
PEARLTEX
真珠龍
東和紡織股份有限公司
Tung Ho Textile Co., Ltd.
2023
永續報告書
Sustainability Report

目 錄

專欄：從機能到永續 東和紡織一線到位 2
董事長的話 3
報告書編輯原則 4

1 東和與利害關係人 5
1.1利害關係人鑑別與溝通 6
1.2重大主題鑑別與總述 7

2 誠信治理 12
2.1重大主題管理 13
2.2關於東和紡織 14
2.3經營績效 20
2.4法規與風險管控 27
2.5氣候變遷風險管理 33

3 永續環境 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 42
3.4溫室氣體排放 44

4 品質服務 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

5 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 60
5.4薪酬福利與退休 69
5.5社會公益事蹟 72

6 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 79
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊對照表 82

專欄

從機能到永續 東和紡織一線到位

全方位機能性短纖紡織領導廠商東和紡織於 2025 台北紡織展（TITAS 展位 :N3308） 以「國際認證 · 工業堆肥 · 可降解素材、低溫可染 · 高效節能、農廢再生 · 循環經濟」三大主題亮相，展現從材料源頭到製程優化的完整實力，回應全球品牌對機能與永續並重的市場趨勢。

董事長蔡淑櫻表示，東和研發團隊以大數據驅動製程優化，已累積 3,000 筆以上的特殊紗線配方與參數，建置可追溯生產履歷與智慧化生產管理，確保配方準確與品質一致性。並深耕功能性短纖紗線，專精於多元混紡及長短纖複合技術，涵蓋吸濕排汗、溫控調節、除臭抑菌、抗紫外線、親膚舒適、耐用度等關鍵機能，應用於運動瑜伽、登山野營、特殊防護、高爾夫服飾、母嬰親膚衣料、寵物用品等多元市場。

她指出，在永續材料除選用純淨天然纖維，也積極導入回收羊毛、回收尼龍、海廢回收料，並拓展農業廢棄物再生（如鳳梨葉、香蕉莖、蚵殼及魚鱗）等，打造高附加價值的環保機能紗。同時通過 GRS、GOTS、OCS、RWS、USCTP、BCI 等國際公認認證，以數據與合規支撐品牌端的材料選擇及 ESG 承諾。

這次展出聚焦「能耗更少、體驗更好」等三大亮點，一為國際認證 · 工業堆肥 · 可降解素材，獨家官方正式引進臺灣且具國際認證之工業堆肥等級纖維，兼顧機能表現與循環思維，協助品牌縮短永續材料導入時程。次為低溫可染 · 高效節能，低溫染整配方，降低染整能耗與碳排，同步維持色牢度與手感，為高效率量產與低環境負荷取得平衡。三為農廢再生 · 循環經濟，以農業剩材為纖維來源，從紗線端實踐資源再生與減廢，建立可被消費者理解與信任的循環敘事。

東和紡織可支援小量敏捷開發與穩定大量生產，並透過全球化原料網絡與協作使供應鏈遍布全球，讓創新配方能快速協助品牌與產業鏈縮短開發週期，該公司期待與國內外品牌、紡織產業鏈與設計單位共同探索材料創新。



董事長的話

隨著全球政經環境的快速變遷，近年來國際局勢動盪不安，導致全球製造業發展面臨與供應鏈重組等挑戰。在此背景下，東和紡織深知保持靈活性與創新是應對挑戰的關鍵。秉持創辦人鄭旺先生的理念：「機會是留給準備好的人」，東和紡織導入自動化設備及智慧化生產，致力於研發獨特的專屬紗品。隨著全球環保意識的提升，我們觀察到機能布料需求的顯著增長，並以此為契機，開發出具備吸濕、透氣及親膚特性的機能紗，因而獲得「環保、機能性短纖紡織專家」的美譽。近年來，東和紡織更成為美國棉花信任協議（USCTP）的會員，此不僅代表國際市場對東和紡織產品品質的認可，亦進一步強化我們實踐對 ESG 永續發展的決心。

環境責任

為應對全球氣候變遷挑戰及台灣政府法規之淨零要求，紡織製造業為重點轉型產業，在能源管理方面，我們持續推動低碳製程與節能方案，建立太陽能發電系統以提高綠電使用效率，並更新設備以降低能源消耗。在 2025 年，我們完成了 2024 年溫室氣體排放的第三方查證，並定期進行盤查，以制定有效的減碳措施。

在供應鏈管理方面，東和紡織運用 TextileGenesis ™ 全球紡織溯源平台，強化紡織額度管理與供應鏈透明度，並持續透過平台針對永續與經認證之紡織材料，進行紡織額度（數位憑證）的管理與轉移，讓紗線、布料乃至成品的流向更加清楚並可被追溯。TextileGenesis ™ 為專為時尚與紡織產業設計的數位溯源平台，協助品牌與供應商建立從纖維到成品的透明供應鏈。平台運用 Fibercoins ™ 數位代幣與類區塊鏈技術，將材料流向轉換為可追蹤的數位憑證，確保材料來源與用量皆可被驗證。

在此基礎上，我們不再僅止於「原料環保」的訴求，而是進一步將服務延伸至紡織溯源與認證管理，協助品牌與客戶在永續溝通、法規因應及市場應用上，取得更具體、可驗證的數據支持，共同打造更透明、值得信賴的紡織價值鏈。

在專業研發技術方面，東和紡織積極研發環保材料，如大麻纖維、鳳梨纖維、可降解聚酯、Sorona®、Refibra ™、回收聚酯（Recycle PET）及低碳紗，以響應循環經濟的理念。

社會責任

東和紡織重視員工的職業安全與健康，並積極提供職業培訓及發展機會，以提高員工的技能與素養。我們相信，投資於人力資本不僅能促進企業的可持續發展，也能為社會的繁榮做出貢獻。

治理結構

東和紡織致力於建立透明的管理架構和負責任的業務決策，以符合最高的企業治理標準。我們強化內部控制機制，定期進行風險評估，並重視所有利益相關者的意見，確保他們的聲音得到充分聆聽和尊重。



未來，東和紡織將繼續堅守初心，積極追求環境、社會和治理方面的卓越表現，為下一代及這片土地留下更美好的足跡，並希望透過實際行動，展現我們作為綠色企業的堅定信念，邁向永續淨零的目標。

董事長
蔡淑櫻

報告書編輯原則

報告書範疇

本報告書揭露區間為 2025 年 01 月 01 日至 2025 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及真珠龍股份有限公司 (以下簡稱本集團、本公司、東和紡織或我們) 之三個管理據點 (臺北公司、臺南麻豆廠 (包含子公司真珠龍)、仁德賣場)。

本報告書揭露之數據揭露之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。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。

資訊重編

東和紡織於報導期間內有重大營運變更及資訊重編，本公司為落實組織重組及專業分工，進而提昇整體營運績效及市場競爭力，2024 年 12 月 11 日董事會通過將紡紗部門分割予新設後 100% 持股之既存於子公司真珠龍股份有限公司，相關營運、業務皆正常運作，對股東原有權利、義務均不受影響，子公司真珠龍股份有限公司相關資訊將一同揭露於本報告書範疇·報告範疇與主題邊界亦無改變，若有涉及其他報告範疇則另行於報告內文中說明。

本公司於報導期間內有重大營運變更及資訊重編之情事，相關異動資訊如下表所示：

差異	資訊重編	
	章節	差異
分割公司：東和紡織股份有限公司之紡紗部門 承受營業之既存子公司：真珠龍股份有限公司	2.3 經營績效	本公司營運績效統計之員工薪資數據異動之情事說明，2023 年及 2024 年的員工薪資 (含員工福利金額) 原先皆加計員工福利費用金額在內，故於今年度重新調整並扣除原先內含的員工福利金額。

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，本報告書所揭露之資料及數據由各部門與各廠區提供，經永續報告書編製小組彙整與編製，並由永續發展委員會各推動中心主管進行複核與修訂，經董事長核閱後提報董事會審議，通過後定稿發行。本公司亦建立內部管理機制，確保數據的準確性，並依「永續報告書編製及確信之作業程序」以及「永續資訊管理控制作業程序」進行稽核與檢查。

發行時間

此為東和紡織編製的第四本永續報告書，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 2026 年 8 月發行。

下一發行版本：預定於 2027 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

連絡電話：02-27001840 分機 201

聯繫信箱：david@tungho.com.tw

1 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 2025 年度之重要利害關係人。

本公司於 2025 年度與外部學者專家、各部門主管進行會議評估與討論，確認利害關係人鑑別結果與 2024 年度鑑別結果一致，所得出 7 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、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，充分發揮專長，實現自我價值，共同推動公司永續發展。	• 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、新人入職訓練 (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	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 5 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，2025 年諮詢次數為 3~4 件 / 月，合計為 39 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，2025 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。	• e-mail：即時 • 電話：不定期 • 傳真：不定期	1. 遵循 ISO 9001、ISO 45001 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。 3. 2025 年針對原料供應商 15 家、物料供應商 5 家進行評鑑，評鑑結果皆為合格。
客戶	東和紡織承擔提供客戶健康安全產品的責任，即時回應客戶需求，提升滿意度，並將客戶需求作為我司核心價值與經營理念。	• 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	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. 品保處：2025 年共進行 220 家調查，對品質滿意者共 207 家，滿意度 94.1%。

利害關係人	對東和的意義	溝通管道與頻率	溝通成效
主管機關 / 政府部門	東和紡織遵循政府相關法令，並定期執行法規查核；積極參與主管機關舉辦之各項研討會、座談會。本司全力配合各主管機關訪視輔導、安全衛生稽查及環保稽查等，確保營運符合法規。	• 法規查核：每月 1 次 (職安面、財務面) • 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	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，持續關注各主管機關政策運作與掌握最新法規要求。 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，及時提出修正計畫並落實改善。
承攬商	承攬商是東和紡織重要的合作夥伴，對於維護本公司產能的運作是不可或缺的角色。	• 訂定承攬作業安全衛生管理辦法、危害告知：工程合約簽定前提供危害告知單及其他所需資料 • 安全衛生協議組織會議：不定期	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。
股東及其他投資人	投資人與股東為東和紡織穩定經營及監督中扮演至關重要的角色，我們有責任向其負責。	• 股東大會：每年 1 次 • 法說會：每年 1 次 • 公司網站及股東信箱：不定期更新資訊	1.2025 年召開股東大會 1 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. 不定期電話聯繫回覆股東提問
金融機構	金融機構是東和紡織營運資金的重要助力，確保資金運用的靈活性，協助穩定公司營運。	• 電子信箱：每年 • 電話：不定期	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 3. 提供公司最新營運績效

1.2 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 2025 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。

2025年東和紡織重大主題鑑別程序	
項目	**說明**
STEP 1 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。
STEP 2 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。
STEP 3 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。
STEP 4 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。

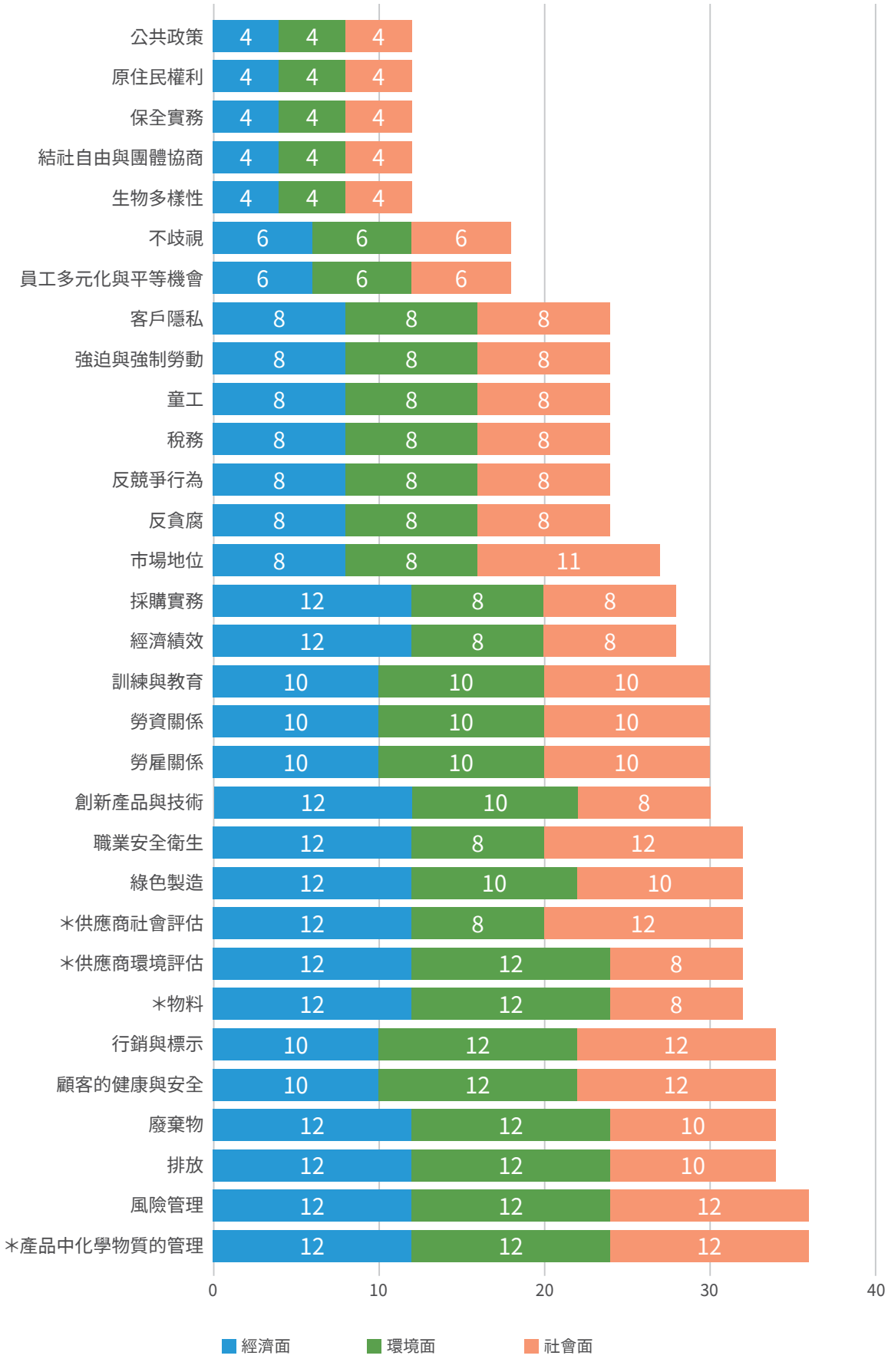
✣ 重大主題鑑別結果

東和紡織 2025 年重大主題鑑別結果，經外部學者專家、各部門主管進行會議評估與討論，確認 2025 年之重大主題與 2024 年度相同，根據以上步驟流程分析，本公司鑑別出 8 項重大性永續議題， 歸納合併為 6 項重大主題，分別為「產品中化學品物質管理&職業安全衛生」、「風險管理」、「排放（溫室氣體）」、「顧客的健康與安全」、「物料」、「勞雇關係&訓練與教育」。

