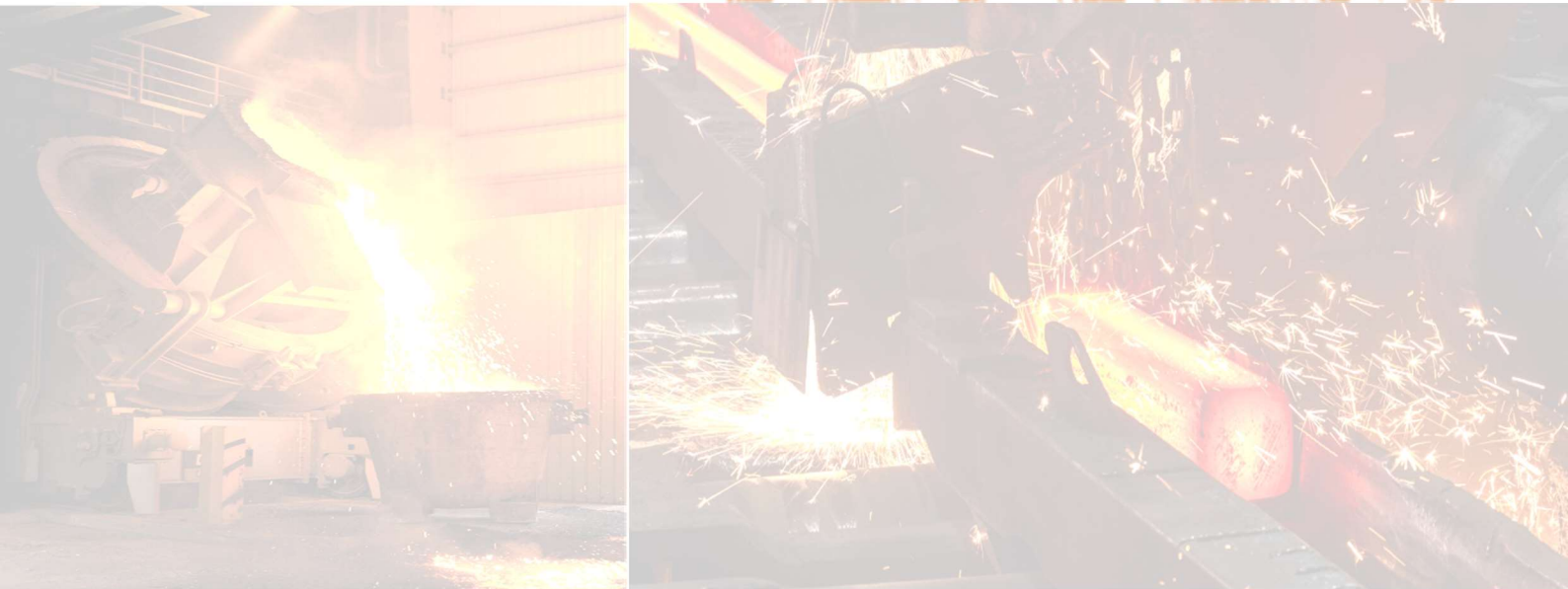
金耘國際依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

董事會獨立性

金耘國際之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據 2025 年董事會記錄，所有議案均未涉及董事成員的利益衝突，充分展現金耘國際在董事會運作中的專業性與公正性。至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或年報第 87 至 89 頁揭露。



2.03.2.5 薪酬政策

金耘國際董事薪酬依股東會決議通過之公司章程規定，不高於當年獲利百分之三（稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益），並以現金發放，董事薪酬包含現金報酬（固定）、董事酬勞（變動）、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪資報酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2025年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報第 18~19 頁。



21

金耘國際公司高階管理階層薪酬制度由薪資報酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。薪資報酬委員會負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

1. 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、標準及結構。

2. 評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

2025 年高階管理階層之薪資級距表請參考 2025 年年報第 20~21 頁。

(1) 索回機制-未設有索回機制

(2) 薪酬與永續績效的連結-薪酬尚未與永續績效連結

(3) 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2.薪酬比率

合併公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給（包含本薪、伙食津貼）、年終獎金及盈餘獎金。薪給採職務責任制，依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為 1：1。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

22

功能性委員會

本公司除依法設置薪資報酬委員會及審計委員會外，尚未設置其他各類功能性委員會，本屆功能性委員會任期為 2024 年 11 月 13 日至 2027 年 11 月 12 日，成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 23~29 頁。

薪資報酬委員會

本公司設置薪資報酬委員會，由獨立董事擔任召集人，委員計 3 人，任期為 2024 年 11 月 13 日至 2027 年 11 月 12 日，負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論，2025 年度薪資報酬委員會開會 0 次，出席率為 0%。

審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年，審計委員會共舉行了 6 次會議，出席率為 100%

永續發展委員會

本公司將成立企業永續經營委員會，目前由永續管理小組規劃相關執行之事項，以及進行與利害關係人溝通等永續事宜。未來成立永續委員會，設置指導委員及召集人，每年召開一次常會。該委員會依董事會賦予相關職權推進永續發展事項，包括：促進及強化公司治理與誠信經營制度、推動及發展企業永續發展相關事項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

金耘國際股份有限公司重參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、關注力(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織，經鑑別與本公司直接相關的利害關係人如下。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表。

利害關係人關切議題和溝通方式、頻率與特定程序表

利害關係人	關係說明	首要關切議題	溝通管道與頻率	負責單位	溝通結果
員工	公司運營重要資產	- 員工福利與薪資 - 職涯發展及人才培育 - 職場安全及衛生 - 多元平等健康職場	- 業務會議 (兩週一次) - 勞資會議 (三月一次) - 內部申訴電子信箱(24 小時) - 績效考核面談暨職涯發展回饋 (一年一次) - 內部教育訓練(不定期) - 法令遵循、反貪腐、職安衛與資安保護宣導 (不定期)	• 人力資源部門	- 教育訓練時數達 71 小時 0 起重大職業災害 0 起申訴事件
股東/金融機構	資金提供者。	- 公司治理 - 經營績效 - 風險管理	- 董事會 (每年四次) - 公布財務報告(每年)	• 財務部	1 場法人說明會 1 次股東常會
供應商	供應鏈合作夥伴	- 經濟績效 - 職業安全	電話、Email 及通訊軟體	• 採購部	1 場產品發表會暨客戶大會

		衛生 • 供應商管理	(即時) • 廠商拜訪 (不定期)	• 1 場研討會暨客戶大會
客戶	產品/服務使用者	• 產品品質 • 服務體驗	• 業務聯絡窗口(即時) • 正式公文(不定期) • 客戶滿意度問卷調查(一年一次) • 客訴信箱及官網檢舉信箱(即時)	• 業務部 • 客戶滿意度 4.43 分(滿分 5 分)

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

合併公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

合併公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 8 個經濟面向、7 個環境面向及 5 個社會面向共 20 項永續議題，與 2024 年相比較，刪除了稅務；將人力發展、勞雇關係、溝通管道與申訴機制 3 項合併至人才招聘與留任；將溫室氣體管理合併至氣候變遷行動；將參與各類社團組織改為社會參與；將反競爭行為併入誠信經營；將顧客健康與安全併入產品品質；將強迫及強制勞動、童工、不歧視併入人權平等。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，合併公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

三、排定衝擊優先順序

合併公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將各議題關注度、正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算各欄位平均數（註）並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

（註）關注度=關注度平均分數/有效回收問卷數；衝擊程度平均分數=所有有效問卷的衝擊程度總分/有效回收問卷數；發生可能性平均分數=所有有效問卷發生可能性總分/有效回收問卷數。

● 正面衝擊評估結果

永續議題	關注度	衝擊程度	發生可能性	平均分數
經濟績效	4.5	4.8	4.5	4.7
風險管理	3.0	3.8	3.5	3.7
誠信經營	2.5	4.2	3.8	4.0
產品品質	4.5	4.3	4.0	4.2
研發創新	3.0	3.8	3.0	3.4
客戶服務	4.5	4.7	3.5	4.1
資訊安全	2.5	4.0	3.5	3.8
供應鏈管理	2.0	3.7	3.0	3.3
氣候變遷行動	2.0	2.8	2.5	2.7
原物料使用	2.0	3.3	3.5	3.4
能源管理	2.5	3.0	2.0	2.5
水管理	2.0	2.0	1.5	1.8
空氣污染物管理	1.5	2.5	2.3	2.4
廢棄物管理	2.0	3.2	2.5	2.8
生物多樣性	1.5	2.3	1.8	2.0
人權平等	2.5	4.0	3.5	3.8
人才招募與留任	2.0	3.0	3.0	3.0
職場多元與平等	2.0	3.0	2.8	2.9
職業安全衛生	2.5	3.8	2.5	3.2
社會參與	2.0	2.8	3.0	2.9

正面衝擊風險閥值設定

- 關注度 4 分以上者、平均分數為 4 分以上者。

● 負面衝擊評估結果

永續議題	關注度	衝擊程度	發生可能性	平均分數
經濟績效	4.5	4.8	2.0	3.4
風險管理	3.0	3.8	2.0	2.9
誠信經營	2.5	4.2	1.5	2.8

