

ESG 2025

永續報告書

ycss



運鋁鋼鐵
YUEN CHANG STAINLESS STEEL



不銹鋼捲

Stainless Steel Coil



不銹鋼板

Stainless Steel Sheet



不銹鋼厚板

Stainless Steel Plate



不銹鋼帶

Stainless Steel Strip

目錄

I 經營者的話 1

II 關於本報告書 2

III 利害關係人溝通 與議題回應 7

IV 永續重大主題 9

01 | 誠信治理



組織概況 20
財務績效 23
公司治理 25
董事會利益迴避 33
誠信經營與風險管理 34
永續發展委員會運作與推行 38
外部組織參與 40
資訊安全 41

02 | 產品與服務



產業概況 42
製程能力 50
客戶服務與滿意度管理 52
產品品質管理 55
供應鏈管理 58

03 | 環境保護



環境保護管理方針 60
氣候變遷因應策略 60
能源管理 62
溫室氣體管理 64
用水管理 69
廢棄資源管理 72

04 | 人才共榮與幸福職場



多元包容的人力組成 73
人才培育 79
薪酬與福利 82
勞資溝通與員工關懷 89
安全健康的工作環境 94

05 | 社會關懷與回饋



社會公益 106

06 | 附錄



附錄一 GRI 內容索引表 109
附錄二 SASB索引表 114
附錄三 鋼鐵業永續揭露指標 116
附錄四 上市公司氣候相關資訊 117

I 經營者的話

本公司秉持著「品質至上，誠信第一」的核心價值，深信良好的公司治理是企業穩健發展與永續經營的基石。在全球產業鏈快速變遷與永續發展成為市場共識的時代，我們不僅致力於為股東創造穩定且長期的價值回報，更積極承擔企業社會責任，推動環境保護、員工福祉與社會共榮。

面對全球市場變動與淨零碳排趨勢，我們持續優化營運策略，提升產品競爭力，並深化內部管理，以確保企業韌性與長遠發展。同時，並強化供應鏈管理，以符合國際環保法規與市場需求。

本報告書的發行，旨在讓所有利害關係人更加瞭解我們在企業永續發展方面的努力與承諾。透過資訊透明化，我們希望與投資人、客戶、員工及社會大眾攜手共創更美好的未來。我們將持續秉持創新與卓越精神，致力於提供高品質產品，深化客戶關係，並確保員工與社會的共同成長。

展望未來，我們將持續深化 ESG 發展，積極擁抱變革，開創新商機。我們相信，唯有秉持永續經營的理念，才能確保企業在全球市場中穩健前行，並與所有夥伴共創更具價值的未來。

II 關於本報告書

本報告書為運鋁鋼鐵股份有限公司發行之第二本「永續報告書」，報告書內容秉持誠信實務、透明公開原則，具體描述運鋁在永續發展上之實踐與作為。內容以「公司治理」、「環境保護」、「友善職場」及「社會公益」等四大主軸詳實說明，揭露本公司 2025 年在公司治理、經濟面、環境面與社會面之永續發展的投入與成果，也藉此持續自我檢視，因應利害關係人關注之議題，善意回應各界利害關係人的需求。

在報告中將以「運鋁、本公司、我們」簡稱表示運鋁鋼鐵股份有限公司，其他關於本報告所用的關鍵詞彙字母縮寫或解釋名詞，均於當頁內容中加註說明。內容呈現方式係透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的重大主題及決定優先順序，作為報告書資訊揭露的參考基礎。

2025 年度本公司業務範疇與產業定位未見顯著調整，各重大主題之衝擊評估結果穩定，故本報告書延續 2024 年度 7 項重大主題與原排序，不另行重新鑑別。

報告書編輯原則與期間

本報告書蒐集運鋁內外部、公司治理、環境、經濟及人權等相關議題，並透過重大性分析，了解利害關係人關注議題，以此作為本報告書架構及資訊揭露重點之依據，同時依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之 GRI 準則 2021 版、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範進行揭露。

報告期間與範疇

報告書中所載統計數據由運鋁各權責單位彙整提供，財務績效資訊則經勤業眾信聯合會計師事務所查核之合併財務報表，與公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之財務資料一致。部分統計數據引自年報及政府機關之公開資訊，環境績效與員工相關數據由公司內部計算，並經部門主管審核確認。

本報告書揭露資訊以台灣母公司運鋁鋼鐵股份有限公司為主體，並涵蓋子公司寧波奇億金屬有限公司之部分管理績效。財務資訊揭露範圍包含合併財務報表內所有實體，並以新台幣為計算單位；部分章節將納入報導期間以外之資訊，並於相關該章節附註說明。

資訊重編說明

本年度報告書之報導邊界、重大主題及主要統計方法相較前一年度無重大變動，亦無重大資訊重編情形。

報告書發行

本公司將定期【每年】出版永續報告書，並公布於運鋁官方網站。

報導期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

前一版報告書	本版報告書	下一版報告書
2025 年 08 月	2026 年 08 月	2027 年 08 月

管理系統認證

系統類別	適用標準	驗證範圍	驗證單位	證書 有效期間	驗證等級
品質管理系統	ISO 9001:2015	總管理處 及大發廠	台灣檢驗科技 (SGS)	2025/06/03 2028/06/03	通過
環境管理系統	ISO 14001:2015	總管理處 及大發廠	台灣檢驗科技 (SGS)	2025/07/11 2028/07/11	通過
資訊安全管理系統	ISO 27001:2022	總管理處 及大發廠	台灣檢驗科技 (SGS)	2025/12/08 2028/12/08	通過
組織型溫室氣體盤查(母公司)	GHG Protocol	總管理處 及大發廠	法標國際認證	2025/01/01 2025/12/31	類別 1-2 合理保證 類別 3-6 有限保證
組織型溫室氣體盤查(子公司)	ISO 14064-1:2018	中國寧波 奇億廠	鈦和認證	2025/01/01 2025/12/31	合理保證
產品碳足跡	ISO 14067:2018	冷軋不銹 鋼捲/板	台灣德國萊因 (TÜV)	2026/02/25 2028/02/24	合理保證
產品碳足跡	ISO 14067:2018	熱軋不銹 鋼捲/板	台灣德國萊因 (TÜV)	2026/02/25 2028/02/24	合理保證



▲ ISO 9001:2015

▲ ISO 14001:2015

▲ ISO 27001:2022



▲ GHG Protocol

▲ ISO 14064-1:2018

▲ ISO 14067:2018

▲ ISO 14067:2018

內部審閱與發行

本報告書由各權責單位整理彙編，並由各小組最高主管檢核內容正確性後，經永續發展委員會彙編，最後由永續發展委員會主任委員確認並正式提報董事會決議通過後公開發行。

聯絡方式

若對本報告書有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫：

運鋁鋼鐵股份有限公司/管理部

地址：高雄市前金區中正四路 235 號 13 樓

電話：07-9695858

電子郵件：ESG@yuenchang.com.tw

III 利害關係人溝通與議題回應

利害關係人互動

運鋁深信利害關係人之認同與支持是企業永續經營的關鍵。為促進雙向溝通，本公司秉持開放態度接納多元意見，透過持續溝通了解利害關係人的需求與期待，進一步掌握可能風險與管理盲點，作為營運與策略調整的重要依據，實踐永續發展的核心理念。

鑑別利害關係人



運鋁參考 AA1000 SES 議合標準五大原則：依賴性、責任性、張力、影響力及多元觀點，參酌各相關單位與同業的經驗，藉由高階管理層共同討論與檢視，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織，鑑別出六大主要利害關係人：股東/投資人/銀行、客戶、員工、供應商、政府、社區。



為瞭解並回應各類利害關係人關注的永續議題，我們建置多元的溝通管道，與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

2025 年利害關係人關注議題與回應情形

對象	關係說明	溝通管道(頻率)	關注議題	議題回應
股東 投資人 銀行	資金提供者	● 召開股東會(每年) ● 法說會(每年) ● 發言人電話聯繫(每年多次) ● 電子郵件溝通(不定期) ● 投資人諮詢表單(不定期) ● 發布重大訊息(定期/不定期)	● 誠信的商業道德 ● 公司治理 ● 經營績效與永續策略 ● 股東權益	● 召開股東會 ● 辦說法說會 ● 公開資訊觀測站發布重大訊息及公告
客戶	產品與服務使用者，營運收入的主要來源	● 客戶滿意度調查(每年 1 次) ● 電話/實地拜訪(每年多次) ● 客戶訪廠(不定期) ● 電子郵件與通訊軟體溝通(每年多次)	● 誠信的商業道德 ● 產品品質與服務 ● 負責任的產品銷售與安全承諾	● 產銷會議後回覆客戶意見並追蹤改善。 ● 每年辦理客戶滿意度調查
員工	公司營運重要資產	● 教育訓練與宣導(每年多次) ● 電子郵件溝通(不定期) ● 廠區員工意見箱(不定期) ● 友善職場與永續發展調查(每年)	● 人才培育與職涯發展 ● 薪酬與福利制度 ● 職場安全與健康 ● 人權與多元共融	● 召開勞資會議 ● 辦理工安訓練與專業派訓課程
供應商	供應鏈合作夥伴	● 交流會議(每年多次) ● 電話拜訪(每年多次) ● 實地拜訪(每年多次) ● 廠商訪廠(每年多次) ● 電子郵件與通訊軟體溝通(每年多次) ● 供應商考核與環境管理聲明(每年 1 次)	● 誠信的商業道德 ● 永續供應鏈管理 ● 營運績效與合作穩定性	● 透過品質會議回覆供應商回饋。 ● 每年實施供應商評核，維護合格名單
政府	法規遵循	● 依規申報資料 ● 參與法規說明會與座談會(不定期)	● 合規要求 ● 法規變動	● 發布重大訊息 ● 定期申報財務、環安衛資料
社區	周邊社區，期望企業能帶來正面影響。	● 社群媒體(每年至少 1 次) ● 定期訪視(每年至少 1 次) ● 公益活動與資助計劃(不定期)	● 氣候策略與行動 ● 能源管理 ● 社會關懷與公益參與	● 提供當地居民就業機會 ● 節能減排與污染防治措施 ● 積極推動公益計畫

利害關係人諮詢與申訴管道

本公司秉持「照顧員工、服務客戶、回饋股東」的使命，持續強化營運績效，並積極回應利害關係人之關切，涵蓋股東／投資人／銀行、客戶、員工、供應商、政府與社區。我們不僅嚴守法令規範與商業道德準則，亦積極接軌國際永續趨勢，以提升整體競爭力與企業價值。

我們提供穩定且具價格競爭力的產品，並重視環境永續，積極推動生態工業區與綠建築發展，選用節能減碳之原物料與用品。並透過植樹造林、節能減碳、綠色產品與技術創新等作為，落實綠色經營理念。同時，也關注社會議題，透過社區參與與公益行動，期望為社會帶來正面影響與溫暖。

利害關係人聯絡窗口

利害關係人	聯絡信箱
✉ 業務信箱	sales@yuenchang.com.tw
✉ 客戶服務信箱	info@yuenchang.com.tw
✉ 採購信箱	pur@yuenchang.com.tw
✉ 員工信箱	hr@yuenchang.com.tw
✉ 投資人信箱	ir@yuenchang.com.tw
✉ 永續發展委員會信箱	ESG@yuenchang.com.tw
✉ 新聞聯絡人	yuenchang@yuenchang.com.tw

IV 永續重大主題

重大主題沿用說明

運鋁持續關注並積極回應利害關係人關切的永續議題。為確保永續報告書內容充分反映利害關係人的期望與需求，依循 2021 年版《全球永續性報導準則》(GRI Standards) 之指引，透過永續發展委員會進行跨部門協作與審慎評估。

鑑於 2025 年本公司之業務模式、營運模式和產業情況未見顯著變動，各永續議題之衝擊結果相對穩定，經永續發展委員會與管理階層評估後，確認重大衝擊未有重大變化，故決議延續採用 2024 年度之 7 項重大主題與排序成果，本年度不另行重新鑑別。公司將持續追蹤各議題之變動趨勢，以制定應對措施與永續發展策略。

重大主題鑑別流程



步驟 1：歸納永續議題

參考 GRI 準則、TCFD 建議架構、國內外同業永續報告書與產業趨勢，並綜合公司經營策略與高階管理階層意見，初步歸納 17 項涵蓋治理、環境及社會面向之永續議題。

步驟 2：評估議題衝擊程度

透過高階主管會議及 ESG 議題調查問卷(共回收 16 份有效問卷)，蒐集各部門對主要利害關係人關注重點之觀察意見，針對各項永續議題可能對經濟、環境及人群造成之正面與負面衝擊進行評估。

負面衝擊：評估其發生可能性與衝擊程度，並納入人權風險考量。

正面衝擊：根據影響範圍、程度及發生可能性進行評估。

步驟 3：排序與分析重大議題

彙整問卷結果後，依各議題之發生可能性、負面衝擊程度及正面效益程度計算重大性分數，並繪製正負面衝擊矩陣圖，以判斷各議題之衝擊顯著程度與排序結果，作為重大主題篩選依據。

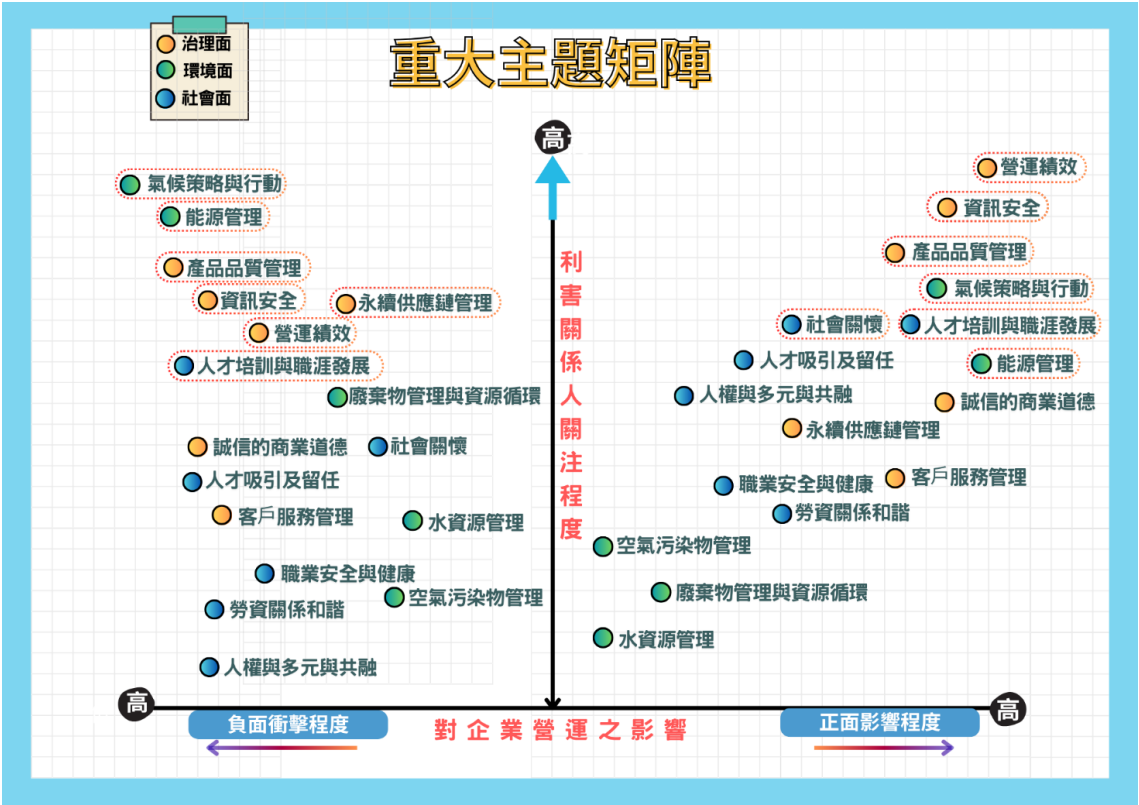
步驟 4：審查與確認重大主題

經重大性鑑別程序，盤點公司內外部觀點，收斂成 7 項永續重大主題，並經永續發展委員會同意且呈報董事會後，據此擬定管理方針與行動方案，並設立目標與指標，定期追蹤成果。

重大主題鑑別結果 (沿用 2024 年)

排序	2025年重大主題
1	 營運績效
2	 產品品質管理
3	 資訊安全
4	 氣候策略與行動
5	 能源管理
6	 人才培訓與職涯發展
7	 社會關懷

重大議題矩陣



重大主題與衝擊邊界

為更全面掌握重大議題於價值鏈中所產生之實質影響，運鋁依據每項議題可能造成的正負面衝擊，界定其在「客戶」、「公司本身」與「供應商」價值鏈間的影響邊界如下：

●直接影響 ○間接影響

重大主題	正面衝擊說明	負面衝擊說明	價值鏈影響		
			客戶	本公司	供應商
營運績效	強化財務結構與營運效率，提升企業價值與競爭力	若財務體質不健全，將影響營運效率與穩定性，進而損及企業價值與利害關係人權益	○	●	○
資訊安全	建立完善資安防護，避免資料外洩與營運中斷	資安建置成本高，若管理不善，恐引發資料外洩與營運中斷風險	○	●	
產品品質管理	提升產品與服務品質，增強客戶滿意度與忠誠度	品質不穩將導致客訴、退貨與賠償，進而損害品牌聲譽與客戶信任	●	●	○
氣候策略與行動	推動減碳行動，有助節能減排、吸引綠色投資	若氣候風險未妥善應對，將增加節能減碳的法規遵循壓力與營運成本	○	●	○
能源管理	投資再生能源與節能措施，提升營運穩定性	若能源取得不足或不穩，將降低生產效率，影響營運穩定性	○	●	○
人才培訓與職涯發展	強化職能與學習發展，增進員工績效與組織競爭力	若缺乏完善培訓機制，將造成人才流失與技能斷層，影響組織發展		●	
社會關懷	積極投入公益，提升企業形象與社會連結	若未妥善規劃公益資源分配，恐引發關注落差與負面社會觀感		●	

重大主題管理與行動

» 重大主題：營運績效

對應 GRI 主題	GRI 201 經濟績效 -201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 -201-4 取自政府之財務援助	
 政策/承諾	持續精進技術能力、提升管理效能、降低生產成本、強化產銷協調與創新，積極拓展海外市場，提升獲利能力並創造穩定的永續績效。	
 目標	短期目標 (2025 年)	靈活調整原料供應渠道與產品銷售結構，多元服務拓展，持續提高市場佔有率
	中期目標 (2026-2028 年)	➤ 強化品牌價值，獲得國際性認證，成為客戶首選合作夥伴。 ➤ 加強與上游鋼廠和下游客戶的協同合作，形成穩定的供應鏈聯盟。
	長期目標	持續關注市場趨勢，推動高附加價值產品與永續發展，強化國際市場布局，整合上下游資源，提升經營效率。
負責部門	業務部	
 溝通機制	業務信箱 sales@yuenchang.com.tw	
 追蹤方式	☒ 定期召開業務會議與生產會議檢討目標達成情況，並根據市場變化調整策略。 ☒ 客戶滿意度調查	
 2025 年成果	2025 年合併營收為新台幣 100.93 億元，較前一年略減約 5.8%，主因公司調整銷售策略。惟透過強化營運管理與成本控管，每股盈餘 (EPS) 達 1.62 元，獲利表現較 2024 年之 1.35 元大幅回升，展現良好的財務韌性。	

» 重大主題：資訊安全

對應 GRI 主題	自訂主題
 政策/承諾	➤ 強化資安管理體系，保障資訊資產安全與穩定運作 ➤ 推行資安政策透明化，實現永續經營目標 ➤ 承諾零重大資訊安全事故
 目標	短期目標 (2025 年) ➤ 建立資訊安全治理架構與制度 ➤ 落實員工資安認知教育訓練，強化人員資安事件應變能力 ➤ 整合鐵三角與雙重因子認證機制，提昇資安防護 ➤ 預計於今年取得 ISO27001 認證 中期目標 (2026-2028 年) ➤ 深化資安技術與管理框架 ➤ 優化系統備援與災難復原能力 ➤ 持續資安能力提升與績效評估 ➤ 建構 AI 應用治理規範與資安防護體系 長期目標 ➤ 實現智慧化與自動化的資訊安全管理 ➤ 推動全員資安文化深化 ➤ 實現資安零事故的長期目標
負責部門	資訊課
 溝通機制	MIS 信箱 ycmis@yuenchang.com.tw
 追蹤方式	☑ 內控稽核單位定期審查法令遵循情形 ☑ 外稽會計師事務所及 ISO 27001 第三方驗證單位稽核
 2025 年成果	☑ 2025 年度 無重大資安事件 ☑ 於 2025/12/8 正式取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統國際認證，建構標準化資安治理架構。 ☑ 舉辦年度全員資安認知培訓與社交工程演練，提升同仁對釣魚郵件之辨識能力，並建立標準化資安事故通報流程。 ☑ 完成部署安全鐵三角架構並導入多因子認證，大幅提升外部存取與內部網路之安全層級。

» 重大主題：產品品質管理

對應 GRI 主題	自訂主題
 政策/承諾	堅持「品質至上、誠信第一」之理念，持續優化製程與品管制度，以最高品質與服務滿足客戶需求。
 目標	短期目標 (2025 年) 提升製程穩定度，降低不良品報廢率。
	中期目標 (2026-2028 年) 降低重工頻率，以達成本降低之目標
	長期目標 推動製程的自動化與智能化，實現全生命周期的品質管理，提升客戶滿意度
負責部門	生產部
 溝通機制	每年辦理一次客戶滿意度問卷調查，並透過電話拜訪、實地訪廠及通訊軟體保持即時互動。
 追蹤方式	☒ 為確保品質管理系統之適切性及落實執行，由生產、業務、採購等相關部門主管，定期召開會議檢討品質達成狀況及提出改善措施。 ☒ 透過 ISO 9001 標準作業流程，持續進行品質改善。
 2025 年成果	大發廠依 PDCA 循環，2025 年客訴案件數為 103 件，較前一年度 94 件微幅增加，透過生產與品質會議落實成因分析，確保客戶需求獲得妥善回應，以期達成降低客訴及減少重工頻率之目標。

