

2025 永續報告書

金萬林企業股份有限公司



KimForest
金萬林企業股份有限公司



股票代碼：6645

金萬林企業股份有限公司

2025 年永續報告書

發行日期：2026年 8 月 1 日

本報告書公告位址：<http://www.kimforest.com>

ESG 資訊申報資訊：<http://mops.twse.com.tw>

目錄

1、 報告書資訊.....	6
1.01 經營者的話	6
1.02 關於本公司	7
1.03 報告書資訊	9
1.03.1 編製依據.....	9
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率.....	9
1.03.3 報告邊界與範疇.....	9
1.03.4 資訊重編.....	10
1.03.5 外部確信/保證情形	10
1.03.6 永續報告之責任單位.....	10
2、 永續經營.....	11
2.01 永續發展策略	11
2.02 推動永續發展機制	12
2.02.1 推動永續發展之治理架構.....	12
2.02.2 運作情形.....	14
2.03 董事會及功能性委員會	14
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果.....	14
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形.....	14
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估.....	15
2.03.1.3 對永續發展之持續進修.....	15
2.03.2 董事會結構及運作情形.....	16

2.03.2.1	成員及多元化.....	17
2.03.2.2	運作情形.....	17
2.03.2.3	提名與遴選.....	18
2.03.2.4	利益迴避.....	19
2.03.2.5	薪酬政策.....	19
2.03.3	功能性委員會結構及運作情形.....	21
3、	利害關係人與重大主題.....	23
3.01	利害關係人議合	23
3.02	決定重大主題的流程	24
3.03	重大主題列表	26
3.04	重大主題之管理	27
4、	治理面.....	33
4.01	經濟績效	33
4.02	稅務	33
4.03	誠信經營	34
4.03.1	誠信經營理念、政策、行為規範.....	34
4.03.2	反貪腐機制.....	36
4.03.3	反競爭行為.....	38
4.04	溝通管道及申訴機制	38
4.05	風險管理	40
4.05.1	風險管理機制.....	40
4.05.2	法規遵循.....	43
4.06	資訊安全及客戶隱私保護	44

4.06.1	資訊安全管理.....	44
4.06.2	客戶隱私保護.....	48
4.07	參與各類社團組織	50
4.08	產品及服務管理	50
4.08.1	顧客健康與安全.....	51
4.08.2	行銷與標示.....	51
4.09	供應鏈管理	52
5、	社會面.....	55
5.01	人力發展	55
5.01.1	人權政策與承諾.....	55
5.01.2	人力組成.....	57
5.01.2.1	員工結構.....	57
5.01.3	員工多元包容及平等.....	61
5.01.4	員工權益及福利.....	61
5.01.5	勞資溝通.....	62
5.01.6	人才培育與發展.....	63
5.02	職業安全及衛生	64
5.02.1	職業安全及衛生政策.....	64
5.02.2	職業傷害.....	67
5.03	社會參與	68
5.03.1	對基礎設施的投資與支援服務.....	68
5.03.2	當地社區.....	68
6、	環境面.....	70

6.01	氣候變遷	70
6.02	溫室氣體管理	72
6.02.1	溫室氣體管理之策略、方法、目標.....	72
6.02.2	溫室氣體排放量.....	74
6.03	能源管理	75
6.03.1	能源使用政策.....	75
6.03.2	能源使用情況.....	78
6.04	水資源管理	78
6.04.1	水資源管理或減量目標.....	78
6.04.2	用水情況.....	80
6.05	廢棄物管理	80
6.05.1	廢棄物管理或減量目標.....	80
6.05.2	廢棄物產生情況.....	82
7、	附錄	83
7.01	附錄一、GRI內容索引表	83
7.02	附錄二、氣候相關資訊	91
7.03	附錄三、永續會計準則SASB對照表.....	93
7.04	附錄四、確信機構意見書	93

1、報告書資訊

1.01 經營者的話

在政府積極推動「健康台灣」及全民精準醫療政策的帶動下，精準醫學已成為醫療產業發展的重要方向，也開啟了預防醫學、個人化醫療及智慧健康照護的新時代。金萬林企業持續深耕精準醫療領域，透過基因體學（Genomics）、代謝體學

（Metabolomics）及人工智慧（AI）等核心技術的整合應用，提供涵蓋疾病檢測、健康風險評估、藥物反應分析及個人化健康管理等全方位解決方案，協助醫療機構及民眾邁向更精準、更有效率的健康照護模式。

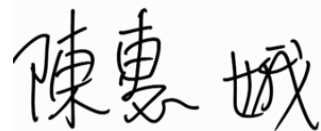
近年來，公司持續投入高階分子檢測技術與研發資源，除建置完整的新世代定序（NGS）平台、陸續取得多項 LDTs 認證外，更積極導入全球先進的高通量定序設備與智慧分析系統，運用 AI 演算法結合臨床資料、生物資訊及大數據分析，提升檢測判讀效率與臨床決策價值，並加速精準醫療在癌症、罕見疾病、遺傳疾病及預防醫學等領域的臨床應用。

除基因檢測外，金萬林企業亦積極發展代謝體（Metabolomics）檢測技術，透過分析人體代謝物變化，深入了解生理狀態與疾病風險，協助早期發現健康異常，並提供個人化營養、健康促進及慢性疾病管理建議。我們持續結合基因體、代謝體及其他多體學（Multi-omics）技術，打造更完整的精準健康平台，朝向「疾病預防重於治療」的健康管理模式邁進。

在人工智慧發展方面，公司積極投入 AI 醫療應用與數位轉型，運用 AI 技術優化基因變異判讀、生物資訊分析、臨床報告生成及知識庫建置，提升檢測效率、降低判讀時間，並持續探索 AI 與多體學、大數據分析及智慧醫療整合之應用，以建構更具競爭力的精準醫療服務模式，為醫療產業創造更高價值。

在追求企業成長的同時，我們亦將環境、社會及公司治理（ESG）理念深植於企業經營之中，持續推動節能減碳、永續採購、資訊安全、誠信治理及友善職場等各項措施，積極培育專業人才，營造多元、健康且具韌性的工作環境，落實企業永續發展責任。

董事長 陳惠娥



1.02 關於本公司

● 公司簡介

金萬林企業股份有限公司（Kimforest）為臺灣精準醫療與分子檢測領域的重要品牌，深耕生技醫療產業近二十年，致力於將臨床檢測經驗轉化為可實際應用於醫療決策的智慧工具與數據分析平台。公司秉持「國際規格、在地服務」的經營理念，以守護全民健康為使命，持續導入國際先進技術，提供兼具專業、品質與創新的精準醫療服務，打造以數據驅動的健康照護新模式。

金萬林企業長期投入多體學（Multi-omics）技術發展，已建立完整的基因體學（Genomics）、代謝體學（Metabolomics）及蛋白體學（Proteomics）核心技術平台，並積極整合人工智慧（AI）、生物資訊分析及臨床大數據，建構更完整的精準健康解決方案。透過多體學資料的整合分析，公司不僅協助疾病診斷與治療決策，更進一步拓展至疾病預防、健康管理及個人化醫療等應用領域，朝向預測、預防、個人化及精準照護（P4 Medicine）的發展目標邁進。

除精準醫療服務外，金萬林企業亦為國內科研儀器、生命科學設備及生醫試劑的重要代理商，長期引進國際領導品牌之先進儀器與研發耗材，提供學術研究機構、醫療院所及生技產業完整的研究解決方案，協助臺灣生醫產業與全球最新技術接軌。

展望未來，金萬林企業將持續深化基因體、蛋白體、代謝體及人工智慧等核心技術，推動多體學整合分析平台，發展癌症精準醫療、健康管理、早期疾病預測及伴隨式診斷等創新應用，打造以病患為中心、以數據為基礎、以科技驅動的智慧醫療生態系，朝向成為亞洲具影響力的精準健康整合服務企業邁進。

組織名稱	金萬林企業股份有限公司
公司型態	(創)上市公司
股票代號	6645
董事長	陳惠娥
總經理	楊文明
組織創立時間	2004 年 8 月 6 日
總部位置	新北市汐止區
產業類別	醫療生技
主要產品及服務	生物醫學產品及整合型精準醫學服務
實收資本額	608,641(新台幣仟元)
淨銷售額	549,143 (新台幣仟元)
員工人數	128人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	新北市汐止區新台五路一段 97 號 30 樓

價值鏈簡介

金萬林企業在整體產業鏈的上中下游位置圖

上游	中游	下游
生醫研究、新藥研發、分子生物檢測儀器及檢測試劑生產、醫療器材等	經銷商或代理商、生技服務（基因序列分析、癌症用藥基因檢測等）	藥廠、醫院、學校、生技公司及研究單位、消費者及研究人員
生技醫藥產上游主要係檢測儀器設備或相關設備應用的試劑生產廠商，現今分子生物醫學檢測，細胞檢測儀器等上游，國際級知名品牌有 Illumina 、 Thermo Fisher Scientific、MDS 及 Beckman coulter 等，由於其高技術門檻及穩定性等優勢，使其在國際市場上有很高佔有率及壟斷性。	中游廠商一般為貼近市場服務客戶的代理商及經銷商，由於此產業領域的專業性，故生技研發服務或檢測服務亦隨著生技產業的發展，主要係因隨著上游設備技術的進步，也造就了中游廠商的迅速蓬勃發展。	下游一般各大學實驗室、醫院診所、政府研究單及生技公司及運用到醫療診斷服務的一般消費者。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

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

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為金萬林企業股份有限公司出版第 4 本報告書，金萬林企業股份公司永續報告書每年定期出版，本報告書揭露金萬林企業 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月

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

1.03.3 報告邊界與範疇

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	台灣地區(汐止，內湖，新竹，台中，台中倉庫，台南，高雄)
財務數據	與合併（個體）財報數據一致

環安衛數據	台灣地區
員工數據	台灣地區(汐止，內湖，新竹，台中，台中倉庫，台南，高雄)
公益活動績效	金萬林企業

1.03.4 資訊重編

2025 年金萬林企業公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

外部確信

本報告書由獨立第三方秉承聯合會計師事務所依照中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則 ISAE 3000 Revised 訂定) 進行獨立有限確信 (Limited assurance)。

1.03.6 永續報告之責任單位

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

金萬林企業股份有限公司 永續管理單位

地址：新北市汐止區新台五路一段 97 號 30 樓

電話：02-26976888

公司官網：www.kimforest.com

Email：ESG@kimforest.com.tw

2、永續經營

2.01 永續發展策略

金萬林企業秉持「以科技守護健康，共創永續未來」的經營理念，將永續發展視為企業長期成長的重要核心，積極將環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）理念融入企業經營策略，並結合精準醫療、生物資訊、人工智慧（AI）及多體學（Multi-omics）等核心技術，持續創造兼具經濟價值、社會價值及環境價值的永續競爭力。

環境永續（Environmental）

本公司持續推動低碳營運及環境管理，積極配合政府淨零排放政策及國際永續發展趨勢，逐步建置溫室氣體盤查制度，掌握營運活動對環境所造成的影響，並據以規劃減碳策略與管理目標。公司持續推動節能措施、提升能源使用效率、採購具節能標章設備、優化空調及照明系統，並逐步導入綠色採購及循環經濟理念，降低資源消耗與廢棄物產生。

創新研發與智慧醫療（Innovation）

科技創新是金萬林企業永續發展的重要驅動力。本公司持續投入精準醫療、基因體學、代謝體學、蛋白體學及多體學整合分析技術之研發，並結合人工智慧（AI）、生物資訊分析及臨床大數據，打造智慧化精準醫療平台。近年來，公司積極發展 AI 於基因變異判讀、檢測流程優化、多體學資料整合、臨床報告生成及疾病風險預測等應用，提升檢測效率與臨床決策品質。同時持續深化癌症精準醫療、罕見疾病診斷、健康管理及伴隨式診斷等創新服務，提供更完整的個人化健康解決方案，提升醫療照護品質，創造更高的社會價值。

公司治理（Governance）

本公司秉持誠信經營及健全治理原則，建立完善之董事會運作機制、功能性委員會及內部控制制度，持續提升公司治理品質及決策透明度。董事會定期檢視公司經營策略、風險管理及永續發展推動成果，並透過審計委員會、薪資報酬委員會、風險管理委員會及永續發展委員會等治理架構，強化監督功能及企業治理效能。

此外，公司持續完善資訊安全管理、法令遵循、內部稽核及風險控管機制，積極與投資人、客戶、供應商、員工及其他利害關係人保持良好溝通，提升資訊揭露品質與企業透明度，建立值得信賴的企業形象。

社會共榮 (Social)

人才是企業最重要的資產。本公司持續打造安全、健康、多元、平等且友善的工作環境，提供完善的人才培育制度、教育訓練、績效發展及職涯規劃，鼓勵員工持續精進專業能力，並重視員工身心健康及工作與生活平衡，提升員工幸福感與組織向心力。

公司亦積極與國內醫學中心、大專院校及研究機構建立長期合作關係，推動產學合作、人才培育及臨床研究，協助培養精準醫療及生物資訊專業人才。同時，持續投入社會公益、健康促進及社區關懷活動，透過志工服務、健康教育及公益合作，善盡企業社會責任，發揮企業正向影響力。

永續展望

展望未來，公司亦將持續強化公司治理、人才發展及社會參與，攜手政府、醫療機構、學術研究單位、產業夥伴及社會各界，共同推動精準醫療、健康照護與永續發展，致力成為亞洲具影響力的智慧醫療與精準健康領導企業，以科技創造健康價值，以創新實踐永續未來。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

金萬林企業董事會通過永續發展實務守則，並經董事會通過成立永續發展委員會（下稱 ESG 委員會），委請董事長擔任主任委員，ESG 委員會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入金萬林企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向，ESG 委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職業安全、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司

網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。金萬林企業每年一次向董事會報告當年度 ESG 執行成果，並由董事會監督公司在 ESG 目標達成情形，強化董事會對公司推行 ESG 成果的參與程度。



各小組工作執掌說明

公司治理組	定期執行風險辨識與評估，涵蓋財務、法遵、資安、營運中斷等 ESG 議題。建立/更新內部控制制度。建立並管理利害關係人溝通機制。
環境永續組	辨識公司營運對環境的影響，擬定節能減碳、廢棄物減量及資源回收策略，並監督執行成效，確保符合法規與國際標準，定期檢視績效並提出改進建議。
社會公益組	關注公司對員工、客戶、供應商及社區的影響，推動人權保障、平等就業及社區發展，並積極參與公益活動，定期檢視績效。

2.02.2 運作情形

永續重大事項推展

金萬林企業公司永續發展委員會將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論。2025 年永續發展委員會共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%。

2025 年永續發展委員會與董事會開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2025/8/8	提報 2024 年永續報告書	全體出席成員無異議通過
2025/12/19	向董事會報告其過去一年執行成果及未來一年規劃之方向	全體出席成員無異議通過

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會為本公司永續發展之最高監督單位，負責督導公司整體永續發展策略、目標及執行情形，並將永續發展納入公司長期經營策略與重大決策考量。

每年由永續發展委員會依據公司經營願景、重大永續議題及利害關係人關注事項，研擬年度永續發展策略、目標及推動計畫，提報董事會審議。經董事會核定後，據以發布相關政策、管理方針及執行方向，作為各單位推動永續工作的依循。

永續報導管理

永續發展委員會主任委員彙整各小組執行情形及重要議題後，定期向董事會報告，以利董事會掌握永續發展推動成果、督導改善事項及提供策略指導，持續精進本公司永續治理機制，確保永續發展策略有效落實。

報告書資料蒐集與擬稿	報告書彙整	內部審核	外部查證
永續發展委員會各小組彙總及蒐集資料	相關單位彙整資料	董事會審閱核定	外部獨立第三方查證

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

本公司委託勤恩管理顧問股份有限公司執行董事會、董事成員及功能性委員會績效外部評估，評估資料年度為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。經評估後認為本公司董事會已依據相關法令及國內公司治理指標制定相關政策及流程。本公司之董事會由具備相關專業與能力之董事組成，並依據其經驗進行適當之工作分配，以有效運作董事會及功能性委員會相關職能，整體評估結果優異。

本公司亦完成2025年度董事會績效自評，評估結果並提送民國2026年第一季董事會報告，作為檢討及改進之依據。董事會績效自評整體平均分數為4.890（滿分5分），個別董事成員績效自評整體平均分數為4.901分（滿分5分），審計委員會績效自評結果整體平均分數為4.859（滿分5分），薪酬委員會績效自評結果整體平均分數為4.896（滿分5分）顯示整體董事會運作良好。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

- (1). 對公司營運之參與程度
- (2). 提升董事會決策品質
- (3). 董事會組成與結構
- (4). 董事之選任及持續進修
- (5). 內部控制

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 54 小時，平均每位董事進修時數達 6 小時。

本公司董事於 2025 年參與課程如下：

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2025/08/08	企業人工智慧應用之重要性及實際案例	3 小時
實體課程	2025/11/07	股東會、經營權與股權策略	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

為健全董事會運作、提升公司治理品質及強化董事會職能，本公司依相關法令規定訂定並經董事會通過《公司治理實務守則》，作為董事會運作及公司治理之遵循依據，其董事會組成及多元化政策重點如下：

董事會為本公司最高治理機關，負責指導公司經營策略、監督管理階層及維護公司與全體股東之最佳利益，並依據法令、公司章程及股東會決議忠實履行職權，確保公司治理制度有效運作。

