

股票代碼：1480



東盟開發實業股份有限公司
Tung Mung Development Co., Ltd.

SUSTAINABILITY REPORT

企業ESG永續報告書

2025



CONTENTS

目錄

SUSTAINABILITY
REPORT

2025

I 01 關於本報告書

1.1 經營者的話	04
1.2 關於本公司	05
1.3 報告書資訊	06
1.4 聯絡資訊	06

I 02 永續經營

2.1 永續發展策略	08
2.2 推動永續發展機制	08
2.3 董事會及功能性委員會	11

I 03 利害關係人與重大議題

3.1 利害關係人議合	17
3.2 決定重大議題的流程	19
3.3 重大議題列表	20
3.4 重大議題之管理	21





I 04 治理面

4.1 經濟績效	23
4.2 稅務	26
4.3 誠信經營	27
4.4 溝通管道與申訴機制	28
4.5 風險管理	28
4.6 資訊安全	31
4.7 參與各類社團組織	33
4.8 產品管理	34
4.9 供應商管理	37

I 05 社會面

5.1 人力發展	40
5.2 職業安全及衛生	50
5.3 社區參與	61

I 06 環境面

6.1 氣候變遷	66
6.2 溫室氣體管理	67
6.3 能源管理	70
6.4 水資源管理	73
6.5 廢棄物管理	74
6.6 空氣污染物管理	78

I 07 附錄

附錄1. GRI內容索引	81
附錄2. 氣候相關資訊	88
附錄3. 產品別永續指標資訊	89
附錄4. 其他準則(如TCFD/SASB)內容索引表	90
附錄5. 確信機構意見書	90
附錄6. 其他	90



I 01 關於本報告書

1.1 經營者的話	04
1.2 關於本公司	05
1.3 報告書資訊	06
1.4 聯絡資訊	06

1.1 經營者的話

2025年對台灣不銹鋼產業而言，是充滿挑戰與轉型壓力的一年。全球市場需求未顯著成長，但供給端競爭持續加劇，特別是在中資企業產能過剩與低價出口影響下，國際價格長期承壓，對台灣廠商形成直接競爭。

同時，歐美市場受到景氣趨緩與庫存保守策略影響，需求復甦力道有限；然而東南亞與印度市場仍具成長潛力。在全球市場由「成長導向」轉為「結構導向」的情況下，企業若仍以規模擴張為主要策略，將面臨更高經營風險。

此外，國際貿易環境與政策變化亦帶來深遠影響，尤其是美國自2025年4月起鋼鋁關稅由原先的25%提升到50%，更是直接衝擊全球市場。各國強化關稅與在地供應鏈政策，使市場逐步區域化。

面對這樣的經營環境，本公司持續秉持穩健經營的原則，並積極推動幾項核心策略：

首先，在產品策略上，持續縮減原先多樣少量的產品組合與降低庫存，以提升產品競爭力與獲利能力。

其次，在市場佈局上，採取擴充內銷市佔率及拓展外銷策略，除穩固既有市場外，亦積極拓展日本、東南亞及其他具成長潛力之區域，以降低市場波動風險並達增產降本之效。

第三，在營運管理方面，強化成本控制與效率提升，透過購產銷緊密協作管理，提升整體營運效益，確保在價格競爭環境下仍具備穩定獲利能力。

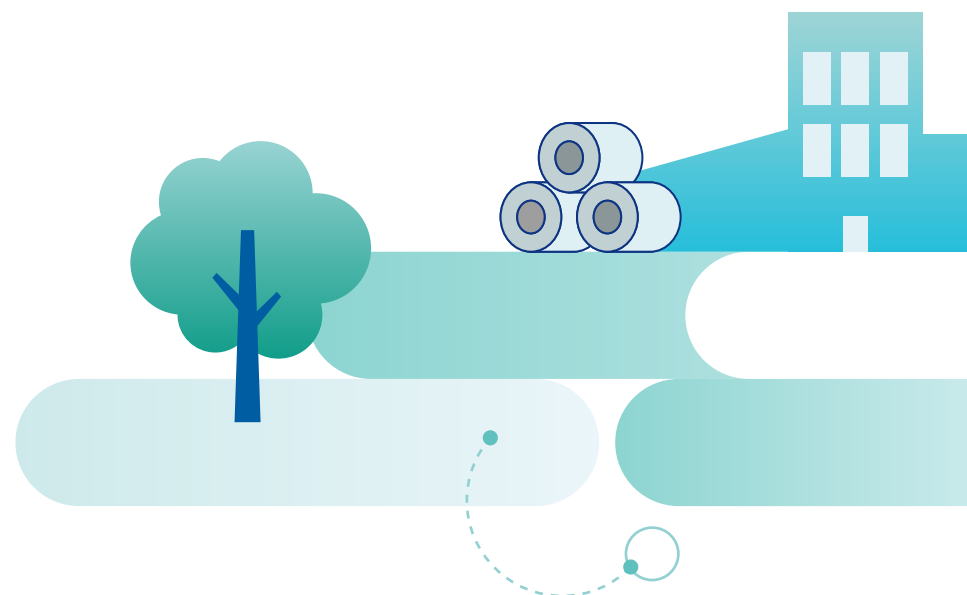
最後，在永續發展方面，持續推動節能減碳與ESG相關措施，積極回應國際客戶對碳足跡與供應鏈責任的要求，為公司長期發展奠定基礎。

台灣不銹鋼產業將進入「去規模化、強體質」的新階段。企業的競爭力，將不再取決於產量規模，而是取決於產品結構、成本控制能力，以及是否具備

低碳與國際市場的進入門檻。本公司將持續秉持穩健經營原則，審慎應對市場變化，並持續提升核心競爭力，以確保公司在產業重整中保持領先地位。

最後，感謝各位股東及客戶的長期支持，以及全體同仁的努力與付出。我們將持續精進，穩健前行，為股東創造長期且穩定的價值。

董事長兼總經理



1.2 關於本公司

東盟開發實業股份有限公司，簡介如「1.2-1 公司簡介」，前身為東盟纖維工業股份有限公司，成立於1968年，經營紡織、人造纖維及成衣業務。1990年為配合政府鼓勵投資及產業升級政策，將紡織等相關業務售予東豐纖維企業股份有限公司，並更改公司名稱，專營不銹鋼卷生產及進出口業務。

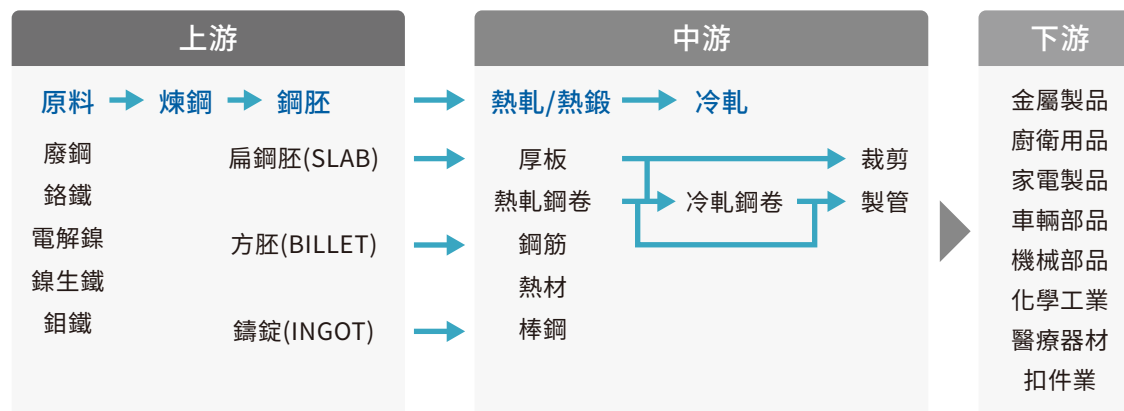
1.2-1 公司簡介

公司名稱	東盟開發實業股份有限公司
公司型態	股份有限公司
創立時間	1968年
總部位置	台南市學甲區秀昌里5鄰一秀155號
股票代號	1480
董事長	劉子敬
總經理	劉子敬
產業類別	鋼鐵加工業
主要產品及服務	熱、冷軋不銹鋼鋼卷
實收資本額	4,160,852,170 (元)
淨銷售額	10,087,836(仟元)
員工人數	328人

東盟公司於台南市學甲區興建年產能15萬噸之冷軋不銹鋼廠，分別引進歐洲、日本及美國等先進國家之優良生產設備，並擁有來自德國thyssenkrupp AG技術轉移生產及檢驗技術與高素質之員工，自1995年正式量產銷售。產品包含200系、300系、400系鋼種，及No.1、2D、2B、BA、No.3、No.4等表面之熱軋及冷軋不銹鋼卷，由於產品品質穩定，在同業具有絕佳之競爭力。

東盟位於不銹鋼產業鏈中游的熱冷軋，請參閱「1.2-2 不銹鋼產業鏈示意圖」，自國外進口優質的熱軋黑皮鋼卷，經由源自德國優良技術產製成優質冷軋不銹鋼鋼卷，再提供給裁切、製管及下游用戶進行各種製品加工。東盟一本初衷與上游供應商及下游銷售網絡保持密切合作，確保產品的品質與市場供應的穩定性。

1.2-2 不銹鋼產業鏈示意圖



東盟公司為達產製世界級冷軋不銹鋼產品之目標，全公司同仁努力用心於本職工作，以實現「品質第一、信譽至上、服務最佳」之企業核心價值，並秉持「誠信務實、與時俱進、共創價值、回饋社會」之經營理念，懷抱「追求利潤、不斷成長、公益永續，使顧客滿意、員工樂意、股東得意、家人合意、公司如意」的使命與「供應優質不銹鋼表面加工材，減碳同調，綠色永續」的願景，致力回饋社會，創造生活福祉。

1.3 報告書資訊

本報告書為東盟開發實業股份有限公司(以下簡稱「東盟公司」)發行之2025年ESG企業永續報告書(Sustainability Report)，本報告書揭露東盟公司於2025年在ESG上的績效及表現，未來東盟公司將持續每年定期出版企業永續報告書。

2025年東盟公司企業永續報告書為東盟公司發行的第6本企業永續報告書(上一次第5本報告書發佈的日期為2025年6月)，完整揭露東盟永續報告書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06月

本次報告書發行時間：2026年08月

1.3.1 報告邊界及範疇

東盟公司營運據點位於臺南市學甲區，另外在新北市汐止區有建設部、財務部與會計部的辦公室。本報告書的範疇主要揭露東盟公司不銹鋼事業部(學甲廠)2025年投入於公司治理、經濟、環境、社會、研究開發、品質保證、安全衛生、社會回饋與參與等面向的營運活動及執行績效。

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，如未來的營運方針、目標和計畫等內容也視需要刊載於本報告書中。報告範疇涵蓋東盟公司相關營運系統與活動，對於公佈在本報告書中的事項與數據，以及本報告書內容的相關資訊，除了以報告書的形式揭露外，亦將本報告書以網頁及PDF文件的形式登載於東盟公司官網「ESG永續專區」。

1.3.2 編製原則與綱領

2025年東盟公司企業永續報告書內容參考全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發佈的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。各章節內容與GRI準則檢索對照，請參閱本報告書附錄。本份報告書經過經營階層確認後發佈。

1.3.3 資訊重編

2025年東盟公司企業永續報告書無資訊重編情形。

1.3.4 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。



1.3.5 發佈

東盟公司於2026年8月對外發佈2025年企業永續報告書，為了響應環保推行無紙化，以電子檔案格式發佈於公司對外網站(網址：<https://www.tungmung.com.tw>)，提供社會大眾瀏覽。

1.4 聯絡資訊

若對本報告書之內容有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。

聯絡方式如下：

東盟開發實業股份有限公司 總經理室 王照榮經理

地址：臺南市學甲區秀昌里5鄰一秀155號

電話：06-7820280 # 113

Email：1902@tungmung.com.tw





I 02 永續經營

2.1 永續發展策略	08
2.2 推動永續發展機制	08
2.3 董事會及功能性委員會	11

2.1 永續發展策略

東盟公司為善盡企業社會責任，促進經濟、社會與環境之永續發展，將長期推行企業永續發展的指導原則，透過各管理系統融入於日常營運工作，以務實的角度來推動東盟公司的永續發展，落實企業願景與核心價值。

為善盡企業社會責任及積極回應投資人、政府、客戶、員工、供應廠商、社區等利害關係人關注之議題，擬定如「2.1-1 東盟企業社會責任策略」所示之企業社會責任政策。

2.1-1 東盟企業社會責任策略

公司治理	誠信經營，恪遵法規並確實掌握營運風險及利害關係人議題。務實求進強化競爭實力，持續創造獲利回饋股東與社會，落實風險管理增加企業資安強度。
產品、客戶、供應商	積極提升品質與技術開發，拓展海外市場，維續良好客戶服務與優化供應鏈管理，在生產與銷售的內外相關環節達到互利共榮。
永續環境	善用有限資源和加強能源控管（節能、節水、減碳、減廢），落實廢水淨化再利用及設置太陽能設備，促進生態永續，降低環境衝擊。
員工及社會回饋	重視員工身心福祉與勞資和諧，落實職業安全衛生及工安措施，深化職能教育訓練及訓練傳承，實際投入鄰里活動，促進社區公益發展。

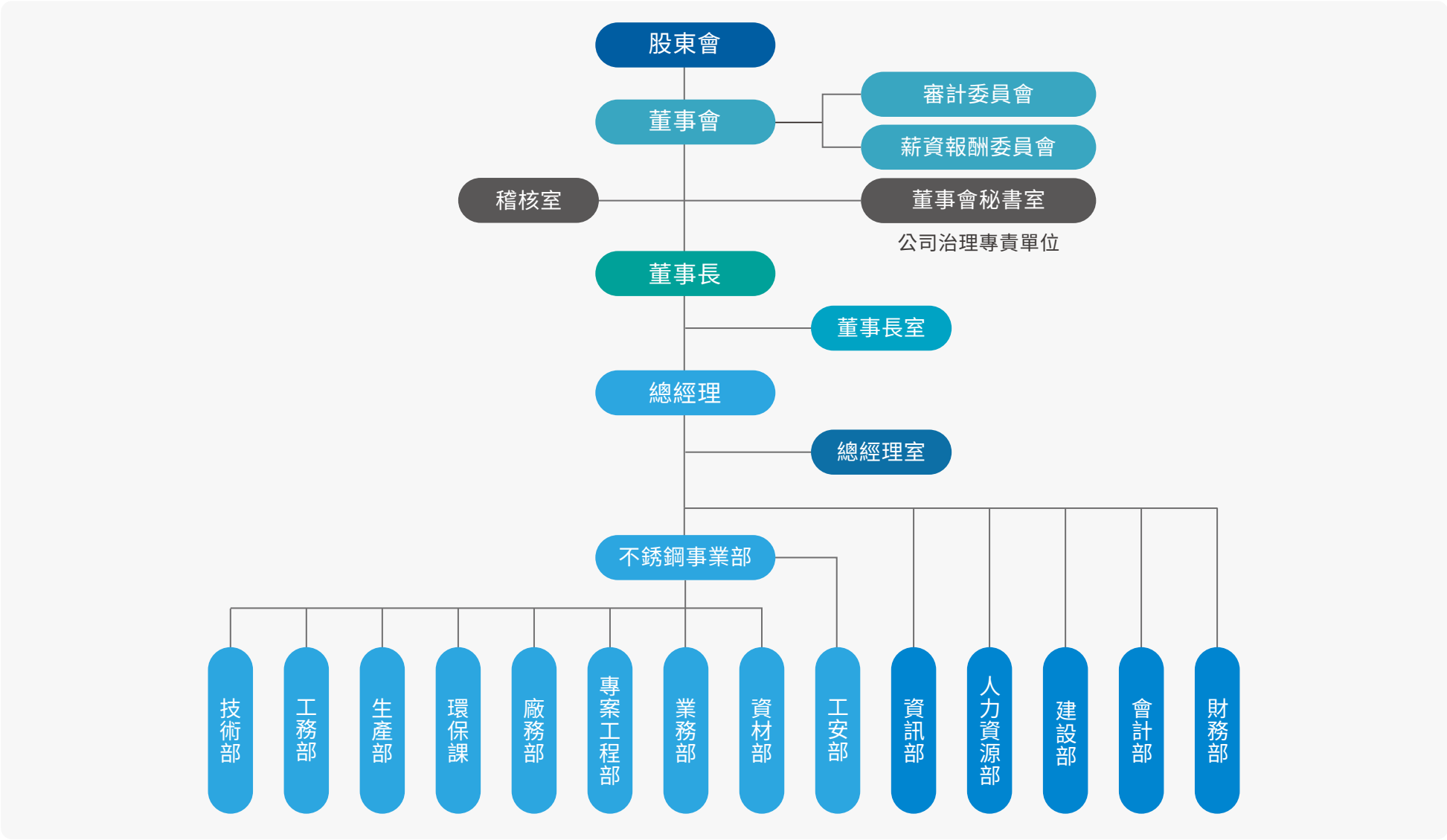
2.2 推動永續發展機制

2.2.1 永續經營管理架構

為落實企業永續發展，東盟開發實業股份有限公司成立「企業社會責任(CSR)推行小組」(2022年更名為「企業永續經營(ESG)委員會」)，由董事長兼總經理擔任主任委員，副總經理、廠長擔任副主任委員，總經理室經理擔任總幹事，並以各部門之主管擔任執行委員，選派各部門幹事，以推動企業永續發展工作為任務，統籌全公司企業社會責任目標及發展方向之擬定，並定期檢視目標達成狀況和績效，評估檢討公司執行現況與因應對策，以做好利害關係人照顧與溝通、落實健全公司治理、友善環境及社會關懷，實踐企業永續發展，善盡企業的社會責任。當發生重大ESG事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，「企業永續經營(ESG)委員會」須將相關部門的調查結果及因應措施彙總提報呈閱董事長。2025年「企業永續經營(ESG)委員會」共召開3次會議。另於董事會核定通過「三期太陽能建置案」及「智慧儲能系統建置案」等2件節能減碳相關的能源管理投資案。

為有效維持公司的各項職能經營運作，於2023年規畫調整建設事業部為建設部仍隸屬總經理，並於2023年12月董事會通過修訂組織架構如下一頁「東盟開發實業股份有限公司組織架構圖」所示，自2024年1月起生效。

2.2.1-1 東盟開發實業股份有限公司組織架構圖



對於企業永續經營成立「企業永續經營(ESG)委員會」，包含公司治理組、永續環境組、產品服務組及員工/社會關懷組等4個組別，由相關單位分別組成負責個別面向的ESG推行工作，ESG委員會的組成及運作方式如第10頁「企業永續經營(ESG)委員會組成與運作列表」列示。

2.2.1-2 企業永續經營(ESG)委員會組成與運作列表

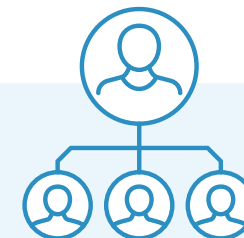


2.2.2 治理實務

東盟公司以「誠信務實、與時俱進、共創價值、回饋社會」為經營理念，落實營運及財務等各項資訊透明及公開，以合乎企業社會責任準則與承諾。秉持正派經營、誠信治理原則，遵守中華民國公司法及相關法令規範進行公司治理，重視且落實各項管理系統推行及維持，恪遵法律和規範，提升人權及確保員工安全與健康目標，確保公司營運健全發展，追求永續經營。

為確保決策兼顧與企業相關之經濟、環境與社會之重大議題面向，本公司不定期執行永續議題重大性分析調查，納入利害關係人觀點，並將結果提報董事會，這些意見將作為董事會決策的重要參考，確保企業永續發展策略顧及利害關係人期望。董事會亦扮演督導與指導的角色，評判策略成功的可行性，檢視企業永續策略執行情形及策略的進展，並在需要時敦促經營團隊進行調整。

2.3 董事會及功能性委員會



2.3.1 董事會

(1) 董事會組成

東盟公司董事會皆遵循公司法及公司章程等規定提請股東會選舉產生，任期為3年1任，目前之任期為2025年6月25日選任，目前有7位董事，4位獨立董事，董事會組成請參閱「2.3.1-1 董事會成員列表」。董事會成員年齡性別分布如「2.3.1-2 董事會成員年齡、性別分布統計表」。

在公司治理上，東盟公司董事會設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，協助董事會履行監督職責。東盟公司董事會成員年齡皆在50歲以上，具備有相關之經歷與社會經驗，能夠以多年的企業管理與服務經驗，提供東盟公司正確與有效的營運策略方向。

東盟公司董事會成員組成考量多元化，董事具備商務、財務及產業之專長，豐富的學識及專業素養，提供長遠的經營策略並督導公司遵循各項法令，監督公司營運目標達成及經營績效提升；獨立董事除了業務執行監督外，並負責審查公司財務報表允當性及內部制度執行成效，以期降低公司財務危機及經營風險。董事會當遇有與其自身或代表法人有利害關係時，則依公司法有關利益迴避規定來避免最高治理單位出現利益衝突情事。東盟公司透過完善的公司治理架構，以達到強化董事會職能、發揮獨立董事功能、尊重利害關係人權益等機制，並提昇資訊透明化，來保障股東最大的權益。

2.3.1-1 董事會成員列表

職稱	姓名	學歷	主要經歷與兼任本公司及其他公司之職務	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長(新任) (註)	劉子敬	美國奧克拉荷馬大學MBA	東盟開發實業股份有限公司總經理 台塑福欣特殊鋼公司營業副總	6	0	100%
董事長(舊任) (註)	黃忠誠	成功大學礦冶及材料科學研究所博士	東盟開發實業股份有限公司董事長 台塑福欣特殊鋼有限公司技術部經理兼商品技術處處長	5	0	100%
董事	陳由賢	淡水工商專校工管科	東紘企業股份有限公司董事 東雲股份有限公司董事 東豐纖維企業股份有限公司董事	8	0	100%
董事	陳連益	麻豆國中	保生實業股份有限公司董事長	7	1	87.5%
董事	蘇錦春	長榮女中	濠澐機械企業有限公司董事長	7	1	87.5%
董事	陳科程	柏克萊大學經濟系	東豐纖維企業股份有限公司董事	7	1	87.5%
董事	彭俊鑫	東海大學會計系	東盟開發實業股份有限公司會計經理 台翰精密科技股份有限公司財會協理	5	0	100%
董事	陳爾彪	OHIO大學電腦碩士& CLEVELAND大學IE碩士	東豐纖維企業股份有限公司董事長	7	1	87.5%
獨立董事	曾文哲	成功大學管理學院高階管理碩士	高雄銀行股份有限公司董事 威致鋼鐵工業(股)公司獨立董事、審計委員、薪酬委員	6	2	75%
獨立董事	王照明	政治大學會計研究所碩士	資誠聯合會計師事務所合夥人	8	0	100%
獨立董事	曾怡靜	英國倫敦大學國際商業法研究所碩士	台南律師公會副理事長	8	0	100%
獨立董事	蔡寶陞	中原大學商學院會計學系學士	統一綜合證券(股)公司總公司資本市場部協理(退休)	8	0	100%

備註：2025年9月8日因法人董事改派代表人，原董事長黃忠誠先生解任，9月17日董事會推選劉子敬先生擔任董事長。

2.3.1-2 董事會成員年齡、性別分布統計表

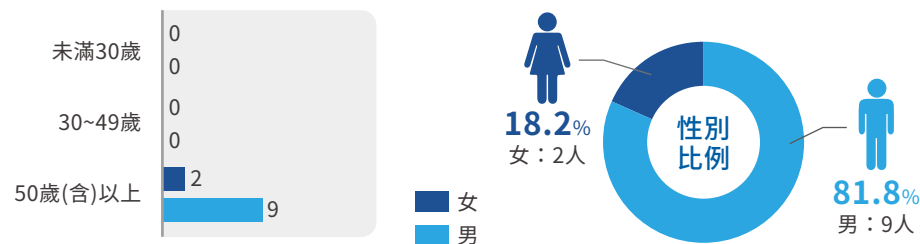
性別	未滿30歲	30~49歲	50歲(含)以上	合計	占比
男	0	0	9	9	81.8%
女	0	0	2	2	18.2%

(2) 董事會運作

東盟公司董事會為公司最高治理單位及重大經營決策中心，負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度規劃，主要職責在於公司營運監督與指導、高階經營主管任命、經營績效確認、盈餘分配擬定、防制利益衝突及確保公司遵循各項法令。董事長為董事會主席，總經理暫由董事長兼任，秉承董事會決議，依照法令及公司章程規定或股東會決議行使職權。統籌公司各部門運作與協調，綜理公司整體策略目標與經營方向。本公司董事會嚴格遵守利益迴避與反貪腐原則，當議案涉及董事自身或其代表之法人有自行迴避事項或其自身利害可能損及公司利益者，董事必須自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，若發生利益衝突，公司將立即啟動相關調查處理機制，以確保公司決策不受影響。姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2025年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。

東盟公司董事會至少每季召開一次，2025年度共召開8次董事會議、5次審計委員會、4次薪酬委員會；董事會成員以股東權益為優先，並以高度自律及審慎之態度行使職權，討論與決議重要營運事項，做為公司營運與管理方向的依據。