這些議題為東和紡織 2025 年本報告書的重要篇章，並展示各重大主題的相關績效與管理成果，以作為永續營運規劃與實踐的策略目標。

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	


公共政策 4 4 4
原住民權利 4 4 4
保全實務 4 4 4
結社自由與團體協商 4 4 4
生物多樣性 4 4 4
不歧視 6 6 6
員工多元化與平等機會 6 6 6
客戶隱私 8 8 8
強迫與強制勞動 8 8 8
童工 8 8 8
稅務 8 8 8
反競爭行為 8 8 8
反貪腐 8 8 8
市場地位 8 8 11
採購實務 12 8 8
經濟績效 12 8 8
訓練與教育 10 10 10
勞資關係 10 10 10
勞雇關係 10 10 10
創新產品與技術 12 10 8
職業安全衛生 12 8 12
綠色製造 12 10 10
＊供應商社會評估 12 8 12
＊供應商環境評估 12 12 8
＊物料 12 12 8
行銷與標示 10 12 12
顧客的健康與安全 10 12 12
廢棄物 12 12 10
排放 12 12 10
風險管理 12 12 12
＊產品中化學物質的管理 12 12 12
0
10
20
30
40
經濟面
環境面
社會面

●直接產生衝擊 ▲經商業關係產生衝擊 ■其他間接促成衝擊

面向	重大主題	永續準則(議題)呼應	對東和紡織的意義	股東和其他投資人	員工	客戶	供應商	承攬商	政府	金融機構
治理面	風險管理	自訂主題	東和紡織設立完善健全的經營制度，以確保公司運作順利、職場公平、作業環境安全無虞，儘管目前傳統產業招募人才不易，但仍須保障國人的就業權益，確保職場溝通無障礙。	■	●	▲	▲	▲	■	■
治理面	顧客的健康與安全	GRI 416 顧客健康與安全	隨著社會與民眾環保意識抬頭，以及產品對顧客的健康與安全之重視，東和紡織致力於生產環保紗線並確保產品兼顧消費者的安全與健康，企業經營理念朝「永續環保」方向前進。	■	■	●	▲	▲	■	■
環境面	排放(溫室氣體)	GRI 305 排放	因應全球氣候變遷，各國在減碳議題下紛紛設定淨零排放目標，不僅關乎永續發展與品牌聲譽，還涉及未來營運成本、客戶要求、法規遵循等層面，政府機關亦制定規範，環境管理議題已是本公司重要課題。若不妥善應對此議題，將可能付出沈痛的代價。東和紡織以永續經營為首要目標，積極推動節能措施、管理氣候相關議題、設定未來減碳目標。這不僅是企業經營所需外，更是為了保護地球，為下一代留下一片淨土，永續傳承。	■	●	●	▲	▲	■	■
環境面	物料	GRI 301 物料	東和紡織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管控，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的每一個環節都嚴格進行控管，降低環境污染，全面實踐永續經營的管理方針。	■	■	●	▲	▲	■	■

面向	重大主題	永續準則(議題)呼應	對東和紡織的意義	股東和其他投資人	員工	客戶	供應商	承攬商	政府	金融機構
社會面	產品中化學物質的管理 & 職業安全衛生	GRI 403 職業安全健康	東和紡織承諾遵守國際公約及國家勞工安全衛生法令規定，確保工業安全並維護員工健康。建立完善的職業安全衛生管理系統，確保職安衛生的落實，以防止危害，預防職業傷病為首要目標，追求零職災之決心。本公司推動全員參與安全衛生活動，持續優化管理機制，以降低職安衛風險，營造健康舒適的工作環境，確保員工安全與健康，實現企業的永續經營。	■	●	■	▲	▲	■	■
	勞雇關係 & 訓練與教育	GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育	勞雇關係與教育訓練為我們永續經營之核心基礎，東和紡織致力營造幸福職場，增進勞資和諧以助於提升員工向心力及減少人才流失，建立穩定且良善的勞資關係。此外，建立完善的教育訓練制度，能持續提升員工專業能力與安全意識，進而強化紡織產業競爭力，亦能及時因應法規、技術及市場趨勢之變化。	■	●	■	■	■	■	■



2 誠信治理



2.1 重大主題管理

重大主題：風險管理

對集團的意義	東和紡織設立完善健全的經營制度，以確保公司運作順利、職場公平、作業環境安全無虞，儘管目前傳統產業招募人才不易，但仍須保障國人的就業權益，確保職場溝通無障礙。
影響與衝擊	**經濟面：** 本公司經營制度與整體經濟市場之公平原則息息相關，影響企業營運成效、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與職員權益的保障。
政策	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；作業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，降低人為錯誤率。 外籍員工聘僱額度遵循法規。 積極尋求品牌商合作及海外銷售機會。
策略	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。 利用網路，增加公司曝光度，尋求下游客戶或終端品牌商合作機會。

機會積極管理	強化與國際品牌商及供應鏈合作關係，爭取進入永續供應鏈（如再生纖維、環保紗線），提升接單穩定度。 積極參與政府補助計畫（如節能減碳、設備升級），降低投資成本並強化企業韌性。
風險預防管理	持續推動職業安全衛生教育訓練與現場巡檢，降低工安事故發生率。 定期檢視法規遵循（勞動法令、環保規範、外籍員工聘僱），避免違規風險。 建立資訊安全與資料備份機制，防範資安風險及營運中斷。 訂定緊急應變計畫（如火災、水災、停電），並定期演練，提高組織應變能力。
負面衝擊補救措施	發生職安事故時，立即啟動應變機制，進行傷害處理、事故調查及改善措施，防止再次發生。 對於稽核缺失或違規事項，訂定改善計畫與時程，並持續追蹤至完全改善。 因外部環境（如景氣下滑）導致營運衝擊時，採取成本控管與營運調整措施，以降低財務影響。

目標與標的	**短期目標 (2~3 年)**	**中期目標 (3~5 年)**	**長期目標 (5 年以上)**
	增加內部稽核頻率，年度至少 2 次。 在人權及職安講習實務上，保持每年度至少 6 次以上。 外部稽核缺失改善率 100%。	各項認證換證通過率 100%。	各項查核零缺失。

管理評量機制	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。 每週銷售檢討會議、每月經營管理會議。
績效與調整	因應業務縮減，調整 2025 年內稽頻率，ISO 9000 2 次、ISO 45001 1 次，達成率 100%。 稽核之缺失依內容進行改善，並由第三方完成認證。

2.2 關於東和紡織

公司基本資訊

母公司基本資料

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 T/C 混紡紗線
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、韓國、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。

子公司基本資料

公司名稱	真珠龍股份有限公司
主要產品	短纖機能複合紗線、一般 T/C 混紡紗線製造
公司客戶類型	東和紡織代工廠
主要銷售地區	臺灣
董事長	張嘉亨
公司總部	臺北市仁愛路四段 376 號 13 樓
其他營運據點	臺南市麻豆區埤頭里工業路 227 號
營運模式	短纖機能複合紗線、一般 T/C 混紡紗線製造，包含製程品質控制、製程效率及品質提升、生產技術研發等，配合母公司市場需求進行生產安排。

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。



臺南麻豆廠區

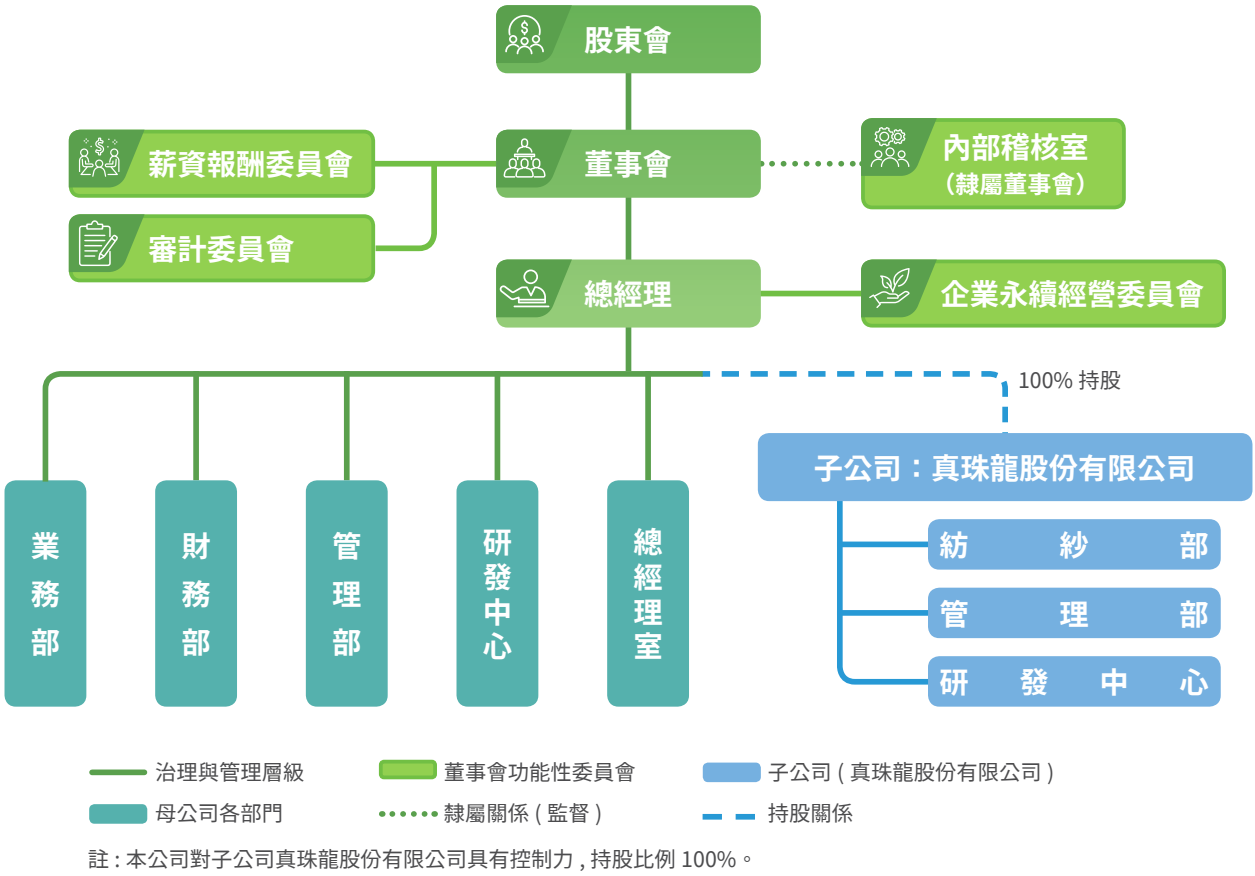


公司設立之太陽能發電系統

公司的核心結構

東和紡織為上市股份有限公司，其董事會為最高治理單位，負責決策公司整體營運方針並監督管理公司高層，除本法或章程規定須經股東會決議之事項外，董事會參照我國《公司法》第 202 條，擁有決議執行公司業務之職權。公司組織架構相當完善，除依法設置審計委員會與薪酬委員會，亦設有永續經營委員會。本公司組織結構圖及各部門執掌如下：

東和紡織組織結構圖



註：本公司對子公司真珠龍股份有限公司具有控制力，持股比例 100%。

部門名稱	所營業務
稽核室	• 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	• 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	• 原料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。 • 市場及產品開發。
財務部	• 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、會計及投資計畫管理、本部門最高主管同時擔任公司治理主管。
管理部	• 人力資源規劃及管理、勞資關係。 • 原物料採購、供應商管理、進口關務。 • 廠區管理、安全衛生作業及維護等。 • 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。 • 管理並執行子公司總務、機物料採購、職安等工作。
業務部	• 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。
子公司 真珠龍股份有限公司 紡紗部	• 生產計畫執行、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、生產技術研發等。 • 廠務環保設施之修繕與維護。 • 廠務設備之修繕與維護。

持股結構

股東結構		
截止日期：2026 年 4 月 17 日		
股東	持股股數	持股比例(%)
政府機構	1,461	0.00%
金融機構	79,181	0.04%
其他法人	102,011,204	51.52%
國外機構及外國人	2,164,832	1.09%
個人	93,743,322	47.35%

公協會參與

本公司積極參與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、掌握市場趨勢。近年更是聚焦於永續紡織之議題，偕同相關產業共同學習與交流，促進紡織產業的永續發展，致力於實現綠色紡織的願景。

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
臺南市麻豆工業園區廠商協進會	會員

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 2025 年 6 月 16 日起至 2028 年 6 月 15 日止。董事會至少每季召開一次，2025 年董事會共召集 5 次，全體董事平均出席率達 100%。

董事會成員背景多元，學經歷豐富，領導與決策素質一致，本公司亦注重董事會組成之性別平等，成員中女性董事 3 位占比 42.85%。其董事會成員具備之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	江曉雯	女	50 歲以上	114.06.16	高應大推廣部
獨立董事	陳成庚	男	50 歲以上	108.06.12	政治大學 碩士
獨立董事	林阿玉	女	50 歲以上	113.06.18	成功大學
獨立董事	陳志誠	男	50 歲以上	114.06.16	逢甲大學

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	興和投資開發 (股) 公司之董事長 馥麗工業 (股) 公司之董事長	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	伊索有限公司之董事	經營管理 研發	資訊科技
董事	江曉雯	裕鐵企業股份有限公司財務課長	經營管理 業務行銷 研發	風險管理
獨立董事	陳成庚	無	經營管理	資訊科技 會計及財務分析
獨立董事	林阿玉	廣信益群聯合會計師事務所合夥會計師	銀行 / 財務 經營管理	會計及財務分析 風險管理
獨立董事	陳志誠	倬誠會計師事務所執業會計師 運錩鋼鐵 (股) 公司獨立董事 傑生工業 (股) 公司獨立董事	銀行 / 財務 經營管理	會計及財務分析 風險管理

