

炎洲流通股份有限公司  
YEM CHIO DISTRIBUTION CO., LTD.

# 2025 永續報告書

## Sustainability Report



<https://www.ycdist.com/>

# Contents

## 1 前言

[1-1 關於報告書](#)

[1-2 董事長的話](#)

[1-3 永續績效](#)

## 2 關於炎洲流通

[2-1 公司簡介](#)

[2-2 經營團隊](#)

[2-3 公司治理](#)

[2-4 永續發展組織](#)

[2-5 聯合國永續發展目標](#)

[2-6 客戶服務](#)

## 3 綠色消費

[3-1 環境保護](#)

[3-2 氣候變遷因應](#)

[3-3 溫室氣體盤查與節能減碳](#)

[3-4 能資源使用量揭露](#)

[3-5 供應商管理政策](#)

## 4 友善職場與共好社會

[4-1 全方位職業安全管理](#)

[4-2 員工關懷](#)

[4-3 社會參與](#)

## 5 附錄

[5-1 揭露項目對照表 \(GRI 準則\)](#)

[5-2 揭露項目對照表 \(SASB 準則\)](#)



# 1-1 關於報告書

## 致讀者

本報告書為炎洲流通股份有限公司 2025 年度撰寫永續報告書。本公司依據上市櫃公司永續發展實務守則相關規定，共同致力落實企業社會責任，並將永續經營設定為我們經營理念之一，通過本報告書將詳細揭露本公司營運各方面如環境、社會、公司治理面向上的績效，期能向客戶、企業、社會、政府與其他利害關係人展現炎洲流通積極投入 ESG 永續所達成的績效。此外，我們也期望讀者與眾利害關係人能不吝給予指教，您的回饋將成為本公司不斷前進的動力。

## 報告邊界與範疇

報告書資訊數據的範疇為本公司於環境、社會、公司治理各面向之各項重要議題與績效表現。揭露的範圍邊界為炎洲流通。

## 報告書撰寫原則與指南

本報告書應每年參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之最新 GRI 準則 (GRI Standards 2021)、行業揭露及依行業特性採用臺灣證券交易所股份有限公司接軌 IFRS 永續揭露準則專區中 SASB 準則編製前一年度之永續報告書，揭露公司所鑑別之經濟、環境及社會重大主題、管理方針、揭露項目及其報導要求，且至少應符合 GRI 準則之核心選項。前項所述之永續報告書內容應涵蓋相關環境 (Environment)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance) 之風險評估，並訂定相關績效指標以管理所鑑別之重大主題。其揭露項目，應採用符合目的事業主管機關規定之標準進行衡量與揭露，如目的事業主管機關未發布適用之標準，則應採用實務慣用之衡量方法。

## 報告期間

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，部分延續揭露資訊至 2026 年 4 月 30 日，為強化本公司之競爭力與整合內部資源，此外公司內無任何其他於規模、結構、所有權或供應鏈的重大變化。

## 報告書查證與發行

為使永續報告書編製及驗證作業有所遵循，依據財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第三條，上櫃公司應每年參考全球永續性報告協會 (GRI) 發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製前一年度之永續報告書，揭露公司所鑑別之經濟、環境及人群 (包含其人權) 重大主題與影響、揭露項目及其報導要求，並可參考永續會計準則理事會 (SASB) 準則揭露行業指標資訊及 SASB 指標對應報告書內容索引，編制永續報告書。永續報告書內揭露內容對應 GRI 準則之及 SASB 準則，並於報告書內註明各揭露項目是否取得第三方確信及保證。2025 年永續報告書依據最新 GRI 準則 (GRI Standards 2021) 編制，尚未經外部認證機構認證，每年向董事會提報永續報告書並將電子檔案置於公司網站，並申報至主管機關指定之網際網路資訊申報系統。

## 聯絡窗口

如果您對於炎洲流通 2025 永續報告書有任何建議，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為便於查詢，我們也同步將此份報告書公佈於官網。

地址：台北市內湖區行善路 397 號

官方網站：<https://www.ycdist.com/>

聯絡人：鄭延中

電話：+886-2-8170-6199 分機：1100

電子郵件：[yc@ycgroup.tw](mailto:yc@ycgroup.tw)

# 董事長的話

炎洲流通所有同仁與讀者大家好：

面對國際局勢急速變化，關稅、匯率與地緣政治的相互影響，炎洲流通始終堅持『分享』的精神，以『永續』為目標，作為面對市場變局、持續前行的核心力量。回顧民國 114 年，在全體同仁齊心努力下，炎洲流通整體營運表現持續提升，全年合併營收、營業利益及稅後淨利皆穩健成長，展現公司在市場拓展、營運管理及策略執行上的良好成果。對炎洲流通而言，成長不僅是營運規模的擴大，更重要的是在企業發展的過程中，持續深化經營體質、強化組織韌性，並將永續理念落實於日常營運之中。

過去一年，炎洲流通積極推動產業資源整合，完成具專業應用服務與高階通路資源企業之股權投資與整併，進一步拓展高科技電子級及工業級膠帶、膠水等產品領域，並強化整體解決方案的服務能力。透過產品線、技術應用與市場資源的整合，我們不僅提升了對客戶需求的回應速度，也進一步擴大在臺灣、中國及東南亞等核心市場的布局。面對快速變動的產業環境，炎洲流通將持續深化與客戶的合作關係，從產品供應者逐步邁向策略合作夥伴，透過更完整的包材整合服務、客製化設計與專業技術支援，提升整體供應鏈價值，建立更穩固且長期的合作基礎。

在追求成長的同時，我們也了解企業永續已不再只是附加選項，而是經營管理中不可或缺的重要方向。面對全球淨零排放趨勢、環境法規日益嚴格，以及市場對永續產品與責任供應鏈的高度關注，炎洲流通持續投入新材料的開發與導入、減碳方案評估與創新包裝設計，期望在提升產品競爭力的同時，也能降低對環境的影響，並協助客戶共同因應轉型挑戰。我們相信，永續不應停留在理念層次，而是必須落實在產品開發、供應鏈管理、內部營運與公司治理的每一個環節。透過持續累積與改善，逐步形成企業長期穩健發展的動能。

此外，數位科技與人工智慧的快速發展，也正持續改變產業運作模式與市場競爭結構。面對新時代的挑戰，炎洲流通將持續以開放的態度擁抱創新，思



考如何將科技工具更有效運用於營運流程、管理決策與客戶服務之中，以提升效率、創造價值。然而，我們始終相信，科技只是工具，真正推動企業持續成長與永續發展的關鍵，仍然在於人才、文化與價值觀。炎洲流通作為一個重視制度、專業與傳承的公開發行公司，將持續營造共享、共好、共榮的組織文化，鼓勵每一位同仁在工作中不斷精進、持續創新，讓每一次改變都成為企業向前邁進的重要力量。

展望未來，炎洲流通將持續秉持「誠信、創新、穩健、永續經營」的核心理念，在追求營運成長的同時，兼顧環境保護、社會責任與公司治理，積極回應各界利害關係人的期待，並持續提升企業的永續競爭力與社會影響力。我們深信，唯有以長遠眼光看待經營，以務實行動落實永續，才能在變動中穩健前行，為股東、員工、客戶、供應商及社會創造更長久而共享的價值。

最後，謹向所有同仁、股東、客戶、供應商及各界夥伴，致上誠摯的感謝。謝謝大家一路以來的支持與信任。炎洲流通將持續攜手各方夥伴，共同邁向更穩健、更具韌性，也更具永續價值的未來。

董事長

李其政

2026.04.23

# 1-3 永續績效

## 2025 年執行情形

### E 環境 (Environment)

1. 積極引進全紙包裝、回收再製及生物可分解材料，透過提高綠色產品比例，實質降低對高碳排放材料之依賴，建構符合循環經濟之產品轉型路徑。
2. 深化供應商管理機制，建置供應商碳排放資料庫。優先採購具備減碳實績或綠色標章之原材料，從源頭落實企業永續發展方針，確保供應鏈之永續韌性。
3. 精準接軌國內外包材減量化法規，將環境友善設計納入核心開發政策，開發低碳包裝解決方案，以因應全球市場對永續包材的需求。
4. 推動集中採購與物流路徑優化專案，運用規模經濟效益抵減原料上漲壓力。在達成節能減碳目標的同時，優化整體營運績效，強化企業抗風險能力。
5. 發揮集團上、中、下游垂直整合優勢，掌握低碳材料供應源頭。透過多通路營運之綜效，提供客製化綠色解決方案，鞏固專業供應鏈之市場領先定位

### S 社會 (Social)

1. 強化內部教育訓練，提升品質與廠內人員技術水準，2025 年度提供員工達 173 小時之內外部教育訓練時數。
2. 育兒補助辦法自 2023 年 7 月生效，2025 年合計補助 8 位員工，12 位孩童。
3. 台灣地區員工及子女教育獎學金補助，2025 年合計補助員工及子女 28 位。

### G 公司治理 (Governance)

1. 炎洲流通 2025 年合併營收約 19.11 億元，EPS 約 4.30 元。
2. 2025 年董事會報告公司治理各項目：
  - (1) 現任獨立董事（任職期間）其專業資格及獨立性，經公司治理主管檢視均符合相關法令規定。
  - (2) 推動永續發展 ESG 年度執行情形報告。
  - (3) 依風險管理政策與程序執行情形報告。
  - (4) 智慧財產管理年度執行報告。
  - (5) 推動企業誠信經營年度執行報告。
  - (6) 與利害關係人溝通情形執行情形報告。
  - (7) 提升企業價值計畫報告。
  - (8) 依臺灣證券交易所股份有限公司民國 114 年 10 月 20 日臺證上一字第 11400174591 號函，有關內部控制制度或執行之缺失，研訂具體改善計畫（或補正情形）案。
  - (9) IFRS 永續揭露準則導入計畫報告：預計民國 114 年 Q4 完成項目：
    - 1-1：成立跨部門採用 IFRS 永續揭露準則專案小組
    - 1-2：擬訂導入計畫

## 未來推動永續進程計畫

### 公司轉型座右銘

「轉型是唯一出路，只要有心，方向正確、持續的做，就是力量。」

### 營運績效

1. 以誠信、穩健、創新、永續經營為經營理念。
2. 短期目標：達成 2025 年度預算營運目標。
3. 中長期目標：持續推動集團節能及數位轉型，創造營運綜效。

### 企業永續方向

1. 人才戰略：建立人才梯隊並優化區域佈局，有效提升市場佔有率。
2. 組織效能：深化分層責任制度，透過專業分工提升營運決策精度。
3. 永續環境：專注綠色材料研發與循環經濟，實踐低碳減塑之社會責任。
4. 數位佈局：推動 AI 數位轉型，升級智慧營銷體系以對標未來技術趨勢。
5. 併購成長：落實策略性併購計畫，整合優質資產以實現企業價值倍增。
6. 技術整合：協同內外部研發資源，建立具備多維度的技術競爭力。

# 2. 關於炎洲流通

## 重要議題：

E. S. G

<p>對炎洲流通的意義</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 營收獲利持續穩定成長以符合投資人及利害關係人期待是企業營運的基本。追求整體營運效益與市場開發，才能創造長期穩定的經營績效。</li> <li>▲ 完善的公司治理機制可強化企業營運的穩定性與透明度。</li> <li>▲ 透過健全的風險管理機制，確保公司穩健持續營運。</li> <li>▲ 嚴格遵守法規規範。</li> </ul>
<p>年度具體方案</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▲ 強化公司營運穩定度，持續精進公司治理制度，參與相關公司治理評鑑。</li> <li>▲ 定期檢視公司整體風險管理機制之發展、建置及執行效能，建置一套完善的風險控管流程，針對各層面風險制定相對應的方法。</li> </ul>
<p>2025 年度目標</p>	<p>訂定之 2025 年度目標</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年營收成長。</li> <li>2. 稅後淨利持續成長。</li> </ol>
<p>投入資源</p>	<p>公司網站揭露投資人關係特定聯絡窗口，自 2025 年開始製作永續報告書，並致力於永續的各項活動</p>
<p>評估機制</p>	<p>依據法規要求定期公布財務資訊與公司消息</p>
<p>2025 年度營運績效</p>	<p>公司每股盈餘 (EPS) 約 4.30 元。</p>
<p>中長期目標</p>	<p>推動企業轉型，聚焦永續發展。</p>

## 2-1 公司簡介

### 基本資料：

公司全名：炎洲流通股份有限公司

成立日期：1990. 12. 03

實收資本額：NT\$ 3.3 億

上櫃公司股票代號：3171

董事長：李其政 先生

員工人數：台灣：160 人 (2025/12/31)

重要營運據點：

總公司：炎洲流通台北總部

倉庫：泰山總倉

2025 年合併營收：NT\$19.11 億



### 2025 年度營收分佈：

(單位：新台幣仟元)

地區	2025 年度銷售金額	2025 年度占比
台灣	1,510,079	79%
亞太	401,106	21%
歐洲	208	0.00%
合計	1,911,393	100.00%

## 2-1-1 業務範圍

### 流通事業



#### ▲炎洲流通禮贈品部

炎洲流通致力於包材通路之創新，透過炎洲集團之全球最完整的上下游垂直整合資源及供應鏈支援與領先業界的生產技術與創新能力，貼近與提升對客戶服務，以專業包材連鎖通路的品牌定位，遵循誠信、務實、穩健、速度、創新、顧客至上及永續經營之企業核心文化，維護企業核心價值。

建立學習性組織並落實高道德標準工作操守，以顧客開發、顧客服務為關注焦點，提供各類包材應用解決方案，以踏實的經營和良善的溝通方式與客戶建立永續合作關係。銷售主力產品為膠帶系列、電子包裝材料系列、緩衝包材系列、塑膠袋系列、包裝機械系列、紙品包裝系列、包裝材料系列及各式客製化需求服務。並創立打造橫跨兩岸的「包大師」專業包材連鎖通路的品牌。

炎洲流通匯聚了多年包裝材料供應鏈能量，除了積極拓展各類線上通路外，2023年也積極拓展新通路與新事業，並致力將能量延伸至客製化禮贈品市場。推出包大師禮贈品服務，擁有完整的包裝服務及一站式客製服務口碑，並進一步瞄準客製化、個性化、識別化、及符合環保議題之禮贈品商機。

以專業包材連鎖通路的品牌定位，提供客戶一站式客製服務、並配有專業物流團隊與倉儲，銷售主力產品為膠帶系列、電子包裝材料系列、緩衝包材系列、塑膠袋系列、包裝機械系列、紙品包裝系列、包裝材料系列。



