

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

永續經營 · 環境共融 · 社會共榮 · 公司治理



內容

前言.....	5
關於報告書	5
董事長的話	7
CH1 關於本公司	9
1.1 公司簡介	9
1.2 永續治理	13
1.3 利害關係人鑑別與議合.....	15
1.4 重大永續主題鑑別	19
CH2 公司治理.....	22
2.1 公司治理架構	22

2.2 誠信經營與法規遵循	35
2.3 經營績效	38
2.4 客戶關係管理	42
2.5 產品責任與安全.....	47
2.6 供應鏈管理.....	54
2.7 資訊安全管理	57
CH3 幸福職場與社會共榮	61
3.1 人才吸引與留任.....	61
3.2 人才培育與發展.....	75
3.3 職業安全與衛生.....	82
3.4 人權維護	99
3.5 社會共榮.....	103

CH4 環境永續.....	105
4.1 氣候變遷因應	105
4.2 能源管理.....	122
4.3 水資源管理.....	127
4.4 廢棄物管理.....	131
4.5 空污防制.....	140
附錄.....	144
GRI 準則對照表.....	144
SASB 指標對照表.....	152
會計師有限確信報告書.....	155

前言

關於報告書

彰源企業股份有限公司 (以下簡稱「彰源企業」、「本公司」或「我們」) 秉持追求企業永續經營與提升資訊透明度的精神，定期發行永續報告書。本報告書為彰源企業發行之第十一本報告書，旨在向利害關係人說明我們在環境 (Environmental)、社會 (Social)、經濟治理 (Governance) 三大面向的實踐路徑、績效成果與未來規劃。彰源企業期盼利害關係人能持續關注我們，並給予寶貴建議，讓公司在實踐永續發展與提升經營韌性的過程中，能與各利害關係人共同創造長期價值。

- **報告書邊界與範疇：**

本報告書揭露之資料以彰源企業之臺灣地區營運據點為主要報告範疇。由於子公司之 ESG 數據蒐集系統尚在建置中，故本年度暫不納入揭露範圍。本公司計畫未來將逐步擴大報導範圍，以對齊合併財務報表之範圍。若有涉及其他區域之資訊，將於報告中特別標註說明。

- **資訊重編**

本年度環境數據以六個主要生產廠區為報導邊界。員製課、南營所及北營所等據點因屬行政辦公性質，資源消耗與廢棄物產出量極微，經實質性評估對整體環境衝擊無顯著影響，故未予列入統計，特此說明。

- **報告書期間：**

涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

● 發行概況：

現行版本出版日期為 2026 年 8 月，發行頻率預計為每年一次。

● 編製依據：

本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 2021 年版進行編撰。本報告書亦依循永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 行業指標，並參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構進行揭露。本報告書於附錄提供 GRI Standards 及 SASB 內容索引，以供快速檢索及查詢。

● 報告書資訊編製及核准流程：

本報告書相關資訊由 ESG 工作推行小組進行收集，送交 ESG 整合小組進行資訊彙整、編製及審閱，完成之報告書經送 ESG 委員會核閱通過確認後發布。

● 報告書確信與查證：

本報告書委由國富浩華聯合會計師事務所，依照財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行會計師有限確信，會計師出具之確信報告請詳附錄。報告書內容所提及之財務資訊與彰源企業 2025 年度財務報告內容一致，並經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證。

● 意見回饋：

本公司報告書負責單位為 ESG 整合小組，報告書可於彰源企業官方網站及公開資訊觀測站下載電子檔。若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您透過以下管道與我們聯繫。

聯絡人	張文琪 經理
電話	05-5571668
Email	governance@froch.com
官方網站	https://www.froch.com.tw

董事長的話

彰源公司為不銹鋼材料專業製造企業，自建廠以來，即朝向永續經營發展為目標，面對全球暖化環境變遷，致力追求環境共融與永續發展，在製程中對於環境危害物質做有效管制與控制，以避免污染環境，並設立「企業永續發展委員會」負責監理，由公司治理組（經營治理、產品責任）、環境永續組（節能減排、環安衛生管理）及社會關懷組分層負責，共規劃『經營治理』、『產品責任』、『節能減排』、『環安衛管理』及『社會參與』等五個發展構面，以此建立彰源企業永續發展之活動推動架構與基礎。

為因應未來國內法規要求二氧化碳交易及企業碳資源管理預作準備，因此逐年進行耗能設備的汰換，並以工程控制及行政管理兩大原則來逐年進行節能減碳措施，透過節電、減廢、提高能源使用率及資源回收再利用方式降低減少能源耗用。短中長期減碳目標「2025 年減排 5%、2030 年減排 20%，2050 年達成碳中和」，與基準年 2023 年比較至 2025 年底止，已達成減排 21.6%；分別以範疇一：直接減少溫室氣體排放，包括更換及優化製程設備以減少溫室氣體排放；範疇二：降低能源間接溫室氣體排放，包括「綠電」-規劃且設置太陽能光電設備進行發電，已於元山廠的建置容量為 1,995.84 瓩，元富廠的建置容量為 1,920 瓩，一廠的建置容量為 1,816.3 瓩，之溫室氣體排放，後續視營運狀況再於其他廠調整規劃建置太陽能發電設備。「節水」-進行冷卻水循環再利用；洗滌塔用水循環使用之方式，透過調整水資源的管理方式，推動節約用水及回收再生利用等策略，有效緩解水資源短缺之衝擊。2025 年總節電量達 268,207 度，另外在減廢方面，廢水(含製程)回收率為 5.7%，廢棄物再利用率已達 57.76%以上。我們對於企業社會責任與節能、減碳、綠化、資源再循環等環境保護方面持續積極的推動與奉獻。



董事長：張炳耀

人才更是彰源最珍惜的資產。彰源公司 2025 年員工教育訓練總時數超過 7,418 小時，平均每人受訓約 12.95 小時。隨著時代變遷，科技日新月異，透過專業職能訓練，提升實務經驗，鼓勵同仁跨領域學習，在充滿挑戰的環境下，激發自己的潛力和才華。同時，我們致力打造友善職場環境提升員工幸福感，定期舉辦健康諮詢課程，照顧員工身心健康；重視外籍同仁休閒育樂，尊重多元文化及信仰。因此我們於 2025 年進行了員工滿意度調查，並分別召開職工福利委員會會議、安全衛生委員會會議、勞資會議各 4 次，及職醫健康諮詢服務 12 次、廠護宣導 5 次，以回應公司對員工的高度重視。

在社會參與，為社會發展善盡一己之力義不容辭。我們持續重視弱勢家庭兒童及少年生活扶助，借助世界展望會協助沿海鄉鎮弱勢家庭兒童及少年給予生活扶助；另外支持庇護工廠及身心障礙團體生產產品之採買彰源公司全年舉辦與參與社區公益活動 93 場，投入捐贈與資源達 452 萬，希望透過幫助他人創造美好的將來，實實在在地為改善他們的生活出一份力。

彰源公司在董事會職能落實及永續治理推動的表現，2025 年董事會平均出席率為 95%、審計委員會平均出席率為 96%、薪酬委員會平均出席率為 92%，已於 2025 年 6 月 16 日舉辦股東常會及於 2025 年 5 月 22 日/2025 年 9 月 26 日自辦實體法說會(臺灣證券交易所 1F 資訊展示中心)及線上法人說明會、每季揭露財報，並經會計師事務所核閱/查核簽證、定期於公開資訊觀測站公告營收狀況、2025 年於公開資訊觀測站發布 27 則重大訊息；並於 2025 年 11 月 7 日由公司治理主管向董事會報告永續治理之計劃與執行情形，我們的團隊積極推動 ESG 相關工作，確保政策落實與透明揭露，至今未有重大違法違規紀錄。

然而，產業環境、能源政策的迅速更迭，使得企業正經歷前所未有的機會與挑戰。彰源公司也將更加審慎應對風險並抓住機會，持續落實 ESG 的理念於日常營運與核心策略中。彰源公司秉持「追求卓越，開創未來」與「以人為本、以客為尊、保護地球、安居樂業」之經營理念和宗旨，及為實現企業永續經營之使命與全體員工、供應鏈夥伴及利害關係人共同穩步向前，創造永續美好的未來。

CH1 關於本公司

1.1 公司簡介

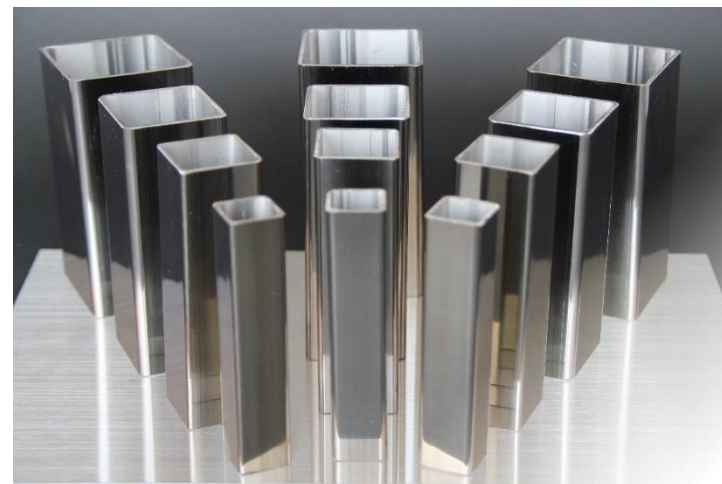
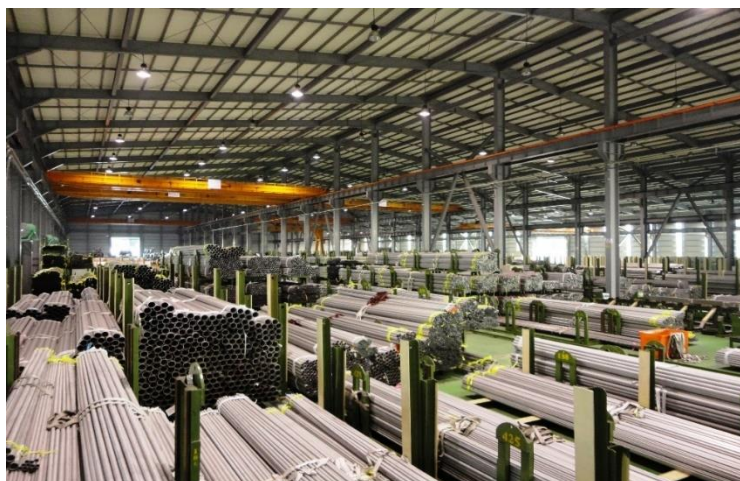
彰源企業以不銹鋼管、不銹鋼捲鋼板及不銹鋼角鋼為主要營業項目。鋼鐵作為現代經濟社會中基礎且必要的生產原料，舉凡金屬製造業、機械業、運輸工具業、建築業及電工器材業等，均對鋼材具備高度依賴，因此公司之經營發展與整體經濟榮枯具備密切關聯。本公司透過網際網路與貿易商之良好互動，將產品外銷至世界各地，除建立並維繫關係緊密之行銷網路外，亦深入瞭解市場需求並掌握動態，針對不同市場採取差異化行銷策略，以精進加工製程並提升品質。

基本資訊	
公司名稱	彰源企業股份有限公司
產業類別	鋼鐵工業
股票代號	2030
總部位置	雲林縣斗六市工業區工業路 122 號
營運與投資區域	營運據點：臺灣、中國、摩洛哥 投資據點：開曼群島、英屬維京群島、薩摩亞
成立日期	1984/10/05
董事長	張炳耀
總經理	張炳耀
實收資本額	新台幣 2,805,260,270 元

主要產品介紹

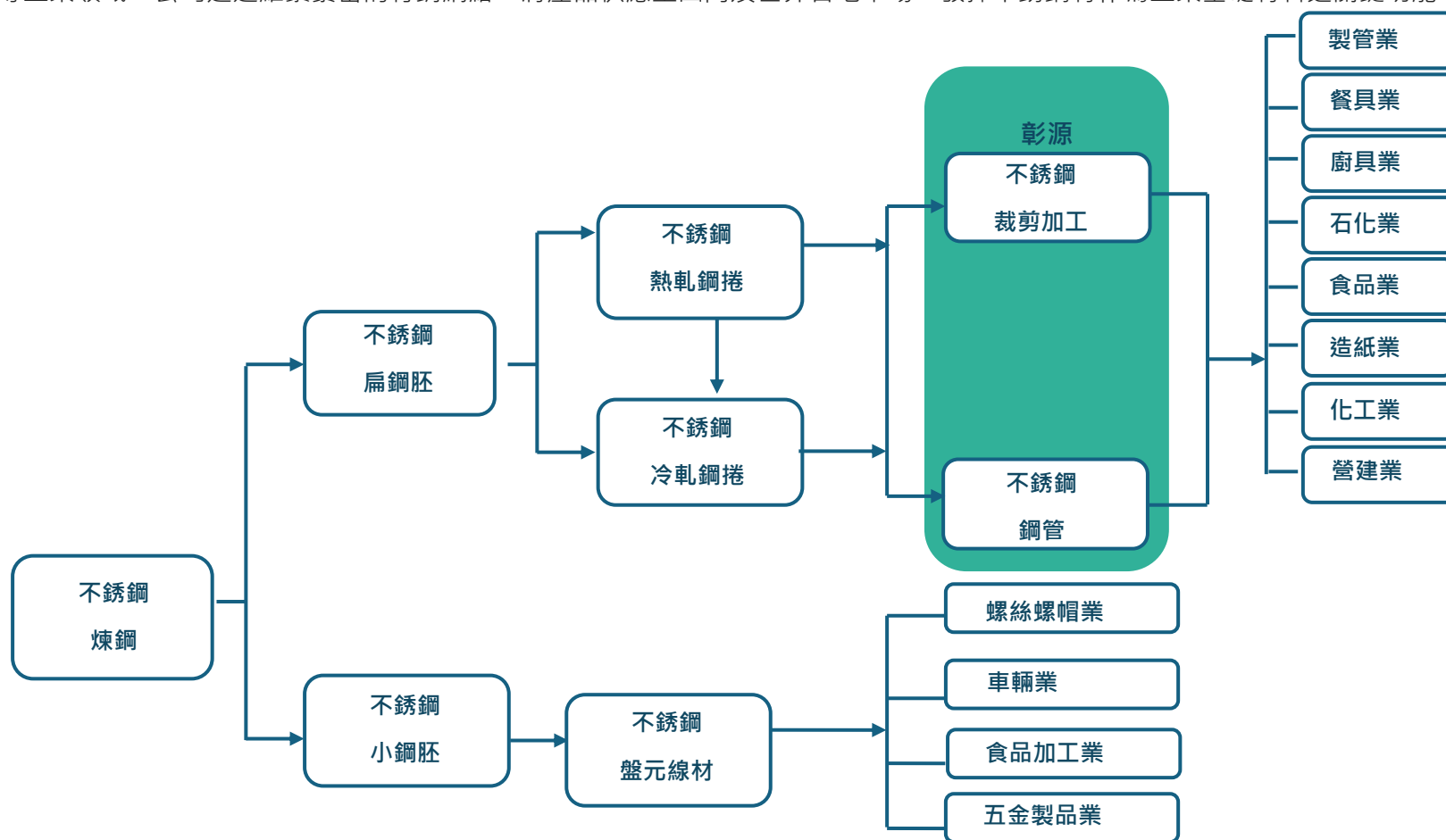
本公司專注於配管用與構造管用不銹鋼管之製造，致力於開發完整之產品線，生產規格涵蓋 1/4 英吋至 84 英吋之多元管徑，提供客戶一次購足的服務，並降低單一產品風險。在技術研發方面，公司已實現自動化製程，包含圓管與扁方管線上拋光、製管機線上退火及自動定呎裁斷等技術，並持續進行大管徑、厚管壁及新材質管徑之研發，於 2024 年開發新銲接技術以提升生產速度與品質。

為確保產品品質領先同業，彰源企業建立極為嚴謹的認證體系，公司分別於 1993 年及 1999 年通過 ISO-9001 品質管理與 ISO-14001 環境管理體系評鑑。此外，品保實驗室於 2001 年通過中華民國實驗室認證體系 (CNLA) 評鑑，並領先同業針對大口徑鋼管焊道提供 X-RAY 專業檢驗報告，後續更取得日本 (JIS) 產品認證、壓力管道元件認可及德國 TUV 多項證書，確保每一件交付予客戶的鋼材均符合國際標準。



產業價值鏈關係

彰源企業位處鋼鐵產業中之不銹鋼材中游位置，負責將上游物料加工為成品。在價值鏈協作上，公司與上游廠商及下游客戶保持經常性的資訊交流與回饋，隨時掌握市場動態。由於不銹鋼具備抗氧化與抗腐蝕等特性，本公司產品與下游產業之關連性極高，廣泛應用於建築、運輸工具、石化、造紙、食品及機械等工業領域。公司透過維繫緊密的行銷網絡，將產品供應至國內及世界各地市場，發揮不銹鋼材作為工業基礎材料之關鍵功能。

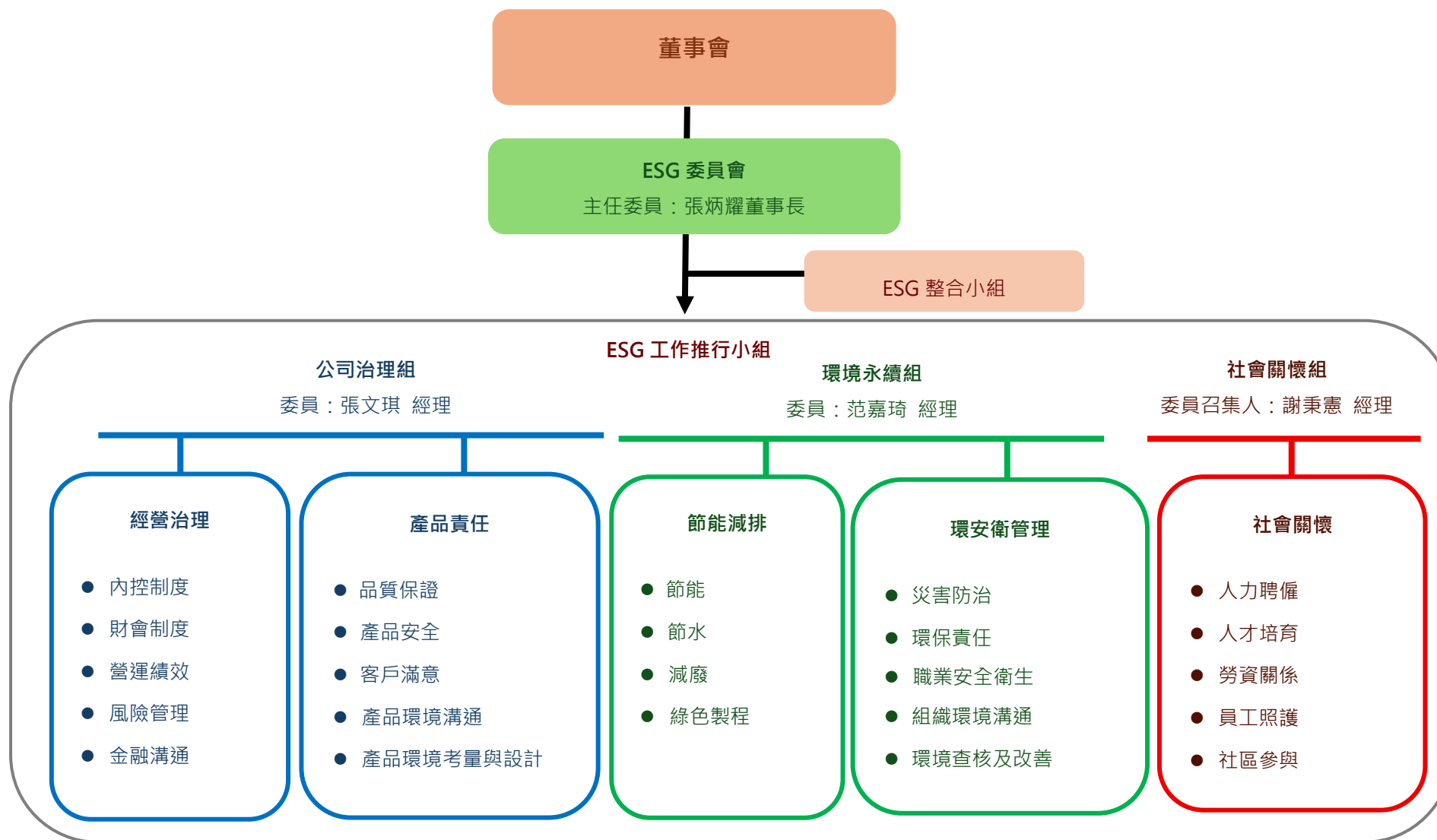


公協會參與

彰源企業積極參與多元領域之公協會，透過產業對話，深化經營韌性並實踐永續價值。本公司藉由「台灣鋼鐵工業同業公會」與「兩岸企業家峰會」精準掌握國際趨勢以因應貿易壁壘，同時透過「中菁會」與「磐石會」獲取前瞻新知，提升品牌國際能見度。在治理與透明度層面，利用「稽核協會」及「台灣投資人關係協會」專業資源優化風險管理，確保資訊揭露品質。此外，本公司深耕在地連結，參與「雲林縣工業會」、「廠商協進會」及「員林獅子會」推動區域產業升級，並透過「榮譽觀護人協進會」、「勞資關係協會」與「護士公會」落實社會回饋與職場和諧。2025 年度，彰源企業總計參與 14 個產業公協會或社會團體，相關年度支出共新台幣 486,200 元。

協會/組織名稱	會員身分	贊助金額（新台幣元）
台灣鋼鐵工業同業公會	團體會員	486,200
雲林縣工業會	常務理事	
雲林縣榮譽觀護人協進會	首席顧問	
廠商協進會	常務理事	
勞資關係協會	團體會員	
稽核協會	團體會員	
中菁會	團體會員	
磐石會	團體會員	
護士公會	團體會員	
義雲會	團體會員	
兩岸企業家峰會	團體會員	
台灣投資人關係協會	團體會員	
彰化縣員林獅子會	團體會員	
國際經濟合作協會	團體會員	

1.2 永續治理



永續治理架構

彰源企業為落實經營責任並深化永續實踐，由董事會正式成立企業永續發展委員會（簡稱 ESG 委員會），作為推動永續事務的核心組織。該委員會由董事長擔任主任委員及召集人，展現管理階層對永續治理的高度重視，並依據實際工作推展需求，於委員會下設立多元功能小組，涵蓋公司治理組（經營治理、產品責任）、環境永續組（節能減排、環安衛生管理）及社會關懷組分層負責。此架構確保了公司在不同維度的永續議題上，皆能透過專業分工與系統化管理，將永續精神貫徹於日常營運之中。

董事會於永續治理的角色

董事會位居永續發展事務之最高決策與監督單位，直接負責管理永續治理架構及推動情形。董事會的核心職責包括：檢視並核准公司整體的永續發展策略、永續報告書資訊，以及其他涉及環境、社會與經濟面向的重要議案。為確保執行成效，董事會委派 ESG 委員會執行具體的推動任務，並授權其監督且追蹤公司對經濟、環境與人群所產生的衝擊影響。

ESG 委員會亦承擔統整利害關係人溝通結果的責任，並固定每年向董事會進行專案回報。透過委員會的定期呈報，董事會得以精確掌握公司永續發展的即時動態，並藉此監督、追蹤與檢討經營團隊在各項永續績效目標上的達成進度，確保公司的經營策略與國際永續趨勢及社會期待接軌。2025 年度，ESG 委員會共向董事會報告 5 件重大永續事項，內容包括：決議編製永續報告書、執行溫室氣體盤查、強化公司治理、優化內部控制機制，以及因應法規及環境之調整對策等。

▼ 永續報告書編製及核准流程

1. 聚焦討論	2. 報告編製	3. 報告審查	4. 外部確信	5. 定稿出版
由 ESG 委員會召集各部門主管、外部專家顧問，商議報告書主體架構及確認重大主題。	由 ESG 委員會及外部專家統整各項主題揭露所需資訊，邀請各部門提供資訊並統整為初稿。	重大主題相關部門主管及外部專家共同審議報告初稿，再提交至 ESG 委員會確認，提供意見並完成修正後定稿。	委託第三方外部確信單位執行確信，並取得第三方確信報告書。	報告完成，呈董事會檢視核准後出版。

1.3 利害關係人鑑別與議合

彰源企業深切關注利害關係人的需求與意見，本公司透過內部管理階層討論，辨識出六類關鍵利害關係人，包含：員工、股東與投資人、客戶、供應商、社區鄰里及民間組織、政府機關。為了落實與利害關係人的有效溝通，並瞭解各利害關係人對於彰源企業永續經營的意見與期待，公司與各類利害關係人之溝通管道與 2025 年溝通實績，詳見下表彙整。

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
員工	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。	- 法遵與誠信經營 - 幸福職場 - 職業安全與衛生 - 人權維護	- 於公司網頁及個人信箱發送各項公告訊息及事項（不定期） - 職工福利委員會會議（每季） - 各廠職業安全衛生委員會（每季） - 各廠勞資會議（每季） - 職醫到廠訪視（每月） - 廠護宣導醫療新知（不定期） - 管理部電話：05-5571-667 #501 - 服務信箱：community@froch.com	- 召開 4 次職工福利委員會會議 - 召開 4 次安全衛生委員會會議 - 召開 4 次勞資會議 - 職醫健康諮詢服務共 12 次 - 廠護宣導 5 次 - 本年度未接獲建議及申訴
股東與投資人	股東與投資人長期支持是企業持續成長的推力，因此我們應保障投資人權益，建立完善治理制度並永續經營。	- 法遵與誠信經營 - 經濟績效 - 產品責任與安全 - 供應鏈管理 - 氣候變遷因應	- 股東常會（每年） - 法人說明會（每年） - 年報及財報揭露（每年及每季） - 公開資訊觀測站資訊揭露重大訊息（不定期） - 公開資訊觀測站公告營收狀況（每月） - 股務代理機構-凱基證券股份有限公司電話：02-2389-	2025 年 6 月 16 日舉辦股東常會 2025 年 5 月 22 日自辦實體法說會（臺灣證券交易所 1F 資訊展示中心） 2025 年 9 月 26 日自辦線上法人說明會 2025 年財報與 2025 年年報 - 於公開資訊觀測站公告 12 次營收狀況

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
			2999 ● 投資人連絡電話：05-5571-668 #626 ● 公司治理主管電話：05-5571-668 #621 ● 公司治理服務信箱：governance@froch.com ● 發言人信箱： hsin-ta.chang@froch.com ● 代理發言人信箱： Kuei-Ling.liao@froch.com	● 於公開資訊觀測站發布 27 則重大訊息
客戶	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。	● 經濟績效 ● 產品責任與安全 ● 客戶關係管理	● 客戶滿意度調查（每年） ● 拜訪客戶或接待客戶訪廠（不定期） ● 國外參展（不定期） ● 客服諮詢專線：0800-556-888、9 ● 行銷處電話：05-5576868 ● 行銷處服務信箱：marketing@froch.com	● 客戶滿意度調查結果滿意度 99.25%
供應商 (承攬商)	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。	● 供應鏈管理 ● 經濟績效 ● 法遵與誠信經營	● 供應商評鑑（每年） ● 拜訪供應商（不定期） ● 採購處電話：05-5571-3099 #561 ● 採購處服務信箱：suppliers@froch.com	● 執行供應商評鑑 1 次 ● 拜訪供應商 24~48 次
社區鄰里及 民間組織	取之於社會並用之於社會，持續投入公益慈善。	● 社會共榮 ● 氣候變遷因應	● 專人拜會鄰近村里長（不定期） ● 參與社區活動（不定期）	● 舉辦/參與社區活動 93 次 ● 公益活動支出及捐款 452 萬元

