



GCE

金像電子

Gold Circuit Electronics Ltd.

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

CONTENTS 目錄

01

品牌藍圖

關於本報告書	02
董事長的話	03
公司大事記	04
1.1 品牌概述	07
1.2 營運價值鏈與競爭力	08
1.3 永續經營理念	10
1.4 營運績效與發展	11
1.5 領導力量展現	14

02

永續發展策略與管理

2.1 永續發展組織	22
2.2 重大主題分析方法及結果	23
2.3 重大主題對照	25
2.4 永續發展達成與未來計劃	26

03

穩健治理與韌性

3.1 預見變局能力	30
3.2 企業文化的防線	34
3.3 營運韌性	37
3.4 數位護城河	37

04

氣候治理布局

4.1 金像電子的氣候治理	43
4.2 金像電子策略與風險管理	44
4.3 氣候變遷的指標與目標	51

05

綠色治理布局

5.1 環境治理架構	53
5.2 能源管理與綠電布局	54
5.3 水資源管理	56
5.4 廢棄物與循環經濟	58
5.5 空氣污染防治	60

06

永續人才願景

6.1 人才理念與承諾	66
6.2 育才共融願景	68
6.3 育才植根共榮	73
6.4 安心職場支持機制	76
6.5 福祉循環的動力	92
6.6 勞資溝通橋梁	95
6.7 同心共好社會連結	98

07

創新轉型與價值共創

7.1 智慧製造與創新	102
7.2 綠色製造	104
7.3 品質可靠與客戶信賴	105

08

永續供應鏈

8.1 根深本固	109
8.2 行動深化	110
8.3 協作賦能	115

09

附錄

9.1 GRI內容索引	117
9.2 永續揭露指標	120
9.3 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」附表	120
9.4 永續揭露主題與指標 (Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics)	121
9.5 獨立保證聲明書	123
9.6 國際驗證書/查證	124



關於報告書

本報告書為金像電子股份有限公司（以下簡稱金像電）永續報告書自 2013 年發行以來，已為第 13 本永續報告書，揭露環境保護（E）、社會責任（S）與公司治理（G）相關議題，及各重大性主題的管理方針與成果；同時說明利害關係人溝通與回應期待，並就價值鏈識別環境保護（E）、社會責任（S）與公司治理（G）之衝擊。

報告書架構

本報告書依循 GRI Standards (2021) 新版要求，併同採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 的永續會計準則，及氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構進行揭露。

報告期間與週期

本報告書揭露資訊內容及數據範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

- ▶ 上次出版時間為 2025 年 6 月。
- ▶ 本次出版時間為 2026 年 6 月，分別發布中、英文版本，可於官網專區下載。
- ▶ 下次出版時間為 2027 年 6 月 (每年定期)。

聯絡資訊

永續報告書之責任單位：集團 ESG 辦公室 呂淑靖
▶ 電話：03-4612541 #21203 ▶ E-mail : jean_lu@gce.com.tw

若您有任何意見或回饋，歡迎與我們聯繫。

報告邊界與品質

類別	主要	與財報揭露範圍間差異	外部保證或確信
環境保護 (E) 社會責任 (S) 公司治理 (G)	金像電 臺灣廠與 中國大陸廠	僅限 臺灣廠與 中國大陸廠	由 BSI 英國標準協會依據 AA1000AS v3 版 對於本報告書內容 進行第一類型中度保證等級之查證
溫室氣體數據	金像電臺灣廠	臺灣廠	SGS GHG Protocol 合理保證 (台灣檢驗科技股份有限公司)
	金像電 中國大陸廠	中國大陸廠	CQC GHG Protocol 合理保證 (中國質量認證中心) CTI GHG Protocol 合理保證 (華測認證有限公司)
	金像電泰國廠	泰國廠	SGS GHG Protocol 合理保證 (SGS (Tailand)Limited)
財務資訊	金像電	無	財務報告【勤業眾信聯合會計師事務所】

勤業眾信聯合會計師事務所、BSI 英國標準協會，與本公司無股權或管理階層間關係，僅受委託進行財務報告與永續報告書的外部保證或確信作業。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

董事長的話

面對全球永續發展與淨零轉型趨勢，企業面對的不僅是市場競爭，更包含環境、社會及治理等多面向挑戰。金像電子長期以永續經營作為企業發展的重要方向，將ESG理念融入日常營運與決策之中，持續推動環境保護、人才發展及公司治理等工作，期望在穩健成長的同時，建立具韌性與永續價值的企業基礎。隨著泰國廠開始投入營運，我們也同步將集團既有的永續管理制度與低碳發展策略延伸至海外據點，透過一致化的管理模式，逐步強化集團整體永續治理能力。

在減碳與氣候行動方面，公司持續依循SBTi目標推動相關規劃，透過設備汰舊換新、製程改善及能源管理等措施，逐步降低營運碳排放，並持续提升再生能源使用比例，以因應氣候變遷及台灣碳費制度帶來的挑戰。同時，我們也積極推動供應鏈減碳與永續管理，攜手供應商共同投入低碳轉型，提升整體供應鏈韌性。此外，我們也重視員工成長與職場環境建構，持續推動教育訓練、多元學習及人才培育，致力打造安全、友善且具包容性的工作環境，讓同仁能與企業一同成長。

企業的永續發展不只是經營策略，更是對社會與未來世代的責任。面對全球經濟變化、法規要求提升及產業快速轉型等挑戰，我們也逐步由過去以法規遵循為主，轉向更主動的永續治理與風險管理思維，持續強化管理制度、深化與利害關係人的溝通，並以務實穩健的態度回應各項挑戰。

展望未來，我們將持續以長遠視角推動低碳轉型、強化治理架構，並深化多元共融與人才培育，同時朝AI與數位化轉型方向持續邁進，期望透過新技術導入，逐步提升營運效率、風險管理及永續治理能力，打造兼具韌性與永續力的企業基礎。感謝所有同仁、合作夥伴及利害關係人一路以來的支持，讓金像能在充滿變動與挑戰的環境中穩健前行，攜手邁向永續發展的未來。

董事長 楊承澤



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

公司大事記 設立日期：1981年9月5日

1981年 成立於九月，資本額為新台幣壹仟萬元，
設廠於桃園市，公司型態為有限公司，主要生產印刷電路板。

1982年 取得美國UL之驗證
1984年 增資為新台幣三仟萬元，公司型態變更為股份有限公司。
1986年 完成多層板之研究開發。
1987年 增資為新台幣陸仟萬元。
1988年 增資為新台幣玖仟萬元。
1989年 增資為新台幣壹億陸仟萬元。
開始生產六層板。

1990年 增資為新台幣壹億玖仟捌佰萬元。
開始生產八層板。

1991年 年增資為新台幣貳億肆仟參佰捌拾萬元，證管會核准公開發行。
1992年 天下雜誌 1,000大製造業排名第 816名。
1993年 增資為新台幣參億元。
六月取得ISO 9002之驗證。
與中華電腦配合進行工業局推行全廠自動化之規劃。
天下雜誌 1,000大製造業排名第 681名。
1994年 完成工業局整廠自動化規劃。
八月首次營業額超過 1億元。
天下雜誌 1,000大製造業排名第 628名。
1995年 九月首次營業額超過 2.2億元。
取得工業局二億元重大投資核准增加引進外勞。
天下雜誌 1,000大製造業排名第 383名。
1996年 增資為新台幣陸億元。九月首次營業額超過 300,000,000元。
獲工業局遴選為示範輔導工廠，接受輔導建立ISO 14001 系統。
天下雜誌 1,000大製造業排名第 282名，天下雜誌1,000大製造經營績效排名第13名。
1997年 八月增資為玖億玖仟萬元
十月首次營業額超過500,000,000元。
十月取得ISO 14001商檢局之驗證。
十二月首次營業額超過600,000,000元。
天下雜誌 1,000大製造業排名第 186名。
國際華商500大企業排名第132名。

1998年 三月股票掛牌上市。六月增資為新台幣拾柒億柒仟參佰萬元。
天下雜誌 1,000大製造業排名第 174名。
1999年 三月開始生產、銷售十六層板。
六月取得QS-9000之驗證。
七月增資為新台幣貳拾陸億捌仟捌佰捌拾萬元。
十一月首次營業額超過柒億元。
天下雜誌 1,000大製造業排名第 178名。

2000年 三月開始生產、銷售二十層板。
八月增資為新台幣參拾貳億肆仟柒佰陸拾陸萬元。
十月開始興建大陸蘇州廠
十一月首次營業額超過拾億元。
天下雜誌 1,000大製造業排名第 153名。

2001年 八月取得TL-9000之驗證。
八月增資為新台幣參拾玖億捌佰柒拾萬元。
2002年 十月增資為新台幣肆拾壹億肆佰壹拾參萬伍仟元。
2003年 第二季蘇州金像電子10層板產品獲得客戶驗證。
九月成功導入ORACLE ERP系統。
2004年 四月發行可轉換公司債新台幣六億元
七月增資為新台幣肆拾肆億參仟柒佰肆拾柒萬伍仟元。
天下雜誌1000大製造業排名第182 名。
2005年 十一月增資新台幣肆拾捌億捌仟玖佰壹拾陸萬捌仟壹佰壹拾元。
公司稅後淨利首次超過新台幣拾億元。
天下雜誌1000大製造業排名第193 名。
2006年 六月增資為新台幣伍拾壹億壹仟捌佰零捌萬玖佰玖拾元。
天下雜誌1000大製造業排名第169名。
2007年 天下雜誌1000大製造業排名第157名。
2008年 七月增資為新台幣伍拾伍億貳仟柒佰伍拾貳萬捌仟伍佰伍拾元。
天下雜誌1000大製造業排名第163名。
2009年 十月增資為新台幣伍拾陸億玖仟壹佰柒拾伍萬捌仟肆佰壹拾元。
天下雜誌1000大製造業排名第188名。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

2010年 天下雜誌1000大製造業排名第219名。
2011年 天下雜誌1000大製造業排名第210名。
2012年 天下雜誌1000大製造業排名第219名。
2013年 天下雜誌2000大精悍企業排名第201名。
2014年 全年合併營收首次超過貳佰億台幣。
天下雜誌2000大精悍企業排名第177名。
上市公司103年員工平均薪酬成長排名前10名，獲頒交易所「薪酬進步獎」。
2015年 埋銅板產品成功開發。
天下雜誌2000大製造業排名第174名。
2016年 八月庫藏股註銷股本減資12,666仟股，
減資後股本為新台幣伍拾伍億貳仟貳佰肆拾陸萬捌仟肆佰壹拾元。
天下雜誌2000大製造業排名第172名。
2017年 六月成立審計委員會及薪酬委員會。
天下雜誌2000大製造業排名第181名。
2018年 天下雜誌2000大製造業排名第173名。
2019年 十二月合併營收自一〇三年來再次超過20億台幣。
天下雜誌2000大製造業排名第177名。

2020年 四月合併營收創單月歷史新高達22.3億台幣。
天下雜誌2000大製造業排名第146名。

2021年 十一月合併營收首次超過25億台幣。
年度合併營收266億創歷史新高。
天下雜誌2000大製造業排名第159名。
2022年 五月合併營收首次超過30億台幣。
七月現金減資54,648,784股，
減資後股本為新台幣肆拾玖億壹仟捌佰參拾玖萬伍佰柒拾元。
年度合併營收328億創歷史新高。
天下雜誌2000大製造業排名第130名。
榮獲外資精選百強企業。

2023年 十二月開始投資興建泰國廠。
天下雜誌2000大AI五十強第22名。
天下雜誌2000大製造業排名第132名。
2024年 商周2024「碳競爭力100強」排名第8名。
十一月通過科學基礎減碳近程目標（SBTi near-term）審查。
天下雜誌2000大製造業排名第112名。
2025年 泰國廠正式營運量產。

肯定與榮耀

CDP評等

持續維持水A-
氣候B評級



台灣人才永續行動聯盟

通過六大面向打造多元、
平等、共融職場



衛生福利部

通過「健康職場認證-
健康促進標章」審查





01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

01 品牌藍圖



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

1.1 品牌概述

金像電子股份有限公司（Gold Circuit Electronics，以下簡稱金像電子）自 1981 年於臺灣桃園創立，至今逾四十四載，公司始終秉持「技術專精、品質優先」的核心原則，深耕印刷電路板（PCB）製造領域。從早期的單層、雙層板起步，逐步開展多層、高密度互連（HDI）等高階技術，茁壯為具備國際競爭力的專業製造企業。

1986 年完成多層板技術開發，奠定進軍伺服器與高速通訊應用之根基；1990 年代起逐步導入自動化生產系統，並陸續取得 ISO 9000、ISO 14001、TL-9000 等國際驗證，展現公司對品質、環保與管理制度的高度承諾。隨著產業地位與營運規模擴大，1998 年成功上市，開啟資本市場新頁，加速產能擴充、強化研發能量與客戶服務深度。

2000 年起公司於中國蘇州設立首座海外廠房，其後陸續完成常熟一廠（2006 年）、常熟二廠（2011 年）量產布建，完成多點生產基地，邁向全球化第二階段，公司於 2025 年第一季完成泰國廠建置且正式量產，形成世界基地戰略布局。

聚焦業務方向，金像電子近年積極切入高附加價值應用領域，包括 AI 伺服器、雲端伺服器、HPC 高效能運算、800G 高速網通、低軌衛星天線板、高密度晶圓測試板，以及汽車電子、儲存設備、醫療儀器等領域，朝智慧製造與數位轉型穩健邁進。

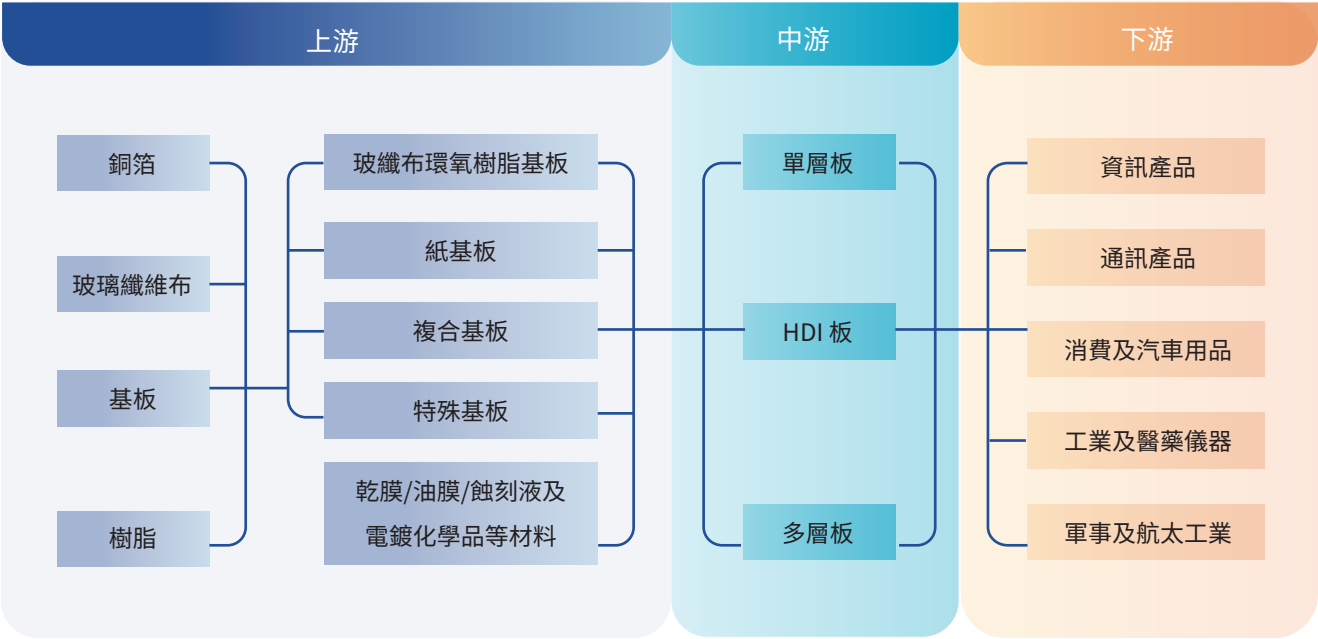
長期以來公司表現屢獲外界肯定，連續多年入選《天下雜誌》2000 大製造業排行榜前段班，2022 年榮獲「外資精選百強企業」，2023 年榮登《天下雜誌》「AI 五十強企業」第 22 名（出處：原稿大事記）。2024 年進一步入選《商業周刊》「碳競爭力 100 強」榜單第 8 名，並於同年 11 月通過國際 SBTi 近程減碳目標審查，正式邁入全球陣營。

金像電子的故事是一段「在地出發、放眼全球」的成長歷程。在這條前行的道路上，公司始終秉持「誠信廉儉、積極進取、穩健踏實、永續經營」的經營理念，以創新為驅動、以品質為基礎、以客戶為核心，持續寫下光榮篇章



1.2 營運價值鏈與競爭力

金像電子位居印刷電路板產業價值鏈中游核心位置，透過上游關鍵原料的穩健採購、中游製程技術的整合掌握，以及下游應用市場的精準對接，建立公司於全球 PCB 產業的關鍵地位。



上游環節，公司主要採購基板、膠片、銅箔、乾膜、油墨與蝕刻液等關鍵原物料，所有材料皆以國內深具商譽之大廠商為主要供應來源，憑藉長期穩定合作與北部臨近縣市的地利之便，確保供應時效並節省倉儲成本。2025 年最大供應商佔進貨淨額 37.51%、第二大佔 12.56%，反映核心原料供應集中於少數高品質廠商，但公司持續尋求供應商多元化以降低集中採購風險。

中游製程端，公司掌握完整 PCB 生產流程，自發料、內層曝光、壓合、鑽孔、電鍍至成品測試與出貨，設有嚴謹管控程序；長期專注於印刷電路板的研發與量產，產品涵蓋雙層、多層、HDI 及厚銅板等多元規格，並具備量產微孔、細線路、52 層板及厚銅高難度製程之實力。

產品廣泛應用於 AI 伺服器、雲端伺服器、800G 網通板、低軌衛星天線板、高階儲存設備、

5G 基地台用板、晶圓測試用板及高階 HDI 板等領域，是現代資訊與通訊科技不可或缺的關鍵零組件。受惠於 AI 伺服器與 HPC 需求爆發，2025 年合併營收達新台幣 60,003,758 仟元，較 2024 年 38,951,890 仟元成長 54.05%。

主要營業項目收入

單位：新台幣 / 仟元

營業項目	2024 年度	占比	2025 年度	占比
印刷電路板	38,951,890	100.00%	60,003,758	100.00%



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

隨著電子產品朝輕薄短小、高效能與高信賴度發展，金像電子持續加碼研發投入，2025 年研發費用達新台幣 1,256,442 仟元，較 2024 年 974,222 仟元增加 28.96%；公司鎖定多項先進製程開發，包括多迴路孔（Multiple Net Via）技術、金屬導電膏異質結合熱壓結技術、局部電鍍及細線路（VIPPO 設計）、1.6T 網通板、高階 AI 伺服器 HDI 板、厚板（300mil）高縱橫比網通板、無殘銅槽孔導通、高頻高速 67GHz 量測等，2026 年預計研發投入達新台幣 580,000 仟元，強化 AI 與高速傳輸應用領域之競爭力。

三年度營業收入與研發費用概況

年度	營業收入	研發費用	占比
2023	30,043,950	802,580	2.67%
2024	38,951,890	974,222	2.50%
2025	60,003,758	1,256,442	2.10%

單位：新台幣 / 仟元

在下游應用方面，公司主要銷售地區涵蓋台灣、亞洲、大陸、美洲與其他地區。2025 年銷售結構出現歷史性翻轉：台灣銷售比重躍升至 43.18%（年增 7.85%），美洲地區提升至 31.00%（年增 13.12%），而亞洲下降至 17.17%、中國大陸下降至 8.00%。此結構變化反映公司順應地緣政治與供應鏈重組趨勢，加速亞太區產能與市場再平衡的戰略成效。

各地區銷售額與占比

銷售地區	2024 年度	占比	2025 年度	占比
臺灣	13,761,301	35.33%	25,914,637	43.18%
美洲	5,548,415	14.24%	4,800,097	8.00%
亞洲	6,963,269	17.88%	18,600,131	31.00%
中國大陸	12,273,560	31.51%	10,300,191	17.17%
其他地區	405,345	1.04%	388,702	0.65%

單位：新台幣 / 仟元

公司客戶多集中於資訊與通訊產業，2025 年前三大客戶銷售占比分別為 31.98%、11.17%、10.86%，合計達 54.01%，相較 2024 年前三大合計 47.07% 略微集中，主要反映 AI 伺服器主力客戶訂單放量；公司持續經營客戶結構分散性，避免單一依賴風險。為提升全球客戶服務量能，金像電子已於美國、歐洲、日本、韓國、新加坡、馬來西亞與深圳等地設立銷售與技術支援據點，建構從產品設計協同、樣品開發、量產交付到售後服務之完整客服體系

產業展望觀察，根據 TPCA 與工研院產科國際所分析，2025 年全球 PCB 產值預估達 923.6 億美元，年成長率 15.4%；展望 2026 年產值可望進一步攀升至 1,052 億美元，年增 13.9%，AI 正成為驅動產業升級與價值重構的關鍵引擎（出處：肆 _ 營運概況 p.2）。Prismark 亦預估 2025 年全球 HDI 市場年增 26%、18 層以上高階多層板增幅高達 72.8%，高階 PCB 成長動能強勁。

金像電子 2025 年於台灣上市櫃 PCB 廠合併銷售占比達 6.91%（597 億元），較 2024 年 5.10%（388 億元）顯著提升 1.81%，於同業中名列前四。此一市占躍升，反映公司在 AI 高階應用領域的技術優勢、產能擴充策略與快速反應能力之綜合成效。

金像電子具備四大競爭利基：其一，技術與研發深厚積累，擁有專業技術人員與多項專利，並針對下世代產品提前進行技術布局；其二，業務實力與長期客戶關係穩固，全球國際級伺服器業者均為主要客戶，外銷比率長年維持 60% 以上；其三，多基地分工生產彈性化—世界多元基地形成全球供應彈性，可依客戶需求調整出貨地點；其四，順應 AI 浪潮高階布局，重點布局 AI Server、高速網通板、低軌衛星用板、晶圓測試板等高毛利應用，掌握新興市場成長動能。

01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

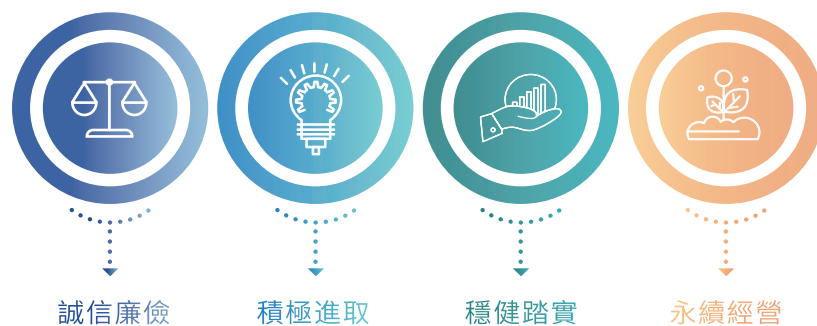
09 附錄

1.3 永續經營理念

金像電子秉持「誠信廉儉、積極進取、穩健踏實、永續經營」之經營理念，於企業發展與永續責任之間追求動態平衡，將永續思維融入治理、營運與價值鏈各環節。

永續策略上，公司導入國際準則與指引，規劃並推動永續行動藍圖。2024 年 11 月通過 SBTi 近程目標審查後，2025 年延續減碳行動，包括潔淨科技導入與應用，如 CF₄ 尾氣去除設備、申請碳費優惠費率，及持續配綠電採購等多項具體措施；同時，公司積極汰換高耗能設備、推動能源使用效率、採購綠電、減少產品碳足跡，並強化污染防治與廢棄物資源化，堅定朝向「廢棄物零掩埋」目標邁進，實踐對抗氣候變遷與落實環境保護的承諾。永續財務承諾上，公司於購置低碳機器設備 30 億元，配套導入低碳製程技術，是公司歷史上規模最大的單筆綠色擴產投資，2025 年環保支出新臺幣 448,504 仟元，2026 年預計環保支出達新台幣 1,094,755 仟元，反映公司持續擴大環境投資。

價值鏈延伸上，公司積極推動供應鏈永續活動，針對供應鏈實施溫室氣體盤查、減碳目標協作及綠色採購，持續鞏固供應商與合作夥伴的永續夥伴關係，並積極參與產業公協會與組織，提升製程技術深度與供應鏈整合能力，發展具競爭力與韌性的責任價值鏈體系，邁向淨零碳排、智慧製造與包容成長的永續願景。



編號	公協會 / 組織名稱	所在國家及地區
1	TPCA 台灣電路板協會	台灣
2	桃園市護理師護士公會	台灣
3	中壢工業區發展協會	台灣
4	中壢工業區區域聯防組織	台灣
5	桃園市警察之友會	台灣
6	桃園企業聯合會	台灣
7	全國品管圈大會	台灣
8	IPC 國際電子工業聯接協會	台灣

公司治理方面，金像電子堅守誠信經營原則，嚴格遵循公司治理守則與內控機制，設有專責內部稽核並導入風險管理，確保組織營運的穩健性與透明度；同時高度重視法令遵循，透過跨部門協作機制，落實持續改善與合規文化。2025 年 8 月 7 日董事會新設提名委員會，永續發展委員會提升為功能性委員會，並於同年 11 月 11 日通過「金像電子提升企業價值計畫」，將 ESG 績效正式納入公司中長期治理藍圖。

人權與勞動承諾上，金像電子持續維運 RBA（責任商業聯盟）行為準則，建構健康、友善、安全與平等的職場環境文化，2025 年針對全體員工實施 RBA 責任商業聯盟行為準則訓練，並設置多項員工溝通管道，定期辦理教育訓練與健康促進活動；再者，透過問卷、座談、資訊揭露與內部通報等形式，積極與利害關係人互動，致力成為具社會信賴之永續企業。

01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

1.4 營運績效與發展

本公司就營運績效之管理方針，將以持續因應市場變化、觀察產品趨勢、投入研發與創新商品為核心，不斷突破公司營運表現，以鑑別與因應相關衝擊。

金像電子在技術創新、全球布局、營運績效與永續實踐均展現卓越成果。透過深厚製造底蘊、推動數位轉型與智慧製造、加碼研發動能及強化專業人力，公司逐步拉升中高階產品比重與附加價值，擴大長期競爭力，並持續深化與國際品牌客戶之合作。在公司全體同仁努力之下，因應 AI 科技、低軌衛星等趨勢市場，主推高毛利產品，2025 年公司營運績效改寫多項歷史紀錄。

直接經濟價值 (A)	2023	2024	2025
營業毛利	7,723,796	11,395,929	19,682,773
營業外淨收益	209,844	261,377	254,342
分配的經濟價值 (B)			
營運費用	1,165,725	1,507,702	3,136,077
員工薪資與福利	1,458,856	1,807,673	2,517,149
社區投資	7,140	9,511	7,606
支付給資金提供者	1,818,824	1,745,786	3,020,508
政府往來	1,689,315	2,874,795	4,566,804
留存經濟價值 (A)-(B)	1,793,780	3,711,839	6,688,971

註 1：所有財務數字均以財務報表之功能性貨幣新臺幣仟元表達，並經會計師查核，相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎表示。

註 2：合併財務報表，請詳公司網站或公開資訊觀測站 (<http://mops.twse.com.tw>)。

未來金像電子將透過積極推動永續治理、強化供應鏈韌性與深化碳管理機制，奠定其於永續浪潮中的關鍵角色，並期許成為科技製造產業中兼具技術實力、誠信治理與永續責任之典範企業，與全球利害關係人共同迎向低碳智慧未來，創造長遠正向之價值影響。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

永續啟航．設計即永續的全新里程碑

一、投產里程碑：從 0 到 1 的全球佈局

PGCE 是金像電子近年來最具規模的海外投資專案之一，亦是集團首座位於東協市場的 PCB 製造基地。本廠定位於 AI 時代的高速通訊與運算基礎設施供應，產品結構呼應集團「網通板、伺服器板」雙主軸策略，並以 AI 伺服器板為核心成長動能。確保新廠運轉品質與企業文化銜接，集團採「資深支援」模式佈署：由資深工程師、具泰語能力工程師、泰籍工程師組成跨文化團隊，互助協作並化解語言溝通障礙。

二、設計即永續：六大製程工程改善

PGCE 不同於既有舊廠的「逐步升級」邏輯，而是採取「設計即永續」（Design for Sustainability）原則：自設備選型階段即將節能、減廢、自動化、安全納入規格，使新廠在啟動營運的第一天即建立永續體質。

三、人才在地化：從零建構本地化團隊

作為集團首座東南亞基地，落實「人才在地化」原則：本地員工占86.14%，充分回應在地就業承諾。同時，全廠 2025 年新進人員達1,985 人，反映快速擴編的高動能階段。

○ 治理架構組成特點 ○



四、文化塑造、人權與安全根基

「在這裡，沒有國籍之分；沒有民族之分，只有一個共同的身份——金像人。在工作上，每個人只有工作的分工不同，但人格絕對平等，相互尊重，互相友愛，人人平等。」

此一文化宣示透過泰語向所有員工傳達，搭配公開回饋機制（如QR Code、員工意見表單）、申訴管道，建構公平、公正、透明的工作環境，落實「重用人才、培養人才」之核心理念，確保每一位員工的晉升均能取得公平資源與輔導。

職業健康監測



- ▶ 依循職業危害因素實施特殊健康檢查，項目涵蓋身體檢查、X 光、肺功能、職業視力、聽力、血常規、肝功能、血肌酐、血鉛檢測等，合計 917 人受檢，全部結果均為「正常」。
- ▶ 將「安全」自設備設計階段即納入規格，職業安全衛生呈現關鍵指標

職業病案例 0 例

職業相關死亡 0 例

100%受訓率



2025年完成人權、RBA、反貪腐、職業安全衛生、疏散演練等，確保員工建立正確道德誠信文化、安全認知與應變能力，妥善保障員工權益。

五、人才培育

成長承諾：自我提升藍圖



積極向當地員工傳達「提升四步驟」之成長承諾，明確指出個人成長為員工與企業共同責任：
「付出就有回報；當我們投入，必然得到回應。」

STEP 01	STEP 02	STEP 03	STEP 04
變得更好的決心	好的工作平台	堅持不懈的努力	不斷學習提升能力
以自身決心為起點，承擔個人成長責任。	提供能實現心願的平台與成長舞台。。	以不放棄的努力，將潛力轉化為實績。	持續學習，主動提升能力，面對職涯挑戰。

開放對話：敢於提問，才有機會找到更好的答案



鼓勵員工主動提問與表達意見，視「敢問」為個人成長與組織進步的共同起點。
「敢於提問的人，才有機會找到更好的答案。」

對話機制	落實方式
公開反饋渠道	員工意見表單，QR Code形式公開張貼於廠區，員工可即時提出工作問題、困難與感受。
泰語溝通	入職、培訓、企業文化宣示，採泰語說明，確保當地同仁充分理解及參與
及時解決承諾	對員工提出之工作問題、困難與不公平情境，承諾認真解決，創造公平、公正環境。

培育型組織：以培養人才為己任



建構「培育型組織」之四項組織責任，明確界定公司在員工成長中的角色與承諾

1 擅長培養人的好領導

管理者承擔人才發展第一責任，帶領帶領團隊，而非僅是任務分派者。

2 以培養人才為己任

將人才培育視為組織核心使命，融入日常管理與評估體系。

3 打造學習型團隊

建構持續學習與經驗分享的團隊氛圍，使知識在組織內流動傳承。

4 提供資源和幫助

對有志成長的員工給予公平、公正之資源與輔導，協助晉升路徑暢通。

1.5 領導力量展現

金像電子秉持誠信經營與企業永續發展理念，設置董事會及功能性委員會等治理組織，形成層次分明、健全完備的治理體系。董事會為業務執行的決策中心，轄下設置各功能性委員會強化特定治理職能；至於各經營團隊則在董事會的授權與監督下，負責公司日常營運管理，形成權責分明、制衡有效的組織結構。此治理架構確保公司營運透明，橫跨組織各層面，從決策到日常營運，構成一套完整的管理與監督系統，保障股東權益，同時落實永續發展責任，為所有利害關係人創造長期價值，促進公司穩健經營。

1.5.1 董事會治理架構

本公司目前為第十一屆董事會，設有 10 席董事，分別為董事 6 名及獨立董事 4 名，任期為 3 年 (2024.05.30~2027.05.29)，其中董事長推舉須由三分之二以上董事出席，並獲出席董事過半數同意。

董事選任機制依循「證券交易法第十四條之二」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」、「公司章程」、「董事選任程序」、「公司治理實務守則」等相關規定，秉持公平、公正、透明的原則，建立嚴謹的董事選任程序，確保董事會成員具備專業背景與豐富經驗，以有效執行決策與監督職能。

同時，董事會於提名過程中，綜合考量候選人的專業背景、產業經驗、領導能力、誠信操守及公司治理意識等多項要素，確保候選人與公司發展策略相符；選舉過程，全體董事採候選人提名制度，提報於董事會，經其評估提名人選之學經歷、產業經驗、專業能力，再提出候選人名單於股東會後，經公開及公正方式選任。

另，依公司法規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，亦得以書面向公司提出董事候選人名單。

本屆董事長由楊承澤先生擔任，自公司基層逐步歷練，熟稔公司產品與業務，具有各部門領導管理溝通能力，帶領公司營運穩定向上成長，未來將持續以豐富經驗累積，保持與董事及公司主管間之暢通溝通與合作默契，以準確而有效回應客戶需求，更以宏觀理念推定環境保護、社會責任與公司治理，積極邁向永續發展目標，回饋利害關係人期待。更多訊息請見本公司網站 - 利害關係人專區。

依據「公司治理實務守則」、「董事會議事規範」規定，董事會定期召開會議，並於董事成員績效評估，將實際出席率 (不含代理出席) 列入評估項目。2025 年董事會共計召開 6 次，平均出席率達 98.33%。



委員會名稱	成員	董事	獨立董事	外聘委員	召開次數	平均出席率
審計委員會	4	-	4	-	6	98.33%
薪資報酬委員會	3	-	3	-	2	100%
永續發展委員會	3	1	-	-	2	100%

註：更多訊息請見本公司網站 - 利害關係人專區。

01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

1.5.2 董事會獨立性與利益衝突防免

本公司高度重視董事會運作之獨立性與客觀性，各董事及獨立董事均獨立行使職權，本公司董事長更領導董事會與經營團隊建立制衡機制與多項關鍵措施，防範潛在利益衝突，確保決策過程的公正性與透明度，維持治理健全性與監督有效性。

再者，公司制定「經營誠信守則」明確規範董事誠信標準，要求全體董事秉持高度自律，避免任何可能導致利益衝突的情境，更依循「公司治理實務守則」與「董事選舉規則」相關要求，在董事會議事過程中，對於涉及董事自身或關係人利益的議案，應嚴格遵循利益迴避原則，不參與討論及表決，確實管控公司與董事間，及董事相互間之利益衝突：

- ▶ 董事會超過半數之董事席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。
- ▶ 要求董事如就董事會所列議案，與個人本身有利害關係者，均應迴避；
- ▶ 董事代表之法人有利害關係者，亦應迴避，不得加入討論及表決，更不得代理其他董事行使其表決權。
- ▶ 董事間應自律，不得作不當相互支援。
- ▶ 針對董事與議案有利害關係者，會就公司議事錄中明確記錄涉及利害關係之董事姓名及其應迴避或不迴避之具體理由。

另，藉由獨立董事機制，占董事會總席次 40%，在獨立董事專業背景與客觀立場，能不受公司主要股東或經營團隊影響，由其主動就公司營運及內部控制等面向，發揮獨立監督功能，強化公司治理機制，確保決策過程的透明與公正，維護所有股東與利害關係人的最大權益。

其次，獨立董事更須符合嚴格獨立性條件，通過「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」要求，包括本人、配偶及二親等內親屬不得擔任公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人，亦不得持有公司股份，更不得與特定關係公司有商業往來等，及限制任期不得連任逾 3 屆，與不得兼任其他公開發行公司超過 3 家，肩負起確保決策之客觀性與獨立性。同時，獨立董事參與審計委員會與薪資報酬委員會等，發揮專業判斷與監督機制獨立運作，協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程與財務控制、內部控制與法令遵循、投資決策之品質和誠信度，並定期與內部稽核主管及會計師進行溝通，以提升公司治理績效；最後，2025 年董事會共計召開 6 次，平均出席率達 98.33%，顯見積極參與董事會運作，充分參與討論與表示意見，更於董事會中就公司重大關鍵事件與決策中提出獨立專業意見，確保決策過程的謹慎周延。





01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

1.5.3 董事會組成多元性

本公司現有 10 席董事，其中 3 席為女性董事，占比約 30%，董事年齡 51~60 歲 3 人，61~70 歲 1 人，71~80 歲 6 人。

再者，訂有「公司治理實務守則」，要求董事會應就本身運作擬訂適當多元化方針，其成員組成考量多元化，包括但不限於性別、年齡、文化、教育背景及專業經營，且須具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

同時，依循董事會績效評估項目，其中更是將董事會組成與結構納入，透過每年董事會績效自行評估，及利害關係人溝通回饋，持續推動董事會多元化。

董事多元化分析表												
董事	職務	性別	國籍	年齡	專業經驗							
					經營管理	產業知識	財務會計	危機處理	國際市場觀	法律	淨零轉型	社會領域
楊承澤	董事長兼執行長	男	中華民國	51~60	✓	✓		✓	✓		✓	✓
楊長基	董事	男	中華民國	71~80	✓	✓		✓	✓		✓	✓
楊長青	董事兼特別助理	男	中華民國	61~70	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
楊承蓉	董事兼處長	女	中華民國	51~60	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
蔡榮棟	法人代表董事	男	中華民國	71~80	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
林蓮美	董事	女	中華民國	71~80	✓	✓			✓		✓	✓
陳石池	獨立董事	男	中華民國	71~80		✓		✓	✓		✓	✓
凌宏新	獨立董事	男	中華民國	71~80		✓		✓	✓		✓	✓
胡大玲	獨立董事	女	中華民國	71~80		✓		✓	✓		✓	✓
劉文棟	獨立董事	男	中華民國	51~60		✓	✓	✓	✓		✓	✓

註: 2017 年 11 月公司執行長由楊承澤先生接任，其在公司任職近 30 年，並且輪調過不同部門，雖董事長及執行長同一人，但具有最大股東又兼具各部門領導管理溝通能力，董事們覺得目前是公司最好的安排，且公司每年皆獲利，接任以來營收及獲利皆創公司成立以來歷史新高；同時，公司更具有獨立董事人數 4 席，以符合獨立董事不得少於 4 人之法令規定。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

1.5.4 董事會績效評估與薪酬

董事 (含獨立董事) 之酬勞，一為車馬費，因應前往公司或為公司與他人洽商業務之費用；其二為酬金，依公司章程規定，公司年度如有獲利，將以獲利數額為基礎，由董事會決議提撥不高於百分之一為董事酬勞。

本公司按「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，就個別董事酬金及其績效評估計算，至於獨立董事則按參考同業水準、考量出席率、個人表現及公司經營績效；兩者薪酬均會經由薪資報酬委員會審核後，提報董事會審議通過。

本公司每年執行一次對於董事會、個別董事成員及功能性委員會進行當年度績效評估，並績效評估之指標亦會隨公司運作需求，及內、外部環境變化適時檢討修正。最終，績效評估結果均會呈報董事會，以作為精進董事會運作，及個別董事成員及功能性委員會之績效、酬勞及提名續任之參考；

另外，本公司每 3 年一次委由外部專業獨立機構或外部專家學者進行董事會績效評估，藉由外部建議研議精進方案及執行，持續強化董事會治理運作機制，更多訊息請見本公司網站或 114 年度股東會年報。

績效評估種類	董事會	董事成員	功能性委員會
評估面向	▶ 對公司營運之參與程度 ▶ 提升董事會決策品質 ▶ 董事會組成與結構 ▶ 董事選任及持續進修 ▶ 內部控制	▶ 公司目標與任務之掌握 ▶ 董事職責認知 ▶ 對公司營運之參與程度 ▶ 內部關係經營與溝通 ▶ 董事專業及持續進修 ▶ 內部控制	▶ 對公司營運之參與程度 ▶ 委員會職責認知 ▶ 提升委員會決策品質 ▶ 委員會組成與結構 ▶ 內部控制
年度評估結果	92 分 董事會整體運作情況尚稱完善，符合公司治理精神。	95 分 各董事對各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。	審計委員會 97 分 薪資報酬委員會 99 分 結果顯示功能性委員會之各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。

註：滿分為 100 分。

1.5.5 進修

依「上市上櫃公司董事進修推行要點」規定，本公司協助全體董事於 2025 年度協助進修之課程主題 (如下表)，總計全體董事於內、外部機構取得進修驗證時數，合計 60 小時。更多訊息請見公開資訊觀測站。同時，本公司議訂閱中華公司治理協會刊物或參與座談會獲悉相關新知，協助董事增進各項職能。

職務	姓名	主辦單位	課程名稱	時數
董事長暨執行長	楊承澤	中華公司治理協會	公司治理主管與董事會管理	3
		證券暨期貨市場發展基金會	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3
董事	楊長基	中華公司治理協會	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3
		證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展與資安風險	3
董事兼特別助理	楊長青	中華公司治理協會	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3
		證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展與資安風險	3
董事兼處長	楊承蓉	台北市進出口商業同業公會	從職場到投資 不可不知的財報指標	6
		證券暨期貨市場發展基金會	114 年度上市公司業務宣導會	3
		台灣投資人關係協會	家族傳承稅務新觀念	3
董事	林蓮美	中華公司治理協會	企業永續之風險管理與策略分析	3
		中華公司治理協會	面對數位浪潮企業如何優化創新智財管理連結永續治理	3
法人代表董事	蔡榮棟	中華公司治理協會	董事會如何因應 12 個 ESG 風險議題	3
		證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展與資安風險	3
獨立董事	凌宏新	中華公司治理協會	永續發展宣導會	3
		中華公司治理協會	薪資報酬委員會運作與董事、經理人績效薪酬制度	3



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

職務	姓名	主辦單位	課程名稱	時數
獨立董事	胡大玲	財團法人會計研究發展基金會	危機預警，財報關鍵	6
獨立董事	劉文棟	中華公司治理協會	上市櫃公司因應永續資訊、永續準則與報告書之簡介	3
		證券暨期貨市場發展基金會	員工與董事薪酬議題探討 - 從證交法第 14 條修正條文談起	3
合計時數				60

1.5.6 永續發展議題之監控

董事會為最高治理單位及風險治理單位，督導公司發展策略、監督管理階層，及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業流程與內部控制、內部稽核程序，更依照法令、公司章程或股東會決議執行業務；除此之外，董事會亦須審議通過年度財務報告及季度財務報告、內部控制制度之有效性評估、各功能性委員會決議事項。

在永續發展議題上，董事會透過定期及不定期會議，聽取營運業務與永續相關議題行動策略與風險管理措施，以確認內容報告、執行障礙與績效成果，有效督導進度與資源投放，並授權總經理、永續發展委員會，分別負責營運業務（含供應商）與永續相關議題，擬訂與推動氣候變遷行動策略與風險管理措施，確認短、中、長期計畫，管理績效評估成果，並視議題重大性定期或不定期呈報董事會，將相關決議列入會議紀錄與後續督導進度。報告書董事會亦於討論案形式，藉由檢視、討論與審查永續報告書內容，確認，永續發展策略與行動方案內容，過程中董事會與秉持支持與積極態度參與或指派同仁完成，待討論決議通過後公開發行永續報告書。

1.5.7 高階管理階層架構與職掌

金像電子由總經理及各高階主管分別依據公司各內部作業辦法作為職掌業務與督導單位，其中永續相關議題亦逐步與公司營運業務相互聯結，每月定期會議藉由書面與口頭形式，向董事會成員彙報營運狀況、永續相關議題進度，及績效成果。

高階管理團隊成員之營運業務與永續相關議題職掌說明，如下表：

職 稱	姓 名	主要經（學）歷	對於公司影響的能力
業務總經理	黃錫圭	清華大學畢 金像電子資深副總經理	營運、產品、服務品質及客戶滿意度
資深副總經理	楊德銘	英國萊斯特大學 MBA 百微電子營運長 蘇州金像電子總經理	營運、產品、職業安全衛生、水資源、廢棄物、有害物質管理、能源與資源管理、溫室氣體排放
資深副總經理	劉敏澄	大同工學院 金像電子經理、處長、協理	營運、永續發展規劃
資深副總經理	楊長津	淡江大學會計系 金像電子經理、處長、協理	營運、營運績效、財務、法令遵循
資深副總經理	林超鼎	清華大學化學系研究所 Apex Circuit (Thailand) Co., Ltd. 協理 / 營運長 健鼎科技（股）公司平鎮廠副理 / 經理 / 副廠長	營運、永續發展規劃
副總經理	林勝賢	金像電子經理、處長、協理	營運、人力資源、人權評估、氣候變遷衝擊、職業安全衛生與勞工健康、資訊安全
副總經理	楊大焜	中華大學工管系 交通大學 EMBA 金像電子經理、處長 金像電子常熟二廠廠長	採購、永續供應商管理



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

職 稱	姓 名	主要經（學）歷	對於公司影響的能力
副總經理	李順騫	中原大學企管研究所 金像電子經理、處長	工程、能源與資源管理、 溫室氣體排放
副總經理	許勝凱	臺灣科技大學化工系 南亞電路板品保處長	營運、品保、服務品質、 客戶權益
副總經理	吳慶瑞	淡江大學化工系 健鼎科技（股）公司仙桃三廠長 台光電子及景碩電子廠務處長 欣興電子廠長	營運、永續發展規劃
協理	李松營	U. of Missouri-Columbia, USA, Chemical Engineering, Ph.D. 金像電子經理、處長	品保、服務品質、客戶權 益
協理	鍾承軒	輔仁大學企管系 金像電子經理、處長	產品、服務品質、客戶權 益
協理	李瑞彬	健行科技大學 金像電子經理、處長	營運、職業安全衛生、水 資源、廢棄物、有害物質 管理、能源與資源管理、 溫室氣體排放
協理	胡智恭	健行科技大學 金像電子經理、處長	營運、永續發展規劃
協理	孫冰芳	健行工專畢 金像電子經理、副處長、處長	營運、永續發展規劃
協理	黃俊寧	亞東工專畢業 金像電子工程師、主任、經理、副處長、處長	營運、永續發展規劃
協理	林沐君	台中商專電子資料處理系 金像電子資訊中心副理、經理、副處長、處長、 資深處長	營運、永續發展規劃
協理	陳榮信	健行電子工程系 金像業務經理、副處長、處長、資深處長	營運、永續發展規劃

職 稱	姓 名	主要經（學）歷	對於公司影響的能力
協理	徐英順	中原大學企管碩士 金像電子工安中心副理、經理、副處長、處長、 資深處長	營運、永續發展規劃
協理	王立中	中原大學化學系 金像客服經理、副處長、處長	營運、永續發展規劃
協理	何修紀	長庚大學工商管理系 金像電子業務副理、經理、副處長、處長、資 深處長	營運、永續發展規劃
特助	林奕良	成功大學化工系 聯茂電子股份有限公司業務副總 台燿科技股份有限公司 行銷副總	營運、永續發展規劃、行 銷
總稽核	吳明源	勤益工專 金像電子經理、副處長	稽核、永續發展規劃