本公司董事會依公司經營規模、產業特性及發展需求，配置適當董事席次，以兼顧決策效率與監督功能。董事會成員之組成遵循多元化原則，除兼任經理人之董事席次不超過董事總席次三分之一外，並綜合考量性別、年齡、國籍、文化背景及專業能力等多元面向，建立兼具獨立性與互補性的董事會結構。其中，女性董事席次以達董事總席次三分之一為努力目標。

在專業能力方面，董事會成員涵蓋法律、會計、財務、產業、行銷、科技及企業管理等不同專業領域，並具備豐富之產業經驗與管理實務，以提升董事會整體決策品質與監督效能。

為有效履行董事職責，董事會整體應具備下列核心能力：

營運判斷能力

會計及財務分析能力

經營管理能力

危機處理能力

產業知識與專業經驗

國際市場視野

領導統御能力

策略思維與決策能力

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

本公司本屆董事會由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 22%。

本屆董事會任期為 2023 年 5 月 18 日至 2026 年 5 月 17 日，個別成員之詳細資料統計如下（例如性別、年齡等）。

項目	分類	占比
性別	男性	77.8%
性別	女性	22.2%
年齡	51-60 歲	66.66%
年齡	61-70 歲	22.22%
年齡	71 歲(含)以上	11.11%

2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

金萬林企業秉持健全公司治理及永續經營理念，致力於提升董事會運作效能與決策品質以加強董事會的運作效率。透過建立董事會績效評估制度，定期檢視董事會、功能性委員會及董事個人之履職成效，作為持續精進董事會運作及提升治理效能的重要依據，為使董事能安心執行職務並善盡忠實義務及注意義務，本公司已為全體董事投保董事及經理人責任保險（Directors and Officers Liability Insurance, D&O Insurance），提供履職保障，降低因執行職務所衍生之風險。本公司亦高度重視董事會決策之獨立性與公正性，依據公司法、證券交易法及相關法令規範，建立董事利益衝突管理及迴避機制。董事對於涉及自身或其代表法人具有利害關係之議案，均依法主動揭露利害關係，並於討論及表決時迴避，亦不得代理其他董事行使表決權，以維護董事會決策之客觀、公正及獨立性，強化公司治理及股東權益保障。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年共計召開 7 次董事會，實際出席率達 100%。

2.03.2.3 提名與遴選

金萬林企業為健全董事提名與選任制度，依循《公司法》、《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》等相關規範，採行董事候選人提名制度。董事候選人之提名與審查，除綜合考量候選人之學歷、專業經歷、誠信紀錄及履職能力外，亦重視董事會成員之多元性、專業互補性與獨立性，並評估其因應產業變化、組織轉型及重大營運風險之能力。

針對獨立董事候選人，公司另依相關法令檢視其專業資格、獨立性及兼任情形，並適度納入董事會成員、獨立董事及利害關係人之意見，確保候選人具備執行董事職務所需之專業知識、經驗與客觀判斷能力。經董事會依法審查候選人資格後，將候選人名單提送股東會，由股東依選舉程序投票選任，以確保董事選任程序之公平、公正與透明。

此外，為保障股東提名權並鼓勵股東參與公司治理，依《公司法》及相關規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得於公司公告之受理期間內，以書面方式提出董事候選人名單及相關證明文件。公司受理提名後，將依法進行資格及文件審查，並將符合規定之候選人納入股東會董事選舉名單，以落實股東權益保障及提升公司治理品質。

2.03.2.4 利益迴避

金萬林企業公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

2025 年度董事會涉及董事利害關係議案，均依《董事會議事規則》及相關法令規定辦理利益迴避，相關董事皆未參與討論及表決，亦未代理其他董事行使表決權。董事利益迴避之執行情形，包括董事姓名、議案內容、利益迴避原因及參與表決情形，均依法完整揭露於董事會會議紀錄，以落實公司治理及保障全體股東權益。

董事會日期及期別	議案內容	董事對利害關係議案迴避之執行情形
114/8/8 第四次董事會	向關係人處分使用權資產，提前終止租約案。	本案出席董事吳品祥為當事人，依董事會議事規範規定，當事人應予以迴避，不參與討論與表決，請吳品祥董事暫時迴避，除吳品祥董事迴避外，其餘董事經主席徵詢其餘董事，無異議照案通過。
114/12/29 第六次董事會	提交薪酬委員會進行審查本公司民國115年經理人年節獎金案。	本案出席董事吳品聰董事長，陳惠娥董事為公司經理人，依董事議事規範規定，當事人應予以利益迴避不參與討論及表決，並由吳董事長指派黃瑞祥代理主席進行本案之討論及表決，本案經代理主席徵詢其他全體出席董事，無異議照案通過。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 薪酬結構與薪酬決定流程

(1)董事及獨立董事

本公司董事及監察人執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，其報酬依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，及公司長期經營績效，並綜合考量公司經營風險，由股東會授權董事會依同業通常水準訂定給付標準給付之。如有盈餘時，另依本章程之規定分配酬勞。

一、給付酬金之政策、標準與組合：董事酬金主要為董事酬勞、報酬、執行費用

1.酬勞：依公司章程規定辦理，當年度獲利提撥不高於 5%為董事酬勞，並參酌董事會績效評估結果及對公司策略擬訂、營運參與及公司治理參與程度為分配基準，經薪資報酬委員會擬定建議，交由董事會決議提報股東會。

2.報酬：依公司章程規定，薪資報酬委員會及董事會決議辦理，針對執行董事，參酌國內同業水準按月定額給付報酬。

3.執行費用:依薪資報酬委員會及董事會決議辦理，包括車馬費等。

(2)總經理及副總經理

本公司總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金及員工紅利，本公司給付酬金之政策，係依其學歷、經歷，參考同業薪資水準，並評估於公司職務之權責及貢獻度，及該年度公司之經營成果，予以合理之報酬，應足以表彰其所承擔的責任及風險。

一、總經理及副總經理酬金，主要為固定酬金、變動酬金：

1.固定酬金：由薪資報酬委員會依該職位於同業市場薪資水準，並參酌公司內該職位之職權範圍、領導管理能力、規劃執行能力所訂薪資標準，並依公司「薪資福利管理辦法」作業程序辦理。

2.變動酬金：包括年終獎金、員工認股權、員工酬勞等。獎金係依個人績效、部門績效及公司營收達成情形支付；員工認股權依其部門績效及個人績效為分配之基準，由董事長核訂後，提請薪資報酬委員會及董事會決議；員工酬勞則依公司章程規定辦理，就當年度獲利分派不低於 1%，並其部門績效及個人績效為分配之基準。

(3)訂定酬金之程序

本公司設置薪資報酬委員會，每年均定期評估董事及經理人之薪資報酬，並參酌董事會績效評估結果及公司內部年度績效評估結果，以達薪酬合理性，擬定建議後交由董事會決議。

(4)經營績效及未來風險之關連性

本公司董事及經理人之績效評估和薪資報酬，不分性別、年齡，除參考同業通常水準支給外，亦考量營運成果及參酌其對部門績效、公司績效貢獻度，綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項，與其所負公司經營責任及整體績效呈高度關連性。

2.薪酬比率

金萬林企業公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給（包含本薪、伙食津貼）、年終獎金及績效獎金。薪給採職務責任制，依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為 1：1。

2025 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 792 仟元，薪資中位數則為 667 仟元，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

項目	2025 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(新台幣仟元)	83,972	85,280
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(新台幣仟元)	792	768
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(新台幣仟元)	667	642

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本屆功能性委員會任期均為 2023 年 5 月 18 日至 2026 年 5 月 17 日，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳年報第 28 頁。

1. 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，每半年召開一次會議，成員共 3 位（皆為獨立董事）負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2025 年薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議，出席率為 100%。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年，審計委員會共舉行了 7 次會議，出席率為 100%

3. 永續發展委員會

永續委員會由董事長擔任召集人，每半年召開一次常會。該委員會依董事會賦予相關職權推進永續發展事項，包括：促進及強化公司治理與誠信經營制度、推動及發展企業永續發展相關事項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。2025 年，永續委員會共舉行了 2 次會議，出席率為 100%。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

金萬林企業由各權責部門依據營運特性及業務往來情形，盤點與公司具有直接或間接互動之利害關係人，並綜合考量其對公司營運之影響程度、公司對其所負責任及關注議題等因素，經內部評估與審查後，確認六類主要利害關係人，包括投資人／股東、客戶、供應商及承包商、員工、銀行及媒體，作為本公司永續發展溝通與議合之主要對象。

為積極回應各利害關係人之期待，本公司建立多元且暢通之溝通管道，透過股東會、法人說明會、客戶拜訪、供應商管理、員工溝通平台、教育訓練、金融機構往來、新聞發布及公司官方網站等多元方式，持續蒐集利害關係人意見，瞭解其所關注之永續議題及需求，並將溝通成果作為公司經營管理、風險評估及永續策略規劃之重要參考，以提升公司治理品質及永續經營績效。2025 年度各類利害關係人之溝通方式、溝通頻率、主要關注議題及溝通成果，彙整如下表。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	聯絡窗口	溝通管道回應方式 / 頻率
 投資人 股東	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	◆ 公司獲利情形 ◆ 公司營運狀況 ◆ 公司未來發展 ◆ 股東權益維護	發言人 代理發言人 會計部 財務部	◆ 年度股東常會 / 臨時會 常會每年召開 1 次；臨時會視情況不定期召開 ◆ 公司資訊觀測站 依主管機關及相關法令規定時程揭露公司資訊 ◆ 公司網站 揭露公司公開資訊及聯絡資訊 ◆ 年報 / 財務報告書 每年 / 每季發布 ◆ 投資人約訪 視需求不定期安排 ◆ 投資人專線 即時回覆處理
 客戶	客戶為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶之良好互動，為公司對客戶的最堅實的承諾。	◆ 產品品質保證 ◆ 進行售後服務 ◆ 市場資訊分享 ◆ 客戶關係維護	各業務部門 各技術部門	◆ 公司網站 揭露產品相關資訊與聯絡資訊 ◆ 客戶服務滿意度調查 每年進行 ◆ 各式展會活動 配合產品推廣與展會性質，視需求不定期舉辦與參與 ◆ 各地服務據點 ◆ 電子郵件 / 電話 即時回覆處理
 供應商及 承包商	公司的產品仰賴眾多供應商夥伴穩定的提供原物料、零組件、與供應商建立長久穩定合作關係。	◆ 交貨之品質 ◆ 公平之交易 ◆ 供應商環境與人權評估 ◆ 供應鏈穩定	資材部	◆ 公司網站 揭露公開資訊與聯絡資訊 ◆ 供應商評鑑 定期 ◆ 保密契約 相關業務往來時 ◆ 年度供應商會議 配合供應商年度業務會議時間派員參與 ◆ 教育訓練 視需求不定期安排業務人員與技術人員接受供應商教育訓練 ◆ 交流會議 視需求不定期召開 ◆ 電子郵件 / 電話 即時回覆處理
 員工	員工為公司營運不可或缺之夥伴，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留存，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。	◆ 員工薪酬 ◆ 勞資關係 ◆ 員工福利 ◆ 教育訓練 ◆ 企業文化	管理部 福委會	◆ 公司網站 揭露產品相關資訊與聯絡資訊 ◆ 勞資會議 每季一次 ◆ 內部公告 / 規章 不定期發布 ◆ 福委會會議 不定期召開 ◆ 部門主管溝通 隨時 ◆ 員工意見信箱、電話 隨時
 銀行	銀行為公司營運資金的供應者，藉由銀行的支持，公司能做更有利的投資與發展。	◆ 營運績效 ◆ 公司獲利 ◆ 法規遵循	財務部	◆ 與銀行做交流 不定期
 媒體	媒體影響力有助於公司形象經營，並藉由媒體傳達公司的經營狀況與理念。	◆ 公司獲利 ◆ 最新技術和產品發展 ◆ 企業文化	行銷公關部	◆ 新聞稿 不定期

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

本公司依循 GRI 3：重大主題 2021 及 AA1000 當責性原則（包容性、重大性、回應性及衝擊性），透過系統化的重大主題鑑別流程，分析公司於經濟、環境及社會面向所造成或可能造成之衝擊，並據以決定重大主題，作為永續管理及資訊揭露之依據。

一、了解組織脈絡

本公司綜合考量經營策略、營運模式、價值鏈活動、利害關係人關注事項、產業發展趨勢、永續發展相關法規，以及國際永續倡議與 ESG 評比機構關注議題，辨識可能影響公司永續發展之議題，初步彙整 19 項永續議題，作為重大主題評估基礎。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

針對所辨識之永續議題，本公司進一步分析其對經濟、環境及社會可能產生之實際或潛在衝擊，並依據衝擊之嚴重程度（Severity）及發生可能性（Likelihood）進行評估與排序，以確認各議題之重大性。

■正向衝擊：係指公司透過完善之管理制度、營運措施或產品服務，對經濟發展、環境保護及社會福祉所創造之實際或潛在正面價值，例如提升產品品質、促進員工發展、降低環境衝擊及創造社會效益等。

■負向衝擊：係指公司營運活動可能對經濟、環境或社會造成之實際或潛在不利影響，例如資源消耗、溫室氣體排放、職業安全風險、供應鏈管理不足或資訊安全事件等。本公司透過風險管理及持續改善機制，降低相關衝擊並提升管理績效。

三、排定衝擊優先順序

金萬林企業針對利害關係人進行訪談問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，有效評估各議題對公司營運的重要性。

● <u>正面衝擊評估結果</u>			
永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
誠信治理	4.18	4.08	4.13
經營績效	3.92	3.82	3.87
風險管理	4.16	4.21	4.19
資安與隱私管理	3.98	4.03	4.01
產品創新及研發	3.75	4.13	3.94
產品品質與安全	3.85	3.58	3.72
供應鏈管理	4.12	4.17	4.15
氣候策略	3.66	3.26	3.46
能源管理	3.72	3.68	3.70
溫室氣體管理及減碳	3.74	3.82	3.78
水資源管理	3.53	3.55	3.54
廢棄物管理	3.92	4.02	3.97
循環經濟	3.87	3.88	3.88
客戶關係管理	3.66	3.82	3.74
勞雇關係	3.56	3.98	3.77
職業安全與衛生	3.96	4.18	4.07
人才吸引與員工福利	3.78	3.97	3.88
人才發展與培育	4.05	4.04	4.05
人權保護	3.71	3.65	3.68
正面衝擊風險閥值設定			
■ 同時考量發生可能性與衝擊程度。如兩者皆為 4 分以上者。			
● <u>負面衝擊評估結果</u>			
永續議題	發生可能性	衝擊程度	平均分數
誠信治理	2.56	4.88	3.72
經營績效	3.21	3.87	3.57
風險管理	3.52	4.23	3.88
資安與隱私管理	3.28	4.15	3.72
產品創新及研發	3.67	4.02	3.85
產品品質與安全	3.89	3.83	3.86

供應鏈管理	3.65	3.81	3.73
氣候策略	3.29	3.52	3.41
能源管理	3.85	3.64	3.75
溫室氣體管理及減碳	3.29	3.45	3.37
水資源管理	3.48	3.56	3.52
廢棄物管理	2.58	3.80	3.19
循環經濟	2.98	3.88	3.43
客戶關係管理	2.56	4.16	3.36
勞雇關係	3.36	4.11	3.74
職業安全與衛生	3.98	4.20	4.09
人才吸引與員工福利	3.21	4.25	3.73
人才發展與培育	3.85	4.24	4.05
人權保護	3.45	3.89	3.67
負面衝擊風險閥值設定 ■ 企業得優先考量具有高負面衝擊程度之議題，儘管其發生可能性低。Ex.衝擊程度大於 4.5 分者； ■ 同時考量發生可能性與衝擊程度。如兩者皆為 4 分以上者。			

四、確定重大主題

金萬林企業根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出金萬林企業共 5 項重大主題，包括治理面向的誠信治理、風險管理；供應鏈管理，以及社會面向的職場安全與衛生、人才發展與培育。金萬林企業公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表

重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 5 項重大主題，包含：

- 誠信治理
- 風險管理
- 供應鏈管理
- 職業安全與衛生
- 人才發展與培育

3.04 重大主題之管理

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

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

■ 誠信管理：

對公司的重大原因：

誠信經營是本公司永續經營的重要基石，也是公司治理的重要核心。健全的誠信管理制度有助於確保營運合法合規、提升經營透明度、降低經營風險，並強化投資人、客戶、供應商及其他利害關係人對公司的信任，進一步維護企業品牌形象與市場競爭力。

管理衝擊（正面 / 負面）

正面衝擊：透過落實誠信經營政策、完善內部控制制度及建立透明的管理機制，可提升企業治理品質，降低舞弊與利益衝突風險，增進投資人及客戶信任，提升企業聲譽與市場競爭力，並促進企業永續發展。

負面衝擊：若未能有效落實誠信經營，可能導致貪腐、賄賂、舞弊、利益衝突或違反法令等情形，造成法律責任、財務損失、商譽受損及利害關係人信任降低，嚴重時甚至影響公司營運及永續發展。

管理目標

建立健全之誠信經營管理制度，預防利益衝突及不誠信行為，確保所有董事、經理人及員工均遵循誠信、廉潔及公平交易原則，避免利用職務取得之資訊或權限謀取不當利益，並持續提升公司治理品質與法令遵循能力。