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道與頻率	2025 年溝通實績
	善以及提倡環保，讓這股正向意識不斷循環。	● 法遵與誠信經營	● 參與公益活動（不定期） ● 管理部電話：05-5571-667 #501 ● 管理部服務信箱：administra@froch.com	
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。	● 法遵與誠信經營 ● 產品責任與安全 ● 職業安全與衛生	● 法規遵循查核（不定期） ● 公文往來（不定期） ● 主管機關政策宣導會議（不定期） ● 財務部電話：05-5571-668 #621 ● 財務部服務信箱：finance@froch.com ● 管理部電話：05-5571-667 #501 ● 管理部服務信箱：administra@froch.com	● 參與法規宣導說明會及訓練課程共計 1,555 人次・4,108 小時

補救負面衝擊的程序

彰源企業針對營運過程中可能產生之經濟、環境及人權等負面衝擊，建立一套透明且具申訴保障之補救與處理程序。本公司訂定「員工申訴處理作業要點」、「誠信經營守則」及「道德行為準則」作為制度基礎，並設置性騷擾申訴信箱，為各界利害關係人提供便捷的溝通反應管道，內部權責分工層面，一般檢舉案件與涉及員工關係之申訴由「人力資源處」處置，並視案情需求召開人事評議委員會議進行審議。

為落實程序公正與權益保障，彰源企業明文確保被檢舉人與當事人之陳述意見權，且針對涉及董事或高階管理階層之檢舉案件，規範應直接呈報至獨立董事進行後續處置，以維護治理之獨立性。在案件調查與後續管理維度，本公司嚴格執行保密機制，確保申訴人免受不公平對待或報復，並將處理結果與改善措施彙整納入定期報告，提報至董事會進行說明與核閱。透過最高治理單位對經營團隊執行情形的持續監督，本公司確保各類衝擊事件皆能獲得妥適補救，進而構建安全且具韌性的永續經營環境。截至 2025 年 12 月 31 日止，彰源企業未接獲任何關於經濟、環境或社會負面影響之申訴案件。

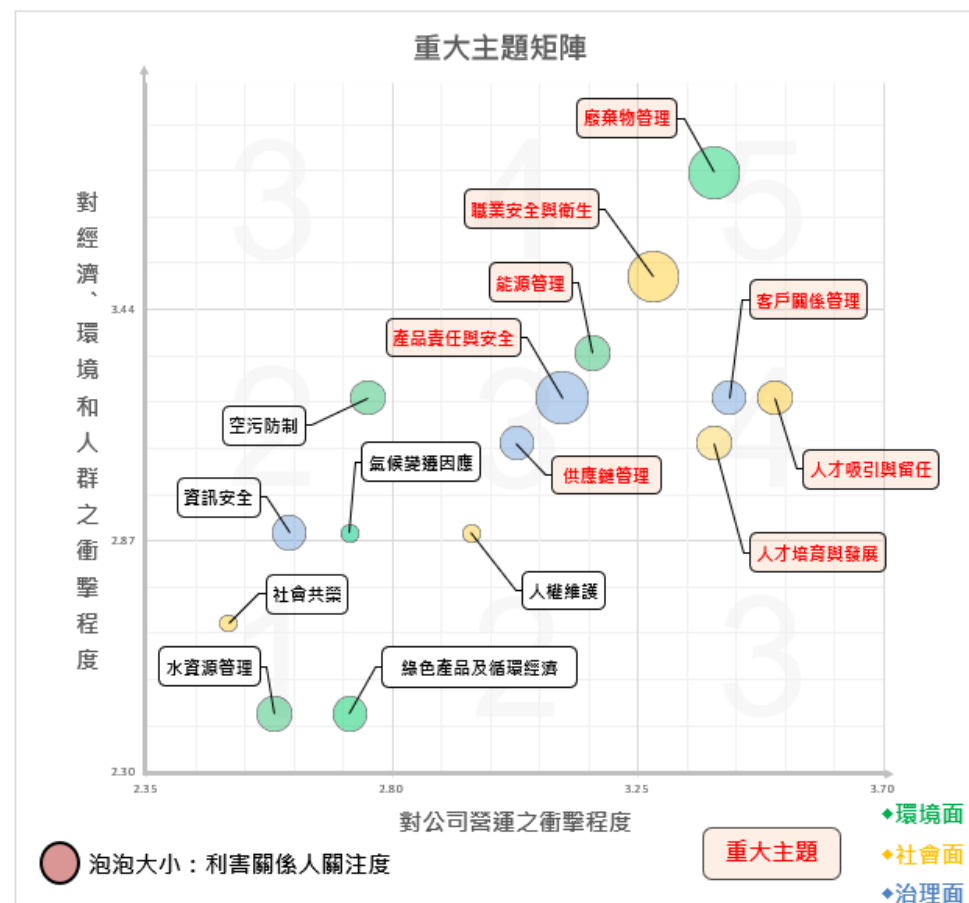
總經理信箱	assist.president@froch.com
人資信箱	humanresources@froch.com
官網利害關係人信箱	assist.president@froch.com
性騷擾申訴信箱	employee.esg@froch.com

1.4 重大永續主題鑑別

重大永續主題鑑別流程

本公司藉由公司內部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之 GRI 準則(GRI Standards)以及國內外產業重要趨勢，蒐集各項永續議題，並透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，於 2025 年針對管理階層進行各項議題衝擊程度調查，評估各項議題對經濟、環境和人群之衝擊以及對本公司營運之衝擊程度，另針對主要利害關係人發放重大主題關注程度問卷，共回收有效問卷 382 份；鑑別出利害關係人對彰源企業關注之永續議題，再據以繪製重大主題矩陣圖。

下方矩陣圖中 X 軸表示「對公司營運之衝擊程度」，Y 軸則代表「對經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出彰源企業 2025 年 8 項重大主題，分別為：客戶關係管理、產品責任與安全、供應鏈管理、人才吸引與留任、人才培育與發展、職業安全與衛生、廢棄物管理、能源管理，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。



▼重大主題列表

面向	重大主題	重大主題說明	對應章節
治理	客戶關係管理	維持良好的客戶關係，精準掌握市場動態，透過與客戶頻繁的資訊交流，即時回饋並精進加工製程，從而強化行銷網絡並提升市場競爭力。	2.4 客戶關係管理
	產品責任與安全	不銹鋼材廣泛應用於工業配管與建築結構，品質與安全直接關乎公眾利益。確保產品符合高標準安全規範，不僅是領先同業的基石，更是維繫客戶信任、降低營運風險的關鍵。	2.5 產品責任與安全
	供應鏈管理	建立穩定且具韌性的供應體系，透過嚴謹評鑑確保原料品質。積極導入綠色採購與風險控管，強化營運韌性，與合作夥伴攜手共創永續競爭優勢。	2.6 供應鏈管理
社會	人才吸引與留任	透過建構完善的培育與留任機制，能促進技術經驗傳承並強化經營效率，在提升產能利用率的同時，吸引優質人才共同應對全球市場挑戰，打造具備永續競爭力的管理團隊。	3.1 人才吸引與留任
	人才培育與發展		3.2 人才培育與發展
	職業安全與衛生	保護勞工生命安全、健康與提供優質工作環境是公司的基本責任。	3.3 職業安全與衛生
環境	廢棄物管理	透過有效的廢棄物管理與資源回收，落實環境管理體系之目標，減少生產活動對環境造成的負荷。	4.4 廢棄物管理
	能源管理	積極推動能源管理與低碳轉型，透過提升設備能源效率、導入太陽能自發自用與節能措施，降低能源消耗密集度，實踐綠色製造與永續營運。	4.2 能源管理

重大主題變動

彰源企業於 2025 年度重新審視重大主題之優先權重。針對「經營績效」、「水資源管理」及「誠信經營與法規遵循」，由於其管理體系已臻成熟，並內化為本公司長期穩健營運的標準化治理基石，故本年度將其調整為一般主題進行常態化監控，以優化資源配置，將管理能量精確聚焦於外部環境中變動性較高且具迫切應對需求之核心議題。

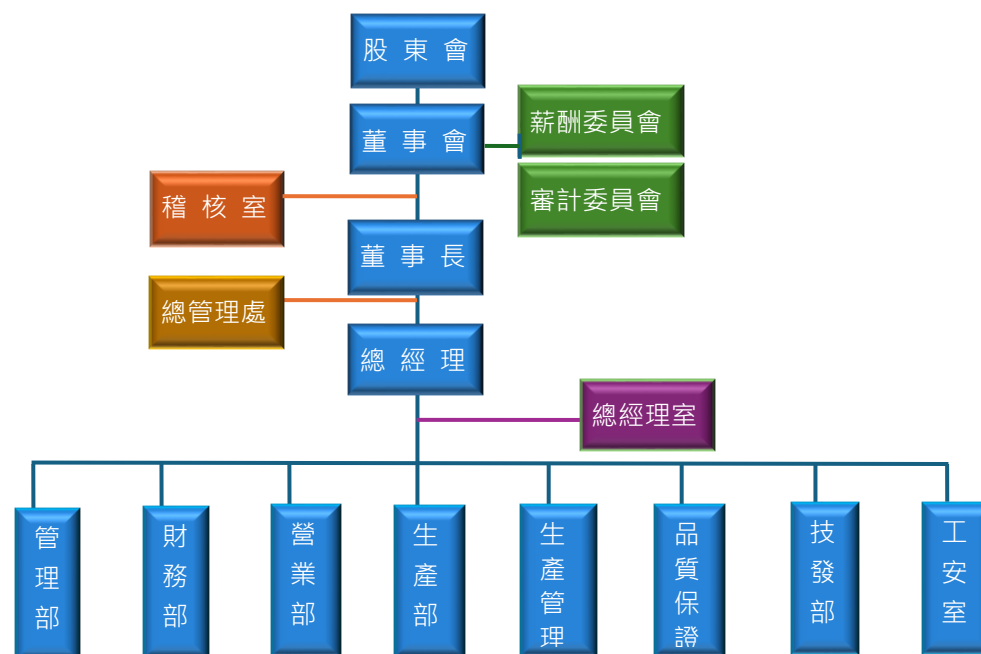
與此同時，鑑於全球環境法規演進及永續供應鏈，對企業經營的衝擊強度顯著提升，本公司正式將「產品責任與安全」、「供應鏈管理」及「空污防制」提升為重大主題；在原有穩固的管理基礎上，導入更高強度的戰略監控與資源投入，確保彰源企業能主動回應國際減碳趨勢與市場安全規範之挑戰，從深度治理的角度精確落實企業永續責任。

2024 年度重大主題	2025 年度變動
經濟績效	轉為一般主題，更名為「經營績效」
水與放流水	轉為一般主題，更名為「水資源管理」
法規遵循	轉為一般主題，更名為「誠信經營與法規遵循」
能源管理	維持重大主題
客戶關係	維持重大主題，更名為「客戶關係管理」
廢污水和廢棄物管理	維持重大主題，更名為「廢棄物管理」
職業安全衛生	維持重大主題，更名為「職業安全與衛生」
勞雇關係	維持重大主題，更名為「人才吸引與留任」
訓練與教育	維持重大主題，更名為「人才培育與發展」
-	新增「產品責任與安全」為重大主題
-	新增「供應鏈管理」為重大主題
-	新增「空污防制」為一般主題

CH2 公司治理

2.1 公司治理架構

彰源企業建立權責分明之治理體系，由董事會行使最高決策與監控職能，並下設審計委員會與薪資報酬委員會，分別專責財務報導、內部控制及薪資政策之專業審議。針對永續實踐，公司設立由管理階層領導之企業永續發展委員會 (ESG 委員會)，統籌環境、社會與治理等多元功能小組，將策略轉化為具體營運方針。此架構輔以直屬董事會，獨立監督各單位之合規情形，形成決策督導、管理執行之嚴謹體系，確保組織運作透明並落實誠信經營之核心價值。



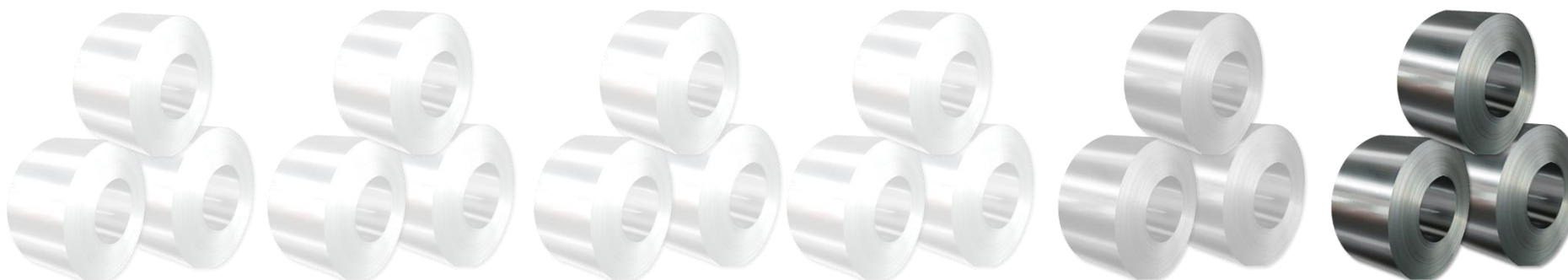
▼各部門執掌內容

部門	主要職掌
總管理處	綜理總公司及子公司之制度規章、財務規劃、人力資源規劃、市場行銷、資訊及電腦系統管理等。
總經理室	負責全公司制度規章、專案規劃、電腦化之推動、電腦程式維護、電腦檔案資料管理。
稽核處	負責各單位各項業務之稽核及作業改善之推動。
管理部	負責辦理人事、法務、警衛、營繕、總務工作及物料採購業務。
營業部	負責辦理國內外銷售業務、客戶之額度控制、徵信調查及市場分析等。
生產部	負責公司不銹鋼管及不銹鋼捲板產品之製造等業務。
財務處	負責辦理預算之建立、會計業務、資金調度及控制、出納、財產管理及稅務、股務處理等。
生管管理部	負責生產排程、產銷安排及原料採購等業務。
品質保證部	負責產品品質管理及品質系統維護。
技發處	負責產品開發、設備改善、機器設備採購及專案技術有關之研發業務。
工安室	負責勞工安全衛生管理及強化職場健康。

董事會組成與運作

彰源企業以董事會為最高治理單位，由董事長擔任最高治理單位主席，引領長期發展願景並監督經營成效。現行董事會由 9 位具資深經驗之成員組成，包含 4 位自然人董事、1 位法人代表董事及 4 位獨立董事，任期均為 3 年。成員提名與選任程序全面依循「董事選舉辦法」，採候選人提名制度由股東會選任。選舉制度採用單記名累積選舉法，確保選舉公正與股東權益；獨立董事與非獨立董事名額分別計算，以落實法定職能。選任標準審慎考量候選人之專業資格、誠信及獨立性，現行成員背景涵蓋商務、法務、稅務、財務金融及公司治理領域，具備高度全面性。目前成員由 8 位男性與 1 位女性組成，女性董事占比為 11%，全體平均年齡為 66 歲。

在運作方面，董事會維持每季至少召開會議一次之頻率，審核經營績效並討論重要永續策略與關鍵重大事件。2025 年度，董事會針對公司營運與永續相關之關鍵重大事件共進行 36 案之決策溝通，議題性質包含：決議編製永續報告書、執行溫室氣體盤查、強化公司治理、優化內部控制機制，以及因應法規及環境之調整對策等議案。透過制度化程序與實質討論，彰源企業董事會具體發揮決策督導職能，確保公司於經濟與永續路徑穩健成長，為利害關係人創造長期價值。



▼董事會成員

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡	是否具 員工身分
董事長	張炳耀	中華民國	- 美國西太平洋大學結業 - 彰源企業(股)公司-董事長 - 鑫捷欣(股)公司-監察人	男	71~80 歲	是
副董事長	張鑫達	中華民國	- 美國丹佛大學國際企業學系畢業 - 彰源企業(股)公司-副董事長 - 鑫捷欣(股)公司-董事	男	41~50 歲	是
董事	楊霽基	中華民國	- 文化大學化工系畢業 - 彰源企業(股)公司採購處處長	男	51~60 歲	是
董事	李濬騏	中華民國	- 美國科羅拉多州立大學財務碩士畢業 - 彰源企業(股)公司-鋼管外銷部協理	男	51~60 歲	是
董事	鑫捷欣股份有限公司代 表人-阮清陽	中華民國	曾任高雄市政府毒品防制局局長	男	71~80 歲	否
獨立董事	溫順德	中華民國	- 曾任財政部中區國稅局豐原分局分局長 - 榮成紙業(股)公司獨立董事	男	71~80 歲	否
獨立董事	李應芳	中華民國	曾任財政部中區國稅局尾虎分局主任	男	71~80 歲	否
獨立董事	王叔福	中華民國	曾任財政部中區國稅局主任	男	61~70 歲	否
獨立董事	陳惠桂	中華民國	曾任台灣土地銀行虎尾分行經理	女	71~80 歲	否

▼董事專業能力及多元化

職稱	姓名	經營管理	領導 決策	風險管理	財務會計	採購	產業 知識	法律	國際 市場	危機處理	業務行銷
董事長	張炳耀	V	V	V	V	V	V		V	V	
董事	張鑫達	V	V	V	V	V	V		V	V	V
董事	楊霽基	V	V	V		V	V		V		
董事	李濬騏	V	V	V	V		V		V		V
董事	鑫捷欣股份有限公司 代表人-阮清陽	V	V	V			V	V	V	V	
獨立 董事	溫順德	V	V	V	V		V	V	V	V	
獨立 董事	李應芳	V	V	V	V		V	V	V	V	
獨立 董事	王叔福	V	V	V	V		V	V	V	V	
獨立 董事	陳惠桂	V	V	V	V		V	V	V	V	

董事進修情形

彰源企業致力於厚植治理階層之永續素養，每年定期為集團董事及經理人規劃環境、社會及治理相關專業課程。為有效接軌國際趨勢，本公司預計配合「上市櫃公司永續發展行動方案」之五大核心面向，辦理深化的董事進修計畫，藉此提升決策層對永續議題之辨識力與管理能力。2025 年度，本公司全體董事均恪遵主管機關規範完成年度進修，平均進修時數達 6 小時，體現公司對董事職能持續精進與專業發展之高度重視，確保治理體系具備應對前瞻議題之實務能力。

日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	參與者
2025.09.24	TIRI 社團法人台灣投資人關係協會	永續報告書之法律責任和實務解析	3	董事長：張炳耀 董事：張鑫達、李濬騏、楊霽基、阮清陽
		從數據到 AI：正確利用科技降本增效的策略指南	3	獨立董事：溫順德、李應芳、王叔福、陳惠桂

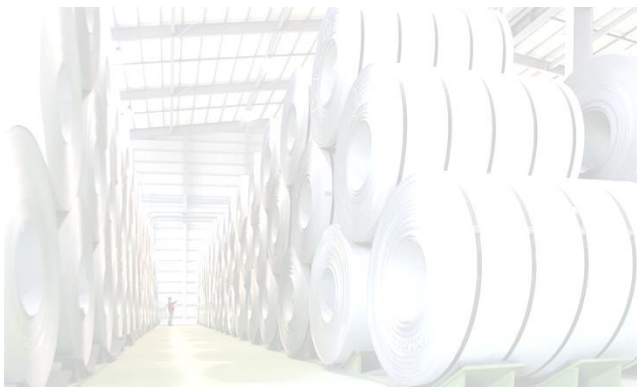


董事利益迴避

彰源企業建立嚴謹的議事規範與誠信經營文化，確保決策過程優先考量公司整體利益，並透過以下具體機制預防並降低潛在之利益衝突風險：

1. **利害關係揭露與迴避：** 董事對議案具備利害關係時，須主動說明關鍵內容。若有損及公司利益之虞，該董事須迴避討論與表決，落實客觀決策。
2. **禁止利害關係代理：** 具利害關係之董事嚴禁代理其他董事行使該議案之表決權，從制度面防範決策偏頗。
3. **深化董事自律文化：** 嚴禁董事間不正當之相互支援，並透過定期合規宣導，將誠信治理意識內化為組織核心價值。
4. **健全制度化監督：** 設置由獨立董事組成之「審計委員會」監督財務與內控；並依「董事會議事規則」明定議事程序，確保治理行為受制度制衡。
5. **決策軌跡可追溯性：** 議事錄詳實記載出席情形、報告事項與表決結果，確保利益迴避之執行過程透明且具備查核依據。

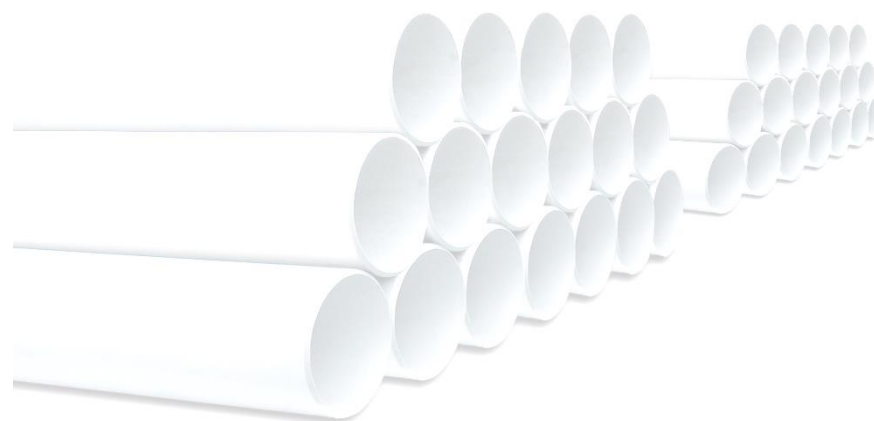
此外，針對「董事長兼任總經理」之治理架構，本公司旨在提升扁平化組織之決策應變效率。為防範利益衝突，當議案涉及兼任人員之職務利害時，該員嚴禁參與討論與表決，改由推派獨立董事領銜並由其餘出席董事共同決議。透過上述機制的嚴格執行，截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司年度內未發生任何重大利益衝突事件，具體落實了高標準的治理承諾。



董事績效評估

彰源企業致力於提升治理效能，建立常態化之董事會暨功能性委員會績效評估機制。本公司每年定期執行內部自評，評估範圍全面涵蓋董事會、審計委員會及薪資報酬委員會，透過 1 至 5 級分制之量化問卷，精確衡量各項治理指標之達成情形。為強化評核之獨立性與客觀性，本公司於 2025 年 11 月委託專業機構辦理外部績效評估，該程序結合了議事資料審閱、內部政策分析及成員線上訪評，提供具前瞻性之優化建議，協助董事會持續強化決策品質並落實實質監督職能。

外部評估報告指出，本公司董事會具備良好獨立性與制衡機制，獨立董事實際出席率達 96.43%，展現積極履行監督職責之成效。針對外部優化建議，本公司已規劃多項精進措施。在多元與獨立性上，未來將逐步規劃提升女性董事比例至三分之一，並檢視獨董連任屆期與兼具員工身分之董事比例。在治理機制方面，擬評估設立提名委員會，並研擬企業價值提升計畫以強化股東溝通。為深化監督職能，未來智慧財產權、風險管理及誠信經營等執行情形，每年將至少一次向董事會進行專案報告。此外，永續報告書擬於申報前提報董事會決議，並導入第三方確信。有關本公司之績效評核具體實績，詳見下表彙整。



● 內部績效評估結果

評估範圍	評估內容	內部自評分數		
		2023	2024	2025
董事會	一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。	100	100	100
董事會成員	一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。	100	100	100
功能性委員會（審計委員會及薪酬委員會）	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。	100	100	100

● 外部績效評估結果

外部評估構面	評估內容涵蓋範圍	評估分數 (滿分 5 分)
董事會組成 及專業發展	一、董事會結構 二、多元化 三、進修情形與培訓規劃	4.35
董事會決策品質	一、決策資訊完整性與及時性 二、會議參與度及時間配置	4.33
董事會運作效能	一、內部關係溝通 二、公司營運參與掌握 三、與會計師溝通情形	4.92
內部控制 及風險管理	一、營運風險管理 二、內控制度督導 三、舉報管道暢通性。	4.58
董事會參與 企業社會責任程度	一、對 ESG 關注及投入程度 二、利害關係人溝通管道 三、治理機制落實。	4.57

功能性委員會

強化治理架構與監督職能，彰源企業設置審計委員會、薪資報酬委員會及企業永續發展委員會三大功能性組織。各委員會依其組織規程行使職權，分別由財務監控、酬金政策及永續策略等面向提供專業審議建議，優化董事會決策品質並提升整體營運透明度。

● 企業永續發展委員會

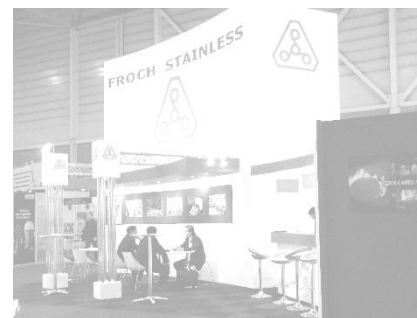
企業永續發展委員會係依據《上市上櫃公司永續發展實務守則》設立，本委員會由董事長擔任主任委員兼召集人，成員涵蓋董事長及相關高階主管，透過跨部門的職能整合與專業分工，負責制定公司永續發展願景、審議年度重大議題與管理方針。委員會核心權責包含監督環境保護、社會責任及公司治理等目標之執行成效，並負責審核年度永續報告書之資訊準確性，確保營運策略與全球永續趨勢接軌，實踐對環境及利害關係人之長遠承諾。2025 年度 ESG 委員會共召開 2 次會議，委員均全數出席。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）
董事長	張炳耀	2	0	100%
經理	范嘉琦	2	0	100%
經理	謝秉憲	2	0	100%
經理	張文琪	2	0	100%

● 審計委員會

審計委員會係依據《證券交易法》及《公開發行公司審計委員會行使職權辦法》規定設立，並訂定《審計委員會組織規程》以資遵循。本委員會由全體獨立董事組成，人數不得少於三人且至少一人應具備會計或財務專長，以落實專業治理，負責監督公司財務報表之允當表達、內部控制之有效實施、法規遵循及潛在風險管控；此外，亦負責簽證會計師之委任與獨立性考核，確保營運透明度並保障利害關係人權益。2025 年度審計委員會共召開 7 次會議，出席情形如下。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率 (%)
獨立董事	溫順德	7	0	100%
獨立董事	李應芳	7	0	100%
獨立董事	王叔福	7	0	100%
獨立董事	陳惠桂	6	1	86%



● 薪酬委員會

薪資報酬委員會係依據《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》規定設立，並訂定《薪資報酬委員會組織規程》以資遵循。本委員會由四名具備專業資格與獨立性之成員組成，旨在以專業客觀之立場，評估董事、監察人及經理人之薪資報酬政策與制度，並向董事會提出建議以供決策參考；此外，委員會定期檢討績效評估與酬金標準，確保薪酬制度具備市場競爭力，並與公司經營績效、未來風險及永續發展目標深度連結。2025 年度薪資報酬委員會共召開 3 次會議，出席情形如下。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）
獨立董事	溫順德	3	0	100%
獨立董事	李應芳	3	0	100%
獨立董事	王叔福	3	0	100%
獨立董事	陳惠桂	2	1	67%

薪酬政策與決定流程

彰源企業之董事及經理人薪酬政策，係由「薪資報酬委員會」依據組織規程，以專業客觀之立場進行評估與訂定。委員會負責定期檢討績效評核標準與酬金制度，其範疇涵蓋現金薪資、股票選擇權及各類津貼，確保酬金結構與公司經營績效及市場標準接軌。決定流程係由委員會審議並提出建議案，提報至董事會討論核定後執行，以落實治理監督。關於永續發展之連結，目前公司尚未將 ESG 目標與績效納入董事會及經理人之個人薪酬連結；惟本公司將持續關注國際趨勢，待永續實務推行成熟後，再行研議此機制之可行性。

薪酬對象	薪酬組成項目	決定依據與限制
董事會	1. 固定薪資和浮動薪資 2. 績效獎金 3. 特殊貢獻 4. 退休福利	由董事會決議提撥不高於 3% 為董事酬勞
經理人		按薪酬工作表規定

