

金麗科技 2024 年度

永續報告書

Sustainability Report

目錄

<u>經營者的話</u>	5
<u>關於本報告書</u>	6
<u>Chapter 1 企業永續經營</u>	8
<u>1.1 關於金麗公司</u>	8
<u>1.1.1 公司簡介</u>	9
<u>1.1.2 營運與財務狀況</u>	10
<u>1.1.3 參與公協會組織</u>	10
<u>1.2 企業永續治理架構</u>	11
<u>1.3 重大議題鑑別與分析</u>	12
<u>1.4 利害關係人議合溝通</u>	16
<u>Chapter 2 企業穩健經營</u>	18
<u>2.1 公司治理</u>	18
<u>2.1.1 公司結構與董事會組成</u>	18
<u>2.1.2 董事會成員提名及遴選</u>	25
<u>2.1.3 功能性委員會</u>	26
<u>2.1.4 績效評估</u>	28
<u>2.1.5 薪酬政策</u>	29
<u>2.1.6 永續治理</u>	30
<u>2.2 誠信經營</u>	31
<u>2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練</u>	31
<u>2.2.2 誠信經營政策</u>	31
<u>2.2.3 吹哨者制度</u>	32
<u>2.3 風險管理</u>	33
<u>2.3.1 風險管理架構與權責</u>	34
<u>2.3.2 關鍵風險與因應策略</u>	34
<u>2.4 法規遵循</u>	37
<u>Chapter 3 環境永續</u>	38
<u>3.1 氣候變遷因應</u>	38
<u>3.1.1 氣候治理</u>	38
<u>3.1.2 氣候風險管理</u>	39
<u>3.1.3 氣候變遷因應策略</u>	39
<u>3.1.4 指標與目標</u>	41
<u>3.2 能源及溫室氣體管理</u>	42
<u>3.2.1 能源管理</u>	42
<u>3.2.2 能源使用概況</u>	42
<u>3.2.3 溫室氣體管理</u>	42
<u>3.2.4 減量及節能措施</u>	43

3.3 廢棄物管理.....	44
3.3.1 廢棄物管理制度.....	44
3.3.2 廢棄物的產生.....	44
3.3.3 廢棄物減量行動.....	45
3.4 水資源管理.....	46
3.4.1 水資源風險評估.....	46
3.4.2 取水與耗水.....	46
3.4.3 水資源管理或減量行動.....	47
Chapter 4 產品創新與客戶服務	48
4.1 研發創新.....	48
4.1.1 主要產品與服務.....	48
4.1.2 研發人員與經費投入.....	49
4.1.3 未來研發展望.....	49
4.1.4 智慧財產保護與專利佈局.....	50
4.2 客戶關係管理.....	51
4.2.1 客戶滿意度調查.....	51
4.2.2 客戶申訴與改善.....	52
4.2.3 產品品質與有害物質管理.....	52
4.3 資訊安全管理.....	54
4.3.1 資安管理架構與權責.....	54
4.3.2 資安管理策略.....	55
4.3.3 資安事件通報與因應流程.....	56
4.3.4 資安教育訓練.....	56
4.4 供應鏈管理.....	57
4.4.1 供應商管理與評估.....	57
4.4.2 採購實務.....	58
Chapter 5 和諧健康職場	59
5.1 人權管理.....	59
5.1.1 推動職場人權保障.....	59
5.1.2 人力結構與多元職場.....	59
5.1.3 順暢的溝通管道.....	60
5.2 人才吸引與留任.....	62
5.2.1 新進與離職狀況.....	62
5.2.2 完善的薪酬制度.....	63
5.2.3 多元的員工福利.....	65
5.2.4 育嬰假.....	66
5.3 人才培育與發展.....	67
5.3.1 人才發展管理.....	67

<u>5.3.2 績效考核機制</u>	67
<u>5.4 職業安全衛生</u>	69
<u>5.4.1 職安衛政策與管理系統</u>	69
<u>5.4.2 危害辨識與風險評估管理</u>	69
<u>5.4.3 職業事故調查程序</u>	69
<u>5.4.4 職安衛教育訓練</u>	70
<u>5.4.5 職業健康服務與促進活動</u>	70
<u>5.4.6 職業傷害與職業病</u>	71
<u>5.5 社區參與</u>	72
<u>附錄一、GRI Standards 索引表</u>	73
<u>附錄二、上櫃公司氣候相關資訊索引表</u>	79

經營者的話

2024 年面對國內外市場競爭、AI 科技技術興起與應用、及地緣政治的衝突持續，整體環境的變化帶來各種風險，加大了企業經營的考驗。而另一方面，2024 年是地球有史以來平均溫度最高的一年，在全球氣候變遷議題與淨零排放要求下，作為地球公民企業的一份子，金麗除了在本業上追求持續進步與成長以因應不斷變化的市場，且深刻意識到企業必須落實永續發展，善盡企業社會責任。

金麗自創業以來，秉持「務實、專注及創新」的企業經營理念，並以經濟的科技，創造科技的經濟力為願景，2024 年投入於(1).64 位元 4/8 核心 & (2).64 位元 16 核心：工業/自動化 IPC 應用/PC，NB、(3).64 位元 32/64 核心：edge server/AI server、(4).64 位元 128 核心：data center、(5).PCIe Switch、(6).5G 基地台、(7).x86 SoC ASIC 的研發設計領域，累積深厚的專業技術經驗，提供超越客戶期望之產品及服務品質。2024 年對金麗是充滿挑戰的一年，市場壟罩在經濟與商業環境的不確定性仍展現高度韌性，在公司經營層與全體員工共同努力下，金麗 2024 年營收為新台幣 424,695 仟元，較前一年度增長了約 41%。

健全的公司治理體系，是企業邁向永續發展的關鍵推力。金麗落實管理層決策的公正性與透明度，並透過內部控制和風險管理，確保公司的營運穩健與合規。金麗將持續遵循各項公司治理法規，提升公司治理水平外，並推動保障各利害關係人權益的永續發展策略，促進企業營運的永續發展。

在環境保護方面，過去一年中，公司進行首次完整的溫室氣體盤查，掌握公司在營運過程中產生的溫室氣體排放量，擬定減碳策略以降低自身的溫室氣體排放，因應氣候變遷的風險與機會。金麗為 IC 設計產業，委外加工且無晶圓廠，仍善盡環境保護的一份心力，制定了辦公室節能減碳措施，及減少用水和廢棄物管理的實施策略。

追求永續經營的同時，金麗也深知員工是公司最寶貴的資產，承諾提供員工安全工作環境，並落實人才訓練與培育，強化內外部競爭力，且藉由各項管理與福利制度，打造多元共融的職場。

展望未來，金麗將持續以創新和永續為導向，積極開發新產品及拓展業務，不斷尋求突破促使公司成長，並期許透過更多永續行動，為廣大利害關係人創造長遠的永續價值，攜手邁向共榮的永續未來。

董事長暨總經理 易建男

關於本報告書

編製原則

本報告書為金麗科技股份有限公司（以下簡稱本公司、金麗或我們）首次發行之永續報告書 (Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)於 2021 年公布之 GRI 通用準則 2021(GRI Standards 2021)進行編製，並遵循/(或參考)「上櫃公司氣候相關資訊」及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之產業別永續指標，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2023 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為金麗科技股份有限公司，與本公司公告之財務報告範圍一致，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為金麗發行的第 1 本企業永續報告書，每年定期發行，並於金麗官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

意見回饋

任何有關本報告書或對金麗永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

聯絡人負責單位/負責人：發言人 呂世民 財務處處長

電子信箱：spokesman@rdc.com.tw

聯絡電話：03-6662866

ESG 網站：<https://www.rdc.com.tw/?route=esg/manage>

聯絡地址：新竹市科學園區力行路 2-1 號 6 樓之 1

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於金麗科技股份有限公司

重大主題：經營績效	
項目	內容
政策、承諾及重要性	金麗致力於建立完善的內部控制制度，藉此降低整體營運風險。此外，透過擁有多元化能力的董事會和功能性委員會成員的監督與帶領下，確保公司營運穩定成長，進而提升企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，這些成果也回饋給我們的利害關係人與整個社會。
權責單位	財務處
短中長期目標	短期(2025-2026)： - 本公司每年度編列預算及營運目標，並定期追蹤檢討。 - 持續維持財務穩健。 中長期(2027-2030)： - 擴大產品應用，持續增加產品市占率。 - 持續秉持品質至上及滿足客戶需求為宗旨，並重視永續經營。
行動計畫	- 金麗於每年初經董事會通過次一年度公司營運目標，依部門分配各項預算，透過經營會議檢視目前經營績效，促使各部門員工達到預算目標。 - 金麗透過訂定績效考核制度，促使員工及各部門達到營運目標，若有落後目標的情況，則需檢討並提出改進方針，並持續追蹤。
2024 年績效	- 依營運狀況訂定每年度營運目標，於每月檢視經營績效成果。 2024 年度營收達 4.25 億，年度營收成長 40.73%。 2024 年度公司財務狀況穩健。
申訴機制	- 營運及財務狀況將即時透過公司網站及公開資訊觀測站進行資訊揭露，另亦定期召開股東會及法人說明會等。 - 聯絡電話：03-6662866

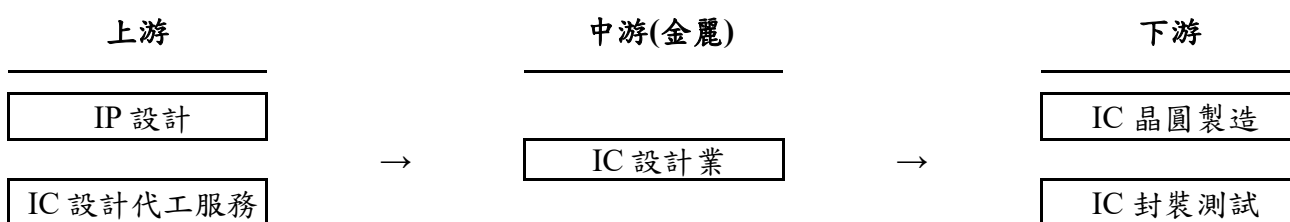
1.1.1 公司簡介

金麗自 1997 年成立後，秉持「務實、專注及創新」的經營理念，致力於微控制器 IC、嵌入式微處理器及網路單晶片 IC 的研發設計，上游產業為 IP 設計、IC 設計代工服務等；而 IC 設計業的下游產業，依據延伸需求則可應用在不同產業，包括 IC 晶圓製造、IC 封裝測試等，本公司產品應用領域橫跨多種產業，銷售地區涵蓋台灣、亞洲、其他等地。

金麗產品主要原物料為晶圓、基板等，取自國內大廠如：台積電、聯電、日月光等，由於長期配合，已建立彼此穩定之供應關係，貨源供應充足，其品質與交期均能維持一定的水準。

公司基本資訊	
公司全稱	金麗科技股份有限公司
公司簡稱	金麗
設立日期	1997 年 8 月 20 日
企業總部	新竹市科學園區力行路 2-1 號 6 樓之 1
董事長	易建男
總經理	易建男
產業別	半導體業
股票代號	3228
股票上市日期	2005 年 3 月 2 日
資本額	703,064,950
主要產品項目	微控制器 IC、嵌入式微處理器及網路單晶片 IC
營運據點	新竹市科學園區力行路 2-1 號 6 樓之 1

■ 金麗價值鏈



1.1.2 營運與財務狀況

2024 年，金麗年營收達 424,695 仟元，較前一年度增長了約 41%，主要歸功於公司持續與客戶洽談並簽訂客製化晶片的開發合約，並依合約完成度穩定認列收入，進而提升整體營收。與此同時，金麗亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 106%，較去年增加了約 9%。

■ 金麗近三年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2022	2023	2024
直接經濟價值之產生	\$ 437,882	\$ 305,673	\$ 433,295
直接經濟價值之分配	\$ 396,227	\$ 420,909	\$ 457,409
營運成本	253,080	281,767	309,353
員工薪資費用	113,633	120,508	128,858
員工福利費用	14,199	15,786	17,322
支付出資人的款項	583	608	1,708
支付政府的款項	14,732	2,240	168
留存的經濟價值	\$ 41,655	\$ (115,236)	\$ (24,114)

註1：此表之數據係來自會計師簽證之 2024 年度財務報表。

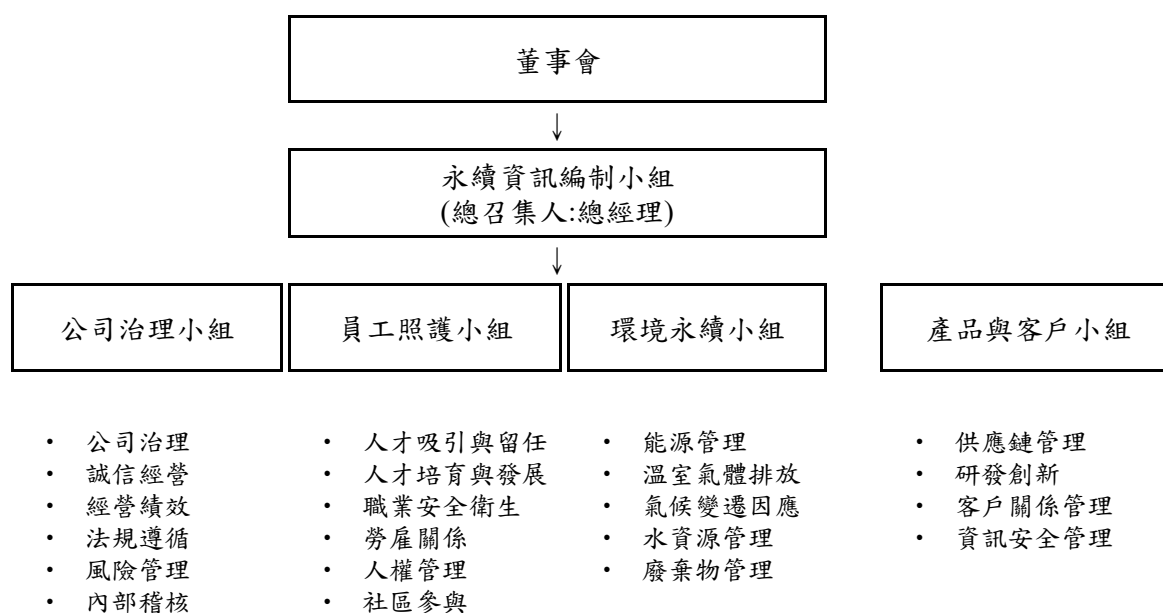
1.1.3 參與公協會組織

金麗透過積極參與國內外相關產業公協會，與業界保持密切交流，掌握最新產業動態和發展趨勢並提升自身競爭力。2024 年間，金麗以會員身分參與「台灣科學園區科學工業同業公會」，此公會擔任與政府溝通橋樑的角色，藉此凝聚業界共識，共同向政府提出有利產業發展的政策建言，協助業者拓展全球市場商機。

