



2024

永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

TONG

GROWING A POWERFUL FUTURE

開曼東明控股股份有限公司

CONTENTS

總覽

經營者的話	03
關於本報告書	04
利害關係人議合	06

1 誠信治理 經濟

1.1 關於東明	17
1.2 公司治理	24
1.3 採購實務	34
1.4 經營績效	35
1.5 產品品質	37
1.6 法規遵循	38
1.7 資訊保護	38
1.8 風險管理	39
1.9 內部稽核	41
1.10 產業準則 (鋼鐵業)	42

2 永續環境 環境

2.1 排放	45
2.2 廢棄物	49
2.3 能源管理	51
2.4 水與放流水	55

3 社會關懷 社會

3.1 訓練與教育	59
3.2 職業安全衛生	61
3.3 勞雇關係	67
3.4 社群參與	71

附錄

附錄一、GRI 內容索引	77
附錄二：SDGS(永續發展目標)	81
附錄三：氣候專章	82
附錄四：公司治理之永續指標	84
附錄五：ISO14064-1 聲明書 /ESG 聲明書	85

經營者的話

開曼東明控股之營運主體浙江東明 1995 年於中國浙江省嘉興市經濟開發區設立，營運初期以外銷為主，自中國開放政策開始，內需市場快速成長，銷售市場已由外銷轉為以內銷為主，30年來浙江東明持續成長，現已成為全球不銹鋼緊固件重要生產廠商。2024年總出貨量逾 13 萬噸，中國內銷出貨量佔比達 78%。除積極開拓市場並提升市佔率，本公司在永續發展與社會地球共存的目標亦不遺餘力。

在環境面，公司採購設備高度重視能效與污染防治。在主要生產基地已全面覆蓋太陽能發電板，發電容量達10.9 兆瓦，2024 年已實際發電 1,030萬度，其中約89%直接用於生產。工廠內所有電機設備均為政府標章二級能效，並導入ISO50001能源管理系統。在污染防治方面，以靜電除油裝置確保廢氣潔淨排放並回收油霧，提供良好工作環境，並建置中水回用設備，減少水資源耗用，有效節能減排。

本公司重視生態平衡、社會共融，並將其推廣到員工日常生活，推廣蔬食減碳觀念，每週一提供員工蔬食工作餐，使員工體會重視生態從日常生活作起。在社會責任上，與公益團體合作，提供職業訓練協助就業，回饋當地社會，並且贊助文藝活動，增加在地文化活動。近期西藏日喀則市地震，公司主動捐助物資運送至當地，積極參與本地各項社會活動。

本公司於治理層面已設立 ESG委員會，未來整合各部門擬定完善的公司經營與公司治理策略，致力永續經營理念，作為所屬行業之標竿。

董事長 **蔡清東**

關於本報告書

開曼東明控股股份有限公司（下稱東明）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2024年度永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明，在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施、強化公司競爭力以及提升員工待遇等面向所作的措施及績效，東明期盼利害關係人能持續關注我們，並給予寶貴建議，讓公司在落實企業社會責任與永續經營的道路上向前大步邁進。

報告揭露期間與範圍

本報告書資料揭露期間為2024年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。

本報告書範疇財務數字係引用經勤業聯合會計師事務所會計師簽證之合併財務報表，其餘係以本公司及所屬投資公司（「浙江東明」、「浙江東和」、「岡山東穎」、「Tongwin」）作為揭露範疇，未來將持續納入其他合併財務報表個體。本次資訊揭露涵蓋占合併財務報表營業收入已逾90%，相關財務揭露數據以新台幣為計算單位，相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎，另外環保、員工等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認。

撰寫依據及查證

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI) 發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021,GRI準則2021年)之選項撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。

東明之大陸地區營運主體浙江東明通過下列之系統驗證：

管理系統	外部稽核單位	證書效期
ISO 9001:2015 品質管理系統	TUV 萊因技術(上海)有限公司	2024/09/23 ~ 2027/09/22
ISO 14001:2015 環境管理系統	TUV 萊因技術(上海)有限公司	2024/09/23 ~ 2027/09/22
ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	TUV 萊因技術(上海)有限公司	2024/09/10 ~ 2027/09/09
ISO 50001:2018 能源管理系統	杭州萬泰認證有限公司	2023/02/08 ~ 2026/02/07
ISO/IEC17025:2017 實驗室管理體系	中國合格評定國家認可委員會	2023/08/12 ~ 2029/08/11
IATF16949:2016 汽車品質管制體系	上海恩可埃認證有限公司	2023/05/31 ~ 2026/05/30



ISO 90001

2015 品質管理系統



ISO 14001

2015 環境管理系統



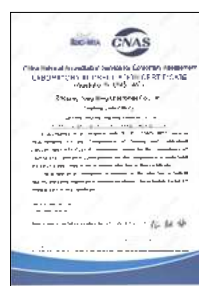
ISO 45001

2018 職業安全衛生管理系統



ISO 50001

2018 能源管理系統



ISO/IEC17025

2017 實驗室管理體系



IATF16949

2016 汽車品質管制體系

發行頻率

這是東明發布ESG永續報告書，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於東明官網下載。

東明官網：<http://www.tonggroup.com.tw/>

報告書資訊揭露期間：2024年1月1日～12月31日

報告書發布頻率：每年一次

前一本報告書(2023版)無相關重編資訊；而此次2024年因衡量方法或使用的定義發生改變，故修改相關內容說明原因如下：

主要以重大主題更換為主；相關變更如下：

(1)經濟面：「市場地位」因重新問卷調查後，經評估後改為「產品品質」。

(2)環境面：因重新問卷調查後「水與放流水」，不列入重大主題,但需作一般性資料收集，此次增加「能源管理」為重大主題。

(3)社會(人群)面：重新問卷調查後仍維持與前次報告之重大主題相同。

本次發布日期：2025年8月。

下次發布日期：2026年8月。

外部驗證單位：本報告書委託第三方公正驗證機構「格瑞國際驗證有限公司」，採用AA1000第一類型中度保證等級



關於本報告書內容
如果您有任何指教或建議
歡迎與我們聯絡

意見回饋

開曼東明控股股份有限公司ESG委員會

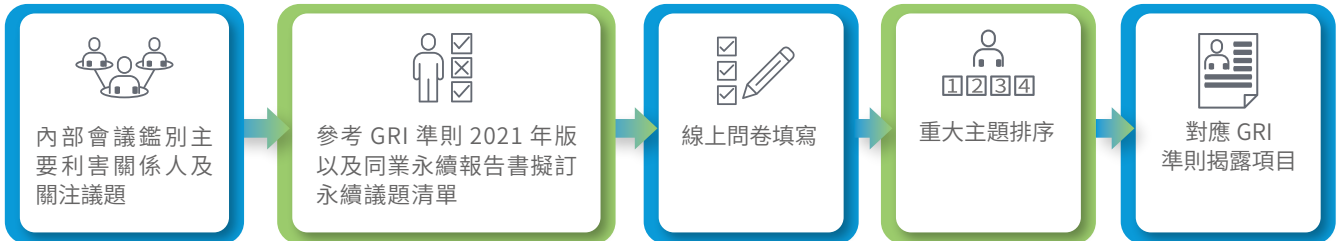
總部位置：高雄市岡山區中山北路140號15F

電話：886-7-6235538

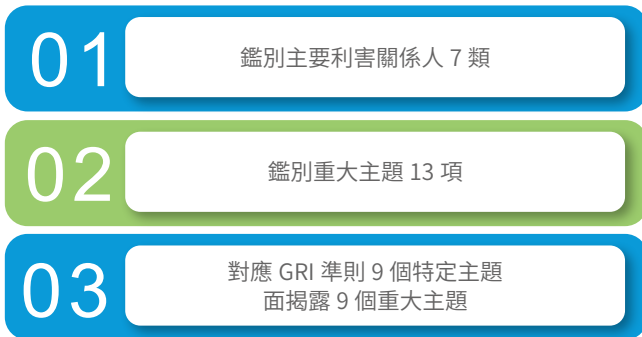
e-mail：ir@tonggroup.com.tw

利害關係人議合

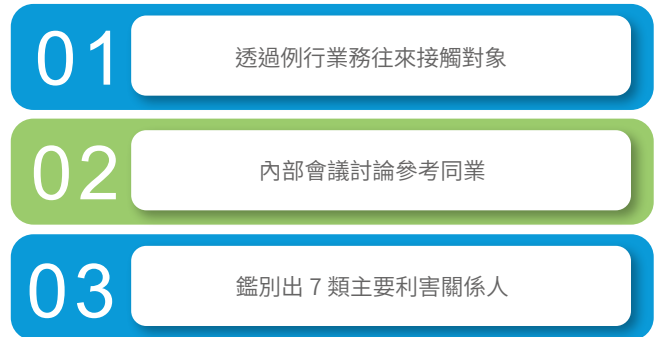
利害關係人議合流程



重大主題鑑別流程



確認主要利害關係人


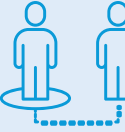


首先利害關係人為影響公司或受公司影響的群體，由各部門初步篩選例行往來所接觸的利害關係人類型，根據各別利害關係人與公司的互動頻率、影響程度與重要性，經由內部會議討論並參考同業情形，最終得出 7 類主要利害關係人，包含員工、客戶、法人股東/投資人(含銀行)、供應商/承包商/承攬商、非政府組織、媒體、週邊鄰居。








主要利害關係人溝通

東明因各部門業務不同，使得各類主要利害關係人對公司關注之議題亦有所差異，東明透過多元管道與主要利害關係人持續互動，讓主要利害關係人適時瞭解公司營運現況；同時公司亦能掌握主要利害關係人的要求及期待並即時回應。因此公司各部門蒐集主要利害關係人於業務往來過程中對公司提出的關注事項，由

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題
 <p>法人股東 / 投資人 (含銀行)</p>	<p>股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 經濟績效 ● 公司治理 ● 風險管理 ● 法規遵循 ● 資安防護
 <p>供應商 / 承包商 / 承攬商</p>	<p>公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 永續供應鏈 (環保 & 人權) ● 綠色採購 ● 節能減碳

部門初步收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業永續報告書，歸納出9項永續(重大)議題，涵蓋經濟、環境與社會(人群)等面向，確保永續議題涵蓋GRI準則要求的完整性與包容性。

溝通管道 / 頻率	溝通實務統計 (預估)	報告書回應章節
<p>聯絡管道</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 股務部 / 電話：886-7-6235538 2. 股東常會：每年 3. 官網投資人專區：不定期 4. 公開資訊觀測站：不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 股東常會出席股數 90% 以上 2. 每年舉辦法說會 1 場 	<p>利害關係人議合</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 關於東明 1.2 公司治理 1.4 經營績效 1.6 法規遵循 1.7 資訊保護
<p>大陸地區之聯絡管道</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 採購部門 / juan.zhu@tongming.com.cn 2. 工廠稽核：每季 3. 供應商會議：每月 4. 原料供應商：一般以電話或微信聯繫為主，每週至少一次詢報價，不定期雙方會相互拜訪當面交流；物料供應商：生產或其他部門有需求時，採購會以電話或微信聯繫供應商詢報價或下單，不定期催貨或溝通相關事宜，不定期進行雙方交流拜訪活動 <p>台灣地區之聯絡管道</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 業務部門 / sales@winlink.com.tw 2. 工廠稽核：每年 3. 供應商會議：每季 	<p>大陸地區</p> <p>不定期會舉辦物料供應商大會 2021 年 9 月舉辦一次，參加家數 56 家</p> <p>台灣地區</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 詢比議價及採購事宜 2. 每年進行工廠評鑑 3. 不定期供應商稽核 	<ol style="list-style-type: none"> 1.3 採購實務 2.1 排放

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題
 <p>客戶</p>	<p>客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 法規遵循 ● 營運績效 ● 創新研發 ● 綠色產品 ● 產品責任 ● 客戶關係 ● 資安防護
 <p>員工</p>	<p>員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 倫理誠信 ● 經營績效 ● 薪酬福利 ● 勞資關係 ● 職業健康與安全
 <p>週邊鄰居</p>	<p>公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境污染情事，造成鄰近社區生活品質下降</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境法規遵循 ● 廢污水及廢棄物 ● 環境問題申訴機制 ● 社區投資
 <p>媒體</p>	<p>媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，將激勵公司持續進步</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 法規遵循 ● 社區關係維護 ● 社會公益
 <p>非政府組織</p>	<p>公協會組織之技術性協助</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司治理 ● 法規遵循

溝通管道 / 頻率

溝通實務統計 (預估)

報告書回應章節

大陸地區之聯絡管道①

- 外銷業務部 /
export@tongming.com.cn
電子郵件日常溝通 / 電話隨時溝通
- 客戶滿意度調查：每年進行

大陸地區之聯絡管道②

- 通路事業部 /
tongservice@tongming.com.cn
日常電話、微信、電子郵件與客戶溝通
- 客戶拜訪：每季
- 客戶滿意度調查：每年進行

大陸地區之聯絡管道③

- 線材業務部 /
peihua.lian@tongming.com.cn
日常電話隨時與客戶溝通
- 客戶拜訪：每月 / 每季
- 客戶滿意度調查：每年進行

台灣地區之聯絡管道

- 業務部門 /sales@winlink.com.tw
- 客戶滿意度調查：每年 (EMAIL)
- 供應商會議：每季

大陸地區①

- 通過電子郵件，依流程進行，日常溝通，處理報價，訂單，出貨，客訴等售前售後問題。每天郵件 200 封以上。
- 微信，Skype，電話等即時溝通處理客戶的在線緊急事務。
- 年度客戶滿意度調查，通過郵件和函件調查 70 件以上。

大陸地區②

- 與客戶日常溝通，隨時解決問題，依客訴流程處理。
- 東明快購售後服務受理 4000 件以上。
- 客戶滿意度調查 600 家以上

大陸地區③

- 與客戶日常溝通，隨時解決問題，如果品質意見依客訴流程處理。
- 客戶服務微信，電話等接獲來電 1000 件以上。
- 客戶滿意度調查去電 300 以上。

台灣地區

- 訂單報價及出貨事宜。
- 客戶滿意度調查 50 份。

- 1.2 公司治理
- 1.4 經營績效
- 1.5 產品品質
- 1.8 風險管理

大陸地區之聯絡管道

- 人力資源部門 /
EMAIL：hr@tongming.com.cn
- 勞資會議：每年 1 次
- 員工申訴管道：不定期

台灣地區之聯絡管道

- 管理部門 / 電話：886-7-6226977
- 員工申訴管道 / 不定期

大陸地區

- 內部會議 10 場，參與人次 100 人。
- 員工信箱受理 1 封。
- 申訴管道受理成立 50 件。
- 員工認同度調查平均達 8 分。

台灣地區

- 內部會議 24 場，每次參與人次約 19 人。
- 定期主管員工雙向考核。

- 1.1 關於東明
- 1.4 經營績效
- 3.1 訓練與教育
- 3.2 職場健康與安全
- 3.3 勞雇關係

聯絡管道

環境安全課 / 電話：
+86-573-8220-3125

- 塘匯街道錦繡社區、嘉北街道陽光社區等地，慰問社區貧困孤寡的老人。
- 與生態環境局定期溝通。
- 穆湖公園不定期環境整理。

- 3.4 社會參與

聯絡管道：

- 管理部門 / 電話：886-7-6226977
- 媒體約訪：不定期

媒體採訪 3 次 / 年。

- 3.4 社會參與

大陸地區之聯絡管道

研發部門 /EMAIL：
jiamin.shen@tongming.com.cn

台灣地區之聯絡管道

業務部門 /sales@winlink.com.tw

大陸地區

- 與公協會組織公文往來 10 次。
- 電話往返 20 次。

台灣地區

- 同業考察活動 1 次。
- 研討會或展覽 2-3 次。

- 3.4 社會參與

鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

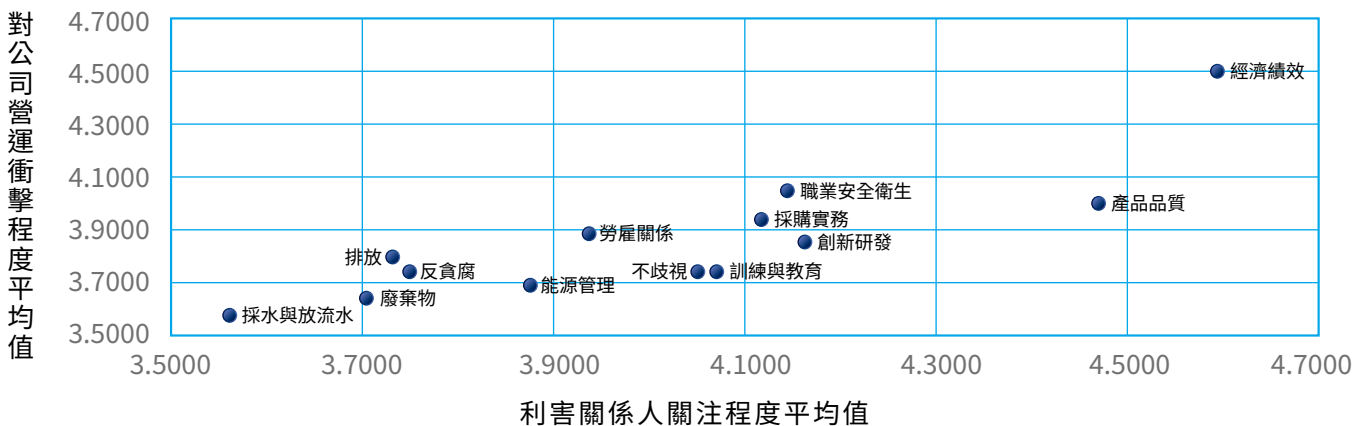


面向	重大主題
經濟面	1.3 採購實務 / 1.4 經營績效 / 1.5 產品品質
環境面	2.1 排放 / 2.2 廢棄物 / 2.3 能源管理
社會(人群)面	3.1 訓練與教育 / 3.2 職業安全衛生 / 3.3 勞雇關係

