



金洲海洋股份有限公司  
2024 年永續報告書

# 目錄

前言.....	3
董事長的話.....	5
2024 年度亮點與成果績效 .....	7
一、永續管理.....	8
1.1 關於金洲 .....	8
1.2 利害關係人議合 .....	13
1.3 重大主題鑑別 .....	17
二、永續治理.....	20
2.1 公司治理 .....	20
2.2 營運概況 .....	34
2.3 誠信經營與法規遵循 .....	37
三、供應鏈永續管理.....	42
3.1 重大主題管理 .....	42
3.2 產品與服務 .....	44
3.3 供應鏈管理 .....	47
四、綠色環境.....	48
4.1 重大主題管理 .....	48
4.2 氣候變遷管理 .....	50
4.3 物料管理 .....	52
4.4 能源與溫室氣體排放 .....	53
4.5 水資源及廢棄物管理 .....	55
五、友善職場.....	57
5.1 人才招聘與培訓 .....	57
5.2 培育與發展 .....	61
5.3 職業安全衛生 .....	64
5.4 社會共好 .....	70
附錄.....	72
附錄一：GRI 永續性報導準則 ( GRI 準則 ) 對照表 .....	72
附錄二：永續揭露指標(SASB)對照表(消費品)-服裝、配件和鞋類.....	77
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊.....	79

# 前言

本報告書為金洲海洋科技股份有限公司（以下將以「金洲」、「金洲公司」、「本公司」、「我們」表示）依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範進行撰寫。2025 年金洲公司首次發行永續報告書，本公司積極回應全球關注的環境、社會及公司治理等議題，公開揭露各面向的具體作為與實施績效，更希望與利害關係人建立誠信透明的溝通橋樑，透過持續的努力與改善，期許為永續社會的實現貢獻一己之力，創造企業與社會間的長期價值。

## 報告書範疇

本報告書所揭露之數據及其內容為 2024 年度（2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日）之資訊為主，部分資料亦回溯至 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後。本報告書資訊涵蓋之範圍除財務績效以合併財務報表範疇揭露外，其餘資訊則以臺灣營運據點為主，此為首次編製報告書，故無資訊重編。

項目	公司明細	
報告書範疇	金洲海洋科技股份有限公司	
未納入報告書範疇	汎洋漁具股份有限公司	印尼金大海洋科技責任有限公司
	昆山金洲製網有限公司	Oceanmark International Corporation
	泉州市金洲海洋科技有限公司	King Chou Investment & Development Limited
	越南金洲海洋科技責任有限公司	King Chou International Corporation Limited
	越南金達國際責任有限公司	King Da International Limited
	越南金泰科技責任有限公司	King Tai Technology Limited

## 撰寫依循

本報告書架構依循 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）及 SASB 永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB），金洲 2024 年發行之報告書雖未經由第三方進行查證確信，為確保報告書中所有財務、環境和社會方面的資訊和數據的準確性，係由總公司各部門與各廠區提供，由永續報告書編製小組彙整編輯，經各部門主管複核修訂，再循行政程序送總經理核閱，並送董事會審閱後定稿出版。

本公司設置完善之內部控制制度，並將其作為推動永續發展的重要管理基礎。董事會、稽核室、各部門主管及全體員工均依循內部控制流程，確保公司營運之合規性，進而支持環境、社會與公司治理（ESG）相關目標的落實。

有關合併財務報表之數據來源，係經勤業眾信會計師事務所查核簽證，並以新臺幣呈現；另為確保品質及環境管理等相關績效，將採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式表達，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

項目	依循認證標準	第三方認證機構
財務資訊	● 會計師查證簽核與財務報表規則及一般公認審核準則	勤業眾信會計師事務所

## 發行時間

此為金洲公司編製之第 1 本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

- 現行發行版本：2025年08月發行。
- 下一版發行版本：2026年08月發行。

## 聯絡窗口

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：財務部 羅國榮協理
- 電話：07-5352939
- 電子郵件：finance@mail.king-net.com.tw
- 地址：高雄市前鎮區中山二路2號23樓之2
- 公司官網：<https://www.king-net.com.tw>

公司官網





# 董事長的話

尊敬的股東、同仁、合作夥伴及所有關心金洲的朋友們：  
大家好！

2024 年，我們迎來了新的挑戰與機遇。金洲作為全球漁網產業的領航者，始終堅信企業的成功應該與環境與社會責任並行發展。回顧過去，我們在持續創新與品質提升的同時，始終關注可持續發展，致力於實踐對社會、環境與治理的承諾。這篇文章將分享我們在永續發展方面的期許與承諾，並展望金洲未來在推動永續發展的道路上，將如何邁出更堅實的一步。

## 1. 以環境永續為使命，保護海洋生態

漁網行業直接關聯到海洋環境與生態系統的健康，這使得我們在推動業務發展的同時，對海洋保護的責任更顯重大。作為漁網業的龍頭企業，金洲深知，保護海洋不僅是全球議題，也是我們企業永續發展的根基。因此，我們將在以下幾個方面持續努力：

- 推動廢棄漁網回收計畫：廢棄漁網是當前海洋污染的主要來源之一。金洲將積極推動漁網回收與再利用計畫，鼓勵業界和合作夥伴共同參與廢棄漁網的回收處理，並發展循環經濟模式，將廢棄漁網轉化為有價值的資源。
- 推動環保漁網：我們致力於推廣回收材料所製成的漁網，減少漁網對海洋生態的負面影響。

## 2. 社會責任與和諧發展

企業的發展不僅關乎經濟效益，還應該對員工、社會及所有利益相關者負責。金洲將秉持“共創價值，共享成果”的理念，推動全方位的社會責任實踐。我們將在以下方面持續努力：

- 員工福利與發展：我們將繼續重視員工的職業成長，提供豐富的培訓與發展機會，並營造多元、平等、安全的工作環境。我們相信，員工是企業最寶貴的資產，員工的成長與幸福是企業永續發展的根本保障。
- 與合作夥伴攜手共建：我們深知，永續發展不僅是單一企業的努力，而是整個行業和社會的共同責任。金洲將繼續深化與合作夥伴的合作，推動整個產業鏈在環境、社會責任和治理方面的升級。

## 3. 強化治理架構，推動企業透明化

良好的公司治理結構是實現永續發展的基礎。金洲將持續強化企業治理，確保透明、公正與高效的運營。我們將加強內部控制，並進一步對 ESG ( 環境、社會與治理 ) 指標的追蹤與報告，讓所有股東與利益相關者都能夠了解我們在永續發展方面的努力與成效。

我們相信，只有在完善的治理框架下，企業才能真正達到長期可持續發展。我們將繼續根據全球最新的治理標準與規範，持續提升治理績效，為企業的可持續發展奠定堅實基礎。

## 4. 展望未來，共同邁向更美好的永續之路

2024 年對金洲而言是充滿挑戰與機遇的一年。面對日益嚴峻的環境問題與全球經濟變遷，我們將不斷提升自身的永續發展能力，並繼續發揮我們在漁網行業中的領導作用，為全球海洋生態的保護與永續發展做出更大貢獻。

最後，我要感謝所有關心、支持金洲發展的股東、員工、合作夥伴以及所有關注我們的朋友。正是有了你們的支持與努力，我們才得以在永續發展的道路上穩步前行。未來，我們將繼續秉持初心，與全球共同邁向更加繁榮、綠色、和諧的未來。

謝謝大家！



董事長兼總經理

陳加仁

## 2024 年度亮點與成果績效

### E 環境面

2024 年汰換 **121** 座傳統 T5 燈管，估可減少二氧化碳當量約 **995** 公斤 ( kgCO<sub>2</sub>e ) 。

2024 年排放之廢水均**符合標準**，且未有任何相關的裁罰紀錄。

2024 年**無違反**環保重大洩漏事件。

### S 社會面

2024 年**無**發生侵犯人權等事項。

2024 年訓練時數共 **640** 小時。

2024 年投入職業安全衛生相關訓練費用共計 **26,600** 元。

2024 年營運據點創造 **121 人次**的在地就業機會

### G 公司治理面

女性董事占比達 **37.5%**。

獨立董事占比達 **50%**。

2024 年度**無**發生違反誠信經營、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事。

2024 年**無**客戶資料缺失或隱私受侵犯之情事。

# 一、永續管理

## 1.1 關於金洲

金洲公司總部位於台灣屏東縣新園鄉港西村興安路 12 號，其他營運據點分別分布在高雄(總管理處)與屏東(屏南廠)。金洲專業製造各類網具、線及繩索等產品，應用範圍涵蓋漁業捕撈、休閒運動、箱網養殖、工業安全、農業園藝及軍事防衛等領域。

金洲自 1978 年創立以來，始終秉持「誠信、專業、可靠」的核心價值，致力於網片產品的研發與製造，成為全球製網產業的領導品牌。在永續發展方面，金洲積極應對海洋資源枯竭與廢棄物問題，與台灣化學纖維股份有限公司（台化）合作推動「尼龍 Total Recycle」全回收計畫。此計畫透過高端回收技術，將廢棄漁網轉化為高品質的環保時尚機能服飾，實現資源的高值化再生。此外，金洲重視品質管理，與台灣世界級纖維製造商合作，從原材料採購到生產過程，皆嚴格控管，確保產品品質穩定。在職場環境方面，金洲提供友善的工作環境與完善的員工福利，致力於打造多元、包容的職場文化。未來，金洲將持續投入研發與設備升級，推動產業技術創新，並積極投資再生能源，朝向更高效、可持續的發展目標邁進。

### 基本資料

公司名稱	金洲海洋科技股份有限公司
成立日期	1978 年
產業別	紡織業
主要業務	製造各類網具、線及繩索等產品
市場別	上櫃
股票代碼	4417
董事長	陳加仁
實收資本額	新台幣 839,713,990 元
總部所在位置	總部：臺灣屏東縣新園鄉港西村興安路 12 號
公司其他的營運據點所在位置	總管理處：臺灣高雄市前鎮區中山二路 2 號 23 樓之 2 屏南廠：臺灣屏東縣枋寮鄉屏南工業區精進路 20 號
公司產業鏈	圍網、箱網、定置網、拖網、三層網

公司外觀照片



公司官網



## 公司沿革

公司沿革	
1978 年	前創辦人陳晉焚先生創立「金洲製網工廠股份有限公司」，專業製造優質的漁網、線、繩索等產品運用於漁業補撈、休閒運動、箱網養殖、工業安全、農業園藝、和軍事防衛等用途。
1990 年	與美國 CASAMAR 公司技術合作，開始生產美式大型圍網
1993 年	設立中國昆山金洲制網有限公司於中國江蘇省昆山市，並於 1994 年正式量產。
1999 年	成立高雄總管理處-統籌業務與行銷，及財務管理各項業務。 成立台灣屏東廠-新設屏東圍網組合工廠
2000 年	於 11 月金洲公司股票在台灣櫃買中心掛牌，股票代號：4417。
2002 年	為能多元化經營，總公司正式更名為「金洲海洋科技股份有限公司」。
2008 年	成立子公司「越南金洲海洋科技責任有限公司」於越南平陽省正式開始量產。
2010 年	投資設立子公司「越南金泰科技責任有限公司」於越南平陽省，專門生產 PE 類網片與線。



2015 年	成立子公司「越南金達國際責任有限公司」於越南平陽省，專攻各種組合網具服務。
2016 年	設立子公司「印尼金大海洋科技有限公司」於印尼三寶瓏市，更貼近當地市場需求。
2021 年	台灣新園廠廠房屋頂裝置太陽光發電系統，綠電減碳是公司新方向。
2022 年	與原料供應商「台灣化學纖維股份有限公司」合作推廣舊尼隆漁網的回收再利用，共同促成循環經濟與永續經營理念。
2024 年	台灣屏南二廠增加地面型太陽光發電系統，朝綠電減碳方向更進一步。
註：僅列出部分年度代表事蹟。	

## 股東結構

股東結構		
截止日期：2025-04-12		
股東	持股股數	持股比例
政府機構	20	0.00
金融機構	0	0.00
其他法人	20,711,347	24.67
個人	59,766,110	71.17
外國機構及外國人	3,493,922	4.16

## 公司產品與服務項目

本公司以網具製造為主，透過人造纖維製造商供應工業用尼龍絲、特多龍絲及單複絲等及捕撈用具製造商供應五金配件及浮球等，取得原物料後經過一貫化的垂直整合生產作業(撚線、編網、染整、熱處理、組合到成品)，產品主要可分為海上用網及陸上用網。

主要產品包括圍網、箱網、定置網、拖網等漁網。金洲也有生產陸地用網，如運動用網、建築安全網、農業用網等專業網片。金洲以自有品牌「King Net」行銷全球，將產品銷售到世界各地，受到全球數百家客戶的信賴。除了生產上述產品金洲也提供代工生產 (OEM) 及整組漁網具設計、生產 (ODM) 服務。

產品項目	主要用途	
網	海上用網	①供漁業捕撈：圍網、拖網、三腳虎網、三層網、陷阱網、定置網等 ②養殖使用：箱網
	陸上用網	①提供國防軍事使用之偽裝網 ②建築工程使用之安全網 ③棒球打擊練習網、網球網、排球網、足球網、高爾夫球練習網等 ④精緻農業培育用網
線	供製網、補網、包裝之用	
其 他	五金零件、繩索等	
原絲買賣	尼龍原絲	

主要產品照



截至 2024 年 12 月 31 日，投資合作領域主要業務為網具製造、貿易及控股公司，共計 12 家國內外公司。國內部分有汎洋漁具股份有限公司，投資額度約 0.07 億元，占 0.69%；國外部分有越南金洲海洋科技責任有限公司、King Chou International Corporation Limited、越南金達國際責任有限公司、King Chou Investment & Development Limited、昆山金洲製網有限公司、泉州市金洲海洋科技有限公司、King Da International Limited、印尼金大海洋科技責任有限公司、King Tai Technology Limited、越南金泰科技責任有限公司、Oceanmark International Corporation、共 11 家，投資額度約 10.13 億元，占 99.31%。

金洲的主要的產品包括各類漁網、線等相關產品，銷售範圍遍布亞州、美洲、歐洲、非洲、大洋洲，主要客群為漁業公司，網、線、原絲的年銷售量達 9,470,413 公斤，其他產品以繩索為最大宗的年銷售量則為 64,378 公斤。

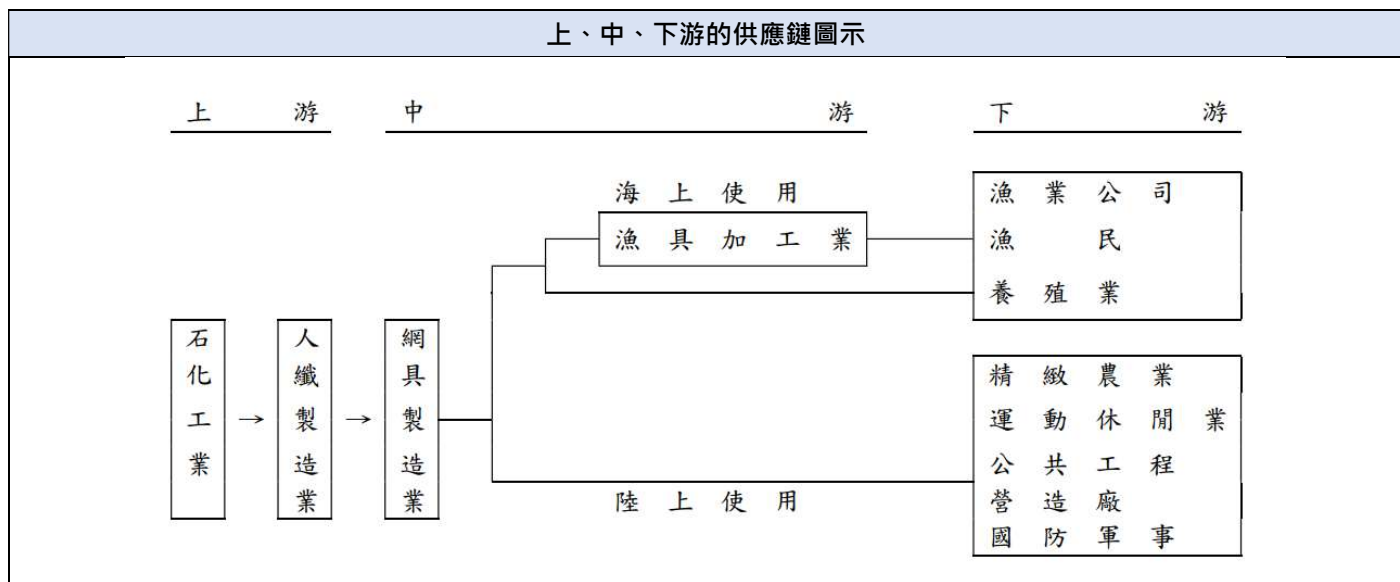
產品 / 服務項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
網、線、原絲	亞洲、美洲、歐洲、 非洲、大洋洲	漁業公司、網具公司	9,470,413	公斤
其他	亞洲、美洲、歐洲、 非洲、大洋洲	漁業公司、網具公司	64,378	公斤

主要商品之銷售地區		
銷售區域 \ 年度	2023 年	2024 年
	金額(仟元)	金額(仟元)
內銷	144,883	124,486
外銷	2,791,488	2,966,584

註：詳細內容請參閱 113 年度年報第 56 頁。

## 上中下游關連圖

在產業鏈中，上游主要涵蓋資源提供與初級加工環節，例如石化工業以及人纖製造業，提供原料與初步產品，是整體供應鏈的起點。中游則包含漁具加工業以及網具製造業等製程，負責將上游原料轉化為半成品或成品，強調技術與品質的整合。下游則聚焦於產品應用與最終消費，則是漁民、養殖業以及精緻農業、公共工程等，負責產品的最終輸出與實際應用。



## 公協會資格

金洲長期積極參與多項產業公協會與組織，包含擔任台灣區漁網具製造工業同業公會理監事、社團法人臺灣工商企業聯合會理事，以及加入中華民國工商建設研究會與高雄市港都企業家協會等會員單位。透過參與這些組織，我們不僅強化與同業間的合作與知識交流，也積極投入產業政策討論與永續議題倡議，共同推動產業升級與環境友善轉型，實踐企業社會責任，邁向產業與環境共融的永續未來。

