

The logo for TONG, featuring the word "TONG" in a bold, red, italicized sans-serif font.

GROWING A POWERFUL FUTURE
開曼東明控股股份有限公司

2022

永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

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	37
1.4 經營績效	38
1.5 市場地位	40
1.6 法規遵循	41
1.7 資訊保護(補充)	42
1.8 風險管理	44
1.9 內部稽核	46
1.10 產業準則(鋼鐵業)	46

2 永續環境 環境

2.1 排放	49
2.2 廢棄物	52
2.3 水與放流水	54

3 社會關懷 人群

3.1 訓練與教育	60
3.2 職業安全衛生	62
3.3 勞雇關係	67
3.4 社會參與(補充)	74

附錄

附錄一、GRI 內容索引	78
附錄二：SDGS(永續發展目標)	84
附錄三：氣候專章	85
附錄四：公司治理之永續指標	88

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，20 餘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。2022 年總出貨量已超 11 萬噸，其中內銷出貨量佔比達 81%。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 5.9 兆瓦，2022 年已實際發電 595 萬度，其中超過 97% 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，並且不定期為員工舉辦活動推廣資源再利用的觀念。在社會責任上，與當地慈善團體合作，提供貧困家庭人力及經濟協助，回饋當地社會，並且每年依據不同主題，公司與員工也會發起不同的社區活動。在新冠疫情三年期間，主動捐助物資與所需單位，積極參與。

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 2022 年永續報告書（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 2022 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。

本報告書資料揭露範圍以東明之臺灣地區及大陸地區之營運據點為主，公司合併財報揭露數據，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。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。

▶ 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：2022 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 (2021 版) 所提供之任何資訊無進行重編。
- + 本次發布日期：2023 年 9 月
- + 下次發布日期：2024 年 6 月
- + 外部驗證單位：無作查證

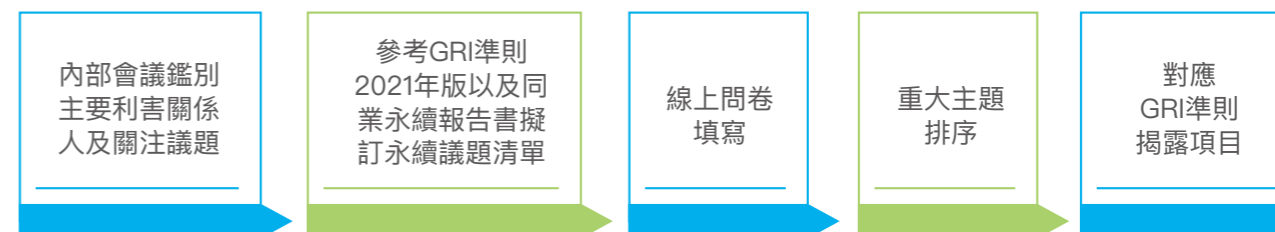
東明之大陸地區營運據點通過下列之系統驗證

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	2022/10/10 ~ 2024/09/22
ISO 14001 2015 環境管理系統	TUV 萊因技術 (上海)有限公司	2022/10/10 ~ 2024/09/22
ISO 45001 2018 職業安全衛生管理系統	TUV 萊因技術 (上海)有限公司	2022/10/10 ~ 2024/09/09
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 (於 2023 年 1 月份換證)

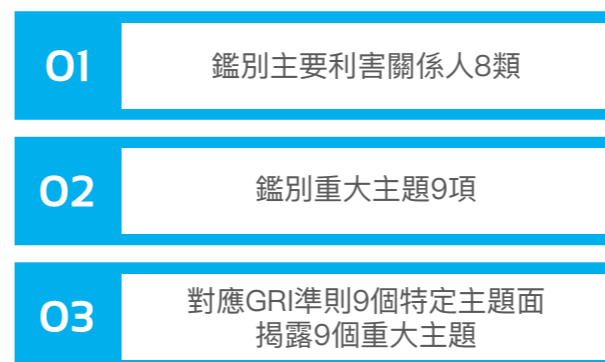


利害關係人議合

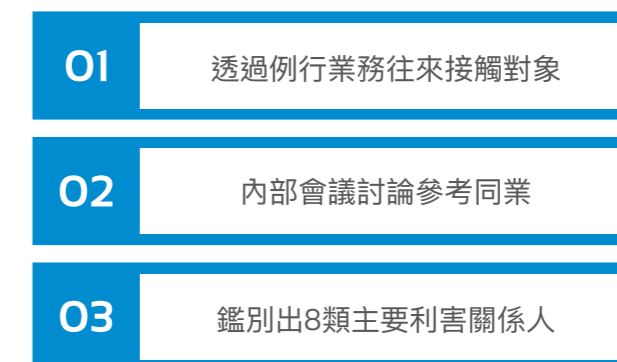
利害關係人議合流程



重大主題鑑別流程



確認主要利害關係人



► 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 8 類主要利害關係人，包含員工、客戶、股東 / 投資人 / 金融機構、政府組織、供應商 / 承攬商 / 外包商、非政府組織、媒體、週邊鄰居。



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

開曼東明控股股份有限公司
ESG 委員會

高雄市岡山區中山北路 140 號 15F
886-7-6235538
ir@tonggroup.com.tw

▶ 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。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計 (預估)	報告書回應章節
 <p>政府組織</p>	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 溫室氣體 • 職業安全 • 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> • 大陸地區之聯絡管道： <ol style="list-style-type: none"> 1. 各部門 /hr@tongming.com.cn 2. 政府機關會議：不定期 • 台灣地區之聯絡管道： <ol style="list-style-type: none"> 1. 股務部 / 電話：886-7-6235538 2. 公開資訊觀測站：不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 大陸地區：與各主管機關公文為不定期 • 台灣地區：不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 1.2 公司治理 2.1 排放 3.2 職場健康與安全
 <p>股東 / 投資人 / 金融機構</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。	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • 聯絡管道： <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 	<ul 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 	<ul style="list-style-type: none"> 利害關係人議合 <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>供應商 / 承攬商 / 外包商</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。	<ul style="list-style-type: none"> • 永續供應鏈 (環保&人權) • 綠色採購 • 節能減碳 	<ul style="list-style-type: none"> • 大陸地區之聯絡管道： <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，每周至少一次詢報價，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 • 台灣地區之聯絡管道： <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 	<ul style="list-style-type: none"> • 大陸地區：不定期會舉辦物料供應商大會 2017 年 6 月舉辦過一次，參加家數 16 家，2021 年 9 月舉辦一次，參加家數 56 家 • 台灣地區： <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 	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 排放

主要利害關係人

對公司的重要性

關注議題

溝通管道 / 頻率

溝通實務統計 (預估)

報告書回應章節



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。

- 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

- 大陸地區之聯絡管道 ①：
 1. 外銷業務部 / export@tongming.com.cn
電子郵件日常溝通 / 電話隨時溝通
 2. 客戶滿意度調查：每年進行
- 大陸地區之聯絡管道 ②：
 1. 通路事業部 / tongservice@tongming.com.cn
日常電話、微信、電子郵件與客戶溝通
 2. 客戶拜訪：每季
 3. 客戶滿意度調查：每年進行
- 大陸地區之聯絡管道 ③：
 1. 線材業務部 / peihua.lian@tongming.com.cn
日常電話隨時與客戶溝通
 2. 客戶拜訪：每月 / 每季
 3. 客戶滿意度調查：每年進行
- 台灣地區之聯絡管道：
 1. 業務部門 / sales@winlink.com.tw
 2. 客戶滿意度調查：每年 (EMAIL)
 3. 供應商會議：每季

- 大陸地區 ①：
 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
 2. 微信，Skype，電話等即時溝通處理客戶的在線緊急事務。
 3. 年度客戶滿意度調查，通過郵件和函件調查 80 件以上
- 大陸地區 ②：
 1. 與客戶日常溝通，隨時解決問題，依客訴流程處理。
 2. 東明快購售後服務受理 4000 件以上。
 3. 客戶滿意度調查 700 以上家
- 大陸地區 ③：
 1. 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。
 2. 客戶服務微信，電話等接獲來電 1000 件以上。
 3. 客戶滿意度調查去電 300 以上
- 台灣地區：
 1. 訂單報價及出貨事宜
 2. 客戶滿意度調查 50 份

- 1.2 公司治理
- 1.4 經營績效
- 1.8 風險管理



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。

- 倫理誠信
- 經營績效
- 薪酬福利
- 勞資關係
- 職業健康與安全

- 大陸地區之聯絡管道：
 1. 人力資源部門 / EMAIL：hr@tongming.com.cn
 2. 勞資會議：每年 2 次
 3. 員工申訴管道：不定期
- 台灣地區之聯絡管道：
 1. 管理部門 / 電話：886-7-6226977
 2. 員工申訴管道 / 不定期

- 大陸地區：
 1. 內部會議 10 場，參與人次 100 人
 2. 員工信箱受理 1 封
 3. 申訴管道受理成立 50 件
 4. 員工認同度調查平均達 85 分
- 台灣地區：
 1. 內部會議 24 場，每次參與人次約 19 人
 2. 定期主管員工雙向考核

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



鄰里社區
(週邊鄰居)

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

- 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

- 聯絡管道：
 - 環境安全課 / 電話：+86-573-8220-3125

- 1. 與塘匯街道舉辦“美麗河湖”活動，一起巡邏周邊水域。
- 2. 與生態環境局定期溝通。
- 3. 穆湖公園不定期環境整理。



媒體

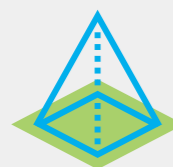
媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，將激勵公司持續進步

- 法規遵循
- 社區關係維護
- 社會公益

- 聯絡管道：
 1. 管理部門 / 電話：886-7-6226977
 2. 媒體約訪：不定期

媒體採訪 3 次 / 年

- 3.4 社會參與



非政府組織

公協會組織之技術性協助

- 公司治理
- 法規遵循

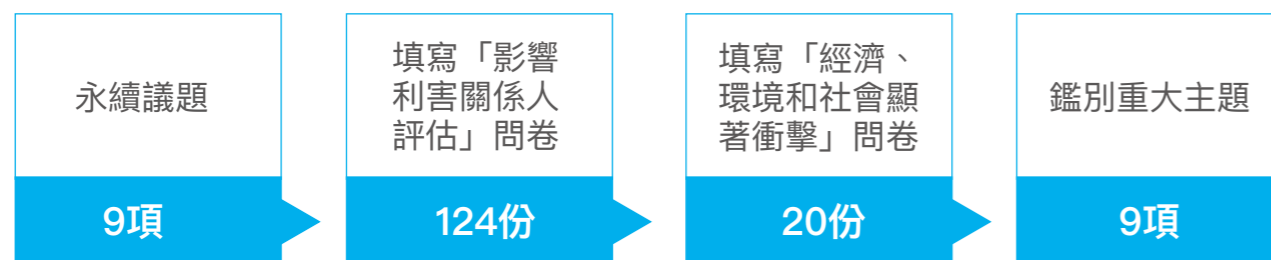
- 大陸地區之聯絡管道：
 - 研發部門 / EMAIL：jjamin.shen@tongming.com.cn
- 台灣地區之聯絡管道：
 - 業務部門 / sales@winlink.com.tw

