

2025 ESG Report 永續報告書



統一實業股份有限公司
TON YI INDUSTRIAL CORP.



目 錄

關於本報告書	5
經營者的話	7
第一章 永續發展管理	8
1.1 重大議題	9
1.2 永續發展推動計畫與實施成效	15
1.3 績效展現	16
第二章 公司治理	17
2.1 關於統一實業	17
2.2 經濟績效	21
2.3 公司治理與誠信經營	25
2.4 風險管理	30
2.5 法規遵循	35
2.6 參與外部組織與倡議	37
第三章 產品服務	38
3.1 顧客健康與安全	38
3.2 供應鏈管理	45
3.3 客戶服務管理	48
3.4 技術研發及改善	50
第四章 永續環境	52
4.1 環境管理組織	53
4.2 氣候變遷與能源管理	55
4.3 水資源管理	65
4.4 廢棄物與空氣污染管理	71
4.5 循環經濟	76
4.6 生物多樣性	79
第五章 社會共榮	80
5.1 員工資訊	81
5.2 人才培訓	85
5.3 員工權益	87
5.4 職場安全衛生	97
5.5 社會鄰里	112

附錄一:GRI 準則指標對照表	113
附錄二:上市上櫃公司氣候變遷相關資訊索引表	120
附錄三:溫室氣體盤查及確信情形	122
溫室氣體盤查資訊	122
溫室氣體確信資訊	122
溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	123
附錄四:確信項目彙整表	124
附錄五:會計師有限確信報告	126

關於本報告書

GRI：2-2、2-3、2-4、2-5、2-16

本報告書揭露統一實業股份有限公司（以下簡稱統一實業）在永續發展過程中，面對重要議題的觀點與因應作為，並回應利害關係人對各項永續議題之關注。

報告期間：

本報告書所揭露的數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）的資料為主，並與財報期間一致，部分績效數據將會追溯至 2024 年及 2023 年之資訊，以呈現出相關趨勢與變化。本公司每年定期發行永續報告書，並於本公司官網 <https://www.tonyi.com.tw/cusPage.php?id=256> 中發布。永續報告書中揭露的所有政策或規範將定期進行更新，最新版之內容請以本公司網站公告為主。

數據蒐集過程與量測計算方法：

報告書數據蒐集過程，由相關部門，透過日常營運管理的數據、教育訓練、議題討論及各單位訪談，按 GRI 準則及指標要求，彙整出統一實業在治理、社會及環境面向的績效資訊¹。各項指標內容數據資訊的收集、量測與計算方法，係以符合當地法規要求為主要依據，如當地法規無特別規定，則以國際標準（如 ISO 相關國際標準）為準，如無國際標準可適用，以產業標準或產業慣例為依據。

撰寫綱領：

本永續報告書的編製參考全球永續性報告組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）。報告書中所揭露的資訊符合這些國際認可的準則，並在報告的最後附上 GRI 標準揭露索引表，以方便讀者查找和對照相關數據。

發行：

每年定期一次發行永續報告書，並於本公司網站中發布。

現行發行版本：2026 年 8 月 7 日發行（上一版 2025 年 8 月 8 日發行）。

¹若資料數據有重編之情形，將於各章節內文或表格處註解補充說明。

關於本報告書

聯絡方式：

如您對本報告有任何疑問或建議，歡迎您聯絡我們，資訊如下：

窗 口：企劃部 地 址：台南市永康區中正北路 837 號

電 話：(06)253-1131#116 傳 真：(06)253-5222

電子郵箱：csr@tonyi.com.tw

公司網站：www.tonyi.com.tw

報告書範疇與邊界：

本報告書績效呈現、重大主題及其邊界以統一實業為主，於報告期間統一實業規模、架構或所有權並無重大改變，且無嚴重影響報告事件。目前以統一實業個體為報導範圍，如資料範圍涉及至合併母子公司，會於該績效呈現時，另行說明，目標在未來報告書中逐步納入統一實業海外營運範圍，以具體呈現永續發展管理的完整資訊。

外部確信：

本公司委託資誠聯合會計師事務所對本報告書，按中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行獨立有限確信(limited assurance)，確信報告參閱本報告 P.126~P.127。本報告書內容依循 GRI 準則進行編製，資料來源由各永續發展推動小組提供，於彙整後經召集人審核後，呈報董事會核准後發行。

經營者的話

GRI : 2-22

回顧 2025 年，全球經濟依舊在高度波動與不確定性中運行，關稅、匯率與地緣政治等外部變數持續影響供應鏈與市場信心。特別是外部的匯率與關稅風險難以提前預防，充滿變局的經營環境下，本公司透過穩健經營來維護各項業務正常運作的韌性，且特別聚焦於健康且具持續性的長期成長，而非著重於短期利益。在上述經營方針基礎下，本公司 2025 年整體營運表現優於 2024 年，除全年營收再創歷年新高，獲利也達歷史次高紀錄。經營的成果，有賴全體同仁的共同努力、合作夥伴的互助與支持，以及董事會與全體股東的信任與指導。展望未來，經營團隊將持續以「穩中求進」為核心，秉持「紮實不躁進」的工作態度，在兼顧風險控管與永續發展的前提下，穩健推動公司持續成長。



守護安全 確保品質 建立信賴 永續經營

秉持「誠實勤道、創新求進」經營理念，本公司致力於成為馬口鐵、PET 瓶、利樂包、新型鋁瓶罐(NBC)等多元包裝材料暨飲料生產的專業尖端廠商。多年來，公司持續導入並通過多項國際管理制度驗證，包括環境管理 ISO 14001、品質管理 ISO 9001、安全衛生管理 ISO 45001/TOSHMS，以及食品安全衛生管理 ISO 22000/HACCP，並取得 TAF 實驗室認證，針對客戶、供應商、原物料、製程及產品各環節，進行嚴謹的品質與安全控管。此外，本公司亦連續取得全國唯一塗印鐵皮及金屬罐的清真(HALAL)驗證，進一步提升產品競爭力，為客戶提供更多元且具國際市場適用性的選擇。

優化管理 調整結構 降低風險 穩定成長

展望未來，外部競爭環境嚴峻依舊，包括全球鋼鐵產能供需失衡、地緣政治變數、自由貿易的衰退、以及日趨嚴格環境法規等多變的全球經濟格局。面對不可預測的常態，本公司將依據市場形勢機動優化營運定性，確保在變局中維持競爭優勢，持續為股東創造價值，邁向永續發展。

董事長

第一章 永續發展管理

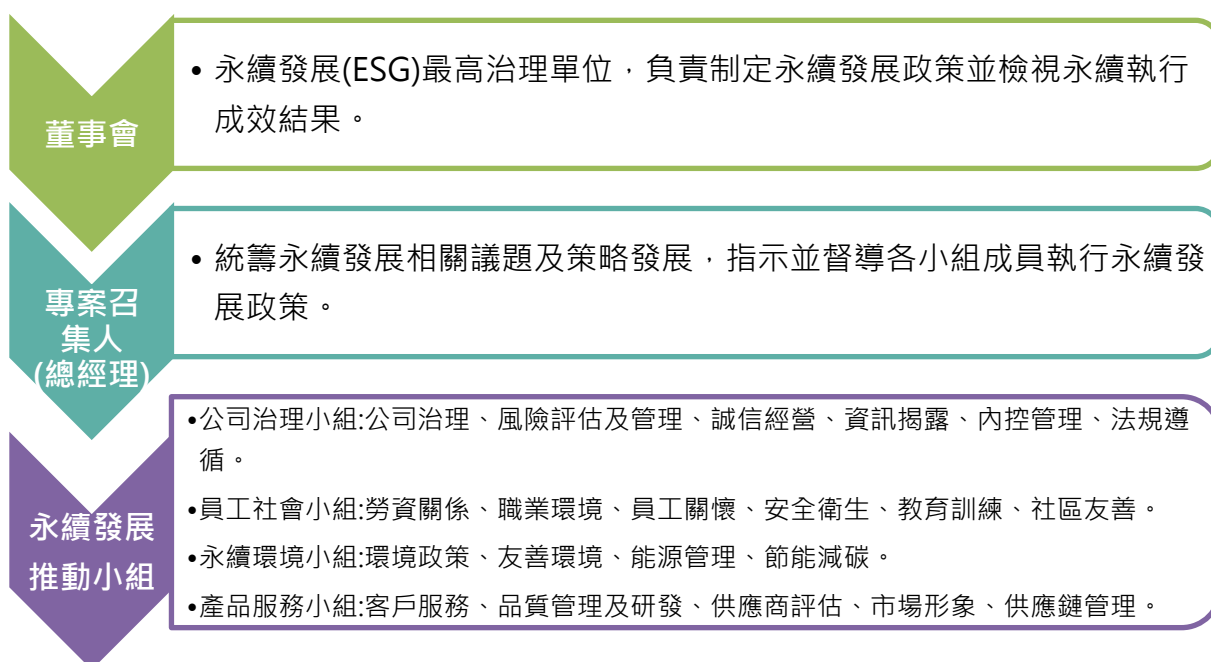
永續發展推動小組

GRI : 2-11、2-12、2-13、2-14

依循本公司「永續發展實務守則」所成立之工作小組(永續發展推動小組)，統籌永續發展相關議題及策略發展，由董事會授權總經理擔任專案召集人，跨部門組成四大專案小組：公司治理小組、員工社會小組、永續環境小組、產品服務小組，共同檢視永續發展工作執行情形並依公司營運及利害關係人關切議題對外溝通及揭露本公司永續發展績效，透過主管協調會及專案會議向總經理報告規劃及執行結果，並向董事會報告執行狀況，2025 年 5 月與 8 月分別於董事會中報告執行計劃及成效結果。

永續發展政策

落實公司治理，誠信企業文化
維護股東權益，透明營運資訊
提供安心產品，符合客戶需求
致力節能減廢，發展綠色經營
重視安全衛生，營造友善環境
參與社會公益，善盡企業責任



1.1 重大議題

GRI : 2-26、2-29、3-1、3-2、3-3

篩選重大議題重要性在於明瞭公司現階段所要關注的方向，並透過重大議題了解利害關係人需求與期望，我們期許了解各利害關係人所關注內容，並藉由本年度報告書中提出具體實績及推動改善計畫來回應。

重大主題決定流程:



辨識利害關係人 GRI : 2-29

參酌各部門及同業經驗，參考 AA1000 利害關係人參與標準，依據依賴性、責任性、關注程度、影響程度與多元觀點等特性，辨識出六大類利害關係人：資金提供者、員工、客戶、協力商、政府機關、社會。除此之外，我們依據各單位業務範圍所接觸的利害關係人，透過電話、Email、書面文件、網站等不同溝通管道收集利害關係人回饋資訊與關係議題，得以理解利害關係人對於統一實業的期望。本公司依 2021 年版 GRI 準則建立重大性鑑別流程，辨識利害關係人與永續議題，並評估其對公司之影響，作為管理與目標設定依據。2024 年透過內外部問卷更新重大主題，並延用至 2025 年，並參考標竿企業與同業實務，強化議題管理策略，持續提升永續績效。

資金提供者 (銀行、股東、專業投資人)：

- 透過完善透明的治理組織，秉持誠信的企業文化，為公司及股東創造最好利潤。

員工：

- 是公司最重要的資產，企業永續的基石，著重員工培訓與傳承，讓彼此一同成長發展。

客戶：

- 提供品質好、信用好、服務好、價格公道之產品與服務，並成為信賴的事業夥伴。

協力商 (供應商、承攬商、驗證單位)：

- 秉持公正、公開、公平方式對待合作夥伴，達成利益共享與永續成長的目標。

政府機關：

- 符合法規是最基本要求，時時關注國際趨勢及法規遵循。

社會 (居民、學校、同業公會)：

- 參與公益及敦親睦鄰活動，在地回饋是最基本的企業責任。

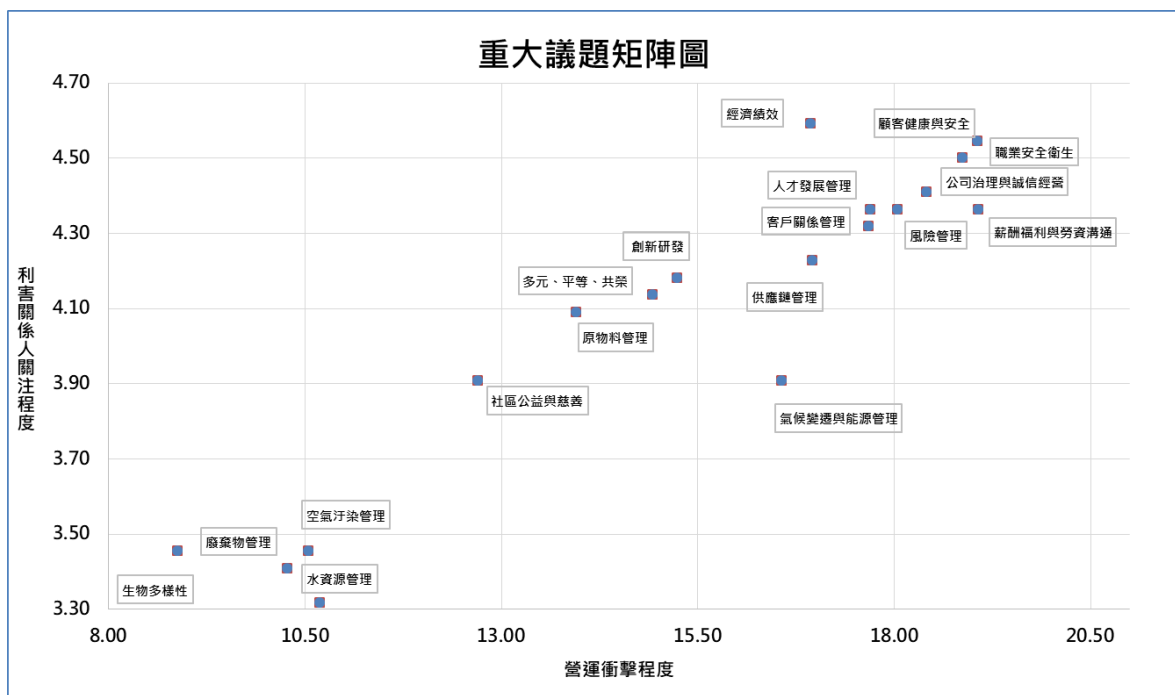
重大議題

依內部篩選 18 個議題如下，進行重大議題鑑別：

環境面	水資源管理、廢棄物管理、空氣污染管理、氣候變遷與能源管理、原物料管理、生物多樣性。
社會面	職業安全衛生、薪酬福利與勞資溝通、人才發展與管理、顧客健康與安全、社區公益與慈善、多元平等共榮。
治理面	經濟績效、公司治理與誠信經營、風險管理、供應鏈管理。
產品/服務	客戶關係管理、創新研發。

重大議題衝擊評估結果

為因應永續議題之動態變化，並提升重大主題鑑別之時效性與完整性，本公司延續 2024 年度所辦理之重大主題問卷調查結果，蒐集內外部利害關係人對各項議題的重要性與影響程度評估，並據以繪製重大性矩陣圖。本年度重大議題評估共涵蓋四大面向：環境面、社會面、治理面、產品 / 服務面。除以重大性矩陣圖為主要依據外，為強化揭露內容之全面性與面向平衡性，亦依各面向中評分較高之前 1 至 3 項議題進行補充納入，作為 2025 年度最終重大主題之判定依據。最終重大主題共計 9 項，作為本報告書內容編製與揭露之核心架構，亦反映公司因應永續發展趨勢之重點關注方向。



第一章 永續發展管理

重大議題

環境面	氣候變遷與能源管理、原物料管理、空氣污染管理。
社會面	顧客健康與安全、職業安全衛生、薪酬福利與勞資溝通。
治理面	公司治理與誠信經營、經濟績效。
產品/服務	客戶關係管理。

重大議題兩年度差異情形表:

2025 年重大議題	2024 年重大議題	差異情形原因說明
空氣污染管理	空氣污染管理	2025 年重大議題與 2024 年重大議題無差異，主要係因本公司每兩年辦理一次重大主題問卷調查，故 2025 年延續 2024 年調查結果。
原物料管理	原物料管理	
氣候變遷與能源管理	氣候變遷與能源管理	
職業安全衛生	職業安全衛生	
薪酬福利與勞資溝通	薪酬福利與勞資溝通	
顧客健康與安全	顧客健康與安全	
公司治理與誠信經營	公司治理與誠信經營	
經濟績效	經濟績效	
客戶關係管理	客戶關係管理	

重大議題衝擊邊界

面向	重大議題	重要性	對應 章節	衝擊邊界					
				價值鏈所牽涉利害關係人					
				資金 提供者	客戶	員工	協力商	政府 機構	社會
環境	氣候變遷 與能源管理	應對氣候風險並提升能源效率，確保營運韌性與環境永續。	永續環境	●	●		●	●	●
				有助降低營運成本與風險，提升對永續投資人的吸引力，符合政策法規與社會期待。					
	原物料管理	推動資源有效利用，降低環境衝擊與供應風險，促進循環經濟。			●		●	●	●
				穩定供應鏈並強化永續價值鏈，對客戶與協力商建立責任與合作信任。					
社會	空氣污染管理	減少排放、改善空氣品質，保障員工健康與企業社會責任。	社會共榮		●		●	●	
				減少對社區與員工健康的影響，強化企業形象並降低合規風險。					
	顧客健康與安全	確保產品安全與品質，維護顧客權益與品牌信任。		●	●	●	●	●	●
				提升顧客滿意與忠誠度，降低產品責任風險，對營收具正面助益。					
治理	職業安全衛生	營造安全健康職場，保障員工生命與生產效率。	公司治理	●	●	●	●	●	●
				提升員工工作意願與效率，降低工傷與訴訟風險，強化企業吸引與留才能力。					
	薪酬福利與勞資溝通	建立公平待遇與良好溝通機制，促進員工滿意與穩定。				●	●	●	●
				有助人才發展與組織穩定，建立良好勞資關係，對外展現負責任雇主形象。					
產品 / 服務	公司治理與誠信經營	強化治理制度與道德風險控管，提升企業透明與信任。	產品服務	●	●	●	●	●	●
				增進資金提供者與主管機關信心，降低營運風險，鞏固公司長期價值。					
	經濟績效	穩健財務表現支撐永續投資與企業長期競爭力。		●	●	●	●		●
				提升企業存續力與股東報酬，對員工與協力商帶來正向經濟循環。					
產品 / 服務	客戶關係管理	提升顧客滿意與忠誠，穩固營收來源與市場地位。	產品服務		●	●	●		●
				強化市場競爭力與客戶黏著度，穩定營運表現並促進合作機會。					

第一章 永續發展管理

利害關係人議合

GRI：2-13、2-16、2-26

利害關係人	關切議題	溝通方式	溝通頻率
資金提供者 (股東、銀行、專業投資人)	經濟績效、公司治理與誠信經營、風險管理、人才發展與管理、供應鏈管理、氣候變遷與能源管理、顧客健康與安全、職業安全衛生、多元平等共融。	股東會、年報、永續報告書、每季公告-財務報告、法人說明會、公司網站、親訪或電話等。	每季公告財務報告、發布 37 則重大訊息、舉辦 1 場股東會、舉辦 4 場法說會、發布 2024 永續報告書。
客戶	風險管理、供應鏈管理、顧客健康與安全、客戶關係管理、經濟績效、公司治理與誠信經營、空氣污染管理、水資源管理、廢棄物管理、氣候變遷與能源管理、原物料管理、創新研發、職業安全衛生。	技術品質諮詢服務、年度客戶滿意度調查、訪視客戶、公司網站等。	2025 年各事業部客戶滿意度調查結果顯示平均 91 分(目標為 80 分以上)。
員工	薪酬福利與勞資溝通、經濟績效、顧客健康與安全、職業安全衛生、公司治理與誠信經營、創新研發、客戶關係管理、風險管理、人才發展與管理。	公司公告、企業工會平台、每季勞資會議、退休金監督委員會、職工福利委員會、內部網站資訊、職能培訓課程等。	發布 2024 永續報告書、全體員工參與課程總共 31,750.5 小時、勞資會議 4 次。
協力商 (供應商、承攬商、驗證單位)	經濟績效、公司治理與誠信經營、創新研發、人才發展與管理、風險管理、供應鏈管理、空氣污染管理、水資源管理、廢棄物管理、氣候變遷與能源管理、原物料管理、生物多樣性、顧客安全與安全、職業安全衛生、薪酬福利與勞資溝通、客戶關係管理、多元平等共融。	供應商評鑑、實地查核、安全宣導、法規查核、安全衛生委員會、管理系統驗證等。	2025 年供應商社會責任承諾書新發放份數為 96 份，回覆率為 100%。實地評鑑供應商有 4 家、安全衛生委員會共開 4 次會議。
政府機構	空氣污染管理、水資源管理、廢棄物管理、氣候變遷與能源管理、原物料管理、職業安全衛生、顧客健康與安全、薪酬福利與勞資溝通。	參與座談會、研討會、培訓課程、法規查核、公司網站、親訪或電話等。	每年依法規按時公告財務資訊、年報及永續報告書。
社會 (居民、學校、同業公會等)	社區公益與慈善、經濟績效、公司治理與誠信經營、人才發展與管理、風險管理、供應鏈管理、氣候變遷與能源管理、原物料管理、顧客安全與安全、職業安全衛生、薪酬福利與勞資溝通、客戶關係管理、多元平等共融。	參訪行程、集團活動、社區活動、發布永續報告書、公司網站等。	贊助 6 次社區、宗教及體育賽事物資及經費、發布 2024 永續報告書、學校參訪 1 次。

1.2 永續發展推動計畫與實施成效

我們藉由聯合國永續發展目標 (sustainable development goals, SDGs) 作為本公司對於永續發展推動計畫的來源，並思考之於永續發展的使命和挑戰，統一實業對於永續發展實施成效的回應如下：



SDG		推動情況
SDG 03	健康與福祉	■ 安全文化促進，積極參與台南市勞工局安衛家族。 ■ 持續運作職業安全衛生管理系統。 ■ 員工特殊健康檢查，受檢人次:268；受檢率:98.9%。 ■ 員工食安健康檢查，受檢人次:401；受檢率:98.8%。
SDG 06	淨水與衛生	■ 製程水循環回收再利用，效率達 95%。 ■ 設置自動監測設施，確保所處理及排放水質達放流標準，並定期送檢測機構檢驗。
SDG 08	就業與經濟成長	■ 在地採購比例 73%；台製化設備 13 件。
SDG 12	責任消費與生產	■ 促進產業永續性，供應商「社會責任承諾書」回覆比例達 100%。 ■ 促進安全衛生，相關提案改善措施共 491 件。 ■ 推廣新型鋁瓶罐，採用乾式成型技術，生產過程中不需要清洗，排水。 ■ 確保產品安全，送檢費用 2,109 千元。
SDG 13	氣候行動	■ 2025-2030 年平均節電量以達成 1.5%節電量為目標，2025 年節電量為 5.00%，2025 年減碳 2,763 噸 CO₂e。 ■ 投入節能設備金額 3,397 千元。 ■ 經環境管理及能源管理委員會，負責及管理各廠能源使用效益與溫室氣體排放的管理工作。 ■ 提升因應氣候變遷風險韌性，全公司不定期演練各項災害處理措施及訓練，建立作業標準程序。

1.3 績效展現

面向	議題	指標項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年	同期
治理	經濟績效	個體營收(合併)	佰萬元	12,061 (35,240)	16,235 (44,859)	16,774 (45,638)	↑
		個體毛利(合併)	佰萬元	1,133 (3,340)	2,431 (5,474)	3,441 (6,452)	↑
		個體稅後(合併)	佰萬元	681 (595)	1,533 (1,461)	2,152 (2,095)	↑
		每股稅後盈餘	元	0.43	0.97	1.34	↑
		每股現金股利	元	0.30	0.97	1.18	↑
	董事會運作	出席率	%	100	98	99	↑
	公司治理評鑑	排名級距	%	前 50	前 50	前 65	↑
環境	能源	能源密集度 ²	GJ/ton	1.78	1.65	1.66	↑
	水	取水密集度	噸/ 百萬元	60.26	67.52	69.32	↑
		製程用水回收率	%	97	95	95	→
	溫室氣體排放	排放密集度	噸/ 百萬元	7.59	7.78 (合併)	7.81 (合併)	↑
	污水與廢棄物	一般事業廢棄物 再利用率	%	90.6	91.2	90.3	↓
	節電量	1.5%<節電量	%	2.32	1.42	5.00	↑
	環保支出	環保支出金額	千元	66,790	77,504	81,347	↑
	環保投資	環保投資金額	千元	6,415	7,707	3,397	↓
社會	國內採購	採購占比	%	82	98	74	↓
	供應商查核	查核家數	家	6	4	4	→
	失能傷害頻率 (FR)數值低較佳	失能傷害件數/ 百萬工時	時	3.17	2.70	3.63	↑
	失能傷害嚴重率 (SR)數值低較佳	損失工作日數/ 百萬工時	時	17	16	15	↓
	工安罰單	件數	件	2	2	2	→
	勞僱關係	員工人數	男	997	1,006	1,019	↑
			女	113	116	117	↑
	教育訓練時數	時數/員工	時	30	26	27	↑

² 能源密集度分子由電力改為總能源，故前兩年數據從新計算。

第二章 公司治理

2.1 關於統一實業

GRI:2-1

2.1.1 企業介紹

統一實業創立於 1969 年，是臺灣最大的食品企業集團 - 統一企業集團的成員，發展至今是全球少數成功整合馬口鐵底片製造、鍍製、彩印、製罐上、中、下游金屬包裝材料的企業，展現企業永續發展活力，與集團進行策略佈局，跨入飲料生產及各類飲料包裝製造領域，提供給客戶更多樣化服務。我們亦擁有飲料充填廠，採用最先進的無菌充填技術，可提供從包裝材料到成品罐的全套服務，深耕布局為品牌客戶提供強力生產及銷售後盾，資源效益最佳化。

並自 2018 年發展新型鋁瓶罐(NBC)，使用覆膜鋁的包裝材料，除有金屬罐不易受外部環境影響、保鮮度佳、保存期長及瓶蓋可回封性等特性外，更是方便消費者使用。

【成長時間軸】



第二章 公司治理

公司基本資料:

企業名稱	統一實業股份有限公司
成立日期	1969 年 4 月 14 日
產業別(臺灣證交所)	台南市永康區中正北路 837 號
股票代號(臺灣證交所)	9907 其他(鋼鐵製造、飲料包材製造)
員工人數	1,136 人
淨銷售額	新台幣 16,774 佰萬元
資產總額	新台幣 27,237 佰萬元
權益總額	新台幣 21,402 佰萬元
資本額	新台幣 15,791 佰萬元
海外據點	中國大陸(16 個)、越南(1 個)
統計數據來自 2025 年個體財務數據	

公司合併個體營運據點:

區域	公司		營業生產項目
台灣	統一實業(股)公司。		馬口鐵底片、鍍製鋼板及鐵罐生產及銷售等。
中國大陸	福建統一、江蘇統一。		福建統一:馬口鐵皮生產及銷售。 江蘇統一:馬口鐵皮銷售。
	成都統一、長沙統實。		鐵罐銷售。
	統實(中國)投資	漳州統實、泰州統實、 成都統實、惠州統實、 昆山統實、北京統實、 四川統實、湛江統實、 天津統實。	塑膠包材及飲料充填代工之生產及銷售。
	無錫統一實業		塑膠包材及飲料充填代工之生產及銷售、鐵罐銷售。
	無錫統和新創包裝		新型鋁瓶罐之生產及銷售。
越南	越南統盟製罐		鐵罐生產及銷售。

2.1.2 產品介紹

- 冷軋鋼品：馬口鐵底片(鍍錫用底片)、一般冷軋板。
- 鍍製產品：馬口鐵皮(鍍錫鋼片)、TFS 鐵皮(電解鍍鉻無錫鋼片)。
- 印塗鐵皮、空罐(食品、飲料、油脂、化學品等包裝用圓罐、方型桶)。
- 新型鋁瓶罐(可適用於多種內容物：咖啡、茶類、果汁、碳酸飲料、含乳飲料、運動飲料、機能飲料、酒精類飲品)。
- 具有各類塑蓋、PET 瓶胚、飲料充填(PET 瓶、TP 利樂包、新型鋁瓶罐)服務，擁有先進的無菌充填技術，可為客戶提供從包裝材料到成品罐裝的全套服務。

