

2022

# 東和紡織股份有限公司

## ESG 永續報告書

TUNG HO TEXTILE ESG REPORT



東和紡織股份有限公司  
Tung Ho Textile Co., Ltd.



TUNG HO TEXTILE  
ESG REPORT

CONTENTS 目錄



## CHAPTER 00

前言	4
董事長的話	5
總經理的話	6
報告書編輯原則	7

## CHAPTER 01

東和與利害關係人	8
1.1 利害關係人鑑別與溝通	9
1.2 重大主題鑑別與總述	11

## CHAPTER 02

永續經營	15
2.1 重大主題管理	16
2.2 關於東和紡織	16
2.3 經營績效	20
2.4 法規與風控	24

## CHAPTER 03

精益求精	28
3.1 重大主題管理	29
3.2 物料與廢棄物	30
3.3 能源與水資源	32
3.4 溫室氣體排放	34

## CHAPTER 04

管理至上	35
4.1 重大主題管理	36
4.2 供應鏈管理	37
4.3 顧客至上	38

## CHAPTER 05

友善社會	40
5.1 重大主題管理	41
5.2 東和夥伴架構	42
5.3 職場健康與安全	46
5.4 薪酬福利與退休	54
5.5 社會公益	55

## CHAPTER 06

附錄	56
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	57
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	63
附錄三：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表	63

CHAPTER  
00

---

前言

CHAPTER  
00

## 前言

## 董事長的話

「環保、機能性短纖紡織專家，根留台灣，走自己的路！」

創辦人鄭旺先生，在台灣光復時期，政府大力鼓勵紡織業的背景下，創辦人鄭旺先生創立了「東和紡織」，一路走來已歷經七十多個年頭，曾歷經從亞洲金融風暴到紡織廠紛紛出走外移東南亞等風潮，但東和我們始終堅持：留在台灣，走自己的路！

我們堅持「機會是留給準備好的人」，敦促團隊不斷的研發並導入自動化設備、智慧化生產，研製屬於東和紡織專有的差異性品項，至今已有兩千多種，創造出東和紡織業獨一無二的特殊紗。隨著，健康浪潮的興起，機能布需求大增，東和紡織秉著機能紗吸濕、透氣、親膚性的特質，甚受消費者喜愛。

近年來，環保、減碳量等議題不斷被討論，身為紡織業的一份子，我們也不斷思考如何推陳出新，如大麻纖維、鳳梨纖維、可降解聚酯、Sorona®、Refibra™、Recycle PET、低碳紗…等等，是延伸東和紡織永續發展的經營理念，並與國際品牌的「碳管理」與「環境保護」目標接軌，使品牌方與我們創造出雙贏的局面。東和紡織不斷關注市場需求與產業脈動，讓我們得以穩健的經營，安然渡過 Covid-19 的風暴。

未來，東和紡織仍然會堅持自己的初衷，為下一代，為這片土地留下更美好的足跡。

董事長 **蔡淑櫻**

### 總經理的話

「知識就是力量！也是東和紡織能不斷改革、突破的關鍵」

紡織業是勞力密集的行业，隨著社會型態的改變，工廠營運勢必要跟著時代演進。面對勞動力人口結構的轉變，東和紡織跟上腳步，引進大型機械設備改為自動化運作，此波科技的演進，亦是推動我們前進的動能。再者，數位轉型的風潮席捲而來，東和紡織亦以 E 化製程管理，促使跨部門合作愈發緊密，藉由團隊合作，將累積的經驗，得以縝密地向下傳承，這也是東和紡織可以持續發光發熱的關鍵之一。

而全球永續的話題越炒越熱，我們更從未缺席。在人人皆是綠能尖兵的階段，東和紡織更將眼光放遠，早已嗅到環保材料再製的先機，以量少質精且多品項的營運模式，滿足市場需求，創造屬於我們主要的競爭力！接著在董事長的帶領下，我們在麻豆廠，加蓋太陽能發電的裝置，善用自身場域的廣闊增加收益。對於 ESG 的課題，東和紡織提前進行節能方案，汰換老舊公用設備，緊接著也將導入溫室氣體盤查，從了解自身的溫室氣體排放情形，訂製合適的減碳方向，期望減少能源耗損，為我們所居住的環境盡一份心力。

2022 年為我們發行永續報告書的元年，感謝每位參與撰寫的同仁，因為有大家的付出，方能完成此項任務，也希望透由此本報告書的公開，讓各利害關係人更加了解東和紡織的永續作為！從組織內到產品面，不同的角度檢視東和紡織，並給予我們肯定與建議，這都是成為我們前進的資糧。

隨著 Ccovid-19 風暴的散去，我們準備好要再往下一個高度邁進，堅持研發、堅持知識管理，使東和紡織成為台灣下一個百年企業。

總經理 **張嘉亨**



## 報告書範疇

本報告書揭露區間為 2022 年 01 月 01 日至 2022 年 12 月 31 日止，為落實資訊揭露及資訊透明化，報告書資訊涵蓋範圍包括東和紡織股份有限公司（以下簡稱東和紡織、本公司或我們）之三個管理據點（台北公司、台南麻豆廠、仁德賣場）。

本報告書之資料及數據係各部門與各廠區提供，由永續報告書編製小組彙整編輯，經永續發展委員會各推動中心主管複核修訂，再循行政程序送總經理與董事長核閱後定稿出版。

報告書中所揭露的統計數據來自東和紡織自行統計與調查的結果，有關財務數據來源採用勤業眾信聯合會計師事務所所查核簽證後公開發表的資訊，部分數據則引用政府機關網站公開發布的資料，以一般慣用數值描述方式呈現，財務報表依國際財報準則 (International Financial Reporting Standards, 以下簡稱 IFRSs) 編製，財報數據以新台幣計算。

本公司經營步調穩健，於報導期間內並無重大營運變更，亦無資訊重編以及報導改變之情形發生，且由於本年度為首次發行，故本公司尚未規劃進行外部查證，未來將有計畫執行。

## 編輯原則

本報告書架構參照 GRI(Global Reporting Initiative, 全球永續性報告協會) 於 2021 年公佈之永續性報告通用準則 2021(Universal Standards 2021)、臺灣證券交易所「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」作為主要全面揭露架構，並使用氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行編撰。

## 發行時間

此為東和紡織編製的第一本永續報告書，未來預計每年定期發行，並同時於本公司網站上公開發表。

- 現行發行版本：於 2023 年 6 月發行
- 下一發行版本：預定於 2024 年 6 月發行

## 聯絡方式

對本報告書內容有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫並提供您寶貴的意見，聯絡資訊如下：

- 聯絡人：公司治理單位 郭先生
- 聯繫電話：02-27001840 分機 201
- 聯繫信箱：david@tungho.com.tw

A close-up photograph of a person wearing a light blue button-down shirt, looking down at a large stack of fabric samples. The samples are in various shades of blue and grey, with some showing a textured or woven pattern. The person's hands are visible, holding one of the fabric pieces. The background is dark and out of focus.

CHAPTER  
01

東和與  
利害關係人

1.1 利害關係人鑑別與溝通

本公司參考 GRI 準則中所列出公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、社福組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、供應商、公協會、弱勢群體、金融機構、學術單位等，以及同業的利害關係人來進行鑑別，透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響得分相加後排序，整體總分大於 10 分者，為本公司 2022 年度之重要利害關係人。

本公司與外部學者、專家討論後所得出 9 類利害關係人分別為：員工、供應商、客戶、主管機關 / 政府部門、承攬商、股東及其他投資人、國稅局、證券交易所、金融機構。

利害關係人溝通管道

利害關係人	對本公司的意義	溝通管道與頻率	溝通成效
員工	員工是企業最重要的資產，也是營運成功的重要關鍵之一，東和紡織公司唯才是用及適才適所為用人原則，讓員工能安心工作，全力展現其專長，發揮其所能，以達成公司永續經營的目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業安全衛生委員會：每 3 個月 1 次。</li> <li>福利委員會：每 3 個月 1 次。</li> <li>勞資會議：每 3 個月 1 次。</li> <li>教育訓練（專長訓練、安全訓練及工作教導）：依計畫隨時舉辦。</li> <li>兩性平等申訴信箱、員工申訴信箱、提案制度：隨時受理。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>每季召開勞資會議，由 6 位資方代表及 6 位勞方代表出席討論員工相關福利、勞動條件及其他有關員工權益等事項。</li> <li>每季召開職業安全衛生委員會會議，由管理部主管、各單位主管、職安人員、職護及 6 位勞工代表出席討論全廠有關作業安全、環境安全及勞工健康等議題。</li> <li>每月 1 次職醫駐廠健康諮詢服務，2022 年諮詢件數共 106 件。</li> <li>職護每年進行一次員工心理健康問卷調查，另員工若遇有職務上遭受不法侵害時，可即時透過申訴管道通報，2022 年受理件數共 5 件。</li> </ol>
供應商	我們生產製造的產品，需依賴多家的供應商提供優質的產品與穩定的交期。	<ul style="list-style-type: none"> <li>e-mail（即時）</li> <li>電話（不定期）</li> <li>傳真（每年 1 次）</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>遵循 ISO 9001、ISO 45001 品質管理系統與環境安全系統。</li> <li>透過 ERP 採購系統，以線上作業及無紙化作業為原則，減少對環境的影響。</li> </ol>
客戶	我司服務與產品直接購買者與使用者。為我司重要關係人，且我司之經營方針以符合顧客需求並提供合乎品質之產品服務為最我司核心價值與經營理念。	<ul style="list-style-type: none"> <li>e-mail（即時）</li> <li>電話（不定期）</li> <li>傳真（每年 1 次）</li> <li>售後服務（每月 1 次）</li> <li>問卷調查（每年 1 次）</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>設有專責的售後服務人員定期拜訪客戶。</li> <li>定期進行客戶滿意度調查，將客訴的項目，提出檢討改善。</li> </ol>

東和與利害關係人

利害關係人	對本公司的意義	溝通管道與頻率	溝通成效
主管機關 / 政府部門	遵循政府相關法令，並定期執行法規查核；踴躍參加主管機關辦理之各項研討會、座談會等各項會議；配合各主管機關訪視輔導、安全衛生稽查、環保稽查等。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 法規查核（每月）</li> <li>• 主管機關辦理之各項研討會、座談會。（不定期）</li> <li>• 主管機關訪視輔導、安全衛生稽查、環保稽查。（不定期）</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每月進行法規查核，確保本公司作業環境、機械設備、各項作業等均符合法令標準。</li> <li>2. 不定期參加主管機關辦理之各項研討會、座談會等各項會議，持續跟進各主管機關政策運作。</li> <li>3. 配合各主管機關訪視輔導、安全衛生稽查、環保稽查等，如有任何不符合法令規定或建議改善之事項，將立即進行改善。</li> </ol>
承攬商	承攬商是我們重要的合作夥伴，對於維護本公司產能的運作是不可或缺的角色。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 訂定承攬作業安全衛生管理辦法</li> <li>• 安全衛生協議組織會議</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與承攬商簽訂工程合約前，提供本公司制定之「承攬作業安全衛生管理辦法」，使承攬商事前周知工程期間應遵守之規定、應取得之作業資格、安全衛生注意事項。</li> <li>2. 工程開工前，召開安全衛生協議組織會議，事前告知本公司工作環境、危害因素及其他安全衛生相關規定，以確保承攬商作業期間之安全。</li> </ol>
股東及其他投資人	股東 / 投資人是股票持有者，我們必須對其負責。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東大會（每年一次）</li> <li>• 法說會（每年一次）</li> <li>• 公司網站及股東信箱（不定期更新資訊）</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年開股東大會一次</li> <li>2. 每月更新營收於公司網站</li> <li>3. 每年將股東會年報、議事手冊更新</li> <li>4. 不定期以電話回覆股東提問</li> </ol>
國稅局	掌握最新法規趨勢，避免誤觸法網、確保穩健營運。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 函文（每 2 個月）</li> <li>• 電話（不定期）</li> <li>• 電子信箱（不定期）</li> <li>• 參加課程（不定期）</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每期營業稅申報</li> <li>2. 每年營利事業所得稅申報</li> <li>3. 回覆國稅局所需資料</li> </ol>
證券交易所	掌握最新法規趨勢，避免誤觸法網、確保穩健營運。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 函文（每 2 個月）</li> <li>• 問卷（每年）</li> <li>• 參加研討會（不定期）</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公開資訊觀測站</li> <li>2. 公司網站</li> </ol>
金融機構	公司營運資金調度的其中一環	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 電子信箱（每年）</li> <li>• 電話（不定期）</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 提供最新公司章程及變更登記表</li> <li>2. 回覆金融機構差異分析</li> </ol>