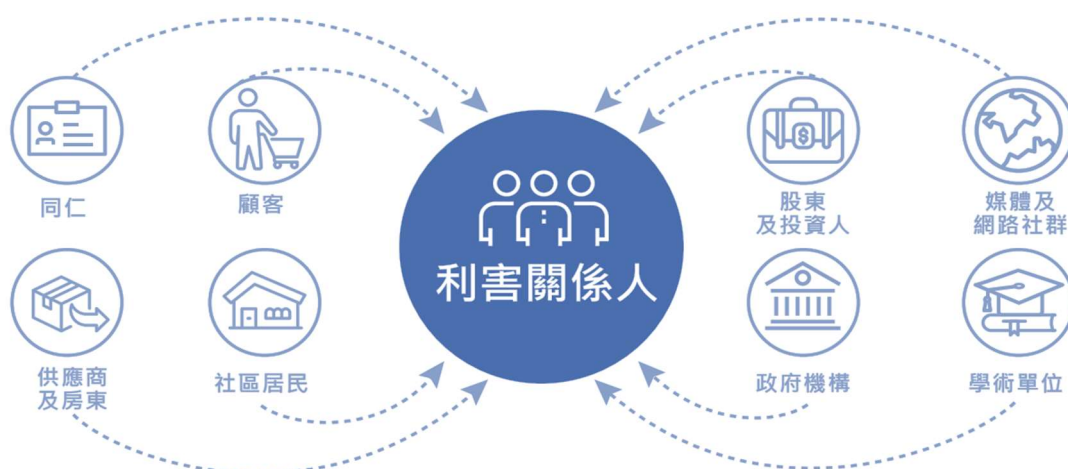
產品品質	4.0	4.3	1.8	3.0
研發創新	3.0	3.7	1.3	2.5
客戶服務	4.0	4.2	1.5	2.8
資訊安全	2.5	3.8	1.8	2.8
供應鏈管理	2.5	4.0	1.3	2.6
氣候變遷行動	2.0	2.8	2.0	2.4
原物料使用	3.0	3.3	2.0	2.7
能源管理	2.0	2.8	2.0	2.4
水管理	2.0	2.2	1.0	1.6
空氣污染物管理	1.5	2.5	1.3	1.9
廢棄物管理	2.0	3.2	1.8	2.5
生物多樣性	1.0	3.2	1.5	2.3
人權平等	2.0	3.0	2.0	2.5
人才招聘與留任	2.5	3.5	2.3	2.9
職場多元與平等	1.5	3.2	1.8	2.5
職業安全衛生	3.0	3.5	2.0	2.8
社會參與	1.5	2.0	1.8	1.9

負面衝擊風險閾值設定

- 關注度 4 分以上者、衝擊程度大於 4.5 分者；

四、確定重大主題

根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出共 4 項重大主題，包括治理面向的經營績效、誠信治理、產品品質、客戶服務。針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。



3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 4 項重大主題，包含：

- 經營績效
- 誠信治理
- 產品品質
- 客戶服務

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施。

經營績效

衝擊說明：若營運不當將影響利害關係人的權益，導致公司永續經營受阻。

政策或承諾：公司致力於維持穩健財務體質及良好營運績效，透過完善治理制度、風險管理及內部控制機制，持续提升經營效率與競爭優勢，創造股東、客戶、員工及其他利害關係人之共享價值，以實踐永續經營承諾。

管理行動：本公司定期檢視經營績效指標、執行預算管理及風險評估作業，並透過管理會議追蹤各項營運計畫執行成果，適時調整經營策略，以確保營運目標達成。

追蹤行動有效流程：透過定期經營績效檢討會議、內部控制制度及內部稽核機制，持續監督管理措施執行成效，並依據檢討結果提出改善方案及追蹤執行情形。

指標目標：本公司以營收成長率、獲利能力、客戶滿意度及預算達成率等指標作為經營績效管理依據，並每年檢視目標達成情形，持续提升企業經營效能與永續競爭力。

誠信經營

衝擊說明：內部員工或高層違反誠信相關行為，可能危害公司商譽及業務。

政策或承諾：遵循「誠信經營守則」、「董事、監察人及經理人道德行為準則」、「工作規則」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理程序」及「檢舉制度」。

管理行動：透過誠信經營教育訓練、利益衝突管理、檢舉制度及內部稽核機制，落實誠信經營政策，並定期向董事會報告執行情形。

追蹤行動有效流程：由權責單位定期檢視誠信經營制度執行情形，透過教育訓練、內部查核及檢舉案件管理機制，追蹤改善措施落實情形，確保制度有效運作。

指標目標：重大違反誠信事件 0 件。

產品品質

衝擊說明：若品質管理不當可能使客戶用料出現問題，造成客訴，影響客戶滿意。

政策或承諾：客戶滿意、持續改善、品質第一、全員參與、追根究柢。

管理行動：透過品質月會向管理代表、總經理，彙報每月品質目標 KPI。

追蹤行動有效流程：透過年度外部稽核、定期內部巡檢，追蹤改善措施落實情形，確保制度有效運作。

指標目標：混料目標 0 件。

客戶服務

衝擊說明：無法即時回應客戶需求，可能損失潛在商機，影響經濟績效的分配。

政策或承諾：客戶滿意、持續改善、品質第一、全員參與、追根究柢。

管理行動：透過每年客戶滿意度調查，追蹤服務滿意度及現況水準。

追蹤行動有效流程：透過年度管理審查會議，向管理代表、總經理，彙報當年度客戶滿意度現況。

指標目標：客戶抱怨處理時效平均小於 14 天，客戶訂單準交率 98%。

4、治理面

4.01 經濟績效

營運表現

2025 年，金耘國際股份有限公司公司總營收為 10.17 億元，較 2024 年成長 192%，全年稅後淨利為-0.03 億元，稅後每股盈餘為-0.36 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

29

2025 年財務表現(仟元)	
資產總額	1,105,865 (100%)
負債總額	399,055 (36.1%)
權益總計	706,810 (63.9%)

產生的直接經濟價值	營業收入	1,016,605
	營業成本	904,872
	員工薪資福利	72,589
分配的直接經濟價值	支付出資人款項	7,171
	支付政府的款項	738
	社會投資	70
留存的經濟價值		31,165

財務補助

2025 年本公司未獲得來自政府的財務援助。

4.02 稅務

稅務政策

金耘國際承諾不利用租稅天堂及低稅負區進行規避稅負，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行稅務移轉利潤，公司遵循法律規範及立法精神來處理所有稅務事務，移轉訂價部分每年委託會計師出具移轉訂價報告書。

稅務治理制度

金耘國際擁有健全的稅務治理制度，由董事會擔任稅務事務之最高治理單位，每年檢視國內各營運據點的稅務遵循狀況與國內外稅法新訊，以充分掌握風險及全球稅務趨勢。

金耘國際為了確保稅務遵循，自 2024 年起進行了各國稅制盤點，建立了稅務事件通報機制，以掌握跨國間財稅差異，提升全球稅務管理細緻度。此外，董事會將稅務風險納入承受設定，努力將風險降至最低，經由風險辨識及三道防線機制充分發揮監理作用。內部並設有線上檢舉專線及郵件信箱，供員工檢舉不合法或不道德之事項。

同時，公司也透過內部專業交流會議，分享稅法實務以提升員工專業能力，並建立傳承機制，確保稅務知識能夠有效延續。

30

利害關係人稅務議題之溝通與管理

金耘國際積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並響應國際稅務倡議，以實際行動支持稅制改革，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。

• 政府機關

金耘國際於 2025 年積極參與立法會舉辦的稅法公聽會，掌握稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關或會計師的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

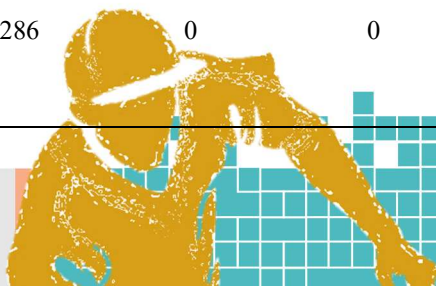
• 投資人

金耘國際的獨立董事具備會計及稅務專長，並每年經由董事會檢視稅務治理的成果。此外，公司亦透過官網向投資人公開揭露有效稅率變動的原因及相關稅務資訊，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。

本公司 2025 年度稅務繳納狀況(合併公司)

國別	營業收入仟 元臺幣	稅前淨利仟 元臺幣	所得稅費用仟 元臺幣	有效稅率	當期支付 所得稅	當期支付 所得稅有 效稅率
----	--------------	--------------	---------------	------	-------------	---------------------

台灣	1,016,605	19,286	0	0	0	0
----	-----------	--------	---	---	---	---



4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營

本公司依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標，制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

身分	時間點	要求須簽署文件	要求簽署比例
新進員工	入職時	公司規範資料同意書、應徵者個人資料蒐集告知及聲明、員工智慧財產權聲明與同意書	100%
治理單位及管理階層	就任時	董事聲明書、董事未有違反誠信原則行為聲明書、董事願認同意書	100%
新進供應商	簽約前	社會責任與品質承諾書	100%