鐵之主要相關產品



冷軋產品馬口鐵底片/冷軋板

冷軋產品：

將酸洗後的熱軋鋼卷，以不加溫方式軋延至 0.13~0.80mm，再經電解清洗、退火及調質壓延等過程製造而成。

冷軋鋼品因厚度薄、尺寸精確、表面粗糙度分級多，容易塗漆及電鍍且機械性能與加工性能良好，易於衝壓成各種產品。

用途：電子零件、家電用品、鋼製傢俱、容器、建築材料。



馬口鐵產品

馬口鐵(鍍錫鋼片)產品：

人類使用馬口鐵做為保存食品的包裝容器迄今已有百餘年歷史。

優點：防銹、耐侵蝕、無毒、良好的加工性，易於加工成各種外型美觀的罐型。

用途：飲料食品容器、化工容器(機油、樹脂、油漆)、文具(鉛筆盒、玩具)、電池外殼、小五金、電子零件。



馬口鐵罐產品

馬口鐵罐產品：

密封性、不透光性特性，能維護內容物的品質，使消費者享受安全、衛生的食品。鐵罐容器使用後易於回收，能在大自然中氧化分解而回復至原始氧化鐵的狀態，回歸自然，不會造成環境污染。

可以同時滿足『低污染』、『可回收』、『省資源』等環保的三大訴求，鐵罐更能滿足日益嚴苛的環保條件要求。

新型鋁瓶罐產品



具備軟(PET 瓶)、硬(金屬罐)實力 永續性包裝容器

使用覆膜鋁的新型包材，具有多項的領先技術及專利，可回收利用，更符合當前嚴格的環保要求，最符合食品安全(覆膜鋁、防爆點、整箱打檢..)，更環保(採用乾式成型技術，生產過程不需用水)，適用於充填咖啡、茶飲料、碳酸飲料、果汁、運動飲料、功能性飲料、酒精飲料等等，符合客戶需求及未來之發展。

1.金屬罐的優點

- 通過金屬光澤營造出時尚的形象。
- 不透光、不透氣，保鮮性佳。
- 可再回收，符合環保。
- 傳熱性佳，可加溫販售。



2.符合方便及安全性

- 具有和寶特瓶同樣方便的開啟、回封之優點。
- 罐蓋具有防盜環功能，安全安心。

3.種類豐富+附加價值

- 瓶口可選擇 $\phi 28\text{mm}$ 、 $\phi 38\text{mm}$ ，有 290~500ml 容量的瓶型供選擇。
- 可採用殺菌釜殺菌，確保安全性。(例：填裝含乳產品)
- 可滿足客戶對高精細設計的印刷要求，可選擇無印刷，搭配套標或貼標。

4.採用覆膜鋁材料

- 與一般的 Bottle Can 相比降低了塗料溶出的風險，滿足更高的食安要求，產品可加溫後熱飲。

5.更環保

- 採用乾式成型技術，生產過程中不需要清洗，排水。

2.2 經濟績效

GRI:201-1、201-4

重大議題	經濟績效
政策與承諾	● 政策:誠實勤道、創新求進。 ● 承諾:考量利害關係人之利益，提升整體經濟價值。
目標	● 每年保持穩定的獲利。
行動計畫	● 短期: 掌握現有區域及產品競爭優勢，提高設備利用率，精進生產技術的研發創新。統籌並善用集團資源，創造最大化效益，統合現有台灣、中國大陸及越南產基地，做好產銷分工。 ● 長期: 因應全球以及區域的經貿協定和經濟局勢，未來日益頻繁的國際貿易障礙，持續深耕優質客戶，從原料供應到下游產品的合作，共築穩定而有韌性的供應鏈。
有效性評估	● 每年、每季依法公開財務報告，供內、外部檢視營運情形。 ● 透過第三方會計師審計，確保財報符合法規及真實性。 ● 2025 年合併營收達新台幣 45,638 百萬元，創歷史新紀錄；合併稅後獲利達新台幣 2,152 百萬元，達歷史次高紀錄，保持獲利營運表現。
申訴機制	● 設有投資人關係專線及電郵窗口，供投資人詢問。 ● 每季辦理法說會，2025 年共舉辦 4 次法說會，主動對外說明公司營運表現。 ● 辦理 8 次法人交流會議，向投資人溝通公司營運情形。 ● 透過投資人關係專線進行溝通，共計 27 人次。

第二章 公司治理

2.2.1 經營策略

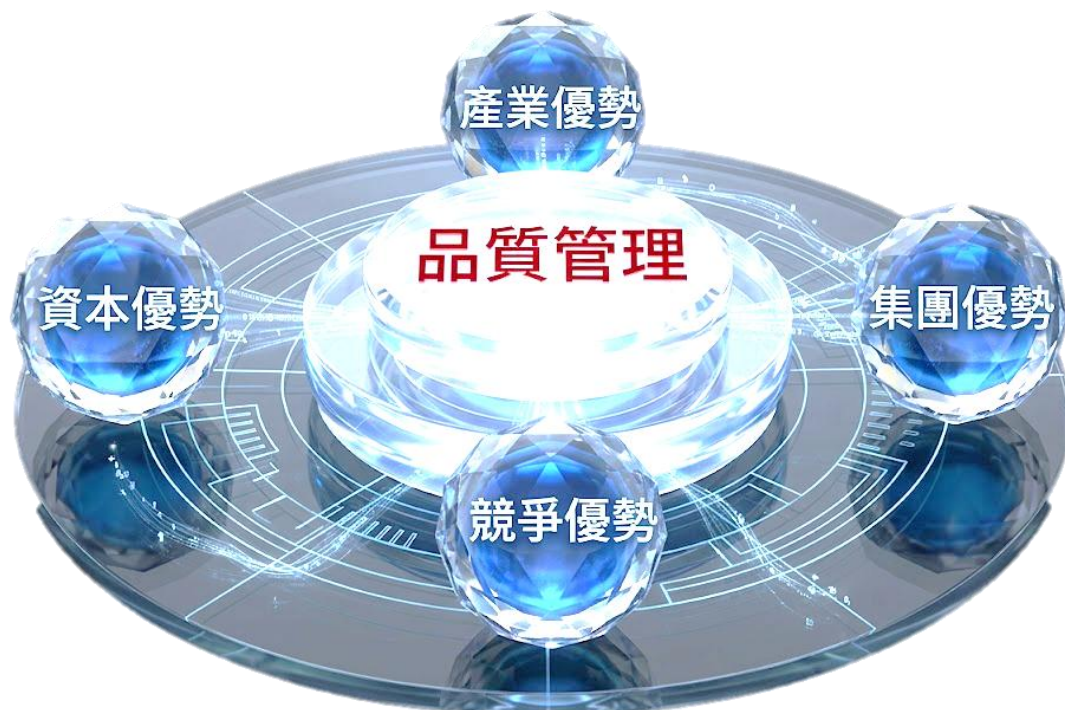
對外持續深化與現有及新開發事業夥伴之合作，透過外部資源整合，開拓多元發展機會，提升公司整體營運動能，建立長期緊密的夥伴關係；對內優化管理效能，維持工作紀律，持續調整產銷結構，降低營運風險，確保公司穩健成長：

一．鋼材事業：

1. 穩健深化與日系大鋼廠的合作，拓展從原料供應至下游產品銷售的整體布局，構建穩定且具韌性的供應鏈，並透過嚴格的庫存管控，降低市場價格波動的風險。
2. 把握銷售區域與產品競爭優勢，提高效益較佳的客戶群訂單占比，提升產銷效率。
3. 發展精緻鋼材(二次軋延 DR 材)，增加高附加價值產品，提升營運競爭力。

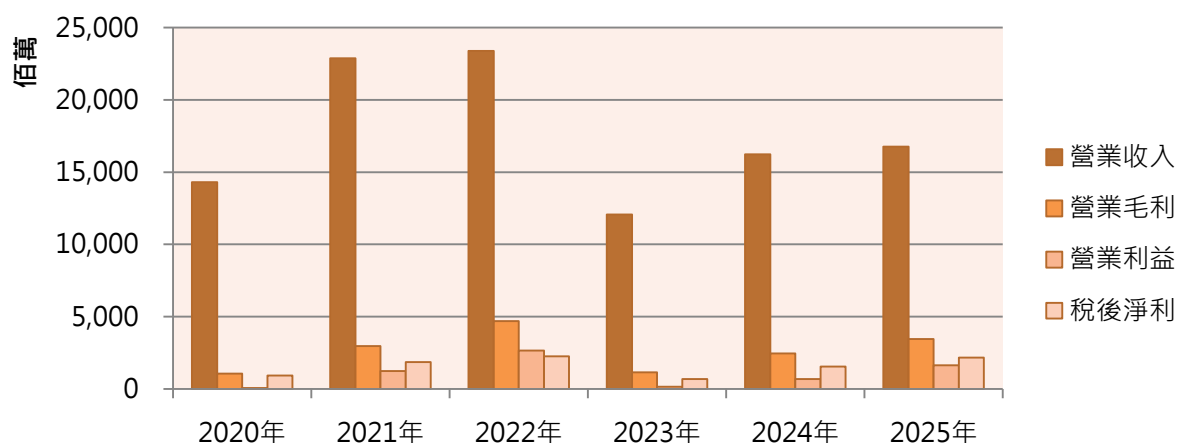
二．綜合包裝事業：

1. 鞏固現有優質大客戶夥伴關係，培植及開發高潛力新客戶。
2. 聚焦無菌充填、新型鋁瓶罐(NBC)充填及碳酸飲料充填業務的開展，穩固技術領先地位，拓展飲料新興市場。
3. 強化銷售區域及生產基地管理，整合集團資源，實現效益最大化。

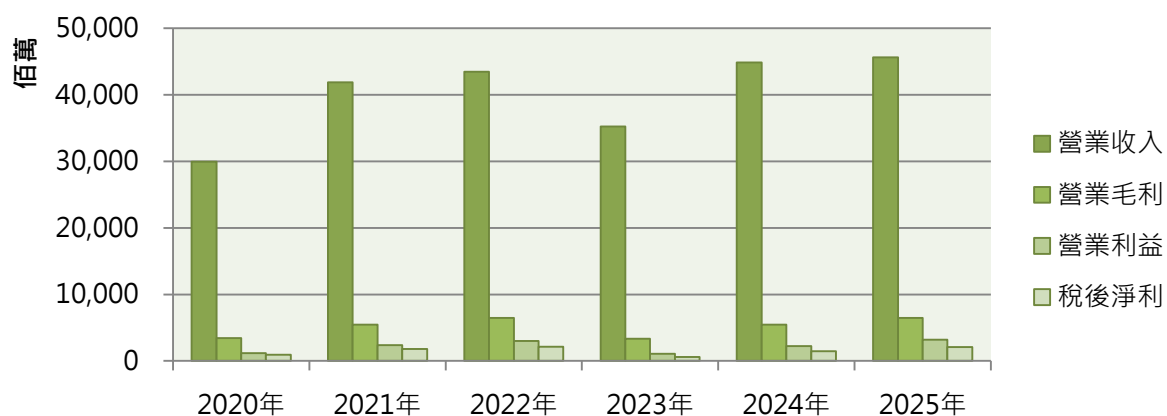


2.2.2 財務績效

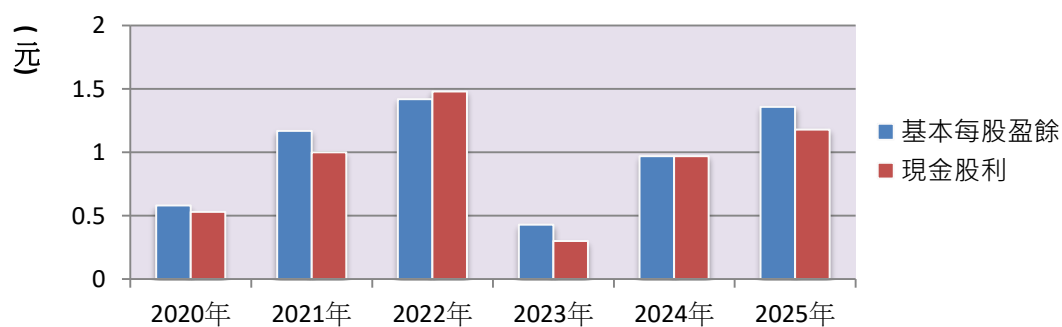
營運數字比較(個體)



營運數字比較(合併)



股利比較



第二章 公司治理

組織所產生之分配的直接經濟價值(註 1)

單位:新台幣仟元

年度		2023 年	2024 年	2025 年
項目				
直接經濟價值之產生		12,891,243	17,483,549	17,803,678
營業收入	銷貨淨額	12,060,595	16,234,605	16,773,667
	聯屬公司間 已(未)實現 銷貨利益	46,898	(23,571)	4,152
	利息收入	1,729	1,943	1,613
	股利收入	3,653	4,388	3,832
	租金收入	5,375	6,642	12,430
	其他收入	13,194	18,838	17,025(註 2)
	其他利益 及損失	16,690	84,048	(36,343)
	投資收益	743,109	1,156,656	1,027,302
直接經濟價值之分配		12,673,158	17,410,925	17,559,149
營運成本	營運活動 產生之成本	10,957,313	14,376,010	13,887,576
員工薪資 與福利	員工 福利費用	998,804	1,140,617	1,250,133
支付給 資金提供者	現金股利	473,744	1,531,771	1,863,392
	利息費用	135,641	154,396	114,893
政府往來	營所稅+ 稅捐(費用)	107,646	208,121	443,145
社區投資	捐贈	10	10	10
經濟價值之保留		218,085	72,624	244,529

註1：本表數據來自個體財務金額，其餘合併或其他更詳細財務資訊，請參閱公司網站

(www.tonyi.com.tw)或公開資訊觀測內容。

註2：其他收入：當中包含政府補助:青年就業計劃補助600千元。

2.3 公司治理與誠信經營

GRI : 2-10、2-18、2-23、2-24、205-2、205-3

重大議題	公司治理與誠信經營
政策與承諾	● 政策: 公司治理:建立良好、有效的公司治理制度。 誠信經營:建立誠信經營的公司文化及良好的風險管控機制。 ● 承諾: 公司治理:除遵循法令規章執行公司治理外，並以保障股東權益、強化董事會職能、發揮功能性委員會功能；尊重利害關係人權益、提升資訊透明度為遵循原則。 誠信經營:規章及對外文件中明示誠信經營之政策，以及董事會與管理階層積極落實誠信經營政策之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行
目標	● 達成零重大舞弊、貪腐或無重大法規違反。
行動計畫	● 每年擬定稽核計畫，內部稽核人員定期、不定期查核內部控制制度遵循情形；稽核主管並列席董事會報告。 ● 設置公司治理主管，負責公司治理相關事務，並每年定期接受主管機關辦理公司治理評鑑。
有效性評估	● 2025 年度共完成 130 件內部控制查核案件，未發生嚴重影響公司營運的事件。 ● 2025 年公司治理評鑑結果為上市公司前 65%級距。
申訴機制	● 設有檢舉違反誠信經營行為之管道，供公司內、外部人員使用。

第二章 公司治理

為建立良好之公司治理制度，呼應政府公司治理藍圖計劃，參酌證券交易所及櫃檯買賣中心共同制定的「上市上櫃公司治理實務守則之規定」，訂定本公司之公司治理實務守則，建置有效的公司治理架構，並於公開資訊觀測站揭露之。除此之外，本公司已設置功能性委員會及公司治理主管，每年定期發布永續報告書，並出具英文版永續報告書，俾便提高英文資訊揭露及即時性。董事候選人採提名制，強化法令規章之遵循及董事會績效評估辦法施行等。其他有關本公司公司治理執行情形之

詳細內容，請參閱官網(www.tonyi.com.tw)公司治理專區。

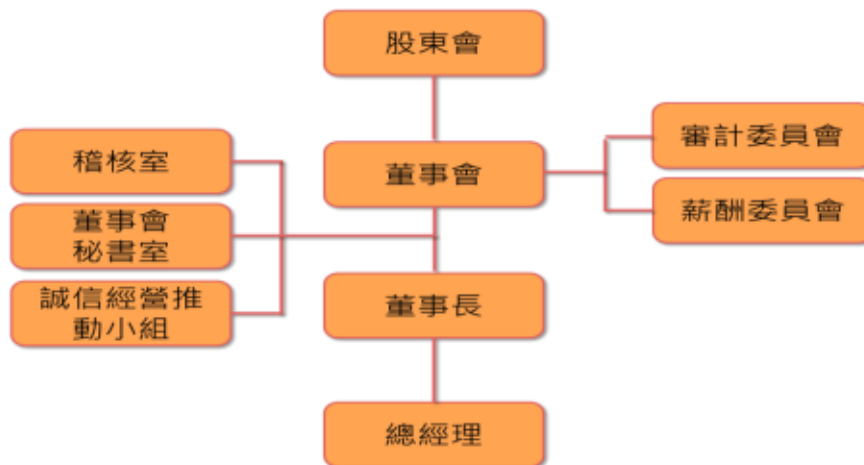
本公司所制定相關政策如下，建構完善公司治理制度及執行事項：



行為守則	內容摘要
誠信經營守則	為建立誠信經營之企業文化及良好之風險控管機制，以健全企業之永續經營及發展，參酌「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定。(2015.05.06 修正)
誠信經營作業程序及行為指南	基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」及相關法令，訂定作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。(2015.05.06 制定)
公司治理實務守則	為建立良好之公司治理制度，爰參酌臺灣證券交易所股份有限公司（以下簡稱證券交易所）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（以下簡稱櫃檯買賣中心）共同制定的上市上櫃公司治理實務守則之規定，訂定本公司之公司治理實務守則，建置有效的公司治理架構，並於公開資訊觀測站揭露(2023.06.15 修正)
永續發展實務守則	本公司為實踐永續發展，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，依「上市上櫃永續發展實務守則」規定訂定本守則，以資遵循。(2022.03.07 修正)

2.3.1 公司治理架構

GRI : 2-9



2.3.2 董事會

GRI : 2-10、2-11、2-15、2-17、2-18、205-2、205-3、405-1

董事會之整體配置，依章程規定設董事 10 人，任期 3 年，並採用董事候選人提名制(提名及遴選準則:多元性、獨立性及專業知識與技能)，2025 年董事任期屆滿，進行改選，提請股東會選任董事會成員，選任結果為 6 位董事及 3 位獨立董事，包含 1 位女性董事(董事會成員結構及組成請參閱公司年報或公司網站)，董事長未同時兼任公司高階管理階層，以緩解利益衝突。各成員學經歷、專業知識、酬金之揭露，請參閱公司 2025 年年報資訊。

2025 年董事會共召開 8 次，董事平均出席率為 99%。為提升治理能力，董事學分進修共 66 小時，所有董事均完成法定進修時數，課程主題涵蓋經濟、環境、社會等面向，如美中兩國博弈下兩岸政經風險觀測、數據驅動與數智轉型、2025 台新淨零高峰論壇及 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇.....等。

為完善公司治理，公司每年定期為董事會及各功能性委員會進行績效評估調查，2025 年評估結果顯示，整體董事會及其成員、功能性委員會之績效結果達「超於標準」以上，歷年亦持續維持相同水準，顯示整體運作情況正常，符合公司運作需求，將持續精進董事會各項職能，以提升公司治理成效。(詳細董事會資訊請參考本公司年報相關章節)。董事會為永續發展推動之最高治理單位，負責擬定策略及政策(請參閱報告書第 8 頁)，高階管理階層上承董事會之政策，責成各永續發展推動小組執行永續發展目標，並向董事會報告執行情形，如呈報重大議題及利害關係人辨識結果與董事會報告等，並每年均向董事會報告永續發展執行情形。

第二章 公司治理

2.3.3 薪酬委員會

GRI：2-19、2-20

薪資報酬委員會履行「訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構」暨「定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬」之職權，並提交董事會討論及決議，有關薪酬決定程序請參閱本公司年報。2025 年度召開 2 次會議，薪酬委員出席率達 100%，符合規範。本公司董事、管理階層主管、人資主管等視必要性列席參加，並提供相關必要之資訊，建立良好溝通管道，如有反對或保留意見且有記錄或書面聲明，將依規定辦理公告申報，於 2025 年無此情況。

薪資報酬委員會(2011.09.30 成立)

任期 第六屆：2025.6.26~2028.6.17(薪資報酬委員會由全體獨立董事組成)

成員 委員會：徐立群(召集人)、林億彰、蔡惠丞

2.3.4 審計委員會

審計委員會協助董事會履行其監督公司在執行有關財務報表允當性、審查簽證會計師獨立性、內部控制制度有效性、公司法規遵循狀況及風險之管控。2025 年共召開 6 次會議，審計委員出席率達 100%，本公司董事、管理階層主管、稽核主管及委任會計師等視必要性列席參加，提供相關必要之資訊，建立良好溝通管道，如有反對或保留意見且有記錄或書面聲明，將依規定辦理公告申報，於 2025 年無此情況。

審計委員會(2013.06.30 成立)

任期 第五屆：2025.6.18~2028.6.17(審計委員會由全體獨立董事組成)

成員 委員會：林億彰(召集人)、徐立群、蔡惠丞

2.3.5 稽核室

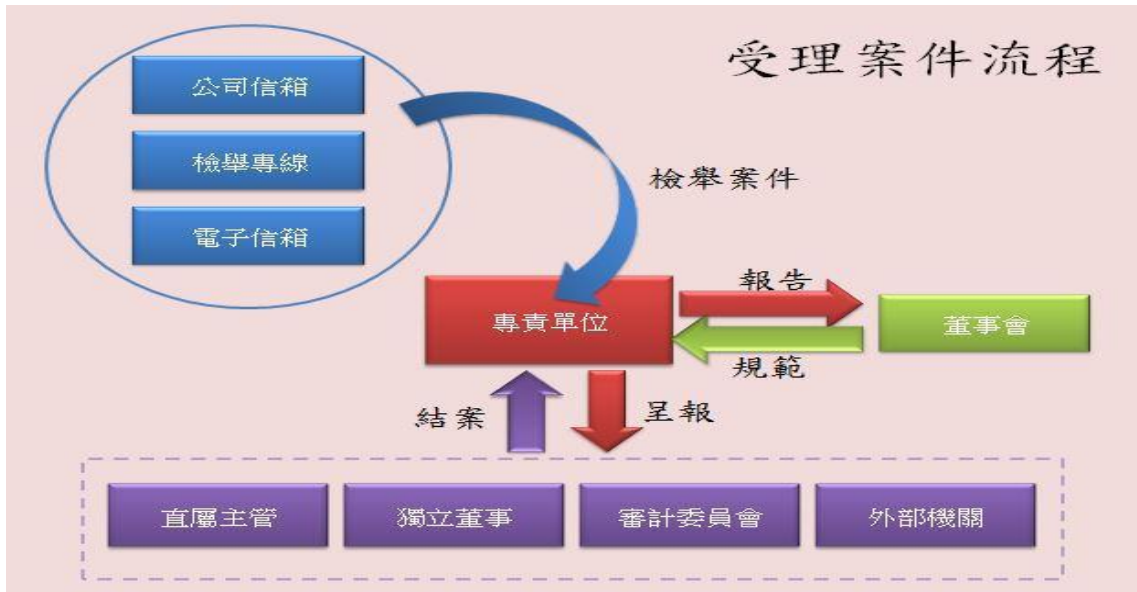
內部稽核以獨立、客觀的角度進行確認與諮詢活動，來確保內部控制制度得以持續有效的實施，以達到積極面的興利與消極面的防弊，提昇經營績效，降低企業不當風險，增強危機管理之目標，並協助董事會及管理階層達成既定的組織目標。

運用風險評估查核模式，稽核室協助公司內部各單位及子公司檢視其影響目標達成之中高風險項目，並針對這些中高風險項目，瞭解其內控制度之充分性及有效性，提供制度規劃及流程設計等諮詢服務，改善營運及管理風險以增加其組織價值，內部稽核人員定期查核內控制度遵循情形，2025 年共完成 130 件查核案件，並無重大內控缺失事項。

2.3.6 誠信經營推動小組及推動情形

誠信經營推動小組負責相關誠信經營業務之推動及執行，並定期向董事會報告(2025 年向董事會報告 1 次)。我們訂定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等明確原則，且不定期的進行內部宣導及教育訓練，2025 年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練，計 15,388 人次，合計 14,878 總人時。

對外部往來對象契約明訂誠信行為條款(陽光條款)，亦設有溝通及檢舉管道，並確保檢舉人不受不當處置，2025 年無接獲任何檢舉案件。



本公司有關誠信經營管理辦法請參閱以下網址：

誠信經營守則：

https://www.tonyi.com.tw/include/kindeditor/attached/file/20190723/20190723111454_67418.pdf

誠信經營作業程序及行為指南：

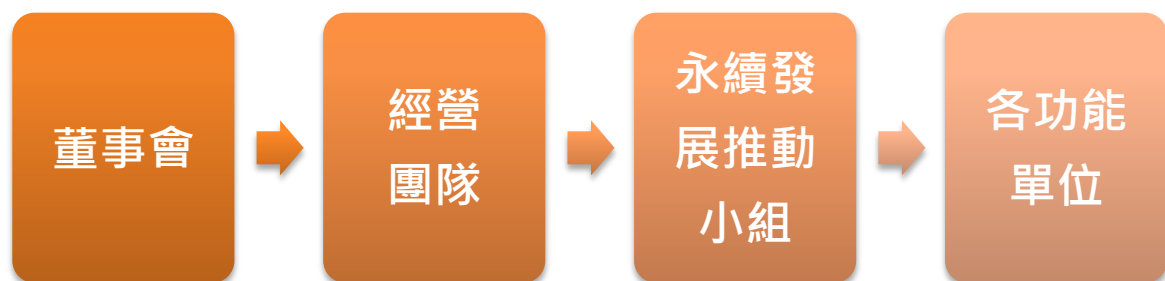
https://www.tonyi.com.tw/include/kindeditor/attached/file/20190723/20190723111651_62936.pdf

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理

為強化公司治理並健全公司風險管理作業，以達成本公司之永續經營與發展之目的，董事會 2021 年 3 月 23 日制定「風險管理政策」，由經營團隊(原則每月 2 次，遇有突發事件者，另行召集)召開主管會報，各功能單位藉由此溝通平台進行各相關交流。2025 年度共召開 23 次會議，討論如何因應各項風險及防治措施，以掌握公司現階段面臨的風險，討論重點有：法規(內線交易、誠信經營、資訊安全、個資安全、營業秘密、安全衛生、公共安全、傳染病防治、內控制度、性別平等工作及職場不法侵害等法令規定)等風險宣導。

管理組織架構



管理程序

本公司每年評估風險，並針對各項風險擬定風險管理政策，由推動小組就其職掌辨識、分析與評估風險，擬定與執行具體風險管理方案後，再由各功能單位執行，並向經營團隊彙整提報風險管理執行情形。

管理範疇

本公司風險管理範疇包括但不限於：營運風險、市場風險、財務風險、法律風險、氣候風險、資安風險及其他可能使公司發生重大損失之風險。

2.4.2 風險說明及因應措施

本公司之風險管理面向涵蓋治理、環境及社會，並依各相關單位潛在風險進行辨識、分析與評估。透過適當管理方式加以應對，監督並改進風險管理計劃，依風險的性質與影響程度，予以集中管理或分層負責，使能降低各項風險。

風險類別/ 風險面向	風險說明	風險管控程序	回應 章節
營運風險 /G(治理)	全球戰爭、貿易壁壘、極端氣候等不確定因素，造成經濟、社會衝擊層面大。	本公司平時除由各事業單位及相關單位依其業務權責，訂定各項策略並執行，另依據法令、政策及市場之變化分析評估採取各項因應措施，並由總經理召集各事業群主管，組成危機處理委員會，針對市場風險危機進行管控及處理。	第二章
氣候風險 /E(環境)	1. 環保法規日趨嚴格，企業面臨轉型風險，如碳定價提高營運成本、客戶要求綠色生產等，可能衝擊企業營運與財務規劃。 2. 氣候風險可能造成企業營運中斷或資源損失。	營運環境管理: 1. 採取統籌管理方式，並以各項ISO環境相關管理系統作為管理基礎。 2. 由第三方驗證單位定期進行作業流程檢核，以確保環境管理制度有效運作。 氣候變遷與能源管理: 1. 成立跨部門環境管理及能源管理委員會，負責及管理各廠能源使用效益與溫室氣體排放的管理工作。 2. 結合ISO管理系統，以風險控管、現況盤點、節能減碳專案等方向進行管理，提升面對氣候變遷之可能風險的應變能力。 水資源管理: 1. 著重節流及緊急應變方向，由能源管理委員會推動水資源相關議題，擬定相關控管機制及實行節水措施。 2. 透過宣導、教育訓練等方式，使節水觀念內化為公司日常營運模式。	第四章
職業安全 /S(社會)	機器設備操作不當或工作環境安全措施未適當落實，導致職業災害發生。	1. 設有安全衛生委員會，每季開會檢討安全衛生管理議題。 2. 利用職業安全衛生管理系統ISO 45001 與TOSHMS，積極落實員工安全與健康管理照護，並持續推動各類職安教育訓練、案例宣導，強化員工職安觀念。 3. 定期、不定期實施施工安全巡查，藉輔導與查核方式，共同預防職業災害的發生。	第五章
食品安全 /G(治理)	1. 未善加把關容器密封性及有害物質管	1. 設有食安委員會，定期開會針對食品安全及品質管理相關事項予以檢討及議決。	第三章