## 1.2 重大主題鑑別與總述

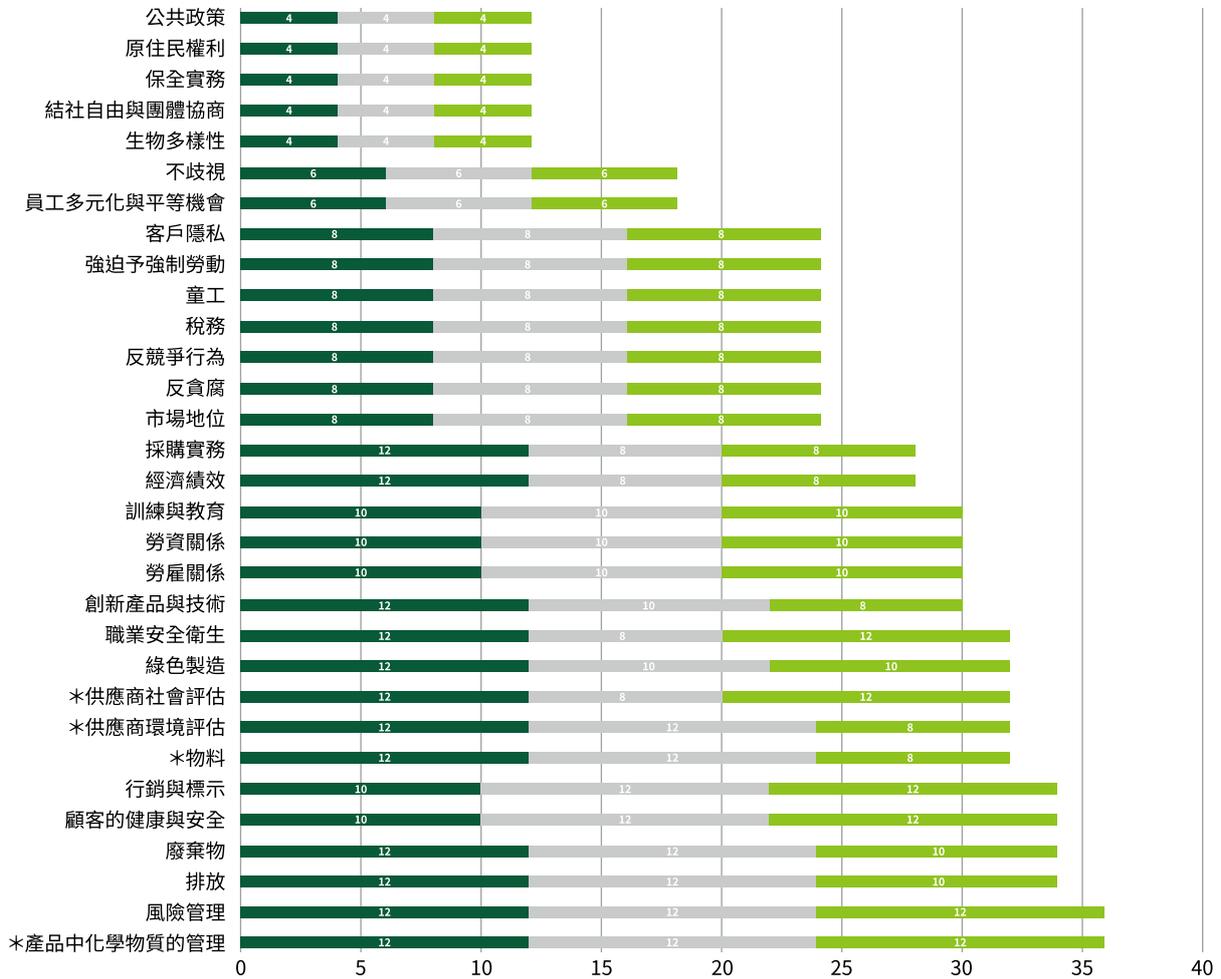
本公司重大主題之選項參考 GRI 主題準則與永續會計準則 (SASB)，鑑別則由公司代表、各部門主管、外部專家，依公司於該主題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。

評鑑過程可具體分為四階段：

一、了解組織脈絡	參考 GRI 主題準則、永續會計準則 (SASB)，一共彙整出 31 項永續議題。
二、鑑別實際及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，SASB 列出之行業主題，亦須優先考量列為重大主題。
三、評估衝擊顯著性	外部專家與公司各部門開會討論，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性。最終選定 12 項議題作為本公司此次之重大主題。
四、排定最顯著衝擊的報導優先排序	依主題性質進行綜合評估，將 12 項主題歸納合併為 7 項重大主題。重大主題陸續分配至報告書各章節進行揭露。

本公司鑑別出的 7 項重大主題，分別為「產品中化學物質的管理 & 職業安全衛生」、「風險管理」、「排放」、「顧客的健康與安全 & 行銷與標示」、「物料」、「供應商環境評估 & 供應商社會評估」、「勞雇關係 & 勞資關係 & 訓練與教育」。

重大主題鑑別結果



重大主題鑑別結果			
重大主題			
1 產品中化學物質的管理 & 職業安全衛生	2 風險管理	3 排放	4 顧客的健康與安全 & 行銷與標示
5 物料	6 供應商環境評估 & 供應商社會評估	7 勞雇關係 & 勞資關係 & 訓練與教育	
次要主題			
8 廢棄物	9 綠色製造	10 創新產品與技術	11 經濟績效
12 採購實務	13 市場地位	14 反貪腐	15 反競爭行為
16 稅務	17 童工	18 強迫與強制勞動	19 客戶隱私
20 員工多元化與平等機會	21 不歧視	22 生物多樣性	23 結社自由與團體協商
24 保全實務	25 原住民權利	26 公共政策	

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面	主要影響對象
產品中化學物質的管理 & 職業安全衛生	為保障每位員工均能在一個安全的工作環境安心工作，並符合國家所制定之職業安全衛生法令，本公司極力推動職業安全衛生，避免任何職業災害或職業疾病的發生。	本公司導入職業安全衛生管理系統，以 PDCA 管理模式建立安全的工作環境。 本公司定期召開職業安全衛生委員會，並推派至少三分之一以上基層員工擔任委員參與安全衛生議題，以維護員工安全及健康上的權益。	實際 / 正面 潛在 / 負面	員工、承攬商、供應商
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>健全公司經營的制度，確保運作平順、職場公平、作業環境安全無虞。</li> <li>雖目前傳統產業招工不易，但仍須確保國人的就業機會，職場溝通無障礙。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟：經營制度關聯於整體經濟市場之公平</li> <li>人：員工招募將影響就業市場</li> </ul>	潛在 / 負面 潛在 / 正面	股東與其他投資人、金融機構、員工、主管機關 / 政府部門、供應商、客戶
排放	因應全球氣候持續惡化，各國在減碳議題下無不宣告將朝向淨零排放目標設定，政府機關亦制定規範，環境管理議題已是公司重要課題，若不管理此議題，將付出沈痛的代價。公司為永續經營，積極投入節能措施、管理氣候相關議題、未來設定減碳目標等，除企業經營所需外，也為下一代留下一片淨土，永續傳承。	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境：碳排放衝擊地球環境及社會居住環境</li> </ul>	實際 / 負面	主管機關 / 政府部門
顧客的健康與安全 & 行銷與標示	從品質要求到員工安全之保證，乃企業經營之基石。然世界環境之所趨，永續經營更是企業追求之長久目標，為此，我司致力在生產優良產品的同時，更希望肩負員工安全、環境保護之責任與願景。為永續發展盡最大的努力與自我要求。	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟：產品品質關乎企業形象以及客戶安全及利益。</li> </ul>	實際 / 正面 潛在 / 負面	客戶
物料	原棉及聚酯棉為生產紗線主要來源，為符合顧客品質需求、滿足生產線連續生產不斷料，及不浪費資源，物料管理需進行控管。紡紗生產工段每一段需因產品規格及原料使用不同，進行改機作業，製程中減少或降低原物耗耗用，降低產品碳足跡，亦為目前重要課題。物料經由源頭管理，可有效掌握來料進度及原料盤查庫存等進度等。「追根究底、精益求精、永續經營、顧客至上」是本公司的經營理念與核心價值，從物料管理到投產面進行控制，降低環境污染，以落實永續經營之管理。	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境：在環境面有相當大影響，可能會有原物料短缺、有害物質污染問題</li> </ul>	潛在 / 負面	主管機關 / 政府部門、供應商

東和與利害關係人

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	實際 / 潛在正面 / 負面	主要影響對象
供應商環境評估 & 供應商社會評估	<p>在全球永續議題前提下，公司原物料以在地採購為優先，為達 2050 年達到淨零排放的目標，並確保採購之原物料符合品質要求及不斷料並符合環保回收之實現，對主要原料及物料供應商進行評估作業，並與長期合作廠商建立互信原則。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境：碳排放衝擊地球環境及社會居住環境</li> </ul>	<p>潛在 / 負面 潛在 / 正面</p>	<p>主管機關 / 政府部門</p>
勞雇關係 & 勞資關係 & 訓練與教育	<p>勞雇關係：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>營造幸福職場，增進勞資和諧，增加員工對於公司的認識及向心力，促進新舊融合與傳承，提供員工可參與的環境。</li> <li>強化人才培育與職能發展規劃，協助員工學習成長及自我實現。</li> </ol> <p>勞資關係：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>為了維持勞資雙方溝通順暢，公司定期舉行勞資會議 (2022 年共召開 4 場會議)，對於員工動態，生產計畫、福利項目與工作環境，勞資雙方於會議中提出討論與溝通，共創勞資雙贏的局面。</li> <li>公司提供多元的溝通管道，例如意見信箱、電子信箱與聯絡電話等，促進勞資雙方之溝通與協調，以建立良好的勞資互動與信賴關係，進而提升勞動條件與保障員工權益。</li> </ol> <p>訓練與教育：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>公司依據策略、方針，規劃各層級訓練，並透過多元的學習活動，增加同仁們的學習興趣，讓參訓人員強化學習效益並與工作連結。</li> <li>教導員工專業工作技能、品質及安全衛生方面知識。</li> <li>培訓幹部人才，吸收新知識，並滿足個人求知慾。</li> <li>透過內外聘講師，師生相互切磋，教學相長。</li> </ol>	<p>人 / 人權：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>重視企業社會責任、落實人權政策、消弭言語暴力、降低性別不平等與職場之歧視、促進勞資和諧。</li> <li>員工不因性別、種族、宗教、膚色、年齡、殘障狀況、國籍等因素而遭受歧視，員工不分男女均平等對待。</li> <li>維持與促進員工之工作能力，追求公司整體人力資源之提昇與持續之發展、進步。</li> </ol>	<p>實際 / 正面</p>	<p>員工</p>



CHAPTER  
02

永續經營

## 2.1 重大主題管理

重大主題：風險管理	
本主題的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>健全公司經營的制度，確保運作平順、職場公平、作業環境安全無虞。</li> <li>雖目前傳統產業招工不易，但仍須確保國人的就業機會，職場溝通無障礙。</li> </ul>
政策／策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>對於運作流程上，應確保在合理及安全的環境下活動，因此我司導入 ISO 9001 及 ISO 45001 加以規範，以確保遵循方向符合正向需求；人員也能明確有工作職掌，確保績效合理顯示；作業 SOP 詳盡說明，確保人員作業安全。</li> <li>外籍員工聘僱額度遵循法規。</li> </ul>
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期採內稽、管理審查一年一次。中期達每半年檢視一次。長期以每季為週期目標，以更有時效的讓制度貼合實際需求。</li> <li>短期以不超額為控管。因社會結構、工廠生態無法短時間改變，故無中期規劃。長期以減少 3% 外籍員工為目標。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>採內稽頻率管控。</li> <li>進用比例、員額管控。</li> </ul>
績效與調整	<p>有達成短期目標，持續為長期努力</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>目前每年最少都會進行內稽 1 次，開始逐步挑選項目實行半年檢視，如教育訓練、防火及急救訓練等。</li> <li>目前外籍移工管控在 25% 以內，不再超額申請。</li> </ol>
預防或補救措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>因地制宜，與時俱進，隨著社會變遷及使用工具的改變，作業流程隨時檢討修訂。</li> <li>以本國員工招募為主。</li> </ol>

## 2.2 關於東和紡織

公司基本資料	
公司名稱	東和紡織股份有限公司
市場別	上市公司
股票代碼	1414
主要產品	機能性短纖紡紗、一般 CVC 紗線
公司客戶類型	布商、紗商
主要銷售地區	台灣、日本、南韓、中國、香港
董事長	法人董事：裕順投資開發(股)公司 代表人：蔡淑櫻
總經理	張嘉亨 (本公司董事長並未兼任總經理 / 執行長)
公司總部	臺南市麻豆區埤頭里工業路 227 號
其他營運據點	台北市仁愛路四段 376 號 13 樓
營運模式	依客戶需求與市場趨勢，進行新產品紗種開發。如低碳、長短纖複合先進紗線。以共同專案開發、拓展之模式合作。
參與公會	台灣區紡紗工業同業公會會員、台南縣進出口商業同業公會會員

## 公司外觀

東和紡織發跡於台南，多年來與這片和善且具有活力的土地互相共生。以下為本公司外觀圖片，台南麻豆廠，拍攝於微風和煦之日，建築物散發著堅忍不拔之精神。麻豆廠廠房屋頂，設立之太陽能發電系統，其規模浩大，展現本公司永續經營的雄心壯志。