東明透過重新發放線上問卷，請主要利害關係人填寫影響利害關係人評估問卷，調查主要利害關係人最關注東明哪些永續議題(考量利害關係人問卷發放的因素，最後決定以員工、客戶、法人股東/投資人(含銀行)、供應商/承包商/承攬商、非政府組織、媒體、週邊鄰居作為問卷調查對象)，共回收159份有效問卷，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司內部主管，由主管填寫各項永續議題對以東明及外部利害關係人產生經濟、環境和社會等衝擊之評分，得出各永續議題對東明與外部利害關係人造成的衝擊程度評分，再將永續議題的關注程度評分與衝擊程度評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由內部會議討論，將經濟、環境與社會(人群)三個面向各自排名前三之永續議題列入當年度的重大主題，同時為兼顧ESG報告揭露資訊的均衡性，調整重大主題的範圍，確認當年度東明應優先揭露的9項重大主題，依序為經濟績效/採購實務/產品品質/排放/廢棄物/能源管理/勞雇關係/職業安全衛生/訓練與教育等議題，東明將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

東明根據9項重大主題歸納當年度ESG三大主軸，分別為維持產品競爭力，創造更多利潤；適時將獲利與員工分享，強化職能訓練，提供安全的職場環境；做好環保管控，減少對環境造成過度衝擊。最後，為求本報告書內容之完整性，東明亦額外揭露參與公益活動的成果。

利害關係人關注與本院營運衝擊之關係圖



重大主題評估說明如下：

永續議題構面	重大主題	評估說明	列選為重大主題
經濟面	採購實務	問卷調查為前三名	採購實務
	經營績效	問卷調查為前三名	經營績效
	產品品質	問卷調查為前三名	產品品質
環境面	排放	問卷調查為前三名	排放
	廢棄物	問卷調查為前三名	廢棄物
	能源管理	問卷調查為前三名	能源管理
	水與放流水	問卷調查為前四名	經評估不列入；但需作一般性資料收集（列入一般補充議題）
社會（人群）面	訓練與教育	問卷調查為前三名	訓練與教育
	職業安全衛生	問卷調查為前三名	職業安全衛生
	勞雇關係	問卷調查為前三名	勞雇關係

註：另外；資訊保護及社會參與列入補充議題。

重大主題（衝擊面向）分析過程

ESG 面向	重大主題（衝擊面向）	衝擊面向說明（正面 / 負面 / 實際 / 潛在等分析）	衝擊面向結果分析
經濟面	採購實務	對供應商管理議題；如供應商對原物料之提供作其評估狀況。 註：無相關負面情事之發生	正面 / 實際
	經營績效	以公司營運，且為公司生存和發展的經濟來源及治理方面作評估，其整體性無相關正 / 負面之情事。 註：無相關負面情事之發生	正面 / 實際
	產品品質	以生產之產品品質方面作評估，其整體性無相關正 / 負面之情事。 註：無相關負面情事之發生	正面 / 實際
環境面	能源管理	目前公司能源動力主要以外購電力為主，其仍持續性作減量措施。 註：無相關負面情事之發生	正面 / 實際
	排放	應對氣候變遷和環境保護之議題，目前公司仍持續性針對碳排及溫室氣體作盤查及減量措施 註：無相關負面情事之發生	正面 / 實際
	廢棄物	目前維護環境健康和社會形象的重要措施與管理，其整體性無相關負面之情事。 註：無相關負面情事之發生	正面 / 實際
社會（人群）面	訓練與教育	提高員工素質、促進企業創新和發展的重要手段，其整體性無相關負面之情事。 註：無相關負面情事之發生	正面 / 實際
	職業安全衛生	目前現行公司針對職業安全衛生等相關事項作評估。 註：有相關負面情事之發生	正面 / 實際
	勞雇關係	目前現行公司針對勞方與資方二者之間互動溝通，持續性召開勞資會議等相關事宜及議決相關事項 註：無相關負面情事之發生	正面 / 實際

註：實際 / 潛在 / 正面衝擊 / 負面衝擊之評估方式：

- 1) 實際（已發生之事實）
- 2) 潛在（未來可能會發生）
- 3) 正面衝擊（例如：優於法規 / 獲獎肯定 / 營運成長 / 企業名譽）
- 4) 負面衝擊（例如：違法事紀 / 負面報導 / 營運損失 / 作業影響等）

排序	2023 年重大主題	2024 年重大主題	比較
1	採購實務	採購實務	請參考註解說明。
2	經營績效	經營績效	
3	市場地位	產品品質	
4	排放	排放	
5	廢棄物	廢棄物	
6	水與放流水	能源管理	
7	訓練與教育	訓練與教育	
8	職業安全衛生	職業安全衛生	
9	勞雇關係	勞雇關係	

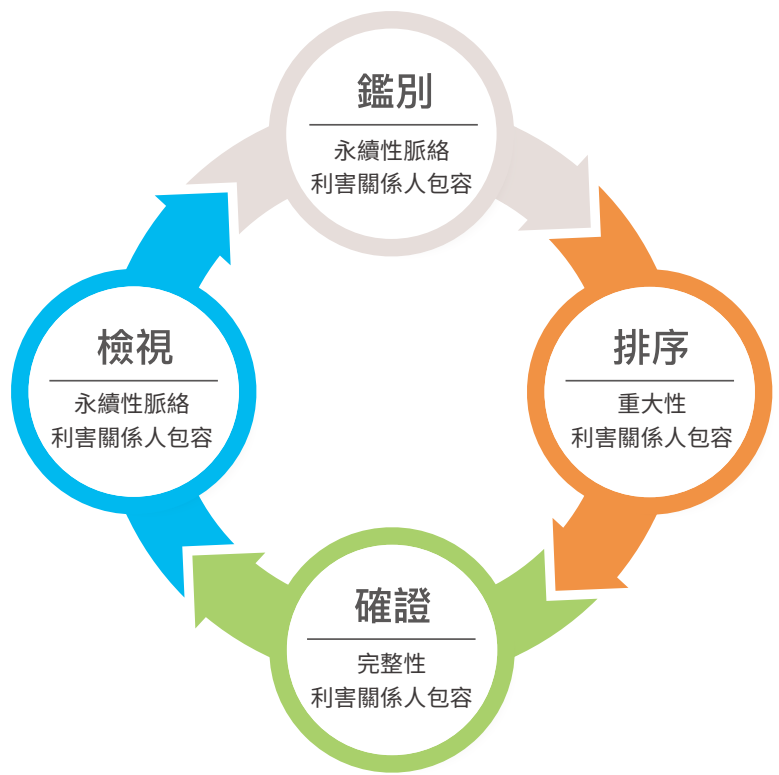
註 1：「市場地位」因重新問卷調查後，經評估後改為「產品品質」。

註 2：因重新問卷調查後「水與放流水」，不列入重大主題，但需作一般性資料收集，此次增加「能源管理」為重大主題。



東明遵循GRI準則的要求，依照定義報告的9項原則來編制永續報告書，包括利害關係人：初步鑑定9類主要利害關係人；根據

- 1.準確性：報告之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效。
- 2.平衡性：報告之資訊反映正、反面績效，讓各界對東明的整體績效做出合理的評估。
- 3.清晰性：東明呈現資訊的方式，可讓使用資訊的利害關係人易於理解和取得。
- 4.可比較性：東明以國際慣用的標準來蒐集和揭露相關資訊，同時資訊表達的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效。
- 5.完整性：本報告書包含之重大主題及其內外部邊界，足以反映東明在經濟、環境及社會(人群)的顯著衝擊範圍。
- 6.永續性：揭露東明如何對營運當地、週邊區域的經濟面、環境面及社會(人群)面發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度。
- 7.時效性：東明適時提供公司營運重要資訊讓利害關係人能立即掌握公司狀況，提升公司資訊透明度。
- 8.可驗證性：東明所揭露的資訊，乃可供檢視、建立資訊品質及重大性的方式予以蒐集、彙整及揭露。



TONG

GROWING A POWERFUL FUTURE



1

誠信
治理

經濟



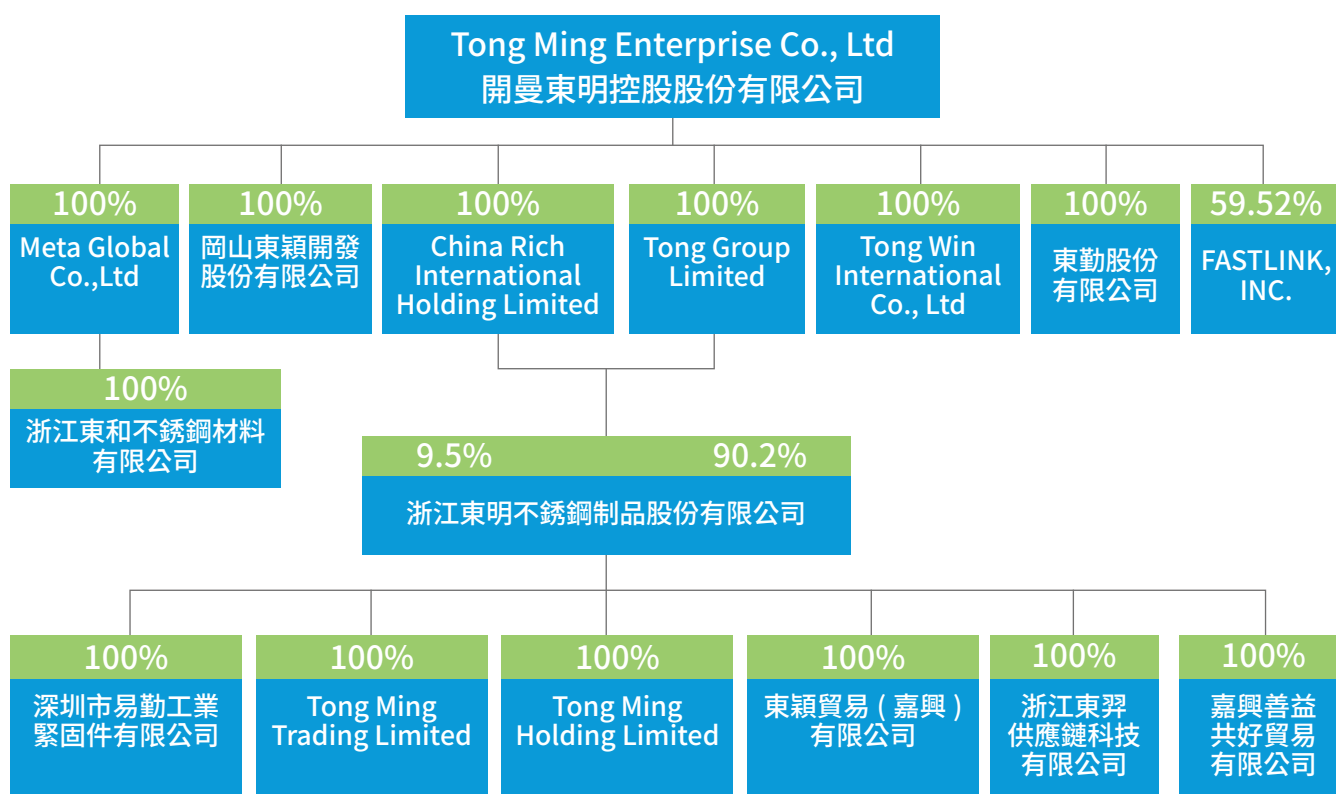
1.1 關於東明

1.1.1 組織概況

公司名稱	開曼東明控股股份有限公司
總部位置	高雄市岡山區中山北路 140 號 15F
股權結構佔比	參考備註 1
資本額 (單位：新台幣仟元)	新台幣 2,012,033 仟元
各區營運據點	<p>總公司、分公司、工廠之地址及電話</p> <p>1. 本公司</p> <p>名 稱：Tong Ming Enterprise Co., Ltd. 開曼東明控股股份有限公司</p> <p>地 址：2nd Floor, Windward 1, Regatta Office Park, P.O.Box 10338, Grand Cayman KY1-1003, Cayman Islands</p> <p>電 話：886-7-6235538</p> <p>2. 主要營運個體</p> <p>名 稱：浙江東明不銹鋼製品股份有限公司</p> <p>地 址：浙江省嘉興市經濟開發區昌盛東路 88 號</p> <p>電 話：+86-573-8220-3125</p>

備註 1：

股東結構 數量	政府 機構	金融 機構	其他 法人	個人	外國機構 及外國人	合計
人數	0	0	20	1,357	25	1,402
持有股數	0	0	10,803,578	65,222,284	125,177,471	201,203,333
持股比例 (%)	0	0	5.37	32.42	62.21	100.00



1.1.2 組織活動、價值鏈

所處行業	▶ 依公開資訊觀測站的上市櫃產業類別為鋼鐵業
主要產品 / 服務	▶ 不銹鋼緊固件及線材之製造及銷售
提供產品的數量 (單位：噸、片) (若無法統計，可省略)	▶ 參考最近二年度生產量表 (備註 1)
當年度營收 (單位：新台幣仟元)	▶ 新台幣 12,543,322 仟元
各區營收比重	▶ 參考備註 2

備註 1：最近二年度生產量表：單位：噸；新台幣仟元

年度	2023 年度			2024 年度		
	產能	產量	產值	產能	產量	產值
緊固件	94,600	69,260	6,296,840	96,700	94,813	7,577,402
線材	42,000	31,209	2,347,222	43,600	36,969	2,500,169
合計	136,600	100,469	8,644,062	140,300	131,782	10,077,571

備註 2：各區營收比重

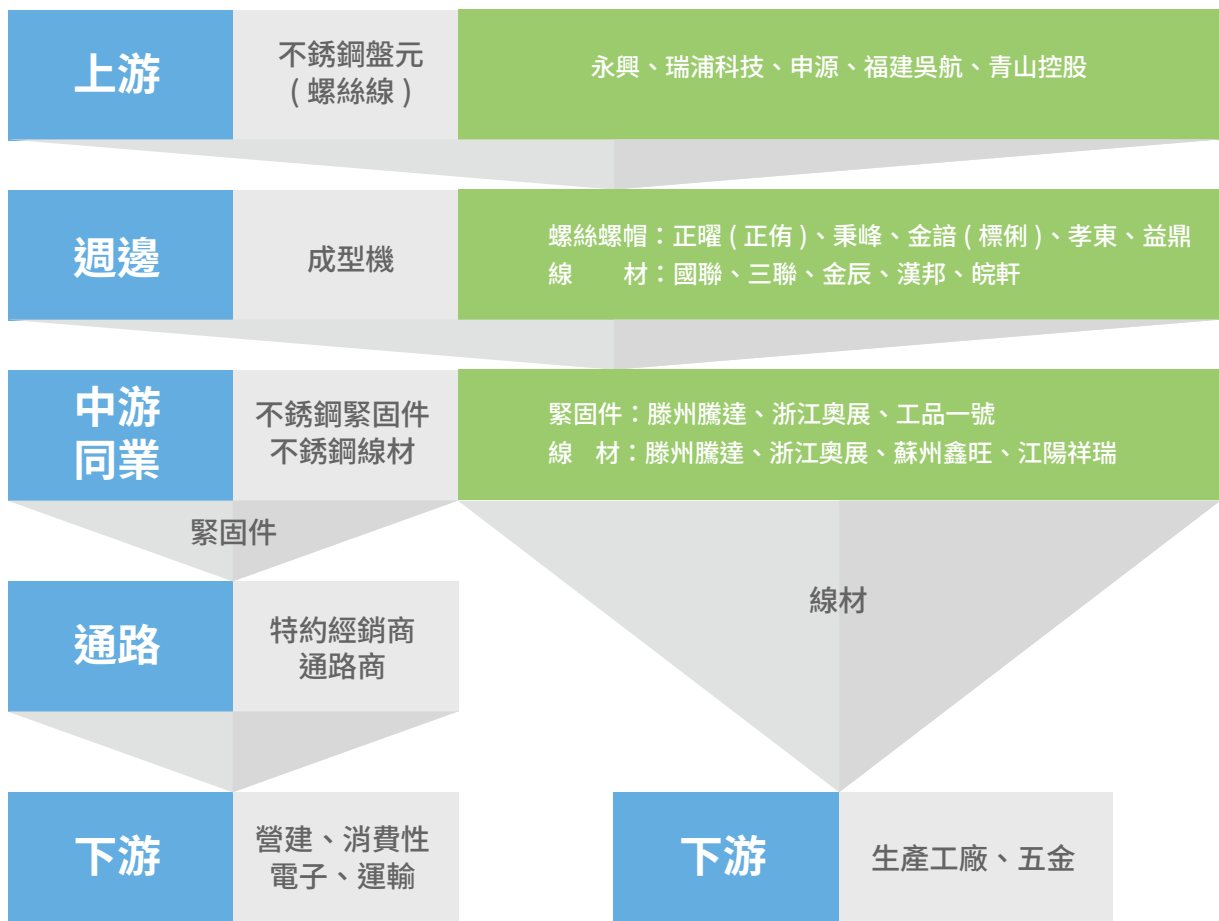
單位：新台幣仟元

年度 區域	2023 年度		2024 年度	
	金額	比率	金額	比率
中國	9,224,269	71.14	9,104,833	72.59
美洲	1,587,446	12.24	1,491,233	11.89
亞洲	1,486,226	11.46	1,195,888	9.53
其他	668,099	5.16	751,368	5.99
合計	12,966,040	100.00	12,543,322	100.00

揭露價值鏈的上中下游圖

不銹鋼緊固件產業上游主要係不銹鋼煉鋼廠，一般歸屬於特殊鋼產業，主要產品可分為板狀及條狀不銹鋼，板狀不銹鋼用於製造傢俱、電器、車廂等產品，條狀不銹鋼則用於生產管類、條類及不銹鋼盤元，不銹鋼盤元之一部分即專門用於生產不銹鋼緊固件，目前中國國內生產之不銹鋼盤元品質逐漸符合要求，以往不銹鋼緊固件製造商強調使用進口高級盤元之情況逐漸改變，中國國內生產之不銹鋼盤元亦成為不銹鋼緊固件主要原料來源。

中游專門生產不銹鋼緊固件及線材之大型同業目前家數不多，因為產業群聚特性，多分佈在沿海省份如河北省、長江三角洲以及珠江三角洲等地區；該產業下游則為經銷通路與直接客戶，以通路而言，由不銹鋼緊固件製造商直接經營通路者，分公司規模不超過5家，在中國大陸廣設立分公司之製造商僅有浙江東明公司，其他不銹鋼緊固件同業仍多數透過其他通路商與特約經銷商進行銷售，以專業經銷商而言，分佈中國各地，規模最大之連鎖業者家數不超過20家，全中國緊固件經銷商總數估計超過1萬家；不銹鋼緊固件應用範圍廣泛，透過下游通路商對直接使用之客戶進行銷售等之相關服務，委託特約經銷商銷售之模式則必須接受通路商要求合理價差，利潤將受到壓縮，茲彙整中國不銹鋼緊固件及線材上下游產業關聯圖如下：



