

昶和纖維興業股份有限公司

2024 年

永續報告書

目錄

1 基本資訊.....	5
1.1 關於本報告書.....	5
1.1.1 報導期間.....	5
1.1.2 依循準則.....	5
1.1.3 邊界範疇.....	5
1.1.4 資訊重編.....	6
1.1.5 內部控制.....	6
1.1.6 聯絡資訊.....	6
1.2 永續策略與績效.....	7
1.2.1 經營者的話	7
1.3 利害關係人議合.....	8
1.3.1 鑑別利害關係人	8
1.3.2 利害關係人溝通	8
1.4 重大議題管理	10
1.4.1 重大議題評估流程	10
1.4.2 重大議題衝擊管理	11
2 公司治理.....	15
2.1 公司簡介.....	15
2.1.1 基本資訊.....	15
2.1.2 營運據點.....	15
2.2 治理結構.....	17
2.2.1 治理架構.....	17
2.2.2 功能性委員會	23
2.3 經濟績效.....	25
2.3.1 經濟價值.....	25
2.4 責任商業行為	27
2.4.1 誠信經營.....	27
2.4.2 人權政策.....	28
2.4.3 法規遵循.....	29
2.5 風險管理.....	30
2.5.1 風管組織.....	30

2.5.2 風險鑑別與因應措施.....	30
2.6 氣候變遷風險機會	32
2.6.1 氣候治理.....	32
2.6.2 氣候風險機會衝擊評估	32
2.7 資訊安全.....	34
2.7.1 資安管理政策.....	34
3 產品服務.....	36
3.1 產品服務	36
3.1.1 產品服務簡介.....	36
3.1.2 生命週期管理.....	37
4 永續供應.....	39
4.1 產業供應鏈	39
4.1.1 產業概況.....	39
4.1.2 供應鏈結構	40
4.2 供應鏈管理	42
4.2.1 供應鏈管理政策	42
5 環境友善.....	43
5.1 能源治理	43
5.1.1 能源管理.....	43
5.1.2 能源消耗.....	43
5.1.3 節能措施.....	45
5.2 排放監控.....	46
5.2.1 溫室氣體盤查.....	46
5.3 水源管控.....	48
5.3.1 水資源衝擊評估	48
5.3.2 取水排水耗水.....	50
5.4 廢棄物監管	52
5.4.1 廢棄物管理政策	52
5.4.2 廢棄物清運處置	52
6 員工照護.....	54
6.1 人力資本.....	54
6.1.1 人力管理.....	54
6.1.2 人才聘雇.....	54

6.1.3 勞資協議.....	58
6.2 薪酬與福利	60
6.2.1 完善福利措施.....	60
6.2.2 友善育兒職場.....	62
6.3 多元發展.....	63
6.3.1 培育訓練.....	63
6.3.2 績效考核.....	65
6.4 職場安全.....	67
6.4.1 職業傷害與職業病	67
附錄	68
GRI 準則索引表	68
氣候相關資訊	73

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為昶和纖維興業股份有限公司（以下簡稱昶和纖維、本公司或我們）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards），及參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board，簡稱 FSB）發布之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）等架構撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：昶和纖維(紹興)有限公司(以下簡稱紹興廠)、昶和纖維興業股份有限公司_台北辦事處、昶和纖維興業股份有限公司_南崁(以下簡稱南崁廠)及富昶建設股份有限公司、Holy Finance Group Limited，完整公司列表請詳本公司合併財報。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。

1.1.4 資訊重編

本報告書為首年度出具，故無前期資訊進行重編。

1.1.5 內部控制

本公司訂有內部控制制度-永續資訊管理作業，由風險控管暨 ESG 推動小組負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度公司治理小組、環境保護小組、供應鏈產品小組、社會與員工小組負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編製後，交由各小組主管進行報告書初審，並由風險控管暨 ESG 推動小組總統籌執行內部稽核，最後由董事會核決後定稿。

1.1.6 聯絡資訊

聯絡單位：昶和纖維興業股份有限公司風險控管暨 ESG 推動小組

電話：(02)7709-9171 ext 276

電子信箱：investor@chang-ho.com.tw

公司網站：<https://www.chang-ho.com.tw/>

地址：106 台北市大安區忠孝東路四段 270 號 9 樓

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

在全球碳中和浪潮與 ESG 規範迅速深化的背景下，本司所處之紡織產業屬於高碳排之行業，加上歐盟 CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism)、時尚品牌零碳供應鏈承諾，以及綠色貿易壁壘積極推動，本司急迫面臨轉型壓力與契機，使永續報告書的編製成為企業責任的重要展現。

回顧 2024 年，歐盟 CBAM 實行、頻仍極端氣候、AI 技術普及度增加、全球綠色金融規範推廣等，尤其亞洲地區因乾旱導致染整排放標準再提升，歐洲時尚品牌對供應商碳排數據揭露與再生材料使用提出明確要求。這些事件不僅重塑了市場規則，也凸顯透明、具行動力的永續報告書對企業信任與國際競爭力的重要性。

進入 AI 與智慧製造急速發展的時代，紡織產業同樣迎來生產管理、碳排監測與品質追溯的全新契機。我們已著手升級智能化節能設備與系統、水資源回收再利用，並規劃以 AI 輔助進行染劑配方最佳化，降低環境負荷，以科技升級傳統製程，以透明構築信任，以行動實踐責任。我們將 2024 年視為轉型的起點，逐步將 ESG 納入營運核心，建立可驗證的永續紀錄，惟有主動揭露環境足跡、積極布局低碳轉型與循環經濟，才能與國際供應鏈同步邁向永續共好，以長遠的視角落實永續治理，才能讓企業成為推動產業轉型的核心力量，也為下一世代創造更加潔淨、共榮的未來。

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

昶和纖維考量公司行業屬性及營運模式，由風險管理小組參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對昶和纖維具有影響性及受昶和纖維影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 4 類，包含客戶、股東/投資人、供應商及員工。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

昶和纖維利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	•由風險控管暨 ESG 推動小組 (以下簡稱風險控管小組) 負責蒐集相關利害關係人之關注議題。
2	各相關負責單位	•利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法。
3	風險控管小組	•各議題負責單位定期向風險控管小組呈報，由風險控管小組整合議合結果。
4	董事會	•議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議。 •董事會負責檢視溝通成效。
5	對外揭露	•每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等。

昶和纖維主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註1}	負責單位	溝通結果
客戶	提供產品與服務的對象	客戶拜訪、問卷調查、通訊軟體、電子郵件	不定期	產品品質、交期、售後服務、永續承諾、氣候變遷、溫室氣體排放	業務課、產銷課、風險控管小組	協同客戶共同開發，同時蒐集分析客戶反饋，持續提升產品競爭力。
股東/投資人	公司資金提供者與經營方向監督者	股東大會、財報及重訊公告、法人說明會	每季	經濟績效、公司治理、誠信經營、永續發展策略、資訊安全	財會課(含投資人關係)、風險控管小組	以股東會、季報與法說揭露績效與治理，維持資訊透明度，並強化股東與投資人信心。
供應商	推動永續供應鏈上重要的夥伴，共同執行碳管理計劃	客戶拜訪、問卷調查、通訊軟體、電子郵件	不定期	蒸汽/天然氣/電等能源、用水與排放水、供應商管理	採購課、總務課、品保課、風險控管小組	透過訪查與稽核推動能源與水資源管理，建立長期合作關係與共同永續目標。
員工	公司營運的核心執行者與創新來源	員工座談會、內部公告	不定期	工作環境、安全衛生、員工聘雇與留任、職涯發展	人資部、各部門主管、風險控管小組	藉座談與公告回應環安、薪酬與職涯議題，持續優化制度，增進員工滿意度與留任率。

註1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

昶和纖維由風險控管小組不定期依據本集團的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，由風險控管小組決議當期關鍵永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

- (1) 歸納產業屬性：盤點本集團各公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本集團相關之所有產業屬性。
- (2) 辨識永續議題：本集團除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI 標準、TCFD 及 SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 26 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

2024 年共計回收 125 份問卷，排除無效問卷後，有效問卷為 110 份。計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前 6 大」作為重大性門檻，篩選出本期 6 項重大議題。此外，本公司因考量公司永續政策，另納入「溫室氣體排放」作為重大議題管理，故本期最終共計 7 項重大議題。