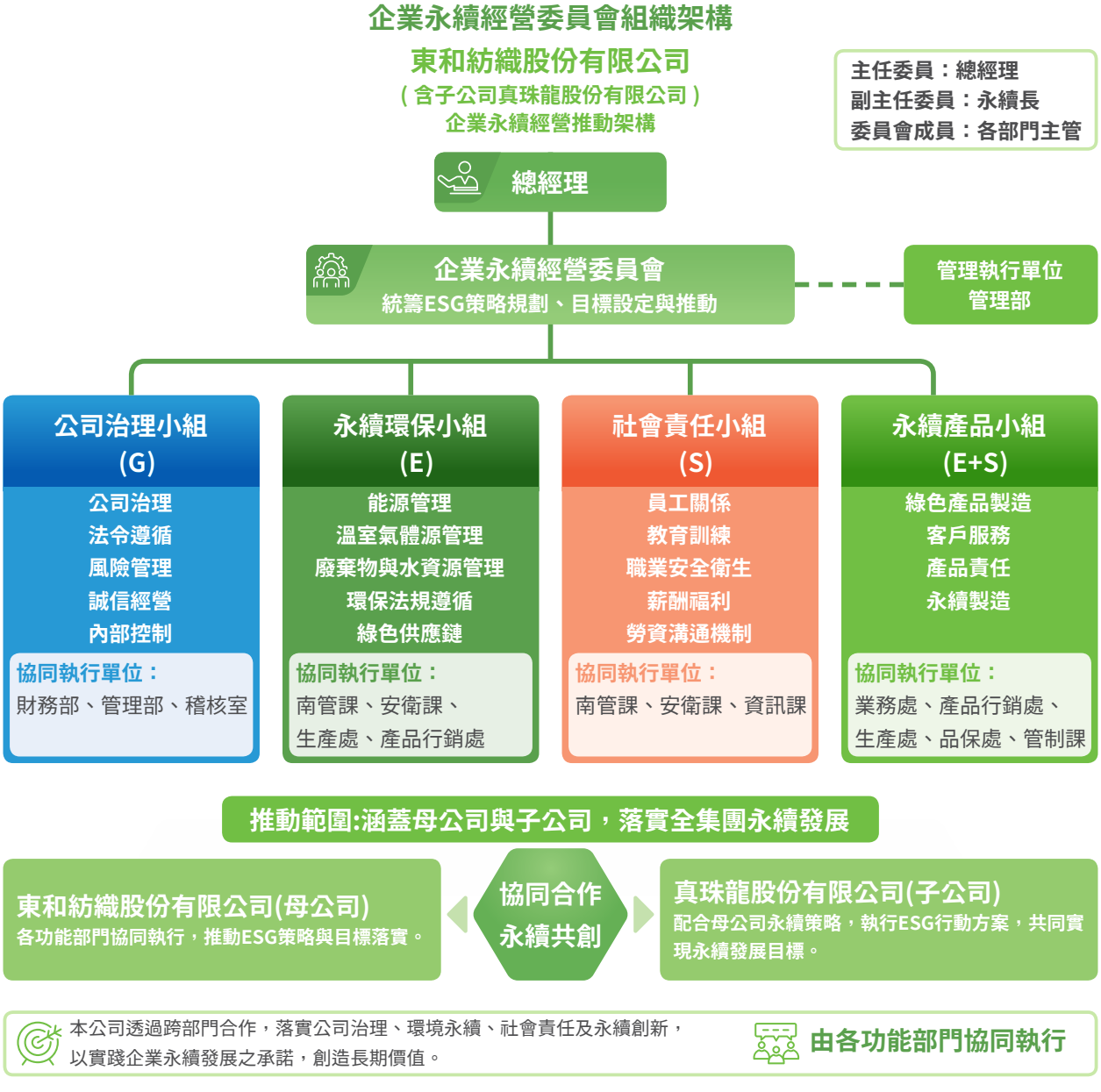
✣ 董事會提名程序

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

東和紡織始終以「永續經營」為核心經營理念，將環境保護、社會責任與公司治理融入企業發展策略，持續關注 ESG 議題對於紡織市場的影響。本公司不斷地優化製程技術，採用環保原料，以滿足品牌與市場之需求。

為落實永續願景與使命，公司於 2022 年 9 月 22 日經董事會決議，正式改組成立「企業永續經營委員會」，由總經理擔任主任委員，管理部為管理執行單位，其委員會成員為各部門主管，不定期向董事會報告 ESG 相關議題。今年為本公司第四次發行永續報告書，本報告書所揭露之資料及數據由各部門與各廠區提供，經永續報告書編製小組彙整與編製，並由永續發展委員會各推動中心主管進行複核與修訂，經董事長核閱後提報董事會審議，通過後定稿發行。



ESG 工作小組

本公司成立企業永續發展委員會，並於委員會下設置「公司治理小組」、「永續環保小組」及「社會責任小組」、「永續產品小組」等四個 ESG 工作小組，建立完善的永續治理架構。

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

2.3 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，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 2025 年度共 2 次 3 議案：

日期/屆次	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與討論表決情形
2025.03.11 第 37 屆第 13 次	蔡淑櫻、張嘉亨	2024 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。
2025.05.05 第 37 屆第 14 次	蔡淑櫻、張嘉亨	2024 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。
2025.05.05 第 37 屆第 14 次	鄭智文、蔡福仁、林阿玉、林昌雄、陳成庚	2024 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、林阿玉、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。

❖ 溝通關鍵重大事件

東和紡織於報導期間內，依據環境、經濟、社會三大面向作為範疇與董事會進行溝通，預防並化解潛在的爭議，營造互助共榮的合作環境。

下表為東和紡織 2025 年與董事會溝通情形：

性質	重大事件概述
環境面	• 本公司依循「廢棄物清理法」制定廢棄物清運計畫，經環保局核准通過後，定期申報及備查廢棄物的產出與貯存數量。為有效執行廢棄物減量與再利用，本公司積極宣導員工落實垃圾分類，將可回收的廢棄物進行回收，不可回收之廢棄物運至垃圾場委由配備 GPS 定位系統的合格廠商清運處理。 • 為有效達成節能成果，採取以下四個具體方案： 1. 配合台電節電措施《月減 8 日型》，進行抑低容量。 2. 清花區 AIR 鋁管鏽蝕汰換處理，減少空壓機能耗。 3. 筒子 7- II 及 21C 單錠內部氣閥快速接頭 AIR 漏氣改善，降低空壓機電力耗能。 4. 利用能管系統，監控全廠用電狀況，合理性調整契約容量，降低用電成本。 5. 參與義電需量反應調度電力交易平台方案，配合台電穩定區域用電，降載用電度數。 • 2023 年起盤查 2022 年溫室氣體，並設為基準年，陸續完成 2023-2025 年之盤查，並取得第三方查證聲明書。
經濟面	• 行政程序面 - 工廠登記重新審查議題、員工酬勞修章議題。 • 財務會計面 - 工繳訂定標準、租賃利潤分配、提升績效及市場競爭力數字化。
社會面	• 每年規劃執行員工健康檢查，將檢查結果進行分析評估，針對高風險員工實施個案管理。此外，每月安排廠醫臨廠服務，提供健康咨詢、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。 • 持續完成 ISO 45001、TOSHMS 職業安全衛生管理系統第三方認證，以 PDCA 管理模式建立安全的工作環境。 • 2025 年持續通過 IDFL 的年度稽核，並取得 OCS、GOTS、GRS、RWS 等國際認證。

❖ 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、政府法規範之變更而有不同。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 2025 年為董事會規劃教育訓練課程，進修時數共計 54 小時，主要以控管企業財務風險與防範內線交易宣導為進修內容，透過多元外部進修課程，提升專業素養，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，並充分發揮決策、領導與監督管理的核心職能。

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
董事長	蔡淑櫻	2025/11/28	社團法人中華公司治理協會	強化組織韌性的雙軸轉型 AI 治理與永續治理	3	3
董事	蔡福仁	2025/11/11	財團法人海峽兩岸商務發展基金會	董事會的資安治理責任與策略：從政策到實務	3	3
董事	江曉雯	2025/10/28~2025/10/29	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研習班—臺北班	12	12
獨立董事	林昌雄	2025/2/19	臺北金融研究發展基金會	展望 2025 年，國際情勢觀察的重點指標與趨勢分析	3	3
獨立董事	陳成庚	2025/3/26	中華民國工商協進會	114 年董事會股東會應注意事項暨常見問題探討	3	3
獨立董事	陳成庚	2025/3/27	中華民國工商協進會	從財報看未來：董監事從財務數據到經營決策的管理之道	3	3
獨立董事	林阿玉	2025/12/15	中華民國會計師公會全國聯合會	永續數據的起點：溫室氣體盤查與數據品質	6	6
獨立董事	林阿玉	2025/12/17	中華民國會計師公會全國聯合會	永續策略的應用：風險評估與財務衝擊 (IFRS S2)	6	6
獨立董事	林阿玉	2025/12/19	中華民國會計師公會全國聯合會	永續治理的實踐：誠信與決策 (IFRS S1)	6	6
獨立董事	陳志誠	2025/4/1	中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應	3	3
獨立董事	陳志誠	2025/6/20	中華民國會計師公會全國聯合會	從司法實務看洗錢防制法	3	3
獨立董事	陳志誠	2025/12/30	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	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

2026 年度第一季結束前，完成全體董事會成員針對 2025 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。將評分結果於 2026 年 5 月 12 日董事會報告。

❖ 薪資報酬委員會

本公司依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項規定設置薪資報酬委員會。該薪資報酬委員會之組成成員資格、職權之行使，均依循相關法規辦理。為強化公司治理及董事會功能，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。本屆委員為召集人陳成庚先生（本公司獨立董事）、陳志誠先生（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 2025 年 6 月 16 日至 2028 年 6 月 15 日。

本公司為優化公司治理及健全董事及經理人薪資報酬管理制度，提升董事會職能，並確保薪酬安排符合法規要求，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。

薪酬委員主要職權
一、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。 二、定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

2025年薪酬委員會共召開3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	陳成庚	3	0	100%	-
委員	陳志誠	1	0	100%	-
委員	何恩得	3	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
2025.03.03 第 5 屆第 6 次	審查本公司 2024 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。	-
2025.04.24 第 5 屆第 7 次	• 審查本公司民國 2024 年度董事酬勞分派建議案。 • 審查本公司民國 2024 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。	-
2025.08.12 第 6 屆第 1 次	• 審查本委員會第 6 屆任期內擬實施之董事及經理人各項薪資報酬項目暨績效考核建議案。 • 審查本公司獨立董事報酬建議案。	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。

❖ 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 2025 年治理主管進修之情形：

公司治理主管進修概況			
進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2025/11/25	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研習班	12

❖ 審計委員會

東和紡織於 2019 年 6 月依據證券交易法規定組成審計委員會，以此取代監察人職權，由本公司之獨立董事組成，共三人，陳成庚獨立董事擔任召集人。為落實公司治理精神，依「審計委員會組織規程」運作，以下列事項為審計委員主要職權：

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。



2025 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(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
召集人	陳成庚	4	0	100%	-
委員	林阿玉	4	0	100%	-
委員	陳志誠	2	0	100%	-

會議日期	議案內容	審計委員會決議	董事會對審計會議意見
2025.03.11 第 2 屆第 12 次	• 本公司民國 2024 年度第四季財務報告案。 • 本公司民國 2024 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。	
2025.05.02 第 2 屆第 13 次	• 本公司民國 2025 年度第一季財務報告案。 • 簽證會計師公費審查案。	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。	
2025.08.12 第 3 屆第 1 次	• 本公司民國 2024 年度第二季財務報告案。 • 2025 年稽核計畫修改案。	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。	
2025.11.12 第 3 屆第 2 次	• 本公司民國 2025 年度第三季財務報告案。 • 本公司民國 2026 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。	-

❖ 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，本公司財務穩健，營運與公司治理成效卓越，受到投資人信賴與支持。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。

2025 年全球市場持續受到戰爭、通膨、產品競價傾銷影響，產業景氣仍處低迷，終端消費需求不振，造成品牌服飾謹慎保守，因此全球需求疲軟的情況下，直接衝擊臺灣紡織上、中、下游的內外銷訂單，使得 2025 年營收較 2024 年減少。

本公司近三年各項財務資訊如下表所示：

項目/年度	2023年	2024年	2025年
營業收入 (仟元)	566,660	523,860	468,036
營業成本 (仟元)	525,967	456,812	406,517
營業毛利 (仟元)	40,693	67,048	61,519
營業損益 (仟元)	(37,292)	(15,952)	(15,892)
營業外收入及支出 (仟元)	63,931	74,517	74,517
稅前淨益 (仟元)	26,639	58,565	47,425
本期稅後淨利 (仟元)	32,849	56,666	42,196
本期綜合損益總額 (仟元)	100,269	83,422	19,997
每股盈餘 (元)	0.15	0.26	0.19
員工福利金額 (仟元)	7,971	8,269	15,562
股利 (仟元)	70,400	55,000	50,600
員工薪資 (仟元)	121,056	115,424	85,786
留存經濟價值 (仟元)	(76,359)	(32,338)	(29,745)
支付出資人款項 (仟元)	83,197	65,376	58,331
支付政府的款項 (仟元)	67,921	51,956	50,801
社區投資 (仟元)	6	69	20

✣ 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，於 2023 年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。2024 年產創輔導計畫之補助款撥款 16.3 萬元，全案於 2025 年 3 月執行完畢，並達成目標。

政府為鼓勵退休員工再回到職場就業，2024 年啟動壯世就業獎勵計畫，公司及退休回任之員工皆可申請獎勵金，公司亦期望退休仍尚有工作能力人員回歸，故 2024 年一位退休人員工再回任，向勞動部申請獎勵補助，2025 年共計 18,000 元。此外，政府為鼓勵企業增加晉用身心障礙人員，公司符合法定晉用人員外，並超額聘用，2025 年超額聘用申請獎勵金合計 40,000 元。

2025 年 7 月因丹娜絲颱風影響屋頂受損較嚴重，向經濟部申請災後復原補助合計 200,000 元。

政府補助項目與金額		
項目	補助單位	補助金額(元)
產創輔導計畫補助款 -114 年尾款	財團法人臺灣中小企業聯合輔導基金會	163,000
113 年壯世代就業促進獎勵金	勞動部勞動力發展署	18,000
身心障礙者超額晉用獎勵金	臺南市政府勞工局	40,000
風災屋頂修繕補助款	財團法人中衛發展中心	200,000
總計		421,000

❖ 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。**

❖ 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

2.4 法規與風險管控

❖ 法規規範的價值

東和紡織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。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。本公司在任何決策或作為時，皆嚴格遵循法規框架，此乃是克盡社會責任的初步要務。社會責任方面，恪遵國家現行相關法令，包括勞動基準法、性別平等工作法、性騷擾防治法等制定，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。針對新進員工之內部新人教育訓練中，明確向員工宣導不因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而有不平等對待；要求供應商須為其員工參加勞健保、不得強迫勞動、不得僱用童工、落實性別平等工作。若發現供應商違反性別平等工作、結社自由、性騷擾防治、正常休假及不給予加班費等類似情事，假使未限期改善，則終止契約關係。

東和紡織定期修訂員工管理規則，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。在公司官網上之利害關係人專區，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：

- 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 條規定講解公司工作安全規範、出缺勤、福利等等規章，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。
- 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。
- 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。
- 公司接獲員工建議及申訴，應立即立案給予協助或調查。
- 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人資單位、安衛課人員等進行申訴。

申訴管道

東和紡織為建立誠信、透明之企業文化及促進公司健全經營，設置專屬檢舉信箱，增加電話專線作為檢舉管道，供公司內部及外部人員使用。

本公司對於確認之檢舉情事，有關單位檢討相關內控制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生，若確認有違反公司規定或違反中華民國法律等情事，依公司規章進行懲處。

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
檢舉電話	06-5703211#310 管理處 處長 06-5703211#200 管理部 副理 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 joviyu@tungho.com.tw quin19827@tungho.com.tw