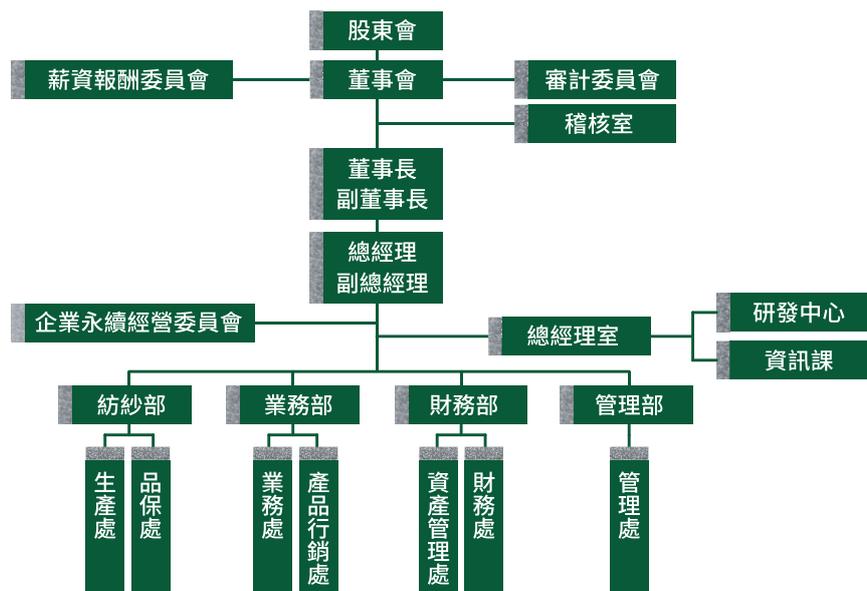
台南麻豆廠



公司設立之太陽能發電系統

## 公司的核心結構

東和紡織為上市股份有限公司，設有董事會，其為本公司最高治理單位。除本法或章程規定應由股東會決議之事項外，公司法有決議執行公司業務之職權（我國公司法第 202 條參照）。公司組織系統相當完善，除設了法定之委員會：薪酬委員會、審計委員會之外，亦有永續發展委員會。本公司組織結構圖如下：



東和紡織組織結構圖

股東結構		
截止日期：111年4月19日		
股東	持股股數	持股比例 (%)
金融機構	10,822	0.000
其他法人	105,826,409	48.100
國外機構及外國人	1,596,168	0.730
個人	112,566,601	51.170

### 最高治理單位：董事會之組成

本公司 2022 年 6 月 17 日股東會依「董事會選舉辦法」選出第三十七屆董事會成員，其中董事 4 人、獨立董事 3 人，任期皆為 3 年，自民國 111 年 6 月 17 日起至 114 年 6 月 16 日止。董事會成員背景多元，學經歷豐富，領導與決策素質一致。董事會成員於任職期間，不斷精進自我，也累積相當規模之進修時數。

董事會成員資訊					
職稱	姓名	性別	年齡	初次（選）就任日期	主要學經歷
董事長	蔡淑櫻	女	50 歲以上	99.05.25	成功大學
副董事長	鄭智文	男	30~50 歲	99.05.25	Doshisha University
董事	蔡福仁	男	50 歲以上	99.05.25	成功大學
董事	張嘉亨	男	50 歲以上	103.10.29	逢甲大學
獨立董事	黃金發	男	50 歲以上	108.06.12	文化大學 博士
獨立董事	林昌雄	男	50 歲以上	105.06.08	成功大學 碩士
獨立董事	陳成庚	男	50 歲以上	108.06.12	政治大學 碩士

董事會成員資訊				
職稱	姓名	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗	專業能力
董事長	蔡淑櫻	<ul style="list-style-type: none"> <li>興和投資開發(股)公司之董事長</li> <li>馥麗工業(股)公司之董事長</li> </ul>	銀行 / 財務 經營管理 業務行銷	會計及財務分析 風險管理
副董事長	鄭智文	無	經營管理	資訊科技 風險管理
董事	蔡福仁	伊索有限公司：董事	經營管理 研發	資訊科技
董事	張嘉亨	本公司之總經理	經營管理 業務行銷 研發	風險管理 技術研發
獨立董事	黃金發	<ul style="list-style-type: none"> <li>崇實聯合會計師事務所會計師</li> <li>政治大學兼任副教授</li> <li>明基三豐醫療器材(股)公司獨立董事</li> </ul>	經營管理	會計及財務分析 資訊科技
獨立董事	林昌雄	<ul style="list-style-type: none"> <li>財團法人品質文教基金會執行長</li> <li>中華品質學會服務品質工作委員會委員</li> </ul>	經營管理 研發	技術研發
獨立董事	陳成庚	無	經營管理	資訊科技 會計及財務分析

## 董事會提名程序

本公司董事成員係依公司章程採候選人提名制度，並遵守「公司治理實務守則」第 20 條規定，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事會席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。

## 董事會與永續經營

永續發展作為一種普遍價值，乃是各類型團體、法人，乃至於政府機構所共同追求之目標。落實永續發展不但需要有目標，更要有方法。就目標而言，本公司從管理階層到執行階層，各司其職，全體一心，創造永續發展格局。就方法而言，本公司企業永續經營委員會業經 2022 年 11 月 9 日第 37 屆第 3 次董事會同意通過，由總經理擔任主任委員。相關 ESG 議題將不定時向董事會報告。今年首次發行永續 ESG 報告書，此不僅能作為資訊的揭露，以供利害關係人參閱，此外亦為本公司審視永續經營步調之依據。在收集資料及撰寫報告書的過程中，董事會之各董事持續關注永續議題並給予建議，而永續發展委員會由總經理擔任主任委員、各部門主管為委員會成員，在共同努力之下，各種散亂無意義之資訊獲得整合，而能夠表達出公司各層面之狀況，提供本公司決策方向。在這個意義上，ESG 報告書本公司邁向外來百年的關鍵所在。

本公司雖無正式導入負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱 RBA)，但經營精神與手段係與 RBA 相符的。但本公司恪遵國家現行相關法令，包括勞動基準法、性別工作平等法、性騷擾防治法等制定，並定期修訂員工管理規則，並遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，訂定企業社會責任手冊，作為公司履行社會責任、維持良好的勞資關係、改善工作條件和持續改善員工資福利待遇的方針。

除嚴格遵守法規外，公司亦設有有效之申訴機制。在公司官網上，在利害關係人專區，設有員工聯絡窗口，提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明，且對員工之申訴予以妥適之回應。

### 2.3 經營績效 董事會利益衝突之化解

本公司現任董事會由七位董事組成，其中本公司獨立董事為三席，獨立董事人數占全體董事席次 43%，且董事間不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係，亦無證交法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定之情事，且僅一位董事具有公司經理人身分，即由法人董事代表之一張嘉亨先生兼任本公司總經理，因此本公司董事會具獨立性。另外，本公司董事長無兼任總經理，就此部分而言並無利益衝突問題。

本公司嚴格恪遵法規，於須有利益迴避之情事樣態發生時，即採取主動知會之行動。董事對利害關係議案迴避之執行情形，於 2022 年度共 2 次 3 議案：

議案一	2022.03.15 第 36 屆第 14 次、張嘉亨、2021 年度經理人年終獎金發放案、迴避董事為本獎金案之給付對象、除有自身利害關係之董事 (張嘉亨) 因利益迴避而未參與討論及表決外，經主席徵詢其餘出席董事全體無異議照案通過。
議案二	2022.04.29 第 36 屆第 15 次、張嘉亨、2021 年度員工酬勞分派案、迴避董事為本獎金案之給付對象、除有自身利害關係之董事 (張嘉亨) 因利益迴避而未參與討論及表決外，經主席徵詢其餘出席董事全體無異議照案通過。
議案三	2022.04.29 第 36 屆第 15 次、張嘉亨、2021 年度經理人酬勞金分派建議案、迴避董事為本獎金案之給付對象、除有自身利害關係之董事 (張嘉亨) 因利益迴避而未參與討論及表決外，經主席徵詢其餘出席董事全體無異議照案通過。

於報導期間內，本公司與利害關係人溝通的重大事件，依據環境、經濟、社會三大面向作為範疇，其統計數間如下為，環境面 2 件、經濟面 1 件、社會面 3 件。詳細內容，已列入 1.1 「利害關係人鑑別與溝通」之章節。

### 董事會成員進修情況

永續經營之精神以及價值已是全體企業共同所接納的，然其執行之方法，乃會因環境變化、政府法規之變更而有不同。本公司董事會之成員，作為最高管理階層，力求自我精進，接受最新知識，反思永續經營盤根錯節中的理路。本公司 2022 年為董事會規劃教育訓練課程，主要以與 ESG 永續相關揭露趨勢與相關規範等董事進修課程，並透過持續安排多元外部進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。進修詳細資訊揭露如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	蔡淑櫻	2022/12/21	會計研究發展基金會	推動綠色轉型：邁向淨零碳排	3	6
董事長	蔡淑櫻	2022/12/23	會計研究發展基金會	公司「經營權爭奪」相關法律責任與案例解析	3	
副董事長	鄭智文	2022/12/21	會計研究發展基金會	推動綠色轉型：邁向淨零碳排	3	6
副董事長	鄭智文	2022/12/23	會計研究發展基金會	公司「經營權爭奪」相關法律責任與案例解析	3	
總經理	張嘉亨	2022/11/22	中華獨立董事協會	ESG 永續報告書的策略、目標、重大性議題、財務及非財務資訊揭露	3	6
總經理	張嘉亨	2022/12/02	中華公司治理協會	ESG 趨勢下董事職能定位與變化	3	
獨立董事	林昌雄	2022/11/17	財團法人台灣永續能源研究基金會	碳權、碳關稅及碳交易專場	3	6
獨立董事	林昌雄	2022/11/17	財團法人台灣永續能源研究基金會	邁向淨零—共創「去碳與永續生態圈」	3	

## 董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能已建立績效目標，強化董事會運作效率，於 2019 年 11 月 10 日經董事會決議通過「董事會績效評估辦法」。評估週期為每年執行一次。評估期間：每年 1 月 1 日~12 月 31 日。依據本公司之「董事會績效評估辦法」，績效評估項目有以下五種：



## 薪資報酬委員會

證券交易法第 14 條之 6 第 1 項明載，股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司應設置薪資報酬委員會。本公司據此設有薪資報酬委員會。本公司薪資報酬委員會之組成成員資格、職權之行使，係依循股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法之規定。就本公司薪資報酬委員會運作情形而言，為公司治理及強化董事會功能，2011 年 10 月董事會決議通過設置薪資報酬委員會，委員共計三人。本屆委員為召集人林昌雄先生（本公司獨立董事）、陳成庚先生（本公司獨立董事）、何恩得先生（睿成律師事務所律師，國立海洋大學海洋法律研究所碩士），任期為 2012 年 6 月 17 日至 2025 年 6 月 16 日。

為強化公司治理及健全公司董事及經理人薪資報酬制度及確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。本公司訂定「薪資報酬委員會組織規程」，以執行績效評估及薪資政策等主要職掌。本委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

- 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

關於審議流程，依據《公司章程》及《薪資報酬委員會組織規程》規定，董事酬勞實際分派比率及數額由薪資報酬委員會評估建議，經董事會決議後於股東會報告。

就實質上程序上而言，依照本公司章程第 36 條規定，視董事、監察人、經理人對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準議定之。制定酬金之給付時，只考慮經營績效，無關未來風險。以下為公司薪酬之相關資訊：

### 營運績效之公開

公司作為當代經濟社會中最核心也是最典型之組織，其目的在於提供經濟市場之所需，並以追求營利為目標，促進社會合作。公司之財務狀況乃是營運績效指標之一。本公司財務狀況優良，營運與公司治理成效良好，受到投資人之愛戴。這章節將營運績效之相關資訊予以揭露，希冀公開透明的情況下，讓世界看見東和紡織之企圖。

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入 (千元)	702,471	809,714	688,943
營業毛利 (千元)	62,884	184,817	165,799
營業損益 (千元)	(12,098)	102,293	80,859
營業外收入及支出 (千元)	74,561	56,869	43,661
稅前淨益 (千元)	62,463	159,162	124,520
本期稅後淨利 (千元)	58,588	142,503	104,362
本期綜合損益總額 (千元)	65,842	148,122	8,064
每股盈餘 (元)	0.27	0.65	0.47
員工福利金額 (千元)	8,069	8,482	9,057
股利 (千元)	44,000	54,120	118,360
員工薪資 (含員工福利)(千元)	107,387	145,593	152,189
留存經濟價值 (千元)	(7,831)	91,502	62,128
支付出資人款項 (千元)	50,521	60,039	124,971
支付政府的款項 (千元)	30,449	41,227	50,751
社區投資 (千元)	0	0	560

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
3. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，已非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」 - 「分配的經濟價值」。

## 財務補助

2022 年本公司配合經濟部推動的節能減碳政策以及勞動部推動的紓困政策。在節能減碳政策方面，使用高效率動力設備並加速汰換老舊設備，以提升產業生產效能及整體能源使用效率，故獲得補助 1,628,550 元，而在紓困政策方面，因應疫情而影響就業市場的情形下，政府為鼓勵企業多僱用員工，以協助及穩定國民就業，故獲得補助 67,500 元。

政府補助項目與金額		
項目	補助單位	補助金額 (元)
節能績效保證專案示範推廣補助計畫	經濟部能源局	1,628,550
安穩僱用計畫	勞動部勞動力發展署	67,500
總計		1,696,050
註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。		