2.3.1-3 董事會成員年齡、性別分布圖

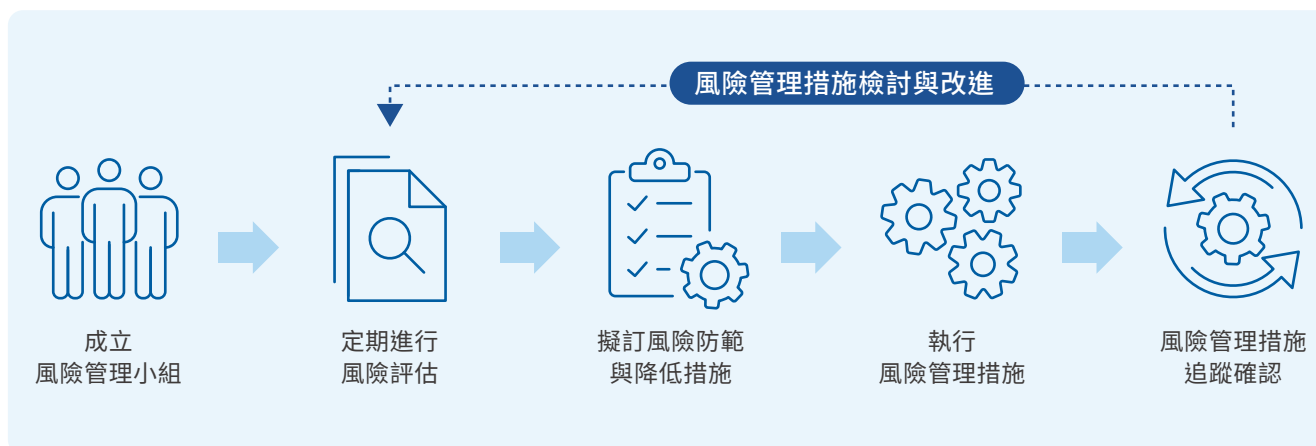


2.3.2 功能性委員會運作

(1) 風險管理運作

為降低各種風險（經營環境、營運管理、財務會計、環境、安全衛生...等）可能帶來的衝擊，提升公司經營管理之風險意識，強化風險管理，於2021年8月制訂風險管理辦法。成立風險運作小組運用整合、計畫、實施、評估和持續改善風險管理過程，風險管理運作模式如右「2.3.2-1 風險管理運作流程」，以有效因應各種風險所帶來衝擊，達到防範與降低風險目的，進而創造機會，輔以實現公司營運目標。

2.3.2-1 風險管理運作流程



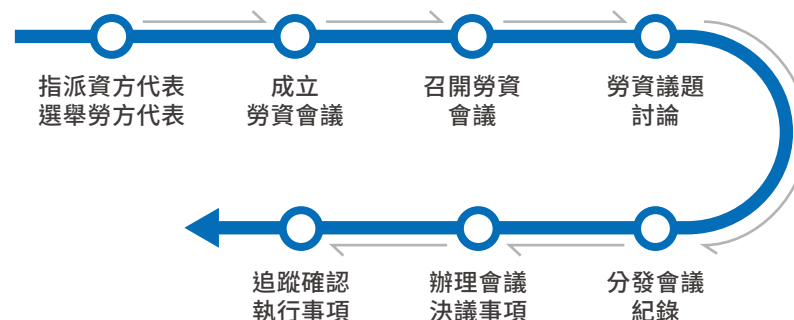
2.3.2-2 風險管理運作小組的組織與權責列示



(2) 勞資會議

東盟公司為了促進勞資和諧與更好的員工福利，成立勞資會議，由勞資雙方代表每3個月定期討論員工福利及工作相關改善建議等議題，提供給經營階層裁示處理。

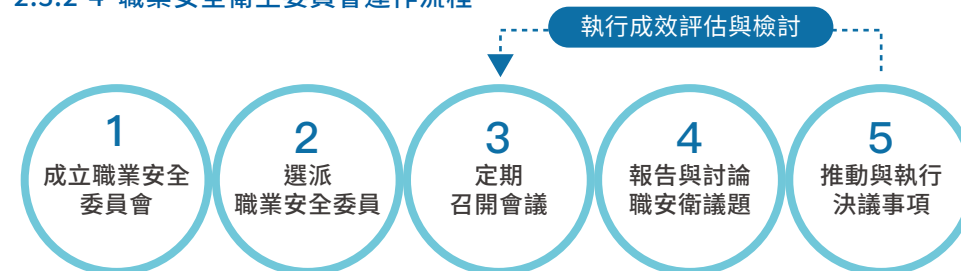
2.3.2-3 勞資會議運作流程



(3) 職業安全衛生委員會

東盟公司維持推行ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統，並配合法規要求，成立職業安全衛生委員會，每季召開職業安全衛生委員會，確實依管理要求事項，進行報告與討論，再提出因應措施，持續改善與提升職業安全衛生成效。

2.3.2-4 職業安全衛生委員會運作流程



(4) 教育訓練委員會

東盟公司為逐步完善教育訓練規劃，於2021年3月成立教育訓練委員會，教育訓練委員會的成員由ESG推行委員會相同的幹事及委員組成，討論推廣落實教育訓練相關議題，每年年底前由各單位擬提下年度教育訓練需求供人力資源部彙整呈核，以確保教育訓練所需資源之取得。

東盟公司推行教育訓練委員會的運作為：

1

教育訓練委員會中，每個單位均有一位教育訓練幹事，擔任單位代表。人力資源部與幹事們談論教育訓練推動事宜，可有效縮短教育訓練討論時間。

2

透過教育訓練委員會的推動與運作，教育訓練資源集中，及明確清楚傳達意旨，規劃安排與開發適合同仁的訓練課程，訓練後有效提升工作意願技術與能力。



(5) 審計委員會及薪資報酬委員會

東盟公司自2023年臨時股東會設置審計委員會，制訂「審計委員會組織規程」，取代原監察人運作機制。審計委員會選出4位獨立董事擔任審計委員，由曾文哲先生擔任召集人；亦制定「薪資報酬委員會組織規程」後設置「薪資報酬委員會」，薪資報酬委員會選出4位獨立董事擔任薪酬委員，亦由曾文哲先生擔任召集人。審計委員會運作狀況如「2.3.2-5 審計委員會成員列表」所示，薪資報酬委員會運作狀況如「2.3.2-6 薪資報酬委員會成員列表」所示。

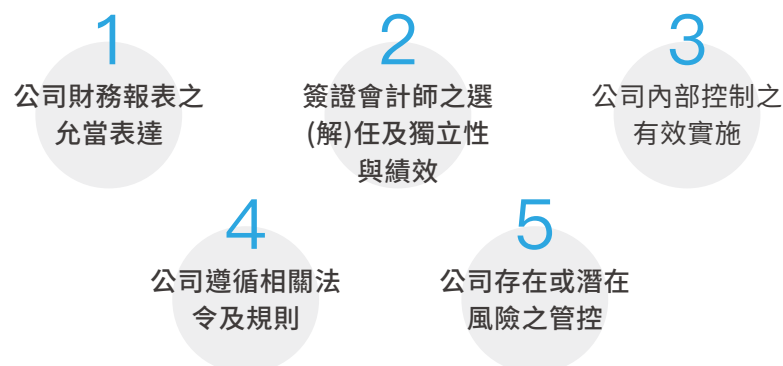
2.3.2-5 審計委員會成員列表

職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事	曾文哲	5	5	0	100%
獨立董事	王照明	5	5	0	100%
獨立董事	曾怡靜	5	5	0	100%
獨立董事	蔡寶陞	5	5	0	100%

2.3.2-6 薪資報酬委員會成員列表

職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事	曾文哲	4	4	0	100%
獨立董事	王照明	4	4	0	100%
獨立董事	曾怡靜	4	4	0	100%
獨立董事	蔡寶陞	4	4	0	100%

審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：



薪資報酬委員會是隸屬於董事會的專業功能性委員會，核心功能在於：落實公司治理、強化薪酬制度的客觀性，避免經營層或董事會球員兼裁判。其主要職責包含：

1 訂定與評估薪酬政策

- 制度審查：定期檢討董事及經理人績效評估標準，以及薪資報酬的政策、制度、標準與結構。
- 個人化評估：針對個別董事及經理人之績效目標達成情形，評估並訂定其合理的薪資報酬。

2 避免利益衝突

- 專業客觀把關：以專業、客觀的立場審核薪酬方案，將建議提交董事會討論決議，確保薪酬與公司經營績效及風險管理妥善連結。



03 利害關係人與重大議題

3.1 利害關係人議合	17
3.2 決定重大議題的流程	19
3.3 重大議題列表	20
3.4 重大議題之管理	21

3.1 利害關係人議合

東盟公司追求企業永續發展，為瞭解利害關係人重視的議題，實踐對利害關係人的承諾，並維護與利害關係人的有效與良好溝通，透過企業永續經營(ESG)委員會綜理企業社會責任相關事務之規劃與推動執行。東盟公司透過各部門業務活動及交流互動所接觸的利害關係人，發出問卷調查表請利害關係人填寫，建立透明且有效的多向溝通平台，以瞭解各利害關係人之需求及對東盟公司之期許與重視的議題，做為企業社會責任政策及相關計畫推動的參考依據。

3.1.1 確認利害關係人

利害關係人係對於東盟公司之營運產生影響或受公司營運影響所關心之內、外部個人或團體，為實踐對利害關係人之承諾，由各部門成立之企業永續經營(ESG)委員會進行討論，並參考同業所鑑別出之利害關係人群體，列出員工、客戶、股東／投資人、政府機關、社區鄰里、供應商、承攬商等7大類與東盟公司相關之利害關係人。2021年由各部門依照鑑別出有相關的利害關係人，向其發出問卷調查表，由利害關係人填寫問卷調查表後進行回收與統計，以瞭解利害關係人所關注的議題。

3.1.2.1 與利害關係人溝通管道及議題

利害關係人	溝通管道	溝通議題	負責單位	溝通頻率
 員工	職工福利委員會	職工福利	人力資源部	每季
	教育訓練與政策宣導	教育訓練安排與規劃		不定期
	內部公告	公司政策宣導		不定期
	定期會議	營運相關議題		每周、月、季、半年、年
	健康檢查	健康檢查安排		每年
	佈告欄	生產現場安排與溝通		即時
	勞資會議	員工相關權益與福利		每季
	現場實地巡視	職業安全衛生管理		每月
	內部溝通信箱	員工需求與期望建議		即時
 客戶	拜會互訪	產品訂單接洽與討論	業務部	不定期
	客戶滿意度調查	交貨品質規格要求		每年2次
	業務對應窗口 電話或通訊軟體聯繫	討論交期狀況		即時
	觀展與商展參與	客戶對未來商業合作模式的期待		不定期
	外部溝通信箱	產品使用狀況		即時
	協同開發潛在客戶	新產品開發需求		不定時
 股東 / 投資人	發言人 / 代理發言人	公司營運策略方向	發言人/ 公司治理主管/ 財務部	即時
	公司網站	營運財務績效		即時
	公開資訊觀測站	營運風險管理		即時
	年報 / 財報	公司治理		定期
	股東大會	公司營運資訊		每年
	外部溝通信箱	公司營運建議		即時

3.1.2 利害關係人溝通議題與管道

東盟公司尊重利害關係人之權益與想法，在日常營運中與利害關係人保持良好互動，維持雙向交流。員工溝通如透過內部公告、定期會議(每周、每月、每季、每半年、每年)、佈告欄、內部信箱...等方式，進行公司政策與訊息的宣導與溝通。對外部提供暢通的溝通管道，如透過公司網站、股東大會、年報、客戶滿意度調查、技術服務、參加外部協會或組織、電話、傳真及電子郵件等各種公開、直接之方式，先瞭解利害關係人所關心之議題與期許，再依照外部利害相關人之議題與期許，透過公司各部門之協調與聯繫，並依照以往與各利害關係人的合作經驗，即時與外部利害相關人進行適當的溝通與回應。東盟公司與利害關係人的溝通議題與管道簡要彙整如「3.1.2-1 與利害關係人溝通管道及議題」所示。



3.1.2-1 與利害關係人溝通管道及議題 (續)

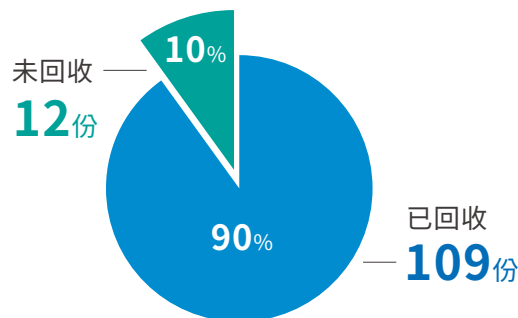
利害關係人	溝通管道	溝通議題	負責單位	溝通頻率
 政府機關	實地抽查 / 訪視	公司治理	公司治理主管	不定期
	公文往來	職業健康與安全		不定期
	公開資訊觀測站	勞資關係		即時
	說明會 / 研討會	政府政策宣導與說明		不定期
	機關申報系統	法規遵循		定期
	外部溝通信箱	政府要求事項		即時
 社區鄰里	公司網站	公司營運狀況說明	資訊部	即時
	拜會鄰里	社區關懷	總務課	不定期
	現場溝通	廢水排放異常說明處理	廠長	不定期
	參與社區活動	討論參與活動方式	總務課	不定期
	外部溝通信箱	社區參與及社區公益	總務課	即時
 供應商 / 承攬商	供應商評鑑	採購材料要求	資材部	每年
	入廠教育訓練 / 宣導	交貨材料品質		不定期
	面對面溝通	供應商評鑑 / 考核狀況		不定期
	採購契約 / 工程發包合約	承攬商安全訓練		契約期間

3.2 決定重大議題的流程

為了瞭解利害關係人對於東盟公司關注的議題，主要係依「3.2-1 重大議題決定流程圖」的步驟及作法已決定重大議題，因此本公司設計企業社會責任的問卷調查表，以經濟面、社會面、環境面三個面向，列出14項議題，包含：營運績效、法規遵循、公司治理、供應鏈管理、能源管理、空氣及溫室氣體排放、廢污水與廢棄物處理、化學品管理、職業安全、勞資溝通、人才培育與平等任用、水資源使用、產品品質及技術開發，於2021年以發出問卷調查表的方式並參酌鋼鐵行業蒐集重要經濟、環境及社會議題，透過實質性分析鑑別利害關係人之關切議題，邀集相關部門討論、篩選出重要議題，並將各議題相關之執行成果呈現於本報告書。

3.2-2 利害關係人問卷回收情形

發出問卷調查表給利害相關人，依照每一項議題進行關注程度(內外部重要利害關係人)與衝擊程度(內部主管/員工)的評分。問卷共發出121份，回收109份，回收比率為90%。



回收的問卷調查表，由各議題依「**利害關係人關注程度**」與「**營運衝擊程度**」進行統計分析，程度低至高給予1~5分之評分，以乘積得分為16分以上之項目視為重大議題。彙總得分及重大性議題矩陣分析，鑑別高關注度與高衝擊度的重大議題共6項，作為東盟公司ESG報告書優先揭露與回應的重點。



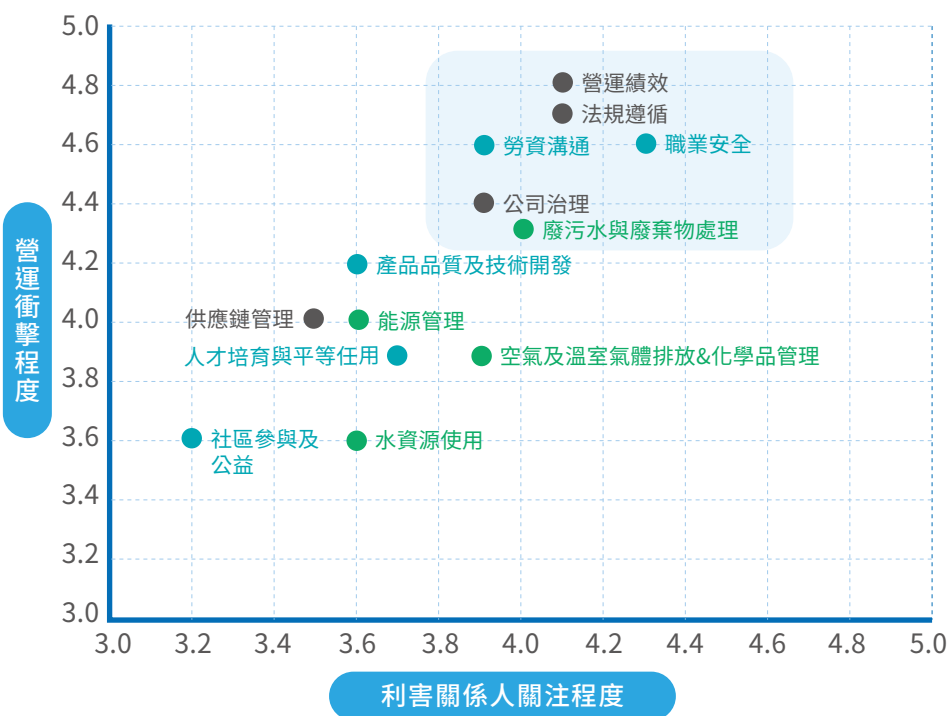
3.2-1 重大議題決定流程圖

重大議題步驟	內容
1 鑑別利害關係人	1. 投資人(股東、金融機構) 2. 政府機關 3. 客戶 4. 企業員工 5. 供應商 6. 承攬商 7. 社區鄰里
2 蒐集議題資料	以本公司企業社會責任政策為基礎，考量國際相關準則及參考GRI準則，依經濟面、環境面及社會面，提列出14項議題。
3 決議重大議題	透過對利害關係人之問卷調查，以瞭解不同利害關係人對議題關注的程度。 另由本公司高階主管對各項議題可能對公司造成營運衝擊的程度進行評估及統計分析。
4 排定重大議題順序	將14項議題依關注程度及對公司營運衝擊的程度，依照分數由高至低排序，鑑別出關注程度與對營運衝擊程度較高之重大議題。
5 議題審查與揭露	將相關資訊揭露於ESG永續報告書中。

3.3 重大議題列表

將回收的有效問卷加以鑑別統計，將各項議題經過關注程度與對營運衝擊程度分數相乘後，進行分數排序，找出6項重大議題，分別為：職業安全、營運績效、法規遵循、勞資溝通、公司治理與廢污水與廢棄物處理。再依據這六項議題在公司的營運與管理面分別進行相關的作業與管理，並在此份報告書中將營運與管理的做法進行揭露，詳如「3.3-1 利害關係人對企業社會責任關注議題的問卷統計結果表」及「3.3-2 重大議題矩陣圖」所示。

3.3-2 重大議題矩陣圖



經分析後之重大議題排序及運作執行狀況，內容詳細揭露於本報告書中，其他低關注度或低衝擊度之議題，則以部分揭露方式呈現，並於本報告書附有GRI索引供參閱。

3.3-1 利害關係人對企業社會責任關注議題的問卷統計結果表

永續議題分類	編號	永續議題	利害關係人關注程度	衝擊程度	相乘	重大議題排序
經濟面	1	營運績效	4.1	4.8	19.6	2
	2	法規遵循	4.1	4.7	18.9	3
	3	公司治理	3.9	4.4	17.2	5
	4	供應鍊管理	3.5	4.0	13.8	12
環境面	5	能源管理	3.6	4.0	14.3	10
	6	空氣及溫室氣體排放	3.9	3.9	15.1	8
	7	廢污水與廢棄物處理	4.0	4.3	17.0	6
	8	化學品管理	3.9	3.9	15.0	9
	13	水資源使用	3.6	3.6	13.2	13
社會面	14	產品品質及技術開發	3.6	4.2	15.2	7
	9	職業安全	4.3	4.6	19.8	1
	10	勞資溝通	3.9	4.6	17.9	4
	11	人才培育與平等任用	3.7	3.9	14.2	11
	12	社區參與及公益	3.2	3.6	11.1	14

3.4 重大議題之管理

鑑別的重大議題擬定管理方針，2025年審閱各項目標與其評估機制，將依現行各項管理方針持續進行。重大議題政策、管理方針、管理目標與管理成效評估，請詳閱「3.4-1 重大議題管理模式列表」。



3.4-1 重大議題管理模式列表

重大議題	政策	管理方針	管理目標 (2025年)	管理成效 (2025年)	未來聚焦
公司治理	追求獲利成長，創造最大股東價值。	重視風險管理的經營策略與企業文化，將風險管理質化、量化後的結果，作為訂定經營策略的依據。	① 衡量營運循環之風險及效率，並提供改善建議。 ② 強化公司治理成效。	遵照已制定風險管理辦法，進行企業營運風險的評估與檢討。	① 由風險管理委員會演練各類型的風險因應指引。 ② ESG推動委員會之公司治理組規劃誠信經營之短、中、長期階段性目標。
營運績效	從企業文化出發，在生產與管理流程上持續精進，落實標準化與安全的管理，創造更高的銷售業績。	以公司現有的管理制度與作業標準，落實各項作業，提升營運績效。	銷售量穩健成長。	於經營檢討會報告討論，另以稽核方式查核各項營運目標狀況。	統計長期趨勢，經由要因分析制定因應對策。
職業安全	全廠零職災。	縮短廠內缺失之改善期，提高安全衛生教育訓練時數，提高每年健康檢查受檢率，鼓勵同仁改善提案。	短期：每年舉辦工安月活動，以實際參與活動之方式，將安全衛生觀念深植每位同仁心中。 中期：使品質、職安及環境三大管理系統互相連結並有效推動。 長期：藉由良好的管理制度及PDCA運作循環，強化員工職安衛觀念，並鼓勵改善提案，提升安全工作環境。	2025年發生2件工安事故，之後即時啟動應變與調查機制並同步檢討作業流程及安全防護措施，相較2021~2024年可記錄事故數呈下降趨勢。	進行全面性的安全風險檢視與執行改善措施。
法規遵循	遵行法規、防止污染、善用資源、持續改善。	① 持續推動ISO 14001環境管理系統。 ② 確保環境管理系統的要求，整合到組織營運過程中。 ③ 宣導環境管理系統要求的重要性與促成環境管理系統的有效性。 ④ 強化環境管理的持續改進。	① 減少環境申訴或裁罰案件。 ② 廢棄物按照合法管道進行清除。 ③ 廢水排放符合法規要求。	2025年符合率: 100%。	無環保裁罰。
勞資溝通	建立友善的勞資關係，定期召開勞資會議。	① 成立「勞資會議」定期檢討勞資議題。 ② 重視勞資議題，研擬適當的處理措施。 ③ 做好勞資溝通，建立友善的工作環境。	① 定期召開勞資會議。 ② 避免發生勞資爭議事件。	① 2025年召開4次勞資會議。 ② 2025年勞資爭議事件：0件。	持續重視並回應與改善勞方的期待。
廢污水與廢棄物處理	遵行法規、防止污染、善用資源、持續改善。	① 提高設備操作教育訓練時數，強化員工對廢水、廢污泥處理系統之操作知能。 ② 廢棄物再利用、零掩埋，減少廢棄物產出量。	短期：持續污泥烘乾減量與酸洗廢水進流處理量控制，減少廢棄物產出量與防止放流水檢測超出法定限值標準。 中長期：規劃提高資源再利用，廢污水回收再利用的循環方式。	① 2025年廢棄物清運符合率：100%。 ② 2025年廢水排放檢測裁罰件數：0件。 ③ 硝酸鹽氮去除設備建置完成。	藉由ISO14001持續改善，以及持續優化廢污水與廢棄物處理手法。



I 04 治理面

4.1 經濟績效	23
4.2 稅務	26
4.3 誠信經營	27
4.4 溝通管道與申訴機制	28
4.5 風險管理	28
4.6 資訊安全	31
4.7 參與各類社團組織	33
4.8 產品管理	34
4.9 供應商管理	37

4.1 經濟績效

東盟公司誠信經營並致力於創造公司營運價值及利潤，給股東適當投資回饋並為社會創造就業機會，提供員工合理薪資報酬，未來我們將繼續堅守企業本位，持續在不銹鋼卷加工領域中，透過製程技術提升與符合市場需求產品開發，積極延伸成熟製程的產品應用，掌握發展機會，繼續擴大市場占有率，讓公司穩健成長及獲利。

2025年無取自政府之財務援助。

4.1.1 財務績效－不銹鋼

東盟公司經營的產品以熱、冷軋不銹鋼卷為主，加工後的產品銷售給下游不銹鋼廠商裁剪、分條後，再製成不銹鋼相關製品，故營業損益以揭露不銹鋼產品的經營為主，請參閱右「營業損益報表」，2025年銷售實績詳第24頁「內外銷實績統計表」。



4.1.1-1 營業損益報表

營業損益	單位：新臺幣仟元				
項目 / 年度	2025	2024	2023	2022	2021
收 入					
營業收入	10,087,836	8,691,643	8,943,512	11,671,265	12,008,118
營業外收入	40,925	26,364	119,878	287,414	82,337
收入合計	10,128,761	8,718,007	9,063,390	11,958,679	12,090,455
支 出					
營業成本	10,193,631	8,384,537	8,982,949	11,162,602	10,733,387
營業費用	155,525	177,308	181,278	186,468	193,012
營業外支出	109,983	125,554	236,172	456,168	54,252
所得稅費用(利益)	8,394	15,949	-24,998	-3,466	-18,925
支出合計	10,467,533	8,703,348	9,375,401	11,801,772	10,961,726
盈餘分配					
稅後淨(損)利	-338,772	14,659	-312,011	156,907	1,128,729
每股股利(元)	-	-	-	-	-
每股(虧損)盈餘(元)	-0.81	0.04	-0.75	0.44	3.17

營運績效說明

1

2025年銷售金額較2024年增加，主因公司致力於開發產品附加價值、增加產銷量以降低生產成本、提昇產品品質、縮短交期、拓展銷售通路。另外，亦積極與同業策略聯盟，以產品多樣化、客製化及交貨快的服務，符合市場需求，強化競爭優勢所致。

2

稅後淨利2025年比2024年減少，主因2025年4月美國將鋼鋁關稅由25%提升到50%導致以出口導向的不銹鋼市場需求疲弱，年底又因印尼鎳礦供應緊縮政策消息影響使得不銹鋼主要原料鎳價格逐步走升，致不銹鋼黑皮原料價格亦走升，鋼廠無法及時反應成本，市場上呈一路倒掛現象，另去化先前的高價庫存所致。