» 重大主題：氣候策略與行動

對應 GRI 主題	GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 GRI 305：排放
 政策/承諾	每年進行溫室氣體盤查，並執行第三方查證以確保資訊透明與正確性，達成永續發展目標。
 目標	短期目標 (2025 年) 實施 碳盤查制度，完成各據點之溫室氣體排放調查與資料收集。
	中期目標 (2026-2028 年) 減少 20% 範疇一與範疇二排放量（以 2025 年為基準年）
	長期目標 達成碳中和，並配合國家及產業減碳政策，逐年更新目標與實施進度。
負責部門	永續環境小組
 溝通機制	定期召開 ESG 永續發展委員會，報告氣候行動進度。
 追蹤方式	透過第三方驗證機構進行排放數據查證，確保透明性與準確性
 2025 年成果	大發廠（運鋁）與子公司奇億廠皆已完成溫室氣體盤查並通過第三方查驗，範疇一與範疇二合計排放量為（運鋁）1,151.73 公噸 CO₂e 及（奇億）25,931.62 公噸 CO₂e。

» 重大主題：能源管理

對應 GRI 主題	GRI 302：能源 -302-1 組織內部的能源消耗量 -302-3 能源密集度 -302-4 減少能源消耗
 政策/承諾	為降低溫室氣體排放及全球氣候變遷趨勢，持續推動節能減碳措施，能源效率提升與再生能源導入，以實現能源永續目標。
 目標	短期目標 (2025 年) 汰換廠區及辦公室部分節能設備，減少能源消耗。
	中期目標 (2026-2028 年) 建立 內部碳費用機制，將碳成本納入財務決策與成本考量。
	長期目標 太陽能發電轉供自用，實現用電碳排放較 2025 年減少 30%。
負責部門	永續環境小組
 溝通機制	☑ 定期進行主要耗能設備檢查與效率評估 ☑ 舉辦節能宣導與能源管理培訓，提高同仁節能意識
 追蹤方式	☑ 透過 ESG 永續發展委員會，追蹤能源使用與減碳成效。 ☑ 每年彙整耗能報告，定期向管理階層與外部揭露節能成果
 2025 年成果	自建太陽能設施全年發電 217 萬度，折合減碳約 1,030 公噸 CO₂e

» 重大主題：人才培訓與職涯發展

對應 GRI 主題	GRI 404：訓練與教育 -404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 -404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比						
 政策/承諾	致力於營造安全、和諧且重視學習成長之職場環境，建構系統化培訓機制，激發人才潛能並厚植公司核心技術。						
 目標	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="367 537 510 616">短期目標 (2025 年)</td><td data-bbox="582 526 1460 616">強化新進員工的入職培訓，提升其對工作內容與安全規範的理解，協助其快速適應職場環境。</td></tr> <tr> <td data-bbox="319 750 558 828">中期目標 (2026-2028 年)</td><td data-bbox="582 660 1500 918"> ➤ 持續精進 TTQS 人才發展品質管理系統，建構組織化、標準化的人訓練架構。 ➤ 建立內部導師制度，鼓勵資深員工協助新人學習與融入，提升歸屬感與留任度 ➤ 與技職院校合作導入「僑生產學機電專班」，提供僑生在學實習機會，促進產學接軌與在地技術人才培育 </td></tr> <tr> <td data-bbox="367 985 510 1030">長期目標</td><td data-bbox="582 963 1460 1052">建置企業知識庫與數位學習平台，促進知識持續傳承與技能升級，培養永續人才。</td></tr> </table>	短期目標 (2025 年)	強化新進員工的入職培訓，提升其對工作內容與安全規範的理解，協助其快速適應職場環境。	中期目標 (2026-2028 年)	➤ 持續精進 TTQS 人才發展品質管理系統，建構組織化、標準化的人訓練架構。 ➤ 建立內部導師制度，鼓勵資深員工協助新人學習與融入，提升歸屬感與留任度 ➤ 與技職院校合作導入「僑生產學機電專班」，提供僑生在學實習機會，促進產學接軌與在地技術人才培育	長期目標	建置企業知識庫與數位學習平台，促進知識持續傳承與技能升級，培養永續人才。
短期目標 (2025 年)	強化新進員工的入職培訓，提升其對工作內容與安全規範的理解，協助其快速適應職場環境。						
中期目標 (2026-2028 年)	➤ 持續精進 TTQS 人才發展品質管理系統，建構組織化、標準化的人訓練架構。 ➤ 建立內部導師制度，鼓勵資深員工協助新人學習與融入，提升歸屬感與留任度 ➤ 與技職院校合作導入「僑生產學機電專班」，提供僑生在學實習機會，促進產學接軌與在地技術人才培育						
長期目標	建置企業知識庫與數位學習平台，促進知識持續傳承與技能升級，培養永續人才。						
負責部門	管理部						
 溝通機制	☑ 勞資會議 ☑ 匿名申訴管道，鼓勵員工對課程內容、成效及職涯發展機會提供回饋。						
 追蹤方式	依據 ISO9001 教育訓練辦法，完整紀錄學習歷程與成效確認。						
 2025 年成果	☑ 2025 年新進員工完成入職培訓率 100%，全體正式員工年度受訓參與率超過 95%。 ☑ 提前於 2025 年通過 TTQS 人才發展品質管理系統評核，建立標準化培訓體系。並獲政府「企業人力資源提升計畫」(大人提) 補助，運用外部資源強化員工職能與專業知識。						

» 重大主題：社會關懷

對應 GRI 主題	自訂主題	
 政策/承諾	公益小組長期關注偏鄉教育資源，透過書香活動提升學童閱讀興趣，促進教育平權與社會共融。	
 目標	短期目標 (2025 年)	秉持「一己之餘 助人之不足」之熱忱，深化與偏鄉學校的交流，傳遞溫暖與關懷。
	中期目標 (2026-2028 年)	號召更多同仁加入志工行列，擴大服務據點與學校數量，持續推動學童閱讀體驗與人文素養提升計畫。
	長期目標	發揮企業正向影響力，落實永續經營，持續為偏鄉教育注入正面力量
負責部門	社會公益小組	
 溝通機制	永續發展委員會信箱 ESG@yuenchang.com.tw	
 追蹤方式	透過校方回饋，評估學童參與活動後的閱讀頻率與興趣變化，納入下一階段活動規劃依據，確保活動成效持續優化。	
 2025 年成果	2025 年本公司持續深化偏鄉教育平權，透過「偏鄉學童親澤書香計畫」致力縮減城鄉差距。共舉辦 2 場深度書香體驗活動，累計動員 19 人次企業志工投入，服務屏東丹路國小及萬安國小共計 61 位師生，具體落實企業社會責任。	

01 誠信治理

組織概況

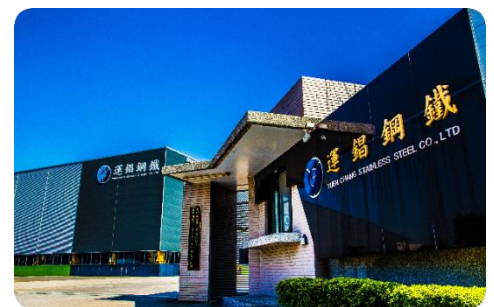
運鋁鋼鐵股份有限公司成立於 1987 年，專注於不銹鋼材料之加工製造。秉持「品質至上、誠信第一」的經營理念，嚴格控管產品品質，提供快速且即時的客戶服務，並以宏觀視野將商業觸角延伸至世界各地。不僅擁有專業的營銷團隊及完善的生產機制，更不斷追求卓越的技術，以顧客為導向，致力成為客戶最堅實的夥伴。

因應全球市場需求變化，本公司於中國大陸寧波設置冷軋廠，進一步跨足至電子 3C 產業領域，包括手機、數位相機、顯示器面板及電腦硬碟等，為該產業提供高品質的不銹鋼材料，強化在國際市場競爭力。

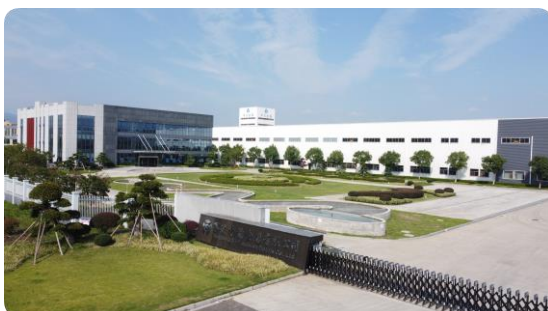
運鋁基本資料			
	股票代號	2069	
	產業別	鋼鐵產業	
	成立時間	1987年7月	
	資本額	新台幣 16.64 億元 (截至2025年12月底止)	
	董事長	顏德和	
	主要產品	不銹鋼裁切、分條及表面處理等加工	
	員工人數	675人 (母公司174人；子公司501人) 統計至2025/12/31止	
	合併營收	100.93 億元	
	營運據點：	台灣 — 運鋁鋼鐵股份有限公司 中國 — 寧波奇億金屬有限公司	



台灣運鋁總管理處



台灣運鋁大發裁剪廠



中國寧波奇億金屬有限公司

營運據點

據點	地理位置	員工人數	主要業務
運鋁總管理處	高雄市前金區中正四路 235 號 13 樓	62 人	業務及行政管理
運鋁大發裁剪廠	高雄市大寮區華西路 12 號	112 人	不銹鋼裁剪、分條及表面處理
寧波奇億冷軋廠	寧波市寧海縣寧波南部濱海新區南濱北路 2 號	501 人	不銹鋼裁剪、分條及冷軋加工買賣

INTRODUCTION

YUEN CHANG STAINLESS STEEL CO., LTD

Founded in 1987, Yuen Chang Stainless Steel Co., Ltd. is specialized in stainless steel processing and manufacturing. Yuen Chang Stainless Steel Co., Ltd. consists of two entities, including the service center in Kaohsiung Taiwan and the cold rolling mill in Ningbo China. We are reputed as an excellent quality supplier in the industry.

The professional production team adopts state-of-the-art equipment and technique to manufacture quality products to meet our customers' needs. The latest comprehensive production facilities are used throughout the production process, from incoming material inspection to shearing, slitting, packaging, and delivery.

The Cold Rolling Mill in Ningbo China

中國寧波冷軋廠

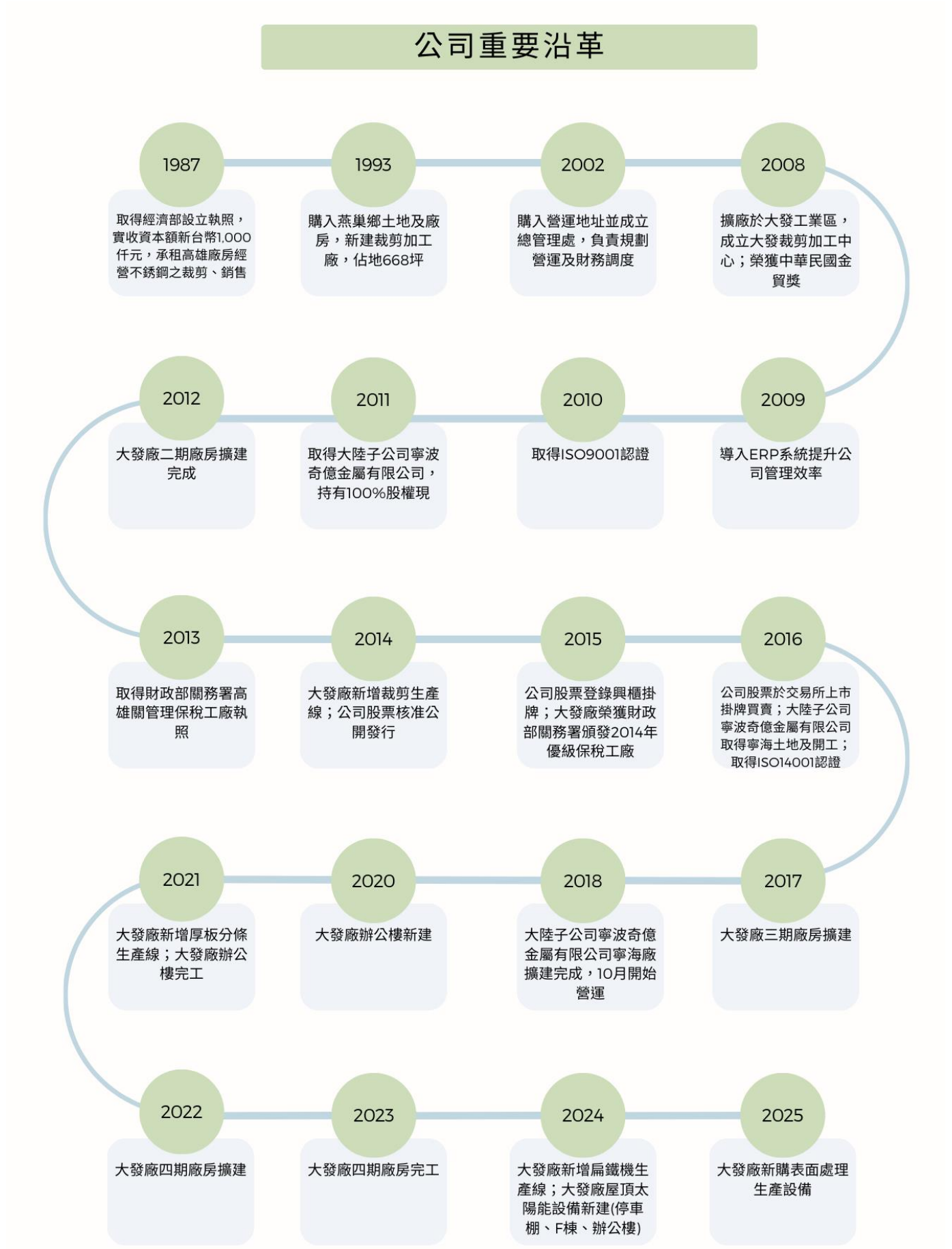
The Service Center in Kaohsiung Taiwan

高雄總部
大發裁剪廠

YCSSL

投資事業

公司名稱	主要業務
QIYI PRECISION METALS CO., LTD	從事專業性投資業務
Surewin Global Limited (HK)	從事專業性投資業務
寧波奇億金屬有限公司	不銹鋼裁剪、分條及冷加工買賣



財務績效

運鋁專業致力於不銹鋼材料加工製造，秉持「品質至上，誠信第一」的經營理念，持續以卓越品質與優質服務滿足客戶多元需求。因應營運體需求，設立高雄裁剪廠與寧波冷軋廠兩大生產基地，分別負責不同加工環節，以強化整體製程效率與產品競爭力。

經濟價值創造與分配

2025 年合併營業額為 10,093,068 仟元，較 2024 年衰退約 6%，反映整體市場環境與產業景氣波動之影響。然而，公司積極調整銷售策略，轉向產品較輕薄，利潤較高之電子相關產業發展，儘管 2025 年營收略微下滑，但純益率仍較上年度有成長，整體經營效益表現穩健。詳情請參閱 2025 年本公司年報。



2025
股東會年報

運鋁近三年合併經營狀況

(單位：新台幣仟元)

項目	2023 年	2024 年	2025 年	備註
直接經濟價值之產生 (A)	11,876,839	10,767,244	10,157,987	
營業收入	11,837,852	10,714,847	10,093,068	
營業外收入	38,987	52,397	64,919	
直接經濟價值之分配 (B)	12,191,025	10,625,039	10,037,968	
營運成本	11,516,565	9,944,686	9,309,436	(成本+費用) -(薪資與福利)-社區
員工薪資與福利支出	372,839	398,850	417,200	(用人費用)、退休金、保險
支付出資人款項	351,643	253,671	284,799	(上一年度股東股利發放 +利息費用)
支付政府的款項	(52,335)	27,509	26,068	(包括所得稅及罰金)
社區投資	2,313	323	465	捐贈、贊助
經濟價值之保留 (A-B)	(314,186)	142,205	120,019	

註：以()表示為負值。

股東權益回饋

運鋁 2025 年每股稅後盈餘 (EPS) 為 1.62 元，配發每股現金股利 1 元，相較於 2024 年之 0.9 元有顯著進步。即便 2023 年受市場影響面臨虧損 (EPS -0.9 元)，公司仍維持穩健的股利分派政策，展現維護股東權益之承諾。

近兩年股利分配狀況

項目	2023 年	2024 年	2025 年
每股稅後盈餘(EPS)	(0.9)	1.35	1.62
每股現金股利	0.5	0.9	1

註：以()表示為負值。

政府補助

2025 年，運鋁積極參與政府推動之就業與產業發展計畫。在人才培育方面，獲得勞動力發展署「青年就業旗艦計畫」補助 220 仟元 及「企業人力資源提升計畫」104 仟元；在職業安全方面，依據《職業安全衛生法》等規範，參與職業安全衛生署「中小企業臨場健康服務補助計畫」，獲得 118 仟元 之經費支持。相關款項皆專款用於辦理勞工健康服務、職業病預防及提升工作環境之安全照護效能。

2025 年運鋁獲政府財政補助紀錄

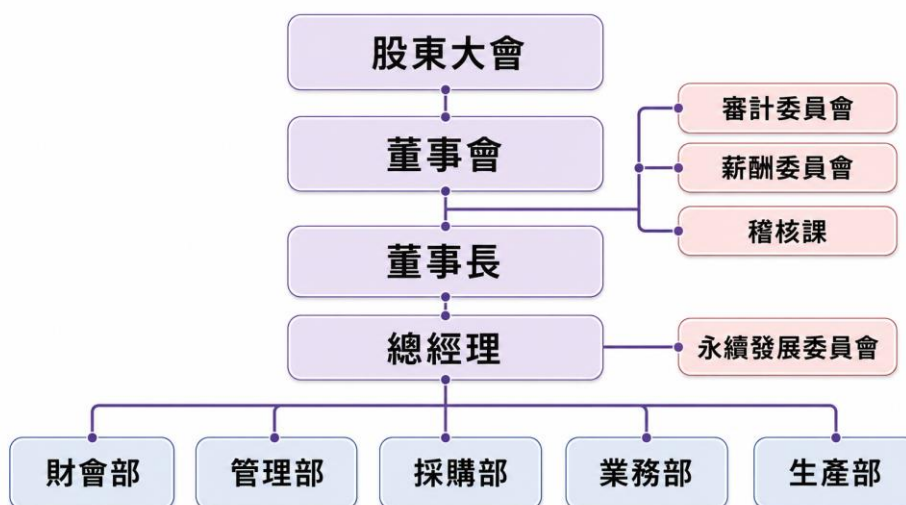
(單位：新台幣仟元)

補助依據	2025 年
勞動力發展署 / 青年就業旗艦計畫	220
勞動力發展署 / 企業人力資源提升計畫	104
勞動部職業安全衛生署 / 中小企業臨場健康服務補助計畫	118

公司治理

治理架構與部門職掌

本公司董事會依需要設置功能性委員會，2015 年 1 月 9 日通過設置薪資報酬委員會及審計委員會；本公司稽核室隸屬於董事會，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員；並配合業務需要，劃設總經理室、永續發展委員會及五大部門等，由總經理指定部門主管分別掌理之。



運鋁組織架構圖

部門職掌

永續發展委員會

- (1)監督公司永續發展及永續經營事項之落實，並評估執行情形。(詳情請參閱 2025 年股東會年報第 36 頁)
(2)各小組於每年初提出當年度執行計畫及前一年度執行情形，經委員會討論後，提報董事會。

審計委員會

協助董事會監督公司財務報導、內部控制、法令遵循及重大財務業務行為，強化公司治理與風險控管。

薪資報酬委員會

協助董事會檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策，並依績效評估結果訂定合理薪酬內容，以落實薪酬治理。

稽核課

負責營業活動、作業流程之例行稽核，以及內部控制制度執行與改善追蹤，並提供管理階層相關分析與報告。

管理部

負責人事政策制定與作業協調、工廠相關法令及法規研究、合約與相關法律文件審核，以及各項物料、備品等採購業務之規劃與執行。

財會部

負責公司整體財務規劃、資金調度與風險管理；規劃及擬訂財務制度與作業程序；執行會計、稅務、股務管理與決策支援分析，並配合會計師查核作業。

採購部

負責各項原物料採購業務之規劃與執行。

業務部

負責業務發展策略規劃與執行計畫訂定、行銷活動及行銷策略規劃、市場資訊蒐集、客戶開發、產品競爭分析及客戶關係管理。

生產部

依生產排程及標準作業程序執行產品生產作業；負責製程與品質異常回饋、廠務統籌、生產排程與交期管控、產量與製程調配、生產效率分析、生產流程動線規劃、推動產線自動化，以及全廠工安、環保、工務及相關事務。



2025
股東會年報

董事會及功能性委員會運作情形

 董事會	 薪資報酬委員會	 審計委員會
 成立日期 2015年1月9日	 成立日期 2015年1月9日	 成立日期 2015年1月9日
 委員會成員 7位董事 (包含4位獨立董事)	 委員會成員 3位獨立董事	 委員會成員 4位獨立董事
 職責	 職責	 職責
1 協助管理階層制定符合企業宗旨與方針的策略。 2 積極履行執行與監督職責，定期每季召開會議。 3 制定短、中、長期策略規劃，以平衡滿足股東及利害關係人的期望。	1 訂定並定期檢討董事及經理人的績效評估與薪資報酬政策、制度、標準及結構。 2 定期評估並決定董事及經理人的薪資報酬。	1 檢視公司對法令規章的遵循情形並評估潛在風險。 2 監督公司財務報表的正確性與適當表達。 3 確保內部控制制度的有效運作。
 運作情形 2025 年召開 8 次， 成員出席率為 98.21% 。	 運作情形 2025 年召開 2 次， 成員出席率為 100% 。	 運作情形 2025 年召開 8 次， 成員出席率為 100% 。