註：括弧為相同集團在臺灣營運之企業名稱

資料來源：東明 2024 年股東會年報

額外揭露

目前公司無相關ESG供應商，後續會展開相關之調查。

1.1.3 公司的經營理念及目標



1、在緊固件內銷方面：

持續優化東明快購電商平臺與增值服務內容，加大自產標準品之銷售；為滿足客戶需求及增加銷售品項，開發非標品網路銷售平臺，配合東明快購各類增值服務內容，提升出貨量。

2、在緊固件外銷方面：

以生產優勢及主力產品快速出貨模式以擴大出貨量，雖國際市場競爭較大，同時結合子公司之相關資源，持續強化特定地區與產業客戶之合作關係，保持市佔率及穩定成長為主軸。

3、在線材產品方面：

持續利用本公司之優勢，整體市場有利業務發展，將利用產能優勢擴大出貨量。

短期目標：

A. 行銷策略

(A) 產品訂價策略與增加產品品項

在常規產品部份，利用原料採購優勢，對市場迅速反應價格以增加整體銷售量及市場佔有率；在高端產品部份，仍維持對較高毛利產品加大資源投入，並提高非自產品的之銷售比例，及增加不銹鋼相關產品品項。

(B) 強化物流及通路發展

未來中國大陸在競爭更為激烈之情況下，內銷市場仍持續成長，本公司內銷業務比例亦將同步增加，因華東、華南與華北大區域倉庫營運效果良好，並擴展中西部與其他區域之發貨倉庫建置，並升級倉庫管理系統，提高發貨效率，以提供中國大陸地區客戶之快速配送服務。

(C) 強化客戶關係與電子商務

在既有電子商務模式下，與金融機構合作，增加服務項目，強化分公司業務性質，專注於深化客戶服務內容與新客戶拓展，打造更完善五金產品之通路平臺。

B. 生產策略

(A) 持續維持最佳庫存水準及產品低缺貨率

(a) 本公司庫存水準為現行業內之最低水準（約 4 個月）

(b) 產品零缺貨率

(B) 落實品管制度，持續不斷提昇產品品質

C. 產品發展方向

在不銹鋼緊固件方面，加強特殊非標準產品及不銹鋼材質的開發，有效建立知識產權。

在不銹鋼線材方面，擴大投入較不易受原料價格波動影響之相關線材生產工藝的開發，並增加不銹鋼線材相關產品用途。

中長期目標：

A. 行銷策略

(a) 整合當地境內外通路，境內以通路事業部為基礎，作為境內具有自有品牌及完整銷售平臺之行業領先者，拓展不銹鋼相關商品。

(b) 外銷業務將以生產優勢及結合不同業務服務多樣化及主力產品快速出貨模式，達成通路價值的延伸以及全球佈局為主要目標。

B. 生產政策

(a) 持續推動設備更新及製程的改良，提升生產效率、並以低排廢及高度環保為目標。

(b) 與國內外大廠建構資訊平臺，及時反應真實市場之需求，緊密結合與大型客戶之供需情況。

C. 產品發展方向

因應全球資源有限、環保意識及消費者安全意識的抬頭，朝向環保概念材質及製程的開發，以及結合工藝的創新，為本公司長久研發之目標。

D. 營運及財務管理

(a) 順應經營環境改變與資訊產品提升，持續優化資訊系統及制度，使本公司持續保持競爭力。

(b) 配合朝向通路事業方向發展，將積極培育通路人才，朝全球化推展國際化之經營管理能力，以因應公司未來成長之所需。



1.1.4 東明關係企業及發展沿革

年份	重要記事
1995	浙江東明公司前身東明實業(嘉興)有限公司成立於浙江省嘉興市經濟開發區, 占地規劃 15 萬平方米。
2008	經過商務部審批通過, 再由中外合資企業整體改制為外商投資股份制公司, 並更名為浙江東明不銹鋼製品股份有限公司。
2009	1. 浙江東明公司以人民幣 5,498 仟元轉投資易勤貿易(上海)有限公司。 2. 本公司控股公司開曼東明控股股份有限公司(Tong Ming Enterprise Co., Ltd.) 設立完成組織重組。
2010	開曼東明為進行股權分散規劃, 由持本公司 89.5% 股權之董事 Tong Hwei Co., Ltd. 將其股份轉讓予實際出資之自然人股東 - 蔡清東、蔡弘泉、蔡明地及蔡易庭 4 位。
2012	1. 開曼東明投資岡山東穎開發股份有限公司; 2. 開曼東明成立 Tong Win International Co., Ltd。
2013	1. 開曼東明之自然人股東蔡清東、蔡弘泉、蔡明地、蔡易庭 4 人將個人持股移轉「Tong One International Co., Ltd」、「Richard International Co., Ltd」, 移轉後實際控制力不變。 2. 股東會通過開曼東明董事(含三席獨立董事)及監察人全面改選, 並由三席獨立董事擔任審計委員會之委員以取代監察人之職能。 3. 設立薪酬委員會。 4. 浙江東明成立子公司深圳易勤工業緊固件有限公司。 5. 12 月 16 日於台灣證券交易所掛牌交易。
2016	1. 浙江東明成立通路事業部。 2. 董事長蔡清東原持本公司 16.26% 股權, 12 月 5 日贈與給中國信託商業銀行受託保管新星有限公司投資專戶、中國信託商業銀行受託保管凱聯有限公司投資專戶、中國信託商業銀行受託保管揚昇有限公司投資專戶。
2018	浙江東明全區廠房完成屋頂式太陽發電設備。
2019	1. 浙江東明於五月份成立東穎貿易(嘉興)有限公司。 2. 東明快購「共營專區」上線。
2020	2020 年 11 月開曼東明於日本投資設立 FASTLINK 株式會社, 從事日本地區之貿易業務。
2021	1. 2021 年 3 月開曼東明董事會決議現金增資 30,000 仟股。 2. 2021 年 6 月至 8 月可轉換公司債轉換 3,203 仟股。 3. 2021 年 8 月完成現金增資 30,000 仟股
2022	1. 2022 年 3 月開曼東明於中國投資設立浙江東和不銹鋼材料, 主要為生產線材產品。 2. 2022 年 6 月浙江東和建廠完成正式投產線材產品。 3. 2022 年 9 月浙江東明設立東羿供應鏈公司, 從事緊固件非標品之網路銷售平臺。 4. 2022 年 11 月開曼東明於台灣投資設立東勤股份有限公司, 專營台灣不銹鋼緊固件買賣業務及電腦程式設計。
2023	1. 獲頒 2023 年國家級專精特新「小巨人」企業。 2. 2023 年 7 月網路銷售平臺東明廣場正式上線。 3. 2023 年 10 月浙江東明高科廠正式投產。
2024	1. 獲頒浙江省生產製造方式轉型示範專案。 2. 獲頒浙江省「外資研發中心」專案。 3. 獲頒浙江省綠色工廠。 4. 獲頒 2024 年度省級工業互聯網平臺。

1.1.5 參與外部組織

東明為瞭解產業最新趨勢、掌握相關營運風險與機會，積極參與相關產業公會與協會，透過公協會的參與，同時也保障勞工權益，為東明的全體員工打造良好的工作環境。2024 年間，東明參與之公協會如下：

公司	外部協會名稱	參與身份
岡山東穎開發股份有限公司	社團法人台灣螺絲貿易協會	會員（台灣）
浙江東明不銹鋼制品股份有限公司	中國機械通用零部件工業協會	會員（大陸）
浙江東明不銹鋼制品股份有限公司	浙江緊固件協會	會員（大陸）
浙江東明不銹鋼制品股份有限公司	浙江緊固件聯盟	會員（大陸）

歷年獲獎榮耀

1.1.6 公司近年任何獲獎紀錄

序號	獲獎名稱	獲獎時間	頒獎部門
1	2019 年度高品質發展十強工業企業	2020.2	嘉興經濟技術開發區黨工委、管委會 嘉興國際商務區黨工委、管委會
2	2019 年度數字經濟優秀企業	2020.2	嘉興經濟技術開發區黨工委、管委會 嘉興國際商務區黨工委、管委會
3	2019 年度和諧勞動關係先進單位	2020.2	嘉興經濟技術開發區黨工委、管委會 嘉興國際商務區黨工委、管委會
4	2020 年度高品質發展十強工業企業	2021.2	嘉興經濟技術開發區黨工委、管委會 嘉興國際商務區黨工委、管委會
5	浙江省緊固件十強科技創新企業	2021.3	浙江省緊固件行業協會
6	浙江省緊固件單項產品冠軍企業	2021.3	浙江省緊固件行業協會
7	2021 年度高品質發展十強工業企業	2021	嘉興經濟技術開發區黨工委、管委會 嘉興國際商務區黨工委、管委會
8	紅十字博愛功勳獎銅獎	2022.4	嘉興市紅十字會
9	2022 年愛心公益捐贈證書	2022.9	浙江省婦女兒童基金會
10	2023 年國家級專精特新「小巨人」企業	2023.8	中華人民共和國工業和資訊化部
11	2023 年省級企業研究中心	2023.11	浙江省經濟和信息化廳
12	2023 年省級企業研究院	2023.11	浙江省科學技術廳
13	2024 嘉興市工業設計中心	2024.8	嘉興市經濟和信息化局
14	2024 浙江省級綠色低碳工廠	2024.9	浙江省經濟和信息化廳
15	2024 嘉興市首批次新材料	2024.10	嘉興市經濟和信息化局
16	2024 省級外資研發中心	2024.11	浙江省商務廳
17	2024 浙江省外資研發中心研發投入激勵項目	2024.12	浙江省科學技術廳
18	2024 省級工業互聯網平臺	2024.12	浙江省經濟和信息化廳



2019 年度高品質發展



2019 年度數字經濟優秀企業十強工業企業



2019 年度和諧勞動關係先進單位



2020 年度高品質發展十強工業企業



浙江省緊固件十強科技創新



省級企業研究中心



省級企業研究院



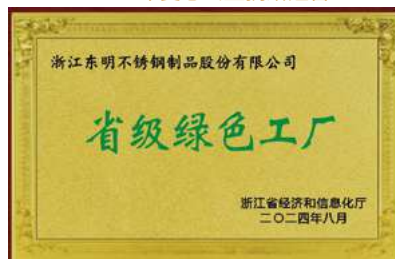
2022 年愛心公益捐贈證書



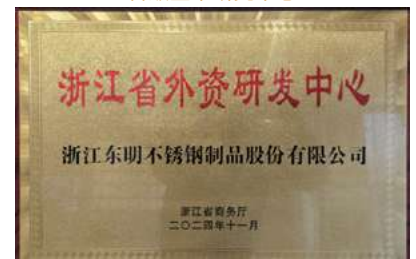
省級企業研究中心



省級企業研究院



浙江省級綠色低碳工廠



省級外資研發中心



省級工業互聯網平臺



國家級專精特新 ‘小巨人’ 企業



浙江省外資研發中心研發投入激勵項目

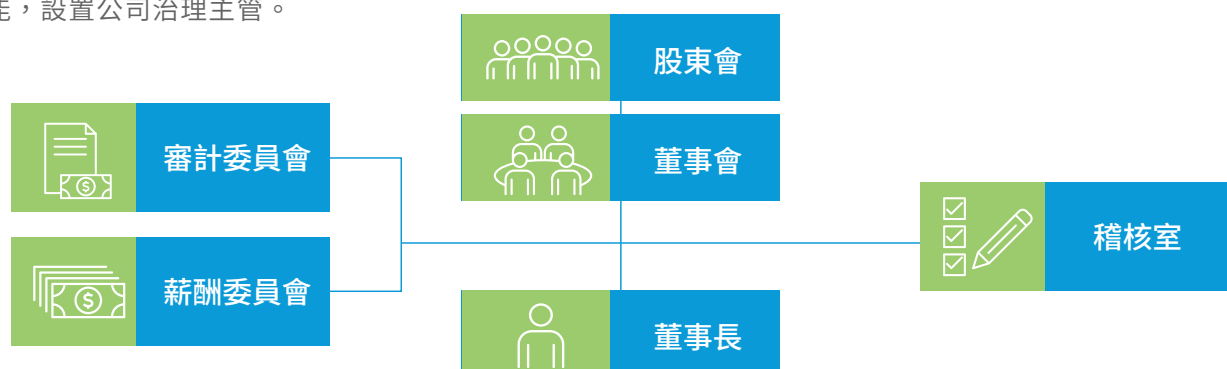


2021 年度高品質發展十強工業企業

1.2 公司治理

治理結構

本公司董事會依需要設置功能性委員會，分別為審計委員會、薪酬委員會及ESG委員會；且為強化董事會職能，設置公司治理主管。



董事會組成與運作

1.2.1 董事會

董事會為公司最高層級的治理與決策機構，負責規劃公司整體策略並監督經營團隊運作，對公司及全體股東負有最終責任。公司在治理制度的設計與執行上，須確保董事會能依據相關法令、公司章程及股東會決議，有效履行其職權。

1.2.2 董事會成員提名及選任方式

本公司採用候選人提名制度以選舉獨立董事。惟本公司於掛牌期間，任何董事之選任均應採用候選人提名制度。在採用候選人提名制度之情形下，董事及獨立董事應由股東分別自董事及獨立董事候選人名單中選任之。候選人提名制之規則及程式，得由董事會依開曼法令及上市（櫃）規範訂定之。其中獨立董事不得少於3人，且不得連任超過三屆，以保持其獨立性。獨立董事與非獨立董事應分別提名，一併進行選舉，分別計算當選名額。

1.2.3 董事會成員多元化政策

(1) 董事會成員多元化政策：

A. 本公司依據所制定【公司治理實務守則】之規範，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，其包括但不限於以下二大面向之標準：

(a) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

(b) 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

B. 董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體須具備之能力如下：

✓ (a) 營運判斷能力

✓ (b) 會計及財務分析能力

✓ (c) 經營管理能力

✓ (d) 危機處理能力

✓ (e) 產業知識

✓ (f) 國際市場觀

✓ (g) 領導能力

✓ (h) 決策能力

(2) 董事會成員多元化具體管理目標：

本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層，對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。具體管理目標如下：

- A. 本公司董事會亦注重成員性別平等，董事成員至少應包含一位女性董事。
- B. 本公司董事會著重於營運判斷、經營管理及危機處理能力，應有 2/3 以上董事成員具備相關核心項目之能力。
- C. 獨立董事不得連任超過 3 屆，以保持其獨立性。
- D. 董事成員中，具本公司、母、子或兄弟公司員工身分之人數，應低於（含）董事席次 1/3，以達監督目的。

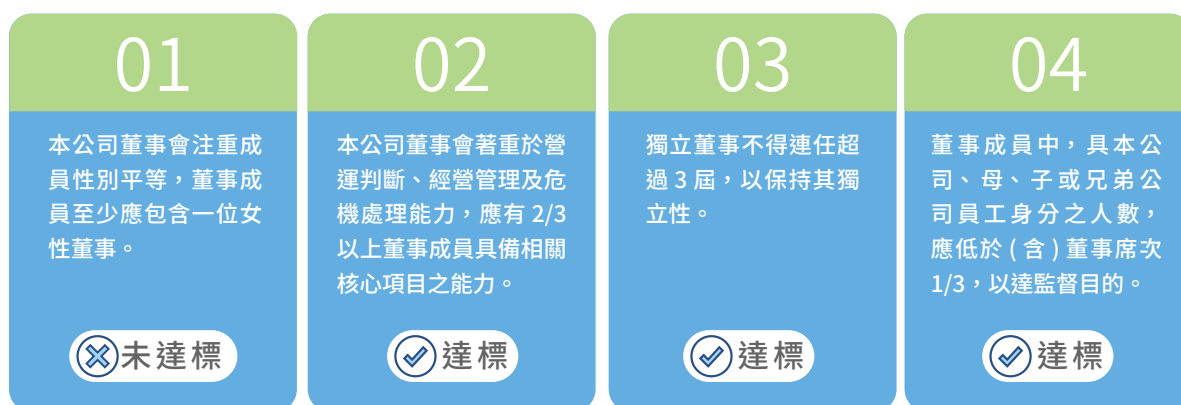
董事姓名	基本組成				產業經驗及專業能力							
	國籍	性別	年齡	兼任本公司員工	經營管理	國際市場	產業知識	市場行銷	環保綠能	財務會計	法律	風險管理
蔡清東	中華民國	男	61-70	無	V	V	V	V				V
Richard International Co., Ltd. 代表人蔡易庭	中華民國	男	31-40	無	V	V	V	V				V
Tong One Holdings Limited 代表人蔡弘泉	中華民國	男	41-50	V	V	V	V	V				V
王世坤	中華民國	男	61-70	無	V	V	V			V		V
楊博閔	中華民國	男	41-50	無	V	V	V	V				V
陳勇龍	中華民國	男	51-60	無	V	V	V	V		V		V
邱榮富	中華民國	男	61-70	無	V	V	V	V				V

(3) 董事會成員多元化達成情形

本公司董事成員均具備執行業務所必須之知識、技能、素養及產業決策與管理等各項能力，本公司亦持續為董事成員安排多元的進修課程，俾提升其決策品質、善盡督導責任，進而強化董事會職能。

本公司本屆董事成員共 7 位，其中包含獨立董事 4 席，以確保董事會之獨立性，占比為 57.14%；兼任員工身分有 1 位，占比為 14.29%。預計 2025 年股東常會董事全面改選後增加女性董事以達成性別平等之目標。

董事會成員經營管理資歷甚豐，各具相關之專業背景，具備執行職務所必備之專業知識、技能及素養；8 大核心項目中，至少均有 1/3 以上成員具備相關執行業務之能力，而本公司著重之營運判斷、經營管理及危機處理等 3 大核心項目，皆超過 80% 以上之成員具備核心能力。