1.2 企業永續治理架構

金麗於 2024 年，成立「永續資訊編制小組」，總經理室為專責單位，由總經理擔任總召集人，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理、員工照護、環境永續、產品與客戶等 4 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。金麗每年至少 4 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，2024 年召開之 6 場董事會中，提及永續發展相關議案占整體 66.67%。

■ 永續資訊編制小組架構圖



1.3 重大議題鑑別與分析

2024 年金麗依據臺灣「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出金麗重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性	■ 由顧問協助辨識及高階管理階層討論後，對永續議題進行討論，評估永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 7 項重大主題	■ 金麗永續資訊編制小組討論後，共辨識出 7 項重大主題，分別為：經營績效、風險管理、人才吸引與留任、資訊安全管理、研發創新、供應鏈管理、客戶關係管理。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續資訊編制小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經總經理核定，並通過董事會後，於每年 8 月 31 日前發行。

■ 金麗重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	對金麗意義	價值鏈衝擊				揭露 章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			金麗	上游 （供應商）	中游 （同業）	下游 （客戶）		
治理	經營績效	金麗致力於建立完善的內部控制制度，藉此降低整體營運風險。此外，透過擁有多元化能力的董事會和功能性委員會成員的監督與帶領下，確保公司營運穩定成長，進而提升企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，也會將這些成果回饋給利害關係人與整個社會。	V		V	V	1.1	GRI 201-1, 201-3~201-4
治理	風險管理	面對瞬息萬變的環境，風險辨識與管理是企業永續經營的基石。金麗遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，建立了內部控制制度和作業辦法，並藉由各部門自我檢核和落實執行，監測潛在風險，將營運衝擊降至最低，確保公司持續穩定發展。	V	V	V	V	2.3	—

面向	2024 年度 重大主題	對金麗意義	價值鏈衝擊				揭露 章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			金麗	上游 （供應商）	中游 （同業）	下游 （客戶）		
社會	人才吸引與留任	金麗建構訂定及實施合理員工薪資，以維持內外部競爭力；同時本公司亦提供完善的福利措施讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力，減少人員流動率過高導致的無形成本。	V		V	V	5.2	GRI 201-3, 401-1~401-3, 405-2
產品	資訊安全管理	資訊安全的核心意義在於提供公司營運穩定，並有效保障員工、供應商及客戶相關資訊資產之機密性、完整性與可用性。金麗已制定資訊安全風險管理相關政策，並推動各項資訊安全管理策略，確保公司資訊系統安全，避免因駭害入侵或天災人禍導致資料損失或營運中斷之風險。	V	V	V	V	4.3	GRI 418-1

面向	2024 年度 重大主題	對金麗意義	價值鏈衝擊				揭露 章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			金麗	上游 （供應商）	中游 （同業）	下游 （客戶）		
產品	研發創新	研發創新對於公司的發展和競爭力至關重要，企業持續發展需要不斷的創新和突破自我，金麗將持續精進專注技術的研發，開發具有競爭力產品，承諾將持續投入資源進行研發，不斷推動技術和產品創新。	V	V	V	V	4.1	—
產品	供應鏈管理	供應鏈為企業永續發展的基礎，特別對於 IC 設計公司而言，委外生產供應商其生產的產品品質及無使用有害物質是客戶關注的重點。金麗除了定期執行稽核評鑑，未來將透過品質系統稽核表，將 ESG 納入供應商管理，發揮責任供應鏈的影響力。	V	V	V	V	4.4	GRI 204-1, 308-1~308-2, 414-1~414-2
產品	客戶關係管理	客戶及代理商為金麗產品推廣之主要通路，我們將持續關注客戶需求，致力於提升客戶滿意度，並協助客戶進行新產品開發及服務流程優化，以達成永續發展之目標。	V		V	V	4.2	—

1.4 利害關係人議合溝通

金麗透過 AA1000 SES 利害關係人參與標準(Stakeholder Engagement Standard 2015)進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 5 類利害關係人：股東與投資人、員工、客戶、供應商、政府及主管機關。金麗建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	回應與作為
股東與投資人	公司治理 誠信經營 風險管理 經營績效 法規遵循	公開資訊觀測站：每月 法人說明會：每年 財務報告：每季 董事會/功能性委員會：每季 股東會：每年 年報/永續報告書：每年 企業永續專區：不定期 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會/官網：不定期	- 定期於公開資訊觀測站、公司網站揭露公司財務及業務資訊 - 設有發言人可即時回覆投資者關注議題 - 發布 2024 年永續報告書於公開資訊觀測站及公司網站
員工	人權管理 人才吸引與留任 人才培育與發展 職業安全衛生	職工福利委員會：每季一次 勞資會議：每季一次 員工意見信箱：不定期 員工問卷調查：不定期 員工教育訓練與宣導會議：不定期	- 舉辦職工福利委員會例會 4 次 - 舉辦勞資會議 4 次 - 辦理教育訓練課程總時數 5,300 小時，每名員工平均訓練時數 60.92 小時 - 員工申訴電話 0 次

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率	回應與作為
客戶	客戶關係管理 產品品質 研發創新 資訊安全管理	客服專線/網站訪客留言版/顧客意見箱：即時 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 客戶滿意度調查：每年一次 企業永續專區：不定期	- 完成年度客戶滿意度調查 1 次，平均分數為 4.56 分(最高分 5 分) - 於公司官網揭露最新產品
供應商	誠信經營 風險管理 經營績效 法規遵循	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 企業永續專區：不定期 供應商會議：不定期	2024 年完成 4 家封裝與測試供應商評估，全數皆合格 100%委外封裝生產供應商完成簽署不使用衝突礦產聲明書
政府及主管機關	誠信經營 法規遵循	政府機關評鑑：每年 主管機關業務檢查：不定期 政策研討會/座談會/公聽會：不定期 公文/電話/電子郵件/公開資訊：不定期 企業永續專區：不定期	遵循政府機關法令，以降低誤觸地雷風險，並依照政府法規要求，定期提供相關報告及回覆問題

Chapter 2 企業穩健經營

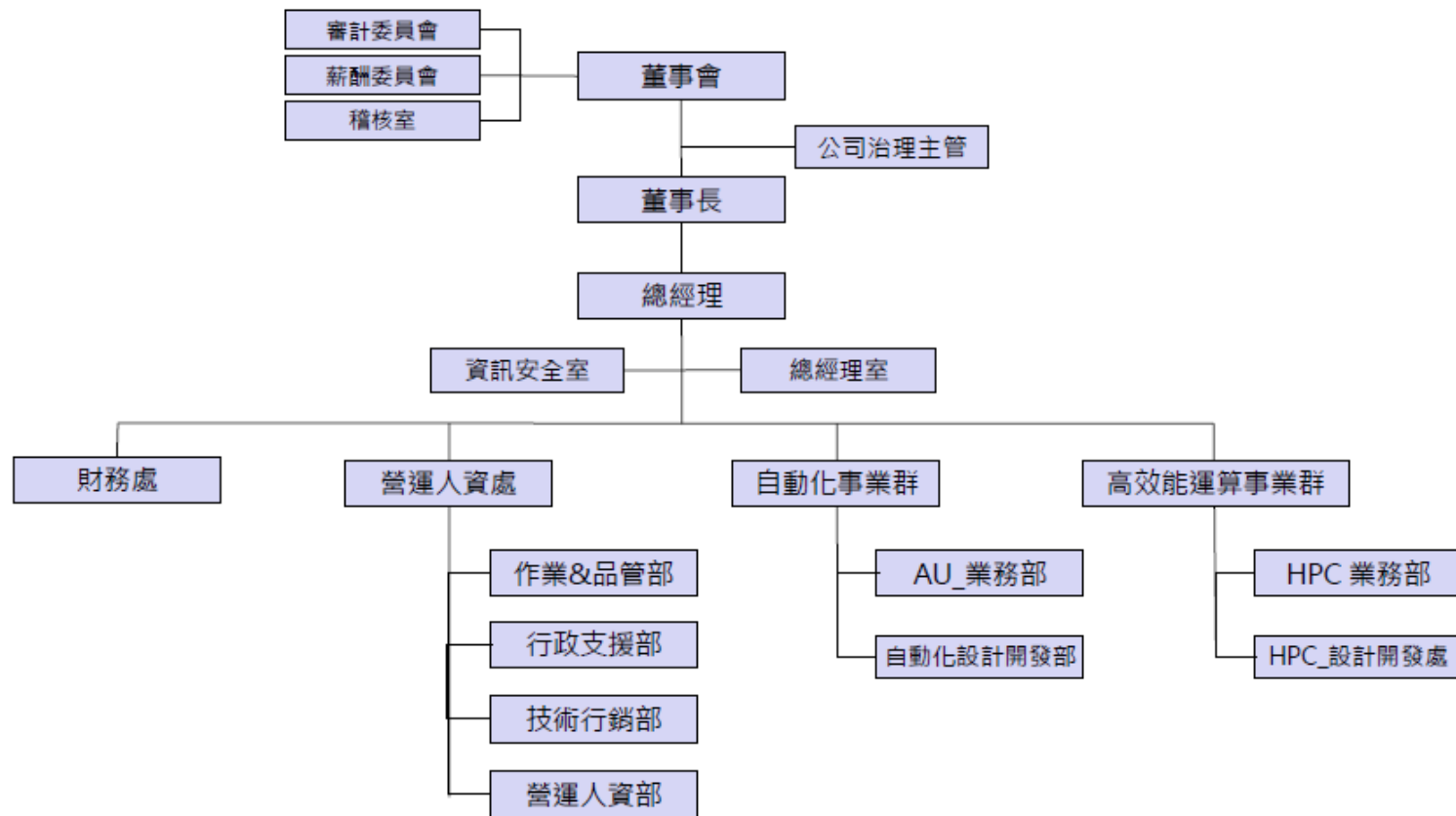
2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成

金麗為提升公司治理能力，遵循「上市上櫃公司治理實務守則」規定，於 2023 年制定「公司治理實務守則」。為強化董事會職能，守則明定多元化方針，強調董事會成員之選任均以用人唯才為原則，並追求成員組成之多元互補性。多元化面向涵蓋年齡、性別、產業經驗與相關技能等，以確保董事會具備全面之知識和技能。為強化董事會職能，本公司明確列出董事會整體應具備八大能力：營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力。透過多元化遴選，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的優秀人才加入董事會，以持續強化公司治理，提升營運綜效。

本公司現行董事會共 9 席，分別由 5 名一般董事與 4 名獨立董事組成。成員年齡介在 51 歲~75 歲間，由產業、學術單位及財務會計等領域專家所組成，專業背景包含電子、半導體、財務及管理產業經驗，具備本公司所需要之產業知識營業判斷能力、國際市場觀念、領導能力與決策能力等，預期可在本公司擬訂經營方向時，透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向，提升公司經營績效與管理效益。2024 年董事會出席率達 89%，充分展現董事對公司治理的高度參與。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。2024 年董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進修，2024 年全體董事皆已依法令規定完成進修時數。



■ 年度董事進修情形

董事姓名	日期	開課單位	董事修課程名稱	時數（小時）
易建男	113/09/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司永續發展策略與規劃	3
	113/10/04	社團法人中華公司治理協會	淨零碳排宣導會-台中場	3
陳有諒	113/08/01	社團法人中華公司治理協會	ESG 與企業永續	3
	113/08/01	社團法人中華公司治理協會	從裁罰案例探討公司治理應加強之道-食安、環安篇	3
呂理達	113/08/08	財團法人中華民國會計研究發展基金會	淨零碳排對財報影響實務解析	3
	113/10/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3
胡鈞陽	113/03/22	證交所	CDP 台灣發表會-以永續知識力打造全新碳時代宣導會	3
	113/05/24	社團法人中華民國工商協進會	非常規交易犯罪行為研析	3
詹顯德	113/11/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	永續發展路徑的挑戰與機會及溫室氣體盤查介紹	3
	113/11/13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	審計委員會之運作實務	3
林進財	113/10/28	財團法人台北金融研究發展基金會	生成式 AI 產業發展趨勢	3
	113/10/29	社團法人台灣專案管理學會	數位轉型與最新資訊科技	3
張世穎	113/11/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	矽光子定義網路：矽光子(SiPh)與共同封裝光學(CPO)的發展趨勢	3
	113/12/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	碳權交易機制與碳管理應用	3