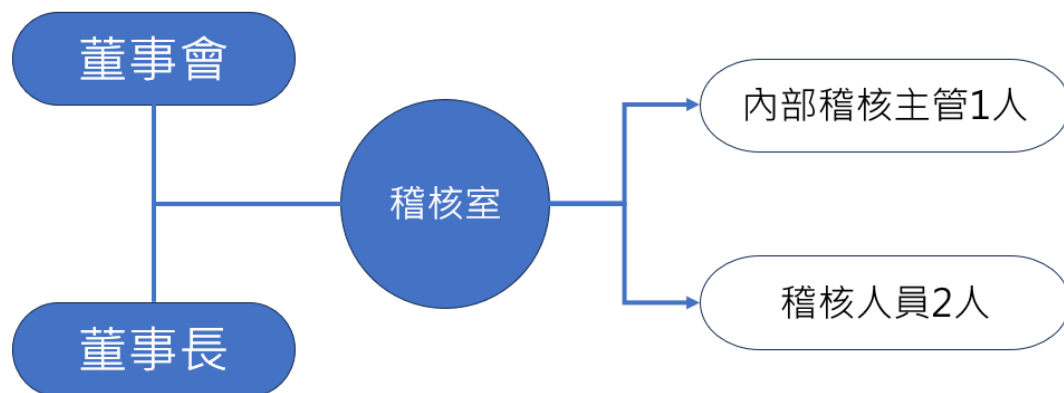
2.2 誠信經營與法規遵循

誠信經營政策

彰源企業視誠信為經營之本，訂定有《誠信經營守則》與《道德行為準則》，並詳實揭露於公司官網及年報以供公眾監督。此外，本公司透過「從業人員管理辦法」明確規範員工應恪遵職守、嚴守商業機密並維護公司信譽，禁止任何假借職務名義從事私人活動之行為。全體營運活動均嚴格遵循《勞動基準法》及相關經濟、人權法規，致力於建構透明且符合倫理之經營環境。

內部稽核

本公司設有直隸於董事會之稽核室，配置稽核主管 1 人與內部稽核人員 2 名。為確保監督之獨立性，稽核主管之任免需經審計委員會同意及董事會決議通過。在執行面上，稽核團隊每月定期召開專案會議，由 4 位獨立董事與全體稽核同仁（共計 7 人）共同針對稽核成效與異常情形進行討論。年度稽核計畫均需經董事會核定後執行，稽核主管亦定期列席董事會進行專案報告，建立嚴謹的內部監督體系。



檢舉制度

本公司訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，設有包含檢舉專線、電子信箱及書面舉報等多樣化管道。本制度採具名檢舉制，並對檢舉人身分及案件內容予以嚴格保密，保障其免受不公平對待或報復。若調查發現重大違規，將立即作成報告通知獨立董事。2025 年度，彰源企業並無接獲任何關於誠信經營或道德行為之檢舉與申訴案件。

- 檢舉信箱：assist.president@froch.com
- 檢舉專線：0800-556888、0800-556889
- 書面檢舉：寄送至「雲林縣斗六市工業區工業路 122 號 總經理室」

重大違反法規事件

彰源企業對於重大事件之判定，係嚴謹參酌臺灣證券交易所《有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第二十六條規範。本公司將災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事列為關鍵風險來源，並建立明確之量化與質化指標。凡符合下列任一情形者，即定義為重大事件：

- (1) 對本公司造成重大損害或營運影響者；
- (2) 經主管機關命令停工、停業、歇業，或廢止、撤銷污染相關許可證者；
- (3) 單一事件之罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者。

透過標準化之判定體系，彰源企業確保能即時識別具備高度衝擊性之事件，並啟動對應之危機處理與資訊揭露機制。2025 年度，彰源企業並未發生任何符合上述標準之重大違反法規事件。期間雖因公司車違反《交通規則》受罰 6 仟元，以及違反《職業安全衛生法》受罰 10 萬元罰鍰，惟均未達重大事件之量化指標；且全年未曾因違反經濟、人權、反貪腐、產品責任及環境等相關法規而遭受主管機關之裁罰或被提起訴訟，具體落實了對利害關係人之透明治理與守法承諾。

法遵宣導與教育訓練

彰源企業利用月會不定期進行誠信經營與法規遵循之相關宣導，確保員工深植規範意識。2025 年度，本公司也辦理專業教育訓練以落實合規文化，透過持續性的知識更新，強化組織對法律變動與職業操守之應變能力。

教育訓練對象	教育訓練內容	修課總時數	參與人次
管理職主管	認識職場不法侵害	510 人時	85 人
公司同仁	勞動法規宣導	60 人時	60 人
稽核同仁	「漂綠」與不實永續報告書的法律責任分析	12 人時	2 人
稽核同仁	永續資訊揭露和管理政策及稽核要點	18 人時	3 人



2.3 經營績效

彰源企業以永續經營為核心，專注於高品質不銹鋼管與鋼板之研發製造，持續強化核心價值與市場競爭力。透過穩定全球供應鏈布局與優化製程效率，帶動營運正向循環，為員工打造優質職場，穩健前行並致力創造股東價值。公司積極推動在地化與國際化並行策略，結合當地資源與通路，提升客戶服務品質，攜手商業夥伴共創商機。2025 年度，合併營業收入為新臺幣 10,149,308 仟元，稅後淨利為 97,026 仟元，每股盈餘為 0.35 元，展現出在市場波動下，仍能精進獲利能力之穩健績效。面對全球鋼鐵產業之挑戰，公司每年透過策略會議凝聚共識，擬定營運方向並落實目標追蹤，秉持卓越品質理念，深化國內外市場布局，邁向共榮共存的永續企業。

▼主要產品營收比重

產品別	2023 年		2024 年		2025 年	
	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重	銷貨收入	比重
不銹鋼管	10,506,823	81.7%	10,178,890	82.1%	9,016,814	88.8%
不銹鋼捲板	2,267,854	17.7%	2,191,626	17.7%	1,103,471	10.9%
其他	82,222	0.6%	27,768	0.2%	29,023	0.3%
合計	12,856,899	100%	12,398,284	100%	10,149,308	100%

▼組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新臺幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
收入	12,856,899	12,398,284	10,149,308
營運成本	11,919,820	11,191,170	9,200,031
員工薪資與福利	668,679	688,261	668,832
支付出資人款項	580,875	298,674	339,926
支付政府款項	43,060	75,806	40,811
社區投資	905	1,821	4,519

註 1：收入：包括銷售淨額加上自金融投資（利息收入及股利收入等）與資產銷售所得之收入。

註 2：營運成本：購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付的現金支出（成本費用）。

註 3：員工薪資和福利：包括員工薪資、代扣所得稅及勞健保及其他員工福利費用。

註 4：支付出資人的款項：股利發放、利息費用。

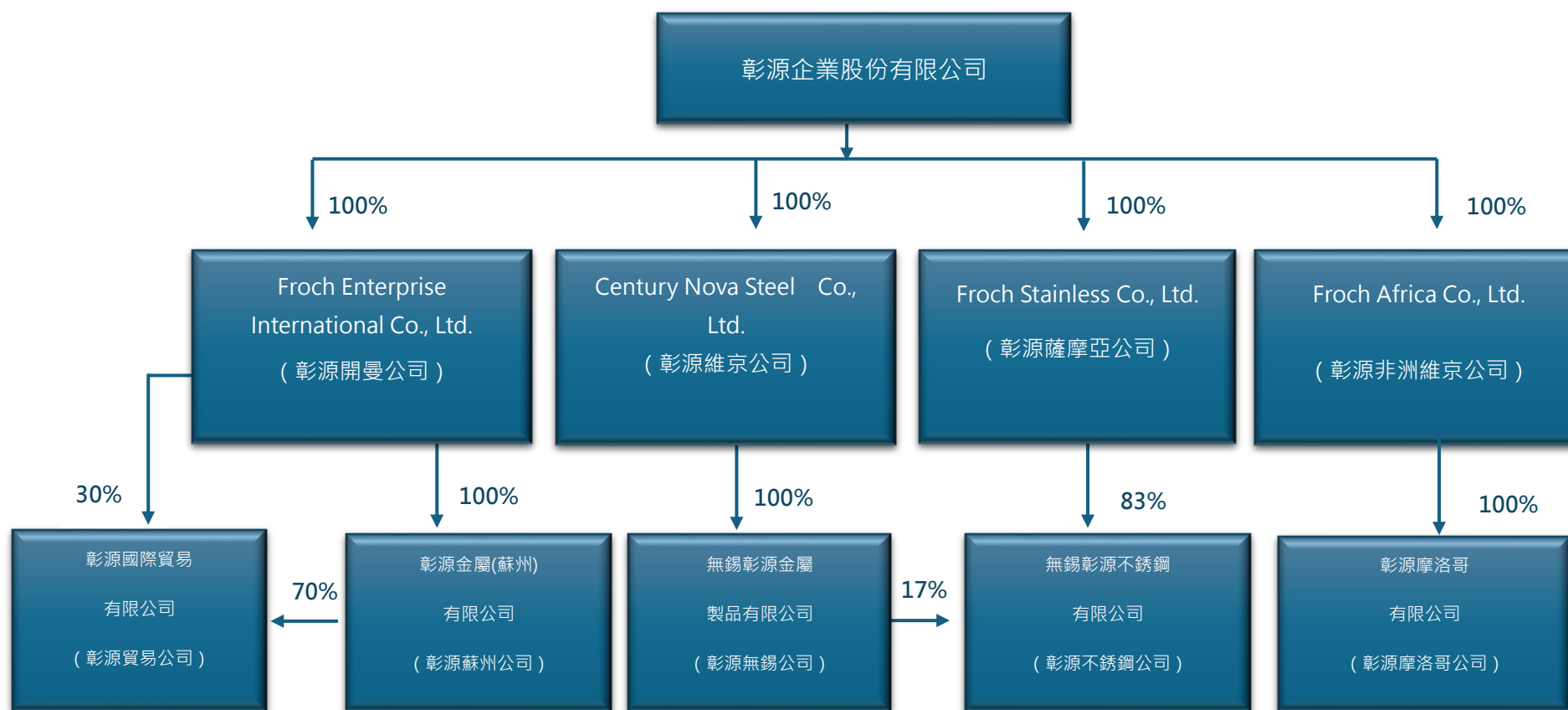
註 5：按國家別支付政府的款項：稅款及罰金（不包括遞延稅款）。

註 6：社區投資：向慈善組織、非政府組織、研究單位（與組織自身的商業研發無關）的捐贈；舉辦社會活動的直接成本，如藝術和教育活動。

註 7：以上為近三年合併財報金額。

轉投資事業

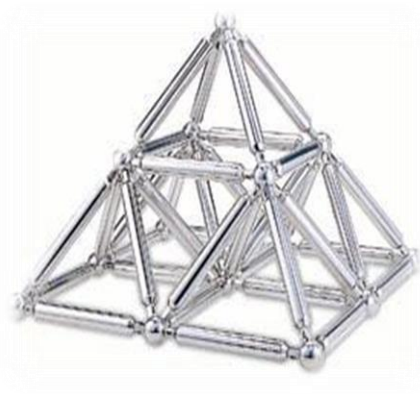
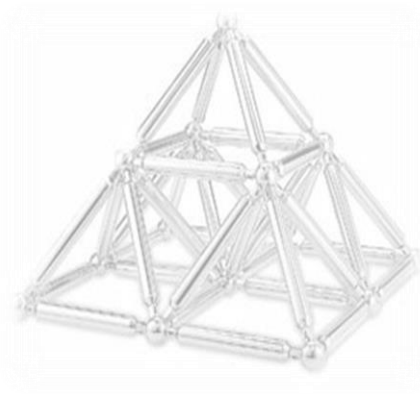
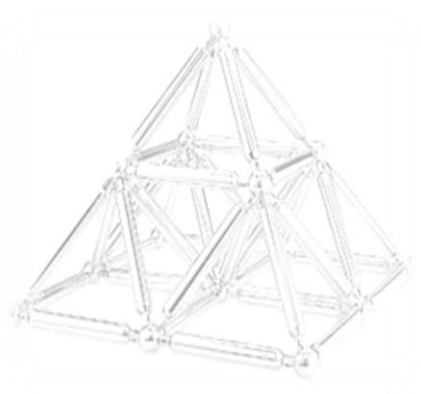
彰源企業透過策略性轉投資布局，深耕全球不銹鋼市場，致力整合產業上下游資源以發揮集團綜效。目前轉投資事業範疇涵蓋海內外關鍵市場，透過技術交流與市場情報共享，強化集團整體之供貨彈性與應變能力。各投資事業均秉持誠信治理原則，協助集團掌握區域發展契機，建立穩定的國際價值鏈，為集團長期成長與永續經營奠定堅實基礎。



政府補助

本公司積極響應國家產業政策，透過申請各項政府補助資源，挹注於研發創新、節能減碳及製程優化。相關補助主要應用於提升能源使用效率、環境保護設施更新及人才培育等範疇，不僅有效緩解產業轉型成本，更具體展現公司對永續發展之投入。彰源企業確保所有補助之申請與執行均符合法律規範，透過透明的管理程序，確保資源有效運用於提升企業核心競爭力與社會共榮。

政府補助 項目名稱	補助來源機關	補助金額		
		2023	2024	2025
機車退貨物稅	國稅局	12,000	8,000	4,000
貨車減徵貨物稅	國稅局	-	116,667	0
退貨車貨物稅	國稅局	-	-	129,444



2.4 客戶關係管理

衝擊影響

彰源企業視客戶為共同成長的夥伴，透過「一次購足」的產品策略，能有效降低客戶採購成本與庫存壓力。而身為國際供應鏈重要環節，若產品品質發生異常或交期延宕，可能對客戶造成停工損失或合約違約之經濟風險。

政策承諾

彰源企業以「以客為尊」為宗旨，建立以客戶為導向之品質管理系統，確保產品符合國際規範。針對異常事件，嚴格遵循內部規章如《退貨聯絡通知單》簽核流程與《客戶抱怨處理記錄表》紀錄程序。

採取之行動

- 全球服務布局：於國內北、中、南區設立營業據點並於海外擴廠，提供貼近市場的即時服務。
- 多元溝通管道：提供「0800 免付費訂購專線」、「客服諮詢專線」及「客戶申訴信箱」，確保多元且透明的交流平台。
- 跨部協同機制：由業務人員結合研發、生產、管理部門召開會議，針對客戶需求進行專案解決。

短期目標

- 年度銷售目標噸數 174,000 噸以上

中長期目標

- 維持客戶滿意度 95.7 %以上
- 客訴全年金額在 265 萬以下
- 不良率 0.15%~5%

評估機制

總經理室每月執行現有客戶抽樣調查，並由品保部每半年針對四大構面彙整「客戶滿意度調查表」，定期呈報至每月營運會議。

績效結果

- 2025 年銷售噸數 125,751 噸
- 客戶滿意度 99.25 %
- 客訴件數 48 件

利害關係人議合

行銷處 黃處長
marketing@froch.com

客戶服務

彰源企業視客戶關係為與合作夥伴同等重要的資產，並將「以客為尊」之宗旨落實於日常作業與決策準則中。身為不銹鋼管國際大廠，本公司依循國際規範專業生產，提供「一次購足」的完整產品規格策略，為客戶在交期與交貨地點上提供最適化的解決方案。

為縮短交期並強化客戶滿意度，本公司不僅於國內北、中、南區設立完整營業據點，亦積極於海外投資擴廠以貼近全球市場。此外，因應全球溫室氣體減量趨勢，本公司於 2025 年度持續透過建置太陽能光電及優化節能設備，研發並提供更具綠色競爭力的低碳產品，協助客戶達成永續供應鏈目標。本公司每年定期辦理客戶滿意度調查，將客戶回饋轉化為服務優化的動力，確保經營成果能實質回饋予利害關係人。

客戶滿意度調查

彰源企業致力於建立「以客戶為導向」之品質管理系統，透過系統化機制掌握客戶需求與期望。本公司目前由總經理室每月進行現有客戶抽樣調查，並由品保部每半年彙整數據分析，編製「客戶滿意度調查表」作為持續改善之依據。2025 年度針對「客戶抱怨處理」、「產品使用狀況」、「交貨期符合性」、「業務服務」四大構面發放各 100 份問卷，並全數回收共 400 份問卷，綜合滿意度高達 99.25%，充分展現本公司產品與服務水準獲得市場高度肯定。

針對調查中反映之精進空間，本公司積極推動優化措施，包含：縮短客訴處理時程、強化交期控管能力及提升技術服務品質。未來本公司將導入更多數據分析工具，以提升調查精準度，並即時針對客戶回饋落實流程改善，確保能在穩健的品質管理基礎上，創造更優質之企業形象並達成永續經營目標。

 彰源企業		目錄	關於本公司	公司治理	幸福職場	環境永續	附錄
構面		客戶抱怨處理		產品使用狀況	交貨期符合性		業務服務
權責單位		品保部		製造部	生管部		業務部
非常滿意（A）		50%		69%	55%		71%
滿意（B）		50%		31%	41%		29%
尚可（C）		0%		0%	1%		0%
不滿意（D）		0%		0%	3%		0%
非常不滿意（E）		0%		0%	0%		0%
綜合滿意度		99.25%					

註：綜合滿意度 = (A+B+C) / 4

客戶溝通管道

彰源企業致力於建構高效且透明的雙向交流平台，建立以「主動應對、跨部協作」為核心的服務體系。本公司之前線業務團隊不僅執行日常應對，更透過主動拜訪國內外客戶，深度掌握市場脈動與客戶需求。在組織布建上，本公司針對國內北、中、南區營業部，以及國外市場，設有各分區專屬服務專線與電子郵件，並結合 0800 免付費訂購專線、客服諮詢專線及客戶申訴信箱等工具，建構全方位的溝通網絡。

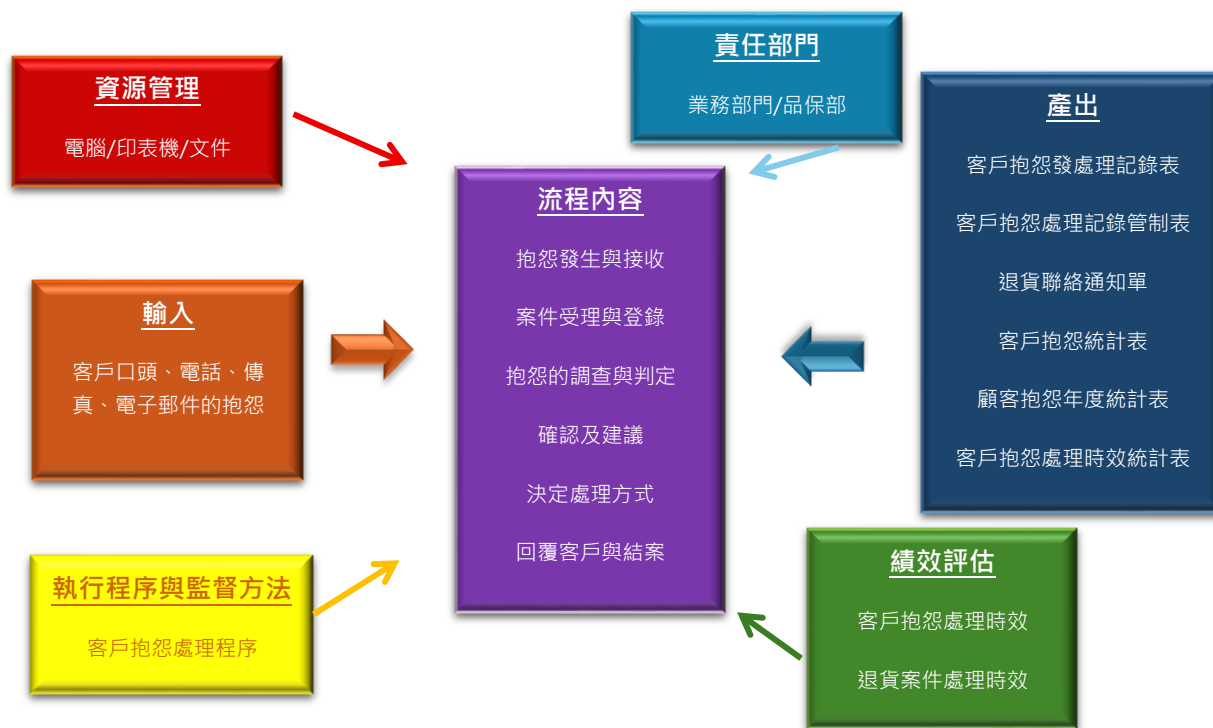
為落實精緻化服務並解決單一客戶的特定需求，本公司建立跨部門協同機制，由前線業務人員與研發、生產、管理等部門定期召開跨部門會議，針對客戶回饋之服務事項進行深度討論與專案解決。所有溝通成效與客戶期望之分析，均會定期彙整並於每月營運會議中提出報告，透過管理階層的參與與跨單位的橫向整合，確保服務品質能持續領先產業標準，實踐「以客為尊」的承諾。

• 免付費訂購專線：0800-556888 • 客服諮詢專線：0800-556888~9 • 客戶申訴信箱：marketing@froch.com • 傳真：05-5575886

客訴處理流程

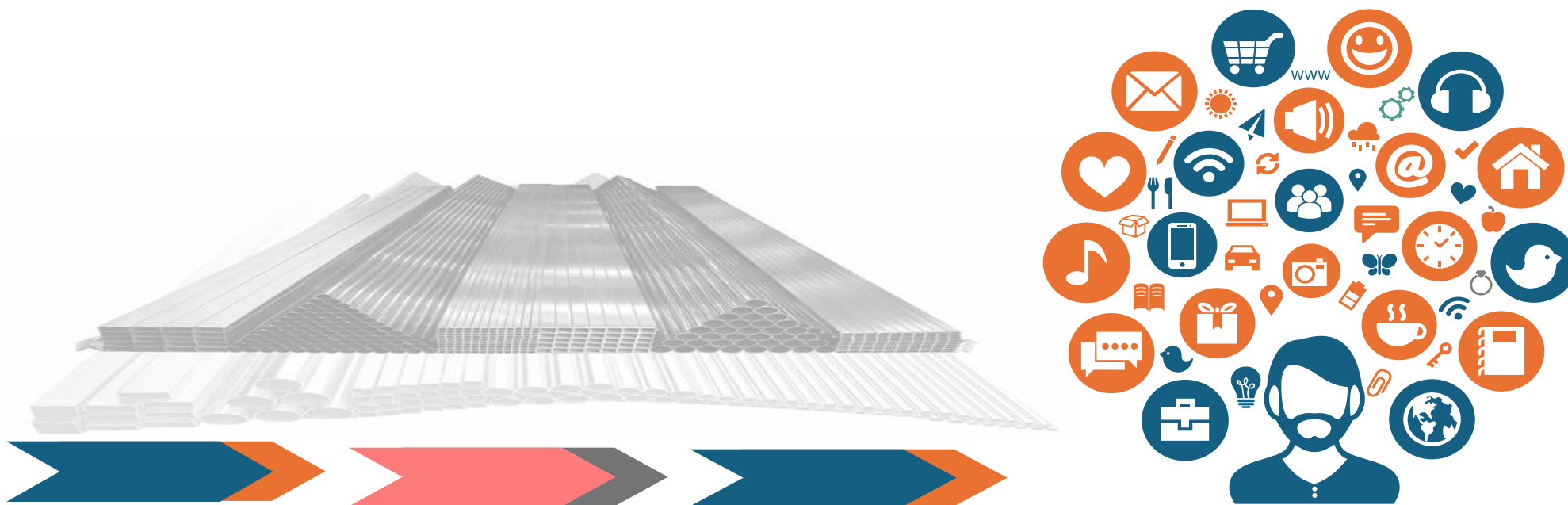
彰源企業將客戶回饋視為精進品質之關鍵動能。為確保各類申訴均能獲得即時且適當之處置，本公司建置了包含：專線電話、傳真、電子郵件及現場反應之多元管道，由業務單位專人即時受理並呈報。針對「規格或數量不符」之案件，本公司啟動緊急應變機制，透過開立「退貨聯絡通知單」並報請副總經理核准，依循標準作業程序迅速辦理補換貨作業，以確保客戶營運不受影響。若申訴涉及「品質異常」，業務經理則指派專人前往現場實勘並蒐集事證，所有案件均須登載於「客戶抱怨處理記錄表」，並移交品保部執行根本原因分析。

本公司重視處理進度之即時回饋與結案追蹤，並定期彙整客訴類型以優化內部產銷流程，致力將客訴風險降至最低，落實對利害關係人之品質承諾。2025 年度，本公司共計受理「規格或數量不符」8 件，以及「品質異常」40 件，所有案件均已依程序結案並落實改善措施。



客戶隱私

彰源企業深知資訊安全與客戶隱私保障乃維繫客戶信任之基石，亦是企業落實永續經營之誠信基礎。本公司將客戶資料、詢報價紀錄、訂單明細及出貨單據等與客戶往來之所有文件，均視為高度機密資產。為確保資訊的安全性與完整性，本公司建立嚴謹的檔案保管與歸檔制度，透過實體控管與資訊安全防護機制，確保所有商業機密與個人資料皆獲得妥善存檔，嚴防未經授權之存取或資料外洩。2025 年度，本公司並未接獲任何關於侵害客戶隱私、洩漏或遺失客戶資料之申訴或投訴案件。



2.5 產品責任與安全

衝擊影響

穩定且合規的品質不僅能有效降低產品安全風險與客訴，更實質提升客戶信任與品牌競爭力，奠定長期合作基礎。反之，若發生品質異常或安全事故，將直接引發抱怨、退貨、索賠，甚至面臨產品召回風險，增加營運成本與經濟損失。此外，信任度下降將導致形象受損與訂單流失，對永續經營造成負面影響。

政策承諾

彰源企業承諾依循相關法規、國際標準及客戶要求，建立並維持有效的產品責任與安全管理制度，確保產品自設計、製造、檢驗至交付各階段，均嚴格符合品質與安全規範。透過製程管制及持續改善機制，積極預防品質異常與安全事件，致力於將品質意識轉化為品牌信譽，厚植企業永續經營之競爭力。

採取之行動

- 三級檢驗體系：落實「來料檢驗」、「製程檢驗」及「成品檢驗」。
- 國際認證維護：取得《ISO 17025》、《LR 勞氏船級社》及《NSF-61》飲用水安全認證。並定期接受第三方公正單位之外部審核與展延評鑑，確保各項證書持續有效。

短期目標

- 製程不良率 $\leq 0.30\%$
- 成品不良率 $\leq 0.15\%$
- 製程短節率 $\leq 0.50\%$

中長期目標

- 維持製程不良率 $\leq 0.30\%$
- 維持成品不良率 $\leq 0.15\%$
- 維持製程短節率 $\leq 0.50\%$

評估機制

每月由品保單位固定召開品質月會，針對品質相關事宜與改善計畫之執行進度，進行深度討論。此外，管理層每年定期執行管理審查，評估產品責任與安全目標之達成情形。

績效結果

- 製程不良率 0.05%
- 成品不良率 0.14%
- 製程短節率 0.19%

利害關係人議合

- 與主要客戶召開 10 次品質安全會議，討論改善計畫並落實要求。
- 與供應商召開 10 次來料品質與安全標準會議，確保符合規範。

品質管理政策

彰源企業作為不銹鋼管製造專家，產品範疇涵蓋配管用、機械結構用、鍋爐及熱交換器用、冷作成形等邊角鋼、不銹鋼衛生鋼管、大口徑不銹鋼管及鋼捲板加工等多元領域。本公司深知產品廣泛應用於全球石化、造紙、食品、汽車、電子及環境工程等關鍵工業與民生用途，其品質穩定性直接影響利害關係人之安全與權益。

為追求卓越品質並落實「以客為尊」之核心價值，本公司已建置並通過 ISO 9001 品質管理系統認證，確保從生產、檢驗到交付的每一環節均符合國際品質標準與法規要求。我們透過系統化的管理機制，展現穩定提供優質產品與服務的能力，並由全體同仁貫徹執行以下「品質政策」四大核心方針：

1. **品質第一：** 依循 ISO 9001 標準落實全面品質管理 (TQM) 並善用品管手法，不斷提高品質管理體系的有效性，以達成「零缺點」為最終目標。
2. **客戶至上：** 持續傾聽客戶聲音，透過專業技術團隊之研究與創新，提供多元化產品與技術服務，致力於追求最高的客戶滿意度。
3. **國際標準：** 建立嚴謹的監督與量測機制，確保產品規格精準符合 CNS、ASTM、ASME、JIS、EN、AS 等國際標準要求，履行對全球客戶的品質承諾。
4. **持續改進：** 透過品質目標管理 (MBO) 強化專業團隊運作，利用內部稽核與管理審查機制持續推動流程優化，以確保企業之永續經營並提升國際競爭力。



