



東和紡織股份有限公司
Tung Ho Textile Co., Ltd.

2023

東和紡織股份有限公司

ESG永續報告書

Tung Ho ESG Report



CONTENTS 目錄 •

PAGES

CHAPTER 00

| | |
|---------|----|
| ■ 董事長的話 | 03 |
| 報告書編輯原則 | 04 |

CHAPTER 01

| | |
|----------------|----|
| ■ 東和與利害關係人 | 06 |
| 1.1 利害關係人鑑別與溝通 | 07 |
| 1.2 重大主題鑑別與總述 | 10 |

CHAPTER 02

| | |
|--------------|----|
| ■ 永續經營 | 15 |
| 2.1 重大主題管理 | 16 |
| 2.2 關於東和紡織 | 17 |
| 2.3 經營績效 | 23 |
| 2.4 法規與風控 | 31 |
| 2.5 氣候變遷風險管理 | 35 |

CHAPTER 03

| | |
|------------|----|
| ■ 精益求精 | 36 |
| 3.1 重大主題管理 | 37 |
| 3.2 物料與廢棄物 | 39 |
| 3.3 能源與水資源 | 43 |
| 3.4 溫室氣體排放 | 45 |

CHAPTER 04

| | |
|------------|----|
| ■ 管理至上 | 46 |
| 4.1 重大主題管理 | 47 |
| 4.2 供應鏈管理 | 48 |
| 4.3 顧客至上 | 50 |

CHAPTER 05

| | |
|-------------|----|
| ■ 友善社會 | 52 |
| 5.1 重大主題管理 | 53 |
| 5.2 東和夥伴架構 | 55 |
| 5.3 職場健康與安全 | 61 |
| 5.4 薪酬福利與退休 | 70 |
| 5.5 社會公益 | 72 |

CHAPTER 06

| | |
|----------------------------|----|
| ■ 附錄 | 73 |
| 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 | 74 |
| 附錄二：永續會計準則SASB 對照表 | 80 |
| 附錄三：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表 | 82 |

CHAPTER 00

PREFACE | 前言



CHAPTER 00

董事長的話



近年因國際局勢動亂，造成全球政經環境多變，自2022年烏俄戰爭的影響、中東地區的衝擊以及美中晶片禁令等事件，使得全球製造業活動明顯放緩，亦因高利率、通膨攀升及中國疫後經濟不佳等因素影響，讓全球非必要性產品(如衣物及電子產品)之需求顯著降低，全球疲軟的情況直接衝擊臺灣紡織產業的內外銷市場。

面對全球局勢帶來的巨變與影響，我們更不能有所鬆懈，秉持創辦人鄭旺先生之精神，「機會是留給準備好的人」，近年東和紡織導入自動化設備、智慧化生產，積極創新專屬東和紡織獨一無二的特殊紗，隨著全球環保意識的崛起，大幅提升了對機能布料需求，東和紡織研發創新出機能紗吸濕、透氣、親膚性的布料特質，亦有「環保、機能性短纖紡織專家」之稱號，在2023年時成為美國棉花信任協議(USCTP)會員。

為因應全球氣候變遷對於環境、經濟、人文所產生的衝擊影響，臺灣宣布2050年達到淨零排放，在《臺灣2050淨零排放路徑及策略》中，紡織被列為重點淨零轉型產業之一，我們身為紡織業的一份子，積極研發及運用更具環保性質的物料，如大麻纖維、鳳梨纖維、可降解聚酯、Sorona®、Refibra™、Recycle PET、低碳紗等創新產品，符合循環經濟之精神。

隨著國際淨零排放及節能減碳趨勢，東和紡織積極推動製程低碳化及各種節電方案，建立太陽能發電裝置，提升綠電使用效率；汰換老舊公用設備及改善機台設備，有效降低能資源之耗用。在溫室氣盤查方面，我們已超前部署在2023年時完成2022年組織型溫室氣體盤查的第三方查證，期望藉由每年的溫室氣體盤查，了解自身的溫室氣盤查排放情形及訂製合適的減碳方向，期望有效減緩紡織產業對環境的碳排放，並能確實達到「碳管理」與「環境保護」目標，東和紡織以實際行動展現綠色企業之決心，致力邁向紡織業轉型，迎向永續淨零之目標。

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

CHAPTER 00

報告書編輯原則

報告書範疇

本報告書揭露區間為2023年01月01日至2023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(臺北公司、臺南麻豆廠、仁德賣場)。

本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，財報數據以新臺幣計算。

資訊重編

本公司於報導期間內有重大營運變更，在2022年撰寫ESG報告書時未執行溫室氣體盤查，只以預估值表示，該數據已於2023年第三季進行盤查且經第三方認證，並對外宣告。其影響2023年度ESG報告書內2022年的溫室氣體排放當量數值，當量值如附件聲明書內所註。此報告書為本公司第二次發行，今年度尚未規劃進行永續報告書外部查證，未來將有計畫執行。

| 章 節 | 差 異 |
|--------------------------|--|
| 3.2 能源與水資源 3.4 溫室氣體排放 | 依金融監督管理委員會2024年第一季函文公告「公司編制與申報永續報告書作業辦法」之附表二有關溫室氣體盤查資訊，溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。本報告書組織特定度量、用水密度、能源密集度、溫室氣體排放強度之計算基礎，據此由員工人數修正為營業收入（新臺幣百萬元）計算。 |



編輯原則

本報告書架構依循全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)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，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。



發行時間

此為東和紡織編製的第二本永續報告書，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2024年8月發行
- 下一發行版本：預定於2025年8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

聯絡電話：02-27001840 分機201 | 聯繫信箱：david@tungho.com.tw

CHAPTER 01

東和與利害關係人



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2023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8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、政府機關、金融機構。

利害關係人溝通管道

| 利害關係人 | 對東和的意義 | 溝通管道與頻率 | 溝通成效 |
|-------|---|--|--|
| 員工 | 員工是企業最重要的資產，亦是營運成功的重要關鍵之一，東和紡織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"> ▶ 職業安全衛生委員會：每3個月1次。 ▶ 福利委員會：每3個月1次。 ▶ 勞資會議：每3個月1次。 ▶ 教育訓練（專長訓練、安全訓練及工作教導）：依計畫隨時舉辦。 ▶ 兩性平等申訴信箱、員工申訴信箱、提案制度：隨時受理。 ▶ 職醫駐廠健康諮詢：每月1次 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 每季召開勞資會議，由5位資方代表及5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。 2. 每季召開職業安全衛生委員會會議，由總經理主持、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。 3. 每月1次職醫駐廠健康諮詢服務，2023年諮詢件數共48件。 4. 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，2023年受理件數共0件。 |
| 供應商 | 東和紡織所生產製造的產品，需仰賴眾多的供應商，提供優質的原物料與穩定的交期。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ e-mail（即時） ▶ 電話（不定期） ▶ 傳真（不定期） | <ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循ISO9001、ISO45001品質管理系統與環境安全系統。 2. 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。 |

利害關係人鑑別與溝通

| 利害關係人 | 對東和的意義 | 溝通管道與頻率 | 溝通成效 |
|-------------|--|---|---|
| 客戶 | 東和紡織有責任提供客戶健康安全的產品，即時滿足客戶需求以提升滿意度，符合顧客需求亦為我司核心價值與經營理念。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ e-mail (即時) ▶ 電話 (不定期) ▶ 傳真 (不定期) ▶ 售後服務 (每月1次) ▶ 問卷調查 (每年1次) | <ol style="list-style-type: none"> 1.設有專責的售後服務人員，定期拜訪客戶。 2.定期進行客戶滿意度調查，了解客訴原因與項目，提出檢討改善。 3.2023年共進行233家調查，對品質滿意者共216家，滿意度92.7%。 |
| 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"> ▶ 法規查核 (每月1次) ▶ 主管機關辦理之各項研討會、座談會。(不定期) ▶ 主管機關訪視輔導、安全衛生稽查、環保稽查。(不定期) | <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 |
| 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"> ▶ 訂定承攬作業安全衛生管理辦法 ▶ 安全衛生協議組織會議 | <ol style="list-style-type: none"> 1.與承攬商簽訂工程合約前，須提供本公司制定之「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。 2.工程啟動前，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。 |

利害關係人鑑別與溝通

| 利害關係人 | 對東和的意義 | 溝通管道與頻率 | 溝通成效 |
|-----------|---------------------------------|---|---|
| 股東及其他投資人 | 投資人與股東為公司穩定經營及監督的重要角色，我們亦須對其負責。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 股東大會（每年一次） ▶ 法說會（每年一次） ▶ 公司網站及股東信箱（不定期更新資訊） | <ol style="list-style-type: none"> 1. 每年召開股東大會一次 2. 每月更新營收於公司網站 3. 每年將股東會年報、議事手冊更新 4. 不定期電聯回覆股東提問 |
| 國稅局與證券交易所 | 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"> ▶ 函文（每2個月） ▶ 電話（不定期） ▶ 電子信箱(不定期) ▶ 參加課程(不定期) ▶ 問卷（每年） ▶ 參加研討會（不定期） | <ol style="list-style-type: none"> 1. 每期營業稅申報 2. 每年營利事業所得稅申報 3. 回覆國稅局所需資料 4. 公開資訊觀測站 5. 公司網站 |
| 金融機構 | 金融機構為本公司營運資金及資本支出的提供者，協助穩定公司營運。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 電子信箱（每年） ▶ 電話（不定期） | <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供最新公司章程及變更登記表 2. 回覆金融機構差異分析 |

重大主題鑑別與總述

東和紡織透過重大主題鑑別流程分析對本公司營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出2023年度之重大主題，並有效地回應各利害關係人關注之議題。

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等4大步驟，決定重大永續主題。

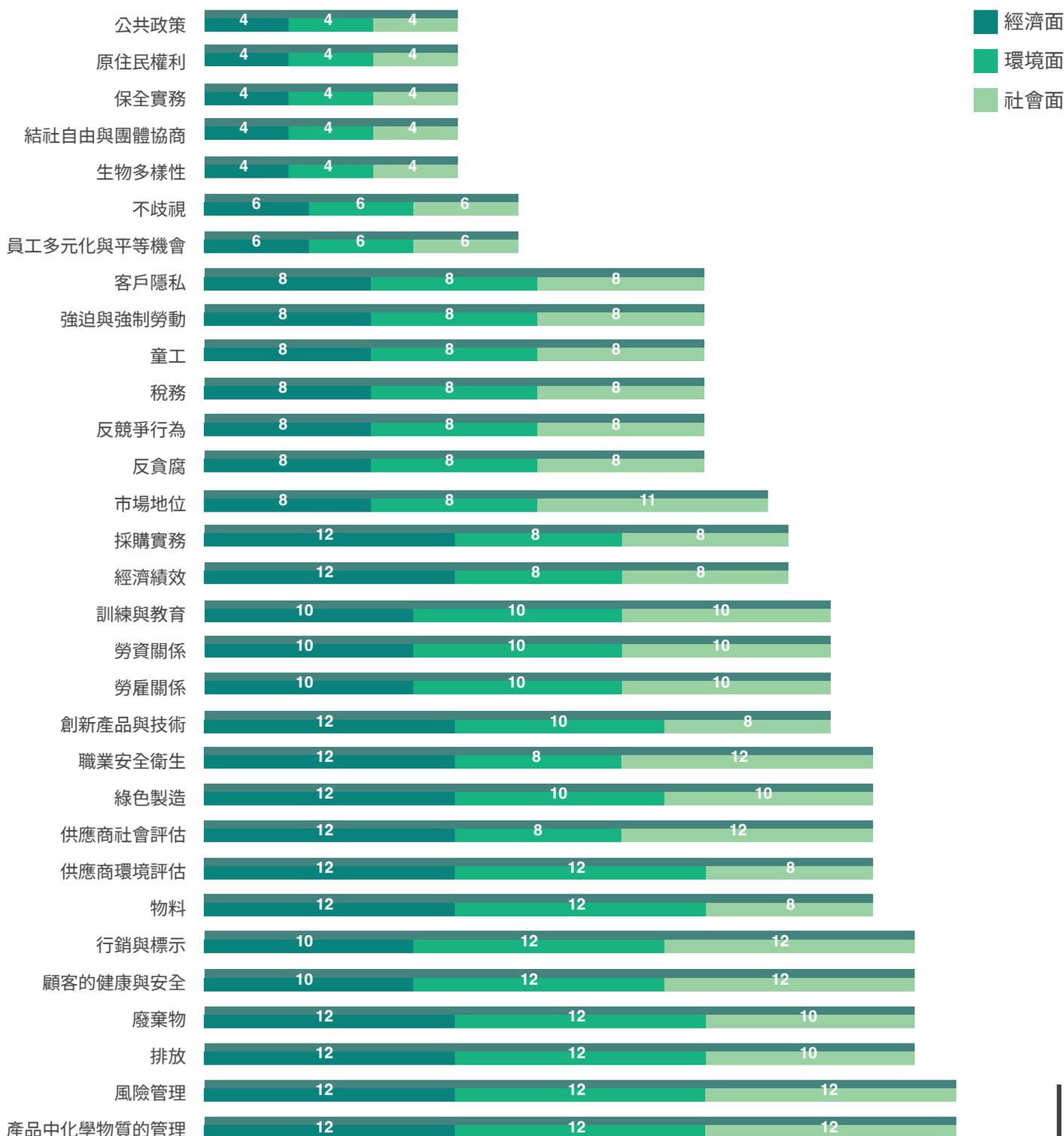
2023年東和紡織重大主題鑑別程序

| 項目 | 說明 | 結果 |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|
| STEP1 了解公司組織脈絡 | 東和紡織參考GRI準則(GRI Standards)主題準則、永續會計準則(SASB)，以及金管會永續揭露指標之重大主題等，共彙整出31項永續議題，包含經濟面、環境面、社會面等3大永續面向。 | 3 大永續面向 31 項永續議題 |
| STEP2 鑑別永續議題與實際或潛在之衝擊 | 由外部專家根據公司該對應之永續議題，依經濟、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，鑑別總分大於30分的該主題，則優先以SASB準則及金管會永續揭露指標之主題列選為東和之重大主題。 | 10 項重大性永續議題 |
| STEP3 評估衝擊顯著性 | 評分結果經外部專家與公司永續小組於會議中開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定8項東和之重大性永續議題。 | 合併為 6 個重大主題管理內容 |
| STEP4 永續議題揭露 | 重大性永續議題分析結果，由外部專家與公司各部門依各議題性質進行綜合性評估，最終將8項重大性永續議題歸納出6個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通與回應。 | |

重大主題鑑別與總述

重大主題鑑別結果

本公司鑑別出的10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」、「物料」、「勞雇關係&訓練與教育」，其「供應商環境評估」、「供應商社會評估」、「行銷與標示」、「勞資關係」這四個主題，經主管討論後予以刪除。



重大主題鑑別與總述

| 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 | 5 物料 | 6 勞雇關係&訓練與教育 |
| 次要主題 | | | | | |
| 7 勞資關係 | 8 供應商環境評估 | 9 供應商社會評估 | 10 行銷與標示 | | |
| 11 廢棄物 | 12 綠色製造 | 13 創新產品與技術 | 14 經濟績效 | | |
| 15 採購實務 | 16 市場地位 | 17 反貪腐 | 18 反競爭行為 | | |
| 19 稅務 | 20 童工 | 21 強迫與強制勞動 | 22 客戶隱私 | | |
| 23 員工多元化與平等機會 | 24 不歧視 | 25 生物多樣性 | 26 結社自由與團體協商 | | |
| 27 保全實務 | 28 原住民權利 | 29 公共政策 | | | |

| 永續議題 | GRI指標對應 | 對東和的重要性 | 影響衝擊 | 正面/負面 | 主要影響對象 | 對應章節 |
|---------------------|----------------|--|--|--|--|----------|
| 產品中化學物質的管理 & 職業安全衛生 | GRI 403 職業安全衛生 | 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。 | 經濟面： 東和紡織遵循政府頒布的相關安全衛生法令，職安問題為公司營運之基本底線，若因違反規定造成傷亡則影響公司營運，重則公司形象受損。 人/人權面： 東和紡織導入職業安全衛生管理系統，遵循PDCA管理模式建立安全的工作環境，提供給員工安全的工作環境，以維護其安全及健康上的權益。 | 正面： 恪守職安法規建立完善的職安制度與訓練，減少人員職災問題，打造健康安全職場。 負面： 倘若未遵守職安法規進而造成人員發生職災害事件，公司將可能面臨諸多醫療負擔及政府罰款容易造成企業形象受損及利害關係人之信任 | <ul style="list-style-type: none"> 股東與其他投資人 主管機關 員工 承攬商 供應商 | 05. 友善社會 |
| 風險管理 | 招募 | 東和紡織設立完善健全的經營制度，以確保公司運作平順、職場公平、作業環境安全無虞。 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。 | 經濟面： 本公司經營制度關聯於整體經濟市場之公平原則，攸關於公司營運利弊、股東與其他投資人以及員工相關權益 人/人權面： 員工招募將影響就業市場。職員權益的保障。 | 正面： 針對公司營運方針、股東與其他投資人以及員工相關權益，制定健全的風險管理制度，以利於公司整體運作。 負面： 倘若無制定相應的風險管理制度及相關策略，除了不利於公司各方面運作外，亦可能造成利害關係人的不信任，進而影響公司商譽。 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | 02. 永續經營 |