董事姓名	日期	開課單位	董事修課程名稱	時數（小時）
張郁禮	113/09/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	非財會背景董監事如何審查財務報告	3
	113/09/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024 下半年營運展望-最新台灣產業經理人(PMI/NMI)現況、策略與挑戰	3
蕭錫鍊	113/10/28	財團法人台北金融研究發展基金會	生成式 AI 產業發展趨勢	3
	113/11/04	財團法人台北金融研究發展基金會	國際貿易洗錢防範與經濟制裁案例	3

■ 公司董事成員與背景

職稱	姓名	性別年齡	選任日期	任期	初次選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	易建男	男 61~70	111/6	3 年	87/7	台灣大學電機研究所碩士 國科會 P7 CPU 技術審查委員 美國 Silicon Plus 公司 P6 CPU Architecture & senior Designer	金麗科技(股)公司執行長暨總經理
董 事	陳有諒	男 71~75	111/6	3 年	96/6	台大電機系學士 蔚華系統(股)公司董事長 金麗科技(股)公司董事長	蔚華科技(股)公司董事、波若威科技(股)公司董事、李洲科技(股)公司董事、緯創資通(股)公司獨立董事
董 事	呂理達	男 71~75	111/6	3 年	96/6	交大電子物理學學士 UCLA 電機工程所碩士、UCLA MBA 工研院電子所-市場部經理 宏碁-歐洲區總經理 德基半導體股份有限公司執行副總 揚智-董事長 宏碁-經營暨投資管理事業總經理	台灣優燈(股)公司董事、宇瞻科技(股)公司董事、碩天科技(股)公司董事
董 事	胡鈞陽	男 61~70	111/6	3 年	99/6	交大電子研究所碩士 聯華電子(股)公司事業部經理	聯陽半導體(股)公司董事長、宇智網通(股)公司獨立董事
董 事	詹顯德	男 51~60	111/6	3 年	99/6	大華技術學院電子工程系 台灣發展研究院智能機器人研究所研究員	昭營科技(股)公司董事長

職稱	姓名	性別年齡	選任日期	任期	初次選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立董事	林進財	男 61~70	111/6	3 年	93/6	國立台灣大學商學碩士 美國銀行副總經理 瑞士銀行 Managing Director 中華民國銀行公會風險管理委員會主任委員 (創設人) 大眾銀行總經理 緯創資通集團總財務長	無
獨立董事	張世穎	男 51~60	111/6	3 年	105/6	雲林科技大學機械工程系暨研究所所長兼系主任、所長 國立雲林科技大學產業機械關鍵技術研發中心主任 國立雲林科技大學教務處課程及教學組組長 國立雲林科技大學教學卓越中心行政協調組組長 工業技術研究院機械所微系統技術部研究員 國立台灣大學材料工程學系博士後研究員 德國錫根大學材料工程研究所研究員	國立雲林科技大學機械工程系教授

職稱	姓名	性別年齡	選任日期	任期	初次選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立董事	張郁禮	男 61~70	111/6	3 年	111/6	PhD Physics, Clemson University, SC, USA Avatar Integrated System Inc., GM Asia 揚智科技股份有限公司全球業務副總 Cadence Design Systems Inc., GM Taiwan 網進科技股份有限公司總經理 優訊科技股份有限公司全球業務副總 Avant!, Corp. GM Taiwan HP, EDA PM	華釜科技(股)公司董事長 天擎積體電路(股)公司獨立董事
獨立董事	蕭錫鍊	男 51~60	111/6	3 年	111/6	國立清華大學電機工程系博士 國立清華大學材料科學與工程學系博士後研究員 同步輻射研究中心研究助理	東海大學應用物理學系副教授

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由 5 至 11 人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於 3 人的獨立董事。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長暨總經理皆由易建男先生擔任，此架構為公司發展發揮了快速決策、領導明確的優勢，有效整合資源並帶領公司。為確保公司永續經營及健全的公司治理，我們積極引入具備不同專業背景的獨立董事，藉此提升董事會獨立性及監督效能，同時也組成功能性委員會，以確保公司決策的客觀性與公正性，並有效制衡董事長兼任總經理的潛在風險。

為避免利益衝突，金麗於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會、薪酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	本委員會之運作以監督公司於有關稽核、會計、財報表達流程及財務控制上的執行品質及誠信度： 1. 訂定或修正內部控制制度。 2. 內部控制制度有效性之考核。 3. 重大之取得或處分資產或衍生性商品交易。 4. 重大之資金貸與或背書保證等處理程序。 5. 涉及董事自身利害關係之事項。 6. 重大之資產或衍生性商品交易。 7. 重大之資金貸與、背書或提供保證。 8. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 9. 簽證會計師之委任、解任或報酬。 10. 財務、會計或內部稽核主管之任免。 11. 年度財務報告及半年度財務報告。 12. 其他本公司或主管機關規定之重大事項。	本委員會共有 4 席，皆為獨立董事，2024 年出席率為 100%。

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
薪酬委員會	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。 1. 定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議，以確保其適應公司需求和最新的相關規定。 2. 制定並定期檢討本公司董事和經理人的績效評估標準，包括年度和長期的績效目標，並設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。 3. 定期評估本公司董事和經理人達成績效目標的情況，根據績效評估標準的結果，確定個別薪資報酬的內容和數額。 薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。	本委員會共有 4 席，皆為獨立董事，2024 年出席率為 100%。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，金麗為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，訂定了自評時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程，得視公司每年自評結果，每三年評估是否由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

在自評過程中，董事長填寫「董事會績效考核自評問卷」，而所有董事皆需填寫「董事成員考核自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據 2024 年董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，分數皆為 100 分，顯示績效良好。這些評估結果將作為檢討及持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分	加權平均
內部評估	A.對公司營運之參與程度	12	28.6%	100	29
	B.提升董事會決策品質	12	28.6%	100	29
	C.董事會組成與結構	6	14.3%	100	14
	D.董事之選任及持續進修	6	14.3%	100	14
	E.內部控制	6	14.3%	100	14
	總計	42	100.0%	100	100

■ 董事成員績效評估自評問卷結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分	加權計算
內部評估	A.公司目標與任務之掌握	3	13.0%	100	13
	B.董事職責認知	3	13.0%	100	13
	C.對公司營運之參與程度	8	34.8%	100	35
	D.內部關係經營與溝通	3	13.0%	100	13
	E.董事之專業及持續進修	3	13.0%	100	13
	F.內部控制	3	13.0%	100	13
	總計	23	100.0%	100	100

2.1.5 薪酬政策

金麗根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

金麗的薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

■ 薪酬政策

董事	經理人
本公司的董事薪資報酬按照「董事及經理人薪資酬勞辦法」所制定的規定進行，以下是所指薪資報酬的具體內容： 1. 報酬：包括董事的薪資、職務加給、各項津貼和獎金等。 2. 退職退休金：指員工退休時獲得的退休金。 3. 酬勞：根據本公司章程的規定，根據年度獲利分配提撥酬勞給董事。 4. 業務執行相關費用：包括車馬費、特殊支出費用和差旅費等。 董事薪資報酬的組成部分在「董事及經理人薪資酬勞辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。	根據「董事及經理人薪資酬勞辦法」、「薪資管理辦法」和「員工考績管理辦法」，經理人的薪酬結構如下： 固定薪資： 1. 本薪：基本薪資水準。 2. 伙食津貼：用於餐飲費用的津貼。 3. 加班費：因超時工作而給予的額外報酬。 變動薪資： 1. 年終獎金：每年度結束後發放，依公司年終獎金辦法執行。 2. 績效獎金：根據業務表現和年度結果而發放的獎金。 3. 員工酬勞：根據公司章程中有關員工酬勞發放規定執行。 4. 特別獎金：每年度結束後發放，依公司獎金辦法執行。惟得由薪資報酬委員會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值進行訂定或調整之。

2.1.6 永續治理

董事會為本公司最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，金麗之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，金麗於 2024 年成立了永續資訊編制小組，總經理室為專責單位，負責永續資訊管理政策或相關管理方針，且得指派「永續編制專案」負責人，負責統籌、規劃並召集相關營運單位執行永續資料蒐集、協作及整合永續資訊。該小組下設有 4 個子小組，包括公司治理小組、員工照護小組、環境永續小組、產品與客戶小組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。未來，小組預計定期向總經理彙報各項永續發展的成果。

■ 2024 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2024/3/6 第 10 屆第 9 次董事會	溫室氣體盤查及查證時程計畫進度報告。
2024/4/30 第 10 屆第 10 次董事會	溫室氣體盤查及查證時程計畫進度報告。
2024/8/9 第 10 屆第 12 次董事會	溫室氣體盤查及查證時程計畫進度報告。
2024/10/30 第 10 屆第 14 次董事會	1.修訂本公司內部控制及內部稽核實施細則「永續資訊之管理」暨作業辦法「永續資訊作業辦法」。 2.溫室氣體盤查及查證時程計畫進度報告。

2.2 誠信經營

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，金麗訂有「員工從業道德守則」，使公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。2024 年度未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

金麗積極與內部員工傳遞反貪腐之重要性，2024 年透過公司網站公告「員工從業道德守則」辦法，針對各類別員工進行反貪腐與誠信經營之溝通，合計已進行反貪腐相關溝通之員工百分比達 100%。未來我們將持續與公司成員進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

■ 對公司內部成員進行反貪腐相關溝通之佔比

員工類別	已進行反貪腐相關溝通人數	該類別總人數	已進行反貪腐相關溝通百分比
董事會	9	9	100%
管理職	18	18	100%
一般員工	69	69	100%
總計	96	96	100%

2.2.2 誠信經營政策

本公司致力於維護誠信經營，並將相關規範融入現有制度及文件中。其中「員工從業道德守則」和「同仁廉潔守則」明確規範禁止收受或給予供應商回扣或其他不正當利益，用以提升同仁誠信及自律觀念，若同仁執行業務時，涉及本人或本公司的潛在利益衝突應向人力資源單位提出報告。本公司也依法規建立健全的會計制度和內部控制制度，由人力資源單位負責員工道德守則的相關工作，稽核室監督政策執行，於每年依風險評估結果對各項作業進行查核，並定期於董事會報告。最後，公司也透過各項會議持續宣導企業誠信經營理念，強化員工意識。本公司相信透過上述措施，能有效落實誠信經營理念，建立良好的企業文化，並確保公司永續發展。

2.2.3 吹哨者制度

金麗已制定「公司內、外部人員對於不合法(包括貪汙)與不道德行為的檢舉制度」來處理接收檢舉事項，並在 2024 年度未接獲任何檢舉，該作業辦法包括以下內容：

一、本公司檢舉信箱及專線：

1. 檢舉信箱：whistleblower@rdc.com.tw
2. 檢舉專線：(03)666-2866#188 陳小姐

二、本公司針對不合法(包括貪汙)與不道德行為的檢舉制度之完整處理流程如下：

(一)、本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重予以獎勵，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

(二)、本公司宜於公司網站及內部網站建立並公告內部檢舉信箱、專線供本公司內部及外部人員使用。檢舉人應至少提供下列資訊：

1. 檢舉人之姓名、身分證號碼及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
2. 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
3. 可供調查之具體事證。

(三)、本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

(四)、本公司專責單位應依下列程序處理檢舉情事：

1. 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
2. 本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法務或其他相關部門提供協助。
3. 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司「員工從業道德守則」或「董事及經理人道德行為守則」規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
4. 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
5. 對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
6. 本公司專責單位應將涉及董事及高階主管檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

2.3 風險管理

重大主題：風險管理	
項目	內容
政策、承諾及重要性	面對瞬息萬變的環境，風險辨識與管理是企業永續經營的基石。金麗遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，建立了內部控制制度和作業辦法，並藉由各部門自我檢核和落實執行，監測潛在風險，將營運衝擊降至最低，確保公司持續穩定發展。
權責單位	董事會
短中長期目標	短期(2025-2026)： - 稽核單位每季向董事會及審計委員會報告內控遵循查核結果，目標為內控稽核無重大缺失。 - 年度內營運據點未因氣候風險造成財物損失。 中長期(2027-2030)： - 維持內控稽核無重大缺失。 - 建立相關風險鑑定或評估的機制。
行動計畫	- 定期進行的風險管理會議，並制定管理政策與因應策略，以降低公司風險。 - 設置跨部門之永續資訊編制小組，針對公司現況討論決議氣候風險與機會及相關管理策略之執行。 - 檢討及修訂內部控制制度及每年定期自行評估內控制度，以落實自我監督，降低突發風險對營運造成之危害。
2024 年績效	- 各部門遵循公司之內部控制制度，年度內部稽核無重大異常情況，內部控制制度設計及執行具有成效。 - 選任具備財務、會計專業之獨立董事參與董事會討論，藉由董事之專業提升公司最高治理單位在財務及社會等風險管理能力。
申訴機制	- 透過內部稽核制度並設置獨立董事，確保內控及彙報機制之有效運作。 - 由相關部門承接對應之風險管理工作，以降低營運風險衝擊。

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，金麗透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

■ 金麗風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業

2.3.2 關鍵風險與因應策略

金麗透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢與各部門定期進行的風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024 年度金麗共辨識出 5 項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險、資安風險、地緣政治風險，表列是公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2024 年度風險項目與未來因應策略

ESG 面向	治理	環境	社會	治理	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險	地緣政治
風險因子	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	極端氣候的劇烈影響，使得氣候變遷所造成的問題已成為企業營運的潛在風險之一。	人才留任、員工發展、職場環境等。	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險。	因台灣在地緣政治與科技產業鏈上的關鍵位置，將難以避免地受牽動至美中台三方複雜多變的互動格局中。

