



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

(原名：牧東光電股份有限公司)

2024 年永續報告書

發行日期：2025 年 6 月 20 日

本報告書公告位址：<https://www.muttoinc.com/>

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

目錄

CONTENTS

1、報告書資訊.....	1
1.01 經營者的話	1
1.02 關於本公司	2
1.03 報告書資訊	6
1.03.1 編製依據.....	6
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	6
1.03.3 報告邊界與範疇.....	7
1.03.4 資訊重編.....	7
1.03.5 外部確信/保證情形	7
1.03.6 永續報告之責任單位	7
2、永續經營.....	8
2.01 永續發展策略.....	8
2.02 推動永續發展機制	9
2.02.1 推動永續發展之治理架構	9
2.02.2 運作情形.....	11
2.03 董事會及功能性委員會.....	14
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	14
2.03.2 董事會結構及運作情形.....	21
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形....	34

目錄

CONTENTS

3、	利害關係人與重大主題.....	35
3.01	利害關係人議合.....	35
3.02	決定重大主題的流程.....	35
3.03	重大主題排序及衝擊範圍鑑別.....	37
3.04	重大主題之管理.....	41
4、	治理面.....	44
4.01	經濟績效.....	44
4.02	稅務.....	45
4.03	誠信經營.....	47
4.03.1	誠信經營理念、政策、行為規範.....	47
4.03.2	反貪腐機制.....	49
4.03.3	反競爭行為.....	50
4.04	溝通管道及申訴機制.....	50
4.05	風險管理.....	51
4.05.1	風險管理機制.....	51
4.05.2	法規遵循.....	54
4.06	資訊安全及客戶隱私保護.....	55
4.06.1	資訊安全管理.....	55
4.06.2	客戶隱私保護.....	55
4.07	參與各類社團組織.....	56

目錄

CONTENTS

4.08	產品及服務管理.....	57
4.08.1	顧客健康與安全.....	57
4.08.2	行銷與標示.....	57
4.09	供應鏈管理.....	57
5、	社會面.....	58
5.01	人力發展.....	58
5.01.1	人權政策與承諾.....	58
5.01.2	人力組成.....	59
5.01.3	員工多元包容及平等.....	59
5.01.4	員工權益及福利.....	61
5.01.5	團體協約.....	63
5.01.6	人才培育與發展.....	63
5.02	職業安全及衛生.....	65
5.02.1	職業安全及衛生政策.....	65
5.02.2	職業傷害.....	68
5.03	社會參與.....	69
5.03.1	對基礎設施的投資與支援服務....	69
5.03.2	當地社區.....	70



社會面-公司將調整營運模式，公司審慎評估如何處理利害關係人的權益，包含管理它們的供應鏈、勞資關係、員工健康安全及舒適、多元職場、薪酬福利、招聘和職涯發展、人權、客戶隱私和安全等問題。並回應台鋼集團「感恩、健康、希望」的信念，在社會參與方面，公司投入經費強化與周邊鄰里互動，照顧弱勢、守望相助並支持社區發展，也持續贊助基層及職業運動賽事推廣體育風氣，以期為打造和諧健康社會。

展望 2025 年，金耘國際將不同於過往牧東光電的生產方式與營運模式，在專業經理人的領導下，金耘國際秉持

**台灣鋼鐵集團
「剛圓勤儉」**

修身準則，並以「認真、專業、守紀律」為治理公司之核心價值，深耕市場並建立穩固的產業夥伴關係，積極拓展應用領域，不斷創新，提升市場競爭力與佔有率。

1、報告書資訊

1.01 經營者的話

榮 剛材料科技股份有限公司於 2024 年 9 月 13 日成為金耘國際股份有限公司(原名:牧東光電股份有限公司)最終母公司，母公司榮剛受惠航太、軍工產業的成長，營收及獲利再創高峰，在升息環境中逆勢創下佳績。未來金耘國際股份有限公司在母公司榮剛引領下，配合集團的經營策略及規劃金耘國際未來發展，將朝專業工業材料供應商及整合不銹鋼製品通路佈局。

公司治理面-將借鏡榮剛過去這幾年持續強化精進公司治理措施、積極與利害關係人溝通並且營運績效持續成長的經驗，整合通路，轉型成為工業材料供應商。

環境面-隨歐盟碳邊境調整機制(CBAM)在 2024 年 1 月進行申報，未來溫室氣體管理議題將進入全新局面，來自國內外政府法規要求、客戶需求的議合將會愈趨嚴謹，金耘國際在榮剛團隊協助下針對碳排議題進行持續追蹤討論，以因應未來法規轉變的衝擊，並推廣銷售低碳排之綠色產品，維持企業競爭力。

金耘國際股份有限公司

(原名：牧東光電股份有限公司)(以下簡稱金耘國際或本公司)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

金

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。

2

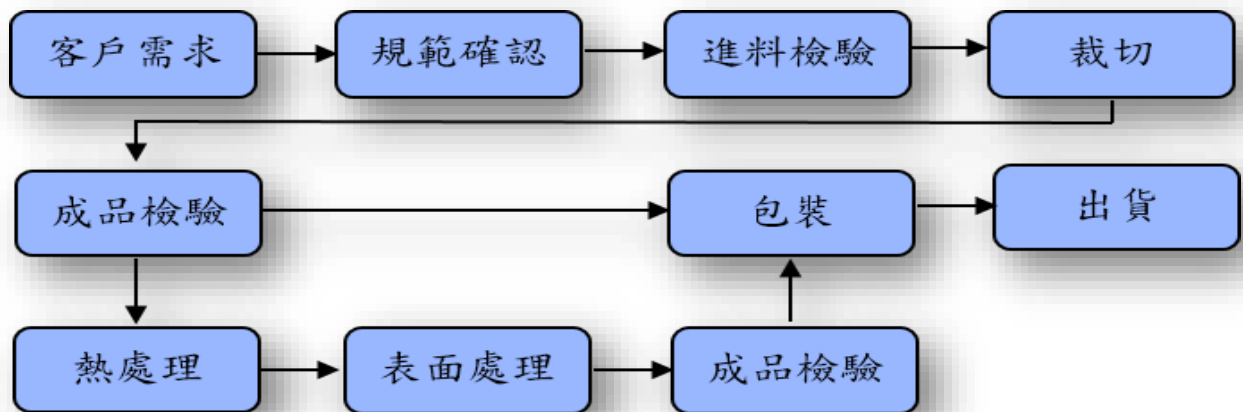
組織名稱	金耘國際股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	4950
董事長	王炯荼
總經理	李郁真
組織創立時間	2008 年 10 月 24 日
總部位置	榮剛集團全球營運總部(數位大樓) 台南市柳營區工二路 10 號
產業類別	鋼鐵工業
主要產品及服務	本公司目前主要經營業務為不銹鋼製品裁切加工與銷售
113 年營業收入	348,325,266 元
實收股本	1,467,597,500 元
員工人數	101 人

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。

3



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。



本公司於 113 年私募充實營運資金，並取得金耘鋼鐵股權，業務將結合子公司金耘鋼鐵，計畫串聯台鋼集團旗下不銹鋼相關製品之業務，並引入集團高階產品，整合通路佈局，擴增產品項目，未來公司營運方向與經營方針如下：

產品策略規劃

本公司轉型之路歷經幾個階段，主要產品為不銹鋼製品、陸續引進台鋼集團旗下公司產製的高階不銹鋼相關製品及其它鋼製產品：如下：

高階鏡面不銹鋼 TS-GPX1

鋼材特點	• 優異的耐腐蝕性 V900 Press 3D 鍛造
	• 鋼材雜質含量低 (清淨度高)
	• 良好的拋光性
	• 優良的耐磨性

進階熱作鋼 TS-GHA1

鋼材特點 與主要用途	• 優異的韌性
	• 良好的高溫強度
	• 可氮化
	• 良好的抗回火軟化性
	• 優異的淬透性
	• 熱處理與表面鍍層時，尺寸穩定性佳，適用於各種壓鑄、擠型、溫間鍛造，塑膠射出模具

高階熱作鋼 TS-GHX1

鋼材特點 與主要用途	• 各方向優異的韌性(延展性)
	• 鋼材雜質含量低(清淨度高)
	• 良好的抗回火軟化性
	• 良好的高溫強度
	• 優異的淬透性(大型模具)
	• 可氮化
	• 熱處理與表面鍍層時，尺寸穩定性佳
	• 適用適用於各種壓鑄、擠型、溫間與熱間鍛造，塑膠射出模具，碳化鎢或高速鋼的模套，耐磨塊等零件用途。

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	數量
供應商	經銷商	85
供應商	批發商	120
客戶	公司行號	4338
其他商業關係	合作夥伴	8

5

2024 年，金耘國際的價值鏈產生以下三大重大變化

一、

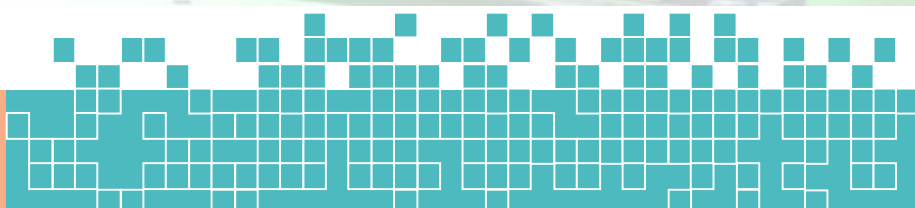
新增供應商：因應本公司業務轉型，及配合市場需求，並透過合併公司新增了 85 家經銷商，以確保產品供應鏈的穩定與韌性。

二、

擴展客戶群體：本公司積極拓展台灣市場及不銹鋼相關產業、產品應用，終端企業客戶數量增加超過 100%，接近 4300 家。

三、

強化合作關係：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。

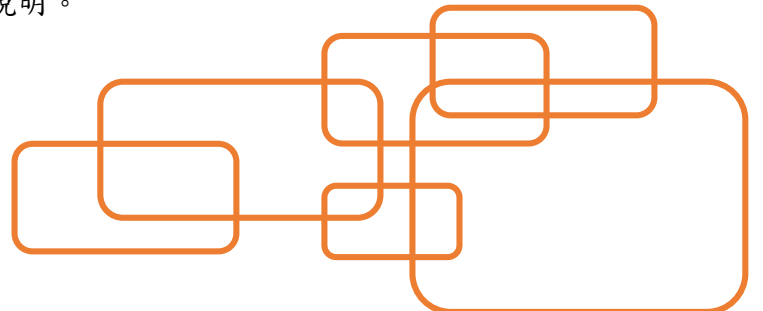
6

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一本永續報告書，金耘國際公司永續報告書每年將定期出版，揭露金耘國際 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 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
- 本次報告書發行時間：2025 年 08 月第一次發行

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 2024 年 1 月 1 日以前，以及 2024 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(原名：牧東光電股份有限公司)與台灣子公司為主，其餘子公司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(財報第 95 頁)。另依資料的可蒐集性，部分數據包含中國子公司及越南子公司，並於內文標註。

1.03.4 資訊重編

2024 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：2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)，預計 2025 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：著重於減少碳排放、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基礎。

