70 TECO

Move to Lead 開創新局

2025 東元電機永續報告書



TABLE OF CONTENT

目 錄

02 關於本報告書
04 董事長的話

114 5.1 GRI 內容索引表
118 5.2 TCFD 指標索引
118 5.3 SASB 指標索引
119 5.4 法律遵行違規事件
123 5.5 氣候相關資訊
124 5.6 第三方查證聲明與報告

01 永續策略與藍圖

06 1.1 ESG策略架構
08 1.2 年度績效亮點
11 1.3 重大性識別及永續目標制定程序
12 1.4 利害關係人鑑別及溝通

02 聚焦永續關鍵

23 2.1 強化基於低碳、循環性思維的營運作為
51 2.2 落實賦能並提升員工福祉
76 2.3 精進永續相關治理及資訊透明度

03 實現共享願景

92 3.1 與客戶、供應商攜手，擴大價值鏈的永續績效

04 促進低碳轉型

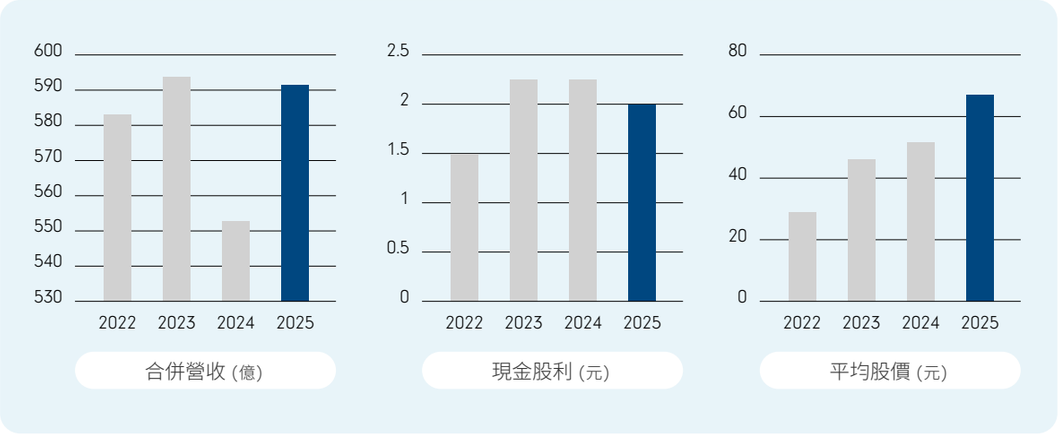
104 4.1 致力創造低碳及永續成長
110 4.2 進行前瞻性的社會投資與人才培育

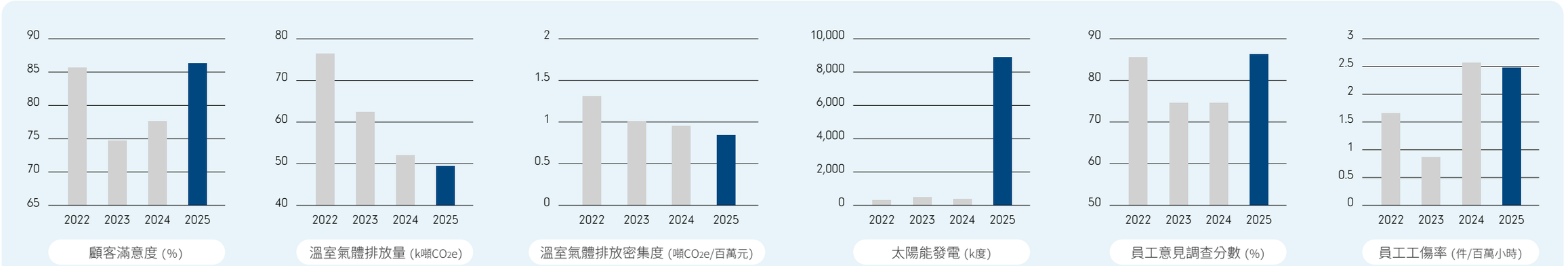
關於本報告書

報告書範疇與邊界

本報告書旨在回應重要利害關係人所關切的重大ESG(環境、社會、治理)議題，透明揭露我們的具體策略、行動方案與績效成果。為展現持續精進的決心，我們的永續報告邊界逐年擴展，以更全面地反映集團的營運足跡與永續影響力：本永續報告書之資訊揭露邊界，涵蓋東元(以下簡稱本公司)之台灣總部、台灣各製造廠區。海外營運據點則包含位於中國大陸、美國(如美國東元西屋)、越南、義大利等地之主要廠區與子公司(如無錫東元、無錫台科等)。同時，亦納入國內外主要子公司(如東勝、東元精電、伸昌電機等)、全球重要銷售公司，以及東元科技文教基金會；涵蓋合併營收83.18%，未與邊界一致之部分資訊另行註明。本報告書與前次版本無資訊重編之狀況。

本報告書詳實記錄東元電機於2025年1月1日至12月31日期間，在環境(E)、社會(S)及治理(G)三大面向的實踐與績效。財務數據以新台幣呈現；環境保護、職業安全衛生等相關績效數據則依循國際通用標準與指標進行揭露，確保資訊的可比較性與可信度。







報告書編撰原則

本報告書整體內容與架構，主要依循全球永續性標準理事會(Global Sustainability Standards Board, GSSB)發布之GRI準則(GRI Standards)，進行呈現；氣候變遷及溫室氣體管理等內容與架構，則依據「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)框架進行揭露；產業對財務有重大性影響的永續議題亦依據「永續會計準則委員會」(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則進行揭露；雙重重大性分析及報告書章節，則參考「歐盟企業永續報告指引」(Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)進行內容編排及資訊揭露。本報告書中附上GRI，TCFD，SASB指標索引對照表及EU Taxonomy分類表以供參閱。

報告書保證

內部保證

依據本公司「永續資訊管理作業規範」進行永續資訊之處理及揭露。針對品質管理系統(ISO 9001)、職業安全衛生管理系統(ISO 45001)、環境管理系統(ISO 14001)及溫室氣體盤查(ISO 14064-1)，每年皆進行內部稽核(並配合外部查驗證)，確保資料及數據之正確性。

外部查證

東元電機股份有限公司(東元電機)委託BSI進行AA1000AS v3第一類型中度等級保證，水、廢棄物、供應商及男女薪酬等指標通過AA1000AS v3第二類型中度等級保證。保證聲明書附於本報告書附錄。

報導期間及製作單位

本報告書內容由ESG推動辦公室彙整，呈報公司治理及永續委員會及董事會，在發行前取得董事長核准。報告書同時備有中、英文版本，並公告於公司網站。

報告發行週期：本報告書每年依台灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」發行，報導期間與公司財務報告一致，財務報告經資誠聯合會計師事務所保證。

網址： https://www.teco.com.tw/zh-tw/sustainability-commitment/report-by-year/

＊：若您對於東元永續報告書有任何指教與建議，歡迎透過ESG@teco.com.tw信箱聯繫，或電洽ESG推動辦公室 徐資深專案經理，聯絡電話：+886-2-26553333。

董事長的話

我們正處於一個高度不確定且變動迅速的時代：屢屢創高的年均氣溫、超限承載的地球環境，以及地緣政治衝突的紛擾成為日常，壓縮人類整體發展空間；與此同時，AI熱潮正引燃能源、算力基礎建設與資本需求的爆發性成長-侷限與擴張、風險與機會並存。在此背景下，「AI×永續淨零」的雙軸轉型，不只是一個時髦的語彙，更是國家與企業得以續存進而蓬勃發展所需信守的核心準則。

東元以「成為全球電氣化、智能化與綠色能源的核心發展驅動者」為品牌再造願景，並以“One TECO”為策略方針，強化重點地理區域之治理與整合，持續淬煉具備韌性與彈性的轉型能力。除既有高能效產品外，在「以客戶為中心」的核心理念下，我們整合內部與價值鏈專業推動“Super ESCO”服務模式，並於2025年展現亮眼成果，成功協助公用事業、再生能源、製造及醫療等產業客戶導入深度節能解決方案，顯著提升能源效率與減碳效益-2025年，東元榮獲「ESCO經營績優獎」，充分展現由設備供應商轉型為能源整合服務提供者的能力。

在AI相關商機布局方面，東元憑藉電力轉換技術的領先優勢，結合一站式模組化資料中心解決方案，取得與國際指標企業合作機會；而在AI的應用上，我們一方面將AI導入能管平台與產品控制系統，強化預測與即時反應能力以達整體最佳化；另一方面，全力推動東元同仁的AI賦能，透過訓練資源、社團、競賽及整合提案等機制，讓AI成為日常工作的重要輔助，進一步創造出附加價值與競爭優勢。除了AI平權的內部推動外，東元持續落實多元、公平與共融的企業職場，也因此榮獲《HR Asia》「亞洲最佳企業雇主獎」及「職場永續獎」肯定。

東元的ESG策略緊密扣合公司“B2B2S”發展理念，無論在自身營運或業務推動上的永續行動，皆致力於促進整體社會的低碳轉型與永續成長。東元榮獲MSCI ESG評級最高等級「AAA」*，連續六年入選道瓊最佳類別(DJBIC)指數，並於新興市場機電產業名列第一，亦六度入選標普(S&P)全球永續年鑑，同時首度獲得「台灣最佳國際品牌」及CDP A List肯定，不僅是重要里程碑，也象徵市場對於東元更高的期待。

從企業轉型出發，放眼全球變革，我們深信AI與永續淨零的雙軸發展能夠相輔相成，也會確保東元具備穿越波濤的力量，開創新局，Move to Lead。

董事長 利明獻



*：2026年3月23日東元電機(1504)榮獲MSCI ESG評級最高等級「AAA」，躋身全球157家受評同業中的前6%。MSCI之免責聲明→

01

永續策略與藍圖

06 | 1.1 ESG 策略架構
08 | 1.2 年度績效亮點
11 | 1.3 重大性識別及永續目標制定程序
12 | 1.4 利害關係人鑑別及溝通
18 | 1.4-1 重大主題及風險對應
20 | 1.4-2 永續目標及轉型管理



1.1 ESG 策略架構

關於東元ESG架構，第一個「B」指的是東元本身，聚焦在公司營運上最主要的ESG相關主題。至於第二個「B」，指的是東元的客戶、消費者以及供應商，透過主動溝通與協作，攜手打造共好的永續價值鏈。最後的「S」即「sustainability」(永續性)，意指透過東元聚焦「電氣化、智能化、綠色能源」業務所創造的經濟成長，以及社會投資與人才培育，促進整體社會的低碳轉型。

信念	BUSINESS (TECO自身)	BUSINESS (價值鏈)	SUSTAINADILITY (整體人類社會)
主軸	聚焦永續關鍵	實現共享願景	促進低碳轉型
主題	• 強化基於低碳、循環性思維的營運作為(E) • 落實賦能並提升員工福祉(S) • 精進永續相關治理及資訊透明度(G)	• 與客戶、供應商攜手，擴大價值鏈的永續綜效	• 致力創造低碳及永續成長 • 進行前瞻性的社會投資與人才培育

東元集團為實踐永續經營，依循「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」及「公司治理實務守則」之精神，制定「東元永續管理政策及承諾」。我們依循國際重點趨勢、重大法規走向，並結合公司的B2B2S的信念，訂定了東元推行ESG的策略主軸與主題，除確保已涵蓋東元「永續管理政策及承諾」面向以外，並可對應股東、員工、客戶、供應商、社區、民間團體/NGO、政府單位等主要利害關係人關注焦點，而B2B2S是一個比較特有的企業信念訴求，反映出東元對於永續發展的重視 - 本報告書也將以對應B2B2S的「聚焦永續關鍵」、「實現共享願景」、「促進低碳轉型」等三個策略主軸為架構，揭露東元永續作為。

東元集團永續管理政策及承諾

東元集團為實踐永續經營，依循「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」及「公司治理實務守則」之精神，並參考利害關係人期待、建議與溝通結果，制定「東元電機永續管理政策及承諾」，涵蓋對象為東元電機、合併年報內上市櫃及生產型子公司、關鍵供應商及其他合作夥伴，確保集團整體永續發展政策之落實，滿足利害關係人要求與期望。

環境面

- 減排行動承諾：東元電機於2030年之前，為期10年之內，完成溫室氣體範疇一及二50%，以及範疇三25%之絕對減量。並領導集團子公司設定環境管理目標，推廣節能以提升營運活動的能源使用效率，並持續改善能源績效降低溫室氣體排放。
- 永續原物料採用與合作承諾：在價值鏈中與外部利害關係人(如供應商、客戶、研究單位)合作，推動永續原物料管理之最佳實務，並共同尋求最佳之循環模式，包括評估原物料的來源與使用方式，於產品設計生產階段優先考量符合品質標準且具備第三方認證之永續原物料，如低碳足跡、不毀林、不傷害生物多樣性、回收材料，以及具可再生或可循環利用特性之材料，並視合適性逐步提升佔比，降低廢棄物產生。同時透過禁用含有害物質之材料及遵循無衝突礦產原則，，以降低營運價值鏈中對環境及人權之負面衝擊。
- 水資源效率管理承諾：主動進行用水審查，提升循環使用比例，制定指標提高用水效率，降低營運對於自然的衝擊。
- 生物多樣性保育承諾：於2050年前實現零總毀林與對自然環境產生淨正面效益。為實現此長期目標，我們將與利害關係人議合，了解營運活動的重大自然依賴與衝擊，進行風險評估，建立以生態保育與風險預防為導向的行動策略原則，針對重大影響區域優先設定生物多樣性保育目標，作為邁向「零淨損失」及強化生態系統韌性的具體路徑。同時，要求價值鏈承諾避免在國際或國家重要的生物多樣性地區進行營運活動、遵循衝擊緩減階層原則，以及落實減緩與補償措施。

社會面

- 消弭侵權及補償承諾：對於潛在侵權風險應進行盡職調查，包括建立安全與健康的工作環境、防制人口販運、禁止強迫勞動、禁用童工、消弭歧視、結社自由及集體談判權等項目。供應鏈成員應依循東元電機「人權暨環境永續承諾書」進行管理。
- 職業安全衛生承諾：依循職安相關國際標準和法規，對於營運活動內之員工及承包商，進行危害辨識與風險評估程序及管控措施，優先保障人權並持續優化職安管理成效。

治理面

- 消弭風險承諾：建立風險治理架構，於董事會層級進行避險監管及稽核。
- 併購及收購盡職承諾：進行併購與收購時應進行盡職調查，確保併購與收購不會對公司ESG產生重大負面影響。
- 價值鏈治理承諾：加強價值鏈ESG風險意識之溝通，設定評估及選商原則，持續積極推動優化產品與服務的物流配送流程，包括選用低碳運輸、減少包材耗用及使用再生包材、選用低碳能源。
- 合規承諾：內部管理依循東元電機「公司治理實務守則」，供應鏈管理依循「行為準則暨誠信經營作業程序及行為指南」落實執行。

東元透過全員或分眾的環境、社會、治理面教育訓練，強化集團主管同仁們的認知，並由專責幕僚部門協助當責的單位、廠區等，將以上政策及承諾整合入日常運作，適當地設定各層級的目標以落實執行，並透過「公司治理及永續委員會」等進行督導，以追求持續改善。

董事長 利明獻

1.2 年度績效亮點



道瓊最佳類別指數

連續六年入選DJBICI道瓊最佳類別指數，機電產業類別名列前茅。



S & P Global 永續年鑑

持續列名 S&P Global 永續年鑑全球領先企業。



碳揭露計畫

首度入選CDP(Carbon Disclosure Project，碳揭露計畫) A List 領導等級。



台灣永續指數

入選「台灣永續指數」，該指數由富時羅素(FTSE Russell)編製，依ESG表現與財務指標綜合評估，篩選具永續競爭力之上市公司。



MSCI ESG

截至2026年3月23日，東元電機榮獲MSCI ESG評級為AAA(MSCI之免責聲明：https://www.msci.com/legal/notice-and-disclaimer



台灣企業永續獎

連續十二年榮獲台灣企業永續獎



遠見ESG 企業永續獎

榮獲《遠見》ESG企業永續獎「綜合績效－傳統產業組別楷模獎」



2025 台灣最佳國際品牌

首度入選2025台灣最佳國際品牌

營運績效及管理範疇

企業總部位於台灣，為公開上市公司，產品以機電、家電、及以工程服務為主要業務內容。

單位：仟元

	2022	2023	2024	2025
合併營業收入	58,315,216	59,393,661	55,234,746	59,093,897
合併營業淨利	3,992,000	6,332,032	6,231,605	5,287,546

本年度永續報告書納管東元集團機電系統事業群(原機電系統暨自動化事業群)、空調科技事業群(原空調暨智慧生活事業群)、電力能源事業群(原智慧能源事業群)等本業，包括具實質控制之生產基地及各區域主要銷售體系，核心本業占東元集團合併營收83.18%，非本業則包括物流、軟體、通訊、人力資源、不動產開發及物業管理等業務。

2025年全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數：**5,929**；約聘及部份工時人數：**837**





◯ - 2025年分配的經濟價值

單位：仟元

	項目	金額	
	營業收入	59,093,897	
	營運成本	45,014,763	為(營業成本-員工薪資和福利)，參閱年報「合併綜合損益表」
員工 -	員工薪資和福利	2,340,408	含薪資費用、員工酬勞、勞健保、退休金等參閱「員工人數、福利費用與平均資訊申報作業」
股東 -	支付出資人的款項	4,752,881	2025年股利為2.0元及董事酬勞
政府 -	支付政府的款項	1,467,580	所得稅費用，參閱年報「合併綜合損益表」
社區 -	社區投資	24,000	以贊助民間基金會為代表
留存的經濟價值		5,625,176	

為更符合永續發展願景，東元電機從全球經濟情勢開始，從中對應出GRI相關的議題共17個來進行衝擊評估，也分析趨勢帶來的風險以及對應的避險方式，進行雙重重大性分析，找出議題的優先順序，及選出10大重要主題進行揭露，包括公司實施哪些教育訓練來提升員工能力，以及制定哪些關鍵績效指標(KPI)來引導公司發展，並歸類到聚焦永續關鍵、實現共享願景、促進低碳轉型3個主軸中對應其SDG永續目標，未來依此將帶領價值鏈夥伴朝向永續發展路程前進。

2026全球經濟情勢與產業景氣

展望2026年，全球經濟環境仍面臨貿易碎片化風險，外部不確定性持續存在；惟隨著AI生產力紅利與電氣化浪潮持續發展，相關產業動能可望延續。在此趨勢下，東元電機將持續推動電氣化、智能化與綠色能源發展，包括建構電力轉換技術、拓展AI資料中心與工業基建供應鏈、發展能源管理系統與智慧工廠平台，以及參與智慧電網與儲能工程，並擴大於離岸風電與綠電交易市場之布局，以因應整體產業發展趨勢。

1.3 重大性識別及永續目標制定程序

永續報告書是東元向利害關係人溝通永續管理作為與績效的重要管道。我們根據國際永續準則及趨勢、公司營運目標、參考標竿企業的重大主題等，更新永續議題並製成問卷，收集關注程度，分析永續議題對公司營運及外部永續發展的衝擊程度，藉此識別出不同的意見及修正永續管理推動方向。本公司每年進行一次重大性識別及永續目標制定程序。

基礎數據收集	STEP 01 ▶ 了解組織脈絡	以GRI準則為基礎，檢視世界趨勢、公司營運目標、標竿企業的重大主題，以及國內外重要機構(包括S&P、MSCI、CDP、EcoVadis等），從中識別出行業相關的17項永續議題。	世界趨勢與營運目標 ▼
	STEP 02 ▶ 鑑別衝擊	針對17項產業永續議題，與利害關係人進行衝擊評估，包括對經濟、環境和人群(含人權)的實際和潛在衝擊，彙整261份問卷以加權統計完成重大性排序。以矩陣方式呈現，並列表說明影響內容及管理方式。	雙重重大性分析 ▼
	STEP 03 ▶ 評估衝擊性	「ESG推動辦公室」分析其企業面向及外部ESG面向雙重重大性影響，說明其中十大主題的衝擊邊界、風險描述及對應的風險管理措施。	十大主題風險管理 ▼
管理方針展開	STEP 04 ▶ 營運及風險管理策略	結合公司B2B2S信念訂定ESG策略，區分為「聚焦永續關鍵」、「實現共享願景」、「促進低碳轉型」三大主軸，分析其潛在轉型失敗風險，制定防範策略，以KPI管理指標及員工教育訓練方式，確保在管理力度及員工必要能力上能確實達成目標。	永續目標制定 ▼
	STEP 05 ▶ 核准	制訂年度計畫及工作項目呈報「公司治理及永續委員會」審議，負責執行或定期追蹤成效。	核准及執行 ▼
追蹤執行	STEP 06 ▶ 執行及揭露	「ESG推動辦公室」比對各議題管理及執行情況，對應GRI/TCFD/SASB/ESRS準則項目，制定報導揭露方式及發行永續報告書。	對應報導框架及揭露

1.4 利害關係人鑑別及溝通

利害關係人的鑑別工作由「ESG推動辦公室」進行，鑑別方式參考AA1000利害關係人議合標準，將利害關係人分為股東、員工、客戶、供應商、當地社區、民間組織及NGO、政府單位，共有七個群體。東元與各領域之利害關係人皆有暢通之溝通管道，定期/不定期進行訊息公布，或直接與利害關係人溝通，尊重並維護其應有之合法權益，落實公司治理誠信與透明，並將利害關係人溝通成果納入永續發展之規劃。

利害關係人	如何被鑑別	議合目的	溝通管道 / 回應方式 / 頻率	溝通成效 / 實績	最高治理單位如何考量結果
股東	為持有公開發行股票者	維持投資者信心	• 公開資訊觀測站 • 公司股東會：每年至少召開1次 • 每年自辦4次線上法人說明會 • 不定期參加國內外投資論壇 • 不定期接待投資法人來訪或拜會券商 • 投資人關係/股務專屬 電話及信箱：專人立即回覆 • 聯絡窗口：(IR) 簡處長 ir@teco.com.tw	• 獲選「道瓊最佳類別指數」、「臺灣永續指數」成份股。 • 公告每月營收、每季財報與各項營運資訊於公開資訊觀測站及公司網站；中/英文重大訊息公告各62則。 • 2025年自辦4次法人說明會，並上傳中/英文影音連結資訊於公開資訊觀測站及公司網站。 • 受邀參加13次國內外投資論壇。 • 投資人互動(含線上會議，不包括投資論壇及券商分析師)共496人次(含外資188人次)；主動拜會券商共18次。	由公司治理中心呈報董事會
員工	為內部正式或約聘人員	促進勞資和諧	• 勞資會議：1次/每季 • 工會座談會：1次/半年 • 伙食會議：1次/每季 • 員工季會：1次/每季 • 職業安全衛生委員會：1次/每季 • 員工滿意度調查：1次/年 • 電子公告欄：不定期公告 • 不法侵害/申訴：HRP@teco.com.tw • 聯絡窗口：(HR) 林處長 cplin@teco.com.tw	• 勞資會議：2025年南港及各廠區合計共13次。 • 工會座談會：每半年由董事長、總經理、各廠廠長、人力資源中心主管與工會之理監事進行座談會，共2次。 • 伙食會議：2025年南港及各廠區合計共12次。 • 員工季會：2025年南港及各廠區合計共7次。其中南港4次均透過通訊軟體，讓各廠員工皆能線上與會。 • 員工滿意度調查：透過調查瞭解員工與主管意見。 • 不法侵害/申訴：共2件。 • 電子公告欄：不定期公告各項員工福利事項、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等資訊。	由人力資源中心呈報總經理及董事長
政府單位	為業務有關之主管單位	維持良好的經濟及治理成績	• 依法遵循主管機關之要求並定期申報 • 參與主管機關舉辦之座談會、法規公聽會、公文：不定期 • 配合主管機關監理與查核。 • 聯絡窗口：(發言人) 簡處長 speaker@teco.com.tw	• 依據 OHSAS 18001、CNS15506(台灣職業安全衛生管理系統)建置職業安全衛生管理系統，系統化推動職業安全衛生管理工作，確保管理系統符合法規及有效性執行。	由公司治理中心呈報董事會

利害關係人	如何被鑑別	議合目的	溝通管道 / 回應方式 / 頻率	溝通成效 / 實績	最高治理單位如何考量結果
客戶	為報導期間有向東元採購行為者	維持品牌認同感	• 滿意度問卷調查：1～4次/年 • 客服專線：視需求 • 經銷商座談：1～4次/年，不定期經銷商巡訪 • 售後服務追蹤：每次服務及事後電話訪談 • 官網及媒體：視需求更新 • 聯絡窗口：(發言人) 簡處長 speaker@teco.com.tw	• 每年進行客戶滿意度調查之分析與對策。 • 定期執行品管系統外部稽核共7次、內部稽核共20次、製程稽核共135 次及產品稽核共74次。 • 媒體記者會5場。 • 參展7次(智慧城市展、美國ACT展、台北國際食品展、台北國際自動化展、國際能源週淨零永續展、2025台北國際電子產業科技暨人工智慧物聯網展、比利時Busworld展)。 • 官網新聞稿34則。 • 臉書貼文101篇，YouTube影片34部。 • 第4屆中小學綠頭腦創意競賽，節能概念向下扎根。	由各事業群總經理呈報董事長
供應商	為報導期間有採購行為者	健全供應鏈運作	• 供應商評鑑：每年70家 • 供應商考核：1次/每季 • 供應商溫室氣體盤查輔導：視需求 • E-procurement：視需求 • 聯絡窗口：(統購) 陳處長 daniel.chen@teco.com.tw	• 針對關鍵供應商，進行風險評估及現場評鑑。 • 供應商簽署企業社會責任承諾書，主要供應商簽署比例達100%。 • 2025年參與經濟部產發署1＋N淨零轉型推動計畫專案進行碳管理輔導，共10家供應商及關企參與，舉辦碳管理系列課程共2場。	由各事業群總經理及「ESG推動辦公室」呈報董事長
當地社區	為營運地點工業區主管機構及社區	維持良好的環境及社會關係	• 工業區服務中心：不定時 • 工業區區域聯防：1次/每季 • 公司網站設置溝通信箱：不定時 • 志工活動：每季辦理 • 聯絡窗口：(PR) 姜處長 pr@teco.com.tw	• 無違反空汙排放及廢棄物管理法規及影響社區事件。 • 參加區域聯防，增加各公司防災交流，避免災害發生影響社區環境及安全。 • 辦理社區及當地學校節電教育。 • 員工參與公益活動之人數共計331人次，志工時數1,399小時。	由各事業群總經理呈報董事長
民間組織及NGO	為參與之公協會或合作組織	維持良好的業界及社會關係	• 積極參與各式民間社團與學術團體舉辦之論壇、研討會 • 非財務資訊揭露：每年定期出版企業永續報告書揭露於環境(E)、社會(S)、治理(G)等面向的具體作為與成果。 • 聯絡窗口：(IR) 簡處長 ir@teco.com.tw	• 參與工商團體之論壇活動33場共計82人次。 • 每年發行企業永續報告書，連續十二年榮獲台灣企業永續獎(TCSA)。 • 溫室氣體盤查－每年定期通過BSI(英國標準協會)ISO 14064-1(溫室氣體盤查)查證，獲「合理等級」。	由各事業群總經理呈報董事長

＊：詳細參閱年報「利害關係人關注議題與溝通管道」。

鑑別實際、潛在衝擊及評估衝擊顯著性

本公司永續報告書採用GRI準則編製，重大性分析納入歐盟「雙重重大性原則」(Double Materiality)，其精神是要求企業在推行永續的工作時，定期審視其執行的方式是否對於企業內部與經濟(G)、環境(E)及社會(S)造成額外的負擔。於鑑別議題時，應評估對ESG正負面且實際或潛在的衝擊，雙重分析再分別列出「對外部ESG衝擊的程度」以及「對企業衝擊的程度」。

2025年為了銜接永續趨勢，充分反映產業現況，並提升議題涵蓋面向的完整度，將部分永續議題進行調整與更名，由16項新增為17項，說明如下：「產品研發與技術創新」調整為「產品/服務的研發創新」；「再生能源使用」調整為「能源管理」；「廢棄物回收再生」調整為「資源循環利用」，「生物多樣性保育」調整為「生物多樣性與自然保育」；「員工福利制度」更名為「員工福祉」、「勞資溝通」調整為「勞雇關係」；「供應鏈管理措施」更名為「供應鏈管理」；「原物料來源掌控」調整為「永續原物料」；「氣候行動與淨零排放」更名為「氣候行動與淨零排放」，另新增「社會參與」議題。

議題	正負面衝擊說明		衝擊程度	
			正面	負面
01. 產品 / 服務的研發創新	●： 掌握新商機，成為市場領頭羊。	●： 高成本與高風險，市場接受度不確定。	●●●	●●
02. 能源管理	●： 降低能源成本，減少碳排放，符合環保法規。	●： 初期增加資本支出，可能影響短期資本支出與財務績效。	●●●	●●●
03. 資源循環利用	●： 節約資源成本值，創造額外收益。	●： 營運與管理成本增加。	●●	●●
04. 污染防治管理	●： 增強企業風險管理與長期競爭力。	●： 污染防治設備設置與維運成本高，增加資本支出。	●●●	●●●
05. 生物多樣性與自然保育	●： 降低土地使用、生態破壞相關之法規風險。	●： 修復生態或補償措施將產生額外財務負擔。	●	●
06. 員工培育與職涯發展	●： 增強員工能力，提升組織競爭力。	●： 若未建立透明的職涯晉升制度，可能引發人員流失風險。	●●●	●●●

＊：正面：● 負面：● ●●● 高度衝擊 ●● 中度衝擊 ● 低度衝擊

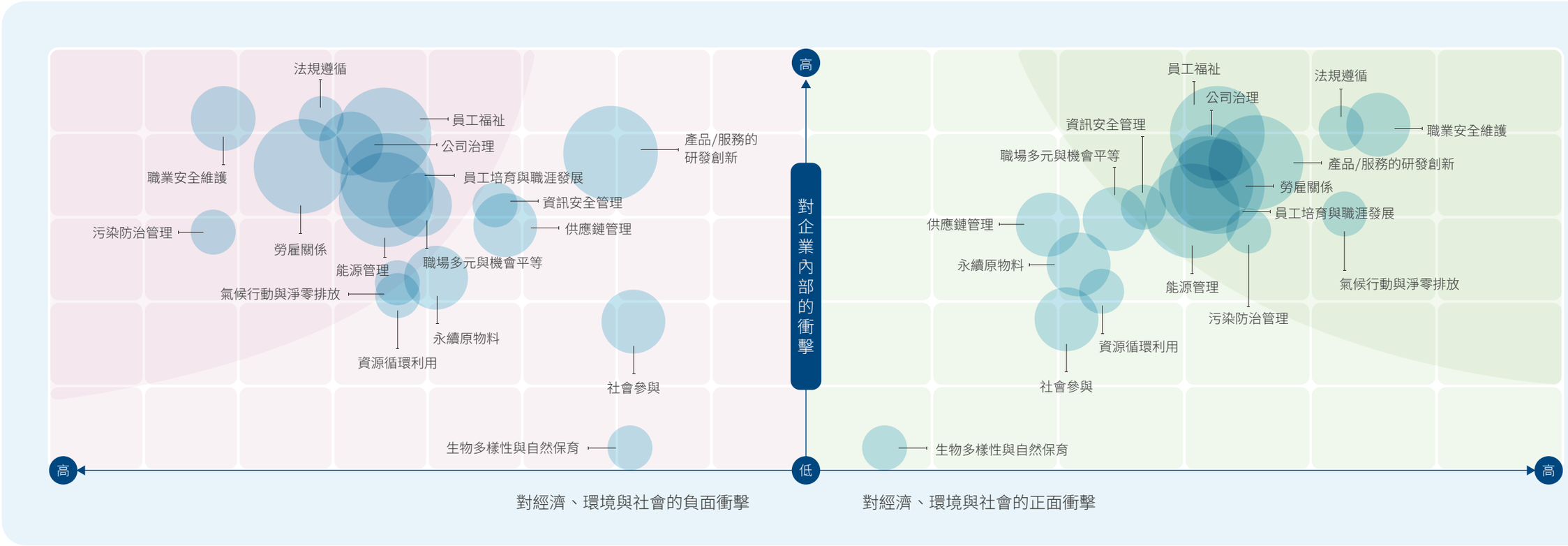
議題	正負面衝擊說明		衝擊程度	
			正面	負面
07. 職場多元與機會平等	●： 促進組織包容文化與創新思維，提升決策品質與團隊協作。	●：需投入資源於制度設計、教育訓練與文化溝通。	●●	●●●
08. 員工福祉	●： 提高工作效率與生產力、吸引人才、提升留任率。	●： 福利項目若設計不當，恐造成資源錯配或員工觀感不佳。	●●●	●●●
09. 勞雇關係	●： 降低勞資爭議與法律風險，提升員工參與度與組織穩定性。	●： 若未妥善紀錄與回應議題，可能遭利害關係人質疑。	●●●	●●●
10. 職業安全維護	●： 降低工傷與職業病發生率。	●： 建置安全管理系統與教育訓練所需成本較高。	●●●	●●●
11. 公司治理	●： 促進企業永續發展。	●： 治理資訊若揭露不足，恐遭利害關係人質疑並降低信任度。	●●●	●●●
12. 法規遵循	●： 降低營運與法律風險，強化企業穩定性與市場信譽。	●： 多國法規與新興永續規範增加營運複雜度。	●●●	●●●
13. 供應鏈管理	●： 提升營運韌性與穩定性。	●： 管理複雜度增加，監督與稽核複雜度提升。	●●	●●
14. 資訊安全管理	●： 保護客戶與企業資料安全，維護營運穩定與品牌信任。	●： 人員資安意識不足可能形成管理漏洞，增加內部風險。	●●	●●
15. 永續原物料	●： 減少產品碳足跡，提升資源效率與再生物料應用。	●： 物料追溯機制建置成本較高。	●●	●●
16. 氣候行動與淨零排放	●： 提高競爭力與市場機會。	●： 初期轉型成本投入較高。	●●●	●●●
17. 社會參與	●： 提升企業形象，創造社會公益價值。	●： 投入成本較高，資源配置易引起爭議。	●	●

＊：正面：● 負面：● ●●● 高度衝擊 ●● 中度衝擊 ● 低度衝擊

十大重大主題

2025年針對17項永續議題進行衝擊評估，包括產生之正負面衝擊及對經濟、環境和社會(包括其人權)的實際和潛在衝擊，本公司分析261份問卷(台灣70%，大陸15%，其他海外地區15%)，從17個永續議題中排序出高度衝擊的10項重大主題，經過內部討論並呈報至董事長，呈現「雙重重大性矩陣圖」，並列表說明影響的內容及管控方式。在進行利害關係人問卷調查的同時，亦開放填寫意見回饋，作為未來永續發展規劃之內部參考。





重大主題	ESG 衝擊	與2024比較變動
職業安全維護	• 經濟：減少意外與裁罰事件，確保公司對外形象與聲譽。 • 環境：無顯著衝擊。 • 社會：加強勞安宣導，檢視相關防護措施，保障員工安全。	維持重大主題
法規遵循	• 經濟：降低法律風險，維護企業聲譽與營運穩定。 • 環境：有助企業降低排放、保護生態系統。 • 社會：合法經營展現對員工與社會的責任，促進公平與信任。	維持重大主題
員工福祉	• 經濟：吸引人才，帶動企業競爭力與生產力。 • 環境：促進員工投入環境永續的目標或活動。 • 社會：提升組織穩定與凝聚力。	新入選主題
勞雇關係	• 經濟：良好的勞資溝通提升企業管理與生產力。 • 環境：促進員工對永續目標的支持與參與。 • 社會：提升組織穩定與凝聚力。	維持重大主題
公司治理	• 經濟：提升治理運作與資訊透明度，強化企業競爭力。 • 環境：良好治理機制能確保企業落實永續承諾。 • 社會：保障相關利害關係人權益，促進社會大眾信任。	維持重大主題
污染防治管理	• 經濟：企業需投入更多監測及防治成本。 • 環境：獲得更佳的保護。 • 社會：善盡企業社會責任。	維持重大主題
氣候行動與淨零排放	• 經濟：有效的減排直接能夠降低產品碳足跡，但公司相對應的資本投資增加。 • 環境：推動東元達到2050淨零排放目標。 • 社會：無顯著衝擊。	維持重大主題

重大主題	ESG 衝擊	與2024比較變動
員工培育與職涯發展	• 經濟：增強員工能力，提升組織競爭力。 • 環境：協助員工理解氣候變遷及永續發展的重要性。 • 社會：培育相關專業，充實產業人才。	新入選主題
產品/服務的研發創新	• 經濟：帶動產業創新，開拓新商機。 • 環境：產品/服務的研發過程納入減碳或環保概念，因應氣候變遷與環境保護。 • 社會：創新產品/服務提升終端客戶的生活品質，提高社會幸福感。	新入選主題
能源管理	• 經濟：建置再生能源設備會增加短期資本支出，但提升能源效率可降低能源成本並強化能源策略。 • 環境：可減少碳排放，減緩氣候變遷。 • 社會：助帶動節能或再生能源相關產業發展，創造綠色就業機會。	維持重大主題



1.4-1 重大主題及風險對應

主題	衝擊管理邊界								實際或潛在風險	採取之行動	目標	對應章節
	供應商	股東	員工	社區	客戶	民間組織	政府組織	GRI主題對照				
職業安全維護	○	◎	●		○		◎	403	・實際風險：職傷事件上升。 ・潛在風險：員工知悉但未依規定執行。	加強職業安全衛生活動宣導，同時每季進行跨廠區間交叉作業稽核及每年邀請外部專家進行做預防性健檢，並透過安全培訓、溝通、活動及會議等，提升公司安衛文化。	系統化推動職業安全管理	2.2-5 職業安全衛生承諾
法規遵循	○	●	◎	◎	○		●	自訂重大主題	・潛在風險：法令遵循-各國環保、貿易與資安等規範快速變動，若企業未即時因應，將面臨市場准入受限、營運成本上升或罰則衝擊。	落實誠信經營，持續關注最新法令修訂，滾動式調整。	持續推動誠信文化	2.3-2 商業道德 5.4 法律遵行違規事件
員工福祉			●					401	・潛在風險：缺乏人才招募和留任的吸引力。	・對標市場薪資，規劃具競爭力之敘薪方案。 ・盤點關鍵人才，規劃多元發展路徑與留任機制。	員工滿意度調查，東元電機回收率60%以上，集團回收率50%以上	2.2-2 平等待遇和機會 2.2-3 人才職涯發展
勞雇關係			●				◎	402	・潛在風險：人力無法及時因應營運需求補充，造成人力缺口，以及跨文化或工作狀況所產生之不法侵害風險。	・拓展多元招募管道，除深化關鍵學校系所，同步積極經營各式招募平台。 ・落實教育訓練，宣傳申訴管道，建立健全法規觀念與同仁意識。	確保工會及勞資會議運行	2.2-4 員工議合
公司治理	○	●	◎		○		●	自訂重大主題	・潛在風險：品牌形象受損，顧客流失。	考量公司永續發展策略、永續管理政策與承諾，以及主要利害關係人關注之重點，訂定相關策略，以利管理。	持續落實董事獨立性與多元化	2.3-1 永續治理

＊：● 直接造成衝擊　◎ 促成衝擊　○ 透過商業關係衝擊

主題	衝擊管理邊界								實際或潛在風險	採取之行動	目標	對應章節
	供應商	股東	員工	社區	客戶	民間組織	政府組織	GRI主題對照				
污染防治管理	○	◎	◎	●	○	●	●	306	・潛在風險：造成重大環境污染。	遵循生產、衛生、勞工、環境永續等相關法規。東元依據ISO 14001 環境管理系統與內部管理程序，每年盤點廢棄物處理情形，並根據營運據點、廢棄物組成與處理方式，評估產生熱點並規劃相應減量措施。	每年減少2%廢棄物	2.1-3 廢棄物管理
氣候行動與淨零排放	◎	○	◎		○	●	●	305	潛在風險： ・減排目標失敗、影響品牌形象。 ・供應鏈排放量不實，產品的上游碳足跡減量不易	・設定十年營運減排50%目標，進行節能減碳推動。 ・持續透過範疇三目標設定試算，評估是否向國際組織SBTi申請SBT。 ・輔導供應商，增強永續管理能量。	2030年溫室氣體減排50%	2.1-1 氣候行動
員工培育與職涯發展		◎	●		○			404	・潛在風險：關鍵職務同仁屆退，造成組織人才斷層與經驗銜接之風險。	・落實關鍵人才培育計畫。 ・建立各事業單位知識管理資料庫，以落實經驗傳承。	持續投入多元化人才發展資源	2.2-3 人才職涯發展
產品/服務的研發創新	○	◎	◎		●			自訂重大主題	・潛在風險：產品或服務的研發失敗，會損失投入的成本，造成公司損失。	為強化公司營運策略發展、加強技術創新之研發，本公司設立「戰略委員會」，負責審議本公司業務經營與策略發展方向，以及本公司所需之前瞻技術與產品研發方針等。	低碳產品銷售比例成長5%	4.1-2 氣候變遷帶來的商機
能源管理	○	○	◎		○	●	●	302	・實際風險：需投入更多資源建置設備，增加經營成本。 ・潛在風險：再生能源供不應求與價格波動。	・擴展再生能源(太陽能)。 ・結合微電網等評估設置，強化廠區能源韌性。	2030年再生能源使用量達到集團用電量的30%	2.1-1 氣候行動

＊：● 直接造成衝擊　◎ 促成衝擊　○ 透過商業關係衝擊

1.4-2 永續目標及轉型管理

接續重大性分析結果，為簡化與利害關係人溝通的要點，以及匯整資訊揭露的一致性，「ESG推動辦公室」針對永續目標及其達成年限，收集各部門的策略及作法，整合財務部門提供之全公司風險評估報告，分析各項活動潛在的轉型失敗風險，制定防範策略，透過KPI管理指標及員工賦能，確保在管理力度、同仁認知與能力、以及資訊揭露各方面皆能有效達成目標，步驟如下說明：