ESG 面向	治理	環境	社會	治理	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險	地緣政治
風險管理 政策與程 序	財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	永續資訊編制小組蒐整產業之氣候風險與機會，並考量營運據點當地相關氣候規範，討論實際面臨情況，並根據各議題擬定對應之策略。	為確保員工的安全、薪資、福利和職場環境符合相關法規，以降低因人力資源因素引起的損失和風險。	推動各項資訊安全管理策略，確保公司資訊系統安全，避免因駭害入侵或天災人禍導致資料損失或營運中斷之風險。	為了應對供應鏈風險評估及銷售對象符合相關法規和管理的挑戰，公司已經實施了多元替代供應鏈佈局，並啟動了備料機制，及提醒客戶的終端銷售對象須符合相關法規，若違反將停止供貨，以避免政治、疫情等因素對供應鏈造成物料短缺和中斷的影響及銷售違反法規的影響。

ESG 面向	治理	環境	社會	治理	治理
風險項目	財務風險	氣候變遷風險	人力資源風險	資安風險	地緣政治
風險因應策略	1. 市場風險（價格風險）：本公司財務投資採取保守保本投資組合分散策略，產品開發朝 64 位元 x86 CPU 主流市場前進，以有效控制市場風險。 2. 信用風險：本公司根據內部明確的授信政策，對每位新客戶依據不同的信用評等給予不同的付款條件，並選定付款幣別。 3. 流動性風險：本公司財務部門將帳上現金依據每月營運資金需求編制資金調撥表，根據資金需求進行調度和預測，以管理流動性風險。	1. 轉型風險-客戶行為改變：透過關注永續趨勢及掌握客戶需求，擬定新技術及產品的研發計畫，以減少營收下降之風險。 2. 實體風險-平均溫度上升：設置不斷電系統，避免營運中斷之風險。推動節能專案及購置高效能空調設備，以減少碳排放。	1. 人才培育：我們致力於通過工作教學、教育訓練和師徒制度來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 2. 教育訓練：針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力。 3. 績效考核：每半年定期進行考核，結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，確保升遷管道的透明公正與完善。	1. 資訊安全管理策略：網路資訊安全控管、資訊存取保護、實體環境安全管理、緊急復原應變機制與演練、教育宣導及內部稽核。 2. 資訊安全教育訓練：定期進行資安教育及宣導，透過教育訓練加強資訊安全的落實，遵守法律規範與資訊安全政策要求，以建立危機意識。	1. 建立因應地緣政治的跨功能平台機制，密切關注台海關係動態，推演台海局勢變化的可能情境，盤點對公司營運各方面的可能影響，擬定相應的風險預防管理措施。 2. 計畫在海外設立研發據點，銷售領域從工業及自動化擴增至 PC、NB、edge 及 server、AIserver 各種應用市場。

2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。金麗秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求，除遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，並隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整。本公司內部亦設置法務人員，協助各單位注意可能會影響公司財務及業國內外政策及法令，並適時向外部專家請益包括但不限於律師與會計師，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

2024 年金麗發生違反內部控制法規而受裁罰之事件，總裁罰金額為 30 萬，金麗重視任何違反法規事件的處理及改善，已請受裁罰之相關單位向董事會報告事發原因及後續改善措施，以避免未來有重蹈覆轍之機會，年度受裁罰事件之情況與說明如下表：

■ 2024 年違反重大法規而受金錢制裁事件

裁罰日期	描述違反之重大法規事件	違反之法規或條文	未來改善作法	受裁罰金額（萬元）
2024/8/21	從事重大委外顧問服務交易未建立相關內控作業程序及依核決權限提報董事會通過，及財務報表編製流程未依會計專業判斷程序執行等內部控制缺失	「對上櫃公司內部控制制度查核作業程序」第 9 條第 1 項規定之情事	制定「專案商業顧問聘任管理辦法」，加強會計專業能力。	\$ 30
公司定義違反重大法規事件受罰		依照「財團法人中華民國證券櫃買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」揭露	年度總裁罰金額	\$ 30

Chapter 3 環境永續

3.1 氣候變遷因應

近來年，日益頻繁的極端天氣事件影響全球各地越加劇烈。2024 年全球氣溫創歷史新高，而依據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）於 2024 年 1 月發表《全球風險報告》（Global Risks Report 2024）指出，前十大長期（10 年）風險中，有五項跟環境相關，「極端天氣事件」位居第一。氣候變遷造成的氣候問題除了影響人類生存安全的發展，對企業也造成威脅，躍升為企業營運之潛在風險之一。為回應氣候風險管理的重要性並建立氣候變遷的因應措施，金麗於 2024 年依循氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD），藉由四大架構治理、策略、風險管理、指標與目標，揭露金麗的關鍵氣候風險與機會管理現況，以達成永續經營之目標。

3.1.1 氣候治理

董事會

金麗之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展的角色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。

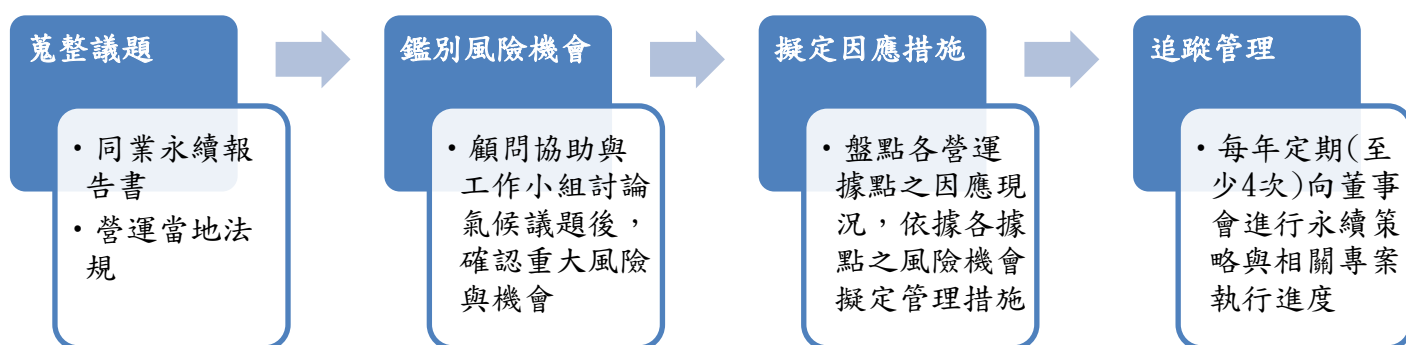
永續資訊編制小組

為強化金麗對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，2024 年金麗成立永續資訊編制小組，總經理擔任推動小組之召集人，針對公司之永續議題、包括氣候關鍵機會風險議題進行會議，且每年定期向董事會進行永續策略、包括氣候議題與其相關專案執行成效報告。永續資訊編制小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，並定期提交氣候風險因應規劃其執行成果。

永續資訊編制小組下設有公司治理、環境永續、產品與客戶、員工照護等 4 個 ESG 工作小組，並由各相關部門主管擔任小組組長。各小組主責蒐整公司之氣候議題現況，並評估當前同業氣候風險與機會關鍵議題趨勢，鑑別出金麗於氣候變遷下之關鍵風險與機會，積極應對與掌握當前趨勢，再依各據點因應氣候風險議題之現況，協助提供資源與建議。

3.1.2 氣候風險管理

為使公司掌握當前關鍵氣候機會與風險，4 大 ESG 工作小組負責蒐整產業之氣候風險與機會，並考量營運據點當地相關氣候規範，討論金麗實際面臨情況，依據風險或機會對金麗的「發生可能性」及「衝擊程度」原則，時間評估之範疇為短期 0-3 年、中期 3-10 年，長期 10 年以上。最終決議出金麗 2024 年最攸關的重大氣候風險與機會共 3 項，分別為 1 項轉型風險、1 實體風險與 1 項氣候機會。此外，根據各議題擬定對應之策略，後將結果向上提報總經理，並向董事會報告公司針對氣候管理之進展。



3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年金麗由永續資訊編制小組依循上市(櫃)公司氣候相關資訊、同業報告書及國際趨勢蒐整金麗專屬氣候議題，並透過與 ESG 小組與各單位討論實際面臨與應對議題情況，針對 3 項關鍵的氣候風險與機會議題訂定可能發生期程、說明現況與未來因應策略。

■ 金麗關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型 風險	客戶行為改變	短期 (0-3 年內)	由於氣候變化或對氣候變遷意識的提高，客戶對產品和服務的偏好可能發生變化，導致採購政策的調整；此外，客戶可能會要求提供超越現有環保標準的產品和服務，或者對環保稽核提出更嚴格的要求。若無法滿足這些要求，金麗將失去部分市場佔有率。	1. 隨時注意最新的永續趨勢，並與客戶保持緊密聯繫，定期分析產業發展，擬定新技術及新產品的研發計畫，掌握客戶需求，減少營收下降的風險。 2. 導入綠色產品設計，包括降低功耗和縮小面積。 3. 分享研發成功經驗並協助客戶產品通過能效或其他相關規範標準。
實體 風險	平均溫度上升	中期 (3-10 年內)	隨著全球氣候變暖，平均氣溫上升導致用電需求持續增加，從而提升營運成本。此外，氣候變化可能引發供電不穩定，間接影響設備運行，甚至導致營運中斷。	1. 機房與實驗室皆設有 UPS 不斷電系統，以避免供應不穩導致營運中段的情形。 2. 推動節能專案，減少源頭用電需求，辦公室換裝符合節能標章 LED 照明設備。 3. 購置高效能空調設備，取代高耗能設備，以達到減少用電需求並可減少碳排放。
機會	開發新產品和服務的研發與創新	中期 (3-10 年內)	透過創新和研發來應對氣候變化，除了保護環境有助於滿足現有客戶的期望外，且能開拓市場機會，增強品牌形象，吸引更多注重永續發展的客戶，為企業帶來更多的訂單和業績增長，進一步擴大產品的市場佔有率。	1. 對全系列產品強化低能耗設計，提供更高效率省電的產品。 2. 晶片朝微小化設計目標，同時搭配先進製程，降低整體功耗。 3. 研發強化晶片效能的封裝技術，達到低碳、減料目的，以導入低碳供應鏈。

3.1.4 指標與目標

為面對氣候變遷帶來之衝擊影響，金麗除針對溫室氣體訂定之範疇一與範疇二之具體減量目標，亦針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過 ESG 工作小組監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為金麗訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	執行現況
減碳目標	2025 年排放密集度(範疇一與範疇二排放/員工人數)較 2024 年下降 1%	執行中
因應氣候變遷	年度內未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	2024 年已達成
	年度內未有因高溫限電造成營運據點停工之情況	2024 年已達成

3.2 能源及溫室氣體管理

3.2.1 能源管理

各國對企業碳排放的規定日益嚴苛，因此能源管理的角色愈加重要。金麗作為地球村的一員，我們竭力減少其營運活動對環境造成的負面影響。

3.2.2 能源使用概況

2024 年金麗的能源總消耗為 1,062.33GJ，100%來自外購電力，年度能源使用密集度（GJ/員工人數）較前一年度下降 13%。金麗的營業項目為 IC 設計，而能源耗用主要源自辦公設備、空調、照明之外購電力，未使用再生能源。未來，金麗將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢。

近 3 年能源消耗量				
內部能源耗用總量	能源項目	2022	2023	2024
外購能源(GJ)	外購灰電	1,043.78	1,102.75	1,062.33
密集度(GJ/員工人數)		15.35	13.96	12.21

註1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：總公司。

註2：電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註3：密集度分母為員工人數。

3.2.3 溫室氣體管理

2024 年，金麗依循 GHG Protocol 完成首次完整的範疇一及範疇二溫室氣體盤作業，全年度溫室氣體排放總量為 147.21 噸 CO₂e，以範疇二（外購電力）為主，占總量 94.99%，主要源於辦公室空調與照明用電。為強化內部能源與溫室氣體管理，金麗已設立基準年為 2024 年，未來透過例行性碳盤查追蹤減碳目標達成情況，並建立內部稽核與碳盤查管理制度。金麗已規劃將於 2026 年取得外部第三方機構之確信，提高溫室氣體盤查數據品質。金麗用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心，為全球減碳盡一份心力。

■ 近 3 年溫室氣體排放量與密集度

年份	2022	2023	2024
單位	tonCO ₂ e	tonCO ₂ e	tonCO ₂ e
範疇一	—	—	7.37
範疇二	145.86	151.66	139.84
範疇一 & 二合計總量	145.86	151.66	147.21
範疇一+範疇二密集度 (tonCO ₂ e/員工人數)	2.15	1.92	1.69