▲ISO 9001 品質管理認證

有效日期：20270905



▲ISO 14001 環境管理認證

有效日期：20260910

品質管理機制

彰源企業深植系統化的管理文化，將所有檢驗流程與標準作業程序完整文件化，以確保檢驗記錄具備高度可追溯性，並作為後續稽核之實證。透過定期執行的內部稽核與管理審查會議，本公司持續檢視檢驗流程的落實程度，並針對檢驗發現的不良品或潛在品質風險，立即啟動矯正與預防措施，確保改善行動能獲得追蹤與落實。為確保產品規格精準無誤，本公司落實階段式的三級檢驗體系：

- 來料檢驗：** 原料鋼捲進廠後，即依據規格執行厚度、寬度、化學成分及表面缺陷之精密檢驗，凡不符合標準之原料一律採取隔離存放或退回供應商處理。
- 製程檢驗：** 生產期間對每批次不銹鋼管進行外徑、厚度、長度及產品缺陷監控，若發生製程異常則立即記錄並啟動通報機制。
- 成品檢驗：** 鋼管出廠前執行最終查核，包含外觀、尺寸、重量、焊道品質及表面狀況。不合格品須落實隔離與原因分析，並視評估結果執行返工或報廢。
- 產品驗證與測試：** 針對特定規格或客戶之特殊需求，執行抗拉強度、硬度等性能測試及耐腐蝕測試，確保產品之安全性與耐用性。

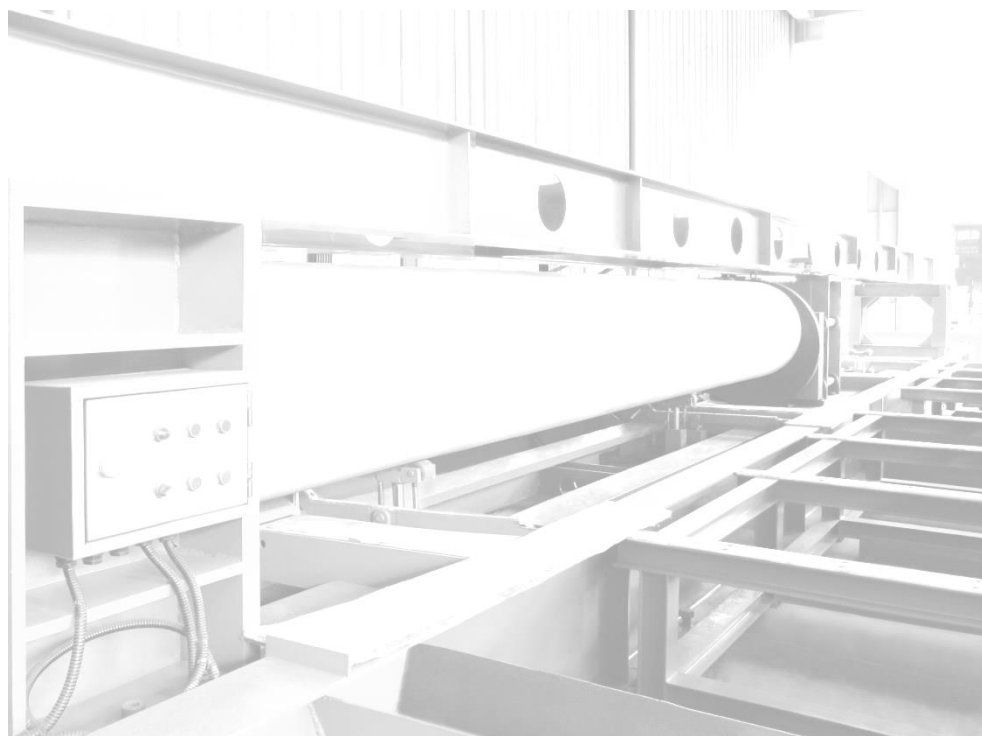
品管績效指標

彰源企業建立嚴謹的品質管理 KPI 體系，針對各生產課別之關鍵績效指標進行量化監控。本公司透過追蹤製程與成品之不良率及短節率，精確掌握各單位生產品質趨勢。2025 年度，製一課、製二課及製五課之品質表現均全數達成年度目標值，展現本公司在追求穩定產出與落實精益求精方針上的執行成效。以下為本公司 2025 年度之品質管理績效達成情況與未來目標設定：

KPI 指標	負責課別	2025 目標	2025 達成情況	2026 目標
製程不良率	製一課	≤ 0.30 %	0.05%	≤ 0.30 %
成品不良率	製二課	≤ 0.15 %	0.14%	≤ 0.15 %
製程短節率	製五課	≤ 0.50 %	0.19%	≤ 0.50 %

產品品質認證

彰源企業除落實系統化的品質管理外，更透過多項第三方公正機構的國際認證，落實對全球客戶的品質承諾。針對實驗室檢驗專業，本公司實驗室已通過 ISO 17025 認證，具備國際級的校正與檢驗技術實力，確保所有產品測試數據之精確性與公正性。在特定產業應用方面，本公司取得英國勞氏船級社 (LR) 認證，代表產品在材料強度與耐候性上完全符合國際航運與海洋工程之高標準要求。此外，為確保民生用水之安全，本公司產品亦通過美國 NSF-61 飲用水系統元件認證，保證不銹鋼管材在與飲用水接觸過程中不會釋放對人體有害物質，展現本公司對產品安全與公共衛生的嚴謹態度。





▲ ISO 17025 測試實驗室認證



▲ 英國勞氏船級社認證



▲ 美國 NSF-61



產品品質教育訓練

彰源企業建立年度品質培訓計畫，針對品管同仁落實技術深耕與規範宣導，課程涵蓋各項精密理化測試操作及內部品質稽核實務培訓。透過每年固定頻率的專業授課，確保檢驗人員精準掌握國際規格與儀器應用能力，從嚴把關產線品質。2025 年度品管人員專業教育訓練之執行成效如下：

教育訓練內容	教育訓練頻率	課程時數	參與人次
JIS MARK 表示管理辦法說明	每年一次	2 小時/次	15 人
X-RAY 檢驗訓練	每年一次	2 小時/次	2 人
內部品質稽核人員定期訓練	每年一次	2 小時/次	3 人
化學成份分析教育訓練	每年一次	2 小時/次	1 人
品質檢驗訓練	每年一次	6 小時/次	41 人
渦電流測試及操作訓練	每年一次	2 小時/次	5 人
檢驗與測試	每年一次	6 小時/次	19 人



合規標示與誠信行銷

彰源企業專業製造之不銹鋼配管、不銹鋼機械構造用管、不銹鋼角鋼、不銹鋼扁平鋼及其他不銹鋼產品，均榮獲 CNS 正字標記；展現產品品質符合國家標準之公信力。本公司提供涵蓋工業配管、大口徑配管、鍋爐及熱交換器、衛生鋼管及不銹鋼板卷等全系列產品，所有產品標示均依循法規與產業規範辦理。2025 年度本公司未發生任何違反產品與服務之資訊與標示相關法規事件，亦未發生違反行銷傳播相關法規之情事。彰源企業將持續秉持誠信行銷原則，確保所有技術資料與行銷文件之真實性，維護利害關係人之權益。

2.6 供應鏈管理

衝擊影響

建立穩定的供應體系能確保原料來源可靠並降低營運風險；反之，若未落實管理，可能面臨供應中斷或間接涉及衝突礦產爭議。由於鋼鐵原料具國際性，若供應商發生法規違規或環境事故，可能產生連帶營運與商譽風險。

政策承諾

彰源企業秉持誠信經營，致力維持供應鏈穩定與合規。本公司承諾落實負責任採購，要求供應商遵循法規並禁用衝突礦產。同時，我們鼓勵合作夥伴重視資源循環與職業安全，將 ESG 因素逐步納入供應商評估基準，確保整體供應體系之穩健。

採取之行動

- 遴選與考核：對新供應商秉持審慎評估，並對既有供應商執行年度評核。2025 年起納入「當地供應商 ESG 書面評比」，透過線上公開資訊查核環境與社會績效。
- 內部稽核與盤點：透過定期原物料盤點進行實地稽查，精確掌握物料流向與存放管理。
- 職能強化：定期辦理教育訓練，確保作業精準度。

短期目標

- 供應鏈相關教育訓練總時數達 4 人次
- 每年實地稽查 2 次

中長期目標

- 供應鏈相關教育訓練總時數達 6 人次

評估機制

由採購部門彙整年度供應鏈管理相關教育訓練之參與人次，以評估內部職能強化成效，並統計原物料實地盤查頻率。

績效結果

- 2025 年實地稽查 2 次
- 2025 年在地採購比例 62 %
- 供應鏈相關教育訓練總時數 50 人時

利害關係人議合

採購處 楊處長
Suppliers@froch.com

供應鏈概況

彰源企業為不銹鋼管與鋼板專業製造廠，其供應鏈上游主要為不銹鋼熱軋鋼捲與不銹鋼冷軋鋼捲供應商。為確保品質穩定性與來源可靠性，本公司採購來源以國內外知名鋼鐵大廠為主，原料來源涵蓋歐洲、美洲及亞洲地區，藉此分散採購風險並確保產品符合 CNS、ASTM、JIS 等國際規格。本公司之供應鏈管理範疇主要包含下列兩大類別：

- **原料供應商：** 主要採購 200 系列、300 系列及 400 系列不銹鋼鋼捲，作為生產不銹鋼管、方管及角鋼之主要材料。
- **輔料與委外服務供應商：** 包含包裝材料、拋光與酸洗加工服務、以及物流運輸等夥伴。

供應商管理政策

彰源企業秉持誠信經營原則，致力維持供應鏈穩定與合規，並逐步將 ESG 因素納入評估基準。供應商除須符合品質與交期規範外，亦應遵循法規並禁用衝突礦產。我們鼓勵合作夥伴重視資源循環及職業安全，共同降低經營風險。此外，本公司定期針對相關同仁開展教育訓練，2025 年課程涵蓋「供應鏈管理」、「國際貿易重點整理」及「產品淨毛重計算與表單填寫」，確保銷售與收料端精準對接供應鏈流程，強化整體穩健運行。

新供應商遴選機制

彰源企業對於新供應商之遴選秉持審慎評估之原則，以維持供應鏈的穩定與品質。由於鋼鐵產業特性屬寡占市場，合格供應商之選擇相對有限，且現有合作對象多為國內外上市櫃公司，其在營運管理、法規遵循及品質控管水準上均屬成熟，故目前供應體系並未發現重大風險或異常情形。

2025 年度，本公司並無新增供應商。在永續管理規劃方面，雖然現行法規尚未針對供應商簽署相關承諾書提出明確強制要求，但本公司為精進供應鏈管理韌性，未來將視實際營運需求與國際趨勢，逐步規劃導入供應商相關承諾書或永續屬性要求，透過階段性的引導機制，進一步強化供應鏈之合規性與永續管理績效。

供應商定期考核

彰源企業建立完善的供應商評核機制，除維持既有的供應鏈穩定性外，並逐步納入永續發展指標。本公司長期針對供應商執行定期考核，評估範疇涵蓋「產品品質」、「產品交期」、「配合度」及「供應穩定性」等核心營運指標，以確保生產流程之順暢；同時，透過原物料盤點進行實地稽查，落實公司內部庫存盤點與管理，強化對物料流向的精確掌握。

自 2025 年起，為落實永續供應鏈管理，本公司進一步針對「當地供應商」實施 ESG 項目書面評比。由採購及原物料管理人員透過「線上公開資訊」進行查核，藉以掌握供應商在碳足跡、能源使用、勞工權益及資訊安全等面向的落實情形。2025 年度，彰源企業針對當地供應商的考核評估並未鑑別出有對環境及社會具重大實際或潛在負面衝擊之供應商，展現本公司積極建構負責任供應鏈之成效。

禁用衝突礦產

彰源企業生產之不銹鋼以鐵 (Fe) 與鉻 (Cr) 為核心合金元素，藉此形成緻密的氧化鉻保護膜以提升抗腐蝕性；並依據不同產品用途，添加鎳 (Ni)、錳 (Mn)、鉬 (Mo) 等金屬元素改善機械性能，進而發展出 200、300 及 400 系列之多元化鋼材。本公司嚴格管理供應鏈源頭，承諾使用之原物料皆不含禁用衝突礦產，落實負責任的採購方針。此外，製程中所產生之次級品與下腳料均屬可 100% 回收再利用的永續材料，透過重新煉製成高品質不銹鋼，有效減少對原生礦產的依賴並降低環境衝擊，實踐循環經濟之目標。

當地採購

彰源企業以台灣為核心營運據點，優先與在地廠商建立合作夥伴關係，以降低物流運輸產生的環境影響並強化供應鏈韌性。本公司將與設立於台灣之企業進行的交易界定為在地採購。2025 年度，彰源企業於台灣在地供應商的採購金額佔總採購金額比重為 62 % (2024 年度為 68%)。由於不銹鋼產業之部分核心原物料需依賴國際市場供應，本公司在維持全球採購多元化以分散風險的同時，仍將六成以上的採購金額留於在地市場，藉此支持台灣本土產業鏈發展，落實環境責任與經濟貢獻之平衡。

2.7 資訊安全管理

資訊安全管理架構

為強化資訊安全治理、確保核心資料、關鍵系統及網路運作之高度安全，彰源企業建置了完善的「資訊安全管理委員會」，建構由上而下的頂層設計與防禦體系。本委員會由副董事長擔任召集人，由資訊安全主管負責落實執行各項資安政策，並每年定期向董事會報告執行成效，確保資安治理納入董事會之監督層級。本委員會下設兩大專業職能小組，透過「執行」與「稽核」之權責分工，強化資安管理韌性：

- **資訊安全處理小組：**負責資訊安全系統之規劃與建置，範疇涵蓋：基礎網路管理與核心系統維運，致力於構築堅實的技術防禦防線。
- **資訊安全稽核小組：**協同公司內部稽核單位，定期執行內部及外部資訊安全稽核工作。透過系統化查核機制，監督資安規章之落實狀況，確保管理制度之持續有效性。

資訊安全政策承諾

彰源企業將資訊安全視為企業穩定經營與維護商業機密的基石。為落實資安防護、強化系統韌性並確保利害關係人之權益，本公司建立嚴謹之管理方針，涵蓋人員意識培訓、資訊資產防護、災害復原及合規性審查等多個維度，致力於構建全方位之資訊安全防護網。本公司訂定之資訊安全管理範圍涵蓋以下九大核心領域：

1. 人員管理及資訊安全教育訓練。	6. 資訊資產安全管理。
2. 電腦系統安全管理。	7. 實體及環境安全管理。
3. 網路安全管理。	8. 資訊系統永續運作計畫管理。
4. 系統存取管制。	9. 資訊安全稽核。
5. 系統發展及維護安全管理。	

彰源企業秉持誠信經營精神，對內落實稽核監控，對外強化委外管理，並鄭重承諾以「每年零資安事件」為年度管理目標。針對國際標準之接軌規劃，本公司目前已建置穩健的內部資安管控與風險評鑑程序，未來將持續視產業動態、客戶期待及內部實際運作情況，再行評估決定是否導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，確保管理制度能與時俱進並符合最高治理標準。

資訊安全管理機制

彰源企業建構多層次資安防禦體系，透過防火牆、入侵防護與自動化網站過濾機制，阻斷外部威脅；並搭配郵件安全掃描與每日資料庫備份制度，確保核心資訊的機密性與營運韌性。2025 年度，本公司於資安領域投入經費共計 10 萬元，主要用於防毒軟體授權及防毒主機維護，致力於確保基礎數位環境之安全與穩定。在嚴密控管下，當年度內部與外部稽核均未發現任何重大缺失，展現本公司對於數位資產安全之重視。

項目	具體管理措施
防火牆防護	- 防火牆設定連線規則。 - 如有特殊連線需求需額外申請開放。
使用者上網控管機制	- 使用自動網站防護系統控管使用者上網行為。 - 自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。
防毒軟體	使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。
郵件安全管控	- 有自動郵件掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件，及擴大防止惡意連結的保護範圍。 - 個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件檔案。
資料備份機制	重要資訊系統資料庫皆設定每日備份。
重要檔案上傳伺服器	公司內各部門重要檔案存放於伺服器，由資訊部統一備份保存。
媒體報廢管理	嚴格控管退役儲存媒介的銷毀程序，確保機密性及敏感性資料不致因實體報廢而外流。

資訊安全教育訓練

彰源企業深知人員意識乃資安防禦之關鍵環節，除落實技術面之硬性布建外，亦積極透過教育訓練強化同仁之風險識別與即時應變能力。我們致力於將資安規範轉化為日常作業的自律行為，藉由深耕企業資安文化，建構堅實的人為防禦網絡，以靈活應對日益演變的數位挑戰。

課程名稱	舉辦單位	參與對象	總時數
上市上櫃公司資通安全管控指引說明	台灣金融研訓院	資安主管/資安人員	5 人時
資訊安全教育訓練	彰源企業資訊處	全體公司同仁	70 人時
你需要知道的事	彰源企業資訊處	全體公司同仁	71 人時

資安事件因應作為

彰源企業為確保突發事故發生時能迅速復原並止損，已建立完備的資安風險管理策略，透過標準化的應變流程與技術防禦機制，構築堅實的資訊防護體系。2025 年度，本公司未發生任何資訊安全外洩事件，亦未接獲相關申訴。資安事件處理六大核心步驟如下：

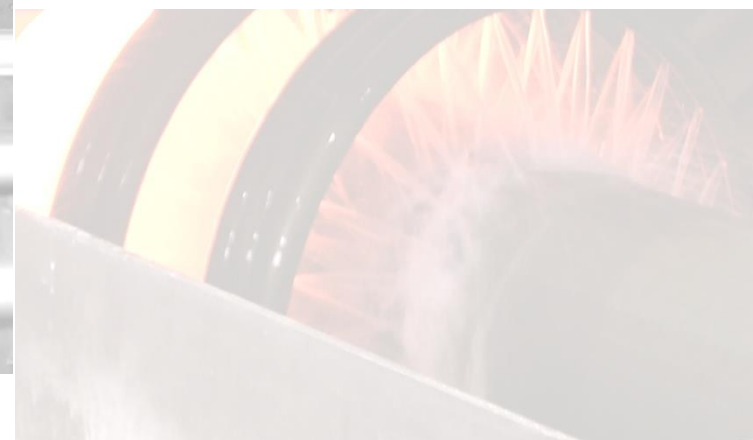
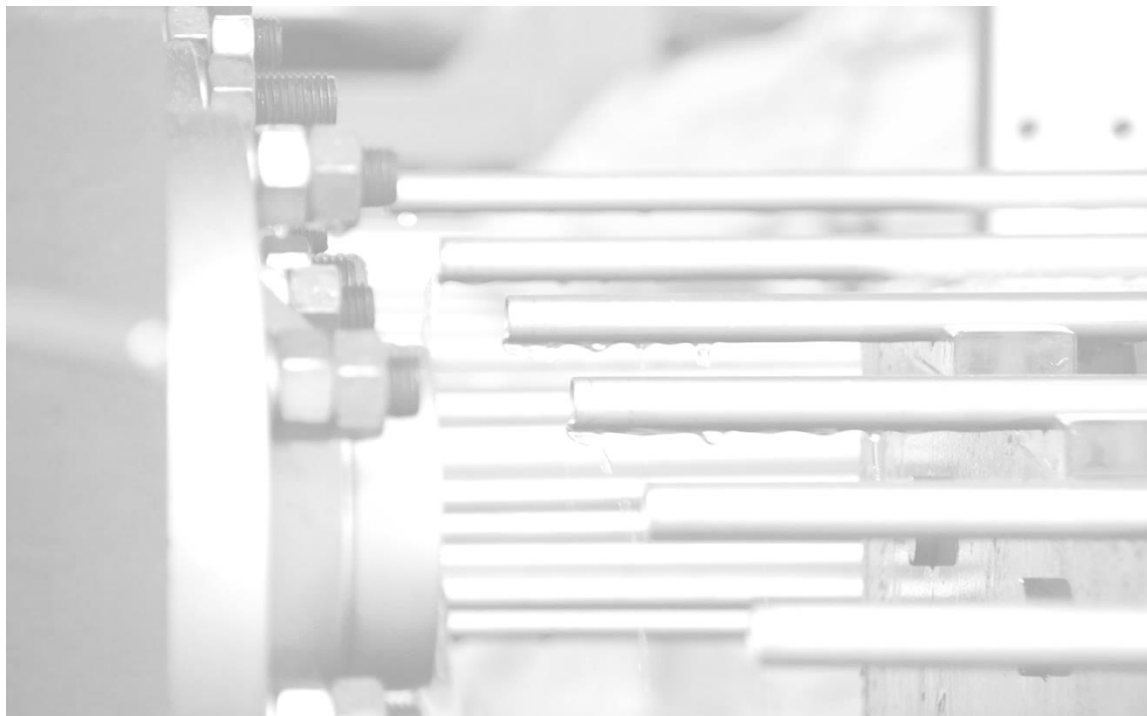
- 辨識分析：**即時辨識異常事件，並確認事件類別與事件等級。
- 分級通報：**依事件等級依序往上呈報。若事件緊急，則先以電話或電子郵件回報之；若事件已影響使用者之作業，須由資訊部門通知相關單位。
- 緊急應變：**採取解決措施，以降低傷害程度。必要時依規定啟動備援機制。若牽涉法律責任，妥善保留事件軌跡。
- 原因釐清：**分析事件的原因及解決對策。必要時增加臨時保護機制，並進行分析與評估，以便決定終止問題之程序、時間、所需資源；經核准後實施。
- 復原重建：**確認需進行復原之系統、設備或環境，必要時依規定執行復原計畫。
- 檢討優化：**定期檢討事件之因果及處理過程，並擬定改善機制。

客戶隱私保護

彰源企業主要服務對象為法人企業，業務性質不涉及大規模消費者個人資料之搜集與保管，資料風險主要集中於商業機密之維護。經評估市場資安險種之承保範疇與產業適用性後，本公司現階段採取「自主實體防禦優於風險轉嫁」之策略，將管理資源優先投入於資通安全技術之升級與深化。

我們透過建構包含防火牆、入侵防護系統及防毒軟體在內的硬性防禦網絡，並同步優化同仁之資安危機意識與應變能力，構築全方位的數據隱私防線。

2025 年度，本公司未接獲任何關於洩漏客戶隱私或商業機密之投訴案件，實踐了維護利害關係人資訊安全之最高承諾。



CH3 幸福職場與社會共榮

3.1 人才吸引與留任

衝擊影響

正面衝擊：

在市場環境越加競爭和大變動下，提升員工福祉可幫助員工增加穩定度，提高員工對於組織的向心力，大家同心打造並維護良好健康的企業文化，達成永續的雙贏。

負面衝擊：

少子化及老齡化問題日趨嚴重，加上員工因著世代潮流和趨勢，在看待工作的想法和觀念已經有所改變，若企業無法有效留住員工並吸引專業人才加入，將大大衝擊企業在市場的競爭力、市佔率，甚至是影響長期發展。

政策承諾

彰源企業看重每個員工及其家庭在經濟及工作發展性上的需要，每年檢視與同業、同地區企業廠商的薪酬福利，更關心員工照顧及向心力與團隊凝聚，不斷調整員工福利制度以確保競爭力、亦致力於提升員工專業職能，看重企業與員工的共同成長。

採取之行動

- 除網路人力銀行徵才，同時與當地就業中心、榮民服務處、大專院校建立雙向互惠產官學合作，擴充招募管道
- 每年檢視薪酬福利政策，確保企業的薪資競爭力；並定期檢視勞動法規，以確保合法合規
- 強化並落實中高齡聘雇以及退休員工回聘機制
- 活用工作輪調協助員工完善職能以及提升能力
- 定期幹部以及專業職能教育訓練
- 打造友善安全職場，建立完整明確的申訴管道

衝擊影響

目標

短期目標：

1. 員工留任率達 80%以上
2. 員工滿意度達 4 分以上

中長期目標：

1. 員工留任率達 85%以上
2. 員工滿意度達 4.5 分以上

評估機制

強化員工關懷與離職面談，了解員工需求，持續定期調查員工滿意度，致力員工關係，並將收集的反饋向人資最高主管以及經營團隊呈報，追蹤問題改善

績效結果

- 2025 年留任率：86%。
- 本公司重視同仁的意見進行滿意度調查，以促進勞資合作、提高工作效率，提供各位同仁對公司的管理及政策表達意見的管道。另 2025 年滿意度調查期間為 2025 年 12 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，覆蓋率 56%，整體同仁滿意度為 3.89 分（滿分 5 分）。

利害關係人議合

藉由每季一次的勞資協議與同仁共同討論改善計畫，2025 年共辦理 4 次，分別於 3 月、6 月、9 月、12 月進行。

多元人力結構

截至 2025 年底，彰源企業的員工總數為 573 人，涵蓋彰源企業之臺灣地區營運據點。員工中包括 27 位高階管理職、125 位中階管理職及 421 位一般員工，且 573 名員工皆為永久聘僱。此外，2025 年無雇用任何非員工的工作者。

員工人力結構在性別比例上，男性約佔 85%，女性員工約佔 15%，另女性管理職員工佔管理職員工數 20%；在年齡分布上，本公司在職同仁年齡主要介於 30-50（含）歲之間，佔員工總數 66%。我們重視人力結構的多元性，致力於營造包容的工作環境，並積極聘用來自不同背景的員工。2025 年公司共聘用 8 位身心障礙人士，提供適當的工作機會與支持。

▼2025 年彰源企業(台灣據點)員工人數

類別	男性	女性	員工總人數
高階主管 ^{註 1}	26	1	27
中階主管 ^{註 2}	95	30	125
一般員工	366	55	421
合計	487	86	573
永久聘僱員工 ^{註 3}	487	86	573
臨時員工 ^{註 4}	0	0	0
合計	487	86	573
全職員工 ^{註 5}	487	86	573
兼職員工 ^{註 6}	0	0	0

類別	男性	女性	員工總人數
無時數保證員工 ^{註 7}	0	0	0
合計	487	86	573
小於 30 歲	39	9	48
30-50 歲 (含)	324	52	376
大於 50 歲	124	25	149
合計	487	86	573
身障人士	8	0	8
合計	8	0	8

註：

1. 高階主管：經理級以上
2. 中階主管：組級、課級
3. 永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
4. 臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
5. 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
6. 兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
7. 無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
8. 統計範疇：彰源台灣據點。

新進員工和離職員工

公司招募計畫依循該年度人力需求進行展開，現階段著重在海外廠人員招募，透過 104 人力銀行、大專校院產學合作以及校園招募、所在地政府就業中心、榮民服務處以及內部員工推薦來增補，秉持著多元、創新、公平的原則招募新進員工。藉由新進員工關懷、主管訪談以及員工離職面談了解每位同仁的需要，並且定期與總經理、高階主管匯報，追蹤且持續改善，以強化人員的留任。

2025 年度新進員工共 68 名，約佔員工總數之 12%，同期離職員工為 89 名，約佔員工總數 16%，且皆為自願離職，截至 2024 年底，本公司員工總數為 594 人，2025 年底為 573 人，整體員工留任率達 86%，人力結構維持相對穩定。

▼2025 年新進員工和離職員工人數

性別	年齡	新進員工		離職員工	
		人數	佔比	人數	佔比
女性	小於 30 歲	1	11%	2	22%
	30-50 歲 (含)	4	8%	2	4%
	大於 50 歲	1	4%	3	12%
	總計	6	7%	7	8%
男性	小於 30 歲	20	51%	24	62%
	30-50 歲 (含)	36	11%	48	15%
	大於 50 歲	6	5%	10	8%
	總計	62	13%	82	17%
人數合計		68	12%	89	16%