禁止不誠信行為



獨立溝通管道

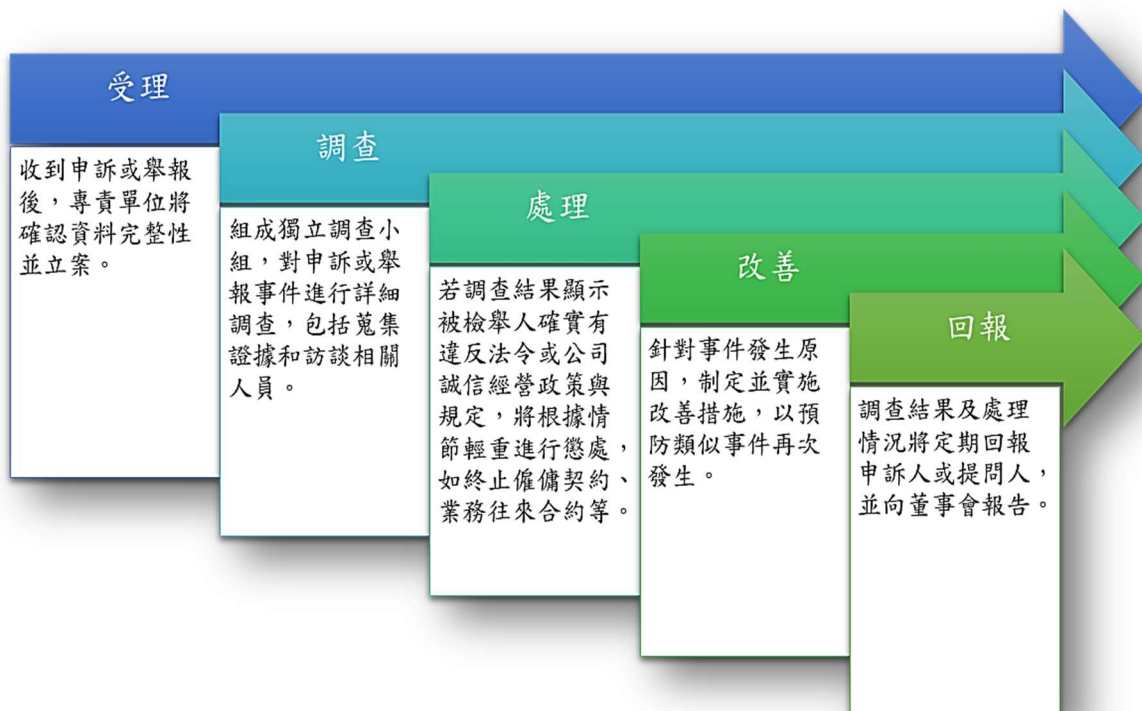
本公司除了落實誠信經營理念的宣達外，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過下列管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於下列管道提出疑問。故無論本公司員工對內(外)若有不誠信行為者，均依員工守則明定之處罰規定進行懲處，處理檢舉情事之相關人員，公司應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

此外，為了便利內部員工或外部利害關係人對本公司同仁所為之不誠信行為進行申訴，本公司設立獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱等申訴管道，並對於所有申訴內容進行必要之回應：

申訴專線：06-6520031 分機 2567

檢舉信箱：ethics@gwinic.com

申訴事件標準處理流程：



4.03.2 反貪腐機制

反貪腐落實評估調查

依據國際透明組織評比全球清廉印象指數(Corruption Perception Index, CPI)來評估各營運據點是否位於反貪腐高風險地區，若營運據點位於反貪腐高風險，則須強化關反貪腐教育訓練。2025 年進行貪腐相關風險評估之據點，包含台灣 4 處、越南 2 處，其清廉指數均屬中低風險區，惟越南子公司位於低於平均分數之越南地區，預計 2026 年起針對該公司加強相關誠信經營及反貪腐宣導，積極防範不當行為風險發生。

33

反貪腐教育訓練

本公司將定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商及承攬商，形塑誠信經營之企業文化。

本公司已執行、即將要執行項目：

1. 董事會成員：已於董事會成員就任時，就「誠信經營準則」說明及交付相關資料，及安排線上誠信經營教育訓練。
2. 員工：規劃舉辦「誠信經營準則」相關之教育訓練。
3. 供應商及承攬商：本公司持續要求所有供應商及承攬商簽署供應商行為準則，準則內容包含誠信經營相關項目，未來新合作之供應商要求簽署率為 100%。

貪腐事件處理

本公司 2025 年無發生貪腐事件。

4.03.3 反競爭行為

在 2025 年度，金耘國際致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制

針對負面衝擊處理的程序

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。依重大議題之利害關係人類別，說明申訴機制：

申訴管道	- 投資人相關-發言人專線及信箱。 - 供應商相關-申訴專線及檢舉信箱。 - 客戶相關-申訴專線及檢舉信箱。 - 員工相關-部門主管。 - 一般社會大眾相關-公司網站信箱。
申訴處理流程	- 接獲申訴案件後，由相關部門展開調查，搜集證據和相關資料，根據調查結果，制定改進措施並及時反饋給申訴人。 - 確保落實改進措施，定期追蹤進展，並記錄處理過程以備查驗。
補救措施	- 於確認申訴案件後，若申訴案件對申訴人或相關人員造成影響或傷害，應立即作對應處理。 - 若涉及主管機關也應立即通報。

申訴及建議管道與程序

● 內外部申訴機制

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂定了《檢舉制度》，適用範圍包括子公司。公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。：

1. 申訴及檢舉信箱：ethics@gwinic.com

2. 申訴專線：06-6520031 分機 2567

2025 年本公司檢舉案件 0 件、共受理檢舉案件 0 件。



4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

合併公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。

公司規劃設置功能性委員會及危機處理小組、以及風險管理辦法，專責執行各項風險控管工作，明確規範各風險因子的權責單位。各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，合併公司由總經理或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

各項作業風險之管理，依其業務性質分由相關管理單位負責，分述如下：

1. 管理部：負責公司之人員及天災之風險管理、財產風險管理、法律管理風險，並遵循政府相關法令與政策，以確保公司持續營運及資產之安全。
2. 財務部：監督經營決策、負責財務調度及運作、評估投資效益、建立避險機制，並確保內控之有效性，達成財務報導之可靠性、營運效果、效率及相關法令遵循之目的，期以降低財務與策略風險。
3. 資訊部：負責網路規劃、建置，維護網路資訊安全控管及防護措施，並持續維持網路品質，以降低網路營運及資訊安全風險。

風險管理流程

風險辨識	金耘國際針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。
風險評估	依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括： 1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。 2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。
風險控制及監督	金耘國際將風險控制及監督分為外部稽核與內部稽核兩部分： 1. 外部稽核：金耘國際進行全球營運風險管理成效的成熟度評估，分

	階段進行審查，涵蓋制度文件檢視及實地訪談，並進行各項指標的評估。 2. 內部稽核：針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由指派之人負責協調與監督。針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。
風險溝通	風險管理執行情形由指定之人定期向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

合併公司 2025 年重大風險

因應全球地緣政治引發之國際貿易關稅壁壘，合併公司將此風險列為短期風險，採取的因應方式如下：

- 強化供應鏈管理、掌握出口導向客戶的商務脈動，快速調整產銷策略。
- 發展新產品，降低風險衝擊、持續多元化營收來源。
- 切入台灣不受關稅影響之電子、半導體產業，降低關稅衝擊。

4.05.2 法規遵循

本公司於 2025 年，報導期間內並無發生任何違反公司治理、環境及社會相關法令的情況發生。



4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全之權責單位為資訊部，負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實。

本公司稽核室為資訊安全監理之督導單位，該室設置稽核主管乙名，負責督導內部資安執行狀況，若有查核發現缺失，即要求受稽查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

37

資訊安全政策

- (1) 權限管理(人員帳號權限管理與系統操作管理)。
- (2) 網路安全管理(內外部系統及資料傳輸控制措施)。
- (3) 系統存取控制(內部防毒防駭保護)。
- (4) 系統可用性(系統網路可用狀態監控及備份/災害還原)。

具體管理方案

- (1) 人員安全管理與教育訓練。
- (2) 電腦系統安全管理，包含系統作業、線上作業、網路安全、病毒及惡意軟體防範、存取權限、媒體使用、資料交換等安全管理。
- (3) 定期針對備份 ERP 等重大系統，維護實體設備。
- (4) 資安事件處理未來將資訊安全教育訓練列為員工教育課程之一。

投入投入資通安全管理之資源

本公司每年檢視盤點資安設備、服務、人力，編列資安管理相關的資源，2025 年執行事項如下：

- (1) 訂閱垃圾信件防護及防毒軟體、更新防火牆(年化支出金額>47 萬元台幣)
- (2) 網路冒名企業主管詐騙案例宣導 1 次

4.06.2 客戶隱私保護

本公司為遵循「個人資料保護法」、「個人資料保護法施行細則」及相關法規，並落實個人資料保護管理制度，保障個人資料當事人權利，並防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，建立安全、可信賴之服務，達成個人資料檔案之安全保護與管理，落實個人資料保護與資訊安全，進而保障相關人員之權益，訂有「資訊安全管理規範」，權責單位為管理部。

