



臺灣金山電子工業股份有限公司
TAIWAN CHINSAN ELECTRONIC INDUSTRIAL CO., LTD.

2025 永續報告書

公正誠信 永續經營 顧客滿意 創新卓越



目錄

TABLE OF CONTENTS

0 前言	3	3 公司治理	38	6 友善職場	79
關於本報告書	4	3-1 公司治理組織	39	6-1 人力資源政策	80
經營者的話	7	3-2 董事會運作	40	6-2 員工概況	82
永續政策	9	3-3 審計委員會運作	43	6-3 訓練與職涯發展	87
2025年永續綜合績效	10	3-4 誠信經營	44	6-4 薪資與福利	94
1 公司概况	11	3-5 風險管理	45	6-5 員工關懷與照護	97
1-1 公司簡介	12	3-6 資訊安全及隱私	48	6-6 安全衛生的工作環境	100
1-2 經營理念與願景	16	4 永續產品	50	7 社會關懷與參與	102
1-3 產品與服務	17	4-1 永續產品	51	7-1 社區參與及社會關懷	103
1-4 創新研發	19	4-2 永續供應鏈管理	52	7-2 社會捐助	107
1-5 營運績效	21	4-3 品質管理	56	附錄	
2 永續發展	22	5 環境保護	57	附錄一 GRI 內容索引表	108
2-1 永續組織與治理	23	5-1 氣候變遷風險管理 (TCFD)	58	附錄二 SASB 揭露指標對照表	110
2-2 重大性分析	25	5-2 自然環境變遷風險管理 (TNFD)	64	附錄三 上市上櫃公司氣候相關資訊	111
2-3 利害關係人之鑑別與溝通	26	5-3 環境管理系統	67	附錄四 IFRS 永續揭露準則	112
2-4 永續發展策略與目標	31	5-4 溫室氣體碳排放	68		
		5-5 能源管理	76		
		5-6 水資源管理	77		
		5-7 廢棄物管理	78		

0 前言

關於本報告書

經營者的話

永續政策

2025年永續綜合績效

關於本報告書

歡迎閱讀臺灣金山電子工業股份有限公司（簡稱金山電子）「2025 年金山電子永續報告書」（簡稱本報告書）。本報告書為金山電子發行之第3本永續報告書，本報告書以公開、透明的態度，向各界的利害關係人說明我們在經濟面、環境面及社會面等永續議題上之管理作法與成果，持續向所有利害關係人展現金山電子落實永續發展的承諾與決心。也竭誠歡迎各位予以指教，讓金山電子在永續發展上，能夠持續精進，滿足利害關係人之期望。為響應環保，推行無紙化，本報告書以電子版本公告於公司網站，供下載取得。



下載網址：<http://www.chinsan.com/tw/csrenvironment/>

報告期間

本報告書揭露資料涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日間金山電子於永續議題上的執行成果與績效。金山電子會於每年定期發行永續報告書。

2024年

2025年

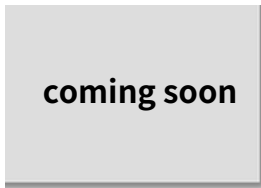
2026年



上一發行版本
2025年8月發行



現行發行版本
2026年8月發行



下一發行版本
2027年8月發行

報告書邊界與範疇

金山電子(集團)除臺灣總公司（臺灣金山電子）之外，於中國廣州及泰國設有製造據點，包括廣州金日廠、廣州金立廠及泰國金山廠。為提升永續資訊的完整性與透明度，本報告書揭露範疇已由往年僅涵蓋臺灣總公司為主，進一步擴大至涵蓋集團整體營運據點，亦即臺灣、中國與泰國之各製造工廠皆納入本報告書資訊揭露範圍內。

本報告書所揭露之公司治理（G）、社會（S）及環境（E）等面向資訊，皆採集團層級資料進行彙整與分析，期能提供利害關係人更全面且具代表性的永續績效內容。未來，金山電子亦將持續精進資料蒐集機制，提升跨區營運據點資訊整合效能，持續強化揭露品質與一致性。

報告書品質

內部審核本報告書所揭露之數據或資料，係由本公司各權責單位提供，依企業永續治理作業辦法、品質文件規範報告書編製與驗證相關作業程序，納入內控制度，經企業永續委員會執行小組彙整 / 確認，呈報至總經理核備後呈董事長審閱。另提報至永續發展委員會審核通過後呈董事會核定揭露並依法公告。

本報告書中除ISO 14064-1為內部盤查外，財務數據、ISO 品質、環境、職業安全衛生、資訊安全等系統皆已通過獨立第三方之查證。

國際標準管理系統

為提升數據品質之可信度，本公司財務資訊依循「證券發行人財務報告編製準則及金融監督管理委員會認可並發布生效之國際會計準則」，並經資誠聯合會計師事務所查證通過。

本報告書中2025 年度相關數據除ISO 14064-1為內部盤查外，其於均經由第三方單位查驗證，如 ISO 9001品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統、ISO 27001 資訊安全管理、IATF 16949汽車產業品質管理系統等國際標準管理系統。通過第三方驗證廠區資料如下，若有數據推估之情形，將於各相關章節註明。

項目	臺灣總公司	廣州金日廠	廣州金立廠	泰國金山廠
ISO 14064-1 溫室氣體盤查	2023年度(A) / 2025(內部查證)	2023年度(A) / 2025(內部查證)	2023年度(A) / 2025(內部查證)	2023年度(A) / 2025(內部查證)
ISO 9001 品質管理系統	2023.12—2026.12(A)	2024.2—2027.07(B)	2025.09—2028.09(B)	2025.03—2028.02(C)
ISO 14001 環境管理系統	2023.12—2026.12(A)	2024.01—2027.01(B)	2025.01—2028.01(B)	2025.03—2028.01(C)
ISO 45001 職業安全衛生管理系統	---	2024.01—2027.01(B)	2025.01—2028.01(B)	2023.12—2027.02(C)
ISO 27001 資訊安全管理	2024.11—2027.11(A)	2024.11—2027.11(A)	2024.11—2027.11(A)	2024.11—2027.11(A)
IATF 16949 汽車產業品質管理系統	---	---	2025.09—2026.9(B)	2025.09—2026.9(B)

註： 1. 查證確信機構 (A) Afnor (B) BSI (C) CISQ

2. 2025年度ISO 14064-1為內部盤查

撰寫依據

- 全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之GRI永續性報導準則 (GRI Standards) 2021年版要求
- 國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS)
- 永續會計準則委員會 (Sustainable Accounting Standards Board, SASB) 所發布之行業準則「科技與通訊(Technology & Communications) 中「半導體」 (Semiconductors) 準則
- 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 標準
- 自然相關財務揭露 (Task Force on Nature Financial Disclosures, TNFD) 標準
- 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 上市上櫃公司永續發展實務守則
- 公司治理 4.0
- 上市櫃公司永續發展路徑圖 3.0
- RBA 責任商業聯盟行為準則

註：揭露之財務數據是經會計師簽證之2025年度財務報告。每季於公司網站上作更詳盡的說明。



意見回饋與聯絡資訊

若您對於《2025年度金山電子永續報告書》有任何疑問與指教，非常歡迎您透過以下方式與我們聯繫，幫助我們持續改進。

聯絡人：管理部處長 陳安琪
地 址：24158 新北市三重區光復路一段68巷11弄1號
電 話：+886-2-2995-0535
傳 真：+886-2-2995-0202
電子信箱：ESG@chinsan.com
官方網站：<http://www.chinsan.com/tw/csrenvironment>

網站QR Code



金山電子官網



企業永續專區



投資人服務專區



臺灣金山電子工業股份有限公司

TAIWAN CHINSAN ELECTRONIC INDUSTRIAL CO., LTD.

董事長 江士勲

經營者的話

董事長的話

懷著感恩的心情，我向大家介紹金山電子本年度的永續報告書。金山電子自成立以來，始終堅持卓越與創新的精神。我們深信，企業的長遠發展必須建立在對環境、社會及經濟責任的持續實踐之上。永續經營是我們的核心理念，也是我們每一個決策與行動的基石。

永續經營，是我們對環境保護、經濟發展及社會責任的莊重承諾。我們不僅追求業務增長，更重視如何在此過程中盡可能減少對環境的影響。我們採取了一系列措施，包括提升能源使用效率、減少碳排放，並推動資源的循環利用。我們持續投入資源，開發新產品，並優化生產流程，以維護環境永續。在社會責任方面，我們致力於營造一個和諧友善的職場環境，並積極參與各類公益活動，善盡社會責任。我們深信，只有當經濟、社會與環境均衡發展時，企業才能共創長遠價值。

展望未來，公司將繼續秉持永續經營的理念，勇往直前。強化對創新與研發的投入，提升企業競爭力，並積極拓展新的市場和業務領域。我們堅信，通過不懈努力，將能在全球市場中占有一席之地，為實現可持續發展目標貢獻力量。感謝大家的支持與信任。

「永續經營是我們的核心理念，也是我們每一個決策與行動的基石。」





臺灣金山電子工業股份有限公司

TAIWAN CHINSAN ELECTRONIC INDUSTRIAL CO., LTD.

總經理 江慶信

總經理的話

回顧過去，臺灣金山電子工業股份有限公司自 1970 年創立以來，始終秉持「公正誠信、永續經營、顧客滿意、創新卓越」的經營理念服務大眾。我們結合先進技術資源與優質生產環境，在科技發展與市場脈動的快速變化中，贏得全球客戶的青睞。隨著全球經濟動盪、地緣政治緊張及氣候變遷日益嚴峻，企業經營面臨的挑戰遠勝以往。金山電子深知在電子的微利時代，唯有兼顧經濟效益、社會貢獻與環境責任，方能立於不敗之地。

2025 年，我們持續精進 ESG 治理架構，深化企業永續發展委員會的功能。在環境層面，近年來本公司已執行全廠區溫室氣體盤查，取得 ISO-14067 產品碳足跡驗證並導入太陽能（光伏）設備，實踐節能減碳，為國際減碳規範做好準備。在治理層面，我們強化風險管理與內控制度，導入 ISO-27001 資訊安全管理，遵循 TCFD、TNFD、SASB 及 IFRS 永續揭露準則，結合外部專家與內部團隊，投入更多專業的永續行動，並透過差異化服務與品質精進，朝向永續經營持續邁進。在社會層面，金山電子秉持以人為本的理念，重視員工關懷與職場平權，持續優化工作環境、強化職業安全管理，並提供多元且完善的培訓資源，致力打造安全、尊重與成長並重的幸福職場文化。同時，我們積極深化與社區的連結，透過公益參與、志工服務及在地回饋行動，實踐企業與社會共榮共好的永續價值。

在業務與人才發展上，我們將致力於產品創新與高附加價值的解決方案，發揮技術整合的綜效。我們追求與客戶、供應商、股東、員工及社會大眾共創贏面。

感謝各位夥伴長期以來的信任與支持，讓我們在挑戰中穩健前行，共同開創低碳、韌性且包容的企業新局。



「讓我們在挑戰中穩健前行，共同開創低碳、韌性且包容的企業新局。」

永續政策

金山電子永續策略

金山電子致力於推動企業永續發展，本於兼顧各利害關係人之權益，希望藉由企業公民責任的承擔，對經濟、社會與環境做出貢獻，除達永續發展目標，同時強化企業競爭力，故參考「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「責任商業聯盟行為準則」(RBA) 等國內外規範及準則，擬訂「金山電子永續政策」。



金山電子永續發展面向

環境保護(E)	社會公益(S)	公司治理(G)
環保產品開發	社區參與	維護股東權益及平等對待股東
節能減碳及資源回收	社會關懷	強化董事會結構與運作
環安系統管理	員工關係	提升資訊透明度 落實資安通管理
品保與客服	員工培育	誠信經營
供應商管理	員工福利	風險管理

金山電子永續政策發展面向

為促進社會發展與達成企業永續經營之目的，本公司將秉持以下承諾實踐企業永續發展，為利害關係人創造更高的價值與福祉：

發展永續環境



- 積極應對氣候變遷，減少溫室氣體排放
- 維護生物多樣性與自然生態，降低營運活動對環境之衝擊
- 促進循環經濟發展，持續推動資源再利用
- 注重水資源管理、廢棄物管理、空氣污染物管理，採行適當的污染防治措施

維護社會公益



- 重視勞動人權，打造健康安全的友善職場
- 為員工職涯發展創造良好的環境
- 關懷社會，促進社區發展
- 鼓勵商業夥伴共同善盡企業社會責任

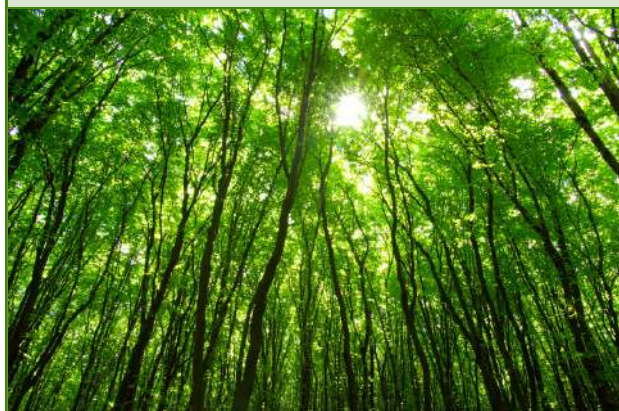
落實公司治理



- 維護股東權益及平等對待股東
- 強化董事會結構與運作
- 提升資訊透明度
- 依相關法規促使公司重視公司治理相關規定
- 依金管會112年3月28日發布「上市櫃公司永續發展行動方案（2023年）及公司治理 4.0推動永續發展

2025年永續綜合績效

環境保護 (E)



✓	完成全集團2025年ISO 14064-1溫室氣體盤查
✓	2025年單位產量碳排放量較2024年減少10.65%(電力係數與2024年相同下)
✓	2025年集團廢棄物單位產出量較2024年增加9.6%(因泰國金山報廢一批重複使用多次之bar條55.56公噸(可資源回收再利用))
✓	泰國太陽能光電年發電量約58.8萬度，廣州廠太陽能光電年發電量約73.8萬度
✓	2025年單位用水量較2024年增加7.1%(因新增員工宿舍用水量增加及室外消防演習用水增加)
✓	產品有害物質經第三方檢驗合格率100%
✓	產品碳足跡 ISO 14067：完成液態鋁質電解電容器2項產品與固態1項產品碳足跡盤查與確信

社會公益 (S)



✓	新進人員留任率較2024年提升31%
✓	主管職缺由內部員工晉升比例達85%
✓	外部訓練總費用較2024年增加66%
✓	講座舉辦場次數較2024年增加2場
✓	加入友善家庭職場企業聯盟
✓	員工福利費用較2024年增加11%
✓	社福機構愛心捐贈金額較2024年成長11%
✓	無發生違反人權或歧視之事件

公司治理 (G)



✓	2025年營收37.65億元相較2024年成長 9.79%，毛利成長9.3%
✓	2025年集團研發費用較2024年成長12.81%
✓	董事會參考AQIs評估 公司簽證會計師，符合「簽證會計師獨立性及適任性」
✓	公司治理評鑑公司在上櫃公司排名級距位於6-20%，得分總數83.15，在第一四分位數內。較2024年前進一四分位數
✓	取得全集團 ISO 27001資訊安全管理第三方驗證
✓	原薪資報酬委員會更名為薪資報酬暨提名委員會
✓	無發生貪腐事件

1 公司概況

1-1 公司簡介

1-2 經營理念與願景

1-3 產品與服務

1-4 創新研發

1-5 營運績效

1-1 公司簡介



臺灣金山電子工業股份有限公司創立於1970年3月20日，為液態鋁質電解電容器、高分子固態鋁質電解電容器以及高分子固液混合鋁質電解電容器之研發、製造及銷售一體的公司。為國際著名企業提供鋁質電解電容器系列產品。由於產品為電子設備中的基本零件，從3C電子產品、家電、電機、電腦、電源供應器、照明系統及通訊設備等皆會使用，運用範圍廣泛。



1994年12月為能提升產品品質，與日本HITACHI AIC技術合作開發，並聘請日本電容器專家給予技術指導，在中國大陸投資成立了第一家合作企業，廣州金日科技有限公司，主要從事鋁質電解電容器的研究、開發、生產製造、市場銷售和售後服務等工作，開發具有高品質及高附加價值的產品給予顧客。

經過五十多年的發展，金山電子憑著堅實的開發力量和超前的觀念，已掌握技術資源，能研發出創新之產品，並透過管理理念和經營機制，拓展國際市場，並在泰國和中國廣州建立了泰國金山電子工業股份有限公司和廣州金日科技有限公司及廣州金立電子有限公司。目前，金山電子臺灣總公司，中國大陸廣州二個廠區和泰國廠之員工總數共1,527人。

臺灣金山電子工業股份有限公司

成立時間	1970 年 3 月 20 日
實收資本額	NT\$ 1,294,625 仟元 (2025 年 12 月)
營業額	NT\$ 3,766 million
員工人數	1,527 人
股票代號	TPEX-8042 / 上櫃日期：2004 年 3 月 22 日
營運總公司地址	24158 新北市三重區光復路一段68巷11弄1號2樓
主要生產	液態鋁質電解電容器 高分子固態鋁質電解電容器 高分子固液混合鋁質電解電容器



重要紀事

1970	與大塚製作所合資成立臺灣金山電子工業(股)公司，開始研發製作生產導針型電解電容器	2009	設立廣州金立電子有限公司 廣州金日取得 SONY GP 綠色夥伴 廣州金日榮獲外經貿局獎勵出口企業
1972	開始研發製作生產牛角型電解電容器	2010	臺灣金山電子取得 DELL 固態電容 -Preferred Supplier List (PSL) 承認 加入 EICC, 2017年更名為 RBA (Responsible Business Alliance)
1980	開始研發製作生產低阻抗電解電容器	2013	臺灣金山電子取得 DELL伺服器固態電容 AVL 承認 臺灣金山電子取得 Lenovo固態電容 AVL 承認 臺灣金山電子獲得 Emerson PML (Preferred Material List) 臺灣金山電子取得 NVIDIA AVL 承認 泰國金山電子榮獲泰國勞動安全中心2區頒發 Labour Safety 獎
1989	設立泰國金山電子工業股份有限公司	2015	固態 SMD 產品推出 榮獲金炬獎
1994	設立廣州金日科技有限公司	2020	液態 SMD (V-CHIP) 產品推出
1995	榮獲泰國經濟部所屬機構頒發的發展性成品獎 ASIA - PACIFIC AWARDS 1995	2022	固液態混合產品 (Hybrid) 推出 泰國金山電子榮獲泰國工業園區管理局頒發 Greenhouse Gas Reduction
2003	臺灣總公司 1 月興櫃掛牌	2023	臺灣金山電子榮獲綠色企業獎 廣州金立取得 IATF 16949 泰國金山電子榮獲工業工程部頒發 Green Industry Level III 泰國幫燦工業園區頒發 Environmental Governance 廣州金立獲廣東省科學技術廳暨財政廳與稅務總局認證為高新技術企業
2004	臺灣總公司 3 月上櫃掛牌	2024	金山電子集團 ISO 14064-1 溫室氣體盤查(2023)，通過第三方驗證 金山電子集團 ISO 27001 資訊安全管理，通過第三方驗證 獲客戶FOXCONN頒發最佳供應鏈獎與質量卓越獎
2005	泰國金山電子投入高分子固態電解電容器開始量產銷售	2025	導入ISO 50001系統 泰國金山素萬那普廠正式量產
2006	廣州金日通過ISO/TS 16949汽車產業品質管理系統認證		
2007	臺灣金山電子取得 DELL 液態電解電容器 -Preferred Supplier List (PSL) 承認		
2008	廣州金日取得 TPV 最佳專案獎 廣州金日通過日系品牌認證代工		

金山電子集團資訊



中國廣州 金日廠

▲ 廣州金日科技有限公司 (1994創立)
廣州市黃埔區開源大道玉岩路6號



中國廣州 金立廠

▲ 廣州金立電子有限公司 (2009創立)
廣州市黃埔區開源大道玉岩路6號



泰國曼谷 Bangchan Industrial Estate 廠

▲ 泰國金山電子 Bangchan Industrial Estate 廠 (1989創立)
94/6 Soi Serithai 85, (Bangchan Industrial Estate) Serithai
Rd., Kannayao, Kannayao Bangkok 10230 Thailand



臺灣 總公司

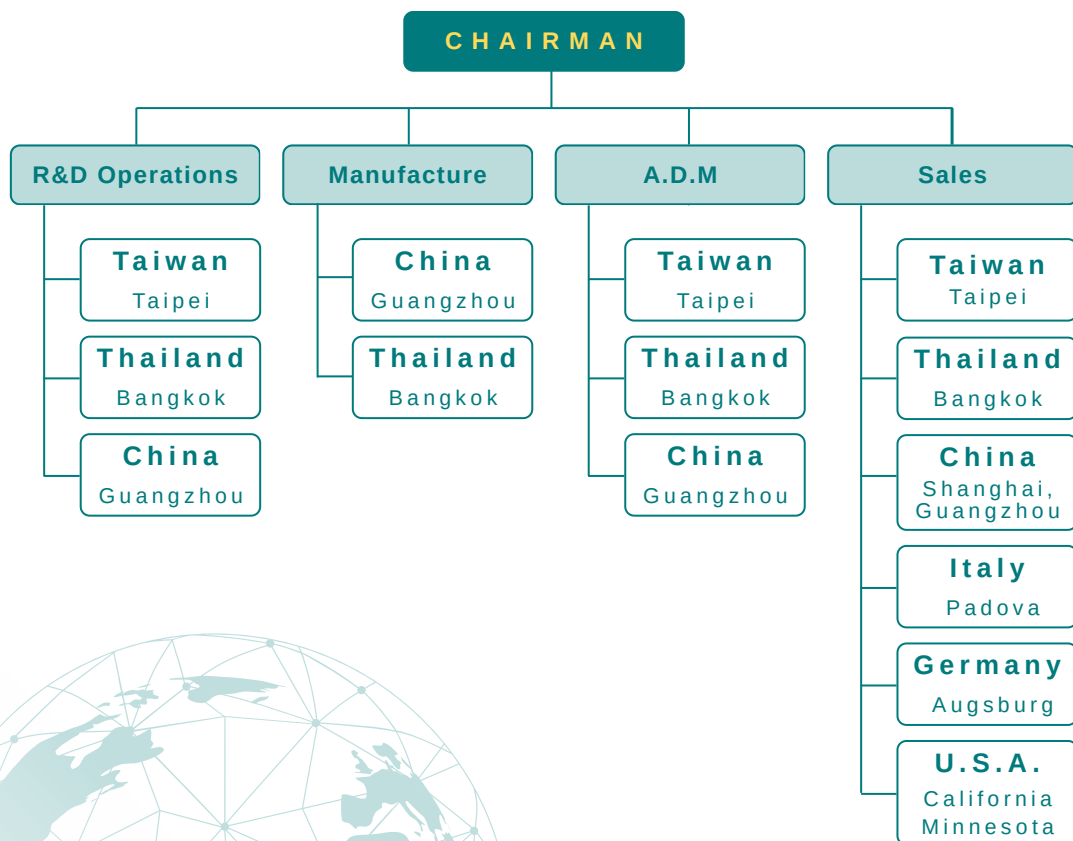
▲ 臺灣總公司 (1970創立)
新北市三重區光復路一段68巷11弄1號2樓



泰國曼谷 Asia-suvarnabhumi industrial estate 廠

▲ 泰國金山電子 Asia-suvarnabhumi industrial estate 廠 (2024創立)
88/8 Moo.5 Subdistrict Klongsuan (Asia-Suvarnabhumi Industrial
Estate) District Bang Bo Province Samut Prakan. Bangkok 10560
Thailand

功能性組織架構



外部參與組織

本公司參與商業協會或全國及國際性機構的會員資格包括以下：

組織名稱	參與情形
 財團法人中華民國工商協進會	會員
 台灣區電機電子工業同業公會	會員
 負責任商業聯盟 (RBA)	會員
 台灣氣候聯盟	會員
 友善家庭職場企業聯盟	會員

政治捐獻

政治捐獻指不定期捐獻金額，供非特定之政黨或政治人物用於對當地社區或社會有貢獻之公共事務上，如援助人民、舉辦活動、協助防疫及疫情援助等。

✓ 2025 年無政治捐獻

1-2 經營理念與願景

金山電子自創立以來，秉承「為顧客創造價值，為員工創造機會，為社會創造效益」的企業宗旨，採用了國際化企業的管理方式，致力於「品質第一，客戶滿意；持續改進，永續經營；遵規守法，創新降耗；全員參與，預防污染」的經營理念。

為了落實此理念及使命，讓我們能在競爭激烈的電容器市場中脫穎而出，金山電子不斷延攬高科技人才，研究開發高附加價值產品。除此之外，亦隨時掌握市場動向，深入了解客戶需求，研究改良產品，精進製造技術，創造公司與顧客的價值，強化企業競爭力，以期落實公司理念。



對未來的展望

展望未來，金山電子將持續透過三大主軸推進永續願景

「 **永續共好**、**數位轉型**、**韌性經營** 」

並依循SDGs（聯合國永續發展目標）、TCNFD（氣候/自然相關財務揭露）、SASB（國際永續會計準則）、IFRS永續準則及GRI準則的框架，不斷精進永續治理能量，為下一個世代創造更具包容力、適應力與競爭力的企業典範。



1-3 產品與服務

營業計劃概要

1 經營方針

1. 生產製程自動化，強化產品品質及節省人力成本。
2. 持續擴大產能及產量規模與加強上下游垂直整合發揮綜效。
3. 擴展新市場，新客戶及開發產品運用之廣度及深度。
4. 持續投入新產品及新技術之研發，提昇產品品質。
5. 整合集團資源，提昇營運效率有效降低管理成本。
6. 強化公司治理，發揮企業之社會責任。

2 營業目標

長期以來本公司追求與客戶、供應商、股東、員工及社會大眾共創贏面為終極目標，面對科技發展與市場脈動的快速變化，以務實的精神貫徹我們擬定的成長方針，以差異化之服務及不斷鑽研新產品開發和品質之精進，帶領全體同仁朝向策略藍圖持續邁進，以具體營運成果展現本公司的企圖心及實力。

3 未來公司發展策略

本公司深知面對電子業的微利時代，除了未來仍持續朝著開發新產品，進而提昇競爭力，全力衝刺發展創新產品與更高附加價值的解決方案外，另亦積極培訓員工吸取新知，並著力於集團間的協同合作與相關產品技術的整合應用以發揮綜效，本公司經營團隊將更兢兢業業努力突破並開創企業之新局，為公司追求穩定之成長及獲利。

主要產品

公司主要產品為提供各種電子器材之電容器 (如：液態鋁質電解電容器、高分子固態鋁質電解電容器以及高分子固液混合鋁質電解電容器) 之製造加工買賣及進出口業務。

產品主要用於AI領域、雲端伺服器、通訊5G/網通產品、消費性電子產品、家用電器/醫療健身產品、遊戲機以及車用電子/工控產品 (自動化設備、伺服驅動器)。

公司產品技術原與日本HITACHI AIC技術合作開發，並聘請日本電容器專家技術指導，於廣州合資設廠生產電容器，此期間亦發展公司研究能量，務求研發出更高效能、更穩定及體積更小之電容器。

液態鋁質電解電容器



導針型



螺絲型



牛角型



貼片型

高分子固態鋁質電解電容器



導針型 / 貼片型

高分子固液混合鋁質電解電容器



導針型 / 貼片型

產品應用

本公司及子公司主要產品為鋁質電解電容器（液態鋁質電解電容器、高分子固態鋁質電解電容器以及高分子固液混合鋁質電解電容器），電容器係使用於電子電機的電路中主要被動元件之一，具有濾波、整流、耦合及高速充放電之功能並具備了體積小、電容量大的特性，廣泛應用於黑色家電（電視、音響等），白色家電（冰箱、洗衣機、空調，廚房電器等）消費性電子設備、通訊設備、電腦設備、OA機器、電源供應器、節能燈、物聯網、工控產品、光電產品、AI與雲端伺服器、5G基礎設備及醫療健身等產品。

產品在市場上之應用



電腦/ 顯示器

27%



家用電器

19%



雲端/ 伺服器

22%



工業自動化

10%



新能源

7%



遊戲機

5%



5G 通訊 5G

5%



醫療/ 健身

2%



車載

1%



其他

2%

1-4 研發創新

目前之商品(服務)項目

電容器為電子設備中不可或缺之基本零組件，廣泛應用於3C電子產品、家用電器、電機、電腦、電源供應器、照明系統及通訊設備等領域。為滿足不同產業客戶的多元需求，發展出V-CHIP、導針型、L型(牛角型)及螺絲型等各型態電容，並涵蓋液態鋁質電解電容器、高分子固態鋁質電解電容器以及高分子固液混合鋁質電解電容器等完整產品線。



過去一年研究成果

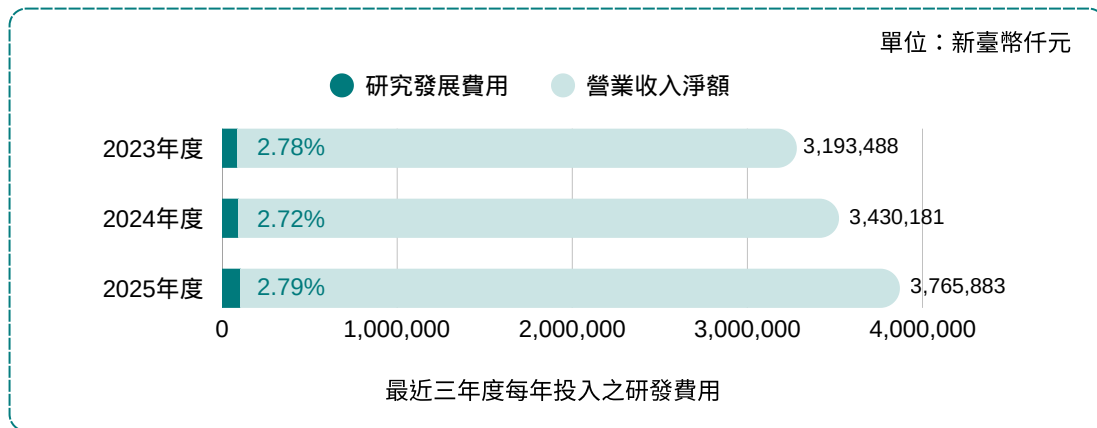
- 固液態SMD 鋁質電容開發
- 固態高壓100WV 量產
- AI Server產品開發
- 燒結箔小型化產品開發

未來公司計畫開發之新商品(服務)

- 固液態車載應用規格開發(續)
- 固液態高溫135°C鋁質電容開發(續)
- 固態高壓120WV開發
- PEDOT開發
- AI Server產品開發(續)
- Server 550V 600V產品開發(續)
- 燒結箔小型化產品開發(續)

技術及研發概況

本公司自成立以來即致力於電解電容器與電解液之研發，技術來源包括自行研發及與國外大廠(Hitachi AIC)技術合作，並透過轉投資公司與Hitachi AIC公司技術合作，取得高壓電解電容器之關鍵技術及專利，進行生產製造及銷售。