- 大陸地區：
 1. 與公協會組織公文往來 10 次
 2. 電話往返 20 次
- 台灣地區：
 1. 同業考察活動 1 次
 2. 研討會或展覽 5 次

- 3.4 社會參與

► 鑑別重大主題

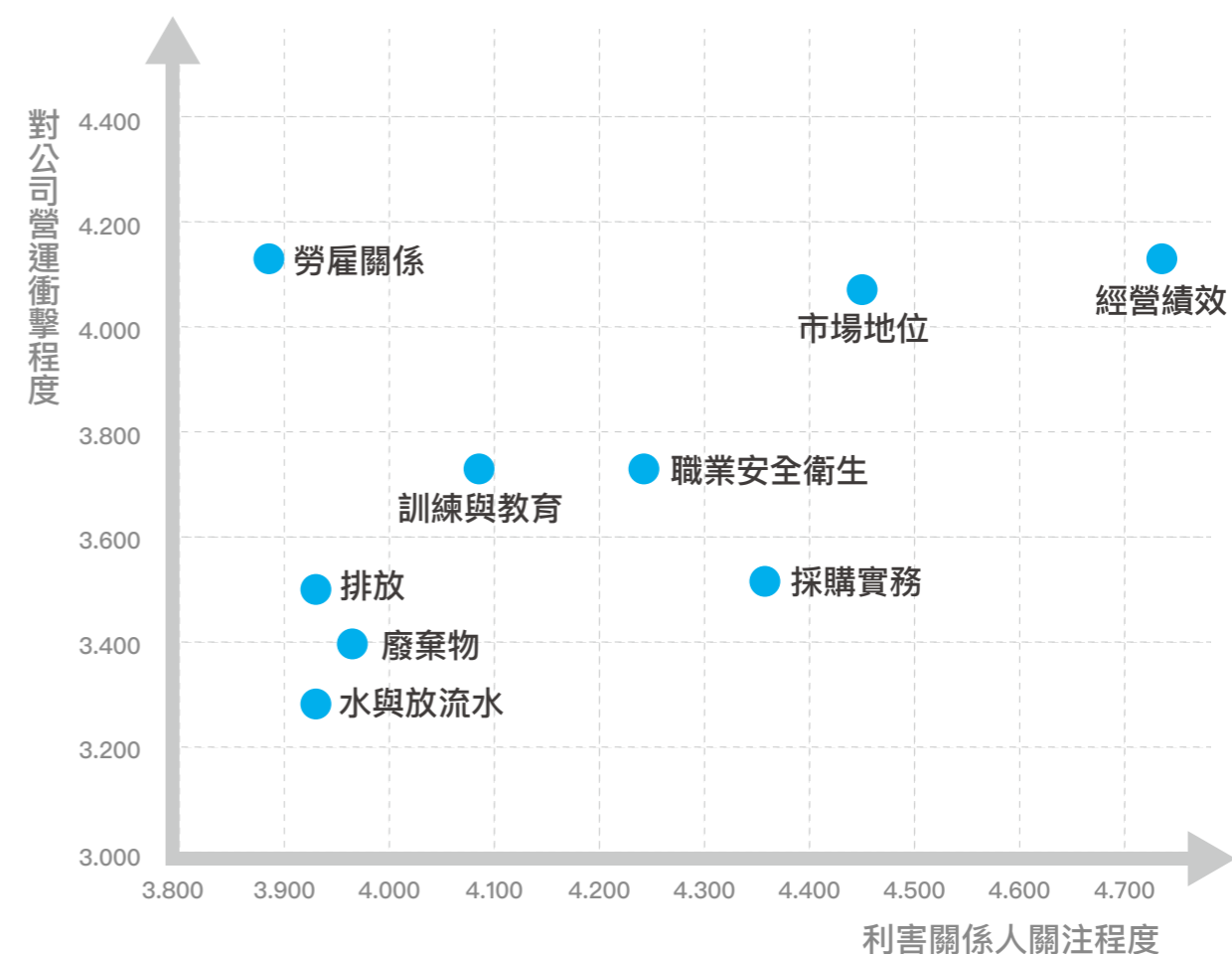
重大主題鑑別流程



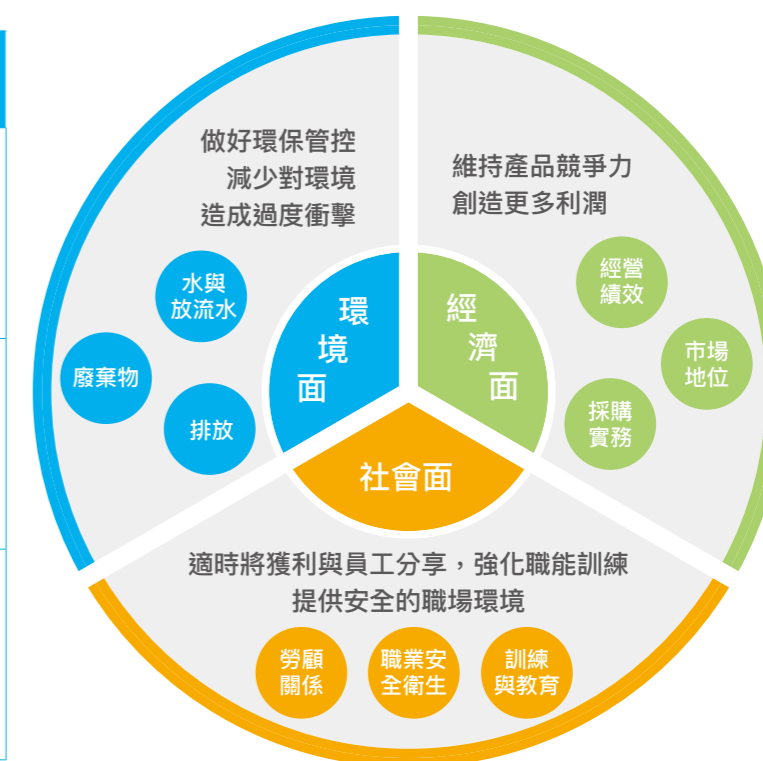
面向	永續議題
經濟面	經濟績效 / 採購實務 / 市場地位
環境面	排放 / 水與放流水 / 廢棄物
社會面	勞雇關係 / 職業安全衛生 / 訓練與教育

東明透過發放線上問卷，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、股東 / 投資人 / 金融機構、政府組織、供應商 / 承攬商 / 外包商、非政府組織、媒體、週邊鄰居作為問卷調查對象），共回收 144 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 / 市場地位 / 排放 / 水與放流水 / 廢棄物 / 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。



永續議題分類	永續議題
經濟面	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 採購實務 市場地位
環境面	<ul style="list-style-type: none"> 排放 水與放流水 廢棄物
社會面	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生 勞雇關係 訓練與教育



撰寫報告書原則



東明遵循 GRI 準則的要求，依照定義報告的 8 項原則來編制永續報告書，包括利害關係人：初步鑑定 8 類主要利害關係人；根據準確性：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；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；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；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；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、環境及社會的顯著衝擊範圍；永續性：揭露東明如何對營運當地、週邊區域的經濟、環境及社會發展趨勢採取措施來改善或降低衝擊程度；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；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。



確定重大主題和邊界

面向	重大主題	對東明的重要性	內部邊界	外部邊界						對應 GRI 準則一般揭露 / 特定主題揭露項目	報告書揭露章節	
			公司	供應商 / 承攬商 / 外包商	客戶	鄰里社區	政府組織	股東 / 投資人 / 金融機構	媒體			非政府組織
經濟	經濟績效	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。	●		●				●	●	GRI 201 : 經濟績效 2016	1.4 經營績效
	採購實務	使用當地標準篩選新供應商落實當地供應商家數之具體、有效機制及作為。	●	●	●					●	GRI 204 : 採購實務 2016	1.3 採購實務
	市場地位	以「公司經營理念及政策」的具體行動，堅守崗位和努力，並透過品牌領導地位驅動環境及社會的進步，讓更多美好的改變不斷帶來幸福。							●	●	GRI 202 : 市場地位 2016	1.5 市場地位
環境	排放	減少產品及環境碳排放造成之汙染。	●								GRI 305 : 排放 2016	2.1 排放
	廢棄物管理	減少危廢產出，減少對外環境的景象。	●								GRI 306 : 廢棄物 2020	2.2 廢棄物
	水與放流水	抵抗極端天氣的能力，提升回用水的比例。	●								GRI 303 : 水與放流水 2018	2.3 水資源與廢污水
社會	勞雇關係	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。	●		●						GRI 401 : 勞雇關係 2016	3.3 勞雇關係
	職業安全衛生	員工安全意識之強化。	●						●		GRI 403 : 職業安全衛生 2018	3.2 職場健康與安全
	訓練與教育	1. 提升公司的競爭力。 2. 加強員工在職訓練。	●								GRI 404 : 訓練與教育 2016	3.1 訓練與教育 (人才培育)

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 名稱：Tong Ming Enterprise Co., Ltd. 開曼東明控股股份有限公司 地址：2nd Floor, Windward 1, Regatta Office Park, P.O.Box 10338, Grand Cayman KY1-1003, Cayman Islands 電話：886-7-6235538</p> <p>2. 主要營運個體 名稱：浙江東明不銹鋼製品股份有限公司 地址：浙江省嘉興市經濟開發區昌盛東路 88 號 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	19	1,431	26	1,476
持有股數	0	0	10,946,626	65,328,413	124,928,294	201,203,333
持股比例 (%)	0	0	5.44	32.47	62.09	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) 及銷售量值表 (備註 2)
當年度營收 (單位：新台幣仟元)	▶ 新台幣 15,428,409 仟元
各區營收比重	▶ 參考備註 3

備註 1：最近二年度生產量值表

單位：噸；新台幣仟元

年度	2021 年度			2022 年度			
	主要產品	產能	產量	產值	產能	產量	產值
緊固件		84,300	79,254	6,461,565	86,100	77,751	7,490,775
線材		37,000	35,690	2,462,840	42,000	34,482	2,928,902
合計		121,300	114,944	8,924,405	128,100	112,233	10,419,677