辦法適用於本公司全體員工、委外廠商、第三方人員以及所有與個人資料之法令遵循、安全管理相關之作業及服務，並針對蒐集、處理、利用及國際傳輸個人資料訂定相關規範，確保個人資料之安全。

本公司於報告期間內，投入個資保護政策相關量化數據及管理指標：

- (1).未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。
- (2).個資隱私保護宣導 1 次。
- (3).制定智慧財產管理辦法，預計 115 年上線。
- (4).新增智慧財產規定至工作規則。

4.07 參與各類社團組織

本公司持續保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年金耘國際無任何政治捐獻相關支出。然而，由於未來銷售產品與技術領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

本公司及台灣子公司參與公協會、產學聯盟及相關事項如下：

臺南市總工業會

派員接受丙種職業安全衛生業務主管訓練、及三公噸以上固定式起重機教育訓練。

臺南市永康科技工業區廠商協進會

參與協進會舉辦之捐血活動、教育訓練、碳排、職能回訓(天車)、政令宣導活動。

鍛造協會

擔任理事之一，2025 年參與 4 次理監會議，2025 年 12 月年會贊助 20 萬元作為會員大費經費。

國立高雄科技大學連續軋軋智慧成形技術聯盟-ARFSMT

2025 年 4 月 18 日金耘鋼鐵舉辦先進熱作鋼產品推廣暨鋁擠型產業應用技術研討會，協辦公司為-榮剛材料科技(股)公司、連信鋼鐵(股)公司、金耘國際(股)公司、高科大連續軋軋智慧成形技術聯盟，並邀請高科大連續軋軋智慧成形技術聯盟許光城教授擔任技術專題演講人暨 Q&A 主持人。

國立臺灣海洋大學壓鑄技術產學服務聯盟-DITSA

報告年度無特殊活動，維持例常性產學資訊互通。

國立中興大學輕金屬產學技術聯盟

2025 年 4 月 18 日金耘鋼鐵舉辦先進熱作鋼產品推廣暨鋁擠型產業應用技術研討會，協辦公司為-榮剛材料科技(股)公司、連信鋼鐵(股)公司、金耘國際(股)公司、高科大連續軋軋智慧成形技術聯盟，並邀請輕金屬產學聯盟技術聯盟汪俊延教授擔任技術專題演講人。

正修科技大學工具機切削技術與製程開發產學聯盟

2025 年委託正修科技大學工具機切削技術與製程開發產學聯盟，針對高階鏡面不鏽鋼產品加工製程進行分析與優化，以及模具加工開發。

39

4.08 產品及服務管理

4.08.1 顧客健康與安全

本公司致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準，訂有品質政策：「客戶滿意、持續改善、品質第一、全員參與、追根究底」，並每月追蹤品質之問題，2025 年共 12 次。

本公司產品為不銹鋼製品，生產依據可追蹤溯源，恪守 RoHS 有害物質要求、REACH-SVHC 高度關注物質、勞動部強制要求的 SDS 化學品標示要求、無輻射要求、美國證管會無衝突礦產要求、美國毒性物質管理法 (Toxic Substances Control Act, TSCA)，以期達到滿足客戶需求、減少環境衝擊與降低人類健康危害之目的，依客戶需求包裝標示，並確保客戶隱私不外流個資，本公司恪守產品與服務相關之健康和安全法規，未有導致罰款、警告之情事。

4.08.2 行銷與標示

合併公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準，所有生產及銷售的不銹鋼製品，均有材料證明，並制定客訴處理辦法，規範處理程序與依據，能快速且直接地處理客戶問題，加強顧客滿意度。2025 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

客戶溝通網址：www.gwinic.com

客訴專線：見網頁各營業據點電話

4.09 供應鏈管理

合併公司主要採購的原物料為不銹鋼棒材，並訂有「供應商管理辦法」，要求供應商簽署並履行社會責任與品質承諾書、供應商無衝突礦產聲明、產品環境物質保證書/符合 RoHS、REACH-SVHC 規定之自我宣告等，共同落實有關誠信經營、勞動及人權管理等相關規範，以促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。除新供應商外，針對已進行交易之供應商定期考評，管控供應商交貨狀況與品質。每年三月針對前一年有交易紀錄之合格供應商進行品質、交期、服務考評分級，新供應商審核：1.供應商基本資料，2.供應商須提供 RoHS/REACH，3.供應商須提供衝突礦產聲明，4.簽署社會責任承諾。

金耘國際與供應商共同承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利，輔導 1 家廢鋼供應商正確分類廢料類型，避免因為混料導致只能做最低階廢鐵出售，失去可有效回爐熔煉循環再利用之機會，減少物料浪費、促進資源循環利用。

2025 年依照供應商管理辦法，合計 15 家供應商完成年度評鑑，完成 1 階供應商人權盡職調查(詳 5.01.1)。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

為恪守全球各營運據點所在地法規，支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際公認之人權標準，有尊嚴地對待及尊重現職員工及協力廠商人員，杜絕任何侵犯人權之行為，並在「工作規則」等文件中明確宣示，母公司 2025 年 9 月訂定「人權政策」，政策適用範圍包括母公司所屬各級單位及國內外子公司、合資公司、其他具有實質控制能力之集團關係企業組織以及供應商、協力廠商及客戶等商業夥伴，本公司依政策執行，權責單位為行政管理部。

2025 年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

本公司盡職調查依據企業人權盡職調查操作手冊為基礎，訂定人權盡職調查程序，透過人權議題風險辨識與評估，設計風險管理及減緩措施，進行改善及後續追蹤，以有效降低人權風險之影響與衝擊。

■調查範圍：公司主管級員工及一階供應商。

■人權盡職調查執行步驟說明如下：

- 1.識別與評估-辨識營運及供應鏈的負面人權影響
- 2.終止、防免-對於負面人權影響採取風險減緩及補救措施
- 3.追蹤-追蹤實施情況與效益
- 4.溝通-資訊揭露

本公司參考人權相關國際準則、國內外同業標竿企業所關注之人權議題，鑑別出以下人權議題：

■針對本公司員工的部分，2025 年度鑑別出八項人權議題如下：
隱私權、言論自由、反歧視、人身自由與安全、反貪腐、職業健康與安全、童工、強迫勞動

■針對一階供應商的部分，2025 年度鑑別出四項人權議題如下：
職業健康與安全、供應鏈及原材料採購、工作條件、反貪腐

本公司依上述鑑別之人權議題，發放問卷給本公司員工及一階供應商進行調查評估，並依問卷結果產出風險矩陣，辨別發生可能性及影響程度，以作為人權議題處理順序依據，本公司將優先處理可能性高且影響程度大之高風險人權議題。

依該風險矩陣，本公司對於關注對象為本公司員工，並無高風險人權議題，但在吹哨者制度-公司有建立匿名檢舉制度，並保護檢舉人，這一項目有收到不瞭解公司實際狀況之回饋。

本公司對於關注對象為一階供應商，並無高風險人權議題，僅對其下游供應商之人權要求，因為數眾多未完全普及。

就上開高風險人權議題，本公司提出之減緩與補救措施如後說明。

人權關注對象	高風險議題	補救/改善措施	風險減緩
員工	無高風險議題。	確認公司之制度是否已明確布達。	本公司將持續宣導及進行教育訓練。
供應商	無高風險議題。	一階供應商已有人權相關管理規範及辦法，並無須補救或改善事項。	本公司將持續透過供應商問卷調查、供應商行為準則宣導及年度評估機制，追蹤供應商實施情形。



5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

合併公司致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，聘僱 100% 的台灣籍在地員工。至 2025 年底，本公司及台灣子公司台灣地區共有 63 名全職員工。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

性別	2024 年	2025 年
	全職員工	全職員工
女	25	23
男	42	40
總數	67	63

5.01.2.2 非員工結構

合併公司以台灣為主要營運據點，至 2025 年底，無透過協力廠商間接僱用、無透過人力派遣公司派用，皆為正職員工。

5.01.3 員工多元包容及平等

合併公司注重多元性、少數族群、迎合高齡化趨勢，在人員的招募方面，鼓勵二度就業婦女、退休族群加入、且不侷限原住民與身障身分，同時提供專業技術培訓及彈性的工時，報導期間無相關進用。

為落實性別平等的願景，合併公司擬制定女性員工及主管占比目標，2050 年任職於金耘國際之女性員工占全體員工比例應不低於 50%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 50%。2025 年女性員工占比為 36.5%，女性主管於所有管理職占比為 35.7%。

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管	12	17.9%	19	28.4%	31	46.3%
	非主管	13	19.4%	23	34.3%	36	53.7%

2025	主管	10	15.9%	18	28.6%	28	44.4%
	非主管	13	20.6%	22	34.9%	35	55.6%

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2024	主管	0	16	15	31
	非主管	1	23	12	36
2025	主管	0	14	14	28
	非主管	1	23	11	35