收集營運數據
定義可衡量的數據並收集整理

STEP 01
針對於各項重大主題，「ESG推動辦公室」調閱過去四年的數據記錄，若無有效的歷史管理數據則參考國際準則及同業做法，發展出計算公式，推估管理數據並予以解讀及呈報，獲得高層主管認同後即收集整理可衡量的數據記錄。

設定目標及轉型計畫
提報可行之目標計畫並簽核發布

STEP 02
在數據基礎上收集各部門設定之短中長期目標，一般在各事業群的年度預算審核制度內可以完成設定，若缺乏明確目標則依據利害關係人的期望與各部門溝通。例如實施內部碳定價制度，設定事業群年度碳排放允許額度，並編列預算支付相應排放費用。

識別失敗風險
找出不可抗力的影響因子消弭失敗風險

STEP 03
識別出轉型計畫執行過程中可能會遭遇不可抗力的影響因子，造成轉型失敗，例如「政策改變」、「實體災害」或「新競爭者出現」等等，公司彙總分析風險評估報告以及產業指引，彙整建議以消弭失敗風險。

設定訓練策略及KPI
安排所需的知識技能獲取管道並追蹤績效

STEP 04
人力資源部門依各事業群之設定之短中長期目標，設計訓練課程及培育方式；經營管理部門則設定全公司各事業群及經理人個人之KPI項目，由上往下展開，落實到各相關處級、課級單位實施，每季進行考核，成果直接連結薪酬制度，能確保管理方針的有效性。



02
聚焦永續關鍵

23 **2.1 強化基於低碳、循環性思維的營運作為**
23 2.1-1 氣候行動
36 2.1-2 水資源管理
40 2.1-3 廢棄物管理
43 2.1-4 自然資本與生物多樣性管理

51 **2.2 落實賦能並提升員工福祉**
51 2.2-1 東元電機人權政策
52 2.2-2 平等待遇和機會
55 2.2-3 人才職涯發展
65 2.2-4 員工議合
71 2.2-5 職業安全衛生承諾

76 **2.3 精進永續相關治理及資訊透明度**
76 2.3-1 永續治理
79 2.3-2 商業道德
80 2.3-3 內部控制及風險管理
83 2.3-4 資訊安全管理
88 2.3-5 公協會及政策影響力



FOCUS ON SUSTAINABILITY PRIORITIES

聚焦永續關鍵

為東元B2B2S信念中，衍生出的第一個ESG主軸，聚焦在公司本身營運上最主要的ESG相關主題。

重大主題

- 職業安全維護
- 法規遵循
- 員工福祉
- 勞雇關係
- 公司治理
- 污染防治管理
- 氣候行動與淨零排放
- 能源管理

2025 成果說明

- 職業安全維護：職安訓練人數2,582人，時數8,763小時
- 法規遵循：2025年未發生不公平競爭、行賄及收賄、利益衝突、洗錢、內線交易等事件
- 員工福祉：推動工作場所壓力管理、運動與健康計畫、員工彈性工時、在家工作方案等
- 勞雇關係：員工滿意度平均：74.7
- 公司治理：依主管機關規定之時程導入IFRS永續揭露準則S1與S2
- 污染防治管理：揮發性有機物(VOCs)排放量較2024年減少9.7%
- 氣候行動與淨零排放：完成100%合併財報邊界之溫室氣體盤查
- 能源管理：節電總量達638,327度電

2.1 強化基於低碳、循環性思維的營運作為

2.1-1 氣候行動

治 理

董事會對氣候相關風險與機會的監督情況

東元將董事會定位為企業風險管理的最高決策單位，肩負對包含氣候相關議題在內之所有重大風險與機會的最終監督責任。為強化治理效能，董事會下設「公司治理及永續委員會」，由五名董事組成，當中包含兩位獨立董事，以確保監督機制的客觀性與專業性。該委員會專責審視公司在永續發展(ESG)、法規遵循與資訊安全等關鍵議題上的風險管理策略與執行成果，並納入氣候變遷風險與機會的整體評估與應對規劃，定期召開會議，檢視管理制度、目標進度及潛在挑戰。

管理階層對氣候相關風險與機會的評估、管理

為確保永續策略得以有效落實，東元設立「ESG推動辦公室」作為企業永續治理的核心執行單位，全面統籌各項氣候行動與永續政策推進。該辦公室依循氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures， TCFD)架構，建構並維運KPI，將永續議題納入整體風險管理流程，並定期追蹤相關議題，協助董事會與高階主管掌握執行情況。

為確保執行效能，「ESG推動辦公室」與跨部門工作小組密切協作，小組成員橫跨各事業單位、廠區代表及幕僚單位(如安全衛生、人力資源與財務部門)，形成縱橫整合之永續管理體系。「ESG推動辦公室」每個月固定向董事長、副董事長、「公司治理及永續委員會」召集人共三位董事，報告業務執行進度;亦負責彙整企業永續績效資料，主導編製年度《永續報告書》，向利害關係人揭露東元在氣候行動、公司治理透明與社會責任上的承諾與進展，展現企業落實永續的具體行動與長遠視野。

- 氣候相關風險機會由「ESG推動辦公室」收集評估後，對管理階層及董事會報告。
- 公司內控之風險則由「稽核小組」根據過去查核經驗與現有組織架構，提出稽核計畫，檢視東元公司管理階層、事業部營運風險控管，內控制度設計及執行之有效性，出具稽核報告呈報「審計委員會」及董事會。



氣候變遷轉型風險情境分析

根據綠色金融體系網絡(The Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System，NGFS)公告的情境分析結果，若依目前的情況持續下去，2030年全球氣溫會上升1.5°C、 2050達2°C而2090則達3°C。在全球氣溫上升3°C的情況下，實體的衝擊會來自因高溫造成勞動力的消失約10%。河流氾濫在中國會倍增而在印度會高達三倍。颱風及氣旋增加，在日本16%、菲律賓12%、而在美國高達47%。而經濟面則由於天災的影響，全球在2040年會喪失2% GDP，許多國家經濟發展從此停滯。而要是能達到2050淨零的目標，雖然氣溫仍在2050會上升1.4°C，但我們的下一代就有機會改變。轉型風險最大的來源是我們對減排路徑的控制不當，錯失避免氣候變遷超過臨界點的最後機會。



NGFS NET ZERO 2050情境(世紀末全球溫升1.4°C)要能達到2050淨零，我們要做的是再生能源增加五倍，住商行要達50%電氣化(包括建材的生產)，使用40%的淨零燃油(包括氫能、 生質柴油等)，每年封50億噸的碳，提高能效，能源耗費強度減少60%，農林及土地資源使用去碳化(植林及解決優氧化)。

東元對應措施

東元提供高效綠色產品，以及涵蓋動力驅動、能源管理與系統整合的完整解決方案，協助客戶追求營運上的安全穩定，並邁向淨零排放的目標。例如：

- 全系列上市IE4/IE5 高效馬達。
- 推出採扁線油冷馬達之「電驅橋方案」，成功導入歐洲及國內電動巴士供應鏈；台灣首艘零碳排未來船「保利馬壹號」，亦採用本公司高效率永磁同步馬達(PMSM)。
- 全台唯一提供完整一站式ESCO節能服務，協助PCB、醫療體系(慈濟MOU)及公營事業(台水)推動節能改善。
- 持續深耕離岸風電、太陽光電、儲能系統、微電網系統及大型機電工程等領域，並取得台灣綠電售電執照。

2025年完成湖口廠太陽能發電設施1.781MW，加上原有的發電能力，累計全球已完成太陽能建置容量17.227MW。目標於2030年達成再生能源使用量相當於總用電量之30%。

NGFS NDCs情境 (世紀末全球溫升2.6°C)

防止碳洩漏，歐盟碳邊境調整機制(Carbon Border Adjustment Mechanism，CBAM)要求進口商申報水泥、鋼鐵、鋁、化肥、電力及氫氣等產品的碳排放量，預計2027年起將透過購買CBAM憑證，對未於生產地支付碳成本的進口品實質課徵碳關稅。美國提出的清潔競爭法案(Clean Competition Act，CCA)草案構想，則是針對碳含量超標的進口高碳排原物料(如鋼鐵、鋁、水泥)徵收費用，但具體細節與時程均未定案。而台灣亦在「氣候變遷因應法」指引下，規劃進口特定產品應申報碳排，並取得碳權或繳納代金。

東元對應措施

從東元全球馬達供應鏈分析，碳關稅可能發生的交易包括(1)對台灣的進口，(2)對美國的出口，及以(3)對義大利的出口。其中影響最大的是對美國的出口，約佔馬達本業營收之40%。若以CBAM鎖定之鋼鐵來推估，鋼鐵佔馬達重量之54%，東元每年於全球採購的鋼材約6萬噸，保守估算約衝擊24,000噸的鋼鐵材料，其中碳足跡總數高達約60,000噸CO_2e。若以美國擬議之碳稅初始價格每噸USD 55，對美國出口將面臨約3,300,000美元之潛在碳成本衝擊。東元要求鋼鐵供應商揭露產品碳足跡資料做為採購的考量，也自2023年度起全面實施「內部碳價制度」每季追蹤考評並與薪資獎勵連動。藉由此項管理方式東元能以科學的方法進一步評估減排的成效，降低產品在原料及製造兩階段的碳足跡。



氣候變遷實體風險情境分析

「代表濃度途徑」(Representative Concentration Pathways，RCPs)以輻射強迫力(radiative forcing)在2100年與1750年之間的差異量當作指標，用來進行未來溫度及雨量變化的分析。RCP2.6(每平方公尺的輻射強迫力增加2.6瓦)是減緩暖化的情境；RCP4.5-RCP6.0是中等暖化情境；RCP8.5以上則是高度暖化的情境。根據NGFS氣候情境模擬模型的情境分析，依東元於全球生產基地之產量計算，東元在2050年後每年可能損失5.1億之產值，而在更嚴重的RCP6.0情境下每年可能損失6.2億之產值。

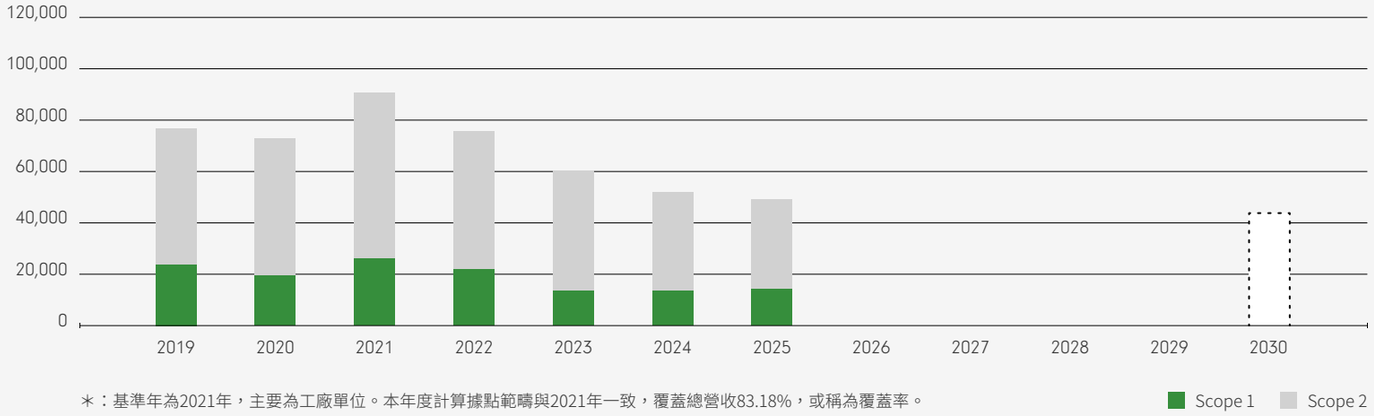
	RCP 2.6	二氧化碳濃度 421 ppm	RCP 6.0	二氧化碳濃度 670 ppm
	氣溫	勞動力變化	氣溫	勞動力變化
台灣	上升 2.3°C	下降2.3百分點 (pp)	上升 2.0°C	下降2.8百分點 (pp)
中國	上升 1.3°C	下降2.5百分點 (pp)	上升 1.5°C	下降3.1百分點 (pp)
美國	上升 1.4°C	下降4.0百分點 (pp)	上升 1.6°C	下降4.9百分點 (pp)
義大利	上升1.3°C	下降1.0百分點 (pp)	上升 1.6°C	下降1.2百分點 (pp)
越南	上升 1.0°C	下降5.6百分點 (pp)	上升 1.2°C	下降6.4百分點 (pp)
馬來西亞	上升 1.0°C	下降5.8百分點 (pp)	上升 1.1°C	下降6.7百分點 (pp)
墨西哥	上升 1.0°C	下降1.9百分點 (pp)	上升 1.4°C	下降2.3百分點 (pp)
印度	上升 1.1°C	下降6.1百分點 (pp)	上升 1.2°C	下降7.1百分點 (pp)

＊資料來源：NGFS, 2050與1986-2006資料比較。

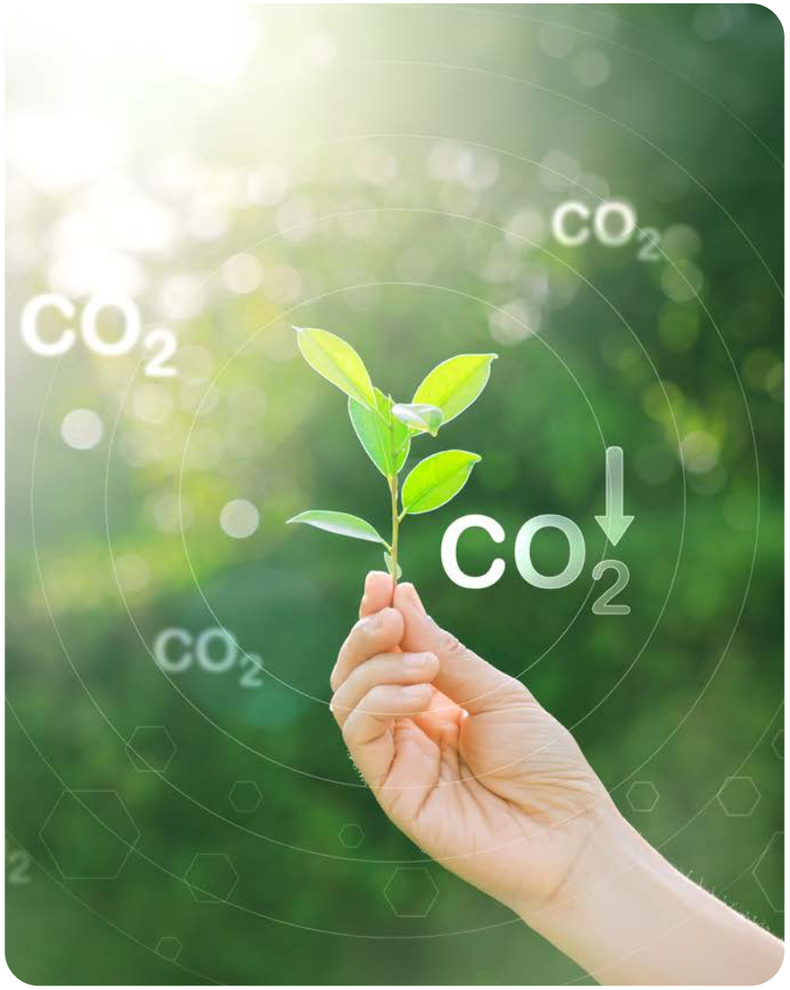
減排策略

宣示「十年減排50%」目標

東元六度獲國際永續機構肯定，包括DJBIC道瓊最佳類別指數及標準普爾(S&P Global)永續年鑑(The Sustainability Yearbook)，於新興市場同業內成績亮眼。東元於2021年宣示主要據點十年減排50%營運碳排放的目標，使全集團同步為減碳排放而努力；同時全面實施「永續KPI」，將永續管理深植於東元企業文化內，期望在2050達成全集團「淨零排放」的最終目標。



＊：基準年為2021年，主要為工廠單位。本年度計算據點範疇與2021年一致，覆蓋總營收83.18%，或稱為覆蓋率。



在東元，「ESG推動辦公室」肩負起統籌氣候相關風險與機會管理的關鍵角色，高度重視與公司內外部關鍵利害關係人的持續溝通與意見回饋，並會同相關部門據以制定具體、可執行的應對策略。透過共同性審議機制，東元得以確保將永續發展承諾落實為具體的年度行動計畫，並透過明確的ESG主軸，全力推行B2B2S的永續經營信念。

東元全球價值鏈及溫室氣體盤查

	上游 (Scope 3)	營運 (Scope 1 & 2)	下游 (Scope 3)
2026 →	**上市櫃公司** 各別進行管理及盤查。 **中小企業** 持續鼓勵提升盤查數據品質，以利提升自廠係數使用率。	各廠推行製程及設備改善、鑄造良率提升及更新熔爐迴路、建置廠區太陽能發電裝置、小型空調全面禁用R410A冷媒。	進行範疇三減碳路徑建置。
2030 →	**上市櫃公司** 全數依政府規範完成盤查。	**2030達成50%減排** 海外廠區太陽能發電設置、鑄造技術升級、高壓設備產品停用SF6。	追蹤範疇三「銷售產品之使用」趨勢並導入「零碳產品」。
2050 →	**全數完成盤查並要求減量目標** ・透過電網系統低碳化與淨零轉型、循環經濟推動與低碳材料導入、以及零碳能源之擴大使用與推廣，逐步降低供應鏈及產品全生命週期之碳排放。 ・本集團遵循「減量優先、移除為輔」之原則，於有效推動各項減碳措施後，針對仍難以消除之殘餘排放，將運用碳移除技術及高品質碳權進行抵換，以落實範疇三淨零排放之長期目標。	**達成東元集團整體淨零** 持續提升再生能源使用比例，並推動製程脫碳，積極投入化石燃料替代方案之研究與導入，如製程設備電氣化，以降低化石燃料使用並強化能源結構轉型。	銷售淨零產品及服務

全球溫室氣體盤查數位化

為快速與有效掌握東元集團內全球各生產據點溫室氣體碳排放的減量與管理的績效，已建立東元內部全球溫室氣體盤查數位化平台。

海內外各生產據點及集團總部可即時檢視每月營運過程中溫室氣體排放現況與趨勢，加速資料整合和報告，提升溝通效率、設定減碳目標、找出重大排碳熱點、訂定減碳策略，以利東元實現減碳與淨零排放目標。



碳盤查管理平台

內部碳定價制度

東元為朝向低碳開發並加速集團減碳成效，經董事會批准後自2023年起實施「內部碳定價」(Internal Carbon Pricing，ICP)制度，作為內部績效管理的激勵措施。ICP的推動依循「污染者付費」的原則，由集團統一向事業單位收取排碳費用。透過收費的力度，各生產據點在排放量上自我節制，提高能源效率推動更低碳的生產流程、辨識並把握低碳機會、開發創新研發技術，並期望藉此激勵全體員工視工作相關的碳排放量為重大優先考量。東元的內部碳定價目前為NTD1,600/噸CO_2e(相當於約USD50.87)，事業群總經理們被賦予年度排放的目標額度並實際編列預算，以因應年度排放量來支付內部碳費，若排放超過目標值也等於要支付更多的預算金額，實際影響事業群績效及獎金。

2024年我們正式訂定了「內部碳定價暨碳費繳交、動支管理作業辦法」，並由總經理出任「內部碳定價暨碳費管理小組」召集人，除每年檢討內部碳定價以外，也針對內部碳定價制度所累積的碳基金，制定了申請、審議、動撥機制。為加速集團整體減碳成效，2025年我們修訂前述作業辦法，進一步擴展內部碳基金適用範圍，自既有的營運端能源管理、再生能源開發與應用，以及低碳產品與服務創新研發專案，納入儲能應用、低碳相關能力與工具建置、數位化系統導入、碳管理與第三方查驗證等多元範疇，鼓勵幕僚單位也能結合本身業務申請資源，以更全面地支持集團淨零轉型。同時，東元對事業群設定與其年度碳基金申請金額連動的獎勵性質KPI，鼓勵事業群更積極、主動地提出碳基金專案申請。

碳基金推動成效

2025年共通過三項碳基金專案申請，內容涵蓋鑄造電爐改善、空壓機系統優化及碳足跡盤查建置等重點行動，透過具體示範案例，鼓勵其他事業單位效法，並進一步促進組織流程與決策模式的轉變。上述專案預期可年減逾950公噸溫室氣體排放，展現碳基金制度在推動實質減碳上的成效。經核准之專案，除了在「內部碳定價暨碳費管理小組」會議回報執行進度以外，ESG推動辦公室亦於公司治理及永續委員會會議上向董事們報告，以利治理階層掌握狀況並給予實質回饋。

透過內部碳基金專案的推動，東元不僅得以提升員工對永續與氣候議題的認知與素養，強化組織內部的碳管理能力，亦能提前布局符合客戶期待與市場趨勢的低碳商機。同時，相關具示範性的減碳行動亦有助於爭取政府資源與政策支持，形成將外部資源持續投入減碳行動的良性循環。未來，東元亦將適時評估內部碳定價及碳基金對於價值鏈的適用性，以利攜手更多商業夥伴在能源管理、節能規劃及減碳目標設定等面向深化合作，共同打造企業的低碳永續競爭力。



轉型要點及風險評估

風險類型	所屬範圍	時間	風險評估內容
現行法規風險	自身營運	2025	法規限制，產品設計調整。
	自身營運	2026	潛在碳費及用電管理。
	自身營運	2030	公司要有出口申報碳足跡之能力。
新興法規風險	上游	2026	CBAM政策可能影響上游鋼材的價格及產地。
	自身營運	2030	公司要彈性調整供應鏈物流。
技術風險	自身營運	2025	高效能商品開發(如IE5 / IE6)。
	自身營運	2026	AI應用結合硬體設備的效益。
政策風險	自身營運	2025	提高再生能源建置比例。
	下游客戶	2026	協助客戶響應深度節能政策。
	自身營運	2030	評估營運所在地總量管制政策。
市場風險	下游客戶	2026	集團低碳軟硬體的整合度，以及提供”One stop shop”的能力。
	下游客戶	2030	提前布局，強化對客戶永續需求提升之回應能力。
	上游	2030	低碳產品量產影響上游物料取得(稀土、鋰、氫)等。
聲譽風險	自身營運	2026	在高能效市場內持續扮演領導者角色。
	自身營運	2030	全面整合推動集團內不同產業子公司的淨零目標成效。
立即實體風險	下游客戶	2030	溫升＋1.5°C 受熱浪影響人口數＋18.6 pp *1 。
	下游客戶	2050	溫升＋2.0°C 受熱浪影響人口數＋34.5 pp*1。
	下游客戶	2075	溫升＋2.5°C 受熱浪影響人口數＋45.7 pp*1 。
長期實體風險	上游	2030	溫升＋1.5°C 勞動力 -18.6 pp*2 。
	上游	2050	溫升＋2.0°C 勞動力 -3.6 pp*2。
	上游	2080	溫升＋2.5°C 勞動力 -4.9 pp*2。

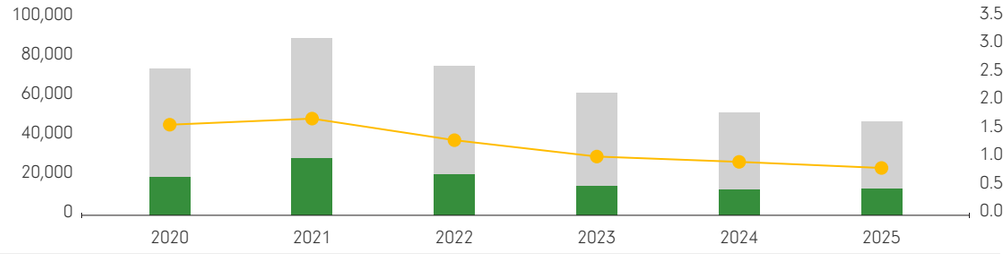


＊1：以NGFS current policies scenario推估美國德州的情形 (東元北美總部位置)。
＊2：以NGFS current policies scenario推估大陸江蘇的情形 (東元大陸生產基地位置)。

指標管理

核心本業範疇一及範疇二盤查

2025目標值：Scope 1：15,416 噸 CO_2e ; Scope2：37,384 噸 CO_2e。



	2020	2021	2022	2023	2024	2025
覆蓋率 (%)	79.7%	89.5%	82.7%	84.6%	84.3%	83.18%
範疇 1 (噸CO_2e)	19,505	29,316	21,007	14,914	13,728	14,365
Location-Based範疇 2 (噸CO_2e)	54,085	60,800	55,536	47,424	38,279	34,835
Market-Based範疇 2 (噸CO_2e)	54,085	60,800	55,536	47,424	38,279	34,835
範疇 1＋ 範疇 2	73,590	90,116	76,543	62,338	52,007	49,200
合併營收 (千元)	45,823,430	52,557,030	58,315,216	59,393,661	55,234,746	59,070,263
密集度 (噸CO_2e/百萬元)	1.61	1.71	1.31	1.05	0.94	0.83

＊1：2023年前範疇100%為估算值，2024年後為合併報表子公司總量，2025年經外部確信。

＊2：密集度＝範疇一＋範疇二/合併營收(以百萬元為單位)。

◯ - 合併財務報表子公司近二年度溫室氣體排放資訊

	2024年	2025年
範疇 1 (噸CO_2e)	28,139	26,272
範疇 2 (噸CO_2e)	45,613	44,139
範疇 1＋範疇 2 (噸CO_2e)	73,752	70,411
密集度 (噸CO_2e/百萬元)	1.33	1.19
資料覆蓋率 (%)	100	100
確信 / 查驗狀況	集團完整公司邊界為內部盤查結果，其中排放量依ISO 14064標準，委由第三方查驗機構進行查證，執行機構包含BSI(英國標準協會)、PwC(資誠聯合會計師事務所)、MIRDC(金屬工業研究發展中心)、PMC(精密機械研究發展中心)、大陸/越南地區CQC(中國質量認證中心)、美國地區SGS(通用檢驗公證集團)、義大利地區TUV(德國萊茵)、澳洲地區InterTek(全國公正檢驗)等。	由外部第三方機構-資誠聯合會計師事務所(PwC Taiwan)，針對集團合併報表範圍內所有子公司採用GHG Protocol方式衡量之溫室氣體排放資訊，依照ISAE3410完成外部確信工作。

溫室氣體盤查邊界設定方法為營運控制，認列擁有營運權子公司之所有排放，引用之排放係數為各國公告標準。「密集度」以「總量」除以「集團合併營收」計算。

溫室氣體種類涵蓋：二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF_6)、三氟化氮(NF_3)。2025年集團(100%涵蓋率) 溫室氣體排放量委由資誠會計師事務所(PwC)依照確信準則3410號完成有限確信。

範疇三盤查

東元自2019年起啟動範疇三盤查，2025範疇三排放總量為：24,992,473 噸 CO_2e。

單位：噸CO_2e

範疇三排放源	碳排放量	排放佔比	說明
購買產品和服務	113,321	0.453%	依據年度馬達原物料採購量*1各原物料碳排放係數進行計算。 **碳排放係數來源包含：**供應商、東元自身廠區盤查數據、台灣環保署碳足跡計算平台。
資本財	1,688	0.007%	以採購金額進行計算，包含房屋及建築、機器設備、運輸設備、租賃改良、其他設備、未完工程等。
燃料和能源相關活動 (不包括在範疇一或範疇二中)	3,891	0.016%	以外購電力總量及上游排碳當量係數計算。 **上游排碳當量係數來源：**產品碳足跡計算服務平台及Ecoinvent 3.0之適用係數。
上游運輸和配送	1,555	0.006%	上游運輸和配送僅覆蓋台灣陸運，並只追溯至上一階運輸地點，並排除成品、半成品及工程案之採購後，篩選覆蓋廠區年度總採購金額前65%的物料進行統計；若同一物料有多家供應商同時供應，則取供貨量最大之供應商作為活動數據計算標的；若同一供應商同時供應多項物料，則取供應量最大之物料作為活動數據計算標的。
營運中產生的廢棄物	200	0.001%	以2025東元廠區廢棄物產生量，並參考台灣產品碳足跡平台提供之廢棄物處理服務係數進行計算。
員工通勤	472	0.002%	以員工通勤方式區分為大眾運輸及自駕車，僅覆蓋大陸地區，故引用中國產品全生命週期溫室氣體排放係數庫所屬交通服務及產品碳足跡資訊網交通運輸之係數計算。
下游運輸和配送	1,774	0.007%	下游運輸和配送僅覆蓋大陸地區，並只追溯至下一階運輸地點，以年度採購量之物料重量作為活動數據計算標的。
銷售產品使用*2	24,869,572	99.508%	2025低壓與高壓大馬達之出貨量，詳情及計算方式如下頁說明。

2025年範疇三溫室氣體排放總量 - 目標：25,502,524 / 噸CO_2e。

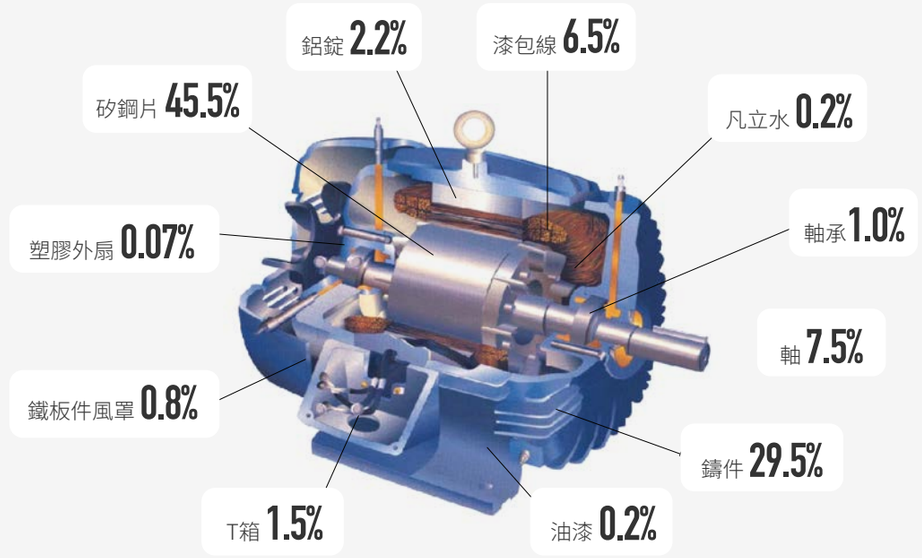


*1：揭露範疇說明如下：「購買產品與服務」、「燃料與能源相關活動」、「上游運輸與配送」及「營運中產生之廢棄物」之數據僅涵蓋母公司；「資本財」採用集團合併報表數據；「員工通勤」與「下游運輸與配送」僅納入中國大陸地區；另「銷售產品使用」僅涵蓋低壓及高壓大型馬達。

*2：有關「資本財」、「員工通勤」、「下游運輸和配送」、以及「銷售產品使用」之相關排放數據，係依既有假設條件與內部估算方式進行計算，尚未經第三方查證，特此說明。

馬達碳足跡分析

馬達是能源轉換的主要元件之一，轉換的效率愈高，消耗的能源愈少。從日常家電到工業設備，馬達不僅是風機、泵浦等基礎設備的心臟，近年隨著電動車的需求馬達也跨足交通產業。一顆馬達九成以上是金屬。以東元高效率150馬力的馬達系列來計算，其中金屬含量比例如下圖：



以東元高效率馬達AEHF-IE3-150hp 系列計算　鋼：54%　鐵：32%　銅：6%　鋁：2%

東元從原材料重量、製程、耗材、人力及廢棄物等面向進行三種高效率馬達「搖籃到大門」的碳足跡分析，更發現90%以上的碳排放來自於原材料的生產及取得階段，廠內製造過程碳排放僅佔10%，由此可見原材料、也就是金屬材料的循環再利用是減排最重要的課題。

馬達型號	原物料階段排放量公斤 CO_2e	製造階段排放量公斤 CO_2e	總排放量公斤 CO_2e
AEHF 2HP	152 (92.5%)	12 (7.5%)	164
AEHF 20HP	625 (89.9%)	70 (10.1%)	695
AEHF 150HP	3770 (90.9%)	375 (9.1%)	4145

＊：碳足跡數據於2016年經第三方查驗機構(BSI)認證。

我們持續統計以上三款經完整性評估的機型在馬達銷售的年度佔比。另我們之後亦針對AEHF(3HP及5HP)、AEHH、AFHH 及 ANCK 系列等8款馬達進行簡易性產品碳足跡評估，銷售金額佔比如下表所示：

碳足跡分析	2024	2025
完整性評估	1.23%	4.24%
簡易性評估	4.01%	2.02%

＊：2024 年評估邊界未納入中國大陸地區，且當年度相關數據係採推估方式計算；2025年已導入較為完整且精確之實際數據進行統計，故就評估範圍及結果進行相應調整與更新。



○ - 銷售產品使用排放：馬達類計算方式

種類	出貨量 (台)	總功率 (千瓦，kw)	年度耗電 (度)	排碳當量 (噸CO_2e)
低壓小馬達	713,666	4,898,200	24,491,002 (88,183.5 TJ)	11,608,735
高壓大馬達	5,818	5,595,290	27,976,449 (100,733.3 TJ)	13,260,837

- 此稱「低壓小馬達」是指依國際標準(如 IEC)規範之機械尺寸，框號不大於315之電動馬達，體積與輸出功率相對較小；「高壓大馬達」則依客製化需求設計，最高設計超過20,000kW。
- 馬達年度消耗電力估算：以每台馬達每年以5,000小時運轉乘上馬達平均單位時間耗電量。
- 依據 2025 年實際銷售之馬達總功率，因總部設於臺灣，故採用臺灣 2024 年電力排放係數(0.474 噸CO_2e/千度)估算其年度用電所對應之排放總量。

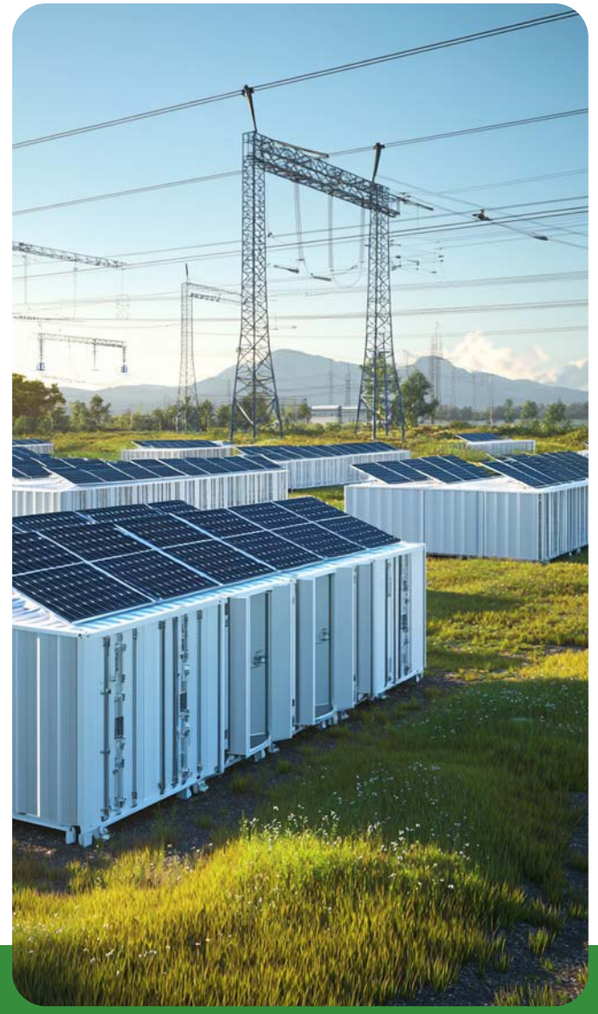
參與科學基礎減碳目標 (Science Based Targets，SBT) 現況說明

東元於2021年宣示十年減排50%營運碳排放的目標，隨即擴大實施至海外廠區，使全集團本業(2025年涵蓋逾83.18%)同步為減碳排放而努力。由於SBT要求減排目標的設定必須100%涵蓋全集團合併子公司，涉足的產業包括物流、軟體、通訊、人力資源、不動產開發及物業管理等業務，相對複雜，因此母公司ESG推動辦公室在2025初步完成範疇三排放高階分析，正進一步核算範疇三重點項目，預計2026年完成提出SBT申請之評估。

SCIENCE BASED TARGETS

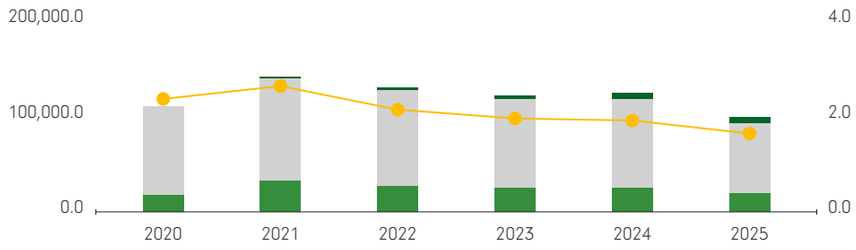
能源管理計畫

東元能源管理計畫	2025年管理行動
執行能源審查以辨識提高能源效率的機會	東元依據ISO 14001環境管理系統及內部管理程序，每年執行能源稽核，分析各營運據點的能源使用類型與用量，辨識主要能源使用熱點，並據此制定對應且有效的節能減碳計畫。
節能相關的量化目標	根據東元全球生產基地的能源使用情形，能源來源包括天然氣、柴油、汽油(範疇一)及購電(範疇二)，其中範疇一的能源消耗管理目標為每年降低 5%；範疇二的能源消耗則設定於2030年再生能源使用量達30%總用電量目標。
減少能源使用的行動	2025年共提出28項節能減碳計畫，節電總量為638,327度電(以台灣2024年電力排碳係數0.474公斤CO_2e/度計算)，減碳量為302噸CO_2e。自2021年起，非再生能源使用量呈持續下降趨勢，今年較2021年減少152,392 GJ。將持續推廣廠區設備盤點，汰舊換新，進而提升資源使用效率；長期而言，除了有效降低營運成本與風險減少溫室氣體排放外，更能展現企業對社會責任的承諾。
使用潔淨或綠色能源	東元2025年完成湖口廠1.781MW太陽能容量建置，加上原有的發電能力，累計全球已完成太陽能建置容量17.227MW，目標於2030年度發電量達總用電量之30%。
投資創新或研發以減少能源消耗	除推動自家廠區節能減碳措施外，東元持續研發高效率、低碳產品，如採扁線油冷馬達之電動巴士「電驅橋方案」，並投資綠能產業，包括太陽能儲能相關專案。
環境投資管理與績效	為加速低碳轉型，東元電機透過管理機制與內部碳基金推動節能減碳與環境改善專案，並建立投資效益追蹤制度，定期檢視各項專案於減碳、節能及成本優化等面向之執行成果。我們將環境效益與經濟效益納入整體評估項目，促使永續投資成為驅動企業轉型的重要力量，持續提升組織的營運韌性與永續價值。 資本支出：$59,715,374 營運支出：$16,356,303 投資收益：$104,179,495*（*：僅包含再生能源販售所產生之收益）
為員工提供能源效率培訓，提高節能意識	東元於各生產基地對能源管理人員進行能源效率訓練，內容包括微電網功率控制、虛擬電廠發展及應用、冰水機節能等課程，2025年實體課程共訓練484人次，累計時數達1,460小時。



◯ - Energy Consumption and Intensity Trend

單位：MWh



	2020	2021	2022	2023	2024	2025
不可再生能源使用量	18,385.9	31,382.6	27,139.1	24,879.2	23,474.6	20,270.7
不可再生電力購入量	90,995.6	106,279.5	98,384.3	91,410.1	80,439.6	75,383.8
再生電力使用量	0	1,237	3,024	4,852	8,268	8,889
能源密集度 (MWh/百萬元)	2.39	2.62	2.15	1.96	1.88	1.62
覆蓋率	79.70%	89.50%	80.30%	84.60%	84.34%	83.18%
消耗能源總量 (千兆焦耳GJ)	39,4970	496,797	453,013	420,403	375,227	344,405

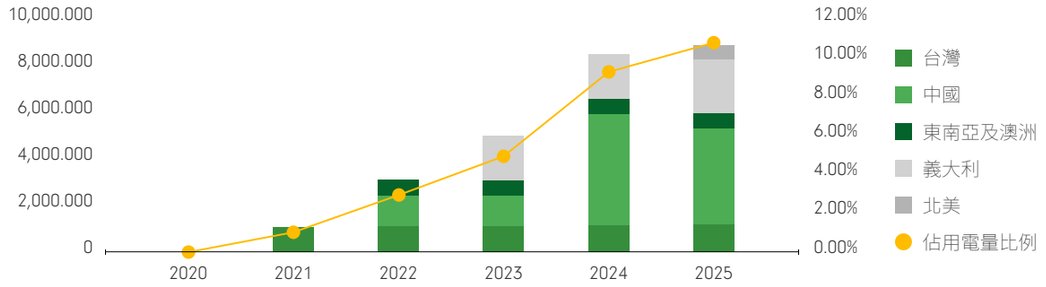
＊：熱值轉換係數為(液化石油氣5,958Kcal/公升、天然氣8,710Kcal/m^3、柴油8,629Kcal/公升、汽油7,520Kcal/公升、電860Kcal/度)*0.0000041868GJ/Kcal * 1,000(出處：能源署能源產品單位熱值表，114年修訂)。

廠區再生能源建置

本公司於2025年完成1.781MW太陽能容量建置，累計全球已完成17.227MW，所發電量目前部分外售，部分自用，目標為於2030年時再生能源使用量能達成總用電量之30%。