## 2-1-2 發展沿革



1990 新洲全球（股）公司正式成立

2011 推出「包大師」自有品牌。

2015 年進駐內湖總部大樓。

2024 年業務團隊遷至泰山總倉。

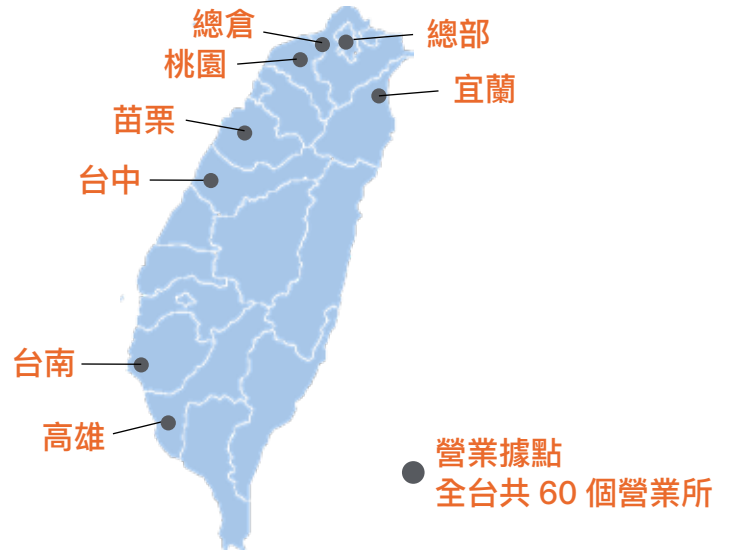
2024 年新洲全球（股）公司更名為炎洲流通（股）公司。

2025 年取得聯勝國際 55% 股權

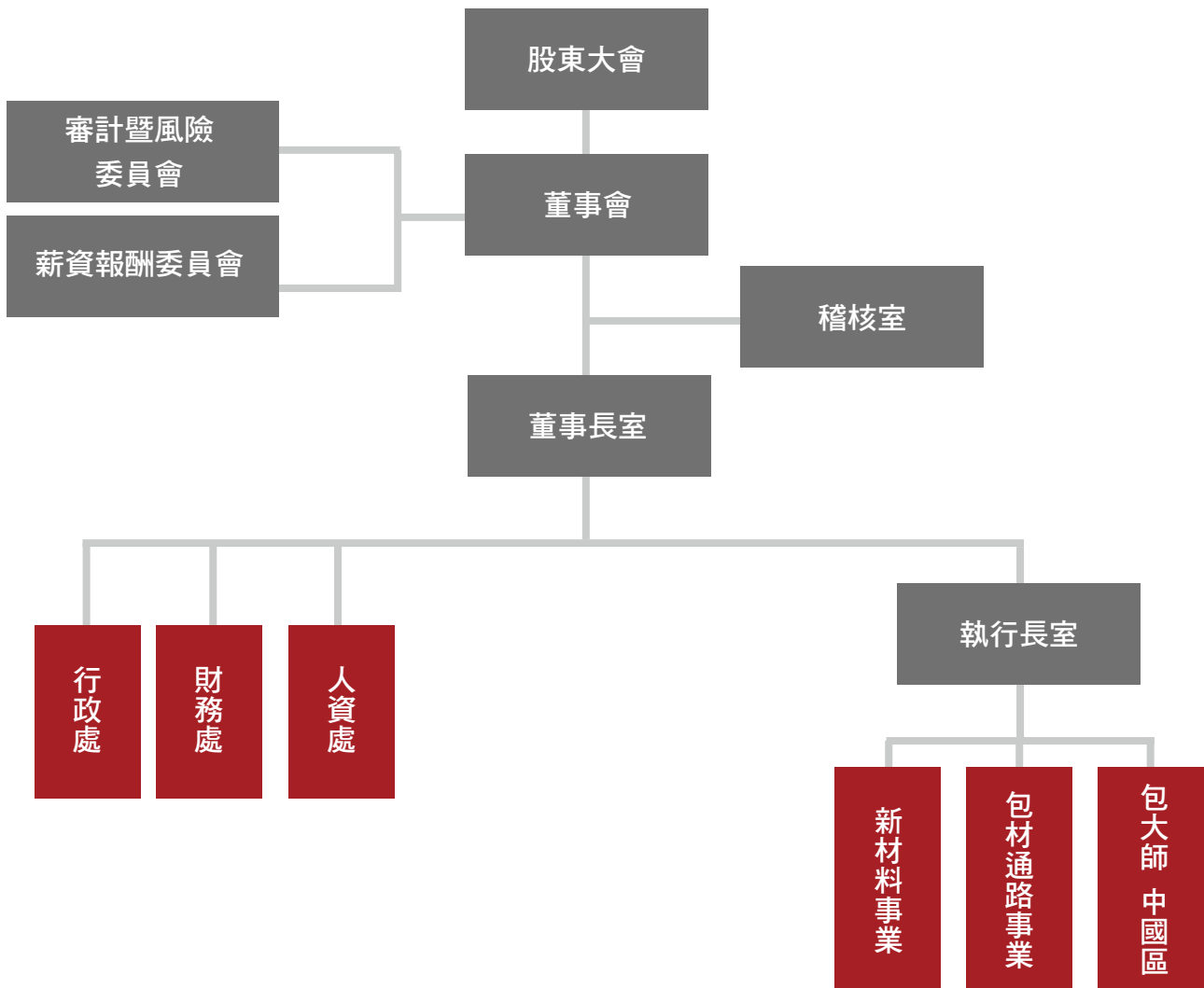
## 2-1-3 營運據點



▲ 聯勝國際海外分公司



## 2-2 經營團隊



## 各主要部門所經營業務

部門	主要執掌業務
審計暨風險委員會	以監督下列事宜為主要目的： 1. 公司財務報表之允當表達。 2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 3. 公司內部控制之有效實施。 4. 公司遵循相關法令及規則。 5. 公司存在或潛在風險之管控。
薪資報酬委員會	訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構及定期評估並訂定其薪資報酬。
稽核室	內部稽核制度之建立、修訂與執行。
董事長室	公司長期經營發展策略之擬定。 綜理全公司經營管理事務。
執行長室	訂定公司營運目標。 經營策略規劃。 綜理各單位組織業務之執行及協調。 公司企業形象塑造，對外關係建立。
包材通路事業	台灣包裝材料相關產品銷售。 業務計畫及行銷企劃之擬定、執行。 業務據點之設立，客戶開發與管理。
包大師 - 中國區	中國區包裝材料相關產品銷售。 業務計畫及行銷企劃之擬定、執行。 業務據點之設立，客戶開發與管理。
行政處	負責行政、法務、資訊、能源等相關業務，並提供海外法務等事務之支援協助。
財務處	負責財務、會計等相關業務，並直接管轄海內外之財務及會計單位。
人資處	負責人員選、育、用、留相關業務，並提供海外相關事務之支援協助。
新材料事業	新材料開發與相關產品銷售。 業務計畫及行銷企劃之擬定、執行。 業務據點之設立，客戶開發與管理。

## 2-3 公司治理

我們深信在追求企業成長與創造企業價值的同時，落實良好的公司治理架構和有效的內部控制制度，才能提升企業經營品質以及提高競爭力。本公司董事皆以公司與全體股東長期利益為前提，客觀獨立執行董事職權。目前也越來越多國內外投資法人與重大利害關係人，皆將公司治理與是否設立獨立董事，視為投資與否的

重要指標。因此，我們持續遵循公司治理 (Corporate Governance) 原則，董事會成員由公司章程與法規要求，由全體股東以投票方式選舉產生，並於董事會下成立各功能性委員會，藉以強化董事會職能、保障股東及利害關係人權益和提升資訊透明度，來積極落實公司治理方針及社會承諾。

### 2-3-1 董事會職能提升

董事會共有五席董事，全部為男性，均為中華民國國籍，董事年齡介於 40 歲至 70 多歲，並具備豐富的產業專業知識與經營背景，大幅強化董事會之獨立性與多元性，能充分發揮策略與指導。董事會議每季至少召開 1 次，2025 年共召開 4 次董事會，平均出席率達 90%。董事長由李其政以豐富的專業能力負責制定公司經營決策，進而提升營運績效與主持董事會正常運作。本公司目前任一性別董事席次雖未達三分之一，惟現任董事均具備公司經營所需的專業能力，未來董事會改選時將尋找適合之人選，逐步達成前述的目標。

炎洲流通依據公司辦法及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》，董事之選任應考慮董事會之整體配置，炎

洲流通董事會組成整體考量包含了營運判斷與管理能力、會計及財務分析能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。同時，董事會也遵循《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》，亦適時安排董事至外部進修，如董監事會運作實務、健全公司治理等課程，強化治理能力。

董事會審核企業經營績效及討論重要策略議題，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。董事會之重要決議，公布於臺灣證券交易所公開資訊觀測站。公司章程、董事會議事規則、董事薪酬、運作情形及對利害關係議案迴避之執行情形等資訊，以公平、誠實、透明原則，以供國內外投資者能即時查詢。

## 董事會名單

編號	職稱	姓名	主要學經歷
1	董事長	炎洲股份有限公司 (代表人：李其政)	台灣大學機械工程研究所碩士、炎洲流通及萬洲化學公司董事長、炎洲集團總裁特助
2	董事	炎洲股份有限公司 (代表人：江文容)	國立政治大學商學院經營管理碩士、炎洲流通執行長、包大師(上海)公司及亞化科技(武漢)公司董事、炎洲(股)公司董事、包材事業處總經理
3	獨立董事	陳順發	國立中興大學會計系學士、本公司審計暨風險委員會召集人及薪資報酬委員會委員、律成管理顧問公司負責人
4	獨立董事	洪瑞彬	東吳大學經濟碩士，本公司審計暨風險委員會及薪資報酬委員會委員、弘道基金會台北助老委員會主任委員
5	獨立董事	游瑞德	政治大學法律研究所碩士、本公司薪資報酬委員會召集人及審計暨風險委員會委員、亞太新興產業創業投資公司董事、大展證券獨立董事、凱基商業銀行(股)公司獨立董事

## 2-3-2 財務績效

### 競爭利基

#### 銷售方面

1. 發揮併購綜效，擴大獲利規模：透過垂直整合與交叉銷售提升成交率，藉由規模經濟降低營運成本，確保營收與獲利穩定增長。
2. 優化產品組合，深耕高價值產業鏈：精準對標 AI 與半導體產業，供應高技術門檻之精密電子包材，確立於資通訊產業鏈的領先競爭地位。
3. 深耕策略客戶，拓展外貿與新零售：憑藉多元產品線開發中大型關鍵客戶，並透過新零售與國際貿易布局，有效分散區域經營風險，提升財務效能。

#### 管理方面

1. 續行新零售經營模式佈建，並結合原實體通路之資源，加速產品推廣與新客導入。
2. 啟動擴張計畫，招聘大量業務人員投入市場開發與弱區域經營。
3. 持續拓展中國市場，並聚焦於高價值客戶，找尋更大商業機會。
4. 推動環境管理與節能減碳行動，投入符合循環經濟之新包裝材開發。

## 重要財務指標

單位：新台幣百萬元

	2024 年度	2025 年度
合併營業收入	1,443.3	1,911
稅前利益	138	187
每股盈餘（元）	2.12	4.30

## 業務發展計畫

短期	長期
擴展兩岸與東南亞市場之包裝材料銷售通路。	資源垂直整合，極大化經營綜效。
聚焦目標客戶開發、建立產業競爭優勢。	深耕人才梯隊，強化技術核心。
建立新零售經營模式，發展穩定商業模式。	優化增值服務，建構競爭優勢。
開發低碳循環與全紙化材料，引領市場永續轉型趨勢。	推動數位轉型，升級營運效能。
佈局高階電子與 AI 供應鏈包材，確立專業領先優勢。	落實 ESG 治理，實現低碳願景。

## 2-3-3 審計暨風險委員會及薪酬委員會運作情形

炎洲流通已依《證券交易法》於2020年設立審計委員會（2023年更名為審計暨風險委員會）及2011年設立薪資報酬委員會。其中2025年審計暨風險委員會開會4次、薪資報酬委員會開會3次。皆由三位獨立董事組成，任期3年。薪資報酬委員會就本公司董事及經理人對於薪資薪酬政策與制度和公司經營績效給予評估，以客觀專業的地位，提出分紅提撥比率，對經理人薪酬

及公司薪酬政策提出建議，並依據產業競爭環境、公司短期，中期與長期業務目標進行建議。此外，公司固定參與業界或顧問公司的薪資調查，定期檢視薪資福利措施是否符合市場水準，同時設計出具有激勵性的福利制度。員工酬勞及董事酬勞分派並提案至股東會報告，詳細內容請參考炎洲流通常年報。

## 2-3-4 實踐誠信經營，保障股東權益

本公司遵循《上市上櫃公司治理實務守則》、台灣證券交易所公司治理中心《公司治理評鑑自評指標》，制定(1)公司治理實務守則、(2)炎洲流通誠信經營守則、(3)炎洲流通防範內線交易管理辦法、(4)炎洲流通推動企業誠信經營執行報告...等規範條約。董事會與管理階層徹底督促並實踐誠信的經營政策，同時落實內部管理及商業活動，秉持誠信經營之準則。2025年公司並無發生因營運或任一員工違反道德誠信或從事不法事件遭到申訴或舉報。2025年股東會開會過程已全程錄音錄影，影片檔已置於公司網站供參。



## 2-3-5 內部風控管理制度

炎洲流通秉持穩健踏實的經營策略、永續經營的理念，面對全球企業都會面臨的營運性風險、財務性風險、環境風險、資安風險…等，公司已建立風險管理機制，管理對營運及獲利可能造成影響之各種潛在風險，大幅降低本公司之營運風險與危害衝擊，使其在面臨風險時能快速應變，並研擬對應策略與緊急應變措施，減少損失並持續維護利害關係人之利益。

風險面向	主要風險點	本公司因應措施
財務風險	利率 信用風險	1. 利率：因應利率的變動可能產生之風險，除了視市場資金寬鬆政策，與各家銀行洽談優惠借款利率方案，積極降低營運資金成本。 2. 信用風險：依公司內部信用評訂標準，審核控管客戶的信用額度。
業務風險	同業競爭 產業發展 貿易障礙	公司長期深耕於包材產業，並成立自有品牌「包大師」，持續與客戶保持良好互動，即時掌握產業動態，再加上炎洲集團擁有全世界少有之上中下游全方位供應鏈基礎，再透過專業客戶服務團隊，適時提供客戶最佳的產品與解決方案。
資訊安全風險	健全的資訊系統 良好的資訊環境 防護與網路安全 資安控管	1. 計畫透過建置健全資訊管理系統創造安全有效的資訊安全平台。 2. 建置良好資訊環境：主機系統備份機制；定期還原測試重要系統與資料，降低重要資料遺失之風險，並制定緊急應變計畫與人員教育訓練。 3. 防護與管制網路安全：提高網路安全防護、管理上網機制；端點防毒與 USB 封鎖；過濾病毒與詐騙電子郵件；加密保護機密文件與研發資產，尊重智慧財產權並定期宣導與稽查軟體使用。

風險面向	主要風險點	本公司因應措施
職業安全風險	工作職業安全之意外風險	遵守當地主管機關要求與法令規範公約，落實承攬商入廠施工管理以及嚴格執行員工教育訓練，避免職業災害的發生，降低公司被迫停工進而產生營運中斷之狀況。
環境面向風險	氣候變遷 能源危機	公司節約能源及溫室氣體排放減量，其具體措施主要透過員工教育宣導與每年制定改善方案實際行動來節省成本及有效減少溫室氣體排放量。面對全球暖化日益嚴重，為避免碳排放量的持續增高，透過溫室氣體盤查，了解主要能源耗損的來源，藉此控制並降低資源消耗，來避免因氣候變遷帶來全球市場營運風險與能源所需大量消耗。
	廢棄物處理成本高昂與不易處理	自源頭提倡減廢動作，強化內部廢棄物管制。
	各國環保法規日趨嚴格	目前各國對於產品環保規範日趨嚴格，造成產品生產與產品研發上困難。
法規遵循風險	合約風險 產品責任風險 智慧財產風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 法務部特別強化公司契約審查機制，並要求各部門協助，對於產品責任與相關法律訴訟等問題。</li> <li>2. 積極協助研發單位申請專利、商標、及其他智慧財產權相關事宜。針對公司同仁法律知識，特別加強並提高遵循意識，以避免風險發生。</li> </ol>