重大主題鑑別與總述

| 永續議題 | GRI指標對應 | 對東和的重要性 | 影響衝擊 | 正面/負面 | 主要影響對象 | 對應章節 |
|----------|-----------------|--|---|---|---|----------|
| 排放 | GRI 305 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，環境管理議題已是本公司重要課題，若不管理此議題，將付出沈痛的代價。本公司以永續經營為首要目標，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。 | 環境面： 東和紡織積極投入節能減碳減少能源耗用，減少碳排放衝擊，降低對地球環境與居住環境之傷害。 經濟面： 為因應減碳趨勢現況，公司需鉅額投入資金，改善製程及設備；後續國內徵收碳稅、國外亦會開徵邊境碳關稅，投資減碳設備或因應未來碳費需求，將容易影響公司的經濟發展。 | 正面： 本公司積極督促製程優化，使用環保性原料，減緩碳排放量，同時亦能向員工宣導節能減碳及懷抱環保意識之重要性。 負面： 企業投入更多資金，為配合政策規範，導致實質利潤減少，甚至負營利的取得。 | <ul style="list-style-type: none"> •股東與其他投資人 •員工 •主管機關/政府部門 •供應商 •客戶 | 03. 精益求精 |
| 顧客的健康與安全 | GRI 416 顧客健康與安全 | 東和紡織因應社會與民眾環保意識抬頭，及產品對顧客的健康與安全之必要性，致力生產環保紗線與兼顧消費者安全健康之產品，企業經營理念朝「永續環保」方向前進。 | 經濟面： 因應永續創新趨勢，我以環保機能性短纖紡紗專家為市場定位，開拓具有高附加價值且符合永續製程的專業市場，提高產品的市場競爭力，創新和技術升級，滿足客戶需求，以利於提升公司營收。 人/人權面： 本公司使用安全環保材質，提供客戶舒適及符合安全規範之紡織產品，以維護顧客的健康與安全。 | 正面： 本公司產品方向朝永續環保、關心顧客安全與健康之方向前進，實際面帶來顧客與國外客戶的青睞，多項環保相關認證帶給顧客產品品質保證與信任感。 負面： 若無確實把關產品品質與安全規範，容易造成購買此產品之客戶或消費者受到健康無受保證之疑慮，亦會影響公司形象與利害關係人的信任。 | <ul style="list-style-type: none"> •主管機關/政府部門 •客戶 •供應商 | 04. 管理至上 |

重大主題鑑別與總述

| 永續議題 | GRI指標對應 | 對東和的重要性 | 影響衝擊 | 正面/負面 | 主要影響對象 | 對應章節 |
|--------------|-------------------------------|---|---|--|--|----------|
| 物料 | GRI 301 物料 | <p>本公司的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，在不浪費資源情況下，物料管理需進行控管，並於製程中降低物料耗用，致力減少產品碳足跡，亦為東和紡織重要課題。「誠實負責、精益求精、鑑往知來、創造利益」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。</p> | <p>環境面： 本公司採用環保且安全的原物料，有助於日後減緩對環境的汙染及傷害。</p> <p>經濟面： 採購原物料方面，若無慎重評估原料屬性或把關物料品質，容易導致產品品質差異，進而影響銷售狀況及公司商譽，亦使客戶及消費者對於本公司的不信任。</p> | <p>正面： 因應永續趨勢，採購品質良好且環保之物料，研發更優質的衣料，提升公司營運亮點，其亦能減少環境負擔，減少碳排足跡。</p> <p>負面： 倘若無慎選原物料的來源與品質，除了影響產品品質外，亦容易造成環境的負擔與汙染可能性。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 主管機關/政府部門 • 供應商 • 客戶 | 03. 精益求精 |
| 勞雇關係 & 訓練與教育 | GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育 | <p>勞雇關係：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 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 <p>訓練與教育：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 規劃各層級訓練，透過多元的學習活動，增加同仁們的學習興趣，強化參訓人員學習效益並與工作連結，提升專業能力。 • 培訓員工專業工作技能、品質及安全衛生方面知識。 • 培訓幹部人才，提升管理能力。 • 不定期舉辦內外部教育訓練，聘用內外部講師，師生相互切磋，教學相長。 | <p>經濟面： 培育同仁及提升企業競爭力，為公司創造更大的價值。</p> <p>人/人權面：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 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。 • 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 | <p>正面： 提供健全教育訓練與培育制度，培養專業能力，增加員工職能與專業度，亦提升公司在業界的競爭力。</p> <p>負面： 若沒有為員工建構學習管道與培養專業技能，除了員工自身無法提升職能外，亦也容易影響公司在業界無人才發展與競爭實力。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 員工 • 主管機關 | 05. 友善社會 |

CHAPTER 02

永續經營



重大主題管理

| 重大主題：風險管理 | |
|-----------|--|
| 對東和的重要性 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 |
| 影響與衝擊 | <p>經濟面：本公司經營制度關聯於整體經濟市場之公平原則，攸關於公司營運利弊、股東與其他投資人以及員工相關權益。</p> <p>人權面：員工招募將影響就業市場。職員權益的保障。</p> |
| 政策／策略 | <ul style="list-style-type: none"> 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，以確實遵循其符合正向需求；作業人員也能明確了解工作職掌，確保績效合理顯示；製程作業SOP詳盡說明，確保人員作業安全。 外籍員工聘僱額度遵循法規。 |
| 目標與標的 | <p>短期目標 (2~3年)：增加內部稽核頻率，半年一次；年度二次。</p> <p>中期目標 (3~5年)：各項認證換證通過率100%。</p> <p>長期目標(5年以上)：各項查核零缺失。</p> |
| 管理評量機制 | <ul style="list-style-type: none"> 本公司導入 ISO 9001 與ISO 45001 等外稽系統，進行內部稽核與各項風險評估。 每週品質檢討會議、每季職業安全衛生委員會議。 |
| 績效與調整 | <ul style="list-style-type: none"> 2023年內稽項目達成率僅有30 %達成年審2次目標，持續督促未達成單位。 未達成項目主要以作業環境安全項目為主，細項較為繁雜，後續將以每季職安委員會議輔助檢討項目。 |
| 預防或補救措施 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 以本國員工招募為主，因臺南地區受到南科磁吸影響，傳統產業招工困難，但仍需照顧本國員工，人資投注較多本國徵才管道，持續管控外籍員工招募額度。 |



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 | 多款短纖機能複合紗線、一般CVC紗線 |
| 公司客戶類型 | 運動品牌、襪商、成衣商、鞋商、寢具、毛巾製造 |
| 主要銷售地區 | 臺灣、日本、中國、馬來西亞 |
| 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 | 臺北市仁愛路四段376號13樓 |
| 營運模式 | 東和紡織致力於研發和生產獨具特色的短纖紗線，並以「全方位功能性短纖紡織專家」，成功滿足市場對環保和機能性紡織品的需求。我們的公司產品包含一般CVC、TC環錠混紡紗、複合式機能紗線，結合親水與疏水性優異紗線、特紡及緊密紡等精密工藝系列。 |

關於東和紡織

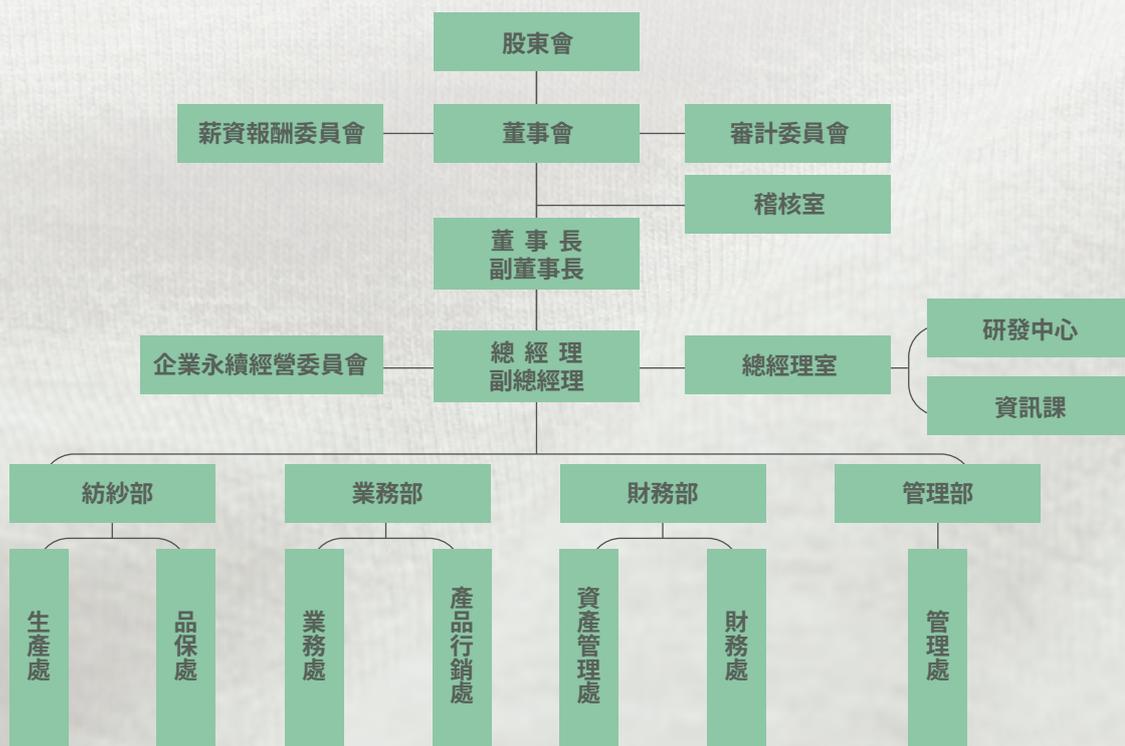
公司外觀

東和紡織發跡於臺南，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，臺南麻豆廠，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。



公司的核心結構

東和紡織為上市股份有限公司，董事會為本公司最高治理單位，其負責決策公司整體營運以及督導管理公司高層，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，董事會除依法設置審計委員會、薪酬委員會，亦有永續發展委員會。本公司組織結構圖及各部門執掌如下：



關於東和紡織

| 部門名稱 | 所營業務 |
|-----------|---|
| 稽核室 | <ul style="list-style-type: none"> 擬定年度稽核計畫，據以檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議。 覆核各單位之自行檢查內部控制作業報告。 |
| 企業永續經營委員會 | <ul style="list-style-type: none"> 環保認證系統管理與推動。 氣候變遷因應策略與專案執行。 企業永續方針與專案推動。 溫室氣體盤查及減碳計畫推動。 永續經營(ESG)報告書編撰與發行。 |
| 總經理室 | <ul style="list-style-type: none"> 原棉採購建議及原棉配棉作業之控管。 製程品質之監控及協助紡紗部技術之研發。 資訊軟體系統之開發及維護、企業資訊安全、網路之建置維護、電腦硬碟設備維護及公司網站之維護等。 內部控制制度之設(修)訂。 設備資訊化、自動化導入及建構規劃。 |
| 財務部 | <ul style="list-style-type: none"> 股務作業與管理。 法務諮詢與審查。 投資人關係維護。 資產管理、活化、不動產開發。 公司財務、會計及投資計劃管理、組織最高主管同時擔任公司治理主管。 |
| 管理部 | <ul style="list-style-type: none"> 人力資源規劃及管理、勞資關係。 機物料採購、供應商管理、進口關務。 廠區管理、安全衛工作業及維護等。 ISO、GRS、GOTS、OCS、RWS等廠區各項認證執行。 倉管、物流等管制執行。 成品出貨作業及倉儲存貨進出管理。 物料需求計畫及庫存管控。 |
| 業務部 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶開發與服務。 產業相關商品訊息蒐集，新產品之研發、推廣及其相關原料採購。 公司產品售後服務，包括使用追蹤、客訴處理等。 訂單接受與收款作業。 交貨及貨款之跟催處理。 售後服務之協調安排等。 |
| 紡紗部 | <ul style="list-style-type: none"> 生產計劃執行、排程規劃及工單管理。 生產設備之維護與管理。 生產效益分析。 製程品質控制、製程效率及品質提升、技術研發等。 廠務環保設施之修繕與維護。 |

關於東和紡織

 持股結構

| 股東結構 | | |
|-----------------|-------------|---------|
| 截止日期：2024年4月20日 | | |
| 股東 | 持股股數 | 持股比例(%) |
| 政府機構 | 28 | 0.00% |
| 金融機構 | 4,463 | 0.00% |
| 其他法人 | 109,099,593 | 49.59% |
| 國外機構及外國人 | 1,784,534 | 0.81% |
| 個人 | 109,111,382 | 49.60% |

 公協會參與

本公司積極紡織製造產業相關之公協會組織，不定期參與市場分析及產業技術相關研討會，致力於發展產業影響力，近年更是以永續紡織之議題，偕同相關產業共同學習，促進紡織產業的永續發展力，追求綠色紡織之發展。

| 產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織 | 會員資格 |
|---|------|
| 臺灣區紡紗工業同業公會 | 會員 |
| 臺南縣進出口商業同業公會 | 會員 |
| 美國國際棉花協會美國棉花信任協議(U.S. Cotton Trust Protocol, USCTP)計畫 | 會員 |

關於東和紡織



最高治理單位：董事會之組成

東和紡織於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，目前係由董事4人、獨立董事3人所組成，任期皆為3年，自民國2022年6月17日起至2025年6月16日止。董事會至少每季召開一次，2023年董事會共召集4次，全體董事平均出席率達92.86%。

每本公司董事會成員均具備豐富經營管理、領導決策及相關產業知識，除此之外，亦注重董事會成員之性別平等，成員中女性董事1位占比14%，另有具員工身分之董事1位、獨立董事3位。

本公司董事會成員均具備豐富經營管理、背景多元，學經歷豐富，領導與決策素質一致，其現任董事會成員相關背景及具備核心能力如下表所示：

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

關於東和紡織



董事會提名程序

本公司依公司章程規定，董事選任採候選人提名制度，並遵守「公司治理實務守則」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

「永續經營」一直都是東和紡織的經營理念，對於環境保護、社會責任、公司治理的永續發展乃我司策略核心。本公司持續關注ESG議題對於紡織市場之影響與變化，近年因應永續發展之需求，我司優化紡織工業製程法，並採用環保原料，因應品牌與市場之需求。為實踐永續願景與使命，經董事會決議後，於2022年9月22日改組成立「企業永續經營委員會」，由總經理擔任主任委員，管理執行單位為管理部，其委員會成員為各部門主管，相關ESG議題將不定時向董事會報告，其董事亦持續關注永續議題並給予建議。

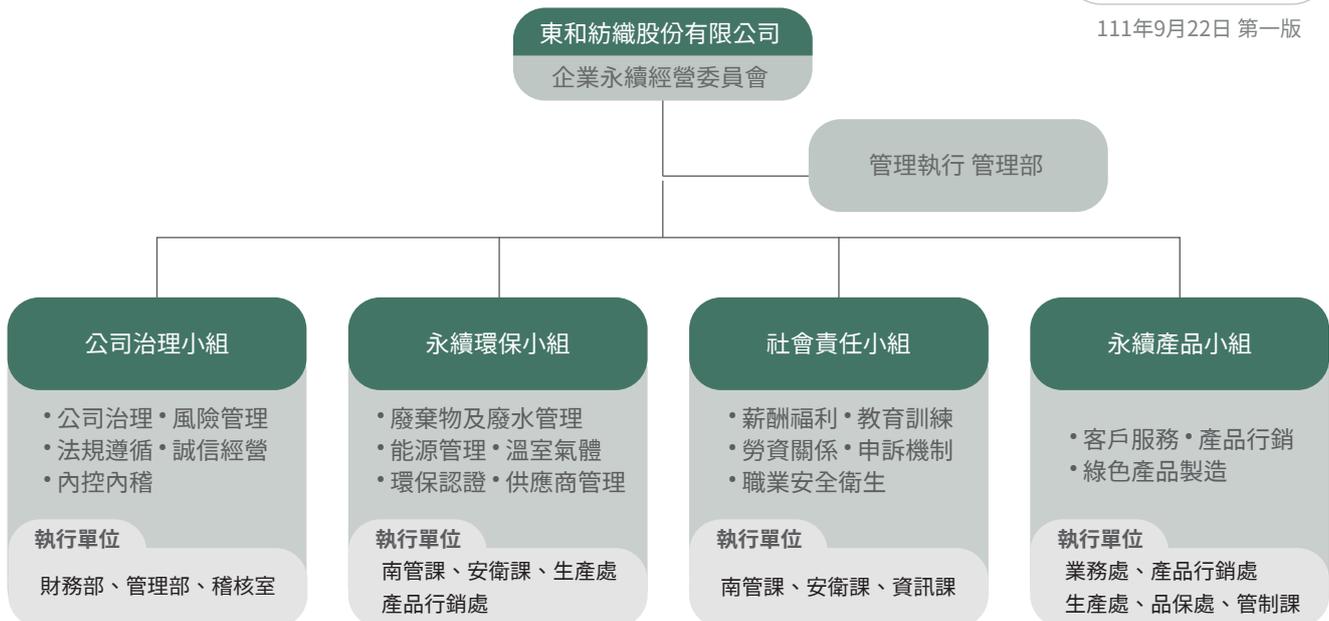
並於委員會下設「公司治理小組」、「永續環保小組」、「社會責任小組」及「永續產品小組」等四個ESG小組，建立完善的永續治理架構。



企業永續經營委員會組織架構

主任委員：總經理
副主任委員：永續長
委員會成員：各部門主管

111年9月22日 第一版



關於東和紡織



ESG工作小組

本公司成立企業永續發展委員會，由永續發展室設置「環境永續」、「社會共融」及「公司治理」等四個ESG工作小組，各工作小組主要職責如下表所示：

| 企業永續經營委員會-ESG工作小組 | | |
|-------------------|---------------------------------|-----------------------|
| 工作小組 | 主要職責 | 執行單位 |
| 公司治理小組 | 負責公司治理、風險管理、法規遵循、誠信經營及內控內稽 | 稽核室、管理部、財務部 |
| 永續環保小組 | 負責廢棄物及廢水管理、能源管理、溫室氣體、環保認證及供應商管理 | 南管課、安衛課、生產處、產品行銷處 |
| 社會責任小組 | 負責薪酬福利、教育訓練、勞資關係、申訴機制及職業安全衛生 | 南管課、安衛課、資訊課 |
| 永續產品小組 | 負責客戶服務、產品行銷及綠色產品製造 | 業務處、產品行銷處、生產處、品保處、管制課 |