4.1.1 客戶服務

東盟公司重視客戶各項產品與服務的需求，致力提供滿足客戶需求及信賴的產品；我們也非常重視客戶對各項服務指標的滿意度及對東盟公司形象與服務品質的認知，經由客戶的滿意度調查收集與不定期對客戶的拜訪或聯繫，針對客戶提出的產品品質或技術及交貨時程等問題，提供意見交流及優質的服務，與客戶保持良好穩定的夥伴關係。

為有效提供客戶滿意之服務及評價，適時改善缺失，公司訂定有客戶抱怨處理流程。另也會不定期組成技術服務小組拜訪客戶，以了解客戶對本公司產品的使用評價及問題，適時地提供客戶用料建議與問題改善參考措施，回應有關品質與服務改善回饋訊息或承諾。

4.1.2.1 產品銷售與市場

2025年東盟公司的產品以內銷為主約佔70%，外銷比例為30%，詳如下表「2021～2025年產品銷售市場實績」所示，外銷主要銷售地區為美國，提供客戶裁剪、分條、拋光及鋼卷等產品，做為工業、醫療器材、廚具和餐具、建築用材。近幾年東盟公司也積極開拓其他國外市場，未來將視大環境及市場狀況靈活調整內外銷占比，以期公司利益最大化為原則。

東盟公司有多項產品銷售至美、日、歐洲市場，營運維持穩定成長，公司持續與客戶維持良好之業務合作關係，以期掌握既有行銷通路，積極建立國際行銷體系，藉由開拓更多的客戶，以打開國際知名度，並做好客戶服務，提升產品品質，持續尋求與其他廠商之合作機會。

4.1.2.1-1 2021～2025年產品銷售市場實績

市場別銷售實績(佔比%)			外銷市場售實績(佔比%)				
區域	內銷	外銷	區域	美國	日本	歐洲	其他
2021	72.8	27.2	2021	83.4	0.6	11.5	4.5
2022	84.3	15.7	2022	85.7	1.4	6.2	6.7
2023	78.6	21.4	2023	82.4	3.5	2.0	12.1
2024	77.1	22.9	2024	66.5	7.4	12.3	13.8
2025	71.1	28.9	2025	40.4	5.8	0.2	53.6

■ 歐洲包含有荷蘭、義大利等國家。
■ 其他包含土耳其、巴西、加拿大、韓國、中東、東南亞及印度等。

4.1.1-2 內外銷實績統計表

銷售別	年度	2025	2024	2023	2022	2021
內銷	金額(億)	82.25	65.91	67.34	77.84	90.24
	數量(噸)	142,969	99,263	93,640	89,619	119,811
外銷	金額(億)	18.63	18.88	19.41	36.42	27.81
	數量(噸)	31,018	26,687	25,792	39,735	40,941
合計	金額(億)	100.88	84.79	86.75	114.26	118.05
	數量(噸)	173,987	125,950	119,432	129,354	160,752

4.1.2.2 客戶服務與管理

(1) 拜訪服務

東盟公司業務人員採不定期拜訪客戶或技術服務，服務對象深入客戶及最終使用者，並對於有需求的客戶提供技術服務，包含產品資訊及加工注意事項供客戶參考。藉由型錄、試片簿、公司網頁等公開完整產品資訊做為客戶選擇產品參考。售後服務包含產品退換、用途輔導等。



2025年安排國內、外出差拜訪客戶，維護客戶關係並交流市場訊息，客戶拜訪安排統計如右「2021年~2025年客戶拜訪次數統計」所示。

4.1.2.2-1 2021年 ~ 2025年客戶拜訪次數統計

年度	2021	2022	2023	2024	2025
國內拜訪次數	18	19	47	19	20
國外拜訪次數	0	2	5	5	1
總計	18	21	52	24	21

(2) 客戶滿意度調查

為有效掌握客戶需求及產品品質並持續提供客戶良好之服務，公司每年進行2次客戶滿意度問卷調查。針對人員服務、銷售服務及產品品質進行滿意度調查，以滿意度80分為基準，視分析結果，必要時召集相關單位討論，呈報改善建議及追蹤改善成效，並做為內部考核指標。



2025年客戶滿意度仍然維持在90分以上，請參閱下方「2021年~2025年客戶滿意度調查趨勢」，公司持續致力於滿足客戶需求，增進客戶的忠誠度，榮獲客戶持續的支持。



4.1.2.2-2 2021年~2025年客戶滿意度調查趨勢

年度	2021		2022		2023		2024		2025	
	上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年
客戶滿意度(%)	90.1	90.2	92.9	94.8	94.4	96.6	93.9	92.8	93.9	92.7

4.1.2.2-3 2021年~2025年客訴案件統計資料

年度	2021	2022	2023	2024	2025
客戶件數	247	252	283	364	416

(3) 客戶權益及售後服務

a. 客戶權益

東盟公司對於客戶資料嚴格管理，重視客戶隱私權及智慧財產權，遵守行銷倫理，對客戶公司及個人資料，均負有隱私保護責任，未經客戶同意，絕不將其所登錄之公司及個人資料揭露給第三人知悉或使用，或未事前告知而使用於其他用途。此外依循歐盟個人資料保護法GDPR的規範，公司內部需登錄個人帳號密碼，而外部則設有防火牆阻擋駭客入侵。

b. 售後服務

東盟公司對產品與服務提供透明且有效之客戶申訴程序，公平、即時處理客戶之申訴。客戶服務方面，東盟公司提供售前、售時與售後服務，為有更完善的客戶服務系統，本公司訂有「產品內銷作業管理辦法」、「產品外銷作業管理辦法」與「客訴處理作業程序」，迅速解決客戶抱怨及訴賠。設立客戶投訴的管道，客戶可透過營業單位反映品質問題，並依循客訴處理流程，迅速處理客戶訴怨與進行後續問題處理，並按照與客戶的協商進行必要處置。

2025年第2季起將原先綜合鋼卷的分級方式改成單一級別鋼卷銷售，且銷售量171,506噸亦較2024年133,338噸多出38,168噸，2025年客訴案件較2024年增加52件，請參閱右中「2021年~2025年客訴案件統計資料」，公司仍將持續加強品質管理、生產改善，針對品質及客訴問題找出原因及提出矯正及預防措施，持續改善並降低品質問題。

4.2 稅務

4.2.1 稅務處理原則

東盟公司有關稅務處理均遵循下列原則

-  1 遵守稅務法規，如實申報繳納，善盡納稅義務人之社會責任。
-  2 審慎評估各項投資或交易，合理運用稅務法規進行租稅規畫，不進行不當之租稅安排。
-  3 遵循相關規定與準則之要求，揭露稅務資訊。
-  4 與稅務機關維持良好互信與互動。
-  5 稅務人員應持續進修，強化專業知識。

4.2.2 稅務治理、管控與風險管理



- 1 本公司各類稅務作業與風險管理權責單位為會計部，若有重大稅務事項，由權責單位呈報董事長核決。
- 2 會計部在稅務事項若有疑義時，主動向專業機構或稅務主管機關徵詢，以降低稅務風險。
- 3 會計部應持續透過專業課程、專題講座及參與稅務研討等方式持續進修，強化稅務專業技能。

4.2.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理

本公司積極參與稅務機關之公聽會與法規宣導會，掌握稅務機關最新修法動態。當有不明確之稅務事項，主動向稅務機關徵詢專業意見，確保稅務合規，降低公司稅務風險並維護公司誠信形象。



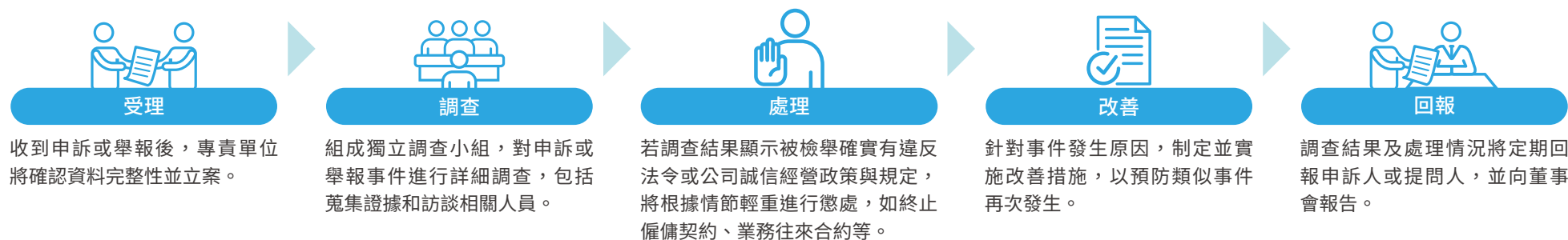
本公司2025年為虧損，不需繳納所得稅。
本公司無跨國經營，稅務均依中華民國主管機關之相關規定辦理。

4.3 誠信經營

本公司雖未訂定誠信經營與反貪腐政策，但基於「誠信務實、與時俱進、共創價值、回饋社會」之經營理念，誠信經營始終是我們奉為主臬的基本原則，為讓員工瞭解本公司之誠信經營原則，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求所有員工簽署「東盟開發實業股份有限公司從業人員服務合約書」，及發給員工列入移交的「東盟開發實業股份有限公司工作規則」，讓所有員工了解相關誠信經營與反貪腐守則。

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司設有獨立溝通管道，包括網站、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

申訴事件標準處理流程



4.3.1 內部稽核

本公司內部稽核室定期查核各部門遵循情形，確保無任何違反誠信道德或貪腐及賄賂之情事，及是否確實依照內控程序作業，稽核室依據法令規定與風險評估結果擬訂年度稽核計畫，提案並呈董事會核准。

稽核室依年度稽核計畫執行各項內部稽核作業，作成稽核報告陳核。如有發現問題，會持續追蹤改善結果，以確定相關單位已採取適當之改善措施，並於董事會報告。

稽核報告陳核後，亦於次月底前送獨立董事查閱。

稽核主管於審計委員會及董事會中報告稽核業務執行情形，以落實公司治理之精神。

每年度至少辦理一次內部控制制度自行評估作業，由稽核室覆核各單位之自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

在內部稽核申報作業方面，均於主管機關規定之期限內完成各項網路申報作業。

4.3.2 法規遵循

東盟公司為公開發行公司，除遵循公司法及其他相關法令規定外，亦落實公司治理之執行，以確保利害關係人權益，2025年未曾因違反環保、工安、經濟、人權、反貪腐、產品責任等相關法規，而遭受主管機關之裁罰或被提起訴訟。

4.4 溝通管道與申訴機制

4.4.1 道德遵循與意見信箱

東盟公司雖未明訂道德遵循相關之行為準則，對同仁於日常工作做更明確之要求，惟仍以「東盟開發實業股份有限公司工作規則」為基礎，期望所有同仁能秉持認真負責的態度，恪遵誠實信用原則。以維護公司利益與保障利害關係人權益之前提下，公平對待客戶、廠商與其他同仁，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項做不實陳述或其他不公平交易方式以獲取不當利益。除適當的餽贈或招待為社會禮儀習俗外，不得為個人、公司或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之餽贈、招待、回扣、賄賂或其他不正當利益行為。

除了參照5.1.8申訴管道所提供方式進行申訴外，東盟公司在內部網站上鼓勵員工呈報任何非法或違反道德之行為，任何層級之員工皆可向總經理提出面談預約，由總經理室主管收受意見後彙報至總經理，親自向總經理提出意見或反應內部管理問題。具名提報意見的員工亦受有保密之機制，僅有總經理室主管與稽核主管能取得相關訊息。此外，另於廠區內設有實體之員工意見箱，收取紙本之員工意見書。

2025年未發生相關違反行為準則（如貪腐事件）之申訴案件。

東盟提供員工向總經理提出建議與面談之機制已有多年，因此過去皆未發生相關違反誠信行為之事件，惟隨著ESG的趨勢與期望，針對董事與員工誠信之教育訓練，以期所有員工皆能了解東盟公司之誠信政策與要求。

4.5 風險管理

4.5.1 風險管理機制

風險管理為企業永續經營的重要環節，為避免公司經營的營運風險，對於營運活動中可能面臨之潛在風險狀況，依風險特性及影響範圍擬定相關措施從事規避風險或提出因應措施，如第29頁「營運潛在風險與因應做法」，以期營運的衝擊降至最低，同時也藉由實行企業社會責任，持續加強風險管理作業、降低發生營運風險，期望降低公司損失，維護利害關係人權益。

東盟公司的風險評估與管理，依2021年8月制訂「風險管理辦法」規定於每年底由各部門評估公司整體營運與部門作業後，提送風險管理執行長，轉呈總經理後由各部門依照核定因應措施進行對策處理或監控。



4.5.1-1 營運潛在風險與因應做法

風險面向	營運潛在的風險	風險的管控與做法
 市場	● 公司主力鋼種銷售價格受鎳價波動及印尼低成本產量削價競爭影響，獲利不易。 ● 市場已不易再增長。 ● 全世界不銹鋼產能過剩，供過於求，短期內不銹鋼市場仍難好轉。 ● 各國貿易保護主義盛行，諸如中美貿易戰和歐盟防衛機制等政策，外銷遭遇貿易壁壘，運費成本高且增加客戶採購成本，皆會影響外銷數量。 ● 進出口市場易受相對幣值貶值影響。	● 每月以購產銷對鎖協作並朝降低單位工繳成本、增加邊際貢獻，提升生產效率及產品品質。 ● 爭取內銷製管客戶，持續拓展直接外銷市場，分散客源，降低單一市場依存度。 ● 透過增產降本提效，調整產品銷售訂價策略，隨時貼近市場行情銷售。 ● 加強與外銷經銷客戶產銷合作，強化既有外銷通路，維持美國市場，拓展日本、東南亞及印度銷售，發展客製化產品。 ● 密切關注大環境及匯率變化，採取適當的避險措施。
 客戶	● 本公司產品市場同質性高，客戶對公司產品依存度低。 ● 產業外移，客戶多為國外現地取材。 ● 國內客戶使用進口量增加、且價格低廉。 ● 不銹鋼為成熟產業之競爭市場，低售價、高品質、貨源廣、交期快已為基本必備條件。	● 維持抽製加工用鋼卷之強項產品產製，持續產品高質化並加強對客戶之服務，與客戶共榮互利建立穩固的供應鏈。 ● 加強客戶技術服務，與客戶一起解決產品問題，增加雙方合作深度。 ● 持續拓展國內客戶；並開發直貿業務及通路，分散銷售地區。 ● 產銷緊密協作，保持快速因應的彈性，密切快速滿足客戶需求。
 採購	● 原料價格波動大，備料風險高，成本變異大。 ● 原料採購供應來源集中少數廠商。 ● 大陸不銹鋼廠家大量使用鎳生鐵（NPI），原料成本較低。	● 備料以重原料庫存輕在製及成品庫存為原則。 ● 和主要原料供應商簽訂長期供料合約，確保料源穩定，評估採購時機點，採購相對便宜原料，降低生產成本。 ● 直接採購成本較大陸更低的印尼原料鋼卷。另原料庫存以穩健為原則，以確保生產料源穩定，降低庫存跌價損失。
 政府法令	● 環保法規要求日嚴，廢棄物最終處置場所開發不易，後續處理成本逐年攀高。 ● 受限於「氣候變遷因應法」之實施，影響擴增產能規劃，降低企業競爭力。 ● 政府要求減碳、節約能源，必須配合法令規劃改善措施。 ● 政府立法要求逐年訂出節能及減廢目標，將增加成本支出。	● 符合環保法規，多方洽詢污泥等廢棄物處理管道；並定期監控分析，有效管控廢棄物產生量落實減廢相關作業。 ● 因應環保、節能、品質保證及新產品開發等需求，逐步更新設備，提升設備效能，維繫公司競爭力。 ● 向有關部門申請溫室氣體減量與節能減碳之自主減量計畫之減免，每年提出因應的改善計畫。 ● 召集各部門討論，擬定節能及減廢方案，進行太陽能發電與儲能設備建置，以及設備更新節能。

風險面向	營運潛在的風險	風險的管控與做法
 財務	- 利率變動。 - 融資風險。 - 匯率變動。 - 流動性風險。 - 衍生性金融商品交易風險。	- 關注利率變動，與銀行洽談融資時爭取最優惠貸款利率，除非必要不輕易動用融資額度，以撙節利息費用支出。 - 監控利率市場變化，並蒐集各家銀行利率資訊，控管現有長短期借款部位，適時評估現有借款利率，持續與銀行建立良好之往來關係，取得優惠借款利率。 - 外匯資金調度透過經常性進出口交易，其外幣債權及債務互抵產生自然避險效果，並與銀行外匯部門諮商避險策略。 - 各項資產，包含流動、非流動資產，與流動性質不同之負債，皆做相關比率定期管控，調控負債到期之償債能力，增加資金週轉率及降低流動性風險。 - 衍生性金融商品交易，以避險為目的。
 人力資源	- 人員異動，招募員工不易。 - 勞資關係處理不適當，造成員工申訴與反應。 - 員工訓練不足，技能傳承與提升技術能力的速度慢。	- 強化原有招募管道(如人力銀行、校園招募等)及新增人員招聘管道，例如公司同仁介紹(提供介紹獎金、任職獎金)、與人力招募公司簽訂合約、電話招募等。 - 透過勞資會議，由勞方代表提出員工相關建議向資方爭取，或與資方討論，協調方式及可行性，爭取員工福利，增進勞資和諧。 - 每年均要求各部門提供工作所需之教育訓練，並安排上課，包括內訓及外訓，提升員工技術能力；陸續建置數位教材，進行技能傳承。
 職業安全	- 工作環境具有危險性，稍有不慎，即可能造成工安意外。 - 員工對於作業安全的警覺性不足，易因作業疏忽而受傷。 - 公司因應世代交替人員增補，易因環境及操作不熟悉，造成受傷事件。 - 中高齡及輪班作業，因過勞負荷及健康因素所產生之疾病。	- 辦理職安衛職能及教育訓練：落實廠內職安衛管理制度，定期檢視同仁作業風險，並持續改善降低事故發生率。 - 協助新人學習及融入：落實新人輔導制度，由幹部或資深同仁一對一教導，並透過工作觀察發現需導正之行為，防止造成傷害。 - 同第2項說明，另落實承攬商管理：務求善盡企業社會責任外，也要求協力廠商、承攬商亦必須遵守本公司的職安衛政策，共同遵循職安衛法令要求及降低災害與事故。 - 完善職業衛生管理：強化員工健康管理、職業病預防與舉辦健康講座，參酌醫生諮詢評估結果適度工作調整及關注，提升員工身心健康。

4.5.2 法規遵循 本公司於2025年度並無發生任何違反公司治理、環境及社會相關法令的情況發生。

4.6 資訊安全

東盟公司於2023年導入ISO 27001：2022資訊安全管理系統(ISMS)，落實風險管理以增加企業資安強度並於2024年02月取得認證。「ISO/IEC 27001：2022證書」如右圖示。

重視資訊安全為我們對客戶重要的承諾，在商業活動進行的同時，確保客戶提供的資訊受到保密與尊重是東盟公司所有人員必須遵守的規定與要求。

東盟公司致力於企業整體之防護能力，滿足供應鏈對資安的要求。為確保資訊安全目標與治理目標能夠一致，我們對重要資訊系統與資料進行盤點，以了解資訊安全管理重點並據以訂定目標。同時，為充份了解公司資訊環境與有效溝通，我們對重要資料進行妥善分級。



4.6-1 ISO/IEC 27001：2022證書



4.6.1 建置資訊安全管理組織

為確保資訊安全作法可深入公司日常營運並達到預期目標，故建立資訊安全委員會以計劃、推動、監督與推進等相關作為。並以資安標準為資訊安全管理架構，明訂相關的資訊安全政策與規範，落實資訊安全管理。

高階主管參與及支持

董事長為ISO 27001：2022資訊安全管理系統之最高管理階層，除關注資訊安全管理之相關事項外，當有重大內外部議題變動、發生資安事故或其他必要之情況時，召開管理審查會議並進行決策。



4.6.2 資訊安全政策與管理系統

東盟公司的資訊安全政策為「針對關鍵的系統與資料，必需保障其適法性、機密性、可用性、可歸責性與完整性能滿足營運需求」。

為建構全面且有效的資訊安全管理系統，東盟公司從四個面向制訂管理要求，包含：

組織
安全

人員
安全

實體
安全

技術
安全



4.6.3 資訊安全管理制度(ISMS)

東盟公司建立完整之營運計畫及資訊安全事件管理程序，以確保事件妥善回應、控制與處理，並定期演練，以確保資訊系統或資訊服務持續運作。

全體同仁保持高度資訊安全意識，各部主管負起資訊安全監督管理與訓練責任，並透過教育訓練、內部稽核、管理審查與資訊安全演練之各項活動，降低資訊風險。尤其面對國內外駭客攻擊事件頻傳，造成重大損失，資訊安全更為重要。如同仁有違反ISMS相關要求者，資訊安全委員會得依情節進行適當之懲處決議。

4.6.4 資訊安全教育訓練

東盟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，此外針對資安及防護政策，規定全體同仁每年至少一次上課及考試，2025年參與人數316人，總時數：316小時。



4.6.4-1 2025年資訊安全教育訓練統計



參與人數

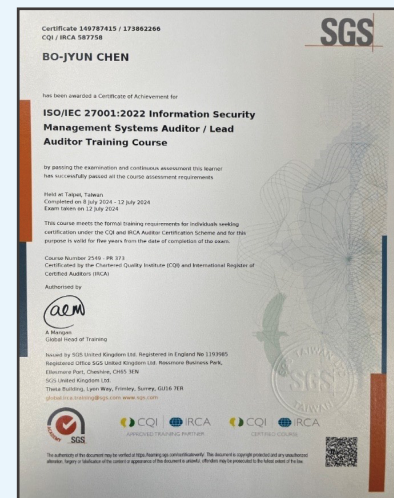
316人



總時數

316小時

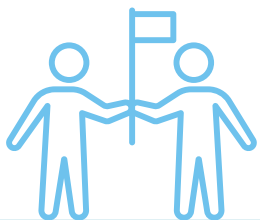
此外，基於資安維護與管理，於2024年安排兩名資訊同仁取得SGS核發之 ISO/IEC 27001:2022資安管理系統稽核員專業訓練證書。如右「ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統稽核員證書」所示。



4.6.4-2 ISO/IEC 27001:2022資訊安全管理系統稽核員證書

4.7 參與各類社團組織

東盟公司對於營運及治理持續參加相關產業之公會團體或組織，分別以法人公司或個人的方式進行參與，並擔任適當的職位，在參與過程中，透過彼此合作與交流，取得最新訊息與進行適切的互動，以確保東盟公司治理符合國內外趨勢，與產業各有關團體緊密接軌。



4.7-1 東盟參與的各類社團組織列表

協會與組織名稱	參加類型	擔任職位名稱	參加年度	參加人數
台灣鋼鐵工業同業公會	法人公司	會員	1995~迄今	7
中華民國防蝕工程學會	個人	會員	1996~迄今	1
中國材料科學學會金屬材料委員會	個人	委員	2025~迄今	1
台北進出口商業同業公會	法人公司	會員	2020~迄今	3
台南市大台南警察之友會	個人	顧問	2001~迄今	1
台南市消防之友會	個人	顧問	2019~迄今	1
中浯義警民防顧問團	個人	顧問	2019~迄今	1

台灣鋼鐵工業同業公會、中華民國防蝕工程學會與台北進出口商業同業公會以會員資格參加。

4.7-2 消防演練示意照片



東盟公司於2024年成立企業義消，提升企業的防災能力，降低了火災和其他災害對企業財產及人員安全的風險。展現企業對員工安全與社會責任的重視，體現出對內外部利益相關者的關懷，強化企業的社會形象。每年均會安排至少1次的消防演練，如左「消防演練示意照片」所示。

東盟公司為促進鋼鐵相關領域之教育與人才培育，與南台科技大學簽訂合作意向書，深化在產學研發、人才培育，強化產學互動與服務效能，提升技轉與多元產學合作。運用企業提供良好場所，培養學生勤勞樸實的精神，「在工作中學習」對理論與實務之結合產生更深的體認，訓練處世應對之道，培養團隊合作精神及職業倫理，訓練學生獨立自主、發掘問題及解決問題的能力，增進工程專題報告寫作能力及表達能力，提升學生競爭力，畢業後更容易快速與職場的銜接。

配合教育部國教署「高級中等學校適性學習社區推動校訂課程及彈性學習時間與大專校院協作共好計畫」，協助國立北門高級中學辦理師生來廠參訪活動，提升學校協助及輔導學生自主學習的能量與效能，讓學生的視野與學習更加豐富。

4.8 產品管理

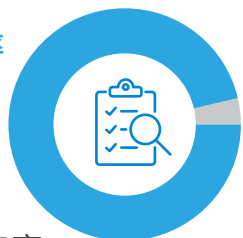
4.8.1 產品實現管理

品質有保證是東盟公司產品深受客戶喜愛的主要關鍵之一，持續改善是我們不斷努力的方向，因此我們建立嚴謹的ISO 9001：2015品質管理系統，明訂公司品質政策為「品質第一、信譽至上、服務最佳」，每年12月提出對應品質政策的下年度公司目標陳核到最高管理階層，並連結展開到各部門目標，每季由管理代表書面審查各項品質目標的達成狀況，每半年召開1次管理審查會對績效指標及所需資源進行檢討，以落實執行品質管理系統及持續改善產品品質。

為使我們產製的產品都能符合各相關的國家標準或國際知名規範的要求，從原料取得、儲存、生產至出貨各階段，均嚴格要求依照相關的品質管理作業規定與規範管控，確保產品品質的穩定性及符合性，以優質的品質與服務滿足客戶需求；經由品質管理系統規定的執行方案管控，持續降低缺陷率；加上購、產、銷的密切協作，進行排程最佳化，減少製程頻繁切換可能造成的損失，促進產品自檢合格率提升的動力。

4.8-1 產品自檢合格率

一級品率
95.85%



次級品率
4.15%

2025年產品自檢合格率

為 **95.85%** 產品自檢合格率 = (一級品重量/產出重量)