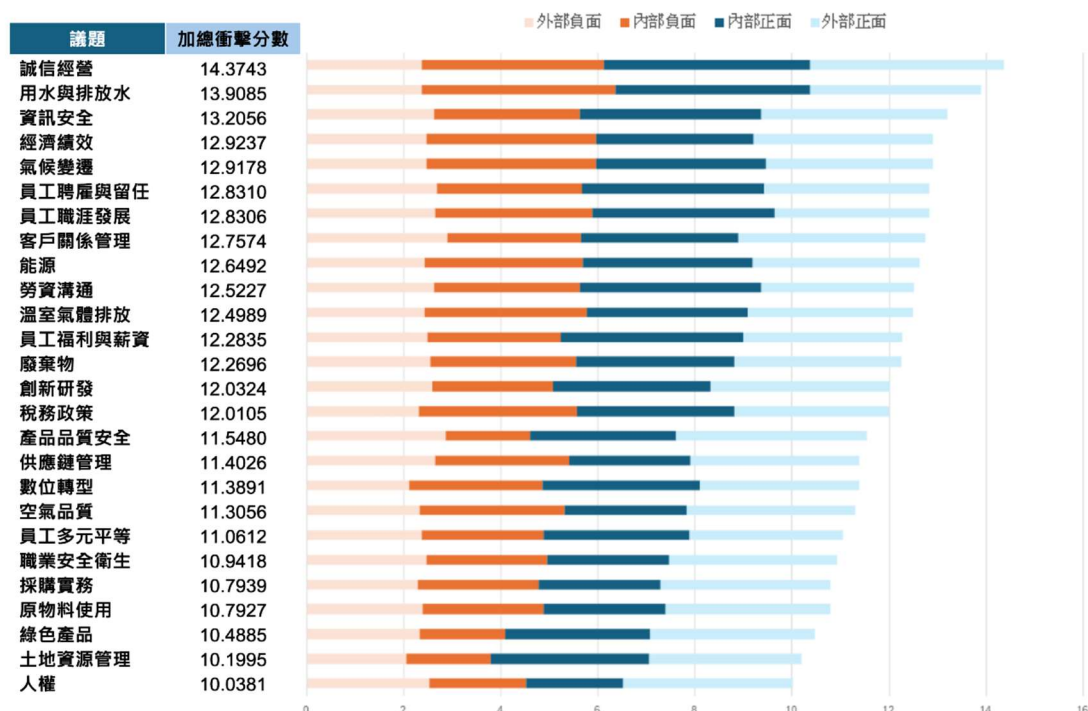
Step 3. 重大議題資訊報導

由風險控管小組判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由風險控管小組再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4.持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

重大議題矩陣圖



1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為昶和纖維重大議題管理的最高決議及監督單位，指派風險控管小組負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每季與風險控管小組至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題列表

2024 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI 與目標	管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游			
誠信經營	GRI 205-3 GRI 206-1	實際衝擊：建立檢舉制度與反貪腐政策，成功維護無舞弊記錄，強化客戶與供應商合作關係。	潛在衝擊：若誠信制度不落實，恐產生舞弊、貪腐、利益衝突，導致罰款與商譽受損。	本公司秉持誠信為核心價值，建立反貪腐政策與行為準則，落實法令遵循、內部稽核及檢舉制度。透過定期員工誠信教育訓練、供應商道德契約簽署與高階主管監督機制，持續強化組織內外的誠信文化，預防不當行為與商業風險。	V	V	V	1.落實誠信經營教育訓練 2.避免重大違規案件	每年由內控與稽核單位進行誠信經營制度稽核，檢視防貪腐與利益衝突之情況	2.4.1 誠信經營
用水與排放水	GRI 303	實際衝擊：更換高效生產設備及強化回用製水設備，且製程排水委外合格廠商處理，排放水符合標準並穩定減量。	潛在衝擊：若廢水處理不當，恐對附近水體與社區生態造成污染，引發民怨或罰款。	因應染整業用水密集特性，本公司落實節水與回收機制，並依據法規管理排放水質與流量。透過製程優化、設備升級等節水措施、以及水回收系統的導入，提升水資源使用效率，並建置即時監測系統，確保排放水符合環保標準，降低對環境與社區的影響。		V	V	1.維持廢水排放達標率 2.持續精進節水設備與製程 3.建立廢水即時監測系統	每月檢視用水量、回收水率及廢水排放水質檢測報告，動態調整改善計畫及執行成效	5.3 水源管控

資訊安全	GRI 418-1	實際衝擊：內部已建立資安政策與異常通報流程，無資安外洩或作業中斷事件發生。	潛在衝擊：資安事件恐導致客戶資料外洩、營運中斷與法律責任，造成商譽損害。	本公司建置資訊安全管理制度，保障營運系統與客戶資料的機密性、完整性與可用性。推動資安政策、權限管理、多重備援機制及資安異常通報流程，並定期執行資安演練與內部教育訓練。針對重要供應商與外部系統，也逐步納入資安控管範圍。	V	V	V	1.不定期佈達員工資訊安全 2.強化資安事件通報與應變時效(小時) 3.強化防火牆與入侵偵測系統	不定期進行資訊安全滲透測試與資安演練，確保資安政策與防護措施有效運作	2.7 資訊安全
經濟績效	GRI 201-1	實際衝擊：公司近年營運現金流入穩定，穩定提供員工薪酬與供應商訂單，創造正向經濟貢獻。	實際衝擊：國際訂單略有下滑，短期影響部分產能與接单排程。	本公司以穩健經營與永續獲利為核心，透過技術創新、製程效率提升與市場多元化，確保財務穩定與長期競爭力。持續回饋利害關係人，包含員工薪酬優化、供應商合作深化與在地社區投資，創造共享價值，實現永續經濟貢獻。			V	1.本業之營業淨利率為正數(不含逾3年存貨處份損失) 2.不定期調整營運效率計畫 3.每月定期檢視各項成本優化之可行性	管理團隊每月檢視營收獲利情形，依營運績效動態調整策略	2.3 經濟績效
氣候變遷	GRI 201-2	潛在衝擊：升級節能設備製程與採用再生能源可提升能效，符合客戶	潛在衝擊：極端氣候可能影響水資源或物流中斷；未來碳稅/碳費實行	面對氣候風險與全球減碳趨勢，本公司積極推動氣候變遷管理，已完成 S1/S2 碳盤查，並設立中長期減碳目標。透過節能設備導入與製程優化降低碳強度，並關注碳稅、	V	V	V	1.符合氣候相關財務揭露(TCFD)要求 2.完成溫室氣體風險評估	每年進行氣候相關風險與機會盤點(依 TCFD)，由風險控管小組審視減碳與節能行動進	2.6 氣候變遷風險機會

		對環保供應鏈的期待。	將增加營運成本。	CBAM 等政策發展，強化公司面對氣候衝擊的韌性與轉型能力。				3.引進節能設備及製程改善	度，動態調整應對策略	
員工聘雇與留任	GRI 202-2 GRI 401-1 GRI 402-1 GRI 405-1	實際衝擊：平均任職年限穩定，員工滿意度良好，離職率流動性較低。	實際衝擊：技術員工的招募與培訓期較長，短期內仍存技術接班挑戰。	人才是公司最重要的資產，本公司致力於建立公平聘雇、穩定任用與多元包容的工作環境。提供具有市場競爭力的薪酬、完善的教育訓練機制及員工關懷措施，透過內部溝通與職涯發展規劃，提升員工滿意度與留任率，穩固人力基礎。		V		1.平均任職年資 10 年以上 2.員工滿意度 > 85% 3.常態性關懷員工	每年檢視員工流動率、聘用來源、留任率與員工滿意度，評估人資政策與員工關懷措施成效	6.1.2 人才聘雇
溫室氣體排放	GRI 305	潛在衝擊：預先減碳佈局可提前因應碳稅(費)與客戶永續採購要求，提升競爭力。	潛在衝擊：若碳密集過高且缺乏改善策略，將導致出口成本上升與客戶流失風險。	為回應淨零排放與客戶供應鏈減碳要求，本公司已建構溫室氣體盤查機制，涵蓋 S1/S2 排放，逐步推動高碳排製程替代與能源效率提升。未來將擴大盤查至 S3，並根據碳盤查結果制定具體減碳措施，強化企業永續競爭力。	V	V	V	1.S1 與 S2 排放量下降 2.2025 年 S1 與 S2 排放量相較 2024 年下降	每年進行溫室氣體盤查 (S1、S2、S3)，由風險控管小組追蹤減碳的執行成果	5.2 排放監控

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

昶和纖維興業股份有限公司於 1982 年 4 月成立，總部位於臺灣台北市，營業項目為各種纖維、極細與超極細纖維絲及染整布之製造及銷售，主要供應全球知名品牌之高功能性及高附加價值布種。

昶和纖維工廠主要在台灣桃園及中國浙江等兩地，對其他海外市場及據點採開放態度，總計集團員工數 110 人。昶和纖維以累積數十年之核心生產技術為基礎，近年調整產銷策略，鎖定戶外運動及高度客製化之市場，在高度競爭的紡織產業仍佔有重要地位。

【註】有關昶和纖維重要沿革，請參閱 2024 年股東會年報。

公司名稱	昶和纖維興業股份有限公司
公司型態	上市&股份有限公司
組織創立時間	1982 年 04 月 10 日
總部位置	106 台北市大安區忠孝東路四段 270 號 9 樓
產業類別	紡織業
主要產品或服務	各類纖維、極細及超極細纖維絲、各種纖維、極細與超極細布種之織造、染色整理、加工及銷售業務。
實收資本額	1,604,052,440 元
淨銷售額	1,078,244,000 元
員工人數	110 人