公司致力於產能擴充、製程之改良、新產品之研究開發、及行銷業務之發展，以符合市場對於產品品質、成本、交期服務體系的需要，在面對國內外同業競爭壓力及市場快速變化的同時，本公司擬定之長短期計劃如下：

短期計畫 (2027~2029年)

- 配合主要客戶之個別需求開發產品，迅速提供客戶所要的產品與品質，鞏固與客戶間之供需關係。
- 善用各生產據點之優勢，結合當地供應商之資源，有效控管成本，創造產品之價格利基。
- 與主要原物料供應商策略聯盟，掌控關鍵原料來源無虞。
- 設備改善及去除製程之主要瓶頸，提升產品之產能及產量。

中長期計畫 (2030~2050年)

- 擴大全球市場佔有率，積極行銷產品品牌，以取得國外知名大廠直接之業務合作機會。
- 建立歐洲及美洲行銷據點，持續拓展海內外市場。
- 開發低碳綠色產品與高附加價值之產品。
- 導入多元化產品或產業，邁向永續經營。

開發成功之技術或產品

最近三年度開發成功之技術或產品如下表：

年度	研發成果	說明
2023	固液態SMD 鋁質電容部分規格完成開發	車載應用、VGA顯卡
	液態105°C/550V長壽命電容開發(持續進行中)	充電樁、太陽能逆變器
	液態高溫130°C導針型長壽命耐高紋波用中高壓電容器開發(持續進行中)	戶外網通設備
	固態Radil 50~63V電容小型化開發(持續進行中)	主機板、伺服器、高階電源供應器及LCD TV
2024	固液態SMD 鋁質電容開發	車載應用、VGA顯卡
	固態DIP/SMD 50~80V 量產	主機板、伺服器、高階電源供應器及LCD TV
	固態DIP 12.5Ø量產	大功率電源供應器
	130°C高電壓長壽命產品電容器	戶外網通設備
2025	固液態SMD 鋁質電容量產	汽車電子、電動車 (EV) 工業電源、工控、通信基礎設施、數據中心、伺服器、AI 伺服器 消費性電子與通訊設備 (如基地台、網通設備) 能源、可再生能源、電力系統
	固態高壓100WV 量產	主機板、伺服器、高階電源供應器及LCD TV
	AI Server產品開發	AI伺服器、智慧製造
	燒結箔小型化產品開發	伺服器、電源產品

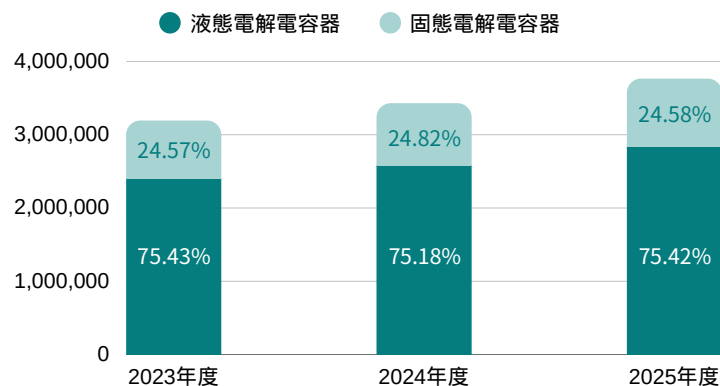


1-5 營運績效

本公司主要業務內容為各種電子器材電容器之製造加工買賣及進出口業務，以及承包設計各種無線電工程業務。生產之產品為電容器，屬電子設備中的基本零件，從3C電子產品、家電、電機、電腦、電源供應器、照明系統及通訊設備、AI與雲端伺服器等皆使用之，運用範圍相當廣泛，本公司因應不同之產業需求，發展出V-CHIP、導針型、L型(牛角型)及螺絲型等各型態之液態鋁質電解電容器、導針型及SMD型高分子固態鋁質電解電容器以及高分子固液混合鋁質電解電容器。主要產品近三年之營業比重及營收情形如下：

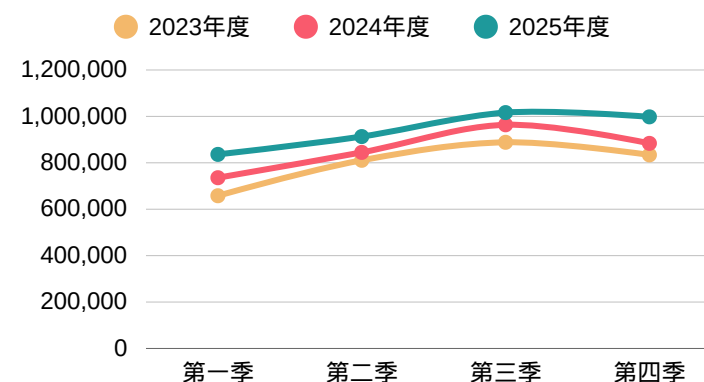
主要產品之營業比重

單位：新臺幣仟元



最近三年營收比較

單位：新臺幣仟元



單位：新臺幣仟元

主要產品	2023年度		2024年度		2025年度	
	金額	占營業額比例	金額	占營業額比例	金額	占營業額比例
液態電解電容器	2,408,765	75.43%	2,578,647	75.18%	2,840,052	75.42%
固態電解電容器	784,723	24.57%	851,534	24.82%	925,831	24.58%
合計	3,193,488	100%	3,430,181	100%	3,765,883	100%

單位：新臺幣仟元

年度	第一季	第二季	第三季	第四季	合計
2023	658,112	810,861	888,405	834,078	3,193,488
2024	735,743	844,879	963,732	883,803	3,430,181
2025	836,247	913,112	1,016,478	998,021	3,765,883

2 永續發展

2-1 永續組織與治理

2-2 重大性分析

2-3 利害關係人之鑑別與溝通

2-4 永續發展策略與目標

2-1 永續組織與治理

永續組織與治理

本公司致力於環境保護活動，徹底實施節約能源、工業減廢，落實資源回收再利用與推動環境友善措施並致力減量行動。為因應ESG永續發展之推動，在2022年報備董事會由董事長指示成立永續發展小組（ESG小組）。

2024年1月24日在董事會之下成立功能性委員會「永續發展委員會」，本委員會成立之目的為本公司永續發展暨風險管理相關工作之決策及督導單位，包含落實公司治理(G)維護社會公益(S)與發展永續環境(E)等三大面向領域，以強化公司經營體制、致力環境保育及善盡社會責任，使董事會得履行保障公司、員工及股東及利益相關者權益之職責。

永續發展委員會為公司內部最高層級的永續發展決策中心，由董事兼總經理擔任主席（產業專家），其他成員包括公司之四位獨立董事（其領域有會計師、律師、財經專家）組成，下轄ESG永續小組與風險管理小組。

ESG永續小組由相關部門的高階主管組成，共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫，擬訂年度目標與行動方案，並提交永續發展委員會審查；同時負責規劃、執行及追蹤行動專案之進度與成效。每年度需編制公司永續報告書，提送永續發展委員會審查後，再送董事會核定。

薪資報酬暨提名委員會

本委員會兼負薪資報酬委員會及提名委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估；另依據董事會成員及高階經理人所需之各項要素及標準，覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人；建構及發展董事會及各委員會之組織架構，予以進行績效評估，及評估獨立董事之獨立性；並向董事會提出建議，以供其決策之參考。依據本公司薪資報酬暨提名委員會組織章程，該委員應至少由三位獨立董事組成。本公司薪資報酬暨提名委員會由全體(四位)獨立董事組成。

註：原名「薪資報酬委員會」，經第19屆第24次董事會開會決議更名為「薪資報酬暨提名委員會」。

- 1 ESG小組擔任公司上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平臺。負責永續政策之訂定與辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織永續發展相關預算及規劃並執行年度方案，追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。
- 2 永續發展委員會負責制定永續政策、進行風險評估，並於每半年聽取ESG小組工作報告，監督其是否依循年度目標執行及檢視成效，必要時督促ESG小組進行目標之修正與調整。
- 3 永續發展委員會主席至少一年二次向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。



功能性委員會

委員會	依據及目的	組成	2024年開會次數/平均出席率	運作情形
 永續發展委員會	為實踐企業永續經營，依本公司「公司治理實務守則」第二十七條規定：設置永續發展委員會。本委員會為本公司永續發展暨風險管理相關工作之決策及督導單位，包含公司治理(G)、環境(E)與社會(S)等三大面向領域，以強化公司經營體制、致力環境保育及善盡社會責任，使董事會得履行保障公司、員工及股東利益相關者權益之職責。	委員會下設立風險管理小組以及永續發展小組。委員會隸屬於董事會，經董事會委派五名董事任之(其中四名為獨立董事)，並由委員互選一位委員擔任召集人及會議主席。召集人為董事兼總經理江慶信，成員詳董事會基本組成分析。	開會次數：2次 平均出席率：100%	1. 每年至少召開會議二次。本委員會召集應載明召集事由，於七日前通知各委員。但有緊急情事者，不在此限。除採書面通知外亦可以電子郵件或傳真為之。 2. 永續發展委員會2025年運作情形詳公司年報：永續發展委員會當年運作情形。
 審計委員會	依據證券交易法第14條之4規定：實收資本額未滿新臺幣二十億元非屬金融業之上市櫃公司，應自中華民國一百零九年一月一日起設置審計委員會替代監察人。 本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的： • 公司財務報表之允當表達。 • 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。 • 公司內部控制之有效實施。 • 公司遵循相關法令及規則。 • 公司存在或潛在風險之管控。	由全體獨立董事組成，其人數四人，由董事會決議委派獨立董事任之，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。其中一人為主席，主席為蔡志瑋獨立董事，成員詳見董事會基本組成分析。	開會次數：7次 平均出席率：100%	1. 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。 2. 審計委員會2025年運作情形詳公司年報：審計委員會當年運作情形。
 薪資報酬委員會 (2026年3月27日改名薪資報酬暨提名委員會)	依薪酬委員會職權辦法第三條暨上市上櫃公司治理實務守則第二十七條第三項之規定，設立薪資報酬暨提名委員會。 • 以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估。 • 依據董事會成員及高階經理人所需之各項要素及標準，覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人。 • 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，予以進行績效評估，及評估獨立董事之獨立性。 • 向董事會提出建議，以供其決策之參考。 • 以強化公司治理與風險管理為目的，並以激勵、留任人才為考量，評估與監督本公司董事及經理人之薪資報酬制度。	共有四名成員，由董事會決議委派獨立董事任之，其中一人為召集人。召集人為蔡志瑋獨立董事，成員詳見董事會基本組成分析。	開會次數：3次 平均出席率：100%	1. 本委員會每年至少召開二次，但有緊急情事者，不在此限。 2. 薪資報酬委員會2025年實際運作情形詳年報：薪資報酬委員會運作情形資訊。

2-2 重大性分析

永續報告書是金山電子向利害關係人溝通 ESG（環境、社會及公司治理）議題的主要管道之一。各部門在日常業務中，藉由各式管道與各類利害關係人進行溝通，並蒐集與管理各類議題。於每年舉辦的 ESG 研討會議上，與 ESG 委員們共同進行議題整合收斂，透過重大主題分析流程，與利害關係人議合，盤點利害關係人對永續議題的關注程度與對永續發展與組織營運衝擊的認知，以鑑別重大主題。再由高階主管就重大主題進一步探討對公司的正/負面影響，於永續報告書中揭露相關資訊，作為永續管理的策略及目標訂定之重要基礎。

重大主題分析流程



2-3 利害關係人之鑑別與溝通

金山電子為讓永續議題能涵蓋公司整體營運，參考AA1000 SES 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, SES)5 大原則：依賴程度 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注程度 (Tension)、影響程度 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspective)，金山電子鑑別出 6 類主要利害關係人，並依照各類屬性，建立多元且運作流暢的溝通管道，以獲得其關注議題與意見回饋。除了作為本報告書編撰依據外，更是本公司未來擬定永續發展策略與目標的重要參考。

利害關係人	主要關注議題	對金山電子的重要性	溝通管道與頻率
 員工	- 營運績效 - 員工福利 - 勞資關係 - 人才吸引與留任 - 誠信與法遵	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	- 勞資會議(每季) - 福利相關會議(每季) - 員工意見信箱 - 電子郵件通知 - 各式說明會 - 員工座談會 - 績效考核(半年) - 佈告欄
 供應商	- 資訊安全管理 - 誠信與法遵 - 客戶關係管理 - 人權 - 反貪腐機制	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件。	- 依據供應商所填SAQ表對主要供應商到廠實地訪查 (每年) - 與供應商進行季度分享，共同檢討改善 (不定期)
 社會團體 與社區居民	- 員工福利 - 社會關懷與參與 - 勞資關係 - 能源管理 - 溫室氣體管理	公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境污染情事，造成鄰近社區生活品質下降。	舉辦各類型社會關懷與參與活動 (不定期)

利害關係人	主要關注議題	對金山電子的重要性	溝通管道與頻率
 客戶	- 客戶關係管理 - 誠信與法遵 - 資訊安全管理 - 供應鏈管理 - 風險管理	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	- 公司年報(每年) - 年度股東大會(每年) - 公司網站、社群網站(不定期) - 永續報告書(每年)
 股東/ 投資者	- 營運績效 - 風險管理 - 反貪腐機制 - 誠信與法遵 - 客戶關係管理	股東為公司的出資者，公司應保障股東 權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 公司年報(每年) - 年度股東大會(每年) - 公司網站、社群網站(不定期) - 永續報告書(每年)
 其他	- 廢棄物管理 - 員工福利 - 產品行銷與標示 - 產品有害物質管理 - 供應商環境評估	除了以上利害關係人之外，其他如學者、顧問.....等各界人士，由於和公司有著良好關係之外，也在公司邀請下提供目前永續概念與趨勢的觀念，並不定期給予建議。	- 公司年報(每年) - 公司網站、社群網站(不定期) - 永續報告書(每年)



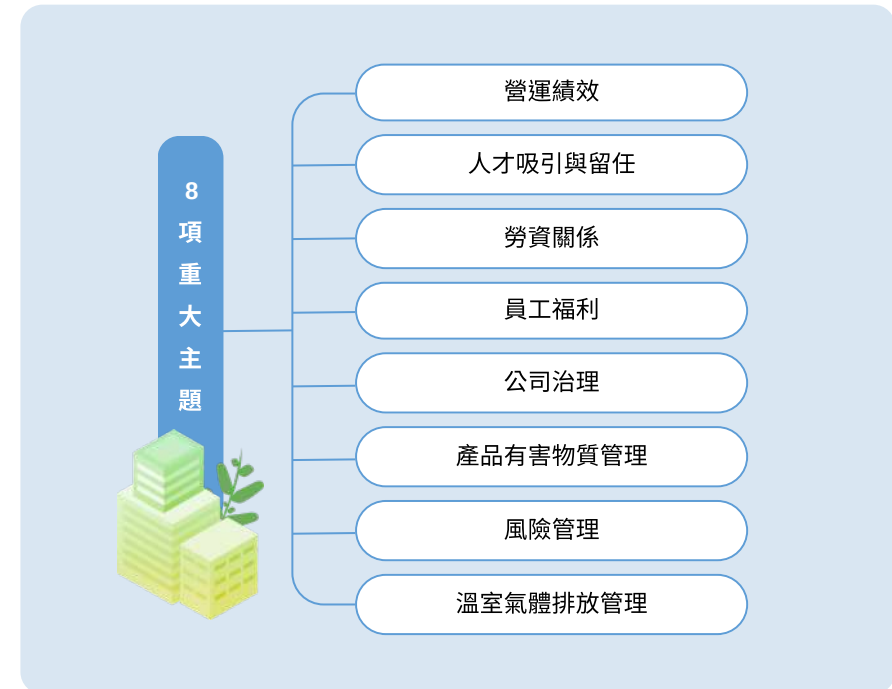
蒐集永續議題

為了找出對金山電子潛在的重大主題，金山電子根據GRI準則、聯合國永續發展目標(SDGs)及利害關係人的互動等永續相關議題，收斂成25項議題。進一步調查議題所造成的衝擊。

25項永續議題		
環境主題	社會主題	經濟主題
- 溫室氣體排放管理 - 水資源與廢水排放管理 - 廢棄物與空汙管理 - 能源管理 - 碳定價 - 產品有害物質管理 - 客戶滿意度 - 衝突礦產 - 供應商環境評估	- 員工福利 - 勞資關係 - 人才吸引與留任 - 職業安全衛生 - 人權 - 社會關懷與參與 - 公益捐贈 - 供應商社會評估 - 行銷與標示	- 風險管理 - 公司治理 - 資訊安全管理 - 營運績效 - 誠信與法遵 - 反貪腐 - 供應鏈管理

重大主題衝擊評估結果

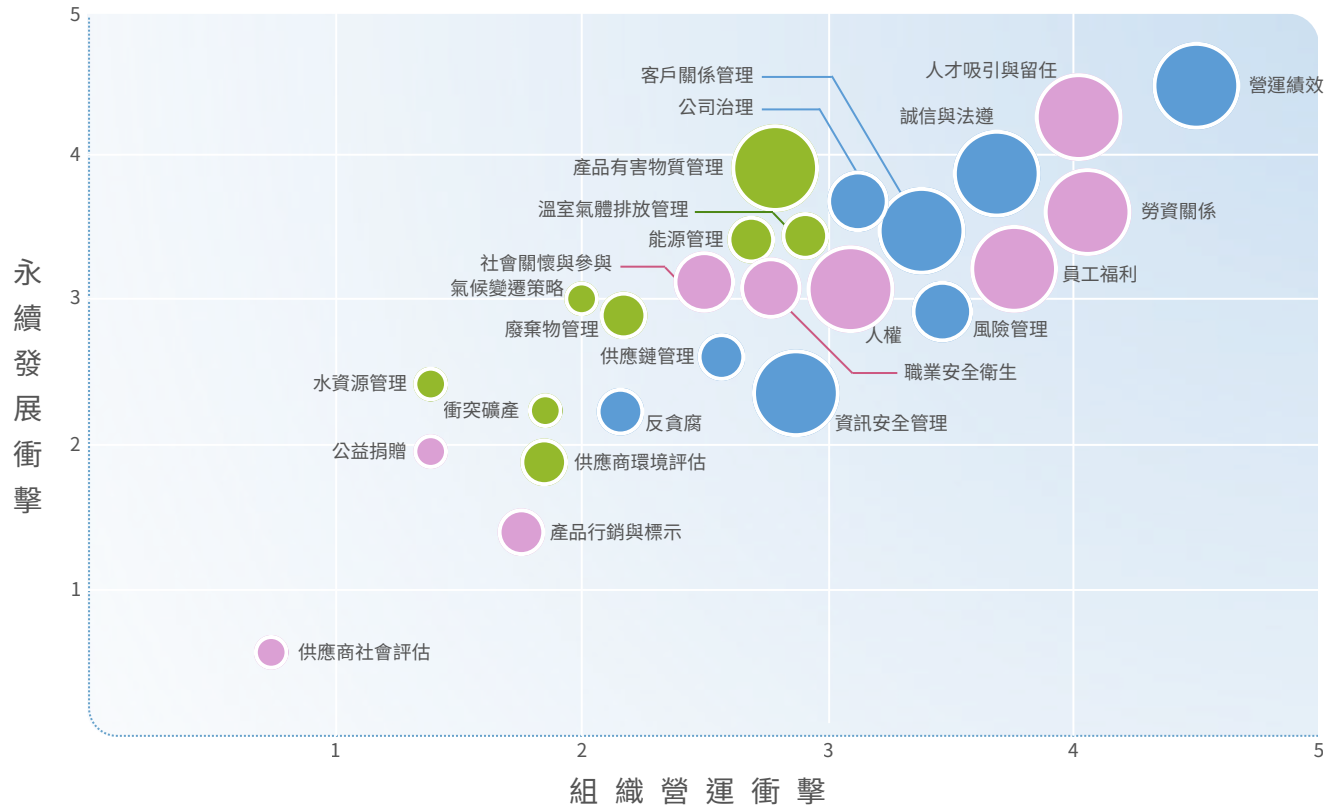
永續發展小組擬定25項永續議題，透過發放線上問卷請臺灣、中國及泰國三廠區6大主要利害關係人填寫，分析6大利害關係人對永續議題的關注程度，並探討內部員工對組織營運衝擊及永續發展衝擊進行分析。本年度問卷分析共回收利害關係人與員工問卷 217 份，並將各項評分由低到高給予 1~5 分。



如下圖所示，矩陣圖映射規則以「永續發展衝擊」為縱軸，「組織營運衝擊」為橫軸，而利害關係人「關注度」則以矩陣圖中的泡泡大小呈現。

依據重大性排序結果與永續發展小組之討論，本年度確認共 8 項重大主題，包括營運績效、人才吸引與留任、勞資關係、員工福利、公司治理、產品有害物質管理、風險管理及溫室氣體排放管理。

總體重大性矩陣



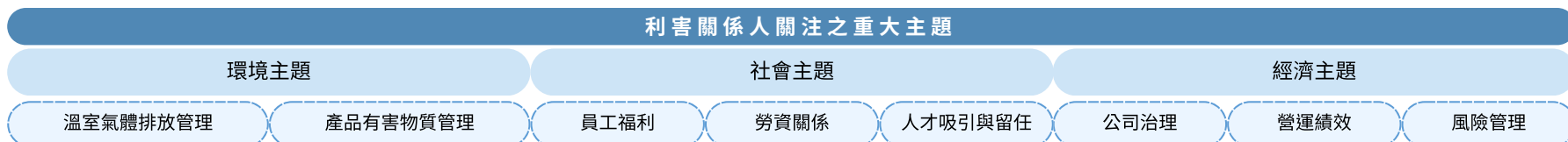
重大主題	重大性
產品有害物質管理	○
溫室氣體排放管理	○
人才吸引與留任	○
勞資關係	○
員工福利	○
營運績效	○
誠信與法遵	
公司治理	○
客戶關係管理	
風險管理	○

在重大主題中，關注度的大小排列為營運績效、員工福利、勞資關係、人才吸引與留任、產品有害物質管理、風險管理、公司治理及溫室氣體排放管理。

未被選入重大主題，但其關注度也頗高的永續議題有誠信與法遵、客戶關係管理、資訊安全管理、人權、職業安全衛生等。

員工衝擊問卷回饋

金山電子參考員工永續發展衝擊與組織營運衝擊問卷調查結果選出重大主題，如下表所示，治理主題面向衝擊較高的有3項、社會主題面向有3項、環境主題面向有2項，一共8項重大主題。之後將依據各主題報導要求於本報告書說明重大性議題的回應策略、短中長期目標、績效成果及管理方針。



重大主題邊界與價值鏈

面向	重大主題	對應GRI準則	員工	供應鏈	政府	社區鄰里	客戶	股東/ 投資人	回應章節
 環境友善	溫室氣體排放	GRI 305 排放	●	▲	▲	▲	●	▲	5-4、5-5
	產品有害物質管理	GRI 416 顧客健康與安全	▲	●	●		●	▲	5-7、6-6
 社會與 員工關懷	員工福利	GRI 401 雇用關係 / 自訂主題	●						6-4、6-5
	勞資關係	GRI 402 勞資關係	●	▲	▲				6-5
	人才吸引與留任	GRI 401 雇用/自訂主題	●	▲		▲			6-1、6-3 6-4、6-5 6-6
 公司治理	公司治理	GRI 2 一般揭露/自訂主題	▲	●	▲		●	●	3-1、3-2 3-3、3-4
	營運績效	GRI 201 經濟績效	●	▲	▲	●	●	●	前言、1-5
	風險管理	GRI 201 經濟績效 GRI 403 職業安全衛生 GRI 414 供應鏈管理	●	●	▲	▲	▲	●	1-5、3-5 4-2、6-6

●：直接衝擊 ▲：間接衝擊

2-4 永續發展策略與目標

藉由關鍵利害關係人對企業永續發展議題的關注，本公司依據雙重重要性原則，辨識出八項重大議題，並依此八大議題對對應權責單位擬定相關政策、承諾與管理行動，以確保永續策略與營運目標相符，並有效追蹤與檢視執行成效。以下表格彙整各重大議題的管理機制與2025年之具體成果、2026年設定目標，並規劃未來短期（2027–2029年）及中長期（2030–2050年）之發展方向，以展現本公司對於永續治理與利害關係人期待的高度重視與積極回應。

經濟面向：營運績效、公司治理、風險管理

重大主題	 營運績效	 公司治理	 風險管理
權責單位	公司治理主管、總經理室、財務部	公司治理主管、總經理室	董事會(永續委員會(風險管理小組))
政策	- 定期公佈集團合併營運及財務資訊。 - 財務績效是企業營運穩定與效率之展現，透過強化財務結構與落實成本控制，以達永續發展之目標。 - 本公司透過整合策略及強化核心競爭力，持續提升經營之佳績。 - 持續增進企業競爭力，提供優質產品及服務增加營收，為員工、股東等利害關係人創造最大利益。	- 建立健全的公司治理架構，強化董事會職能及資訊透明度。 - 遵循國際標準（如GRI、SASB、IFRS、TCNFD）及上市上櫃公司永續發展實務守則。	- 金山電子秉持「主動防範、營運韌性、合規永續」三大核心政策。我們建立由董事會直接監督的風險管理架構，將經濟面（市場與地緣政治）、環境面（氣候變遷與天然災害）及社會面（資安與人權）風險納入日常管理決策流程，以確保企業在多變環境中維持穩健發展。 - 建立系統化管理程序：建立並持續優化風險辨識、衡量、監督及報告揭露程序，將風險管理納入年度計畫作業中。 - 由上而下的治理：由董事會與永續發展委員會主導重大風險項目的決策，確保資源有效投入於關鍵風險點。 - 營運韌性建構：針對天災、資安、流行病及供應鏈中斷等議題，建立持續營運管理程序（BCP），確保公司在重大偶發事件發生時能即時降低災害並恢復營運。
承諾	- 對財務報表正確性、內控制度有效性等進行監督。 - 依循公司治理程序與守則，誠信經營、遵循法令，呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、GRI、SASB、IFRS、TCNFD等標準與倡議。	- 維護股東權益及平等對待股東。 - 強化董事會結構與運作。 - 提升資訊透明度。 - 依金管會112年3月28日發布「上市櫃公司永續發展行動方案（2023年）推動永續發展。 - 依相關法規促使公司重視公司治理相關規定及公司治理發展藍圖4.0推動。	- 精準監控與管控：依據風險鑑別結果（涵蓋經濟、社會、環境面向），擬定明確的執行方針與管控策略，確保公司穩健經營。 - 透明揭露：定期向董事會報告風險管理執行成效，並透過永續報告書向利害關係人公開溝通風險應對措施。 - 誠信經營與合規：承諾持續遵循國內外法規及國際準則（如IFRS S1/S2、TCFD/TNFD），達成零重大營運違規目標。
管理行動與成效追蹤	- 每月召開內部產銷會議，定期檢討市場狀況及產銷策略。 - 董事會監督組織營運策略計畫與績效，透過內部稽核和外部查證機制，持續強化公司治理、風險機會管理。 - 擁有完善的公司治理架構，並設有董事會、審計委員會、薪資報酬暨提名委員會與永續發展委員會(永續及風險管理)及內部稽核專職單位，有效管控公司整體營運與發展。 - 定期會議檢討整體營運成效。	- 依據多元性、獨立性及專業選任董事。落實推動性平等政策綱領，提高女性決策參與，選任至少一位女性董事。 - 建置多項常態性與機動性措施。 - 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保合併公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。 - 定期舉辦公司治理教育訓練與稽核作業。 - 為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 - 為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。 - 強化利害關係人溝通機制，提升回饋處理時效。 - 提升非財務性資訊之揭露品質。	- 定期辨識：風險每年由永續及風險管理小組針對各廠區進行風險鑑別，涵蓋財務、營運、環境與供應鏈。 - 持續營運計畫（BCP）：針對關鍵生產製程與供應鏈中斷風險，擬定應變計畫並定期演練。 - 氣候與自然風險財務評估：對標TCFD/TNFD框架，分析氣候與自然變遷對生產成本及設備損害的財務影響。 - 風險情境演練：定期執行各項突發事件演練，包括停電應變、消防演習、資安異常攻擊應對及人力短缺模擬。 - 持續改善機制：透過演練發現潛在風險缺口，納入追蹤改善清單，並作為下年度應變計畫調整的參考依據。 - 跨部門整合：由風險管理小組橫向串聯研發、製造、採購等部門，針對極端氣候（如旱災、限電）與法規變動（如碳稅）進行動態風險評估。

經濟面向：營運績效、公司治理、風險管理

短中長期	 營運績效	 公司治理	 風險管理
2025年成果	- 合併營業收入新台幣37.66億元，較2024年成長9.79%。 - 本期淨利新台幣1.14億元，較2024年成長46.15%。 - 每股盈餘新台幣0.89元，較2024年成長48.33%。 - 泰國素萬那普廠(新廠)成功量產。	- 永續發展小組於每季各召開會議一次，2025年召開二次永續發展委員會，並將執行成果報告董事會。 - 訂定2026年風險管理政策或策略。 - 完成2024年ESG報告書撰寫並經董事會審核通過，並上傳公開資訊觀測站。 - 更新內控評估報告內容，新增永續目標相關稽核指標與部門自我檢核項目。 - 基層員工範圍已提董事會決議暨提股東會決議通過(證交法第14條第6項)。 - 修正內部控制制度：將股東會決議「基層員工範圍」納入內部控制制度中。 - 董事會參考AQIs評估：公司簽證會計師，符合「簽證會計師獨立性及適任性」。 - 每年進行董事會績效評估(含董事會自評、成員自評、功能性委員會自評等)。 - 誠信經營與法遵：集團無違反誠信經營或發生貪腐事件。 - 持續優化資安通訊管理(ISO 27001)並取得證書：如安控軟體之分期建置，使集團資訊安全零事故。 - 規劃公司網站，增設企業永續專區。	- 風險管理預算投入：持續投入風險防範、教育訓練、職災、保險、人員、貨物、產品、資產等費用。 - 持續投入資安風險管控(軟體投入約NTD 227萬元)並進行資安演練：針對核心營運系統完成2次資安社交工程演練，確保員工識覺率。 - 法規遵循：達成年度無違反誠信經營、反壟斷及社會與經濟準則之事件。 - 風險辨識覆蓋率：集團各廠區(包含泰國、廣州廠)100%完成年度重大風險辨識與風險矩陣評估。 - 供應鏈穩定：完成年度主要供應商之社會與環境風險問卷調查，確保供應鏈韌性。
2026年目標	- 為因應客戶AI需求浪潮，泰國金山素萬那普廠添購產線設備，預計2026年Q3可增加產出固態及固液態SMD產品。 - 廣州金立添購自動化設備，2026年Q2開始陸續增加液態牛角產線。	- 董事會成員落實多元化政策，持續補選任多元背景，學有專精且具備與不同產業經驗領域之社會賢達擔任董事。 - 落實推動性平等政策綱領，提高女性決策參與，持續補選任至少一位女性董事。 - 董事會第19屆於2026年6月8日屆滿，2026年股東會改選第20屆董事暨獨立董事。 - 董事會參考AQIs評估：公司簽證會計師，符合「簽證會計師獨立性及適任性」。 - 強化公司內控制度定期稽核與監控：由內部稽核部門定期審查內控制度的執行情況，發現並修正潛在問題，確保內控制度運行的有效性。 - 誠信經營與法遵：透過教育訓練及宣導努力確保集團無違反誠信經營或發生貪腐事件 - 持續優化資安通訊管理(ISO 27001)並取得證書：如安控軟體之分期建置，使集團資訊安全零事故 - 訂定2027年風險管理政策或策略 - 導入ISO 50001能源管理系統(續)	營運不中斷演練：集團全廠區執行至少1次「氣候/電力災難模擬復原演練」，並提交缺失改善報告。