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。

透過多元的管道與機制，持續傾聽利害關係人的反饋，並採用 AA1000 SES-2015 五大原則（依賴性、責任、關注/張力、影響力與多元觀點），鑑別出七大類關鍵的利害關係人，分別為：員工、股東、客戶、供應商、承攬商、金融機構及政府機構。同時，針對議題的評分結果決定各利害關係人關切重大議題，以及公司立即或潛在的衝擊程度最受影響的重大議題分類彙整、鑑別與排序等作業。

透過鑑別、排序、確證、審查等 4 大步驟分析出重大性議題。

步驟 1：鑑別，經由 CSR 企業社會責任負責單位召開內部會議，依循 GRI Standards 主題與準則揭露挑選關切議題。

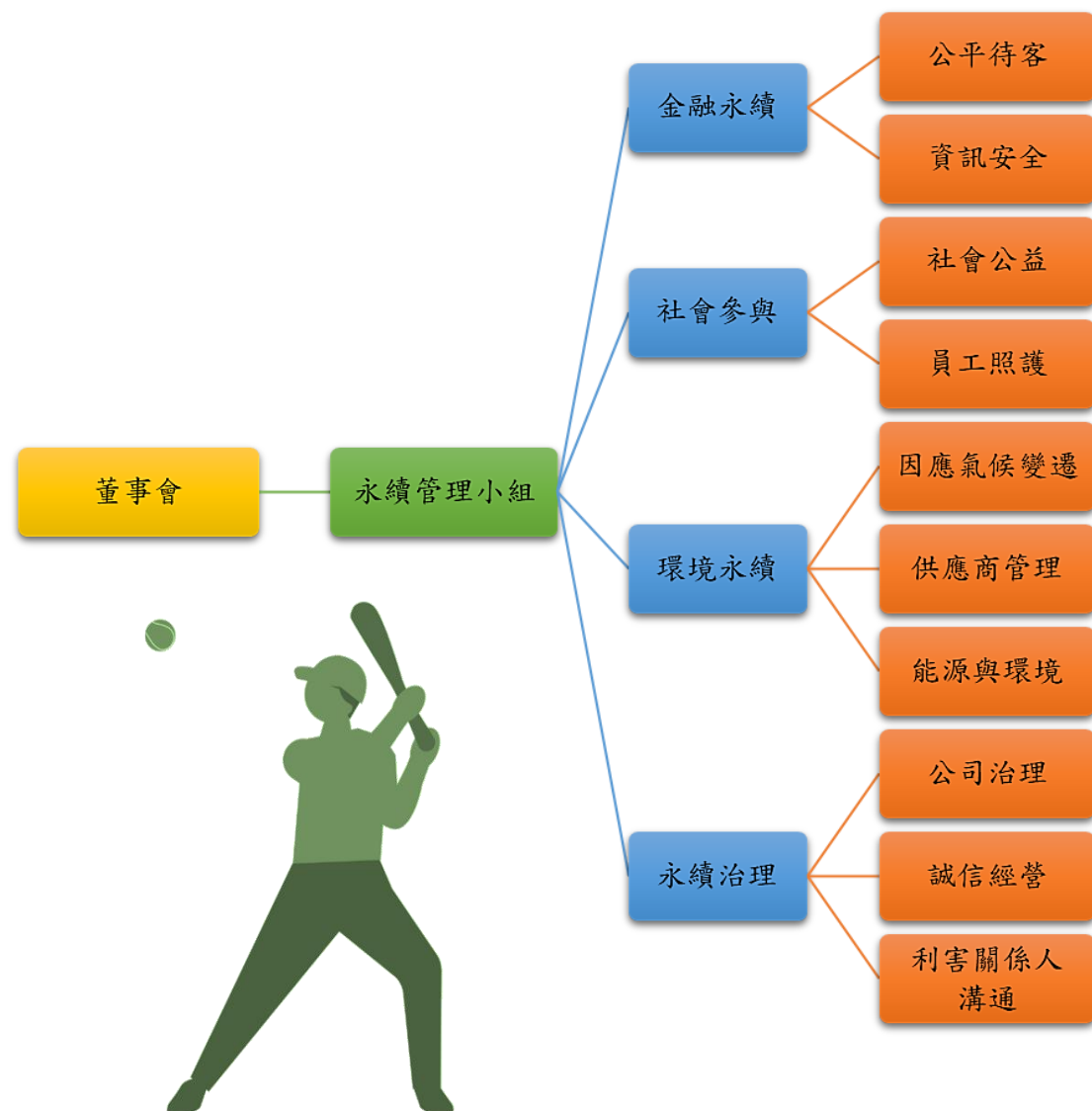
步驟 2：評估與排序，由 CSR 負責單位與一級主管討論評估議題對經濟、環境和社會衝擊程度予以評分及排序，針對議題的評分結果決定各利害關係人關切重大議題，以及公司立即或潛在的衝擊程度最受影響的重大議題分類彙整。

步驟 3：確證過程，我們依據 GRI Standards: 2016 定義報告內容的四大原則，包含利害關係人包容性、重大性、永續性及完整性原則，以評估已鑑別的重大性議題主題。其次，本報告書經排序後之重大性議題與重大主題清單，經高層決策者核准後依循 GRI G4 Standards: 2016 定義報告品質的六大原則：

(1) 準確性、(2) 平衡性、(3) 清晰性、(4) 可比較、(5) 可靠性及 (6) 時效性原則，依原則展開議題相關管理方針與各類績效彙整與揭露。

步驟 4：檢視，在鑑別重大性議題主題與邊界係依據利害關係人關切重大議題，以及公司立即或潛在的衝擊程度之高、中、低度呈現報告內容的多寡，在本報告發布後，展開利害關係人的回饋資訊蒐集，為下一個 CSR 報告做準備，並有助於下一次報告週期的鑑別。

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。



永續重大事項推展

本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。

2.02.2 運作情形

永續重大事項推展

因母公司榮剛材料科技股份有限公司符合環境部、金管會 2025 年合併子公司申報第三方查證、或自主揭露之身份，金耘國際是榮剛子公司，需要進行自主盤查與揭露、同時因具有上櫃身分，需於 2025 年申報永續報告書，故指派呂管理師專案針對組織型溫室氣體盤查 ISO14064-1、及永續報告書，由於是第一年執行，初期並不瞭解永續管理核心任務及碳盤查等事項，為了達成永續的理念及要求，過程中經台鋼科大協助，輔導組織同仁後逐漸步入軌道，其後，以廠區為基準，各部門主管分工收集活動數據及記錄，有助於管理階層從公司管理與財務角度切入永續執行及碳盤查，提供決策者營運建議。透過台鋼科技大學產學合作輔導活動過程，達到資訊共享的即時性，共同編撰出一份屬於金耘國際專屬的 ESG 永續報告書，滿足各個利害關係人的需求並且逐年定期揭露公司的公司治理、環境保護以及企業社會責任的經營管理狀況。

透過下列三個管理體系，架構完整之內控管理系統：

內部控制制度

建立內部控制制度，訂定明確之內部組織結構、呈報體系，及適當權限與責任；內部控制制度涵蓋有關銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資、研發等所有營運活動之循環控制，以強化作業控制、提升效率與資訊品質。

ISO 管理系統與其他相關認證

配合產品品質及業務需要，建立符合規範之品質管理系統，確保產品品質，並符合歐美、日本之綠色產品認證。

內控管理體系

秉持企業文化、員工核心價值與職業道德，透過經營理念，找好的客戶、找好的廠商、找好的員工，使內部控制制度、ISO 管理系統與其他管理體系持續有效的運行，進而提升經營管理成效與產品品質，達成企業經營目標與使命。

提供客戶高品質的產品與服務，一直是金耘國際不變的理念，除了透過內部自我學習成長以外，金耘國際也藉由台鋼科技大學產學合作協助取得更有公信力的認可。因此，未來將不斷的取得第三方認證，傳達金耘國際在制度面、生產面、管理面皆已系統化/組織化的訊息，成為值得信賴的長期合作夥伴。為了配合品牌客戶的政策，金耘國際全力配合導入歐美、日本等地客戶嚴格的綠色產品認證。

未來本公司將成立永續發展委員會，每年定期召開會議，並要求成員出席率，董事會中溝通重大事項，例如廠區員工權益事件、廠區工作環境安全問題、環境汙染事件等等，並經內部調查或委由台鋼科技大學(中立第三方)調查後，責成相關負責業管單位進行改善；並研擬預防措施(如防呆機制)避免未來重蹈覆轍。



法遵目標

報導目標

營運目標

2024 年永續管理小組研擬關鍵重大事件的溝通

金耘國際將鑑別各利害關係人所關注之重大議題，建立溝通管道進行溝通，例如針對以下利害關係人所關注之重大議題進行溝通：

利害關係人	關注議題	金耘國際
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 營運績效 • 健康職場 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年依照年資及績效進行調薪，並發放績效獎金等。 • 積極推廣公司健康安全文化，目前為零職災事件。
客戶	<ul style="list-style-type: none"> • 誠信經營 • 產品責任與客戶服務 	<ul style="list-style-type: none"> • 致力於維護客戶隱私，不定期辦理銷售人員反貪腐教育訓練 • 設定客戶滿意度調查，並和客戶經常性聯絡，致力於將客戶滿意度提高，提升客戶管理及服務。
金融機構	<ul style="list-style-type: none"> • 營運績效 • 風險管理 • 誠信經營 	<ul style="list-style-type: none"> • 致力維持良好營運績效，獲利成長。 • 完善各項風險管理制度，積極鑑別與管理內外部風險，包含財務、人才、原料、氣候變遷、資訊安全等，降低營運衝擊。 • 強調穩健經營、守法治理，持續精進制定各項規範，並進行教育訓練及宣導。
社會	<ul style="list-style-type: none"> • 社會參與 • 空氣及水資源品質管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 與台鋼科技大學共同辦理ESG活動，積極參與社會公益活動，善盡企業社會責任。 • 致力維護社區空氣及水資源，廠區進行廢棄物分類回收處理，將各項可循環再進利用物資，經過多次使用，促進循環經濟、環境友善，打造安心健康的社區環境，促進環境保育。 • 無違反環保法規事項。

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

本公司秉持誠信經營及永續發展之理念，善盡企業所肩負之社會責任，並依據公司法、證券交易法，以及其他相關法令，制定公司治理架構，提升公司治理的運作效率。進一步制定「金耘國際股份有限公司治理實務守則」，作為建構完善公司治理制度之遵循規範，以「保障股東權益」、「強化董事會職能」、「發揮審計委員會功能」、「尊重利害關係人權益」、「提升資訊透明度」為目標。

本公司第十屆董事會成員共九席(含獨立董事四席)，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。此外本公司董事會議事規則明訂「如有與其自身或其所代表法人有利害關係者，不得參與討論或表決」本公司全體董事均依前述規定辦理，確保董事會獨立監督機制及運作效能。