管理行動

訂定並落實《誠信經營守則》及相關管理辦法，涵蓋反貪腐、反賄賂、公平交易、利益衝突迴避、保密義務、智慧財產權保護及檢舉申訴等規範，明確禁止各類不誠信行為，並建立完整之防範與處理機制。

針對高風險營運活動建立完善之內部控制及會計制度，定期檢討制度設計及執行情形，以確保管理機制持續有效；稽核單位依年度稽核計畫執行查核，並將稽核結果定期提報董事會，持續強化誠信治理及風險管理機制。

持續辦理誠信經營及法令遵循教育訓練，提升董事、經理人及全體員工之誠信意識與法遵觀念，形塑廉潔透明之企業文化。

■ 風險管理：

對公司的重大原因：

風險管理是企業永續經營的重要基礎。本公司透過建立完善的風險管理制度，持續辨識、評估及監控營運過程中可能面臨之策略、營運、財務、法令遵循、資訊安全及環境等各類風險，降低風險事件對公司營運及利害關係人之影響，提升企業韌性與永續競爭力。

管理衝擊（正面 / 負面）

正面衝擊：透過健全的風險管理機制，可及早辨識潛在風險並採取適當因應措施，降低營運中斷及財務損失的可能性，提升決策品質、營運效率及法令遵循程度，強化投資人、客戶及其他利害關係人對公司的信任，進而提升企業永續經營能力。

負面衝擊：若未能有效管理各項風險，可能導致營運中斷、資訊外洩、法規違反、財務損失、商譽受損或其他重大事件，影響公司正常營運、獲利能力及市場競爭力，甚至損害利害關係人權益。

管理目標

建立全面性的風險管理制度，將風險管理融入日常營運及決策流程，持續提升風險辨識、評估、監控及因應能力，降低重大風險事件發生機率，確保公司穩健經營及永續發展。

管理行動

1. 建立風險管理政策及作業程序，定期辨識、評估及追蹤各項重大風險，並依風險等級擬定相對應之管理策略及改善措施。
2. 由各權責單位依職掌執行風險管理作業，定期檢視營運、財務、法遵、資訊安全及環境等風險，並將重大風險管理情形提報風險管理委員會及董事會審議。
3. 持續強化內部控制制度及內部稽核機制，定期檢討制度有效性，並追蹤改善措施執行情形，降低各項營運風險。
4. 建立重大事件應變及危機處理機制，定期辦理教育訓練及演練，提升員工風險意識及緊急應變能力，確保公司營運持續性。

5. 持續關注法令變動、產業趨勢及國內外重大風險事件，適時調整風險管理策略，提升企業整體風險治理效能。

■ 供應鏈管理

對公司的重大原因：

供應鏈管理是公司維持產品品質、穩定供貨及永續經營的重要環節。本公司透過建立完善的供應商管理制度，與供應商共同遵循誠信經營、法令遵循、環境保護、職業安全及人權等永續原則，降低供應鏈風險，提升產品與服務品質，建立穩定且具韌性的供應鏈體系。

管理衝擊(正面/負面)：

正面衝擊：

透過健全的供應商遴選、評鑑及管理制度，可提升採購品質、降低供應中斷風險，確保產品及服務品質符合客戶需求，並促進供應商共同落實環境、社會及公司治理（ESG）管理，提升整體供應鏈競爭力及企業永續價值。

負面衝擊：

若供應商未能符合品質、法令遵循或永續管理要求，可能造成供貨中斷、產品品質異常、交期延誤、資訊安全風險或違反人權、環境及職業安全相關規範，進而影響公司營運、商譽及客戶信任。

管理目標

建立公平、透明且永續的供應鏈管理制度，持續提升供應商管理品質，強化供應鏈韌性，降低供應鏈風險，並與供應商共同推動環境保護、社會責任及誠信經營，打造永續合作夥伴關係。

管理行動

建立供應商遴選、評鑑及管理制度，依品質、交期、價格、服務、法令遵循及永續表現等面向進行評估，作為供應商合作及持續管理之依據。

要求供應商遵循誠信經營、勞工人權、職業安全、環境保護及法令遵循等相關規範，並逐步推動簽署《供應商行為準則》或《供應商永續承諾書》，共同落實 ESG 管理。

定期辦理供應商績效評核及必要之實地訪查，針對品質異常、交貨延遲或重大

風險事件提出改善要求，並持續追蹤改善成效。

持續關注供應鏈可能面臨之原物料供應、地緣政治、氣候變遷、法規變動及資訊安全等風險，建立風險預警及多元採購機制，以提升供應鏈韌性及營運持續能力。

加強與供應商之溝通與合作，透過定期交流、教育宣導及資訊分享，共同提升產品品質、服務效率及永續管理能力，建立長期穩定之合作夥伴關係。

■ 職場健康安全：

對公司的重大原因

員工是公司最重要的資產，提供安全、健康且友善的工作環境，是企業永續經營的重要基礎。本公司致力於建立完善的職業安全衛生管理制度，持續辨識與改善工作場所危害，預防職業災害及職業疾病發生，保障員工身心健康，並提升整體營運效率與企業競爭力。

管理衝擊（正面 / 負面）

正面衝擊：

透過落實職業安全衛生管理制度、危害預防及健康促進措施，可有效降低職業災害及職業疾病發生率，提升員工安全意識、工作效率及工作滿意度，建立健康、安全且友善的工作環境，增進企業形象及永續競爭力。

負面衝擊：

若未妥善執行職業安全衛生管理，可能導致職業災害、工作傷害、健康危害或職場安全事件，不僅影響員工生命安全與身心健康，也可能造成營運中斷、法律責任、經濟損失及企業商譽受損。

管理目標

建立完善之職業安全衛生管理制度，持續改善工作環境，落實危害辨識、風險評估及預防措施，降低職業災害發生風險，保障員工安全與健康，並營造零重大職業災害、安全健康的工作環境。

管理行動

1. 建立並持續精進職業安全衛生管理制度，定期辦理工作場所危害辨識、風險評估及改善措施，降低職場安全風險。

2. 依法辦理員工安全衛生教育訓練、消防演練、緊急應變演練及新進人員安全教育，提升全體員工安全意識及應變能力。
3. 定期執行工作環境安全巡檢、消防設備檢查及實驗室安全管理，針對異常事項立即改善並追蹤辦理情形。
4. 辦理員工健康檢查、職業健康管理及健康促進活動，持續關注員工身心健康，提供必要之健康諮詢及協助。
5. 建立職業災害及事故通報、調查與改善機制，針對事故原因進行分析，提出改善措施並持續追蹤，以預防類似事件再次發生。

■ 人才發展與培育

對公司的重大原因：

人才是公司持續成長與創新核心競爭力。面對產業快速變遷及技術持續創新，本公司重視人才招募、培育、留任及職涯發展，透過完善的人才發展制度及多元學習資源，提升員工專業能力與管理職能，打造具競爭力的人才團隊，支持公司長期營運及永續發展。

管理衝擊(正面/負面)：

正面衝擊：

透過完善的人才發展制度、教育訓練及職涯發展規劃，可持續提升員工專業知識、工作技能及管理能力，增強組織創新能力與營運效率，提高員工向心力及留任率，進而提升企業競爭力與永續經營能力。

負面衝擊：

若缺乏完善的人才培育及發展機制，可能導致專業人才流失、關鍵技術無法有效傳承、員工能力與產業需求產生落差，影響營運效率、服務品質及企業創新能力，進而降低市場競爭力。

管理目標：

建立完善的人才發展與培育制度，提供公平、多元且持續性的學習與發展機會，強化員工專業能力、管理能力及跨部門合作能力，培育關鍵人才，提升員工留任率與組織競爭力，支持公司永續經營。

管理行動

1. 建立完整之教育訓練制度，依職務需求規劃新進人員訓練、專業技能課程、管理職能培訓及法令遵循教育，持續提升員工專業能力。
2. 定期辦理績效考核及職涯發展面談，依據員工績效表現及發展需求，規劃個人發展計畫（IDP）及培訓課程，協助員工持續成長。
3. 鼓勵員工參與內外部專業訓練、研討會、學術交流及專業證照取得，持續精進專業知識及產業競爭力。
4. 建立管理人才培育及接班人制度，透過跨部門歷練、專案參與及主管培訓，培養具備領導能力及策略思維之關鍵人才。
5. 持續推動多元、平等及共融（DEI）之職場文化，提供公平之學習與發展機會，營造尊重、合作及持續學習的工作環境。
6. 定期檢視教育訓練成效及人才發展成果，依據公司經營策略及產業發展趨勢，持續優化人才發展制度，提升組織整體競爭力。

4、治理面

4.01 經濟績效

營運表現

2025 年，金萬林企業公司總營收為 549,143 仟元，較 2024 年成長 9.49%，然而由於持續投入研發與市場拓展費用，稅後淨損 148,014 仟元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

4.02 稅務

稅務政策與制度

金萬林企業致力於建立健全之租稅治理制度，秉持誠信、透明及合法合規原則辦理各項稅務事務，依法履行納稅義務，並遵循各營運所在地之租稅法令及立法精神。公司不利用租稅天堂、低稅負地區或其他不當租稅安排規避應負擔之稅負，亦不從事缺乏商業實質之租稅規劃、利潤移轉或避稅交易，持續以負責任的租稅管理實踐企業治理，創造企業、政府及社會多方共益的永續價值。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營

本公司依據《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序與行為指南》建立誠信經營管理制度，明訂誠信治理政策、行為規範及管理程序，並針對可能發生之貪腐、利益衝突、賄賂及其他不誠信行為建立風險辨識、預防控制及事件處理機制，以降低營運風險並落實企業誠信文化。相關制度均經董事會審議通過後實施，由權責單位負責執行、監督及持續檢討，以確保誠信經營政策有效落實。

為深化誠信經營文化，本公司持續透過教育訓練、電子郵件宣導、內部公告及各項會議等多元管道，提升董事、經理人及全體員工對誠信經營及法令遵循之認知。同時，要求供應商及合作夥伴遵循本公司誠信經營理念，並視合作性質簽署相關承諾文件或契約條款，必要時辦理供應商盡職調查，以建立透明、廉潔且具永續發展精神之合作關係，共同降低供應鏈風險，提升企業治理品質。

此外，本公司定期檢視誠信經營制度之執行情形，結合內部控制、內部稽核及風險管理機制，持續追蹤改善措施及檢舉案件處理情形，並定期向董事會報告，以強化董事會監督功能，持續精進公司治理及誠信管理成效。

身分	時間點	須簽署文件
新進員工	入職時	利益衝突申報、勞動契約、履行保密義務承諾書
現任員工	每年	利益衝突申報、勞動契約、履行保密義務承諾書
治理單位及管理階層	每年	誠信聲明書、行為準則聲明暨承諾書、防範內線交易、履行保密義務承諾書、反貪腐(禁止行賄)守則、尊重智慧財產權
供應商	簽約前	供應商企業社會責任自評表

獨立溝通管道

本公司建立完善且多元之誠信溝通與檢舉機制，提供專線電話、公司網站、專屬電子信箱及其他適當管道，供員工、供應商、客戶及其他利害關係人就疑似違反誠信經營、法令遵循或其他不當行為提出檢舉、反映意見或諮詢相關事項。公司尊重檢舉人權益，並得視案件性質提供匿名檢舉機制，以確保檢舉人之身分及資

訊受到妥善保護。

所有檢舉案件均由權責單位依相關程序受理、調查及追蹤，並視案件內容採取適當改善及矯正措施，必要時定期向檢舉人回覆案件處理進度及結果，以維持溝通機制之透明性及有效性。對於涉及董事、高階經理人或重大違規事項之案件，將依公司治理程序提報審計委員會、獨立董事或董事會處理，確保調查程序之獨立、公正及客觀。

此外，本公司持續檢討檢舉制度及申訴流程之有效性，透過教育宣導、內部溝通及制度精進，鼓勵利害關係人勇於反映不法或不當行為，共同營造誠信、透明及負責任之企業文化，持續提升公司治理品質及利害關係人信任。

4.03.2 反貪腐機制

貪腐風險評估

金萬林企業定期執行誠信經營及貪腐風險評估，依據各單位業務性質、交易金額、接觸外部利害關係人之頻率及過往風險事件，辨識可能涉及不誠信行為之高風險作業。2025 年評估結果，主要風險包括：

1. 採購管理

因涉及供應商遴選、採購議價及驗收等程序，可能發生收受回扣、接受不當利益、利益衝突或圖利特定廠商等情形，影響採購公平性及公司利益。

2. 財務管理

可能因請款、付款、費用報支及資金管理等流程，發生虛報費用、偽造憑證、挪用資金或帳務處理不實等舞弊風險，造成財務損失及法令遵循風險。

3. 業務及客戶往來

業務人員於拓展市場及維繫客戶關係過程中，可能因提供不當贈與、招待或佣金，而涉及違反誠信經營、公平交易或反貪腐相關規範。

4. 實驗室與檢測管理

由於公司從事基因檢測及精準醫療相關服務，若檢測流程未依標準作業程序執行，或涉及檢測數據造假、異常結果未據實揭露等情形，可能影響檢測品質、客戶權益及公司商譽。

5. 資訊及個人資料管理

公司於營運過程中接觸大量客戶、受測者及合作機構之個人資料與檢測資訊，若未妥善管理或遭未授權存取，可能導致個人資料外洩、資訊安全事件及法規違反。

因應措施

為降低上述風險，本公司持續推動下列管理措施：

- 建立並持續精進內部控制及風險管理制度。
- 定期辦理誠信經營及反貪腐風險評估。
- 強化採購、財務及實驗室等高風險作業之內部稽核。
- 建立利益衝突申報及迴避制度。
- 辦理誠信經營、法令遵循及反貪腐教育訓練。
- 建置匿名檢舉及申訴管道，並落實保密及調查機制。
- 定期向董事會或風險管理委員會報告重大風險管理情形。

反貪腐落實評估調查

金萬林企業建立完善之法令遵循及誠信治理管理機制，定期檢視《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序與行為指南》及相關內部管理辦法，並依據法令修正、主管機關要求及營運需求適時修訂，以確保各項制度符合最新法規及公司治理要求。

本公司每年至少辦理一次法令遵循及誠信經營風險評估，由各權責單位就營運活動、內部控制及業務流程進行自主檢核，辨識可能涉及法令遵循、利益衝突、反貪腐及其他不誠信行為之潛在風險，並針對評估結果提出改善措施，持續精進法遵管理及風險控制機制。

此外，本公司依年度稽核計畫執行內部稽核作業，針對採購、財務、銷售、資訊安全及其他高風險營運流程進行查核，並視需要針對反貪腐、內線交易防制、個人資料保護及其他重要法令遵循事項辦理專案查核。稽核結果均依規定提報董事會及審計委員會，並追蹤改善措施之執行情形，以持續提升內部控制制度有效性及公司治理品質。

本公司亦持續透過法令宣導、教育訓練及內部溝通等方式，提升董事、經理人及全體員工之法令遵循及誠信經營意識，建立主動預防、即時改善及持續精進之管理文化，確保各項營運活動符合相關法令規範及誠信治理原則。

反貪腐教育訓練

本公司持續推動誠信經營文化，透過公開承諾、制度宣導、教育訓練及多元溝通管道，向董事、經理人、全體員工、供應商及承攬商傳達誠信經營理念及相關規範，提升利害關係人對誠信經營政策之認知與遵循，共同落實廉潔、透明及合法合規之企業文化。

2025 年誠信經營推動情形如下：

1. 董事會成員

2025 年定期向董事會報告誠信經營政策、執行情形及年度推動成果，並提供誠信經營、法令遵循及公司治理相關教育訓練課程，董事完成教育訓練比率達 100%，持續強化董事誠信治理及監督職能。

2. 全體員工

本公司定期辦理誠信經營、反貪腐、利益衝突、內線交易防制及法令遵循等教育宣導，並要求全體員工閱讀《誠信經營守則》及相關管理規範，2025 年員工完成率達 100%，持續提升員工誠信意識及法遵觀念。

3. 供應商及承攬商

本公司將誠信經營納入供應商管理制度，於供應商遴選及年度評核過程中，評估其誠信經營、法令遵循及商業信譽等面向，並要求新合作供應商及承攬商遵循本公司誠信經營政策或簽署相關承諾文件，2025 年新合作供應商及承攬商完成簽署比率達 100%，共同建立誠信、透明及永續之合作關係。

4.03.3 反競爭行為

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

在 2025 年度，金萬林企業公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.04 溝通管道及申訴機制

補救負面衝擊之措施及執行有效性

本公司建立完善之申訴、檢舉及溝通機制，提供員工、客戶、供應商、合作夥伴及其他利害關係人反映意見、提出申訴或通報潛在負面衝擊事件之管道。當接獲相關案件時，由權責單位依據案件性質立即進行受理、調查及風險評估，並視事件影響程度採取適當之改善措施及風險控管作為，以降低事件對利害關係人及公

司營運所造成之影響。

對於重大案件，本公司將依內部管理程序提報相關管理階層或董事會，必要時啟動跨部門協調及應變機制，並持續追蹤改善措施之執行情形及成效，確認問題已獲妥善處理並避免再次發生。

此外，本公司定期檢視各項申訴案件、檢舉事件及改善措施之執行成果，分析事件發生原因及管理缺口，適時修訂相關制度、作業流程及內部控制機制，並透過教育訓練及宣導活動持續提升員工風險意識及法令遵循觀念，強化預防及改善能力，持續提升公司治理品質及永續經營績效。