2.1.2 營運據點

昶和纖維營運佈局

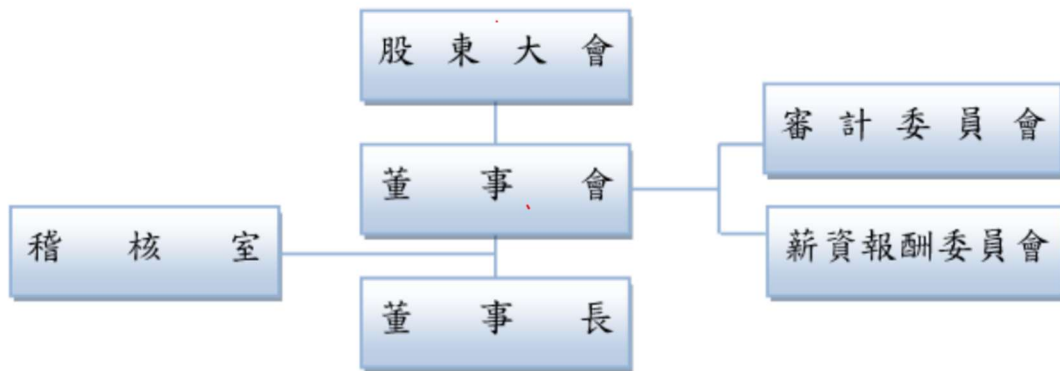
地區	營運據點業務性質	與各關係企業經營業務之關聯
昶和纖維興業股份有限公司_台北辦事處	辦事處	主要營運處
昶和纖維興業股份有限公司_南崁	紡織廠	各類纖維及布疋之製造及銷售
昶和纖維(紹興)有限公司	紡織廠	各類纖維及布疋之製造及銷售
富昶建設股份有限公司	建設業	住宅及大樓之開發與租售



2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。



董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 5-9 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 8 位董事（含 4 位獨立董事）組成，男女比為 7:1。

昶和纖維原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 1 次董事常會及 5 次臨時董事會議，平均出席率為 95.0%。各董事出席情形與議案內容請詳昶和纖維 2024 年年報 19/39 頁。

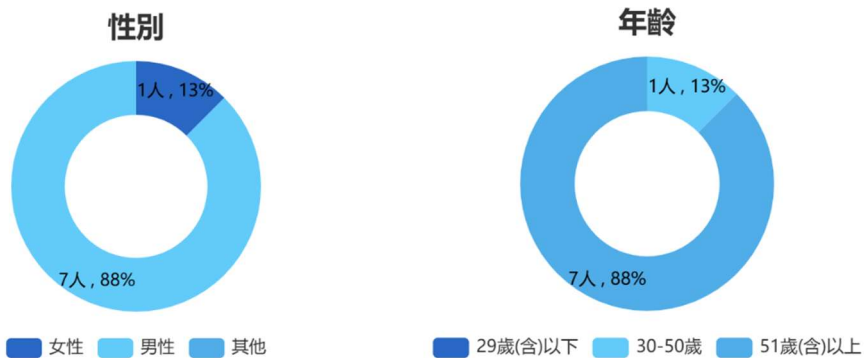
▼昶和纖維董事資料(本屆董事會任期：2023年6月15日至2026年6月14日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	ESG委員會
董事長	3	陳明澤	男性	51歲(含)以上	擔任本公司總經理	1.Holy Finance Group Limited 董事 2.昶和纖維(紹興)有限公司董事長 3.織福企業股份有限公司董事長 4.織恒企業股份有限公司董事長 5.勝和先進科技股份有限公司董事長 6.Elastic Glory International Limited 董事 7.祥泰興投資股份有限公司董事 8.奈德國際股份有限公司董事長 9.鑫藝興業股份有限公司董事長			
副董事長	3	李瑞璧	女性	51歲(含)以上	擔任本公司副總經理	1.Holy Finance Group Limited 董事 2.織福企業股份有限公司監察人 3.織恒企業股份有限公司監察人 4.勝和先進科技股份有限公司監察人 5.Elastic Glory International Limited 董事 6.祥泰興投資股份有限公司董事 7.鑫藝興業股份有限公司監察人 8.奈德國際股份有限公司監察人 9.祥泰興企業有限公司董事			
董事	3	陳耀祥	男性	30-50歲	擔任本公司業務經理	1.昶和纖維(紹興)有限公司董事 2.禾豐隆投資有限公司董事長 3.織恒企業股份有限公司董事 4.勝和先進科技股份有限公司董事 5.鑫藝興業股份有限公司董事 6.祥泰興投資股份有限公司監察人 7.奈德國際股份有限公司董事 8.泉祐科技股份有限公司董事			
法人董事	3	奈德國際股份有限公司(代表人楊昭信)	男性	51歲(含)以上	-	無			
獨立董事	3	劉瑞圖	男性	51歲(含)以上	-	無	V	V	
獨	3	郭建興	男	51歲	-	1.致理科技大學兼任講師 2.互邦(股)公司董事長	V	V	

立 董 事		性 (含)以 上										
獨 立 董 事	3	蔡金獅	男 性	51 歲 (含)以 上		錫安生技(股)公司董事				V		
獨 立 董 事	3	張紘瑞	男 性	51 歲 (含)以 上		1.艾普拉斯數位(股)公司經營管理諮詢顧問 2.創 意立方數位媒體(有)管理諮詢顧問				V	V	

註：本公司董事長兼任總經理，係因本公司組織結構較為精簡，為提升經營效率與決策執行力，目前董事長兼任總經理尚有其必要性。本公司之因應措施如下：1.董事會成員中過半數董事未兼任員工或經理人。2.每年安排各董事參加董事課程進修以增進董事會之運作效能。

董事性別及年齡分布圖



▼董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導 決策	經營 管理	財會 法律	產業 知識	產業 技術	市場 行銷	業務 開發	資訊 科技	風險 管理	環境 永續	社會 參與	供應鏈 管理
董事 長	陳明澤	V	V		V	V		V		V	V		V
副董 事長	李瑞璧	V	V		V	V		V		V			V
董事	陳耀祥	V	V		V			V		V			
法人 董事	奈德國際股 份有限公司 (代表人楊昭 信)	V	V		V	V							

獨立董事	劉瑞圖	V	V		V	V							
獨立董事	郭建興	V	V	V									
獨立董事	蔡金獅	V	V		V	V							
獨立董事	張紘瑞	V	V	V									

董事進修

昶和纖維每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年董事參與之課程或論壇包含 AI 時代，企業成長創新思維、最新公司治理政策與淨零碳排隊財報影響實務解析等，全體董事累積之進修時數為 48 小時。

董事名稱	課程名稱	進修日期
陳明澤	1.企業舞弊之調查實務與案例解析	113/11/06
李瑞璧	1.最新「建立內部控制制度處理準則」修訂與財報編製相關內稽內控法令遵循實務	113/12/03
楊昭信	1.AI 時代，企業成長創新思維 2.公司治理講堂、公司永續經營與家族傳承	113/11/12 113/12/03
劉耀祥	1.全球頂尖企業董事會的創新思維與轉型策略 2.公司治理講堂、公司永續經營與家族傳承	113/04/30 113/12/03
劉瑞圖	1.內稽人員對於「資訊安全」之稽核管控實務	113/12/04
郭建興	1.董監事不可不知的公司治理評鑑指標最新趨勢-智財管理 2.AI 時代，企業成長創新思維	113/10/30 113/11/12

張紘瑞	1.最新公司治理政策與淨零碳排隊財報影響實務解析 2.如何解析企業財務關鍵資訊強化危機預警能力	113/03/08
蔡金獅	1.董監事必修的財務報表解讀能力與案例解析 2.「虛偽交易」與「財報不實」之法律責任與案例解析	113/10/15 113/11/21

董事及高階主管薪酬結構

昶和纖維董事薪酬包含薪資報酬、業務執行費用、退職退休金等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考昶和纖維 2024 年年報 15 頁。

昶和纖維高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考昶和纖維 2024 年年報 17 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

昶和纖維董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，原因為目前公司尚在建立 ESG 績效指標與評估機制階段，相關制度尚未成熟。本公司預計於 2025 年度起逐步導入 ESG 績效指標，將其獎酬與個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

索回機制

為確保公司永續及誠信經營，若有重大風險事件足以影響本公司商譽，或重大內部管理失當事件，則按昶和纖維規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依相關規定收回已領之獎金。

董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

- 1.對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
- 2.提升董事會決策品質
- 3.董事會組成與結構
- 4.董事之選任及持續進修
- 5.內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

- 1.公司目標與任務之掌握
- 2.董事職責認知
- 3.對公司營運之參與程度
- 4.內部關係經營與溝通
- 5.董事之專業及持續進修
- 6.內部控制

2024 績效評估結果：昶和纖維 2024 年年報 20 頁。

▼董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	4.5 分 (滿分 5 分)
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	平均 4.75 分 (滿分 5 分)
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	審計委員會	平均 4.6 分 (滿分 5 分)
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	薪資報酬委員會	平均 4.5 分 (滿分 5 分)

利益衝突管理

昶和纖維董事會議事規範、審計委員會及薪資報酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：昶和纖維 2024 年年報 43 頁。