法之遵循

本公司就重大違規事件的定義及標準，如下所述：

(一) 造成公司重大損害或影響者。

(二) 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者。

(三) 單一事件罰鍰金額累計達新臺幣 100 萬元以上者。

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。

本公司在 2025 年未發生重大違規事件，但有 1 件環保違規事項，已完成改善。

違規事項統計

處分類型	類型	罰款金額	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	東和麻豆廠工廠登記於 114 年 8 月 1 日變更為真珠龍 (股) 公司，114 年 10 月 8 日環保局到廠稽查，子公司真珠龍未於 30 日內向環保局申請計變更。	10,000 元	東和麻豆廠工廠登記證於 114 年 8 月 1 日變更為真珠龍公司，子公司真珠龍未於 30 日內向環保局申請 , 依臺南市環保局發文陳述書日期：114 年 10 月 29 日，環水字第 1140135821 號，依 114 年 10 月 8 日水污染稽查記錄 (查驗稽查編號：981141001619) 及行政程序法第 102 條規定辦理。於接到陳述意見通知書後 10 日向環保局提出陳述，並於 10 日內提報環境保護權責人員參加環境講習授權書。違規條文：水污染防治法第 14 條第 2 項暨水污染防治措施及許可申請審查辦法第 21 條第 1 款規定。 115 年 1 月 22 日來函通知，環稽字第 1150009112 號，真珠龍公司因上述違反條文，處新臺幣 1 萬元罰鍰，並指派環境保護權責人員參加講習。	114 年 10 月 14 日水措變更登記文件已送環保局審核，因排放水已下降，本次一併申請簡易排放，期間經六次補正通知，最終於 115 年 3 月 23 日通知繳費領證，已於 115 年 3 月 24 日完成繳費，115 年 4 月 13 日收到排放許可證。
總計	事件數：1 件；罰款總額：新臺幣 10,000 元。			

❖ 嚴格遵守勞基法

本公司管理階層已熟稔勞基法相關規範，並依其背後之精神與價值恪遵各項法規要求。作爲重視友善員工，具有高度尊重人權意識的之公司，2025 年東和紡織及真珠龍皆無發生歧視事件、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，公司亦重視員工作為主體之各種權利。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，會員需執行工會會務時，公司給予公假，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

東和紡織為杜絕貪腐事件發生，已進行風險貪腐評估。就報導期間內，臺北公司及麻豆廠的各營運據點均透過內部控制制度進行查核及自評書審控管，無重大風險存在。

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。

❖ 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)	1. 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。 2. 提升福利制度、改善工作環境與企業文化、建立正向溝通機制，提升員工歸屬感與參與度。
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	1. 制訂防火應變計畫手冊。 2. 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	1. 規劃與執行組織溫室氣體盤查，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。 2. 遵循 ISO14064 規範，制訂溫室氣體盤查程序，並由第三方查證取得聲明書，做為減碳之依據。
原料與供應風險	管理部	1. 定期追蹤國際市場動態，提前調整採購策略。 2. 針對供應鏈進行溯源，確保符合客戶或法規要求（如環保棉認證等）
認證失效風險	管理部	管理與作業手冊制定與內部稽核。
資通安全風險	總經理室	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。

風險類型	權責單位	風險控管方式
資通安全風險	總經理室	**相關風險管理措施如下：** • 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。 **投入資通安全管理之資源：** • 2025 年度已安排資安宣導、社交工程演練、弱點掃描專案，用以改善資安環境之考量。 **最近年度及截至年報刊印日止，因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施：** • 本公司於 2025 年 11 月曾發生網路資安事件，主機系統遭受駭客攻擊，部分資訊系統無法正常啟用，公司隨即啟動資安防禦，切斷對外網路，聯絡協同外部資安公司技術專家處理備援資料及復原機制，並通報政府主管機關發布重大訊息。評估對公司財務、營運無重大影響。 • 改善措施如下： 1. 因舊主機硬體年限較久，且可能有潛藏無法修復之漏洞及風險，故決議整體規劃資安架構，購買新款安全性及功能性較佳之主機硬體，且重新導入 ERP 系統及復原備份檔案 (不可變備份)。 2. 更換防禦入侵之新防火牆及偵測個人電腦與主機行為之端點防護 MDR。 3. 重要系統及檔案備份儲存於新購之不可變之檔案伺服器。 4. 加強資安防護與同仁資安教育宣導。 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。 以下為針對此次駭客事件，資安再加強說明 一、 建置不可變動備份與備份環境防護機制。 為確保核心資料之完整性，建置雙層式備份架構。第一層備份管理主機採用匿蹤技術、多重身分驗證機制，防止權限遭未經授權存取；第二層備份主機採用獨立作業系統平台，具備不可變動儲存功能，確保備份檔案在鎖定期間內無法被加密或竄改。 二、 部署端點進階偵測防護與託管式維運 將資安防禦延伸至終端設備，於全公司所有個人電腦及伺服器主機，全面安裝端點行為偵測防護元件。結合專業資安團隊提供託管式偵測與回應服務，針對潛在威脅進行即時分析與阻斷，提升內部網路之主動防禦能力。 三、 強化跨據點網路安全與異地備援建設 於台南總公司與台北分據點分別部署次世代防火牆，並含有威脅防護功能，包含網路防毒與入侵防禦。藉此建立兩地間之高強度安全加密連線通道，並執行日常異地備份作業。

2.5 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，針對永續經營議題進行提報及推動；且在董事會議上，永續長定期呈報相關議案，並將報告書內容提交董事會監督和稽查。

	風險類型	風險項目	影響期間	對公司的影響（風險描述）	財務影響	因應策略
風險類別	**轉型風險（政策和法規）**	高能源密集營運之碳排放	短期	公司使用最大能源為電力，其依賴度高，對外部環境電價、限電變動，承受度低。	1. 電價、燃料費用隨能源價格波動或政策調整而上升。 2. 高用電／高用能企業對成本變動敏感，毛利空間受壓。	1. 節能改善與效率提升： • 強化設備保養，降低異常耗電。 • 馬達更換節能效果好、空壓項目改善。 2. 碳風險揭露與內部溝通： • 提前因應法規與客戶揭露要求。 • 提升管理階層與員工對能源成本的意識。
		能源價格與碳定價政策波動	中長期	法規與政策風險 政府已強制要求特定行業盤查溫室氣體排放量並經第三方認證，未來將擴大至其他行業，符合法規難度提升。	1. 碳費／碳稅／碳交易成本增加： • 未來可能需繳納碳費或購買碳權。 • 排放量越高，財務負擔越大，影響營業成本與獲利能力。 2. 潛在罰鍰與法規成本： • 未符合排放標準或揭露義務，可能遭裁罰。 • 增加法遵、盤查、稽核相關成本。	導入再生能源 • 太陽能自建自用。 • 提高綠電使用比例，穩定長期能源成本。
	轉型風險（技術）	低碳轉型與零碳製程	中長期	• 紡紗製程雖無燃燒製程，但因用電量大，間接碳排放（範疇二）占比高。 • 國際品牌與下游客戶重視產品碳足跡。	• 推動低碳轉型，汰換各製程節能設備成本高。 • 低碳原料價格高。	• 發展低碳紗線，提升產品附加價值。 • 強化設備保養，降低異常耗電。 • 逐步汰換高耗能設備。
	實體風險	氣候災害（颱風、暴雨）	中長期	• 風災影響房屋設備毀損。 • 工廠淹水導致研究設備毀損。	• 保險成本增加。 • 重建成本增加。	• 定期檢查屋頂、外牆、鐵皮及門窗結構。 • 原物料加強固定或移置室內。 • 強化人員安全管理，以降低災害。

	機會項目	影響期間	對公司的影響（風險描述）	財務影響	因應策略
機會類別	環保素材開發	中長期	• 環保素材已成為國際品牌採購的重要條件，需提升產品差異化。 • 推動環保素材需強化原料管理、品質穩定與製程控制。	• 新素材需進行試紡、品質測試與客戶驗證投入研發與人力資源成本高。 • 申請第三方認證費用增加。	• 組織開發小組，提升品質穩定性。 • 導入AI進行產品碳足跡盤查，建立 DPP 產品數位護照。
	綠色供應鏈合作	短期	• 將環保、減碳、法遵納入採購原則。 • 臺灣紡織市場縮小，尋求綠色供應鏈廠商不易	• 初期符合綠色標準之原料或供應商價格較高。 • 供應商評估、稽核、教育訓練及資料管理成本上升。	• 透過教育訓練或經驗分享提升小型供應鏈整體能力。 • 對表現良好供應商給予長期合作或採購優先權。
	設備升級與製程效率提升	短期	1. 升級設備，員工能力需提升 2. 設備汰換，資本支出項目增加	1. 增加人員教育訓練成本 2. 需增加資金升級設備	• 先針對運轉效差之設備更換節能馬達，增加運轉效能、並減少碳排。 • 提升員工設備相關節能知識。
	品牌形象維持	中長期	1. 價格與議價能力提升 2. 訂單穩定度提升	1. 有助於爭取高附加價值產品與長期訂單 2. 維持品牌形象需付出相對應的行銷成本	• 導入AI進行產品碳足跡盤查，建立 DPP 產品數位護照。 • 開發低碳紗線，提升產品附加價值。 • 遵循法規，落實風險管理。

策略

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不可忽視的重要課題。若不妥善處理此議題，將付出沉痛的代價，且合作廠商亦會抵制。本公司為實現永續經營，積極投入節能措施、管理氣候相關議題、並設定減碳目標等，除滿足企業經營所需外，也為下一代留下一片淨土，永續傳承。

- 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。

風險管理

我司編撰永續經營報告書的過程中，每年都會進行風險之辨識、評估及管理，並呈交企業永續經營委員會審核，最終呈報至董事會報告。

- 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，並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，確保組織能有效的自我檢視。
- 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	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，目前設定目標為： 短期： • 完成產創合作 2 年 (2023-2025) 減碳 3,000 公噸。 • 事業廢棄物尋找回收機制，預計三年內回收數量比率佔 40%。 • 物料產品尋找環保產品，預計三年內紙箱 100% 以環保回收利用供應。 中期：低碳產品占比達 50%。 長期：達成碳中和生產。
財務影響	因應達成零碳生產的目標，需要投入大量的研發經費、購入原物料等。此外，後續可能還需購買碳權，並面臨即將徵收的碳稅支出。
碳定價基礎	本公司目前尚未制定。
溫室氣體盤查計畫	• 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；產創計畫於 2025 年已達目標並結案。 • 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。 • 2025 年 5 月完成 2024 年碳盤查，因減產並執行空壓機漏氣檢修，2024 年碳排放比 2022 年基準年減少 8,326.2634 噸。 • 2026 年 4 月完成 2025 年碳盤查，並持續進行 Air 洩漏點汰換及 Air 管路鏽蝕汰換等措施，2025 年碳排放比 2022 年基準年減少 10,948.072 噸。
外部保證或確信	• 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。 • 2024 年及 2025 年分別完成 2023 年及 2024 年溫室氣體盤查，並取得 SGS 的第三方確信。 • 2026 年完成 2025 年溫室氣體盤查，並取得 SGS 的第三方確信。



3 永續環境



3.1 重大主題管理

重大主題：物料

對應 GRI 指標	GRI 301 物料
對集團的意義	東和紡織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管控，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的每一個環節都嚴格進行控管，降低環境污染，全面實踐永續經營的管理方針。
影響與衝擊	**環境面：** 正面 / 透過製程控管與減少原料耗用，降低資源消耗與廢棄物產生量，減輕環境負荷。 負面 / 若物料耗用過高或管理不當，可能增加廢棄物產生，造成環境污染風險。 **經濟面：** 正面 / 穩定原料供應與生產連續性，減少斷料風險，有助於維持交期與產品品質，提升客戶滿意度。 負面 / 若物料管理不善，將造成原料浪費、成本上升，影響整體獲利能力。
政策	物料管理政策：建立原棉與聚酯棉之採購、儲存、使用及盤點管理機制，確保原料有效使用、不浪費資源。 製程控管政策：利用入斷紗監控與異常通報機制，降低不必要之物料耗用。 環境與永續政策：將減少物料損耗、降低碳足跡納入環境管理與永續經營方針。
策略	**機會積極管理**：結合品質管理與物料管理，提升產品穩定度與市場競爭力。 **風險預防管理**：強化庫存管理與供應鏈溝通，降低斷料或過量採購風險。 **負面衝擊補救措施**：檢討管理流程，必要時修訂作業標準，以避免相同問題再次發生。
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。 積極開發回收產品市場，增加環保素材使用量。 **中期目標 (3~5 年)** 持續降低單位產品物料耗用量，進一步減少產品碳足跡。 導入 DPP 產品數位護照。 **長期目標 (5 年以上)** 將物料管理績效納入環境與永續管理指標，提升整體管理成熟度。
管理評量機制	遵照 ISO 9001 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： • 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	• 供應商皆須提供環保認證證書、ISO 9001 及 ISO 45001 查證證書。 • 2025 年共進行 220 家品質調查，對品質滿意者共 203 家，滿意度 94.1%。 • 副料供應商評核 5 家，皆為合格。 • 環保認證相關原料供應商評核 15 家，其中 1 家有機棉供應商未再續證，列為不合格供應商。 • 因受景氣影響，部份供應商停業，本公司於結束交易前亦會請該廠商介紹同業進行評核轉換。 • 2025 年平均損耗 10.98% 及下腳回收量 129 噸 / 年。

重大主題：排放（溫室氣體）

對應 GRI 指標	GRI 305 排放
對集團的意義	因應全球氣候變遷，各國在減碳議題下紛紛設定淨零排放目標，不僅關乎永續發展與品牌聲譽，還涉及未來營運成本、客戶要求、法規遵循等層面，政府機關亦制定規範，環境管理議題已是本公司重要課題。若不妥善應對此議題，將可能付出沈痛的代價。東和紡織以永續經營為首要目標，積極推動節能措施、管理氣候相關議題、設定未來減碳目標。這不僅是企業經營所需外，更是為了保護地球，為下一代留下一片淨土，永續傳承。
影響與衝擊	**環境面：** 東和紡織積極採取節能減碳措施，以降低能源耗用和碳排放，減輕對地球環境與居住環境之傷害。 **經濟面：** 為因應減碳趨勢，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，投資減碳設備或應對未來碳費需求，將容易影響公司的經濟發展。
政策	• 評估導入 ISO 50001 能源管理系統，監控生產熱點。 • 已導入 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。
策略	• 評估導入 ISO 50001 能源管理系統，監控生產熱點。 • 已導入 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。

機會積極管理	• 低碳產品與市場拓展：加速開發低碳紗線與環保紡織品，提高低碳產品占比（中期目標 50%） • 能源效率提升降低成本持續導入節能設備（高效馬達、空壓系統優化等），降低單位產品能耗。
風險預防管理	法規遵循與碳成本風險：建立碳盤查制度與內控流程，確保數據正確與符合法規要求。
負面衝擊補救措施	• 碳排放補償與抵換：規劃參與國內外碳交易市場。 • 持續製程改善：對未達減碳效益之設備進行再評估與調整。 • 強化內部管理與稽核：定期進行內部稽核與第三方查證，確保減碳措施有效性。

目標與標的	**短期目標 (2~3 年)**	**中期目標 (3~5 年)**	**長期目標 (5 年以上)**
	加強設備保養、巡檢空壓洩氣、更換節能馬達、配合台電調節用電等措施，逐年節省用電量 1%。	開發低碳產品佔比達 50%。	達成碳中和生產。

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	• 本公司規劃於 2 年間 (2023-2025) 改善生產進程，目前機台改造進度約 72%，並持續優化製程設備，已達成減少 3,000 公噸碳排量之目標。 • 綠電設施建設規劃，評估第四期太陽能發電 499.5KWP 轉為自用。 • 2025 年係因關稅壓力升高、通膨、全球貿易環境化等影響，訂單縮減，產能減少，及持續進行設備調整及巡檢空壓洩氣有成效，較 2024 年減少碳排放 2,622 噸。