截至 2025 年底，本公司已建立完整之申訴及改善追蹤機制，所有申訴案件均依規定完成調查、處理及改善追蹤，並持續檢討制度有效性，以確保負面衝擊獲得妥善管理，維護利害關係人權益及企業永續發展。

申訴及建議管道與程序

為落實誠信經營及健全公司治理，本公司訂有《吹哨者檢舉及保護辦法》及相關申訴管理制度，適用於本公司及各子公司，建立完善且多元之申訴、檢舉及溝通機制，鼓勵員工、供應商、客戶、合作夥伴及其他利害關係人，就疑似違反法令、誠信經營、公司治理或其他不當行為提出檢舉、申訴或建議。

本公司提供專屬電子郵件信箱、專線電話、公司網站及其他適當管道作為申訴與檢舉窗口，並接受具名或匿名方式提出案件。所有案件均由權責單位依規定程序受理，並秉持保密、客觀、公正及公平原則進行調查，以保障檢舉人及相關人員之合法權益，避免任何形式之報復或不當對待。

針對重大案件或涉及董事、高階經理人及其他重大違規事項者，將依公司治理程序提報審計委員會、獨立董事或董事會處理，以確保調查程序之獨立性及公正性。案件結案後，權責單位將持續追蹤改善措施之執行情形，並定期檢討制度有效性，持續精進申訴及檢舉機制，提升誠信治理及風險管理效能。

此外，本公司於官方網站公開申訴及檢舉管道、處理流程及相關聯絡資訊，確保所有利害關係人均能便利地反映意見、提出建議或通報疑似違規事件，共同維護誠信、透明及永續之企業文化。

4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

本公司秉持預防重於補救之風險管理理念，建立完善之風險管理制度，並將風險管理融入公司治理及日常營運流程。除依相關法令建置內部控制制度外，亦透過內部稽核機制定期檢視各項管理制度及作業程序之執行情形，評估制度有效性及法令遵循情形，並持續追蹤改善措施，以降低營運風險並提升管理效能。

為強化整體風險治理，本公司依組織職責設置董事會、永續發展委員會及各權責單位，共同推動風險管理工作。各單位依循風險管理政策，定期執行風險辨識、風險分析、風險評估、風險因應、監督追蹤及資訊揭露等管理程序，針對策略、營運、財務、法令遵循、資訊安全及環境等重大風險進行持續管理，並依風險等級擬定相應之控制措施，以提升企業韌性及營運持續能力。

針對重大或跨部門風險事件，本公司已建立危機應變及通報機制，由權責主管依事件性質即時啟動應變程序，必要時由總經理召集相關部門成立專案應變小組，統籌資源調度、決策協調及對外溝通，並持續追蹤事件處理及改善情形，以降低事件對公司營運、利害關係人及企業聲譽之影響。

此外，本公司定期檢討風險管理制度及執行成效，將重大風險管理情形提報風險管理委員會及董事會，持續精進風險治理架構，強化企業因應外部環境變化及重大風險事件之能力，支持公司永續經營與長期發展。

金萬林企業風險管理流程

風險辨識	金萬林企業秉持全面性風險管理理念，建立整合性風險管理架構，定期辨識及評估可能影響公司營運之各項風險。風險管理範疇涵蓋策略、營運、財務、危害事件及法令遵循等面向，並透過跨部門協作及持續監督機制，將風險管理融入日常營運與決策流程，以降低風險發生機率及衝擊程度。
------	--

風險評估	依據各業務單位之職掌及營運特性，由各功能單位及地區權責單位負責辨識、分析及管理所轄範圍內之風險事項，並依循公司風險管理機制定期辦理風險評估，以確保各項風險均能獲得適當管理與控管。風險評估程序主要包括： 1. 風險辨識、分析與評估：辨識各項潛在風險事件，評估其發生可能性、衝擊程度及風險等級，並分析對公司策略目標、營運活動及財務績效之影響。 2. 風險回應與持續監控：依據風險評估結果，訂定風險降低、移轉、接受或避免等管理策略，建立控制措施及監督機制，定期追蹤執行情形，並滾動檢討與調整，以提升整體風險管理效能及企業營運韌性。
風險控制及監督	金萬林企業為確保風險管理制度有效運作，建立外部稽核與內部稽核之雙重監督機制，透過獨立查核、內部控制及持續追蹤，檢視各項風險管理措施之執行情形與有效性。 1. 外部稽核 本公司視法令要求及營運管理需要，委由會計師或具專業資格之外部機構執行查核、檢查或評估，以客觀且獨立之角度檢視公司財務資訊、法令遵循、內部控制及相關風險管理制度。針對外部查核所提出之建議或缺失，由相關權責單位擬定改善措施並追蹤辦理情形，以提升風險管理制度之完整性與有效性。 2. 內部稽核 本公司內部稽核單位依據年度稽核計畫及風險評估結果，查核各項內部控制制度與作業程序之執行情形，並就查核所發現之缺失提出改善建議，定期追蹤改善進度及執行成效。稽核結果依規定提報董事會及相關治理單位，以協助董事會及管理階層掌握公司風險管理與內部控制制度之運作情形。 各單位應依其職掌及日常營運活動，落實所轄風險之辨識、控制及管理，並持續監控風險變化及相關控制措施之有效性。針對高風險業務、重大跨部門事項或可能對公司營運造成重大影響之危機事件，則由總經理或其指定人員召集相關權責單位進行專案風險評估，統籌協調因應措施並監督執行情形。 如於風險控制或稽核過程中發現異常或缺失，相關權責單位應立即分析原因、提出改善方案並限期完成修正；後續由稽核或管理單位持續追蹤改善成果，以確保各項風險管

	理及控制措施符合公司內部規範與相關法令要求，降低風險事件對公司營運及永續發展之影響。
風險溝通	本公司建立風險管理報導機制，由風險管理最高主管或其指定人員定期向董事會報告風險管理制度執行情形、重大風險變化、控制措施及改善成果，每年至少一次。董事會依據報告內容督導風險管理政策及執行情形，並適時提供指導與監督，以確保重大風險獲得有效管理，提升公司治理品質及永續經營能力。

4.05.2 法規遵循

金萬林企業秉持「依法治理、誠信經營」之核心理念，將法令遵循視為企業永續發展的重要基石，持續建立完善之法遵管理制度，並將法令遵循要求融入公司治理、營運管理及企業文化中，以降低法遵風險、提升治理品質，確保各項營運活動符合相關法令規範及主管機關要求。

為因應法令及監管環境之變化，本公司持續關注國內外法規修訂、主管機關公告及產業發展趨勢，由各權責單位定期檢視相關法規適用情形，並依業務需求適時修訂內部管理制度及作業程序。同時，於新進人員報到時即辦理法令遵循及誠信經營宣導，要求簽署相關承諾文件，並透過教育訓練及持續宣導，深化全體員工法遵意識及誠信文化。

一、公司治理與法遵監督

本公司依循相關法令及《公司治理實務守則》建立完善之公司治理架構，由董事會負責督導法令遵循及風險管理政策之推動，並透過審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會，協助董事會監督內部控制、法令遵循及重大風險管理事項。

此外，公司設置公司治理主管，協助董事會辦理法遵事項、公司治理制度推動及資訊揭露等工作，並持續依循主管機關規範及公司治理評鑑指標，精進治理制度及法遵管理機制。

二、法遵制度與內部控制

本公司建立完整之法令遵循及誠信經營制度，訂有《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序與行為指南》、《道德行為準則》及相關內部管理辦法，內容涵蓋誠信經營、利益衝突迴避、資訊保密、公平交易、智慧財產權保護、內線交易防制及檢舉保護等重要事項。

同時，結合內部控制制度、內部稽核及風險管理機制，定期辦理法遵自我檢核及內部稽核作業，持續檢視制度有效性，並追蹤改善措施執行情形，以確保各項管理制度持續符合營運需求及法令規範。

三、教育訓練與法令宣導

為提升董事、經理人及全體員工之法令遵循意識，本公司定期辦理法遵教育訓練及誠信經營宣導，課程內容涵蓋誠信經營、反貪腐、內線交易防制、個人資料保護、職業安全衛生及其他與業務相關之法令規範。

除教育訓練外，公司亦透過內部公告、電子郵件、宣導資料及各項會議，即時傳達法令修訂資訊及主管機關最新規範，協助員工掌握法規變動，提升法令遵循能力。

四、環境、安全與健康管理

本公司重視環境保護及職業安全衛生管理，依循相關法令建立環境、安全及健康（EHS）管理制度，定期辦理風險辨識、作業環境監測、安全巡檢及教育訓練，並持續推動危害預防及改善措施，降低環境及職業安全風險，確保營運活動符合相關法令及管理要求。

五、法遵管理成效

本公司持續精進法令遵循管理制度，透過制度建立、教育宣導、內部稽核及風險管理等多元管理措施，強化法遵文化及企業治理效能。

2025年度，本公司未發生重大違反公司治理、證券交易、反貪腐、環境保護、勞動法令、職業安全衛生、個人資料保護、產品責任及行銷標示等相關法令之重大裁罰或違規事件。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全治理架構

金萬林企業設置資訊安全主管，統籌資訊安全管理制度之規劃、推動與執行，主要職責包括制定資訊安全政策、建立資訊風險管理機制、執行資訊安全風險評估、營運衝擊分析（Business Impact Analysis, BIA）及災難復原計畫（Disaster Recovery Plan, DRP）規劃與演練，持續強化公司資訊安全治理能力與營運持續性。

在技術管理方面，本公司持續推動資訊安全防護措施，包括帳號與權限管理、存取權限定期檢核、防火牆規則管理、端點安全防護、系統弱點掃描、滲透測試及資安事件監控等，以降低資訊安全風險，維護資訊系統之機密性、完整性及可用性。

此外，本公司定期辦理資訊安全教育訓練、資安宣導及社交工程演練，提升全體員工之資訊安全意識與資安事件應變能力，並持續精進資訊安全管理制度，以因應日益多元之資安威脅，確保企業資訊資產及營運安全。

本公司資訊安全管理制度參照 ISO/IEC 27001:2022 國際標準建置及持續改善，並透過定期內外部稽核、管理審查及持續改善機制，強化資訊安全治理效能，提升企業整體資安韌性及營運穩定性。

資訊安全管理系統

金萬林企業股份有限公司始終恪守客戶合約內容與保密承諾，為有效管控機密資訊，「資訊安全政策」由資通安全保護組織制定，並經總經理核可後正式發布。本公司 ERP 系統管理與資訊機房維運，已通過外部稽核單位檢驗認證，並於 2023 年取得 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統合格證書。為持續確保公司資訊之機密性、完整性與可用性，本公司每年均接受外部稽核單位的定期稽核，以確保持續提供完善的資訊安全防護，2025 年 10 月通過監督稽核。

金萬林企業高度重視資訊安全治理，將資訊安全視為企業永續經營及營運韌性的重要基礎。為保障公司資訊資產、客戶資料及營運系統之機密性、完整性與可用性，本公司建立完善之資訊安全管理制度，依循 ISO/IEC 27001:2022 國際標準建構資訊安全管理架構，並透過組織管理、技術防護、風險管理及教育訓練等多項措施，持續提升資訊安全防護能力，降低資安事件發生之風險。

一、資訊安全防護機制

本公司採行縱深防禦（Defense in Depth）策略，建置多層次資訊安全防護機制，以因應日益複雜之網路威脅。防護措施包括防火牆、防毒系統、端點安全防護、惡意程式防護、電子郵件安全防護、弱點掃描、滲透測試、系統安全更新及異常事件監控等，持續強化資訊系統安全性，降低病毒感染、駭客攻擊及未經授權存取等資安風險。

此外，本公司定期檢視帳號及權限管理機制，落實最小權限原則（Principle of

Least Privilege)，並透過系統存取紀錄、權限盤點及定期檢核，確保資訊系統之存取權限符合業務需求及管理規範。

二、第三方風險管理

本公司將資訊安全管理延伸至供應鏈，針對資訊服務供應商及合作廠商建立第三方資安管理機制，透過資安問卷、資格審查及風險評估等方式，檢視合作夥伴之資訊安全管理能力及相關控制措施。針對訪客及委外廠商進入公司資訊環境或作業場所，均依相關管理程序辦理身分確認、權限控管及設備管理，以降低供應鏈資安風險。

三、營運持續與災難復原

為確保關鍵資訊系統於突發事件發生時仍能維持營運，本公司建立營運持續管理及災難復原機制，定期執行關鍵系統資料備份、備援管理及災難復原演練，並依據營運衝擊分析（Business Impact Analysis, BIA）訂定復原時間目標（Recovery Time Objective, RTO）及復原點目標（Recovery Point Objective, RPO），持續驗證復原程序之有效性，降低天然災害、設備故障或人為因素對營運造成之衝擊。

四、資訊安全管理制度

本公司建立資訊安全政策及相關管理程序，涵蓋資訊資產管理、存取控制、密碼管理、資料保護、系統變更管理、資安事件通報、日誌管理及個人資料保護等控制措施，並定期執行資訊安全風險評估，持續檢討及精進管理制度，以因應資訊科技及資安威脅之快速變化，提升資訊安全治理效能。

五、資訊安全教育訓練

本公司持續推動資訊安全教育訓練及宣導活動，定期辦理資訊安全課程、個人資料保護教育、社交工程演練及資安意識宣導，使全體員工瞭解資訊安全政策、常見資安威脅及防護措施，提升資安風險辨識能力及事件應變能力，共同建立良好之資訊安全文化。

金萬林企業將持續精進資訊安全管理制度及防護能力，密切關注資訊安全法規及新興資安威脅，持續強化資訊安全治理、風險管理及營運韌性，以保障公司資訊資產及利害關係人資料安全，支持企業永續經營與數位轉型發展。

資訊安全教育訓練

金萬林企業公司將資訊安全教育訓練列為員工必修課程，從新人報到階段即針對公司資安政策及規定宣導，針對在資安及產線相關同仁，舉辦供應鏈資安風險管理、OT 資安管控與防護等課程。此外，本公司每年進行 1 次不定期社交工程演練，發送釣魚信件給內部同仁，檢測員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力，並規劃線上 1 小時課程給誤入釣魚信件的同仁，2025 年總計 12 人誤入釣魚信件，皆完成相關課程課程，較前一年減少 20%。

資訊安全重點工作項目

資訊安全重點工作項目	
資訊安全重點工作項目	執行內容
 資訊安全治理	設置資訊安全主管及資訊安全管理組織，建立資訊安全政策、管理制度及跨部門溝通機制，定期檢討資安管理成效。
 風險評估與管理	定期執行資訊安全風險評估、營運衝擊分析（BIA），辨識潛在資安風險，並研擬改善及控制措施。
 技術防護措施	建置防火牆、防毒系統、端點防護、弱點掃描、滲透測試、系統修補及異常監控等多層次防護機制。
 帳號與權限管理	定期檢視使用者帳號及存取權限，落實最小權限原則，避免未經授權存取資訊系統。
 資安檢測與演練	每年辦理資訊安全健診、安全性檢測、社交工程演練及資安事件應變演練，驗證管理制度有效性。
 資料備份與災難復原	建立資料備份、異地備援及災難復原機制，定期執行備份驗證及還原測試，確保營運持續性。
 供應鏈資安管理	針對資訊服務供應商辦理資安問卷、風險評估及資格審查，降低第三方資訊安全風險。
 軟體資產管理	每年辦理電腦軟體合法性抽查，確認軟體授權符合智慧財產權相關規範。
 資訊安全教育訓練	定期辦理全體員工資訊安全教育訓練、個資保護宣導及社交工程演練，提升資安意識與應變能力。
 資安人才培育	鼓勵資訊相關同仁取得資訊安全專業證照，持續提升專業能力及技術水準。
 董事會監督	每年至少一次向董事會報告資訊安全管理執行情形、重大風險、改善措施及年度成果。
 資安事件管理	建立資安事件通報、應變及復原程序，定期檢討改善，2025年度未發生重大資安事件或客戶資料外洩情形。

4.06.2 客戶隱私保護

金萬林企業重視客戶個人資料保護與隱私權維護，視其為企業誠信經營及永續發展的重要基礎。為遵循《個人資料保護法》及相關法令規範，並降低個人資料遭未經授權存取、洩漏、竄改或遺失之風險，本公司建立完善之個人資料保護管理制度，透過制度管理、資訊安全、教育訓練及供應鏈管理等多項措施，持續提升個人資料保護能力，保障客戶及利害關係人之權益。

一、個人資料保護制度

本公司制定《個人資料保護政策》及相關管理辦法，明確規範個人資料之蒐集、處理、利用、保存、傳輸及銷毀等作業程序，並依業務需求落實最小必要原則（Need-to-Know Principle），確保個人資料僅於合法、特定目的範圍內使用，降低個人資料不當蒐集或使用之風險。

二、資訊安全防護措施

為確保客戶資料安全，本公司建立完善之資訊安全管理機制，針對重要資訊系統採行資料加密、分級管理、存取權限控管、多重身分驗證、系統存取紀錄、防火牆、防毒防護、弱點掃描、資料備份及異常監控等資訊安全措施，持續提升資訊系統之機密性、完整性及可用性，降低外部攻擊及資料外洩風險。

三、人員管理與教育訓練

本公司定期辦理個人資料保護及資訊安全教育訓練，提升全體員工對個人資料保護法規、資訊安全及保密義務之認知，並要求相關人員簽署保密承諾文件，落實個人資料保密責任，降低因人為疏失造成資訊外洩之風險。