註1：溫室氣體涵蓋範疇：總公司；2024 年首次完整盤查範疇一與範疇二，之前年度未盤查範疇一。

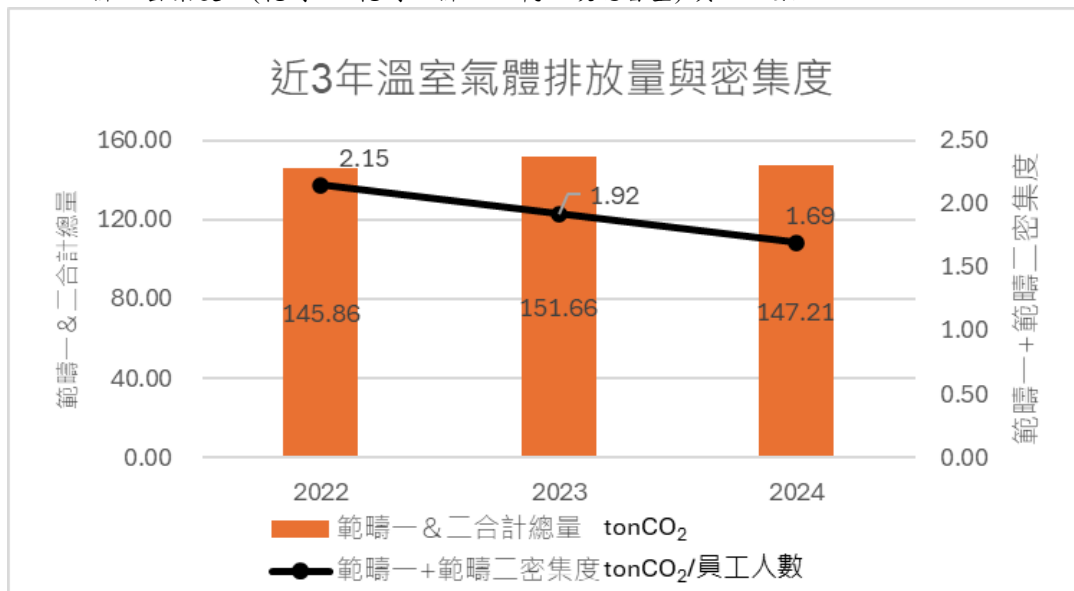
註2：溫室氣體係數引用：2024 年 2 月 5 日環境部公告溫室氣體排放係數、環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註3：盤查方法學：GHG Protocol。

註4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(次 CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCS)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NH₃)共計 7 種溫室氣體。

註5：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註6：排放密集度 = (範疇一+範疇二排放二氧化碳總當量)/員工人數。



3.2.4 減量及節能措施

2024 年金麗推行節能方案共有 5 項，包含更換廠區照明為節能 LED、更新老舊設備零件等措施。其中，2024 年將老舊燈具汰換更換為節能型 LED，達到節省 14,663 度電、減碳 7,258.19 公斤。另外，我們新增了空調與照明定時自動關閉設定，減少辦公室無人使用情況下之空調與照明用電浪費。

做為 IC 設計公司，金麗內部使能源主要是資訊設備之電力。公司購買辦公室設備時，優先選用具有高能源效益、具有節能標準之產品，且定時保養維護、清潔辦公室設備，包括冷氣空調、照明設施等，維持其最佳能源效益。此外，我們加強確保各項設施在未使用時是否關閉，並透過辦公室節約能源策略及向員工宣導等，為地球盡一份心力。

辦公室區節能減碳策略行動
・推行辦公室空調冷氣溫度設定為攝氏 26 度，避免過度能源耗損。
・已陸續導入電子化公文簽核系統，建立電子化系統。採用電子發票，減少紙張使用量，且公文往返時盡量以 e-Mail 往返書信文件，減少事務機、紙張、碎紙機使用之機會，降低能源的耗量。
・照明及空調空間張貼海報標語隨手關燈，要求同仁會議結束或是下班冷氣需關閉，事務機、個人電腦螢幕設定休眠模式。定期安排冷氣保養及清潔濾網，提高效能。

3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理制度

金麗為 IC 設計公司，專注於設計及銷售，產品皆委託專業之晶圓代工廠及封裝測試廠生產製造，因此主要廢棄物皆源自於委外加工生產製程後產生之不良品 IC，及研發過程中實驗室產生之報廢 IC、基板等。金麗依循 ISO 14001 之原則，建立了自身的廢棄物清運與管理措施，有害廢棄物委託具甲級許可證之第三方清理機構處理，且清運當下透過 GPS 追蹤廢棄物清運車輛及軌跡，過程均有金麗專責人員監督並透過廢棄物三聯單進行申報，確保完整掌握廢棄物流向及處置過程符合政府環境政策與環保法規。總部辦公室營運產生之一般事業廢棄物主要為一般生活垃圾、廢塑膠、金屬及紙類，並統一由據點所在之辦公大樓委託第三方合格清運商處理。

■ 廢棄物價值鏈管理措施

公司廢棄物價值鏈管理措施	
自身營運-辦公室及廠區廢棄物	依據廢棄物管理規範清楚標示有害廢棄物駐存空間，並針對儲存情況統計量化數據。
價值鏈下游-廢棄物處理	依據廢棄物三聯單進行每月填報紀錄。

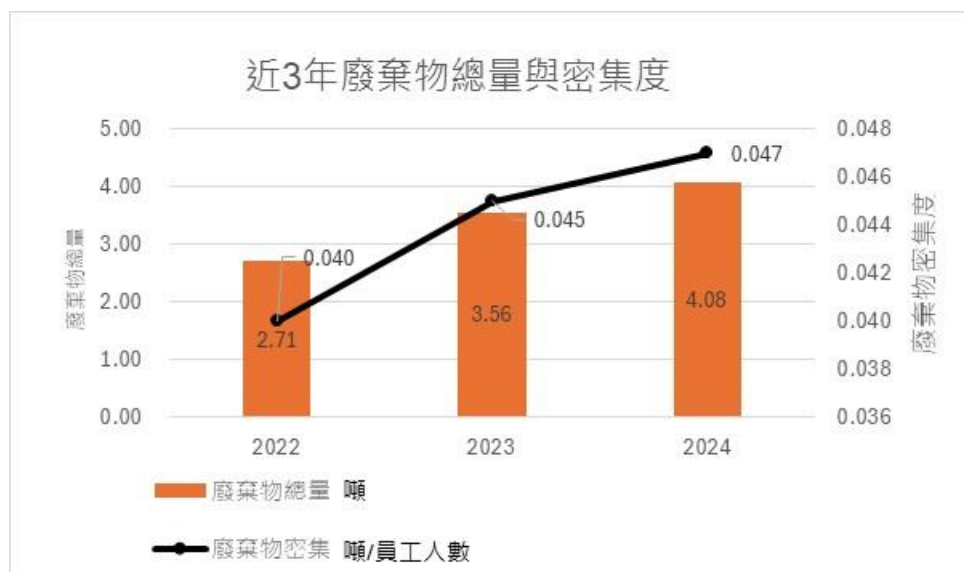
3.3.2 廢棄物的產生

2024 年金麗廢棄物總量共計 4.08 噸，皆屬於非有害廢棄物的一般生活垃圾，處理方式為離廠進行，去向包括回收再利用 0.68 公噸與焚化處理 3.40 公噸。2024 年廢棄物總量較去年提升 58.3%，主要因訂單成長造成原物料進貨量倍增，包材廢棄物與製程廢棄物隨之提升，且員工因應營運規模擴大而增加。未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

近 3 年廢棄物產生量與密集度

年份	2022	2023	2024
非有害廢棄物（噸）	2.71	3.56	4.08
廢棄物總量（噸）	2.71	3.56	4.08
廢棄物密集度（噸/員工人數）	0.040	0.045	0.047

註1：廢棄物統計數據範疇涵蓋據點：總公司。



■ 依直接/移轉處置劃分廢棄物總量

廢棄物類別	非有害廢棄物(噸)		總處理量	
	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%
處置移轉 (再利用、回收)	0.68	17%	0.68	17%
直接處置 (焚化、掩埋)	3.40	83%	3.40	83%
總量	4.08	100%	4.08	100%

3.3.3 廢棄物減量行動

金麗為減少自身營運之廢棄物對環境之影響，致力於提升產品良率來減少不良品與下腳品之產生，且於產品開發階段即著力於研發面積更微小的元件，進而減少終端有害事業廢棄物產生總量。公司使用與再生物料相關之產品如 tray 盤等，積極推行回收再使用，藉此減緩廢棄物之產生及提升資源使用率進而達成循環經濟之目的。此外針對辦公室常見的一般垃圾，金麗持續落實環保概念，透過垃圾分類、垃圾減量、資源回收等，減少對環境的衝擊。

廢棄物管理策略行動
實施垃圾分類與回收政策，且垃圾袋使用對環境負荷衝擊低之再生物料，減少資源的浪費。
- 透過定期回收作業讓資源能再次被使用達到資源回收再利用： - 一般廢棄物的紙類進行水銷；鋁、塑膠及鐵紙品進行回收 - 廢 3C、資訊淘汰零組件、下腳料回收 - IC Tray 盤回收

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估金麗之各營運據點是否存在水風險，2024 年金麗採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示金麗全據點皆未坐落於高水資源壓力區域，而因應缺水風險，公司歷來曾配合園區管理局自主節水計畫，計畫期間符合政令要求。未來金麗將持續逐年追蹤評估營運據點所在之水資源壓力，避免金麗用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區
總公司	第三方的水	新竹寶山水庫

3.4.2 取水與耗水

金麗之取水源 100% 自於第三方自來水公司供水，無取用地下水及海水用水，皆使用為生活用水，無工業用水，2024 年總取水量為 24.65 百萬公升，較前一年度下降 0.4%，用水密集度下降 9.68%。

單位：百萬公升

用水類別	取/排水目的地分類	2022	2023	2024
取水量	取水總量(百萬公升)	23.07	24.75	24.65
耗水量	耗水總量(百萬公升)	23.07	24.75	24.65
取水密集度(百萬公升/員工人數)		0.34	0.31	0.28

註：金麗之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

3.4.3 水資源管理或減量行動

金麗營運過程不涉及生產製造，未產生工業廢水，且無須受主管機關要求定期進行水質檢測。營運據點遵循園區辦公大樓規範，2024 年金麗並未有違反當地污水排放規範之事件發生。

金麗深知節約用水之重要性，我們雖非用水大戶，僅一般生活性用水，但仍重視水資源管理，進行節水措施降低水資源消耗。金麗設定 2024 年為基準年，每年減少用水密集度 3%。2024 年內金麗推行 3 項節水策略行動，以具體行動減少對水資源的需求。

節水策略行動
宣導員工節約用水，在生活用水上加裝 3M 省水閥，節約民生水量。
廁所馬桶汰換為經濟部水利署認可一級省水標章之產品。
空調回收水用於馬桶水。

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 研發創新

重大主題：研發創新	
項目	內容
政策、承諾及重要性	研發創新對於公司的發展和競爭力至關重要，企業持續發展需要不斷的創新和突破自我，金麗將持續精進專注技術的研發，開發具有競爭力產品，承諾將持續投入資源進行研發，推動技術和產品創新。
權責單位	設計開發處
短中長期目標	短期(2025-2026): • 加速新產品開發，持續縮短開發流程。 • 優化供應鏈與內部流程，降低成本並縮短周期。 • 優化內部組織，培育研發人才。 • 建立關鍵合作夥伴，確保技術與產能穩定。 • 研發投入佔總營收 50%。 中長期(2027-2030): • 擴大市場佔有率，每年拓展新客戶與區域市場。 • 推動技術創新，專注先進製程並強化專利布局。 • 提供高效客製化 IC 解決方案，滿足客戶多樣化需求，提升客戶滿意度與忠誠度。 • 推行永續發展，研發以低功耗架構進行，達到能源消耗降低。 • 研發投入佔總營收維持至少 50%。
行動計畫	• 定期及不定期召開研發專案會議檢視執行情形。 • 各專案的研究開發符合 ISO 9001 流程及評估管理系統。 • 積極參與專業培訓和研討會，提升團隊成員的專業技能。
2024 年績效	• 金麗近三年維持一定研發費用，2024 年研發投入 24.68 億元，佔總營收的 58.10%。
申訴機制	• 金麗官網供利害關係人溝通及申訴 • 業務信箱：sales@rdc.com.tw

4.1.1 主要產品與服務

創新是金麗的核心價值之一，我們致力透過研發追求卓越，高度重視技術的創新，提供合作夥伴更好的技術與產品。自成立以來，金麗即專注於微控制器 IC、嵌入式微處理器及網路單晶片 IC 等產品之研發、設計及行銷業務。透過以效能和能源效率為中心的全方位晶片設計方法，金麗為端對端人工智慧（AI）基礎架構提供廣泛的運算引擎。此外，金麗積極創新推出小晶片（chiplet）架構，成功解決產品使用以及製造過程中的永續性挑戰。

金麗持續開發新一代系列產品，目標為具備良好性能且更省電。我們將功率消耗列入產品開發的重要規格，積極朝向落實節能與環境友善，並提供客戶更優質的服務，共同響應節能減碳趨勢。

4.1.2 研發人員與經費投入

金麗持續投入在研發及新領域，2024 年研發投入金額近新臺幣 24.68 億元，相較於 2023 年增加了 15.89%，佔 2024 年總營收的 58.10%，。研發部涉及之技術與研發項目包括產品開發之軟體及韌體設計、CAD 技術研發以及相容性測試等。截至 2024 年 12 月底，共計有 57 名同仁從事研發工作，佔公司員工總數比率為 65.52%，相較於 2023 年底的 47 名研發人員增加了 21.28%。金麗擴大研發規模，參與產品設計與技術開發等改善與優化，展現金麗在產品與技術創新的承諾。

■ 金麗近三年投入研發支出總金額

研發投入	2022	2023	2024
金額(仟元)	\$182,068	\$212,992	\$246,756
占總營收比例(%)	43.76%	70.58%	58.10%
研發人才(人數)	38	47	57
研發人才佔員工總數比率(%)	55.88%	59.49%	65.52%

4.1.3 未來研發展望

隨著半導體產業的迅速發展，以及人工智慧、物聯網、自動駕駛等技術的蓬勃興起，ASIC(應用特定集成電路)設計正迎來前所未有的機遇與挑戰。金麗秉持積極創新研發的原則，持續深耕低功耗架構設計，致力於提供高效能、低能耗的 ASIC 解決方案，以滿足市場對綠色科技與高效能運算的雙重需求。未來，金麗的研發方向將聚焦於 3 個關鍵領域，包括低功耗架構設計、高效能計算與加速、及綠色半導體技術。