經營績效



董事獨立性與利益迴避

本公司現任董事會由七位董事組成，其中包含獨立董事為三席，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，本公司董事長未兼任總經理之職務，故無利益衝突之情事發生。

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2023年度共2次3議案：

| 屆次 | 日期 | 董事姓名 | 議案內容 | 應利益迴避原因 | 參與討論表決情形 |
|-----------------------|----|----------------------------|----------------------|--------------------|---|
| 2023.03.15 第37屆第4次 | | 蔡淑櫻、張嘉亨 | 2022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(蔡淑櫻、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。 |
| 2023.04.28 第37屆第5次 | | 蔡淑櫻、張嘉亨 | 2022年度 董事及員工酬勞分派案 | 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(蔡淑櫻、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。 |
| 2023.04.28 第37屆第5次 | | 鄭智文、蔡福仁 黃金發、林昌雄 、陳成庚 | 2022年度 董事酬勞分派案 | 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(鄭智文、蔡福仁、黃金發、林昌雄、陳成庚)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。 |

經營績效

 董事會溝通與決議

於報導期間內，本公司與董事會溝通與重大事件決議，依據環境、經濟、社會三大面向作為範疇，2023年董事會溝通與決議之議案包含環境面2件、經濟面1件、社會面2件。

下表為東和紡織2023年內部溝通與進董事會溝通情形：

| 性質 | 重大事件總數 | 重大事件 |
|-----|--------|--|
| 環境面 | 2 | <ol style="list-style-type: none"> 1.明揚國際火災事件：我司工廠之集塵室打包與清運完成SOP，目的在於減少避免因這些粉塵而引發火災，亦是保護員工們的人身安全。 2.硫酸的管理及用途： <ul style="list-style-type: none"> 管理：物料室領出後即鎖在保全室櫃子內，領用紀錄必須確實清楚。 用途：主要處理皮輓時使用，為減少此危險物品的使用，將會朝紫外線照射的方式來取代硫酸的使用，取代後就只剩品管溶布檢驗用，用量會降低。 |
| 經濟面 | 1 | <p>董事們曾在董事會議上提出日本東芝爆出假帳風波後，認為更有責任告訴公司並提出警示，除了努力維持獲利避免赤字產生，但也絕不能為了獲利或有赤字而作假帳。</p> |
| 社會面 | 2 | <ol style="list-style-type: none"> 1.為使產能提升、生產效率管理，擬對現場作業人員實施KPI制度，如此對其表現才能有具體的評分。 2.佈達下載盜版軟體是不法的行為，嚴禁下載、持有、使用或轉發，以避免誤觸法律。 |

 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2023年為董事會規劃教育訓練課程，進修時數共計18小時，主要以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。

經營績效

董事成員進修詳細資訊如下表所示：

| 東和紡織-治理單位的群體智識 | | | | | | |
|----------------|-----|------------|----------------------|------------------------|------|-----|
| 職稱 | 姓名 | 進修日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 進修時數 | 總時數 |
| 總經理 | 張嘉亨 | 2023/09/06 | 中華獨立董事協會 | 董事會必備的財務報表解讀能力和案例解析 | 3 | 6 |
| 總經理 | 張嘉亨 | 2023/10/19 | 中華公司治理協會 | 董事會必修的ESG永續發展行動方案與策略規劃 | 3 | |
| 獨立董事 | 林昌雄 | 2023/09/04 | 金融監督管理委員會 | 第十四屆臺北公司治理論壇 | 6 | 6 |
| 獨立董事 | 黃金發 | 2023/06/28 | 社團法人中華民國會計師公會全國聯合會 | 如何落實防制洗錢 | 3 | 3 |
| 獨立董事 | 黃金發 | 2023/10/13 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 2023年度防範內線交易宣導會 | 3 | 3 |

董事會績效評估

東和紡織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日至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：

- 對公司營運之參與程度
- 提升董事會決策品質
- 董事會組成與結構
- 董事之選任及持續進修
- 內部控制

註：2024年度第一季結束前，完成全體董事會成員針對2023年1月1日至12月31日之績效評估問卷，各面向之評分結果皆表現良好。預計將評分結果送交2024年5月2日董事會報告。

薪資報酬委員會

證券交易法明載，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，其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。

為強化本公司治理及健全公司董事及經理人薪資報酬管理制度，並提升董事會職能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，其依循【薪資報酬委員會及行使職權辦法】之規定，於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2022年6月17日至2025年6月16日。

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。

經營績效

薪酬委員主要職權

- 1.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。
- 2.定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。



2023年薪酬委員會共召開2次，委員平均總出席率100% 出席情形如下表所示：

薪資報酬委員會運作情形資訊

| 職 稱 | 姓 名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率(%) | 備 註 |
|----------------------|--|------------------------------|--------|------------|-----|
| 召集人 | 林昌雄 | 2 | 0 | 100% | - |
| 委 員 | 陳成庚 | 2 | 0 | 100% | - |
| 委 員 | 何恩得 | 2 | 0 | 100% | - |
| 會議日期 | 議案內容 | 薪酬委員會決議 | | 董事會對薪酬會議意見 | |
| 2023.03.07 第5屆第2次 | 審查本公司2022年度經理人年終獎金發放案。 | 本案經主席徵詢全體出席委員同意照案通過，並送董事會核議。 | | - | |
| 2023.04.20 第5屆第3次 | <ul style="list-style-type: none"> • 審查本公司民國2022年度董事酬勞分派建議案。 • 審查本公司民國2022年度董事兼任職員及經理人酬勞分派建議案。 | 本案經主席徵詢全體出席委員同意照案通過，並送董事會核議。 | | - | |



董事會薪酬政策

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，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、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。

經營績效



公司治理主管

本公司為建立良好的公司治理制度，建置有效的公司治理架構，除遵守法令及章程規定外，依循「上市上櫃公司治理實務守則」之規定，經董事會決議通過配置公司治理主管，任命財務部經理擔任公司治理相關事務之最高主管，並具備公開發行公司從事財務、股務及議事等管理工作經驗達三年以上，主要職責為提供董事執行業務所需資料、協助董事法遵、辦理董事會及股東會之會議等相關事務。下表為2023年治理主管進修之情形：

| 公司治理主管進修概況 | | | |
|-----------------------|----------------------|---|------|
| 進修日期起迄 | 主辦單位 | 課程名稱 | 進修時數 |
| 2023/11/21-2023/11/21 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-董監事應如何督導企業風險管理及危機處理 | 3 |
| 2023/11/23-2023/11/23 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-公司治理趨勢與公司永續發展 | 3 |
| 2023/12/21-2023/12/21 | 財團法人中華民國會計研究發展基金會 | 企業常見內控管理缺失情形與實務案例解析 | 6 |



審計委員會

東和紡織於2019年6月設置審計委員會，以此取代監察人職權，加以強化董事會職能。本公司委員會由全體獨立董事組成，推派黃金發獨立董事擔任召集人，每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開。

審計委員會為履行其職責，依循本公司制定【審計委員會組織規程】作為獨立董事行使職權之依歸，有權進行任何適當的審核及調查，其負責協助董事會委任會計師及評估獨立性、監督財務報表的品質及公司對內控與法令規則的遵循。

本公司審計委員應以善良管理人之履行下列職權，並將所提建議呈報至董事會討論。

審計委員主要職權

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 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。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 年度財務報告及半年度財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

經營績效



2023年審計委員會共召開4次，獨立董事平均總出席率100% 出席情形如下：

| 審計委員會運作情形資訊 | | | | | |
|----------------------|---|------------------------------|--------|------------|-----|
| 職 稱 | 姓 名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率(%) | 備 註 |
| 召集人 | 黃金發 | 4 | 0 | 100% | - |
| 委 員 | 林昌雄 | 4 | 0 | 100% | - |
| 委 員 | 陳成庚 | 4 | 0 | 100% | - |
| 會議日期 | 議案內容 | 薪酬委員會決議 | | 董事會對薪酬會議意見 | |
| 2023.03.15 第2屆第3次 | <ul style="list-style-type: none"> 本公司民國2022年度第四季財務報告案。 簽證會計師之獨立性及適任性評估。 簽證會計師公費審查案。 本公司民國2022年度盈餘分配案。 | 本案經主席徵詢全體出席委員同意照案通過，並送董事會核議。 | | - | |
| 2023.04.28 第2屆第4次 | <ul style="list-style-type: none"> 本公司民國2023年度第一季財務報告案。 | 本案經主席徵詢全體出席委員同意照案通過，並送董事會核議。 | | - | |
| 2023.08.08 第2屆第5次 | <ul style="list-style-type: none"> 本公司民國2023年度第二季財務報告案。 | 本案經主席徵詢全體出席委員同意照案通過，並送董事會核議。 | | - | |
| 2023.11.09 第2屆第6次 | <ul style="list-style-type: none"> 本公司民國2023年度第三季財務報告案。 本公司民國2023年第四季財務報告簽證會計師更換。 增訂本公司「簽證會計師提供非確信服務預先核准之審核辦法」及2023年度勤業眾信聯合會計師提供非確信服務清單範圍。 本公司民國2024年度稽核計畫。 | 本案經主席徵詢全體出席委員同意照案通過，並送董事會核議。 | | - | |

經營績效



營運績效之公開

本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。

自2022年至今俄烏戰爭仍未停歇，中東地區的持續衝突及美中之間晶片禁令擴大等事件等，使得全球製造業活動明顯放緩，加上高利率，通膨攀升及中國疫後經濟不佳等因素影響，讓全球對非必要性產品(如衣物及電子產品)的需求顯著減弱，因此全球需求疲軟的情況直接衝擊了臺灣紡織上、中、下游的內外銷訂單，使得2023年營收與前一年有所減少。

本公司近三年各項財務資訊如下表所示：

| 項目/年度 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|------------------|---------|---------|----------|
| 營業收入 (仟元) | 809,714 | 688,943 | 566,660 |
| 營業成本 (仟元) | 624,897 | 523,144 | 525,967 |
| 營業毛利 (仟元) | 184,817 | 165,799 | 40,693 |
| 營業損益 (仟元) | 102,293 | 80,859 | (37,292) |
| 營業外收入及支出 (仟元) | 56,869 | 43,661 | 63,931 |
| 稅前淨益 (仟元) | 159,162 | 124,520 | 26,639 |
| 本期稅後淨利 (仟元) | 142,503 | 104,362 | 32,849 |
| 本期綜合損益總額 (仟元) | 148,122 | 8,064 | 100,269 |
| 每股盈餘 (元) | 0.65 | 0.47 | 0.15 |
| 員工福利金額 (仟元) | 8,482 | 9,057 | 7,971 |
| 股利 (仟元) | 54,120 | 118,360 | 70,400 |
| 員工薪資(含員工福利) (仟元) | 145,593 | 152,189 | 129,027 |
| 留存經濟價值 (仟元) | 91,502 | 62,128 | (76,359) |
| 支付出資人款項 (仟元) | 60,039 | 124,971 | 83,197 |
| 支付政府的款項 (仟元) | 41,227 | 50,751 | 67,921 |
| 社區投資 (仟元) | 0 | 560 | 6 |

經營績效

財務補助

響應政府2050年淨零排放目標，基於環境議題企業責任，以佳和實業為主導公司，聯盟南部東和紡織與三新紡織共同導入低碳製程技術，依據節能減碳紡織品市場需求，展開技術升級轉型投資及低碳製產品研發。計畫期間：2023年4月1日至2025年3月31日止，二年計畫，東和紡織預計減少碳排放3,000噸，總經費600萬元，並向經濟部申請產業升級創新平台輔導計畫補助292.5萬，自籌款307.5萬。

2023年產創輔導計畫之補助款撥款491,000元。該計畫之減碳目標為期2年為結算，故2023年尚未進行效益核算。

政府補助項目與金額

| 項目 | 補助單位 | 補助金額(元) |
|--------|-------------------|---------|
| 產創輔導計畫 | 財團法人臺灣中小企業聯合輔導基金會 | 491,000 |
| 總計 | | 491,000 |

註：稅收減免、補助計畫、疫情補助都算政府財務補助。

稅務治理原則

東和紡織各項稅務規劃與管理與執行，主由權責單位財務處及資產管理處負責辦理，以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。

本公司落實稅務治理政策，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。



東和紡織年報資訊請參閱此連結



詳細財務資訊請參閱此連結

法規與風控



法規規範的價值

本公司雖無正式導入負責任商業聯盟(Responsible Business Alliance，簡稱RBA)，但經營理念係與RBA精神相符，東和紡織崇尚法制的價值，恪遵國家現行相關法令深信法或規範，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，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，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。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。

為杜絕各種權利之侵害，本公司採取以下幾點措施：

- 1.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。
- 2.員工到職即依職業安全衛生教育訓練規則第17條規定講解公司工作安全規範、出缺勤、福利等等規章，進行教育訓練。
- 3.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。
- 4.本公司提供保密機制，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。
- 5.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。
- 6.公司接獲員工建議及申訴，應立即立案給予協助或調查。
- 7.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

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 處長

06-5703211#212 南管課 廠護

06-5703211#213 安衛課職安衛 安全衛生管理人員

檢舉信箱：piy@tungho.com.tw、public3a@tungho.com.tw



法規與風控



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：

- 1.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)。
- 2.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。
- 3.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。
- 4.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。
- 5.其他依法令規定者。



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，2023年東和紡織皆無發生歧視事件、強迫員工超時工作、加班之情事，亦無雇用童工及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，且公司予以支持並扶植，固定提撥經費及不定時的贊助，例會時亦提供委員公假以利參與，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。

法規與風控



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（分別有臺北公司及麻豆廠），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。



法規與風控



風險管理

本公司營運注重各方面風險管理，為強化公司治理並達成企業之永續經營與發展，依重大性原則，鑑別下列風險並提出因應措施，相關風險管理辦法如下表所示：

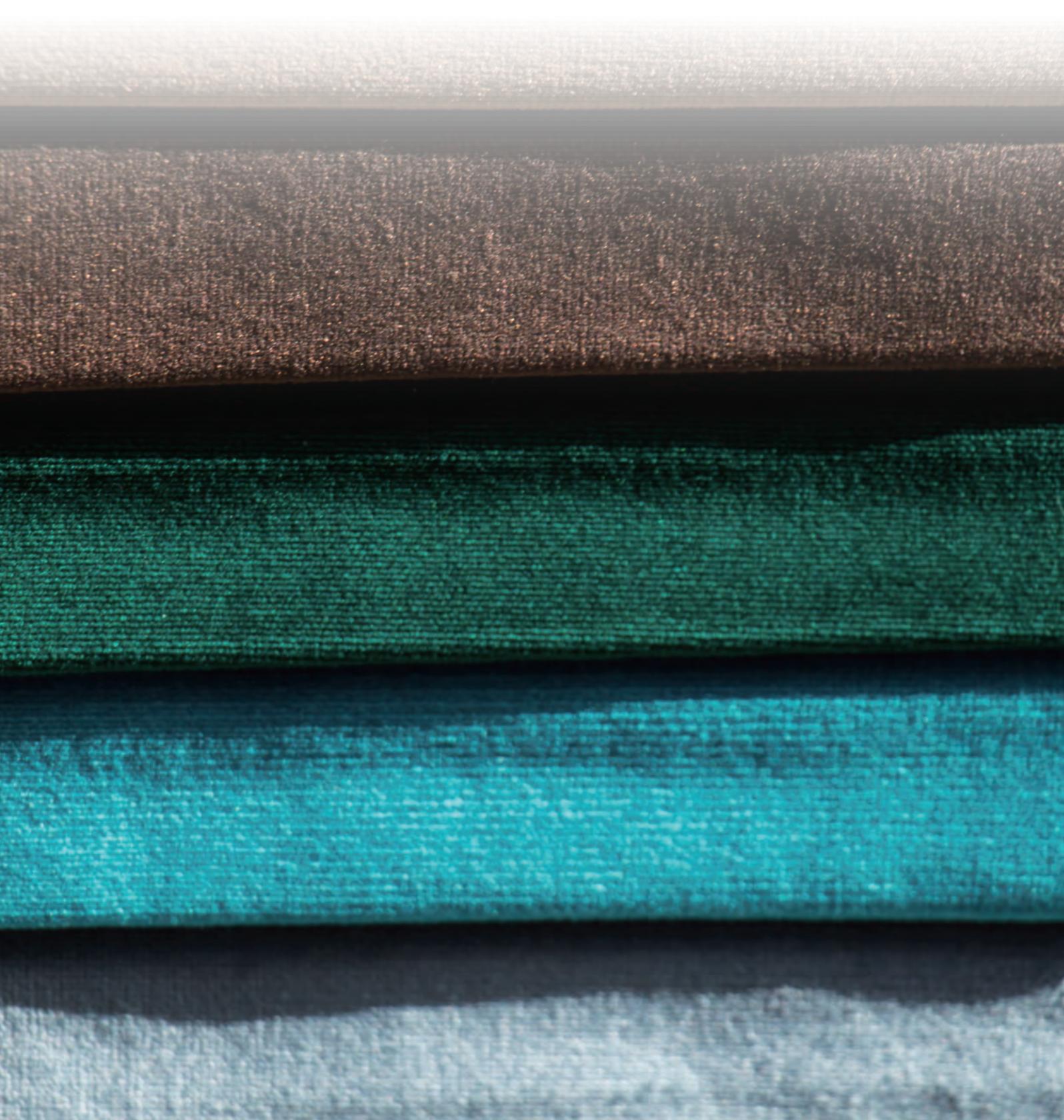
| 東和紡織風險管理辦法 | | |
|------------|-----------|---|
| 風險類型 | 權責單位 | 風險控管方式 |
| 營運風險 | 公司治理小組 | 由稽核室、財務部、管理部針對各面向提出稽查評核，並於每月的經營管理會議中彙報成果及應對方針。 |
| 市場風險 | 業務部 | 每週進行客戶拜訪回饋，每月亦針對市場動向進行整理彙報，對於市場變動及供應鏈變遷，提供應對方針。 |
| 財務風險 | 財務部 | 1.閒置資金分散投資銀行定存、貨幣市場型基金受益憑證。 2.依據公司營業資產規模，投保商業火災險，以規避重大天然災害或非天災所造成營業資產損失之風險。 |
| 人力流失風險 | 南管課(人資) | 設立完善升遷、調薪管道，依職能與員工意願雇用與調任、職場關懷與申訴管道暢通、職能提升訓練。 |
| 職業安全風險 | 安衛課 | 落實安全衛生教育訓練、現場巡查缺失改善、緊急應變演練，持續對利害關係人建立良好溝通管道。 |
| 火災風險 | 安衛課 | 舊設備更新，定期消防演練、設備定期保養點檢等，降低災害。 |
| 氣候變遷風險 | 企業永續經營委員會 | 規劃組織溫室氣體盤查，制定減碳方針，由永續委員會推動執行，持續產品碳足跡盤查與熱點改善、使用乾淨能源。 |
| 原料與供應風險 | 管理部 | 分散關鍵原物料採購來源、建立安全庫存。 |
| 認證失效風險 | 稽核室 | 管理與作業手冊制定與內部稽核。 |
| 資通安全風險 | 總經理室 | <p>本公司之資通安全，由總經理室下轄之資訊課統籌、制定相關政策、並執行風險管理與遵循相關查核機制。於2021年起依法設立資安相關人員，確保組織資通安全相關目標與策略，用以輔助組織經營目標及策略，降低資通安全風險，藉由組織由上而下傳導與回饋，若遇資通安全情況時，損害能得以有效控制。</p> <p>相關風險管理措施如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 基礎環境：定期評估現有之網路環境硬體設備、修補漏洞及潛在弱點、定期更新安全性解決方案、針對資料作多面向備份、訂定災難還原機制...等資安基礎工作。同時，於個人使用者端強化端點防護工具使用。 • 人員素質：安排資訊人員持續了解資安新知、進修資安課程；宣導內部從業人員之資安觀念，加強資安事件發生後之危機應變能力。 • 重要議題及趨勢：參考各大廠商所公佈之資安議題，參與實地/線上課程及研討會，了解新式資安漏洞、技術、工具，評估導入公司應用及改善的可能性。 <p>投入資通安全管理之資源：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021年度擴充網路防火牆硬體、網路儲存設備加強異地備份機制。 • 2023年度已安排弱點掃描專案，用以改善資安環境之考量。 <p>本公司最近年度及截至年報刊印日止，本公司資通安全並無重大不利影響且無重大營運風險。</p> |