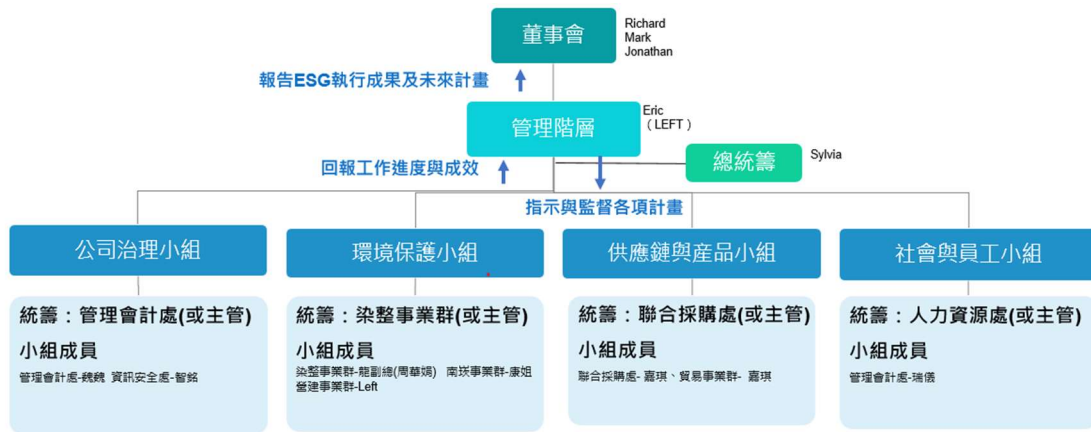
此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由稽核部門監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2024 年底止，昶和纖維並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

風險控管暨 ESG 推動小組

昶和纖維興業股份有限公司成立風險控管暨 ESG 推動小組（簡稱風險控管小組），由公司治理小組、環境保護小組、供應鏈與產品小組、社會與員工小組等四個工作小組共同組成，以因應永續發展所涵蓋的環境、社會與公司治理三大面向，做為公司內部最高階的永續發展專責單位。昶和纖維興業股份有限公司訂定內部控制制度-永續資訊管理作業並經由董事會通過，規範風險控管小組之權責義務。風險控管小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，並且需監督公司 ESG 政策執行有效性及目標達成率，2024 年昶和纖維興業股份有限公司風險控管小組共召開 15 次會議。每季定期向董事會報告執行成果，2024 年與董事會溝通之重大事件共 2 件，包含與第三方顧問系統公司簽訂合約，以及考量公司治理評鑑第四大項指標與 ESG 規範呈正向關聯，未來將其納入持續追蹤。

風險控管小組組織圖



薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 3 人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2023 年 6 月 15 日至 2026 年 6 月 14 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每半年召開一次會議，**2024** 年共召開 2 次會議，成員出席率為 100%。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，昶和纖維設置外部利害關係人參與機制，由股東會或第三方獨立薪酬顧問等定期審視本公司薪酬政策，且每年度發放之員工與董事酬勞必須經由股東會決議通過。

審計委員會

本公司審計委員會成員由 4 位獨立董事組成，任期為 2023 年 6 月 15 日至 2026 年 6 月 14 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，**2024** 年共召開 5 次會議，成員出席率為 100%。

審計委員會執行情形：昶和纖維 **2024** 年年報 20 頁

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交總經理審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

每季由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至董事會討論，檢討改進營運方針。昶和纖維各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站，相關營運說明請詳法人說明會。

▼昶和纖維合併財務績效

項目	2024 年
營業收入(仟元)	1,078,244
稅前淨利(淨損)(仟元)	204,396
稅後淨利(淨損)(仟元)	168,903
每股盈餘(虧損)(元)	0.94
現金股利(元/股)	0.00

註：營運盈餘優先彌補累計虧損。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 1,267,478 仟元，分配之總金額為 1,098,575 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(84.0%)、員工薪資與福利(9.8%)、支付給政府款項(3.2%)。

▼近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	1,078,244
	金融投資收入	133,067
	資產銷售收入	29,705

	權利金收入	0
	取得政府補助款	1,708
	其他收入	24,754
產生的直接經濟價值		1,267,478
經濟分配	營運成本	922,817
	員工薪資與福利	107,825
	支付給出資人款項	22,869
	支付給政府款項	35,493
	社區投資	6,000
	其他支出	3,571
分配的經濟價值		1,098,575
保留的經濟價值		168,903

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

誠信經營守則規範

昶和纖維興業股份有限公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為已於 105 年 3 月 23 日制訂誠信經營守則，並於 109 年 3 月 25 日進行第一次修訂，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

適用對象:本公司及集團企業與組織董事、監察人、經理人、受僱人及具有實質控制能力之人。

適用範圍:本公司之子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

注意事項:

- 一、提供或接受不正當利益之認定標準。
- 二、提供合法政治獻金之處理程序。
- 三、提供正當慈善捐贈或贊助之處理程序及金額標準。
- 四、避免與職務相關利益衝突之規定，及其申報與處理程序。
- 五、對業務上獲得之機密及商業敏感資料之保密規定。
- 六、對涉有不誠信行為之供應商、客戶及業務往來交易對象之規範及處理程序。
- 七、發現違反企業誠信經營守則之處理程序。
- 八、對違反者採取之紀律處分

誠信經營執行現況

本公司已於「誠信經營守則」中，明示誠信經營之道德規範政策及相關作業程序；若有重大個案，必要時訴由司法裁判，以杜再發。目前本公司尚未定期舉辦相關教育訓練，由各部門及稽核與內控機制依其職務所及範疇盡力履行落實誠信經營。

2024 年本公司未有違反誠信經營相關事件發生，亦無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。目前專責單位暫由總經理室執行管理，相關資訊揭露可詳閱本公司年報、網站及公開資訊觀測站等。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻	政策公開連結
董事會	公司治理主管	公司治理守則	《公司法》 《證券交易法》 《上市上櫃公司治理實務守則》	重要公司制度與運作-昶和纖維興業股份有限公司
董事會	內部稽核/各部門主管	誠信經營守則	《上市上櫃公司誠信經營守則》 《上市上櫃公司董事會績效評估辦法制定指引》	
董事會	公司治理主管/審計委員會	董事會績效評估辦法		

檢舉管道

本公司已提供正常檢舉與申訴管道，並於人事管理規章明訂違反規定之懲戒，於公司內部公告違法人員、內容及處理情形等資訊。本公司亦訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序，由稽核單位負責受理檢舉事項，檢舉及獎勵制度均依人事相關規定辦理，如經接獲檢舉案件，於查核過程中不可提及檢舉人資料。

2.4.2 人權政策

本公司遵循《世界人權宣言》、聯合國《工商企業與人權指導原則》，亦依我國《勞動基準法》及其他相關勞動法規，訂定員工相關管理政策，確保尊重與保障所有工作者的基本人權。

本公司致力於提供一個平等、尊重、安全且不歧視的工作環境，禁止任何形式之強迫勞動、童工使用、性別歧視與騷擾行為，並保障員工享有言論自由、集會結社自由與合理工時與休假權益。

為落實人權管理，本公司建置：

- 人事政策與管理辦法：包含工作規則、申訴機制與勞資溝通制度。
- 申訴與溝通機制：設置專線與電子郵件信箱作為員工申訴管道，確保申訴案件獲得妥善處理。
- 職業安全與健康制度：落實職安衛管理與定期健康檢查。
- 年度教育訓練：安排專業相關課程，提升全體同仁人權意識。

2.4.3 法規遵循

本公司以罰鍰金額 100 萬以上定義為重大違反罰規事件，2024 年並無重大之環境、社會、治理與經濟法規或產品與服務相關違反法規裁罰。

報告年度繳納罰鍰情形如下

年度	2024 年
繳納當年度發生之違規事件罰鍰(件數)	2
繳納當年度發生之違規事件罰鍰(金額)	新台幣 9,576 元
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰(件數)	1
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰(金額)	新台幣 8,446 元

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。與其將未來交給不可測的環境與變數，不如持續提升企業競爭力與影響力，充分掌握商業機會，迎戰全新時代。

本公司之風險管理組織依據『上市上櫃公司治理實務守則』第 27 條規定，於本公司董事會下成立之『風險控管暨 ESG 推動小組』作為風險管理之最高權責單位。

目標：推動公司設立風險管理委員會以確保公司治理制度的健全，維護股東權益與公平對待利害關係人，促進董事會及管理層運作的合規與高效，提升公司透明度與企業社會責任（CSR）。

職責：法規與合規管理；資訊揭露與股東溝通；董事會運作支持；推動 ESG 及永續發展；內控與風險管理。

執行單位權責如下：

【董事會】	董事會為風險管理最高監督單位，負責審查年度風險管理報告、風險執行報告及稽核報告，以確保風險管理制度有效推行。董事會議事單位不定期就與公司有關之環境和社會議題與各幕僚功能長互動與溝通，並於每年年底定期檢視 ESG 之影響、績效及策略目標。
【風險控管暨 ESG 推動小組】	1.決議集團重大風險及風險管理單位，經由風險辨識、分析及擬定具體方式執行風險管理，並定期向董事會呈報。 2.直接隸屬董事會下，項下有 ESG、營運風險、國家風險、環境風險等。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

本公司遵照聯合國在《關於環境與發展的里約宣言》第 15 條預防原則表明指出：『各國根據自己的能力應廣泛應用預防辦法，保護環境。凡有嚴重威脅或不可逆轉的損害，不得使用缺乏充分的科學確定性為理由推遲防止環境退化的措施。』，因此本公司針對所有營運據點，並涵蓋當地全體員工，運用此預防方針為本公司之環境風險評估措施方法，幫助本公司在進行環境管理減少及避免環境負面衝擊。

昶和纖維依循 ISO31000 風險管理原則與指引，規劃導入本公司風險系統管理，並依據昶和纖維風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施，其說明如下：