詳細運作情形資訊請參閱 2025 年股東會年報第 20 頁。



2025
股東會年報

董事會組成與多元性

多元化 核心項目 董事姓名	性 別	兼任本公司員工	年齡				獨立董事 任期年資		專業能力									
			41至50	51至60	61至70	71至80	3年以下	3至9年	製造業	工商服務業	金融業	資通訊服務業	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	行銷	科技
董事長 顏德和	男	✓			✓				✓				✓	✓	✓	✓	✓	
董事 顏德威	男				✓				✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	
法人董事 代表人 張云瀾	女	✓	✓						✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	
獨立董事 潘永山	男					✓		✓	✓				✓	✓	✓		✓	
獨立董事 杜錦祥	男			✓			✓					✓	✓	✓	✓		✓	✓
獨立董事 陳志誠	男			✓			✓			✓			✓	✓	✓	✓		
獨立董事 劉信宏	男			✓			✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	

註：年齡統計基準日為 2025 年 12 月 31 日。

本屆為第 4 屆董事(含獨立董事)，任期自 2023/06/09 – 2026/05/27

本公司第四屆董事會由 7 席董事組成，包括 3 席一般董事及 4 席獨立董事，獨立董事占比達 57.14%。現任董事成員中，男性 6 位、女性 1 位，女性占比 14.29%；具本公司員工身分之董事共 2 位，占比 28.57%。

年齡結構方面，董事中有 1 位介於 41 至 50 歲、3 位介於 51 至 60 歲、2 位為 61 歲以上、1 位為 71 歲以上，呈現年齡層多元分布。全體董事皆具中華民國國籍，任期為三年，得連選連任。

董事會遴選與組成

本公司董事(含獨立董事)選舉採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出董事、獨立董事候選人名單，或是董事會亦得提出董事、獨立董事候選人名單。

上述董事候選人由董事會決議通過後，送請股東會選任之。依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條第 4 項，董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如右圖：

董事會整體應具備之能力

✓ 營運判斷能力	✓ 產業知識
✓ 會計及財務分析能力	✓ 國際市場
✓ 經營管理能力	✓ 領導能力
✓ 危機處理能力	✓ 決策能力

董事會成員多元化政策落實情形

為落實董事會多元化政策，本公司已涵蓋不同性別、年齡層與專業背景等多元組成。現任董事中有 1 位女性董事，女性比例為 14.29%。未來將持續推動多元性，並朝女性董事席次達 1/3 以上之目標穩健邁進，以強化決策層多元觀點與治理效能。

董事會性別與年齡占比

項目	分類	占比
性別	男性	85.71%
	女性	14.29%
年齡	41-50 歲	14.29%
	51 歲(含)以上	85.71%

董事會的群體知識

運鋁董事會於 2025 年共召開 8 次會議，平均出席率達 98.21%，展現董事成員的高度責任感與專業承諾。董事會每季至少召開一次，並積極參與外部進修，強化專業知能與治理能力。自任次年度起，董事每年至少需完成 6 小時的進修課程。

2025 年，全體董事及獨立董事共 7 人完成總計 48 小時的進修時數，課程主題包括「內部人股權交易法律遵循宣導」、「公司治理與證券法規」、「生成式人工智慧原理與未來發展趨勢」、「全球總體經濟及重點產業趨勢分析」、「洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應」，以及「從司法實務看洗錢防制法」等多元議題，全面符合法定進修要求。

為鼓勵新任及續任董事（含獨立董事）持續提升專業能力，公司致力於增進董事在專業知能、公司治理及永續發展方面的群體智慧。進修計畫不僅鼓勵董事參與外部機構舉辦的課程，亦由公司主動規劃適切議題，定期提供最新法規、制度發展與政策資訊，確保董事與公司治理主管的知識與時俱進。

2025 年，全體董事及公司治理主管已全面完成法定進修時數，展現運鋁對專業發展與永續治理的高度重視與承諾。

董事及高階經理人薪酬制度

董事及經理人薪酬政策、結構與績效評估，均須經薪資報酬委員會及董事會審核。該委員會係由獨立董事組成，每年至少召開 2 次會議，以確保管理階層薪酬之合理性及公平性。審核時除參考同業通常水準外，績效評估涵蓋公司整體營運成果、產業未來經營風險及永續發展(以永續發展目標中的經濟及治理面向為主要績效指標)，並綜合考量個人績效達成率及對公司貢獻度，而給予合理報酬。

董事及經理人酬勞政策

 董事 / 獨立董事	董事酬勞係依循公司章程，當年度如有獲利，提撥不高於2%為董事酬勞，並提請薪資報酬委員會及董事會通過後發放。
 經理人	- 係根據公司『薪資管理辦法』執行。 - 薪酬依據該職位於同業市場中水平、於公司內該職位之權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付合理之酬金。

董事會績效評估機制

董事會依據「董事會績效評估辦法」，於每年向全體董事會發放績效自評問卷，評估範圍包含「整體董事會」、「個別董事成員」及「功能性委員會」之績效評估。由財會部負責執行，評估採內部自評方式進行，並將結果作為公司檢討與改進的重要參考依據。

整體董事會	董事成員	功能性委員會
 評估面向 - 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事的選任及持續進修 - 內部控制	 評估面向 - 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制	 評估面向 - 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 功能性委員會組成及成員選任 - 內部控制
 評估方式 董事會內部自評	 評估方式 董事成員內部自評	 評估方式 審計委員會內部自評 薪資報酬委員會內部自評
 評估期間 每年執行一次	 評估期間 每年執行一次	 評估期間 每年執行一次

本公司議事單位依「董事會績效評估辦法」規定，2025 年度「整體董事會」、「董事成員」、「審計委員會」及「薪資報酬委員會」之績效評估，業於 2026 年 2 月底審議完竣，結果為「整體董事會、審計委員會及薪酬委員會尚屬有效運作」。

董事會利益迴避

本公司董事均依據「董事會議事辦法」第 19 條規定：「董事或其他代表之法人對於會議之事項，應於下列事項審議時迴避之，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使其表決權：一、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虞者。二、董事認應自行迴避者。三、經董事會決議應為迴避者。董事違反迴避事項而加入表決者，其表決權無效。」，2025 年利害關係案由迴避如下：

董事會日期/屆次	議案內容	應利益迴避原因	表決情形
2025 年 3 月 6 日 第 4 屆 2025 年第 1 次	經理人 2024 年度年終獎金案	此案因涉及董事本人及其二親等內血親。	除上述董事因利害關係依規定於本案討論及表決時予以迴避，其餘出席董事無異議照案通過。
	2024 年度董事酬勞分配案	7 位董事皆為議案當事人	7 位董事依規定於本案討論及表決時個別迴避外，其餘出席董事無異議照案通過。
2025 年 8 月 7 日 第 4 屆 2025 年第 5 次	董事及經理人薪資報酬定期檢視	7 位董事皆為議案當事人	7 位董事依規定於本案討論及表決時個別迴避外，其餘出席董事無異議照案通過。
	經理人及具員工身分之董事 2024 年度員工酬勞分配案	此案因涉及董事本人具員工身分	除上述董事因利害關係依規定於本案討論及表決時予以迴避，其餘出席董事無異議照案通過。

誠信經營與風險管理

誠信經營政策

我們將誠信經營作為企業永續的重要核心，並將相關資訊公開於運鋁官方網站，供董事、員工及利害關係人參閱，以確保誠信經營理念的落實。我們致力於防範利益衝突、避免不當利益及侵權洩密行為，並維護公平競爭與交易秩序。

制定守則與規範

本公司為引導董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，制定「董事暨經理人道德行為準則」，以防止利益衝突，避免圖私利之機會。本公司全體董事皆已簽署誠信經營守則聲明書，對利害相關議案均有迴避。

「工作規則」明訂員工不得利用職權圖利自己或他人，或因職務上之行為或違背職務之行為，接受回扣、禮品饋贈或其他不法利益者。同時，透過建立完善制度與明確原則，降低風險並強化防範不誠信行為的能力。全體董事及員工均有責任依最高道德標準維護公司聲譽。

反貪污與內控制度

本公司 2025 年度之腐敗風險評估，由稽核課依據年度內控循環查核計畫執行，涵蓋所有營運部門，涵蓋率 100%。查核範圍包含採購、銷售、財務等高風險流程，並針對潛在舞弊、利益衝突、不當招待與帳務異常等進行控管措施審查。查核結果顯示整體風險評估為低。顯示公司在誠信經營及內控管理已建立有效之防範機制。

反貪腐政策與培訓

為落實誠信經營與強化反貪腐意識，公司每年定期辦理「誠信經營及內線交易宣導教育訓練」，由管理部於年末統籌實施，課程內容涵蓋誠信經營守則、內線交易相關法規說明、利益衝突辨識、反貪腐管理原則及舉報機制等。

2025 年度訓練涵蓋所有層級人員，包括董事會成員、高階與中階管理階層及一般員工，整體訓練覆蓋率達 100%。

此外，公司亦重視供應鏈之誠信經營，將反貪腐相關要求，透過不定期政策宣導與溝通，向供應商傳達本公司之反貪腐立場與原則。如發現潛在不當行為，將依公司內部程序啟動調查與處理，藉此建構風險預防機制，維持公司營運透明與商業道德。

員工教育與申訴管道

本公司定期舉辦誠信經營相關之教育訓練課程，2025 年計 114 人次，累計訓練時數為 1,163 分鐘，訓練對象涵蓋全體員工與管理階層，訓練覆蓋率達 100%，內容聚焦於誠信經營、反貪腐政策、內線交易防範、企業社會責任與利害關係人溝通等核心議題。運鋁將加強同仁對於誠信經營、企業社會責任等觀念，提升自身權益，每月員工均有責任依最高道德標準維護公司聲譽，2025 年末發現貪腐案件、違反商業道德或誠信原則之行為。

為確保誠信經營的有效落實，本公司除透過稽核課定期檢查法規及內部制度的遵循情況外，亦設立申訴管道，供內外部利害關係人聯繫並反映意見。我們承諾迅速回應各項申訴，持續改善營運缺失，提升服務品質，並促進與利害關係人間的良性互動。公司由永續發展委員會下設的誠信經營小組專責推動誠信經營相關目標，確保策略與執行一致。

2025年誠信經營與遵循成果

01

誠信經營與宣導：

辦理誠信及防範內線交易宣導 1 次，誠信檢舉及違反案件均為 0 件；無員工因違反反貪腐遭解僱，亦無重大貪腐或性騷擾情事。

02

法令遵循紀錄：

除「人才共榮與幸福職場」章節所述之勞保申報流程疏漏（行政裁罰新臺幣 20,000 元）外，本年度無涉及任何單筆罰鍰逾新臺幣 100 萬元之重大違規事件。

03

利害關係人保護與利益迴避：

本年度董事會審議過程中，嚴格落實利益迴避審議共計 4 案；並積極推進多元利害關係人互動，包含辦理 4 次勞資會議、1 次合格供應商評鑑、1 場法人說明會、1 次股東常會及 8 次董事會，全面保障各界權益。

暢通申訴管道

本公司訂有「檢舉非法與不道德行為或不誠信行為案件之處理辦法」，詳列具體檢舉管道及受理專責人員如下，確保申訴機制有效運作。



檢舉管道

- (1)發言人檢舉信箱：
peichen@yuenchang.com.tw
- (2)稽核主管檢舉信箱：
johnson@yuenchang.com.tw



受理專責人員

- (1)檢舉情事涉及一般員工者，受理單位應呈報至部門主管。
- (2)檢舉情事涉及董事或高階主管，受理單位應呈報至獨立董事。



檢舉人之保護

- (1)本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。
- (2)本公司依據「工作規則」，針對舉發違規或損害公司利益之案件者，以記功獎勵之。

本公司申訴管道全年暢通，2023 至 2025 年均未接獲任何舉報或申訴案件。本公司承諾對所有申訴案件進行保密處理，確保檢舉人不受任何形式之報復或不利對待。

申訴案件統計

年份	舉報/申訴件數	處理結果
2023	0	無違規事件
2024	0	無違規事件
2025	0	無違規事件

永續發展委員會運作與推行

運鋁為落實永續發展之推動，本公司於 2015 年在總經理下設立「誠信經營暨社會責任委員會」，並於 2023 年正式更名為「永續發展委員會」，委員會由總經理擔任主任委員，成員涵蓋總經理及各部門高階主管，定期每年召開會議，負責監督企業社會責任及永續經營事項之執行進度與成果。

為提升永續工作執行效率與橫向整合能力，「永續發展委員會」下設五大專責小組，包括：公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組、誠信經營小組及執行整合小組。各小組負責規劃與推動永續相關議題，並統籌資料蒐集與彙編，確保揭露內容之一致性、完整性與正確性。經高階主管確認後，委員會每年定期向董事會報告永續執行情形，並公開發行永續報告書，展現公司對永續發展的重視與承諾。



2025年永續發展委員會召開1次會議，重點決議事項如下：



通過2025年永續報告書之編製架構與揭露時程。



核定重大主題沿續政策：鑑於2025年度本公司業務範疇與整體產業情況未見顯著調整，決議延續2024年度7項重大主題與原排序，不另行重新鑑別。



決議延續採用 GRI 準則2021年版為主要編製依據，並持續參考SASB指標與TCFD架構進行揭露。

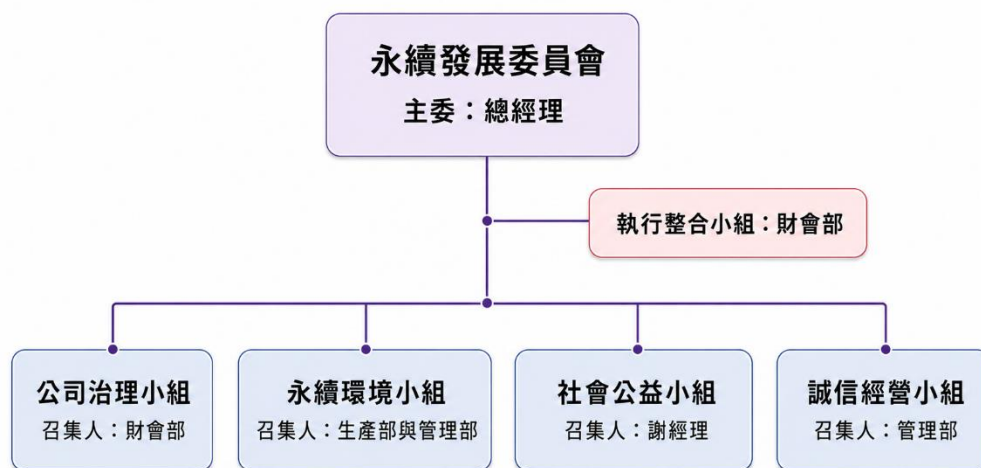


同意辦理2025年溫室氣體盤查（本年度正式改採GHG Protocol 準則並設定為新基準年）及第三方查證作業。



授權執行整合小組統籌彙編報告內容，並預計於2026年8月提報董事會審議。

永續發展委員會組織圖



執行整合小組

負責協助總經理統籌執行「永續發展委員會」各項任務，整合各小組工作成果，並確保永續資訊揭露之完整性與一致性。

公司治理小組

- (1)負責推動公司治理相關制度，並提出改善建議，涵蓋公司治理架構、行為守則、董事會運作、審計委員會、薪資報酬委員會、內控制度、風險管理及營運持續管理等面向。
- (2)具體作為包括設置獨立董事、成立功能性委員會(審計委員會及薪酬委員會)，定期追蹤海外子公司營運績效，並強化資訊揭露機制，確保資訊完整、即時、公平與透明，除透過公開資訊觀測站公告財務資訊、年報及重大訊息外，亦於公司網站提供即時資訊，以利國內外投資人參考。

社會公益小組

秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，推動多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續等社會參與行動，並研擬與落實相關制度與改善措施，內容包括：建構友善職場、員工招募與培育、員工關懷、外籍員工身心靈關懷、品格教育推廣、設立獎助學金、文化活動贊助、發展永續科技與綠能產品、推動環保設計與植樹造林等社區公益與生態保育活動。

永續環境小組

- (1)負責推動永續發展與環境保護相關制度，包含環境管理制度、綠色產品與製程、能資源管理、水資源管理與廢水處理、溫室氣體盤查及其他空氣污染物質盤查、廢棄物管理等。
- (2)提出改善建議，從產品設計、製程管理、供應鏈合作至售後服務，建構全面性的環境管理體系，致力於設計並生產環境友善產品。同時，透過辦公室空調溫度管控、熄燈與無紙化管理等措施，實踐節能減碳與生態保育目標。

誠信經營小組

- (1)協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法規訂定相關制度，包括「誠信經營守則」及「檢舉非法與不道德行為或不誠信行為案件之處理辦法」以落實防弊機制。
- (2)規劃內部組織架構與職責分工，於高風險業務活動中設置監督與制衡機制。
- (3)負責誠信政策與道德教育之宣導與訓練推動。
- (4)協助董事會及管理階層定期查核與評估防弊措施有效性，檢視誠信政策之執行情況，並提出改進建議。

外部組織參與

為提高企業各項專業競爭力及產品能見度，運鋁積極參與國內外專業組織，提升公司及整體產業之實力與競爭力。透過產業交流，交換專業經驗及市場環境，共同引領產業趨勢，擴大貢獻，作為運鋁推動永續發展過程中，與相關利害關係者溝通之方式。



資訊安全

在數位化迅速發展的時代，資訊安全不僅是企業運營的基礎，更是保障企業資產、保護客戶資料及維持信譽的重要保障。我們深知資訊安全對於確保穩定運營與永續經營的重要性，因此，我們致力於強化資安管理體系，保障資訊資產的安全與穩定運作，並承諾實現零重大資訊安全事故，為企業的長期發展提供堅實基礎。

資訊安全政策

強化資安管理體系，保障資訊資產安全與穩定運作

公司建構全面性的資訊安全管理架構，強調資訊系統的可用性、完整性及機密性。藉由定期風險評估、系統監控與改善機制，降低資訊安全風險，並確保符合相關法規及國際標準的要求。遵循 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統規範，落實標準作業程序，確保各項控管措施符合國際資安標準，並透過 PDCA 循環強化制度之執行成效。

推行資安政策透明化，實現永續經營目標

公司承諾定期向內外部利害關係人披露資訊安全管理成果，並將資安議題納入企業永續發展的核心戰略。藉由第三方認證與自主監測，持續優化管理制度。

承諾零重大資訊安全事故

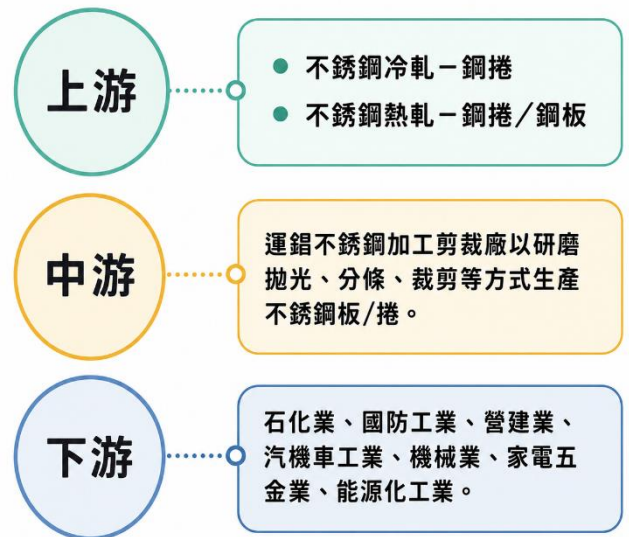
公司以「零重大資安事件」為核心指標，通過風險管理機制與即時通報流程，有效防範潛在威脅，確保資訊系統運行安全，為客戶、股東及員工提供穩健的資訊服務保障。

02 產品與服務

產業概況

本公司主要產品為不銹鋼捲材、鋼帶及鋼板等，原料多來自不銹鋼熱軋與冷軋鋼捲，並經由運鋁不銹鋼加工剪裁廠進行加工處理。產品廣泛應用於石化業、國防工業、營建業、汽機車工業、機械業、家電五金業、能源化工業等關聯產業。

產業上下游供應鏈



產品型態與應用

本公司專營不銹鋼原材料，主要產品為不銹鋼捲、鋼帶與鋼板，並提供分條、裁切及表面處理等加工服務，滿足下游客戶多樣化與客製化的需求。



主要產品

不銹鋼捲、不銹鋼板、不銹鋼帶。

加工服務

分條、裁剪、拋光與表面處理。

應用產業

建築、公共工程、家電製造、汽車零件、五金與工具機等。

產品型態與包裝

Product Types & Packaging



不銹鋼捲



水平式不銹鋼捲包裝

HORIZONTAL PACKAGING



直立式不銹鋼捲包裝

VERTICAL PACKAGING



不銹鋼帶包裝

STAINLESS STEEL STRIP
PACKAGING



不銹鋼板



不銹鋼板木條包裝

WOODEN BEAM



不銹鋼板木架包裝

WOODEN SKID



不銹鋼板鐵架包裝

METAL SKID

服務 SERVICE



拋砂

| SURFACE POLISHING



分條

| SLITTING



切板

| CUT-TO-LENGTH



市場及產銷概況

業務發展策略

持續開拓新市場與新客群，因應貿易壁壘，分散風險。拓展國際市場

- 開發高規格不銹鋼產品，符合各國出口標準
- 參與國際展會，建立全球品牌形象
- 採用多元銷售模式與彈性通路策略
- 評估並因應國際政治、經濟與匯率風險

多元產品與服務組合

- 投資先進加工技術與設備，提升附加價值與效率
- 強化產品客製化能力，提高市場競爭力

建立高效的國際物流體系，縮短出口流程時間

- 建立高效率物流體系，縮短出口流程
- 整合上下游資源，提升供應鏈韌性

產品與服務優勢

- 長期專注於不銹鋼材料領域，擁有完整加工能力與庫存管理系統
- 提供「一次購足」解決方案，提升客戶便利性
- 積極導入自動化加工與設備升級，提升品質穩定性
- 強化顧客服務流程與客訴處理機制，提升客戶忠誠度