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

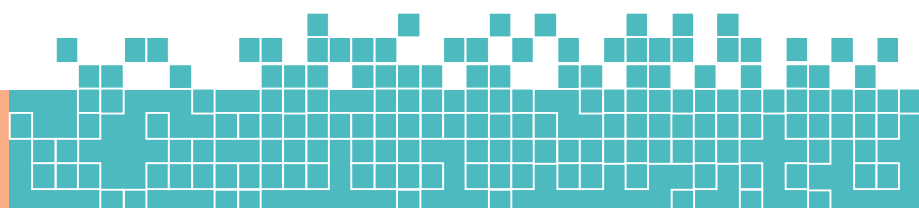
本公司定期每年由永續管理小組負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。

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，本公司未來將聘請外部評估機構進行董事會績效評估，其結果被用來修訂組織規程，以增進董事會運作績效。

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	<p>董事會績效評估之衡量項目含括下列五大面向：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>董事成員(自我)績效評估之衡量項目含括下列六大面向：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>功能性委員會績效評估之衡量項目含括下列三大面向：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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：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。此外，將 ESG 稽核指標納入經理人績效評估，強化 ESG 目標之推動。

合併公司之永續績效：

面向	永續績效
治理及經濟面	<ul style="list-style-type: none"> • 透過 TCFD 建議之架構，鑑別氣候變遷相關之風險與機會項目，並擬定應對策略方針。 • 依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會或公司治理議題之風險評估後，訂定相關風險管理政策或策略。 • 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。
社會面	<ul style="list-style-type: none"> • 認同並遵循國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」及「國際勞工組織-工作基本原則與權利宣言」，遵守公司所在地之法令規範，依相關勞動法令訂定員工守則及辦理員工相關福利，以保障員工之合法權益。 • 支持職場之兩性平等、多元化組成，於人員的甄選聘用上完全以能力及經驗為依據，未因種族、階級、政治、思想、宗教、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、家庭狀況、容貌、身心障礙或以往工會會員身分而予以歧視，並恪遵當地政府勞動法令，不僱用童工從事工作，2024 年無歧視案件。 • 112 年經營績效反映於員工薪酬，未來合併公司將努力提升經營績效並適時回饋於員工薪酬。
環境面	<ul style="list-style-type: none"> • 依據 ISO 14064-1 規範，自 2024 年起每年進行溫室氣體盤查。 • 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。 • 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

面向

永續績效

料會於廠內重覆使用，確實損壞後方得報廢處理。

- 透過電子系統 E 化減少紙本作業及列印。
- 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，公司持續宣導員工節約用水。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

18

董事會進修

本公司每年委託台如台灣證券交易所、財團法人中華民國證券期貨市場發展基金會、社團法人中華公司治理協會等單位，安排董事進修課程，例如永續發展新政策、淨零排放、碳中和與企業公司治理、法規遵循、及相關之論壇與研討會等，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 38~39 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
113/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融既氣候變遷高峰論壇	18.0
113/08/06	社團法人台灣董事學會	循環與低碳創新所創造的真實價值-看懂循環經濟與治理	3.0
113/08/07	台灣苯乙烯工業股份有限公司委訓	從永續治理角度談誠信經營與反貪腐	6.0
113/10/18	財團法人中華民國證券期貨市場發展基金會	113 年防範內線交易宣導會	3.0

最高治理單位的背景知識

王炯棻董事長畢業於國立中興大學法律系，律師執業經歷逾 30 年，擁有深厚的法律專業知識，為董事應具備能力之一，並幫助本公司董事會在重大決策前評估，藉此降低經營風險。另外，同時擔任上櫃公司榮剛材料科技、精剛精

密董事長暨執行長多年，親自參與公司經營，具備豐富的企業經營管理經驗。近年擔任榮剛材料科技企業永續經營委員會最高指導委員，致力於推動永續發展政策，帶領榮剛材料科技連續三年取得公司治理評鑑前 5% 之卓越成績。

目前兼任本公司及其他公司之職務：金智富資產管理股份有限公司董事長、台灣鋼鐵股份有限公司董事長、台灣網通投資控股股份有限公司董事長、榮剛材料科技股份有限公司董事長、精剛精密科技股份有限公司董事長、禾揚投資股份有限公司董事長、榮洋投資股份有限公司董事長、玉璟有限公司董事長、台鋼雄鷹棒球隊股份有限公司董事長、台鋼運動行銷股份有限公司董事長、春雨工廠股份有限公司法人董事代表人、台灣苯乙烯工業股份有限公司法人董事代表人、友訊科技股份有限公司法人董事代表人、優競健身事業股份有限公司法人董事代表人、智冠科技股份有限公司董事、上海春日機械工業有限公司董事、春雨(東莞)五金制品有限公司監事、上海友鉅五金制品有限公司監事、嘉興金耘特殊金屬有限公司董事長、聚曜企業有限公司董事長、歐盈企業有限公司董事長、暉賢企業有限公司董事長、Alloy Tool Steel Inc. 董事長、Gloria Material Technology Japan Co., Ltd. 董事長、東贏管理顧問股份有限公司董事長、東穎企業有限公司董事長、台鋼科技大學董事。

董事專業資格

姓名	條件	專業資格與經驗
榮剛材料科技(股)公司 代表人：王炯棻		<ul style="list-style-type: none"> 律師資格 普羅法律事務所 主持律師 金智富資產管理股份有限公司 董事長 台灣鋼鐵股份有限公司 董事長 台灣網通投資控股股份有限公司 董事長 未有公司法第 30 條各款情事之一 專業能力：法律、經營管理、領導決策、業務發展等。
榮剛材料科技(股)公司 代表人：康永昌		<ul style="list-style-type: none"> 榮剛材料科技(股)公司 總經理 金耘鋼鐵(股)公司法人董事之代表人 未有公司法第 30 條各款情事之一 專業能力：經營管理、領導決策、業務發展、行銷推廣等。
榮剛材料科技(股)公司 代表人：陳麗玲		<ul style="list-style-type: none"> 榮剛材料科技(股)公司 副總經理 ALLOY TOOL STEEL, INC. 總經理 GLORIA MATERIAL TECHNOLOGY JAPAN CO., LTD 董事 台鋼航太科技股份有限公司 董事長 未有公司法第 30 條各款情事之一 專業能力：經營管理、領導決策、業務發展、行銷推廣等。

姓名	條件 專業資格與經驗
台灣鋼鐵(股)公司 代表人： 邵慧昌	<ul style="list-style-type: none"> • 金耘鋼鐵股份有限公司 董事長兼任總經理 • 越南金耘鋼鐵股份有限公司 總經理 • 禾揚投資(股)公司 法人董事代表人 • 永泉泰機械工業股份有限公司 董事 • 台灣鍛造協會 理事 • 廣州金耘特殊金屬有限公司 董事長 • 嘉興翔陽金屬材料科技有限公司 董事長 • 天津金耘特殊金屬有限公司 董事長 • 西安金耘特殊金屬有限公司 董事長 • 董事未有公司法第 30 條各款情事之一 • 專業能力：經營管理、領導決策、業務發展、行銷推廣等。
台灣鋼鐵(股)公司 代表人： 王彩碧	<ul style="list-style-type: none"> • 台灣苯乙烯工業股份有限公司 董事 • 東贏管理顧問股份有限公司董事及總經理 • 董事未有公司法第 30 條各款情事之一 • 專業能力：經營管理、領導決策、業務發展等。
許傑	<ul style="list-style-type: none"> • 榮鼎資本顧問管理公司 執行長 • 劍橋連鎖旅館 董事長特助 • 東海大學管理學院 講師 • 榮福股份公司 監察人 • 董事未有公司法第 30 條各款情事之一 • 專業能力：經營管理、業務發展、財務及會計管理等。
王柄權	<ul style="list-style-type: none"> • 友訊科技股份有限公司 法務長 • 台灣製鋼礦業股份有限公司 法務經理 • 易通展科技股份有限公司 獨立董事 • 久陽精密股份有限公司 獨立董事 • 皇家國際美食股份有限公司 獨立董事 • 董事未有公司法第 30 條各款情事之一 • 專業能力：法律、經營管理、業務發展等。
黃彥豪	<ul style="list-style-type: none"> • 聯洲企管顧問股份有限公司 副總經理 • 力新國際科技股份有限公司 獨立董事 • 兆勁科技股份有限公司 獨立董事 • 天良生物科技企業股份有限公司 董事 • 董事未有公司法第 30 條各款情事之一 • 專業能力：經營管理、業務發展、財務金融專長等。
許吟竹	<ul style="list-style-type: none"> • 加捷生醫股份有限公司 獨立董事 • 邦泰複合材料股份有限公司 法人 董事代表人 • 董事未有公司法第 30 條各款情事之一 • 專業能力：經營管理、領導決策、業務發展等。

總經理、財務主管專業資格

姓名	條件	專業資格與經驗
總經理 李郁真		<ul style="list-style-type: none"> 成功大學高階管理碩士(EMBA) 東吳大學會計系 禾揚投資(股)公司法人監察人之代表人 廣州金耘特殊金屬有限公司監事 天津金耘特殊金屬有限公司監事 西安金耘特殊金屬有限公司監事 浙江嘉興金耘特殊金屬有限公司監事 浙江嘉興翔陽金屬材料科技有限公司監事 GLORIA MATERIAL TECHNOLOGY JAPAN CO., LTD 監察人 ALLOY TOOL STEEL, INC. 監察人 榮剛材料科技股份有限公司執行副總/財務主管/代理發言人
財務主管 曾蕙庭		<ul style="list-style-type: none"> 東吳大學會計學系 榮剛材料科技股份有限公司 會計主管

2.03.2 董事會結構及運作情形

董事會組成

本公司第十屆董事會成員共九席(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

本屆董事會任期為 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。此外本公司董事會議事規則明訂「如有與其自身或其所代表法人有利害關係者，不得參與討論或表決」本公司全體董事均依前述規定辦理，確保董事會獨立監督機制及運作效能。

本公司依公司治理相關規定，董事會成員組成應考量多元化，就公司經營發展規模，衡酌實務運作需要具備執行職務所必須之知識、技能及素養，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董

事席次三分之一。

- 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

多元化具體管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	<ul style="list-style-type: none"> • 兼任公司經理人有1位，占比為11.11%。 • 符合兼任經理人董事未逾1/3席次。
董事成員至少應包含一位女性董事。	<ul style="list-style-type: none"> • 女性董事為3席。 • 已達性別平等之目標。
應至少一名具有財務會計專業背景或鋼鐵產業相關管理職務經驗。	<ul style="list-style-type: none"> • 董事成員中具有財務會計背景2名，法律背景2名。 • 產業相關管理職務經驗皆具備。
董事成員中，具本公司、母、子或兄弟公司員工身分之人數，應低於(含)董事席次1/3，以達監督目的。	<ul style="list-style-type: none"> • 兼任員工身分有1位，占比為11.11%。 • 已達成兼任員工低於1/3席次之目標。

2.03.2.1 成員及多元化

董事會獨立性

本公司第十屆董事會成員共九席(含獨立董事四席)，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。此外本公司董事會議事規則明訂「如有與其自身或其所代表法人有利害關係者，不得參與討論或表決」本公司全體董事均依前述規定辦理，確保董事會運作之獨立性。