44

雇用當地居民為高階管理階層的比例

人數	2024 年	2025 年
高階主管人數	10	12
高階主管為當地人人數	10	12
比例	100%	100%

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

國別	台灣	
性別	2024 年	2025 年
女性	1.69	1.57
男性	1.68	1.61

正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2024 年	6	3	9	1	3	5	9
2025 年	1	2	3	1	1	1	3
新進率							
2024 年	8.6%	4.3%	12.9%	1.4%	4.3%	7.2%	12.9%
2025 年	1.6%	3.2%	4.8%	1.6%	1.6%	1.6%	4.8%

正職人員離職人數

員工數 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2024 年	0	0	0	0	0	0	0
2025 年	0	3	3	1	0	2	3
離職率							
2024 年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2025 年	0%	4.8%	4.8%	1.6%	0%	3.2%	4.8%

45

2025 年共有三位人員離職，離職率 4.8%，原因分別為兩位退休、一位到職後短期即因個人因素離職。

金耘國際與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管，2025 年無歧視事件，將持續透過內部培訓提升員工對非歧視與職場不法侵害的認知。

5.01.4 員工權益及福利

員工是企業永續經營的核心關鍵，貫徹「感恩、健康、希望」的信念，金耘國際致力於構建一個永續環保、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計劃、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，金耘國際確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

合併公司以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會（下稱福委會），每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實工作與生活的和諧，每年度，每年度發放員工旅遊補助、三節禮金(春節、勞動、中秋)、生日禮金 1,000 元、旅遊補助 4,000 元、生育補助 18,000 元，另於同仁婚喪喜慶時發放相關補助。

於全體員工勞健保、退休儲備金、產/陪產假、特休假、育嬰留職停薪等制度皆依法處理，並於員工報到當日投保團體保險，同仁亦可自費將眷屬加入公司優惠之方案，讓團保保障範圍由員工個人擴大至家庭全員，亦針對長期出差同仁提供完善之旅行平安險，讓同仁於海外工作時可無後顧之憂。

針對女性員工面臨的托嬰、哺乳等問題，設置哺乳室給有哺育需求的員工，並予以員工申請育嬰留職停薪，於育嬰留職停薪期滿後，公司將安排回任及職務。

為鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，採不限年資、適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，2025 年符合育嬰留停資格的女性員工有 0 位、男性員工則有 0 位，有 0 位員工申請育嬰留停，育嬰留停回任率 0%。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2024 年		2025 年	
	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	1	1	0	0
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	0%	0%-	0%	0%-

合併公司致力於落實勞動力平等，即便不同職級的薪酬比例呈現一定差異，未來公司非主管的女性薪酬比例將逐年接近男性。由於本公司產線工作人員以男性為主，加計職務加給後男性職員薪酬高於女性職員，未來公司也將持續協助女性職員賦能，以弭平性別薪酬差異。

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

依職級分類	2024 年				2025 年			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	女	男	女	男	女	男	女	男
高階主管	0.2	1	0.54	1	0.5	1	0.68	1
基層主管	0.66	1	0.89	1	0.55	1	0.64	1
非主管	0.46	1	0.5	1	0.54	1	0.55	1

合併公司提供員工具競爭力的薪酬，採透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。秉持兩性平等不因性別有薪資差異，員工之薪資、獎金、紅利給予標準不因其性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況因素而有所不同，在各職級的男女員工起薪比為 1:1。若員工因業務有加班需求，公司比照勞基法以全薪為計算基礎給付加班費。針對公司人員晉用、調薪及升遷之核薪，均依照薪資結構表辦理，不因性別有差別待遇，薪資差異主要基於工作職務、年資、績效等其它非因性別因素而有所不同。

經營績效反映於員工薪酬

合併公司 114 年已經董事會決議提撥 113 年度獲利之 7% 分派酬勞予員工。

5.01.5 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。

5.01.6 人才培育與發展

金耘國際及台灣子公司提供員工職涯成長所需培訓，2024 年主管層級受訓時數共 115 小時、非主管層級受訓時數共 173 小時、總計 288 小時，公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

年份	性別	主管	非主管	合計
2024 年	女	39 (小時)	52 (小時)	91 (小時)
	男	76 (小時)	121 (小時)	197 (小時)
	合計	115 (小時)	173 (小時)	288 (小時)
2025 年	女	38 (小時)	43 (小時)	81 (小時)
	男	46 (小時)	116 (小時)	162 (小時)
	合計	84 (小時)	159 (小時)	243 (小時)

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「考核考勤制度」，每年進行一次績效評核，每年共計一次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2025 年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

金耘國際在工作守則中，明確規範了員工的安全、衛生及健康等權益與義務，並設定了健康與安全目標。

本公司高度重視職業安全衛生管理績效，致力於為員工、客戶、社區及營運夥伴等利益相關者提供安全、舒適、低環境負荷且高效益的營運服務，並將職業安全衛生管理視為公司差異化競爭優勢之一，將其內化於組織運作管理體系中。

本公司透過管理部，負責制定策略性營運目標，並密切關注營運過程中可能產生的影響，如環境保護與職業安全衛生等。該部門不僅監督各營運基地目標的達成與執行，還定期向總經理匯報環境及職業安全衛生目標的達成情況。

職業安全衛生管理系統

本公司目前依據職業安全衛生法規定建立推動實施職業安全衛生管理體系、提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動員工職安衛諮商和參與，管理涵蓋所有營運據點之員工，涵蓋率為 100%。

於生產據點設置職業安全衛生主管，管理生產據點每年會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

職業安全衛生管理已成為金耘國際企業價值體系的重要組成部分，體現了「專業、合作、創新、卓越」的經營理念。金耘國際將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。



金耘國際的職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

- 勞工：指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。
- 非屬受僱勞工的其他工作者：包括未與公司存在僱傭關係，但在工作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員。例如，派遣工或以學習技能、接受職業訓練為目的而從事勞動的人員，均屬此類。
- 承攬人員：指與本公司無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為金耘國際完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。例如，設備修繕、餐飲服務、清潔及保全等服務的提供者。

為確保非屬受僱勞工的其他工作者及承攬人員的安全與健康，金耘國際提供必要的安全衛生教育訓練，並允許這些人員使用公司的共用設施。對於專業性及高風險作業，公司會委託專業廠商進行，並嚴格要求其遵守職業安全衛生法規以及金耘國際承攬商安全衛生管理措施。

危害辨識、風險評估及事故調查

金耘國際高度重视工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在廠內作業場所活動的其他人員（如外包商及訪客）。各營運據點由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由安全衛生單位及各單位主管執行。

金耘國際將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核進行勾稽，同時於營運月會中定期報告；針對中低風險項目

即時通報：事故發生後，現場人員需立即通知主管。

現場控制：迅速隔離事故區域，防止情況惡化並保護相關證據。

成立調查小組：由總經理擔任召集人，相關部門參與，對事故原因進行深入分析。

原因分析：確定事故根源，並提出改進建議。

改善措施：制定並實施預防性措施，避免類似事故再次發生，同時更新相關程序或規範。

教育訓練：將調查結果於主管會議中報告，並將發生過程及預防措施納入員工教育訓練，提升全體人員的安全意識。

則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險減緩措施。此外，為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事故調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程如右圖。

各營運據點依法規定期召開安全衛生相關會議，並通過內部稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改。所有營運據點均遵循當地法規要求，執行風險評估流程，以達成零事故及零災害的目標。

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。金耘國際遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2025 年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

健康促進方案

在任用新進員工時，金耘國際要求一般體格檢查（針對新進勞工—勞工健康保護規則附表八），了解其作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之情況，並每年為在職員工實施一次定期健康檢查。為應對緊急狀況，公司在各營運據點派員接受 CPR 教育訓練及了解一般急救知識，確保能夠及時提供必要的急救措施，同時，設置特約護理師，每月進廠與員工進行健康衛教及個別健康諮詢，並配置急救人員。

職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

金耘國際由據點營運代表兼任職業安全衛生業務主管，負責統籌管理職業安全衛生相關事務。定期召開會議討論並制定安全衛生管理、教育訓練計劃、健康管理、職業病預防及健康促進事項、設備自動檢查與安全衛生稽核、機械設備或原材料危害的預防措施，以及職業災害調查報告等各項安全衛生議題。

於每月召開一次會議，對公司擬訂的安全衛生政策提出建議或審議、協調及建議各項安全衛生相關事宜，根據會議結果進行必要的作業流程改善。

職業安全衛生之教育訓練

金耘國際遵循政府法規，提供新進員工必要的 3 小時安全衛生教育訓練，並派員接受職業安全衛生相關課程與教育訓練，例如固定式起重機、加工機台的使用與防護作業安全，以及急救培訓等，針對消防安全，編組消防分組及教育訓練，幫助員工提升必要的防火意識和防災應對能力。

對於非屬受僱勞工的其他工作者，在進入工作現場前即進行危害告知及安全衛生教育訓練，並透過工作安全分析和安全提示，強化安全衛生的觀念。此外，在作業期間，公司通過安全督導，不定期地傳遞安全衛生知識和理念，營造一個更加注重安全衛生的文化環境。