1

原料管理

東盟公司熱軋鋼卷原料均符合歐盟危害物質禁用指令(RoHS)、衝突礦產規範、歐盟REACH高度關切物質(SVHC)等標準的要求，並全數依照ISO 9001:2015品質管理系統的相關規定執行完整之進料檢驗，以確保原料品質符合相關規定。



2

產品品質管理

東盟公司為確保加工生產的不銹鋼卷能滿足客戶需求，並符合最終使用者之品質要求，除採用由德國Krupp公司技術轉移的生產技術製造加工外，同時以來自Krupp公司的表面品檢系統加強表面品質檢驗，另自歐洲及日本購入多項先進的檢驗測試設備作為產品檢驗分析與研究之用，為確保檢驗測試結果的準確性及可信度，於2022年7月取得TAF核發ISO/IEC 17025：2017測試實驗室認證。除建構一套完整、嚴密之ISO 9001品質管理系統，也可依據ASTM、JIS、EN等相關國際規範或買賣雙方協議的要求進行生產及檢測作業，以確保能提供客戶完整的售前、售後服務，以達到品質保證及追溯改善之目的，並使產品品質不斷改善及精進。



3

嚴密的製程管制

產品生產製程中，各產線須依ISO 9001品質管理系統制定的相關作業程序或操作說明之規定，嚴密執行及監控各產線製程的生產參數與條件，及持續點檢並監控設備，確保穩定加工生產；製程中安排合格品管人員，對每個鋼卷進行檢驗與取樣測試，確保產品符合相關國際規範與滿足顧客需求，產品完成檢測，才判級繳庫。各相關單位須確實將產品的品質檢驗結果與製程參數條件進行詳實記錄與建檔，以便品質有問題或定期分析統計時，可以進行追查與改善。



4

產品品質保證

東盟公司落實品質管理制度，致力於產品品質的確保與提昇，除了通過ISO 9001:2015年版的品質管理系統驗證，產品也取得JIS MARK G4305產品認證、CNS正字標記、印度BIS產品認證、符合CPR法規規定加貼CE標誌、壓力容器PED等各項產品認證。產品的檢驗與測試結果均由具有TAF認證ISO/IEC 17025：2017測試實驗室合格的設備與人員依規定執行，以確保能提供客戶有品質保證的產品。各項相關認證證書如第35頁所示。2025年如下列圖示的各項認證年度追查均合格通過。

產品品質保證



4.8.1-2 ISO 9001：2015證書



4.8.1-3 ISO/IEC 17025：2017證書



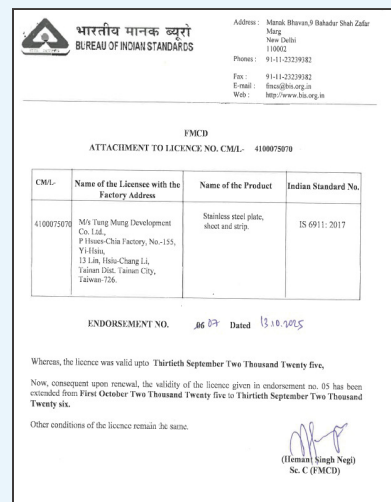
4.8.1-4 熱軋CNS正字標記證書



4.8.1-5 冷軋CNS正字標記證書



4.8.1-6 JIS MARK G 4305證書



4.8.1-7 印度BIS證書附件



4.8.1-8 PED/AD2000 W0符合證書



4.8.1-9 符合305/2011/EU建築產品規定證書

4.8.2 顧客健康與安全

本公司致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準。本公司恪守產品與服務相關之健康和安法法規，確保產品在整個生命週期中不對消費者健康構成危害。自原料鋼卷的採購即要求供應商確保所有交付本公司的鋼卷均不得有無輻射汙染及其他有害物質殘留，另針對成品每年均會抽樣送公正機構檢測ROHS、REACH、全氟辛烷磺酸及其衍生物(PFOS)及重金屬溶出等，以確保產品無殘留有害物質，檢測報告如下「RoHS 2011/65/EU檢測報告」、「REACH and its amendments檢測報告」、「全氟辛烷磺酸及其衍生物(PFOS)檢測報告」及「重金屬溶出檢測報告」所示。

本公司恪守產品與服務相關之健康和安法法規，2025年產品未有檢測不合格或罰款、警告之情事。

4.8.3 行銷與標示

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準。所有生產及銷售的產品均獲得正字標記，每年通過標準檢驗局的查核與認可，並確保產品品質及標示完全符合國家標準。產品也取得JIS MARK G4305產品認證、CNS正字標記、印度BIS產品認證、符合CPR法規規定加貼CE標誌、壓力容器PED等各項產品認證，有關產品行銷與標示均依照訂單要求的國家標準或相關國際規範作業，可充分滿足國內外顧客的要求與期待。



2025年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關規定，亦無違反行銷傳播相關法規。

4.8.2-1 RoHS 2011/65/EU檢測報告

4.8.2-2 REACH and its amendments
檢測報告

4.8.2-3 全氟辛烷磺酸及
其衍生物(PFOS)檢測報告

4.8.2-4 重金屬溶出檢測報告

4.9 供應商管理

4.9.1 東盟自我要求

東盟公司將供應商視為合作夥伴，與供應商長期穩定合作與互惠，共同建立了可信賴且穩定發展的原料與物料供應鏈，達到彼此共同成長與永續經營的目標。因此東盟要求資材部所有同仁須遵守下列4點要求：

- 

1 在採購過程中，基於公平公開原則，以客觀公正的標準挑選合作的廠商。
- 

2 與供應商進行交易時，不得有隱匿或虛報等違背操守的情形。
- 

3 在採購合約的評核及遴選過程中，必須遵行資訊及流程的透明化，以保障公司及供應商雙方的權益。
- 

4 東盟公司確保供應商在品質、成本、交期、服務等皆符合需求，並藉由書面審查，持續追蹤供應商對環境保護、人權等議題的執行情況，以善盡社會責任，推動供應鏈永續發展。

4.9.2 供應商考核

原料鋼卷與物料供應商、協力廠商考核依ISO 9001：2015品質管理系統有關供應商考核管理作業規定每半年一次進行，主要針對品質與交期，並建立原、物料之「合格供應商名錄」。經本公司評估之廠商，A級廠商有最優先參與投標之權利，B級廠商次之，未經評估之供應商不得向其訂購，但試用品或試訂單不在此限。連續兩次試訂貨經評估考核不合格者，原則上不予採購，但必要時得以特採方式辦理。



品質評等概要說明

本公司對原、物料供應商進行A、B級之分級管理，A級評等最高90分以上，B級評等次之80分以上，評鑑分數連續2次低於80分為不合格供應商於此不列入統計。

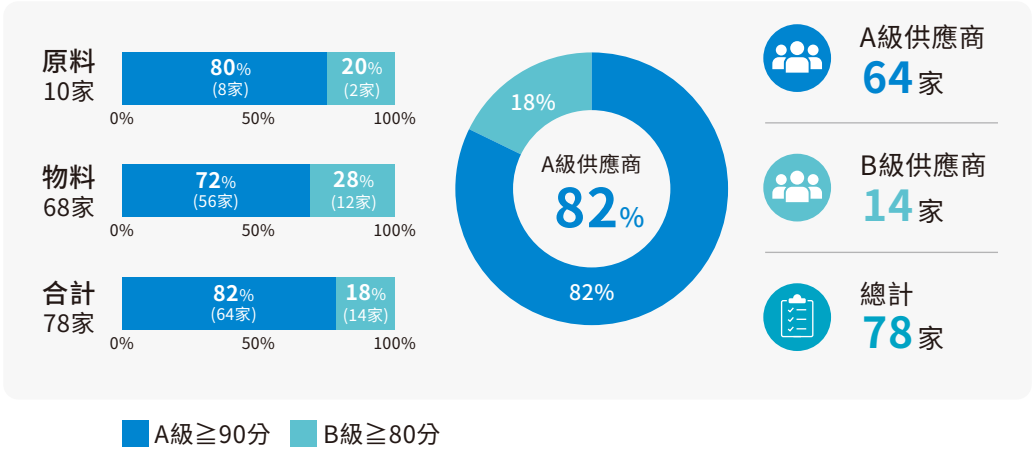
2025年原物料供應商評等結果如下「4.9.2-1 2025年原物料供應商評等統計表」所示，原料及主要物料國內外採購比例請參閱「4.9.2-2 原料及主要物料國內外採購比例統計表」。



4.9.2-1 2025年原物料供應商評等統計表

級別	原料		物料		合計	
	家數	比率	家數	比率	家數	比率
A	8	80%	56	72%	64	82%
B	2	20%	12	28%	14	18%
合計	10	100%	68	100%	78	100%

4.9.2-2 2025年供應商評等結果



4.9.2-3 原料及主要物料國內外採購比例統計表

年度	2021		2022		2023		2024		2025	
主要原 / 物料	國內(%)	國外(%)	國內(%)	國外(%)	國內(%)	國外(%)	國內(%)	國外(%)	國內(%)	國外(%)
鋼卷	0	100	0	100	0.74	99.26	1	99	0	100
襯紙	2.7	97.3	50	50	36	64	51	49	50	50
氫氣	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0
軋輥	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100
軋延油	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0
氫氟酸	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0
硝酸	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0



I 05 社會面

5.1 人力發展	40
5.2 職業安全及衛生	50
5.3 社區參與	61

5.1 人力發展

公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，東盟秉持「不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動」等各項人權作為，以保障員工之基本權利。2025年本公司均無發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形，亦無聘用外籍移工。

為確保人權作為，東盟亦有制定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」以維護同仁兩性互動關係，提升整體績效，並提供專屬申訴管道審慎處理相關申訴情事。

有關人才招聘、員工薪酬、員工福利、人才培育及員工溝通等分別於後說明。

5.1.1 員工多元與組成結構

本公司致力於提升治理單位與員工的多元化，促進包容性的工作環境，並積極落實多元化管理策略。治理單位請參閱2.3.1 董事會，有關員工多元化結構比例說明，員工年齡分佈如「5.1.1-1 依員工年齡之員工人數統計」，職級與性別分佈狀況如「5.1.1-2 依職級與性別之員工人數統計」，職級與年齡結構統計如「5.1.1-3 依職級與年齡之員工人數統計」，學歷與性別得分佈統計請參閱「5.1.1-4 依學歷與性別之員工人數統計」。

5.1.1-1 依員工年齡之員工人數統計

2025年	30歲以下		31~50歲		51歲以上		合計	占比
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
男	42	12.80%	78	23.78%	173	52.74%	293	89.33%
女	8	2.44%	15	4.57%	12	3.66%	35	10.67%
合計	50	15.24%	93	28.35%	185	56.40%	328	100.00%

5.1.1-2 依職級與性別之員工人數統計

2025年	男		女		合計
	人數	百分比	人數	百分比	人數
主管	39	11.85%	9	2.74%	48
非主管	254	77.44%	26	7.93%	280
合計	293	89.33%	35	10.67%	328

5.1.1-3 依職級與年齡之員工人數統計

2025年	30歲以下	百分比	31~50歲	百分比	51歲以上	百分比	合計
主管	0	0	2	0.61%	46	14.02%	48
非主管	50	15.24%	91	27.74%	139	42.38%	280
合計	50	15.24%	93	28.35%	185	56.40%	328

5.1.1-4 依學歷與性別之員工人數統計

2025年	博士	百分比	碩士	百分比	大學	百分比	專科	百分比	高中	百分比	國中	百分比
男	0	0	11	3.35%	67	20.43%	77	23.48%	136	41.46%	2	0.61%
女	0	0	4	1.22%	23	7.01%	7	2.13%	1	0.30%	0	0
合計	0	0	15	4.57%	90	27.44%	84	25.61%	137	41.77%	2	0.61%
身心障礙聘用人數			6		外籍(非台灣籍)員工聘用人數			0	少數族群(原住民)聘用人數			0

東盟公司員工的職別分為高階主管、中階主管、基層主管、工程師及基層人員，2021~2025年人數比例統計結果如「5.1.1-5 2021~2025年職級、性別與年齡分佈統計表」。



5.1.1-5 2021~2025年職級、性別與年齡分佈統計表

年度			2021		2022		2023		2024		2025	
當年度員工總數			328		339		343		323		328	
員工類別			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
 高階主管	性別	男	4	100%	4	100%	4	100%	3	100%	3	100%
		女	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	年齡	≤30	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		30~50	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		≥50	3	75%	4	100%	4	100%	3	100%	3	100%
 中階主管	性別	男	21	91.3%	22	88%	22	88%	18	81.8%	15	78.9%
		女	2	8.7%	3	12%	3	12%	4	18.2%	4	21.1%
	年齡	≤30	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		30~50	2	8.7%	3	12%	2	8%	2	9.1%	0	0%
		≥50	21	91.3%	22	88%	23	92%	20	90.9%	19	100%

年度			2021		2022		2023		2024		2025	
當年度員工總數			328		339		343		323		328	
員工類別			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
 基層主管	性別	男	22	95.7%	24	92.3%	24	80%	21	87.5%	21	80.8%
		女	1	4.3%	2	7.7%	6	20%	3	12.5%	5	19.2%
	年齡	≤30	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		30~50	3	13%	5	19.2%	3	10%	2	8.3%	2	7.7%
		≥50	20	87%	21	80.8%	27	90%	22	91.7%	24	92.3%
 工程師	性別	男	52	70.3%	57	68.7%	59	72.8%	54	70.1%	58	71.6%
		女	22	29.7%	26	31.3%	22	27.2%	23	29.9%	23	28.4%
	年齡	≤30	11	14.9%	14	16.9%	14	17.3%	14	18.2%	15	18.5%
		30~50	28	37.8%	32	38.6%	30	37%	29	37.7%	35	43.2%
		≥50	35	47.3%	37	44.6%	37	45.7%	34	44.2%	31	38.3%
 基層人員	性別	男	199	97.5%	198	98.5%	200	98.5%	194	98.5%	196	98.5%
		女	5	2.5%	3	1.5%	3	1.5%	3	1.5%	3	1.5%
	年齡	≤30	29	14.2%	34	16.9%	32	15.8%	38	19.3%	35	17.6%
		30~50	87	42.6%	66	32.8%	55	27.1%	53	26.9%	56	28.1%
		≥50	88	43.1%	101	50.2%	116	57.1%	106	53.8%	108	54.3%



高階主管：
副總經理(含)以上



中階主管：
特別助理至協理



基層主管：
高級工程師至主任



工程師：
助理工程師至工程師



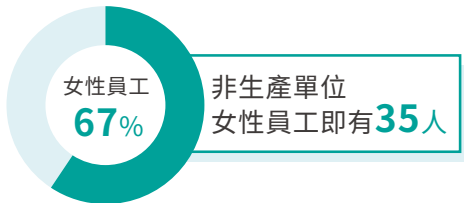
基層人員：
技術員至班長



現有高階主管
女性佔比為0%

東盟公司一直以來都以公平、公開方式招募員工，截至2025年12月任用員工人數328人。東盟公司屬不銹鋼產業，現場操作人力比例高，一般新進人員男性為主，女性多擔任行政作業職。員工聘用時，秉持適才適用，且所有正式員工均聘用台籍，未聘請外籍。2025年全年有27位員工離退，較2024年減少8.5%。自請離職或退休員工提離職或退休申請時，人力資源部會與單位主管確認並安排離職或退休面談，瞭解同仁離職或退休原因並給予關懷祝福，必要時予以慰留或回聘。最近5年有關新進與離職員工統計如「5.1.1-6 2021年~2025年新進離職員工統計一覽表」所示，新進與離退員工人數比率統計請參閱「5.1.1-7 2021年~2025年新進離退員工人數比例統計」，新進與離退員工比率趨勢如「5.1.1-8 近年新進離退率趨勢圖」示意。

東盟公司因屬不銹鋼作業鋼廠，產業特性使應徵員工本就男性多過女性，因此男女性員工比例有差距。然東盟仍持續打造多元化職場，非生產單位員工（包含行政、財會、業務等）共52人，其中女性員工即有35人，約占67%。



5.1.1-6 2021年~2025年新進離職員工統計一覽表

員工新進與離職分析		2021		2022		2023		2024		2025	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例	總數	比例
當年度員工(總數)		328	-	339	-	343	-	323	-	328	-
新進員工		49	-	33	-	31	-	26	-	30	-
依年齡層	≤30歲	18	36.7%	16	48.5%	14	45.2%	15	57.6%	13	43.3%
	30~50歲	26	53.1%	14	42.4%	12	38.7%	7	27.0%	15	50.0%
	≥50歲	5	10.2%	3	9.1%	5	16.1%	4	15.4%	2	6.7%
依性別	男	45	91.8%	28	84.8%	26	83.9%	22	84.6%	25	83.3%
	女	4	8.2%	5	15.2%	5	16.1%	4	15.4%	5	16.7%
離職員工		26		22		28		54		27	
依年齡層	≤30歲	5	19.2%	6	27.2%	10	35.7%	5	9.3%	7	25.9%
	30~50歲	9	34.6%	8	36.4%	10	35.7%	15	27.8%	11	40.8%
	≥50歲	12	46.2%	8	36.4%	8	28.6%	34	62.9%	9	33.3%
依性別	男	22	84.6%	21	95.5%	23	82.1%	49	90.7%	23	85.2%
	女	4	15.4%	1	4.5%	5	17.9%	5	9.3%	4	14.8%

5.1.1-7 2021年~2025年新進離退員工人數比例統計

類別 / 年度	2021	2022	2023	2024	2025
新進	49	33	31	26	30
離退	26	22	28	54	27
新進率	14.9%	9.7%	9.0%	8.0%	9.1%
離退率	7.9%	6.5%	8.2%	16.7%	8.2%

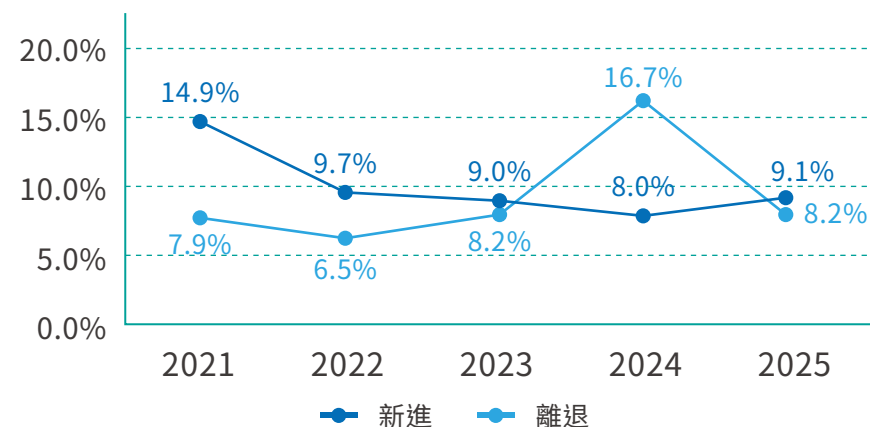
$\oplus$ 新進率 = 新進員工總數 / 年底員工總數
 $\ominus$ 離退率 = 離退員工總數 / 年底員工總數

公司秉持持續發展在地經濟的理念，積極進用在地居民（學甲、佳里、將軍、麻豆、北門、鹽水及下營等區），至2025年底人數達222人，佔全體員工總數67.7%，詳如「5.1.1-9 2025年員工區域分佈圖」所示。

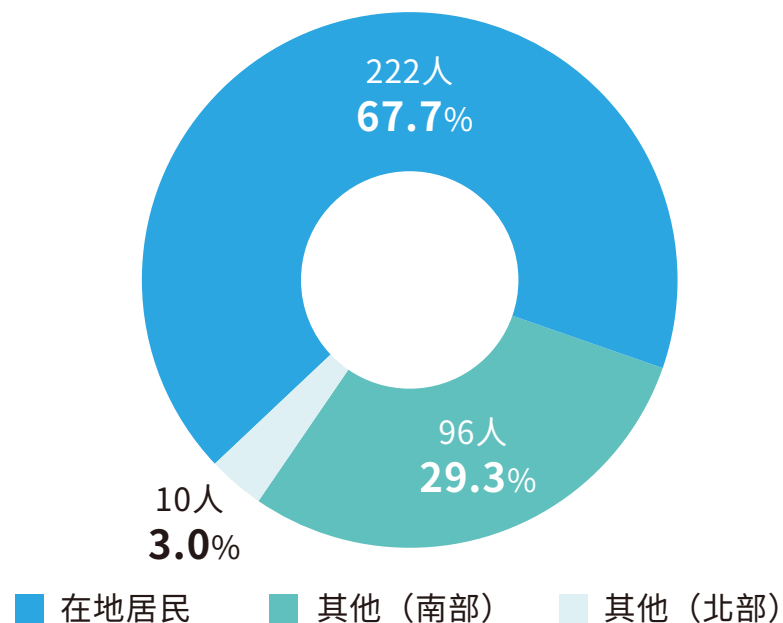
東盟公司之勞雇合約是以正職員工為主，回聘員工是退休後再回聘至公司服務之同仁；在勞雇類型上都是全職服務，並未有兼職員工或計時人員，詳如「5.1.1-10 勞雇員工人數分析表」所示。

東盟公司2025年聘用6位身心障礙員工，相關工作場所亦設置無障礙活動空間以利其使用，身心障礙者應徵，依照公司既定考核標準選用，不會歧視排斥。

5.1.1-8 近年新進離退率趨勢圖



5.1.1-9 2025年員工區域分佈圖



5.1.1-10 勞雇員工人數分析表

年度	2021		2022		2023		2024		2025	
員工總數	328		339		343		323		328	
勞雇合約	正職員工 不定期契約	回聘員工 定期契約	正職員工 不定期契約	回聘員工 定期契約	正職員工 不定期契約	回聘員工 定期契約	正職員工 不定期契約	回聘員工 定期契約	正職員工 不定期契約	回聘員工 定期契約
	295	3	302	3	307	2	288	2	293	0
	30	0	34	0	34	0	33	0	35	0
勞雇類型	全職員工 一般員工	兼職員工 工讀生 計時人員	全職員工 一般員工	兼職員工 工讀生 計時人員	全職員工 一般員工	兼職員工 工讀生 計時人員	全職員工 一般員工	兼職員工 工讀生 計時人員	全職員工 一般員工	兼職員工 工讀生 計時人員
	298	0	305	0	309	0	290	0	293	0
	30	0	34	0	34	0	33	0	35	0

5.1.2 員工薪酬

東盟公司的薪資乃衡量人力供需及產業薪酬行情加以訂定，依據員工的學歷、相關工作經驗年資與進入公司後擔任之職位，採優於勞基法規定之最低薪資為原則，以具競爭性的整體薪酬制度吸引優秀人才，維持公司整體競爭力。條件相同之男女新進員工起薪比例皆為1：1，不因性別有差異。

東盟公司於營運初期即以照顧員工之理念，基本起薪優於勞基法約1.1倍，近年來，由於公司營運有明顯成長，基於利潤共享的理念，將基本薪由優於勞基法規定之1.1倍，提升為目前的1.2倍。

東盟公司依個人學經歷、工作經驗予以核薪，並於服務期間進行適當調整，各項加給因職位與工作環境有所不同，並依據績效表現進行薪資調整，從未因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等差異而有所不同，男、女員工薪酬比例統計如「5.1.2-1 男、女員工薪酬比例統計」所示，其中基層主管(含)以下女性員工無輪班及環境等津貼，故其薪酬比例會小於1。



東盟公司另訂有「浮動績效獎金辦法」、「超產量績效獎金辦法」及「業務績效獎金辦法」，鼓勵員工於本職努力創造更多貢獻，將薪資與績效連結，創利共享。

5.1.2-1 男、女員工薪酬比例統計

年度		2021			2022			2023			2024			2025		
類別	性別	人數	基本薪資	總薪酬	人數	基本薪資	總薪酬	人數	基本薪資	總薪酬	人數	基本薪資	總薪酬	人數	基本薪資	總薪酬
高階主管	男	4	—	—	4	—	—	4	—	—	3	—	—	3	—	—
	女	0	—	—	0	—	—	0	—	—	0	—	—	0	—	—
中階主管	男	21	1.00	1.01	22	1.00	0.99	22	1.04	1.01	18	1.07	1.06	15	1.03	0.92
	女	2	—	—	3	—	—	3	—	—	4	—	—	4	—	—
基層主管	男	22	0.97	0.95	24	0.95	0.92	24	0.97	0.90	21	0.92	0.92	21	0.87	0.86
	女	1	—	—	2	—	—	6	—	—	3	—	—	5	—	—
工程師	男	52	0.90	0.91	57	0.92	0.92	59	0.90	0.90	54	0.86	0.86	58	0.87	0.77
	女	22	—	—	26	—	—	22	—	—	23	—	—	23	—	—
基層人員	男	199	0.73	0.72	198	0.76	0.75	200	0.78	0.75	194	0.74	0.69	196	0.73	0.60
	女	5	—	—	3	—	—	3	—	—	3	—	—	3	—	—

註：基本薪資 本薪、伙食津貼、職務津貼、技術津貼等項目。總薪酬 基本薪資加年終、激勵等各類獎金。薪酬比例 各類別女性平均薪資(酬)÷男性平均薪資(酬)。

5.1.3 員工福利

東盟公司設有職工福利委員會，員工福利制度與措施，如：三節禮金、生日禮金、結婚祝賀金、殯奠慰問金、員工旅遊補助、團體保險及年節禮金。並提供員工服裝每人每年夏季、冬季共四套。2025年員工福利項目支出金額請參閱下方「2025年員工福利項目支出金額一覽表」。

所有員工休假均可享有符合勞基法之產假、育嬰假（2024年～2025年有5位員工請育嬰假）以及特別休假。員工可自行安排使用特別休假，工作與生活取得平衡。



5.1.3-1 2025年員工福利項目支出金額一覽表

2025年支出金額(元)	
保險	4,109,000
生日禮金	326,000
年節禮金	5,592,000
慰助金	58,000
定期健檢	330,000
服裝費	1,038,000
依法退休制度	
新制雇主提撥	12,910,000
舊制準備金	20,570,000