1.2.4 董事會出席率

董事會出席率					
職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗	持有競爭同業、供應商、客戶的股份
董事長	蔡清東	100	0	產業	無
董事	Tong One Holdings Limited 代表人 - 蔡弘泉	100	0	產業	無
董事	Richard International Co.,Ltd 代表人 - 蔡易庭	75	0	產業	無
獨立董事	王世坤	100	1	會計	無
獨立董事	楊博閱	100	2	產業	無
獨立董事	陳勇龍	100	2	產業	無
獨立董事	邱榮富	50	0	產業	無

1.2.5 董事會績效評估

為強化公司治理職能及董事會運作成效，東明訂有「董事會績效評估辦法」，每年至少一次對個別董事與各功能性委員會進行內部績效評估，並將評估結果提報於每年3月之董事會。且應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。最近一次係於2024年委由勤恩管理顧問股份有限公司完成董事會績效外部評估報告。

董事會績效評估			
自評 (問卷)	2022 年	2023 年	2024 年
董事會	4.35	4.43	4.33
審計委員會	4.62	4.83	4.73
薪酬委員會	4.68	4.84	4.68
外評	2022 年	2023 年	2024 年
董事會	無	評定優等	無
審計委員會	無	評定優等	無
薪酬委員會	無	評定優等	無

註：自評績效評估滿分為5分。

1.2.6 經理人及董事酬金制定原則

(1)本公司董事酬金，依本公司章程第64條規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業通常水準支給議定之；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第91條規定提撥不高於5%為董事酬勞。本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，重要之董事酬金評估項目及比例如下，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核：

A.董事酬勞 = 可分配董事酬勞金額 × 董事績效考核發放比率

B.董事按月支領定額報酬外，並依實際出席會議次數，按次支領出席費。

(2)本公司經理人酬金，依薪資辦法明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第91條規定提撥不低於0%且不高於0.1%為員工酬勞。

本公司依「績效管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為一、財務性指標：依各經理人之目標達成率；二、非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部分，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

1.2.7 董事會之相關議題

<p>揭露董事會討論特定議題如涉及個別董事利益衝突時，應說明及迴避的流程。</p>	<p>▶ 公司「董事會議事規則」中訂有董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之餘者，得陳述意見及答詢，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。</p>
<p>董事長若兼任總經理，請說明如此安排的原因。</p>	<p>▶ 本公司無此情事</p>
<p>承上，董事長兼任總經理，公司如何做到利益迴避？</p>	<p>▶ 本公司無此情事</p>
<p>說明與董事會溝通關鍵重大事件的流程 註：關鍵重大事件為利害關係人透過申訴 / 檢舉或其他管道而提出公司對他們造成實際 / 潛在負面影響的事件) 當年度溝通關鍵重大事件的性質和總數。</p>	<p>▶ 參考備註 1</p>
<p>當年度溝通關鍵重大事件的性質和總數</p>	<p>▶ 參考備註 1</p>
<p>說明公司識別申訴的方法，包括是否建立申訴管道 註：1. 申訴機制使利害關係人得以提出公司對他們產生的潛在與實際負面衝擊之疑慮與尋求補救的管道。 2. 吹哨機制讓利害關係人能夠對於公司營運或商業關係的錯誤行為或違規提出疑慮，無論該個人有無受到影響。</p>	<p>▶ 本公司設有發言人及代理發言人，並在中華民國境內設有訴訟及非訟代理人，可作為投資者與其他利害關係人詢問公司營運狀況或相關權利問題。另公司網站也設置利害關係人專區，利害關係人如有需求亦得隨時以電話、書面、傳真及電子郵件等方式與本公司聯繫。 (一) 本公司已提供正當檢舉與申訴管道並於人事管理規章明訂違反規定之懲戒，並即時於公司內部公告違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。 (二) 本公司專責單位接獲檢舉事項，立即處理並檢討相關情事，以降低再次發生之風險。並且不得洩漏其所知悉之情事與他人。 (三) 公司對於檢舉事項採取保密措施，以保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施。</p>
<p>說明公司為補救已造成之負面衝擊的程式。</p>	<p>▶ 目前無此情事發生</p>
<p>說明利害關係人如何參與此機制的設計、審查、操作和改進。</p>	<p>▶ 本公司在與往來銀行、員工、消費者及供應商等，均保持暢通之溝通管道，並尊重及維護其應有合法權益，除設有發言人制度及訴訟、非訟代理人，並將依法令規定誠實公開公司資訊，以期提供利害關係人高透明的財務業務資訊。</p>
<p>說明組織如何追蹤申訴機制和補救措施的有效性，含利害關係人回饋的意見。</p>	<p>▶ (一) 本公司已提供正當檢舉與申訴管道並於人事管理規章明訂違反規定之懲戒，並即時於公司內部公告違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。 (二) 本公司專責單位接獲檢舉事項，立即處理並檢討相關情事，以降低再次發生之風險。並且不得洩漏其所知悉之情事與他人。 (三) 公司對於檢舉事項採取保密措施，以保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施。</p>

備註 1：

董事會會議日期	董事會重要決議	決議情形
2024/03/14	1. 本公司 2023 年度營業報告書及合併財務報表案。	照案通過，提報股東會。
	2. 本公司 2023 年盈餘分配案。	照案通過，提報股東會。
	3. 本公司內部控制制度聲明書案。	照案通過。
	4. 開曼東明背書保證額度調整案。	照案通過。
	5. 修訂「股東會議事規則」、「董事會議事規則」、「公司誠信經營守則」案。	照案通過，提報股東會。
	6. 修訂「董事會績效評估辦法」案。	決議情形：照案通過。
	7. 2023 年員工酬勞及董事酬勞分派案。	照案通過，提報股東會。
	8. 擬召開本公司 2024 年度股東常會案。	照案通過。
2024/05/13	1. 擬通過承認本公司 2024 年度第一季合併財務報表案。	照案通過。
	2. 開曼東明背書保證額度調整案。	照案通過。
	3. 修訂「審計委員會組織規程」、「審計委員會行使職權辦法」案。	照案通過。
	4. 簽證會計師獨立性及適任性之評估暨委任報酬案。	照案通過。
	5. 委任本公司營運管理中心副總經理案。	照案通過。
	6. 解除蔡佳晏小姐之經理人競業禁止案。	照案通過。
2024/08/22	1. 擬通過承認本公司 2024 年度第二季合併財務報表案。	照案通過。
	2. 擬通過本公司「2023 年永續報告書」案。	照案通過。
2024/11/12	1. 配合勤業眾信聯合會計師事務所內部輪調更換簽證會計師案。	照案通過。
	2. 擬通過承認本公司 2024 年度第三季合併財務報表案。	照案通過。
	3. 擬訂定本公司 2025 年營運計畫 (年度預算) 案。	照案通過。
	4. 擬訂定本公司 2025 年度稽核計畫案。	照案通過。
	5. 開曼東明總部大樓興建案。	照案通過。
	6. 本公司設立泰國子公司案。	照案通過。
	7. 修訂「審計委員組織規程」、「公司治理實務守則」、「內部稽核制度」案。	照案通過。
	8. 訂定「永續資訊管理作業程式」、「永續資訊管理控制性作業」案。	照案通過。

+ 董事會在擬定公司策略的角色與盡職調查



最高治理單位於監督衝擊管理的角色

董事會或總經理在擬定、核准公司經營方針、ESG 策略的角色

總經理年度性年報中會宣告年度性經營方針

公司進行盡職調查的過程中，董事會的角色？

董事會之成員目前針對盡職調查有其監督之責

董事進修

東明為提升董事會成員職能，持續協助董事會規劃教育訓練課程，並透過安排多元外部課程、以及董事自行進修，強化董事專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。2024年針對公司治理、永續發展、法規趨勢... 等面向持續進修，進修課程如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	蔡清東	2024/08/22	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	3.0
法人董事代表人	蔡弘泉	2024/08/22	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	3.0
法人董事代表人	蔡易庭	2024/08/22	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	3.0
獨立董事	王世坤	2024/08/22	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	3.0
獨立董事	楊博閔	2024/08/22	社團法人中華公司治理協會	從 CSR 到 ESG 企業管理心法	3.0
獨立董事	陳勇龍	2024/08/22	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	3.0
獨立董事	邱榮富	2024/08/22	社團法人中華公司治理協會	國際 IFRS 永續揭露準則解析與企業因應對策	3.0
董事	蔡清東	2024/11/12	社團法人中華公司治理協會	誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3.0
法人董事代表人	蔡弘泉	2024/11/12	社團法人中華公司治理協會	誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3.0
法人董事代表人	蔡易庭	2024/11/12	社團法人中華公司治理協會	誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3.0
獨立董事	王世坤	2024/11/12	社團法人中華公司治理協會	誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3.0
獨立董事	楊博閔	2024/11/12	社團法人中華公司治理協會	誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3.0
獨立董事	陳勇龍	2024/11/12	社團法人中華公司治理協會	誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3.0
獨立董事	邱榮富	2024/11/12	社團法人中華公司治理協會	誠信經營守則及如何避免誤踩董監責任紅線	3.0

全體董事會進修總時數

42 小時



董事 ESG 相關課程比重

100%

董事責任險

公司為董事投保責任保險。	▶	公司有為董事投保責任保險 (USD 200 萬)。
任命主管擔任公司治理主管，公司治理主管工作執掌及當年度成果 (如強化公司治理評鑑項目、進修與公司治理相關課程達時數)	▶	任命會計主管擔任公司治理主管，公司治理主管工作執掌及當年度成果；課程時數：12 小時
公司治理評鑑上市公司組 / 上櫃公司組評比為那種區間。	▶	36~50% 評比區間

董事會成員多元化指標

多元化統計 / 年度			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.71%	7	100%	7	100%
		女	1	14.29%	0	0%	0	0%
	年齡	未滿 50	2	28.57%	3	42.86%	3	42.86%
		50 ~ 60	3	42.86%	1	14.28%	1	14.28%
		60 以上	2	28.57%	3	42.86%	3	42.86%
	學歷	研究所	5	71.44%	5	71.44%	5	71.44%
		大專	1	14.28%	1	14.28%	1	14.28%
		其他	1	14.28%	1	14.28%	1	14.28%

註：算式：女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

男性董事百分比=（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

女性董事百分比+男性董事百分比應為100%。

未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

各項申訴（檢舉） / 提出意見管道

各項申訴（檢舉） / 提出意見管道	2024 年受理件數	已處理	已結案
稽核信箱 joan@winlink.com.tw	0	0	0
主管機關受理 jessica@winlink.com.tw	0	0	0
官網利害關係人信箱 （對公司提出疑慮） tongming@tonggroup.com.tw	0	0	0

審計委員會

審計委員會成員共計四人，由全體獨立董事組成，負責協助董事會監督及評估公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、內部控制制度之有效實施、遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控等相關事項，以確保公司經營符合政府相關法令與實務規範。本委員會至少每季召開一次會議，2024 年共召開4 次會議，詳細運作情形資訊請參考公司官網。

審計委員會委員出席狀況

審計委員會	
委員	實際出席率 (%)
王世坤	100
楊博閔	100
陳勇龍	100
邱榮富	50

揭露當年度獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通實務

2024 年度，獨董、內部稽核主管與會計師一同開會共 4 次，獨董與內部稽核主管、會計師溝通順暢。詳細運作情形資訊請參考公司官網。

薪酬委員會

薪酬委員會成員由四位獨立董事擔任，均具備五年以上工作經驗及相關之資格，足以維持獨立、專業與公正性，主要負責審議公司董事及高階主管之選任、薪酬政策、績效考核標準等，並提出建議，以強化董事的選任機制，建構多元化及專業化的董事會。本委員會每年至少召開兩次會議，2024 年共召開 2 次會議，詳細運作情形資訊請參考公司官網。

薪酬政策

單位：新台幣仟元

項目	董事	經理人
固定薪資和浮動薪資	2,712	14,286
簽約金或招聘獎金	無	無
遞延或既得股份	無	無
索回機制	無	無
退休福利	無	依法令規定
董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的目標與績效，如何與薪酬政策做連結	目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。	

註：董事酬金未包含董事兼任員工所領取之酬金。

薪酬委員會委員出席狀況

單位：新台幣仟元

薪酬委員會	
委員	實際出席率 (%)
王世坤	100
楊博閔	100
陳勇龍	100
邱榮富	50

年度總薪酬比率

單位：新台幣仟元

年度	台灣	中國
公司總薪酬最高的個人佔中位數比例	805.8%	1468.4%
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比例	-21.2%	
組織其他員工平均年度總薪酬較前一年總薪酬增加比例	-1.9%	13.1%

政策承諾

本公司對政府間官方檔；執行盡職調查；應用預警原則；規定尊重人權。

政府間官方檔：負責單位 (行政部)

執行盡職調查：負責單位 (內部稽核室)

應用預警原則：負責單位 (內部稽核室)

規定尊重人權：負責單位 (行政部)



依公司年度教育訓練排定計畫進行。

1.2.8 團體協約

本公司依據團體協商法，成立工會，並於每年召開代表大會，具備工會資格比率為100%。

本公司與工會為穩定勞資關係，促進勞資和諧，並為提升勞動福祉，雙方秉持勞資自治精神及誠信原則。

1.3 採購實務

政策	使用當地標準篩選新供應商	
承諾	落實當地供應商家數之具體、有效機制及作為。	
短期目標	中長期目標	具體策略
 <ol style="list-style-type: none"> 原料交期達成率 95%(含)以上，原料合格率 99.7%(含)以上。 物料交期達成率 90%(含)以上，AB類模具合格率 96%(含)以上。 供應商品質改善 12次(含)以上/年。 增加在地採購 3家(含)以上。 	 <ol style="list-style-type: none"> 以品質為目標之供應商評估選擇 採購綠能環保之相關原物料供應商 原料供應商每年評鑑一次 物料供應商 A類一年評鑑一次，B類 2年評鑑一次 	 <p>投入資源： 年度性供應商評估及稽核</p> <p>具體成果： 合格供應商名單</p>
負責部門 與申訴機制	採購部門 台灣：業務部 /sales@winlink.com.tw 大陸：juan.zhu@tongming.com.cn	
評估機制	年度性供應商評估及稽核	

註：2024年達標，執行情形如下：

(1) 原料交期達成率 95%，原料合格率 99.85%。

(2) 物料交期達成率 94.8%，AB類模具合格率 98.7%。

(3) 供應商品質改善 21次/年。

(4) 增加原料供應商 3家 (永達特鋼、浙江友誼、江蘇明璐)。

1.3.1 來自當地供應商的採購支出比例

採購類別包含勞務、設備及原料等項目

台灣	2022 年	2023 年	2024 年
當地供應商家數佔比 (%)	96%	91.9%	92.8%
當地採購金額佔比 (%)	92%	95.3%	93.7%

大陸	2022 年	2023 年	2024 年
當地供應商家數佔比 (%)	97%	96.7%	98.0%
當地採購金額佔比 (%)	97%	97.0%	99.8%

1.4 經營績效

政策	透過強化財務結構與落實成本控制，持續獲利以達到永續經營的目標	
承諾	集團資源整合，追求企業穩定成長，維持良好財務績效及創造最大價值，並回饋予所有利害關係人。	
短期目標	中長期目標	具體策略
<p>持續鞏固市場領導地位。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 佈局趨勢產品、積極拓展多元通路。 持續增加東明廣場交易平臺之用戶群，增加營收。 	<p>投入資源：</p> <ol style="list-style-type: none"> 董事會指導決策公司經營策略。 經營團隊規劃與訂定整體營運方針、目標及執行。 全體員工由上而下共同努力實踐。 <p>具體成果：</p> <p>雖市場景氣疲軟，但本公司之內銷市場仍持續成長 10%。</p> <p>年度性達標情況如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 2024 年度合併營收達新台幣 125.4 億元。 2024 年度緊固件出貨量為 10.1 萬噸。 2024 年度線材產品出貨量為 3.0 萬噸。
負責部門與申訴機制	業務部門 /sales@winlink.com.tw	
評估機制	股東會年度營業報告。	

1.4.1 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入	15,428,409	12,966,040	12,543,322
營運成本	13,416,559	11,998,060	11,056,456
員工薪資與福利	707,449	630,742	720,861
支付投資人股利	643,851	402,407	201,203
支付政府所得稅	293,051	42,766	60,191
捐贈	2,260	5,926	841

1.4.2 福利計劃義務與其它退休計畫

1. 公司依法分配員工酬勞給予員工；每月均根據指標計算及發放給員工績效獎金；每年亦根據營業利益發放年終獎金及利潤分享/特別獎金。
2. 每年均舉辦階層別教育訓練、各項專業課程及證照考試補助，以及員工學歷提升獎金。
3. 本公司適用台灣地區之「勞工退休金條例」、「勞動基準法」，及大陸地區之「勞動法」及「社會保險法」之相關制度。
4. 公司在大陸地區設有食堂及提供每位員工午餐及加班餐；台灣地區提供午餐，且提供高保障內容的團體保險、急難救助貸款、結婚、生育、流產、喪葬、住院慰問、公傷慰問、高溫補貼及職工子女獎助學金等補助；除了員工生日禮金發放，並提供員工各項年節禮金。
5. 公司設有多元性的文康中心(內有圖書室、健身器材設施、桌球室、食堂及培訓室)及補助各類社團舉辦公司內外多元性的活動，如：戶外健行、登山旅遊、瑜珈課程、公司內外各種球類活動、慈善公益團體慰問活動等多項活動，不定期舉辦各種球類比賽，並開放員工攜其眷屬參與。

1.4.3 取自政府之財務補助

2024 年取得當地政府相關補助款項為新台幣 168,235 仟元，各項補助如下

項目	金額
數字化工廠及技術改造	44,540
高科廠整改工程補助	71,932
進項稅額加計 5% 抵減	51,763

1.5 產品品質

政策	▶	滿足客戶、擴大市場、提高銷量、創造利潤。
承諾	▶	不讓不良品流入客戶手中。
短期目標	▶	1. 不良率 ≤ 0.3‰。 2. 品質專項改善 ≥ 8 件 (緊固件 6 項 + 線材 2 項)。
中長期目標	▶	1. 公司產品品質的改善 (公司產品持續改善)。 2. 司導入的生產或品質類的專案。
投入資源 / 具體策略	▶	1. 完成 7 件緊固件專案 (專案名稱：小螺絲牙外徑偏小及止規不止、小螺絲孔內斷針、小螺絲頭裂、盤頭螺絲頭部邊緣麻點、加厚螺帽對角不飽滿、沉頭螺絲頭部邊緣厚度偏厚、薄型及細牙螺帽通規不過)。 2. 每年制定年度品質改善計畫，完成情況如下匯總表。 3. 組織生產、品保、業務定期召開月度品質會議、年度品質會議。
負責部門與申訴機制	▶	品保部 / 電話 / 分機：0573-82203125-201； Email：jjamin.shen@tongming.com.cn
評估機制	▶	1. 年度管理審查會議作檢討。 2. 年度查證 (內部 / 外部) 作檢討。