未來，公司將持續優化企業流程，強化資源整合能力，以創造更多附加價值，鞏固市場地位並實現長期可持續發展。

產品銷售與市場分析

銷售市場概況

(單位：新台幣仟元；%)

年度銷售分布	2023 年		2024 年		2025 年	
	金額	比例	金額	比例	金額	比例
台灣	3,152,899	26.63%	2,529,432	23.61%	2,466,420	24.44%
美洲	3,595,451	30.37%	3,425,599	31.97%	3,303,585	32.73%
亞洲	4,404,610	37.21%	3,956,010	36.92%	3,630,686	35.97%
其他	684,892	5.79%	803,806	7.50%	692,377	6.86%
合計	11,837,852	100%	10,714,847	100%	10,093,068	100%

產品市場佔有率

本公司專注於不銹鋼捲材與鋼板銷售，該產品占公司總營收九成以上。因此評估本公司產業屬性歸類於鋼鐵產業。國內鋼鐵產品之業者，除上述同業以及本公司之外，其他多屬中小型企業居多，平均產值不大。依經濟部統計處工業產銷存-產品統計資料顯示，2025 年度不銹鋼冷、熱軋鋼捲板整體銷售值為新台幣 763.21 億元，本公司 2025 年個體財報營收為 7,444,716 仟元，推估國內市場佔有率為 9.75%。

主要客戶產業涵蓋加工物流、工程及建築裝潢業等，並穩定銷往多個國際市場。

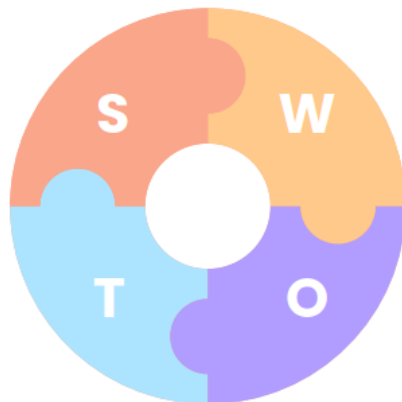
SWOT 分析

Strengths(優勢)

- 專業分工，提升公司營運綜效極大化。
- 運鋁為保稅工廠，可提供全球客戶，完整的不銹鋼產品服務。
- 不銹鋼產業係屬資本密集度及技術度高之產業，新進者進入障礙高。
- 不銹鋼產品優異的抗腐蝕性及可100%回收再利用的特性，在環保意識日益高漲下，未來發展潛力佳。

Threats(威脅)

- 各國保護主義興起，貿易壁壘增加，對貿易自由化造成威脅。
- 地緣性衝突(戰爭)，致使原物料價格高漲，通膨嚴重。
- 全球氣候變遷，導致生態系統發生變化和破壞。



(劣勢)Weaknesses

- 不銹鋼因含有鎳，鉻，鉬等貴金屬成份，價格成本及獲利能力易受波動。
- 上游廠商持續往下游佈局，對市場造成一定的壓力。
- 因應未來成長需求，需持續增加資本支出投入，導致能源消耗隨之增加。

(機會)Opportunities

- 位處全球最大不銹鋼生產基地之區域內，享有地利之便及產品組合優勢。
- 產品應用多元化，對不銹鋼未來發展潛力佳。
- 環保意識抬頭，對不銹鋼產品發展深具優勢。

綜合上述，運鋁具備保稅工廠、專業分工及環保特性等競爭優勢，惟面臨原料價格波動、上游競爭及貿易壁壘等挑戰。公司將善用保稅優勢直接出口避開反傾銷、加強自動化改善製程朝高附加價值產品發展、推動再生能源與綠色採購達成零污染目標，並透過彈性採購策略降低原料風險，以維持競爭優勢並實現永續經營。

市場供需展望

在全球環保意識日益高漲之情況下，由於不銹鋼本身具有耐熱、抗腐蝕及可重複回收之特性，加上新生產技術方式的引進以及不銹鋼產量的擴張，使得成本持續降低，因此，高品質不銹鋼材料已逐漸取代較低端鋼鐵材料或塑膠等材料，廣泛應用在生活上的各個領域，預料不銹鋼產業未來仍具一定之發展潛力。

競爭利基

➤ 生產技術優化以提升品質

本公司不斷地改善生產技術水準，除生產技能流程的改善與提升外，以產品最佳化之考量裁剪不銹鋼捲材以減少不必要之浪費，亦採獎勵制度激發員工工作效率，以增加產品生產穩定性。

➤ 穩健的市場銷售通路

本公司深耕於不銹鋼產業已三十餘年，近年來持續向國際市場邁進，除維繫原始客戶外，更積極開發新興國家客戶，以分散企業經營風險；為此，本公司也延攬及培育優秀外貿人才，期望取得多角化的行銷通路，至今已有顯著成長。

➤ 與供應商建立緊密合作關係

不銹鋼材占產品成本比重逾九成，因此穩定且品質可靠的供應來源對本產業至關重要。國內不銹鋼原料供應體系完整，涵蓋數家具一貫製程能力之上游廠商，亦有多元冷軋加工業者提供選擇，供應鏈整體具備穩定性與彈性。

本公司與不銹鋼材大廠維持長期供應之合作關係，並配合供應商之市場經營策略，除可減少總成本外，亦可符合下游廠商之立即需求，以縮短客戶交期，並可降低鋼價或匯率變動之影響，且鋼鐵產業存在經濟規模之競爭條件，而本公司於原料成本、生產效率及產品品質均保有此優勢。

► 整合兩岸資源更具競爭力

本公司初以台灣為主要生產基地，2011 年 12 月透過轉投資 QIYI PRECISION METALS CO., LTD 間接取得 Surwin Global Limited (HK)及寧波奇億金屬有限公司，因中國已成為全球最大不銹鋼料源生產地，具有供貨穩定之優勢，故本公司將持續發展在地化客戶服務，以打入紅色供應鏈。

► 完善的 E 化系統

本公司為降低管理成本，藉由 ERP 資訊化管理，於廠區建置無線網路、運用行動化裝置及行動應用程式等技術，以利公司資訊流通快速及即時訊息傳達，可提升管理效益且降低企業成本；此外，為提高本公司與客戶間之交流，投入網路行銷平台，提供客戶更直接快速的服務，除放眼國際市場，開發更具規模之全球客戶族群，同時亦可提升企業高度競爭力。

► 保稅工廠優勢

鋼鐵產業目前在全球各國設有層層關稅壁壘保護，本公司外銷比例較高，在設有保稅工廠優勢下，除可減輕資金之負擔及降低成本，相較國內廠商更具競爭力。



製程能力

生產設備	特色	地區	加工能力
調質精軋機 (拋砂)	- 採全油式濕拋，表面細緻光滑且均勻。 - 可依客戶指定砂號加工，並提供貼膜或襯紙保護。 - 生產後進行油渣分離，兼顧環保與操作安全。	台灣	產品：Coil, Sheet, Strip 厚度：0.4~3.5mm 寬度：~1600mm
		中國	產品：300系、400系及合金鋼 厚度：0.15~1.5mm 寬度：300~850mm
分條線	- 設備齊全，滿足多樣尺寸需求。 - 可正反向入料，採雙刀座設計以提升效率與產能。	台灣	產品：Coil, Strip 厚度：0.3~12mm 寬度：12~2000mm
		中國	產品：300系、400系及合金鋼 厚度：0.03~1.5mm 寬度：10~850mm
裁剪線	- 提供冷、熱軋多尺寸切板服務。 - 採修邊切板一貫作業流程，提高效率。	台灣	產品：Sheet, Plate 厚度：0.3~16mm 寬度：100~2000mm
		中國	產品：300系、400系及合金鋼 厚度：0.03~1.5mm 寬度：50~850mm
20輥冷軋機	- 採用可逆式精密20輥森吉米爾型軋機，工輥直徑小。 - 配備AGC自動板型控制系統，最高速度600米/分鐘。	中國	產品：300系、400系及合金鋼 厚度：0.02~3.0mm 寬度：300~650mm
退火爐	- 經退火處理恢復冷變形前狀態。 - 消除加工硬化與殘餘應力，優化結構與性能。	中國	產品：300系、400系及合金鋼 厚度：0.03~0.3mm 寬度：300~650mm
平整機	- 兩輥式設計，改善表面品質與力學性能。 - 消除內部應力，改善板型。	中國	產品：300系、400系及合金鋼 厚度：0.08~1.5mm 寬度：300~850mm
張力整平機	- 使用23輥裝置，綜合拉伸與彎曲材料。 - 有效消除內應力，優化板形與性能。	中國	產品：300系、400系及合金鋼 厚度：0.015~0.3mm 寬度：300~730mm

自動裝櫃設備效益分析

為精準掌握，運輸、倉儲、配送、裝卸等環節並提升整體物流效率，本公司導入自動裝櫃設備，藉以優化作業流程，降低人力依賴與成本支出。裝卸作業為物流系統中頻繁且關鍵

裝櫃型態	自動裝櫃機（天車吊運）	傳統堆高機裝櫃
 裝櫃時間	 15分鐘/櫃	 40分鐘/櫃
 吊運效率	 一次吊運4件貨物	 每次搬運1件貨物
 貨品控制	 定位精準、安全	 易貨損
 作業安全性	 作業穩定、風險低	 人為風險高
 成本效益	 降低車趟與人力	 時間長，成本較高

之活動，自動化裝櫃不僅能縮短作業時間，更有效降低貨品損耗與工安風險，全面提升裝卸品質與作業安全。

透過自動化裝櫃系統的導入，本公司已成功優化裝卸流程，實現提升效率、降低成本與強化運輸安全之多重效益。

自動化裝櫃效益

1

1. 傳統堆高機作業僅能單趟單件搬運，裝櫃時間較長，且易因操作誤差造成貨損與工安風險

2

2. 自動裝櫃設備透過天車系統每次可吊運4至5件貨物，有效減少移動次數與時間。



3

3. 自動化裝櫃每櫃作業時間可縮短至約15分鐘，作業效率大幅提升

4

4. 系統化控制貨品定位，搭配固定木材穩固貨物，避免運送過程中滑動，提升貨物安全性。



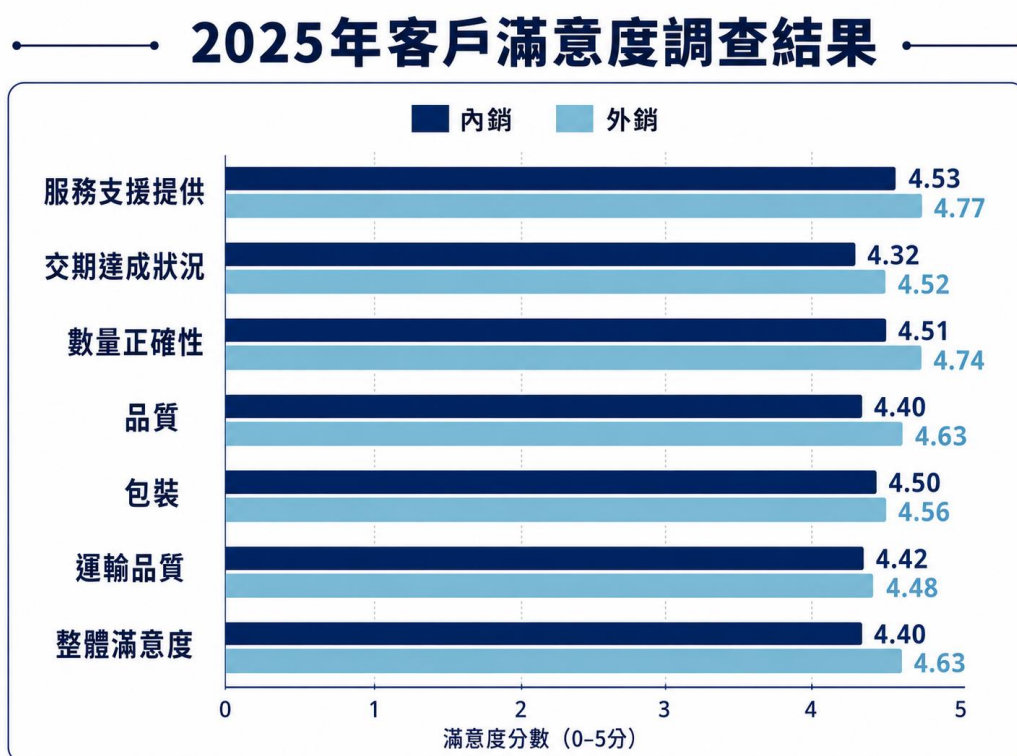
客戶服務與滿意度管理

我們以成為客戶最佳事業夥伴為追求目標，致力於提供優質產品與服務，透過多元化的溝通管道與主動傾聽機制，深入了解客戶的需求，並持續精進，以建立高滿意與高度信賴的夥伴關係。

本公司透過業務拜訪、電話聯繫、電子郵件、通訊軟體及客戶訪廠等多元管道，與客戶保持即時互動，並將客戶回饋作為產品改善、交期協調與服務優化之重要依據。

客戶滿意度調查

本公司每年定期辦理客戶滿意度調查，涵蓋內外銷主要客戶，評估項目包含產品品質、交期服務、售後處理等層面。2025 年客戶滿意度調查，設定各大項平均分數達 4.0(滿分為 5.0)以上為目標，結果顯示客戶滿意度達標，展現公司在產品與服務品質方面獲得客戶高度認可。



客戶權益與誠信交易

運鋁主要從事不銹鋼材料之裁剪、分條與加工服務，產品多供應下游客戶作為後續製造及加工使用。公司重視產品品質、規格正確性與交易誠信，並將客戶權益保護落實於日常營運流程中。

- **產品品質與安全：**公司自 2010 年導入 ISO 9001 品質管理系統，並依循 RoHS 有害物質管制規範，從原料進貨、製程加工到出貨檢驗皆進行品質控管，確保交付客戶之產品符合約定規格與相關安全要求。
- **產品資訊與標示：**依客戶訂單及產品實際狀況，提供正確之鋼種、規格、尺寸、材質及相關技術文件，使客戶能掌握產品資訊並作為後續加工、使用及品質管理之依據。
- **誠信交易與公平往來：**公司遵守「公平交易法」及相關法規，於報價、合約簽訂及售後服務各環節，均秉持誠信透明原則與客戶往來，維護雙方合法權益。

2025 年本公司於產品品質、使用安全、產品資訊與標示、行銷傳播等客戶權益相關事項，無違反相關法規之事件；亦無涉及反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為之法律訴訟、裁罰或主管機關處分事件。

客訴處理機制

客戶的意見是我們不斷精進的原動力，運鋁將客戶的申訴與意見視為協助我們持續改善的機會。對此，我們建置一套完善的客戶申訴機制，透過完整、系統化、標準化的處理流程，確保客戶的申訴與意見能有效地傳達、處理及回應，確實保障客戶權益。

客訴處理流程



- (1) 接收投訴：客戶提供訂單編號、問題描述與佐證資料
- (2) 問題確認：由相關單位評估問題屬性與影響範圍
- (3) 處理客訴：依實際情況提出補償、折扣或其他因應措施。
- (4) 紀錄與追蹤：建立完整處理流程，持續追蹤至結案。
- (5) 改善與預防：針對重複性問題進行流程檢討與改善。

透過系統化的處理流程，我們不僅有效解決客戶問題，也強化產品改善機制與客戶忠誠度。

產品品質管理

品質管理制度

自 2010 年導入 ISO 9001 品質管理系統以來，始終秉持「品質至上，誠信第一」之方針。將 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環精神落實於從來料到出貨的每一環節，透過持續優化流程以深化管理制度。

PDCA階段	作法	實際應用
 計畫 (Plan)	訂定品質目標與改善方案	設定年度改善目標、辨識製程風險與擬定對策
 執行 (Do)	落實SOP與教育訓練	定期品質訓練課程、更新與宣導標準作業程序
 檢查 (Check)	稽核、績效監控與客訴回饋	月度品質稽核、客訴分析與追蹤改善 KPI 指標監測 (如客訴件數、金額)
 行動 (Act)	缺失修正與制度化	修正流程缺失，制定最佳實務指引

以顧客滿意為核心，推動以客為本的經營策略，藉由穩定可靠的產品品質，與利害關係人共創可持續發展之價值。

績效指標 (KPI) 與成果

大發廠依循 PDCA 管理精神，持續追蹤並檢視品質績效。2025 年客訴案件數為 103 件，較年度目標 (96 件以下) 超出 7 件，未達設定目標。對此，公司積極透過生產與品質會議進行案件溯源與改善，將客戶反饋轉化為製程優化動能，並落實預防糾正措施，確保客戶需求獲得妥善回應，持續朝降低客訴率及減少重工頻率之目標邁進。

指標項目	2023 年	2024 年	2025 年	年度目標
客訴案件數	100 件	94 件	103 件	96 件以下/年
客訴金額(元)	7,612,264 元	2,155,286 元	2,925,991 元	-

2025 年客訴案件數較目標超出 7 件，已啟動改善機制，持續追蹤執行成效。客訴金額方面，2024 年較 2023 年下降約 72%；2025 年雖較 2024 年回升約 36%，惟仍較 2023 年下降約 62%，顯示整體品質控制相較 2023 年仍具改善成效。未來將持續強化矯正與預防措施，以降低客訴發生率。

品質改善作法

為降低客訴率並減少重工頻率，本公司從來料、製程、人員及設備等面向推動品質改善措施。透過強化來料檢驗，降低不良品流入風險；持續優化 SOP，提升作業一致性；導入即時監控系統，加速異常回報與處理；定期辦理教育訓練，強化品管與現場人員判斷能力；並落實設備預防維護，減少因設備異常造成之品質瑕疵。公司將持續追蹤改善成效，作為提升產品穩定性與客戶滿意度之依據。

品質改善措施



1 來料檢驗強化
增設初級篩選機制，降低不良品流入率。



2 SOP優化
提升製程標準與操作一致性，降低人為失誤。



3 即時監控系統
導入品質監測與異常回報系統，提升反應速度。



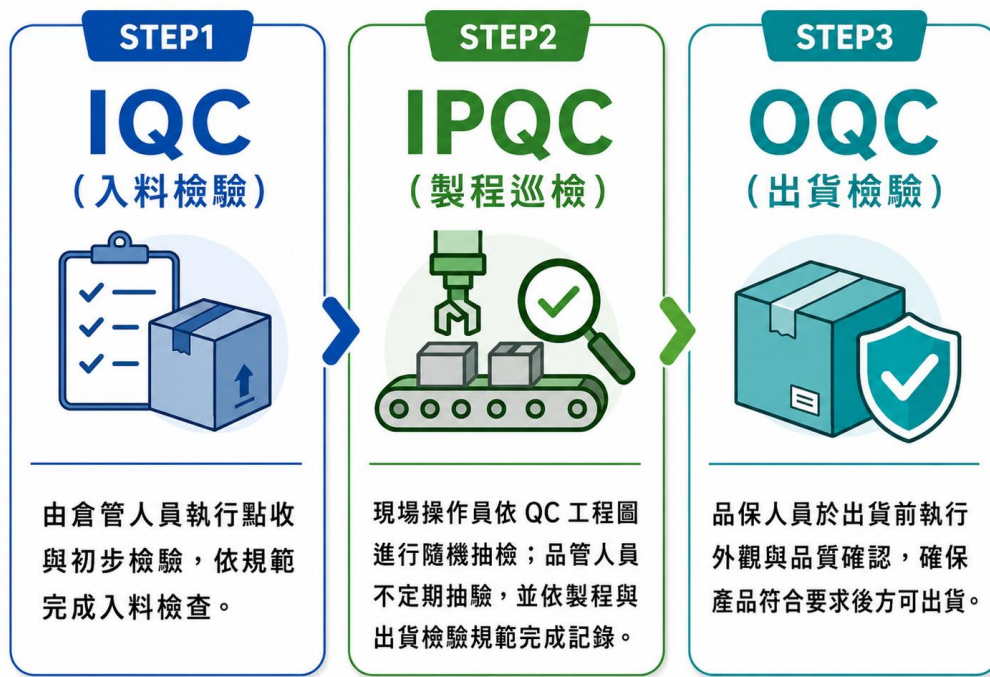
4 教育訓練制度化
定期訓練品管人員，提高判斷力與應變能力。



5 設備預防維護
落實定期保養計畫，減少製程中設備異常與品質瑕疵。

品質管理三階段

公司依產品流程分三階段品質檢驗程序，確保產品來料至出貨每一環節皆符合品質標準：



產品碳足跡管理：取得 ISO 14067 查證證書

因應全球減碳趨勢、國際碳關稅及客戶供應鏈碳管理需求，本公司於 2025 年啟動產品碳足跡盤查(不銹鋼捲/板產品)，並於 2026 年初順利取得 ISO 14067 第三方查證證書。透過產品碳足跡盤查與查證，提升產品環境資訊透明度，協助客戶掌握其上游供應鏈範疇三碳排資訊，並以科學、可信賴的碳數據，與客戶共同應對減碳挑戰。