風險面向	主要風險點	本公司因應措施
供應商風險	供應商集中，原物料不良缺料造成停工	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 審核優質廠商：公司與供應商合作方式採用平衡採購競爭的競爭策略。針對供應商提供之技術產能、品質、價格、交期等條件進而篩選合格供應商，以利分散風險。</li> <li>2. 合格廠商評鑑（每年兩次）：公司每半年會針對所有交易之供應商會同品保進行績效考核。考核分數達 60 分（含）以上，視為合格供應商。倘若未達 60 分者，列為觀察供應商。而觀察供應商需在半年期間改善缺失，若半年後，績效考核仍未達標準，則採購將會同品保評估處理，判斷該廠商是否應取消合格廠商資格。</li> <li>3. 與供應商建立良好關係：公司配合供應商有些屬於核心供應商，亦有獨家供應商。對於這些「短期內無法替代」的供應商，同時與他們維持良好的關係。尤其在採購策略部分，必須在議價時視對手為夥伴，在合作與互信之間，尋求建立共同利益之觀念並讓雙方達到雙贏的目的。採購前必須提前作好萬全準備，評估「優勢項目」與「風險項目」，將目標設定拉高，而與核心供應商保持「採購低風險」的狀態。</li> </ol>
人員招募風險	人才招募 法令修改 技術斷層	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 菁英人才招募：因應公司業務逐年擴大，各職類專業人員需求的增加，以往單純透過招募平台管道方式已不足以滿足招募需求，公司的因應策略如下：                     <ol style="list-style-type: none"> <li>A. 積極建立校園合作機制，擴大招募管道</li> <li>B. 洽談產學合作，提早吸引優秀人才進入公司。</li> </ol> </li> <li>2. 法令修改：由於近年數度修改勞動基準法，除了明訂「一例一休」制度外，另有調整加班費計算標準以及特別休假規定，嚴格執行不得連續工作七天之規定。此項規定影響本公司加班之工資與工時安排且增加相關人力成本與費用。</li> </ol>

風險面向	主要風險點	本公司因應措施
災害風險	火災、水災、地震、水電中斷	<p>1. 風險評估 -- 以事前分析可能發生的危害，然後依危害的機率與後果造成的嚴重性，擬訂重要管制點，有效預防造成危害的發生；每2～3年委託產險公司進行全廠區損害防阻風險評估及缺失改善。</p> <p>2. 風險應對 -- 在危害發生時，立即啟動危機管理與緊急應變措施，排除危害發生，以達確保廠房安全為目的。</p>

## 2-3-6 法律遵循與智慧財產權

「誠信」為炎洲流通股份有限公司之首要經營理念，公司治理及法令遵循為誠信守法之實踐方針；良好的公司治理，必須以健全之法令遵循制度為砥柱，方能永續經營。為了確保我們遵守相關法令規章，落實一系列的法令及政策辦法的判定、教育訓練與開放的舉報管道，其目的在於強化員工之守法意識，並維護企業形象，以及降低經營風險與責任。炎洲流通為確保遵守最新相關法令之規範，本公司法務部門與各組織部門密切注意各項重大法令修訂的最新動態，並據以進行法規鑑別與作業分析工作後，

配合修訂本公司內部相關標準程序。本公司法務亦不定期追蹤法令新訊，通知各業務相關部門、經營管理階層及執行內部稽核，以協助公司內部各組織能落實法規要求。

集團內部之相關簽署或締結的法律文件，皆由專責法務審查確認，將可能之風險降至最低或力求本公司及我們的客戶皆能立於雙贏的局面。確保每一項營運活動，皆遵行國內外法規，並以之作為持續營運能力的基礎。在2025年度內，炎洲流通發生0件相關違規事件。



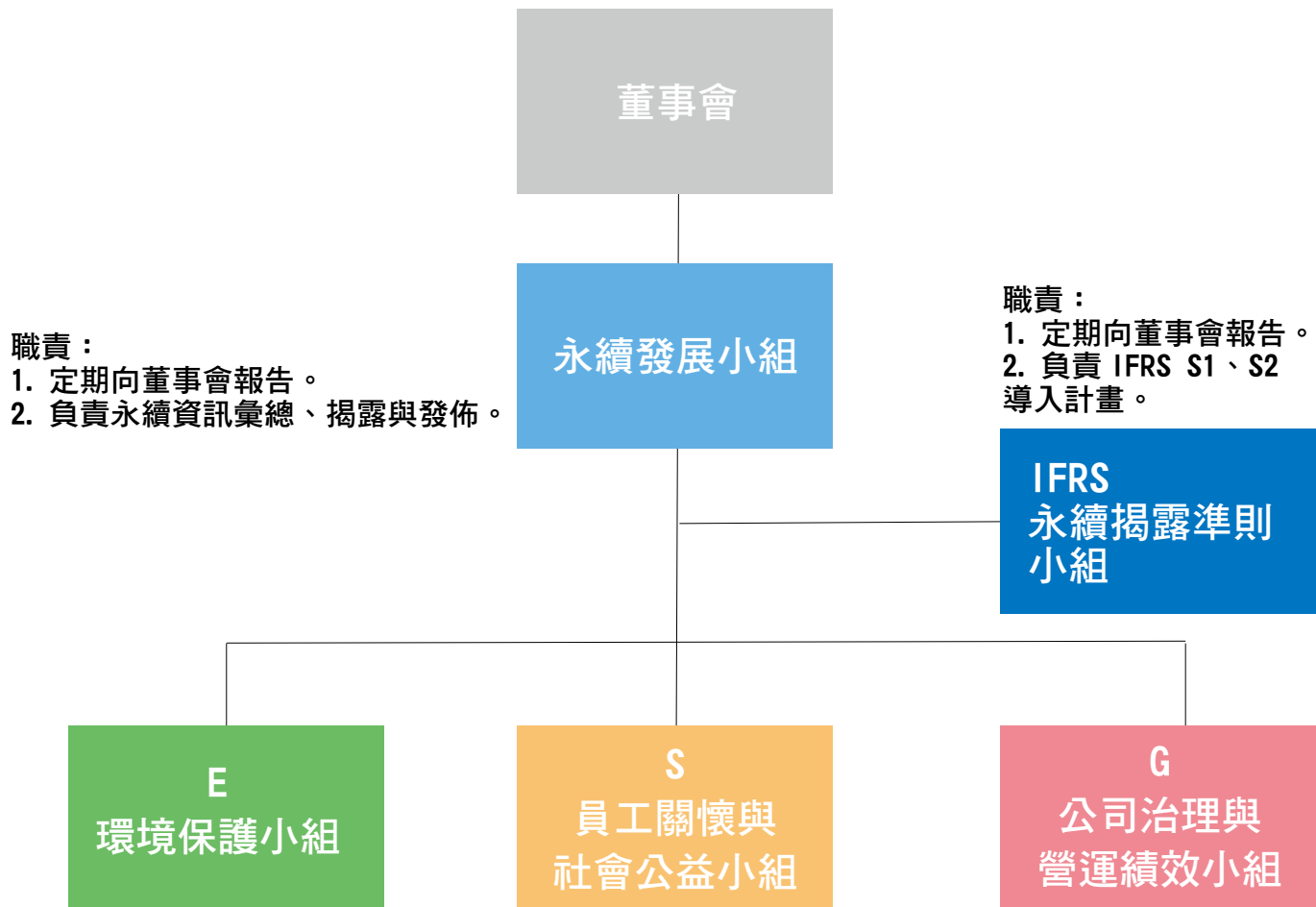
## 2-4 永續發展組織

### 永續發展組織與經營策略

2024 年 11 月董事會通過新增「永續資訊之管理作業程序」，2025 年 3 月修正並更名「永續資訊之管理作業程序」為「永續資訊管理辦法」，成立永續發展小組。由董事長擔任最高召集人，責成各組織負責人帶領相關部門規劃與執行各項企業永續發展策略與專案計畫。透過不定期召開之討論會議，強化各部門之間的溝通機制。並且調動內外部各項資源，進行專案規畫管理，藉以持續不斷改進，達到企業永續發展的原則，同時本公司對外發布「企業社會責任實務守則」，充分展現本公司於社會責任相關工作之投入。為了達到企業永續發展，掌握國內外各項整體社會責任發展趨勢，本公司提供同仁參與內外部教

育訓練與研討活動的機會，以期不斷精進公司內部 ESG 之永續思維觀念。

此外，為鼓勵本公司從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並肩負起企業公民的責任，提升對國家經濟的貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。為履行企業社會責任，本於尊重社會倫理與注意其他利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理等因素，並將其納入公司管理與營運。



## 2-4-2 利害關係人議合與重大議題鑑別分析

炎洲流通為履行社會責任必須先精確鑑別與了解利害關係人之需求與期望，故本報告書撰寫原則引用 GRI 準則中之重大主題鑑別流程。炎洲流通 2025 年度報告書由永續發展小組依據 AA1000 利害關係人議合之五大原則並透過永續發展小組會議討論，鑑別出 2025 年度永續報告書之主要利害關係人。(經過全體組員鑑別後，炎洲流通之主要七大利害關係人如右圖)

本公司認為通過與其溝通搭建與社會間的緊密溝通橋樑是公司落實企業社會責任重要的一環，因此我們秉持開放多元的態度接納各方意見，藉由利害關係人參與溝通的過程獲取寶貴之建議與指教，了解利害關係人實質需求與期望，並藉由社會責任報告書鑑別出企業可能面臨之潛在風險與管理機會，透過不斷改進以符合企業永續經營理念。



## 2-4-3 利害關係人溝通議和機制

透過內部溝通協調與管理階層有效整合評估，針對不同類型利害關係人所關注議題之關心程度，以及對公司立即或潛在衝擊程度進行矩陣分析，藉此了解利害關係人對各項議題的關注程度以及各議題對企業營運衝擊程度。



## 各利害關係人之溝通管道與議題如下：

利害關係人	溝通對象	溝通管道與頻率	關注議題
員工	全體員工	勞資會議 / 每季 績效考評 / 定期 部門會議 / 不定期 教育訓練 / 不定期 職工福利委員會 / 不定期 員工信箱 / 不定期 YC 電子報 / 每季	公司治理 營運績效 營運風險管理 誠信經營與法律遵循 勞資關係與員工福利 人才培育與教育訓練
客戶	客戶接洽窗口	炎洲流通官網 / 不定期更新 顧客滿意度調查表 / 定期 客服專線、電子郵件 / 不定期	產品品質 營運績效 客戶服務 誠信經營與法律遵循
供應商 承攬商	集團各組織之 供應商與承攬 商	供應商評核 / 每年 廠商面訪 / 不定期 合約 / 定期	營運績效 營運風險管理 供應商管理
股東	股東 / 董事	董事會 / 定期 年報與財務報告 / 定期 官網資訊 / 不定期 股東會 / 每年 法人說明會 / 每年	公司治理 營運績效 營運風險管理 誠信經營與法律遵循
主管機關	政府組織	專線、電子信箱及會議 / 不定期 公文函 / 不定期 查訪 / 不定期	經營績效 誠信經營與法律遵循
社區 / 非營利 組織	當地社區居民 基金會	社區活動與關懷 / 不定期 活動舉辦 / 不定期 志工服務 / 不定期 社區里民經營 / 不定期	環境管理與節能減碳
媒體	平面與電子媒 體	專線、電子信箱及社群網站 / 不定期 記者會 / 不定期	公司治理 營運績效 環境管理與節能減碳

## 2025 年與各類別利害關係人溝通情形與報告

利害關係人類別	關注議題	溝通管道、回應方式及溝通頻率	2025 年溝通實績
主管機關	<ol style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>ESG 永續議題</li> <li>主管機關溝通</li> </ol>	配合主管機關監理與查核 不定期參與主管機關舉辦的研討會、說明會等 不定期回覆主管機關來函或郵件回覆 建立聯絡窗口	按季回覆交易所溫室氣體盤查及查證規劃的問卷。 回覆稅局有關稅務申報的查核問題。
員工	<ol style="list-style-type: none"> <li>員工福利</li> <li>關鍵人才</li> <li>育兒津貼</li> </ol>	內部網站及 email 公告 不定期公告各項員工福利項目變動或調整 舉辦教育訓練課程 不定期舉行勞資會議 不定期舉行說明會	對新進同仁、一般員工、中階與高階管理職安排相對應課程以達到職涯能力之發展。 集團關鍵職位接班人才培育辦法自去年生效，公司今年除了持續透過內部教育訓練、輪調、晉升等培養關鍵人才外；亦同時積極向外部找尋相關中高階人才。另今年八月亦透過管理問卷回饋進行 360 度績效回饋與檢視，持續進行人才養成培育。 育兒補助辦法自 2023 年 07 月生效，截至今年 (2025) 年底止，補助 8 位同仁、12 位兒童補助款項。 集團台灣地區員工及子女教育獎學金補助作業啟動，基於鼓勵員工及子女持續好好學習，113 學年平均成績平均甲等 (80 分) & 操行甲等以上，均可向公司提出申請補助。員工及子女合計受補助 28 位。
股東	<ol style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>營運績效</li> <li>永續發展</li> </ol>	即時新聞露出 / 重大訊息 每年召開股東會	2025/06/17 股東會，會中與股東充份溝通並將發言股東的意見列入議事錄。 重大訊息公告皆於時效內完成。
投資人	<ol style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>營運績效</li> </ol>	每年至少一次舉辦法說會	2025/11/25 受邀參加群益金鼎證券舉辦之法人說明會，會中說明本公司之營運概況及完整財務業務資訊並與利害關係人針對相關議題作溝通及意見交流。
客戶	<ol style="list-style-type: none"> <li>資訊安全</li> <li>客戶保護與溝通</li> <li>資訊透明</li> </ol>	提供客戶多元溝通管道 提供銷售產品相關的客服服務	持續與客戶視訊及線上會議。 <ol style="list-style-type: none"> <li>持續與客戶視訊及線上會議。</li> <li>2025 年與 T 客戶共同執行供應商資安風險管理，持續識別與監控風險。</li> </ol>
供應商	<ol style="list-style-type: none"> <li>資訊安全</li> <li>供應商保護及溝通</li> <li>資訊透明</li> </ol>	積極邀請供應商簽署廉潔承諾書 建立供應商溝通管道	<ol style="list-style-type: none"> <li>2025 年實施委外供應商資安稽核。</li> <li>2025 年度各資訊委外服務簽署資訊安全、保密、資安稽核權及智慧財產權合約。</li> </ol>

## 2-4-4 利害關係人議合與重大議題鑑別方法

### ● 利害關係人包容性

Stakeholder Inclusiveness

釐清利害關係人，並說明如何回應他們的合理期望與利益。

### ● 重大性

Materiality

本報告所挑選的議題是否足以造成對經濟、環境和社會的顯著衝擊。

### ● 永續性

Sustainability Context

揭露企業如何對當地或全球經濟、環境及社會發展趨勢有效改善並降低破壞。

### ● 完整性

Completeness

組織充分理解利害相關者的想法，了解他們擁有的觀點、需求、對組織績效的期望以及想法。

1. 鑑別利害關係人：依據 AA1000 利害關係人議合之原則，透過永續發展小組會議討論，鑑別出 2025 年度 ESG 永續報告書之主要利害關係人。

2. 蒐集永續議題：本公司永續發展小組成員，參考 GRI 準則發布之參考指標、小組成員內部討論、國內外同業資料分析等作為本公司永續重大議題之來源，共蒐集歸納約 12 項相關議題。