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

02 永續發展策略與管理

金像電秉持「誠信廉儉、積極進取、穩健踏實、永續經營」為精神，肩負起同仁照顧與社會責任，一同穩健邁向永續發展，並以「誠信負責、專業創新」態度，對於客戶、市場與環境負責，持續優化與改善公司治理與環境保護。





01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄



2.1 永續發展組織

2.1.1 治理組織組成與職責

金像電訂有永續發展委員會組織章程，並於 2025 年 8 月經董事會決議正式將永續發展委員會提升為董事會轄下之功能性委員會，督導公司永續發展相關議題，有效地推進永續發展目標。

永續發展委員會設置主任委員由董事長擔任，負責檢視、擬訂與推動行動策略與風險管理措施，共同確認短、中、長期計畫，管理績效評估成果，以利後續呈報董事會；再者，其下分別設置永續發展統籌人員及七大功能性編組，如環境與健康安全、能源管理、綠色供應鏈、創新管理、公司治理、人權公益、資訊安全。

- ▶ 永續發展統籌，由徐英順協理擔任，負責統籌規劃與推動永續發展相關議題，並溝通協調各功能性編組。
- ▶ 功能性編組，則指定專責主管與成員，其涵蓋公司營運部門與永續發展間相互關聯之同仁，蒐羅政府、客戶、同業與國際的永續發展趨勢議題，按董事會指示與永續發展委員會決議內容推動；同時，藉由公司風險管理與績效評估機制，檢視各單位所識別風險與機會結果，管理因應措施執行進度與障礙，及績效成果。

2.1.2 會議召集程序的細緻化

永續發展委員會統籌人員定期召集功能性編組進行會議，彙整永續發展相關議題資訊衝擊程度，各項議題執行進度，及短、中、長期計畫落實，與擬訂調整或改善措施情形，後續呈報永續發展委員會。

永續發展委員會由主任委員定期召開，委員們於 2025 年度也透過 100% 出席率積極參與，接受功能性編組報告永續發展相關議題資訊衝擊程度，及各項議題執行進度，並就功能性編組所提出之調整或改善措施情形，滾動式調整策略、管理方針，與短中長期計畫。

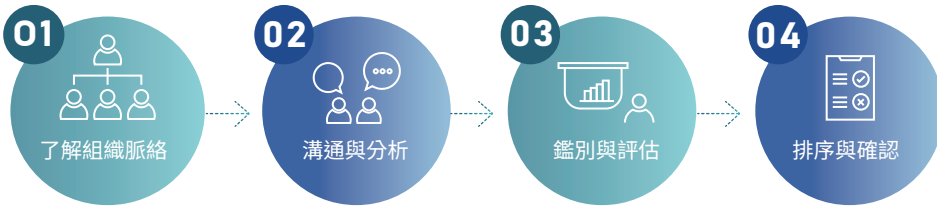
執行上每年至少一次向董事會報告，2025 年度於 8 月 7 日向董事會報告永續發展策略、行動方案及其相關議題資訊，包含整體策略方向、目標設定與進度報告、重大主題推行狀況、溫室氣體盤查成果、綠電購置情形等，使董事會能充分監督環境保護、社會責任與公司治理之執行進度與目標達成率，落實董事會肩負起積極參與永續發展工作，及其風險最終承擔者之角色，彰顯董事會作為金像電的最高治理與風險管理單位。

董事會亦於討論案形式，藉由檢視、討論與審查永續報告書內容，確認，永續發展策略與行動方案內容，過程中董事會秉持支持與積極態度參與或指派同仁完成，待討論決議通過後公開發行永續報告書。

金像電透過永續發展委員會與功能性編組的共同努力，建立起全面且完整的永續發展治理組織和運作流程，不僅展現公司對永續發展的堅定承諾，也為實現長遠的永續目標奠定堅實基礎，進一步強化公司面對環境保護、社會責任與公司治理上接受挑戰之能力，達成利害關係人期許，成為業界永續發展領導標竿。

2.2 重大主題分析方法及結果

從利害關係人意見、全球趨勢、產業特性、內外部業務與活動情形，及國際準則 (GRI)、氣候相關財務揭露 (TCFD)、國際永續會計準則 (SASB) 及 IFRS 永續會計揭露準則等，蒐羅相關永續發展議題。



2.2.1 了解組織脈絡與溝通成果展現

本公司永續組織剖析公司所屬產業、業務與產品特性，深入了解組織脈絡，再依據 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (2015) 利害關係人議合標準之五項原則（依賴程度、影響力、關注程度、責任及多樣性），並參酌同業所列之利害關係人，鑑別出員工、客戶、投資人、供應商及政府機關為利害關係人群體。

為朝向永續發展標竿典範之目標邁進，更是尊重利害關係人權益，因此透過下列各項溝通途徑，蒐集意見回饋與重要參考來源，彙整與擬訂公司年度 21 項永續關注議題，後續作為利害關係人問卷與發放，並將其問卷結果予以統計分析，進而成為公司持續調整永續發展目標與行動方案所不可或缺之準據。

利害關係人	對象面向	關注議題	溝通方式	溝通頻率	議合成效
員工	全體員工	營運績效 勞動人權推動 人才培育與職涯發展 職業安全與勞工健康	職工福利委員會會議	不定期	CHAPTER 6 永續人才願景
			勞資會議	每季	
			員工意見信箱及 檢舉信箱	隨時	
			教育訓練	不定期	

利害關係人	對象面向	關注議題	溝通方式	溝通頻率	議合成效
客戶	業務往來客戶	產品品質與客戶滿意度 能源與溫室氣體排放管理 化學品與有害物質管理 資訊安全	公司網站	隨時	CHAPTER 5 綠色治理布局 CHAPTER 7 創新轉型與價值共創
			客戶拜訪會議	隨時	
			業務單位窗口	隨時	
			高階主管互訪	隨時	
			電話、電子郵件或其他聯絡途徑	隨時	
投資人	股東 / 其他投資者	營運績效 創新與研發 能源與溫室氣體排放管理 資訊安全	公開資訊觀測站	隨時	CHAPTER 2 永續發展策略與管理 CHAPTER 3 穩健治理與韌性 本公司 114 年度年報
			法說會 / 座談會	至少四次 / 年	
			公司網站 利害關係人專區	隨時	
			股東會	至少一次 / 年	
			電話、電子郵件或其他聯絡途徑	隨時	
供應商	提供原物料、設備 服務之廠商	營運績效 永續供應商管理 化學品與有害物質管理 能源與溫室氣體排放管理	採購 / 業務需求單位	隨時	CHAPTER 8 永續供應鏈
			公司網站 (利害關係人專區)	隨時	
			訪視、自評或查核	至少一次 / 年	
			誠信經營途徑 (檢舉信箱)	隨時	



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

利害關係人	對象面向	關注議題	溝通方式	溝通頻率	議合成效
政府 機關	當地政府 機關或經 營目的事 業機關	能源與溫室氣體 排放管理 勞動人權推動 資訊安全 職業安全與勞工 健康	公文	不定期	CHAPTER 3
			主管機關座談會	不定期	穩健治理與韌性
			公會討論	不定期	CHAPTER 5
			公司網站	隨時	綠色治理布局 CHAPTER 6 永續人才之路 本公司 114 年度 年報

2.2.2 重大主題鑑別與評估

誠如前述，2025 年度 21 項永續發展關注議題，亦經由發放問卷予各單位高階主管，評估各關注議題「正向 / 負向衝擊」與「實際 / 潛在衝擊 (發生可能性)」層面，並綜合利害關係人回饋資訊、2024 年度重大主題排序，及顧問專家諮詢意見後，予以彙整分析最顯著衝擊的報導順序，呈報永續發展委員會。

2.2.3 重大主題排序與確認

本年度重大主題，以衝擊程度總分（「正向 / 負向衝擊」與「實際 / 潛在衝擊 (發生可能性)」之總分）排序各議題，自高至低排列如下表。

經永續發展委員會主席 - 董事長檢視最顯著衝擊的報導順序內容，聽取公司永續發展計畫目標與行動方案，及顧問專家諮詢意見，再聽取其他因素，如營運衝擊或客戶要求等，裁示 240 分為重大性門檻，並納入「永續供應商管理」與「水資源管理」，共計 12 項重大主題，作為公司著重投入資源之目標，同時將在本報告書各章節，回應管理方針、行動方案與管理措施。

2024 排序	2025 排序	重大主題	正向 / 負向衝擊	總計	備註
2	1	產品品質與客戶滿意度	正向	269	
3	2	資訊安全	負向	266	
15	3	人才培育與職涯發展	正向	255	本年度新增
1	4	能源與溫室氣體 排放管理	正向	252	
8	5	化學品與有害物質管理	正向	250	
17	6	創新與研發	正向	250	本年度新增
9	7	勞動人權推動	正向	246	
14	8	職業安全與勞工健康	正向	246	
6	9	營運績效	正向	243	
12	10	營運持續	負向	240	本年度新增
17	11	永續供應商管理	正向	236	董事會決議納入
13	13	水資源管理	正向	235	董事會決議納入

註：2025 年度相較前一年度，隱私 / 個人資料保護、潔淨科技運用未進入重大主題排序；其中氣候行動雖非重大主題，惟基於法令要求仍有氣候專章進行說明。

2.3 重大主題對照

以排序重大性議題為基礎，對應國際準則 (GRI)、氣候相關財務揭露 (TCFD)、國際永續會計準則 (SASB) 等，如下表：

職業安全與	對應 GRI 特定主題	價值鏈衝擊					衝擊面向			其他指標	回應章節
		勞工健康	外部								
		員工	客戶	投資人	供應商	政府	E	S	G		
產品品質與客戶滿意度	自訂主題		■		●		實際潛在				Chapter 7
資訊安全	自訂主題	■	■	▲	■	▲	潛在				Chapter 3
人才培育與職涯發展	GRI 404	■	●		●	▲	實際				Chapter 6
能源與溫室氣體排放管理	GRI 302 GRI 305	▲	●	▲	●	▲	實際				Chapter 5
化學品與有害物質管理	GRI 416		●	▲	■	▲	實際				Chapter 7 Chapter 8
創新與研發	自訂主題	▲	●	●	●		實際	潛在			Chapter 7
勞動人權推動	自訂主題	■	●		●	▲	實際				Chapter 6
職業安全與勞工健康	GRI 403	■	●		●	▲	實際				Chapter 6
營運績效	GRI 201	■		■		▲	實際				Chapter 1
營運持續	自訂主題	■	■	▲	■	▲	潛在				Chapter 3
永續供應商管理	GRI 204 GRI 308 GRI 414		▲		■		實際	實際	實際	SASB 供應鏈管理	Chapter 8
水資源管理	GRI303	▲	●	▲		▲	實際				Chapter 5

■ ● ▲ 直接 / 間接 / 商業

註 1：
依 GRI Standard 規定描述 GRI 特定主題的「正向 / 負向衝擊」，及「實際 / 潛在衝擊」之兩構面進行評估。

註 2：
依 GRI Standard 規定描述 GRI 特定主題的衝擊邊界及評估利害關係人間之關聯性，分為三個涉入程度：是否直接造成此衝擊、與其他群體共同促成間接衝擊，或透過其商業關係與此衝擊有關聯。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

2.4 永續發展達成與未來計劃

重大主題	衝擊說明	2025 年目標	2025 年達成情形	2026 年目標	2030 年目標
產品品質與客戶滿意度	企業營運發展取決於客戶對提供產品與服務品質，及達成客戶需求，故慎重面對滿意度衝擊。	1. 有害物質超標客戶抱怨次數 < 1 件。 2. 客戶抱怨或申訴案件完結率 100%。	100% 達成	1. 有害物質超標客戶抱怨次數 < 1 件。 2. 客戶抱怨或申訴案件完結率 100%。 3. 無有害物質之客戶滿意度分數達 9 分。	1.1. 有害物質超標客戶抱怨次數 < 1 件。 2. 客戶抱怨或申訴案件完結率 100%。 3. 無有害物質之客戶滿意度分數達 9 分。
資訊安全	公司營業秘密與客戶資料為核心營運基礎，就資訊安全健全與否，是因應衝擊之關鍵。	1. 維持 ISO 27001 證書效力。 2. 資安事故次數為 0。 3. 營運中斷事件復原演練 2 場次。	100% 達成	1. 營業秘密外洩次數為 0。 2. 資安事故次數為 0。 3. 營運中斷事件復原演練 2 場次。	1. 營業秘密外洩次數為 0。 2. 資安事故次數為 0。 3. 營運中斷事件復原演練 2 場次。
人才培育與職涯發展	人才決定公司未來之高度與廣度，如未能有效留才與育才勢必無法有效因應”人”所帶來的衝擊。	1. 全廠人均時數 ≥ 37 小時 2. 年度課程開課達成率 100% 3. 間接人員 AI 學習人均時數 ≥ 25 小時	100% 達成	1. 全廠人均時數 ≥ 37 小時 2. 年度課程開課達成率 100% 3. 間接人員 AI 學習人均時數 ≥ 25 小時	1. 全廠人均時數 ≥ 37 小時 2. 年度課程開課達成率 100% 3. 間接人員 AI 學習人均時數 ≥ 25 小時
能源與溫室氣體排放管理	自法令、政府機關與產業積極推動趨勢，唯有全力達成減排目標，才能有效執行節能減排趨勢，及滿足利害關係人之期待。	1. 綠電總使用量達 35%。 2. 年節電率達 1.5%。 3. 每年能源密度降低 2%。 4. 溫室氣體排放量較基準年 (2019 年) 減少 35.07%。 5. 每年度相較前一年度減碳 (類別 1 與 2) 2%。	1. 綠電總使用量達 46%。 2. 年節電率達 1.54%。 3. 每年能源密度降低 18.86%。 4. 溫室氣體排放量較基準年 (2019 年) 減少 41.90%。 5. 每年度相較前一年度減碳 (類別 1 與 2) 25.05%。	1. 綠電總使用量達 37.4%。 2. 年節電率 1.5%。 3. 每年能源密度降低 2%。 4. 溫室氣體排放量較基準年 (2019 年) 減少 37.4%。 5. 每年度相較前一年度減碳 (類別 1 與 2) 2%。	1. 綠電總使用量達 46.7%。 2. 年節電率 1.5%。 3. 每年能源密度降低 2%。 4. 溫室氣體排放量較基準年 (2019 年) 減少 46.7%。 5. 每年度相較前一年度減碳 (類別 1 與 2) 2%。
化學品與有害物質管理	針對法令、政府機關與客戶強烈要求，衝擊公司營運發展，促使公司須嚴格管理化學品與有害物質。	1. 空污防制設備異常事件 < 1 件。 2. 化學品違規使用件數 0。 3. 產品使用有害物質件數 0。 4. 化學品或有害物質洩漏件數 0。	100% 達成	1. 空污防制設備異常事件 < 1 件。 2. 化學品違規使用件數 0。 3. 產品使用有害物質件數 0。 4. 化學品或有害物質洩漏件數 0。	1. 空污防制設備異常事件 < 1 件。 2. 化學品違規使用件數 0。 3. 產品使用有害物質件數 0。 4. 化學品或有害物質洩漏件數 0。
創新與研發	創新與研發資源與成果，決定公司因應市場趨勢及客戶需求之能力，更是與營運獲利有密切關聯性。	創新管理提案各單位每年提案 2 件。	100% 達成	創新管理提案各單位每年提案 2 件。	創新管理提案各單位每年提案 2 件。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

重大主題	衝擊說明	2025 年目標	2025 年達成情形	2026 年目標	2030 年目標
勞動人權推動	人權保障是國際趨勢與客戶要求，除當地法令要求，更有 RBA 責任商業聯盟行為準則，如無落實執行或有所不足者，勢必衝擊當地政府、客戶與市場期待。	1. 人權訓練完訓率 98%(RBA)。 2. 企業倫理訓練達成率 98%。 3. 勞工及外籍移工被收取招聘費用人數 0 人。 4. 使用童工人數 0 人。 5. 歧視成立件數 0 件。 6. 申訴結案率 100%。 7. 員工敬業度調查每兩年一次。 8. 集團女性員工占比 >40%。 9. 集團女性主管占比 >20%。	100% 達成	1. 人權訓練完訓率 98%(RBA)。 2. 企業倫理訓練達成率 98%。 3. 勞工及外籍移工被收取招聘費用人數 0 人。 4. 使用童工人數 0 人。 5. 歧視成立件數 0 件。 6. 申訴結案率 100%。 7. 員工敬業度調查每年一次。 8. 集團女性員工占比 >40%。 9. 集團女性主管占比 >20%	1. 人權訓練完訓率 98%(RBA)。 2. 企業倫理訓練達成率 98%。 3. 勞工及外籍移工被收取招聘費用人數 0 人。 4. 使用童工人數 0 人。 5. 歧視成立件數 0 件。 6. 申訴結案率 100%。 7. 員工敬業度調查每年一次。 8. 集團女性員工占比 >40%。 9. 集團女性主管占比 >20%。
職業安全與勞工健康	公司經營離不開同仁支持，建構友善職場，確保同仁身心健康發展，同仁方能安心、放心與用心。	1. 職業傷害事故 0 件。 2. 安全衛生訓練完訓率 95%。 3. 緊急疏散演練每年至少 1 次。 4. 體檢到檢員工達全體 90%。	未達標 (仍有職業傷害事故發生)	1. 職業傷害事故 0 件。 2. 緊急疏散演練每年至少 1 次。 3. 安全衛生訓練完訓率 95%。 4. 員工健檢到檢率全體 90%。	1. 職業傷害事故 0 件。 2. 緊急疏散演練每年至少 1 次。 3. 安全衛生訓練完訓率 95%。 4. 員工健檢到檢率全體 90%。
營運績效	持續推動營運績效目標之達成，健全財務結構，塑造穩健向前形象，並對於公司推動永續發展與業務發展轉型。	營業獲利維持正獲利。	100% 達成	營業獲利維持正獲利。	營業獲利維持正獲利。
營運持續	市場或有意外發生，而產生相應衝擊，公司在健全緊急應變體系下，穩定持續營運，方能保障客戶權益。	1. 營運持續計畫擴大演練，建立層級通報流程系統。 2. 防災演練各廠區每年至少 2 場。	100% 達成	1. 持續評估營運持續計畫擴大演練範圍與執行深度。 2. 防災演練各廠區每年至少 2 場。	1. 持續評估營運持續計畫擴大演練範圍與執行深度。 2. 防災演練各廠區每年至少 2 場。



02 永續發展策略與管理

重大主題	衝擊說明	2025 年目標	2025 年達成情形	2026 年目標	2030 年目標
永續供應商管理	公司推動各項永續發展議題離不開供應鏈支持與合作，唯有建構永續管理，始能有效因應衝擊。	1. 前 50 大供應商 RBA 同意書回收率 100%。 2. 第一類供應商溫室氣體盤查與查證達成率 80%。 3. 次要供應商溫室氣體盤查達成率 70%。 4. 第三類供應商提供溫室氣體盤查計畫達成率 50%。 5. 衝突礦產冶煉廠合格率 100%。	100% 達成	1. 前 60 大 供 應 商 RBA 同 意 書 收 集 率 100%。 2. 供應商衝突礦產冶煉廠合格率 100%。 3. 前 60 大供應商餽贈給予申報表、招聘與合作要求同意書回收率 100%。 4. 第一類供應商完成溫室氣體盤查 + 查證達成率 90%。 5. 第二類供應商完成溫室氣體盤查達成率 80% 6. 第二類供應商完成溫室氣體盤查 + 查證達成率 60%。 7. 第三類供應商提供溫室氣體盤查計畫達成率 60%。 8. 第三類供應商提供溫室氣體盤查 + 查證達成率 30%。 9. 關鍵供應商完成減碳路徑達成率 100%	1. 前 100 大供應商 RBA 同意書回收率 100%。 2. 供應商衝突礦產冶煉廠合格率 100%。 3. 前 100 大供應商餽贈給予申報表、招聘與合作要求同意書回收率 100%。 4. 第一類供應商完成溫室氣體盤查 + 查證達成率 100%。 5. 第二類供應商完成溫室氣體盤查達成率 100% 6. 第二類供應商完成溫室氣體盤查 + 查證達成率 100%。 7. 第三類供應商提供溫室氣體盤查計畫達成率 100%。 8. 第三類供應商提供溫室氣體盤查 + 查證達成率 100%。 9. 關鍵供應商完成減碳路徑達成率 100%
水資源管理	鑒於未來資源限制及市場產品資源循環利用趨勢議題，將迫使公司評估管理機制，因應相關衝擊。	1. 用水節水率 12%。 2. 放流水節水率 12%。 3. 用水密度較基準年 (2019) 降低 50%。	1. 用水節水率 18.61%。 2. 放流水節水率 20.02%。 3. 用水密度較基準年 (2019) 降低 56.67%。	1. 用水節水率 14%。 2. 放流水節水率 14%。 3. 用水密度較基準年 (2019) 降低 50%。	1. 用水節水率 18%。 2. 放流水節水率 18%。 3. 用水密度較基準年 (2019) 降低 60%。

註 1：未達標的情形與措施，請見本報告書各章節或 114 年度年報之回應內容。
註 2：第一類、第二類與第三類供應商，是依據年度採購金額、關鍵原物料、重要性以及供應商對公司的重視程度等評估因子。



- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性**
- 04 氣候治理布局
- 05 綠色治理布局
- 06 永續人才願景
- 07 創新轉型與價值共創
- 08 永續供應鏈
- 09 附錄

03

穩健治理與韌性

金像電子在多變的全球經營環境中，以「預見風險、誠信立業、強化韌性、數位護衛」四大支柱，構築穩健且前瞻的治理體質。以制度化風險管理為基礎，將誠信精神深植組織文化，以營運持續計畫抵禦突發衝擊，並透過國際標準框架守護數位資產，確保企業在各種挑戰下穩健前行，持續為所有利害關係人創造長期價值。

3.1 預見變局能力

全球供應鏈重組、環境政策變化、AI 與資安威脅升級及地緣政治波動，構成企業前所未有的複合風險場域，金像電子以董事會為最高風險治理單位，建立「辨識—衡量—管控—監控—報告」五個構面之風險管理制度，將市場、作業、信用、氣候、資安等多元風險統一納管，以制度韌性確保公司在動盪環境中穩健運行，持續創造長期競爭優勢。

3.1.1 風險管理政策

公司就整體營運活動建立風險管理政策，系統性導入組織架構、策略制定、風險評估方法論、管理措施、監控與報告等核心要素，形成完整的風險治理框架。

董事會為最高風險管理單位，負責監督風險制度運作及具重大性風險之處理決策；透過高階管理階層與各部門執行單位的協作，全面推動潛在風險之辨識、衡量、管控與追蹤，確保公司持續穩健營運。公司定期進行日常監控、報告與追蹤，協助管理階層掌握潛在風險、主動部署資源因應，對高風險項目進行適當演練，驗證制度有效性或納入改進循環。

本年度 HBR 管理研討會，主題聚焦「風險管理」，邀請主管 115 位，訓練總時數達 230 小時，全面提升風險趨勢、鑑別機制與抵減策略之認知與能力。

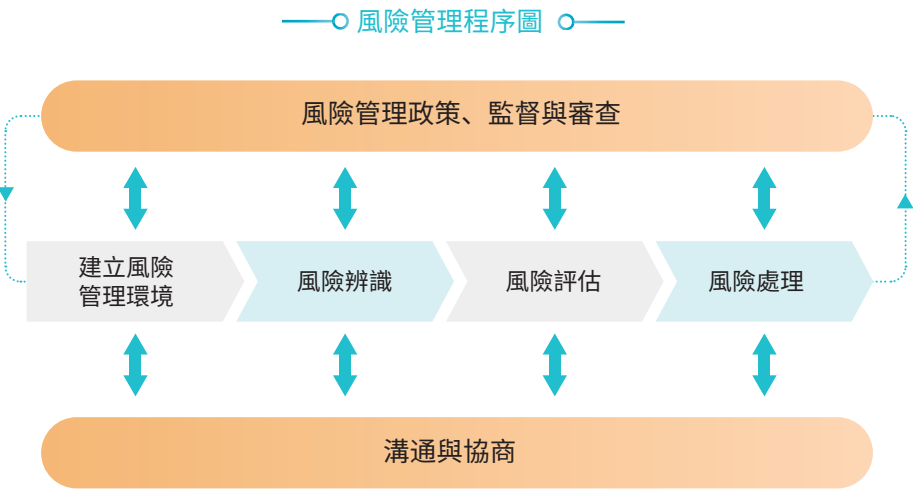
3.1.2 風險管理體系

金像電子風險治理架構橫跨組織層級、作業流程與跨單位協作，各權責單位依其層次履行分工職能，形成三道防線之監督管理體系。

治理層次	說明
董事會	▶ 董事會為最高風險管理單位，審查年度稽核報告，確保風險管理制度有效運行及各風險受到管控。 ▶ 董事會接受高階管理階層的定期 / 不定期績效會議之報告，或具重大性風險事項之討論決策，及審定年度風險管理方針與稽核報告。

治理層次	說明
管理階層	▶ 依循董事會指示內容，擬訂策略與行動方案，推動落實執行。 ▶ 高階管理階層指揮業務單位，檢視風險事項之衝擊程度、策略、行動方案，及績效達成與改善預防措施。 ▶ 適時統籌公司整體風險因應與協作。
各業務部門	▶ 單位所屬業務執行辨識風險議題衝擊程度、策略、管理目標。 ▶ 提出與落實行動方案，定期日常監控執行成效。
稽核室	▶ 評估風險管理機制與措施運作有效性。 ▶ 執行稽核作業，定期將風險管理結果呈報審計委員會及董事會。 ▶ 稽核單位進行事後追蹤，以確保業務單位落實改善計劃。
人力資源部	▶ 彙整前一年度風險評估結果，再依據風險控制等級判斷，定期追蹤改善結果，並修定作業流程。 ▶ 協助各單位規劃風險相關訓練課程，以提升員工風險意識與制度遵循能力。

3.1.3 風險識別與因應措施



管理階層與各業務單位，以正確、完整、確實、剖析予以揭露風險衝擊程度與監控結果，評估風險可能財務衝擊，採取風險迴避、降低、分攤與承擔之建議管理措施，定期檢視風險管理措施落實情形與有效性，呈報董事會討論與議決風險處理行動方案，達到有效管控可承受風險範圍，確保公司正常營運與保障利害關係人權益。

公司風險識別機制涵蓋營運各面向，依衝擊範圍與風險程度進行分類分級控管，主要風險類型包括市場、作業、信用、匯率與利率、法律、氣候、資安與科技等，均建有具體抵減策略：

風險類型	衝擊說明	抵減風險策略
市場風險	因國內、外議題，致市場變化超過預期，或潛在風險實際發生造成損失，致使逾越損失上限。	針對各項業務設定業務、活動、作業之監控項目，設定風險承受程度，並評估風險可能財務衝擊，採取風險迴避、降低、分攤與承擔之建議管理措施，定期檢視風險管理措施落實情形與有效性，並呈報董事會。
作業風險	利益衝突、未按內部控制制度或作業程序辦理，造成潛在風險發生，造成公司經濟損失。	▶ 單位內部自行檢視與監控業務、活動與作業之適法性，建立作業程序與管控措施，持續完善內控制度。 ▶ 稽核單位將作業風險納入稽核項目，依稽核週期執行稽核活動，每年出具稽核報告，經業務單位回覆改善計畫後，呈報審計委員會及董事會，責請業務單位落實缺失改善，並定期追蹤，以確保業務單位落實改善計劃，並確保公司相關單位符合公司內部控制制度要求。
信用風險	公司大部分應收帳款未有擔保品或信用保證，無法完全避免信用風險所造成公司經濟損失。	本公司訂有監督管理程序，並持續監控前十大客戶之應收帳款餘額與定期報告，以降低應收帳款之信用風險。 截至 2025 年底占本公司應收帳款餘額之百分比為 80%，其餘應收帳款之信用風險集中度，則相對不重大。
匯率與利率風險	▶ 從事外幣計價之銷貨與進貨交易，會產生匯率變動暴險。 ▶ 固定及浮動利率借入資金，會產生利率暴險。	▶ 公司銷售額中約有 98.9% 非以功能性貨幣計價，而成本金額中約有 32.53% 非以功能性貨幣計價。 ▶ 匯率暴險之管理在政策許可範圍內，利用遠期外匯合約管理風險。 ▶ 利率風險藉由維持一適當之固定及浮動利率組合進行管理。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

風險類型	衝擊說明	抵減風險策略
法律風險	公司業務、活動或作業未依循法令規定辦理，造成主管機關裁罰。	▶ 單位內部自行檢視與監控業務、活動與作業之適法性，建立作業程序與管控措施，持續完善內控制度。 ▶ 稽核單位將法律風險納入稽核項目，依稽核週期執行稽核活動，每年出具稽核報告，經業務單位回覆改善計畫後，呈報審計委員會及董事會，責請業務單位落實缺失改善，並定期追蹤，以確保業務單位落實改善計劃，並確保公司相關單位達到合規要求。 ▶ 審查各項契約之適法性，以確實保障公司權益。 ▶ 對公司全體人員規劃法令趨勢訓練或宣導教育訓練，以加強守法紀律，降低法律風險。
氣候風險	氣候或溫室氣體相關法令要求、碳定價政策與能源使用規範趨嚴、極端氣候頻率提升，造成營運成本與法令遵循壓力提高	▶ 本公司建置「永續發展實務守則」、永續資訊內控機制，並依當地政府所要求永續相關規定或指引辦理。 ▶ 依循 TCFD 指引架構，定期鑑別氣候風險與機會，且執行情境分析與壓力測試，擬定策略與風險管理措施，再者，未來將因應 IFRS 要求，建置相關管理機制，鑑別財務衝擊情形，呈報董事會督導後，予以外部揭漏。 ▶ 同步鑑別溫室氣體相關法令要求、能源使用規範、極端氣候所可能帶來財務衝擊。 ▶ 持續投入環境保護費，提高營運韌性，並順利通過通過 SBTi near-term 近程目標審查，制定至 2030 年減量目標，以符合 1.5°C 的減量路徑。 ▶ 最後將永續執行成效呈報永續發展委員會與董事會，利於其監督氣候目標執行成效。
資訊安全風險	外部網路攻擊、內部資訊安全意識及認知不足、惡意軟體、病毒、間諜軟體等各種資訊威脅導致資訊核心系統運作異常或中斷、資料遭竊取及惡意毀損。	▶ 設立資安團隊推動專責資訊安全制度持續維運，並依循當地政府法令要求與參酌國際標準，制訂資訊安全政策，並建構作業程序與實施措施，每年定期召開資安會議，就現行資安措施檢討與精進，確保資安機制與時俱進。同時，本年度逐步推動啟動零信任制度與因應機制。 ▶ 每年執行 ISO 27001:2022 外部稽核，督促公司內部依循環管理方法論推動持續改善。 ▶ 在技術與制度防護層面，建置多層次防禦與檢測機制，如內部資訊設備全面安裝防毒系統、移動儲存裝置進行集中管控與監控、重要網段實施切割與存取授權管理、佈署防火牆與入侵偵測系統、關鍵主機定期或不定期執行弱點掃描與滲透測試，並執行漏洞修補與安全通報追蹤。 ▶ 此外，公司重視員工資安意識之養成與行為風險管理，定期發布資安公告、教育訓練與模擬演練，分享當前高風險攻擊手法，強化全體人員之資安警覺性。 ▶ 另建置異地備援與核心系統維持 BCP 演練，維持關鍵營運服務與資料可用性，以利意外事件發生時，能順利迅速恢復營運，維護企業營運韌性與客戶信賴。
科技風險	客戶新原物料、新商品、環境保護要求或新市場趨勢，推動科技變革，否則無法因應客戶與市場需求。	▶ 因應科技改變，隨時掌握其市場變化，透過參展、網路、產業、貿易及產業公協會所舉辦的相關會議等方式，獲取產業資訊訊息。 ▶ 同時，透過研發能量與提升專業技術、培植專業人才，及精準掌握產業資訊脈動，擴展商機。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

3.1.4 法令遵循制度

法令遵循是公司治理穩健性的重要基石，因此，建置合規管理機制，涵蓋法規辨識、內控制度、教育訓練與稽核追蹤等面向，並要求各單位落實因應法令變動而持續調整作業程序與管理措施，並列入教育訓練計畫，進行內部追蹤檢核。

本年度總共發生 3 件違反法規裁罰，共計裁罰新台幣 19 萬元整。針對違規事件，本公司已加強員工教育訓練，包括強化法規遵循管理、提升員工教育訓練及內部控制作業，以持續降低營運風險並提升法令遵循績效。所有裁罰均在本年度完成支付，無延續自前一年度未支付罰款，最終仍有賴於在公司全體同仁努力及經營管理團隊管控，讓作業程序與管理措施逐步計畫落實，其成果未有重大違反當地法令之情事發生。

面向	主要遵循法令	審查單位	2024	2025
業務營運及行銷	公平交易法、商標法、著作權法、反托拉斯法	業務、財務、工程研發、法務		
財務及組織規劃	公司法、證券交易法、洗錢防制法、內部控制及稽核相關法令	財務、法務		裁罰 1 件，合計 30,000 元
資訊與個資保護	營業秘密法、個人資料保護法、上市上櫃公司資通安全管控指引	資訊、人資、法務		
人事政策及管理	勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法	人資、法務	裁罰 3 件，合計 500,000 元	
安全衛生與職場	職業安全衛生法、職業安全衛生管理辦法	職安		裁罰 1 件，合計 100,000 元
環境保護	水污染防治法、廢棄物清理法、空氣污染防制法及施行細則、化學品及有害物質相關法規	採購、環安	裁罰 1 件，合計 60,000 元	裁罰 1 件，合計 60,000 元， 環境講習 2 小時
能源與溫室氣體	氣候變遷因應法、溫室氣體排放盤查相關規定、能源使用規則	環安		
智慧財產與競爭	營業秘密法、智慧財產權相關法令	法務、研發		
人權與盡職調查	RBA 責任商業聯盟行為準則、衝突礦產相關規範	採購、人資		

3.2 企業文化的防線

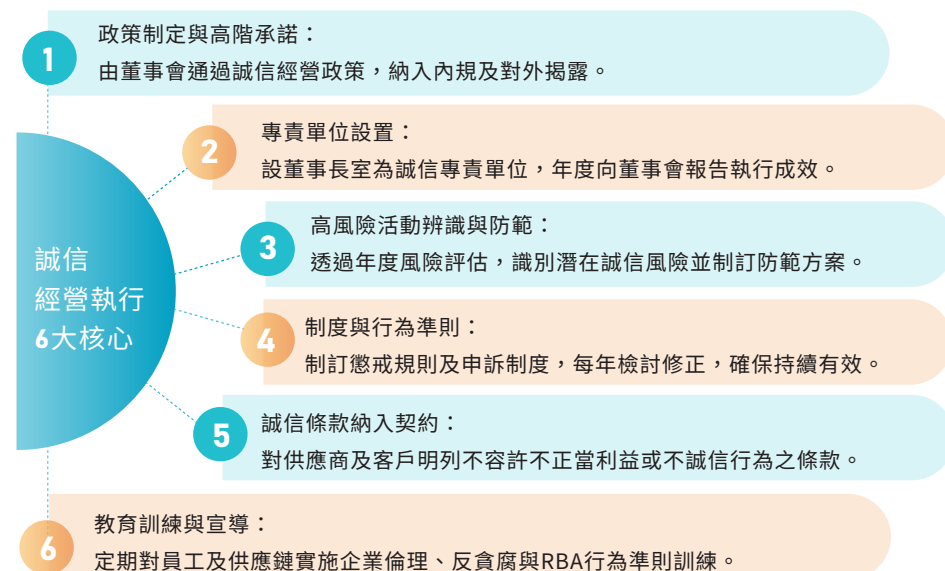
誠信是金像電子最深層的企業 DNA，也是公司治理與永續競爭力的根本基礎，面對複雜多變的商業環境，以「政策治理、風險防控、檢舉保護、文化深耕」四大支柱，透過公司在既有誠信管理制度持續透過政策更新、組織運作、訓練推廣與風險控制四大面向措施，將誠信精神貫穿於公司治理、供應鏈管理、業務執行與日常組織文化之中，構建務實而有效的誠信防線。

2025 年度，公司各類別申訴案件均為 0 件，彰顯誠信制度落地生根的實效，展現堅實而務實的信念

3.2.1 政策與治理架構

金像電子依循「上市上櫃公司誠信經營守則」、「公司治理實務守則」，透過「經營誠信守則」、「道德風險評估暨處理程序」、「企業倫理規範」及內控制度之滾動調整，逐步完善誠信政策體系。誠信經營之專責單位由董事長室負責，每年向董事會報告推動執行成效，確保誠信治理具備最高層級之組織授權與支持。

—○ 誠信經營執行六大核心 ○—



董事長室在誠信治理上職掌融入誠信價值於經營策略、文件化政策遵循聲明、建置防弊措施、規劃組織制衡機制、定期辨識不誠信風險並訂防範方案、推動宣導訓練、維運申訴制度，以及協助董事會評估誠信防範措施之有效性。

- ▶ 協助將誠信經營與倫理道德價值融入經營策略。
- ▶ 製作與妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明，推動落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。
- ▶ 配合法令制度訂定，建置誠信經營相關防弊措施。
- ▶ 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，建置相互監督制衡機制。
- ▶ 定期識別營業範圍內不誠信行為風險，據以訂定防範不誠信行為方案，及各方案內訂定業務相關標準作業程序與行為指南。
- ▶ 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- ▶ 規劃檢舉申訴制度，確保執行有效性。
- ▶ 協助董事會與高階管理階層查核與評估誠信經營之防範措施運作有效性，定期就相關業務流程作成遵循評估報告與呈報。

2025 年度相關執行成效已依規定呈報董事會進行監督與決策。此外，公司亦重視資訊透明揭露，更強調在誠信治理中與利害關係人充分溝通，故於官網揭露「經營誠信守則」與推動成效、誠信經營政策與遵循聲明等，向投資人與客戶展現治理決心與行動成果。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

3.2.2 風險評估與管控

誠信風險潛藏於日常營運流程中，金像電子全面落實盤點、風險評估與管控，同時，依據「道德風險評估暨處理程序」，公司每年執行勞動與企業倫理道德風險評估，透過風險積分（發生頻率 × 嚴重程度）就業務活動進行量化分級，據以擬訂風險防範或改善計畫。

2025 年執行成果，顯示全公司屬於「低風險」層級，無須啟動專案應變或懲戒措施。

針對外部合作對象，公司亦將誠信要求延伸至供應鏈：包括要求供應商簽署「供應商保密與廉潔承諾書」或合約誠信條款，落實供應商審查，推動符合 RBA 責任商業聯盟行為準則等，強化合作夥伴對誠信治理之承諾與文化認同，降低潛在誠信風險之衝擊。

2025 年度對 255 家供應商執行供應鏈盡職調查，相較過往持續擴大規模，體現持續強化供應鏈誠信治理的決心。

再者，稽核單位依年度稽核計畫，將誠信相關項目納入稽核範疇，並如有任何缺失均會慎重納入追蹤改善。2025 年度公司未出現任何因誠信疏忽引發之違規或懲處紀錄，顯示誠信制度落實效果良好。

3.2.3 檢舉保護制度

金像電子設有「檢舉違規方式與其保護措施」制度，鼓勵內外部人員就任何不誠信行為提出檢舉，並提供嚴密的制度性保護。

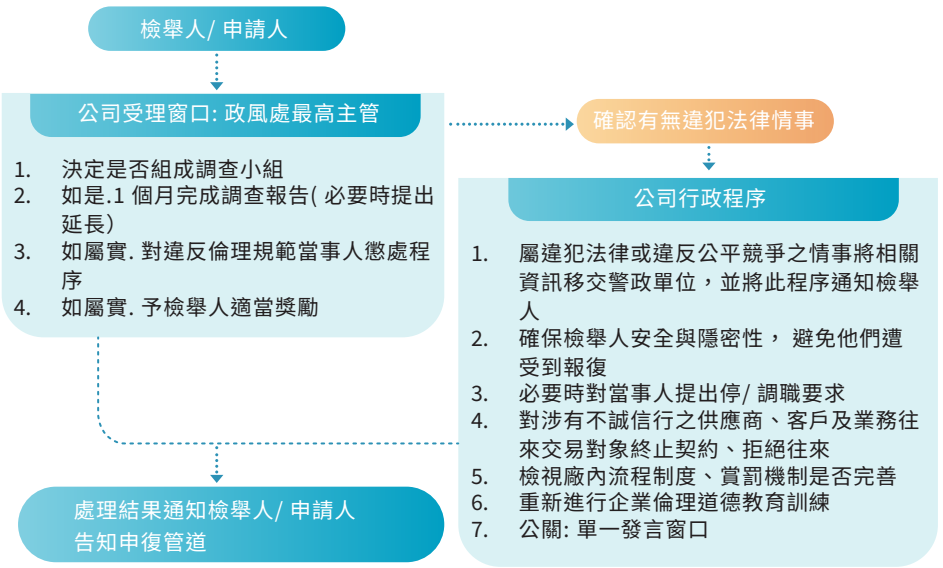
對申訴人之身分及通報內容均確實保密，不得洩漏足以識別其身分之任何資訊，更不會因其檢舉行為而予以解僱、降調、減薪或任何不利對待。

政風處最高主管為檢舉案件受理與調查窗口，依程序進行案件處理。

檢舉管道	說明
受理窗口	政風處最高主管 林副總
專線電話	(03) 461-2541 分機 21211
電子信箱	hr@gce.com.tw
郵寄地址	桃園市中壢區西園路 113 號 林副總收
通報方式	可匿名或具名提出，請提供具體事證、時間、地點、行為人等資訊
保護承諾	公司確保檢舉人資料嚴格保密與保護機制，避免因檢舉行為而遭報復、降職、解雇或其他不利對待。

案件(包含疑似)調查流程圖





上述流程，除保障調查公平性與保密性，也同步檢視內部制度與防弊機制，必要時，啟動改善作業與訓練措施，杜絕再犯風險。

2025 年檢舉案件彙總表							
項目	歧視	性騷擾	勞資爭議	不法情事	原住民權利	結社自由	其它
提交／處理／解決	0 / 0 / 0	0 / 0 / 0	0 / 0 / 0	0 / 0 / 0	0 / 0 / 0	0 / 0 / 0	0 / 0 / 0

3.2.4 深化宣導與訓練

誠信文化的根植，有賴持續性制度訓練與組織氛圍的相互強化。金像電將誠信議題納入年度訓練規劃，由人力資源部統籌推動，課程結合理論、實務案例與測驗回饋，逐步將誠信理念轉化為組織共同行動準則。

2025 年度，公司整體反腐敗與倫理道德訓練全面推動，完訓率達 100%：

訓練項目	反腐敗政策 (倫理道德訓練)		
廠區	應訓人數	完訓人數	完訓率
台灣廠	3,797 人	3,797 人	全廠達標 100%
中國大陸廠	6,174 人	6,174 人	全廠達標 100%
泰國廠	2,366 人	2,366 人	全廠達標 100%

註：完訓率計算方式 = 每月完訓人數 ÷ 每月應訓人數 × 100%

訓練項目	人資政策 (BRA)		
廠區	應訓人數	完訓人數	完訓率
台灣廠	3,770 人	3,770 人	全廠達標 100%
中國大陸廠	5,587 人	5,587 人	全廠達標 100%
泰國廠	2,366 人	2,366 人	全廠達標 100%

註：完訓率計算方式 = 每月完訓人數 ÷ 每月應訓人數 × 100%

在供應商誠信深化訓練方面，公司 2025 年度分三場舉辦永續供應鏈大會，參與達 167 人次，訓練宣導總時數達 250.5 小時，宣導永續供應鏈管理、RBA 責任商業聯盟行為準則等議題，確保誠信要求有效延伸至供應鏈夥伴。

在金像電子，誠信經營已不僅是一項政策或原則，而是貫穿治理架構、營運管理與組織文化的價值主軸，唯有積極預防不當行為、鼓勵揭弊、強化透明度的企業理念，方能推動企業信譽，獲得社會信任。

3.3 營運韌性

企業永續之根本，在於面對任何突發衝擊時仍能維持核心業務不中斷。極端氣候、設備故障、國際情勢驟變、資訊系統中斷等複合風險日益常態化，金像電子各營業據點均建立「營運持續計畫（Business Continuity Plan, BCP）」，並納入多元情境分析、標準應變程序與定期實演機制，確保計畫具備實戰效能。

3.3.1 營運持續措施

各營業據點「營運持續計畫」透過制度化盤點、分析、評估、風險鑑別及管控措施為基礎，情境分析涵蓋：火災造成產品出貨供應中斷、原材料與委外加工件供應中斷、關鍵及主要設備故障、公用設施異常（停電、停氣）、人力資源不足、交通運輸故障、客戶大量退貨、品質異常停線、廠內檢測設備異常、資訊系統缺失，及氣候變遷實體風險等多元場景，設計多步驟標準應變措施與緊急控制程序，確保在各種突發狀況下均能迅速啟動應變。

2025 年公司營運持續計畫管理系統正式上線，將情境分析、應變計畫、演練紀錄予以整合至數位化管理平台，進一步提升計畫維運效率與可查核性，為全公司進行一致性管理及認知與經驗擴散奠定基礎。

3.3.2 演練實績與持續改善

金像電子要求各營業據點每年至少要完成一次營運持續之專題應變訓練，與執行效果回饋或改善，藉由情境模擬強化人員應變能量，涵蓋認知宣導、場景模擬、執行處理機制與標準應變措施、有效性與可行性確認，及檢討與矯正預防，舉例來說，各營業據點依年度計畫完成演練，包括資訊通報流程模擬、系統異常處置及災難復原演練，透過模擬突發事件，以強化人員應變能量與營運不中斷的執行能力，

2025 年度，各營業據點均依年度計畫完成營運持續計畫持續更新，及其資訊災難復原演練，年度實際演練項目達 61 項，所有核心系統都能在公司所設定之目標復原時間（RTO）內完成復原。

至於營業據點內部之人員緊急疏散演練方面，2025 年各營業據點均完成緊急疏散演練，涵蓋率達 100%，達 11,659 人次，確保所有在廠人員均具備緊急應變能力：