經濟面向：營運績效、公司治理、風險管理

短中長期	 營運績效	 公司治理	 風險管理
短期目標 (2027~2029)	- 配合主要客戶之個別需求開發新產品，迅速提供客戶所要的產品與品質，鞏固與客戶間之供需關係。 - 善用各生產據點之優勢，有效控管成本，創造產品之價格利基。 - 致力於集團間的協同合作與相關產品技術的整合應用以發揮綜效。	- 持續優化公司治理架構，確保董事會多元化與獨立性比例符合最佳實務標準。 - 誠信經營與法遵:透過教育訓練及宣導努力確保集團無違反誠信經營或發生貪腐事件。 - 持續優化資安通訊管理 (ISO 27001) 並取得證書：如安控軟體之分期建置，使集團資訊安全零事故。 - 董事會參考AQIs評估：公司簽證會計師，符合「簽證會計師獨立性及適任性」。 - 強化公司內控制度定期稽核與監控：由內部稽核部門定期審查內控制度的執行情況，發現並修正潛在問題，確保內控制度運行的有效性。 - 接軌國際採用IFRS永續揭露準則揭露規劃至導入施行。 - 配合金管會公告規定上市櫃公司自2029年Q1起在年報中以專章方式揭露永續相關財務資訊。 - 逐年訂定來年風險管理政策或策略。	- 深化氣候財務分析：導入氣候情境分析 (Scenario Analysis)，針對不同升溫情境對獲利能力之影響進行壓力測試。 - 全員風險意識：達成風險管理教育訓練100% 覆蓋率 (含新進與在職員工)。 - 氣候與自然揭露：全面對應TCFD/TNFD框架，將氣候與生物多樣性風險量化於財務報告中。
中長期目標 (2030~2050)	- 積極培訓員工吸取新知，全力衝刺發展創新產品與更高附加價值的解決方案。 - 擴大全球市場佔有率，積極行銷產品品牌，以取得國外知名大廠直接之業務合作機會。 - 開發低碳綠色產品與高附加價值之產品。 - 導入多元化產品或產業，邁向永續經營。	- 建立全球化的公司治理標準，與國際接軌，吸引更多國際投資者。 - 董事會參考AQIs評估：公司簽證會計師，符合「簽證會計師獨立性及適任性」。 - 強化公司內控制度定期稽核與監控：由內部稽核部門定期審查內控制度的執行情況，發現並修正潛在問題，確保內控制度運行的有效性。 - 誠信經營與法遵:透過教育訓練及宣導努力確保集團無違反誠信經營或發生貪腐事件。 - 持續優化資安通訊管理 (ISO 27001) 並取得證書：如安控軟體之分期建置，使集團資訊安全零事故。 - 逐年訂定來年風險管理政策或策略。	- 韌性轉型：建構全球領先的「抗逆能力中心」，確保在極端氣候與地緣政治波動下仍能穩定供應。 - 永續風險零容忍：達成與2050淨零路徑相符的氣候風險轉型，確保無重大氣候資產減損。

社會面向：人才吸引與留任、勞資關係、員工福利

重大主題	 人才吸引與留任	 勞資關係	 員工福利
權責單位	管理部、人資部	管理部、人資部	管理部、人資部、職工福利委員會
政策	- 核心原則與策略連結：以「以人為本、適才適所、共創價值」為基礎，結合公司人才發展策略進行整體規劃。 - 人才發展機制：建立完善的選才、用才與育才制度，促進人力資源最佳配置與能力提升。 - 留任與永續發展：推動多元留才措施，強化員工向心力，支持組織長期穩健發展。	- 多元與包容：建立平等、多元且包容的工作環境，禁止任何形式的歧視與騷擾，尊重員工的多樣性。 - 溝通機制：建立多元的勞資溝通管道，促進公司與員工間維持良好、和諧的勞資互動關係。 - 法規遵循：依循勞動相關法令，建立合法合規之勞資關係制度。	- 法令遵循：依循相關法令規範，建立完善且合宜的人事與福利制度。 - 優於法規：提供多元且優於法令要求的員工福利措施，提升整體福祉。 - 關懷與凝聚：保障員工權益、照顧員工生活，強化員工向心力與組織認同。
承諾	- 友善職場承諾：打造幸福、安全的工作環境，建立公平合理、互信互重的勞資環境。 - 人才發展理念：以「讓員工創造機會」為核心，積極吸引、激勵與培育優秀人才。 - 共創雙贏目標：強化留任機制，與員工攜手發展，實現企業與人才雙贏成果。	- 尊重員工權益：尊重並保障員工合法權益，維護公平合理之工作條件。 - 福利與關懷：持續優化薪資福利體系，提供優於法定標準的健康與安全照護，提升員工幸福感。 - 零重大爭議：維持年度重大勞資爭議事件件數為0，確保組織穩定與和諧。	- 推動制度：由管理部門與職工福利委員會共同規劃並推動各項福利制度與員工活動。 - 提升福祉：持續優化福利措施，全面提升員工身心福祉。 - 友善職場：致力營造平等、多元且具包容性的工作環境。
管理行動與成效追蹤	- 年度檢視與優化：定期檢視人力資源發展與運用情形，持續優化招募策略、薪酬福利及教育訓練規劃。 - 制度建置與調整：依據組織發展需求，完善職涯發展路徑並制定具留才效益的人力資源政策。 - 成效提升與競爭力：營造多元共融且具成長性的職場環境，提升人才吸引與留任穩定性，強化企業長期競爭力。	- 定期檢視：定期檢視勞資關係運作情形與相關制度執行成效。 - 溝通運作：透過勞資會議、員工意見信箱、各式說明會及座談會、員工滿意度調查等管道蒐集意見並持續改善。 - 持續優化：依據回饋與外部環境變化調整管理措施，強化員工滿意度與組織穩定性。	- 蒐集需求：透過多元溝通管道蒐集員工對福利項目的期待與回饋。 - 優化制度：參考業界作法，持續規劃與設計具競爭力的福利措施。 - 提升成效：依據年度福利政策方針檢視與調整，強化激勵效果與員工滿意度。

社會面向：人才吸引與留任、勞資關係、員工福利

短中長期	 人才吸引與留任	 勞資關係	 員工福利
2025年成果	- 修訂及增加人才吸引與留任的人力資源措施。 - 修訂員工薪資管理辦法，提高招募及任用成效。 - 導入新進人員輔導制度，提高新進人員留任率。 - 新進人員90天留任率高於60%以上。 - 主管職缺由內部員工晉升比例達85%。	- 制定合宜的勞資關係方案。 - 員工申訴與意見反映機制正常運作，案件順利處理。 6月及12月進行績效考核及績效面談，讓員工反映意見並促進職能提升與個人發展。 - 首度執行2025年度員工滿意度調查並針對滿意度低分面向思考改善方案。 - 舉辦3場員工關係活動：舊草嶺環狀自行車道騎車活動、日行8,888健走活動、台北象山登山步道登山活動。 - 加入友善家庭職場企業聯盟，提供職場家庭教育學習活動以協助員工平衡工作與家庭生活。 - 無重大勞資爭議事件發生，維持穩定勞資關係。	- 增加優於法令的福利項目：修訂員工婚喪喜慶管理辦法、新增員工旅遊補助辦法。 - 舉辦2場幸福講座：翻轉吧！氣候變遷、輕鬆來做省電俠。 - 舉辦3場家庭教育講座：長照資源，這樣用、讀懂青少年的情緒話、數位時代的教養生存術。 - 舉辦2場職場應用課程：生成式AI職場應用進階課程、系統化創新課程。 - 無違反相關員工福利法令事件。
2026年目標	- 持續修訂及增加人才吸引與留任的人力資源措施。 - 新進人員90天留任率高於65%。 - 員工離職率控制於18%以下。 - 主管職缺由內部員工晉升比例達85%以上。	- 制定合宜的勞資關係方案。 - 持續每半年進行績效考核及績效面談，促進勞資關係溝通及促進職能提升與個人發展。 - 執行員工滿意度調查並針對滿意度低分面向思考改善方案 - 舉辦2場員工關係活動。 - 持續加入友善家庭職場企業聯盟，提供員工職場家庭教育學習活動。 - 無重大勞資爭議事件發生，維持穩定勞資關係。	- 依循相關法令制定合宜的員工福利制度。 - 增加優於法令的福利項目或提高原有福利項目的金額。 - 舉辦4場講座(含幸福講座及家庭教育講座)。 - 舉辦2場職場應用課程。 - 無違反相關員工福利法令事件。
短期目標 (2027~2029)	- 持續修訂及增加人才吸引與留任的人力資源措施。 - 新進人員90天留任率高於70%。 - 員工離職率控制於15%以下。 - 主管職缺由內部員工晉升比例達85%以上。	- 制定合宜的勞資關係方案。 - 持續每半年進行績效考核及績效面談，促進勞資關係溝通及促進職能提升與個人發展。 - 執行員工滿意度調查，針對滿意度低分面向規畫改善方案並提高整體滿意度。 - 舉辦3場員工關係活動。 - 持續加入友善家庭職場企業聯盟，提供員工職場家庭教育學習活動。 - 無重大勞資爭議事件發生，維持穩定勞資關係。	- 依循相關法令制定合宜的員工福利制度。 - 相較2026年提供多項優於法令的福利項目或提高原有福利項目的金額。 - 每年舉辦4場幸福講座(含幸福講座及家庭教育講座)。 - 舉辦3場職場應用課程。 - 無違反相關員工福利法令事件。
中長期目標 (2030~2050)	- 持續修訂及增加人才吸引與留任的人力資源措施。 - 新進人員90天留任率高於75%。 - 員工離職率控制於12%以下。 - 主管職缺由內部員工晉升比例達85%以上。	- 制定合宜的勞資關係方案。 - 持續每半年進行績效考核及績效面談，促進勞資關係溝通及促進職能提升與個人發展。 - 執行員工滿意度調查，針對滿意度低分面向規畫改善方案並提高整體滿意度。 - 舉辦4場員工關係活動。 - 積極爭取「幸福企業」或「友善職場」或「工作與生活平衡獎」相關政府與民間評選，提升雇主品牌。 - 無重大勞資爭議事件發生，維持穩定勞資關係。	- 依循相關法令制定合宜的員工福利制度。 - 相較2029年提供多項優於法令的福利項目或提高原有福利項目的金額。 - 每年舉辦6場幸福講座(含幸福講座及家庭教育講座)。 - 舉辦4場職場應用課程。 - 無違反相關員工福利法令事件。

環境面向：溫室氣體排放管理、產品有害物質管理

重大主題	 溫室氣體排放管理	 產品有害物質管理
權責單位	管理部、研發部、製造部、廠務部、品管部、採購部	製造部、品管部、技術部
政策	本公司因應氣候變遷風險，主要措施如下： • 每年進行氣候變遷議題之資訊蒐集與分析，鑑別評估相關風險，以降低氣候變遷可能為公司帶來的負面衝擊。 • 推動節能與節水改善方案，提升使用效率，降低能耗及環境負荷。 • 持續導入與優化各項節能減碳改善技術。 • 以循環經濟概念，致力於廢棄物之源頭減量、製程減廢及回收再利用，以達到廢棄物產出量最小化，實現資源使用最佳化。 • 優化廢水處理流程-降低廢汙泥產出比率。 • 依法落實執行廢棄物清運及處理廠商之資格審查與管理，確保廢棄物均能妥善處理，以達環境衝擊最小化的目標。	本公司為確保產品安全與環境友善，建立完善之有害物質管理制度，主要措施如下： • 訂定《環境管理物質管控標準程序》，明確規範所有供應商提供之原材料及包裝材料須符合無有害物質（Hazardous Substance Free, HSF）要求，並簽署「環境管理物質不使用保證書」。 • 建立並持續優化品質管理系統，確保產品品質穩定，符合國際法規及客戶規範。 • 落實「不流入、不生產、不流出」三原則，防止禁用或限用物質進入供應鏈、製程及最終產品。
承諾	• 遵循各國環保法規、客戶要求及相關國際準則，善盡環境保護之責。 • 強化環境／能源／水資源／資源管理，珍惜能源與自然資源，營造環保節能之工作環境，提升環境管理績效。	本公司承諾持續強化有害物質管理機制，確保符合法規與市場要求： • 遵循國際與區域法規(歐盟RoHS、REACH (含SVHC)、無鹵 (HF)、美國《有毒物質控制法》(TSCA))，並符合客戶特定規範(如SONY SS-00259)。 • 持續強化產品品質與有害物質管控，並取得及維護各項國際管理系統認證，提升產品環保性能與市場競爭力，落實企業永續經營。
管理行動與成效追蹤	(一) 溫室氣體盤查與管理 • 設置溫室氣體盤查小組，每(年)統計前一年度溫室氣體排放數據，找出碳排熱點，作為減碳策略與資源投入之依據。 (二) 導入再生能源 • 設置太陽光電發電設施(綠電)，替代部分傳統發電以達減碳目標，亦在缺電時穩定電源。 (三) 節能減碳 • 汰換高耗能設備及回收再利用。 • 使用節能設備(主要減量減排方案包括空壓機定頻改為變頻)及空壓機餘熱回收，節約柴油消耗。 • 持續優化製程能效，提升整體減碳績效。 (四) 水資源與廢棄物管理 • 設置缺水緊急應變小組，掌握廠區水源現況，提升應變能力，降低廠區缺水風險。 • 實施垃圾分類及資源回收(如紙箱、棧板再利用)，以降低廢棄物產生量。	(一) 供應鏈管理 • 所有供應商須簽署「環境管理物質不使用保證書」，並於標準更新時重新簽署確認。 • 要求供應商每年提供有效期限為一年的第三方有害物質檢測報告，確保材料持續符合法規要求。 (二) 產品驗證 • 產品定期進行有害物質檢測（如RoHS、REACH），確保符合國際法規與客戶標準。 • 檢測結果持續維持100%符合率。 (三) 管理系統導入 • 全面導入並維持多項國際管理系統，包括：ISO 9001(品質管理)、ISO 14001(環境管理)、ISO 45001(職安衛)、IATF 16949(汽車品質管理)。 • 持續優化管理流程，提升產品品質與風險管控能力。

環境面向：溫室氣體排放管理、產品有害物質管理

短中長期	 溫室氣體排放管理	 產品有害物質管理
2025年成果	- 完成2024年溫室氣體盤查。 - 範疇一與範疇二單位產量溫室氣體排放強度(噸 / Kpcs)2025年單位產量碳排放量較2024年減少10.65%(電力係數與2024年相同下)，達成年排放強度減少至少1%目標。 - 產品碳足跡 ISO 14067：完成液態鋁質電解電容2項產品與固態1項產品第三方查證。 - 泰國太陽能光電(光伏)年發電量約58.8萬度，廣州廠太陽能光電(光伏)年發電量約73.8萬度年發電量共約132.6萬度。	- 違反產品健康與安全法規事件：0件。 - 因有害物質違規遭下架或召回事件：無。 - 持續取得並維護國際管理系統認證：4項（ISO 9001、14001、45001、IATF 16949） - SONY GP綠色夥伴。 - 供應商100%完成「環境管理物質不使用保證書」簽署。
2026年目標	- 執行2025年溫室氣體盤查程序(已執行完成)。 - 範疇一與範疇二單位產量溫室氣體排放強度每年減少至少1%。 - 導入ISO 50001能源管理。	- 維持違反健康與安全法規事件：0件。 - 維持因含管制物質違規被下架或召回事件：無。 - 供應商100%全數簽署切結「環境管理物質不使用保證書」。
短期目標 (2027~2029)	- 逐步增加範疇三的盤查範圍，精準計算集團的碳排放量。 - 持續每年降低範疇一與範疇二單位產量溫室氣體排放強度減少至少1%。 - 泰國三廠太陽能光電(光伏)設施建置。	- 維持違反健康與安全法規事件：0件。 - 維持因含管制物質違規被下架或召回事件：無。 - 供應商100%全數簽署切結「環境管理物質不使用保證書」。 - 強化供應商稽核。
中長期目標 (2030~2050)	- 精準計算集團的碳排放量，並朝2050年淨零排放目標努力。 - 持續降低整體碳排放量與單位產量排放強度 (每年≥1%)。	- 深化品質與環境管理系統，提高自動化檢測比重，降低人工依賴。 - 提升製程一致性與良率，朝精實製造與趨近零缺陷目標邁進。 - 導入QC 080000：2017 有害物質流程管理系統。 - 持續達成0違規與0召回之長期承諾。

3 公司治理

3-1 公司治理組織

3-2 董事會運作

3-3 審計委員會運作

3-4 誠信經營

3-5 風險管理

3-6 資訊安全及隱私

3-1 公司治理組織

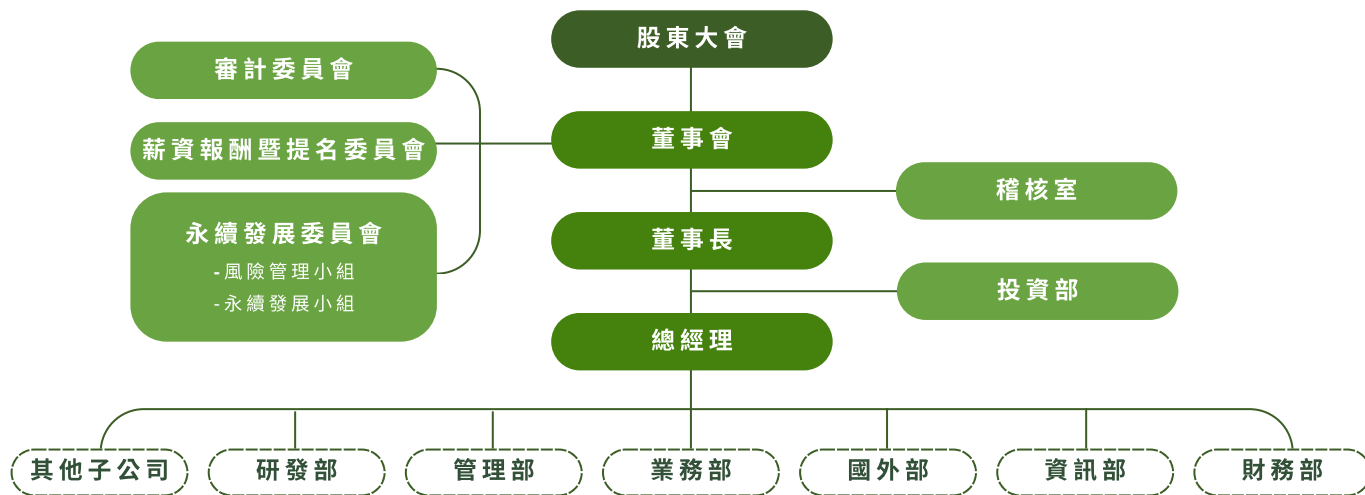
本公司相信，良好的公司治理能為營運發展建立穩固之基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時提升長期的公司價值。在堅持營運透明，注重股東權益，並相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎的原則下，本公司董事會授權其下設立之審計委員會及薪資報酬暨提名委員會與永續發展委員會(含永續發展小組與風險管理小組)分別協助董事會履行其監督職責，各委員會的主席並定期向董事會報告其活動和決議。並於公開資訊觀測站揭露之。

本公司建立公司治理制度，除應遵守法令及規章之規定，暨與證券交易所或櫃檯買賣中心所頒佈之「公司治理實務守則」規範事項外，依右列原則為之：



治理組織

本公司的治理政策主要依「證券櫃檯買賣中心公司治理守則」及相關法令規範，建置有效的公司治理架構，由總經理呈報董事長，統籌負責本公司及所有關係企業之營運及決策。



3-2 董事會運作

金山電子董事會為本公司最高治理單位，也是重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、負責金山電子整體的營運狀況。

本公司依公司法、公司章程及本公司董事選舉辦法選任董事。現任董事會由九位董事組成，其中設置獨立董事四席，專業背景涵蓋產業、法律、財務、財經、經營等領域專家，落實董事會成員組成多元化方針，並依法定期召開董事會。



董事會成員組成之性別平等，目前已有1位女性董事，目標女性董事席次佔全體董事席次三分之一(即33%)以上。

董事長統籌負責本公司及本公司所有關係企業之營運及決策。為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依證券交易法第二十六條之三第八項及「公開發行公司董事會議事辦法」規定訂定本公司董事會議事規範以資遵循。

董事會每季會前定期聽取經營團隊的報告。經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊作調整。

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，爰依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定「董事會績效評估辦法」，其主要評估週期、評估期間、評估範圍及方式、評估之執行單位、評估程序及其他應遵循事項均依該辦法之規定辦理。

每年皆為全體董事及重要職員購買責任保險，每年並透過年報揭露董事會董事的出席率，加強董事對其自身應盡之責任與義務之要求，確實發揮監督與管理之功能。有關本公司董事會成員相關資料及董事會運作情形，請參考本公司「——四 年度年報」。

董事會主要職責

董事會運作遵循「董事會議事規範」每季至少召開一次。公司法第202條：「公司業務之執行，除本法或章程規定應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行之。」

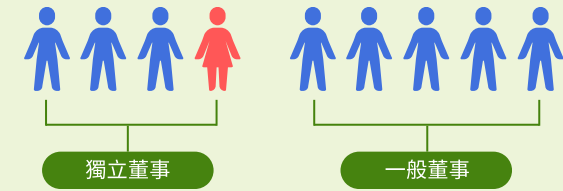
董事會主要職責包括監督公司正當經營，審核公司營運計畫及財務報告、訂定及修正內部控制制度、核定經理人之任免與報酬、經營決策重大事項、資產與重大交易審核、公司治理與法規遵循、監督及處理本公司所面臨之風險、簽證會計師之選聘、資本與財務運作(含公司借入款核定)、股東會之召集、文件與報告備置等。

除依法令或公司章程規定，授權董事長行使董事會職權之內容或事項：

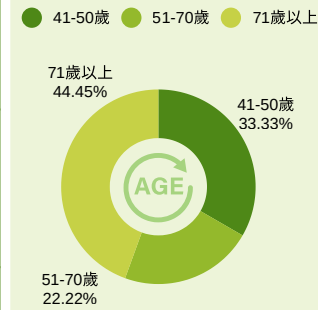
董事長行使董事會職權之內容或事項

1. 召集董事會並執行其決議。
2. 營運計劃之擬定。
3. 與營業相關之章則及契約之審定。
4. 與營業相關之財產購置及處份之核定。
5. 與營業相關之人員調動及各部門員額之核定。
6. 預算決算及營業報告書等草案之編審。
7. 資本增減、盈餘分配或虧損彌補草案之研擬。

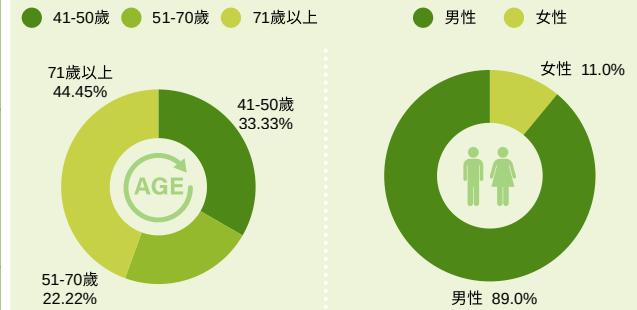
董事會成員多元化目標及現況

達成與否	2025年目標		現況
✓	至少4位獨立董事且為產學界賢達		現任董事會由9位董事組成，包含4位獨立董事及5位一般董事，董事皆為產學界賢達。每位董事皆不具有完全相同之產業經驗及專業能力，如鋼鐵業、營建業、電子零件代理商、電子製造業(如AI伺服器、低軌衛星、電池製造、電容器製造)、IC設計公司、石油公司、學術界、律師事務所、會計師事務所、投顧公司等產業與專業能力。 
✓	 董事會成員多元化	性別平等 (至少1位女性董事)	目前已有1位女性董事。 (中長期目標：女性董事席次佔全體董事席次三分之一以上)。
✓		年齡多元化	董事年齡層分布：41-50歲3位，佔33.33%，51-70歲2位，佔22.22%，71歲以上4位，佔44.45%。
✓		專業背景/ 專長多元化	現任董事分別具備多元專業背景/專長： (1) 財務及會計背景5位 (其中至少需2位會計師)。 (2) 法學背景1位 (最好為律師)。 (3) 管理專長1位。 (4) 產業背景2位。 董事間不具有完全相同之產業經驗及專業背景能力。
✓		兼任公司經理人的董事人數不超過董事總席次的三分之一	董事會成員中，兼任公司經理人的董事人數未超過董事總席次的三分之一，確保董事會的監督功能有效發揮。
	職員董事比例		兩位，22.22%

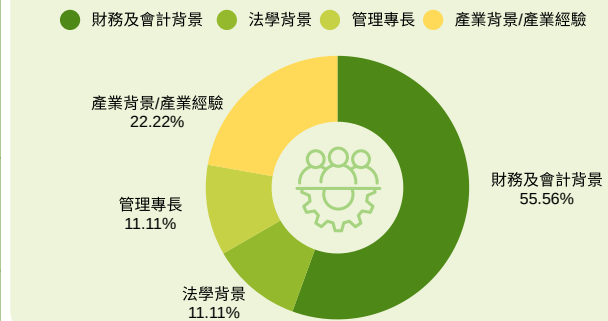
董事會成員年齡分布



男女董事比例



董事會成員背景分布



董事暨經理人進修情形

2025年每位董事至少進修6小時、財會主管進修30小時、公司治理主管12小時、稽核主管18小時，董事及經理人受訓總時數90小時，皆已達法規要求。



董事出席情形

2025年共召開10次董事會，主席為公司董事長，整體出席率 93.70%。

董事酬勞

盈餘分配之董事酬勞方面，係依本公司章程規定辦理，訂定酬金之程序須經薪資報酬暨提名委員會、董事會及股東會通過。總經理、副總經理報酬，則係依所擔任之職位及所承擔的責任，參考同業對於同類職位之水準釐定，其議定須經薪資報酬暨提名委員會及董事會通過辦理。經理人之酬金，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，而給予合理報酬，並將未來營運風險發生之可能性降至最低，以達到公司永續經營與風險管控之平衡。

本公司及合併報表所有公司於2024、2025年度支付本公司董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例之分析如下表。

職稱	酬金總額占稅後純益比例				增(減)比例	
	2024年		2025年			
	本公司	合併報表內所有公司	本公司	合併報表內所有公司	本公司	合併報表內所有公司
董事	10.47%	15.92%	7.58%	11.24%	-2.89%	-4.68%
總經理及副總經理	1.29%	5.04%	0.86%	3.38%	-0.43%	-1.66%

董事會評鑑執行情形

內部評估

董事會之運作，均依照法令、公司章程規定及股東會決議，行使職權，所有董事除具備執行職務所必須之專業知識、技能及素養外，均本著忠實誠信原則及注意義務，為所有股東創造最大利益。

本公司設置了審計委員會及薪資報酬暨提名委員會，協助董事會執行職務及監督之責，且為健全監督功能及強化管理機能，亦訂定「董事會議事規範」，包含主要議事內容、作業程序、議事錄應載明事項，公告及其他應遵循事項等建立董事會良好理制度。

董事會評鑑執行結果:



績效評估對象	評估者	整體評估結果	等級
董事會	議事單位自評	整體分數：96分	優良
董事會成員	董事會成員自評(共9人)	整體分數：96.97分	優良
功能性委員會 (審計委員會)	議事單位自評	整體分數：96分	優良
功能性委員會 (薪資報酬暨提名委員會)	議事單位自評	整體分數：96分	優良

綜合評語：2025年度董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估結果，整體運作良好。

利益衝突與迴避

董事會議事規範中載明有關董事利益迴避條款，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

對於會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時須迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。董事會之決議，對依前項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第二項準用第一百八十八條第二項規定辦理。

此外，本公司已設置獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，充份考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。

3-3 審計委員會運作

審計委員會應由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。

審計委員會之決議，應有審計委員會全體成員二分之一以上之同意。

證交法第十四條之五已依本法發行股票之公司設置審計委員會者，下列事項應經審計委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議，不適用第十四條之三規定：

- 一、依第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 二、內部控制制度有效性之考核。
- 三、依第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 四、涉及董事自身利害關係之事項。
- 五、重大之資產或衍生性商品交易。
- 六、重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 七、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 八、簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 九、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 十、由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- 十一、其他公司或主管機關規定之重大事項。

前項各款事項除第十款外，如未經審計委員會全體成員二分之一以上同意者，得由全體董事三分之二以上同意行之，不受前項規定之限制，並應於董事會議事錄載明審計委員會之決議。

如有正當理由致審計委員會無法召開時，第一項各款事項應以全體董事三分之二以上同意行之。但第一項第十款之事項仍應由獨立董事成員出具同意意見。



(一) 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通政策

1. 每年至少一次召開會計師與稽核主管單獨會議，討論已完成之內部稽核主管與會計師外部查核意見，以及根據該年度查核缺失進行溝通，溝通意見做成紀錄提董事會報告。
2. 內部稽核主管定期向審計委員會報告：
 - a. 年度內部稽核計畫。
 - b. 稽核人員年度專業訓練規劃。
 - c. 定期向審計委員會報告內部稽查業務執行情形。
3. 會計師每季參加審計委員會，報告每季查核結果。
4. 發生重大異常事項，或獨立董事、稽核主管及會計師認為有必要獨立溝通之事宜，可以不定期隨時召開會議溝通。



(二) 獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形

1. 平時稽核主管及會計師得視需要直接與獨立董事聯繫、溝通情形良好。
2. 本公司獨立董事除按月收到稽核報告外，稽核主管亦於每季座談會中，單獨向獨立董事進行本公司及子公司之查核業務報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。
3. 會計師於每季座談會中，針對財務報表查核結果及發現向獨立董事進行報告。

3-4 誠信經營

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供其建立良好商業運作之參考架構，訂定「誠信經營守則」。

董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者（以下簡稱實質控制者），於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益（以下簡稱不誠信行為）。前項行為之對象，包括本公司之董事、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。

訂定防範方案至少應涵蓋下列行為之防範措施：

- 1 行賄及收賄。
- 2 提供非法政治獻金。
- 3 不當慈善捐贈或贊助。
- 4 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 5 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 6 從事不公平競爭之行為。
- 7 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害客戶或其他利害關係人之權益。