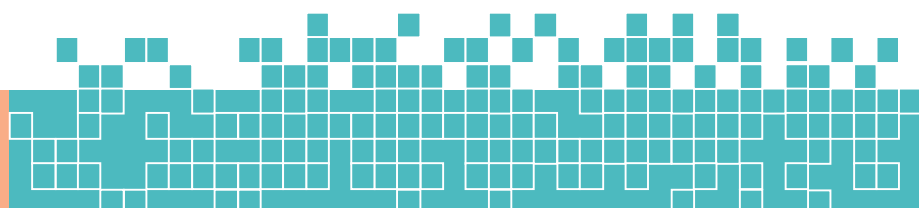
董事專業知識與技能

為使公司董事會職能達到公司治理目標，本公司董事整體具備相關專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等，並應具備下列之能力：

營運判斷能力	產業知識
會計及財務分析能力	國際市場觀
經營管理能力	領導能力
危機處理能力	決策能力

本公司第十一屆董事會成員共九席(含獨立董事四席)，獨立董事佔比達44%，女性董事三席，九席董事分別有不同產業經營經驗，且具備不同之專業能力。對本公司發展與營運具有互補作用，對未來發展更具綜效。

董事姓名	多元核心項目						
	經營管理	領導決策	產業知識	法律	財務會計	人力資源	行銷
董事長 王炯荼	★	★	★	★			
董事 康永昌	★	★	★				★
董事 陳麗玲	★	★	★				★
董事 邵慧昌	★	★	★				★
董事 王彩碧	★	★				★	★
獨立董事 許傑	★	★	★		★		
獨立董事 王柄權	★	★	★	★			
獨立董事 黃彥豪	★	★	★		★		
獨立董事 許吟竹	★	★	★				



組織治理單位的成員百分比

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 %

依學歷之員工人數統計百分比

113 年直接員工人數為 30 人，間接人員為 71 人，共計 101 人，碩士學歷占 7.92 %、大專學歷占 66.34 %、高中(含)以下學歷占 25.74 %。

女性多元化指標

指標	占比
女性占總員工(%)	33.3 %
女性占所有主管(%)	35.71 %
女性占基層主管(%)	35.29 %
女性占高階主管(%)	36.36 %

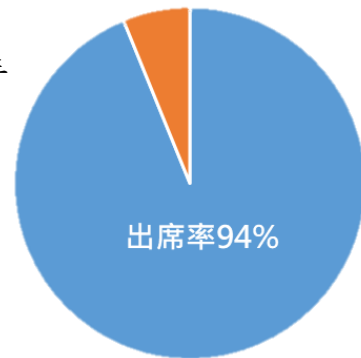
2.03.2.2 運作情形

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「防範內線交易管理辦法」，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，2024 年共計召開 18 次董事會，實際出席率達 94%。



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。本屆任期為 2024 年 11 月 13 日起至 2027 年 11 月 12 日止。2024 年共設置 5 位一般董事及 4 位獨立董事。



董事會成員組成：

職稱	姓名	選(就)任日期	主要經(學)歷
董事長	榮剛材料科技(股)公司 代表人/王炯茶	113.11.13	<ul style="list-style-type: none"> •中興大學法律系 •桂盟國際股份有限公司董事 •宏佳騰動力科技股份有限公司獨立董事
董事	榮剛材料科技(股)公司 代表人/康永昌	113.11.13	<ul style="list-style-type: none"> •台灣大學材研所博士 •精剛精密(股)公司副總經理
董事	榮剛材料科技(股)公司 代表人/陳麗玲	113.11.13	<ul style="list-style-type: none"> •東吳大學英文系 •榮剛材料科技(股)公司副總經理 •ALLOY TOOL STEEL, INC. 總經理 •GLORIA MATERIAL TECHNOLOGY JAPAN CO., LTD 董事 •台鋼航太科技(股)公司董事長
董事	台灣鋼鐵(股)公司 代表人/邵慧昌	113.11.13	<ul style="list-style-type: none"> •國立成功大學機械工程研究所碩士 •榮剛材料科技(股)公司協理 •廣州金耘特殊金屬有限公司總經理 •精剛精密科技(股)公司法人董事代表人 •宏剛精密工業(股)公司董事 •台灣精材股份有限公司法人董事代表人
董事	台灣鋼鐵(股)公司 代表人/王彩碧	113.11.13	<ul style="list-style-type: none"> •高雄國際商工 •台灣苯乙烯工業股份有限公司董事 •東贏管理顧問股份有限公司董事及總經理

獨立董事	許傑	113.11.13	<ul style="list-style-type: none"> •成功大學會計系 •東海大學財金所 •安侯建業聯合會計師事務所 審計專員 •宏遠證券承銷部經理 •台南企業財務顧問 •鋁泰材料財務顧問
獨立董事	王柄權	113.11.13	<ul style="list-style-type: none"> •國立台北大學司法系 •聯合光纖通信股份有限公司 獨立董事 •友訊科技股份有限公司法務長 •台灣製鋼礦業股份有限公司 法務經理
獨立董事	黃彥豪	113.11.13	<ul style="list-style-type: none"> •國立台灣科技大學財務金融學 碩士 •聯洲企管顧問股份有限公司 副總經理 •力新國際科技股份有限公司 獨立董事 •兆勁科技股份有限公司獨立董事 •天良生物科技企業股份有限公司董 事
獨立董事	許吟竹	113.11.13	<ul style="list-style-type: none"> •正修科技大學企業管理系經營 管理碩士 •巨威國際股份有限公司經理



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。

本公司第十屆董事會成員共九席(含獨立董事四席)，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。此外本公司董事會議事規則明訂「如有與其自身或其所代表法人有利害關係者，不得參與討論或表決」本公司全體董事均依前述規定辦理，確保董事會運作之獨立性。

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2024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95至98頁揭露。

金耘國際企業文化首重誠信，為貫徹理念，未來公司除定期在教育訓練活動對新進及在職同仁大力宣導內容外，更要求同仁遵守。且本公司訂有「誠信經營守則」及相關管理辦法，並依其內容落實執行。如交易相對人如涉有不誠信行為時，本公司得隨時終止或解除契約之條款。目前並無發現具有不誠信紀錄者進行交易之情事。此外，與金耘國際有業務往來的商業夥伴要求配合金耘國際的誠信經營守則。

1. 禁止不誠信行為：本公司之董事、監察人、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，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。
2. 禁止侵害智慧財產權：本公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，應遵守智慧財產相關法規、公司內部作業程序

及契約規定；未經智慧財產權所有人同意，不得使用、洩漏、處分、毀損或有其他侵害智慧財產權之行為。

3. 法令遵循：本公司應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。
4. 禁止行賄及收賄：本公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。
5. 禁止提供非法政治獻金：本公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。
6. 禁止不當慈善捐贈或贊助：本公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，對於慈善捐贈或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得為變相行賄。
7. 禁止不合理禮物餽贈、款待或其他不正當利益：本公司及其董事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者，不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或其他不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。

2.03.2.5 薪酬政策

本公司之員工薪酬遵循相關勞動法令訂定各項員工薪資福利措施，並於公司章程第廿二條明定當年度如有獲利，應提撥百分之一至百分之十為員工酬勞。依據學經歷、專業知識技術、年資經驗核定新進員工之薪資水準。除新人報到後將進行三個月的試用考核外，全體員工進行全公司之績效評核，並依據個人績效表現，評核晉升。於年度結算有盈餘時發放年終獎金與翌年度發放紅利。



員工福利措施為全體員工勞健保、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。為達和諧勞資關係，設有員工福利委員會，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，另於同仁婚喪喜慶時發放相關補助。

職場多元化與平等方面，支持職場之兩性平等、多元化組成，於人員的甄選聘用上完全以能力及經驗為依據，未因種族、階級、政治、思想、宗教、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、家庭狀況、容貌、身心障礙或以往工會會員身分而予以歧視，並恪遵當地政府勞動法令，不僱用童工從事工作，2024年無歧視案件。

薪資平等方面，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。秉持兩性平等不因為性別有薪資差異，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。

公司經營績效反映於員工薪酬，112年經營績效反映於員工薪酬，未來合併公司將努力提升經營績效並適時回饋於員工薪酬。

1. 薪酬結構與薪酬決定流程

金耘國際董事薪酬依股東會決議通過之公司章程規定，本公司當年度如有獲利，應提撥百分之一至百分之十為員工酬勞及不高於百分之三之董事酬勞，由薪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。最近年度給付董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金請參考本公司2024年年報第19至23頁。

本公司於最近二年度給付董事、監察人、總經理及副總經理等之酬金總額占稅後純益比例之分析

項目	112 年度		113 年度	
	本公司(%)	財務報告內 所有公司(%)	本公司 (%)	財務報告內 所有公司(%)
董事酬金	(3.71)	(3.71)	(9.30)	(10.62)
總經理、副總經理酬金	(1.03)	(1.03)	(1.68)	(1.68)
差異原因	二年度支付本公司董事、總經理、副總經理酬金總額占稅後純益比例變動無顯著變化。			

金耘國際高階管理階層薪酬制度由薪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。薪酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，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。

2024 年高階管理階層之薪資級距表請參考金耘國際 2024 年年報第 23 頁。

- (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

本公司提供公平且具市場競爭力的薪酬，以期吸引、留任與激勵優秀人才，每年定期進行年度的全體員工績效評核，作為獎金之發放依據。金耘國際員工薪酬主要包括月薪(含本薪、伙食津貼)、考績獎金、年節獎金、員工酬勞等。

基本工資

依據員工先前工作經驗、具備之能力及應徵職位內容予以核薪，優於勞基法基本工資，且不因性別、年齡而異。

員工酬勞

依據公司該年度經營績效及員工人個績效發給。依據原牧東光電股份有限公司公司章程第廿二條規定：本公司當年度如有獲利，應提撥百分之一至百分之十為員工酬勞及不高於百分之三之董事酬勞。上述員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，分派對象得包括符合一定條件之控制及從屬公司員工，該一定條件授權董事會訂定之。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依第一項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。

調薪機制

參考公司該年度之經營績效、市場薪資水準及員工個人績效進行調整員工薪資。

同工同酬

本公司正職人員之女男為同工同酬，不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等因素有所差異。

類別	基本薪資比率	
	女性	男性
高階管理階層	1	-
管理階層	1	0.53
基層人員	1	1.75

類別	薪酬比率	
	女性	男性
高階管理階層	1.00	-
管理階層	1.00	1.01
基層人員	1.00	6.52

備註：

- 基本薪資：為每個月固定發放之經常性薪資，包含本薪、伙食津貼。
- 薪酬：為年度總薪酬，包含考績獎金、年節獎金、員工酬勞等。
- 以當年度 12 月 31 日仍在職者，且不排除人員之年資、專業技能、職務內容等因素，皆納入統計。
- 以當年度 12 月份固定薪為基準計算。
- 高階管理階層：各部門最高主管及協理級以上。
- 管理階層：基層人員與高階管理階層除外之主管人員。
- 基層人員：副課長（不含）以下人員。
- 針對新進員工之敘薪，依據員工先前工作經驗、具備之能力及應徵職位內容之市場行情予以核薪，優於勞基法基本工資。