備註 2：最近二年度銷售量值表

單位：噸；新台幣仟元

年度	2021 年度				2022 年度				
	主要產品	內銷		外銷		內銷		外銷	
		量	值	量	值	量	值	量	值
緊固件		58,659	6,343,514	21,729	2,068,434	62,448	6,800,493	21,138	2,613,722
線材		30,661	2,404,455	15	1,745	28,900	2,524,768	9	1,098
其他		307	33,989	17,733	2,383,379	323	44,563	22,090	3,443,765
合計		89,627	8,781,958	39,477	4,453,558	91,671	9,369,824	43,237	6,058,585

備註 3：各區營收比重

單位：新台幣仟元

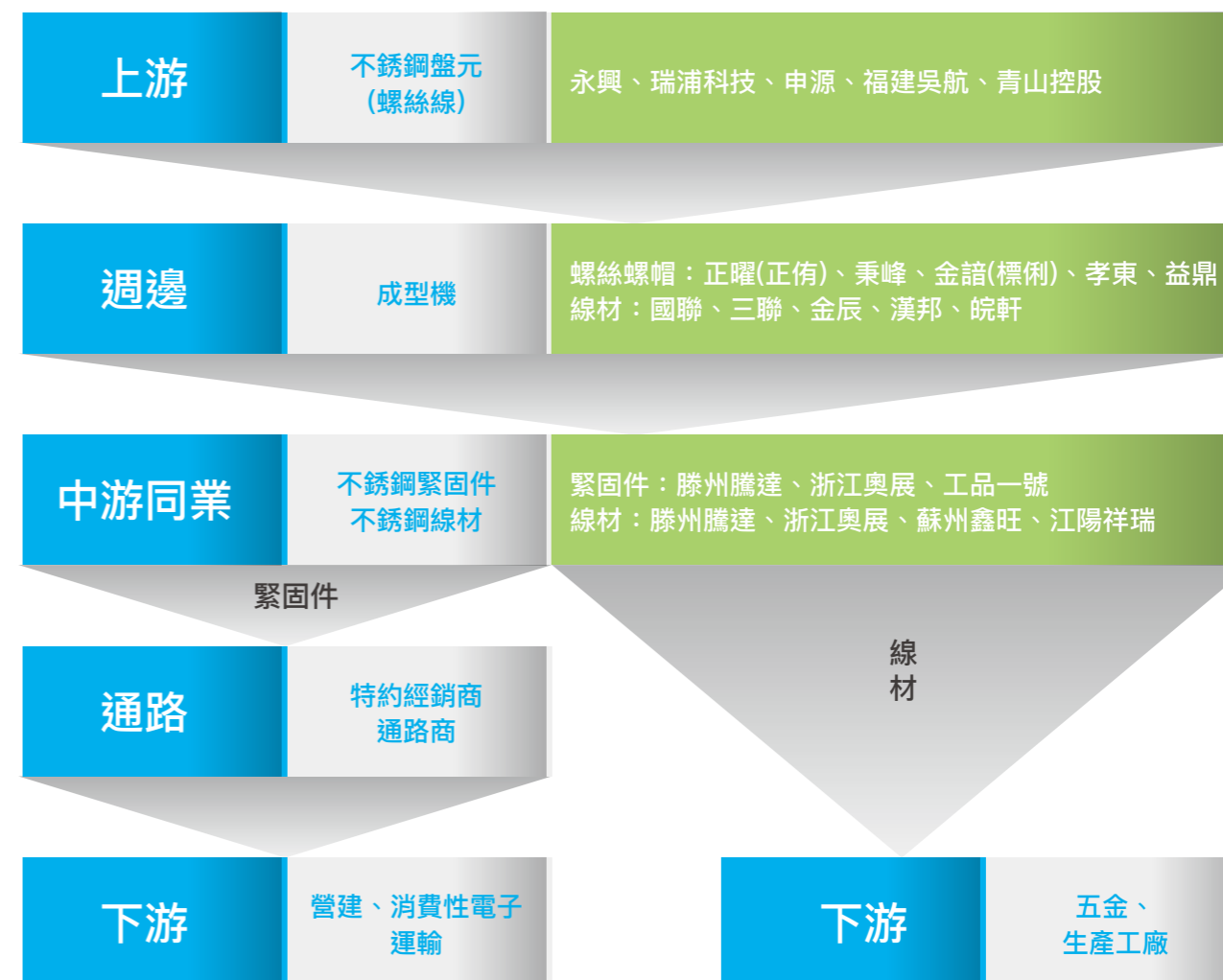
區域	年度	2021 年度		2022 年度	
		金額	比率	金額	比率
中國		9,097,728	68.75	9,773,196	63.35
美洲		1,987,667	15.02	2,568,240	16.65
亞洲		1,023,616	7.73	1,974,369	12.8
歐洲		901,469	6.81	851,406	5.51
大洋洲		120,065	0.78	146,790	0.95
非洲		104,971	0.91	114,408	0.74
合計		13,235,516	100.00	15,428,409	100.00

▶ 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家具、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 25 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：

中國大陸不銹鋼緊固件及線材上下游產業關聯圖



註：括弧為相同集團在臺灣營運之企業名稱
資料來源：東明2022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 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有限公司，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 Enter-prise 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 Internationa 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鍊公司，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。

▶ 1.1.4 參與外部組織

外部協會名稱	參與身份
社團法人台灣螺絲貿易協會	會員(台灣)
通用零部件緊固件分會	會員(大陸)
浙江緊固件協會	會員(大陸)
浙江緊固件聯盟	會員(大陸)

+ 歷年獲獎榮耀

▶ 1.1.5 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



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



浙江省緊固件單項產品冠軍企業企業



紅十字博愛功德獎銅獎



2022 年愛心公益捐贈證書



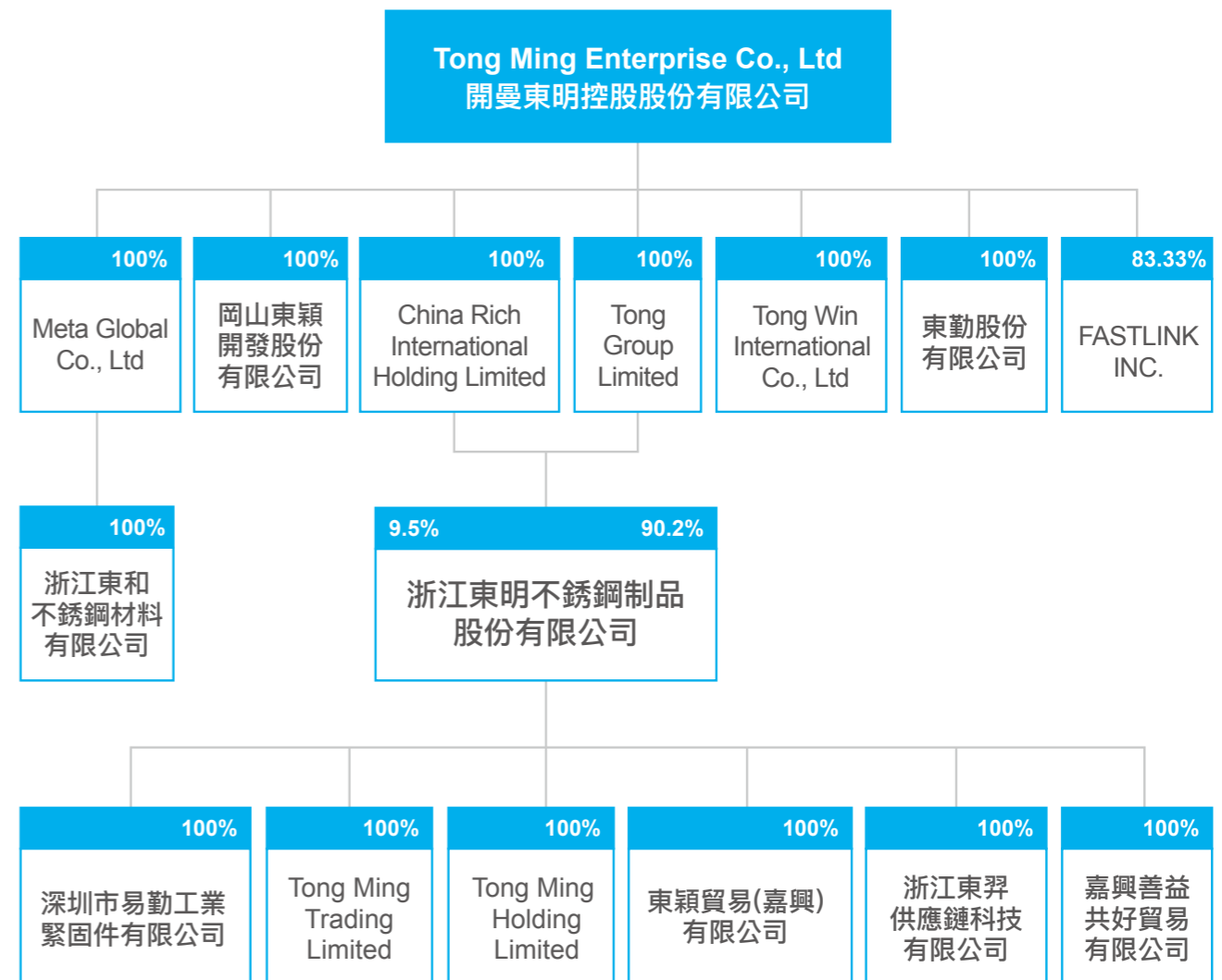
2021 年度高品質發展十強工業企業

1.2 公司治理

+ 治理結構

公司重要沿革	參考 1.1.3 東明關係企業及發展沿革
公司組織圖	參考備註 1：

參考備註 1：公司組織圖



► 1.2.1 董事會

董事會及各委員會的提名與遴選流程

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序，得由董事會依開曼法令及上市（櫃）規範訂定之。

董事提名多元性、獨立性的說明

+ 董事會多元化及獨立性

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別、國籍等）、也各自具有產業經驗與相關技能（如：金融、財會、法律、資訊科技及公益事業等）、以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「公司治理守則」第 20 條明載董事會整體應具備之能力如下：

- ① 營業判斷能力
- ② 會計及財務分析能力
- ③ 經營管理能力
- ④ 危機處理能力
- ⑤ 產業知識
- ⑥ 國際市場觀
- ⑦ 領導能力
- ⑧ 決策能力