## 審議委員會

除薪資報酬委員會外，本公司自 2019 年 6 月起依據證券交易法規定組成審計委員會替代監察人，由全體獨立董事組成，共三人，黃金發獨立董事為召集人。為落實公司治理精神，依「審計委員會組織規程」運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 重大之資金貸與。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 年度財務報告及半年度財務報告。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

本公司給付董事 (含董事長) 之報酬，係依照本公司章程第 36 條規定，視其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準議定之。制定酬金之給付時，只考慮經營績效，無關未來風險。

## 2.4 法規與風控 法規規範的價值

本公司崇尚法制的價值，深信法或規範，乃是深思熟慮過後的一套公平有序，保障各種價值之機制。公司在任何決策或作為時，僅在一切法規的框架下實行，此乃是克盡社會責任的初步要務。社會責任方面，要求禁止使用童工和保護未成年工、禁止強迫勞動、安全衛生、環境、結社自由和集體談判權、禁止歧視、禁止不當懲罰措施、工作和休息時間、工資報酬和福利、管理審查、供應商和承攬商管理、道德規範等，尊重員工，維護勞工之權益。這些規範鑲嵌於國家法規或命令以及本公司章程。因此，謹守法規，即能保護上開相關人權與勞動權。

為杜絕各種權利之侵害，本公司採取以下幾點措施：

- 公司不允許任何帶有強迫、威脅、凌辱或剝削之暴力或性侵犯行為，當中包括姿勢、語言或實際的接觸。
- 員工到職即依職業安全衛生教育訓練規則第 17 條規定講解公司出缺勤、福利等人事規章，進行教育訓練。
- 任何員工如受到或發現公司有歧視或性騷擾的行為出現時，應及時透過申訴管道提出申訴，公司便能進行後續調查。
- 提供保密機制，讓全體員工對違反此標準作出舉報。當員工和其他利益相關方，質疑公司是否符合公司政策時，公司應該調查、處理並作出反應；員工如果提供關於公司是否遵守本標準的資料，公司不可對其採取懲處、解雇或歧視等報復性行為。
- 任何員工皆可利用員工信箱、電話、E-MAIL 等各項形式進行建議，任何員工不會因提出建議而受到公司處罰、歧視等任何報復性對待。
- 建立員工申訴及溝通管道，並以客觀、公正之方式，迅速回應各項溝通申訴事件。本公司員工對於任何建議或申訴可直接向直屬上級長官、人資單位、安衛課人員、廠護…等進行申訴。申訴管道如下所列：

電子郵件	piy@tungho.com.tw、public3a@tungho.com.tw
連絡電話	• 06-5703211#310 管理處 副處長 • 06-5703211#213、210 安全衛生管理人員 • 06-5703211#212 廠護。

- 公司接獲員工建議及申訴，應立即立案給予協助或調查。

## 檢舉管道

檢舉單位：管理部管理處  
檢舉地址：臺南市麻豆區埤頭里工業路 227 號 潘櫻月小姐  
檢舉電話：06-5703211#310 管理處 副處長、213、210 安全衛生管理人員、212 廠護  
檢舉信箱：piy@tungho.com.tw、public3a@tungho.com.tw

## 法之遵循

本公司於報導期間，皆無重大違反法規事件（包含被罰款及非罰款之處分）的紀錄。就重大違規事件的定義，如下所述：

本公司董事會於 2022 年 11 月 9 日通過「內部重大資訊處理作業程序」，目的為建立本公司良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性，定義內部重大資訊涵蓋範圍為下列：

- 證券交易法第三十六之一條授權訂定相關子法規定應公告或申報之事項。(重大財務業務行為之揭露)。
- 證券交易法第一百五十七條之一第五項及第六項重大消息範圍及其公開方式管理辦法所定之重大消息。
- 證券交易法施行細則第七條所定對股東權益或證券價格有重大影響之事項。
- 證交所「對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」及「對上市公司重大訊息說明記者會作業程序」所定之重大訊息。
- 其他依法令規定者。

## 稅務七原則

本公司秉持下列七點原則並遵循所得稅法、加值型及非加值型營業稅法、土地法等營運之：

1. 法令遵循原則 - 遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納各項稅負及備妥證明文據
2. 資訊透明原則 - 定期於財報及年報及公司網頁等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
3. 溝通積極原則 - 與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
4. 合理節稅原則 - 使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
5. 合理架構原則 - 企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
6. 風險控管原則 - 制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
7. 常規交易原則 - 關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

就不同稅務類型之負責單位而言，公司營業稅及營利事業所得稅務由財務處負責；地價稅、房屋稅由資產管理處負責；有關薪資所得或執行業務所得稅務由人事負責。

### 財務報表與年報之公開

利害關係人可以透過資訊網路了解東和紡織營運現狀，我們亦定時更新，維持最新情形，詳細內容可掃描下列二維條碼做閱覽。



### 嚴格遵守勞基法

本公司之管理階層已熟悉勞動基礎法，並依其背後之精神與價值，恪守其強制規定。作為友善員工，具有高度尊重人權意識之公司，於報導期間內，皆無發生歧視事件、強迫員工超時工作、加班之情事，亦無雇用童工，也無使年少工作者從事危險工作之事實發生。此外，公司也注重員工為主體之各種權利。員工已組織工會，公司予以相當程度之保護，因此未違反結社自由及團體協商風險的相關規範。

為求更進一步地保障勞工權益，全面杜絕未來公司與供應商強迫員工超時工作、加班，遠離雇用童工之必要，故採取以下管理辦法或措施：

1. 依據東和紡織工作規則，所有的加班都必須建立在雙方同意的基礎上，雇主不得要求員工頻繁的加班。
2. 故員工因工作需要加班時，加班人員應填寫「加班單」，經權責主管核准後交加班人員憑以加班，並依實際加班時數，據以給付加班費或補休。
3. 東和紡織於企業社會責任手冊中明定本公司禁止雇用未滿十五歲之人員從事工作，消除各種形式之強迫勞動、無危害勞工基本權利情事。

### 反貪腐制度

為杜絕任貪腐事件在東和紡織發生，公司已對於貪腐風險進行評估。就報導期間內，於營運據點（分別有台北公司及麻豆廠），各單位均經由內部控制制度查核及自評書審控管，無重大風險。

就公司之內部控制制度而言，本公司所有董事、經理人及全體員工必須遵守公司「誠信經營守則」之規定於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益，並於「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

就公司有關反貪腐政策和程序之溝通及訓練之措施而言，有以下四項：

1. 本公司所有董事、經理人及全體員工必須遵守公司「誠信經營守則」之規定於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益，並於「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。
2. 本公司於工作規則手冊明定第十一條第六項第 7 點利用公司名義在外招搖撞騙，致公司名譽蒙受損害者及第 8 點侵佔公有財物或營私舞弊者，本公司得不經預告終止契約。
3. 本公司不定期在主管會議上宣達誠信經營的理念。
4. 本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌發獎金，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

## 風險管理

治理單位	管理部、管理處	
風險類別	1. 公司用電大戶，如何減碳為最大議題。 2. 廢棄物處理，需尋求環保、回收可再利用之方向。 3. 原物料尋求環保材質，公司必需付出極大的成本。	
機會類別	節能、減排、製程優化減少廢棄物，並行銷公司環保產品，擴展市佔率。	
策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 設備節能改善及汰換。</li> <li>• 尖離峰用電分配規劃。</li> <li>• 太陽能發電架設。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 事業廢棄物完整申報及減少。</li> <li>• 零件、物料當地採購。</li> </ul>
風險管理	各單位每月檢視各指標數據的合理性，針對異常進行糾舉改善，未來也將由成立的企業永續經營委員會進行監督。	
指標和目標	目前著眼於節能部分，導入能源監測系統，將用量實質數據化，並進行年減 1% 的目標。 <b>短期：</b> 建立能管系統，分析能源使用，掌握能源效率與成本；進行溫室氣體盤查及分析。 <b>中期：</b> 依盤查基準年設定減碳目標。 <b>長期目標：</b> 承諾 5 年後減碳 5% 以上。	
財務影響	建立碳排放分析數據系統，汰換節能設備，使用環保材質之原物料，成本高使用期限短，都是造成高成本的主因。2023 年第一季已規劃導入約 210 萬的能源監測設備，有效管理尖離峰能源的使用。	
碳定價基礎	尚未制定。	
溫室氣體盤查計畫	已進入評估階段，預計 2023 年第 3 季進行溫室氣體盤查。	
外部保證或確信	因法規內應完成家數過多，認證機構時程多已飽和，我司雖超前部屬，仍須排程至相當後面，預計 2024 年第 1 季進行認證。	

CHAPTER  
**03**

精益求精

3.1 重大主題管理

重大主題：物料	
本主題的重大原因	原棉及聚酯棉為生產紗線主要來源，為符合顧客品質需求、滿足生產線連續生產不斷料，及不浪費資源，物料管理需進行控管。紡紗生產工段每一段需因產品規格及原料使用不同，進行改機作業，製程中減少或降低原物耗耗用，降低產品碳足跡，亦為目前重要課題。物料經由源頭管理，可有效掌握來料進度及原料盤查庫存等進度等。「追根究底、精益求精、永續經營、顧客至上」是本公司的經營理念與核心價值，從物料管理到投產面進行控制，降低環境污染，以落實永續經營之管理。
政策／策略	避免原物料品質短料、斷料及不穩因素影響產品交期由採購端源頭管理，避免使用有害物質原物料的風險，採購與供應商配合尋替可替代原物料以做因應，原料進廠倉庫做儲區放置管理，依領料單先進先出控管及原料生產狀況透過資訊化管理及定期盤點做原料管控確保原物料的供給穩定。
目標與標的	<b>短期目標：</b> 調整機台落棉設定，後段機台增設先進設備，使用關鍵技術降低原料損耗及空壓耗用。生產過程中產出之事業廢棄物 2023 年加入回收項進行處理。 <b>中期目標：</b> 尋找環保素材原物料，增加使用綠色產品，降低對環境之污染。 <b>長期目標：</b> 與供應商分享碳盤查及如何落實減碳經驗，帶動供應商盤查並查證，持續減碳，為環境保護共同盡一份心力。
管理評量機制	遵照 ISO 9001、ISO 45001 原物料管理辦法，進行原物料管理及品質檢驗，並佐以下列三項評量機制： 1. 減少產品與服務資源及能源消耗。 2. 增進原料可回收與再利用。 3. 集合客戶及供應商開發再生料的增加，減少不必要的資源浪費達到資源利用與友善環境之目的。
績效與調整	精紡機增設斷紗偵測設備，降低原料損耗。
預防或補救措施	供應商必須提供環保認證證書、ISO 9001 及 ISO 45001 查證證書。

重大主題：排放	
本主題的重大原因	因應全球氣候持續惡化，各國在減碳議題下無不宣告將朝向淨零排放目標設定，政府機關亦制定規範，環境管理議題已是公司重要課題，若不管理此議題，將付出沈痛的代價。公司為永續經營，積極投入節能措施、管理氣候相關議題、未來設定減碳目標等，除企業經營所需外，也為下一代留下一片淨土，永續傳承。
政策／策略	1. 持續節能減碳 2. 推動全員環保 3. 永續綠色生產
目標與標的	<b>短期：</b> 建立能管系統，分析能源使用，掌握能源效率與成本；進行溫室氣體盤查及分析。 <b>中期：</b> 依盤查基準年設定減碳目標。 <b>長期目標：</b> 承諾 5 年後減碳 5% 以上。
管理評量機制	依 ISO 14064 規範及內部管理審查，進行 PDCA 循環規劃及改善。
績效與調整	本公司已準備於 2023 年導入溫室氣體盤查，依 ISO 14064 標準將建立盤查系統。
預防或補救措施	1. 持續推動及落實節能措施。 2. 持續尋找低碳產品。 3. 推動組織溫室氣體盤查，設定目標管理。

### 3.2 物料與廢棄物

本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

原物料名稱	單位	是否可再生	2020 年	2021 年	2022 年
紙管	kg	不可再生	86,747	90,400	88,825
紙箱	kg	不可再生	164,590	177,063	167,785
塑膠膜	kg	不可再生	6,131	5,682	7,126
蠟塊	kg	不可再生	3,364	3,045	3,210
環保棉	kg	可再生	483,814	845,674	428,193

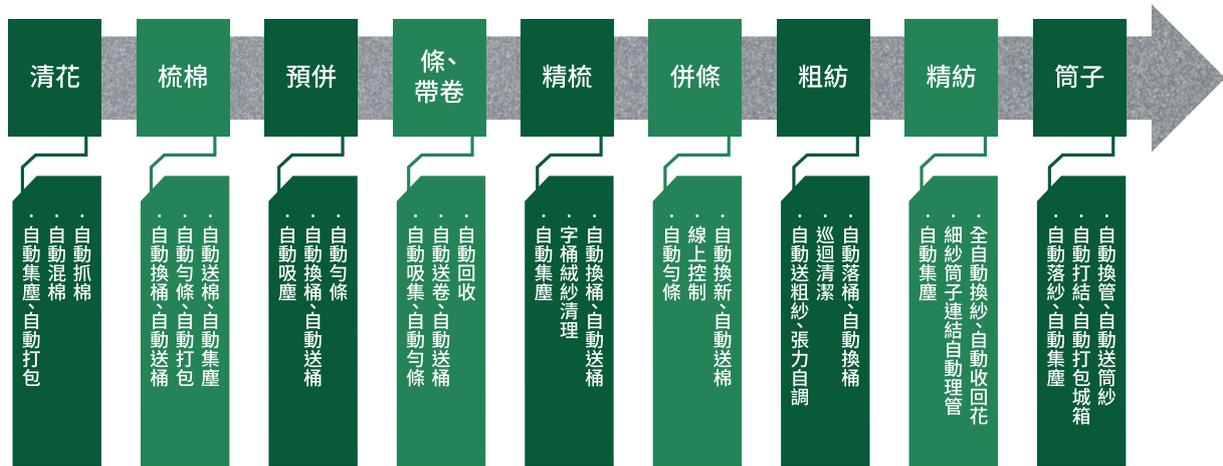
本公司製造商品使用之原物料對於地球環境之衝擊相對低。本公司使用 GRS 認證之回收纖維，主要以保特瓶回收聚酯為大宗，2021 年使用量達 845,674 kg，約為 8%。近來，「環保、機能性短纖紡織專家」自居，以此建立鮮明之市場定位。在未來，公司將使用更多環保且可回收之原物料，以減輕環境之負擔。此外，因本公司生產包裝簡易，故沒有回收包裝。



東和紡織股份有限公司  
Tung Ho Textile Co., Ltd.