風險面向	風險議題辨識	衝擊影響	風險減緩措施
社會面	道德誠信	若誠信制度不落實，恐產生舞弊、貪腐、利益衝突，導致罰款與商譽受損	不定期進行內部教育訓練與宣導，並每年由內控與稽核單位進行誠信經營制度稽核，檢視防貪腐與利益衝突之情況
經濟面	利/匯率及通貨膨脹	利/匯率波動及通貨膨脹，分別對營收獲利造成不確定及原物料上漲等風險	1.減少借款水位，避免利率衝擊 2.採用分批換匯、鎖匯策略，規避匯率風險 3.採用動態管理供應鍊，以優化採購費用
環境面	氣候變遷	極端氣候可能影響水資源或物流中斷；未來碳稅/碳費實行將增加營運成本	每年進行氣候相關風險與機會盤點（依 TCFD），由風險控管小組審視減碳與節能行動進度，動態調整應對策略

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

董事會監督

本公司董事會為公司治理的最高權責單位，董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對於氣候治理的重視。

而董事會轄下設有風險控管小組，並由總經理擔任委員會召集人，每季召開會議，討論氣候相關風險與機會議題，負責督導企業永續管理策略及後續之行動計劃。

管理階層職責

本公司氣候相關議題由總經理召集風險控管小組進行管理，小組成員則由各相關對應部門指派人員組成，負責鑑別、評估和管理氣候相關風險和機會及訂定其策略與目標，持續進行氣候風險、機會之分析與管控，負責氣候永續策略規劃，確保氣候行動之落實，並定期將執行情形提報氣候風險管理委員會。

整合風險管理制度

本公司建有完整的風險管理組織架構、政策及管理方針，風險範圍涵蓋營運風險、財務風險、市場風險、法遵風險等，透過風險鑑別評估、衝擊衡量、因應調適、監督報告等風險管理程序，落實企業風險管理。為落實風險管理機制，本公司永續發展委員會每年定期（每年一次）向董事會報告企業永續發展相關事宜之推行情形，並將與公司營運相關之環境、社會、公司治理之重大議題及其風險管理之相關運作與執行情形呈報予審計委員會及董事會，最近一次呈報日期為 2024 年 5 月 2 日。另考量氣候變遷議題之重要性與特殊性，永續發展委員會每季另向董事會報告環境績效與目標、氣候變遷議題因應與管控等相關事務，以期能更加迅速應對氣候相關風險與機會。

2.6.2 氣候風險機會衝擊評估

風險控管小組依據財務會計，能耗成本等相關數據，每月呈送風險與績效報告與總經理，總經理考量各項風險與機會指示策略與執行步驟。

由公司治理主管依據 TCFD 架構，針對氣候變遷可能帶來之轉型風險（如碳稅、碳交易、政策法規改變）與物理風險（如極端氣候事件），進行風險辨識

與財務情境分析，並評估其對公司業務、策略及財務在短期、中期與長期的潛在影響，摘要如下：

風險	轉型行動	財務影響		氣候行動	期間
		風險影響	機會影響		
碳排總量管制與碳交易制度（碳稅 / 碳費）	更換節能減碳設備 選擇低碳原物料或合作方	資本支出 上升		強化能源轉型與碳中和佈局	短期
再生能源採購與法規變化	購置綠電 投資綠色能源	資本支出 或投資活動 上升	營收增加 成本下降		
國際品牌或客戶碳排放合規要求	ESG 查證 碳足跡查證	成本上升	營收增加	推動產品碳足跡與 ESG 績效 揭露，導入國際認證，加強碳 數據即時監測與回報	短期
低碳技術門檻上升	研究合作 採購併購相關技術				長期
低碳原物料、技術、低耗能設備與 ESG 管理系統投入	低碳供應鏈 界接 ESG 管理系統	資本支出 上升	營收增加 成本下降	強化能源與原料彈性管理機 制，推動能源多樣化與節能方 案，導入 LCA（生命週期評 估）。	短期
原物料與能源價格波動	採購與能源 系統界接 ESG 管 理 DASHBOARD				中期
極端氣候災害風險	-	營收減少 成本上升	-	建立 ESG 風險預警系統與 BCP（營運持續計畫），針對 水資源、建築結構與基礎設施 加強韌性設計，同時強化供應 鏈災害分散與備援策略	短期

2.7 資訊安全

2.7.1 資安管理政策

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。本公司重視客戶資訊安全與客戶隱私，設置資安處，以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供客戶安全可靠的數位環境。

本公司為了保護客戶隱私與資訊安全，於 2024 年成立資安處。資安處主要負責訂定與執行資訊安全政策與建立顧客資料保護規範，以及資訊安全事件處理、預防及降低資訊安全事件發生後之損失。

資安管理機制

定期更新防火牆韌體以及定期更新 BOTNET 清單以加強網路攻擊防護。

網路安全防護：

- 1.定期更新防火牆韌體及惡意程式 (BOTNET) 清單，強化網路攻擊防護能力。
- 2.內部網路實施虛擬區域網路 (VLAN) 區隔，並設定嚴格的存取控制，包括時間及封包過濾等，以降低網路風險。

資料安全保護：

- 1.建立備份系統，定期備份重要資料，以防止因人為疏失或勒索病毒攻擊造成資料損失。
- 2.檔案伺服器定期執行病毒掃描，確保資料檔案安全。
- 3.異地資料備份，定時同步重要資料，加強資料保存的安全性。

電子郵件安全：

- 1.實施郵件分析與過濾，加強偵測釣魚及詐騙郵件。
- 2.備份郵件系統，提供歷史郵件查詢及下載功能，以利資料洩漏追蹤。
- 3.郵件系統使用 SSL 2.0 及 TLS 1.2 連線安全協定，提升連線安全性。

系統安全維護：

持續強化主機端點防護、電腦機房管理及漏洞修補作業，確保系統安全穩定。

資訊安全事件

對資訊安全事件的因應與處理，若發生資安事件將由資安處擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

本公司於 **2024** 年，並無收到主管機關或第三方投訴之資訊安全事件/有發生疑似資訊安全與事件。

3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

本公司所營業務之主要內容為：各種纖維、極細與超極細纖維絲及染整布之製造及銷售。

公司目前生產之產品：

(1)、成衣布

主要項目	產品種類	重要用途或功能
功能性布料	COOLMAX(高吸濕排汗功能)	供運動衣、鞋子及帽子內裡用
	THERMASTAT(高保暖功能)	供雪裝、帽子、手套、夾克內裡用
	CORDURA(高耐磨、高強力布種)	供滑雪裝、狩獵裝、旅行袋、機車裝、救生衣
	AQUATOR(涼爽、舒適、透氣加工)	供運動衣、休閒服用
	SUPPLEX(棉質手感、抗 UV 功能)	供休閒服、短褲、夾克風衣、帽子
	BREATHABILITY (貼合、上膠塗布)	夾克風衣、登山外套、特殊用途
	PARACHURE(降落傘布)	人員降落傘網
	FLAME RESISTANCE(防火阻燃布)	帳篷、睡袋、嬰兒車、家飾用布
	ORGANOTEX -300 (非氟素防撥水)	戶外衣服、外套
	Microban (抗菌防臭布料)	戶外衣服、外套
主要項目	產品種類	重要用途或功能
尼龍布 (NYLON)	牛津布(OXFORD)	供皮包、手提袋及手提箱用
	塔夫塔布(TAFFETA)	供內裡、雨傘、帳篷睡袋及雪衣用
	起皺小提花布(DOBBY)	供休閒夾克及運動衣料用
	尼龍斜紋布(TWILL)	供休閒服、套裝及夾克用
	尼龍 Tactel 及 Supplex 棉感布料	供休閒服、夾克、外套用
各類交織布料	尼龍/ 聚酯交織布(N/T CROSS WEAVE)	休閒服、褲料、套裝、夾克
	聚酯/ 棉交織布(T/C CROSS WEAVE)	禮服、睡衣、睡袍、女裝、帽子
主要項目	產品種類	重要用途或功能
印花布料	熱轉印印花布(HEAT TRANSFER PRINTING)	袋材、背包、打獵裝
	冷轉印印花布(COLD TRANSFER PRINTING)	沙發布、床單、床罩、成衣

	紙轉印(PAPER PRINTS)	外套、背包
	網版印花布(SCREEN PRINTING)	迷彩服飾、袋材、海灘褲
健康機能性 布料	LYCRA(高伸縮性、舒適性)	泳裝、韻律服、運動服及休閒服飾
	防蚊加工布料(ANTI-MOSQUITO)	任何居家、戶外服飾均可
	抗菌防臭布料(ANTI-MICROBIAL)	內衣服飾、襪子、醫療用服飾
	負離子加工布料(NEGATIVE IRON FABRIC)	內衣服飾、襪子、醫療用服飾
	遠紅外線布料(FAR IR)	男女內衣、老人服飾、醫療用服飾
	近紅外線(Near IR)	軍用外套、軍用帳篷
極限運動 布料	降落傘布(Parachute)	軍用的人員降落傘
	風箏衝浪布(Wind Surfing)	極限運動風箏衝浪用的布料
	袋包箱布(BackPack)	軟硬箱用的布料