運動能促進員工的健康，讓員工精神好，心情愉快。這些都有助於員工提升工作品質，更專注也更願投入，效率與效能更高，更樂意學習。東盟公司於2023年新設健身房及體能教室，如下「員工健身房示意照片」圖示，鼓勵員工養成運動的習慣，讓組織與員工共創價值，共同成長。



5.1.3-2 員工健身房示意照片



5.1.4 人才培育

東盟公司重視員工專業知識及能力提升發展，在專業訓練上提供豐富的資源。並於2020年修正教育訓練程序，推廣OJT（On the Job Training）現職訓練，使員工可以不離開工作崗位同時進行訓練，減少因工作時間無法參與教育訓練的障礙。並且建立公司的數位平台，將同仁分享資料搭配數位影音製成數位教材，使多年來的技術知識，經整理並透過資訊系統應用，成為公司內部共同分享的智慧，並藉以傳承。

每年12月底前人力資源部會將各單位提供的下年度教育訓練需求（包含內、外訓）予以彙整成下年度的教育訓練計畫呈核到董事長，以確保必要的教育訓練資源提供無虞，屆時人力資源部再按計畫協助執行並追蹤執行情形。

對於新進人員，除了安排新進人員必要的教育訓練外，各所屬單位均會再安排資深人員以師徒制方式培訓新進人員，讓新進人員能夠安心盡快熟悉工作環境與各種相關作業規定，及各項作業安全注意事項，以利安全順利融入工作團體。

最近5年員工教育訓練時數統計結果如下「2021~2025年員工教育訓練時數統計表」所示。

5.1.4-1 2021~2025年員工教育訓練時數統計表

年度		2021			2022			2023			2024			2025		
員工類別	性別	人數	時數	平均	人數	時數	平均	人數	時數	平均	人數	時數	平均	人數	時數	平均
高階主管	男	4	52	13.0	4	42	10.5	4	46	11.5	3	205	68.3	3	24.5	8.2
	女	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中階主管	男	21	1271.5	60.5	22	886.5	40.3	22	851	38.7	18	973	54.1	15	378.5	25.2
	女	2	5	2.5	3	75.5	25.2	3	127	42.3	4	297	74.3	4	71	17.8
基層主管	男	22	1234.5	56.1	24	1341.0	55.9	24	1695	70.6	21	1464	69.7	21	546	26
	女	1	2	2.0	2	31.5	15.8	6	256	42.7	3	125	41.7	5	51.5	10.3
工程師	男	52	2755.5	53.0	57	2458.0	43.1	59	4620	78.3	54	4873	90.2	58	1459.5	25.2
	女	22	898.5	40.8	26	753.5	29	22	1313	59.7	23	1756	76.3	23	591	25.7
基層人員	男	199	2300	11.6	198	3628.0	18.3	200	5939	29.7	194	8094	41.7	196	3305	16.9
	女	5	58	11.6	3	15.5	5.2	3	24	8	3	135	45	3	32.5	10.8

5.1.5 團體協約及勞資會議

東盟公司尊重工會集會結社的自由，保障員工參與工會之自由與權益。工會會員代表及理監事由員工選出，與公司管理層溝通、召開例會、討論應對方案，策畫各項工會活動，維護員工權益，促進穩定的勞資關係。2025年員工加入工會占比為91%。



東盟公司於2025年10月22日簽訂團體協約，保障範圍包含加入工會之會員，未受團體協約涵蓋之員工，仍依公司政策，遵守一致性的勞動條件與契約規範，並不因團體協約是否涵蓋而受影響。

員工是企业重要資產，與企業營運成長息息相關，東盟公司重視員工表達意見的權利，提供暢通的溝通管道，確保員工的意見能夠充分表達，以建立良好的勞資互動關係拉近員工與公司距離。東盟公司依相關規定召開定期的勞資會議討論全體員工相關福利與權益，讓同仁對於公司有認同感，並瞭解公司未來經營方針及發展策略。

為保障勞資權益，東盟公司每三個月定期舉行勞資會議，成員由勞資雙方代表組成，勞方代表由員工選舉產生。透過勞資會議，勞方代表能面對面充份表達意見，資方代表第一時間傾聽員工心聲，向員工傳達公司營運現況等相關事項，有效的雙向溝通，適時提供全體員工瞭解會議內容，強化勞雇關係並保障勞工權益，迄今勞資關係和諧，無發生重大的勞資紛爭。

東盟公司2025年共召開4次勞資會議，主要提出希望調薪、尾牙聚餐補助及廠房加裝通風設施等議案。所提出的議題，經營階層皆有重視，並回應具體做法。

5.1.6 薪資調整的獎勵

為了提升員工技術能力，使員工任職期間能夠依照公司發展需求並接受安排訓練具備應有技能，因而鼓勵員工外訓，取得證照後，進行薪資調整獎勵。公司內部建立數位知識學習資料庫與教材並培訓內部講師，安排內部專業證照考照，提升員工技術能力，鼓勵員工學習與取得公司內部證照。取得證照後，進行薪資調整鼓勵。

5.1.7 退休金制度

為安定員工退休後生活，依照法令規定，為勞退新制員工提撥繳納退休金、勞健保等各類社會保險金。

為舊制員工每月提存舊制退休準備金至專用帳戶；對於適用勞退新制的員工，依照員工之退休金級距，按月提撥6%至員工個人退休金帳戶。員工若符合法定退休條件，可提出退休申請，辦理程序完成後，舊制年資者可依規定領取舊制退休金；若適用勞退新制的員工，須年滿60歲後方可依法提領個人專戶之退休金。

2025年東盟公司員工退休準備金均提撥足額

5.1.8 申訴管道

針對員工可能面臨的人權事件，本公司設置專屬申訴管道，有必要時員工可向人力資源部提出申訴處理，申訴管道如下：



申訴電話：06-7820280分機142

電子信箱：hrd142@tungmung.com.tw

信函：署名人力資源部收執

申訴之提出可以言詞或書面兩種方式，以言詞提出時，人力資源部受理人員須做成紀錄並簽章，同書面方式以密件呈送總經理、董事長核定交付處理。

5.1.9 非員工結構

截至2025年底，東盟公司正式員工共計328人，另包含常態性駐廠之守衛、清潔等承攬人員14人共計342人，承攬人員約占全廠人員之4%。目前廠區承攬人員皆為本國勞工，並未引進外籍移工。非員工的工作者其組成結構如下「非員工結構統計」所示。

5.1.9-1 非員工結構統計

區分		人數	占比	備註	
員工		328	95.91%	男293	女35
非員工	守衛	8	2.34%	男7	女1
	清潔人員	6	1.75%	男1	女5
	小計	14	4.09%	男8	女6
合計		342	100.00%	男301	女41

5.2 職業安全及衛生

東盟公司屬第一類事業單位，產業製程具有一定作業風險，因此公司長期將職業安全衛生視為企業營運的重要基礎。學甲廠於2020年建置「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統」，並於2021年通過驗證取得證書，證書請參閱右下「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統證書」，透過系統化管理方式進行作業危害辨識與風險評估，並定期檢視各項作業流程與法規符合性，

據以訂定預防及控制措施。在每年定期稽核維持驗證持續效力的機制下，藉由制度化管理與持續改善作為，降低職業災害風險，並依循相關法規要求，致力提供工作者安全、健康且穩定的工作環境。

截至2025年底，東盟公司學甲廠正式員工共計328人；另包含守衛、清潔等常態性承攬人員共計342人，承攬人員約占全廠人員之4%。目前廠區承攬人員皆為本國勞工，並未引進外籍移工。公司除對自有員工推動各項安全衛生管理措施外，亦將承攬商納入整體安全管理範圍，透過危害告知、作業協調與現場管理等管理機制，確保承攬人員於作業期間能遵循相關安全規範，共同維持安全之作業環境。



職業安全衛生系統重要里程碑

2020年
建置職業安全衛生管理系統

2021年
通過驗證取得職業安全衛生管理系統證書

2021年
導入環境管理系統
取得環境管理系統證書

2023年
導入能源管理系統
取得能源管理系統證書



5.2-1 ISO 45001：2018
職業安全衛生管理系統證書

5.2.1 職業安全及衛生政策

此外，為持續提升整體環境與能源管理績效，公司逐步整合環境、安全及能源管理制度。學甲廠於2021年導入「ISO 14001：2015環境管理系統」，並於2023年導入「ISO 50001：2018能源管理系統」，均已取得證書如下「ISO 14001：2015 環境管理系統證書」及「ISO 50001：2018 能源管理系統證書」，透過制度化架構強化各項作業之環境保護、職業安全及能源使用效率。公司並依據永續經營理念，訂定以下環安衛能政策，作為推動各項管理措施與持續改善的重要依循，期望在確保作業安全與環境保護的同時，逐步落實企業永續發展之目標。



5.2.1-1 ISO 14001：
2015環境管理系統證書



5.2.1-2 ISO 50001：
2018能源管理系統證書

職業安全衛生管理系統依上列政策展開的目標及作法列示如「5.2.1-3 職業安全衛生政策展開目標與做法列表」所示。

5.2.1-3 職業安全衛生政策展開目標與做法列表

政策	遵行法規、杜絕傷害、健康維護、持續改善
短期	推動各項工安宣導與推行工安月活動，以實際參與活動方式，將安全衛生觀念深植每位同仁心中，減少職災的發生。
短中長期目標	中期 將品質、職安及環境三大管理系統互相連結並有效推動；在定期維護及更新既有建物 and 硬體設備，消除、隔離可能之危害發生源，逐步排除潛在危害因素，營造安全舒適的工作環境。
	長期 透過完善的管理制度與 PDCA 循環運作，深化員工安全文化與自主安全意識，建立「 全員參與、持續改善 」之安全衛生管理模式。
職責分配	工安部—統籌職業安全衛生管理制度之規劃與運作，並依 ISO 45001：2015 架構推動相關管理措施。 部級單位—定期檢視安全衛生績效，督導各項措施之推動與落實。 課級單位—依權責執行年度安全衛生計畫，落實日常作業管理與風險控管。
投入資源	投入教育訓練與安全宣導，提升員工安全意識與作業能力。 推動設備改善與作業環境優化，降低潛在作業風險。
具體行動	持續追蹤並加速廠內缺失改善進度，提升安全管理效率。 透過風險辨識與管控措施，逐步降低廠內中度風險作業項目。 積極推動員工健康管理措施，提升年度健康檢查參與率。 建立改善提案機制，鼓勵同仁主動提出安全與作業改善建議。 每年安排各項防災演練。

依「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」、「ISO 14001：2015環境管理系統」及「ISO 50001：2018能源管理系統」之規定頒行環安衛能政策如下：

1 遵行法規 2 杜絕傷害 3 健康維護 4 防止汙染 5 善用資源 6 節能減碳 7 持續改善

5.2.2 員工職安衛生溝通

東盟公司依規定設置「職業安全衛生委員會」，作為公司推動安全衛生管理與溝通協調的重要平台。透過委員會運作，使員工能夠充分表達對工作環境與安全衛生議題之意見，並確保相關建議能納入公司管理與改善措施之依據，以維護工作者之安全與健康。

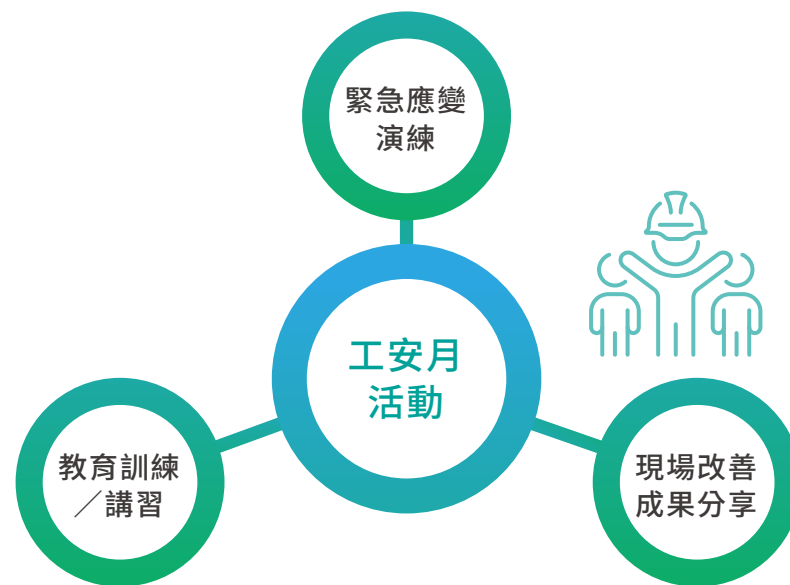
學甲廠之職業安全衛生委員會由勞資雙方代表共同組成，並由廠長擔任主任委員。2025年委員會成員共計25人，其中資方（含安全衛生人員）15人、勞方代表10人，勞工代表比例達四成，符合法規規定委員會勞工代表須達三分之一以上之要求。委員會每季定期召開會議，依《職業安全衛生管理辦法》規定辦理相關議題之審議與報告，包含安全衛生管理宣導、承攬商管理、職業災害事故調查及其他安全衛生相關事項。

除透過職業安全衛生委員會進行正式溝通外，公司亦建立「環安衛能溝通管理辦法」，提供員工及外部利害關係人參與安全衛生相關議題之諮詢、溝通與協調管道。此外，公司另訂有提案獎勵制度，鼓勵同仁主動提出改善建議，共同提升工作環境安全。2025年在各級主管積極推動下，共提出19項與安全衛生相關之改善提案，均經審議通過並予以執行，展現公司推動全員參與安全管理之成果。

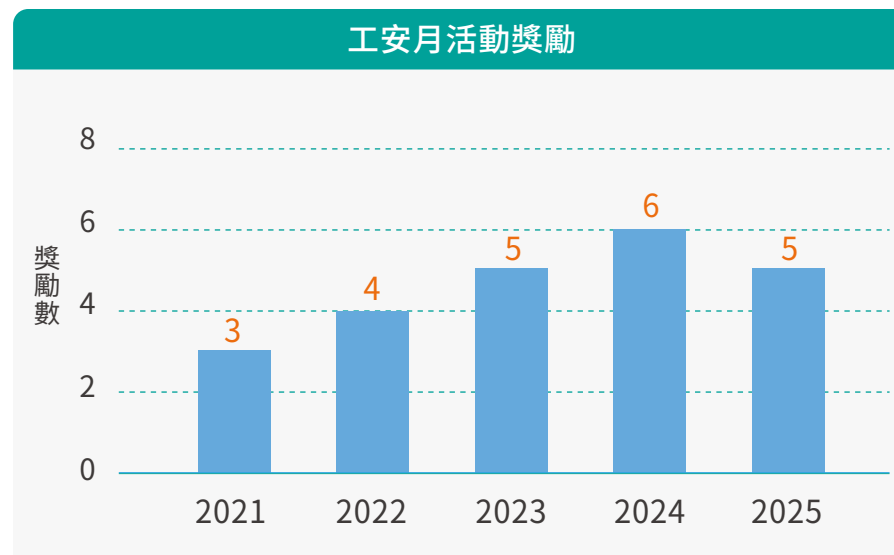
5.2.3 職業安全衛生活動

為提升全體員工之安全衛生意識，公司每年三月辦理「工安月」活動，透過多元宣導與實務參與方式，深化同仁對職業安全衛生之重視。活動內容涵蓋緊急應變演練、教育訓練/講習及現場改善成果分享等三大主軸，如「5.2.3-1 工安月活動3大主軸示意圖」所示，藉由實際演練與經驗分享，不僅提升員工對突發事件之應變能力，也促進各單位持續檢視與改善作業環境。另為鼓勵同仁積極參與，公司亦設置年度優良成果獎勵機制，表揚在安全衛生改善及推動上表現優異之單位與人員。在公司高階主管支持與同仁共同參與下，歷年獲獎件數呈現穩定成長趨勢，示意如「5.2.3-2 工安月活動獎勵示意圖」，展現公司持續推動安全文化與落實職場安全管理之成果。

5.2.3-1 工安月活動3大主軸示意圖



5.2.3-2 工安月活動獎勵示意圖

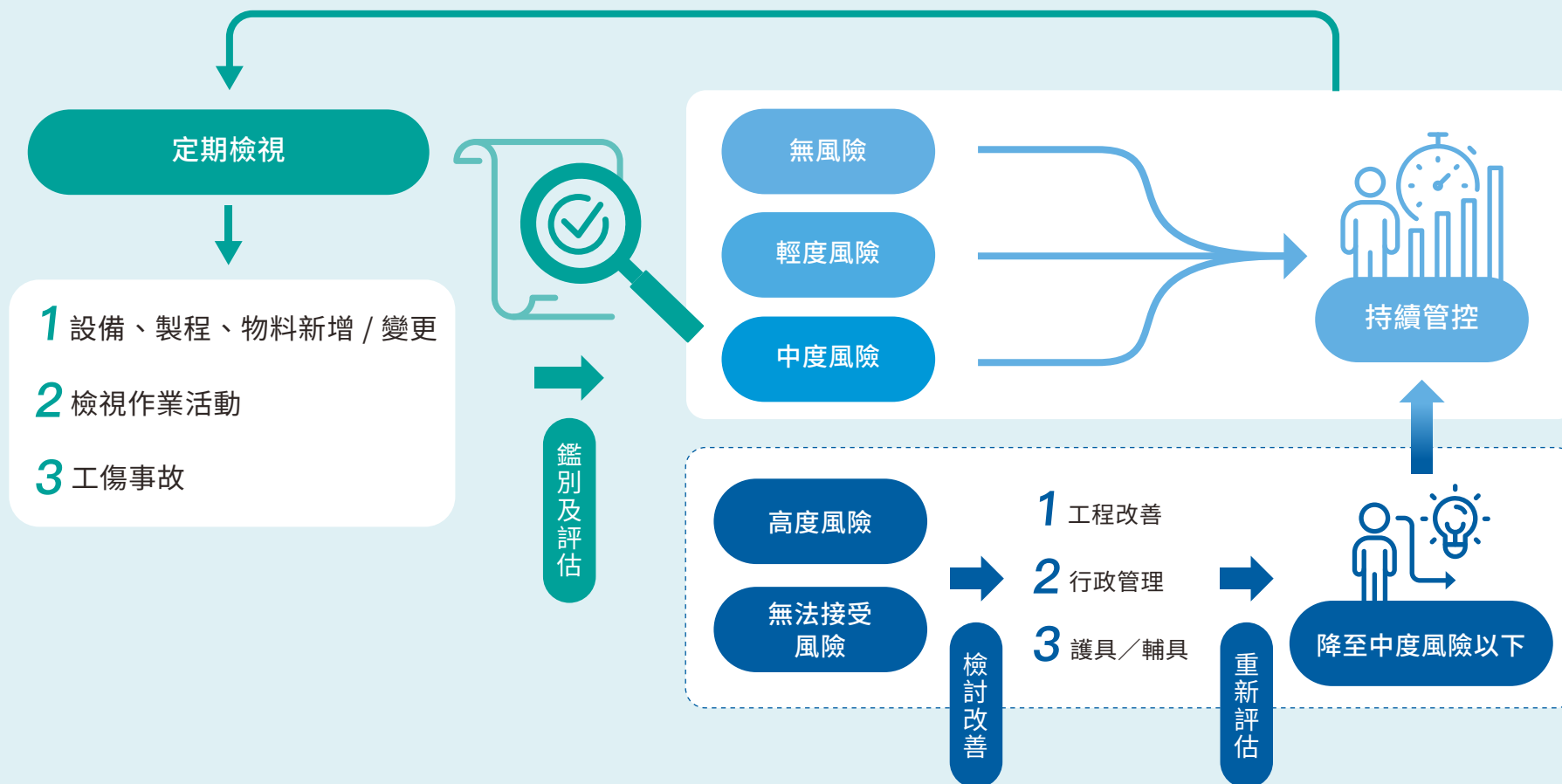


5.2.4 職業安全衛生管理系統

東盟公司依「ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統」架構推動相關管理作業，透過制度化方式建立完整之危害鑑別、風險與機會評估機制，針對公司各項製程、活動及服務過程，包含作業區域、人員、設備與設施等面向，系統性辨識可能產生之安全衛生風險。評估範圍亦涵蓋物料使用、機具設備、作業環境及承攬商與供應商等相關作業活動，以全面掌握潛在危害並落實風險管理，有關危害鑑別及風險評估流程如「5.2.4-1 危害鑑別及風險評估流程圖」所示。

對於經評估具較高風險之項目，公司依其風險特性規劃相應之管理措施，包括工程改善、管理制度強化及個人防護設備配置等方式進行控制，同時訂定安全衛生管理目標並推動相關改善方案，以持續降低作業風險。透過系統化管理與持續改善機制，確保職業安全衛生管理制度有效運作，並逐步提升整體安全管理績效。

5.2.4-1 危害鑑別及風險評估流程圖



東盟公司屬具有顯著職業安全風險之事業單位，因此在日常營運管理中高度重視安全衛生制度的落實，並於各項製程與作業程序中建立嚴謹的安全管控措施，以降低潛在職業災害風險。公司針對廠內使用之危險性機械與設備，如固定式起重機、鍋爐等，皆依相關法規辦理設備檢查與管理，並定期執行自動檢查與保養作業，以確保設備於使用過程中的安全與穩定，相關設備的操作人員均依相關規定取得合法證照才准予獨立作業。同時，對於化學品之管理亦採取系統化管控機制，透過化學品分級管理制度（Chemical Control Banding, CCB）進行風險評估與分級管理，依據危害程度訂定相應的防護措施與作業規範，以降低化學品使用過程中可能產生之健康與環境風險。

在持續改善與風險降低方面，公司各單位透過定期風險評估與改善機制，積極推動各項安全防護措施與作業優化。2025年度經由跨單位持續檢討與改善行動，將原有79項中度風險作業項目有效降低至低風險，展現公司在職業安全管理推動上的具體成果。透過持續監測、檢討與改善，公司逐步優化安全管理機制，使安全衛生管理融入日常營運流程之中，並持續提升整體作業環境的安全水準。

此外，為因應各類可能發生之突發事件，公司亦建立完善之緊急應變管理程序與廠內逃生避難動線規劃，並每年依不同情境規劃相關應變演練，以提升員工在面對緊急狀況時的應變能力。公司同時依據《職業安全衛生法》及相關施行細則之規定，持續辦理安全衛生教育訓練與宣導活動，強化員工對緊急逃生、災害防救及安全作業之認知，並透過制度化管理與教育訓練並行的方式，確保安全文化能深植於組織日常運作之中，進而為全體員工營造更安全、穩定且具保障的工作環境。

5.2.4-2 現場改善設施實例(一)



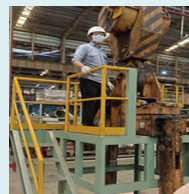
作業現場護欄裝置

現場改善設施實例

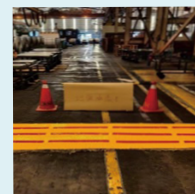
本公司持續投入資源於現場安全衛生設施之優化與改善，以降低作業風險並提升整體作業環境品質。2025年，針對作業現場潛在危害進行多項改善措施，包括設置多處作業區護欄，以強化人員防護並降低墜落風險；更新鋼卷夾具置放架，使人員拆卸夾具時可受到墜落防護，此外，於作業區蓋板斜坡加裝止滑塊，並針對鋼卷台車縫隙進行縮減及設置防滑裝置，有效降低人員和車輛造成跌倒及打滑之風險，提升現場作業安全。

在環境與健康風險改善方面，產線亦更新設備氣罩，降低作業環境中有害氣體之逸散，並持續推動病媒蚊蟲防治措施，維護作業場所之環境衛生；同時也針對具高風險之吊掛作業所使用之吊掛夾具進行補強作業，以提升設備使用安全與穩定性；另針對高架作業區域進行多處之平台及上下設備更新，進一步強化高處作業之安全防護。例舉以上部分改善措施如下「5.2.4-2 現場改善設施實例(一)」、「5.2.4-3 現場改善設施實例(二)」及「5.2.4-4 現場改善設施實例(三)」，以展現公司在風險預防及現場管理上持續精進的成果，未來仍將透過風險辨識與現場巡檢，持續檢討並優化各項安全防護設施，打造更安全、健康且友善的工作環境。

5.2.4-3 現場改善設施實例(二)



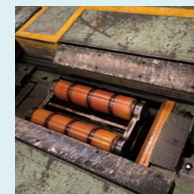
更新鋼卷夾具置放架



蓋板斜坡設置止滑塊

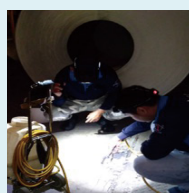


更新氣罩以降低空氣有害氣體

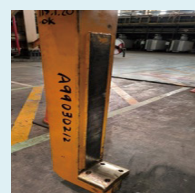


縮小台車縫隙並設置防滑裝置

5.2.4-4 現場改善設施實例(三)



病媒蟲害防治



鋼卷吊掛夾具補強



高架平台更新



高架平台更新

5.2.5 年度緊急應變項目

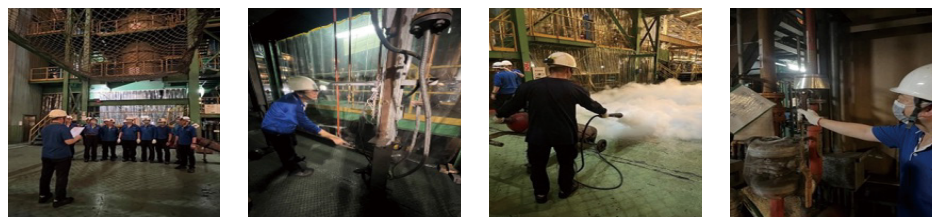
為提升員工面對突發事件之應變能力與安全意識，本公司持續規劃並辦理各項緊急應變演練，透過情境模擬與實務操作，使員工熟悉災害發生時之通報流程、應變措施及避難疏散程序，以確保在事故或災害發生時能迅速且有效地採取適當行動，預防及避免造成人員傷害與財產損失。