低功耗架構設計	高效能計算與加速	綠色半導體技術
- 持續優化電路設計與製程技術，進一步降低功耗，提高能效比。 - 透過彈性多元電源管理技術，實現更高效的能源調度與功耗控制。	- 針對人工智慧與機器學習領域，開發高速互連介面，提升運算效能與能效。 - 發展高速數據處理能力，以支援高頻寬應用，如 5G、邊緣運算與雲端運算。	偕同與客戶及供應商，著重於採用先進製程與封裝技術（如 chiplet 架構），提升了晶片效能並減少功耗，且降低使用晶片過程中的能耗和碳排放，有助於推動永續發展。

金麗將持續投入研發資源，深化核心技術，與全球夥伴攜手合作，共同打造高效能、低功耗、智能化的半導體解決方案。透過不斷的創新與技術突破，提供更具競爭力的產品，滿足市場對高性能和低能耗解決方案的不斷增長的需求。我們期許在未來的半導體產業中占據領先地位，並為全球科技發展貢獻卓越價值。

4.1.4 智慧財產保護與專利佈局

持續不斷的創新，是金麗得以在營運過程維持競爭力的關鍵與基礎，而提高智慧財產權管理是增強自主創新的重要依據。金麗由總經理室法務單位負責智慧財產權，推動自主智慧財產權與科技法律服務，進行專利策略規劃，保護公司研發成果及技術領先地位，創造本身產品的領先與優勢。截至 2024 年底，金麗已獲得國內外專利核准件數累計為 88 件，目前有效專利為 61 件。

金麗為鼓勵員工研發創新，設有專利獎勵辦法，鼓勵員工積極參與技術的研發，並進而提出申請取得國內外專利，以充實公司的智慧財產權及提升競爭力。當同仁依專利申請流程提出專利申請後，由經辦單位向政府機構提出申請，並取得「專利申請核定文號」，即發放提案及申請獎金；待專利核准後，會再發放核准獎金予同仁。近三年金麗核發專利獎勵件數 4 件，獎金總額新台幣 136,000 元。

4.2 客戶關係管理

重大主題：客戶關係管理	
項目	內容
政策、承諾及重要性	客戶及代理商為金麗產品推廣之主要通路，我們將持續關注客戶需求，致力於提升客戶滿意度，並協助客戶進行新產品開發及服務流程優化，以達成永續發展之目標。
權責單位	業務部
短中長期目標	短期(2025-2026): - 客戶滿意度調查平均分數達滿意 4 分以上(滿分 5 分)。 中長期(2027-2030): - 提供完善服務，持續建立客戶滿意度與信賴關係。 - 客戶滿意度調查平均分數維持 4 分以上(滿分 5 分)。 - 加強本公司分數較低的項目(新產品)。
行動計畫	- 優化客戶服務作業程序。 - 定期實施客戶滿意度調查，並針對回應提出改善作為及計畫。 - 加強專責團隊滿足客戶技術與商務需求。
2024 年績效	客戶滿意度調查平均分數為 4.56 分
申訴機制	- 金麗官網供利害關係人溝通及申訴 - 業務信箱：sales@rdc.com.tw

4.2.1 客戶滿意度調查

金麗一向將客戶視為重要之策略夥伴，並致力於優化核心技術，提供客戶最優質的產品與解決方案，以客戶需求為導向，協助客戶解決問題，創造雙方最大的利益。為精進客戶關係，綜合評估客戶對於公司服務的滿意情形，金麗訂定「客戶滿意作業程序」，並每年進行客戶滿意度調查，針對當年有出貨客戶作為調查對象，了解客戶對金麗之產品和服務等回饋與要求，並審視客戶優化產品的建議，擬定相關改善計畫。

客戶滿意度調查由業務單位負責調查與統計，藉由電子郵件方式，向客戶進行問卷發送與回收。滿意度調查的內容涵蓋服務、品質、交期、抱怨處理、品質保證能力、溝通和協調等項目等項目。當年年底前，業務處彙總前述相關結果，若客戶滿意度低於 4.2 分，將由業務處提出分析報告。客戶滿意度的結果於管理審查會議報總經理說明並進行討論，後訂定新年度客戶滿意度指標目標，作為品質系統改善之依據，並由品保單位負責後續追蹤與監控。

■ 客戶滿意度調查作業

調查項目	回饋流程
1. 業務服務品質 2. 交貨時程控制 3. 出貨產品品質 4. 技術支援程序 5. 其他建議 6. 客訴回覆 7. 價格競爭力	1. 業務單位發出客戶滿意度調查表 2. 客戶滿意度調查表彙整及分析 3. 低於 4.2 分需由業務處提出分析報告 4. 業務單位回饋客戶並追蹤成效

■ 近三年客戶滿意度調查結果

調查年度	2022 年	2023 年	2024 年
客戶回覆比例(%)	57.14%	80.00%	82.35%
平均滿意度結果	4.72	4.73	4.56

4.2.2 客戶申訴與改善

金麗重視每位客戶的意見，並設立了專責的跨功能客戶服務團隊，以便在客戶有需求時能迅速確認。為了確保能及時回應客戶問題，針對客戶抱怨情形採取適當措施，金麗制定了「RMA 作業指導書」，明確公司內部各部門在與客戶溝通及反饋方面的作業規範，以及各單位在內部品質溝通和客戶互動中的具體做法，以保持良好的客戶關係。

當發生抱怨事件時，業務單位將作為統一窗口確認抱怨之要求與處理，並通知客服單位建立內部的抱怨處理申請程序，進行銷貨退回換貨、折讓賠償等處理。若發生產品故障問題或品質抱怨，則由品管單位針對相關問題進行分析調查，提供報告並說明矯正措施，完成抱怨處理程序。金麗重視客戶問題及關係經營，並提供即時的諮詢服務。若保固期後客戶發現產品存在品質問題，金麗仍會負責分析原因，並允許客戶通過業務或技術窗口提出問題和需求。客戶可以透過公司網站的「利害關係人專區」或電子郵件（salse@rdc.com.tw）反饋任何服務意見或建議，以協助解決產品開發或生產中的疑難問題，從而達成顧客服務滿意的目標。

4.2.3 產品品質與有害物質管理

產品品質是交付產品給客戶的基本要件，同時也是企業長久經營的基礎。金麗已通過 ISO 9001:2015 品質管理系統認證，內部遵循並建立、實施與維持金麗的品質管理系統，透過品質目標管理、內部稽核、預防矯正及管理審查之實施等方法，持續改善其有效性。品質管理系統範圍包含 IC 產品開發設計、委外生產及銷售業務。外包採購及生產過程管制，則依照委外生產供應商作業特性訂定各項管理機制及規範，以監督其作業能力與品質控管，確保委

外生產過程符合要求。所有員工遵守品保手冊及相程序文件之規定，及依據作業程序所引用之相關管理規範執行各項品質活動，以達成高品質目標。

針對客戶對於產品品質之要求，除了主要供應商應取得 ISO 9001 品質管理系統與 ISO 14001 環境管理系統驗證，金麗制定「環境有害物質管理作業程序」，透過定期審查與更新作業，並參與客戶舉辦之供應商大會及教育訓練，掌握客戶要求及確保有害物質系統有效運作。金麗產品符合法規規範及客戶對綠色產品的需求及標準，我們研發委外生產的產品均符合 RoHS 指令、REACH 指令、無鹵指令、包裝材指令(PPWD)等相關環保法規法令要求。

4.3 資訊安全管理

重大主題：資訊安全管理	
項目	內容
政策、承諾及重要性	資訊安全的核心意義在於提供公司營運穩定，並有效保障員工、供應商及客戶相關資訊資產之機密性、完整性與可用性。金麗已制定資訊安全風險管理相關政策，並推動各項資訊安全管理策略，確保公司資訊系統安全，避免因駭害入侵或天災人禍導致資料損失或營運中斷之風險。
權責單位	資訊安全室
短中長期目標	短期(2025-2026)： - 強化專責資安組織功能，持續推動公司資安政策。 - 加強同仁資安宣導及防護訓練，讓資安意識成為公司既有文化。 - 強化公司資安弱點防護措施，並持續評估導入必要的資安防護系統。 - 及時回饋資安情報與 TWCERT/CC 和科學園區資安資訊分享與分析中心共享。 中長期(2027-2030)： - 強化整合各項資安設備提高連防程度。 - 回饋資安情報與 TWCERT/CC 和科學園區資安資訊分享與分析中心共享，提升跨組織防禦程度。
行動計畫	- 觀摩學習其他公司於資安方面之具體作法，並評估實行之可能性。 - 定期進行同仁資安訓練及宣導，並要求遵守相關之資通安全管理規範。 - 嚴禁同仁使用非法軟體。 - 不定期資安演練。 - 定期執行資訊應用系統之弱點測試。
2024 年績效	- 完成釣魚郵件宣導及防範措施。 - 落實郵件防毒/防駭，每日監測郵件主機。 - 落實檢查防火牆系統日誌並即時因應。 - 透過 TWCERT/CC 和科學園區資安資訊分享與分析中心即時獲取資安情資並進行相對因應措施提升資安防禦。 2024 年金麗完成全體員工釣魚郵件演練，並以信件方式進行成果宣導，共 60 人參加。
申訴機制	- 金麗官網利害關係人溝通及申訴管道 - 聯絡電話：03-6662866

4.3.1 資安管理架構與權責

隨著當前數位化趨勢發展，主管機關與利害關係人對公司資訊安全要求與日俱增，若因公司資安系統品質低落，造成資料外洩或遭遇分散式阻斷服務（DDoS）攻擊事件，將導致高額成本支出並致使公司聲譽受損。金麗由總經理指派資訊安全室主管負責主導及規劃，其他

各業務相關單位配合執行，確保公司資訊安全管理運作之有效性。而為求資訊安全之完整性，金麗已加入 TWCERT/CC(台灣電腦網路危機處理暨協調中心)和科學園區資安資訊分享與分析中心之資安聯防通報。2024 年，金麗未發生任何資訊洩露、失竊或遺失客戶資料之情事。

4.3.2 資安管理策略

為使公司提供之資訊服務可穩定使用，金麗已訂定「資訊安全管理辦法」，規範全公司的資訊安全管理，針對包含網際網路及電子郵件使用、密碼設定、軟體下載、儲存媒體、檔案備份等作業之資通安全進行管理，此外積極監控網路流量，針對異常即立即處置。資訊安全風險管理相關政策的管理範圍包含公司所有系統資料及資訊設備，且訂有保密協定，所有員工須進行簽署，保障公司機密資訊之安全，簽署率達 100%，委外供應商亦皆須符合契約所要求之保密協定。

資訊安全管理工作由資訊安全室部門負責規劃，推動資訊安全管理之策略分為五大面向：網路資訊安全控管、資訊存取保護、實體環境安全管理、緊急復原應變機制與演練、教育宣導及內部稽核。2024 年金麗執行了一次緊急復原應變機制與演練，此外，我們依據 TWCERT/CC 和科學園區資安資訊分享與分析中心發佈之資安情資，多次執行資訊系統安全更新、主動關心軟體(系統)安全漏洞情資，不定期更新防火牆防駭功能或進行版本升級、執行電子郵件入侵防堵監控等，確保公司資訊系統安全無虞。另一方面，金麗依據「電腦化資訊系統處理控制作業」，針對系統開發、資料編制、存取與輸出等流程進行內部稽核作業，確保資訊處理的機密性、完整性、正確性與安全性。

■ 資訊安全管理措施

管理措施	內容
網路資訊安全控管	1. 持續強化防火牆 2. 定期進行電腦掃毒 3. 軟體安裝及網路存取權限管控 4. 員工可使用公司提供之合法軟體 5. 建立垃圾郵件過濾防堵系統(建立 Anti-SPAM 系統)
存取管控與權限管理	1. 人員帳號權限管理及審核 2. 員工個別之帳號及密碼 3. 內部檔案存取權限管理
資訊設備實體環境安全管理	1. 伺服器主機房由資訊單位專責管理，非相關人員不得隨意進出 2. 主機房設置空調恆溫控制及消防設施，並備有不斷電系統 3. 建立資訊資產清單每年定期盤點
緊急復原應變機制與演練	1. 制定資訊安全事件回應及通報標準程序，以因應資訊安全事件做即時處理，並啟動應變措施 2. 資料備份備援措施，本/異地備援機制
員工教育宣導	1. 公司不定期執行資訊安全宣導作業與教育訓練 2. 主管人員應督導資安遵行制度落實情況，強化同仁資安認知及法令觀念

4.3.3 資安事件通報與因應流程

金麗已制定「資訊安全事件回應暨通報標準程序」，當重大資安事件發生時，由總經理召集資訊安全室部門及其他部門主管參加資安會議，後續應由資訊安全室部門負責人員迅速完成損害控制或復原作業，並執行事件分析與報告及改善，降低資通安全事件對公司業務造成影響。

4.3.4 資安教育訓練

為提升員工資安觀念，公司不定期進行資安教育及宣導，透過教育訓練加強資訊安全的落實，遵守法律規範與資訊安全政策要求，以建立危機意識。2024 年金麗進行釣魚郵件演練，參與人數 60 人，並持續以 e-mail、公司 Portal 入口網站宣導資安政策、規範辦法、實際案例分享等，讓資安意識落實於員工的工作環境。