東和紡織股份有限公司  
Tung Ho Textile Co., Ltd.



為減少整體廢棄物的產生，本公司定期宣導使員工確實做好垃圾分類，將可回收的廢棄物進行回收，不可回收的再運至垃圾場委由合格廠商清運處理（委託的第三方合作清運公司已有設定 GPS 定位系統）。

基於本公司為紡織製造廠，於製造過程的「清花及梳棉」階段中，會產生最多廢棄物。製程中所產生較大宗的廢纖維，會由員工收集起來，將乾淨的部分再行打包販賣給廠商循環製造成別種產品，完全不堪使用的部分送至垃圾場暫存區依標示存放，由南管課委由合格廠商進行清運。

本公司之廢棄物管理模式如下表所示：

廢棄物組成成分 項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
廢纖維	非有害	94.76	焚化 (不含能源回收)
事業活動產生之一般性垃圾	非有害	59.08	焚化 (不含能源回收)
植物性廢渣	非有害	0.43	焚化 (不含能源回收)
有機污泥	非有害	2.28	焚化 (不含能源回收)
非有害混合廢液	非有害	1.02	焚化 (不含能源回收)
廢木材	非有害	38.57	再生利用

廢棄物組成成分 項目	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
破籽	非有害	201.56	再生利用
地弄	非有害	318.96	再生利用
紗屑	非有害	83.91	再生利用

### 3.3 能源與水資源

#### 能源管理

本公司積極推廣節能等措施，不止有效降低了企業的環境風險和成本，也體現了企業對綠色發展和社會責任的承諾。

東和紡織能源耗用主要以「電力」及「柴油」為主體，近三年所使用之能源消耗量如下表所示：

定量指標	單位	2020 年	2021 年	2022 年
電力使用量	度/年	27,136,496	31,600,016	29,089,232
	GJ	97,691.39	113,760.06	104,721.24
柴油使用量	L/年	12,607.8	14,407.8	12,007.8
	GJ	443.11	506.37	422.02
組織特定度量	單位	員工數	員工數	員工數
組織特定度量值	人	203	204	228

註：  
1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。  
2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；1 kcal=4.184 KJ。

#### 節能成果

節能係為本公司的每日必要之行動，為有效達成節能成果，本公司內部採取以下三個具體方案：

方案	描述	成效
一	將散熱水塔傳統運轉葉扇替換為「節能葉扇」。	初估節電成效為 28.2%，每年運轉 180 天，可年總節電約 13993.6 度電。
二	汰換老舊空壓機。原本部所使用之空壓機分別為 JOY(311Kw) 與復盛 300HP 空壓機全天候 24 小時並聯運轉並運行逾 20 餘年後。於 2021 年 9 月購入新款 IR 空壓機 (422 HP) 接替 2 台空壓機投入運轉。	實際節電成效，經比較，IR 高效率空壓機運轉後，每年可節電 95 萬度電，減少碳排放 483 噸 / 年。
三	集塵北翼 175hp 馬達在不影響製程前題之下降低靜壓，將馬達皮帶輪直徑由 280mm 改為 240mm，降低馬達運轉負荷。集塵北翼 175hp 馬達降低靜壓，馬達皮帶輪直徑由 280mm 改為 240mm。	每月可節電約 22,976 度電。

本公司產品係具有友善環境之特質，可以為客戶降低能源耗用量，以下詳述之：

低碳系列紗種開發，通過德國萊因 TÜV Rheinland 認證，根據 ISO 14067 之標準盤查。採用認證有機棉與回收再生纖維。東和紡織從低碳原料、潔淨能源與製程節能等各環節，逐一盤查計算與改善，開發低碳紗種，以有機棉系列為例，其碳排放量為 1.887 Kg CO<sub>2</sub>e/ 公斤，相較傳統一般 CVC 混紡紗 4.42 Kg CO<sub>2</sub>e/ 公斤，減少了 57% 的碳排放量。永續發展一直是東和紡織的核心經營理念，以「環保、機能性短纖紡織專家」為市場定位，持續關注市場需求與產業脈動。

在經營團隊的策略指導下，關注永續、機能與物性更佳的短纖紗線。於 2022 年東和紡織開發低碳與長短纖複合二大新產品系列。與國際品牌之「碳管理」與「環境保護」目標接軌。

## 水資源關懷

台灣之水資源豐富，民生用水及工業用水之價格皆比其他便宜。然而，事實上水資源於世界中係為分配及不均之資源。本公司意識到水資源之珍貴，乃於公司整體規劃和決策中，致力維護為資源。

公司營運所在地點位於台南市麻豆區，自來水供水來源主要為曾文、烏山頭及南化水庫，依據水資源風險評估工具，此地區之水資源風險為中高風險。可慶幸的是，東和紡織的用水量主要用於員工宿舍生活用水、冷卻水塔，主要製程中並不會耗用到水源。然而，為提升水資源永續使用之意識，空調用水及空壓機用水皆有回收循環再利用之機制，並特別於平時於月會中皆會向員工宣導節約水資源的重要性。以下表格為本公司水資源使用資訊。本公司之耗水量，有明顯地減少。

東和紡織用水量			
年度	2020 年	2021 年	2022 年
取水量 (百萬公升)	40.594	42.11	41.832
排水量 (百萬公升)	9.862	12.062	15.18
耗水量 (百萬公升)	30.732	30.048	26.652
組織特定度量 (單位)	員工數	員工數	員工數
組織特定度量值	200	204	228
用水密度	0.2	0.21	0.18

註：  
 1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。  
 2. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。

## 廢污水排放情形

本公司建立了嚴格的廢水排放標準和管理制度，定期進行排放檢測和監測，確保廢水排放符合國家和地方的相關標準和法律。

檢測項目	2020 年		2021 年		2022 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
BOD	30	5.15	30	9.7	30	6.35
COD	100	35.65	100	45.05	100	26.3
氫離子濃度	6~9	7.7	6~9	7.85	6~9	7.7
懸浮固體	30	12.05	30	23.4	30	15.3
水溫	夏 38/ 冬 35	20.15	夏 38/ 冬 35	26.9	夏 38/ 冬 35	24.85
真色色度	550	50	550	42.5	550	25.5
自由有效率	2	0.17	2	0.25	2	0.07

### 3.4 溫室氣體排放

項目	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (kgCO <sub>2</sub> e)	32,968.60	37,675.48	31,399.64
範疇二：間接溫室氣體排放 (kgCO <sub>2</sub> e)	13,622,520.99	16,084,408.14	14,806,419.09
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (kgCO <sub>2</sub> e)	13,655,489.59	16,122,083.63	14,837,818.72
溫室氣體排放強度 (kgCO <sub>2</sub> e/ 員工數)	68,277.45	79,029.82	65,364.84

註：  
 1. 範疇一是指直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。  
 2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。  
 3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)。  
 4. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2019、2021 年電力排放係數 =0.509 kgCO<sub>2</sub>e/kWh；2020 年電力排放係數 =0.502 kgCO<sub>2</sub>e/kWh。

### 空氣污染及破壞臭氧層物質防制

本公司為紡織製造商，對地球所造成的環境污染屬於極低之類型。於產品製造過程中，並無排放以下物質：揮發性有機物 VOCs、粒狀污染物 TSP、硫氧化物 SO<sub>x</sub>、氮氧化物 NO<sub>x</sub> 等。此外，亦無臭氧消耗物質 (ODS)：破壞臭氧層物質如：氟氯碳化物 CFCs、R11、R12、R22、氟氯烴 (HCFCs)、海龍 (Halon)、四氯化碳 (CCl<sub>4</sub>)、1,1,1- 三氯乙烷、氟溴烴 (HBFC) 和溴化甲烷之排放。



CHAPTER  
**04**

管理至上

4.1 重大主題管理

重大主題：供應商環境評估 & 供應商社會評估	
本主題的重大原因	在全球永續議題前提下，公司原物料以在地採購為優先，為達 2050 年達到淨零排放的目標，並確保採購之原物料符合品質要求及不斷料並符合環保回收之實現，對主要原料及物料供應商進行評估作業，並與長期合作廠商建立互信原則。
政策／策略	本公司專攻環保、機能性短纖紡織，以「永續發展」為核心經營理念，開發低碳系列紗種，原料採用認證有機棉、回收再生纖維、零碳天絲纖維及可分解聚酯，物料則盡量選擇有綠色標章的產品，並透過潔淨能源及製程節能，達成減低碳排放量。
目標與標的	<b>短期目標：</b> 透過內部規章評核機制持續評核合格供應商，並建立供應商環境評估及社會評估機制。 <b>中期目標：</b> 對主要原物料供應商評核社會責任，遵行政府規範，共同落實企業社會責任及環境保護。 <b>長期目標：</b> 持續評鑑供應商，請主要原物料供應商進行碳盤查，減少碳排放。
管理評量機制	依據內部控制作業條例及 ISO 9001 及 ISO 45001 供應商評核標準。
績效與調整	回收及低碳原料請供應商提供環保認證及證書，物料與供應商協議提供有環保標章之產品
預防或補救措施	供應商提供環保環查查證書、ISO 14064 查證證書、ISO 9001 及 ISO 45001 證書，並汰換評核不合格之供應商。

重大主題：顧客的健康與安全 & 行銷與標示	
本主題的重大原因	從品質要求到員工安全之保證，乃企業經營之基石。然世界環境之所趨，永續經營更是企業追求之長久目標，為此，我司致力在生產優良產品的同時，更希望肩負員工安全、環境保護之責任與願景。為永續發展盡最大的努力與自我要求。
政策／策略	全員參與與共識建立，依程序書與標準作業乃我司全體員工之 DNA。包含 ISO 90001、ISO 45001、GOTS、OCS、GRS、RWS 等國際標準。更採用潔淨再生能源如太陽能發電，全廠安裝 IBM 節能系統。
目標與標的	短期目標以環保機能性短纖紡紗專家為市場定位，中期朝向更客制化且具環保與社會道德之紗種，如有助回饋新興國家地區之環保紗線、使用農業廢棄物之再生纖維，減少對地球與環境的衝擊。長期達到永續經營與回饋社會之重要使命。
管理評量機制	每年由外部合格稽核單位進行 ISO 9001、ISO 45001、GRS、GOTS、OCS、RWS 驗廠，並核發證書。
績效與調整	低碳系列紗種開發，通過德國萊因 TÜV Rheinland 認證，根據 ISO 14067 之標準盤查。採用認證有機棉與回收再生纖維。東和紡織從低碳原料、潔淨能源與製程節能等各環節，逐一盤查計算與改善，開發低碳紗種，以有機棉系列為例，其碳排放量為 1.887 Kg CO <sub>2</sub> e/ 公斤，相較傳統一般 CVC 混紡紗 4.42 Kg CO <sub>2</sub> e/ 公斤，減少了 57% 的碳排放量。永續發展一直是東和紡織的核心經營理念，以「環保、機能性短纖紡織專家」為市場定位，持續關注市場需求與產業脈動。
預防或補救措施	廠內 IPQC 定時巡檢，並召開年度管理審查會議與內部稽核和外部稽核會議來做檢討，以維持品質系統運作順暢。

## 4.2 供應鏈管理

為呈現公司對於供應商需求，以下圖表為來自當地供應商的採購支出比例：

契約種類	採購地區	2022 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務 (承攬與服務)	國內	93	99.64
	國外	1	0.36
財物 (原物料)	國內	165	86.2
	國外	19	13.8
工程 (建築與設備)	國內	21	58.31
	國外	4	41.69
總計		303	100

## 主要產品

服裝的主要成分是紗線，本公司主要服務項目以短纖紗線為主，銷售區域為東亞主要大國，詳細說明如下：

產品項目				
產品項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
短纖紗線	中國	直接客戶	103,702	kg
短纖紗線	日本	直接客戶	56,261	kg
短纖紗線	台灣	直接客戶	5,137,828	kg
短纖紗線	南韓	直接客戶	71,270	kg
短纖紗線	香港	直接客戶	798	kg