註：1. 年度統計基準日:2025 年 12 月 31 日

2. 統計範疇：彰源台灣據點。

3. 佔比 = 各類別新進 (離職) 員工人數 / 各類別 2025 年底員工總數。

2024 年度新進員工共 38 名，約佔員工總數之 6%，同期離職員工為 77 名，約佔員工總數 13%，且皆為自願離職。

▼2024 年新進員工和離職員工人數

性別	年齡	新進員工		離職員工	
		人數	佔比	人數	佔比
女性	小於 30 歲	3	33%	3	33%
	30-50 歲 (含)	4	7%	6	11%
	大於 50 歲	0	0%	0	0
	總計	7	8%	9	10%
男性	小於 30 歲	13	33%	6	15%
	30-50 歲 (含)	15	4%	48	14%
	大於 50 歲	3	2%	14	11%
	總計	31	6%	68	13%
人數合計		38	6%	77	13%

註：

1. 年度統計基準日: 2024 年 12 月 31 日
2. 統計範疇：彰源台灣據點。
3. 佔比 = 各類別新進 (離職) 員工人數/各類別 2024 年底員工總數。

薪酬政策

彰源企業薪資制度包含本薪、加給，依核定職務及個人學經歷與專業技術、工作效率等因素核定金額，得隨職務異動調整，無涉性別差異。本公司落實女男平等，依職務與能力進行公平核薪，同工同酬，遵循法規並建立友善平等工作環境。

薪酬比率

▼2025 年總薪酬比率

年度總薪酬比率 註 1	年度總薪酬比率之增加百分比 註 2
354.32%	98.19%

- 註：
1. 年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數
 2. 年度總薪酬報酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比
 3. 計算中位數之原則為排除董事長及臨時聘僱員工，故董事長及臨時聘僱員工不在計算之內

▼2025 年性別薪資與薪酬的比例：

類別	平均基本薪資		平均薪酬	
	女性	男性	女性	男性
高階主管	1	1	1	1
中階主管	1	1	1	1
一般員工	1	1	1	1

- 註：
1. 高階主管：經理級以上
 2. 中階主管：組級、課級
 3. 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站>單一公司>公司治理>企業 ESG>企業 ESG 公司資訊>ESG 資訊揭露（個別公司查詢）>社會面-人力發展指標項下。

員工福利

本公司以保障員工權益與提升整體福祉為核心，持續建構安全、穩定且具凝聚力的職場環境。透過職工福利委員會，系統性規劃與推動各項福利措施，強化員工照顧機制，協助同仁兼顧工作表現與生活品質。

在員工關係與組織凝聚方面，公司不定期辦理多元員工活動，促進跨部門互動與情感交流；並透過每季召開職工福利會議，建立穩定溝通平台，定期檢視與優化福利制度，確保相關措施能回應員工期待並因應環境變化。

同時，公司重視員工身心健康，定期提供健康檢查，並結合關懷訪談與心理支持資源，協助員工維持良好身心狀態，具體落實以人為本的管理精神。未來將持續精進人力資源制度與福利措施，打造具幸福感與長期韌性的永續職場文化。

本公司員工福利措施：

類別	福利內容
社會保險	勞工保險
	健康保險
	團體商業保險
	出差海外平安險
母性關懷	懷孕生產及育嬰留職停薪相關假別
	溫馨哺乳室設置
	生育補助
員工福利	年終獎金

類別	福利內容
	秋節獎金
	績效獎金
	早班人員免費提供午餐
	夜班人員免費提供晚餐
健康管理	健康檢查
	每年員工健檢
	運動社團補助
	減重活動
其他福利	生日禮券、蛋糕
	員工制服
	免扣員工福利金
	部門旅遊
	春酒、春節禮品
	員工國外旅遊
	員工停車場
	員工家庭日活動
	員工社團活動



育嬰假

本公司依《性別平等工作法》規定，提供育嬰留職停薪制度，支持員工於育兒期間兼顧家庭照顧與職涯發展。任職滿六個月之員工，於子女未滿三歲前得申請育嬰留職停薪，期間至該子女年滿三歲止，最長不超過二年；同時撫育兩名以上子女者，留職停薪期間合併計算，並以最幼子女受撫育二年為限。

育嬰留職停薪原則上每次申請不少於六個月；如有未滿六個月之需求，得申請三十日以上期間，每人以二次為限，並須於十日前提出。另得以日為單位申請，合併以三十日為上限，並應於五日前提出；如因子女突發狀況需即時照顧者，得依實際情形彈性辦理。

經統計，自 2023 年起至 2025 年底止，本公司尚無員工申請並實際使用育嬰留職停薪之情形。未來，公司將持續透過具彈性之育嬰留職停薪制度，落實性別平等與以人為本之管理理念，持續營造友善家庭的職場環境。



員工滿意度調查

彰源相當重視同仁的聲音，並於 2025 年末進行員工滿意度調查，以「工作成就感」、「主管領導」、「團隊氛圍」、「薪酬福利」、「職涯發展」與「系統流程」六大構面進行評估，答覆採用 1-5 分制。

2025 年度問卷以全體員工做為發放對象，統計期間為 12 月，共回收 321 份，問卷覆蓋率為 56.02%，整體平均得分為 3.89 分。

為積極回應員工回饋，調查結果將納入人事政策優化參考。彰源針對得分較低項目推動以下改革：

- 薪酬激勵：平均調薪 7.6%，並新增季度節慶獎金制度。
- 培育與文化：導入線上學習平台，推廣職場反霸凌觀念，同時強化團隊溝通與協作能力。

未來公司預計每年固定執行一次滿意度調查，持續建立良好的勞資溝通管道，攜手同仁打造更優良的職場環境。

勞資關係

彰源企業嚴格遵守國、內外勞動及人權規範，公平對待與尊重所有員工，包括：

(1)依照「就業服務法」，提供平等的工作機會給所有求職者。在僱用員工時，以學、經歷及專業能力為依據，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、星座、血型、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以不同考量，且從未違法雇用 16 歲以下之童工從事工作。2025 年僱用員工未發生違反人權或歧視事件。

(2)依照政府勞動相關法令制定規章辦法，並定期檢核法令修訂及勞動條件。依循「勞動基準法」、「員工請假規則」、「性別工作平等法」、「就業服務法」等相關勞動法令，辦理相關招募、進用、出勤、離職作業；依循「教育訓練管理辦法」，落實員工在職教育訓練等。

勞資溝通

1. 本公司於 1994 年 12 月成立「彰源企業股份有限公司職工福利委員會」，訂定職工福利委員會組織章程。職工福利委員會設委員 9 人，除當然委員 1 人由資方推派外，餘 8 人由公司職工共同推選。
2. 職工福利委員會應至少每半年開會一次，必要時得召集臨時會，同時並舉辦各項福利活動，如：年終聚餐、摸彩、員工慶生、員工國內、國外旅遊及健行等活動。
3. 依法提供當地所享有之社會保險及相關保障。本公司一向重視同仁待遇及福利，並積極培育人才，落實勞工法令，保障員工權益，以創造明朗愉快的工作環境。員工與公司之間透過部門會議、勞資會議等管道，達到充分溝通及有效解決問題之目的；另採用人性化管理，秉持勞資一體共存共辱之觀念，以凝聚員工向心力，促進本公司營運成果不斷的向上提昇，達成永續發展的目的。

退休制度

本公司致力於構建完善的留才與養老保障體系，將員工的長遠職涯規劃與晚年經濟安全視為企業責任。我們嚴格遵守相關法令規範，建立透明、健全的退休金提撥機制，並確保提撥過程足額且及時，為同仁營造無後顧之憂的職場氛圍。

1. 新制：適用「勞工退休金條例」之退休金制度，即新制退休金，係當年度依員工每月薪資 6 % 提撥至勞工保險局，**2025 年度提撥總金額共計新台幣 16,330 仟元。**
2. 舊制：適用「勞動基準法」之退休金制度，即舊制退休金，係按員工每月薪資總額約 2 % 提撥，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行(原中央信託局，於 2007 年間併入台灣銀行)，**2025 年度提撥總金額共計新台幣 2,154 仟元。**

營運變化的最短預告期

本公司依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

員工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。本公司未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

移工留才方案

彰源視每一位同仁為企業成長的重要夥伴，不僅致力於本土人才開發，更積極回應國家政策，深化多元族群的人才留用。透過推行「移工留才久用方案」，本公司成功將 11 位表現優異、留台年資即將屆滿的資深同仁，由一般移工身份轉任為「中階技術人力」。

1. 職能晉升與專業認可

這 11 位資深夥伴均具備 10 年以上的技術累積，其卓越的工作態度與高度的團隊配合度，已成為生產線上的核心力量。透過職務轉任，公司不僅賦予其更具競爭力的職涯發展空間，更實質肯定了其長期以來的技術貢獻。

2. 導師制度與技術傳承 (Mentorship)

為了發揮資深人才的最大價值，也讓這批轉任中階技術人力的同仁擔任新進移工的職場導師，藉由其語言優勢與豐富的實務經驗，協助新進同仁快速融入工作環境，落實技術經驗的無縫接軌，同時建構起跨文化的共融職場文化。

3.2 人才培育與發展

衝擊影響

正面衝擊：

彰源企業為配合公司政策發展，有效培育員工職前、在職、輪調及晉升之專業知識與技能，提升工作效率及工作品質，使企業成長與員工才能發展計劃緊密配合，以達到組織發展及永續經營之體質，人才培育上不分階層、性別、年齡提供受訓機會，從新進人員到主管階級，依層級規劃符合其職能的學習活動，以發展員工各項能力及提升企業競爭力。

負面衝擊：

如公司未完善員工教育，員工工作技能與知識未能與時俱進，新的工作觀念也無法帶入到員工的工作中，將會導致組織整體競爭力下滑。

政策承諾

公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力。針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。

採取之行動

彰源企業為因應資深同仁退休與年輕世代進用之世代交替，人才培育發展特著重於共通性訓練、專業技術傳承及塑造生活化學習課程。

- 2025 年度之教育訓練課程主要包括管理、專門研修(技術、品質管理)、電腦、環境安全衛生、新進人員培訓、主管管理訓練與通識教育訓練等。
- 2025 年度人才培育訓練費達 1,045 仟元，平均員工訓練時數 12.95 小時。在訓練過程中，亦不斷探討公司和個人需求，並隨時檢視各項必備訓練，以提升個人職涯與生活發展所需之專業與知識。

目標

短期目標：

1. 持續安排年度訓練計畫。

衝擊影響

2. 每年進行中高階主管職能訓練。
3. 安排相關人員參加外部專業訓練。
4. 新進人員職能受訓率達 100%
5. 每年各類別員工平均訓練時數達 5 小時

中長期目標：

1. 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。
2. 持續開辦先進技術課程，促進員工的專業能力。
3. 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司競爭力。

評估機制

每年 12 月依各部門專業需求、法令規範及工作所需，安排下一個年度教育訓練需求調查表，後由公司總管理處主管偕同稽核處主管複合後完成新年度教育訓練計畫表，公布各單位並執行。

績效結果

- 1. 2025 年度教育訓練總時數達 7,418 小時，平均每人受訓約 12.95 小時。
- 2. 專業證照人員按法令規範按時參加受訓。

利害關係人議合

1. 每年度安排各單位訓練計畫並編列預算。
2. 配合工作專業需求安排考照訓練。

教育訓練

本公司重視人才培育，視員工為企業永續發展的重要基石，透過持續學習與專業成長，強化組織創新能力與營運績效。為配合公司政策發展，有效培育員工職前、在職、輪調及晉升之專業知識與技能，提升工作效率及工作品質，使企業成長與員工才能發展計劃緊密配合，以達到組織發展及永續經營之體質，人才培育上不分階層、性別、年齡提供受訓機會，從新進人員到主管階級，依層級規劃符合其職能的學習活動，以發展員工各項能力及提升企業競爭力。2025 年總教育訓練支出費用共花費 1,045 仟元。

2025 教育訓練課程：

類型	對象	課程名稱	頻率	上課 時數	員工 人數	上課時 數總計
內部	行政同仁	資訊安全教育訓練	每年兩次	1.0	122	122
	現場同仁	分條人員教育訓練	每年一次	3.0	63	189
	現場同仁	包裝人員教育訓練		0.8	33	25
	相關證照同仁	ISO 14001 環境管理系統		6.0	34	204
	相關證照同仁	JIS MARK 表示管理辦法說明		2.0	15	30
	相關證照同仁	X-RAY 檢驗訓練		2.0	2	4
	現場同仁	內部品質稽核人員定期訓練		2.0	3	6
	現場同仁	化學成份分析教育訓練		2.0	1	2

類型	對象	課程名稱	頻率	上課 時數	員工 人數	上課時 數總計
	現場同仁	冰水機教育訓練		1.0	8	8
	銷售同仁	行銷技巧		1.0	4	4
	銷售同仁	供應鏈管理		1.0	4	4
	現場同仁	倉管人員訓練		1.0	15	15
	現場同仁	國際貿易重點整理		2.0	16	32
	現場同仁	產代編碼原則介紹		3.5	23	80.5
	現場同仁	產品淨毛重計算及表單填寫		2.0	9	18
	現場同仁	備貨人員訓練		1.0	16	16
	主管同仁	勞動法規暨職場不法侵害宣導		1.0	60	60
	主管同仁	優質溝通_建立友善職場環境		6.0	85	510
外部	現場同仁	檢驗與測試	每年一次	6.0	19	114
	現場同仁	品質檢驗訓練		6.0	41	246
	現場同仁	AS400 WORK QUERIES		1.0	4	4
	稽核同仁	內稽人員的新挑戰--永續資訊揭露和管理政策及相關稽核要點之解析		6.0	3	18
	稽核同仁	從公司治理看薪工循環與勞動事件法		2.0	2	4

類型	對象	課程名稱	頻率	上課 時數	員工 人數	上課時 數總計
	稽核同仁	「漂綠」(greenwashing) 與不實永續報告書的法律責任分析		2.0	3	6
	稽核同仁	「漂綠」與不實永續報告書的法律責任分析		6.0	2	12
	財務同仁	永續資訊接漏和管理政策及稽核要點		6.0	3	18
	工安同仁	中區聯防組織訓練研討會議	不定期	6.0	6	36
	財務主管	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	每年一次	12.0	1	12
	財務主管	2025 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會		3.0	1	3
	財務主管	永續報告書之法律責任和實務解析		3.0	1	3
	財務主管	穩定幣「合法化」：帶來全球貨幣競爭		3.0	1	3
	財務主管	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班		12.0	1	12
	公司董事	永續報告書之法律責任和實務解析		3.0	6	18
	公司董事	從數據到 AI：正確利用科技降本增效的策略指南		3.0	6	18
	合計總時數				1856.5	

2025 年接受教育訓練時數與人數情況如下：

2025	訓練總時數(小時)			員工訓練次數(人次)			平均訓練時數(小時/人次)		
類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	平均時數
高階主管	233	14	247	52	3	55	4.48	4.67	4.49
中階主管	1337.5	350	1687.5	313	89	402	4.27	3.93	4.20
一般員工	5031	460.5	5491.5	1129	132	1261	4.46	3.49	4.35
加總	6601.5	824.5	7418	1494	224	1718	4.42	3.68	4.32

註：教育訓練統計數據（含總時數與受訓人數），均已涵蓋職業安全與衛生教育訓練之相關數據。職業安全與衛生教育訓練數據詳見「3.3 職業安全與衛生」。

提升員工職能及過渡協助

多元學習管道

2025 年本公司重新檢視領導職能模型，與公司主管進行溝通、對焦主管管理方向。公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力。針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展：

1. 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。
2. 持續開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力。
3. 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術。

企業組織的競爭力來自於組織內的緊密協作，成功的訓練有效提升工作效率，對內部管理也有百分百的加分效果。

組織的力量與價值取決於成員間、部門間和各階層彼此的信賴度、協作度、溝通以及共識向心力等，此溝通訓練是推動工作的重要職能，促進部門間合作的關係，優化組織內的協作默契與效益，為組織的成長帶來動力。

過渡協助方案

本公司在屆退人員屆退前一年度，發具「同仁退休意願調查表」由屆退人員填具退休意願，並會簽用人單位主管。同仁於擬退休日 60 日（含）前向公司提出退休申請，公司於接獲該退休申請案時，於退休日 15 日前呈報核決。

員工績效評估

為幫助公司完成年度總體目標，並協助同仁可達成工作設定，本公司按月進行績效評核，半年度進行一次績效目標檢討，適時調整目標與考核基準，以符合最新外部及內部環境。著重在員工的關鍵績效指標的評核，促進員工能力提升與團隊協作，主管職著重管理效能與團隊表現，技術職則在負責的項目中精進能力。促使公司整體與員工個人的發展一致，共同成長。

▼2025 年接受定期績效的員工人數

2025 年度	男性	女性	合計
高階主管	23	1	24
中階主管	82	29	111
一般員工	231	51	282
接受定期績效及職業發展檢視的員工總數	336	81	417

▼按員工性別和員工類別，接受定期績效員工佔總員工數比例

總員工	72.77%
高階主管	88.89%
中階主管	88.80%
一般員工	66.98%
男性	68.99%
女性	94.19%

註：本公司部份人員未列入考核，如外籍人員、駐外人員、部份固定薪人員。

3.3 職業安全與衛生

衝擊影響

正面衝擊：持續推動職業安全衛生管理系統，落實環安衛政策及營造安全的工作環境，減少職業災害的發生且保護員工健康。

負面衝擊：若發生職災事故，除了造成員工身體和心理上的傷害，公司間接可能會受到政府的罰款及員工要求賠償的訴訟，影響公司的聲譽及增加公司的營運成本。

政策承諾

本公司的環安衛政策為「符合法規、風險管理、污染預防、省能減廢、溝通諮詢、健康促進、全員參與、持續改善」。

本公司嚴格遵守法律規範，落實分級管控，創造安全健康的工作場所，建立有效的溝通管道，積極參與及協商，透過執行教育訓練及推動關懷同仁健康，提升所有同仁的工作安全衛生意識，持續精進與改善職業安全衛生。

衝擊影響

採取之行動

本公司針對所有的製程、活動或服務之過程/區域/人員/設施，參照本公司制定的「危害鑑別與風險評估程序」，進行危害鑑別風險與機會評估作業，鑑別公司所涉及之物料、機具、設備、作業環境、人員、客戶、承包商及供應商等各項作業活動所可能產生之危害。依照程序篩選出具有高風險需要立即改善的項目，按照風險特性擬定相關管控措施，如工程改善、管理制度強化或是提供個人防護具，訂定目標建立安全衛生管理方案，有效的改善作業風險。

目標

短期目標：

1. 零重大職業傷害事件發生
2. 無職業病及疑似職業病事件發生
3. 職災件數統計，< 20 件/年
4. 失能傷害嚴重率 < 100

中長期目標：

1. 零重大職業傷害事件發生
2. 無職業病及疑似職業病事件發生
3. 通過取得 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統認證
4. 職災件數統計，< 10 件/年
5. 失能傷害嚴重率 < 50

評估機制

每月 10 日前由工安室彙整及統計前一個月的相關資料，並上勞動部職業安全衛生署網站實施「職業災害統計月報」填報，並由檢查員進行審核確認。工安室也會透過累計的數據計算失能傷害的發生率(FR)及嚴重率(SR)，並於每次的職業安全衛生委員會議中提報，藉以提醒各單位主管落實職業安全衛生管理。

衝擊影響

績效結果

1. 2025 年均無職業病及疑似職業病事件發生
2. 公司內部一般安全衛生在職教育訓練課程共辦理 6 場次，總時數達 604.5 小時

利害關係人議合

2025 年度召開 4 場職業安全衛生委員會議，開會內容主要依循職業安全衛生法令規定項目來實施檢討，並由各委員針對相關安全衛生執行情況來提案討論，將最近三個月內於廠內發生過的工傷事件與年度健康檢查結果進行追蹤，提出檢討及改善措施以提供其他單位參考，減少意外事故發生，加強廠內員工作業之安全；宣導相關安全衛生法令規定，提升安全衛生意識及觀念，使勞工於作業環境中能確實遵守安全衛生相關規定，確實使用安全防護器具，並由安衛人員不定期實施安全衛生稽核。

職業安全衛生管理

本公司依照職業安全衛生管理系統架構，透過安全衛生規劃、執行、查核與改善(P-D-C-A)的循環機制，落實全方位的安全衛生管理，營造安全與健康的工作環境，藉著制度化、文件化、系統化之方式，積極辦理教育訓練、鑑別作業上之風險及法規符合性，將高風險事項提出風險管控措施，列入緊急應變處理，或列為特殊標準管制，考慮各工廠技術能力、費用、成本及影響程度列為管理方案，訂為優先改善目標，打造安全及健康的職場環境，讓工作者享有安全的作業環境作業。此外也積極的提供各項防護措施，致力於消除危害、降低風險。

本公司依法建置並推行 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，其適用範圍涵蓋台灣各廠區，包括本廠、二廠、三廠、大連廠、元山廠、元富廠、員林廠、北營所和南營所等公司的工作者，但不含大陸無錫廠及所屬的台幹工作者、摩洛哥廠建人員以及只有行政業務的台中辦公室據點，涵蓋員工人數共 551 人，佔總員工數比例 96.16%。唯建置推行的職業安全衛生管理系統尚未透過外部單位稽核取得認證，這部分已列為公司未來強化管理系統完整性的中長期目標。

廠別	員工人數	總人數	涵蓋佔比 (%)
本廠	287	573	50.53%
二廠	32		5.63%
三廠	56		9.86%
大連廠	59		10.39%
元山廠	50		8.80%
元富廠	29		5.11%
員林廠	15		2.64%
北營所	11		1.94%
南營所	12		2.11%
台中辦公室	2		0
大陸無錫廠	15		0
摩洛哥廠	5		0

危害辨識、風險評估及事故調查

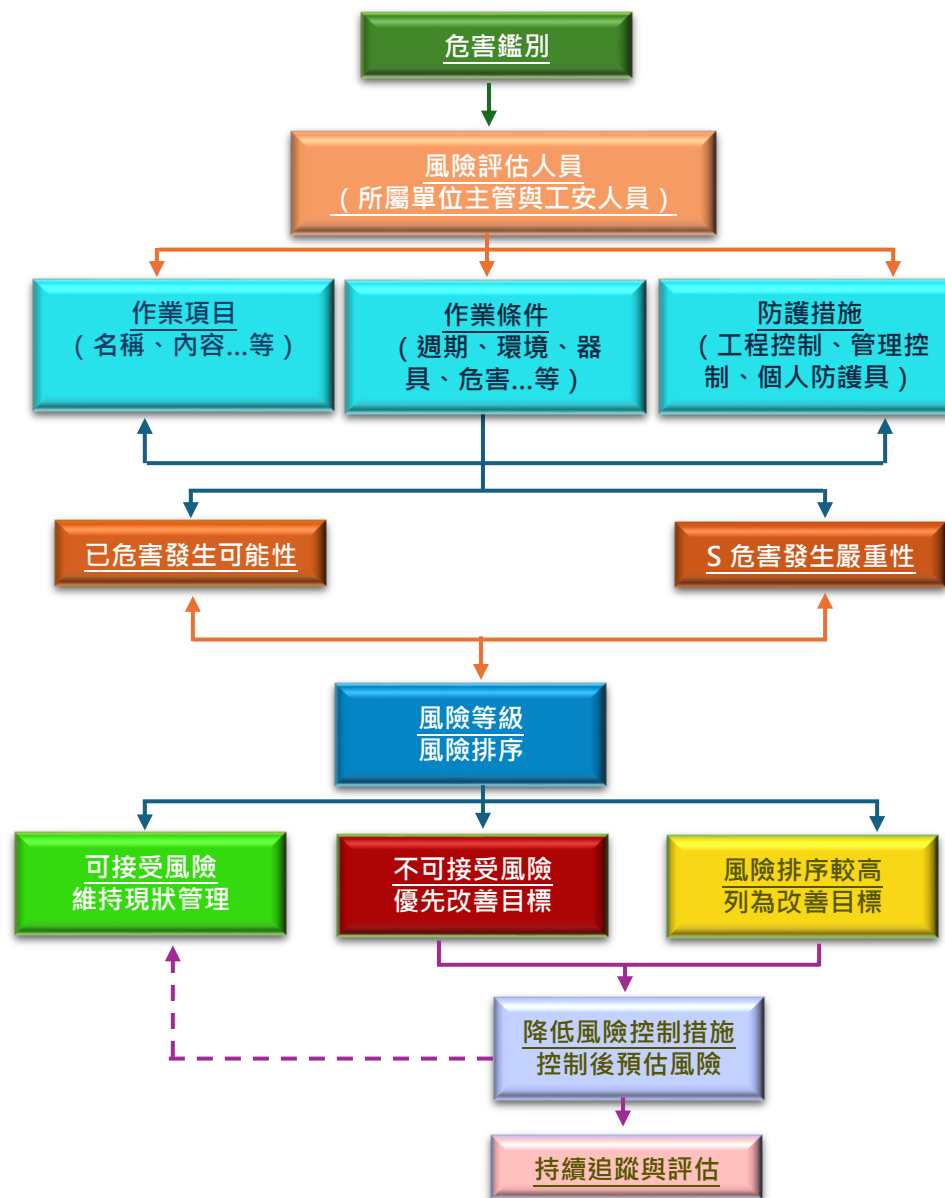
本公司建立職業安全衛生管理系統時，各單位應選任推行委員，負責危害鑑別與風險評估任務，以確保將安全衛生風險與決定之管制措施納入考量。擔任推行委員的資格包括應充分了解部門內之各項作業、至少有三年以上全職工作經驗、瞭解公司運作及管理系統、具有危害鑑別風險評估報告表撰寫與分析之能力，並接受危害鑑別風險評估相關訓練至少三小時，經訓練合格者，由訓練單位頒發證書始得擔任。

危害辨識與風險評估

推行委員以所轄單位範圍劃分，將所有可能之作業及表單相關資料填寫於安全衛生危害鑑別風險評估表中，作為實施安全衛生風險評估之依據，後續依危害可能發生之後果嚴重度及可能性對照風險矩陣表，對應出風險等級，若評估為非常高度風險與高度風險(不可接受風險)之作業內容，則列為需立即檢討改善之目標。若評估為中高度風險(暫時接受風險)之作業內容時，則列為年度檢討改善之目標，具此將所有作業內容之風險降至可接受風險，以確保所有作業的安全性。

2025 年度風險評估顯示，公司各項作業程序多屬中度風險等級，為確保防護機制即時有效，我們採取滾動式修正以應對危害，並透過職業安全衛生委員會議與專案前的風險鑑別，將管理機制深植於日常營運，我們持續強化同仁安全意識，致力於建構安全健康的職場，落實員工福祉保障。