2024 年最高薪酬與員工年度總薪酬比率

年度總薪酬比率 ^{**註 1}	223%
年度總薪資報酬變化比率 ^{**註 2}	803%



備註：

- 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。
- 年度總薪資報酬變化比率 = 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。
- 本公司以臺灣證券交易所規定之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報」為統計基礎，揭露最高個人之年度總薪酬與全時員工薪資中位數；「所有員工」包含未排除當年度中新進、離職員工，計算時該類

人員年度薪酬以年化總薪資推估。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

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，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 30 頁至 33 頁及第 40 頁至 42 頁。

本公司 113 年度董事會暨功能性委員會績效評估結果已於 114 年 1 月 21 日報告董事會。相關評估結果說明如下：董事成員及各功能性委員會成員內部績效自評，前揭各項評核滿分成績為 100 分，董事會及董事成員之內部績效自評成績分別為 95.5 及 94.75 分。

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 113 年 11 月 13 日至 116 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，113 年度薪資報酬委員會開會 5 次，出席率為 100%。

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。2024 年，審計委員會共舉行了 11 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視各利害關係群體的期待，包含員工、股東、金融機構、供應商、客戶，透過多元管道與利害關係人溝通。2024年，金耘國際股份有限公司依據2021年10月公布之GRI通用準則(GRI Universal Standards 2021)，進行重大性鑑別分析，並依據國際趨勢與企業實務，進行重大議題調整。

3.02 決定重大主題的流程

Step1 研究組織環境背景

金耘國際股份有限公司就國內外永續規範、標竿同業與利害關係人互動，歸納出永續議題。

Step2 鑑別實際與潛在永續相關衝擊

審視永續議題，對環境、經濟、社會的實際與潛在衝擊。

Step3 評估衝擊程度

金耘國際股份有限公司各部門中高階主管，針對每項永續議題進行衝擊度估。

Step4 確立重大主題排序

根據評估結果，以及企業實際狀況，進行重大主題排序。

利害關係人溝通

金耘國際股份有限公司致力於建立多元且具效能的雙向溝通機制，積極與利害關係人維持良好互動與交流。為提升各界對本公司永續發展策略與實踐作為的理解，我們特別於官方網站設立ESG專區，並持續每年定期發布永續報告書，藉以透明且完整地揭露利害關係人所關注之重要議題。

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	對金耘國際股份有限公司的重要性	首要關切議題	溝通管道與頻率	負責單位	溝通結果
員工	員工為公司重要資產、創造永續競爭力的關鍵。	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 人力資源部門 	<ul style="list-style-type: none"> • 教育訓練時數達 288 小時 • 0 起重大職業災 • 0 起申訴事件
股東/金融機構	保障股東權益，創造高價值報酬。	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 經營績效 • 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 董事會 (每年四次) • 公布財務報告(每年) 	<ul style="list-style-type: none"> • 財務部 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 場法人說明會 • 1 次股東常會
供應商	供應鏈合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟績效 • 職業安全衛生 • 供應商管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 電話、Email 及通訊軟體(即時) • 廠商拜訪 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> • 採購部 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 場產品發表會暨客戶大會 • 3 場研討會暨客戶大會
客戶	「客戶至上」為本公司對客戶之承諾。	<ul style="list-style-type: none"> • 溫室氣體排放 • 資安與隱私 	<ul style="list-style-type: none"> • 業務聯絡窗口(即時) • 正式公文 (不定期) • 客戶滿意度問卷調查 (每年) • 客訴信箱 (即時)及官網檢舉信箱 (即時) 	<ul style="list-style-type: none"> • 業務部 	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶滿意度 4.3 分(滿分 5 分)

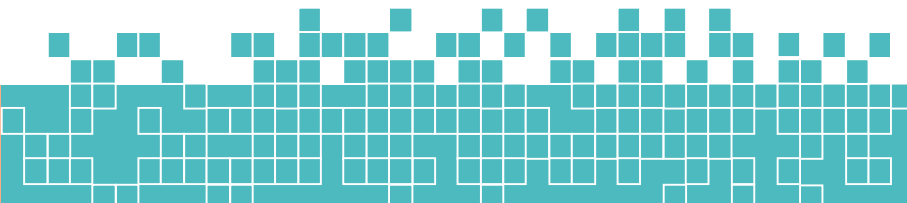
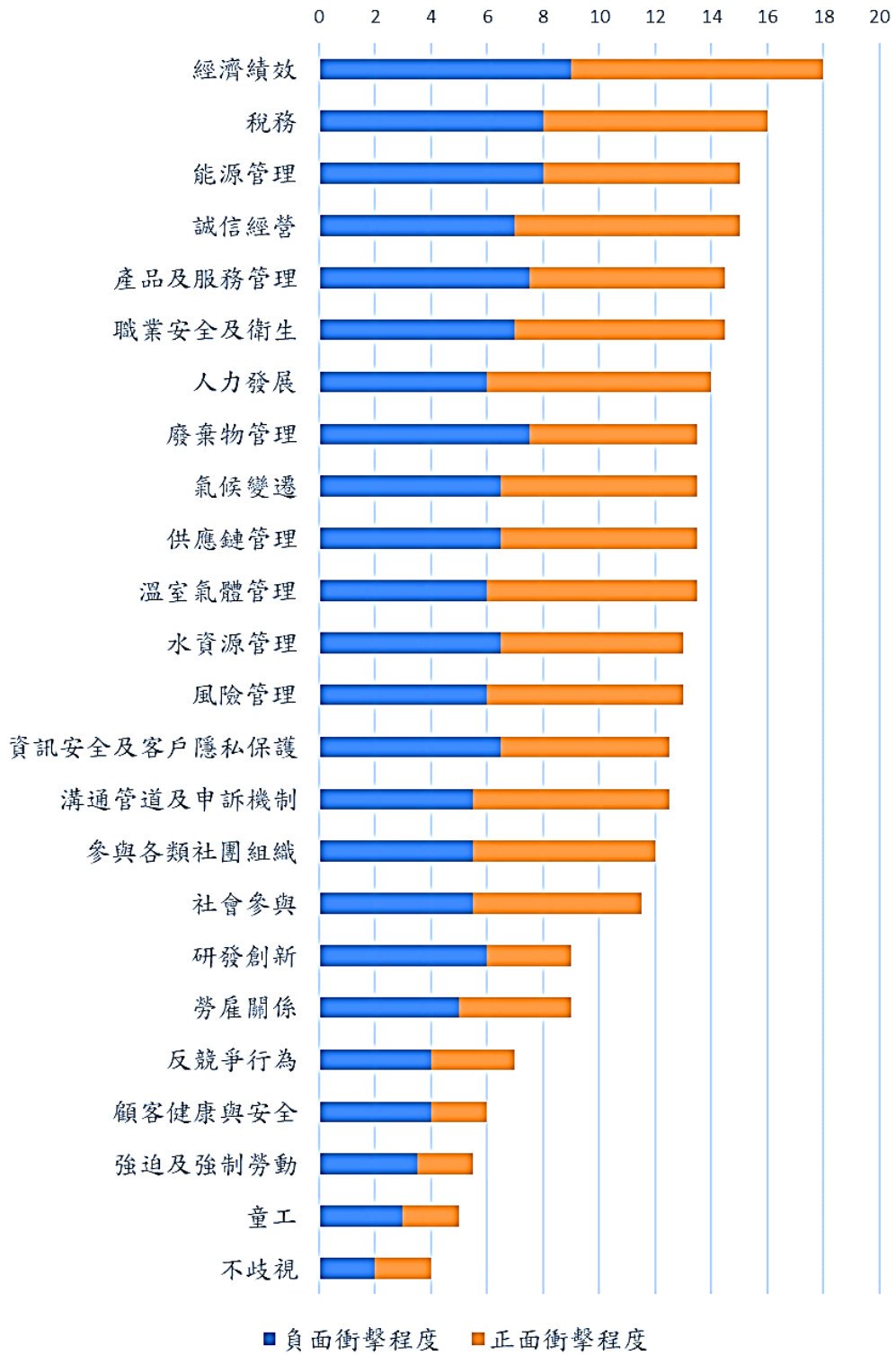
3.03 重大主題排序及衝擊範圍鑑別

本公司依據 GRI 準則，透過與利害關係人之系統性溝通，蒐集其關注議題，並依循「永續性脈絡」、「重大性」、「完整性」及「利害關係人包容性」四大原則，進行重大議題的識別、優先排序、確證與定期檢視。此過程有助於評估各議題對本公司營運與價值鏈的實質影響，以及對利害關係人之重要性，從而確立永續報告書應揭露之重大主題與相對應的管理方針。依 ESG 工作小組成員綜合分析各永續主題之正負面衝擊程度(發生可能性、影響規模與範圍)，同時考量利害關係人關心之主題後，就其正負面衝擊程度進行重大性排序，辨識和確認重大性排序前 17 名的主題，作為 2024 年的重大主題。

金耘國際每年重大主題將與前一年相比，原則會保留無刪除原有主題，找出提升關注議題並新增主題，除了外部利害關係人關注度提升外，對於產業評估衝擊結果，結合國內外的重視程度，由原本 17 項重大主題，陸續調整重大主題。



永續主題衝擊評估



排序	重大主題	GRI主題/自訂主題	對營運的重要性	衝擊範圍				
				員工	股東	金融機構	供應商	客戶
1	經濟績效	GRI201	企業之財務營利，是支持企業穩健成長的重要根基，能夠創造獲利的企業才能夠穩定投入企業社會責任。		V	V	V	V
2	稅務	GRI207	稅務合規與透明是企業穩健營運與社會信任的基礎，有助降低風險並展現企業對公共責任的承諾。		V	V		
3	誠信經營	GRI205	誠信經營是企業永續發展的根本，能建立利害關係人信任、降低營運風險，強化公司治理與品牌形象。			V	V	V
4	溝通管道及申訴機制	GRI 2-25	完善的溝通與申訴機制可即時掌握利害關係人關注，提升透明度與信任，降低糾紛風險，強化組織韌性。				V	V
5	風險管理	GRI2-27	風險管理可預防與因應潛在衝擊，保障營運穩定與資產安全，提升企業應變能力與永續競爭力。		V	V		
6	資訊安全及客戶隱私保護	GRI418	資訊安全與客戶隱私保護是維護信任與商譽關鍵，可防範資安風險、確保營運穩定，強化客戶忠誠度。		V			V
7	參與各類社團組織	GRI2-28	參與各類社團組織有助拓展產業影響力、促進交流合作，強化企業形象，並掌握永續發展趨勢與政策脈動。		V			V
8	產品及服務管理	GRI416	產品與服務管理確保品質與創新，有助於提升顧客滿意度、強化品牌信任，並降低營運風險，是永續經營的關鍵。		V			V
9	供應鏈管理	GRI308	供應鏈管理確保資源穩定、降低風險，強化企業韌性與責任採購，對永續營運與品牌信譽具關鍵影響。				V	