(2)、氣撚紗

主要項目	產品種類	重要用途或功能
尼龍紗 (NYLON)	尼龍紗	供皮包、手提袋、手提箱及工作服用

(3)、其他

主要項目	產品種類	重要用途或功能
其他	紡棉紗(TASLON)加工	紡織經緯紗原料
	上漿盤頭紗	紡織經紗盤頭
	成衣副料	-
	物料(染助劑)	-

3.1.2 生命週期管理

本公司因應全球紡織產業對環境永續與社會責任日益嚴格的要求，積極推動全面性的永續發展策略，從原料選擇、製程技術到產品應用皆導入環保與創新思維，具體措施如下：

材料選用上，公司持續投入研發並導入回收再生纖維技術，包含取材自寶特瓶、廢棄漁網及其他可回收資源之再生紗線，降低對天然資源的依賴，減少廢棄物產生，並提高整體產品之環保價值。另外，本司擁有供應鏈全程追溯可回收材料的 GRS(Global Recycled Standard)及對全方位管控化學品管理/環境影響/消費者安全的 BlueSign 認證資格。

在製程創新方面，積極整合數位化管理平台，推動智慧製造，透過數據導入與流程優化，有效提升生產效率與能源使用效率，減少資源浪費，實現供應鏈的

智慧化與可視化管理。

本公司亦重視功能性與創新價值並存的產品開發，持續推動機能性紡織品設計，開發具備防水、防風、透氣等多重性能的高性能布料，並投入智慧紡織品研發，以結合科技與生活應用，提升產品附加價值。

此外，配合國際推動的循環經濟模式，本公司致力於建立可回收、可再利用的閉鎖型供應鏈架構，積極推動產品生命週期管理，延長產品使用年限，並研議回收再製機制，降低整體環境負擔。

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司位於紡織產業之中游，提供各種纖維、極細與超極細纖維絲及染整布之製造及銷售屬於技術之類型。與 2023 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，無發生的顯著變化。

昶和纖維興業股份有限公司，是台灣紡織產業中的一顆穩健而不斷創新的中堅企業。成立於 1982 年，歷經台灣紡織產業的興盛與轉型階段，昶和不僅見證產業發展的歷史，也以自身的努力，逐步在全球市場中建立起具競爭力的地位。在產業背景方面，台灣的紡織業曾經是外銷導向經濟的重要支柱，然而隨著勞力成本上升與國際競爭激烈，傳統布料生產面臨壓力。因此，能否轉型為高附加價值、機能性與環保導向的紡織品製造商，成為業者生存與發展的關鍵。昶和正是在這樣的產業趨勢下，選擇朝功能性布料、極細纖維絲與工業用布等高階市場邁進，並逐漸建立起自己的一套產品與品牌價值。

公司主要的產品包括成衣用布、工業用布以及極細與超極細纖維絲，廣泛應用於運動服飾、戶外裝備、帳篷等領域。昶和尤其著重在布料的「功能性開發」，如吸濕排汗、抗紫外線、防水透氣等特性，成功吸引許多國際知名品牌的青睞，成為 Nike、Adidas、L.L.BEAN 等的長期合作夥伴。此外，為了強化全球競爭力，昶和也積極拓展海外市場，在中國設立據點，與國際品牌建立更緊密的研發與供應鏈合作。

除了專注本業的技術創新與國際佈局之外，昶和更進一步將企業經營視野擴大至多角化發展。近年成立建設子公司「富昶建設」，投入都市更新與危老重建計畫，反映公司對未來資產配置與穩定營收的前瞻規劃。

在永續經營方面，昶和強調企業社會責任，致力於推動綠色製程與環保產品的開發。從回收原料的使用，到節能減碳的生產流程，體現出企業對環境與未來的重視。

總體而言，昶和纖維的成長歷程不僅是台灣紡織業轉型升級的縮影，也展現一間本土企業如何在變動的全球市場中找出自己的定位。透過技術創新、品質堅持與前瞻經營，昶和正穩步邁向國際化與永續發展的道路。本公司企業總部設在台灣台北市，產品製造廠區主要位於中國及台灣，提供之產品橫跨台灣、中國、東南亞、北美洲、歐洲等市場，其中以亞洲為主要銷售市場，占 87%營

收。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如經紀商、承包商、批發商、石化產業、機械設備產業、染料化工產業等，提供本公司各式各樣布料產品。經過生產、加工、處理後，本公司將產品提供給下游企業。

▼ 昶和纖維價值鏈

價值鏈	業務類別
上游：供應商	胚布製造商
	紗製造商
	染料化工商
	漿料化工商
	化學藥劑商
	成品布廠商
本公司	紡織纖維產業
下游：客戶	成衣品牌商

1 價值鏈上游供應商

本公司供應商提供胚布、紗、染料、漿料、化學藥劑、成品布之產品，2024 年累積供應商達 57 家，於本公司重要營業據點台灣、亞洲中，使用當地供應商占採購預算比率為 27.25%。

本公司將供應商依照採購金額進行分級，第一階供應商為採購金額前 80.6% 者，2024 年第一階供應商共計 22 家。第二階供應商為採購金額前 19.4% 者，2024 年第二階供應商共計 21 家。

2024 年第一階供應商之採購金額平均占全年採購金額 80.6% 以上。第一階供應

商所在地區較去年無變化。

▼2024 年上游供應商彙整

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
第一階供應商	22	台灣、中國	產品供應商	長期關係	80.6%
第二階供應商	21	台灣、中國	產品供應商	長期關係	19.4%

1 價值鏈下游客戶

本公司之價值鏈下游包含成衣品牌商，本公司提供下游高度客製化及共同研發之產品與服務。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司所需原料依產品特性分為自製與外購，採購策略綜合考量產能負荷、生產設備適配性、原料成本、品質穩定性及交期要求，以確保產品品質並滿足客戶多元化需求。

目前主要原料供應狀況穩定，受惠於公司多年來建立之多元供應鏈與策略合作模式。

透過與國內外具信譽之原物料供應商簽訂長期合約，不僅能維持穩定的供應量，也降低原物料價格波動風險。此外，所有供應商均須符合公司制定之環保與合規要求，確保整體供應鏈品質與永續責任的達成。

主要原料項目如下：

- 1、胚布：為因應成衣市場快速變化，採以訂單生產為主，降低庫存壓力；對於具計劃性需求之訂單，則依市場行情與季節波動進行適度備料，提升採購彈性與成本效益。
- 2、紗線：依據客戶產品規格與需求，向國內外知名供應商採購。原紗品質穩定、來源多元，供應鏈穩健。
- 3、染料與助劑：一般用途之染助劑以當地供應為主，具特殊功能性或國際品牌要求之配方則由國外專業廠商進口。
- 4、漿料：主要由當地具備品質控管能力之供應商提供，確保交期與成本穩定。
- 5、化學藥劑：除與國際品牌藥劑供應商合作外，部分產品亦由公司研發部門自行開發與優化配方，以提升技術自主性與應用彈性。

5 環境友善

5.1 能源治理

5.1.1 能源管理

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了有效提升本公司能源使用效率，我們依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行能資源盤點、透過現場掛設之智能儀錶進行監測、直接量測各能源使用，並由風險控管小組協同各廠生產部門負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；風險控管小組協同各廠生產部門每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。截至 2024 年底止共有 2 個台灣南崁廠區、大陸紹興廠區通過 ISO 50001 外部查證。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

能源管理	董事會、風險控管小組	單位職掌：設定目標
	台灣南崁廠區產線、總務課	單位職掌：每月生產能耗檢視
	大陸紹興廠區產線、安環課、總務課	單位職掌：每月生產能耗檢視

5.1.2 能源消耗

2024 年度昶和纖維能源總消耗量為 40,634.697 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 37.686(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以化石燃料為大宗，約占總能耗 37%，其餘能源占比分別為電力 32%、蒸汽 32%，故於後續節能規劃上，將以提升能源使用效率為主要目標。

2024 年本公司為首次發佈永續報告書，未來針對減少本公司能源密集度，將設定未來短中長期能源目標，以減少能源消耗，持續提升能源使用效率。

昶和纖維能源消耗分析表 (單位：十億焦耳 GJ)

能耗項目		能源消耗量 ^註	能源消耗百分比
		2024 年	2024 年
外購 非再 生能 源	化石燃料	14,833.073	37
	外購電力	12,818.091	32
	外購熱能	0.000	0
	外購冷能	0.000	0
	外購蒸汽	0.000	0
	其他	12,983.533	32
非再生能源總消耗量		40,634.697	100
能源總消耗量		40,634.697	註 1：熱值採用經濟部能源局及環境部公告，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		37.686	

5.1.3 節能措施

昶和纖維以 2024 年為基準年，本公司透過內部能源畫指引、能源管理標準進行於節能規劃設計將耗能設備的效能標準納入做為日後變更的優先選擇，目標於 2025 年減少 5% 能源消耗量，本公司於 2024 透過以下措施共節能 19.5988GJ 以及減少 2.5799tCO₂e 排放。

1. 桃園南崁廠區於 2023 年更換 2 台氣流紗捻接機(Air Texturizing Machine)，具部份智能功能，並較具節能效果。
2. 中國紹興廠區於 2023-2024 年總計淘汰 20 台舊式染缸，並於 2024 年購置更換為 4 台更具節水/節電之汽流缸。
3. 台北辦事處於 2024 年更換節能燈管，減少能源消耗量，並較具節能效果。

5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

昶和纖維依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依外部揭露要求、內部策略規劃、量化方法、係數取得、排放貢獻衡量排放源的重大性，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查的標準，並委由外部第三方執行查證。本公司自 2024 年起，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