◯ - 再生能源使用量佔用電量比列



＊：2021至2024再生能源使用量為自行估算，2025則主要為實際使用量。



2025自行發電且自用度數近 **889** 萬度

2025台灣綠電憑證共產生 **1,202** 張

廠區電力回生建置

「動力計」(Dynamometer)是用來檢測馬達的力矩及功率的設備，同時在測試過程中產生電力回生，東元擁有多組大型動力計設備，2025共回生23萬度電供廠區內自用。

- 1,500kW動力計回生：104,484.6 度。
- 5,000kW動力計回生：127,147.2 度。

2025電力回生度數 **23** 萬度



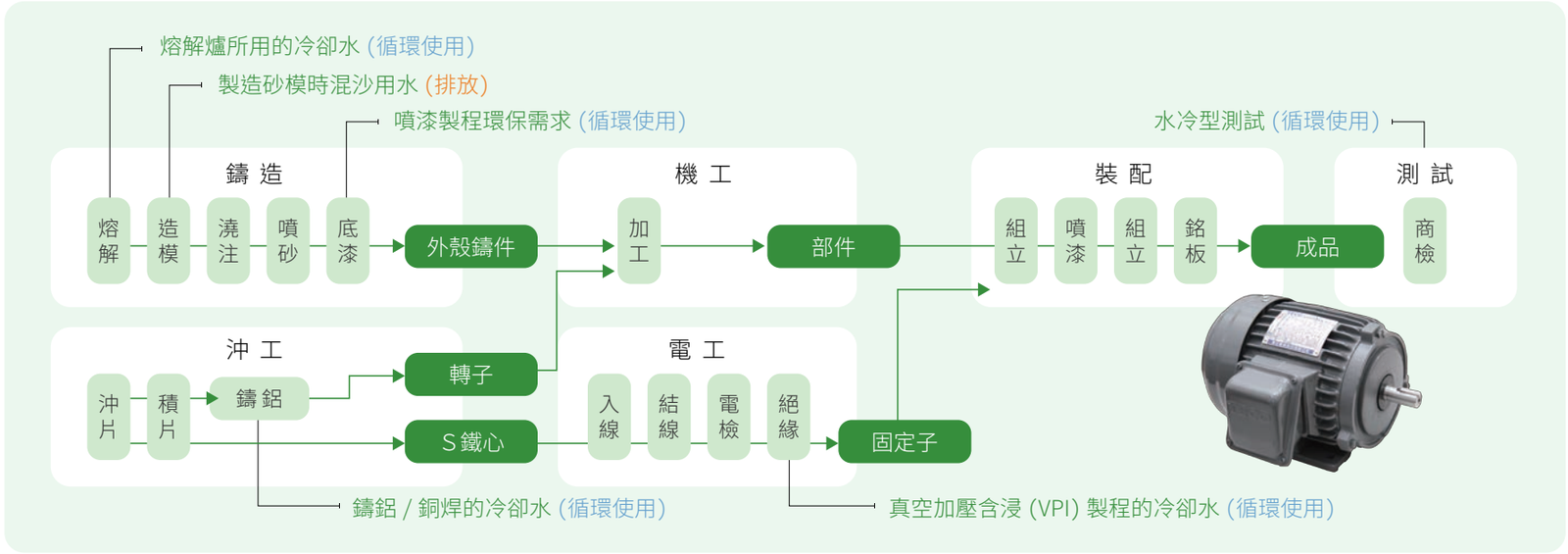
節能方案彙總表

2025年共提出28項節能減碳計畫，為此投入環保支出4,056,400元；節電總量為638,327度電(以台灣2024年電力排碳係數0.474公斤CO_2e/度計算)，減碳量為302噸CO_2e。

類別	項目
設備與系統升級	• 台灣廠區：50T冷卻水塔風扇馬達汰換、冷卻塔水泵改造、建置高效能變頻式空壓機、空調箱增設變頻器、冷氣持續汰舊換新，強化整體設備能源效率。 • 大陸廠區：於空壓機、乾燥爐、以及烘箱替換更高效之馬達。
製程與運營優化	• 台灣廠區：箱型冷氣感溫線移位及延長，改善溫控精準度、壓鑄製程整併後之廢氣處理系統優化，降低重複運轉、以及鑄造課高週波爐稼動時數調整與管理優化。 • 大陸廠區：針對需加熱之工件，於加熱過程中加裝並覆蓋保溫棉，以降低熱量散失及減少不必要之熱能排放；同時透過多個鐵芯併爐進行加熱作業，縮減開爐次數以提高加熱效率。
空間與資源管理	• 台灣廠區：辦公區域更換節能燈具、及導入太陽能空調系統。 • 大陸廠區：改造管路增加室外進風口，減少冷暖空調使用。
再生能源與替代能源導入	太陽能替代。

2.1-2 水資源管理

東元水資源管理計畫	2025年管理行動
進行用水評估以發掘水資源效率提升機會	東元依據ISO 14001「環境管理系統」及東元內部管理程序，每年執行水資源使用評估。分析結果顯示，東元主要業務為馬達製造，除製程中鑄造砂模生產會使用水資源外，其餘大多為循環水用於設備冷卻或環保設施(如廢氣排放處理中的洗滌塔循環用水)以及員工生活用水。
採取具體行動以降低用水量	東元持續推動各項節水措施，並訂定每年減少2%的用水作為管理目標。措施包含：進行漏水檢測改善管線損失、再生水回收利用，以及塗裝製程由濕式改為乾式。
提升廢水水質之行動	主要生產廠區的廢污水皆由地下管線收集後排入污水管道，最終流入產業區管理局或地方污水處理廠統一處理。東元於放流前會將廢水進行簡易處理，並定期採樣檢測放流水水質，確認廢水處理過程皆符合當地工業區污水廠進水標準(2025年無違規紀錄)，廠內亦設有截流設施以確保不會對生產區域與周邊環境造成重大影響。
設定用水減量目標	東元持續推行節水措施，包含執行漏水檢測、改善管線損失等。廢水排放量依用水量之80%估算，或根據製程廢水量計算，各廠區廢水皆經合格第三方檢測，水質符合法規標準。
推動水資源回收再利用	東元的循環水使用量約占總取水量的17%；2025年中壢廠區全年取水量為109,067噸，冷卻水塔每日使用回收水量為74.7噸，按每年使用246天計算。
提供員工水資源效率管理訓練	針對節水管理人員進行訓練，以提升節水意識(課程內容如減廢與節水成果應用)，2025年線上課程共訓練1921人次，累計時數達961小時。未來將視營運需求及水資源管理重要性，逐步規劃更多針對性教育訓練。



製程水資源依賴度分析

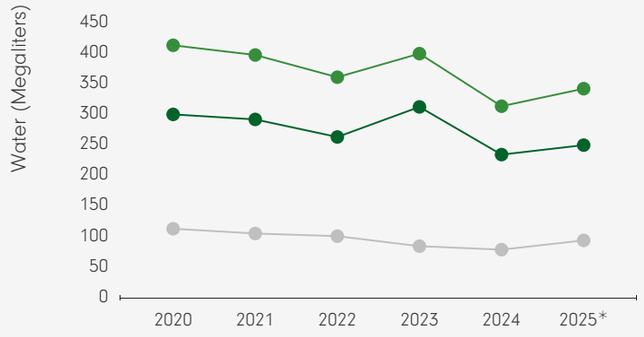
東元主要業務為馬達生產，製程內除鑄造砂模製作時需要耗水，其餘作業多為設備冷卻或環保用途使用之循環水，空氣排放過程中洗滌塔使用之循環水，以及員工使用之民生用水。

除了節水及循環措施以外，東元亦透過管線檢查等方式，降低浪費水資源的可能性。例如台科無錫廠區因鑄鐵管線老化及基地沉降，導致地下消防管路鏽蝕破損並出現漏水。2024年5月起發現用水異常後，啟動每日抄表與監測機制，並於近兩年進行管線汰換、漏水修復與系統檢修，有效改善漏水問題。2025年用水量較前一年減少8,329噸，降幅達39%，節水成效顯著，並提升整體水資源管理能力。

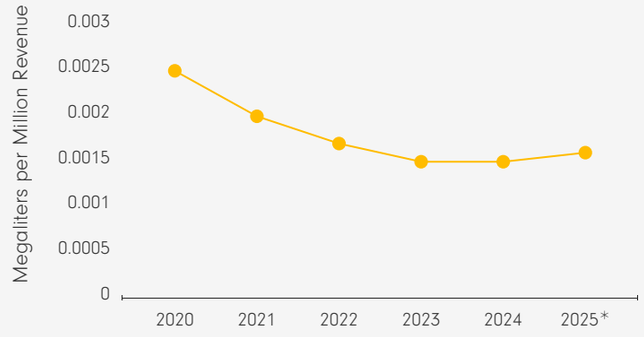
東元廢水排放量以用水量80%估算或是以製程廢水量計算，各廠區廢水皆經各廠委由合格檢驗廠商進行水質檢驗，排放水質均符合法令規定。廠區周邊無環境保護區、棲息地或具有高度生物多樣性之區域，對環境生態無附加影響。



◯ - Water Consumption Trend



◯ - Water Consumption Intenslty Trend



單位：百萬公升	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
取水量	417.81	400.55	366.65	402.96	317.02 (地表水291.78/地下水25.24)	346.26 (地表水316.52 地下水29.74)
排放量	303.23	293.55	266.13	316.02	237.00	251.48* (第三方251.48)
耗水量	114.58	107	100.52	86.94	80.02	94.78
密集度 (耗水量/百萬元)	0.0025	0.0020	0.0017	0.0015	0.0015	0.0016

*：本年度計算據點範疇與2021年一致，覆蓋總營收83.18%，或稱為覆蓋率。
*1：本年度未取用海水、產出水及第三方水源；本年度僅排放至第三方的水(係指排入市政污水系統及第三方處理廠之排水)，未排放至地表水、地下水及海水。
*2：僅2025年資料經外部第三方(BSI)查證。

2025年耗水量 - 目標：85.22/百萬公升。

本集團水資源密集度自2020年以來持續下降，顯示用水效率逐步改善。雖2025年水資源密集度較前一年度略為上升，惟整體仍維持於歷年相對低檔水準，顯示長期用水效率改善趨勢未受影響。

放流水管理

東元集團在用水上大宗為製程冷卻水及生活污水形式，因此廢水來源多為一般廢污水。主業生產型工廠其廢污水皆由地下水管收集放流至污水管或下水道，再流入產業園區管理局或市政污水廠統一處理。廢水處理過程中皆符合當地工業區污水廠進廠標準(2025年度未發生超標案件)，廠內設置有截流設施以因應緊急狀況；對於相關生產地區及周遭環境均無顯著之影響。水資源區域覆蓋設廠所在地，分屬有台灣地區、大陸地區、歐洲地區及美洲地區，連同銷售據點與生產工廠管理覆蓋率達83.18%。水資源管理執行仰賴各事業單位及銷售據點依據管理作法，定期進行水質放流監測並定期檢視廢水量進行水措許可變更以符合排放，分區域依其製程特性與標準流程，進行水資源風險鑑別與機會評估。

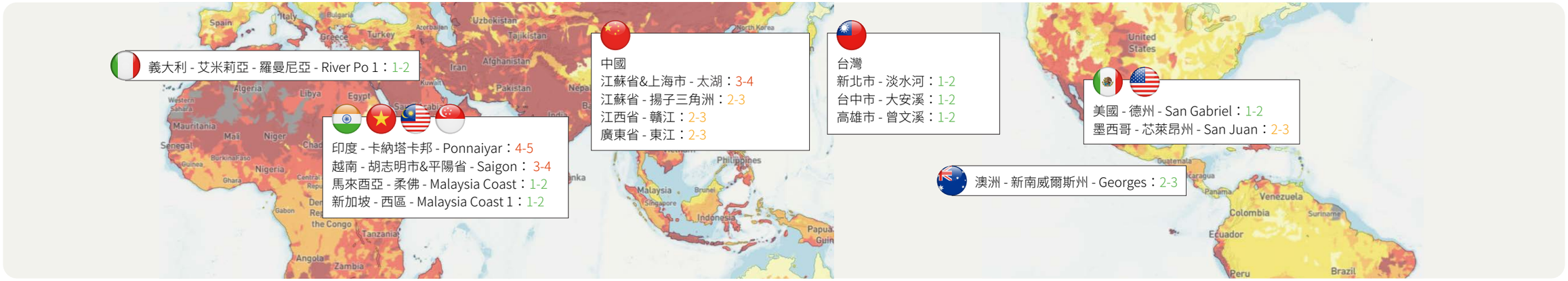
水資源使用效率

東元集團各廠區及銷售辦公據點之主要用水來源為自來水，主要用於製程冷卻及生活機能。全體據點之用水與排水管理均遵循所在地政府法規要求，並持續監控法規符合情形。2025年度未發生任何用水或廢水相關的違規事件。

在用水效率方面，東元持續推動節水管理措施，透過水資源盤查、設備汰換與製程優化等方式，提升整體用水效能。隨著全球製造據點逐步擴增，公司亦納入用水密集度指標進行管控與績效追蹤，體現東元對水資源保護的持續承諾。

水資源敏感度分析

東元運用世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)水資源風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas)，以全球河流流域及盆地資訊分析水資源風險程度，來鑑別全球供應鏈之水風險指標等級(1為最低；5為最高)。



列為高風險地區的印度(Ponnaiyar)，為東元近年基於國際地緣政治考量所設立之新興生產基地，目前仍處於持續提升產能的階段，營運所需用水主要仰賴水車供應，年度用水量約為1,500噸，整體水資源使用規模尚屬可控。隨著未來產能逐步提升，本公司將依據營運需求及當地水資源風險，逐步建構完整之水資源管理體系，包括用水即時監測、效率優化，以及製程回收與循環再利用機制，以強化長期水資源韌性。

至於其他主要營運據點，大陸(太湖)為次要風險地區，東元生產基地以沖壓及機械加工製程為主，對水資源依賴程度較低，直接營運水風險有限，其潛在風險主要來自上游供應鏈，特別是金屬冶煉產業。東元每年在大陸採購鋼材超過35,000公噸，來自寶鋼、太鋼、新鋼、首鋼、淮鋼、華菱鋼鐵等煉鋼廠。由於鋼鐵冶煉製程屬高耗水產業，相關供應鏈的水資源壓力可能間接影響本公司營運穩定性，未來將持續強化供應鏈水風險評估與管理機制。

此外，越南(Saigon)亦屬次要風險地區，越南據點主要執行馬達後製程，包括機械加工、組裝、測試等，非高耗水製程，對水資源依賴相對有限，整體水風險屬可控範圍。

臺灣據點整體評估為低風險地區，惟特定環境議題仍須高度關注，包含沿海地區優養化風險較高。而位於桃園中壢的馬達旗艦廠，歷年仍頻繁面臨季節性缺水問題。根據《2025臺灣氣候變遷分析系列報告—暖化趨勢下的臺灣劇烈降雨與衝擊》，隨著全球暖化持續影響，未來降雨型態將更為極端並導致「豐愈豐、枯愈枯」的現象，隨著全球暖化達4°C，原本 50 年一次的劇烈降雨頻率將提升至每10年一次，代表我們將更頻繁地面對更強勁的降雨衝擊。

在RCP2.6及6.0情境下，極端氣候事件發生頻率與強度均可能上升，天候現象及對應措施分析如下：

情境	天候現象	東元對應措施
RCP 2.6 二氧化碳濃度421 ppm	增加89%的降雨＊，假設廠區淹水達10公分	**事前防護：**中壢廠區內所有生產設備與關鍵物料皆不可遭受淹水風險，當預先掌握豪大雨或極端氣候預警時，將啟動防災應變措施，於廠區外圍部署沙包，以強化阻水能力，避免雨水倒灌進入廠房。此外，中壢廠區地勢較周邊環境高約30至50公分，具備一定程度之自然防洪優勢。基於此條件，目前正審慎評估設置防水閘門之必要性與成本效益，以提升整體防災韌性。 **已經淹水：**如突發豪大雨，豪雨當日水就淹進廠房內，工廠無法提早堆放砂包防水，將緊急調用抽水機將淹水區域迅速抽乾。
RCP 6.0 二氧化碳濃度670 ppm	減少25%的降雨＊，假設廠區停水1週	・中壢低壓馬達廠用水主要為鑄造「溶解」、「砂處理」、「浸漆」(共用水80噸/天)與綜合廠電工「空調冷卻」機工「切削」循環水(共用水10噸/天)等製程需要用水。 ・停水4天以內：中壢廠區蓄水量約600噸，包含水池及水塔。 ・停水4天以上：調25噸水車(4趟/天)支應。

＊：RCP2.6情境採用夏季降雨量的最大值作為指標，RCP6.0情境則以春季降雨量的最小值進行評估。
資料來源：「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫」(TCCIP)推估2041-2060天候情形並與基期(1986-2005)比較。

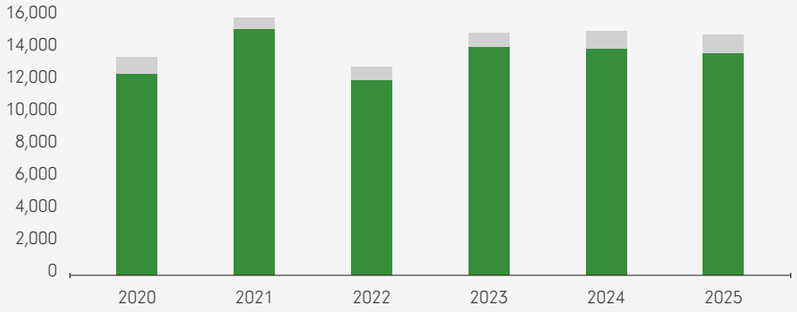
2.1-3 廢棄物管理

為落實廢棄物減量之目標，符合當地政府機關對於廢棄物申報、貯存、清除處理及再利用之管理，內部制定「廢棄物貯存清除管理辦法」及廠區廢棄物相關環境管理辦法，在選用廢棄物處理廠商時，到廠評估處理能力及廠商允收標準，來強化廢棄物清運處理之追蹤與管理效益，並依據法規及現況，不定期召開會議檢討修正。

東元廢棄物管理計畫	2025年管理行動
進行廢棄物稽核以發掘改善機會	・東元依據ISO 14001環境管理系統與內部管理程序，每年盤點廢棄物處理情形，並根據營運據點、廢棄物組成與處理方式，評估產生熱點並規劃相應減量措施。 ・2025年一般事業廢棄物為15,021.80公噸，其中廢金屬占比為77.14%；廢棄木材占10.51%；民生一般垃圾占 6.01%。
推動減少廢棄物產生的行動計畫	・東元各營運廠區依照相關廢棄物管理法規進行申報、儲存、清除、處理與再利用管理。 ・透過準確分類提高廢棄物回收與再利用機會，並導入循環經濟做法，包括工廠內金屬邊料之熔煉與再利用，以及透過與家電業者共同投資的「綠電再生股份有限公司」回收有價金屬材料。
訂定廢棄物減量的量化目標	・每年以減少廠內廢棄物產出量2%為管理目標。 ・2025年資料涵蓋率達83.18%，持續優化至涵蓋率100%。
投入創新或研發以實現廢棄物減量	・東元投入循環經濟實踐，包括持續研發矽鋼片熔煉技術，以提升資源再利用效率，將廢金屬重新製造成馬達的支架外殼。 ・此外，亦與家電製造商共同設立「綠電再生股份有限公司」，專責回收廢家電中的金屬材料。
提供員工廢棄物減量訓練	東元針對生產基地廢棄物管理人員，辦理與廢棄物減量(環境教育)相關之訓練課程，2025年實體課程共訓練3人次，累計時數達 21小時。
整合回收計畫以降低掩埋量	東元依據「廢棄物貯存清除處理管理辦法」執行管理，降低廢棄物進入掩埋場的機率。2025年回收與再利用之廢棄物重量占總廢棄物重量超過92.05%。
廢棄物轉移避免掩埋之成效經第三方驗證	東元委託具地方政府資格之廢棄物清除與處理業者進行各地區之廢棄物移除、處理與掩埋作業，並透過契約確認廢棄物轉移流程。各項廢棄物處理程序之重量資料經合約廢棄物廠商第三方驗證，2025年廢棄物轉移掩埋減量率已超過 99%。

◯ - 一般事業廢棄物

單位：噸



	2020	2021	2022	2023	2024	2025
回收及再利用總量	12,526.55	15,340.87	12,027.48	14,100.44	14,056.18	13,827.09
處理總量	1,000.24	724.22	859.64	946.89	1,041.67	1,194.71
掩埋	-	215.34	192.42	39.01	1.76	164.25
焚燒再生能源	-	-	342.66	733.05	691.24	836.65
焚燒無再生能源	-	468.68	280.72	115.99	295.04	0.00
其他處理方式	-	40.2	43.84	58.84	53.63	88.43
未能追蹤處理方式	1,000.24	-	-	-	-	105.38
覆蓋率	79.70%	89.50%	80.30%	84.60%	84.34%	83.18%

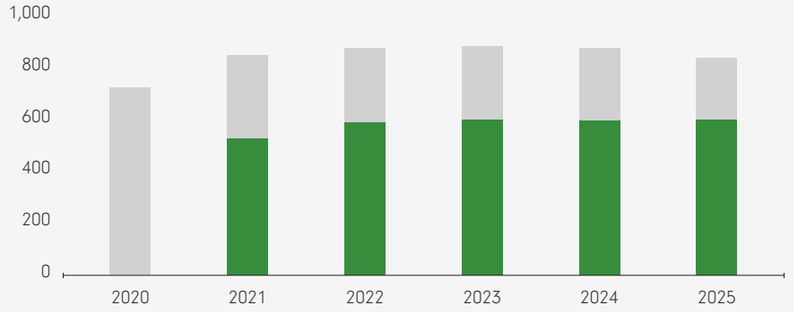
＊1：本年度計算據點範疇與2021年一致，覆蓋總營收83.18%，或稱為覆蓋率。

＊2：僅2025年臺灣據點資料(包含臺灣關係企業及子公司)經外部第三方(BSI)查證，處理總量為677.79噸，其中掩埋0.00噸、焚化(含能源回收)638.94噸、焚化(不含能源回收)0.00噸、其他處置作業38.85噸，全數皆為離場作業。

2025年一般事業廢棄物處理總量 - 目標：1,219/噸。

◯ - 有害事業廢棄物

單位：噸



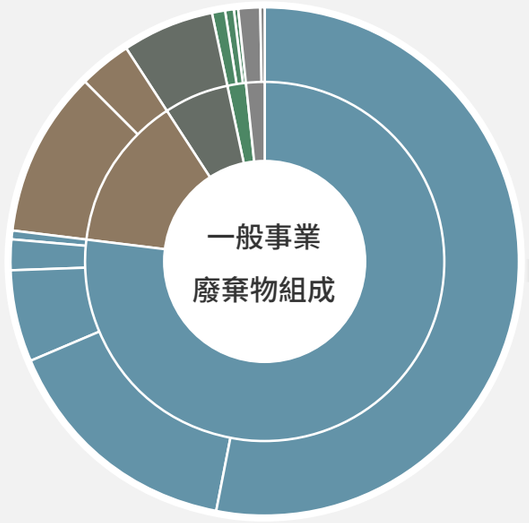
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
回收及再利用總量	0.00	536.25	599.28	602.35	600.89	606.04
處理總量	731.55	336.15	294.86	286.27	281.49	247.62
掩埋	-	3.37	0.13	0.07	0.71	31.78
焚燒再生能源 (能源回收(蒸氣))	-	-	-	206.47	240.97	140.42
焚燒無再生能源 (非能源回收)	-	280.07	237.27	31.95	4.35	0.00
其他處理方式	-	10.39	10.40	0.71	6.86	74.71
未能追蹤處理方式	731.55	42.32	47.06	47.07	28.60	0.71
覆蓋率	79.70%	89.50%	80.30%	84.60%	84.34%	83.18%

＊1：本年度計算據點範疇與2021年一致，覆蓋總營收83.18%，或稱為覆蓋率。

＊2：僅2025年臺灣據點資料(包含臺灣關係企業及子公司)經外部第三方(BSI)查證，處理總量為0.00噸，其中掩埋、焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、及其他處置作業皆為0.00噸，故無區分現場或離場作業。

2025年有害事業廢棄物處理總量 - 目標：276/噸。

由於各國對有害廢棄物的定義不同，義大利廠區產生之廢油(waste oil)、研磨污泥(grinding sludge)、冷卻油(coolant emulsions)、洗滌液(aqueous washing solution)、受污染的包裝(contaminated packaging)、受污染的過濾器和吸收劑(contaminated filters and absorbents)、及廢輪胎(exhausted wheels) 皆認列為有害廢棄物，而上述廢棄物在其他國家則被認定為非有害之一般事業廢棄物。



單位：噸

金屬	廢鐵	15.54%
	廢矽鋼片	53.24%
	廢銅	2.11%
	廢鋁	0.54%
	廢鑄沙	5.70%
木材	廢木材	10.51%
	廢紙	3.25%
民生	一般垃圾	6.01%
製程	廢溶劑	0.00%
	廢油混合物	0.07%
	廢活性碳	0.68%
	廢污泥	0.00%
	廢油漆、漆渣	0.65%
	廢包裝桶	0.02%
	廢樹酯	0.20%
其他	廢塑膠	0.12%
	廢印刷電路板	0.00%
	其他	1.35%

2025年一般事業廢棄物組成成分，細分總量為 15,021.80 噸。

2025年以廠區年減2%為目標進行管理。數據覆蓋率達83.18%。東元集團各地區廢棄物清運、處理、掩埋皆委託當地政府合格清除處理廠商，並以合約確認廢物移轉經由第三方認證(如台灣選擇環境部認可之分級清除處理廠商)。

木棧板回收再利用

東元集團於臺灣各廠區原物料進貨過程中，多數供應商以木棧板作為載貨及搬運工具。為降低資源耗用並減少事業廢棄物產生量，本集團依循廢棄物減量與資源循環再利用原則，針對仍具使用價值之木棧板進行回收再利用管理。

回收之木棧板經檢視分類後，堪用者將拆卸再製成木箱，優先供出貨使用；另亦將部分尚具使用功能之木棧板及木箱，無償提供予鄰近國軍勤務廠使用，促進資源共享與延長產品使用週期，減少廢棄物最終處置需求。

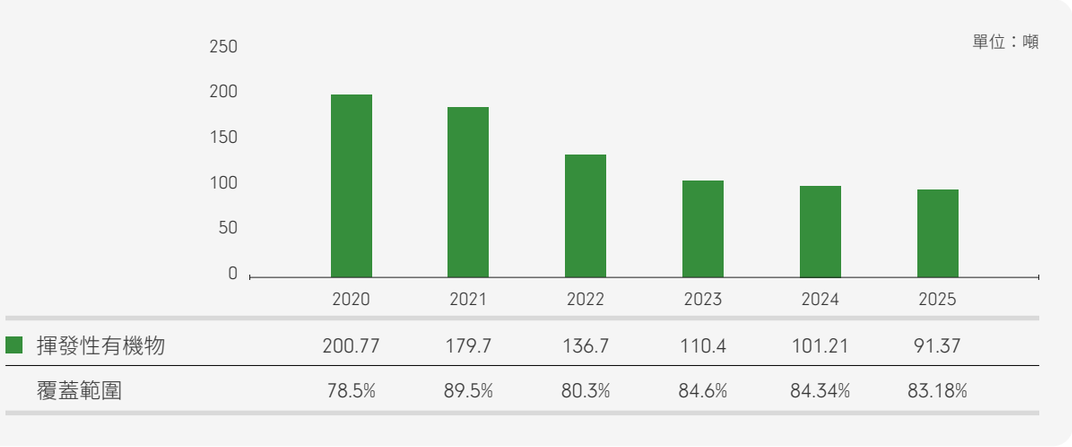
2025年度木棧板回收再利用數量共計664個，約13.1噸；自2022年起至2025年止，累計回收再利用量達52.9噸，約2,804個木棧板及木箱。若以每個約新臺幣300元之成本估算，本措施累計協助節省約 新臺幣84萬元之社會資源投入，同時有效降低事業廢棄物產生量，發揮環境與社會雙重效益。





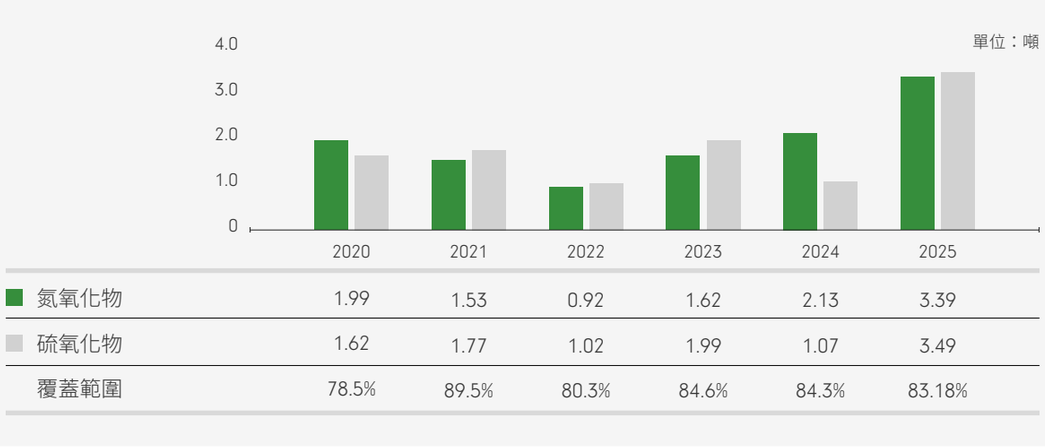
污染防治

空氣污染物產生主要在中壢廠區之馬達製程上，且主要是揮發性有機化合物(Volatile Organic Compounds, VOCs)，公司設定由源頭改善，主要改善為馬達使用之底漆面漆改用不含VOCs之水性環保漆，另也導入較低VOCs含量之凡立水。台灣地區產生空氣污染物之廠址為東元中壢廠及東勝，依法設置合格之空氣污染防治設備，且配置空污專責人員依環保相關法規進行操作，並致力降低污染物濃度，以符合空污標準。東元及東勝污染物種類為硫氧化物、氮氧化物、粒狀污染物及揮發性有機物。



	2020	2021	2022	2023	2024	2025
揮發性有機物	200.77	179.7	136.7	110.4	101.21	91.37
覆蓋範圍	78.5%	89.5%	80.3%	84.6%	84.34%	83.18%

2025年揮發性有機物 - 目標：93.11噸。



	2020	2021	2022	2023	2024	2025
氮氧化物	1.99	1.53	0.92	1.62	2.13	3.39
硫氧化物	1.62	1.77	1.02	1.99	1.07	3.49
覆蓋範圍	78.5%	89.5%	80.3%	84.6%	84.3%	83.18%

數據覆蓋範疇占東元集團整體合併營收83.18%。

以年減8%為目標進行管理，2025年揮發性有機物 - 目標：93.11噸。

2.1-4 自然資本與生物多樣性管理

根據世界經濟論壇2025年1月發布的《全球風險報告》，生物多樣性喪失、氣候變遷與自然資源短缺已並列為企業營運的關鍵風險。東元以B2B2S為永續策略核心，將自身營運、客戶與供應商協作，以及促進社會低碳轉型視為核心方針。基於此一策略脈絡，東元將自然與生物多樣性管理納入價值鏈環境管理的一環，並與循環經濟、水資源管理及產品生命週期之環境責任等主題相互連結，不限於外部自然保育議題。

東元深知自身及價值鏈對自然資本的依賴與影響，遂參考「自然相關財務揭露」(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)框架，結合ISO 14001環境管理系統與現行企業風險管理機制，系統性辨識並管理價值鏈(上游、自身營運與下游)中的自然依賴性、影響性與敏感性，盤點重大自然風險與機會，並將分析結果作為後續風險機會管理、產品與供應鏈策略、環境績效指標及資訊揭露的基礎，建立環境管理韌性，邁向自然正成長。

生物多樣性與生態系復原管理流程架構

價值鏈自然依賴性、影響性、敏感性辨識
- 優先界定公司評估自然資本議題的範疇及邊界。
- 依據價值鏈與資料庫(如Encore、IBAT等)特性建立東元的價值鏈自然依賴性、影響性、敏感性辨識原則。
- 分析價值鏈之關鍵依賴生態系服務、自然影響與敏感位置。

風險與機會鑑別與分析
- 研析國際報告、產業現況彙整東元電機價值鏈(上游、自身營運與下游)相關的關鍵風險機會清單。
- 依循風險機會辨識原則進行關鍵風險機會辨識。
- 進行管理策略擬定。

量測指標與管理目標建立

建構對應管理指標與管理措施，並進一步制定中長期推動計畫。

監督、溝通與揭露
- 參考國際報告框架如TNFD進行報告揭露。
- 定期向高階管理階層與董事會報告相關議題的成果與進展。

自然依賴性與環境影響辨識

東元依循自然資本管理原則與TNFD框架精神，針對企業自身營運活動與上游關鍵供應商進行系統性盤點，辨識價值鏈各階段與關鍵生態系服務之依賴性及對自然資本的潛在影響。透過整合ENCORE與價值鏈產業活動資訊，定位價值鏈中對於生態系服務的依賴與對自然的負面衝擊作為後續東元進行重大風險機會分析、管理措施制定與資源投入的重要依據。根據自身營運及供應鏈的依賴性與影響性分析結果，摘要如下：



- **生態系服務依賴性：**東元價值鏈活動對水資源供給及水文調節等生態系服務具有高度依賴。具體而言，東元自身營運活動與關鍵供應鏈涵蓋電機製造、家電及電子零件製造，以及鋼鐵與金屬加工等產業，皆仰賴自然所提供的水資源供應與調節服務。其中又以鋼鐵及基本金屬製造業的依賴性最為顯著。此外，東元價值鏈亦依賴自然環境所提供的穩定降雨、防洪與風暴緩解等調節服務，以降低極端氣候事件對營運據點與供應鏈設施所造成的衝擊。未來東元將持續強化價值鏈水資源風險的辨識與管理，避免因水資源供應不穩定及氣候變遷所造成的營運中斷。

- **自然資本影響性：**東元與其供應鏈的產業活動對自然環境產生的主要潛在壓力包括噪音與光害干擾、溫室氣體排放、非溫室氣體空氣污染物排放，以及有毒污染物對水體與土壤的潛在影響。東元自身營運事業群的相關營運活動，可能產生持續性的噪音與光線干擾，影響周邊自然生態與社區環境品質；而上游關鍵供應商，特別是在鋼鐵冶煉、有色金屬精煉及重型機械製造等能源密集型產業中，則會產生大量溫室氣體排放，加劇氣候變遷風險。此外，鋼鐵與金屬製造過程亦可能排放大量硫氧化物(SOx)、氮氧化物(NOx)及懸浮微粒(PM)，影響區域空氣品質及人體健康，並可能造成有害重金屬與其他污染物進入水體與土壤。綜合上述分析，東元未來將著重推動污染控制與資源效率管理措施，並持續將此次分析成果作為自然資本風險辨識、風險熱區定位及生態復原策略規劃的核心依據。

營運活動			自身營運			上游供應商					
		產業別	空調暨智慧生活事業群	機電系統暨自動化事業群	智慧能源事業群	電子元件與電路板製造業	基本鐵與鋼製造業	貴金屬及其他有色金屬基本製造業	其他專用機械製造業	軸承、齒輪、傳動裝置製造業
依賴	資源供應服務	生物質供應								
		遺傳物質								
		供水								
		其他供應服務 - 動物性能源								
	調節和維護服務	全球氣候調節								
		降雨模式調節								
		局部(微觀和中觀)氣候調節								
		空氣過濾服務								
		土壤品質調控服務								
		土壤和沉積物保留服務								
		固體廢棄物整治								
		水質改善								
		水流調節								
		防洪								
		降噪								
		風暴緩解								
		授粉								
		生物防治服務								
		苗圃種群和棲地維護								
		其他調節和維護服務 - 大氣和生態系統稀釋								
		其他調節和維護服務 - 調節感官影響 (噪音除外)								

營運活動			自身營運			上游供應商					
		產業別	空調暨智慧生活事業群	機電系統暨自動化事業群	智慧能源事業群	電子元件與電路板製造業	基本鐵與鋼製造業	貴金屬及其他有色金屬基本製造業	其他專用機械製造業	軸承、齒輪、傳動裝置製造業
依賴	文化服務	遊樂相關服務								
		景觀服務								
		教育、科學、研究服務								
		精神、藝術和象徵性服務								
影響		干擾(例如噪音、光線)								
		淡水利用面積								
		溫室氣體排放量								
		海床使用面積								
		非溫室氣體空氣污染物排放								
		其他生物資源提取 (如：魚類、木材)								
		其他非生物資源開採								
		有毒污染物排放至水和土壤								
		營養污染物排放至水和土壤								
		固體廢棄物之生產與排放								
		土地利用面積								
		用水量								
		入侵物種引入								

影響依賴性分級：

極高 | 高 | 中 | 低 | 極低 | 尚未有明確研究資訊

生態系服務依賴性

東元電機依循TNFD之LEAP方法學，透過「整合綜合生物多樣性評估工具」(Integrated Biodiversity Assessment Tool，IBAT)及其他公開資料，針對24個自身營運據點與10個上游關鍵供應商據點進行自然敏感性分析。評估內容著重於據點與各地高敏感生態區域(如特定野生動物棲息地、移動廊道、生態敏感緩衝帶及國際重要保育區域)之距離，以客觀辨識潛在之自然敏感性。

本次分析範圍涵蓋台灣及海外營運據點，其中台灣地區參考「國土生態綠網」圖資，而海外據點則採用「關鍵生物多樣性區」(Key Biodiversity Areas，KBA)資料庫進行評估。特別值得一提的是，台灣地區由於土地面積有限且人口密度高，因此即使據點位於合法工業區內，周圍環境仍可能被劃入國土生態綠網區域，增加了自然敏感性評估的必要性與複雜度。分析結果摘要如下：

自身營運據點

- 約10%的自身營運據點位於國土生態綠網內，約5%的據點距離國土生態綠網0-2公里，約25%的據點距離國土生態綠網2-5公里。
- 海外據點方面，約5%的據點距離KBA區域0-2公里，約25%的據點距離KBA區域2-5公里。
- 敏感物種主要包括石虎、穿山甲、食蛇龜、柴棺龜，以及美國德克薩斯州特有種Georgetown Salamander。

供應商據點

- 約20%的供應商據點位於台灣國土生態綠網範圍內，約10%的據點距離國土生態綠網0-2公里。
- 海外供應商據點方面，約30%的據點位於韓國且距離KBA區域2-5公里內。
- 敏感物種涵蓋草鴞、山麻雀、石虎、穿山甲、食蛇龜、柴棺龜等。

東元電機自然敏感性評價與說明		自身營運據點			供應商據點		
		比例	所在國家	敏感物種	比例	所在國家	敏感物種
VH	台灣：位於國土生態綠網中 國外：位於KBA區域中	10%	台灣	石虎、柴棺龜	20%	台灣	草鴞、山麻雀、食蛇龜、柴棺龜
H	台灣：距離國土生態綠網0-2公里 國外：距離KBA區域0-2公里	5%	台灣	石虎、穿山甲、食蛇龜、柴棺龜	10%	台灣	石虎、穿山甲、食蛇龜、柴棺龜
M	台灣：距離國土生態綠網2-5公里 國外：距離KBA區域2-5公里	25%	台灣 美國	石虎、穿山甲、食蛇龜、柴棺龜、Georgetown Salamander	30%	韓國	-
L	台灣：距離國土生態綠網5-10公里 國外：距離KBA區域5-10公里	15%	台灣 馬來西亞	柴棺龜	0%	-	-
VL	台灣：距離國土生態綠網10公里以上 國外：距離KBA區域5-10公里以上	45%	中國 越南 馬來西亞 義大利	-	40%	日本 丹麥 德國 中國	-

＊：Georgetown Salamander，學名Eurycea naufragia。主要分布於美國德克薩斯州的喬治城及其周邊地區的蠑螈科物種。

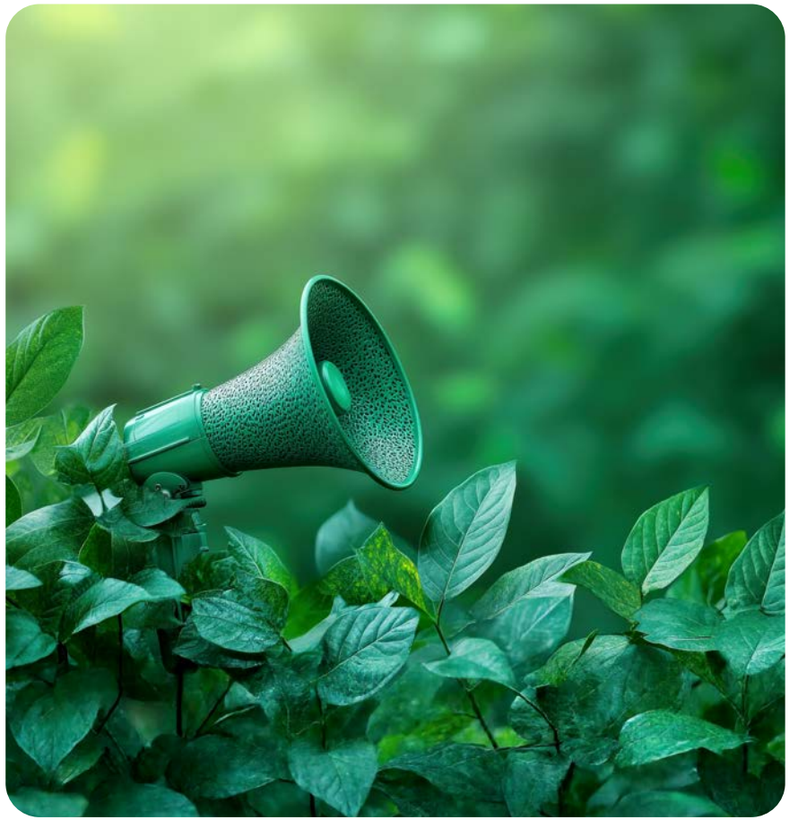
綜合上述分析結果，東元價值鏈營運位置會與自然敏感區域交疊或位於附近，未來將持續追蹤與評估，此次敏感性分析將作為後續自然風險識別、風險熱區定位及生態管理措施規劃的重要依據，未來將優先針對自身營運與價值鏈之高敏感地區制定管理與溝通策略，減少價值鏈對自然的衝擊。同時，亦將持續關注營運據點與供應商據點周邊的敏感物種生存狀態，以維持當地生物多樣性。