四、供應鏈資料保護管理

針對涉及個人資料處理之合作廠商及委外服務提供者，本公司建立第三方管理機制，要求其簽署保密協議，並視業務性質辦理資訊安全及個人資料保護評估，確認其具備適當之資訊安全管理能力及個人資料保護措施，以降低供應鏈資訊安全及隱私風險。

五、客戶權益保障與事件應變

本公司尊重並保障資料當事人依法享有之權利，提供個人資料查詢、閱覽、更正、補充、停止利用及刪除等申請管道，並建立個人資料事件通報、調查、應變及改善機制。如發生個人資料外洩或重大資訊安全事件，將依相關法令及內部程序立即進行事件處理、原因分析、改善措施及必要之通報作業，並依法通知主管機關及受影響之當事人。

六、管理成效

本公司持續精進個人資料保護管理制度及資訊安全防護措施，並定期檢視制度執行情形與改善成效。2025年度未發生任何重大客戶個人資料外洩事件，亦未發生因資訊安全事件造成客戶隱私權受侵害之情形，顯示本公司個人資料保護及資訊安全管理機制運作良好，未來將持續提升資料保護能力，保障客戶權益、維護企業信譽，並落實永續經營之承諾。

4.07 參與各類社團組織

公協會參與

金萬林企業公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2025 年金萬林企業公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於金萬林企業公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

2025 年本公司參與的外部組織分別列示如下：

參與公協會與學會一覽表		
類別	公協會 / 學會名稱	主要領域
 產業公協會	台北市儀器公會	醫療儀器產業
	新北生技產業發展聯盟	生技產業發展
	社團法人台灣內湖科技園區發展協會	科技園區交流
	台灣精準醫療產業協會	精準醫療產業
 生命科學與基礎研究	社團法人國際生物催化暨農業生物技術學會	生物技術 / 農業生技
	社團法人台灣代謝體學學會	代謝體研究
	社團法人台灣毒物學學會	毒物學
	台灣細胞生物力學會	細胞生物力學
	台灣生物化學及分子生物學學會	分子生物學
	中華民國免疫學會	免疫學
	中華民國細胞及分子生物學學會	細胞與分子生物學
 基因醫學與精準醫療	社團法人中華民國醫事檢驗師公會全國聯合會	醫事檢驗
	社團法人台灣醫事檢驗學會	檢驗醫學
	中華民國人類遺傳學會	遺傳學
	台灣基因營養功能醫學學會	基因營養 / 功能醫學
	台灣基因醫學暨生物標記學會	基因醫學 / 生物標記
	台灣精準醫學學會	精準醫學
	台灣罕見疾病研究暨照護學會	罕見疾病研究與照護
	台灣生物等同性荷爾蒙學會	荷爾蒙醫學
	財團法人成杏醫學文教基金會	醫學教育與研究推廣
 醫學專科學會	台灣神經學學會	神經醫學
	台灣小兒神經醫學學會	小兒神經醫學
	台灣泌尿科醫學學會	泌尿醫學
	台灣肺癌學會	肺癌醫學
	台灣磁共振學會	影像醫學
	台灣消化內視鏡醫學學會	消化醫學
	中華民國血液及骨髓移植學會	血液與骨髓移植
	中華民國血液病學會	血液病學
	台灣乳房醫學學會	乳房醫學
	台灣癌症安寧緩和醫學學會	癌症安寧緩和醫學
	台灣小兒神經醫學學會	小兒神經醫學

4.08 產品及服務管理

4.08.1 顧客健康與安全

金萬林企業專注於精準醫學領域技術之研發與應用，致力推動跨領域整合與創新。公司除積極與國內各大研究機構合作推動臨床與應用研究外，亦引進國際領導品牌之檢測設備、試劑與分析軟體，整合臨床醫學資訊、基因檢測服務與生物資訊技術，構建專屬生醫大數據資料庫，發展全方位的伴隨式癌症基因變異檢測與藥物療效分析平台。主要技術發展方向如下：

A. 精準醫學檢測服務

本公司持續關注精準醫療發展趨勢及臨床需求，依據不同疾病特性及醫療應用場景，開發多元化基因檢測及代謝體分析技術，並持續精進生物資訊分析流程，以提升檢測準確度及臨床判讀能力。目前主要研發及技術應用方向包括：

- 癌症基因變異檢測與伴隨式診斷技術
- 癌症復發監測及治療反應評估
- 血液腫瘤及卵巢癌 HRD（同源重組修復缺陷）檢測
- 代謝體檢測及健康風險評估
- 健康族群代謝體分析與健康管理應用
- 生物標記（Biomarker）之發掘與臨床驗證

透過持續優化檢測技術及臨床驗證，本公司協助醫療團隊提供疾病早期偵測、個人化治療決策、藥物療效評估及術後追蹤等精準醫療服務，提升臨床照護品質與治療效益。

B. 生醫大數據資料庫建構

金萬林企業整合生物資訊、基因體學、統計分析及資訊科技等跨領域專業人才，建立完整之生醫大數據分析平台，並持續累積基因體、代謝體及臨床資料，建構具高品質及高可信度之生醫資料庫。透過標準化分析流程、自動化資料處理及智慧化演算法，提升資料分析效率及檢測一致性，為精準醫療研究及臨床應用提供可靠之科學依據。

4.08.2 行銷與標示

產品與服務標誌

金萬林企業秉持提供高品質產品與專業服務之宗旨，持續致力於確保所有產品與

服務符合甚至優於國內外相關法規與品質標準。公司所生產與銷售之基因檢測服務，均取得合法認可，並嚴格控管產品標示與資訊揭露，確保其準確性與合規性，以保障客戶權益與信賴。

於 2025年度，公司未發生任何未遵循產品與服務資訊揭露或標示規定之情事，亦無違反行銷傳播相關法規之紀錄，顯示本公司在產品合規管理與資訊透明化方面之落實與成效。

4.09 供應鏈管理

供應鏈管理

金萬林企業秉持「永續採購、責任合作、共創價值」之理念，致力於建構公平、透明且具韌性的供應鏈管理制度，將環境保護、社會責任、公司治理（ESG）及法令遵循等永續理念融入供應商管理流程，期望與供應商建立長期穩定且互信共榮的合作關係，共同提升供應鏈競爭力與永續發展能力。

為有效管理供應鏈風險，本公司建立完善之供應商遴選、評鑑及持續管理制度，並依供應商所提供產品及服務之重要性、交易風險及合作性質，採取適當之管理措施，確保供應商符合本公司品質、法令遵循及永續經營要求。

一、供應商遴選與資格管理

本公司於新供應商導入前，依據產品品質、技術能力、交貨能力、商業信譽及法令遵循情形進行資格審查，並要求供應商遵循本公司誠信經營及企業永續相關規範。針對重要原物料、設備及服務供應商，視合作需求要求提供 ISO 品質管理、醫療器材品質管理或其他相關專業認證及證明文件，以確保供應品質及合作穩定性。

二、供應商績效管理

本公司定期辦理供應商績效評估，評估內容涵蓋產品品質、交貨準時率、價格合理性、服務品質、法令遵循及合作配合度等指標，作為持續合作及採購決策之重要依據。對於評核結果未達公司要求之供應商，將要求提出改善計畫並持續追蹤改善成效；如未能改善或發生重大違規情事，將依規定停止合作或取消其供應資格。

三、供應鏈風險管理

本公司持續關注供應鏈可能面臨之品質、交期、資訊安全、法令遵循、地緣政治、天然災害及氣候變遷等風險，透過供應商分級管理、多元採購策略及定期風險評估，提升供應鏈韌性及營運持續能力，降低供應中斷對公司營運之影響。

四、資訊安全與資料保護

針對涉及資訊系統建置、雲端服務、個人資料或檢測資料處理之供應商，本公司依資訊安全管理制度辦理相關審查，並要求簽署保密協議及資訊安全相關條款，確保合作過程符合資訊安全及個人資料保護相關法令，有效降低資訊外洩及資安事件風險。

五、永續供應鏈推動

本公司持續將環境保護、人權保障、職業安全衛生及誠信經營等永續理念納入供應商管理機制，鼓勵供應商推動節能減碳、資源循環利用、綠色採購及低碳管理措施，並逐步將 ESG 管理績效納入供應商評估及合作考量，共同打造具韌性及永續競爭力之供應鏈體系。

六、重大違規管理機制

本公司要求供應商遵守相關法令及本公司供應商管理規範，如發現供應商涉及違反勞動法令、環境保護法規、誠信經營、反貪腐、資訊安全或其他重大違規情事，將立即啟動調查及風險評估程序，要求限期改善；對於情節重大或改善未達要求者，將依契約及相關管理規定終止合作關係，以維護公司權益及供應鏈永續發展。

綠色採購

金萬林企業積極參與「政府綠色採購網路申報系統」單位申報，並獲得 114 年度新北市綠色消費暨績優環保志工聯合表揚。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾與適用範疇

人權政策與管理

金萬林企業秉持「尊重人權、平等包容、永續共好」之核心理念，將人權保障視為企業永續經營的重要基礎，致力於建構安全、健康、多元、平等且尊重的工作環境，保障員工、客戶、供應商、合作夥伴及其他利害關係人之基本人權。

本公司遵循營運所在地相關法令，並支持《世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）》、《聯合國全球盟約（United Nations Global Compact）》、《聯合國工商企業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）》及《國際勞工組織核心公約（ILO Core Conventions）》等國際人權標準，將人權理念納入公司治理及日常營運管理，並經董事會通過《人權政策》，定期檢視政策內容及執行情形，持續精進人權管理制度，落實企業尊重、保護及補救人權之責任。

人權政策承諾

本公司承諾尊重並保障所有員工及利害關係人之基本人權，持續推動下列管理原則：

- 禁止任何形式之童工、強迫勞動及人口販運。
- 提供平等就業機會，禁止因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場、婚姻狀況、身心障礙或其他受法令保障身分而有任何歧視或差別待遇。
- 尊重員工結社自由及依法組織、加入工會之權利。
- 提供公平合理之薪資、福利及工作條件，保障員工合法勞動權益。
- 建立安全、健康、友善及無騷擾之工作環境，杜絕職場暴力、霸凌、性騷擾及其他侵害人權之行為。
- 尊重員工個人隱私及個人資料保護，維護人格尊嚴與基本權利。

人權管理機制

為落實人權政策，本公司已建立相關管理制度及申訴機制，包括《職場不法侵害預防計畫》、《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》、《吹哨者檢舉及保護辦法》及其他相關管理規範，提供員工及利害關係人多元且保密之申訴及檢舉管道。對於接獲之案件，均依規定程序辦理調查及後續改善，並採取適當之保護及補救措施，確保申訴人權益不受影響。

此外，本公司定期辦理人權風險評估，針對勞動條件、職場安全、平等就業、多元共融及職場不法侵害等議題進行檢視，持續改善相關制度及管理措施，以降低人權風險並提升管理成效。

人權教育與宣導

本公司定期辦理人權、勞動法令、職場不法侵害防治、性騷擾防治、多元平等及誠信經營等教育訓練，提升董事、主管及全體員工對人權保障之認知與敏感度，並透過內部公告、教育宣導及各項溝通管道，持續深化人權尊重及平等包容之企業文化。

管理成效

本公司持續落實人權政策及相關管理制度，透過教育訓練、風險評估、申訴機制及持續改善措施，強化人權保障及職場友善文化。

2025年度，本公司未發生重大違反人權、就業歧視、強迫勞動、童工、職場霸凌、性騷擾、重大勞資爭議或其他重大侵害人權事件。未來將持續精進人權管理制度，深化人權盡職調查與風險管理，營造安全、平等、尊重及多元共融的工作環境，實踐企業永續發展承諾。

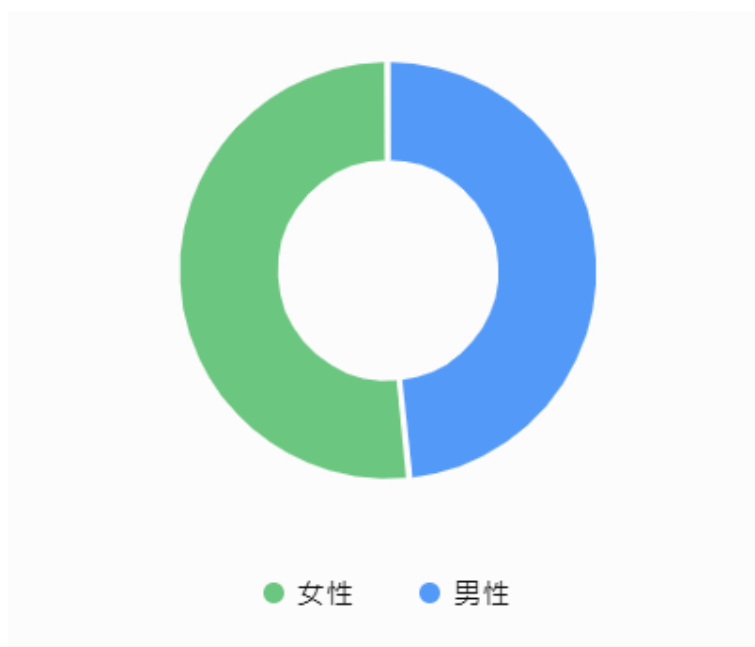
金萬林企業人權承諾	網址： https://kimforest.com/
-----------	---

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

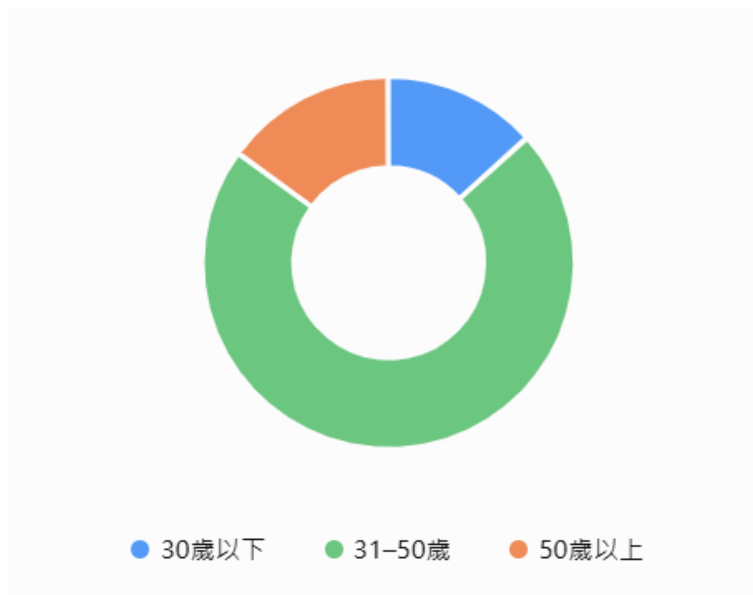
金萬林企業公司致力於營造共融共好的的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境，以台灣為主要營運據點。至2025年底，金萬林企業公司共有128名正職員工。

2025年員工男女比例



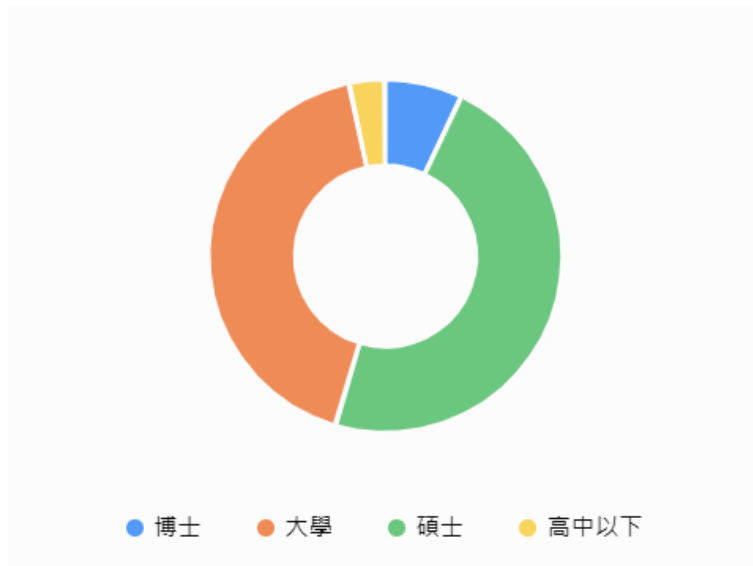
截至2025年底，本公司員工共計128人，其中男性62人，占48.4%；女性66人，占51.6%。整體員工性別比例均衡，女性員工略高於男性，顯示公司持續秉持公平就業與多元共融之人才政策，提供不受性別限制之平等就業機會。

2025年員工年齡分析



截至2025年底，本公司員工共計128人，其中31至50歲員工92人，占71.8%，為公司主要人力結構；30歲以下員工17人，占13.2%；50歲以上員工19人，占14.8%。整體年齡分布呈現以中壯年人力為主，兼具年輕人才培育及資深人才經驗傳承，有助於維持組織穩定發展與永續經營。

2025年度員工學歷分布，共128人。



截至2025年底，本公司員工共計128人，其中具碩士學歷者61人，占47.6%，為主要學歷結構；大學學歷54人，占42.2%；博士學歷9人，占7.0%；高中以下學歷4人，占3.1%。整體而言，大學以上學歷員工共124人，占全體員工96.9%，顯