+ 董事會獨立性

本公司現任董事會成員 7 位，包含 4 位董事及獨立董事 3 位，獨立董事占比 42.85%，3 位獨立董事任期年資有 1 年。

本公司獨立董事均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之規範，各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項之情事，本公司董事會具獨立性。

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	100	0	產業	無
董事	柯文玲	100	0	產業	有
獨立董事	王世坤 (註 1)	100	0	會計	無
獨立董事	楊博閔 (註 1)	75	2	產業	無
獨立董事	陳勇龍 (註 1)	100	1	產業	無
獨立董事	柯永祥 (註 2)	100	0	會計	無
獨立董事	黃明哲 (註 2)	100	0	產業	無
獨立董事	徐經邦 (註 2)	100	0	產業	無

註 1：王世坤、楊博閔、陳勇龍等三位獨立董事於 2022 年 6 月 14 日就任。

註 2：柯永祥、黃明哲、徐經邦等三位獨立董事於 2022 年 6 月 14 日任期屆滿卸任。

► 1.2.2 董事會績效評估

董事會績效評估

自評 (問卷)	2020 年	2021 年	2022 年
董事會	4.85	4.7	4.35
審計委員會	4.97	5	4.62
薪酬委員會	4.98	5	4.68
外評	2020 年	2021 年	2022 年
董事會	無	無	無
審計委員會	無	無	無
薪酬委員會	無	無	無

註：自評績效評估滿分為 5 分。

► 1.2.3 董事會之相關議題


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。	▶	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。
董事長若兼任總經理，請說明如此安排的原因？	▶	本公司無此情事
承上，董事長兼任總經理，公司如何做到利益迴避？	▶	本公司無此情事
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	▶	參考備註 1
當年度溝通關鍵重大事件的性質和總數。	▶	參考備註 1
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。	▶	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。
說明公司為補救已造成之負面衝擊的程序。	▶	目前無此情事發生
說明利害關係人如何參與此機制的設計、審查、操作和改進。	▶	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。

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。	▶	(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。
------------------------------------	---	--

備註 1：

會議日期	重要決議	決議情形
2022/3/16	1. 本公司 2021 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 2021 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. 凱基銀行授信額度及開曼東明背書保證額度調整案。	照案通過
	5. 訂定「公司治理實務守則」案。	照案通過，提報股東會
	6. 修訂「公司章程」案。	照案通過，提報股東會
	7. 修訂「取得或處分資產處理程序」案。	照案通過
	8. 修訂「企業社會永續發展實務守則」案。	照案通過
	9. 2021 年員工酬勞及董事酬勞分派案。	照案通過
	10. 本公司董事(含獨立董事)全面改選案。	照案通過
	11. 解除新任董事(含獨立董事)及其代表人競業禁止之限制案。	照案通過
	12. 擬召開本公司 2022 年度股東常會案。	照案通過
	13. 本公司擬發行中華民國境內第二次有擔保轉換公司債案。	照案通過
2022/6/14	1. 選任本屆董事長案。	照案通過
	2. 委任第四屆薪資報酬委員會資格案。	照案通過
2022/8/22	1. 擬通過本公司 2022 年度第二季合併財務報表案。	照案通過
2022/11/8	1. 擬訂定本公司 2023 年營運計畫(年度預算)案。	照案通過
	2. 擬訂定本公司 2023 年度稽核計畫案。	照案通過
	3. 配合法令修正及因應財務自編，修訂部份作業程序及管理辦法案。	照案通過
	4. 新訂「風險管理實務守則」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



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。	80~100% 評比區間

董事會成員多元化指標

多元化統計 / 年度			2020 年		2021 年		2022 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿 50	5	71.43%	4	57.15%	2	28.57%
		50 ~ 60	0	0	1	14.28%	3	42.86%
		60 以上	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
	學歷	研究所	3	42.86%	3	42.86%	5	71.44%
大專		3	42.86%	3	42.86%	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	2022 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

2022 年度董事進修情形

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	2022/8/22	中華民國證券商業同業公會	公司治理與企業社會責任	3
法人董事代表人	蔡弘泉	2022/8/22	中華民國證券商業同業公會	公司治理與企業社會責任	3
法人董事代表人	蔡易庭	2022/8/22	中華民國證券商業同業公會	公司治理與企業社會責任	3
董事	柯文玲	2022/8/22	中華民國證券商業同業公會	公司治理與企業社會責任	3
獨立董事	王世坤	2022/8/22	中華民國證券商業同業公會	公司治理與企業社會責任	3
獨立董事	王世坤	2022/12/5	財團法人會計研究發展基金會	最新公司治理政策與公司治理評鑑實務解析	3
獨立董事	王世坤	2022/12/9	財團法人會計研究發展基金會	公司經營權爭奪相關法律責任與案例解析	3
獨立董事	王世坤	2022/12/28	財團法人會計研究發展基金會	永續報告書的編製與揭露基礎 - IFRS ISSB S1、S2 準則重點解析	3
獨立董事	楊博閔	2022/8/22	中華民國證券商業同業公會	公司治理與企業社會責任	3
獨立董事	楊博閔	2022/11/17	財團法人台灣永續能源研究基金會	邁向淨零排放未來	3
獨立董事	陳勇龍	2022/8/22	中華民國證券商業同業公會	公司治理與企業社會責任	3
獨立董事	陳勇龍	2022/11/9	證券暨期貨市場發展基金會	企業舞弊之法律責任及法院處理刑事案審理之應有認識	3
獨立董事	陳勇龍	2022/11/9	證券暨期貨市場發展基金會	我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道	3

審計委員會組織

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

薪酬政策

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	固定薪資	固定薪資和浮動薪資
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。	

薪酬委員會委員資歷及出席狀況

薪酬委員會		
薪酬委員	實際出席率 (%)	薪酬委員資歷
王世坤	100	立一聯合會計師事務所 力揚聯合會計師事務所 勤業信聯合會計師事務所
楊博閔	50	世紀資產管理(股)公司 南山人壽保險(股)公司 信大水泥(股)公司副總 勤大建設(股)公司董事長
陳勇龍	100	資誠聯合會計師事務所審計部協理 富蘭德林諮詢有限公司上市輔導部副總經理 基勝(開曼)控股股份有限公司副總經理 必應創造股份有限公司獨立董事

備註：

1. 公司章程所載員工、董事酬勞之成數或範圍：
 - (1) 本公司於會計年度終了時如有獲利，應提撥千分之零至千分之一為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包括符合一定條件之從屬員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不超過百分之五為董事酬勞。員工酬勞及董監酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董監酬勞。
 - (2) 另根據公司章程第 64 條的規定，董事之報酬得有所不同，每年不論營業盈虧，授權由董事會依 (a) 其對本公司營運參與之程度；(b) 其對本公司貢獻之價值；(c) 參酌同業通常水準；(d) 其他相關因素給予之。
2. 本期估列員工酬勞及董事、監察人酬勞金額之估列基礎、配發股票紅利之股數計算基礎及實際配發金額若與估列數有差異時之會計處理：
 - (1) 本期估列員工酬勞及董事、監察人酬勞金額之估列基礎：請參閱上述 (六) 1. 股利政策之說明。
 - (2) 本期配發股票紅利之股數計算基礎：本公司於本年度並無分派配發股票紅利。
 - (3) 本期實際配發金額若與估列數有差異時之會計處理：董事會決議之發放金額有重大變動時，該變動調整原提列年度費用，至股東會決議日時若金額仍有變動，則依會計估計變動處理，於次一年度調整入帳。

年度總薪酬比率

單位：新台幣仟元

公司總薪酬最高的個人 (A)	9,344	
各重要營運據點所在國家	台灣	中國
各重要據點其他員工總薪酬的中位數 (B)	1,127	360
比率 (A/B)	829.1%	2595.6%
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比率 (C)	20.75%	
各重要據點其他員工總薪酬中位數較前一年薪酬增加比率 (D)	23.7%	-3.9%
比率 (C/D)	87.6%	-532.2%

註：

1. 年度總薪酬指在一整年中公司所給付給他的所有薪酬，包括薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動、所有其它報酬。
2. B 項目應分別統計不同營運據點當中的所有員工（不包括該薪酬最高之特定人）年度總薪酬之中位數，如統計台灣 / 中國 / 越南各自的員工薪資中位數。
3. 各據點分別計算近 2 年員工年度總薪酬中位數時，中位數不必然是同一位員工。

公司的經營理念及目標

公司經營理念		
1. 在緊固件內銷方面	2. 在緊固件外銷方面	3. 在線材產品方面
持續優化東明快購電商平台與增值服務內容，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台，配合東明快購各類增值服務內容，提升出貨量。	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。	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。

短中長期目標



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、華南與華北大型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台。

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。

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台之行業領先者，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布局為主要目標。

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

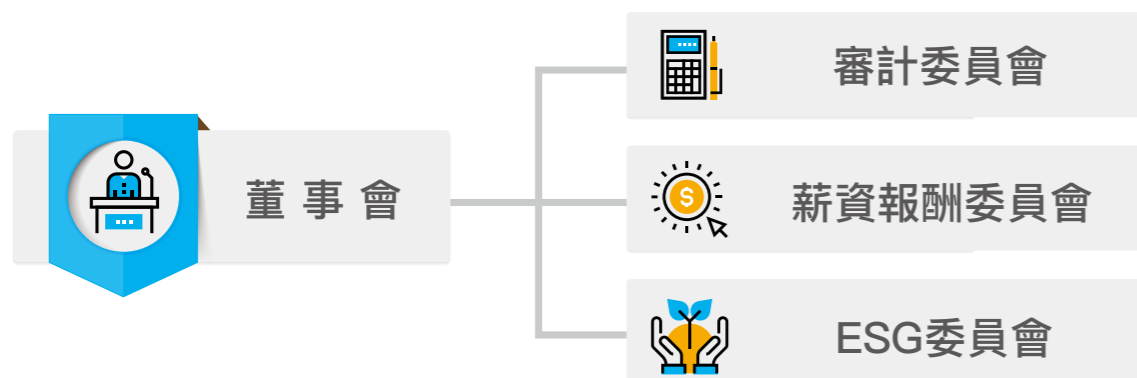
- (A) 順應經營環境改變與資訊產品提升，持續優化資訊系統及制度，使本公司持續保持競爭力。
- (B) 配合朝向通路事業方向發展，將積極培育通路人才，朝全球化推展國際化之經營管理能力，以因應公司未來成長之所需。