不合法(含反貪瀆)及不合法的檢舉制度

- 為貫徹誠信經營的理念，本公司嚴禁任何貪瀆、賄賂及勒索行為。並針對不合法(包括貪汙)與不道德行為的檢舉制度之完整處理流程。
- 鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。
- 於公司網站、內部網站或委託其他外部獨立機構建立並公告檢舉信箱、專線。
- 對於處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密。

遵循道德行為準則

本公司為提供公司全體員工在執行公司營運活動時符合道德標準，並使公司之利害關係人更加了解公司道德標準，所有公司及子公司之員工不論其職位、職級及所在地均應遵守「員工道德行為準則」。

內容包含：誠實信用原則、防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為，如有違反本準則之情事時，本公司應依相關規定處理。亦設有申訴制度，以提供違反本準則之人員，得依相關規定提出說明及申請救濟之途徑。

員工無論何時均應恪守誠信、公平的原則，並於工作守則及獎懲辦法等文件規範收受不當利益者之懲處，更要求員工接受相關教育訓練以確保了解相關規則；對外則嚴禁合作廠商不正當的商業競爭及賄賂行為，同時要求供應商簽署廉潔承諾書。

本公司所有據點皆透過集團檢舉信箱、舉報或申訴來管控相關風險，歷年來無任何貪腐相關之訴訟或受調查之案件發生。



3-5 風險管理

本公司就永續發展重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，將風險類別區分為策略性風險(為了企業轉型、獲利或更具競爭力，「主動選擇承擔」的風險)、營運風險(企業在維持營運的過程中，因為內部流程、人員、系統或外部事件引發的日常營運中斷風險)、可預防性風險(企業內部可以控制、且「完全不該發生」的風險)以及外部風險(來自企業外部、完全超出企業控制範圍的重大事件)，訂定相關風險管理策略如下：

議題	風險類別	風險項目	風險管理策略	風險管理單位
經濟面 (含公司治理) 	策略型風險	公司治理	- 建立健全治理架構，落實董事多元化政策（包含性別、專業背景）。 - 遵循GRI、SASB IFRS等國際標準強化資訊揭露透明度。	管理部 財務部
		營運績效	- 每月召開內部產銷會議，根據AI等新興需求調整產線設備投資。 - 強化財務結構與成本控制，提升經營成果回饋利害關係人。 - 積極開發AI Server（550V/600V）、車載應用規格、及固液態高溫（135°C）電容，減少低毛利率產品比重。	管理部 財務部 研發部 製造部
		風險管理	- 設置直屬董事會之「永續發展委員會」，下設風險管理小組。 - 於董事會下設置稽核單位，訂定內部稽核辦法。本客觀之立場，調查、評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率，適時提供未來作業改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施、履行其責任。	管理部 財務部
	營運風險	資訊安全	- 訂定「資訊安全管理作業要點」，於應用程式、作業系統、網路系統，建構層層管制與防護機制，具體說明如下： - 建置主動威脅防禦(IPS)、惡意網址過濾及進階持續性威脅攻擊防禦(APT)等系統。 - 建立門禁控管、登入系統的身份驗證、密碼控管、存取授權及定期進行弱點掃描等稽核機制。 - 每年定期對員工進行資訊安全教育訓練及測驗，強化員工的資安風險意識。 - 每年檢視資安防護措施及規章，關注資安議題及擬定因應計劃，以確保其適當性及有效性。 - 導入資訊安全管理 ISO 27001系統。	資訊部
		產品安全	- 本公司所生產各項產品皆為符合環保之產品，公司首先遵循歐盟所倡議之有害物質限用指令，生產符合歐盟 RoHS 規範之產品，實行2006年7月起生效之環保政策。 - 保證出售於客戶之產品所含金屬皆符合無衝突規範，無任何危害物質。並經由嚴謹的品質系統的管理，提供客戶穩定的產品品質，遵守與顧客/相關方協議之環境職安衛承諾（如SONY SS-00259所禁用物質）。	製造部 研發部 品保部
	可預防性風險	誠信風險(從業道德)	制定各項道德行為規範，並建立良好之公司治理及風險控管機制，即評估不誠信行為風險，並據以訂定相關防範措施，落實推動誠信經營政策。	管理部
		法律遵循	密切掌握政策法規之變動俾即時因應。與律師簽定長期顧問合約協助契約之訂定與簽約前之審核，以期降低法律風險。	管理部

議題面向	風險類別	風險項目	風險管理策略	風險管理單位
環 境 面	外部風險	氣候變遷	每年進行氣候變遷議題之資訊收集與分析，並鑑別評估相關風險，以降低氣候變遷可能為公司帶來的負面衝擊。	管理部 研發部 製造部 廠務部
	營運風險	產品有害物質管理	- 產品通過SGS檢驗，確保符合歐盟無毒環保標準。 - 要求供應商簽署RBA，並須符合HSF規範。	研發部 製造部 廠務部
		水資源管理	- 推動節能節水改善案，以降低能耗及用水成本。 - 設置缺水緊急應變小組，掌握廠區水源現況，提升應變能力，降低廠區缺水風險。 - 推動製程純水刷卡用水改善，節約純水使用量及雨水回收等專案與技術研發，提升水資源循環使用效率。	管理部 製造部 廠務部
	營運風險	溫室氣體排放管理	- 每年收集氣候變遷資訊，導入TCFD/TNFD框架辨識風險。 - 執行ISO 14064-1盤查，每年統計溫室氣體排放數據，並每年減少單位產品碳排放量至少1%，有效控管溫室氣體排放。 - 設置太陽光電設備（綠電），自製自用，減少外購電力。 - 推動公司能源與資源整合，檢討推動進度，並提高各項節能減碳改善技術。 - 主要減量減排方案包括空壓機定頻改為變頻，空壓機餘熱回收，節約柴油消耗，強化製程節能減碳績效。	管理部 研發部 製造部 廠務部
		廢棄物與空汙管理	- 以循環經濟概念，致力於廢棄物之源頭減量、製程減廢及回收再利用，以達到廢棄物產出量最小化與資源再利用最大化。 - 汙水處理之優化。 - 監控廢棄物、廢汙泥產出比率。 - 廢棄物管理方面：實施垃圾分類及製程中紙箱回收及舊棧板回收再利用等，達到垃圾減量目標。 - 依法落實執行廢棄物清運及處理廠商之資格審查與管理，確保廢棄物均能妥善處理，以達環境衝擊最小化的目標。	管理部 研發部 製造部 廠務部

議題面向	風險類別	風險項目	風險管理策略	風險管理單位
社 會 面 	策略型風險	員工福利	- 依據法令制定人事福利制度，提供優於法令之多元福利措施。 - 致力於營造平等及多元包容之友善職場環境。 - 不定期舉辦教育訓練及幸福講座（如氣候變遷、長照資源、職涯成長等）提升員工職能。	人資部
		勞資關係	- 定期召開勞資會議，務使雙方取得共同認知並保持和諧關係。建立互動式溝通及申訴管道，充分遵循勞工法令。 - 建立平等、多元且包容的工作環境，嚴禁任何形式的歧視與騷擾，尊重員工的多樣性。 - 建立多元化的溝通管道（如座談會、意見箱），確保員工心聲能及時反饋至管理層。 - 嚴格遵循各營運所在地之勞動法規，保障員工結社自由與集體協商權，維護基本人權與尊嚴。	人資部
		人才吸引與留任	- 透過多元及公開的招募管道，以廣納人才並提高招募效率。 - 提供穩定且優惠的薪資待遇與福利，並規劃完善的職涯發展，鼓勵員工取得證照或專業認證。	人資部
	可預防風險	人權	遵循國際人權規範及全球營運據點所在地勞動法規，致力營造一個平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境，同時尊重個人隱私權，建立多元勞資溝通管道及申訴機制，以確保員工權益。	人資部
	營運風險	職場安全與健康	- 本公司自2010年取得 ISO 45001職業健康與安全管理系統認證，目前各廠 ISO 45001有效認證分別為2023~2025年取得之認證。並依「集團安全衛生伙伴區域聯防」制度，將關係企業互相督導和經驗交流，進一步落實職業安全衛生管理系統。 - 建立消防災害防救體系，設立『緊急應變小組』與『急救人員』，每半年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。2025年計58人，共58小時 - 每季定期檢查消防安全器材，降低災害事故發生時損失，保障員工人身安全。 - 辦理員工健康檢查及衛生安全講座，提供適當充足之防護。	管理部 製造部 廠務部

3-6 資訊安全及隱私

為強化資通安全之風險管理，成立資通安全執行小組、建置資通安全風險管理架構、訂定資通安全政策及具體管理方案及投入資通安全管理之資源等，並定期檢討資通安全政策，以確保資通安全。

資通安全風險管理架構

資通安全執行小組定期檢討資通安全管理政策及相關辦法。各單位成員皆依相關辦法確實執行。日常營運時定期進行防火牆、網路設備、伺服器設備之檢核，以即時發現問題。進行資通安全風險評估，配合稽核單位查核以確保作業之正確性及有效性。遇有錯誤、漏洞與風險立即進行改善，以建構資通安全之持續改善管理循環。



資通安全政策

本公司資通安全政策為「維護公司資通之機密性、完整性、可用性與適法性，避免發生人為疏失、蓄意破壞與自然災害時，遭致資通與資產遭致不當使用、洩漏、竄改、毀損、消失等，影響本公司作業，並導致公司權益損害」。

目的

為強化資通安全之風險管理，確保資料、系統、設備及網路安全，特訂定本政策。

資通安全目標

確保本公司資通作業之正確性、可用性、完整性與機密性。避免內、外部資安事件之威脅。於事故發生時，亦能迅速應變，在最短時間內回復正常運作，降低事故帶來的損害。

資通安全管理措施

成立資通安全執行小組，訂定資通安全政策及具體管理方案，落實資通安全作業循環以確保資通安全。



A.落實資訊安全，強化服務ISO 27001品質

由全體同仁貫徹執行ISMS，所有資訊作業相關措施，應確保業務資料之機密性、完整性及可用性，免於因外在之威脅或內部人員不當的管理，遭受洩密、破壞或遺失等風險，選擇適切的保護措施，將風險降至可接受程度持續進行監控、審查及稽核資訊安全制度的工作，強化服務品質，提升服務水準。本公司已於2024年導入 ISO 27001資通管理系統，並取得ISO 27001認證，目前證書之有效期為2024年11月21日至2027年11月20日。透過 ISO 27001資通管理系統之導入，強化資通安全事件之應變能力，保護公司與客戶之資產安全。



B.加強資安訓練，確保營運永續

督導全體同仁落實資訊安全管理工作，每年持續進行適當的資訊安全教育訓練，建立「資訊安全，人人有責」的觀念，促使同仁瞭解資訊安全之重要性，促其遵守資訊安全規定，藉此提高資訊安全智能及緊急應變能力，降低資訊安全風險，達持續營運之目標。



C.即時緊急應變，迅速災害復原

訂定重要資訊資產及關鍵性業務之緊急應變計畫及災害復原計畫，並定期執行各項緊急應變流程的演練，以確保資訊系統失效或重大災害事件發生時，能迅速復原，確保關鍵性業務持續運作，並將損失降至最低。

資安教育訓練

2025年公司除了安排新人報到後之新人資通安全課程外，並舉辦全廠性「資通安全」教育訓練課程，透過教育訓練強化全員對於資訊安全及個資保護之認知與實務能力。

說明如下：

- (1)泰金累積上課人次達223人次、總訓練時數63小時，受訓率約41%。
- (2)廣金累積上課人次達638人次、總訓練時數78小時，受訓率約65%。
- (3)台金累積上課人次達109人次、總訓練時數2小時，受訓率約90%。

投入資通安全管理之資源



建置防火牆，加強公司網路之防護和管控功能



以VPN連線方式進行安全性的外部連線管控



建置SPAM SQR 進行郵件過濾，減少垃圾信件及抵禦各式郵件攻擊



訂定資訊安全風險管理辦法，加強公司內部管控功能



公司電腦均需安裝公司指定之防毒軟體，並自動更新病毒碼



建置離線式備份系統，完善備份系統機制



相關資訊系統的權限設定



導入ISO 27001並取得認證

具體管理方案

資通安全具體管理方案，由資通安全事件發生時間點區分，可分為事前預防、日常營運維持、資安事件處理。具體管理方案內容如下表：

類別	說明	內容
預防外部入侵	安裝防火牆與防毒軟體	- 設置網路防火牆 - 伺服器與電腦主機安裝防毒軟體病毒碼自動更新 - 每週執行防毒軟體電腦掃描
預防資料外洩	帳號、權限管理	- 人員帳號審核及管理 - 定期進行系統權限設定檢核
日常營運維持	資料備份與相關檢核	- 依資料性質進行資料備份、異質備份與異地存放 - 定期進行資料還原測試 - 每日執行伺服器主機檢核暨系統測試 - 定期電腦檢核
資安事件處理	災害復原計畫	- 訂定災害復原計畫 - 若無事件發生時定期模擬演練 - 事後撰寫災害復原計畫執行報告進行檢討改善

投入經費彙整表

2025年項目	臺灣金山 (NTD)	廣州金日及廣州金立 (CNY)	泰國金山 (THB)
WIFI設備	78,000	54,110	92,020
防火牆設備	72,030	33,000	361,767
防毒軟體	23,100	13,650	40,098
監控設備	N/A	13,650	86,892
SPAM	87,675	N/A	N/A
微軟軟體授權 (Win、Office)	69,867	N/A	322,938
備份軟體	104,000	N/A	120,521
合計(原幣)	434,672	198,815	1,024,236
合計(NTD)	434,672	861,545	975,892

4 永續產品

4-1 永續產品

4-2 永續供應鏈管理

4-3 品質管理

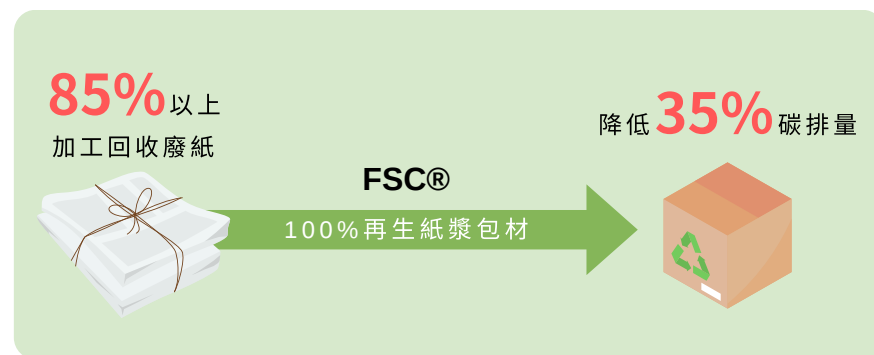
4-1 永續產品

金山電子為建立穩定的供應鏈管理機制，本公司訂定供應商管理政策，作為供應商遴選、評估及持續管理之依據。供應商管理除品質、交期及成本等評估項目外，亦導入責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）規範，要求供應商遵循相關責任商業原則，並審核是否使用衝突礦產，以降低供應鏈風險。

因應地緣政治、氣候變遷及市場環境變化，公司持續進行供應鏈風險評估，定期檢視供應商供貨能力、交貨穩定性及原物料供應狀況，及早掌握潛在斷料風險，並採取適當因應措施，以維持供應鏈穩定運作及提升營運韌性。

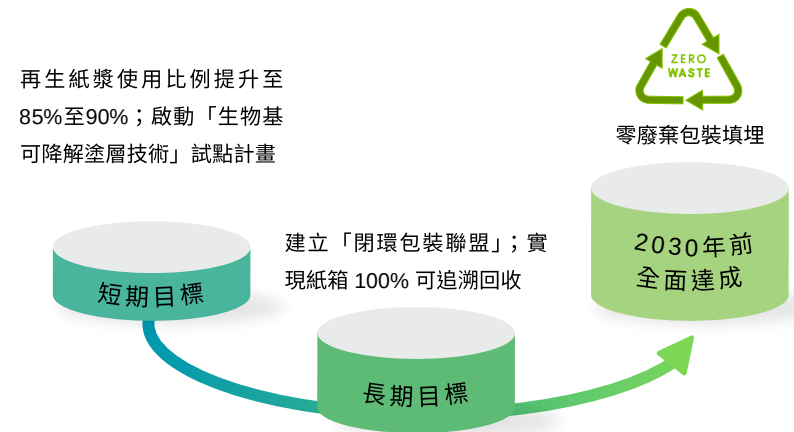
永續包裝材料實踐

作為企業社會責任的核心價值，我們致力於推動包裝材料的循環經濟模式。2025年度，我們100%的紙箱包裝供應商均採用再生紙漿作為主要原料，其中有85%以上的再生紙漿比例，供應商透過回收廢紙與紙製品加工製成紙箱，減少對原生木材的依賴。所有紙漿來源均符合FSC®（森林管理委員會）回收材料認證，並遵循ISO 14001環境管理體系，確保環境永續。相較原生紙漿，再生紙漿的生產工藝可降低約35%的碳排放量(2025年紙箱重量649.8283噸，以85%推算，使用回收紙約552.354噸，約可減少3,065.56噸碳排放量)，有效減輕氣候變遷帶來的衝擊。



未來承諾

我們的短期目標是推動再生紙漿使用比例提升至85%至90%，並啟動「生物基可降解塗層技術」的試點計畫，進一步減少塑膠封膜的使用，降低對環境的負擔。在長期願景上，我們致力於建立「閉環包裝聯盟」，聯合上下游夥伴打造完整的回收再利用體系，實現紙箱100%可追溯回收，並朝向2030年前全面達成零廢棄包裝填埋的目標邁進。



4-2 永續供應鏈管理

金山電子以客戶為中心、品質第一為其經營理念，秉持「挑戰、創新、團隊」的精神，以「成為兼具影響力的企業」為目標。為了達成這個目標，推動永續性供應鏈管理計畫，組織成員由董事會領導監督，確保管理政策由上而下貫徹。企業永續委員統籌與協助各項推動工作，具體執行由供應鏈小組負責。

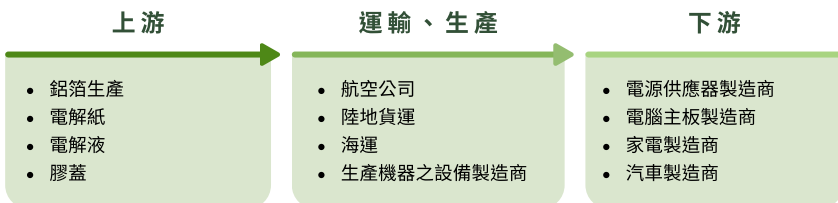


公司重視供應商管理，制定管理政策並導入責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）規範進行管理及稽核，審核是否使用衝突礦產。同時，因應地緣政治及氣候變遷等挑戰，策略考量包含降低斷料風險及增進供應鏈韌性，以維持供應鏈穩定。



金山電子價值鏈

金山電子屬電子零組件業，供應鏈涵蓋從元器件所需上游的鋁箔、紙、電解液、膠蓋等原材料，提供陸、海、空運運輸服務、生產設備供應及維修服務，下游則包含汽車、工業設備、儲能設備、網路通訊、手機、電腦、白色家電等應用端客戶，形成完整永續服務價值鏈。



金山電子電容器價值鏈自關鍵原料（如鋁箔、導針與電解液）採購開始，中游進行產品設計、製造與品質控管，確保符合多樣化應用需求，下游則廣泛應用於雲端伺服器、車用電子及消費性電子等終端產品，支援產業多元發展。



永續供應鏈管理策略

為落實採購與供應鏈發展政策和承諾，本公司建構五階段永續供應鏈管理流程(如圖)，由董事會永續委員會監督，驅策供應商夥伴持續改善，提升其永續績效，實現共好的核心價值。



永續供應鏈行為準則

金山電子致力於企業永續發展並響應聯合國永續發展目標(SDGs)，並期待供應商也能夠有相同的價值觀，因此於2019年參考國際相關倡議與要求，包含全球盟約(UN Global Compact)、國際勞工組織(ILO)、經濟合作暨發展組織(OECD)、社會責任國際標準體系(SA8000)、社會責任指引(ISO 26000)、全球報告倡議組織(GRI)以及聯合國工商企業與人權指導原則(The UN Guiding Principles on Business and Human Rights)中有關人權、勞工標準、環境及反貪腐等規範精神，制訂「供應商行為準則」，取代原有的「政策承諾書」，適用於提供金山電子集團之產品/服務的所有供應商，期待能夠透過相互影響的力量，提升整體產業鏈的永續性。此外，金山電子集團亦要求供應商對其上游供應商(間接供應商)進行宣導。

供應商行為準則重點項目

金山電子要求所有供應商必先簽屬採購合約書以及廉潔承諾書，始能成為正式供應商，取得合作機會。除須遵循法律/法規，誠信交易外，針對智慧財產權、產品安全保證、保密責任、廉潔聲明及擔保、禁用或管制物質之使用、社會與企業責任等，都有明確規範，請供應商共同遵循。

人權與勞動條件	職業安全與健康	環境保護	商業道德	永續供應鏈	保密義務與資訊安全	管理體系
- 自由選擇職業 - 童工與青年勞工 - 反歧視 - 人道待遇 - 工時 - 工資與福利 - 自由結社	- 職業安全 - 應急應變 - 職業災害 - 教育訓練與溝通	- 許可與合規 - 預防污染與節約能源/資源 - 危險物與有害物 - 廢棄物與排放 - 維護森林及生物多樣性	- 誠信原則 - 防止利益衝突 - 公平交易與反壟斷 - 智慧財產權 - 檢舉制度	- 供應鏈永續性之傳達 - 合規 - 持續營運	- 保密義務 - 資訊安全	- 管理職責 - 風險評估與管理 - 教育訓練 - 溝通 - 文件與紀錄 - 鼓勵建置管理系統



供應商選擇標準

公司採用以下準則評估供應商ESG表現，優先與表現績效佳之廠商合作。

- A** 需具有營利事業登記證及合法工廠登記者
- B** 主要生產用原物料皆須經原料承認作業程序認可
- C** 具有完善制度、商譽良好者
- D** 與本公司往來具有誠意優惠者
- E** 對本公司需求物料加工，具有業務經驗者及具有產能設備者
- F** 主材供應商須具有ISO 9001品質管理系統之認證，其他廠商採購人員將優先考慮與符合HSF無有害物質要求之供應商，或是取得ISO 9001、ISO14001環境管理系統

供應商評鑑制度

公司執行供應商書面與實地審查，評估信用、形象及法規遵循情形。



供應商月評核

評核項目：品質、成本、交期、技術



供應商年度稽核/不定期稽核

- 初次評審 新供應商承認時
- 年度評審：正常交易的供應商每年一次
- 不定期評審：正常交易的供應商發生重大品質異常時

供應商評鑑流程(書面、實地審查)



A 品管部及採購部依供應商行為準則評鑑重點項目及參考前一年度每月的評核結果以及相關單位的需求或意見，訂定本年度的供應商稽核計劃。

B 依預計行程，基本上於七日前連絡安排供應商實地稽核行程。供應商自評部份，應於品管要求期限前完成自評表並回覆。

C 供應商實地稽核人員主要為品管部，必要時得請相關單位派員參加，但國外供應商之稽核可依實際狀況調整供應商實地稽核人員之組成。

D 「供應商評鑑表」應由稽核人員於稽核後七天內整合完成，並且要求和追蹤供應商於九十天內完成改善事項。

永續規範與供應鏈風險管理

與供應商來往前，除評估供應商過往信用紀錄外，亦就其他面向進行評估，包括供應商形象、有無重大違法（規）紀錄。並於新供應商遴選評分表中，納入ESG 佔比作為整體評估參考依據，將績效較佳之廠商視為優先合作對象，並依此標準進行遴選。特定國家、特定產業及特定商品的風險也列入考量。我們已對內部主要採購單位公告「供應鏈永續發展政策」，且與主要供應商之契約中訂有終止或解除條款，若發現其有違反企業永續發展政策及供應商行為準則之情事時，則要求改善，若於交易期間內未進行改善或有重大違反情事，得終止合約。

供應商篩選之ESG相關門檻說明

對象	篩選方式	ESG相關門檻
新供應商	供應商遴選評分表	新供應商遴選評分表中，以至少10%ESG佔比作為整體評估參考依據，將績效較佳之廠商視為優先合作對象。
既有供應商	永續性風險評估調查	永續性風險評估調查問卷內容皆依據聯合國全球盟約、聯合國商業人權規範、國際勞工組織相關宣言與責任商業聯盟等倡議訂定且涵蓋ESG各大面向之指標，若有供應商分數高於90分則視為績優供應商，為未來續約優先考量對象。

供應鏈管理風險評估流程



供應鏈風險主動調查項目

項目	說明
環境	考量供應商與環境相關的負面影響風險，包括但不限於溫室氣體排放、能源消耗、水資源消耗、汙染、廢棄物或生物多樣性等項目。
社會	考量供應商與社會相關的負面影響風險，包括但不限於人權和勞工權利，如童工、強迫勞動、歧視、結社自由、集體談判權、工時、薪酬、職業健康與安全等項目。
治理	考量供應商與治理相關的負面影響風險，包括但不限於貪汙、賄賂、利益衝突或反歧視等項目。
業務相關	考量供應商的業務相關因素，包括但不限於支出/交易量佔比和替代性等項目。
國家別	考量供應商國家的政治、社會、經濟、環境或法規壯闊相關的負面環境、社會和治理影響的風險。
行業別	考量特定行業供應商的獨特特徵相關的負面環境、社會和治理影響的風險，包括勞工狀況、能源消耗、資源密集度、排放量或污染潛力等方面（例如製造業、服務業、農業）。
商業別	考量供應商與商品供應鏈結構、勞工狀況、土地利用和資源密集度、能源消耗、排放量、物質毒性或污染潛力相關的負面環境、社會和治理影響的風險（例如金屬、化石燃料、木材、大豆、棉花）。

衝突礦產因應

本公司生產的鋁質電解電容器的核心原物料是高純度鋁箔，鋁目前不被列為國際上定義的衝突礦產，所有原材料中僅有正負極端子外層上有使用極少量的鍍錫層，可能涉及衝突礦產，公司已針對衝突礦產所列項目的來源採取嚴格審核政策，並對 " 衝突影響和高風險地區 " 之採購，透過供應商評鑑過程進行盡職調查，確保其礦產及金屬供應來自合法料源，符合責任採購。

供應鏈永續環境管理

本公司要求所提供之原材料須「符合國際環保法規之要求」如符合歐盟RoHS規範。供應商也被要求不使用禁用物質，提供無有害物質（HSF）檢測報告。採購單位對於研發鑑定會影響或可能影響重大環境考量面的原物料、零組件的供應商要求安全資料表（SDS），以及要求其盡可能配合環境管理與相關法規要求。

關注供應商及承攬商勞工人權

本公司之供應商評選管理辦理及安全衛生管理辦法中明訂供應商、承攬商須遵守勞基法相關人權規定，包含禁用童工及強迫勞工等事項。於供應商評選時，要求供應商及承攬商全數須簽署「廉潔承諾書」、「保密承諾書」及遵守「責任商業聯盟行為準則」；亦告知供應商及承攬商須符合本公司「供應商行為準則」規範。針對重要供應商，執行年度稽核時，環境安全及 RBA 責任商業聯盟行為準則之遵守亦為稽核項目之一。

採購人員教育訓練

採購人員在供應鏈管理中扮演著關鍵角色，為了讓採購人員更深入了解公司的永續供應鏈管理策略和目標，同時提高執行能力，並依據時事不定期開發永續發展專題課程，2025年各地區採購人員皆完成「ESG報告書」及「14064-1溫室氣體盤查」教育訓練，共24小時。

供應商溝通

本公司透過定期供應商評鑑、實地訪查及日常業務交流等方式，建立與供應商之有效溝通管道。針對品質異常、交期風險、環境安全、法規符合性及永續發展等議題，透過經驗交流及案例研討，共同檢討問題根因、改善對策及預防再發措施，以持續提升供應鏈整體績效。

採購單位藉由供應商績效評核及現場訪查，持續掌握供應商營運狀況、技術發展及永續管理能力，協助供應商提升管理水準與風險應變能力，共同建構穩定且永續之供應鏈體系。

此外，採購人員透過供應商評鑑、定期拜訪、會議交流及日常溝通等方式，掌握供應商經營狀況、技術能力、產能規劃及未來發展方向，並適時傳達公司需求與客戶要求，建立長期合作夥伴關係，共同提升品質、交期及永續發展績效。



2025年供應商評鑑



4-3 品質管理

品質管理政策

本公司秉持「品質至上」之經營理念，長期深耕鋁質電解電容器領域，累積豐富技術經驗與製造實力，並導入 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949 及 ISO 45001 等國際管理系統且均已取得認證。透過制度化與標準化之品質管理機制，嚴格控管產品品質，持續提升品牌價值與市場競爭力，致力成為鋁質電解電容器領域臺商品牌之首選廠商。

為強化產品一致性與品質穩定性，本公司持續推動製程自動化製造，降低人為變異風險，並透過品質管理系統之有效運作，確保產品全面符合國際標準及客戶規範。同時，建立完善供應鏈品質管理機制，要求供應商簽署「環境管理物質不使用保證書」，並定期提供有害物質檢測報告，從源頭落實產品安全與法規遵循。

品質方針

- ✓ 以客戶需求與法規要求為導向，提供符合標準之產品與服務(如歐盟 RoHS、REACH SVHC 高度關注物質及無衝突礦產規範)。
- ✓ 落實全員參與之品質管理，持續提升產品品質。
- ✓ 持續精進製程技術與管理能力，確保產品穩定性與可靠度。
- ✓ 強化自行開發關鍵原料之技術如電解液及提升生產設備自動化程度，以降低生產成本。
- ✓ 積極開發尺寸規格小型化、長壽命、低阻抗、高耐紋波等高附加價值之電容器。



品質提升目標

積極開發多元應用之鋁質電解電容器，涵蓋從通訊、電源、車用、到工控應用。為強化技術力與差異化優勢，延聘日本電容器專家參與技術指導，聚焦於高壓、高可靠性及長壽命產品的開發，並持續朝向利基型與高階市場布局。透過嚴格作業標準與系統性品質管控，朝成為市場鋁電解電容器市場領導者邁進。

為確保產品設計與製造過程符合高品質要求，本公司持續強化製程控制與品管作業，具體作為如下：

- 建立多重製程檢驗機制，防止不良品流入下一製程階段
- 增加自動化生產設備，降低人工依賴，提升產品一致性與良率
- 導入全面品質管理理念，推廣品質意識與教育訓練
- 定期進行內外部品質稽核，提升品質系統成熟度

產品安全與危害物質管理

重視產品對健康與環境的影響，我們已建立危害物質管制制度，重點作為包括：

- 依據各國法規（如 RoHS、REACH 等）及客戶規範，制定環境管理物質管控標準
- 將環境管理物質管控標準納入供應商管理機制，要求供應商應簽署「環境管理物質不使用保證書」
- 自原物料採購、製程控管到最終出貨皆納入危害物質監控
- 定期對產品進行有害物質檢測，確保符合法規與市場要求



5 環境保護

5-1 氣候變遷風險管理 (TCFD)

5-2 自然環境變遷風險管理(TNFD)