風險類別/ 風險面向	風險說明	風險管控程序	回應 章節
	理，導致內容物變質或異常。 2.未即時更新食品器具容器包裝相關法規資訊，導致標示未符合法律規範。	2.落實直接接觸的物質源頭及分級管理，供應商評鑑制度。 3.相關法令規章變動之衝擊與擬定因應措施，確保公司所有產品能符合法令規章。 4.提供更多族群使用本公司食品包裝容器，2024年繼續取得塗印鐵皮及金屬罐之清真驗證。	
財務風險 /G(治理)	市場風險、信用風險及流動性風險等可能造成對公司財務狀況及財務績效不利影響。	1.董事會對整體風險管理訂有書面原則，亦對特定範圍與事項提供書面政策。 2.財會部門依董事會核准之政策執行，並透過與公司內部各營運單位密切合作，以評估與管理財務風險。	請詳下 2.4.3 財務風險管理
資訊安全 /G(治理)	1.電腦不當操作致公司機密資料外洩。 2.駭客入侵取得個資。	1.建置資訊安全風險管理架構，訂定資訊安全政策，建立資訊安全管理小組及權責分工，增進資訊作業安全、穩定運作。 2.建立資訊安全通報程序，執行資訊安全稽核作業，確保資安事件及管理程序有效落實。	請詳下 2.4.4 資訊安全

2.4.3 財務風險管理

1. 本公司日常營運受多項財務風險之影響，包含市場風險(包括匯率價格風險、價格風險及利率風險)、信用風險及流動性風險。為減少不確定性導致對本公司財務績效之不利影響，本公司承做遠期外匯合約以規避匯率風險。
2. 風險管理作業由本公司財務部按照董事會核准之政策執行。本公司財務部透過與公司營運單位密切合作，以負責辨認、評估與規避財務風險。董事會對整體風險管理訂有書面原則，亦對特定範圍與事項提供書面政策，例如：匯率風險、利率風險、信用風險、衍生與非衍生金融工具之使用，以及剩餘流動資產之投資。更多關於財務風險之資訊，請參閱公司年報資訊。

2.4.4 資訊安全管理

本公司已制定資訊安全政策及資訊安全管理架構，為增進本公司之資訊作業安全、穩定運作，確保資訊資料、資訊設備及系統、人員等重要資訊資產之可用性、完整性及機密性並順利推展本公司各項業務：

目標
1.強化資訊安全管理、提升防護能力、建立安全可靠的資訊作業環境。
2.確保相關資訊的機密性，保護機密資料不外洩。
3.確保相關資訊之可用性、完整性，提升作業效率及品質。
4.確保相關資訊之持續運作、不中斷。

範圍
本公司所有同仁及有接觸或提供資訊服務之軟硬體廠商均適用。

策略
1.建立資訊安全管理小組及權責分工。
2.評估資訊作業的安全需求，建立資訊安全管理要點，並遵循法令規章。
3.建立資訊安全事件通報程序，確保資安事件妥善處理及管控。
4.定期執行資訊安全稽核作業，確保資訊安全管理程序。

組織架構	
總經理	推動、協調及督導資訊安全管理事項，並擔任資訊安全長。
資訊部	制定資訊相關政策、計畫、管理措施及技術規範，以及相關安全措施評估、建置等。(設置資訊安全主管一名，資訊安全人員二名)
稽核室	每半年至少執行一次、每年二次以上之資訊安全稽核。
全公司部門	資料及資訊系統之安全需求研議、使用管理及保護等。

資安防護架構	
垃圾郵件防禦系統	垃圾郵件與威脅郵件偵測過濾、防禦、防毒，降低各式郵件攻擊的風險。
網路網段區隔	各廠區網段獨立、主機網段獨立，將用戶與主機系統流量互相隔離，增進網路安全。
建置防火牆	區隔內外部網路，網路流量控管、入侵防禦、病毒防護、網頁內容過濾、資料外洩防護及應用程式控制、機密性主機病毒防護功能、外部用戶經

第二章 公司治理

	由 SSL VPN 加密協議登入內部網路。
建置網管監控系統	使用監控軟體，即時監控網路系統資源，紀錄使用 log，異常時發出 email 警訊。
建置端點防護系統	使用防毒軟體保護終端設備，病毒防護、惡意程式偵測，即時監控及定期排程掃描。
定期資安弱點偵測	每季一次針對公司網路環境內可以掃描到的所有 IP 之設備，執行弱點偵測，包括：作業系統未修正的弱點掃描、常用應用程式弱點掃描、網路服務程式掃描、木馬、後門程式植入風險的弱點掃描、帳號密碼破解測試、系統之不安全與錯誤設定檢測、網路通訊埠掃描，並依據掃描結果執行補強措施。
訪客使用網路管理	有訪客需借用公司網路上網時，由受訪單位提出申請單，網管人員提供當日連線密碼後，訪客可使用公司網路連上外部網站。密碼每日自動變更一次。

2025 年執行實績	
資訊安全管理小組會議	2025 年召開內部資安會議一次。
資訊安全教育訓練	實體課程:37 人次，總人時 74 小時。
執行弱點掃描	每季一次，共 4 次，範圍為總公司及海外子公司網段網路及資訊設備。
執行社交工程演練	每年演練一次，演練數量達 1,744 次。

其他	
1.稽核單位建立稽核制度，定期實施並作成稽核報告，詳實紀錄查核情形。	
2.軟體版權由各單位依需求套數購買，版權證明交由資訊部門保管及安裝，資訊部門定期查核，以確認電腦只有安裝合法軟體。	
3.每季由專業廠商進行資訊安全測試，並提供資安問題改善方針。	

2.5 法規遵循

GRI : 2-27

2.5.1 法規遵循情形

恪遵各項國內外法規規範，秉持一切合法原則，相關權責單位隨時關注各項法令動態趨勢，確保自身作業及權利義務都合乎規定。2025 年未發生重大違法情形(單次處罰金額在新台幣 100 萬元以上)，持續恪遵法令。2025 年違法裁處事由及改善措施如下：

違反面向	職業安全
違反法規	職業安全衛生法
地點	台灣廠
事由	於 2024 年底時，員工於執行出料作業發生塞車情形時，未依規定停機，作業時繞過安全感應停機裝置，使安全防護裝置未完全發揮效果，且亦未配戴安全護具，即進入機器收料區進行排除，遭鐵製出料時推動右手手背部，致該名員工手部遭鐵製物品夾割傷，經同仁協助送醫急診且經醫師檢傷後，需住院全身麻醉治療，職安署遂至公司實施職災調查。
處分情形	裁處新台幣 200,000 元。
改善方式	1.事件發生後於該發生單位提出事件改善檢討會議。 2.於安全衛生推行會提出事故檢討報告。 3.出料作業區進行工程改善及標示。 4.進行職災案例宣導。

違反面向	職業安全
違反法規	職業安全衛生法
地點	台灣廠
事由	員工臨時告知主管身體不適請假，並未告知手指受傷情形。員工家屬來電公司，告知員工於醫院進行手術住院，彼時公司始知該名員工受傷。公司隨即上網報備南區職安中心住院職災。事後查明，該名員工進行瑕疵照相時，為防止磁性貼片自鐵皮上掉落，下意識逕自以手接取，導致手指與鐵皮邊緣接觸造成割傷，且事後未通知主管而自行就醫。
處分情形	裁處新台幣 100,000 元。
改善方式	1.該照相作業協調改為瑕疵取樣後再照相。 2.宣導及教育訓練個人防護具使用的重要性，並要求作業主管確實督導。

第二章 公司治理

其他法規遵守情形:

GRI : 416-2、417-2、417-3、418-1

違反法規項目	違反情形
產品與服務的健康和安全法規之事件	無違反
產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無違反
行銷傳播相關法規的事件	無違反
侵犯顧客隱私權或遺失客戶資料的投訴	無違反



法規遵循

法規遵循

2.6 參與外部組織與倡議

GRI : 2-28

2.6.1 參與外部組織與倡議情形

參與外部組織協會，公開交流的學習平台，藉由平台的整合與帶領，彼此互助合作，持續推動產業發展，增進共同利益。

組織名稱	組織宗旨	所在地	席位
台灣鋼鐵工業同業公會	鋼鐵工業係屬基本工業，為謀鋼鐵工業之團結與發展，協助政府經濟建設及爭取國家外匯，並協調同業關係，增進共同利益為宗旨。 詳閱網站： https://www.tsiia.org.tw/	台灣	會員
台灣區金屬冶煉工業同業公會	1.關於國內外金屬工業之調查、統計、研究、改良及發展事項。 2.關於同業原料來源之調查及協助調配事項。 3.關於會員生產、運銷之調查、統計及推廣事項。 詳閱網站： https://www.trmsa.org.tw/front/index	台灣	會員
台南縣進出口商業同業公會	1.關於國內外商業之調查、統計及研究、發展事項。 2.關於國際貿易之聯替、介紹、推廣事項。 3.關於政府經濟政策與商業法令之協助推行與研究、建議事項。 詳閱網站： https://www.tiea.com.tw/index.html	台灣	會員
臺南市總工業會	1.協調工業關係、增進共同利益。 2.謀求改良推廣、促進經濟發展。 詳閱網站： https://www.tncia.org.tw/	台灣	會員

第三章 產品服務

我們以「信賴」作為經營包裝材料事業的核心價值，致力於讓客戶安心地將需求交付予我們。本公司秉持自我要求，嚴謹選擇並攜手優質上下游供應商，持續精進製程技術與設備，降低環境變動對成本之影響。同時，透過完善的售後與技術服務，提升產品附加價值，邁向企業永續經營的目標。

3.1 顧客健康與安全

GRI : 416-1、416-2

重大議題	顧客健康與安全
政策與承諾	● 政策:食安至上、品質第一。 ● 承諾:提供安全、衛生、美觀的馬口鐵罐/食品飲料包材給予品牌廠商，建構食品安全文化，落實所有員工食安意識與責任。
目標	● 持續維持零食安違規事件。 ● 持續取得日本JIS、ISO品質與食安相關管理系統相關續證，並持續拓展其他認證之可能性。
行動計畫	● 為嚴格把關消費者食安品質議題，本公司透過專案小組，並投入相關軟、硬體設施更新改善與環境優化。 ● 食安風險對品牌可能造成嚴重衝擊，為預防相關風險，本公司由技術群總經理擔當製造部門之品質責任者，統籌規劃品質管理活動，並定期向董事會報告品質管理活動實施狀況。
有效性評估	● 2025年維持各項管理系統驗證，並繼續取得清真品保系統之清真驗證，配合客戶需求及測試新興市場商機，提升商品國際化之品質保證。 ● 2025年維持零食安違規績效。
申訴機制	● 依客戶抱怨管理辦法辦理，客戶可利用面談、電話、電郵等管道向業務部門申訴。

品質政策：品質第一、顧客滿意

品質承諾

1. 品質第一次就做對。
2. 過程用心，品質放心。
3. 將下一製程當做客戶。
4. 品質是「好還要更好」。
5. 小問題往往形成大毛病。
6. 事先預防勝於事後治療。
7. 品質定義「符合顧客需求」。
8. 品質看得見，過程是關鍵。
9. 品質是每一個人的事情。
10. 品質教育是企業的生命力。

核准：總經理 2017.08.07

食安政策：食安至上、品質第一

食安承諾

1. 讓食品安全意識及精神融入全體員工的工作細節中。
2. 以顧客為重，瞭解及滿足顧客的需求，並符合相互協定的食品安全要求。
3. 在食品安全控制上嚴謹，並在技術上不斷研發創新。
4. 建構系統管理，訂定目標標的，定期檢討審查，以改善產品食品安全為目標。
5. 建立、實施食品安全資訊，溝通記錄應予維持。
6. 基於永續經營的承諾，公司運作須符合法令與法規的要求，確保食品安全。

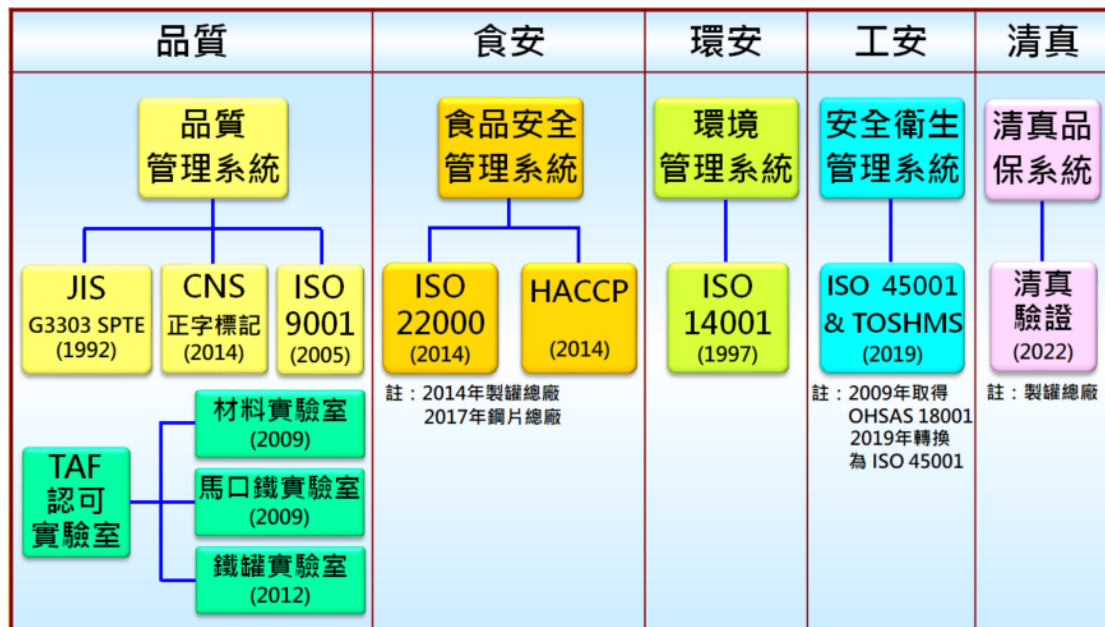
核准：總經理 2020.02.13

3.1.1 生產管理系統與實驗室

GRI：416-1、417-1

各項管理系統

統一實業一向重視品質、食安、環安、工安，連續取得國際相關品質認證，本公司歷年取得相關認證/驗證如下：



各產品類別通過管理系統與產品驗證的比例

認證項目 產品類別	品質			食安		環安	工安		清真
	 9001	 JIS G3303 SPTE JQTW08007	 台正字號 8155、8156、8157 號	 SGS	 SGS	 14001	 45001	 TOSHMS	清真 驗證
鍍錫用底片	100%	—	99.4%	—	—	100%	100%	100%	—
一般冷軋鋼板	100%	—	—	—	—	100%	100%	100%	—
鍍錫鋼片	100%	47.3%註	61.5%註	100%	100%	100%	100%	100%	—
電解鍍鉻無錫鋼片	100%	—	78.0%註	100%	100%	100%	100%	100%	—
馬口鐵圓罐	100%	—	—	100%	100%	100%	100%	100%	100%
馬口鐵角罐	100%	—	—	100%	100%	100%	100%	100%	100%

註:標示比例不足 100%，主要是客戶要求及美國與馬來西亞規格訂單不標示。

主要系統介紹(其他管理系統介紹可於本公司官網查詢)

JIS G 3303



JIS(JAPANESE INDUSTRIAL STANDARD)即日本產業標準，統一實業在 1992 年 12 月底即獲得馬口鐵類的 JIS 認證，成為日本以外全世界鋼鐵業第一家取得馬口鐵業 JIS 認證的公司。這不僅代表統一實業的品質榮譽，也表示統一實業能生產出與世界一流品質並駕齊驅的馬口鐵產品。

申請 JIS 認證必須歷經層層嚴格的審查，其通過已屬不易，尤其是取得認證後每 3 年須重新再接受審查，因此必須不斷遵守 JIS 規範，推行品質管理、標準化體制並獲得良好的成效，否則 JIS 認證隨時會被取消。證書最新效期:2008/8/20-2027/2/12。

ISO 9001



ISO 是國際標準化組織(International Organization for Standardization)的簡稱。9001 是標準的編號，其中的 9000 系列如 9001、9004 等所代表是與品質管理模式相關的標準條文。

通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，代表其產品、工程或服務品質，已達到世界標準認可的水平。藉以證實統一實業具備實現顧客期望的產品或服務，達到品質第一、顧客滿意的品質政策，並且重視績效管理以提昇公司之應變力及競爭力，以達到企業永

續經營之目的。

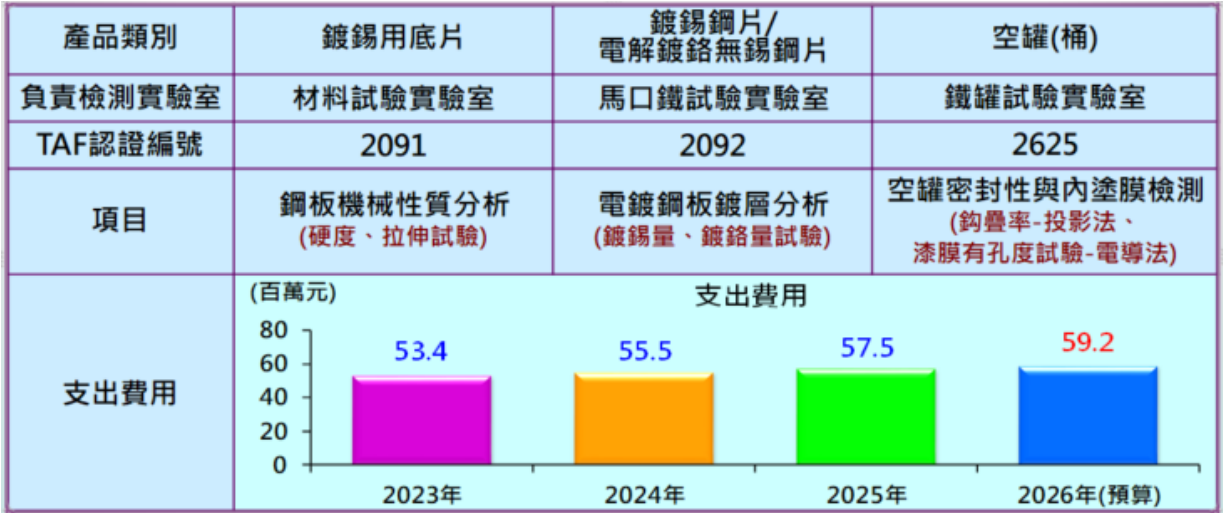
為因應客戶對品質之需求，統一實業非常重視公司內部流程之品質控制，一切都以符合客戶需求為首要原則，期能提供客戶更滿意之產品。證書最新效期:2024/11/19-2026/12/6。

實驗室認證



財團法人全國認證基金會 (TAF，Taiwan Accreditation Foundation) · TAF依據國際標準(ISO 17025)對申請實驗室之能力及品質系統進行評鑑；經認可之實驗室即可在出具認證範圍內的報告上使用TAF認證標誌，以證明其能力。

統一實業品保研發部擁有先進的實驗室與精密檢驗設備從事品質檢驗，並不斷創新研究及製程精進，確保產品品質。每項產品都經過各實驗室檢測合格後才出貨。



ISO22000 & HACCP



ISO 22000 適用於在食品鏈中所有希望建立保證食品安全系統的組織，無論其規模、類型和其所提供的產品。它貫穿了整個供應鏈——從原料至食品服務、加工、運輸、儲存、零售和包裝，也確保從食品鏈至最後消費點的食品安全。



HACCP(Hazard Analysis and Critical Control Points)

危害分析與重要管制點對食品業來說，是用以識別、評估及控制各種食品危害的預防系統，現已成為世界性的食品安全準則。

通過 ISO 22000 與 HACCP 食品安全管理系統驗證，表示加強了客戶在食品供應鏈上的信賴，提供全球食品安全標準的共同要素，提供給客戶安全為主的產品，以建立全球市場的信賴；並可展現公司對控制食品安全風險的能力。

證書最新效期:

生產食品與飲料用之鐵皮及鐵罐 2023/9/10-2026/9/10；

生產與食品接觸包裝材料 2023/8/29-2026/8/29。

清真驗證



清真驗證是近代新興事業，因食品加工、保存及運輸技術多元發展，食用品成分欠缺有效資訊，難以判別添加物及加工助劑多，品名不一，各國規定不同，為了保障穆斯林使用生活食用品符合其信仰規範，爭取國際穆斯林清真食用品市場。配合客戶需求及測試新興市場商機，提升商品國際化之品質保證；本公司通過清真驗證能提供客戶更滿意的產品，使產品更具競爭力，為全國唯一塗印鐵皮及金屬罐取得清真證書。2025 年繼續取得清真驗證。本公司清真品保之精神:

- 1.清真品保是公司、工廠全員之責任。
- 2.公司之高階管理階層能重視並授權執行品保系統。
- 3.所有相關部門都要建立控管之機制。
- 4.原認證合約所規範之事務都能有效之執行。
- 5.任何的變動都應經 事先核備 的程序，此亦為召集人之責任。
- 6.透過內部之教育與稽核，達成自主管理之目標。

證書最新效期:2025/7/12-2027/7/11。

3.1.2 有害物質管理

有害物質管理

熱軋原料

- 原料熱軋板主要採購自臺灣中鋼、日本JFE、日本製鐵、韓國浦項等國際知名大煉鋼廠，對於有害物皆有嚴格管制，符合歐盟禁用危害物指令(RoHS)^{註1}及REACH(SVHC)^{註2}法規要求，並提供檢測報告。

鍍錫用底片、鋼片、冷軋鋼片

- 鍍錫用底片、鍍錫鋼片、電解鍍鉻無錫鋼片及冷軋鋼片產品於製造過程中皆不添加有害物質，每年定期送SGS檢驗，檢驗結果均符合歐盟禁用危害物指令(RoHS)與REACH(SVHC)法規要求，並可提供給客戶。

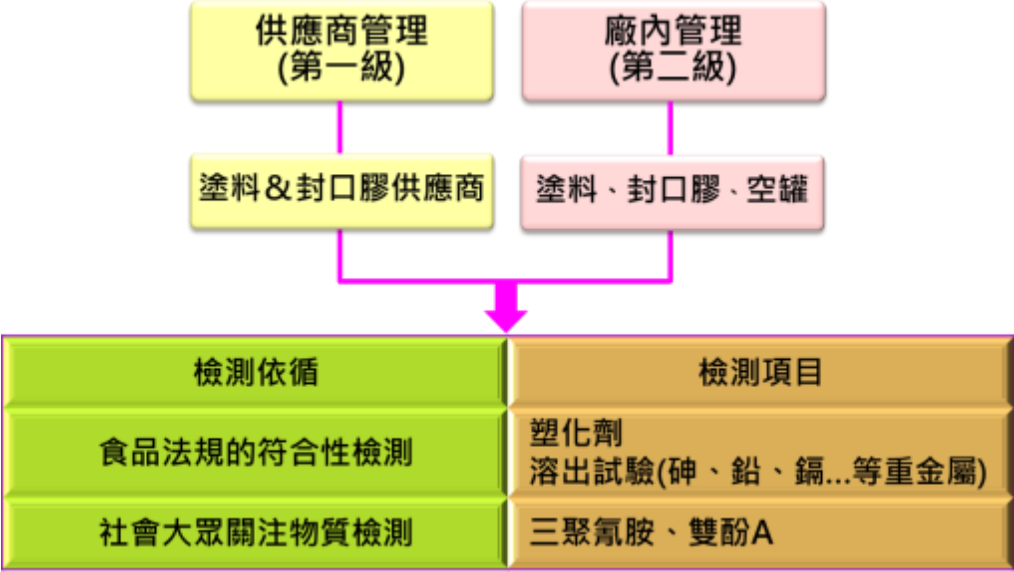
空罐(桶)

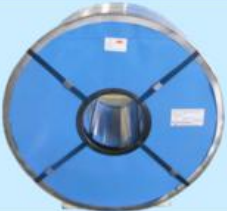
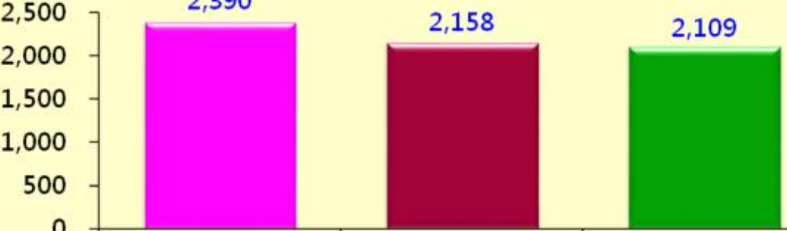
- 空罐(桶)產品及與內容物直接接觸的物質(塗料、封口膠等)做到源頭及分級管理，落實供應商評鑑制度，每年要求原料供應商提供各項符合食品法規的檢測報告。依據『食品器具容器包裝衛生標準』每年進行送驗，檢驗結果均符合法規標準。

註 1：RoHS (Restriction of Hazardous Substances Directive)電氣及電子設備使用危害物質限制指令，限制電氣及電子設備內使用危害物質的最大量。

註 2：REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemical Substances)化學品註冊、評估、授權和限制的歐盟法規。

SVHC (Substances of Very High Concern)為 REACH 所列之高度關注物質，目前規範對環境、人體毒性較大且風險高的化學物質。



產品類別 與原物料	鍍錫用底片/ 冷軋鋼片	鍍錫鋼片/ 電解鍍鉻無錫鋼片	空罐(桶)與 塗料、封口膠								
產品照片											
有害物 管制	RoHS、REACH	RoHS、REACH	食品器具容器 包裝衛生標準								
送檢費用	(仟元) 送檢費用  <table><tr><th>年份</th><th>送檢費用 (仟元)</th></tr><tr><td>2023年</td><td>2,390</td></tr><tr><td>2024年</td><td>2,158</td></tr><tr><td>2025年</td><td>2,109</td></tr></table>			年份	送檢費用 (仟元)	2023年	2,390	2024年	2,158	2025年	2,109
年份	送檢費用 (仟元)										
2023年	2,390										
2024年	2,158										
2025年	2,109										

空罐(桶)之食品安全風險的管控從源頭開始管理，每年落實供應商評鑑、要求原料供應商提供各項符合食品法規檢測報告，及利用凝膠滲透層析儀監控塗料品質，避免品質變異，確保食安。

3.2 供應鏈管理

GRI : 2-6、204-1、308-1、308-2、414-1、414-2

3.2.1 供應鏈管理

統一實業積極與亞洲各大鋼鐵廠發展緊密供應鏈關係，以取得充足之原料來源。營運所需的各項原物料，經評估測試各項品質及指標條件符合下，盡量向國內廠商採購，以創造就業機會並提升國內廠商競爭力，公司方面加強原物料供應商管理機制、有效控管有害物質檢驗、不採購衝突金屬等。

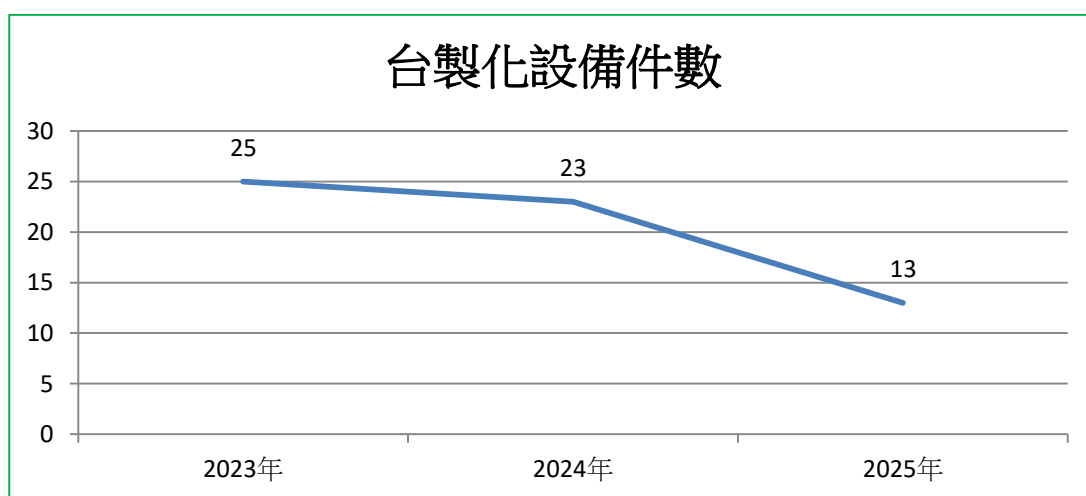
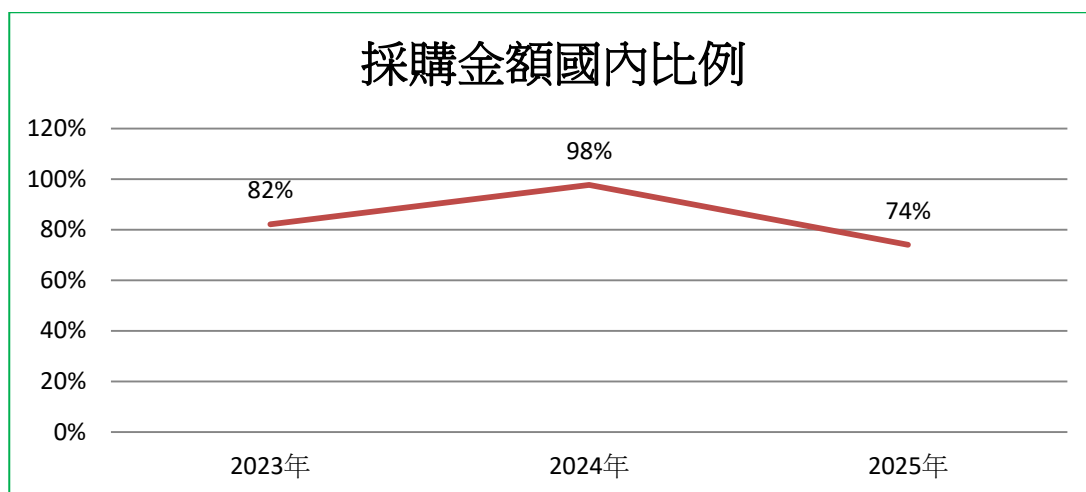
除本身不斷嚴格要求遵循外，亦期望我們往來的供應商也能同樣重視永續發展，並制定相關規範及推動節能減廢與產品台製化。2025 年，統一實業價值鏈活動及供應商組成與過往無重大差異。