自然風險與機會鑑別結果

東元深刻體認企業營運、產品服務與自然環境間的緊密關聯性，並持續關注氣候變遷、自然資源使用、生態系統變化及環境法規趨勢對企業營運所帶來的影響。為強化組織韌性並掌握永續發展機會，東元針對主要事業群及關鍵供應鏈可能面臨之自然相關實體風險、轉型風險與機會，進行系統性辨識與評估。以下將針對所鑑別之自然風險與機會，說明其可能影響之價值鏈位置、潛在營運影響及相應管理措施，作為本公司持續強化環境管理、供應鏈韌性、產品合規及低環境負荷產品與服務發展之基礎。

分類	風險機會因子	影響價值鏈	潛在影響說明	管理措施
實體風險	溫度變化 (空氣、淡水、海水)	自身營運、上游	• 空氣、淡水及海水溫度變化屬於漸進型自然實體風險，可能改變區域水體環境、生態系統運作條件及受納水體對污染排放之承受能力。 • 對東元而言，長期高溫或水溫變化可能增加廠區冷卻、空調、用水、廢水與污染防治管理負荷，並提高設備維護及產品品質管制成本，此外若關鍵零組件供應來源地亦受水資源或製程環境變化影響，可能造成供應成本上升或交期不穩，進而影響中長期營運韌性。	• 強化廠區水資源、廢水及污染防治管理，持續監測高溫與水環境變化對營運之影響。 • 推動節能設備、空調系統及製程能源效率改善，降低營運階段之能源與水資源負荷。 • 強化關鍵供應商環境管理追蹤，並逐步提升供應鏈用水、能源與污染防治資訊之掌握程度。
	洪水 (海岸、河流、雨水、地下水)	自身營運、上游	• 洪水屬於突發型自然實體風險，可能直接影響營運據點、倉儲、工程案場、物流節點及供應鏈運作。 • 若廠區或工程案場位於低窪、沿海、河川周邊或排水條件較脆弱區域，洪水可能造成設備、原物料、工程設施或基礎設施受損，導致停工、工程延誤或交付遞延。同時，洪水亦可能增加廢棄物、化學品或污染物逸散風險，衍生廢水處理、環境復原及合規成本。若供應商受災，則可能增加替代採購、品質檢驗與產品及時交付壓力，削弱整體價值鏈韌性。	• 持續檢視營運據點、倉儲及工程案場之排水、廢水、廢棄物暫存及污染防治管理，降低極端天氣事件下之營運與環境風險。 • 強化廢水處理、化學品管理、廢棄物分類暫存及污染防治措施，降低災害期間污染物逸散風險。 • 透過關鍵供應商管理與交付風險追蹤，提升供應鏈於洪水或極端天氣事件下之應變與交付韌性。
轉型風險	國家立法的變化	自身營運、上游	• 各國因應污染防治、水資源管理、廢棄物循環及生態保護等議題，可能逐步提高環境法規與政策要求。此類變化主要影響東元於不同地區的營運合規、環境許可、污染防治、廢棄物處理、工程案場及供應鏈管理成本。 • 若營運據點或供應商所在地之排放、用水、廢棄物或環境許可標準趨嚴，可能增加監測申報、設備改善、內部管理及供應商合規確認成本。 • 若未能即時掌握並回應立法方向差異，可能對既有營運資產之適用性、海外市場准入條件、公共工程或大型專案投標資格產生影響，進而影響公司中長期營運穩定性與市場競爭力。	• 維持環境法規鑑別與合規管理機制，涵蓋水資源、廢棄物、污染防治、化學品及產品環境要求。 • 持續投入污染防治、廢水處理、廢棄物資源化及環保設備改善，降低營運合規風險。 • 強化跨區域環境法規鑑別、供應商環境合規確認及產品環境資料管理，以回應不同市場之水資源、廢棄物、污染防治及產品環境要求。

分類	風險機會因子	影響價值鏈	潛在影響說明	管理措施
轉型風險	現有產品和服務的要求及監管	自身營運、上游	• 現有產品與服務監管變化主要影響產品本身是否持續符合市場准入、客戶規格及技術標準。隨著能效標準、有害物質限制、低污染材料、包裝回收、產品安全及生命週期資訊揭露要求提高，東元之空調、馬達、電氣設備、智慧能源及統包工程服務，可能需調整產品設計、材料選用、測試認證、品質管理及客戶文件回應流程。 • 若上游供應商需配合材料、製程或環境資料要求，如有害物質、再生物料使用比例、產品碳足跡或水足跡資料，亦可能增加零組件驗證、測試、資料蒐集與交期管理成本。若未能即時回應，可能影響收入結構、產品組合、市場准入與客戶採購評估結果。	• 對應能效、有害物質、回收性及產品生命週期資訊要求，持續優化產品設計、材料選用與客戶文件回應流程。 • 強化REACH、RoHS、客戶限用物質及集團禁限用物質管理，確保產品符合市場准入與客戶的環保要求。 • 逐步提升產品碳足跡、可回收性、回收料使用及生命週期環境資訊之蒐集與回應能力。
機會	透過研發和創新開發新產品或服務	自身營運、上游	• 隨著利害關係人對水資源管理、污染防治、資源效率、循環利用及低環境負荷解決方案之需求提高，東元可將相關要求納入產品與服務開發。 • 透過高效率馬達、節能空調、智慧能源、儲能、Super ESCO及統包工程服務等產品組合，東元可協助客戶降低使用階段能源消耗、溫室氣體排放、污染排放與環境管理負荷。同時，若能於產品設計階段納入材料效率、有害物質減量、可維修性、可回收性及生命週期環境資訊管理，將有助於提升產品附加價值、客戶黏著度與標案競爭力，拓展低環境負荷產品與服務收入。	• 持續發展高效率馬達、節能空調、智慧能源、儲能及Super ESCO等低環境負荷產品與服務，協助客戶降低使用階段能源消耗與環境管理負荷。 • 將節能、材料效率、有害物質管理及產品生命週期思維逐步納入產品與服務開發流程。 • 結合客戶節能、減碳、水資源、污染防治及資源效率需求，拓展整合型環境解決方案。
	轉向能源/資源效率更高的建築	自身營運、上游	• 建築市場逐步朝向能源效率、資源效率與低污染設備發展，將帶動高效機電設備與系統整合服務需求。 • 東元之空調、熱泵、馬達、配電設備、智慧能源管理及統包工程服務，可支援客戶降低建築使用階段之能源消耗與環境管理負荷，並回應公共工程、廠辦及商用建築對永續建築的要求。 • 上述趨勢有助於提升東元在高效率設備、智慧能源服務及低環境負荷工程市場的競爭力，並拓展相關產品與服務收入來源。	• 推動Super ESCO一站式能源服務，整合高效率設備、能源管理、維運監測與節能改善方案。 • 擴大高效空調、熱泵、馬達、配電設備及智慧能源管理等建築相關低環境負荷產品組合。 • 結合集團節能、再生能源與能源管理經驗，作為對外推廣低環境負荷建築解決方案之基礎。



東元綜合前述自然依賴性、影響性、敏感性分析，以及自然風險與機會之對應管理措施，彙整出五大自然相關關鍵管理主題，以強化自然資本分析結果與環境管理、供應鏈管理及產品服務發展之連結。各管理主題之行動與管理重點如下表所示。

管理主題名稱	行動與管理重點
水資源管理	持續強化用水效率、取排水管理、廢水處理與水質監測，並關注氣候變遷、乾旱、淹水或區域水資源條件變化對營運據點及關鍵供應鏈之潛在影響。
污染防治與有害物質管理	依循環境管理系統強化空氣污染物、廢水、化學品及有害物質管理，並透過REACH、RoHS、客戶限用物質及集團禁限用物質要求，降低製程與產品對環境及生態系之潛在壓力。
循環經濟與永續物料管理	推動廢棄物減量、分類回收、資源化再利用及委外處理追蹤，並強化永續物料、回收料使用、物料追溯及金屬與塑膠等關鍵物料資料蒐集，並依據ISO 59020試算IE4高效率馬達循環度，並依據評估結果，規劃提升產品可拆解性、耐用度、材料標示與資源循環之行動方案
產品生命週期環境責任	將環境考量納入產品設計、材料選用、製造、使用及生命終結階段，透過如產品能效提升、有害物質管理、輕量化設計、可維修性、可回收性及生命週期環境資訊管理，降低產品全生命週期之環境負荷。
低環境負荷產品與服務發展	持續發展高效率馬達、節能空調、智慧能源、儲能、Super ESCO等低環境負荷產品與服務，協助客戶降低使用階段能源消耗及環境管理負荷。

生物多樣性管理架構及指標

指導原則	對應做法
最高領導階層監督自然相關風險與機會	由公司治理及永續委員會監督自然與生物多樣性相關議題，ESG推動辦公室負責統籌評估、資料彙整與跨部門協調，並依管理需求向高階管理階層及董事會報告。
生物多樣性風險評估 - 組織營運活動對於自然的依賴性、影響性與敏感性辨識	本公司依據「LEAP方法學」架構，進行自然資本依賴性、影響性與敏感性之系統化分析： ・依賴性分析：透過價值鏈與營運活動盤點，辨識與評估本公司關鍵作業依賴之生態系服務(如水資源、授粉、氣候調節等)，並採用ENCORE、IBAT等資料庫進行區位交叉分析。 ・影響性分析：識別與評估本公司活動對自然可能造成負面環境壓力。 ・敏感性分析：依據營運據點所在地區之自然特徵(例如受保護區、瀕危物種棲地)，進行場址與區域層級的自然敏感性評估。
生物多樣性風險評估 - 對組織業務、策略及財務規劃有產生重大衝擊的自然風險與機會	依據自然資本分析結果，鑑別自然相關實體風險、轉型風險與機會，並銜接既有環境管理、企業風險管理、供應鏈管理及產品服務發展流程。
組織在符合策略與風險管理下，用於評估自然相關風險與機會指標	・於2021年宣示十年減排50%營運碳排放。 ・制定用水及廢棄物減量目標，強化監測機制，降低環境衝擊。 ・落實符合法規空污許可操作標準，定期檢驗並減少揮發性有機物排放。
承諾組織管理自然相關風險與機會及目標進展指標	東元以2050年前實現零總毀林，並對自然環境產生淨正面效益為自然相關風險與機會管理之長期核心目標，並透過氣候減緩、資源效率、污染減量及永續採購等行動降低對自然之負面影響，具體目標包含： ・2030年範疇一及範疇二減碳50%。 ・廢棄物處理量每年以減少2%為目標。 ・VOCs每年以減少8%為目標。 ・總部影印紙全數採購具FSC或PEFC標章。



＊：參照風險管理架構與定義，東元定義短期(一年)、中期(一到三年)、長期(三年以上)。

2.2 落實賦能並提升員工福祉

2.2-1 東元電機人權政策

東元電機深信尊重人權與打造有尊嚴的工作環境至關重要，深知自身營運活動對社會與環境的廣泛影響，並體認到企業在全球價值鏈中應承擔尊重人權的責任，因此訂定人權政策作為本公司落實人權保障之最高指導原則，引導所有業務決策與日常營運。

本公司之人權政策適用於東元所有部門、利害關係人及供應鏈和合作夥伴的每一個人，包含但不限自有營運正式員工、契約員工在內所有同仁，以及供應商、承包商、新業務關係(合併、收購、合資企業)、客戶、當地社區等合作夥伴。

人權政策作為本公司落實人權保障之最高指導原則，承諾支持國際公認之人權標準，包括但不限於《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約十項原則》、《經濟社會文化權利國際公約(ICESCR)》以及國際勞工組織之核心勞動標準等國際人權準則及規範，同時恪守全球各營運據點所在地法規，平等對待並尊重所有人員，關注之領域涵蓋公平不歧視、營造良好的勞資關係、禁用童工、禁止強迫及強制勞動、工時、薪酬公平與生活工資保障、建立安全與健康的工作環境、集會結社等。本公司建立人權治理架構，透過人權盡職調查，評估人權議題之負面影響，執行教育訓練，建立申訴管道、違規事件之處理與補救機制，並定期透過永透過永續報告書或公司官方網站，向所有利害關係人公開揭露人權落實的進展與績效，以強化人權管理成效，降低營運與價值鏈人權風險。詳細之人權政策內容，請參考東元電機官網：東元永續承諾/歷年證書/CSR/東元電機人權政策→

◯ - 員工權益保障與勞動實踐措施

勞動實踐計畫	2025年具體行動
確保工資達到或超過生活成本估算或基準	• 依內部薪資管理辦法，定有下限機制。 • 確保不低於當地中央主管機關所核定之最低標準工資。 • 並須每年參考市場水準、生活指標等因素，定期檢視調薪，以確保工資符合生活成本。
監控工作時間，包括加班管理	• 制定加班辦法，並藉由加班系統進行每日及每月加班時數控管。 • 每周定期發放出勤通知信，提醒同仁當月出勤狀況。
確保員工獲得加班工資	• 依照法規發放加班費，透過薪資系統自動計算並核發，所有加班需經主管核可留存紀錄。
定期與工人代表就工作條件進行溝通	• 每季召開勞資會議、每半年召開工會座談會，針對勞動權益、薪資福利或是工作環境等議題進行溝通。
監控性別薪酬差距，以實現男女同酬	• 定期檢視性別報酬，並設有檢討與改善機制，落實性別報酬平等。
擴大社會保障/ 社會保險超出國家規定的計畫 (如：健康保險、產假、養老金福利等)	• 依法辦理社會保險，並享有公費團保福利，眷屬亦可自費參加團保。 • 提供孕婦 10 天產檢假、因病住院者後續可 請療養假、每年享有 3 天不扣薪福利假。 • 設有子女獎學金、住院慰問金、禮金、奠儀等福利項目。
確保員工享有有薪年假權益	• 人資系統自動計算假別、天數與休假紀錄。 • 每年底同仁進行隔年度特休預排作業，以預先規劃休假行程，期間亦可依實際需求調整預排。 • 主管可透過系統查詢同仁預排與實際休假狀況，避免積假情形。
提供培訓或再培訓，以減輕產業或氣候轉型變化的負面影響	• 東元電機於2025年系統性推動永續教育訓練，以支持公司能源轉型策略與氣候目標推進。 • 課程涵蓋三大專業面向：能源政策與電力技術(電業法修法與淨零政策、虛擬電廠、微電網、電力品質)、低碳技術應用(光電儲能、ESCO服務)及碳管理專業能力(溫室氣體盤查、產品碳足跡進階、碳權方法學) ，強化員工因應政策演變與市場轉型之專業素養；並針對全體同仁辦理「永續趨勢與TECO ESG實踐」課程，凝聚全員對企業永續策略與轉型方向之共同認知。 • 2025年度共計12門課程、49小時，全面提升組織應對氣候轉型之韌性與能力。

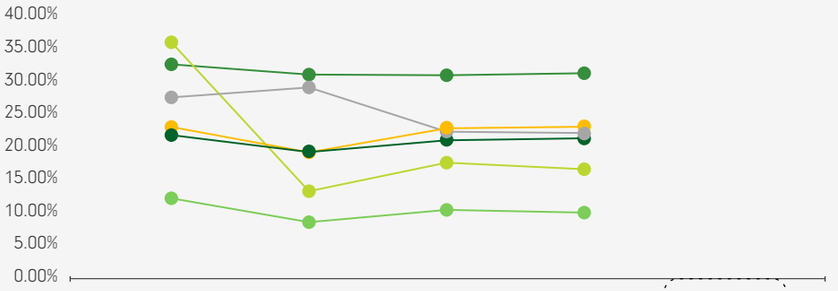
2.2-2 平等待遇和機會

- 2025年全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數：5,929人；約聘及部份工時人數：837人。
- 本報告書邊界涵蓋人數：5,917人;母公司人數：2,494人(至2025.12.31為止，含約聘及部份工時人員)。

依性別及地區分類聘僱總數 / 地區	正職員工		臨時		兼職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣	1854	848	39	4	178	39
北美	250	87	4	1	9	6
中國	768	462	142	52	37	89
歐洲	398	114	5	11	11	8
東南亞	235	111	0	0	0	0
其他	102	30	0	11	7	5

- 正職員工為永久或具年限聘雇之全職員工；無聘僱無時數保證員工。
- 全球本業中包含生產及銷售據點正職員工範疇包含：台灣母公司、中國地區、東南亞地區、歐洲地區、美洲地區、澳洲德高(TAC)、紐西蘭德高(TNZ)、東勝電器、、東岱、安悅國際、安華機電、安達康、安欣科技、台安蘇比克、新加坡德高、日本東元、伸昌電機、易唯科、NCL等之100%正職員工。
- 員工人數較2024年有顯著波動，其中台灣、北美區、中國區新增人數相當；東南亞區則因積極擴張，故人數較2024年新增2倍。

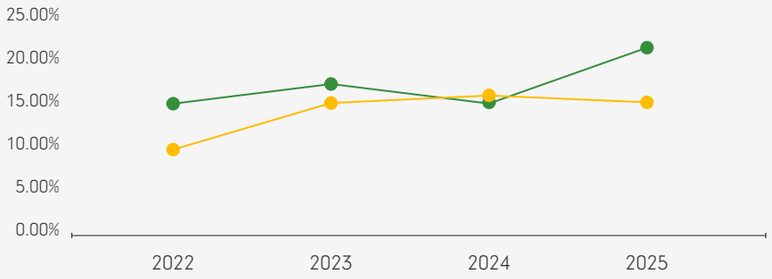




	2022	2023	2024	2025	未來目標
女性員工占比	33.10%	31.50%	31.41%	31.79%	31.5%
女性員工管理階層占比	22.10%	19.70%	21.30%	21.76%	22%
女性員工初階管理階層占比	23.20%	19.60%	23.01%	23.56%	23.5%
女性員工高階管理階層占比	12.30%	8.70%	10.49%	10.16%	10.5%
營收單位女性主管比例	36.50%	13.50%	17.09%	16.69%	17%
女性擔任STEM職位比例	28.00%	29.50%	22.83%	22.11%	22.5%

- 數據揭露範疇包含：(5929/5929)全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數/全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數。
- 初階管理階層定義：經理級以下主管。
- 高階管理階層定義：處長級以上主管、含處長/部長/總監級主管/協理、事業群總經理等。

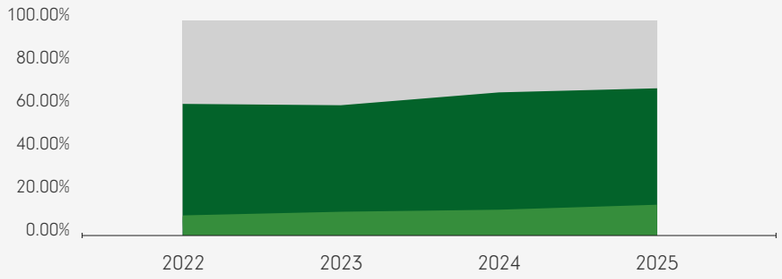
◯ - 男女薪資



	2022	2023	2024	2025
男女薪資平均數差異	15.20%	17.60%	15.40%	21.8%
男女薪資中位數差異	10.00%	15.30%	16.20%	15.4%
獎金差異	0	0	0	0

數據揭露範疇包含：(4190/5259)台灣母公司、東勝電氣、無錫東元、無錫東元精密、台科無錫、江西東元、江西東成、東莞東成、東元越南、MotovarioS.p.A、澳洲德高(TAC)、東岱、台安蘇比克、安悅國際之82.43%正職員工，不含約聘及部份工時人員/全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數。

◯ - 員工年齡



	2022	2023	2024	2025
＜30歲	9.60%	11.20%	12.71%	14.54%
30 - 50歲	51.50%	49.30%	53.71%	53.52%
＞50歲	38.90%	39.50%	33.58%	31.94%

數據揭露範疇包含：(5929/5929)全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數/全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數。

◯ - 女性對男性薪資/薪資差異(依層級/2025年)

層級	薪資		薪酬	
	男性	女性	男性	女性
主任級(含)以下主管	-1.19%	1.00	3.51%	1.00
經理級主管	-0.04%	1.00	-0.32%	1.00
處級(含)以上主管	-15.71%	1.00	-7.64%	1.00
非管理職	10.13%	1.00	18.98%	1.00

- 依據Type 2中部保證查證。
- 揭露數據係依臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業」相關規範計算，並依申報規範進行年化統計。統計範圍排除委任經理人及當年度任職未滿六個月之員工。
- 針對各層級性別薪酬差異分析，本公司薪酬制度係依職務內容、專業能力及績效表現訂定，並未因性別而有不同給付標準。部分層級(如處級(含)以上主管)之薪酬差異幅度較大，主要係因女性主管人數相對較少，平均數易受個別薪酬水準影響，致整體平均值產生較明顯差異。
- 本公司將持續關注性別薪酬平等議題，並推動多元與包容之人才發展措施，以促進各層級性別結構之均衡發展。
- 男性相對於女性的基本薪資差異比(女性為基數1)。
- 管理階層薪資女性較高；非管理階層員工薪資以男性較高。資料範圍：台灣母公司38.6%(2,291/5,929)。

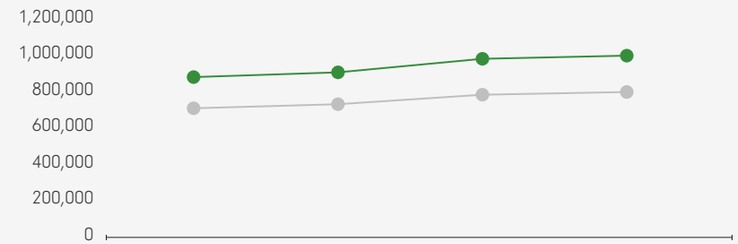
◯ - 全球勞動力與管理階層地區分布

洲別	在總勞動力中所佔比例 (佔總勞動力的百分比)	分析所有管理職位，包括初級、中級和高級管理人員 (佔管理人員總數的百分比)
亞洲	90.61	91.46
北美	2.36	2.70
歐洲	4.57	3.82
大洋洲	1.09	1.38
非洲	0.00	0.00
中南美洲	1.37	0.64
總計	100.00	100.00

＊1：東元電機公開揭露全球勞動力及管理階層依地區之分布，涵蓋本業納管範圍100%的員工。

＊2：考量各營運據點適用法令及個人資料保護規範之差異，公司目前未公開揭露員工種族/族裔或國籍之組成，而係以地區分布方式揭露全球勞動力及管理階層組成。

- 2025年，東元持續推動性別平等與女性人才發展，女性管理職占比由21.30%提升至21.76%，其中女性初階管理階層占比由23.01%提升至23.56%。公司透過公平晉升、人才培育及多元共融措施，持續強化女性領導人才發展，提升管理團隊多元性與組織韌性。
- 東元電機秉持性別平等與機會均等原則，於人才招募、任用及晉升過程中，均以應徵者之學經歷與專業能力為主要評估依據，並透過制度化之人力資源管理機制，確保決策過程具一致性與公平性，避免因性別產生差異。
- 考量電力機械器材製造與維修產業之人力結構特性，女性從業比例普遍偏低，本公司女性員工整體占比亦反映產業現況。同時，為進一步提升組織多元性與包容性，東元主動對齊聯合國永續發展目標SDG5(性別平等)，將性別多元納入整體人才發展策略，並透過女性人才培育、關鍵職務歷練安排及接班計畫規劃，強化女性於管理階層及策略性職位之參與。
- 未來，公司將持續透過定期監測各職級性別結構、檢視薪酬與晉升機會之公平性，並結合績效管理與人才發展機制，逐步提升女性在關鍵決策層之代表性，以深化多元共融文化，強化組織長期競爭力。



	2022	2023	2024	2025
非擔任主管職務之全時員工人數	2,221	2,170	2,066	2,221
● 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	893,000	920,000	998,777	1,045,289
● 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	715,000	748,000	792,708	802,124

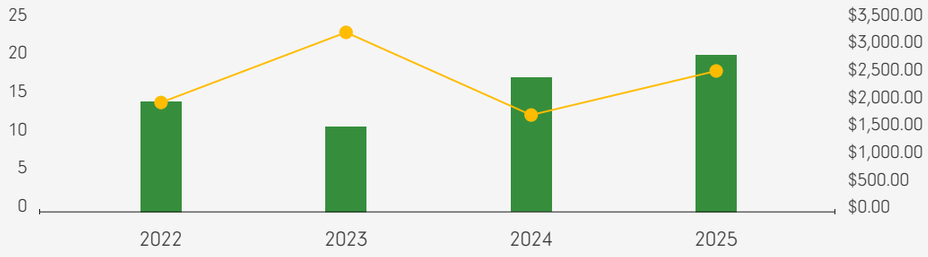
揭露台灣地區企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。

數據揭露範疇：(2,291/5,929)台灣東元母公司正職人員人數/全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數。

揭露人數依臺灣證券交易所及櫃買中心制定之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報」作業規範計算，排除當年任職給薪未滿六個月之員工人數針對各層級性別薪酬差異分析，本公司薪酬制度係依職務內容、專業能力及績效表現訂定，並無因性別而有不同給付標準。部分層級(如處級(含)以上主管)之薪酬差異幅度較大，主要係因女性主管人數相對較少，薪資平均值易受個別高薪資個案影響，致使整體平均數出現較明顯差異。

本公司將持續關注性別薪酬平等議題，並推動多元與包容之人才發展政策，以提升各層級性別結構之均衡性。

2.2-3 人才職涯發展



	2022	2023	2024	2025
平均訓練時數	14.36	23.26	12.73	18.39
平均訓練費用	$2,054.05	$1,553.61	$2,444.01	$2,867.30



依性別區分「平均訓練時數」

性別	平均訓練時數
男性員工	19.42
女性員工	16.36

職級區分「平均訓練時數」

職級	平均訓練時數
非管理職	20.42
主任級(含)以下主管	19.27
經理級主管	13.62
處長級(含)以上主管	18.14

依訓練類型區分「平均訓練時數」

訓練類型	平均訓練時數
實體課程	3.81
線上課程	1.08
在職訓練	16.12
外訓課程	4.06

＊：依訓練類型之平均訓練時數以「受訓人次」，做為計算基準。此為每一人次平均訓練時數。

2025年本公司持續投入多元化人才發展資源，教育訓練總時數達84,907.3小時，平均每位員工受訓時數回升至18.39小時，總投入經費為新台幣13,235,440元。本年度以台灣母公司而言訓練重點仍聚焦於主管職及關鍵人才之發展，並建立起完整的管理職能培訓架構。

此外，2025年台灣母公司全面擴大針對全體員工在AI素養及應用、安全衛生、資安意識、永續、人權、法規遵循及基礎通識課程等方面的培訓，同時也包含各職級專業技術培育。在訓練模式上，維持線上與線下並進之彈性，使整體受訓成效更具體。2025年各項指標數據較前一年度有增長，除因計算涵蓋率提升外，亦體現公司對人才培育與永續經營之承諾。

數據揭露範疇包含：(4616/5929)台灣母公司、大陸廠區、東南亞、美洲、歐洲及其他地區之正職員工，調查範疇佔比/全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數。

○ - 人才培育計劃

發展計劃	效益敘述	量化效益	參與比例
數位種子培育暨數位競賽： ・為因應數位轉型的快速發展，公司正式導入M365協作平台，作為推動組織數位化與跨部門協作的重要工具。在此基礎上，公司除針對全體員工進行基礎工具之普及訓練外，並自各事業單位選拔數位種子，專注培養其運用M365工具推動流程自動化與視覺化之能力，逐步深化數位應用於日常營運與管理流程中，同時透過相關培訓機制培養具備數位專案推動能力之人才。 ・此外，為銜接未來數據中台之導入與實際應用，公司2025年再次規劃並辦理內部以資料中台為核心主題的Idea Pitch專案競賽，作為數位應用與轉型構想的重要計畫。 ・數位轉型推動與數據驅動創新機制建構	・透過M365工具培訓、數位種子人才培育及Idea Pitch創新競賽等制度化推動機制，東元電機持續強化員工運用數位工具結合實際營運需求之能力，逐步建構由內部驅動之數位創新能量，提升組織整體數據應用與問題解決能力。 ・其中，數位競賽機制涵蓋提案發想、專業輔導及成果分享等完整流程，引導團隊以結構化方式評估數據應用潛力與專案可行性，並透過跨部門參與，促進知識交流與最佳實務擴散，有效深化員工數位思維。 ・同時，該機制亦建立自下而上之創新提案篩選與管理流程，使管理階層得以系統性識別具發展潛力之內部創新構想，並納入數位轉型策略規劃與系統建置評估之決策參考，進一步強化人才培育與組織創新治理之連結，提升企業長期營運效率與競爭力。	・東元電機於2025年持續深化數位人才培育與組織轉型能力建構，以雙軌並行策略推動數位化轉型：一方面系統性培育關鍵數位人才，累計培育171位具備M365 進階工具(RPA、Power BI)應用能力之員工，以及38位數位專案管理人才，奠定數位化推動之人力資本基礎；另一方面，透過內部數據中台Idea Pitch創新競賽機制，鼓勵跨部門提出數位應用提案，本年度共徵集13組提案，經高層評選後5件獲通過，並規劃納入後續執行，形成數位轉型專案之內部孵化來源。 ・在創新提案效益評估方面，前五名提案涵蓋流程自動化、數據整合與管理優化等應用場域，預估可降低約70%–80%人工處理作業比例，每年節省逾1,000小時人工作業時間；於營運管理、供應鏈風險控管、職業安全及能源管理等面向，評估具備約新台幣300萬至500萬元之成本節省或損失避免潛力。上述量化評估結果已作為公司數位轉型策略規劃與系統導入之決策依據，體現東元以數據驅動決策、提升組織營運效率與韌性之核心方向。	**7.46%** (171/2,291)
關鍵人才培育計畫： ・為積極培育主管接班人，公司內部設有5-8職等「關鍵人才」制度，每兩年就會選出各單位的關鍵人才，並針對關鍵人才規劃個人發展計畫(IDP)。藉由IDP及投入訓練資源於關鍵人才，培養公司基層、中階主管的接班梯隊。	・藉由培育關鍵人才，可以確保各單位工作的連續性和穩定性，減少因管理層變動所帶來的混亂。 ・接班人熟悉公司策略，若成功接班後能更有效推動及實施，應對市場變化和挑戰。 ・明確的關鍵人才制度，能有效激勵員工，讓他們看到職業發展的路徑，對公司有更強的認同感和歸屬感，有助於提高團隊生產力。	・2025年透過此計畫，66位關鍵人才中，有2位晉升9職等資深經理從計畫畢業；剩餘64位關鍵人才，有21位獲得職等晉升/真除/擔任主管職，晉升率為32.8%。	**2.88%** (66/2,291)

發展計劃	效益敘述	量化效益	參與比例
青銀共事工廠智慧轉型競賽： 面對製造業數位轉型趨勢，東元推動「青銀共事專案」，由四座工廠遴選20位青銀種子成員，共同推動智慧製造轉型。透過工作坊建立跨世代合作共識，並參訪8間智慧製造標竿工廠，汲取實務經驗；後續由各廠提出智慧轉型方案，規劃分階段執行藍圖。	・本專案結合跨世代共學與競賽實作，促進經驗傳承與數位能力培養，強化員工對數位轉型之認同與參與。四座工廠亦完成智慧製造轉型方案，聚焦自動化、數位化及精益生產，並作為後續智慧工廠與數位轉型投資規劃之重要依據。	・本專案產出之四套轉型方案，預估年化財務效益合計約達7,700萬至1.08億元，整體概估投資規模約2.8至3.0億元，回收年限約1至6年(依各廠方案而異)。效益重點涵蓋人力節省、產能提升、WIP與庫存資金優化、能源成本降低及高毛利產品占比提升等面向。	0.8% (20/2,291)
儲備幹部 - 水星專案： 連續二年招募協助集團創新轉型的青年才俊，已順利發展職涯	・東元於2025年啟動「Project Mercury」儲備幹部計畫，培育具國際視野與跨域能力之關鍵人才。首屆MA投入海外市場拓展、併購後整合及區域營運管理等核心領域，並參與中東、東南亞及中國等重要國際專案，累積跨國實務與營運管理經驗，強化企業全球競爭力與組織韌性。	・MA於完成一個月基礎訓練後，依據個人經驗背景與專業深度，分別投入不同性質的專案歷練，並採非定期輪調方式進行，輪調週期通常為3至6個月，目前已有三位MA進行海外市場輪調。此外，公司每季安排高階主管與MA進行學習進程回顧，掌握專案承接狀況並適時提供指導，確保培育成效與個人發展持續對齊企業需求。	-

數據揭露範疇包含：38.6%(2,291/5,929)台灣東元母公司正職人員人數/全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數。

東元透過跨域輪調與海外實戰機會，培養具備全球視野與市場開拓能力的人才

MA成員實際參與海外市場拓展、跨國併購整合(PMI)、智慧製造與數位轉型等重要專案，在真實營運場域中累積跨文化溝通、問題解決與營運管理經驗，逐步成為推動企業轉型的重要力量。

Jason Lin｜中國區營運管理

・參與中國區財務分析、M365數位轉型及建廠專案，從數據中看見營運問題。
・透過跨部門合作與制度導入，逐步累積經營管理與決策支援能力。

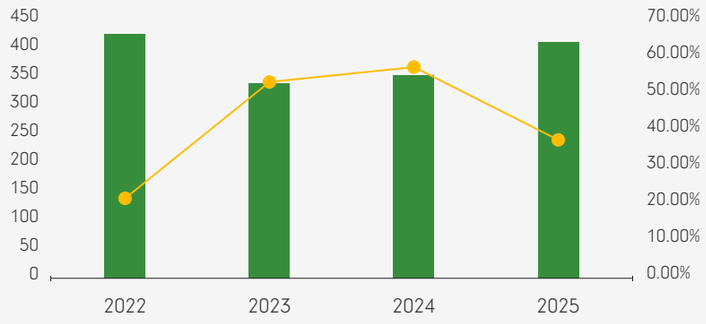
Richard Chen｜跨國併購整合(PMI)

・投入海外併購整合專案，協助建立流程制度與內控管理機制。
・在高變動環境中強化風險管理與組織協調能力，讓整合更順利落地。

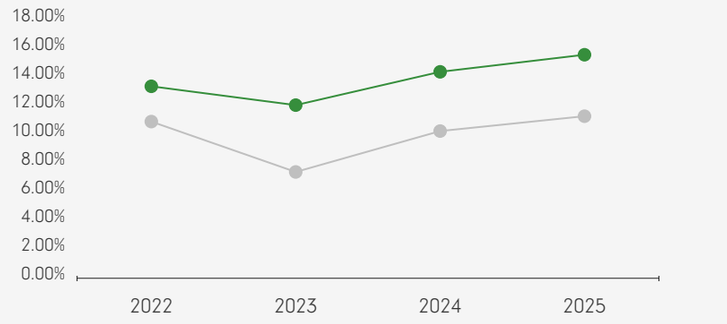
An Lee｜中東市場拓展

・深入參與中東市場開發與在地合作，協助推動海外據點布局。
・從客戶開發到跨文化溝通，逐步累積國際市場實戰與專案管理經驗。

◯ - 人才激勵及留才



	2022	2023	2024	2025
新員工僱用總數	427	340	355	412
內部員工填補的：空缺職位佔比	21.90%	53.6%	57.6%	37.8%



	2022	2023	2024	2025
總體員工離職率	13.44%	12.04%	14.41%	15.53%
自願離職率	10.96%	7.04%	10.33%	11.35%

數據揭露範疇包含：38.6%(2,291/5,929)台灣東元母公司正職人員人數/全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數。

數據揭露範疇包含：38.6%(2,291/5,929)台灣東元母公司正職人員人數/全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數。

- **內部增補**：相較去年由內部員工遞補之職缺，因2025年組織積極擴張，故比例略下降，其中27.7%屬於製造性質；整體而言，男女比約為2.33：1，且遞補之員工年齡以40-49歲為大宗，約占33.55%。
- **外部增補**：相較去年新加入員工，男性從業人員仍佔多數，男性268人，女性144人，男女比例為2.8：1，儘管男性員工較多，但女性員工的比例相較過往有所提高。年齡分佈方面，30-50歲的員工佔據了大多數，顯示出中壯年群體成為2025年主要勞動力。

離職員工依照性別面向進行統計，男性佔70.20%、女性佔29.80%；依年齡為面向進行統計，分為30歲以下、30歲到50歲、50歲以上共三組，佔比依序為22.64%、47.28%、30.09%，30歲到50歲組佔比最高。

鑑於公司近年積極推動業務擴張與新事業投資，整體人力流動性較前一年度有所提升。為有效因應離職率攀升之挑戰，東元電機已建立系統性留才管理機制，具體行動包括：

- 定期檢視與對焦：人資中心定期與各單位主管就離職議題進行分析檢視，研擬針對性改善對策。
- 員工關懷座談會：分批辦理員工關懷座談，主動傾聽第一線員工心聲，蒐集福利措施、工作環境等實質建議。
- 回饋閉環機制：座談後透過滿意度調查蒐集意見，並責成相關單位針對員工反映之重點議題進行追蹤改善，確保措施落實，強化員工對組織回應力之信任。

上述機制已納入常態化管理流程，每年定期辦理，並追蹤員工滿意度變化與改善成效，以有效降低人才流失風險，提升組織穩定度與員工職場體驗。

Individual- Development Plan，IDP：此外，公司亦同步推動關鍵人才留任優化及知識傳承機制，協助各單位進行多元且長期的人才培育規劃。為更有效管理離職風險，公司特別針對關鍵人才進行持續追蹤，並依個別需求量身制定個人發展計畫(IndividualDevelopmentPlan，IDP)，聚焦於管理能力、英語溝通能力、知識與技術傳承能力及專業職能等四大面向，確保核心人才能力得以持續精進與深化。

同時，公司亦搭配留任獎金機制，從激勵層面強化關鍵人才的留任意願，落實穩定且具前瞻性的人才佈局。截至2025年底，關鍵人才留任率已達97.0%，顯示公司在關鍵人才發展與留任管理方面，已取得具體且顯著的成效。

年齡層 / 性別	新進人數		離職人數		總人數		合計
	男	女	男	女	男	女	
＜30歲	63	34	51	28	141	75	216
(該類別總人數/總人數)	44.68%	44.68%	36.17%	37.33%	65.28%	34.72%	
30 - 50歲	153	101	109	56	743	420	1,163
(該類別總人數/總人數)	20.59%	24.05%	14.67%	13.33%	63.89%	36.11%	
＞50歲	52	9	85	20	637	275	912
(該類別總人數/總人數)	8.16%	3.27%	13.34%	7.27%	69.85%	30.15%	
總計	268	144	245	104	1,521	770	2,291

數據揭露範疇包含：38.6%(2,291/5,929)台灣東元母公司正職人員人數/全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數。

- 東元本體非員工人數共計146人(計算基準日2025/12/31)，其中包含派遣人員66人及承攬人員80人。
- 承攬人員係指與東元簽訂承攬契約所僱用之人員，由承攬人依約於特定期間內完成約定工作並交付成果，東元於驗收完成後依約給付報酬；承攬模式主要應用於生產製程中特殊加工之委外作業，以及非核心營運相關之支援性工作，如警衛與清潔服務等。
- 派遣人員則係指東元與派遣公司簽訂派遣契約，由派遣公司僱用勞工並派至東元提供勞務，該些人員於工作期間接受東元之指揮與監督。派遣人力主要運用於司機、櫃檯服務、量販通路銷售及工廠生產等職務。

◯ - 績效衡量及長期獎酬

項目	執行方法
績效衡量	• **績效目標管理機制：**東元電機建立制度化之績效管理機制，依據「員工績效評核管理辦法」，每年定期辦理兩次(半年一次)績效考核，由各級主管依權責進行評估與回饋。考核等第區分為五等(一等為最佳)，並依年度考核政策進行合理分布。績效評核內容依職務層級設定不同權重，涵蓋重點目標達成(70%–80%)及價值觀展現(20%–30%)，除工讀生、產學合作學生及短期契約人員外，其餘人員皆須100%執行績效考核。其中，價值觀面向包含「客戶中心、成長導向、開放對話及跨域協作」，以強化員工行為與公司策略及文化之連結。考核前，各級主管須至少進行一次績效面談，針對員工績效表現提供回饋，並共同確認未來工作目標與發展計畫。針對績效未達預期之員工，則由主管啟動績效輔導機制，2025年度共計輔導改善190人，持續提升整體人力效能。 • **多元績效評估機制：**為提升績效評核之完整性與客觀性，公司依職務特性導入多元評估機制，針對高階主管、當年度提報派升經理級以上人員、部分矩陣式組織成員及派外人員，從績效、責任、領導、持續改善及組織貢獻等多構面進行綜合評估，以獲得多角度回饋並強化管理品質。 • **團隊績效與高階治理機制：**在團隊績效管理方面，董事長、總經理及高階主管定期(每季)針對各事業群與幕僚單位之目標達成狀況進行審議與評核，確保組織績效與公司整體經營策略一致，並強化績效管理與經營決策之連結。 • **績效對話與員工參與機制：**公司持續優化績效管理流程，自2024年起導入績效面談問卷機制，追蹤主管與部屬之對話執行情形，作為評估管理品質之重要依據。2025年直屬主管與部屬面談執行率達75.9%，有效促進雙向溝通與回饋機制，提升員工參與度與組織凝聚力。 • **開放對話推動與溝通支持機制：**為進一步落實「開放對話」之核心價值，自2026年起編列主管活動費預算，提供處長級(含)以上主管(共73人)每人每月新台幣2,000元，支持單位內交流互動及相關活動推動。透過制度化資源投入，強化組織內部溝通文化，促進跨層級與跨部門之意見交流，提升整體組織協作效能。
長期獎酬計畫	• **員工持股與長期參與機制：**公司推動員工持股信託制度，凡考績及年資符合規定之員工均可參與員工持股會，由公司提供一定比例補助協助購入公司股票，以提升員工對公司經營成果之參與感與認同度。2025年符合資格之員工比例為71.8%(1,412人/2,291人)，實際參與人數為318人，顯示制度具一定覆蓋率並持續推動員工長期投入。 • **員工共享機制與價值連結：**2025年公司成立「庫藏股持股會」，並推動庫藏股轉讓員工計畫，透過股份轉讓機制與員工共享公司經營成果，強化員工與公司長期發展之利益一致性。2025年度共轉讓2,092,800股，進一步深化員工參與及組織向心力，並支持企業永續經營之人力資本基礎。