## 供應鏈管理

本公司每年依 ISO 9001、ISO 45001 及 TOSHMS 管理審查程序進行供應商評核。此外，也採用 ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 ISO 9001 品質管理系統，來挑選或評鑑新加入的供應商。2022 年進行交易的原料供應商 26 家、物料供應商 158 家、勞務供應商 94 家及工程供應商 25 家，已完成評鑑之原料供應商數量 7 家、物料供應商 6 家、勞務供應商數量 8 家。以上供應商之評鑑結果皆為合格。若有不合格之廠商，針對引起客訴的損害部分進行索賠，賠償金額達成我司要求且下年度稽核分數必須進步 5 分，若無法達標者則降低交易量或終止交易。

### 4.3 顧客至上

東和紡織對於產品品質要求優先於產量要求，此為本公司之所以立足於市場之核心要素。品質的要求，其深刻的意義不在於產品的原料高昂或產品的市場價格，而是在於能夠造福社會，確保消費者產品使用上的安全，保護環境免於匱乏。近年來，本公司為了追求高品質的產出，且兼具環境保護的要求，係採行有系統的策略，下列三大點特別予以闡述：

1. 近年來機能衣的產生導致市場變動快速，從過去傳統的大量生產，到現在複合纖維及少量多樣化的轉變，機器取代勞力的現況持續在改變，以前傳統的生產方式已經無法在市場上長期生存。
2. 因應疫情所帶來的商機，公司積極開發高機能防護用紗。此外，公司也研發能將低環境衝擊、植物基、循環再生的環保素材如海洋廢棄物再生紗、廢棉再利用等紗種，並通過 IDFL 的稽核，核發 OCS, GRS, RWS 等認證，為環保紡織品合格供應商，期盼能透過創新、多樣化的紗線產品，能吸引更多國際買家下單採購。
3. 為了因應市場小量多樣的客製化需求，公司也引進「知識管理系統」，建立數位化生產履歷，強化品質管理與追溯。更可依統計結果追蹤改善措施與成效，以提高產品品質之穩定性。

本公司以友善環境及社會的角度切入，採行多樣的提升品質策略。於報導期間內，本公司未有基於安全資訊標示與行銷法規被裁罰事態發生。此外，本公司對於護顧客隱私的努力亦有目共睹。顧客資訊在必要範圍內應予以保護。本公司營運相當謹慎，於報導期間內，並無來自外部或監管機關有關侵犯隱私事件的投訴，亦無任何資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料事件之發生。本公司取得多種安規認證，請見下表：

產品取得安規認證項目統計		
產品名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產比例
品質系統	ISO 9001	100%
職業安全衛生管理系統	ISO 45001	100%
產品碳足跡查證	ISO 14067	5%
GOTS 全球有機紡織品標準	GOTS	2.11%
GRS 全球回收標準	GRS	3%
OCS 有機含量標準	OCS	5.1%
RWS 責任羊毛標準	RWS	0.5%

註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量)\*100。

## 外部證書



東和\_GOTS (全球有機棉) 證書



東和\_GRS (環保回收) 證書



東和\_OCS (有機棉) 證書



東和\_RWS (責任羊毛) 證書



東和產品碳足跡證書 (中文)  
2022.11-2024.11  
有機棉回收聚酯混紡紗



CNS 45001 中文證書  
(2021.01.13-2024.01.12)



ISO 9001-2015 證書  
2021.07.12-2024.07.11



ISO 45001 中英證書  
(2021.01.13-2024.01.12)

## 產品和服務資訊與標示的要求

本公司已將生產有機材質作為新趨勢。針對有機材料，本公司保證經 GOTS、OCS 認證並出貨箱上貼明有機纖維成分。而就回收材料而言，其通過 GRS 認證並出貨箱上貼明回收材料成分。若客戶需求可向驗證機構提出各批號之交易證明文件，以確保紗線成份符合標準。本公司已進行評估之產品之比例為百分之百。



CHAPTER  
**05**

友善社會

5.1 重大主題管理

重大主題：產品中化學物質的管理 & 職業安全衛生	
本主題的重大原因	為保障每位員工均能在一個安全的工作環境安心工作，並符合國家所制定之職業安全衛生法令，本公司極力推動職業安全衛生，避免任何職業災害或職業疾病的發生。
政策／策略	為承諾遵守國際公約及國家勞工安全衛生法令規定，維護工業安全與員工健康，東和紡織建立良好的職安衛管理系統，確保職業安全衛生之維持，為防止危害，預防職業傷病，追求零職災之決心，東和紡織落實全員參與活動，持續改善安全衛生管理，以降低職安衛風險，營造健康舒適的工作環境，確保員工安全及保護員工健康，以達公司永續經營。
目標與標的	<b>短期目標：</b> 撲滅工作場所不安全環境，強化員工安全意識，達成 2023 年零職災事故目標。 <b>中長期目標：</b> 持續優化公司整體的安全環境，極力維護員工健康與安全，致力於零重大傷亡。
管理評量機制	本公司導入職業安全衛生管理系統，以 PDCA 管理模式建立安全的工作環境。 本公司定期召開職業安全衛生委員會，並推派至少三分之一以上基層員工擔任委員參與安全衛生議題，以維護員工安全及健康上的權益。
績效與調整	致力全廠法令遵循及工作場所不安全環境改善率達 100%
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工健康促進及管理</li> <li>員工安全衛生教育訓練</li> <li>承攬商安全衛生管理</li> <li>化學品管理</li> <li>緊急應變措施</li> <li>職業災害統計</li> </ul>

重大主題：顧客的健康與安全 & 行銷與標示	
本主題的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>營造幸福職場，增進勞資和諧，增加員工對於公司的認識及向心力，促進新舊融合與傳承，提供員工可參與的環境</li> <li>強化人才培育與職能發展規劃，協助員工學習成長及自我實現</li> <li>為了維持勞資雙方溝通順暢，公司定期舉行勞資會議(2022年共召開4場會議)，對於員工動態，生產計畫、福利項目與工作環境，勞資雙方於會議中提出討論與溝通，共創勞資雙贏的局面</li> <li>公司提供多元的溝通管道，例如意見信箱、電子信箱與聯絡電話等，促進勞資雙方之溝通與協調，以建立良好的勞資互動與信賴關係，進而提升勞動條件與保障員工權益</li> <li>公司依據策略、方針，規劃各層級訓練，並透過多元的學習活動，增加同仁們的學習興趣，讓參訓人員強化學習效益並與工作連結</li> <li>教導員工專業工作技能、品質及安全衛生方面知識</li> <li>培訓幹部人才，吸收新知識，並滿足個人求知慾</li> <li>透過內外聘講師，師生相互切磋，教學相長</li> </ul>
政策／策略	增進及保障職員權益與福利，良好勞資溝通管道
目標與標的	短、中、長期之目標為 100% 避免勞資爭議
管理評量機制	依循勞基法修訂內容及勞資爭議紀錄、員工申訴記錄等，調整與修訂公司規章及相關管理作為
績效與調整	建立完整的人資規章、教育訓練系統與溝通管道，讓員工是在一個公平公正的環境下，為公司服務貢獻，並且提供相關福利措施讓員工受惠，感受到公司對員工的付出與努力
預防或補救措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工對於任何建議或申訴可直接向直屬上級長官、人資單位、安衛課人員、廠護等進行申訴，另列申訴管道如下所列：E-mail：piy@tungho.com.tw、public3a@tungho.com.tw</li> <li>連絡電話：06-5703211#310 管理處 副處長、213、210 安全衛生管理人員、212 廠護</li> </ul>

## 5.2 東和夥伴架構

於本公司內提供勞務者，分為員工及非員工工作者。就報導期間內，員工總數為 228 人，無臨時及兼職員工；非員工工作者共計 9 人，此 9 人皆為皆為承攬合約之工作者，包含守衛室人員 (4 人)、清潔人員 (5 人)。詳細情形請見以下表格：

員工人數				
地區 / 類型		女性	男性	總數
台灣	員工數	118	110	228
	正職員工數	118	110	228
	臨時員工數	0	0	0
	無時數保證員工數	0	0	0
	全職員工數	118	110	228
	兼職員工數	0	0	0

本公司員工參與工會組織之參與率為 100%。

本公司於徵聘人員時，為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，本公司擔任高階主管有 100% 為台灣當地居民。其員工職別分布如下：

項目 / 性別		年齡	人數
主管人員	男性	30 歲以下	2
		30-50 歲	29
		50 歲以上	12
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	8
		50 歲以上	7
主管人員總計			58
非主管人員	男性	30 歲以下	17
		30-50 歲	32
		50 歲以上	17
	女性	30 歲以下	18
		30-50 歲	64
		50 歲以上	22
非主管人員總計			170
正職人員總計			228

說明：

1. 高階主管係指負責東和紡織之資源運用及經營成效的高階管理人員。
2. 高階主管：總經理、特級專員、協理、經(副)理、處長、副處長、資深副處長。



本公司為留住優秀人才，積極注意員工的工作和生活需要，提供優質的薪酬福利和完善的職業保障，加強員工對企業的歸屬感和認同感，企業也將獲得穩定的發展和壯大。

近三年員工新進及離職率如下：

性別	男性		女性	
	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	8	3.51	13	5.70
30-50 歲	25	10.96	24	10.53
50 歲以上	7	3.07	1	0.44
合計新進人數	78			
員工總人數	228			
總新進率 (%)	34			

說明：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數 / 當年未營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年未營運據點總人數。

性別	男性		女性	
	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	4	1.75	7	3.07
30-50 歲	20	8.77	16	7.02
50 歲以上	9	3.95	3	1.32
合計離職人數	59			
員工總人數	228			
總離職率 (%)	25			

說明：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數 / 當年未營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年未營運據點總人數。

### 進用多元族群員工

2022 年東和紡織聘用多元族群員工狀況如下表所示：

項目／性別		年齡	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	7
		50 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	1
		50 歲以上	0

註：  
少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

本公司致力於員工的教育培訓工作，積極舉辦各類培訓和學習活動，提高員工的專業技能和素質水平。

- 一、近年來機能衣的產生導致市場變動快速，從過去傳統的大量生產，到現在複合纖維及少量多樣化的轉變，機器取代勞力的現況持續在改變，以前傳統的生產方式已經無法在市場上長期生存。
- 二、因應疫情所帶來的商機，公司積極開發高機能防護用紗。此外，公司也研發能將低環境衝擊、植物基、循環再生的環保素材如海洋廢棄物再生紗、廢棉再利用等紗種，並通過 IDFL 的稽核，核發 OCS, GRS, RWS 等認證，為環保紡織品合格供應商，期盼能透過創新、多樣化的紗線產品，能吸引更多國際買家下單採購。
- 三、為了因應市場小量多樣的客製化需求，公司也引進「知識管理系統」，建立數位化生產履歷，強化品質管理與追溯。更可依統計結果追蹤改善措施與成效，以提高產品品質之穩定性。
- 四、2022 年教育訓練規劃和重點如下：
  1. 強化幹部領導與溝通能力，培養儲備人才。
  2. 落實營運成本之控管與制度建立。
  3. 優化培訓成果之成效。
  4. 提高生產效率與品質並減少浪費。

員工受訓時數如下表所示：

項目／類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位／性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人次	人次	137	29	304	313	275	271	165	72
受訓總時數	小時	596.50	117.50	937.50	933.50	803.00	714.50	731.00	325.50
平均受訓總時數	小時／人次	4.39	4.05	3.08	2.97	2.92	2.64	4.43	4.52
受訓費用	元	200,850	176,950	190,990	194,335	180,850	176,050	212,250	214,200

註：  
平均受訓總時數 = 受訓總時數 / 總人次。

本公司提供員工職能管理和終生學習計劃，實施方案如下所示：

- 一、協助方案：放有薪假讓員工去找新工作。
- 二、依照 TTQS 人才發展品質管理系統流程，規劃完整的訓練體系，自公司願景與年度經營策略往下展開，根據訓練規範找出員工的知識與技能落差，再依計畫辦理各項培訓，同時查核執行狀況是否符合課程目標，讓各層級員工皆能具備必要的專業才能，有效提升公司人才競爭力，讓訓練成果產生效益。

## 公平績效管理制度

本公司建立了明確的績效考核指標和評價標準，對員工的工作成果、工作狀態、團隊合作等方面進行評估，確保績效考核的正式性和客觀性，同時，更鼓勵員工積極發展才能和能力，提升自我工作效能。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	0.23	0.23	0.30	0.17
接受考核的女性員工比例	0.11	0.41	0.42	0.10

註：本公司以 228 人換算員工比例，其中排除對象為董事長、副董事長，故接受考核比率未達 100%。

本公司之保全人員於到職前均需進行人權的教育訓練，訓練由保全公司進行，包含急救訓練、定期之在職教育訓練，另應安排基本禮節、服裝儀容、值勤規則、緊急應變等訓練項目，除了契約規範並明訂標準及罰則外，保全人員每月之在職教育訓練須完成紀錄（含相片、簽到表）並主動交予公司存查。

截至報導期間年底，女性對男性的薪資報酬比率如下表所示：

各職別薪酬比例	人數		總年薪 (新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	3	15	2,742,374	14,513,228	0.94	1
非管理職	115	95	54,565,613	48,073,117	0.94	1
直接人員	94	72	43,833,217	34,225,572	0.98	1
間接人員	24	38	13,474,770	28,360,773	0.75	1