供應商類別

供應商類別	溝通方式	位置	供應鏈的行業特色
原板供應商-中鋼	定期品質協商會議、電子商務系統	國內	重工業
原板供應商-日本	不定期互訪、定期召開技術會議、直接或透過代理商/商社聯繫	國外	資本、技術、勞力密集產業
原板供應商-韓國	不定期互訪、定期召開技術會議、直接或透過代理商/商社聯繫	國外	資本、技術、勞力密集產業
化學類供應商	定期 MAIL 或電話關心市場供貨、行情概況及技術研討	國內	可提供多品項之產品及供應需求
化學類供應商	定期 MAIL 關心市場供貨概況	國外	技術獨特、市場寡佔
電機類供應商	電話、E-mail、不定期會議	國外/內	資本密集
機械類供應商	採圖面規範技術當面/電話/E-mail 討論、FAX/E-mail 訂購	國外/內	技術/勞力密集
包裝類供應商	電話、E-mail、不定期會議、當面討論	國內	勞力密集

在地採購比例:

增加營運所需的各項原物料，盡量向營運所在地廠商採購，以創造就業機會並提升營運所在地廠商競爭力，在不影響生產運作及品質狀況下，部分設備或零件轉由在地供應，共創彼此雙贏。2025 年國內採購金額比例下滑，主要係因國內廠商停止營業，故改向國外廠商採購，未來仍將以國內廠商作為優先採購對象。



供應商查核

依本公司供應商管理程序，每年辦理供應商實地查核，原板、錫錠及重要化學原物料新供應商須進行評鑑；惟寡佔市場、百大企業及國外廠商得免評鑑。合格供應商如發生重大異常，須於一週內完成實地評鑑；食品安全相關產品則依「供應商評鑑表」進行源頭風險控管，不符標準者撤銷資格。查核內容包括設備環境整潔與生產能力、生產工藝與效率、製程動線及環保管理、品質穩定度等。2025 年度共完成 4 家供應商實地評鑑，結果均合格。

供應商承諾

優質的供應商及控管採購安全的原物料，是維持產品安全的關鍵。為推動公司永續發展承諾，我們要求供應商共同遵循回覆「供應商社會責任承諾書」，對於不符合廠商將從供應商名單中剔除，如未簽署或不遵守則不與其交易，並每年執行供應商查核作業。同時為強化食品安全管控，針對空罐接觸的化學類供應商進行環境政策宣導，並要求遵循 ISO 14001 制度承諾。2025 年度共完成 4 家供應商實地評鑑，結果均合格。

近三年新發放 CSR 承諾書及 2025 年 ISO14001 環境政策廠商回覆情形

交易年度	新發放家數	供應商社會責任承諾書		回覆率
		發放份數	回覆份數	
2023	47	47	47	100%
2024	41	41	41	
2025	96	96	96	
供應商類型	家數	ISO 14001 環境政策宣導		回覆率
		發放份數	回覆份數	
化學類供應商	2	2	2	100%

註 1:供應商社會責任承諾書規範包含員工權益(禁用童工、禁止強迫勞動等)、健康與安全、重視環保、綠色經營、衝突金屬採購及隱私權保護政策等。

不使用衝突礦區

公司所合作的錫錠供應商(品牌: BANKA、THAISARCO、YT 及 MSCSRT 等)，皆無來自衝突礦區及血汗工廠之產品。



3.3 客戶服務管理

GRI : 2-25、2-26

重大議題	客戶關係管理
政策與承諾	● 政策:品質第一、顧客滿意。 ● 承諾: 1.品質第一次就做對。 2.過程用心，品質安心。 3.將下一製程當作客戶。 4.「品質是好還要更好」。 5.小問題往往形成大毛病。 6.事先預防勝於事後治療。 7.品質定義「符合顧客需求」。 8.品質看得見，過程是關鍵。 9.品質是每個一人的事情。 10.品質教育是企業的生命力。
目標	● 顧客滿意度評核結果平均分數須達 80 分以上。
行動計畫	● 每年依相關指標或採內部分析的方式進行客戶滿意度調查，了解客戶需求，針對客戶所重視之問題進行對策及改善，並於 ISO 管理審查會議提報客戶滿意度調查結果，追蹤改善成效。
有效性評估	● 2025 年客戶滿意度調查結果顯示，公司各事業部的滿意度趨勢，平均 91 分，高於目標值 80 分。
申訴機制	● 各事業部均設有客戶服務窗口，如客戶對產品有疑慮，可透過該窗口進行申訴。

績效管理

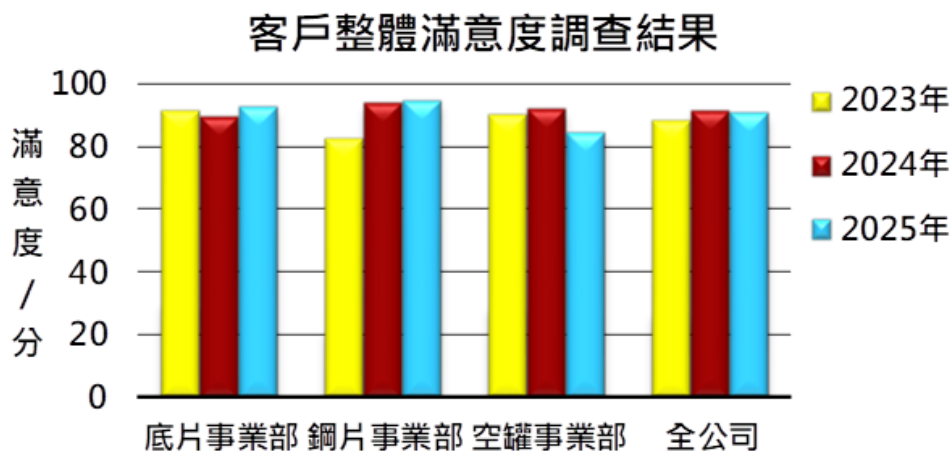
每年依據銷售量與長期合作客戶等指標或採內部分析的方式進行客戶滿意度調查，了解客戶需求，針對客戶所重視之問題進行對策及改善，並於 ISO 管理審查會議提報客戶滿意度調查結果，追蹤改善成效。



目標設定：客戶評核結果，需達「滿意(含)」

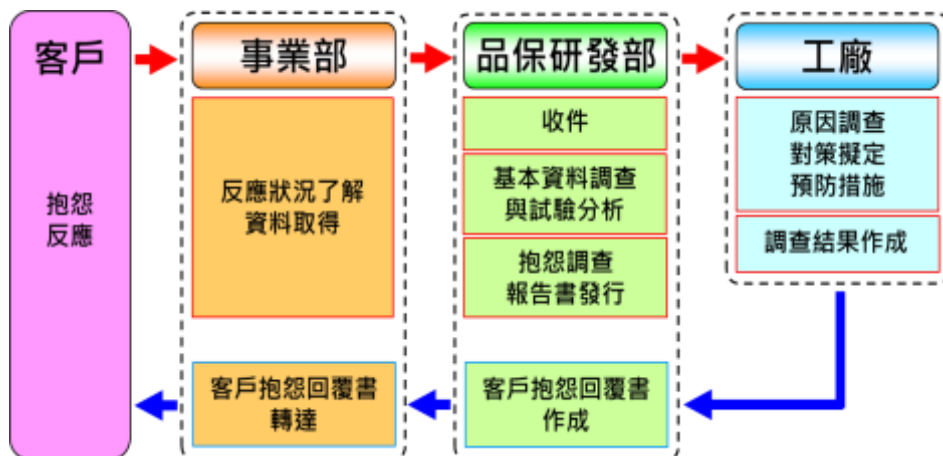
以上之評價(平均分數達 80 分以上)。

績效呈現：近年客戶滿意度調查結果，各事業部門及全公司的客戶滿意度調查，皆取得平均 80 分以上的滿意程度，調查結果如下：



申訴機制

藉由供應商聯繫單、驗收報告、郵件、電話、拜訪、會議等方式申訴。



3.4 技術研發及改善

➤ RC 30 再生材料開發:

說明
近年來國際科技業大廠相繼要求供應商逐步提高再生材料使用比率，因應電子零件用途客戶需求，統一實業與中鋼在 2023 年開發馬口鐵用 UL2809 RC12 再生材料，2025 年更擴大回收比率至 RC30。 RC30 : Contain a minimum of 30% pre-consumer Recycled Content) 包含至少 30% 的再生材料。
測試、追朔及供應標示
1. 測試與追朔: 測試結果化學成分、機械性質、物理化學特性都符合馬口鐵嚴格標準要求，與一般未特別提高煉鋼廢鋼添加比率的馬口鐵無差異。 修改生產管理系統賦予辨識碼，由原料→製程→馬口鐵成品均可完整追朔。 2. 供應標示: 2025 年 9 月已開始供應電子零件用途客戶 RC30 再生材料。

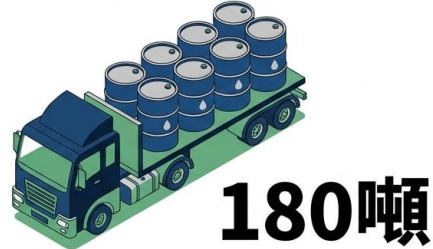


- EPL 廠(鋼片二廠)廢酸洗回收再利用：

系統盲區導致化學藥品浪費



技術痛點：EPL 廢酸洗常時排放導致鉻系廢水 pH 值低於 2.5，造成 ORP（還原電位）異常升高，產生「加藥盲區」。



財務代價：盲區導致藥品嚴重浪費。目前每年需外購 180噸 底片廠廢酸洗（氯化亞鐵）作為凝劑，由槽車長途運送至鋼片廠。

© NotebookLM

打造廠內循環經濟： 廢酸變資源

創新突破：停止外購氯化亞鐵，改採廠內 EPL 生產線之廢酸洗（硫酸亞鐵）直接替代。



管線建置：成功建置270公尺專屬回收管線，達成廠內自給自足的「封閉循環」。

© NotebookLM

財務與永續的雙贏效益

總節省 449萬 / 年

藥品節省 242萬元

(減少 469噸)

污泥節省 202萬元

(減少 64噸有害污泥)

電費節省 5萬元

(減少 12,400度)



[E] 環境保護

大幅減廢，落實資源回收再利用。



[S] 社會責任

降低有害化學品運輸與處理風險。



[G] 公司治理

優化生產成本，實踐企業永續經營。

© NotebookLM

第四章 永續環境

議題重要性

為了讓環境保護制度系統化，使其在研發設計、產品製造、原物料使用、維修、運輸及廢棄物處理等決策及運作過程，能明確地對環境可能造成的影響進行考量，因此，訂定以下之環境政策，作為本公司在環境保護工作上之最高原則。

環境政策：『重視環保、綠色經營』

環境承諾：為了有效執行環境政策，向公司所有同仁、客戶、協力廠商及社會大眾宣示做到下列環境承諾：

1. 組織在發展、操作及活動過程，應考慮「節能減廢」降低對環境之衝擊。
2. 依據科學及技術改良產品之產製過程，預防不利於環境之活動產生。
3. 遵循法規要求，並致力於持續改善的工作。
4. 建立內外部溝通管道，並定期檢討及審查環境目標與標的。
5. 教育、訓練及激勵員工，使其能在對環境負責的心態下進行工作。

4.1 環境管理組織

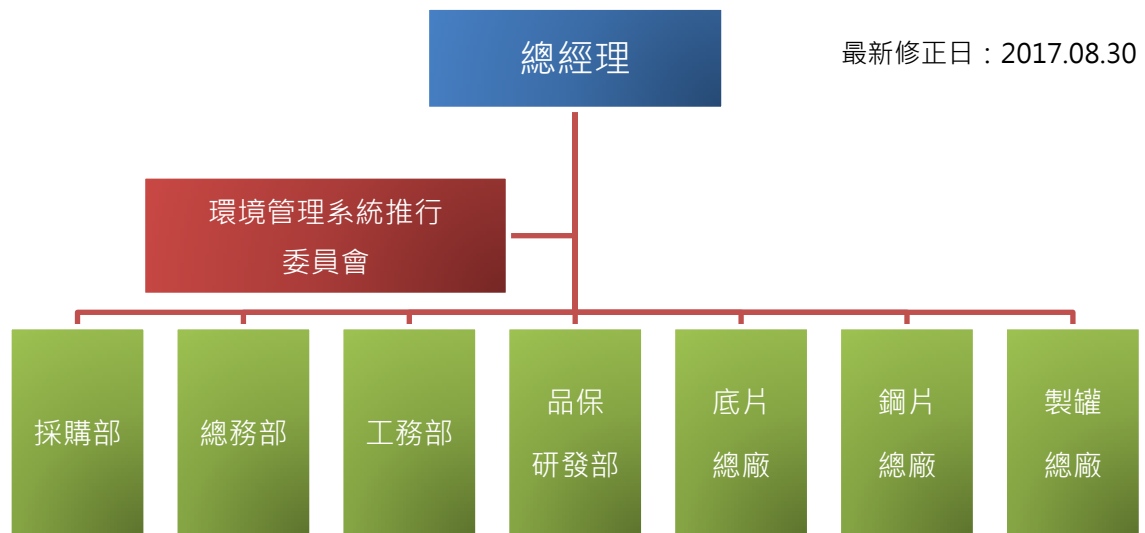
GRI : 301-1、301-2、301-3

4.1.1 環境管理系統

於 1997 年籌組「環境管理系統推行委員會」，由總經理擔任主任委員，負責環境管理的決策工作，並授權由總廠長擔任推行小組之管理代表，負責系統監督及管理的工作。

並於 1997 年 10 月通過環境管理系統 ISO 14001 的驗證作業取得證書，逐年均依規劃的系統標準進行運作，實施內部及外部稽核，定期召開管理審查會議，持續改善，證書持續有效至今(有效期間:2024.11.26~2027.10.30)。

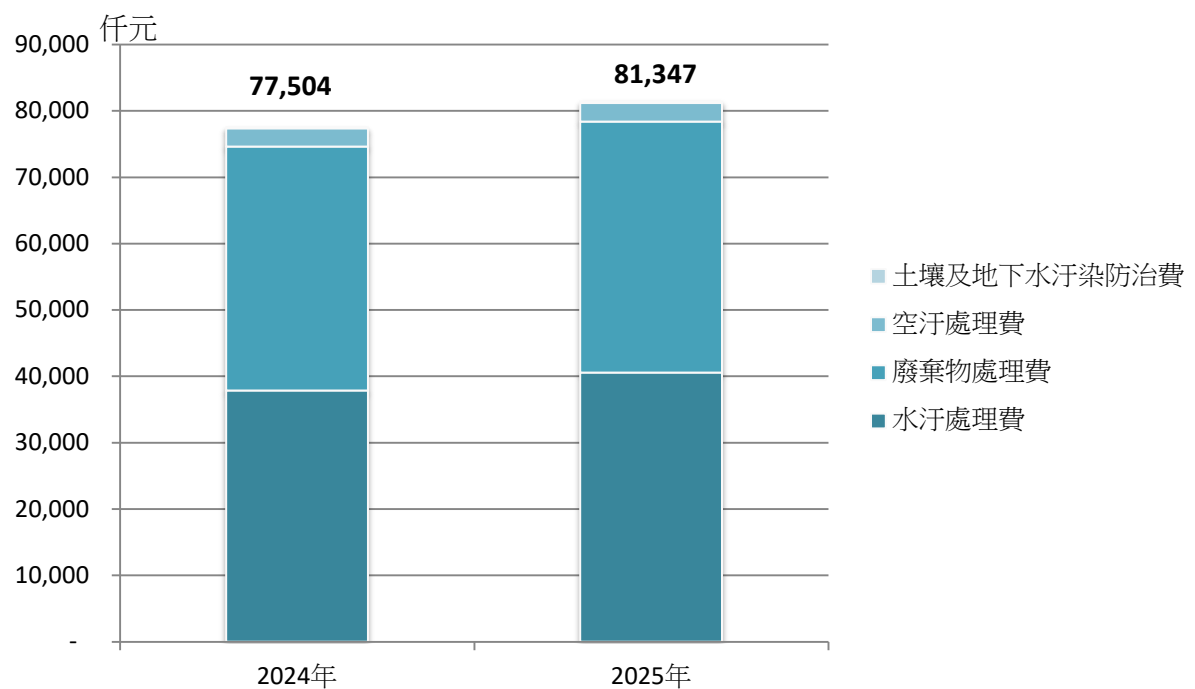
環境管理系統推動委員會



4.1.2 環保支出/投資

2025 年除依據政府機關規定要求進行空、水、廢、毒、土等作業定期申報外，並據實並按時繳納相關環保費用。本公司 2025 年環保投資以優化製程技術、採用低耗能設備等方向為主，全年度環保支出為 81,347 千元，投入之環保投資共 3,397 千元。

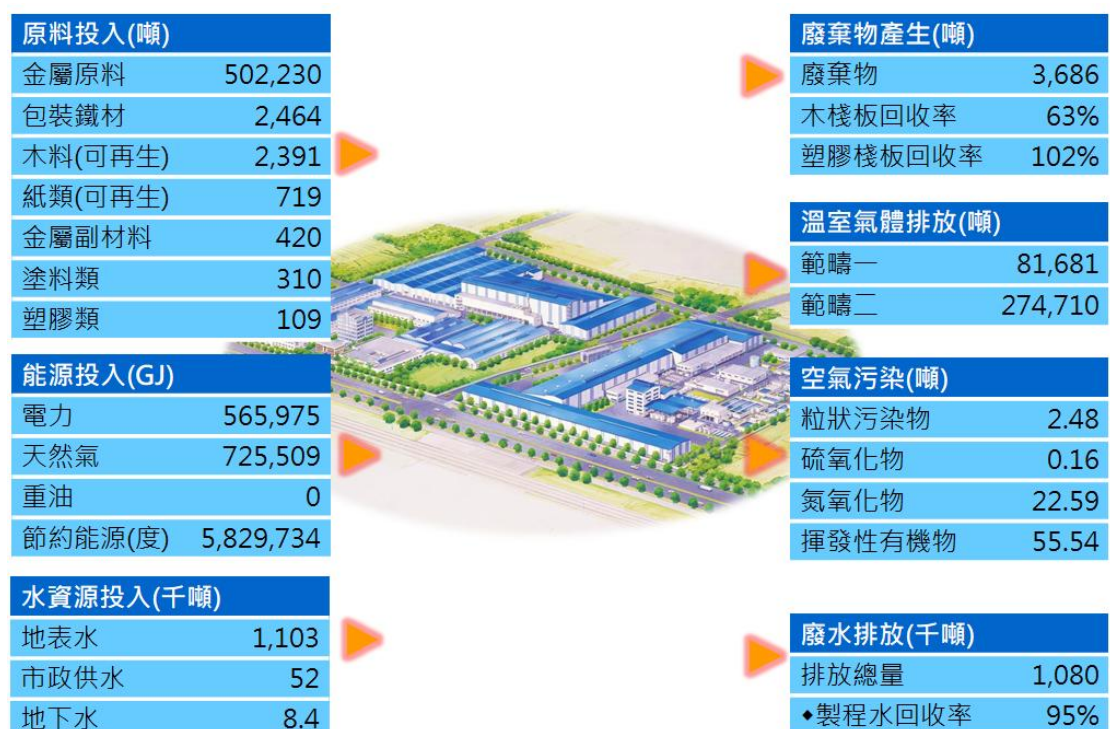
近兩年環保支出比較:



4.1.3 環境法規遵循情形

2025 年無違反環境法律法規受有處分。2025 全年度進行環保法規變動監測，共盤點與公司相關聯者合計 10 件，後續依本公司 ISO 14001 環境管理系統要求，進行環境考量面鑑別評估，並依評估結果進行相關對策與因應。

4.1.4 環境足跡



4.2 氣候變遷與能源管理

GRI : 201-2、302-1、302-3、302-4、305-1、305-2、305-3、305-4、305-5

重大議題	氣候變遷與能源管理
政策與承諾	● 政策:致力於透過有效的能源管理與減碳行動，降低營運活動對氣候之影響，並提升能源使用效率。 ● 承諾:遵守所有適用的環境與能源相關法律規定、定期揭露與氣候變遷相關的資訊、將能源效率與碳排管理納入決策與營運流程。
目標	● 2025~2030 年年度平均節電量 1.5%為目標。 ● 每年揭露碳排數據，並設定 (一)合併母子公司溫室氣體減量目標，碳排密集度(範疇一+二)每年降低 1.5%。 (二)2030 年度台灣廠區之溫室氣體排放量較基準年 2014 年(164,950 噸)減少 25%。
行動計畫	● 持續推動工廠節能專案，引進節能設備(包括：導入磁浮冰水主機、汰換使用高效率馬達、汰換使用 LED 高效照明) 擴大綠能使用。 ● 再生能源使用，並評估增設建置綠能設施(包括：沼氣發電及太陽能電場)。
有效性評估	● 每年檢視能源管理及碳排數據，並經第三方驗證。
申訴機制	● 設有聯絡窗口，受理各利害關係人對氣候及能源議題之反映。

4.2.1 氣候變遷與能源管理策略

治理:藉由「能源管理委員會」組織，由總經理擔任主任委員，每年於年底提出隔年度計畫及預估成效，隔年一月由各總廠能源管理負責專員，提供追蹤效益狀況及達成率等資料於技術群的能源管理員彙整，並於每一季在公司內舉行能源管理委員會中提出報告，檢討能源使用狀況、各項節能方案及氣候變遷管理的成效，2025 年共召開 4 次會議。

氣候相關風險與機會：

隨著全球極端氣候頻率日益升高，火災、水災與地震等天災事件對企業營運造成實質威脅，氣候變遷已成為企業永續發展的核心挑戰之一。身為地球公民的一員，統一實業責無旁貸，積極展開多項氣候調適與風險管理行動，並已啟動以下氣候應對策略：

應對策略：

推動各項節能措施，尋求營運節能減碳的最佳解方

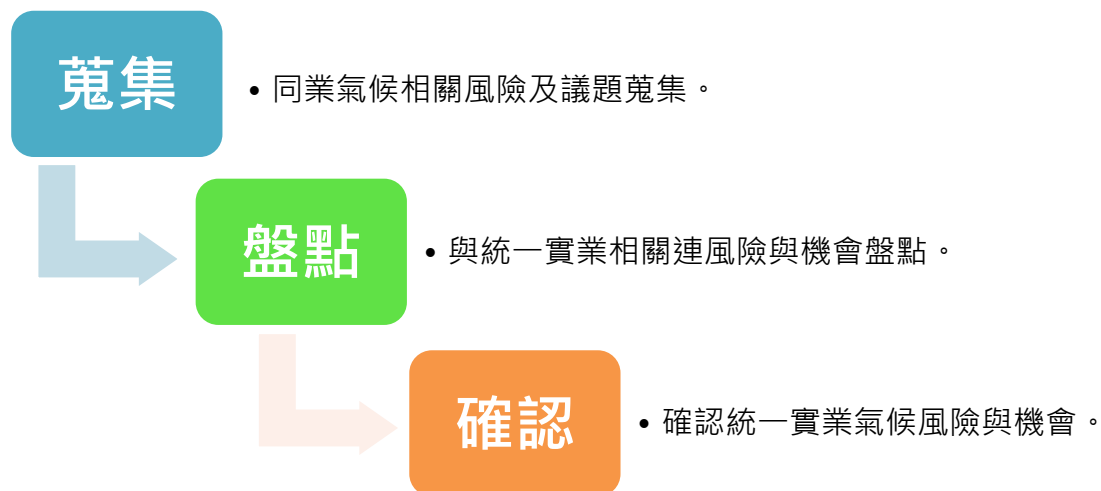
進行溫室氣體盤查，掌握排放狀況

加強污染防治與資源再利用，提升環境管理效能

參考國際財務報導準則第 S2 號 (IFRSS2) 架構，及採行氣候相關財務揭露建議 (TCFD)，導入風險揭露與治理架構，系統性評估氣候變遷對營運的財務影響。

透過上述措施，我們持續強化組織的韌性與調適能力，並以長期視角擘劃永續治理藍圖，以具體行動回應氣候挑戰。2025 年向董事會報告氣候變遷風險與機會 2 次，內容詳如下方氣候風險與機會議題因應與管理策略章節。

氣候相關風險與機會評估流程：



氣候風險與機會議題因應與管理策略:

氣候風險及機會		對統一實業的潛在影響	影響期程	財務影響	管理做法	未來目標
實體風險	極端氣候、天然災害發生頻率及嚴重程度增加。	颱風、地震及水資源突發性不足的發生，導致生產中斷或減產，影響交貨期程及營運穩定。	短期(0-3年)	影響交貨期程、營收及保險費用增加。	加固廠房安全性，充分利用水資源回收的功能。	降低自然災害對營運的影響。
	受《氣候變遷因應法》、《碳費收費辦法》規範，需繳交碳費。	統一實業母公司為高碳排企業，符合環境部碳費徵收對象。	持續	營運成本增加，須被徵收每公噸排放量 300 元的碳費。	提出自主減量計畫，並積極實行節能減碳的作業，以達到當年目標，調降碳費，減輕碳費對營運成本的影響。	持續優化目前相關的耗能設備，並汰舊換新耗能馬達及冷氣，降低排碳量。目標將碳費將由 300 元 / 噸，降低至 100 元 / 噸。
轉型風險	能源使用轉型之成本	統一實業為用電大戶，依經濟部能源署“一定契約容量	中期(3-5年)	未依法設再生能源需繳納政府代金、未使用	已完成太陽能發電系統，使用再生能源，並已完成建置發電	增加綠色再生能源，降低產

氣候風險及機會		對統一實業的潛在影響	影響期程	財務影響	管理做法	未來目標
		以上之電力用戶應設置再生能源發電設備管理辦法”，須於 5 年內完成建置 10% 再生能源。		綠色能源使電費增加。	量 3,350KW 的太陽能發電設施，每年可減少約 400 萬度電力使用，及約 1,980 噸溫室氣體碳排放量。	品碳排放量，並降低電費支出。
機會	多元供貨	多元生產基地，擁有供貨穩定及靈活調配的優勢，可降低客戶受國際鋼材物價波動及供應不穩之衝擊。	短期 (0-3 年)	降低原物料供給風險，供貨穩定優勢可爭取新客戶並強化與全球客戶之連結，增加營收。	利用台灣與中國大陸兩個生產基地來服務全球客戶。	降低因極端氣候造成不可抗力的交貨困難。
	市場需求變化	國際減塑風潮，影響客戶選擇產品項目。	長期 (5 年以上)	具回收價值之產品較易被環保團體推廣，使產品需求增加，市場優勢提升。	除既有馬口鐵罐、PET 及利樂包等包材，推展鋁製的新型鋁瓶罐為另一新的包材選擇。	應客戶需求提供多元化的包材選擇。

未來潛在的財務衝擊程度:**情境分析:**

氣候變遷已成為全球關注的核心問題之一，其對自然環境及社會結構的影響不斷加劇，帶來深遠且持續的挑戰。依據世界經濟論壇在《2025 年全球風險報告》中的研究，極端氣候事件被認為是未來十年內最嚴峻的全球風險之一，顯示企業需採取積極策略來應對此挑戰。統一實業已制定並實施永續環境管理政策，致力於減少營運活動對環境的負面影響，同時提升應對氣候變遷風險的韌性。在氣候危機愈加嚴峻及國際環境法規監管漸趨嚴格的背景下，統一實業除參考國際最新的研究和數據外，亦調整其永續及氣候變遷治理架構，以遵循即將實施的國際財務報告準則 IFRS S2。詳盡措施如下說明:

Step 1 :氣候相關風險重大性與評估選擇:

依「氣候風險與機會議題因應與管理表」評估結果，本公司辨識氣候變遷之主要風險來源為能源使用與政府課徵碳費對營運成本之潛在影響。鑒於未來政策方向可能朝向排放量管制、課徵碳費(稅)、低碳生產等趨勢發展，本公司以統一實業個體營運據點之溫室氣體排放量為基準，於 2025 年導入碳定價機制，該機制參酌環境部碳費課徵標準，以優惠費率每噸排放量 100 元，作為內部碳價假設，用於評估碳排放對營運成本之潛在影響，並將其納入生產成本中，以強化碳成本內部化管理。另本公司亦採用每噸 300 元（一般費率）及每噸 100 元（優惠費率）進行碳費情境分析與財務衝擊評估，以比較不同費率水準下對營運成本之影響。

此外，本公司透過推動各項減碳計畫(如：替換高耗能產品、選擇節能設備與機台等)，促使碳排單位積極建立並落實減碳管理機制，以降低碳排放及碳費衝擊。

Step 2 :情境選擇與假設:

情境說明		
碳費課徵情境		● 依據氣候變遷因應法及碳費收費辦法公告費率。
情境假設	每噸 300 元	● 在不提出自主減量計畫情形下，課徵每公噸 300 元碳費。
情境假設	每噸 100 元	● 提出自主減量計畫，依技術標竿指定削減率為減量目標，目標達成者，課徵每噸 100 元碳費。

Step 3 :計算不同時間尺度及情境下之額外成本:

將情境假設參數代入下方公式，可預估本公司因超額排放所需付出的額外成本，進而了解碳費課徵所帶來之財務衝擊。

碳費成本 = (年排放量 - 扣除額) × 每噸 300 元或 100 元



Step 4：財務衝擊評估分析結果：

情境	影響評估 (2025 年個體營業毛利率影響)	影響期間
每噸 300 元	0.13%	2025 年
每噸 100 元	0.04%	2025 年

結論：透過上述分析，本公司瞭解碳費課徵會影響財務，雖然現階段非重大顯著，但仍持續導入各類型節能減碳方案等措施，以降低公司產品及營運對氣候變遷所帶來的負面影響，但考量未來公司營運情形無法預測，故對財務影響評估無法估算未來，但基於法規延續性，會逐年追蹤碳費對公司的影響。

指標與目標:

統一實業期許自身營運皆能在氣候變遷下，落實永續發展。為了定期檢視氣候風險及機會的因應狀況，統一實業以 2025-2030 年年度平均節電量 1.5% 為目標，響應政府政策及企業低碳趨勢，逐步替換高耗能的產品，選擇節能設備與機台並管理各項耗能系統，以達到節能減碳效益。其他氣候變遷相關指標與目標內容，請依主題詳各章節：能源使用、溫室氣體排放管理、及相關減量行動請參考 4.2.2 與 4.2.3 章節；水資源管理及用水情形請參考 4.3 章節；廢棄物與空氣污染管理情形請參考 4.4 章節；循環經濟的作為及績效請參考 4.5 章節。

4.2.2 能源使用與溫室氣體排放管理績效

能源使用

2025 年能源總消耗量為 1,291,484 GJ，較去年 (1,268,089 GJ) 上升，因 2025 年產品銷售數量上升因素，使各項能源使用總量均較同期增加。

近 3 年能源使用量

能源種類		2023 年	2024 年	2025 年
電力	度	124,851,200	154,726,400	152,883,200
	GJ	449,464	557,015	550,380
	密集度	0.81(GJ/Ton)	0.72(GJ/Ton)	0.71(GJ/Ton)
天然氣	立方公尺	13,232,539	17,152,945	17,590,184
	GJ	544,507	706,045	725,509
	密集度	0.98(GJ/Ton)	0.92(GJ/Ton)	0.93(GJ/Ton)
再生能源 (太陽能)	度	-	1,396,832	4,332,054
	GJ	-	5,029	15,595
合計	GJ	993,971	1,268,089	1,291,484
	密集度	1.78(GJ/Ton)	1.65(GJ/Ton)	1.66(GJ/Ton)
再生能源 占比	%	-	0.40	1.21

■數據來源：電力-台南繳費單、天然氣-瓦斯費繳費單、計算密集度分母為馬口鐵產量。

■資料範圍：台灣個體。

■轉換參數：

項目	轉換參數	轉換數據來源
電力	1 度=0.0036GJ(吉焦耳)	1kW·h = 3,600,000 焦耳=0.0036GJ
天然氣	1 m³=0.0412GJ(吉焦耳)	大台南瓦斯 2025 年平均熱值 (9,853.11Kcal/m³)



溫室氣體盤查、查證及減量目標、策略及行動計劃

本公司於 2025 年實施溫室氣體盤查作業，依照 ISO 14064-1，計算出合併母子公司的溫室氣體排放量。另外 2025 年母公司依環境部溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法規定，委託台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司 (TUV) 進行查驗取得查驗聲明書(ISO 14064-3:2019)，並依法進行申報。合併母子公司溫室氣體(範疇一+二)總排放量為 356,391 公噸 CO₂e/年。

近二年溫室氣體排放量統計

單位：公噸 CO₂e；密集度：公噸 CO₂e/百萬元

		2024 年度		2025 年度	
		排放量	密集度	排放量	密集度
個體	範疇一	36,144		36,987	
	範疇二	76,435		72,467	
	小計	112,579		109,454	
合併子公司	範疇一	36,722		44,694	
	範疇二	199,593		202,243	
	小計	236,315		246,937	
總計		348,894	7.78	356,391	7.81

近二年溫室氣體範疇三排放量(公噸 CO₂e)：

盤查範圍(統一實業個體)	2024 年度	2025 年度
類別三	11,013	10,952
類別四	1,905,425	1,220,761
合計	1,916,438	1,231,713

近二年溫室氣體確信資訊

年度	2024 年	2025 年
執行確信範圍	台灣個體廠區	台灣個體廠區
確信機構	台灣德國萊因技術監護顧問(股)公司	台灣德國萊因技術監護顧問(股)公司
確信準則	ISO 14064-3:2019 合理保證	ISO 14064-3:2019 合理保證
確信意見	無保留意見	無保留意見

溫室氣體涵蓋種類

涵蓋範圍			
二氧化碳	甲烷	氧化亞氮	氫氟碳化物
✓	✓	✓	✓

減量目標達成情形、策略及行動計劃

減量目標	1. 以 2024 年合併母子公司碳排密集度 7.78(公噸 CO₂e/百萬元) 為基準，每年降低碳排放(範疇 1-2)密集度 1.5%。 2. 溫室氣體排放總量:2030 年台灣廠區之溫室氣體排放量較基準年 2014 年(164,950 噸)減少 25%																		
目標達成情形	1. 合併母子公司排放密集度未達目標: <table><tr><th>2024 年度</th><th colspan="2">2025 年度</th></tr><tr><th>基準值</th><th>目標值</th><th>實際值</th></tr><tr><td>7.78</td><td>7.66</td><td>7.81</td></tr></table> 2025 年度合併碳排密集度未達標，主要是 2025 年度陸續投入新產線，致排放量增幅高於營收的增幅，但因仍持續進行高耗能設備汰舊換新，故密集度僅略增，未有大幅增加，未來會持續加強減碳的措施。 2. 溫室氣體排放總量降低達成目標: 2030 年度台灣個體廠區之溫室氣體排放量較基準年 2014 年 (164,950 噸)減少 25%。 <table><tr><th>2014 年度</th><th>2030 年度</th><th>2025 年度</th></tr><tr><th>基準值</th><th>目標值</th><th>實際值</th></tr><tr><td>164,950(噸)</td><td>123,713(噸)</td><td>109,454(噸)</td></tr></table>	2024 年度	2025 年度		基準值	目標值	實際值	7.78	7.66	7.81	2014 年度	2030 年度	2025 年度	基準值	目標值	實際值	164,950(噸)	123,713(噸)	109,454(噸)
2024 年度	2025 年度																		
基準值	目標值	實際值																	
7.78	7.66	7.81																	
2014 年度	2030 年度	2025 年度																	
基準值	目標值	實際值																	
164,950(噸)	123,713(噸)	109,454(噸)																	
未來策略	短期:使用低耗能設備，包括:使用太陽能光電，汰舊高耗能設備。 長期:所有燃料設備(鍋爐、退火爐)都要使用天然氣或電能，並參照世界鋼鐵廠及飲料廠的最新技術進行相關減碳作業。																		
行動計畫	1. 持續推動廠區節能專案，引進節能設備。 2. 再生能源規劃、使用，評估增建綠能設施(太陽能電場)。																		

第四章 永續環境

4.2.3 能源減量行動

節能措施

響應政府政策及企業低碳趨勢，我們藉由逐步替換高耗能的產品，選擇節能設備與機台並管理各項耗能系統，以達到節能目的，並以 2025~2030 年年度平均節電量 1.5% 為目標。

2025 年節能績效為年節電量 5.00%(達標)，主要是持續強化各項節能措施，2025 年使用太陽能再生發電設施，實際減少約 433 萬度之電力外購，約占總電力使用度數約 3%，減少約 2,053 公噸溫室氣體排放，2025 年各項節能減碳實績如下：

節能類別	件數	投資金額 (千元)	節電量(度)	減碳效益
其他高效率及變頻改造	17	486	258,811	2,763 (噸 CO ₂ e)
高效率馬達節能運用	6	320	25,778	
管理或設備最佳化運用	28	1,731	1,119,334	
空壓機更新或最佳化節能	1	860	93,757	
太陽能發電	1	-	4,332,054	
合計	49	3,917	5,829,734	
若以環境部優惠碳費徵收標準計(每公噸 100 元)，2025 年減碳效益相當於減少約 276 千元碳費支出				



4.3 水資源管理

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

4.3.1 水資源管理策略

本公司用水主要應用於生產運作與製程清洗。為善盡水資源管理責任，我們從「節流管理」與「緊急應變」兩大主軸推動各項策略：

➤ 節流措施與治理機制：

由能源管理委員會定期召開會議，討論水資源議題，擬定節水政策並檢視執行績效。同時，透過內部公告與宣傳活動，將節水觀念深植於生產及辦公日常運作中。

➤ 水資源風險辨識與因應：

公司用水主要取自烏山頭水庫，為降低單一來源風險，另設有經政府授權的備用井水系統，可於水源短缺或停水時及時供應生產所需用水，確保營運不中斷。

➤ 風險評估工具應用

依據世界資源研究所(WRI)Aqueduct 水資源風險評估工具分析結果，台灣所處區域屬於低至中度風險區，並非高壓力水資源地區，目前水資源供應穩定，風險可控。

水資源風險管控機制：

風險來源	風險議題	調適行動
法規	法規因應 水污染防治	1. 成立災害因應小組，監控水資源使用情況及資訊。 2. 環保設備投資及改善。 3. 排放水質監控。
災害	水源不足(停水) 豪雨造成淹水	1. 制定各總廠水資源應變管理的標準書應變措施。 2. 成立防災防豪雨小組，並建置各項防治措施。 3. 定期進行防災演練。

第四章 永續環境

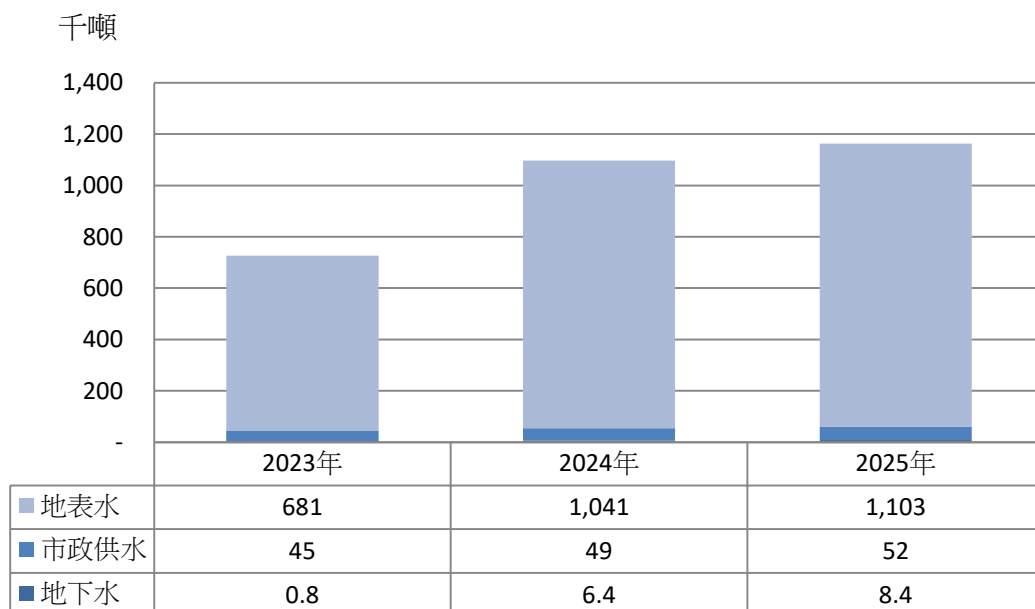
缺水之緊急處理：關注水利署水情燈號各階段限水措施，略述如下：

狀況	設備對應	通報系統
1.正常供水：工業用水儲水槽，進水量每日 $\geq 3000T$	正常供應	不需要
2.綠燈(水情提醒)	正常供應	提醒同仁關注水情狀況。
3.黃燈(減壓供水)	正常供應	提醒同仁節約用水。
4.橙燈(減量供水):依水利局公文通知，供水量調整。	啟用儲水設備，擴大儲水量	能源課通知廠級主管。暫停非必要急需之用水。
5.紅燈(分區供水)：遇天然災害或供水渠道縮小無法供水。	深井水補充對應	能源課通知廠級主管→通報總經理。

4.3.2 生產據點取水情形

水資源使用狀況，統實生產製程中使用大量原水作為生產運作及清洗用途，地表水比率佔總水量約 95%。2025 年總取水量上升，係因公司整體的生產量提高，所以地表水的總用量較同期增加。

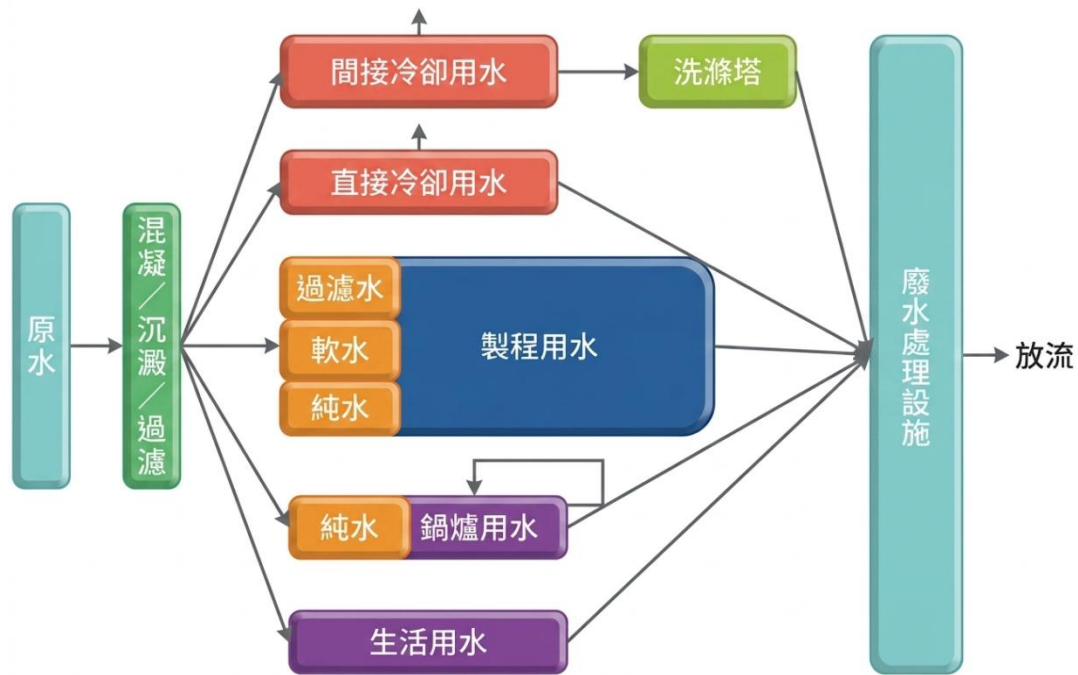
取水趨勢圖



註：數據來源包含底片廠及鋼片廠製程用水與回收量數據來源，每月統計數據，依循管路流量表及馬達運轉時數推估。

4.3.3 用水減量目標、推動措施及達成情形

工業用水概略圖



水資源之有效利用與循環再利用，持續透過製程優化、設備改善及用水管理措施，提升整體用水效率，降低營運活動對水資源之影響為本公司減少用水之管理政策。為強化水資源管理績效，本公司訂定用水密度及用水回收率等管理目標，並定期追蹤執行情形。2025 年度用水密度為 0.69 千噸 / 千萬元營業收入，優於目標值 0.72；用水回收率達 95%，符合 95% 以上之管理目標，顯示各項節水及循環用水措施已發揮具體成效。未來將持續推動節水專案與設備優化措施，以提升水資源使用效率及循環利用效益。

水資源管理目標及績效			
項目	管理目標	2025 年績效	達成情形
用水密度 (千噸 / 千萬元營業收入)	≤0.72	0.69	已達標
用水回收率 (%)	≥95.0	95.0	已達標

水資源管理改善措施		
改善方向	執行內容	預期效益
專業節水輔導	評估申請產業節水輔導，藉由專業團隊提供改善建議，持續檢視各用水單元效率。	提升用水效率，降低單位產值用水量。
製程節水優化	刷洗槽及清洗槽噴嘴於停機期間停止供水。	降低非必要用水量。
設備與管線改善	優化各區段管路及保溫材配置，並於停用蒸汽期間執行鍋爐停機保罐措施。	減少純水耗用及系統損失

近三年製程循環回收:

公司生產流程需要大量用水，作為製程所需冷卻、除鏽、潤滑、洗塵等作業，力行各項用水管理及回收再利用。

年度	2023	2024	2025	同業基準
循環用水量+回用水量 (千噸)(A)	23,206	22,462	23,501	
取水量(千噸)(B)	727	1,096	1,163	
總用水量 (千噸)(A+B)=(C)	23,932	23,559	24,664	
回收占比% A/C	97	95	95	30-80

註：數據來源含母公司製程用水與回收量，每月統計數據，依循管路流量表及馬達運轉時數推估。回收率計算方式係參閱經濟部水利署之用水計畫書件內容及格式計算。

註：同業基準回收占比係參照水利署公告之「用水率行業基準區間」之金屬表面處理業基準。

耗水量統計:

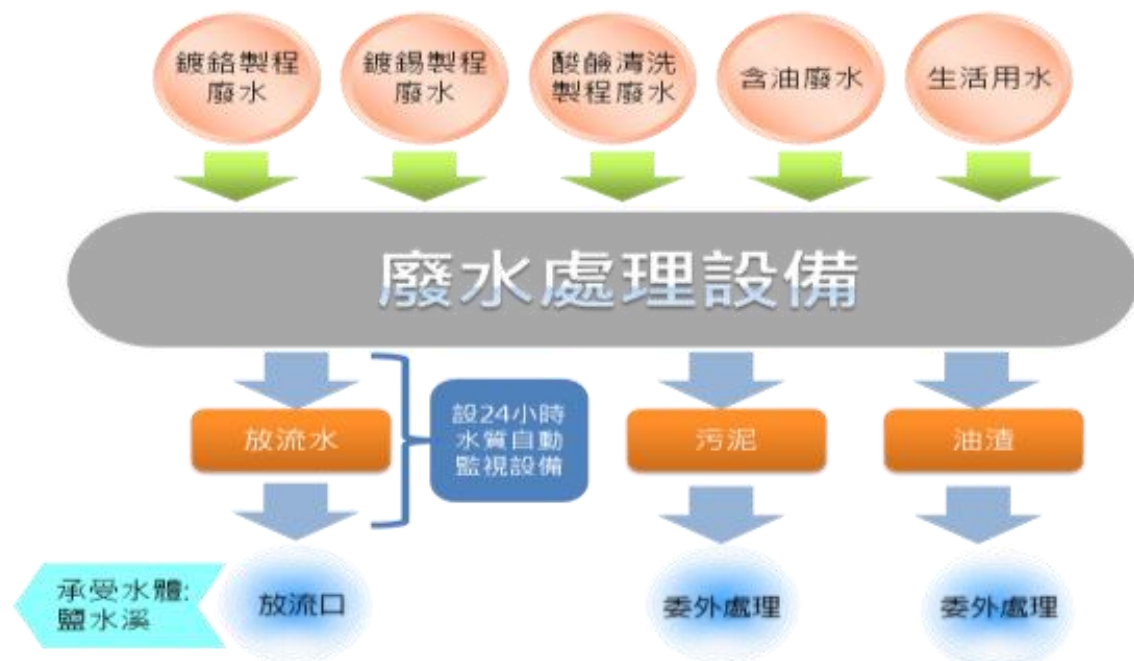
年度	取水量(A)(千噸)	排水量(B) (千噸)	耗水量(A-B) (千噸)
2023	727	747	-20
2024	1,096	1,035	61
2025	1,163	1,080	83

4.3.4 廢水管理

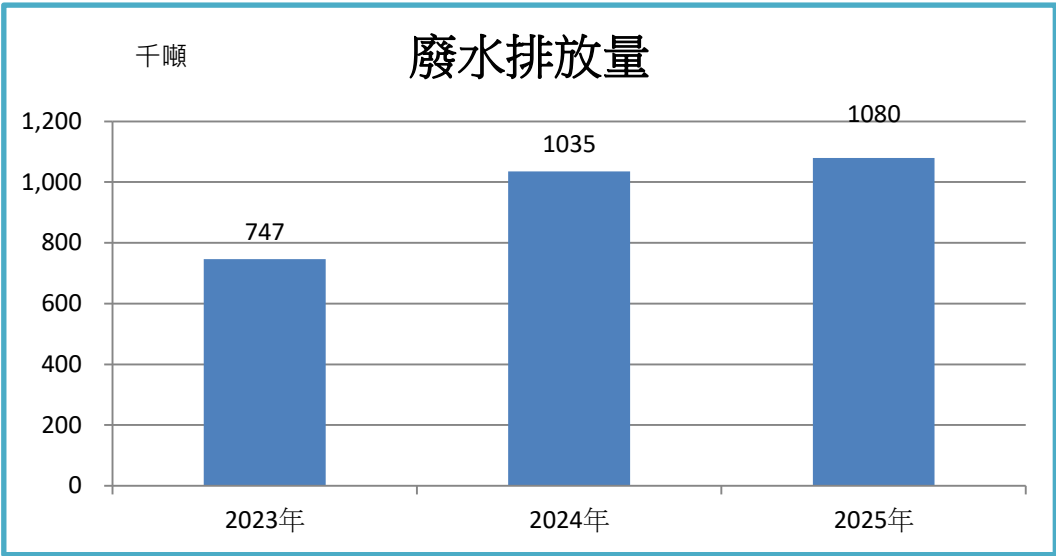
水污染防治

統一實業每日核准處理最大廢水量為 6,419 立方公尺，設有專責人員負責廢水處理廠之操作與管理，並採取 24 小時輪班制以確保系統持續穩定運作。公司依據法規設置水質水量自動監測設施 (CODMS)，即時監測並上傳水溫、氫離子濃度 (PH) 及導電度 (EC) 等參數至臺南市環保局，以確保廢水處理後之水質符合放流水標準，有效降低對環境的潛在負荷。

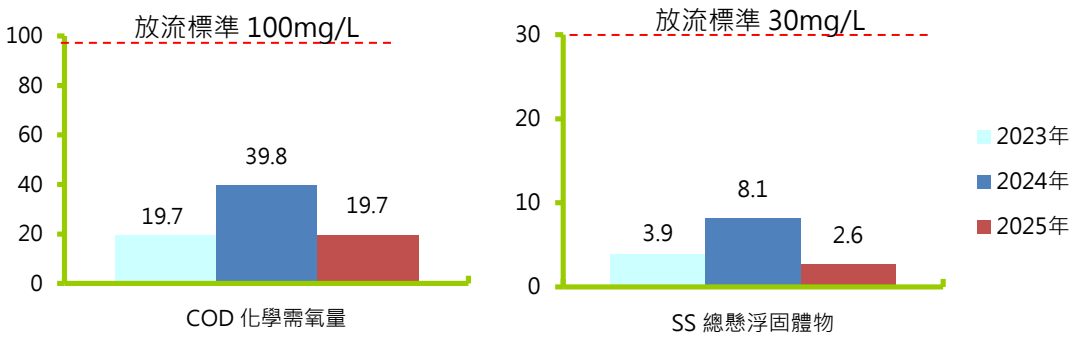
廢水定期委託環境部許可之檢測機構進行水質檢驗，確認處理成效與法規符合性。經處理後的廢水，依照相關規定，排放至廠外永康區公所所轄之排水溝，最終匯入鹽水溪。監測結果顯示，廢水排放未對當地水體造成顯著影響，整體處理效率良好，並持續遵循相關污水處理與排放標準。



近三年廢水排放情形:



註：本廠廢水排放量依據水錶量測，類別屬於其他的水(>1,000 mg/L 總溶解固體)，
廢水無被其他組織使用之情況。



註:放流限值標準係依環境部之放流水標準定之。

4.4 廢棄物與空氣污染管理

GRI 305-7、306-1、306-2、306-3、306-4、306-5

4.4.1 空氣污染防制

重大議題	空氣污染管理
政策與承諾	● 政策:各類型製程相關管理程序。 ● 承諾:遵守法規、降低污染排放。
目標	● 未有因空氣污染受主管機關處罰。 ● 持續降低空氣污染排放量。
行動計畫	● 「環境管理系統推行委員會」定期召開管理審查會議，持續改善空污議題，持續關注環保法規，並加強空污防治設備技術研發與應用。 ● 設置甲級空氣污染防制專責人員一名，並依規定實施定期檢測，以及排放量申報作業。
有效性評估	● 2025 年未受主管機關就空氣污染處以處罰。
申訴機制	● 由專人定期查閱環境部法規查詢系統，收集鑑別與公司各部門相關性後，於環境管理系統定期檢討會議中提報因應對策，並發行於公司內部網頁進行宣導。

空污防制

製程主要的固定污染源有「鍋爐蒸氣產生程序」、「金屬表面清洗程序」、「金屬電鍍處理程序」、「金屬表面塗裝程序」、「平版印刷作業程序」，均取得操作許可證進行運作。依法規規定設置甲級空氣污染防制專責人員一名，並依規定實施定期檢測，以及排放量申報作業。此外，也會配合空污季節或大氣環境空氣品質惡化時，加強防制設備操作與檢點。

空污排放趨勢：

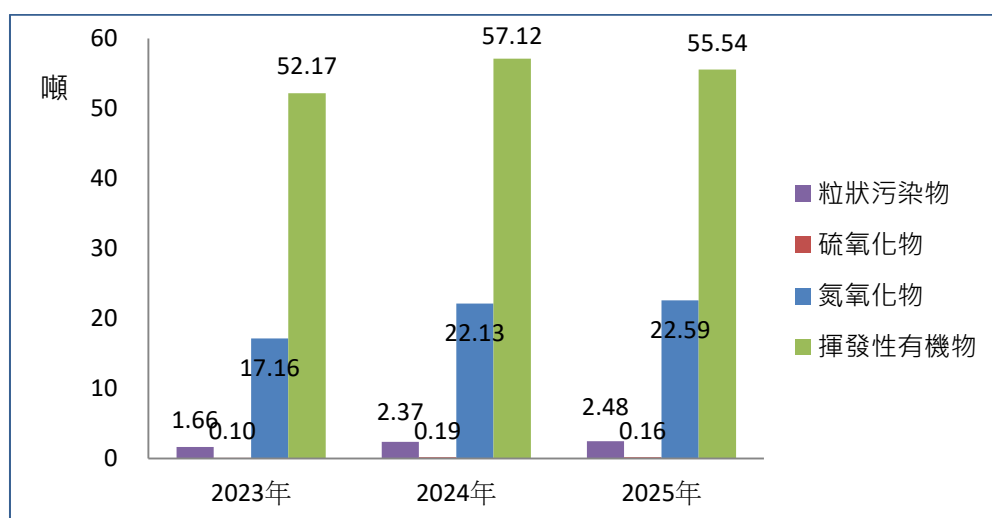
因應氣候變遷自 2019 年起將原有雙燃料系統之工業鍋爐共三座，全面廢止利用重油為燃料之功能，並於當年度 8 正式取得臺南市政府環境保護局變更核可，全面改採潔淨低碳能源-天然氣，展現身為地球公民的責任。