示公司擁有高度專業化的人才結構，足以支援生技研發、精準醫療及檢測服務等核心業務發展。

2025年度管理階層共20人之性別分布。



截至2025年底，本公司管理階層共20人，其中男性11人，占55%；女性9人，占45%。管理階層性別比例趨於均衡，顯示公司秉持多元、平等與共融（DEI）的人才發展理念，以專業能力及管理職能作為任用與晉升依據，提供公平的管理職發展機會，持續促進性別平衡與多元治理。

育嬰留職停薪復職率

2025年度申請育嬰留停人數 2 人，育嬰留停復職 2 人，復職率100%。

員工離職率分析

單位：人

項目	2025年度
期初員工人數	130
新進人員	26
離職人員	27
資遣及退休人員	1
期末員工人數	128
平均年齡(歲)	42
平均服務年資(年)	4.9

2025年

單位：人；%

人數	期末人數	離職人員	離職率
管理人員	20	0	0%
一般人員	108	27	25%
合計	128	27	21.1%

5.01.3 員工多元包容及平等

金萬林企業致力於發展精準醫療與基因檢測服務，隨著生技醫療產業持續成長及公司業務穩健發展，人力需求亦持續增加。近年來，公司平均每年提供約15個工作機會，並透過具市場競爭力的薪酬福利制度及完善的人才培育機制，吸引各領域優秀人才加入，共同推動企業永續發展。

公司秉持多元、平等與共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）的人才政策，尊重不同背景、文化及族群，致力提供公平的就業機會與友善的工作環境。截至2025年底，公司共進用身心障礙員工1人，占全體員工約1%，持續落實身心障礙者就業及職場共融精神。

在人力結構方面，2025年女性員工占全體員工51.6%，男性員工占48.4%，性別比例趨於均衡；管理階層方面，女性主管占45%，男性主管占55%，顯示公司持續提供公平的管理職發展機會，並以專業能力及工作表現作為人才任用與晉升的重要依據，積極促進性別平等及多元參與。

年齡結構方面，50歲以下員工合計占全體員工約85%，顯示公司以中壯年人才為主要人力核心，並結合資深主管的專業經驗與年輕人才的創新思維，形成兼具經驗傳承與創新動能的人才梯隊，有助於提升組織競爭力及確保企業永續經營。

整體而言，近三年公司員工人數持續穩定成長，顯示企業營運發展與人才招募策略具有一定成效。為打造安全、友善且多元包容的工作環境，公司持續推動反歧視、反騷擾及平等就業政策，建立暢通的申訴與舉報機制，並依相關規範成立專責調查小組，針對各項申訴案件秉持公正、保密及即時處理原則辦理，必要時提報管理階層追蹤改善，以維護全體員工之工作權益與職場尊嚴。

5.01.4 員工權益及福利

金萬林企業深信人才是企業永續發展的重要基石，秉持「合作研發、創新服務」的經營理念，持續打造兼具安全、健康、多元、包容及友善的工作環境，致力成為員工安心工作、持續成長與實現自我價值的幸福企業。

公司提供具市場競爭力的薪酬福利制度，建立完善的人才培育與職涯發展機制，透過公平、公開的績效考核與晉升制度，鼓勵員工持續精進專業能力。同時，藉由多元且暢通的勞資溝通管道，促進勞資雙方良性互動，營造互信互惠的組織文化。此外，公司訂定人權政策及職場行為準則，落實職業安全衛生管理，並規劃多元化的員工關懷及福利活動，協助員工兼顧工作與家庭生活，提升工作滿意度與整體幸福感。

在友善家庭政策方面，公司提供優於法令規範的育兒支持措施，不因年資限制而影響正職員工申請育嬰留職停薪之權益。2025年共有2位女性員工申請育嬰留職停薪，相關申請均依法辦理。此外，公司設置符合規範之哺（集）乳室，並與鄰近托育機構簽訂合作方案，提供育兒資源與支持措施，協助員工兼顧工作與家庭照顧責任，建構友善育兒與家庭照顧的職場環境，落實工作與生活平衡（Work-Life Balance）之企業承諾。

福利項目	福利內容
人壽保險	定期壽險、意外險、職業災害險
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金福利	年節獎金、員工生日禮金
娛樂福利	國內外旅遊補助、藝文欣賞活動及家庭日等活動
補助福利	員工結婚補助、生育補助、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助
健康促進	健康檢查、捐血及提升健康講座等身心健康促進與管理方案
社團補助	婚、喪、生育、住院、健檢、三節獎金/禮品、尾牙摸彩等

5.01.5 勞資溝通

金萬林企業重視勞資關係的和諧發展，深信良好的勞資溝通是提升組織凝聚力、促進企業永續經營的重要基礎。公司透過建立公開、透明且雙向的溝通機制，讓員工充分瞭解公司營運策略、經營概況及發展方向，同時協助管理階層即時掌握員工需求與勞動條件，作為持續優化人力資源制度及打造友善職場的重要依據。

公司恪遵《勞動基準法》及相關勞動法令，各項人力資源管理制度均依法辦理，並依法每三個月至少召開一次勞資會議，由勞、資雙方代表共同參與，其中資方代表包括各部門主管，針對勞動條件、員工福利、工作環境及其他勞資議題進行充分溝通與協商。透過定期對話與意見交流，持續促進勞資合作、提升勞資互信，並保障員工參與公司事務及表達意見之權益。

除勞資會議外，公司亦建立多元溝通管道，包括主管面談、員工意見反映、電子郵件及其他內部溝通平台，鼓勵員工隨時提出建議與回饋。公司重視每一項意見，並由相關單位評估可行性，適時納入制度或管理措施持續改善，以提升員工工作滿意度及組織效能。

近年來，金萬林企業持續維持良好的勞資關係，勞資溝通順暢且互動良好，未發生重大勞資爭議事件，未來亦將持續強化勞資合作機制，營造尊重、信任及共榮的職場文化，與全體員工攜手邁向企業永續發展。

5.01.6 人才培育與發展

輪調機制與教育訓練

金萬林企業重視人才培育與永續發展，致力培養員工具備跨領域專業能力及多元職能，並依據各職務類別及職涯發展規劃，建立完善的教育訓練及職務輪調制度。透過系統化的培訓課程與跨部門輪調機制，協助員工深入了解不同部門的業務流程與核心專業，提升跨部門合作能力及整體工作視野，培養兼具專業深度與跨領域整合能力的人才。

此外，職務輪調制度有助於促進知識共享與經驗傳承，提升組織運作的彈性與人才運用效率，同時激發員工多元思考與創新能力，使其能以不同觀點分析問題、提出解決方案，進一步強化企業面對市場變化的應變能力與核心競爭力。藉由持續的人才培育與能力發展，金萬林企業打造具備學習力、適應力及創新力的人才團隊，為企業永續經營奠定穩固基礎。

績效考核

績效評核不僅是公司進行薪酬調整、獎勵及人才任用的重要依據，更是協助員工檢視工作成果、精進專業能力及規劃職涯發展的重要管理機制。金萬林企業重視每位員工的成長與發展，對於績效表現優異且具發展潛力之員工，將依其專業能力、工作表現及組織需求，提供晉升、職務調整或承擔更高階管理責任之機會，鼓勵員工充分發揮個人才能，並進一步帶領團隊提升整體績效，擴大其對組織的正向影響力。

依據公司內部「員工考核辦法」，金萬林企業每半年至少辦理一次績效評核，適用對象包括通過試用期之新進員工及全體在職員工。評核過程由主管與員工進行雙向溝通，檢視各項工作目標的執行情形、成果達成程度及核心職能表現，並透過具體工作事例討論員工的優勢、待改善事項與未來發展方向。

公司亦透過績效面談提供即時且具建設性的回饋，協助員工釐清工作期待、訂定改善措施及下一階段目標，並依實際需求規劃教育訓練、工作指導或職涯發展方案。藉由持續性的目標設定、績效追蹤與回饋機制，促進員工個人成長與組織目標相互連結，逐步建立公平、透明且具發展性的績效管理制度。2025 年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

金萬林企業重視職業安全衛生管理，將保障員工健康與工作安全列為營運管理的重要事項，並致力於營造安全、健康及友善的工作環境。公司於勞動契約及《安全衛生工作守則》中，明確規範員工在職業安全、衛生及健康方面的權利與責任，透過制度化管理與持續宣導，提升員工安全意識及風險辨識能力，共同維護職場安全。

公司依循職業安全衛生相關法令及內部管理規範，持續辦理危害辨識與風險評估、職業安全衛生教育訓練、作業環境與設備巡檢，以及事故預防與改善等措施，以降低職業災害發生風險，保障員工身心健康。同時，公司亦重視客戶、承攬商、供應商及其他營運夥伴之安全管理，透過溝通與合作，共同維護安全且具永續性的營運環境。

未來，金萬林企業將持續檢視及精進職業安全衛生管理制度，強化事前預防、風險控制及持續改善機制，並將安全衛生觀念落實於日常作業與組織文化中，以提升整體職業安全衛生管理成效，支持企業穩健及永續發展。

危害辨識、風險評估及事故調查

危害辨識與風險評估程序

金萬林企業建立危害辨識與風險評估程序，定期針對各營運據點、工作場所、作業流程及相關設施設備進行危害辨識，評估可能影響工作者安全與健康的風險，包括火災、用電、化學品使用、設備操作、作業環境及緊急事故等危害。

各單位依危害發生的可能性及影響程度進行風險評估，並依風險等級擬定相應的控制與改善措施，包括消除或降低危害來源、改善作業環境、強化設備防護、訂定安全作業程序及加強教育宣導等。評估結果由相關管理人員審查及確認，並由各單位主管負責執行及追蹤改善情形。

如遇新增設備、作業流程變更、工作場所調整、法令更新或事故發生，公司將重新辦理危害辨識與風險評估，適時修正相關管理措施，以持續降低職業安全衛生風險。

事故通報、調查及改善程序

金萬林企業建立事故通報、調查及改善程序，員工於工作場所發現職業傷害、設備異常、火災、化學品洩漏、虛驚事故或其他可能危及人員安全與健康的情形時，應立即停止相關作業，採取必要的初步應變措施，並通報單位主管及相關管理人員。

事故發生後，公司依事件性質及影響程度進行調查，蒐集事故發生時間、地點、經過、相關人員、設備狀況及環境條件等資料，分析事故的直接原因、間接原因及管理制度上的潛在缺失。事故調查以釐清原因及防止再次發生為目的，並保障通報者及受調查人員不因善意通報或配合調查而遭受不利處分。

針對調查結果，公司將擬定改善及預防措施，例如修正作業程序、改善設備或工作環境、強化人員教育訓練、增加安全標示或調整管理制度等，並由相關單位負責執行及追蹤。改善完成後，由管理單位確認執行成效；必要時，將相關事件經驗納入教育宣導及風險評估，避免相同或類似事故再次發生。

金萬林企業高度重視工作者的安全與健康，秉持「事前預防、持續改善、零事故、零災害」的職業安全衛生管理理念，致力於建構安全、健康且友善的工作環境。公司職業安全衛生管理措施不僅適用於全體員工，亦涵蓋於公司各營運據點執行作業或進入作業場所之承攬商、外包人員、訪客及其他利害關係人，共同落實安全管理責任，降低作業風險。

公司依據職業安全衛生相關法令及內部管理制度，定期辦理危害辨識、風險評估及風險控制措施。各營運據點由管理代表負責審查及核准危害鑑別與風險評估作業，並由總經理擔任職業安全衛生管理召集人，督導各單位主管依據評估結果執行改善措施、追蹤管理成效及持續精進安全管理制度，以建立完整的風險管理機制。

在教育訓練方面，公司將職業安全衛生納入新進人員教育訓練之重要課程，向新進同仁宣導職業安全衛生政策、安全作業規範、緊急應變程序及員工在職業安全衛生方面之權利與義務，強化員工危害辨識、風險預防及自我保護能力，提升整體安全意識，降低職業災害發生風險。

此外，公司依《職業安全衛生法》相關規定，建立危害通報及緊急應變機制，鼓勵所有工作者於工作期間發現有立即發生危險之虞時，應立即停止作業並向主管或相關管理人員通報；如情況危及生命、身體健康或安全時，工作者得優先退避至安全場所，且不因善意通報或依法退避而遭受任何不利處分。公司並透過事故調查、原因分析及改善追蹤等機制，持續精進職業安全衛生管理成效，避免類似事件再次發生。

2025年度，公司各營運據點未發生重大職業安全事故，亦無員工因通報安全疑慮或因現場具有立即危險而自行退避至安全場所之情形，顯示公司持續推動職業安全衛生管理及風險預防措施已具一定成效。金萬林企業將持續強化安全文化，落實全員參與及持續改善精神，打造零事故、零災害的安全職場，保障所有工作者之安全、健康與福祉。

健康促進方案

金萬林企業重視員工健康管理，將健康促進及疾病預防視為職業安全衛生管理的重要一環。公司於新進員工到職前，依法要求完成職前健康檢查，以確認其健康狀況符合工作需求，並作為職務安排及健康管理之參考依據。同時，依據《勞工健康保護規則》及相關法令規定，定期為在職員工辦理健康檢查，協助員工及早掌握健康狀況，並透過健康檢查結果提供必要的健康關懷與追蹤管理，降低職業疾病及健康風險。

除健康檢查外，公司亦持續推動職場健康促進措施，宣導健康管理觀念，鼓勵員工建立良好的生活習慣，提升自我健康管理能力，營造安全、健康且友善的工作環境。

為提升緊急事件應變能力，金萬林企業於各營運據點均設置緊急應變人員，並配置必要的急救設備及緊急聯絡資訊，負責事故通報、初步應變及協助後續醫療處置。公司亦定期宣導緊急應變流程，強化員工對災害事故、職業傷害及突發事件的應變能力，以確保事故發生時能迅速採取適當措施，降低人員傷害及財產損失。

金萬林企業將持續精進健康管理及緊急應變機制，透過健康檢查、健康促進、教育訓練及緊急應變管理等措施，全面提升員工健康照護品質與職場安全管理效能，打造健康、安全且具韌性的工作環境。

職業安全衛生之教育訓練

金萬林企業遵循職業安全衛生及消防安全相關法令規定，持續推動職業安全衛生教育訓練，將提升員工安全意識、危害辨識能力及緊急應變能力，列為職業安全衛生管理的重要工作。公司於新進員工到職時，提供必要的安全衛生教育訓練，使其了解工作場所可能存在的危害、安全作業規範、事故通報程序、緊急避難方式，以及員工在安全衛生方面應負之責任與自我保護措施。

教育訓練內容依工作場所特性及實際作業風險進行規劃，涵蓋職業安全衛生法令、工作環境危害辨識、消防安全、用電安全、化學品安全管理、事故預防、緊急應變及避難逃生等事項。公司亦透過定期宣導及相關訓練，提醒員工遵守安全作業程

序，並於發現設備異常、環境危害或其他可能影響人員安全的情形時，立即停止相關作業並向主管或管理人員通報。

在消防安全管理方面，公司依各營運據點之場所特性與防火管理需求，定期辦理消防安全宣導及消防演練。演練內容包括火災事故通報、初期滅火、滅火器材使用、緊急疏散、避難路線確認、人員清點及事故應變分工等，使員工熟悉火災發生時的應變流程及各自任務，提升面對突發事件時的判斷與處置能力。

公司於消防演練後，針對演練過程、疏散效率、人員配合情形及應變措施進行檢討，並依實際執行情形調整緊急應變程序、避難動線及人員分工。若發現設備配置、通報流程或人員應變能力仍有改善空間，則由相關單位提出改善措施並持續追蹤，以強化整體防火管理及災害應變能力。

除內部員工外，公司亦要求進入作業場所的承攬商、外包人員及其他相關工作者遵守公司安全衛生及消防管理規範，必要時提供進場安全告知及作業注意事項。透過持續性的教育訓練、消防演練與安全宣導，金萬林企業致力於將安全觀念落實於日常營運，降低職業災害與火災風險，營造安全、健康且具韌性的工作環境。

5.02.2 職業傷害

職業傷害及職業病情形

金萬林企業重視職業安全衛生績效管理，建立職業災害事件通報、統計、分析及追蹤改善機制，定期彙整各營運據點之職業安全衛生相關數據，包括職業傷害、虛驚事故（Near Miss）、設備異常及其他安全事件等，作為持續改善職業安全衛生管理制度的重要依據。公司透過事故統計分析、原因檢討及風險評估，持續檢視作業環境、設備設施及管理措施，並依分析結果採取預防及改善措施，以降低職業災害發生風險，提升整體安全管理效能。

2025年度，公司未發生死亡職業災害、重大職業傷害、重大火災事故或因職業災害導致停工之情形，亦無因職業安全衛生事件遭主管機關裁罰案件。公司將持續監測職業安全衛生績效指標，透過事故預防、持續改善及安全文化推動，降低職業災害風險。

5.03 社會參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

社會共融共好

金萬林企業秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，積極響應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）及行政院國家永續發展委員會所推動之「臺灣永續發展目標」，將永續發展理念融入企業經營策略，透過公益關懷、醫療教育推廣、產學合作及社區參與等具體行動，持續實踐企業社會責任，創造企業、社會與環境共榮共好的永續價值。

在社會公益方面，2025年金萬林企業在中元普渡暨盂蘭盆法會進行普渡拜拜，法會圓滿後在中元節、重陽節、冬令救濟等，陸續將禮盒贈予公益團體、佛寺、教會等，送暖關懷，傳遞企業溫暖，善盡企業公民責任，期望為在地社區發展貢獻一份心力，落實關懷社會及回饋地方的永續理念。