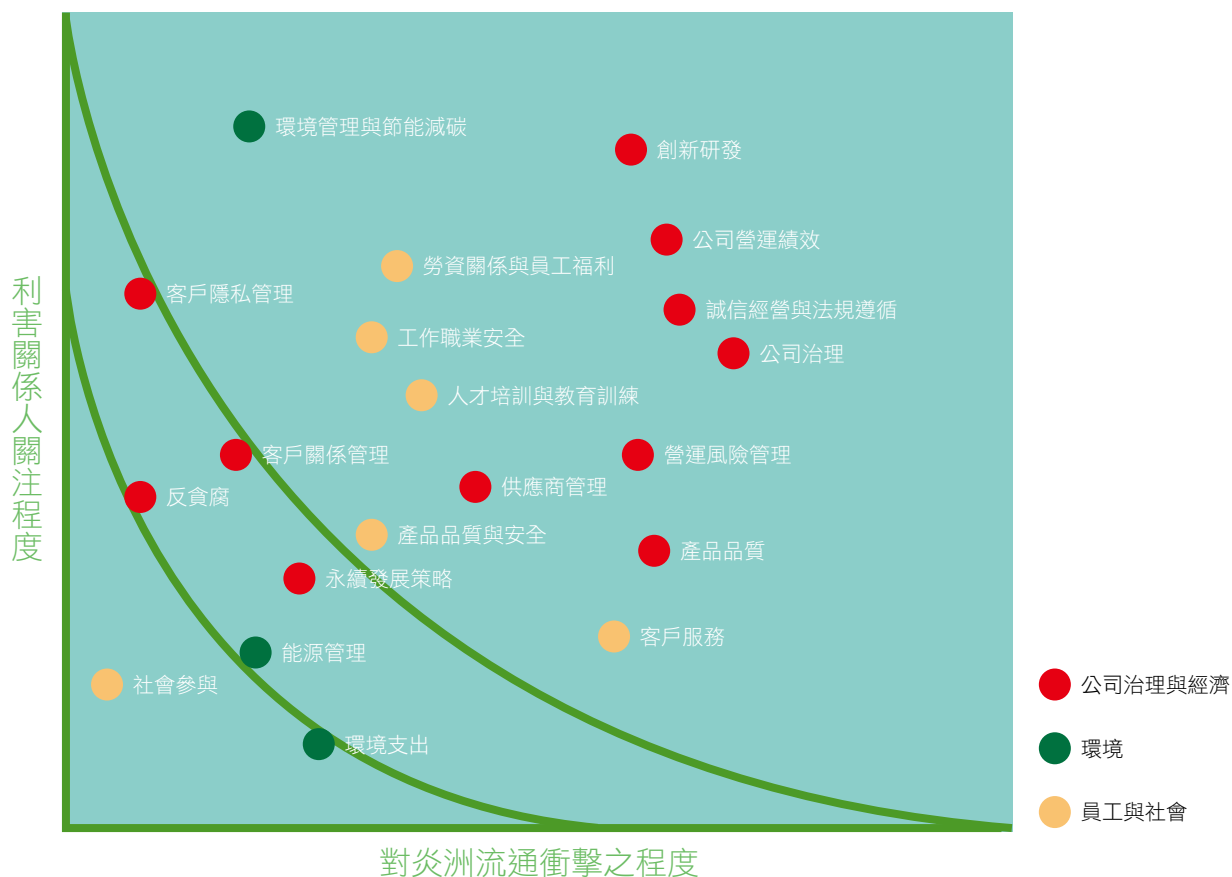
本公司針對各組織之利害關係人蒐集並分析利害關係人所關心之議題，歸納出炎洲流通 2025 年重大議題。

討論與審查：將經濟、環境與社會各面向統計分析後之永續議題，經企業社會責任委員會討論決議其對本公司之影響程度後，最終決定本公司優先揭露之 10 個重大議題。

## 2-4-5 重要議題列表與重要議題矩陣

項次	類別	重要議題
1	經濟	營運績效
2	社會	工作職業安全
3	公司治理	營運風險管理
4	公司治理	公司治理
5	經濟	誠信經營與法規遵循
6	經濟	客戶服務
7	社會	勞資關係與員工福利
8	社會	人才培育與教育訓練
9	經濟 / 社會	供應商管理
10	社會	環境管理與節能減碳

### 重要議題矩陣



## 2-4-6 實踐永續管理的原則與策略

	面向	發展原則	發展策略
經濟	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理</li> <li>● 誠信經營與法規遵循</li> <li>● 營運風險管理</li> </ul>	全體成員確實遵守各項法令規章與行為準則	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 發布各項經營行為守則</li> <li>● 健全本公司內稽內控機制</li> <li>● 全面性風險思維，確保公司穩健經營</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運績效</li> </ul>	不斷創新進步，創造公司成長動能	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 迎合市場趨勢，持續創新產品，提供多樣化與環保產品</li> <li>● 發展其他事業群，強化集團營收來源與整體競爭力</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客戶服務</li> </ul>	品質至上，客戶優先	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供完整與齊全的產品與優質服務</li> <li>● 積極回應客戶需求，超越顧客期望</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應鏈管理</li> </ul>	強化供應鏈品質與環境保護等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全方位發展供應鏈管理機制，涵蓋範圍有品質、環境、社會責任等面向，符合同業規範</li> </ul>
社會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資關係與員工福利</li> <li>● 人才培育與教育訓練</li> </ul>	提供友善職場，創造員工安全健康的工作環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供員工良好福利，落實與遵守勞動法規規範</li> <li>● 妥善規劃良好的員工內外部教育訓練，提升員工專業技能與強化公司內部向心力</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社會參與及公益活動</li> </ul>	積極參與慈善公益活動，關懷社會弱勢族群	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 由炎洲總部主導，由員工發自內心向社會提供公益服務，關懷弱勢團體</li> <li>● 提供社區協助，永續經營在地關係</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工作職業安全</li> </ul>	強化職業安全管理，全面提升工作環境與員工工作安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強化內部員工意識與內部管控，創造高度安全之工作流程與環境</li> </ul>
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境管理與節能減碳</li> </ul>	致力推行節能減碳，推動綠色環保	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過廠區與辦公大樓之各項節能措施，全面執行節能減碳，降低環境衝擊</li> </ul>

## 2-4-7 高度關注主題之實質性衝擊說明

### 關於議題之對應 GRI 主題、管理方針與內外部衝擊邊界說明 詳如下表：

重要議題	對營運的重要性說明與承諾	2025 年執行成果	未來展望目標	適用之 GRI 重大主題	GRI 管理方針 (對應章節)	衝擊邊界					
						內部		外部			
						公司員工	股東	客戶	供應商與承攬商	社區與非營利組織	主管機關
營運績效	1. 炎洲流通以誠信、穩健、創新、永續經營作為經營理念，成為包裝材料上下游垂直整合最完整的膠帶產銷企業。 2. 透過公司各種管理機制透明化與制度化，使公司面對各利害關係人時，各項重要資訊能充分揭露與溝通。 3. 永續經營、獲利成長、穩定股息。	2025 年全年度合併營業收入為 19.11 億元較 2024 年 14.43 億元增加約 4.68 億元，稅後 EPS 為 4.30 元。	1. 追求獲利成長與永續經營，並推動更新設備提高自動化效能以使物流效率提高。	經營績效	公司治理	◎	◎	◎	◎	◎	
工作職業安全	落實廠區職業安全管理系統，全面落實功能性委員會制度，強化全體同仁職業安全意識與推動參與職業安全衛生管理課程與取得專業證照制度。強化員工工作安全意識，減少員工意外發生，創造安全工作環境。	1. 炎洲流通 2024 年度職業病與重大職安死亡案件為 0 件。	1. 持續推動無職業病與職災零事故。 2. 以全員參與為方向，定期執行防災緊急應變教育訓練與演練。	職業安全	全方位職業安全管理	◎	◎			◎	
營運風險管理	1. 透過各部門有效與精確的營運風險分析，幫助企業永續穩定運作與成長，降低各項風險所造成的營運損失，從而增加企業營運效率與效益。 2. 持續關注與遵守法令法規要求。 3. 注重各項技術專利之申請保護客戶隱私，保障智慧財產權。	1. 落實營運風險管理，並配合主管機關之規範，充分利用公司資源，降低或預防潛在風險。 2. 設立風險管理小組，規範嚴謹核保流程，透過資本適足率分析，檢測清償能力。	設立風險管理委員會，規範嚴謹的經營風險分析，強化集團營運體質，創造永續營運與持續發展之契機。	無適用之 GRI 重大主題	公司治理	◎	◎	◎	◎	◎	

重要議題	對營運的重要性說明與承諾	2025 年執行成果	未來展望目標	適用之 GRI 重大主題	GRI 管理方針 (對應章節)	衝擊邊界							
						內部		外部					
						公司員工	股東	客戶	供應商與承攬商	社區與非營利組織	主管機關	媒體	
公司治理	1. 積極提升公司治理效能,完善的公司治理機制。 2. 提升企業營運的穩定性與透明度,保障股東權益,強化董事會與各委員會職能。	為提升本公司企業形象並與國際接軌,定期揭露公司治理之相關事項,以實踐永續發展之企業願景。	1. 延續「上市上櫃公司治理實務守則」及主管機關對公司治理的要求確實做到。 2. 成為上市公司治理之領先群,朝向公司治理評鑑全體上市公司排名前 20% 目標邁進。 3. 持續瞭解國內外公司治理趨勢,發展多角化產業,並接軌國際,聚焦企業永續發展。	無適用之 GRI 重大主題	公司治理	◎	◎				◎		
誠信經營與法規遵循	1. 「誠信」為炎洲流通之首要核心價值,公司治理及法令遵循為誠信守法之實踐方針;良好的公司治理,必須以健全之法令遵循制度為砥柱,方能永續經營。為了確保我們遵守相關法令規章,落實一系列的法令及政策辦法的判定、教育訓練與開放的舉報管道,其目的在於強化員工之守法意識,並維護企業形象,以及降低經營風險與責任。 2. 以誠信正直的經營理念,贏得消費者、合作夥伴及社會大眾的信賴與尊重。	炎洲流通均無重大違法情事。遇到危機事件,管理單位均有良好通報機制,透過有效率之跨部門溝通,有效解決問題。	1. 遵守法律命令及企業內部監督程序是否適當,持續進行確認、評估、建議、監督和報告等管理作業,利用風險管理策略進行辨識、評估、控管及監督風險。 2. 加強法令遵循認知審視並監督法令遵循之執行情形。 3. 提供法令遵循諮詢服務。 4. 協助辦理法令遵循訓練/檢查。 5. 建立其他法遵政策及作業規範。 6. 督導單位完成內稽外檢法遵缺失改善。	反貪腐 / 社會經濟法規遵循 / 有關環境保護的法規遵循	◎	◎	◎				◎		
客戶服務	1. 透過炎洲最完整之上中下游配合,依據客戶屬性與產業發展,提供完整與創新之產品,全面滿足客戶多樣化的需求。 2. 公司定期實施客戶滿意度調查,不斷創新服務,提供客戶完整的解決方案。 3. 以最嚴謹的態度保障客戶權益與資料安全,取得客戶信任。	炎洲流通由業務主管或人員定期進行電訪或實地親訪,瞭解及蒐集客戶對於商品、交易過程、人員服務等相關意見與滿意情況,並進行客戶滿意度調查,均為優良狀態。	1. 持續推動久未交易專案。 2. 新增推動深耕(既有客戶)專案,搭配流程優化與新品導入方式,維繫與深化既有客戶群。 3. 提升客戶服務效率,降低客訴事件。	行銷與標示	傾聽顧客回饋	◎		◎					

重要議題	對營運的重要性說明與承諾	2025 年執行成果	未來展望目標	適用之 GRI 重大主題	GRI 管理方針 (對應章節)	衝擊邊界						
						內部		外部				
						公司員工	股東	客戶	供應商與承攬商	社區與非營利組織	主管機關	媒體
勞資關係與員工福利	1. 重視員工公平待遇及福利，人才是值得珍視的重要資產。 2. 用心關懷員工，傾聽員工各方面需求，營造良好工作環境與注重員工生活與健康安全。 3. 提供完善與多樣化福利機制，營造幸福企業環境。	用心關懷公司員工，了解與滿足員工需求，凝聚內部向心力，並提供多元化平等之升遷管道與全方位員工福利，營造幸福企業文化。	1. 已設「職工福利委員會」建立各項員工福利措施。為照顧員工健康及聯絡彼此間情感，視需要提撥預算，每年舉辦健康檢查、尾牙、家庭親子日、運動會並給予旅遊補助及部門聚餐經費。 2. 依法設置性騷擾防治委員會，預防並杜絕企業內性騷擾事件。	勞資關係 / 勞雇關係 / 員工多元化與平等機會	員工關懷	◎						
人才培育與教育訓練	1. 透過培育專業人才、改善人才素質，提升員工專業度，推動員工取得專業技能與專業證照，提升員工與企業之技能與市場競爭力。 2. 長期深耕人才培育及用心關懷員工各方面需求，建立良好人才培育與發展計畫，提升員工技能，凝聚員工對公司之向心力與認同感，進而提供員工生產效率與創新研發能量，進而提升公司營運效益。	制訂完善培訓機制，提升員工專業度與服務意識，推動員工取得專業技能與專業證照，提升員工與企業之技能與市場競爭力。		教育與訓練	員工關懷	◎						

## 2-5 聯合國永續發展目標

2015 年聯合國通過了 17 項「永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs) 及 169 項子目標 (targets)，建立明確的永續發展願景和優先事項，匯聚全球力量期望於 2030 年前達成消除貧困、解決不平等問題和因應氣候變遷等目標。炎洲集團於 SDGs 之作為，為回應聯合國之 2030 年永續發展目標，我們依循了「聯合國永續發展目標企業行動指南 (SDGs Compass)」評估價值鏈上的作業過程活動對 SDGs 所造成的風險與機會，將本公司目前或未來的正負面衝擊列入我們營運目標展望之範圍。我們以 17 項 SDGs 目標進行鑑別，並列出 10 項與炎洲流通有關之永續發展指標，



作為本公司永續發展策略的目標願景，實質發揮 SDGs 的精神，我們將 SDGs 融合入至公司實際營運作業流程中並訂立相關目標，並定期由 ESG 委員會進行 SDGs 之績效追蹤，期望實際改善全球性的永續議題。

## 炎洲流通 10 項 SDGs 永續發展指標：

SDGs 指標	與炎洲流通相關之重大性議題	本公司 2025 年度實際作為與報告書對應章節
 <p>3 健康與福祉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資關係與員工福利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 員工關懷</li> </ul>
 <p>4 教育品質</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人才培育與教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 員工關懷</li> </ul>
 <p>5 性別平等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資關係與員工福利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 員工關懷</li> </ul>
 <p>8 就業與經濟成長</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理</li> <li>● 營運績效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 公司治理</li> </ul>
 <p>9 工業、創新基礎建設</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 創新研發</li> <li>● 綠色產品研發</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 綠色消費</li> </ul>
 <p>11 永續城市</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客戶關係管理</li> <li>● 創新研發</li> <li>● 綠色產品研發</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 公司治理</li> <li>◎ 綠色消費</li> <li>◎ 節能減碳</li> </ul>
 <p>12 責任消費與生產</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 綠色消費</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 綠色消費</li> </ul>
 <p>13 氣候行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 節能減碳與環境保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 環境保護</li> <li>◎ 綠色消費</li> <li>◎ 節能減碳</li> </ul>
 <p>16 和平與正義制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 公司治理</li> </ul>
 <p>17 全球夥伴</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社會關懷與公益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 社會參與</li> </ul>