▼ 危害鑑別與風險機會評估流程圖



職業危害通報及事故調查

工作者報導職業危害與危險狀況

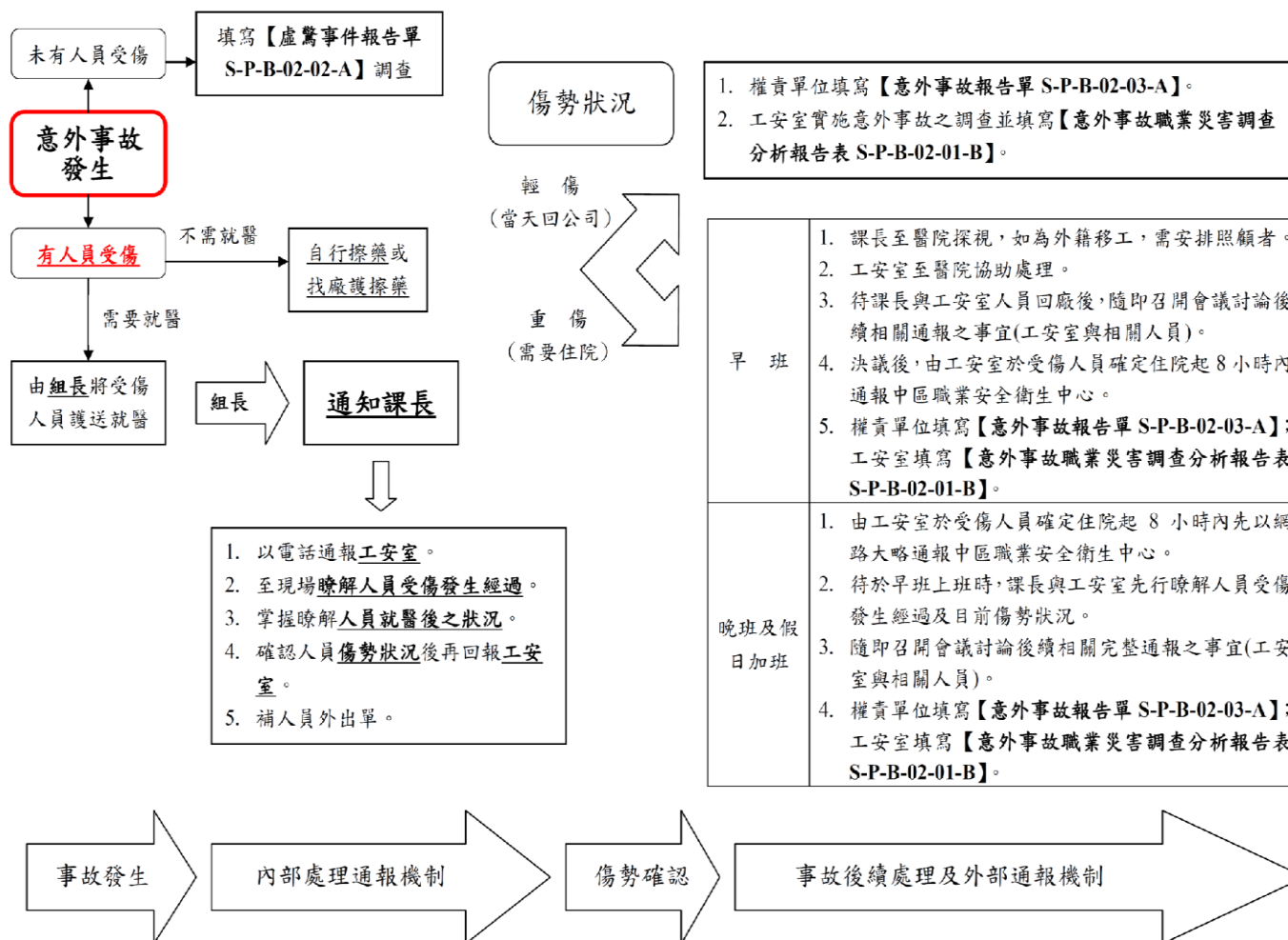
職災事故發生後，當事者或目擊者應立即以電話或口頭通知事故單位幹部，事故單位幹部知悉後應先就傷者傷勢狀況判斷是否需送醫治療或檢查，傷者切勿單獨就醫，需由幹部陪同並掌握傷勢狀況隨時向單位主管回報。單位主管知悉後啟動內部處理通報機制，需以電話通報工安室，並進行後續處理。相關人員在傷勢狀況確認後啟動事故後續處理及外部通報機制，傷者若屬輕傷，權責單位應填寫意外事故報告單，並於 3 日內呈報工安室，傷者若屬重傷且經醫師判定需住院治療，則依照外部通報機制於八小時內通報勞動檢查機構，權責單位應填寫意外事故報告單，並於 2 日內呈報工安室。

職業事故調查流程

依據職業安全衛生法第 18 條及公司訂定之緊急應變計畫，勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。亦或工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應立即停止作業，並啟動緊急應變程序，以確保工作者能夠退避至安全場所。

對於事故發生的調查，事故相關單位主管應於事故發生後召集相關人員進行調查，並依事故類型填寫意外事故報告單或虛驚事件報告單，事故相關單位主管應於意外事故報告單或虛驚事件報告單中依據調查結果提出改善對策，並訂出改善時程後呈報工安室，工安室依權責單位交回之報告單實施意外事故調查及改善追蹤，並記錄於意外事故職業災害調查分析報告表中備查，若事故相關單位無法於所訂定改善時程內完成改善時，應先就目前改善進度提出報告，並重新制定改善時程，工安室會於事故相關單位實際完成改善後進行審核，審核通過即可結案。改善措施實施前應依危害鑑別與風險評估管理程序進行危害鑑別與風險評估以確認不會產生其他風險，改善措施之各負責單位員工應確實依據既定計畫執行各項改善措施。

▼工作者通報及職業事故調查流程圖



職安衛之工作者參與、諮詢及溝通

彰源企業依法設置「職業安全衛生委員會」，每三個月召開會議審議、協調與職業安全衛生有關之業務，包括職業安全衛生管理計畫、教育訓練實施計畫、作業環境監測計畫、各項危害預防措施、健康管理及健康促進事項、各項安全衛生提案等，以確保工作者之權益，使勞方意見可充分表達。

2025 年「職業安全衛生委員會」的組織編製為設主任委員 1 名、副主任委員(執行秘書)1 名、勞工代表 7 名(占全體委員人數三分之一)和其他委員共 21 名，組成如下說明：

- 1.主任委員：由營業本部副總經理擔任。
- 2.委員(執行秘書)：由生產本部協理擔任。
- 3.職業安全衛生人員：由職業安全衛生管理師、管理員和各廠區業務主管擔任。
- 4.與職業安全衛生有關之工程技術人員：由技術發展處與工務課主管擔任。
- 5.從事勞工健康服務之醫護人員：由廠護擔任。
- 6.勞工代表：由勞資會議之勞方代表推選的代表擔任。



承攬商安全衛生管理

為確保承攬商在彰源企業作業時之安全性，所有承攬商皆需遵照「承攬商安全衛生管理辦法」簽訂施工作業申請表、承攬合約書、安全衛生切結書、施工安全告知單等文件，並提供必要的作業資格和管理資格證照，承攬商人員入廠作業前需由承辦人員召開協議組織會議，會同工安室與施工(作業)場所部門主管共同說明工作場所環境、潛在危害因素及應採取之安全衛生措施，確保承攬商作業期間公司廠內員工、資產及承攬商施工人員之安全衛生，有效防止意外事故之發生。2025 年無承攬商相關職災事故發生。

職安衛教育訓練

為了提升個人專業能力以及公司職安衛績效，本公司訂定「教育訓練管理程序」，排定年度的教育訓練計畫，依照現場作業之專業能力需求提供員工在職訓練，以培養正確且安全的作業態度。除基本的職安衛管理證照、作業主管、設備操作人員...等專業能力外，亦有依照作業項目之不同，安排適當人員接受特定化學物質作業主管、粉塵作業主管...等專業訓練且取得必要的資格證照。

此外，公司會對新進人員實施全面安全衛生教育訓練，幫助新進同仁能夠快速了解作業規範及安全相關事項。公司每年也會對在職同仁安排實施一般安全衛生在職教育訓練，除了講述相關作業新修的法規讓同仁能夠了解遵守外，課程也會提出廠內實際發生的職災案例來探討宣導，以期避免同樣的事故再次發生。

▼職安衛相關常態教育訓練

類型	對象	課程名稱	頻率	上課時數	員工 人數	上課時數總 計
內部	全公司同仁	一般安全衛生在職教育訓練	每年一次	3.0	398	1194
	現場同仁	空污防制設備失效及污染物洩漏緊急應變處理		1.3	103	129.5
	現場同仁	災害防救訓練及演練暨教育訓練		1.5	86	129
	現場同仁	B 防設備及空氣呼吸器穿著教育訓練		1.0	23	23
	現場同仁	工務人員訓練		1.0	9	9
	相關證照同仁	天車及堆高機操作安全須知		1.5	9	13.5
	現場同仁	拋光作業人員教育訓練		1.0	12	12

類型	對象	課程名稱	頻率	上課時數	員工 人數	上課時數總 計
	現場同仁	空氣品質惡化緊急應變演練		0.5	7	3.5
	現場同仁	現場工安預防與強化實務		1.0	7	7
	現場同仁	渦電流測試及操作訓練		2.0	5	10
	現場同仁	精整人員教育訓練		1.0	16	16
	現場同仁	製管人員訓練		11.0	329	3619
	現場同仁	酸洗操作人員教育訓練		1.0	27	27
	現場同仁	熱處理作業人員訓練		2.0	28	56
外部	現場同仁	機械拆裝注意事項	每年一次	1.0	9	9
	工安同仁	危險物品宣導說明會	不定期	3.0	1	3
	工安同仁	安全衛生危害辨識及自主管理制度建立研習會		5.5	4	22
	工安同仁	建置職業安全衛生管理系統研習會		4.0	1	4
	工安同仁	產業作業安全與職災預防講習會		6.0	1	6
	品保同仁	游離輻射防護訓練		9.0	2	18
	工安同仁	墜落與感電災害預防及管理措施		6.0	1	6
	品保同仁	輻射生活應用與防範		9.0	4	36

類型	對象	課程名稱	頻率	上課時數	員工 人數	上課時數總 計
	品保同仁	輻射防護教育訓練		6.0	3	18
	工安同仁	儲能系統安全管理宣導說明會		3.0	1	3
	工安同仁	職場安全衛生暨健康促進活動		6.0	2	12
	工安同仁	職業安全衛生暴露評估研討會		6.0	1	6
	相關證照同仁	防火管理人員初訓		12.0	1	12
	相關證照同仁	防火管理人員複訓	三年一次	6.0	2	12
	相關證照同仁	危險性設備操作人員(高壓氣體特定設備)回訓		3.0	1	3
	工安主管	職業安全衛生業務主管回訓	兩年一次	6.0	4	24
	工安主管	有害物作業主管	三年一次	6.0	4	24
	相關證照同仁	3 公噸以上之固定式起重機操作人員	不定期	38.0	2	76
	相關證照同仁	高空工作車操作人員回訓	三年一次	9.5	2	19
				5561.5		



職業健康服務和健康促進

● 職業健康服務

彰源企業重視員工的身心健康，依照「健康檢查與健康管理辦法」每年辦理全體員工與外籍移工的健康檢查，依照健康檢查的結果，由專業的廠護人員與約聘的職業醫學科專科醫師進行諮詢，提供健康檢查的員工良好的健康與衛生教育的說明與建議。於 2025 年依照員工健康檢查的結果，發現有 54 位員工健康檢查異常，已由公司專業的廠護人員辦理 12 場次的健康諮詢，安排時間對健康檢查異常的員工進行適當的個人健康服務與指導。



彰源企業每年定期辦理健康講座、聽力保護及呼吸防護宣導，邀請各領域專業講師及廠護主講，2025 年共舉辦 1 場健康講座及 4 場聽力保護及呼吸防護宣導，參加人數 337 人。

- 健康促進

彰源企業持續推動員工健康促進活動，透過多元方式關懷同仁身心健康。年度內共舉辦 4 場捐血活動，累計參與人次達 225 人次，支出費用共計 134,134 元；同時，邀請斗六市永安診所進駐公司，提供員工接種流感疫苗及新冠肺炎疫苗服務，共計 154 人次完成接種(流感疫苗 108 人，新冠肺炎疫苗 46 人)，無支出費用。此外，職工福利委員會補助羽球社、壘球社、籃球社及保齡球社等社團運作經費，鼓勵員工養成規律運動習慣，打造健康、活力的職場環境，2025 年共支出 160,000 元。



職業災害統計

本公司依據「危害鑑別與風險評估程序」所鑑別出來的危害風險以接觸原料、管端、下腳、束帶鐵皮而造成切割傷的可能性最高，其次則是操作機械設備時所造成的夾捲傷，這與我們統計分析年度職災的資料符合。雖然這些切割傷嚴重性的危害風險經過鑑別是可接受風險，但公司仍藉由集會及教育訓練宣導，以及提供防割袖套和防割手套穿戴來降低切割傷的風險，至於操作機械設備所造成的夾捲傷，其嚴重性的危害風險會來的較高，公司會要求幹部實施走動式管理，若發現人員有不安全的動作及行為時，就必需立即制止與告誡，而一旦發生夾捲傷職災事件時，公司會於內部管理上針對事件提出檢討及矯正預防，並持續加強宣導來提升同仁的安全操作意識。

● 職業傷害

2025 年員工工傷事故共 5 件(含 1 件部分永久性失能工傷，但不含 12 件輕傷害)，失能傷害頻率(Frequency Rate ; FR)為 3.75，較 2024 年來的低，經分析主要災害類型為切割傷 53%(皆為輕傷害)，其次為夾捲傷 24%，所有相關災害事故風險及缺失，已及時規劃使用硬體防護及強化管理措施完成改善。

職業傷害後續改善方式

本公司依據「危害鑑別與風險評估程序」每年全面針對所有的製程、活動或服務之過程/區域/人員/設施等鑑別評估一次，並由所屬單位主管及工安人員依照個別作業項目、作業條件及現有之防護措施進行危害發生可能性及嚴重性的評估，並依照評估後的風險進行排序，將不可接受風險的作業項目列為優先改善之目標，此外，也會將風險等級較高的作業項目列為年度改善之目標，藉此消除及降低這些不可接受風險及較高風險的危害，以確保各項作業的安全性。

其中固定式起重機是彰源企業各廠區運作的重要機械，但過負荷吊重、未落實檢點、使用不良之吊掛用具或人員未遠離吊掛物時，可能導致意外的發生而造成人員嚴重的傷害。因此，固定式起重機的安全管理已成為影響廠內各項製程安全的重要課題。

● 職業病

公司為金屬製品加工業，主要的成品為不銹鋼管及不銹鋼板，而鋼鐵材在加工製造的過程中會產生噪音、粉塵、高溫及化學品暴露等健康危害，故公司主要職業病的風險有聽力受損、肺功能、呼吸道及皮膚病變等。2025 年無發生任何職業病事件。

職業病後續改善方式

為將職業病發生的機率降至最低，公司有針對相關作業區域實施作業環境監測，對相關作業人員實施特殊健康檢查，持續關注追蹤，並且藉由製程改善、安全衛生教育訓練、配戴個人防護具及走動稽查等，降低人員暴露於這些健康危害的風險。

此外，公司廠護針對 2025 年特殊健康檢查結果實施分級管理，針對檢查異常者配合職業醫學科專科醫師進行複查，初步判定聽力異常人員有 14 人（三級管理），經過複查後判定需做聽力一級管理的有 75 人、二級管理的有 101 人、四級管理的有 6 人。廠護會將分級的結果上傳通報勞動部職業安全衛生署，並依勞工健康保護規則第 23 條，採行變更其作業場所、縮短工時等管理措施，避免持續惡化。

▼2025 年職業傷害及職業病統計狀況

廠區/據點		員工
總經歷工時 (小時)		1,334,142
職業傷害	一般職業傷害數量 (損工日數 180 天以內者)	4
	嚴重職業傷害數量 (損工日數大於 180 天以上)	1
	可紀錄之職業傷害件數	5
	職業傷害死亡人數	-
	損工日數 ^{註1}	403
	嚴重的職業傷害比率 ^{註2}	0.15
	可記錄之職業傷害比率 ^{註3}	0.75
	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註4}	-
職業病	職業病件數	-
	職業病死亡人數	-
	職業病所造成的死亡比率 ^{註5}	-
	可記錄之職業病件數	-

註：

1. 自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時 (或永久) 不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數 (包括星期天、休假日或事業單位停工日) 及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重職業傷害數量 (排除死亡人數) × 20 萬工時] / 總經歷工時。
3. 可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害件數 × 20 萬工時) / 總經歷工時。
4. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 × 20 萬工時) / 總經歷工時。
5. 職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 × 20 萬工時) / 總經歷工時。
6. 上下班交通意外事故不列入統計。
7. 2025 年無任何非員工工作者

3.4 人權維護

人權維護政策

本公司恪守全球各營運據點所在地法規，並遵循國際公認人權規範與原則，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《聯合國工商企業與人權指導原則》等精神，以確保員工、供應商及所有利害關係人皆獲得合理且平等的對待。

- 1、核心承諾與原則薪酬與機會平等 (非歧視)：薪酬政策確保員工薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教及政治立場等因素而有差異。在僱用、培訓、晉升及福利等方面，致力營造多元、開放、平等且免於歧視的友善職場。禁止強迫與童工：嚴格遵循法令，禁止任何形式之強迫勞動、人口販運及僱用童工。人道與安全職場：承諾人道對待所有員工，禁止在工作場所有任何形式的侮辱人格行為或騷擾，並積極建構安全衛生的工作環境。尊重結社自由：尊重員工依循法令籌組、加入工會及集體談判的權利。
- 2、治理與盡職調查 (Due Diligence) 為確保人權政策有效落實，公司建立了明確的跨部門權責分工與風險管理機制：

職責類別	權責部門	具體職掌
外部溝通	總管理處	負責政府間官方文件對接
政策制定/宣導	管理部	制定尊重人權規定，並依公司年度教育訓練計畫，對新進與在職人員進行勞動人權法規與權益宣導
風險預警/查核	稽核處	應用預警原則，針對潛在風險領域執行盡職調查

- 3、申訴與補救機制公司提供暢通且多元的檢舉管道供員工使用。若有發生侵害他人人權之情事，由專人受理並進行盡職調查，同時嚴格保護檢舉人的個資，並承諾在調查屬實後，不對檢舉人進行任何不利之對待，確保有效補救。

人權盡職調查

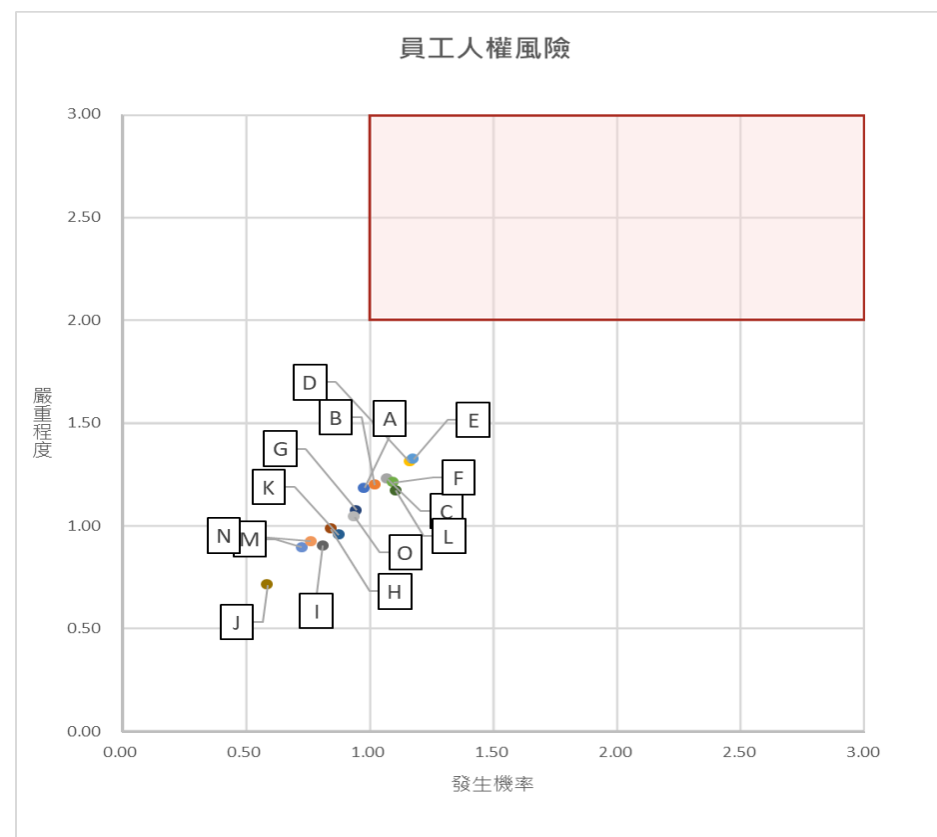
本公司恪守當地勞動法規，支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織多國企業與社會政策三方原則宣言」等國際公約之基本精神，依循其指導原則制定公司的人權政策，使相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。公司在員工聘僱、管理與發展上承諾尊重人權相關政策。

彰源企業參考國際人權公約、相關指引及標竿企業出具之人權盡職調查報告，彙整相關人權風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估流程。2025 年度針對內部員工透過線上問卷方式調查，進行內部員工之人權風險評估。

問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分 = 不會發生、1 分 = 機率低 (1% - 30%)、2 分 = 有一定機率 (31% - 60%)、3 分 = 機率高 (高於 61%)，嚴重程度分為 0 分 = 不會影響、1 分 = 不嚴重、2 分 = 嚴重、3 分 = 非常嚴重)，並依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：

- 高度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度在 2 分以上
- 中度風險：發生機率在 1 分以上且嚴重程度未達 2 分
- 低度風險：發生機率未達 1 分

共計回收 321 份問卷，其中泰籍員工回收 30 份、印籍員工回收 38 份，評估結果如下：依據 2025 年員工人權盡職調查結果，尚未辨識出中度風險以上之人權議題，彰源企業將持續進行人權風險評估及管理相關風險之預防及減緩措施。



人權議題管理作為

人權議題	具體管理辦法/措施	2025 年執行情況
強迫勞動	● 依照政府法令控管工時 ● 嚴格控管人口販運 ● 每季召開勞資會議，暢通勞資雙方溝通，確保雙方權益	無此情事
禁用童工	● 人員應徵及面試、報到均要求身分資料比對，杜絕童工	無此情事
歧視與騷擾	● 定期宣導職場不法侵害 ● 設置性騷擾及職場霸凌申訴管道	無此情事
職業健康與安全	● 定期工作環境監測與檢查，確保工作安全 ● 執行母性保護，確保女性員工權益 ● 每年執行員工健康檢查，確保員工身體狀況	依計畫執行
就業與結社自由	● 所有員工皆有終止勞動關係之權力，且尊重所有同仁結社自由，不會因此遭遇不利對待或處罰	無異常情況

人權教育訓練

2025 年度彰源企業共計僱用新進員工 68 人，新人報到當日皆進行新進員工教育訓練，包含說明員工就業權利、勞工相關法規以及公司保護個資的措施，達 1 小時。全年度總計 68 小時，使每位員工一進公司即建立正確的人權觀念。

彰源企業嚴格遵守國內、外勞動及人權規範，公平對待與尊重所有員工，包括：

1. 依照「就業服務法」，提供平等的工作機會給所有求職者。在僱用員工時，以學、經歷及專業能力為依據，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、星座、血型、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以不同考量，且從未違法雇用 16 歲以下之童工從事工作。2025 年僱用員工未發生違反人權或歧視事件。

2. 依照政府勞動相關法令制定規章辦法，並定期檢核法令修訂及勞動條件。依循「勞動基準法」、「員工請假規則」、「性別工作平等法」、「就業服務法」等相關勞動法令，辦理相關招募、進用、出勤、離職作業；依循「教育訓練管理辦法」，落實員工在職教育訓練等。

3. 性騷擾防治暨申訴：

為保障員工及因公務或私人事由進入本公司之廠商及訪客，免於性騷擾之工作環境，禁絕工作場所性騷擾事件之發生，於維護性別工作平等前提下，自 2006 年起制訂「性騷擾防治處理辦法」，並設置性騷擾申訴管道。

課程名稱	課程內容	舉辦場次	參與人次	課程時數
勞動法規暨職場不法侵害宣導	認識不法侵害、分享案例與應對策略，說明投訴管道及應變措施	1	60	60

人權申訴管道

本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。2025 年未接獲員工申訴有關人權相關議題之情事。

1. 性騷擾申訴電子信箱：employee.esg@froch.com。
2. 人資申報電子信箱：employee.esg@froch.com。
3. 職安及法規申報電子信箱：safety.esg@froch.com。

3.5 社會共榮

彰源企業將社會參與與協助視為在企業永續經營上相當重要的一環，並長期投入對非營利組織之回饋，彰源企業參與之各項活動包括社區回饋與弱勢團體關懷、學術研究及藝文贊助等，所有參與皆顯示彰源企業對於社會參與的重視。

在具體行動上，我們積極響應雲林縣政府的社會福利政策，除協助水患自主防災工作以提升韌性城市能力外，亦贊助模範父親、好人好事代表及重陽敬老表揚活動，並優先認購在地弱勢團體秋節產品，帶動地方共好。此外，我們持續支持專業公益機構，包含贊助創世基金會「永續減碳愛地球公益園遊會」，投入植物人長年安養與到宅服務；同時與華山社會福利基金會合作，透過物資捐助落實對「三失」長輩的實質照顧。這些行動不僅展現了彰源企業對社會責任的重視，更將關懷轉化為具體的社會影響力。

2025 年彰源企業舉辦公益活動

社會責任理念	服務主軸	服務專案	服務對象	行動方案	服務效益	SDGs
保護自己的家園	SDGs 11 永續城鄉 	協助防救災工作	政府機關、當地居民	協助社區提升災害容受力，與災害共存，並能在災時快速反應及具備災後重建的復原能力，協助輔導社區培養自助、互助的能力，配合公部門並提供相關資源共同抵禦水患，以強化社區耐災韌性。	1. 協助當地的社區民眾提供資源面對水災，提高防災意識，使防災工作更有效率，做為社區的後盾。 2. 與社區居民互助，共同打造無災無害的環境。	
攜手創世 守護植物人	SDGs 1 消除貧窮 	支持植物人安養照護	創世基金會	每個植物人的背後都有一段辛酸的故事、一個辛苦的家庭，他們費盡所有的時間、心力及金錢，只希望病床上的家人甦醒過來。創世基金會秉持「救一個植物人，等於救一個家庭」的關懷心態，當家屬遭遇莫大情感、經濟壓力之時，為他們提供專業的支持及心理的關懷，為植物人開闢一個專屬的天地。	1. 共同辦理園遊會公益活動，提高社會對弱勢族群之關注，推動共融理念。 2. 建立社區關係參與睦鄰活動，增進鄰近社區對機構及弱勢的了解，促進與鄰近社區和諧關係。	

 彰源企業	目錄	關於本公司	公司治理	幸福職場	環境永續	附錄
--	----	-------	------	------	------	----

社會責任理念	服務主軸	服務專案	服務對象	行動方案	服務效益	SDGs
愛老人 作伙動起來	SDGs 1 消除貧窮 	認同長輩照顧	華山社會福利基金會	台灣正式邁入超高齡社會，銀髮族群的需求迫在眉睫，特別是失依、失能、失智的弱勢長輩，生活更加艱難。送上關懷以及溫暖的問候，讓長輩的日子多了一點期待，少了一分孤單，邀請您伸出雙手，讓愛不再缺席。	1. 協助機構規劃關懷服務，適應社會趨勢認同社會照顧。 2. 藉由關懷散發熱與愛，將溫暖傳達到長輩身上。善盡企業社會責任之精神，期盼拋磚引玉，讓更多人關心三失老人。	

日期	機構/活動	捐款/金額（新台幣）
2025/01/01-2025/12/31	彰源公司全年舉辦與參與社區公益活動 93 場	4,519,175
合計 2025 年度捐款金額		4,519,175



CH4 環境永續

4.1 氣候變遷因應

氣候變遷相關財務揭露

本公司為不銹鋼材料專業製造企業，自建廠以來，即以永續經營為核心發展目標，將環境保護、社會責任與公司治理深度融入營運策略之中。面對全球暖化與氣候變遷所帶來的風險與挑戰，本公司積極回應國際氣候行動趨勢與相關法規要求，持續強化氣候風險管理機制，並將減緩與調適氣候變遷視為企業長期發展的重要責任與契機。

在追求企業成長與營運績效的同時，本公司致力於促進環境共融與永續發展，透過製程優化、能源效率提升、資源循環再利用及污染防治措施的落實，降低對環境的衝擊。我們於生產過程中針對可能產生之環境危害物質，建立完善的管制與監控機制，以有效控制排放風險，避免對空氣、水資源及土壤造成污染。

此外，本公司亦持續關注氣候變遷對營運、供應鏈與利害關係人所可能帶來的影響，導入溫室氣體盤查與減量目標，規劃推動低碳製程與綠色採購政策，並強化內部教育訓練與跨部門協作，以提升全體同仁對氣候議題的認知與行動力。透過系統化的管理與持續精進的改善措施，本公司期望在穩健經營的基礎上，實踐對環境與社會的承諾，為產業永續與地球永續盡一份心力。