3.2 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、塑膠膜、蠟塊、紙箱，以及可再生之物料，如環保棉。

2025 年本公司在物料使用方面，環保棉相較前一年度增加，係因除 rPET 聚酯棉外，持續開發其它回收環保素材 (回收羊毛等)，深耕機能性與環保產品，落實環境保護與企業永續經營目標。此外，其他物料如紙管、塑膠膜、紙箱等相較前一年度減少，係因受訂單減少影響產能下降。

本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

近三年物料使用統計表

原物料名稱	單位	是否可再生	2023年	2024年	2025年
環保棉	kg	可再生	432,909	419,436	457,285
紙管	kg	不可再生	56,304	45,243	31,442
塑膠膜	kg	不可再生	6,341	5,918	4,436
蠟塊	kg	不可再生	1,275	925	950
紙箱	kg	不可再生	109,491	91,855	63,980

東和紡織致力於自然生態與企業經濟的和諧發展，隨著永續發展趨勢興起，綠色循環經濟已成為全球關注之議題。本公司研發各種可回收再利用的紡織產品，採用環保、低污染之原物料，生產出健康且高優質的環保紡織品，其採用 GRS 認證的回收纖維，以寶特瓶回收聚酯為主要大宗，2025 年原料棉總使用量為 1,858,009kg；Recycle 環保棉總使用量為 444,288kg，約佔 24%。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。







經營理念

「誠實負責、精益求精、鑑往知來、創造利益」

誠實負責

以誠實之心作為處事之基，以負責之姿作為處事之準。

精益求精

持續精進技術與經營能量，止於至善。

鑑往知來

了解歷史、預測未來，在千變萬化世局中選擇正確方向。

創造利益

盡最大努力獲取經營之利潤，為客戶、社會、股東、員工創造合協、互利之多贏結果。

❖ 廢棄物管理

清花	梳棉	預併	條、帶卷	精梳	併條	粗紡	精紡	筒子
・自動抓棉 ・自動混棉 ・自動集塵、自動打包	・自動送棉、自動集塵 ・自動勻條、自動打包 ・自動換桶、自動送桶	・自動勻條 ・自動換桶、自動送桶 ・自動吸塵	・自動回收 ・自動送卷、自動送桶 ・自動吸集、自動勻條	・自動換桶、自動送桶 ・自動絨紗清理 ・自動集塵	・自動換桶、自動送桶 ・線上控制 ・自動勻條	・自動落桶、自動換桶 ・巡迴清潔 ・自動送粗紗、張力自調	・全自動換紗、自動收回花 ・細紗筒子連結自動理管 ・自動集塵	・自動換管、自動送筒紗 ・自動打結、自動打包成箱 ・自動落紗、自動集塵

本公司依循「廢棄物清理法」制定廢棄物清運計畫，經環保局核准通過後，定期申報及備查廢棄物的產出與貯存數量。為有效執行廢棄物減量與再利用，本公司積極宣導員工落實垃圾分類，將可回收的廢棄物進行回收，不可回收之廢棄物運至垃圾場委由配備 GPS 定位系統的合格廠商清運處理。

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：

東和紡織廢棄物產生與處理情形一

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
植物性廢渣 (D-0102)	非有害	0.44	焚化 (不含能源回收)
廢纖維 (D-0801)	非有害	41.09	焚化 (不含能源回收)
非有害性混合廢液 (D-1599)	非有害	0.77	其他處置作業
生活垃圾 (D-1801)	非有害	44.63	焚化 (不含能源回收)
有機性污泥 (D-0901)	非有害	0.00	其他處置作業
廢潤滑油 (D-1703)	非有害	0.00	其他處置作業
一般廢化學物質混合物 (D-2399)	非有害	0.00	其他處置作業
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	其他回收作業
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
廢木材 (R-0701)	非有害	0.00	再生利用
廢人造纖維 (R-0801)	非有害	0.00	再生利用

東和紡織廢棄物產生與處理情形二

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
破籽	非有害	43.04	再生利用
地弄	非有害	142.56	再生利用
紗屑	非有害	27.98	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，不僅有效降低企業的環境風險和成本，也展現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」、「汽油」及「柴油」為主體，在 2025 年能源使用上，電力與柴油使用量相較於前一年度減少，係因訂單縮減，產能下降。汽油使用量增加為增加割草機進行環境維護。2025 年能源強度相較於 2024 年降低 21.81GJ。

近三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	2023年	2024年	2025年
電力使用量	度／年	22,135,072	19,445,072.1	14,537,024
	GJ	79,686.25	70,002.26	52333.3
汽油使用量	L／年	1,144 註4	1,781.81	2,266.02
	GJ	36.44 註4	56.76	71.97
柴油使用量	L／年	8,400 註5	5,400	4,400
	GJ	303.93 註5	195.38	159.10
組織特定度量	單位	年營收	年營收	年營收
組織特定度量值		566.6	523.8	468
能源總消耗量	GJ	80,026.62	70,254.40	52,564.37
能源強度	GJ/ 年營收 (百萬元)	141.24	134.12	112.31

備註：

1. 能源耗用之數據包含東和紡織麻豆廠 (總部)、子公司真珠龍及臺北公司。
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
3. 2025 年轉換係數來源依據 2025 年版環境部發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L；天然氣 8,067 kcal/m^3；1 kcal=4.1868 KJ；液化石油氣 5,993 kcal/L。燃料煤 (煙煤)5,896 kcal/kg。
4. 2024 年轉換係數來源依據 2024 年版環境部發行之溫室氣體排放量盤查指引計算燃料熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m^3；1 kcal=4.1868 KJ；液化石油氣 6,635 kcal/L；燃料煤 (煙煤)6,080 kcal/kg。
5. 2025 年能源使用範圍涵蓋東和紡織與子公司真珠龍。

❖ 節能成果

節能係為本公司的每日必要之行動，東和紡織現為節能環保廠房，廠方屋頂皆設有太陽能電板發電系統，每年可製造 270 萬度電，減少 1,400 萬噸碳排放，並引進環閉式工藝生產的醋酸纖維，防止廢水排放與環境污染，在原料採購則傾向含有天然、低碳、降低環境衝擊與可生物降解等特性，從源頭為客戶把關，減少地球負擔與污染。除以上，本公司再採取以下四個具體方案：

方案	描述	成效
一	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 29,198 度。
二	廠內設備 AIR 漏氣改善，以降低空壓機電力耗能	2025 年 1 月 15 日查出 AIR 漏氣 128 點，完成汰換後，一年可節省基本電費 10.8 萬元，
三	筒子 7- II 及 21C 單錠內部氣閥快速接頭 AIR 漏氣改善，降低空壓機電力耗能。	我廠使用 IR 微油式空壓機耗電 315KW 可做出 60M^3，每月節省電費為 40,007 元，2024 年節省電費為 460,554 元。
四	利用能管系統進行用電監控，降低不必要的用電，2025 年用電減少，向台電申請契約容量抑低。	原契約容量 3,200kw，2025 年 5 月向台電申請調降至 2,700kw，2025 年 6 月再申請調降至 2,600kw，可節省一年基本電費約 132.64 萬元。
五	參與義電需量反應調度電力交易平台方案，配合台電穩定區域用電，降載用電度數。	依義電用電交易平台提供執行報告，2025 年總降載度數 30,092。

✣ 水資源關懷

臺灣水資源豐富，民生用水及工業用水之價格相對較低。然而，事實上水資源於世界中係為分配不均之資源。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。東和紡織的用水量主要用於員工宿舍生活用水與冷卻水塔，主要製程中並無大量耗水情形。為提升水資源的永續利用，公司之空調及空壓機用水皆有回收循環再利用機制，並平時透過月會向員工宣導節約用水的重要性。2024 年耗水量相較於 2023 年顯著下降，彰顯了本公司在水資源管理方面的積極成效。

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			
定量指標	2023年	2024年	2025年
取水量（百萬公升）	41.05	31.58	23.23
排水量（百萬公升）	13.08	9.22	7.19
耗水量（百萬公升）	27.97	22.36	16.04
組織特定度量（單位）	年營收	年營收	年營收
組織特定度量值	566.6	523.8	468
用水密度 (取水量 / 年營收 (百萬元)	0.072	0.06	0.05

備註：

1. 2023-2024 年用水數據包含東和紡織麻豆廠區 (總部) 及臺北公司；2025 年用水數據範圍涵蓋東和紡織麻豆廠區 (總部包含子公司真珠龍) 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。2024 年廢水排放量為 9.22 百萬公升，2025 年總排放量為 7.19 百萬公升，與前一年度比較共減少 2.03 百萬公升，係因工廠產能調整，故用水需求量減少。本公司近三年廢污水檢測資訊如下表所示：

檢測項目	2023年		2024年		2025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	4.15	30	1.1	30	3.36
COD	100	28.39	100	17	100	29.33
氫離子濃度	8	7.50	8	7.70	8	7.66
懸浮固體	30	10.87	30	2.4	30	8.96
水溫	38	26.83	38	29.5	38	26
真色色度	400	21.50	550	20	550	39.9
自由有效率	2	0	2	0.07	2	0.080

3.4 溫室氣體排放

項目	2023年	2024年	2025年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO_2e) [註 3]	58.4625	48.7893	33.1983
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO_2e) [註 4]	10,951.3215	9,216.9641	6,905.9857
範疇三：其他間接溫室氣體排放 (公噸 CO_2e) [註 5]	2,298.0421	2,005.7212	1,710.4822
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 (公噸 CO_2e)	13,307.8261	11,271.4746	8,649.666
溫室氣體排放強度 (公噸 CO_2e/ 年營收 (百萬元)	23.48	21.51	18.48

備註：

1. 溫室氣體排放數據揭露範疇含東和紡織麻豆廠區 (總部) 及子公司真珠龍、臺北公司。
2. 排放量盤查引用環境部溫室氣體排放係數 (2024 年 2 月 5 日公告)，另全球暖化潛勢 GWP 則引用最新 2021 年度之 IPCC 第六次評估報告。
3. 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。
4. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
5. 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、廢棄物、燃料與能源相關活動 (不包含類別 1 跟類別 2)。
6. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N_2O)、氫氟碳化物 (HFCs)。
7. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排放係數，2023 年電力排碳係數 0.494 $kgCO_2e$/kWh；2024 年電力排碳係數 0.474$kgCO_2e$/kWh；2025 年電力排碳係數 0.466 $kgCO_2e$/kWh。
8. 此表溫室氣體盤查數據沿用 2024 年電力排碳係數 0.474 $kgCO_2e$/kWh 為計算結果。
9. 2025 年溫室氣體揭露範圍涵蓋東和紡織與子公司真珠龍。

溫室氣體盤查證書



意見書編號 TW26/00185GG

SGS

溫室氣體查驗意見書

2025 年溫室氣體排放資訊

東和紡織股份有限公司

721 臺南市麻豆區埤頭里工業路 227 號

經本公司依據 ISO 14064-3:2019 完成查驗，提出經修改之查驗意見，其符合下列標準要求

ISO 14064-1:2018

直接溫室氣體排放量

33.1983 公噸二氧化碳當量

間接溫室氣體排放量

8,616.4679 公噸二氧化碳當量

直接與間接溫室氣體總排放量

8,649.666 公噸二氧化碳當量

簽署人

鮑柏宇

管理與保證事業群副總裁

日期: 2026年05月25日

版次: 1

TGP56B-15-1 2601

台灣檢驗科技股份有限公司

248016 新北市五股區(新北產業園區)五工路 136 之 1 號

t (02) 22993279 f (02)22999453 www.sgs.com

GHG INVENTORY VERIFICATION ISO 14064-1 SGS

TAF

Validation and Verification

VB002

本查驗意見書不可單頁使用，須與查驗範圍、目標、準則及結論頁面共同使用始具效力

第1頁 共6頁

✣ 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 SOx、氮氧化物 NOx 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、R_{11}、R_{12}、R_{22}、氟氯烴（HCFCs）、海龍（Halon）、四氯化碳（CCl_4）、1,1,1- 三氯乙烷、氟溴烴（HBFC）和溴化甲烷之排放。



4 品質服務



4.1 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
對集團的意義	隨著社會與民眾環保意識抬頭，以及產品對顧客的健康與安全之重視，東和紡織致力於生產環保紗線並確保產品兼顧消費者的安全與健康，企業經營理念朝「永續環保」方向前進。
影響與衝擊	**經濟面：** 正因應永續創新趨勢，我司以環保機能性短纖紡紗專家為市場定位，開發具有高附加價值且符合永續製程的產品，拓展專業市場。為滿足客戶需求，不斷創新與技術升級，不僅提高產品的市場競爭力，也利於提升公司營收。 **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。
政策	全體員工參與並建立共識，依程序書與標準作業，確保符合 ISO 90001、ISO 45001、GOTS、OCS、GRS、RWS 等國際標準。
策略	本公司秉持「誠實負責、精益求精、鑑往知來、創造利益」之經營理念，提供符合法規要求及滿足顧客需求的機能性紗種產品，包含天然纖維、聚酯系列、Lyocell 系列、Acrylic 系列、Viscose 系列等，供應國內外客戶織用。同時，建立 ISO 9001:2015/CNS 12681:2016 品質管理系統及制定品質目標，全體員工遵循品質管理系統之運作，努力達成品質目標。

機會積極管理	公司從原料把關採用天然或具保健功能材料，除了增加客戶信任與保障產品品質，還有相關國際認證增加品牌可信度與能見度。
風險預防管理	從源頭把關確認產品對人權·環境·經濟無任何負面影響。
負面衝擊補救措施	若產品品質出現問題則委派售服人員前往客戶端了解產品情形，並提出相關賠償或補救措施。

目標與標的

短期目標 (2~3 年)	中期目標 (3~5 年)	長期目標 (5 年以上)
• 以環保機能性短纖紡紗專家為市場定位，依據市場需求，每年持續設計推出新環保機能性產品。 • 通過 IDFL 的年度稽核，取得 OCS、GOTS、GRS、RWS 等國際認證。 • 常態性商品有機棉及回收聚酯紗種獲得認證外，也在介紹手冊上致力推廣ＲＷＳ羊毛等認證產品，協助客戶積極開發。	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。	達到永續經營與回饋社會之重要使命。

管理評量機制

- 建立有機再生責任羊毛管理程序書，將永續經營與環保責任產品作為管理系統之最高目標，每年由外部合格稽核單位驗廠並證書核發。
- 定期召開每週品質檢討會議、每月經營管理會議及年度管理審查會議。
- 由品保處每年進行顧客滿意度調查，期望達成的客戶滿意度 90%。
- 持續進行 ISO 9001 品質認證，取得證書，並依品質系統 PDCA 循環控管產品品質。
- 廠內 IPQC 定時巡檢，透過年度管理審查會議、內部稽核及外部稽核會議檢討品質管理系統，以維持其運作順暢。

重大主題：顧客的健康與安全

績效與調整	• 2025 年共進行 220 家調查，對品質滿意者共 207 家，滿意度 94.1%。 • 2025 年持續通過 ISO 9001 查證。 • 2025 年持續通過 IDFL 的年度稽核，並取得 OCS、GOTS、GRS、RWS 等環保國際認證。 • 2025 年增加農業剩餘資源再利用之原料，如：鳳梨纖維、香蕉纖維，藉由推動二項纖維之開發與應用，可減少農業廢棄物處理所造成之環境衝擊，並促進永續原料供應鏈之多元化。