氣候變遷風險管理

| | |
|----------|--|
| 治理單位 | 在董事長及總經理下設有永續經營委員會，針對永續經營議題隨時提報及推動；且在董事會議上，永續長亦會進行議案之報告，並將報告書內容送交董事會監督稽查。 |
| 風險類別 | <ul style="list-style-type: none"> • 公司用電大戶，如何減碳為最大議題。 • 廢棄物處理，需尋求環保、回收可再利用之方向。 • 原物料尋求環保材質，公司必需付出極大的成本。 • 碳稅課徵。 • 碳中和及零碳生產之要求。 |
| 機會類別 | <ul style="list-style-type: none"> • 環保素材的開發，增加競爭力，擴展市占率。 • 為達到環保、減碳需求，客人更能接受開發。 • 老舊設備汰換，增加效能、減少碳排。 • 製程優化減少廢棄物。 • 回收類別擴增機會加大，減少廢棄物處理花費。 |
| 策略 | <p>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，將付出沉痛的代價，且合作廠商亦會抵制。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。</p> <p>目前設定目標為：</p> <p>短期：完成產創合作2年(2023-2025)減碳3000公噸</p> <p>中期：低碳產品占比達50%</p> <p>長期：達成碳中和生產</p> <p>• 設備節能改善及汰換 • 尖離峰用電分配規劃 • 太陽能發電架設 • 事業廢棄物完整申報及減少 • 零件、物料當地採購</p> |
| 風險管理 | <p>我司隨著永續經營報告書的編撰，每年會進行風險之辨識、評估及管理，並呈交企業永續經營委員會進行審核，並遞交董事會報告。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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，也將由企業永續經營委員會進行監督。 • 每年進行溫室氣體盤查，並由外部第三方完成認證ISO-14064的聲明，以供組織自我檢視。 • 導入能源管理系統，進行E化的即時監控管理，以快速調整及安排生產排程。 |
| 指標和目標 | <p>我司目前著眼於節能、減碳部分，導入能源監測系統，將用量實質數據化，並進行年減1%的目標設定。</p> <p>短期：完成產創合作2年(2023-2025)減碳3000公噸</p> <p>中期：低碳產品占比達50%</p> <p>長期：達成碳中和生產</p> |
| 財務影響 | 因應都需投入大量研發經費，且若要達成零碳生產，後續可能還需要購入碳權的支出，以及即將面臨的碳稅課徵支出。 |
| 碳定價基礎 | 本公司目前尚未制定。 |
| 溫室氣體盤查計畫 | <p>2023年10月已完成2022年的溫室氣體盤查，並設為基期，並配合產創計畫之精耕，設定至2025年4月須減碳3,000噸之目標。</p> <p>2024年6月已完成2023年的溫室氣體盤查，因景氣影響訂單減少，設備稼動率亦減少，較2022年減少碳排放6,289.912噸。</p> |
| 外部保證或確信 | <p>2023年10月已完成2022年的溫室氣體盤查，並由SGS完成第三方確信。</p> <p>於2024年6月完成2023年的溫室氣體盤查，並取得SGS的第三方確信。</p> |

CHAPTER 03

精益求精



重大主題管理

| 重大主題：物料 | |
|---------|---|
| 對應GRI指標 | GRI 301 物料 |
| 對東和的重要性 | 本公司的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，在不浪費資源情況下，物料管理需進行控管，引進斷紗監控系統，減少原料損耗，於製程中降低物料耗用，致力減少產品碳足跡，亦為東和紡織重要課題。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。 |
| 影響與衝擊 | 環境面影響與衝擊： 本公司選用環保且安全的原物料，有助於日後減緩對環境的汙染及傷害。 經濟面影響與衝擊： 採購原物料方面，若無慎重評估原料屬性或把關物料的品質質量，容易導致產品的質量差異，進而影響銷售狀況及公司商譽，亦使客戶及消費者對於本公司的不信任。 |
| 政策／策略 | 為避免原物料品質短料、斷料及不穩定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 | 短期目標 (2~3年)： 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。 中期目標 (3~5年)： 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。 長期目標(5年以上)： 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 | 本公司遵照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： <ul style="list-style-type: none"> 減少產品與服務資源及能源消耗。 增進原料可回收與再利用。 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，依機台改造後測試估算減少2%的原料損耗(依產創效益報告)。 |
| 預防或補救措施 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商必須提供環保認證證書、ISO 9001及ISO 45001查證證書。 2023年共進行233家調查，對品質滿意者共216家，滿意度92.7%。實質待合約到期更換廠商2家，剩餘17家進行覆核。 因受景氣影響，有供應商停業，我司在結束交易前亦會請該廠商介紹同業進行評核轉換。 |

重大主題管理

| 重大主題：排放 | |
|---------|--|
| 對應GRI指標 | GRI 305 排放 |
| 對東和的重要性 | 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，環境管理議題已是本公司重要課題，若不管此議題，將付出沈痛的代價。本公司以永續經營為首要目標，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。 |
| 影響與衝擊 | <p>環境面影響與衝擊：東和紡織積極投入節能減碳減少能源耗用，減少碳排放衝擊，降低對地球環境與居住環境之傷害。</p> <p>經濟面影響與衝擊：為因應減碳趨勢現況，公司需鉅額投入資金，改善製程及設備；後續國內徵收碳稅、國外亦會開徵邊境碳關稅，投資減碳設備或因應未來碳費需求，將容易影響公司的經濟發展。</p> |
| 政策／策略 | <ul style="list-style-type: none"> • 導入ISO 50001 能源管理系統，監控生產熱點。 • 導入ISO 14064 溫室氣體排放查證/確證，進行第三方查證作業。 • 持續進行廠內相關設備節能評估，鼓勵員工提案，達效益者，改善提案辦法予以獎勵。 |
| 目標與標的 | <p>短期目標 (2~3年)：申請產創合作專案，2年達成減碳3,000 公噸。</p> <p>中期目標 (3~5年)：開發低碳產品佔比達50%。</p> <p>長期目標(5年以上)：達成碳中和生產。</p> |
| 管理評量機制 | 本公司導入ISO 14064溫室氣體排放查證/確證，並依循其規範作為管理機制，並定期執行內部稽核及管理審查，及第三方查證作業。 |
| 績效與調整 | <ul style="list-style-type: none"> • 本公司目前規畫於2年間(2023-2025)改善生產進程，並持續優化製程設備，以達成減少3,000公噸碳排放量之目標。 • 因景氣影響訂單減少，設備稼動率亦減少，較2022年減少碳排放6,289.912噸。 |
| 預防或補救措施 | <ul style="list-style-type: none"> • 爭取政府各項補助。 • 目前機台改造進度約72%，優化生產設備，改善碳排，亦同步考慮優化效率及減少人工工時支出。 • 綠電設施建設規劃，評估第四期太陽能發電499.5KWP評估轉為自用。 |



物料與廢棄物



物料使用

東和紡織專於生產紡織製品及研發高機能應用之布料，所使用的物料分為可再生及不可再生之原物料，紡織製程須應用到的耗材原料，如紙管、紙箱、塑膠膜、蠟塊，以及可再生之物料，如環保棉，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 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|-------|----|-------|---------|---------|---------|
| 紙管 | kg | 不可再生 | 90,400 | 88,825 | 56,30 |
| 紙箱 | kg | 不可再生 | 177,063 | 167,785 | 109,491 |
| 塑膠膜 | kg | 不可再生 | 5,682 | 7,126 | 4,301 |
| 蠟塊 | kg | 不可再生 | 3,045 | 3,210 | 1,275 |
| 環保棉 | kg | 可再生 | 845,674 | 428,193 | 432,909 |

東和紡織致力於自然生態及企業經濟的平衡發展，近年因永續發展趨勢興起，綠色循環經濟題亦為備受矚目議題，開發環保紡織品、低碳且兼具機能性紡織產品，為本公司近年努力的目標。

本公司持續開發各種可回收再利用的紡織產品，採用環保且低污染之原物料，致力研發出健康且環保的高優質紡織品，其採用GRS認證的回收纖維，主以保特瓶回收聚酯為大宗，原料棉總領料使用量為2,848,334 kg；Recycle 環保棉2023年使用量為432,909 kg，約佔15.20%。本公司近年以「環保、機能性短纖紡織專家」自居，以此建立鮮明之市場定位。未來本公司將持續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。



認證回收再生纖維

再生聚酯纖維(rPET)年用量

≡ 回收 1千8百萬 支保特瓶

≡ 年減少1百45萬公斤CO₂e

物料與廢棄物

環保永續機能短纖紗



純淨天然

- 有機棉
- BCI棉
- Pima棉
- 大烏德棉
- 麻纖維
- RWS 羊毛
- 非受虐羊毛
- 藍標
- 鳳梨纖維



UPCYCLE

- Recycle Cotton
- Recycle Poly/ Nylon
- Refibra
- CIRCULOSE®
- 廢輪胎回收纖維



環保可降解

- 可降解 Polyester
- Lyocell
- EcoVero
- 天竹 Bamboo Rayon
- 二巔酸纖維Naia



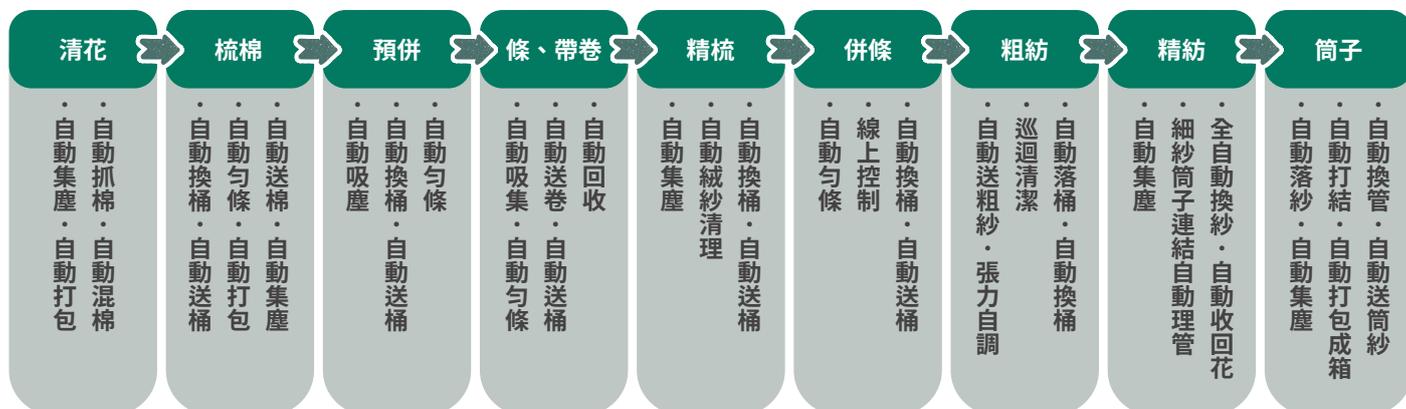
東和紡織股份有限公司
Tung Ho Textile Co., Ltd.

Sustainability
永續發展
是我們的核心理念

東和紡織股份有限公司
Tung Ho Textile Co., Ltd.

物料與廢棄物

廢棄物管理



本公司依循「廢棄物清理法」制定廢棄物清運計畫，經環保局核准通過並定期申報及備查我司廢棄物的產出、貯存數量，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 | 現場 | |
|--------------------|--------|-----------|------------|
| | | 廢棄物的產生(噸) | 處理方式 |
| 廢纖維(D-0801) | 非有害 | 45.46 | 焚化(不含能源回收) |
| 生活垃圾(D-1801) | 非有害 | 56.81 | 焚化(不含能源回收) |
| 植物性廢渣(D-0102) | 非有害 | 0.46 | 焚化(不含能源回收) |
| 有機性污泥(D-091) | 非有害 | 0.00 | 焚化(不含能源回收) |
| 非有害混合廢液(D-1599) | 非有害 | 0.00 | 焚化(不含能源回收) |
| 廢木材(R-0701) | 非有害 | 31.5 | 再生利用 |
| 廢潤滑油(D-1703) | 非有害 | 1.12 | 物理性處理 |
| 一般廢化學物質混合物(D-2399) | 非有害 | 0.00 | 掩埋 |
| 廢塑膠容器(R-0208) | 非有害 | 0.00 | 再生利用 |
| 廢紙容器(R-0603) | 非有害 | 0.00 | 再生利用 |
| 廢人造纖維(R-0801) | 非有害 | 35.7 | 再生利用 |
| 廢鐵(R-1301) | 非有害 | 0.00 | 再生利用 |
| 廢照明光源(R-2405) | 非有害 | 0.00 | 再生利用 |

物料與廢棄物

廢棄物管理

東和紡織公司廢棄物產生與處理情形二

| 廢棄物組成成分 | 有害/非有害 | 廢棄物的產生(噸) | 離場處理方式 |
|---------|--------|-----------|--------|
| 破籽 | 非有害 | 125.62 | 再生利用 |
| 地弄 | 非有害 | 227.17 | 再生利用 |
| 紗屑 | 非有害 | 67.18 | 再生利用 |



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，近二年所使用之能源消耗量如下表所示：

| 能源使用概況 | | | |
|---------|---------------|------------|------------|
| 定量指標 | 單位 | 2022年 | 2023年 |
| 電力使用量 | 度 / 年 | 29,125,877 | 22,135,072 |
| | GJ | 104,853.16 | 79,686.25 |
| 柴油使用量 | L / 年 | 12,117.49 | 42,008 |
| | GJ | 425.88 | 1476.39 |
| 組織特定度量 | 單位 | 年營收 | 年營收 |
| 組織特定度量值 | | 688.94 | 566.6 |
| 能源總消耗量 | GJ | 105,279.04 | 81162.64 |
| 能源強度 | GJ / 年營收(百萬元) | 152.81 | 143.24 |

備註：

- 1.能源耗用之數據包含東和紡織麻豆廠(總部)及臺北公司。
- 2.電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
- 3.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；天然氣8,000 kcal/m³；液化石油氣6,635kcal/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 |
|----|--|---|
| 1 | 配合台電節電措施《月減8日型》，進行抑低容量。 | 依台電出據之《執行情況表》計算，可認列節電度數為759,992度。 |
| 2 | 精紡大平車保養，降低設備電力負載耗能。 | 精紡機大平車3台 TIN PULLEY SHAFT BEARING 全台更新軸承(1310K、1210K)，預計電流每台由37A降至35.5A，每月節省電費為6693元。2023年節省24,940度用電量。 |
| 3 | 筒子7-II空氣打結接頭，AIR 漏氣改善，以降低空壓機電力耗能，更換空氣接頭O-ring。 | 我廠使用IR微油式空壓機耗電315KW可做出60M3，每月節省電費為26570元。2023年節省99,008度用電量。 |

能源與水資源



水資源關懷

臺灣水資源豐富，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。本公司營運所在地點位於臺南市麻豆區，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。本公司近三年水資源使用資訊如下表所示：