1.5.1 品質績效狀況

品質改善件數

單位：件數

產品類別 \ 年度	2022 年	2023 年	2024 年
A 類產品改善件數 (緊固件)	5	8	7
B 類產品改善件數 (線材)	3	2	3

各產品之品質狀況 (不良率)

單位：不良率‰

產品類別 \ 年度	2022 年	2023 年	2024 年
A 類產品品質不良率或良率 (緊固件入不良率)	0.23	0.11	0.08
B 類產品品質不良率或良率 (線材總不良率)	0.18	0.32	0.13

註 1：入不良率：為實際不良率，完全無法使用的不良品比率。

註 2：總不良率：公司為了強化生產品質統計的數值，只要在製程中有發生不良的狀況，但實際上後續製程也許已完成修繕，而非真正不良品比率。

1.6 法規遵循

東明秉持誠信正直，嚴格遵守營運所在地法規與道德規範，並將合規管理納為核心政策。透過完善的管理系統、法規鑑別及定期培訓，持續提升法規遵循能力。重大事件依「上市公司重大訊息查證暨公開處理程序法規」界定，罰鍰累計達新臺幣 100 萬元以上者須於報告書揭露。

1.6.1 違反法規

年份	類別	違反狀況	損失金額	因應對策	差異變動說明:
2022	經濟	0	0	無	無
	環境	0	0	無	無
	社會(人群)	0	0	無	無
2023	經濟	0	0	無	無
	環境	0	0	無	無
	社會(人群)	0	0	無	無
2024	經濟	0	0	無	無
	環境	0	0	無	無
	社會(人群)	0	0	無	無

1.7 資訊保護

資訊安全可保護資訊免受多種威脅的攻擊，將業務損失降至最少，以確保公司經營活動的持續性，提升公司的防禦性價值。

政策	▶	<ol style="list-style-type: none"> 落實資通安全教育宣導，以提高員工之資通安全意識。 有效管理資訊資產，持續執行風險評鑑，並採取適當之防護措施。 保護資訊及資通系統避免受到未被授權的存取，保持資訊及資通系統的機密性。
承諾	▶	每年零資安事件。
短期目標	▶	<ol style="list-style-type: none"> 員工之資通安全意識 (教育訓練 / 宣導) 2 次 (含) 以上 / 年 零重大資安事件
中長期目標	▶	<ol style="list-style-type: none"> 落實內外部稽核執行 持續零資安事件，通過內外部稽查核。
投入資源 / 具體策略	▶	<p>投入資源： 2024 年投入經費約新台幣 240 萬；實施網路安全提升專案。</p> <p>具體成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 建立各項資安管制措施，諸如：機房維護、作業電腦維護、機房門禁管制、網路管制、人員存取權限控管、資料異地備份、即時更新防毒軟體版本、定期弱掃 ... 等。 不定期進行資安宣導。 每年至少舉辦 2 場資安教育訓練 / 宣導，參與人數約 100 人。 每年進行資通安全內外部稽核。 部署零信任管理平臺，基於可信終端、可信身份、可信應用、可信鏈路等核心能力，實現終端在任意網路環境中安全、穩定、高效地訪問企業資源及資料。 擴容伺服器，目的是提升伺服器的處理能力和存儲容量，從而應對日益增長的資料處理需求。擴容後，伺服器的處理性能、存儲能力和系統回應速度都會得到顯著提升，這有助於減少系統崩潰和故障的風險，從而提高伺服器的穩定性和可靠性。 購買 SLL 證書，實現網站可信身份認證，應用可信認證，應用資料傳輸保護，避免網站被仿冒被仿冒，防止資料竊取篡改等 雲備份，租用雲存儲，異地備份企業資料資料。 更新防火牆病毒庫，是防止病毒入侵，保護網路資料的安全性。 設立資訊安全專責主管。
負責部門與申訴機制	▶	資訊處：王明仁 / 肖雲麗，申訴機制 :email: sam@winlink.com.tw / yunli.xiao@tongming.com.cn
評估機制	▶	<ol style="list-style-type: none"> 內部 / 外部審查 檢討資安事件

1.8 風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略 (因應措施)
 <p>永續 環境</p>	溫室氣體排放量 持續增加	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成立 ESG 委員會，由副總經理擔任主委，每年定期召開會議，檢視節電、碳排等目標與措施改善情形，往上呈報。 2. 建立溫室氣體盤查之機制，符合利害關係者要求。 3. 改善措施包括廠內依政府相關規定汰換老舊耗能設備、廠區太陽能板架設、淘汰三級能效的電機，更換成二級能效的電機；增加靜電機解決製造過程中煙霧排放的問題。 4. 導入高效蒸氣發生器用於生產，節省電力耗損。
	無法有效節能	
	廢水排放量 持續增加	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產線單位生產用水量自主管理，減少水資源耗用及降低廢水處理量。 2. 廠區老舊管路汰舊更新，避免洩漏浪費造成水資源額外耗用及可減少無效廢水之處理量。 3. 昌盛廠及高科廠設立中水回用系統。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	<ol style="list-style-type: none"> 1. 風險管理組織：廢棄物減量管理單位為環境安全課。 2. 風險鑑別流程：廢棄物產出比例由環境安全課每月統計，並將統計結果提供給相關單位參考，並依據統計結果請相關單位擬定廢棄物減量措施。 3. 風險因應措施及有效性：投入改善藥劑及投入中央油槽大幅減少油品使用，進而減少污泥產出。
	缺水、缺電	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日監控用水及用電之情況，使相關單位進行自主管理。 2. 廠內太陽能自發電供生產使用。
	颱風、洪災	氣象局發布海上颱風警報後，環境安全課公告颱風訊息，提醒各權責單位做好防颱準備措施，依氣象局各時段發佈，適時公告更新颱風動態。
	違反環保法規	<ol style="list-style-type: none"> 1. 風險管理組織：環保法規管理單位為環境安全課。 2. 風險鑑別流程：在環安會議上報告，並明確告知被要求單位應如何落實法令要求，以避免違反環保法規。 3. 風險因應措施及有效性：2024 年度未有違反環保法規之情形，後續持續監控。
 <p>員工</p>	發生職災 (含新冠疫情衝擊)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每月定期召開安全會議，檢視公司職安衛之現況。 2. 每月主管會議，檢討短期目標成效，巡查缺失改善狀況。 3. 環境安全課檢視廠內之內外部工傷物損案例並公告全體員工知悉。
	過勞 (長時工作)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年年度健檢時，參加健檢的員工填寫，安排具高度風險 (高負荷) 員工與職業醫學科醫師於臨場服務時檢視健康報告。 2. 每月定期召開安全會議，檢視公司職安衛之現況。
	離職率過高 (面臨缺工)	公司如有職缺，會進行撥補作業，各單位亦會進行工作安排及調整，不至於影響到生產及業務運作。

風險類別	風險說明	風險管理策略 (因應措施)
 營運 績效	倫理誠信風險	<p>公司訂定有誠信經營政策，編列公司誠信經營守則，並揭露於公司網頁及年報。為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為。並對於企業誠信經營運作情形及誠信經營守則情形亦揭露於公司網頁，以建立良好之公司治理與風險控管機制，並創造永續發展之經營環境。</p>
	資訊揭露 透明度不足	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年舉辦法人說明會，由發言人主持，對投資人說明公司營運現況及未來展望。 2. 如遇對財務業務有重大影響事件，即時發布重大訊息對外公告。 3. 如對公司資訊揭露有所疑慮，均可聯繫公司發言人或代理發言人解答。 4. 公司網站揭露營運績效及公司治理資訊，另有利害關係者聯絡方式。
	市場競爭力下滑	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發新的銷售通路，拜訪相關客戶連結產品引用推薦。 2. 進行營運團隊培養教育，建立有效之營業人員能力及主管績效指標。
	發生資安事件	<ol style="list-style-type: none"> 1. 先確認是否為資安事件、事件類別、事件等級。 2. 依事件等級依序往上呈報。若事件緊急，則先以電話 / 電子郵件回報之。若事件已影響使用者之作業，須由資訊部門通知相關單位。 3. 採取解決措施，以降低傷害程度，必要時，若牽涉法律責任，妥善保留事件證據。 4. 若發生資安事件時，檢討事件之因果及處理過程，並擬定改善機制。
	產品責任 (面臨回收 / 下架)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 優化產品品質控管及退換貨機制。 2. 加強與客戶協議及溝通，充分瞭解客戶期望。 3. 客戶有特定要求，公司應當遵守並滿足客戶要求。 4. 當發現產品有重大異常時，即刻向管理階層呈報，執行管理階層對報告所作的指示。
	供應鏈中斷	<ol style="list-style-type: none"> 1. 短期風險：需求急速拉升，供應趨緊。 對策：高度掌握交期與庫存變化趨勢，提前應變缺料風險。 2. 中長期風險：疫情擴散，封城管制、工廠延後開工等衝擊生產及供料。 對策：提高緩衝庫存，並以多源採購，降低對單一供應商依賴，提升整體彈性。

1.9 內部稽核

內部稽核	
內稽流程	提供如下內稽流程圖
是否有針對特別業務 / 部門進行重點稽核？	無
當年度稽核項目總數	273 項
稽核符合率？ (%)	100%
所有不符合項目皆在期限內完成改善率。	√



1.10 產業準則 (鋼鐵業)

目前尚未揭露國際標準，待揭露後再呈現其內容

2024 年實績——環境面績效亮點

排放

投入資源：

1. 建置太陽能發電設備
2. 定期檢修排汙設備
3. 更換節能型變壓器
4. 導入智慧能源系統，有效管理用電量
5. 持續更換成電瓶叉車，降低工廠碳排
6. 已完成電機設備全面性汰換成二級能效

具體成果：

各項排汙指標 (VOC、臭氣濃度) 均能達標

廢棄物

污水站：

1. 投入資源：投入經費約新台幣 1950 萬元 (處理廢水之化學品)
2. 具體成果：每噸廢水產生的污泥減量 20%(含) 以上

廢油回收利用 (含甩油機及靜電機)

投入資源：

投入經費約新台幣 240 萬元

具體成果：

油品耗用減量 5%

能源管理

1. 低壓變壓器安裝諧波櫃，價格 17.5 萬元 (預計年節省 10 萬度電)
2. 高科廠環安課至拋光組加裝回用水管道，費用 6.5 萬元 (預計年節省 2 萬噸水)

TONG

GROWING A POWERFUL FUTURE



2 永續
環境 環境



二、永續環境

2.1 排放

<p>政策</p>	<p>▶ 為加強抵抗氣候韌性，降低災害損失和可能的衝擊</p>
<p>承諾</p>	<p>▶</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 致力於本公司溫室氣體盤查。 2. 確實掌握公司溫室氣體之排放狀況。 3. 提出溫室氣體減量的可行方案。
<p>短期目標</p>	<p>▶ 單位能耗產生之溫室氣體排放量減少 1%(含) 以上 (範疇一 + 二)。</p>
<p>中長期目標</p>	<p>▶</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 單位能耗產生之溫室氣體排放量累計減少 5~10%。 2. 預計未來以碳中和為目標。
<p>具體策略</p>	<p>▶</p> <p>投入資源：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建置太陽能發電設備 2. 定期檢修排汙設備 3. 更換節能型變壓器 4. 導入智慧能源系統，有效管理用電量 5. 持續更換成電瓶叉車，降低工廠碳排 6. 已完成電機設備全面性汰換成二級能效 <p>具體成果：</p> <p>各項排汙指標 (VOC、臭氣濃度) 均能達標</p>
<p>負責部門與申訴機制</p>	<p>▶ 環境安全課，電話：+86-573-8220-3125#111</p>
<p>評估機制</p>	<p>▶ 年節能率 / 空汙定期檢測符合排放標準</p>

註：2024年達標：大陸區以產量為基準之單位溫室氣體排放量減少8.1%。

2.1.1 碳排放相關資訊

●直接（範疇一）溫室氣體排放

大陸

年份	範疇一 CO ₂ e 當量	差異變動說明
2022	1,463.631	2024 年產量增加，導致耗能隨之增加。
2023	1,688.062	
2024	2,739.612	

單位：CO₂e 公噸 備考：排放係數法

台灣

年份	範疇一 CO ₂ e 當量	差異變動說明
2022	22.905	
2023	16.593	
2024	16.827	

單位：CO₂e 公噸 備考：排放係數法

●能源間接（範疇二）溫室氣體排放

大陸

年份	外購電力度數（度）	範疇二 CO ₂ e 當量	差異變動說明
2022	37,487,310	14,507.699	2024 年產量增加，導致耗能隨之增加。
2023	33,259,893	12,871.579	
2024	38,275,866	14,812.759	

單位：CO₂e 公噸 備考：排放係數法

台灣

年份	外購電力度數（度）	範疇二 CO ₂ e 當量	差異變動說明
2022	84,858	42.005	
2023	82,594	40.884	
2024	81,944	38.842	

單位：CO₂e 公噸 備考：排放係數法

●其它間接（範疇三）溫室氣體排放

大陸

年份	差旅總燃料	上游原物料
2022	1,064.282	2,844.137
2023	2,240.721	2,792.263
2024	3,145.180	3,108.217

單位 :CO₂e 公噸 備考：排放係數法

台灣

年份	差旅總燃料	上游原物料
2022	15.098	-
2023	121.767	-
2024	711.699	-

單位 :CO₂e 公噸 備考：排放係數法

●溫室氣體排放強度

大陸

年份	總排放量 (單位：公噸 CO ₂ e/ 年)	總面積 (單位：平方公尺)	排放強度	備註
2022	15,971.330	152,063	0.1050	範疇 1+2
2023	14,559.641	164,676	0.0884	範疇 1+2
2024	17,552.371	212,603	0.0826	範疇 1+2

註 1：排放強度：CO₂e 公噸 / 平方公尺

註 2：2023 年新增東和廠之面積，2024 年新增高科廠之面積，故排放強度為減少。

台灣

年份	總排放量 (單位：公噸 CO ₂ e/ 年)	總面積 (單位：平方公尺)	排放強度	備註
2022	64.910	718	0.0904	範疇 1+2
2023	57.477	718	0.0801	範疇 1+2
2024	55.669	718	0.0775	範疇 1+2

註 1：排放強度：CO₂e 公噸 / 平方公尺

● 溫室氣體排放減量

大陸

年份	直接減少的溫室氣體排放量	採取節約：
2022		1. 建置太陽能發電設備 2. 定期檢修排汙設備 3. 更換節能型變壓器 4. 導入智慧能源系統，有效管理用電量 5. 持續更換成電瓶叉車，降低工廠碳排 6. 已完成電機設備全面性汰換成二級能效 備註：目前管制措施為節能減量為主。
2023	-1,411.689	
2024	2,992.730	

單位：公噸 CO₂e/ 年

台灣

年份	直接減少的溫室氣體排放量	採取節約：
2022	-	
2023	-7.433	
2024	-1.808	

單位：公噸 CO₂e/ 年

● 破壞臭氧層物質(ODS)的排放

大陸

臭氧層破壞物質 (ODS)	產生量	輸入量	輸出量
2022~2024 年度公司有相關空汙檢測，惟無 ODS 相關檢測。			

單位：CO₂e 公噸 / 年

台灣

臭氧層破壞物質 (ODS)	產生量	輸入量	輸出量
2022~2024 年度無相關檢測資料揭露 (台灣總公司係以辦公大樓為主，故無需執行相關檢測)。			

單位：CO₂e 公噸 / 年

● 氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(So_x)，及其它重大的氣體排放

大陸

年度	氮氧化物	硫氧化物	持久性有機污染物	揮發性有機化合物	懸浮微粒	粒狀污染物	有害空氣污染物	資料來源：
2022	本公司有相關空汙檢測，惟無此等相關檢測		4.23	本公司有相關空汙檢測，惟無此等相關檢測				註 1：環境評價報告及排汙許可證。 註 2：非甲烷總烴排放標準為 120mg/m ³ 。
2023	本公司有相關空汙檢測，惟無此等相關檢測		4.23	本公司有相關空汙檢測，惟無此等相關檢測				
2024	本公司有相關空汙檢測，惟無此等相關檢測		4.23	本公司有相關空汙檢測，惟無此等相關檢測				

註：單位：公斤

台灣

年度	氮氧化物	硫氧化物	持久性有機污染物	揮發性有機化合物	懸浮微粒	粒狀污染物	有害空氣污染物
2022	台灣總公司係以辦公大樓為主，故無需執行相關檢測。						
2023	台灣總公司係以辦公大樓為主，故無需執行相關檢測。						
2024	台灣總公司係以辦公大樓為主，故無需執行相關檢測。						

註：單位：公斤

2.2 廢棄物

政策	▶	減少危廢產出，減少對外環境的影響
承諾	▶	工廠產生之廢棄物，經由協力廠商有處理資格之單位，進行處置
短期目標	▶	1. 危廢處置率 100% 2. 廢油回收利用率 93% (含) 以上
中長期目標	▶	1. 廢油回收利用 2. 每噸廢水產生的污泥減量 20% (含) 以上
具體策略	▶	<p>污水站：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 投入資源：投入經費約新台幣 1950 萬元 (處理廢水之化學品) 2. 具體成果：每噸廢水產生的污泥減量 20~25% <p>廢油回收利用：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 投入資源：投入經費約新台幣 240 萬元 2. 具體成果：油品耗用減量 5%
負責部門與申訴機制	▶	環境安全課，電話 +86-573-8220-3125#111
評估機制	▶	每年統計產生量，確保完全處置，並監控處置率