4.4 供應鏈管理

重大主題：供應鏈管理	
項目	內容
政策、承諾及重要性	供應鏈為企業永續發展的基礎，特別對於 IC 設計公司而言，委外生產供應商其生產的產品品質及無使用有害物質是客戶關注的重點。金麗除了定期執行稽核評鑑，未來將透過品質系統稽核表，將 ESG 納入供應商管理，發揮責任供應鏈的影響力。
權責單位	作業&品管部
短中長期目標	短期(2025-2026): - 設計供應商問卷「品質系統稽核表」，納入職業安全衛生與環境管理之要求。 100%委外生產供應商完成衝突礦產調查表。 中長期(2027-2030): - 要求供應商填寫「品質系統稽核表」。 - 持續維持 100%委外生產供應商衝突礦產調查表。
行動計畫	- 落實新進委外生產供應商評估流程 - 不定期與委外生產供應商召開品質會議，檢視供應商績效 - 不定期執行委外生產供應商稽核作業
2024 年績效	- 委外生產供應商客戶綠色產品需求及法規要求之達成率為 100%。 100%委外生產供應商回應不使用衝突礦產調查表。 2024 年採購 91.7%為在地廠商。
申訴機制	- 金麗官網利害關係人溝通及申訴管道 - 聯絡電話：03-6662866

4.4.1 供應商管理與評估

供應商管理

金麗為專業 IC 設計公司，客戶主要是工業控制/嵌入式系統廠商，完成設計後委由專業晶圓代工廠和封裝測試廠生產晶圓片。金麗的委外生產供應商皆經適當的評估後才進行合作，除了與供應商建立合作關係，共同產出高品質之產品外，也關注環境保護並兼顧勞動者之權益。金麗規劃未來將透過「品質系統稽核表」，除了產品品質要求供應商自評外，且包括了環境面及社會員工面向之問項，進一步推動供應鏈夥伴永續管理。

金麗與國內晶圓廠及封裝測試廠等維持良好之合作關係及維持密切代工默契，確保晶圓來源穩定，並依產品製程需求及成本考量，委由不同廠商進行代工以分散代工來源，掌握產品之交期定達成客戶需求。為達到品質目標，金麗提供相關注意事項給供應商，不定期與供應商召開品質會議，落實生產管制及品保控制。

委外生產供應商評估

針對委外生產供應商管理，金麗依據公司制定之「外包廠評估作業指導書」，評估審核新進供應商的工程技術、生產交期、良率、生產成本等。而成為金麗的生產供應商夥伴後，將簽署保密協議 NDA 或委託加工承攬合約，且要求生產供應商需遵循金麗的「環境有害物質管理作業程序」，全面符合 RoHS、REACH 及無鹵規範，並不定期進行衝突礦產之調查。金麗全數委外生產供應商，皆通過 ISO 9001 系統認證。

對於合格之委外生產供應商，金麗要求需定期做評估，透過定期評估表對封裝與測試廠商的主要評估項目為良率與交期。2024 年共對 4 家廠商進行評估，全數皆合格。金麗預計 2026 年將針對晶圓、封裝、測試三大類委外生產供應商全面進行品質系統稽核表書面調查，進一步將 ESG 的原則與相關項目納入於供應商管理。

供應商調查文件：

- 供應商衝突礦產調查表 CMRT
- 供應商 REACH 符合性調查表
- 供應商擴充礦產調查表 EMRT

衝突礦產管理

金麗承諾遵守國際法規，有關衝突礦產之管理原則，包括：

- (1) 履行社會環境責任確保產品不使用來自剛果(金)及其周圍的國家和地區的“衝突礦產”；
- (2) 追溯所有產品中所含的金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、鈷(Co)和雲母(Mica)來源，所有委外生產供應商均應完成填寫衝突礦產表單(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)”。
- (3) 委外生產供應商應將此衝突礦產管理要求傳達給其上游供應商。

2024 年金麗委外生產供應商調查中，所有的 12 家委外封裝生產供應商完成並回覆 CMRT 的填寫。

4.4.2 採購實務

委外生產供應商是金麗的重要合作夥伴，透過密切溝通及有效管理監督，才得以與供應商共同邁向永續經營。金麗以環境永續的角度，積極進行在地採購，減少整體供應鏈在物料運輸上所產生的碳排放。我們秉持在地採購之原則，2024 年金麗與 12 家委外生產供應商合作，其中台灣廠商佔 91.67%，採購金額為新台幣\$104,411 仟元。

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 人權管理

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，金麗以尊重與推行國際人權為宗旨，遵循性別工作平等法、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法，並據以訂定「工作規則暨各項管理辦法」、「工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法」等，確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、電子信箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透露申訴者與申訴過程相關資訊，保障員工權益。2024 年，金麗並未接到人權申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件，持續致力提供員工優質就業環境。

未來，我們將持續關注並預計推動相關教育訓練，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

人權議題	管理作為
禁用童工	公司依據《勞動基準法》及其他相關法令禁止雇用未滿 15 歲的員工，招聘應徵者提供基本資料表，且當應徵者報到時，須出示身份證件，營運人資部可確保雇用的所有員工皆為合法工作年齡。
勞動條件保障	員工相關勞動條件明訂於「工作規則暨各項管理辦法」。
禁止強迫勞動	禁止使用任何形式之奴役或脅迫使員工進行非自願性勞動，並禁止對員工進出入工作場所作出不合理的限制，或者約束員工在工作場所內的行動自由。
歧視與性騷擾防治	金麗嚴禁工作場所之性騷擾行為，明訂「工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法」，提供申訴專線電話 03-6662866 轉 168 及專用電子信箱 RDCVoice@rdc.com.tw 等通報管道，給予員工平等且安全的職場環境，致力打造無騷擾及無非法歧視的工作場所。

5.1.2 人力結構與多元職場

人才是 IC 產業重要的核心，金麗持續投入資源招募人才，並提供良好薪酬制度吸引及留任適合的人才，提升公司競爭優勢。2024 年，金麗員工總計 87 人，其中正職(不定期契約)員工約占員工總數 98.85%，員工人數持續穩定成長，非報導期間未有顯著波動。性別分布上，男性約佔 71.26%、女性約佔 28.74%。因 IC 設計產業特性多數仍以電機、資工科系等理工科學背景人才，人員結構上男性員工比例較高，金麗將持續支持職場多元性與包容性。而在年齡分布上，以年齡介於 30~50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 49.43%，其次為同仁年齡 30 歲以下，佔全體員工的 31.03%。有關管理職級分布，金麗共有 18 位高階主管，其中女

性高階主管占 3 位，女性占有所有高階主管比例為 16.67%。2024 年金麗有 1 位身心障礙員工，符合政府定額進用身心障礙者比例。為營造無障礙與友善職場環境，金麗在辦公場域設有無障礙坡道與廁所、哺集乳室。2024 年計有 1 位女性非員工工作者，其為派遣人員進行清潔工作。

■ 員工組成結構

地區	性別	類別		年份		
				2022	2023	2024
總公司	男性	定期契約	全職	—	1	—
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	45	55	62
			兼職	—	—	—
		小計		45	56	62
	女性	定期契約	全職	1	1	1
			兼職	—	—	—
		不定期契約	全職	22	22	24
			兼職	—	—	—
		小計		23	23	25
員工總數				68	79	87

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
總公司	主管	—	—	8	2	7	1	18
	一般員工	20	7	22	11	5	4	69
	總計	20	7	30	13	12	5	87

註1：主管：經理人及有帶領部屬的員工

5.1.3 順暢的溝通管道

金麗致力打造平等及安全的工作環境，內部透過勞資會議、部門會議、年度會議、意見箱及專責申訴等管道等多元溝通管道，塑造職場即時透明的溝通文化。金麗每三個月定期舉行由勞資雙方代表共同組成的勞資會議，2024 年共進行 4 場勞資會議，討論了 4 項議題，包含：增加員工福利如增設研磨咖啡機及改善餐點等、使用 Open AI 可行性與限制、國內旅遊等，上述會議結果適用於 100%全體員工。如有勞動條件調整需透過勞資會議同意，另根據

《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。金麗勞資關係和諧，未曾發生勞資糾紛，我們一向重視員工意見，並維持良好勞資關係。

5.2 人才吸引與留任

重大主題：人才吸引與留任	
項目	內容
政策、承諾及重要性	金麗建構訂定及實施合理員工薪資，以維持內外部競爭力；同時本公司亦提供完善的福利措施讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力，減少人員流動率過高導致的無形成本。
權責單位	營運人資部
短中長期目標	短期目標(2025-2026)： • 增加三年期員工持股信託計劃。 • 提供具市場競爭力的薪酬福利。 • 專業技術人才留任率達 75%。 • 年離職率相較前一年度減少 1%。 中長期目標(2027-2030)： • 持續提供具市場競爭力的薪酬福利。 • 專業技術人才留任率達 80%。 • 年離職率相較前一年度減少 1.5%。
行動計畫	• 依同業及市場調薪調查結果、公司營運現況及個人績效表現等，定期進行薪資檢視與調薪作業。 • 薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表現，評定各類獎金項目。
2024 年績效	• 2024 年新進率 28.74%，相較前一年度上升 5.36%。 • 員工起薪高於當地基本工資至少 10%，且每年調薪 3% 以上。 • 2024 年員工福利支出達 1732 萬元(不含薪資)。 • 增加員工信託持股計劃，符合標準的員工參與率高達 96.8%。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、部門會議、年度會議、意見箱及專責申訴等管道等，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.2.1 新進與離職狀況

金麗尊重每一位員工的獨特性，強調平等對待並提供友善的職場環境。在招募員工時重視工作權的平等，以每個職位所需的專業能力作為選才的優先考量，不因種族、膚色、國籍、族裔或民族血統、性別、婚姻狀況、年齡、殘疾、家庭狀況、性取向、政治信仰等因素而有差別待遇。2024 年度金麗共招募 25 位新進員工，新進率約為 28.74%，共 16 位員工離職，離職率約為 18.39%。針對離職員工調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素、健康因素以及個人職涯發展規劃等原因為主，有鑑於此，未來將加強面談時對於工作內容的說明，

確保求職者對其理解與實際情形一致，並將提供留職停薪、進修補助等相關配套協助，提升優秀人才留任率。

■ 新進員工統計

地區	性別	年齡	2022		2023		2024	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
總公司	女	<30 歲	3	4.41%	1	1.30%	5	5.75%
		31~50 歲	1	1.47%	2	2.60%	4	4.60%
		>51 歲	—	0.00	—	—%	—	—%
	男	<30 歲	8	11.76%	12	15.58%	12	13.79%
		31~50 歲	1	1.47%	3	3.90%	4	4.60%
		>51 歲	—	—%	—	—%	—	—%
小計			13	19.12%	18	23.38%	25	28.74%

註1：新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

■ 離職員工統計

地區	性別	年齡	2022		2023		2024	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
總公司	女	<30 歲	2	2.94%	1	1.30%	3	3.45%
		31~50 歲	2	2.94%	1	1.30%	3	3.45%
		>51 歲	—	—%	2	2.60%	—	—%
	男	<30 歲	3	4.41%	2	2.60%	4	4.60%
		31~50 歲	2	2.94%	3	3.90%	2	2.30%
		>51 歲	—	—%	—	—%	4	4.60%
小計			9	13.24%	9	11.69%	16	18.39%

註1：離職率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

金麗致力於提供透明、公平的薪酬制度，員工薪酬制度是以職務類別及工作績效為核敘基礎，不因性別差異而有不同，並納入其學經歷、專業知識技術、年資經驗等，核定薪資水準。基於半導體產業特性、職級分布與就業年資等因素，金麗多數員工為男性，主要為理工背景的研發技術人才，女性則多任職於行政單位。金麗非擔任主管職務之全時員工 2024 年薪資平均數 1,612 仟元，薪資中位數 1,236 仟元，相較於 2023 年，薪資平均數增加 9 仟元，薪資中位數增加 20 仟元，均無重大差異。2024 年金麗總薪酬最高個人年度與其他員工年度總薪酬之中位數比為 2.83，2024 年薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與其他員工年度總收入增加百分比之中位數的比為 0。

金麗依據個人績效表現、職責承擔度及未來發展潛力，提供調薪、差異化獎金、員工酬勞制度及股票報酬（員工認股權憑證、庫藏股、限制員工權利新股及員工持股信託），以期吸引、留任與激勵優秀的同仁。另外，金麗時常關注市場薪酬趨勢，確保提供具市場競爭力之整體薪酬。金麗以當年度獲利狀況 8%至 30%分派員工酬勞，使全體員工得以共享經營成果。

■ 女性與男性薪酬比率

項目	2022	2023	2024
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
主管	1:2.14	1:2.31	1:2.03
非主管	1:1.57	1:1.34	1:1.44

註1：主管：經理人及有帶領部屬的員工。

註2：薪酬包含：基本薪資+加班費+伙食津貼+不休假獎金+績效獎金+三節獎金+年終獎金+員工分紅+持股信託等。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣仟元)

項目	2022	2023	2024
非擔任主管全時員工（人數）	57	67	71
非擔任主管全時員工薪資平均數	1,699	1,603	1,612
非擔任主管全時員工薪資中位數	1,201	1,216	1,236

■ 最高委任經理人與中位數薪酬比率

最高委任經理人 與中位數薪酬年薪比率
283.12 %

註1：年度總薪酬包含：基本薪資+加班費+伙食津貼+不休假獎金+績效獎金+三節獎金+年終獎金+員工分紅+持股信託等。

註2：年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。

5.2.3 多元的員工福利

金麗提供員工合理的權益與福利，遵循營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含補助部份提供午晚餐點及汽機車停車位供同仁申請，每年優於勞基法之特定彈性假，並設有職工福利委員會，以推行各項福利活動：如慶生、社團活動及年度國內、國外旅遊等；並有員工分紅、婚喪喜慶禮金、急難救助慰問、三節贈禮等福利措施，近來更有員工持股信託。另外在員工健康上，除了法規定期檢查外，優於法規補助全體員工進階檢查（包含抽血、超音波及預防性篩檢項目），使員工能無後顧之憂的安心工作，凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