金像電子將持續以「情境分析、應變計畫、演練實踐」為循環基礎，因應突發營運中斷或緊急事故，降低衝擊程度，維護人員安全、法令遵循、客戶權益、公司商譽及資產安全。

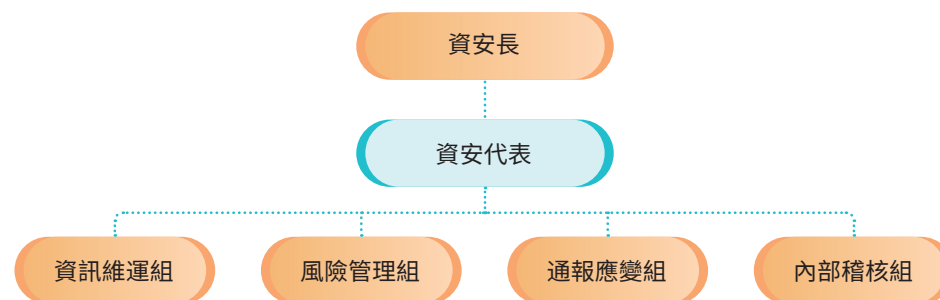
3.4 數位護城河

在數位轉型深化與威脅環境持續升級的背景下，金像電以以資訊安全、個資保障與營業秘密保護為戰略核心，構築覆蓋「治理架構、技術防護、人員素養、稽核驗證」四大構面之「數位護城河」，同時經驗與管控持續至供應鏈管理及實績回饋追蹤，確保公司在資訊風險環境中穩健前行。

—○ 金像電子資訊安全政策 ○—

- ▶ 確保所蒐集、處理與利用之所有資訊及資產的機密性、完整性、可用性與合法性。
- ▶ 確保核心業務之資訊化作業得以持續不間斷運作，維持資訊安全管理制度之有效性，提升對內、外之資訊服務品質。

3.4.1 治理架構與控管機制



公司建立自上而下之資安治理體系：

- ▶ 董事會：擔任最高監督單位。
- ▶ 資安長：統籌資安政策，協調與資源調度，並每年向董事會報告資訊安全執行成效。
- ▶ 資訊安全委員會轄下設資訊維運組、風險管理組、通報應變組與內部稽核組四大功能小組，分工執行各項資安任務，執行資訊維運、風險管理、資安事故通報與應變，及定期資安內部稽核相關任務。

資訊安全管理系統，本公司藉由 ISO/IEC 27001:2022 為框架，採循環式管理方法論，持續推動資安政策落實、資產盤點與風險評鑑、管控措施實施與追蹤、制度性稽核與持續改善，及個資保護管理措施，進而配合持續改善機制，予以滾動式調整資訊安全管理制度、措施與目標績效。

資訊安全委員會每年定期召開「資訊安全管理審查會議」，針對風險評鑑方法論，就資訊安全管理系統實施範圍，落實資訊資產盤點及其風險評鑑執行情形，管理措施落實程度，及與風險處理狀況，進行檢視與討論，並評估透過有效性量測作業確認各目標績效。本年度特別鑑別多項趨勢議題，納入管理階層審議：泰國廠資安與智財權管理制度建置、供應鏈資安管理、雲端與 AI 智財權、AI 應用資安議題、氣候變遷、供應鏈資安攻擊、及資安風險、隱私權保護，進行充分討論，提出持續改善計畫，制訂制度性因應策略與措施。

—○ 資訊安全管理制度目標 ○—

- ▶ 確保公司及客戶資料的保護與保存，防止人為不當意圖或不法情形。
- ▶ 符合法令規定、主管機關命令與客戶契約、專業職責要求。
- ▶ 確保所有資訊資料的正確性與完整性。
- ▶ 資訊安全事件發生時，能即時應對、通報與復原，保障利害關係人權益。
- ▶ 確保所有資訊系統與服務之可用性與持續營運能力。

3.4.2 多層防護管理措施

2025 年公司於網路環境、資訊設備、資訊系統與人員素養四大領域，持續精進資安防護能量：

網路安全

- ▶ 持續布建威脅偵測應變服務 (MDR) 及端點偵測與回應 (EDR)。
- ▶ 導入資安事件管理平台 (Forti SIEM)，進行數位化管控日誌整合及其行為監控。
- ▶ 部署多因子驗證 (MFA) 與各營業據點之分段防火牆。
- ▶ 導入零信任制度與管理措施，如 VPN 架構及 IPCAM migration，持續強化各營業據點於數位資訊邊界之防護深度。

裝置與應用安全

- ▶ 持續分類資訊設備，設置相應防毒機制。
- ▶ 應用系統導入 SSDLC 安全開發流程。
- ▶ 定期執行弱點掃描、漏洞修補及滲透測試。
- ▶ 堅守防毒軟體更新，並設定有效性量測目標

本年度全數達到目標要求。

資料與個資安全

- ▶ 推行資料文件分級管控、郵件控制、實體機房強化、組態管控、弱點偵測及異地備援。
- ▶ 執行各營業據點之異地備援與備份機制。

各營業據點均無異常，資料完整性持續確保。。

教育訓練與演練

- ▶ 全員資訊安全與營業秘密宣導課程完訓率 100%。
- ▶ 社交工程演練全數完成，未通過率逐季顯著下降。

資安事故通報與應變

- ▶ 建立層級資安事件通報流程；
- ▶ 2025 年均無無重大資安事故，如有通報案件，均於規定時間內完成調查、復原及矯正措施。
- ▶ 2025 年度無任何個資安全事故發生，亦體現公司管理成效。

公司透過內、外部資訊安全 (涵蓋個資) 稽核持續精進管理制度，各項缺失慎重面對與落實改善，外部稽核缺失件數逐年下降，顯示整體管理成熟度持續提升。

3.4.3 個人資料保護管理制度

本公司高度重視個人資料之保護，為落實個資之合理處理與利用，訂定《個人資料保護管理辦法》，作為個資管理規範，其適用範圍涵蓋全體員工所從事之各項業務，包含公司內外、供應商與客戶端所涉及之個人資料，確保員工、客戶、消費者、供應商等各類當事人之個資，於蒐集、儲存、處理、傳輸、共享與利用各環節，均尊重當事人權益，依誠實信用方法為之，不逾越特定目的之必要範圍，並與蒐集目的具正當合理之關聯。

再者，為更有效統籌與監督個資保護工作，本公司設立個人資料保護管理委員會，建構跨單位之個資法遵循溝通與協調平台，其委員會由資訊處處長擔任管理代表，人力資源中心理級主管擔任總幹事，各部門個資保護負責人擔任執行委員，並由人資部擔任個資保護聯絡窗口，另設監督代表，明確劃分權責。

委員會每年至少召開一次會議，並得視業務推動及重大個人資料安全事件之需要，不定期召開臨時會議，統籌督導各項個資保護管理原則之規劃、協調與緊急應變，並提供個資保護工作所需之支援。

在個資生命週期管控上，本公司建立自蒐集至銷毀之全程管理機制。向當事人蒐集個資時，僅就必要欄位進行蒐集，並經當事人同意、明確告知蒐集目的、個資類別、利用期間、地區、對象及方式；非經當事人書面同意或法令規定，不作特定目的以外之用途，同時，更藉由加強同仁個資保護教育訓練與宣導、要求接觸機密資料人員簽署保密切結書等措施，持續強化個資保護之安全性與有效性，全面降低個資風險。

再者，本公司為有效管理個資相關風險，各部門定期進行個資檔案盤點，並執行風險評估與建置相應管理機制，分別採取制修訂作業標準、強化監督溝通頻率、維持並持續監督等對應控制措施，由權責單位定期追蹤改善成果。

針對個資事件，本公司採取「零容忍」原則，建立完整之通報與應變機制。一旦發生個資安全事故者，立即通報個資保護聯絡窗口進行處理，並對影響程度與範圍進行蒐證，以足使當事人知悉之方式，通知原因事實、影響情形及已採取之因應措施，必要時由公司發言人統一對外說明；事後並進行原因分析、提出改善與預防方案。

本公司亦定期辦理個資保護管理稽核，將違反法令或公司個資管理制度之事實與缺失回饋受稽單位，進而就不符合規範事項者，要求單位實施矯正預防，以利後續追蹤與複查；各項缺失與改善措施提報個資保護管理委員會審查，對重複發生問題責成主管督導改善，推動持續循環改善機制，致力維護資料安全與隱私權益。

3.4.4 營業秘密保護制度

面對智慧財產日益成為企業核心競爭力的趨勢，金像電子透過循環式管理方法論，持續逐步完善構建營業秘密保護體系，並與公司內部控制及資訊安全管理制度與措施深度融合，形成雙軌防護機制。

營業秘密管理架構，由董事長擔任管理總召集人，設置專案管理代表與專案管理小組，下設功能性小組，如稽核小組、侵害事件緊急應變小組，藉由明定權責、落實執行及監督管理制度。

—○ 金像電子營業秘密管理制度與措施 ○—

- ▶ 訂定「智慧財產權管理辦法」及其相關作業程序書、各作業規範文件與表單，如盤點作業程序、人員營業秘密與保密作業規範、風險評鑑作業規範等。
- ▶ 建立營業秘密檔案分級制度，依資料敏感性進行分類與標示，搭配文件存取權限控管與使用紀錄。
- ▶ 訂有「人員營業秘密與保密作業規範」，要求員工對於技術、業務所知悉之秘密事項，必須簽署保密協議，且不得洩漏予未經授權人士。
- ▶ 對第三方如供應商、外包廠、參訪人員，訂有「第三方保密與安全管理作業程序」，從入廠申請、技術交流、詢價報價階段即進行保密要求與紀錄留存。
- ▶ 供應商與協力廠商須簽署「供應商保密與廉潔承諾書」及人員個別「保密承諾書」，全面涵蓋對外協作過程。
- ▶ 遇涉及營業秘密之委外專案，專案負責人需在啟動前與資訊主管確認其可行性與風險控制機制。
- ▶ 實施桌面與螢幕淨空政策，定期宣導人員注意將機密文件妥善存放、妥善保管帳號密碼，避免洩露機密資訊，並落實日常巡檢。
- ▶ 建置電子化資料保護措施，如資料加密、下載限制、郵件控管、資料傳輸記錄，以輔助人工制度管理。
- ▶ 營業秘密認知與防護作為年度教育訓練必修課程，並搭配社交工程、模擬演練，以強化員工實務能力與風險意識。
- ▶ 滾動式修正安全管控機制，如盤點營業秘密及機密資訊、檔案傳輸安全性管控、保有檔案期間執行安全管控措施，及資料或設備安全與網路安全之管理

本公司營業秘密保護制度保持滾動精進，確保制度之有效性與持續性，2025 年特別執行措施，涵蓋如下：

- ▶ 持續調修「智慧財產權管理辦法」及相關作業程序書；
- ▶ 更新檔案分級制度；
- ▶ 持續檢視檔案分級與業務執行需求，調整存取權限管控；
- ▶ 持續要求員工簽署保密協議；
- ▶ 第三方（供應商、外包廠、參訪人員）落實保密登記；
- ▶ 供應商簽署「供應商保密與廉潔承諾書」；
- ▶ 持續維持桌面螢幕淨空政策定期宣導及巡檢；
- ▶ 持續搭配資訊安全管理制度與措施，精進電子化資料保護措施（加密、下載限制、郵件管控及傳輸記錄）；
- ▶ 完成年度營業秘密侵害緊急應變演練。

公司推行智慧財產權管理相關辦法，整合專利申請、商標管理與技術文件的內部申報與外部維權；同時，透過內部稽核改善與追蹤機制，監督管理制度各項作業落實程度與有效性，再請各單位就監督與稽核結果執行矯正預防措施，強化安全管控機制，持續維護管理制度運作。

最後，定期召開會議進行政策審核、維護管理制度與措施、績效進度追蹤審查、檢視稽核結果與改善進度，及其相關活動推動與控管。

藉由持續公司營業秘密管理機制，確保公司於高度競爭產業環境中，能有效防止營業秘密外洩風險、保障客戶與企業本身的創新成果及機密資訊。

3.4.5 成效驗證實績

制度驗證與管理成果	訓練演練實績
▶ ISO 27001:2022 全面導入各營業據點。 各營業據點通過 ISO 27001:2022 第三方獨立機制之驗證。 ▶ 現行文件總數：89 份（新增 14、修改 38 份） ▶ 重大資安事故件數：0 件。 ▶ 營業秘密洩漏事件數：0 件。 ▶ 個資外洩件數：0 件。 ▶ 核心系統，維持目標時間內復原，保持營業不中斷。	▶ 社交工程演練：各營業據點全數完成，未通過率逐季下降 ▶ 資安認知教育訓練完訓率：100% ▶ 核心系統演練：全數完成，均達目標要求。 ▶ 正式上線營運持續管理系統，踏入數位化管理。 ▶ 資安基礎訓練課程：辦理營運持續演練、文件改版、認知教育。 ▶ 資安進階課程：12 堂，共計 356 小時。 ▶ 營業秘密侵害事件緊急應變演練：1 次。

透過全面性策略推動與制度持續落實，金像電子逐步建立前瞻性數位防線機制，不僅鞏固企業資訊資產安全，更強化內外部利害關係人對公司數位轉型與治理之信賴基礎，確保在高競爭產業環境中維持穩健，且具優勢的營運體質。





- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性
- 04 氣候治理布局**
- 05 綠色治理布局
- 06 永續人才願景
- 07 創新轉型與價值共創
- 08 永續供應鏈
- 09 附錄

氣候治理布局

04

氣候變遷與自然環境衰退是人類共同面臨的嚴峻挑戰，不僅導致極端天氣事件頻繁發生，更對生態造成深遠衝擊，威脅人類生存環境。受氣候變遷影響及社會經濟環境改變，風險特性也有所變化，對於氣候與自然環境變遷所生之風險衝擊，考驗公司整體風險治理韌性，亦是開展未來業務發展新契機。

金像電子作為電子零組件產業，其業務與商品不得不面對溫室氣體之高度排放，因此，內部積極辨識、研擬與執行減緩氣候變遷之行動，同時力求發揮自身標竿企業之影響力推動價值鏈間合作，以因應氣候變遷風險與機會，持續提升整體組織韌性。

對此，本公司持續依循「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures；TCFD)作為減緩氣候變遷行動之框架，由董事會與高階主管指揮營運策略，推動措施因應辨識的氣候變遷風險與機會，並透過目標定期追蹤督導；同時，開始參酌「永續揭露準則 (IFRS)」S1與S2內容，提高揭露氣候治理相關資訊透明度，積極響應與期待各界相互交流，促進永續經營。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

4.1 金像電子的氣候治理

金像電子在治理結構為求慎重因應氣候變遷帶來的挑戰與機會，以董事會作為氣候與自然環境相關議題最高治理單位，負責監督氣候相關氣候策略、風險管理及核定目標。董事會將氣候議題納為公司治理與經營策略重要考量，持續關注淨零轉型政策，藉由風險管理機制，由上而下領導方向與督導成效，並由下至上落實執行及回報進度與障礙，達到持續改善之管理循環，如定期聽取氣候行動方案執行進度、鑑別風險情形、監督曝險程度與衝擊，及其管理成效，以有效督導進度與資源投放，建立妥適風險胃納，維持適當有效管理制度。

組織	主席 / 召集人	開會頻率	氣候治理角色
董事會	董事長	至少每季一次 依實務得增加召開	氣候治理最高決策單位，負氣候風險治理之最終責任。
永續發展委員會	主任委員	至少每季一次 依實務得增加召開	推動及落實執行企業永續經營策略之核心單位，定期追蹤氣候風險專案執行成效，並呈報董事會。
永續發展統籌	無	端視情形辦理	協助指派同仁執行氣候相關財務揭露活動 (TCFD) 與永續揭露準則 (IFRS)，逐步推動量化方式 (情境分析、壓力測試)，彙整氣候風險與機會相關資訊，並定期向永續發展委員會報告。
環境與健康安全組 能源管理組	小組長	不定期召開	▶ 環境與健康安全組，負責公司環境保護。 ▶ 能源管理組，負責能源管理、水資源運用與溫室氣體排放。

永續發展委員會

氣候變遷議題納入永續發展委員會討論，由主任委員定期召集會議，委員涵蓋各部門最高主管，並設置統籌人員。

任務運作上，永續發展委員會統籌人員會定期彙整功能性編組所提出氣候環境趨勢議題，並提交彙整各單位所識別氣候變遷風險與機會結果。

永續委員會就氣候環境趨勢議題及各單位識別結果，檢視、擬訂與推動氣候變遷行動策略與風險管理措施，確認短、中、長期計畫，管理績效評估成果，以利後續呈報至董事長及董事會。

「環境與健康安全組」及「能源管理組」

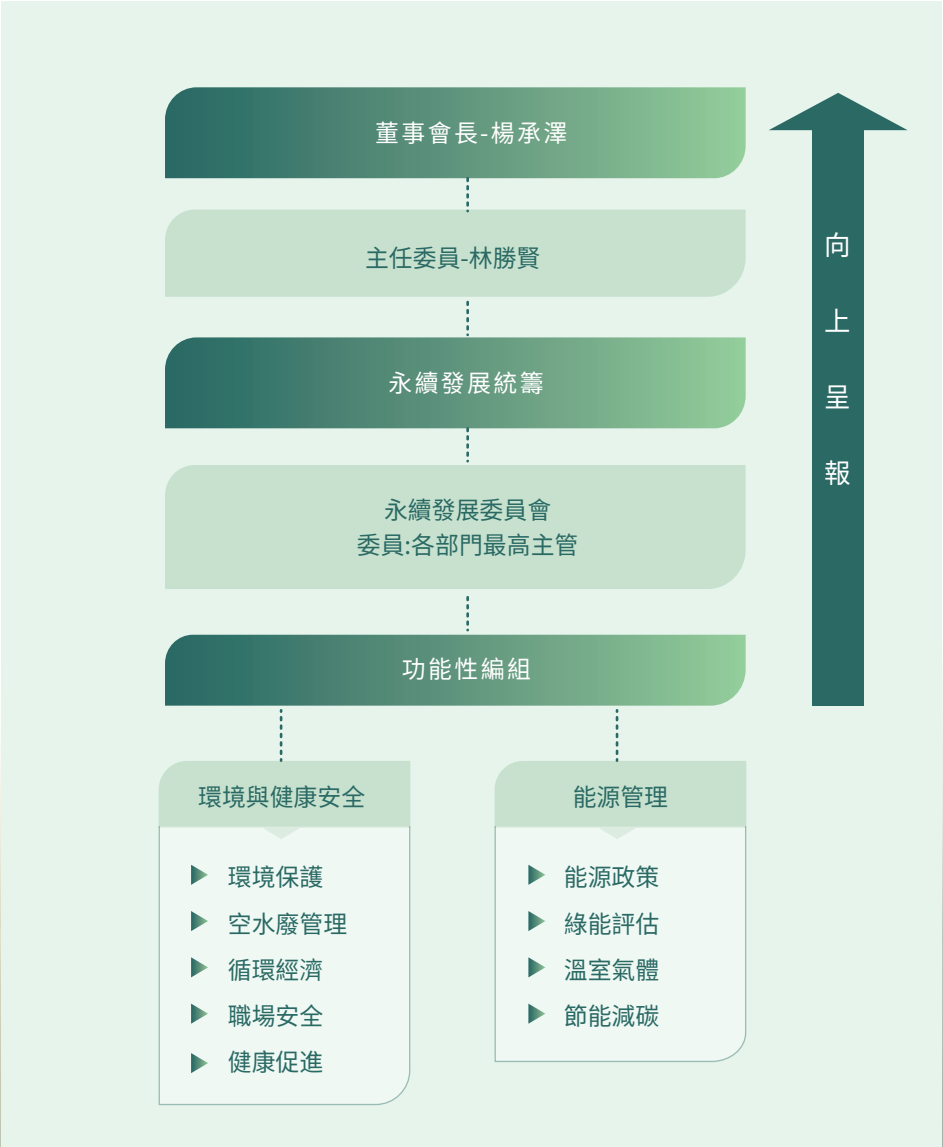
永續發展委員會下轄的「環境與健康安全組」及「能源管理組」，前者，負責公司環境保護；後者，負責能源管理、水資源運用與溫室氣體排放。

同時，兩組共同協作蒐羅政府、客戶、同業與國際的氣候環境趨勢議題，並藉由公司風險管理機制與績效評估機制，檢視各單位所識別氣候變遷風險與機會結果，管理因應措施執行進度與障礙，及績效成果。

永續發展委員會統籌人員定期召集「環境與健康安全組」及「能源管理組」兩功能性編組召開會議，就上述彙整氣候變遷議題，討論與規劃對於公司業務之衝擊，作為氣候變遷行動策略或決策參考。



01	品牌藍圖
02	永續發展策略與管理
03	穩健治理與韌性
04	氣候治理布局
05	綠色治理布局
06	永續人才願景
07	創新轉型與價值共創
08	永續供應鏈
09	附錄



4.2 金像電策略與風險管理

金像電子參酌氣候相關財務揭露 (TCFD) 與永續揭露準則 (IFRS), 並逐步循環式管理方法論, 推動管理制度, 揭露氣候變遷相關資訊, 針對不同氣候相關風險類型及特性, 參酌國家淨零排放政策、產業特性發展、ESG 評鑑方向, 及外部顧問建議, 綜合本公司業務發展, 公司整體經濟活動衝擊, 與參酌往年鑑別結果, 定期識別氣候風險與機會, 同時審視傳統風險, 以鑑別對公司財務之潛在影響。

4.2.1 氣候變遷的策略

世界經濟論壇 (WEF) 估計, 全球逾半數經濟產出高度或中度依賴自然生態系統所提供的服務, 其中氣候變遷是重要因子, 其所造成之實體風險及轉型風險, 同步影響公司營運、業務發展與財務衝擊, 就氣候相關情境分析之情境設定, 本公司參酌包含「聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 定義之情境分析資訊, 及「中央銀行與監理機關綠色金融系統網絡 (NGFS)」於發布之長期情境報告 (NGFS long-term scenarios for central banks and supervisors) 所示相關資訊, 盡可能發展量化情境分析, 並依分析結果檢視氣候策略及風險管理之適當性, 以提升本公司整體氣候韌性。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

氣候情境背景

轉型風險引用「NGFS long-term scenarios for central banks and supervisors (November 2025)」推估氣候情境：

(NGFS) 情境分類	說明	氣候情境	情境說明
有序轉型 (Orderly)	此分類假設氣候政策在早期就被導入，並隨著時間日趨嚴格，在此分類下的情境其實體風險及轉型風險都相對較低。	2050 淨零排放 (Net Zero 2050)	透過嚴格的氣候政策及技術創新，將全球升溫控制在低於 1.5° C，在 2050 年前後達到全球淨零排放。
		低於 2° C (Below 2° C)	逐步提高氣候政策的強度，使全球升溫控制在低於 2° C 的可能性達到 67%。
		低需求 (Low Demand)	假設除碳費與技術之外，復出現降低能源需求的重大行為改變，可緩解經濟壓力並於 2050 年前後達到全球淨零排放。 (在此情境下，美國、歐盟、英國、加拿大、澳洲與日本等地區對所有溫室氣體達成淨零排放。)
失序轉型 (Disorderly)	此分類假設由於氣候政策被推遲，或國家與產業之間出現意見分歧的狀況，在此分類下的情境其轉型風險相對較高。	轉型遞延 (Delayed transition)	假設年度碳排放量到 2030 年之前都不會減少，需要強而有力之政策來將全球升溫控制在低於 2° C。
全球暖化失控 (Hot house world)	假設部分氣候政策在某些地區已開始實施，但在放大到全世界，其努力不足以阻止嚴重的全球暖化，在此分類下的情境將會產生較嚴重的實體風險，例如海平面上升這種不可逆的影響。	國家自主貢獻 (Nationally Determined Contributions, NDCs)	此情境包含所有承諾之目標，儘管尚未得到有效政策支持。
		當前政策 (Current Policies)	假設只延續目前執行之政策，未進一步採取轉型措施，導致較高的實體風險。
為時已晚 (Too-little too-late)	此分類假設氣候轉型延遲且缺乏協調性，最終導致未能有效限制實體風險發生。	世界碎片化 (Fragmented World)	假設全球各國的氣候政策延遲且分歧，導致較高的實體與轉型風險。訂有淨零排放目標之國家僅達成 80% 之目標，其餘國家則維持現行政策。

參考資料：NGFS long-term scenarios for central banks and supervisors (November 2025)



01	品牌藍圖
02	永續發展策略與管理
03	穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05	綠色治理布局
06	永續人才願景
07	創新轉型與價值共創
08	永續供應鏈
09	附錄

實體風險引用「IPCC AR6 評估報告」中共享社會經濟途徑（Shared Socioeconomic Pathway, SSP）推估未來排放情境：

(IPCC) 實體風險	SSP1-2.6 (SSP126)	SSP2-4.5 (SSP245)	SSP3-7.0 (SSP370)	SSP5-8.5 (SSP585)
情境說明	► 為低強迫路徑，其模擬結果顯示在 2100 年將產生低於 2°C 的多模式平均值，選擇 SSP1 是因其具有顯著的土地利用變化（全球森林覆蓋率增加），代表了該情境低脆弱性、低減緩壓力和低輻射強迫力的綜合特性。 ► GHG 低排放量，在 2075 年左右達成 CO2 淨零排放。	► 為中間路徑，選擇 SSP2 原因，在於它的土地利用和氣溶膠路徑相對於其他 SSP 較不極端，為中等社會脆弱性與中等輻射強迫力的組合。 ► GHG 中排放量，CO2 排放量直到世紀中才開始下降，在 2100 年以前無法達成淨零排放。	► 為中高強迫路徑，SSP3 結合相對較高的社會脆弱性和輻射強迫力，過往 AR5 的無氣候政策干預情境 (no climate policy) 分析極度仰賴 RCP8.5 情境，SSP3-7.0 的加入提供中高排放路徑的另一個選擇，與 SSP5-8.5 不同的是，SSP3-7.0 具有強烈的土地利用變化和高 NTCF2 排放。 ► GHG 高排放量，在 2100 年左右 CO2 排放量會加倍。	► 為高強迫路徑，選擇此社會經濟情境的原因，在於 SSP5 是唯一排放量高到足以在 2100 年產生 8.5W/m2 輻射強迫力的 SSP 情境。 ► GHG 極高排放量，在 2050 年左右 CO2 排放量會加倍。

參考資料：TCCIP 台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

氣候情境及其對應本世紀末升溫		
對應本世紀末升溫	IPCC-AR6	NGFS
~ 1.5° C	SSP1-2.6	Low Demand
		Net Zero 2050
~2° C	SSP2-4.5	Below 2° C
		Delayed transition
~3° C	SSP3-7.0	Nationally Determined Contributions
		Fragmented World
		Current Policies
~4° C	SSP5-8.5	

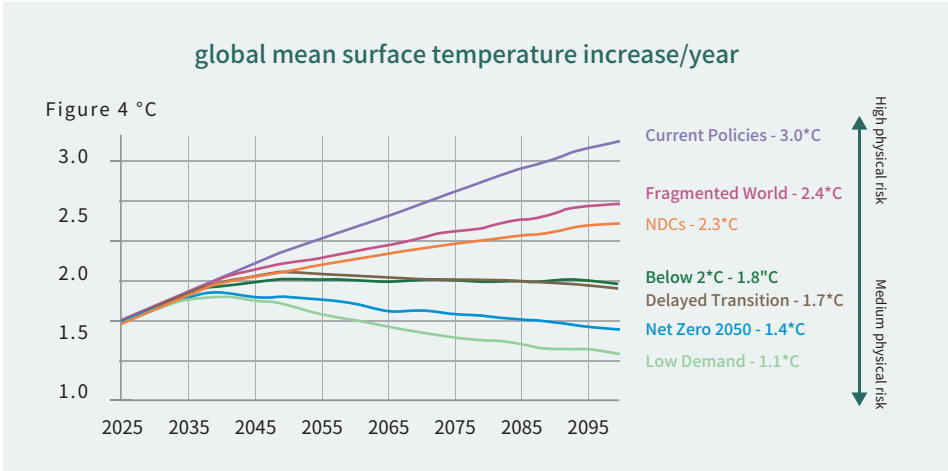
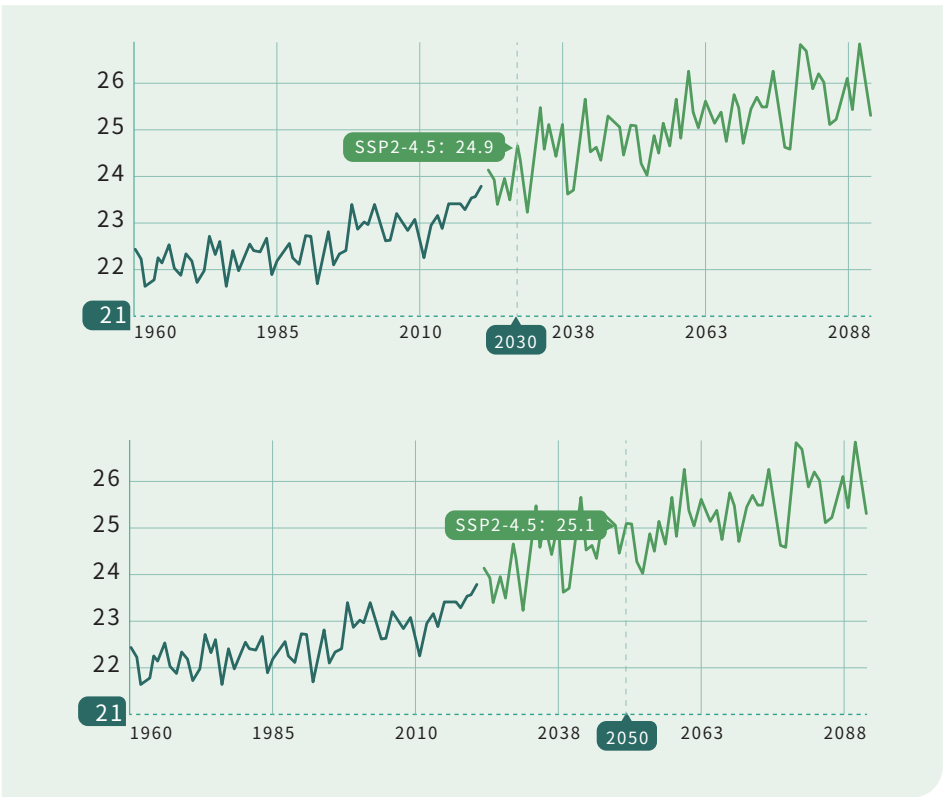


Figure 4 °C
Source: IIASA NGFS Climate Scenarios Database, MAGICC model (with REMINDemissions inputs).MAGICC provides a range of temperature increase compared to the pre-industrial levels. The temperature paths displayed here follow the 50" percentile.

氣候風險對本公司的衝擊，往往以兩種截然不同卻相互交織的面貌呈現。其一為實體風險，如高溫衝擊廠商能源消耗，能源穩定性，及人員工作產值，這些物理性損害透過成本支出提升或工作環境情事，影響公司營運與獲利。其二為轉型風險，如各國政府為應對氣候危機所推動碳定價機制、法規趨嚴與市場偏好轉移，使產業面臨環境與營運成本驟升雙重壓力，進而衝擊公司財務體質與架構。

台灣為達 2050 淨零排放目標，已修訂「氣候變遷因應法」、「溫室氣體排放量盤查登錄及查驗管理辦法」等相關法令，自法制面強力推進減碳目標；另，考量各國減碳政策落實程度與實施時點有所差距，雖已識別出全球性問題也陸續找出解方與共識，惟過程極為緩慢、相關機制之運行仍未臻成熟。

最後，以 SSP2-4.5 中間路線（溫室氣體穩定）情境，參酌採取 TaiESM1 氣候計算模型，設定條件於土地利用和氣溶膠路徑相對於其他 SSP 較不極端，為中等社會脆弱性與中等輻射強迫力的組合，溫室氣體排放量中等，CO2 排放量直到本世紀中開始下降，在 2100 年以前無法達成淨零排放，世界末升溫約達 2 °C，其中推估溫度與雨量趨勢：2030 年平均為 24.9 °C、6.3 mm/day；2050 年 25.1°C、5.2 mm/day。



參考資料：TCCIP 台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台

註：本公司就氣候變遷之情境分析與壓力測試，仍是以現行國內、外趨勢、法令動態、實際環境變化、模型推估，及客戶需求狀況進行預估，至於本公司於 2023 年業已承諾 SBTi，2050 年達成淨零排放，控制全球升溫不超過 1.5 °C，這是本公司有鑑於前述情境，更積極推動的氣候變遷因應策略與措施，及期望能達成之重大目標。

再者，就本公司於國際上之其他營業據點，則採取 ThinkHazard! (Global Facility for Disaster Reduction and Recovery) 「防災智庫」全球減災與恢復基金會，就極端氣候情境，推估溫度趨勢及營業據點當地之法令趨勢及技術發展等面向，進行可承受衝擊程度評估。

台灣總部

2030 年平均為 24.9 °C，未來五年內，至少會發生一次長時間暴露於極端高溫環境，進而導致熱壓力的情況。

蘇州廠

未來五年內，至少會發生一次長時間暴露於極端高溫環境，進而導致熱壓力的情況。

常熟一、二廠

未來五年內，至少會發生一次長時間暴露於極端高溫環境，進而導致熱壓力的情況。

泰國廠

未來五年內，至少會發生一次長時間暴露於極端高溫環境，進而導致熱壓力的情況。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

- 05 綠色治理布局
- 06 永續人才願景
- 07 創新轉型與價值共創
- 08 永續供應鏈
- 09 附錄

綜上所述，考量台灣政策與法規現況無重大異動、全球氣候變遷因應趨勢背景，及氣候模型分析結果，爰識別下列風險情境。

類型	議題	期程	財務影響	說明內容
轉型風險	各項資產之能資源效率	短中期	增加營運成本	鑒於國際法令趨勢趨嚴，及能資源需求與價格居高不下，勢必衝擊公司內部各項資產之能資源使用效率。
實體風險	持續性高溫	中長期	增加營運成本	持續性高溫，勢必影響能源使用量，當外購電價持續提高，直接影響營運成本；再者，再生能源尚未齊備致使缺電或限電可能性提高，影響用電穩定性，將投入經費提升用電韌性。
機會	永續轉型取得客戶信賴	中長期	回應市場需求使營收增加	積極評估與研發低碳材料應用、低碳技術與製程，均有助於減少本公司產品碳足跡，滿足客戶與市場對永續轉型期待與需求。

氣候相關風險類型		
轉型風險	政策與法規①	提高溫室氣體排放定價
	政策與法規②	各項資產之能資源效率
	技術③	產品或服務低碳轉型導致成本增加
	市場④	客戶行為改變導致商品 / 服務需求降低
	名譽⑤	特定產業污名化導致商品 / 服務需求下降
實體風險	立即性⑥	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
	長期性⑦	持續性高溫

2025 年整體氣候相關風險與機會鑑別結果：「各項資產之能資源效率」、「持續性高溫」風險議題，及「永續轉型取得客戶信賴」機會議題，後續參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 發布的氣候情境，及台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台數據，評估分析實體風險和轉型風險之潛在財務影響，據以擬定相應氣候策略。

氣候相關機會類型	
資源效率①	回收再利用
能源來源②	使用新技術
產品和服務③	開發和 / 或增加低碳商品和服務
市場④	永續轉型取得客戶信賴
韌性⑤	參與再生能源項目與採取節能措施

壓力測試財務衝擊結果及因應策略與措施

針對氣候相關風險鑑別結果，策略上將致力於管理現在及未來面臨之轉型及實體風險，分別擬定因應措施。

針對轉型風險，因法令或政府要求，與利害關係人 (如：客戶) 期待，經本公司綜合推估將影響財務程度，約占 2025 年度營收 1%(註：0.1% 約新台幣一仟萬元)；同時，提前部署與推展，可對於業務、策略之正向成長，將有全部或一部有相當程度提升營收機會。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

轉型風險 - 各項資產之能資源效率		
期間	潛在財務影響	因應策略與措施
短中	基於下列因素，而有增加營運成本之財務影響： ▶ 產品與製程之能資源，配合市場需求與當地法令要求，將影響整體能資源價格波動與逐年提升，衝擊公司內部各項資產之能資源使用量與效率，進而影響營運成本。	▶ 持續委請第三方獨立單位依循標準進行溫室氣體排放查證，全面彙整組織整體溫室氣體排放狀況。 ▶ 本公司已通過 SBTi 組織認可，會按科學減量方法，設立具體可行的減碳目標。
	▶ 再者，涉及設備汰換與新型綠色設備，衝擊營運成本。 ▶ 為符合淨零排放趨勢，法令持續推出強勢節能減碳要求，如推動綠色製程或轉型優惠措施，在資產能資源使用及其效率上，會持續受到提升能資源使用效率之風險。	▶ 採購具有競爭力的再生能源；已無法減少的溫室氣體排放，購買碳權憑證作因應。 ▶ 提撥預算或執行製程改善專案，持續汰換高耗能設備，及精進製程作業。

註 1：期程定義：短期為 2026 年；中期為 2027~2030 年；長期 2031~2050 年。
註 2：本公司就氣候變遷之情境分析與壓力測試，仍是以現行國內、外趨勢、法令動態、實際環境變化、模型推估，及客戶需求狀況進行預估，至於本公司於 2024 年已通過 SBTi 組織認可，符合 1.5°C 的減量路徑，並響應台灣政府 2050 年達成淨零排放，是本公司有鑑於前述情境，更積極推動的氣候變遷因應策略與措施，及期望能達成之重大目標。

全球持續性高溫勢必推升能資源之需求，同時能資源因應市場價格與環保法令趨嚴，間接影響能資源供給成本逐年提升，進而影響各營業據點之經營成本；同時，高溫也可能帶來工作環境之惡化、疾病發生可能性提升，及員工身心健康影響幅度加劇等，經本公司綜合推估將影響財務程度，約占 2025 年度營收 0.5%，仍屬本公司財務體質可承受衝擊之程度。

實體風險 - 持續性高溫		
期間	潛在財務影響	因應策略與措施
中長	▶ 夏、秋二季的溫度普遍高溫，再生能源未齊備致用電缺乏，發生缺電與限電可能性提升。 ▶ 夏季溫度屢創新高，夏季提早到來，電力負荷增加，大幅提高跳電發生率，造成產線停擺與報廢率提升。 ▶ 冷氣空調負荷增加，冰水機開始時間提早，都大幅增加用電量。	▶ 提撥預算持續就高耗能設備與作業，啟動汰換機制。 ▶ 強化製程設備或系統穩定性，降低突發性事故所造成產品報廢程度。 ▶ 持續規劃儲能設備或不斷電設施，推動潔淨科技運用，因應限電期間所缺少用電額度。
	▶ 持續高溫及用電量提升，影響當地電網穩定性，進而影響公司產品產出與良率穩定性，報廢率可能提升、成本增加。 ▶ 廠區容易影響勞動安全性、工作環境惡化，如廠區持續高溫，人員中暑或注意力不集中與疲倦，致使疾病與職業傷害發生次數提升或程度升高。 ▶ 再生能源尚未齊備致使缺電或限電可能性提高，影響用電穩定性。	▶ 規劃潔淨科技之多元面向導入，如，及提高再生能源占比，降低或避免限電發生所導致產線暫停時間或範圍。 定期訓練同仁緊急應變機制。

註：期程定義：短期為 2025 年以前；中期為 2026~2030 年；長期 2031~2050 年。

綜上所述，以 SSP2-4.5 中間路線 (溫室氣體穩定) 的情境，使用台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台之氣候計算模型 TaiESM1，國際據點使用 ThinkHazard! (Global Facility for Disaster Reduction and Recovery)，推估溫度趨勢及營業據點當地之法令趨勢及技術發展等面向，對於本公司整體氣候風險之財務衝擊程度，約占 2025 年度營收 0.5%~1% 之區間值，仍屬本公司財務體質可承受衝擊之程度
另，針對氣候相關機會鑑別結果，策略上將致力投入資源搶占商機，擬定因應措施，因應法令或政府要求，與利害關係人 (如：客戶) 期待，如積極推動「永續轉型取得客戶信賴」轉型行動計劃，予以提前部署與推展，對於業務、策略之正向成長，將促使影響本公司財務有全部或一部有相當程度提升機會 (約占 2025 年度營收 5%)，或領先市場 2~3 年營利期間。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

氣候機會 - 永續轉型取得客戶信賴		
期間	機會描述	因應策略與措施
中長	積極評估與研發低碳材料應用、低碳技術與製程，均有助於減少本公司產品碳足跡，滿足客戶與市場對永續轉型期待與需求。	▶ 公司積極蒐集低碳原物料與技術等資訊，並推動自主與合作研發設計與製程；同時，提升再生能源占比，降低溫室氣體排放量，降低政府徵收碳費與電價之衝擊，以減少成本支出，擴大預算空間以研發或購買低碳原物料、技術或製程。 ▶ 將淨零排放作為品牌策略，短期目標籌備能量與規劃品牌策略，中期目標為市場主打低碳技術，長期目標推出為淨零排放產品。

註：期程定義：短期為 2025 年以前；中期為 2026~2030 年；長期 2031~2050 年。

4.2.2 氣候變遷的風險管理

本公司氣候變遷之風險管理精神與管理機制，參酌 ISO 31000 是風險管理系統，藉由 PDCA 持續管理方法論，定期蒐集彙整與討論氣候變遷風險議題，鑑別之氣候變遷風險重大性、管理措施、障礙與績效成果，彙整至永續發展委員會統籌人員及「環境與健康安全組」與「能源管理組」兩功能性編組之會議，滾動式確認公司業務與營運衝擊；同時，依循永續資訊管理內控機制，彙整氣候相關資訊與執行成效，呈報永續委員會檢視與推動氣候變遷行動策略與風險管理措施，確認短、中、長期計畫，評估後續是否啟動風險處理、移轉或接受評估作業，並管理績效評估成果。

最後，董事會作為最高治理單位，藉由風險管理報告、稽核報告與季績效評估成果，督導氣候變遷行動策略與風險管理措施之落實內容與績效成果，以確保氣候變遷重大風險議題得以有效管控。

再者，上述提及風險管理流程，包括風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告及風險回應措施：

- ▶ 風險辨識，氣候風險管理應辨識與其他風險之關聯性（如市場風險及作業風險等），且應依據所辨識或評估之氣候風險高低或風險次序，採行差異化風險管理措施。
- ▶ 風險衡量，依據所鑑別之氣候風險，建立評估及情境分析，並透過實體風險及轉型風險可能對公司財務影響作評估及揭露。
- ▶ 風險監控，依業務性質訂定可衡量性、可執行氣候風險與機會之指標與目標，並定期監控其曝險及變化情形。
- ▶ 風險報告：定期彙整本公司風氣候風險管理情形，呈報永續發展委員會及董事會，若發現重大風險情事，衝擊財務或業務狀況或法令遵循者，請相關單位立即採取適當措施，並向董事會報告。
- ▶ 風險回應，對於辨識與衡量出之氣候風險，採取適當之回應措施，包含引進技術、儲能設備，並訂定未來低碳轉型計劃等相關減緩措施。

本年度所鑑別的「各項資產之能資源效率」、「持續性高溫」之重大氣候風險議題，經上述作業程序，經內部之專業技術、資源和人力，綜合實務經驗與市場變化，及外部專家趨勢分析結果，將會滾動式確認公司業務與營運衝擊，調整重大氣候變遷風險議題之風險管理措施，如導入完整營運持續管理體系，就作業、廠區、市場等危機建立應變機制，確保本公司有效因應氣候風險，及持續評估啟動風險處理、移轉或接受風險之決定。



01	品牌藍圖
02	永續發展策略與管理
03	穩健治理與韌性
04	氣候治理布局
05	綠色治理布局
06	永續人才願景
07	創新轉型與價值共創
08	永續供應鏈
09	附錄

4.3 氣候變遷的指標與目標

因應氣候變遷所衍生轉型契機與品牌策略，將在市場中加大再生能源與節能措施之資源投入，積極蒐集低碳原物料資訊，持續研發低碳製程與技術，減緩氣候變遷帶來衝擊；同時，開始推動各環節之潔淨科技，如再生能源、除能設備、資源回收利用、再生物料等，及評估與研發低碳材料應用、技術與製程，持續累積實務經驗與精進作法。

關鍵成效

CDP 氣候變遷 (Climate Change) 評級中
獲得「B」管理等級 (Management level)

金像電評估情境分析結果與價值鏈衝擊，擬訂下表短、中、長期計畫目標，因應氣候變遷風險與機會，並藉由上述整體因應策略與風險管理措施，達成公司設定之指標與目標；滾動式調整機制，即在於永續發展委員會及功能性編組，透過定期績效評估，納入氣候變遷之風險與機會項目，檢視氣候變遷行動策略與風險管理措施，與優化短、中、長期計畫；後續呈報董事會績效成果，督促公司全體落實執行氣候變遷與永續發展目標。
2025 年度溫室氣體排放量，請詳見肆 Chapter5 綠色治理布局。

氣候風險	氣候機會	目標	2025	達成情形	2026	2030
各項資產之能資源效率	永續轉型取得客戶信賴	集團溫室氣體管理 (基準年 2019)	溫室氣體排放量 (類別 1 與類別 2) 較基準年減少 35.0%	達成 (達到 41.90%)	溫室氣體排放量 (類別 1 與類別 2) 較基準年減少 37.4%	溫室氣體排放量 (類別 1 與類別 2) 較基準年減少 46.7%
持續性高溫						
提高溫室氣體排放定價	永續轉型取得客戶信賴	集團使用再生能源	再生能源使用量達 35.0%	達成 (已達到 46.00%)	再生能源使用量達 37.4%	再生能源使用量達 46.7%
持續性高溫						

05

氣候治理布局

以組織淨零排放為目標，藉由節約能源、響應綠色能源、管控水資源運用，及減少製程所產生廢棄物與回收再利用，作為推動溫室氣體減量策略與行動方案，鑑別與因應相關衝擊活動。

我們的績效 ▶▶▶

● 較前一年度能源密集度
↓ 18.86%

● 溫室氣體排放量
(類別1與類別2)較基準年減量
↓ 41.90%

● 用水節水率
18.61%

● CDP水安全問卷
↑至A⁺

● 集團再生能源使用率
46.00%

● 較前一年度溫室氣體排放
(類別1與類別2)強度
↓ 51.12%

● 公司遭當地政府基於環境法令裁罰
超過新台幣100萬元之件數
0件

註：因應製程調整與電力供需，故於本年度柴油與汽油大幅度提升，進而影響能源密集度，未來改善機制，除製程調整外，也將大幅加入再生能源運用，降低柴油與汽油依賴性

5.1 環境治理架構

5.1.1 治理架構與組織設計

金像電子將環境永續視為企業經營之核心責任，透過制度化治理架構將環境管理深度整合於整體營運策略之中，作為推動淨零轉型與強化氣候韌性的關鍵基礎。2025 年，公司持續依循國際準則與在地法規要求，系統性推動各項環境管理行動，並藉由組織分工明確化、跨部門協作機制及高階治理監督，確保環境策略得以有效落實，同時透過績效監測與檢討機制，進行滾動式優化與調整，以提升整體治理效能。

金像電子由董事會承擔環境治理架構監督責任，負責審視整體環境策略方向與重大決策，並透過定期報告機制掌握執行情形。永續發展委員會則作為環境議題之最高統籌平台，負責整合資源、協調跨部門行動並推動策略落地執行。為強化專業分工，委員會下設「環境與健康安全組」及「能源管理組」兩大技術職能小組，前者主要負責溫室氣體管理、水資源運用、廢棄物處理及空氣污染防治等議題，後者則聚焦於能源使用效率提升、節能措施規劃與再生能源導入推動，形成完整且具系統性的環境管理推動架構。