排序	重大主題	GRI主題/自訂主題	對營運的重要性	衝擊範圍				
				員工	股東	金融機構	供應商	客戶
10	人力發展	GRI401、404	員工是公司最重要的資產，我們致力打造一個能帶給員工幸福生活的友善職場，讓員工在本公司能發揮長才、持續進步、找到工作與生活的熱忱與平衡。	V	V			
11	職業安全及衛生	GRI403	推動職場安全促進活動，將有助於降低員工傷病與離職率，增加工作滿意度並提升企業形象與競爭力。	V	V			
12	社會參與	GRI308、414	金耘國際股份有限公司以具體行動展現對在地社區的關懷，投入各項公益活動及社會參與，以支持地方繁榮發展。			V	V	
13	氣候變遷		氣候變遷影響營運穩定與成本，企業須積極應對，以降低風險、符合法規，實現永續發展目標。			V	V	
14	溫室氣體管理	GRI305	氣候極端異常以及近年國內外對氣候的法規，可能對企業營運造成實際與潛在負面衝擊，為此金耘國際股份有限公司推動管理公司溫室氣體排放，並致力於各項節能減碳活動。			V	V	V
15	能源管理	GRI302	能源管理提升效率、降低成本與碳排，有助於減緩氣候變遷風險，推動企業邁向永續與綠色轉型。			V		
16	水資源管理	GRI303	水資源管理確保用水效率與永續，降低營運風險與環境衝擊，對維持生產穩定與企業責任至關重要。			V		
17	廢棄物管理	GRI306	廢棄物管理可減少環境衝擊、符合法規要求，提升資源效率與循環利用，有助企業邁向永續經營。			V		

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，由專責單位負責追縱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

經濟績效

- 衝擊說明：生產力不足可能造成更多的成本及浪費，導致營收虧損和增加環境負擔。
- 管理行動：提升生產力可降低成本和浪費，增加經營效益與營運能力。
- 行動策略：採取穩健經營策略並持續獲利，創造公司價值最大化以維護股東權益，並善盡社會責任，營運所產生外幣實質部位先採取自然避險，持續關注市場變動，以減少或避免可能造成之經濟損失。
 1. 低成本策略：指採用減少產品成本的手段，以降低銷售價格來爭取用戶，擴大產品市占率。
 2. 提升能源效率：因應全球節能減排的趨勢，廠房設備設計提升能源效率為優先策略，能源效率的提升有助於減少電力轉換的消耗而達到節能效果。
 3. 綠能產品政策：不銹鋼產品具有抗氧化、耐熱、耐酸、耐鹼、抗菌特性、鋼品表面可長期維持金屬光澤，使用年限遠較碳鋼為長，汰換之不銹鋼廢料或下腳料都可以回收作為煉鋼主要原料。
 4. 周全服務策略：實施更全面、周到的銷售服務，取得用戶信任，以達到提高市場競爭的目的。周全的服務包括：行銷、技術培訓；檢查品質、備品配件齊全、技術指導、或電話客服等。
 5. 掌握產業發展趨勢：依據世界不銹鋼協會資料，2023 年全球不銹鋼市場規模為 2069.1 億美元，預測在 2032 年達到 3203.7 億美元，期內的複合年增長率為 5.0%，不銹鋼市場呈現增長，供給方面，依據金屬中心資料，2024 年 1~9 月全球不銹鋼粗鋼產量為 4,609 萬公噸，與去年同期比成長 5.4%，中國大陸累計產量達 2,768 萬噸，占全球總產量 65.0%，中國大陸仍為全球第一大不銹鋼粗鋼生產國。
 6. 產品差異化：客戶客製功能與規格符合個別產業的需求，量身訂做。
 7. 提供客戶加值服務來爭取客戶，提升產品附加價值。

法規遵循

- 衝擊說明：由於相關法令規定頻繁變動與要求增加，若未積極採取對應及妥善之措施，會增加營運風險，造成裁罰事件發生。
- 管理行動：本公司內部各項管理及作業規章，均符合現行法令規章並隨時檢討修正，法令遵循單位對於相關之法令規章，均適時明確地傳達予各單位，並對公司員工施予適當之法規訓練，使同仁們於辦理各項業務時皆能恪遵法令規章；經營階層亦時常強調法令遵循之重要性；以上措施皆有利主管機關法令政策之推行並維護公司信譽及形象。
- 行動策略：
 1. 法令遵循為公司內部控制制度之重要環節，為持續有效推行法令遵循工作，本公司將設置法令遵循單位，負責法令遵循制度之規劃、管理及執行。
 2. 擬訂本公司年度法令遵循計畫。
 3. 擬訂法令遵循制度，並配合法令規章隨時修正。

溫室氣體管理

- 衝擊說明：極端氣候威脅生態平衡，金耘國際應負起節能減碳的責任，否則將喪失商業競爭力。
- 管理行動：藉由管理溫室氣體排放，落實減碳目標，並掌握氣候相關風險、發展低碳機會，以強化商業競爭力。
- 行動策略：
 1. 溫室氣體排放盤查，規劃接受外部查證。
 2. 銷售綠色產品，降低溫室氣體排放。

人才發展管理

- 衝擊說明：企業永續經營須以人才之選育留用為基礎，推動業務發展，確保訓練品質與績效，有效提升員工職場競爭力，因員工能力持續提升計畫不完整、或不進行訓練與教育，未來有可能面臨業務推動困難，影響經營及獲利。
- 管理行動：針對訓練與教育議題，訂定訓練進修實施要點，規劃豐富多樣的專業訓練及提供多元數位學習管道外，亦提供個人進修、考證、專業訓練課程補助，激勵員工充實自我，提高職場競爭力。
- 行動策略：

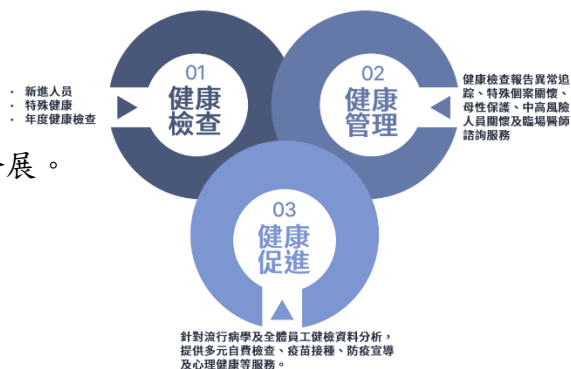
1. 提供各級主管的相關管理職能課程。
2. 持續優化新進人員相關課程。
3. 因應趨勢，提供產業技術/ 數位轉型/ESG 課程、制定職類別訓練藍圖、增加自我發展課程。
4. 提供平等升遷及加薪機會，並重視個人職能發展，制定完善的訓練制度與架構，吸引及培養港務專業人才，以促進企業永續發展。
5. 對經濟面向具有實際正面影響：員工職能提升增加升遷加薪機會

職場健康安全

- 衝擊說明：未能妥善管理職場健康與安全，可能增加員工在工作中暴露在風險下的可能
- 管理行動：員工健康與職場安全係企業永續發展的基礎，管理並落實職場安全與健康管理政策及推動計畫，可減少職業安全事故，打造能讓員工安心的工作環境，確保高效率的營運表現。
- 行動策略：
 1. 聚焦公司安全管理重點、推展年度安全主軸，展現安全領導、堅守安全原則，並透過全員參與，強化人員安全意識，共建優質安全文化。
 2. 廠內各區域設置安全文宣標語，以視覺化呈現提醒人員隨時注重作業安全。
 3. 透過內部網站、數位電視牆、實體公佈欄，不斷傳遞職業安全衛生資訊。
 4. 安排實施人員教育訓練，透過安全通識影片、彙整重要安全規定、職災案例分享說明，提升員工危害認知，遵守及落實標準作業程序。

社會參與

- 衝擊說明：金耘國際未來營運所在地周邊社區應避免潛在負面衝擊。
- 管理行動：參與鄰近社區公共事務、照顧偏鄉社區，回應地方需求，以實際行動促進地方發展。
- 行動策略：
 1. 透過在地採購政策，協助偏鄉產業發展。
 2. 增進社會大眾對本公司的認同感。
 3. 協助推廣多元文化，辦理相關活動。



4、治理面

4.01 經濟績效

營運表現

本公司 113 年度財務績效分析－合併，如下表所示，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

項目	年度	113 年度(仟元)
流動資產		922,205
非流動資產		516,245
資產總額		1,438,450
流動負債		479,369
非流動負債		32,009
負債總額		511,378
權益總計		927,072

項目	年度	113 年度(仟元)
營業收入淨額		348,325
營業毛利		34,138
營業費用		(85,186)
營業利益		(51,048)
營業外收入及支出		(4,549)
所得稅利益		2,278
本期淨利		(53,319)
其他綜合損益		(27,624)

財務結構調整

本公司於 113 年 9 月 13 日募集 100,000 仟股共計新台幣 550,000 仟元，主要用於充實營運資金、轉投資事業、償還借款等永續發展相關舉措。

計劃項目	預定支用金額(仟元)
充實營運資金	50,000
轉投資事業	450,000
償還借款	50,000
合計	550,000

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之理單位，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。最後，公司定期進行稅務人員績效評核，結合 SMART 原則設立嚴密的考核指標，禁止使用激進的節稅手段來達成縮效目標。

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

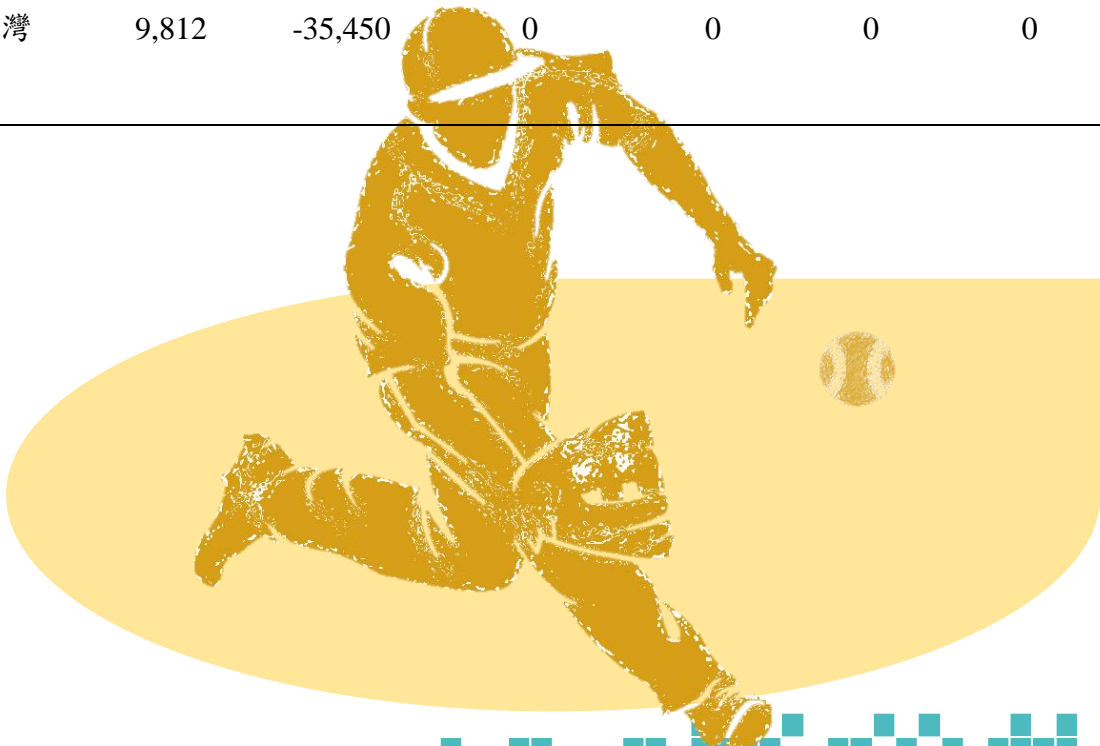
金耘國際於 2024 年積極參與立法會舉辦的稅法公聽會，掌握稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關或會計師的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