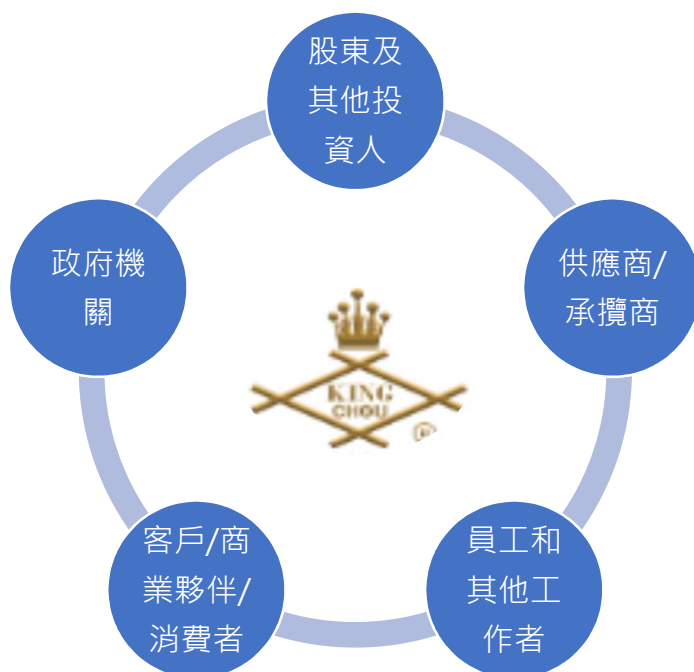
公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格(擔任職位)
台灣區漁網具製造工業同業公會	理監事
社團法人臺灣工商企業聯合會	理事
中華民國工商建設研究會	會員
社團法人高雄市港都企業家協會	會員



## 1.2 利害關係人議合

針對利害關係人，金洲公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES)之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，本公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、金融機構、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織、社福組織、公協會等，以及參考同業報告書的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出五大類的利害關係人，分別為股東及其他投資人、政府機關、客戶/商業夥伴/消費者、員工和其他工作者以及供應商/承攬商。



## 利害關係人溝通管道

金洲公司重視與利害關係人的溝通，並建立了多元的溝通管道以促進雙方的理解與合作。

股東及其他投資人	聯絡窗口	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 發言人/財務部 羅協理</li> <li>➢ 代理發言人/企劃室 陳副總</li> </ul> 電話：(07)535-2939 服務信箱：finance@mail.king-net.com.tw
對金洲的意義	股東/投資人是金洲股票持有者，我們必須對其負責，為股東/投資人獲取最大利益。	

關注議題	溝通管道	溝通頻率
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 公司治理</li> <li>➤ 營運績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 股東專線/信箱</li> <li>➤ 財務報告</li> <li>➤ 股東常會</li> <li>➤ 法人說明會</li> <li>➤ 公司網站及公開資訊觀測站</li> <li>➤ 重大訊息</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 即時</li> <li>➤ 每季 1 次</li> <li>➤ 每年 1 次</li> <li>➤ 每年 1 次</li> <li>➤ 不定期</li> <li>➤ 不定期</li> </ul>
2024 年溝通成效		
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 使投資人瞭解本公司營運概況。</li> <li>➤ 每季一次財務報告。</li> <li>➤ 每年一次股東常會及法人說明會。</li> <li>➤ 不定時發布重大訊息。</li> </ul>		

政府機關		聯絡窗口	<div>➤ 總部 電話：(08)868-1611 服務信箱：management@mail.king-net.com.tw</div> <div>➤ 總管理處 電話：(07)535-2939 服務信箱：finance@mail.king-net.com.tw</div>
對金洲的意義	金洲掌握最新政策與法規趨勢，遵循政府機關相關法令，並與政府建立良好溝通管道，確保合規經營，避免法律風險，並保障業務穩健運行，善盡社會責任良善公民之本分。		
關注議題	溝通管道		溝通頻率
<div>➤ 法規遵循</div> <div>➤ 環境保護及汙染防治</div> <div>➤ 勞資關係及職業安全</div>	<div>➤ E-mail</div> <div>➤ 公文、法規宣導活動與教育訓練</div> <div>➤ 環境監測報告</div> <div>➤ 勞資會議、職業安全衛生委員會議</div> <div>➤ 特殊健康檢查</div> <div>➤ 一般健康檢查</div> <div>➤ 勞動檢查</div>		<div>➤ 即時</div> <div>➤ 不定期</div> <div>➤ 每半年一次</div> <div>➤ 每季一次</div> <div>➤ 每三年一次</div> <div>➤ 每一至四年 1 次</div> <div>➤ 不定期</div>
2024 年溝通成效			
<div>➤ 透過參與主管機關舉辦之法規宣導會，掌握最新法令與政策動向，並即時將規定納入內部規章及內部控制制度，確保符合政府相關要求。</div> <div>➤ 每季召開勞資會議及職業安全衛生委員會議，檢討勞動檢查結果與納入最新法規。</div> <div>➤ 員工定期接受專業訓練並取得相關證照，以提升法規認知與實務應對能力，確保經主管機關查核後無違規紀錄。</div> <div>➤ 配合環保局專案檢查。</div> <div>➤ 與環保局的溝通與交流，主要透過公文、法規說明會及專案檢查等方式進行。</div>			

客戶/商業夥伴/消費者		聯絡窗口	<div>➤ 國內業務部 電話：(07)535-2939 服務信箱：sales@mail.king-net.com.tw</div> <div>➤ 國外業務部 電話：(07)535-2937(English) 服務信箱：sales@mail.king-net.com.tw</div>
對金洲的意義	客戶是金洲公司主要的營收來源，對本公司而言，客戶的意見至關重要。透過聽取客戶意見，旨在達到客戶的期望。隨著客戶滿意度的提升，回購率也將自然增加。		
關注議題	溝通管道		溝通頻率
<div>➤ 卓越製造</div> <div>➤ 創新研發</div> <div>➤ 顧客關係維護</div> <div>➤ 品質系統與認證維護</div> <div>➤ 客戶服務管理</div>	<div>➤ 生產會議</div> <div>➤ Email、電話</div> <div>➤ 拜訪、客戶訪廠</div> <div>➤ 專業訓練課程</div> <div>➤ 官網利害關係人專區</div>		<div>➤ 每週一次</div> <div>➤ 即時</div> <div>➤ 不定期</div> <div>➤ 不定期</div> <div>➤ 不定期更新</div>
2024 年溝通成效			
<div>➤ 客戶提出需求後，本公司積極配合並全力達成，溝通成效顯著。</div> <div>➤ 透過即時反應及配合客戶的需求，客訴次數已降低。</div> <div>➤ 每週一次的生產會議。</div>			

員工和其他工作者		聯絡窗口	<div>➤ 人資課 羅小姐</div> <div>電話：(08)868-1611</div> <div>服務信箱：hr@mail.king-net.com.tw</div>
對金洲的意義	員工是金洲公司最寶貴的資產。透過完善的福利措施和健全的職涯發展規劃，我們致力於凝聚團隊向心力，攜手打造可持續發展的未來。		
關注議題	溝通管道		溝通頻率
<div>➤ 勞資關係</div> <div>➤ 薪資福利</div> <div>➤ 職業安全與健康環境</div> <div>➤ 人才培育</div> <div>➤ 人才招聘與留任</div>	<div>➤ 勞資會議</div> <div>➤ 員工申訴信箱</div> <div>➤ 績效考核</div> <div>➤ 職工福利委員會議</div> <div>➤ 職業安全衛生委員會議</div> <div>➤ 職場不法侵害問卷</div> <div>➤ 專業訓練課程線上徵才平台、輔導、留任面談</div>		<div>➤ 每季一次</div> <div>➤ 不定期</div> <div>➤ 每月一次</div> <div>➤ 每季一次</div> <div>➤ 每季一次</div> <div>➤ 每年一次</div> <div>➤ 不定期</div>
2024 年溝通成效			
<div>➤ 每季一次的勞資會議、職業安全衛生委員會議及職工福利委員會議，溝通員工相關議題。</div> <div>➤ 本公司設有員工申訴信箱。</div> <div>➤ 每月一次的績效考核。</div> <div>➤ 每年一次職場不法侵害問券調查。</div>			

供應商/承攬商	聯絡窗口	➤ 總部 電話：(08)868-1611 服務信箱：management@mail.king-net.com.tw
對金洲的意義	金洲秉持「誠信」服務原則及友善環境之理念，用心篩選供應商與承攬商，並做好供應商、承攬商管理與建立良好的合作關係，是本公司永續成長可或缺的一環。	
關注議題	溝通管道	溝通頻率
➤ 供應商管理 ➤ 品質維持 ➤ 社會及環境法規遵循	➤ Email ➤ 拜訪、公司網站 ➤ 供應商會議 ➤ 承攬商施工前安全叮嚀及宣導	➤ 即時 ➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 不定期
2024 年溝通成效		
➤ 2024 年共七次的供應商會議。 ➤ 不定期更新公司網站。 ➤ 不定期拜訪供應商。		

### 1.3 重大主題鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1 了解組織脈絡	金洲公司相關永續議題依循包含 GRI 主題準則、SASB 準則等，共 36 項永續議題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 25 分者優先選為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果將外部專家與公司一、二級主管得分相加排序後，進行綜合性評估，並挑選出對公司具有重大影響的為該公司重大主題。
STEP 4 永續議題揭露報導	最終把 7 項重大性永續議題歸納出 6 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

本公司鑑別出的 6 項重大主題分別為：「職業安全衛生管理」、「產品品質」、「經濟績效」、「顧客關係維護」、「溫室氣體排放(能源+排放)」、「水與放流水」

### 重大主題鑑別結果

藉由以上流程，分析出 2024 年金洲所關注的重大性議題。重大主題作為內文主軸，將透過本報告書呈現各重大主題相關績效與管理成果，以作為永續營運規劃與實踐之策略目標。

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1.職業安全衛生	2.經濟績效	3.產品品質	4.顧客關係維護	5.能源	6.排放
7.水與放流水					
其他主題					
8.訓練與教育	9.客戶隱私/資訊安全	10.氣候變遷影響	11.風險管理	12.勞雇關係	13.廢棄物
14.供應商社會評估(*供應鏈的勞動條件)	15.*產品中的化學品管理	16.供應商環境評估(*供應鏈的環境影響)	17.行銷與標示	18.物料(*原料採購)	19.顧客的健康與安全
20.童工	21.採購實務	22.反貪腐	23.反競爭行為	24.強迫與強制勞動	25.間接經濟衝擊
26.稅務	27.生物多樣性	28.員工多元化與平等機會	29.不歧視	30.結社自由與團體協商	31.保全實務
32.市場地位	33.勞資關係	34.公共政策	35.原住民權利	36.當地社區	
*為 SASB 主題					

## 重大主題列表

管理方針	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
經濟績效	以穩健腳步精進策略，維持產業領導地位，促進經濟發展，並創造良好的營運績效及公司價值。	經濟面/人(人權面)-潛在/正面： 每個月檢討前一個月的業績，當公司業績持續成長，有助於提高員工的收入水平，改善其生活條件。 經濟面/人(人權面)-潛在/負面： 如果公司業績每況愈下，會侵害員工的基本經濟權利、生命安全與健康權。	金洲公司(造成) 股東及其他投資人(直接相關) 員工和其他工作者(直接相關) 供應商/承攬商(促成) 客戶/商業夥伴/消費者(促成) 政府機關(促成)
顧客關係維護	公司秉持客戶至上為原則，積極維護與顧客之間的關係，因顧客關係維護關乎公司營運績效，透過不定期問候、去訪、來訪維持與客戶良好友善關係。	經濟面-潛在/負面： 顧客關係維護會直接影響公司接單造成公司經營成本增加，若顧客關係維護不佳影響公司接單造成公司經營成本增加。 人/人(人權面)-實際/正面： 透過不定期拜訪，加強與客戶關係，並落實企業社會責任及相關人員平等，並積極與顧客維持良好關係，顧客滿意度上升，提升為口碑相傳為公司宣傳、推薦新客戶的意願。	金洲公司(造成) 股東及其他投資人(促成) 員工和其他工作者(促成) 供應商/承攬商(促成) 客戶/商業夥伴/消費者(直接相關)
產品品質	高品質漁網可以維持公司的市場競爭力 and 經濟效益。協助客戶提高捕魚效率、延長使用壽命、為客戶節省成本，並且有助於建立品牌聲譽，吸引更多客戶。同時可減少環境污染，符合日益嚴格的環保法規	經濟面-實際/正面： 高品質漁網為公司提高市場競爭力、增加利潤收益；提高捕魚效率，降低客戶使用成本。 環境面-潛在/正面： 耐用性和高效率可以顯著減少廢棄物和能源消耗，最大限度地減少對環境的負面影響，實現可持續發展。 環境面-潛在/負面： 高品質漁網造成過度捕撈，若遺失可能造成幽靈漁網產生，不易分解汙染環境。 人(人權面)-實際/正面： 公司的產品品質仰賴員工的技術和專業水平，因此為留住公司專業人才，公司帶來更好的薪資和福利，以增加員工願意留任的意願。 經濟面/人(人權面)-潛在/負面： 若未提供高品質漁網則會降低市場競爭力，減少利潤收益、降低捕魚效率、增加客戶使用成本。	金洲公司(造成) 客戶/商業夥伴/消費者(直接相關) 員工和其他工作者(直接相關) 股東及其他投資人(直接相關)

管理方針	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)
節能減碳	有效的能源排放管控，可以顯著降低公司的運營成本，提升投資吸引力，增加公司的競爭優勢。且減少對環境的衝擊，並強化對環境法規的回應及應對。	環境面-實際/正面： 有效控管能源排放，可以降低生產成本，減少對環境衝擊。並且降低排放，間接降低健康的危害，且主動管理能源使用和排放，有助於滿足日益嚴格的環保法規。 經濟面-潛在/負面： 環保法規日趨嚴格，導致能源成本上升，而無法轉嫁給客戶，造成利潤下降。	金洲公司(造成) 客戶/商業夥伴/消費者(直接相關) 股東及其他投資人(直接相關) 政府機關(直接相關) 員工和其他工作者(促成)
水與放流水	水資源為漁網製造業不可或缺的重要資源。公司以供應水量、環境排放水質、法規與聲譽風險為關鍵指標，鑑別廠區所在區域之水風險。藉由「尋求機會節約用水、控制污染渠道」兩大策略及具體作為，積極實踐水資源風險管理。	經濟面/人(人權面)-潛在/負面： 未能有效管理排放水質、水量，若違反中央相關法規或環評承諾，將面臨罰款並傷害公司形象。 環境面-實際/正面： 透過節水設備，提升公司面對全球水資源缺乏之韌性。	金洲公司(造成) 客戶/商業夥伴/消費者(直接相關) 股東及其他投資人(直接相關) 政府機關(直接相關) 員工和其他工作者(促成)
職業安全衛生管理	員工的工作環境中安全與衛生的措施以及條件，關係著勞工的健康和生命安全，如果不能給員工一個安全與衛生的工作環境，則所謂生存權、工作權便淪於空談，故確保工作環境的安全與衛生，乃是勞工最大的權益之一。	經濟面-實際/正面： 促進員工生產力，提供安全的工作環境，降低財務損失及人員公傷休養之人事成本。 環境面-潛在/負面： 若發生職業災害如火災、爆炸，會造成環境污染。 人(人權面)-實際/正面： 減少職場不當行為，維護員工心理健康，增加員工對作業場所的滿意度。	金洲公司(造成) 員工和其他工作者(直接相關) 政府機關(直接相關) 供應商/承攬商(造成) 客戶/商業夥伴/消費者(造成)
註：造成：公司的行動及不行動，皆可能造成負面衝擊產生；促成：組織的活動致使、促進或誘使，造成重大主題的產生與被重視；直接相關：直接造成相關利害關係人直接性的影響。			



## 二、永續治理

### 2.1 公司治理

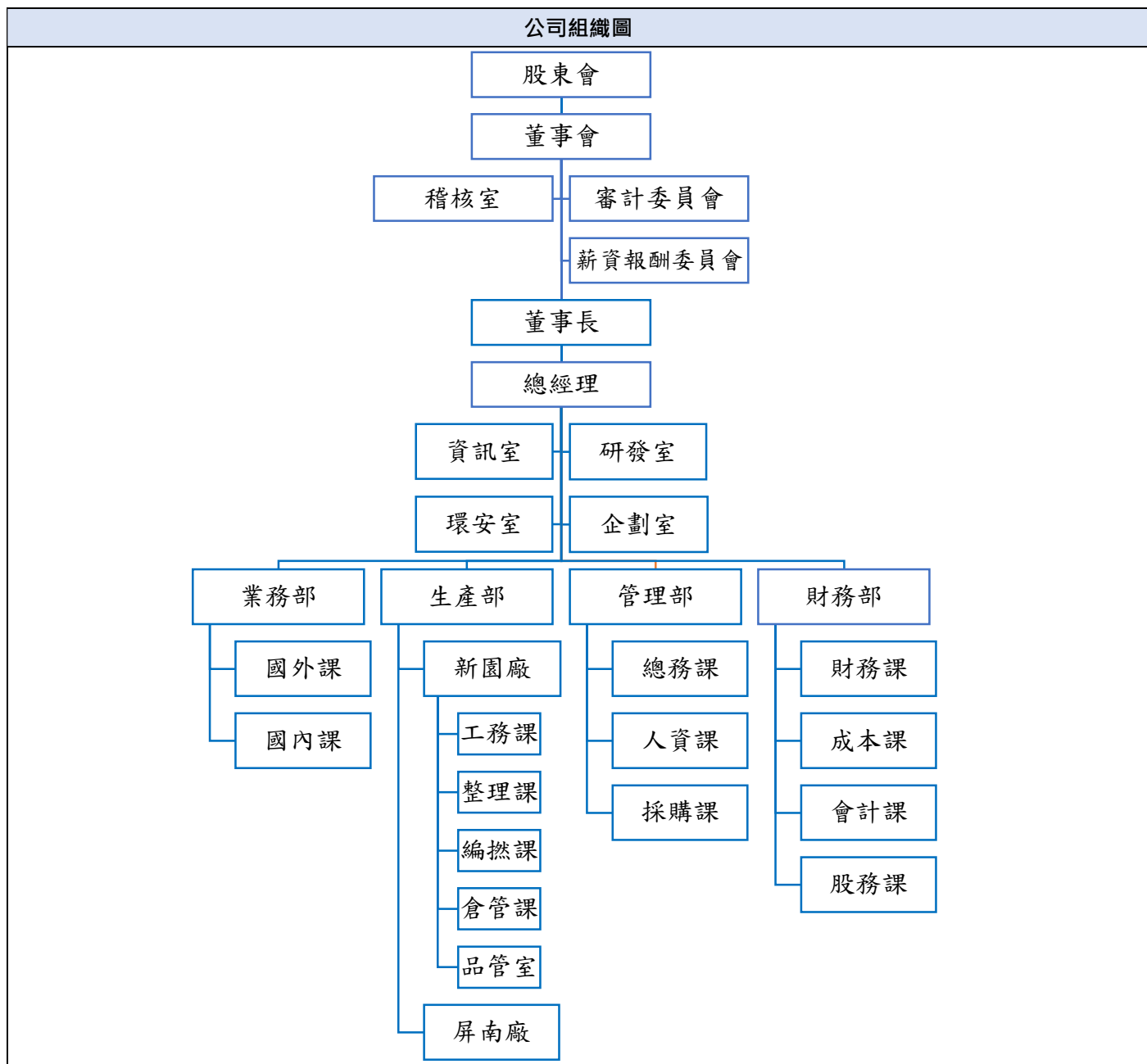
2-9	治理結構及組成
2-10	最高治理單位的提名與遴選
2-11	最高治理單位的主席
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色
2-13	衝擊管理的負責人
2-14	最高治理單位於永續報導的角色
2-15	利益衝突
2-16	溝通關鍵重大事件
2-17	最高治理單位的群體智識
2-18	最高治理單位的績效評估
2-19	薪酬政策
2-20	薪酬決定流程