各職能小組依據其專業範疇，負責環境政策之研擬、年度目標設定及具體行動方案規劃，並透過定期檢視與績效追蹤機制，掌握執行成效與潛在風險。同時，各小組亦持續將推動進展、關鍵議題及風險評估結果回報至永續發展委員會，以利進行整體策略之整合與調整。永續發展委員會每年至少召開一次正式會議，全面檢視年度環境管理績效、目標達成情形及未來改善方向，並將相關成果與建議彙整後提報董事會，強化高階管理層對環境議題之參與深度與決策引導功能。

透過上述由上而下之治理架構與由下而上之執行回饋機制，公司建立起具備策略整合性與執行力之環境管理體系，確保各項環境議題能有效回應外部趨勢與利害關係人期待，並持續推動企業朝向永續發展目標穩健前行。

5.1.2 引入國際趨勢

能源管理組依循 ISO 50001 能源管理系統之 PDCA（計畫－執行－查核－行動）循環架構，持續推動各項節能改善措施，並已通過第三方驗證，確保管理制度之有效性與持續精進。在實務執行上，結合智慧製造發展方向，導入系統化能源監測與數據管理機制，強化用能透明度與即時掌控能力。台灣廠區已建置空調冰水機智慧控制模組與即時用電監測系統，並進一步建立製程冰水主機運轉效能追蹤平台；中國大陸廠區則導入空壓機監測及智慧告警系統，透過即時數據分析掌握高耗能設備運作狀態與用電行為，作為優化運轉效率與節能決策之依據，整體提升能源使用效能與管理精準度。

環境與健康安全組則依循 ISO 14064-1 與 ISO 14001 等國際標準，統籌推動溫室氣體盤查與管理、水資源使用效率、廢棄物減量與妥善處理，以及各項污染防治措施。透過制度化管理與跨廠區協同機制，督導各單位依據環境風險與營運特性設定具體環境目標及執行方案，並定期追蹤績效與檢討改善，確保各項作業持續符合法規要求，同時不斷優化環境管理作為，強化企業整體環境治理成效。

5.1.3 教育訓練與內部參與

金像電子高度重視全體員工於環境治理中的參與程度與認知深化，並將其視為推動 ESG 策略有效落地的關鍵驅動力。2025 年持續以制度化方式推動環境管理相關教育訓練，並將學習成果與部門績效評核機制連結，促使各單位在日常營運中落實環境責任，強化由上而下與由下而上的共同參與基礎。

在課程規劃上，金像電子將訓練內容以實務導向為核心，涵蓋節能減碳策略、再生能源制度與憑證機制、用水效率管理、污染防治技術等關鍵議題，同時結合法規動態更新與實際案例研討，提升員工對環境管理趨勢之掌握與應用能力。參與對象橫跨製造、設備工程、廠務、採購及研發等多元職能部門，透過跨部門交流與經驗分享，促進知識擴散與整體治理能力提升，進一步強化組織面對環境風險之應變韌性。

透過持續深化之教育訓練與內部推廣機制，公司逐步形塑環境治理之組織文化，使環境意識由制度要求轉化為員工自發行動，並全面提升各層級對氣候變遷風險與資源管理議題之理解程度，最終促進企業在永續發展目標下之長期穩健推進。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

5.2 能源管理與綠電布局

5.2.1 能源使用與再生布局

金像電子持續關注營運過程中的能源使用與再生能源轉型，並透過制度規劃與技術措施，逐步優化能源結構。公司以電力為主要能源來源，視各廠區生產特性輔以天然氣、柴油、汽油等輔助能源。2025 年，公司依據 ISO 50001 能源管理系統持續推動 PDCA 循環改善，落實能源盤點、重點設備監控與行動計畫執行。

以下為 2023 至 2025 年主要能源使用與再生能源導入情形，單位如表所示：

能源類別	單位	區域	2023	2024	2025
外購電力	千度	台灣	165,973.37	163,342.95	169,083.84
		中國大陸	253,323.65	221,472.24	150,561.08
		泰國	-	-	54,371.83
		總計	419,297.02	384,815.20	374,016.75
柴油	公升	台灣	1,132,876.30	1,300,247.72	1,763,220.47
		中國大陸	18,327.14	186,754.80	51,453.37
		泰國	-	-	33,202.24
		總計	1,151,203.44	1,487,002.51	1,847,876.08
汽油	公升	台灣	27,220.90	30,041.44	27,121.94
		中國大陸	30,177.95	35,897.50	46,597.06
		泰國	-	-	0.00
		總計	57,398.85	65,938.93	73,719.00
瓦斯	公升	台灣	46,325.60	30,041.44	51,838.99
		中國大陸	-	-	0.00
		泰國	-	-	0.00
		總計	46,325.60	30,041.44	51,838.99
天然氣	立方米	台灣	-	-	0.00
		中國大陸	1,965,355.00	2,267,201.00	2,274,379.00
		泰國	-	-	14,699.00
		總計	1,965,355.00	2,267,201.00	2,289,078.00
非再生能源	百萬焦耳	台灣	639,202,036.84	635,259,520.81	674,275,399.36
		中國大陸	991,139,105.14	895,618,398.16	635,166,349.26
		泰國	-	-	197,832,979.83
		總計	1,630,341,141.98	1,530,877,918.97	1,507,274,728.45

能源類別	單位	區域	2023	2024	2025
再生能源	千度	台灣	11,373.00	22,263.80	31,055.77
		中國大陸	69,700.00	145,110.00	287,520.00
		泰國	-	-	0.00
		總計	81,073.00	167,373.80	318,575.77
	百萬焦耳	台灣	40,922,783.52	80,110,488.52	111,746,095.85
		中國大陸	251,052,711.59	522,672,295.24	1,035,619,449.58
		泰國	-	-	0.00
		總計	291,975,495.11	602,782,783.76	1,147,365,545.43
能源消耗量	百萬焦耳	台灣	680,124,820.36	715,370,009.33	786,021,495.21
		中國大陸	1,242,191,816.72	1,418,290,693.40	1,670,785,798.84
		泰國	-	-	197,832,979.83
		總計	1,922,316,637.08	2,133,660,702.73	2,654,640,273.88
能源密集度	百萬焦耳	台灣 / 中國大陸 / 泰國	63,931.53	54,776.82	44,445.33
較前一年能源密集度增 / 減比率			2.02%	-14.32%	-18.86%

註 1：電力熱值採取經濟部能源署 113 年能源統計手冊「能源產品單位熱值表」，如：電力：860 千卡 / 度；燃料熱值採取環境部氣候變遷署公告「114 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值」，如：柴油：8,636 千卡 / 公升、汽油：7,586 千卡 / 公升；中國熱值數據採用中華人民共和國國家標準 GB/T 2589-2020。
註 2：密集度，為公司 114 年報所載營業收入作為分母進行計算。
註 3：上述能耗密度為組織內部。

2025 年電力使用較前一年呈現小幅下降，主要係中國大陸廠區用電量顯著降低所致，部分抵銷台灣廠區因營運成長帶動之用電需求增加。整體而言，公司在持續推動 ISO 50001 能源管理系統下，透過節能監控機制優化與高耗能設備改善，使總用電量呈現下降趨勢。若進一步以能源密集度觀察，2025 年能源密集度降至 44,445.33 百萬焦耳／百萬營收，較 2024 年（54,776.82 百萬焦耳／百萬營收）再下降 18.86%，顯示公司在單位產出能源使用效率上持續提升，節能成效顯著。

在再生能源使用方面，2025 年再生電力使用總量達 318,575.77 千度，較 2024 年（167,373.80 千度）大幅成長，顯示公司持續擴大綠電使用規模，其溫室氣體減排效益更達到 189,992.62 tCO₂e/ 年，展現公司在能源轉型與低碳布局上的積極進展。

此外，公司持續深化能源數據管理與智慧監控應用，於 2024 年完成台灣廠區空調冰水主機及空壓系統效能模組建置後，2025 年進一步擴展至中國大陸廠區，全面導入能源監測與預警系統。透過跨廠區即時用能數據整合與分析，有效掌握高耗能設備運轉狀況，作為節能優化與再生能源配置之決策依據，持續強化整體能源管理效能。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

整體而言，2025 年在營運持續發展的同時，公司透過制度化能源管理與技術導入，不僅成功降低能源密度，亦大幅提升再生能源占比，展現兼顧成長與節能減碳之永續經營成果。

5.2.2 能源效率措施

為持續提升整體能源使用效益，金像電子以設備汰換、製程優化及智慧控制三大面向系統性推動節能措施，並於 2025 年在台灣與中國大陸各營運據點展現具體成效。依據統計，年度節能專案累計預計節電量已超過 1,070 萬 kWh，顯示節能策略具備規模化推動成果。在台灣廠區，重點聚焦於高耗能設備更新與系統優化，其中以「空調冰水機汰舊換新」成效最為顯著，單一專案年節電量達 3,804,840 kWh，並可減少約 1,803.49 tCO₂e 排放；此外，「空壓機 300HP 汰換」與「調節槽節能鼓風機更新」亦分別帶來 1,050,660 kWh 及 222,912 kWh 之節電效益，另透過「集塵設備優化」與「揚水泵浦汰舊換新」等措施，持續精進設備運轉效率與能源使用結構，有效降低基礎用電負載。

中國大陸廠區則以製程設備升級與節能控制技术導入為主軸，推動多項關鍵設備改善。其中「空壓機汰換」與「冰水機汰換」節電效益分別達 2,707,200 kWh 與 2,218,024 kWh，為主要節能來源；同時，「鼓風機汰換」與「集塵機管路負壓變頻控制」等專案，進一步透過智慧調控與系統優化，分別貢獻 322,200 kWh 與 30,525 kWh 之節電量，持續提升整體製程能源效率並降低非必要能耗。

綜合各項措施，2025 年能源效率提升不僅反映於用電量降低，亦同步帶動能源使用效率提升與溫室氣體排放減量，累計減碳效益達數千公噸 CO₂e。整體成果顯示，公司透過設備升級、製程優化及智慧化管理的整合推動，已逐步強化能源使用效益，並穩健邁向低碳轉型與永續經營目標。

地點	節電方案	預計節省度數 (kWh)	年節電率	能耗 (百萬焦耳)	溫室氣體排放量 (tCO ₂ e)
台灣	空壓機 300HP 汰舊換新	1,050,660.00	0.15%	3,780,526.84	498.01
	調節槽節能鼓風機更新	222,912.00	0.03%	802,090.87	105.66
	空調冰水機汰舊換新	3,804,840.00	0.55%	13,690,727.48	1,803.49
	集塵設備優化	257,818.00	0.04%	927,691.04	122.21
	揚水泵浦汰舊換新	60,000.00	0.01%	215,894.40	47.53

地點	節電方案	預計節省度數 (kWh)	年節電率	能耗 (百萬焦耳)	溫室氣體排放量 (tCO ₂ e)
中國大陸	冰水機汰換	2,218,024.00	0.32%	7,989,109.61	1654.11
	空壓機汰換	2,707,200.00	0.39%	9,751,074.62	1585.34
	鼓風機汰換	322,200.00	0.05%	1,160,533.48	188.68
	集塵機使用管路負壓變頻控制	30,525.00	0.00%	109,948.12	17.88

註：由於節電方案屬汰舊換新類型，故基線採取相較前一年度推估節省度數、溫室氣體排放量 (範疇二；溫室氣體計算種類為 CO₂) 與能耗之數值計算。

上述措施不僅降低電力消耗，也有助於提升設備壽命與維運效率，展現金像電子在能源效率管理上由單點節能轉向系統性效益整合的策略路徑。

5.2.3 智慧監控與數據應用

在提升能源效率的同時，金像電子積極導入智慧監控系統與數據化工具，建構即時用能分析與決策支援架構。2025 年，公司在多個廠區推動能耗數據自動採集、遠端監測與異常通報等模組，提升能源與環境管理的即時性與精準度，整合用電、用水、用氣及廢水廢氣排放等關鍵數據，並建置前端可視化看板，讓各項資訊能即時呈現與分析。透過系統化數據蒐集與整合，不僅強化整體管理透明度，也使營運狀況能被快速掌握與回應。

系統可即時顯示每日與歷史的能源使用情形，並提供逐時趨勢分析，協助辨識用能波動與尖峰時段來源。搭配部門別用能排名與占比資訊，能有效掌握高耗能單位與關鍵設備，進一步作為節能改善與資源配置的重要依據。同時，透過日、月等不同期間的數據比較，管理單位可快速掌握變化趨勢，提升決策效率與精準度。

此外，平台設有即時告警功能，當用能異常或設備運轉偏離正常範圍時，系統即主動提示並保留相關紀錄，協助後續追蹤與改善，降低能源浪費與設備風險。透過數據視覺化呈現與跨部門資訊共享，也進一步促進內部溝通與協同管理，強化整體執行力。

與此同時，系統亦整合廢水與廢氣監測數據，持續追蹤各處理設施運作狀態，包括 pH 值、流量與濃度等指標，確保排放狀況維持於法規標準範圍內。一旦出現異常，即可即時標示與回應，提升應變效率並降低環境風險。透過長期數據累積與分析，公司亦能持續優化製程與污染防治措施，提升整體環境管理績效。

整體而言，智慧監控與數據應用使公司從傳統被動監測轉為主動管理，透過數據驅動的方式提升資源使用效率、強化風險控管能力，並為企業邁向低碳轉型與永續發展奠定穩固基礎。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

5.3 水資源管理

5.3.1 用水現況與取用來源

金像電子營運據點涵蓋台灣與中國地區，主要用水來源為自來水，並因應製程與設施特性，部分廠區設有中水回收與重複利用機制。公司依據 ISO 14046 水足跡評估原則完成全廠區取水、排水與回收資料盤點，搭配 WRI Aqueduct 工具進行水資源風險熱點識別，強化區域性資源調適規劃。

○—— 水資源管理行動方案 ——○

1. 定期校驗水錶，確保用水數據正確性。
2. 建立資料庫，蒐集與分析整體用水狀況。
3. 加裝省水裝置，調節出水量。
4. 持續汰換舊設備；新設備採購流程，增加節水標章或成效評估，作為選商採購之必要評估項目。
5. 持續推展電鍍回收水增量使用、RO 濃縮水回收再利用、全廠濕製程溢流耗量下調、抽風水洗塔用水改用濃水…等，回收再利用與製程改善專案。
6. 規劃長期水資源使用計畫，如將製程廢水轉換再利用，以節省用水量。
7. 宣導正確用水觀念，用水設備附近張貼節約用水標語，養成節約用水習慣。
8. 節水目標設定，每年節水達成率至少 12%。

2025 年總取水量為 9,333.49 百萬公升，較 2024 成長約 18.38%，主要反映營運規模擴大與生產需求提升。全年回收水量達 1,737.15 百萬公升，較 2024 年增加約 18.12%，顯示公司持續強化水資源循環利用機制。

在用水效率方面，取水密集度進一步下降至 0.16 百萬公升／百萬營收，顯示單位產出用水效率持續優化；取水節水率則維持於 18.61%，與前一年度相當，反映節水措施具穩定成效。同時，排水節水率提升至 20.02，顯示在製程優化與水資源管理上持續精進。整體而言，雖總用水量隨營運成長而增加，但透過回收再利用與管理優化，公司仍有效降低取水密集度並維持穩定節水表現，展現水資源管理之持續改善成果。

用水種類	區域	2023	2024	2025
自來水 市政供水	台灣	2,300.06	2,420.78	2,795.77
	中國大陸	3,986.11	4,713.62	5,173.43
	泰國	-	-	691.33
地下水	台灣	646.75	750.02	672.96
	中國大陸	0.00	0.00	0.00
	泰國	-	-	0.00
取水量	集團	6,932.93	7,884.42	9,333.49
排水量	集團	6,548.80	7,472.65	8,679.11
耗水量	集團	384.13	411.77	654.38
回收水總量	集團	794.54	1,470.60	1,737.15
取水節水率	集團	11.46%	18.65%	18.61%
排水節水率	集團	12.13%	19.68%	20.02%
取水密集度 (百萬公升 / 百萬 營收)	集團	0.23	0.20	0.16
溫室氣體排放量 (tCO2e)	集團	1,081.54	1,229.97	1400.02

單位：百萬公升

註 1：取水排放 CO2 約當量，2023~2024 年 0.156 kgCO2/ 噸，2025 年 0.150 kgCO2/ 噸 (CO2 約當量係數依據經濟部台灣自來水公司 2025 年 9 月 5 日公告)。四捨五入至小數點第 2 位。

註 2：取水節水率計算公式：回收水總量 / 取水量。

註 3：排水節水率計算公式：回收水總量 / 排水量。

公司已將各廠區水資源使用績效納入年度績效指標，定期檢視密集度與回收率變動趨勢，作為內部節水政策與外部揭露參考依據。

金像電子各廠區均設有廢水處理設施，透過生物、物理、化學、回收處理手法，達到當地法令標準，如：水質依國家限值標準化學需氧量指標 (Chemical Oxygen Demand, COD) 120mg /L、總懸浮固體 (Total Suspended Solids, TSS) 50mg /L，持續通過 ISO 14001 與 HSPM/QC080000 驗證；同時，發展雨水管理和雨污分流，規劃配置高效能設備，以達到政府法規要求。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

2025 年總排水量為 8,679.11 百萬公升，較 2024 年增加約 16.15%，亦較 2023 年成長約 32.53%，主要反映整體營運規模擴大及用水量提升所致。各地區排放情形方面，2025 年台灣廠區排水量為 3,263.15 百萬公升，中國大陸廠區為 4,862.90 百萬公升，泰國廠區為 553.07 百萬公升。各區域廢水使用占比以中國大陸廠區為主，占比約 56.03%，台灣廠區占約 37.60%，泰國廠區則約 6.37%，顯示整體水資源使用仍集中於中國大陸地區。2025 年排水強度降至 0.15 百萬公升／百萬營收，較 2024 年下降約 21.05%，顯示公司在提升產出效率的同時，有效控管單位營收所對應之廢水排放量。

整體而言，雖然總排水量隨營運成長而增加，但透過製程優化與用水管理措施，排水強度持續下降，反映廢水管理效率穩定提升，並兼顧營運發展與環境負荷控制。各營運據點之廢水排放，均經當地污水處理設施處理，確認符合放流水標準後，台灣地區合法排放至新街溪，中國大陸地區合法排放至太湖流域。截至 2025 年底，金像電子台灣與中國大陸廢水皆經處理後排放排水，均有依規定排放，而未對於當地用水區域產生顯著衝擊。針對廠區廢水污染防治系統，定期積極檢討及優化，除遵循當地環保法令廢水排放標準，更為因應氣候變遷衝擊，將持續投入廢水處理設施效能提升與擴增、源頭污染物減量，及制訂優於法令的內部廢水排放控管標準，降低環境污染衝擊。

歷年污水排放量				
區域	排放目的地	2023	2024	2025
台灣	地面水體與 當地污水處理設施	2,978.38	3,048.46	3,263.15
中國大陸	當地污水處理設施	3,570.42	4,424.19	4,862.90
泰國				
總計		6,548.80	7,472.65	8,679.11
總排水強度 (百萬公升 / 百萬營收)		0.22	0.19	0.15

5.3.2 水資源風險與調適策略

金像電子持續運用 WRI Aqueduct 水風險評估工具，系統性掌握各營運據點之水資源壓力與潛在風險。評估結果顯示，台灣部分地區受季節性降雨不穩及替代水源有限影響，整體屬於中高水風險區域。為強化營運韌性，公司已於相關高風險據點導入多項調適措施，包括建置緊急儲水設施及中水回收再利用備援系統，確保關鍵製程至少可維持三日基本用水需求；同時導入即時用水監測機制與流量平衡分析技術，提升異常用水與潛在洩漏風險之辨識能力；並透過與地方政府建立供水合作機制，強化水資源供應之穩定性。

此外，公司於 2025 年導入跨廠區智慧水資源管理平台，除整合水量、水質、水溫、水壓及排放等關鍵參數外，亦結合行動裝置應用與 QR Code 掃碼機制，強化管理便利性與科技應用效益。各廠區於主要用水設備與監測節點設置專屬識別碼，現場人員可透過手機即時掃碼，快速取得用水數據與設備資訊，並同步完成巡檢與回報作業，大幅提升作業效率與資料即時性。透過此一「數據平台化 × 行動化管理」之整合模式，不僅降低人工抄錄與資訊落差風險，亦強化跨廠區水資源資訊之透明度與可追溯性，同時提升異常偵測與即時應變能力，有效因應氣候變遷下水資源不確定性所帶來之營運風險。未來，金像電子將持續深化智慧化與數據化管理應用，透過科技導入提升水資源管理效率與決策品質，進一步強化水足跡資訊揭露與整體環境治理績效。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

5.4 廢棄物與循環經濟

5.4.1 廢棄物管理概況

金像電子依循 ISO 14001 環境管理系統與相關法規要求，執行廢棄物分類、暫存、清運與再利用流程管理，並定期盤點各類廢棄物流向與重量。公司透過系統化內部稽核與第三方處理紀錄查核，確保處置行為合法、可追蹤且透明。

公司廢棄物主要區分為非有害廢棄物與有害廢棄物，並依處理方式分為焚燒、再使用、再生利用及其他處置。公司持續以廢棄物減量、資源再利用及可回收流向管理為核心方向，透過分類管理、合格處理商委託、製程資源回收及再利用措施，降低廢棄物最終處置比例，強化循環經濟管理成效。依據 2025 年表統計，公司再使用與再生利用等資源化處理量約為 68,427.52 噸，資源轉化率達 94.34%，顯示多數廢棄物已導入再利用或再生利用途徑，有助於降低環境衝擊並提升資源使用效率。

區域	廢棄物種類	廢棄物名稱	廢棄物處置	2023	2024	2025	對應指標
台灣	非有害廢棄物	廢膜渣、一般垃圾	焚燒	1,232.14	834.78	1,126.52	GRI 306-4
			焚燒後掩埋	0.00	0.00	0.00	
			直接掩埋	0.00	0.00	0.00	
		廢塑膠空桶	再使用	131.61	149.45	174.72	GRI 306-5
		含銅廢料、廢塑膠混合物、廢木材及其他	再生利用	3,688.62	4,274.34	2,411.11	
		-	其他	0.00	0.00	0.00	
中國大陸	非有害廢棄物	一般垃圾	焚燒	1,164.50	1,144.30	1064.66	GRI 306-4
			焚燒後掩埋	0.00	0.00	0.00	
			直接掩埋	0.00	0.00	0.00	
		廢塑膠空桶	再使用	210.97	201.00	265.63	GRI 306-5
		廢木材、廢鋁板及其他	再生利用	6,015.00	7,005.14	8160.72	
		-	其他	0.00	0.00	0.00	
泰國	非有害廢棄物	一般垃圾	焚燒	-	-	124.37	GRI 306-4
			焚燒後掩埋	-	-	0.00	
			直接掩埋	-	-	0.00	
		廢塑膠混合物	再使用	-	-	30.49	GRI 306-5
		廢木材、廢鋁板及其他	再生利用	-	-	466.64	
			其他	-	-	0.00	
非有害廢棄總量				12,442.85	13,609.02	13203.35	GRI 306-3

註 1：四捨五入至小數點第 2 位。
註 2：所有廢棄物皆為離廠處置，廠內僅分類暫存無廢棄物處理設施。(GRI 306-4 d)

區域	廢棄物種類	廢棄物名稱	廢棄物處置	2023	2024	2025	對應指標
台灣	有害廢棄物	廢溶劑	焚燒	0.00	0.00	0.00	GRI 306-4
			焚燒後掩埋	0.00	0.00	0.00	
			直接掩埋	0.00	0.00	0.00	
		廢塑膠空桶	再使用	68.99	124.96	125.85	GRI 306-5
		含銅污泥、化學廢液及其他	再生利用	9,942.69	9,578.98	10874.44	
			其他	0.00	0.00	0.00	
中國大陸	有害廢棄物	廢膜渣、廢濾心及其他	焚燒	1,252.00	1,447.65	1748.36	GRI 306-5
			焚燒後掩埋	0.00	0.00	0.00	
			直接掩埋	0.00	0.00	0.00	
		化學廢液	再使用	12,987.44	17,764.48	25004.57	GRI 306-4
		含銅污泥及其他	再生利用	19,768.83	13,963.89	21579.45	
		-	其他	0.00	0.00	0.00	
泰國	有害廢棄物	廢膜渣、廢濾心及其他	焚燒	-	-	44.59	GRI 306-5
			焚燒後掩埋	-	-	0	
			直接掩埋	-	-	0	
		化學廢液	再使用	-	-	1032.45	GRI 306-4
		含銅污泥及其他	再生利用	-	-	64.58	
			其他	-	-	0.00	
有害廢棄物				44,019.96	42,879.96	59332.67	GRI 306-3
非有害與有害廢棄物總量				56,462.80	56,488.98	72536.02	

註 3：廢棄物皆為電子業之電子廢棄物。(GRI-306-3)
註 4：廢棄物清運時皆須秤重過磅確認重量，依規登錄申報。(GRI-306-4 e / 306-5 e)
註 5：廢棄物處置符合法規要求，無露天燃燒 / 深井注入 / 傾棄行為。(GRI-306-5)



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

5.4.2 循環經濟再利用與資源回收措施

為落實資源最大化與廢棄物最小化原則，金像電子積極推動製程副產物、營運包材與日常耗材的再利用管理，並持續提升廢棄物分類精度與資源再流通比率。2025 年，公司整合各廠區資源使用資料，設定具體再利用目標，並透過各單位定期追蹤其執行成果。

2025 年公司各廠區持續依廢棄物特性進行分類管理，並將非有害廢棄物與有害廢棄物分別導入適當處理流程。台灣廠區非有害廢棄物以廢膜渣、一般垃圾、廢塑膠空桶、含銅廢料、廢塑膠混合物及廢木材等為主，其中廢塑膠空桶經清洗或適當處理後再使用，全年再使用量為 174.72 噸；含銅廢料、廢塑膠混合物、廢木材及其他資源化項目則委由合格廠商進行再生利用，全年再生利用量為 2,411.11 噸。有害廢棄物則主要來自製程產生之含銅污泥、化學廢液及相關廢棄物，2025 年含銅污泥、化學廢液及其他有害廢棄物再生利用量達 10,874.44 噸，另有害類廢塑膠空桶再使用量為 125.85 噸，顯示台灣廠區已將製程廢棄物逐步納入資源化管理，降低最終處置對環境造成之負荷。

在海外廠區中，中國大陸廠區非有害廢棄物以一般垃圾、廢塑膠混合物、廢木材、廢鋁板及其他可回收物為主，2025 年廢塑膠混合物再使用量為 265.63 噸，廢木材、廢鋁板及其他資源再生利用量達 8,160.72 噸；有害廢棄物則以廢膜渣、廢濾心、化學廢液、含銅污泥及其他製程廢棄物為主要項目，其中化學廢液再使用量為 25,004.57 噸，含銅污泥及其他有害廢棄物再生利用量為 21,579.45 噸，為整體資源化處理的重要來源。泰國廠區為 2025 年新增揭露區域，全年非有害廢棄物總量為 621.50 噸，包含一般垃圾焚燒處理 124.37 噸、廢塑膠混合物再使用 30.49 噸，以及廢木材、廢鋁板及其他項目再生利用 466.64 噸；有害廢棄物總量為 1,141.62 噸，其中化學廢液再使用量為 1,032.45 噸，含銅污泥及其他項目再生利用量為 64.58 噸。未來，公司將持續強化各廠區具回收價值項目的分類、追蹤與流向管理，建立更具量測性與可追溯性的廢棄物再利用機制，並透過跨廠區經驗交流，提升材料使用效率與整體資源循環效益。

除了廢棄物回收再利用外，公司亦從原物料使用端深化循環經濟作為，持續擴大再生材料導入並推動供應鏈區域化布局，以強化原料供應韌性並降低環境衝擊。就再生材料使用成果而言，銅箔與基板（銅箔）作為主要 PCB 原料，除台灣與中國廠區外，亦納入泰國廠區全面導入，三地廠區均已達成 100% 使用再生銅原料，顯示公司在關鍵材料循環化上的高度成熟與一致性。

在銅球與銅粉方面，再生材料使用比例由 2024 年的 18.21% 進一步提升至 2025 年的 24.36%，增加約 6.15 個百分點，顯示再生材料導入策略持續深化；若以採購金額占比觀察，再生材料占比亦達 23.93%，反映不僅使用量提升，亦逐步擴大於實際採購結構中的比重。整體而言，公司於 2025 年在再生原料導入的廣度與深度均較 2024 年顯著成長，持續朝向資源循環與低碳製造目標邁進。

2025 年金像電子集團使用再生材原物料比例 (%)

原物料總類	類別	使用量	單位	再生材 使用比例 (%)	採購再生材金額 佔比 (%)
銅箔	原生材	0	kg	100%	100%
	再生材	1,239,139			
基板（銅箔）	原生材	0	sft	100%	100%
	再生材	14,427,805			
銅球／銅粉	原生材	1,968,500	kg	24.36%	23.93%
	再生材	633,800			



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

5.5 空氣污染防制

5.5.1 排放管理與設備控制

金像電子依據環保主管機關規範，落實各類固定污染源排放監測與處理設備設置，確保空氣品質符合國內外法規標準。2025 年全廠異常排案件數為 0。公司已於台灣與中國各營運據點完成製程廢氣、鍋爐廢氣及特殊化學氣體之全面盤點與分類管理，並同步檢視與確認各項處理設備之運轉效能。針對主要排放來源，均依特性配置適當之污染防制設備，包括濕式洗滌塔、活性碳吸附系統、HEPA 高效濾網及熱氧化處理裝置，並透過定期維護保養與操作紀錄留存，確保設備穩定運作及處理效能符合管理要求。為進一步提升排放管理之即時性與可追溯性，公司導入連續自動監測系統（CEMS），即時掌握廢氣排放狀況，並將監測數據串接至廠務管理平台，整合異常警示與歷史資料查詢功能，以強化污染排放之監控與應變能力。另台灣廠區依循《空氣污染防制法》相關規定，定期辦理特定排放源之自主檢測並依法申報，檢測項目涵蓋硫氧化物（SOx）、氮氧化物（NOx）、總懸浮微粒（TSP）及揮發性有機物（VOCs）等關鍵污染指標，確保排放狀況符合法規標準並持續精進環境管理績效。

污染物種類	單位	區域	2023 年	2024 年	2025 年
氮氧化物 NOx	kg	台灣	2,235.84	2,577.84	4,355.68
		中國大陸	28,901.02	20,810.36	12,872.23
		泰國	-	-	601.81
	kg/ 百萬營收	集團	1.04	0.60	0.44
硫氧化物 SOx	kg	台灣	16.86	19.50	32.97
		中國大陸	1,698.00	1,229.31	1,893.57
		泰國	-	-	-
	kg/ 百萬營收	集團	0.06	0.03	0.03
VOCs	kg	台灣	7,251.00	9,516.11	26,363.40
		中國大陸	8,182.88	7,599.84	6,680.32
		泰國	-	-	-
	kg/ 百萬營收	集團	0.51	0.44	0.55
懸浮微粒	kg	台灣	289.10	308.82	356.42
		中國大陸	4,392.64	2,492.78	2,172.42
		泰國	-	-	10,011.10
	kg/ 百萬營收	集團	0.16	0.07	6.76

2025 年公司持續在污染熱點區域與高排放製程包括中國廠區空壓系統除油升級、化學槽區抽氣模組改造與廢氣總管氣流平衡工程做整體改善後觀察，確認排放穩定性顯著。台灣廠在底片房與顯影設備廢氣排放重整風管布局及再增加風量控制器與高效濾網下，減少異味擴散與交叉污染風險有顯著效果。為提升污染防制設備的整體效能，金像電子推動操作人員訓練計畫，強化現場操作熟悉度與異常狀況的即時應變能力，將環保設備運轉紀錄與維護情形納入月度稽核與自主檢查項目。公司亦同步評估導入智慧環保模組，整合 CEMS（連續排放監測系統）即時監控數據與 AI 預測演算參數，建立污染趨勢預警模型與異常排放即時通報機制，進一步強化決策即時性與現場處置能力，作為邁向智慧化環境治理的起點。

5.6 溫室氣體管理

5.6.1 盤查制度與查證範疇

金像電子依據 GHG Protocol 標準與《溫室氣體排放量盤查登錄及查驗管理辦法》，建構完整的溫室氣體盤查制度。制度涵蓋營運據點所涉及的三大排放範疇：範疇一（直接排放）、範疇二（外購電力）與範疇三（其他間接排放），並建立標準化作業指引，包含查證邊界定義、排放因子使用與計算方式一致性。

2025 年，公司盤查範圍涵蓋台灣與中國大陸所有廠區以及泰國廠。盤查項目包括：燃油設備、製程逸散氣體、自有車輛、外購電力、員工差旅與上游運輸等活動。

所有排放數據由專責單位彙整與審核後，建置於內部碳管理平台。相關資料再交由第三方查證機構進行查核與驗證，並取得正式查證聲明書。

透過強化資料一致性與盤查流程透明度，金像電子確保溫室氣體資訊具備可比性、可追蹤性與揭露完整性。

- ▶ 邊界範圍：台灣與中國大陸所有廠區以及泰國廠。
- ▶ 基準年：2019 年。

○—— 溫室氣體排放量分析表 ——○

範疇別	區域	2023	2024	2025	
一	台灣	20,081.32	31,652.69	9,276.61	
	中國大陸	29,748.85	40,948.36	31,022.64	
	泰國	-	-	2,189.00	
	小計	49,830.17	72,601.05	42,488.25	
二	台灣	82,156.82	77,424.56	80,154.27	
	中國大陸	144,470.48	129,694.14	61,191.09	
	泰國	-	-	25,827.00	
	小計	226,627.30	207,118.71	167,172.36	
三	台灣	158,759.48	108,730.21	71,237.89	
	中國大陸	521,187.80	167,651.41	165,180.53	
	泰國	-	-	47,417.00	
	小計	679,947.29	276,381.62	283,835.41	
溫室氣體總排放量		合計	956,404.75	556,101.38	493,496.03
範疇 1 與 2 溫室氣體排放強度 (tCO2e/ 百萬營收)		集團	9.19	7.18	3.51
範疇 1 至 3 溫室氣體排放強度 (tCO2e/ 百萬營收)		集團	31.81	14.28	8.26
範疇 1 與 2 較前一年度溫室氣體排放強度			-2.3%	-21.90%	-51.12%
範疇 1 至 3 較前一年度溫室氣體排放強度			212.8%	-55.12%	-42.13%

註 1：溫室氣體彙總方式為溫室氣體排放量 = 能源使用量 x 溫室氣體排放係數 x GWP 值。

註 2：排放係數依據「環境部公告溫室氣體排放係數」。

註 3：GWP 值使用 IPCC 2021 第六次評估報告 (AR6)。

註 4：電力係數依據經濟部能源署公告 113 年度電力排碳係數 0.474 kgCO2e/ 度，及中華人民共和國生態環境部公告 2023 年度電力排碳係數為 0.6096 kgCO2e/ 度，及泰國環境部公告 2022-2024 年電力排放係數為 0.475 kgCO2e/ 度。

註 5：溫室氣體排放強度 (tCO2e/ 百萬營收)，計算至小數點第 2 位。

註 6：2023 年由 ISO 14064-1 改為 GHG Protocol 全面盤查，集團所有的數據已由第三方機構查證，並於 2024 年 5 月完成查證。

註 7：盤查數據皆經過第三方驗證公司查證。

註 8：基準年排放量 360,876.00 tCO2e



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

其他間接排放

2025 年範疇三總排放量為 283835.41 tCO₂e，依盤查結果以了解各項活動的排放貢獻，期冀強化供應鏈管理，減少溫室氣體排放。

○—— 範疇三各類別排放量分析表 ——○

範疇別	區域	2024	2025
類別 1：購買之商品及勞務	台灣	90,494.26	48,119.26
	中國大陸	142,220.23	135,035.46
	泰國	-	359,09.02
類別 2：資本財	台灣	672.64	760.07
	中國大陸	1,561.93	1,286.88
	泰國	-	3,346.98
類別 3：與燃料及能源相關活動 (未納入範疇 1 或範疇 2)	台灣	15,378.30	20,200.66
	中國大陸	17,447.42	20,593.25
	泰國	-	4,523.78
類別 4：上游運輸及配送	台灣	995.70	700.48
	中國大陸	1,624.47	1,520.32
	泰國	-	112.55
類別 5：營運中產生之廢棄物	台灣	293.81	430.13
	中國大陸	1,897.96	1,572.99
	泰國	-	2,443.63
類別 6：商務旅行	台灣	102.52	145.71
	中國大陸	86.41	388.09
	泰國	-	6.67
類別 7：員工通勤	台灣	760.52	834.30
	中國大陸	1,016.24	1,040.36
	泰國	-	823.13
類別 9：下游運輸及配送	台灣	32.69	47.28
	中國大陸	1,796.74	3,743.19
	泰國	-	250.45

○—— 所在地基準 (Location-Based) ——○

項目	2023	2024	2025
範疇 1 (tCO ₂ e)	49,830.17	72,601.05	42488.25
範疇 2 (tCO ₂ e)	226,627.30	207,118.71	167172.36
範疇 1 與 2 總量 (tCO ₂ e)	276,457.47	279,719.76	209,660.61
範疇 1 與 2 溫室氣體排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬營收)	9.19	7.18	3.51
範疇 3 (tCO ₂ e)	679947.29	276381.84	283835.41

○—— 市場基準 (Market-Based) ——○

項目	2023	2024	2025
範疇 1 (tCO ₂ e)	49,830.17	72,601.05	42488.25
範疇 2 (tCO ₂ e)	226,627.30	207,118.71	167172.36
範疇 1 與 2 總量 (tCO ₂ e)	276,457.47	279,719.76	209,660.61
範疇 1 與 2 溫室氣體排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬營收)	9.19	7.18	3.51
範疇 3 (tCO ₂ e)	679947.29	276381.84	283835.41

註：範疇三內各類別請見後述各排放量分析表

5.6.2 排放趨勢與強度分析

金像電子持續追蹤年度溫室氣體排放總量及排放強度之變化，作為評估營運碳足跡與檢視減碳措施成效之重要依據。2025 年範疇一與範疇二溫室氣體排放總量較 2024 年減少約 25.05%，顯示整體排放量已呈現下降趨勢，主要反映能源使用效率提升及能源結構優化之成果。在排放效率方面，2025 年溫室氣體排放強度（總排放量／百萬營收）由 2024 年之 14.28 tCO₂e／百萬營收下降至 8.26 tCO₂e／百萬營收，降幅達約 42.13%，顯示單位產出之碳排放量顯著降低，碳效率持續改善。

為更全面且精準掌握企業整體碳排放情形，進一步將範疇三溫室氣體排放納入盤查範圍，涵蓋購買之商品及勞務、資本財、燃料與能源相關活動、運輸配送、廢棄物、商務旅行及員工通勤等主要類別，以強化價值鏈碳管理之完整性與揭露透明度。

從排放結構觀察，「購買之商品及勞務」仍為範疇三最大排放來源，其中中國大陸廠區占比約 61.64%，為主要貢獻來源；台灣及泰國廠區占比分別約 21.97% 與 16.39%，顯示整體排放仍集中於中國大陸，惟隨泰國廠區納入營運，區域分布逐步趨於多元。其餘類別中，「燃料與能源相關活動」及「營運中產生之廢棄物」排放量較前一年度明顯增加，反映營運規模擴展與活動量提升之影響；「資本財」則呈現結構性調整，各廠區間變動差異顯著。在運輸與活動相關排放方面，「上游運輸及配送」略有下降，顯示物流效率提升已初見成效；惟「下游運輸及配送」、「員工通勤」及「商務旅行」排放均呈上升趨勢，反映跨區營運與人員流動逐步增加。

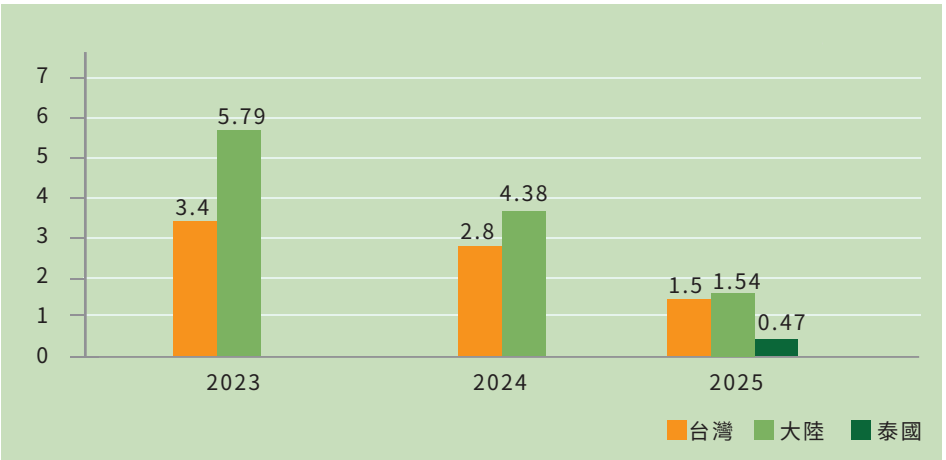
整體而言，公司一方面持續推動節能措施、優化設備運轉效率及擴大再生能源使用，有效降低總體碳排放量並提升碳排放效率；另一方面，透過將範疇三排放納入系統化盤查，進一步強化碳排放資訊揭露之完整性，並有效辨識價值鏈中的關鍵排放熱點。藉由營運端減碳與供應鏈管理雙軌並行，公司不僅展現減碳行動之具體成效，亦為推動低碳採購、供應鏈減碳及運輸優化策略奠定基礎，持續強化整體碳管理能力，邁向中長期淨零轉型目標。

○ — 2023-2025 年溫室氣體排放強度比較表 — ○

年度	2023	2024	2025
台灣	3.40	2.80	1.50
大陸	5.79	4.38	1.54
泰國	-	-	0.47

註：溫室氣體排放強度 = tCO₂e / 百萬營收

○ — 2023-2025 年台灣及大陸地區溫室氣體排放強度比較圖 — ○



公司以溫室氣體排放量為 ESG 短中長期目標之一，尤其 2023 年 8 月，提交 SBTi 近程承諾，並於 2024 年 11 月正式通過 SBTi 審查，確立至 2030 年溫室氣體排放較 2019 年減少 46.7% 的科學目標，未來將持續推進產品碳足跡盤查與目標分解，深化碳管理實踐。



01	品牌藍圖
02	永續發展策略與管理
03	穩健治理與韌性
04	氣候治理布局
05	綠色治理布局
06	永續人才願景
07	創新轉型與價值共創
08	永續供應鏈
09	附錄

5.6.3 減碳措施與實施成果

為實現碳排放總量與強度雙重下降目標，金像電子於 2025 年推動多項具體減碳措施，涵蓋能源效率提升、設備汰換、製程優化、再生能源導入與間接排放管理等層面，逐步建構具體可量測之低碳轉型架構。

以下為各項關鍵減碳措施之重點摘要與成效：

項目	地點	措施內容	減碳範疇	溫室氣體減排量 (tCO2e/ 年)	節約能源成效 (百萬焦耳 / 年)
汰換高耗能設備	台灣 / 中國	汰舊換新 高效率設備	範疇二	6,437.54	37,389,957.30
集塵設備優化	台灣 / 中國	調整集塵設備 參數及使用 負壓變頻控制	範疇二	140.08	1,037,639.16

此外，金像電子持續推動智慧工廠發展，導入智能監控與自動化控制機制，透過即時蒐集與分析製程設備用電數據，強化對設備運轉狀態之掌握。藉由數據分析，不僅可即時辨識設備老化與異常耗能情形，亦能進行負載預測與運轉時段優化；針對馬達、冷卻系統等高耗能設備，逐步導入數位化調控策略，進一步提升電力與水資源使用效率，強化整體能源管理精準度。

在日常營運管理中，公司同步強化員工節能意識，透過持續性內部宣導，引導同仁落實節能行為，包括減少不必要之電梯使用、妥善管理空調區域門窗、隨手關閉照明及電器設備，以及加強假日與離崗期間之用電控管。相關宣導透過電子郵件、主題活動及部門通知等多元管道推動，逐步形塑全員參與之節能文化。

公司定期也會檢視用電契約容量與實際用電需求之差異，確保隨著設備更新與節能措施推動，整體負載配置維持於最佳化狀態。同時，將節能評估機制納入設備採購流程，確保新購設備符合能源效率標準，並與永續供應鏈管理原則相互銜接，從源頭強化能源管理效益。透過技術導入、行為引導及制度優化之多元策略，公司已建立具體且可量化之節能減碳推動架構，兼顧經濟效益與環境責任，持續朝向中長期淨零排放目標穩健邁進。

06

永續人才願景

金像電維護勞動權益遵循勞動法令，秉持尊重、公平且溝通之精神，藉由健全管理制度與評估措施，追求多元人才與培育過程、提供合理薪酬評鑑、妥善照顧員工，提供安全衛生工作環境，降低職業災害發生，以鑑別與因應衝擊。

我們的績效 ▶▶▶

人資政策受訓達成率

100%

勞工及外籍移工被收取
招聘費用人數

0 人

女性員工占比

台灣廠 45.32%

大陸廠 35.59%

泰國廠 55.81%

公司舉辦課程之滿意度

90%

以上正向評價

安全衛生訓練完訓率

100%

人權訓練完訓率

100%

重點部門企業倫理
訓練達成率

100%

女性主管占比

台灣廠 20.68%

大陸廠 21.36%

泰國廠 10.78%

員工申訴結案率

100% (註1)

註1：員工申訴案件數為7件。
註2：未達新台幣100萬元者，請見114年度年報-營運概況內容。

違反勞動法令或協議受當地政府
裁罰超過新台幣100萬元之件數

0 件 (註2)

使用童工人數

0 人

歧視成立件數

0 件

年度消防編組演練次數

台灣廠 135 次 大陸廠 780 次

泰國廠 240 次

6.1 人才理念與承諾

企業永續發展莫基於人才共融之理念，唯有持續維護勞動權益，並秉持尊重、平等與開放溝通之精神，結合完善制度與精準評估機制，方能形塑多元包容且具吸引力之職場環境。金像電長期致力於優化薪酬與福利制度，並全面關注員工職涯發展與身心健康，期望在企業穩健成長的同時，實現員工福祉提升，達成共榮共好的永續目標。在全球競爭加劇與產業快速變動之背景下，公司深刻體認人才為驅動創新與推動永續轉型之關鍵動能，並以「以人為本、共融共榮」為核心價值，透過制度化人力資源發展機制與多元實踐場域，打造一個使員工得以充分發揮潛能、獲得尊重並穩健成長的職場文化。

在具體推動上，公司以平等尊重、發展賦能及健康福祉三大面向為核心，透過公平對待與零歧視之管理原則，營造友善且安全之工作環境；同時建構清晰之職涯發展路徑與多元培訓體系，協助員工持續精進專業能力並拓展發展機會；並藉由推動身心健康促進措施及家庭友善政策，強化員工工作與生活之平衡，打造穩定且具關懷之組織氛圍。透過上述機制之整合與推動，公司積極培育兼具專業能力、創新思維與永續視野之人才，為企業長遠發展及社會價值創造提供持續動能。