數據揭露範疇包含：38.6%(2,291/5,929)台灣東元母公司正職人員人數/全球本業中包含生產及銷售據點正職員工人數。

◯ - 永續KPI與績效之連結

適用對象	永續績效占KPI比重	指標內容
總經理及事業群總經理	2%	總碳排放減量達成度、碳密集度改善、及低碳提案推動成效(含內部碳基金執行情形)
主要製造型關係企業總經理	4%	總碳排放減量與密集度改善、重點減碳專案執行成效、綠色供應鏈達成情形。
銷售型關係企業總經理	4%	密集度改善、低碳產品銷售比重成長。
中高階主管及永續專案人員	個別設定	KPI直接連結所屬事業群總經理績效指標，共同推動永續發展目標。自115年起，長期激勵獎金20%連結ESG績效(產值碳排放密集度目標達成率)，30%連結相對股東總報酬率(TSR)，強化永續績效與股東價值之連結。

工作條件及溝通

工會及勞資會議：東元電機為促進工作效率提升與勞動條件改善，並確保勞資雙方溝通順暢，於1974年成立產業工會，並依《工會法》及《團體協約法》自1981年起與工會簽訂團體協約，以保障員工權益並維繫和諧勞資關係。公司於2018年重啟團體協約協商，歷時4年、共13次會議，針對勞動條件、福利措施、職業安全、申訴制度及工會運作等議題進行充分溝通，並於2023年2月21日完成新版團體協約簽署，內容多項優於現行法規，適用於全體入會員工，有效期間至2026年2月20日止。工會運作方面，每年召開會員代表大會，並由會員定期選出理監事，另每月召開理監事會議，公司亦列席參與，以促進即時溝通；同時，公司每半年舉行由董事長、總經理與工會代表參與之座談會，建立高階管理層與員工之直接對話機制，並於廠區設置工會辦公室，強化日常意見交流管道。此外，公司每年辦理模範勞工選拔與表揚，並確保所有營運活動及涉及員工權益之重大事項均依相關勞動法規辦理，持續提升員工參與、組織凝聚力及整體勞資關係品質。

台灣員工受工會保障百分比：100%

委員會	勞工代表占比
工廠勞資會議	二分之一
職業安全衛生委員會	三分之一

年度	2022	2023	2024	2025
受團體協約涵蓋之員工比例	100%	100%	100%	100%

數據揭露範疇：台灣母公司，佔比42.7%。其中具參加工會資格之人員共1,983人，參與工會者共1,983人(100%)。

東元亦設置各項申訴管道，如固定每季度舉行勞資協商會議、另可不定期舉行會議作為員工溝通權益之重要管道，確保勞資互動常規化；勞資協商會議之討論項目包含勞工異動情形、公司業務發展與人才發展需求、薪資福利、工作環境及申訴事項等討論，可循公司制度保障權益，亦可向勞資協商代表反應，以獲得權益保障並維持勞資雙方良好互動。

東元集團於台灣、無錫、墨西哥及越南設有工會組織，全集團本業佔比60.7%。



◯ - 員工健康與友善職場措施

項目	內容
工作場所壓力管理	東元與專業心理諮商機構簽約，提供員工心理諮商服務。同仁可透過電話或預約實體諮詢，每年可享有4小時(每次一小時)之免費專業心理諮商服務。
運動與健康計畫	東元每季定期舉辦健康講座，且辦公室有增設AED(Automated External Defibrillator自動體外心臟電擊去顫器)，並將CPR(Cardiopulmonary Resuscitation心肺復甦術)/AED課程列為必修，鼓勵員工學習健康知識，每年也定期舉辦四癌篩活動，守護同仁健康。此外，在下班後舉辦運動課程並為員工負擔部分學費。
員工彈性工時	為讓員工便於處理家庭事務、照顧家庭，達成工作生活平衡；避開尖峰時段交通堵塞情況；依據個人生活節奏工作，降低工作心理壓力，促進員工身心健康。同仁得視個人狀況彈性07:50~09:00上班。
在家工作方案	若因不可抗拒緣由，員工可視工作內容與主管進行個案討論協商，進而提出在家工作方案請。
可轉為兼職工作	視個案提出討論，彈性調整。
托嬰措施與補助	為體恤需照顧幼兒之同仁，公司訂有帶薪之家庭照顧假，讓同仁安心成家立業。
哺乳設施或福利	對妊娠之員工，經申請設有專屬停車位、提供母性健康保護諮詢、設置哺集乳室並獲台 北市評鑑優良認證。
工作場所急救	南港總部自2023年起增設AED並有超過70%同仁完成CPR＋AED訓練，取得臺北市AED安心場所認證。
主要照顧者帶薪產假/產檢假	主要照顧者於妊娠期間，公司給予10天全薪產檢假，並於分娩前後給薪產假8周，共計9.5周帶薪假。
帶薪家庭照顧假	公司提供每年3天帶薪福利假，讓員工平衡工作及家庭生活。



◯ - 員工福利與職涯支持措施

福利措施	內容說明　資料範圍：台灣母公司38.6%(2,291/5,929)之正職人員人數 / 涵蓋範圍公司之正職人數，不含約聘及部份工時人員。

育嬰假之資訊與數據

育嬰假之資訊與數據	男	女
a. 享有育嬰假的員工總數	58	46
b. 實際使用育嬰假的員工總數	4	13
c. 休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	6	3

育嬰假之資訊與數據	男	女
e. 休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	6	3
d. 休完育嬰假後復職的員工比例	100%	92%
留任的員工比例	100%	100%

退休生涯之過渡協助方案

退休員工之職涯過渡支持：本公司致力於協助員工順利邁向退休及退休後生活，並持續維持其社會參與及就業能力，相關措施包括：

- 退休規劃與生涯發展課程：提供中高齡及屆齡退休員工多元課程，涵蓋退休理財規劃、健康管理、第二人生發展及樂活生活等主題，協助員工及早進行生涯轉銜規劃。
- 延續就業與經驗傳承機制：訂有退休再聘制度，聘僱年滿65歲之退休員工，透過顧問、導師或技術傳承角色，延續其專業價值並促進組織知識傳承。
- 退休後支持及社群連結：支持東元人退休聯誼會運作與活動，促進退休員工持續參與社會及公司社群，提升其生活品質及心理福祉。

終止勞雇關係員工之轉銜協助方案：本公司秉持善盡企業責任之原則，於人力調整過程中，依循各地勞動法規辦理預告通知與溝通機制，並提供基本之職涯轉銜支持措施，包括轉介組織內部職缺、關係企業就業機會，以及就業諮詢與職業訓練資源，協助員工銜接後續職涯發展，降低轉職衝擊並維持其就業能力。

全職員工標準福利

- 保險：依法投保勞保、勞退、健保。並提供團保福利，由公司全額負擔保費，保障內容包含壽險、意外險、醫療險、重大疾病險及癌症醫療險，員工亦可以優惠價格為眷屬加保。
- 退休制度：有關員工退休事宜，公司依相關法令規定，訂定「勞工退休辦法」，每月提撥退休金存入台灣銀行信託部，以照顧員工退休後生活。於2005年7月1日以後選擇適用勞工退休金條例者，本公司依政府規定之勞工退休金月提繳工資分級表，按月提繳員工每月工資之6%至勞保局員工個人專戶。
- 完善及優於法令的休假制度：為兼顧同仁工作與生活平衡，落實休假管理，同仁除依相關法規規定享有之休假外，公司更檢視各單位特休使用率，列入主管年度考績指標。
  1. 育嬰假：員工依其實際需求申請育嬰留職停薪，每一子女滿三歲前可申請育嬰假，至多二年。
  2. 公益假：為鼓勵員工參與社會公益活動，落實企業公民的責任，公司訂有公益假，每年可有3天公益假可從事公益活動，發給全薪，且不影響員工績效考評。
  3. 生日假：生日是一年一次專屬個人的特別日子，為讓同仁能在生日當月彈性安排活動，充分感受生日的喜悅，公司特別設立生日假，以表公司的祝福。

◯ - 員工健康與職場福祉措施

福利措施	內容說明　資料範圍：台灣母公司38.6%(2,291/5,929)之正職人員人數 / 涵蓋範圍公司之正職人數，不含約聘及部份工時人
優於法令之員工福利	產檢假：員工於妊娠期間，公司給予全薪十日之產檢假，優於現行法規七日產檢假。 療養假：為讓員工於生病時能安心與充份休養，當員工住院時，能在出院後申請與住院病假天數相對之療養假。 福利假：公司提供每年3天帶薪福利假，促使員工平衡工作及家庭生活。
組織所提供非職業醫療及健康服務	**東元針對健康促進，除法規規定之定期健檢、臨廠醫師駐診服務、職安四法外，另提供下列項目：** ・健康講座(全體員工)：每季舉辦一次健康講座，強化同仁健康知識。 ・哺集乳室(產後員工)：設立公司自有哺集乳室，方便產後同仁使用。 ・衛教資訊(全體員工)：每月發布衛教資訊，提升員工健康意識。 ・員工健康檢查(每兩年辦理一次，不含高階健康檢查)。 **東元提供下列資源，供員工自主參加。** ・視障按摩(南港辦公室)：聘僱視障人員，每週兩日為同仁提供按摩服務，有助於舒緩人因性不適。 ・推廣CPR&AED訓練課程(南港辦公室)，取得台北市安心場所認證。 ・提供每人每年4小時心理諮商服務(EAP方案之一)(南港辦公室)，降低同仁心理疾病之風險。並且每年舉辦推廣講座，同時推廣心理諮商服務及增進員工心理健康知識。 ・癌症篩檢(全體員工)：每年舉辦癌症篩檢，方便同仁在辦公室即可篩檢，降低罹癌風險。 ・承攬商進廠管理所屬非工作者入廠施工，依循職安法相關重大負面衝擊及相關危害和風險鑑別(組織會議、危害告知、勞工保險意外險、緊急應變處理、特殊作業依循法規要求具備合格證照放行等方式)；降低非工作者面臨之負面衝擊及危害。 ・疫苗施打(全體員工)：每年舉辦公費/自費疫苗施打，方便同仁在辦公室即可施打，降低罹患流感、Covid-19之風險。

管理系統與內部規範下涉及範圍：

人數統計：5,759人/工作者人數係按月統計並累計計算，以反映年2025年度內曾納入統計之工作者總數，包含年度中途離職、退休或契約期滿之工作者。

ISO45001標準規範	工作者 (員工)	非工作者	承攬商
涵蓋人數	2,896	165	313
組織依法令要求規範	**工作者 (員工)**	**非工作者**	**承攬商**
涵蓋人數	2,896	70	10,990

◯ - 職業健康風險管理與追蹤機制

為預防和減緩重大職業安全衛生負面衝擊，公司定期追蹤職業病進度。

職業病分級 / 年度		2022	2023	2024	2025
工作者職業病資訊及數據統計	・4級(健檢結果異常且與工作有關)	0	0	4 (0.127%)	0
	・3級(健檢結果異常無法判定與工作有關，需職醫進一步評估)	7 (0.4%)	0	0	2
	・2級以下(健檢結果無異常或與工作無關)				

2025年公司持續辦理年度健康檢查，並針對檢查結果異常之員工建立追蹤與關懷機制，定期關注其健康狀況，並提醒其依醫療建議進行回診追蹤，以促進員工健康維護與職場安全。



2.2-4 員工議合

員工滿意度調查

東元電機每年定期辦理全員意見調查，作為掌握員工感受、評估組織健康狀態之核心管理機制，並將調查結果作為人力資本策略優化與持續改善之重要依據。

調查架構設計方面，問卷涵蓋員工滿意度、敬業度、職場幸福感及工作壓力四大核心構面，共計50題，細分為13項調查面向，包括主管領導、同仁互動、創新氛圍、數位化認知、工作與制度安排、員工福利、績效評核、職涯發展、教育訓練、生活品質、員工敬業度、職場幸福感及工作壓力，全面反映員工於工作環境與組織文化之實際感受。

調查機制優化方面，整體架構與核心題目維持年度一致性，以利進行趨勢比較與持續追蹤；同時，為落實多元、公平與共融(DEI)理念，本年度針對部分題目敘述進行適度優化，提升問卷之包容性與有效性，強化各族群員工的參與意願與回饋品質。調查結果將作為管理階層研擬具體改善行動之依據，支持組織在員工關係、職場環境與人才發展等面向的持續精進，體現東元電機對員工聲音的重視與回應承諾。

調查對象

包含台灣母公司、美國、歐洲、澳洲、東南亞及中國大陸所有核心事業公司，以及東勝(電氣)、伸昌電機、東岱、東捷、安華機電、安達康、東訊、安悅國際、宅配通、安欣科技、日本東元電機、NCL Energy等公司全體員工；並將結果回饋予各事業單位廠處級以上主管，並搭配年度人力資源中心與事業單位主管的訪談中彙報。

	2021	2022	2023	2024	2025
分數	主管：73.6 同仁：71.3 平均：72.4	主管：84.8 同仁：88.8 平均：86.8	主管：76.7 同仁：69.9 平均：71.8	主管：76.5 同仁：75.0 平均：74.6	主管：76.2 同仁：74.0 平均：74.7
參與比例 (%)	51.0%	51.6%	45.9%	36.0%	52%

調查方法與追蹤指標：本年度員工意見調查透過M365Forms線上匿名問卷進行，確保填答過程之隱私保護與資料蒐集之客觀性與可信度。問卷追蹤指標涵蓋四大核心構面，包括工作滿意度、目的感、幸福感及工作壓力，並透過具體題項反映員工實際感受，例如工作滿意度(公司提供之福利是否符合需求)、目的感(對工作範圍與職責之清晰程度)、幸福感(工作中之正向感受)及工作壓力(工作所帶來之壓力與緊張程度)。整體設計使各構面具備明確指標對應關係，有助於進行年度趨勢追蹤與後續管理改善。

調查結果與回應行動：2025年10月，人力資源中心執行海內外關係企業員工意見調查，涵蓋員工滿意度、敬業度、幸福感及工作壓力四大構面，以強化員工認同感並提升組織整體績效。本次全球填答率達52%，較2024年之36%明顯提升；東元母公司填答率達60%，不僅創歷史新高，亦超越年度目標並較去年成長2%，顯示員工參與度持續提升。

在調查結果方面，全球員工敬業度達69.6分，較2024年68.5分顯著提升1分。公司也在此面向展現持續強化員工工作敬業度與組織認同之承諾。進一步分析顯示，職涯發展機會及工作壓力為本年度相對較需改善之構面，其中工作壓力變動幅度較為顯著。綜合研判，主要原因包括組織推動轉型過程中之適應壓力，以及組織授權調整下，管理層於營運細節之參與程度提升，對員工工作負荷產生影響。

針對上述結果，人力資源中心已將相關議題列為優先改善項目，並規劃針對職涯發展機制優化、員工壓力管理及敬業度提升等面向，推動具體改善措施，持續優化員工工作體驗與組織健康度，並透過後續調查機制進行成效追蹤與滾動調整。



針對海外關企，問題發現與改善做法如下：

問題發現與原因分析：調查結果顯示，海外關係企業員工普遍反映工作壓力偏高，並對薪酬福利與敬業度相關議題表達較高關注。進一步質化分析發現，部分區域員工對公司制度與流程優化的進展展現高度關注，顯示員工已感知公司持續推動改善之方向與具體作為，同時對相關措施的落地成效抱有更高期待，反映員工參與意識與對組織改善的積極期望。

改善作法：針對上述調查發現，公司已就三大面向規劃具體回應措施：

- 溝通透明度強化：持續優化內部溝通機制，確保政策推動過程之資訊透明與即時回饋，縮短員工感知落差，提升對公司決策方向之理解與認同。
- 薪酬福利優化：定期檢視薪酬結構合理性，並同步調整員工福利措施，以系統性回應員工於薪酬公平性與福利需求方面之期待，強化整體員工價值主張。
- 工作制度與壓力管理：持續優化工作安排與作業制度，促進員工工作與生活平衡，並針對工作壓力偏高之區域或族群研擬適切支持措施，提升整體職場幸福感與敬業度。

追蹤機制：上述改善措施將納入年度人力資本策略執行追蹤，並透過後續員工意見調查持續監測改善成效，確保「問題識別→行動回應→成效驗證」之完整管理閉環，體現東元電機對員工聲音的系統性回應承諾。

東元澳紐區(TECO ANZ)榮獲2025年《澳洲最佳雇主》評選肯定

2025年，獨立研究機構WorkL以全體員工匿名問卷為基礎，涵蓋澳洲與紐西蘭共七處營運據點進行評選，員工參與率達 86%，主要結果如下：

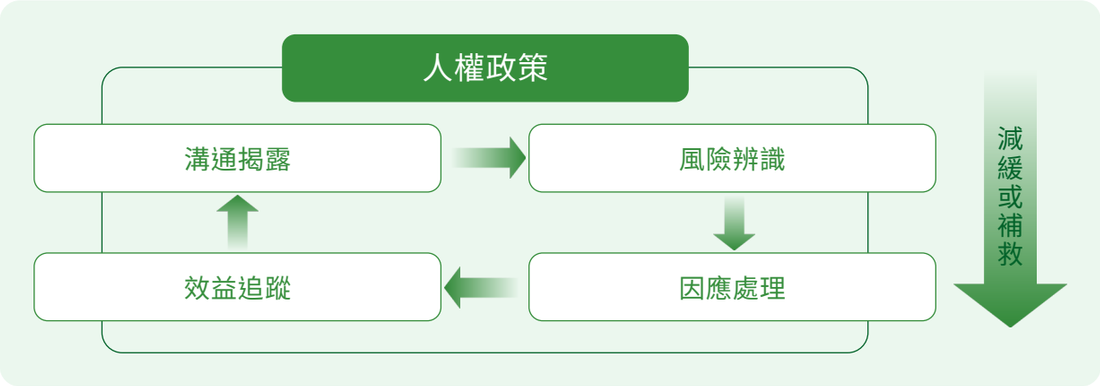
- 員工幸福感 76%(評級：良好)
- 離職風險與健康風險均為 15%(評級：優異)
- 員工淨推薦分數43分
- 多元共融得分74%，超越本地及全球產業平均

回饋顯示，84% 員工表示與主管關係良好，82% 員工感受到尊重、工作認同及公司對其身心健康之重視。公司亦正視調查所反映之改善建議，持續精進薪酬競爭力與員工體驗，強化人才留任能力。

人權識別及風險減緩

東元電機尊重並支持《世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約十項原則》、《經濟社會文化權利國際公約(ICESCR)》所揭示之核心勞動標準與人權原則，致力確保所有利害關係人皆能獲得平等與尊嚴之對待。相關承諾涵蓋自有營運之正式員工、契約員工，以及供應商、承包商、客戶、當地社區，並延伸至併購、合資等新業務關係所涉及之各方，議題涵蓋公平不歧視、勞資關係、禁用童工、禁止強迫及強制勞動、工時、薪酬公平與生活工資保障、建立安全與健康的工作環境、集會結社等，展現公司對價值鏈人權保障之全面性管理。

為了識別自身營運與供應鏈中的人權風險，東元電機建立人權盡職調查程序，每年執行人權盡職調查以評估人權風險。本公司參考經濟部「企業人權盡職調查操作手冊」、產業常見人權議題，經內部會議討論後，辨識出自身營運及供應鏈所涵蓋之人權風險議題，以員工與直接供應商為範疇，進行問卷自評，瞭解員工及直接供應商所判斷各項人權議題之負面影響嚴重性與發生可能性，鑑別出重大人權風險，並透過年度追蹤與檢視機制，確保相關改善措施得以有效落實並持續精進。對於關注之重大人權風險，本公司規劃對應之減緩或補救措施，並依評估結果持續調整與優化。



東元電機依據所回收之人權自評問卷進行統計，將發生可能性由低至高給予1~3分，嚴重性評估則包含影響程度、衝擊範圍、不可補救性等，亦由低至高以1~3評分，並依評估結果之分數將風險等級區分為低、中、高三個等級，統計分析出員工及供應商之負面人權影響評估結果如下：

○ - 員工人權盡職調查重大性評估

議題	負面影響評估		
	嚴重性評估 (包含程度、範圍、不可補救性評估)	發生可能性	重大性評估結果
強迫勞動	2.31	1.12	2.59
薪酬與福利	2.23	1.34	3.00
職業健康與安全	2.34	1.34	3.14
集會與結社自由	2.01	1.11	2.23
防止職場不法侵害	2.29	1.53	3.49
隱私權	2.05	1.27	2.60

＊：員工自評問卷發放對象為本公司中階以上主管，回收問卷覆蓋率34%，結果皆無重大實際風險，具有潛在衝擊的員工為8位，均已採取減緩措施。

○ - 供應商人權盡職調查重大性評估

議題	負面影響評估		
	嚴重性評估	發生可能性	重大性評估結果
強迫勞動	2.34	1.04	2.43
工作條件	2.27	1.04	2.35
職業健康與安全	2.26	1.09	2.47
工會與集體談判	2.13	1.08	2.29
社區環境與安全	1.97	1.04	2.05
禁用童工	2.31	1.04	2.40
禁止人口販運	2.36	1.00	2.36

＊：供應商自評問卷發放對象為本公司大宗統一採購及各事業群之重要供應商，回收問卷覆蓋率9%，結果皆無重大實際風險，鑑別出具有潛在負面衝擊的供應商為2家，後續將於2026年規劃溝通議合機制，以協助供應商改善。

◯ - 人權風險鑑別

風險等級	分數區間	員工相關議題	供應商相關議題
顯著風險	≧6	無	無
一般風險	≧3且 <6	職場不法侵害 職業健康與安全 薪酬與福利	無
輕微風險	<3	強迫勞動 隱私權 集會與結社自由	本次調查議題皆屬低風險

依重大性評估結果，東元電機並無顯著風險之人權議題。本公司將人權議題之衝擊程度進行排序，分別將員工之一般風險議題，以及供應商人權議題重大性排序之前三項，列為需關注之人權議題，並就該議題規劃對應之減緩及補救措施。

需關注之人權議題	利害關係人	減緩風險措施	補救措施	2025執行成效
職業健康與安全	員工	・透過高階主管雙週/月會、事業群安委會及廠區主管定期追蹤改善進度，強化各層級對工安議題之督導與落實責任。 ・定期辦理不同安全主題訓練；同時導入數位化管理平台，以數據驅動持續精進安全績效。	無論何等級職傷發生，皆須依「意外事件處理辦法」通報、事故調查、紀錄並每月匯總公傷紀錄表於每季職安委員會呈報。每一意外事件，於事件調查時皆須分析原因、改善防護措施、優化作業標準並完成內部教育訓練，持續檢討改善。	**FR** (不含交通事故)： 正式員工為2.48；其他工作者為 0 **SR** (不含交通事故)： 正式員工為71；其他工作者為 0
	供應商 (承攬商)	・東元視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生相關法令規定，於施工前與承攬商召開協議組織會議、實施危害告知外，並推動各項管理機制以強化承攬商安全衛生管理。		**FR** (不含交通事故)： 工程承攬商及外包承攬商為 0.08 **SR** (不含交通事故)： 工程承攬商及外包承攬商為 272
防止職場不法侵害	員工	・執行職務遭受不法侵害預防計畫，透過教育訓練課程及不定期講座，宣導相關議題以預防不法侵害發生。 ・設立通報與協助機制，由專責處理單位負責受理、調查及處理事件。	・人事單位收到申訴後，基於保護申訴人，由總經理指定成立調查小組展開調查及執行因應措施 ・與外部心理諮商機構合作，提供心理諮詢服務。	公司建立職場不法侵害通報及調查機制，2025年共受理2件通報案件，皆已完成調查(調查完成率100%)，經調查均未成立，申訴成立案件為 0 件。



需關注之人權議題	利害關係人	減緩風險措施	補救措施	2025執行成效
薪酬與福利	員工	• 定期檢視薪酬結構合理性，同步調整員工福利措施，並定期監測各職級性別結構、檢視薪酬與晉升機會之公平性，以系統性回應員工於薪酬公平性與福利需求方面之期待，強化整體員工價值主張。	• 透過員工意見調查，將改善措施納入年度人力資本策略執行追蹤，並持續監測改善成效，確保「問題識別→行動回應→成效驗證」之完整管理閉環。	• 成立「庫藏股持股會」，並推動庫藏股轉讓員工計畫，透過股份轉讓機制與員工共享公司經營成果，強化員工與公司長期發展之利益一致性。 • 升級廠區環境：中壢及觀音廠區員工休息室重新規劃空間，升級設備與機能；中壢廠區宿舍改裝為兩人套房，每間配備獨立衛浴。
	女性員工	• 推動母性員工健康保護計畫，提供哺乳室及專屬車位。	• 透過駐廠醫師提供專業諮詢建議。 • 同仁可申請休養假進行安胎。	• 2025母性員工健康保護計畫，全年合計追蹤關懷22人。
禁止強迫勞動	供應商	• 要求供應商簽署人權暨環境永續承諾書，並透過供應商行為準則，禁止使用強逼、擔保、抵債或用契約束縛的勞工，禁止對勞工進出工作場所作出不合理限制與行動自由，亦不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕僱員取用其身份證或出入境證件	• 透過定期供應商評鑑進行查核。	• 控制得宜無風險。
禁用童工	供應商	• 要求供應商簽署人權暨環境永續承諾書，禁止並透過供應商行為準則，禁止雇用童工。	• 透過定期供應商評鑑進行查核。	• 控制得宜無風險。



安心場所認證



優良哺集乳室認證

人權相關教育訓練

東元電機持續推動以人權為核心之教育訓練與文化倡議，並透過多元、公平與共融(DEI)計畫，從制度設計、教育宣導及日常實踐三個層面深化職場文化，將人權理念系統性融入組織運作與管理實踐之中。

在推動策略上，相關措施兼顧認知提升與制度落實兩大面向：一方面透過教育訓練強化員工對人權議題之認知與敏感度，提升全員辨識與回應潛在侵權情境之能力；另一方面持續優化管理制度與行為準則，確保人權保障機制有效嵌入日常營運，降低潛在風險並促進友善、包容之職場環境。

上述推動成果已獲外部機構之客觀認可，東元電機於2025年榮獲TCSA性別平等領袖獎，肯定公司在性別平等與人權議題上的持續投入與具體行動成效，亦進一步強化東元電機作為負責任企業公民之品牌形象與社會公信力。2025年度本公司持續深耕人權教育，將人權意識融入企業文化。2025年度人權相關訓練總計開辦62堂課程，累計完訓人次達10,425人次，總完訓時數高達14,019.5小時，具體展現公司對維護員工權益與職場安全之承諾。

本年度課程規劃涵蓋以下核心人權面向，確保政策落實至各營運環節

- **職場人權與平等：**包含新進人員培訓、性騷擾防治及職場不法侵害防治，積極營造尊嚴勞動環境。
- **職業安全與健康：**定期舉辦消防演練、急救CPR與AED訓練與職業安全衛生教育訓練，並透過健康講座提升同仁身心福祉，守護生命安全。
- **誠信治理與合規：**落實誠信經營教育、個人資料保護法宣導及資訊安全訓練，強化員工法律意識與隱私保護。
- **職場溝通與透明文化：**藉由各級主管與同仁的溝通管理課程，賦能各級主管與同仁掌握高效對話與積極傾聽技巧，確保雙向溝通管道暢通，縮短組織隔閡並落實員工心聲重視，營造開放透明的職場溝通環境。

持股規範

為強化總經理與公司長期經營效益之連結，於2025年6月1日訂定「本公司總經理持股規範」，其中明訂總經理應持有本公司普通股之總市值，達其年基準薪資之300%。

前述持股標準之本公司普通股，包括下列類型所持有之股份：

- 總經理本人名下證券帳戶所持股份。
- 總經理之配偶與未成年子女名下證券帳戶所持股份。
- 員工持股信託所持有，登載於總經理專戶之股份。
- 公司依員工庫藏股轉讓辦法分配予總經理持有之股份。
- 其他經公司認定，明確歸屬於總經理實質持有之股份。

總經理應自任職日起五年內達成持股標準，其後如因薪資調整致持股市值低於規範者，應自調薪之日起三年內補足持股差額。總經理不得對計入規範之持股進行對沖或質押等降低風險或影響所有權之行為。

人權相關協議及合約：

東元對員工人權以工會及勞資會議制度進行保障，具參加工會資格員工受工會保障比為100%，對供應商東元則以「人權暨環境永續承諾書」做為約束。

2.2-5 職業安全衛生承諾

符合國際規範

順應國際職業安全衛生發展趨勢，導入並持續運作ISO 45001職業安全衛生管理系統，強化整體風險管理能力。

安全健康職場

透過安衛管理系統與風險改善機制，落實預防導向管理及內部查核與監督機制，並由勞資雙方組成之「職業安全衛生委員會」進行溝通與參與，持續降低職場風險，促進員工身心健康，朝零重大職災目標邁進。

風險管理深化

將職安衛管理延伸至價值鏈，強化供應鏈及營運活動之風險評估與教育訓練，並透過定期檢視與持續改善機制，確保工作環境之安全、健康與整潔，全面提升工安與環保績效。

職業安全維護

安衛理念：「環境無污染，工作零災害」

東元於總經理室下設「安衛處」，專職負責公司安全衛生之政策擬定、計畫管理與全集團各廠場之督導工作，並於各廠場設立專責之安衛單位，落實執行安衛管理系統之運作。

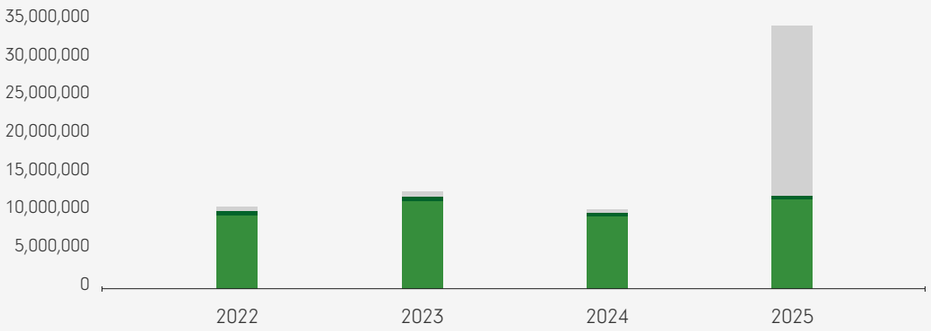
東元依據ISO 45001職業安全衛生管理系統建立內部安衛管理制度，以系統化模式持續推動運作。全集團共計9個生產型據點取得ISO 45001驗證，佔集團50.3%；中壢廠、湖口廠及東勝公司等3個據點同步取得CNS 45001認證，強化在地法規符合性。其餘6個據點(江西東元、江西東成、無錫精密、無錫微電機、伸昌電機及美國西屋)則依循集團統一之安衛管理政策與內控制度，落實自主管理與內部查核，持續監控職安風險，確保作業安全與法規遵循。

在管理運作方面，公司每季(1、4、7、10月)定期召開職業安全衛生委員會，委員組成逾三分之一為勞工代表，透過勞資雙方參與機制進行職安衛議題之溝通與管理交流。並依循ISO 45001架構持續推動風險評估、教育訓練及績效檢視等管理作業，以提升整體職業安全衛生管理成效。

法規與利害相關者要求之鑑別	每季鑑別安全衛生法規符合度，共鑑別227 則，皆符合要求。
別及風險評鑑	安全衛生危害鑑別4,537件，其中高度風險1件、中高風險24件，已執行風險管控措施，將風險等級降至中度風險、其餘為低風險或可忽略風險。
量化目標管理	安衛目標管理方案7件，年度內皆執行完成。
標準作業程序	程序書共重新檢視123份；定期審查修正共8份。
教育訓練與資訊傳達	訓練人數2,582人，時數8,763小時；傳達份數90份。
定期檢查及巡查	紀錄案件502件，皆即時完成矯正。
職災及虛驚調查統計	累計無災害工時1,165萬工時、中度傷害29件。
提案改善與變更管理	改善提案240件、變更管理25件。

東元針對環境與職安衛議題，依風險發生機率與影響程度進行評估與優先排序，據以訂定年度量化管理目標與行動計畫。涵蓋節能減碳、污染防治與安全防護等重點議題。透過風險導向的目標管理機制，強化改善執行力，確保營運風險可控並提升永續效能。

◯ - 總工作時數 (總經歷工時)



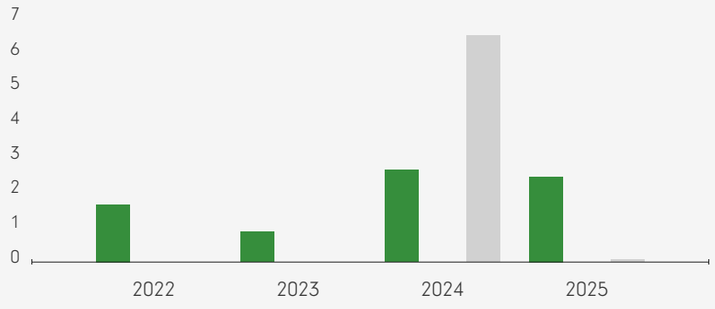
	2022	2023	2024	2025
東元員工整體	9,616,537	11,423,538	9,308,721	11,657,688
非屬受僱勞工之其他工作者	413,600	331,432	311,520	462,322
承攬者	668,809	692,488	459,630	22,592,914

＊：自2025年起，承攬者工作時數擴大納入專案工程，致統計數據大幅增加。

東元集團為加強各廠區之職業傷害統計，獨立計算東元集團所有正式員工失能傷害頻率FR及失能傷害嚴重率SR；另亦計算東元集團台灣廠區之其他工作者、工程承攬商及外包承攬商的失能傷害頻率FR及失能傷害嚴重率SR。期望落實東元集團員工之職傷管理以及善盡監督供應鏈夥伴的職業安全衛生管理責任。



◯ - 失能傷害頻率 FR



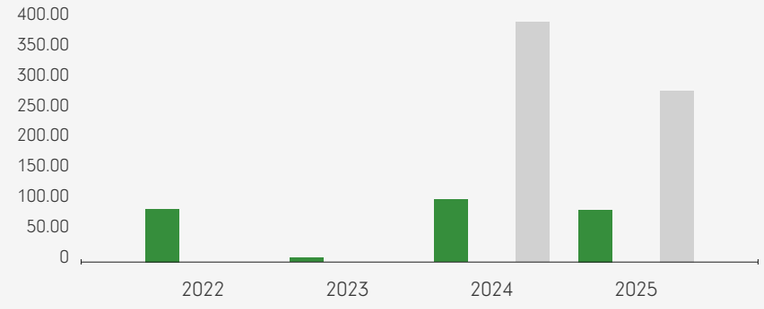
員工工傷率 LTIFR
(GRI 403-9)

	2022	2023	2024	2025
東元員工整體	1.66	0.87	2.57	2.48
非屬受僱勞工之其他工作者	0	0	0	0
承攬者	0	0	6.52	0.08
覆蓋率	82.7%	84.6%	84.6%	82.8%

東元正式員工「失能傷害頻率」：FR (不含交通事故)為 2.48。
東元其他工作者「失能傷害頻率」：FR (不含交通事故)為 0。
工程承攬商及外包承攬商「失能傷害頻率」：FR (不含交通事故)為 0.08。

＊：依據台灣勞動檢查法施行細則第6條定義之失能傷害頻率(FR)＝失能傷害次數／總經歷工時×1,000,000計算，失能傷害次數計算範圍僅限2025年度發生之公傷事件；美國、義大利、中國及越南之子公司及關係企業亦適用此基準。

◯ - 失能傷害嚴重率 SR



	2022	2023	2024	2025
東元員工整體	74	13	118	71
非屬受僱勞工之其他工作者	0	0	0	0
承攬者	0	0	391.61	268
覆蓋率	82.7%	84.6%	84.6%	82.8%

東元正式員工「失能傷害嚴重率」：SR (不含交通事故)為 71。
東元其他工作者「失能傷害嚴重率」：SR (不含交通事故)為 0。
工程承攬商及外包承攬商「失能傷害嚴重率」：SR (不含交通事故)為 268。

＊：依據台灣勞動檢查法施行細則第6條定義之失能傷害嚴重率(SR)＝總損失工作日數／總經歷工時×1,000,000計算，總損失工作日數計算範圍僅限2025年度發生之公傷事件；美國、義大利、中國及越南之子公司及關係企業亦適用此基準。另依照職業安全衛生法要求SR計算至整數。

- 東元電機視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生相關法令規定，於施工前與承攬商召開協議組織會議、實施危害告知外，並推動各項管理機制以強化承攬商安全衛生管理。
- 建立承攬商考核制度，定期由相關人員對承攬商進行考核，評核結果有助於採購單位對於承攬商來源的先期掌握，同時提升承攬作業施工品質與工安水準等實務需求。

依內部規定將職傷事件分為重度、中度、輕度、虛驚等級。

2025年度未有員工因職災死亡案件，承攬商部分因職災死亡案件1件，人數1人。詳細說明如下：

級別	案件數	案件類型		無論何等級職傷發生，皆須依「意外事件處理辦法」通報、事故調查、紀錄並每月匯總公傷紀錄表於每季職安委員會呈報。每一意外事件，於事件調查時皆須分析原因、改善防護措施、優化作業標準並完成內部教育訓練。 重大意外事故：已進行並完成災害原因分析、相關改善預防對策，並提報主管機關審查。
中度傷害	29	被夾/捲/割傷13件 撞/砸傷5件 跌倒3件 墜落1件	感電1件 扭傷4件 其他2件	
重大意外事故	1	墜落 1 件		

＊：數據揭露範疇同「報告書範疇與邊界」所述。



TP8 承攬商墜落事件

2025.01.05東元承攬之桃園機場

「第三航站區公共設施(一)新建工程」，於樓頂板進行鋼筋綁紮作業時，踏穿工作台木板墜落案，造成承攬商1人不幸身亡。

後續應變處理與補救行動

01. 事件緊急應變及處置

- 第一時間通報救護單位，尋求醫療協助。
- 現場立即停止作業、封閉管制，避免二次災害發生。

02. 事故分析

- 成立小組進行職災調查，成員除我司，包括:機場公司、總顧問、監造單位及再承攬商。
- 小組成員共同進行事件發生原因分析(直接原因、間接原因、基本原因)。

03. 改善措施與預防再發

- 門禁管制改善：增設人臉辨識系統對於工區人員進行管制。
- 作業人員進場「5要」管制：要防護、要加保與體檢、要訓練、要告知、要管制。
- 各區域指定責任工程師：落實進場危害告知與工具箱會議、確認傳給所有作業人員並即時回報訊息紀錄。
- 針對工作台再強化作業：板材檢查、現場補強及增設防墜網。

04. 持續追蹤與檢討

- 落實工區人員進出管制。
- 工作場所負責人、責任工程師及安衛人員，定期及不定期工作場所巡視、連繫及調整。

◯ - 重大職安事故處理流程

即時通報與現場應變
- 啟動緊急應變機制，通報公司高層與主管機關。
- 事故現場區隔，避免二次災害，首要為人員搶救與醫療協助。

初步調查與利害關係人溝通
- 公司內部成立緊急應變小組，詳實記錄事發過程與初判原因。

原因分析
- 與外部利害關係者共同調查事件發生原因。
- 依據事件發生原因，擬定並提報改善計畫，與主管機關檢視程序。

事故預防與制度強化
- 相同場域風險控管：公司內水平展開隱患盤查與加強作業前檢點。
- 作業程序檢視與修訂及強化教育訓練。

成效追蹤與持續揭露
- 追蹤作業程序落實性及教　育訓練完成率。
- 事故與改善內容揭露。

工安五管齊下推行

東元電機以「預防機制、持續改善、員工參與、主動指標及領導管理」五大面向推動職業安全衛生管理，持續提升安全文化與管理效能。

- 在預防機制方面，公司於專案工程與生產型工廠落實危害鑑別及風險評估，主動辨識潛在風險並採取預防措施，同時遵循職業安全衛生相關法規要求，強化作業安全管理。針對發現之風險與改善事項，透過高階主管雙週/月會、安全衛生委員會及廠區主管定期追蹤改善進度，確保改善措施有效落實。
- 在持續改善方面，定期辦理各項安全主題教育訓練，並導入數位化管理平台，透過數據分析與管理機制持續檢視安全績效，作為後續改善及管理優化依據。
- 在員工參與方面，透過VR沉浸式體驗、隱患提報機制及安全之星表揚制度，鼓勵員工主動發現與通報潛在危害，共同參與職場安全改善，提升全員安全意識。
- 在領導管理方面，藉由安全共識營及領導力工作坊，強化管理階層對職業安全衛生之承諾與責任，推動安全文化由上而下落實，持續提升職場安全績效，朝零事故目標邁進。