4.2 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，2025 年合作供應商共計 289 家，其中國內供應商有 265 家，佔比約 92%；則國外供應商有 24 家，佔比約 8%，由此得知，其採購之需求以臺灣當地供應商為主。未來仍會優先選擇當地供應商採購，以減少運輸過程中的碳足跡。本公司近三年採購支出比例如下表所示：

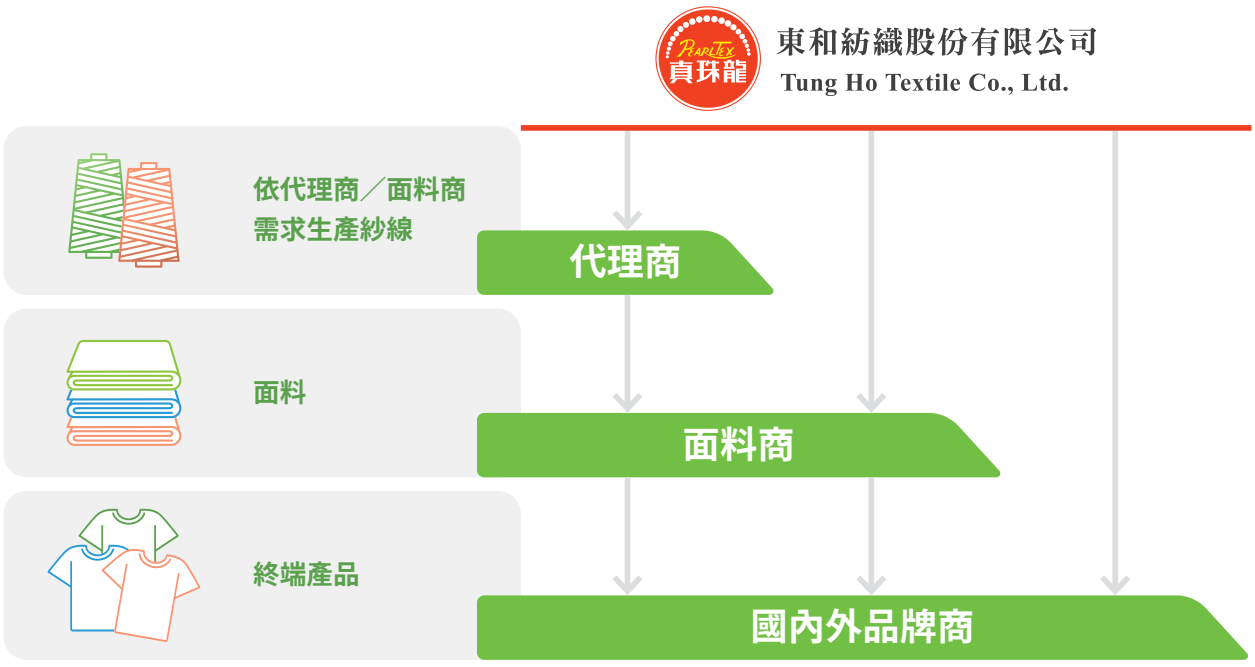
近三年採購統計表

契約種類	採購地區	2023年		2024年		2025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(%)	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	107	100	118	100	111	100
	國外	0	0	0	0	0	0
財物（原物料）	國內	155	23.6	148	39.5	142	51.9
	國外	21	76.4	21	60.5	24	48.10
工程（建築與設備）	國內	16	51.24	8	45.08	12	100
	國外	5	48.76	1	54.92	0	0
總計		304	100%	296	100%	289	100%

❖ 產品供應鏈

東和紡織近年來專注於機能性產品開發，致力成為全方位專業短纖紡織專家，服務項目以短纖紗線為主，東亞地區為主要銷售市場。本公司依循代理商、面料商以及國內外品牌商之需求，生產合格且高品質紗線，東亞國家作為主要外銷地區，其服務內容與產品說明如下表所示：

組織上、中、下游



東和紡織產品供應鏈				
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			
產品或服務項目	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	18,931.449	kg
短纖紗線	臺灣	直接客戶	2,018,810.250	kg
短纖紗線	日本	直接客戶	16,478.381	kg
短纖紗線	韓國	直接客戶	28,224.811	kg
短纖紗線	印度	直接客戶	8,068.640	kg

❖ 供應鏈管理

東和紡織將供應商視為共創價值的重要夥伴，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。根據 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。

❶ 對於天然棉、人造棉之廠商或外部供應者應建立評鑑資料，存檔於合格供應商資料表中，以備審查。

❷ 針對具有相關證書（如 ISO 9001、ISO 14001、OCS、GRS、GOTS、RWS 等）之供應商，須提供證書以作為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)；而副料外部供應者則每年至少確認一次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，確保其遵循相關規範，攜手與供應商組成對環境共榮與社會友善之優良產業鏈。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。2025 年引進新的原料供應商共 9 家，評鑑合格的供應商 3 家，佔比 33.3%。

2025 年進行交易的原料供應商 36 家、物料供應商 130 家、勞務供應商 111 家及工程供應商 12 家，已完成評鑑之原料供應商數量 18 家，物料供應商 5 家、勞務供應商 10 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

✣ 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，此為本公司在市場中立足之核心要素。品質的意義不僅於產品的原料高昂或市場價格，而是在於能夠造福社會，且確保消費者安全的使用產品，保護環境免受資源枯竭。近年來，為了追求高品質的產出，並兼具環境保護的要求，本公司採行系統化策略，以下三大點特別予以闡述：

1. 隨著機能性服飾的興起，市場供需產生了變化。從以往傳統大規模式生產，逐步轉向為複合纖維及少量多樣的客製化生產，逐漸演變以機器取代勞力，傳統式生產已無法在市場上長久生存。
2. 為因應疫情帶來的挑戰，本公司積極開發高機能防護用紗。此外，為實現環境永續的理念，公司亦研發出能有效降低環境衝擊的植物基與循環再生的環保素材，如海洋廢棄物再生紗、和廢棉再利用等紗種，不僅減少資源浪費，還顯著提升生產過程的可持續性。這些紗種亦通過 IDFL 的稽核，取得 OCS、GOTS、GRS、RWS 等國際認證，使東和紡織成為環保紡織品合格供應商。期盼未來研發更多創新及多樣化的紗線產品，以吸引更多國際買家的訂單。
3. 為滿足市場上小量多樣的客製化需求，本公司引進 AI 技術「知識管理系統」，建立數位化生產履歷，強化品質管理與追溯，亦可依據統計結果追蹤改進措施與其成效，進而提高產品品質之穩定性。

本公司以友善環境及社會的角度出發，採行多樣化的提升品質策略。2025 年本公司未有因安全資訊標示與行銷法規而遭受任何裁罰。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，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		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
品質系統	ISO 9001	100%
職業安全衛生管理系統	ISO 45001、CNS 45001	100%
GOTS 全球有機紡織品標準	GOTS	10%
GRS 全球回收標準	GRS	68%
OCS 有機含量標準	OCS	20%
RWS 責任羊毛標準	RWS	2%

備註：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 -1(含子公司真珠龍)



東和 _GRS（環保回收）
證書 -1(含子公司真珠龍)



東和 _OCS（有機棉）
證書 -1(含子公司真珠龍)



東和 _RWS（責任羊毛）
證書 -1(含子公司真珠龍)



CNS 45001 中文證書
(真珠龍今年 2026 年完成認證)
(2024.01.13-2027.01.12))



ISO 9001-2015 證書
(2024.07.12~2027.07.11)



ISO 45001 中英證書
(2025.01.13~2027.01.12)

❖ 產品和服務資訊與標示的要求

東和紡織及子公司真珠龍已將有機材質之應用視為產業新趨勢，在有機材料方面，本公司確保產品通過 GOTS、OCS 認證並於出貨箱上標明有機纖維成分。

在回收材料方面，產品通過 GRS 認證並於出貨箱上清楚標示回收材料成分。若客戶有相關需求，亦可向驗證機構索取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 100%。

5 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

對應 GRI 指標	GRI 403 職業安全衛生
對集團的意義	東和紡織承諾遵守國際公約及國家勞工安全衛生法令規定，確保工業安全並維護員工健康。建立完善的職業安全衛生管理系統，確保職安衛生的落實，以防止危害，預防職業傷病為首要目標，追求零職災之決心。本公司推動全員參與安全衛生活動，持續優化管理機制，以降低職安衛風險，營造健康舒適的工作環境，確保員工安全與健康，實現企業的永續經營。
影響與衝擊	**經濟面：** 本公司遵循政府頒布的相關安全衛生法令，並將職安問題視為公司營運的核心基礎，若因違反規定導致的事故都可能對公司營運造成影響，使公司形象受損。 **人 / 人權面：** • 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，並推派三分之一以上基層員工擔任委員參與安全衛生議題，維護員工安全及健康上的權益。
政策	本公司積極推動職業安全衛生，避免職業災害或職業疾病的發生。
策略	**機會積極管理**：本公司遵循政府頒布之相關職業安全衛生法令，並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，透過危害風險辨識、教育訓練與作業標準化，強化製程安全與員工健康保護，進而提升營運效率與產品品質。 **風險預防管理**：針對紡紗製程可能涉及之化學品與作業風險預防管理： • 公司針對使用之化學品建立化學品清冊及 SDS 進行管理。 • 公司針對作業環境風險會定期檢視及評估，並提供適當防護具與標準作業程序，以預防職業災害與健康危害。 **負面衝擊補救措施**：針對災害事故或職安事件之危機處理機制： • 發生地震、火災等災害事故時，公司即啟動緊急應變與疏散並採取必要防護與搶救，以保障人員生命安全及減少災害損失。 • 發生職安事件時，公司即依職業災害管理與事件調查辦法，採取調查並進行原因分析與改善，以防止事件再次發生。
目標與標的	**短期目標 (2~3 年)** • 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，打造零違規、零工安、零罰款，致力打造舒適安全的職場環境，以達成全年度廠內零職災目標。 • 2026 年目標為交通事故不得高於 1 件，切割傷不得高於 1 件，捲夾、廠內跌倒等其他傷害 0 件。FR 失能傷害頻率 <2.28，SR 失能傷害嚴重率目標為 <147。 **中期目標 (3~5 年)** • 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	• 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	• 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。 • 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。 • 員工安全衛生教育訓練 2025 年舉辦 10 次，約 716 人參加，並予以考核。 • 2025 年職業災害統計為 FR 失能傷害頻率為 0，SR 失能傷害嚴重率目標為 0，總合傷害指數 0。

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
對集團的意義	勞雇關係與教育訓練為東和紡織永續經營之核心基礎，本公司致力營造幸福職場，增進勞資和諧以助於提升員工向心力及減少人才流失，建立穩定且良善的勞資關係。此外，建立完善的教育訓練制度，能持續提升員工專業能力與安全意識，進而強化紡織產業競爭力，亦能及時因應法規、技術及市場趨勢之變化。
影響與衝擊	**經濟面：** 建立完善的教育訓練制度，強化員工專業職能與生產效能，提升企業競爭力及營運績效。 **人 / 人權面：** • 嚴格制定安全工作規章，降低人員職災風險，確保員工職場安全與人權維護。 • 若無確實保障於員工之權益，亦導致勞資爭議、人才流失等負面衝擊。
政策	增進及保障職員權益與福利，良好勞資溝通管道。
策略	**機會積極管理**： • 透過定期勞資會議、意見回饋機制，建立暢通溝通管道。 • 規劃多元教育訓練（新人訓練、在職訓練、專業技能與管理課程），培養關鍵人才。 **風險預防管理**： • 定期檢視勞動法規遵循情形，避免違規風險。 • 加強職安訓練與演練，預防職業災害發生。 **負面衝擊補救措施**： • 建立員工申訴與協商機制，及時處理勞資爭議。 • 針對高風險作業與技能落差，安排補強訓練與改善措施。
目標與標的	**短期目標 (2~3 年)** • 無重大勞雇事件。 • 無違反人權及歧視事件發生。 • 本年度教育訓練以 AI 輔助工具為核心，重塑員工作業思維，全面提升組織效率與業務競爭力，並培養跨領域科技應用能力。 **中期目標 (3~5 年)** • 持續安排專業、多元發展教育訓練以提升人力素質與企業競爭力。 • 建立完整人權政策及薪酬福利與政策，使人力穩定，實踐公司經營管理遠景。 • 創建一個鼓勵學習和不斷成長的企業文化，使員工能夠持續增進能力並實現自己的職業目標。 • 維持無重大勞雇事件、無違反人權及歧視事件發生。
管理評量機制	**教育訓練與人才發展** • 透過教育訓練時數與參與率作為評估指標，依據「教育訓練管理辦法」，每年依「訓練課程計畫表」導入教育訓練課程，並依照各部門需求提出訓練計畫，以持續優化員工的專業職能。 **遵循法規與維護員工權益** • 依循勞基法修訂內容及透過勞資爭議案件數、員工申訴記錄等，調整與修訂公司規章及相關管理作為，並定期舉行勞資會議，傾聽同仁訴求並即時處理，增進勞資關係和諧。 **職場安全與員工關懷** • 公司設有性別平等申訴處理委員會與調查小組，並對員工實施教育訓練，提供多元申訴管道與推動職業安全衛生管理，檢視職業災害發生率及申訴案件處理做為評估指標，打造友愛職場與安全的環境，進而提升員工留任率，減少人才流失。
績效與調整	**2025 年員工流動率與留任率績效成果：** • 2025 年東和紡織 & 真珠龍員工流動率為 24.39%、留任率為 77.5%，整體表現與年度目標略有差距。流動主因以產線人員個人生涯規劃及外部勞動市場競爭為主。 • 建立完整的人資規章、溝通管道、教育訓練系統及員工福祉。 • 2025 年無發生使用童工、歧視、侵害原住民權利、限制自由結社、強迫勞動、違反人權之勞動實務申訴。 **未達標之補救與調整措施：** • 優化產線作業環境與強化安全措施。 • 提供多元技能訓練與內部轉調機會。

5.2 東和夥伴架構

❖ 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 2025 年底，東和紡織的員工總數為 150 人，以全職人員為主要，女性佔比約 50%，男性佔比約 50%，且無聘用臨時及兼職員工。2025 年員工人數相較於前一年度減少 28 人，係因紡織業受景氣及進出口關稅影響，營收大幅減少，遇缺不補，並進行人力整改，以維持公司永續經營。

非員工工作者屬勞動派遣，共計 4 人，皆為承攬合約之工作者，包含守衛室人員 (3 人)、翻譯兼任舍監 (1 人)，與前一年度相比，2025 年無繼續簽訂廠區清潔合約，減少聘僱清潔人員 (2 人)，係因 2025 年度景氣低迷，公司重新規劃廠區臨時性人力配置，部分工作內容由員工執行。

本公司 2025 年度員工類型與人數如下表所示：

員工類型與人數								
性別		女性			男性			總數
地區/類型		未滿30歲	30-50歲	超過50歲	未滿30歲	30-50歲	超過50歲	
臺灣	員工數	7	42	25	4	46	26	150
	正職員工數	7	42	25	4	46	26	150