供應鏈管理

供應鏈永續政策

本公司重視供應鏈夥伴的永續表現，並透過合作與溝通方式倡導環境責任與社會責任意識，逐步建構具韌性與永續發展能力的供應網絡。我們鼓勵供應商響應以下倡議：

多元化供應商網絡

與具有環保意識和社會責任感的供應商合作，增加供應商以保持營運的獨立性與自主性，提高供應鏈彈性和分散風險，確保供應鏈的穩定性。另外，越來越多的消費者和客戶重視企業的環保和社會責任表現，與這些供應商合作，有助於提升企業的品牌形象和市場認可度。

增加在地採購比例

優先選擇國內供應商，縮短運輸距離，降低碳排放，並促進地方經濟。

推動資源再利用

落實材料回收和資源循環，減少廢棄物與汙染，創造環保與經濟雙重效益。

減少有害物質使用

依循 RoHS 等規範，降低有害物質使用，保障人體健康與環境安全。

在全球化和市場競爭日益加劇的背景下，供應鏈管理的重要性愈加凸顯。在應對各種挑戰與問題，如原材料價格波動、供應鏈中斷、需求變化和技術進步等，強化供應鏈的永續性更加重要。我們視供應商為我們重要的合作夥伴，致力於建立長期的合作關係，除了確保穩定的原料來源和品質，並透過有效的供應鏈管理來提高競爭力、縮短交貨時間、降低成本並提高客戶滿意度，共同落實永續經營與成長。

供應商管理與評選

供應商必須合法經營，具備良好的信譽，並遵循法律法規，為合作的基本前提。除此之外，在遴選供應商時，亦將環境保護、企業社會責任、人權議題、經濟可持續性、技術創新等條件一併納入考量，提升供應鏈競爭力，以及助於建立穩定的供應鏈合作關係和永續發展。

供應商評鑑機制

為確保供應商持續符合本公司之品質與合作標準，建置以下管理與評鑑機制：

- (1) 建立完整供應商基本資料，作為後續合作與管理依據。
- (2) 每年依據『供應商管理辦法』進行評核，核查項目為品質、交期、配合度。
- (3) 針對能提供相關認證的供應商，列為優先配合廠商，例如：ISO 9001：2015 品質管理系統認證、ISO 14001：2015 環境管理系統認證、ISO 14164-1 溫室氣體盤查。

2025 年共評核 30 家國內外原物料供應商，皆達合格標準。

考核等級	A 級	B 級	C 級	D 級	總計
	90 分以上	70-89 分	60-69 分	59 分以下	
原物料 供應商家數	23 家	7 家	0 家	0 家	30 家

註：A 級、B 級為合格供應商；C 級列入觀察名單並要求改善，若下年度考核未改善，視情況撤銷合作資格；D 級為不合格供應商不予合作。

03 環境保護

環境保護管理方針

運鋁致力於落實環境保護，經由「永續環境小組」推動並執行 ISO 14001 環境管理系統，持續汰換節能設備以降低污染與能源消耗，同時提升廢棄物回收再利用率。全廠區已完成太陽能板裝設，不僅有效減少碳排放，降低廠區室溫，發揮節能效益。

依 ISO 14001 系統訂定年度執行計畫，定期追蹤與檢討各項目標的進度與成效，並已於 2025 年完成溫室氣體盤查。

過去五年內，經查無任何違反環保法令之罰款紀錄或重大污染環境事件，充分展現了在環境管理方面的努力與成果。



氣候變遷因應策略

氣候情境設定與評估

本公司依循 TCFD 架構，辨識轉型與實體風險，並結合政府政策、市場動態及極端氣候資料，進行情境模擬與策略研擬，提升企業氣候韌性與永續經營能力。

氣候情境設定：

➤ **轉型風險/機會：**參考《IEA 1.5°C 情境》、《台灣 2050 淨零政策》、《台灣 NDC》、《氣候變遷因應法》等法規要求，並納入能源、碳費、碳交易等制度發展，以及供應鏈減碳需求對營運的影響。

► **實體風險**：採用 IPCC 第六次評估報告中 SSP5-8.5 最劣氣候情境，模擬氣溫上升、洪水、暴雨、海平面上升與極端氣候對各廠區營運與人員安全的潛在衝擊。

風險與機會因應策略

依據營運據點區分，分別對台灣地區(總公司及大發廠)與中國寧波奇億廠進行氣候變遷風險與機會辨識，並提出具體因應策略如下：

類別	影響期間	潛在財務影響	因應策略	
			(總公司及大發廠)	(寧波奇億廠)
轉型風險	中期 (3-5 年)	- 營運成本增加 (碳費、碳交易支出) - 設備升級投資提高 - 合規管理成本上升	持續執行 ISO 14064-1 盤查，設備汰換優先選用高效機型；目前用電以電網為主，未來將依政策與效益評估，規劃導入再生能源。	提升能源效率與製程能效，強化碳排放監控機制，逐步降低單位排放與能耗成本
實體風險	中期 (3-5 年)	- 修繕支出增加 - 營收損失風險上升 - 災害應變成本提高	優化排水設施，建立災害應變與防災訓練機制	強化重點製程區域設備防護，調整維運頻率，降低氣候衝擊對生產穩定性影響
轉型機會	短中期 (1-5 年)	- 降低碳費支出 - 穩定能源成本 - 提升能源自主性 - 提升綠電憑證潛力	已完成建置太陽能系統 (1,923.2 kWp)，目前以電網供電為主，持續評估自發自用應用潛力並持續評估自發自用應用潛力	2025 年自發電量 837 萬度 (30,146 GJ)，占總能源使用 12.61%；持續擴展節能製程與自主電力運用
轉型機會	長期 (5 年以上)	- 品牌價值提升 - 強化供應鏈合作 - 創造新營收機會 - 提升獲利動能	深化 ESG 管理與利害關係人溝通，逐步對應供應鏈碳揭露與減碳需求	盤點製程與產品減碳潛力，評估技術與經濟可行性，回應客戶永續要求

一、 能源管理與節能措施

本公司能源消耗主要來自生產設備用電、照明及空調等設備，節能策略著重於替換高效能設備、提升設備效能、減少不必要能源用量及強化員工環保意識。

本公司為推動節能減碳，其執行措施如下：

強化員工環境 永續觀念	➤ 鼓勵員工隨手關閉電腦、空調與照明設備。
	➤ 張貼節能宣導標語與電子公告，強化日常節能觀念。
	➤ 推動無紙化作業與視訊會議，降低紙張與差旅造成之碳足跡。
	➤ 定期佈達節能減碳相關資訊，提升員工參與度與認同感
節能設備升級 與綠色採購	➤ 推行綠色採購政策，優先選購節能標章產品並以變頻式環保設備汰舊換新，有效提升整體能源使用效率。
	➤ 全面更換高耗能燈具為 LED，中央空調設定恆溫 26°C，分區照明控制與下班關閉用電設備，提升能源效率。
	➤ 總公司及工廠燈具全數使用 LED 燈具。截至 2025 年底，總公司辦公室已完成共 44 盞高效能 LED 平板燈安裝（取代原先 47 盞傳統燈具），將照明總耗電瓦數由 5,452W 大幅調降至 1,760W，負載降幅達 67.7%。在經濟效益方面，依據 2025 年度實測平均電價每度 5.12 元核算，該年度可節省約 68,996 元之電費支出。有效達成能源減量與營運成本優化的雙重目標。
產品出貨管理	➤ 整合貨物進出流程，降低出錯率並減少運輸車次，以降低碳足跡
再生能源發展	➤ 大發廠廠房屋頂太陽能板持續運轉，年發約 217 萬度電將可減少約 1,030 公噸碳排放。

註：減碳量係依據 2025 年環境部公告電力排放係數 0.474 KG CO₂e/度電換算。

能源管理

本公司積極推動資源節約與能源效率提升，強化營運對環境的正向影響。透過能源審查全面掌握用電與燃料耗用狀況，優化高耗能製程與設備，並訂定年度節能目標以持續提升能源績效。針對高耗能設備，優先汰換為節能型設備，並導入個別電錶以達成即時監控與精準管理。

在溫室氣體盤查制度上，運鋁自 2025 年起改採 GHG Protocol 準則，以強化範疇三 (Scope 3) 價值鏈排放之鑑別與管理能力。子公司寧波奇億廠目前依循 ISO 14064-1:2018 進行盤查，建立完整的排放量化與查驗基礎。

近年積極落實內部管理與節能措施，全廠區總能源消耗量由 2023 年的 317,758.14 GJ 穩健降至 2025 年的 248,102.26 GJ，整體降幅達 21.92%。

現階段本公司之再生能源主要由海外子公司寧波奇億廠積極推動，其建置之屋頂型太陽能自發自用發揮顯著效益，使寧波奇億廠營運之綠電使用占比達到 12.61% (30,146 GJ / 239,080 GJ)。受惠於子公司的綠能貢獻，全廠區合併統計之再生能源百分比，亦由 7.59% 逐步攀升至 12.15%。

近三年能源消耗量統計：

(單位：GJ)

營運據點	類別	能源種類	2023 年	2024 年	2025 年
運鋁	非再生	外購電力	7,965.68	8,017.41	8,091.88
	非再生	汽油	371.95	324.75	329.15
	非再生	柴油	462.18	489.20	601.04
	小計		8,799.81	8,831.37	9,022.07
	營業額(百萬元)		8,899.52	7,880.35	7,444.72
	能源密集度(GJ/ 百萬元)		0.99	1.12	1.21
(子公司) 寧波奇億廠	非再生	外購電力	181,252.51	171,356.26	150,986.16
	非再生	汽油	1,036.33	901.37	740.76
	非再生	柴油	235.68	103.90	44.70
	非再生	天然氣	102,314.94	63,301.31	57,162.11
	再生	太陽能自發自用	24,118.56	25,014.00	30,146.46
	小計		308,958.02	260,676.84	239,080.19
	營業額(百萬元)		2,938.33	2,834.50	2,648.35
	能源密集度(GJ/ 百萬元)		105.15	91.97	90.28
全廠區	總能源消耗量		317,758.14	269,508.35	248,102.26
	合併營業額(百萬元)		11,837.85	10,714.85	10,093.07
	再生能源百分比(%)		7.59%	9.28%	12.15%

註：(1)能源管理揭露範圍與合併財務報表邊界一致，涵蓋運鋁(總管理處、大發廠)及子公司寧波奇億廠。

(2)能源密集度=能源耗用量 / 營業額 (百萬元)

(3)GJ (十億焦耳) = 原始活動數據 × 該年度能源熱值換算係數

(4)電力：1 kWh = 0.0036 GJ (含太陽能自發自用)

(5)汽柴油：採環境部公告低位熱值 (kcal/L) × 0.000004187 (換算 GJ)

(6)天然氣 (奇億廠)：採供應商年度檢測報告低位熱值均值

溫室氣體管理

隨著氣候變遷加劇，落實碳盤查不僅是回應國際供應鏈低碳化趨勢，更是企業邁向淨零轉型的基礎。為確保數據具備公信力並精準銜接減碳目標，運鋁自 2025 年度起依循《GHG Protocol》進行溫室氣體盤查，盤查範圍涵蓋總公司及大發廠；子公司寧波奇億廠則持續依循 ISO 14064-1：2018 標準進行盤查。

為確保未來減碳成效追蹤之一致性，公司經評估後正式將 2025 年設定為溫室氣體盤查之新基準年。透過第三方外部查證(母公司：法標國際；子公司：鈦和認證)，確保所有排放數據之透明度與公信力

溫室氣體排放彙整表

(單位：公噸 CO₂e)

營運據點	項目	溫室氣體排放量 (CO ₂ e)		
		2023 年	2024 年	2025 年
運鋁	範疇一	83.4251	87.2717	86.2970
	範疇二	1,095.2816	1,100.1671	1,065.4311
	範疇三	181,808.5475	500,663.4192	345,923.6560
奇億 (子公司)	範疇一	6,291.93	3,734.75	3,677.94
	範疇二	28,713.42	25,541.60	22,253.68
	範疇三	168,474.10	114,427.51	79,842.78
溫室氣體總排放量		386,466.704	645,554.718	452,849.784
年度營收 (NT\$百萬)		11,837.852	10,714.847	10,093.068
溫排密集度 (範疇一+範疇二(噸)/NT\$百萬營收)		3.0566	2.8431	2.6834

註 1：CO₂ 排放量台灣地區係依據行政院環境部《115 年 2 月 10 日公告溫室氣體排放係數》計算與換算；子公司則依據營運在地官方最新公告之排放係數及地方標準辦理。

註 2：統計範圍涵蓋運鋁（總管理處與大發廠）及子公司寧波奇億金屬有限公司。

註 3：排放密集度 = (範疇一+範疇二) / 年度營收 (以百萬元計)。

範疇三（其他間接排放）活動類別揭露

本公司依循重大性評估原則，針對營運邊界內之範疇三活動進行鑑別與盤查。2025 年度母公司（運鋁）依據 GHG Protocol 標準、子公司（寧波奇億廠）依據 ISO 14064-

1:2018 標準，所揭露之範疇三各活動類別之年排放量如下：

類別 3-6			GHG Protocol Scope 3 子類別		排放量公噸 CO ₂ e		數據涵蓋邊界與重大性說明
			運鋁 (母公司)		奇億(子公司)		
類別三：運輸產生的間接溫室氣體排放			2839.9418		2,486.53		
3.1	Cat.04	上游運輸及配送	2839.9418		1,060.54		
3.2	Cat.06	商務旅行	不具重大性		20.31		運鋁因遠低於實質性門檻予以排除
3.3	Cat.07	員工通勤	不具重大性		33.60		運鋁因貢獻度極低予以排除
3.4	Cat.09	下游運輸及配送	不具重大性		1,372.08		運鋁資訊掌握度低暫不納入
類別四：組織使用的產品之間接溫室氣體排放			343083.7142		77,356.25		
4.1	Cat.01	採購商品與服務	342836.6774		74,659.59		主要為原料不銹鋼捲
4.2	Cat.02	資本財	不適用		443.74		運鋁本年度無新增重大資本資產購置；奇億納入資本財相關排放。
4.3	Cat.03	燃料及能源相關之活動	236.1247		2,221.54		
4.4	Cat.05	營運中產生之廢棄物	10.9121		31.38		
4.5	Cat.08	上游租賃資產	不適用		未量化		運鋁無與上游供應商產生租賃行為；
類別五：組織的產品使用相關聯之間接溫室氣體排放			未量化 (非重要間接排放)		未量化 (非重要間接排放)		
5.1	Cat.10	銷售產品之加工	不具重大性		不具重大性		排除。本公司生產中間產品，應用多樣性無法合理追蹤且難以每年取得可靠數據。
5.2	Cat.11	銷售產品之使用	不具相關性		不具相關性		產品於客戶使用階段不直接消耗能源或產生溫室氣體排放，不具相關性。
5.3	Cat.12	銷售產品生命週期結束之處理	不具重大性		不具重大性		排除。鋼材具高度回收利用價值，多進入循環經濟回收體系，末端處理排放微小。
5.4	Cat.13	下游租賃資產	不適用		不適用		不適用。無出租資產予外部單位之情形。
5.5	Cat.14	加盟	不適用		不適用		不適用。經營模式不具備加盟體系或特許經營授權。
5.6	Cat.15	投資	不具重大性		不具重大性		子公司已獨立執行盤查取得查證，本表採個體列示進行數據整合。
總計			345,923.66		79,842.78		

註：合併財務報表母子公司範疇三數據與主表完全一致。

溫室氣體排放趨勢分析

2025 年溫室氣體總排放量為 452,849.784 公噸 CO₂e，較 2024 年減少約 29.85%，此變動主要受「範疇三」排放係數及供應商排放資料更新影響，特別為母公司核心原料（不銹鋼捲）之碳排係數經優化後，更能反映供應商更新之排放數據。

若觀察排放密集度，2025 年為 2.6834 公噸 CO₂e/百萬元營收，較 2024 年的 2.8431 持續下降，顯示公司於可控範圍內之能源使用與營運碳效率已有改善趨勢。

子公司寧波奇億廠展現顯著減排趨勢，其「範疇一」及「範疇三」分別下降約 1.52%與 30.22%，且範疇二(外購電力)較前一年下降 12.87%，顯示子公司在碳管理及能源自主政策上成效卓著。

整體而言，各營運據點於可控範圍(範疇一與範疇二)之排放表現相對穩定。運鋁目前用電以外購電力為主；子公司寧波奇億廠則已導入太陽能自發自用，持續強化綠能轉型與低碳營運。

展望未來，公司將持續強化碳盤查作業與資料品質管理，穩健邁向碳管理效能提升與永續發展目標。

再生能源推動

運鋁持續推動再生能源應用，展現卓越的能源管理成效。自 2018 年起啟動太陽能專案，透過廠區屋頂出租模式建置太陽能系統，總裝置容量達 1,290.6 kWp (峰瓩)，年發電量約 143.4 萬度電，為初期推動的重要里程碑。

2022 至 2023 年間，持續擴增自行搭建太陽能發電設施，新增裝置容量 632.56 kWp，並於 2023 年完成全廠屋頂之整體設置。太陽能板裝設後廠房內部溫度平均降低 2 至 3°C，不僅提升作業環境舒適度，更具備節能效益。

2025 年自建太陽能板發電 74 萬度電，間接挹注國內綠能供應鏈，支持再生能源發展。子公司寧波奇億廠亦於廠房屋頂建置太陽能發電系統，採「自發自用」模式，2025 年總發電量達 8,586,116 kWh，較 2024 年(6,948,334 kWh) 顯著成長約 23.6%，大幅強化區域能源自主性，並落實減碳承諾。

2025 年奇億廠再生能源使用占比約 12.61% (30,146 GJ / 239,080 GJ)，運鋁營運據點以市電為主，占比 100%。

(單位：kWh)

地區	類別	2023 年	2024 年	2025 年
子公司 寧波奇億廠	太陽能發電	6,699,600	6,948,334	8,586,116



大發廠屋頂太陽能板建置



奇億屋頂太陽能板建置

節能照明設施

運鋁積極提升能源管理績效，總公司及工廠燈具已全數使用 LED 燈具。截至 2025 年底，總公司辦公室完成共 44 盞高效能 LED 平板燈安裝(取代原先 47 盞傳統燈具)，照明總耗電瓦數由 5,452W 大幅調降至 1,760W，負載降幅達 67.7%。依據 2025 年實測平均電價每度 5.12 元核算，該年度可節省電費約 68,996 元，有效達成能源減量與營運成本優化之雙重目標。

節能成效統計表

項目	傳統燈具	LED燈具 (2025年實測)	節省效益
總耗電瓦數	5,452	1,760	67.7%
每年耗電費(元)	101,887	32,891	68,996

註. 每年耗電費依 2025 年實測平均電價 5.12 元/度 核算



用水管理

運鋁以「節約用水、雨水回收及廢水合規排放」作為減少用水管理政策，透過日常用水管理、雨水回收利用及廢水水質監控，降低非必要用水，並減少營運活動對水資源與周邊環境之影響。本公司廠區內產生之逕流廢水、未接觸冷卻水及生活污水，皆透過大發工業區污水下水道系統集中處理，經處理並符合放流水標準後排放。

本公司用水結構以生活用水、空調冷卻及一般廠務用水為主，用水量隨生產需求、氣候環境及營運狀況略有起伏。為持續提升水資源使用效率，本公司以 2025 年作為水資源管理基準年，並以該年度總用水量 14,585.87 立方公尺及用水密集度 1.95922 立方公尺 / 百萬元營收作為後續追蹤基準，訂定 2026 年至 2028 年用水管理目標，預計至 2028 年用水密集度較 2025 年降低 2%。後續將透過用水設備巡檢、漏水異常改善、生活用水節約提醒、廠區清潔用水管理及雨水回收使用等作法，逐步降低非必要用水。

運鋁大發廠-雨水回收再利用

	方案：雨水回收再利用 設置位置：滯洪池及卸貨碼頭 運鋁公司迄今已深耕 38 年，持續推動永續發展。在大發廠空間有限的情況下，建置雨水回收設施以提升整體水資源利用效率，減少對自來水的依賴，實踐節水及環保理念。 2025 年 滯洪池及卸貨碼頭 雨水回收預測： P(降雨率)：2025 年高雄市區年平均降雨量約為 1,849 mm (即 1.849 m) A(集水面積)：滯洪池 47.68 (單位 m^2) + 卸貨碼頭 128.7 (單位 m^2) = 176.38 (單位 m^2) C(逕流係數)：混凝土鋪面係數約 0.85 雨水回收量 = $P \times A \times C = 1.849m \times 176.38 m^2 \times 0.85 = 277.21$ 立方公尺 (m^3) 故 2025 年可回收約 277.21 立方公尺 (m^3) 之雨水。
應用情形	◆ 儲存後的雨水主要供應廠區綠化灌溉與廁所沖洗等非飲用用途。
效益說明	◆ 節省用水成本、綠化環境、強化水資源韌性。

為實現永續水資源管理，運鋁於大發廠有限空間中建置滯洪池與卸貨碼頭雨水回收系統，有效提升水資源使用效率。根據 2025 年高雄地區的降水量預測，該系統預計每年可回收約 277.21 立方公尺 (m^3) 之雨水，將應用於非飲用水需求，如廁所沖水與植栽澆灌，有效降低對市政供水的依賴，有助於達成企業「廢水零排放」的目標，推動環保與永續發展的雙重承諾。

近三年用水情形

(單位：立方公尺 m³)

用水區域	取水來源	2023 年	2024 年	2025 年
總管理處	自來水	929	1,032	947.66
大發廠	自來水	11,610	12,255	13,361
大發廠	雨水回收	139.65	427.28	277.21
用水總量		12,678.65	13,714.28	14,585.87
排水量 (m³)		10,212	12,271	13,361
耗水量 (m³)		2,466.65	1,443.28	1,224.87
個體營收(百萬元)		8,899.52	7,880.35	7,444.72
用水密集度 (m³/百萬元)		1.42464	1.74031	1.95922