2025 年金像電更深化永續人才發展策略，將永續理念全面導入招募、培育、晉升、留任至退休等各階段管理流程，建構具前瞻性與韌性之人才發展體系。透過將企業發展目標與人才培育策略緊密結合，公司得以在快速變動之環境中持續強化競爭力，並穩健推動永續轉型，進而創造長期且正向之社會影響。

1 平等尊重

透過公平對待與零歧視之管理原則，營造友善且安全之工作環境。

2 發展賦能

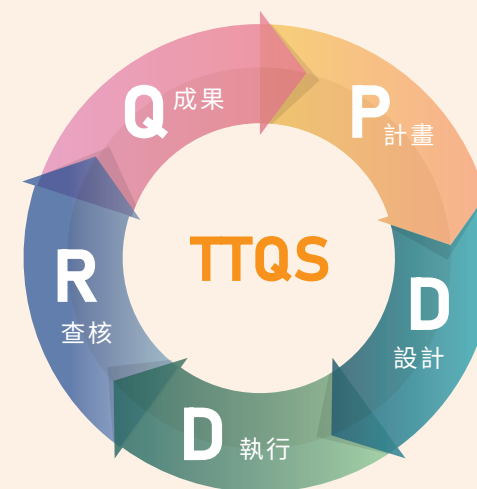
建構清晰之職涯發展路徑與多元培訓體系，協助員工持續精進專業能力並拓展發展機會。

3 健康福祉

藉由推動身心健康促進措施及家庭友善政策，強化員工工作與生活之平衡。

金像大聲說

2025 年公司依循 TTQS（人才發展品質管理系統）架構，從計畫、設計、執行、查核至成果等各構面，系統性建構人才發展管理機制，包含明確揭露組織策略與訓練目標、建立完整訓練體系與制度文件、強化課程設計與職能連結、落實訓練執行與資源配置，並透過學習移轉、績效連結及多元評估機制，持續精進訓練品質與成效；同時結合定期檢討與異常改善流程，確保整體制度之有效運作與持續優化。綜合各項評核結果，公司人才發展體系已具備制度化、系統化及持續改善能力，並成功通過 TTQS 評核，榮獲銅牌肯定，展現公司於人才培育與組織發展之穩健基礎與持續精進動能。



6.1.1 人本發展

金像電以「尊重」為核心價值，將其納入企業永續治理架構，並以《責任商業聯盟行為準則（RBA）》為依循，結合台灣、中國大陸及泰國相關勞動法規，持續深化與落實公司之勞動指導原則，使相關理念全面融入管理制度與日常營運之中，作為推動公平正義與誠信治理的重要基石。

在實務推動上，公司秉持公平與尊重之原則，確保人員聘用皆基於自願，嚴禁任何形式之強迫勞動或不當契約約束，並落實公開且公正之選才機制；同時致力營造無歧視之工作環境，杜絕因性別、年齡、宗教、國籍或身心狀況等因素所產生之不平等待遇與騷擾情形。在勞動條件方面，公司遵循法規規範，妥善控管工時與加班時數，提供合理薪酬與休假制度，以保障員工基本權益。

此外，公司尊重員工之結社自由與表達權利，並建立完善之申訴與保護機制，確保相關意見得以順暢反映且不受不當對待，進一步強化內部溝通與信任基礎。同時，亦持續優化職場環境，在兼顧營運需求下，提供必要之工作調整與支持措施，協助員工（包含身心障礙者）發揮所長，並鼓勵員工透過正式管道提出建議，促進整體工作環境之持續精進與友善發展。

公司勞動人權最高指導原則

1. 進用原則與多元化管理

本公司致力於打造平等且具尊嚴的招募環境，核心守則如下：

- ▶ 平等與多元化：提供平等就業機會，積極推動人員組成多元化，建立包容性的職場。
- ▶ 貫徹自願勞動：嚴禁任何形式的強制勞動、奴役或人口販運。招募過程中確保應徵者完全出於自主意願，禁止透過威脅、欺詐、抵押（如抵債）或契約束縛等手段進行招聘、轉讓或接收勞工。
- ▶ 負責任招募：嚴格落實「零成本招募」政策，所有外籍員工之服務費及新進員工招聘費用均由公司全額支付。同仁離職或終止勞動契約時，無須負擔或返還相關費用。
- ▶ 禁止童工：嚴禁聘僱未達法定勞動年齡之童工。

2. 禁止歧視與友善職場文化

我們承諾建立一個相互尊重的工作環境：

- ▶ 無歧視環境：嚴禁任何形式的非法歧視，致力於將不歧視之核心價值融入企業文化。
- ▶ 舉報機制：積極鼓勵員工針對歧視行為進行舉報，並確保檢舉人之身分受到保護。

3. 法令遵循與國際接軌

本公司竭力遵守營運所在地之法律規範，並全面對接「責任商業聯盟行為準則（RBA）」之國際要求，確保人權治理符合全球標準。

4. 勞動條件與人權保障

為維護同仁身心健康與合法權益，我們承諾：

- ▶ 人道對待與零騷擾：嚴禁任何形式的職場騷擾、霸凌、報復或威脅。所有工作內容（含實習生）均須基於自主意願，不限制人身自由。
- ▶ 工時與休息控管：提供合理休息時間，並嚴格控管加班工時。每月加班不超過 46 小時，每週總工時（含加班）原則上不超過 60 小時，且確保每七天至少有一日休息。
- ▶ 薪酬與福利保障：依據法定標準支付薪資與福利，包括最低工資與加班費之計算，確保符合法令規定。
- ▶ 自由結社：尊重並致力支持員工合法結社與集體協商之權利。
- ▶ 合約終止權益：員工在合理通知的前提下，擁有隨時終止勞動契約之權利，公司保證不採取任何報復行為。

5. 供應鏈勞務夥伴管理

針對派遣勞工與勞務承攬廠商，我們落實與正職員工同等之關注：

- ▶ 前置評估：將廠商之勞動法令遵循情形納入供應商資格評估，優先與合規廠商合作。
- ▶ 動態稽核：履約期間主動調查與稽核派遣（派駐）勞工之勞動條件，確保其權益不受損害。
- ▶ 資訊透明：定期於公司年報及永續報告書（Sustainability Report）中，揭露對勞務廠商之調查與執行成果。

01	品牌藍圖
02	永續發展策略與管理
03	穩健治理與韌性
04	氣候治理布局
05	綠色治理布局

06 永續人才願景

07	創新轉型與價值共創
08	永續供應鏈
09	附錄

6.1.2 人本價值

為確保人權政策有效落實，金像電建置完整的人權盡職調查、風險評估與處理機制，遵循「責任商業聯盟行為準則(RBA)」，公司由董事會層級進行監督，高階主管負責推動執行，並於各營業據點設置專責單位，每年定期進行公司內部辨識潛在風險、擬定因應策略，巡檢與改善。此機制涵蓋八個面向，針對各項潛在風險制訂管理與減緩措施，透過系統性檢視人權政策、程序和計劃，識別潛在人權問題，持續監督執行成果並據以改善，建立以保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境。



註：其餘細節可見本公司官網 <https://www.gce.com.tw/hrpolicy.html>

透過上述評估機制，金像電檢視人權風險變化，依實際狀況動態調整管理策略，確保人權保護措施與企業發展一同進步，落實「以人為本」之企業文化核心。
2025 年提升人權教育訓練內容，全年度人權訓練時數達 15,475 小時，涵蓋台灣與中國大陸及泰國廠區，完訓率達 100%。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
課程時數	10,280	12,697	15,475
完訓率	100%	100%	100%

6.2 育才共融願景

多元人才是企業永續創新的關鍵引擎。金像堅持：在這裡沒有國籍之分，沒有民族之分，只有一個共同的身份—金像人。每個人只因工作的分工不同，人格絕對是平等並相互尊重、互相友愛的。也因有這樣的理念，本公司積極融合來自不同背景、文化與專業領域的人力資源，透過多元共融的招募策略、系統性的培育機制以及平等開放的發展環境，勾勒出一幅充滿創意與活力的人才畫布，為企業與社會永續發展注入不竭動能。

6.2.1 多元共融的人才結構

在全球化與科技快速變革的今日，建立多元共融的組織文化為基石，致力提升團隊的包容力與創新力。員工來自不同文化背景、專業領域與生活經驗的員工互相交流，在相互支持及不斷溝通的環境中，能激發創新及競爭力。2025 年因應公司擴大產能需求，除強化本土及中國大陸人才招募與培育，也於泰國新建廠區並著手招募事宜。「重用人才、培养人才」，基於唯才是用這樣的理念，金像電在聘用與晉升不因性別、年齡、身心障礙、宗教、種族、族群、國籍、政治立場或性傾向等因素而有差別待遇或歧視。金像電持續打造尊重差異、包容多元的企業文化，致力於建立讓每位員工都能安心展現自我、充分發揮潛能的職場環境。公司相信，唯有開放包容的氛圍，才能激發創新、推動組織邁向永續。





01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

員工類別	2023 年				2024 年				2025 年						總計	比例
	臺灣		中國大陸		臺灣		中國大陸		臺灣		中國大陸		泰國			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
30 歲以下	311	263	1,191	637	365	287	1,597	832	503	361	1887	997	403	550	4701	44.31%
31 歲~50 歲 (含)	822	669	1,329	805	934	782	1,592	920	1029	843	1758	1042	296	342	5310	50.05%
51 歲以上	176	238	49	0	198	255	56	1	255	277	56	0	9	2	599	5.65%
總計	1,309	1,170	2,569	1,442	1,497	1,324	3,245	1,753	1787	1481	3701	2039	708	894	10610	100%
國中以下	116	172	306	176	143	194	582	318	156	204	456	266	249	316	1647	15.52%
高中 (職)	477	580	1,455	776	505	630	1,811	885	634	679	2249	1184	164	289	5199	49.00%
大學專科	647	388	805	490	751	459	849	549	874	548	987	586	288	287	3570	33.65%
碩士	68	30	3	0	97	41	3	1	122	50	9	3	7	2	193	1.82%
博士	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.01%
總計	1,309	1,170	2,569	1,442	1,497	1,324	3,245	1,753	1787	1481	3701	2039	708	894	10610	100%
主管職	118	40	328	73	141	45	223	64	188	49	217	62	91	11	618	5.82%
非主管職	1,191	1,130	2,241	1,369	1,356	1,279	3,022	1,689	1599	1432	3484	1977	617	883	9992	94.18%
總計	1,309	1,170	2,569	1,442	1,497	1,324	3,245	1,753	1787	1481	3701	2039	708	894	10610	100%

註 1：以報導期間結束日 2025 年 12 月 31 日同仁數。
註 2：報導期間員工總數，並無重大變化。
註 3：此處員工總數為正職員工及派遣人力加總。

▶ 年齡結構方面，31 至 50 歲員工為公司主要人力結構，占比約 50.05%，為營運穩定發展與專業經驗累積之核心；30 歲以下青年族群占約 44.31%，顯示公司持續吸納年輕人才，為組織注入創新動能與發展潛力；51 歲以上資深同仁則占約 5.65%，在知識傳承、技術指導及經驗分享上扮演重要支撐角色。

▶ 學歷分布方面，高中（職）學歷員工占 49.00%，大學以上學歷為 35.48%，國中以下學歷則占 15.52%。此多元學歷組合強化了金像電在製造、研發與營運領域的全方位能力，展現出人才結構的均衡與實務導向。

▶ 主管與非主管職員工比例方面，主管共計 618 人，占員工總數的 5.82%，突顯公司在職涯發展與內部晉升管道的持續投入與重視。

▶ 2025 年公司持續推進女性晉升與領導力發展，透過內部選才、個別輔導與多元訓練資源，鼓勵更多女性參與決策階層。同時以彈性工時制度與親職支持措施，協助員工兼顧家庭與職涯，提升整體性別平衡與員工滿意度。

6.2.2 特殊人才多元化

公司持續深化多元共融人才策略，金像從制度與文化兩方面著手，無障礙設施、提供跨文化適應支援，持續擴大多元族群之就業參與，讓每位員工皆能在友善環境中發揮所長。2025 年在台灣廠區，身心障礙員工提升至 26 人，少數民族員工 19 位，外國籍員工 1,073 人。此外，中國大陸地區少數民族員工由 232 人增加至 273 人，顯示公司持續強化對身障人才之接納與支持，展現公司於多元文化融合之顯著進展。真正的多元不僅止於統計數據，更應體現在對特殊族群的積極接納與實質支持。公司深信，多元不僅體現在人數成長，更體現在制度與文化之落實。為支持各類人才發展，公司持續優化無障礙環境、推動職務再設計並建立跨文化適應與多語言溝通機制，使不同背景員工皆能於友善環境中穩健發展並發揮專業，進一步強化組織包容性，落實永續人才發展之核心價值。

特殊員工類別統計表															
員工類別		2023 年				2024 年				2025 年					
		臺灣		中國大陸		臺灣		中國大陸		臺灣		中國大陸		泰國	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
其他	身心障礙	9	4	0	0	15	9	0	0	18	8	0	0	0	0
	少數民族	0	0	108	52	4	3	137	95	9	10	154	119	0	0
	外國籍	374	295	0	0	439	383	0	0	574	499	0	0	156	66

註 1：以報導期間結束日 2025 年 12 月 31 日同仁數。
註 2：報導期間員工總數，並無重大變化。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

6.2.3 員工結構分析

同仁合約結構分析表									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
項目	正職	派遣	總計	正職	派遣	總計	正職	派遣	總計
男性	3,675	203	3,878	3,693	287	3,980	5,786	410	6,196
女性	2,478	134	2,612	2,511	157	2,668	4,210	204	4,414
臺灣	2,416	63	2,479	2,763	58	2,821	3,232	36	3,268
中國大陸	3,737	274	4,011	3,441	386	3,827	5,162	578	5,740
泰國	-	-	-	-	-	-	1602	0	1602

註 1：以報導期間結束日 2025 年 12 月 31 日同仁數。
註 2：報導期間員工總數，並無重大變化。
註 3：派遣人員為派遣公司供應金像電所需人力，以提供本公司勞務，屬非員工工作者。
註 4：本公司未有聘僱臨時員工或無時數保證員工；亦皆為全職員工無兼職員工

非員工工作者分析表									
廠別	台灣廠			中國大陸廠			泰國廠		
分類	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
派遣人員	20	16	36	390	188	578	0	0	0
承攬商	1,283	23	1,306	4,526	63	4,589	412	45	457
清潔工	17	22	39	30	35	65	7	29	36
保全	9	0	9	30	2	32	7	2	9
餐廳人員	7	12	19	26	48	74	10	14	24
外部輔導顧問	4	0	4	0	0	0	0	0	0
福利社	5	4	9	2	9	11	2	2	4

註：以報導期間結束日 2025 年 12 月 31 日統計數。

2025 年公司致力推動穩定且長期之就業策略，2025 年正職員工總數達 9,996 人，較 2024 年大幅成長，顯示整體營運擴展與人才布局持續深化。其中，台灣廠區正職人數由 2,763 人提升至 3,232 人，年增約 17.0%，展現在地人力穩健成長；中國大陸廠區增加至 5,162 人，成長約 50.0%，反映主要營運據點持續擴張與產能布局；泰國廠區於 2025 年新增正職員工 1,602 人，進一步強化區域人力配置。2025 年派遣人員共計 614 人，較 2024 年 444 人增加，惟整體派遣比例約為 5.8%，呈現下降趨勢，顯示公司持續提升正職聘用比重、強化人力穩定性之政策已逐步展現成效。此外，公司未聘僱臨時或無時數保證之員工，並針對承攬與非員工工作者建立完善管理制度，確保其基本工作權益與職場安全，落實公平與負責任之用工原則。

在非員工工作者方面，公司也保持嚴謹的管理與關懷。2025 年非員工工作者總數維持在穩定水平，各類型非員工工作者（包括派遣員工、承攬商、餐廳 / 清潔工 / 保全及顧問）的工作條件與福利也得到持續優化，確保他們在提供服務的同時，同樣能感受到金像電的尊重與關懷。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

6.2.4 人才穩定經營

2025 年，從各廠區的新進人員組成來看，年輕族群已成為我們全球版圖的中堅力量：在台灣廠區，有一半的新進員工（52.4%）為 30 歲以下，展現出穩定且年輕的傳承體系。中國大陸廠區，在超過五千人的大規模招募中，依然維持 74.6% 的年輕化比率，顯見我們對青年就業市場的持續投入；泰國廠區，年輕化人才結構比例最為顯著，占比高達 62.0%，為金像注入了高度的彈性與數位原生思維。這也顯示本公司是新世代專業人才首選的成長平台。我們願意提供透明的晉升管道與培訓資源，讓年輕同仁在職涯起點即能擁有發揮影響力的機會。

2024 年新進與離職同仁年齡結構表						
項目		年齡	台灣廠		中國大陸廠	
			人數	比率	人數	比率
新進同仁	男性	30 歲以下	175	47.95%	1,602	100.31%
		31 歲~50 歲 (含)	190	20.34%	453	28.45%
		51 歲以上	20	10.10%	4	7.14%
		總計	385	13.65%	2,059	41.20%
新進同仁	女性	30 歲以下	143	49.83%	799	45.58%
		31 歲~50 歲 (含)	167	21.36%	284	16.20%
		51 歲以上	15	5.88%	0	0.00%
		總計	710	25.17%	3,142	62.87%
離職同仁	男性	30 歲以下	143	9.55%	1,047	32.27%
		31 歲~50 歲 (含)	193	12.89%	358	11.03%
		51 歲以上	14	0.94%	6	0.18%
		總計	350	12.41%	1,411	28.23%
離職同仁	女性	30 歲以下	102	35.54%	539	30.75%
		31 歲~50 歲 (含)	172	21.99%	271	15.46%
		51 歲以上	16	6.27%	4	0.23%
		總計	290	10.28%	814	16.29%

2025 年新進與離職同仁年齡結構表								
項目		年齡	台灣廠		中國大陸廠		泰國廠	
			人數	比率	人數	比率	人數	比率
新 進 同 仁	男 性	30 歲以下	414	82.31%	1,677	88.87%	468	116.13%
		31 歲~50 歲 (含)	330	32.07%	608	34.58%	294	99.32%
		51 歲以上	49	19.22%	2	3.57%	1	11.11%
		總計	793	44.38%	2,289	61.85%	763	107.77%
	女 性	30 歲以下	333	92.24%	843	84.55%	765	139.09%
		31 歲~50 歲 (含)	261	30.96%	249	23.90%	458	133.92%
		51 歲以上	37	13.36%	0	0.00%	1	50.00%
		總計	631	42.61%	1,092	53.56%	1,224	136.91%
離 職 同 仁	男 性	30 歲以下	204	40.56%	1,084	57.45%	144	26.18%
		31 歲~50 歲 (含)	259	25.17%	385	21.90%	101	29.53%
		51 歲以上	42	16.47%	6	10.71%	0	0.00%
		總計	505	28.26%	1,475	82.54%	245	34.60%
	女 性	30 歲以下	191	52.91%	475	47.64%	284	51.64%
		31 歲~50 歲 (含)	221	26.22%	169	20.05%	189	55.26%
		51 歲以上	40	14.44%	4	1.44%	1	50.00%
		總計	452	30.52%	648	43.75%	474	53.02%

註 1：以報導期間結束日 2025 年 12 月 31 日同仁數。
註 2：小計為以各類別的員工人數作為分母，如：男性離職率的分母為男性員工總人數，男性 30 歲以下新進率的分母為男性 30 歲以下員工人數。
註 3：總計為全體員工數作為分母。
註 4：報導期間員工總數，並無重大變化。
註 5：離職人數包含當年度退休人數（台灣廠區 35 人與中國大陸廠區 3 人）或自然死亡之員工。

為鞏固關鍵人才資本，金像電建構了「四大留任韌性策略」，從全方位維度提升留才競爭力：



- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性
- 04 氣候治理布局
- 05 綠色治理布局

06 永續人才願景

- 07 創新轉型與價值共創
- 08 永續供應鏈
- 09 附錄

6.3 育才植根共榮

人才是企業最珍貴且無可取代的資產。為營造一個能夠促進學習、累積經驗並充分發揮潛能的職場環境，公司致力於建立多元全面的人才發展系統，涵蓋系統化培育、數位化學習與透明績效制度，逐步形塑深具韌性與未來競爭力的「人才發展生態系」。



6.3.1 全方位培育

金像電本公司致力於構建系統化人才育成體系，透過與員工共創職涯發展藍圖，不僅強化其專業實力與職場適應力，更將「永續職能」與「數位韌性」視為核心發展維度，以回應全球綠色轉型與 AI 科技變革。為精確落實組織策略，我們建立三大訓練主軸，並全面導入 AI 基礎與生成式 AI 應用教學，賦能同仁引領未來挑戰：

通識與素養教育

深化全體同仁對於 RBA 行為準則、企業倫理及資安維護的認知。除落實職安消防與 ESG 永續課程外，同步普及 AI 基礎素養與生成式 AI 應用規範，確保同仁在安全與倫理的基礎上，掌握前瞻科技工具。

專業技術賦能

深耕品質、製程、研發及 ISO 管理系統等實務領域。我們鼓勵技術單位將 AI 輔助開發與生成式工具 導入日常工作流程，透過技術淬鍊提升生產效率與研發精準度，進而創造更高的客戶滿意度。

管理與領導力培力

針對各級主管推動領導力、邏輯分析與橫向溝通培訓。近年亦加入「AI 領航管理策略」，引導主管運用數位工具優化團隊決策與跨部門協作，建構敏捷且具凝聚力的優質領導體系。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

2025 年度培訓課程種類數時數表						
廠別	性別	新進人員	全體通識	專業技術	管理領導	共通技能
台灣廠	男	11,958.0	41,609	24,266.6	2,166	6,077
	女	10,675.5	35,886.5	16,393.3	785.8	3,248.0
中國大陸	男	46,320	61,586	71,413	5,955	12,997
	女	22,656	34,398	62,822	3,588	7,337
泰國廠	男	10,929	222	136	67	222
	女	16,393	148	204	45	148

2025 年	性別	平均訓練時數		
廠別		非管理人員	管理人員	總平均訓練時數
台灣廠	男	87.89	53.53	141.43
	女	80.31	45.72	126.04
中國大陸	男	80.83	41.90	122.73
	女	81.01	56.36	137.36
泰國廠	男	2.16	1.16	3.33
	女	2.17	1.16	3.33

2025 年度強制必修課程種類總時數					
課程種類	授課對象	廠區	性別	課程總時數	備註
人資政策 (RBA 教育訓練)	全體員工	台灣	男	1,398	完訓率 100%
			女	1,245	完訓率 100%
		中國大陸	男	7,518	完訓率 100%
			女	3,712	完訓率 100%
		泰國	男	641	完訓率 100%
			女	961	完訓率 100%
反腐敗政策 (RBA 教育訓練、倫理道德訓練)	全體員工	台灣	男	3,302	完訓率 100%
			女	2,778	完訓率 100%
		中國大陸	男	9,928	完訓率 100%
			女	5,154	完訓率 100%
		泰國	男	641	完訓率 100%
			女	961	完訓率 100%
安全衛生教育訓練 ¹	全體員工	台灣	男	23,064.7	完訓率 100%
			女	18,956.5	完訓率 100%
		中國大陸	男	43,727	完訓率 100%
			女	20,407	完訓率 100%
		泰國	男	474	完訓率 100%
			女	710	完訓率 100%

註 1：包含新進人員及在職同仁一般安全衛生內部訓練。

6.3.2 多元實作專案訓練

為強化第一線作業品質與標準化能力，金像電公司以「學中做、做中學」作為人才培育核心理念，建置專責訓練場域，依據製程與品質管理需求規劃模組化課程，內容涵蓋品質判定、製程時間控管、材料追溯及無塵室作業規範等核心技能，並提供多語系學習資源，協助不同背景員工快速掌握作業重點。透過情境式教學與經驗傳承機制，持續提升現場人員操作熟練度與作業一致性，年度相關訓練皆達成完整覆蓋。隨著數位轉型趨勢加速，公司同步推動人工智慧與數位工具之應用學習，由基礎認知逐步延伸至實務應用，培養員工運用新興技術優化工作流程與提升效率的能力。課程設計結合實務案例與跨部門交流，鼓勵員工將所學導入日常作業，促進創新應用與知識擴散。相關訓練推動後，員工參與度與課程滿意度均維持良好水準，展現組織對數位能力培養的高度重視。同時，公司積極深化與學術機構之合作，透過實習培育與專班計畫，讓學生在學期間即能接觸實際製造環境與工作流程。培育過程結合輪調歷練與專案參與，使其逐步累積實務經驗並強化職場適應能力，進一步提升人才與產業需求之契合度。此類合作模式不僅有助於培養具備即戰力之新進人才，也為企業建立穩定且具潛力的人才來源。透過多元且整合性的培育策略，公司逐步形塑兼具專業能力、數位素養與發展潛力的人才結構，為組織持續成長與長期永續經營奠定穩固基礎。

○—— 產學接軌與實務培育機制 ——○

人才專案計畫

為強化人才培育深度與產業實務接軌，金像持續推動產學合作培育機制，結合大專院校資源與企業實務場域，打造兼具理論基礎與實務能力之人才發展模式。透過與大學合作開設專班，依不同學術領域建立完整專業知識體系，並於在學期間導入企業實習與專案實作，使學生得以提前熟悉產線運作與技術應用；同時，公司亦透過完善培訓制度、明確職涯發展路徑及具競爭力之薪酬與福利措施，強化人才培育與留任誘因。

在此機制推動下，目前已有 17 位參與本項專案，其中 3 位已順利轉任正職、4 位持續續任培訓，顯示產學合作已有效銜接學習與就業階段，並具體轉化為人才留任成果。在完成學業後，學員可將於學術體系中累積之理論基礎，進一步轉化為實際製程優化、品質管理及工程應用能力，逐步培養為具備即戰力之核心人才。由「學習—實習—留任—深化應用」所構成的人才培育路徑，不僅有效提升人力資本價值，亦強化公司技術傳承與專業深化能力，為企業長期發展奠定穩固的人才基礎。

國際人才培育

公司亦積極響應政府新南向政策，拓展與國際及區域學術機構之合作機會，透過跨國人才交流與培育機制，培養具備多元文化視野與國際移動能力之專業人才。此舉不僅有助於企業全球布局與營運發展，也進一步展現公司在人才永續與社會責任上的積極投入。

6.3.3 績效共識橋樑

績效制度不僅是發展工具，更是強化團隊信任與文化共識的平台，公司持續透過制度精進，建立清晰、具前瞻性與可實踐性的評核架構，鼓勵員工對齊組織願景並發揮所長。因此，公司全體人員，不論員工類別，如性別、職級 (位)、雇用類型，均必須每季接受績效評鑑，設定評鑑項目與比重，涵蓋工作內容、任務目標、共同職能、專業技能、通識能力、管理領導等面向。

藉由績效評鑑與對話交流，每位人員均可及時知悉每季績效評估內容、緣由與結果，同時了解公司經營策略、目標及管理措施，即時作出相應規劃職涯計畫，也是讓公司與部門進一步理解人員想法、理念、障礙與需求，提供妥適之資源與意見。

當然績效評鑑結果仍是高度連結晉升、調薪及獎金發放，也因此本公司致力持續調整與完善績效評鑑機制之公平、合理與有效性，期望達到公司營運、勞動人權、人力資源發展，及永續發展之目標。

2025 年度公司績效評估情形，不論基於性別、職級 (位)、雇用類型，均為 100% 接受績效評鑑。

6.4 安心職場支持機制

6.4.1 職業安全衛生治理

金像電建立職業安全衛生管理體系，提供完善的工作環境，將員工安全與健康視為企業永續經營之重要基石，制定「關懷環境、尊重生命」政策之核心價值（已公開揭露於公司官網），。持續推動相關管理制度與作業措施，並據以規劃具體行動方案與管理機制，持續強化職場風險預防與安全保障。透過制度化與系統化之管理，公司展現對員工健康安全的高度重視與長期承諾。

職業安全衛生政策理念

1. 嚴格遵循營運所在地之環境與職業安全衛生相關法令，作為各項管理制度與作業執行之基礎，確保營運活動符合法規要求。
2. 導入並維持 ISO 45001、ISO 14001 及 ISO 50001 等國際管理系統之有效運作，確保管理制度之系統化與持續精進。
3. 持續推動健康管理、設備改善及污染源控制，落實污染預防並強化整體風險管理。
4. 致力提供安全與健康之工作環境，透過作業優化與預防措施，降低職業災害發生風險。
5. 持續推動教育訓練與能力培養機制，強化員工自主管理能力與安全意識，形塑全員參與之安全文化。
6. 建立內外部溝通機制，促進員工與外部利害關係人之意見交流，確保政策理念有效傳達與落實。
7. 透過目標設定與定期檢討機制，持續追蹤執行成效，推動管理績效穩健提升。

中長期行動方案

1. 持續提升各類災害應變與緊急處理能力，強化組織整體風險應對韌性。
2. 深化安全衛生教育訓練與宣導機制，提升員工安全認知與自我防護能力。鼓勵員工安全衛生提案。
3. 建構完善之員工健康管理機制，透過醫師諮詢、健康促進活動、癌症篩檢及員工協助方案，全面關注員工身心健康。
4. 落實職業健康風險管理，涵蓋人因工程、異常工作負荷管理、母性健康保護及職場不法侵害防制，強化安全與健康保障。
5. 推動母性關懷措施與文化共融職場環境，持續提升女性員工參與比例，促進多元與平等發展。

持續改善職場安全衛生

金像電重視員工及非員工工作者安全衛生議題，依據《職業安全衛生法》及相關法規，以系統管理 PDCA 模式落實設備安全管理與作業安全管控。各廠均推動 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並通過第三方驗證以符合國際管理趨勢。管理系統涵蓋鑑別風險與機會，規劃對策，設定職安衛目標，以持續降低潛在風險，避免職災、虛驚事件等情況發生，打造安全衛生的職場環境。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

項目	實施作為
設備安全管理	依據《職業安全衛生法》及相關法規，對各項機械設備進行 危害辨識與安全管理，確保設備運作符合安全規範，降低設備操作風險。
	▶ 機械設備危險源辨識
	▶ 防護裝置設置與功能確認
	▶ 設備保養與維修前後安全確認
	▶ 機台操作安全教育與標示
作業環境安全管理	由職業安全衛生人員及相關單位定期與不定期進行現場安全巡檢，並依巡檢結果持續改善作業環境。
	▶ 消防設備與安全設施檢查
	▶ 作業環境安全與危害作業管理
	▶ 機台防護裝置運作狀況
	▶ 員工防護具使用情形
作業環境監測	依據《勞工作業環境監測實施辦法》訂定作業環境監測計畫，定期辦理作業環境監測，以掌握現場勞工實際暴露情形並持續改善工作環境，依法規定每半年執行 1 次作業環境監測，以確保現場勞工實際暴露型態。
	▶ 溫度與濕度
	▶ 噪音與二氧化碳濃度
	▶ 有機溶劑、特定化學物質濃度
	▶ 粉塵濃度
員工防護與安全教育	公司定期辦理 職業安全衛生教育訓練，提升員工安全意識，包括：
	▶ 危害作業安全訓練
	▶ 機台操作安全教育
	▶ 工安事故預防宣導
	▶ 緊急應變與消防安全教育

落實上述政策理念與行動方案，公司設定年度關鍵績效指標作為管理依據，如下表，藉由明確目標設定與定期檢核機制，確保政策理念轉化為具體的執行成果。公司重視廠內消防安全，因此消防編組演練次數優於法令規定，以各單位自行進行，環安人員到場稽核，期望每個演練環節都確實到位，提升每位員工的消防應變能力。

議題	績效指標	2024 年目標	2025 年達成率	2026 年目標
預防職業災害	無發生重大職業災害	0 件	0 件	0 件
	消防系統全面維護	100 %	100%	100 %
火災預防管理	年度消防演練	每廠至少 2 次	臺灣廠 135 次 蘇州廠 180 次 常熟一廠 336 次 常熟二廠 264 次 泰國廠 240 次	每廠至少 2 次
	無發生職場火災	0 件	0 件	0 件
	員工體檢到檢率 90% 以上	90%	99.2%	90%
健康管理	無發生職業病件數	0 件	0 件	0 件
	安全衛生 教育訓練	95%	100 %	95%

公司依據當地勞動安全法規與國際標準，維持 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，確保管理機制具備國際公信力與實務適用性，該系統全面涵蓋全體員工與所有進出廠區人員，並擴及承攬商與訪客等非本公司人力，以構築整體場域之防護網絡。

職業安全衛生委員會	▶ 具 12 名以上勞工代表。 ▶ 每季辦理召開討論關鍵議題。 ▶ 溝通協調、督導管理事項執行，及檢視績效評估。 ▶ 確認風險評估結果與因應措施。
職業安全衛生管理單位	▶ 因應當地職業安全衛生相關法令。 ▶ 職業安全衛生計劃、管理與實施、風險評估、安全衛生教育與培訓、健康促進活動、預防措施、職業災害調查與報告，及績效評估等事項。
各單位	▶ 落實執行職業安全衛生管理事項。 ▶ 即時回報職業相關事故或災害。 ▶ 定期回報指定追蹤事項。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

ISO 45001 證書



臺灣廠 蘇州廠 常熟一廠 常熟二廠

職業安全衛生委員會

治理制度方面，公司於各事業單位設置「職業安全衛生委員會」，依法設置並由勞工代表占總席次三分之一以上，於 2025 年 31 名委員中勞工代表 14 人，占比達 45.2%，高於法定門檻。委員會每季召開，負責審議與監督職安衛生政策之擬定與執行，確保政策與現場需求保持高度一致，討論議題涵蓋：安全政策、教育訓練、作業環境監測、災害調查報告、設備改善等。

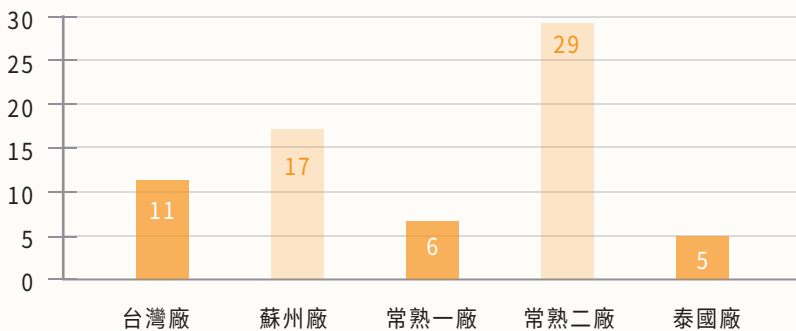
台灣廠職業安全衛生委員會組成			
項目別 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
委員會總人數	28	29	31
勞工代表人數	12	12	14
勞工代表比例 (%)	42.8%	41.4%	45.2%
開會次數 (每季一次)	4 次	4 次	4 次

本年度「職業安全衛生委員會」運作穩定，台灣、大陸地區及泰國共 68 件提案，表達出公司對安全與員工建言的高度重視；再者，金像電更將職業安全視為企業永續經營的重要投資，持續擴大職安改善資源投入規模，由於 2025 年因應員工人數較前年增加及產品結構改變，公司大幅提升職業安全改善預算，共投入新台幣 60,530 仟元，用於設備防護升級、作業環境改善、安全設施強化及教育訓練推動等面向，全面提升職場安全防護水準，展現對員工安全的堅定承諾與實質行動。

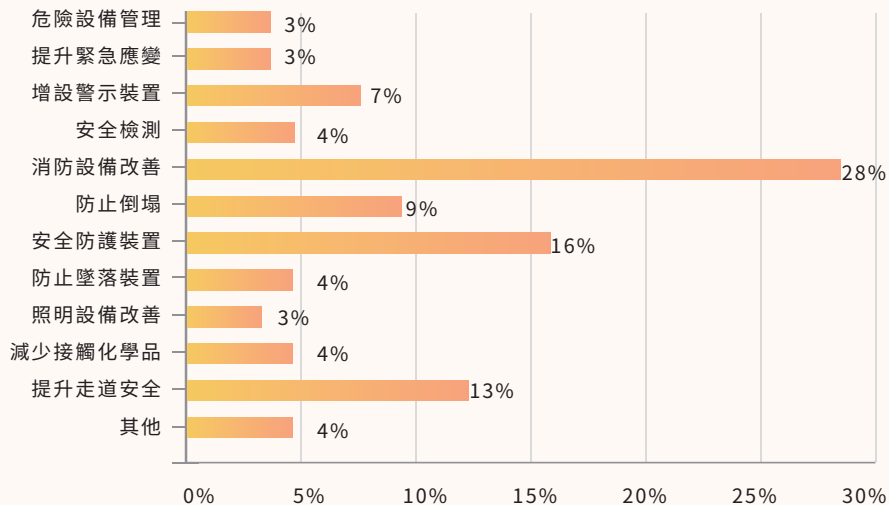
為強化治理透明度並促進跨層級溝通，公司持續建構多元且制度化的對話機制，定期召開內外部溝通會議，邀集現場主管、安全人員、員工代表及高階管理層共同參與。會議中透過視覺化儀表板呈現各廠區之安全績效與風險動態，使相關資訊得以清晰傳遞，協助利害關係人即時掌握治理成效與潛在風險，進而提升決策品質與參與度。公司也應用 PDCA 管理循環，從政策規劃、目標設定、執行推動、成效檢核至持續改善，建立完整且具回饋機制的管理架構。並透過年度制度盤點與符合度檢視，持續檢討與優化相關規章與作業標準，使管理制度得以因應營運需求與外部環境變化，維持其有效性與實務適切性。並隨著數位轉型持續推進，公司亦逐步導入智慧化管理工具，包含安全稽核自動化表單、線上危害通報系統及整合式安全儀表板，強化資訊整合與即時監控能力，提升整體治理效率與反應速度。未來，將持續深化治理機制與安全文化之融合，從制度落實邁向文化內化，形塑具備韌性與持續改善能力之健康職場環境。



2025 年集團工安改善提案件數



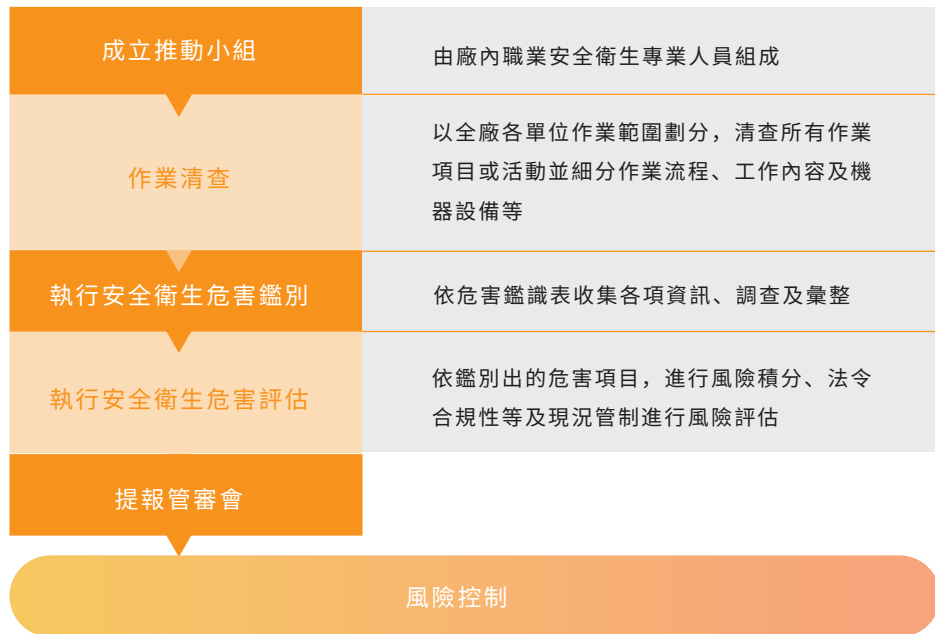
2025 年集團職業安全衛生之改善項目分析



6.4.2 風險控管與化學品安全

風險控管體系

金像電持續深化風險預防治理文化，全面落實以作業現場為核心的風險鑑別與控管機制。公司參考國際安全管理框架，建置全員參與之風險評估制度，涵蓋例行與非例行工作活動、工作設備與環境條件、作業人員行為、適用法規與現有控管措施等多面向因子，形成動態滾動式風險圖譜。透過系統化流程推動職業安全風險管理，首先由專責小組成立並進行作業盤點與現場清查，全面掌握各項作業活動與潛在風險來源。接續進行危害鑑別作業，針對各項作業條件辨識可能之安全與健康風險，並經由審核機制確認鑑別結果之完整性與適切性。於確認危害項目後，進一步執行風險評估作業，分析風險發生之可能性與影響程度，並再次透過審核程序確保評估結果之準確性與一致性。最終將評估成果提報管理機制審議，據以制定具體風險控制措施，落實於日常作業中。透過此一由辨識、評估、審查至控制之循環流程，公司持續強化風險預防能力，確保作業環境安全，並建立具系統性與持續改善特性的職業安全管理機制。





01	品牌藍圖
02	永續發展策略與管理
03	穩健治理與韌性
04	氣候治理布局
05	綠色治理布局

06 永續人才願景

07	創新轉型與價值共創
08	永續供應鏈
09	附錄

為提升辨識精準度與分級管理效果，公司導入四級風險分級系統，依據風險嚴重性、可能性與可偵測性等指標進行矩陣評估，並對中高風險項目訂定專案改善計畫與時間表。工具方面結合 JSA（作業安全分析）與 FMEA（失效模式與效應分析）等手法輔助鑑別與監測，提升第一線人員主動通報與應變能力。



風險等級	高度風險	中度風險	低度風險	輕微風險
等級代號	1	2	3	4
風險評分	R>95 分	85 分 <R ≤ 95 分	40 分 <R ≤ 85 分	R ≤ 40 分

因此，金像電在落實風險鑑別、評估與處理，於本年度就中高風險的危害項目，落實推動多項改善措施：

改善目標	改善標的	改善措施	執行成效
人因性危害預防	人員作業時需彎腰取放板，會造成腰部及肌肉骨骼負擔。	導入電動升降台車，板子及載具提升至適當高度，讓人員作業時不再需彎腰取放板，減少腰部及肌肉骨骼負擔。	中度風險降至輕微風險
消除 CMR 物質暴露風險	推動高風險或高危害化學品汰換計畫，尤其屬致癌物質者，優先尋求替代化學品，本年度原使用藥水成份 (N-甲基吡咯烷酮) 為優先管理化學品之 CMR 物質，具有致癌、生殖細胞致突變性、生殖毒性。	改以「二乙二醇單丁基醚」取代	中度風險降至輕微風險

職場巡視安全檢查

公司全面實施「自主安全巡檢制度」，依職業安全衛生管理辦法所訂規範執行檢查，以預防職災發生，因此，為確保單位自主管理，由各班次指定安全責任人每日巡檢包括消防設施、作業防護、電氣設備熱點、機台運作條件與人員配戴防護具情形，異常立即通報，並由主管單位於 24 小時內完成處理與紀錄回報；另，尚有其職責，包括：

- ▶ 生產機台巡查、設備保養前 / 後復工安全確認。
- ▶ 消防安全管理及巡查，包括滅火設備狀態與標示清晰度。
- ▶ 區域作業安全管理及巡查，確保機台防護裝置功能及人員遵守作業安全規定。
- ▶ 休息及用餐時間安排人員留守。
- ▶ 現場人員作業教育訓練。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

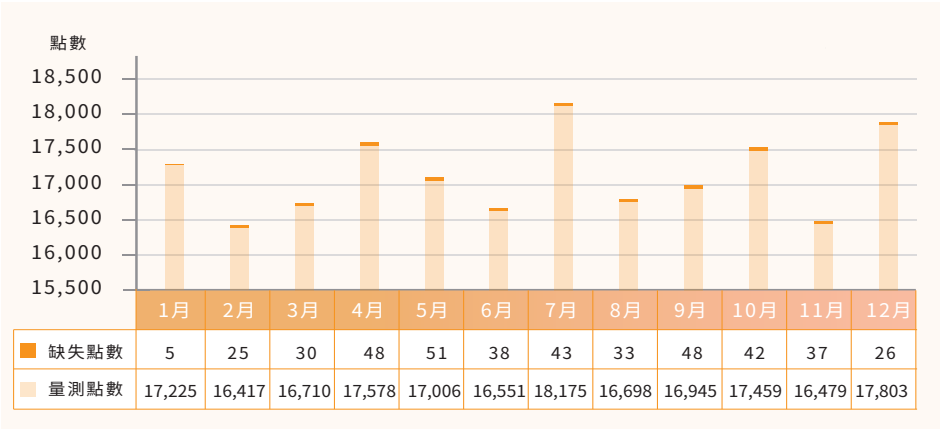
另搭配下列各項巡檢專案，分別訂定檢查頻率，再由各相關單位共同執行，如發現缺失者，則要求 100% 改善率。

專案名稱	預防目的	巡檢頻率
紅外線檢測	針對馬達、電纜線、電控箱與加熱器掃描是否超溫，防止電源設備火災	主要：1次/月 次要：1次/季
電線電纜巡檢	預防設備外部電線電纜破損繡蝕短路火災	主要：1次/周 次要：1次/月
電鍍線聯合稽查	預防發生火災事故	1次/季
加熱設備巡檢	預防加熱器空燒及溫度異常火災	1次/月
風管清潔、巡檢	預防烤箱風管積塵火災	主要：1次/二週 次要：1次/半年
鍋爐系統檢查	1.預防熱煤油洩漏造成火災 2.預防鍋爐異常造成火災	1次/月
濕製程槽體漏液及排放閥檢查專案	預防線路異常及加熱器空燒造成工安意外	1次/季
藥液管路檢查	預防藥液洩漏，引發工安意外	1次/月
設置消防偵測警報裝置並由專人巡查	1.依法令規定裝設消防偵測裝置 2.高風險區域建置極早期預警系統 3.高壓變電站建委由專人駐廠每日巡查／監測	設備量測、保養：1次/月 人員巡查：1次/日
設置自動滅火設備及應變人員培訓	1.依不同作業型態區域設置自動滅火設備 2.各廠建立緊急應變小組（ERT） - 齊備應變器材與設備 - 建立各廠緊急應變小組與演練 - 提升現場緊急疏散能力 3.各廠每半年實施消防演練與逃生疏散，強化第一時間救災能力	消防及緊急應變器材檢查：1次/月 全廠疏散演練：1次/年 全廠各單位消防演練：1年/半年

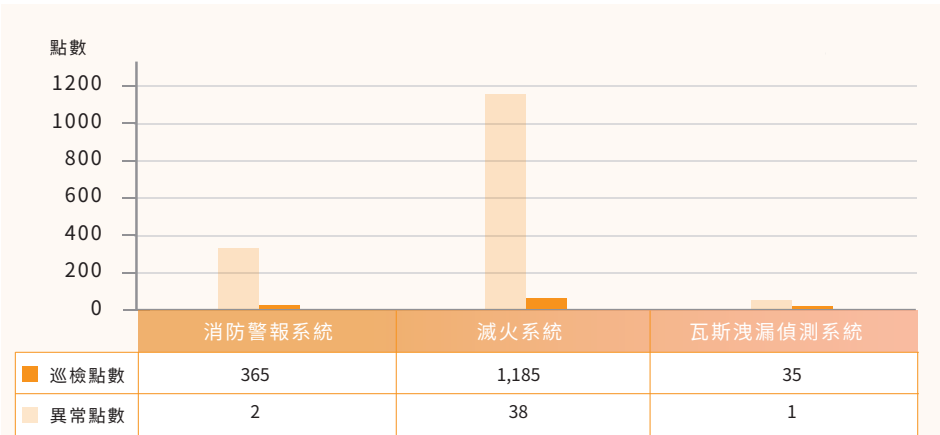
本年度執行成效，如下：

- ▶ 以紅外線及加熱設備保護檢測點為例，每個月全面偵測超溫、電源設備，並每季再加強抽檢，如發現異常者能及時處理，改善率達到 100%。
- ▶ 消防設備也列為每月巡檢測試項目，如：自動警報系統、滅火設備、逃生燈具及瓦斯洩漏偵測等，發現設備異常立即改善，以確保廠內運作安全。