本年度組織邊界包含昶和纖維(紹興)有限公司、昶和纖維興業股份有限公司_台北辦事處以及昶和纖維興業股份有限公司_南崁，報告邊界包含類別 1 (固定排放源、移動排放源、逸散排放源)、類別 2 (外購電力)、類別 3 (下游運輸、商務旅行)、類別 4 (購買原物料、外購燃料及能源、水資源、廢棄物處置及清運)，鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共 7 種溫室氣體。

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP 值)，換算成二氧化碳當量 (CO₂e)，以公噸二氧化碳當量 (tCO₂e) 為單位。排放係數來源為行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)，GWP 採用 IPCC 第六次評估報告之數值。

2024 年昶和纖維溫室氣體總排放量為 16,896.283 tCO₂e，以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為 15.7/每百萬元營業收入。

溫室氣體排放量分析表

(單位：tCO₂e)

溫室氣體排放量	2024 年
類別 1	851.059
佔比 (%)	5.0
類別 2	3,207.335
佔比 (%)	19.0
類別 3	20.261
佔比 (%)	0.1
類別 4	12,817.628
佔比 (%)	75.9

類別 5	0.000
佔比 (%)	0.0
類別 6	0.000
佔比 (%)	0.0
溫室氣體總排放量	16,896.283
排放強度(tCO ₂ e/ 每百萬元營收)	15.7

5.3 水源管控

5.3.1 水資源衝擊評估

全球暖化造成的極端氣候影響全球水資源與企業營運，例如洪水帶來嚴重水災導致企業工廠機具泡水無法運作、乾旱對農產品帶來嚴重威脅等；此外，企業若未妥善處理排放水，亦可能影響生態環境或在地居民健康。因此企業應建置完善的水資源管理系統，辨別企業營運之用水與廢汙水對公司內部、外部環境或社會的關聯性，並判斷水資源各項風險與影響，透過有效的水資源管理模式，降低公司用水及排放水的衝擊。

水資源關係圖

據點	水資源關係圖
台灣南崁廠區	自來水廠→機台生產→廠內廢水處理系統→河川→海洋
大陸紹興廠區	自來水廠→機台生產→廠內廢水處理系統(委外廠商)→外部汙水處理廠→河川→海洋 自來水廠→機台生產→廠內廢水處理系統(委外廠商)→廠內回收水系統→機台生產(廠內水資源循環)

水資源風險與影響路徑評估

本公司參考世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)的水資源風險評估工具(Water Risk Atlas)，鑑別據點所在地之水資源壓力及各項風險程度。並參考 PwC 的環境衝擊路徑報告，評估各據點水源來源地、排放水目的地及取水與廢水水質等，描繪各據點的水資源脈絡圖，評估對周遭環境或社會的影響項目與影響程度。

昶和纖維各據點水資源壓力與水資源風險值

據點	所在地	水資源壓力	實體風險(水量)	實體風險(水質)	名譽與轉型風險	整體風險值
台灣南崁廠區	台灣及桃園	中低	中低	中低	中低	中低
大陸紹興廠區	中國及紹興	中低	中低	中低	中低	中低

昶和纖維用水環境評估

據點		台灣南崁廠區	大陸紹興廠區
取水來源		自來水廠	自來水廠及回用水
缺水頻率	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
乾淨水源缺乏率	影響程度	高	高
	影響時程	中期	[中期]
企業用水競爭程度	影響程度	低	高
	影響時程	短期	長期
供水廠環境衝擊	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期

註：短中長期定義：短期 2030 年、中期為 2035 年、長期為 2050 年

昶和纖維排放水環境評估

據點		台灣南崁廠區	大陸紹興廠區
廢水性質		有機廢水	有機廢水
汙染飲用水可能性	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
汙染飲用水程度	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
汙染生態植物可能性	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
汙染生態植物程度	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
影響藻類生長可能性	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期
影響藻類生長程度	影響程度	低	低
	影響時程	短期	短期

註：短中長期定義：短期 2030 年、中期為 2035 年、長期為 2050 年

排放水水質標準

本公司依據當地法規規範設定排放廢水之水質標準；以高於當地法規規範設定排放廢水之水質標準，所有製程用水皆經由內部妥善處理後，以符合公司內部或法規的標準進行再利用或委外經由合法的廠商處理。

5.3.2 取水排水耗水

2024 年昶和纖維總取水量為 825.354 千立方公尺(百萬公升)·總淡水取水量為 825.354 千立方公尺·總排水量為 588.932 千立方公尺·總耗水量為 236.422 千立方公尺。

取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水來源類別	水質指標	取水量	
		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
地下水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
海水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
產出水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
第三方的水	淡水	825.354	0.000
	其他的水	0	0
總取水量		825.354	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0.0	
回收水量		272.113	
回收百分比(%)		33.0	

註：回收百分比=回收水量÷所有地區總取水量

排水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

排水終點類別	水質指標	排水量	
		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
地下水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
海水	淡水	27.845	0.000
	其他的水	0	0
第三方的水	淡水	1.794	0.000
	其他的水	559.293	0.000
總排水量		588.932	0.000

耗水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

項目	2024	
	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	825.354	0.000
總排水量	588.932	0.000
總耗水量	236.422	0.000
水資源壓力地區耗水量占比(%)	0.0	

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物管理政策

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

本公司透過管理系統紀錄廢棄物種類、數量及追蹤廢棄物流向，以實際測量方式彙整年度廢棄物產生量。所有廢棄物皆委由外部合格的廢棄物處理業者清運及處置，於取得外部清運業者開立之清運三聯單後，必定核對與廠內量測數量(重量)之一致性，並透過定期稽核，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

5.4.2 廢棄物清運處置

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 124.500 公噸，皆屬非有害事業廢棄物。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，昶和纖維興業股份有限公司在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024 年	有害事業廢棄物	0.000	0.000	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	124.500	0.000	124.500	0.000
	總量	124.500	0.000	124.500	0.000

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

事業廢棄物直接處置之方式

本公司 2024 直接處置的廢棄物量共 124.500 公噸，皆為委外第三方處置。

按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2024		
		現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	0.000	0.000
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	120.000	120.000
	其他直接處理	0.000	4.500	4.500
	總量	0.000	124.500	124.500

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

昶和纖維視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

6.1.2 人才聘雇

截至 2024 年底止，昶和纖維全體員工共計 110 人皆為正職員工，且勞雇類型皆為全職員工。員工人數係以 2024 年 12 月 31 日尚未離職或退休的人員進行統計。此外，本公司部分事務係委由外部單位負責，例如南崁廠及紹興廠的廠區保全，上述外部工作者人數共計 8 人。本公司近三年度聘雇人力無重大變化。

2024 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	國家		合計
		中國(中国)	臺灣(臺灣)	
全體員工	男性	32	20	52
	女性	32	26	58
	小計	64	46	110
正職員工	男性	32	20	52
	女性	32	26	58
	小計	64	46	110
臨時員工	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	小計	0	0	0
全職員工	男性	32	20	52
	女性	32	26	58

	小計	64	46	110
兼職員工	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	小計	0	0	0
無時數保證員工	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	小計	0	0	0

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 47%及 53%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 64%。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自台灣、中國及菲律賓等 3 個國籍，非據點當地員工約占 8%；為促進多元任用同時發展海外營運市場，海外員工占總員工人數達 58%。本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100%高階主管為當地居民。

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		6	16	20	68	110
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		5%	15%	18%	62%	100%
多元指標						
性別	男性	4	9	9	30	52
	女性	2	7	11	38	58

年齡	29歲(含)以下	0	1	1	10	12
	30-50歲	3	13	15	39	70
	51歲(含)以上	3	2	4	19	28

2024年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	67%	56%	45%	44%	47%
	女性	33%	44%	55%	56%	53%
年齡	29歲(含)以下	0%	6%	5%	15%	11%
	30-50歲	50%	81%	75%	57%	64%
	51歲(含)以上	50%	13%	20%	28%	25%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

2024年底按職能別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職能別		行政人事	管理	生產	銷售	財務	合計
各職能別員工總人數		15	31	45	12	7	110
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		14%	28%	41%	11%	6%	100%
多元指標							
性別	男性	7	17	26	1	1	52
	女性	8	14	19	11	6	58
年齡	29歲(含)以下	1	2	4	2	3	12
	30-50歲	9	17	32	8	4	70
	51歲(含)以上	5	12	9	2	0	28

2024年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職能別		行政人事	管理	生產	銷售	財務	合計
性別	男性	47%	55%	58%	8%	14%	47%
	女性	53%	45%	42%	92%	86%	53%
年齡	29歲(含)以下	7%	6%	9%	17%	43%	11%
	30-50歲	60%	55%	71%	67%	57%	64%
	51歲(含)以上	33%	39%	20%	17%	0%	25%

註：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比=男性研發人員人數÷研發人員總人數

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 24 位新進員工，包含男性 8 位、女性 16 位，且以 30-50 歲之人員為主；另有 28 位員工離職，含 10 位男性及 18 位女性，離職原因包括家庭照護、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