### 組織架構

本公司為建立良好之公司治理制度，制定爰參照臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定的上市上櫃公司治理實務守則之規定，訂定本公司之公司治理實務守則，建置有效的公司治理架構。本公司董事會為最高治理機構，並設有審計委員會及薪資報酬委員會，以提升治理效能，積極推動永續發展，為企業長遠成長奠定穩固基礎。

此外，為協助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，本公司也制定「誠信經營守則」及「誠信經營守則」，以期循序達成各項公司治理評鑑之指標。





部門	業務範圍
稽核室	負責內控制度、內部相關作業之稽核與建議及各項管理辦法之建立、修訂。
研發室	負責新產品開發、產品品質及機器設備改良。
企劃室	負責經營分析與規劃。
資訊室	負責整體資訊系統之規劃、軟硬體設備之管理與維護。
環安室	負責規劃、執行及監督安全衛生管理。
業務部	負責市場開拓、產品推銷及售後服務。
生產部	負責製造、品質管制、原物料之領料、成品繳庫、加工等生產事項。
管理部	負責採購、固定資產、各項庶務工作之管理及人事事務工作的管理。
財務部	負責會計制度之建立、各項帳務、成本、預算運作及資金調度。

## 董事結構與多元化

為確保董事會具備多元背景與專業能力，以強化決策品質與治理效能，本公司董事會成員皆依《公司章程》採候選人提名制度辦理選任。董事會在成員配置上，考量其於營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等方面之專業能力，避免決策盲點提升公司整體治理品質。

2022 年 6 月，股東依《董事選任程序》完成第 16 屆董事會改選，由 7 位董事組成，其中包括 3 位獨立董事。並於 2024 年 6 月增選 1 名獨立董事，董事會成員擴增為 8 位，董事會成員有 5 名男性董事與 3 名女性董事，提高不同性別決策參與並健全董事會結構。展現公司對性別多元參與的重視，並持續優化董事會結構。

下表為各個董事之資料：

職稱	姓名	性別	年齡（歲）	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	陳加仁	男	50 歲以上	1978 年 4 月 26 日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司總經理</li> <li>2. 世新大學圖資系</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司總經理</li> <li>2. 昆山金洲製網有限公司董事長兼總經理</li> <li>3. 越南金洲海洋科技責任有限公司董事長兼總經理</li> <li>4. 越南金達國際責任有限公司董事長兼總經理</li> <li>5. 越南金泰科技責任有限公司董事</li> <li>6. 印尼金大海洋科技責任有限公司董事長</li> <li>7. 汎洋漁具(股)公司董事長</li> <li>8. King Chou International Co., Ltd.董事長</li> <li>9. King Chou Investment &amp; Development Ltd.董事長</li> <li>10. King Da International Ltd.董事長</li> <li>11. King Tai Technology Ltd.董事</li> <li>12. Oceanmark International Co., Ltd.董事長</li> <li>13. 健業投資(股)公司董事</li> <li>14. 柏勁投資(股)公司董事</li> </ol>
董事	陳雪音	女	50 歲以上	1986 年 3 月 19 日	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司企劃室協理</li> <li>2. 中山大學國際高階經營碩士</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司企劃室副總經理</li> <li>2. 昆山金洲製網有限公司董事</li> <li>3. 越南金洲海洋科技責任有限公司董事</li> <li>4. 越南金泰科技責任有限公司董事</li> <li>5. 汎洋漁具(股)公司董事</li> <li>6. King Da International Ltd.董事</li> <li>7. King Tai Technology Ltd.董事</li> <li>8. Oceanmark International Co., Ltd.董事</li> <li>9. 世運投資(股)公司董事長</li> </ol>

職稱	姓名	性別	年齡(歲)	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事	柏勁科技(股)公司 代表人:陳建甫	男	30~50 歲	2016 年 6 月 13 日	1. 本公司國外業務部課長 2. 美國州立北卡大學夏洛特分校 MBA	1. 本公司國外業務課經理 2. 汎洋漁具(股)公司董事 3. King Da International Ltd.董事 4. 柏勁投資(股)公司董事長 5. 健業投資(股)公司監察人
董事	全廣投資(股)公 司代表人:陳渝潔	女	30~50 歲	2001 年 6 月 5 日	1. 本公司法人董事之代表人 2. 高雄醫學院醫學系	高雄醫學大學附設中和紀念醫院主治醫師
獨立董事	張欽增	男	50 歲以上	2016 年 6 月 13 日	1. 玉陞貿易有限公司 2. 慶豐水產(股)公司 3. 本公司第 14~15 屆獨立董事 4. 本公司第 1~4 屆薪資報酬委員會委員 5. 豐原高商	1. 西普貿易有限公司董事長 2. 本公司第 1 屆審計委員會及第 5 屆薪酬委員會委員兼召集人
獨立董事	孫鴻志	男	50 歲以上	2016 年 6 月 13 日	1. 台灣港務公司總稽核 2. 中華開發工業銀行高雄分行協理 3. 友友建設副總經理 4. 中山大學企管系兼任講師 5. 第一科大金融營運系兼任講師 6. 本公司第 14~15 屆獨立董事 7. 本公司第 2~4 屆薪資報酬委員會委員 8. 中山大學企管研究所	本公司第 1 屆審計委員會及第 5 屆薪酬委員會委員
獨立董事	張素菁	女	50 歲以上	2022 年 6 月 14 日	1. 高雄市會計師公會財會法規及專業教育委員會委員 2. 會計師高考及格 3. 靜宜大學會計學系	1. 廣誠聯合會計師事務所合夥會計師及所長 2. 本公司第 1 屆審計委員會及第 5 屆薪酬委員會委員

職稱	姓名	性別	年齡（歲）	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務
獨立董事	黃福生	男	50 歲以上	2024 年 6 月 12 日	1. 昆山新崑精密五金(股)公司總經理 2. 臺北科技大學電機系	1. 鉅昇實業股份有限公司董事 2. 本公司第 1 屆審計委員會委員
備註：董事會成員 30~50 歲 2 位・50 歲以上 6 位。						

## 董事專業能力與經驗分布

為提升公司治理品質與決策效能，金洲公司董事會成員具備多元背景與豐富經驗，涵蓋財務、經營管理、行銷策略、技術研發與風險管理等專業領域，董事會成員之專業能力評估如下表所示：

基本資料		產業經驗				專業能力		
職稱	姓名	銀行 / 財務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計及財務 分析	資訊 科技	風險 管理
董事長	陳加仁	✓	✓	✓	✓	✓		✓
董事	陳雪音		✓	✓		✓		✓
董事	柏勁科技(股)公司代表人：陳建甫		✓	✓		✓		
董事	全廣投資(股)公司代表人：陳渝潔		✓	✓		✓		
獨立董事	張欽增	✓	✓	✓		✓		
獨立董事	孫鴻志	✓	✓	✓		✓		✓
獨立董事	張素菁	✓	✓	✓		✓		✓
獨立董事	黃福生	✓	✓	✓		✓		✓

## 董事會運作情形

2024 年董事會開會 7 次，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
董事長	陳加仁	7	0	100
董事	陳雪音	7	0	100
董事	柏勁科技(股)公司代表人：陳建甫	4	3	57
董事	全廣投資(股)公司代表人：陳渝潔	7	0	100
獨立董事	張欽增	6	1	86
獨立董事	孫鴻志	6	1	86
獨立董事	張素菁	7	0	100
獨立董事	黃福生	2	0	100

備註：獨立董事黃福生於 2024 年 6 月 12 日就任。

## 董事會溝通的成果

金洲以董事會為永續治理最高層級，並由總經理定期於每季一次的董事會向最高治理階層報告與檢討各項企業永續議題，確保 ESG 議題之執行狀況納入公司整體策略評估。

本公司在推動永續發展之過程中，積極整合環境 ( Environmental )、社會 ( Social ) 與公司治理 ( Governance ) 三大面向，全面落實 ESG 管理。涵蓋之永續議題包括：董事會及董事成員績效評估、功能性委員會內部績效評估、經營績效、財務狀況、年度董事及員工酬勞、經理人員工酬勞數額、內部控制制度，以及溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。2024 年相關單位送董事會共有報告 23 案、討論 30 案，相關報告案/議案，統整如下，展現對永續治理議題之重視與具體作為。

性質	重大事件數量	溝通議案概述
環境面	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季報告溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。</li> <li>新園廠太陽能工程</li> </ul>

性質	重大事件數量	溝通議案概述
經濟面	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 民國 2023 年度及 2024 年第 1~3 季償債能力及經營效率分析</li> <li>● 民國 2023 年度及 2024 年第 1~3 季財務報告</li> <li>● 民國 2023 年度營業報告書</li> <li>● 本公司擬取得金泰科技公司股權</li> </ul>
社會面	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 民國 2023 年度年終獎金配發予經理人</li> <li>● 民國 2023 年度盈餘分配</li> <li>● 民國 2023 年度員工及董事酬勞</li> <li>● 民國 2023 年度董事酬勞分配及員工酬勞配發予經理人</li> </ul>
治理面	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 民國 2023 年度及 2024 年第 1~3 季內部稽核計畫執行情形</li> <li>● 民國 2023 年度董事會、董事成員及各功能性委員會績效評估結果</li> <li>● 簽證會計師提供非確信服務預先核准之服務清單</li> <li>● 增選獨立董事一席</li> <li>● 擬提名獨立董事候選人暨審查獨立董事之獨立性</li> <li>● 簽證會計師變更及委任</li> <li>● 修訂「董事會議事規範」</li> <li>● 修訂「審計委員會組織規程」2 次</li> <li>● 民國 2023 年度「內部控制制度有效性考核」及「內部控制制度聲明書」</li> <li>● 公司治理主管報告獨立董事任職期間內資格之檢視結果報告</li> <li>● 修訂「公司治理實務守則」</li> <li>● 新增內部控制制度之「永續資訊管理」</li> <li>● 民國 2025 年度內部稽核計畫</li> </ul>

備註：僅揭露部分董事會議案及報告案

## 董事獨立性與利益迴避

本公司經董事會通過實施《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》。公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，2024 年無發生利益迴避之情事。

本公司由陳加仁先生擔任董事長並兼任總經理，為避免董事長兼任總經理或執行長可能產生的利益衝突，獨立董事席次由 3 席增為 4 席，董事間亦應自律，不得當相互支援，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，充分考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議記錄，以善盡獨立董事監督及管理之職責。

本公司董事共計 8 席，其中有 4 位獨立董事，獨立董事占比 50%，所有外部董事皆符合獨立性情形，另為經營發展及實務運作需要，有 2 位董事擔任本公司經理人。本公司訂有《獨立董事之職責範疇規則》，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司不

得妨礙、拒絕或規避獨立董事職行職務」及「獨立董事職行職務認有必要時，得要求董事會指派相關人員或自行聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。

## 功能性委員會

金洲為提升董事會運作效能與決策品質，依據職權與功能於董事會下設立「審計委員會」及「薪資報酬委員會」等功能性委員會，並訂有「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」，以確保董事會職能發揮並強化治理機制，提升決策的專業性與效能。本公司目前未設立永續發展委員會，為確保公司永續策略之落實與推動，由董事會責成總經理組成 ESG 推動組織，組織負責統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定。每年不定期至董事會報告，包含監督 ESG 目標執行情形等永續發展進程，確保治理階層對永續策略的參與與掌握。

## 審計委員會

為了有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，金洲依據「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」制定「審計委員會組織規程」，由董事會於 2022 年 5 月通過此章程，並於 2022 年 6 月 14 日設立「審計委員會」。審計委員會由 4 席獨立董事組成，負責監督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、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，發揮制衡機制。2024 年共召開 5 次，審計委員實際出席率為 88%，相關出席情形如下表：

審計委員運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	張欽增	4	1	80%	
委員	孫鴻志	4	1	80%	
委員	張素菁	5	0	100%	
委員	黃福生	2	0	100%	註*
備註：					
1.於 2024 年 6 月 12 日就任。					
2.本屆審計委員會任期自 2022 年 06 月 14 日至 2025 年 06 月 10 日。					

相關之職權如下：

1	依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2	內部控制制度有效性之考核。
3	依證交法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。
4	涉及董事自身利害關係之事項。
5	重大之資產或衍生性商品交易。
6	重大之資金貸與、背書或提供保證。
7	募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8	簽證會計師之委任、解任或報酬。
9	財務、會計或內部稽核主管之任免。
10	由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。
11	其他公司或主管機關規定之重大事項。



## 薪資報酬委員會

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，金洲依據《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》第三條規定，於民國 2011 年 12 月由董事會通過設置「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2011 年 12 月 16 日正式成立薪資報酬委員會。該委員會負責協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人之薪資報酬制度，以確保薪酬政策之合理性與競爭力，並與公司經營績效連動。

薪資報酬委員會由 3 席獨立董事組成，負責協助董事會訂定與定期檢討董事及經理人績效評估標準及績效目標，以及薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並訂定與定期評估前開人員之績效目標達成情形，並定期評估與訂定前開人員之薪資報酬，以確保薪資之競爭性及合理性。2024 年共召開 2 次，薪資報酬委員實際出席率為 100%，相關出席情形如下表：

薪酬委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	張欽增	2	0	100%
委員	孫鴻志	2	0	100%
委員	張素菁	2	0	100%
備註： 1.本屆薪酬委員會任期自 2022 年 06 月 23 日至 2025 年 06 月 10 日。 2.獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，於 2024 年報及公司官網揭露。				

本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

項目	內容
1	確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
2	董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性。
3	不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
4	針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
5	本委員會成員之薪資報酬由董事會決定，委員本人不得加入討論及表決。
備註：前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。	

## 董事、經理人與員工之薪酬政策

本公司董事、監察人及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

## 薪資結構

依據本公司章程第 26 條規定，本公司年度稅前如有獲利，應提撥不低於該獲利(係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)百分之三為員工酬勞(本項員工酬勞數額中，應提撥不低於 60 %為基層員工酬勞)不高於百分之三為董事酬勞。但公司尚有累積虧損(包括調整未分配盈餘金額)時，

應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥員工酬勞及董事酬勞。前項員工酬勞得以股票或現金為之，其發給對象得包括符合一定條件之從屬公司員工。

一、本公司董事酬金：依本公司章程第 22 條規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業通常水準支給議定之；另當年度公司稅前如有獲利，依本公司章程第 26 條規定提撥 3% 以下為董事酬勞，獨立董事不參與董事酬勞分派，每月支領固定酬金。

二、本公司經理人酬金：依本公司薪資辦法明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司稅前如有獲利，依本公司章程第 26 條規定提撥 3% 以上為員工酬勞(本項員工酬勞數額中，應提撥不低於 60% 為基層員工酬勞)。

## 風險連結

公司酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，以提升董事會及經理部門之整體組織團隊效能。另參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。本公司經營階層之重要決策，均衡酌各種風險因素後為之，相關決策之績效即反映於公司之獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。

## 公司治理主管

在公司治理方面，本公司於 2023 年 3 月 13 日董事會通過設置公司治理主管，由財務長暨發言人羅國榮先生擔任公司治理主管。主要職權範圍包含：

1	依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。
2	製作董事會及股東會議事錄。
3	協助董事就任及持續進修。
4	提供董事執行業務所需之資料。
5	協助董事遵循法令。
6	向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。
7	辦理董事異動相關事宜。
8	其他依公司章程或契約所訂之事項等。

2024 年公司治理主管進修概況如下：

日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
2024/04/19	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	行為財務與公司決策	3	12
2024/10/18		公司經營權之爭與商業事件 審理法之介紹	3	
2024/11/19		上市櫃公司永續發展策略與規劃	3	
2024/11/20		營業秘密之保護	3	

## 董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會以及功能性委員會功能，本公司訂有「董事會績效評估辦法」及其評估方式，每年執行一次評估且於每年第一季結束前將董事會、董事成員及各功能性委員會之績效評估結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。本公司董事會績效評估程序說明如下：

1	確立當年度受評估之單位、期間及範圍（整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等）。
2	確立評估之方式（董事會內部自評、董事成員（自我）自評）。
3	挑選適當之評估執行單位。
4	由公司治理主管收集董事會活動相關資訊，並分發填寫附表一「董事會績效評估自評問卷」、附表二「董事成員績效評估自評問卷」或附表三「功能性委員會績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後公司治理主管將資料統一回收後，針對第八條評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。
5	頻率：每年執行一次。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評分結果
每年執行一次	2024年01月01日至 2024年12月31日	董事會	董事會內部自評	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 對公司營運之參與程度</li> <li>● 提升董事會決策品質</li> <li>● 董事會組成與結構</li> <li>● 董事之選任及持續進修</li> <li>● 內部控制</li> </ul>	「董事之選任及持續進修」面向的得分稍低：主係本公司目前尚無接班人計劃；本公司將視情況，訂定接班人計劃。
		個別董事成員	董事會內部自評	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司目標與任務之掌握</li> <li>● 董事職責認知</li> <li>● 對公司營運之參與程度</li> <li>● 內部關係經營與溝通</li> <li>● 董事之專業及持續進修</li> <li>● 內部控制</li> </ul>	「董事之專業及持續進修」面向的得分稍低：主係1位董事無進行進修、1位新任董事進修未達12小時和3位董事進修未達6小時；本公司加強鼓勵董事持續進修。
		審計委員會	董事會內部自評	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 對公司營運之參與程度</li> <li>● 功能性委員會職責認知</li> <li>● 提升功能性委員會決策品質</li> <li>● 功能性委員會組成及成員選任</li> <li>● 內部控制</li> </ul>	「審計委員會組成及成員選任」面向的得分稍低：審計委員會成員之選任案係依公司實際需求，未充分考量董事成員之各項技能、知識和經歷範疇，並將審計委員會績效評估結果納入考量；本公司將視情況，設立明確的選

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評分結果
					任標準，並把績效評估結果納入審計委員會成員之選任。
		薪資報酬委員會	董事會內部自評	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 對公司營運之參與程度</li> <li>● 薪資報酬委員會職責認知</li> <li>● 提升薪資報酬委員會決策品質</li> <li>● 薪資報酬委員會組成及成員選任</li> </ul>	「薪資報酬委員會職責認知」面向的得分稍低；薪資報酬委員會的各項職權範圍不夠明確且恰當；本公司將視情況，設立更明確的職權範圍。

## 董事進修概況

本公司透過持續安排多元外部進修課程增強董事之專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之意義義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。2024 年每位董事平均受訓時數 6.25 小時，高於法規建議 6 小時。