5-3 環境管理系統

5-4 溫室氣體碳排放

5-5 節約能源措施

5-6 水資源管理

5-7 廢棄物管理

5-1 氣候變遷風險管理 (TCFD)

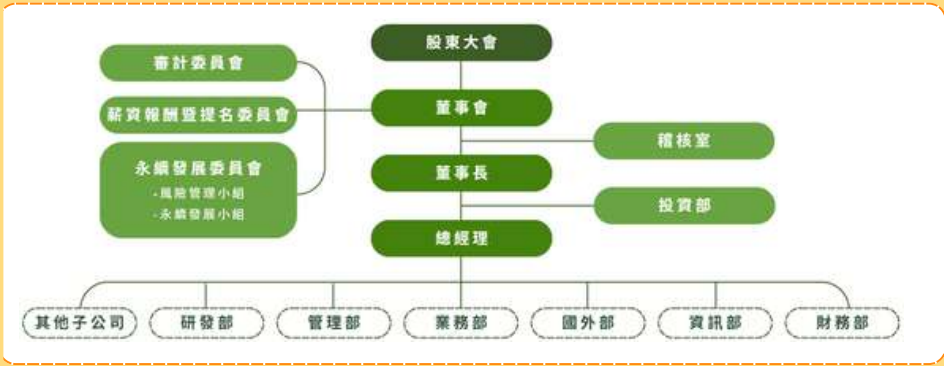
本章節將以氣候相關財務揭露(TCFD)架構，說明公司「氣候風險管理」的相關流程及作法。

流程	做法
 風險識別	每年依據產業特性、國際氣候議題及當地法規鑑別公司自身的氣候風險的機會議題。
 風險評估	透過部門訪談，評估氣候風險與機會於營運發展上的可能性、衝擊度、發生點，並導入財務資訊，排序重要風險與機會項目。
 風險對策擬定	依風險與機會影響程度不同，擬定相對應的管理因應策略，降低或轉移風險，減緩風險發生時的衝擊。
 風險監控	- 運用公司關鍵績效指標，即時監控追蹤改進風險管控措施，確保執行成效。 - 定期將風險結果和成效報告至高層及董事會，做為日後營運決策管理之用。
 風險回應	- 關注政府法規，確實遵守法律規範以避免因疏失造成罰款 - 規劃備用能源方案，如發電機組或可再生能源設備，以應對可能的限電情況。 - 與當地政府做好溝通協調限電時間，可有效調控生產時間，以免因限電影響到產能及出貨時間。 - 公司已設置專責人員進行溫室氣體盤查，持續關注各國關於碳定價之規範及立法進度。 - 研發可行的低碳技術，開發各項可行的低碳產品或服務。 - 積極佈局再生能源、發電、創電及儲電領域，設置太陽能設備，盤點廠區太陽能面積，並評估太陽能效能。 - 持續投入防災設備與排水系統保養。 - 訂定各項緊急應變標準作業程序。



氣候風險與機會鑑別評估

金山電子深刻體認氣候與變遷對全球環境帶來的挑戰與影響。為落實氣候風險管理，本公司依循金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所發布之氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 架構，從「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大面向建構氣候管理架構，系統性地辨識氣候相關風險與機會，並評估其對公司營運及財務之潛在影響。透過分析流程，我們制定執行對策與減緩措施以提升組織面對極端氣候與轉型風險時的韌性，並確保長期經營的穩定性。

核心項目	內容
治理 (Governance)	監督單位： 金山電子董事會為公司氣候與自然治理的最高決策與監督單位，並設置「永續發展委員會」作為核心治理組織。委員會經董事會委任至少三名以上董事組成，其中包含過半數獨立董事，負責統籌並監督公司在氣候變遷與自然資本相關議題之治理成效。每年至少召開一次會議。「永續發展委員會」下設「風險管理小組」及「永續發展小組」，確保公司策略符合國際永續趨勢並確保永續發展相關工作的推動與落實。  永續發展組織架構 
策略 (Strategy)	- 金山電子參考「氣候相關財務揭露(TCFD)」評估架構，依目標管理期程，定義氣候風險與機會因子。 - 透過系統化的鑑別程序，評估氣候風險與機會因子對公司在短期、中期、長期的衝擊與影響。將氣候議題納入公司的中長期營運策略。 - 積極回應國內法規（如氣候變遷因應法、碳費三法）與全球減碳趨勢。

核心項目	內容												
風險管理 (Risk Management)	公司結合TCFD框架與內部風險管理程序，實施氣候相關風險與機會的鑑別和評估，採取辨識、評估、對策擬定及監控及回應等五大流程進行，擬訂氣候相關風險與機會因應策略與措施： <table> <tr> <th>流程</th><th>作法</th></tr> <tr> <td>風險識別</td><td>參考氣候相關財務揭露建議書（TCFD）並依據產業特性以及同業所鑑別之氣候變遷風險與機會，識別氣候變遷風險與機會之因子。</td></tr> <tr> <td>風險評估</td><td>邀請高階主管參與「氣候風險與機會工作坊」，評估氣候變遷影響公司營運發展上的可能性、衝擊度、發生時間點，並導入財務資訊，排序重要風險與機會項目。</td></tr> <tr> <td>風險對策擬定</td><td>依風險與機會影響程度不同，擬定相對應的管理因應策略，降低或轉移風險，減緩風險發生時的衝擊。</td></tr> <tr> <td>風險監控</td><td> - 定期監控追蹤並改進風險管控措施，確保執行成效。 - 定期將風險結果和成效報告至高層及董事會，做為日後營運決策管理之用。 </td></tr> <tr> <td>風險回應</td><td> - 關注政府法規，確實遵守法律規範以避免因疏失造成罰款。 - 規劃備用能源方案，如發電機組或可再生能源設備，以應對可能的限電情況。 - 與當地政府做好溝通協調限電時間，可有效調控生產時間，避免因限電影響到產能及出貨時間。 - 設置專責人員進行溫室氣體盤查，持續關注各國關於碳定價之規範及立法進度。 - 與學校合作研發可行的低碳技術，開發各項可行的低碳產品或服務。 - 積極佈局再生能源、發電、創電及儲電領域，設置太陽能設備，盤點廠區太陽能面積，並評估太陽能效能。 - 持續投入防災設備與排水系統保養。 - 訂定各項緊急應變標準作業程序。 </td></tr> </table>	流程	作法	風險識別	參考氣候相關財務揭露建議書（TCFD）並依據產業特性以及同業所鑑別之氣候變遷風險與機會，識別氣候變遷風險與機會之因子。	風險評估	邀請高階主管參與「氣候風險與機會工作坊」，評估氣候變遷影響公司營運發展上的可能性、衝擊度、發生時間點，並導入財務資訊，排序重要風險與機會項目。	風險對策擬定	依風險與機會影響程度不同，擬定相對應的管理因應策略，降低或轉移風險，減緩風險發生時的衝擊。	風險監控	- 定期監控追蹤並改進風險管控措施，確保執行成效。 - 定期將風險結果和成效報告至高層及董事會，做為日後營運決策管理之用。	風險回應	- 關注政府法規，確實遵守法律規範以避免因疏失造成罰款。 - 規劃備用能源方案，如發電機組或可再生能源設備，以應對可能的限電情況。 - 與當地政府做好溝通協調限電時間，可有效調控生產時間，避免因限電影響到產能及出貨時間。 - 設置專責人員進行溫室氣體盤查，持續關注各國關於碳定價之規範及立法進度。 - 與學校合作研發可行的低碳技術，開發各項可行的低碳產品或服務。 - 積極佈局再生能源、發電、創電及儲電領域，設置太陽能設備，盤點廠區太陽能面積，並評估太陽能效能。 - 持續投入防災設備與排水系統保養。 - 訂定各項緊急應變標準作業程序。
流程	作法												
風險識別	參考氣候相關財務揭露建議書（TCFD）並依據產業特性以及同業所鑑別之氣候變遷風險與機會，識別氣候變遷風險與機會之因子。												
風險評估	邀請高階主管參與「氣候風險與機會工作坊」，評估氣候變遷影響公司營運發展上的可能性、衝擊度、發生時間點，並導入財務資訊，排序重要風險與機會項目。												
風險對策擬定	依風險與機會影響程度不同，擬定相對應的管理因應策略，降低或轉移風險，減緩風險發生時的衝擊。												
風險監控	- 定期監控追蹤並改進風險管控措施，確保執行成效。 - 定期將風險結果和成效報告至高層及董事會，做為日後營運決策管理之用。												
風險回應	- 關注政府法規，確實遵守法律規範以避免因疏失造成罰款。 - 規劃備用能源方案，如發電機組或可再生能源設備，以應對可能的限電情況。 - 與當地政府做好溝通協調限電時間，可有效調控生產時間，避免因限電影響到產能及出貨時間。 - 設置專責人員進行溫室氣體盤查，持續關注各國關於碳定價之規範及立法進度。 - 與學校合作研發可行的低碳技術，開發各項可行的低碳產品或服務。 - 積極佈局再生能源、發電、創電及儲電領域，設置太陽能設備，盤點廠區太陽能面積，並評估太陽能效能。 - 持續投入防災設備與排水系統保養。 - 訂定各項緊急應變標準作業程序。												
指標與目標 (Metrics & Targets)	為有效監控氣候相關風險與機會，本公司建立並持續優化氣候相關的關鍵績效指標，設定具體可衡量的減碳目標，並定期檢視達標成效，提升企業營運韌性。 - 全廠依 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，並完成第三方查證。 - 每年根據公司之環境政策和風險管理程序，制定相關風險和機會的指標和計畫。 - 設定以 2023 年為基準年之目標，每年範疇一與二總碳排減量1% - 提升產品效能，以降低供應鏈碳排放量。												



TCFD

金山電子高階主管針對氣候對營運造成的風險與機會各項目進行分析及討論，就短、中、長期發生機率與衝擊程度由低到高給予1-5分，鑑別出氣候對公司影響之重大風險與機會。針對公司業務發展，對公司產生較大衝擊之氣候風險分別為：

1. 轉型風險：

類型	風險	期間	營運據點	對公司的影響	因應策略
政策與法規	碳定價機制	中長期	營運總公司	增加營運成本	1. 定期評估與分析碳定價，導入廠區運作以提早因應推動減碳措施，減少碳定價衝擊。 2. 持續關注各國關於碳定價之規範及立法進度。 3. 納入碳定價機制相關的教育訓練，強化公司內部的碳定價觀念。
	強化溫室氣體排放量報導義務	短中長期	所有廠區	減少營收	1. 公司已設置專責部門及人員進行溫室氣體盤查與能源管理。 2. 每年皆定期進行內部稽核訓練，培訓相關人員能力。 3. 每年依循ISO管理制度，設定年度目標推動製程或公用設備節能。
技術	以低碳商品替代現有產品和服務	長期	營運總公司及所有廠區	增加營運成本	1. 研究各種增進高效能產品之可行性，包括產品結構、材質等。 2. 與學校合作研發可行的低碳技術，開發各項可行的低碳產品或服務。 3. 積極佈局再生能源、發電、創電及儲電領域。 4. 擴大產品應用於電動動力及智慧電網產業鏈。
	低碳技術轉型的成本	長期	營運總公司及所有廠區	增加營運成本	1. 研發單位持續投入研發人力，以提升研發技術與能量。 2. 提供員工培訓和教育，以增強低碳技術和實踐方面的知識及能力。 3. 持續與學校合作研究，結合學界領先技術，導入低碳產品的研發與產出。
市場	客戶行為變化	長期	營運總公司及所有廠區	增加營運成本/增加資本支出/減少營收	1. 設置太陽能設備並訂定減碳目標。 2. 重複使用棧板，減少一次性使用。 3. 持續投入與研發高效能產品。 4. 掌握市場趨勢及客戶需求進行前瞻技術開發。 5. 與供應商簽定RBA協定，並制定供應商評選機制以確保供應商注重人權及減碳之目標。
	原物料成本上漲	中長期	營運總公司及所有廠區	增加營運成本/減少營收	1. 比較不同廠商的優勢和劣勢，以獲取最具價值的回收材供應商。 2. 根據實際情況更新產品報價，建置價格調整機制，透明轉嫁相關成本。

2. 實體風險：

類型	風險	期間	營運據點	對公司的影響	因應策略
立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短中長期	營運總公司及所有廠區	增加營運成本/減少營收/財產損失	1. 持續投入防災設備與排水系統保養。 2. 訂定各項緊急應變標準作業程序。 3. 制定防災機制及通報機制，成立「危機處理小組」及加強人員對於災害造成緊急事件處理之教育訓練。 4. 持續與當地政府溝通優先強化生產基地排水抗湧的設施。
長期性	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	短中長期	營運總公司及所有廠區	增加營運成本/減少營收/財產損失	1. 設置備用發電設備並研究和投資相關儲能系統。 2. 根據限電政策和能源供應狀況，優化生產計劃和物料管理。 3. 與當地政府保持緊密的溝通和合作，了解限電政策和時間表，以及相關的能源供應信息，以配合做出最佳生產的調控。

3. 機會：

類型	風險	期間	營運據點	對公司的影響	因應策略
資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程 (提高資源使用率及節約成本)	長期	營運總公司及所有廠區	減少營運成本/增加營收	1. 在生產製造過程，提升效率及減少環境衝擊。 2. 運用數據蒐集技術，針對自動化設備進行有效管控能耗，提升生產效率、降低能耗。
能源來源	使用低碳能源	長期	營運總公司及所有廠區	減少營運成本/增加營收	1. 盤點廠區太陽能面積，並評估太陽能效能。 2. 考量其他廠區推動設置太陽能設備可行性。
產品與服務	開發或擴大低碳產品與服務	中長期	營運總公司及所有廠區	減少營運成本/增加營收/提升聲譽及形象	1. 持續了解客戶對於低碳產品的轉換趨勢。 2. 研發低碳產品或減低碳排放。
韌性	參與可再生能源項目並採用節能措施	長期	營運總公司及所有廠區	減少營運成本/增加營收	1. 廣州廠設置太陽能設備達到節電目標。 2. 水資源部分利用生活廢水澆花以節約水資源。

氣候變遷情境分析

為強化氣候韌性並有效識別潛在的財務衝擊，金山電子依循TCFD建議框架，納入情境分析作為策略規劃與風險管理的基礎。我們模擬在不同溫升路徑下，氣候變遷對本公司整體營運與財務面之影響，藉此評估不確定性並制定對應之減緩與調適策略。參考國際能源總署 (International Energy Agency, IEA) 於2024年發布之世界能源展望報告 (World Energy Outlook 2024, WEO 2024)，所提及之情境，採用「2050年淨零排放情境 (Net Zero Emissions, NZE)」及「既定政策情境 (Stated Policies Scenario, STEPS)」作為假設情境。

實體風險則採聯合國政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 於2021年發布之第六次評估報告 (Sixth Assessment Report, AR6) 提及之共享社會經濟路徑 (SSP) 進行模擬溫室氣體排放程度情境，選擇低排放/永續情境 (SSP1-1.9、SSP1-2.6) 與極端排放情境 (SSP5-8.5) 進行情境分析。



評估範圍	適用風險	情境來源	選用情境	情境說明	關鍵變數	對公司財務影響
金山電子	轉型風險	IEA WEO 2024	2050淨零排放 (NZE)	該情境假設全球升溫控制在1.5oC內，各國政府採取激進的減碳法規、碳定價機制 (如 CBAM) 及能源轉型政策，用以評估公司在低碳技術研發投資與碳成本支出之財務壓力	可能隨各國法規逐步要求，低碳產品需求穩健成長	風險： 1. 低碳技術轉型的成本 2. 原物料成本上漲 3. 客戶行為改變 4. 極端氣候嚴重性和頻率增加碳定價機制
	轉型風險	IEA WEO 2024	既定政策情境 (STEPS)	依據各國現有氣候承諾與法規演進，模擬市場與客戶行為轉變對電子零件需求的影響，作為公司中長期業務規劃的基準	客戶要求於2030年達成100%綠電或顯著減碳	
金山電子與關鍵供應商	實體風險	IPCC AR6	極端排放情境 (SSP5-8.5)	模擬高溫情況下，台灣總部、大陸及泰國廠區面臨極端強降雨、颱風及高溫熱浪之頻率增加，評估其對廠房設施與生產中斷之財務衝擊	因極端天氣變化及嚴重性加重，惡劣天氣如颱風、水災和旱災等情況的發生頻率增加，造成廠房淹水、停電、無法上班等情況，增加工廠及供應鏈製造生產時程及廠房設備損害，影響公司正常營運及產品交付時程延宕，致使營收減少、成本增加。氣候變遷使夏季受極端高溫乾旱天氣影響更顯著，中國各地因降雨致使廠區附近淹水情形嚴重，導致缺電、限電。公司若未能因應，將造成停產、交貨期延長，營運成本增加且營收減少	機會： 1. 進入新市場 2. 使用更高效率的生產與配銷流程 3. 開發/增加低碳商品和服務。
	實體風險	IPCC AR6	低排放/永續情境 (SSP1-1.9 & SSP1-2.6)	透過情境模擬盤點供應鏈在乾旱事件下的穩定性，確保整體價值鏈的持續運作		

5-2 自然環境變遷風險管理 (TNFD)

此外，為擴大環境永續之影響力，在成熟的 TCFD 管理基礎下，本公司進一步遵循「自然相關財務揭露 (TNFD)」架構的「治理、策略、風險與影響管理、指標與目標」4 大構面作為鑑別分析參考依據，透過 (LEAP) 科學化的指標與流程，針對組織營運據點與關鍵供應鏈進行自然資本依賴與衝擊評估。藉由落實生物多樣性重大性評估分析及減緩措施，確保公司在追求卓越成長的同時，能與自然環境達成和諧共生。

一、治理 (Governance)

目標	揭露組織對自然相關依賴、衝擊、風險與機會的治理機制。
董事會監督	董事會為自然相關議題的最高決策機構。由 ESG 委員會定期向董事會報告自然相關風險評估結果，並將生物多樣性保護納入年度永續計畫。
管理階層職責	由總經理召集生產、採購、研發及環安等相關部門組成專案小組，負責推動及審查組織對自然相關依賴、衝擊、風險與機會的治理機制，定期追蹤自然相關風險的改善成效。

二、策略 (Strategy)

為進行自然生物多樣性重大性分析，本公司透過 LEAP 方法學 識別核心業務與自然資本的互動關係：

L

定位 (Locate) — 與自然的互動介面

我們盤點了位於台灣及海外的生產據點，識別出營運活動與生態敏感區的空間關聯。

- **營運據點：** 評估廠區是否鄰近法定保護區或生物多樣性熱點。
評估結果顯示本公司營運據點無論在台灣總公司以及中國、泰國廠區均位於工業區內，因此均不位於法訂保護區或生物多樣性熱點之區域。
- **供應鏈端：** 針對材料所需的礦產來源，定位其上游開採活動對當地生態系統的潛在影響。
所需礦產均請供應商簽屬不使用衝突礦產，保證不至於對當地生態系統造成潛在影響。

E

評價 (Evaluate) — 依賴與衝擊

- **依賴性：** 識別營運是否高度依賴「水資源供給」生態系統服務。
金山電子製程中，電解電容器中度依賴水資源供應，亦中度依賴自然環境提供之水源淨化、防洪、防暴雨等緩解等調節措施，以減緩可能對營運據點造成的衝擊。雖短期內因工廠位於工業區內，水資源供應及氣候變遷造成洪災或水災的影響不大，公司仍將持續進行水資源相關風險之辨識與管理，預防或降低因水資源供應不穩定或氣候變遷的衝擊。
- **衝擊性：** 生產過程中的溫室氣體排放、水資源耗用、廢棄物可能對水及土壤等自然環境造成影響。
使用電力設備、產品製造...等製程中，均可能造成溫室氣體排放、空氣汙染、廢水及廢棄物，亦可能產生噪音或光線干擾。金山電子為推動永續發展，增設太陽能板以降低碳排；運用廢水澆花、或循環使用純水以減少水資源耗用；以棧板回收或減少包材降低廢棄物；並擬引進ISO 50001 使能源管理更有效率。藉由推動汙染排放控制、生產效率提升等措施，減緩對自然環境的負面衝擊。

三、風險與影響管理 (Risk & Impact Management)

目標	揭露組織如何識別、評估及管理自然相關風險。
	透過 LEAP 的後續步驟，金山電子將自然因素納入企業風險管理系統（ERM）：

為進行自然生物多樣性重大性分析，本公司透過 LEAP 方法學 識別核心業務與自然資本的互動關係：



評估 (Assess) — 重大風險與機會

我們盤點了位於台灣及海外的生產據點，識別出營運活動與生態敏感區的空間關聯。

- **實體風險**：若氣候變遷導致水源不穩（自然服務中斷）或電力不穩，將影響生產，增加生產成本。
- **轉型風險**：國際供應鏈對「生物多樣性揭露」要求提高，若未及時導入 TNFD，可能影響客戶認同與訂單競爭力。
- **機會**：提升產品效能，減少終端產品對環境的負擔，提升製程水回收率，降低企業與供應鏈對自然資源的衝擊，並減緩對天然水源的依賴。



準備 (Prepare) — 回應與報告

- **緩解階層**：依循「避免（Avoid）→ 減少（Minimize）→ 修復（Restore）→ 抵消（Offset）」原則管理衝擊。
- **資源配置**：投入預算於能源效能改善、綠電投資，並加強供應商 ESG 評核中對氣候及自然的保護項目。

四、指標與目標 (Metrics & Targets)

金山電子設立以下量化指標與目標：

1. 逐年降低碳排放量：目標為每年減少1%單位碳排放量，朝向2050淨零目標。
2. 有效利用水資源，降低用水量：持續使用廢水澆花，並循環使用純水。
3. 增加太陽能發電設備：於新設工廠增設太陽能(光伏)設備，增加發電量。
4. 減少廢棄物：藉由減少包材或循環使用達到減廢。
5. 供應商自然風險盤點：關鍵供應商於2030年前完成100%簽署。
6. 推動自然永續活動：每季舉辦素食愛地球中餐饗宴、每年舉辦淨灘活動，於企業中形塑永續文化，進而減緩對自然的傷害。



公司於生物多樣性保護之作為

1



綠色辦公：紙類回收再利用 (無紙化)

2



素食愛地球活動

3



淨灘活動

4



種樹

5



環境保育 廢棄物回收

6



環保教育 省電俠

7



環保志工



5-3 環境管理系統

致力於推動地球環境保護與污染預防，同時重視員工職業安全與健康照護。我們不僅堅持產品品質與顧客滿意，更意識到企業活動對環境與職安衛可能帶來的影響。因此，我們秉持「安全、健康優先於利潤」的原則，實施以下具體行動：

1 國際責任與供應鏈管理

- 2010年成為負責任商業聯盟 (RBA) 會員，承諾遵守其行為準則 (原 EICC)。
- 遵循責任礦產倡議 (RMI) 之指導原則，明確要求供應商避免使用來自衝突地區的金屬，確保所有礦產來源不是來自受衝突影響地區和高風險地區的礦產。

2 環境管理與法規遵循

- 全廠區皆通過ISO 14001環境管理系統認證。
- 嚴格遵守政府關於環保、安全、能源及水資源管理等法令規定，並致力與國際先進規範接軌。

3 職業安全衛生管理與安全文化推廣

- 自2009年起導入OHSAS 18001/ISO 45001職業安全衛生管理體系，並於2010年獲得認證。
- 積極推動正確的環安衛觀念，持續優化生產安全、預防職災、營造安全舒適的工作環境。

4 溫室氣體減排與氣候行動

- 因應氣候變遷議題（如高溫、缺水等），本公司已於2024年完成2023年度溫室氣體排放盤查與第三方查證。
- 未來將每年持續進行盤查與逐步推動改善措施，儘可能減少碳排放、保護地球生態。(已完成2025年溫室氣體盤查)

5 綠色設計與採購政策

- 從產品設計源頭即優先考量降低能源損耗與符合法規要求。
- 優先採購具有下列標章或認證的產品：
 - 節能標章、節水標章、綠建材標章
 - 符合歐盟RoHS、REACH等國際環保法規之產品

6 健康與生活照護

- 安全與健康政策：全公司各工廠區全面導入並通過ISO 45001驗證，建立完善的職業健康管理制。
- 應急演練：每年定期舉辦消防訓練及實地逃生演練，規劃清晰疏散路線與逃生指示。
- 員工生活設施：
 - 提供乾淨的衛浴設施、飲水設備與備餐區域
 - 設有員工伙食委員會，定期蒐集建議、改善餐食品質
 - 營造衛生、安全的用餐環境，照顧員工身心健康

金山電子為負責任商業聯盟(RBA)的會員，承諾遵守EICC的行為準則。



遵守國際環保規範，符合國家環保法律法規，金山電子於2003年宣佈建立ISO 14001環境管理系統，確保環境之品質，為達成環保規範。



宣導正確環境職安衛觀念，養成預防污染、減少浪費、注意安全衛生的良好習慣，全員參與綠色環保、社會責任活動。



落實環境職安衛管理各項規定，定期審核審查其執行成效，持續改進，為永續經營而努力。



提供環境職安衛資訊，使顧客、供應商及相關方能瞭解本公司環境職安衛方針。

5-4 溫室氣體碳排放

基於關心全球氣候變遷、善用資源及善盡企業的責任，根據國際標準組織（ISO）對溫室氣體管理之標準要求，乃至於因應未來之溫室氣體減量，進行系統化的溫室氣體排放盤查與排放清冊之建置，作為後續減量策略與持續改善之參考。

本公司深知產品生產過程中，消耗燃料與能源使用，將產生溫室氣體排放，並對環境造成影響，面對目前國際溫室氣體減量趨勢，本公司亦積極扮演環境保護的角色，期經由「節約能源」、「溫室氣體盤查管理」與「自願減量工作」的努力，以提升能源使用效率，並降低環境負荷達到促進健康社會、經濟成長及生態平衡，善盡企業之責任。

本公司在2024年3月完成ISO 14064-1全集團實體公司溫室盤查（範疇一至範疇三）。由於全集團實體公司第一次全盤，故設定2023年為基礎元年。本公司2023年溫室氣體盤查盤查範圍(金山電子總公司及海外實體公司（包括泰國金山電子，廣州金日公司及廣州金立公司），皆已取得Afnor Certification認證。

本公司將2023年設定為溫室氣體排放基礎元年。

2024年3月完成2023年ISO 14064-1全集團實體公司溫室氣體盤查（範疇一至範疇三）並經Afrna外部認證

2025年3月完成2024年ISO 14064-1全集團實體公司溫室氣體盤查（範疇一至範疇三）並經內部查證

2023年全集團溫室氣體排放量					
公司別	範疇一 (t CO ₂ e)	範疇二 (t CO ₂ e)	範疇一+範疇二	單位產品排放量 (t CO ₂ e/ Kpcs)	範疇三 (t CO ₂ e)
臺灣金山	42.69	222.97	265.66	-	239.42
泰國金山	123.09	4,800.26	4,923.35	0.0095	2,074.58
廣州金立	268.44	6,460.03	6,728.47	0.0079	14,363.17
廣州金日	83.62	1,763.06	1,846.68	0.0852	27.66
合計	517.84	13,246.32	13,764.16	0.0099	16,704.83
依營收計算集團單位產品排放量 (營收百萬) 4.31 (範疇一+範疇二)					
依營收計算集團單位產品排放量 (營收百萬) 9.54 (範疇一至範疇三)					
2023年合併營收合計 3,193.489 (100萬元(NTD))					

2024年全集團溫室氣體排放量					
公司別	範疇一 (t CO ₂ e)	範疇二 (t CO ₂ e)	範疇一+範疇二	單位產品排放量 (t CO ₂ e/ Kpcs)	範疇三 (t CO ₂ e)
臺灣金山	34.84	226.00	260.84	-	162.87
泰國金山	143.59	5,146.70	5,290.29	0.0086	839.86
廣州金立	273.07	9,174.56	9,447.63	0.0094	25,549.48
廣州金日	87.65	2,463.93	2,551.58	0.1171	24.96
合計	539.15	17,011.19	17,550.34	0.0107	26,577.17
依營收計算集團單位產品排放量 (營收百萬) 5.12 (範疇一+範疇二)					
依營收計算集團單位產品排放量 (營收百萬) 12.86 (範疇一至範疇三)					
2024年合併營收合計 3,430.181 (100萬元(NTD))					

2026年2月完成2025年ISO 14064-1全集團實體公司溫室氣體盤查（範疇一至範疇三）

2025年全集團溫室氣體排放量					
公司別	範疇一 (t CO ₂ e)	範疇二 (t CO ₂ e)	範疇一+範疇二 (t CO ₂ e)	單位產品排放量 (t CO ₂ e/ Kpcs)	範疇三 (t CO ₂ e)
臺灣金山	30.76	229.23	259.99	0	121.89
泰國金山	125.43	5,060.95	5,186.38	0.0078	5,059.61
廣州金立	174.87	8,638.93	8,813.80	0.0086	21,670.03
廣州金日	85.89	2,277.79	2,363.68	0.1831	34.83
合計	416.95	16,206.90	16,623.85	0.0097	26,886.36
依營收計算集團單位產品排放量 (營收百萬) 4.41 (範疇一+範疇二)					
依營收計算集團單位產品排放量 (營收百萬) 11.55 (範疇一至範疇三)					
2025年合併營收合計 3,765.883 (100萬元(NTD))					

最近三年公司溫室氣體盤查情形：

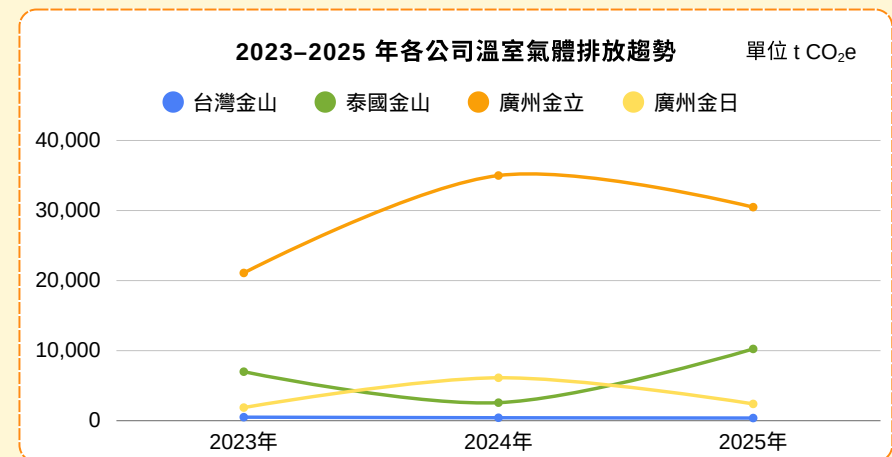
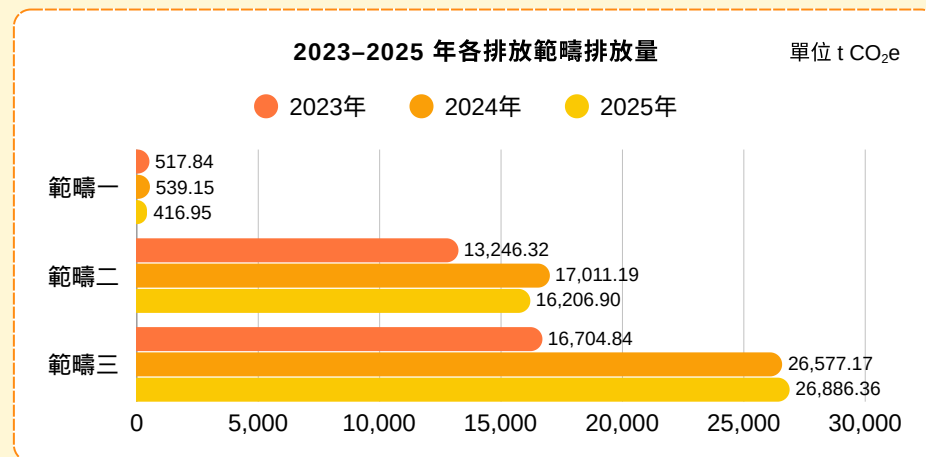
溫室氣體排放情形	2023年	2024年	2025年
範疇一 (註1) (公噸CO ₂ e)	517.84	539.15	416.95
範疇二 (註2) (公噸CO ₂ e)	13,246.32	17,011.19	16,206.90
總排放量 (公噸CO ₂ e) 範疇一+範疇二	13,764.16	17,550.34	16,623.85
排放密集度 (公噸CO ₂ e/ 百萬元新臺幣營收)	4.3101	5.1165	4.4143
排放密集度 (公噸CO ₂ e/ Kpcs)	0.0099	0.0107	0.0097
範疇三 (註2) (公噸CO ₂ e)	16,704.84	26,577.17	26,886.36