2025年度公司共辦理多項緊急應變演練，除每年例行辦理之二場消防避難演練外，另依各製程作業特性及潛在風險規劃7項專項演練，包括退火製程設備火災處置、貯存單位氫氟酸管路洩漏應變處置、軋機設備維修火災處置演練、製程單位混酸管路洩漏處置、鋼卷吊掛事故應變處置，以及防颱防水災應變演練等，請參閱第55-56頁「5.2.5-1 退火製程設備火災處置演練」、「5.2.5-2 貯存單位氫氟酸管路洩漏及處置」、「5.2.5-3 軋機設備維修火災處置演練」、「5.2.5-4 製程單位混酸管路洩漏及處置」、「5.2.5-5 鋼卷吊掛事故應變處置」、「5.2.5-6 防颱防水災應變演練」及「5.2.5-7 防震應變演練」。透過多元情境設計，涵蓋化學品洩漏、設備火災及自然災害等不同風險類型，使員工能在模擬環境中熟悉應變流程，並提升整體危機處理能力。

在各項演練過程中，除實際操作緊急通報、疏散避難及初期災害控制等程序外，亦強調跨單位協調與團隊合作，以提升整體應變效率，而當演練結束後，各單位均進行檢討與回饋，針對演練過程中發現之流程、設備或人員應變能力等面向進行改善與優化，確保應變計畫能持續精進並符合實際作業需求。未來將持續依據各項製程風險與環境條件，規劃具實務性之緊急應變演練，同時加強相關教育訓練與宣導，以強化全體員工之安全意識與應變能力，確保在面對各類緊急情況時能迅速反應並有效處置。



5.2.5-1 退火製程設備火災處置演練



5.2.5-2 貯存單位氫氟酸管路洩漏及處置



5.2.5-3 軋機設備維修火災處置演練



5.2.5-4 製程單位混酸管路洩漏及處置



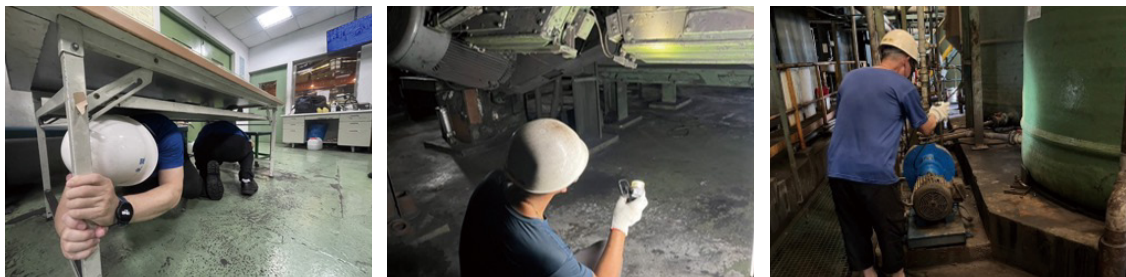
5.2.5-5 鋼卷吊掛事故應變處置



5.2.5-6 防颱防水災應變演練



5.2.5-7 防震應變演練



5.2.6 員工失能傷害與缺勤統計

東盟公司將預防職業災害與維護員工健康安全視為重要管理目標，持續透過制度化管理與風險控制機制，降低工作場所潛在危害。公司已建立「[事故調查管理程序](#)」，當發生職業災害或異常事件時，立即啟動事故調查與原因分析機制，透過檢討作業流程、設備狀況與管理制度等面向，研擬改善措施並追蹤執行成效，以避免類似事件再次發生。除針對機械設備及作業環境進行改善外，公司亦重視員工事故後之照護與復原，提供必要之醫療協助與復健支持，並確保員工在受傷期間不會因事故而遭受不當處分或不利對待，保障員工基本權益。

2025年度共發生2起可記錄事故，事故類型為捲夾傷害及墜落事件。事件發生後，公司即時啟動應變與調查機制，確保受傷人員獲得妥善醫療與必要關懷，並同步檢討作業流程及安全防护措施。整體而言，相較於2021至2024年，公司近年可記錄事故數量呈現下降趨勢，且事故嚴重程度多屬輕微，顯示安全管理制度持續發揮成效，有關2021~2025年人員失能傷害統計結果請參閱第57頁「2021-2025年人員失能傷害統計」，事故類型統計如「2021-2025年事故類型統計」。為進一步降低職業災害風險，公司亦持續推動各項預防措施，包括優化機械設備防護裝置、強化作業動線安全設計、增設警示標示，以及加強員工安全教育與風險辨識訓練，最近5年職安衛績效統計請參閱第58頁「2021-2025年職安衛績效統計」。未來公司將持續透過風險管理與安全文化推動，朝向零事故、零傷害之目標邁進，並持續營造安全、健康且友善的工作環境。

5.2.6-1 2021-2025年人員失能傷害統計

類別 / 年度	2021		2022		2023		2024		2025	
虛驚事故	3		4		6		5		4	
死亡事故	0		0		0		0		0	
嚴重事故	0		0		0		0		0	
可記錄事故	4		5		0		3		2	
人員類別	東盟	承攬商	東盟	承攬商	東盟	承攬商	東盟	承攬商	東盟	承攬商
傷害事件總人數	4	0	5	0	0	0	3	0	2	0
總損失日數	10	0	20	0	0	0	11	0	6	0

5.2.6-2 2021-2025年事故類型統計

年度 / 類別	被切、割傷	捲夾傷害	跌倒	衝撞	被撞	墜落	化學品接觸	燙傷	其他	總計
2021	1	1	1	0	0	0	0	1	0	4
2022	0	0	1	0	0	1	1	1	1	5
2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2024	0	1	0	1	1	0	0	0	0	3
2025	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2

5.2.6-3 2021-2025年職安衛績效統計

類別 / 年度	2021	2022	2023	2024	2025
全年總工時	609,545	618,966	632,457	602,006	616,630
失能傷害頻率 (F.R.)	6.56	8.08	0	4.98	3.24
失能傷害嚴重率 (S.R.)	16	32	0	18	9
綜合傷害指數 (F.S.I.)	0.32	0.5	0	0.3	0.17
可記錄事故傷害率 (TRIR)	1.31	1.62	0	1	0.65
虛驚事故率 (NMFR)	0.98	1.29	1.90	1.66	1.3

① F.R. = 傷害次數 × 百萬工時 / 總工時 S.R. = 傷害日數 × 百萬工時 / 總工時

② F.S.I. = $\sqrt{[(F.R. \times S.R.) / 1,000]}$

③ 可記錄事故傷害率(TRIR)：(可記錄職業傷害件數／總工時)x200,000

④ 虛驚事故率(NMFR)：(虛驚事故數／總工時)x200,000



5.2.7 職安衛教育訓練

東盟公司重視員工職業安全衛生專業能力之培養，透過教育訓練與證照管理機制，持續提升員工安全作業知識與專業技能，公司依據各項製程特性與作業需求，安排相關人員取得必要之職業安全衛生證照，以確保各項作業均由具備專業能力之人員執行。除職業衛生管理師、職業安全衛生業務主管及甲種安全衛生業務主管等管理類證照外，亦培育缺氧作業主管、特定化學物質作業主管等專業人員，以強化各類高風險作業之安全管理能力。

此外，因廠內物料搬運與製程作業需求較高，公司亦積極培訓設備操作人員，截至2025年廠內合格堆高機操作人員共215人，及固定式起重機操作合格人員共217人，為各類專業證照中人數最多之項目，顯示公司幾乎所有第一線作業人員皆接受相關操作訓練並取得合法資格證照，各項職業安全衛生證照人數統計如第59頁「2021~2025年各項職業安全衛生證照人數統計表」所示。透過制度化培訓與持續強化專業能力，公司不僅確保設備操作之安全性與穩定性，也進一步展現對員工安全教育與職場安全文化推動的高度重視。

5.2.7-1 2021~2025年各項職業安全衛生證照人數統計表

單位：人數

年度 / 類別	安全衛生 管理師	安全衛生 管理員	甲種安全衛生 業務主管	急救人員	固定式起重機 操作人員	堆高機操作人員
2021	1	3	11	39	243	236
2022	2	3	25	41	216	218
2023	2	3	26	42	212	221
2024	1	3	21	38	215	214
2025	1	3	22	37	217	215
年度 / 類別	鍋爐操作人員	缺氧作業主管	特定化學物質 作業主管	粉塵作業主管	高壓氣體容器 操作人員	高壓氣體特定設備 操作人員
2021	13	29	22	1	6	7
2022	14	35	23	1	7	8
2023	16	37	25	1	7	8
2024	16	32	25	1	7	8
2025	18	33	25	1	7	8

5.2.8 健康管理

東盟公司在2025年辦理一般勞工及預防職業病年度健康檢查結果，合計共有308人參加檢查，其中從事特別危害健康作業人數共32人，檢查報告結果屬於二級管理人數共17人（特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者）。

三級以上健康管理者0人（特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者）。

東盟公司秉持著善待員工理念，以優於法規要求，每年實施員工健康檢查。基於個人隱私，員工健康檢查報告統一由廠護保存，非必要不得給他人查看。他人若基於健康管理目的或其它必要範圍，則須經本人同意，才能提供相關數據。2021年7月起，為符合法規要求並提供員工更密集的諮詢服務，每個月依據員工健康檢查資料，安排具有健康高風險及有訪談需求之同仁，與醫師進行一對一之諮詢。

2025年完成79人次與醫師訪談，皆已給予健康指導。2025年以聘請專業醫師或護理人員來廠講座方式，共舉辦了3場健康講座，以增進同仁對疾病、健康的認知及預防，健康講座如下圖「健康講座示意照片」所示。

5.2.8-1 健康講座示意照片



基於員工健康管理，訂定4大指引計畫：



1 異常工作負荷促發疾病之預防：

2025年依據十年內心血管疾病風險計算，20%-30%高度風險有42人，10%-19%中度風險有91人。2025年完成醫師臨場訪談，高度風險有18人，中度風險有26人，低度風險有35人，皆已給予員工健康指導。其中低度風險安排訪談，主要是針對輪班夜間工作者、中高齡工作者(滿45-65歲)進行評估，以了解員工身體機能下降，是否會影響工作，及影響身心安全健康。另經醫師評估後，建議限制加班時數之同仁，由廠護通知所屬主管留意同仁狀況。

2 執行職務遭受不法侵害預防：

東盟公司為避免勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，訂定執行職務遭受不法侵害預防計畫，以確保勞工身心健康之政策。明確宣示公司內禁止工作場所職場暴力之書面聲明，並張貼至公佈欄。**2025年無個案提報。**

3 人因性危害預防：

東盟公司為預防員工因重複性作業或不良作業姿勢等原因，促發肌肉骨骼(人因性)疾病之發生，訂定人因性危害預防計畫。**2025年無人因工程改善。**

4 母性勞工健康保護：

在保障預計生育以及生產後未滿一年之女性員工方面，東盟公司訂有母性健康保護計畫，確保女性同仁在工作場所之基本安全。為符合兩性工作平等法之精神，也鼓勵女性同仁哺餵母乳，東盟公司另設置哺集乳室，可供女性同仁安心使用避免外人打擾。

5.3 社區參與

東盟公司多年來致力於企業永續發展，善盡企業社會責任落實社區關懷，因此不定期進行社區環境保護活動，贊助與協助多項社區公益活動，社區參與活動如「5.3-1 2021~2025年友善公益活動列表」及「5.3-2 贊助附近區域學校示意照片」所示。

2025年東盟公司產生的廢水與廢氣皆經專業防治設備進行處理，廢水與空污檢測皆符合法規標準，不會造成環境污染或影響社區民眾，未曾發生社區民眾檢舉或抱怨事件。

5.3-2 贊助附近區域學校示意照片



北門高中感謝狀



學甲國中感謝狀

5.3-1 2021~2025年友善公益活動列表

2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
■ 贊助 煥昌社區活動經費 ■ 贊助 中活義警民防團活動 ■ 贊助 廖安宮管理經費 ■ 贊助 中洲長壽會活動經費 ■ 贊助 中洲國小100周年校慶活動經費 ■ 贊助 東陽國小校慶活動經費 ■ 贊助 學甲國中 校慶活動 ■ 贊助 學甲區國中小畢業典禮贈禮 ■ 贊助 學甲國中課後輔導學務經費	■ 煥昌社區發展協會活動秀昌里環保義工隊防疫宣導活動 ■ 廖安宮聖誕慶典 ■ 學甲慈濟宮「壬寅年上白礁」贊助聯外道路電桿移設工程 ■ 中活義警民防團活動 ■ 煥昌社區發展協會活動 ■ 第五社區中州長壽會活動老人福利協進會重陽敬老活動 ■ 學甲國小提升學生科技教育學習計劃 ■ 學甲國中111年第二學期晚自習學務經費 ■ 東陽國小61週年校慶學甲區學校畢業典禮 ■ 北門國小畢業典禮 ■ 台南市政府消防局第三大隊消防組合訓練	■ 贊助蜀葵花季 ■ 贊助華宗盃排球錦標賽 ■ 贊助學甲慈濟宮「甲辰年上白礁」 ■ 贊助學甲國中67週年校慶 ■ 贊助學甲區重陽節敬老活動 ■ 贊助學甲區秀昌里環保義工隊舉辦活動 ■ 贊助學甲國中、東陽國小排球隊 ■ 協助學甲分局與各分駐所，電腦主機更新及監視器增設 ■ 配合消防隊聯合演練 ■ 贊助學甲區各級學校畢業典禮禮品	■ 學甲區國小數學研究培訓計畫 ■ 學甲國小校慶、中洲國小、東陽國小校慶 ■ 花蓮震災捐款 ■ 光華社區發展協會活動 ■ 贊助學甲國中、東陽國小排球隊，比賽球衣、營養費 ■ 勞動部勞動力發展署「113年全國職場達人盃技能競賽」紀念品 ■ 煥昌社區發展協會、老人福利協進會，中洲頭港社區重陽敬老活動 ■ 國立北門高級中學來廠參訪 ■ 學甲國中校慶運動會	■ 廖安宮聖誕慶典 ■ 消防之友會贊助 ■ 學甲國中114年第二學期晚自習學務經費贊助 ■ 學甲慈濟宮「乙巳年上白礁」贊助 ■ 中洲國小、東陽國小、頂洲國小、宅港國小校慶 ■ 第五社區中州長壽會光華里頭港長壽俱樂部臺灣學甲十三庄文史工作協會活動贊助 ■ 學甲國中辦理學甲區國小數學研究 ■ 培訓計畫成果報告暨經費補助 ■ 贊助東陽國小排球隊經費 ■ 贊助學甲區各級學校畢業典禮禮品

為落實在地社會服務精神，東盟公司定期維護總長約1.2公里之聯外道路路面清潔，將清除路旁雜草，確保廠區周圍及聯外道用路安全，示意如「5.3-3 連外道路除草作業示意圖」。

5.3-3 連外道路除草作業示意圖



東盟公司積極善盡企業社會責任，2025年攜手醫療財團法人台灣血液基金會，辦理三場次廠內捐血活動，請參閱「5.3-4 廠內捐血活動示意照片」，鼓勵員工挽袖捐血，將「捐血一袋·救人一命」理念付諸實際行動，發揚仁愛互助美德。同仁們積極響應活動，挽起袖子踴躍參與捐血，用愛與行動幫助需要用血的人，體現公司同仁熱衷公益不落人後，透過捐血活動為社會盡一份心力，讓生命持續延續、愛永不止息。

5.3-4 廠內捐血活動示意照片





I 06 環境面

6.1 氣候變遷	66
6.2 溫室氣體管理	67
6.3 能源管理	70
6.4 水資源管理	73
6.5 廢棄物管理	74
6.6 空氣污染物管理	78

2025年東盟公司在環境保護支出經費合計約48,045千元，支出彙整明細如下「6-1 東盟公司環境保護支出彙整表」所示，區分為固定污染源管制、廢水污染防治、廢棄物清理、關注化學物質管理、土壤及地下水污染防治、飲用水檢測、溫室氣體盤查等相關經費應用，資證明東盟公司對環境保護之重視。



6-1 東盟公司環境保護支出彙整表

單位：元

項目／名稱	固定污染源	廢水	廢棄物	關注化學物質 (氫氟酸)	土壤地下水	飲用水	溫室氣體	合計
驗證維護、輔導支出							341,500	341,500
許可、核可文件相關項目支出	40,000							40,000
檢測支出	105,000	468,614	7,000	126,300	331,800	8,000		1,046,714
藥劑支出		19,167,521						19,167,521
清運支出			22,959,010					22,959,010
環保相關新購支出	52,000	1,294,847		23,000				1,369,847
環保相關維修支出	70,000	528,083						598,083
環保相關汰換支出	1,309,700							1,309,700
環保相關維護支出	195,000	747,900						942,900
緊急應變器材支出		111,000		5,000				116,000
個人防護具支出	61,840	22,800		33,600				118,240
教育訓練支出		10,792		25,100				35,892
合計	1,833,540	22,351,557	22,966,010	213,000	331,800	8,000	341,500	48,045,407



2025年由各單位共提出並執行12件環境保護提案，詳如「6-2 2025年環境保護提案一覽表」所示。

6-2 2025年環境保護提案一覽表

政 策	目 標	提案單編號	建議事項	執行方式	預估金額(元)
遵行法規	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-001	環保課提出：碳費徵收平台測試申報。	自行辦理	無
遵行法規	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-002	環保課提出：地上儲槽系統總量進出管制並記錄與申報。	自行辦理	無
持續改善	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-003	公用課提出：毒化物及關注化學物質專業應變人員在職訓練。	派員參與外訓	13,500元
防止污染 / 持續改善	全年製程排放超出法令標準之事件0件。	114-004	軋延課提出：盛油盤更新。	由軋延課施作	約25,000元
防止污染 / 持續改善	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-005	品管課提出：油霧管理與環境保護提升計畫。	由外包商施作	8,400元
持續改善	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-006	儲運課提出：室內作業場所空氣淨化。	由各部門施作	約10,000元
防止污染 / 持續改善	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-007	機械課提出：BAL出口油壓閥站漏油改善。	由外包商施作	100,000元
持續改善	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-008	專案工程部提出：第二期太陽能光電發電設備建置。	由外包商施作	86,637,506元
持續改善	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-009	公用課提出：污泥乾燥機老舊更新。	由外包商施作	11,000,000元
善用資源 / 持續改善	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-010	公用課提出：低濃度硝酸鹽氮設備回收水。	由外包商施作	內含於114-012項目下
持續改善	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-011	前製程課提出：毒化物及關注化學物質專業應變人員在職訓練。	派員參與外訓	9,000元
防止污染 / 持續改善	全年關於環境保護之改善提案達4件以上。	114-012	公用課提出：低濃度硝酸鹽氮設備設置。	由外包商施作	50,000,000元

其他有關環境面的處理措施與績效分別於6.1~6.5章節加以說明，請參閱。

6.1 氣候變遷

近年來，全球氣候異常頻率提高，極端高溫、乾旱、洪水與能源供應不穩已逐漸影響企業經營與供應鏈穩定。同時，各國政府與企業亦積極推動減碳政策，企業除面臨環境衝擊外，也需承受碳成本上升、供應鏈低碳要求與國際法規壓力。

對高耗能產業而言，氣候變遷已從環境議題轉變為經營風險議題。尤其不銹鋼產業具有高能源依賴、高碳排與全球原料供應特性，因此容易受到氣候與政策雙重衝擊。

為有效管理氣候相關風險及機會，東盟公司各單位均依ISO各管理系統4.1&4.2增列氣候行動變遷相關條文要求將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。另加強同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施，與不銹鋼產業相關氣候變遷可能導致風險與因應措施簡要列示如「6.1-1 氣候變遷相關風險與因應策略」。如有因氣候變遷因素造成對財務影響時，會加以彙整並於董事會提報，以取得必要的資源因應及減免氣候變遷所導致的風險。

6.1-1 氣候變遷相關風險與因應策略

風險內容	對不銹鋼產業影響	因應措施
高溫與電力壓力	軋延、熱處理耗電高，尖峰電價上升	增設節能設備、優化生產排程降低單位耗能
缺水風險	冷卻、酸洗與製程用水受限	加強回收水與循環系統、避免管線老化洩漏
洪水/颱風	生產停擺、港口延誤、廠房受損	加強防颱及防洪計畫與措施、適度調整備料
原料供應中斷	鎳、鉻、廢不銹鋼供應不穩	擴大供應來源與庫存策略
碳費/碳成本	製造成本增加	持續節能投資、碳排改善
客戶低碳要求	出口接單壓力	強化 ESG 與國際客戶接軌
國內與國際法規	歐盟碳邊境規範影響出口、增加碳費或碳稅	持續強化節能減碳
製程低碳化	高耗能設備需汰換或升級	製程改良、導入高效率設備

2025年7月6日至7月7日丹娜絲颱風侵襲致使雲嘉南地區產生重大災情，本公司亦受到影響導致停電及廠房等部分設施毀損，所幸各項生產設備安然無恙，為進行災後清理、復原與顧及產品品質需求，暫停產幾天，對本公司財務業務無重大影響。

6.2 溫室氣體管理

6.2.1 溫室氣體盤查及排放

我國「氣候變遷因應法」所管制的溫室氣體共有7種，包括二氧化碳(CO₂)、氧化亞氮(N₂O)、甲烷(CH₄)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)，東盟公司依據ISO 14064-1：2018標準評估盤查溫室氣體排放源分為6大類別，評估結果須盤查排放源分別為直接排放、能源輸入之間接排放、運輸之間接排放、東盟公司使用產品之間接排放等4類別，盤查結果如下「6.2.1-1 盤查溫室氣體種類及營運範疇列表」所示。

6.2.1-1 盤查溫室氣體種類及營運範疇列表

營運範疇	類別	對應設備/活動種類
類別1 直接排放	固定點排放 化石燃料轉換能源產生的溫室氣體排放	① 退火酸洗線退火爐(天然氣) ② 光輝退火線退火爐(天然氣) ③ 鍋爐(天然氣) ④ 緊急發電機(柴油) ⑤ 割草機/移動式發電機(汽油) ⑥ 設備加熱作業(液化石油氣)
	製程排放 生產製程所需之維護作業產生的溫室氣體排放	① 維護切割(乙炔) ② 焊接(焊線/焊條) ③ 加熱作業(噴燈丁烷)
	移動點排放 組織擁有控制權下的汽車、貨車、機具等作業，產生的溫室氣體排放	① 公務車(汽油) ② 堆高機/挖掘機(柴油)
	逸散性排放 組織日常營運中設備之冷煤逸散或故障維修與廢氣處理的排放	① 消防滅火器(CO ₂) ② 維修用除銹油之推進氣體(CO ₂) ③ 高壓斷路器(SF ₆) ④ 員工生活排泄之化糞池(CH ₄) ⑤ 空調/冰箱/飲水機等冷媒(HFCs) ⑥ 公務車冷媒(HFCs) ⑦ 廢氣處理(尿素)
類別2 能源輸入之間接排放	來自台電外購電力之溫室氣體排放	① 生產用電 ② 辦公室及宿舍等生活區用電
類別3 運輸之間接排放	① 採購的原料、耗材等的運輸配送排放 ② 產品的運輸配送之溫室氣體排放 ③ 員工通勤交通工具之溫室氣體排放 ④ 員工差旅交通方式之溫室氣體排放	① 採購金額前3大之直接原料 ② 採購金額300萬以上之間接物料 ③ 員工通勤之汽機車運輸排放 ④ 員工出差之高鐵運輸排放
類別4 東盟公司使用產品之間接排放	① 與生產相關所採購的原料、耗材等排放 ② 外購能源之間接排放(用電用油等) ③ 處置固態和液態廢棄物之間接排放	① 外購之能源(油、電、氣) ② 採購金額前3大之直接原料 ③ 採購金額300萬以上之間接物料 ④ 委外廢棄物清除處理
類別5 使用東盟公司產品之間接排放	① 生產的產品使用過程所產生的排放 ② 出租資產之直接與間接排放 ③ 銷售產品最終處理後產生的廢棄物排放 ④ 投資地點產生的間接排放	無，評估未列入重大間接排放源
類別6 其他間接排放	其他排放源之間接排放	無