治理單位的群體智識						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事	陳雪音	2024/12/21	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續報導之有效內部控制	3	3
董事	陳渝潔	2024/04/17	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	3
董事	陳建甫	2024/12/17	社團法人中華公司治理協會	高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	3	3
獨立董事	黃福生	2024/09/05	財團法人證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	11
		2024/10/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業財務報表舞弊案例探討	3	
		2024/11/20	社團法人中華公司治理協會	證券不法案例與董監責任	2	
		2024/12/17	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續報告書之編製與監理	3	
獨立董事	張素菁	2024/02/26	中華民國會計師公會全國全聯會	溫室氣體盤查實務(上)	6	18
		2024/02/29	中華民國會計師公會全國全聯會	溫室氣體盤查實務(下)	6	
		2024/11/29	中華民國會計師公會全國全聯會	防制洗錢打擊資恐資武擴國際規範與國內法制	3	

治理單位的群體智識						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
		2024/12/26	中華民國會計師公會全國全聯會	洗錢防制法最新規範及實務案例解析	3	
獨立董事	張欽增	2024/03/29	財團法人中華民國會計研究發展基金會	建立 ESG 永續策略提升競爭力	3	6
		2024/04/17	台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	
獨立董事	孫鴻志	2024/04/12	台灣投資人關係協會	掌舵企業智慧之航 公司治理引領前行	3	6
		2024/04/17	台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	

## 2.2 營運概況

### ● 重大主題：經濟績效

重大主題：經濟績效	
報導要求	報導要求說明
本主題重大原因	以穩健腳步精進策略，維持產業領導地位，促進經濟發展，並創造良好的營運績效及公司價值。
影響與衝擊	<p>公司營運的狀況不僅會影響員工的權益也會影響股東和其他投資者投資的意願</p> <p>☺：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 當公司業績持續成長，有助於提高員工的收入水平，改善其生活條件。</li> <li>2. 金洲目前營運持續成長。</li> </ol> <p>☹：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 如果公司業績每況愈下，會侵害員工的基本經濟權利、生命安全與健康權。</li> <li>2. 現金流管理不當，可能導致資金短缺。</li> <li>3. 管理不善可能會導致內部流程混亂，從而影響長期競爭力。</li> <li>4. 不良的資源配置和管理可能影響盈利能力。</li> <li>5. 如果沒有適當的市場管理與策略調整，公司可能錯失機會，甚至在競爭中被淘汰。</li> <li>6. 若管理不當，服務質量下降或客戶滿意度低，公司的品牌形象會受損，影響長期發展。</li> <li>7. 若沒有合規的風險管理機制，可能會違反法律法規，面臨罰款或訴訟風險。</li> </ol> <p style="text-align: right;">☺：正面/☹：負面</p>
政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極開發需求強勁的區域</li> <li>● 建立全面的風險管理制度</li> <li>● 定期對員工進行專業技能與管理能力的培訓</li> </ul>
策略	<p>機會積極管理：</p> <p>業務部門積極開發潛在市場，以提升營收為目標，並期許公司可以在新興市場建立領先地位。</p> <p>預防與補救：</p> <p>由於經濟不景氣或客戶需求變化，可能面臨市場需求下降的情況，導致銷量下滑，因此公司積極開拓水產養殖市場，並根據市場開發新產品，以利面對瞬息萬變的市場。</p>
目標與標的	短期：提升營收、提升員工專業技能與組織效率。
	中期：積極投入研發、拓展市場。
	長期：維持穩定的盈利增長，實現穩定的股東回報。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 訂單是否增加</li> <li>● 每季財務報表送董事會決議，並由勤業眾信聯合會計師事務所之會計師簽證。</li> </ul>
績效與調整	2024 年度營收較 2023 年度增加 154,699 千元，上升 5.27%。
註：短期：3 年內、中期：4~10 年、長期：11 年以上	

本公司 2024 年營業收入為新臺幣 3,091,070 千元，2024 年稅後淨利金額為 383,255 千元，較 2023 年稅後淨利 316,614 千元，增加 66,641 千元，2024 年每股盈餘 4.41 元。2024 年適逢圍網汰換期，及挪威政府放寬對水產養殖業者的資源稅政策，促使客戶的下單量增加，加上部分逾期帳款收回，使得 2024 年淨利較去年增加。我們將持續深化核心競爭力，強化國際市場，透過創新技術與環保策略，與利害關係人共同成長，打造更加永續的營運模式。



項目 / 年度	2024 年
營業收入 ( 仟元 )	3,091,070
營業成本 ( 仟元 )	2,203,628
營業毛利 ( 仟元 )	887,442
營業損益 ( 仟元 )	571,836
營業外收入及支出 ( 仟元 )	(30,969)
稅前淨利 ( 仟元 )	540,867
本期稅後淨利 ( 仟元 )	383,255
本期綜合損益總額 ( 仟元 )	470,814
每股盈餘 ( 元 )	4.41
員工福利金額 ( 仟元 )	8,202
股利 ( 仟元 )	235,120
員工薪資 ( 含員工福利 ) ( 仟元 )	180,369
留存經濟價值(仟元)	532,365
支付出資人款項 ( 仟元 )	167,943
支付政府的款項 ( 仟元 )	164,805
社區投資 ( 仟元 )	1,701

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。

2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。

3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如:員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。

4. 社區投資指的是捐款及捐贈。

5. 幣別為新台幣。

6. 留存的經濟價值:「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」

※產生的直接經濟價值:收入

※分配的經濟價值:營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資

2024 年報導期間金洲公司共接受以下政府單位之財政補助，補助如下表：

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額 ( 元 )
職醫職護補助	勞動部職業安全衛生署	91,440
托兒措施補助	勞動部	93,500
僱用獎助津貼	勞動部	220,400
產檢、陪產補助	勞動部	4,753
總計		410,093

備註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

## 稅務管理



為因應稅務治理之國際趨勢，金洲支持有助於企業永續發展及促進經濟成長的稅務政策，並致力於資訊透明化及善盡企業社會責任。

- 各營運據點遵循當地稅務法規，按時申報並繳納稅捐。
- 依規定於財務報告揭露稅務資訊，確保資訊透明。

➤ 關係人交易遵循常規交易之原則，每年依規定編製前一年度移轉訂價報告供備查。

金洲公司向來支持企業永續經營及促進經濟成長之稅務政策，並且致力於資訊透明化管理，同時善盡企業社會責任，總公司稅務，係由財務部會計課負責；而海外營運據點之稅務，係由海外子公司會計長負責，並遵循當地稅務法規，同時亦委由當地會計師事務所出具年度審計報告，並協助處理當地稅務機關問題。

股東及其他投資人等相關利害關係人可透過以下連結網址，查閱金洲公司年報及財報：

年報	財報
	
■ <a href="https://mops.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q5">https://mops.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q5</a>	■ <a href="https://mops.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q1">https://mops.twse.com.tw/mops/web/t57sb01_q1</a>



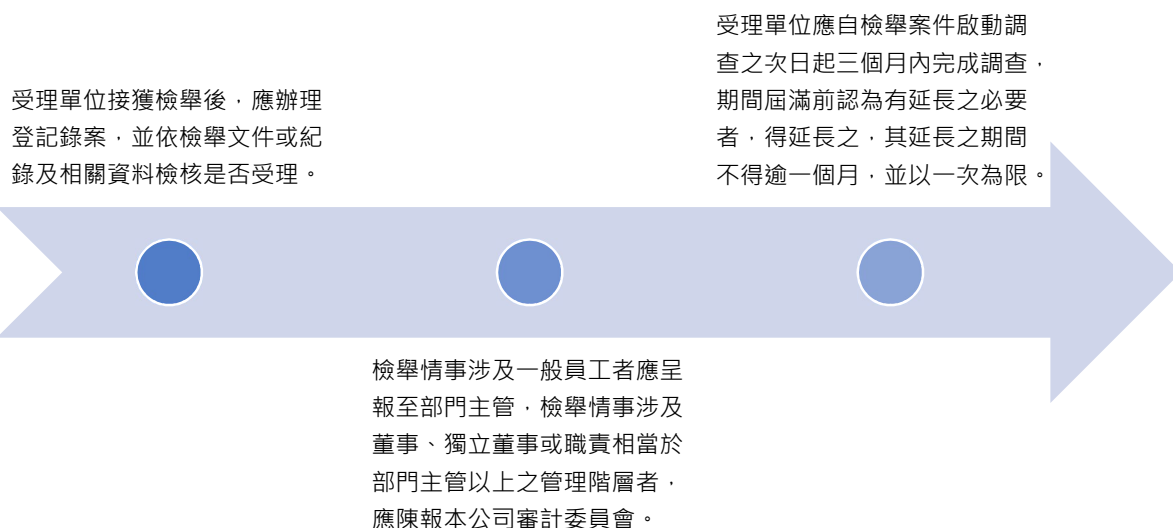
## 2.3 誠信經營與法規遵循

### 誠信經營

為協助本公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，稽核室依據公司章程、內部控制制度及相關法令規定，評估各單位業務特性評估潛在風險，據以實施年度稽核計畫。同時本公司已制定《董事及經理人道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，以建立具體且可執行之反貪腐與反賄賂制度。本公司每年至少一次透過電子郵件或紙本形式向全體董事宣導本公司反貪腐及反賄賂教育訓練內容，並要求董事簽署「未有違反誠信原則行為聲明書」。預計於 2025 年度完成全體董事接受教育訓練並承諾書簽署。對於在職員工，則規定每年應至少參與一次反貪腐及反賄賂教育訓練課程，並留存參訓紀錄，以加強員工對相關作業規範之認知，並瞭解若違反規範所可能衍生之風險與後果。同時並將誠信經營納入員工績效評估指標中，落實制度性管理，降低公司經營風險，2024 年反貪腐教育訓練共計 3 小時 16 人次。

本公司之董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。為健全誠信經營之管理，公司應設置隸屬於董事會之專責單位，配置充足之資源及適任之人員，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，主要掌理下列事項，定期（至少一年一次）向董事會報告。2024 年本公司無發生任何件貪腐事件、無反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動之事件。

本公司若發生貪腐事件將追究相關人員行政責任，並研提具體改善建議，以杜絕類似案件再次發生；若涉及刑事責任，則將主動蒐集事證，移送檢廉單位偵辦，並全力配合調查程序。相關的檢舉案件受理流程以及管道如下：



檢舉管道：

檢舉管道	
受理單位	稽核室
通信地址	高雄市前鎮區中山二路 2 號 23 樓之 2
檢舉電話	(07)535-2939#307
電子郵件	audit@mail.king-net.com.tw

## 人權與不歧視

金洲公司尊重並支持國際基本人權原則，包含《聯合國世界人權宣言》( Universal Declaration of Human Rights )、《聯合國全球盟約》( United Nations Global Compact )及國際勞工組織( ILO )基本公約。我們認為保障人權為企業永續經營的重要基礎，致力於提供所有員工一個安全、健康、公平、無歧視的工作環境。雖目前尚未正式發布人權政策，惟公司已在管理制度中納入基本的人權保障觀念，作為日常營運與人力資源實務之參考依據。

在招聘、任用、薪資、晉升與績效評估等人事管理事項上，堅持公平原則，禁止任何基於種族、膚色、性別、年齡、宗教、政治立場、婚姻狀況、身心障礙等理由之歧視行為。相關精神已納入公司內部規章，並由各單位主管在實務推動中予以遵循與落實，逐步打造職場多元與平權文化。

為回應國際永續發展趨勢，預計於 2025 年正式發布《人權政策》，建立更明確的人權治理架構與推動方向。政策發布後，公司將逐步導入人權盡職調查制度，初期將聚焦於內部營運流程的盤點與風險辨識。我們計畫以問卷、教育訓練與定期檢視方式，建立自我評估與改善機制，並透過永續報告書公開揭露調查成果與補救進度，以強化外部溝通與資訊透明度。

下表為金洲相關人權措施：

金洲人權政策具體措施	
多元包容性與平等機會	杜絕歧視並確保工作機會均等為保障員工工作機會均等，不允許對個人性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等有任何差別待遇或任何形式之歧視。2024 年本公司無發生任何歧視行為事件。
健康安全職場	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 建立安全與健康的工作環境提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。</li><li>2. 每年針對所有員工及所有主管進行人權政策宣導，期許透過人權政策精神與原則，建構公平、不歧視及安全健康的職場環境，尊嚴對待及尊重所有員工（包含正式員工、契約員工及臨時人員），讓員工都感受到公平對待、健康安全及包容與尊重的歸屬感。</li></ol>
員工關懷	雖本公司目前尚未簽訂任何團體協約，為推行工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，本公司定期召開勞資會議，尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，致力於提供暢通的勞資溝通管道。於 2024 年勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50%。
重視勞工權益	提供公平合理的薪資與工作條件提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實雇用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之事情；亦關注員工的身心健康與安全，透過定期健康檢查、合理工時安排及休息制度的設計，防止因長時間工作而引發的健康風險，致力於建立一個永續、健康且人性化的工作環境。
設立職工福利委員會	公司於民國 1999 年即設立職工福利委員會，負責審議、推動及督導職工福利事務，並管理福利金之籌措、保管與動用，執行福利經費之分配、稽核與收支報告等事項，持續致力於提供員工完善的福利制度與健康工作環境。
禁用童工	本公司與所有供應商簽訂合作合約時，皆明文規定禁止使用童工，並要求其遵守當地勞動法規及最低工作年齡之規定，合約中亦納入「零容忍」政策，若發現違規，將立即終止合作關係。為強化監督與落實，我們定期對供應商進行實地審核與書面查核，重點檢視其員工年齡紀錄與勞動力來源，確保其營運行為不涉及童工問題。此外，公司亦重視供應商的認知與參與，透過教育訓練與宣導活動，協助其理解童工問題的法律風險與企業形象影響，進一步推廣國際勞動標準與人權保障理念。2024 年無僱用童工之情事。

金洲人權政策具體措施	
防止強迫勞動與超時工作	與供應商簽訂合約時，同樣明確要求遵守當地有關工作時間及加班的相關規範，並明訂不得強迫勞工加班。公司亦實施不定期稽核，包括現場檢查與員工訪談，確保供應商確實遵守勞動規定，避免出現強制性工時安排。我們透過教育宣導協助供應商建立合理的工作制度，有效管理工時並防範過勞情況。2024 年無此情事之發生。
打造性別平等環境	本公司為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，訂定「禁止工作場所職場不法侵害書面聲明」，每 3 年至少辦理 1 次全體員工職場不法侵害預防之教育訓練，依需求舉辦主管職研討會課程，以助於促進員工溝通、減緩壓力及挫折感。全體同仁均有責任共同維護及確保工作環境免於職場不法侵害行為，任何人員目睹或聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即撥打員工申訴專線 08-8683838 或利用內部申訴信箱 audit@mail.king-net.com.tw 進行申訴通報

本公司制定「員工獎懲管理辦法」，若遇有足資鼓勵的事蹟或應懲戒行為時，依規定即時辦理獎懲，確保管理制度公平一致。於公司官網中，利害關係人專區設有檢舉系統，受理員工及民眾申訴檢舉專線等資訊。為進一步保障人權，公司設置匿名舉報機制，鼓勵員工及供應鏈夥伴反映任何涉及童工或強迫勞動的不當行為，並承諾對舉報者給予充分保護與保密，杜絕報復情事。我們對所有舉報事件均採取即時且嚴謹的調查處理，展現公司對於違規行為「零容忍」的立場。

## 法規遵循

金洲將裁罰三十萬元以上及發生失能、死亡等職業災害定義為重大違規重大事件。本公司藉由管理社會、經濟、環境法規風險，盡力確保符合相關法規要求，落實企業社會責任之基本事項。金洲 2024 年相關的違法情事如下：

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
非處罰款事件	職業安全衛生	限期改善	雇主對前項之堆高機，應每月就規定事項定期實施檢查一次。	重新制定堆高機每月檢點表，並定期實施檢查。
			雇主對第二種壓力容器應每年依規定定期實施檢查一次。	重新制定第二種壓力容器每年檢點表，並定期實施檢查。
			雇主為防止勞工未確實知悉危害性化學品之危害資訊，致引起之職業災害，應製作危害性化學品清單，其內容、格式參照附表五。	參照危害性化學品標示及通識規則附表五，重新製作危害性化學品清單。
			雇主應依其事業單位之規模、性質，訂定職業安全衛生管理計畫，要求各級主管及負責指揮、監督之有關人員執行；勞工人數在三十人以下之事業單位，得以安全衛生管理執行紀錄或文件代替職業安全衛生官管理計畫。	依職業安全衛生法施行細則，更新職業安全衛生管理計畫。
			雇主依職業安全衛生管理辦法第十三條至第六十三條規定實施之自動檢查，應訂定自動檢查計畫。	依職業安全衛生管理辦法，更新自動檢查計畫。

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
			雇主對固定式起重機，應每年就該機械之整體定期實施檢查一次。	依職業安全衛生管理辦法，更新固定式起重機每年檢點表，並定期實施檢查。
			雇主對前項之固定式起重機，應每月依規定定期實施檢查一次。	依職業安全衛生管理辦法，更新固定式起重機每月檢點表，並定期實施檢查。
			雇主對鍋爐應每月依規定定期實施檢查一次。	依職業安全衛生管理辦法，重新訂定鍋爐每月檢點表，並定期實施檢查。
			雇主對第十六條、第十九條至第二十五條及第五十二條至前條規定之起重機械使用之吊掛用鋼索、吊鏈、纖維索、吊鉤、吊索、鏈環等用具，應於每日作業前實施檢點。	依職業安全衛生管理辦法，於固定式起重機每日檢點表中加入吊掛用具檢點項目，並於每日作業前實施檢點。
總計	事件數：9 件。			

## 風險管理

本公司致力於本業之經營管理與發展，無從事高風險或高槓桿之投資活動，除因避險之目的外，盡可能不從事衍生性商品之操作；資金貸與及背書保證之對象皆經過適當之評估，相關作業皆有制定內部控制制度，並透過內部稽核制度評估執行狀況，執行結果良好。