環安衛違規事件
- 2025年發生18件違規，罰款171萬6千元。
- 2024年發生4件違規，罰款83萬元。
- 2023發生3件違規，罰款25萬元。
- 2022發生7件違規，罰款78萬元。
- 2025年違規事件，詳情列表於附錄「5.2法律遵行違規事件」。



2.3 精進永續相關治理及資訊透明度

2.3-1 永續治理

董事會

東元電機「董事會」為公司最高治理與監督機構，全面掌理公司永續發展與長期價值創造之核心方向。董事會負責制定公司策略藍圖、選任並監督高階經理人、強化公司治理與風險管理架構，並推動企業社會責任與永續經營之落實；同時確保公司依循法令、章程與最佳治理準則穩健運作，以維護企業韌性並保障公司與全體股東的永續利益。

東元董事選任重視性別平等及多元專業背景，成員具備營運判斷、財務分析、經營管理、危機應對、產業洞察與國際視野等核心能力，以實踐高效治理。依公司章程規定，董事會設有11席董事，任期三年，其中包含4席獨立董事。董事選任採候選人提名制度，依公司法及相關規定辦理提名、審查與公告程序。現任董事多來自產學界，具備產業專業、財務金融、法律法規等領域專長，展現治理結構的專業性與多元性。

為強化公司治理與永續管理，董事會下設以下功能性委員會協助運作：

◯ - 最高治理單位及其委員會之提名與遴選流程

審計委員會

由全體獨立董事組成，並由成員互推一人擔任召集人及會議主席。負責審閱公司財務報表、稽核計畫，並考核內部控制制度之有效性。

薪資報酬委員會

總人數不得少於三人，過半數成員應為獨立董事，並由成員推舉一獨立董事擔任召集人及會議主席。負責定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

公司治理及永續委員會

由三名以上董事組成之，並由成員互選一名擔任召集人及會議主席。負責審議、評估公司治理組織和制度之健全性；監督企業社會責任及永續經營事項之落實。2025年公司治理及永續委員會共召開兩次會議，委員皆100%出席。

提名委員會

由至少三名董事組成之，過半數成員為獨立董事。並由成員互推一人擔任召集人及會議主席。負責審核及提名董事(含獨立董事)、高階經理人候選人。

戰略委員會

由董事或外部專家至少三名組成之，由董事長擔任召集人及會議主席，負責審議業務經營與策略發展方向，並研議相關組織變革與轉型計劃。

管理目標	現況	達成度
董事會成員至少包含1名女性董事	女性董事3名，占比27.27%。	✓
獨立董事席次超過董事席次三分之一	獨立董事4名，占比36.36%。	✓
兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一	未超過三分之一。	✓
董事間不超過2人具有配偶或二親等以內之親屬關係	沒有具有配偶或二親等以內之親屬關係。	✓

同時為強化董事對ESG永續議題之理解與監督能力，2025年度全體董事皆符合「上市上櫃公司董事進修推行要點」規範之時數(續任者至少6小時)。進修課程內容包含：公司治理、全球經貿新局的挑戰與因應、AI時代下的製造業轉型與董事治理責任、從消費者保護觀點談公平待客及永續治理、公平待客暨金融友善、身心障礙者權利公約、董事會督導企業應瞭解之法律事項：小心誤觸聯合行為的紅線…等。

◯ - 現行董事平均任期

全體董事的平均任期	7.23年
執行董事平均任期	2年
非執行董事平均任期	13.1年
獨立董事平均任期	2.5年

＊執行董事：指公司內部員工，通常擔任具執行職能的高階管理職位(如執行長、財務長等)。
獨立董事：指非執行董事，並符合「董事獨立性」問題中所列之獨立性標準。
其他非執行董事：指不屬於執行董事，也未符合獨立董事標準的董事。他們並未列入執行董事或獨立董事類別，部分可能以非執行身分受雇於公司。
本表統計至2026年6月30日止。

公司治理及永續委員會

2025年東元之永續發展管理方針、策略與目標，以及推動情形已於1/22及8/6呈報公司治理及永續委員會，續於2/19及8/13呈報董事會。董事會對永續發展之督導情形如下：

環境面 (E)
- 整合集團碳排放確信作業並揭露合併報表子公司碳排放總量，持續朝2030減排目標達成進度中。
- 擴大內部碳基金適用範圍及建立鼓勵作法。
- 初步針對範疇三碳排放的15個項目完成高階分析，確認碳排放熱點，目前產品使用階段碳排放最多，建議更著重於這方面的減排。

社會面 (S)
- 社會共融促成關懷：長者共餐活動、原住民樂舞響宴、淨灘活動、關燈一小時活動。
- 建議東元可主導贊助科技、人文藝術團體，以達科文並重。
- 高階主管帶領志工同仁，投入特富野古道修復活動，並於林業及自然保育署「自然碳匯與生物多樣性專案媒合平臺」成果發表記者會上分享東元經驗，建議可延續特富野古道修復活動，提出東元長期參與之計畫。

公司治理面 (G)
- 全體主管同仁必修「永續趨勢與TECO ESG實踐」線上影音課程；另針對相關部門主管同仁講授碳權、客戶ESG要求等課程；持續導入IFRS S1/S2揭露標準。
- 建議公司ESG相關單位主管及同仁可取得外部客觀專業認證。

長期激勵與績效連動機制

東元電機於 2023年訂定「長期激勵獎酬制度」(Long Term Incentive，LTI)，適用於經理級以上人員，透過每年授予LTI獎金，並於三年期間依績效條件分期發放，強化管理階層與公司中長期經營績效之連結。自2026年起，為進一步結合永續發展目標，調整LTI計發機制，除連動個人績效指標外，依職級納入相對股東總報酬率、ESG永續績效及每股盈餘等長期指標，以促進經營績效、股東價值與永續表現之整合。此外，本公司自2023年起開始實施「內部碳定價」(每噸1,600元)並依此徵收碳費，進一步影響各事業群獲利，最終影響經理人獎酬。

長期績效獎酬機制

公司成立「東元電機向心持股委員會」，公司經理級以上同仁可於每月自薪資中提撥部份金額，公司亦相對提撥相同金額，以持股信託方式購入公司股票。東元將持續優化長期獎酬辦法，並將永續指標納入指標考核之員工比例提升。透過此制度，強化公司主管獎酬與公司中長期營績效連結，提高人員向心力和認同感，並共享公司經營成果。

為強化總經理與公司長期經營效益之連結，東元於2025年訂定「本公司總經理持股規範」，其中明訂總經理應持有本公司普通股之總市值，達其年基準薪資之300%。總經理應自任職日起五年內達成持股標準，其後如因薪資調整致持股市值低於規範者，應自調薪之日起三年內補足持股差額，且總經理不得對計入規範之持股進行對沖或質押等降低風險或影響所有權之行為。

永續資訊管理

為落實永續治理，並確保永續資訊之品質與可靠性，東元已制定並頒布「永續資訊管理作業規範」及「永續資訊管理作業細則」，作為公司內部永續資訊蒐集、彙整、確信與揭露的標準作業流程，旨在強化跨部門協作，提升資訊的準確性、一致性與完整性。透過此規範的施行，我們致力於降低資訊公開揭露錯誤陳述之風險，同時確保遵循相關法規要求，並以透明、可靠的方式回應利害關係人對於永續績效資訊的期望與需求。

IFRS S1 與 S2 揭露準備

東元已啟動符合國際準則之永續資訊揭露準備作業，由財務部門擔任主責單位，「ESG推動辦公室」擔任共同執行祕書，聯合各關鍵業務與支援部門推動「國際財務報導準則」(International Financial Reporting Standards，IFRS)的「永續相關財務資訊揭露之一般規定」(S1)與「氣候相關揭露」(S2)相關資訊之盤點與揭露。為強化揭露內容之完整性與合規性，公司導入外部顧問協助進行初步診斷與輔導，確保揭露機制與全球永續揭露趨勢接軌，並將依IFRS永續揭露準則及年報應行記載事項規定，於2026年試行編製年報之永續資訊專章，為未來永續績效管理與透明化報導奠定堅實基礎。

◯ - 導入計畫之規劃內容

工作項目	預定完成期限	進度
成立跨部門採用IFRS永續揭露準則專案小組	2024年第4季	達成
初步辨認現行永續資訊與IFRS永續揭露準則重大差異及影響	2024年第4季	達成
初步辨認報導個體	2024年第4季	達成
擬訂導入計畫	2024年第4季	達成
辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊	2025年第2季	達成
辨認及蒐集所需資料	2025年第3季	達成
修正調整公司流程、財務及非財務報導流程、資訊系統、供應鏈管理流程、內部控制，及各部門日常營運等作業	2025年第4季	達成

ESG 推動辦公室

「ESG推動辦公室」直屬於董事長，專責推動永續發展相關業務：

- 彙整國際趨勢與產業特性，擘劃集團永續策略並落實淨零排放。
- 型塑永續文化，強化永續賦能。
- 規劃、推動永續專案，追蹤達標情形以提升競爭力。
- 評估響應關鍵國際倡議，實質參與利害關係人議合。
- 揭露東元永續績效，爭取國內外指標性永續評比佳績。



2.3-2 商業道德

為使公司全體同仁從事商業活動時，嚴守行為規範與道德準繩，東元依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定本公司「董事及經理人道德行為準則」及「行為準則暨誠信經營作業程序及行為指南」，做為公司每位董事到基層員工的行為標準。在永續治理方面，董事會制定「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」及「公司治理實務守則」三項基礎文件樹立公司營運規範，並發布「東元集團永續管理政策及承諾」，建立企業文化。

母公司董事會層級

- 公司治理實務守則
- 永續發展實務守則
- 誠信經營守則
- 東元集團永續管理政策及承諾
- 行為準則暨誠信經營作業程序及行為指南

- 東元永續管理承諾書
- 供應商行為準則
- 子公司企業誠信經營承諾書
- 員工廉潔聲明
- 子公司永續管理承諾書
- 人權暨環境永續承諾書

東元制定「東元集團永續管理政策及承諾」做為永續發展指引，涵蓋對象為東元電機、合併年報內上市櫃及生產型子公司、關鍵供應商及其他合作夥伴，規範在環境面、社會面、治理面等領域之經營方針，確保集團整體永續發展政策之落實，滿足利害關係人要求與期望。對於供應商的管理，則依循「供應商行為準則」發布「人權暨環境永續承諾書」，要求供應商在簽署採購合約時一併簽回。

東元持續強化反貪腐管理，透過員工入職訓練、年度誠信宣導、風險評估及供應鏈合約條款，全面推動誠信文化。2025年簽署廉潔聲明達100%，反貪腐課程覆蓋率持續達成全員訓練之目標；並推動商業夥伴反貪腐教育，強化整體廉潔治理體系。

政治零捐獻：2025年政治捐款金額為零。

誠信零違規：2025年未發生不公平競爭、行賄及收賄、利益衝突、洗錢、內線交易等事件。

智慧財產權與 ESG 連結

當今商品化的成功，已不再僅以企業獲利為唯一指標，更取決於產品能否回應市場與消費者對ESG的高度期待。東元電機深刻體認此趨勢，積極將ESG方針融入其智慧財產策略的核心。為此，東元不僅運用智財資訊輔助內部經營策略的制定，同時也將智財規劃延伸至外部的公司活動推展與企業形象塑造，並據此建立了創新的智財管理制度。透過智慧財產權管理來支持並落實公司「客戶中心」及「成長導向」的企業價值，並彰顯「信賴可靠」、「專業創新」及「承諾永續」的品牌特質。

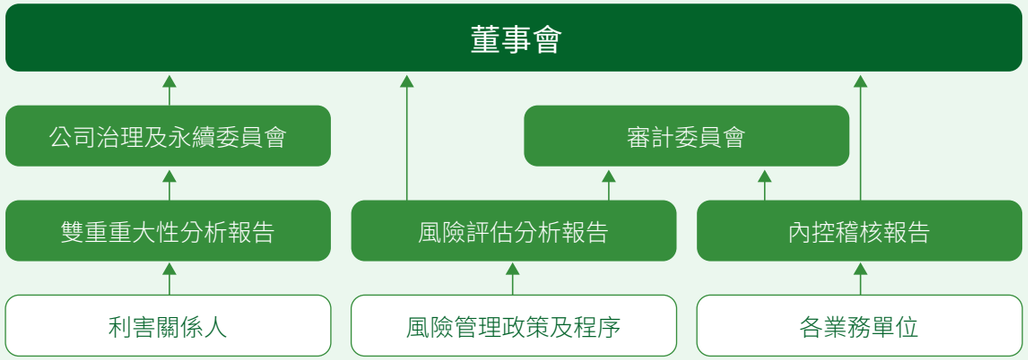
東元電機自2021年起導入資策會「台灣智慧財產管理系統(TIPS)(商標)」並於同年通過驗證，2024年通過資策會「台灣智慧財產管理系統(TIPS)(商標、專利)」再驗驗證，證書效期至2026年12月31日。截至2025年度止，東元共累積了311件專利肯定。



2.3-3 內部控制及風險管理

東元公司致力建立完善之風險管理制度，董事會為本公司風險管理之最高決策單位，負責核准風險管理政策及重要風險管理制度，同時由「審計委員會」及「公司治理及永續委員會」協助審查公司各類風險，以明確專業分工進行不同層面之風險控管，整體風險分析由「財務暨管理中心主管」統籌彙整管理，每年定期呈報董事會風險管理運作情形。此外透過直屬於董事會的稽核小組，負責監測與稽核整個風險管理機制，透過內部查核作業以確保公司風險控制的有效性，適當管理潛在的風險。

董事會制定「風險管理政策及程序」規範及定義營運風險，為整合永續風險於整體風險管理制度，東元根據國際永續準則及趨勢、公司營運目標、標竿企業與同業的重大主題等更新永續議題，參考不同利害關係人意見，以「雙重重大性分析」方式識別風險，「ESG推動辦公室」確認並說明十項重大主題的影響原因、影響領域、評估方式及對應的「風險」及管理措施。同時參考由財務部門提供之公司整體「風險評估分析報告」匡列出氣候風險及永續管理重點項目、追蹤各負責單位之避險執行成效並揭露於永續報告書。重大性識別及永續目標制定程序每年進行一次。



審計委員會

委員會成員由董事會四位獨立董事擔任，管理財務及內控風險，召集人為黃協興獨立董事。

公司治理及永續委員會

委員會成員由五名董事組成之，負責管理永續、法遵及資安風險，召集人為邱純枝董事。

稽核小組 (第三道防線)

每年度依據COSO內控五要素，並根據過去查核經驗及次年度預算草案與現有組織架構，提出稽核計畫，據以檢視東元公司管理階層對整體內外部環境風險掌控程度，事業部營運風險的控管，及內控制度設計及執行之有效性，並於完成稽核作業後出具稽核報告，定期呈報「審計委員會」及董事會。

「ESG推動辦公室」、法遵暨法務室、資安辦公室 (第二道防線)

評估永續/氣候、法令遵循、資訊安全等相關風險，對管理階層、功能性委員會及董事會報告。

各業務單位 (第一道防線)

本公司各業務單位應明確辨識其業務所面臨之重大風險，因應內外部環境及法令調整等變數，進行風險規劃，並執行必要之風險評估管理作業，定期向稽核單位彙整提供風險管理情形。

風險管理運作

本公司2025年風險控管運作情形調查，由財務暨管理中心每年定期收集各單位辨認之風險及繪製之風險矩陣圖。並與各單位討論後，將風險矩陣中61項風險子項目，重新分類為13類風險。提出解決方案、繪製此企業總體風險控管矩陣。



◯ - 2025年風險管理相關教育訓練

課程名稱	風險類別	課程時數 (小時)
公司治理與誠信經營	法令遵循	2.00
危害鑑別風險評估教育訓練	安衛	3.00
契約管理與檔案管理說明--兼論常見交易缺失	法令遵循	2.00
專利、商標基本概念介紹及訴訟案例分享	法令遵循	1.00
營業秘密盤點說明教育訓練	法令遵循	1.00
公平交易法之法令遵循	法令遵循	3.00
防範內線交易及短線交易宣導	法令遵循	0.50
資安意識教育訓練	資訊安全	1.03
社交工程防範教育訓練	資訊安全	1.02
職場不法侵害與性騷擾防治教育訓練	人力資源	0.55

東元已實施全面的風險管理流程，包括評估風險衝擊胃納程度(以對資產或營收影響之＜5%，5%-10%，＞10%三個等級區分)，以及公司對該風險的控制能力來進行系統性辨識和處理。在此風險管理流程中，東元評估公司所面臨的各種主要風險，並納入風險管理流程中。

風險項目	管理單位	因應措施	降低	規避	移轉
01. 總體經濟風險	總經理室	觀察全球經濟與市場動態，並依據情勢調整營運與財務安排，並保持良好的財務結構，以應對景氣不確定性。	●		
02. 地緣政治風險	總經理室	推動供應鏈分散，建置地緣政治風險地圖，定期更新全球國家風險等級，並研判潛在衝擊。	●		
03. 災難風險	資產管理專案小組	持續關注極端氣候與災害相關資訊，強化應變與營運持續能力。透過既有的備援措施、災害因應流程與教育訓練，確保維持基本韌性。	●		●
04. 資訊安全風險	資安辦公室	導入資安監控服務，進行滲透測試及紅隊演練，建立網頁應用系統防火牆，阻擋網路第七層的攻擊，每季掃描對外服務網站漏洞，社交工程演練範圍擴大到重要關企。	●		
05. 市場風險	財務處	管控利、匯率風險，以及投資組合的價格波動。	●		
06. 供應鏈風險	統購暨資材中心	持續優化原物料價格避險與需求預測機制；即時監控與因應全球貿易法規，並針對原物料及重要零組件積極開發非紅鏈第二供應商或是第二供應地，降低美中貿易戰風險。	●		
07. 信用風險	財務處	管控銀行信用風險及客戶信用風險。	●		
08. 內控風險	董事會稽核小組	依年度稽核計畫進行稽核監督，就稽核發現事項，確實執行改善措施並持續追蹤驗證；持續進行資安訓練，並參加內、外部專業稽核課程及研討會，提升稽核人員專業知識與實務能力。	●		
09. 營運風險	經營績效管理處	提升海外廠產能，提高在地生產比重。企業轉型與定位重塑，重點併購強化布局，強化生產管理。	●		
10. 企業責任與永續風險	ESG 推動辦公室	公布結合B2B2S信念的ESG策略主軸，整合集團碳排放外部確信作業，並透過內部碳基金以鼓勵創新、提升管理效益，達成減碳目標。對員工舉辦分眾永續教育訓練。	●		
11. 安衛風險	總經理室安衛小組	重新審視及強化作業風險評估、安全及環境考量面鑑別，另會同外部安衛專家至廠區及專案工程進行現場稽核及訓練，並舉辦安全領導力工作坊，提升員工的安全意識及安全文化。	●		
12. 人力資源風險	人力資源中心	拓展多元招募管道，同時進行關鍵人才發展與留任機制；落實人員教育訓練，知識管理資料庫，強化內部經驗傳承。	●		
13. 法令遵循風險	法遵暨法務室	落實誠信經營，公司智財保護，執行公司治理相關事項，並新制定「出口管制管理辦法」。	●		

2.3-4 資訊安全管理

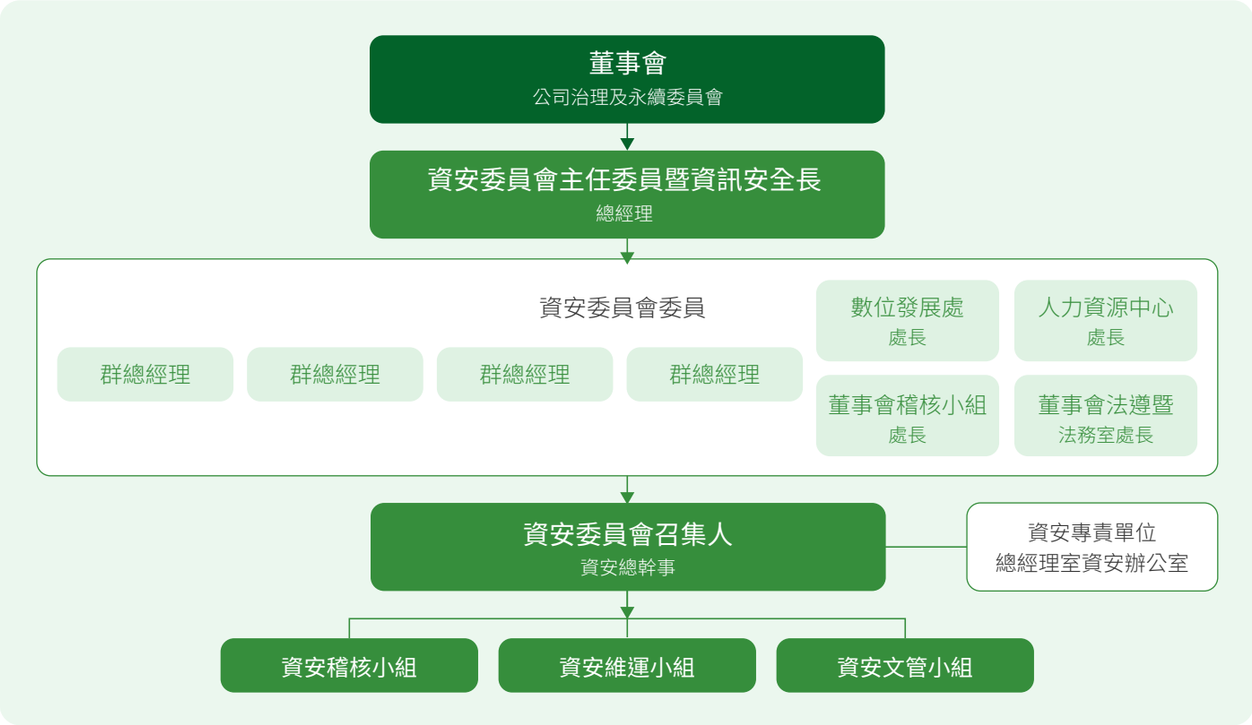
東元建置「資訊安全管理系統」(Information Security Management System，ISMS)，資安評級服務整合IEC 62443、NISTSP 800-82等國際資安標準，進行資安評估持續強化資安防護能力。



資安治理	東元於董事會之「公司治理及永續委員會」下設立資訊安全委員會，並任命資安長，並設立「資安辦公室」為專責資訊安全管理單位，持續督導資安強化措施工作。 ・董事會：邱純枝董事於擔任董事長期間管理東元集團數位轉型及資訊安全相關策略，於110.11.4取得ISO/IEC27001與CNS27001：2014資訊安全管理系統(ISMS)驗證，並已加入 TWCERT/CC。 ・董事會：沈榮津董事擔任行政院副院長兼資安長期間，將資安列為國安議題，督導各級政府單位因應駭客網路攻擊，支持台灣資安產業化，建立完整的資安產業生態系。 ・董事會：黃立聰董事曾擔任大眾電腦(FIC)流程再造(BPR)及資訊系統(PLM)經理，負責優化研發流程，包括物料生成、設計變更、測試狀態監控等領域，建置資訊管理軟體系統及硬體機房設備運作、防火牆、異地備援等資訊安全措施。 ・董事會：趙梅君獨立董事：於臺北律師公會常務理事任內，擔任資訊小組委員負責規畫資訊系統之重新建置。 ・資安長：由高飛鳶總經理擔任，並兼任資安委員會主任委員，負責集團內資訊安全制度之規劃與監控資訊安全管理作業。
資安防護	東元為強化資訊安全管理，確保資訊的機密性、完整性，以及資訊設備與網路系統之可靠性、可用性，制定有【資訊安全政策】來做資訊安全風險管理，讓本公司的資訊作業達到國際資安標準。此外公司規劃相關的管理及通報政策，將資訊安全列為績效考核的一部分，並每年進行資訊安全教育訓練。公司於2025年完成強化網路偵測與回應、特權帳號管理，網站安全防護強化，提升應用程式安全防護機制等資安防護措施。
流程架構	東元營運不中斷驗證頻率至少每半年執行一次，2025年度分別針對ERP系統、全球訂單系統以及營運核心等系統進行營運不中斷演練。2024年通過ISO 27001：2022轉版驗證，2025年持續維持ISO 27001驗證有效，本公司2012年已制定個人資料檔案安全維護計畫及處理方法，推動並落實個人資料保護。
風險控管	為確保資訊系統穩定安全運作，強化縱深防禦，以防毒、防駭、防漏三大主軸為目標。強化網路防火牆、防毒及網路白名單控管，透過入侵偵測系統，辨識惡意流量，並主動封鎖此類流量進入網路。提升公司防禦外部攻擊和確保內部機密資訊安全的能力，採取主動監控網路威脅，提升事件處理應變能力，確保本公司之各項資訊資產，不因各種威脅與破壞，而造成資訊服務錯誤或中斷無法使用。

「資訊安全委員會」負責統籌公司資訊安全政策與治理事宜，透過每半年管理審查會議，定期稽核各項資安作業並採取對應的防護措施與方策，確保資訊安全管理體系持續運作的適用性、適切性及有效性。

◯ - 資訊安全委員會組織架構



為提升員工資安意識，除定期之資安宣導外，更舉辦全公司教育訓練課程，提升同仁資安防護相關知識；每年不定期進行無預警之社交工程演練，透過演練結果加以檢討及改善，藉此強化各單位及員工之資安意識。

項次	課程名稱	完訓率	完訓時數	受訓人數
1	2025 - 資安意識教育訓練	76.6%	1,745.3小時	1,689
2	2025 - 高階主管資安教育訓練	68.3%	61.5小時	47

為提升資安教育訓練之完訓率與管理效能，後續擬推動下列改善機制

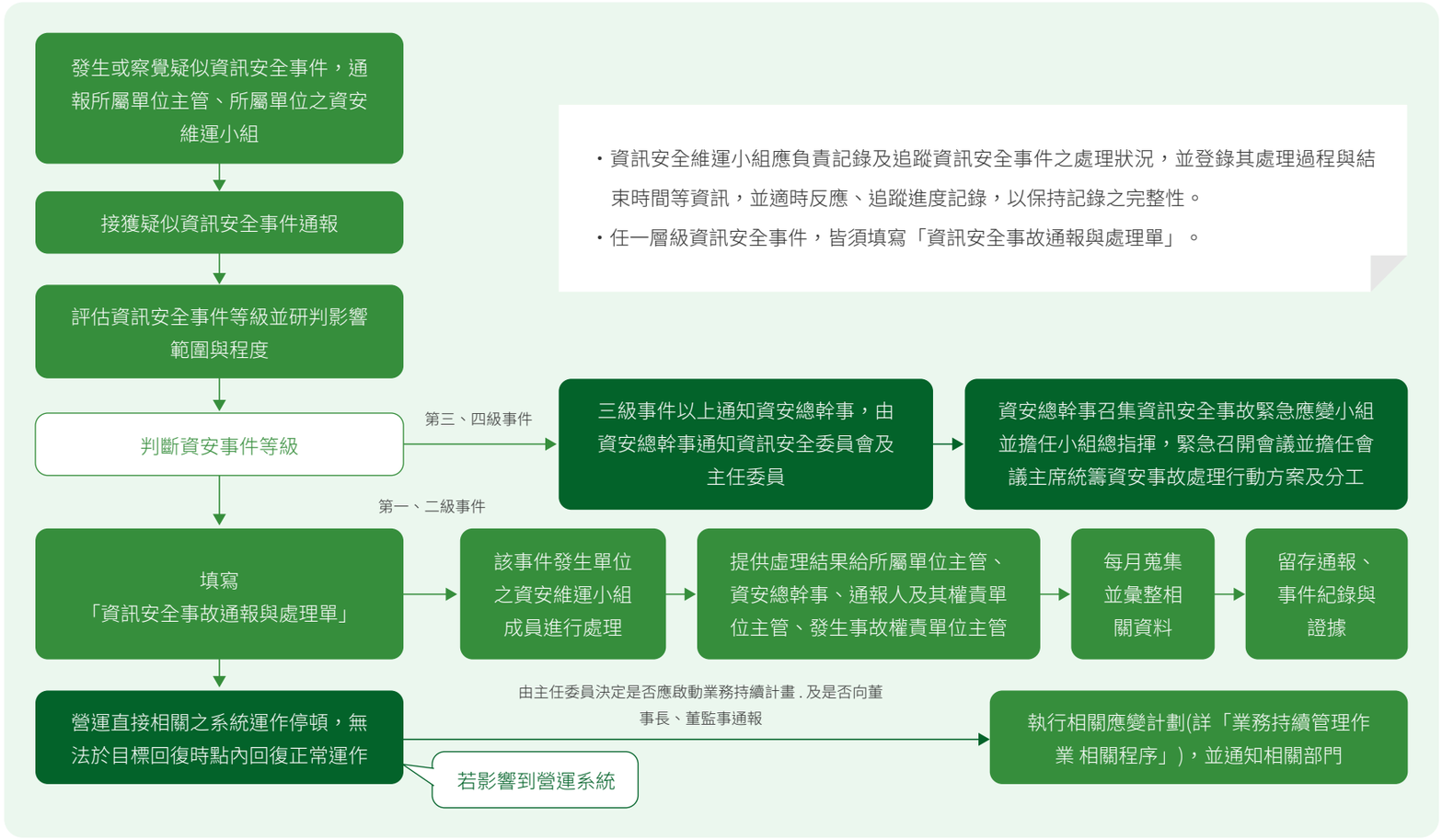
- 強化課程提醒機制：人資將協助於東元e學院設定課程通知與提醒功能，透過系統自動發送相關通知，包含提高課程通知與到期提醒頻率，並於課程截止前主動寄發未完訓提醒通知，確保同仁及時完成學習任務。
- 建立主管追蹤管理機制：彙整未完訓名單，作為各單位主管進行完訓率追蹤與管理之參考依據，強化跨單位協作與責任歸屬，有效提升整體訓練執行品質。





2025年，東元電機持續落實資訊安全管理機制，年度內未發生重大網路資安事件或營運中斷情事。本公司將資訊安全納入風險導向之整體管理架構，並由董事會督導下之資安長及資安辦公室持續推動相關管理措施，以降低資安風險並維持營運穩定。通過ISO 27001/CNS 27001雙驗證，建立制度化管理與持續改善機制，確維資訊資產之機密、完整與可用性，強化組織資安韌性。

◯ - 資訊安全事件通報流程





AI 驅動數位轉型與智慧營運管理

東元電機啟動「AI元年推動計畫」，以數位轉型與智慧決策為策略核心，建構全方位應用能力。透過建立「企業知識AI平台」作為技術基石，垂直整合各事業群之專業領域與營運資源，加速開發具備業務價值的AI應用場景。

針對營運流程與資料分散情形，逐步強化跨系統資料整合與一致性，並透過數位工具提升資料管理效率與品質。同時整合營運資訊並建置管理視覺化工具，使管理階層得以掌握關鍵營運指標，強化決策品質與跨部門協作效率。

透過上述作法，有效提升作業效率並降低重複性工作，使人力資源得以投入於高附加價值任務，進一步強化組織營運韌性與整體競爭力。

AI 治理與數位治理責任

東元電機持續推動人工智慧(AI)技術應用，並重視資料保護、資訊安全、透明治理及風險管理，逐步建立兼顧創新效率與責任治理之AI管理機制，以支持企業數位轉型與永續發展。

AI 治理與透明度

公司致力於揭露AI系統之用途、限制與潛在風險，並建立適當之說明與溝通機制，以提升AI應用之透明度與可理解性。針對AI生成內容，亦建立內容識別機制，例如內部AI會議記錄助手產出之文件，皆會標示由AI系統生成，協助使用者辨識內容來源與使用範圍。

此外，公司明確界定AI系統之使用目的與適用範圍，並建立相關管理與控管機制，避免AI技術遭不當使用或偏離原始設計目的。同時，公司亦建立AI應用責任分工與管理機制，透過定期檢視與追蹤流程，強化AI應用之可追溯性與管理責任。

資訊安全與資料保護

東元電機承諾於AI系統生命週期中遵循相關資料保護與資訊安全要求，並採取適當之資料治理措施，包括資料存取權限控管、多因素驗證(MFA)、資料保護及異常監控機制，以降低資訊外洩與未授權使用風險。

現行導入之Copilot Chat AI應用，皆須透過MFA驗證登入公司帳戶，並依既有權限架構進行資料存取管理。未來AI平台導入時，亦將要求供應商具備帳戶與資料權限管理能力，並將資訊安全與資料保護能力納入供應商評估項目。此外，公司持續強化AI系統之資訊安全防護能力，透過異常監控、問題通報及風險管理機制，降低AI應用可能衍生之資訊安全風險。

AI 風險管理與人為監督

東元重視AI系統可能產生之偏誤與風險，透過定期檢視、持續監測及異常回報機制，關注AI系統輸出結果之合理性與適用性，以降低錯誤資訊與偏差風險。

內部固定每月召開AI專案推動會議，檢視AI平台與模型應用情形，並針對系統異常、資料錯誤或使用疑義進行追蹤與改善。員工亦可透過電子郵件或Teams平台反映相關問題，由專案負責人協助處理與後續修正。

此外，公司強調AI應用仍須保留適當之人為監督與管理機制，避免完全依賴自動化決策，以維持AI 應用之可控性與管理責任。

AI 人才培育與倫理意識

為提升員工AI應用能力與數位素養，公司持續推動AI教育訓練與應用交流，定期辦理「AI平台使用教學」及「AI使用倫理說明」等課程，協助同仁建立正確之AI使用觀念、資訊安全意識及生成式AI應用能力。

此外，公司亦推動AI Agent應用與開發交流，透過概念講解、POC(概念驗證)及實務分享，協助各部門逐步導入AI工具於日常工作流程，以提升文件整理、資料分析、會議紀錄及知識管理效率。

AI 應用效益與低碳營運

公司持續推動AI工具導入日常作業流程，以提升作業效率並降低重複性人工作業負擔。透過AI協助流程優化，預計建置共用平台，每年可節省約6,860人時，作為提升營運效率與推動數位轉型之重要輔助工具。

在AI基礎架構管理方面，公司採取分階段導入與效益驗證機制，AI Agent開發需先建立POC(概念驗證)，待確認具穩定效益後，再由相關單位協助優化工作流程與算力配置。同時，公司亦建立基本算力服務限制與資源管理機制，避免不必要之算力浪費，持續提升。

AI 資源使用效率

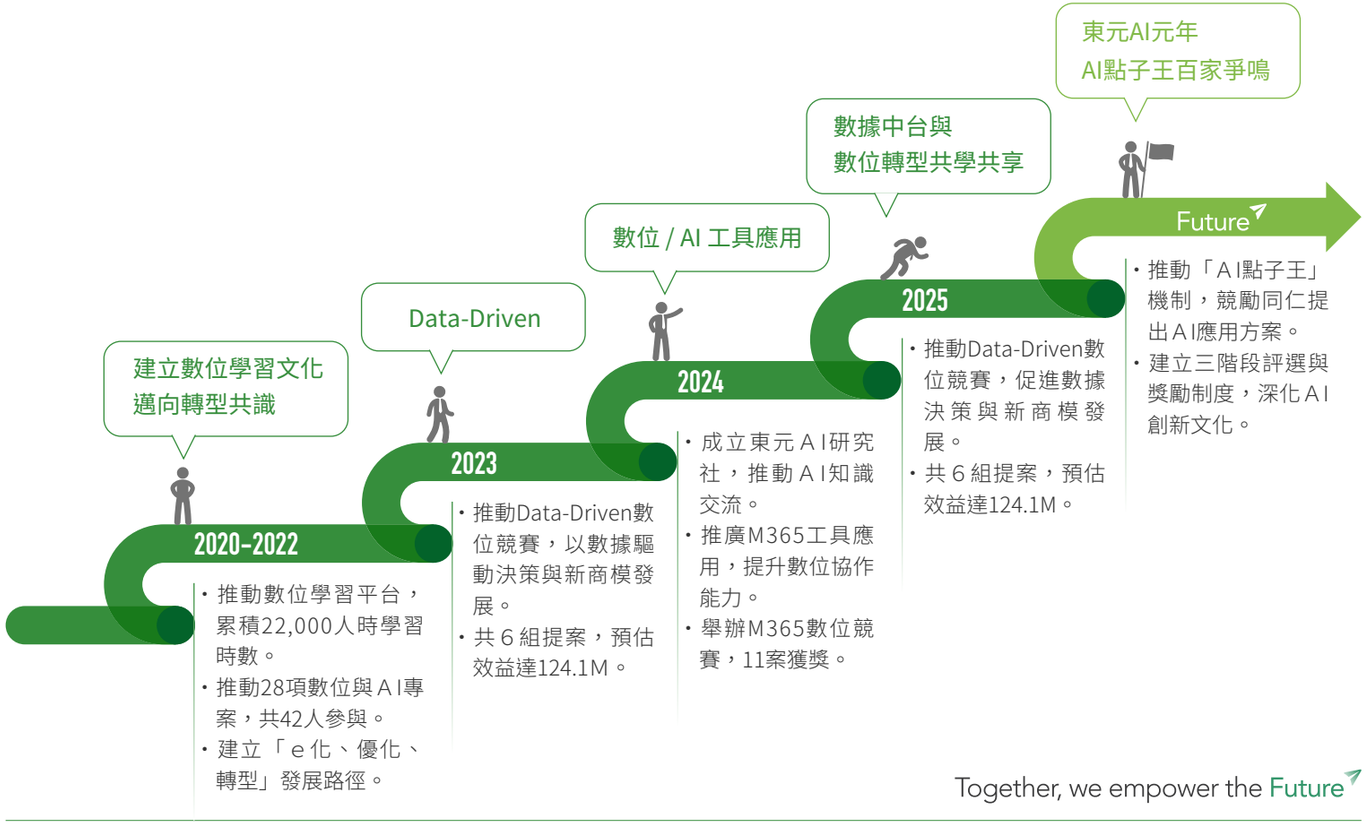
此外，公司關注AI技術對環境之影響，於系統開發與部署過程中，持續評估資源使用情形，並透過流程優化與資源管理措施，降低AI應用之資源耗用與環境負荷。

AI 共用平台與集中管理

為提升AI應用治理與資源管理效率，東元電機由『數位發展處』進行統籌，集中管理模型設定、知識庫、使用權限及資源配置，強化AI應用之一致性、資訊安全與管理效率，作為未來企業AI應用擴展與智慧化營運之重要基礎。

東元電機自2020年起系統性推動數位轉型，透過學習平台、數據驅動與AI工具，持續賦能每位同仁的數位能力。

TECO 數位轉型歷程



2.3-5 公協會及政策影響力

東元積極參與產業公協會及非營利組織之活動，與產官學界保持密切交流。同時定期向政府提出產業提升、淨零轉型、財稅政策、人力資源、經營環境等建言，期能協助政府規劃經濟政策，促進整體經濟發展。

東元呼應聯合國及國際2030/50減碳及淨零目標，宣示「十年減排50%」，將於2030年達成50%營運減排目標，2050年達成淨零排放目標。東元在氣候方面的所有倡議活動均符合「巴黎協定」(Paris Agreement)，將全球氣溫上升幅度控制在與工業化前相比最多1.5°C內的目標。此項承諾的範圍適用於東元所有子公司和業務領域，以及所有運營管轄區。

有關產業公協會及非營利組織之加入、退出及相關活動之參與，主要由負責其業務之部門或事業單位先行審查該組織之成立宗旨及活動內容與東元的立場是否相符，會辦相關部門評估是否參與。例如ESG方面的倡議活動，需由「ESG推動辦公室」評估審查，經權責主管核准後參與，再由董事會層級之「公司治理及永續委員會」監督其執行情形。「董事會秘書室」負責統籌管理公司對外公協會相關事宜，定期評估與審議所參與之公共事務或產業公協會等團體之倡議活動符合公司政策，直接向董事長報告各項政策的落實情形，以確認其公共政策參與及倡議活動符合「巴黎協定」(Paris Agreement)。包括淨零減碳路徑及推動作為，透過參與公共政策、氣候相關組織議合，以表達本公司關注之淨零排放、節能減碳及永續發展事項及建議，並遵守公司相關誠信經營政策，同時符合「巴黎協定」協力將全球平均升溫控制在工業化前水準1.5°C之內的目標。如發生與公司政策立場不一致之情事，將要求其改善。一定期間內若仍未修正其立場，本公司將退出該團體或活動、終止會員身份、撤回財務相關支援並公開發表聲明揭露相關資訊。

依本公司「誠信經營守則」第十一條(禁止提供非法政治獻金)：本公司及其人員對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。

2025年東元對產業公協會及非營利組織等免稅團體支持金額共6,033,131元。主要費用為會費及活動經費贊助，沒有向政治團體或遊說團體提供任何金錢捐獻。

項目	2025年
遊說代表、利益代表，或其他相似代表人	0
政治運動 / 組織 / 候選人	0
貿易協會或免稅團體	6,033,131
其他，如：與全民公投有關的支出	0
捐贈及相關支出金額合計	6,033,131
覆蓋率	99.43%



—畝田 (插秧)

○ - 2025年東元參與主要公協會如下：

關注議題	公協會名稱	參與身分
產業轉型升級發展	財團法人時代基金會(Epoch)、台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA)、社團法人中華民國軌道車輛工業發展協會(CRIDA)、台灣精品品牌協會(TEBA)、台灣電力企業聯合會(TEPA)、台灣區冷凍空調工程工業同業公會(TRAEA)	理事
	中華民國工商協進會	榮譽理事長、常務監事
	台灣機械工業同業公會 (TAMI)	地區會員代表
	中華民國電力電子協會(TaiPEA)、社團法人台灣智慧自動化與機器人協會(TAIROA)、社團法人國家生技醫療產業策進會	會員
永續發展	財團法人台灣永續能源基金會 (TAISE)	理事 (TCCS)
	社團法人中華民國企業永續發展協會(BCSD Taiwan)、台灣智慧城市發展協會 (TCSA)	會員
再生/潔淨能源	台灣風力發電產業協會(TWIA)	常務理事
	中華民國大氣層保護協會(AAPT)、台灣智慧型電網產業協會(TSGIA)、台灣智慧電動車及綠能科技協會 (TEGA)	理事
	中華民國太陽光電發電系統商業同業公會(PVGSA)、台灣太陽能光電產業協會 (TPVIA)	會員
跨國經貿交流	中華民國台灣土耳其經貿協會(TTBA)、中華民國台灣印度經貿協會(TIBA)、中華民國東亞經濟協會(EAEA)	榮譽理事長
	社團法人中華民國國際經濟合作協會(CIECA)、兩岸企業家峰會(Cross Strait CEO Summit)	理事
當地企業/文藝交流	無錫新吳區台灣同胞投資企業協會、南昌市台灣同胞投資企業協會、台灣科學工業園區科學工業同業公會	會員