註：2024 年達標，執行情形如下：

- (1) 危廢處置量：2028 噸，危廢處置率為 100%。
- (2) 廢油回收利用率 93.8%。

2.2.1 廢棄物相關資訊

● 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

揭露項目 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

1. 本工廠委由協力廠商合格之處理廠商，做清運及處理
2. 廢棄物來源：污水站及生產設備

● 廢棄物相關顯著衝擊之管理

揭露項目 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理

1. 本工廠之委由清運廠商，具合格證照
2. 本工廠具 ISO14001 之環境管理系統之證書
3. 廢棄物減量措施：(1) 靜電除油機、離心機之回收利用油品

(2) 污水站處理工藝，由化學方法改成生物方法，廢棄物減少 25%

●廢棄物的產生

大陸

單位:公噸

項目	廢棄物總類	2022年	2023年	2024年	差異變動說明
一般事業廢棄物	伸線粉	73	28	25	
	生活垃圾	381	369	406	
	合計	454	397	431	
有害事業廢棄物	危險廢棄物(污泥及廢油)	2,264	1,806	2,028	

台灣

單位:公噸

項目	廢棄物總類	2022年	2023年	2024年	差異變動說明
一般事業廢棄物	生活垃圾	6	6	7	
有害事業廢棄物	無	0	0	0	

●廢棄物的處置移轉

大陸

單位:公噸

年份	再利用	再生	其他
2022	9,020	0	0
2023	7,054	0	0
2024	9,219	0	0

台灣

單位:公噸

年份	再利用	再生	其他
2022	0	0	0
2023	0	0	0
2024	0	0	0

●廢棄物的直接處置

大陸

單位:公噸

年份	一般事業廢棄物			有害事業廢棄物		
	現場	焚燒	掩埋	現場	焚燒	其他
2022	454	454	0	2,264	0	2,264
2023	397	397	0	1,806	0	1,806
2024	431	431	0	2,028	0	2,028

台灣

單位:公噸

年份	一般事業廢棄物			有害事業廢棄物		
	現場	焚燒	掩埋	現場	焚燒	其他
2022	6	6	0	0	0	0
2023	6	6	0	0	0	0
2024	7	7	0	0	0	0

2.3 能源管理

政策	▶	控管本公司之能源管理，致力於工廠產能增加。
承諾	▶	致力於實踐能源節能管理（節能）。
短期目標	▶	<ol style="list-style-type: none"> 1. 電力減量 6% (含) 以上 / 年 2. 天然氣減量 3% (含) 以上 / 年 3. 蒸氣減量 4.8% (含) 以上 / 年 4. 汽油減量 5% (含) 以上 / 年 5. 柴油減量 5% (含) 以上 / 年
中長期目標	▶	<ol style="list-style-type: none"> 1. 設備耗能汰舊換新，2025 年淘汰舊設備 14 台，更新 50 台新設備。 2. 空調設備恆溫控管
具體策略 / 成果	▶	<ol style="list-style-type: none"> 1. 低壓變壓器安裝諧波櫃，價格 17.5 萬元 (預計年節省 10 萬度電)。 2. 高科廠環安課至拋光組加裝回用水管道，費用 6.5 萬元。(預計年節省 2 萬噸水。)
負責部門與申訴機制	▶	設備課課長 / 周徐飛 Email: zhou@tongming.com.cn
評估機制	▶	定期確認用電狀況及其它動力來源之使用狀況。

2.3.1 能源相關資訊

●組織內部的能源消耗量

耗量單位:度

昌盛廠	2022		2023		2024	
外購電力	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	35,323,063	127,163	24,818,616	89,347	23,504,808	84,617
柴油 (緊急發電機、叉車)	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳
	99	3,478	80	2,817	34	1,182
蒸氣	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳
	16,321	45,372	15,028	41,777	14,135	39,296
天燃氣	立方米	十億焦耳	立方米	十億焦耳	立方米	十億焦耳
	585,777	22,069	347,408	13,088	466,509	17,575
汽油 (公務車)	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳
	25	803	18	585	21	674
組織內部總能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	219,787		167,674		163,407	
太陽能發電量	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	5,954,255	21,435	5,949,838	21,419	6,005,975	21,622
太陽能自用量	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	5,806,295	20,903	5,572,218	20,060	5,572,935	20,135

耗量單位:度

高科廠	2022		2023		2024	
	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
外購電力	346,687	1,248	4,388,037	15,797	11,238,578	40,459
	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
柴油 (緊急發電機、叉車)	-	-	-	-	2	72
	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳
蒸氣	-	-	-	-	-	-
	立方米	十億焦耳	立方米	十億焦耳	立方米	十億焦耳
天燃氣	-	-	68,348	2,575	281,965	10,623
	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳
汽油(公務車)	-	-	-	-	2	64
	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
組織內部總能源消耗量	1,248		24,362		59,983	
太陽能發電量	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	-	-	2,301,114	8,284	2,736,489	9,851
太陽能自用量	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	-	-	1,663,882	5,990	2,434,884	8,766

耗量單位:度

浙江東和	2022		2023		2024	
	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
外購電力	1,817,560	6,543	4,053,240	14,592	3,532,480	12,717
	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
柴油 (緊急發電機、叉車)	-	-	11	370	7	229
	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳
蒸氣	584	1,624	946	2,630	721	2,004
	立方米	十億焦耳	立方米	十億焦耳	立方米	十億焦耳
天燃氣	-	-	149,423	5,629	323,983	12,206
	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳
汽油(公務車)	-	-	-	-	1	34
	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
組織內部總能源消耗量	8,167		24,027		31,470	
太陽能發電量	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	-	-	255,378	919	1,564,464	5,632
太陽能自用量	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	-	-	235,178	847	1,193,584	4,297

耗量單位:度

台灣	2022		2023		2024	
外購電力	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	84,858	305	82,594	297	81,944	295
柴油 (緊急發電機、叉車)	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	-	-	-	-	-	-
蒸氣	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳
	-	-	-	-	-	-
天燃氣	立方米	十億焦耳	立方米	十億焦耳	立方米	十億焦耳
	-	-	-	-	-	-
汽油 (公務車)	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳	噸	十億焦耳
	8	271	6	195	6	185
組織內部總能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	577		492		480	
太陽能發電量	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	-	-	-	-	-	-
太陽能自用量	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	-	-	-	-	-	-
合計	2022		2023		2024	
組織內部總能源消耗量	229,779		216,556		255,340	

註：能源使用量已換算為焦耳，電力1度(千瓦·小時) = 3,600千焦耳、天然氣1立方公尺 = 9,000千卡、柴油1公升 = 8,400千卡、汽油1公升 = 7,800千卡、1卡 = 4.186焦耳。

●組織外部的能源消耗量

無相關供應商及客戶等資訊，故無相關資料揭露。

● 能源密集度

昌盛廠			
單位：GJ	總能源消耗量	產量（噸）	能源強度
2022	219,787	117,949	1.8634
2023	167,674	89,332	1.8770
2024	163,479	98,435	1.6608

高科廠			
單位：GJ	總能源消耗量	產量（噸）	能源強度
2022		—	
2023	24,362	2,696	9.0363
2024	59,983	21,989	2.7279

浙江東和			
單位：GJ	總能源消耗量	產量（噸）	能源強度
2022	8,167	3,407	2.3972
2023	24,027	8,441	2.8512
2024	31,470	11,358	2.7722

註：台灣係貿易買賣業，故不揭露能源密集度。

● 減少能源消耗

昌盛廠			高科廠		
單位：GJ	總能源消耗量	總能源節約量	單位：GJ	總能源消耗量	總能源節約量
2022	219,787	-	2022	-	-
2023	167,674	-52,113	2023	24,362	-
2024	163,479	-4,195	2024	59,983	35,621

註：2022 至 2024 年總能源消耗減少

註：2022 至 2024 年總能源消耗增加

浙江東和			台灣		
單位：GJ	總能源消耗量	總能源節約量	單位：GJ	總能源消耗量	總能源節約量
2022	8,167		2022	577	
2023	24,027	15,860	2023	492	-85
2024	31,470	7,443	2024	480	-12

註：2022 至 2024 年總能源消耗增加

● 降低產品和服務的能源需求

單位：百分比

年份	能源的減少量	說明：採取節約：
2022	註：本公司之產業別非節能產業 (如有節能標章)。	
2023		
2024		

2.4 水與放流水

2024年未達標，執行情形如下：

- (1)緊固件單位產品噸取水量 111204噸(未達標)。
- (2)用水量為1.39噸/噸緊固件(未達標)。

此重大主題已歷經二年(2022年-2023年)，檢視2024年仍未達標，經由重新作重大主題之問卷調查，利害關係人問卷調查未達前三名，最後經評估仍繼續監控其數據狀況，而針對2024年此次之報告書(環境面)，另新增其能源管理為重大指標。

2.4.1 水資源相關資訊

●共用水資源之相互影響

公司的政策與水管理的部份，大陸地區工廠工業用水主要來源使用河水，製程用水循環使用(回收水)及廢水處理等。河水本身為水源的源頭，且已取得取水許可證(編號:D330418S2024-0012-001)。

●與排水相關衝擊的管理

大陸地區(昌盛廠+高科廠)

單位：mg/L

年份	鎳	鉻	COD	差異變動說明
2022	< 1.0mg/L	< 1.5mg/L	< 500 mg/L	本公司相關檢測項目一年兩次，資料如左列，均符合標準。
2023	< 1.0mg/L	< 1.5mg/L	< 500 mg/L	
2024	< 1.0mg/L	< 1.5mg/L	< 500 mg/L	

註 1：排放標準：根據中國當地《污水綜合排放標準》(GB8978-1996)：

第一類污染物最高允許排放濃度，鎳為 1.0mg/L 及鉻 1.5 mg/L

第二類污染物最高允許排放濃度中的三級標準，COD 濃度限值為 500 mg/L。

註 2：當地政府稽核單位每月抽核汙水排放指標，若無超標則允許工廠排放至當地汙水處理廠。

●取水量

單位：ML

年份	取水來源	取水量	用水壓力區域取水量	取水總量	備註
2022	河水(工業用水)	120,467	無	172,976	備註 1： 工業用水：來自於河水 民生用水：來自於自來水 備註 2： 2022 及 2023 年之取水總量相差不大。2024 年自來水增加原因：高科廠 2023 年第 4 季開始量產，因用自來水清洗螺絲螺帽，故 2024 年自來水使用量大增。
	自來水(民生用水)	52,509	無		
2023	河水(工業用水)	111,926	無	172,289	
	自來水(民生用水)	60,363	無		
2024	河水(工業用水)	122,341	無	244,096	
	自來水(民生用水)	121,755	無		

● 排水量

單位：噸

年份	排水地區	排水量 (噸)	排水總量 (噸)	備註
2022	嘉興市聯合污水廠	96,981	96,981	備註： 2022 及 2023 年之排水總量相差不大。2024 年排水總量增加原因：高科廠 2023 年第 4 季開始量產，因用自來水清洗螺絲螺帽，故 2024 年自來水使用量大增，排水總量隨之增加。
	納管排放			
2023	嘉興市聯合污水廠	110,494	110,494	
	納管排放			
2024	嘉興市聯合污水廠	163,622	163,622	
	納管排放			

● 耗水量

單位：噸

年份	總取水量區	總排水量	耗水量	備註
2022	172,976	96,981	75,995	備註： 2022 及 2023 年之排水總量相差不大。2024 年排水總量增加原因：高科廠 2023 年第 4 季開始量產，因用自來水清洗螺絲螺帽，故 2024 年自來水使用量大增，排水總量隨之增加。
2023	172,289	110,494	61,795	
2024	244,096	163,622	80,474	

2024 年實績 _ 社會 (人群) 面績效亮點

 <p>訓練與教育</p>	<p>投入資源：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 年度教育訓練計畫 2. 內 / 外部課程規劃與安排 3. 員工學習拓展訓練 4. 培育內部講師 <p>具體成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 年度教育訓練完成 2. 內 / 外部課程訓練完成 3. 培育內部講師 4. 學習知識分享
 <p>職業安全衛生</p>	<p>投入資源：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞保用品購買 / 現場安全隱患風險整改 / 現場設備工具之維修更換 / 職業健康體檢 / 職業健康與安全作業培訓 / 特種設備檢測及維護保養，共計約新台幣 1460 萬元 <p>具體成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 遵守大陸當地法規要求，減少經營風險成本 2. 保護員工身體健康避免工傷事故
 <p>勞雇關係</p>	<p>投入資源：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 勞資會議定期召開，討論有關勞資議題，促進勞資和諧 (2) 每年固定提撥公積金給福利委員會及各部門 <p>具體成果：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 員工旅遊、部門聚餐 (2) 公司加薪 (3) 年度尾牙 (4) 公司福利政策 (5) 舉辦社團活動 (6) 額外醫療保險
 <p>社會參與</p>	<p>分為社區公益 / 社會公益 / 環境公益 / 文化活動等構面</p>

TONG

GROWING A POWERFUL FUTURE



3

社會
關懷

人群



3.1 訓練與教育

<p>政策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1. 提升公司的競爭力 ▶ 2. 加強員工在職訓練
<p>政策承諾</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 培養高水準具技術能力及競爭力的員工
<p>短期目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1. 平均訓練人時 ≥ 6 小時 / 人 / 年 ▶ 2. 年度教育訓練達成率 100% ▶ 3. 課後滿意度 ≥ 87%
<p>中長期目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1. 提升在職員工教育訓練 ▶ 2. 強化公司內外訓及共通課程 / 專業技術課程之內容
<p>具體策略 / 成果</p>	<p>投入資源：</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 年度教育訓練計畫 2. 內 / 外部課程規劃與安排 3. 員工學習拓展訓練 4. 培育內部講師 <p>具體成果：</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 年度教育訓練完成 2. 內 / 外部課程訓練完成 3. 培育內部講師 4. 學習知識分享
<p>負責部門 與申訴機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 管理部 /E-mail : hr@tongming.com.cn
<p>評估機制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1. 定期性召開教育訓練相關會議 (管理審查會議) 檢視績效目標 ▶ 2. 訓練成績 ▶ 3. 結業證書

註：2024 年達標，執行情形如下：

- (1) 平均訓練人時 9.65 小時。
- (2) 年度教育訓練達成率 100%。
- (3) 課後滿意度 87.4% 達標。

3.1.1 教育訓練相關資訊

每名員工每年接受訓練的平均時數

單位：小時

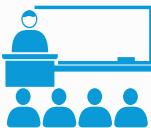
統計 / 年度	2022		2023		2024		請以文字說明近年員工訓練時數的差異	
	大陸	台灣	大陸	台灣	大陸	台灣		
每名員工受訓平均時數 (註 1)	7	9	10	8.7	9.65	7.4	備註：因派遣員工係在公司內部受訓，故人數有含派遣員工人數。	
員工依性別受訓平均時數 (註 2)	女	6	8	10	8.4	7.61		7.4
	男	8	10	10	9.8	10.58		6.8
員工依類別受訓平均時數 (註 3)	直接	7	0	10	0	7.06		0
	間接	7	9	11	8.7	10.90		7.34

註 1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。

註 2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。

註 3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

提升員工職能及過渡協助方案

協助類型	實施之方案以及提供之協助的類型和範疇說明
 <p>提升員工職能訓練計畫</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 組織員工職業技能等級培訓與考試 2. 年度計劃內部訓練 3. 外部課程 4. 特種作業人員培訓 5. 體系培訓 6. 實驗室人員培訓 7. 專項培訓 (主管賦能培訓) 8. 儲備幹部培訓
<p>繼續就業協助 (退休或終止勞雇關係)</p>	<p>包裝、車間輔助工、車間作業員、財務，有退休返聘</p>

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

2024 年檢視的員工 (大陸)		檢視人數	員工總數	百分比	2024 年檢視的員工 (台灣)		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	843	1229	69%	性別	男	3	20	15%
	女	386	1229	31%		女	17	20	85%
員工類別	直接	828	1229	67%	員工類別	直接	0	20	0%
	間接	401	1229	33%		間接	20	20	100%

註：含派遣員工。

3.2 職業安全衛生

<p>政策</p>	<p>▶ 員工安全意識之強化</p>
<p>承諾</p>	<p>▶ 遵規守法、持續發展 員工健康、預防為主節能減排、預防污染環境安全、持續改善領導組織、員工參與</p>
<p>短期目標</p>	<p>▶ 1. 昌盛廠工傷 3 件 (含) 以下，損失天數 100 天 (含) 以下，高科廠工傷 2 件 (含) 以下，損失天數 60 天 (含) 以下，東和廠工傷 1 件 (含) 以下，損失天數 20 天 (含) 以下。 2. 職業病發生人數為 0。</p>
<p>中長期目標</p>	<p>▶ 1. 重大事故發生率為 0。 2. 損失超過新台幣 13 萬元之火災事故為 0 次</p>
<p>具體策略 / 成果</p>	<p>▶ 投入資源： 勞保用品購買 / 現場安全隱患風險整改 / 現場設備工具之維修更換 / 職業健康體檢 / 職業健康與安全作業培訓 / 特種設備檢測及維護保養，共計約新台幣 1460 萬元。 具體成果： 1. 遵守大陸當地法規要求，減少經營風險成本。 2. 保護員工身體健康避免工傷事故。</p>
<p>負責部門與申訴機制</p>	<p>▶ 環境安全課及各部門 /+86-573-8220-3125#111</p>
<p>評估機制</p>	<p>▶ 1. 每月進行環境安全會議進行方針管理進度檢討 2. 年度管理審查報告進度檢討</p>

註：2024 年未達標，執行情形如下：

- (1) 昌盛廠工傷 5 件，損失工作日 237 天。
- (2) 高科廠工傷 3 件，損失工作日 171 天。
- (3) 東和廠無工傷。
- (4) 職業病發生為 1 人。

3.2.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊

● 職業安全衛生管理系統

- 1.有ISO45001的體系，並通過了萊茵技術（上海）有限公司的認證。
- 2.此管理系統涵蓋公司員工、派遣員工及承攬商，於大陸昌盛廠、高科廠及東和廠執行相關活動。

● 危害辨識、風險評估、及事故調查

- 1.依據「HS01危險源辨識、風險評價控制程序」進行危險源辨識並進行風險評估，提出提出改進措施。
- 2.依據「HSM034工傷處理管理辦法」進行工傷事故的處理流程，發生事故後遵守“四不放過”原則處理。

● 職業健康服務

公司有崗前、在崗，離崗的職業健康體檢。每年會根據GBZ 188-2014《職業健康監督技術規範》要求安排接觸職業危害因素的員工進行職業健康體檢。

● 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

公司每月環境安全例會.環境安全課會把上一個月是否有職業事故，環境安全方面的隱患，和政府的要求及最新的法律法規要求進行匯報和學習。各部門在工作中遇到關係環境和職業安全方面的問題也會在會上提出並討論出解決方法。參加會議的人員有生產各部門主管，專職安全員工及兼職安全員。