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

對於承攬廠商實施必要的職業安全衛生管理措施，確保承攬商的勞工在安全健康的工作環境中作業。包括將安全規範納入承攬合約內，要求承攬商的勞工接受相關職業安全衛生教育訓練，在承攬人員入廠前進行危害告知及防災宣導，承攬商安全督導等相關措施。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進，提供安全衛生的工作環境。

5.02.2 職業傷害

合併公司所有廠區對於職業災害數據進行定期統計。2024、2025 年度的總工時分別為 109,167 小時、103,899 小時，期間未發生導致死亡的職業傷害事件，也無職業傷害事故，無因職業安全事件的處罰記錄。

合併公司會持續優化職業安全環境，對於虛驚事故依然會審慎調查原因、在內部管理中對這些虛驚事件進行全面檢討，並制定矯正和預防措施，改進設備操作流程，並持續強化安全宣導，以提升員工的安全操作意識，維持員工與其他工作者均未發生工傷意外情形發生。



保障工作者安全與健康

保障工作者安全與健康

5.03 社會參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

金耘國際將以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」(SDGs)及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，從企業策略和本業營運等多個層面出發，鑑別出與其業務最具相關性的兩項指標「SDG 3 良好健康與福祉」及「SDG 17 夥伴關係」，支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。

金耘國際為落實 ESG 的永續理念及社會責任，鼓勵同仁挽袖捐血也號召周邊友好企業響應，呼籲養成定期定量捐血的習慣。「捐血一袋，救人一命」並非口號，據世界衛生組織統計，平均捐一次血可以挽救三個人的生命。捐血不僅能延續他人生命，對自身健康亦有幫助。



台灣子公司推廣體育風氣，為推廣全民運動風氣，促進國民健康，將致力參與及贊助各項球類運動、民間體育賽事、運動員等，如台鋼雄鷹職棒隊。台灣子公司推廣體育風氣，共投入新台幣 1,000 萬元，捐贈台鋼雄鷹棒球隊新台幣 1000 萬元。



台灣子公司產學合作，共投入美金 4,000 元，109 年響應臺灣新南向政策，加入成大產學合作人才育成平台－成蝶計畫，展開臺越教育發展交流合作，提供成大越南學生生活補助獎學金，114 年上下學期已提供 4 名學生，共 4 仟美金之獎學金，期達到培訓專才及增進學生實務技能，以落實業界協同教學、培育學生職能導向與增強學生就業之目的。

5.03.2 當地社區

金耘國際將致力於與當地社區共榮共好，社區所在地為台南、高雄、台中、桃園，未來在規畫新營業據點或新廠房設立前，公司會依據法規進行周邊環境及設施影響評估，開工後持續進行安全監測，確保營運對周邊環境影響降至最低。公司為提升透明度與社會責任，將現有實務對照國際揭露標準，公開廢水排放、溫室氣體排放、廢棄處理等相關處理資料及數據，並定期向利害關係人說明，2025 年公司未有新建案、無鄰損事件；於中秋節期間辦理社區慰問活動致贈 6 盒中秋禮盒，關懷柳營在地公共服務單位、於 12 月贊助國立高雄科技大學主辦國際型第 15 屆亞洲微/奈米成形技術研討會共 7 萬元。

將於 2026 年與台鋼科技大學合作，進行政府主力推動之 AI 產學相關計畫，聯繫串起教學資源及政府政策方向，提升本公司台南、高雄在地員工之職能技術。



.6、環境面

6.01 氣候變遷

氣候監督及治理架構

合併公司尚未成立永續發展暨氣候變遷因應委員會，目前由永續管理小組執行相關之事項，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，並定期執行 TCFD 框架下的氣候風險與機會評估。針對識別出的風險和機會，定期向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。

鑑別和評估流程

為有效管理氣候相關風險及機會，金耘國際永續管理小組將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。藉由導入 TCFD 框架，分析金耘國際之氣候變遷風險與機會，說明全球風險趨勢與氣候變遷，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。評估流程：



情境分析

參考 IPCC AR6 五項氣候情境，設定 SSP5-8.5：升溫至 6°C 及 SSP1-2.6：升溫至 2°C，兩種情境，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，識別結果如下：

時間 短期 1~3 年	轉型風險 衝擊情形	潛在 財務影響	機會項目	潛在 財務影響	因應策略
轉型風險 國內外碳排相關法規對成本的衝擊	台灣氣候變遷法徵收碳費，2026 年針對企業範疇一及範疇二碳排進行徵收，原料端漲價間接造成採購成本增加	營運成本增加	台灣比照歐盟 CBAM 對進口貨品課稅	增加營業銷售	進口鋼鐵成本上升，有利國產產品銷售
實體風險 淹水災害	洪災恐影響部分廠區造成無法作業	營運成本增加	不同區域據點備貨	減少銷售衝擊	依據區域需求，分散備貨動態支援

時間 中期 3~5 年	轉型風險 衝擊情形	潛在財務 影響	機會項目	潛在財務 影響	因應策略
轉型風險 國內鋼廠因原物料成本提升售價	鋼鐵業低碳轉型，增用廢鋼降低碳排成為趨勢，若廢鋼取得成本上升將影響購料成本	營運成本增加	廢鋼用量提升，推升銷售價格	增加營業銷售	加大廢鋼回收業務
實體風險 乾旱災害	因合併公司用水僅為生活用水，造成人員作業不便	營運成本增加	產線影響低，可維持生產	增加營業銷售	必要時少量調用水車

時間 長期 5~7 年	轉型風險衝擊情形	潛在財務影響	機會項目	潛在財務影響	因應策略
轉型風險 顧客行為改變	淨零情境下，客戶為達成減碳目標可能要求供應商也須減量	營運成本增加	輕量化、一體化趨勢提升壓鑄件與鋁擠型產品需求，推升高合金工具鋼需求；客戶要求產品須能追蹤碳足跡	增加營業銷售	針對不同應用領域之需求導入新商品；串聯具提供能力之供應商，滿足客戶行為取得商機
實體風險 高溫災害	高溫影響現場人員無法作業	營運成本增加	產線自動化	維持營業銷售	評估引入高效自動化設備，減少人力依賴

指標目標

氣候風險變遷指標：

- (1) 減少易受氣候變遷影響的資產或業務活動的數量與範圍、調整不同區域倉儲備料動態支援不同區域出貨。
- (2) 制定完整的供應鏈管理計劃，提升供應鏈韌性。

氣候變遷機會指標：

- (3) 進入新市場，增加低碳產品的營收比例。
- (4) 增加推廣銷售綠色產品和節能產品的項目，以支持業務增長和環境可持續發展。
- (5) 擴大廢料回收業務增加營收。
- (6) 台灣開徵碳稅，有利國產產品銷售，增加營收。

內部碳定價

合併公司導入內部碳定價機制，採影子價格制定內部碳定價（Internal Carbon Pricing, ICP）以協助評估投資決策之成本效益及營運相關碳排成本，考量我國碳費價格，內部碳定價為每公噸二氧化碳當量 300 元，協助公司在短期與中期之決策制定上納入碳排成本之考量，亦有助於產品之訂價決策。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

合併公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，2024 年進行首次碳盤查，數據包含台灣、中國、越南子公司，將此年盤查結果設定為本公司基準年。評估未來將投入經費提升能源效率、導入再生能源、以及優化生產銷售流程，期望逐年降低溫室氣體的排放 1%，以達到 2030 年將範疇一和範疇二的排放量較基準年減少 5% 的目標。

在範疇一減量上，參考政府頒布的「使用高效率動力設備，加速汰換老舊設備」節能減碳方針，未來規劃新增及擴充新營業據點及廠房與空間時，優先採用低碳排之設備，逐年汰換燃油公務車改採電動化車輛使用、優先採購產品的製程為原先所燃燒的煤炭已改換高熱值替代品燃料，以降低產品製程所排放之溫室氣體。

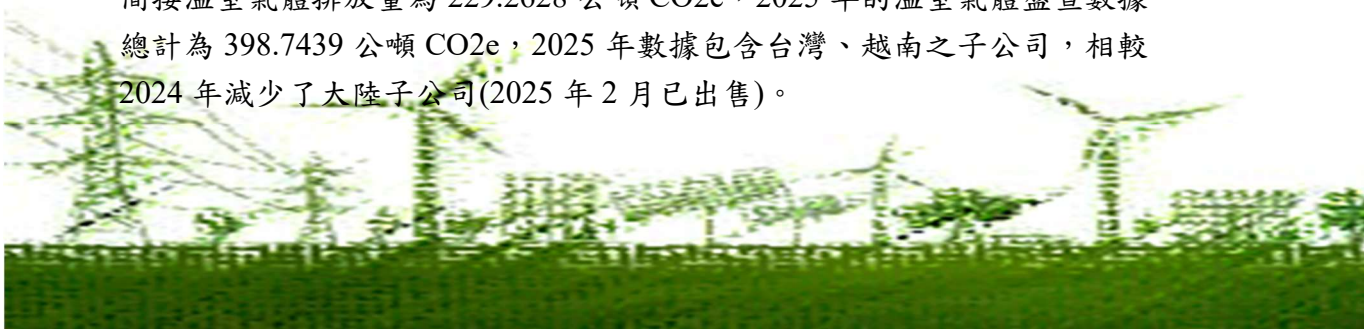
在範疇二減量上，以提倡廠內節約用電為主要方法。

2025 年使用的能源種類主要包括外購電力、公務車用油，這些能源均屬於非再生能源，2025 年的排放量數據皆依循 ISO 14064-1 標準計算。

因合併公司母公司個體為鋼鐵業，將於 2026 年 8 月底前完成範疇一、範疇二之溫室氣體排放確信，資料若不及於報告書登載，將另外更新登載於 ESG 申報系統、公司網站上。