東和紡織用水量

| 項目 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|---------------------|--------|--------|-------|
| 取水量(百萬公升) | 42.11 | 41.832 | 41.05 |
| 排水量(百萬公升) | 12.062 | 15.18 | 13.08 |
| 耗水量(百萬公升) | 30.048 | 26.652 | 27.97 |
| 組織特定度量(單位) | 年營收 | 年營收 | 年營收 |
| 組織特定度量值 | 809.71 | 688.94 | 566.6 |
| 用水密度(百萬公升/年營收(百萬元)) | 0.052 | 0.06 | 0.072 |

備註：

1. 用水耗用之數據包含東和紡織麻豆廠區(總部)及臺北公司。
2. 耗水量=取水量-排水量。
3. 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。本公司近三年廢污水檢測資訊如下表所示：

近三年廢污水排放標準及監測值

| 檢測項目 | 2021年 | | 2022年 | | 2023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 | 9.7 | 30 | 6.35 | 30 | 4.15 |
| COD | 100 | 45.05 | 100 | 26.3 | 100 | 28.39 |
| 氫離子濃度 | 6~9 | 7.85 | 6~9 | 7.7 | 8 | 7.5 |
| 懸浮固體 | 30 | 23.4 | 30 | 15.3 | 30 | 10.87 |
| 水溫 | 夏38 / 冬35 | 26.9 | 夏38 / 冬35 | 24.85 | 38 | 26.83 |
| 真色色度 | 550 | 42.5 | 550 | 25.5 | 400 | 21.5 |
| 自由有效率 | 2 | 0.25 | 2 | 0.07 | 2 | 0 |

溫室氣體排放

| 項目 | 2022年 | 2023年 |
|--|------------|-------------|
| 範疇一：直接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e) | 66.2111 | 58.4625 |
| 範疇二：間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e) | 14417.3091 | 10,951.3215 |
| 範疇三：其他間接溫室氣體排放(公噸CO ₂ e) | 5114.2178 | 2,298.0421 |
| 總排放量=範疇一+範疇二+範疇三(公噸CO ₂ e) | 19597.738 | 13,307.8261 |
| 溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e/年營收(百萬元)) | 28.45 | 23.48 |

備註：

- 1.溫室氣體排放數據揭露範疇含東和紡織麻豆廠區及臺北公司。
- 2.範疇一是針對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。
- 3.範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 4.範疇三是指其他其他間接排放源，如上游、下游的運輸與配送。
- 5.溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)。
- 6.外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2022年為0.495公斤CO₂e/度，2023年為0.494公斤CO₂e/度。

溫室氣體盤查證書



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_x、氮氧化物NO_x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 (CCl₄)、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



重大主題管理

| 重大主題：顧客的健康與安全 | |
|---------------|--|
| 對應GRI指標 | GRI 416 顧客健康與安全 |
| 對東和的重要性 | 東和紡織因應社會與民眾環保意識抬頭，以及重視產品對顧客的健康與安全之必要性，致力生產環保紗線與兼顧消費者安全健康之產品，企業經營理念朝「永續環保」方向前進。 |
| 影響與衝擊 | <p>經濟面影響與衝擊：因應永續創新趨勢，我以環保機能性短纖紡紗專家為市場定位，開拓具有高附加價值且符合永續製程的專業市場，提高產品的市場競爭力，創新和技術升級，滿足客戶需求，以利於提升公司營收。</p> <p>人權面影響與衝擊：本公司使用安全環保材質，提供客戶舒適及符合安全規範之紡織產品，以維護顧客的健康與安全。</p> |
| 政策／策略 | <p>全員參與與共識建立，依程序書與標準作業。包含ISO 9001、ISO 45001、GOTS、OCS、GRS、RWS等國際標準。</p> <p>品質政策：提供符合法規要求及顧客滿意的機能性紗種產品(天然纖維、聚酯系列、Lyocell系列、Acrylic系列、Viscose系列等)，供應國內外客戶織用，並與客戶共存共榮為經營之目的。依公司的經營理念”誠實負責、精益求精、鑑往知來、創造利益”為策略，並藉由建立、實施與維持ISO 9001:2015/CNS12681:2016年版之品質管理系統及品質目標之制定與達成，持續改進品質管理系統與整體產品之品質。</p> <p>在董事長與總經理等的持續參與及支持下，全體員工日常遵循品質管理系統之運作，努力達成品質目標，並建立品質目標審查的準則，量測目標達成績效，作為品質管理系統持續改進之有效性。</p> |
| 目標與標的 | <p>短期目標 (2~3年)：以環保機能性短纖紡紗專家為市場定位。</p> <p>中期目標 (3~5年)：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。</p> <p>長期目標(5年以上)：達到永續經營與回饋社會之重要使命。</p> |
| 管理評量機制 | <ul style="list-style-type: none"> • 建立有機再生責任羊毛管理程序書，並將永續經營與環保責任產品列入該管理系統之最高目標，每年由外部合格稽核單位進行驗廠與證書核發。 • 每週品質檢討會議、每月經營管理會議及年度管理審查會議。 |
| 績效與調整 | <ul style="list-style-type: none"> • 本公司低碳系列紗種開發，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 CO₂e/公斤，相較傳統一般CVC混紡紗4.42 Kg CO₂e/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。 • 2023年通過IDFL的年度稽核，持續取得OCS、GOTS、GRS、RWS等認證。 |
| 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。 |

供應鏈管理

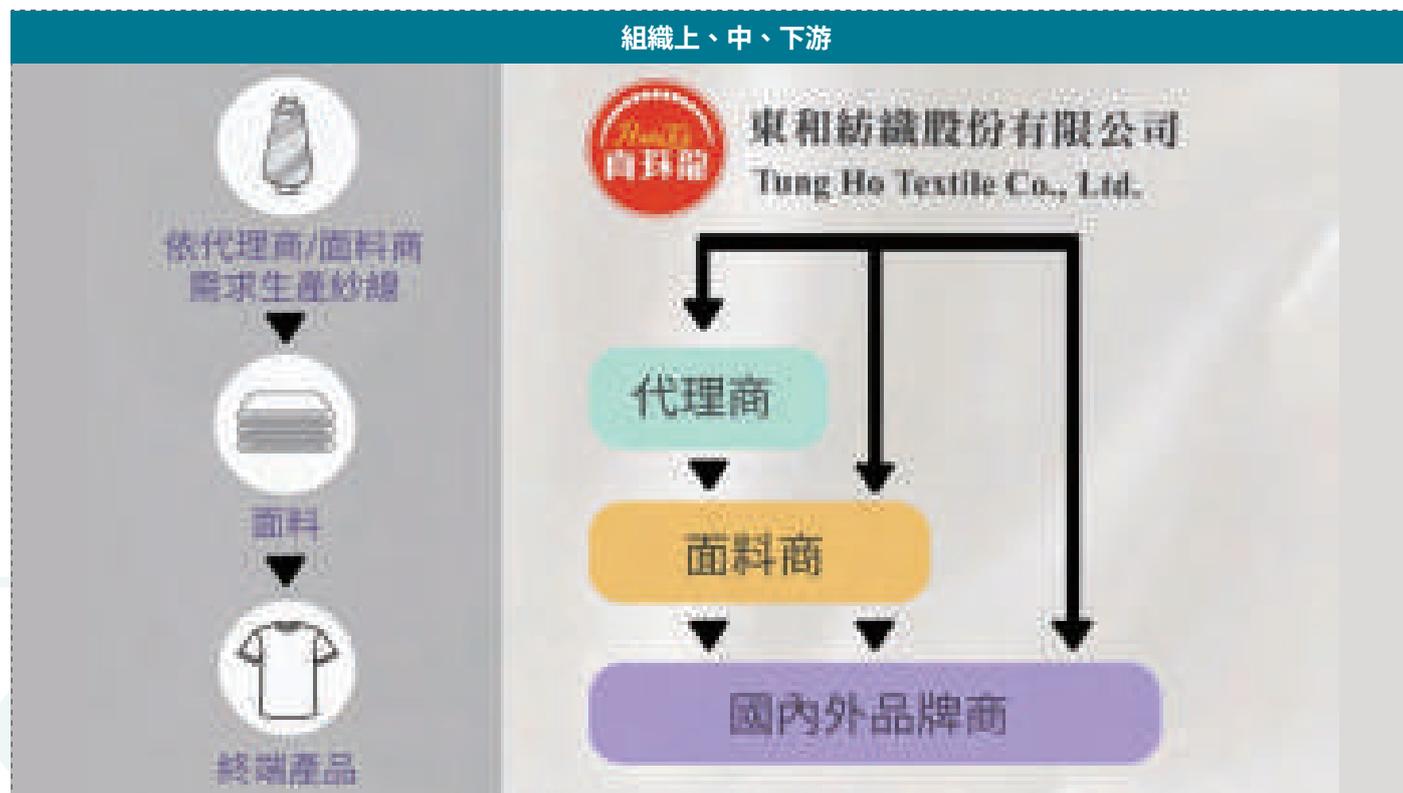
採購策略

原物料為東和紡織最大宗採購項目，其次需求為勞務與工程項目，2023年合作供應商共計304家，其中國內供應商有278家，佔比約91%；則國外供應商有26家，佔比約9%，由此得知，其採購之需求以臺灣當地供應商為主。本公司近兩年採購支出比例如下表所示：

| 契約種類 | 採購地區 | 2022年 | | 2023年 | |
|-----------|------|-------|-------------------|-------|-------------------|
| | | 家數 | 該項採購金額佔總採購金額比例(%) | 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 | 107 | 100 |
| | 國外 | 1 | 0.36 | 0 | 0 |
| 財物(原物料) | 國內 | 165 | 42.5 | 155 | 23.6 |
| | 國外 | 19 | 57.5 | 21 | 76.4 |
| 工程(建築與設備) | 國內 | 21 | 58.31 | 16 | 51.24 |
| | 國外 | 4 | 41.69 | 5 | 48.76 |
| 總計 | | 303 | 100 | 304 | 100 |

產品供應鏈

東和紡織近年致力於機能性產品開發，為全方位專業短纖紡織專家，服務項目以短纖紗線為主，東亞為主要銷售地區，本公司依循代理商、面料商以及國內外品牌商之商業夥伴需求，生產合格且優質紗線，東亞國家為主要外銷地區，其服務內容與產品說明如下表所示：



供應鍊管理

| 東和紡織產品供應鍊 | | | | | |
|-----------|--------------------|------|------|-------------|-------|
| 產業別 | 製造業 | | | | |
| 組織主要營業項目 | 多款短纖機能複合紗線、一般CVC紗線 | | | | |
| 業務單位 | 產品或服務項目 | 銷售區域 | 客戶類型 | 銷售量 | 銷售量單位 |
| 業務部 | 短纖紗線 | 臺灣 | 直接客戶 | 3,103,215.5 | kg |
| 業務部 | 短纖紗線 | 日本 | 直接客戶 | 50,997.34 | kg |
| 業務部 | 短纖紗線 | 中國 | 直接客戶 | 4,188.24 | kg |
| 業務部 | 短纖紗線 | 馬來西亞 | 直接客戶 | 879.98 | kg |



供應鍊管理

東和紡織秉持永續經營的精神，為鞏固與供應商長期的合作關係，訂定「供應商管理辦法」以有效控管供應商品質及符合交易規範，並依循ISO 45001職業安全衛生管理系統之規範，要求供應商須提供產品安全規範及驗證資料，方能進行商業合作。

- 1.對天然棉、人造棉之廠商或外部供應者應建立評鑑資料在合格供應商資料表存檔備查。
- 2.針對廠商有相關的認證，如ISO 9001、ISO 14001、OCS、GRS、GOTS、RWS等證書，廠商須提供以作為相關原副料採購外部供應者認可評估，且每三年確認一次原料外部供應者(國外進口商除外)；每年最少確認一次副料外部供應者證書之有效性並建立在合格供應商資料表。

本公司每年依循ISO 9001、ISO 45001及TOSHMS管理審查程序進行供應商評核。此外，亦採用ISO 45001職業安全衛生管理系統及ISO 9001品質管理系統，以利於挑選或評鑑新加入的供應商。

2023年引進新的原料供應商共6家，評鑑合格的供應商1家，佔比為17%。

2023年進行交易的原料供應商29家、物料供應商147家、勞務供應商107家及工程供應商21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12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。

顧客至上



產品服務與安規要求

東和紡織對產品質量要求優先於產量需求，此為本公司往後能立足於市場之核心條件。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，且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，並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. 近年來隨著機能服飾興起，進而影響市場供需變化，從以往傳統大規模式生產，直至現況轉變為複合纖維及少量多樣化的客製化生產，逐漸演變以機器取代人力，相較於紡織工業現況發展，傳統式生產已無法長久在市場上生存。
2. 為因應COVID-19疫情的發生，本公司積極開發高機能防護用紗。此外，為符合環境永續理念，公司亦研發出能有效降低環境衝擊、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，亦通過IDFL的稽核，取得OCS、GOTS、GRS、RWS等認證，東和紡織成為環保紡織品合格供應商，期盼能研發更多創新及多樣化的紗線產品，以吸引更多國際買家下單採購。
3. 為因應市場小量多樣的客製化需求，本公司引進AI技術「知識管理系統」，利用此管理系統建置數位化生產履歷，並強化品質管理與追溯，亦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。2023年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，請詳見下表所示：

| 品質系統認證 | | |
|---------------|-----------|-------------|
| 產品名稱 | 品質系統認證 | 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。

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。以回收材料而言，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。

顧客至上

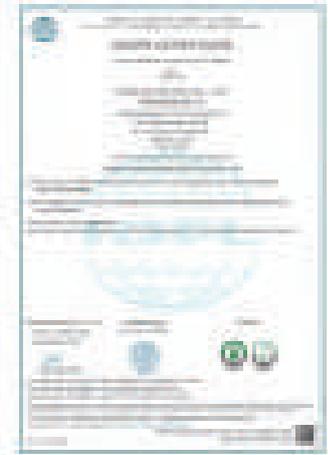
外部證書



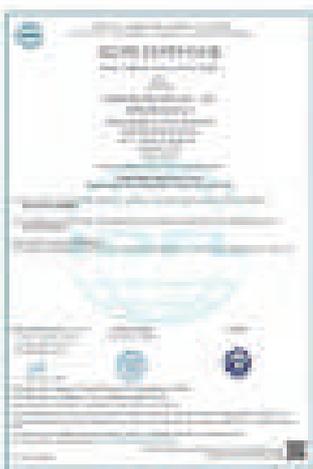
東和GOTS (全球有機紡織品) 證書-1



東和GRS (環保回收) 證書-1



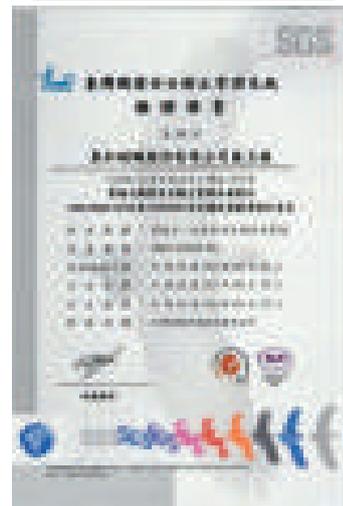
東和OCS (有機棉) 證書-1



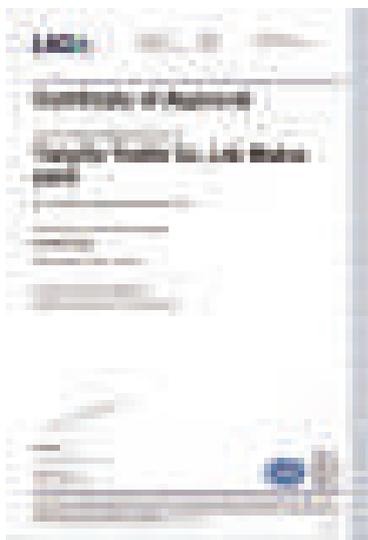
東和RWS (責任羊毛) 證書-1



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
(2024.01.13~2027.01.12)



ISO 9001-2015證書
(2024.07.12~2027.07.11)



ISO 45001中英證書
(2024.01.13~2027.01.12)

CHAPTER 05

友善社會



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 | |
|--------------------------|---|
| 對應GRI指標 | GRI 403 職業安全衛生 |
| 對東和的重要性 | 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 | <p>短期目標(2~3年):</p> <ul style="list-style-type: none"> 本公司重視職場安全，為保護作業人員安危，持續改善製程設備、制定相關職安管理方針，創造零違規、零工安、零罰款，致力打造舒適安全的職場環境，引以達成全年度廠內零職災目標。 2023年目標為交通事故最低1件，切割傷最低2件，捲夾、廠內跌倒等其他傷害0件。FR失能傷害頻率<4，SR失能傷害嚴重率目標為<150。 <p>中長期目標(3~5年):</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續優化風險評估管理，降低危害風險，重大職災案件目標為0。FR失能傷害頻率目標為0，SR失能傷害嚴重率目標為0，FSI總合傷害指數為0。 |
| 管理評量機制 | <ul style="list-style-type: none"> 導入ISO 45001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。 定期召開職業安全衛生委員會。 定期進行危害鑑別與風險評估。 |
| 績效與調整 | <ul style="list-style-type: none"> 落實ISO 45001職業安全衛生管理系統，確保系統的有效執行。 遵循PDCA管理模式建立安全的工作環境。 增設全廠滅器、室內外消防栓檢查機制，設立檢查卡，加強維護消防設備性能。 梳棉喂棉控制系統改善，設置變頻過載警報，當喂棉Roller塞棉初期發出警報，防止馬達過載火，降低因馬過熱引發之火警風險。 成包區機械手臂加設安全防護網，避免不相關人員進出，加強安全工作環境。 2022年至2023年上半年共有3案上下交通職災，於2023年6月辦理防禦駕駛教育訓練，2023年下半年無交通職災情事發生。 |
| 預防或補救措施 | <ul style="list-style-type: none"> 員工健康促進及管理。 員工安全衛生教育訓練2023年舉辦8次，約583人參加。 承攬商安全衛生管理。 化學品管理。 個人防護具管理。 作業環境監測。 緊急應變措施 2023年職業災害統計為FR失能傷害頻率為7.25，SR失能傷害嚴重率目標為401，總合傷害指數1.7，2023年未達標。 加強危害鑑別風險評估，尤其對近三年所發生之職災，設定方案改善並維持各項保護措施完整性。 |