在醫療產業發展方面，金萬林企業長期支持國內醫療及生技產業交流，積極贊助醫療展覽、醫學會年會、專業研討會及各項學術工作坊，並參與國內外醫療、生技及精準醫療相關展覽與交流活動，透過與醫療機構、學術單位、研究機構及產業夥伴之合作，持續掌握精準醫療、基因檢測、生物科技及人工智慧醫療等最新技術趨勢，促進專業知識交流及醫療技術創新，提升公司核心競爭力。

此外，公司亦積極推動產學合作及人才培育，提供大專院校學生企業參訪、暑期實習及專業交流機會，協助青年學子了解生技醫療產業發展趨勢，培育未來專業人才，促進學術研究與產業實務接軌，為產業永續發展注入新動能。

未來，金萬林企業將持續秉持永續經營理念，結合企業核心專業與資源，深化公益關懷、社區參與、醫療教育推廣及產學合作，攜手政府、學術界、醫療機構及社會各界共同推動永續發展，以實際行動回應SDGs，創造更多社會價值與正向影響。

5.03.2 當地社區

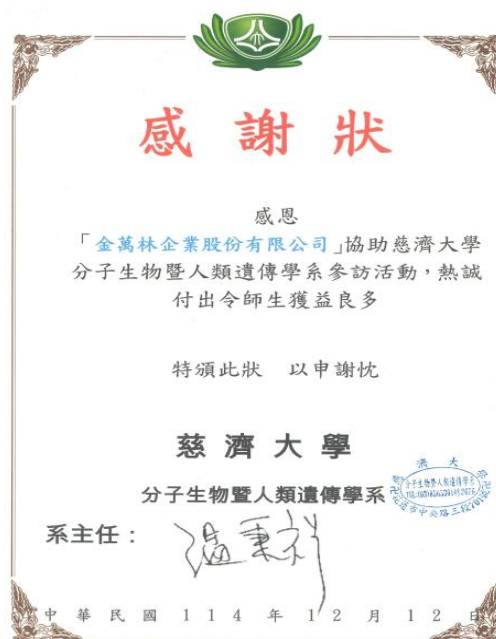
創造產學新價值

金萬林企業秉持「產學共育、人才培育、永續發展」的理念，積極推動產學合作，與國內大專校院建立長期且穩定的合作關係，透過企業參訪、校外實習、專業交流及人才培育等多元合作模式，協助學生將課堂所學與產業實務相結合，提升專業知識、實作能力及職涯發展競爭力，同時促進學術研究與產業需求接軌。

2025年，金萬林企業接待慈濟大學，長庚大學，臺北醫學大學等師生至公司參訪交流，安排企業簡介、精準醫療產業發展趨勢分享、基因檢測技術介紹及實驗室與檢測流程導覽，讓學生深入了解生技醫療產業的實務運作、品質管理及研發流程，並透過與公司專業人員的交流互動，增進對精準醫療、基因檢測及生物科技產業的認識，協助學生探索未來職涯方向。

此外，公司持續提供大專校院學生校外實習機會，透過完整的實習規劃、專業指導及實務訓練，使學生能於真實工作環境中累積實務經驗，培養問題分析、團隊合作及跨領域整合能力，縮短學用落差，提升未來投入職場之競爭力。

金萬林企業相信，人才培育是推動產業永續發展的重要基礎。未來，公司將持續深化與各大專校院之合作關係，擴大企業參訪、實習培育及學術交流等合作面向，結合教育現場、學術資源與產業專業，共同建構兼具教育價值、社會責任及永續發展的產學合作平台，為生技醫療產業培育更多優秀人才，並以實際行動落實企業社會責任，創造企業、學校與社會三方共好的永續價值。



6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

金萬林企業深信，健全的氣候治理架構是有效管理氣候變遷風險、掌握永續發展機會的重要基礎。為因應全球氣候變遷議題及相關法規發展，公司已將氣候相關議題納入公司治理架構，由董事會負責監督氣候變遷相關策略、風險管理及重大決策，並透過永續發展委員會統籌推動各項氣候行動與永續管理工作。

永續發展委員會依據公司營運特性，整合各權責部門共同評估氣候變遷對公司營運、財務及供應鏈可能造成之風險與機會，並定期檢視溫室氣體盤查、節能減碳措施、法規遵循及相關永續目標之推動成果，持續精進氣候治理機制及管理措施。

各權責部門依職掌負責執行氣候相關管理工作，包括溫室氣體盤查、能源與資源管理、法規遵循、風險評估及減碳措施推動等，並定期彙整執行情形及績效成果，提報永續發展委員會審議。

董事會透過永續發展委員會定期掌握公司氣候相關議題之推動情形，每年至少聽取一次氣候變遷及永續發展執行情形報告，檢視氣候風險與機會、減碳策略及相關管理績效，作為公司永續經營及重大決策的重要參考，並持續督導管理階層落實各項氣候治理目標，以提升企業面對氣候變遷的韌性及長期永續競爭力。

2. 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

為有效管理氣候相關風險與機會，金萬林企業由永續發展委員會統籌推動氣候風險管理工作，將氣候變遷議題納入公司永續發展及風險管理機制，持續關注可能對公司營運、財務及供應鏈造成影響之氣候相關風險與機會，包括國內外氣候政策及法規變化、碳管理要求、極端氣候事件、能源轉型趨勢及其他實體風險與轉型風險，並依據評估結果擬定因應策略，以提升企業因應氣候變遷之韌性。

本公司氣候風險管理流程如下：



3. 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)

風險議題	風險等級	衝擊期間	機會議題	機會等級	衝擊期間
提高溫室氣體排放定價	高	短期、中期、長期	採用更高效率的運輸方式	中	短期、中期、長期
颱風、供水等極端天氣事件嚴重程度提高	低	短期	使用更高效率的生產和配銷流程	中	短期、中期、長期

4. 氣候風險與機會表

風險與機會	項次	議題	潛在財務影響	風險因應/未來規劃
 轉型風險	1	 徵收碳稅	1. 增加營運成本 (如合規成本和保費增加) 2. 政策變化導致現有資產沖銷和提前報廢 3. 因罰款和判決導致的成本增加和/或產品和服務需求降低	為減輕政府徵收碳稅對公司帶來增加營運成本之風險衝擊，公司持續推動各項節能減碳專案改善計畫，如：將燈具汰換為省電燈具、新添購油電混合公務車，降低因徵收碳稅或其他環保稅之衝擊風險。
	2	 面臨罰鍰/訴訟風險		為避免公司因面臨罰款或訴訟帶來之風險，定期實施法規鑑別，確保能符合法規，對於新頒布或新修訂之法規能適時知悉並及早因應，降低違法受罰的風險。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

金萬林企業致力於推動溫室氣體排放管理及減碳行動，將氣候變遷議題納入永續經營策略，透過溫室氣體盤查、能源管理及節能減碳措施，持續降低營運過程對環境造成的影響，朝向低碳營運及永續發展目標邁進。

2024年，公司首次依循 GHG Protocol 及 ISO 14064-1 等國際標準完成溫室氣體盤查作業，全面盤點營運據點之溫室氣體排放來源，並將2024年設定為公司溫室氣體減量基準年。透過盤查結果，公司掌握各類排放來源及排放結構，作為後續減碳策略規劃及績效追蹤的重要依據。

為凝聚全體同仁之減碳共識，公司持續推動節能減碳宣導，鼓勵員工於日常工作中落實節約用電、節約用水、資源循環利用及綠色採購等措施，提升能源使用效率，並持續檢視營運流程及設備使用情形，以降低能源消耗及溫室氣體排放。

2025 年金萬林企業各辦公室及廠區使用之能源種類主要包括外購電力、公務車用油用電及天然氣，均屬非再生能源。2025 年範疇一（直接溫室氣體排放）排放量為

23.5044 公噸 CO₂e，占範疇一與範疇二總排放量之 8.57%；範疇二（能源間接溫室氣體排放）排放量為 250.6239 公噸 CO₂e，占比 91.43%。相較於前一年度，範疇一與範疇二總排放量減少 136.1117 公噸 CO₂e。但另需說明的是，2024 年因員工公務加油使用之排放尚未依範疇三分類獨立揭露，當年度係併入範疇一進行統計；2025 年起已依 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 盤查原則重新分類，將相關排放項目獨立納入範疇三揭露，以提升排放資訊之完整性與一致性。

2026 年減碳計畫

公司訂定中長期溫室氣體管理目標，以2024年為基準年，逐步推動各項減碳措施，目標每年將範疇一（Scope 1）及範疇二（Scope 2）溫室氣體排放量較基準年降低5%，並持續檢討執行成果，透過滾動式管理機制精進減碳策略。

範疇一（Scope 1）減量策略

範疇一排放主要來自公務車輛燃油使用及冷媒逸散等直接排放源。為因應國內碳費制度逐步推動及未來碳交易市場發展，公司持續檢討設備及車輛使用策略，未來於擴充營運據點或更新設備時，將優先採購具高能源效率及低碳排放之設備，降低能源消耗及直接排放量。同時，針對公務車輛管理，公司將視實際營運需求評估導入油電混合車或其他低碳運具，逐步降低移動污染源所產生之溫室氣體排放。此外，公司亦將加強空調設備及冷凍設備之維護保養，降低冷媒洩漏風險，以減少逸散性排放。

範疇二（Scope 2）減量策略

範疇二排放主要來自外購電力使用。為提升能源使用效率，公司已將台灣電力公司用電計價方式調整為三段式時間電價，透過尖峰、半尖峰及離峰時段之用電管理，引導各單位調整設備使用時段，降低不必要之電力消耗及尖峰用電需求，進一步提升整體能源使用效率。

此外，公司持續推動辦公場所節能管理，包括採購具節能標章之設備、落實空調溫度管理、照明設備節能化、定期檢視用電設備效能及強化員工節能意識等措施，持續降低外購電力使用量及間接溫室氣體排放。

未來，金萬林企業將持續關注國內外氣候政策、碳管理制度及低碳技術發展趨勢，透過持續盤查、績效追蹤、節能改善及減碳投資，逐步提升能源使用效率及減碳成效，朝向低碳營運及永續發展目標穩健邁進。

6.02.2 溫室氣體排放量

金萬林企業公司參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2024 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。

2025 年，金萬林企業範疇一（直接溫室氣體排放）排放量為 23.5044 公噸 CO₂e；範疇二（市場基準）能源間接溫室氣體排放量為 250.6239 公噸 CO₂e；範疇三員工公務出差（公出）排放量為 165.4893 公噸 CO₂e，三項合計溫室氣體排放量為 439.6176 公噸 CO₂e。另需說明的是，2024 年員工公務加油所產生之排放量尚未依範疇三分類獨立揭露，而係併入範疇一統計，因此 2024 年與 2025 年範疇一排放量因盤查分類方式調整而有所差異。自 2025 年起，公司依據 ISO 14064-1 盤查原則，將員工公務加油使用所產生之排放獨立歸類至範疇三揭露，以提升溫室氣體盤查資訊之完整性、透明度及年度間之可比性。

溫室氣體排放量與密集度(單位:公噸 CO₂e)

年度	範疇一	範疇二	範疇三	合計	排放密集度
2025	23.5044	250.6239	165.4893	439.6176	0.881
2024	6.4274	244.9708	158.8436	410.2418	0.867

註 1：公務車使用之汽油及電力以帳單統計；天然氣用量以天然氣帳單統計；電力以電費單統計

註 2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數參考環境部公告溫室氣體排放係數管理表（2025 年版）；GWP 參考 IPCC 第六次評估報告（2023）數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。

註 3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄；範疇二依據地點基礎方法計算。

註 4：排放密集度單位為公噸 CO₂/佰萬元營收；2025 年個體營收淨額為 499,001 佰萬元；2024 年個體營收淨額為 473,265 佰萬元。

註 5：天然氣單位換算採用能源署（2026 年）公告標準計算。

空污防制 - 無排放 ODS

金萬林企業重視空氣污染防制及環境保護，秉持污染預防優於事後治理的管理理念，持續推動空氣污染防制措施，並依循相關環保法規落實各項污染管理工作，以降低營運活動對環境造成之影響。

本公司針對營運過程中可能產生之空氣污染排放，均依法設置相關污染防治設備，並定期執行設備巡檢、維護保養及效能確認，確保污染防制設備維持正常運作。同時，公司持續從污染源頭進行管理，透過製程設備改善、設備更新、作業流程優化及良好操作管理，降低能源消耗及空氣污染物排放，提升整體環境管理績效，減少對周遭環境及社區之影響。

此外，公司持續推動節能減碳及設備管理措施，優先採用高效率、低污染之設備，並定期檢視各項環境管理措施之執行情形，持續精進污染防制作為，提升資源使用效率，朝向低污染、低碳排之永續營運模式發展。

在臭氧層保護方面，本公司嚴格遵循《蒙特婁議定書（Montreal Protocol）》及我國相關環保法規之規範，持續盤點及管理營運過程所使用之化學物質及設備。2025年度，本公司未使用、製造或排放任何屬於臭氧層破壞物質（Ozone-Depleting Substances, ODS）之物質，營運據點亦無臭氧層破壞物質之排放來源，有效落實臭氧層保護及環境保護責任。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

金萬林企業秉持「提升能源效率、降低溫室氣體排放、落實低碳營運」之永續經營理念，持續推動各項能源管理措施，將能源使用效率及溫室氣體減量納入公司永續管理目標，透過設備節能、制度管理、員工參與、空間優化及再生能源等多元策略，逐步降低能源消耗及碳排放量，善盡企業對環境保護及氣候變遷因應之責任。

公司以2024年為溫室氣體排放基準年，持續推動節能減碳計畫，透過定期檢視能源使用情形及滾動式改善機制，提升能源使用效率，降低營運對環境之衝擊，朝向低碳營運及永續發展目標穩健邁進。

一、設備節能管理

公司持續推動設備節能改善，於設備採購及更新時，優先選用具能源效率標章、高能源效率及低耗能之儀器設備、辦公設備及照明系統，以降低能源消耗。針對空調系統及高耗能設備，優先評估採用變頻設備及高效率空調系統，提升整體用電效率。

此外，公司建立設備生命週期管理機制，定期盤點設備使用年限、能源效率及維護狀況，逐步汰換老舊或高耗能設備，以降低設備耗能及維護成本，提升整體能源使用效益。

二、能源管理制度

為提升能源管理效能，公司規劃由專責單位或指定管理人員負責能源使用管理，定期蒐集、分析及追蹤各營運據點用電資料，掌握能源使用趨勢，作為節能改善及管理決策的重要依據。

未來，公司將持續評估建置能源管理系統（Energy Management System, EMS），透過即時監測、用電分析及異常預警機制，提升能源管理效率；並視營運需求評估導入 ISO 50001 能源管理系統，建立制度化、系統化之能源管理機制，持續提升能源績效。

三、節能文化與員工參與

金萬林企業相信，節能減碳需由全體員工共同參與，因此持續推動節能教育訓練及宣導活動，提升同仁對能源管理及氣候變遷議題之認知，將節能減碳理念落實於日常工作中。

公司建立「隨手關燈、設備關機、空調溫度適當設定及節約用電」等內部節能守則，鼓勵同仁養成良好能源使用習慣。同時，規劃建立節能提案制度，鼓勵員工提出節能改善建議，透過跨部門共同參與，持續發掘節能機會，提升公司整體能源管理成效。

四、建築與空間節能規劃

公司持續檢討辦公場所及實驗室空間使用效率，透過合理配置辦公及實驗空間，降低能源浪費。在辦公環境改善方面，將逐步評估建築隔熱性能、自然採光設計、節能玻璃及隔熱膜等節能措施，降低空調負荷及照明用電需求，提升建築整

體能源使用效率。

此外，公司亦將持續檢視空調設備運轉模式及公共空間照明管理，透過改善設備運轉效率及優化空間配置，降低不必要之能源消耗。

五、再生能源與綠色電力

為配合政府淨零轉型政策及全球低碳發展趨勢，公司持續關注再生能源及綠色電力發展，未來將依營運需求及可行性，評估導入太陽光電系統、綠電採購機制及再生能源應用方案，逐步提高再生能源使用比例。

同時，公司將評估採購綠色電力及再生能源憑證（Taiwan Renewable Energy Certificate, T-REC），藉由使用低碳能源及綠色電力，降低範疇二（Scope 2）溫室氣體排放，提升企業能源轉型成效，並持續關注國內外能源政策及低碳技術發展，逐步朝向低碳營運及永續發展目標邁進。

6.03.2 能源使用情況

金萬林企業 2025 年整體能源耗用量較 2024 年增加 2.94%，主要係因業務成長及營運活動增加，帶動員工公出頻率與公務車汽油使用量上升以及電力使用增加所致。為回應市場對低碳及低能耗營運模式的期待，公司將持續推動能源使用效率提升、強化公務車與差旅管理，並逐步評估導入低碳運具及節能設備，以降低營運活動所產生的能源耗用與溫室氣體排放。

能源使用情況

能源項目 (GJ)	2025 年	2024 年
汽油	2389.7544	2,341.72
天然氣	0.5983	0.5
電力-非再生能源	1936.1507	1,860.52
消耗能源總量	4326.5033	4,202.74