2025 年紅外線量測



2025 年消防設備巡檢



► 設備缺失改善方面

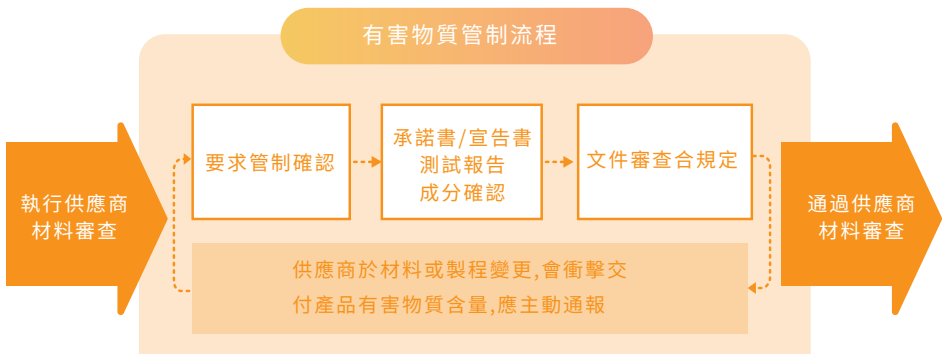
項目	改善措施
優化台車結構設計	設計底盤架構，有效提升運送重物時的穩定性，避免翻覆意外。
增設自動抽液裝置	為降低化學藥品噴濺風險，將手動加藥流程升級為自動化抽液系統，以優化作業安全。
增加L-RACK支撐性	L-RACK傾斜角度整改，以穩固底座支撐與垂直背部結構，解決物料因重心不穩而造成翻覆的隱患。
安裝升降防壓支撐桿	導入主動式防壓安全裝置，建構全方位防護機制，落實人員作業安全保障。
設備加裝防撞安全光柵及安全連動裝置	設置防撞安全光柵與安全連動裝置等，以強化設備本質安全，有效排除人員作業風險。

► 特定製程風險，投入強化工程防護措施。

化學品安全管理

金像電作為電子產品中游之印刷電路板製造商，深知製程中化學品管理的重要性，因此建構「危害化學品全面管理機制」，所有入廠化學品皆建立專屬清單，鑑別有害物質之種類與數量，並經審查與風險評估後方能核准使用，其中化學品依其性質區分為有機溶劑、酸性、鹼性與氧化劑等四大類，分別建置動態管理清冊與實施儲量監控制度。同時，金像電更與供應商合作測試替代化學品與材料，評估製程相容性與品質穩定性，逐步導入毒性較低、環境衝擊較小的新型製程用劑。

公司針對有害物質之管理機制，一開始進行供應商材料審查，並依規範確認管制要求；接續透過承諾書／宣告書、測試報告及成分資料進行內容驗證，再由內部執行文件審查與合規判定，確認是否符合相關法規與客戶要求，最終完成供應商材料審查流程。同時，若供應商於材料或製程發生變更，且可能影響產品中有害物質含量時，須主動通報，以確保產品持續符合法規與管理要求。



在製程化學品作業安全管理上，公司系統化管理機制，涵蓋化學品分類與標示、儲存與使用規範、作業風險評估及緊急應變措施等，確保化學品全生命週期之安全管控，有以下做法：

- 針對列管的原物料之有害物質 (HS) 含量進行 XRF 監測及檢測值符合性判定
- 防溢堤容量符合法規 (110%)，以避免洩漏時造成人員受傷
- 針對已使用並達一定存量及濃度之《優先管理化學品》、《公共危險物品》、毒化物、管制性化學品及 CMR 物質等進行盤查及申報
- 定期執行作業環境監測，確保員工皆處於安全之作業場所，監測結果皆低於標準值
- 定期員工健康檢查，管控人員健康風險，守護員工健康
- 於特定化學氣體作業場所，安裝固定式氣體偵測器與警報裝置，洩漏時可立即針對災區進行搶救
- 個人防護具檢點 / 更新、密合度測試，確保員工配戴時不會因不適感而影響工作

公司每月查核國際法規及依客戶要求進行查核 / 比對 / 彙整 / 登錄，法規有新增或變更時，即修改相關標準，如：RoHS、REACH、China VOCs、China RoHS 法規、美國有毒物質控制法案 (TSCA Section 6h) 五項 PBT 物質管理規定及加州 65 法案 (Proposition 65) 等。禁限用物質如下：



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

管控物質		
國際規範	標準	管控物質
RoHS	2011/65/EU & 2015/863/EU	鉛 (Pb)
		汞 (Hg)
		鎘 (Cd)
		六價鉻 (Cr 6+)
		多溴聯苯 (PBBs)
		多溴二苯醚 (PBDEs)
		鄰苯二甲酸二 (2- 乙基己基) 酯 (DEHP)
		鄰苯二甲酸丁酯苯甲酯 (BBP)
		鄰苯二甲酸二丁酯 (DBP)
		鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)
TSCA 6h	1163-19-5	十溴二苯醚 (DecaBDE)
	68937-41-7	異丙基化磷酸三苯酯 (PIP(3:1))
	732-26-3	2,4,6- 三叔丁基苯酚 (2,4,6-TTBP)
	87-68-3	六氯丁二烯 (HCBD)
	133-49-3	五氯苯硫酚 (PCTP)
China VOCs	GB 38507-2020	溶劑油墨
	GB 38508-2020	VOC
		二氯甲烷、三氯甲烷、三氯乙烯、四氯乙烯總合 /%
		甲醛
		苯、甲苯、乙苯和二甲苯總合 /%
IEC 61249-2-21	無鹵要求	溴 (Br)
		氯 (Cl)
EU REACH	(EC) 1907/2006	253 項。(第 36 批)

金像每年也會定期將成品送至第三方實驗室 (IST) 抽樣檢測，以確認產品並無含有 REACH SVHC 及客戶禁用之相關物質，歷年來皆無不合規的情況發生。由於本公司產品非終端產品，除將化學品相關政策於公司官網及永續報告書內做揭露外，亦訂有化學品管制作業規範，明定化學品使用及緊急應變之相關規定，並對於涉及化學品使用的員工進行教育訓練，以確保員工作業及健康安全。

製程	化學品名稱	物質類別
內層線路	過氧化氫、顯影液、消泡劑、溶劑、液態光阻劑、銅面還原劑、乙醇、液鹼、除藻劑、異丙醇、硫酸、粗化微蝕液、碳酸鈉、各類清潔劑	有機溶劑類、鹼類、酸類、氧化劑類
內層檢驗	溶劑、乙醇、墨水	有機溶劑類
棕化壓合	蝕銅安定劑、過氧化氫、表面處理劑、乙醇、液鹼、甲酸、硫酸、墨水各類棕化劑、各類促進劑	有機溶劑類、鹼類、酸類、氧化劑類
鑽孔	乙醇	溶劑類
電鍍	整平劑、光澤劑、濕潤劑、催化劑、中和劑、穩定劑、轉化劑、鍍銅輔助劑、鍍銅平整劑、消泡劑、除膠渣劑、銅抑制劑、電鍍銅補充液等	有機溶劑類、鹼類、酸類、氧化劑類
外層乾膜	底片清潔劑、顯影液、銅面還原劑、乙醇、去膜液、浮石粉、異丙醇、硫酸、鹽酸、其他	有機溶劑類、酸類
外層蝕刻	去膜液、鉍鈍化劑、消泡劑	鹼類
半成品檢驗	溶劑、乙醇、墨水	有機溶劑類
防焊	油墨、硬化、顯影劑、雷射保護劑、消泡劑、防焊剝除劑、乙醇、液鹼、銅面微蝕劑、剝銀液、氧化鋁、異丙醇、硫酸、雷射氣體、碳酸鈉、鹽酸、各類清潔劑、其他	有機溶劑類、鹼類、酸類
文字	文字油墨、網版清洗劑、乙醇、異丙醇、油墨硬化劑	有機溶劑類
表面處理	鎳濕潤劑、銅蝕刻粉劑、過硫酸鈉、促進成膜劑、抗氧化預浸劑、特殊添加劑、剝銀液、細緻劑、緩衝溶液、微蝕安定劑、化銀劑、酸性噴灑清、消泡劑等	有機溶劑類、鹼類、酸類、氧化劑類
成型	乙醇、異丙醇	有機溶劑類
測試	油墨、各類稀釋劑、乙醇、異丙醇	有機溶劑類
外觀檢查	油墨、各類稀釋劑、乙醇、其他	有機溶劑類

公司內部為防止化學品作業現場洩漏造成人體及環境危害，制定嚴格作業規範，同時，本公司更進一步於 2025 年「化學品零洩漏」仍納入各事業單位年度績效指標，並列入主管績效考核，期望從化學品導入審查、作業設計、現場操作與設備點檢流程全面強化，結合標準作業程序與現場演練，形塑全員重視與主動防範的文化，朝向零事故目標穩步邁進。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性
- 04 氣候治理布局
- 05 綠色治理布局

06 永續人才願景

- 07 創新轉型與價值共創
- 08 永續供應鏈
- 09 附錄

項目	作業內容
化學品標示與通識	所有容器、儲區與作業現場張貼多國語言之安全資料表（SDS），資訊內容依循「危害性化學品標示及通識規則」，包含危害成分、健康風險、應變處置與儲存條件。
化學品貯存	▶ 儲區張貼危害標示，含化學品名稱、危害成分、圖示、每日使用量與最大儲存量、安全資料表。
	▶ 裝有危害性化學品的容器，外觀應標示化學品名稱、危害圖示、成分、警告訊息、防範措施、警示語，及供應商聯絡資料等。
	▶ 依風險等級與反應性，就不同屬性化學品分區存放，並以不同顏色分類，防止交互反應與誤用情形。
	▶ 高風險儲區設有防溢堤，容量皆符合法規110%要求，以預防洩漏。
化學品作業	▶ 特定化學氣體作業場域安裝固定式氣體偵測器與警報裝置，確保即時監測與迅速應變。
	▶ 定期進行風險評估與現場稽查。
	▶ 所有作業人員於作業前，宣導有關防護措施與緊急處理方法。
	▶ 每日作業前，進行檢點紀錄及自主檢查。
化學品作業	▶ 作業時應配戴防護，定期實施人員密合度測試與穿戴訓練。
	▶ 定期檢測個人防護裝備狀況與更新。
	▶ 沾染化學品的廢棄物，需放置在鐵桶儲放。

作業環境監測與暴露評估

金像電依據當地相關職業安全法令，定期進行化學性與物理性危害因子之作業環境監測，並於每半年進行一次全區檢測，項目涵蓋溫溼度、照明、噪音、有害物質濃度與空氣品質等。現場亦設置專職人員不定期巡檢各項設備與管理措施，確保防護條件持續符合法令規範與實務需求。

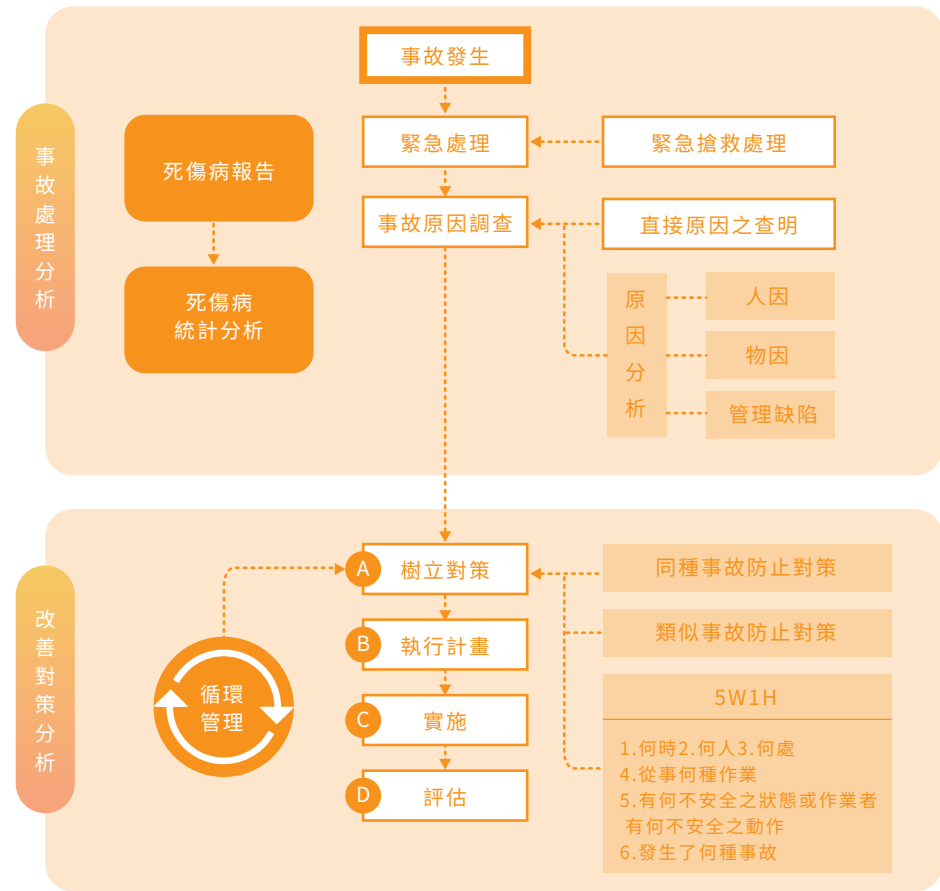
2025 年臺灣廠、中國大陸廠區及泰國廠區所有檢測數據結果皆符合法令標準值，證實公司現場作業條件能有效保障員工健康。

另，特殊較高危險性作業，特別訂定緊急應變事故流程與作業規範，同時配置搶救人員及監視人員，降低職場風險。

廠區	監測項目	監測結果	法定標準	法令符合性
臺灣廠	有機溶劑、特定化學物質	依不同化學物質容許濃度，監測結果皆符合法定標準		合格
	粉塵	0.06~0.19 mg/m3	5 mg/m3	
	二氧化碳	450~634 ppm	5,000 ppm	
	噪音 (區域)	65.4~88.8 dBA	90 dBA	
	噪音 (劑量)	61.6~87.6 dBA	90 dBA	
	照度 (走道 / 辦公場所等)	130~680 Lux	20~300 Lux 以上	
中國大陸廠	有機溶劑、特定化學物質	依不同化學物質容許濃度，監測結果皆符合法定標準		
	粉塵	<0.27~0.72mg/m3	18mg/m3	
	矽塵	<0.27~0.4mg/m ³	3mg/m ³	
	一氧化碳	3.1mg/m ³	30mg/m ³	
	二氧化碳	927-1244mg/m ³	180000mg/m ³	
	噪音	61.7~83.3 dBA	<85 dBA	
	照度 (各車間)	312~662 Lux	>300 Lux	
泰國廠	化學品濃度檢測	依不同化學物質容許濃度，監測結果皆符合法定標準		
	外部噪音	59.1~61.8 dBA	70 dBA	
	內部噪音	70~74.6 dBA	85 dBA	
	粉塵	0.68~1.37 mg/m ³	400 mg/m ³	
	照度定點	505~625 Lux	300 Lux 以上	
	照度區域	426~630 Lux	300 Lux 以上	

6.4.3 事故調查與訓練機制

公司依據法令與 ISO 45001 管理標準，建立完整的職災調查與回溯機制，所有異常事件皆須啟動事故通報、原因分析、改善追蹤與預防再發四階段程序，建立明確責任分工與時效控管機制，並納入職業安全委員會定期報告與追蹤。



當發生任何異常或潛在事故時，第一線主管須完成初步通報與填寫異常紀錄單，由職業安全衛生部門展開深入調查及召集跨部門檢討，所有事故之根因分析，將納入公司資料庫，定期於職業安全委員會中進行類型統整與制度對策評估，實現由單點處理轉為系統預防之策略思維。

2025 年金像電為確保職業安全衛生管理體系有效運作，公司持續透過事故統計分析與關鍵績效指標（KPI）監測整體安全績效。2025 年度整體防護成效維持穩定，全年未發生職業病及重大職業傷害案件；惟仍有零星職業傷害事件，針對各類事件，公司均依事故調查機制進行原因分析與矯正改善，並建立預防對策以降低再發風險。當員工因公受傷時，公司除依相關法令提供公傷病假外，亦協助辦理勞工保險職業災害補償申請，並同步啟動職災事故調查程序，確保事件處理具備即時性與完整性，並將調查結果回饋至管理系統中作為持續改善依據。針對已識別之主要風險類型，公司推動多面向改善措施，包括：針對高風險通勤時段及路線，於部分單位導入彈性上下班制度，以降低尖峰時段之交通風險暴露；強化教育訓練機制，對新進人員及從事高風險作業者提高訓練頻率與深度，確保其具備充分安全認知與操作能力；於作業現場持續播放事故案例及改善對策影片，提升第一線人員風險意識與警覺性；優化作業環境之視覺化管理，如地面警示標示、動線分色及作業區域明確區隔，以降低誤判與誤入風險。此外，公司持續透過職業安全衛生委員會運作機制，定期檢討風險評估結果，並依提案內容推動設備更新及工作環境改善措施，強化整體安全防護水準，致力預防職業災害發生，落實安全、健康之職場環境。

2025 年各廠可記錄之職業傷害比例、SR 及 FSI

廠別	台灣廠	蘇州廠	常熟一廠	常熟二廠	泰國廠
總工時	5,951,288	5,028,696	3,374,096	1,685,448	1,983,656
總損失日數 ¹	312	1411	93	359.6	8
可記錄之職業傷害比例 ²	0.84	0.99	0.59	3.56	1.01
失能傷害嚴重率 (SR) ³	52	280	27	213	4
總和傷害指數 (FSI) ⁴	0.21	0.53	0.13	0.87	0.06

統計數據為已申報之廠內員工工傷
註 1：總損失日數：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日（含）以上之日數，其總損失日數不包括受傷當日及復工作當日之日曆天數。
註 2：可記錄之職業傷害比例 = (失能傷害人次數 * 百萬工時) ÷ 總經歷工時。(四捨五入算至小數點第 2 位)
註 3：失能傷害嚴重率 (SR) = (總損失日數 * 百萬工時) ÷ 總經歷工時。(採計至整數位，小數點以後捨棄)
註 4：總和傷害指數 (FSI) = $\sqrt{[(FR \times SR) \div 1,000]}$ 。(四捨五入算至小數點第 2 位)



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

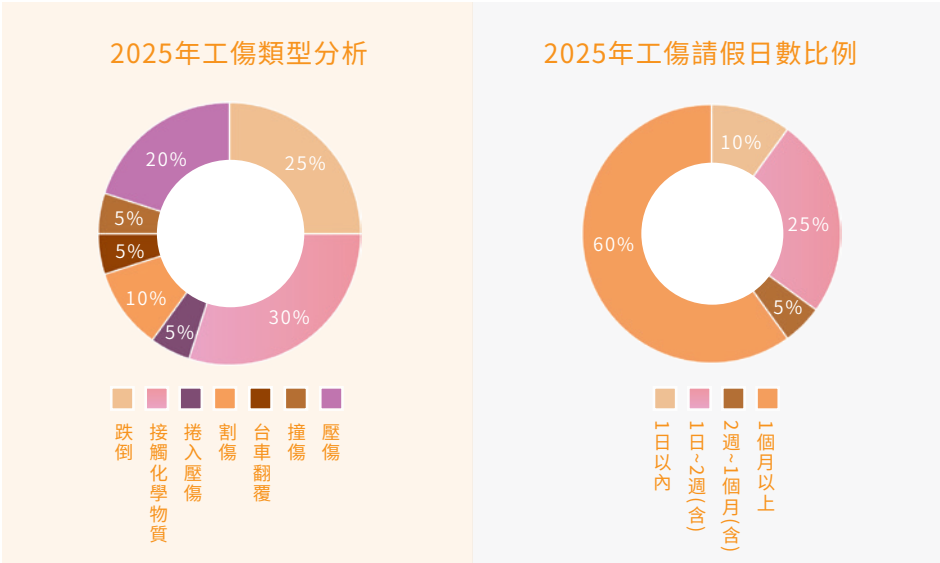
08 永續供應鏈

09 附錄

所有入廠人員 (非員工面向，包含派遣員工、承攬商、餐廳、清潔工、保全、顧問)，針對執行本公司所指派工作或任務者，經調查 2025 年全年未發生職業病及重大職業傷害案件；惟仍有零星職業傷害事件，依法要求廠商給予非員工假期休養，未來偕同委外廠商持續調整作業環境。

廠別	性別	總經歷工時	總損失日數	可記錄之職業傷害比例	失能傷害嚴重率 (SR)	職業病率	死亡率
台灣廠	男	2,652,608	0	0	0	0	0
	女	196,416	0	0	0	0	0
中國大陸	男	6,207,824	218.125	5.59	100	0	0
	女	724,896	0	0	0	0	0
泰國廠	男	81,160	0	0	0	0	0
	女	99,008	0	0	0	0	0

註 1：可記錄之職業傷害比例 = 失能傷害人次數 * 百萬工時 / 總經歷工時。(四捨五入算至小數點第 2 位)
註 2：失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失日數 * 百萬工時 / 總經歷工時。(四捨五入算至小數點第 2 位)
註 3：總損失日數：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日 (含) 以上之日數，其總損失日數不包括受傷當日及復工作當日之日曆天數。



以人員未依規定配載防護設備接觸化學物質所佔比例最高，其次為人員行走跌倒，為避免類似工安事件發生，除加強教育訓練之外，現場也以電視牆方式播放工安案例，以期提高現場人員的注意，建立安全的工作環境，是對員工的責任，也是促進公司往幸福企業發展的必要條件。

在教育訓練方面，公司採取職級分層與職務導向設計原則，建構「基礎－進階－專業」三層次訓練體系。

- ▶ 新進人員依法令規定接受安全衛生教育訓練。
- ▶ 在職人員則定期接受在職教育訓練，培訓內容特別納入廠區內過往職災案例，避免類似事件重複發生。
- ▶ 全體職安專責人員複訓、有機溶劑、粉塵及特化物等專業強化訓練，以具備合格專業證書，確保其作為第一線輔導與事故處理角色之專業性與穩定性。
- ▶ 公司也提供多國語言版本的個人防護設備 (PPE) 使用教育，確保所有員工皆能正確配戴防護裝備。

2025 年新進人員及在職同仁一般安全衛生內部訓練時數，累計達 7,926 小時；外部職業安全衛生專責人員複訓、有機溶劑、粉塵及特化物等作業訓練時數，共 2,076 小時，費用總計新台幣 420,875 元。

台灣廠法定證照數			
證照	類別	法定證照數	實際證照數
職業安全衛生人員	甲種安全衛生業務主管	3	3
	甲級安全／衛生管理師	2	3
	乙級安全衛生管理員	4	4
護理／急救人員	護理人員	2	2
	急救人員	56	115

員工訓後滿意度調查顯示，對課程實用性、講師表現與教材內容三項指標皆達 90% 以上正向評價，反映出公司培訓系統已獲內部高度認可，亦為推動職業安全文化的核心支撐力。

2025 年職業安全衛生訓練

受訓率
100%

滿意度
94%

金像電依據 ISO 45001 及各地法規要求，每年針對實際風險情境與潛在災害型態，制定完整的應變計畫與執行多層次演練，演練類型涵蓋火災、化學品洩漏、氣體逸散、地震、爆炸與停電等事件，及高風險設備區所設置特定防災程序演練，並就事件特性規劃局部疏散、全面撤離、夜間演練與複合型情境等多樣化模擬，藉此訓練現場指揮官的決策、應變及協調能力，使消防安全觀念深入作業現場每位同仁，熟悉發生消防意外時的處理流程。

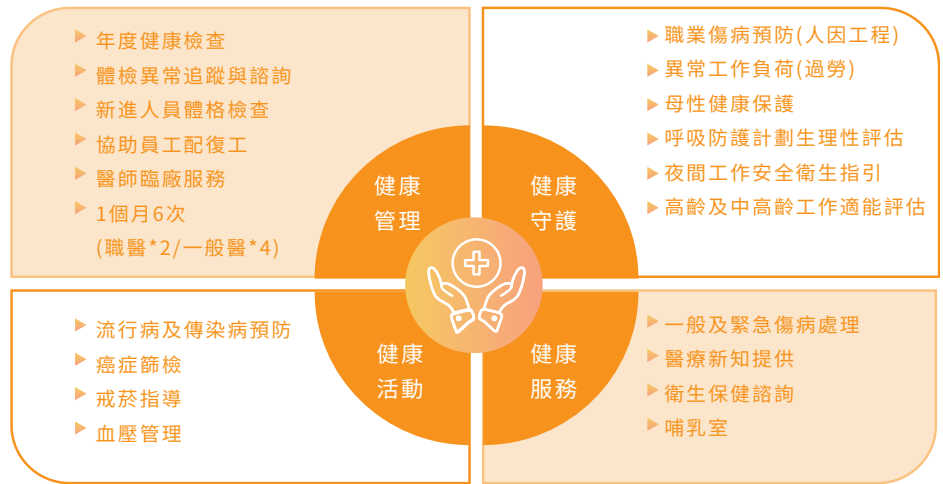
2025 年度辦理各式災害演練，如廢水 / 廢液管路裂溢漏、化學藥液洩漏溢散、廢氣處理設備故障、廢（污）水發生事件等，涵蓋管理人員、操作員、承攬商與訪客代表等，特別就各廠區所設之應變指揮系統（ICS）與分工指引，強化災害回報流程、現場橫向聯繫、通訊備援機制與實地疏散動線熟悉度，以檢視現有緊急應變措施的之有效性，作為持續改善提供基礎。

類別	演練項目	演練場次	參加人數
環保	廢水發生事件處理	1	7
	廢水 / 廢液管路或桶槽破裂溢漏事件處理	1	66
	天然災害（火災 / 地震 / 颱風）事件處理	4	55
	廢氣處理設備故障及排放異常事件處理	2	9
消防	全廠疏散演練	7	3,204
	各單位消防演練	135	3,852
	火災或電氣火災發生事件處理	4	280
工安	自攜式呼吸防護具演練	1	47
	人員工傷事件處理事件	1	35
	化學藥品或毒化物或有機溶劑洩漏或溢散事件處理	1	11

6.4.5 員工健康護照

金像電秉持「預防導向、照護整合、促進健康」之核心理念，公司系統性建構員工健康管理機制，涵蓋健康檢查、異常個案追蹤、臨場醫療服務及多元健康促進活動，逐步形成由風險辨識、早期介入至持續支持的整合式管理循環，強化員工整體健康風險控管能力。為確保健康管理運作具備制度化與專業化基礎，公司同步完善醫療照護體系，於各主要營運據點設置專業醫務室，並配置具職業醫學專業之臨場醫師及護理人員，提供即時且完整之健康服務。服務內容涵蓋基礎外傷處置、就醫協助與轉介、異常健康狀況追蹤管理、工作適性評估、健康諮詢指導、復工評估及新進人員體格檢查等，透過標準化流程落實「健康風險辨識－醫學專業評估－介入與改善措施」之三階段管理架構。同時結合資訊化系統，建置員工健康資料庫與異常預警機制，強化健康數據之即時掌握與管理效率，提升整體職場健康治理效能。

公司以「健康管理、健康守護、健康服務、健康活動」四大策略主軸，落實下列措施：





01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

健康管理

以健康風險之早期辨識與持續追蹤為核心，公司建立系統化健康管理機制，每年定期辦理全體員工健康檢查，並針對檢查結果異常者啟動分級追蹤與醫師諮詢程序，落實個案健康管理。新進人員須於報到前完成體格檢查，以確保職務適任性與作業安全；對於有特定健康需求之員工，則透過每月安排臨場醫師定期駐診（每月 6 次），提供復工評估、疾病風險管理及健康指導，強化預防醫學與職能復原支持機制。

健康守護

針對不同職務風險及員工族群特性，公司採取分級管理與差異化防護措施，導入多元職業健康預防策略，包括高風險作業之呼吸防護管理、生理負荷（過勞）評估機制、夜班工作健康指引及母性健康保護措施等。對於妊娠期間、分娩後一年內、哺（集）乳期間及職業傷病復工員工，皆依據職業醫學專業評估結果，視情況適度調整工作內容與作業條件；同時針對中高齡與高齡工作者進行工作適性評估，確保其於安全與健康條件下持續就業，落實全齡友善職場。另，公司每年定期實施過負荷及心理壓力評估問卷，主動掌握員工身心健康狀況，2025 年度未發生因過勞導致之職業傷害事件。

健康服務

為即時回應員工於職場之健康需求，公司建置完善之常規與緊急醫療服務體系，涵蓋急救與緊急傷病處理流程、健康諮詢服務窗口及母性保護相關設施（如哺集乳室）等，提供安全且具支持性的工作環境。此外，透過定期辦理健康教育與醫療新知宣導，提升員工對健康議題之認知與自我照護能力，強化組織整體健康文化。

健康促進

公司持續推動疾病預防與健康促進計畫，協助員工建立良好生活型態。主要措施包括流感與各類傳染病疫苗接種、定期癌症篩檢、戒菸輔導及血壓監測等服務，並結合健康問卷分析與醫師專業建議，發展個人化健康管理方案，提升員工健康自主管理意識與行動力，進一步促進整體員工健康績效之提升。

健康檢查制度

聚焦於健康風險早期發現與持續追蹤，公司每年為全體員工辦理年度健康檢查，依職稱及職級補助員工健康檢查費用，每年度亦邀請醫療院所到廠，進行員工健康檢查與特殊健康檢查，新進同仁於入職前亦須完成體格檢查，確保作業適任性，另就檢查異常個案啟動健康追蹤與醫師諮詢機制。

2025 年各廠醫生訪談類別分析表						
類別 / 人次	母性保護	人因危害	過負荷危害	體檢異常	一般傷病	工傷評估
台灣廠	36	61	3	308	84	190
大陸廠	41	0	2	40	43	22
泰國廠	2	60	0	0	681	3
合計	79	121	5	348	808	215

2025 年集團於台灣、中國大陸、泰國廠區合計完成健康檢查人次逾 9,000 人次，涵蓋定期健康檢查、新進體檢、特殊作業健康檢查與異常複查，全數納入職業健康系統中執行風險分級與後續追蹤管理。為保障作業人員於高風險環境中的健康安全，金像電持續針對噪音、化學物質、放射性因子、紫外線與粉塵等潛在危害，全面推動特殊作業健康檢查計畫，共涵蓋台灣及中國大陸三廠及泰國廠逾 80 個職位。

2025 年集團健康檢查人次與類別分析表		
項目	一般健康檢查	特殊健康檢查
人次	5,396	3,672
到檢率 (%)	99.20%	

註：本籍員工：一般員工原則一般健檢；例外有在特殊環境作業，會加作特殊健康檢查。至於外籍員工：若在特殊環境作業，只需做特殊健康檢查。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性
- 04 氣候治理布局
- 05 綠色治理布局

06 永續人才願景

- 07 創新轉型與價值共創
- 08 永續供應鏈
- 09 附錄

▶ 台灣廠區方面，針對鉛、錳、噪音、游離輻射等風險因子進行健康檢查，並按檢查結果區分三級風險分類。

2025 年台灣廠區特殊檢查項目					
檢查項目	人數	一級	二級	三級	體檢結果
噪音	588	250	313	25	合格
游離輻射	101	23	78	0	合格
鉛	27	16	11	0	合格
錳	170	143	27	0	合格
粉塵	236	172	64	0	合格
鉻酸	16	13	3	0	合格
鎳	73	38	35	0	合格
汞	18	8	10	0	合格
甲醛	188	95	93	0	合格

註：特殊健康檢查之員工端視作業內容而涉及複數檢查項目，故人數是以參與該檢查項目之員工計算。

▶ 中國大陸廠區則依各單位實際暴露因子，如X射線、特殊化學物質、粉塵、噪音等環境，針對電鍍、鑽孔、蝕刻、印刷、化驗等部門實施職務健康檢查。

2025 年中國大陸廠區特殊作業檢查		
檢查項目	人數	體檢結果
粉塵	396	正常
化學物質	425	正常
噪音	1103	正常
紫外線	158	正常
游離輻射	87	正常
高溫	86	正常

2025 年泰國廠區特殊作業檢查		
檢查項目	人數	體檢結果
粉塵	4	正常
化學物質	492	正常
噪音	201	正常
游離輻射	75	正常

各廠區有出現數位員工檢測指標略高於正常值，但均未達職業病診斷標準，且後續複查追蹤均未出現不合格。針對前述個案，公司已依程序完成健康追蹤與復工評估，必要時啟動輪班或職務調整程序。最後，本公司職業安全衛生專責人員，亦偕同公司所委請職醫團隊，定期實地參與現場評估與巡檢，提出改善建議與列管追蹤，降低職業病或傷害潛在風險。

未來公司將持續依據健康檢查統計與職業安全衛生委員會討論結果，滾動式調整健康管理策略，朝向零職業病、全員健康目標邁進。
金像電取得「健康職場認證」，通過標準包含職場菸害防制推動、工作條件優於法令要求、完善健康促進機制，及積極推展健康促進活動，全面展現企業對員工健康承諾與實踐力。



促進員工身心健康

金像電積極打造幸福的職場環境，除提升員工福利、落實健康守護之外，亦成立各類員工社團，如動態的勇腳社（路跑社）、羽毛球社、足球社及靜態的響書社等，共 12 社團，鼓勵同仁在工作之餘，亦能兼顧健康，於工作、健康取得平衡，使員工樂在金像。對於永續經營與員工關懷的核心精神，致力於打造全方位的健康職場生態系而設計年度健康計畫，我們將健康管理由被動的宣導轉化為主動的參與，從營養飲食、生理舒壓、心理韌性到體態管理，全方位支持同仁的身心福祉。

飲食講座



針對職場同仁常見的痛點，邀請專家深入淺出地傳授實用的健康技巧。這包括針對外食族設計的營養比例與分量控制策略，協助同仁在忙碌之餘落實精準營養；此外，亦透過「肩頸放鬆術」與「15分鐘居家運動」課程，有效緩解職業性疲勞。針對心理韌性，公司導入了情緒調頻與香氛正能量講座，並結合節慶辦理手作 DIY 活動，透過手作的療癒感，構築充滿正能量的職場氛圍。

正能量 & 運動講座



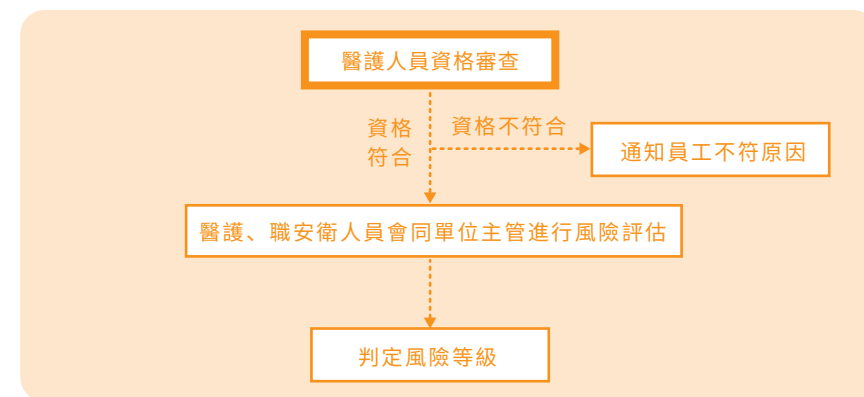
為進一步鼓勵同仁養成規律運動的習慣，發起了「齊心鞋力，益起健走」挑戰賽。本活動將個人健康與團隊合作緊密結合，鼓勵同仁以三人一組的方式參與團隊健走，並設立個人與團隊雙重達標獎金，累計總獎金高達萬元，極大地提升了參與動能。更具意義的是，此活動融入了企業社會責任的精神，推動「你走路，公司捐款」的公益機制，讓同仁的每一步不僅是為了個人健康，更能轉化為對社會的實質愛心。

透過這一系列系統化的活動，公司不僅投入了豐富的行政資源與精緻餐點福利，更展現了對健康與福祉及良好工作環境的具體承諾。課程，整體滿意度平均高達 4.8 分，有效促進員工健康意識與參與感，展現公司對員工身心健康的長期投入。我們期待透過持續的實踐，讓每位同仁都能在充滿活力的職場中，實現個人健康與專業發展的雙贏。

益起健走挑戰賽



6.4.6 母性關懷與支持



金像電在母性健康保護機制，依「女性勞工母性健康保護實施辦法」推動母性健康保護計畫，員工於懷孕初期可提出妊娠通報，公司即安排醫護人員藉由電話或面對面訪談形式，進行危害辨識、風險評估及工作內容確認，進而提供懷孕期間及產後相關衛教資訊，同時告知生育補助津貼…等相關資訊。

母性健康保護計畫的風險分級管理與危害控制分為：

1. 風險等級為第一級：經醫師判定無害母體、胎兒或嬰兒健康者
2. 風險等級為第二與第三級：醫師判定有害母體、胎兒或嬰兒健康者，需進行工作調整或環境改善

同時，依據評估結果提供合適之工作調整、調班安排或轉介至較低風險單位，讓獲得充分保護，及了解自身權益，積極落實關懷與支持，及身心健康。



孕期通報	除自主通報之外，每月主動調查有無妊娠與哺乳媽媽
現場訪視	安排職醫進行健康諮詢、由醫護人員、職安衛人員及現場主管進行相關風險評估，確認風險等級
實施管理	依評估結果，進行風險管理
孕期追蹤	醫護人員定期主動關懷妊娠、分娩後一年內與哺乳媽媽
產後關懷	產後面談關懷及復工評估
母性福利	▶ 提供優質及安全的哺集乳室 ▶ 與公司周邊幼兒園簽訂特約，提供托嬰優惠價 ▶ 安排專屬汽／機車停車位

公司亦設置完整母性友善配套措施，包括：哺集乳室設置與專屬休息空間、彈性上下班制度、工作間適當休息時間、周邊幼兒園簽訂特約提供托嬰優惠、育兒資源諮詢管道、專屬停車位及工作現場孕婦專用休息椅，同時，對懷孕期間及哺乳女性員工，公司嚴格禁止其從事危險性或有害性工作，並不安排夜班工作，充分保障母體與嬰兒的健康，讓其無後顧之憂地持續參與職場。

年度	符合資格人數			申請人數			應復職人數 (A)			復職人數 (B)			復職率 (B/A)			前一年度復職人數 (C)			復職後滿 1 年人數 (D)			留任率 (D/C)		
	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
2023	4	5	9	5	18	23	7	19	26	5	14	19	71.43%	73.68%	73.68%	3	14	17	1	9	10	33.33%	64.29%	58.82%
2024	16	15	31	10	16	26	3	8	11	1	8	9	33.00%	100.00%	81.82%	5	14	19	1	10	11	20.00%	71.43%	57.89%
2025	18	19	37	4	12	16	2	8	10	2	7	9	100.00%	87.50%	90%	1	8	9	1	7	8	100.00%	87.50%	88.89%





6.4.7 供應鏈與承攬管理

金像電積極將職業安全衛生要求延伸至供應鏈夥伴與承攬作業中，建構全面涵蓋的風險控管體系。

- ▶ 供應商：「責任商業聯盟行為準則」規定，每年對所有供應商進行稽核，藉由對供應商現場評核以推動職業安全衛生管理系統之持續改善。
- ▶ 承攬商：施工管制流程，控管入廠作業；另為確保施工作業安全，於施工前對承攬商進行相關教育訓練、危害告知及廠內安全衛生相關規定。

公司建立嚴謹的進廠作業申請與審核流程

1. 需求單位提出申請。
2. 一般作業與危險作業兩類進行管理
 - ▶ 一般作業：須提出「施工許可證」及「承攬商施工場所環境危害因素告知單」，經審查後方可進廠作業。
 - ▶ 危險作業：另需加填「危險作業申請單」，並經職安衛人員嚴格審核，方可核可執行。
3. 職業安全衛生人員審核；核准時，須請承攬商簽署作業需知及入廠工作需知。
4. 進行教育訓練、危害告知，及由職業安全專責單位與施工單位共同就風險辨識、應變措施與緊急聯繫進行溝通與確認。

項目	參加人次	總時數
承攬商安全衛生教育訓練	1,342	4,026
危害告知訓練	8,640	4,320

5. 施工期間人員定期實施現場稽查，依作業項目與風險級別制訂稽查重點，包括現場隔離、防護具穿戴、設備設施異常通報機制與危害標示清晰度等，並於稽查後辦理紀錄回報與缺失改善追蹤。2025 年台灣廠，共計有 10,693 人次承攬人員入廠作業，期間無發生重大職災災害，顯示職業安全機制已有效應用於實務運作。

6.5 福祉循環的動力

透過完善的薪酬制度、多元化的福利方案、友善家庭，及完善之退休規劃，公司致力於創造一個兼顧工作與生活平衡的職場環境，讓每位員工都能在工作中找到價值感與歸屬感。

6.5.1 公平薪酬

公司訂有「薪資管理辦法」與「年度調薪作業流程」，針對員工的起薪、敘薪、獎金、酬勞與福利，皆依循公平原則，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍、婚姻、工會身分等因素有所差別待遇。

此外，公司設有薪資報酬委員會，定期召開會議，依據營運績效、物價指數、同業薪酬水準與人才市場狀況，全面檢視並調整薪資制度，提報董事會審議通過，確保薪酬政策具備彈性與公正性。

2025 年因應基本工資自新台幣 27,470 元上調至 28,590 元，公司同步調整薪資結構，平均調薪幅度達 4%；再者，為落實「成果共享」理念，亦持續推動「年終獎金發放辦法」及「生產 / 績效獎金發放辦法」等制度：

- ▶ 營運年度若有盈餘，提撥稅後盈餘發給同仁年終獎金。
- ▶ 每月結算有盈餘時，發放生產或績效獎金。

過去三年非擔任主管職務全時員工薪資情況顯示公司對於價值分配的重視：

年度	全時員工人數	全時員工薪資平均數	較前一年度薪資平均數增加比例	全時員工薪資中位數	較前一年度薪資中位數增加比例
2023 年	2,789	877	-1.13%	682	-5.41%
2024 年	3,231	885	0.91%	716	4.99%
2025 年	3,710	1,031	17.56%	846	24.05%

註 1：不含擔任主管職務之員工

註 2：全時員工人數採取年度平均數

註 3：本表採四捨五入至小數點第二位

註 4：單位 - 新台幣 / 仟元



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

年度	上市上櫃公司前五位最高酬金平均值	較前一年度總薪酬最高個人薪酬的增加比率	最高薪酬與員工薪資中位數之倍數 ¹	薪資成長比率 ²
2023 年	30,301	51.07%	44.43	-944.08%
2024 年	32,042	59.75%	44.75	-8615.48%
2025 年	40,220	32.74%	37.87	136.13%

註 1：年度總薪酬倍數 = 薪酬最高 5 個人的年度總薪酬 / 其他員工（非擔任主管職務）年度總薪酬之中位數的比率。
註 2：年度總薪酬變化比率 = 年度總薪酬最高 5 個人薪酬的增加比率 / 所有員工（非擔任主管職務）年度總薪酬之中位數增幅比率。
註 3：單位 - 新台幣 / 仟元

透過健全透明的薪酬制度，公司持續鞏固員工對組織的信任與投入，展現兼顧營運效益與勞動權益的企業責任。

6.5.2 多元關懷設計

金像電持續推動以「生活有感、家庭友善」為主軸的福利策略，透過實質資源支持與制度設計，協助員工兼顧職涯發展與家庭責任，實現工作與生活的長期平衡。

檢關鍵項目	目的	詳細說明
員工假期 員工旅遊	讓同仁充分休息，兼顧家庭與生活，並在工作之餘，舒展身心與建構員工休閒生活及興趣。	▶ 間接人員實施周休二日；直接人員實施做四休二制度。
經費補助		▶ 員工國內外旅遊補助。 ▶ 員工可自由籌組社團，目前已有鐵馬社、棒壘社、籃球社、羽毛球社、登山健行社、游泳社等 12 個各式社團，定期舉辦各項活動。
健康檢查	持續關懷與追蹤員工身體健康	年底安排員工健康檢查。
福利獎金制度	全方位慰勞、支持與援助員工，讓其安心、放心投入工作	▶ 婚、喪、住院及生育等補助金。 ▶ 員工生日獎金、三節獎金與五一禮金或禮品。
員工急難救助金		▶ 依「員工急難救助金申請辦法」辦理。 ▶ 協助員工本人或家庭成員因傷、病或其它重大事故，導致家庭有經濟困難者，可為申請。申請金額：新台幣六萬元，分 12 期每期 5,000 元無息歸還。
員工諮詢服務		公司提供法律或心理問題協助

檢關鍵項目	目的	詳細說明
員工保險	對於員工執行職務，落實權益保障	▶ 團體醫療險。 ▶ 國內外出差旅行平安險。
獎助學金	對於員工執行職務，落實權益保障	鼓勵同仁及家庭充實與積極加值自己學習成長。
其他	▶ 洽談廠內展售活動。 ▶ 福委會簽訂 35 間特約，提供員工多項惠。 ▶ 設有福利社 / 咖啡、果汁及水果吧，提供多項選擇滿足員工用餐的需求。	

2025 年補助金額			
項目	台灣廠 (新台幣 / 元)	大陸廠 (新台幣 / 元)	泰國廠 (新台幣 / 元)
員工生日禮金 / 蛋糕	3,392,620	1,214,568.55	24,699
員工社團 / 活動 / 旅遊補助	10,091,600	1,603,050	247,220
三節及勞動禮金 / 禮盒	11,951,450	3,429,074	1,252,010
員工免費體檢	3,689,040	4,015,703	1,717,649

公司制度化福利涵蓋週休制度、健康檢查、婚喪補助、急難救助、心理諮詢、團保與獎助學金等，確保每位同仁無論在哪個生命階段，都能獲得相應支持。金像電持續完善員工關懷制度，2025 年重點福利措施如下：

- ▶ 增設機車停車場與夜間照明，提升通勤安全。
- ▶ 每月提供兩次銀行駐點服務，節省員工辦理時間。
- ▶ 推動薪資單全面線上化，強化資訊可得性與保密性。
- ▶ 員工餐飲預算提升，每週一次異國料理日，強化文化交流與職場活力。
- ▶ 中國大陸廠區持續推展「花園式工廠」，提升綠意與舒壓氛圍。
- ▶ 辦理團體旅遊、社團活動補助，增強員工向心力。
- ▶ 家庭支持措施如親子講座、彈性工時、哺集乳室、育兒諮詢等亦同步強化。

- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性
- 04 氣候治理布局
- 05 綠色治理布局
- 06 永續人才願景
- 07 創新轉型與價值共創
- 08 永續供應鏈
- 09 附錄

促進多元文化交流，打造共融友善職場

為深化「人才共融」核心理念，金像電積極推動多元文化交流創新計畫，透過豐富的文化活動與貼心的多語言服務，讓來自不同文化背景的員工都能感受到歸屬感與認同感，建構DEI文化生活化機制，打造真正共融友善職場環境。

跨區域與跨文化的共融實踐

本年度共舉辦 5 場大型 DEI 節日快閃活動和 1 場宿舍競賽布置活動，參與足跡跨越台灣、菲律賓、越南與泰國等亞太據點。為克服語言障礙，公司特別提供活動同步翻譯，確保來自不同文化背景的同仁皆能無障礙參與，落實職場溝通的平等權，並在輕鬆互動中達成深度的跨文化交流。

透過節慶主題的設計，我們成功將企業認同感融入同仁的日常生活，各場次參與人數均創下亮眼佳績：

情感連結

02/14 情人節「金價揪甘蝦」與 05/09 母親節表心意活動，分別吸引超過 220 及 250 位同仁參與，強化職場中的溫馨互動與感謝文化。



家庭與認同

08/08 父親節「滑進爸爸心裡」活動，參與人數至 404 位，展現公司對於員工家庭支持系統的重視。



創意與多元展現

10/31 萬聖節「Happy Hallo-Work」結合職場趣味，創下年度最高 750 人參與紀錄；年底則由「金像聖誕感謝祭」接棒，帶領 450 位同仁在歲末感恩氛圍中畫下圓滿句點；同時結合「創意聖誕門・房門大變身」活動，吸引 526 人熱情參與。



這系列活動不只是節慶慶祝，更是公司構建心理安全感與企業認同感的關鍵機制。透過多元化的活動設計，我們成功提升了同仁的職場歸屬感與共融凝聚力。展望未來，我們將持續優化跨國溝通資源，致力於消除隔閡，打造一個讓每位全球同仁都能適才適所、感受尊重的永續幸福職場。





另，金像電積極推動各類健康促進活動，設有醫護室與駐診醫師制度，每月提供 6 次以上的醫療服務，並規劃癌症篩檢、戒菸指導、母性保護、夜間工作者健康指引等全方位措施，並導入生理性評估制度與呼吸防護計劃。

- ▶ **衛教宣導**
醫務室定期提供健康照護資訊，幫助員工獲取正確有效的健康知識
- ▶ **個人化健康諮詢**
依據員工身心狀況，提供客製化的健康建議
- ▶ **疫苗接種與癌症篩檢**
定期舉辦自費疫苗接種與癌症篩檢活動
- ▶ **臨場服務**
每月安排至少 6 次一般醫師與職醫臨場服務，提供專業健康諮詢
- ▶ **健康監測與評估**
每年進行過負荷問卷、心理壓力問卷等調查，主動關心員工身心狀況

未來，公司將持續強化家庭友善措施，納入更多需求觀點，擴展彈性工時、親職教育與多元照顧資源對接，打造適才適性的支持環境，提升整體組織韌性與員工幸福感。

6.5.3 退休長遠規劃

在制度保障方面，公司依《勞動基準法》與《勞工退休金條例》辦理退休制度，設置退休準備金監督委員會，並每月依法提撥勞退金，保障員工未來生活安全。對於符合自願退休條件之員工，公司亦提供協助辦理退休規劃諮詢與交接輔導，促進勞動尊嚴與身心轉換順利銜接。

- ▶ 根據《勞動基準法》，公司每月依同仁薪資比例提撥退休準備金，存入臺灣銀行之退休基金專戶。
- ▶ 根據《勞工退休金條例》，每月提繳 6% 薪資至員工個人退休金專戶，並代扣自願提繳金額，一併匯入勞保局帳戶。

此機制確保退休金資源穩定、安全，讓員工在服務結束後仍能擁有尊嚴的退休生活。金像電視退休保障為對員工的承諾，也反映企業在社會高齡化趨勢下的長期責任。

6.6 勞資溝通橋梁

穩健的勞資關係是企業穩定與永續經營的基石，健全溝通管道，及定期舉辦的員工參與活動，公司致力營造尊重、理解與合作的職場氛圍，使勞資雙方能在對等、坦誠的基礎上交流意見、凝聚共識，建構共融共好的工作環境。

6.6.1 勞資會議

依據《勞資會議實施辦法》，金像電設置勞資會議制度，定期召開會議，由勞資雙方代表共同出席，針對工作條件、福利措施、職場安全、政策變動及法令遵循等議題進行討論。2025 年度台灣廠區共舉行 4 場正式勞資會議，會議過程重視實質溝通與透明紀錄，會後將處理進度公開發布，並定期追蹤改善成果。

此外，公司設有協商平台，針對重大組織調整、工作條件變更或營運政策推行前，主動召開說明會並聽取員工意見，強化參與式決策與溝通效率，預防誤解與衝突，建立互信互諒的互動文化，共同形塑金像電「勞資共創」文化，讓決策不僅由上而下，也能由下而上，形塑開放透明的管理環境，提升施政成效與員工認同，並凝聚組織信任與永續發展的向心力。

6.6.2 多重對話管道

金像電重視同仁對組織發展或作業流程的意見與感受，並設有多元暢通的溝通與申訴機制，可透過電子郵件、電話、建議箱、數位平台或預約面談方式表達意見，確保每位成員都有表達權與參與感。

公司亦定期舉辦宣導活動，提升全體人員對溝通管道的了解與使用率，同時強調處理過程的公平性、公正性與保密性，確保申訴不致遭報復，營造敢言文化，同時，公司秉持積極應對、回應需求的態度，確保所有反映都能獲得妥善處理與回應，實踐「聽得見、回得快、做得到」的溝通承諾，建構開放且信任的職場文化。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

申訴與建議溝通管道途徑	
項目	說明內容
申訴機制	▶ 公司基於鼓勵態度，保持暢通申訴管道，可由直屬主管協助處理，亦可直接向人力資源部表達。 ▶ 面向上有作業方式及各項措施提出改善建議、遭受不平待遇、發現不法情事、性騷擾、員工協助方案，或生活與工作疑義其他權益維護。 ▶ 過程中，人力資源部負保密責任，且不容忍申訴員工遭受任何形式之打擊報復。 方式途徑： ▶ 將陳訴（建議）情事投入意見箱（可匿名投訴） ▶ E-mail 信箱 (hr@gce.com.tw) ▶ 電話：(03)461-2541 分機 21210 至 21213 ▶ 郵寄至「人力資源部」
提案改善獎勵制度	▶ 鼓勵同仁積極參與廠內各項改善活動。 ▶ 提供數位化提案平台，讓員工更為便利使用。
申訴建議信箱	▶ 專人會每日巡視收取員工意見與相關建議，使同仁意見盡速獲得處理，與利革弊與優化規章制度，提升全體同仁勞動權益。 ▶ 提供數位化申訴建議平台，讓員工更為便利使用。
職工福利委員會	▶ 推選公司內部員工富有學識經驗與溝通能力者擔任委員。 ▶ 針對福利措施、同仁工作問題、同仁生活事宜，進行專題討論、精闢探討與聽取意見，讓勞資雙方藉由此協商溝通平台，強化互信與互諒關係，作為管理之重要參考來源。
勞資會議	▶ 每季辦理一次勞資會議。 ▶ 協調勞資關係、提高工作效率，及促進勞資雙方合作關係與溝通橋樑。 ▶ 報告勞工動態、生產計畫及業務與生產概況。 ▶ 討論勞動條件、勞工福利籌劃、工作規則修訂與工作環境等事宜。
職業安全衛生委員會	▶ 具勞工代表 ▶ 每季辦理召開討論關鍵議題。 ▶ 安全衛生相關事項，溝通協調、督導管理事項執行，及檢視績效評估。 ▶ 審議各項安全衛生提案。
新人訪談	▶ 搭建交流溝通平台，傾聽同仁回饋意見，進行雙向溝通，促進新員工融入公司，表達職場環境與工作內容適應狀況。 ▶ 員工關懷和提供一般生活照顧。

6.6.3 敬業度調查

一、調查實施情形與調查結果

本公司於 2025 年 12 月執行「2025 年集團敬業度調查」，以了解組織氣候、傾聽員工心聲，期望就重大問題進行深度溝通與訂定改善計畫，涵蓋「組織—企業理念與工作參與」、「團隊—領導與團隊溝通」、「個人—職業成長與發展」3 大構面，對應於工作環境、職涯發展、企業文化及永續經營等員工較重視的面向。

本公司就台灣廠、蘇州廠及常熟一、二廠，合計發放問卷 1,845 份，回收 1,811 份，整體覆蓋率達 98.16%，其調查結果具高度統計可信度，其結果整體敬業度均分，介於 3.84~4.56 分（最低 1 分、最高 5 分），員工普遍認同公司企業文化、工作要求清楚且投入度高。

2025 年集團敬業度調查實施情形彙總

項目	台灣廠	蘇州廠	常熟一廠	常熟二廠
調查對象	間接人員（一般員工 ~ 理級）	間接人員（一般員工 ~ 理級）	間接人員（一般員工 ~ 理級）	間接人員（一般員工 ~ 理級）
調查頻率	每年一次	每年一次	每年一次	每年一次
調查單位	各廠人力資源單位			
調查期間	2025/12/1~2025/12/15			
覆蓋率	98.58%	98.64%	97.40%	96.60%
整體敬業度均分	3.84	4.56	4.30	4.32

註：總分以 5 分為滿分，1 分為最低分。

二、集團整體調查結果分析

依本次調查結果，集團員工於「對工作高度投入」、「清楚知道公司對工作的要求」、「認同公司的企業文化」三項題目得分最高，顯示金像電員工敬業精神穩固、組織方向認知一致、團隊互助文化深厚。

同時，集團一致顯示「工作例行程度」、「決策授權頻率」與「優異表現獲得肯定與表揚」三項題目分數相對偏低，反映製造業組織共同面臨的工作創造性空間、授權機制與即時表揚文化等可改善的議題，已納入下節改善計畫優先處理。

集團 2025 年題項得分前三與後三名
(依各廠別呈現)

廠別	得分前三高（正向亮點）題項	得分後三名（待改善議題）題項
台灣廠	1. 我對我的工作具有高度的投入	1. 我工作內容的例行程度為何
	2. 我清楚知道公司對我的工作要求	2. 我在工作中被授權做出決策的頻率高嗎
	3. 同事之間能相互尊重及幫忙	3. 工作表現優異時我能夠獲得適當的肯定和表揚
蘇州廠	1. 我對我的工作具有高度的投入	1. 我工作內容的例行程度為何
	2. 我認同公司的企業文化	2. 我在工作中被授權做出決策的頻率高嗎
	3. 我清楚知道公司對我的工作要求	3. 我的同事工作能力如何
常熟一廠	1. 我對我的工作具有高度的投入	1. 我工作內容的例行程度為何
	2. 我清楚知道公司對我的工作要求	2. 我在工作中被授權做出決策的頻率高嗎
	3. 我認同公司的企業文化	3. 公司內部溝通管道順暢
常熟二廠	1. 我對我的工作具有高度的投入	1. 我工作內容的例行程度為何
	2. 我清楚知道公司對我的工作要求	2. 我在工作中被授權做出決策的頻率高嗎
	3. 我認同公司的企業文化	3. 公司內部溝通管道順暢

三、整體調查結果與族群洞察

綜整四廠調查結果，整體呈現「穩定型組織，但具明顯提升空間」的組織氣候特徵。集團員工對自身工作崗位投入度高、對企業文化認同度強、部門內互助程度佳；同時，「工作例行程度偏高」與「決策授權有限」為四廠共同議題，須以系統性方案因應。

進一步交叉分析 TGCE 台灣廠資料顯示，年資 3~10 年（個人總分 3.75）與 28~43 歲（個人總分 3.78）為敬業度最低族群，主要因為工作重複性高、職涯發展空間受阻，出現「職業倦怠」與「安靜離職」徵兆，已列為 2026 年職能擴展優先輔導對象。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

四、針對 2025 年調查結果擬訂之 2026 年改善計畫

針對 2025 年敬業度調查所揭示的低分題項與高危族群，本公司 2026 年將以「組織機會、高危族群、激勵文化」三大主軸推動改善計畫，並設定 2026 年敬業度目標與 2025 年基準同步追蹤。

2026 年敬業度改善計畫推動方向

	改善專案	具體推動內容
互助與團隊文化	跨域學習計畫	利用集團「同事間能相互尊重及幫忙」的同儕互助基礎，推動跨部門專案，藉此帶動公司整體各部門工作氛圍。
	AI 應用學習	因應 AI 浪潮，觸發員工工作新想法，協同仁改變工作內容、善用工具簡化作業、提高工作效率，直接回應「工作例行程度偏高」的核心議題。
	工作塑造 (Job Crafting)	重新設計例行性工作的流程與角色，讓例行工作不再像例行工作，發掘潛在工作績效並提升附加價值，並強化員工自我成長感。
高危族群	28~43 歲與年資 3~10 年職能擴展	鎖定「個人總分」最低族群（3-10 年年資 3.75 分、28~43 歲 3.78 分），優先執行職能擴張計畫；建立「參與式決策」機制，邀請此族群參與重要會議，藉以提升組織歸屬感與決策授權感受（呼應「決策授權頻率」3.50~4.32 的低分題項）。
激勵文化建立即時表揚機制	多元化即時表揚機制	回應「工作表現優異時能獲得適當的肯定與表揚」題項，於原有金錢獎勵之外，增列高層頒發獎狀、員工餐廳公布欄與內網公告、專案亮點分享會等多元表揚管道，提升心理成就感。

五、後續追蹤與承諾

敬業度調查為本公司每年定期執行的常態管理機制。各部門主管將透過本次調查的分析與數據，針對較低分題項擬訂可採取的部門級行動方案，並讓員工感受到他們的心聲被公司重視、所反映的事項有機會被解決。

本公司將持續精進各項管理措施，發展最適解決方式，提升員工工作投入度，進而留住優秀人才。預計 2026 年敬業度調查將以整體均分穩中提升、後三名題項分數正向改善、28~43 歲與 3~10 年年資族群分數回升為主要追蹤指標，創造員工與企業共贏的永續未來。

6.7 同心共好社會連結

在追求企業成長的同時，公司亦將社會責任視為永續經營不可或缺的一環，致力於將企業資源轉化為對社會具體且長遠的正向影響。透過強化在地參與、推動多元公益行動，以及持續投入教育與文化發展，逐步建立與社會共融共好的發展關係。2025 年，公司進一步擴展社會參與之行動版圖，涵蓋社區共融、弱勢支持、醫療資源挹注與文化藝術推廣等面向，全年公益投入金額超過新台幣 6 百萬元。受益範疇橫跨教育、醫療、文化、弱勢扶助及環境保護等領域，展現企業以實際行動回應社會需求，並持續落實「同心共好」的永續發展精神。

6.7.1 社區共榮與公益實踐

金像電長期關注廠區周邊社區的發展與居民生活品質持續深化與在地社區之連結，透過與里辦公室、區公所、社區發展協會建立長期互動機制，多元公益捐助與資源投入，支持教育、環境、醫療及社會福利等面向。除長期投入社福機構外，亦參與環境教育推廣、公共活動及社區設施改善等行動，提升整體社區生活品質。同時，透過跨單位合作與資源整合，擴大公益影響力，建立企業與社區之正向互動關係，展現企業長期深耕在地的承諾。每年歲末亦辦理送暖關懷活動，透過地方里鄰及社福單位協助，將物資送達有需要的社區居民，強化企業與在地社區之連結，持續深化社會關懷影響力。

公司參與環境部空氣品質淨化區認養活動，長期維護中壢藝術環保公園，並結合里長推動環境綠化，曾獲頒「空氣品質淨化區認養—永續關懷獎」，彰顯企業與社區攜手共榮的具體成果。

對於居民需求與回饋，建構問卷調查、實地訪查與申訴通報等雙向溝通管道，作為推進友善社區行動的重要依據，本年度未接獲重大社區抱怨事項，顯示社區參與機制已逐步獲得在地認同。

教育支持計畫

金像電持續關注弱勢家庭與兒童在教育資源上的落差，透過資源投入與關懷行動，協助學童穩定就學與成長。2025 年持續支持國小小愛心關懷計畫，提供營養午餐與課後輔導相關資源，有效減輕家庭經濟負擔，確保學習不中斷。除基礎教育支持外，亦結合多元學習機會，促進學童全面發展，體現企業對教育公平與人才培育的長期承諾。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

支持弱勢關懷與醫療

公司與公益團體合作推動物資援助計畫，定期提供糧食與生活物資，支援弱勢家庭孩童基本生活需求。同時，長期資助育幼院及社福機構之營運與照護工作，並持續投入相關關懷計畫，提供穩定支持。在醫療領域，公司持續擴大資源投入，捐助多家醫療機構與公益組織，涵蓋醫療服務、設備支援、偏鄉義診及醫學研究等面向。透過支持大型醫院、專科醫療單位及公益醫療團體之運作，不僅提升醫療服務品質與可近性，也強化弱勢族群之就醫保障。此外，亦投入醫療設備與診療空間改善，協助提升整體醫療環境與即時照護能力，落實健康平權之社會價值。

文化藝術推廣

金像電公司重視文化藝術對員工與社會之正向影響，持續投入藝文活動支持，促進文化資源共享。除提供員工藝文觀賞機會外，亦透過贊助果陀劇場《三個傻瓜》、《我在詐騙上班》及《解憂雜貨店》等演出，並結合公益活動邀請偏鄉學童參與觀賞，拓展其文化視野與學習體驗。透過文化參與與公益結合，不僅豐富員工生活，也將藝文資源延伸至更多族群，營造具人文關懷的企業氛圍，並持續深化企業對社會文化發展之投入。

公益資源統計

項目	專案項目	對象	推動方式	執行成果
溝通拜訪	不定期訪視	各里辦公室 地區居民	不定期進行拜訪溝通活動，如問卷、實地拜訪等。	廠區與當地里辦公室蒐集問卷資訊。 2025 年度無重大抱怨事項。
社區關懷	春節居家關懷	地區居民	積極參與區公所、鄰里辦公室、社區發展協會舉辦之活動，維持良好互動關係。	2025 年度參與春節居家關懷活動。
桃園市政府環保局空氣品質 淨化區認養	公園認養	環境部 當地公園	積極參與環境部舉辦之空氣品質淨化區認養活動。 認養公園，以經常性維護工作，帶動維護環境綠化風氣。	金像電認養中壢藝術環保公園。
社區關懷	愛心捐款	地區國小學童	定期提供經費支持，協助在地國小學童之營養午餐與課後輔導需求，並透過與學校及相關單位保持聯繫，持續關注學童學習與生活狀況，確保資源有效運用並發揮實質助益。	持續支持在地學童基本生活與學習需求，減輕弱勢家庭經濟負擔。 強化企業與在地學校之連結，展現企業長期投入社區關懷之承諾。
公益贊助	愛心捐款	鄰里居民關懷	藉由捐款形式，關懷社區里民，分享生活物資予弱勢鄰里。	參與年度歲末送暖活動，由里長或公益單位協助分送生活物資給弱勢里民。
公益贊助	愛心捐款	高雄市私立基督教山地育幼院	藉由捐款形式，參與高雄市私立基督教山地育幼院，以關懷育幼院孩童。	獲高雄市私立基督教山地育幼院頒贈感謝狀。
公益贊助	愛心捐款	新竹仁愛社會福利基金會	藉由捐款形式，透過資源挹注與設備捐助，協助照護機構優化環境設施，提升身心障礙者之健康照護條件與生活品質，促進安全與友善的照護環境	獲新竹仁愛社會福利基金會頒贈感謝狀。



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

項目	專案項目	對象	推動方式	執行成果
公益贊助	愛心捐款	台灣省天主教會新竹教區	透過捐款，支持新住民及外籍勞動者相關活動辦理，促進多元文化交流與社會融合，強化對多元族群之關懷與支持。	獲天主教會新竹教區頒贈感謝狀。
公益贊助	愛心捐款	路得啟智學園	藉由捐款形式，支持路得啟智學園之社會關懷活動。	獲路得啟智學園頒贈感謝狀。
公益贊助	愛心捐款	基督教愛鄰舍基金會	藉由捐款形式，參與基督教愛鄰舍基金會之社會關懷活動。	獲基督教愛鄰舍基金會頒贈感謝狀。
公益贊助	愛心捐款	心路社會福利基金會	藉由捐款形式，參與心路社會福利基金會，以關懷身心障礙者專業療育。	獲心路社會福利基金會頒贈感謝狀。
公益贊助	愛心捐款	財團法人佛教蓮花基金會	藉由捐款形式，參與基督教愛鄰舍基金會之社會關懷活動。	獲基督教愛鄰舍基金會頒贈感謝狀。
公益贊助	愛心捐款	電路板環境公益基金會	藉由捐款形式，支持電路板環境公益基金會之社會關懷活動。	電路板環境公益基金會頒贈活動。
公益贊助	愛心捐款	警友會	藉由捐款形式，參與警友會所舉辦活動。	擔任警友會理事一職。
公益贊助	愛心捐款	戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院	藉由捐款形式，支持醫療機構完善基礎診療空間，推動診療環境優化計畫，提升即時醫療服務品質與照護能量。	獲戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院頒贈感謝狀。
公益贊助	愛心捐款	埔里基督教醫院	藉由捐款形式，投入長照資源與設施建置，協助發展多元照護服務體系，提升長期照護可近性與服務品質，回應高齡化社會之照護需求。	獲埔里基督教醫院頒贈活動。
公益贊助	愛心捐款	臺大醫院	藉由捐款形式，支持臺大醫院之業務發展、學術研究與舉辦義診活動。	獲臺大醫院頒贈活動。
公益贊助	愛心捐款	臺灣大學	藉由捐款形式，支持臺灣大學之業務發展、學術研究。	獲臺灣大學頒贈活動。
公益贊助	愛心捐款	林芳郁教授醫學教育衛生基金	藉由捐款形式，支持醫學研究。	獲林芳郁教授醫學教育衛生基金頒贈感謝狀。
公益贊助	愛心捐款	社團法人中華民國軟骨發育不全協會	藉由捐款形式，支持社團法人中華民國軟骨發育不全協會，關懷軟骨發育不全病友族群與家庭。	獲社團法人中華民國軟骨發育不全協會頒贈感謝狀。
公益贊助	公益贊助	社團法人中華安德烈慈善協會	藉由捐款形式，參與社團法人中華安德烈慈善協會所舉辦安德烈食物銀行，以關懷弱勢家庭孩童。	獲社團法人中華安德烈慈善協會頒贈感謝狀

感謝狀





- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性
- 04 氣候治理布局
- 05 綠色治理布局
- 06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

07

創新轉型與價值共創

我們的績效 ▶▶▶



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

7.1 智慧製造與創新

鼓勵開放心態投入資源與人力，積極導入數位科技與創新技術，並堅持信守嚴格審查、管控與監測化學品使用及無有害物質的承諾，不斷穩定提升服務品質，滿足客戶需求與響應市場趨勢，將創新突破成為品牌標竿，以鑑別與因應衝擊。

2025 年數位轉型之推進，從廠區全面延伸至向採購行政、合約管理、品質管理，過程中推動多項數位化措施，以節約資源與提升效率為績效依據；與此同時，數位科技與創新技術導入後的人員培訓課程，包含新作業流程、數據判讀與分析邏輯，及視覺化介面操作等面向，確保人員能有效掌握，進而落實於日常作業，使技術升級的效益真正轉化為動能。

7.1.1 製程追溯管理

金像電子持續深化製程履歷與物料追溯的管理架構，特別在製程內全面推進數位系統之整合，同步納入行動裝置與製程系統，就製程各項站點執行即時掃描與資訊回傳，使每一個產出物件均可追蹤履歷，鑑別生產批次、製程站點、參數設定、人員與時間等關鍵資訊，不僅於檢測異常事件時，可溯源至相關製程與批次，迅速找出其他風險物件，有效降低異常物件所帶來衝擊與損害，更有助於提升資料即時性與精準度，為後續品質分析、製程改良與作業精進等面向具備可靠數據支撐。

2025 年同步嘗試以電腦運算取代過往人工記錄數值之傳統作業模式，藉由數位化系統自動計算與列印輸出評估數值，從源頭消除人工判斷誤差與記錄錯誤之風險，同步提升分類作業效率與準確性。

7.1.2 流程轉型

金像電子為提升資訊流通效率與實踐環境永續，持續推進全面流程數位轉型，透過數位報表系統之即時數據蒐集與視覺化圖像為核心，員工可直接行動裝置查閱班別、產線、工單進度與製程參數等資訊，顯著提升資訊取得效率；同時，設備運轉紀錄、執行條件、參數設定等，亦可由行動裝置即時回傳，大幅簡化人工紙本填寫與彙整流程、改善資料查檢需回溯紙本之不便情事，有效降低人工判斷誤差與記錄錯誤，及工作資源與時間浪費。

再者，2025 年同步推動報表整合管理，將報表格式標準化，便於不同部門間交互使用與回饋，亦促使具數據分析需求的報表可進一步導入條件篩選與自動比對功能，如設備異常報告、保養紀錄等，皆實現數位化，整體大幅提升資料透明度與應用效益，為未來集團 AI 轉型奠定基礎。

另，流程數位化一路延伸至採購、合約、出貨等行政管理環節，以可量化的人天節省作為績效標準，讓數位轉型的效益從「看得見」走向「算得清」。

- ▶ 合約流程：簽核時間由原先的 5 天縮短至 2 天，年節省 4,302 人天。
- ▶ 品質管控流程：簽核時間由 1.5 小時縮短至 0.5 小時，年節省 68 人天。
- ▶ 折讓流程：作業時間由 1 小時降至 0.1 小時，年節省 45 人天。
- ▶ 入廠申請流程：讓供應商可直接循系統提交公司審核，大幅節省人工時間、工作效率與行政負擔，年節省 396 小時。

7.1.3 防錯機制深化

金像電子持續擴大防錯機制導入範圍，逐步投入至各核心產線，舉例而言，製程原需由操作人員依作業標準手動輸入參數，難免發生參數輸入問題而引發異常，藉由本次線上數位系統與線下設備整合，自動帶出對應物件之標準製程參數與視覺化圖像，形成系統性防護網，操作時間與準確性皆顯著改善，顯著降低人工錯誤設定、判斷誤差與記錄錯誤，及提升製程準確性。

同時，未來不僅能追溯實際參數設定值，更可與原標準參數進行比對分析，提升品質分析效率，防錯機制亦已成為組織內部員工訓練基礎規範，使新進同仁更快速上手，降低各作業階段標準落差，全面提升作業一致性與良率。

其中 2025 年更推展至品質管制數位化於集團各廠，整體提升至數位系統介面，自動化產出控制表單，同步整合上下游系統，根本性解決異常缺失問題，進而大幅提升品質工作效率。

01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

7.1.4 智慧化設備

智慧化之真正意義，不在於讓組織忽略人，而是在於讓人投入值得做之工作。為此，公司秉持此精神，將重複性作業交給機器設備，人員轉型為品質改善推動者，尤其透過精準設備投資與作業流程改良，不僅提升人力運用效率，也同步提升製程穩定性，因應未來人力資源緊缺與高效率製造需求。

2025 年持續擴大設備智慧化之導入範圍與應用層面：

- ▶ 量測設備智慧化方面，根據產品批號與工單資訊，快速完成尺寸量測與結果分類，並將資料即時上傳至品質資訊平台，供各單位進行即時分析，更大幅強化對客戶需求之應對能力。
- ▶ 導入自動量測設備、持續升級辨識技術，可迅速完成作業上之數據計算，提升 3 倍以上工作效率，減少人工判斷誤差，及提升樣本數覆蓋率，同時具比對學習功能，持續累積數據與提高辨識精確度，有效支援異常追蹤與製程穩定性。
- ▶ 既有設備採取人工更換耗材，致使實際使用次數難以精確掌控，常尚未達到正常使用界限即提前更換，透過設備改良與量測儀器，讓系統自動蒐集數據、分析耗材使用界限，及監控追蹤設備使用情形，啟動未來自動警示機制，取代人工判斷誤差，亦同時讓人員之職業安全得到兼顧。再者，同步藉由智慧化設備持續蒐集物件之量測數據與監控分析，進一步比對耗材使用耗損情形，精進實際作業環節，實現資源循環利用。
- ▶ 其餘擴大導入即時警示設備、智慧清潔功能，及智慧化偵測物料功能，都顯著降低人工確認、提高執行效率與縮短異常排除時間。

再者，本公司藉由智慧化推動品質檢驗與管控環節，進一步其他系統數據進行比對，使作業能以固定邏輯與條件自動分類物件，並同步搭配行動裝置之比對學習功能，持續累積數據與提高辨識精確度，有助於降低錯誤率與工作流程效率，讓公司能深化「不輕易放過任何一個改善機會」的品質管理精神。

本年度更導入機械手臂智慧化轉型計畫，且搭配公司內部職業培訓，其作業模式將過往高度重複性且易發生職業傷害之工作與員工，成功全面升級為智慧化設備監控與資料蒐集分析之工作，效益上不僅未損失產能，更讓員工拓展進階職涯專業，投入品質提升工作。

7.1.5 資訊整合平台

為強化製程品質監控與異常處置效率，本年度導入資訊整合平台，整合各機台、製程系統與檢測設備的即時資料，作為異常辨識、決策與問題追蹤之準據，讓管理者可透過視覺化儀表板即時掌握異常趨勢，有效預警設備異常與產能預估。

再者，2025 年亦同步推動擴大導入行動裝置與行動化紀錄計畫，以進一步強化現場反應速度，藉由第一線人員透過行動裝置即時標註異常狀況、物件訊息及階段資訊等事項，回饋至資訊整合平台，讓系統自動標示、分類與發送資訊予其他現場人員、工程師與主管，進行階段防範與持續監控，亦迅速啟動回應機制或根因分析程序。

最後，搭配異常通報數據的自動統計與視覺化儀表板建置，輔助工程師與主管隨時掌握關鍵異常趨勢、重點設備風險熱點與處置進度，不僅減少通報疏漏與重複作業，更建構跨單位協作之快速應變機制。

另外，集團同步建置製程變更管控系統，將製程變更項目與風險予以系統化分類，確保製程異動可追溯、可稽核，從制度面降低變更所帶來風險；同時，將客訴系統完成核心系統連結，讓客訴案件之原因事實、改善措施、執行經驗與成效，同步連動至集團各廠區知悉，系統化擴散精進知識與措施。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

7.2 綠色製造

面對全球加速推進淨零與調適之目標與壓力，2025 年在綠色製造面向的推進，不再停留於廠內個別改善，而是採取集團整體規劃與執行，發揮資源整合，加速綠色製造之進程。

7.2.1 能資源效率深化

金像電子持續以節能技術與設備之導入作為核心策略，本年度透過設備升級、製程調整，及量化驗證機制為措施：

- ▶ 針對廠內設備進行作業效率參數調整，使作業效率提升與作業時間縮短，進而年節省電力約 4.5 萬 kWh，達到參數層級精細調整與規模效應，累積節能效益同樣顯著且可被精確驗證。
- ▶ 同時，公司亦集思廣益精進設備能源運用效率，透過附加偵測設施，如傳感器、溫度計等，進而與資訊系統連動機制，達到控制設備運轉時間之效果，以避免耗費多餘能源。
- ▶ 再者，集團導入能源監控系統，整合廠區電力、水資源、廢水與廢氣的即時數據與視覺化圖像，藉由能資源之時間、分布與數量等因子，蒐集相關數據，提供管理監控與異常警示，並搭配關鍵指標予以追蹤變化與趨勢分析，進而，建立全天候標準化、資訊化與透明化之能資源治理能力，深化集團治理文化。

7.2.2 源頭截減

持續推動耗材減量與廢棄物控制，為此多項改善專案聚焦於材料替代、製程途程精進，及廢棄物回收再利用，從源頭截斷廢棄物的產生，同步降低原物料投入與委外處理成本。在耗材替代方面，製程全面改採重複性材料，不僅是持續降低採購成本，讓原本用完即棄之材料轉化為可循環之資源，同時減少廢棄物與原材料消耗。再者，透過製程參數趨勢分析與試驗調校下，逐步找出降低工序良率與降低廢棄物排放量之平衡點，大幅降低委外廢棄物處理量與費用；同時，導入新設備，降低耗材使用量與廢水排放量。

製程持續精進，如整合工序階段、調整配方、流程分析設定、改良版件設計等，不僅節省整體電力與耗材使用量，更是伴隨降低製程負荷、作業工時與廢棄物數量，展現多面向之環保效益。

7.2.3 水資源精準管控

PCB 製造是高度用水的製程產業，每一個水洗段設計都直接影響消耗量，因此，本年度在高耗水製程線，分別新增省水管控系統，以精準控制水流時序取代持續注水，顯著降低製程用水量，同步推動目標量測管理及用水量定期檢討機制，追蹤各製程之用水量趨勢與分析，確保水資源節用績效持續可量測與可追蹤，反應公司在水資源治理，從「被動控制」走向「主動精管」的實質進步。

7.2.4 廢排治理

有鑑於 CF4（四氟化碳）是製程所排放之溫室氣體，相較於 CO₂(二氧化碳) 溫暖化潛勢 (Global Warming Potential, GWP) 達 7,380 倍，為此，本年度在溫室氣體排放量面向，推動 CF4（四氟化碳）尾氣去除設備之正式運轉，管控制量達 94%，為集團大幅度降低溫室氣體排放量，與淨零路徑奠定關鍵基礎。廢棄物末端治理方面，2025 年廢棄物轉化率穩定達到目標設定，表徵廠區廢棄物中循環利用比例持續提升，委外廢棄物處理之比例相應縮減，落實廢棄物「由末端處理回歸資源循環」的永續精神。

7.2.5 綠色製造成果

2025 年在節能、節材、節水與減廢等面向，均有具體可量化之執行成果，展現對能源效率與資源管理的高度執行力，尤其各項改善並非單獨一點之推動，而是形成一套從源頭（採購再生材料）、製程中段（節材減廢、節能節水）→末端（廢排減量、供應鏈減碳）的完整循環機制，使能資源使用效率進入質與量兼備之新階段。智慧製造與自動化應用亦同步深化，不僅釋放大量工時資源，更讓人力得以重新配置至高價值工作任務，提升整體營運彈性，同步透過建立目標量測與專案成果追蹤機制，確保永續推動產出具體成果，轉化為永續經營與品牌價值之雙重成效，展現對全球淨零轉型之前瞻布局與產業領導力。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

7.3 品質可靠與客戶信賴

品質可靠程度，最終由數字決定，每一個數字背後都有執行方案與追蹤驗證，與此同時，在量測自動化、耗材精管、有害物質管控等多個面向同步推進，共同構成一套從預防到改善、從制度到措施之完整品質管理體系。

7.3.1 品質合規監控

每一批通過客戶驗收的產品背後，都有一套看不見的合規管控機制在運作，公司主動追蹤國內、外法令動態與建置相應管理措施，從採購端到出貨端的完整資料鏈，並委由第三方機構獨立驗證，每一筆交付都可被追溯、可被驗證、可被信賴；再者，公司依循客戶需求提供材料結構圖、成分表、製程摘要與使用限制事項，統一由公司品保單位與業務窗口審核確認，確保文件版本一致性，及比對、審核與履歷追蹤能力。

同時，公司持續維運多項國際品質標準：ISO 9001、IATF 16949、QC 080000 有害物質管理規範，甚至就供應商管理、有害物質禁限用項目、產品設計控管等流程全面管控，結合系統建立自動比對、審核與履歷追蹤機制，確保關鍵物料於源頭即符合內、外法令或標準要求，如 RoHS、REACH、TSCA 6h、中國 VOCs、無鹵等，建立涵蓋直接物料、間接物料及包裝材料的全面管控機制。

法規	適用標準	主要管控物	2025 合規狀態
EU RoHS	2011/65/EU 2015/863/EU	鉛 (Pb)、汞 (Hg)、鎘 (Cd)、六價鉻 (Cr 6+)、多溴聯苯 (PBBs)、多溴二苯醚 (PBDEs)、鄰苯二甲酸二 (2- 乙基己基) 酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸丁酯苯甲酯 (BBP)、鄰苯二甲酸二丁酯 (DBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)	全批次達標
EU REACH	(EC)1907/2006 第 33 批 2025/1/17	十溴二苯醚 (DecaBDE)、異丙基化磷酸三苯酯 (PIP(3:1))、2,4,6- 三叔丁基苯酚 (2,4,6-TTBP)、六氯丁二烯 (HCBD)、五氯苯硫酚 (PCTP)	即時更新對應
US TSCA 6h	多項物質管制	十溴二苯醚 (DecaBDE)、異丙基化磷酸三苯酯 (PIP(3:1))、2,4,6- 三叔丁基苯酚 (2,4,6-TTBP)、六氯丁二烯 (HCBD)、五氯苯硫酚 (PCTP)	全批次達標
China VOCs	GB38507/38508-2020	溶劑油墨、VOC、二氯甲烷等多項揮發性有機物	持續監控
IEC 61249-2-21	無鹵要求	溴 (Br) ≤ 900ppm、氯 (Cl) ≤ 900ppm	全批次達標
第三方驗證 (IST)	全年所有批次符合要求，零違規記錄		

最後針對客戶關注之高風險物質，如鹵素、重金屬、PFAS 等，公司建置符合 QC 080000 精神之有害物質管理流程，同步要求供應商提供第三方檢測報告或符合性聲明，建立完整履歷備查，實現上游源頭完整資料鏈。本年度就供應商之有害物質宣告書回收率，達到 100%，更是展現集團在有害物質管理制度上的全面落實。

7.3.2 分散走向整合

出貨是品質管理之最後一哩路，也是客戶感受最直接地方，公司從成品、出貨文件與出貨項目之面向，讓每一批貨物交付都能達到「數量、文件、品質」均符合之水準。

本年度就品質管理系統持續精進，從文管系統架構調修、數位化、語言多元化，每項改善都指向同一目標：不因時空、地域或人力而影響品質標準。

- ▶ 報告數位化與系統整合之改善，使公司內部可依據製程及其成品，自動生成檢驗項目與報告內容，提升正確性與完整性，降低人工錯誤，大幅度降低管控時間與成本，後續更串聯客戶系統提交內容，達到即時性要求，提高客戶對於品質之信心。
- ▶ 出貨數據蒐集與分析檢討，持續調整作業流程、成品良率與執行必要性，達到品質持續改進目的，提升生產節奏與整體產能效率，同步降低人工業務負荷。
- ▶ 系統表單完成大規模架構調修，全面修正規範、作業流程、表單，並作為定期自動化審查機制，尤其達一段時間未檢視修正者，均會透過系統管控強制納入滾動式改善流程，藉由數位化落實循環管理方法論。
- ▶ 因應公司人力多元化族群，逐步推動中、英、越、泰等語言版本，確保集團內部能順利跨越語言，讓作業標準一致。

7.3.3 客戶信賴

本公司業已制定客戶服務管理政策，在客戶關係與溝通上，透過定期及不定期的會議與拜訪，及每季、每月績效檢討或稽核等方式，以期建立良好的合作關係，在雙方發展目標、需求與未來規劃上，取得共同合作綜效。

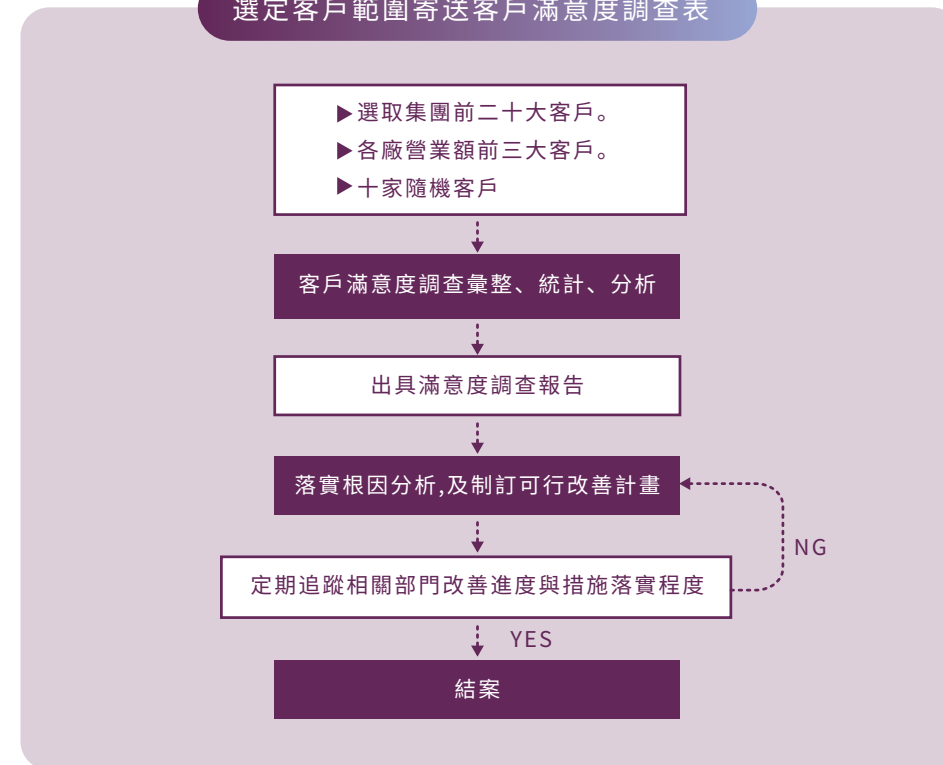
再者，本公司設有客戶窗口，負責雙方對於業務需求、品質管理、法令風險、有害物質管控及永續發展等面向溝通交流，不僅能即時提供必要且充分的資訊，更可配合客戶實施必要的活動、資料蒐集、調查分析、研發、實施或稽核。

再者，客戶信賴立基於每一次準時交貨、透明溝通、問題根因解決、迅速解決，本年度在客戶服務面向，除品質精確為基礎，推動服務主動性與信任修復為核心，並建立合規透明為標準，從出貨管理到客訴處理的完整服務體系。

因此，本公司為確認客戶對於服務品質的滿意程度，亦執行客戶滿意度調查，客戶可透過評分、意見回饋等方式，提供服務品質與成效的滿意度，甚至提出建議或改善意見。

本年度客戶滿意度調查，調查對象涵蓋集團前二十大客戶、各廠前三大營業額客戶及十家隨機客戶，其流程包括意見蒐整、統計分析、報告發布、根因分析與行動方案制定，及定期追蹤改善落實程度，若重點問題未獲改善，公司會組織人員透過數據分析、擬訂計畫、落實改善，及定期追蹤，持續滾動直至完結，並將滿意度結果列入各單位績效指標，由高階管理團隊定期追蹤，作為未來營運之行動方案。

選定客戶範圍寄送客戶滿意度調查表





01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

▶ A類客戶滿意度平均得分 86.6 分，7 個評鑑指標中，品質表現、客戶服務品質、樣品服務、製前設計服務、工程能力與支援等指標，均優於 2024 年。

評估構面	2022	2023	2024	2025	趨勢
品質表現	8.7	8.1	8.3	8.5	▲ +0.2
客戶服務品質	9.0	8.6	8.6	8.8	▲ +0.2
樣品服務	8.9	8.8	8.6	8.9	▲ +0.3
製前設計服務	9.0	8.5	8.6	8.8	▲ +0.2
工程能力與支援	9.1	8.5	8.7	8.9	▲ +0.2

交期達成與量產料號彈性支持為本年度改善重點，主因 AI 伺服器需求高速成長帶動產能，未來公司將指定專責生管負責交期協調、機制追蹤急件進度、制定產能計畫，確保系統性解決根因。

▶ B類客戶綜合滿意度達 93.9 分，全部評估項目均無低於 7 分之缺失。

○—— 主動出擊服務 ——○

- ▶ 當出貨成品未達客戶需求規格，不只有退貨可選擇，而是主動與客戶溝通、提供修復服務，減少公司損失與降低客戶停線風險。
- ▶ 截至本年度推動至今，成功率每月均達 100%。
- ▶ 未來期望持續完成度，客服單位亦將持續提升複判標準，對高風險項目主動分析改善，確保成功率維持 100%。

7.3.4 客服培訓進化

公司投入資源規劃搭配新進客服人員教育訓練系統化：M1 診斷期（建立專業知能學習計劃）、M2 開發期（彙整建立學習教材）、M3 導入期（實施與專屬課程上線）、M4 考核期（心得、測驗、作業，以驗證學習成效）四階段推進，將新進員工的獨立作業時程縮短 30% 以上。

7.3.5 客訴回應行動

品質管控最有說服力之證明，不是制度的完整，而是不良率的下降。2025 年蒐整客戶議題，跨部門成立改善專案團隊，深入追蹤根本原因，提出改善措施，如導入數位化設備與提升自動化比率、調整廠區動線與環境、引入多項管理設施、機台改良與附加功能、精進與標準化清潔機制、搭配量測設施與引入監控設備、作業流程滾動式調整，及人力專業配訓與調整等面向，持續蒐集量測數據與驗證成效，讓客戶真正感受到問題被認真對待、改善是真實發生的。

真正的客戶服務能力，在逆境中更能看清楚，本年度面對客戶品質監控驗證，以積極改善態度因應；針對客戶反應之品質異常，選擇以根因改善取代辯解；同時，持續接受客戶正面回饋作為努力方向之確認。

這種「面對問題、解決問題、讓數據說話」的應對文化，是長期累積客戶信賴的核心基礎。

08 永續供應鏈

供應商是落實永續發展的重要戰略夥伴，以「共好共責」為核心，透過篩選、稽核、輔導與協作機制，確保整體供應鏈體系符合永續發展要求，共同推進永續目標。

我們的績效 ▶▶▶

供應商教育訓練完訓率

100%

衝突礦產調查

100%

無使用衝突礦產

集團稽核規模

年增 28.7%

139家

供應商層級溫室氣體管理目標

132家

完成溫室氣體相關工作

合規盡職調查

100%

無違反情事

集團三地供應商大會

↑70.4%

合計167家

再生銅箔使用量

↑42.8%

1,239,139 KG

供應商溫室氣體盤查系統

月作業時數節省

自400小時下降為66小時



- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性
- 04 氣候治理布局
- 05 綠色治理布局
- 06 永續人才願景
- 07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

- 09 附錄

8.1 根深本固

金像電子將供應鏈視為推動企業永續發展的核心夥伴，多年來持續深化供應鏈永續治理架構，依循當地法規與 RBA（責任商業聯盟）等準則，將環境保護（E）、社會責任（S）與公司治理（G）三大構面予以制度化，落實至供應商管理的每一個關鍵環節。

產業價值鏈定位		
上游	中游	下游
基板、膠片、銅箔、乾膜、油膜及蝕刻液等原料，涵蓋石化、金屬及電子零件等產業	金像電子從事雙層及多層印刷電路板（PCB）製造	資訊、通訊、消費性電子及工業與醫療儀器等領域客戶

再者，公司持續秉持永續供應鏈策略，攜手供應鏈共同推動溫室氣體管理、綠色採購、有害物質管控及負責任礦產採購等政策承諾，並將承諾轉化為內部供應商管理規範，涵蓋選商資格評估、合約約束、定期稽核、教育訓練、重大事項通報與持續改善機制，形成完整循環管理機制，本年度更將 RBA 承諾書簽署範圍擴張至前 50 大供應商，並將泰國廠納入永續資訊與供應商管理體系，實現集團一體的全面治理。