## 2-6 客戶服務

對應之『重要議題』	客戶服務
對炎洲流通的意義	滿足客戶需求，不只提供產品，也提供全方位的服務來提升客戶滿意度。
2025 年度具體方案	透過自有炎洲流通之通路與自有品牌「包大師」提供全方位客戶服務體驗，透過集團生產與豐富的外部供應商管理，提供客戶一站購足的採購服務。
2025 年度目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 整體滿意度需維持標準以上。</li> <li>◎ 無重大客戶投訴事件。(註 1)</li> </ul>
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 針對品質、交期、服務以及有害物質四大面向進行滿意度調查。</li> <li>◎ 對客戶之回答進行統整以及分析。</li> </ul>
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 客戶客訴的數量來評估。</li> <li>◎ 由業務人員每週定期回報開發成果，由總部安排專人追蹤並彙整專案執行情況。</li> </ul>
2025 年度具體績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 當年度客戶滿意度調查分數總平均高於年度設定目標。</li> <li>◎ 客戶意見及回饋即時處理。</li> <li>◎ 無重大客戶投訴案例發生。(註 1)</li> </ul>
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 整體滿意度維持在高標水準，並提供主動客戶關懷行動，了解客戶潛在需求與期待，積極改善。</li> <li>◎ 強化業務人員服務專業度與服務流程之效率。</li> <li>◎ 業務目標與未來展望。</li> </ul>

**(註 1): 重大客戶投訴定義：發產品金額達 100 萬以上之客戶抱怨退貨之案件**

炎洲流通長期以來始終堅信，創造一個世界級企業的形成需要掌握「掌握核心技術、創建自有品牌、全球國際化」三大精神，滿意度調查表乃是深切瞭解客戶對於本公司在各方面的表現情況之滿意度。此調查表可作為日後績效提升與改善之基本方針，共同創造公司整體競爭力與經營效率。而業務單位透過 email、電訪或其他方式進行問卷調查。樣本篩選條件為 2025 年成交金額達一定金額以上客戶。並從品質、交期、服務、環境法規四大主題中，進行顧客滿意度調查。



# 3. 綠色消費



對應之『重要議題』	環境管理與節能減碳
對炎洲流通的意義	為保護環境，炎洲流通持續針對重點環境考量面與法規要求，落實執行各項環境管理規範，每年均持續改善環境管理制度與文化。
2025 年度具體方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 優化運輸路線和物流管理，減少運輸里程和碳足跡： 透過運輸路線和物流流程的精密優化，以降低運輸里程和碳足跡，從而實現運輸效能的提升。</li> <li>● 採用合併運輸和共享物流策略： 用合併運輸和共享物流策略，以降低運輸成本並有效減少能源消耗，達到可持續發展的綠色物流目標。</li> <li>● 採用智能路線規劃和即時監測： 導入智能路線規劃和即時監測系統，以提高運輸效能，實現即時監測與調整，進而降低能源浪費。</li> <li>● 包材回收和再利用： 積極支持包材回收計畫，與客戶及供應鏈夥伴共同參與回收活動。同時，推動包材再利用方案，包括回收和重新處理包材以再次利用。</li> <li>● 推動包材回收計畫： 與地方政府或回收機構合作，共同建立包材回收計畫，以提高包材的再利用率，促進循環經濟發展。</li> <li>● 針對產品特性設計減塑包裝： 根據產品特性，制定減塑包裝方案，減少材料用量，同時符合產品保護的需求。</li> <li>● 設計輕量化的材料。</li> </ul>
2025 年度目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，本公司除了積極呼應相關國際規範，降低再生能源成本風險。在綠色設計上積極研發布局，以高能源轉換率與低碳產品組合協助客戶降低成本、提升效率。</li> </ul>
投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續進行公司節能照明設備改善及更新建置作業。</li> </ul>
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年統計溫室氣體排放量</li> </ul>
2025 年度具體績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 溫室氣體排放量（公噸 CO2e）：34.7531 公噸</li> </ul>
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司長期關注永續已奠定深厚基礎，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極運用光及電的核心技術，以市場需求投入開發，因此在永續浪潮興起時，將有機會於廣泛的綠色產品與解決方案中優先獲得客戶青睞，增加營收。</li> </ul>

## 3-1 環境保護

### 環境保護政策與承諾

炎洲流通致力於提供高品質、環保且富有創意的包裝解決方案，產品包含：植纖產品（植纖盤、植纖餐盒、植纖碗、杯等）、紙製品（紙杯、紙碗、紙吸管等）、木製餐具等。每一個產品都承載著我們對品質、誠信、責任與創新的堅守，也能夠共同為保護我們美麗的地球盡一份心力。

**1. 社會層面：**大量的一次性塑膠產品已經造成全球生態環境莫大的傷害，高溫下所產生的有害物質也在無形中危害著人們的身體健康，且隨著消費者對環保意識的提升，越來越多的消費者偏好選擇環保產品。採用綠色包材有助於改善品牌形象、增強企業與顧客的關係，進一步促進銷售和市場佔有率。亦可彰顯企業的社會責任和可持續發展的承諾，從而提升品牌忠誠度。

**2. 環境層面：**綠色包材能夠有效減少傳統包裝材料的使用，如塑料包裝，這有助於減少對環境的負擔，降低資源的消耗與垃圾的產生。選擇可降解或可回收的包裝材料，有助於減少環境污染，推動循環經濟發展。

**3. 治理層面：**在環保意識的推動下，持續努力並不斷研發新技能，提升市場競爭力。在包材產品上積極探索、創新，將有助於引領行業潮流，進一步提高市場地位。

**4. 供應鏈：**推動綠色包材的使用可能需要企業在供應鏈中進行調整，選擇與符合環保標準的材料供應商合作。這對企業的供應鏈管理提出了更高要求，但也促使企業建立更加透明和負責任的供應鏈系統。

**5. 創新與成本挑戰：**雖然綠色包材能夠增強品牌形象，但在轉型過程中，企業可能面臨較高的初期成本，尤其是在研發和原材料選擇上。然而，隨著技術進步和市場需求的增長，這些成本可能會逐步降低。企業在此過程中的創新和持續改進，會對其長期競爭力帶來積極影響。



## 3-2 氣候變遷因應

### 3-2-1 氣候治理

隨著 2025 年 COP30 聯合國氣候變化大會的結束，全球在淘汰化石燃料方面的進展仍然停滯不前。2025 年成為有史以來最高溫的一年，隨著全球暖化加劇，極端氣候事件愈加頻繁，例如極端降雨和乾旱等風險，已經成為許多企業運營的重大挑戰。氣候治理已是當前企業無法忽視的重要議題。

我們作為世界公民的一員，本公司將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外，為對減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

#### ◎ 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

本公司之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之角色。本公司於 2025 年 3 月 13 日訂定永續資訊管理辦法並經審計暨風險管理委員會審核、董事會決議通過，成立永續發展小組。永續發展小組負責永續資訊揭露項目的辨識，永續資訊之蒐集、記錄、處理、編製、調節、揭露及發布。責成集團各公司負責人帶領所轄相關部門規劃與執行各項企業永續發展策略與專案計畫。每年不定期蒐集彙整同業之永續報告書、CDP 氣候問卷之風險機會議題，並召開會議向各相關廠區與部門單位說明整年度因應氣候風險情況，並透過訪

談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展小組。永續發展小組每年定期於董事會中報告 ESG 及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度。

- 設置跨部門之氣候變遷風險工作小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。
- 在氣候議題的管理階層最高負責人為董事長，帶領一級主管落實氣候變遷相關的管理工作，並向董事會報告。
- 由事業群最高主管擔任召集人，推行綠色營運以提升環境管理績效與環境風險管控，及鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策，並列席董事會作報告。



## 3-2-2 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）

氣候風險與機會對本公司業務、策略之影響：

### ● 塑膠包材需求下降

氣候變遷的提升環保意識，促使消費者對綠色可回收產品的需求增加，進而預見傳統塑膠包材市場可能逐年減少。

### ● 成本增加

氣候變遷所引發的物理風險，諸如極端天氣、海平面上升、生態系統變化，進而導致生產中斷、物流成本增加，以及營運成本上升等，這些增加的成本將對企業的獲利能力產生直接衝擊。

### ● 產生轉型風險

轉型風險源自於市場需求的轉變、技術創新以及社會期待的提升。這一部分可能使企業面臨著營運限制、罰款處罰、市場占有率下降以及品牌形象受損等嚴峻挑戰。

應對策略：

### ● 優化物流管理：

1. 優化運輸路線和物流管理，減少運輸里程和碳足跡：

透過運輸路線和物流流程的精密優化，以降低運輸里程和碳足跡，從而實現運輸效能的提升。

2. 採用合併運輸和共享物流策略：

用合併運輸和共享物流策略，以降低運輸成本並有效減少能源消耗，達到可持續發展的綠色物流目標。

3. 採用智能路線規劃和即時監測：

導入智能路線規劃和即時監測系統，以提高運輸效能，實現即時監測與調整，進而降低能源浪費。



### ● 推動綠色包材

1. 包材回收和再利用：

積極支持包材回收計畫，與客戶及供應鏈夥伴共同參與回收活動。同時，推動包材再利用方案，包括回收和重新處理包材以再次利用。

2. 推動包材回收計畫：

與地方政府或回收機構合作，共同建立包材回收計畫，以提高包材的再利用率，促進循環經濟發展。

### ● 推動減塑包材新品專案：

1. 針對產品特性設計減塑包裝：

根據產品特性，制定減塑包裝方案，減少材料用量，同時符合產品保護的需求。

2. 設計輕量化的材料：

運用輕量化材料設計，減少運輸過程中的能源耗損，降低環境影響。

### ● 業務合作：

1. 與供應鏈夥伴合作：

與供應鏈夥伴密切合作，共同推動綠色包材和物流，建立綠色供應鏈。

2. 與其他企業、非政府組織和政府合作：  
 與其他企業、非政府組織和政府合作，參與永續發展項目，分享最佳實踐和經驗，以促進整個行業的綠色包材和物流標準的提升。

● 建立環保品牌形象：

參與相應的綠色認證計畫，展現企業對環保的承諾，加強企業環保形象，同時提高品牌的知名度。

● 執行教育和宣傳活動：

1. 向員工和客戶宣傳綠色包材的優點：

透過宣傳活動向員工和客戶介紹綠色包材的優勢，提高環保意識，推動綠色產品的使用。

2. 提供員工環保包材的業務銷售培訓：

員工提供環保包材的業務銷售培訓，使其能夠有效應對品牌和終端客戶的需求。

● 導入綠色能源：

1. 使用可再生能源：

使用可再生能源，例如運用太陽能，以減少對傳統能源的依賴。

2. 實施節約能源措施：

減少能源浪費，提高能源利用效率。

氣候風險與機會對本公司財務之影響：

針對所鑑別之風險與機會本公司均已擬訂相關因應計畫。以碳費為例，預期將因價格增加而逐步增加營運成本，致使獲利下降，故本公司已設定淨零排放目標，積極推動溫室氣體減量計畫以降低潛在財務衝擊。

## 3-2-3 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

● 營業據點因颱風、暴雨、洪水等極端天氣，面臨斷電、交通中斷、設備毀損等問題，造成斷鏈，影響本公司營運及客戶權益，其潛在財務衝擊，假設極端氣候發生造成營運中斷一天，同時考量未來營收成長幅度計算營運中斷一天可能影響的潛在財務衝擊約佔年營收的 0.41%。

● 另轉型至低碳經濟的成本，以重大性項目評估，本公司更換物流車隊，推動電動車取代燃煤車的發展，將導致營運成本上升，以一次性更換為電動貨車進行計算，潛在財務衝擊約佔年營收的 0.92%。

● 本公司面臨的重大氣候風險，主要來自客戶端及投資人等重要利害關係人對企業溫室氣體減量及遵循產品能源效率標準的要求；而氣候變遷帶來的機會主要出現在產品與服務面向，本公司多元且呼應永續趨勢的產品，可望獲得支持性的政策獎勵，且以節能減碳的產品與服務回應市場需求並開發新市場。

● 主要轉型風險：為了因應相關法遵與綠色標準變動的風險，本公司除了積極呼應相關國際規範，降低再生能源成本風險。在綠色設計上積極研發布局，以高能源轉換率與低碳產品組合協助客戶降低成本、提升效率。

●主要實體風險：為降低天然災害事件的影響，相關單位陸續進行節能節水設施的投資，強化能資源循環利用，並將保險延伸至相關保障範圍，同時擬定緊急應變計畫，降低災害風險所造成營運損失。

●主要氣候機會：本公司長期關注永續已奠定深厚基礎，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極運用光及電的核心技術，以市場需求投入開發，因此在永續浪潮興起時，將有機會於廣泛的綠色產品與解決方案中優先獲得客戶青睞，增加營收。

### 3-2-4 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

●本公司經營團隊蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險轉換為財務數字，將有可能造成財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。

●鑑別出主要風險後與公司各事業部門主管探討相關因應對策，相關風險評估同時提報

風險暨審計委員會進行監督。風險暨審計委員會召集人依據該風險管理與評核結果，定期對董事會進行報告。

●將氣候變遷影響納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，並落實執行風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的各項因應措施。



## 3-3 溫室氣體盤查與節能減碳

### 3-3-1 成立節能減碳小組

越來越多企業和製造商願意揭露自身產品碳足跡和碳中和的資訊。所謂碳足跡指的是指由個人、事件、組織、服務或產品造成的溫室氣體總排放量（以二氧化碳的影響為單位），用以衡量人類活動對生態環境的影響。碳中和則是指國家、企業、產品、活動或個人在一定時間內直接或間接產生的二氧化碳或溫室氣體排放總量，通過使用低碳能源取代化石燃料、植樹造林、節能減排等形式，以抵消自身產生的二氧化碳或溫室氣體排放量，實現正負抵消，達到相對「零排放」。我們在生活中可以選用較少碳足跡的商品以督促製造商減少生產商品時所需的碳排放，也可以多步行、少開車，食用在地當季蔬果或產品以減少因為自身習慣所產生的碳排放。

當然，雖然個人的行為也能降低地球負擔，但最重要的，還是需要各產業界共同努力減少碳排放，才能發揮最大效力。有鑑於此，集團於 2021 年 5 月 19 日成立節能減碳小組，目標在 2021 開始 5 年內減少 30% 資源消耗。並自 2026 年起以 2025 年為基期每年節省 3% 的能源使用，期許以每位同仁的一份力量，一個小動作，成為改善環境的推手。

我們除了成立節能減碳小組專門系統性推動節能減碳外，也邀請顧問至公司授課。同時，盤點廠區內較耗能電器與設備並進行更新，各廠區內的節能減碳主管也在負責範圍內積極宣導。相關作為可參閱炎洲集團官網 / ESG 頁面 / E（環境）。責範圍內積極宣導。相關作為可參閱炎洲集團官網 / ESG 頁面 / E（環境）。



▲張貼於各區域的節能減碳宣導海報



▲顧問課程上課情形

### 3-3-2 節能減碳小組組織圖與執掌說明

節能減碳小組由母公司董事長李書緯先生擔任召集人，本公司董事長李其政先生擔任副召集人。輔以各事業群與廠區的節能主管，期望能由上而下推廣節能減碳精神至每位員工的日常行為，進而達成5年內減少30%能源耗用，以及每年節省3%能源使用之目標。茲將節能減碳小組各成員職掌列示如下：