揭露當年度獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通實務

2022 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。

▶ 1.2.4 功能性組織

董事會包含：審計委員會、薪資報酬委員會、ESG 委員會



▶ 1.2.5 政策承諾

本公司對政府間官方文件；執行盡職調查；應用預警原則；規定尊重人權。

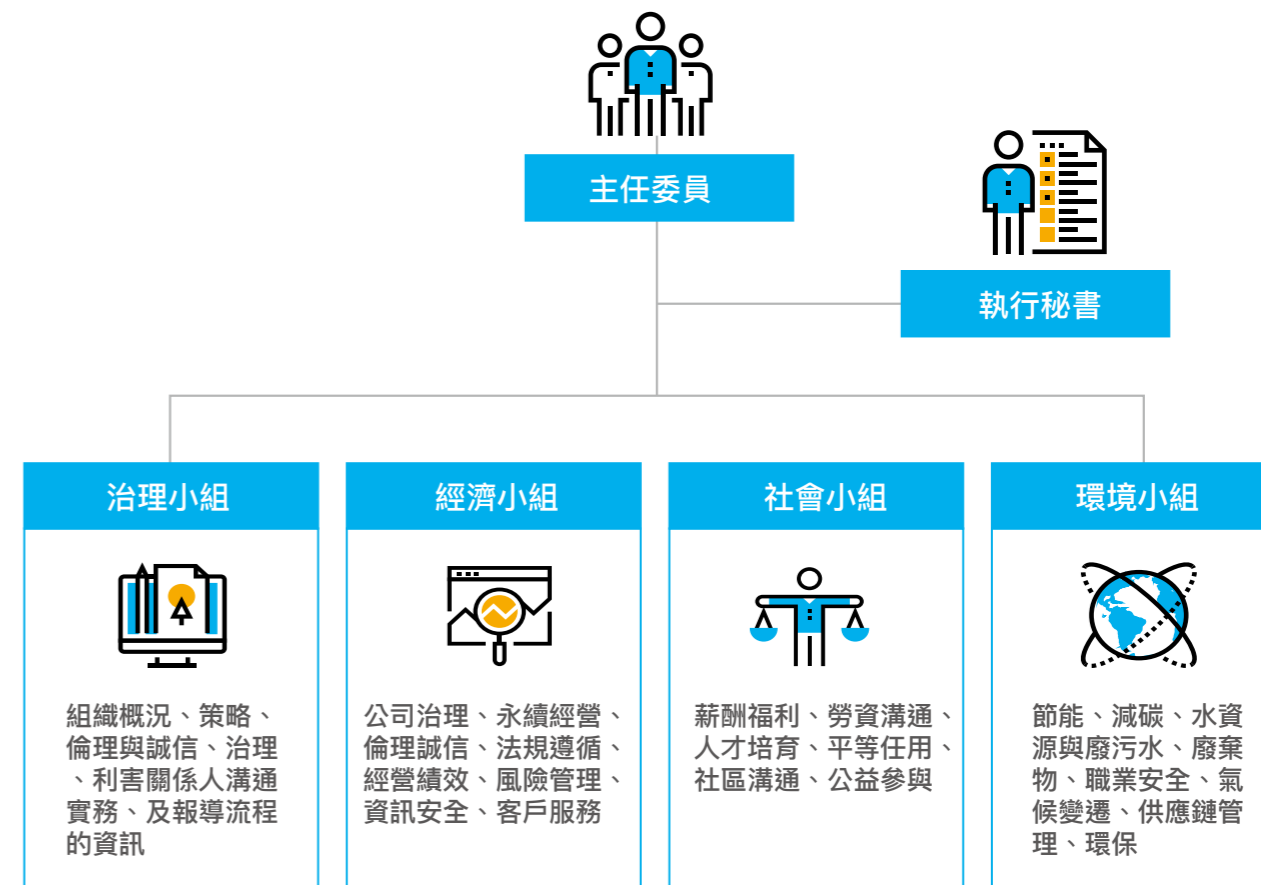
- + 政府間官方文件：負責單位（行政部）
- + 執行盡職調查：負責單位（內部稽核室）
- + 應用預警原則：負責單位（內部稽核室）
- + 規定尊重人權：負責單位（行政部）

依公司年度教育訓練排定計畫進行。

▶ 1.2.6 ESG 委員會

公司制訂與審核「永續發展實務守則」的流程	稽核室負責制訂，經董事會通過後實施，內容摘要： https://www.tonggroup.com.tw
ESG 委員會組織圖	如下圖
ESG 委員會運作概況	<ol style="list-style-type: none"> 1. 於 2022 年時因溫盤成立相關組織，尚未成立 ESG 相關之委員會，預計會 2023 年時成立。 2. 由總經理擔任 ESG 主任委員，委員會之下設立各功能小組，各部門主管擔任小組組長。 3. 委員會每年開會 2 次，開會前由執行秘書發出開會通知，請各小組長彙整利害關係人的建議與意見並提供給執行秘書，於會議中討論並做成決議，最後由總經理核示。 4. 報告書完成後，由總經理召開 ESG 委員會，共同確認當年度的報告書已涵蓋所有 ESG 重大主題。 5. 公司建立永續報告書編製。 6. 總經理就 ESG 執行成果每年一次向董事會報告。 7. 董事會針對 ESG 報告書提出相關建議或意見。
ESG 委員會執行成果與目標	於 2022 年時尚未成立 ESG 委員會，待後續建立相關 KPI

ESG 委員會組織圖



▶ 1.2.7 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，每季召開定期會議，勞方代表參與人數 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	▶ 當地供應商(原料、物料、設備、外採品及運輸)家數評估增加/替換； 原料 KPI 設定：原料交期達成率目標 94%，原料合格率 99.7%，原料年度採購量 12.6 萬噸；物料 KPI 設定：物料交期達成率 86%，AB 類模具合格率 96%，供應商質量改善 12 次/年。
中長期目標	▶ 1. 以品質為目標之供應商評估選擇。 2. 採購綠能環保之相關原物料供應商。 3. 原料供應商每年評鑑一次。 4. 物料供應商 A 類一年評鑑一次，B 類 2 年評鑑一次。
具體策略	▶ ● 投入資源：年度性供應商評估及稽核。 ● 具體成果：合格供應商名單。
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

▶ 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	2020 年	2021 年	2022 年
當地供應商家數佔比 (%)	81%	83%	84%
當地採購金額佔比 (%)	37%	32%	29%
大陸	2020 年	2021 年	2022 年
當地供應商家數佔比 (%)	98%	99%	99%
當地採購金額佔比 (%)	98%	99%	99%

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	▶ 1. 2022 年度合併營收達新台幣 154 億元。 2. 2022 年度緊固件出貨量為 10.5 噸。 3. 2022 年度線材產品出貨量為 3 萬噸。
中長期目標	▶ 1. 持續鞏固市場領導地位。 2. 佈局趨勢產品、積極拓展多元通路。 3. 建立東明廣場之交易平台，增加營收及客戶群。
具體策略	▶ ● 投入資源： 1. 董事會指導決策公司經營策略。 2. 經營團隊規劃與訂定整體營運方針、目標及執行。 3. 全體員工由上而下共同努力實踐。 ● 具體成果： 執行如 WMS 專案，人均出貨產能大為增加(約 18%)。
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	2020 年	2021 年	2022 年
收入	9,171,338	13,235,516	15,428,409
營運成本	7,898,297	10,534,526	13,416,559
員工薪資與福利	414,435	643,833	707,449
支付出資人的款項	352,182	443,574	806,774
支付政府的款項	95,775	344,734	208,527
社區投資	710	2,120	2,260

▶ 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

2022 年取得政府相關補助款項約新台幣 4300 萬元。

1.5 市場地位

政策

▶ 以「公司經營理念及政策」的具體行動，堅守崗位和努力，並透過品牌領導地位驅動環境及社會的進步，讓更多美好的改變不斷帶來幸福。

承諾

1. 提供客戶客製化需求。
2. 完整之銷售通路整合。
3. 及時之物流服務。
4. 具經濟規模之生產能力。
5. 具高效生產管理。

短期目標

1. 維持中國之產業市占率第一。
2. 產品之出貨成長率 3%。

中長期目標

1. 繼續維持中國產業之市占率。
2. 拓展其他國家之產業市占率。
3. 增加產品之品項。

具體策略

- 投入資源：
 1. 固定資產部分：建置東和廠。
 2. 增加外採品。
 3. 增加東和廠之相關人力。
 4. 增加通路之相關人力。
- 具體成果：
 1. 增加線材出貨量。
 2. 增加外採品之營業額。
 3. 增加內銷之營業額。

負責部門 與申訴機制

業務部門
台灣：業務部 /sales@winlink.com.tw
大陸：外銷業務部 /export@tongming.com.cn
通路事務部 tong-service@tongming.com.cn
線材業務部 /peihua.lian@tongming.com.cn

評估機制

▶ 業務單位每月召開銷售會議，監控其設定目標。

▶ 1.5.1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台灣	男	154.47%
	女	228.49%
大陸	男	355.41%
	女	303.04%

註 1：基層人員定義請以公司內部人力系統的定義為主，如直接人員、產線人員、技術員、作業員；而且基層人員以正職為限，不包含實習生或派遣人員。

註 2：標準薪資為提供基層正職人員的每月工資（定義同勞基法的經常性薪資）。

▶ 1.5.2 雇用當地居民為高階主管的比例

重要營運據點	高階主管總數	雇用當地居民為高階主管人數	比例
台灣	5	5	100%
大陸	30	26	86.7%

註 1：公司可自行定義「高階主管」的範圍，如經理級（含）以上、處長級（含）以上；大陸地區課級（含）以上。

註 2：公司可自行定義「當地」的範圍（地理定義可包括營運周邊的社區、國家內的區域或國家）。

註 3：公司可自行定義「重要營業據點」。

註 4：算式為（各據點雇用當地居民為高階主管人數 / 各據點高階主管總數）*100%。

1.6 法規遵循

▶ 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
2020	經濟	無	無	無	
	環境	無	無	無	
	社會（人群）	無	無	無	
2021	經濟	無	無	無	
	環境	無	無	無	
	社會（人群）	無	無	無	
2022	經濟	無	無	無	
	環境	無	無	無	
	社會（人群）	無	無	無	

1.7 資訊保護（補充）

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

1. 落實資通安全教育宣導，以提高員工之資通安全意識。
2. 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。
3. 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

- ▶ 1. 提高員工之資通安全意識（教育訓練 / 宣導）。
- ▶ 2. 零重大資安事件。

中長期目標

- ▶ 1. 落實內外部稽核執行。
- ▶ 2. 持續零資安事件，通過內外部稽查核。

投入資源 / 具體策略

- 投入資源：
經費新台幣 415 萬 / 每年；實施虛擬化平台擴充及雲服務器租用等專案。
- 具體成果：
 - ▶ 1. 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。
 - ▶ 2. 不定期進行資安宣導。
 - ▶ 3. 每年舉辦 1 場資安教育訓練 / 宣導，參與人數約 100 人。
 - ▶ 4. 每年進行資通安全內外部稽核。