註 1：能源使用量=燃料使用量*燃料熱值；電力採用能源署能源產品單位熱值表(2025年起適用)；而天然氣、汽油採用環境部溫室氣體排放數管理表6.0.4版。

註 2：天然氣單位換算採用能源署（2025 年）公告標準計算。

註 3：汽油用量佔總能源消耗量 55.24 %；電力用量佔總能源消耗量 44.75 %；天然氣佔總燃料燃燒 0.01 %。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

水資源管理

在全球氣候變遷及極端氣候事件日益頻繁的影響下，水資源短缺已成為全球共同面臨的重要議題。金萬林企業深知水資源對企業永續經營及環境保護的重要性，秉持珍惜水資源及提升用水效率之理念，持續推動各項節水措施，並將水資源管理納入公司環境管理及永續發展策略，以降低營運活動對水資源之影響。

公司參考 ISO 46001 水資源效率管理系統之管理精神，建立水資源管理機制，涵蓋用水管理、風險分析、績效追蹤、節水目標及持續改善等管理流程，定期檢視

各營運據點用水情形，評估用水效率及潛在風險，作為後續改善及管理決策的重要依據，持續提升水資源使用效率。

本公司用水來源主要為自來水，主要使用於員工日常生活、實驗室檢測作業、儀器設備清洗及廠房設備等用途。由於營運過程未涉及高耗水製程，因此整體用水量相對穩定，未對當地水資源造成重大影響。

為降低用水浪費，公司持續推動各項節水措施，包括定期巡檢供水及管線設備、加強漏水檢測與維護、宣導員工養成節約用水習慣，以及持續檢視各項設備之用水效率，藉由日常管理及持續改善，提升整體水資源使用效益。

排放水管理

在排放水管理方面，本公司依法辦理廢（污）水管理，生活污水均排入公共污水下水道系統或依所在地規定妥善處理；實驗室及營運場所所產生之廢水，皆依相關法規及作業程序妥善管理，確保排放水質符合主管機關規範及環保法令要求，避免對周遭環境及水體造成不良影響。

6.04.2 用水情況

水資源使用情形

2025 年，金萬林企業公司總取水量為 1.5771 百萬公升，較前一年減少 4.03 %。相關用水數據已經過第三方確信，確信報告請參考附錄。

總取水量

取水類別	2025 年	2024 年
第三方的水	1.5771	1.6433
總取水量	1.5771	1.6433

註 1：單位為百萬公升。

註 2：取水量以水費帳單加總。

總排水量

排水類別	2025 年	2024 年
第三方的水	1.5771	1.6433
總排水量	1.5771	1.6433

註 1：單位為百萬公升。

註 2：總耗水量=總取水量-總排水量，2025 年總耗水量為 0 百萬公升。

水資源壓力地區的取水量及排水量

項目	2025 年	2024 年
取水-第三方的水	1.5771	1.6433
總取水量	1.5771	1.6433
總排水量	1.5771	1.6433
總耗水量	0	0

註 1：單位為百萬公升。

註 2：取水量以水費帳單加總。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

廢棄物管理

金萬林企業秉持「源頭減量、資源循環、合法處理」之環境管理理念，持續推動廢棄物管理及資源回收措施，致力降低營運活動對環境造成之影響。公司參考 ISO 14001 環境管理系統之管理精神，由權責單位統籌廢棄物管理工作，建立廢棄物產生、分類、貯存、清運、處理及追蹤管理機制，確保各項作業均符合相關環保法規要求。

本公司所產生之廢棄物主要來自實驗室檢測作業、設備維護及一般辦公活動，其中包含一般事業廢棄物及實驗室產生之事業廢棄物。由於公司營運性質未涉及大量製造程序，因此廢棄物產生量相對有限，且辦公活動所產生之廢棄物對環境、社會及人體健康並無重大負面影響。自公司成立以來，未曾發生因廢棄物管理不當或有害物質洩漏而造成重大環境污染或影響公共安全之事件。

為確保廢棄物妥善管理，公司依據《廢棄物清理法》及相關法規設置符合規定之廢棄物暫存區，並依廢棄物種類進行分類貯存及標示管理，落實一般廢棄物、資源回收物及事業廢棄物之分類作業。同時，依主管機關公告之回收、再利用及事業廢棄物分類規範，委託具合法許可資格之清除、處理及資源回收業者執行清運及最終處理，確保廢棄物均依法完成清除、處理及再利用程序。公司所有廢棄物均於國內依法處理，2025年度未發生任何跨國運輸處理有害廢棄物之情形。

此外，金萬林企業持續推動廢棄物源頭減量及資源循環利用，透過優化實驗室作業流程、提升耗材使用效率、推廣電子化作業、落實垃圾分類及資源回收等措施，降低廢棄物產生量，提升資源使用效率，實踐循環經濟理念。

為避免廢棄物未妥善處理對自然環境造成負面影響，公司各主要營運據點均由權責單位負責廢棄物管理及清除作業，定期檢視廢棄物分類、貯存及清運情形，並追蹤受託處理廠商之合法資格及最終流向，必要時辦理稽核及文件查核，以確保廢棄物處理流程符合環保法規及管理要求，降低環境風險。

6.05.2 廢棄物產生情況

廢棄物產生情況

金萬林企業在 2025 年廢棄物(有害廢棄物)總量為0.4033公噸，較 2024 年增加 0.0654公噸，主要廢棄物產生來源如下：

- 辦公室生活垃圾及一般事業廢棄物
本公司辦公場所產生之生活垃圾及一般事業廢棄物，均依《廢棄物清理法》及相關環保法規辦理分類與清除作業。廢棄物集中至大樓指定之貯集區，由大樓管理單位統一管理，並委託具合法許可資格之清除處理業者進行清運及最終處置，確保廢棄物清運及處理程序符合相關法令規定，降低對環境之影響。
- 實驗室有害事業廢棄物
實驗室檢測過程所產生之有害事業廢棄物，均依《廢棄物清理法》及相關法規進行分類、標示及暫存管理，並委託經主管機關核准設立且具合法許可資格之廢棄物清除、處理業者辦理清運及最終處置。公司於委託契約中要求受託廠商提供廢棄物清除許可證、處理許可文件及相關專業資格證明，並定期確認其許可資格及處理流向，確保廢棄物處理程序符合法令要求及環境保護規範。

有害事業廢棄物主要依其性質採焚化處理，並由合法處理機構完成最終處置，以降低對環境及人體健康之潛在影響，確保廢棄物處理全程符合法規要求及環境安全管理原則。

項目	類型	2025 年	2024 年
處置移轉(回收)量	有害廢棄物	0.4033	0.3379

項目	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	焚化處理 (不含能源回收)	0	0.4033	0.4033

註 1：廢棄物單位為公噸。

註 2：廢棄物量彙整各廠區環境管理平台之提報數據，數據揭露占本報告書生產據點涵蓋率 100%。

註 3：事業廢棄物數據與環境部申報平台數據相同。

7、 附錄

7.01 附錄一、GRI內容索引表

GRI內容索引表說明

使用聲明	金萬林企業股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31 日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	-

GRI內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露2021				
2-1	組織詳細資訊	1. 02關於本公司	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1. 03. 3報告邊界與範疇	9	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1. 03. 2 報告涵蓋期間、頻率 1. 03. 6 永續報告之責任單位	10	
2-4	資訊重編	1. 03. 4資訊重編	10	
2-5	外部保證/確信	1. 03. 5外部確信/保證情形	10	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1. 02 關於本公司 4. 09 供應商管理	7, 52	
2-7	員工	5. 01. 2. 1 員工結構	57	
2-8	非員工的工作者	5. 01. 2. 1 員工結構	57	
2-9	治理結構與組成	2. 02. 1 推動永續發展之治理架構 2. 03. 2. 1 成員及多元化 2. 03. 3 功能性委員會結構及運作情形	12, 17, 21	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2. 03. 2. 3提名與遴選	18	
2-11	最高治理單位	2. 03. 2. 4 利益迴避	19	

	的主席			
2-12	最高治理單位 於監督衝擊管理 的角色	2.03.1.1 永續管理之角色及督 導情形	14	
2-13	衝擊管理的負 責人	推動永續發展之 治理架構	14	
2-14	最高治理單位 於永續報導的 角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督 導情形	14	
2-15	利益衝突	2.03.2.4利益迴避	19	
2-16	溝通關鍵重大 事件	2.02.2 運作情形	17	
2-17	最高治理單位 的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進 修	15	
2-18	最高治理單位 的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效 評估	15	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5薪酬政策	19	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5薪酬政策	19	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	19	
2-22	永續發展策略 的聲明	2.01 永續發展策略	11	
2-23	政策承諾	3.04重大議題之管理 4.03.1誠信經營理念、 政策、行為規範 5.01.1人權政策與承諾	27, 34, 55	
2-24	納入政策承諾	3.04重大議題之管理 4.03.1誠信經營理念、 政策、行為規範 5.01.1人權政策與承諾	27, 34, 55	
2-25	補救負面衝擊的 程序	溝通管道及申訴機 制	38	
2-26	尋求建議和提 出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴 機制	38	
2-27	法規遵循	4.05.2法規遵循	43	
2-28	公協會的會員資 格	4.07參與各類社團組織	50	
2-29	利害關係人議合 方針	3.01利害關係人議合	23	
2-30	團體協約	5.01.5勞資溝通	62	
重大主題				
GRI 3: 重大主題 2021				

3-1	決定重大主題的流程	3.02決定重大主題的流程	24	
3-2	重大主題列表	3.03重大主題列表	26	
3-3	重大主題管理	3.04重大主題之管理	27	
經濟面				
GRI 201: 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01經濟績效	33	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01氣候變遷	69	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	33	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	33	
GRI 202: 市場地位 2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	61	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	61	
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	68	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務	68	
GRI 204: 採購實務2016				
204-1	來自當地供應	4.09 供應商管理	52	

	商的採購支出比例			
GRI 205: 反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4. 03. 2反貪腐機制	36	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4. 03. 2反貪腐機制	36	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4. 03. 2反貪腐機制	36	
GRI 206: 反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4. 03. 3反競爭行為	38	
GRI 207: 稅務 2019				
207-1	稅務方針	4. 02稅務	33	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4. 02稅務	33	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4. 02稅務	33	
207-4	國別報告	4. 02稅務	33	
環境面				
GRI 302: 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6. 03. 2能源使用情況	78	
302-2	組織外部的能源消耗量	6. 03. 2能源使用情況	78	
302-3	能源密集度	6. 03. 2能源使用情況	78	
302-4	減少能源消耗	6. 03. 2能源使用情況	78	

GRI 303: 水 與放流水 2018				
303-1	共享水資源之 相互影響	6.04.1 水資源管理或減 量目標	78	
303-2	與排水相關衝 擊的管理	6.04.1 水資源管理或減 量目標	78	
303-3	取水量	6.04.2 用水情況	80	
303-4	排水量	6.04.2 用水情況	80	
303-5	耗水量	6.04.2 用水情況	80	
GRI 305: 排 放 2016 305-1				
305-1	直接(範疇一) 溫室氣體排放	6.02.2溫室氣體排放量	74	
305-2	能源間接(範 疇二)溫室氣 體排放	6.02.2溫室氣體排放量	74	
305-3	其他間接(範 疇三)溫室氣 體排放	6.02.2溫室氣體排放量	74	
305-4	溫室氣體排放 強度	6.02.2溫室氣體排放量	74	
305-5	溫室氣體排放 減量	6.02.1 溫室氣體管理之 策略、方法、目標	72	
305-6	破壞臭氧層物 質的排放	6.02.2溫室氣體排放量	74	
GRI 306: 廢 棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生 與廢棄物相關 顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減 量目標	80	
306-2	廢棄物相關顯 著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減 量目標	80	
306-3	廢棄物的產生	6.05.2廢棄物產生情況	82	
306-4	廢棄物的處置 移轉	6.05.2廢棄物產生情況	82	
306-5	廢棄物的直接 處置	6.05.2廢棄物產生情況	82	

GRI 308: 供 應商環境 評估 2016				
308-1	使用環境標準 篩選新供應商	4. 09供應商管理	52	
308-2	供應鏈中負面的 環境衝擊以及所採取的行動	4. 09供應商管理	52	
社會面				
GRI 401: 勞 雇關係 2016				
401-1	新進員工和離 職員工	5. 01. 3員工多元包容及 平等	61	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5. 01. 4員工權益及福利	61	
401-3	育嬰假	5. 01. 4員工權益及福利	61	
GRI 403: 職 業安全衛 生 2018				
403-1	職業安全衛生 管理系統	5. 02. 1職業安全及衛生 政策	64	
403-2	危害辨識、風險 評估及事故調查	5. 02. 1職業安全及衛生 政策	64	
403-3	職業健康服務	5. 02. 1職業安全及衛生 政策	64	
403-4	有關職業安全 衛生之工作者 參與、諮詢與 溝通	5. 02. 1職業安全及衛生 政策	64	
403-5	有關職業安全 衛生之工作者 訓練	5. 02. 1職業安全及衛生 政策	64	
403-6	工作者健康促進	5. 02. 1職業安全及衛生 政策	64	

403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.1職業安全及衛生政策	64	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1職業安全及衛生政策	67	
403-9	職業傷害	5.02.2職業傷害	67	
403-10	職業病	5.02.2職業傷害		
GRI 404: 訓練與教育 2016			63	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	63	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	63	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	63	
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1成員及多元化 5.01.3員工多元包容及平等	17 61	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4員工權益及福利	61	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3員工多元包容及平等	61	
GRI 408 童工				

2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1人權政策與承諾	55	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1人權政策與承諾	55	
GRI 413: 當地社區 2016				
413-1	經當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03.2當地社區	68	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03.2當地社區	68	
GRI 414: 供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.09供應商管理	52	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.09供應商管理	52	
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	4.08.1顧客健康與安全	51	

416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4. 08. 1顧客健康與安全	51	
GRI 417: 行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4. 08. 2行銷與標示	51	
	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規	4. 08. 2行銷與標示	51	
	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4. 08. 2行銷與標示	51	
GRI 418: 客戶隱私 2016				
	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4. 06. 2客戶隱私保護	48	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	6. 01 氣候變遷	69
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）。	6. 01 氣候變遷	69
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	6. 01 氣候變遷	69

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	6.01 氣候變遷	69
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	69
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。	6.01 氣候變遷	69
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	69
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。	6.01 氣候變遷	69
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	74
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	74
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.2 溫室氣體管理之策略、方法、目標	72

7.03 附錄三、永續會計準則SASB對照表

揭露主題	指標標號	對應章節	頁碼	備註/ 省略說明
員工招募與發展 與留任	HC-BP-330a. 1 HC-BP-330a. 2	5. 01. 6 人才培育與發展	63	
倫理行銷	HC-BP-270a. 1	4. 08. 2行銷與標示	51	
商業倫理	HC-BP-510a. 1	4. 03. 1誠信經營理念、 政策、行為規範	34	

7.04 附錄四、確信機構意見書

會計師有限確信報告

金萬林企業股份有限公司 公鑒：

金萬林企業股份有限公司民國 114 年永續報告書，業經本會計師針對金萬林企業股份有限公司所揭露之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

金萬林企業股份有限公司所揭露之績效指標（以下簡稱「標的資訊」）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則及主題準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

1. 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；

2. 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

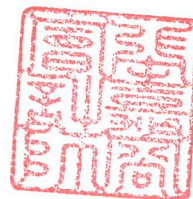
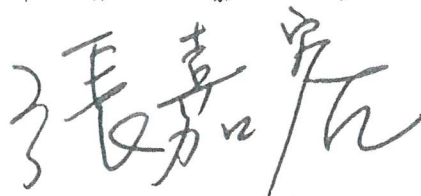
依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，金萬林企業股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

秉承聯合會計師事務所

會計師 張 嘉 容



事務所地址：台南市安平區永華路二段 248 號 16 樓之 3

中 華 民 國 115 年 8 月 7 日

確信項目彙總表

永續指標聲明之報告書邊界	
1.	金萬林企業股份有限公司臺北總公司：新北市汐止區新台五路一段 97 號 30 樓
2.	內湖廠：臺北市內湖區新湖二路 128 號 4 樓
3.	新竹辦公室：新竹縣竹北市莊敬五街 68 號 5 樓
4.	臺中辦公室：臺中市西屯區朝富路 213 號 9 樓之 9
5.	臺中倉庫：臺中市西屯區朝貴一街 78 號 1 樓
6.	臺南辦公室：臺南市永康區中華路 1 之 58 號 11 樓
7.	高雄辦公室：高雄市三民區河堤南路 96 號
以上合稱「金萬林」。	

編號	標 的 資 訊			對 應 章 節	適 用 基 準
1.	金萬林		2025 年	6.03.2 能 源 使用情況	GRI 302-1：2016 組織內部的能源消耗量
	汽油		2,389.75 GJ		
	電		1,936.15 GJ		
	天然氣		0.60 GJ		
	消耗能源總量		4,326.50 GJ		
	外購電力百分比		44.75 %		
	再生能源使用率		0 %		
2.	金萬林		2025 年	6.04.2 用 水 情況	GRI 303-3：2018 取水量 GRI 303-5：2018 耗水量
	取水量— 依來源劃分	第三方 —淡水	1.5771 百萬公升		
	總取水量		1.5771 百萬公升		
	總耗水量		0 百萬公升		
3.	金萬林		2025 年	6.05.2 廢 棄 物產生情況	GRI 306-3：2020 廢棄物的產生
	有害事業廢棄物總量		0.4033 公噸		
	回收百分比		0 %		