● 有關職業安全衛生之工作者訓練

- 1.員工入職時有新員工三級安全教育，各組別也每週有關於安全方面的專題早會，環安課定期開展安全手冊宣導，部門內也有定期的安全培訓
- 2.所有的培訓都是免費。

● 工作者健康促進

- 1.公司有關懷員工身心健康之風險機制
- 2.公司提供定期職業健康體檢和福利性體檢

● 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

每月召開環境安全例會和主管會議，各部門對重大的職安問題進行討論並提出解決方案。

● 2024 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

大陸

管理系統 / 法令	檢查類型	人 (天) 數	比例	備註
職業安全衛生法	內部稽核	410	34%	
	勞動檢查	410	34%	
ISO 45001	內部稽核	410	34%	
	外部查證	410	34%	

台灣

管理系統 / 法令	檢查類型	人 (天) 數	比例	備註
職業安全衛生法	內部稽核	0	-	台灣總公司係辦公室作業，職業安全衛生衝擊較低。
	勞動檢查	0	-	
ISO 45001	內部稽核	0	-	
	外部查證	0	-	

3.2.2 職業傷害與職業病之相關資訊

●員工 -- 職業傷害及職業病統計

大陸

統計 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時 (註 1)		2,860,487	2,814,241	3,236,878
職業傷害造成的死亡事故 (註 1)	人數	0	0	0
	比例	-	-	-
嚴重的職業傷害 (註 2)	人數	0	0	0
	比例	-	-	-
可記錄之職業傷害 (註 3)	人數	14	2	8
	比例	0.86503	0.12358	0.49430
職業病	人數	0	0	1
	比例	-	-	0.06179
可記錄之職業病 (註 3)	人數	0	0	1
	比例	-	-	0.06179

台灣

統計 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時 (註 1)		37,848	31,744	40,000
職業傷害造成的死亡事故 (註 1)	人數	0	0	0
	比例	-	-	-
嚴重的職業傷害 (註 2)	人數	0	0	0
	比例	-	-	-
可記錄之職業傷害 (註 3)	人數	0	0	0
	比例	-	-	-
職業病	人數	0	0	0
	比例	-	-	-
可記錄之職業病 (註 3)	人數	0	0	0
	比例	-	-	-

註 1：公司可自行選擇依據每 20 萬或百萬工作小時計算比率。

註 2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註 3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷（現場急救解決之工傷）排除或包含。

● 職業傷害及職業病類型統計

大陸

類型 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	3	0	1	危害： 員工受傷。 改善說明： 加強員工安全教育，嚴格按照操作規程作業
	擠壓傷	10	2	4	
	燙傷	1	0	0	
	割傷	0	0	3	
	死亡	0	0	0	
職業病類型	聽力受損	0	0	1	
	死亡	0	0	0	

台灣

類型 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	0	0	0	
	擠壓傷	0	0	0	
	燙傷	0	0	0	
	割傷	0	0	0	
	死亡	0	0	0	
職業病類型	聽力受損	0	0	0	
	死亡	0	0	0	

3.2.3 工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率及因公死亡事故之相關資訊

●工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率及因公死亡事故總數

大陸

項目	性別	2022	2023	2024
傷害率 (IR)	男	0.99494	0.14213	0.37073
	女	-	-	0.12358
失能傷害頻率 (FR)	男	4.9747	0.71067	1.85364
	女	-	-	0.61788
職業病率 (ODR)	男	-	-	0.06179
	女	-	-	-
損工日數率 (LDR)	男	30.98526	8.45669	14.21122
	女	-	-	10.99825
失能傷害嚴重率 (SR)	男	154.92632	42.28494	71.05612
	女	-	-	54.99126
缺勤率 (AR)	男	247.88211	67.65590	113.69980
	女	-	-	87.98602
死亡事故總數	男	-	-	-
	女	-	-	-

台灣

項目	性別	2022	2023	2024
傷害率 (IR)	男	-	-	-
	女	-	-	-
失能傷害頻率 (FR)	男	-	-	-
	女	-	-	-
職業病率 (ODR)	男	-	-	-
	女	-	-	-
損工日數率 (LDR)	男	-	-	-
	女	-	-	-
失能傷害嚴重率 (SR)	男	-	-	-
	女	-	-	-
缺勤率 (AR)	男	-	-	-
	女	-	-	-
死亡事故總數	男	-	-	-
	女	-	-	-

1. 傷害率 (IR) = (工傷總件數 / 全體員工總工時) × 200,000
2. 失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害總人次 / 全體員工總工時) × 1,000,000
3. 職業病率 (ODR) = (職業病總數 / 全體員工總工時) × 200,000
4. 損工日數率 (LDR) = (損失工作總天數 / 全體員工總工時) × 200,000
5. 失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害總損失日數 / 全體員工總工時) × 1,000,000
6. 缺勤率 (AR) = (總缺勤天數 / 全體員工總工作天數) × 200,000

註 1：損工日數定義指暫時全失能、永久部分失能、永久全失能及死亡所造成之損失日數總和。

(暫時失能定義為罹火人未死亡，亦未永久失能，但不能繼續其正常工作，必須休日離開工作場所，損失時間在一日(含)以上(包括：國定假日、原休骨日或件工日)，暫時不能復工作者。)

註 2：缺勤定義指員工因失去勞動能力而脫離崗位。包括病假(含工傷、職業病、一般病假、生理假)及事假，但不包括批准的假期、產假、陪產假、喪假等。

工傷類別 (大陸)

工傷類別			2022	2023	2024
交通事故	性別	男	0	0	0
		女	0	0	0
割傷	性別	男	0	0	1
		女	0	0	2
跌倒	性別	男	3	0	1
		女	0	0	0
燙傷	性別	男	1	0	0
		女	0	0	0
擠、壓、彈傷	性別	男	10	2	4
		女	0	0	0

工傷類別 (台灣)

工傷類別			2022	2023	2024
交通事故	性別	男	0	0	0
		女	0	0	0
割傷	性別	男	0	0	0
		女	0	0	0
跌倒	性別	男	0	0	0
		女	0	0	0
燙傷	性別	男	0	0	0
		女	0	0	0
擠、壓、彈傷	性別	男	0	0	0
		女	0	0	0

3.3 勞雇關係

<p>政策</p>	<p>▶ 員工為企業組織構成的根本，本公司重視員工與公司的夥伴關係，透過勞資雙方和諧穩固的基礎下，共同營造友善的勞雇關係，以降低勞動風險，落實永續經營。</p>
<p>承諾</p>	<p>▶ 員工是公司最大的資產，為顧及員工權益並促進勞資協調，定期召開勞資會議，建立良好的溝通機制，以達到勞資和諧。</p>
<p>短期目標</p>	<p>▶</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 召開勞資會議(工會)：1次(含)以上/年 2. 召開職工福利委員會：3次(含)以上/年 3. 申訴案件：0件 4. 性騷擾防治案件：0件 5. 違反道德行為舉報：0件 6. 反貪腐行為案件：0件 7. 不歧視行為案件：0件
<p>中長期目標</p>	<p>▶</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 召開勞資會議及職工福利委員會 2. 申訴及性騷擾防治案件調查 3. 重大勞資議題及相關違法事件調查 4. 透過考核制度雙向溝通 5. 員工滿意度調查
<p>具體策略 / 成果</p>	<p>▶</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 投入資源 <ol style="list-style-type: none"> (1) 勞資會議定期召開，討論有關勞資議題，促進勞資和諧。 (2) 每年固定提撥公積金給福利委員會及各部門 2. 具體成果 <ol style="list-style-type: none"> (1) 員工旅遊、部門聚餐 (2) 公司加薪 (3) 年度尾牙 (4) 公司福利政策 (5) 舉辦社團活動 (6) 額外醫療保險
<p>負責部門與申訴機制</p>	<p>▶ 管理部 /E-mail：hr@tongming.com.cn</p>
<p>評估機制</p>	<p>▶</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 定期召開(勞資、職工福利委員會)會議之評估 2. 實體及郵件申訴信箱 3. 透過直接反應主管

註：2024年達標，執行情形如下：

- (1) 召開勞資會議(工會)：1次/年。
- (2) 召開職工福利委員會：3次/年。
- (3) 申訴案件：0件。
- (4) 性騷擾防治案件：0件。
- (5) 違反道德行為舉報：0件。

3.3.1 員工相關資訊

●正職員工工作者

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數 (註 1)		1,134		1,081		1,157	
勞雇合約 (註 2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	709	28	685	17	764	8
	女	364	33	351	28	358	27
地區	台灣	17	2	17	1	19	1
	大陸	1,056	59	1,019	44	1,103	34
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	719	18	685	17	767	5
	女	383	14	351	28	383	2
地區	台灣	17	2	17	1	19	1
	大陸	1,085	30	1,019	44	1,131	6

註 1：請以當年底 (12/31) 的員工總數為準。

註 2：勞雇合約分為不定期契約員工 (正職) 與定期契約員工 (臨時、短期、季節、特定性質)。

註 3：勞雇類型分為全職員工 (一週工時達法定工時上限) 及兼職員工 (一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

註 4：無時數保證的員工：沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工，其可能需視公司要求而處於可工作狀態，但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工、零時契約員工、待命員工皆屬此類。若公司無此類型員工可不揭露。

●女性員工佔全體員工比例

大陸

統計 / 年度	女性員工	全體員工
總數	368	1137
占比	32.4%	

台灣

統計 / 年度	女性員工	全體員工
總數	17	20
占比	85.0%	

●女性高階主管佔全體員工比例

大陸

統計 / 年度	女性高階主管	高階主管總數
總數	15	38
占比	39.5%	

台灣

統計 / 年度	女性高階主管	高階主管總數
總數	5	6
占比	83.3%	

註：高階主管定義為課長級 (含) 以上。

註：高階主管定義為課長級 (含) 以上。

●非員工的工作者

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數 (註 1)		43		65		92	
契約類型		派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	43	0	65	0	74	0
	女	0	0	0	0	18	0
地區	台灣	0	0	0	0	0	0
	大陸	43	0	65	0	92	0
工作類型		技術員 / 作業員	技術顧問	技術員 / 作業員	技術顧問	技術員 / 作業員	技術顧問
性別	男	43	0	65	0	74	0
	女	0	0	0	0	18	0
地區	台灣	0	0	0	0	0	0
	大陸	43	0	65	0	92	0

註 1：請以當年底 (12/31) 的工作者總數為準。

註 2：公司的業務活動如果超過 30% 是由公司編制外的工作者 (如派遣人員、承包商) 執行，請描述該類工作者之性質與規模。

●新進員工和離職員工

員工新進與離職統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年		同一員工類別 在近 3 年的人數差異變化
		總數 (人)	比例 (註)	總數 (人)	比例 (註)	總數 (人)	比例 (註)	
新進員工								
年齡 (歲)	未滿 30	333	43%	231	45%	446	47%	新進人員人數變化原因：
	30 以上未滿 50	412	53%	265	52%	463	49%	
	50 以上	27	4%	14	3%	41	4%	
性別	男	589	76%	409	80%	714	75%	
	女	183	24%	101	20%	236	25%	
學歷	研究所	0	0%	1	0%	1	0%	
	大專院校	84	11%	119	23%	161	17%	
	其他	688	89%	390	77%	788	83%	
地區	台灣	2	0%	1	0%	4	0%	
	大陸	770	100%	509	100%	946	100%	
離職員工								
年齡 (歲)	未滿 30	306	44%	239	41%	373	45%	離職人員人數變化原因：
	30 以上未滿 50	369	53%	311	54%	395	48%	
	50 以上	23	3%	28	5%	54	7%	
性別	男	539	77%	456	79%	615	75%	
	女	159	23%	122	21%	207	25%	
學歷	研究所	0	0%	0	0%	1	0%	
	大專院校	73	10%	86	15%	140	17%	
	其他	625	90%	492	85%	681	83%	
地區	台灣	2	0%	0	0%	0	0%	
	大陸	696	100%	578	100%	822	100%	

註：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。

如女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) * 100%。

離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。

如未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) * 100%。

3.3.2 員工的福利

●非擔任主管之全時員工薪資

單位：人 / 新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023年(台灣)	11	726,693	660,438
2023年(大陸)	1093	345,211	349,428
2024年(台灣)	14	602,544	677,379
2024年(大陸)	1159	388,973	392,091

●提供給全職員工的福利

員工福利項目	全職員工重要營運據點(台灣)
團體意外險	√
結婚/葬補助	√
三節獎金	√
年終獎金	√
定期健檢	√
育嬰假	√
員工旅遊	√

3.3.3 育嬰假

員工育嬰留停 / 年度(大陸)	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	13	13	13
	女	12	13	13
申請育嬰留停的員工數	男	13	13	13
	女	12	13	13
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	13	13	13
	女	12	13	11
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)(含提前復職)	男	13	13	13
	女	11	13	8
復職率(B/A)	男	100%	100%	100%
	女	92%	100%	73%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數(C)	男	12	12	10
	女	11	11	13
留任率(C/前一年B)	男	92%	92%	77%
	女	100%	100%	100%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

員工育嬰留停 / 年度(台灣)	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	0	0
	女	2	3	1
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	1	1
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)(含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率(B/A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數(C)	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率(C/前一年B)	男	0	0	0
	女	0	0	0

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

3.4 社會參與

3.4.1 社區公益 (感謝狀、捐款金額)

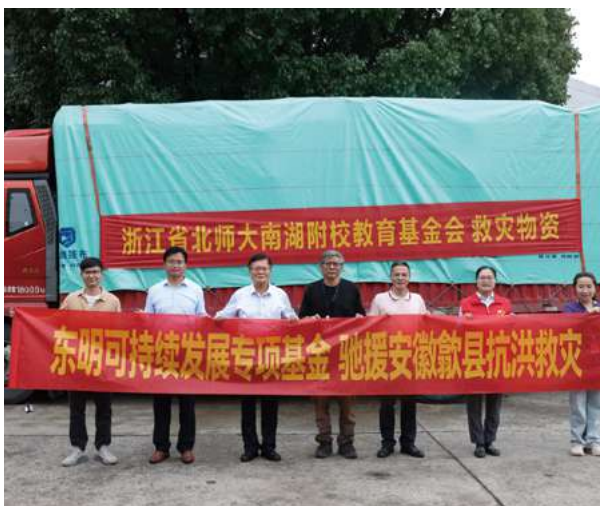
公司秉持「取之於社會、用之於社會」之理念，積極投入社會公益，透過在地關懷，回饋鄉裡，並結合業務推動公益活動，2024年社會參與總件數共14件如下。

- 2024年7月1日，東明公益慰問隊帶著精心準備的慰問品，包括小孩尿不濕、玩具、兒童衣物、鍋、熱水壺、成人衣物等物資，來到七星街道江南新家園的困難居民家中進行探望，該戶家庭突遇生活變故，婆婆和媳婦重度燒傷，家庭經濟負擔很重。



3.4.2 社會公益

- 2024年6月26日上午，滿載消毒水、礦泉水、方便食品、麵包、大米和內衣褲等愛心物資的貨車從浙江東明不銹鋼有限公司出發，緊急馳援安徽歙縣。



- 2024年5月19日在嘉興善益共好公益服務中心舉辦“童心未泯 寓教於樂”未成年人保護講座及小手工製作活動，本次為了進一步提高未成年人自我保護意識以及加強親子間親密關係。



- 2024年5月25日，國際兒童節前夕，在東明可持續發展專項基金與西柏思電梯集團的支持下，一場名為“童樂相伴 嗨FUN之旅”的特別活動火熱開展。本次活動旨在讓隔代撫養家庭的孩子們度過一個充實而愉快的週末，從而提升他們的社會融入，感受文化的魅力，同時傳遞社會的關愛與溫暖。



- 2024年7月22日開展“童心向陽”抗逆力提升夏令營在嘉興善益共好公益服務中心舉辦，本次夏令營活動由東明可持續發展專項基金提供資金聯合嘉興拾星者青少年社工事務所、嘉興善益共好公益服務中心共同舉辦，旨在豐富轄區困境兒童的暑期生活，提供探索自我的平臺，培養其積極樂觀的心態，增強面對困難和挫折的勇氣並提升解決問題的能力。



- 2024年12月嘉興市善益共好公益服務中心攜手大學志願者團隊，參加了2024年中國·嘉興進出口（跨境電商）博覽會暨嘉興進出口商品交易會慈善義賣活動。此次活動旨在通過展會平臺，彙聚更多愛心力量，為需要幫助的人群籌集善款和物資。



3.4.2 環境公益

- 2024年4月是浙江省野生動物保護宣傳月。為提高公眾對野生鳥類的保護意識、推動城鄉共富的進程，一場以“嘉興市野生鳥類名錄1.0發佈暨南湖城鄉共富市集”為主題的活動在南湖社區熱烈舉行，我司陸建坤陸總代表東明可持續發展專項基金出席現場。愛護動物，人人參與。相信在大家的共同努力下，嘉興市的野生鳥類保護工作和生態文明建設將會取得更加顯著的成果。



3.4.3 文化活動

- 三月八日，在這個特殊的節日裡，浙江東明為公司全體女員工送上一份特別的禮物，為她們送上了一份獨特的祝福。這份禮物不僅代表著對她們的尊重和關懷，更是對她們辛勤工作的認可和感謝。



- 2024.3.31浙江東明新員工團建活動，為培養團隊協作精神、增強團隊凝聚意識組織了新員工團建活動在貼近自然、領略春光的同时感受團隊合作、攜手共贏的集體氛圍。



- 2024年4月21日早上，春暖花開，和風徐徐，在這個春意盎然的季節裡，東明為宣導低碳環保的生活理念，組織了一場別開生面的春日騎行活動。綠動雙輪，低碳生活，你我TONG行。東明春日騎行活動不僅讓職員們感受到了春天的美好和低碳出行的魅力，更讓我們深刻認識到了低碳環保的重要性。在未來的日子裡，我們將繼續宣導低碳環保的生活理念，為建設美好的家園貢獻自己的力量。