6.02.2 溫室氣體排放量

金耘國際參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 規範，依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露之資料範圍，母公司個體應自 2024 年開始盤查，合併財務報告子公司個體應自 2024 年開始盤查。根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2024 年，以計算溫室氣體排放量，數據包含台灣、中國、越南子公司。2025 年，合併公司範疇一的直接溫室氣體排放量為 169.4811 公噸 CO₂e，範疇二能源間接溫室氣體排放量為 229.2628 公噸 CO₂e，2025 年的溫室氣體盤查數據總計為 398.7439 公噸 CO₂e，2025 年數據包含台灣、越南之子公司，相較 2024 年減少了大陸子公司(2025 年 2 月已出售)。



溫室氣體排放量與密集度（單位：公噸 CO₂e）

單位：公噸 CO ₂ e		2024 年度	2025 年度
		排放量(噸 CO ₂ e)	排放量(噸 CO ₂ e)
本公司	範疇一 直接溫室 氣體排放	4.6253	8.0265
	範疇二 間接溫室 氣體排放	13.4263	5.6757
	小計	18.0516	13.7022
合併財務 報告所有 子公司	範疇一 直接溫室 氣體排放	188.7375	161.4546
	範疇二 間接溫室 氣體排放	398.6789	223.5871
	小計	587.4164	385.0417
總計		605.4680	398.7439
密集度 (噸 CO ₂ e/營業額新台幣百 萬元)		1.7382	0.3922

註：2024 年扣除大陸子公司，則合併財務報告所有子公司範疇一為 188.3758 噸、範疇二為 230.5936 噸。

範疇三盤查項目與排放量（114 年度，邊界為台灣地區）

盤查項目		排放量（CO ₂ e）
類別 3	3.1 上游運輸與配送	284.0731
類別 3	3.2 下游運輸與配送	1013.5984
類別 3	3.3 員工通勤	52.3168
類別 3	3.4 客戶及訪客運輸	不具重大性
類別 3	3.5 商務旅行	不具重大性
類別 4	4.1 採購的產品與服務	30108.1116
類別 4	4.2 資本財	不具重大性
類別 4	4.3 營運過程產生的廢棄物	479.5200
類別 4	4.4 上游資產租賃	不具重大性
類別 4	4.5 燃料與能源相關活動	不具重大性
類別 5	5.1 產品使用階段之排放或清除	不具重大性

類別 5	5.2 下游資產租賃	不具重大性
類別 5	5.3 銷售產品與服務的生命終期處理	不具重大性
類別 5	5.4 投資/加盟	不具重大性

空污防制—本公司無排放生產任何破壞臭氧層物質（Ozone Depleting Substances, ODS），2025 年本公司嚴格依循《蒙特婁議定書》與法規要求，並無排放臭氧層破壞物質（ODS），同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。

59



6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

合併公司主要能源使用為公務車汽柴油，鋸切機台及辦公室用電，未來設置設備時將致力於提升能源使用效率，通過設備升級和多種節能措施，在節約能源的同時增加生產產能，有效提升整體生產效率。

金耘國際能源政策



6.03.2 能源使用情況

合併公司 2025 年整體能源耗用量 3,837.6000(GJ)，每百萬營收之能源密集度較前一年顯著降低了 65.89%，主要為合併營收的擴大，同時有效控制環境負擔。2025 年數據包含台灣、越南之子公司，相較 2024 年減少了大陸子公司(2025 年 2 月已出售)，無使用再生能源。

能源使用情況

能源項目	2024 年	2025 年
汽油(公升)	18,495	19,543
柴油(公升)	48,779	27,349
液化石油氣 LPG(公斤)	0	0
電力-非再生能源 (度)	426,117	237,268
電力-再生能源 (度)	0	0
能源項目 (單位 GJ)	2024 年	2025 年
汽油(公升)	603.9920	639.1605
柴油(公升)	1,715.5145	1,706.4243
液化石油氣 LPG(公斤)	0	0
電力-非再生能源 (度)	1,534.0212	1,492.0162
電力-再生能源 (度)	0	0
能源總消耗量(GJ)	3,853.5277	3,837.6000
百萬營收(台幣)	348.3250	1,016.6050
能源密集度	11.0630	3.7749

註 1：能源使用量=燃料使用量*燃料熱值；熱值係數係依據溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 2：能源密集度單位為 GJ/百萬營收；2025 年能源密集度為 3.7749。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

在全球極端氣候的影響下，水資源日益減少，許多地區面臨旱災風險。合併公司使用 WRI 的水風險評估工具分析臺灣、越南的水資源狀況，顯示台灣目前處於低風險範圍內、越南則在高風險範圍。

金耘國際非耗能、非耗水的產業，遵守永續精神，全面實施管理機制，包括能源管理、水資源管理、風險分析、目標設定和持續節水等措施，並預先模擬緊急水車供應措施，每年定期審視水車載運供應廠商及方案，確保營運與產線運作的供水穩定。公司用水主要來自自來水，主要用於員工生活。金耘國際確保排水系統放流水質符合環保要求，產生少量汙水及生活用水皆通過污水系統處理，確保對環境無顯著影響。

金耘國際各營業據點使用後之汙水皆經由污水處理系統一、二級處理，透過池中豐富的厭氧微生物菌群，自然地分解水肥。金耘國際非環境部列管單位，為放流水符合放流水標準，每年定期清理化糞池，避免沼氣外洩、廁所產生異味、及蚊蟲孳生。

6.04.2 用水情況

合併公司非高耗水事業體，水資源管理僅為日常生活用水，來源為自來水公司，2025 年總用水量為 4,995 立方公尺，2025 年合併公司用水量較前一年減少 23.58%，本年度用水量下降主要係出售大陸子公司及調整營運據點所致，屬組織邊界變動影響，非單純節水措施成果，未來將持續朝減少 1%用水量的目標努力，持續考慮循環水資源利用措施，以降低水資源短缺對營運的影響，合併公司 2025 年數據包含台灣、越南之子公司，相較 2024 年減少了大陸子公司(2025 年 2 月已出售)。

單位：百萬公升		2024年	2025年
用水量	本公司	0.549	0.091
	合併公司	6.417	4.904
用水密集度 (百萬公升/營業額 新臺幣百萬元)		0.0184	0.004914

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

合併公司事業廢棄物遵循「廢棄物清理法」處理，委由主管機關認可之合格廢棄物清理廠商處理，且依規定向主管機關進行申報，以確實掌握廢棄物流向。為確保從廢棄物的產生到處置皆妥善處理，合併公司所產生的廢棄物主要來自辦公活動和生產過程。辦公活動產生的廢棄物對環境、社會和健康不會造成顯著影響。合併公司從未發生過廢棄物或其他有害物質嚴重洩漏的事件。

為減輕製程及產品終端所產生的廢棄物，合併公司積極與供應商合作，經由供應商輸入之物料有鐵桶、棧板、束帶等包裝材料；堪用之包裝材料會於廠內重覆使用，確實損壞後方得報廢處理，建立循環使用模式，可減少包裝廢棄物。

合併公司只會產生一般廢棄物，不會產生有害廢棄物，依據法規設置了固定的貯存場地，對廢棄物進行分類存放，明顯分類標示：回收、再利用及廢棄物等，委託合法專業的回收和清除處理業者進行回收清理作業，無跨國運輸處理有害廢棄物之情況。為避免發生廢棄物因未妥善處理，可能對自然環境造成的負面影響，由權責部門負責辦理各類廢棄物的清除處理，並定期進行追蹤稽核，及向主管機關申報，以確保最終處理的合法性和安全性。

6.05.2 廢棄物產生情況

合併公司主要廢棄物產生來源為一般廢棄物，無有害廢棄物，在 114 年產生一般廢棄物總量為 2.191 公噸，較 113 年總量 3.061 公噸，減少 0.870 噸，廢棄物減量幅度為 28%。

涵蓋範圍：2024 年、2025 年廢棄物產出量資訊涵蓋台灣、越南之子公司。

廢棄物項目	2024 年	2025 年
有害廢棄物(噸)	0	0
非有害廢棄物(噸)	3.061	2.191
單位產品廢棄物產出量(噸/金耘成品產出量(噸))	0.0007	0.0003

辦公室的生活垃圾與一般事業廢棄物，委託第三方合法設立的廢棄物處理廠商進行處置。委託廠商必須在契約中提供廢棄物清除許可證影本、技術員姓名及技術證號等證明，確保處理符合環境部的規定。