昶和纖維資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前

工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前

工作 3 年以上：30 日前

2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家		總計	新進比率 (%)
		中國(中国)	臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	1	1	2	15%
	30-50 歲	1	3	4	
	51 歲(含)以上	1	1	2	
	小計	3	5	8	
女性	29 歲(含)以下	2	1	3	28%
	30-50 歲	5	5	10	
	51 歲(含)以上	0	3	3	
	小計	7	9	16	
	30-50 歲	0	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	0	0	0	
總計		10	14	24	22%

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家		總計	離職比率 (%)
		中國(中国)	臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	2	0	2	19%
	30-50 歲	2	5	7	
	51 歲(含)以上	0	1	1	
	小計	4	6	10	
女性	29 歲(含)以下	3	4	7	31%
	30-50 歲	5	4	9	
	51 歲(含)以上	0	2	2	
	小計	8	10	18	
	30-50 歲	0	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	0	0	0	
總計		12	16	28	25%

6.1.3 勞資協議

本公司重視員工溝通與權益保障，設置總經理辦公室專線及專屬電子信箱作為員工申訴機制，提供暢通的意見反映與溝通平台，促進勞資和諧與雙向理解。本公司持續秉持誠信、尊重與溝通的原則，致力於營造穩定且正向的勞資關係。報告年度內，並未發生任何重大勞資爭議事件，人力資源制度運作穩定，相關政策皆符合法規並確保員工應有權益。未來將持續加強內部溝通機制與風險預防措施，鞏固和諧勞資基礎，以維持公司穩健營運與永續發展。

最近三年度因勞資糾紛所受損失：無。

1. 勞資糾紛狀況:

最近年度及截至年報刊印日止，公司因勞資糾紛所遭受之損失:無。

2. 已發生之損失金額:無。

3. 預計未來可能損失金額:

本公司勞資關係良好，鮮少發生勞資糾紛，因此估計未來可能因勞資糾紛所損失金額發生機率極低。

4. 公司因應措施:

勞工意識在人性尊重的理念下，只有增加溝通才能消除對立，有鑑於此，多年

來透過各種方式及各種管道來了解員工的意見需要，從而了解可能發生的紛爭，遇有法規或政策修改，隨時與本公司企業工會溝通與協調，謀求共識。公司有關管理規章亦同步因應法規及員工實際需要適時增修訂。

昶和纖維戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、總經理辦公室專線、專屬電子信箱等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。2024 年度專線及意見信箱並無收到意見反饋。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 完善福利措施

員工薪酬

主要包括本薪(含主管加給)、伙食津貼、生活津貼、職務(證照)津貼等、另設有年終績效獎金、員工獎勵金及員工酬勞。

員工福利措施

本公司員工之福利措施係依據政府相關福利法規實施，公司政策及員工需求由職工福利委員會統籌規劃。

福利金來源如下：

- (1)創立時就其資本總額提撥 1.0%
- (2)每月就其營業總額提撥 0.05%
- (3)下腳品變賣時提撥 20%
- (4)每月每人薪金內扣 0.5%

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，昶和纖維制定多項福利措施，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

昶和纖維標準福利

保險	依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障
優於法令的給假福利	優於勞動基準法給予特休假
婚喪生育及年節禮金	生育補助 三節獎金 生日禮金 婚喪禮金

昶和纖維其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	健康檢查補助 旅遊津貼 教育訓練補助(指員工自行安排的課程，非公司原定課程)
福利活動	員工旅遊 尾牙活動
其他	彈性工時 每週一、三、五提供台北市總部辦公室員工免費素食午餐，以鼓勵員工茹素，對員工健康有益、對環境減少碳排、提升食物配置效率。 設置員工宿舍 休閒活動及設施之安排

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月	公司於 108 年 12 月 10 日起已無適用勞動基準法之服務年資 依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 [6%]，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。
新制	1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 65 頁。

6.2.2 友善育兒職場

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、優於法規的家庭照護假、彈性上下班制等機制。

育嬰假人員分析

	2024 年		
	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	1	3	4
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(%) (=B/A)	0%	0%	0%
復職率(%) (=D/C)	0%	0%	0%
留任率(%) (=F/E)	0%	0%	0%

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

昶和纖維重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。

2024 年總共開設 25 班次課程，共培訓 25 人次，累積 308 人時數。整體而言人均受訓時數為 3 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	12	12	68.0
專業職能課程	10	10	186.0
通識課程	3	3	54.0
外語強化課程	0	0	0.0
管理領導課程	0	0	0.0
其他	0	0	0.0
合計	25	25	308.0

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024 年男性平均受訓時數為 2.87 小時，女性平均受訓時數為 2.74 小時。

各性別平均受訓時數（單位：小時）

性別	2024 年
男性	2.87
女性	2.74

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

2024 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

各職級平均受訓時數

職級	2024 年
高階主管	2
中階主管	16.44
基層主管	0
基層人員	0.49

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

2024 年各職能別平均受訓時數如下表，各職能的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

各職能平均受訓時數

職能別	2024 年
行政人事	0
管理	3
生產	2.73
銷售	0.50
財務	2.57
合計	2.18

註：平均受訓時數=各職能受訓總時數÷各職能年底員工總數

6.3.2 績效考核

本公司訂有員工績效考核辦法，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2024年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職、留職停薪及之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	49	52	94%
女性	51	58	88%
合計	100	110	91%

註：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%

各職級完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	4	6	67%
中階主管	14	16	88%
基層主管	20	20	100%
基層人員	62	68	91%
合計	100	110	91%

各職級與性別完成年度績效考核百分比（單位：%）

職級	男性	女性
高階主管	75%	50%
中階主管	100%	71%
基層主管	100%	100%
基層人員	93%	89%

註：占比=按職級各性別受考核之員工人數÷按職級各性別年底員工人數

各職能完成年度績效考核人數與百分比 (單位：人、%)

職能別	考核人數	員工人數	占比
行政人事	0	15	0%
管理	21	31	68%
生產	12	45	27%
銷售	6	12	50%
財務	2	7	29%
合計	100	110	91%

各職能與性別完成年度績效考核百分比 (單位：%)

職能別	男性	女性
行政人事	0%	0%
管理	59%	79%
生產	27%	26%
銷售	100%	45%
財務	100%	17%

註：占比=按職能各性別受考核之員工人數÷按職能各性別年底員工人數

6.4 職場安全

6.4.1 職業傷害與職業病

昶和纖維本年度職業災害事故率與前兩年度相同皆為 0，亦無發生虛驚事故。昶和纖維將持續優化管理措施，目標於未來繼續維持零事故率。

◆員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2024 年
工作總時數(小時)	242,461
職業傷害死亡人次(次)	0
職業傷害死亡比率 ^{註 1}	0.0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註 2}	0
嚴重職業傷害比率 ^{註 3}	0.0
可記錄事故人次(次) ^{註 4}	0
可記錄事故比率 ^{註 5}	0.0
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率 ^{註 6}	0.0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：昶和纖維已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	15		
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	5		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	5		
		1.1.6 聯絡資訊	6		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	6		
	2-5 外部保證/確信	-	-	本年度無外部保證或確信。	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	40		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	15		
		6.1.2 人才聘雇	54		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才聘雇	54		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	17		
		2.2.2 功能性委員會	23		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	17		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	17		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	10		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	10		
1.4.2 重大議題衝擊管理		11			
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	10			
2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	17			
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	17			
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	17			

	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	17		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	17		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	17		
	2-21 年度總薪酬比率		-	因薪資為公司機密資訊，暫不予揭露。	
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	7		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	27		
		2.4.2 人權政策	28		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	27		
		2.4.2 人權政策	28		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	27		
		2.4.2 人權政策	28		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	29		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	15		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	8		
		1.3.2 利害關係人溝通	8		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	58	本公司於 2024 年度未成立工會、亦無訂立團體協約，以其他溝通管道維護勞資雙方權益。	
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	10		
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	11		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
誠信經營					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	27		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	27		
資訊安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7.1 資安管理政策	34		
經濟績效					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	25		
用水與排放水					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.3.1 水資源衝擊評估	48		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.2 取水排水耗水	50		
	303-4 排水量	5.3.2 取水排水耗水	50		
	303-5 耗水量	5.3.2 取水排水耗水	50		
氣候變遷					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.2 氣候風險機會衝擊評估	32		
溫室氣體排放					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	46		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	46		

	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	46		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	46		
員工聘僱與留任					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	54		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	54		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	54		
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	2.2.1 治理架構	17		
		6.1.2 人才聘雇	54		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.1 完善福利措施	60		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	40		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	43		
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	43		
	302-4 減少能源消耗	5.1.3 節能措施	45		
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.1.2 生命週期管理	37		
GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	5.4.2 廢棄物清運處置	52		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.2 廢棄物清運處置	52		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.2 廢棄物清運處置	52		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	40		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.2.1 完善福利措施	60		
	401-3 育嬰假	6.2.2 友善育兒職場	62		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-9 職業傷害	6.4.1 職業傷害與職業病	67		
	403-10 職業病	6.4.1 職業傷害與職業病	67		
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	6.3.1 培育訓練	63		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	65		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	42		

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	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。	執行情形請詳 113 年報第 33 至 38 頁：氣候相關資訊 執行情形。	
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)。		
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
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。		
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。		
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。		
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。		
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。		
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。		

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。
執行情形請詳 113 年報第 37 頁：溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
本公司資料採用內部系統資訊未經確信單位認證。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
執行情形請詳 113 年報第 37 頁：溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。