備註：
1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人 (臺灣為有投勞保之員工)。
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。
3. 2025 年員工數不包含董事長。
4. 員工人數範圍涵蓋東和紡織與子公司真珠龍，東和紡織員工數為 62 人；子公司真珠龍員工數為 88 人。

本公司2025年度非員工工作者類型與人數如下表所示:

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

東和紡織深耕在地經營，積極回饋社區，致力與當地建立和諧關係，並確保員工就業穩定。因此，本公司人才招募多以臺灣居民為主，為強化與地方的連結與提升員工的工作穩定性。2025 年東和紡織及真珠龍擔任高階主管共有 16 位，其男性有 15 位，女性則為 1 位，女性主管比例約 6%，且所有高階主管 100% 為臺灣當地居民。近三年其員工職別分布如下所示：

東和紡織之主管人員和非主管人員概況					
年度			2023年	2024年	2025年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
高階主管	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	8	9	9
		50 歲以上	6	5	6
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	2	1	0
		50 歲以上	1	1	1
高階主管總計			17	16	16
非高階主管人員	男性	30 歲以下	13	9	4
		30-50 歲	52	44	37
		50 歲以上	25	22	20
	女性	30 歲以下	10	7	7
		30-50 歲	56	51	42
		50 歲以上	32	29	24
非高階主管人員總計			188	162	134
正職人員總計			205	178	150

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. 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。
3. 2023 年正職人員包含董事長，2024-2025 年正職人員不包含董事長。
4. 人數範圍涵蓋東和紡織與與子公司真珠龍。

❖ 員工結社自由

東和紡織設有職工福利委員會，員工參與率為 100%，勞資雙方比例均衡，勞方與資方各 5 位代表，每年定期召開 4 次會議，2025 年共召開 5 次工會理監事會議，出席率 100%。目前尚未簽訂團體協約，因已建立良好的溝通管道並定期召勞資會議，迄今未曾向公司提出簽訂團體協約之需求。

本公司依相關法規要求，於 2025 年召開 4 次勞資會議及 1 次勞方代表選舉，勞資代表與資方代表各佔 50%，勞資會議委員會出席率達 100%，展現公司對勞資關係的深切關注與重視。

❖ 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，進而促進企業的穩定的發展和壯大。本公司採取多項策略，如下：

- ⊙ 多元獎勵：透過新人獎勵金、內部員工推薦獎金等方式多管齊下。
- ⊙ 定期溝通：與員工進行交流，聆聽意見和建議，雙向溝通。
- ⊙ 有效的反饋機制：藉由績效回饋，讓員工了解自身表現和未來發展方向。
- ⊙ 企業文化和團隊氛圍：打造良好的職場環境，使員工擁有歸屬感和滿足感。
- ⊙ 工作與生活平衡：合理的工時安排，不因過度加班和工作壓力而影響生活品質。

❖ 員工新進率

本公司近三年新進員工概況如下表所示：

本公司近三年新進人員概況												
年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		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 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	8	3.9	6	2.93	1	0.56	3	1.69	0	0	3	2.00
30-50 歲	11	5.37	11	5.37	8	4.49	4	2.25	4	2.6	3	2.00
50 歲以上	2	0.98	3	1.46	2	1.12	2	1.12	2	1.33	0	2.00
合計新進人數	41				20				12			
員工總人數	205				178				150			
總新進率 (%)	20				11.24				8.00			

備註：

1. 2023 年員工總人數包含董事長；2024-2025 年員工總人數不包含董事長。
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
3. 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 / 當年末營運據點總人數。
4. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。

❖ 員工離職率

本公司近三年離職員工概況如下表所示：

本公司近三年離職人員概況												
年度	2023年				2024年				2025年			
性別	男性		女性		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 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	8	3.9	13	6.34	4	2.25	4	2.25	4	2.67	2	1.33
30-50 歲	17	8.29	23	11.21	15	8.43	10	5.62	10	6.67	12	8.00
50 歲以上	3	1.46	5	2.44	6	3.37	7	3.93	6	4.00	6	4.00
合計離職人數	69				46				40			
員工總人數	205				178				150			
總離職率 (%)	33.66				25.84				26.67			

備註：

1. 2023 年員工總人數包含董事長；2024-2025 年員工總人數不包含董事長。
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 / 當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

❖ 進用多元族群員工

東和紡織致力維護身心障礙者之權益，打造多元包容的職場環境，保障弱勢及相關族群享有平等的就業機會，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 2025 年晉用身心障礙員工數總計 9 人，並優於法定人數 2 人，其超額晉用 7 人。

本公司近三年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

年度			2023年	2024年	2025年
項目	性別	年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	5	2	4
		50 歲以上	0	4	4
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		50 歲以上	0	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 2025 年底，共晉 9 名身心障礙人士，佔員工總數 6%，符合《身心障礙權益保障法》第 38 條規定。
3. 東和紡織晉用 2 名身心障礙人士；子公司真珠龍晉用 7 名身心障礙人士。

❖ 員工培育與訓練

東和紡織重視人力資本之培育，視員工為企業永續發展的重要夥伴，秉持「以人為本」的核心精神，持續強化員工專業能力與職涯發展。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，建立系統化、制度化之教育訓練體系，確保培訓品質與成效。

本公司每年依營運策略與職能需求規劃教育訓練課程，內容涵蓋紡織專業技術、管理能力、領導統御及職業安全等面向，透過持續學習機制，協助員工精進專業技能，並打造公平且具正向激勵的成長環境，以提升整體組織競爭力。此外，公司使用知識管理系統，透過制度化的知識分享與經驗傳承機制，促進組織學習與核心技術累積，降低關鍵技術流失風險，強化企業長期營運韌性，實現員工與公司共同成長之目標，為持續提升人力素質並回應永續經營需求。

2025 年教育訓練規劃和重點如下：

- ⊙ 落實營運成本控管與制度建立，提升營運效率與管理透明度。
- ⊙ 強化幹部領導與溝通能力，培育具潛力之儲備人才，確保管理接班穩定。
- ⊙ 提升生產效率與產品品質，並降低製程浪費，以支持資源有效利用與永續營運。
- ⊙ 優化培訓成果考核機制，確保教育訓練與實務應用有效連結。

本公司員工教育訓練時數如下表所示：

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
總人數	人	50	3	147	158	121	106	76	55
受訓總時數	小時	207	12	232	309	164	122	274	199
平均受訓總時數	小時 / 人	4.13	4	1.57	1.96	1.36	1.15	3.61	3.62

備註：
1. 平均受訓總時數 = 受訓總時數 / 總人數。
2. 員工人數範圍涵蓋東和紡織與子公司真珠龍。

本公司提供員工職能管理和終生學習計畫，實施方案如下所示：

❶ 協助方案：公司提供有薪假制度，協助員工於特定情形下進行職涯轉銜與新工作之尋覓，以保障員工權益並展現企業對員工職涯發展之支持。

❷ 系統化訓練與人才發展機制：本公司依循 ISO 教育訓練之流程，規劃完整且具系統性的訓練體系。訓練規劃自公司願景與年度經營策略出發，逐層展開至各部門與職務需求，透過訓練需求分析，辨識員工在知識與技能上的落差，據以訂定年度訓練計畫並辦理各項培訓課程。同時透過訓練成效評估與執行查核，確認訓練成果符合課程目標，使各層級員工均能具備其職務所需之專業能力，進而提升公司整體競爭力，確保訓練投資發揮實質效益。

✣ 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、工作狀態及團隊合作等方面進行綜合評估，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%

✣ 保全訓練

本公司之保全人員於到職前均需接受人權教育訓練，該訓練由保全公司負責，內容包含急救訓練、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。除了契約中明確規範的標準及罰則外，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。

5.3 職場健康與安全

✣ 員工之健康意識

本公司視員工之安全健康為本公司重要之議題，力求提供完善的安全工作環境，百分百遵守法令要求。東和紡織於 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安全的工作環境，降低工作場所的危害風險，並透過 PDCA 的管理模式、定期的內外部稽核，主管與安衛課不定時的巡檢，使公司達到管理成效，提升整體安全衛生水準。

東和紡織的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，依照法規或經過認證的職業安全衛生管理系統所涵蓋的公司員工／非員工工作者的人數及比例為 100%。

本公司之安衛課於新人教育訓練時皆會向新進同仁宣導當工作場所有立即發生危險時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。

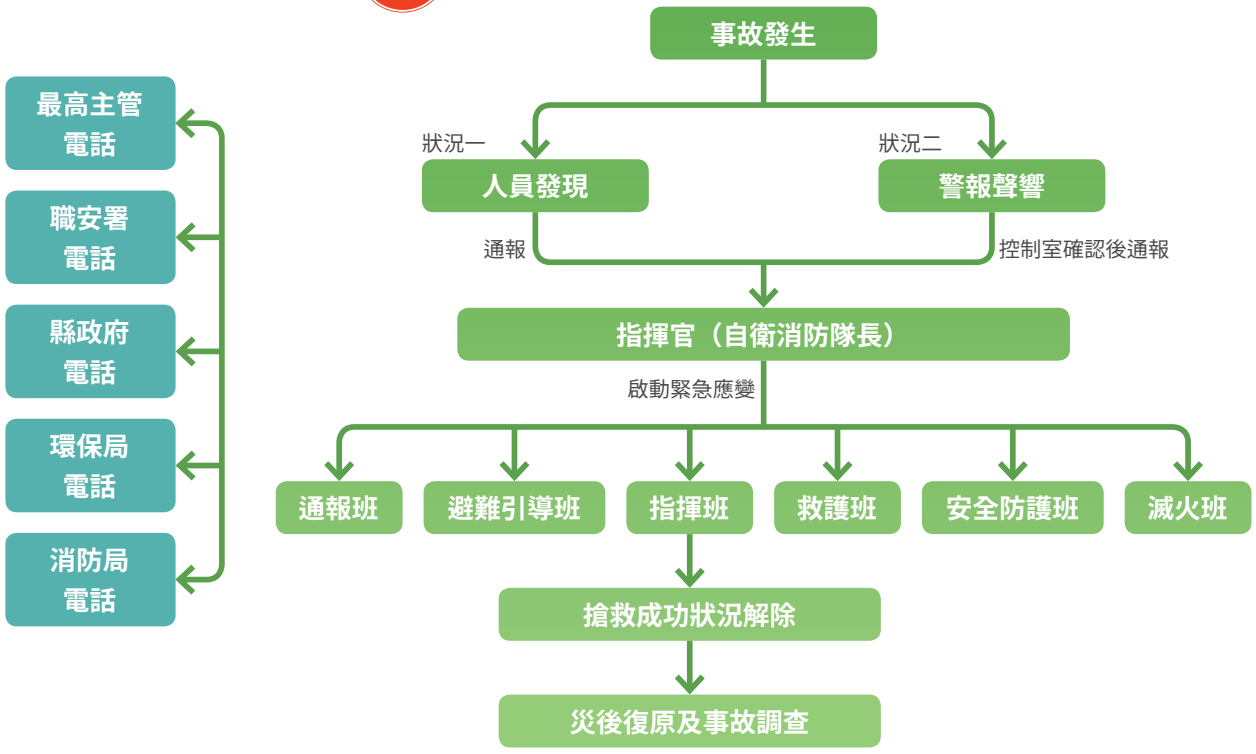
除導入職業安全管理系統之外，本公司亦於公司規範中採取相當之措施，以進行工作危害辨識、風險評估以及事故調查，涵蓋執行頻率、應用分級管控、如何確保執行人員的能力，以提升整體安全水準。

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。

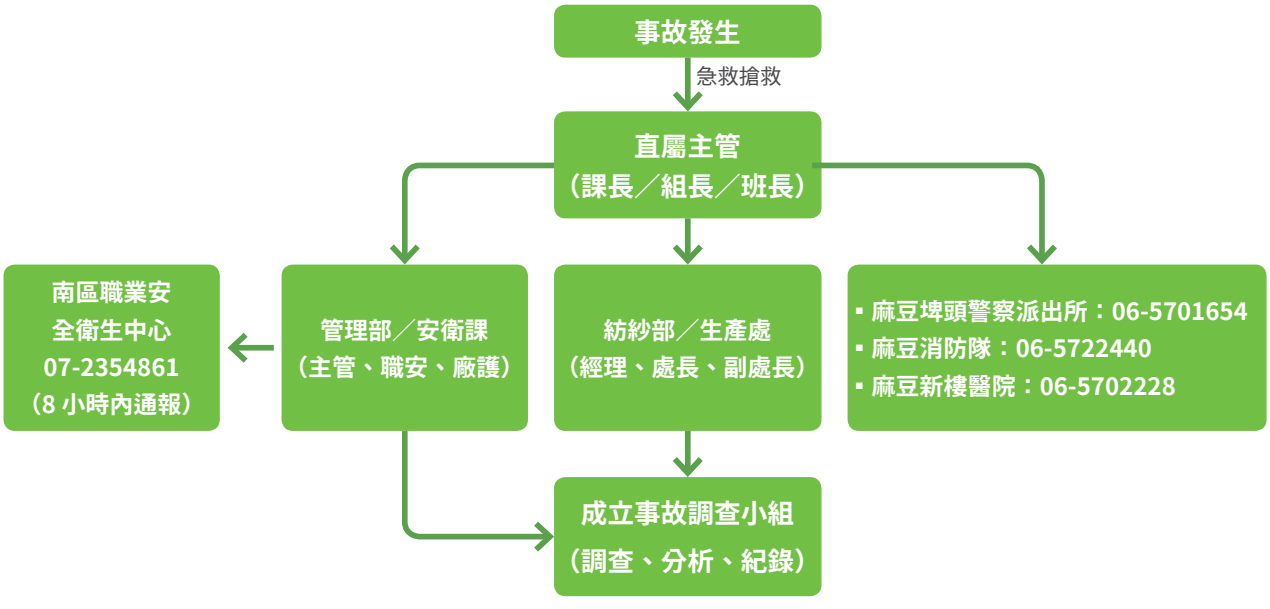
東和紡織 / 真珠龍 - 職業安全衛生系統

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
2024	取得 CNS 45001:2018 及 ISO 45001:2018 第一次三年換證證書

東和紡織 / 真珠龍 - 緊急應變組織架構



東和紡織 / 真珠龍 - 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：
1. 發生死亡災害
2. 發生災害之罹災人數在三人以上
3. 發生災害之罹災人數在二人以上，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