6.06 生物多樣性

6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理

生物多樣性政策

本公司深刻了解生物多樣性及防止毀林對於維護生態平衡與氣候穩定的關鍵性影響。在擴展營運規模的同時，嚴格遵守維護生物多樣性及避免毀林的原則，並積極推動自然正向行動。本公司擬於 2030 年實現生物多樣性的淨正向影響（Net Positive Impact, NPI）及無淨毀林（No Net Deforestation, NND）目標，積極呼應昆明—蒙特婁全球生物多樣性框架。具體承諾擬包括：

1. 本公司原則上不於關鍵生物多樣性區域或其周邊範圍內進行新增營運布局，包括但不限於辦公據點及各類營運設施之設置。倘因不可避免之情事，確有必要於該類區域進行相關建設，將依循國內適用法規辦理環境影響評估，系統性辨識並評估對生物多樣性及森林資源之潛在風險，並依評估結果規劃相應之衝擊管理措施，涵蓋避免、降低、修復及補償等作法；同時，亦將與外部利害關係人及專業單位合作，共同維護關鍵生態系統，朝向實現生物多樣性無淨損失（No Net Loss）之目標努力。
2. 針對既有營運活動所使用之林木相關產品（例如紙張、包裝材料及建築用材等），本公司將進行系統性盤點與用量管理，並逐步投入森林復育及永續林業相關行動，藉由需求控管與復育並行之方式，以 2030 年達成零毀林（No Net Deforestation）為中長期目標。
3. 持續透過內部溝通與外部互動機制，強化利害關係人對生物多樣性與森林保育議題之理解與重視程度，涵蓋員工、客戶、供應商及合作夥伴，促進共同參與及責任承擔。
4. 定期透過公司官方網站、永續報告書或其他適當公開管道，揭露生物多樣性保護及不毀林行動之執行情形與進展成果，以提升資訊透明度並回應外界關注。

生物多樣性衝擊管理

本公司有自有廠辦，但無再生能源案場，未來在規劃與執行再生能源相關專案時，皆於專案開始前審慎評估對生物多樣性之潛在衝擊及影響，並盡可能避免於生態敏感區域進行營運活動，若無法完全避免，則會透過調整場址位置、工程設計與施工時程等，極力降低對物種棲地與生態系統的干擾或破壞。

對於仍可能產生的負面影響，採取多項減緩措施，例如避免棲地過度開發、外來入侵物種擴散等。針對已受影響的場址，本公司會依實際情況實施生態復育行動，並明確設定復育目標，確保復育的區域規模大於受影響範圍，同時透過定期監測與指標追蹤成果。執行再生能源相關專案前以及過程中，本公司皆遵循自由、事先與知情同意（Free, Prior and Informed Consent, FPIC）原則，積極取得原住民或當地社區之同意與理解。

未來若有無法於場址內完全恢復的殘餘影響，我們也會致力於推動生物多樣性抵減措施，進行生態復育或防止進一步的生態退化，並記錄抵減類型、專案階段、保育目標、交付時程，以及所產生的共同利益與必要取捨，本公司尚未制定生物多樣性管理計畫。

本公司在開發與提供再生能源解決方案時，並未使用與遺傳資源相關之傳統知識。然若未來營運過程涉及該類知識，將極力遵守各國獲取與惠益分享（access and benefit-sharing, ABS）法規與措施，並確保使用遺傳資源及相關傳統知識時，所得之利益能公平且公正地分享給原住民與當地社區。

6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果

公司重視生物多樣性保育與自然資本管理議題，未來將逐步鑑別自身營運據點及供應鏈中可能對生物多樣性造成影響之產品與服務，評估範圍預計涵蓋自有、租賃及管理據點，以及上游供應商所提供之原物料、零組件及相關服務。

目前本公司主要營運活動以辦公據點及一般營運場所為主，尚未發現位於法定保護區、生物多樣性重要區域（Key Biodiversity Areas, KBAs）或其他高度生態敏感區域之重大營運據點。然而，隨著未來業務發展及供應鏈管理需求提升，本公司規劃逐步建立營運據點及供應鏈之生物多樣性風險盤查機制，評估各據點與供應鏈活動是否涉及重要生態系統、受保護區域、瀕危物種棲地或對當地社區具有重要生態系統服務價值之區域。

未來本公司將針對營運活動及供應鏈可能造成之直接或間接影響進行評估，包括土地利用變遷、資源使用、廢棄物產生、污染排放及其他可能影響生物多樣性之活動，並研議相應管理措施，以避免、減輕、復育或補償對生態系統可能造成之負面影響。

此外，本公司將持續關注施工、物流運輸、能源使用及供應鏈管理等活動可能衍生之環境衝擊，並透過環境管理制度及相關作業程序，降低噪音、廢棄物、廢水及其他污染物排放對自然環境造成之影響，同時遵循相關環境法規及主管機關要求。

未來於追蹤及整合相關資訊時，本公司規劃參考 IUCN 全球生態系統類型學（IUCN Global Ecosystem Typology）作為生態系統分類基礎，並逐步蒐集營運據點及供應鏈之相關資料，透過供應商問卷、公開資料庫、衛星影像及其他次級資料進行風險評估。

在重大生物多樣性議題辨識方面，本公司未來將評估營運據點及供應鏈是否位於或鄰近生態敏感區、瀕危物種棲地或具有高度生態價值之區域，並視實際需求參考 WWF Biodiversity Risk Filter、SBTN（Science Based Targets Network）及其他相關工具，以辨識可能之生物多樣性風險與衝擊來源。

考量目前尚處於生物多樣性管理機制建置階段，部分資訊可能受限於資料取得完整性及供應鏈資訊透明度，未來將持續提升初級資料蒐集能力，並透過次級資料、公開資料庫及相關評估工具進行補充分析，以逐步提高資訊品質與評估準確性。

在生態系統服務及受益者評估方面，本公司未來將參考 ENCORE 工具及 TNFD LEAP 方法學架構，逐步辨識營運活動與自然環境之依賴、衝擊、風險及機會，並透過利害關係人溝通機制了解地方社區、供應鏈夥伴及其他利害關係人之關注議題，作為後續生物多樣性管理及資訊揭露之重要依據。

7 附錄

7.01 GRI 內容索引表

GRI 準則	揭露項目	對應章節/補充說明
GRI 2:一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	1.02關於本公司
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.03.3報告邊界與範疇
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位
	2-4 資訊重編	1.03.4資訊重編
	2-5 外部保證/確信	1.03.5外部確信/保證情形
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.02關於本公司
	2-7 員工	5.01.2.1員工結構
	2-8 非員工的工作者	5.01.2.1非員工結構
	2-9 治理結構及組成	2.02.1推動永續發展之治理架構 2.03.2 董事會結構及運作情形 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3提名與遴選
	2-11 最高治理單位的主席	2.03.2.4利益迴避
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1董事會對永續治理之角色及成果
	2-13 衝擊管理的負責人	2.02.2運作情形
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1永續治理之角色及督導情形
	2-15 利益衝突	2.03.2.4利益迴避
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.03.2.2 運作情形
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.03.1.3對永續發展之持續進修
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.03.1.2督導永續管理之績效評估
	2-19 薪酬政策	2.03.2.5薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	2.03.2.5薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	2.03.2.5薪酬政策

	2-22 永續發展策略的聲明	2.01永續發展策略
	2-23 政策承諾	3、利害關係人與重大主題 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範
	2-24 納入政策承諾	3、利害關係人與重大主題
	2-25 補救負面衝擊的程序	4.04溝通管道及申訴機制
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.04溝通管道及申訴機制
	2-27 法規遵循	4.05.2法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織
	2-29 利害關係人議合方針	3.01利害關係人議和
	2-30 團體協約	5.01.5 團體協約

GRI 準則	揭露項目	對應章節/補充說明
GRI 201:經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01經濟績效
GRI 205:反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03誠信經營
GRI 207:稅務	207-1 稅務方針	4.02稅務
GRI 302:能源	302-1 組織內部的能源消耗量	6.03.2能源使用情況
	302-4 減少能源消耗	6.03.1能源使用政策
GRI 303:水與放流水	303-2 與排水相關衝擊的管理	6.04.1水資源管理或減量目標
	303-3 取水量	6.04.2用水情況
GRI 305:排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02.1溫室氣體管理之策略、方法、目標
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量
	305-5 溫室氣體排放減量	6.02溫室氣體管理
GRI 306:廢棄物	306-1 廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	6.05.2廢棄物產生情況

	306-2 廢棄物相關顯著衝擊管理	6.05.1廢棄物管理或減量目標
GRI 308:供應商環境評估	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.09供應鏈管理
GRI 403:職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	5.02職業安全及衛生
GRI 404:訓練與教育	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.01人力發展
GRI 413:當地社區	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03社會參與
GRI 416:顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的影響	4.08.1顧客健康與安全
GRI 417:行銷與標示	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2行銷與標示
GRI 418: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	4.06.2客戶隱私保護





金耘國際股份有限公司
Golden Win International Corp.

金耘國際股份有限公司 Golden Win International CORP.

電話：06-6520031

傳真：06-6230998

地址：臺南市柳營區工二路 10 號

No. 10, Gong 2nd Rd., Liuying Dist., Tainan City 736403, Taiwan
(R.O.C.)Tainan City 736403, Taiwan (R.O.C.)