註1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第10條第2項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standard-ization, ISO）發布之ISO 14064-1。

註4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。



管理政策及成效

2023

溫室氣體碳盤查基準年

公司設定2023年為溫室氣體碳盤查基準年，以集團實體廠區為統計基礎。



如還原電力係數及產量推算2024年單位產量碳排放量，較2023年減少21.40%，故2024年已達成公司減碳目標。



為持續達成國際要求之減量趨勢，本公司設立有溫室氣體盤查與減量管理小組，每年統計溫室氣體排放數據，並設定每年溫室氣體削減量1%做為公司減碳目標。

2025年範疇一+範疇二單位產量排放量為0.0097 t CO₂e/kpcs 較2024年範疇一+範疇二單位產量排放量為0.0107 t CO₂e/kpcs，減少9.35%，主要原因為：

- 產能增加(泰國增加8.85%，廣州金立增加1.91%，廣州金日減少40.8%)。
- 電力係數改變：中國電力係數2025年全國統一係數0.5777068，2024年為0.6205，所以廣州金立2025年電力係數較2024年下降6.9%；泰國金山2025年電力係數0.4183153，2024年為0.438，所以泰國金山2025年電力係數較2024年下降4.49%。如還原電力係數及產量推算則2025年集團單位產量碳排放量較2024年減少10.63%，故已達成公司減碳目標。



主要碳排減量方案包括：

- 空壓機定頻改為變頻。
- 空壓機餘熱回收，節約柴油消耗。
- 強化製程節能減碳績效。
- 調整過大功率的馬達負載。
- 更換高效能空壓機。
- 配合當地政府推動設置太陽能板，使用綠電。

2026年目標仍訂定1%，主要是因大陸廠區之最大碳排來源為電力，而中國電力係數起伏變化較大，另公司推估未來營收將持續成長。



金山電子(各區合計)溫室氣體總排放量統計

為持續達成國際要求之減量趨勢，本公司設立有溫室氣體盤查與減量管理小組，每年統計溫室氣體排放數據，並設定每年溫室氣體削減量1%做為公司減碳目標。

2023年金山電子(各區合計)溫室氣體各類別排放型式排放量統計表

	類別1				類別2	類別3	類別4	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	能源間接排放	運輸產生間接排放	組織使用的產品間接排放	
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	517.84				13,246.32	1,460.79	15,244.04	30,468.99
	10.70	0.00	107.12	400.02				
氣體別占比 (%)	1.70%				43.48%	4.79%	50.03%	100.00%
	0.04%	0.00%	0.35%	1.31%				

註：1. 範疇一（類別一）2. 範疇二（類別二）3. 範疇三（類別三+類別四）

2024年金山電子(各區合計)溫室氣體各類別排放型式排放量統計表

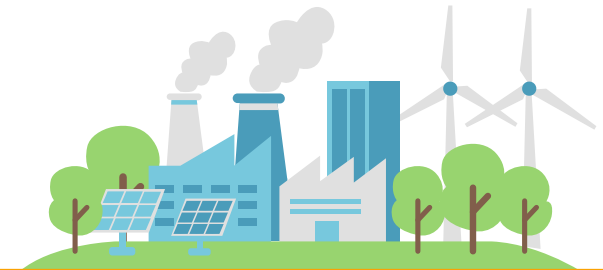
	類別1				類別2	類別3	類別4	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	能源間接排放	運輸產生間接排放	組織使用的產品間接排放	
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	539.15				17,011.19	1,088.00	25,489.17	44,127.51
	4.17	0.16	111.02	423.80				
氣體別占比 (%)	1.22%				38.55%	2.47%	57.76%	100.00%
	0.01%	0.00%	0.25%	0.96%				

註：1. 範疇一（類別一）2. 範疇二（類別二）3. 範疇三（類別三+類別四）

2025年金山電子(各區合計)溫室氣體各類別排放型式排放量統計表

	類別1				類別2	類別3	類別4	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	能源間接排放	運輸產生間接排放	組織使用的產品間接排放	
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	416.95				16,206.90	1,006.91	25,879.45	43,510.21
	3.47	0.05	141.45	271.97				
氣體別占比 (%)	0.96%				37.25%	2.31%	59.48%	100.00%
	0.01%	0.00%	0.33%	0.63%				

註：1. 範疇一（類別一）2. 範疇二（類別二）3. 範疇三（類別三+類別四）



金山電子(各區合計)七大溫室氣體總排放量統計

2023年金山電子(各區合計)七大溫室氣體排放量統計表

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	30,067.99	248.12	0.79	152.09	0.00	0.00	0.00	30,468.99
氣體別占比 (%)	98.68%	0.82%	0.00%	0.50%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

2024年金山電子(各區合計)七大溫室氣體排放量統計表

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	43,702.78	269.63	0.79	154.33	0.00	0.00	0.00	44,127.53
氣體別占比 (%)	99.04%	0.61%	0.00%	0.35%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

2025年金山電子(各區合計) 七大溫室氣體排放量統計表

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	43,237.11	124.05	0.96	148.09	0.00	0.00	0.00	43,510.21
氣體別占比 (%)	99.37%	0.29%	0.00%	0.34%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%



金山電子(各區合計)直接溫室氣體 七大溫室氣體總排放量統計

2023年金山電子(各區合計) 直接溫室氣體 七大溫室氣體排放量統計表

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	116.84	248.12	0.79	152.09	0.00	0.00	0.00	517.84
氣體別占比 (%)	22.56%	47.91%	0.15%	29.37%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

2024年金山電子(各區合計) 直接溫室氣體 七大溫室氣體排放量統計表

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	114.40	269.63	0.79	154.33	0.00	0.00	0.00	539.15
氣體別占比 (%)	21.22%	50.01%	0.15%	28.62%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

2025年金山電子(各區合計) 直接溫室氣體 七大溫室氣體排放量統計表

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體年總排放當量
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	143.85	124.05	0.96	148.09	0.00	0.00	0.00	416.95
氣體別占比 (%)	34.50%	29.75%	0.23%	35.52%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%



2023-2025年 能源消耗統計

能源類型	單位	2023 年	2024年	2025 年
外購電力（一般）	度	28,802,666.9	32,132,432	32,586,468.9
	%	97.37	95.97	96.09
	GJ	103,689.6	115,676.76	117,311.29
外購電力（再生）	GJ	--	--	--
太陽能（再生）	度	777,605.05	1,349,125	1,326,225.49
	%	2.63	4.03	3.91
	GJ	2799.38	4,856.85	4,774.41
天然氣（NG）	立方公尺	--	--	--
	GJ	--	--	--
柴油	公升	15,990.27	18,902.38	24,529.52
	GJ	578.45	683.8	886.03
汽油	公升	21,541.67	19,826.09	24,681.78
	GJ	700.1	644.35	802.16
液化石油氣（LPG）	公升	5,944.9	2,195.85	1,908.9
	GJ	157.54	58.19	50.59
蒸汽	噸	--	--	--
	GJ	--	--	--
能源消耗總量	GJ	107,925.08	121,919.94	123,824.47
營業額	千元	3,193,488	3,430,181	3,765,883
能源密集度	GJ／千元	0.03380	0.03554	0.03288
自來水	噸	170,558.42	198,756.62	221,250.2

溫室氣體減量目標



期程	減量目標
短期 (2026~2029)	- 逐步增加範疇三的盤查範圍，精準計算集團的碳排放量。 - 每年減少集團單位碳排放量至少1%。 - 規劃導入ISO 50001。
中期 (2030~2035)	- 精準計算集團的碳排放量，並朝2035年排放量減半目標努力 - 每年減少集團單位碳排放量至少2%。
長期 (2036~2050)	- 精準計算集團的碳排放量，並朝2050年排放量淨零目標努力。 - 每年減少集團單位碳排放量至少3%。 - 以低碳商品替代現有產品和服務。

溫室氣體減量策略



致力循環經濟

以循環經濟概念，致力於廢棄物之源頭減量、製程減廢及回收再利用，以達到廢棄物產出量最小化與資源再利用最大化。



減少廢棄物

汙水處理之優化產生廢棄物-降低廢汙泥產出比率。



落實廢棄物清運商審查

依法落實執行廢棄物清運及處理廠商之資格審查與管理，確保廢棄物均能妥善處理，以達環境衝擊最小化的目標。

溫室氣體減量具體行動計畫



期程	減量具體行動計畫
溫室氣體減量具體行動計畫	公司設置溫室氣體盤查小組，每（年）統計前一年度溫室氣體排放數據，找出碳排熱點，以利有效控管溫室氣體排放。
	設置太陽光電發電設施（綠電），替代部分傳統發電以達減碳目標，亦在缺電時穩定電源。
	汰換高耗能設施、使用節能設備（主要減量減排方案包括空壓機定頻改為變頻，空壓機餘熱回收，節約柴油消耗，強化製程節能減碳績效）。
	設置缺水緊急應變小組，掌握廠區水源現況，提升應變能力，降低廠區缺水風險。
	實施垃圾分類及製程中紙箱回收及舊棧板回收再利用等，達到垃圾減量目標。

5-5 能源管理

本公司已制定並推動能源管理計畫，透過系統性盤點能源使用情形，持續推動能源減量與能源效率提升措施。能源管理計畫內容涵蓋高能源效率及節能設計設備之選用、製程節能改善、用電熱點分析、再生能源導入、節能成效評估，以及透過教育訓練提升員工能源效率意識等作為，以降低企業營運及產品之能源消耗，並提升整體能源使用效率。

目前公司分廠區、分年度逐步導入ISO 50001 能源管理，最終目標取得ISO 50001 能源管理外部認證，確實落實能源管理，達到節能減碳之目標。

本公司所訂定能源管理目標：

2025年為能源消耗統計基準年，目標能源密度每年降低1%。



能源管理策略

序號	策略	執行方式
1	即時行為管理	- 關閉閒置設備：制定「人走斷電」規則（如照明、空調、非必要機台），避免待機耗能。 - 溫控合理化：辦公區域夏季空調設定 26°C 以上得開啟，並關閉非作業區域設備。 - 責任分區制：將設備或區域能源管理責任分配給特定員工，定期檢查。
2	預防性維護	- 定期清潔保養：清理空調濾網、壓縮機散熱片、馬達灰塵，提升熱交換效率。 - 檢查管線洩漏：每日巡檢氣壓、水管、蒸汽管線，透過肥皂水簡易檢測氣體洩漏。 - 潤滑與校正：確保傳動設備潤滑順暢，避免摩擦耗能。
3	生產排程優化	- 錯峰用電：將高耗能製程避開電價尖峰時段。 - 批次集中生產：減少設備頻繁啟停的能源損耗。 - 避免空轉：規劃流程時減少機台等待閒置時間。
4	自然資源運用	- 最大化自然採光：調整作業區域布局，白天關閉可替代的照明。 - 通風取代空調：在過渡季節開啟窗戶或排風扇，利用自然對流。 - 廢熱再利用：將高溫製程廢熱引導至需預熱的區域。
5	數據監控與分析	- 建立基礎能耗紀錄：手動抄寫電表、氣表數據，繪製每日/週趨勢圖，找出異常波動。 - 標竿比對：同一設備在不同班次或時段的能耗差異，分析人為操作影響。 - 設定簡易 KPI：例如「單位產量用電量」，並公開張貼以激勵改善。
6	文化塑造與獎勵	- 節能提案制度：鼓勵員工提出改善點子（如調整參數、流程），每月表揚最佳案例。 - 標語與提醒：在開關、設備旁貼上節能提示（如「關燈一小時 = 省 10元」）。 - 競賽活動：部門間進行節能評比，勝出者可獲非金錢獎勵。
7	廢棄物與資源管理	- 餘熱回收：直接回用至熱水器補水，減少用電能源。 - 包材重複使用：例如物流棧板、緩衝材的循環利用，降低生產間接能耗。 - 廢料分類：提高金屬、塑膠等回收率，減少原料開採能耗。
8	外部資源整合	- 政府免費輔導：申請地方政府或產業協會的節能診斷服務。 - 設備廠商支援：要求供應商提供能耗優化參數設定建議。 - 同業交流：透過產業聯盟分享實務經驗。
9	低效設備調整	- 汰換白熾燈：若原設備仍使用傳統燈具，逐步更換為 LED 燈具。 - 避免功率與機器不匹配：調整過大功率的馬達負載。 - 降低空壓機壓力：在滿足需求下，每降低 1 bar 壓力可省電約 7%。
10	跨部門協作	- 採購與生產協調：避免購入高耗能二手設備。 - 業務接單排程：協調客戶交期，集中同類型訂單生產，減少換線能耗。 - 倉儲管理：避免原料堆積過多，減少倉庫照明與除濕需求。

氣候變化是未來世界各國、政府部門、經濟領域和公眾所面臨的最大挑戰之一，它對人身健康和自然界都會帶來影響，並可能導致資源的使用、生產和其他經濟活動的方式發生巨大變化，在面對這些變化的同時公司積極響應世界與政府號召，制定措施和行動，以限制大氣中的溫室氣體溫度。

5-6 水資源管理

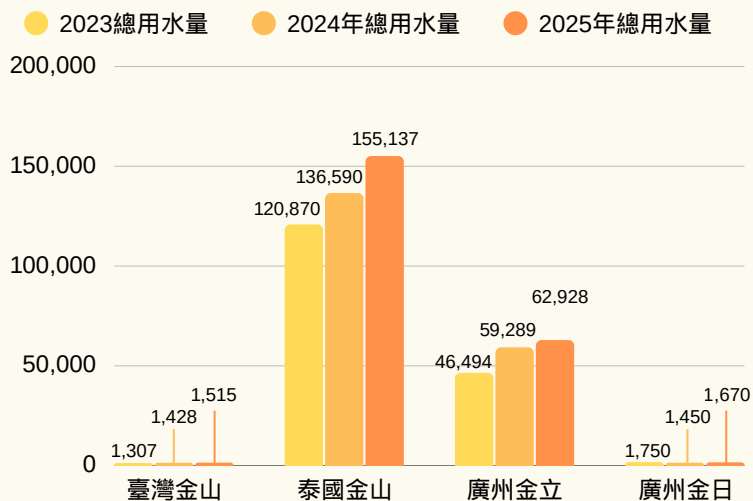
2025年用水量以集團實體廠區為統計基礎，各廠區統計量如下：

年度	2023年用水量		2024年用水量		2025年用水量	
集團實體廠區	總用水量(t)	單位用水量(t/ kpcs)	總用水量(t)	單位用水量(t/ kpcs)	總用水量(t)	單位用水量(t/ kpcs)
臺灣金山	1,307	-	1,428	-	1,515	-
泰國金山	120,870	0.23220	136,590	0.2231	155,137	0.2328
廣州金立	46,494	0.05490	59,289	0.0588	62,928	0.0613
廣州金日	1,750	0.08080	1,450	0.0665	1,670	0.1293
合計	170,421	0.12270	198,757	0.1211	221,250	0.1297



2023-2025用水量圖表數據

單位：(t)

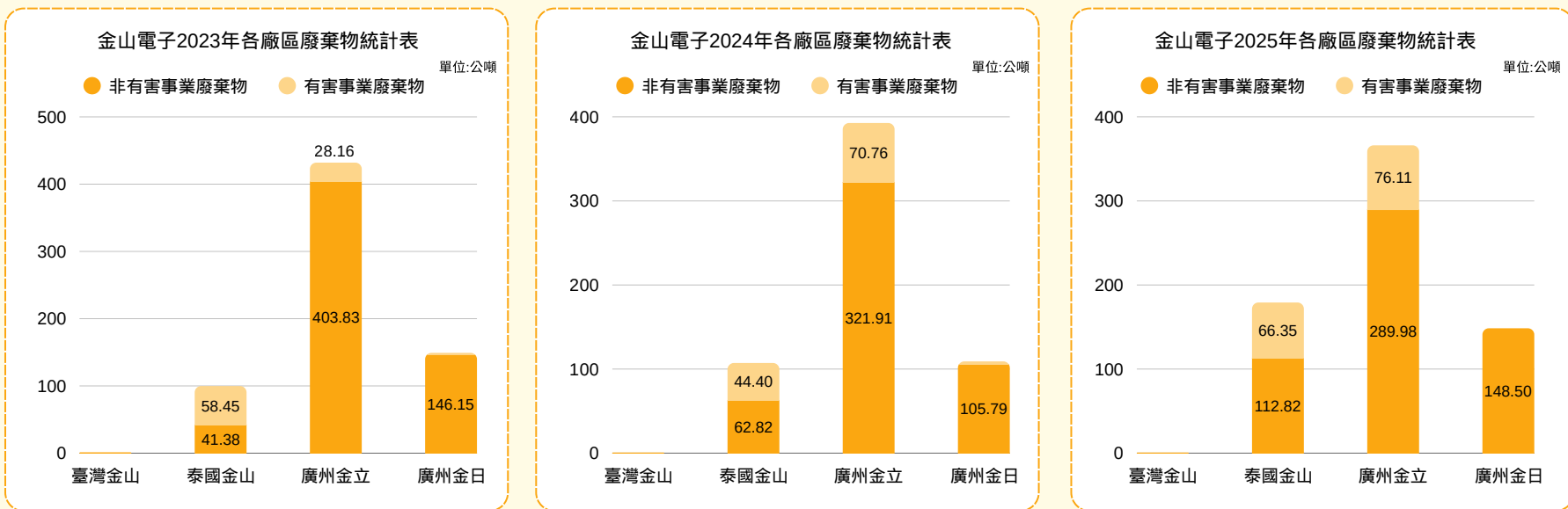


管理政策及成效

1. 本公司設定2023年為集團用水統計基準年，以集團實體廠區為統計基礎。
2. 2025年集團總用水量221.2502噸，單位用水量0.1297公噸/KPCS，較2024年集團總用水量198,7566噸，單位用水量0.1211公噸/KPCS，集團總用水量增加22.4936公噸，單位用水量增加0.0086公噸，主要原因是2025年集團生產量成長3.93%及新產品導入，清洗室RO用水增加。單位用水量成長7.10%，分析原因如下：
 - o 泰國金山單位用水量增加4.35%，主要因為年產量增加8.85%，導致用水量增加。
 - o 廣州金立年單位用水量增加4.25%，主要因為產量增加1.91%、新產品導入、清洗室RO用水增加、C棟新增員工宿舍用水量增加、室外因消防演習用水增加。
3. 訂定2026年目標單位用水量較2025年下降1%。
4. 單位用水量2024年0.1211公噸/KPCS，2023年單位用水量0.1227公噸/KPCS，2024年單位用水量較2023年節省1.32%。
5. 主要節水措施包括
 - a. 透過製程改善，提高製程用水再回收循環使用次數，降低用水量。
 - b. 空調冷卻水塔溫控改善；降低排風散熱風扇的能耗及水資源。
 - c. 每一樓層設置水表，檢討用水量。

5-7 廢棄物管理

在廢棄物管理方面：各廠區有害廢棄物合計總量為142.46公噸(佔20.51%)，非有害廢棄物合計551.99公噸(佔79.49%)，廢棄物總量為694.45公噸，單位產品產出量為0.00041公噸/kpcs。各廠區有害及非有害廢棄物統計如下圖：



管理政策及成效

1. 本公司設定2023年為集團廢棄物基準年，以集團實體廠區為統計基礎。
2. 2025年廢棄物總量694.45公噸，2024年609.74公噸，單位產品產出量2025年0.000410 t/kpcs，2024年0.000371 t/kpcs。集團廢棄物單位產出量2025年較2024年上升9.6%。2025年集團有害廢棄物增加主要因為泰國金山因產量增加導致有害化學品廢液增加，集團非有害廢棄物增加是因泰國金山報廢一批多次重複使用之bar條55.56公噸（可資源回收再利用），是資源回收再利用個別項目績效表現最好的一個項目。
3. 2025年集團廢棄物單位產出量目標表逐年預計減少1%。
4. 廢棄物減量：在工廠端包材重複使用，例如物流棧板、緩衝材的循環利用，降低生產間接能耗。廢料分類，提高金屬、塑膠等回收率，bar條的重複利用與回收處理。
5. 本公司非有害廢棄物目前均可回收再利用。
6. 2024年廢棄物單位產品產出量0.000371t/kpcs，2023年0.000494t/kpcs。集團廢棄物單位產出量2024年較2023年下降24.89%。

6 友善職場

6-1 人力資源政策

6-2 員工概況

6-3 訓練與職涯發展

6-4 薪資與福利

6-5 員工關懷與照護

6-6 安全衛生的工作環境



6-1 人力資源政策

人力資源理念

金山電子秉持公司願景與經營理念，依循整體人才發展策略，建構符合組織需求之選才、用才、育才與留才機制。我們深信，優質人力資源為企業持續成長之核心動能，員工更是公司最重要的關鍵資產，因此持續優化人力資源制度，以支持組織長期發展。公司致力打造安全、友善且具幸福感之工作環境，並建立公平合理、互信互重的勞資關係，營造穩定且具向心力的職場文化。同時，以「讓員工創造機會」為核心理念，透過多元培育與激勵措施，積極吸引並培養優秀人才，促進員工發揮潛能與自我實現。

人力資源政策



招募及任用

依據正確的人力需求評估，採取公開、公平、公正的原則進行人才招聘與任用，適才適所，將合適的人才配置於最能發揮其專長的職位上。

根據公司營運成果及市場薪酬趨勢，設計具備激勵性與市場競爭力的薪酬福利制度，以有效吸引、激勵並留任優秀人才。



薪資與福利



訓練與發展

透過系統化的訓練、發展計畫、職涯規劃與績效管理制度，持續提升員工的專業能力與工作意願，提供員工自我成長與發展的良好環境。

提供優質的勞動條件與工作環境，建立暢通的溝通管道及完善的員工協助方案，使員工個人目標與組織目標相互結合，提升幸福感與留任意願，促成勞資雙贏的局面。



員工關係

人權政策

金山電子支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工公約》等國際人權與勞動標準，並依循《RBA責任商業聯盟行為準則》及各營運所在地之相關法令規範，制定本公司人權政策，以落實對人權之尊重與保障。本政策適用於金山電子及其所有營運據點與所屬企業，說明如下。

01 提供多元、包容性與平等的機會

杜絕任何不法歧視行為，確保工作機會均等。所有員工不因性別、性傾向、種族、年齡、婚姻狀況、語言、思想、宗教、政治立場、籍貫、出生地、外貌、身心障礙或其他法律禁止之因素而受到差別待遇。落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平合理。

02 提供公平合理的薪資福利

確保員工薪資不低於各營運所在地法定基本工資標準，並依法辦理各項社會保險事宜，提供優於法令規定之薪酬、保險與福利措施。

03 反對歧視、霸凌與騷擾

禁止任何形式的職場歧視、霸凌、騷擾或暴力行為，制定相關規範並提供申訴管道與處理機制，確保員工權益獲得妥善保障。

04 禁止強迫勞動、不僱用童工

確保勞動關係之成立皆依法簽訂書面勞動契約，禁止任何形式之人口販運，不以強暴、脅迫、拘禁或其他非法的方法強制員工從事勞動。僱用員工時，均符合各營運所在地最低法定就業年齡之規定，絕不僱用童工。

05 促進勞資和諧

設置多元且暢通之溝通管道，包括員工意見箱與申訴專線，並定期召開勞資會議，主動傾聽員工意見與回應相關議題，妥適處理員工疑問與職場現況，以維護良好之勞資互動關係。

06 提供安全與健康的工作環境

遵守職業安全衛生相關法令，透過辦理安全衛生工作、教育訓練、員工健康檢查或舉辦各項健康促進活動，持續改善與提升工作環境之安全與衛生條件，降低職業災害風險，提供員工安全、健康與友善之職場環境。

07 落實資訊安全與個人資料保護

建置完善個人資料與資訊安全控管機制及防護措施，確保資料安全。

08 定期檢視及評估人權相關制度及作為

定期檢視人權發展趨勢與執行情形，適時更新人權政策與管理措施。

多元與共融

金山電子深信「多元共融」與「性別平等」不僅為企業應盡之社會責任，更是驅動創新與提升競爭力的重要基礎。本公司依循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》及各營運據點所在地相關法令，訂定人力資源政策，並確保在人才招募與管理過程中，不因性別、種族、社經背景、年齡、婚姻或家庭狀況等因素而有差別待遇，落實於就業機會、聘用條件、薪酬福利、教育訓練、績效評核及升遷發展之公平與公正。

除建立多元與人權相關政策外，公司亦依法訂定並公告工作規則及《性騷擾防治、申訴及懲戒辦法》等制度，所有作業均遵循相關勞動法令辦理，以保障員工合法權益並維護安全、尊重的職場環境。針對可能影響員工權益之情事，公司設有完善且有效之申訴機制，確保申訴流程具備公平性、透明性與便利性，並對員工反映事項給予適切且即時之回應。

2025年，本公司未發生歧視、童工、強迫勞動或其他重大違反人權之情事，展現對人權保障與友善職場的高度重視。



高齡員工晉用政策



本公司秉持ESG社會責任理念，積極營造多元共融之職場環境。目前已有多位屆齡或已達法定退休年齡之主管與員工，仍持續於各專業領域發揮所長、貢獻卓越價值。公司重視每位員工的專業經驗與能力，於人才招募上不以年齡設限，並鼓勵高齡人才投入適切職務，以促進經驗傳承與組織活力並行發展。我們深信，延攬與留任資深人才，有助於促進世代交流與知識傳承，進一步厚植企業人力資本與競爭優勢。同時，透過打造包容且多元的工作環境，不僅提升組織整體穩定性，也強化員工間的合作與凝聚力。

此項政策除有助於降低人才斷層風險、留任優秀資深員工外，亦展現企業善盡社會責任、積極回應高齡化社會趨勢之具體作為，落實多元共融與永續發展之核心價值。



6-2 員工概況

新進及離職員工人數

金山電子依循各營運據點所在地之勞動法令辦理人力招募，並持續推動多元化聘用政策，積極延攬不同性別、年齡與背景之人才。新進人員主要用以補實人力缺口、支援產能需求，並作為未來發展之人才儲備，以強化組織運作與成長動能。2025年，本公司新進員工共計818人，離職員工491人，年度離職率為32.15%，較2024年之64.10%大幅下降31.95%，顯示公司於選才、用才、育才及留才等人力資源措施上展現具體成效，有效提升人才穩定度。另針對2025年新進及離職人員，公司亦依性別與年齡層進行統計與分析，以掌握人力結構變化，作為後續人力資源策略優化與永續發展之重要依據。

2025年新進及離職員工人數										
性別與年齡 地區		男性				女性				合計
		30歲以下	30~50歲	50歲以上	小計	30歲以下	30~50歲	50歲以上	小計	
臺灣總公司	2025年人數	6	21	12	39	7	21	7	35	74
	新進人數	6	4	0	10	5	6	0	11	21
	離職人數	5	5	2	12	1	2	1	4	16
廣州廠	2025年人數	137	317	51	505	94	347	13	454	959
	新進人數	206	243	0	449	105	118	22	245	694
	離職人數	113	114	3	230	66	80	39	185	415
泰國廠	2025年人數	81	107	12	200	129	144	21	294	494
	新進人數	23	16	2	41	37	25	0	62	103
	離職人數	15	16	3	34	15	8	3	26	60
合計	2025年人數	224	445	75	744	230	512	41	783	1527
	新進人數	235	263	2	500	147	149	22	318	818
	離職人數	133	135	8	276	82	90	43	215	491