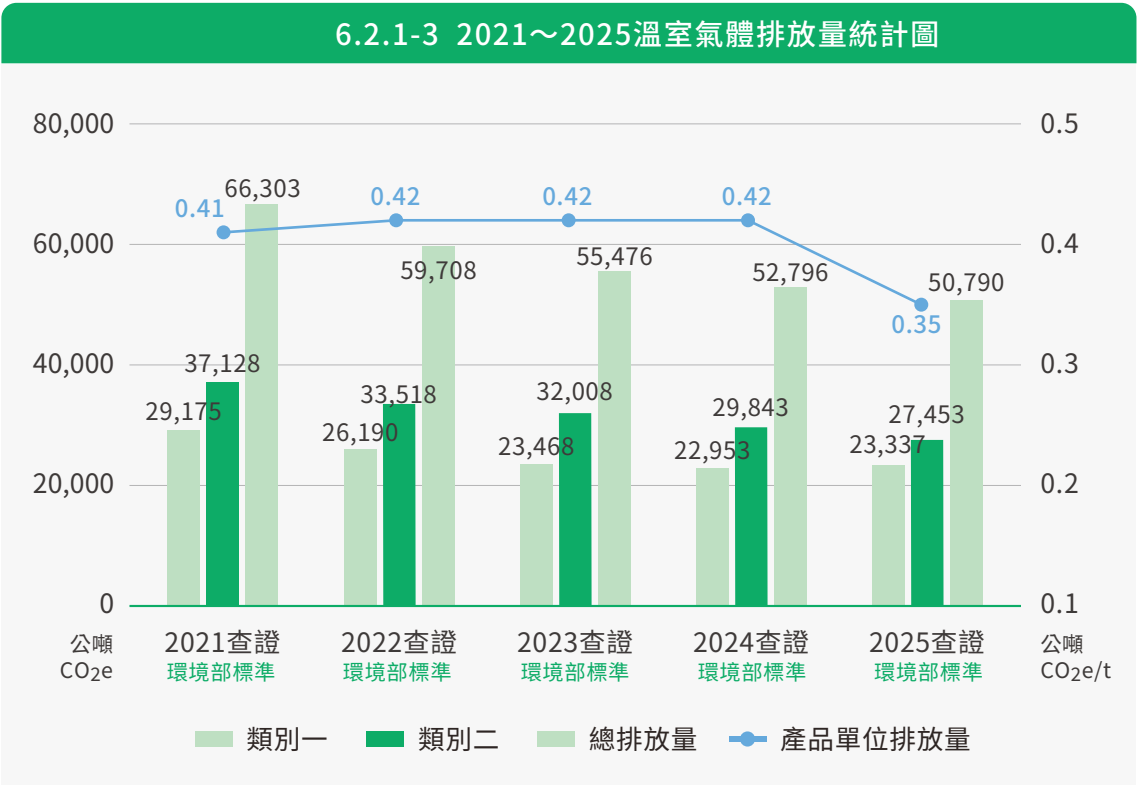
2025年委託環境部認可查證公司DNV進行全廠2024年度溫室氣體盤查資料查證，直接排放量(類別1)約為22,953公噸CO₂e，能源輸入之間接排放量(類別2)約為29,843公噸CO₂e，合計排放量約為52,796公噸CO₂e。另對於其他間接排放亦依據ISO 14064-1：2018標準進行查證，如運輸之間接溫室氣體排放量(類別3)、使用產品之間接排放量(類別4)，分別約為12,863及381,141公噸CO₂e。本次查證審核通過並於2025年7月11日取得ISO 14064-1查證意見書，如下「6.2.1-2 ISO 14064-1溫室氣體排放量查證DNV意見書」。

全廠2025年類別1及2溫室氣體排放源經以環境部指引初步盤查結果，直接排放量(類別1)約為23,337公噸CO₂e，能源輸入之間接排放量(類別2)約為27,453公噸CO₂e，合計排放量約為50,790公噸CO₂e，已有逐年降低趨勢，2021~2025年盤查結果如「6.2.1-3 2021~2025溫室氣體排放量統計圖」所示。

6.2.1-2 ISO 14064-1溫室氣體排放量查證DNV意見書



6.2.1-3 2021~2025溫室氣體排放量統計圖





6.2.2 溫室氣體、碳排放減量

對於節能減碳始終不遺餘力，定期導入與執行各項節能減碳措施以降低溫室氣體排放量，每年依訂定的能源管理目標「全年節能改善績效較前一年1%以上」，持續產出對應的管理方案。溫室氣體氟氯碳化物（CFCs）排放主要來源為各項空調設備、飲水機及冰箱等設備所使用的冷媒，為了減少對臭氧層的破壞，於2011年12月後汰換之新冷氣皆使用環保冷媒，由原本的R22改為無氟氯碳化物的R410a(GWP：2,256)。近年為再降低碳排放，已逐步更換廠內冷氣機為較低暖化潛勢之冷媒R32(GWP：675)。

東盟公司對減碳議題持續保持關注，鑒於廠內光輝退火線(BAL)生產蒸氣需用，因供應管線過長約500M造成熱能損失，2024年於光輝退火線建置小型貫流式鍋爐，就近供應蒸氣，減少熱能損耗，經2025年BAL運轉日數223日估算可減少239,725Nm³/年使用量，估計排碳量年減499公噸CO₂e。

東盟公司因應「再生能源發展條例」於2021年建置第一期1,080KW太陽光電系統，約占公司用電契約容量13,500KW的8%，2022年12月完成建置，2023年開始發電提供電力，2024年間共計發電1,569,566KW，約減碳744公噸CO₂e。2023年持續規劃自建自用第二期2,116KW太陽光電系統工程已於2025年3月全部建置完成，開始發電供應廠區電力，2025年間共計發電1,765,162KW，估計減碳837公噸CO₂e。有關2021~2025年溫室氣體所採取的減量措施如「6.2.2-1 2021~2025年溫室氣體減量措施列表」所示。

6.2.2-1 2021~2025年溫室氣體減量措施列表

直接減少的 溫室氣體排放量	主要減量措施
2021年▶ 64.4公噸	1 公用課水處理廠補水系統修改 2 SCALE PIT泵浦功率修改
2022年▶ 296公噸	1 APL No.4電解整流變壓器效率差汰舊換新 2 調降SPM工輥液壓油使用壓力 3 APL冷卻段噴射冷卻風扇更換高效率馬達
2023年▶ 928公噸	1 太陽能板裝設一期工程 2 APL No.4電解整流變壓器效率差汰舊換新 3 APL冷卻段噴射冷卻風扇更換高效率馬達 4 水處理廠No.3自來水供應泵浦加裝變頻器及調降壓力
2024年▶ 1,093公噸	1 BAL專用鍋爐在地、小型化 2 APL No.5電解整流變壓器效率差汰舊換新 3 APL No.6電解整流變壓器效率差汰舊換新 4 APL No.7電解整流變壓器效率差汰舊換新
2025年▶ 916公噸	1 APL燃氣風扇200HP馬達更換為高效率馬達(IE4) 2 公用純水補充泵浦，加裝變頻器及調降壓力 3 二期太陽能

6.3 能源管理

東盟公司於2023年4月啟動ISO 50001：2018能源管理系統建置，2023年12月取得ISO 50001：2018驗證合格證書。2025年12月通過取證後第二次外部驗證。東盟公司將ISO 14001：2015環境管理系統、ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統與ISO 50001：2018能源管理系統等3個管理系統的公司政策整合為環安衛能政策於2025年10月13日經董事長簽准頒佈如「6.3-1 東盟開發實業股份有限公司環安衛能政策」圖示，請參閱。

其中環境與能源管理政策及相應目標列示如「6.3-2 環境與能源管理政策及相應目標」，請參閱。

6.3-1 東盟開發實業股份有限公司環安衛能政策

東盟開發實業股份有限公司 環安衛能政策

東盟開發實業股份有限公司（以下稱本公司）從事冷軋不銹鋼鋼卷、鋼片生產及服務，是以品質、信譽及服務稱譽於同業，同時，將善盡企業及社會責任為經營重點。

為了提供客戶良好的產品，從原料、設備、生產技術等，皆以安全作業與降低污染及節能減碳為關注要點；不僅使每位員工安心生產工作、細心照顧品質、提高產能，同時保護環境，善盡企業社會責任，進而實踐企業永續發展目標。緣此，本公司建置環境與職業安全衛生及能源等管理系統，讓污染防治與工作安全及節能減碳，由觀念提升至實務面，期使管理更嚴謹、制度更強化。

為了落實完善的管理制度，本公司訂定了以下政策：

- 一、**遵行法規**：以現行法規為根本，由小地方到大方向的落實，建立符合法規甚或是優於法規的工作環境。
- 二、**杜絕傷害**：運用教育訓練及應變演練，使人員透過學習及操作，防止意外和傷害發生。
- 三、**健康維護**：掌握環境危害程度及同仁健康狀況，持續控制、預防、追蹤，防止職業病發生。
- 四、**防止污染**：考量各污染源產生及排放情形，遵照規範或自行擬定預防措施，以源頭管理概念防止末端污染發生。
- 五、**善用資源**：藉由動力設備汰舊換新、變頻調控與水資源再利用規劃，提升節能節水效率，達到能資源有效利用之目標。
- 六、**節能減碳**：實踐永續經營精神，落實節能減碳理念。利用有效資源，建立節能減碳評估與決策體系。
- 七、**持續改善**：透過系統的運行，由發現到分析，進而檢討並改善，強化系統的執行效率，持續且落實管理。

本公司承諾將以此環境保護與安全衛生及能源管理政策，作為不斷努力的重點，並透過全公司的同仁參與，在諮詢、提議及建言中，創造使員工安心、雇主放心，並強化社會信心的工作環境。

東盟開發實業股份有限公司

董事長：解作敬

日期：114.10.13

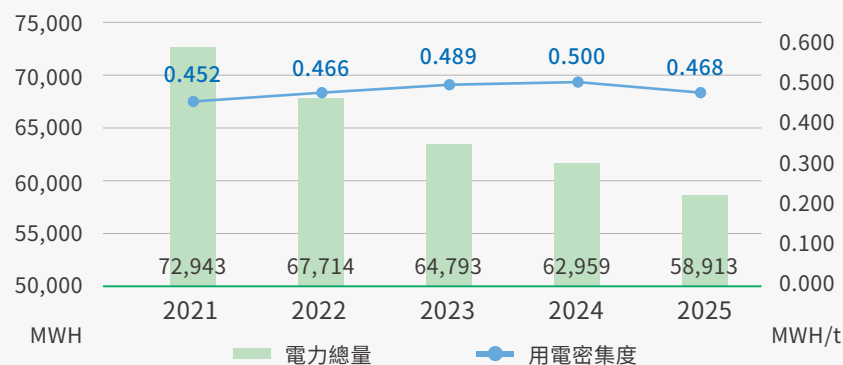
6.3-2 環境與能源管理政策及相應目標

政 策	目 標
 遵行法規	● 發現巡檢缺失或單位自行改善進行提案，於單位預定工作天內，改善完成率<u>100%</u> ● 每半年能源法規查核確認
 防止污染	● 全年製程排放超出法令標準之事件<u>0</u>件
 善用資源	● 當年度節水率為113年自來水耗<u>10%</u>以上 ● 全年太陽能發電量<u>3,000,000 kWh/年</u>以上
 持續改善	● 全年關於環境保護之改善提案達<u>4</u>件以上 ● 全年節能減碳之改善提案達<u>6</u>件以上
 節能減碳	● 全年節能改善績效較前一年<u>1%</u>以上

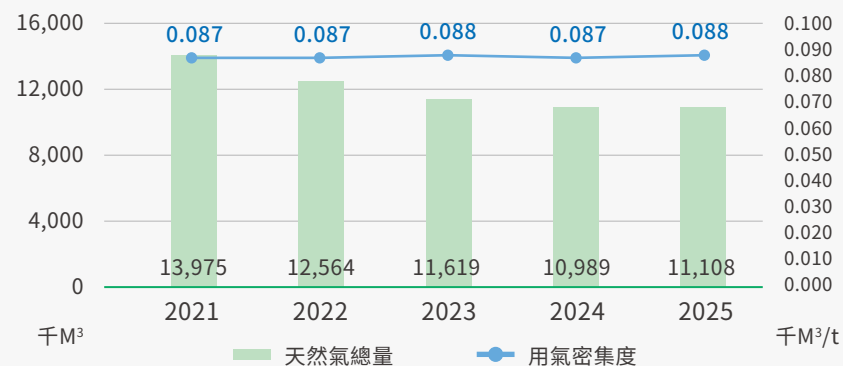
6.3.1 能源使用與密集度

東盟公司在不銹鋼生產製程使用的能源有電力、天然氣、柴油等，製造過程中使用到大量的電力及天然氣，不銹鋼產出量為實際淨繳庫量並以公噸為單位。2025年使用台電電力總量為58,913 MWH，使用中油天然氣總量為11,108千立方米，最近5年有關電力及天然氣耗用密集度分別如「6.3.1-1 2021~2025年電力耗量與密集度示意圖」及「6.3.1-2 2021~2025年天然氣耗量與密集度示意圖」所示。

6.3.1-1 2021~2025年電力耗量與密集度示意圖



6.3.1-2 2021~2025年天然氣耗量與密集度示意圖



6.3.2 節能措施

為降低對環境的衝擊，東盟公司多年來持續執行各項節約能源改善措施，並遵循經濟部能源署訂定法規「**中華民國104年至113年能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定**」，歷年節電率皆優於能源署要求每年節電率1%的標準，平均節電率達3.12%。

目前依據114年至117年能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定，東盟公司依規定，每年須執行高於1.5%節電率改善措施，2025年執行7項節能措施，申報節電量為1,341 MWH，節電率為2.17%，高於1.5%節電率目標，請參閱「6.3.2-1 2021~2025節電改善成效一覽表」。最近5年的重大節能改善項目如「6.3.2-2 2021~2025年重大節能改善項目列表」列示，請參閱。有關2025年重大節能改善案例請參考「6.3.2-3 2025年重大節能改善案例」圖示。



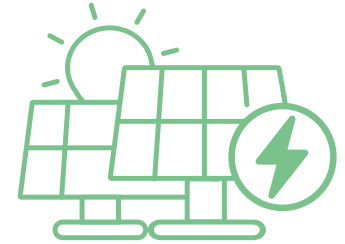
6.3.2-1 2021~2025節電改善成效一覽表

年度	改善件數	節電量(MWH/年)	節電率(%)	投資金額(千元)
2021	7	1,018	1.38	1,793
2022	10	740	1.08	2,777
2023	10	1,661	2.44	51,672
2024	4	1,423	2.21	9,380
2025	7	1,341	2.17	8,725

註：數據來源為節能申報紀錄

6.3.2-2 2021~2025年重大節能改善項目列表

年份	主要改善項目	投資金額 (千元)	改善效益 (MWH/年)	備註
2021	① APL電解段No.3整流變壓器效率差汰舊換新	1,488	191	① 整流變壓器換新
	② SCALE PIT泵浦功率修改	470	49	② 調降泵浦馬達功率
2022	① APL No.4電解整流變壓器效率差汰舊換新	1,580	296	① 整流變壓器換新
	② 調降SPM工輥液壓油使用壓力	0	124	② 調降壓力閥壓力
	③ APL冷卻段噴射冷卻風扇更換高效率馬達	200	55	③ 更換高效率馬達
2023	① 太陽能板裝設一期工程	48,616	1,572	① 增設太陽能
	② APL No.4電解整流變壓器效率差汰舊換新	1,580	148	② 整流變壓器換新
	③ APL冷卻段噴射冷卻風扇更換高效率馬達	200	78	③ 更換高效率馬達
	④ 水處理廠No.3自來水供應泵浦加裝變頻器及調降壓力	96	77	④ 加裝變頻器
2024	① APL No.5電解整流變壓器效率差汰舊換新	2,200	347	① 整流變壓器換新
	② APL No.6電解整流變壓器效率差汰舊換新	3,590	555	② 整流變壓器換新
	③ APL No.7電解整流變壓器效率差汰舊換新	3,590	521	③ 整流變壓器換新
	④ BAL專用鍋爐就近小型化	5,000	195,000m ³	④ 節省天然氣用量
2025	① APL 燃氣風扇200HP馬達更換為高效率馬達(IE4)	575	110	① 更換高效率馬達
	② 公用純水補充泵浦，加裝變頻器及調降壓力	150	58	② 加裝變頻器及調降壓力
	③ 太陽能板裝設二期工程	8,000	1,765	③ 增設太陽能



6.3.2-3 2025年重大節能改善案例



APL 燃氣風扇200HP馬達更換



公用純水補充泵浦，加裝變頻器



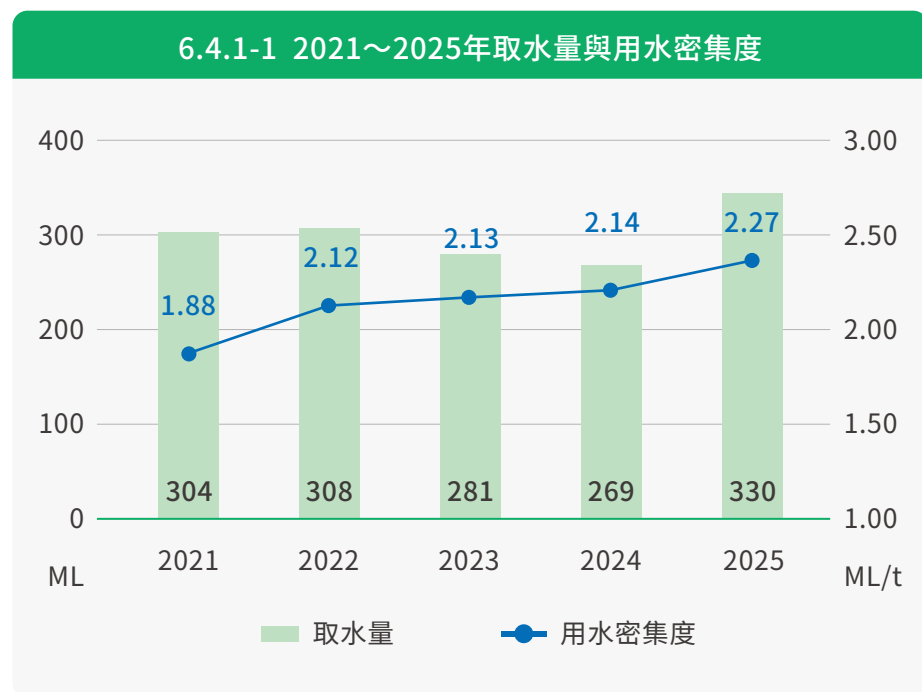
太陽能二期建設工程

6.4 水資源管理

6.4.1 水資源管理

根據ESI (Environment Sustainable Index) 統計，臺灣為全球18大缺水國，另外，從世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)的Aqeduct工具進行情境模擬分析結果顯示，2030年東盟公司所在地區面臨缺水的風險為20~40%，為因應缺水風險，水資源管理也是一項重大的課題。

「6.4.1-1 2021~2025年取水量與用水密集度」為東盟公司最近5年的取水量與用水密集度的統計趨勢圖，請參閱。



6.4.2 水資源與節約用水

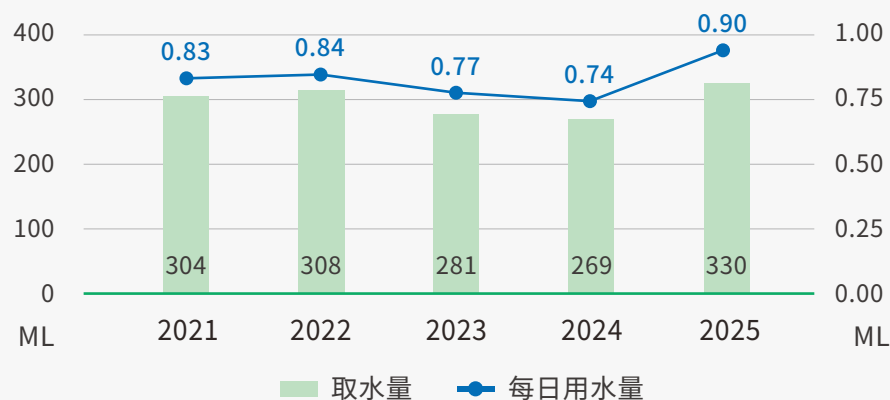
東盟公司用水皆來自台灣自來水公司，來源為曾文水庫與烏山頭連通調度，用途為一般生活用水、生產製程冷卻、鋼板清洗等。2025年總用水量約為330百萬公升(ML)。近年來極端氣候造成缺水問題，公司了解氣候變遷是全球當前必須共同面對的議題，透過全廠水資源的管理，推動節約用水及回收再生利用等措施，有效緩解水資源短缺之衝擊。

本公司2025年持續推動水資源循環策略，落實節約用水及回收水再利用等優化措施。有關2025年節水及回收水計畫如「6.4.2-1 2025年節水及回收水計畫」所示，該年度平均每日用水量為0.9百萬公升(ML)，較2024年為高，係因7月丹娜絲颱風重創，造成冷卻水塔及自來水管部分損壞致使冷卻水與自來水洩漏，故用水量較前4年略高。最近5年每日實際用水量如第74頁「6.4.2-2 2021~2025年每日實際用水量」所示，耗水狀況則如「6.4.2-3 2021~2025年用水量與回收水量」圖示，請分別參閱。

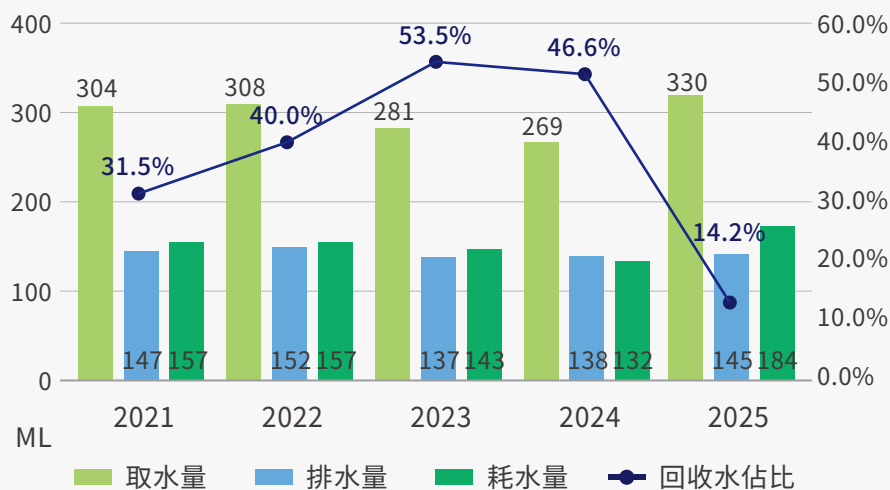
6.4.2-1 2025年節水及回收水計畫



6.4.2-2 2021~2025年每日實際用水量



6.4.2-3 2021~2025年用水量與回收水量



註：耗水量＝取水量－排水量

6.4.3 廢水處理

東盟公司設有每日處理量為1,300公噸之廢水處理場，能確實處理製程廢水及一般生活污水，並符合放流水標準。

此外，東盟公司也積極嘗試多種廢水處理技術，2019年開始與同業交流放流水硝酸鹽氮處理技術，持續評估及尋求各種最適合本廠之方法。依據本廠製程及廢水特性，2023年規劃建置放流水之低濃度硝酸鹽氮處理併水資源回收設備，2025年11月設置之水資源回收設備(UF系統、RO系統)完工測試運轉，將放流水硝酸鹽氮濃度處理至符合排放規定，並將處理後水資源部份回收再利用，使水資源運用最佳化，並順利通過環保局審查，取得水措變更後之許可證照。

為確保放流水水質，污水放流口設有pH監控儀，隨時觀察水質變化。每季針對放流水水質進行15個項目(如COD、BOD等)以及重金屬8項(銅、鋅、鎳、鐵、鉻、總鉻、鉛、砷)之檢測；近四年來，自行委外施作的放流水檢測皆無超出法定限值標準。

東盟公司於2025年放流水定期檢驗4次，環保局臨廠2次稽查採水送驗結果，均符合放流水排放標準。

6.5 廢棄物管理

6.5.1 一般廢棄物處置與管理

6.5.1.1 廢棄物的產生與處置

東盟公司產生之廢棄物皆為一般事業廢棄物並無有害廢棄物，2025年廢棄物產出總量約為5,470公噸，按處理方式分類為再生利用及焚化等兩類廢棄物，再生利用廢棄物約5,436公噸，占比達99.39%，而焚化廢棄物僅占0.61%，

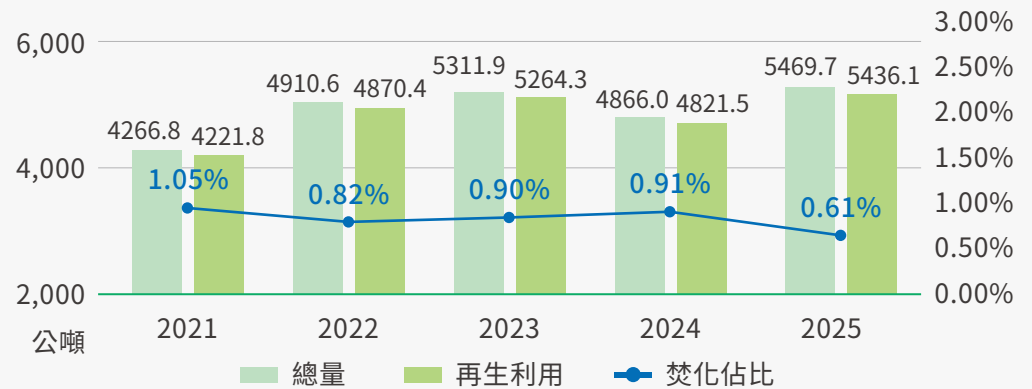


已有逐年減少趨勢，詳如右「2021～2025年廢棄物再利用與焚化比較統計」。

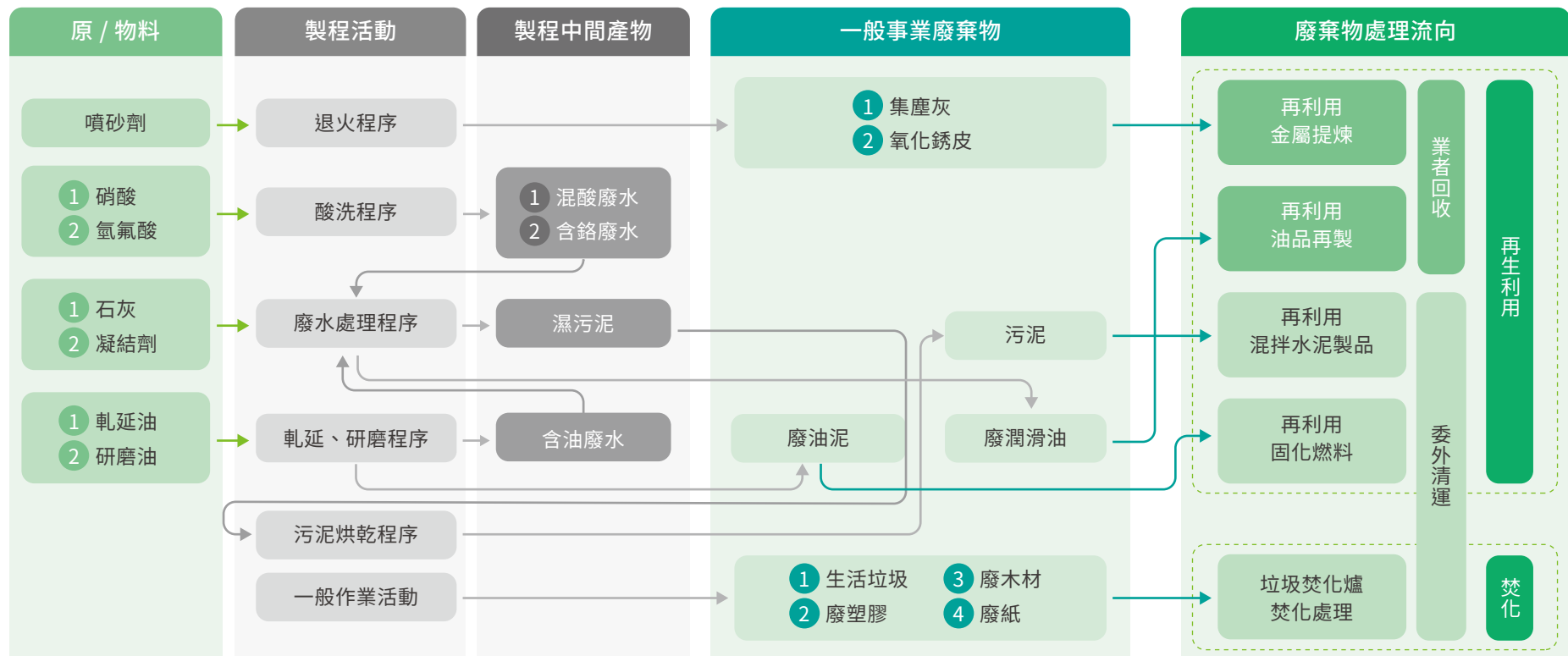
另2025年廢棄物清運符合率100%。

事業廢棄物產出方式及後續處理如下「製程暨廢棄物產出流程示意圖」所示，主要為退火酸洗程序(APL)產出之噴砂集塵灰、氧化鐵銹皮及廢耐火材；金屬熱處理(BAL)、軋延(CRM)及表面研磨(CGL)等程序所衍生之廢潤滑油、廢油泥及廢耐火材，以及廢水處理後所產出之污泥。另有員工生活垃圾及非製程產生之廢紙、廢木材(包材)及廢塑膠等廢棄物，皆委由合格廠商清運處理或再利用。其中噴砂集塵灰、氧化鐵銹皮等含鐵廢棄物屬回收再利用資源物，委由合格回收業者清理並循環利用。