召集人 / 副召集人 / 計畫主持人：

1. 主持能源管理。
2. 定期召開會議，追蹤進度及績效。
3. 進度及績效的追蹤分析與報告
4. 能源使用與日常巡檢的分析，異常的及時報告。

事業群能源計畫主管：

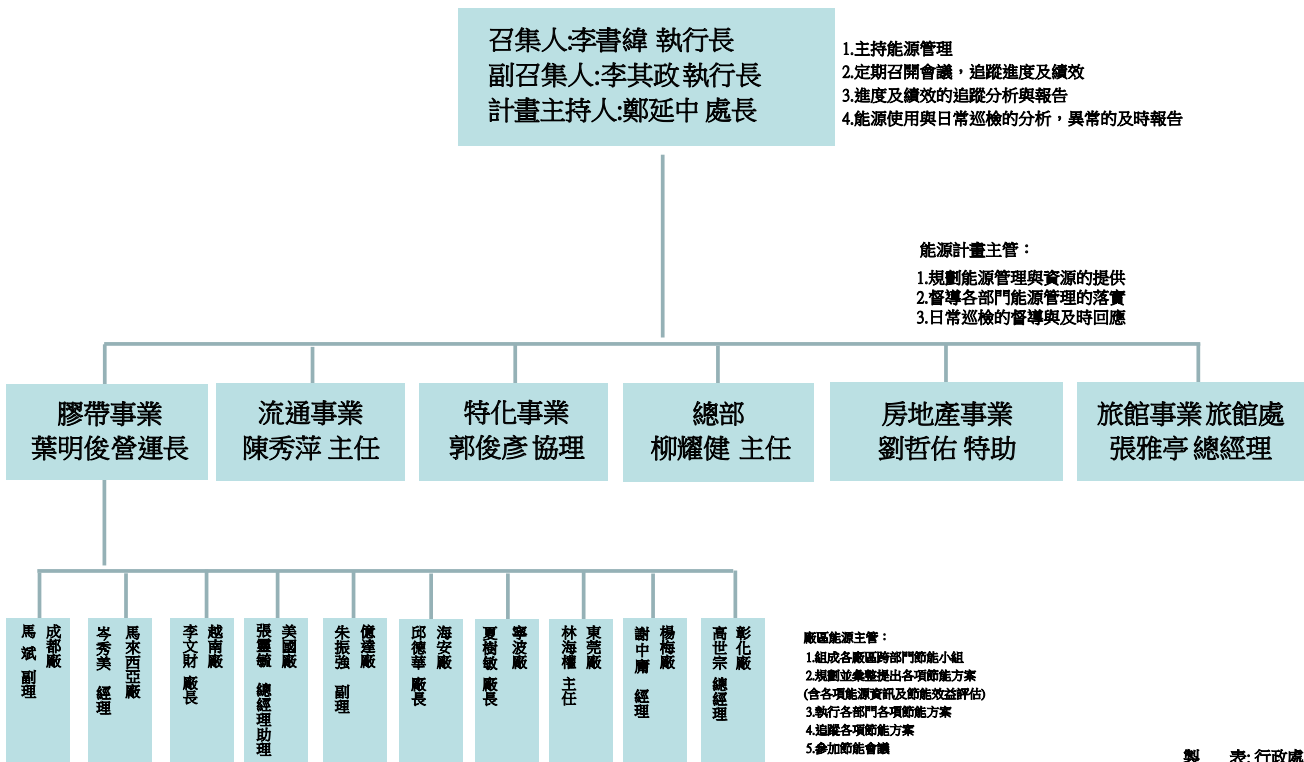
1. 規劃能源管理與資源的提供。
2. 督導各部門能源管理的落實。
3. 日常巡檢的督導與及時回應。

廠區能源主管：

1. 組成各廠區跨部門節能小組。
2. 規劃並彙整提出各項節能方案。(含各項能源資訊及節能效益評估)
3. 執行各部門各項節能方案。
4. 追蹤各項節能方案。
5. 參加節能會議。

#### 集團節約能源減碳小組

目標: 5年內減少30%耗用(2021.5-2026.5)  
自2026年起以2025年為基期每年節省3%的能源使用



製 表: 行政處  
修訂日期: 2026.04.09

▲ 集團節能減碳小組組織圖

## 3-4 能資源使用量揭露

### ◎ 用水量揭露

炎洲流通透過全面推動與執行更新節能設施、辦公室日常節能措施、廢棄物減量等改善方案，以身為環境友善之企業自許。於台北總公司與各廠區全面落實綠色生活的四大能源效率行動，包含省水、省電、節約能源及綠色採購，透過不斷改善能源效率，並嘗試各種節能減碳的方法，期許在營運時也能節約自然能源。舉例具體的實施項目，包含實踐綠色採購、打造雲端辦公室、改善 LED 照明系統、長期統計用電與碳排放量以及精準掌控水資源的使用數據等，努力成為肩負環境責任最佳實踐的領先者，服務大眾更要愛地球。

炎洲流通用水量		
年度	2025 年	2024 年
用水量 (公噸 / 年)	936/ 自來水	502/ 自來水
占用水量比例 (%)	100	100

▲炎洲流通近兩年用水量統計

## 3-4-1 溫室氣體盤查及認證

### ◎ 節能減碳與溫室氣體排放量揭露

溫室氣體排放可分為類別一、類別二和類別三，類別一為公司所擁有或控制之直接排放源，如排放管道、製程、擁有之交通工具等；類別二為間接排放源，如外購電力；類別三非屬自有或可支配控制之排放源所產生之其他間接排放。

2025 年度由各據點進行溫室氣體排放統計，合併計算後各範疇排放統計如下表。



炎洲流通溫室氣體排放量統計表 (單位：公噸 CO2e)					
區域	類別一	類別二	類別三	類別四~六	總計
總部	3.0107	12.4241	2.8472	5.2971	23.5791
包大師	1.0291	9.5307	0.3113	0.3024	11.1740

## ◎ 溫室氣體確信資訊

依金融監督管理委員會 2022 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬於第三階段適用溫室氣體盤查（即 2027 年完成盤查，2029 年完成查證）。又子公司應配合母公司時程辦理（即 2025 年完成盤查，2027 年完成查證），故本公司將配合母公司時程辦理盤查及確查證工作。2024 年度已由由第三方查證公司（法標國際認證股份有限公司）完成查證。

## ◎ 溫室氣體減量目標達成情形

炎洲流通溫室氣體密集度與基準年比較	
項目	炎洲流通
基準年（2020 年）密集度	0.548
2025 年密集度	0.0182
2025 年相較基準年	▼ 96.68%
2024 年密集度	0.026
2024 年相較基準年	▼ 95.25%

## ◎ 溫室氣體盤查資訊

以下敘明本公司溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO<sub>2</sub>e）、密集度（公噸 CO<sub>2</sub>e/百萬元）及資料涵蓋範圍。

炎洲流通各類別溫室氣體排放量		
年度	2025 年	2024 年
溫室氣體排放量 （公噸 CO <sub>2</sub> e/年）	34.7531	37.5558
密集度	0.0182（公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬元）	0.026（公噸 CO <sub>2</sub> e/百萬元）
資料涵蓋範圍	類別一 & 類別二、類別三至六	類別一、類別二、類別三至六

## 3-5 供應商管理政策

炎洲流通股份有限公司對供應商的要求不僅限於商業交易的層面，更擴展到社會責任、職業安全衛生和勞動人權等領域。公司通過制定詳細的政策和計畫，並要求供應商遵守這些標準，以確保其運營符合最高的道德和法律要求。這不僅保護了員工的權益和健康，也有助於建立一個更具社會責任感和可持續發展的商業環境。供應商必須理解並遵守這些要求，才能與炎洲流通建立穩固和長期的合作關係。

炎洲流通針對供應商管理，採取兩大要求以實踐 CSR 原則，其一為廉潔保密，其二為供應商對應社會責任，具體作法及實施情形如下：



### ◎廉潔保密

根據炎洲流通「廉潔暨保密承諾書」，主要體現在以下三個方面：

#### 一、廉潔誠信

1. 禁止不正當利益：供應商不得以任何方式向炎洲流通員工或其關係人提供賄賂、饋贈或不正当利益。
2. 禁止私下往來：不得與炎洲流通員工或關係人有金錢往來、借貸、賭博或不當的娛樂活動。
3. 禁止教唆或利誘：不得教唆或利誘炎洲流通員工違背職務或謀取私利。
4. 禁止挖角：不得唆使、利誘炎洲流通員工離職或安排至關係企業任職。
5. 保證交易誠實：保證與炎洲流通的交易無詐欺、背信等不法情事。
6. 主動揭露：須主動揭露訴訟、仲裁事件及行政調查。
7. 提供真實資料：提供給炎洲流通的所有資料必須真實，不得有虛假、偽造。
8. 及時更新資料：資料如有變更，須在七日內書面通知炎洲流通。
9. 主動通報關係人：若供應商與炎洲流通員工有親屬關係，須主動通報。
10. 禁止行賄：不得為達成交易行賄炎洲流通員工或關係人。
11. 禁止虛假議價：不得利誘炎洲流通員工編造虛假議價資料。
12. 禁止不當招待：不得安排炎洲流通人員前往不當場所或提供不當招待。
13. 揭露索賄：應抵制並立即揭露炎洲流通人員的索賄行為。

## 二、保密義務

1. 保護機密：不得洩露炎洲流通的資料、技術、商業資訊等給第三方。
2. 保護委託資料：不得洩露炎洲流通委託生產、製造的產品、投標、工程資料等。
3. 第三方簽署：若需提供機密給第三方，須經炎洲流通書面同意並要求第三方簽署承諾書。
4. 效力持續：即使終止交易或合約，保密義務仍然有效。

## 三、違約責任

1. 違約金：違反承諾需支付懲罰性違約金，金額為合約金額兩倍或新台幣 100 萬元，以較高者為準。
2. 終止合約：炎洲流通有權終止與違約供應商的合約，並停止一切採購行為。
3. 賠償責任：供應商需賠償炎洲的損失及所失利益。
4. 法律追究：炎洲流通可向檢調或法院追究違法行為。

## 四、其他

1. 承諾書生效：自簽署日起生效，並溯及至第一次交易日。
2. 準據法與管轄：以中華民國法律為準據法，臺灣士林地方法院為管轄法院。



## ◎ 供應商社會責任

一、全面合規：供應商必須完全遵守所有相關的政府法律要求。這不僅包括台灣的法律，也包括任何海外公 / 私機構頒布的社會責任規範。這意味著供應商需要在其運營的各個方面都達到法律標準。

二、五大面向：供應商的社會責任實踐應涵蓋以下五大面向：

1. 勞工：保障勞工的權益，提供安全的工作環境，並遵守勞動法規。
2. 健康與安全：確保工作場所的健康與安全，預防職業傷害和疾病。
3. 環境保護：採取措施減少對環境的影響，

包括節能減排和廢棄物管理。

4. 道德規範：遵守商業道德，避免任何形式的貪污、腐敗和不誠實行為。

5. 管理體系：建立完善的管理體系，以確保上述各項要求的有效實施和持續改進。

三、風險管理：供應商有責任積極識別和消除不符合社會責任要求的風險，並避免對炎洲流通及其客戶造成損失。這表示供應商需要定期評估其運營中的風險，並採取預防措施。

S

社會責任（永續發展）

員工照顧、社會參與、環境保護、節能減碳

Q 品質

專注品質  
持續改善

C 成本

具競爭力價格  
成本控制

D 交期

交貨準時  
反應迅速

S 服務

服務效率  
合作夥伴

## ◎部份委外物流

企業的最後一哩路決勝點，就在物流，正所謂掌握物流就掌握了勝券，我們深知高效的配送是企業競爭力的核心之一。為此，炎洲流通擁有自建的物流車隊，大幅提升貨品配送效率，並有效降低了整體配送成本。然而，我們也注意到，在某些情境下，例如配送至偏遠地區、山區或僅是單趟（單向）遠程配送，可能導致物流運作效率降低並增加成本負擔。

為了進一步提升物流運作的經濟性與環保效益，我們積極檢討現行的配送策略，並經過精密的成本分析與評估，調整部份貨品委由外部物流商協助配送。這一改變不僅能夠有效解決不具經濟性的配送問題，還能對環境產生積極影響，展現了我們對企業社會責任（CSR）的承諾。

### 推動 ESG 願景

在全球聚焦環境、社會與治理（ESG）議題的趨勢下，我們深刻體認到可持續經營的重要性。透過委外物流，我們得以整合物流資源，減少重複行駛與空載現象，進而顯著降低碳排放量，實現節能減碳的目標。這不僅與我們追求的環境永續發展理念相符，更符合台灣政府推動的2050淨零碳排政策。

### 節能減碳的具體成效

自採用部份委外物流模式以來，我們觀察到運輸效率提升的同時，車輛行駛總里程數減少約15%，每年也逐漸減少二氧化碳排放量之外，選擇的物流合作夥伴也會盡可能要需擁有符合環保標準的車輛，例如電動貨車或低排放車型，進一步降低配送過程中的環境負擔。

### 環保效益與社會影響

這一策略的轉變不僅降低了企業的營運成本，也帶來了更深遠的環保效益。我們致力於成為負責任的企業公民，透過採用創新且符合永續理念的物流模式，減少對地球資源的消耗，減輕對生態系統的影響。

### 持續優化與未來展望

在未來，我們將持續監控並優化物流作業流程，探索更多節能減碳的創新技術，例如引入AI技術進行配送路線優化，以及考量更多使用再生能源的物流工具。透過這些努力，我們相信不僅能有效提升物流服務的品質與效益，也能為推動台灣的永續發展盡一份心力。我們將持續秉持ESG核心價值，實現經濟、社會與環境三者之間的平衡，共創美好的未來。



# 4. 友善職場與共好社會

對應之『重要議題』	工作職業安全
對炎洲流通的意義	炎洲流通著重於企業永續發展，秉持提升員工之向心力打造安全舒適的工作環境，透過年度定期職業安全風險鑑別以及確實執行安全檢驗機制，避免意外發生衝擊員工之健康安全以及影響企業之持續營運。
2025 年度目標	0 件職業病與重大職安事故。
投入資源	本公司已建立職災申報機制、線上教育訓練系統並由負責人員進行審核及管理。
評估機制	每月職安傷害案件統計。
2025 年度實際狀況	炎洲流通 0 件職業病與重大職安事故。
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 持續推動無職業病與重大職安死亡案件。</li> <li>◎ 以全員參與為方向，定期執行防災緊急應變教育訓練與演練。</li> </ul>



## 4-1 全方位職業安全管理

為保障公司員工之自身安全，提供安全無慮且健康的工作環境及避免造成財產或設備損失對環境造成不利之衝擊，故公司對所有作業進行嚴格管制。就產業特性而言，炎洲流通並無高風險或高特定疾病發生率之工作項目，此外，本公司也啟動職業安全管理系統導入計畫。藉由此管理系統進行工作環境風險評估、鑑別，消除及降低職業災害。透過 P (Plan) - D (Do) - C (Check) - A (Action) 架構持續改善，降低職業災害的發生，保障員工健康安全。



### 4-1-1 職業安全衛生的詳細要求

人因工程危害預防：炎洲流通定了詳細的「人因性危害防止計畫」。此計畫旨在預防因工作環境、重複性作業、不良姿勢或不當工作時間管理而導致的肌肉骨骼傷害。該計畫適用於所有工作者，包括辦公室行政人員、司機和櫃檯人員。明確指出各類工作

者可能面臨的危害，例如：辦公室行政：鍵盤滑鼠操作姿勢不良、重複性動作、長時間坐姿等。司機：長時間處於局限且振動空間、長時間坐姿、坐姿不正確。櫃檯人員：長時間坐姿 / 立姿、坐姿 / 立姿不正確。

### 改善措施

- 提供符合人體工學的電腦桌椅尺寸建議。
- 倡導工作中適時改變姿勢。
- 建議顯示器畫面頂端應低於眼高。
- 提供健康諮詢與指導。
- 進行相關教育訓練，加強員工對肌肉骨骼傷害的了解。
- 鼓勵員工利用零碎時間伸展四肢。
- 定期舉辦健康促進活動。
- 針對設備配置不良，進行改善。