註：本表統計範圍涵蓋運鋁總管理處及大發廠
無取自具水資源壓力地區之用水，且取水、排水皆屬於淡水。
所有水資源皆取自第三方，即自來水公司。
用水密集度 = 用水總量 (m³) /個體營收(百萬元)
排水量依工廠汙水費帳單認定；總管理處用水排入市政生活汙水系統，未計入排水量

2025 年運鋁總用水量為 14,585.87 立方公尺，全年用水密集度為 1.95922 立方公尺/百萬元營收，較 2024 年增加約 12.6%，主要受營收下降影響。

排水管理與水質監控量

年度	廢水處理單位	年排水量 (立方公尺)	化學需氧量COD (mg / L)	懸浮固體S.S (mg / L)
2023 年	大發工業區 污水處理廠	10,212	292.2	39.25
2024 年		12,271	203.7	24.27
2025 年		13,361	143	17.65

運鋁廢水處理方面，於廠區內做好雨水、污水分流，製程所產出之廢污水均納入大發工業區聯合污水處理廠，經處理到符合放流水標準後再排放至地面水體，以減少對水體之負擔。2025 年運鋁大發廠廢水總排放量約為 13,361 立方公尺，並定期向主管機關申報及繳納廢污水處理費用。

總管理處之生活用水則依高雄市污水下水道管理規範辦理。

廢棄資源管理

運鋁致力落實環境保護，依循 ISO 14001 環境管理系統，以「分類回收、資源再利用、合法清運及流向掌握」作為循環經濟及廢棄物管理政策，公司主要從事不銹鋼材料加工，金屬材料具高回收與再利用特性，因此透過既有作業程序落實廢棄物分類、資源回收與再利用，並持續推動金屬加工餘料及包裝材回收再利用，以減少自然資源耗用並降低對環境之衝擊。

在包裝材方面，公司持續推動襯紙、鐵護角等材料之分類回收與再利用；在製程方面，不銹鋼加工產生之下腳料可再作為不銹鋼原料使用，使金屬資源重新進入再利用流程。其他如廢木材、廢鐵及廢紙等，則交由合格回收或再利用廠商處理，提升資源再利用比例。針對製造過程中產出之其他廢棄物，公司均委由主管機關認可之合格廢棄物清理廠商處理，並依規定向主管機關申報，以確實掌握廢棄物流向。目前廠內未使用毒性化學物質，並持續與回收廠商合作增加回收物類型，以減少資源浪費。

2025 年執行情形，運鋁全廠委託處理之事業廢棄物總量約 384.78 公噸（皆為非有害廢棄物）。其中，廢木材 17.46 公噸、廢鐵 129.88 公噸及廢紙 217.44 公噸均採再利用方式處理，再利用量合計 364.78 公噸，占全廠委託處理事業廢棄物總量約 94.8%；一般事業廢棄物 20 公噸則採焚化處理。

2025 年無違反任何重大環境相關法規之紀錄，亦無因此遭受罰鍰或處分之情形。

近三年廢棄物離場及再利用統計表 (單位：公噸)

類別		處理方式	2023年	2024年	2025年
非有害廢棄物	一般事業廢棄物 (D-1801)	焚化	14	22	20
	廢木材 (R-0701)	再利用	11.11	0	17.46
	廢鐵 (R-1301)	再利用	92.265	54.73	129.88
	廢紙 (R-0601)	再利用	177.995	165.09	217.44
	廢潤滑油 (R-1703)	再利用	1.4	1.33	0
小計			296.77	243.15	384.78

04 人才共榮與幸福職場

我們深信，人才是企業永續發展的基石。運鋁致力於提供安全、平等、具發展性與幸福感的工作環境，透過人權保障、多元共融、完善福利、職涯發展與職場安全制度，與全體員工共同打造穩定且具競爭力的組織文化。

多元包容的人力組成

員工組成與結構

為照顧員工生活並提供安全與溫馨的工作環境，本公司依『勞動基準法』、『性別工作平等法』、『職業安全衛生法』等相關法規聘僱員工，僱用員工時並依『就業服務法』規定以專業能力及經驗為依據，從未以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分等為由，予以不同考量，且從未僱用或使用未滿 16 歲之員工（童工）從事工作。

截至 2025 年底，全球員工總數為 675 人(台灣地區 174 人、中國地區 501 人)，為保障員工權利並提升在地就業機會，台灣地區聘用員工皆以不定期契約員工(含 3 位輕度身心障礙者)，全公司約聘人員共 443 人，其中台灣外籍移工 56 人、中國地區約聘員工 387 人。平均年齡為 37.85 歲；男性佔比約 78.7%，女性佔比約 21.3%。因鋼鐵產業特性以男性居多。我們不因員工的國籍、宗教、種族、性別等條件而產生任何的歧視，以打造多元共融、友善活潑的職場環境。

非員工的工作者共 4 人，包括 3 位保全與 1 位清潔人員。

2025年 各地區員工人數



勞雇類型與性別分布

雇用類型	台灣				子公司(寧波奇億廠)				合計	
	男		女		男		女		人數	全員占比
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比		
全職人員	61	52.1%	66	100%	95	22.9%	10	12.8%	232	34%
約聘人員	56	47.9%	0	0%	319	77.1%	68	87.2%	443	66%
員工總人數：全職人員 + 約聘人員									675	100%

註：本公司無時數保證之員工，約聘人員包含 56 位外籍員工、387 位中國約聘人員。

全職人員：指無固定期限或永久合約。

約聘人員：指固定期限或臨時合約。

全體員工國籍分布

性別	國籍			
	台灣	印尼	子公司 (寧波奇億廠)	小計
男	56	56	419	531
女	62	0	82	144

年齡與性別分布

性別	員工年齡				
	未滿30歲	30歲-未滿50歲	50歲以上	小計	占比
男	110	353	68	531	78.7%
女	27	108	9	144	21.3%
總計	137	461	77	675	100%

職位與性別之員工分布

秉持「適才適所」原則，致力於實現性別平權，確保員工在薪資、獎酬條件及晉升機會上皆享有平等待遇，不因性別有所差異。我們積極為女性同仁提供擔任主管職的機會，推動職場性別多元與共融。2025 年，中階以上女性主管比例為 17.97%，其中台灣地區女性主管比例更達 48.3%，展現本公司在本地推動性別平權的具體成效。

職級	性別	台灣		子公司（寧波奇億廠）		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
高階主管	男	11	6%	8	1.6%	19	2.8%
	女	12	6.6%	2	0.4%	14	2.1%
中階主管	男	20	10.9%	139	28.3%	159	23.6%
	女	17	9.3%	8	1.6%	25	3.7%
一般職員	男	86	47%	267	54.3%	353	52.3%
	女	37	20.2%	68	13.8%	105	15.6%
總計	-	183	100%	492	100%	675	100%

註. 高階主管：包含董事長、副總經理、協理、經理、廠長、副理、副廠長。

中階主管：包含課長、副課長、班組長。

一般職員：包含高級工程師、工程師、助理工程師、技術員、專員。

中階以上女性主管比例：指高階與中階職級中之女性占比。

台灣地區女性主管比例：指台灣地區高階與中階職級中之女性占比。

人才進用與流動

為經營發展需要，公司持續進行人力招募與組織優化，2025 年整體新進率為 9.3%，較 2024 年之 10.2% 略為下降；而離職率則為 11.7%，較前一年下降 6.4%，員工留任情形持續改善。

中國子公司(寧波奇億廠)因應產線擴增及業務成長需要，2025 年進行人員擴招，年底在職人數由 412 人增至 492 人，增幅達 19.4%，為本年度整體員工人數成長 14.99% (587 人增至 675 人) 之主要驅動因素。該廠約有八成員工為「約聘人員」，依《勞動合同法》相關規定辦理。

本公司擁有完善的福利制度、明確的考核與晉升機制、良好的辦公環境與設施，並營造開放互助的職場文化。主管能有效授權並凝聚團隊合作，員工亦享有多元的學習與成長資源，持續提升對優秀人才的吸引與留任能力。

員工進用與流動統計 (單位：人 / %)

新進員工							
類別	年齡 / 工作地區	2023年		2024年		2025年	
		人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
男	≥ 50 歲	4	8.5%	2	3.6%	2	2.9%
	30 ~ 49 歲	83	24.4%	20	6.2%	23	6.5%
	< 30 歲	55	46.2%	11	12.8%	27	24.5%
女	≥ 50 歲	0	0%	1	11.1%	0	0%
	30 ~ 49 歲	10	11.1%	14	15.6%	7	6.5%
	< 30 歲	16	51.6%	12	54.5%	4	14.8%
工作地區	台灣	52	30.4%	48	27.3%	34	18.6%
	子公司(寧波奇億廠)	116	25.1%	12	2.9%	29	5.9%
總計		168	26.5%	60	10.2%	63	9.3%

註：統計期間為各年度 1/1~12/31。
年度新進率 = 當年度新進人數 ÷ 當年度年底在職人數

六 離職員工

類別	年齡 / 工作地區	2023年		2024年		2025年	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
男	≥ 50 歲	4	8.5%	4	7.1%	0	0%
	30 ~ 49 歲	78	22.9%	51	15.7%	40	11.3%
	< 30 歲	51	42.9%	17	19.8%	25	22.7%
女	≥ 50 歲	1	16.7%	1	11.1%	1	11.1%
	30 ~ 49 歲	9	10%	19	21.1%	7	6.5%
	< 30 歲	8	25.8%	14	63.6%	6	22.2%
工作地區	台灣	55	32.2%	52	29.5%	25	13.7%
	子公司(寧波奇億廠)	96	20.8%	54	13.1%	54	11%
總計		151	23.9%	106	18.1%	79	11.7%

註：統計期間為各年度 1/1~12/31。

年度離職率 = 當年度離職人數 ÷ 當年度年底在職人數

近兩年各性別離職率均維持在正常健全範疇，流動趨勢平穩。離職人員主要集中於 30 歲以下年輕世代；30 至 49 歲中壯年核心骨幹及 50 歲以上資深技術人員之離職率持續偏低，反映中高階與關鍵技術人才的留任機制運作良好。

經管理部門統計，近兩年離職主因如下：30 歲以下員工多處於職涯探索階段，離職多源於個人職涯規劃以及製造業整體面臨科技業積極搶才的市場競爭，部分基層員工受短期薪酬誘因影響、或難以適應輪班型態，形成一定程度的常態性流動。

勞動法規遵循情形

2025 年度，本公司發生勞保投保薪資申報之行政違規事件，肇因於內部行政作業流程疏漏，致未能於法規期限內完成投保薪資調整申報，經勞動部勞工保險局依《勞工職業災害保險及保護法》第 17 條裁處新臺幣 20,000 元。

事件發生後，本公司已即時繳納罰鍰並完成補正作業，並針對該項缺失建立「雙重核對機制」，由管理部薪酬負責人員進行雙重檢查，確保每次異動均經確認後方完成申報作業，從制度面根本改善，以杜絕類似情形再次發生。

裁罰單位	違反法令	裁罰金額	違規事由	改善方式	改善進度
勞動部勞工保險局	勞工職業災害保險及保護法第 17 條	20,000 元	內部行政作業流程疏漏，致未能於法規期限內完成投保薪資調整申報。	建立「雙重核對機制」，由薪酬負責人員進行雙重複核，確保申報之準確性。	已完成改善

註：(1) 「重大違規認定標準」：單筆罰鍰金額達到或超過新台幣 100 萬元，或該事件對公司營運、財務狀況或聲譽造成重大衝擊者。

(2) 上表裁罰案件未達新台幣 100 萬元之重大性門檻，且未對公司營運造成實質影響。2025 年度本公司無其他任何符合內部重大標準之法律違規事件。

人才培育

員工訓練

運鋁將人才視為企業永續發展的核心，致力營造安全、和諧且重視學習成長的職場環境。2025 年，本公司落實系統化培訓機制，通過「TTQS 人才發展品質管理系統」評核，並導入政府「企業人力資源提升計畫」(大人提)，整合外部優質教學資源，精進員工專業職能。

本公司依據 ISO9001 教育訓練管理辦法，精確記錄學習歷程並進行成效確認，針對不同職務與經營策略，提供全方位培訓規劃：

➤ **新進員工培訓**：確保新進同仁 100% 完成教育訓練，使其快速熟悉工作內容、職場安全規範並融入企業文化。

➤ **專業職能與證照**：針對生產單位，安排固定式起重機、堆高機及急救人員之考照與定期回訓，確保作業安全與效率；內勤同仁，則推動職能進修課程以掌握產業新知。

➤ **法遵與倫理教育**：定期辦理「誠信經營」、「防範內線交易」宣導及 ERP 系統應用教學，強化企業倫理與資訊力。

➤ **多元化進修補助**：鼓勵同仁適性發展，補助員工個人在職進修及非職務相關課程，激發人才潛能並提升個人職場競爭力。



2025 年透過內外並行之培訓模式，提升訓練廣度與深度，員工受訓總時數達 9,954 小時。

1 2025年課程分類訓練統計

課程分類	男		女	
	受訓總時數	訓練人次	受訓總時數	訓練人次
法規遵循與職業道德	818.45	864	198.62	234
公司治理與永續發展	130.18	77	227.2	114
職業安全與健康	4,429.6	2,977	796.3	547
環保、能源與氣候行動	141.7	125	95.3	29
品質與管理體系	483.9	449	119.2	89
資安、數據分析及AI應用	310.4	261	288.6	139
專業技能與證照	737.1	396	291.9	107
新進與人員發展	456.1	247	429	135
合計	7,507.43	5,396	2,446.12	1,394

2 2025年每名員工平均受訓時數

地區	類別/性別	男			女		
		受訓總時數	員工人數	人均受訓時數	受訓總時數	員工人數	人均受訓時數
台灣	高階主管	142.71	11	13	281.57	12	23.5
	中階主管	151.12	20	7.6	335.12	17	19.7
	一般職員	594.2	86	6.9	568.93	37	15.4
(子公司) 寧波奇億廠	高階主管	180.2	8	22.5	48.2	2	24.1
	中階主管	2,572.3	139	18.5	158.4	8	19.8
	一般職員	3,866.8	267	14.5	1,054	68	15.5
合計	-	7,507.33	531	14.1	2,446.22	144	17

註：高階主管(包含,副廠長,副理,廠長,經理,協理,副總經理,董事長)
中階主管(包含班組,副課長,課長)
一般職員(包含專員,技術員,助理工程師,工程師,高級工程師)
人均受訓時數=受訓總時數 / 員工人數



績效考核

我們建立了全面的績效考核機制，透過每半年一次的整體評估，確保員工在個人績效與工作態度兩方面達成預期成果，以激勵員工實現公司年度營運目標。

考核面向包括個人績效達成與行為表現，公司強調認真、專業與紀律的重要性，並將這些核心價值納入考核標準。雙重考核制度不僅為員工的績效管理提供依據，也作為訓練發展與晉升考評的重要參考。我們重視員工的職涯發展，公司每年 7 月與 1 月進行每半年考評，透過明確的績效評估機制，幫助員工掌握自身優勢與改善方向。我們致力於提供有效的支持與指導，讓員工在個人成長的同時，也能提升組織整體的績效與競爭力，實現公司與員工的共同成長。

2025 年員工績效考核作業之男女比率如下：

區域	類別	性別	總人數	實際考核人數	比率
台灣	主管	男	15	15	100%
		女	15	15	100%
	直接人員	男	80	80	100%
		女	0	0	0%
	間接人員	男	22	21	95%
		女	51	50	98.04%
奇億寧波廠 (子公司)	主管	男	36	36	100%
		女	8	8	100%
	直接人員	男	336	336	100%
		女	30	30	100%
	間接人員	男	43	40	93.02%
		女	39	39	100%

註：不納入考核者包括：台灣地區育嬰留職停薪員工及年資未滿 3 個月之員工。
子公司-研發課 3 人(因其屬外聘顧問性質，未實際於奇億廠區執勤)。

薪酬與福利

薪酬政策

運鋁致力於打造公平且具競爭力的薪酬制度，確保台灣及海外子公司皆遵循當地勞動法令，薪資水準不低於法定基本工資。我們堅持薪酬制度不受性別、宗教、種族、國籍或婚姻狀況影響，並在各職務類別中採取一致標準，實踐性別平等。

為了提供市場競爭力的薪資，我們依據員工的學歷、經歷、專業技能與績效表現，適時調整薪資，確保公平合理，並符合市場行情。此外，高階主管的薪酬則經薪酬委員會審議，根據年度績效指標的達成情況進行檢視與規範，確保薪酬制度透明、公正且能夠激勵人才。唯透過合理且具吸引力的薪酬政策，才能留住優秀人才。

2025 年受全球不銹鋼產業景氣波動影響，致使年度營業利益較前一年度下降。受營運績效影響獎金發放水準，致使薪資中位數呈現微幅調整；然公司仍維持穩定之經常性薪資架構，確保同仁薪資權益。

2025 年台灣地區非擔任主管職務之全時員工，薪資平均數為 628 仟元，薪資中位數為 534 仟元。年度最高薪酬與薪資中位數之比率為 4.66，最高薪酬年新增幅與中位數年新增幅之比率為 2.98。

台灣地區 非擔任主管職務之員工薪資

(單位：新台幣仟元)

指標	2024 年	2025 年	差異
非擔任主管職務之全時員工人數	151	162	11
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	617	628	11
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	550	534	-16

註：(1)統計對象：全時聘僱之台灣籍與外籍移工。

(2)員工薪資平均數=非主管全時員工薪資總額 ÷ 非主管全時員工人數。

(3)年度總薪酬係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資(本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費(不論應稅或免稅)及非經常性薪資(非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等)。

員工福利

全方位保險計畫

完善的員工福利制度，是運鋁對每一位同仁最直接的承諾。除依法為同仁投保勞工保險與全民健康保險外，更全額負擔團體綜合保險費用，提供更完善的保障。同仁除了享有基本的勞工保險權益，另享有意外險、住院與手術醫療險、意外醫療險及疾病醫療等多元保障，確保在各種情境下皆能獲得即時支援。

此外，公司特別為海外出差同仁投保旅遊平安險，確保出行安全無虞，讓每位同仁都能在安心無憂的環境中，專注於自身的專業發展與職涯成長。

退休金制度

運鋁依據《勞動基準法》及《舊制勞工退休準備金提撥及管理辦法》，為符合舊制退休金年資的員工，每月按薪資總額 2% 提撥退休準備金至台灣銀行專戶，並委託精算師進行年度精算，確保專戶提撥金額充足，以保障員工未來的退休權益。

針對適用《勞工退休金條例》制度的員工，公司每月按個人薪資提繳 6% 至勞工個人退休金專戶，並提供彈性機制，讓員工可自願額外提繳 0~6%，累積退休儲備。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金。透過完善的退休金制度，公司致力於保障員工退休後的經濟安全，讓每位同仁都能無憂迎接未來。

貼心的福利計畫

運鋁致力於提供員工多元化的福利制度與全面照顧，並營造優質的工作環境與條件。我們深信工作與生活應該同等重要，因此在關注工作成果的同時，也注重員工的身心健康。我們不僅提供具競爭力的薪資福利，包括：基本薪資提升、提供 1 餐工作餐、調高誤餐費、增加輪班津貼、提高三節禮金等。並設有職工福利委員會，定期規劃多元的活動與體驗，讓員工在忙碌工作之餘，能夠享受更多充實與放鬆的時光，進而提升幸福感，並促進工作與生活的和諧平衡。



促進工作與生活平衡，凝聚員工向心力

旅遊不僅是單純的娛樂活動，更是提升員工歸屬感、紓解工作壓力、拓展生活視野的重要途徑，同時有助於跨部門交流與團隊情感的凝聚。



2025 年員工旅遊活動
(日本九州、越南下龍灣)

每月小確幸「點心日」，為同仁的工作日增添溫馨與驚喜，提升職場幸福感。



外籍員工同仁三天二夜員工旅遊活動，攜手共遊九份老街、十分天燈、野柳等地，留下美好回憶。

育嬰支持與家庭照顧

家庭，是每位同仁最重要的後盾；職場，則是公司給予支持的起點。運鋁深知工作與家庭照顧之間的平衡並不容易，因此從「懷孕、生產、哺乳、育兒」等完整生命歷程出發，透過具體的福利津貼、健康照護與職場配套，讓同仁在人生各個重要時刻，都能感受到公司的同行與支持。

母性保護

為了全方位守護女性同仁與新手爸媽，公司建立以下具體照護措施：

➤ 懷孕期：建立心理支持與孕期諮詢

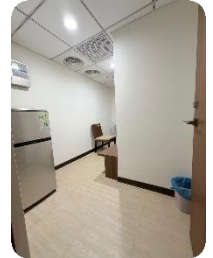
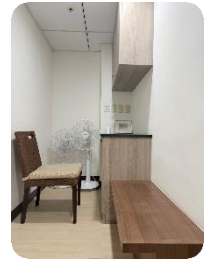
公司全面實施母性員工健康保護計畫，由專業臨場醫師與護理師定期提供母性諮詢專場，給予妊娠員工生理、心理的適時照顧與衛教諮詢，降低初次懷孕的不確定性與身心壓力。

➤ 生產與成家：實質經濟支持減輕負擔

落實法定的產檢假、安胎假、產假、陪產檢及陪產假外，為恭賀同仁成家生子，公司透過職工福利委員會提供具競爭力的實質經濟支持：任職滿一年之同仁享有結婚禮金 10,000 元；全體正式同仁皆享有每胎 2,000 元之生育賀金，以實際行動支持同仁安心生養。

➤ 哺乳期：打造安心隱私的哺育環境

公司設置重視隱私與安全的溫馨哺(集)乳室，並每日提供合宜的哺(集)乳時間，積極支持哺乳媽媽在職場中無後顧之憂的照顧嬰兒。



➤ 育兒與生活：復職支持與家庭平衡

針對育嬰留停復職之同仁，主管主動給予適切的工作安排與職務調配，協助同仁無縫回歸職場、重啟職涯。公司亦重視同仁的工作與生活平衡，除定期舉辦員工聚會活動外並不定期補助國內外旅遊，鼓勵同仁與家人共享放鬆時光。