因應空氣污染防制法修法，至 2018 年 7 月起「金屬電鍍處理程序(M03)」亦納入空氣污染防制費課徵對象，加徵粒狀污染物及重金屬，因此粒狀污染物排放量與近幾年相較增長幅度較大。

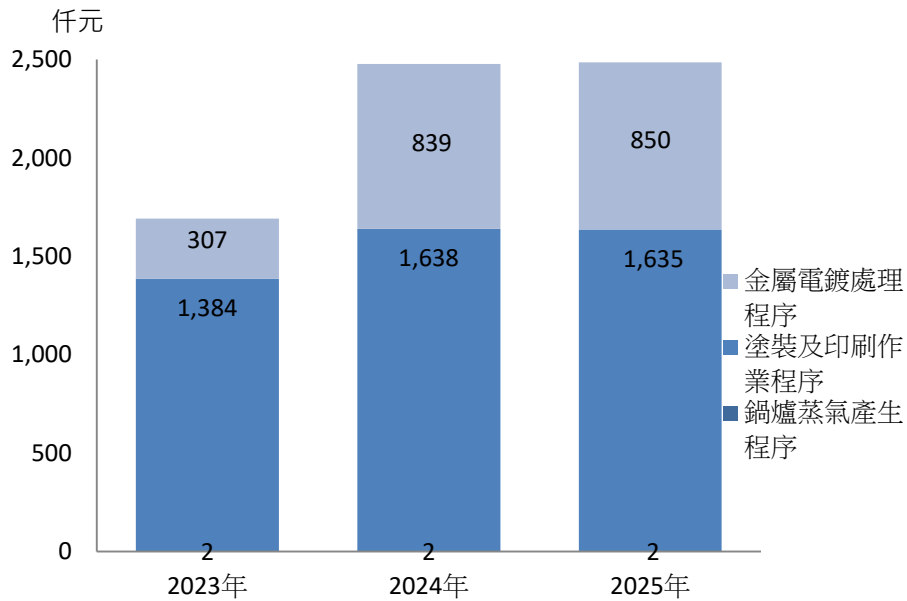
在塗佈製程設備中，設有德國原廠套裝的揮發性有機氣體直燃爐，削減率達 98% 以上，並將燃燒 VOCs 所產生的熱能再引導回製程供烘烤爐使用。

自 2020 年起配合環保局要求，調整製程清洗劑之揮發性有機污染物逸散計算方式，因此造成揮發性有機物排放量大幅提升，另外有鑑於鍋爐製程及加熱製程已全面改用天然氣，故燃燒後衍生之氮氧化物排放量皆維持固定範圍微幅上下變動。

排放量統計比較：



空氣污染防制費統計比較：



註：上述數據係依據環境部公私場所固定污染源空氣污染物排放量申報管理辦法及空氣污染防制費收費辦法等相關規定計算取得。

4.4.2 廢棄物處理

廢棄物管理

本公司各生產據點依據環境部廢棄物分類規範與 ISO 14001 環境管理系統要求，訂有完整之廢棄物管制作業說明並落實執行。所有產出之廢棄物，均委託主管機關核准許可之合格清除與處理業者進行妥善清運與處置，確保符合法規規範。

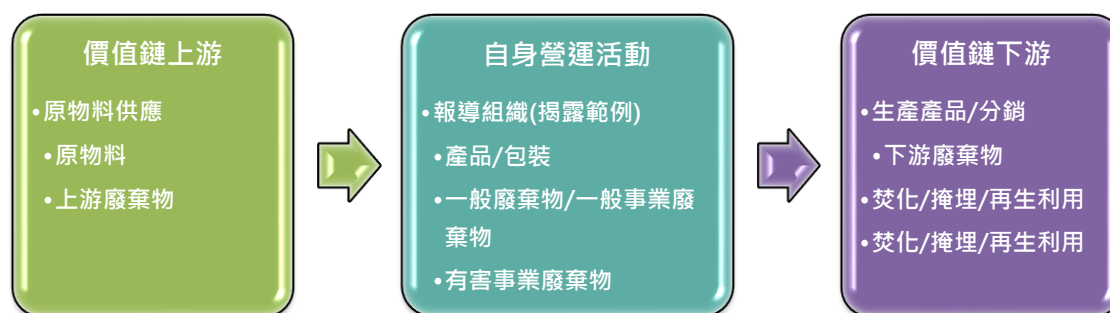
為強化監督管理，公司每年依法定期稽查合作之廢棄物處理廠商，並透過環境部事業廢棄物申報及管理資訊系統確認清運及處置流程是否依法執行，確保資訊透明與管理合規。

同時，因應氣候變遷議題及資源永續挑戰，公司持續推動減少一次性資源消耗、強化資源循環與再利用策略，積極投入廢棄物資源化應用與管理優化工作，提升整體資源使用效率。

2025 年度，公司未發生任何重大環境法規違規事件（重大定義為單次受罰金額達新台幣 100 萬元以上），展現持續恪遵法令之承諾與執行成效。

第四章 永續環境

統一實業廢棄物管理流程圖:



2025 年廢棄物種類處理方式:

項目	處理方式占比%				
	焚化	固化掩埋	物理處理	熱處理	再利用
一般廢棄物	100	0	0	0	0
一般事業廢棄物	1.8	6.9	1.0	0	90.3
有害事業廢棄物	6.2	72.6	8.2	13.0	0

註：上述數據來源，向行政院環境部事業廢棄物管制中心申報，產出『行政院環境部事業廢棄物管制中心事業廢棄物再利用管制遞送三聯單』進行彙整。

近二年廢棄物種類統計表(2025 年廢棄物均為離廠處理):

廢棄物類別	項目	2024 年重量 (公噸)	2025 年重量 (公噸)
一般廢棄物	辦公室廢棄物 (生活垃圾)	161.90	168.67
一般事業 廢棄物	廢耐火材	10.66	1.94
	廢紙	13.35	8.92
	廢木材	0	0
	廢離子交換樹脂	7.62	1.76
	無機性污泥	2,721.25	2,722.23
	廢保溫材	1.76	2.44
	廢活性炭	24.62	13.7

廢棄物類別	項目	2024 年重量 (公噸)	2025 年重量 (公噸)
	消耗性切割器材	0	7.8
	有機廢液	1.73	3.52
	廢潤滑油	7.16	30.71
	廢油	210.81	223.69
	廢棄脫水機濾布	0.49	0
	廢棄淋膜紙	71.50	73.99
	廢棧板	42.30	55.12
有害事業 廢棄物	電鍍污泥	304.57	318.31
	重鉻酸鈉紙袋	0.16	0.27
	廢溶劑	31.69	22.65
	廢鐵桶	26.14	30.62
	廢鉻酸	0	0
合計		3,637.71	3,686.34

4.5 循環經濟

GRI 301-3、306-4

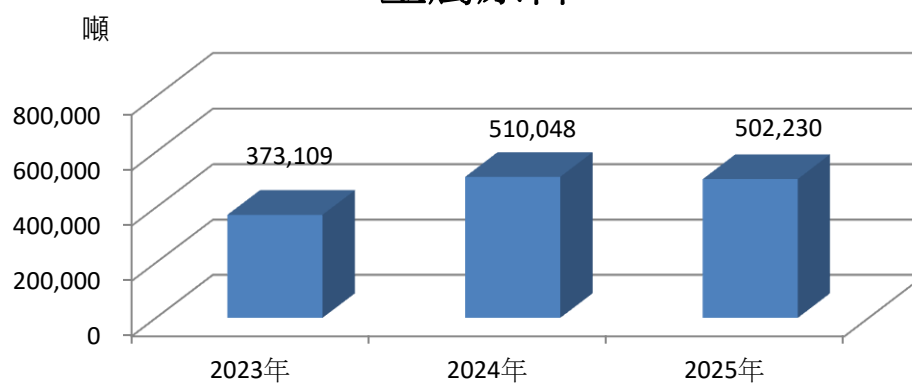
重大議題	原物料管理
政策與承諾	● 政策:為促進資源有效利用、環境永續，致力於導入負責任的原物料採購與管理原則，並強化材料使用效率與循環再利用比例。 ● 承諾: 推動循環經濟概念，減少原物料浪費，延長資源生命週期。
目標	● 產出之原物料盡可能回收利用或做其他能再利用的措施。
行動計畫	● 對於木棧板、塑膠棧板回收使用執行有效性措施。 ● 對於無法於公司內部再使用的物料，予以妥善處理及利用。 ● 執行廢電池回收，降低隨意丟棄之危害。
有效性評估	● 利用系統每年檢視棧板回收情形。 ● 2025 年募集 9 公斤廢電池，換取之金額，部分投入員工福利金。
申訴機制	● 設有專人聯絡窗口，可透過該機制申訴及尋求服務。

原物料管理

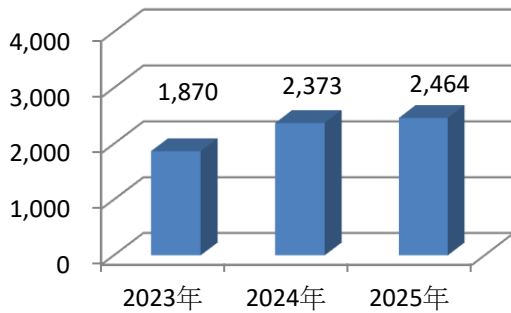
GRI 301-1、301-2

馬口鐵及冷軋產業之上游材料為熱軋鋼捲，再製作出包含冷軋板、馬口鐵底片、馬口鐵以及空罐等產品。

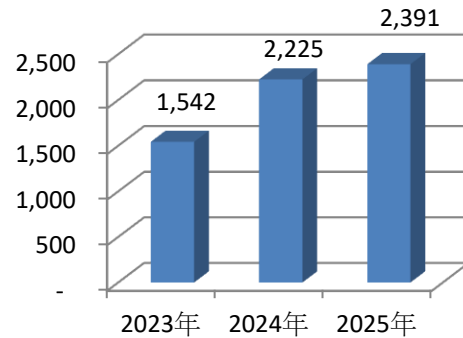
金屬原料



包裝鐵材



包裝木材

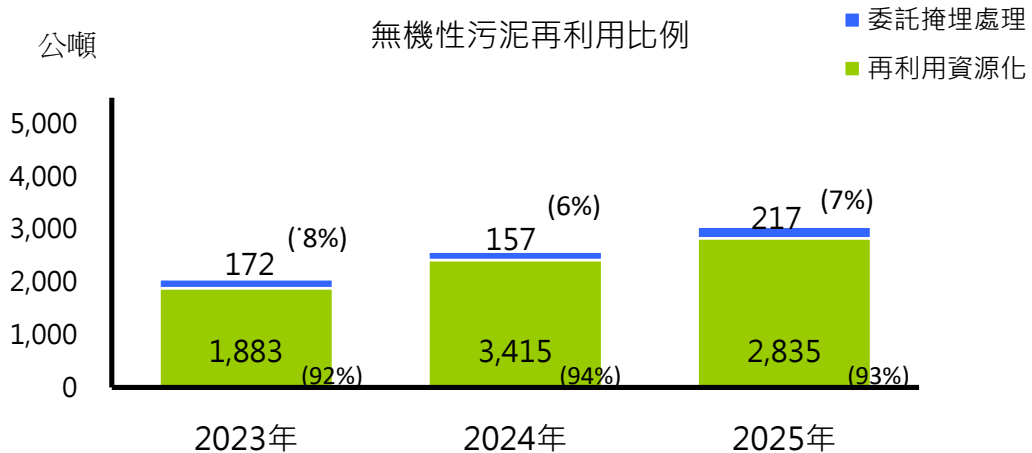


2025 年統一實業一般/再生物料使用量及百分比數據(僅揭露鋼鐵原料相關數據)

再生/非再生	採購量 (千噸)	百分比
一般物料(非回收鋼)	437	92%
使用回收再利用物料(回收鋼)	36	8%

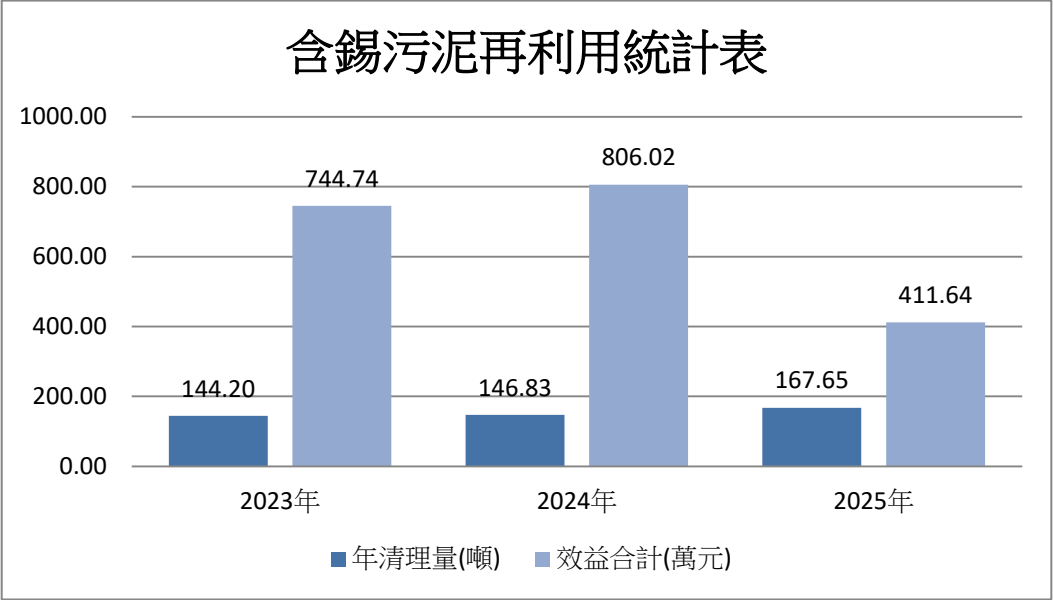
無機性污泥再利用

由於統一實業的製程主要原物料為鋼鐵，在加工過程所產生的廢水中，主要污染物為鐵，因此，經過廢水處理設施各項單元的氧化、沉澱、濃縮及脫水後，產出的無機性污泥主要成分為氫氧化鐵，因此，委託經相關主管機關審查核准的再利用處理公司，將其應用在建築材料的骨材中。



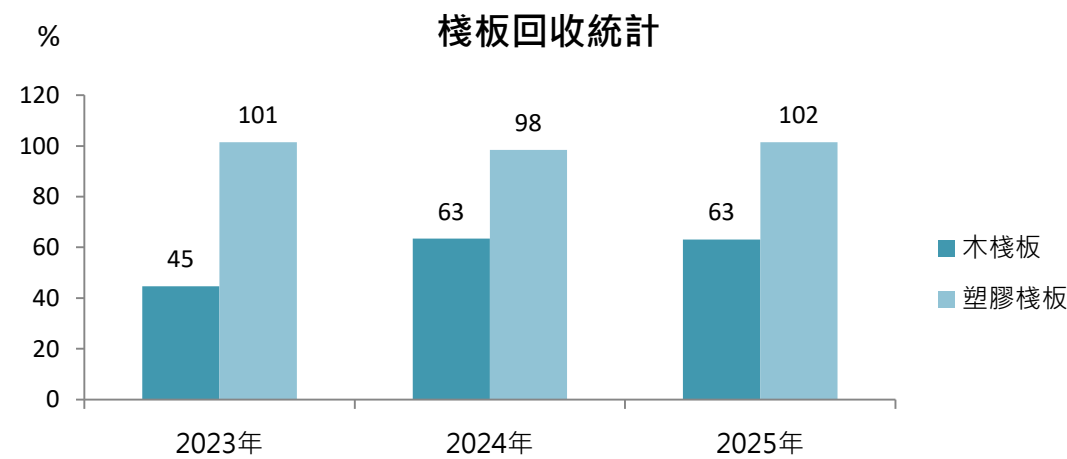
含錫污泥再利用

馬口鐵製程產出之含錫污泥，尋找非鐵金屬二級冶煉製程廠商，共同合作向經濟部工業局申請個案再利用許可，作為廠商產製錫鉛錠之原料，公司無須支付清除處理費用，廠商並將部分效益回饋給公司，視每個月國際錫價行情浮動而定，2025 年回饋單價每公噸約 20,000~23,000 元之間。



包材回收再利用

公司外銷或內銷所提供之棧板回收作業，均有相關的回收包材整理檢查作業標準，內容針對回收數量的統計、回收後的整理、清潔、處置及儲存，均有相關的記錄可供查閱，並設有「客戶回收包材品質紀錄表」。2025 年總計回收木棧板 6,560 個(回收率 63%)，塑膠棧板回收 18,734 個(回收率 102%)，木棧板回收已回復以往水準，塑膠棧板則維持無異狀。



4.6 生物多樣性

GRI 101

生物多樣性政策

本公司重視生物多樣性議題，關注營運活動與自然環境之間的平衡，並持續留意國內外相關趨勢與規範發展。於營運及管理過程中，將適度考量生態環境與自然資源之影響，並鼓勵以兼顧環境友善與永續發展之方式推動相關作業。

本公司將視營運需求及實際情況，逐步推動下列方向：

- 1.關注生物多樣性與自然環境相關議題及法規發展。
- 2.適度評估營運活動對周遭環境之可能影響。
- 3.鼓勵節能減碳、資源有效利用及環境友善作法。

本公司將持續依據營運發展、產業特性及實際需求，滾動檢視相關管理措施，以期兼顧企業經營與環境永續之平衡發展。

本公司亦深知自然生態資源並非取之不盡，用之不竭，企業不論直接或間接，都應對自然或生態保護盡一份心力。因此，本公司日常營運所使用之影印紙，皆向合格供應商，且紙張本身取得森林驗證認可計畫(PEFC)認證及印尼合法木材認證(Indonesian LEGAL Wood)，以確保本公司使用之紙張來源符合永續經營的人工林與森林，支持合法且負責任之林業經營，兼顧環境保護、生物多樣性及社會權益。

2025年本公司總計採購經認證紙張1,440包，透過優先使用永續來源紙材，間接降低對天然森林資源之負擔，並以實際行動支持森林資源永續利用、生態環境平衡發展及維繫生物多樣性的自然環境，並已規劃於2026年對於本公司馬口鐵製程所需之棕櫚油，改採購有棕櫚油永續認證(RSPO)之棕櫚油。本公司基於生物多樣性而導入相關永續認證原物料如下：

類別	認證內容	備註
辦公用紙	森林驗證認可計畫認證(PEFC)	-
	印尼合法木材認證 (Indonesian LEGAL Wood)	-
製程潤滑用棕櫚油	棕櫚油永續認證(RSPO)	預計於2026年下半年開始全面採購。

第五章 社會共榮

GRI：406-1、408-1、409-1

議題重要性：

面對趨嚴格的勞工法令及勞工權益，我們建立完善勞資之溝通平台及申訴管道，讓員工或工會團體能適時反應問題，並立即處理。我們確實遵守勞基法規定，不雇用童工、不強迫勞動，以保障勞動權益，更不會因員工的性別、國籍、種族、宗教及政治立場不同而有所歧視。

透過穩定薪酬制度與完善福利措施，辦理教育訓練、落實工作考核與晉升發展體系、建構健康與安全之工作環境，讓每一位員工都能安心在職場上發揮所長，共創造雙贏局面。於 2025 年期間未發生違反人權或歧視事件，亦未接獲相關申訴案件。

管理策略：

訂立統一實業公司工作規則，並經主管機關核備及公開揭示，以供勞資雙方遵守。不強迫勞動、絕不雇用童工，並明令禁止性別歧視，實施各項促進工作平等等措施，並以零災害為目標，並已通過 ISO45001 & TOSHMS 安全衛生管理系統，持續改善製程及作業環境，提供員工安全與健康的工作環境。



5.1 員工資訊

GRI：2-7、2-8、401-1

5.1.1 人力結構

統一實業人力結構於 2025 年 12 月 31 日台灣地區員工總人數有 1,136 人，全部員工均為正職³且全職⁴之員工，2025 年新聘台灣當地員工聘用比率約為 59%，而非當地員工聘用率為 41%，高階主管皆為台灣當地居民，然因產業特性及主要以直接生產性之工作為主，男性員工佔員工總人數約 90%，多於女性員工，管理層女性主管 23 人，占管理層總人數 11.5%。

近三年人數統計						
年齡層	2023 年		2024 年		2025 年	
	男	女	男	女	男	女
<30 歲	70	8	74	10	76	14
30~50 歲	579	45	529	43	510	35
>50 歲	348	60	403	63	433	68

2025 年學歷統計				
學歷	技術人員	專業人員	中階管理人員	高階管理階層
碩士	2	4	14	6
學士	227	46	72	10
專科	244	18	76	5
高中以下	375	20	16	1

³ 皆為 GRI 2-7 所稱之永久聘雇員工，未有臨時員工及無時數保證之員工。

⁴ 皆為 GRI 2-7 所稱之全體員工，未有兼職員工。

近三年階級人員統計			
階級	2023 年	2024 年	2025 年
高階管理階層	22	22	22
中階管理人員	203	204	178
專業人員	95	89	88
技術人員	790	807	848

註:非員工的工作者共 10 人，分別為清潔、宿舍管理及保全等承包商依合約指派。

5.1.2 員工流動

截至 2025 年 12 月 31 日止，女性新進員工占在職人數比例為 0.8%，女性員工離職比例為 0.8%；男性新進員工占在職人數比例為 8.4%，男性員工年度離職比例則為 7.7%。

2025 年新進人員統計 ⁵								
年齡層	技術人員		專業人員		中階 管理人員		高階 管理階層	
	男	女	男	女	男	女	男	女
<30 歲	33 (32%)	2 (2%)	1 (1%)	3 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
30~50 歲	57 (55%)	0 (0%)	1 (1%)	3 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
>50 歲	2 (2%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
合計	94 (90%)		10 (10%)		0 (0%)		0 (0%)	

⁵新進人員流動比例計算方式為各職務、性別及年齡新進人數/當年度新進人數。

2025 年離職人員統計 ⁶								
年齡層	技術人員		專業人員		中階 管理人員		高階 管理階層	
	男	女	男	女	男	女	男	女
<30 歲	13 (14%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
30 歲~50 歲	54 (56%)	1 (1%)	1 (1%)	3 (3%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
>50 歲	13 (14%)	2 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	2 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)
合計	83 (87%)		8 (8%)		4 (4%)		1 (1%)	

近年離職因素統計						
離職因素	2023 年		2024 年		2025 年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
工作不適	33	42.3%	18	24.7%	16	22.5%
生涯規劃	8	10.3%	18	24.7%	26	36.6%
身體因素	3	3.8%	3	4.1%	0	0.0%
過世	2	2.6%	2	2.7%	0	0.0%
家庭因素	1	1.3%	2	2.7%	6	8.5%
退休	28	35.9%	24	32.9%	21	29.6%
薪資因素	3	3.8%	6	8.2%	2	2.8%
合計	78		73		71	

⁶離職人員流動比例計算方式為 各職務、性別及年齡離職人數/當年度離職人數。

第五章 社會共榮

5.1.3 多元僱用

秉持多元雇用的理念，截至 2025 年 12 月底止，統一實業多元雇用類別，進用身心障礙員工 16 人，共超額雇用 5 人，佔統一實業總員工人數 1.4%。除此之外，本公司亦雇用 7 名原住民，佔總員工人數 0.6%；外籍移工：95 名越南籍移工，占總人數 6.5%；50 名泰國籍移工，占總人數 4.7%。

2025 年多元雇用						
年齡層	身心障礙員工		原住民		移工	
	男	女	男	女	男	女
<30 歲	0	0	0	0	32	0
30~50 歲	4	0	5	1	110	0
>50 歲	11	1	1	0	3	0
合計	16		7		145	



多元雇用職場

包容並蓄 | 潛能發揮 | 共同成長

5.2 人才培訓

GRI : 404-1

5.2.1 人才培訓

統一實業高度重視員工職涯發展與能力提升，鼓勵終身學習，並依循公司核心價值、使命與願景，持續傳承優良經驗、推動創新成長，以強化企業核心競爭力。

公司訓練體系依不同職能與發展階段，規劃四大訓練類別，分別為：

1. 新人訓練:幫助新進人員快速融入公司文化與工作環境。
2. 共通課程:涵蓋誠信經營、公司治理、法規、環安衛等基礎素養課程。
3. 管理課程:強化各級主管領導與管理能力。
4. 專業課程:依職務需求及單位職能設計，強化專業技能與應用能力。

【新人培育、經驗傳承】

新進人員報到當日即安排新人訓練課程，由各權責單位講授企業文化、誠信經營、安全衛生、環境保護等核心議題；並配對輔導人，進行一對一指導與定期學習追蹤，協助新人快速適應、吸收組織知識，2025 年新人教育訓練成果:

受訓人數	受訓人次	總訓練時數
106	184	835

【訓練規劃、終身學習】

公司每年依據發展策略與人力需求，盤點組織與個人訓練需求，規劃多元學習課程，包含各階層主管管理能力課程、員工共通核心素養課程、環境安全衛生教育訓練、身心靈健康講座、單位專業職能培訓，除內訓課程外，也積極安排員工參與外部課程，促進技能精進與跨領域交流，2025 年整體訓練結果:

員工總受訓時數(小時)	每位員工平均受訓時數(小時)
31,750.5	26.9

第五章 社會共榮

2025 年受訓實績如下表:

性別 項目 階層	男		女		總合計 ⁷	
	訓練 時數	平均每人 受訓時數	訓練 時數	平均每人 受訓時數	訓練 時數	平均每人 受訓時數
高階主管	289	13.7	25.6	8.5	314.6	13.1
中階主管	2,115.3	21.8	96.7	12.0	2,212	21.0
專業人員	663.6	16.1	440.2	10.0	1,103.8	12.9
技術人員	26,716.2	29.7	1,403.9	21.5	28,120.1	29.1
合計	29,784.1	28.1	1,966.4	16.0	31,750.5	26.9



教育訓練實績

⁷受訓總人數與員工總數一致為 1,136 人

5.3 員工權益

GRI : 2-25、2-26、2-30、201-3、401-2、401-3、404-3、405-2、406-1

重大議題	薪酬福利與勞資溝通
政策與承諾	● 政策: 建立完善薪酬福利與勞資溝通機制，營造和諧穩定之工作環境。 ● 承諾: 除持續辦理各種福利措施及休閒活動，亦落實順暢之勞資溝通管道，善盡企業對員工之責任。
目標	● 持續維持 2025 年無勞工權益重大違法(重大定義為單次受罰金額達新台幣 100 萬元以上)事件。
行動計畫	● 正面衝擊管理：企業工會定期會舉行工會理、監事會議、會員代表大會或職工福利委員會等，討論與報告員工有關的勞資議題，2025 年召集 4 次勞資會議。 ● 負面衝擊管理：為有效預防職場性騷擾、職場霸凌等議題，本公司持續檢討修正年度教育訓練計畫，辦理人權相關教育訓練。
有效性評估	● 2025 年度無違反重大法規、勞資爭議、就業服務法及性別工作平等法等情事及申訴案件發生。 ● 2025 年有 12,627 人次接受人權相關的課程訓練，訓練總人時達 13,278 總人時。
申訴機制	● 員工等利害關係人可透過人資部、工會電子信箱及工會理監事進行申訴通報，若接獲申訴案件，工會及人資部立即啟動調查，過程保密機制保護當事人。

統一實業連續五年以上無違反重大法規、勞資爭議、就業服務法及性別工作平等法，另為建立良好勞資溝通協商管道，與企業工會簽訂團體協約，並依法提撥勞工退休準備金至台灣銀行退休金專戶，福委會辦理各種福利事項及休閒活動以照顧員工，以營造幸福職場為目標而努力，皆可證明統一實業對員工的照顧及關懷。

第五章 社會共榮

5.3.1 人權政策措施及實施情形

GRI : 408-1、409-1

本公司支持並遵循國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)、《工作基本原則與權利宣言》(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 及「國際勞工組織」(International Labour Organization)，並恪遵勞動法規，杜絕侵犯人權之行為，2025 年在全球各據點之人員進用確實遵守各地勞動法令規範，未僱用童工且未發生強迫或強制勞動事件。本公司人權政策適用於所屬各級單位員工，不分國籍，並要求供應商比照，有尊嚴地對待員工、客戶，並持續提升與改善人權相關議題之管理，並特別重視以下人權議題：

1. 禁用童工。
2. 禁止強迫勞動。
3. 員工集會結社自由。
4. 反對歧視、霸凌及騷擾。
5. 提供安全、衛生、健康之工作環境。

本公司人資部為人權項目之權責單位，並同步依據 PDCA 原則進行檢討修正訂定年度教育訓練計畫，辦理各項與人權相關教育訓練課程如下，以利持續改善：身心講座 - 情緒覺察及壓力管理、員工身心健康;工作平等及勞動法令相關議題分享 - 企業如何預防與處理職場性騷擾、防範職場霸凌及建立多元性別;友善職場環境、企業永續與員工參與議題分享、人力資源、安全衛生等類別課程，2025 年有 1,101 位員工接受人權相關的課程訓練，佔總員工人數約 97%。2025 年辦理人權政策課程共 1,118 小時，全體員工參與人權課程總次數為 12,627 次，全體員工參與課程總共 13,278 小時。