備註：1. 統計區間為2025/01/01 至 2025/12/31。

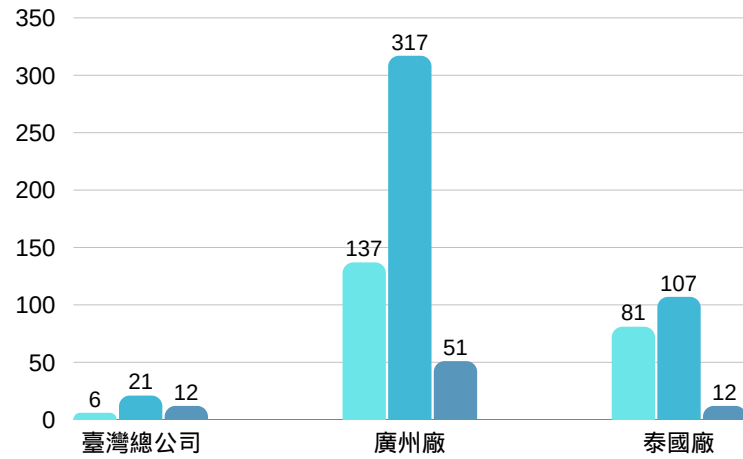
2. 人數合計依 2025/12/31統計。

3. 計算基準：有完成報到程序之員工皆列入新進人員；入職未滿七天之離職者不列入離職人數。

2025年各地區男性人數



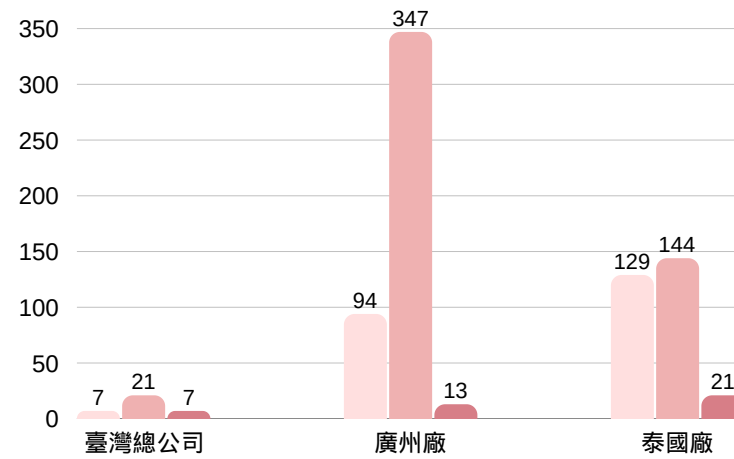
● 男性 30歲以下 ● 男性 30~50歲 ● 男性 50歲以上



2025年各地區女性人數

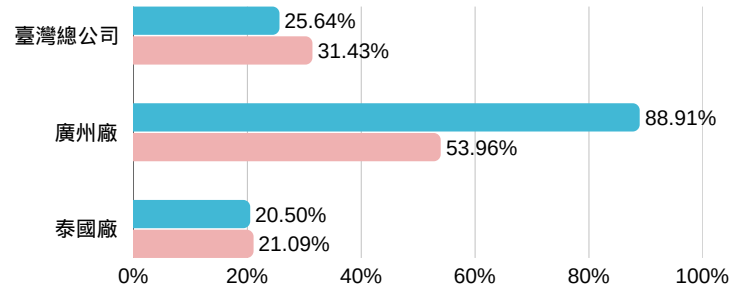


● 女性 30歲以下 ● 女性 30~50歲 ● 女性 50歲以上



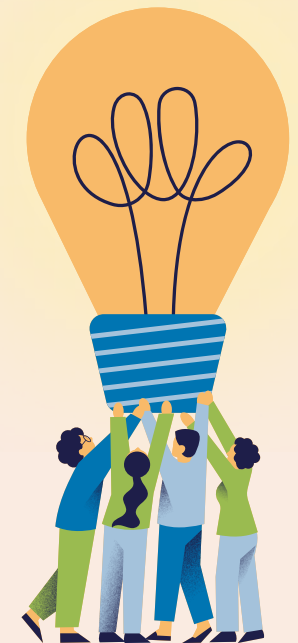
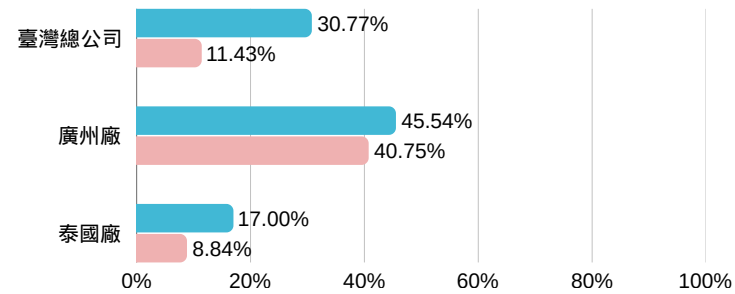
2025年各地區新進員工比例

● 男性新進比例% ● 女性新進比例%



2025年各地區離職比例

● 男性離職比例% ● 女性離職比例%



2024年及2025年離職員工人數

2024年本公司離職員工計934人，離職率為64.10%；2025年離職員工降至491人，離職率為32.15%。相較於2024年，2025年離職率大幅下降31.95個百分點，顯示公司在人力資源管理策略上已展現顯著成效。

離職率改善的主要原因，包括依據實際人力需求精準招募適任人才、建立具激勵效果的績效獎金制度、持續強化員工專業能力培育，以及提供安全、友善且良好的工作環境。透過上述多元措施，公司在選才、用才、育才及留才等各項人力資源管理面向均獲得具體成果，有效提升員工留存率與人才穩定度，並進一步強化組織競爭力與永續發展基礎。

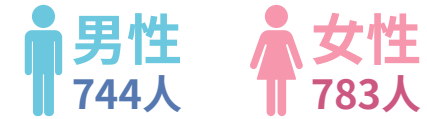
2024年及2025年離職員工人數統計										
年度		男性				女性				合計
		30歲以下	30~50歲	50歲以上	小計	30歲以下	30~50歲	50歲以上	小計	
2024	員工人數	221	421	70	712	204	485	56	745	1457
	離職人數	327	219	1	547	208	174	5	387	934
	離職比例%	147.96%	52.02%	1.43%	76.83%	101.96%	35.88%	8.93%	51.95%	64.10%
2025	員工人數	224	445	75	744	230	512	41	783	1527
	離職人數	133	135	8	276	82	90	43	215	491
	離職比例%	59.38%	30.34%	10.67%	37.10%	35.65%	17.58%	104.88%	27.46%	32.15%



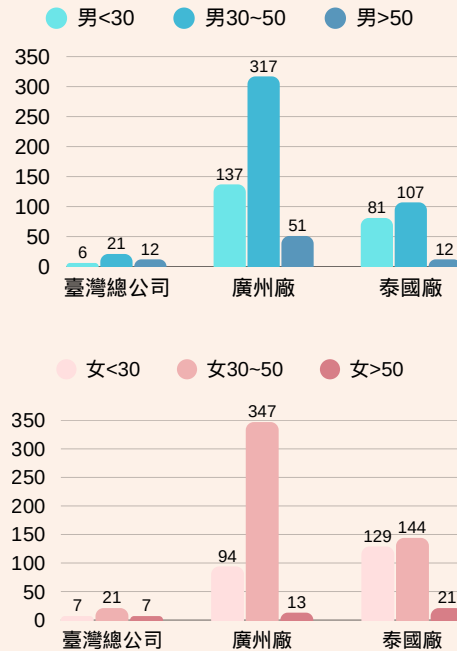
人力現況

金山電子於用人制度中落實公平與尊重之核心原則，確保在招募、任用及管理過程中，不因性別、種族、婚姻或家庭狀況、語言、宗教、國籍、外貌特徵、身心障礙或其他因素而產生差別待遇或歧視，具體展現公司對法令遵循與多元共融的重視。2025年，本公司依員工性別、年齡、學歷及職務類型進行人力結構分析，持續掌握組織組成與發展趨勢，並據以優化人力資源策略，致力打造多元、平等且包容之職場環境，強化組織永續發展基礎。

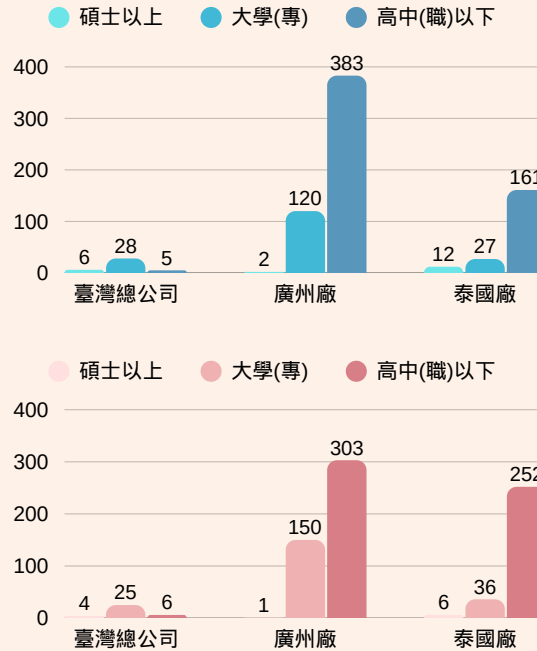
2025年本公司海外營運據點共聘用25位具跨國管理或專業技術背景之員工，占公司總員工人數1.63%，透過多元人才配置，持續強化海外營運管理效能與專業技術支援能力。



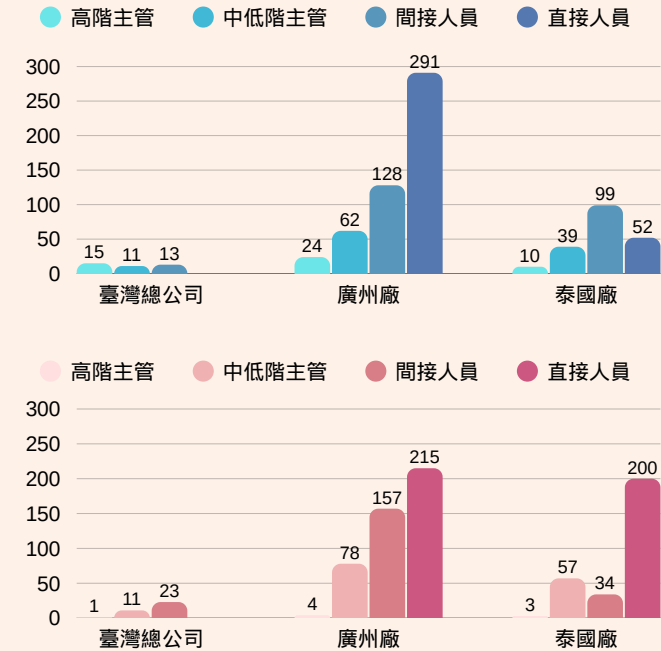
AGE
員工性別與年齡



員工性別與學歷



員工性別與職務



外籍移工照護原則

金山電子秉持多元共融之理念，致力為外籍員工打造安全、友善之住宿與工作環境，並提供與本國籍員工同等之薪資福利與照護措施。公司於各項活動中亦積極邀請外籍同仁參與，透過多元關懷與支持機制，提升其歸屬感與參與度，使其感受企業之重視與尊重，同時協助其順利適應並融入公司文化與工作模式。2025年，臺灣總公司共聘用6位外國籍員工，主要擔任一般操作性職務，屬基層作業人力，協助日常生產與營運流程之順利進行。

2025年臺灣總公司員工國籍分布



身心障礙員工

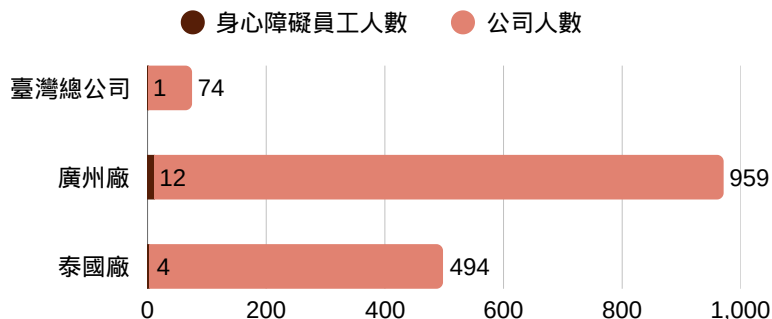
金山電子秉持多元、平等與包容之用人理念，積極落實企業社會責任。公司依循各營運據點所在地相關法令，持續進用身心障礙人士，為弱勢族群創造穩定之就業機會，並致力營造尊重差異的職場環境。同時，完善無障礙設施與相關支持措施，確保工作場域安全、友善且具便利性，提升員工之工作適應與參與度。2025年，本公司共聘用身心障礙員工17人，展現推動多元共融與促進就業平權之具體成果。



2025年身心障礙員工人數統計

地區	身心障礙員工人數	公司人數	佔比
臺灣總公司	1	74	1.35%
廣州廠	12	959	1.25%
泰國廠	4	494	0.81%
合計	17	1,527	1.11%

2025年身心障礙員工人數分布



6-3 訓練與職涯發展

訓練政策

金山電子視員工為推動企業永續發展之核心資產，深信人才培育為企業成長與競爭力提升之關鍵。公司致力於營造安全健康之工作環境，並提供多元且系統化之學習資源與發展機會，協助員工精進專業能力、拓展職涯視野，進而提升整體人力資本品質。

本公司訓練政策包括：

1. 配合公司的願景與經營理念，發展公司的核心競爭力。
2. 鼓勵員工多元學習，提升個人的職場競爭力。
3. 使公司文化、價值觀融入於員工的工作態度中。
4. 營造樂在學習，快樂學習的環境。



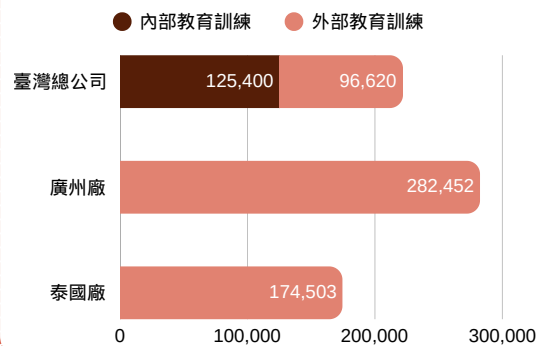
教育訓練展現

金山電子重視人才培育，為因應組織永續發展並強化員工專業職能，訂定「員工訓練作業程序」，明確規範訓練規劃與執行流程，確保教育訓練具制度化與系統化。公司依據員工職務屬性與發展階段，規劃多元訓練內容，涵蓋新進人員訓練、專業職能培育、管理能力發展、在職進修課程，以及主題式專案與專業講座等，全面提升員工能力並強化組織競爭力。同時，金山電子積極鼓勵員工自主學習與多元發展，透過持續教育與內部知識分享機制，促進跨部門交流與經驗傳承，形塑共學共享、持續成長的職場文化。

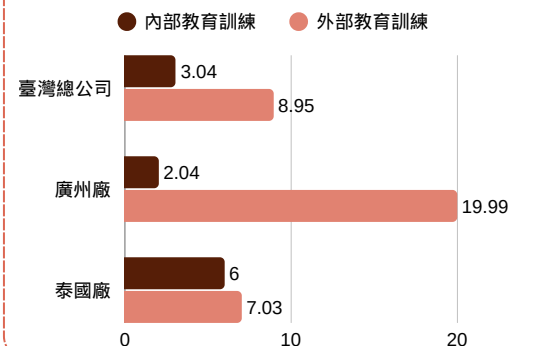
2025年，公司辦理之訓練課程內容多元且豐富，積極回應營運轉型與人力資源發展需求，相關課程統整如下表：

2025年教育訓練統計						
地區	課程類別	總人次	總時數	總費用(元)	平均訓練時數	平均訓練費用(元)
臺灣總公司	內部教育訓練	356	1,084	125,400	3.04	352
	外部教育訓練	20	179	96,620	8.95	4,831
	小計	376	1,263	222,020	3.36	590
廣州廠	內部教育訓練	14,891	30,426	0	2.04	0
	外部教育訓練	75	1499	282,452	19.99	3,766
	小計	14,966	31,925	282,452	2.13	19
泰國廠	內部教育訓練	305	1,830	0	6	0
	外部教育訓練	187	1,314	174,503	7.03	933
	合計	492	3,144	174,503	6.39	355
合計	內部教育訓練	15,552	33,340	125,400	2.14	8
	外部教育訓練	282	2,992	553,575	10.61	1,963
	合計	15,834	36,332	678,975	2.29	43

教育訓練總費用(元)



平均訓練總時數



2025年ESG教育訓練課程

金山電子秉持企業永續經營理念，持續推動ESG相關作業，並將永續能力培育納入人才發展重點。2025年公司辦理多場ESG教育訓練課程，內容涵蓋氣候變遷、資訊安全、永續報告書、AI職場應用及職業安全衛生等議題，培訓對象包含專責人員、在職員工及新進同仁，以提升全員永續意識與實務能力。

全年ESG教育訓練累計時數達634小時，總參訓人次為290人次，展現公司對永續人才培育之重視。此外，公司亦鼓勵同仁參與外部ESG及相關專業課程，持續精進專業能力並掌握國際發展趨勢。



2025年臺灣總公司ESG教育訓練課程統計

項次	課程名稱	性質	參加人次	訓練總時數 (hr.)
1	新進人員教育訓練ESG宣導	內訓	22	22
2	金山電幸福講座：翻轉吧！氣候變遷	內訓	21	32
3	金山電幸福講座：輕鬆來做省電俠	內訓	17	26
4	資訊安全管理作業宣導	內訓	108	108
5	2024年ESG報告書輔導訓練課程	內訓	62	236
6	生成式AI職場應用進階課程	內訓	24	72
7	社會投資報酬率(SROI)介紹	內訓	4	12
8	系統化創新課程	內訓	24	72
9	職業安全衛生教育訓練課程	外訓	5	37
10	永續內控全盤解析	外訓	3	18
合計			290	634



產學合作課程

為強化員工永續發展素養並深化產學合作，金山電子於2025年再次邀請中原大學工業工程學系三位專業教師蒞臨授課，辦理永續主題教育訓練。課程內容涵蓋永續報告書準則與揭露實務、生成式AI於職場之進階應用、社會投資報酬率（SROI）概念，以及系統化創新方法等，協助員工掌握國際永續趨勢並提升實務應用能力。透過引入學術界專業資源，本公司持續強化內部永續推動能量，促進知識交流與跨域整合，展現積極推動產學合作與深化永續治理之承諾。



友善家庭職場企業聯盟

金山電子於2025年成功加入由研揚文教基金會主導之「2025友善家庭職場企業聯盟」（2025 Family-Friendly Enterprise Alliance）。該聯盟由產官學三方共同推動，包含研揚文教基金會及企業界（產）、教育部與臺北市及新北市家庭教育中心（官），以及國立臺灣師範大學家庭研究與發展中心（學），致力於研發多元家庭教育課程，提供會員企業應用於員工培育與職涯發展。

透過聯盟所提供之豐富資源與支持措施，公司得以進一步推動友善家庭職場之營造，並持續深化企業社會責任之實踐。自2022年起，已有40餘家位於雙北地區之企業加入該聯盟，成為兼顧工作與家庭之優良企業。2025年，聯盟亦特別為本公司規劃三場實用且具啟發性的家庭教育講座，協助同仁提升家庭照顧與親職能力，促進工作與生活之平衡發展。



幸福講座及家庭教育講座

金山電子重視員工身心健康與職涯平衡，自2022年起推動「幸福講座」系列，提供多元學習與自我成長之機會。2025年，透過友善家庭職場企業聯盟資源，特別規劃三場實用且具啟發性的家庭教育講座，主題涵蓋長照資源運用、親子溝通技巧及數位時代教養趨勢，協助員工提升家庭互動品質與情緒調適能力。本年度講座獲得同仁高度肯定，不僅增進員工對家庭議題之理解與應用能力，亦有效促進工作與生活之平衡發展，進一步展現公司對員工福祉與幸福職場之重視。



時間	講題	參與人數
2026/3/21	幸福講座1：翻轉吧！氣候變遷	21
2026/8/15	幸福講座2：輕鬆來做省電俠	17
2026/6/27	家庭教育講座1：長照資源，這樣用	27
2026/9/12	家庭教育講座2：讀懂青少年的情緒話	22
2026/11/13	家庭教育講座3：數位時代的教養生存術	19



高齡員工培訓計劃

為協助高齡員工持續發揮專業優勢並因應職場變化，公司規劃相關之內外部培訓體系。課程內容涵蓋專業技能精進、安全衛生管理及健康促進講座，協助高齡員工穩健提升能力並維持良好工作效能。同時，公司推動經驗傳承機制，透過師徒制度與知識分享平台，使資深員工能有效傳承專業知識與實務經驗，培育後續接班人才。公司深信持續學習與終身成長為人才發展之關鍵，藉由系統化培訓與傳承機制，不僅強化整體組織競爭力，亦營造兼具關懷與支持之友善職場環境，落實企業永續發展之核心價值。



保全人員實務訓練

本公司高度重視保全人員之職前訓練與在職進修，透過系統化培訓機制持續提升其專業素養與應變能力，以確保廠區安全及服務品質之穩定。公司依職務需求規劃完善訓練內容，強化保全人員於日常巡檢、突發狀況處理及服務應對之能力。以下為2025年度針對保全人員所規劃與實施之相關實務訓練課程內容。

2025年臺灣總公司保全人員實務訓練			
僱用型態	保全人數	保全公司對保全人員之相關訓練	本公司對保全人員之相關訓練
外包	3	1. 職前專業訓練56小時 2. 在職專業訓練每月4小時	保全工作須知2小時，重點如下： - 門禁管制、安全及秩序維護 - 郵件及貨品收發作業 - 環境維護及保全系統設定 - 緊急事項反應及處理

員工在職進修

為持續培育具發展潛力之管理人才，本公司鼓勵同仁善用公餘時間進修管理相關課程，以強化管理思維、精進專業能力並拓展整體視野，進而將所學有效運用於實務工作，促進個人與組織之共同成長。為支持員工持續學習與發展，公司特訂定「員工在職進修補助辦法」，提供學費補助及相關資源協助，營造有利於進修與成長之環境。

取得主管機關指定的相關證照或取得ESG永續發展相關證照

為持續強化公司治理、落實法規遵循並推動ESG永續發展，本公司於2025年安排相關部門同仁參與主管機關指定之專業課程與證照訓練，全面提升組織在法遵管理與永續經營之專業能力。財務資訊揭露相關人員，包括會計主管、職務代理人及會計人員等共3人，均已完成年度持續進修課程；稽核人員方面，稽核部門2人及其他部門1人亦完成專業稽核訓練。此外，為深化永續管理實務，公司亦積極鼓勵ESG永續發展小組成員參與相關專業課程並取得認證，持續強化內部專業能量，落實永續發展之推動。

績效考核

本公司建置之績效管理制度，旨在透過公正、透明且一致性的評估機制，全面檢視員工之工作表現，並結合薪酬獎勵、職涯發展及人才培育等多元措施，適切肯定同仁的投入與貢獻，進而促進個人績效提升與組織整體效能強化。績效評核結果亦作為薪資調整、獎金核發、晉升甄選、年度優秀員工表揚及訓練發展規劃等重要人力資源決策之依據，有助於企業進行更精準之資源配置，並支持人才穩定與長期發展。

本制度適用於到職滿三個月以上之全體同仁，2025年定期績效評核實施率達100%，展現公司對制度落實與員工發展的高度重視。另針對同仁於績效考核過程中所提出之問題與建議，均由人資部門進行系統性彙整與分析，對於涉及跨部門且影響層面較廣之議題，則由公司召集相關單位進行溝通與研議改善方案，以確保問題能獲得有效回應。透過持續優化績效管理機制，本公司不僅強化內部溝通與管理效能，亦具體展現管理階層對員工回饋與制度精進之重視。

新進人員輔導制度

金山電子重視新進人員之培育與留任，於2025年正式導入「新進人員輔導制度」，並建立管理辦法，以制度化方式協助試用期員工快速適應工作環境。制度透過有系統的引導與陪伴，協助新進同仁熟悉公司文化、工作流程與職務內容，提升其工作效率與組織認同。

本制度以「以人帶人」為核心，由部門內具備專業經驗之員工擔任輔導員，針對新進人員提供日常作業指導與實務協助。輔導員除教導工作流程與規範外，亦需主動關懷新進同仁，解答疑問、協助排除困難，並引導其融入團隊運作。同時，透過定期紀錄與回饋機制，持續追蹤新進人員之學習成效與適應狀況，作為後續優化人才培育措施之參考。

新進人員留任率

2024年 50% ➡ 2025年 80%

為提升制度執行動能，公司設立輔導獎勵機制，當新進人員通過試用期考核，且輔導員完成相關紀錄文件時，即核發新臺幣2,000元獎金，以肯定其投入與貢獻。制度實施後成果顯著，2025年新進人員留任率由2024年的50%提升至80%，展現制度在強化人才穩定與組織發展上的正面效益。



員工職涯發展

金山電子秉持ESG永續發展理念，持續推動員工職涯成長與學習機會。我們提供多元在職訓練課程與主題式講座，並結合員工個人職涯發展方向，協助同仁提升專業技能與管理能力，強化整體人力資源效能與組織競爭力。在職涯發展制度方面，公司參酌市場薪酬趨勢、公司營運成果及員工績效考核結果，辦理薪資調整、職務輪調、晉升發展及人才留任等措施，建立具發展性與激勵性的職涯環境。透過完善的人才培育制度與公平的職涯發展管道，金山電子致力於提升員工投入度與組織向心力，強化人才留任與發展動能，持續打造支持員工成長的友善職場環境，實現企業與員工共創價值、共榮發展的永續目標。

內部晉升
比例已達 80% 以上



員工晉升制度

本公司重視員工職涯發展，致力建構公開、透明且公平之晉升制度，以支持員工長期成長與專業精進。為此，特訂定「職等職位及晉升管理辦法」，明確規範職等架構、晉升條件與審核流程，適用於任職滿一年以上之員工，使同仁得以清楚掌握職涯發展方向，並依據績效表現與能力累積，獲得合理且具制度化之晉升機會。透過完善的職涯發展機制，公司鼓勵員工持續精進專業能力、提升自我價值，並同步強化組織人才培育與接班梯隊之建構。目前主管職缺由內部晉升比例已達80%以上，展現公司優先培育內部人才之政策成效。此一制度不僅體現對人才永續發展的重視，也有效提升員工向心力與組織穩定度，進而強化整體營運效能，落實企業於員工發展面向之社會責任承諾。

優良員工提報及表揚

本公司重視員工職涯發展，持續推動多元化之激勵與表揚機制，以提升員工對工作的投入度與組織認同。為肯定表現優異之同仁，特訂定「優良員工提報及獎勵辦法」，明確規範提報資格、評選標準及獎勵方式，並由人評會負責審議作業，確保整體流程之公正性與透明度。經評選獲獎之員工，將於年度尾牙活動中，由董事長或總經理親自公開表揚並頒發獎座及獎金，藉此提升員工榮譽感與職涯成就感。本制度之推動，展現公司對人才價值的重視與肯定，並進一步強化員工向心力與組織凝聚力，落實企業於永續人才發展與正向職場文化之承諾。



語文提昇及語文津貼獎勵

為強化員工國際溝通能力與職涯競爭力，金山電子推動語文津貼獎勵制度，鼓勵業務相關同仁持續精進英文及日語能力。凡通過公司所訂語文能力標準者，即可按月核發新臺幣2,000元語文津貼，以實質獎勵員工投入語文學習與自我提升。此制度除有助於提升同仁在面對國際客戶時之專業表現與溝通效能外，亦促使員工善用公餘時間進行自主學習，持續強化語文實力。透過制度化的激勵措施，公司期望培養具備跨國溝通能力之人才，協助員工拓展職涯視野並提升整體工作績效，為未來發展奠定穩固基礎。2025年共有三位新進員工符合資格並領取語文津貼，顯示制度已逐步發揮正向激勵效果，並為組織培育具國際競爭力之人才。

退休制度

金山電子致力實踐ESG中對員工福祉之承諾，建構完善且具永續性的退休制度，協助員工妥善規劃職涯後期與退休生活。公司認為，健全的退休保障不僅提供基本經濟支持，亦能提升員工在職期間之穩定度與投入度，進一步強化整體人力資源之永續發展。

本公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》訂定「勞工退休管理辦法」，並依法設立「勞工退休準備金監督委員會」，每月按員工薪資總額提撥2%作為舊制退休準備金，專戶存儲於臺灣銀行，以確保員工退休權益。針對適用新制之員工，自2005年7月起，公司依法每月提撥不低於工資6%至勞保局個人退休金帳戶，並鼓勵員工自願提繳，以累積更充足之退休資源。

此外，公司依據員工年資與年齡，規劃具彈性之退休條件，鼓勵同仁依個人職涯規劃與生活需求，適時安排退休時程。透過制度化之退休保障機制，金山電子展現對員工長期發展的重視，並致力與員工共同邁向職涯永續與安心退休之目標。



6-4 薪資與福利

薪酬制度

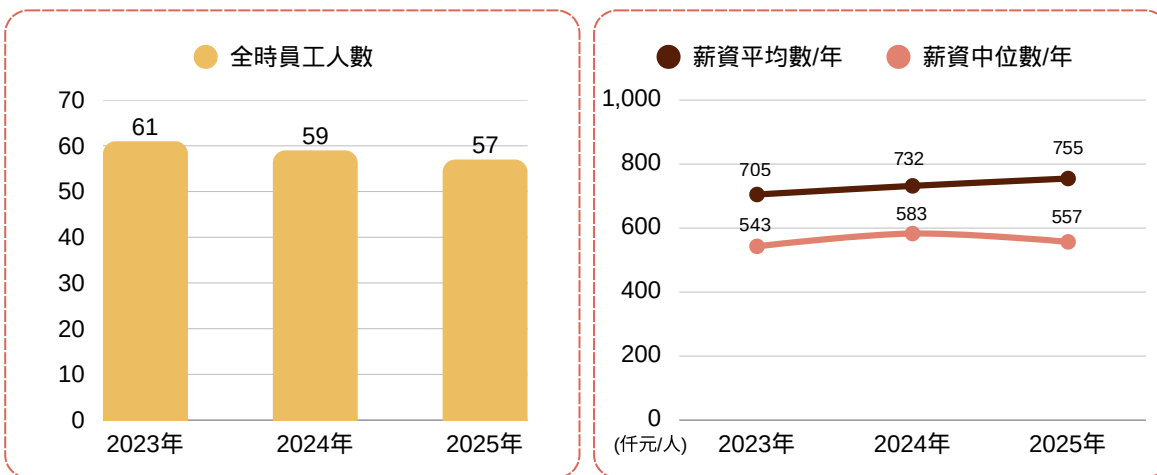
金山電子秉持ESG永續經營理念，深信公平且具激勵性的薪酬制度為吸引、留任及培育優秀人才之關鍵。為建構具競爭力與永續性的薪酬體系，公司訂定多項制度規範，包括《員工薪資管理辦法》、《職等職位及晉升管理辦法》、《業務部績效獎金辦法》、《研發獎金辦法》、《業務單位新進人員敘薪管理辦法》及《新進人員輔導制度管理辦法》等，以強化薪酬制度之公平性與透明度。

公司每年依據績效考核結果作為薪資調整與晉升之重要依據，並參酌外部薪資調查結果，結合市場薪酬水準與整體經濟環境，進行合理調整，以維持薪酬競爭力。薪資結構綜合考量員工專業能力、學經歷、工作表現及公司營運目標，並落實同工同酬原則，不因性別、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況而有差別待遇，且所有員工薪資均優於法定最低工資標準。

公司視員工為重要夥伴，透過完善之獎酬制度鼓勵同仁發揮潛能、積極投入工作，並持續優化回饋機制，促進成果共享與共同成長。2025年，臺灣總公司全職非主管員工薪資相較2023年及2024年均呈穩定成長，展現公司對員工價值之重視與薪酬公平之具體成果。

2023至2025年相關薪資統計如下表：

臺灣總公司非擔任主管職之全職員工薪資			
年度	2023年	2024年	2025年
全時員工人數	61	59	57
薪資平均數/年(千元/人)	705	732	755
薪資中位數/年(千元/人)	543	583	557