- 2024年6月26日，東明公司人力資源部邀請塘匯街道反詐辦季警官到公司舉行了一場反詐宣講會，針對區域近期頻發的電詐案件展開了深入的講解。



- 2024年7月，炎炎夏日，驕陽似火，東明的全體職工穩紮家園，不懼酷暑，堅守工作崗位，為此我司工會開展高溫慰問活動，為東明的職工送去一絲清涼。



- 2024年9月5日是中華慈善日，在今天這個有特殊意義的日子裡，以“東明首屆慈善文化節”為主題的公益活動拉開帷幕！東明可持續發展專項基金在環境保護、為困境兒童提供幫助、支持就業困難人群、為受災群眾及時送去溫暖和幫助等方面都做了很多貢獻，也展現了東明的社會責任感和擔當。



- 2024年12月17日，浙江東明首批內部講師聘任儀式在公司順利舉行，聘任的講師們雖來自不同的崗位，擁有不同的專業背景，共同之處在於那份對提升的專注與對傳道授業的執著，他們以實際行動踐行“匠心”精神，將個人的專業技能與工作經驗轉化為寶貴的教學資源，為東明的持續發展注入源源不斷的活力。



附錄一：GRI 內容索引

使用聲明	開曼東明控股股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 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	不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
GRI 2：一般揭露 2021						
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1.1 組織概況	P17		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告揭露期間與範圍	P4		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	發行頻率	P5		
	2-4	資訊重編	發行頻率	P5		
	2-5	外部保證 / 確信	發行頻率	P5		
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2 組織活動、價值鏈	P18		
	2-7	員工	3.3.1 員工相關資訊	P68		
	2-8	非員工的工作者	3.3.1 員工相關資訊	P68		
治理	2-9	治理結構及組成	1.2 公司治理 / 治理結構 / ESG 委員會	P24		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理	P24		
	2-11	最高治理單位的主席	1.2.7 董事會之相關議題	P28		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.7 董事會之相關議題	P28		
	2-13	衝擊管理的負責人	ESG 委員會	P33		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	ESG 委員會	P33		
	2-15	利益衝突	1.2.7 董事會之相關議題	P28		
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.7 董事會之相關議題	P28		
	2-17	最高治理單位的群體智識	董事進修	P30		
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.5 董事會績效評估	P27		
	2-19	薪酬政策	薪酬政策	P32		
策略、政策與實務	2-20	薪酬決定流程	薪酬委員會委員出席狀況	P32		
	2-21	年度總薪酬比例	年度總薪酬比率	P32		
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P3		
	2-23	政策承諾	政策承諾	P34		
	2-24	納入政策承諾	政策承諾	P34		
	2-25	補救負面衝擊的程式	1.2.7 董事會之相關議題	P28		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.7 董事會之相關議題	P28		
	2-27	法規遵循	1.6 法規遵循 / 1.6.1 違反法規	P38		
利害關係人議合	2-28	公協會的會員資格	1.1.5 參與外部組織	P22		
	2-29	利害關係人議合方針	主要利害關係人溝通	P7		
	2-30	團體協約	1.2.8 團體協約	P34		
GRI 行業準則標題		目前尚未揭露國際標準	1.10 產業準則 (鋼鐵業)	P42	目前本產業之準則尚未揭露	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
GRI 3：重大主題 2021						
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	鑑別重大主題	P11		
	3-2	重大主題列表	鑑別重大主題	P11		
經濟面						
經濟績效						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 經營績效	P35		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4.1 組織所產生及分配的直接經濟價值	P36		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄三：氣候專章	P82		
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	1.4.2 福利計劃義務与其它退休計畫	P36		
	201-4	取自政府之財務補助	1.4.3 取自政府之財務補助	P36		
採購實務						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 採購實務	P34		
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1.3.1 來自當地供應商的採購支出比例	P35		
產品品質						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.5 產品品質	P37		
重大主題 (自訂主題)		品質績效狀況	1.5.1 品質績效狀況	P37		
資訊保護						
非重大主題		資訊保護	1.7 資訊保護	P38		
環境面						
水與放流水						
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共用水資源之相互影響	2.4.1 水資源相關資訊	P55		
	303-2	與排水相關衝擊的管理	2.4.1 水資源相關資訊	P55		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	2.4.1 水資源相關資訊	P55		
	303-4	排水量	2.4.1 水資源相關資訊	P55		
	303-5	耗水量	2.4.1 水資源相關資訊	P55		
排放						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.1 排放	P45		
GRI 305：排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	2.1.1 碳排放相關資訊	P46		
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	2.1.1 碳排放相關資訊	P46		
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	2.1.1 碳排放相關資訊	P46		
	305-4	溫室氣體排放密集度	2.1.1 碳排放相關資訊	P46		
	305-5	溫室氣體排放減量	2.1.1 碳排放相關資訊	P46		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	2.1.1 碳排放相關資訊	P46		
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	2.1.1 碳排放相關資訊	P46		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
廢棄物						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 廢棄物管理	P49		
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	2.2.1 廢棄物相關資訊	P49		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.2.1 廢棄物相關資訊	P49		
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	2.2.1 廢棄物相關資訊	P49		
	306-4	廢棄物的處置移轉	2.2.1 廢棄物相關資訊	P49		
	306-5	廢棄物的直接處置	2.2.1 廢棄物相關資訊	P49		
能源管理						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 能源管理	P51		
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	2.3.1 能源相關資訊	P51		
	302-2	組織外部的能源消耗量	2.3.1 能源相關資訊	P51		
	302-3	能源密集度	2.3.1 能源相關資訊	P51		
	302-4	減少能源消耗	2.3.1 能源相關資訊	P51		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	2.3.1 能源相關資訊	P51		
社會面						
勞雇關係						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 勞雇關係	P67		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.3.1 員工相關資訊	P68		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.3.2 員工的福利	P70		
	401-3	育嬰假	3.3.3 育嬰假	P70		
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	3.3.2 員工的福利	P70		
職業安全衛生						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2 職場健康與安全	P61		
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	3.2.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊	P62		
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.2.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊	P62		
	403-3	職業健康服務	3.2.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊	P62		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.2.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊	P62		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.2.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊	P62		
	403-6	工作者健康促進	3.2.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊	P62		
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.2.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊	P62		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.2.1 職業安全衛生管理系統之相關資訊	P62		
	403-9	職業傷害	3.2.2 職業傷害與職業病之相關資訊	P63		
	403-10	職業病	3.2.2 職業傷害與職業病之相關資訊	P63		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI 行業準則中的揭露項目參考編號
訓練與教育						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 訓練與教育	P59		
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	3.1.1 教育訓練相關資訊	P60		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.1.1 教育訓練相關資訊	P60		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.1.1 教育訓練相關資訊	P60		
社會參與						
非重大主題		非重大主題管理	3.4 社會參與	P71		

適用的 GRI 行業準則，公司認為不重大的主題	
GRI 行業準則標題（目前本產業之準則尚未揭露）	
主題	解釋
GRI 203：間接經濟衝擊	不適用（此議題已囊括至經濟績效之相關內容）
GRI 205：反貪腐	不適用（經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題）
GRI 206：反競爭行為	不適用（經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題）
GRI 207：稅務	不適用（經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題）
GRI 301：物料	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 304：生物多樣性	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 308：供應商環境評估	不適用（經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題）
GRI 402：勞 / 資溝通	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 405：員工多元化與平等機會	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 406：不歧視	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 407：結社自由與團體協商	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 408：童工	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 409：強迫或強制勞動	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 410：保全實務	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 411：原住民權利	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 413：當地社區	不適用（此議題已囊括至社區參與之相關內容）
GRI 414：供應商社會評估	不適用（經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題）
GRI 415：公共政策	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 416：顧客健康與安全	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）
GRI 417：行銷與標示	不適用（經由重大主題評估問卷調查不列入重大主題）
GRI 418：客戶隱私	不適用（經參考同業揭露情況與公司內部評估）

附錄二：SDGS(永續發展目標)

永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

東明將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式，擴大成兼顧環保及其它法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩溫室氣體、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，東明能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	東明回應
<p>1 消除貧窮</p>	<p>▶ 1.4 在西元 2030 年前，確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供優於法令的薪資及完備的福利待遇，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
<p>4 優質教育</p>	<p>▶ 4.5 在西元 2030 年以前，消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。
<p>5 性別平等</p>	<p>▶ 5.1 消除所有對婦女各種形式的歧視。</p> <p>▶ 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女無給職的家庭照護與家事操勞。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
<p>8 體面工作與經濟成長</p>	<p>▶ 8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>▶ 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 ● 女性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障女性員工。
<p>13 氣候行動</p>	<p>▶ 13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進公司應對的能力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 管控溫室氣體排放量，進一步減緩氣候變遷的負面衝擊。 ● 實施廢棄物分類管理，委由專業清運廠商處理廢棄物。

附錄三：氣候專章

項目	內容	回答
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。	<ol style="list-style-type: none"> 於 2023 年成立「ESG 委員會」，由副總經理擔任總召集人，定期召開會議一次，其下依實際工作推展，包括環境永續、企業社會責任、公司治理、誠信經營、風險管理、人才發展、資訊安全等。 「ESG 委員會」提報年度計劃及執行成果向董事會提報。
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)。	<ol style="list-style-type: none"> 業務 / 策略： <ol style="list-style-type: none"> 短期：順應時勢爭取歐洲市場。 中長期：供需結構改變產品與服務機制，及影響採購策略。 財務： <ol style="list-style-type: none"> 短期：可能增加營運成本導政策改變。 中長期：依據政府法令法規政策導致市場供需變化未來取得最佳銷售優勢。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	<p>極端氣候事件：可能影響人力生產能力運作或供應鏈 (原物料) 影響。</p> <p>轉型行動：未來轉向支持低碳、現階段已執行技術改良與產品創新及綠電供應 (太陽能發電 / 蒸氣加熱)</p>
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。	<ol style="list-style-type: none"> 透過定期關注相關國際 / 政府法令法規，瞭解潛在的重大風險作為公司營運決策之參考 定期性召開會議討論，並定期提報進度。
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、分析因數及主要財務影響。	<ol style="list-style-type: none"> 輕微情境：暖化僅獲得部分性控制。 嚴重情境：無法及時控制暖化，可能導致極端天氣，致使災害風險提升。 碳相關費用可能會影響公司獲利。
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。	<ol style="list-style-type: none"> 因應行動：持續關注國際法規及政府公告之氣候相關資訊。 實體風險部分：「依異常氣候狀況，由責任單位進行相關作業準備、因應措施進行與巡視檢查確認」。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前公司並未訂定內部碳定價機制，靜待國際法規及政府機關進一步規定，持續關注。
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。	<p>短期目標：單位能耗產生之溫室氣體排放量減少 1%(含) 以上 (範疇 1+2)</p> <p>中期目標：單位能耗產生之溫室氣體排放量累計減少 5~10%</p> <p>長期目標：預計未來以碳中和為目標</p>
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。	溫室氣體 2024 年總排放量：17,608.040 公噸 (範疇 1+2)

1-1 溫室氣體盤查及確信情形

填表說明：

1. 公司可依下列標準進行溫室氣體盤查：
 - (1) 溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)。
 - (2) 國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。
2. 確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信相關規定。
3. 子公司可個別填報、彙整填報 (如：依國家別、地區別)、或合併填報 (註 1)。
4. 溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算之，惟至少應揭露以營業額 (新臺幣千元) 計算之數據 (註 2)。
5. 未納入盤查計算之營運據點或子公司占總排放量之比重不得高於 5%，前揭總排放量係指依填表說明 1、規定強制盤查範圍所計算之排放量。
6. 確信情形說明應摘述確信機構之確信報告書內容並上傳確信意見書 (註 3)。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

本公司資料涵蓋範圍為開曼東明、岡山東穎、Tongwin、浙江東明及浙江東和等 5 個營運個體，資訊揭露涵蓋占合併財務報表營業收入已逾 90%。

兩年度之範疇一、二排放量及密集度 (以產量公噸為基準)：

2023 年 14,617.118 公噸 CO₂e，密集度 0.145489。

2024 年 17,608.040 公噸 CO₂e，密集度 0.133615。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

確信範圍：開曼東明及岡山東穎之營運處所。

確信機構：秉承聯合會計師事務所。

確信準則：3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」。

確信意見：有限確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量基準年：2023 年及其數據為 14,617.118 公噸 CO₂e(範疇一、二)

減量目標 / 策略及具體行動計畫 / 減量目標達成情形如下：

減量目標：短期目標 -> 單位能耗產生之溫室氣體排放量減少 1%(含) 以上 (範疇 1+2)。

中長期目標 -> 單位能耗產生之溫室氣體排放量累計減少 5~10%; 以碳中和為目標。

策略及具體行動計畫 / 減量目標達成情形：

1. 建置太陽能發電設備
 2. 定期檢修排汙設備
 3. 更換節能型變壓器
 4. 導入智慧能源系統，有效管理用電量
 5. 持續更換成電瓶叉車，降低工廠碳排
 6. 已完成電機設備全面性汰換成二級能效
- > 各項排汙指標 (VOC、臭氣濃度) 均能達標

【修正說明】 一. 本表新增。

二. 為強化有關氣候變遷等相關議題之資訊揭露，爰要求上市上櫃公司應揭露氣候變遷相關資訊。

附錄四：公司治理之永續指標

附表一 - 六 永續揭露指標—鋼鐵工業

編號	指標	指標種類	2024 年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比、再生能源使用率及自發自用能源總量 (註 1)	量化	(1) 消耗能源總量：255,340(GJ) (2) 外購電力占消耗能源總量百分比：54.1% (3) 再生能源自發自用使用量：33,197 (GJ) (4) 再生能源占消耗能源總量百分比：13.0%	十億焦耳 (GJ)， 百分比 (%)	
二	消耗燃料總量、煤炭百分比、天然氣百分比及再生燃料百分比	量化	(1) 消耗燃料總量：117,324(GJ) (2) 煤炭百分比：0% (3) 天然氣百分比：34.4% (4) 再生燃料百分比：0%	十億焦耳 (GJ)， 百分比 (%)	
三	總取水量及總耗水量	量化	(1) 取水量 244,096 立方公尺。 (2) 耗水量 80,474 立方公尺。	千立方公尺 (m ³)	
四	所產生廢棄物之重量、有害廢棄物之百分比及回收百分比	量化	(1) 廢棄物之重量：2,466 公噸 (2) 有害廢棄物之重量及百分比：2,028 公噸；82.2% (3) 有害廢棄物之回收重量及百分比：2,028 公噸；100.0%	公噸 (t)， 百分比 (%)	
五	說明職業災害人數及比率	量化	職業災害人數：9 人 比率：0.72%	比率 (%), 人數	
六	依產品類別之主要產品產量	量化	不銹鋼緊固件：94,813 公噸。 不銹鋼線材：36,969 公噸。	公噸	

附錄五：ISO14064-1 聲明書 /ESG 聲明書



格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

開曼東明控股股份有限公司 2024 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2507002

開曼東明控股股份有限公司(以下簡稱東明)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對該公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外,與東明並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關東明之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於東明提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此查證範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由東明回覆。

保證範圍

東明與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及東明在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估東明遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結東明之永續報告書內容,對於東明的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關東明 2024 年的環境、社會(人群)及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了東明對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為東明所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於東明之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與東明之主管討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的職員;
- 在抽樣基礎上稽核東明之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對東明之報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

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

包容性



格瑞國際驗證有限公司
GREAT International Certification Co., Ltd.

東明已建立與主要利害關係人合作的過程，包含員工、客戶、法人股東/投資人(含銀行)、供應商/承包商/承攬商、非政府組織、媒體及週邊鄰居等，於2024年展開一系列利害關係人活動，涉及經濟、環境和社會(人群)等一系列重大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了東明的包容性議題。

重大性

報告書已載明東明所關注經濟、環境和社會(人群)面向等主題，並鑑別出9項重大主題包括採購實務、經營績效、產品品質、排放、廢棄物、能源管理、訓練與教育、職業安全衛生及勞雇關係等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了東明的重大性議題。

回應性

東明執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東常會、官網投資人專區、公開資訊觀測站、供應商工廠稽核/會議、客戶拜訪/滿意度調查、勞資會議、員工申訴管道、社區慰問/環境整理、媒體採訪、公協會公文往來、同業考查活動、研討會或展覽、電話及電子信箱等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了東明的回應性議題。

衝擊性

東明已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。東明已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程，有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言，本報告涵蓋了東明的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

東明提供有關依循GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料，基於審查的結果，我們確認報告書參照GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了東明的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據AA1000 保證標準v3 及其2018年附錄，我們的查證與本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本聲明書的意見聲明供東明使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001與ISO 45001之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為，
並由格瑞國際驗證有限公司(中華民國，台灣)
於2025年07月11日簽署發行

簽證 陳文俊 總經理



附錄五：ISO14064-1 聲明書 / ESG 聲明書



溫室氣體聲明之有限確信報告

開曼東明控股股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行開曼東明控股股份有限公司（以下簡稱「開曼東明」）民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別 1 直接溫室氣體排放與類別 2 能源間接排放（以下簡稱「類別 1 與類別 2」）之有限確信案件，詳列於附件一。

開曼東明對溫室氣體聲明之責任

開曼東明之責任係依照國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之「ISO 14064-1: 2018 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範」（以下簡稱「ISO 14064-1」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理

本執業人員已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

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

執業人員之責任

類別 1 與類別 2 之有限確信

本執業人員之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行類別 1 與類別 2 之有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述開曼東明溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估開曼東明採用 ISO 14064-1 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，

- 1 -

台南所/ 70848 台南市安平區永華路二段248號16樓之3 高雄所/ 80284 高雄市苓雅區建國一路109號9樓之3

傳承 / 堅定 / 當責

Legendry & Steadfast Accountancy

有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本執業人員對第一段所述開曼東明溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本執業人員於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對開曼東明與排放量化及報導相關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計，取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估開曼東明建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立執業人員之估計，以評估開曼東明所作之估計。
3. 已實地訪查 1 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本執業人員不對開曼東明溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照 ISO 14064-1 編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

類別 1 與類別 2—有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現第一段所述開曼東明民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之類別 1 與類別 2 在所有重大方面有未依照 ISO 14064-1 編製之情事。

其他事項

本確信報告出具後，任何確信標的資訊或適用基準之變更，本執業人員將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

秉承聯合會計師事務所

會計師：吳秋鈴

吳秋鈴



事務所地址：台南市永華路二段 248 號 16 樓之 3

民國 114 年 5 月 21 日



TRONG

GROWING A POWERFUL FUTURE

開曼東明控股股份有限公司