○ - 2025年東元前三大支持的團體及公共議題：

公協會名稱	公司參與角色	支持金額
中華民國工商協進會	・東元電機身為台灣具代表性的機電領導企業，長期參與中華民國工商協進會(Chinese National Association of Industry and Commerce)運作，積極扮演產業與政府溝通的重要橋樑。東元集團黃茂雄會長為該協會榮譽理事長。(Honorary Chairman, Theodore Huang, Chairman, TECO Group)；利明献董事長擔任該協會常務監事。 ・配合工商協進會「優化投資營運環境、深化全球經貿合作、強化工商創新動能、擘劃永續共好未來」四大核心主軸，東元憑藉在智慧製造、能源管理、電動化及淨零轉型等領域的實務經驗，提供產業建言，協助政府完善產業政策與投資環境。同時，透過參與國際工商交流及經貿合作平台，協助推動台灣產業與國際接軌，提升全球競爭力。在永續發展方面，東元持續深化ESG治理、節能減碳及綠色創新，發揮產業領航作用，與工商協進會共同推動產業升級、淨零轉型及社會共榮，為台灣經濟永續發展貢獻力量。	1,020,000元
財團法人時代基金會(Epoch)	・東元為時代基金會創辦會員之一，長期透過經費資助和專業人力投入協助基金會推動產學合作、支持新創企業，並培育社會未來所需的數位轉型及能源轉型的人才。 ・2025年東元贊助及參與時代基金會(Epoch Foundation)於推動產研合作、新創育成及人才培育方面，舉辦數百場活動。重點如下：MIT 產研合作計畫(涵蓋AI科技與應用、數位孿生、半導體、地緣政治、製造及供應鏈管理、員工福祉等議題)；Garage＋國際新創育成計畫：Epoch School人才計畫。共同推動產學合作、支持科技新創(deep-tech startups)、培育社會未來的人才，增進未來競爭力，更進一步的提升台灣整體產業水平與國際視野。	400,000元
台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA)	身為國內重要機電業者，東元參與電機電子工業同業公會，透過產業交流與合作平台，推動電機產業升級、智慧化發展及技術創新，並促進高效率設備、電氣化應用及低碳產品發展。透過參與產業標準討論、法規政策及淨零轉型議題交流，協助產業接軌國際趨勢，共同提升產業永續競爭力。	384,000元

03

實現共享願景

92 **3.1 與客戶、供應商攜手，擴大價值鏈的永續績效**

92 3.1-1 顧客滿意度

95 3.1-2 供應鏈管理

100 3.1-3 永續物料管理



REALIZE SHARED VISION

實現共享願景

「實現共享願景」是自東元B2B2S信念中，衍生出的第二個ESG主軸，意指東元的客戶、消費者以及供應商，透過主動溝通與協作，攜手打造共好的永續價值鏈。

重大主題

- 職業安全維護
- 氣候行動與淨零排放
- 產品 / 服務的研發創新

2025 成果說明

- 職業安全維護：職安訓練人數2,582人，時數8,763小時
- 氣候行動與淨零排放：完成100%合併財報邊界之溫室氣體盤查
- 產品 / 服務的研發創新：共有7項產品獲得第34屆台灣精品獎

3.1 與客戶、供應商攜手，擴大價值鏈的永續績效

3.1-1 顧客滿意度

東元以機電系統、空調科技、電力能源為三大事業群。為提高銷售與交貨效率，提升服務品質，亦推動線上服務，以利顧客下單並追蹤售後服務情形。2025年東元之線上客戶數量佔所有客戶的百分比為8.31%，線上服務之營收占所有營收百分比為7.59%。

東元之顧客滿意度比例依個別事業群統計數據及設定之目標，依其佔總體營收比例計算。機電事業每年兩次寄發顧客滿意度調查問卷給全球客戶，收集回饋意見做為重點改進的目標；家電事業則以電話訪問為主要的方式收集顧客聲音。東元以地區子公司為主要銷售管道，2025各事業群顧客滿意度評分結果如下，整體合併的問卷回收率為89.24%，滿意度為78.01%，兩項數據皆較前一年上升。

顧客滿意度	2022	2023	2024	2025	目標
機電系統事業群滿意度	84.90%	65.30%	74.50%	71.00%	90.00%
問卷回收率	88.30%	83.30%	100.00%	100.00%	-
空調科技事業群滿意度	86.30%	86.80%	86.08%	86.17%	85.00%
問卷回收率	64.50%	62.00%	51.40%	62.50%	-
電力能源事業群滿意度	87.00%	87.70%	82.50%	92.00%	88.50%
問卷回收率	96.00%	98.00%	92.00%	99.00%	-

東元重視顧客體驗與服務品質，持續透過顧客滿意度調查機制追蹤顧客滿意程度。2025年三大事業群當中的空調科技、電力能源均達到所設定之滿意度目標，且客戶滿意度較前一年有明顯提升，整體而言有逐漸優化與改善之趨勢。



為了持續且有效提升顧客滿意度，東元各事業群均提供完整的客戶服務管道，以蒐集客戶意見回饋，並將回饋納入未來產品及服務開發的參考，另外亦建立完整、透明及獨立的投訴處理流程，說明如下：

提升滿意度的服務		各事業群提供的管道與流程
客戶可用於請求支援和提供回饋的管道	線上表單提交或直接電子郵件聯繫	・東元家電官網(意見交流)：https://www.tecohome.com.tw/tw/Contact ・機電系統事業群線上提供聯繫人資訊，包含郵箱與電話分機。 ・電力能源事業群於官網上提供線上諮詢，管理員可同時透過Outlook接收詢問信件，並於PE官網後台系統中檢視與管理相關訊息。
	專用電話熱線	・東元家電官網/服務資訊/24小時維修專線：https://www.tecohome.com.tw/tw/Contact ・服務時間為周一～周六 ・專人客服接聽：AM08：00至PM19：00 ・智能電話語音：PM19：01～AM7：59(含周日) ・機電系統事業群線上提供聯繫人資訊，包含郵箱與電話分機。
	面對面服務	・家電如有維修需求，將由安欣服務人員至客戶府上維修。 ・機電系統事業群的客戶若有需求，業務單位可派員前往面對面進行服務。
將客戶回饋融入產品和服務開發的流程		**機電系統事業群：** ・於年度滿意度調查時蒐集客戶反饋，項目包含品牌形象、產品行銷、銷售服務、產品品質、產品交期與售後服務。 ・同時於產品開發時與客戶保持充分溝通，確保雙方理解點一致。 **電力能源事業群：** ・透過客戶意見回饋而提升服務，如：因應產品承重需求，原採用木箱進行出貨；惟客戶反映包材回收問題，為解決該問題，因而實施木箱包材回收服務，以提升客戶滿意度。

提升滿意度的服務		各事業群提供的管道與流程
客訴處理和解決流程	向客戶確認已收到投訴	・客戶進線客服專線反應後，由客服人員在系統上通報站所。 ・機電系統事業群之用戶投訴會直接與對接之業務窗口進行，後續將由維保單位已建立之售後與服務相關時效機制進行處理與解決。 ・電力能源事業群業務單位可於能源產品事業部之售後服務管理作業平台，進行顧客抱怨反應與服務請求作業。
	投訴解決時間表的透明度	・客服人員在系統上通報後，各站所依通報內容與客溝通協調。 ・機電系統事業群維保單位建立之售後與服務相關時效機制會明確回覆處理時間。 ・電力能源事業群之能源產品事業部品保課係依業務單位所提案件，依循服務請求、服務報告、轉/退修、提出抱怨反應單及客訴立案等作業流程執行相關作業。
	對申訴處理流程進行獨立的外部驗證	・機電系統事業群目前基於IATF 16949，建置「市場品質回饋處理程序-11QQ-II-R-CB-0011」。 ・電力能源事業群依ISO 9001：2015品質管理系統要求進行。



◯ - 2025年各事業群針對客戶滿意度推動之改善作法如下：

事業群	業務類型		改善作法
機電系統事業群滿意度	銷售服務		• 持續精進報價系統之效率，增進跨廠別/部門間的作業效率，改善提供關係企業報價的時間，提升整體銷售服務品質與客戶信賴感。 • 嚴控各詢價單的處理順序，急單應先處理，被動提升售後口碑。 • 透過系統化的培訓與管理，提升同仁專業技能與應變彈性，確保交期穩定並落實高效能營運。
	售後服務		• 優化客戶服務的反應速度，建立高效的溝通管道，確保客戶訴求獲得妥善處理。 • 建立售服回應時效機制，包含退廠維修案件連結SVC系統，提升維修保養處理效率服務效率。 • 透過定期技術回訪與廠內加工設備汰換，主動掌握客戶需求並提供服務費用報價基準，以穩固品牌忠誠度並縮短回廠維修時間。
空調科技事業群滿意度	銷售服務		• 工程師往修前精確問診，提升一次完工率。 • 站倉備妥季節性用料，減少客戶等待時間。
	售後服務		• 冷氣維修導入簡易冷媒充填，先恢復冷氣製冷功能，降低客戶抱怨。 • 工程師精確問診，備齊另件後往修，減少客戶等待維修時間。
電力能源事業群滿意度	產品部	銷售服務	• 針對部分品項交期偏長造成客戶專案進度及後續合作意願之風險，已執行強化產能規劃、提高備貨充足度，並同步優化供應鏈協調機制等改善措施，以縮短交期並確保供應穩定性。
	工程部	人力資源改善成效	為因應先前回饋所提出的人力不足議題，本年度已完成多項人力優化措施，包括： • 優化薪酬結構以提升人才吸引力。 • 擴大員工培訓與數位工具能力養成計畫，使新進與既有同仁之專業度與品管均有顯著提升。
		專案時程控管全面升級	為提升時程達成率，本年度加強訓練並落實： • 運用時程控管工具(如P6)進行即時追蹤與預警。 • 定期檢討時程落差並即時修正資源配置，確保專案如期如質完成。
		職工安全管理持續強化	配合公司職安政策，本年度持續推動： • 加強工區危害辨識與現場稽核頻率。 • 提升所有工地人員之安全意識訓練與安全作業SOP培訓。



未來將持續以顧客意見為基礎，精進服務流程與產品體驗，並設定更具挑戰性與可衡量之滿意度提升目標，以落實以客戶為中心的東元價值。

3.1-2 供應鏈管理

東元供應鏈主要分佈於台灣及大陸，產品及服務涵蓋東元品牌之機電及家電產品、機電工程，機電供應鏈上游為大宗原材料供應商，下游為直營大客戶及全球經銷網絡，家電供應鏈上游為原材料或零組件供應商，下游為台灣經銷網絡、量販商場及網路電商平台，工程服務上游為營造商。為對此複雜的供應鏈進行有效管理，東元訂定供應商管理政策，以落實供應鏈永續管理。

供應商行為準則

為確保供應商能全面落實企業永續管理理念，東元除了透過考核機制，要求其提供具競爭力的品質、交期與技術能力外，亦積極導入多項永續管理措施，以深化對供應鏈的管理：

- 制定專屬的供應商ESG條款。
- 建構供應商ESG評鑑表，進行系統性評估。
- 推動在地化採購策略，以降低碳足跡並促進在地經濟發展。
- 要求供應商簽署相關聲明與承諾文件，包括：「禁/限用物質保證書」、「無衝突金屬宣告書」、「供應商行為準則」及「人權暨環境永續承諾書」等。

上述管理要求將於供應商簽約或續約階段即明確納入，確保其在合作過程中持續遵循。

此外，東元亦定期審查供應商在經濟、社會與環境層面的實踐成效，以確保其行為準則與公司永續政策一致，進而降低潛在的永續風險與衝突，實現負責任且具韌性的供應鏈管理。

供應商管理及稽核制度

東元透過環境、社會、公司治理及營運績效面等四大面向進行供應商篩選(如下表)，為東元供應商考核表的一部份內容，全數供應商都需依相關項目進行評比及輔導，確認供應商管理制度狀況、能力及潛力及營運績效可符合之需求；本公司由「營運管理中心品管處」監督與規畫要求各事業部制定「協力廠商評估實施程序」作為選定供應商之永續風險與評估作業，並依其國家法規、行業與產品相關規範風險原則(如下表)，識別出具有負面ESG影響之重要供應商，其中前六項屬於公司之ESG風險、第七項屬於商業相關風險，若前六項中之任一項有不符合公司規範者即視為具有負面ESG風險之供應商，以此確保供應商善盡社會責任，提供健康與安全之工作場域；公司由採購部門監督實施供應商ESG計劃，「ESG推動辦公室」協助提供相關資訊、諮詢及外部資源；重大決策則提交經營管理階層或功能性委員會核准執行。

◯ - 識別重要供應商之風險原則

風險 # 1	供應商在廢水、廢氣排放、廢棄物及噪音防制管理的表現需合乎法規	環境	國家法規風險
風險 # 2	供應商是否有發生重大職業安全事件或環保相關裁罰案件	環境 / 社會	行業特定風險
風險 # 3	供應商是否依循有害物質作業相關管理規定(如RoHS & REACH)以及化學品管理的管理(如安全資料表、儲存管理)	環境	產品特定風險
風險 # 4	供應商是否有違反勞工人權相關社會責任	社會	行業特定風險
風險 # 5	供應商是否有違反公司治理及誠信經營守則	治理	國家法規風險
風險 # 6	供應商是否有執行溫室氣體排放減量措施	環境	行業特定風險
風險 # 7	供應商的交付能力、品質控制、穩定性、費用效益等營運績效指標的表現需合乎公司要求	商業相關	行業特定風險

○ - 供應商評估實施程序

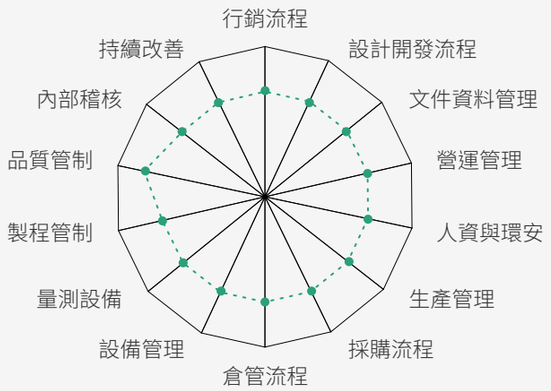
交易前評估	確保其符合東元之品質、環保與ESG要求，對供應商進行交易前評估，檢視是否取得國際認證如ISO 9001、IATF 16949、ISO 14001、ISO 45001等及相關風險原則。為確保供應商在實施評估過程中能充分瞭解ESG的趨勢、節能減碳的方法與國際認證，規劃提供供應商有關ESG課程研討會(線上或實體)，輔導其取得相關認證或培養相關能力。
簽約時	簽署「供應商行為準則」包含「人權暨環境永續承諾書」，交易期間內如違反承諾內容東元得終止合約，以此落實規範供應商在營運或生產過程中履行社會責任。
現場評鑑	新進供應商及所有供應商，東元依「協力廠商評估實施程序」透過事業部內之研發、品管、生技、採購、安環、稽核相關人員組成供應商評鑑小組，依東元官方協力廠商評分量表進行評鑑以「品管能力、研發能力、經營管理與服務系統、生產技術、ESG」六大面向進行現場評鑑。
定期評核	本公司依據ISO 9001、IATF 16949及外部稽核標準，建立制度化之供應商管理機制，針對所有供應商採行每三年定期評鑑與稽核原則，並制定標準化「供應商自評表」作為前期審查依據。評鑑內容涵蓋品質、交期、服務、價格等基本面向，並納入環境保護、社會責任與公司治理(ESG)等永續議題，以全面性評估供應商表現。 為強化永續供應鏈，本公司優先與ESG表現優良且符合公司規範之供應商合作，作為長期策略夥伴。評鑑過程中，若供應商無法符合公司訂定之關鍵項目或最低評分基準，將正式發出「不符合事項與矯正措施要求」，供應商須於收到缺失報告後30天內，依實際營運狀況提出具體矯正措施報告。 針對如環境管理、勞工條件等重點項目，公司將提供實務改善建議，協助供應商提升其永續管理能力。矯正成效將由本公司「供應商評鑑小組」進行審核與追蹤，並納入下次評鑑結果。如供應商未能有效改善，則本公司得視情況終止合作關係，以確保整體供應鏈營運風險可控並符合企業永續發展目標。



供應商評分量表之評分標準

東元每三年對供應商稽核一次，針對所有供應商進行兩階段評鑑，第一階段提出供應商自評表以識別供應商本身是否已具備ESG制度或ISO認證，同時依其歸屬製造業或貿易業別進行篩選。第一階段識別出高風險供應商後則進行第二階段評鑑。第二階段以「東元官方協力廠商評分量表」進行評鑑(其中ESG項目佔比29.3%)。

項目	權重	佔比	ESG	負責	說明
行銷流程	15	4.4%	G	採購	覆蓋商業行為準則。
設計開發流程	41	12.0%	-	研發	覆蓋時程管制及設計能力。
文件資料管理	20	5.9%	-	品管	覆蓋文件生命週期管理及審核效率。
營運管理	10	2.9%	G	採購	覆蓋組織職掌、監督機制及營運績效。
人資及環安	38	11.1%	E, S	安衛	覆蓋ISO管理、溫室氣體盤查、汙染防治、節能節水、勞工人權、定期溝通、強迫勞動、童工禁用及不當歧視等。
生產管理	14	4.1%	-	生管	覆蓋生產排程管理及突發事件處置。
採購流程	30	8.8%	E, G	採購	覆蓋供應商評鑑制度、禁用物質及衝突金屬管制。
倉管流程	23	6.7%	-	生管	覆蓋MRP系統、不合格物料管制及存放條件管理。
設備管理	21	6.2%	-	生技	覆蓋維修保養、備品管理、模具生命週期管理。
量測設備	21	6.2%	-	品管	覆蓋校正管理、實驗室人員管制及MSA分析。
製程管制	33	9.7%	-	生技	覆蓋作業SOP、重工管理及現場5S管理。
品質管制	54	15.8%	-	品管	覆蓋品質判定、抽樣管理、不合格品處理權責、五大核心管理工具及技術士資格證照等。
內部稽核流程	7	2.1%	G	品管	覆蓋稽核計畫及異常改善追蹤。
持續改善	14	4.1%	-	品管	覆蓋持續改善作業SOP及防止再發生與管制計畫的連結等。



判定	條件
合格	單項分數≧70 品管分數≧80 關鍵分數≧80
條件合格	單項未達標但任一單項≧60 品管分數≧70 關鍵分數≧70
不合格	任一單項＜60，或 品管分數＜70，或 關鍵分數＜70

對所有供應商每三年評鑑稽核一次，ESG 相關題目佔比為 29.3%。

在永續管理面向中，東元設立「勞工人權社會責任」與「環境保護」兩大ESG目標並針對這些目標分別訂立供應商應遵循的具體管理項目，藉此引導供應商提升其永續管理的能力及強化其企業社會責任精神。具體做法如下表：

ESG目標	目標說明	供應鏈管理策略
勞工人權社會責任	確保所有供應商對待員工都能符合東元對於勞工的人權期待。	・供應商有雇用童工(15歲以下)情況者一律列為不合格供應商並終止合作。 ・供應商是否通過ISO 45001職業衛生管理系統。 ・將勞工人權社會責任列為供應商評鑑項目。 ・「人權暨環境永續承諾書」必需隨採購合約同時簽署。
環境保護	・優先選擇對環境友善的供應商。 ・引導供應商共同提升環境友善和節能減碳表現。	・檢視供應商是否通過ISO 14001環境管理系統。 ・將環保合規狀況和節能減碳表現列為供應商評鑑項目。 ・「人權暨環境永續承諾書」必需隨採購合約同時簽署。



2025年供應商管理情形

東元具重大性的供應商為大宗統一採購(包含單一來源物料)供應商及各廠交易供應商合計當年度交易金額在前50%內者，2025年針對所有具重大性之廠商進行ESG風險之書面評估，以各項指標審查其實質或潛在之負面衝擊。依評估結果，將供應商分為低度風險、中度風險、高度風險，並將鑑別為中度風險與高度風險之供應商列為具有實質或潛在負面風險之供應商，並與供應商進行議合，要求其採取改善行動。2025年無因ESG評估負面衝擊，議合未果而中斷交易之供應商，評估識別說明結果如下表。

供應商評估指標	供應商家數
供應商總數	461
具重大性供應商數量	32
接受發展/能力提升措施之供應商數量	7
透過書面評估或現場稽核所評估之具重大性供應商數量	32
經評估後，確認具有實質或潛在負面衝擊之具重大性供應商數量	14
對於具有實質或潛在負面衝擊，且已與其達成矯正行動 / 改善計畫之具重大性供應商數	2
因具有實質實際或潛在負面衝擊而終止合作關係之具重大性供應商數量量	0

＊：供應商採購金額小於年度採購金額0.1%者，不列入計算。

東元2025年參與經濟部「製造部門淨零轉型推動計畫」組成「1＋N碳管理示範團隊」，推動供應鏈盤查及減排行動，舉辦兩場次共12小時的深度節能及碳管理講習，完成9家碳盤查輔導、1家碳盤查查證輔導。透過一對一的深入輔導，包括排放源鑑別、界定、巡廠及活動數據蒐集說明，以及現場勘查、掛錶量測廠區耗能設備等，並將盤查結果做為後續減排改善之重點目標。

東元不定期透過實體研討會方式提供供應商參考，以協助供應商在實施過程中都能充分瞭解ESG的趨勢與提高識別風險能力、節能減碳的改善方法，並分享最新的國際趨勢、ESG標竿企業能源產品發展、節能減排方法與管理制度。

有害物質政策及材料管理

東元針對永續管理承諾書中環境有害物質限用與禁止之管理承諾，除落實設計階段之原料選擇無衝突金屬、承諾2025年馬達與家電產品與其原物料100%符合國際法規與東元集團禁止/限制使用環境有害物質管理辦法，更制定有害物管理機制，明確宣告本公司內部員工、供應商、承攬商及合作夥伴等利害關係人遵守。若後續因科學規範變更，使新興有害物質受到監管或限制，我們將視產品特性，逐步替代或淘汰產品中含有新興有害物質之原物料。

國際法規趨勢	配合東元電機產品特性多元化發展，持續關注各類有害物質相關規範，舉凡歐盟電子產品法規「有害物質限用指令」(Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment Directive，RoHS)、「關於化學品註冊、評估、許可和限制法規」(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals，REACH)須提前關注，且於法規開始前至少一年納入管理辦法及落實導入。
東元有害物質管理機制	主要生產營運據點均符合集團禁止/限制使用環境有害物質管理辦法，確保東元有害物質管理規範在集團、附屬公司及關係企業能有一致的執行標準。範圍涉及原物料、零件、加工品及生產用之耗材，均需依循此辦法落實執行。目前東元依循REACH管制禁止/限用有害物質清單，並針對公司營運相關的有害物質進行管理，覆蓋材料類別區分成非鋼性、鋼性、塑膠類包裝、紙類包裝、木材包裝、發泡類包裝及製程化學品。
執行與落實	當外部規範或東元政策有重大變化時，東元集團禁止/限制使用環境有害物質管理辦法會經跨事業部討論，並研擬重新頒布，頻度約一年一次。管理規範下各廠區制定所屬管制程序，規範包含檢測報告、保證書等流程。2025年營運過程與產品無使用有害物質之情形。
有害物質揭露	東元電機依循REACH法規限值，作為評估產品對人類健康與環境影響之風險基準。針對產品中可能涉及之列管或關注物質，建立系統性之風險評估流程。首先，透過法規清單與物料資訊盤點進行危害識別，辨識產品中可能含有之有害物質；其次，依據物質之法規分類、危害性與使用特性進行危害特徵描述，評估其對人類健康與環境之潛在影響；再者，考量產品用途、使用情境與生命週期階段，進行暴露評估，分析相關物質在實際使用條件下之暴露可能性；最後，綜合危害與暴露結果進行風險特徵描述，據以判斷風險程度，並作為後續管理、管控或改善措施之依據，同時確保東元產品達到法規規範之有害物質含量標準。

無衝突金屬承諾

東元針對衝突金屬管理議題，擬訂「無衝突金屬宣告書」，要求供應商致力於詳實調查供應鏈，以確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)及錫(Sn)等這類金屬並非透過無政府軍團、非法集團、由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採及循非法走私途徑取得；透過加強供應鏈管理，有效鑑別和追溯原料來源，杜絕衝突礦產投入使用。此外，下列國家出口之金屬依聯合國安全理事會認定皆不符合「無衝突規範」：剛果民主共和國(DRC)、盧安達(Rwanda)、烏干達(Uganda)、浦隆地(Burundi)、坦尚尼亞(Tanzania)。

100% 採購無衝突金屬

銅及鋁等金屬原物料：供應商必須向倫敦金屬交易所(London Metal Exchange)購料。

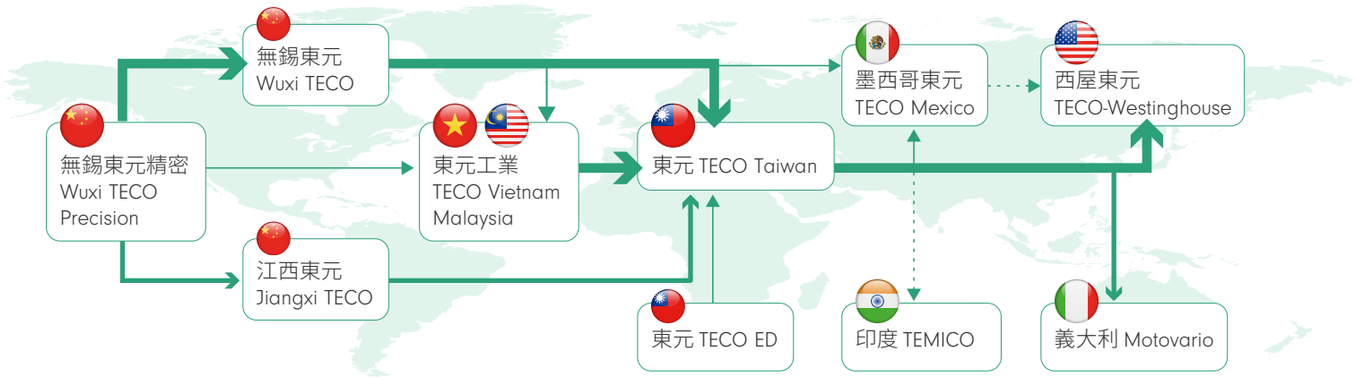
鋼鐵材類：向台灣中鋼、日本新日鐵(Nippon Steel)及大陸一級鋼廠採購。



3.1-3 永續物料管理

東元全球採購之原物料以鋼、鐵、銅、鋁、及小量塑膠為主，以區域分析主要產地為中國、台灣、越南及歐洲。

台灣擁有鑄造廠，有能力將生產過程中產生的下腳廢料以電爐加以熔解，再製造成馬達所需的馬達外殼，2025年原料回收比例約為65.2%。



東元永續物料管理計畫	2025年管理行動
進行原材料評估以確認優先管理材料	東元致力於推動多項永續材料管理計畫。以馬達為主要銷售產品，超過90%的材料成分為金屬材料。根據產品碳足跡分析，金屬與塑膠材料為主要環境衝擊來源，因此被列為優先管理材料。
原材料來源可追溯性	東元對所有採購材料進行追蹤與追溯。2024年針對主要採購來源-中國主要鋼鐵供應商，進行了初步生態多樣性影響分析。同時，亦持續透過供應商稽核進一步降低原材料供應商可能帶來的環境與社會風險。
降低原材料生產對環境與社會的負面影響	・在原材料生產階段，為降低對環境與社會的負面影響，東元承諾採購100%無衝突金屬。 ・在供應商選擇方面，將是否執行溫室氣體減排措施與人權保障納入考量，並發展一系列風險評估機制。 ・在供應商管理方面，除簽署供應商行為準則作為正式供應商的必要條件外，也會定期進行環境與社會風險評估審查，並訂有兩項主要ESG目標：「勞工人權」與「環境保護」。
設定再生原材料占比目標	廢棄物資源化，以矽鋼屑熔解再利用為馬達外殼，2025年回收殘料使用共 2,494.92公噸，廢料回收比例65.2%，鑄件產量3,635.75公噸，鑄鐵外殼內含有68.62%的再生物料。
對公司內部利害關係人提供永續原材料培訓	內部同時亦提供採購部門員工永續教育訓練，以接受相關供應鏈管理ESG的教育訓練。如公司亦透過東元ｅ數位學院，提供ESG線上多元學習平台，使所有員工都能參與ESG課程，以提高對永續發展及永續供應鏈意識，2025年永續相關的教育訓練，涵蓋「永續趨勢與TECO ESG實踐」、「業務同仁因應客戶ESG要求指引」等共12門課程，累計49小時，全面深化員工對永續議題的認知與實踐能力。

◯ - 2025年度採購量說明

原料名稱	採購地	使用量 (噸)	使用量總計 (噸)	回收材料比例	說明
鋁	中國	600	911	1.80%	・鋁質原材料以(鋁製品、鋁錠)為主要原料，以全球2025採購量視為使用量。
	台灣	311			
銅	中國	4,200	5,698.79	0.60%	・銅質原材料以(漆包線、銅條、銅管-空調)為主要原料，以全球2025採購量視為使用量。
	台灣	1,498.79			
鐵 / 鋼	中國	56,000	67,398	1.98%	・鋼鐵原材料(矽鋼捲、鋼版、鋼棒)，以全球2025採購量視為使用量。 ・台灣擁有鑄造廠，能將下腳廢料加以熔解，再製成馬達所需之外殼。
	台灣	11,398			
塑膠 (熱塑性)	台灣	76.62	76.62	0.00%	・主要使用於家電產品。

＊：除上述原物料採購的控管外，東元於企業的併購及合資程序中，為確保事業夥伴符合品質、環保與安衛要求，且產品符合綠色管理與控制，也同步查核取得ISO 9001、IATF 16949等國際認證要求的情形，並加強導入ISO 14001、ISO 45001或有害物質之管控能力。



04
促進低碳轉型

104 **4.1 致力創造低碳及永續成長**
104 4.1-1 產品 / 服務永續分類
105 4.1-2 氣候變遷帶來的商機
108 4.1-3 產品生命週期管理

110 **4.2 進行前瞻性的社會投資與人才培育**
110 4.2-1 產學研合作
110 4.2-2 東元的社會投資



DRIVE LOW-CARBON TRANSITION

促進低碳轉型

「促進低碳轉型」是自東元B2B2S信念中，衍生出的最後一個ESG主軸，意指透過東元聚焦「電氣化、智能化、綠色能源」業務所創造的經濟成長，以及社會投資與人才培育，促進整體社會的低碳轉型。

重大主題

- 氣候行動與淨零排放
- 員工培育與職涯發展
- 產品 / 服務的研發創新

2025 成果說明

- 氣候行動與淨零排放：完成100%合併財報邊界之溫室氣體盤查
- 員工培育與職涯發展：正式啟動「Project Mercury」儲備幹部計畫，致力培育兼具國際移動力、專業深度與跨域整合能力的未來關鍵人才。
- 能源管理：節電總量達 638,327 度電

上述項目已納入年度KPI管理，並連結至高階主管績效評核制度，以強化組織永續落實力。

4.1 致力創造低碳及永續成長

4.1-1 產品 / 服務永續分類

東元於2020年起自我宣告TECO GO ECO，致力於高效率和低碳產品的開發，從超高節能馬達、家電產品的泛用式變頻器等等，持續創新技術和產品。2022年起，東元參考「歐盟永續經濟活動分類法(EU Taxonomy)」盤點產品，為充分回應國際永續揭露趨勢，並強化永續產品收入資訊之可信度，東元2025年度調整永續經濟活動分類邏輯，由過往以產品永續屬性及其對環境目標之貢獻進行辨識，進一步精進為區分符合歐盟永續分類標準資格之經濟活動(eligible activities)，以及經檢視可與分類標準技術條件相一致之經濟活動(aligned activities)，分類結果如下：

分類	經濟活動代碼	經濟活動	營業收入比例	資本支出比例	營運支出比例
符合資格的經濟活動(Eligible)	CCM 3.6、CCA 3.6	製造其他低碳技術	43.57%	23.01%	11.40%
	CCM 4.1、CCA 4.1	使用太陽光電技術進行發電			
	CCM 4.9、CCA 4.9	電力的輸送與配電			
	CCM 4.10、CCA 4.10	電力儲存			
	CCM 7.6、CCA 7.6	再生能源技術的安裝、維護和維修			
與永續分類標準一致的經濟活動(Aligned)	CCM 3.18	汽車及運輸相關零組件的製造	6.85%	1.22%	2.09%
	CCM 3.6、CCA 3.6	製造其他低碳技術			

＊：本表之各項比例係以東元電機個體做計算

為強化東元永續產品及服務之識別度，東元參考ISO 14024系列標準，將產品依其環境特性，進行永續產品及服務之認定，分類如下：

單位：新台幣元

永續產品 / 服務類別	2022年營收	2023年營收	2024年營收	2025年營收
Type I生態標籤(ISO 14024)或國家級環保標章	1,702,191,000	1,822,600,000	1,773,676,000	2,606,878,000
單一或多屬性之第三方驗證生態相關標章	19,801,998,409	15,476,687,315	16,643,866,934	9,026,356,535
其他未取得外部認證的永續產品	0	0	10,332,063,907	1,882,785,802
永續產品 / 服務總營收	21,504,189,409	17,299,287,315	28,749,606,842	13,516,020,337
合併報表永續營收占比	36.88%	29.13%	52.05%	22.88%

＊1：經濟部於2025年7月正式啟動IE4推動計畫，75kW(100hp)以上馬達效率將正式提升至IE4。東元身為馬達產業龍頭，生態相關標章之產品分類於2025年起不納入IE3馬達。

＊2：2025年「其他未取得外部認證的永續產品」之認列範圍採較審慎標準，僅納入可明確對應永續經濟活動、具實質環境貢獻，且收入邊界可合理辨識之產品與服務，即與歐盟永續分類標準一致的經濟活動(Aligned)。部分具備節能、減碳或低碳轉型應用潛力之產品，因尚未完成分類標準一致性檢核或收入拆分基礎仍待強化，未納入本年度統計範圍，與前一年度之數據差異係因分類方法更為精細化所致。未來將持續完善產品收入標籤化、技術條件檢核及資料蒐集流程，以提升永續產品收入揭露之完整性與可驗證性。

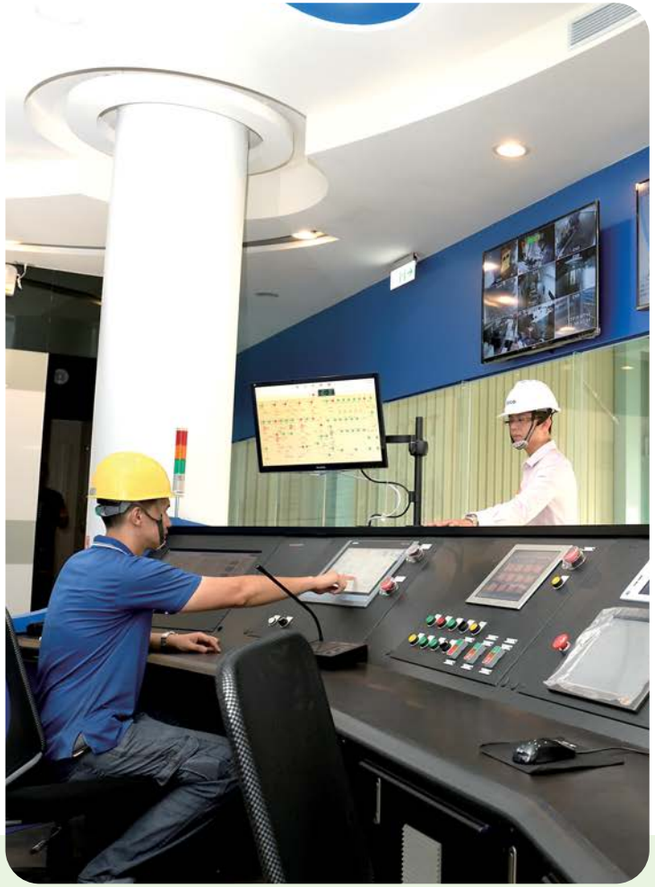
＊3：永續營收占比分子為年度盤點之永續產品/服務總營收，分母為合併報表營收，未來將持續擴大年度盤點之永續產品/服務之子公司營收覆蓋率。

4.1-2 氣候變遷帶來的商機

東元「成為全球電氣化、智能化與綠色能源核心發展驅動者」的願景，與現今低碳轉型的全球大趨勢緊密貼合。商機說明如下：

電氣化應用擴張

持續深化多元載具與工業動力電氣化布局，掌握全球低碳轉型趨勢，並已逐步建立具規模之商業化成果。



電力變壓器產品方案：佈局全球能源韌性

因應電網更新與AIDC資料中心對穩定電力的龐大需求，東元積極強化變壓器產品布局。透過整合伸昌電機資源，業務已由台灣跨足北美，並於2025年在中壢擴建變壓器新廠以提升產能，支援全球資料中心建設與電網升級需求。研發方面，致力於69kV至161kV中高壓等級產品發展，並正式立項研製2MW級「固態變壓器(SST)」，鎖定AIDC高效率電力需求，全力打入北美、東南亞AI資料中心建置與工業基建供應鏈。

載具電氣化解決方案：驅動低碳交通新紀元

推出採扁線油冷馬達之「電驅橋方案」與高效率永磁同步馬達(PMSM)，成功導入歐洲及國內電動巴士供應鏈；台灣首艘零碳排未來船「保利馬壹號」亦採用本公司PMSM，拓展海洋低碳應用。此外，推出適用1–20kg級之高效能無人機馬達，鎖定農業、巡檢與測繪等商用市場，持續深化多元載具電氣化布局。

移動式變頻控制站：極大化能源部署彈性

移動式電氣間(VB-Skid)為東元機電系統暨自動化產品線之核心方案之一，提供高彈性的電氣化部署能力。配合中東市場拓展策略，預計2026年於杜拜成立中東子公司，並結盟沙烏地阿拉伯Kanoo Energy共同銷售電氣化產品與解決方案，正式進入中東石油與天然氣能源體系，開拓中東資料中心及工業基建商機。

動力設備驅動方案：整合高效硬體與智慧監控

涵蓋從1/4HP至100,000HP全範圍馬達設計製造能力，搭配中低壓變頻器、伺服系統與智慧能源管理(EMS)整合，協助高耗能製造業提升能源使用效率，推動企業達成淨零轉型目標。

節能減碳智能化

透過數位化與智慧化技術，推動製造與服務模式升級，強化營運效率並創造數據價值。

自動化驅動方案：精準高效的工業動力核心

持續深化智慧製造與高效驅動應用，全面推動IE4以上高效率馬達升級，提升工業設備運轉效率與能源管理效能，支援客戶淨零轉型目標。

製程自動化系統整合：跨場域智慧製造協作

與鴻海集團深度協作，共同推動資料中心、廠務電氣節能與智慧製造，成立專職工作小組，建立模組化資料中心解決方案與跨場域整合能力。

智慧節能控制方案：數據驅動的節能管理

開發企業級EMS與智慧工廠平台，結合AI與IoT技術，提供能源最佳化、異常預警與預防保養等智慧化服務，協助企業達成深度節能與ESG目標。

IDC 資通訊中心統包工程：支援AI時代基礎建設

併購馬來西亞NCL Energy後，隨即奪得馬、泰兩地超大規模資料中心(Hyperscale Data Center)機電工程標案，累計建置容量已突破700MW，持續拓展東南亞市場。

機器人關節模組：開拓智慧機器人產業基礎

仿生機器人關節模組M1-140榮獲第34屆台灣精品金質獎，奠定切入智慧機器人產業之關鍵基礎，新一代伺服產品結合EtherCAT通訊，推廣於機器人手臂新應用。

無人機動力系統：拓展低碳智慧應用版圖

以高效能動力系統切入農業噴灑、巡檢與測繪等智慧應用場域，積極布局非紅供應鏈，拓展低碳智慧化應用市場版圖。

綠色能源整合方案

以能源轉型與深度節能為核心發展方向，透過高效設備、系統整合與工程服務，積極拓展低碳商機。

離岸風電變電站

引領台灣能源轉型承攬澎妙風場500MW陸上變電站工程，累計離岸風電陸上工程承攬容量已逾2.5GW，居產業領先地位。光電與儲能系統：強化綠能應用能力積極投入智慧電網與儲能工程，推動1.5MW PCS設計預研與量產布局，並自建全台最大儲能案場 - 龍潭儲能系統(裝置容量60MW、總儲電量80MWh)，系統執行率逾99%，持續強化儲能電力設備與系統整合能力。創電、儲電、電力交易、智慧能源管理及營運：創造產業節能實績ESCO服務升級為「一站式智慧綠色工廠方案」，結合能源管理系統(EMS)與綠電交易服務，協助客戶提升能源使用效率，推動低碳營運能力持續深化。協助PCB產業、醫療體系(慈濟MOU)及公營事業(台水)推動節能改善，預計年節電達387萬度，並榮獲經濟部能源署「ESCO經營績優獎」肯定。