育嬰留停制度

為協助員工在職場與家庭間取得良好平衡，凡任職滿六個月後於每一子女滿三歲前，可以提出育嬰留職停薪申請，最長可申請二年。在此期間，公司將確保員工的考績、薪資調整及職涯發展不受影響，並不得因申

請育嬰假而予以任何不利對待。以保障員工工作權，建立友善家庭職場環境。

2025 年員工育嬰留停申請人數持續成長，女性申請人數達 4 人，為近三年最高；復職後留任率維持 100%，充分體現本公司友善育兒環境有效支持員工兼顧職涯與家庭。此外，男性員工亦持續申請育嬰留停，性別平等育兒文化逐步深化落實。

友善育兒政策

- 01** 重視員工生育，懷孕期間及生產期間除法定產檢假、陪產檢及陪產假、安胎假、產假外，**並提供生育津貼獎勵生育。**
- 02** 公司內部設置**哺(集)乳室**並給予哺(集)乳時間。
- 03** 友善的職場育兒政策，**近三年女性育嬰留停復職後留任率達 100%!**

員工申請育嬰留停之情形

項目	台灣					
	2023年		2024年		2025年	
	男	女	男	女	男	女
享有育嬰假申請資格人數	6	10	5	13	5	9
實際申請育嬰假留停人數	0	3	1	3	1	4
育嬰假後應復職人數 (A)	0	3	1	2	1	3
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	3	0	2	0	2
復職率 (B/A)	0%	100%	0%	100%	0%	67%
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	3	0	3	0	2
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	3	0	3	0	2
留任率 (D/C)	0%	100%	0%	100%	0%	100%

註：享有育嬰假申請資格人數：指該年度期間同仁有三歲以下幼兒

2025 年度友善婚育與家庭照顧實施成效

2025年度友善婚育與家庭照顧實施成效				(新台幣 / 元)
友善措施項目	2025年度實施情形	實質關懷人數	投入總金額	
 幸福成家	結婚禮金	5 人	50,000	
 安心生養	生育賀金	2 人	4,000	
 員工健康	員工健康檢查	全體同仁(152 人)	76,000	
	健康促進競賽(減重/健走)	實際參與同仁(65 人)	203,000	
 家庭平衡	國內外員工旅遊補助	實際參與同仁(127 人)	2,811,833	
 職場關懷	廠區員工每日工作餐	廠區同仁 (112 人)	1,901,220	
	點心補給	全體同仁 (174 人)	179,445	
 凝聚同心	員工聚會	全體同仁 (174 人)	240,889	
總 額			5,466,387	

勞資溝通與員工關懷

勞資溝通

為落實人權政策並維護勞資和諧，運鋁依據 2018 年 11 月 6 日所制定之《人權政策》，持續推動人權保障措施，並遵循國際人權公約原則及所在地勞動法令。公司制定之「工作規則」明定勞資權利義務，並經勞工局核備，確保所有管理制度具備合法性與可執行性。

運鋁目前雖未成立工會、亦無簽訂團體協約，但公司定期舉辦勞資會議（每季一次），由管理階層與員工代表共同出席，促進雙向溝通，針對員工權益、工作環境與福利制度等議題展開深入討論，透明呈現勞資關係現況，展現誠信、開放的溝通文化。其勞資會議之決議均適用於全體員工（占比 100%），實質保障全體員工之工作條件與權益，並同步建置多元透明之溝通管道。近三年公司無因勞資糾紛而遭受重大損失之情形，顯示溝通機制運作順暢，勞資關係穩定。

契約終止預告期間



本公司遵循勞動基準法規定，終止勞動契約預告期間如下：

項次	繼續工作年資	預告期間
1	繼續工作 3 個月以上， 未滿 1 年者	 10 日前預告之
2	繼續工作 1 年以上， 未滿 3 年者	 20 日前預告之
3	繼續工作 3 年以上者	 30 日前預告之

員工滿意度調查

員工滿意度是企業凝聚力、向心力與永續經營的核心指標。運鋁以「建構友善職場」並落實員工持續改善工作性與工作文化，作為定期發起滿意度調查的理念基礎。

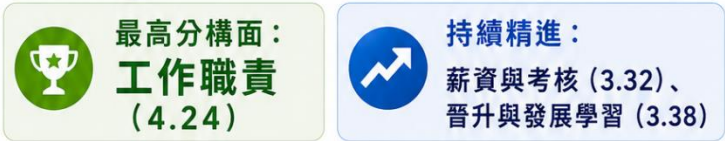


為傾聽同仁真實心聲，本公司於 2026 年初針對全體在職員工辦理「友善職場與永續發展調查作業」，調查內容係回顧 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之職場經驗與意見回饋，有效回收 90 份，回收率為 52.3%。(以中、印尼文雙語進行，共發放 172 份問卷)，為提升不同背景同仁皆能充分表達意見，本次調查採匿名方式進行。

 調查名稱： 友善職場與永續發展調查作業	 調查頻率： 每年一次
 調查單位： 管理部	 調查期間： 2025年1月1日至12月31日
 調查對象： 2025年全體在職員工，共172人	 問卷形式： 匿名問卷
 語言版本： 中、印尼文雙語	

2025 年員工滿意度各構面分析

本次調查內容涵蓋「公司營運與文化」、「工作環境與安全」、「工作職責」、「團隊氛圍與溝通」、「薪資與考核」、「晉升與發展學習」、「組織適應與穩定度」及「整體滿意度」等八大構面。經統計，2025 年



度員工滿意度全體平均得分為 3.78 分，顯示多數同仁對公司整體職場環境及管理制度持正向肯定態度。

各構面中，以「工作職責」得分最高(4.24 分)，反映同仁對自身工作目標及職責具有高度認同感；其次為「工作環境與安全」得分 3.99 分，顯示公司在安全職場與作業環境維護方面已獲多數同仁肯定。「團隊氛圍與溝通」得分 3.84 分、「整體滿意度」3.83 分，亦呈現穩定正向結果。

另一方面，「薪資與考核」得分 3.32 分及「晉升與發展學習」3.38 分為相較低分項目，顯示同仁對於薪酬制度、績效回饋、以及職涯發展路徑仍有期待。

改善計畫

本年度為員工滿意度調查之首年基準指標，針對「薪資與考核」及「晉升與發展學習」等得分相對落後之構面，規劃以下改善方向：

- **強化考核與薪酬制度溝通：**持續檢視現行績效考核制度，確認評核標準、作業流程及回饋方式清楚一致，並透過部門溝通及主管回饋，協助同仁能更清楚了解個人工作表現與考核結果、薪酬獎勵之連結。
- **盤點職涯發展與培訓需求：**持續盤點教育訓練、專業技能及內部職務發展需求，作為後續課程規劃、人才培育之依據。公司將依各部門職務特性及營運需求，逐步強化內外部訓練及在職學習機制，並檢視現行晉升條件與評核標準之清楚性，協助員工了解職務成長方向與能力要求。
- **持續深化員工關懷與溝通機制：**持續透過勞資會議、部門溝通、員工意見回饋管道及日常關懷機制，蒐集同仁對工作環境、員工反映之問題，將由相關權責單位進行評估與追蹤，以持續提升員工歸屬感與整體滿意度。

人權政策

運鋁為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，本公司支持並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織公約》等國際人權標準，有尊嚴地對待及尊重員工及協力廠商，杜絕任何之歧視、騷擾或強迫勞動行為。

我們承諾保障員工權益，不僅在內部管理制度及工作環境中落實人權保護，並透過有效溝通與宣導，確保員工對人權政策之認識與重視。公司重視工作平等機會，不因種族、性別、年齡、宗教、身心障礙或其他身分特徵而有所差別待遇，並制定「工作規則」，明確規範勞資雙方之權利義務，符合勞動法規並經勞工局核備，以維護員工合法權益促進勞資和諧。

人權政策

本政策執行方針：



人權管理措施

運鋁設有多元溝通管道，針對內部員工申訴已制定「溝通管理程序」，員工遭遇性騷擾或不當對待，可依「檢舉非法與不道德行為或不誠信行為案件之處理辦法」直接向公司管理部反映，公司將保障檢舉者之身份機密性。對於外部利害相關者如有相關疑慮，亦可透過公司官網公告之 ESG 信箱進行申訴，並由公司永續發展委員會窗口統一受理與回應。

新進員工安排參與人權政策教育訓練，內容涵蓋勞動法規、不法侵害及性騷擾防治宣導，並定期提供職業安全衛生訓練，提升人權意識。2025 年新進人員完成教育訓練達成率為 100%，2025 年度無任何人權侵害或違反情事。

安全健康的工作環境

職業安全衛生政策與目標

為建立安全、健康的職場環境，運鋁設置「職業安全衛生委員會」，全面推動職業健康與安全事項，強調每位員工「每位員工皆有責任安全完成工作」。秉持對社會責任、能源管理及環境保護的承諾，運鋁積極推動安全衛生管理及優質企業文化，同時致力於環境保護、工作者權益保障，並持續改善健康安全的工作環境及生活品質。

運鋁設定明確的量化指標，以落實安全與環境的雙重承諾

- **目標雙零**：失能傷害頻率維持 0；環境污染衝擊事件 0 件 / 月。
- **全面防護**：PPE 供給率及安衛培訓達成率確保 100%。
- **源頭優化**：強化場域監測與風險評估，滾動式優化作業環境。
- **文化內化**：推動全員參與機制，將安全責任意識落實於 SOP。

安全衛生管理目標

雙零目標：零災害、零衝擊



0

失能傷害頻率維持 0



0

環境污染衝擊事件 0 件 / 月

100% 防護與教育達成率



個人防護具
(PPE)供給率

100%



安衛訓練達成率

優化作業環境與監測流程



強化場域監測與風險評估，
滾動式優化作業環境。

深化全員安全文化



推動全員參與機制，將安全責任意識
落實於標準作業程序 (SOP)。

職業安全衛生委員會

為全面落實職業安全衛生管理工作，運鋁依據《職業安全衛生管理辦法》成立「職業安全衛生委員會」，由主管、職安安全衛生人員及勞工代表共同組成。委員會總人數為 8 人，其中勞工代表占 3 人，超過委員總數之 1 / 3，委員會每季定期召開會議一次，負責辦理審議、協調及建議安全衛生相關事項。運鋁藉由公告系統或群組不定時布達相關資訊給工作同仁，期望全員皆嚴格遵守規範，共同致力於減少安全、衛生和環保方面的潛在風險。



職業安全衛生委員會

2025年職業安全衛生委員會

共召開 4 次會議

 重點決議事項如下

01



職安法規修正重點宣導

02



工安事件防止發生宣導

03



高風險作業追蹤

04



每月回報巡檢缺失至各管理單位

委員會總人數 8 人

勞方代表人數 3 人

全體員工人數 182 人

勞方代表比例(%) 37.5 %

註：職業安全衛生管理系統所統計的總員工人數為在職安署工時申報的月平均員工人數。

危害辨識與風險管理

運鋁以《職業安全衛生法》為基礎，建立危害辨識、風險評估及改善追蹤機制。透過員工問卷、現場巡檢、作業流程分析及職業安全衛生委員會討論等方式，辨識各項作業可能產生之安全衛生風險，並依風險程度進行分級管理，作為後續改善措施規劃與追蹤之依據。

在危害辨識方面，公司依作業型態與風險來源，將常見危害類型區分為「物理性危害」、「人因性危害」、「電氣性危害」及「火災風險」等面向，並針對不同情境採取相應控制措施。主要管理方式包括工程控制、設備檢查、作業程序管理、教育訓練、個人防護具配戴及作業環境改善等，以降低職業災害發生機率，並提升員工安全作業意識。

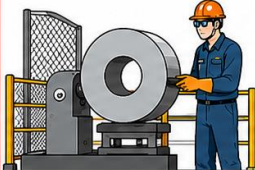
同時，結合職業醫學與護理專業，針對健康風險較高或有特殊健康需求之員工安排職業醫護面談，提供個別化健康建議與預防措施。相關改善情形亦透過定期巡檢、教育訓練、作業環境訪視及職業安全衛生委員會會議持續追蹤，以強化職場安全衛生管理成效。

安全危害辨識與控制



為防止作業時意外傷害，依各類作業條件與風險特性，提供適當之個人防護具(PPE)，並要求員工於作業期間正確配戴與使用。針對焊接、鋼捲裁切、電氣作業、噪音環境及搬運作業等，公司訂定相應防護要求，以降低高溫、切割、捲夾、感電、噪音及肌肉骨骼負荷等職安風險。除持續落實 PPE 使用管理外，亦透過安全教育訓練、現場宣導及不定期稽核，強化員工安全意識，並確認防護裝備之有效性與合規性，提升高風險作業之安全管理成效。

高風險作業安全與 PPE 防護

高／中高風險作業		中風險作業		
焊接作業・高風險	鋼捲裁切・中～高風險	電氣作業・中風險	噪音環境・中風險	搬運作業・中風險
主要風險： 高溫、火花、灼傷	主要風險： 切割傷、捲夾、跌落	主要風險： 感電、短路	主要風險： 長期噪音暴露造成聽力損傷	主要風險： 肌肉骨骼負荷、扭傷
				
 焊接面罩	 防切割手套	 絕緣手套	 降噪耳罩	 安全鞋
 隔熱手套	 安全鞋	 安全帽	 耳塞	 防滑手套
 防焰工作服	 護目鏡	 絕緣工具		
 公司除要求正確佩戴 PPE 外，亦定期辦理安全教育訓練，並透過現場不定期稽核，確保防護裝備之有效性與合規性。				

職業安全衛生教育訓練

為有效防護工作者健康與安全，建立安全防護體系、加強危害辨識與安全意識。2025年我們大幅強化職安衛相關教育訓練，針對現場作業風險與員工健康需求，規畫多元化培訓課程，涵蓋危險性機械操作、預知危險、夾捲預防以及代謝症候群預防與癌症篩檢、健康吃活力動等安全衛生教育訓練。

對象	教育訓練內容	年度要求時數
新進人員	新進人員安全衛生教育訓練	6小時
在職人員	在職安全衛生教育訓練	每3年3小時
全體員工	每年辦理2次消防安全教育講習及疏散演練，強化員工逃生避難與消防知識	每次4小時
承攬商	入廠安全講習	1小時
防火管理人員	防火管理人員回訓	每3年6小時
職安人員	職安人員法定回訓	每2年12小時
甲種職業安全衛生業務主管	甲種業務主管法定回訓	每2年6小時

2025 年員工職安衛平均受訓時數由前一年度之 1.28 小時顯著成長至 7.7 小時，展現公司積極預防職業災害之決心，並持續展延「健康職場認證標章」，象徵我們在員工健康促進與安全管理方面的具體投入，致力於守護每一位同仁的永續職涯。



在職安全教育訓練

承攬商安全管理

運鋁視承攬商為重要的工作夥伴，為確保其工作安全，我們將非員工工作者全面納入廠區職安衛管理體系中：

- **進場前：**承攬商進廠施工前必須簽署《承攬商安全同意書》，承諾加入我司協議組織並遵守職安法規，若違反安全規定，我司有權隨時終止施工。
- **每日作業前：**施工人員每日進場前，必須由承攬商簽署《承攬作業危害因素告知單》，落實每項作業之環境危害與注意事項，藉由雙向溝通與危害告知，確保承攬商人員具備充分的避險意識，杜絕職災風險。

2025 年度承攬商於廠區內作業期間，職業傷害件數為 0 件，死亡人數為 0 人。

緊急應變與通報

運鋁建立嚴謹的「緊急事故應變與通報指引」，透過日常宣導、教育訓練與緊急事故應變，落實員工防災自主管理。當發生緊急事故或天然災害時，公司啟動即時應變機制，確保專業人員第一時間接手處理，以極大化降低人員傷害、財產損失及工作環境影響。



運鋁落實職安文化，在新進人員一般安全衛生教育訓練課程中，由工安部針對事故的傷害程度分類及類型等資訊進行宣導，期使新進同仁隨時注意自身安全，共同防範事故的發生。

恪遵《職業安全衛生法》第 18 條，授予員工退避權，當工作現場發生有不可抗拒之立即危險時，立即遠離危險後通報。針對火災、地震、停電等災害，我們明確訂定緊急避難（疏散）集合地點，確保所有同仁能依循規劃路線安全退避，利於後續救災與點名工作順利進行。

疏散集合地點



事故傷害程度分級

一般事故	指人員輕微受傷事故： 1. 人員僅受到輕微傷害，只需進行簡單急救處理即可回復作業，無工時損失。 2. 人員上下班交通意外受傷，僅需門診處置即可回家休養，有工時損失但無須住院者。
較大事故	發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療事故（有工時損失）。
重大事故	發生災害之罹災人數在三人以上，且需住院治療事故。
特別重大事故	發生死亡災害事故。

消防演練與實作訓練

教導員工發生災害時如何緊急應變與自救，透過模擬最危險及人力最少情境規劃編組演練方式，就核算起火等區劃的「界線時間」，再與實測應變行動所需時

間相較，驗證自衛消防編組應變能力是否足夠，找出危險因子及可改善方案，以強化各類場所整體安全性，自衛消防編組之滅火、通報及避難訓練之實施；每半年舉辦一次。

訓練項目	課程內容
 滅火訓練	講解滅火原理、方法及實作
 通報訓練	講解如何通報消防單位 講解如何廣播疏散人員
 避難訓練	講解避難引導原則 講解場所疏散規劃
 綜合訓練	1. 假設可能起火情境，啟動本場所自衛消防編組機制。（本次模擬D棟拋砂機起火） 2. 防災應變之教育訓練。 3. 初期滅火操作



消防逃生演練



滅火演練



緊急疏散集合點名



委請消防分隊協助消防演練

職業傷害

運鋁台灣地區全職員工之出勤工時與災害事件，並積極落實各項防護措施。2023 至

2025 年員工之職業傷害統計數據如下表所示：

項目別	單位	母公司/ 台灣地區		
		2023	2024	2025
實際出勤總工作時數	小時	356,016	335,840	357,832
職業傷害死亡人數	人	0	0	0
可記錄職業傷害件數	件	2	3	0
損失日數	天	42	13	0
失能傷害頻率(FR)	每百萬工時	5.61	8.93	0
失能傷害嚴重率(SR)	每百萬工時	117	38	0
職業傷害的主要類型	-	切割傷、墜落	切割傷	無

註：失能傷害頻率(FR) = (失能傷害總人次×1,000,000)÷實際出勤總工時

失能傷害嚴重率(SR) = (損失日數×1,000,000)÷實際出勤總工時

統計範圍：台灣(總管理處及大發廠)之全職員工，排除員工通勤交通事故。

2025 年 職業安全主動預防措施

類別 / 潛在風險點	預防與強化措施
切割傷預防	持續巡檢前一年度完成之「固定式套筒」改善成效，並對相關作業區進行安全標示優化，杜絕人為疏忽。
墜落與環境安全	針對高處作業區與物品堆放區進行每季安全稽核，確保護欄穩固，維護作業動線之淨空。
個人防護具 (PPE)	納入年度安全講習重點，並透過不定期廠區巡檢，確保全體員工落實手套、安全鞋等防護具配戴。



加強宣導配戴個人防護具

健康管理與健康促進

運鋁將員工健康視為企業韌性的基礎。我們建立常態化的醫護臨場服務機制，由具備職業醫學專業的醫師與護理人員定期入廠訪視，系統性評估工作環境對員工健康之潛在影響，並透過規劃性的諮詢與健康促進活動，強化慢性疾病預防、協助員工建立健康生活習慣，提升身心健康水準。

醫護臨場服務

- **醫師服務**：每季到廠一次，每次服務時間 2 至 3 小時，提供個案諮詢、健康風險評估及改善建議。
- **護理師服務**：每月到廠四次，每次服務時間 2 小時，執行健康追蹤、衛教宣導及異常案例管理。

員工健康追蹤與關懷措施

- 01**  **員工健康追蹤與關懷 (每月)**
- 02**  **公傷即時支援與醫療指導**
- 03**  **慢性病風險評估 (BMI、血壓、糖脂異常)**
- 04**  **健康促進活動 (如健走、減重、飲食指導)**
- 05**  **員工建議諮詢與健康提案實施機制**

臨場服務重點涵蓋職業病預防、健康管理政策審議，以及對員工主要健康議題（包括 BMI 超標、運動量不足等）之系統性分析與對策研擬。醫護人員並依評估結果，推動各業務單位落實職業安全衛生相關改善提案。



醫師關懷



護理師關懷



醫師工廠訪視

健康檢查制度

提供優於法規之年度定期健康檢查，安排合格醫療機構人員至公司及工廠實施健康檢查。健檢結果依異常程度分級管理，並建立追蹤機制。臨場護理師針對前一年度健檢結果呈現異常之員工，包括具心血管風險或三高指標異常者，進行個案篩選，並視需要安排醫師提供一對一個別諮詢；對於 BMI 異常員工，則由醫師與護理師共同執行健康飲食衛教，協助訂定個人化改善目標。透過「健檢→篩選→諮詢→追蹤」的管理，有效降低高風險族群之健康危害，並持續監測整體員工健康趨勢。



第二屆「健走、減重」健康促進競賽



員工健康是企業穩定發展的核心，為持續提升員工健康意識並凝聚團隊向心力，於 2025 年擴大舉辦「第二屆健康促進活動」。本次活動針對現代職場常見的久坐及運動不足等健康議題，規劃為期 60 天的密集競賽，透過高額獎勵機制（最高禮券 15,000 元）與同儕激勵，成功將健康目標轉化為日常動力。