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

- ▶ 1. 內部 / 外部稽核。
- ▶ 2. 檢討資安事件。

▶ 1.7.1 資訊安全對公司的意義

資訊安全的意義在保護好公司的所有資訊使其達到機密性，完整性，可用性。

▶ 1.7.2 資訊安全的措施

- ① 政策：資通安全政策（承上）。
- ② 承諾：每年零資安事件。
- ③ 未來目標：1. 落實內外部稽核執行
2. 持續零資安事件，通過內外部稽查核
- ④ 投入資源：經費新台幣 415 萬 / 每年；實施虛擬化平台擴充及雲服務器租用等專案

+ 具體成果：

- ① 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
- ② 不定期進行資安宣導
- ③ 每年舉辦 1 場資安教育訓練 / 宣導，參與人數約 100 人
- ④ 每年進行資通安全內外部稽核。

▶ 1.7.3 評估資訊保護管理措施的有效性

- ① 內部 / 外部稽核
- ② 檢討資安事件

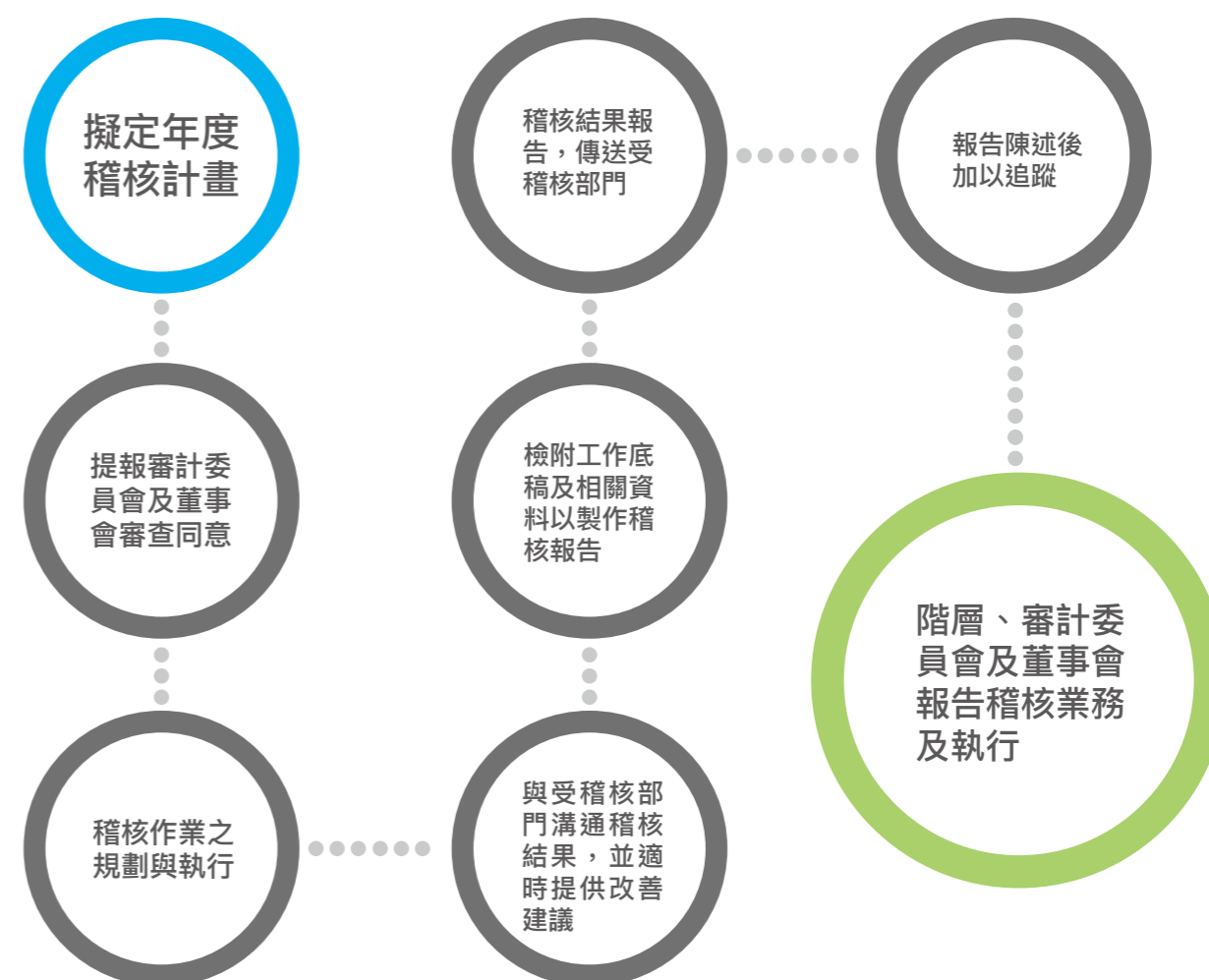
1.8 風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
 永續環境	溫室氣體排放量持續增加	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。
	無法有效節能	
	廢水排放量持續增加	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. 重新建置污水處理場，達成中水回用 15%，降低廢水排放。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	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	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	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：2022 年度未有違反環保法規之情形，後續持續監控。
 員工	發生職災（含新冠疫情衝擊）	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）	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）	2022 年度離職率為 2.9 %，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	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。
	資訊揭露透明度不足	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	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	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)	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	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	270 項
稽核符合率？ (%)	95%
所有不符合項目皆在期限內完成改善率。	V



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。



2 永續環境

環境

2.1 排放

政策	▶ 為加強抵抗氣候韌性，降低災害損失和可能的衝擊
承諾	▶ 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。
短期目標	▶ 單位能耗產生之溫室氣體排放量減少 1~2%。
中長期目標	▶ 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。
具體策略	<ul style="list-style-type: none"> ● 投入資源： <ol style="list-style-type: none"> 1. 工廠燈具陸續汰舊換新為 LED 燈具及使用自動感應照明裝置 2. 電機設備從三級能效改為二級能效 3. 建置太陽能發電設備 4. 定期檢修排污設備 5. 更換節能型變壓器 ● 具體成果： <p>各項排污指標 (VOC、臭氣濃度) 均能達標</p>
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	▶ 年節能率 / 空污定期檢測符合排放標準

▶ 2.1.1 碳排放相關資訊

直接 (範疇一) 溫室氣體排放			
年份	範疇一 CO2e 當量	差異變動說明	
2020	1,243	緊急發電機於 2021 年因政府限電，運轉用量較大。	
2021	1,610		
2022	1,487		
能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放			
年份	外購電力度數 (度)	範疇二 CO2e 當量	差異變動說明
2020	28,779,446	11,148	銷售量增加，導致耗能隨之增加。
2021	37,115,585	14,373	
2022	37,572,390	14,550	
其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放			
年份	差旅總燃料	上游原物料	
2020	3	1,853	
2021	2	2,726	
2022	9	2,844	

單位：CO2e 公噸 備考：排放係數法

溫室氣體排放強度

年份	總排放量 (單位：公噸 CO2e/年)	總公司 (台灣) 總面積 + 工廠 (大陸) 總面積 (單位：平方公尺)	排放強度	備註
2020	14,247	152,718	0.0933	類別 1+2 + 3
2021	18,711	152,718	0.1226	類別 1+2 + 3
2022	18,890	152,718	0.1237	類別 1+2 + 3

註：排放強度：CO2e 公噸 / 平方公尺

溫室氣體排放減量

單位：公噸 CO2e/ 年

年份	直接減少的溫室氣體排放量	採取節約：
2020	-	1. 工廠燈具陸續汰舊換新為 LED 燈具及使用自動感應照明裝置 2. 電機設備從三級能效改為二級能效 3. 建置太陽能發電設備 4. 定期檢修排污設備 5. 更換節能型變壓器 備註：目前管制措施為節能減量為主。
2021	-	
2022	-	

破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放

單位：CO2e 公噸 / 年

臭氧層破壞物質 (ODS)	產生量	輸入量	輸出量
2020	0	0	0
2021	0	0	0
2022	0	0	0

氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (Sox)，及其它重大的氣體排放

單位：公斤

年份	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
2020	目前無監控數據	目前無監控數據	目前無監控數據	4.28	目前無監控數據	目前無監控數據	目前無監控數據
2021	目前無監控數據	目前無監控數據	目前無監控數據	4.28	目前無監控數據	目前無監控數據	目前無監控數據
2022	目前無監控數據	目前無監控數據	目前無監控數據	4.28	目前無監控數據	目前無監控數據	目前無監控數據

資料來源：環境評價報告及排污許可證。

2.2 廢棄物

政策	▶ 減少危廢產出，減少對外環境的景象
承諾	▶ 工廠產生之廢棄物，經由第三方有處理資格之單位，進行處置
短期目標	▶ 1. 危廢處置率 100% 2. 廢油回收利用
中長期目標	▶ ● 昌盛廠： 1. 廢油回收利用 2. 每噸廢水產生的污泥減量 20~25%
具體策略	▶ ● 污水站： 1. 投入資源：投入經費新台幣 3600 萬元 2. 具體成果：每噸廢水產生的污泥減量 20~25% ● 廢油回收利用（含甩油機及離心機）： 1. 投入資源：投入經費新台幣 900 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

▶ 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

1. 本工廠委由第三方合格之處理廠商，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

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

單位：公噸

年份	2020	2021	2022
伸線粉	68	72	73
危險廢棄物（污泥及廢油）	1707	2080	2264



廢棄物的處置移轉

單位：公噸

年份	再利用	再生	其他
2020	7,000	0	0
2021	9,635	0	0
2022	9,020	0	0

廢棄物的直接處置

單位：公噸

年份	 一般事業廢棄物		 有害事業廢棄物	
	現場	離場	現場	離場
2020	0	68	0	1,707
2021	0	72	0	2,080
2022	0	73	0	2,264

2.3 水與放流水

政策 ▶ 抵抗極端天氣的能力，提升回用水的比例

承諾 ▶ 做好保護水資源的管理並持續改善

短期目標 ▶ 昌盛廠：取水量減少 5%

中長期目標 ▶
1. 昌盛廠：回用水比例達 15%
2. 昌盛廠：排放水總量不超過 10 萬噸

具體策略 ▶
● 投入資源：
昌盛廠：定期檢討用水量，投入經費新台幣 5300 萬元（含設備）
● 具體成果：
昌盛廠：回收水比率最高達 25%

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 ▶ 每月檢討用水量，是否完成目標

▶ 2.3.1 水資源相關資訊

+ 共享水資源之相互影響

本工廠工業用水來源為河水，民生用水為自來水。

與排水相關衝擊的管理

單位：mg/L

年份	SS	BOD	COD
2020	/	/	10.33
2021	/	/	11.41
2022	/	/	11.63
差異變動說明：本公司廢水屬無機性質污廢水，故未檢測 SS 及 BOD。			