◯ - 東元電機於第34屆【台灣精品獎】中，共有7項產品獲獎

・機器人關節電機模組(M1-140) / 金質獎(最高榮譽)	・新世代IE5薄型化永磁軸向磁通馬達
・中型電動巴士直驅動力馬達	・無軸封式軸向磁驅離心泵
・高性能通訊泛用型交流伺服驅動系統	・AI 智慧節能磁浮冰水機
・北美Super Premium能效馬達	

台灣精品 TAIWAN EXCELLENCE Everyday Excellence

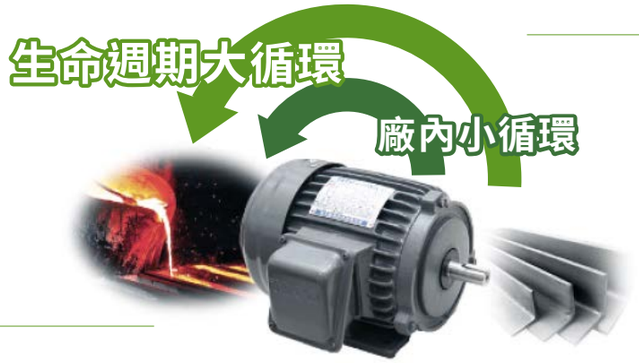


深度節能整合服務 - 醫療體系低碳轉型

東元電機與佛教慈濟醫療財團法人合作推動醫療體系深度節能專案，導入整合性能源管理與設備優化方案。專案涵蓋八大院區，預估每年可節省約1,224萬度電，減少約5,803公噸CO_2e排放，具體提升能源使用效率與減碳效益。

本服務整合空調、照明、電力等系統並導入能源管理平台(EMS)，建立可追蹤之節能績效機制，展現東元由設備供應商轉型為能源整合服務提供者之能力。同時亦符合氣候轉型機會中之能源效率與服務型商業模式類型，並有助於形成長期穩定之能源服務收入來源，具備跨場域複製與擴展潛力。

轉型為循環經濟



馬達的材料是如何循環的呢？
在東元有兩個循環：
「廠內小循環」及「生命週期大循環」

廠內小循環

東元在台灣擁有自己的鑄造廠，有能力將生產過程中產生的下腳廢料以電爐加以熔解，再製造成馬達所需的框托架外殼，以領先業界矽鋼屑熔解技術將廢棄資源再利用，取代生鐵鎔鑄，再生材料使用比例達68.62%。

生命週期大循環

工業馬達一般的設計壽命為10-15年，特殊設計更能延壽至30年以上。在馬達生命週期結束時，馬達會經由廢五金廠商回收拆解，將總數含量九成以上的鋼、鐵、銅、鋁加以區分再回到原料階段重新熔解再製造。東元與家電業者合資之「綠電再生股份有限公司」，2025年從回收的廢棄用品中回收有價材料共達9億1276萬。惟高效率馬達需要使用高階矽鋼片，鮮少使用回收廢棄鋼材再製，廢棄鋼材多數使用在建材的製作，例如角鋼、鋼筋等建築材料，繼續存在我們的生活之中。

循環度試算

2025年東元首度導入ISO 59020《循環經濟 - 循環績效測量與評估》標準，以IE4高效率馬達為代表產品，試算其循環度。其材料回收率達97.04%，主因結構以鑄鐵、矽鋼等金屬為主；同時於台灣地區物流端導入鐵製蝴蝶籠與三夾板等重複使用包材，循環利用。

未來我們將持續評估再生材料導入之可行性，優化產品可拆解性與耐用度，朝廢棄物減量與資源循環利用目標邁進，同時推動產品部件再利用與材料標示分類，以提升回收效率。

4.1-3 產品生命週期管理

東元在原物料與元件選擇階段導入Dfe(環境設計)，將低碳、循環與安全納入產品全生命週期考量。

設計階段

- 馬達輕量化：2025開發T-HiPro＋系列馬達，以11,000kW為例，優化設計後之輕量化馬達較原產品減輕約28.6%，每台馬達可減重11,591公斤，減少碳排放27,532公斤。
- 同時開發第三代扁線油冷馬達，兼具高效與輕量化，最高效率達97.5%，輸出250kW、580Nm。整機重量低於62公斤，功率密度達4.1kW/kg，較傳統電機提升3–4倍，展現小型化與高能效優勢。
- 馬達使用回收物料：馬達外殼以矽鋼屑下腳料以及錳鐵、黏土、廢鋼板等原料鑄造，鑄鐵外殼內含有68.62%的再生物料。
- 馬達水性漆導入計畫：2025年底水性漆導入比例已達總生產量的83.1%，較2024年減少揮發性有機物(VOCs)排放量9.84噸，減少排放量9.7%。
- 環保冷媒替代：家用空調推動R32環保冷媒及製程冷媒回收，2025年生產台數佔比達100 %。

生產階段

- 透過製程及設備優化等相關節能減碳計畫，2025年節電總量為638,327 度電，相關作為包含推動智慧自動化生產、設備節能方案等。
- 東元持續推動廢棄物資源化，將馬達製程中產生之矽鋼邊角料回收再熔煉，重新製成鑄鐵馬達外殼。2025年共使用回收殘料2,494.92公噸，回收原料占原料比率達65.2%。而全年鑄件產量為3,635.75公噸，鑄鐵外殼中再生材料占比達68.62%，有效降低原生金屬使用與資源浪費。
- 管制SF6逸散：架空線路開關產品(POLE SW)改善量測與充填設備降低逸散。

品質管理

- **品質管理制度：**以ISO 9001為基礎，並遵循產業專屬標準(如汽車業IATF 16949)，建立涵蓋產品設計、開發、採購、生產、檢驗至售後服務之全面品質管理制度。多數生產據點已取得ISO 9001認證，各事業群結合企業策略設定可衡量之量化品質目標，運用PDCA循環與風險思維系統性提升品質管理效能。
- **產品品質管控：**風險分析與防範思維已全面導入產品實現流程，透過品質管制手冊、製程監控、產品檢驗及量測系統分析(MSA)等機制，嚴格辨識並降低製程與品質異常風險，於交付客戶前落實不合格品管控程序，防止不合格產品流出。產品於外部驗證前均經嚴謹內部稽核，並取得ISO 9001等獨立外部驗證，確保符合安全、性能標準及客戶要求。過去四年未發生產品異常召回事件；本公司將即時揭露相關說明及矯正措施，持續優化品質管理機制。
- **新興技術應用：**積極整合AI、數位化製造等新興技術，導入智慧品質檢測與數據分析，以提升產品品質與製程精準度。
- **監督與持續改善：**透過顧客滿意度調查、內部稽核、數據分析及持續改善機制，監控管理系統有效運作。定期為內部利害關係人提供品質管理系統相關角色訓練，持續提升人員品質意識與執行能力。設置客服與報修專線，供外部利害關係人提出不合格產品申訴，蒐集顧客回饋作為品質改善依據。
- **供應鏈品質管理：**要求供應商遵守本公司產品與服務之品質標準，並符合RoHS、REACH等國際法規，維持供應鏈品質與流程一致性。

使用及維修階段

- 依IEC效率等級分類，IE4與IE5屬於超高效率(Super/Ultra Premium Efficiency)馬達。
- 東元電機2025年重新定義高效率馬達為IE4/IE5，高效率馬達產品營收佔比8.1%。IE3馬達，產品營收佔比。
- 致力於節能，節水家電產品研發，2025年綠色家電營收占比為64.9%，減排2,882公噸。
- 東元T-Power＋(巴士)電動車動力系統，為台灣首批獲DMIT(Design and Manufacture in Taiwan)產創計畫認定之動力系統，2025年台灣市佔率達80%，有效加速公共運輸脫碳轉型。
- 馬達產品組成大部分為可回收之金屬材料，以馬達產品AEHF系列型號為例，該產品廢棄後可回收材料達97%。

回收階段

- 家電產品參與台灣環境部廢四機回收政策(電視機、洗衣機、電冰箱、冷/暖氣機、電風扇)，提供消費者免費載運廢五機至合格處理廠商之服務，2025年符合廢五機回收政策之家電產品佔年度銷售金額比例為51.9%。
- 東元與其他家電廠商於台灣合資設立綠電再生公司，並派駐董事，提供廢電子電器物品回收處理服務；2025年東元從回收的廢棄用品中回收有價材料共達7,778萬元。

產品生命終期責任

東元以機電及家電產品為主，依每年度出貨重量及回收情境計算產品可回收比例及其收益如下表：

	2022	2023	2024	2025
產品可回收利用比例	79.62%	74.04%	74.24%	78.81%
實際被回收比例	73.71%	63.95%	62.85%	81.91%
回收收益 (仟元)	117,670	121,648	111,342	108,532

產品售出可回收比例計算方式：

- 產品可回收利用比例係依馬達及家電產品之銷售結構，結合各類產品之可回收材料特性進行估算。
- 考量東元產品型號眾多，且各產品於材質組成、尺寸及應用情境上存在差異，現階段以產品銷售金額作為產品結構之估算基礎，以反映各類產品之市場銷售占比及可回收材料貢獻。

產品實際回收比例計算方式：

- 實際被回收比例係依產品銷售結構及產品生命終期回收情境進行推估。
- 馬達產品因主要由金屬材料組成，產品生命週期約為10–15年，產品汰換後多透過既有金屬回收體系進行再利用，因此假設馬達產品回收比例為100%。
- 家電產品則參考台灣廢四機回收制度(電視機、洗衣機、電冰箱及冷暖氣機)與市場回收模式進行估算，假設家電產品回收比例為50%。

馬達產品主要由金屬材料組成，以AEHF系列產品為例，可回收金屬材料比例最高可達 97%。

台灣環境部已建置廢四機回收機制，由經銷通路協助將廢棄產品運送至合格回收處理機構，因此產品製造商較難直接掌握最終回收流向及實際回收量。

東元將持續完善產品材料與循環數據管理機制，逐步提升產品生命週期及循環經濟相關指標揭露之完整性與準確性。

台灣環境部訂有廢四機回收政策(冰箱、冷暖氣機、洗衣機、電視、電風扇)，由消費者採購之經銷單位提供運送服務至合格處理商進行處理，故產品製造商較難實際統計當年度回收量。

過去四年內，未曾發生產品因異常而需召回之情形，持續維持產品召回事件0件；客戶或其他外部利害關係人有產品品質相關疑慮，可連繫各產品銷售專員或產品客服部門。公司接獲客戶服務 訴後，皆於第一時間派員確認產品問題。



4.2 進行前瞻性的社會投資與人才培育

東元電機致力於前瞻性社會投資與人才培育，聚焦科技人才養成與產學合作，透過具體行動促進社會進步，實現企業與社會共榮共好的長期願景。

4.2-1 產學研合作

東元近年來，彙集公司設於國內外各地研發單位之研發實力與市場經驗，並透過產學研合作，強化核心事業，積極投資綠能產業。對於因應中長期新科技及新產品研發，及短期產品性價比改善的營運需求，東元研發團隊積極尋找外部資源，以技術諮詢、合作、引進等運作，厚植技術含量，以往就數據服務管理、高效馬達、電控領域，與工業技術研究院、臺灣大學、成功大學，以及多所大學建立產學合作；而就機電工程與廠端設計需求，亦持續與臺灣科技大學、臺北科技大學等大專院校洽談中。

東元技術長辦公室，深耕技術布局，串連臺灣南港、美國Austin、中國杭州三地之研發能量，視各地不同專業強項，進行產學合作人才培育計畫，包含盤點事業群研發人才需求、篩選合適校系、確認合作細節(獎學金、實習機制等)、啟動招生及評選、至就業銜接，以期建立長期產學合作機制，厚植東元研發實力。



4.2-2 東元的社會投資

東元科技文教基金會以「培育科技人才，提倡前瞻思想，促進社會進步」為宗旨，長年藉由不同層面的獎項、競賽，鼓勵永續創新，包含：

東元獎

「東元獎」旨在表彰對台灣科技與人文發展具卓越貢獻之人士，推動科技創新、人才培育與產學合作。2025年第32屆科技類得獎人累計促成379件產學合作計畫、211件技術移轉，合作與移轉金額合計逾新台幣18億元，展現科研成果產業化效益。東元獎長期呼應SDG 4「優質教育」與SDG 9「產業創新與基礎建設」，持續深化知識創造與產業永續發展。



淨零排放科技國際競賽

東元科技文教基金會肩負培育科技人才的社會責任與時代使命，為「2050淨零」之願景，號召國內外各界重視與行動。自2023年起與台灣大學合辦「淨零排放科技國際競賽」。三年來參賽的大學師生總數達2,195人，淨零技術作品達374件，參賽國家皆達16國以上。

2025年之競賽吸引來自美國、印度、印尼、俄羅斯、德國、日本等16國師生組隊報名國際賽92隊、台灣賽138隊，參賽國際師生共1,150人。最後由立國立中央大學和國立臺灣科技大學團隊，分別獲得國際賽冠軍與台灣賽冠軍，尤具國際合作交流的時代意義。



綠頭腦創意競賽

東元電機持續深耕永續教育，2025年舉辦第四屆「綠頭腦創意競賽」，吸引全台33組國中小學隊伍參與，聚焦能源創新與節能設計，培養新世代對永續議題的關注與實作能力。參賽作品涵蓋能源轉換與生活節能等面向，並透過專業評審指導，協助學生將創意轉化為具體可行方案，深化對淨零轉型與能源應用之理解。本活動呼應SDG 4「優質教育」，並透過獎學金及資源投入，鼓勵學校師生積極參與永續行動，持續為企業環境與社會面向之長期價值厚植基礎。



驚嘆號計畫

東元電機持續推動原住民族文化保存與教育傳承，2025年針對十個族群推動39項傳習與教育計畫，累計執行9,092小時課程，培育1,222名學生，並由部落耆老及傳習老師共同參與，深化族語、樂舞與傳統文化傳承。年度「驚嘆樂舞」成果展演集結六大族群共379人參與，累計吸引逾31,000人次觀賞，展現文化傳承與社會共融成果。本計畫呼應SDG 4「優質教育」與SDG 11「永續城鄉」，持續促進多元文化永續發展。





田園偏鄉科學創意教學深耕計畫

由台灣最資深與專業的科學老師田園，以「實作體驗」模式，持續為全臺偏遠的11個縣市53個鄉鎮的偏鄉學校，提供科學課程。2025年共執行229所學校，受益學生10,683人。本計畫自2009年起，持續17年累計為超過14萬名的學生提供科學課程。每位學童在小學畢業的同時，都至少擁有完整的6個核心科學原理的知識與創意應運概念。積極以科學課程推動國內的創造力教育，且充實偏鄉的科學與教育資源。



東元電機連續四年贊助支持「FST台灣盃學生方程式聯賽」，持續深化產學合作。活動呼應SDG 4「優質教育」，為全台學生提供實踐學習平台，鼓勵創新思維與團隊協作能力的養成。同時，東元於現場展示已應用於美國改裝肌肉車市場的130kW二合一電動車動力系統，具體回應SDG 7「可負擔的潔淨能源」目標，展現公司在電動載具領域的技術佈局與產品實力。此外，亦同時安排人資及EV動力事業團隊進行專業介紹，積極與學生互動，拓展人才培育管道。未來，東元將持續投入創新研發，深化與學術界的連結，共同推動交通電氣化與全球永續發展目標之實現。

◯ - 2025年員工參與及社會影響成果

永續面向	活動名稱	活動成果
社會共融	一畝田公益白米認購	推動「一畝田」公益認購計畫，累計認購2,500包白米同時捐贈予桃園藍迪兒童之家，以實際行動支持弱勢關懷與在地公益，深化企業社會參與影響力。
海洋環境保護	淨灘行動	2025年共辦理2場淨灘活動，串聯東元集團及關係企業同仁共同參與，累積逾90人次投入海岸環境維護，展現企業對海洋廢棄物治理與環境永續之承諾。
氣候行動	Earth Hour 關燈倡議	響應全球Earth Hour關燈一小時倡議，結合集團廠區及辦公據點共同參與節能減碳行動，提升員工對氣候變遷與低碳生活之認知與參與。
生物多樣性	特富野古道生態修復	辦理三天二夜特富野古道修復活動，結合鄒族文化、生態教育與山椒魚棲地保育，透過實地參與深化員工對自然生態與生物多樣性議題之重視，活動報名踴躍並迅速額滿。
永續農業與食農教育	一畝田插秧與收割體驗	推動農事參與活動，累計超過120人次參與插秧及收割體驗，藉由實際參與農作歷程，提升員工對永續農業、糧食議題及土地友善理念之認同。







附錄

114 5.1 GRI 內容索引表
118 5.2 TCFD 指標索引
118 5.3 SASB 指標索引
119 5.4 法律遵行違規事件
123 5.5 氣候相關資訊
124 5.6 第三方查證聲明與報告

5.1 GRI 內容索引表

使用聲明	東元電機股份有限公司已依循GRI準則報導【2025/01/01至2025/12/31】期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用行業準則

GRI 2：一般揭露		章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.2 年度績效亮點	8
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
2-4	資訊重編	無資訊重編	-
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	2
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 年度績效亮點、2.3-5 公協會及政策影響力	8、88
2-7	員工	2.2-2 平等待遇和機會	52
2-8	非員工的工作者	2.2-2 平等待遇和機會	52
2-9	治理結構及組成	請參閱東元電機年報(一)董事資料	-
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3-1 永續治理、東元官網：關於東元/公司治理/公司治理運作情形→	76
2-11	最高治理單位的主席	董事長無兼任總經理	-
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4 利害關係人鑑別及溝通	12
2-13	衝擊管理的負責人	2.3-3 內部控制及風險管理	80
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書、2.3-1 永續治理	2、76



GRI 2：一般揭露		章節	頁碼
2-15	利益衝突	・本公司董事於其他公司董事會任職情形請參閱年報「董事資料」。 ・董事間無具有配偶及二等以內親屬關係之情形。對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。請參閱年報「董事對利害關係議案迴避之執行情形」。 ・與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力股東的存在：請參閱年報「公司、公司之董事、經理人及公司直接或間接控制之事業對同一轉投資事業之持股數，並合併計算綜合持股比例」。 ・董事兼職相關資訊請參閱年報「五、公司之董事長、總經理、負責財務或會計事務之經理人，最近一年內曾任職會計師事務所或其關係企業資訊」」。	-
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3-1 永續治理、東元官網：關於東元/公司治理/公司治理運作情形→	76
2-17	最高治理單位的群體智識	請參閱年報「董事進修情形」，永續相關進修課程包含AI治理、公平待客與身心障礙權利、公司治理法律事項、永續趨勢與機會、淨零排放、氣候變遷等。	-
2-18	最高治理單位的績效評估	每年進行一次「董事會評鑑」，2025年自評成績為優良，內容包括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、董事之選任及持續進修、內部控制等五大面向，共計45項評估指標。除此之外，每三年由外部專業獨立機構執行評估一次，最近一次外部評估為2023年，委由社團法人臺灣誠正經營學會協會進行評鑑；評量面向為董事會專業職能(董事會組成與結構與董事之選任、董事會決策效能、董事會對內部控制之重視程度與監督、董事會對永續經營之態度等四大面向)。請參閱年報「董事會評鑑執行情形」。	-
2-19	薪酬政策	2.3-1 永續治理、年報「本公司及合併報表所有公司最近二年度給付本公司董事、總經理及副總經理等之酬金總額占個體稅後純益比例之分析並說明給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序及與經營績效之關聯性」	76
2-20	薪酬決定流程	2.3-1 永續治理、委任經理人之薪酬方案，係由薪資報酬委員會審議後提報董事會決議。審議過程中，綜合考量內部公平性及外部市場薪酬資料，確保整體薪酬制度具備公平性與市場競爭力。外部薪酬資料主要參考顧問公司韋萊韜悅(WTW)提供之市場薪酬調查結果。另為強化薪資結構之適切性與吸引力，薪酬制度亦不定期與韋萊韜悅、資誠聯合會計師事務所等外部專業機構合作進行檢視與優化，持續提升對優秀人才的吸引力與留才效益。	76
2-21	年度總薪酬比率	・組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率為17.72。 ・組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比(-20.05%)與組織其他員工(不包括該薪酬最高個人)平均年度總薪酬增加百分比之中位數(1.19%)的比率為 -16.85%。 ・酬依國家會計準則規定計算。 ・因組織高階經理人人員異動，薪酬差異呈現負值。	-

GRI 2：一般揭露		章節	頁碼
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4
2-23	政策承諾	東元官網/東元永續承諾/CSR/東元電機人權政策 https://www.teco.com.tw/Upload/at-t/2026-06/20260623102225946052279 5.pdf	-
2-24	納入政策承諾	東元官網/東元永續承諾/ESG/東元永續管理政策及承諾 https://www.teco.com.tw/Upload/at-t/2026-01/20260108191841632683554 4.pdf	-
2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 利害關係人鑑別及溝通	12
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.4 利害關係人鑑別及溝通	12
2-27	法規遵循	5.4 法律遵行違規事件	119
2-28	公協會的會員資格	2.3-5 公協會及政策影響力	88
2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人鑑別及溝通	12
2-30	團體協約	2.2-3 人才職涯發展	55

GRI 3：重大主題		章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.4 利害關係人鑑別及溝通	12
3-2	重大主題列表	1.4 利害關係人鑑別及溝通	12
3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人鑑別及溝通	12

GRI 主題準則		章節	頁碼
表內標註 ★ 號者為重大主題；未標註者則為其他自願揭露議題；◎ 者為通過AA1000AS v3第二類型中度等級保證			
GRI 201 經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 年度績效亮點	10
GRI 205 反貪腐 2016			
205-2	與反貪腐相關政策與程序之溝通與訓練	2.3-2 商業道德	79
GRI 301 物料 2016			
301-2	使用的再生物料	3.1-3 永續物料管理	100
GRI 302 ★ 能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	2.1-1 氣候行動	34-36
302-3	能源密集度	2.1-1 氣候行動	34-36
302-4	減少能源消耗	2.1-1 氣候行動	34-36
GRI 303 ★ 水與放流水 2018			
303-3	取水量 ◎	2.1-2 水資源管理	38
303-4	排水量 ◎	2.1-2 水資源管理	38
303-5	耗水量 ◎	2.1-2 水資源管理	38
GRI 305 ★ 排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	2.1-1 氣候行動	30
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	2.1-1 氣候行動	30
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	2.1-1 氣候行動	31
305-4	溫室氣體排放強度	2.1-1 氣候行動	30
305-5	溫室氣體排放減量	2.1-1 氣候行動	30
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	2.1-1 氣候行動	30

GRI 主題準則		章節	頁碼
表內標註 ★ 號者為重大主題；未標註者則為其他自願揭露議題；◎ 者為通過AA1000AS v3第二類型中度等級保證			
GRI 306 ★：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	2.1-3 廢棄物管理	40
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		40
306-3	廢棄物的產生 ◎		41-42
306-5	廢棄物的直接處置 ◎		41-42
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 ◎	3.1-2 供應鏈管理	98
GRI 401 ★ 勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	2.2-3 人才職涯發展	58
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利		62-64
401-3	育嬰假		63
GRI 402 ★ 勞 / 資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	符合當地法規	-
		＊：依相關規定，大規模人力調整於符合適用條件時至少提前60日通知受影響員工及相關主管機關，並提供必要之轉銜支持。	
GRI 403 ★ 職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	2.2-5 職業安全衛生承諾	71
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查 (行使退避權之情況，受法保護不得額外處分。)		71-75

GRI 主題準則		章節	頁碼
GRI 403 ★ 職業安全衛生 2018			
403-3	職業健康服務	2.2-5 職業安全衛生承諾	71、75
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		71、75
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		71、75
403-6	工作者健康促進		71、75
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		71、75
403-8	職業安全衛生管理系統所覆蓋之工作者		71、75
403-9	職業傷害		72-74
403-10	職業病		72-74
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	2.2-3 人才職涯發展	55
404-2	提升員工職能及過渡協助方案		56-57
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		60
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	2.2-2 平等待遇和機會	52-54
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率 ◎		53
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2-4 員工議合	67-68

5.2 TCFD 指標索引

TCFD項目	內容及頁碼	
治理	描述董事會監督氣候相關風險與機會的治理情況	23
	描述管理階層在評估氣候相關風險與機會的功能	23
策略	描述組織在短期、中期和長期內識別的氣候相關風險和機會	24-25
	描述氣候相關風險和機會對組織的業務、策略和財務規劃的影響	26-29
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境(包含2°C或更嚴苛的情境)	26-29
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑定和評估流程	24-25
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	24-25
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	24-25
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程來進行評估氣候相關風險與機會時所使用的指標	30-31
	揭露範疇一到三的溫室氣體排放和相關風險	30-31
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標與績效	30-31

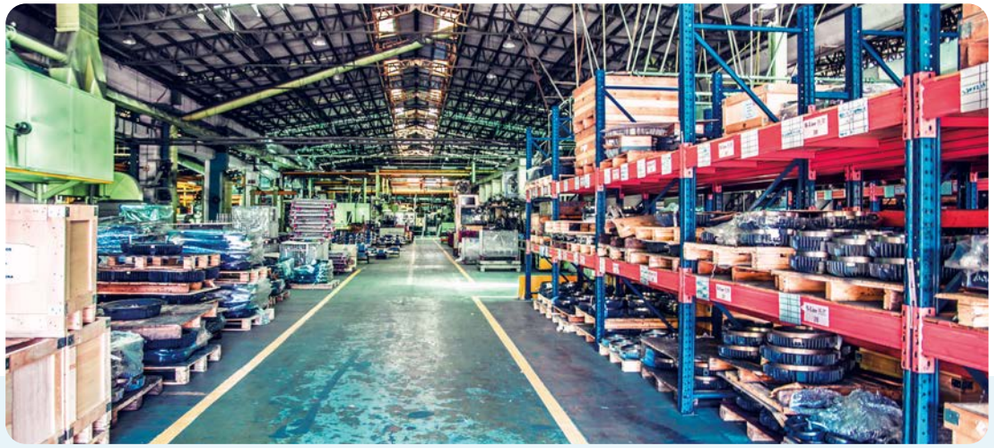


5.3 SASB 指標索引

主題	代碼	揭露指標	性質 (單位)	章節	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	• 總能源消耗量 • 電網電力百分比 • 再生能源百分比	量化 (GJ, %) (十億焦耳，百分比)	2.1-1 氣候行動	23
員工健康安全	RT-IG-320a.1	• 總可記錄事件比率 (TRIR) • 死亡率 • 虛驚事件之發生頻率 (NMFR) a. 直接員工 b. 契約員工	量化 (Rate) (比率)	• TRIR：直接員工為49.75%；契約員工為0.87% • 死亡率：直接員工為0%；契約員工為0.87% • NMFR：直接員工為13.72%；契約員工為0.00%	-
燃料經濟性與使用階段之排放	RT-IG-410a.1	中型和重型車輛的銷售加權車隊燃油效率	量化 每100噸公里公升	本公司無此產品，不適用	-
	RT-IG-410a.2	非道路設備的銷售加權燃油效率	量化 每小時公升	本公司無此產品，不適用	-
	RT-IG-410a.3	固定式發電機的銷售加權燃油效率	量化 每公升千焦耳	本公司發電機營收約佔合併營收1%左右，不具重大性，故不適用此指標	-
	RT-IG-410a.4	銷售加權排放量： (1a)霧化氮氧化物(NOX)和(2b)顆粒物(PM)，用於：(a1)船用柴油發動機，(b2)機車柴油發動機，(c)公路中型和重型發動機和(d3)其他非道路柴油發動機	量化 每千焦耳公克	本公司無相關產品，不適用	-

主題	代碼	揭露指標	性質 (單位)	章節	頁碼
材料取得	RT-IG-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	討論及分析	3.1-3 永續物料管理	100
再製之設計及服務	RT-IG-440b.1	再製產品及再製服務之收入	量化 表達貨幣	4.1-2 氣候變遷帶來的商機	105
活動指標	RT-IG-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	量化 數量	1.2 年度績效亮點	8
	RT-IG-000.B	員工人數	量化 數量	1.2 年度績效亮點	8

Based on SICS Industry: Industrial Machinery & Goods



5.4 法律遵行違規事件

01. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 01 / 05，台灣

違反法令：《勞動檢查法第27條、職業安全衛生法第36條第1項》臺灣桃園國際機場第三航站區公共設施 (一) 新建工程工作者於能源中心之鋼筋組紮作業時踏穿木板發生墜落致死重大職業災害。

裁罰：部分停工。

改善對策：

- 於工作台開口下方設置安全防護網，並於木板交接處加設襯板，強化整體結構安全，降低墜落風險
- 強化門禁及人員進出場管制，落實進場審核與各區責任工程師之危害告知機制
- 持續優化工作台作業安全設計與管理措施，並加強職業災害通報及應變流程之教育訓練

02. 反職安衛法令事項說明：2025 / 01 / 21，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第6條第1項、職業安全衛生法第43條第2項》第三航站區主體航廈機電工程高度2公尺以上之施工架工作臺等場所作業，勞工有遭受墜落危險之虞。

裁罰金額：新台幣100,000 元。

改善對策：

- 將臨時性工作臺踏板移除
- 施作前後自動檢查、拍照

03. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 01 / 21，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第6條第1項、職業安全衛生法第43條第2項》臺灣桃園國際機場第三航站區公共設施 (一) 新建工程與承攬人共同作業時，未依規定確實巡視，亦未採積極之連繫調整作為，要求承攬人對於高度2公尺以上屋突外牆施工架工作臺，應設置護欄或安全網等防護設備及在適當處與構造物妥實連結，致有發生職業災害之虞。

裁罰金額：新台幣150,000 元。

改善對策：改善增設施工架斜撐，復原交叉拉桿及長條防墜網。

04. 違反職安衛法令事項說明：2024 / 08 / 20，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第27條第1項、職業安全衛生法第45條第2款》海龍離岸風場陸域降壓站新建工程
與在承攬人分別僱用勞工共同作業時，雖設置協議組織並定期召開協議組織會議，惟未指定工作場所負責人，擔任指揮、監督及協調之工作，且對於勞工從事二氧化碳滅火系統安裝作業具有嚴重危害勞工及發生職業災害之場所，未依規定確實巡視，亦未對該場所連繫調整其工作所必要之安全防護設備或措施。
裁罰金額：新台幣100,000 元。
改善對策：
・更新施工計畫、檢驗與測試計畫(ITP)及工作危害分析(JHA)，強化整體風險辨識與作業控管
・針對二氧化碳滅火設備作業，落實危害識別、危害告知及共同作業管理機制
・建立並執行上鎖/掛牌制度(LOTO)、閥位與盲封檢核作業，確保設備隔離安全
・優化設備安裝、操作及維護流程，並調整二氧化碳鋼瓶啟動方式以降低風險
・加強教育訓練，並更新緊急應變計畫及定期演練，提升事故應變能力

05. 違反職安衛法令事項說明：2024 / 08 / 20，台灣

違反法令：職業安全衛生法第26條第1項、職業安全衛生法第45條第2款》海龍離岸風場陸域降壓站新建工程
交付承攬，未於事前以書面具體告知承攬人有關二氧化碳滅火系統安裝作業等工作場所之工作環境有二氧化碳洩漏造成窒息等危害因素。
裁罰金額：新台幣100,000 元。
改善對策：同上

06. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 02 / 19，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第27條第1項、職業安全衛生法第45條第2款》海龍離岸風場陸域降壓站新建工程
與承攬人分別僱用勞工共同作業時，對於臨時用電設備之連接電路未設置漏電斷路器具等具有嚴重危害勞工及發生職業災害之場所，未依規定確實巡視，亦未對勞工有遭受感電危害連繫調整其工作所必要之安全防護設備或措施。
裁罰金額：新台幣150,000 元。
改善對策：工區內所有臨時分電盤檢查作業，確認皆安裝漏電斷路器及絕緣等措施。

07. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 03 / 04，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第6條第1項第1款、職業安全衛生法第6條第1項第5款、起重升降機具安全規則第63條第6款》東元電機中壢廠
廠內壓鑄作業區勞工操作固定式起重機從事吊掛作業時，未督促作業勞工於荷物吊離地面時，不得以手碰觸荷物。
固定式起重機未於操作人員及吊掛作業人員易見處，以銘牌標示製造者名稱及製造年月。
裁罰金額：新台幣100,000 元。
改善對策：
・改善吊掛作業，增加特定吊具防止治具(假軸)滑脫
・固定作業方式修正(增設)，增加治具將底模固定防止未移
・修正作業指導書，檢查治具變形與檢點表

08. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 01 / 06，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第26條第1項、職業安全衛生法第45條第2款》第三航站區公共設施新建工程
交付承攬，雖是前以書面記錄告知承攬人「墜落、滾落」危害，惟未告知承攬人職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施。
裁罰金額：新台幣100,000 元。
改善對策：
・強化門禁與人員進出場管制，落實危害告知
・優化工作台作業安全管理
・加強職業災害通報與應變教育訓練



09. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 01 / 06，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第27條第1項、職業安全衛生法第45條第2款》第三航站區公共設施新建工程
共同作業時，雖已設置協議組織召開會議，惟未定期協議作業人員進場管制及未將再承攬人納入協議組織運作。
雖指定作業場所負責人擔任指揮、監督及協調之工作，惟未確實實施能源中心鋼筋綁紮作業之指揮、監督及協調工作，及未確實實施連繫、調整及巡視其工作場所必要之安全防護設備或措施，及指導協助再承攬人之安全衛生教育訓練。
裁罰金額：新台幣150,000 元。
改善對策：
・強化門禁與人員進出場管制，並落實進場後危害告知
・強化工作台作業安全管理
・加強職業災害通報與處理流程之教育訓練

10. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 03 / 17，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第6條第1項、起重升降機具安全規則第63條第2款、職業安全衛生法第43條第2款》東元電機中壢廠
勞工操作固定式起重機進行起重吊掛作業時，為使其檢視荷物之形狀、大小及材質等特性，且未採取正確吊掛方式，導致勞工作業過程中，因風罩工件掉落擊中其左腳致傷。
裁罰金額：新台幣100,000 元。
改善對策：
・制定堆疊標準，使用膠模固定及木板分隔，棧板加寬，減少工件間接觸
・吊掛前檢查，確保工件無相連或卡住現象
・修正作業指導書

11. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 07 / 04，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第36條第1項》東元電機觀音廠
停工範圍：內修股之冷氣室外機(機型：MA36IH-GA5)之運轉測試作業。
裁罰：部分停工。
改善對策：
・提供檢驗基準，作為乙方訂定相關維修檢測標準之依據
・制訂室外機維修測試安全標準作業程序
・辦理協力商測試人員治具操作教育訓練並記錄備查

12. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 07 / 14，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第26條第1項》東元電機觀音廠服務課內修股
交付承攬，未於事前將工作環境、危害因素及職業安全衛生有關預防災害之規定事項，以書面方式告知承攬人。
裁罰金額：新台幣100,000 元。
改善對策：召集協力商召開協議組織會議，並進行危害因素告知。

13. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 07 / 14，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第27條第1項、職業安全衛生法第45條第2款》東元電機觀音廠服務課內修股
交付承攬，且分別僱用勞工共同作業，未設置協議組織招開聯繫會議、未有工作之連繫與調整、未實施工作場所之巡視，且未指導或協助承攬人對所僱勞工實施必要之安全衛生教育訓練。
裁罰金額：新台幣100,000 元。
改善對策：召集協力商召開協議組織會議，並進行危害因素告知。



14. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 07 / 30，台灣

違反法令：《職業安全衛生法第27條第1項、職業安全衛生法第45條第2款》第三航站區公共設施新建工程與再承攬人加粲企業有限公司(施工架工程)分別僱用勞工共同作業時，對於勞工從事施工架拆除危險性作業之工作場所，未依規定確實巡視，亦未採積極之連繫調整作為，要求承攬人對於高度2公尺以上之能源中心西側外牆施工架從事拆除作業，應於該處設置護欄、護蓋或安全網等防護設備及採取使勞工使用安全帶等防止墜落措施。

裁罰金額：新台幣150,000 元。

改善對策：

・承攬商進行後續施工架作業前，重申施工作業安全及作業流程。
・現場工程師(每日)、安衛人員(不定期)巡視，確認作業安全。
・執行承攬商違規加重處罰措施。

15. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 10 / 16，義大利

違反法令：《Health and safety at work》義大利 MTV未能記錄與工會代表的會議，以更新風險評估文件，而該文件是引入強制性安全眼鏡所必需的。

裁罰金額：歐元1,438.04元(新台幣53,000元，以匯率37換算)

改善對策：更新風險評估文件。

16. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 10 / 16，義大利

違反法令：《Health and safety at work》義大利MTV未張貼要求配戴安全眼鏡的標示。

裁罰金額：歐元2,278.15元(新台幣84,000元，以匯率37換算)

改善對策：張貼標示。

17. 違反職安衛法令事項說明：2025 / 11 / 26，義大利

違反法令：《Health and safety at work》義大利 MTV未配戴安全眼鏡。

裁罰金額：歐元2,135.77元(新台幣79,000元，以匯率37換算)

改善對策：發放安全防護眼鏡。

18. 違反環保法令事項說明：2025 / 07 / 23，台灣

違反法令：《空氣污染防制法第24條第2項》東元電機中壢廠污染源(熔鋁爐)(E061)、壓鑄成型設備(E062)、污染源(熔鋁爐)(E067)、壓鑄成型設備(E068)運作中，檢視後端防治設備乾式過濾器(A048、A049)，查核時均未開啟，且污染源壓鑄成型設備(E068)廢氣管線接至乾式過濾器(A048)，與核定之固定污染源許可證不符。

裁罰金額：新台幣100,000 元。

改善對策：

・辦理操作許可證變更
・增設異常警示(警示燈、蜂鳴器)
・強化設備變更前評估與確認機制



5.5 氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	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。	2.3-1 永續治理	23
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)。	2.1-1 氣候行動	29
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	2.1-1 氣候行動	24-25
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。	2.1-1 氣候行動	26-28
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。	2.1-1 氣候行動	24-25
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。	2.1-1 氣候行動	29
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2.1-1 氣候行動	28
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。	2.1-1 氣候行動	26
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	2.1-1 氣候行動	30
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	2.1-1 氣候行動	30
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	2.1-1 氣候行動	26



5.6 第三方查證聲明與報告

bsi.

By Royal Charter

獨立保證意見聲明書

東元電機股份有限公司 2025 永續報告書

英國標準協會與東元電機股份有限公司(簡稱東元電機)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對東元電機股份有限公司 2025 永續報告書進行評估和查證外，與東元電機並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對東元電機股份有限公司 2025 永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查東元電機提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由東元電機一併回覆。

查證範圍

東元電機與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與東元電機股份有限公司 2025 永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估東元電機遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 2 應用類型評估 2025 年東元電機取水量、排水量、耗水量、廢棄物的產生、廢棄物的直接處置、供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動、女性對男性基本薪資與薪酬的比率的可信賴度。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結東元電機股份有限公司 2025 永續報告書內容，對於東元電機之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、東元電機所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關東元電機的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了東元電機對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就東元電機所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於東元電機政策進行高階訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性;
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人;
- 訪談 11 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工;
- 審查有關組織的關鍵性發展;
- 審查內部稽核的發現;
- 藉由與負責收集資料管理者的會議，查證報告書中 2025 年東元電機取水量、排水量、耗水量、廢棄物的產生、廢棄物的直接處置、供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動、女性對男性基本薪資與薪酬的比率的績效數據與宣告;
- 審查 2025 年東元電機取水量、排水量、耗水量、廢棄物的產生、廢棄物的直接處置、供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動、女性對男性基本薪資與薪酬的比率資料收集的流程與確保數據的準確性，數據追溯至最初來源並進行深度抽樣;
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據;
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映出東元電機已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了東元電機之包容性議題。

重大性

東元電機公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了東元電機之重大性議題。

回應性

東元電機執行來自利害關係人的期待與看法之回應。東元電機已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了東元電機之回應性議題。

衝擊性

東元電機已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。東元電機已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了東元電機之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

東元電機提供有關依循GRI永續性報導準則2021之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的GRI主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了東元電機的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為東元電機負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance

AA1000 Licensed Report 000-4/V3-S8FN8

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-820023

2026-07-15

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

pwc 資誠

東元電機股份有限公司溫室氣體聲明
會計師有限確信報告

資會綜字第 25012966 號

東元電機股份有限公司 公鑒：

本會計師受託執行東元電機股份有限公司及子公司（以下簡稱「東元集團」）西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明包含溫室氣體盤查報告及解釋性附註。本案件係由具有多項專業之案件服務團隊執行，包括確信執業人員、環境及工程專家。

管理階層對溫室氣體聲明之責任

東元集團之責任係依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集(請參見溫室氣體聲明附註一)編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

會計師之獨立性及品質管理

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

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

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述　東元集團溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686

www.pwc.tw

pwc 資誠

依確信準則 3410 號及「上市上櫃公司永續報告書確信機構管理要點」之規定，本有限確信案件工作包括評估　東元集團採用溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述　東元集團溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對　東元集團與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估　東元集團建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估　東元集團所作之估計。
3. 已實地訪查 9 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對　東元集團溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」問答集編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述　東元集團西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照溫室氣體盤查議定書 GHG protocol 暨經金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續

www.pwc.tw

pwc 資誠

發展路徑圖」問答集編製之情事。

其他事項

東元集團網站之維護係　東元集團理階層之責任，對於確信報告於　東元集團網站公告後任何溫室氣體聲明之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任，另外，民國 2025 年度永續報告書中屬民國 2024 年 12 月 31 日及更早期間之資訊未經本會計師確信。

資誠聯合會計師事務所

會計師 [signature]

西元 2026 年 4 月 30 日

www.pwc.tw

其餘證書下載連結



東元電機股份有限公司

115 台北市南港區三重路19-9號5樓　5F, No. 19-9, San Chong Rd.., Nan-Kang, Taipei 115601, Taiwan

TEL：+886-2-2655-3333　https://www.teco.com.tw/esg

2026年08月 發行