風險控管範疇		
類型	可能風險	說明
財務風險	利率、匯率變動、通貨膨脹	匯率： 由於本公司原料主要向國內供應商-台化採購為主，產品則以外銷為主，因此匯率變動影響銷貨的匯兌產生。本公司將加強注意國際金融及匯率變化，適時掌握匯率變動情勢，透過與金融機構簽訂避險性衍生性商品交易合約，以降低匯率變動之風險。
		利率： 本公司的利率風險，主要來自於支應營運活動所產生之短期購料及短期負債，為降低利率風險，本公司將短期借款做有效之配置。
		通貨膨脹： 本公司一直密切注意相關經濟情勢與原物料市場行情變化，適時採購生產所需原料，並加強存貨控管，以期降低因原物料價格變動對本公司損益之影響。
營運風險	從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損	高風險、高槓桿投資： 本公司專注於本業經營之領域，且基於穩健與務實之原則，並未從事高風險、高槓桿投資。
		資金貸與他人及背書保證： 背書保證主要係為子公司之銀行額度所為之背書保證，並依據本公司所訂定的「資金貸與及背書保證作業程序」辦理。
		衍生性商品交易： 依據本公司訂定之「取得或處分資產作業程序」辦理，所從事之衍生性商品交易是以避險為目的，降低匯率變動所帶來之衝擊，減少對公司營運之風險。
	研發費用	本公司持續研發高毛利、高附加價值及製程改良，每年投入研發費用約為營收 0.1%。
	科技改變(包括資通安全風險)及產業變化	1. 本公司近年來積極導入電子化作業系統，整合資源，縮短相關訊息傳遞流程，有效改進作業時程，提高營運效率，故科技改變對本公司之財務及業務方面有正面幫助。 2. 網具製作仰賴人工比重高，主要在於運作資訊設備，強化工業工程方面的管理工具及技術。
	企業形象改變	多年來本公司秉持著誠信經營的信念，在業界樹立專業形象，與贏得國際大廠肯定的口碑。並以促進社會經濟、保障員工福利為依歸，對於主管機關之法令規定亦嚴格遵守，截至目前為止，本公司之企業形象並無重大改變而造成企業危機管理之情事。
法遵風險	國內外重要政策及法律變動	本公司隨時注意國內外重要政策及法律之變動資訊，提供管理階層參考，並未有對公司財務業務有重大影響之政策或法律變動情事。
資訊風險	資安風險	本公司已建立一套網路及電腦安全的防護系統，以控管或維持公司的製造、營運及會計等重要企業作業功能。



## 三、供應鏈永續管理

### 3.1 重大主題管理

#### ● 重大主題：產品品質

重大主題：產品品質	
報導要求	報導要求說明
本主題重大原因	高品質漁網可以維持公司的市場競爭力和經濟效益。協助客戶提高捕魚效率、延長使用壽命、為客戶節省成本，並且有助於建立品牌聲譽，吸引更多客戶。同時可減少環境污染，符合日益嚴格的環保法規。
影響與衝擊	<p>產品品質是公司的命脈，能直接影響顧客對品牌的信任度。</p> <p>☞：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提高市場競爭力、增加利潤收益、增加品牌價值、提升客戶滿意度。</li> <li>2. 有更長的使用壽命，減少了產品更換頻率，從而降低了廢棄物的產生量。也因不易破損或遺失，可以減少幽靈漁網的產生，降低對海洋生態的危害。</li> <li>3. 高品質漁網為公司增加收益，提高員工的技能和專業水平，帶來更好的薪資和福利。並協助客戶捕魚效率，降低客戶使用成本。</li> </ol> <p>☹：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 降低市場競爭力、減少收益、客戶流失。</li> <li>2. 過度追求高品質可能會增加研發、生產和品質控制的成本。過分強調高品質可能導致產品定位過高，失去部分價格敏感的客戶。</li> <li>3. 反之品質不佳會增加廢棄物、增加能源消耗。</li> <li>4. 反之品質不佳會流失客戶，降低公司收益，員工薪資和福利無法提升，間接使員工流失。</li> </ol> <p style="text-align: right;">☞：正面/☹：負面</p>
政策	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 主要工作站全檢作業。</li> <li>2. 全檢作業紀錄產品缺失並改善。</li> </ol>
策略	<p>積極管理：</p> <p>全面品質檢查能將網片缺失全數檢出，並完成修補。但全面品檢可能造成作業時間增加，營運成本相對增加。</p> <p>預防與補救：</p> <p>若客戶反映產品有瑕疵，補救措施如下：</p> <p>提供瑕疵照片或是網片-&gt;檢視瑕疵可能發生的工作站-&gt;反查製單時間，依據全檢紀錄表檢視是機器或人員問題-&gt;依據瑕疵情況，適當改善製程。</p>
目標與標的	短期：
	持續維持並優化品質管理程序，提升客戶滿意度。
	<p>中期：</p> <p>任用及提拔優秀人才，提供完整的品質技巧、觀念培訓，提升全體員工品質觀念，建立良好的品質系統，並穩定生產符合客戶品質要求。</p>
目標與標的	長期：
	強化品質管理系統，提升品質績效，達到全年無批量退貨。
管理評量機制	對成品做拉力測試檢驗、品檢報告表
績效與調整	持續招募、強化員工品質觀念，並以全年無批量退貨為目標。
註：短期：3 年內、中期：4~10 年、長期：11 年以上	

● 重大主題：顧客關係維護

重大主題：顧客關係維護	
報導要求	報導要求說明
本主題重大原因	公司秉持客戶至上為原則，積極維護與顧客之間的關係，因顧客關係維護關乎公司營運績效，透過不定期問候、去訪、來訪維持與客戶良好友善關係。
影響與衝擊	<p>因與顧客關係的好壞將影響到公司的得單率、工廠機器開動率、員工的薪資所得</p> <p>☺：與顧客維持良好友善關係，則顧客持續下單增加公司營收。</p> <p>☹：顧客與公司關係不佳，或對公司產品品質有疑慮，自然下單意願低。</p> <p style="text-align: right;">☺：正面/☹：負面</p>
政策	顧客關係維護關乎公司營運績效，透過顧客使用經驗及回饋，定期檢視並制定改善對策，是持續精進產品及服務品質的重要關鍵。
策略	<p>機會積極管理：</p> <p>不定時問候顧客，關心顧客產品需求及使用情形。不定時訪問顧客，實地了解客戶需求，並提供建議，並加強核對公司損益頻率，加強員工教育訓練，適時提供額外的協助。</p> <p>風險預防管理：</p> <p>聆聽顧客意見與建議，產品生產可適時調整以符合客戶需求。</p> <p>負面衝擊補救措施：</p> <p>如發生瑕疵事件，誠摯積極與顧客聯繫，提供補救賠償措施，如：補償網片、五金，協助客戶可持續作業。公司內部則檢討瑕疵發生原由，減低日後再次發生瑕疵狀況的可能。</p>
目標與標的	<p>短期：</p> <p>透過建立順暢的溝通管道，主動掌握既有客戶的產品使用週期與下單頻率，並持續深化合作關係。</p> <p>深入洞察顧客對產品的多元需求與期望，並持續滾動調整服務內容，以靈活因應不同顧客的需求變化</p> <p>目標：客訴件數 &lt; 3</p>
	<p>中期：</p> <p>主動開發新市場及新客戶，擴大客戶基盤，促進公司多元化經營與營收成長。</p> <p>目標：客訴件數 &lt; 2</p>
	<p>長期：</p> <p>維持長期穩定的夥伴關係，讓客戶對金洲公司產生高度信任與依賴，當有下單需求時能優先選擇本公司。</p>
管理評量機制	<p>年度客戶訂單</p> <p>檢討會議</p>
績效與調整	2024 年客訴件數 3 件，後續將持續追縱以降低客訴事件的發生。
註：短期：3 年內、中期：4~10 年、長期：11 年以上	

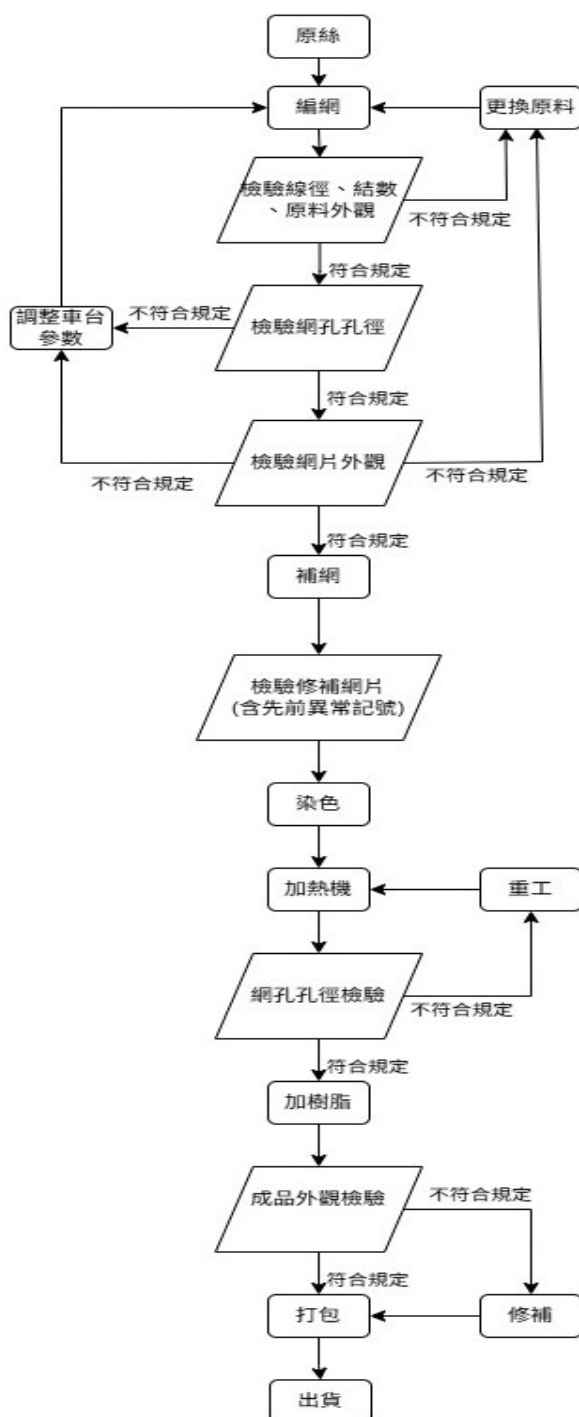
## 3.2 產品與服務

### 產品品質

金洲對生產過程的每個階段都實行最嚴格的品質控制，從材料採購、嚴格的產品測試到成品的包裝和裝載。經驗豐富、受過良好教育的勞動生產力以及持續不斷的訓練精進，是我們的關鍵生產成果。

為客戶提供完善的售後服務，如協助圍網船新網安裝和回收舊網。我們也提供緊急海外服務，將我們的網片專家派遣到需要的地方。客製化網片的設計與製造是我們最大的優勢之一，我們與客戶密切合作，實現客戶的設計理想。於報導期間，金洲並無發生違反產品與服務安全資訊標示與行銷法規及任何有關行銷傳播(包括廣告、促銷及贊助)相關法規之事件發生。

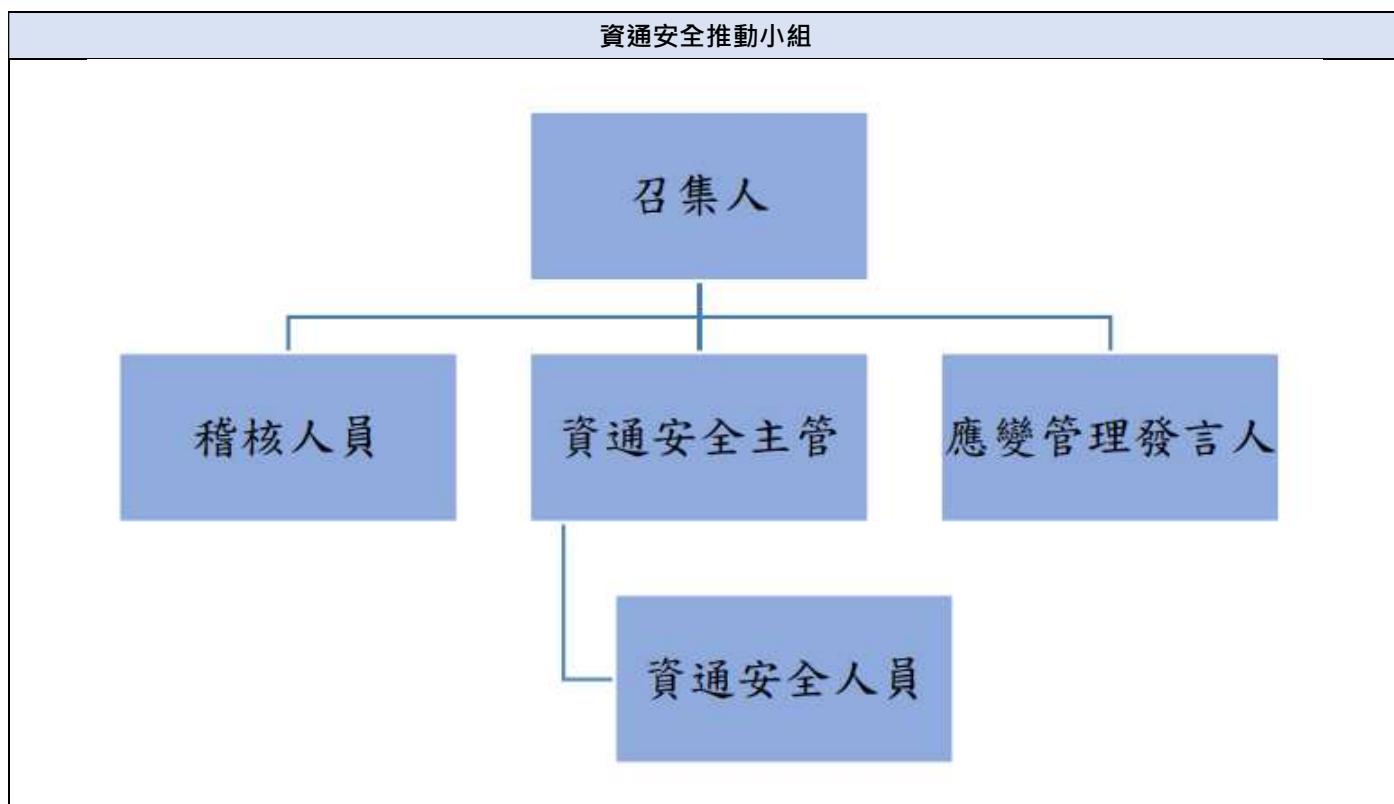
流程圖





## 資通安全與客戶隱私

本公司重視資訊安全與客戶隱私保護，面對疫情、地緣政治與網路攻擊風險日益嚴峻的挑戰，積極提升企業的數位韌性，維持營運穩定性與市場競爭力。2023 年依據政府《上市上櫃公司資通安全管理指引》，成立「資通安全推動小組」，由總經理擔任召集人，統籌資通安全政策之規劃與執行，並設置應變發言人、稽核人員、資安主管及資安專責人員，展現落實資通安全治理的決心。



金洲公司訂有《資通安全作業程序》與《核心業務持續運作計畫》，並透過年度「資通安全管理會議」檢討公司資安現況。資安人員具備經濟部認證之「中級資訊安全工程師」資格，並依據「資訊資產盤點及風險評估表」進行年度風險評估與追蹤改善，由稽核單位負責查核結果，降低潛在風險。此外，本公司每年實施災難復原演練，驗證資料備援與恢復機制的即時性與有效性，同時加入「台灣電腦網路危機處理暨協調中心」以即時掌握最新資安威脅情資。根據國家數位發展部「數位韌性五大面向」指引，本公司從多層面強化資訊保護：

### 一、網路安全管理

電腦主機與應用伺服器均部署於受控機房，具備進出紀錄管理、獨立空調、不斷電系統與穩壓設備，並配置藥劑式滅火器防範火災風險。對外網路則設有企業級防火牆與網路行為管理設備，實施資料加密與過濾措施，避免非法存取與不當資源使用。所有終端與伺服器皆安裝端點防護軟體，電子郵件系統則內建防毒與垃圾信過濾機制。

### 二、系統存取與事件應對

同仁需經主管核可後方能申請系統帳號，並採用強密碼原則管控使用者身份。離職時同步移除系統權限。本公司亦訂有《核心業務持續運作計畫》，災難發生時依預定流程由應變發言人統一對外說明。

### 三、備份與恢復能力

採日備份機制並執行異地備份，備份資料存於銀行保險箱。每年進行資料回存測試，確保資料可用性與正確性。為避免單一電信業者斷線造成中斷，本公司租用多條網路線路並定期備份網路設定。

### 四、測試與監控

定期委由第三方資安公司進行主機弱點掃描，提升系統防禦能力並即時修補漏洞。

### 五、員工教育與意識提升

每季推動同仁更換系統密碼，並透過 Email 與通訊軟體發布資安通告。亦不定期舉辦資安宣導與教育訓練，強化員工資安意識，建立內部資通安全文化。

我們將持續強化資訊安全治理，確保資訊的機密性 ( Confidentiality )、完整性 ( Integrity ) 與可用性 ( Availability )，落實對客戶隱私的承諾，並確保營運在面對內外部挑戰時，具備高度韌性與復原力。金洲重視資訊安全與客戶資料保護，2024 年未發生任何重大資通安全事故，無經查證屬實之客戶隱私侵害或客戶資料遺失之相關投訴，無因資通安全事件導致之財務損失情形。

### 客訴處理機制與改善作為

2024 年金洲共接獲客戶投訴案件 3 件。本公司依據既定之客訴處理流程，當我們接獲客戶反映問題時，立即填寫《客訴處理單》，並交由生產部門展開調查與原因分析。調查完成後，結果將提交至相關業務單位主管覆核，經確認無誤後，再呈報總經理審核，據以執行後續處置與改善措施。

金洲公司重視每一位客戶的聲音，並透過系統化的處理機制，確保客訴問題能有效追蹤與回應，降低再發風險。未來將持續精進客訴管理與內部品質流程，提升客戶滿意度與信任感，進而強化企業形象，邁向以顧客為核心之永續經營目標。

### 3.3 供應鏈管理

金洲公司秉持在地合作與供應鏈多元布局原則，依據契約種類與採購地區進行採購管理，強化本地供應鏈韌性，同時拓展國際合作以因應業務全球化需求。

2024 年度採購比例分布情形如下：

金洲公司 2024 年採購比例			
契約種類	採購地區	2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 ( % )
勞務 ( 承攬與服務 )	國內	45	0.33
	國外	3	0.01
財物 ( 原物料 )	國內	199	32.87
	國外	20	47.82
工程 ( 建築與設備 )	國內	21	18.97
	國外	0	0
總計		288	100
說明：			
1.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區。			
2.契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。			

### 供應商評鑑

本公司目前尚未取得 ISO 14001 環境管理系統認證致力於推動內部環境保護措施。未來將視營運發展需求及永續發展目標，持續評估導入環境管理系統之可行性，以提升公司整體環境管理效能。

本公司理解永續採購對企業社會責任的重要性。在實務操作上，我們主要依據價格、品質、地理距離、交期及穩定供貨能力等關鍵因素進行供應商篩選，以確保營運效率與產品品質。

我們的主要供應商為台灣上市公司，其規模及管理水準普遍高於本公司，因此目前未實施專門的供應商評鑑機制。我們將持續與主要供應商保持密切溝通，並關注其永續發展動向，確保供應鏈風險可控。