重大主題管理

| 重大主題：勞雇關係&訓練與教育 | |
|-----------------|---|
| 對應GRI指標 | GRI 401 勞雇關係、GRI 404 訓練與教育 |
| 本主題的重大原因 | <ul style="list-style-type: none"> •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。 •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。 •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，強化參訓人員學習效益並與工作連結，提升專業能力。 •培訓員工專業工作技能、品質及安全衛生方面知識。 •培訓幹部人才，提升管理能力。 •不定期舉辦內外部教育訓練，聘用內外部講師，師生相互切磋，教學相長。 |
| 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"> •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 •連絡電話：06-5703211#310管理處 處長、213、210安全衛生管理人員、212廠護 |

 員工結構與組成

於本公司內提供勞務者，分為員工及非員工工作者，截至2023年底，東和紡織的員工總數為205人，以全職人員為主要，女性佔比約49%，男性佔比約51%，且無聘用臨時及兼職員工。非員工工作者共計7人，皆為承攬合約之工作者，包含守衛室人員(3人)、工廠環境清潔(3人)、翻譯兼任舍監(1人)。

| 員工類型與人數 | | | | | | | |
|---------|-------|-------|-----|-----|-------|-----|-----|
| 地區/類型 | | 2022年 | | | 2023年 | | |
| | | 女性 | 男性 | 總數 | 女性 | 男性 | 總數 |
| 臺灣 | 員工數 | 118 | 110 | 228 | 101 | 104 | 205 |
| | 正職員工數 | 118 | 110 | 228 | 101 | 104 | 205 |
| | 臨時員工數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

東和夥伴架構

| 非員工工作者類型與人數 | | |
|-------------|----------|-------|
| 工作者類型 | 與公司的契約關係 | 工作者總數 |
| 工廠保全服務 | 承攬契約 | 3 |
| 工廠環境清潔 | 承攬契約 | 3 |
| 翻譯兼任舍監 | 服務契約 | 1 |

備註：
 1. 統計區域：臺南市麻豆區工廠
 2. 此表統計資料截至2023年12月31日止



員工結社自由

東和紡織設有員工工會組織，員工參與率為100%，工會勞資雙方比例以勞方5位，資方5位，每年定期召開4次會議，2023年共召開5次工會理監事會議，出席率100%。目前無簽訂團體協約，因有定期召開勞資會議，建立勞資雙方良好的溝通管道，迄今未曾向公司提出簽訂團體協約之要求，本公司定期召開勞資會議，2023年本公司共召開4次勞資會議，勞資代表與資方代表各佔50%，以符合相關法規要求，勞資會議委員會出席率達100%。

東和紡織極為重視在地經營與社區回饋，致力與當地社區建立和諧關係，並確保員工就業穩定，本公司徵聘人員多以臺灣居民為主，2023年本公司主高階主管與非主管人員分布如下，擔任高階主管共有17位，其男性有14位，女性則為3位，女性主管比例約17.6%，擔任高階主管有100%為臺灣當地居民。其員工職別分布如下所示：



東和夥伴架構

| 東和紡織之主管人員和非主管人員概況 | | | | |
|-------------------|----|--------|-------|-------|
| 項目 | 性別 | 年齡 | 2022年 | 2023年 |
| | | | 人數 | 人數 |
| 高階主管 | 男性 | 30歲以下 | 2 | 0 |
| | | 30-50歲 | 29 | 8 |
| | | 50歲以上 | 12 | 6 |
| | 女性 | 30歲以下 | 0 | 0 |
| | | 30-50歲 | 8 | 2 |
| | | 50歲以上 | 7 | 1 |
| 主管人員總計 | | | 58 | 17 |
| 非主管人員 | 男性 | 30歲以下 | 17 | 13 |
| | | 30-50歲 | 32 | 52 |
| | | 50歲以上 | 17 | 25 |
| | 女性 | 30歲以下 | 18 | 10 |
| | | 30-50歲 | 64 | 56 |
| | | 50歲以上 | 22 | 32 |
| 非主管人員總計 | | | 170 | 188 |
| 正職人員總計 | | | 228 | 205 |

備註：
 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。
 2.2023年修正僅計算高階主管：總經理、副總經理、特級專員、協理、經(副)理、處長、副處長、資深副處長、(副)課長。



招募與留任

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。

- 1.透過新人獎勵金、內部員工推薦獎金、安穩僱用計畫等方式多管齊下。
- 2.定期與員工進行溝通，聆聽他們的意見和建議。
- 3.提供有效的反饋機制，讓員工了解自己的表現和發展方向。
- 4.建立良好的企業文化和團隊氛圍，讓員工感受到歸屬感和滿足感。
- 5.提供良好的工作平衡，避免過度加班和工作壓力。

東和夥伴架構



員工新進率

本公司近兩年員工新進概如下表所示：

| 東和紡織新進人員概況 | | | | | | | | |
|------------|-------|--------|----|--------|-------|--------|----|--------|
| 年度 | 2022年 | | | | 2023年 | | | |
| 性別 | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| 年齡\項目 | 人數 | 新進率(%) | 人數 | 新進率(%) | 人數 | 新進率(%) | 人數 | 新進率(%) |
| 30歲以下 | 8 | 3.51 | 13 | 5.70 | 8 | 3.9 | 6 | 2.93 |
| 30-50歲 | 25 | 10.96 | 24 | 10.53 | 11 | 5.37 | 11 | 5.37 |
| 50歲以上 | 7 | 3.07 | 1 | 0.44 | 2 | 0.98 | 3 | 1.46 |
| 合計新進人數 | 78 | | | | 41 | | | |
| 員工總人數 | 228 | | | | 205 | | | |
| 總新進率(%) | 34 | | | | 20 | | | |

備註：

- 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。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。



員工離職率

| 東和紡織離職人員概況 | | | | | | | | |
|------------|-------|--------|----|--------|-------|--------|----|--------|
| 年度 | 2022年 | | | | 2023年 | | | |
| 性別 | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| 年齡\項目 | 人數 | 離職率(%) | 人數 | 離職率(%) | 人數 | 離職率(%) | 人數 | 離職率(%) |
| 30歲以下 | 4 | 1.75 | 7 | 3.07 | 8 | 3.9 | 13 | 6.34 |
| 30-50歲 | 20 | 8.77 | 16 | 7.02 | 17 | 8.29 | 23 | 11.21 |
| 50歲以上 | 9 | 3.95 | 3 | 1.32 | 3 | 1.46 | 5 | 2.44 |
| 合計離職人數 | 59 | | | | 69 | | | |
| 員工總人數 | 228 | | | | 205 | | | |
| 總離職率(%) | 25 | | | | 33.66 | | | |

備註：

- 1.此表人數統計截至2023年12月31日
- 2.界定公司離職的員工的類別：辭職、退休
- 3.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。
- 4.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。

東和夥伴架構



進用多元族群員工

東和紡織致力維護身心障礙者之權益，為建立多元包容的職場環境，並保障弱勢及相關族群平等參與就業機會，遵循《身心障礙者權益保障法》之規範，依法聘任弱勢群體之員工，並提供協助且平等對待，促其自力發展。本公司於2023年晉用身心障礙員工數總計6人，並優於法定人數2人，其超額晉用4人。

近兩年本公司聘用多元族群員工狀況如下表所示：

| 多元族群員工聘用概況 | | | | |
|------------|----|--------|-------|-------|
| 項目/性別 | | 年齡 | 2022年 | 2023年 |
| | | | 人數 | 人數 |
| 少數或弱勢群體 | 男性 | 30歲以下 | 0 | 0 |
| | | 30-50歲 | 7 | 5 |
| | | 51歲以上 | 0 | 0 |
| | 女性 | 30歲以下 | 0 | 0 |
| | | 30-50歲 | 1 | 1 |
| | | 51歲以上 | 0 | 0 |

備註：

1. 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。
2. 截至2023年底，共晉用6名身心障礙人士，佔員工總數2.9%，符合《身心障礙權益保障法》第38條規定。



員工培育與訓練

東和紡織視員工為重要夥伴且秉持以人為本之精神，為提升每位員工的職能發展，本公司通過勞動部「人才發展品質管理系統 (Talent Quality- management System, 簡稱 TTQS)」認證系統。員工的優越感來自自我的知識與技能提升，每年舉辦紡織專業知識、領導統御等課程，透過教育訓練，給予員工良性競爭平台，不斷的提 升自我，並於 2020 年建立 KM 知識管理系統，將經驗與技能不斷的傳承、學習、精進，讓員工與公司創造雙贏。

東和紡織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，提升員工的專業技能和素質水平。

2023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。

東和夥伴架構

本公司近兩年員工教育訓練概況如下表所示：

| 員工教育訓練概況 | | | | | | | | | |
|----------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|
| 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 | 141 | 37 | 256 | 241 | 209 | 210 | 191 | 65 |
| 受訓總時數 | 小時 | 281.5 | 42.5 | 315 | 300.5 | 242.5 | 229.5 | 354 | 113.5 |
| 平均受訓總時數 | 小時／人次 | 2 | 1.15 | 1.23 | 1.25 | 1.16 | 1.09 | 1.85 | 1.75 |
| 受訓費用 | 元 | 609,914 | 603,000 | 627,000 | 622,360 | 627,200 | 635,267 | 609,914.3 | 651,400 |

備註：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

東和紡織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 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 接受考核的女性員工比例 | 100% | 100% | 100% | 100% |

備註：本公司以205人換算員工比例，其中排除對象為董事長，故接受考核比率達100%。

東和夥伴架構



保全訓練

本公司之保全人員於到職前均需進行人權的教育訓練，由保全公司進行對人員的訓練，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。



員工薪酬制度

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(新臺幣元) | | 薪酬比 | |
|---------|----|----|-----------|-----------|-----|------|
| | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 |
| 管理職 | 2 | 14 | 127,661 | 843,819 | 1 | 0.94 |
| 非管理職 | 98 | 91 | 4,026,820 | 3,646,900 | 1 | 0.98 |
| 直接人員 | 78 | 71 | 3,171,202 | 2,779,572 | 1 | 0.96 |
| 間接人員 | 22 | 34 | 983,279 | 1,711,147 | 1 | 1.13 |

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 |
|-----------|----------------------|----------------------|
| 臺灣/臺南市麻豆區 | 1.03:1 | 1.03:1 |



營運變更之最少公告期限

東和紡織為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

本公司依據勞動基準法第十六條規定，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。

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。麻豆廠員工總人數為191人(含外籍) 佔總人數97.5%(分母為196人)，承攬商人數5人(守衛及清潔人員)，其它非員工比例為2.5%(守衛及清潔人員5人)。

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。

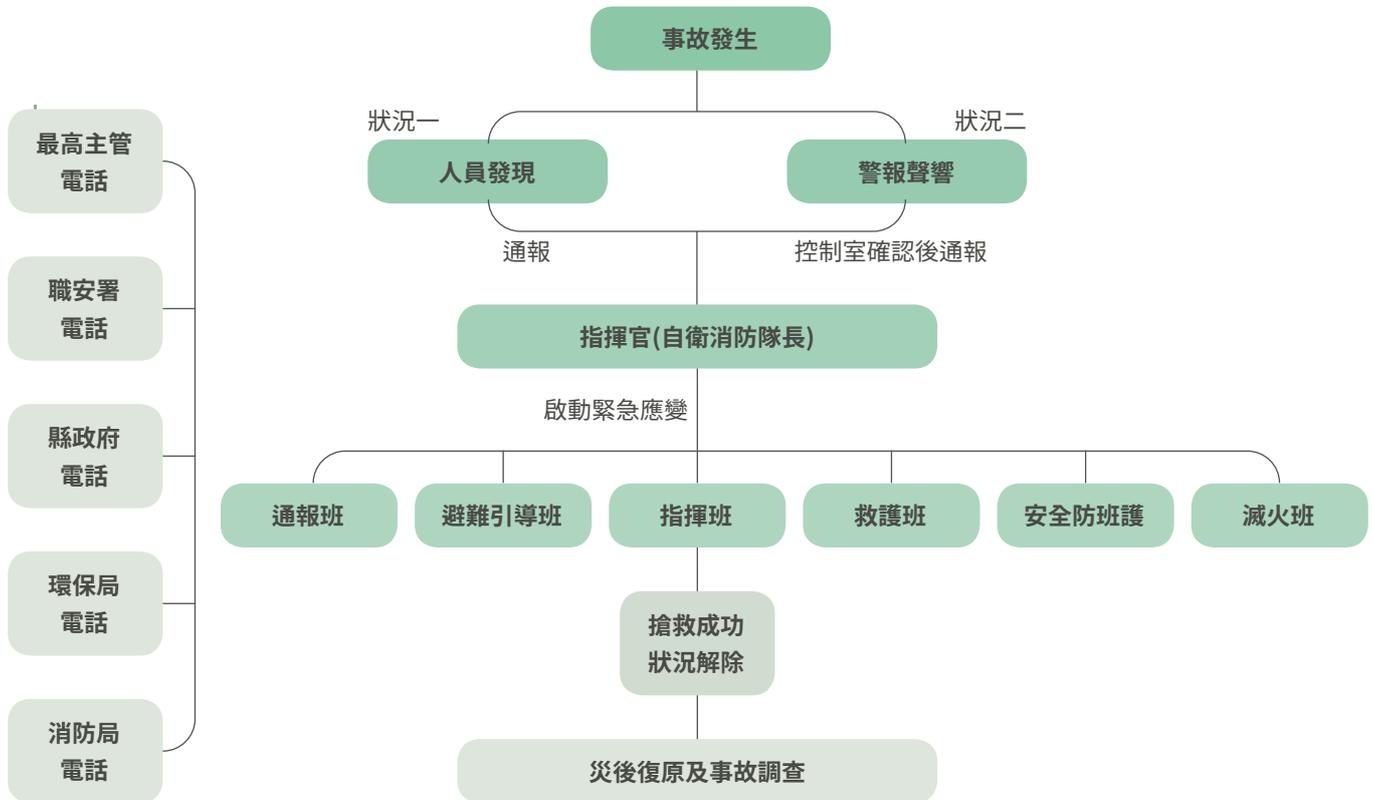


東和紡織-職業安全衛生系統

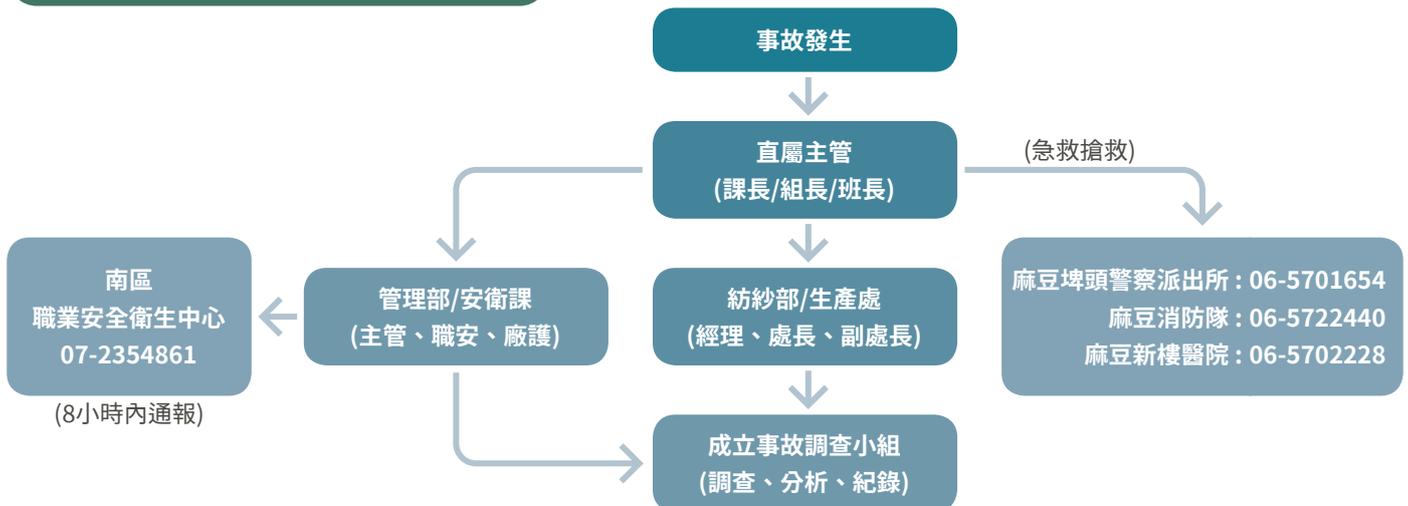


職場健康與安全

緊急應變組織架構



東和紡織-職業災害事故通報流程



事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於八小時內通報勞動檢查機構：
 一、發生死亡災害。
 二、發生災害之罹災人數在三人以上。
 三、發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
 除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場

職場健康與安全

東和紡織-員工申訴管道



申訴電話: 06-5703211
 管理部潘副處長-分機310
 EMAIL:piy@tungho.com.tw
 安衛課謝維哲-分機213
 EMAIL:wadehsieh@tungho.com.tw
 職護蔡曉婷-分機212
 EMAIL:public3a@tungho.com.tw