排放標準：廢水污染物綜合排放標準（三級）
數據標準：500 毫克 / 升

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
2020	河水 (工業用水)	129,539	0	172,422
	自來水 (民生用水)	42,883	0	
2021	河水 (工業用水)	126,699	0	174,825
	自來水 (民生用水)	48,126	0	
2022	河水 (工業用水)	120,467	0	172,976
	自來水 (民生用水)	52,509	0	
備註：工業用水：來自於河水。 民生用水：來自於自來水。				

排水量

單位：噸

年份	排水地區	取水量	用水壓力區域取水量
2020	嘉興市聯合污水廠	86,150	86,150
	納管排放		
2021	嘉興市聯合污水廠	95,119	95,119
	納管排放		
2022	嘉興市聯合污水廠	96,981	96,981
	納管排放		

耗水量

單位：噸

年份	總取水量區	總排水量	耗水量
2020	172,422	86,150	86,272
2021	174,825	95,119	79,706
2022	172,976	96,981	75,995
備註：節水措施：使用中水回用措施			



3

社會 關懷

人群

3.1 訓練與教育

政策	▶	1. 提升公司的競爭力 2. 加強員工在職訓練
政策承諾	▶	培養高水準具技術能力及競爭力的員工
短期目標	▶	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 85%
中長期目標	▶	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
具體策略 / 成果	▶	<ul style="list-style-type: none"> ● 投入資源： <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 ● 具體成果： <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
負責部門 與申訴機制	▶	管理部 /E-mail : hr@tongming.com.cn
評估機制	▶	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

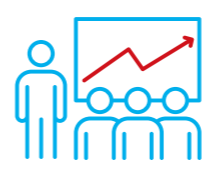
▶ 3.1.1 教育訓練相關資訊

每名員工每年接受訓練的平均時數

單位：小時

統計 / 年度	大陸	台灣	大陸	台灣	大陸	台灣	請以文字說明 近年員工訓練 時數的差異	
每名員工受訓平均時數 (註 1)	8h	12h	8h	9h	7h	9h	備註：	
員工依性別 受訓平均時數 (註 2)	女	6h	13h	8h	8h	6h		8h
	男	8h	6h	10h	9h	8h		10h
員工依類別 受訓平均時數 (註 3)	直接	7h	0	9h	0	7h		0
	間接	10h	12h	12h	9h	7h		9h
<small>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。</small>								

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

2022 年檢視的員工 (大陸)		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	777	1,158	67%
	女	381	1,158	33%
員工類別	直接	835	1,158	72%
	間接	323	1,158	28%

2022 年檢視的員工 (台灣)		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	4	19	21%
	女	15	19	79%
員工類別	直接	0	19	0%
	間接	19	19	100%

註：員工績效考核是否排除任職未滿 6 月 / 1 年的新進員工。

3.2 職業安全衛生

政策	▶	員工安全意識之強化
承諾	▶	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
短期目標	▶	1. 工傷損失天數 100 天以下 2. 職業病發生人數為 0
中長期目標	▶	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
具體策略 / 成果	▶	<ul style="list-style-type: none"> ● 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，共新台幣 1500 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
負責部門與申訴機制	▶	環境安全課及各部門 / 0573-822-03125#111
評估機制	▶	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

▶ 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。
2. ISO 體系通過了萊茵技術（上海）有限公司的認證。

+ 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，各組別也每周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。

2022 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

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	426	37%	
	勞動檢查	426	37%	
ISO 45001	內部稽核	426	37%	
	外部查證	426	37%	

▶ 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

統計 / 年度		2020 年	2021 年	2022 年
總經歷工時 (註 1)		2,007,662	2,712,760	2,822,833
職業傷害造成的死亡事故 (註 1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註 2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註 3)	人數	3	9	14
	比例	0.298854	0.66353	0.99191
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病 (註 3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

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

類型 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年	危害及改善說明	
職業傷害類型	跌傷	1	2	3	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	2	6	10	
	燙傷	0	0	1	
	割傷	0	1	0	
職業病類型	過勞	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職業傷害及職業病類型統計

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

項目	2020		2021		2022		
傷害率 (IR) / 失能傷害頻率 (FR)	男	0.298854	1.49427	0.66353	2.94902	0.99191	4.95955
	女	0	0	0.073724	0.36862	0	0
職業病率 (ODR)	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0
損工日數率 (LDR) / 失能傷害嚴重率 (SR)	男	9.6629	48.3149	11.5012	57.506	30.890952	154.45476
	女	0	0	3.317654	16.58827	0	0
缺勤率 (AR)	男	3040.35	/	4153.41	/	5256.00	/
	女	1346.84	/	1510.49	/	1635.24	/
死亡事故總數	男	0	/	0	/	0	/
	女	0	/	0	/	0	/

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

註 1：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。

註 2：說明是否將輕傷（現場急救解決之工傷）排除或包含。

工傷類別 (大陸)

工傷類別			2020	2021	2022
交通事故	性別	男	0	0	0
		女	0	0	0
割傷	性別	男	0	1	0
		女	0	0	0
跌倒	性別	男	1	1	3
		女	0	1	0
燙傷	性別	男	0	0	1
		女	0	0	0
擠、壓、彈傷	性別	男	2	6	10
		女	0	0	0

3.3 勞雇關係

政策	▶ 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。
承諾	▶ 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。
短期目標	▶ <ul style="list-style-type: none"> 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
中長期目標	▶ <ul 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
具體策略 / 成果	▶ <ul style="list-style-type: none"> 1. 投入資源 <ul 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 <ul 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
負責部門與申訴機制	▶ 管理部 /E-mail：hr@tongming.com.cn
評估機制	▶ <ul 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

▶ 3.3.1 員工相關資訊

正職員工工作者

統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
員工總數 (註 1)		977		1146		1158	
勞雇合約 (註 2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	557	77	625	150	706	71
	女	300	43	331	40	350	31
地區	台灣	0	0	0	0	0	0
	大陸	857	120	956	190	1056	102
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	567	67	654	121	716	61
	女	324	19	345	26	369	12
地區	台灣	21	1	18	2	17	2
	大陸	891	86	999	147	1085	73

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

統計 / 年度	女性員工	全體員工
總數	381	1158
占比	32.90%	-

女性高階主管佔全體員工比例

統計 / 年度	女性高階主管	高階主管總數
總數	12	32
占比	37.50%	-

註 1：申報金管會之經理人的人數

註 2：公司可自行定義「高階主管」的範圍，如援用年報對內部人 / 經理人定義範圍，或是自行定義經理級（含）以上、處長級（含）以上。

非員工的工作者

統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
員工總數 (註 1)		63		125		43	
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	52	0	119	0	43	0
	女	11	0	6	0	0	0
地區	台灣	0	0	0	0	0	0
	大陸	63	0	125	0	43	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	52	0	119	0	43	0
	女	11	0	6	0	0	0
地區	台灣	0	0	0	0	0	0
	大陸	63	0	125	0	43	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		2020 年		2021 年		2022 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	217	36%	393	41%	333	43%	新進人員 人數變化 原因：
	30 以上未滿 50	323	53%	545	56%	412	53%	
	50 以上	70	11%	30	3%	27	4%	
性別	男	392	64%	757	78%	589	76%	
	女	218	36%	211	22%	183	24%	
學歷	研究所	0	0	0	0	0	0	
	大專院校	109	18%	97	10%	84	11%	
	其他	501	82%	871	90%	688	89%	
地區	台灣	2	0.00%	2	0%	2	0.00%	
	大陸	608	100%	966	100%	770	100%	
離職員工								
年齡 (歲)	未滿 30	171	33%	326	41%	306	44%	離職人員 人數變化 原因：
	30 以上未滿 50	281	54%	454	57%	369	53%	
	50 以上	68	13%	22	2%	23	3%	
性別	男	328	63%	622	78%	539	77%	
	女	192	37%	180	22%	159	23%	
學歷	研究所	0	0	0	0	0	0	
	大專院校	89	17%	84	10%	73	10%	
	其他	431	83%	718	90%	625	90%	
地區	台灣	1	0.00%	4	0%	2	0.00%	
	大陸	519	100%	798	100%	696	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
2021年(台灣)	9	572,380	624,760
2021年(大陸)	1115	424,456	419,491
2022年(台灣)	8	629,106	764,822
2022年(大陸)	1126	390,115	346,107

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)	重要營運據點(大陸)
團體意外險	V	V
結婚 / 葬補助	V	V
三節獎金	V	V
年終獎金	V	V
定期健檢	V	V

▶ 3.3.3 育嬰假

員工育嬰留停 / 年度(大陸)	性別	統計		
		2020年	2021年	2022年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	12	21	13
	女	8	15	12
申請育嬰留停的員工數	男	12	21	13
	女	8	15	12
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	12	21	13
	女	8	15	12
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)(含提前復職)	男	12	21	13
	女	8	15	11
復職率(B/A)	男	100%	100%	100%
	女	100%	100%	92%
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	21	12
	女	8	15	11
留任率(C/前一年B)	男	100%	100%	92%
	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%。

留任率 = (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		
		2020 年	2021 年	2022 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	0	0
	女	1	0	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
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 (補充)

▶ 3.4.1 社區公益

+ 2022 年 1 月 19 日，東明公益小組前往塘匯街道錦繡社區、嘉北街道陽光社區兩地，慰問社區的貧困居民，送溫暖，傳遞愛。



+ 2022 年 1 月 28 日，協助嘉興經開區陽光社區舉辦主題為“福虎生旺年貨街，紅火喜慶迎春節”的迎新春活動，並贊助了迎新春禮品，邀請社區留在嘉興過年的外來務工人員，希望與居民們一同快樂“留嘉過年”，全力營造溫馨愉悅的節日氛圍。



+ 2022年3月5日，為做好秀洲區困境兒童關愛工作，讓困境兒童感受到來自社會各界對他們的關愛。浙江東明之“東明公益”的志願者與拾星者社工走進2戶困境兒童家庭，開展了一次暖心陪伴活動。“東明公益”的志願者為孩子們送去了愛心清潔禮包，詳細了解了他們的近況，並鼓勵他們要樂觀勇敢地面對生活，以及學習中的各種困難與挑戰，樹立健康、樂觀、積極的生活理念。東明志願者與拾星者社工透過繪本為孩子們講述了一個個生動有趣的故事，並帶著孩子一起學習“七步洗手法”。在陪伴過程中，孩子們慢慢學會瞭解如何正確刷牙洗手，培養健康衛生的生活習慣。