備註：  
 1. 該類別女性總年薪 / 該類別女性人數 = 該類別女性平均年薪；該類別男性總年薪 / 該類別男性人數 = 該類別男性平均年薪。  
 2. 女性對男性的薪資報酬比率 ( 年薪比率 )：為“該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪”。  
 3. 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。

截至報導期間年底，本公司男性及女性基層人員的標準薪資，與公司所在地最低薪資的比例如下表所示：

國家 / 地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣 / 台南市麻豆區	1.03:1	1.03:1

### 營運變更之最少公告期限

東和紡織依據勞動基準法第九條規定，於工作規則中明訂勞務變更的最短通知期，勞資雙方皆遵守以下準則：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續服務一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

### 5.3 職場健康與安全 員工之健康意識

東和紡織向來注重員工之安全健康，力求供完善的安全工作環境。於 2012 年導入臺灣職業安全衛生管理系統 TOSHMS:2007 及 OHSAS 18001:2007，並於 2021 年轉版取得 CNS 45001:2018 及 ISO 45001:2018 證書，以系統化的安全衛生管理建立良好的工作環境，降低工作場所的危害風險，並透過 PDCA 的運作、定期的內外部稽核，使公司達到管理成效，提升整體安全衛生水準。

東和紡織職業安全衛生管理系統所涵蓋的範圍為麻豆廠全廠區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動，包括生產廠房、倉庫、辦公大樓等。而人員標的包含員工與非員工工作者。員工總人數為 220 人 ( 含外籍 )，佔總人數 96%( 分母為 1,155 人 )，其它非員工比例為 4%( 守衛及清潔人員 )。

除導入職業安全管理系統之外，本公司於公司規範上，亦採取相當之措施，以進行工作危害辨識、風險評估以及事故調查的流程，包含執行頻率、應用分級管控、如何確保執行人員的能力。

為降低員工、承攬商、訪客以及其它工作者因作業環境、生產製程、維修保養或其它作業活動等致發生職業災害之風險，本公司制定「職安衛危害鑑別與風險評估管理辦法」，並要求各單位針對所有作業項目的每個作業步驟填寫於「危害鑑別與風險評估表」，再依照「風險值之評比標準表」、「危害事故分類表」、「風險排序等級表」進行評分，並每年定期更新，若評分結果發現有不可接受風險等級之作業項目，將依照「職安衛管理方案管理辦法」設定管理方案進行改善，並持續追蹤改善狀況，直到該作業項目降低至可接受風險等級。

2012

導入臺灣職業安全衛生管理系統TOSHMS:2007及OHSAS 18001:2007

2021

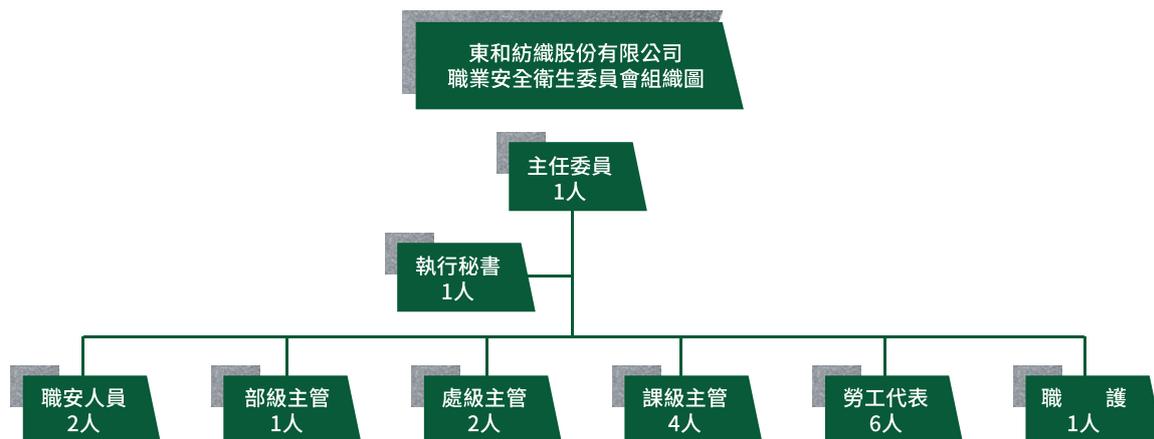
轉版取得 CNS 45001:2018及ISO 45001:2018證書

## 職業安全委員會

本公司依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。委員會組織包含主任委員（管理部副理）、執行秘書（管理處副處長）及委員（部級主管 / 處級主管 / 課級主管 / 勞工代表 / 職安人員 / 職護），共 18 人，其中勞工代表為 6 人，占委員會人數 33%。

委員會每季召開會議一次，與管理階層共同研議、協調、規劃及決策職業安全衛生相關議題，落實員工參與、諮詢與溝通。

本公司依據「職業安全衛生管理規章」以及「職業安全衛生管理計畫」，要求各單位落實自動檢查、每季召開職業安全衛生委員會、每年召開管理階層審查會議，以及每年定期職業安全衛生管理系統之內外部稽核，以達到職業安全衛生系統的持續改善。倘若任何員工如有安全及健康相關疑慮或發現，可向單位主管、勞工代表及職安人員反應，並立即針對員工所提出之問題進行瞭解，於每季職業安全衛生委員會或召開臨時安全衛生會議提出檢討。委員會組織架構圖如下表示：



## 健康照顧

東和紡織公司關心全體員工（亦包含廠區之承攬商、外包商）之身體健康。注重健康安全為本公司永續經營之文化，極力建構本質安全的工作環境，促進員工與承攬商身心健康、達成工作與生活的平衡，與利害關係人攜手共同降低職場安全衛生風險。

公司每年規劃完善且優於法規的年度健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，此外除針對法定特殊作業也合併環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險，安排特殊作業健康檢查包含噪音、正己烷等特殊作業，掌握員工健康狀況，依據健檢報告結果及勞工四大防範計畫，規劃健康促進計畫，每季辦理健康講座，達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	身體理學檢查、視力檢查、聽力檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、肝功能檢查、腎功能檢查、血脂脂肪檢查、新陳代謝系統篩檢、胸部 X 光、腹部超音波、糞便潛血、骨質密度。
檢查人數 (人)	173
檢查費用 (仟元)	77.85
特殊健康檢查	
檢查項目	噪音、正己烷
檢查人數 (人)	127
檢查費用 (仟元)	0 <sup>註</sup>
<p>註： 依據「勞工職業災害保險及保護法」第 63 條規定，被保險人從事中央主管機關指定有害作業者，投保單位得向保險人申請預防職業病健康檢查，檢查費用之支付，由保險人委託全民健康保險保險人辦理。</p>	
	
公司年度健檢照片	

依據「勞工健康保護規則」規定，設置專職勞工護理人員，依法執行勞工保護規則事項，並與特約臨場服務醫師共同推動特殊保護、健康照護、健康促進暨員工協助四大面向之全方位健康管理方案。

◆心健康諮詢服務：

1. 依據年度健檢報告及勞工四大計劃問卷調查 (過負荷、人因、不法) 風險分級，擬出中、高風險名單，先提供員工身心健康諮詢，醫師每月臨場服務 1 次，每次 3 小時，每人次約 30 分鐘。
2. 使用職安署「WE Care 員工健康管理系統」及健檢公司提供「伊柯希曼管理系統分析」、評估員工健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷衛教，提供書面健康指導，必要時提供臨場服務，安排醫師與員工面談，提供健康指導與照護。
3. 醫師諮詢服務人次：4-5 人 / 次 / 月，共 37 人 (2022 年度)。
4. 醫師臨廠服務次數：1 次 / 月 / 共 12 次 (2022 年度)。
5. 健檢報告健康指導服務人次：80 人 (含 7 名外包商)。
6. 特殊作業健康指導服務人次：19 人。



特殊作業健康指導服務照片

◆健檢照護：

優於法規健檢項目(腹部超音波、骨密度、糖化血色素、糞便潛血等…)，不分階級、到職年份、年齡層，一律每人享有每年1次健康檢查，並與健檢醫院研討設計每年不同方案，健檢項目多樣化。

◆打造全方位照護網路：

與當地麻豆區衛生局及合作醫院聯繫，提供同仁醫療資訊平台。

◆健康促進活動：

維持健康方法看似簡單，但其維持需要耐心，持之以恆。本公司為培養員工健康意識及習慣，故而實行兩方面的健康促進活動。第一方面是每日上班前簡易五分鐘的健康操。第二為身心理健康講座，每季舉辦一次。

早晨為一日之初始，為讓員工能舒展筋骨，增加血液循環，以開啟一天的活力。故而推動上班前簡易五分鐘的健康操。



員工的熱烈響應之體操活動照片



員工熱切聽鈴講師之樣態(一)



員工熱切聽鈴講師之樣態(二)



員工熱切聽鈴講師之樣態(三)

為培養員工正確的健康觀念與意識，公司每季舉辦一次身心理健康講座。

◆保障女性與母性勞工：

訂有「母性健康保護計畫」，接獲單位主管告知，聯繫懷孕或分娩後同仁填寫自我評估單及醫療院所評估表，並安排臨廠服務醫師評估後適性安排工作。

◆異常工時、人因工程及職場暴力等保護：

訂有「工作負荷疾病預防計畫」、「肌肉骨骼疾病預防計畫」、「職場不法侵害預防計畫」，藉由量表實施風險評估及需求調查，建置相關資料庫實施比對，對於中、高風險之勞工，安排廠醫臨廠服務及相關講座。

公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
在職員工安全衛生教育訓練	87	6,400
消防演練	213	4,400
AED 講座	37	0
健康促進講座「職安意外後 - 心理調適」	40	3,000
CPR 及 AED 實際操作	66	0
新進員工安全衛生教育訓練	78	0

備註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

### 承攬商之職業安全

對東和紡織而言，承攬商是非常重要的夥伴，為了確保每一位承攬商員工獲得保障，本公司制定「承攬商管理及控制作業辦法」及「承攬作業安全衛生管理辦法」，於入廠前召開安全衛生協議組織會議，並告知本公司工作環境、危害因素、以及相關安全衛生應注意事項，使其瞭解工作場所危害風險，以避免職業災害的發生。



承攬商安全衛生協議組織會議



承攬商安全衛生協議組織會議

## 職業傷害

員工職業傷害統計表				
類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	219,824	228,272	236,720
	男性總經歷工時	208,208	207,856	221,408
	總經歷工時	428,032	436,128	458,128
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人數 (次)	0	0	0
	男性死亡人數 (次)	0	0	1 <sup>註</sup>
	總計死亡人數 (次)	0	0	1 <sup>註</sup>
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人數 (次)	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人數 (次)	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人數 (次)	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人數 (次)	0	0	0
	男性總計職業傷害人數 (次)	0	0	1 <sup>註</sup>
	總計職業傷害人數 (次)	0	0	1 <sup>註</sup>
職業傷害所造成的死亡率 %		0.00	0.00	2.18
嚴重的職業傷害比率 %		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率 %		0.00	0.00	2.18
註： 1. 職業傷害所造成的死亡率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) * 1,000,000。 2. 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時) * 1,000,000。 3. 可記錄的職業傷害比率 = (可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時) * 1,000,000。 4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。 5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。 6. 罹災者進行火災善後作業時，手握潮濕掃把碰觸緊急照明燈漏電狀態之 EMT 管而致感電死亡。				

非員工工作者之職業傷害統計表				
類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	219,824	228,272	236,720
	男性總經歷工時	208,208	207,856	221,408
	總經歷工時	428,032	436,128	458,128
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人數 (次)	0	0	0
	男性死亡人數 (次)	0	0	0
	總計死亡人數 (次)	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人數 (次)	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人數 (次)	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人數 (次)	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人數 (次)	0	0	0
	男性總計職業傷害人數 (次)	0	0	0
	總計職業傷害人數 (次)	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率 %		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率 %		0.00	0.00	0.00
註： 1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) * 1,000,000。 2. 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時) * 1,000,000。 3. 可記錄的職業傷害比率 = (可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時) * 1,000,000。 4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。 5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。				

員工職業病統計表

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0	0	0
	男性總計職業病件數	0	0	0
	總計職業病件數	0	0	0
職業病所造成的死亡比率 %		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業病比率 (%)		0.00	0.00	0.00
註： 1. 職業病比率 = (職業病總數 / 總經歷工時) * 1,000,000。 2. 職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。 3. 可記錄的職業病比率 = (可記錄的職業病數 / 工作小時) * 1,000,000。				

非員工工作者之職業病統計表

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0	0	0
	男性總計職業病件數	0	0	0
	總計職業病件數	0	0	0
職業病所造成的死亡比率 %		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業病比率 (%)		0.00	0.00	0.00
註： 1. 職業病比率 = (職業病總數 / 總經歷工時) * 1,000,000。 2. 職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 / 總經歷工時) * 1,000,000。 3. 可記錄的職業病比率 = (可記錄的職業病數 / 工作小時) * 1,000,000。				

### 5.4 薪酬福利與退休 育嬰留停執行情形

本公司育嬰留停之員工人數如下表所示：

年度 性別 / 合計	2022 年		
	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	0	0
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持續工作一年人數 F	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	-	-
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	-	-