職業安全委員會

東和紡織依循「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（總經理）、執行秘書（管理處 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17人，其中勞工代表為6人，占委員會人數35%。

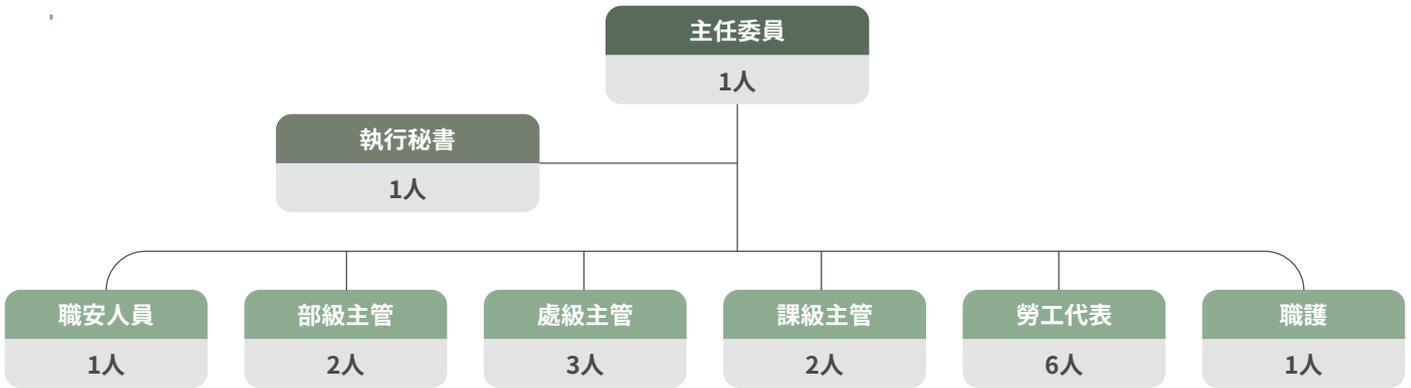
安委會每季召開會議一次，與管理階層共同研議、協調、規劃及決策職業安全衛生相關議題，落實員工參與、諮詢與溝通，並將討論結果公告於ESP文件管理系統上。

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：

職場健康與安全

委員會組織架構圖

東和紡織股份有限公司
職業安全衛生委員會組織圖



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。

本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。

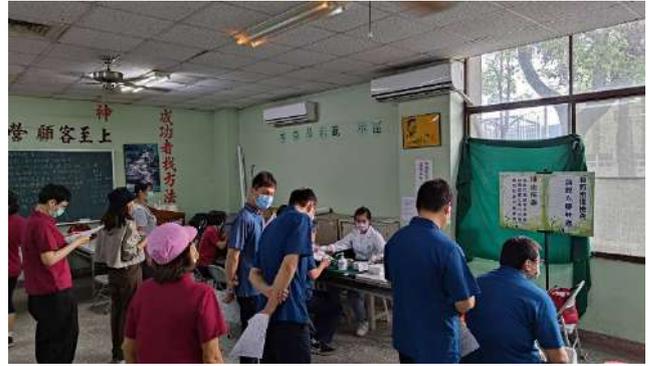
員工健康檢查人數與費用統計總表

| 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、血脂肪檢查、肝癌篩檢、胸部X光、心房顫動檢測、骨密度檢測、腹部超音波。 |
| 檢查人數(人) | 153 |
| 檢查費用(仟元) | 450 |
| 特殊健康檢查 | |
| 檢查項目 | 噪音、正己烷(勞保局申請職業病預防檢查) |
| 檢查人數(人) | 116 |
| 檢查費用(仟元) | 0 ^註 |

備註：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，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。

職場健康與安全

年度健檢照片



身心健康促進活動

本公司依據「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。

一、身心健康諮詢服務：

- 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)之風險分級，以擬定中、高風險名單，優先提供員工身心健康諮詢，醫師於每月臨場服務1次，每次3小時，每人次約30分鐘，2023年醫師臨場服務共計12次。
- 配合使用健檢公司提供「伊柯希曼管理系統分析」，根據員工健檢紀錄結果，評估其規劃合適的健檢項目與流程，依風險屬性主動給予關懷衛教，並提供健檢報告諮詢與特殊作業健康指導，必要時亦提供臨場服務，安排醫師與員工訪談，以提供健康指導與照護，每月進行1次，每次約有4-5人，2023年提供健檢報告諮詢人次有135人(含1名外包商)；其特殊作業健康指導服務人次有18人，此外，參與醫師諮詢服務人次共計48人。

二、年度健檢照護服務：

- 本公司重視員工健康與職場作業安全，提供優於法規之健檢項目(腹部超音波、骨密度、糖化血色素、糞便潛血)，且不分階級、到職年份與年齡，全體同仁一律享有每年1次健康檢查，此外，我司亦根據員工於職場作業與健康維護之需求，偕與健檢醫院研討並制定不同健檢方案，體現東和紡織對員工的用心。
- 打造全方位照護網路，偕與當地麻豆區衛生局及合作醫院聯繫，並配合年度健檢到廠設站癌篩服務，及健檢異常優先通知回院追蹤，並協助同仁使用醫療資訊平台，查詢自身檢查報告。

職場健康與安全

三、身心健康促進活動：

- 推動每日上班前五分鐘的簡易健康操，利於員工舒展筋骨，促進健康並提升活力。
- 每季舉辦一次的身心理健康講座，益於培養員工正確的健康觀念。
- 提供每年度健檢及配合衛生局B、C肝篩檢，時刻關心員工的身心靈健康。

四、保障女性與母性勞工：

- 本公司訂有「母性健康保護計畫」，經接獲單位主管告知，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。

五、阻卻職場霸凌及不法侵害：

- 本公司訂有「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」，協助統計量表實施風險評估及員工需求調查，以此建置相關資料庫實施比對，並針對中、高風險之勞工群體，提供外部醫護臨廠服務及相關講座。

員工健康促進相關活動



員工體操活動照片



身心健康講座(健康飲食)



身心健康講座(精油舒緩)



身心健康講座(職場不法)

職場健康與安全

特殊作業健康輔導



職業安全教育訓練

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(新臺幣元) |
|--------------|------|------------|
| 間接人員作業危害預防講座 | 20 | 600 |
| 職場聽力防護講座 | 74 | 5,220 |
| 心血管保健健康促進 | 51 | 1,530 |
| 人因工程講座 | 46 | 3,380 |
| 不法侵害講座 | 59 | 4,770 |
| CPR及AED實際操作 | 53 | 1,590 |
| 消防演練 | 140 | 2,100 |
| 地震演練 | 140 | 2,100 |

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。

職場健康與安全

職業安全衛生訓練概況



間接人員作業危害預防講座



CPR及AED實際操作



防災消防演習訓練(一)



防災消防演習訓練(二)



承攬商之職業安全

對東和紡織而言，除了員工外承攬商亦非常重要的夥伴，為了確保每一位承攬商及員工能獲得安全保障，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」，要求入廠前須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。此外，亦要求承攬商須對每位員工進行安全衛生教育訓練，以確保每位員工皆具備職安風險意識及保障自身安全。承攬商除了投保法定勞健保外，東和紡織亦額外要求每間廠商須投保250萬以上之公司團險或雇主意外險，其確保員工能獲得額外保障。



承攬商安全衛生協議組織會議



承攬商安全衛生教育訓練



承攬商安全衛生教育訓練

職場健康與安全



職業傷害

東和紡織重視員工的工作安全與健康，依法遵循職安法規範，由職安衛單位制訂職業安全衛生管理目標，提供員工環安衛認知、健全環安衛教育訓練，持續為同仁打造安全且安心的健康職場。2023年東和紡織員工有3人發生職業傷害，其無發生職業病之案例；非員工工作者則無發生職業傷害及職業病之事件。本公司以建構永續無災之健康職場環境，打造零工傷、零職災之目標。

本公司近三年之員工職業傷害統計如下表所示：

| 類別 | 項目 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|---------------------------|-----------------|---------|----------------|---------|
| 總工時 | 女性總經歷工時 | 228,272 | 236,720 | 207,512 |
| | 男性總經歷工時 | 207,856 | 221,408 | 206,464 |
| | 總經歷工時 | 436,128 | 458,128 | 413,976 |
| 職業傷害所造成的死亡人數 | 女性死亡人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| | 男性死亡人(次)數 | 0 | 1 ^註 | 0 |
| | 總計死亡人(次)數 | 0 | 1 ^註 | 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(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| | 男性總計嚴重職業傷害人(次)數 | 0 | 0 | 0 |
| | 總計嚴重職業傷害人(次)數 | 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(次)數 | 0 | 0 | 1 |
| | 男性總計職業傷害人(次)數 | 0 | 1 ^註 | 2 |
| | 總計職業傷害人(次)數 | 0 | 1 ^註 | 3 |
| 職業傷害所造成的死亡比率% | | 0.00 | 2.18 | 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 | 2.18 | 7.3 |

備註：

- 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。
- 6.2022年共發生1件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。
- 7.2023年共發生3件受傷者女性為上下階梯未踩穩造成腳部側翻骨折，男性受傷者分別為取出軸承敲打過程遭鐵屑噴入眼球與用手接觸尚未完全停止的機器，而遭捲夾。因員工傷假恢復期較長，故造成數字偏高。

薪酬福利與退休



育嬰留停執行情形

- 1.依據性別工作平等法第十六條訂定育嬰留職停薪申請辦法。
- 2.從業人員受僱滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- 3.申請育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。但經層峰核准者不在此限。
- 4.本公司從業人員符合上列規定者，可申請育嬰留職停薪，應於十日前向各部門人事單位領取留職停薪申請書，在申請書填列相關資料並檢附證明文件後再呈單位主管轉呈層峰核准後始成立。

本公司近兩年育嬰留停之員工人數如下表所示：

| 年度 性別/合計 | 2022年 | | | 2023年 | | |
|-----------------------|-------|----|----|-------|----|----|
| | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 符合育嬰留停申請資格人數 A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 當年度實際申請育嬰留停人數 B | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 當年度育嬰留停應復職人數 C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 當年度育嬰留停實際復職人數 D | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 前一年度育嬰留停實際復職人數 E | 0 | 0 | 0 | 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 | 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年留存人數=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。

薪酬福利與退休



員工福利及退休制度實施情形

東和紡織相當重視員工福利，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。

本公司依據勞工退休條例，設置東和紡織設有員工退休金監督委員會，遵循相關勞動基準法令規定，提撥員工退休金，辦理舊制勞工退休事宜。

適用新制之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，並於每月薪資單顯示公司退休金提撥金額，員工收到薪資單可清楚瞭解。

本公司依據工作規則第34-38條及「勞動基準法」之規定，在職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，適用新制退休員工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。



退休金制度及實施情形

舊制

適用法源 勞工退休條例

提撥方式 依舊制員工薪資，每月提撥15%至台灣銀行退休準備金帳戶

提撥金額 每月提撥15%

員工自提狀況 舊制無員工自提

新制

適用法源 勞工退休條例

提撥方式 每月提撥至勞保局勞工退休金個人專戶

提撥金額 依勞退級距提撥6%

員工自提狀況 共有26名員工申請自提，並依自提比率每月匯入勞保局勞工退休金個人專戶

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：

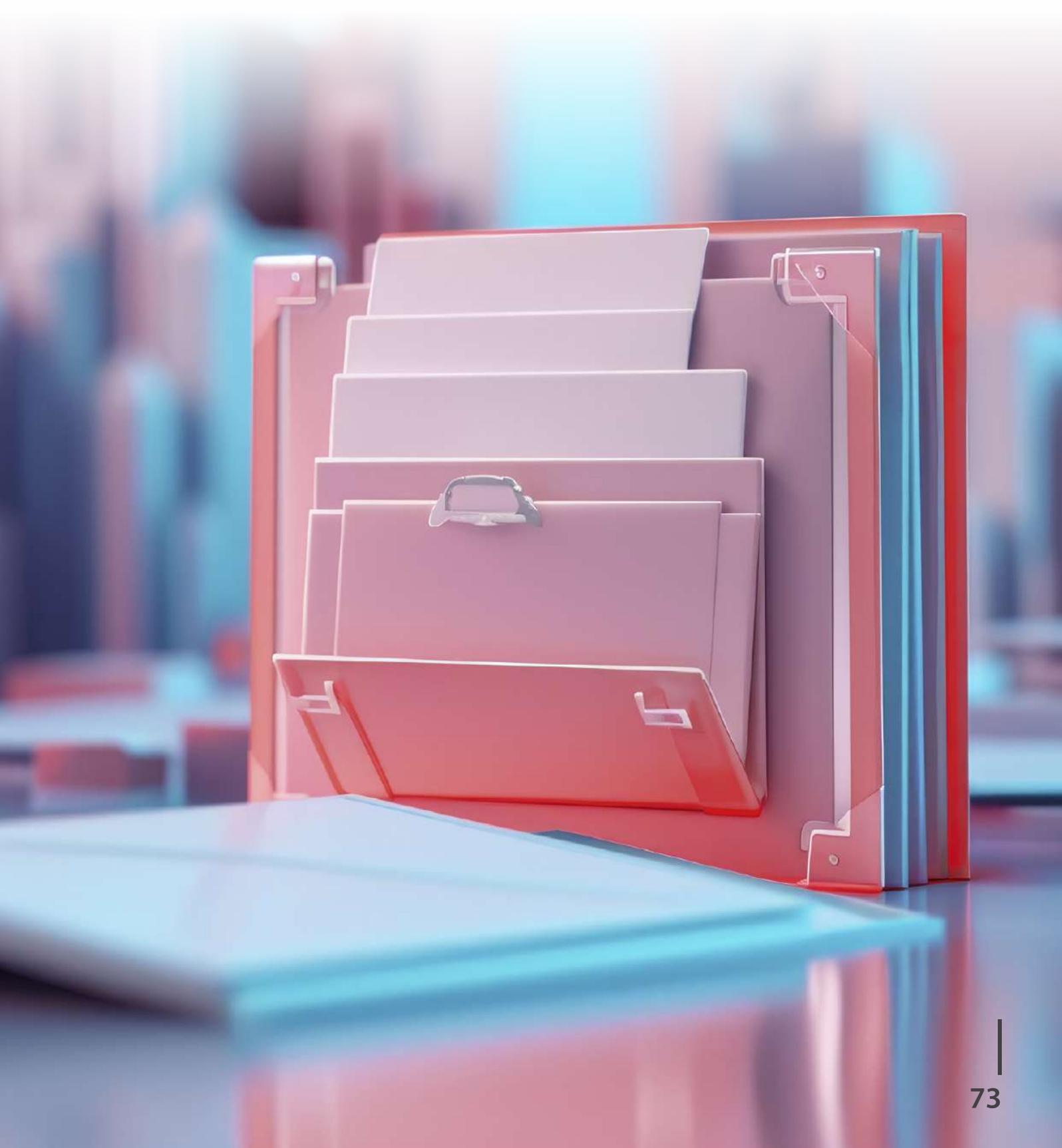
本公司多年來積極提供資源予以當地社會，以下為本公司對於當地社區或當地經濟之基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊：

- 東和紡織麻豆廠區於1991年成立時，當時週邊皆為農地，為便利附近居民及活絡商業發展，本公司決議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。
- 東和紡織麻豆廠區之設立，為在地區域提供200-300人之就業機會，其麻豆廠區已佇立32年，部份員工已退休，長期造就多數居民為此提供穩定收入。
- 臺北連絡處之成立，使得公司之業務活動更容易拓展，亦使與客戶或政府機關之聯繫更為便利。
- 東和紡織秉持「誠實負責、精益求精、鑑往知來、創造利益」經營理念，乃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。
- 東和紡織產品生產條件單純，無使用化學藥劑或需高溫燃燒之製程，無排放汙染情事發生；廢水排放僅有生活用水及空調系統用水，對於周邊影響近乎於零；唯有潛在負面衝擊為工業廢棄物清運，此部分我司每年皆會簽訂合格的清運機構，其完成清運後皆會向環保局進行申報，取得聯單。並持續將事業廢棄物原以焚化方式改回收方式進行，廢纖維2023年以回收處理再利用方式共35.66噸，減少碳排放11.66噸。
- 東和紡織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。



CHAPTER 06

附錄



附錄一：GRI永續性報導準則（GRI準則）對照表

附錄

| | |
|-----------|---|
| 使用聲明 | 東和紡織股份有限公司GRI準則報導2023.01.01~2023.12.31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 | 17 | |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 報告書編輯原則 | 04 | |
| | 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 報告書編輯原則 | 04 | |
| | 2-4 | 資訊重編 | 報告書編輯原則 | 04 | |
| | 2-5 | 外部保證/確信 | 報告書編輯原則 | 04 | |
| 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 | 17 48 | |
| | 2-7 | 員工 | 5.2東和夥伴架構 | 55 | |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 5.2東和夥伴架構 | 55 | |
| 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 | 17 | |
| | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 2.2關於東和紡織 | 17 | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 2.2關於東和紡織 | 17 | |
| | 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 | 17 | |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 2.2關於東和紡織 | 17 | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 2.2關於東和紡織 | 17 | |
| | 2-15 | 利益衝突 | 2.3經營績效 | 23 | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 2.3經營績效 | 23 | |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2.3經營績效 | 23 | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2.3經營績效 | 23 | |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 2.3經營績效 | 23 | |
| | 2-20 | 薪酬決定流程 | 2.3經營績效 | 23 | |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | - | - | - | 2023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 | 03 | |
| | 2-23 | 政策承諾 | 2.4法規與風控 | 31 | |

| 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 |
|-------------------|------|--------------|---------------|----|-----------|
| GRI 2 一般揭露2021 | 2-24 | 納入政策承諾 | 2.4法規與風控 | 31 | |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 2.4法規與風控 | 31 | |
| | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2.4法規與風控 | 31 | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 2.4法規與風控 | 31 | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 2.2關於東和紡織 | 17 | |
| 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 | 07 | |
| | 2-30 | 團體協約 | 5.2東和夥伴架構 | 55 | |