### 價值鏈管理

金洲公司深知企業的永續影響不僅止於公司自身營運，更延伸至整體價值鏈，由於本公司供應鏈多涉及漁網生產與使用，其潛在環境衝擊包括：

1. 海洋廢棄物問題：使用後漁網若未妥善處理，可能遺棄於海洋中，危害生態系統；
2. 資源浪費問題：舊漁網回收率偏低，造成大量資源浪費。

金洲致力於推動舊漁網回收再利用，旨在減少供應鏈中的負面環境衝擊，並推動可持續發展。這些行動不僅有助於提升公司形象，也符合全球對於企業社會責任日益增長的期望。我們高度重視原料的安全性，所有採購之尼龍原絲皆來自通過 OEKO-TEX® Standard 100 ( 生態紡織品標準 100 ) 認證的供應商。

## 四、綠色環境

### 4.1 重大主題管理

#### ● 重大主題：溫室氣體排放

重大主題：溫室氣體排放	
報導要求	報導要求說明
本主題重大原因	有效的能源排放管控，可以顯著降低公司的運營成本，提升投資吸引力，增加公司的競爭優勢。且減少對環境的衝擊，並強化對環保法規的回應及應對。
影響與衝擊	<p>節能減碳政策管理的好不僅對環境有益，對經濟發展也有積極的影響。不僅會影響員工的權益也會影響股東和其他投資者投資的意願</p> <p>☺：</p> <p>降低運營成本，提高能源效率可顯著節省開支。增強競爭優勢，綠色形象吸引環保意識強的客戶和投資者。可以主動應對日益嚴格的環保法規。</p> <p>☹：</p> <p>若無法有效控管，會使能源過度排放，增加營運成本，增加對環境的衝擊。且會造成法規上的違規，導致罰款增加，營運成本增加，增加公司負面形象。未來客戶要有相關環保需求驗證的訂單也會損失。</p> <p style="text-align: right;">☺：正面/☹：負面</p>
政策	推動各項節能案件與再生能源使用，提升能源使用效率
策略	<p>積極管理：</p> <p>主動更換節能設備，傳統燃油鍋爐更換為液化石油氣設備。</p> <p>積極參與能源環保相關法規訊息講座、說明會，以了解趨勢及走向來主動應對可能的負面風險。</p> <p>預防與補救：</p> <p>綠能發電系統導入：已設置太陽能光電系統，將所產生的綠電回饋至台灣電力公司，透過賣電機制推動綠色能源的利用與發展，進一步降低整體碳排放。</p> <p>強化節能管理：持續監控與優化能源使用效率，降低生產過程中的能源消耗與排放。</p>
目標與標的	短期：
	2029 年完成溫室氣體盤查之確信、更換 LED 燈管、傳統燃油鍋爐更換為液化石油氣設備。
	中期：
目標與標的	推動再生能源(太陽能)的使用比例。
	長期：
目標與標的	提報能源管理系統。
管理評量機制	藉由檢討會議管理
績效與調整	已完成廠區內全面更換為 LED 燈管；傳統燃油鍋爐更換為液化石油氣設備。後續持續檢討節能措施。
註：短期：3 年內、中期：4~10 年、長期：11 年以上	

● 重大主題：水與放流水

重大主題：水與放流水	
報導要求	報導要求說明
本主題重大原因	水資源為漁網製造業不可或缺的重要資源。公司以供應水量、環境排放水質、法規與聲譽風險為關鍵指標，鑑別廠區所在區域之水風險。藉由「尋求機會節約用水、控制污染渠道」兩大策略及具體作為，積極實踐水資源風險管理。
影響與衝擊	<p>水在人類社會和經濟發展中扮演著不可或缺的角色，若水資源管理不好不僅會影響公司名譽也會影響社會大眾的觀感。</p> <p>☺：</p> <p>透過節水設備，提升公司面對全球水資源缺乏之韌性。</p> <p>☹：</p> <p>未能有效管理排放水質、水量，若違反中央相關法規或環評承諾，將面臨罰款並傷害公司形象。</p> <p style="text-align: right;">☺：正面/☹：負面</p>
政策	排放標準符合法規需求
策略	<p>積極管理：</p> <p>落實節水措施，降低用水需求量。定期採樣確認放流水標準。</p> <p>預防與補救：</p> <p>採用好氧式的活性污泥法，去除汙染源。</p>
目標與標的	短期：
	強化員工節水意識與培訓，提升全員參與度。
	無罰緩事件發生。
	中期：
	持續優化放流水處理設施，確保放流水質優於法規要求。
	長期：
	導入廢水回收再利用系統。
管理評量機制	本公司委託外部專業工程單位每月採樣檢測，並取得檢測報告，以確保放流水質持續符合相關標準與法規要求。
績效與調整	定期檢驗 pH 值、水溫、SS、COD、BOD、陰離子界面活性劑、真色色度和自由有效餘氯，無超過法定標準。
註：短期：3 年內、中期：4~10 年、長期：11 年以上	

## 4.2 氣候變遷管理

治理單位	金洲公司已成立「溫室氣體因應減量小組」，負責橫向跨部門的協調與合作，將永續策略與氣候行動議題整合進產品、營運與價值鏈。自 2022 年 8 月起，每季向董事會報告溫室氣體盤查進度，強化董事會在氣候治理上的監督職責，落實氣候風險控管與責任。					
風險類別	2024 年短、中、長期氣候風險重大議題如下：					
	轉型風險					
	政策與法規	● 短期風險：政府課徵碳稅/碳費、強化排放量報導義務。 ● 中期風險：國外徵收碳稅。 ● 長期風險：淨零排放趨勢。				
	技術風險	中期風險：能源轉型。				
	名譽風險	中期風險：氣候因應行動不足，造成品牌聲譽下降。				
	實體風險					
	立即性	● 極端天氣事件的嚴重性和頻率增加。 ● 旱災增加造成供應鏈中斷。				
	長期性	● 氣溫上升導致水電用量攀升問題。 ● 海平面上升。				
機會類別	重要氣候機會： ● 參與再生能源項目(短期) ● 逐步供應回收絲製成的產品(中長期) ● 增加使用再生能源(中長期)					
策略及財務影響	短、中、長期因應措施：					
	風險因應策略					
	短期	(1)進行 ISO14064 自願性溫室氣體盤查。 (2)強化綠色研發與創新。				
	中期	(1)轉型至低碳經濟的成本。 (2)積極投入再生能源使用以及開發。				
	長期	(1)持續執行溫室氣體減量行動 (2)每年定期檢視盤查結果，並制定相對應策略。				
	機會因應策略					
	短期	提高能源使用效率。(EX.汰舊換新)。				
	中、長期	(1)與客戶合作減碳，以期帶動業績成長 (2)創新開發或擴大客戶低碳產品服務，增加營收(EX.拓展綠能產品及服務等)。				
	財務影響					
			營運成本	營業費用	資本支出	營業收入
	風險	政府課徵碳稅/碳費	▲		▲	
		強化排放量報導義務	▲			
		國外徵收碳稅	▲		▲	
		淨零排放趨勢	▲		▲	
		能源轉型	▲		▲	
品牌聲譽					▼	
極端天氣事件的嚴重性和頻率增加				▲		

			營運成本	營業費用	資本支出	營業收入
		早災增加造成供應鏈中斷。				▼
		氣溫上升導致水電用量攀升問題		▲		
		海平面上升	▲		▲	
	機會		營運成本	營業費用	資本支出	營業收入
		參與再生能源項目	▲			▼
		逐步供應回收絲製成的產品	▼			▲
		增加使用再生能源	▲		▲	▲
風險管理	金洲公司致力於建立完善且系統化的風險管理架構，確保企業在面對快速變動的經營環境、全球市場不確定性及氣候變遷挑戰時，具備足夠的韌性與應變能力。					
指標和目標	<p>為了達成淨零排放，本公司將提出減量目標、策略及具體行動計畫，並於 2028 年分別針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行減量。執行內容包含：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續積極自主減碳：提升能源生產力及使用效率，將製造及產品使用階段之碳排降到最低。</li> <li>2. 持續朝淨零技術邁進：積極投資淨零排放技術及參與碳抵減相關專案。</li> </ol>					
碳定價基礎	本公司預計於 2026 年將內部碳定價作為規劃工具。					
溫室氣體盤查計畫	本公司將於 2026 年完成 2025 年度溫室氣體排放之盤查作業。					
外部保證或確信	<p>本公司規劃如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2028 年揭露母公司之確信資訊。</li> <li>2. 2029 年揭露合併公司之確信資訊。</li> </ol>					



### 4.3 物料管理

本公司之主要原物料為尼龍原絲，屬於不可再生。為確保資源使用效率與環境永續，我們致力於降低材料消耗，並尋求代替方案，以減少對於環境的影響。2024 年度，我們共使用 1,427,756.75 公斤的尼龍原絲，此材料為本公司銷售產品的主要原料；雖然主要使用不可再生材料，但金洲往後透過改進生產技術，來提高材料的利用率，降低對於環境的影響，減少廢棄物的產生。

2024 年度大型圍網部分使用了舊鐵鍊共 6,114.5 M，約佔整體大型圍網鐵鍊使用量的 12.75%；舊浮球共用了 47,753 粒，佔整體大型圍網浮球使用量的 33.5%。未來，我們將更加努力實現低碳和永續資源利用的目標，確保每一項資源都能得到有效利用。我們致力於節約資源、減少碳排和推動循環經濟，為保護環境和實現永續發展作出貢獻。

本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

原物料統計			
原物料名稱	單位	是否可再生	2024 年
尼龍原絲	公斤	不可再生	1,427,756.75
備註：			
1.物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。			
2.不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。			

## 4.4 能源與溫室氣體排放

### 能源管理

金洲所使用之能源消耗量如下表所示：

金洲公司 2024 年能源使用狀況		
定量指標	單位	2024 年
電力使用量	度 / 年	1,263,778
	GJ	4,549.60
液化石油氣 ( LPG )	kg / 年	92,360
	GJ	4,664.46
柴油使用量	L / 年	26,798.56
	GJ	969.63
總能源使用量	GJ	10,183.69
組織特定度量	單位	營業收入淨額(佰萬)
組織特定度量值		3,091.07
能源強度	GJ / 組織特定度量值	3.29
備註：		
1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。		
2. 轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m <sup>3</sup> ；液化石油氣 6,635kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。		

### 節能成果

金洲公司為強化營運過程中的能源管理與環境保護，持續推動節能減碳措施，以實際行動回應氣候變遷風險與因應日益嚴格之環保法規。

2024 年度，本公司將燃油鍋爐 ( 重油 ) 轉型為燃氣鍋爐 ( LPG )，有效提升能源使用效率。原燃油鍋爐燃燒效率約為 80%，而新設置之氣體燃料鍋爐燃燒效率可達近 90%。此外，氣體燃料不含硫化物，燃燒後無黑煙產生，僅需關注氮氧化物 ( NO<sub>x</sub> ) 之排放濃度，整體空氣污染控制表現更優異，提升對未來中央或地方空污及碳排法規加嚴之應對能力。

另外自 2024 年起，本公司逐步將廠區內使用之 T5 燈管更換為 T8 LED 節能燈管，總計 321 座燈具中已更換 121 座。依據經濟部能源署公告之「2024 年度電力排碳係數」，初步估算 2024 年度透過燈具汰換所減少之二氧化碳當量約為 995 kgCO<sub>2</sub>e，相等於 3.582 GJ，顯著提升照明用電效率並降低碳足跡。

金洲公司溫室氣體排放狀況	
項目	2024年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO <sub>2</sub> e)	366.6745
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO <sub>2</sub> e)	599.0308
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO <sub>2</sub> e)	965.71
溫室氣體排放強度(公噸 CO <sub>2</sub> e/組織特定度量單位)	0.3124
備註：	
1.範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。	
2.範疇二是指能源間排放，如外購電力。	

金洲公司溫室氣體排放狀況	
項目	2024年
3.溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO <sub>2</sub> )、甲烷(CH <sub>4</sub> )、氧化亞氮(N <sub>2</sub> O)。	
4.外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數， 2024 年電力排碳係數 0.474kgCO <sub>2</sub> e/kWh 。	

金洲遵循政府相關空氣污染防治法規，持續落實空污排放管理與監測作業，確保排放數值符合法定標準，以降低對環境與社區的潛在衝擊，所有污染物之年平均監測值均未超出法規所訂之排放標準，顯示公司在污染源控管方面已具備良好成效，金洲公司會持續關注重大氣體排放依據相關法令規定進行適當監測與管理，以保障環境品質並促進營運永續。

2024 年度，本公司定期針對主要污染物進行檢測，包含粒狀污染物 ( TSP )、硫氧化物 ( SOx ) 及氮氧化物 ( NOx ) 。檢測結果如下：

金洲公司空污排放狀況			
檢測項目	2024 年		
	排放量(kg)	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)
粒狀污染物 TSP	12.08	30	0.0331
硫氧化物 SOx	30.22	50	0.0828
氮氧化物 NOx	382.17	100	1.0470
備註：重大氣體如：氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、持久性有機污染物(POP)、揮發性有機化合物(VOC)、有害空氣污染物(HAP)、懸浮微粒(PM)及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。			

## 4.5 水資源及廢棄物管理

### 水資源管理

金洲營運據點位於屏東縣新園鄉、屏東縣枋寮鄉及高雄市前鎮區，依據相關水資源風險評估，皆屬於中低水資源風險區域。各據點均以自來水作為主要供水來源，屏東廠區之自來水均取自牡丹水庫，高雄總管理處則由鳳山水庫供應。

本公司長期關注水資源節能與環保議題，積極落實節水計畫。於屏東廠區方面，除日常作業中全面推動生活用水節約外，亦持續優化製程用水效率，致力於提升水資源的使用效益與再利用率。高雄總管理處則雖因大樓管理費中已含水費，無法獨立計算實際用水量，但仍在辦公日常中落實節水行為，以實際行動支持資源永續。

而於生產製程中更是重視水資源之管理與污染防治。在煮網作業過程中所產生之製程污水，均經由廠內污水處理設備妥善處理後方進行排放，確保排放水質符合法規標準，有效降低對環境之影響。

金洲公司 2024 年用水情形	
年度	2024 年
取水量 (百萬公升)	25.95
排水量 (百萬公升)	23.41
耗水量 (百萬公升)	2.54
組織特定度量 (單位)	營業收入淨額(佰萬)
組織特定度量值	3,091.07
用水密度	0.008
備註:	
1.耗水量=取水量-排水量。	
2.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。	

### 廢污水排放情形

金洲公司致力於落實廢水管理與水質保護，確保營運活動對環境之影響降至最低。2024 年度台灣地區營運據點之廢水總排放量為 23.41 千立方公尺，排放水質皆經合格處理後方排放，並定期進行監測與檢驗。

主要監測項目包括懸浮固體 (SS) 及化學需氧量 (COD)，結果如下：

檢測項目	2024 年廢水排放標準及監測值	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
懸浮固體(SS)	30	5.35
化學需氧量(COD)	100	55.10
pH 值	6-9	7.40
生化需氧量	30	15.10
自由有效餘氯	2	0.09
真色色度	400	14.00
陰離子界面活性劑	10	0.20

## 廢棄物管理

金洲公司重視廢棄物的妥善處理與資源再利用，所有廢棄物皆依據《廢棄物清理法》委託合格的第三方清運業者進行清運與處理，確保處理流程符合法規規範，同時展現企業對環境責任的重視。本公司主要廢棄物類型包括一般性垃圾與無機性污泥，皆依其性質採取適當的處置或資源化利用方式。

一般性垃圾由合格清運業者負責運送至崁頂垃圾焚化廠進行焚化處理。而無機性污泥則採用 Z04 熱處理程序，處理後之產出物可再利用於下游製程，例如作為紅磚、陶粒、水泥製品或控制性低強度回填材料之原料，藉此達成廢棄物資源化的目標，落實循環經濟。

為強化廢棄物管理透明度，本公司委託之清運車輛皆裝設 GPS 定位系統，能即時掌握廢棄物去向，確保整體運輸流程可監控、可追溯。此外，金洲也積極推動源頭減量，透過廠內生活垃圾分類、資源回收、製程中紙箱回收再利用等措施，有效減少廢棄物產生，進一步降低對環境的衝擊。

而在煮網過程所產生的污水經由污水處理設備處理後，產生的污泥為主要廢棄物來源，占整體廢棄物總量之 36%。本公司依法進行分類、暫置與清運，並配合合格處理業者執行後續處理作業，落實廢棄物管理責任。透過制度化的管理機制與實際作為，本公司持續優化廢棄物管理效能，並朝向永續發展與環境友善企業的目標邁進。2024 年度營運各場域無發生任何污水洩漏或其他環境污染事件，顯示本公司於製程設施維運及環境風險控管方面已建立良好機制。

本公司之廢棄物管理模式如下表所示：

廢棄物組成成分 項目	有害/非有害	離場	
		廢棄物的產生(噸)	處理方式
無機性污泥 D-0902	非有害	36.02	再生利用
事業活動產生之一般性垃圾 D-1801	非有害	48.42	焚化(不含能源回收)
廢紙(R-0601)	非有害	0.19	作為其他再利用之用途
廢木材混合物(D-0799)	非有害	7.00	焚化
廢塑膠混合物(D-2099)	非有害	8.62	焚化
註： 1. 廢棄物重量均以公噸為單位。 2. 「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。 3. 總管理處為辦公大樓，因此無相關廢棄物資訊。			

# 五、友善職場

## 5.1 人才招聘與培訓

本公司依據不同契約類型及性別進行統計，2024 年員工總數為 198 人，全數皆為正式職員，其中女性為 73 位，男性為 125 位。2024 年非員工工作者共 8 人，包含保全人員 7 名，1 名清潔人員，與本公司並無直接的勞雇關係，皆是透過承攬方式提供服務，與前一年度相較前一年度人數無顯著波動。

2024 年員工組成					
類別		員工數		正職員工數	臨時員工數
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
台灣	女性	未滿 30 歲	3	3	0
		30-50 歲	30	30	0
		超過 50 歲	40	40	0
	男性	未滿 30 歲	42	42	0
		30-50 歲	57	57	0
		超過 50 歲	26	26	0
總計		198	198	0	
類別		員工數		全職員工數	兼職員工數
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
台灣	女性	未滿 30 歲	3	3	0
		30-50 歲	30	30	0
		超過 50 歲	40	40	0
	男性	未滿 30 歲	42	42	0
		30-50 歲	57	57	0
		超過 50 歲	26	26	0
總計		198	198	0	
註:					
1. 員工總數之數據包含總部、總管理處、屏南廠。					
2. 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。					
1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。					
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。					
3. 臨時：簽訂定期契約之個人。					
4. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。					
5. 兼職：排除全職之員工。					
6. 本表計算採用人數/全時等量法。					

2024 年非員工人數如下：

公司非員工工作者資訊			
地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
台灣	保全人員	承攬	7
台灣	清潔人員	承攬	1
備註：計算方式：人數：1.1 報導結束日當天數值			