在為期兩個月的賽程中，同仁參與踴躍，展現出高度的自我健康管理決心，具體成效如下：

➤ 健走競賽：步步為贏，邁向低碳健康

共吸引 54 位同仁參與，於活動期間內共累積邁出 37,924,000

步。透過競賽，不僅倡導多走路代替搭車、走樓梯代替電梯的職場

新文化，更有效提升同仁的心肺耐力與團隊合作精神。



健康促進標章

➤ 減重比賽：輕盈生活，精準預防疾病

針對體態管理與慢性病預防，共 40 位同仁投入減重挑戰，全體參賽者累計成功減重達

113.6 公斤。此舉有效降低了職場中三高（高

血壓、高血糖、高血脂）及 BMI 異常之潛在

風險，實踐預防醫學價值。



第二屆「健走、減重」健康促進競賽

運錫不僅透過獎勵機制激勵表現優異，更在公

司內部營造出「比運動、比健康」的正向氛圍。未

來，運錫將持續優化醫護臨場服務與健康促進活動，由追蹤、管理到具體行動，建構「健康

職場新文化」，讓健康成為同仁永續職涯最強大的後盾。

05 社會關懷與回饋

運鋁本著「取之於社會，用之於社會」的精神，積極投入社會參與，期以建構一個多元文化、教育關懷、創意活力與環境永續的社會。為了能達到這樣的社會願景，有賴於推動社會公益相關制度及品格教育推廣，故本公司成立社會公益小組，因本公司位於高雄市，也盡可能找南部地緣相關需要協助的團體，以盡企業責任。



公益深耕與長期投入

- **弱勢群體關懷：**長期支持「高雄市大眾緣行善功德會」，針對社福體系未補助之無依老人及邊緣戶進行訪視援助，並資助公益大體修護團隊，展現人道關懷。
- **兒童與少年扶助：**長期資助「財團法人高雄市私立永安兒童之家」，為家庭遭逢變故之孩童提供生活與身心發展的支持，確保孩子們在成長過程中獲得穩定關懷。



運鋁志工群



學童參觀駁二誠品書局



丹路/萬安師生參觀大發廠

► **偏鄉學童親澤書香活動：**由社會公益小組及同仁擔任志工，帶領屏東偏鄉（如萬安、丹路國小）師生走出校園，透過工廠參訪、藝文展覽、大眾運輸體驗及書城選書等多元行程，實踐教育平權。本計畫除直接挹注經費充實學校藏書外，更旨在透過實境體驗開拓學童視野，啟發其對未來的職涯想像與職能思考，體現企業社會責任。



運鋁志工輔導孩童選購書籍



學童參觀總圖



丹路/萬安校長感謝運鋁持續支持偏鄉學童，致感謝狀



學童搭「占岸壹號遊艇」認識高雄港



萬安學童書香活動後心得分享



大發工業區認養行道樹

為響應工業區的綠美化，我們每年投入經費，認養工廠周邊人行道樹，積極推動綠色環保意識。我們致力於打造自然優美的綠色環境，不僅提升了工作環境的品質，還為社區和鄰里提供了更整潔、舒適的綠化空間。我們以實際行動為都市景觀的美化貢獻一份心力，讓環境更友善、生活更美好。



大發工業區行道樹綠美化認養感謝狀

附錄一 GRI 內容索引表

使用聲明：運鋁鋼鐵股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1：GRI 1:基礎 2021

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 1 基礎 2021	使用聲明	3	
GRI 2 一般揭露 2021			
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	20-21	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	3	
	2-3 報導期間、頻率與聯絡窗口	3、5	
	2-4 資訊重編	3	無資訊重編情形
	2-5 外部保證/確信	4、5	本報告書未經第三方確信。
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈與其他商業關係	20-21、42 45-46、58-59	
	2-7 員工	73-75	
	2-8 非員工工作者	73	
治理	2-9 治理結構及組成	25-29 38-39	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	29	
	2-11 最高治理單位的主席	28-29	
	2-12 最高治理單位監督衝擊管理的角色	26-27 38-39	
	2-13 衝擊管理的負責人	38-39	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	26-27	

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 2 一般揭露 2021			
治理	2-15 利益衝突	33、34	
	2-16 溝通關鍵重大事件	13-19、38-39	
	2-17 最高治理單位的群體智識	30	
	2-18 最高治理單位的績效評估	32	
	2-19 薪酬政策	31	
	2-20 薪酬決定流程	31	
	2-21 年度總薪酬比率	82	
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	1	
	2-23 政策承諾	34、41、92、38-39	
	2-24 納入政策承諾	34-36、41-42 92-93	
	2-25 補救負面衝擊的程序	8、37、54、78	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	8、37、54	
	2-27 法規遵循	72、78	2025 年度無違反重大環境相關法規且無遭受罰鍰或處分之情 形；另發生勞保投保薪資申報行政違規事件，裁罰新臺幣 20,000 元，未達公司重大違規門檻，且已完成改善。
	2-28 公協會的會員資格	40	
	2-29 利害關係人議合方針	6-8	
	2-30 團體協約	-	未成立工會與簽訂團體協約，定期每季召開勞資會議，其決議適 用於全體員工（占比 100%）
GRI 3：重大主題 2021			
	3-1 決定重大主題的流程	9-10	

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 3：重大主題 2021			
	3-2 重大主題列表	11-12	
	3-3 重大主題管理	13-19	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 經濟價值產出與分配	23	
	201-2 氣候變遷相關風險與機會	16、60-61	
	201-4 政府補助	24	
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	82	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	73-75	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	58	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	35	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	35-36	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	35-36	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	53	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	63	
	302-2 組織外部的能源消耗量	63	
	302-3 組織能源密集度	63	
	302-4 減少能源消耗	17、67-68	
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	69-71	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	71	

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-3 取水量	71	
	303-4 排水量	71	
	303-5 耗水量	71	
GRI 305 : 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	64-66	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	64-66	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	64-66	
	305-4 溫室氣體排放密集度	64-66	
	305-5 溫室氣體排放減量	67-68	
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	72	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	72	
	306-3 廢棄物的產生	72	
	306-4 廢棄物的處置移轉	72	
	306-5 廢棄物的直接處置	72	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	58-59	
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	58-59	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	73-77	
	401-2 提供給全職員工的福利	83-88	
	401-3 育嬰假	87-88	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	94-95	

GRI 準則	揭露項目	頁碼	補充說明
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	96-97、 99-100	
	403-3 職業健康服務	103-104	
	403-4 勞工參與與溝通	94-95	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	98	
	403-6 工作者健康促進	104-105	
	403-9 職業傷害	102	
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	79-80	
	404-3 定期接受績效及職涯發展檢核之員工比例	81	
GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	28-29、73-75	
GRI 412 : 人權評估 2016	412-1 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	92-93	
	412-2 人權政策或程序的員工訓練	92-93	
	412-3 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	無此情事	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1 新供應商使用社會準則篩選	59	

附錄二 SASB 索引表

主題	指標代碼	揭露指標	2025 年揭露情形	章節	頁碼	備註
溫室氣體排放	EM-IS-110a.1	範疇一的溫室氣體排放量，及在排放限制法規下其所占之百分比	(1) 運鋁：86.30 公噸 CO ₂ e 奇億：3,677.94 公噸 CO ₂ e (2) 目前並無排放量之法規限制。	溫室氣體管理	64	
	EM- IS -110a.2	管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	中期目標：2026-2028 年減排 20%，長期目標碳中和，執行 ISO 14064 查證	重大主題：氣候策略與行動 溫室氣體管理	16 64	
空氣品質	EM- IS -120a.1	空氣污染物排放 (NO _x 、SO _x 、PM10 等)	不適用 (裁切加工業)	-	-	
能源管理	EM- IS -130a.1	(1)總能源消耗(GJ)	運鋁：9,022.07 GJ (外購電力 + 汽油 + 柴油) 奇億：239,080.19 GJ (含外購電力、汽油、柴油、天然氣、太陽能自發電)，合計：248,102.26 GJ	能源管理	63	
		(2)電網電量占比(%)	運鋁：100% 奇億：約 63.15% (150,986.16 / 239,080.19)			
		(3)再生能源占比(%)	運鋁：0% (未使用再生能源) 奇億：12.6% (30,146.46 / 239,080.19)			
水資源管理	EM- IS -140a.1	(1) 總取水量 (立方公尺) (2) 總耗水量 (立方公尺) (3) 所在地區水壓指數	(1) 總取水量：運鋁 14,585.87 立方公尺 (自來水 14,308.66 立方公尺+雨水 277.21 立方公尺) (2) 總耗水量：運鋁 1,224.87 立方公尺 (3) 水壓指數：無取自具水資源壓力地區之用水，且取水、排水皆屬於淡水。	用水管理	71	
	EM- IS -140a.2	違反廢水排放的法規及數量	2025 年無違規排放事件	用水管理	71	
廢棄物管理	EM-IS-150a.1	1. 廢棄物產生量 2. 有害廢棄物百分比 3. 廢棄物回收百分比	(1) 總廢棄物：運鋁 384.78 噸 (2) 有害廢棄物：0% (3) 廢棄物回收百分比：94.8 %	廢棄資源管理	72	

主題	指標代碼	揭露指標	2025 年揭露情形	章節	頁碼	備註
職業健康與安全	EM-IS-320a.1	分別針對全職及約聘員工揭露以下比例 1. 可記錄工傷率 2. 死亡率 3. 虛驚事件率	(1) 工傷率：運鋁 0 (2) 死亡率：運鋁 0 (3) 虛驚事件率：制度建置中 工傷主要類型為切割傷，依照 ISO 45001 進行定期安全訓練與改善。	職業傷害	102	目前揭露範圍為台灣地區全職員工
活動指標	EM-IS-000.A	粗鋼產量、轉爐及電弧爐之百分比	不適用，無冶煉製程	-		
	EM-IS-000.B	鐵礦總產量	不適用，無採礦	-		
	EM-IS-000.C	焦煤總產量	不適用，無煤使用或冶煉	-		

附錄三 鋼鐵業永續揭露指標

編號	指標	指標 種類	2025 年揭露情形	單位	對應章節與頁碼	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	運鋁 ：消耗能源總量 9,022.07 GJ；外購電力百分比 100%；再生能源及自發自用 0 GJ 奇億 ：消耗能源總量 239,080.19 GJ；外購電力百分比約 63.15%；再生能源使用率約 12.6%；自發自用太陽能 8,374,016 度 (折約 30,146.46 GJ)	十億焦耳(GJ) · 百分比(%)	能源管理 P.63、P.67	運鋁以台電外購電力為主，無自發自用。 奇億太陽能採自發自用模式
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	運鋁 ：無使用煤炭與天然氣 奇億 ：燃料總量 57,947.57 GJ (含汽油、柴油、天然氣)；其中天然氣 57,162.11 GJ，占總能源約 23.91%；煤炭及再生燃料使用率皆為 0%	十億焦耳(GJ) · 百分比(%)	能源管理 P.63	燃料合計依汽油、柴油、天然氣數據；未使用煤與再生燃料
三	總取水量及總耗水量	量化	運鋁 ：取水量：14,585.87 立方公尺 (自來水 14,308.66 立方公尺+雨水 277.21 立方公尺) 耗水量：1,224.87 立方公尺	立方公尺	用水管理 P.71	
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	運鋁 ：384.78 噸，回收率約 94.8%，無有害廢棄物。	公噸 (t) · 百分比 (%)	廢棄資源管理 P.72	回收項目含廢鐵、廢紙、廢潤滑油等
五	說明職業災害人數及比率	量化	運鋁 ：工傷 0 件，工傷率 0，無死亡事故 損失日數 0 日，失能傷害頻率(FR)：0，嚴重率(SR)：0	數量 · 比率(%)	職業傷害 P.102	包含總公司與大發廠
六	依產品類別之主要產品產量	量化	運鋁 ：不銹鋼捲板 107,707 公噸 奇億 ：不銹鋼捲板 30,983 公噸	公噸 (t)	-	
			註 1：自發自用能源總量依「再生能源發展條例」、「再生能源憑證實施辦法」或相關子法之定義。			

附錄四 上市公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	2025 年揭露情形					章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	董事會為負責審核和指導集團整體氣候變遷策略、行動計畫及年度目標之最高指導單位，「永續發展委員會」則是每年定期向董事會報告執行計畫暨成果。為了有效管理氣候相關風險與機會，由「永續發展委員會」主委指派「永續環境小組」為氣候變遷相關管理之專責單位，「永續環境小組」除定期針對公司內部的永續推動策略及方針進行滾動式檢討，同時洞察外部環境的變化，在分析公司永續機會與風險時，能同步回饋至公司的風險管理層面，並定期向「永續發展委員會」報告策略及執行進度。					永續發展委員會	38-39
						氣候變遷因應策略	60
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)。	影響所涵蓋範疇為上游、公司內部與下游，並將各項風險考量其發生時間點劃分為：短期為 3 年以內、中期為 3-5 年、長期為 5 年以上，詳下表說明。					氣候變遷因應策略	61
	氣候變遷主要風險與機會			對業務、策略及財務的潛在衝擊	因應做法		
	風險	短期	電費持續上漲	成本增加	設置太陽能發電設施，擬定節電相關措施		
			氣候異常影響運輸	● 運費成本增加 ● 影響進口原料及出口商品交期	● 留意氣象狀態及早因應 ● 增加運輸廠商分散風險		
		中期	國內外碳排相關稅費課徵	營運成本增加	採購較低碳排原物料及節能設備		
			自然資源價格波動、供貨不穩定	原料貨源中斷	分散供應商降低風險		
		長期	極端氣候影響原料供應、產品生產、銷售	影響企業正常營運	● 保險理賠 ● 分散供應商、開發新客戶 ● 拓展新業務		
	機會	短期	資源使用效率提升	降低成本	水、電等資源節省及有效使用		
		中期	技術、設備效能提升	資本資出增加、營運成本降低	採購較低碳排原物料及節能設備		
低碳原物料取得							
長期	產業轉型	提升企業競爭力	拓展更多元的營運模式				

3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參照 氣候變遷因應策略	氣候變遷因應策略	60-61
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。	本公司設有「永續發展委員會」，委員會由總經理擔任主委，該委員會包含公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及誠信經營小組，其中公司治理小組負責公司治理、風險管理等相關政策及管理機制之訂定、監督及檢討。並負責協調相關部門進行風險辨識、評估、管制及監督，定期向「永續發展委員會」報告執行情形，由「永續發展委員會」每年至少一次向董事會報告整體風險管理執行情形。各相關部門依職掌內容評估各風險因子發生之可能性與衝擊影響的程度，擬訂必要措施並落實執行，妥善管理各項風險。並由內部稽核依據風險管理政策及風險評估結果擬訂年度稽核計畫，依計畫執行各項制度稽核作業，協助董事會監督及控管執行決策可能潛在之風險，確保各作業風險均獲得有效管控，並適時提出改善建議。 本公司「永續發展委員會」之永續環境小組為氣候變遷相關管理之專責單位。該單位負責蒐集國際報告文獻、國內外同業氣候相關風險與機會議題，並舉辦氣候風險與機會的教育訓練與內部討論，評估對本公司產生的潛在影響，根據所產生的潛在影響，歸納出本公司重大氣候相關風險與機會，以增進公司因應氣候變遷之能力。	誠信經營與風險管理 永續發展委員會 氣候變遷因應策略	34 38-39 60
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。	請參照 章節 <u>氣候變遷因應策略</u>	氣候變遷因應策略	60-61

項目	2025 年揭露情形	章節	頁碼
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。	請參照 章節 <u>氣候變遷因應策略</u>	<u>氣候變遷因應策略</u>	60-61
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	規劃中	-	-
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。	規劃中	-	-

項目	2025 年揭露情形	章節	頁碼																																																													
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	溫室氣體盤查及確信情形詳下列 1-1 說明。溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫詳下列 1-2 說明。	溫室氣體管理	64-66																																																													
1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形																																																																
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。	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，運鋁鋼鐵股份有限公司自 2023 年起完成溫室氣體盤查，本公司合併報表之子公司自 2025 年起 完成溫室氣體盤查。		溫室氣體管理64																																																													
	<table><tr><th rowspan="2">公司別</th><th rowspan="2">項目</th><th colspan="2">溫室氣體排放量 (CO2e)</th></tr><tr><th>2024 年</th><th>2025 年</th></tr><tr><td rowspan="3">運鋁</td><td>範疇一</td><td>87.2717</td><td>86.2970</td></tr><tr><td>範疇二</td><td>1,100.1671</td><td>1,065.4311</td></tr><tr><td>小計</td><td>1,187.4388</td><td>1,151.7281</td></tr><tr><td rowspan="3">奇億(子公司)</td><td>範疇一</td><td>3,734.75</td><td>3,677.94</td></tr><tr><td>範疇二</td><td>25,541.60</td><td>22,253.68</td></tr><tr><td>小計</td><td>29,276.35</td><td>25,931.62</td></tr><tr><td colspan="2">總計</td><td>30,463.7888</td><td>27,083.3481</td></tr><tr><td colspan="2">溫室氣體排放密集度</td><td>2.8431</td><td>2.6834</td></tr><tr><td>運鋁</td><td>範疇三</td><td>500,663.4192</td><td>345,923.6560</td></tr><tr><td>奇億(子公司)</td><td>範疇三</td><td>114,427.51</td><td>79,842.78</td></tr><tr><td colspan="4">註：溫室氣體排放量之密集度係以營業額（新臺幣百萬元）為計算之數據。</td></tr><tr><td colspan="2"></td><td></td></tr><tr><td colspan="2"></td><td></td></tr><tr><td colspan="2"></td><td></td></tr><tr><td colspan="2"></td><td></td></tr><tr><td colspan="2"></td><td></td></tr></table>			公司別	項目	溫室氣體排放量 (CO2e)		2024 年	2025 年	運鋁	範疇一	87.2717	86.2970	範疇二	1,100.1671	1,065.4311	小計	1,187.4388	1,151.7281	奇億(子公司)	範疇一	3,734.75	3,677.94	範疇二	25,541.60	22,253.68	小計	29,276.35	25,931.62	總計		30,463.7888	27,083.3481	溫室氣體排放密集度		2.8431	2.6834	運鋁	範疇三	500,663.4192	345,923.6560	奇億(子公司)	範疇三	114,427.51	79,842.78	註：溫室氣體排放量之密集度係以營業額（新臺幣百萬元）為計算之數據。																		
	公司別	項目				溫室氣體排放量 (CO2e)																																																										
				2024 年	2025 年																																																											
	運鋁	範疇一		87.2717	86.2970																																																											
		範疇二		1,100.1671	1,065.4311																																																											
		小計		1,187.4388	1,151.7281																																																											
	奇億(子公司)	範疇一		3,734.75	3,677.94																																																											
		範疇二		25,541.60	22,253.68																																																											
		小計		29,276.35	25,931.62																																																											
	總計			30,463.7888	27,083.3481																																																											
	溫室氣體排放密集度			2.8431	2.6834																																																											
	運鋁	範疇三		500,663.4192	345,923.6560																																																											
	奇億(子公司)	範疇三		114,427.51	79,842.78																																																											
	註：溫室氣體排放量之密集度係以營業額（新臺幣百萬元）為計算之數據。																																																															

項目	2025 年揭露情形						章節	頁碼	
1-1-2 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。	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，運鋁鋼鐵股份有限公司自 2024 年起完成溫室氣體查證，本公司合併報表之子公司自 2027 年起完成溫室氣體查證。						溫室氣體管理	64	
	年度	公司別	範疇一 (公噸 CO2e)	範疇二 (公噸 CO2e)	範疇三 (公噸 CO2e)	確信機構			確信情形說明
	2024 年	運鋁	87.2717	1,100.1671	500,663.4192	法標國際認證股份有限公司			經確信機構採 ISO14064-3 準則查證，範疇一及範疇二 為合理保證，範疇三為有限保證。
	2025 年		86.2970	1,065.4311	345,923.6560	法標國際認證股份有限公司			經確信機構採 ISO14064-3 準則查證，範疇一及範疇二 為合理保證，範疇三為有限保證。
	2024 年	奇億 (子公司)	本公司合併報表子公司自 116 年起完成溫室氣體查證。						
	2025 年								
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫									
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	溫室氣體減量基準年及減量目標：						IV 重大主題：能源管理	17	
	1. 本公司已通過「ISO 14001」環境管理系統驗證並定期取得認證。 2. 設定減碳目標以 2025 年為基準年，在 2030 年減碳 30%，2040 年減碳 50%，2050 年達淨零碳排。 3. 廠內固定式起重機小車馬達陸續加裝變頻器，以達節能與減少煞車來令片更換頻率。 4. 公務用汽車陸續汰換電動汽車。 5. 增加自有綠電使用。 6. 不定期發布節能減碳相關議題向同仁宣導。 7. 加強持續推動節約用水，珍惜水資源。 8. 優先採購節能標章產品，逐年提高綠色採購的占比。								
							氣候變遷因應策略	60-61	

	溫室氣體減量策略及具體行動計畫： 1. 自 2022 年起，每年依據國際標準 ISO 14064-1 進行組織型溫室氣體盤查，並自 2023 年起盤查結果均執行第三方驗證以確保數據品質。 2. 本廠太陽能總建置數 1,923.16KW，年發電約 217 萬度，約當減少 1,030 公噸 CO₂e 碳排放。 3. 2025 年度預計委託能源管理公司全面性檢視能源現況，並做具策略之節能規劃、持續性的改善能源績效。		
--	---	--	--



運鋁總公司 股票代碼 2069

地址：801高雄市前金區中正四路235號13樓

電話：07-9695858

傳真：07-9685768

大發裁剪廠

地址：831高雄市大寮區華西路12號

Head Office

13F, No 235, Jungjeng 4th Rd, Chianjin Chiu,
Kaohsiung, 801, Taiwan

TEL：886-7-9695858

FAX：886-7-9685768

公司網站 Website

<https://www.yuenchang.com.tw/>