○—— 永續供應鏈三核心管理原則 ——○



持續改善

透過定期評鑑與教育訓練，使供應商充分理解組織永續文化、策略及目標，引導其在 ESG 三構面持續精進，有效管控風險。



攜手共好

以合作互助精神建立雙向溝通平台，提供供應商必要資源、知識與輔導協助，以達永續發展目標。



嚴格管控

承諾無衝突礦產，嚴格管控化學品，禁止有害物質進入產品供應鏈，落實負責任採購原則，符合國內、外法令與標準要求。

誠如前述，公司在採行一致的永續供應鏈管理策略，涵蓋原物料、設備、工程、駐廠及廢棄物處理等類別，供應商原則應簽署承諾書或宣告書等文件，作為篩選供應商之標準，同時建立違規通報與處置流程，彰顯公司對供應鏈責任管理標準的持續維持有效管理機制。另，新進供應商須通過合格供應商篩選機制（含有 ESG 評鑑項目），換言之，調查其環境保護及社會責任驗證情形，如 RBA、ISO 14001、ISO 9001 等公司設定評鑑項目，經評估合格後方可納入合作名單，確保供應商與金像電子具備一致的永續價值觀，對此本年度新合作之供應商 100% 經 ESG 評鑑項目篩選通過。

最後，在持續深化內部治理結構，即時掌握全球永續趨勢與客戶需求，逐步強化溫室氣體管理、再生原物料使用、有害物質管控與衝突礦產調查等構面，朝向建置更具韌性、責任感與前瞻性的永續供應鏈體系邁進，秉持「永續韌性、夥伴共好」的核心精神，深化整體永續影響力。

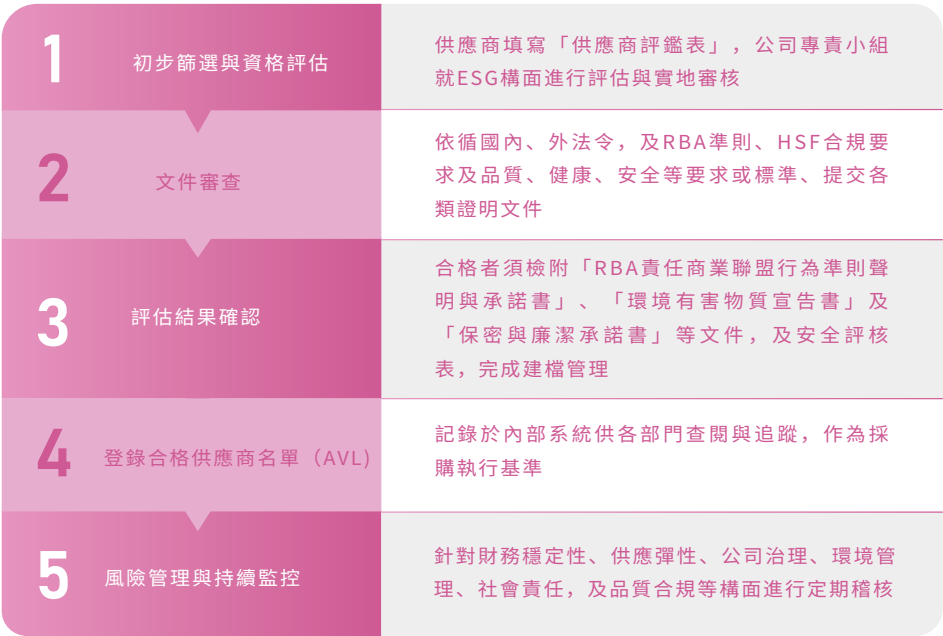


8.2 行動深化

8.2.1 源頭把關

金像電子遵循國內、外永續相關法令與標準，同時納入永續發展趨勢與利害關係人期待，將永續採購原則落實於供應商關係的每一個階段，從源頭審慎篩選、訂立明確標準，延伸至合作期間的持續評鑑與輔導改善，建立兼具風險控管與共好成長的夥伴機制。

在依據「供應商風險評鑑作業程序」，以 ESG 三大構面轉換為評鑑項目，進而作為供應鏈審查基礎，建立標準化五步驟評估流程：



金像電子要求所有供應商均應簽署「RBA 責任商業聯盟行為準則聲明與承諾書」（新供應商與前 50 大供應商）、「供應商保密與廉潔承諾書」、「供應商有害物質承諾書」、「CHINA VOCs 標準符合性承諾書」及「供應商有害物質宣告書」等文件，如未完成前述評估程序及簽署承諾書與宣告書者，即無法成為金像電子合格供應商，對此本年度 2025 年就承諾書簽署持續維持 100% 達成率，足以表彰本公司對供應商落實執行永續供應鏈策略要求，尋求志同道合之夥伴，也因此如供應商違反前述承諾書或宣告書者，公司得依合約條款終止合作或要求賠償。

承諾書與宣告書之歷年簽署成果		
年度	簽署範圍	實際完成率
2022	新供應商及前 30 大供應商	100%
2023	新供應商及前 30 大供應商	100%
2024	新供應商及前 40 大供應商	100%
2025	新供應商及前 50 大供應商 (★擴大範圍)	100%

8.2.2 嚴稽深改

透過建構完善的供應商稽核制度，確保整體供應鏈體系符合環境保護、社會責任與公司治理要求，其涵蓋公司治理（管理紀錄留存、指標目標設定、監控機制建置）、環境管理（法令風險鑑別、廢水廢棄物管理、事故通報）、社會責任（RBA 合規、職業安全衛生、反歧視、禁止童工與強迫勞動），及品質合規（HSF 綠色夥伴、RoHS 材料要求、有害物質管控）等構面之稽核框架。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

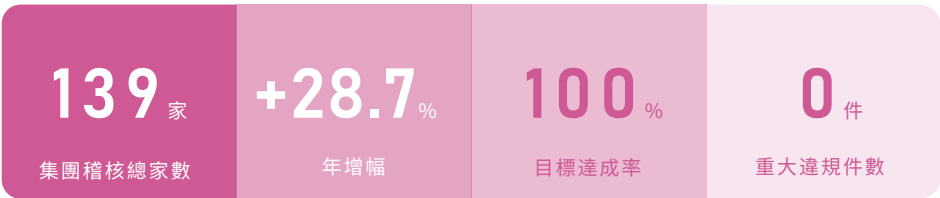
07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

公司採行 A 至 D 四級評分制度，每年將就高風險或關鍵性供應商實施書面或實地稽核，倘有單項稽核項目分數為 D 級、HSF 綠色夥伴管理評鑑低於 B 級，或關鍵項目未達 A 級者，公司要求供應商於限期內提交改善計畫，並接受複查追蹤。

同時，金像電子亦透過此稽核過程，發揮各項構面之諮詢與輔導功能，協助供應商深化理解 RBA 規範、ESG 構面要求，及公司永續政策，共同構建高標準永續供應鏈與承擔未來發展責任。



2025 年供應商稽核彙整表			
廠別	合計	目標達成率	實際達成率
台灣廠 (T)	24	100%	100%
中國大陸廠 (C、H、S)	95	100%	100%
泰國廠 (P)	20	100%	100%
集團合計	139	100%	100%

歷年稽核規模趨勢	2023	2024	2025
稽核總家數	109	108	139

2025 年原物料供應商稽核評等結果					
評等	級距	台灣廠	中國大陸廠	泰國廠	合計
核准通過	A 級	24	94	20	138
核准通過，要求改善	B 級	0	1	0	1
列入觀察名單	C 級	0	0	0	0
不通過	D 級	0	0	0	0

註：其餘 11 家為設備、工程或服務類廠商，依稽核程序分類管理，不納入本表統計。

稽核結果顯示，2025 年度無任何供應商出現重大違規情事。唯有一件 B 級改善要求，已確認供應商提交改善措施，並完成複查追蹤，改善完成率達 100%。

8.2.3 溯源問責

衝突礦產盡職調查

金像電子嚴格遵循 OECD「受衝擊影響區域與衝突地區礦產盡責任供應鏈調查指南」及責任礦產倡議（RMI），制定衝突礦產採購政策與管理制度，指派專責單位負責規劃、執行與監督。公司承諾確保礦產來源非由無政府軍閥開採、非自衝突礦產地區取得，且不直接或間接使用來自武裝衝突、助長童工或侵犯人權地區所非法開採之金屬礦產。

以 CMRT（Conflict Minerals Reporting Template）及 EMRT（Extended Minerals Reporting Template）最新版本之調查表單，對整個供應鏈進行全面評估，追蹤鈷（Co）、鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鎳（Ni）等高風險金屬礦產之來源與冶煉廠資訊，並定期評估供應商是否存在人權、環境破壞或非法集團涉入等風險。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

2025 年合格冶煉廠地區分布		
地區	家數	占比
亞洲	70	67%
歐洲	16	17%
非洲	6	6%
北美洲	4	5%
大洋洲	3	3%
南美洲	1	2%

2025 年度衝突礦產調查結果：所有受調查供應商均無違反情事，冶煉廠來源 100% 符合 RMI 認證清單，確保杜絕衝突金屬礦產進入本公司作業流程與製程，完全遵循國際要求，為環境保護與人權社會責任作出實質貢獻。

► 供應鏈合規盡職調查

供應鏈合規盡職調查是以 RBA 行為準則為核心框架的基礎，透過問卷與提交佐證文件方式，鑑別供應鏈中潛在的勞動、人權、環境及道德合規風險。

整體調查對象以主要採購廠商為準，包括基板膠片、金屬類、及化學藥劑類、乾 / 油墨類、鑽頭與銑刀等，尤其本年度全面涵蓋所有化學藥劑類廠商，以調查生產過程涉及化學品安全資料表（SDS）管理、職業安全防護、危險化學品培訓機制、廢液處理合規性、職業安全衛生落實程度，及禁止強迫勞動與童工等關鍵項目。

倘合規盡職調查發現缺失或認有高風險之供應商者，將會要求提出改善計畫，並設定期限，過程中金像電子也提供諮詢資源，若供應商未能落實改善或拒絕配合，則暫停採購或終止合作。

項目	2023	2024	2025
調查供應商總家數	121	300	255
調查類別涵蓋	基板膠片、金屬類、部分化學藥劑類	基板膠片、金屬類、乾 / 油墨類、化學藥劑類、鑽頭與銑刀	基板膠片、金屬類、乾 / 油墨類、鑽頭與銑刀、全面涵蓋化學藥劑類
違反情事	無	無	無

註：2025 因排除重複供應商較 2024 年減少 52 家，但調查覆蓋類別顯著擴大，整體盡職調查深度持續提升。

供應鏈合規盡職調查分析表				
廠別	2023 年	2024 年	2025 年	備註
台灣廠	31	74	73	扣除與蘇州常重複供應商 52 家。
中國大陸廠	90	226	182	
泰國廠	-	-	-	尚未納入盡職調查範疇
集團合計	121	300	255	全數無違反情事

本年度 255 家受調查合規盡職調查之供應商，全數未有違反情事。

► 有害物質管控

公司建立系統性有害物質管控流程，依 RoHS、REACH、TSCA 與 China VOCs 等國際法規，涵蓋承諾書與宣告書簽署、測試報告提交、材料變更通報與成分確認等環節，建構完整有害物質查核與追溯機制。

因此，所有供應商均須完成文件審查與合規判定，並主動於原物料或製程變更時即時通報，確保有害物質資料持續更新。

2025 年度公司特別就 EU REACH SVHC 新增管控物質，從進料至成品進行全面管控，送第三方實驗室驗證，達成率 100%。

2025 年有害物質管控績效	
項目	說明
管控範疇	EU REACH SVHC 要求管控物質
管制站點	進料檢驗及成品板管制
消滅達成率	100%
文件回收率	100%
暨測試文件提交率	



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

8.2.4 循環深耕

在推動永續採購原則的基礎上，公司進一步深化「再生原物料」的策略性布局，積極回應循環經濟與環境減碳需求，同時，公司持續透過內部評估與供應商合作推動再生材料技術創新，逐年提升整體再生材料比重。

本年度就整體再生材使用規模顯著躍升，再生銅箔使用量較 2024 年成長 42.8%，代表整體策略成效之提升；銅箔基板再生使用比例維持 99.14%；銅球 / 銅粉再生比由 18.21% 提升至 24.36%，呈現全面正向進展。

再生材類別	2024 年用量	2025 年用量	年增幅
再生銅箔	867,931 KG	1,239,139 KG	▲ +42.8%
再生銅箔基板	11,408,603 SHT	14,304,431 SHT	▲ +25.4%
再生銅球、銅粉	382,000 KG	633,800 KG	▲ +65.9%

銅箔再生材分析表			
廠 別	原生材用量 (KG)	再生材 (KG)	再生材 比例
台灣廠	-	156,022	
中國大陸廠	-	1,032,697	
泰國廠	-	50,420	
集團 合計	-	1,239,139	100%

銅箔基板再生材分析表			
廠 別	原生材用量 (SHT)	再生材 (SHT)	再生材 比例
台灣廠	-	3,488,555	
中國大陸廠	-	10,350,127	
泰國廠	-	589,123	
集團 合計	-	14,427,805	100%

銅球／銅粉再生材分析表			
廠 別	原生材用量 (KG)	再生材 (KG)	再生材 比例
台灣廠	621,500	2,100	
中國大陸廠	1,347,000	535,700	
泰國廠	-	96,000	
集團 合計	1,968,500	633,800	24.36%

除主要原物料外，於製程輔助材料層面深化循環利用：乾膜材料建立回收與分類使用機制，特定工序進行乾膜重複使用，有效減少新料投入；藥水桶透過清洗作業延長使用週期；規劃 Tray 盤與夾具透過完善的清洗流程與識別制度，使塑膠類載具得以多次循環使用，將原屬一次性耗材的項目轉化為可管可控的循環資源，深度落實廢棄物減量與循環經濟精神。

8.2.5 在地共榮

強化供應鏈韌性與在地經濟連結，是金像電子永續經營策略的重要支柱，尤其在地採購策略能有效縮短供應鏈距離、實質降低溫室氣體排放，及運輸風險，同時能帶動地方就業機會，鞏固企業於所在地的信任與口碑，創造區域經濟共榮效益。故金像電子優先採用營運據點所在地之供應商與服務資源，以降低運輸衍生之環境衝擊，2025 年台灣廠區在地採購金額占比達 75.90%，中國大陸廠區則達 98.20%，顯示主要營運據點已建立成熟且穩定的在地供應鏈體系。2025 年度最重要的結構性突破，是首次將泰國廠（PGCE）納入集團在地採購統計體系，使整體數據真實呈現金像電子五廠一體的供應鏈布局。首次納入統計之泰國廠區，在地採購金額占比為 2.87%。由於泰國廠區仍處於營運初期，部分原物料、設備及關鍵技術資源仍仰賴集團既有供應鏈支援，因此在地採購比重相對較低，屬新設據點發展階段之合理現象。未來將持續開發當地供應商資源，逐步提升在地採購比重，強化區域供應鏈整合能力。整體而言，2025 年集團之在地採購金額仍占比達 86.40%，顯示公司持續落實在地採購政策，透過深化與當地供應商合作關係，兼顧供應鏈穩定性、採購效率及永續發展目標。

在地採購				
類別	台灣	大陸地區	泰國	集團 (台灣 + 大陸地區 + 泰國)
在地採購 金額佔比 (%)	75.90%	98.20%	2.87%	86.40%



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

8.2.6 數位賦能

數位化項目	效益說明
供應鏈管理平台	8 個作業項目全面數位化。
供應鏈溫室氣體盤查系統	月作業時數 400 小時下降至 66 小時，大幅節省 83%。

隨著供應鏈管理對即時性、透明度與可追溯性的要求持續提升，為此，金像電子自 2023 年底導入供應鏈管理平台以來，持續強化數位賦能深度，本年度公司進一步成立專案小組，統籌規劃後續系統開發與流程精進計畫，以系統性方式推動全公司採購數位轉型。截至 2025 年，供應鏈管理平台共有 8 個作業項目上線運行，功能涵蓋供應商資料建置、文件管理與公告、詢比議流程、供應商協作、訂單處理、請款作業及 RBA 文件交換等構面。

另，供應鏈溫室氣體盤查數位化方面，自 2023 年起啟動 SBTi 運輸碳盤查調查，往年每年逾 9 萬筆碳排資料需人工作業請供應商回覆與填寫內容，每月平均耗時 400 小時，然而 2025 年底完成建置供應商溫室氣體盤查系統，讓供應商可於線上填寫相關溫室氣體盤查所需資訊，每月行政作業時數降至 66 小時，節省 83% 時數，大幅度提升供應鏈範疇三數據之正確性與完整性，有效推動金像電子 SBTi 目標的數據蒐集、剖析、追蹤與揭露。

8.2.7 碳鏈共責

金像電子深知廠內的努力只是降低溫室氣體排放量之一部分，在供應鏈之溫室氣體排放往往遠超廠內本身。因此，本年度進一步對於供應商設定多層級管控溫室氣體排放目標，依供應商規模與能力分級要求，於 2025 年第四季全面達成設定目標，全年達 132 家供應商完成溫室氣體盤查或管控相關工作，其達成率均顯著優於 2024 年，顯示供應鏈溫室氣體排放管控能力正在加速成熟。

供應商類別	要求內容	家數	2025 目標	2025 達成率	較 2024 年比較
第一類	溫室氣體完成盤查與第三方查證	29	80%	88%✓	▲ +4%
第二類	溫室氣體完成第三方查證	32	40%	63%✓	▲ +20%
第三類	溫室氣體完成盤查	32	70%	78%✓	▲ +15%
第四類	提出溫室氣體行動計畫	39	50%	56%✓	▲ +21%
整體成果	2025 Q4 全類別達成目標	132		全面達標	全面提升

公司就供應商設計供應商溫室氣體排放管控之層級，兼顧不同供應商的規模與能力差異：

- ▶ 第一類大型供應商須完成完整的盤查與驗證程序；
- ▶ 第二類與第三類，區分溫室氣體之盤查與第三方查證作分階段推進；
- ▶ 第三類，則確立溫室氣體行動計畫，逐步引導供應商進入溫室氣體管控之軌道。

2025 年第二類驗證達成率較 2024 年大幅提升 20%，反應出金像電子在推動輔導供應商建立溫室氣體管理能力面向之持續投入已顯現成效；至於尚未達標的供應商，則會持續以輔導諮詢方式，提供溫室氣體盤查知識指導、方法論培訓及工具支援，協助其在資源範圍內穩步推進溫室氣體管理工作，逐步建立集團整體兼具廣度與深度的供應鏈溫室氣體管控生態圈。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

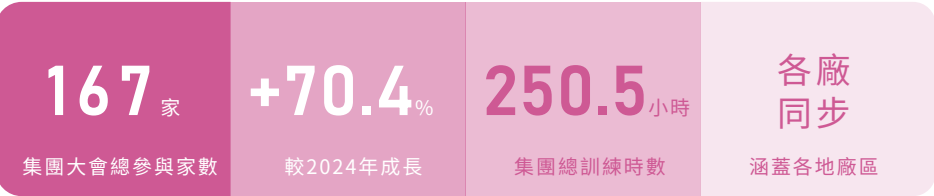
07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

8.3 協作賦能

金像電子深信永續供應鏈的根基不僅在於制度約束，更在於永續認同與能力的共同建立，形塑共同支持之永續文化與理念，因此，公司每年度辦理供應商大會與教育訓練，作為溝通公司永續政策與策略、行動方案說明、分享績效成果、講述國內外永續趨勢，及深化夥伴關係的核心平台，積極向供應商闡述治理方向、策略與風險管理措施，提出未來之指標與目標，及環境保護、社會責任與公司治理各構面的管理方針，期盼透過主動宣導與賦能訓練，確認供應商表現符合公司永續供應鏈之政策與管理機制要求。



廠別	辦理日期	參與對象	訓練時數	實際參與人次
台灣廠	2025/3	前 40 大供應商 在廠服務商 派遣 / 仲介公司	88.5 小時	59 人
中國大陸廠	2025/3	前 40 大供應商 在廠服務商 派遣 / 仲介公司	87 小時	58 人
泰國廠	2025/5	前 40 大供應商 在廠服務商 派遣 / 仲介公司	75 小時	50 人
集團合計	-	-	250.5 小時	167 人

供應商大會參與廠商分析表			
	2023	2024	2025 ★
台灣廠（家）	66	55	59
中國大陸廠（家）	65	43	58
泰國廠（家）	-	-	50
合計（家）	131	98	167

在訓練內容上，供應商大會著重宣達永續發展策略與年度重點目標，並深度說明下列核心議題，過程中採取互動方式執行，供應商可就實際管理障礙或疑問進行詢問諮詢，本公司團隊則藉此蒐集供應鏈第一手回饋，作為持續精進供應商管理機制之重要參考。

- ▶ 氣候變遷因應與供應鏈溫室氣體管理進展；

▶ 有害物質管控更新；

▶ 擴大衝突礦產調查範圍說明；

▶ RBA 行為準則執行要求，及最新修訂重點；

▶ 供應商溫室氣體減量目標設定說明與輔導資源介紹。

透過供應商大會的雙向溝通與正向激勵，金像電子將持續深化與供應商的互信基礎，透過此種夥伴精神建立的溝通平台，使供應商不僅是規範的接受者，更成為共同推動永續供應鏈與共好共責目標之積極參與者，從被動合規轉向主動共好，形成具有韌性與向心力的永續夥伴生態圈。



展望未來，金像電子將持續評估擴張供應商的參與永續供應鏈之範圍與規模，結合數位化之供應商管理平台進行雙方協作，提供更即時、更系統性、更可靠，且可持續性資訊蒐集與剖析之溝通與知識共享途徑，使「共學共進」、「共好共責」的夥伴生態圈，成為金像電子永續供應鏈長期發展優勢與成為標竿之立基所在。



- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性
- 04 氣候治理布局
- 05 綠色治理布局
- 06 永續人才願景
- 07 創新轉型與價值共創
- 08 永續供應鏈

09 附錄

09 附錄





01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

9.1 GRI 內容索引

金像電已依循 GRI 準則，報導 GRI 內容索引中引用的 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）期間之資訊。
以下指標皆經外部查證，查證結果詳如獨立保證意見聲明書所示。

GRI 1：基礎 2021 [GRI 1 不包括任何揭露]

適用的 GRI 行業標準：無。

GRI 2：一般揭露 2021

適用的 GRI 行業標準：無。

GRI 準則	揭露項目	揭露項目章節或內容概述	頁碼
組織概況與報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於報告書 CH1 品牌藍圖	02 06
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書 CH1 品牌藍圖	02 06
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	02
2-4	資訊重編	關於報告書	02
2-5	外部保證 / 確信	本年度無資訊重編。	
活動和工作			
2-6	活動、價值鏈及其他業務關係	CH2 永續發展策略與管理	20
2-7	員工	CH8 永續供應鏈	108
2-8	非員工的工作者	CH6 永續人才願景 6.2 育才共融願景	68
公司治理			
2-9	治理結構與組成	CH3 穩健治理與韌性 3.1 預見變局能力	30
2-10	最高治理單位的提名與遴選	CH3 穩健治理與韌性 3.1 預見變局能力	30
2-11	最高治理單位的主席	CH3 穩健治理與韌性 3.1 預見變局能力	30
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	CH2 永續發展策略與管理 CH3 穩健治理與韌性 3.1 預見變局能力 CH4 氣候治理布局 CH5 綠色治理布局	20 30 42 52
2-13	衝擊管理的負責人	CH2 永續發展策略與管理 CH3 穩健治理與韌性 CH4 氣候治理布局	20 29 42
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	CH2 永續發展策略與管理	20

GRI 準則	揭露項目	揭露項目章節或內容概述	頁碼
2-15	利益衝突	CH3 穩健治理與韌性 CH6 永續人才願景	29 65
2-16	溝通關鍵重大事件	CH2 永續發展策略與管理 CH3 穩健治理與韌性 CH4 氣候治理布局	20 29 42
2-17	最高治理單位的群體智識	CH3 穩健治理與韌性	29
2-18	最高治理單位的績效評估	CH3 穩健治理與韌性	29
2-19	薪酬政策	CH3 穩健治理與韌性 CH6 永續人才願景 114 年度年報第 19 頁至第 20 頁。	29 65
2-20	薪酬決定流程	CH3 穩健治理與韌性 CH6 永續人才願景	29 65
2-21	年度總薪酬比率	CH6 永續人才願景	65
策略、政策和實踐			
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	03
2-23	政策承諾	CH3 穩健治理與韌性 CH4 氣候治理布局 CH5 綠色治理布局 CH6 永續人才願景 CH7 創新轉型與價值共創 CH8 永續供應鏈	29 42 52 65 101 108
2-24	納入政策承諾	CH3 穩健治理與韌性 CH4 氣候治理布局 CH5 綠色治理布局 CH6 永續人才願景 CH7 創新轉型與價值共創 CH8 永續供應鏈	29 42 52 65 101 108
2-25	補救負面衝擊的程序	CH3 穩健治理與韌性 CH4 氣候治理布局 CH5 綠色治理布局 CH6 永續人才願景 CH7 創新轉型與價值共創 CH8 永續供應鏈	29 42 52 65 101 108
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	CH3 穩健治理與韌性 CH4 氣候治理布局 CH5 綠色治理布局 CH6 永續人才願景 CH7 創新轉型與價值共創 CH8 永續供應鏈	29 42 52 65 101 108
2-27	法規遵循	CH3 穩健治理與韌性	29
2-28	公協會的會員資格	CH1 品牌藍圖	06



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

GRI 準則	揭露項目	揭露項目章節或內容概述	頁碼
利害相關人參與			
2-29	利害關係人議合方針	CH2 永續發展策略與管理	20
2-30	團體協約	公司沒有成立工會，故亦無進行團體協約之協商，但有每季進行勞資會議作充分溝通。	

重大主題

GRI 準則	揭露項目	揭露項目章節或內容概述	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	CH2 永續發展策略與管理	20
3-2	重大主題列表	CH2 永續發展策略與管理	20
營運績效			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH3 穩健治理與韌性	20 29
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	CH1 品牌藍圖	06
能源與溫室氣體排放管理			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH4 氣候治理布局 CH5 綠色治理布局	20 42 52
GRI302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	CH5 綠色治理布局	52
302-3	能源密集度	CH5 綠色治理布局	52
302-4	減少能源消耗	CH5 綠色治理布局	52
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	CH5 綠色治理布局	52
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	CH5 綠色治理布局	52

GRI 準則	揭露項目	揭露項目章節或內容概述	頁碼
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	CH5 綠色治理布局	52
305-4	溫室氣體排放密集度	CH5 綠色治理布局	52
305-5	溫室氣體排放減量	CH5 綠色治理布局	52
水資源管理			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH5 綠色治理布局	20 52
GRI 303：水與放流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	CH5 綠色治理布局	52
303-2	與排水相關衝擊的管理	CH5 綠色治理布局	52
303-3	取水量	CH5 綠色治理布局	52
303-4	排水量	CH5 綠色治理布局	52
303-5	耗水量	CH5 綠色治理布局	52
永續供應商管理			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH8 永續供應鏈	20 108
GRI 205			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	CH8 永續供應鏈	108
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	CH8 永續供應鏈	108
308-2	供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	CH8 永續供應鏈	108
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	CH8 永續供應鏈	108
414-2	供應商中負面的社會衝擊以及所採取的行動	CH8 永續供應鏈	108
職業安全與勞工健康			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH6 永續人才願景	20 65
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	CH6 永續人才願景 6.4 職場安全網	76
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	CH6 永續人才願景 6.4 職場安全網	76



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

GRI 準則	揭露項目	揭露項目章節或內容概述	頁碼
403-3	職業健康服務	CH6 永續人才願景 6.4 職場安全網	76
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	CH6 永續人才願景 6.4 職場安全網	76
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	CH6 永續人才願景 6.3 共築能力階梯 CH6 永續人才願景 6.4 職場安全網	73 76
403-6	工作者健康促進	CH6 永續人才願景 6.4 職場安全網	76
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	CH6 永續人才願景 6.4 職場安全網	76
403-9	職業傷害	CH6 永續人才願景 6.4 職場安全網	76
403-10	職業病	CH6 永續人才願景 6.4 職場安全網	76
人才培育與職涯發展			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH6 永續人才願景	20 65
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	CH6 永續人才願景 6.3 育才植根共榮	73
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	CH6 永續人才願景 6.3 育才植根共榮	73
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	CH6 永續人才願景 6.3 育才植根共榮	73
化學品與有害物質管理			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH7 創新轉型與價值共創	20 101
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	CH7 創新轉型與價值共創	101
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	本年度無此情事發生。	

自訂重大主題

GRI 準則	揭露項目	揭露項目章節或內容概述	頁碼
產品品質與客戶滿意度			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH7 創新轉型與價值共創	20 101
自訂	產品品質客戶滿意度	CH7 創新轉型與價值共創	101
資訊安全			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH3 穩健治理與韌性	20 29
自訂	資訊安全	CH3 穩健治理與韌性	29
創新與研發			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH7 創新轉型與價值共創	20 101
自訂	創新與研發	CH7 創新轉型與價值共創	101
勞動人權推動			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH6 永續人才願景	20 65
自訂	勞動人權推動	CH6 永續人才願景	65
營運持續			
GRI 3：重大主題 2021			
3-3	重大主題管理	CH2 永續發展策略與管理 CH3 穩健治理與韌性	20 29
自訂	營運持續	CH3 穩健治理與韌性	29



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

9.2 永續揭露指標

依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條所定附表一之十二 電子零組件業永續揭露指標，其揭露要求項目如下表：

編號	指標	2025 年度揭露情形
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	CH5 綠色治理布局 5.2 能源管理與綠電布局
二	總取水量及總耗水量	CH5 綠色治理布局 5.3 水資源管理
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	CH5 綠色治理布局 5.4 廢棄物與循環經濟
四	說明職業災害類別、人數及比率	CH6 永續人才願景 6.4 職場安全網
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	CH5 綠色治理布局 5.4 廢棄物與循環經濟
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	CH7 創新轉型與價值共創 CH8 永續供應鏈
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2025 年無違反事件，相關的財務損失總金額為 0 元。
八	依產品類別之主要產品產量	請詳見 114 年度年報肆、營運概況。

9.3 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」附表

項次	揭露指標	揭露內容	參考章節 / 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。	4.1 金像電的氣候治理	43
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 金像電策略與風險管理	44
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 金像電策略與風險管理	44
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 金像電策略與風險管理	44
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。	4.2 金像電策略與風險管理	44
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。	4.2 金像電策略與風險管理	44
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本年度尚未引入內部碳定價工具，未來將持續評估導入可行性與期程。	
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。	4.3 氣候變遷的指標與目標	51
9	溫室氣體盤查及確信情形。	4.3 氣候變遷的指標與目標 9.6 國際驗證書 / 查證	51 123

上表資料可同步參閱本公司 114 年度年報第 55 至 59 頁。



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

9.4 永續揭露主題與指標（Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics）

註：使用 SASB 指標，科技與溝通部門 (technology and communication sector) 之硬體 (hardware) 標準，2023-12 版本。

指標代碼	揭露指標	2025 年揭露內容	頁碼
產品安全			
TC-HW-230a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	1. 本公司為各類電子產品中游之印刷電路板製造商，下游客戶則為各類電子產品的供應商，產品非直接銷售給一般消費者，但須對外之文宣廣告等，皆會經由法務確認後再公布，產品亦會依法規和客戶要求進行檢驗。 2. 全體員工皆需經過資安政策認知宣導與教育訓練；同時，設立明確的客訴管道和程序，以達到迅速的處理效果。	
員工多元與共融			

TC-HW-330a.1 (1) 高階管理階層 (2) 非高階管理階層 (3) 技術員工 (4) 所有其他員工之性別、多元群體百分比

廠別	台灣廠				
類別	男	女	外國籍	少數族群	身心障礙者
高階主管	2.13%	0.88%	0%	0%	0%
非高階主管	8.39%	2.43%	0%	0%	0%
技術員工	62.95%	77.85%	99.24%	55.56%	77.78%
所有其他員工	26.52%	18.84%	0.76%	44.44%	22.22%
廠別	中國大陸廠				
類別	男	女	外國籍	少數族群	身心障礙者
高階主管	0.81%	0.05%	0%	0%	0%
非高階主管	5.05%	2.99%	0%	1.12%	0%
技術員工	74.90%	76.41%	0%	8.55%	0%
所有其他員工	19.24%	20.55%	0%	90.33%	0%
廠別	台灣廠				
類別	男	女	外國籍	少數族群	身心障礙者
高階主管	1.70%	0.11%	13.83%	0%	0%
非高階主管	11.16%	1.12%	86.17%	0%	0%
技術員工	60.59%	83.56%	0%	0%	0%
所有其他員工	26.55%	15.21%	0%	0%	0%



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

指標代碼	揭露指標	2025 年揭露內容				頁碼		
產品生命週期								
TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 揭露物質的產品占營收比例	0%；另，金像電子建置多項有害物質管理規範，因應國內、外環保、禁用或有害物質法令，甚至擴及於供應商管理，同時結合系統建立自動比對、審核與履歷追蹤機制，確保符合要求。						
TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 登錄要求或同等條件的合格產品所佔百分比 (按收入計)	0%。金像電子主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的 EPEAT 標章。						
TC-HW-410a.3	符合 ENERGYSTAR® 標準的合格產品所佔百分比 (按收入計)	0%。金像電子主要產品非終端產品，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的 Energy Star 標章。						
TC-HW-410a.4	回收報廢產品和電子廢棄物的重量、回收百分比	CH5 綠色治理布局 5.4 廢棄物與循環經濟				58		
供應鏈管理								
TC-HW-430a.1	通過 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等審核的一階供應商工廠所佔的百分比 (a) 所有工廠和 (b) 高風險工廠	本公司於本年度尚未要求一階供應商進行 RBA 驗證或同等審核，但於每年度供應商管理、訓練與督導機制中，仍有參考責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）及國際相關規範，納入相關評鑑項目。						
TC-HW-430a.2	一階供應商 (1) 與 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等的不符合率，以及 (2)(a) 優先不符合和 (b) 其他不符合的相關矯正措施比率	本公司於本年度尚未要求一階供應商進行 RBA 驗證或同等審核，但於每年度供應商管理、訓練與督導機制中，仍有參考責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱 RBA）及國際相關規範，納入相關評鑑項目。						
物料採購								
TC-HW-430a.1	描述管理關鍵物料使用的風險管理	CH7 創新轉型與價值共創 CH8 永續供應鏈				101 108		
描述管理關鍵物料使用的風險管理								
TC-HW-000.A	各產品類別之產量	產品	單位	2025 年	比重			
		印刷電路板	SQFT	15,826,954	100%			
TC-HW-000.B	廠區面積	項目	臺灣廠區	蘇州廠區	常熟一廠	常熟二廠	泰國廠	
		總建築面積 m²	93,135	111,904	75,556	48,409	123,232	
TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	自有設施的生產 100%。						



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



01 品牌藍圖

02 永續發展策略與管理

03 穩健治理與韌性

04 氣候治理布局

05 綠色治理布局

06 永續人才願景

07 創新轉型與價值共創

08 永續供應鏈

09 附錄

9.5 獨立保證聲明書



獨立保證意見聲明書

金像電子 2025 年永續報告書

英國標準協會與金像電子股份有限公司(簡稱金像電子)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對金像電子 2025 年永續報告書進行評估和查證外，與金像電子並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對金像電子 2025 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查金像電子提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內。英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由金像電子一併回覆。

查證範圍

金像電子與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 本查證作業範疇與金像電子 2025 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估金像電子遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估適用的 SASB 準則永續揭露的符合性。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結金像電子 2025 年永續報告書內容，對於金像電子之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，金像電子所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關金像電子的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現，報告書所揭露之永續績效資訊展現了金像電子對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就金像電子所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則和 SASB 準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於金像電子政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 10 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查；
- 對組織使用 SASB 準則的指標或目標來評估和管理與主題相關的風險和機會進行評估。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性、GRI 永續性報導準則與 SASB 準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映出金像電子已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了金像電子之包容性議題。

重大性

金像電子公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了金像電子之重大性議題。

回應性

金像電子執行來自利害關係人的期待與看法之回應。金像電子已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了金像電子之回應性議題。

衝擊性

金像電子已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。金像電子已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了金像電子之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

金像電子提供有關依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了金像電子的永續性主題。然而，未來的報告書可以進一步加強以下的項目：金像電子目前係前五位最高薪酬之平均值方式與其他員工(非擔任主管職務)年度總薪酬之中位數的比率揭露 GRI 2-21 指標，即組織內薪酬最高個人的年度總薪酬與其他員工(不含該薪酬最高個人)年度總薪酬中位數的比率。建議金像電子未來公開實際比率，以提高報告數據的準確性與透明度。

SASB 準則

金像電子提供有關依循 SASB 準則(硬體永續會計準則，2023-12 版本)進行永續揭露之自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 SASB 準則的永續揭露主題與會計指標已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了金像電子適用的 SASB 準則之永續揭露主題、相關會計指標與活動指標。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查 SASB 準則為中度保證等級。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為金像電子負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-OPFMX

Statement No: SRA-TW-844539

2026-06-24

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性
- 04 氣候治理布局
- 05 綠色治理布局
- 06 永續人才願景
- 07 創新轉型與價值共創
- 08 永續供應鏈

09 附錄



財團法人台灣商品檢測驗證中心
環境管理系統驗證證書

ISO 14001



認可登錄
REGISTERED

茲證明

金像電子股份有限公司中壢廠

(地址：桃園市中壢區中壢工業區西園路 113 號及 113-1 號)

實施 ISO 14001：2015/CNS 14001:2016 環境管理系統
經本中心稽核結果符合標準予以認可登錄範圍如下：

下列項目製造之相關活動：

印刷電路板

另包含：

中壢三廠（桃園市中壢區中壢工業區西園路 132 號）

下列項目製造之相關活動：

印刷電路板（以下空白）

原始登錄日期：中華民國 105 年 10 月 27 日

發證日期：中華民國 113 年 08 月 21 日

有效期限：中華民國 116 年 08 月 20 日

驗證證書編號：4E5E002-04

執行長 林育堯



Management System
Certification
MS 020



財團法人台灣商品檢測驗證中心
職業安全衛生管理系統驗證證書

ISO 45001



認可登錄
REGISTERED

茲證明

金像電子股份有限公司中壢廠

(地址：桃園市中壢區中壢工業區西園路 113 號及 113-1 號)

實施 ISO 45001：2018/CNS 45001:2018 職業安全衛生管理系統
經本中心稽核結果符合標準予以認可登錄範圍如下：

下列項目製造之相關活動：

印刷電路板

另包含：

中壢三廠（桃園市中壢區中壢工業區西園路 132 號）

下列項目製造之相關活動：

印刷電路板（以下空白）

原始登錄日期：中華民國 106 年 10 月 01 日

發證日期：中華民國 112 年 10 月 01 日

有效期限：中華民國 115 年 09 月 30 日

驗證證書編號：4E5H001-03

執行長 林育堯



Management System
Certification
MS 020



01	品牌藍圖
02	永續發展策略與管理
03	穩健治理與韌性
04	氣候治理布局
05	綠色治理布局
06	永續人才願景
07	創新轉型與價值共創
08	永續供應鏈
09	附錄

温室气体核查陈述

VERIFICATION STATEMENT OF GREENHOUSE GAS EMISSION

No. GHG-INV-2026-02-0098

本核查陈述针对:
This is to verify that:

苏州金像电子有限公司

SuZhou Golden Image Electronics Co., Ltd.

地址: 江苏省苏州市苏州新区金枫路238号

Add: No. 238, Jinfeng Road, Suzhou New Area, Suzhou, Jiangsu, P.R.China

中国质量认证中心根据相关核查程序发布本核查陈述。
CQC issues a verification statement according to related verification procedures.

中国质量认证中心认为:
CQC here confirms that:

◆ 2026年04月13日发布的苏州金像电子有限公司温室气体排放报告表明苏州金像电子有限公司在2025年1月1日到2025年12月31日之间温室气体排放量为121627吨CO₂当量, 温室气体清除量为0吨CO₂当量。
It's asserted in SuZhou Golden Image Electronics Co., Ltd. Greenhouse Gas Emission Report published on Apr. 13th, 2026 that SuZhou Golden Image Electronics Co., Ltd. Greenhouse Gas Emission was 121627 tonnes CO₂ Equivalent and Greenhouse Gas Removal was 0 tonnes CO₂ Equivalent from Jan. 1st, 2025 to Dec. 31st, 2025.

◆ 苏州金像电子有限公司温室气体排放和清除的量化、监测和报告遵从ISO 14064-3:2019及GHG Protocol的相关要求。
The qualification, monitoring and reporting of SuZhou Golden Image Electronics Co., Ltd. Greenhouse Gas emissions and removals comply with the requirement of ISO 14064-3:2019 & GHG Protocol.

◆ 该声明不存在实质性偏差, 达到了预先商定的合理保证等级。
The assertion has no material errors and reaches the reasonable level of assurance which was prior negotiated.

签发
SIGNATURE

中国质量认证中心
CHINA QUALITY CERTIFICATION CENTRE

中国质量认证中心有限公司 CHINA QUALITY CERTIFICATION CENTRE CO., LTD.
中国·北京·南四环西路188号9区 100070 Section 9, No. 188, NanSiHuan XiLu, Beijing 100070 P. R. China

电话 (Tel) : +86 10 83886666
http://www.cqc.com.cn

温室气体排放核查声明

证书号: 04126GHGP0003

责任方: 常熟金像电子有限公司

2025 年度温室气体盘查报告

(发布日期: 2026 年 3 月 22 日; 覆盖的时段: 2025 年 1 月 1 日-2025 年 12 月 31 日)

已经依据 ISO 14064-3:2019 的要求通过核查

满足核查准则要求, 达到合理保证等级且满足实质性要求

核查准则: 《温室气体核算体系: 企业核算及报告标准 (修订版)》
《温室气体核算体系: 企业价值链范围三核算与报告标准》
ISO/IEC 17029:2019; ISO 14065:2020; ISO 14064-3:2019;
ISO 14066:2023

核查方案: ISO/IEC 17029:2019; ISO 14065:2020; ISO 14064-3:2019;
ISO 14066:2023

组织 GHG 核查范围: 被核查的温室气体宣称:
2025 年度常熟金像电子有限公司温室气体盘查报告
组织边界:
组织按照运营控制权原则确定的位于江苏省常熟东南经济开发区久隆路 9 号的常熟金像电子有限公司所有产生 GHG 排放和清除量的设施。
经营及活动范围:
印刷线路板生产和销售
覆盖的时间段:
自 2025 年 1 月 1 日 至 2025 年 12 月 31 日
温室气体排放类别:
■范围 1 ■范围 2 ■范围 3 (类别 1-7、9)
总排放量: 95,075.13 tCO₂e (电力排放因子基于市场)
139,817.97 tCO₂e (电力排放因子基于位置)
核查机构类型: 第三方
核查声明发布日期: 2026 年 4 月 3 日
委托方: 常熟金像电子有限公司
核查目的、保证等级、实质性、GHG 声明的目标用户等详细信息见本核查声明附录, 附录为本核查声明的组成部分

CTI

华测认证有限公司

中国广东省深圳市宝安区新安街道留仙三路 4 号华测检测大楼 8 楼 A 区
本证书可在我们公司网站 (www.cti-cert.com) 上查询。

CTI

华测认证有限公司

中国广东省深圳市宝安区新安街道留仙三路 4 号华测检测大楼 8 楼 A 区
本证书可在我们公司网站 (www.cti-cert.com) 上查询。

126



金像電子永續報告書
2025 SUSTAINABILITY REPORT



- 01 品牌藍圖
- 02 永續發展策略與管理
- 03 穩健治理與韌性
- 04 氣候治理布局
- 05 綠色治理布局
- 06 永續人才願景
- 07 創新轉型與價值共創
- 08 永續供應鏈

09 附錄

CTI

CTI CERTIFICATION CO., LTD.

中国广东省深圳市宝安区新安街道留仙三路4号华测检测大楼8楼A区
本证书可在我们公司网站 (www.cti-cert.com) 上查询。

温室气体排放核查声明

证书号: 04126GHGP0004

责任方: 常熟金像科技有限公司

2025 年度温室气体盘查报告

(发布日期: 2026 年 3 月 29 日; 覆盖的时段: 2025 年 1 月 1 日-2025 年 12 月 31 日)

已经依据 ISO 14064-3:2019 的要求通过核查

满足核查准则要求, 达到合理保证等级且满足实质性要求

核查准则: 《温室气体核算体系: 企业核算及报告标准 (修订版)》
《温室气体核算体系: 企业价值链范围三核算与报告标准》

核查方案: ISO/IEC 17029:2019; ISO 14065:2020; ISO 14064-3:2019;
ISO 14066:2023

组织 GHG 核查范围: 被核查的温室气体宣称:
2025 年度常熟金像科技有限公司温室气体盘查报告

组织边界:
组织按照运营控制权原则确定的位于江苏省常熟高新技术产业开发区东南大道 816 号的常熟金像科技有限公司所有产生 GHG 排放和清除量的设施。

经营及活动范围:
高密度互联技术印刷电路板、服务器印刷电路板、汽车板的生产和销售

覆盖的时间段:
自 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

温室气体排放类别:
■范围 1 ■范围 2 ■范围 3 (类别 1-7、9)

总排放量: 40,692.48 tCO₂e (电力排放因子基于市场)
65,223.25 tCO₂e (电力排放因子基于位置)

核查机构类型: 第三方

核查声明发布日期: 2026 年 4 月 10 日

委托方: 常熟金像科技有限公司

核查目的、保证等级、实质性、GHG 声明的目标用户等详细信息见本核查声明附录, 附录为本核查声明的组成部分

华测认证有限公司

总经理

Statement TH26/00000326GG

Greenhouse Gas Verification Statement

The inventory of Greenhouse Gas emissions on
01 January 2025 – 31 December 2025

Gold Circuit Electronics (Thailand) Co., Ltd.

613 Moo.5, Nong Phrong Subdistrict, Sri Maha Phot District,
Prachin Buri Province 25140, Thailand

has been verified in accordance with ISO 14064-3:2019 as meeting the requirements of

GHG Protocol

Direct Emissions [Scope 1]
2,188.57 tonnes of CO₂e

Indirect Emissions from Imported Energy [Scope 2]
25,826.62 tonnes of CO₂e

Other Indirect Emissions [Scope 3]
47,416.21 tonnes of CO₂e

Total Emissions Quantified
75,431.40 tonnes of CO₂e

Authorized by

Montree Tangtermsirikul
General Manager
Date: 30 April 2026

SGS 14064-1
SGS (Thailand) Limited
238 TRR Tower, 19th-21st Floor, Naradhiwas Rajanagarindra Road,
Chong Nonsi, Yannawa, Bangkok 10120, Thailand
t (02) 6781813 f (02) 6780620 www.sgs.com

This statement is not valid without the full verification scope, objectives, criteria, and findings provided on pages 2 to 7.

Page 1 of 7



Copyright 2025 Gold Circuit Electronics Ltd. All rights reserved.