金洲公司於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，本公司擔任協理級以上主管有 100%為當地居民。近三年員工職別分布如下：

年度			2024 年
項目 / 性別		年齡	人數
高階主管	男性	未滿 30 歲	0
		30-50 歲	0
		超過 50 歲	4
	女性	未滿 30 歲	0
		30-50 歲	0
		超過 50 歲	2
高階主管總計			6
非高階主管人員	男性	未滿 30 歲	42
		30-50 歲	57
		超過 50 歲	22
	女性	未滿 30 歲	3
		30-50 歲	30
		超過 50 歲	38
非高階主管人員總計			192
正職人員總計			198
備註：協理以上並任部門主管職			

金洲公司致力於建立穩定且具多元性的工作環境，透過健全的人力資源管理制度，吸引並留任優秀人才。2024 年度公司總員工人數為 198 人，全年新進員工 28 人，離職員工 25 人，整體新進率為 14.16%，離職率為 12.63%。

2024 年新進/ 離職員工總數及比例								
分類	新進率				離職率			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	13	6.57	0	0.00	6	3.03	0	0.00
30-50 歲	5	2.53	7	3.54	4	2.02	2	1.01
超過 50 歲	2	1.01	1	0.51	9	4.55	4	2.02
合計新進/離職人數	28				25			
員工總人數	198							
總新進率(%)/ 總離職率(%)	14.16				12.63			
備註：								
1.新進員工人數不扣除中途離職人員。								
2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。								
3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。								

公平績效管理制度

本公司透過完整的績效評估機制，確保員工的發展機會與公司策略一致，我們將持續優化績效評估機制，確保公平、公正，以提升員工滿意度及提升公司競爭力。所有管理職、非管理職、直接人員及間接人員的男性與女性員工，皆 100%接受考核。



項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%
備註：董事長不在考核範圍內。				

## 進用多元族群員工

金洲積極推動多元共融的人力資源政策，尊重少數與弱勢群體，致力於創造一個平等且友善的工作環境。2024 年度，本公司共聘用少數或弱勢群體員工 4 人，涵蓋不同年齡層與性別多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度		2024 年	
項目/性別		年齡	人數
少數或弱勢群體	男性	未滿 30 歲	0
		30-50 歲	2
		超過 50 歲	1
	女性	未滿 30 歲	0
		30-50 歲	0
		超過 50 歲	1
備註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。			

## 教育訓練

為提升員工整體專業素質與工作效率，金洲建立完善的教育訓練制度，針對不同職級與任務需求，規劃新進人員與在職人員之訓練課程。訓練內容涵蓋公司政策、人權保障、職場安全、專業技能等領域，藉以促進員工職涯發展及維護職場友善環境。

保全服務教育訓練	本公司保全服務委由專業單位辦理，電子保全系統由中興保全科技公司負責，駐廠警衛則由國聯保全公司派駐。約聘保全人員均依《保全業法》第十條之二及其他相關規定接受訓練，並依《職業安全衛生法》進行年度專業教育。訓練內容涵蓋人權政策、防災防救、勤務實務等，保全訓練覆蓋率達 100%。
新進人員教育訓練計畫	<p>新進人員的教育訓練目的是幫助他們迅速適應新的工作環境，熟悉公司文化和操作流程，並能夠順利執行日常工作。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訓練內容：公司介紹、企業文化與價值觀、組織架構及部門介紹、企業願景與使命</li> <li>2. 業務知識：主要業務流程及服務介紹、產品與服務的特點及市場定位</li> <li>3. 工作技能：系統與工具操作（如內部管理系統、辦公軟件等）基本工作職責和要求</li> <li>4. 法規與公司政策：公司內部規章制度 安全規範及工作場所行為守則</li> <li>5. 團隊合作與溝通：內部協作流程 團隊合作的基本技能</li> <li>6. 訓練方式：面對面培訓 線上課程透過網絡學習進行遠端學習。</li> <li>7. 實地操作：新進人員在實際工作環境中進行模擬操作，學習實務技能。</li> </ol>
在職人員教育訓練計畫	<p>在職人員的教育訓練計畫旨在提升員工的專業技能與知識，讓其能夠應對工作中的新挑戰、提升工作效能並持續創新。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訓練內容：專業技能提升、行業新技術及趨勢、高級技能訓練（如專業證照課程、管理課程等）</li> <li>2. 領導力發展：領導技巧與管理能力提升、跨部門協作與溝通能力訓練</li> <li>3. 問題解決與創新思維：問題分析與解決技巧、創意思維與創新方法</li> <li>4. 員工福利與健康：員工心理健康與壓力管理、職場安全與健康教育</li> </ol>

	5. 訓練方式：內部講座與研討會、在職培訓-員工在日常工作中進行指導，實際操作中學習新技能。
	6. 外部進修與學習：提供員工參加外部培訓或學術課程的機會。

2024 年員工的教育訓練如下，金洲公司將持續推動教育訓練，強化員工專業能力，提升整體職場競爭力。

教育訓練分類說明									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	4	2	41	20	29	8	16	14
受訓總時數	小時	60	12	340	228	133	24	267	216
平均受訓總時數	小時 / 人	15	6	8.3	11.4	4.6	3	16.7	15.4
受訓費用	元	19,500	0	18,980	9,000	8,980	0	29,500	9,000
備註：(管理職總人數+非管理職總人數)=(直接人員總人數+間接人員總人數)									



## 5.2 培育與發展

### 薪酬制度

為確保市場競爭力，金洲公司根據《勞動基準法》，依各職務市場水位與個人績效表現不定期進行調薪，男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.06 倍；女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資 1.06 倍。截至報導期間年底，男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.06	1.06

本公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數比率為 6.34。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	6.34	0

備註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

本公司不分男女起薪符合勞基法之最低基本薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故有職別薪酬比例之差距，報導期間薪酬及薪資比例如下圖。

各職別薪酬比例	人數		薪資比(底薪)		薪酬比(年薪)	
	女	男	女	男	女	男
管理職	2	4	1	1.50	1	0.89
非管理職	71	121	1	0.99	1	0.99
直接人員	54	95	1	1.05	1	0.98
間接人員	19	30	1	1.11	1	0.77

備註：

1. 間接人員中男性薪酬較女性低，主要原因為新人薪酬較退休人員低。
2. 男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為"該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪"。
3. 男性對女性的基本薪資比率(底薪比率)：為"該類別男性底薪/該類別女性底薪"。
4. 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。
5. "管理職"人數應包含"高階主管"人數。

#### ● 非擔任主管職務之全時員工薪資結構

單位：新臺幣仟元			
項 目	2023 年	2024 年	與前一年度之差異 【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	175	169	-3.43%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	126,196	119,429	-5.36%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	721	707	-1.94%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	602	589	-2.16%

註 1：與前一年度之差異【百分比】。

註 2：公式：2023 年-2024 年【(2024 年-2023 年)/2023 年】

註 3：詳細資訊可參閱公開資訊觀測站(<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>)

## 員工退休制度及實施情形

為保障員工未來退休生活，金洲依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》規定辦理員工退休事宜。辦理員工退休事宜，涵蓋所有正式任用員工。適用「勞動基準法」之員工退休金之支付者，係根據服務年資所獲得之基數及其退休前六個月之平均薪資計算。

自 2005 年 7 月 1 日起配合「勞工退休金條例」(以下簡稱「新制」)實施之後，本公司在職員工於新制施行前已適用「勞動基準法」退休金規定(以下簡稱「舊制」)，而選擇繼續適用，或選擇適用新制並保留舊制工作年資者，其舊制工作年資之退休金依新制辦理。本公司已提足舊制退休金，目前仍按月提撥 5,000 元作為舊制退休金準備金至台灣銀行退休金準備專戶中，於未來員工符合退休條件時，支付員工退休金用。目前有 59 名員工為舊制年資、新制 94 名，依據法規已提撥勞工退休金準備金 116,570 仟元。

## 育嬰留停執行情形

2024 年符合與實際申請育嬰假的人數為 2 人，復職後將會繼續於原單位任職，下表為 2022 年至 2024 年育嬰留停統計。

金洲育嬰留停統計									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	2	2	3	1	4	1	1	2
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	1	1	1	1	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	0	1	1	1	1	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	0	0	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	0%	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	50%
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%
計算方式：									
1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。									
2. 2024 年留任人數=2023 年實際復職人員且 2024 年/12/31 仍在職人數。									
3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。									
4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。									

## 員工完善福利

推動員工職能管理和終生學習計劃，協助提升員工職能及職涯發展，增強其持續受雇之能力，例如：財務部主管參加進修計畫，並取得碩士學位，展現公司對員工發展的支持與培育承諾。

本公司於 1979 年成立「職工福利委員會」，該委員會成立以來，各項業務均依「職工福利委員會組織章程」辦理福利事項，並依規定提撥福利金；每年福利金的預算及支出與安排皆由福委會之委員定期開會討論及監督執行情形。福利金補助包含下表項目：



### 員工福利

1. 尾牙或春酒摸彩、春節禮盒及禮金、端午禮金、中秋禮金、生日禮券、結婚禮金、生育禮金、新居落成禮金、住院慰問金及喪葬補助等。
2. 員工總體薪資包含薪資、津貼，並視員工個人工作績效核給年終獎金。
3. 如當年度公司稅前有獲利，提撥百分之三以上為員工酬勞。
4. 為員工投保勞保、健保及團保。
5. 補助健康檢查費用。
6. 提供托兒津貼。
7. 員工享有認購公司庫藏股之權益。
8. 新園廠備有宿舍供外籍員工免費使用。
9. 總公司設有員工休閒中心，並提供餐桌椅、電視機、按摩椅及運動器材等；也為女性員工設置集(哺)乳室。

備註：係指公司總部所在地及大多數員工工作地點，即為「人力結構」中所提之主要營運據點。

### 公司春酒照片



### 營運變更之最少公告期限

金洲公司最短的預告期依照勞動基準法規定，依行業別別不同，通常為 30-60 日，此外本公司未成立工會，亦無團體協約，目前都是以勞資會議為主要協商機制。

最短的預告期取決於法律和合同的要求，通常不會低於幾週。在某些特定情況下，可能需要提前幾個月，來保障各方的權益。

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

## 5.3 職業安全衛生

### ● 重大主題：職業安全衛生管理

重大主題：職業安全衛生管理	
報導要求	報導要求說明
本主題重大原因	員工的工作環境中安全與衛生的措施以及條件，關係著勞工的健康和生命安全，如果不能給員工一個安全與衛生的工作環境，則所謂生存權、工作權便淪於空談，故確保工作環境的安全與衛生，乃是勞工最大的權益之一。
影響與衝擊	<p>職業安全衛生管理好，可以有效降低職業災害帶來的成本損失，及增加員工對作業環境的滿意度。</p> <p>☺：</p> <p>(1)促進員工生產力，提供安全的工作環境，降低財務損失及人員公傷休養之人事成本。</p> <p>(2)減少職場不當行為，維護員工心理健康，增加員工對作業場所的滿意度。</p> <p>☹：</p> <p>若發生職業災害如火災、爆炸，會造成環境污染。</p> <p style="text-align: right;">☺：正面/☹：負面</p>
政策	建置完善的職業安全衛生管理計畫及安全衛生工作守則，並確實遵循。
策略	<p>(1)機會積極管理：主動改善工作環境；提供培訓及教育；宣導安全文化。</p> <p>(2)風險預防管理：危害鑑別；機械設備器具定期保養；作業環境監測。</p> <p>(3)負面衝擊補救措施：即時處理事故；提供醫療補助；原因分析找出根本原因，防止再次發生。</p>
目標與標的	短期： 制訂職安口號：工安零事故、無重大事故發生。
	中期： 落實職業安全衛生管理計畫。
	長期： 建置並推動職業安全衛生管理系統（ISO 45001：2018）。
管理評量機制	公傷報告單。
績效與調整	2024 年達到年度零職業災害。
註：短期：3 年內、中期：4~10 年、長期：11 年以上	

### 職業安全衛生管理

本公司致力於提供安全健康的工作環境，並依據職業安全衛生管理計畫實施職業安全衛生管理，此計畫涵蓋正式員工及部分外部員工（承包商），受覆蓋的員工人數 198 人，占比為 100%，非員工人數 8 人，占比為 100%。

本公司依據職業安全衛生管理計畫實施職業安全衛生管理，確保員工能在安全的環境下工作。此管理涵蓋公司全體工作者，透過風險評估，定期培訓和員工參與機制來提升安全性。職業安全衛生管理計畫之內容如下表：

職業安全衛生管理計畫
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。</li> <li>● 機械、設備或器具之管理。</li> <li>● 危害性化學品之分類、標示、通識及管理。</li> <li>● 有害作業環境之採樣策略規劃及監測。</li> </ul>

- 危險性工作場所之製程或施工安全評估。
- 採購管理、承攬管理及變更管理。
- 安全衛生作業標準。
- 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
- 安全衛生教育訓練。
- 個人防護具之管理。
- 健康檢查、管理及促進。
- 安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
- 緊急應變措施。
- 職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。
- 安全衛生管理紀錄及績效評估措施。
- 其他安全衛生管理措施。

## 職業安全衛生組織

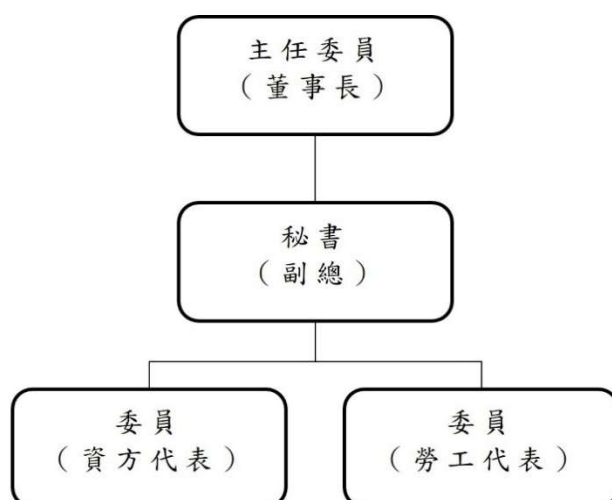
為強化職業安全衛生管理制度，金洲設立職業安全衛生委員會，並明確訂定委員會之職責與運作機制。該委員會之核心職責包括：對公司擬訂之職業安全衛生政策提供建議，協調並建議職業安全衛生管理計畫，以及審議與安全衛生相關之各項計畫與措施。

具體職責範圍涵蓋：安全衛生教育訓練實施計畫之審議、作業環境監測計畫與監測結果及其應對措施、健康管理與職業病預防、職場健康促進事項、各項安全衛生提案，以及自動檢查與稽核項目之審議。此外，亦負責評估與審議機械、設備或原物料潛在危害之預防措施，並就職業災害調查報告進行審查與分析，從而提出改進建議。

委員會亦定期考核現場安全衛生管理績效，並針對承攬業務的安全衛生管理進行審議與監督，以提升整體勞動環境之安全性與健康性。

為確保持續性與制度落實，職業安全衛生委員會勞方 5 人、資方 5 人每季召開一次會議，每年共計召開四次，確保各項職安衛事項能定期檢討與精進，有效推動企業安全文化與員工健康保障。

職業安全衛生組織圖





## 危害鑑別及風險評估

金洲公司為持續鑑別及評估本公司各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司工作者安全衛生之影響，依勞動部職業安全衛生署發布之風險評估技術指引實施風險評估；實施頻率為每三年定期及製程、機械、設備、器具、原料及材料有變動時不定期實施，並於當年度第三季職業安全衛生委員會時說明；為確保執行人員之能力，於實施風險評估前及每三年定期實施教育訓練。

本公司風險評估等級分為五等級：

風險評估等級	判定基準	因應措施
第五級	重大風險	應立即改善。
第四級	高度風險	應在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業。
第三級	中度風險	基於成本或財務等考量，逐步降低中度風險之比例。
第二級	低度風險	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
第一級	輕度風險	不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。

本公司致力於提供安全的工作環境，員工對於執行工作時對於有立即性危害時可以自行停止或離開，遇到危險時需逐一通報單位主管，環安室，人資課，以確保所有員工在執行職務時免受不法侵害的風險。

## 職業安全教育訓練

為確保員工具備必要的安全知識與應變能力，本公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員安全衛生在職教育訓練	21	12,600
吊升荷重在三公噸以上之固定式起重機操作人員安全衛生在職教育訓練	7	4,200
甲種職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練	2	0
職業安全衛生管理員安全衛生在職教育訓練	1	0
以乙炔熔接裝置或氣體集合熔接裝置從事金屬之熔接、切斷或加熱作業人員安全衛生在職教育訓練	1	400
安全閥測試人員安全衛生在職教育訓練	1	0
有機溶劑作業主管安全衛生在職教育訓練	1	1,000
急救人員安全衛生在職教育訓練	7	4,200
第一種壓力容器操作人員安全衛生在職教育訓練	3	1,800
鍋爐操作人員安全衛生在職教育訓練	2	1,200
高壓氣體特定設備操作人員安全衛生在職教育訓練	2	1,200
一般安全衛生在職教育訓練	186	0
自衛消防編組	53	0
備註：		
1. 包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。		
2. 非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。		
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。		

職業安全教育訓練照片			
			
自衛消防編組-通報		自衛消防編組-滅火	
			
自衛消防編組-避難		自衛消防編組-救護	
			
自衛消防編組-教育訓練		自衛消防編組-教育訓練	

## 健康檢查

金洲依勞工健康保護規則規定，提供全面的職業健康服務，涵蓋本公司所有勞工，且本公司特約勞工健康保護醫護人員，特約醫護人員每月四次，每次二小時，確保所有員工都能獲得適當的健康保障。2024 年末實施在職勞工一般健康檢查，僅實施特殊健康檢查，其特別危害健康作業為噪音。健康檢查內容表如下：

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	一、作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 二、身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。 三、胸部X光（大片）攝影檢查。 四、尿蛋白及尿潛血之檢查。 五、血色素及白血球數檢查。 六、血糖、血清丙胺酸轉胺酶(ALT)、肌酸酐 (creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇之檢查。 七、其他經中央主管機關指定之檢查。
檢查人數(人)	148
檢查費用(仟元)	44.4

特殊健康檢查	
檢查項目	噪音作業： 一、作業經歷、生活習慣及自覺症狀之調查。 二、服用傷害聽覺神經藥物（如水楊酸或鏈黴素類）、外傷、耳部感染及遺傳所引起之聽力障礙等既往病史之調查。 三、耳道檢查。 四、聽力檢查(audiometry)。（測試頻率至少為五百、一千、二千、三千、四千、六千及八千赫之純音，並建立聽力圖）。
檢查人數(人)	32
檢查費用(仟元)	0