課程類型	課程時數	總人次	總人時
人力資源	45	43	71
工安證照	251	517	2,090
安全衛生	187	11,599	9,880
身心健康	17	284	603
新進人員	319	184	635
合計	1,118	12,627	13,278

註:總人時為所有員工受訓時數之加總

5.3.2 勞資溝通

企業工會

為使勞資雙方溝通暢通及保障員工權益之方針得以落實，自 1989 年 8 月成立統一實業(股)公司企業工會，截至 2025 年底，除依勞動法令規定不得加入企業工會之員工以及自願不加入工會者外，企業工會會員 967 人占得加入工會員工總人數 970 人，占比高達 99.7%。

企業工會除每年舉行一年一度會員代表大會外，由會員投票選出會員代表(工會理事 9、監事 3 人)，定期、不定期會舉行工會理、監事會議，2025 年企業工會共召集 8 次理監事會議，討論與員工有關的各類議題。公司高層主管並親自出席企業工會會員代表大會或職工福利委員會，向員工代表報告公司營運狀況及在會中與員工代表直接溝通。2025 年未有接獲勞工之申訴。統一實業將持續落實順暢之勞資溝通管道，善盡企業對員工之責任。

2025 年工會辦理休閒活動:



東石外傘頂洲自強活動



台南市勞資競賽活動



統一實業盃保齡球比賽活動

勞資會議

本公司每季召開勞資會議，2025 年共召開 4 次勞資會議，勞資雙方代表共有十四位，其中勞方代表佔總人數二分之一。資方於會議開始前向勞方報告公司營運近況，亦針對員工權益、薪資福利、公司制度等相關議題進行提案討論，使勞資雙方透過勞資會議展開即時的溝通協調，建立良好的勞資溝通管道。

2025 年勞資會議討論重點摘要：

勞方與資方代表提出：結婚禮金與三節獎金調整、屆退人員考績制度優化、育嬰留停與家庭照顧假新制之相關規定等，皆獲勞資雙方同意實施。

團體協約

公司與企業工會於 2013 年首次簽訂團體協約，並每 3 年定期辦理協商；第四次團體協約於 2022 年 12 月簽訂，效期至 2025 年 11 月，嗣於 2026 年 3 月完成最新團體協約簽訂。依團體協約法相關規定，新約簽訂前原協約勞動條件仍持續適用，員工權益不受影響，並持續保障勞資雙方權益，強化勞資合作。截至 2025 年底團體協約涵蓋的員工比例占全體員工比例達 90%，納入健康與安全等相關議題，針對安全衛生措施、訓練、健康檢查、安全衛生委員會等相關議題進行說明，企業工會除保障員工權益外，更照顧員工健康與安全。對於未受團體協約涵蓋之員工，我們仍依公司政策，遵守一致性的勞動條件與勞動契約規範，並不因團體協約是否涵蓋而受有影響。

員工意見調查

本公司由人資單位辦理員工意見調查，透過每次教育訓練之學員課後意見，調查各課程對員工職涯發展面向之意見。

調查期間：2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日

調查頻率：每年辦理 3 次。

負責調查單位：人資部

調查對象：各單位參與教育訓練人員

調查覆蓋率：全體員工覆蓋率 15%（如以參訓者計，覆蓋率為 99%）。

主要調查構面：公司舉辦教育訓練課程對於員工職涯發展成效。

調查結果：

員工整體滿意度為 98.5%，顯示員工對公司學習資源及課程品質具有高度肯定。

針對調查結果之改善計畫內容：

依員工意見調查結果，本公司持續推動教育訓練優化，依課程滿意度與建議回饋，調整課程內容與授課方式，持續提升學習成效（延續 98.5%高滿意度成果）。

第五章 社會共榮

5.3.3 薪酬與福利 GRI : 2-21、202-1

薪酬福利：

員工是公司最寶貴的資產，為了讓每位員工職場上，盡力發揮所能，我們定期考核表現成效，給予合理的薪資報酬。在員工福利方面，我們提供了完善的福利措施與設施，提供各項補助及優於法令規定的退休福利制度，以感謝員工辛勞及對公司之貢獻。相關福利和退休措施與政策等資訊皆有揭露於本公司網站及年報。

非擔任主管職務之全時員工⁸

年度	2024	2025	差異
人數	1,078	1,086	+8
薪資平均數(千元)	846	916	+70
薪資中位數(千元)	813	871	+58

薪酬管理⁹：

本公司年度員工績效考核於每年 12 月實施，依此考核結果發給考績天數獎金及決定考績調薪幅度。截至 2025 年 12 月底止，統一實業基層技術人員女性員工平均標準薪資為當期台灣地區法定基本工資的 1.3 倍，基層技術人員男性員工的平標準薪資約為基本工資的 1.5 倍(2025 年基本工資為 28,590 元)，因產業特性以直接生產工作為主，而男性員工占直接生產人員數約 94%。

平均標準薪資較法定工資倍數：

員工類別	男性	女性
高階經理人	4.3	3.1
中階管理階層	2.4	2.0
專業人員	1.9	1.5
技術人員	1.5	1.3

⁸ 係指企業全體受僱員工扣除經理人、董事、給薪未滿六個月且為全時工作者（排除部分工時員工）的薪資總額。

⁹ 薪酬最高個人之年度總薪酬總薪酬資訊公司有保密規定，故暫不揭露，因此除依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範揭露非擔任主管全時員工薪資相關資訊外，僅揭露個員工職級對應法定基本工資相關資訊。

福利措施：

2025 年福利措施實績如下：

權益類型	福利項目	2025 年實績
法定 權益措施	保險類	全體員工依法投保勞、健保、團體險、人壽保險、國外出差人員旅行平安險
	休假類	依勞基法給予各類假別(如國定假日、特休、產假、婚假、喪假、病假、事假、公假、育嬰假等)
	退休制度	依據法規分別依新、舊制提撥退休金至各專戶。
優於法規 福利措施	婚喪喜慶補助	補助 538 千元，共有 70 位員工受惠。
	子女教育補助	補助 962 千元，共有 284 位員工受惠。
	文康活動補助	補助全體員工 4,521 千元。
	福利品發放	發放全體員工實體物品(如食品、保健品等)，發放價值 10,568 千元。
	其他(制服、保險、雜費)	補助全體員工 4,267 千元。

其他福利措施	
生活支持	提供員工宿舍、停車場、自助餐廳及托兒服務優惠，以協助員工兼顧工作及家庭需求
健康關懷	設置哺乳室、員工輔導室，並提供特約心理諮商優惠，以協助員工身心健康與壓力調適。
休閒與員工活動	提供籃球場、桌球台及露營設備，鼓勵員工從事休閒活動，促進工作與生活平衡

第五章 社會共榮

育嬰留職停薪情形:

育嬰留職停薪人員統計				
性別/合計	2024		2025	
	男	女	男	女
當年度實際申請育嬰留停人數(A)	1	1	1	0
當年度育嬰留停應復職人數(B)	1	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(C)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(D)	2	0	0	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作 一年人數(E)	2	0	0	1
當年度育嬰留停復職率%(C/B)	0	0	0	0
留任率%(E/D)	100	0	0	100

退休制度：

為增進員工退休後的生活保障，除依法成立勞工退休準備金監督委員會，並訂定退休辦法，依每月薪資總額 3% 之比率提撥退休準備金至本公司臺灣銀行退休金專戶，每季公告對帳單收支狀況，以保障員工權益。另適用勞工退休金條例之員工，依每月工資 6% 提繳勞退新制員工退休金至勞保局勞工個人專戶，以照顧員工退休後之生活。員工申請退休時，除上述退休金外另再發給退休金紀念金質獎牌，以感謝員工辛勞及對公司之貢獻。

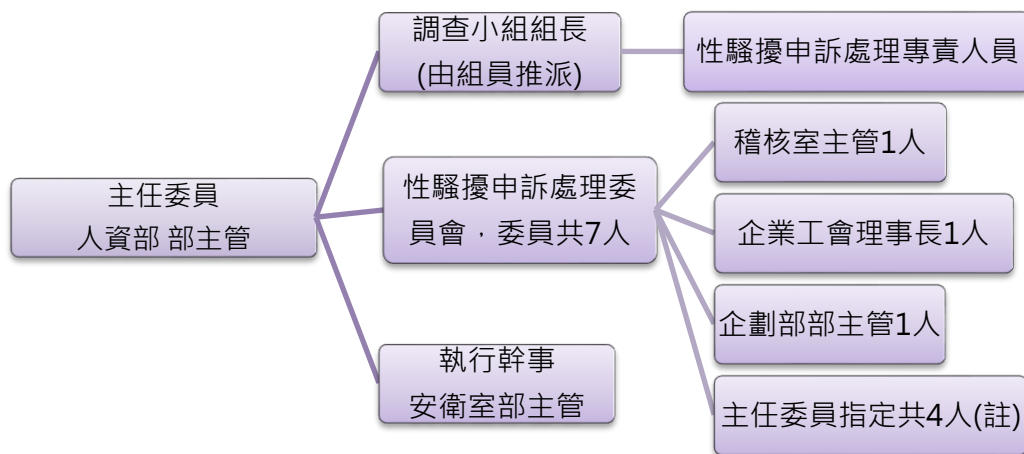
5.3.4 申訴(輔導)機制

除勞資會議、企業工會會員代表大會及職工福利委員會，本公司設有「性騷擾申訴處理委員會」、「獎懲委員會」及「考績申訴委員會」，提供員工各種不同的申訴管道。各委員會均有一定比例之勞工代表參與，以期公平、妥適處理各項員工申訴問題。有關重大營運變化的最短預告期，本公司將依據勞動基準法第16條規定，預告勞工終止勞動契約預告期間依下列各款之規定：

- (1) 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- (2) 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- (3) 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

性騷擾申訴處理委員會：

性別平權觀念，在各廠區公告「防治性騷擾」聲明，並訂定「性騷擾申訴處理辦法」，以積極宣導及推動各項反性別歧視之政策及作為，防止任何職場性騷擾情事之發生。統一實業嚴格禁止任何形式之性騷擾行為在工作場所發生。2025 年度無申訴案件，性騷擾申訴處理委員會組織圖如下：¹⁰

**獎懲委員會：**

2025 年度獎懲委員會共有 0 件獎懲，其運作狀況如下：

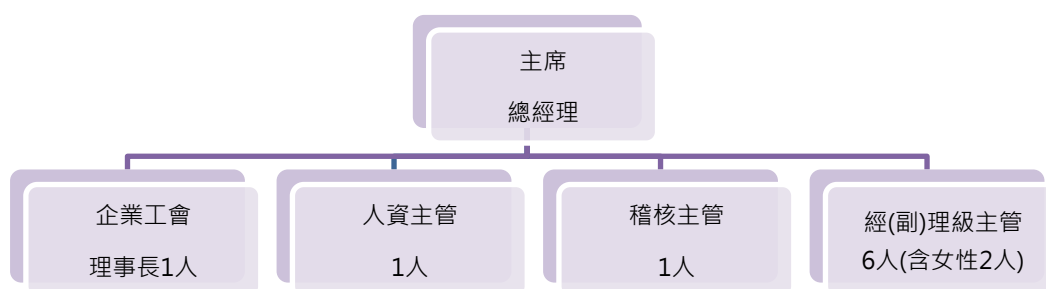
- (1) 員工依管理規章規定，如有符合獎勵或懲處規定者，由單位主管簽呈駐廠董事核准，再轉送獎懲委員會進行討論。
- (2) 獎懲委員會召開時，獎懲當事人員工及單位直屬主管須親自出席說明；為保障員工權益，本公司企業工會理事長亦須出席且為獎懲委員會當然委員之一，2016 年起亦新增一名女性主管出席獎懲委員會及擔任委員，以達兩性平等。

¹⁰必要時主任委員可指定外聘專家委員 1 人

第五章 社會共榮

- (3)獎懲委員會採合議制，由人資部統計所有委員投票決定獎懲狀況，再將獎懲結果當場告知當事人員工，最後人資部再依結果進行公告及功過規定執行及記錄。

獎懲委員會組織圖：



考績申訴委員會：

2025 年度考績申訴委員會共有 0 人提出申訴申請，其運作狀況如下：

- (1). 統一實業員工年終考績標準依個人每月績效考核、工作態度、敬業精神及品德等，為考核標準，2025 年統一實業員工不分職級和性別，接受考績評核的比例達 99%。
- (2). 年終考績考核完畢公布後，對年度考績有疑問之員工，可在人資部公告考績申訴受理期間內，提出申訴申請。受理申訴申請後，另請單位直屬主管詳述核定考績的事實或理由，以為考績申訴委員會審核時之參考。
- (3). 人資部資料整理完備後，通知考績申訴委員會成員擇期召開考績申訴委員會。委員會召開時，申訴員工當事人及直屬單位主管必須親自到場說明，最後由考績申訴委員會做成決議指示人資部通知申訴當事人維持或更改考績。
- (4). 考績申訴委員會組織，設有主席 1 人，委員 2 人；此外人資主管、單位主管及當事人應列席參加。

5.4 職場安全衛生

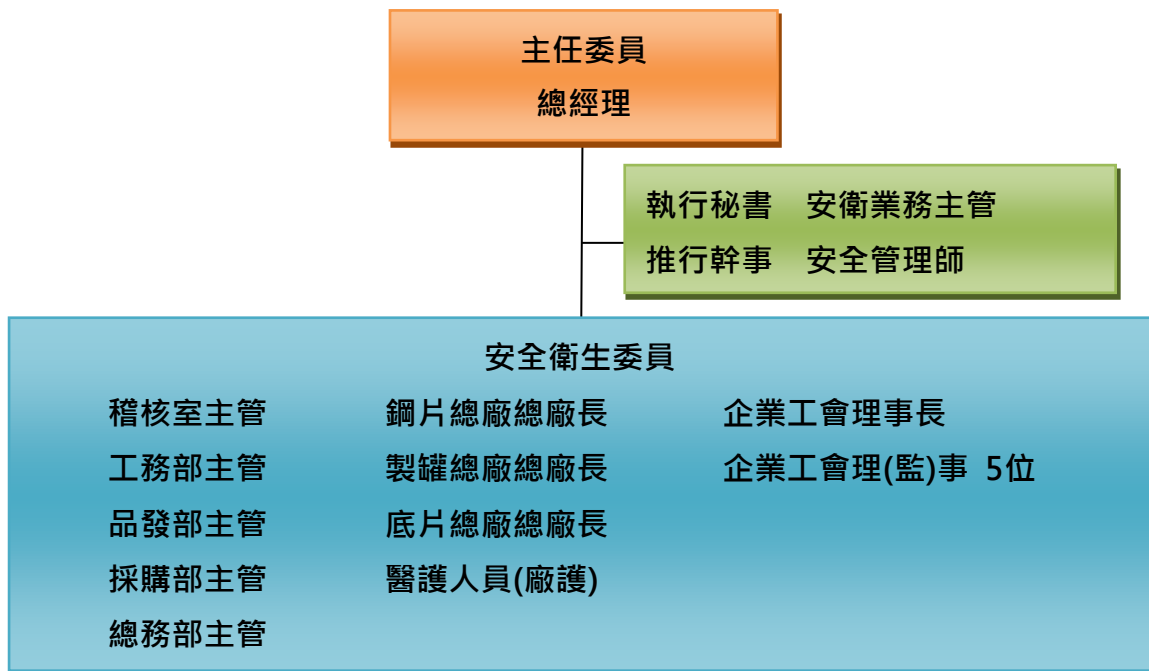
GRI：403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10

重大議題	職業安全衛生
政策與承諾	政策:尊重生命、重視安衛、全員參與、持續改善 承諾:遵守六大安全衛生承諾，提供安全與健康的工作環境: 1.重視生命價值，善盡企業社會責任。 2.遵守政府法規，以保護工作者為依歸。 3.消除危害隱患、關注身心健康，提供安全健康的工作條件。 4.依循教育訓練政策，讓安全衛生觀念融入作業流程中。 5.提供工作者及其代表參與職安衛管理系統的機制。 6.持續改進職安衛管理系統，提昇安全衛生績效。
目標	● 持續降低危害風險、提升安衛意識為主，並以「守規防災」為 2025 年度安全衛生方針。 ● 以零重大災害為目標，全體員工共同努力降低職業災害發生。 ● 持續取得 ISO 45001 及 TOSHMS 安全衛生管理系統相關續證證書。
行動計畫	● 透過安全衛生委員會，每季定期召開會議共同審議、檢討安全衛生管理議題(2025 年共召開 4 次會議)，並委由統一企業實施工安輔導查核以預防職災相關事故發生，並透過職安衛相關年度訓練及宣導規劃，強化員工及工作者安全意識。 ● 依據公司安全衛生工作重點方向，以「守規防災」為年度安全衛生方針，完成「全員守規，降低危害風險」、「日常警惕，提升安衛意識」之重點項目。
有效性評估	● 實施零災害運動，期望各單位共同預防事故發生，達成零災害目標者核發獎金。2025 年度共核發獎金新台幣 116 千元。
申訴機制	● 本公司設有職災相關事件通報管道，若接獲通報將成立事故調查小組，進行事故原因之調查分析及擬定矯正措施。

第五章 社會共榮

➤ 安全衛生委員會架構及職掌事項

安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，相關單位主管、工安人員、員工代表等出席參加會議，其中員工代表(6 人)佔委員會人數(18 人)1/3。本委員會每三個定期召開會議，由總經理擔任主席，與全體委員共同審議、檢討安全衛生管理議題，例如：安全衛生目標、職業災害事故調查及統計、教育訓練、危害風險評估、勞動檢查、改善績效、健康檢查...等。



職務	職責
主任委員	1.綜理安全衛生管理之責。 2.主持會議、裁決會務。 3.核定安衛政策及手冊。 4.主動詢問員工代表意見。
執行秘書	輔助主任委員綜理會務。
推行幹事	1.規劃召開會議。 2.執行追蹤決議及交辦事項。 3.行政庶務工作。
安全衛生委員	1.執行決議及交辦事項。 2.提供建議及反應問題。 3.所屬協調聯絡、使系統維持及持續改善。

5.4.1 「實在安心」安衛家族

擔任安衛家族核心企業，邀集公司 20 家承攬商籌組「實在安心」安衛家族，推展安全衛生至各個家族成員。

➤ 安衛家族運作項目及活動

項次	項目	說明
1	專業稽核	現場評鑑、輔導查核及 FR(失能傷害頻率)/SR(失能傷害嚴重率)。
2	溝通研討	聯繫會報、高階論壇及教育訓練。
3	宣導推廣	健走活動、親子闖關及健康週計畫。
4	榮譽表揚	年度大會師及卓越獎評選。



實在安心安衛家族教育訓練



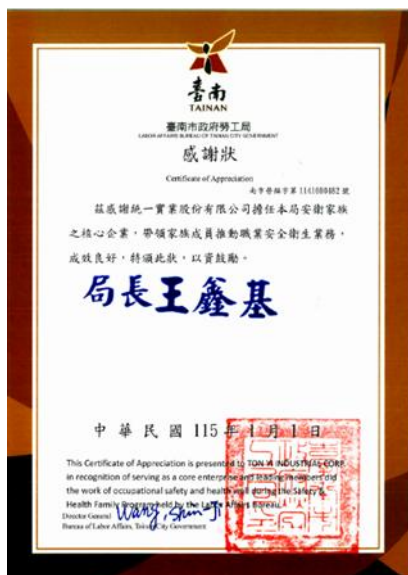
安平健走活動



關子嶺健走活動

第五章 社會共榮

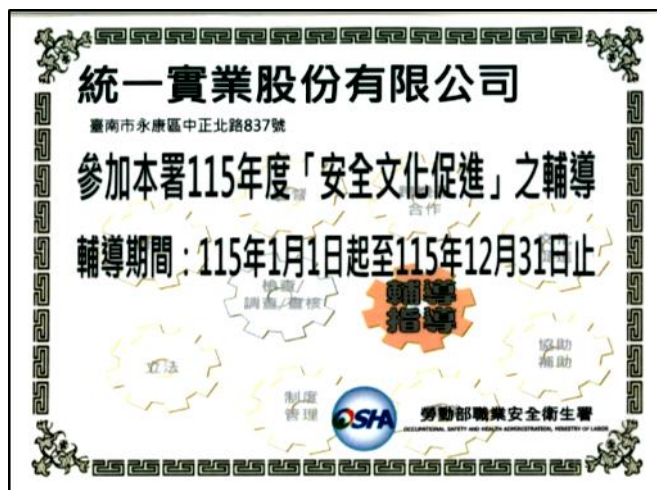
統一實業參與台南市政府勞工局舉辦安衛家族相關活動，2025 年擔任核心企業帶領家族成員推動安全衛生活動表現優良，獲頒 114 年度核心企業-統一實業獲頒績效評選優等獎，並列為安全文化促進輔導對象，勞動檢查將以輔導替代檢查，推動核心家族及家族成員永續發展。



家族核心推動安衛成效良好感謝狀



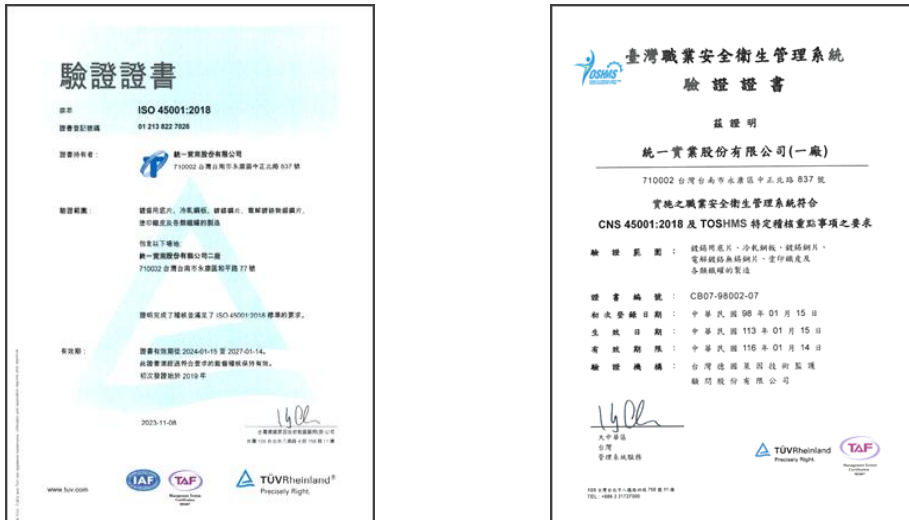
核心企業-統一實業獲頒績效評選優等獎



出勤表現優良-安全文化促進輔導對象

5.4.2 職業安全衛生管理系統

為了持續降低職業災害、提昇安全衛生績效，本公司自願性遵循 ISO 45001:2018，並依 CNS 45001:2018 標準，推展職業安全衛生管理系統，取得 ISO 45001 及 TOSHMS 驗證證書；職業安全衛生管理系統含蓋於本公司廠區內進行作業活動之人員、設施及設備。



證書期限 2024.11.19 ~ 2027.1.14

➤ ISO 45001 管理系統人員培訓

對於 ISO 45001 管理系統的運作與推行，於作業前會舉辦教育訓練及會議，使系統運作相關人員具備專業知識，並落實系統的運作及流暢性。

培訓項目	法規查核	風險評估	內部稽核
培訓人數	27	27	25

➤ 員工諮商與參與

建立完善的諮商與參與管理程序及管道，藉由該機制讓員工能積極參與系統運作，雙向溝通以落實實行安全衛生管理，解決安全衛生問題。對於提出安全衛生相關諮詢與參與員工，亦於諮商與參與管理程序書內規範公司不得對員工有不利之處置；另外工會設立意見信箱提供員工更多元的溝通管道。

工會信箱: entpuni@tonyi.com.tw

第五章 社會共榮

➤ 安全觀察

預防員工不安全行為，降低職業災害發生風險；各級主管人員，在作業場所實施定期性、臨時性或計畫性的現場走動管理，觀察作業人員不安全動作(或行為)，以及不安全設備或環境，並立即導正，以防止職業災害發生的行為。

2025 年安全觀察統計						
觀察類型	定期	不定期				合計(次)
	日常作業	新進員工	災害	職務變動	復工	
觀察次數	98	32	19	1	0	150

➤ 管理系統運作架構

職業安全衛生管理系統 ISO 45001 範疇涵蓋全體員工及相關工作者進行之作業活動，依循 P-D-C-A 系統化管理運作架構，持續消除危害，降低職業災害風險。並藉由內部稽核、管理審查及外部驗證稽核等方式，審視執行成效及改進。秉持 ISO 45001 持續改善的精神，2025 年度安全衛生提案改善案件共 491 件，佔公司總提案件數的 14%，對提案者給予提案獎勵，透過員工的參與，持續改善工作環境及管理。

● ISO 45001 管理系統運作程序

ISO 45001 架構	統一實業相關程序
4 組織前後環節	◆ 公司前後環節處置程序
5 領導與工作者參與	◆ 職安衛角色與權責、安全衛生委員會、諮商及參與等
6 規劃	◆ 風險與機會評估、法規鑑別、目標與方案
7 支援	◆ 教育訓練、內外部溝通、文件/記錄管制
8 運作	◆ 安衛運作規劃管制等 24 項程序
9 績效評估	◆ 法規查核、績效量測與監督、內部稽核、管理審查
10 改進	◆ 事故調查、不符合事項及矯正措施

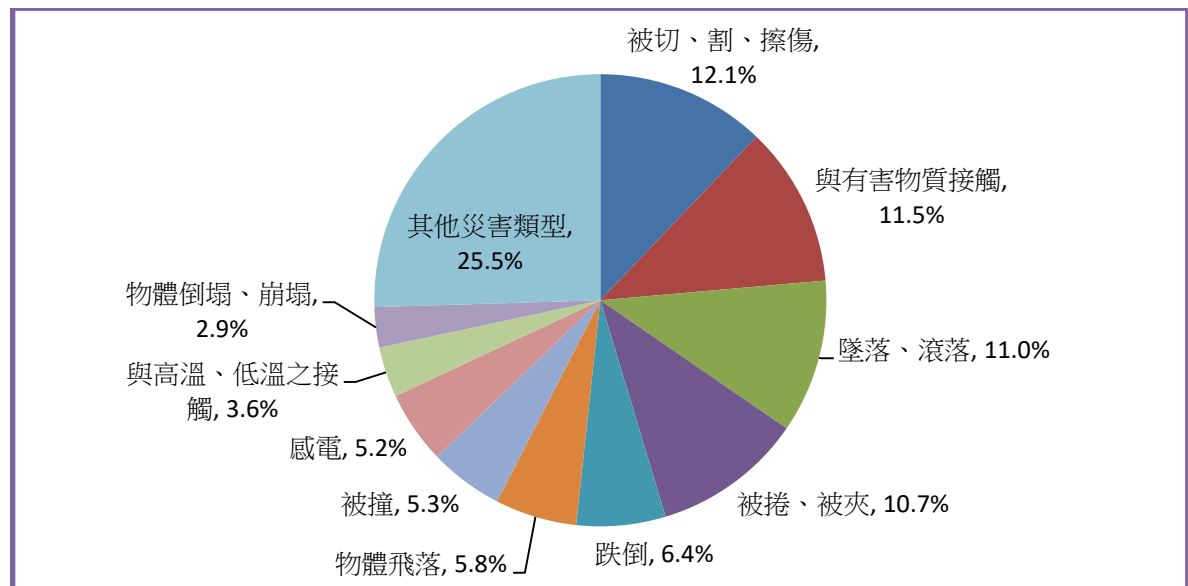
➤ 2025 年安全衛生績效指標

項次	類別		績效指標名稱	績效指標計算方式	目標值	實際值
	主動	被動				
1	✓	-	管理方案達成率	(符合預定進度與成效之方案總數/方案總數) × 100%	90%	87%
2	✓	-	安全衛生教育訓練達成率	(教育訓練完成總數/教育訓練應實施總數) × 100%	90%	95.6%
3	✓	-	安全衛生巡檢缺失改善率	(缺失改善數/缺失總數) × 100%	90%	100%
4	✓	-	危險性機械設備定期檢查合格率	(合格數/檢查總數) × 100%	100%	100%
5	✓	-	環測符合率(化學性)	(合格數/測定總點數) × 100%	100%	100%
6	✓	-	建議事項改善率	(改善完成數/建議事項總數) × 100%	90%	104%
7	✓	-	安全觀察活動達成率	(目標達成件數/目標訂定總數) × 100%	100%	100%
8	-	✓	特殊健檢異常率	(四級新增人數/健檢總人數) × 100%	1%	0.7%