• 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 2024 年度稅務繳納狀況(個體公司)

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	9,812	-35,450	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	保密及知識產權協議合約、應徵者個人資料蒐集告知及聲明	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 2203

檢舉信箱：grace.chen@gmtc.com.tw

申訴事件標準處理流程：



4.03.2 反貪腐機制

本公司定期進行貪腐風險評估，2024 年營運據點執行貪腐相關風險評估，並識別出兩項具重大貪腐風險項目，分別為：

- 1.財務單位：員工可能利用職務之便，通過偽造發票、虛假報銷或未經授權的資金轉移進行貪污。
- 2.採購單位：採購部門與外部供應商和承攬商有頻繁的交易，且部分採購決策缺乏透明度，容易受到供應商賄賂的影響。

為了應對這些風險，本公司決定加強內部控制措施，包括實施嚴格的審計程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

反貪腐落實評估調查

金耘國際每年會配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，會修正相關規範，並每年辦理法遵自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。金耘國際於 2024 年進行 100% 營運據點法遵法規檢視及監控，強化內控管理機制，確保合規性及誠信經營落實。

同時，金耘國際依照往年慣例，實施涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的作業檢查，並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，定期進行實地查核，並進行稽核作業。稽核結果已向董事會及監察人報告，確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。

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 2024 年無發生貪腐事件。

4.03.3 反競爭行為

在 2024 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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：grace.chen@gmtc.com.tw

2. 申訴專線：06-6520031 分機 2203

2024 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

本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。對於產生重大影響持續營運的因素包括：火災、地震、颱風、伺服器中斷、材料中斷、侵犯智財權、斷水斷電、匯率、氣候變遷等。根據前述不同的風險予以評估其低、中或高風險，並研擬不同的持續營運計劃應變與復原計劃。

1. 低風險：若狀況發生由各權責主管處理，處理結果呈報持續營運小組。
2. 中風險：由持續營運小組決定是否須制定持續營運計劃。
3. 高風險：若狀況發生時啟動持續營運計劃之緊急應變及營運復原計劃。

金耘國際的風險管理政策：日常營運受多項財務風險之影響，包含市場風險(包括匯率風險及利率風險)、信用風險及流動性風險。風險管理工作由財務處按照董事長核准之政策執行。財務處以負責辨認、評估與規避財務風險。董事長對整體風險管理訂有書面原則，亦對特定範圍與事項提供書面政策，例如匯率風險、利率風險、信用風險、衍生與非衍生金融工具之使用，以及剩餘流動資金之投資。

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。

<p>持續營運計劃 (BCP) 發展與運作 (Action)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 持續營運小組評估屬於高度風險的因素，經由董事長與總經理裁定後應制訂持續營運計劃(BCP)。 • 該計劃依據風險評估展開，發展緊急應變計劃及營運復原計劃。 • 緊急應變計劃係在災害發生初期，規劃如何發揮緊急應變，使緊急應變小組發揮功能，讓災害損失降到最低。 • 營運復原計劃則在事故發生後，持續進展到善後工作處理，逐步展開復原工作。
<p>訂定持續營運計劃 (BCP) 的內容(Plan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 持續營運計劃(BCP)包含的內容：持續營運計劃(BCP)小組名單與聯絡電話、外部機構聯絡清單、緊急逃生流程、重要機械設備清單、重要供應商名單、重要客戶名單、IT (機房)持續計劃...等等，以有效地恢復公司運作所需的重要功能，以降低公司人員與財產損失。
<p>持續營運計劃 (BCP) 演練 (Do) 與定期審查(Check)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 持續營運計劃(BCP)視實際需求狀況，每年得定期予以測試，使各部門熟悉持續營運計劃(BCP)應變或復原作業流程，確保其在災害發生時能夠執行，並每年定期演練結果或其他資訊修訂持續營運計劃(BCP)，以確保該項計劃的規模與性質是符合公司的現況與未來需求。

金耘國際風險管理流程

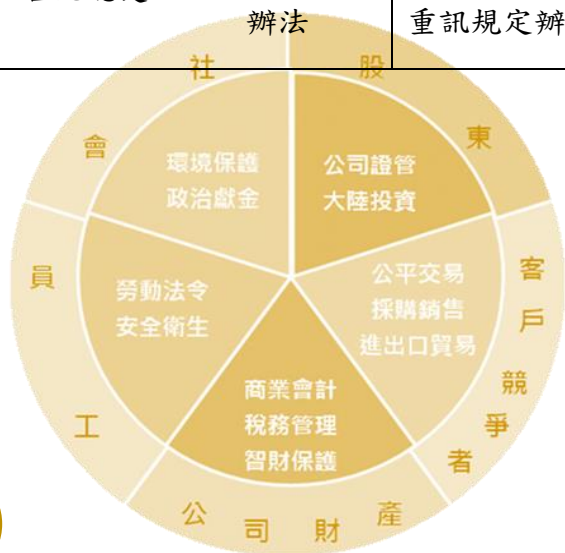
<p>風險辨識</p>	<p>金耘國際針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。</p>
<p>風險評估</p>	<p>依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。 2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。
<p>風險控制及監督</p>	<p>金耘國際將風險控制及監督分為外部稽核與內部稽核兩部分：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。
<p>風險溝通</p>	<p>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。</p>



4.05.2 法規遵循

本公司 2024 年共有 5 類重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件），皆屬於金錢制裁事件，本公司對於發生的違法事件，採取了嚴格的改善措施以確保類似事件不再發生，並持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平。

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
1	台北總處	勞動基準法	未依規定置備勞工出勤紀錄及休假日加班費	金錢裁罰	罰鍰 190,000元	已置備出勤紀錄，依規定給付薪資
2	台北總處	證券交易法	未於 60 日內開立臨股會	金錢裁罰	罰鍰 30,000 元	股東會已恢復依常會辦理
3	台北總處	證券交易法	未依重訊查證暨處理程序違失	金錢裁罰	罰鍰 100,000 元	已完成資訊申報
5	台北總處	證券交易法	內控制度執行情形有缺失	金錢裁罰	罰鍰 30,000 元	已完成內控改善
6	台北總處	資訊申報作業辦法	未依資訊申報及重訊規定辦理	金錢裁罰	430,000 元	已完成資訊申報



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。

資訊安全管理政策

- (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)。

資訊安全管理方案及執行

- (1) 防火牆控管，使用入侵偵測防護確保外來入侵，並透過阻斷式防護來阻擋網路連續性攻擊行為。
- (2) 定期針對 ERP 等重大系統執行備份程序，包含備份至本機磁碟、NAS 磁碟陣列系統。
- (3) 本公司微軟作業系統已全數升級 Windows 10，防毒軟體為微軟 Windows 10 整合式防毒軟體，透過定期自動化更新到最新修正檔及最新病毒碼。
- (4) 本公司為因應網際網路功能日趨強大、雲端主機逐漸取代本地伺服器運行、網路安全威脅遽增及蠕蟲病毒橫行等情況，建置了先進資訊安全系統，確保防護 ERP 系統及電子簽核系統；另有關內部區域網路資安防護，為確保資安系統被攻擊導致系統的陷落，建立了完整備份保存流程。
- (5) 未來將資訊安全教育訓練列為員工教育課程之一。

4.06.2 客戶隱私保護

本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

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

擔任理事之一，2024 年參與 4 次理監會議，2024 年 12 月年會贊助 1 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

2024 年 8 月 30 日國立臺灣海洋大學壓鑄技術產學服務聯盟-DITSA 主辦壓鑄技術產學服務聯盟壓鑄產業應用技術研討會，金耘鋼鐵擔任協辦。

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

2024 年 12 月 10 日金耘鋼鐵舉辦高階鏡面不鏽鋼產品推廣暨塑膠射出成型產業應用技術研討會，邀請正修科技大學工具機切削技術與製程開發產學聯盟主持人李政男教授擔任技術專題演講人。

4.08 產品及服務管理

4.08.1 顧客健康與安全

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

本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。2024 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。

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，合併公司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。

2024 年依照供應商管理辦法，合計 12 家供應商完成年度評鑑。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

金耘國際認同並遵循國際公認之人權規範與原則，包含「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」及「國際勞工組織-工作基本原則與權利宣言」，遵守公司所在地之法令規範，依相關勞動法令訂定員工守則及辦理員工相關福利，以保障員工之合法權益。

本公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重居民的基本人權，不地地的法令規範，並人權宣言》、兩公組織工作基本原則聯合國《企業與經濟合作與發展業準則》以及聯十項原則》等國事會決議通過「金並每年審視政策內容護、尊重與補償為基礎的人



包含在地原住民在內社區僅嚴格遵守營運所在支持《聯合國世界約》、《國際勞工組則與權利宣言》、人權指導原則》、展組織《跨國企合國《全球盟約際人權公約》，由董耘國際人權承諾」，及執行成效，以建立保權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保所有人員都能獲得公平且有尊嚴的對待。

本公司規劃於 2025 年進行人權盡職調查，首次調查範疇為自身公司，2027 年前完成供應鏈人權盡職調查，並提出具體人權緩解與彌補措施。

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，金耘國際定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的公司。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工之情形，了解可能侵害原住民權利之情形，以保護原住民權利。

2024 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。為提升所有同仁對人權保護的意識，金耘國際每年將派員參加人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。為確保的人權承諾的全面落實。

金耘國際未來將陸續制定「員工意見申訴及處理準則」、「不法侵害通報管理辦法」以及「性平事件申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2024年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

金耘國際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，聘僱近 100% 的台灣籍在地員工。至 2024 年底，本公司及台灣子公司台灣地區共有 67 名正職員工。

年份	性別	勞雇類型		員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	
2024	女	25	0	25
	男	42	0	42
	總數	67	0	67

5.01.2.2 非員工結構

金耘國際及子公司以台灣為主要營運據點，至 2024 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

金耘國際注重多元性、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，金耘國際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%。2024 年女性員工占比為 19.4%，女性主管於所有管理職占比為 17.9%。

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%

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

雇用當地居民為高階管理階層的比例

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

為確保金耘國際之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，本公司於各主要營運據點均提供具競爭力的薪酬與福利方案。同時公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與卓越表現。