圖一 可調式工作站參考尺寸值



表一 可調式電腦工作桌椅尺寸建議值

名稱	尺寸
坐面高	400-460 mm
桌面高	510-670 mm
顯示器中心高	930-1160 mm
腳踏板	不需要

## 4-2 員工關懷

對應之『重要議題』	勞雇關係與員工福利（家庭日活動）、人才培育與教育訓練
對炎洲流通的意義	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 公司致力於建立和諧的勞雇關係和以人為本的幸福企業，以提升公司整體營運績效。</li> <li>◎ 創新與速度是公司主要策略，我們深知惟有透過完善的教育訓練、人才發展才能提升公司整體的創新與發展速度。</li> <li>◎ 將員工視為公司最大資產，提供優於法令與市場水準的薪酬福利。</li> </ul>
2025 年度具體方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 公司通過郵件、公告欄、內部 EIP 系統、部門會議等方式，將企業內部的政策與重要訊息及時傳遞給員工，使員工的思想和行動與公司保持一致性。</li> <li>◎ 透過新人手冊、新人關懷，協助新進同仁盡速熟悉內部企業文化與運作方式。</li> <li>◎ 為維護勞資和諧，協助員工解決因工作上產生之不滿或權益受損等事情，公司設有員工信箱、申訴信箱；另對於員工申訴內容，公司有相關負責單位協助進行調查取證，及時處理，以充分保障員工的權益不受損害。</li> <li>◎ 本公司持續推動多樣的福利措施，期使充份照顧員工、豐富員工之身、心、靈。包括：               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過職工福利委員會組織，積極推展各項員工福利計畫。包括提供員工旅遊補助、三節及生日禮金、結婚禮金、育兒補助、慰問補助等；設置圖書閱覽區、KTV 歡唱區、健身韻律區、撞球休閒區、咖啡點心好望角供同仁創意思考。設置餐廳及特約商店供應物美價廉之餐飲與物品；不定期舉辦各式員工同樂活動。</li> <li>2. 依法辦理各項勞工、就業與健康保險，並額外投保員工團體保險，保障員工就業安全。</li> <li>3. 辦理工安及消防訓練、健康檢查、健康促進等活動、特約指定診所免掛號費，致力於維護一個健康與安全的工作環境。</li> <li>4. 員工的成長與茁壯是企業永續經營的基石，故本公司依據人才培訓發展理念及公司長期發展需要，不斷精進員工專業知識與技能，與同仁規劃職涯發展，提升企業經營體質與同仁共同成長之能力。</li> <li>5. 辦理企業家庭日活動，其中包括健行爬山、包場看電影，積極塑造正向氛圍凝聚向心力，讓以人為本的幸福企業之願景得以加速實現。</li> </ol> </li> </ul>
2025 年度目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 運用新系統與 E 化，提升行政作業效率。</li> <li>◎ 透過一系列專業、技術、管理及通識課程，提升相關專業與管理能力，並拓展視野，增加組織競爭力。</li> <li>◎ 訂定與修訂相關管理制度</li> <li>◎ 提升員工凝聚力與向心力。</li> </ul>
投入資源	人力資源與各事業單位。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 員工申訴案件數量。</li> <li>◎ 開課場次及完成率。</li> <li>◎ 訓練課程滿意度調查及活動滿意度調查</li> <li>◎ 訓練課程出席率及活動出席率</li> </ul>
2025 年度具體績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 建置新人資系統</li> <li>◎ 舉辦教育訓練課程共有 12 堂，總出席人數 49 位。</li> <li>◎ 舉辦全台一次大型企業家庭日活動。</li> </ul>
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 持續精進制度以提升管理效能。</li> <li>◎ 持續拓展中高階主管前瞻視野、經營策略規劃及領導統御能力；運用實務演練訓練，提升訓練效益。</li> <li>◎ 建立專業與高效率的營運戰鬥團隊。</li> <li>◎ 短期：修訂內部講師管理辦法。長期：內部講師固定人員達到 5 位以上。</li> </ul>

## 4-2-1 人力結構

### 2025 年度人力結構說明

類別	組別	男性		女性		組別小計與比例
		79		81		
職務	主管職	47	76%	15	24%	62
	研發職	0	0%	0	0%	0
	行銷職	7	47%	8	53%	15
	技術職	23	100%	0	0%	23
	行政職 / 其他	2	3%	58	97%	60
	小計	79	49%	81	51%	160
年齡結構	30 歲以下	4	40%	6	60%	10
	30 ~ 50 歲	52	46%	61	54%	113
	50 歲以上	23	62%	14	38%	37
員工學歷	博士	0	0%	0	0%	0
	碩士	2	67%	1	33%	3
	大專	45	44%	58	56%	103
	高中職 (含) 以下	32	59%	22	41%	54
雇用類型	一般雇員	79	49%	81	51%	160
	臨時雇員	0	0%	0	0%	0
身心障礙	身心障礙人士	2	100%	0	0%	2
員工國籍	台灣籍	79	49%	81	51%	160
	非台灣籍	0	0%	0	0%	0

## 員工薪酬

我們視同仁為公司最重要的經營夥伴，致力於提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任各方優秀人才，全體人員薪資不僅高於法定之基本工資，並嚴格遵循兩性平等，不因性別產生基本差異。炎洲流通透過每年定期依據市場薪酬調查情況進行薪資調整，持續維持薪資競爭力。同時公司體恤同仁對公司的辛勞與貢獻，致力營造優質工作環境讓每位成員盡情工作，享受人生。



## 4-2-2 貼心的育嬰環境與育嬰相關辦法

我們鼓勵女性員工產後哺乳，台北總公司大樓內設置了女性員工哺乳室，除了提供母乳專用的冷藏設備外，並設有嚴謹的門禁管制，提供女性員工專屬空間，安心舒適同時保障隱私與安全。本公司員工任職滿六個月可依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，在子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，最多不超過兩年。育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任原單位及職務。協助同仁於身心、工作與家庭三方之間取得適當的平衡，同時於符合現行相關法令規範下，營造更溫暖、和諧的優質工作環境。集團台灣地區育兒補助辦法自 2023 年 7 月生效，公司共舉辦北中南共四場說明會，截至 2025 年 12 月底止，已補助 8 位同仁、12 位兒童補助款項。



## 職場多元化、性別平等政策及其實施情形

炎洲流通成功的關鍵來自於雇主與員工間彼此所建立的相互信任與相互尊重，公司充分尊重每一位同仁的尊嚴，以開放的精神聆聽各項關切與建議，以開闊的胸襟接納歧見。盡可能提供員工更優質的各項福祉，以遵守企業倫理道德，善盡企業社會責任並公告周知。

炎洲流通依據中華民國政府制訂之勞動法令並遵守聯合國永續發展目標第 5 項，實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能、聯合國《世界人權宣言》、《歐洲保障人權和基本自由公約》、《歐洲聯盟基本權利憲章》、國際勞工組織《關於工作中基本原則和權利宣言》的基本原則，訂定人權政策致力營造平等和公平。

公司於 2025 年，員工總數共計為 160 人，人力結構中，男性占比為 49%，女性為

51%，由於本公司屬於通路事業，女男人力結構差異較小，所有高階管理階層皆為本國籍。為營造無歧視的工作環境與文化素質的重要指導原則。不得因種族、政治、派別、信仰、性傾向、人種、膚色、殘疾、懷孕、政治派別、社團會員或者婚姻狀況等，在招聘及僱傭實踐（如晉升、獎賞、或受培訓等）歧視員工。各項管理政策皆遵循各工作地當地法規，即時修改及調整。

在員工進用方面，也提供身心障礙者公平多元的就職機會，從經營階層支持到部門主管貫徹，體現在每一位身心障礙同仁的職務設計與協助，務求營造友善的工作環境，使弱勢族群也能適才適所、發揮能力並建立信心。此外，為回饋社會，炎洲流通更大量招募在地員工，期為地方發展盡一份心力。

### 女性多元化指標

女性多元化指標	2025 年女性人數	2025 年總人數	2025 年占比
女性員工	66	160	41%
女性主管	15	62	24%

### 其他多元化指標

其他多元化指標	2025 年人數	2025 年總人數	2025 年占比
身心障礙者	2	160	1%
30 歲以下	10	160	6%
31-50 歲	113	160	71%
50 歲以上	37	160	23%



## 4-2-3 關懷員工，提供全方位員工福利

我們非常重視同仁在炎洲流通內能得到妥善的照顧及關懷。透過各式各樣的溝通管道，認同激勵措施，關懷協助、多元活動及法令新知等。讓同仁除了享有高水平的硬體設施外，個人的身心靈與團隊的互動也能獲得滿足與發揮。為使同仁安心工作，以「健康快樂工作，幸福美滿生活」為目標，我們透過全方位的員工關懷與照顧面向，期許同

仁在辛勤工作之餘，能夠同時兼顧健康與幸福家庭生活。除了依法提供員工勞健保、生育補助 / 育嬰假、勞退新制退休提繳金 / 勞退舊制退休準備金外，並為所有同仁投保全面性之團體保險，炎洲流通嚴格遵守並提供優於勞基法的各項內部福利制度，保障員工工作及生活安全，適時妥善的放鬆與休息。

### 員工福利

#### ● 健康餐飲員工餐廳

為保障員工飲食健康，台北總公司設有員工餐廳，以優惠之價格，提供員工多樣化的餐飲服務，為了營造健康飲食環境，每季定期實施現場環境稽核並改善相關問題，讓同仁食的健康，食在放心。



#### ● 樂活健身中心

良好的績效表現源自於正確的工作態度及強健的體魄，我們重視公司的營運表現，更重視員工的身心健康，我們深信有身心健全的員工，才有營運績效良好的企業，在這個大家庭裡，我們提倡職場健康運動生活，於台北總公司大樓地下室，提供同仁高規格的室內健身中心。硬體設備包括撞球檯、跑步機、飛輪、重量訓練機與休閒娛樂區等。同時舉辦常態性運動課程，包括：瑜珈課程、有氧韻律課程及各項運動比賽，每一位同仁都是最重要的夥伴，一起努力鍛鍊體魄，打造炎洲流通健康職場運動風氣。另外，每年透過舉辦家庭日方式，提供員工內部交流與強健體魄的管道。



### ●獎金與福利

公司提供優渥的薪資以外，額外還提供各項獎金與補助，除年終獎金、三節獎金與禮品外，更提供生日禮金、結婚補助、生育禮品、喪葬補助等。針對退休員工，並提供退休慰勞金，感謝其在集團內辛勤工作與付出。

### ●員工保險計畫

我們依法為每位同仁投保勞工保險、全民健康保險、團體綜合保險。其中團體綜合保險保費由公司全額負擔，項目包括：定期壽險、傷害保險、重大燒燙傷、傷害醫療限額險、住院醫療險、癌症醫療險、職業災害險、重大疾病提前給付等充分保障員工健康。

### ●員工旅遊補助

依據員工年資，提供員工國內外旅遊補助。

### ●通勤與停車福利

為節省同仁上下班交通通勤時間，員工可享受低價優惠之機車停車及收費低廉的室內 / 外汽車停車場，並為孕婦和身心障礙同仁設置專用停車位。

## ● 鼓勵員工自組社團

公司亦支持由員工自行籌組成立不同屬性之休閒社團，全體同仁皆可依規定申請成立社團，如有氧韻律、書法社、登山社、卡拉OK社、壘球社。社團參與比例增高，不僅顯示員工擁有強健的體魄，更加提升工作表現亦增加同仁對企業之認同感。

## ● 員工社團活動

1. KTV室是我們員工部門聚會的好地點，也是歌唱表演的首選，不管是部門內或跨部門的聯誼也都可以在這裡舉辦。



2. 有氧韻律班每週固定時間於下班後外聘專業的老師至B1韻律教室帶著員工活動伸展，享受燃脂律動的樂趣，增進心肺功能及新陳代謝，增加肌耐力及雕塑線條。



3. 登山健行社在週六舉行登郊山的活動，讓員工除了上班時間外，享受擁抱山林的樂趣，揮汗排毒，鍛練下週上班的體力。



4. 2025年05月17日於六福村舉辦全台大型家庭日活動，促進跨公司與跨地區交流，增加同仁向心力與歸屬感。



人才是企業組織最重要的資產，以現今國際社會型態快速改變；集團快速擴展，人才培訓與養成是累積企業資產不變的法則，為了強化組織競爭力及應變能力。炎洲流通著重員工教育訓練及員工的均衡發展，本著「互助攜手學習，共同成長創新」的培育理念，提供多元化的員工培育管道及優秀的內外部師資供員工選擇。並結合上下游合作伙伴透過聯合訓練計畫，運用大量的管理人才與基層職員的工作需要，以教育訓練為主幹來執行人才培育職能提升計畫。

新進員工從報到日開始，便由人力資源單位協助熟悉公司制度、流程作業與環

境。促使新進人員迅速了解公司、融入組織文化；同時縮短適應期，儘早發揮所學所長。

2025 年度訓練計畫採取重點訓練，針對集團高階管理階層設計訓練、幹部儲備等系列課程，將強調課程之漸進式與連續性之持續訓練，並追蹤訓練後之回饋與成效。2025 年度著重與集團各部門之需求溝通開關課程，旨在強化訓練課程與各部門專業與績效之改善，並將採取主管派訓，取得主管核准並支持訓練執行，確立訓練與部門之間工作溝通的連結性。



## 一、全面推動集團內部教育訓練

依各不同階層所須擔負之責任來劃分相對所需之管理或職務能力。

階層	能力發展指標	規劃重點	需求能力
高階主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 視野</li> <li>★ 觀念</li> <li>★ 組織</li> <li>★ 決策</li> <li>★ 授權</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 強化經營環境分析整合能力</li> <li>★ 塑造對經營策略領導之共識</li> <li>★ 提升組織運作力</li> <li>★ 提高決策品質</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 前瞻視野與國際觀</li> <li>★ 策略規劃能力</li> <li>★ 領導統御能力</li> <li>★ 決策能力</li> <li>★ 組織團隊發展能力</li> <li>★ 經營環境分析能力</li> <li>★ 人力資源發展能力</li> </ul>
中階主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 計畫</li> <li>★ 協調</li> <li>★ 追蹤管制</li> <li>★ 授權</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 強化管理實務運作確保任務達成</li> <li>★ 強化資訊整合與分析能力</li> <li>★ 強化變革管理以提升團隊運作效率與效能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 領導能力</li> <li>★ 流程改善能力</li> <li>★ 目標管理能力</li> <li>★ 會議管理能力</li> <li>★ 績效考核能力</li> <li>★ 溝通協調能力</li> <li>★ 諮商輔導能力</li> <li>★ 指導力</li> </ul>
基層主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 計畫</li> <li>★ 執行</li> <li>★ 追蹤管制</li> <li>★ 改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 強化管理人及事之效率及效能</li> <li>★ 提升部屬培育能力</li> <li>★ 提高工作品質</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 專案管理能力</li> <li>★ 計畫擬訂能力</li> <li>★ 問題分析與解決能力</li> <li>★ 追蹤管制能力</li> <li>★ 溝通協調能力</li> <li>★ 工作指派能力</li> <li>★ 會議管理能力</li> <li>★ 工作改善能力</li> <li>★ 簡報技巧</li> <li>★ 面談技巧</li> <li>★ 指導力</li> </ul>
技術後勤支援人員	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 自主改善</li> <li>★ 人際溝通</li> <li>★ 團隊合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 主動完成上級交付任務</li> <li>★ 配合他人將工作完成的能力</li> <li>★ 自主管理及自我改善的能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>★ 問題認知與改善能力</li> <li>★ 團隊共識能力</li> <li>★ 人際溝通技巧</li> <li>★ 自我認知能力</li> <li>★ 受命與回報技巧</li> <li>★ 檔案管理能力</li> <li>★ 專業能力</li> </ul>