計算方式：  
 1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。  
 2. N 年留任人數 = N-1 年實際復職人員且 N 年 /12/31 仍在職人數。  
 3. 當年度育嬰留停復職率及當年度育嬰留停留存率因比率分母為 0，故以 " - " 表示。

### 員工福利及退休制度實施情形

本公司相當重視員工福利，提供員工的福利除基本勞健保以外，本公司更提供了宿舍；員工旅遊；團體保險；設置完善的員工薪資架構及升遷制度；每年規劃執行員工健康檢查，健康檢查結果進行分析評估，針對具高風險員工進行個案管理；每月廠醫臨廠服務，執行員工健康諮詢、高風險員工管理及健康指導、追蹤，評估職場環境，提出改善建議等；設立職工福利委員會，辦理員工福利事項，包括三節禮金、生日禮金、員工旅遊等；為照顧員工並激勵員工子女敦品力學，訂定獎助學金辦法，符合資格者，每學期發放助學金；為激勵員工發揮潛能，積極提高工作績效，設立改善提案辦法，每月辦理改善提案審查會議，依提案效益發給提案獎金及獎狀，並予以表揚；每年 1、2 月及 4 月依前一年營運成果，並依個人績效考核，發放年終獎金及員工酬勞等多項福利措施。



團體照



本公司依據工作規則第 34-38 條及「勞動基準法」之規定，員工服務年資及退休前 6 個月平均工資計算退休金給付，「勞動基準法」施行前之年資，每個基數以退休前 3 個月之平均工資計算；施行後則以退休前 6 個月平均工資計算，並依據「勞工退休金條例」之規定，按員工每月工資百分之六提撥退休金至勞工保險局之個人退休金專戶。

除依法提撥員工退休金之外，本公司亦視當年度營運狀況發放年終獎金及員工酬勞，且依法加入勞健保，並提供團體保險；提供員工制服，每年發放 2 件、員工在職教育訓練；免費提供員工宿舍，4 人一間空調套房；設有伴唱機、撞球桌、桌球、羽毛球等娛樂設施及健身器材；婚喪喜慶補助金及員工子女教育獎助金、生日禮金、年節獎金；辦理員工旅遊、健康檢查。

## 5.5 社會公益

本公司之存立，乃依賴於社會各層面之要素，例如當地居民、法律制度、經濟市場、地方自治團體。本公司秉持友善環境，與當地社會共存之基本理念，力求與當地社會的聯繫與合作，彼此互相之持，創造更佳美好的生活環境。本公司與當地社會之間存在著持續且無法消逝的緊密關係，本公司與當地社會之互動正式定義了這種良序關係。以下為展現本公司與當地社會的互動模式：

本公司多年來積極提供資源予以當地社會，以下為本公司對於當地社區或當地經濟之基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊：

- ◆麻豆廠於 1991 年成立時，當時週邊皆為農地。公司決議公司捐贈一部份土地作為主要道路，不僅為目前埤頭里居民前往國道 1 號之主要道路，更促進了地區及商圈的繁榮發展。
- ◆無償提供麻豆工業區內水利渠道架設。
- ◆麻豆廠之設立，增加就業機會 200-300 人，在麻豆區已佇立 32 年，部份員工已退休，造就多數居民長期穩定收入
- ◆台北連絡處之成立，使得公司之業務更容易展開，也使與客戶或政府機關之聯繫更為便利。
- ◆因公司持「追根究底、精益求精、永續經營、顧客至上」經營理念，又因主要營運活動都在公司內部，工廠坐落於工業區內，故對當地社區不會有負面地衝擊。
- ◆就產品製造而言，基於本公司製造商品為紡織，故無廢氣排放之問題，製程亦未使用水源及化學物品，廢水單純生活用水及空調用水之處理排放，因而也無水污染問題。
- ◆公司的營運活動並無對當地社區有實際或潛在的負面衝擊。

A close-up photograph of a green fabric with a fine, woven texture. The fabric is draped, creating soft folds and shadows. The color is a rich, slightly muted green. The texture is consistent throughout, with individual threads visible.

CHAPTER  
**06**

---

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	東和紡織股份有限公司 GRI 準則報導 2022.01.01~2022.12.31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.2 關於東和紡織	16	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書編輯原則	7	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書編輯原則	7	
	2-4	資訊重編	報告書編輯原則	7	
	2-5	外部保證 / 確信	報告書編輯原則	7	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 關於東和紡織、 4.2 供應鏈管理至上	16 37	
	2-7	員工	5.2 東和夥伴架構	42	
	2-8	非員工的工作者	5.2 東和夥伴架構	42	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 關於東和紡織	16	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 關於東和紡織	16	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 關於東和紡織	16	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 關於東和紡織	16	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 關於東和紡織	16	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 關於東和紡織	16	
	2-15	利益衝突	2.3 經營績效	20	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 經營績效	20	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 經營績效	20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 經營績效	20	
	2-19	薪酬政策	2.3 經營績效	20	
2-20	薪酬決定流程	2.3 經營績效	20		
2-21	年度總薪酬比率	-	-	-	2022 年度 不揭露
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 總經理的話	5 6	
	2-23	政策承諾	2.4 法規與風控	24	
	2-24	納入政策承諾	2.4 法規與風控	24	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 法規與風控	24	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規與風控	24	
	2-27	法規遵循	2.4 法規與風控	24	
	2-28	公協會的會員資格	2.2 關於東和紡織	16	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.1 利害關係人鑑別與溝通	9	
	2-30	團體協約	5.2 東和夥伴架構	42	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經營績效	20	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.4 法規與風控	24	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4 薪酬福利與退休	54	
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 經營績效	20	
市場地位					
GRI 202 市場地位 主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 東和夥伴架構	42	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 東和夥伴架構	42	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會公益	55	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會公益	55	
採購實務					
GRI 204 採購實務 主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2 供應鏈管理	37	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐 主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 法規與風控	24	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規與風控	24	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規與風控	24	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	-	無
稅務					
GRI 207 稅務主題 管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.4 法規與風控	24	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4 法規與風控	24	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.4 法規與風控	24	
GRI 207 稅務 主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
能源					
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.4 能源與水資源	34	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	無
	302-3	能源密集度	3.4 能源與水資源	34	
	302-4	減少能源消耗	3.4 能源與水資源	34	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.4 能源與水資源	34	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.4 能源與水資源	34	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4 能源與水資源	34	
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	3.4 能源與水資源	34	
	303-4	排水量	3.4 能源與水資源	34	
	303-5	耗水量	3.4 能源與水資源	34	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性 主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	無
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	無
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	無
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	無
廢棄物					
GRI 306 廢棄物 主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 物料與廢棄物	30	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2 物料與廢棄物	30	
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	3.2 物料與廢棄物	30	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.2 物料與廢棄物	30	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.2 物料與廢棄物	30	
GRI 306 廢汙水和廢棄物 主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	無

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>特定主題準則：400 系列 ( 社會的主題)</b>					
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405 員工多元化與 平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 東和夥伴架構	42	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 東和夥伴架構	42	
<b>不歧視</b>					
GRI 406 不歧視 主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 法規與風控	24	
<b>結社自由與團體協商</b>					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的 營運據點或供應商	2.4 法規與風控	24	
<b>童工</b>					
GRI 408 童工 主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 法規與風控	24	
<b>強迫或強制勞動</b>					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的 營運據點和供應商	2.4 法規與風控	24	
<b>保全實務</b>					
GRI 410 保全實務 主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.2 東和夥伴架構	42	
<b>原住民權利</b>					
GRI 411 原住民權利 主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無
<b>當地社區</b>					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會公益	55	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.5 社會公益	55	
<b>公共政策</b>					
GRI 415 公共政策 主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無
<b>客戶隱私</b>					
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3 顧客至上	38	

## 重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.2 重大主題鑑別與總述	11	
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題鑑別與總述	11	
<b>重大主題：產品中化學物質的管理 &amp; 職業安全衛生 ( 職業安全衛生 GRI 403)</b>							
GRI 3 : 重大主題 2021	產品中化學物質的管理 & 職業安全衛生管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理	41	
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職場健康與安全	46	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職場健康與安全	46	
		-	403-3	職業健康服務	5.3 職場健康與安全	46	
		-	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職場健康與安全	46	
		-	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職場健康與安全	46	
		-	403-6	工作者健康促進	5.3 職場健康與安全	46	
		-	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職場健康與安全	46	
	職業安全衛生主題揭露 2018	-	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職場健康與安全	46	
		-	403-9	職業傷害	5.3 職場健康與安全	46	
		-	403-10	職業病	5.3 職場健康與安全	46	
<b>重大主題：風險管理</b>							
GRI 3 : 重大主題 2021	風險管理管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理	16	
<b>重大主題：排放 ( 排放 GRI 305)</b>							
GRI 3 : 重大主題 2021	排放管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	29	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接 ( 範疇一) 溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放	32	
		-	305-2	能源間接 ( 範疇二) 溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放	32	
		-	305-3	其它間接 ( 範疇三) 溫室氣體排放	3.3 溫室氣體排放	32	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體排放	32	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	3.3 溫室氣體排放	32	
		-	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	3.3 溫室氣體排放	32	
		-	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) , 及其它顯著的氣體排放	3.3 溫室氣體排放	32	

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
<b>重大主題：顧客的健康與安全 &amp; 行銷與標示 (顧客健康與安全 GRI 416、行銷與標示 GRI 417)</b>							
GRI 3 : 重大主題 2021	顧客的健康與安全 & 行銷與標示 管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	36	
GRI 416	顧客健康與安全 主題揭露 2016	-	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.3 顧客至上	38	
		-	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.3 顧客至上	38	
GRI 417	行銷與標示 主題揭露 2016	-	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.3 顧客至上	38	
		-	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.3 顧客至上	38	
		-	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.3 顧客至上	38	
<b>重大主題：物料 (GRI 301)</b>							
GRI 3 : 重大主題 2021	物料 管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理	29	
GRI 301	物料 主題揭露 2016	-	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 物料與廢棄物	32	
		-	301-2	使用回收再利用的物料	3.2 物料與廢棄物	32	
		-	301-3	回收產品及其包材	3.2 物料與廢棄物	32	
<b>重大主題：供應商環境評估 &amp; 供應商社會評估 (供應商環境評估 GRI 308、供應商社會評估 GRI 414)</b>							
GRI 3 : 重大主題 2021	供應商環境評估 & 供應商社會評估 管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	36	
GRI 308	供應商環境評估 主題揭露 2016	-	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.2 供應鏈管理	37	
		-	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈管理	37	
GRI 414	供應商社會評估 主題揭露 2016	-	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.2 供應鏈管理	37	
		-	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 供應鏈管理	37	
<b>重大主題：勞雇關係 &amp; 勞資關係 &amp; 訓練與教育 (勞雇關係 GRI 401、勞 / 資關係 GRI 402、訓練與教育 GRI 404)</b>							
GRI 3 : 重大主題 2021	勞雇關係 & 勞資關係 & 訓練與教育 管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理	41	
GRI 401	勞雇關係 主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5.2 東和夥伴架構	42	
		-	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.4 薪酬福利與退休	54	
		-	401-3	育嬰假	5.4 薪酬福利與退休	54	
GRI 402	勞 / 資關係 主題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 東和夥伴架構	42	
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 東和夥伴架構	42	
		-	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 東和夥伴架構	42	
		-	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 東和夥伴架構	42	

## 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：紡織、布料類					
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
產品中化學物質的管理	CG-AA-250a.1	遵守限用物質法規的描述說明	描述與分析	3.4 能源與水資源 4.3 顧客至上	34 38
	CG-AA-250a.2	評估和管理產品中與化學品相關的風險和 / 或 危害的描述說明	描述與分析	3.4 能源與水資源 4.3 顧客至上	34 38
供應鏈中的環境衝擊	CG-AA-430a.1	一階與一階以外之供應商符合廢水排放許可 和 / 或 合約的百分比	量化	不適用	-
	CG-AA-430a.2	一階與一階以外之供應商完成永續成衣聯盟發布之永續性測量工具「Higg Index FEM」評估或類似環境數據評估的百分比	量化	不適用	-
供應鏈中的勞工狀態	CG-AA-430b.1	一階與一階以外之供應商已完成勞動相關行為準則稽核之百分比；由第三方單位完成稽核之百分比	量化	4.2 供應鏈管理	37
	CG-AA-430b.2	供應商勞動相關行為準則稽核後不合格的比率和相關改善行動的比率	量化	4.2 供應鏈管理	37
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中最大的勞工、環境、健康與安全風險	描述與分析	4.2 供應鏈管理	37
原物料溯源	CG-AA-440a.1	描述原物料採購相關的环境與社會風險	描述與分析	4.2 供應鏈管理	37
	CG-AA-440a.2	有獲得第三方認證，達成環境 和 / 或 社會永續發展標準的原材料百分比	量化	4.2 供應鏈管理	37
NA	CG-AA-000.A	一階與一階以外之供應商數量	量化	4.3 顧客至上	38

## 附錄三：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

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	報告內容章節對照	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。	2.4 法規與風控	24
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)。	2.4 法規與風控	24
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.4 法規與風控	24
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。	2.4 法規與風控	24
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	-	-



東和紡織股份有限公司  
ESG 永續報告書

TUNG HO TEXTILE ESG REPORT