+ 2022年4月獲獎紅十字會博愛功勳獎銅獎，多年來，浙江東明都積極為紅十字會的公益項目捐贈善款，助力貧困學生群體、社區孤寡老人等困難群體改善生活，以實際行動踐行公益力量，以真情真愛回饋社會發展。



+ 2022年9月1日浙江省婦女兒童基金會頒發捐贈證書，以感謝浙江東明對“煥新樂園”公益項目的關注與支持。“煥新樂園”致力於解決鄉村低保家庭兒童學習生活環境簡陋、關心關愛缺乏等問題，“以環境改善”為切入點，幫助困境兒童健康成長。



▶ 3.4.2 環境公益

+ 2022年3月12日是國際植樹節，為了讓孩子們親近大自然，播種綠色，放開夢想，並增加對綠化和美化環境的意識。



▶ 3.4.3 文化活動

- + 2022年8月27日，為進一步豐富員工業餘文化生活，營造輕鬆協作的工作氛圍，由公司人力資源部組織“王者榮耀”電競對抗賽拉開激戰的帷幕。此次賽事一經發布，立刻得到了員工積極響應。



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 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容					
使用的 GRI1	GRI1：基礎 2021					
適用的 GRI 行業準則	從已公布的 GRI 行業準則標題 (GRI11~GRI54) 自行選擇適用，如 GRI11：石油與天然氣行業準則 2021					
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
GRI2：一般揭露 2021						
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1.1 組織概況	17		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告揭露期間與範圍	4		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	發行頻率	4		
	2-4	資訊重編	發行頻率	4		
	2-5	外部保證 / 確信	發行頻率	4		
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	18		
	2-7	員工	3.3.1 員工相關資訊	68		
	2-8	非員工的工作者	3.3.1 員工相關資訊	68		
治理	2-9	治理結構及組成	1.2 公司治理	24		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理	24		
	2-11	最高治理單位的主席	1.2.3 董事會之相關議題	27		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.3 董事會之相關議題	27		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2.6 ESG 委員會	35		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.6 ESG 委員會	35		
	2-15	利益衝突	1.2.3 董事會之相關議題	27		
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.3 董事會之相關議題	27		
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.3 董事會之相關議題	27		
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.2 董事會績效評估	26		
	2-19	薪酬政策	1.2.3 董事會之相關議題	27		
	2-20	薪酬決定流程	1.2.3 董事會之相關議題	27		
	2-21	年度總薪酬比例	1.2.3 董事會之相關議題	27		

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
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3		
	2-23	政策承諾	1.2.3 董事會之相關議題 1.2.5 政策承諾	27 35		
	2-24	納入政策承諾	1.2.5 政策承諾	35		
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.3 董事會之相關議題	27		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.3 董事會之相關議題	27		
	2-27	法規遵循	1.6.1 違反法規	41		
	2-28	公協會的會員資格	1.1.4 參與外部組織	22		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	主要利害關係人溝通	7		
	2-30	團體協約	1.2.7 團體協約	36		
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)	46		
GRI3 : 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	11		
	3-2	重大主題列表	鑑別重大主題	11		
經濟面						
經濟績效						
GRI3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 經營績效	38		
GRI201 : 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	39		
	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	85		
	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	39		
	201-4	取自政府之財務補助	1.4.3 取自政府之財務補助	39		
採購實務						
GRI3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.3 採購實務	37		
GRI204 : 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	37		

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
市場地位						
GRI3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.5 市場地位	40		
GRI202 : 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	1.5.1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	41		
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	1.5.2 雇用當地居民為高階主管的比例	41		
法規遵循						
GRI3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.6 法規遵循 (自訂主題)	41		
資訊保護 (補充)						
非重大主題		非重大主題管理	1.7 資訊保護 (補充)	42		
環境面						
水與放流水						
GRI3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 水與放流水	54		
GRI303 : 水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	2.3.1 水資源相關資訊	54		
	303-2	與排水相關衝擊的管理	2.3.1 水資源相關資訊	54		
GRI303 : 水與放流水 2018	303-3	取水量	2.3.1 水資源相關資訊	54		
	303-4	排水量	2.3.1 水資源相關資訊	54		
	303-5	耗水量	2.3.1 水資源相關資訊	54		
排放						
GRI3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.1 排放	49		
GRI305 : 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	50		
	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	50		
	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	50		
	305-4	溫室氣體排放密集度	2.1.1 碳排放相關資訊	50		
	305-5	溫室氣體排放減量	2.1.1 碳排放相關資訊	50		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	2.1.1 碳排放相關資訊	50		
	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	50		

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						
GRI3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 廢棄物管理	52		
GRI306 : 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	52		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	2.2.1 廢棄物相關資訊	52		
GRI306 : 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	2.2.1 廢棄物相關資訊	52		
	306-4	廢棄物的處置移轉	2.2.1 廢棄物相關資訊	52		
	306-5	廢棄物的直接處置	2.2.1 廢棄物相關資訊	52		
社會面						
勞雇關係						
GRI3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 勞雇關係	67		
GRI401: 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	68		
	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	71		
	401-3	育嬰假	3.3.3 育嬰假	72		
	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	71		
職業安全衛生						
GRI3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2 職場健康與安全	62		

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
GRI403 : 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	63		
	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	63		
	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	63		
	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	63		
	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	63		
	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	63		
	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	63		
GRI403 : 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	63		
	403-9	職業傷害	3.2.2 職業傷害與職業病之相關資訊	64		
	403-10	職業病	3.2.2 職業傷害與職業病之相關資訊	64		
訓練與教育						
GRI3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 訓練與教育 (人才培育)	59		
GRI404 : 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	60		
	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	60		
	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	60		
社會參與 (補充)						
非重大主題		非重大主題管理	3.4 社會參與 (補充)	74		

適用的 GRI 行業準則，公司認定為不重大的主題	
GRI 行業準則標題（自行選擇）	
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
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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。
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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。
	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 消除所有對婦女各種形式的歧視。 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。 	<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。
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	<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。
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 1. 於 2022 年董事會提報 ESG 年度計劃，並於 2023 年成立「ESG 委員會」，由總經理擔任總召集人，總連絡窗口為副總經理，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。 ● 2. 「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）。	<ul style="list-style-type: none"> ● 1. 業務 / 策略： <ul style="list-style-type: none"> (1) 短期：順應時勢爭取歐洲市場。 (2) 中長期：供需結構改變產品與服務機制，及影響採購策略。 ● 2. 財務： <ul style="list-style-type: none"> (1) 短期：可能增加營運成本導政策改變。 (2) 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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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）
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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 1. 透過定期關注相關國際 / 政府法令法規，了解潛在的重大風險作為公司營運決策之參考 ● 2. 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、分析因子及主要財務影響。	<ul style="list-style-type: none"> ● 1. 輕微情境：暖化僅獲得部分性控制。 ● 2. 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。 ● 3. 碳相關費用可能會影響公司獲利。

項目	內容	回答
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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 1. 因應行動：持續關注國際法規及政府公告之氣候相關資訊。 ● 2. 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、溫室氣體排放範圍、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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期目標：單位能耗產生之溫室氣體排放量減少 1~2% ● 中期目標：單位能耗產生之溫室氣體排放量累計減少 5~10% ● 長期目標：預計未來以碳中和為目標
9	溫室氣體盤查及確信情形。	2022 年 16,037 公噸 (類別 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)。

本公司基本資料

- 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
- 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
- 資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖
規定至少應揭露

- 母公司個體盤查 合併財務報告子公司盤查
- 母公司個體確信 合併財務報告子公司確信

範疇一	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 千元) (註 2)	確信機構	確信情形說明 (註 3)
母公司 (合併子公司)	1,486	0.013240	無	無
合計				
範疇二	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/ 千元) (註 2)	確信機構	確信情形說明 (註 3)
母公司 (合併子公司)	14,549	0.129632	無	無
合計				
範疇三 (得自願揭露)	N/A	N/A	無	無

【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	2022 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	統計柴油、汽油、電力 (1)148070 十億焦耳 (2) 85.88% (3)97.52%、20903 十億焦耳	十億焦耳 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) 液化石油氣及天然氣， 共 585777 立方米 (2)0 (3)100% (4)0%	立方米， 百分比 (%)	
三	總取水量及總耗水量	量化	(1) 取水量 172976 立方公尺。 (2) 耗水量 75995 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) 2337 公噸 (2) 100 % (3) 0 %	公噸 (t) 百分比 (%)	
五	說明職業災害人數及比率	量化	0 % / 1158 人	比率 (%) 數量	
六	依產品類別之主要產品產量	量化	不銹鋼緊固件：77,751 公噸。 不銹鋼線材：34,482 公噸。	依產品類型 而不同	

一. 2022 年之消耗能源總量、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)

項目	消耗能源總量	外購電力	再生能源	自發自用能源總量
實際情況	148070	127163	20903	20903
佔比	100%	85.88%	14.12%	14.12%

單位：十億焦耳，百分比 (%)

二. 2022 年之消耗燃料總量、煤炭百分比、天然氣百分比及再生燃料百分比

項目	消耗燃料總量	煤炭百分比	天然氣百分比	再生燃料百分比
實際情況	585777	未使用	100%	未使用
佔比	100%	未使用	100%	未使用

單位：十億焦耳，百分比 (%)

三. 2022 年之總取水量及總耗水量

項目	總取水量	總耗水量
實際情況	172976	75995
佔比	100%	100%

單位：千立方公尺 (m³) 備考：生產設備 (13 台退火爐) 使用 8 台冷卻塔進行降溫，差異水量為蒸發水量。

四. 2022 年之所產生廢棄物之重量、有害廢棄物之百分比及回收百分比

項目	所產生廢棄物之重量及百分比 (有害 + 無害)	有害廢棄物之重量及百分比	有害廢棄物之回收百分比
實際情況	2337	2264	0
佔比	100%	96.87%	0%

單位：公噸 (t), 百分比 (%)

五. 2022 年之說明職業災害人數及比率

項目	職業災害人數 / 比率
實際情況	0
佔比	0%
全廠人數	1158

單位：比率 (%), 數量

六. 2022 年之依產品類別之主要產品產量

項目	不銹鋼緊固件 - 產品產量	不銹鋼線材 - 產品產量
實際情況	77,751	34,482
佔比	69%	31%

註：依產品類型而不同



TFONG

GROWING A POWERFUL FUTURE
開曼東明控股股份有限公司