第五章 社會共榮

5.4.3 危害辨識風險評估

成立危評推動小組，執行危評人員需接受危評訓練。辨識工作環境危險因子，考量任何現存控制措施，評估因危害而造成之風險，並決定降低風險的方式，訂定安全衛生管理方案持續改善。2025 年危害風險評估結果，本公司比例較高的危害類型包括被切割傷、被夾被捲、墜落滾落、與有害物接觸等四項，總風險評估件數 3,090 件，其中火災占比 2.74%。



● 風險控管措施:

於危害辨識風險評估後，並決定降低風險的方式，另外列入訂定安全衛生管理方案、利害相關者需求與期望及組織前後環節鑑別之行動措施，以求持續改善員工職場作業環境。

改善執行措施	件數
安全衛生管理方案	30
虛驚事件	43
利害相關者需求與期望行動措施	15
組織前後環節鑑別行動措施	22

● 2025 年執行風險控制措施方案

名稱	風險 類型	預防及改善措施	執行內容及成效
鑑別重大 火災安全 議題	火災 爆炸	危險區域劃分及管	危險物品庫房採防火防爆器具，通風換氣系統
		火災感測系統優化	設立紅外線、光電式分離型反射式探測器
		緊急應變措施、訓練	消防安全競賽、火災通報作業流程及設備演練
		救災資訊強化、專業人才儲備	統一集團消防資訊分享、消防訪視，儲備消防證照人員
鑑別天災 議題	天災	地震預警系統	建立 P 波地震預警系統
		豪雨水位預警系統	建立豪雨附近河川水位預警系統
鑑別安全 衛生議題	切割 捲夾	機械本質安全改善及人員作業觀察	普查廠內作業製程有風險的區域及人員不安全行為，列為改善重點
	墜落 滾落	強化降低墜落之風險。	1. 屋頂已全方面增設護欄以符合法規需求 2. 廠內生產線欄杆維護，高度優於法規規範。
	其他	鼓勵員工提出虛驚事件(含所有災害類型)	推動員工提出虛驚事件，將危害預先預防及排除。

第五章 社會共榮

5.4.4 職災事故調查與改善

職業災害事故調查邀集單位主管、作業人員、安全衛生管理人員、勞工代表及其他相關專業人員組成事故調查小組，進行事故原因之調查分析及擬定矯正措施，事故發生後及矯正措施完成後，皆需對該作業進行風險與機會評估。

以零災害為目標，全體員工共同努力降低職業災害發生。當零星工安事故發生，針對發生職災的作業再次進行風險評估，持續改善工作環境，提升工作場所的安全與衛生。

1. 委由統一企業實施集團關係企業安全促進服務，消除危害隱患。
2. 為消弭不安全行為，預防職災發生，持續推動安全觀察活動。
3. 總經理會同單位主管及工安人員，每半年定期至廠內實施安全巡檢，缺失項目要求改善，並提列優良項目供他廠參考。
4. 制定安全衛生評核方案，加強工安查核頻率，並提列重複發生之違規事項管理管制。
5. 實施零災害運動，期望各單位共同預防事故發生，達成零災害目標者核發獎金。2025 年度共核發獎金新台幣 116 千元。

➤ 近三年職業災害類型統計(件數):

主要職災類型	2023 年	2024 年	2025 年
1. 被切、割、擦傷	3	3	3
2. 被捲、被夾	1	0	1
3. 滾落、墜落	1	0	1
4. 物體飛落	0	2	1
5. 跌倒	1	1	1
6. 不當動作	0	0	0
7. 與有害物接觸	1	0	0
8. 其他	0	0	0
合計	7	6	7

➤ 近三年職業災害統計指標

項目\年度	2023	2024	2025	金屬製品 製造業同類 產業
失能傷害頻率(FR)(同傷害率、可記錄之職業傷害率)	3.17	2.70	3.63	2.06
失能傷害嚴重率(SR)	17	16	15	138
總和傷害指數(FSI)	0.23	0.20	0.23	0.53
失能傷害平均損失日數 (損失日數/傷亡人數)	5.57	6.00	4.38	-
損工日數率(LDR)	17.69	29.32	15.89	
失能傷害次數	7	6	8	-
嚴重傷害次數	1	3	2	-
嚴重職業傷害比率	14%	27%	25%	-
死亡人次	0	0	0	-
職業傷害死亡率	0	0	0	-
職業疾病次數	0	0	0	-
職業疾病發生率	0	0	0	-
缺勤率(%)	0.56	0.25	0.23	-
年度員工總工時	2,204,400	2,216,984	2,203,200	-
嚴重傷害定義依據職業安全衛生法第 37 條第 2 項規定： 一、發生死亡災害。 二、發生災害之罹災人數在三人以上。 三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。 四、其他經中央主管機關指定公告之災害。 所發生上述職業災害之一者，主動於八小時內通報勞動檢查機構。 損工日數率(LDR): (總損工日數/ 總工作小時) *200,000。 上開資料統計對象為本公司員工。				

2025 年非員工合約承攬商工傷統計(保全、清潔人員、宿舍管理員)

合約承攬商	總經歷工時	發生工傷次數	發生工傷 時數
警衛	8,760	0	0
清潔人員	7,968	0	0
宿舍管理員	8,760	0	0

第五章 社會共榮

5.4.5 安全衛生教育訓練

為充實員工安全衛生知識及專業能力，訂定年度安全衛生教育訓練計畫，規劃舉辦各項課程。所有課程費用皆由公司支付，若為非上班時間參加專業證照培訓則給予補休，鼓勵員工參加訓練。對於主管機關舉辦的安全衛生宣導會或講習課程，亦優先派員參加，以瞭解主管機關訊息及法規新訊。除辦理安全衛生教育訓練課程外，另辦理安全衛生相關證照新訓及在職教育訓練達 1,083 人次，總費用新台幣 474 千元，2025 年安全衛生相關證照新訓及在職教育訓練統計表如下：

證照項目	證照類別	受訓人次	費用(千元)
在職教育訓練	◆ 危險性機械及設備操作類。 ◆ 特殊與高風險作業主管類。	460	81
新訓教育訓練	◆ 職安管理與領導職能類。 ◆ 醫療救護與健康促進類。 ◆ 消防、保安與專項法規類。	72	382

5.4.6 職業健康服務與健康檢查

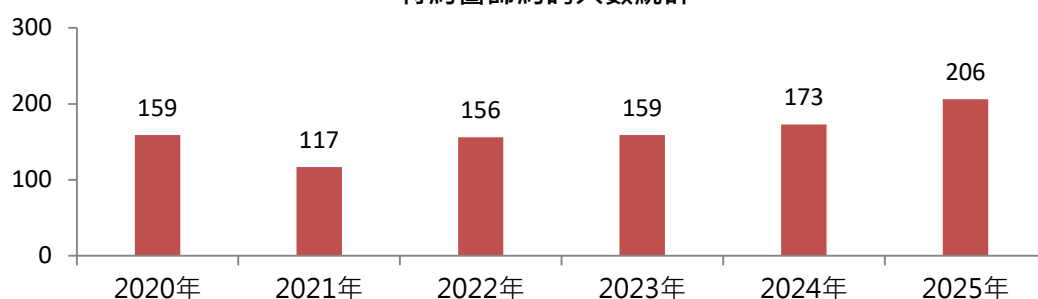
➤ 特約醫師臨場健康服務

分別由郭綜合醫院職業醫學科廖再緯醫師及雨欣診所家庭醫學科王又亮醫師擔任本公司健康服務特約醫師，每月共三次至公司臨場健康服務，提供員工健康指導及建議，並不定期至現場訪視。主要臨場服務項目包含健檢結果諮詢、選工配工復工評估、作業場所環境危害評估、工作負荷評估、健康諮詢與指導等，臨場健康服務日期、地點、臨場服務事項等公告周知，所有員工皆可預約諮詢。

特約醫師 現場訪視	
--------------	--



特約醫師約詢人數統計



➤ 員工健康檢查

公司定期實施員工健康檢查，包括一般、特殊及食安特定健檢等項目。基於照顧員工，本公司一般健檢項目也由法定的 20 項增加為 52 項，優於法規，更全面的讓員工透過健檢，瞭解自己健康情形，期能達到疾病預防與健康促進。為了提升健檢意願，分四梯次安排在公司內檢查，以便員工於上班時間直接受檢，且健檢費用全額由公司支付，對於健檢有疑問或異常者，皆可約詢特約醫師，由特約醫師予以各別解說。另由廠護實施員工健康管理，追蹤員工複檢情況及衛教宣導，近三年健康檢查如下：

健檢類別	2023 年		2024 年		2025 年		說明
	人數	比率%	人數	比率%	人數	比率%	
1.一般健檢	-	-	906	97.0	-	-	每二年實施一次。
2.特殊健檢	330	97.0	290	96.9	268	98.9	包含噪音、游離輻射、粉塵、正己烷、鉻酸、汞等作業。
3.食安健檢	383	97.4	278	99.6	401	98.8	食品安全相關作業人員受檢。
金額合計	207 千元		986 千元		240 千元		-
備註:健康檢查未受檢人為當年度退休員工及離職員工							



員工踴躍參加健檢情形

5.4.7 健康促進

➤ 防疫衛教宣導

2025 年公司以「糖尿病防治」為健康促進計畫為主題，相關實施活動內容如下：

類別	重點項目	詳細內容與數據
教育訓練概況	專業指導	邀請郭綜合醫院 廖再緯醫師 進行專業宣導，涵蓋成因、併發症防治，並強化定期複檢與按時服藥觀念。
健康追蹤管理	追蹤對象	糖化血色素 $HbA1c \geq 6.5\%$ 之員工，總計 63 位納入追蹤。
核心實施成果	改善成效	共 34 位 員工參加健康促進計畫，共有 26 位員工糖化血色素成功下降定期追蹤：42 位(多數已進入穩定醫療模式)。



活動照片

➤ 接種流感疫苗

114 年秋冬流感高峰期，面對全球新冠肺炎 (COVID-19) 病毒株持續變異 (如 LP8.1 等新興變異株) 之挑戰，加上秋冬季節流感病毒預期將進入流行高峰，職場面臨「呼吸道雙重疫情」併發之高度風險。

公司積極響應政府防疫政策，並構建職場健康防護網，降低同仁因群聚感染引發重症或併發症之可能性，特推動職場疫苗接種計畫。本次與台南市永康區衛生所及杏新耳鼻喉科診所深度合作，由專業醫護團隊進駐公司提供便捷接種服務，總計 167 人、COVID-19 莫德納 LP8.1 疫苗總計 45 人，由診所醫護人員至公司內完成疫苗接種。



同仁接種公費流感及 COVID-19 莫德納 LP8.1 疫苗

5.4.8 職場消防安全 SDGs 揭露評選

參加職場消防安全 SDGs 揭露實務建議指南推動計畫，通過決審，獲選為 2025 年職場消防安全 SDGs 揭露實務建議指南推動計畫榮獲優良、潛力之企業。



5.5 社會鄰里

GRI : 413-1

5.5.1 社會關懷

與社會互動深耕各鄉鎮鄰里，秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，投入社會公益，持續協助社會發展，共創更美好生活。

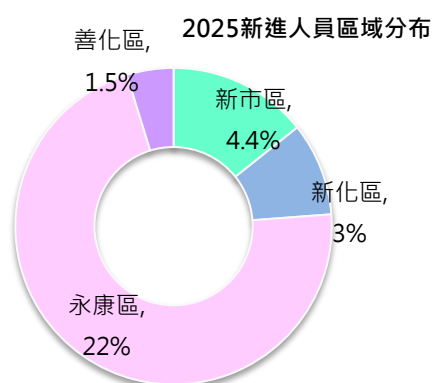
公司位於台南市永康區鹽水溪旁，每逢颱風豪雨易造成周遭淹水災情，逢雨季來臨公司安排人員與公所定期疏通水溝清除雜草等工作，維持水溝疏通。並為防治登革熱，均有落實雨後巡視內外環境，清除孳生源。

除了維持資源回饋鄉里社區之互動外，更重視廠區周圍居民空氣品質及周遭環境衛生，強化各項控管，為永續環境而努力。

贊助項目	贊助內容
鄰近社區發展協會節慶活動。	30 箱飲品飲料。
鄰近廟宇宗教活動。	100 箱泡麵食品及 10 千元。
114 年第 47 屆全國小學生柔道邀請賽。	超商商品卡 6 千元。

5.5.2 在地就業

統一實業公司雇用居住鄰近區域(永康區、新市區、新化區、善化區)員工，佔新進員工人數比例 31%



統一實業歷年來積極參與鄰近各學校、社區及就服中心主辦之徵才活動，以及舉辦企業參訪。2025 年度共參與 23 場次的徵才活動及安排了 1 場次的學生至公司參訪；除了充實公司人才來源外，亦能為在地學生提供更多的工作機會，與學校老師建立良好的互動關係，安排相關講座分享，讓學生能及早熟悉職場文化，替未來做準備！

附錄一:GRI 準則指標對照表

附錄一:GRI 準則指標對照表

一般揭露:2021

GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
2-1	組織詳細資訊	2.1 關於統一實業	17
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5
2-4	資訊重編	關於本報告書	5
2-5	外部保證/確信	關於本報告書、確信項目彙總表、會計師有限確信報告	5、 124- 127
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.2 供應鏈管理	45
2-7	員工	5.1 員工資訊	81
2-8	非員工的工作者	5.1 員工資訊	81
2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理與誠信經營	25
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理與誠信經營	25
2-11	最高治理單位的主席	2.3 公司治理與誠信經營 本公司董事會主席並未兼任公司高階管理職位，維持治理與營運職能分離，確保董事會能有效監督管理階層。	25
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 重大議題	9
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 重大議題	9
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3 公司治理與誠信經營	25
2-15	利益衝突	2.3 公司治理與誠信經營	25
2-16	溝通關鍵重大事件	關於本報告書 2025 年度無嚴重影響報告之事件，亦無重大內控缺失事項。	5

附錄一:GRI 準則指標對照表

GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 公司治理與誠信經營	25
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 公司治理與誠信經營	25
2-19	薪酬政策	2.3 公司治理與誠信經營	28
2-20	薪酬決定流程	2.3 公司治理與誠信經營	28
2-21	年度總薪酬比率	5.3.3 薪酬與福利 總薪酬資訊公司有保密規定，故暫不揭露。	92
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	7
2-23	政策承諾	2.3 公司治理與誠信經營	25
2-24	納入政策承諾	2.3 公司治理與誠信經營	25
2-25	補救負面衝擊的程序	各章節管理方針表	8 、 17 、 38 、 52 、 80 、
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	各章節管理方針表	8 、 17 、 38 、 52 、 80 、
2-27	法規遵循	2.5 法規遵循	35
2-28	公協會的會員資格	2.6 參與外部組織與倡議	37
2-29	利害關係人議合方針	1.1 重大議題	9
2-30	團體協約	5.3 員工權益	87

附錄一:GRI 準則指標對照表

重大主題揭露

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 3 重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.1 重大議題	9
	3-2	重大主題列表	1.1 重大議題	9
	3-3	重大主題管理	1.1 重大議題	9
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經濟績效	21
	201-2	氣候變遷所產生的財務之影響及其他風險與機會	4.2 氣候變遷與能源管理	55
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.3 員工權益	87
	201-4	取自政府之財務補助	2.2 經濟績效	21
GRI 202 市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3.3 薪酬與福利	92
GRI 205 反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 公司治理與誠信經營	25
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 公司治理與誠信經營	25
GRI 301 物料	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 環境管理組織	53
	301-2	使用回收再利用的物料	4.1 環境管理組織 4.5 循環經濟	53、 76
	301-3	回收的產品及其包材	4.1 環境管理組織 4.5 循環經濟	53、 76
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 氣候變遷與能源管理 4.5 循環經濟	55、 76
	302-3	能源密集度	4.2 氣候變遷與能源管理	55
	302-4	減少能源消耗	4.2 氣候變遷與能源管理	55

附錄一:GRI 準則指標對照表

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 氣候變遷與能源管理	55
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 氣候變遷與能源管理	55
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 氣候變遷與能源管理	55
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 氣候變遷與能源管理	55
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 氣候變遷與能源管理	55
	305-7	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ）、及其它顯著的氣體排放	4.4 廢棄物與空氣污染管理	71
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工資訊	81
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3 員工權益	87
	401-3	育嬰假	5.3 員工權益	87
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全衛生	97
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職業安全衛生	97
	403-3	職業健康服務	5.4 職業安全衛生	97
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業安全衛生	97
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生	97
	403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全衛生	97

附錄一:GRI 準則指標對照表

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
	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	5.4 職業安全衛生	97
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全衛生	97
	403-9	職業傷害	5.4 職業安全衛生	97
	403-10	職業病	5.4 職業安全衛生	97
GRI 416 顧客健康 與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	3.1 顧客健康與安全	38
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.5 法規遵循、3.1 顧客健康與安全	35、38
GRI 417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 顧客健康與安全	38
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.5 法規遵循	35
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.5 法規遵循	35
GRI 418 顧客隱私	418-1	經證實侵犯顧客隱私權或遺失客戶資料的投訴	2.5 法規遵循	35

一般主題揭露:

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
GRI 204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 供應鏈管理	45
GRI 205 反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 公司治理與誠信經營	25
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 公司治理與誠信經營、稽	25

附錄一:GRI 準則指標對照表

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
			核室執行內控調查，2025 年度無重大內控缺失事項。	
GRI 303 水與流放水	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	65
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	65
	303-3	取水量	4.3 水資源管理	65
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	65
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	65
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物與空氣污染管理	71
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物與空氣污染管理	71
	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物與空氣污染管理	71
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物與空氣污染管理 4.5 循環經濟	71、 76
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物與空氣污染管理	71
GRI 308 供應商 環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.2 供應鏈管理	45
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.2 供應鏈管理	45
GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培訓	85
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 員工權益	87
GRI 405 員工多元化 與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.3 公司治理與誠信經營	25
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.3 員工權益	87
GRI 406	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3 員工權益	87

附錄一:GRI 準則指標對照表

主題	GRI	揭露項目	對應章節及特別說明	頁碼
不歧視			2025 年期間未有相關事件發生，亦未接獲相關申訴案件。	
GRI 408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.3 員工權益 2025 年期間未有相關事件發生，亦未接獲相關申訴案件。	87
GRI 409 強迫或強制勞動	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.3 員工權益 2025 年期間未有相關事件發生，亦未接獲相關申訴案件。	87
GRI 413 當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會鄰里	112
GRI 414 供應商 社會評估	414-1	採用社會標準篩選新供應商	3.2 供應鏈管理	45
	414-2	供應鏈對社會的負面衝擊，以及所採取的行動	3.2 供應鏈管理	45
風險管理	NA	風險管理計畫、現況風險評估與因應措施	2.4 風險管理	30

附錄二:上市上櫃公司氣候變遷相關資訊索引表

附錄二:上市上櫃公司氣候變遷相關資訊索引表

上市上櫃公司氣候相關資訊	對應章節(頁數)	補充說明	年報對應頁數
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。	4.2.1 氣候變遷與能源管理策略 (56)	--	33
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)。	4.2.1 氣候變遷與能源管理策略 (56)	--	34
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2.1 氣候變遷與能源管理策略 (56)	--	34
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。	4.2.1 氣候變遷與能源管理策略 (56)	--	33
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。	4.2.1 氣候變遷與能源管理策略 (56)	--	-
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。	4.2.1 氣候變遷與能源管理策略 (56)	--	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.2.1 氣候變遷與能源管理策略 (56)	--	-

附錄二:上市上櫃公司氣候變遷相關資訊索引表

上市上櫃公司氣候相關資訊	對應章節(頁數)	補充說明	年報對應頁數
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	4.2.1 氣候變遷與能源管理策略 (56)、4.2.2 能源使用與溫室氣體排放管理績效 (61)	● 本年度尚未使用碳抵換或再生能源憑證，公司內部討論評估中。	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	4.2.2 能源使用與溫室氣體排放管理績效 (61) 附錄三：溫室氣體盤查及確信情形	--	35

附錄三：溫室氣體盤查及確信情形

附錄三：溫室氣體盤查及確信情形

■ 溫室氣體盤查資訊

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

		2024 年度		2025 年度	
		排放量	密集度	排放量	密集度
個體	範疇一	36,144		36,987	
	範疇二	76,435		72,467	
	小 計	112,579		109,454	
合併子公司	範疇一	36,722		44,694	
	範疇二	199,593		202,243	
	小 計	236,315		246,937	
總 計		348,894	7.78	356,391	7.81

近二年溫室氣體範疇三排放量(公噸 CO₂e)：

盤查範圍(統一實業個體)	2024 年度	2025 年度
類別三	11,013	10,952
類別四	1,905,425	1,220,761
合 計	1,916,438	1,231,713

■ 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

年度	2024 年	2025 年
執行確信範圍	台灣個體廠區	台灣個體廠區
確信機構	台灣德國萊因技術 監護顧問(股)公司	台灣德國萊因技術 監護顧問(股)公司
確信準則	ISO 14064-3:2019 合理保證	ISO 14064-3:2019 合理保證
確信意見	無保留意見	無保留意見

附錄三：溫室氣體盤查及確信情形

■ 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

減量目標	- 以 2024 年合併母子公司碳排密集度 7.78(公噸 CO₂e/百萬元)為基準，每年降低碳排放(範疇 1-2)密集度 1.5%。 - 溫室氣體排放總量:2030 年台灣廠區之溫室氣體排放量較基準年 2014 年(164,950 噸)減少 25%
策略	短期: 使用高效率設備與製程，包括:持續設置太陽能光電，並購買綠電。 長期: 所有燃料設備(鍋爐、退火爐)都要使用天然氣或電能，並參照世界鋼鐵廠及飲料廠的最新技術進行相關減碳作業。
行動計畫	- 持續推動廠區節能專案，引進節能設備(包括：導入磁浮冰水主機、汰換使用高效率馬達、汰換使用 LED 高效照明)擴大綠能使用。 - 再生能源規劃、使用，持續建置綠能設施(包括：沼氣發電及太陽能電場)。
達成情形	.2025 年合併碳排密集度(公噸 CO₂e/百萬元)未達標(目標值 7.66)，實際值 7.81，主要是本年陸續投入新產線，致排放量增幅高於營收的增幅，但因仍持續進行高耗能設備汰舊換新，故密集度僅略增，未有大幅增加，未來會持續加強減碳的措施。 2025 年台灣個體溫室氣體排放量為 109,454 噸，低於減量目標值(123,713 噸)排放量，有達標。

附錄四:確信項目彙整表

附錄四:確信項目彙整表

編號	確信標的資訊	適用基準	頁碼
1	非擔任主管職務員工平均薪資 916 千元，中位數 871 千元。	公開資訊觀測站申報系統「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」及「相關 FAQ」。	92
2	截至 2025 年底，除依勞動法令規定不得加入企業工會之員工外，企業工會會員佔員工總人數高達 99.7%。	2025 年 12 月工會之員工人數佔年度結束日總員工人數(排除依勞動法令規定不得加入企業工會之員工)之百分比。	89
3	截至 2025 年 12 月底止，統一實業基層技術人員女性平均標準薪資為當期台灣地區法定基本工資的 1.3 倍，基層技術人員男性平均標準薪資為基本工資的 1.5 倍。	截至 2025 年 12 月 31 日，依公司定義之基層員工，按性別統計全年標準薪資並計算平均標準薪資。平均標準薪資除以勞動部公告基本工資之比率。	92
4	2025 年度員工總受訓時數 31,750.5 小時。	2025 年度符合公司教育訓練辦法完成之教育訓練時數總和。	86
5	2025 年總計回收木棧板 6,560 個(回收率 63%)，塑膠棧板回收 18,734 個(回收率 102%)。	2025 年依公司系統中之木棧板及塑膠棧板當年度回收數量除以當年度出貨數。	78

附錄四:確信項目彙整表

6	<table><tr><th colspan="9">2025 年新進人員統計¹</th></tr><tr><th rowspan="2">年齡層</th><th colspan="2">技術人員</th><th colspan="2">專業人員</th><th colspan="2">中階管理人員</th><th colspan="2">高階管理階層</th></tr><tr><th>男</th><th>女</th><th>男</th><th>女</th><th>男</th><th>女</th><th>男</th><th>女</th></tr><tr><td><30 歲</td><td>33 (32%)</td><td>2 (2%)</td><td>1 (1%)</td><td>3 (3%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td></tr><tr><td>30~50 歲</td><td>57 (55%)</td><td>0 (0%)</td><td>1 (1%)</td><td>3 (3%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td></tr><tr><td>>50 歲</td><td>2 (2%)</td><td>0 (0%)</td><td>1 (1%)</td><td>1 (1%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td></tr><tr><td>合計</td><td>94 (90%)</td><td></td><td>10 (10%)</td><td></td><td>0 (0%)</td><td></td><td>0 (0%)</td><td></td></tr><tr><th colspan="9">2025 年離職人員統計²</th></tr><tr><th rowspan="2">年齡層</th><th colspan="2">技術人員</th><th colspan="2">專業人員</th><th colspan="2">中階管理人員</th><th colspan="2">高階管理階層</th></tr><tr><th>男</th><th>女</th><th>男</th><th>女</th><th>男</th><th>女</th><th>男</th><th>女</th></tr><tr><td><30 歲</td><td>13 (14%)</td><td>0 (0%)</td><td>1 (1%)</td><td>1 (1%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td></tr><tr><td>30 歲~50 歲</td><td>54 (56%)</td><td>1 (1%)</td><td>1 (1%)</td><td>3 (3%)</td><td>1 (1%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td><td>0 (0%)</td></tr><tr><td>>50 歲</td><td>13 (14%)</td><td>2 (2%)</td><td>1 (1%)</td><td>1 (1%)</td><td>2 (2%)</td><td>1 (1%)</td><td>1 (1%)</td><td>0 (0%)</td></tr><tr><td>合計</td><td>83 (87%)</td><td></td><td>8 (8%)</td><td></td><td>4 (4%)</td><td></td><td>1 (1%)</td><td></td></tr></table>	2025 年新進人員統計 ¹									年齡層	技術人員		專業人員		中階管理人員		高階管理階層		男	女	男	女	男	女	男	女	<30 歲	33 (32%)	2 (2%)	1 (1%)	3 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	30~50 歲	57 (55%)	0 (0%)	1 (1%)	3 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	>50 歲	2 (2%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	合計	94 (90%)		10 (10%)		0 (0%)		0 (0%)		2025 年離職人員統計 ²									年齡層	技術人員		專業人員		中階管理人員		高階管理階層		男	女	男	女	男	女	男	女	<30 歲	13 (14%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	30 歲~50 歲	54 (56%)	1 (1%)	1 (1%)	3 (3%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	>50 歲	13 (14%)	2 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	2 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	合計	83 (87%)		8 (8%)		4 (4%)		1 (1%)		截至 2025 年度結束日，人資系統中按性別和年齡組別進行統計之新進和離職人員人數總和。	82-83
2025 年新進人員統計 ¹																																																																																																																															
年齡層	技術人員		專業人員		中階管理人員		高階管理階層																																																																																																																								
	男	女	男	女	男	女	男	女																																																																																																																							
<30 歲	33 (32%)	2 (2%)	1 (1%)	3 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)																																																																																																																							
30~50 歲	57 (55%)	0 (0%)	1 (1%)	3 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)																																																																																																																							
>50 歲	2 (2%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)																																																																																																																							
合計	94 (90%)		10 (10%)		0 (0%)		0 (0%)																																																																																																																								
2025 年離職人員統計 ²																																																																																																																															
年齡層	技術人員		專業人員		中階管理人員		高階管理階層																																																																																																																								
	男	女	男	女	男	女	男	女																																																																																																																							
<30 歲	13 (14%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)																																																																																																																							
30 歲~50 歲	54 (56%)	1 (1%)	1 (1%)	3 (3%)	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)																																																																																																																							
>50 歲	13 (14%)	2 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	2 (2%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)																																																																																																																							
合計	83 (87%)		8 (8%)		4 (4%)		1 (1%)																																																																																																																								
7	2025年新增供應商回覆「供應商社會責任承諾書」比率達100%。	截至2025年12月31日，供應商社會責任承諾書回收數量佔全部合格供應商比率。	47																																																																																																																												
8	2025年度廢棄物總重量：3,686.34噸。	2025年度公司依廢棄物清理法及事業主管機關所訂之申報規定於事業廢棄物申報及管理資訊系統登載之事業廢棄物處理總量。	75																																																																																																																												



資誠

會計師有限確信報告

(115)資會綜字第 26003769 號

統一實業股份有限公司 公鑒：

本會計師受統一實業股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定 2025 永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司 2025 永續報告書之「確信項目彙整表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報告書範疇與邊界」段落述明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

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

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

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，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定



之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查與分析性程序是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標進行分析性程序，並選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對 2025 永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資 誠 聯 合 會 計 師 事 務 所

會計師 葉芳婷



中 華 民 國 1 1 5 年 8 月 4 日