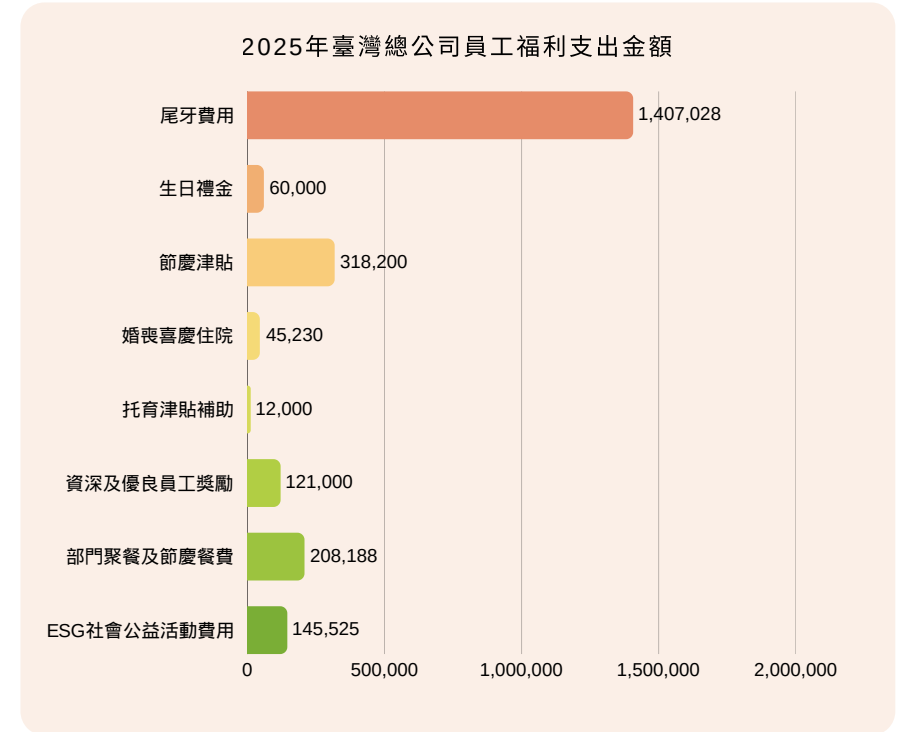


員工福利措施

為保障員工權益、提升生活福祉並強化組織凝聚力，金山電子除依法訂定各項人事與福利制度外，亦提供多元且優於法令之福利措施，展現企業對員工的重視與關懷。在基本權益方面，員工均享有勞保、健保、勞工退休金提撥、特休假、產假、育嬰假、生理假及家庭照顧假等法定保障。此外，公司亦規劃具彈性與人性化之福利措施，包括生日假、團體保險、定期健康檢查、生日禮金、結婚與生育禮金、托兒津貼、節慶禮金及教育訓練補助等，以滿足員工多元需求。相關福利制度由管理部門與職工福利委員會共同規劃與推動，並持續依員工回饋進行檢討與優化，致力提升整體福祉與職場滿意度。

同時，公司積極營造性別平等與多元包容之友善工作環境，支持員工在職涯發展與生活品質間取得平衡與成長。相關福利項目、2025年度支出及近三年福利費用，詳如下表所示。

福利項目	內容
 獎金/禮金類	年終獎金、端午節禮金、中秋節禮金、勞動節禮金、生日禮金、結婚禮金、生育禮金、住院/喪亡慰問金
 保險類	勞保、健保、團保、勞退金提撥
 請/休假制度	生日假、週休二日、特休假、產檢假、產假、陪產假、家庭照顧假、生理假、留職停薪、育嬰留停
 教育訓練	新人訓練、新進人員輔導制度、專業在職訓練、管理訓練、專案訓練、自我成長訓練、外部訓練補助、員工在職進修補助、幸福講座
 休閒/設施類	員工旅遊補助、部門聚餐補助、定期提供下午茶、定期提供精緻素食便當、內部刊物、免費咖啡機、哺乳室、尾牙餐會及摸彩活動、社團活動、各式職工福利活動、各式ESG社會公益活動、無障礙設施
 其他	員工托兒津貼補助、健康檢查、汽機車停車位安排、舒適的辦公環境、業務單位業績達成獎金、資深員工獎勵、優秀員工獎勵、研發獎金、語文津貼、輔導員工作獎金



臺灣總公司近三年員工福利支出費用：

臺灣總公司近三年員工福利支出費用			
年度	2023年	2024年	2025年
員工人數	86	69	74
支出總金額 (元)	2,319,934	2,088,452	2,317,171
平均每人福利費用 (元)	26,976	30,267	31,313

其他福利計畫

育嬰留停

本公司依循《性別工作平等法》相關規定，建置育嬰留職停薪制度，提供員工依個人及家庭需求申請使用，協助其妥善規劃職涯發展與育兒生活。透過此制度，員工得於育兒期間暫時離開職場，專心照顧新生子女，減輕家庭負擔，並於期滿後順利返回原職或同等職務，有助於促進工作與生活之平衡。

金山電子重視員工家庭角色之支持與照顧責任之實踐，透過彈性且友善之制度設計，營造尊重與包容的職場環境，提升員工整體幸福感與組織歸屬感。2025年度員工育嬰留停申請與復職情形，詳如下表所示。



項目	女性	男性	合計
實際申請育嬰留停人數	1	0	1
當年度應復職人數-a	0	-	0
當年度實際復職人數-b	0	-	0
復職率% (b / a)	0%	-	0%
復職後，一年後仍在職員工人數 (c)	0	-	0
留任率% (c/前一年度b)	0%	-	0%

6-5 員工關懷與照護

員工溝通管道

本公司致力於兼顧員工工作與生活之平衡，強化團隊凝聚力，並維繫良好之勞資關係，由管理部門統籌規劃與推動各項員工關懷措施及福利方案。為促進公司與員工之間之雙向溝通，深化彼此理解，並鼓勵員工積極提出建議，公司建置多元且即時之溝通管道，並由相關權責單位迅速回應與妥善處理。多年來，本公司與員工間持續維持良好且和諧之勞資互動關係，營造穩定且具信任基礎之職場環境。具體作法如下：



員工溝通管道及作法

勞資會議	每季定期召開，由資方與勞方代表進行交流與討論，促進雙方共識。
福利相關會議	由職工福利委員會每季辦理，蒐集並交流員工對各項福利措施之意見。
員工意見信箱	設置專屬管道，蒐集員工意見、建議及申訴事項，並由權責單位即時回應與處理。
電子郵件通知	即時發布公司重要訊息與活動公告，確保資訊透明傳達。
各式說明會	不定期舉辦說明會，向員工說明新制度或措施，提升理解與認同。
員工座談會	透過主管與員工面對面交流，強化雙向溝通並傾聽員工意見。
績效考核與面談	每半年進行績效考核，藉由一對一面談機制，讓員工反映意見並促進職能提升與個人發展。
員工滿意度調查	為持續優化工作環境與管理制度，每年進員工滿意度調查並針對滿意度低分面向思考改善方案。
佈告欄公告	定期公告勞動法令、公司政策及活動資訊，提供完整資訊來源。
內部社群平臺 (如LINE群組、Wechat群組)	即時互動，快速溝通與分享資訊。

本公司（臺灣金山電子）為營運總部，因受僱人數規模較小，目前尚未設立工會，亦未簽訂團體協約。惟公司仍依法保障員工各項權益，相關勞資事務均由管理部門依循《勞動基準法》及相關法令妥善辦理，確保員工權益與勞資關係之穩定發展。

員工滿意度調查

金山電子於2026年3月由人資部門首次辦理2025年員工滿意度調查，旨在系統性掌握員工對整體組織氛圍之感受，蒐集具體回饋意見，並針對滿意度相對較低之面向研擬改善措施，以持續優化工作環境與管理制度，強化員工關懷並提升組織凝聚力。2025年員工滿意度調查之實施情形及後續改善計畫說明如下。

對象	臺灣總公司全體員工
題目(六大面向)，各面向設計5至8題，總計40題	薪酬與福利、工作環境與安全健康、訓練與職涯發展、主管領導與管理、企業文化與溝通、永續經營與ESG
調查人數	64人，50人填答，50筆有效樣本
覆蓋率	78%
負責調查單位	人力資源部
調查頻率	每年一次
調查期間	2025/01/01~2025/12/31
整體滿意度	3.86分 (最低1分、最高5分) 
調查結果	高分面向：永續經營與ESG 低分面向：薪酬與福利
提升改善方案	- 薪資水準滿意度提升 - 持續定期進行市場薪酬調查，建立具競爭力之薪資調整機制 - 規劃更多元的獎勵制度（如員工持股信託、專案獎勵），強化績效與報酬之連結 - 薪資與工作內容對等性 - 強化績效考核制度，明確連結工作成果與薪酬回饋機制 - 針對工作內容明顯擴增者，設置快速審核的職務調整或津貼申請機制 - 升遷機會與職涯發展 - 建立明確之職涯發展路徑與職等制度，提供員工清晰之發展方向 - 定期辦理內部職缺公告與輪調機會，提升內部人才流動與發展機會

員工健康與照護

本公司重視員工身心健康，持續推動多元健康促進與照護措施，致力營造安全、友善且支持性的工作環境。公司從預防、關懷到持續追蹤等面向，系統性規劃各項健康管理作為，協助員工維持良好身心狀態，提升工作品質與生活品質。同時，亦透過健康教育宣導與相關活動，強化員工自我健康管理意識，並結合職場安全措施，降低職業風險，打造全方位的健康職場，具體措施如下：

1

健康檢查



新進員工於到職時須接受一般健康檢查，此外，本公司亦定期為全體員工辦理健康檢查，檢查項目優於法令規定之最低標準。於健檢完成後，另安排專業醫師進行結果說明，協助員工了解各項健康指標之意涵，掌握自身健康狀況，並提供個別化健康建議。透過以預防為導向之健康管理機制，強化員工自我照護能力。



透過內部電子郵件不定期推播健康促進資訊，協助員工建立正確健康觀念，培養良好生活習慣，並提升疾病預防意識，進而促進身心平衡，提升整體生活品質與健康福祉。

健康資訊宣導

2



3

健康紓壓與公益活動



本公司結合公益關懷理念，舉辦「視障按摩暨健康紓壓」活動，邀請專業視障按摩師為員工提供頭、肩、頸及背部之放鬆服務，舒緩肌肉緊繃與工作疲勞。此舉不僅有助於員工釋放壓力、提升身心舒適度，亦同時支持身心障礙者就業發展，具體展現企業關懷與社會責任之實踐。



4 健康與心理講座



為促進員工身心靈整體健康，本公司舉辦多場家庭教育講座，如「長照資源這樣用」、「讀懂青少年的情緒語言」等課程，協助員工建立正向思維，並強化家庭照顧能力與親子良好互動，進而提升家庭與生活品質。



社團及體能活動推廣

5

本公司積極支持員工體能活動，設立羽球社及瑜珈社，每週安排運動，鼓勵員工養成規律運動習慣。2025年亦舉辦「舊草嶺環狀自行車道騎車活動」、「日行8,888健走活動」及「台北象山登山步道登山活動」，促進員工身心健康，同時強化團隊互動與情誼連結，營造活力友善之職場氛圍。



▲ 舊草嶺環狀自行車道騎車活動



▲ 日行8888健走活動



▲ 台北象山登山步道登山活動

6 每季中餐一素愛地球活動



金山電子響應ESG環境保護理念，推動「每季中餐一素愛地球」活動，透過綠色飲食實踐減碳行動。相關研究顯示，蔬食有助於降低畜牧業碳排放、減少水資源消耗及森林砍伐，對環境永續具正面效益。公司每季提供免費素食便當，並優先向在地素食業者採購，兼顧環保推動與社區經濟支持。活動推行以來，同仁參與踴躍，透過日常飲食選擇落實低碳生活，將環保理念融入工作與生活之中，為環境永續盡一份心力，亦展現金山電子積極實踐企業社會責任之具體作為。



6-6 安全衛生的工作環境

金山電子承諾尊重勞工生命，以安全第一、善盡社會責任、恪守各項法規要求、持續改善職場的安全與衛生環境，並為營造符合人性需求與身心健康的工作環境而努力。本公司為維護員工安全與健康，訂有以下工作環境及員工人身安全保護相關保護措施：

- ✓ 遵循職業安全衛生相關法規，建立安全衛生之工作環境。
- ✓ 透過ISO 9001品質管理系統、ISO 14001環境管理系統及ISO 45001職業安全衛生管理系統，持續監控制度執行情形與成效，提升品質、環境及安全衛生管理水準，確保員工安全。
- ✓ 辦理安全衛生教育訓練及法規宣導，提升員工安全意識，使其了解工作場所潛在危害並學習正確應變措施，以降低職災風險。
- ✓ 各項電力設備、電梯、空調、公務車輛、消防器材及重要設施，均委由專業機構定期及不定期檢測與維護。
- ✓ 於作業環境張貼安全警示標語，提醒員工注意作業安全。
- ✓ 針對特殊或突發作業，透過電子郵件及公告系統即時宣導注意事項與防範措施。
- ✓ 產品全面符合RoHS、REACH及鹵素含量規範，落實環境禁限用物質管理，以保障員工健康安全。
- ✓ 建立消防與災害應變體系，設置緊急應變小組及急救人員，以統籌災害應變與支援，降低事故損失並維持營運穩定。
- ✓ 每半年舉辦『消防安全演習』，讓員工透過消防演練，瞭解消防安全的重要性，進而提昇災害防救效能，降低災害事故損失，維護員工安全與健康，確保工作場所之正常運作。
- ✓ 定期檢查消防安全器材，降低災害事故發生時損失，保障員工人身安全。
- ✓ 制定職業安全衛生相關規定，以防止職業災害，維護員工安全與健康，確保工作場所之正常運作，進而達到企業永續經營目標。
- ✓ 培訓職業安全專門人員，包括乙種職業安全衛生業務主管、急救人員和防火管理員等，所有人員皆定期回訓，促進職場環安衛管理專業，維護安全健康之職場環境。
- ✓ 依據勞工健康保護規則，定期進行員工健康檢查，維護員工安全與健康。
- ✓ 於警衛室裝置 AED 設備，以利緊急救援之需。

透過上述多層次之安全防護措施，本公司持續維護職場安全與健康環境，**2025年未發生重大工傷事件。**



2025年職業傷害統計詳如下表所示。

2025年職業傷害統計

項目	臺灣總公司	廣州廠	泰國廠
總工作時數	115,491	2,391,752	1,777,556
職業傷害死亡人數	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害數量	0	7	5
可記錄之職業傷害比率	0	2.93	2.81
失能傷害件數	0	0	0
失能傷害率 (FR)	0	0	0

註：

- 不包含上下班之交通事故。
- 職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人數 / 總工作時數 x 1,000,000
- 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人數 / 總工作時數 x 1,000,000
- 可紀錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數/總工作時數 x1,000,000
- 失能傷害率(FR)=失能傷害件數/總工作時數 x1,000,000

消防安全演習





7 社會關懷與參與

7-1 社區參與及社會關懷

7-2 社會捐助

7-1 社區參與及社會關懷

金山電子秉持「取之於社會，用之於社會」之理念，深耕在地並積極實踐企業社會責任。公司深信，社會關懷與參與為企業永續經營不可或缺之重要面向，故結合核心價值與業務特性，持續推動多元公益行動，展現對社會責任之重視與承諾。

2025年，金山電子透過多項社區參與與公益關懷活動，包括「每季中餐一素愛地球」、「愛心捐血」、「視障按摩公益紓壓」、「慈濟三重環保教育站志工服務」、「減塑愛海洋淨灘」、「實物銀行物資捐贈」及對社福團體之支持等，積極回應環境保護、健康促進、社會平權與弱勢關懷等議題。公司亦鼓勵員工主動參與，以實際行動發揮企業社會影響力，強化員工與社區之連結，展現與在地共榮之經營理念。

相關活動多以新北市地區為推動重點，呼應ESG中在地關懷之精神，並朝向成為社區良善夥伴之目標邁進。我們相信，永續發展來自持續投入與共好價值之累積，未來將持續以ESG為核心，深化社會價值創造，成為推動社會正向發展的重要力量。2025年公益活動執行情形如下表。

2025年臺灣總公司社會關懷與參與公益活動統計

活動項目	社區/單位	參與人數
每季中餐一素愛地球活動	全國素食三重分店	260
愛心捐血公益活動	台北捐血中心新莊號捐血車	12
視障按摩健康舒壓公益活動	社團法人新北市視障愛心協會	24
慈濟三重環保教育站環保志工活動	慈濟三重環保教育站	11
減塑愛海洋淨灘活動	新北市萬里區國聖9號海灘	51
實物銀行公益捐贈活動	新北市社會局三重社會福利中心實物銀行分行	6
合計		364



金山電子不僅由臺灣總公司積極推動社區參與與社會關懷活動，廣州廠與泰國廠亦於2025年同步積極響應，展現企業對社會責任之高度重視與在地關懷之具體實踐。

各據點依循當地需求，規劃並推動多元公益行動，涵蓋環境保護、社區發展及弱勢關懷等面向，包括「參加雅築社區植樹節活動」、「參與台協共建港區幸福林活動」、「香雪公園玉岩書院綠道徒步淨山活動」、「贈送兒童節禮物予當地社區兒童」、「捐贈物資協助學校午餐蔬菜種植」、「軍隊支援物資捐贈」及「社區火災救助物資捐贈」等。透過跨區域之公益投入，公司不僅回饋在地社會，更進一步深化企業永續經營理念，持續累積正向社會影響力。

愛心捐血公益活動

活動日期：2025/6/20

金山電子長期投入社會公益，為響應捐血救人之理念，於6月20日再次舉辦「愛心捐血」活動，鼓勵同仁以實際行動傳遞關懷與溫暖。活動當日共計12位員工熱情參與，捐出12袋熱血，為血庫補充珍貴資源、注入生命希望。參與同仁中，既有首次捐血者，親身體會助人之喜悅與意義；亦有長期定期捐血者，對公司持續推動此類公益活動深表認同與支持。儘管當日天氣炎熱，員工與志工仍積極投入，展現高度熱忱，充分體現企業關懷社會、守護健康之實際行動，落實「助人亦助己」之公益價值。



視障按摩健康舒壓公益活動

活動日期：2025/7/18

為推廣視障按摩並支持視障者就業，金山電子於7月18日舉辦第三場「視障按摩、健康紓壓」公益活動，邀請新北市視障愛心協會3位專業按摩師為同仁服務，共24人參與。活動不僅有效舒緩員工肩頸疲勞、提升身心放鬆與工作效率，同時也為視障者創造穩定收入與社會參與機會，進一步傳遞企業關懷與正向能量，展現實踐社會責任的具體行動。

慈濟三重環保教育站志工服務

活動日期：2025/8/22

金山電子於8月22日舉辦「慈濟三重環保教育站觀摩與志工服務」活動，共有11位同仁與眷屬熱情參與。透過現場分類教學與回收實作體驗，學習正確資源回收觀念，並深入了解「使用取代擁有」與「5R減廢」等永續行動原則。活動過程中，同仁亦實際投入環保志工服務，強化環境保護意識。本次活動不僅深化同仁對永續發展之認識，也展現金山電子持續投入公益、以具體行動守護地球的企業精神，落實環境責任。



減塑愛海洋淨灘活動

活動日期：2025/10/18

金山電子於10月18日舉辦第四場「減塑愛海洋淨灘活動」，地點位於萬里國聖9號山海芳園段海灘，共51位同仁與家屬組成志工團隊，並由董事長與總經理親自帶領參與。活動於短一小時內即清理出約200公斤廢棄物，成果豐碩。透過實際行動落實守護海洋、減塑減廢之理念，進一步強化企業與員工對環境保護之責任意識。

參與同仁亦藉此反思日常生活中減少一次性用品的重要性，實踐源頭減量，展現金山電子持續投入社會參與與環境永續之堅定承諾與行動力。



廣州廠及泰國廠公益活動



參加雅筑社區植樹節活動



參與台協共建港區幸福林活動



香雪公園玉岩書院綠道-徒步淨山活動



贈送兒童節禮物予當地社區兒童



贈物資協助學校午餐蔬菜種植



軍隊支援物資捐贈



社區火災救助物資捐贈

7-2 社會捐助

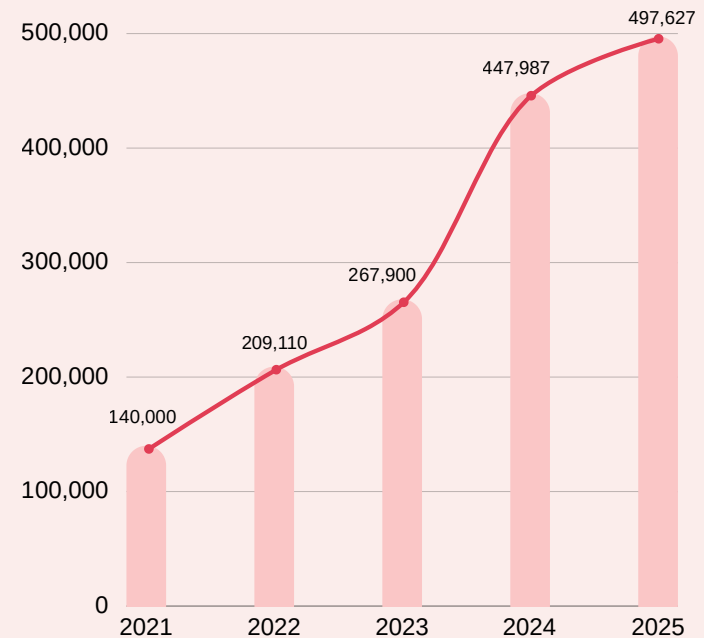
為強化公益實踐，金山電子持續透過捐款與物資援助，支持多個公益團體與社會福利機構，將企業的溫暖傳遞至社會各個角落。2025年，公司對外社會捐助總金額達497,627元，較2024年的447,987元成長11.1%，不僅展現持續投入的決心，也進一步擴大社會正向影響力與回饋深度。此外，於2025年中秋節前夕，公司響應ESG理念，特別向喜慙兒基金會採購中秋限量禮盒，透過實際行動支持身心障礙者就業與自立發展。我們所投入的不僅是資源，更是對社會公平、弱勢扶助及公益價值的長期承諾與實踐。

2021~2025年捐贈單位

- | | |
|----------------------|----------------------|
| • 興德祠 | • 財團法人台北市自閉兒社會福利基金會 |
| • 華山基金會 | • 戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院 |
| • 社團法人世界和平會 | • 財團法人羅慧夫顱顏基金會 |
| • 弘道老人福利基金會 | • 財團法人心路社會福利基金會 |
| • 財團法人創世社會福利基金會-板橋分院 | • 白永恩神父社會福利基金會 |
| • 社團法人台灣公益聯盟 | • 財團法人新北市私立紫蓮慈善事業基金會 |
| • 財團法人臺灣視障協會 | • 財團法人陽光社會福利基金會 |
| • 瑪利亞社會福利基金會 | • 財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會 |
| • 財團法人罕見疾病基金會 | • 財團法人伊甸社會福利基金會 |
| • 財團法人台灣樂作創益協會 | • 花蓮縣重大災害民間賑災捐款專戶 |
| • 財團法人中華基督教救助協會 | • 財團法人幼幼社會福利慈善基金會 |
| • 財團法人基督教芥菜種會 | • 財團法人臺灣基督教主愛之家輔導中心 |
| • 財團法人門諾社會福利慈善事業基金會 | • 台灣世界展望會 |
| • 花蓮縣秀林鄉西寶國民小學 | • 財團法人創世社會福利基金會 |
| • 財團法人瑪利亞社會福利基金會 | • 財團法人中華民國唐氏症基金會 |
| • 財團法人新北市視障愛心協會 | • 財團法人中華民國荒野保護協會 |
| • 喜慙兒基金會 | • 財團法人中華民國社會關懷協會 |
| • 財團法人新北市盲人福利協進會 | • 財團法人花蓮縣角兒愛心公益協會 |
| • 新北市政府社會局 | |

● 為2025年新增之捐贈單位

臺灣總公司愛心捐贈統計 (單位:元)



附錄一：GRI 內容索引表

使用聲明	金山電子依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則編號	揭露項目編號	揭露項目標題	章節	頁碼
GRI 2 一般揭露	2-1	組織詳細資訊	1-1	12
	2-2	組織永續報導中包含的實體	前言	04
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言	04, 06
	2-4	資訊重編	前言	04
	2-5	外部保證/確信	前言	04, 05
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4-2	52
	2-7	員工	6-1, 6-2	80-86
	2-8	非員工的工作者	6-3	91
	2-9	治理結構及組成	3-1	39
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-2	40
	2-11	最高治理單位的主席	3-2	40
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-2	40
	2-13	衝擊管理的負責人	3-2	40
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-1	23
	2-15	利益衝突	3-2	43
	2-16	溝通關鍵重大事件	2-4	31-37
	2-17	最高治理單位的群體智識	3-2	40
	2-18	最高治理單位的績效評估	3-2	42

GRI 準則編號	揭露項目編號	揭露項目標題	章節	頁碼
GRI 2 一般揭露	2-19	薪酬政策	3-2	42
	2-20	薪酬決定流程	3-2	42
	2-21	年度總薪酬比率	3-2	42
	2-22	永續發展策略的聲明	前言, 2-4	09, 31
	2-23	政策承諾	前言, 2-4	09, 31
	2-24	納入政策承諾	前言, 2-4	09, 31
	2-25	補救負面衝擊的程序	2-4	31-37
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-4	31-37
	2-27	法規遵循	3-4	44
	2-28	公協會的會員資格	1-1	15
	2-29	利害關係人議合方針	2-3, 2-4	26-37
	2-30	團體協約	無簽署團體協約	--

GRI 3：重大主題				
GRI 3 重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2-2	25
	3-2	重大主題列表	2-3	28
	3-3	重大議題管理	2-4	31-37

GRI 準則編號	揭露項目編號	揭露項目標題	章節	頁碼
GRI 200 經濟與治理面				
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-5	21
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5-1	58
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6-3	91-93
GRI 205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3-4	44
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-4	44
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3-4	44
GRI 300 環境面				
GRI 302 能源	302-2	組織外部的能源消耗量	5-5	76
	302-3	能源密集度	5-5	76
	302-4	減少能源消耗	5-5	76
	302-5	降低產品和服務的能源需求	5-5	76
GRI 303 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	5-6	77
	303-3	取水量	5-6	77
GRI 305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5-4	68-75
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5-4	68-75
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5-4	68-75
	305-5	溫室氣體排放減量	5-4	68-75
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生 與廢棄物相關 顯著衝擊	5-7	78
	306-3	廢棄物的產生	5-7	78
GRI 308 供應商環境評估	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4-2	52-55
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4-2	52-55

GRI 準則編號	揭露項目編號	揭露項目標題	章節	頁碼
GRI 4 社會面				
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	6-2	82
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6-4	94
	401-3	育嬰假	6-4	96
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	6-6	100
	403-3	職業健康服務	6-5	97
	403-6	工作者健康促進	6-4, 6-5	94-99
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6-6	97
GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6-3	87
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	6-3	87
GRI 405 多元與平等	405-1	治理單位與員工的多元化	6-1	81
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6-1	81
GRI 410 保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	6-3	91
GRI 414 供應商	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4-2	52
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4-2	52

附錄二：SASB 揭露指標對照表

■ 半導體產業準則

SASB 主題	揭露項目編號		測量單位	揭露指標	章節 / 備註說明	頁碼
溫室氣體	TC-SC-110a.1	量化	公噸 CO ₂ e	1. 範疇一排放量 2. 全氟化合物 (PFCs) 排放量	5-4	P. 68
	TC-SC-110a.2	討論與分析	n/a	針對範疇一、減排目標的長、短期策略或管理規劃，以及相關目標的績效分	5-4	P. 68
製程能源管理	TC-SC-130a.1	量化	千兆焦耳 (GJ)；%	1. 所有能源耗量 2. 使用電網電力的百分比 3. 可再生能源的百分比	5-5	P. 76
水管理	TC-SC-140a.1	量化	立方米 (M ³)；%	1. 下列在高度或極端高度水資源壓力基準線區域: 2. 總取水量所占百分比 3. 總耗水量所占百分比	5-6	P.77
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	量化	公噸；%	1. 製程中產生有害廢棄物的量 2. 回收百分比	5-7	P. 78
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	討論與分析	n/a	描述暴露於人體健康危害之評估投入、監測與減少暴露之作	6-6	P. 100
	TC-SC-320a.2	量化	金額	員工健康與安全法規違反事件相關的財務損失總金額	6-6	P. 101
招募管理全球及技術性勞動力	TC-SC-330a.1	%	比率	需要有工作簽證的員工百分比	無該類員工	
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	量化	%	包含IEC 62474 材料聲明產品的營收占比	產品特性不適用	
	TC-SC-410a.2	量化	依據產品別	系統層級的處理器能效，包括 (1) 伺服器 (2) 桌機和 (3) 筆記型電	產品特性不適用	
物料採購	TC-SC-440a.1	量化	n/a	描述管理關鍵物料使用的風險管理	4-2	P. 52
智財權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	量化	金額	與反競爭行為規定相關之法律訴訟造成的損失總金額	無法律訴訟之損失	
活動指標	TC-SC-000.A	量化	總產量	應揭露自身生產設施以及生產服務合約的總產量	1-5	P. 21
	TC-SC-000.B	量化	%	自有設備生產的產品比率	1-3	P. 17

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

■ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

編號	指標	章節 / 備註說明	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	5-1 氣候變遷風險管理 TCFD	P. 59
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)		P. 61-62
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響		P. 61-62
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度		P.59-60
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響		P. 63
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標		P. 61-62
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎		無
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量		P59-60
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	5-4 溫室氣體排放	P. 68-75

附錄四：IFRS 永續揭露準則

■ IFRS S1 永續相關財務資訊揭露之一般規定

核 心 內 容	揭 露 要 求	指 標 段 落	報 告 書 章 節 / 說 明	頁 碼
治理	個體用以監控、管理及監督永續相關風險與 機會之治理流程、控制及程序	S1.27	• 2-2 永續組織與治理 • 3-1 公司治理組織 • 3-2 董事會運作	P. 23 P. 39 P. 40
策略	個體用以監控、管理及監督永續相關風險與 機會之治理流程、控制及程序	S1.29	• 3-5 風險管理	P. 45
• 永續相關風險與機會		S1.30	• 前言 永續政策 • 3-5 風險管理	P. 09 P. 45
• 經營模式及價值鏈		S1.32	• 3-1 公司治理組織 • 3-2 董事會運作 • 3-5 風險管理	P. 39 P. 40 P. 45
• 策略與決策		S1.33	• 2-4 永續發展策略與目標 • 3-5 風險管理	P. 31 P. 45
• 財務狀況、財務績效及現金流量		S1.34	• 1-5 營運績效	P. 21
• 韌性		S1.35	• 2-4 永續發展策略與目標 • 3-5 風險管理	P. 31 P. 45
		S1.41	• 2-4 永續發展策略與目標 • 3-5 風險管理	P. 31 P. 45
風險管理	個體辨認、評估、排序及監控永續相關風險 與機會之流程	S1.44	• 2-4 永續發展策略與目標 • 3-5 風險管理 • 5-1 氣候變遷風險管理 (TCFD) • 5-2 自然環境變遷風險管理(TNFD)	P. 31 P. 45 P. 58 P. 64
指標與目標	與個體永續相關風險與機會有關之績效，包 括個體對所設定之任何目標，以及法令規範 所規定須達成之任何目標之進展	S1.45	• 2-4 永續發展策略與目標	P. 31
		S1.51	• 2-4 永續發展策略與目標 • 5-1 氣候變遷風險管理因應 TCFD	P. 30 P. 58



臺灣金山電子工業股份有限公司

TAIWAN CHINSAN ELECTRONIC INDUSTRIAL CO., LTD.