■ 金麗員工福利項目

項目	內容
福利津貼	■ 職工福利三節禮金 ■ 生日禮金 ■ 員工持股信託 ■ 旅遊津貼 ■ 生育補助 ■ 育兒補助 ■ 結婚補助 ■ 喪祭補助 ■ 退休金提撥給付 ■ 員工急難救助和撫卹 ■ 員工持股信託
保險與健康	■ 員工保險 ■ 團體保險 ■ 健身房 ■ 哺乳室 ■ 按摩服務
彈性工時與給假	■ 特休假 ■ 優於勞基法之特定彈性假 ■ 優於法令之喪假 ■ 彈性工時
娛樂補助	■ 特約商店優惠 ■ 慶生會 ■ 可攜眷屬的年終尾牙 ■ 員工社團 ■ 可攜眷屬的國內旅遊 ■ 國外旅遊補助

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，金麗依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則明定「留職停薪」條文載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。2024 年，金麗有 1 位同仁申請育嬰留職停薪，預計將於 2025 年復職。

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度－有權申請育嬰留停(A)	2	1	3
2024 年度－實際申請育嬰留停(B)	-	1	1
2024 年度－預計育嬰留停復職(C)	-	-	-
2024 年度－實際育嬰留停復職(D)	-	-	-
2023 年度－實際育嬰留停復職(E)	-	-	-
2023 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	-	-	-
育嬰留職停薪申請率(B/A)	-	100.00%	33.33%
復職率(D/C)	-	-	-
留任率(F/E)	-	-	-

5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才發展管理

金麗針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024 年，金麗透過部門在職訓練、專案訓練、海外展覽、讀書會、導師制度、工作輪調等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2024 年，員工平均訓練時數共計 60.92 小時，主要著重於產業知識與產品學習，如半導體產業趨勢、IC 設計與規格制定、模擬驗證、產品開發周期與應用、ASIC/SoC 架構與應用等。此外，為讓同仁對明確了解工作內容，公司規劃老師制度，且不定期進行主管執掌工作內容調整。

■ 近三年平均受訓時數

性別	員工類別	2024			2023			2022		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	主管	15	927	61.80	15	1,019	67.93	13	1,004	77.23
	非主管	47	2,789	59.34	41	2,473	60.32	32	2,366	73.94
女性	主管	3	181	60.33	4	332	83.00	5	470	94.00
	非主管	22	1,403	63.77	19	1,240	65.26	18	1,513	84.06
總計		87	5,300	60.92	79	5,064	64.10	68	5,353	78.72

註：教育訓練計算人數為報導期間 12/31 結束日當天的員工人數。

5.3.2 績效考核機制

金麗訂有「員工考績管理辦法」，依據該辦法每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2024 年 100%正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 金麗績效評核項目

評核項目	評核細項
共同價值觀	同仁之工作態度之否與公司共同價值觀一致，價值觀由誠信正直、團隊合作、執行力及追求卓越四構面組成。
公司利潤與成長	同仁之實際工作表現與貢獻是否有效達成公司營運目標與個人工作目標。
員工培育計畫實績	主管職同仁再過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。
工作目標計畫表	未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管或上二級主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	個人主要期初工作績效、績效衡量標準及期間工作成果。

5.4 職業安全衛生

5.4.1 職安衛政策與管理系統

金麗訂有「安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理計畫」等規範與計畫，適用範圍涵蓋全公司之所有工作者(員工、承攬商)，整體場域覆蓋率 100%。金麗尚未導入職業安全衛生管理系統，我們遵循主管機關規定進行職業安全衛生之管理作業。為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，員工可透過電話、電子郵件或是不定期的討論會議中，向單位主管提出建議。另一方面，針對相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透過布告欄、公司內部網站等方式瞭解安全衛生資訊。

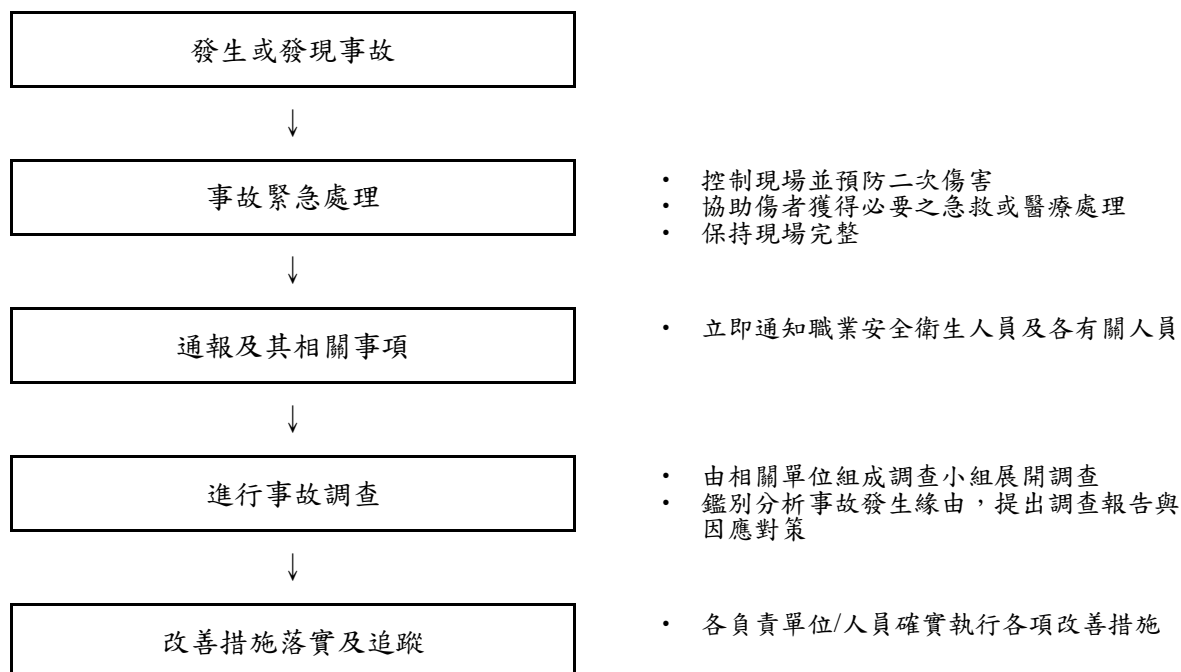
5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害，每年固定於年度健康檢查進行人因工程危害鑑別，藉以持續改善並降低危害風險值，2024 年未識別高風險情形。而針對外包承攬商，金麗除了提供承攬商相關危害告知，有關工作環境、危害因素及安全衛生相關防範措施，並要求簽署，2024 年完成 100%回簽。

5.4.3 職業事故通報及報告

金麗為確保遇有事故發生時降低相關災害，已於「安全衛生工作守則」訂定事故通報及報告程序。當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如有金麗之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報專責部門、進行緊急應變之處置，後續應即配合實施災害發生原因之調查、分析與統計，並擬訂妥善之因應對策，經核定後切實實施。

■ 事故調查流程圖



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：2024 年職業安全衛生教育訓練之受訓情況如下，未來我們將積極並落實員工在職安全衛生教育訓練。

■ 2024 年職安教育訓練一覽

課程類別	應訓人數	實際受訓人數
職安衛主管教育訓練	1	1
新進人員職業安全衛生教育訓練	13	13

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，金麗提供員工每年度進行健康檢查，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	內容說明	績效
員工健康檢查	本公司重視員工身心健康，提供優於法規要求的每年度健康檢查，並提供更多檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。	2024 年共 77 人正式員工參與例行健檢，完成率 100%。

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，金麗以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源。金麗為 IC 設計公司，並未有生產線或高風險作業場所，員工並無從事高風險或特定疾病發生率之作業，近三年來，金麗未發生嚴重職災事故，2024 年無任何職業災害發生。另一方面，金麗為降低火災發生機率，透過設置並定期檢修消防安全設備、每半年消防滅火及疏散訓練等方式，避免意外之發生。金麗將持續提供員工安全、健康、舒適之工作環境為目標。

■ 近三年職業傷病數據

年度	總經歷工時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病 數量	因公死亡 數量 ^{註5}
			數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
2022	137,000	-	-	0.00	-	0.00	-	-
2023	145,920	-	-	0.00	-	0.00	-	-
2024	162,256	-	-	0.00	-	0.00	-	-

註1：全體員工實際經歷之工作時數：依據填報之職業災害統計彙總表，進行統計加總。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

5.5 社區參與

金麗落實企業社會責任支持公益服務。金麗持續以捐贈發票給創世基金會，支持慈善和公益事業。未來除了本業持續穩定茁壯，並將繼續努力實踐企業社會責任，在企業獲利的同時回饋社會。

附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	金麗科技股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	9	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	6	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	6	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	首年報告書不適用
	2-5 外部保證/確信	-	2024 年無進行外部保證/確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	9	1.1.1 公司簡介
	2-7 員工	59	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	59	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	18 、 26	2.1.1 公司結構與董事會組成 2.1.3 功能性委員會
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	25	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	25	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	30	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	11 、 30	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	12 、 30	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	25	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	12 、 30	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	2-17 最高治理單位的群體智識	18	2.1.1 公司結構與董事會組成
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-18 最高治理單位的績效評估	28	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	29	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	29	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	63	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	5	經營者的話
	2-23 政策承諾	31 、 59	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練 2.2.2 誠信經營 5.1.1 推動職場人權保障
	2-24 納入政策承諾	31	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序	8	1.1 關於金麗科技股份有限公司
		33	2.3 風險管理
		48	4.1 研發創新
		51	4.2 客戶關係管理
		54	4.3 資訊安全管理
		57	4.4 供應鏈管理
		62	5.2 人才吸引與留任
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	32	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	37	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	10	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	16	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	60	5.1.3 順暢的溝通管道
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	12	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	12	1.3 重大議題鑑別與分析
經營績效			

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
3-3 重大主題管理		8	1.1 關於金麗科技股份有限公司
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	10	1.1.2 營運與財務狀況
	201-4 取自政府之財務補助	-	2024 年未有取自政府之財務補助
風險管理			
3-3 重大主題管理		33	2.3 風險管理
研發創新			
3-3 重大主題管理		48	4.1 研發創新
客戶關係管理			
3-3 重大主題管理		51	4.2 客戶關係管理
資訊安全管理			
3-3 重大主題管理		54	4.3 資訊安全管理
GRI 418 (2016) : 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	56	4.3.3 資安事件通報與因應流程
供應鏈管理			
3-3 重大主題管理		57	4.4 供應鏈管理
GRI 204 (2016) : 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	58	4.4.2 採購實務
GRI 308 (2016) 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	-	目前評估項目以技術、產能、交齊、良率等為主
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	57	4.4.1 供應商管理與評估
GRI 414 (2016) : 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	-	目前評估項目以技術、產能、交齊、良率等為主
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	57	4.4.1 供應商管理與評估
人才吸引與留任			
3-3 重大主題管理		62	5.2 人才吸引與留任
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	65	5.2.3 多元的員工福利

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 401 (2016) : 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	62	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	65	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	66	5.2.4 育嬰假
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	63	5.2.2 完善的薪酬制度
其他主題			
GRI 200：經濟			
誠信經營			
GRI 205 (2016) : 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	31	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	31	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	31	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
氣候變遷因應			
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	39	3.1.3 氣候變遷因應策略
GRI 300：環境			
廢棄物管理			
GRI 301 (2016) : 物料	301-1 所用物料的重量或體積	45	3.3.3 廢棄物減量行動
	301-2 使用回收再利用的物料	45	3.3.3 廢棄物減量行動
	301-3 回收產品及其包材	45	3.3.3 廢棄物減量行動
GRI 306 (2020) : 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	44	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	44	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	44	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	44	3.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	44	3.3.2 廢棄物的產生
能源及溫室氣體管理			

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 302 (2016) : 能源	302-1 組織內部的能源消耗	42	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	42	3.2.2 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗	43	3.2.4 減量及節能措施
GRI 305 (2016) : 排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	42	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	42	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	42	3.2.3 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	43	3.2.4 減量及節能措施
水資源管理			
GRI 303 (2018) : 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	46	3.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	47	3.4.3 水資源管理或減量行動
	303-3 取水量	46	3.4.2 取水與耗水
	303-5 耗水量	46	3.4.2 取水與耗水
GRI 400：社會			
人權管理			
GRI 402 (2016) : 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	60	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	59	5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	63	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 406 (2016) : 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	59	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016) : 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	59	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 409 (2016) : 強迫或強迫勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	59	5.1.1 推動職場人權保障
人才培育與發展			

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 404 (2016) : 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	67	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	67	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	67	5.3.2 績效考核機制
職業安全衛生			
GRI 403 (2018) : 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	69	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	69	5.4.2 危害辨識與風險評估管理
	403-3 職業健康服務	70	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	69	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	70	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	70	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	69	5.4.2 危害辨識與風險評估管理
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	69	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	71	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	71	5.4.6 職業傷害與職業病
社區參與			
GRI 413 (2016) : 當地社區	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫	72	5.5 社區參與

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊索引表

依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一規定：附表二 上櫃公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	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。	3.1.1 氣候治理	38
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)。	3.1.3 氣候變遷因應策略	39
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.3 氣候變遷因應策略	39
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。	3.1.2 氣候風險管理	39
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。	金麗尚未使用情境分析評估氣候變遷風險。	-
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。	金麗尚未訂定轉型計畫。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	金麗未使用內部碳定價。	-
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。	3.2.3 溫室氣體管理	42
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	3.2.3 溫室氣體管理	42