## 二、公司內部教育訓練計畫目標

透過凝聚公司內部的資源，整合各單位在產業之競爭優勢，建立標竿學習，透過訓練共享機制，達到產業提升，共創更具競爭力的環境。

以炎洲集團為主幹，結合經由共同體認產業整合的重要性，透過『聯合訓練計畫』，帶領上、中、下游的廠商，以『創新及共享』為目標，從內部分享，擴散為產業分享；從企業內部自我提升，擴散到提升產業競爭力；以達到互助共榮的效用，並在完善的教育訓練規畫中，使員工在專業的知識領域上成長，帶動學習的環境。



▲ 2025年7月集團策略會議，邀請外部講師授課

## 三、關鍵重點人才培育及企業經營管理人才管理

- (1) 讓主管具備能引導員工，討論未來發展計畫之能力。
- (2) 領導管理課程，以提升主管管理團隊的領導統御能力，及儲備主管的管理能力。
- (3) 透過關鍵人才訓練，使得集團企業持續的吸引、發展及留住組織現在與未來所需求的人才。
- (4) 管理發展訓練課程，以提升主管級同仁的帶人功力。
- (5) 協助中長期人才培育計畫，達到階段性目標，使人才在平等、有願景的工作環境上盡力貢獻其所長。

## 四、強化上中下游之同業人員交流

『發展專業技術交流』及『知識創新』的使命，增加塑化製造產業、包材買賣業、建設營造業之國際競爭力。透過聯合訓練計畫，讓各聯訓單位管理人員及相關承辦人員有機會透過共同學習機制，彼此分享、觀摩體驗學習，強化產業管理技能提升，達到關係行銷之效能，提升上中下游作業之品質。

- (1) 分享關鍵技術之能力。
- (2) 提升專業技能，以提高產業之競爭力。
- (3) 奠定產業基礎知識。
- (4) 強化產業專業知識與技能。
- (5) 解決產業技術問題的能力。
- (6) 持續專業技術學習的意願與能力。



## 五、專業內部講師訓練，發展種子講師團隊

企業的永續經營，需賴一群專業的關鍵核心人才，透過終身學習教育訓練讓關鍵核心人才不斷學習成長，以提升個人競爭力，同時成為組織內的教練（講師），傳授實務經驗並提升員工競爭力，以降低績效落差。

- (1) 講師透過專業訓練後，可更完整的傳授實務知識，學員更容易吸收了解，這有助於學員跳脫舊有思考框架、幫助部門間的溝通協調和有助於組織創造共同願景。
- (2) 專案順利的推動及品質的提升：內部講師可協助專案的推動，使團體運作順暢。



▲ 集團財務處處長主講財務報表課程

## 六、預期的內部效益質 / 量化指標

透過聯訓單位人才培育計畫，結合組織內員工招募、考核、職能、升遷等員工職涯途徑，以達到企業內人力資源教育訓練系統之統整、專業知識、技術能力提升。

- (1) 推動塑化製造產業科技政策，培育更多塑化製造銷售產業創新人才。
- (2) 推動台灣國際塑化製造產業提升，以提高整體產業的競爭力。
- (3) 塑化製造產業的關鍵技術傳承與人才的延續發展。
- (4) 具備跨部門的知能與創新能力。
- (5) 對各部門專業實務的了解，改造集團組織行政流程、簡化作業、降低成本。
- (6) 持續專業技術學習的意願與能力。
- (7) 奠定國際化塑化製造產業基礎知識與觀念。
- (8) 透過國際企業化專業學習，提升學員國際競爭力。



▲ 2025年7月集團策略會議討論情形

## 2025 年度教育訓練執行數據

### ● 年度教育訓練時數統計

類別	男			女			合計		
	人數	訓練時數	平均時數 / 人	人數	訓練時數	平均時數 / 人	人數	訓練時數	平均時數 / 人
管理階層	40	160	4	1	8	8	41	168	4
一般同仁	7	1	1	1	4	4	8	5	5
小計	47	161	5	1	12	12	49	173	9

※ 平均時數：該類別受訓總時數 / 該類別當年度 12 月底員工人數

## 勞工、人權與誠信經營等相關訓練統計

為落實勞動人權，讓員工了解各項權益，2024 年本公司規劃與執行多項勞工與人權訓練，接受人權相關訓練人員比例達 100%，課程統計表列如下：

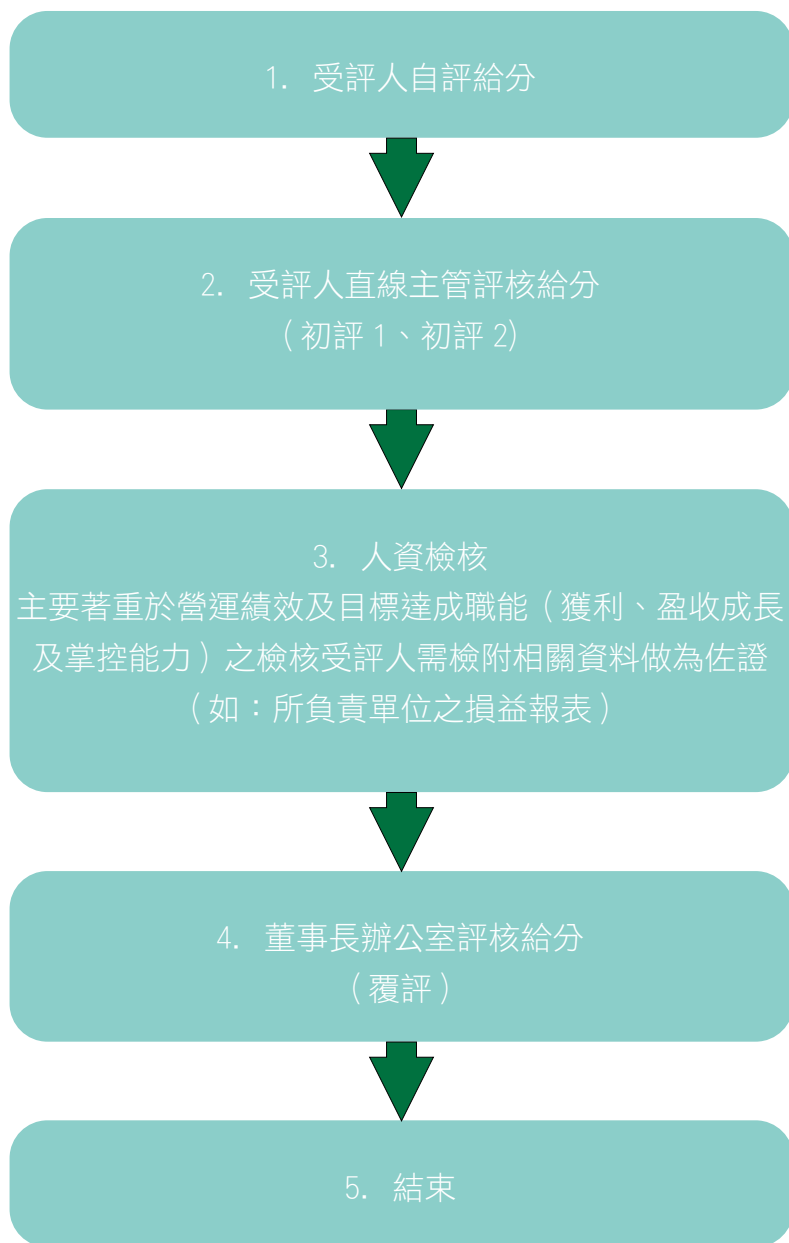
課程名稱
新人須知含人權規範教育訓練
新進人員學習指南
誠信經營與反貪腐訓練
勞動法令修法說明及因應

## 完善的績效評核制度



炎洲流通透過人資系統中之目標績效管理功能，將公司的願景、策略目標與員工個人工作目標結合。績效考核目的在於檢討改善過去與發展未來目標和績效達成狀況，針對表現較不理想之同仁，我們透過輔導與溝通的方式，共同改善，由主管協助一同訂立改善計畫，一起努力一起勉勵，改善員工工作效能，進而提升公司整體生產力及競爭力。

## 評核流程



### 按性別和員工類別劃分，接受目標績效考核的員工比例

績效管理系統之評核結果，反映到晉升管理制度、獎酬制度中，落實績效考核衡量評鑑員工表現於人力資源上的運用。公司本籍員工除事業部級以上主管以及外籍工員，凡到職三個月試用期滿之本籍員工，皆需進行績效考核。2025 年進行績效考核人數 146 人，佔全公司應接受績效考核人數比例 100%

項目	人數	比例
進行績效考核	146	100%
未進行績效考核	0	0%
合計	146	100%

## 4-2-5 員工溝通與關懷



炎洲流通除了關心員工權益外，也注重是否得到妥善的照顧與關注，公司提供多元的溝通管道，以提升內部溝通效率，建立良好的勞資關係，並鼓勵同仁提出各項建議，在關懷的同時，除了盡量滿足申訴者合理訴求，更追溯問題源頭以降低重覆問題的再發率，提高同仁對公司之認同感及參與感。例如：員工溝通 e-mail、溝通專線、在餐廳設有實體意見信箱。同時透過員工公佈欄及人資系統等，提供同仁最即時的訊息佈達，與給予員工解惑與回應，避免員工求助無門。員工乃公司重要的資產，除了讓員工能更投入工作享受生活，讓生活與工作之間取得平衡，讓員工獲得更多的關懷及幫助，獲得員工向心力。

● 本公司依勞動基準法定期召開『勞資會議』，訂定「工作規則」明確勞資之權利義務

並定期召開勞資會議，討論及協調勞資關係，促進勞資和諧。

● 如公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利，以及各項勞務條件的變更，對此我們 100% 遵守《勞動基準法》第 16 條，依法行使終止勞動契約的最短預告期間，充分且即時告知同仁。

● 員工申訴案例：

炎洲流通在關懷員工的同時，除了盡量滿足申訴者合理訴求，更追溯問題源頭以降低重覆問題的再發率，2025 全年並未有經正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴案。為保護同仁免於職場性騷擾，公司致力執行各項措施，除了新人訓練時加強宣導，亦不定期張貼職場防護宣導海報，說明性騷擾因應暨申訴管道、性騷擾案例，以落實友善與安全的職場。



▲ 集團新人座談會

# 5. 附錄

## 5-1 揭露項目對照表 (GRI Standards 2021)

一般標準揭露				
揭露項目	GRI 標準類別	揭露內容	是否揭露	說明
一般揭露	GRI 2-1	組織基本資訊	V	1-1
一般揭露	GRI 2-2	永續報告涵蓋的實體	V	1-1
一般揭露	GRI 2-3	報導期間、頻率與聯絡窗口	V	1-1
一般揭露	GRI 2-4	資訊重編	V	1-1
一般揭露	GRI 2-5	外部確信	V	1-1
一般揭露	GRI 2-6	活動、價值鏈與其他業務關係	V	1-1
一般揭露	GRI 2-7	員工	V	4-2-1
一般揭露	GRI 2-8	非員工工作者	V	4-2-1
一般揭露	GRI 2-9	治理結構與組成	V	2-2
一般揭露	GRI 2-10	最高治理機構的提名與遴選	V	2-3-1
一般揭露	GRI 2-11	最高治理機構主席	V	2-3-1
一般揭露	GRI 2-12	最高治理機構在監督影響管理的角色	V	2-3-1
一般揭露	GRI 2-13	影響管理責任的授權	V	2-3-1
一般揭露	GRI 2-14	最高治理機構在永續報告中的角色	V	2-3-1
一般揭露	GRI 2-15	利益衝突	V	2-3-1
一般揭露	GRI 2-16	重大關切事項的溝通	V	2-4-2
一般揭露	GRI 2-17	最高治理機構的集體知識	V	2-3-1
一般揭露	GRI 2-18	最高治理機構績效評估	V	2-3-1
一般揭露	GRI 2-19	薪酬政策	V	2-3-3
一般揭露	GRI 2-20	薪酬決定流程	V	2-3-3
一般揭露	GRI 2-21	年度總薪酬比率	V	4-2-1
一般揭露	GRI 2-22	永續發展策略聲明	V	1-1
一般揭露	GRI 2-23	政策承諾	V	1-1
一般揭露	GRI 2-24	將政策承諾轉化為行動	V	1-1

一般標準揭露				
揭露項目	GRI 標準類別	揭露內容	是否揭露	說明
一般揭露	GRI 2-25	負面影響補救機制	V	2-4-7
一般揭露	GRI 2-26	尋求建議與提出疑慮的機制	V	2-4-3
一般揭露	GRI 2-27	法規遵循	V	2-3-6
一般揭露	GRI 2-28	協會會員與參與組織	V	2-3-6
一般揭露	GRI 2-29	利害關係人互動方式	V	2-4-3
一般揭露	GRI 2-30	集體協商協議	V	2-4-3

治理				
揭露項目	GRI 標準類別	揭露內容	是否揭露	說明
治理架構	GRI 2-9 / 2-12	設立審計暨風險委員會以及薪資報酬委員會	V	2-3-3
法規遵循	GRI 2-27	法規遵循制度與內控	V	2-3-5
採購實務	GRI 204-1	供應鏈管理機制	V	3-4
反貪腐	GRI 205-2	反貪腐政策與訓練	V	2-3-6

環境				
揭露項目	GRI 標準類別	揭露內容	是否揭露	說明
物料	GRI 301-3	綠色包裝與材料轉型	V	3-1
能源	GRI 302-1 / 302-5	法規遵循制度與內控能源效率提升	V	3-2
水資源	GRI 303-1 / 303-2	水資源管理	V	3-3
排放	GRI 305-1 / 305-2	碳排放管理	V	3-3
廢棄物	GRI 306-3	廢棄物管理	V	無產生事業廢棄物
法規遵循	GRI 307-1	環境法規遵循	V	3-1

社會				
揭露項目	GRI 標準類別	揭露內容	是否揭露	說明
職安衛	GRI 403-1 ~ 403-7	建立完整安全衛生管理制度	V	4-1
員工福利	GRI 401-2	提供完善福利制度與關懷措施	V	4-2-3
勞資關係	GRI 402-1	建立透明溝通與預告制度	V	4-2-5
教育訓練	GRI 404-1	推動 ESG 與專業能力培訓	V	4-2-4

## 5-2 揭露項目對照表 (SASB 準則)

### 永續揭露主題及指標

揭露項目	SASB 揭露主題	揭露內容	是否揭露	說明
代碼	主題	指標		
TC-HW-230a.1	產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	√	
TC-HW-330a.1	員工多元及包容性	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	√	
TC-HW-430a.1	供應鏈管理	一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比, 按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	√	
TC-HW-430a.2		一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率, 以及 (2) 相關改正行動比率	√	
TC-HW-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	√	

## 5-3 炎洲集團 ISO 14064-1 溫室氣體查驗報告意見書



The image displays six copies of ISO 14064-1 Greenhouse Gas Audit Report Opinions (意見書) issued by afnor. Each report includes the following sections:

- Certificate Header:** afnor logo and 'Certificate' title.
- Client Information:** 溫室氣體查驗報告意見書 (Greenhouse Gas Audit Report Opinion).
- Scope of Audit:** Details of the audited entities and their locations.
- Audit Findings:** A table listing various audit items, their descriptions, and the audit results (e.g., '符合' for compliant, '不符合' for non-compliant).
- Conclusion:** The overall audit result and any recommendations.
- Afnor Logo and Contact Info:** The bottom section of each report.



發行人：李其政

副發行人：江文容

總編輯：鄭延中

成員：陳秀萍、林詠詩、張永蕙、葉凡甄、黃庭瑄

美編：謝中翔





炎洲集團  
YC GROUP

炎洲流通股份有限公司  
YEM CHIO DISTRIBUTION CO., LTD.

<https://www.ycdist.com/>

11469 台北市內湖區行善路 397 號 6 樓  
TEL:02-8170-6199