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 | 23 | |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 2.5氣候變遷風險管理 | 35 | |
| | 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 | 70 | |
| | 201-4 | 取自政府之財務援助 | 2.3經營績效 | 23 | |
| 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 | 55 | |
| | 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 | 55 | |
| 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 | 72 | |
| | 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | 5.5社會公益 | 72 | |
| 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 | 48 | |
| 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 | 31 | |
| | 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 | 31 | |
| | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.4法規與風控 | 31 | |
| 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 | 31 | |
| | 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | 2.4法規與風控 | 31 | |
| | 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 | 31 | |
| GRI 207 稅務主題揭露2019 | 207-4 | 國別報告 | - | - | 無 |

附錄

| 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 | 3.3能源與水資源 | 43 | |
| | 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | - | | 無 |
| | 302-3 | 能源密集度 | 3.3能源與水資源 | 43 | |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 3.3能源與水資源 | 43 | |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 3.3能源與水資源 | 43 | |
| 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 | 3.3能源與水資源 | 43 | |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 3.3能源與水資源 | 43 | |
| GRI 303 水與放流水主題揭露 2018 | 303-3 | 取水量 | 3.3能源與水資源 | 43 | |
| | 303-4 | 排水量 | 3.3能源與水資源 | 43 | |
| | 303-5 | 耗水量 | 3.3能源與水資源 | 43 | |
| 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 |
| 供應商環境評估 | | | | | |
| 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 | 48 | |
| | 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 | 48 | |
| 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 | 39 | |
| | 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 3.2物料與廢棄物 | 39 | |
| 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 | 39 | |
| GRI 306 廢棄物主題揭露2020 | 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 3.2物料與廢棄物 | 39 | |
| | 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 3.2物料與廢棄物 | 39 | |
| 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 |
|-----------------------------------|-------|------------------------------|-----------|----|-----------|
| 特定主題準則：400系列(社會的主題) | | | | | |
| 員工多元化與平等機會 | | | | | |
| 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 | 55 | |
| | 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 | 55 | |
| 不歧視 | | | | | |
| 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 | 31 | |
| 結社自由與團體協商 | | | | | |
| 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 | 31 | |
| 童工 | | | | | |
| 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 | 31 | |
| 強迫或強制勞動 | | | | | |
| 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 | 31 | |
| 保全實務 | | | | | |
| 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 | 55 | |
| 原住民權利 | | | | | |
| 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 |
| 當地社區 | | | | | |
| GRI 413 當地社區主題揭露2016 | 413-1 | 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運 活動 | 5.5社會公益 | 72 | |
| | 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 | 72 | |
| 供應商社會評估 | | | | | |
| 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 | - | - | 無 |
| | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | - | - | 無 |
| 公共政策 | | | | | |
| GRI 415 公共政策主題揭露2016 | 415-1 | 政治捐獻 | - | - | 無 |
| 客戶隱私 | | | | | |
| 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 | 50 | |

附錄

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 | 10 | |
| 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 | 10 | |
| 重大主題：產品中化學物質的管理&職業安全衛生(職業安全衛生GRI 403) | | | | | | | |
| 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 | 53 | |
| 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 | 61 | |
| | | - | 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 5.3職場健康與安全 | 61 | |
| | | - | 403-3 | 職業健康服務 | 5.3職場健康與安全 | 61 | |
| | | - | 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 | 61 | |
| | | - | 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 | 61 | |
| | | - | 403-6 | 工作者健康促進 | 5.3職場健康與安全 | 61 | |
| | | - | 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 | 61 | |
| | 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 | 61 | |
| | | - | 403-9 | 職業傷害 | 5.3職場健康與安全 | 61 | |
| | | - | 403-10 | 職業病 | 5.3職場健康與安全 | 61 | |
| 重大主題：風險管理 | | | | | | | |
| 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 | |
| 重大主題：排放(排放GRI 305) | | | | | | | |
| GRI 3： 重大主題 2021 GRI 305 | 排放 管理方針 | - | 3-3 | 重大主題管理 | 3.1重大主題管理 | 37 | |
| | 排放 主題揭露 2016 | - | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 3.4溫室氣體排放 | 45 | |
| | | - | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 3.4溫室氣體排放 | 45 | |
| | | - | 305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 3.4溫室氣體排放 | 45 | |
| | | - | 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 3.4溫室氣體排放 | 45 | |
| | | - | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | 3.4溫室氣體排放 | 45 | |
| | | - | 305-6 | 臭氧層破壞物質（ODS）的排放 | 3.4溫室氣體排放 | 45 | |
| | | - | 305-7 | 氮氧化物（NOx）、硫氧化物 （SOx），及其它顯著的氣體排放 | 3.4溫室氣體排放 | 45 | |
| 重大主題：顧客的健康與安全 (顧客健康與安全GRI 416) | | | | | | | |
| GRI 3： 重大主題 2021 | 顧客的健康與安全 管理方針 | - | 3-3 | 重大主題管理 | 4.1重大主題管理 | 47 | |

附錄

| 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 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 | 50 | |
| | | - | 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 | 50 | |
| 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 | 50 | |
| | | - | 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 | 50 | |
| | | - | 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 4.3顧客至上 | 50 | |
| 重大主題：物料(GRI 301) | | | | | | | |
| 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 | 37 | |
| 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 | 39 | |
| | | - | 301-2 | 使用回收再利用的物料 | 3.2物料與廢棄物 | 39 | |
| | | - | 301-3 | 回收產品及其包材 | 3.2物料與廢棄物 | 39 | |
| 重大主題：勞雇關係&訓練與教育(勞雇關係GRI 401、訓練與教育GRI 404) | | | | | | | |
| 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 | 53 | |
| 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 | 55 | |
| | | - | 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 | 70 | |
| | | - | 401-3 | 育嬰假 | 5.4薪酬福利與退休 | 70 | |
| 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 | 55 | |
| 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 | 55 | |
| | | - | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 5.2東和夥伴架構 | 55 | |
| | | - | 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 | 55 | |

附錄二：永續會計準則SASB對照表

附錄

| 產業別：紡織、布料類 | | | | | | |
|------------|--------------|---|--|-------|----------------------|----------|
| 揭露主題 | 指標編號 | 揭露指標 | 年度揭露情形 | 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 | 為掌握職安衛法規之動向及其他相關利害關係者之要求，收集並登錄相關法規，以便查閱及遵循，期使本公司及其相關單位運作，確實符合職安衛相關法規之基本要求及守規性承諾，凡本廠所生產之產品內銷、外銷客戶與職安衛管理法規與守規性要求皆屬之，由安衛課依據本公司產品、服務與活動之現況進行職業安全衛生及客戶要求之相關法令或本公司應遵守的要求事項進行收集、通告歸檔管理。 | 描述與分析 | 3.3能源與水資源 4.3顧客至上 | 43 50 |
| | 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 | 一般化學物質使用作業 化學品使用前，操作人員視需要備妥防護具(防護衣、護目鏡、防護手套)，方可開始操作。製程維護保養與品管檢驗有關之化學品作業，應於每日作業前進行檢點，並紀錄於「危害性化學品作業檢點紀錄表」，紀錄須留存三年備查。製程有關之化學品作業場所應備有安全資料表(SDS)，如發生緊急事故依緊急應變處理作業辦法處理。工安單位人員每年查核安全資料表(SDS)的有效期限，若有超過有效期限時，必須通知採購單位人員向供應商索取最新的安全資料表(SDS)。 由各課室主管指定人員考量本公司組織所有活動、設施、生產流程及產品、服務與範疇可能產生，可控制或具影響之危害及風險 列入其考量，並依『風險值之評比標準表』說明完成『危害鑑別與風險評估表』。就該作業或活動並考量人、機械、物料、環境列出媒介物及不安全狀況/行為所造成的危害。 | 描述與分析 | 3.3能源與水資源 4.3顧客至上 | 43 50 |
| 供應鏈中的環境衝擊 | CG-AA-430a.1 | 符合廢水排放許可或供應商社會承諾書的一級供應商/一級以外供應商之所占總供應商之佔比 | 本公司不適用 | 量化 | - | - |
| | CG-AA-430a.2 | 已完成永續成衣聯盟的工廠環境管理模組(Higg FEM)評估或同等環境數據評估的一級供應商/一級以外供應商之所占總供應商之佔比 | 本公司不適用 | 量化 | - | - |

| 揭露主題 | 指標編號 | 揭露指標 | 年度揭露情形 | 性質 | 報告內容章節 對照 | 頁碼 |
|-----------|--------------|--|---|-------|--------------|----|
| 供應鏈中的勞工狀態 | CG-AA-430b.1 | 1.一級供應商通過勞動行為準則驗證之總供應商佔比 2.一級以外的供應商通過勞動行為準則驗證之總供應商佔比 3.第三方審核的家數及占比 | 本公司不適用 | 量化 | - | - |
| | CG-AA-430b.2 | 供應商勞動準則審核不合格佔比/補救措施 | 本公司不適用 | 量化 | - | - |
| | CG-AA-430b.3 | 描述供應商重大的勞動風險、環境、健康風險 | 本公司不適用 | 描述與分析 | - | - |
| 原物料溯源 | CG-AA-440a.1 | 描述與主要原料採購有關的環境和社會風險 | 我司定期採購環保原料，選擇可回收、可再生、可分解的產品，並要求供應商具備GRS認證資格，以減少危害生態系統。雖然環保原料單價較一般聚酯棉高，增加成本，大部分無現貨供應，屬於接單生產，交貨期長，但可與品牌商合作，提升市場競爭力，透過每年環保認證，確保產品無毒無害，為消費者把關，降低環境污染的衝擊。在廠房設施方面，我司於2013年7月完成更換LED燈管，所有的燈管及燈腳等皆為臺灣本地生產製。 | 描述與分析 | 4.2供應鏈管理 | 48 |
| | CG-AA-440a.2 | 主要原料採購量及通過第三方認證符合環境和 / 或社會永續性原物料採購比率 | 2023年我司採購聚酯棉等原料總共987,948.355公斤，其中環保聚酯棉採購量為177,165.700 公斤，佔比18%，環保棉供應商皆符合GRS認證資格，未來計畫逐年調升環保棉使用量，打造永續供應鏈。 | 量化 | 4.2供應鏈管理 | 48 |
| NA | CG-AA-000.A | 一級供應商與一級以外供應商數量 | 本公司不適用 | 量化 | - | - |

附錄三：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

附錄

| 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。 | 2.5氣候變遷風險管理 | 35 |
| 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)。 | 2.5氣候變遷風險管理 | 35 |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 2.5氣候變遷風險管理 | 35 |
| 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。 | 2.5氣候變遷風險管理 | 35 |
| 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。 | 2.5氣候變遷風險管理 表1-1、表1-2 | 35 82-84 |

 1-1溫室氣體盤查及確信情形

| 本公司基本資料 | 依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 資本額100億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 | <input checked="" type="checkbox"/> 母公司個體盤查 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司盤查 |
| <input type="checkbox"/> 資本額50億元以上未達100億元之公司 | <input type="checkbox"/> 母公司個體確信 <input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司確信 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達50億元之公司 | |

1-1-1溫室氣體盤查資訊

| 2022年溫室氣體總排放量 | | |
|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| 報導期間：2022年1月1日至2022年12月31日 | | |
| 範疇一 | 總排放量 (公噸 CO ₂ e) | 密集度 (公噸 CO ₂ e/新臺幣百萬元) |
| 東和紡織(麻豆廠區) | 64.1715 | 0.093 |
| 東和紡織(臺北公司) | 2.0396 | 0.0030 |
| 合計 | 66.2111 | 0.096 |
| 範疇二 | 總排放量 (公噸 CO ₂ e) | 密集度 (公噸 CO ₂ e/新臺幣百萬元) |
| 東和紡織(麻豆廠區) | 14399.1698 | 20.90 |
| 東和紡織(臺北公司) | 18.1393 | 0.026 |
| 合計 | 14417.3091 | 20.926 |
| 範疇三 | 總排放量 (公噸 CO ₂ e) | 密集度 (公噸 CO ₂ e/新臺幣百萬元) |
| 東和紡織(麻豆廠區) | 5109.8427 | 7.416 |
| 東和紡織(臺北公司) | 4.3751 | 0.006 |
| 合計 | 5114.2178 | 7.423 |

備註：

- 直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。
- 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
- 溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之ISO 14064-1。
- 溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

2023年溫室氣體總排放量

報導期間：2023年1月1日至2023年12月31日

| 範疇一 | 總排放量 (公噸 CO ₂ e) | 密集度 (公噸 CO ₂ e/新臺幣百萬元) |
|-------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| 東和紡織(麻豆廠區) | 55.6135 | 0.098 |
| 東和紡織(臺北辦公室) | 2.8490 | 0.005 |
| 合計 | 58.4625 | 0.103 |
| 範疇二 | 總排放量 (公噸 CO ₂ e) | 密集度 (公噸 CO ₂ e/新臺幣百萬元) |
| 東和紡織(麻豆廠區) | 10,934.7256 | 19.298 |
| 東和紡織(臺北辦公室) | 16.5959 | 0.029 |
| 合計 | 10,951.3215 | 19.328 |
| 範疇三 | 總排放量 (公噸 CO ₂ e) | 密集度 (公噸 CO ₂ e/新臺幣百萬元) |
| 東和紡織(麻豆廠區) | 2,293.4881 | 4.047 |
| 東和紡織(臺北辦公室) | 4.5540 | 0.008 |
| 合計 | 2,298.0421 | 4.055 |

備註：

- 直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。
- 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
- 溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之ISO 14064-1。
- 溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2溫室氣體確信資訊

| 年度 | 確信範圍 | 確信機構 | 確信準則 | 確信意見 |
|------|--------------------|------------------|---|--|
| 2022 | 全公司： 麻豆工廠+臺北辦公室 | SGS 台灣檢驗科技股份有限公司 | SGS秉持第三方查驗單位之準則，依據2023年08月16日簽訂之雙邊協議、ISO 14064-1:2018、ISO 14064-3:2006要求，於2023年09月15日至2023年10月13日期間執行溫室氣體排放量查驗活動，並根據東和紡織適用範圍、目標、準則及溫室氣體排放量涵蓋期間自2022年01月01日至2022年12月31日之查驗結果，提出溫室氣體查驗聲明。 | SGS以客觀公正之立場，評估東和紡織溫室氣體資訊系統、監督方法及報告程序，溫室氣體排放量涵蓋期間自2022年01月01日至2022年12月31日，依據查驗結果保證其適用範圍、目標及準則之一致性及適切性，針對類別一及類別二提出合理保證而類別三至六為有限保證之查驗聲明，無保留意見之列舉。 |
| 2023 | 全公司： 麻豆工廠+台北辦公室 | SGS 台灣檢驗科技股份有限公司 | SGS秉持第三方查驗單位之準則，依據2023年08月16日簽訂之雙邊協議、ISO 14064-1:2018、ISO 14064-3:2006要求，於2024年04月16日至2024年05月13日期間執行溫室氣體排放量查驗活動，並根據東和紡織適用範圍、目標、準則及溫室氣體排放量涵蓋期間自2023年01月01日至2023年12月31日之查驗結果，提出溫室氣體查驗聲明。 | 查驗意見:SGS根據下述狀況，提出修正後無保留意見之查驗意見。 <ul style="list-style-type: none"> 查驗者有充分且適當的證據支持實質的排放量、移除量或儲存。 查驗者針對實質的排放量、移除量或儲存採取適當的準則。 當查驗者擬依賴相關管制時，管制之有效性已經過評估。 查驗者採用ISO 14064-1：2018準則，經查驗有以下發現事項，然經調整修正後，無產生實質性錯誤。 部分數據引用有誤之處均已完成調整。 |

1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

| 本公司基本資料 | 依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 資本額100億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 | <input type="checkbox"/> 2025年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 |
| <input type="checkbox"/> 資本額50億元以上未達100億元之公司 | <input type="checkbox"/> 2026年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 |
| <input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達50億元之公司 | <input checked="" type="checkbox"/> 2027年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 |

溫室氣體減量策略

本公司為紡織工業，近年因應臺灣2050年淨零排放之目標，其紡織業被列選為重點淨零轉型產業之一，東和為持續發展永續，近年計畫導入ISO 50001能源管理系統，確實管理廠內能資源之運用；在製程上亦須更換空壓管線，以減少氣體外洩。

溫室氣體減量目標

| 短期目標 | 中期目標 | 長期目標 |
|---|-----------|---------|
| 2023-2025年，2年減量3000公噸 CO ₂ e | 低碳產品佔比50% | 達到碳中和生產 |

溫室氣體減量具體行動

| | |
|------------|------------------|
| 安裝智慧電錶進行監控 | 紡綜所協助以高精密儀器找尋外洩點 |
|------------|------------------|

2023年減量達成情形

| | |
|------------|---|
| 能源及溫室氣排放減量 | <ul style="list-style-type: none"> 本公司以2022年為基準年，導入並依循ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準之規範，以盤查東和紡織麻豆廠區與臺北辦公室等營運據點。2023年溫室氣體排放量(公噸CO₂e)如下： <ul style="list-style-type: none"> 範疇一：58.4625 (公噸CO₂e)。 範疇二：10,951.3215 (公噸CO₂e)。 範疇三：2,298.0421 (公噸CO₂e)。 總排放量=範疇一+範疇二+範疇三：13,307.8261(公噸CO₂e)。 今年受景氣影響，訂單生產減少，直接導致減碳量提前達成。 減碳量估算為 6289.9119 公噸 CO₂e (2024年6月完成外部確信) |
|------------|---|



<http://www.tungho.com.tw/>