金耘國際職員流動情形，自合併公司後職工總人數將趨勢穩定持續增長。2024年員工新進率為12.9%，員工離職率則為0%，未來每年將特別注意是否有無明顯差異。



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
新進率							
2024年	8.6%	4.3%	12.9%	1.4%	4.3%	7.2%	12.9%

正職人員離職人數

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	0	0	0	0	0	0	0
離職率							
2024年	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

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，2024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，每年度發放員工旅遊補助、三節禮金(春節、勞動、中秋)、生日禮金，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，2024 年符合育嬰留停資格的女性員工有 1 位、男性員工則有 1 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	
	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	1	1
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	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			
	年度薪酬		月基本薪資	
	女	男	女	男
高階主管	1.00	-	1	-
基層主管	1.00	1.01	1	0.53
非主管	1.00	6.52	1	1.75

合併公司支持職場之兩性平等、多元化組成，於人員的甄選聘用上完全以能力及經驗為依據，未因種族、階級、政治、思想、宗教、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、家庭狀況、容貌、身心障礙或以往工會會員身分而予以歧視，並恪遵當地政府勞動法令，不僱用童工從事工作，2024 年無歧視案件。

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。秉持兩性平等不因為性別有薪資差異，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

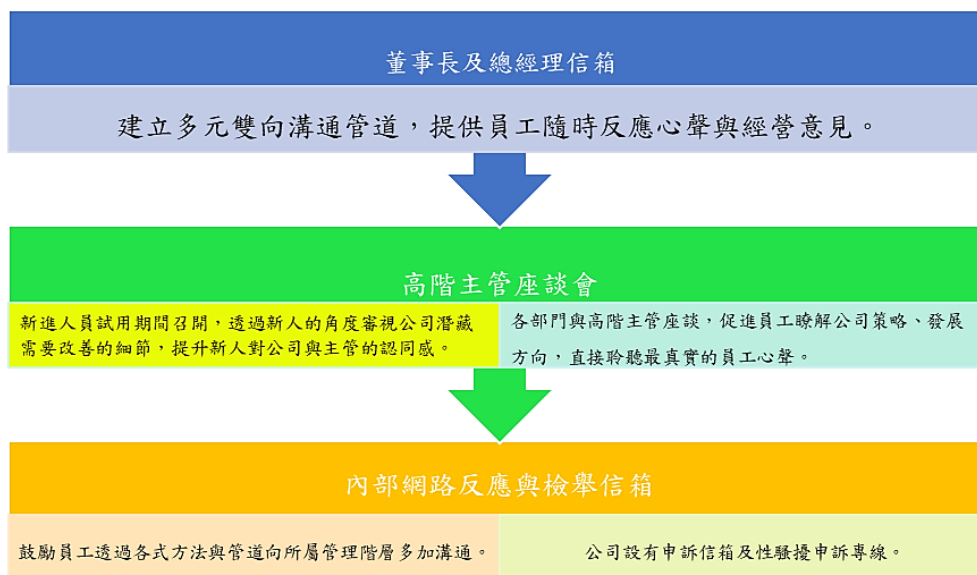
而有所不同，在各職級的男女員工起薪比為1:1。若員工因業務有加班需求，公司比照勞基法以全薪為計算基礎給付加班費。針對公司人員晉用、調薪及升遷之核薪，均依照薪資結構表辦理，不因性別有差別待遇，薪資差異主要基於工作職務、年資、績效等其它原因，非因性別因素而有所不同。

經營績效反映於員工薪酬

112 年經營績效反映於員工薪酬，未來合併公司將努力提升經營績效並適時回饋於員工薪酬。

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)

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。金耘國際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」，金耘國際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。2024年，所有員工均完成年度績效考核。



5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

金耘國際在安全衛生工作守則中，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、提供安全和健康的工作條件、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。

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務調查流程，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。2024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安全衛生教育訓練，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、電氣安全、有機溶劑作業安全，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。

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 年度的總工時為 109,167 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，會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。



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，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 500 萬元、捐贈台鋼獵鷹籃球隊新台幣 500 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，113 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

70

金耘國際將致力於與當地社區共榮共好，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。2024 年，公司未有新建案、無鄰損事件。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，將公開廢水排放、空氣品質、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。

未來將與台鋼科技大學合作創造「產官學價值」，金耘國際從客戶了解需求開始，透過與下游廠商洽談過程中，深入了解在地企業的需求，找到關鍵核心後投入相關資源，串聯台鋼集團旗下公司讓資源發揮最大效益需要，並聯繫串起教學資源，提供願意投入教學創新的老師一個平台，提供台鋼科技大學學生至當地企業實習，持續與學校保持溝通，並且每學期派員進行訪視，滾動式調整需求，讓學生除工作實習外、能體現到更多不同層次的意義。



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，規劃設置永續發展暨氣候變遷因應委員會、制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作、定期執行氣候風險評估、及與利害關係人溝通等永續相關事宜。金耘國際積極投入永續產業，由總經理擔任主要負責人，總經理室負責執行及監督 ESG 相關事項，並定期向董事長報告相關進度，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和機遇。

的鑑別和評估流程

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。導入 TCFD 框架，分析金耘國際之氣候變遷風險與機會，委託外部單位進行教育訓練，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：



氣候風險與機會

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，預計2025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	產線影響維低，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

合併公司尚未正式導入內部碳定價機制，持續關注國際趨勢與產業內的最佳實踐，以評估內部碳定價作為規劃工具的適用性。參考不同的內部碳定價模式，如影子碳價 (Shadow Price)、內部碳費 (Internal Carbon Fee)、國際碳市場價格 (如歐盟碳排放交易體系 EU ETS)、同業做法、全球組織建議 (如世界銀行和 CDP 的碳價標準)，以建立合理的定價基礎，目前依 ISO14064-1 進行組織溫室氣體管理。

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，2025 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，金耘國際參考政府頒布的「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。

2024 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，2024 年範疇一的排放量為 193.3628 公噸 CO₂e，占範疇一與範疇二總排放量的 32.07%；範疇二的排放量為 412.1052 公噸 CO₂e，占比 67.93%，主要排放熱源為外購電力，將朝每年節電 1% 目標努力。

6.02.2 溫室氣體排放量

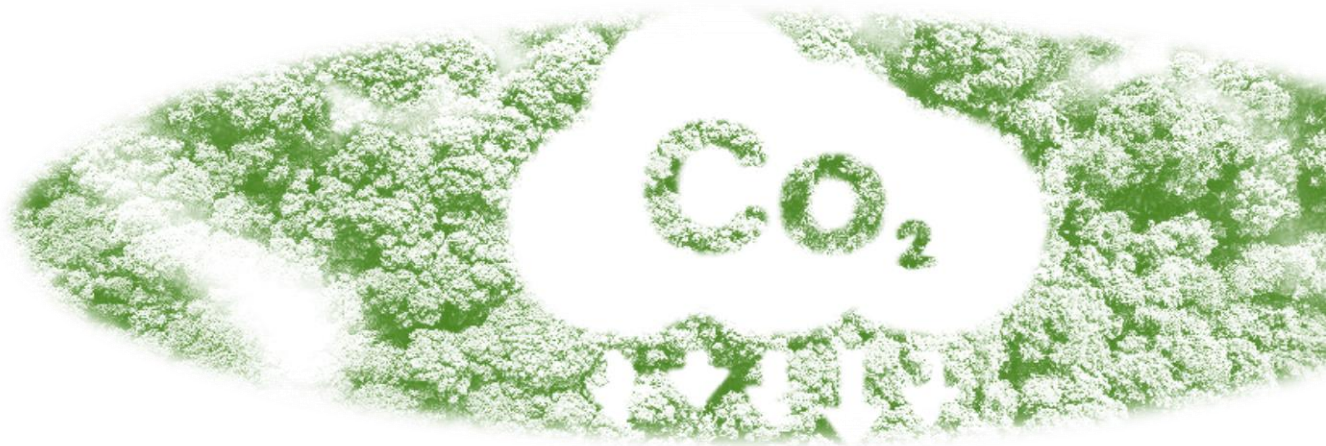
金耘國際參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 規範，依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露之資料範圍，母公司個體應自 2024 年開始盤查，合併財務報告子公司個體應自 2024 年開始盤查。根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2024 年，以計算溫室氣體排放量，數據包含台灣、中國、越南子公司。2024 年，金耘國際範疇一的直接溫室氣體排放量為 193.3628 公噸 CO₂e，範疇二能源間接溫室氣體排放量為 412.1052 公噸 CO₂e，2024 年的溫室氣體盤查數據總計為 605.4680 公噸 CO₂e。



單位:公噸 CO2e		113 年度	
		排放量(噸 CO2E)	密集度 (噸 CO2e/營業額新台幣百萬元)
本公司	範疇一 直接溫室 氣體排放	4.6253	
	範疇二 間接溫室 氣體排放	13.4263	
	小計	18.0516	
合併財 務報告 所有子 公司	範疇一 直接溫室 氣體排放	188.7375	
	範疇二 間接溫室 氣體排放	398.6789	
	小計	587.4164	
總計		605.4680	1.7382

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）。

本公司製程不會產生空污排放，也無需設置處理防治設備，不會造成環境衝擊。2024 年本公司嚴格依循《蒙特婁議定書》與法規要求，不會使用破壞臭氧層物質（ODS），陸續於冷氣空調設備故障時更換環保冷媒，同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。2024 年度無空污排放量。



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



76

6.03.2 能源使用情況

依可取得性，數據數據包含本公司、台灣、中國、越南子公司，2024 年整體能源耗用量 3,853.5277(GJ)。

能源使用情況

能源項目	2024 年 能源消耗量	換算十億 焦耳(GJ)	單位能源 熱值	熱值係數
汽油(公升)	18,495	603.9920	7,800	4,186.80
柴油(公升)	48,779	1,715.5145	8,400	4,186.80
液化石油氣 LPG(公斤)	0	0	6,635	4,186.80
電力-非再生能源 (度)	426,117	1534.0212		3,600,000
電力-再生能源 (度)	0	0		3,600,000
能源總消耗量(GJ)	-	3,853.5277	-	-

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。金耘國際非耗能、非耗水的產業，目前屬於低度風險範圍內。但金耘國際遵守永續精神，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，主要用於員工生活及廠房設備。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，2024年總用水量為6,966立方公尺，因2024年合併公司無法與前一年用水量做比較。但未來將持續朝減少1%用水量的目標努力，並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，合併公司數據包含台灣、中國、越南之子公司。

單位：百萬公升		113年
用水量	本公司	0.549
	合併公司	6.417
用水密集度 (百萬公升/營業額 新臺幣百萬元)		0.0184

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 2024 年產生一般廢棄物總量為 3.061 公噸，較 2023 年產生 3.024 公噸，微幅增加 0.037 噸，廢棄物增量幅度僅為 1.22%，變異程度極小。

數據包含台灣及越南子公司，中國子公司無廢棄物。

廢棄物項目	112 年	113 年
有害廢棄物(噸)	0	0
非有害廢棄物(噸)	3.024	3.061
單位產品廢棄物產出量(噸/金耘成品產出量(噸))	0.0006	0.0007

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。

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：06-6230890

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.)