6.5.1.1-1 2021～2025年廢棄物再利用與焚化比較統計



6.5.1.1-2 製程暨廢棄物產出流程示意圖

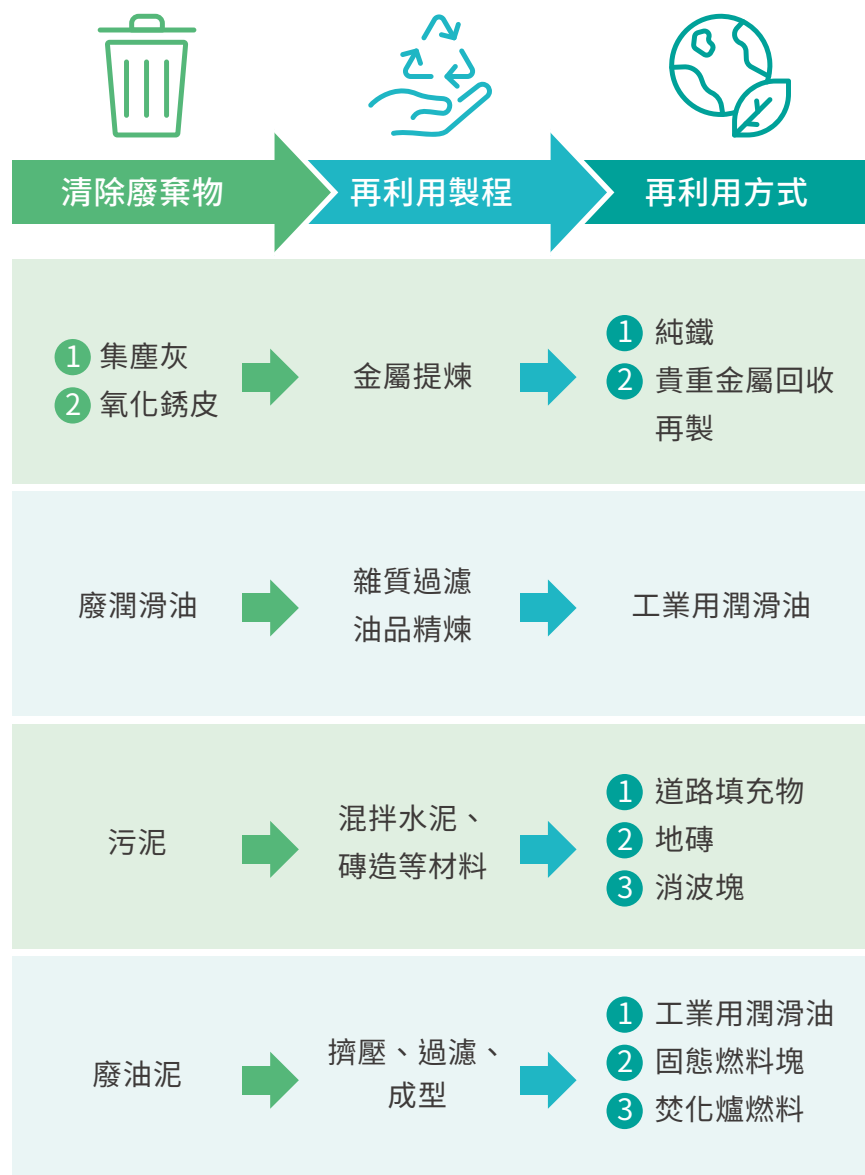


有關「6.5.1.1-3 2021~2025年產出一般事業廢棄物種類與流向」所列之廢棄物處理，均透過「6.5.1.1-4 下游再利用廢棄物處理方式示意圖」如77頁左圖所示方式委託下游合格廠商處理，為善盡社會責任及符合主管機關要求，預防下游處理端之廢棄物採不正當之方式清除，於委託合約書皆須檢附處理方式及相關之合格證明、並搭配GPS運輸軌跡之監督，以確保清運、清除皆符合法規之規範。

6.5.1.1-3 2021~2025年產出一般事業廢棄物種類與流向

一般事業廢棄物種類（噸 / 年）												
年度	污泥	廢油泥	廢潤滑油	垃圾	廢塑膠混合物	廢紙混合物	廢木材混合物	廢木材	廢塑膠	廢耐火材	廢玻璃纖維	噴砂集塵灰
	D-0902	D-0903	R-1703	D-1801	D-0299	D-0699	D-0799	R-0701	R-0201	D-0501	D-2410	R-1301
2021	3455.5	77.1	66.2	31.8	6.1	4.6	2.5	—	—	—	—	623.0
2022	3979.8	84.9	67.0	24.4	7.9	5.5	2.4	—	—	—	—	738.6
2023	4271.9	83.5	44.1	29.4	7.2	5.8	5.2	—	7.7	—	—	857.0
2024	3922.2	84.5	47.0	25.6	10.1	6.4	2.4	15.4	15.1	1.1	—	736.1
2025	4461.2	96.2	22.4	18.9	6.1	5.8	2.8	2.7	13.3	14.1	10.4	824.8
各廢棄物種類清除處理方式												
處理方式	再利用 製成水泥骨材	再利用 製成混合 固體燃料	再利用 製成 燃料油	焚化	焚化	焚化	焚化	再利用 製成固體 再生燃料	再利用 製成固體 再生燃料	再利用 製成營建 水泥原料	掩埋	再利用

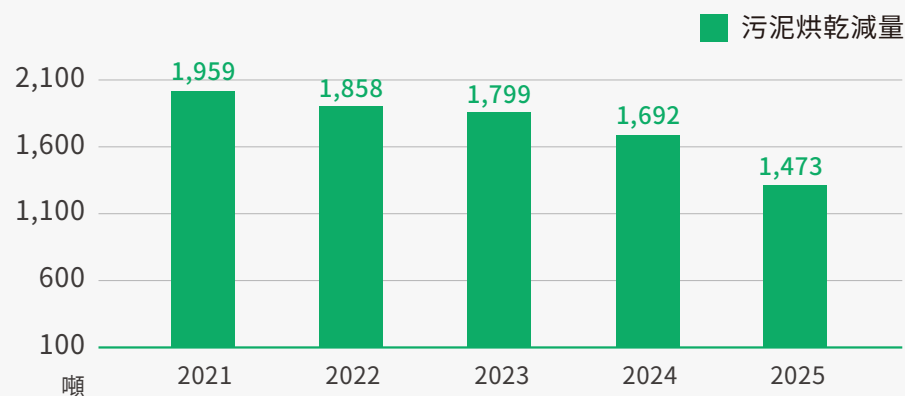
6.5.1.1-4 下游再利用廢棄物處理方式示意圖



6.5.1.2 廢棄物減量

廢棄物減量一直都是公司所關心的議題，東盟於2000年建置污泥烘乾機，導引APL退火爐煙道排放之廢氣餘熱，採不另增加燃料模式供熱運轉，將原含水率70%之污泥，烘乾至含水率50%左右，將污泥減少水分並減重以利再生利用最近5年有關污泥減量成效如「6.5.1.2-1 2021~2025年污泥減量成效(烘乾)」所示，2025年污泥烘乾減量達1,473公噸。

6.5.1.2-1 2021~2025年污泥減量成效(烘乾)



6.6 空氣污染管理

6.6.1 空氣污染物排放量

東盟公司在空氣污染管制方面，每年都委由環境部核可之檢測機構進行定期檢測，最近5年的檢測結果如本頁「空氣污染物檢測數值表」所示，並針對空氣污染防制設備實施定期維護保養，以維持防制設備之防治效果，保障環境與同仁之健康且兼顧環保法規之要求。

6.6.1-1 空氣污染物檢測數值表



年度	空氣污染物定期檢測值																
	氮氧化物NO _x (ppm)						二氧化硫SO ₂ (ppm)					粒狀污染物(mg/Nm ³)					
標準值 _(max)	100	100	150/120 _{註2}	250	150	150/120 _{註2}	50	50	100	100	100	30	30	100	100	50	100
排放管道	P001	P002	P003	P009	P012	P021	P001	P002	P003	P012	P021	P001	P002	P003	P005~7	P012	P021
2021	49	46	107		100	82		<1	5	3	3		<1	1	2	1	10
2022	51	51	123	註1	94	73	註1	註1	註1	註1	註1	註1	註1	註1	註1	16	註1
2023	48	57	127	註1	111	74	註1	註1	註1	註1	<3	註1	註1	<1	1	註1	4
2024	44	61	83	<1	109	96	註1	註1	註1	註1	註1	註1	註1	註1	<1	註1	註1
2025	43	76	68		102	69	註1	註1	註1	註1	註1	註1	註1	註1		註1	註1

註1：操作許可證已不再規範須定期檢測

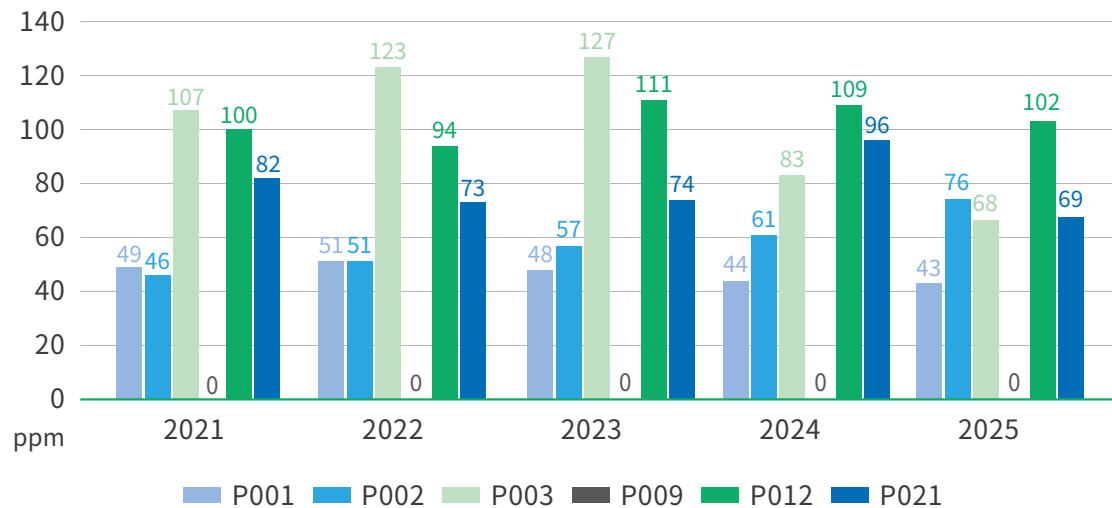
註2：P003與P021氮氧化物NO_x自2024年開始許可標準修改為120 ppm

6.6.2 檢測值變化趨勢

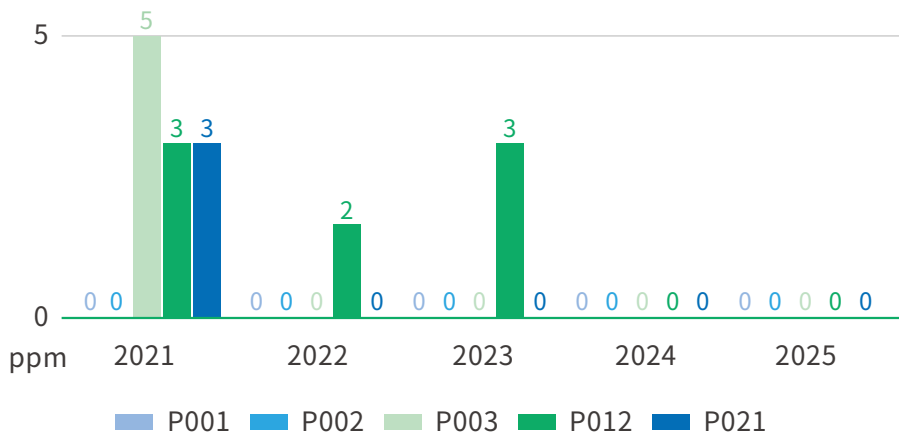
東盟公司對於空氣污染檢測數據每年皆會進行檢討及數據彙整，2021至2025年之數據檢測結果分析，如本頁「2021～2025空氣污染物檢測－氮氧化物(NO_x)」、「2021～2025空氣污染物檢測－二氧化硫(SO₂)」及「2021～2025空氣污染物檢測－粒狀污染物」所示，其中氮氧化物檢測數值雖有逐年增長之趨勢，仍低於法令標準。2024年以調控APL退火爐進氣量而降低含氧量之操作方式，因而使P003氮氧化物檢測值由2023年之127ppm持續降至2025年之68ppm，東盟公司將持續進行監控，達到善盡企業社會責任的目的。



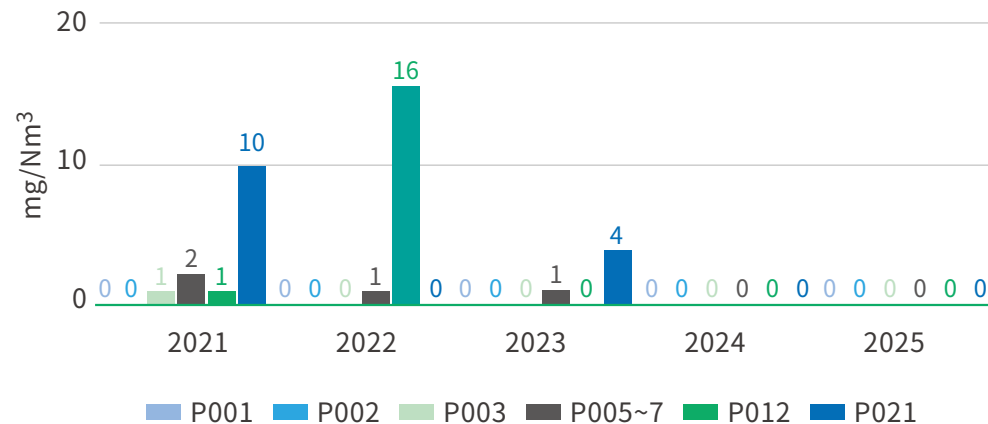
6.6.2-1 2021～2025空氣污染物檢測－氮氧化物NO_x(ppm)



6.6.2-2 2021～2025空氣污染物檢測－二氧化硫SO₂(ppm)



6.6.2-3 2021～2025空氣污染物檢測－粒狀污染物(mg/Nm³)





I 07 附錄

附錄1. GRI內容索引表	81
附錄2. 氣候相關資訊	88
附錄3. 產品別永續指標資訊	89
附錄4. 其他準則(如TCFD/SASB)	90
內容索引表	
附錄5. 確信機構意見書	90
附錄6. 其他	90



7.1 附錄 1. GRI 內容索引

GRI內容索引表說明使用聲明	東盟公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	鋼鐵行業

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	1.2 關於本公司	05	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3.1 範疇	06	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3 報告書資訊	06	
		1.4 聯絡資訊	06	
2-4	資訊重編	1.3.3 資訊重編	06	
2-5	外部保證/確信	1.3.4 外部確信/保證情形	06	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 關於本公司	05	
		4.9 供應商管理	37	
2-7	員工	5.1.1 員工多元與組成結構	40	
2-8	非員工的工作者	5.1.9 非員工結構	50	
2-9	治理結構與組成	2.2.1 永續經營管理架構	08	
		2.3.1 董事會	11	
		2.3.2 功能性委員會運作	13	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3.1 董事會	11	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-11	最高治理單位的主席	2.3.1 董事會	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.1 永續經營管理架構	08	
2-13	衝擊管理的負責人	2.2.1 永續經營管理架構	08	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2.2 治理實務	11	
2-15	利益衝突	2.3.1 董事會	11	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.2 治理實務	11	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.1 董事會	11	省略說明
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.1 董事會	11	省略說明
2-19	薪酬政策	2.3.2 功能性委員會運作	13	
2-20	薪酬決定流程	2.3.2 功能性委員會運作	13	
2-21	年度總薪酬比率	2.3.2 功能性委員會運作	13	
2-22	永續發展策略的聲明	2.1 永續發展策略	08	
2-23	政策承諾	3.4 重大議題之管理	21	
		4.3 誠信經營	27	
		5.1 人力發展	40	
2-24	納入政策承諾	3.4 重大議題之管理	21	
		4.3 誠信經營	27	
		5.1 人力發展	40	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.4 溝通管道及申訴機制	28	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.4 溝通管道及申訴機制	28	
2-27	法規遵循	4.3.2 法規遵循	28	
		4.5.2 法規遵循	30	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-28	公協會的會員資格	4.7 參與各類社團組織	33	
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	17	
2-30	團體協約	5.1.5 團體協約及勞資會議	49	
重大主題				
GRI 3：重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.2 決定重大議題的流程	19	
3-2	重大主題列表	3.3 重大議題列表	20	
3-3	重大主題管理	3.4 重大議題之管理	21	
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	4.1 經濟績效	23	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1 氣候變遷	66	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.7 退休金制度	49	
201-4	取自政府之財務援助	4.1 經濟績效	23	
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	5.1.2 員工薪酬	46	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 員工多元與組成結構	40	
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	5.3 社區參與	61	
203-2	顯著の間接經濟衝擊	5.3 社區參與	61	
GRI 204：採購實務2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.9 供應商管理	37	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 205：反貪腐2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.3 誠信經營	27	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.3 誠信經營	27	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3 誠信經營	27	
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			省略說明
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	4.2.1 稅務處理原則	26	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.2.2 稅務治理、管控與風險管理	26	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.2.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理	26	
207-4	國別報告	4.2 稅務	26	
環境面				
GRI 302：能源2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3.1 能源使用與密集度	71	
302-2	組織外部的能源消耗量	6.3.1 能源使用與密集度	71	
302-3	能源密集度	6.3.1 能源使用與密集度	71	
302-4	減少能源消耗	6.3.2 節能措施	71	
GRI 303：水與放流水2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.4.1 水資源管理	73	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.4.3 廢水處理	74	
303-3	取水量	6.4.2 水資源與節約用水	73	
303-4	排水量	6.4.2 水資源與節約用水	73	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
303-5	耗水量	6.4.2 水資源與節約用水	73	
GRI 305：排放2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2.1 溫室氣體盤查及排放	67	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2.1 溫室氣體盤查及排放	67	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.2.1 溫室氣體盤查及排放	67	
305-4	溫室氣體排放強度	6.2.1 溫室氣體盤查及排放	67	
305-5	溫室氣體排放減量	6.2.2 溫室氣體、碳排放減量	69	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.2.2 溫室氣體、碳排放減量	69	
GRI 306：廢棄物2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.5.1 一般廢棄物處置與管理	74	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.5.1.2 廢棄物減量	77	
306-3	廢棄物的產生	6.5.1 一般廢棄物處置與管理	74	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.5.1 一般廢棄物處置與管理	74	
306-5	廢棄物的直接處置	6.5.1 一般廢棄物處置與管理	74	
GRI 308：供應商環境評估2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.9 供應商管理	37	省略說明
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.9 供應商管理	37	省略說明
社會面				
GRI 401：勞雇關係2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 員工多元與組成結構	40	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.1.3 員工福利	47	
401-3	育嬰假	5.1.3 員工福利	47	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.4 職業安全及衛生管理系統	53	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.4 職業安全及衛生管理系統	53	
403-3	職業健康服務	5.2.8 健康管理	59	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.2.2 員工職安衛溝通	52	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.7 職安衛教育訓練	58	
		5.2.5 年度緊急應變項目	55	
403-6	工作者健康促進	5.2.4 職業安全及衛生管理系統	53	
		5.2.8 健康管理	59	
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	5.2.4 職業安全及衛生管理系統	53	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2 職業安全及衛生	50	
403-9	職業傷害	5.2.6 員工失能傷害與缺勤統計	56	
403-10	職業病	5.2.6 員工失能傷害與缺勤統計	56	
GRI 404：訓練與教育2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.4 人才培育	48	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.4 人才培育	48	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.4 人才培育	48	省略說明
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	2.3.1 董事會	11	
		5.1.1 員工多元與組成結構	40	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.2 員工薪酬	46	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 406：不歧視2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人力發展	40	
GRI 408：童工2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人力發展	40	
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	5.1 人力發展	40	
GRI 413：當地社區2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.3 社區參與	61	
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	5.3 社區參與	61	
GRI 414：供應商社會評估2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.9 供應商管理	37	省略說明
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.9 供應商管理	37	省略說明
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	4.8.2 顧客健康與安全	36	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.8.2 顧客健康與安全	36	
GRI 417：行銷與標示2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.8.3 行銷與標示	36	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.8.3 行銷與標示	36	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.8.3 行銷與標示	36	
GRI 418：客戶隱私2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.6 資訊安全	31	

7.2 附錄2. 氣候相關資訊

氣候相關資訊揭露如下參照表所示

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。	6.1 氣候變遷	66
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)。	6.1 氣候變遷	66
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷	66
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。	6.1 氣候變遷	66
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。	6.1 氣候變遷	66
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。	6.1 氣候變遷	66
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.1 氣候變遷	66
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。	6.1 氣候變遷	66
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.2.1 溫室氣體盤查及排放	67
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.2.1 溫室氣體盤查及排放	67
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.2.2 溫室氣體、碳排放減量	69

7.3 附錄3. 產品別永續指標資訊

編號	指標 / 子項目	計算公式 / 說明	輸入數值	計算結果	單位
一	消耗能源總量(天然氣+柴油+汽油+液化石油氣+外購電力+太陽能)	依 GRI 302-1 計算所有能源消耗(電力、燃料等)	636,986.0	—	GJ
	外購電力	外購電力百分比 = 外購電力 ÷ 消耗能源總量 × 100%	212,086.0	33.30%	GJ / %
	自發自用能源總量	再生能源(太陽能)	11,733.0	—	
	再生能源使用率	再生能源使用率 = 再生能源消耗量 ÷ 消耗能源總量 × 100%	11,733.0	1.84%	
二	消耗燃料總量(天然氣+柴油+汽油)	統計所有類型燃料的消耗量總和	413,167.0	—	GJ
	天然氣消耗量	天然氣百分比 = 天然氣消耗量 ÷ 消耗燃料總量 × 100%	411,849.0	99.68%	GJ / %
三	總取水量	公司從各水源(自來水、地下水、河川水、回收水等)取得的水量總和	330.0	—	千立方公尺 (m³)
	總耗水量	總取水量扣除排放回水體的水量後，真正「消耗掉」的水量(含蒸發、製程用水等)	184.0	—	千立方公尺 (m³)
四	廢棄物總重量	統計期間內所有廢棄物(含有害與一般)的總產生量	5,468.2	—	公噸 (t)
	回收再利用廢棄物重量	回收百分比 = 回收再利用廢棄物重量 ÷ 廢棄物總重量 × 100%	5,434.6	99.39%	t / %
五	可記錄事故人數及比率	暫時或永久失能致無法工作，或死亡所產生失能損失日數之職業災害事故人數	2	0.6%	人數/%
六	不銹鋼鋼卷產量	完成繳庫的不銹鋼鋼卷總量	145,007	—	公噸 (t)

7.4 附錄4. 其他準則(如TCFD/SASB)內容索引表

無。

7.5 附錄5. 確信機構意見書

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

7.6 附錄6. 其他

無。





東盟開發實業股份有限公司
Tung Mung Development Co., Ltd.

品質第一、信譽至上、服務最佳

總公司・學甲廠

台南市學甲區秀昌里5鄰一秀155號

TEL 06-782-0280

FAX 06-782-0494

台北連絡處

新北市汐止區新台五路一段90號24樓C棟

TEL 02-2696-1255

FAX 02-2696-1352

www.tungmung.com.tw