本公司定期更新衛教資料於布告欄，且不定期特約醫師、特約護理師現場衛教（衛教內容包含聽力保護、高血壓、高血脂、糖尿病、胃食道逆流等）。



## 供應商管理

承攬商/供應商於金洲所屬之廠區及其指定場所進行施工，於開工前需召開協議組織，協議事項如下：

1. 安全衛生管理之實施及配合。
2. 勞工作業安全衛生及健康管理規範。
3. 從事動火、高架、開挖、爆破、高壓電活線等危險作業之管制。
4. 對進入局限空間、危險物及有害物作業等作業環境之作業管制。
5. 機械、設備及器具等入場管制。
6. 作業人員進場管制。
7. 變更管理。
8. 劃一危險性機械之操作信號、工作場所標識(示)、有害物空容器放置、警報、緊急避難方法及訓練等。
9. 使用打樁機、拔樁機、電動機械、電動器具、軌道裝置、乙炔熔接裝置、氧乙炔熔接裝置、電弧熔接裝置、換氣裝置及沉箱、架設通道、上下設備、施工架、工作架台等機械、設備或構造物時，應協調使用上之安全措施。
10. 其他認有必要之協調事項。

在工作進行之前則會進行危害告知，包含有關其工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施，告知方式以書面為之。

## 職業傷害與職業病統計

金洲於嚴格執行職業安全管理制度與預防措施的前提下，2024 年度本公司未發生任何職業傷害事件，也無發生任何職業病之情事。本公司定期進行安全風險評估，並針對可能的職業風險制定相應預防對策，提供職安培訓課程，如緊急應變演練、防災防救訓練及定期更新衛教資料，提升員工風險意識。未來金洲也將持續守護每位員工。本公司於報導期間內之員工職業傷害情形如下表所示：

員工之職業傷害情形			
類別	項目	2024 年	
		員工	非員工工作者
總工時	女性總經歷工時	133,704	0
	男性總經歷工時	237,416	18,000
	總經歷工時	371,120	18,000
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率		0%	0%
嚴重的職業傷害比率		0%	0%
可記錄的職業傷害比率(%)		0%	0%

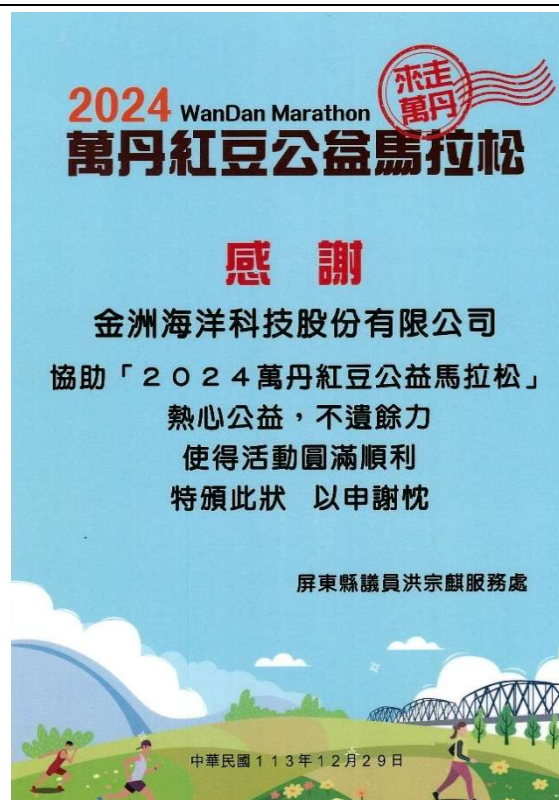
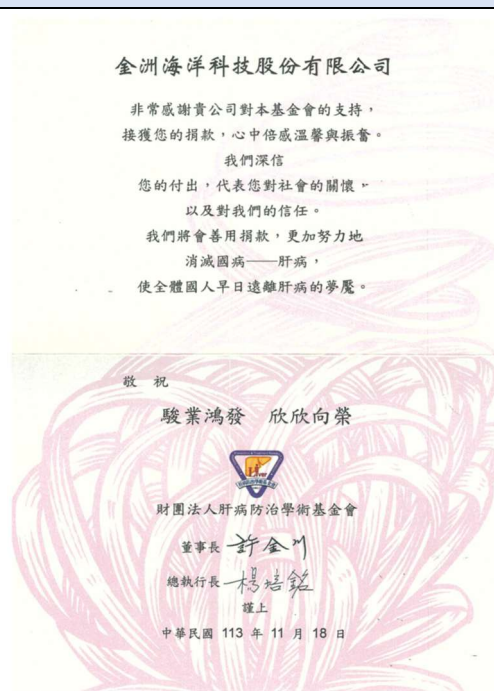


## 5.4 社會共好

金洲持續以永續經營為目標，致力於提高就業機會創造正向的經濟與社會影響。營運據點創造 121 人次的在地就業機會，提高地方就業率，也促進勞動市場的穩定與發展。此外，企業繳納之稅務有助於在支援基礎建設與公共服務資源上，提升整體生活品質。透過與本地委外加工廠商合作，更進一步帶動周邊產業鏈發展，擴大對地區經濟的正向影響，促進產業共榮。

在營運過程中須審慎評估潛在之負面影響，例如：尼龍漁網產品須添加防水膠以提升其耐用度，並需在戶外曝曬以利乾燥。由於總部設址於特定農業保護區，鄰近農地為主，曝曬過程產生的氣味，可能對少數住戶造成影響。對此本公司已進行相關風險評估，並持續研議改善方式，以降低對社區環境與居民生活的衝擊。

金洲公益活動投入表		
公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
偏鄉與弱勢關懷	25,000	照顧屏東縣滿州鄉長樂國小弱勢學生公平受教的機會
弱勢關懷	3,000	高雄市私立紅十字會育幼中心，收容五至十二歲以下之兒童和十二歲以上至十八歲以下之少年為主
	30,000	中華基督教救助協會 1919 食物銀行計畫，定期提供經濟弱勢家庭基本民生必需品，以減少其日常生活開支，進而將有限的金錢，運用在孩童教育、醫療等方面。
	10,000	華山基金會，關懷弱勢長輩。
	30,000	順發電腦公司×高雄港都上市櫃企業協會公益路跑，活動結餘將全數捐給教育部儲蓄戶，協助弱勢學生就學。
	10,000	屏東縣萬丹鄉民俗技藝研究協會主辦萬丹紅豆公益路跑，活動結餘將全數捐給家鄉邊緣戶及弱勢家庭。
教育	200,000	國立中山大學醫學教育基金，培養醫療人才，提升全民醫療服務。
	200,000	屏東縣東港國中及高中畢業生獎學金，勉勵優秀學子努力向學。
	10,000	屏東縣港西國小運動會活動，鼓勵學童五育均衡發展。
文化	100,000	蔣渭水文化基金會，助長臺灣文化之發展為目的。
	100,000	南台灣交響樂團，以音樂結合舞蹈、戲劇等演出表現跨界藝術的魅力，讓南台灣的熱情與在地文化徹底展現。
	30,000	奇岩室內樂團，推廣古典音樂。
	20,000	屏東縣屏東市巡聖傳統文化藝術協會，推廣古老的傳統民俗技藝。
社會貢獻	200,000	中華民國犯罪矯正協會高屏澎分會，致力於推動犯罪矯正理論與實務的發展，提昇矯正工作品質，增進社會理解與支持，並關心矯正專業人員的福利。
	200,000	肝病防治學術基金會，以消滅肝病為宗旨。
敦親睦鄰	8,000	屏東縣新園鄉第十老人會，社區關懷據點。
	10,000	屏東縣新園鄉港西社區發展協會，以促進社區發展，增進居民福利為宗旨。
	23,525	每逢春節及中秋節送禮品給總部周邊居民共計 13 戶。
就業機會	-	聘僱屏東縣在地居民占全體員工總數 61%。
	-	本公司委外加工之廠商位於新園廠周邊共 10 間，間接提供 20 人次在地就業機會。



# 附錄

## 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	金洲已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日到 2024 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	n/a

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於金洲	8	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	前言	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言	3	
	2-4	資訊重編	前言	3	
	2-5	外部保證/確信	前言	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於金洲	8	
	2-7	員工	5.1 人才招募與培訓	57	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才招募與培訓	57	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	20	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.1 公司治理	20	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	20	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	20	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	20	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 公司治理	20	
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理	20	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	20	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	20	
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	20	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	20	
2-21	年度總薪酬比率	5.2 培育與發展	61		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
	2-23	政策承諾	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
	2-24	納入政策承諾	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
	2-27	法規遵循	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於金洲	8	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議和	13	
	2-30	團體協約	5.1 人才招募與培訓	57	



## 重大主題

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	17	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	17	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	2.2 營運概況	34	
GRI 201	經濟績效主 題揭露 2016		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運概況	34	
			201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷管理	50	
			201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 培育與發展	61	
			201-4	取自政府之財務援助	2.2 營運概況	34	
			201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運概況	34	
重大主題：溫室氣體排放							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	48	
能源							
GRI 302	能源主題揭 露 2016		302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 能源與溫室氣體排放	53	
			302-2	組織外部的能源消耗量	-		不適用
			302-3	能源密集度	4.4 能源與溫室氣體排放	53	
			302-4	減少能源消耗	4.4 能源與溫室氣體排放	53	
排放							
GRI 305	排放主題揭 露 2016		305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 能源與溫室氣體排放	53	
			305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	-		不適用
			305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 能源與溫室氣體排放	53	
			305-4	溫室氣體排放強度	4.4 能源與溫室氣體排放	53	
			305-5	溫室氣體排放減量	4.4 能源與溫室氣體排放	53	
			305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-		不適用
			305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它 顯著的氣體排放	4.4 能源與溫室氣體排放	53	
重大主題：水與放流水							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	48	
GRI 303	水與放流水 主題管理揭 露 2018		303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
			303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
	水與放流水 主題揭露 2018		303-3	取水量	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
			303-4	排水量	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
			303-5	耗水量	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
重大主題：職業安全衛生							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生	64	
GRI 403	職業安全衛 生主題管理 揭露 2018		403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	64	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職業安全衛生	64	
			403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	64	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	64	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	64	
			403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	64	

重大主題：職業安全衛生						
		403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職業安全衛生	64	
		403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	64	
		403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	64	
		403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	64	

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
<b>*產品品質</b>					
GRI 3 產品品質 重大主題管理 2021	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	42	
<b>*顧客關係維護</b>					
GRI 3 顧客關係維護 重大主題管理 2021	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	42	

## 其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列 ( 經濟的主題 )					
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 培育與發展	61	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才招募與培訓	57	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會共好	70	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.4 社會共好	70	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 供應鏈管理	47	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-		不適用
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.2 營運概況	34	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2 營運概況	34	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2 營運概況	34	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-		無須編制
特定主題準則：300 系列 ( 環境的主題 )					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 物料管理	52	
	301-2	使用回收再利用的物料	-		不適用
	301-3	回收產品及其包材	4.3 物料管理	52	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-		本公司之營運據點與其他作業場所並無在國家保護區與生物棲息地
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-		
	304-3	受保護或復育的棲息地	-		
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-		
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.5 水資源及廢棄物管理	55	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	47	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	47	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才招募與培訓	57	
	401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	5.2 培育與發展	61	
	401-3	育嬰假	5.2 培育與發展	61	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 培育與發展	61	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 人才招募與培訓	57	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 培育與發展	61	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才招募與培訓	57	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才招募與培訓	57	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 培育與發展	61	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.3 誠信經營與法規遵循	37	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.3 誠信經營與法規遵循	37	

<b>保全實務</b>					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.1 人才招募與培訓	57	
<b>原住民權利</b>					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-		2024 年未發生此情事。
<b>當地社區</b>					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.4 社會共好	70	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4 社會共好	70	
<b>供應商社會評估</b>					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	47	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	47	
<b>公共政策</b>					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	屬敏感話題，不揭露		
<b>顧客健康與安全</b>					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	-		不適用
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-		不適用
<b>行銷與標示</b>					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-		不適用
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-		不適用
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品與服務	44	
<b>客戶隱私</b>					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 產品與服務	44	

## 附錄二：永續揭露指標(SASB)對照表(消費品)-服裝、配件和鞋類

揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	2024 年揭露情形	報告內容 章節對照	頁碼
產品中的化學品管理	CG-AA-250a.1	遵守限用物質法規的描述說明	討論與分析	無相關資料	-	-
	CG-AA-250a.2	描述產品中與化學品相關的風險或危害的評估和管理過程	討論與分析	無相關資料	-	-
供應鏈的環境影響	CG-AA-430a.1	一階與一階以外之供應商符合廢水排放許可或合約的百分比	量化	金洲要求其所有供應商遵守相關的環境法規和合同協議，符合率 100%	3.3 供應鏈管理	47
	CG-AA-430a.2	一階與一階以外之供應商完成永續成衣聯盟(SAC)發布之永續性測量工具「Higg Index FEM」評估或同等環境數據評估的百分比	量化	無相關資料	-	-
供應鏈的勞動條件	CG-AA-430b.1	(1) 已完成勞動相關行為準則之一階與一階以外供應商之稽核百分比 (2) 由第三方單位完成稽核之百分比	量化	無稽核供應商及由第三方單位稽核，故為 0%。	3.3 供應鏈管理	47
	CG-AA-430b.2	供應商勞動相關行為準則稽核後不合格的比率和相關改善行動的比率	量化	不適用。	-	-
	CG-AA-430b.3	討論供應鏈中最嚴重的勞工、環境、健康和 安全風險	討論與分析	無法取得資料	-	-
原料採購	CG-AA-440a.3	(1) 優先原料清單 (2) 對於每種優先原料最有可能威脅採購的環境或社會之因素 (3) 與環境或社會因素相關之商業風險和/或機會的討論分析 (4) 管理策略如何因應商業風險和機會	討論與分析	一、環境風險管理： 1. 漁業資源枯竭 金洲認識到全球漁業資源的過度捕撈問題，並致力於開發可持續的養殖技術。本公司推出的新型材質養殖網能有效抑制水中微生物的滋生，減少清洗頻率，進而降低養殖戶的維護成本，這些措施有助於延長設備使用壽命並減少環境影響。 2. 氣候變化影響 金洲也面臨氣候變遷帶來的挑戰，如反聖嬰現象導致的漁資源短缺。金洲透過高拉力原絲編織技術提升產品耐用性，以應對深海惡劣氣候。 二、社會責任： 1. 供應鏈管理	-	-

				<p>金洲在供應鏈中強調人權和環境保護。本公司與供應商合作，建立低碳供應鏈，並參與企業社會責任（CSR）評估，以掌握人權風險及其管理情況。</p> <p>2.舊漁網回收計畫</p> <p>金洲推動舊漁網的回收計畫，協助漁民將使用過的漁網進行回收再利用。這不僅有助於減少塑料污染，也促進了資源的循環利用。</p> <p>三、採購優先原材料：</p> <p>在原材料採購方面，金洲優先選擇環保和可持續來源的材料，以確保其產品在生產過程中的環境影響降到最低。此外，本公司也在探索新材料的開發，以進一步提升產品性能並降低對環境的負擔。</p>						
	CG-AA-440a.4	(1) 主要原材料的採購數量 (2) 通過第三方環境和社會標準認證的數量	量化	原物料統計						
				原物料名稱	是否可再生	2024 年	單位	第三方認證		
				尼龍原絲	否	1,427,756.80	公斤	生態紡織品標籤 (Oeko-Tex® Standard 100)		

活動指標	編號	類別	衡量單位	2024 年揭露情形
一級與一級以外供應商數量	CG-AA-000.A	量化	家數	第一階供應商的數量：統計 2024 年有 15 間。 最主要之外的供應商：統計 2024 年有 273 間。

### 附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2 氣候變遷管理	50
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)。	4.2 氣候變遷管理	50
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷管理	50
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。	4.2 氣候變遷管理	50
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。	-	
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。	-	
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	
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。	-	
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.2 氣候變遷管理	50

## 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

### 1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e)、密集度(公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬元)及資料涵蓋範圍。
<p>2024 年</p> <p>直接溫室氣體排放 ( 範疇一 ) : 366.6745 (公噸 CO<sub>2</sub>e)</p> <p>能源間接溫室氣體排放 ( 範疇二 ) : 599.0308(公噸 CO<sub>2</sub>e)</p> <p>密集度(公噸 CO<sub>2</sub>e/百萬元) : 0.3124</p> <p>資料涵蓋範圍：台灣營運據點</p>
<p>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、熱或蒸汽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 )。</p> <p>註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」( 下稱本作業辦法 ) 第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。</p> <p>註 3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織 ( International Organization for Standardization, ISO ) 發布之 ISO 14064-1。</p> <p>註 4：溫室氣體排放量之密集度以營業額 ( 新臺幣百萬元 ) 計算之數據。</p>

### 1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
<p>本公司預計的規劃如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2028 年揭露母公司之確信資訊。</li> <li>● 2029 年揭露合併公司之確信資訊。</li> </ul>
<p>註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。</p> <p>註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。</p> <p>註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。</p>



## 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司基本資料 <input type="checkbox"/> 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 <input type="checkbox"/> 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 <input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達 50 億元之公司		依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 <input type="checkbox"/> 2025 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 <input type="checkbox"/> 2026 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 <input checked="" type="checkbox"/> 2027 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫	
<b>溫室氣體減量目標</b>			
<b>能源及溫室 氣體管理</b>	<b>短期目標</b>	<b>中、長期目標</b>	
	2027 年提出減量目標、策略及具體行動計畫。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動再生能源(太陽能)的使用比例。</li> <li>● 提報能源管理系統。</li> <li>● 2029 年完成溫室氣體盤查之確信。</li> </ul>	
<b>2024 年減量達成情形</b>			
<b>能源及溫室 氣排放減量</b>	具體作為與績效： <ul style="list-style-type: none"> <li>● 於 2024，本公司將燃油鍋爐（重油）轉型為燃氣鍋爐（LPG），有效提升能源使用效率。原燃油鍋爐燃燒效率約為 80%，新設置的氣體燃料鍋爐燃燒效率可提升近 90%。燃氣不含硫化物，燃燒後無黑煙產生，僅需關注氮氧化物（NOx）排放濃度，整體空氣污染控制表現更為優異。此外，燃氣鍋爐可降低二氧化碳及其他污染物排放，符合日益嚴格的空氣污染與碳排放法規，增強公司對未來環境法規的因應能力。</li> <li>● 自 2024 年起，本公司逐步將廠區內使用之 T5 燈管更換為 T8 LED 節能燈管，總計 321 座燈具中已更換 121 座。依據經濟部能源署公告之「2023 年度電力排碳係數」，初步估算 2024 年度透過燈具汰換所減少之二氧化碳當量約為 995 kgCO<sub>2</sub>e，顯著提升照明用電效率並降低碳足跡。</li> </ul>		
	2024 年溫室氣體排放量(公噸 CO <sub>2</sub> e)如下： 範疇一：366.6745 公噸 CO <sub>2</sub> e。 範疇二：599.0308 公噸 CO <sub>2</sub> e。 總排放量=範疇一+範疇二：965.71 公噸 CO <sub>2</sub> e。		
註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。 註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。 註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。			