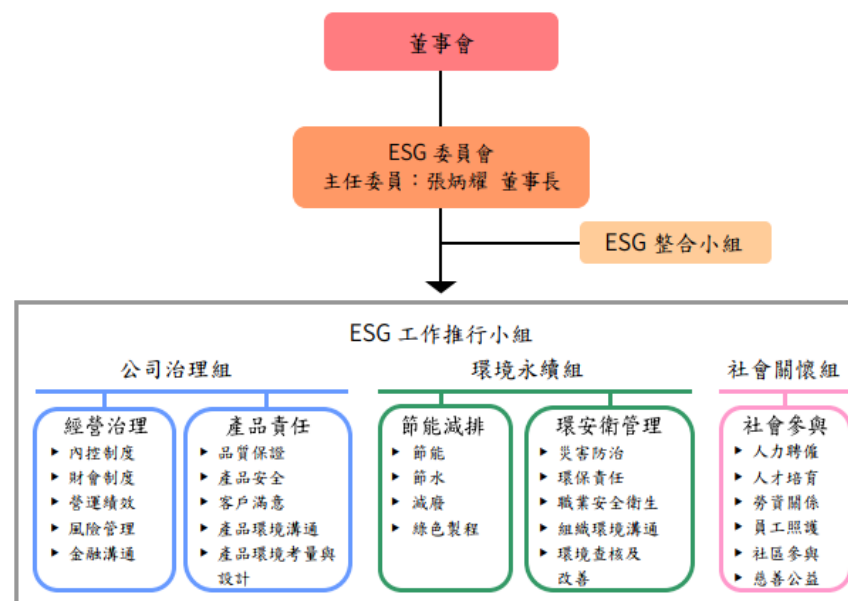
一、治理

為有效評估氣候相關風險與機會，彰源建立完善的治理架構，由董事會授權成立之「企業永續發展委員會 (ESG 委員會)」主導推展。該委員會由董事長擔任主任委員及召集人，展現高層對氣候議題之重視。

在執行層面，由各部門主管組成「環境永續組」，負責蒐集並彙整業務範疇內之潛在氣候議題。透過邀集高階主管及相關單位進行跨部門協商，深度評估影響範圍與程度，進而擬定調適策略，以提升公司面對氣候變遷之經營韌性。

運作頻率與監督

ESG 委員會每年固定召開兩次會議，開會前由「ESG 整合小組」彙整各利害關係人之意見作為討論基礎，會議決議經董事長核示後執行。此外，ESG 推動成果每年定期向董事會呈報一次，確保董事會對氣候風險落實有效監督。



二、策略

本公司自 2023 年開始每年進行溫室氣體盤查作業，以了解組織排放情形，並據以訂定減碳目標。彰源以 2023 為基準年，設定 2030 年類別一與類別二碳排放量較基準年減量 20% 為目標，並逐年檢視達成進度。同時，為因應極端氣候加劇，彰源持續提升再生能源使用比例及改善設備能源效率，作為氣候風險減緩措施。

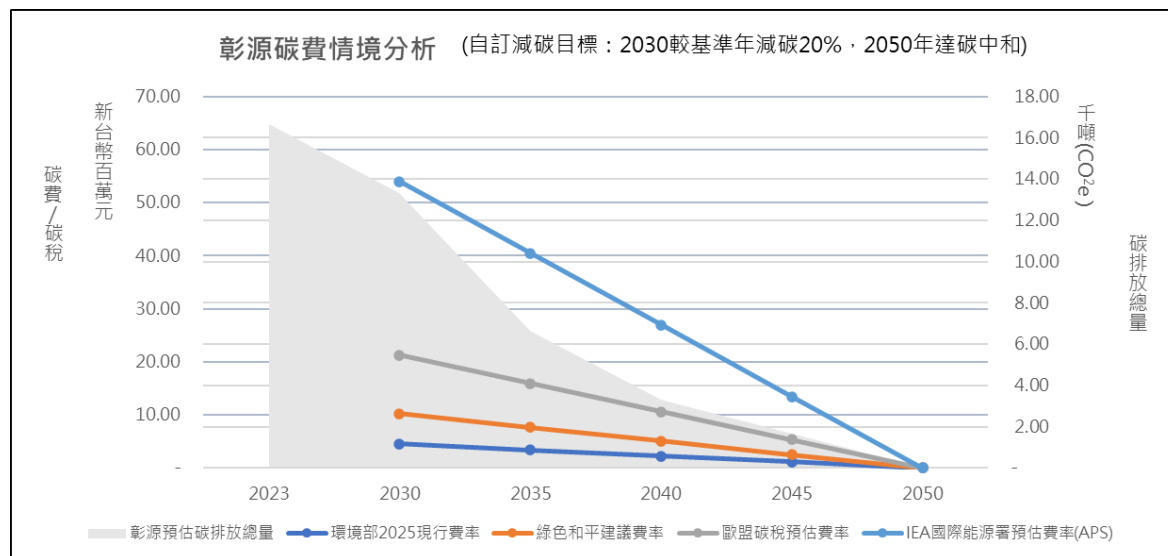
氣候風險與機會鑑別流程

步驟 1: 蒐集氣候風險與機會議題	步驟 2: 辨識實體和轉型風險與機會	步驟 3: 分析財務衝擊	步驟 4: 研擬應對措施
本公司持續蒐集與氣候變遷相關政策法規，進行風險評估鑑別，確保對風險的妥善管理與應對。相關政策與市場變動可能對本公司營運及財務產生影響，故持續追蹤及檢討。妥善管理與應對。	藉由彙集各單位及外部資訊，初步識別可能影響營運的氣候風險與機會，評估其對業務之具體影響，重點關注對實體資產、供應鏈、運營和市場地位的風險，以及潛在的轉型機會。氣候相關風險機會依照預計發生時間分為短期(兩年內)、中期(三到五年)及長期(五到十年)。	根據 TCFD 指引，我們進行財務揭露，詳細說明對氣候變遷相關風險與機會的理解與應對措施。 包括揭露彰源面臨的財務影響、風險管理策略與目標，以及不同時間範圍內的風險與機會預測。藉由財務揭露，可增進利害關係人對彰源在氣候風險管理方面的透明度與理解。	根據風險發生的可能性與衝擊程度，鑑別並評估風險及氣候變遷機會的影響，並依此確定風險等級與應對措施。對於重點風險與機會，制定行動方案，持續追蹤執行進度，並定期檢視和評估其管理成效，確保必要時作出調整，以有效應對風險並充分利用機會，推動公司在氣候行動上的長期永續發展。

轉型風險

為評估碳定價政策對彰源中長期營運之財務衝擊，我們以彰源自主擬定之減碳計畫（2030 年較基準年減碳 20%、2050 年達成碳中和）為核心基礎，推估彰源台灣據點未來各階段之預期碳排放總量。在碳費與碳稅之成本部分，我們廣泛參考環境部現行碳費機制、綠色和平《淨零賽局來臨：國際碳邊境稅臺灣衝擊報告》之政策建議，以及 2022 年國際能源署(IEA)《Global Energy and Climate Model Documentation》之「氣候承諾情境(APS)」費率趨勢，藉此建立多元化的碳稅與碳費支出預估模型，以期優化本公司之氣候風險管理與綠色轉型策略。

在具體參數設定上，環境部情境係以現行法定基本費率每公噸新台幣 300 元為基準，並僅因應通膨些微調升之情形。此外，為模擬未來台灣碳定價與國際全面接軌之情境風險，本模型亦納入綠色和平建議費率及歐盟碳邊境調整機制(CBAM)之預估費率，旨在模擬本公司在國內政策因應國際經貿壓力、逐步將碳費拉升至歐盟碳價水準時，所可能面臨的中長期財務風險與轉型衝擊。另也參考 IEA 氣候承諾情境 (APS)，以評估極端情形下的碳稅/費成本。分析結果如下圖：



註：

1. 資料來源：綠色和平「淨零賽局來臨：國際碳邊境稅臺灣衝擊報告」及 2022 IEA 「Global Energy and Climate Model Documentation」。
2. 環境部碳費以 300 元/公噸 CO₂e 計算。
3. 研究假設臺灣有實施碳定價時同時也向境外實施碳邊境調整機制。
4. 研究設定僅依 2024 年 2 月公布之核心 CPI 年增率(%) (2.90%/年) 調漲。
5. IEA 國際能源署預估費率假設以韓國作為台灣對齊之預估費率。
6. 單位：NTD/CO₂e 噸，美金兌換台幣幣值轉換以 30 元計算。
7. 本情境分析目前採取最嚴格之保守估算，尚未扣除法規可能給予之免碳費/免碳稅門檻或自主減量計畫之優惠費率。

鑑於環境部現行規定之碳費納管對象門檻(全廠直接與間接年排放量合計達 2.5 萬公噸二氧化碳當量)，本公司 2025 年度之預估碳排放總量未達該起徵標準，故 2025 年度無須實質繳納碳費。

轉型風險類型	具體事項	預計發生時間 (短/中/長期)	潛在財務與業務影響 (質化/量化)	短/中長期目標	為達成短/中長期目標所執行之年度行動方案/因應作為	發生可能性	衝擊程度
						(0-5 分)	(0-5 分)
政策法規	碳費/碳關稅：台灣及歐盟相繼推動碳費、碳稅與碳交易制度，預期將提高鋼鐵業營運成本，可能導致毛利率下滑並提升海外市場進入門檻。	短期	營業費用增加（碳費）	短中期：2030 年溫室氣體排放量較 2023 年減少 20%。	1. 定期召開環保及管理審查會議，檢視節電、碳排等目標措施改善情形，並將結果呈報環境管理代表及委員。 2. 持續掌握國內碳費制度及歐盟 CBAM 申報規範，確保申報作業符合最新法規要求。	5	5
				中長期： 2050 年達碳中和。	1. 持續關注並配合法規要求，完成歐盟 CBAM 申報及相關碳費、碳稅制度之因應作業。		
市場	客戶偏好改變：為降低溫室氣體排放量，客戶偏好選擇低碳產品，並進一步要求期限內取得驗證。	短期	營業費用增加(產品驗證費用)	短期： 1. 持續完成 ISO14064-1 溫室氣體盤查並取得第三方查證。 2. 2030 年綠電使用率達 8%。	1. 推動太陽能自發自用使用，提高綠電使用比例。 2. 持續推動 ISO14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證，維護盤查制度，並依盤查結果制定減碳策略。	3	3

轉型風險類型	具體事項	預計發生時間 (短/中/長期)	潛在財務與業務影響 (質化/量化)	短/中長期目標	為達成短/中長期目標所執行之年度行動方案/因應作為	發生可能性	衝擊程度
						(0-5 分)	(0-5 分)
				長期：2050 年綠電使用率達 8.5%。	1. 推動太陽能自發自用使用，提高綠電使用比例。 2. 持續提升綠電使用率。		
技術	低碳轉型成本：因應低碳轉型，公司持續研發相關技術及購入設備。	中期	營業費用與成本增加(研發、碳減排設施投資折舊攤提)	短期：完成全廠設備能效評估，並依據減碳潛力排序投資優先順序。	1.進行設備能效盤點與節能潛力評估。	3	3
				中長期：依據排序完成關鍵設備汰換或製程優化項目，並追蹤減碳實績。	1.分階段導入高效能設備與節能技術。 2.持續優化製程，提升能源使用效率。		
政策法規	再生能源法規：台灣再生能源發展條例門檻逐漸下修，未來可能須繳納代金。	長期	營業成本或費用增加(代金、再生能源設備費用)	短中期：2030 年綠電使用率達 8%。	1.盤點用電量與法規適用門檻，進行影響分析。	5	5
				長期：2050 年綠電使用率達 8.5%	1 分階段規劃再生能源建置(如屋頂型太陽能、自發自用系統)，降低對外購電依賴。 2.提升能源效率，降低整體用電量與法規適用風險。		

實體風險

為了全面評估氣候變遷對公司運營的潛在影響，我們參考了氣候變遷風險調適平台的氣候變遷災害風險圖，並根據評估現況(GWL $\pm$ 1°C情境下)與未來推估 CMIP6 全球暖化升溫 GWL2°C和 GWL4°C兩個不同的升溫情境，進行風險分析。

在 2°C 升溫情境下，全球將採取積極的減排措施，盡力將氣溫上升控制在《巴黎協定》目標範圍內，預期會帶來更多的政策、技術創新機會，但極端天氣事件的頻率和強度也可能增加。而在 4°C 升溫情境下，因減排措施不足，極端氣候事件的影響將顯著加劇，對企業的基礎設施、供應鏈、員工健康等方面帶來更大的風險。

依氣候變遷災害風險圖推估，在評估現況與未來不同升溫情境下，彰源總部所在地——雲林縣，均屬於淹水風險相對高的第四級。

根據風險分析，極端降雨與颱風等事件可能造成營業成本上升（含能源、水資源購買及修繕支出）及營業收入減少（生產出貨受阻）等財務衝擊。對此彰源已採取下列措施以防範：

1. 固定於颱風前由管理部通知各單位主管，再由各單位主管宣導排水系統與設備巡檢清理作業，並加強檢查與應變，以降低風災影響。
2. 配置備用發電機，確保極端天氣造成停電時關鍵設備維持運作。

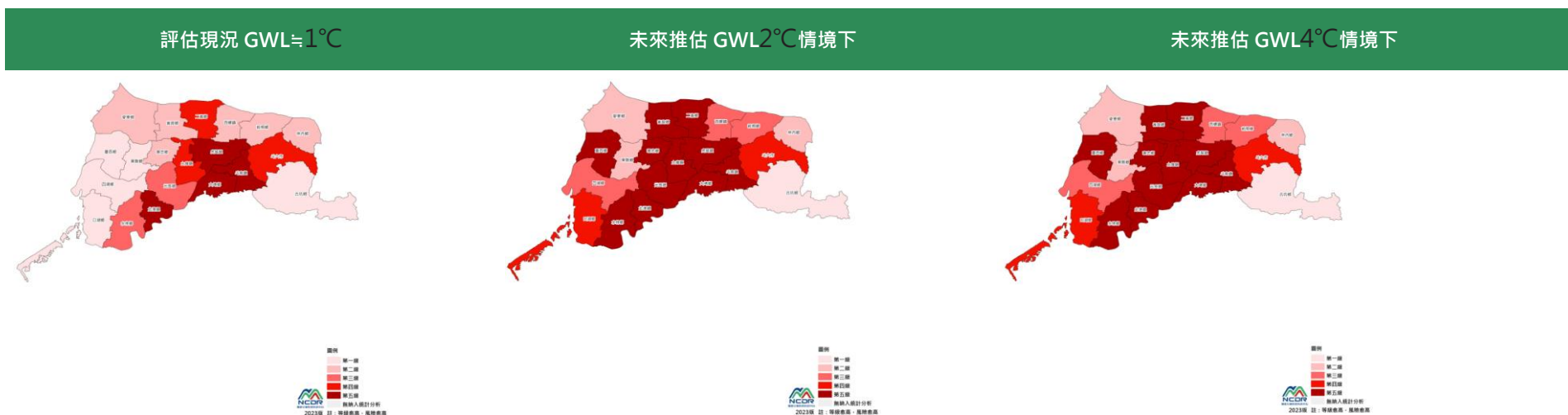
另也規劃及評估短中長期應對措施，以提升彰源面對實體風險之韌性，如：

1. 排水設施巡檢、防洪韌性基礎設施強化。
2. 評估關鍵電氣設備與生產設施之防水改造及圍堰設置，降低淹水造成之設備損失風險。
3. 根據歷史氣候災害記錄，評估關鍵原物料安全庫存機制，提升供應鏈中斷時之緩衝能力。

4. 檢視現有財產保險內容，評估納入天災條款及營業中斷險之可行性。

未來，我們也依據氣候情境分析結果，預計規劃對高風險場域的應變策略，納入營運與設施管理規劃考量。

▼雲林縣淹水風險圖



註：

- 1 淹水災害風險，指在氣候變遷極端降雨情境下，可能遭受淹水災害衝擊之人口風險等級。等級五表示該區域的災害風險「相對」最高，淹水風險等級一表示災害風險「相對」較低，並非是無災害風險或不發生災害事件。
- 2 雲林縣-鄉鎮市區淹水災害風險圖，是依據縣市內有淹水潛勢範圍之鄉鎮市區，相互比較其風險等級。

實體風險類型	具體事項	預計發生時間 (短/中/長期)	潛在財務與業務影響(質化/量化)	短/中長期目標	為達成短/中長期目標所執行之年度行動方案/因應作為	發生可能性	衝擊程度
						(0-5 分)	(0-5 分)
立即性 (天氣)	極端氣候事件：極端降雨、乾旱等氣候事件可能影響原物料供應穩定性與水資源可得性，進而造成產線可靠度下降與生產成本波動。	短期	營業成本增加 (能源與水資源購買支出、修繕支出上升)	短期：完成關鍵排水設施年度巡檢與清理。	1.透過會議宣導排水設施與設備巡檢及清理作業。 2.盤點水資源使用情形，強化循環用水管理。	2	2
				中長期：完成防洪韌性基礎設施強化工程。	1.提升廠區防洪與水資源管理，降低極端氣候之影響；強化廠區排水設施與防水工程，維持排水系統改善積水與滲漏，降低淹水與設備損害風險。		
立即性 (天氣)	熱帶氣旋頻率及傷害提高：近年颱風襲台次數及影響程度提高，除實體造成廠區受損，也可能因災害放假影響生產。	短期	營業收入減少 (產品生產及出貨可能受影響，進而影響後續合作訂單)	短期：建立颱風災害應變與風險通報機制。	1.依氣象資訊更新發布應變措施，降低生產中斷與設備損害風險。	3	3
				中長期：提升廠耐災能力與設施安全性。	1.評估廠區防災能力，降低颱風造成損害風險；評估廠區耐災能力，進行廠房屋頂及外牆補強修繕。		
長期性 (氣候)	夏季平均溫度升高：可能導致設備運轉異常、員工熱傷害，冷卻設備需消耗更多資源等。	長期	因產能下降導致營業收入減少	短期：建立高溫作業管理與應變機制。	1.強化高溫作業降溫措施，降低高溫對設備運轉與人員安全影響。	2	2
				中長期：提升廠區散熱與能源使用效率。	1.提升廠區耐熱能力與設備運轉穩定性；持續優化廠區通風與降溫設施。		

機會

機會類型	具體事項	預計發生時間 (短/中/長期)	潛在財務與業務影響(質化/量化)	短/中長期目標	為達成短/中長期目標 所執行之年度行動方案/因應作為	發生可能性	衝擊程度
						(0-5 分)	(0-5 分)
市場	開發低碳製程：低碳鋼材與循環鋼材需求快速增加，具備技術能力的業者可切入電動車、綠能設備等高成長市場，提升產品價值與出口競爭力。	長期	毛利率提升 (高價低碳商品銷售增加)	中長期：規劃低碳製程方向	1. 掌握市場趨勢與客戶需求。	4	4
能源來源	再生能源建置與運用：本地綠電比重逐步提高，預期長期將降低排碳成本與能源相關費用，對具備低碳能源配置的業者形成相對成本優勢。	中期	營業成本下降 (能源購買支出減少)	中長期：2030 年綠電使用率達 8%	1. 持續動太陽能自發自用，提升綠電使用率，降低單位產品耗能。 2. 評估擴充再生能源設備容量。	4	3
韌性(適應力)	ESG 揭露先行者優勢：依循 IFRS S2 等國際揭露準則將成為主要市場要求，能提升企業在金融機構、政府與供應鏈中的永續評價，降低融資風險並提升市場信任度。	短期	財務費用下降 (融資成本降低、利息支出減少)	短期：導入 IFRS S2 永續揭露準則	1. 分析氣候變遷財務影響，導入 IFRS S2 永續揭露準則並定期於年報揭露。 2. 關注國內外綠色金融趨勢	5	4
				中長期：規劃取得綠色資金/補助資格	1. 持續遵循 IFRS 永續揭露準則分析氣候相關風險機會財務影響並揭露		

機會類型	具體事項	預計發生時間 (短/中/長期)	潛在財務與業務影響(質化/量化)	短/中長期目標	為達成短/中長期目標 所執行之年度行動方案/因應作為	發生可能性	衝擊程度
						(0-5 分)	(0-5 分)
資源效率	提高製程自動化/效率：導入自動設備並配合智慧化作業，降低人力操作及能源消耗，並實時掌控產品生產資訊。	長期	營業成本下降 (減少能源消耗及人力成本支出)	中長期：規劃製程優化/自動化計畫	2. 依照彰源需求評斷取得合適的綠色資金、補助		
					1. 持續推動 ISO14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證，維護盤查制度，並依盤查結果制定減碳策略。 2. 台電需量管理措施，優化用電排程，降低尖峰用電，提升能源使用率。	4	4

註：

- 發生可能性 0-5 分，1 表示很低、3 表示中等、5 表示高度。
- 衝擊程度 0-5 分，1 表示影響有限，3 表示中度，5 表示高度。

三、風險管理

彰源已將氣候相關風險納入整體風險管理流程，鑑別與評估過程中，亦考量氣候變遷相關法令規範、溫室氣體相關政策，作為風險管理與因應措施制定之依據。

風險評估作法選用

- 依營運特性與廠區條件，採風險矩陣法量化氣候風險（如颱風淹水、乾旱缺水），判定可能性與衝擊程度，作為優先改善依據。

氣候風險辨識

- 盤點廠區、製程、物流及供應鏈可能受氣候影響的風險與機會，包含極端天氣、能源價格變化、碳費、低碳技術導入等。

氣候風險評估與重大性鑑別

- 依風險分數及對生產、成本、員工安全、供應鏈影響，確認哪些風險屬重大，列入優先管理清單。

風險回應作法

- 針對重大風險制定可執行措施，如排水改善、設備補強、節水節能、冷卻降溫、替代供應商或碳減排計畫，並建立追蹤與年度檢討機制。

四、指標與目標

彰源將溫室氣體減量比例作為衡量氣候風險管理與低碳轉型進展的關鍵指標，並遵循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查制度、自 2023 年起獲得第三方查證，以確保排放數據之準確性與可追溯性。公司透過電力與能源使用量等指標，評估節能減碳潛力，並持續優化能源管理，確保減碳策略的有效落實。

公司以 2023 為基準年，設定 2030 年類別一與類別二碳排放量較基準年減量 20% 為目標。並透過年度減碳計畫分階段推動，確保營運模式符合永續發展要求，並強化低碳技術與綠色能源應用。未來，彰源將持續推動減碳行動，透過系統化的管理與創新技術，穩健邁向淨零轉型。短中長期減碳行動方案如下：

- 短期：

1. 提升能源使用效率：逐步汰換高耗能設備、改善製程，以降低能源消耗。
2. 擴大太陽能發電設施：提高綠電使用比例，降低營運排放密度。

- 中期：

1. 推動綠色供應鏈：與供應商協作，降低原料碳排放，建立符合國際標準的低碳供應鏈管理機制。

- 長期：

1. 全面落實碳中和：逐步降低營運碳排放，並透過技術提升與碳捕捉達成 2050 年淨零目標。

溫室氣體排放

▼彰源溫室氣體排放量(類別一、二)

台灣			
年度		2024	2025
類別一	直接溫室氣體排放量	4,418.3131	2,884.4308
類別二	能源間接溫室氣體排放量	12,178.7633	10,174.4679
合計	(公噸 CO2e)	16,597.0764	13,058.8987
產量	(公噸)	94,022.7059	88,831.0821
溫室氣體排放強度	(公噸 CO2e/公噸產量)	0.176522003	0.147008214
無錫			
年度		2024	2025
類別一	直接溫室氣體排放量	1,299.788	1,017.5140
類別二	能源間接溫室氣體排放量	4,989.2655	4,271.3462
合計	(公噸 CO2e)	6,289.0535	5,288.8602
產量	(公噸)	44,505	36,614.09247
溫室氣體排放強度	(公噸 CO2e/公噸產量)	0.141311167	0.144448758

台灣			
總計			
年度		2024	2025
類別一	直接溫室氣體排放量	5,718.1011	3,901.9448
類別二	能源間接溫室氣體排放量	17,168.0288	14,445.8141
合計	(公噸 CO2e)	22,886.1299	18,347.7589
產量	(公噸)	138,527.7059	125,445.1746
溫室氣體排放強度	(公噸 CO2e/公噸產量)	0.165209766	0.146261177

▼供應鏈排放量(類別三、四)

台灣			
年度		2024	2025
類別三、四	間接溫室氣體排放 ^{註 4}	372,723.149	345,679.8423
產量	(公噸)	94,022.7059	88,831.0821
溫室氣體排放強度	(公噸 CO2e/公噸產量)	3.96418233	3.89142892
無錫			
年度		2024	2025

台灣			
類別三、四	間接溫室氣體排放 ^{註 4}	208,965.566	170,623.9193
產量	(公噸)	44,505	36,614.09247
溫室氣體排放強度	(公噸 CO2e/公噸產量)	4.69532785	4.66006141
總計			
年度		2024	2025
類別三、四	間接溫室氣體排放 ^{註 4}	581,688.715	516,303.7616
產量	(公噸)	138,527.7059	125,445.1746
溫室氣體排放強度	(公噸 CO2e/公噸產量)	4.19907853	4.11577219

註：

- 盤查涵蓋的組織邊界：

台灣盤查組織邊界：一廠、二廠、三廠、大連廠、元富廠、元山廠。

無錫盤查組織邊界：無錫彰源金屬制品有限公司、無錫彰源不銹鋼有限公司、彰源金屬(蘇州)有限公司、彰源國際貿易有限公司。
- 所採用的定義準則：ISO14064-1:2018。
- 基準年，以此年份為基礎的盤查背景：2023 年，為取得外部查證的第一年
- 類別三、四間接溫室氣體排放包含：3.1 由貨物上游運輸與分配產生之排放、3.2 由貨物下游運輸與分配產生之排放、4.1 由採購的貨物產生的排放以及 4.3 由處置固體與液體廢棄物產生之排放。

減量策略及目標

策略	實際措施	2025 年 達成效益	2030 年目標	2050 年目標
溫室氣體(類別一、二)減量	2023 年為基準年，推動製程優化、設備汰換與能源效率提升，逐步降低直接與間接排放。	較 2023 年(類別一二總排放量共 16661.7917 公噸二氧化碳當量)減量 21.6%	較 2023 年減量 20%	達成營運範圍類別一、二達碳中和
太陽能自發自用	建置太陽能發電系統，提升綠電使用比例，降低範疇二排放	綠電使用率 4.88%，減碳 521.75 噸 CO ₂ e	綠電使用率達 8%	綠電使用率達 8.5%
能源減量(節能管理)	落實用電大戶年節電率 1% 政策，導入高效率設備與能源管理系統	一廠節電率 1.49%； 大連廠節電率 1.31%	每年持續達成 1%以上節電率	規劃中

4.2 能源管理

重大主題管理

衝擊影響

正面衝擊：落實能源管理、提升能源使用效率，可有效降低能源消耗與溫室氣體排放，提升製程效率與產品競爭力，並有助於降低成本及永續經營。

負面衝擊：若未妥善管理能源使用及溫室氣體排放，可能導致能源成本上升、碳排放增加，而影響企業營運績效與市場競爭力。

政策承諾

為強化能源與資源韌性，彰源致力於提升能源使用效益。除嚴格遵守相關法令規範外，也關注節能技術與設施改良。透過溫室氣體盤查與能源使用情形監控，確保達成年度節能目標，有效降低營運衝擊與能源成本。

採取之行動

透過電力自發自用，降低外購電力需求與整體用電量。

更換一廠及大連廠之 LED 燈。

持續檢討可能產生節電方案。

目標

短期目標：

每年節電 >1%

中長期目標：

2030 年綠電使用率達 8%。

衝擊影響

評估機制

由技發處定期追蹤能源使用概況、執行年度能源管理申報，並每年回報至環保室，以利規畫後續改善措施。

績效結果

完成一廠及大連廠廠區之 LED 更換

一廠節電達 1.49%

大連廠節電達 1.31%

2025 年全公司總節電度數 268,207 度 (965.547 十億焦耳)。

利害關係人議合

環安部門 許專員/energy.esg@froch.com

本公司積極落實各項節能與減碳措施，將能源管理視為核心競爭力之一。我們已成功取得 ISO 14001:2015 環境管理系統認證（效期至 2026 年），確保營運過程符合國際規格的环境保護標準。

同時，為積極回應全球淨零轉型趨勢，我們積極執行 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，並取得查證聲明書。這不僅代表我們具備精確量化碳足跡的技術實力，更展現了我們從源頭落實碳管理、邁向低碳轉型目標的堅定決心。

能源使用狀況

彰源積極落實「環境永續、節能降耗」之核心理念，將 ISO 14001 環境管理系統與 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準納入日常營運管理，透過定期監測與數據分析，持續優化能源使用效率。

經盤查，本公司能源消耗以生產製造過程之電力使用為大宗。為確保能源資訊之透明度，並作為後續改善計畫之基準，現將 2023 年至 2025 年彰源之電力耗用情況彙整揭露如下：

單位：十億焦耳(GJ)

能源種類		2023	2024	2025
非再生能源	汽油	653.14	614.91	626.78
	柴油	9,705.75	9,467.88	9,255.08
	液化石油氣	0.00	0.41	1.23
	外購電力	86,783.86	88,752.12	77,274.44
	天然氣	71,975.77	62,183.39	32,271.11
非再生能源消耗總量(a)		169,118.53	161,018.71	119,428.65
再生能源	太陽能發電	0	18,360	3,962.62
再生能源消耗總量(b)		0	18,360	3,962.62

能源種類	2023	2024	2025
能源消耗總量(a+b)	169,118.5267	179,379.1429	123,391.26
年產量(公噸)	90,666.82	94,022.71	88,831.08
能源密集度(十億焦耳/公噸)	1.87	1.91	1.39

註：

- 1.非再生能源消耗量數據為電費單用電度數、燃料購買發票及帳單，並無任何估算值。太陽能發電量則依「中華電信智慧綠能管理系統」扣除「再生能源電能躉購電費單」之數據計算。
- 2.熱值轉換係數來源為自經濟部能源局出版之 2016 年能源統計年報(2017.6.30)。
- 3.盤查範疇：彰源本廠(一廠)、二廠、三廠、元山廠、元富廠、大連廠。

再生能源躉售

彰源自 2020 年起設置屋頂型太陽能板，並將部分再生能源發電躉售給外部單位，詳細躉售量如下表：

單位：十億焦耳(GJ)

出售能源種類	2023	2024	2025	備註說明
一廠 電力	0	4,220	3,137	屋頂型建置太陽能板躉售 A 廠商。
元富廠 電力	8,193	6,661	1,313	屋頂型建置太陽能板躉售 A 廠商。
元富廠 電力	0	1,379	6,416	屋頂型建置太陽能板躉售 B 廠商。
元山廠 電力	9,053	8,976	3,372	屋頂型建置太陽能板躉售 A 廠商。
元山廠 電力	0	12	5,262	屋頂型建置太陽能板躉售 B 廠商。
出售能源總量合計	17,247	21,248	19,500	

註：

1. 數據來源：再生能源躉售電費單。

節能行動及成效

彰源透過內部單位的定期盤點，針對生產設備與基礎設施進行階段性的汰舊換新。2025 年度推動節能優化行動包含：將 15 台 TPT 焊接機更換為能源效率較佳的新機型，並持續將廠區複金屬燈具替換為 LED 照明。藉由這些常態性的機具升級，期能逐步提升能源使用效率，落實節能管理。

年節電率

單位：百分比(%)

廠區	2023 年	2024 年	2025 年
一廠	1.94%	1.89%	1.49%
大連廠	2.05%	1.98%	1.31%

節能成效

廠區	措施	節電量 (度)	減少能耗(GJ)
一廠	更換 LED 燈具	15,435	55.566
一廠	TPT 焊接機汰換	198,750	715.5
大連廠	更換 LED 燈具	54,022.5	194.481
總計		268,207.5	965.547

4.3 水資源管理

水資源利用概況

本公司取水來源包括自來水及地下水，用水主要涵蓋員工生活用水及製程用水。於製程中僅表面清洗製程為高水資源衝擊，也因應規劃回收水等措施，以提升用水效率。

根據世界資源研究所(World Resources Institute, WRI) 的水資源風險評估工具(Aqueduct Water Risk Atlas 4.0)，彰源位於台灣的據點皆屬於低風險區域(Low-Medium risk (1-2))。

彰源水資源衝擊分析圖



節水措施與成果

彰源深刻體認水資源短缺對企業營運與環境永續所帶來的重大影響，自 2018 年起即積極推動環安衛政策，將水資源管理列為重要核心議題之一。針對用水管理，本公司持續精進製程用水效率與水資源循環再利用機制，降低整體用水量與廢水排放，減少對環境的衝擊，並確保水資源得以長期穩定與永續使用。

依循環安衛政策，本公司持續推動節約用水措施、提升用水效率，並強化冷卻水系統及洗滌塔用水之循環回收再利用，落實源頭減量與資源有效運用。同時，由環保室依據 ISO 14001《監督與量測作業程序》之績效評估結果，訂定明確且可衡量的節水目標，納入 ISO 14001 管理審查會議進行檢討與持續改善，確保各項節水成效得以具體落實，展現企業對水資源保育與永續發展的長期承諾。

永續策略 水管理減量目標		
行動方案	水管理短中期目標	預期效果
生活用水量減量 (基準年 2024 年)	■短期目標 (2025-2028 年) : 降低生活用水總量 4%。	約 4%減量
取水總量減量 (基準年 2024 年)	■中期目標 (2025-2030 年) : 降低取水總量 6%。	約 6%減量

廢水再利用

2025 年度六廠區(詳見「水資源使用情形」)取水量合計為 100.211 百萬公升，其中製程循環用水回收再利用量為 5.743 百萬公升，整體回收再利用率約為 5.7%。

2025 年度總用水量較前一年減少約 6.4%，回收水總量較前一年減少約 16.6%；因回收水量降幅較總用水量為高，致水資源回收利用率由 6.4% 降至 5.7%。上述變動主要源於用水結構調整，整體用水管理與回收機制仍持續正常運作。

排水相關衝擊管理

本公司取水用途主要用於表面清洗製程，相關製程廢水經廠內廢水前處理設施妥善處理後，其水質均符合相關法規標準，並排放至斗六產業園區下水道系統營運中心污水處理廠進行後續處理。

本公司依循相關環保法規規定，每半年定期委託具合格資格之第三方檢測機構進行廢（污）水水質檢測，以確保排放水質符合規範，並持續落實水污染防治管理，檢測結果如下所示：

檢測項目	標準值	2023 年度實際排放值(均值)	2024 年度實際排放值(均值)	2025 年度實際排放值(均值)
化學需氧量(mg/L)	≤ 480	55.94	35.99	35.32
生化需氧量(mg/L)	≤ 480	9.65	7.09	1.33
懸浮物(mg/L)	≤ 480	12.36	8.37	10.51

水資源使用情形

單位：百萬公升

年度	2023	2024	2025
自來水取水量	40.445	40.2	38.358
地下水取水量	66.166	66.898	61.853
地表水取水量	0	0	0
海水取水量	0	0	0
取水量合計	106.611	107.098	100.211
回收再利用水的總量	7.08914	6.88561	5.74291
排水量	70.935	76.604	80.610
耗水量	35.676	30.494	19.601
年產量(公噸)	90,666.82	94,022.71	88,831.08
用水密集度(百萬公升/公噸)	0.00118	0.00114	0.00113

註：

- 數據涵蓋：本廠（一廠）、二廠、三廠、元山廠、元富廠、大連廠。
- 數據來源：一廠、二廠、三廠、大連廠、元山廠，地下水依據流量計；元富廠無地下水。一廠、二廠、三廠、大連廠自來水依據流量計，元山廠、元富廠、自來水依據自來水費單。

4.4 廢棄物管理

重大主題管理

衝擊影響

正面衝擊：透過積極推動廢棄物源頭減量、妥善分類及資源回收再利用措施，不僅有效提升資源循環使用效率，亦可降低對非再生資源的依賴，減少廢棄物最終處置量，進而減輕對環境之負擔，促進資源永續利用。

負面衝擊：在營運過程中仍不可避免產生一般事業廢棄物，其於清運、運輸及最終處理階段，可能伴隨能源消耗、空氣污染物及溫室氣體排放，對周邊環境、生態系統及氣候變遷造成潛在衝擊。

政策承諾

本公司承諾以源頭減量為核心，持續降低營運過程中廢棄物的產生量，並積極推動廢棄物分類與資源化再利用，以提升資源使用效率，減少最終處置需求，進而降低對環境所造成之衝擊。

同時，本公司從產品全生命週期角度出發，涵蓋原物料取得、研發設計、生產製造、包裝與運輸等各階段，全面落實廢棄物管理與減量策略，持續優化製程與管理機制，確保廢棄物管理符合永續發展原則。

採取之行動

持續運作環境管理系統，訂定廢棄物減量目標，降低產品生產過程對環境衝擊。

實施廢棄物管理，定期廢棄物自主巡察稽核，記錄保存及持續改進。

目標

短期目標：

停止餐廳用餐提供一次性餐具；鼓勵員工自備餐具與改重複使用餐具，以降低一次性用品使用量。

衝擊影響

中長期目標：

以年度為基準，目標每年廢棄物無機性污泥年減量約 2%。

提升再利用比例，降低最終處置量。

評估機制

停止餐廳用餐提供一次性餐具：透過相關管理會議進行執行情形檢視。

強化廢棄物分類與標示管理：每季環保會議定期檢討，持續追蹤成效。

每噸廢水產出廢棄物無機性污泥年減量 2%：每月監控污泥產生量，彙整年度總量與前一年進行比較。

再利用比例提升：持續與有再利用廠商合作，並評估新增回收與再利用方案。

績效結果

- 取得 ISO14001:2015 環境管理系統證書 效期 2023.09.11~2026.09.10。
- 2025 年度每噸廢水之單位無機性污泥產量較前一年減少 10.8%，達年度減量目標 2%。

利害關係人議合

環安部門 / waste.esg@froch.com

電話、e-mail / 不定期

廢棄物管理

本公司以源頭減量為核心理念，將廢棄物管理視為企業永續發展的重要環節，致力於在營運過程中持續降低廢棄物產生量，並透過完善的分類制度與資源化再利用措施，提升資源使用效率，減少最終處置需求，以降低對環境所造成的衝擊。同時，本公司從產品全生命週期的角度出發，涵蓋原物料取得、研發設計、生產製造、包裝與運輸等各階段，系統性地推動廢棄物管理與減量策略，確保各項作業均符合環境保護與永續發展原則。

在管理機制上，本公司依 ISO14001 廢棄物管制作業程序，廢棄物委由主管機關核發合格清除及處理之登記許可證照之業者負責清除處理，並定期網路申報記錄保存產出、貯存、清除及處理情形，落實廢棄物相關衝擊影響之控管。每季定期召開環管理會議，檢討廢棄物管理績效與執行成果，針對異常狀況與改善機會提出具體對策與行動方案；同時，持續優化並落實 ISO 14001:2015 環境管理系統，將廢棄物管理納入標準化流程與內部稽核機制中，確保相關作業符合國內法規及國際標準要求。透過上述管理作為，本公司得以有效掌握並降低廢棄物對環境所造成的衝擊，展現企業對環境保護與永續經營的長期承諾。



2025 年廢棄物管減量政策及成果

優化製程，2025 年度每噸廢水之單位無機性污泥產量較前一年減少 10.8%，達年度減量目標 2%。

廢棄物產生情況

單位：公噸(t)			
廢棄物組成成分	年度		
	2023	2024	2025
本廠(一廠)			
無機性污泥	0.57	0.6	0.52
其他單一非有害金屬或金屬廢料混合物	0	0	0
廢塑膠混合物	40.18	47.03	37.43
事業活動產生之一般性垃圾	41.97	47.88	45.04
廢潤滑油	3.17	5.34	8.05
廢塑膠	0	0	6.8
本廠(一廠) 小計	85.89	100.85	97.84
二廠			
無機性污泥	109.339	88.791	72.156

單位：公噸(t)

廢塑膠混合物	6.19	6.06	9.17
非有害廢集塵灰或其混合物	119.678	119.63	119.72
事業活動產生之一般性垃圾	4.88	4.38	5.58
廢潤滑油	0	0	1.19
廢塑膠	0	0	2
二廠 小計	240.087	218.861	209.816
三廠			
無機性污泥	406.672	443.875	436.649
廢塑膠混合物	6.23	8.16	8.6
事業活動產生之一般性垃圾	3.8	4.63	4.5
廢塑膠	0	0	1.5
三廠 小計	416.702	456.665	451.249
大連廠			
無機性污泥	1.64	0.48	0.34
其他單一非有害金屬或金屬廢料混合物	0	0.5	0
廢塑膠混合物	16.44	15.1	15.74

單位：公噸(t)			
事業活動產生之一般性垃圾	10.15	11.36	7.76
廢潤滑油	0.95	0	0
廢塑膠	0	0	3
大連廠 小計	29.18	27.44	26.84
元富廠			
非有害廢集塵灰或其混合物	0	0	0
其他單一非有害金屬或金屬廢料混合物	0	0	0
廢塑膠混合物	2.6	5.89	4.1
事業活動產生之一般性垃圾	1.17	3.45	5.21
廢塑膠	0	0	2.87
元富廠 小計	3.77	9.34	12.18
總計	775.629	813.156	797.925

註：數據涵蓋範圍：本廠(一廠)、二廠、三廠、大連廠、元富廠。

元山廠為倉庫據點，無營運廢棄物產出；員製課、南營所及北營所為行政辦公區域，產出皆為生活垃圾。因現行由各縣市垃圾車統一清運且無秤重紀錄，缺乏量化統計數據，經評估其整體環境衝擊極低，本年度予以排除，特此說明。

廢棄物處置情形

本公司於 2025 年執行之廢棄物清除作業，其中部分廢棄物因 2024 年 12 月適逢清運廠商歲休或清除量未達契約清運量，故隔年度完成清運，整體流程符合環境法規及公司廢棄物管理制度。

單位：公噸(t)

處置類型	年度		
	2023	2024	2025
一廠			
再生利用	2.35	6.96	15.37
其他回收作業	0	0	0
焚化 (不含能源回收)	72.89	103.41	82.47
一廠小計	75.24	110.37	97.84
二廠			
再生利用	115.8	91.58	75.346
其他處置作業	120.03	120.61	119.72
焚化 (不含能源回收)	10.27	10.74	14.75
二廠小計	246.1	222.93	209.816

處置類型	年度		
	2023	2024	2025
三廠			
再生利用	410.34	382.19	363.947
掩埋	0	0	74.202
焚化 (不含能源回收)	8.75	13.67	13.1
三廠小計	419.09	395.86	451.249
大連廠			
再生利用	2.95	0.42	3.34
其他回收作業	0	0	0
焚化 (不含能源回收)	23.09	28.96	23.5
大連廠小計	26.04	29.38	26.84
元富廠			
再生利用	0	0	2.87
其他回收作業	0	0	0
其他處置作業	0	0	0
焚化 (不含能源回收)	2.37	10.34	9.31

處置類型	年度		
	2023	2024	2025
元富廠小計	2.37	10.34	12.18
總計	768.84	768.88	797.93
再利用總量	531.44	481.15	460.87
循環再利用率(%)	69.12%	62.58%	57.76%

註

- 1.循環再利用率(%)=再利用總量/廢棄物處置總量*100
- 2.數據涵蓋範圍：本廠(一廠)、二廠、三廠、大連廠、元富廠。
- 3.其他回收作業為：一般資源回收。
- 4.其他處置作業為：物理。
- 5.數據來源：本廠(一廠)、二廠、三廠、大連廠、元富廠之事業廢棄物申報及管理資訊系統。
- 6.所有廢棄物皆屬離廠處置。
7. 部分廢棄物非當年度處置，故產生量及處置量不相等。

項目	單位	2023	2024	2025
廢棄物產生量	公噸	775.629	813.156	797.925
生產量	產量(公噸)	90,666.82	94,022.71	88,831.08
廢棄物密集度	公噸/產量(公噸)	0.00855	0.00865	0.00898

4.5 空污防制

空氣污染防制政策及作法

彰源致力於落實企業環境責任，嚴格依循相關環保法規，並透過主動風險管理與源頭減量措施，預防並降低營運過程對環境與社會之影響。我們透過以下三大行動方針，持續提升環境績效：

設備管理與維護：落實空氣污染防制設備之定期檢查與保養，確保各項設施維持最佳運作效能，從源頭降低污染物排放風險。

排放監測與法規遵循：嚴格依據法規執行各項污染物排放檢測作業，確保所有排放數據均優於或符合主管機關之標準。

空污費申報與管理：建立透明的管理制度，每季度確實辦理空氣污染防制費之申報與繳納作業。

2025 年度，本公司營運活動均符合相關法規，**未發生任何因空氣污染而遭致罰鍰之事件。**

排放現況

彰源排放之空氣污染物以氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x)、揮發性有機化合物(VOC)及懸浮微粒(PM)為主，係由熱處理製程或金屬噴磨過程產出。本公司 2025 年度並無臭氧層破壞物質(ODS)排放產生，以下為 2023~2025 排放情形：

單位：公斤(kg)

本廠(一廠)			
年度	2023	2024	2025
氮氧化物 (NO _x)	2,815.83	2,306.94	1,133.52
硫氧化物 (SO _x)	0	0	0
揮發性有機化合物 (VOC)	237.44	150.48	148.05
懸浮微粒 (PM)	133.9	106.8	50.23
二廠			
年度	2023	2024	2025
氮氧化物 (NO _x)	13.12	20.19	1.75
硫氧化物 (SO _x)	0	0	0
揮發性有機化合物 (VOC)	-	-	0
懸浮微粒 (PM)	8.63	7.15	0.83
大連廠			
年度	2023	2024	2025
氮氧化物 (NO _x)	890.23	871.24	673.72

本廠(一廠)			
硫氧化物 (SO _x)	0	0	0
揮發性有機化合物 (VOC)	4.5	2.76	2.76
懸浮微粒 (PM)	44.48	43.02	35.09

註：

- 1.所用之排放係數的來源：本公司空氣污染物排放量係依環境部公告之固定污染源空氣污染物排放係數作為申報依據。
- 2.使用的標準、方法學、假設及/或計算工具：空氣污染物排放量計算係依環境部公告之計算方法學，配合實際製程操作量及原（燃）料使用量進行估算，相關計算假設與條件均符合主管機關規定，並使用環境部指定或認可之空污費申報系統進行計算與申報。
- 3.三廠、元山廠、元富廠、員製課、南營部及北營部因非屬固定污染源應申報及申請之製程，故無空污監測資訊。

空氣污染減量規劃及措施

為有效落實廢氣減量，本公司目前採取「穩定達標、優化管理」之管理策略。除透過現有燃料結構之穩定運行，並落實高效率集塵設備之定期維護，以確保各項空污排放穩定低於法規限值。展望未來，本公司將持續觀察市場空污防制技術之演進，視技術成熟度與廠內製程需求，適時引用新型防制設備或優化技術，以精進空氣污染減量成效。具體規劃與措施如下：

氮氧化物 (NOx) 減量措施：

本公司以天然氣作為主要燃料，降低燃燒過程中氮氧化物之排放，減少啟動及低負載運轉時產生較高 NOx 排放。

粒狀污染物 (PM) 減量措施：

設置袋式集塵器集塵設備，定期維護設備，確保集塵效率降低粒狀物排放。

近三年空污防制支出

單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
空氣污染防制費	3.465	2.880	1.215

空污相關教育訓練

教育訓練對象	教育訓練內容	教育訓練頻率	課程時數	年度參與人次
環境與相關單位同仁	ISO 14001 環境管理系統	每二年一次	6 小時/次	34 人
環境與相關單位同仁	空污防制設備失效及污染物洩漏緊急應變處理	每年一次	1 小時/次	35 人
環境與相關單位同仁	空氣品質惡化緊急應變演練	每年一次	0.5 小時/次	7 人
空氣污染防制專責人員	空氣污染防制專責在職訓練	每二年一次	6 小時/次	4 人

附錄

GRI 準則對照表

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

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人		
	2-4 資訊重編	關於報告書	

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	2-5 外部保證/確信	會計師有限確信報告書	
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介 2.6 供應鏈管理	
	2-7 員工	3.1 人才吸引與留任	
	2-8 非員工的工作者		
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		
	2-11 最高治理單位的主席		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理	
	2-13 衝擊管理的負責人		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色		
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 永續治理	

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	
	2-18 最高治理單位的績效評估		
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理架構 3.1 人才吸引與留任	
	2-20 薪酬決定流程		
	2-21 年度總薪酬比率		
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	
	2-23 政策承諾	3.4 人權維護	
	2-24 納入政策承諾		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人鑑別與議合	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		
	2-27 法規遵循	2.2 誠信經營與法規遵循	
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介	
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人鑑別與議合	

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	2-30 團體協約	1.1 公司簡介	
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大永續主題鑑別	
	3-2 重大主題列表		
供應鏈管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.6 供應鏈管理	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		
客戶關係管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 客戶關係管理	
產品責任與安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 產品責任與安全	
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		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求		
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件		
幸福職場			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利		
	401-3 育嬰假		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	3.1 人才吸引與留任	
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	3.2 人才培育與發展	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		
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		
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
職業安全與衛生			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 職業安全與衛生	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3 職業健康服務		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6 工作者健康促進		
	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		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9 職業傷害		
	403-10 職業病		
能源管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 能源管理	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量		

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
	302-3 能源密集度		
	302-4 減少能源消耗		
	302-5 降低產品和服務的能源需求		
廢棄物管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.4 廢棄物管理	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3 廢棄物的產生		
	306-4 廢棄物處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		
一般主題			
經營績效			
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.3 經營績效	
資訊安全管理			
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	2.7 資訊安全管理	
氣候變遷因應			

GRI 準則	揭露項目	揭露章節 / 備註	頁碼
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.1 氣候變遷因應 4.5 空污防制	
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放		
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放		
	305-4 溫室氣體排放密集度		
	305-5 溫室氣體排放減量		
	305-6 破壞臭氧層物質的排放		
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx),及其它重大的氣體排放		
水資源管理			
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量		
	303-4 排水量		
	303-5 耗水量		

SASB 指標對照表

產業別：鋼鐵製造商 (Iron & Steel Producers)

揭露主題	代碼	對應指標	回應/對應章節	頁碼
溫室氣體排放	EM-IS-110a.1	範疇 1 之全球總排放量，其中排放限制法規所涵蓋之排放百分比	3,901.9448 公噸二氧化碳當量；不適用。	NA
	EM-IS-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	4.1 氣候變遷因應	
空氣品質	EM-IS-120a.1	下列空氣污染物之排放：(1)一氧化碳(CO)、(2)氮氧化物(NOx)(不包括氧化亞氮(N ₂ O))、(3)硫氧化物(SOX)、(4)懸浮微粒(PM10)、(5)一氧化錳(MnO)、(6)鉛(Pb)、(7)揮發性有機物(VOCs)及(8)多環芳香烴(PAHs)	(1) 0 公斤 (2) 1,808.99 公斤 (3) 0 公斤 (4) 86.15 公斤 (5) 不適用 (6) 不適用 (7) 150.81 公斤 (8) 不適用	NA
能源管理	EM-IS-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比及(3)再生百分比	(1) 123,391.26 GJ (2) 62.63% (3) 3.21%	NA
	EM-IS-130a.2	(1)總燃料消耗量、(2)煤炭百分比、(3)天然氣百分比及(4)再生百分比	(1) 42,154.2 GJ (2) 0%	NA

彰源企業		目錄	關於本公司	公司治理	幸福職場	環境永續	附錄
揭露主題	代碼	對應指標	回應/對應章節			頁碼	
			(3) 76.55% (4) 0%				
水管理	EM-IS-140a.1	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	(1) 100.211；0% (2) 19.601；0%			NA	
廢棄物管理	EM-IS-150a.1	(1)產生之廢棄物重量、(2)有害之百分比、(3)再循環之百分比	(1) 797.925 公噸 (2) 0% (3) 57.76 %			NA	
勞工健康與安全	EM-IS-320a.1	(a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)、(2)死亡率	(1)直接員工：0.75 (2) 無發生任何死亡事件				
供應鏈管理	EM-IS-430a.1	對環境及社會議題所產生之鐵礦石或煉焦煤取得風險之管理流程之討論	彰源企業係以採購不銹鋼捲進行後續加工，並未採購鐵礦石或煉焦煤，故本題不適用。			NA	

活動指標

代碼	活動指標	對應章節	頁碼
EM-IS-000.A	粗鋼產量，來自(1)轉爐製程、(2)電弧爐製程之百分比	彰源企業無煉製鐵礦之製程，亦無採購鐵礦石或煉焦煤，故本題不適用。	NA
EM-IS -000.B	鐵礦石總產量		NA
EM-IS -000.C	煉焦煤總產量		NA

附表一之六永續揭露指標—鋼鐵工業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼
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) 123,391.26 (2) 62.63% (3) 3.21% (4) 3,962.62	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) 42,154.2 (2) 0% (3) 76.55% (4) 0%	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	
三	總取水量及總耗水量	量化	(1) 100.211 (2) 19.601	千立方公尺(1,000m³)	
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) 797.925 (2) 0% (3) 57.76 %	公噸 (t), 百分比(%)	
五	說明職業災害人數及比率	量化	(1) 可紀錄之職業傷害 5 件 (2) 可紀錄之職業傷害比率 0.75	數量, 比率(%)	
六	依產品類別之主要產品產量	量化	不銹鋼管 77,176.97 公噸 不銹鋼捲板 11,654.11 公噸	依產品類型而不同	

註 1：自發自用能源總量依「再生能源發展條例」、「再生能源憑證實施辦法」或相關子法之定義。

會計師有限確信報告書



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
40308 台中市西區台灣大道二段
285 號 15 樓
15F., No.285, Sec.2,
Taiwan Boulevard, West Dist.,
Taichung 40308, Taiwan
Tel +886 4 3600 5588
Fax +886 4 3600 5577
www.crowe.tw

會計師有限確信報告

彰源企業股份有限公司 公鑒：

彰源企業股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對彰源企業股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

彰源企業股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

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

會計師之責任

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

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

之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

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

獨立性及品質管理規範

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

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

確信結論

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

其他事項

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

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：邵朝村

中華民國 115 年 8 月 7 日



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
40308 台中市西區台灣大道二段
285 號 15 樓
15F., No.285, Sec.2,
Taiwan Boulevard, West Dist.,
Taichung 40308, Taiwan
Tel +886 4 3600 5588
Fax +886 4 3600 5577
www.crowe.tw

附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	作業辦法第 4 條產業別永續揭露指標
一	1.消耗能源總量 123,391.26 GJ。 2.外購電力百分比 62.63%。 3.再生能源使用率 3.21%。 4.自發自用能源總量 3,962.62 GJ。	附錄：附表一之六永續揭露指標—鋼鐵工業。	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。	附表一之六編號一
二	1.消耗燃料總量 42,154.2 GJ。 2.煤炭百分比 0%。 3.天然氣百分比 76.55%。 4.再生燃料百分比 0%。	附錄：附表一之六永續揭露指標—鋼鐵工業。	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。	附表一之六編號二
三	1.總取水量 100,211 千立方公尺。 2.總耗水量 19,601 千立方公尺。	附錄：附表一之六永續揭露指標—鋼鐵工業。	總取水量及總耗水量。	附表一之六編號三
四	1.所產生廢棄物之重量為 797.925 公噸。 2.有害廢棄物之百分比 0%。 3.回收百分比 57.76%。	附錄：附表一之六永續揭露指標—鋼鐵工業。	所產生廢棄物之重量、有害廢棄物之百分比及回收百分比。	附表一之六編號四
五	1.可紀錄之職業傷害 5 件。 2.可紀錄之職業傷害比率 0.75。	附錄：附表一之六永續揭露指標—鋼鐵工業。	說明職業災害人數及比率。	附表一之六編號五

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	作業辦法第 4 條產業別永續揭露指標
六	1.不銹鋼管 77,176.97 公噸。 2.不銹鋼捲板 11,654.11 公噸。	附錄：附表一之六永續揭露指標—鋼鐵工業。	依產品類別之主要產品產量。	附表一之六編號六