東和紡織 / 真珠龍 - 員工申訴管道

1. 疑似遭遇職場不法侵害事件
2. 管理部／安衛課 (主管、職安、廠護)
3. 成立處理小組
4. 後續追蹤及協調處理
5. 檢討與改善預防措施

申訴聯絡方式

申 訴 電 話｜06-5703211
管理處潘處長｜分機310
安 衛 課 職 安｜分機213
管理部余副理｜分機200

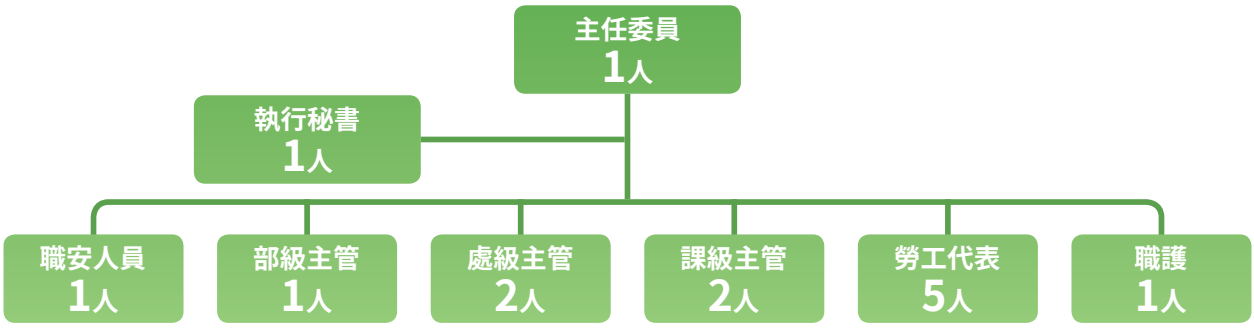
❖ 職業安全委員會

本公司依循「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負責審議、協調及建議公司擬定之安全衛生政策及管理制度。安委會成員包括主任委員（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 15 人，其中勞工代表為 5 人，占委員會人數 33.3%。職業安全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，並將討論結果公告於 ESP 文件管理系統。

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，並每年定期執行內外部稽核，以達到職業安全衛生系統的持續改善。倘若任何員工對於安全及健康有相關疑慮或發現，可向單位主管、勞工代表及職安人員反應，公司將立即針對員工所提出之問題進行瞭解，並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：

東和紡織 / 真珠龍股份有限公司

職業安全委員會組織架構圖



❖ 健康照顧

本公司關心全體員工（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，針對法定特殊作業，透過合併環境監測數據，辨識可能之健康危害風險，安排特殊作業健康檢查，如噪音、正己烷等作業，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，制定健康促進計畫，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	1. 一般體格檢查：身高、體重、血壓、脈搏、BMI、視力、辨色力、音叉聽力、腰圍 2. 肺部檢查：胸部 X 光 (大片) 檢查 3. 尿液法規檢查：尿蛋白、尿潛血 4. 血液法規檢查：血色素、白血球 5. 糖尿病檢查：飯前血糖 (sugar AC) 6. 肝功能檢查：血清丙胺酸轉胺酶 (ALT) 7. 腎功能檢查：肌酸酐 Cr. 8. 血脂肪檢查：膽固醇、三酸甘油脂、高密度膽固醇、低密度膽固醇 9. 醫師診察：身體評估理學檢查 10. 病史調查：作業經歷、既往病史、自覺症狀之調查
檢查人數 (人)	137
檢查費用 (仟元)	61.65

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)	100
檢查費用 (仟元)	0 註

備註：

1. 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。
2. 本公司健康檢查人數為 137 人，包含任職一年以上全體員工 134 人及守衛人員 3 人。
3. 因勞工之特殊健康檢查持職單 (勞健保給付)，故無須檢查費用。

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。

❶ 身心健康諮詢服務：

- 依據年度健檢報告及勞工四大計畫問卷調查 (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，2025 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 3-4 人，2025 年提供健檢報告諮詢人次有 40 人 (含 3 名〈承攬商) ；其特殊作業健康指導服務人次有 17 人、母性保護健康指導服務人次有 1 人、過負荷健康指導服務人次有 20 人、人因健康指導服務人次有 11 人、不法健康指導服務人次有 9 人、中高齡及高齡者工作適性執行健康指導服務人次有 46 人，此外，參與醫師諮詢服務人次共計 39 人。

❷ 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。

❸ 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。

❹ 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。

❺ 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。

身心健康促進活動照片



身心健康講座 -1



身心健康講座 -2



身心健康講座 -3

✣ 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表		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新臺幣元)
衛生所健康宣導講座	30	0
衛生所傳染病防治 - 流感接種宣導講座	35	0
人因 - 肌肉骨骼講座	45	1,350
聽力保護講座	65	1,950
不法侵害預防講座	60	1,800
心理健康促進巡迴紓壓講座	50	1,500
地震逃生演練	184	0
消防演練	184	5,520
危害鑑別與風險評估教育訓練	47	0
呼吸防護教育訓練	16	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. 本公司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。
4. 職業安全教育訓練人員涵蓋東和紡織及子公司真珠龍之員工與非員工工作者。

職業安全衛生訓練概況



工安講座 -1



工安講座 -2



防災消防演習訓練 -1



防災消防演習訓練 -2

✣ 承攬商之職業安全

對東和紡織而言，員工與承攬商為非常重要的夥伴，為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，本公司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

❖ 職業傷害

本公司重視員工的工作安全與健康，依法遵循職安法規範，由職安衛單位制定職業安全衛生管理目標，推動員工環安衛認知提升及健全的教育訓練，持續打造安全且安心的健康職場。2025 年東和紡織的員工及非員工皆無發生職業傷害或職業病之事件。本公司仍以「零工傷、零職災」為目標，建構永續無災的健康職場。

本公司近三年之員工職業傷害統計如下表所示：

類別	項目	2023年	2024年	2025年
總工時	女性總經歷工時	207,512	190,664	157,208
	男性總經歷工時	206,464	194,352	161,432
	總經歷工時	413,976	385,016	318,640
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	0	0
	總計死亡人 (次) 數	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 (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	1	0	0
	男性總計職業傷害人 (次) 數	2	0	0
	總計職業傷害人 (次) 數	3	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 %		7.3	0.00	0.00

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. 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。
7. 2023-2024 年數據範疇為東和紡織；2025 年員工人數範圍涵蓋東和紡織與子公司真珠龍。

本公司近三年之非員工職業傷害統計如下表所示：

類別	項目	2023年	2024年	2025年
總工時	女性總經歷工時	3,832	2,000	0
	男性總經歷工時	11,360	10,784	5,952
	總經歷工時	15,192	12,784	5,952
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	0	0
	總計死亡人 (次) 數	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 (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	0
	男性總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
	總計職業傷害人 (次) 數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 %		0.000	0.000	0.000
嚴重的職業傷害比率 %		0.000	0.000	0.000
可記錄的職業傷害比率 %		0.000	0.000	0.000

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 / 總經歷工時)*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)/ 總經歷工時〕*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)/ 總經歷工時〕*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. 2023-2024 年數據範疇為東和紡織；2025 年非員工工作者人數範圍涵蓋東和紡織與子公司真珠龍。

5.4 薪酬福利與退休

✣ 育嬰留停執行情形

東和紡織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：

❶ 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。

❷ 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。

❸ 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。

2025 年申請「育嬰留職停薪」者共計 2 人 (女性員工 2 人，男性員工 0 人)。

本公司近三年公司育嬰假資訊如下表所示：

近三年員工育嬰留停一覽

年度	2023年			2024年			2025年		
性別/合計	男性	女性	合計	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	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	2	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	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	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	-	-	-	-	-	-	50%	50%
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

備註：
1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2025 年留任人數 =2024 年實際復職人員且 2025 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 %= 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 %= 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。
5. 2023-2024 年數據範疇為東和紡織；2025 年人數範圍涵蓋東和紡織與與子公司真珠龍。

員工薪酬制度

截至報導期間年底，男性對女性的薪資報酬比率如下表所示：

員工薪酬統計表				
各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	1	15	1	0.99
非管理職	73	61	1	1.200
直接人員	57	49	1	1.180
間接人員	17	27	1	1.530

備註：

1. 男性對女性的薪資報酬比率 (年薪比率)：為“該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪”。
2. 員工人數範圍涵蓋東和紡織與與子公司真珠龍。

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	1.02	1.02

本公司近三年非擔任主管職務之全時員工薪資結構如下表所示：

近三年非擔任主管職務之全時員工薪資結構				
單位：新臺幣仟元				
項目	2023年	2024年	2025年	與前一年度之差異【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	205	198	154	-22.22%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	93,948	94,728	68,196	-28.01%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	487	509	533	4.72%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	453	468	480	2.56%

備註：

1.「與前一年度之差異【百分比】」公式：
2. 2025 年 -2024 年【(2054 年 -2043 年)/2024 年】
3. 2024 年 -2032 年【(2024 年 -2023 年)/2023 年】
4. 2023-2024 年數據範疇為東和紡織；2025 年員工人數範圍涵蓋東和紡織與與子公司真珠龍。

❖ 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，除提供基本勞健保以外，本公司更提供了員工宿舍、員工旅遊、團體保險·並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，將檢查結果進行分析評估，針對高風險員工實施個案管理。此外，每月安排廠醫臨廠服務，提供健康咨詢、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。

本公司亦設立職工福利委員會，辦理各項福利事項，包括三節禮金、生日禮金、員工旅遊等。為激勵員工子女敦品力學，訂定獎助學金辦法，每學期發放助學金予符合資格者。

為激勵員工發揮潛能，提高工作績效，設立改善提案辦法，每月召開改善提案審查會議，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、舊制退休制度，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，不論新舊制員工退休，公司均提撥足額的退休金及優於法令的退職金保障員工的退休生活，確保員工退休後有足夠生活保障。新制退休人員，公司每月均依規，依員工投保級 6% 作為退休金提撥，員工亦可自行於每月工資 6% 範圍內，自願提繳退休金，自願提繳部分，該金額可自當年度個人綜合所得總額中列入免稅項目。

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、健康檢查等福利項目。

❖ 營運變更之最少公告期限

東和紡織若因重大營運變化而需中止與部分員工之僱用關係時，依據《勞動基準法第十六條》之規範終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

❶ 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

❷ 繼續服務一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

❸ 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

倘若有大量解僱勞工情況發生時，將以《勞動基準法》及《大量解雇勞工保護法》規範為準，於最短預告期前進行事前預告。

5.5 社會公益事蹟

本公司之存立依賴於社會各層面之要素，例如當地居民、法律制度、經濟市場及地方自治團體等。本公司秉持友善環境與在地共榮理念，積極深入當地社會連結與合作，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：

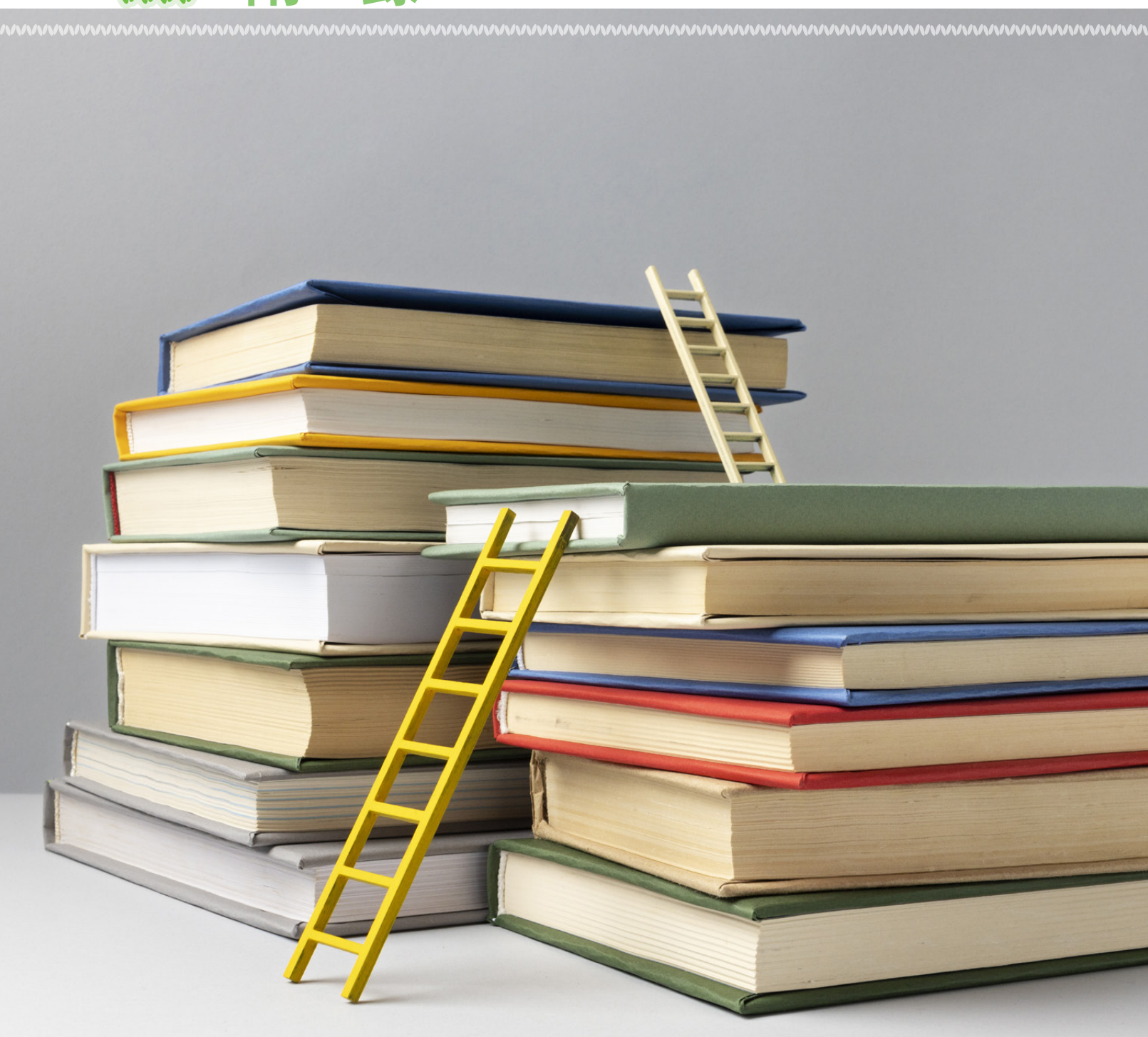
- 東和紡織麻豆廠區於 1991 年成立時，當時週邊皆為農地，為便利附近居民及活絡商業發展，本公司決議捐贈一部份土地作為主要道路，不僅為目前埤頭里居民前往國道 1 號之主要道路，更促進了地區及商圈的繁榮發展。
- 無償提供麻豆工業區內水利渠道架設。
- 東和紡織麻豆廠區之設立，為在地區域提供 200-300 人之就業機會，其麻豆廠區已佇立 32 年，部份員工已退休，長期造就多數居民為此提供穩定收入。
- 臺北連絡處之成立，使得公司之業務活動更容易拓展，亦使與客戶或政府機關之聯繫更為便利。
- 東和紡織秉持「誠實負責、精益求精、鑑往知來、創造利益」經營理念，乃因主要營運活動都在公司內部，工廠坐落於工業區內，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，無排放污染情事發生；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。
- 東和紡織的營運活動並無對當地社區有實際或潛在的負面衝擊。

本公司秉持善盡企業社會責任之精神，以實際行動支持在地廟宇與地方團體，積極參與各項社區活動並回饋鄉里，促進社區永續共榮。

公益活動一覽

公益活動名稱	金額(新臺幣元)	說明
麻豆埤頭里中秋活動	6,000	康樂經費
麻豆埤頭里永安宮祈福活動	6,000	廟宇香油
麻豆埤頭里永安宮祈福活動	6,000	廟宇香油
麻豆代天府祈福活動	6,000	廟宇香油

6 附　錄



附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	東和紡織及子公司真珠龍股份有限公司 GRI 準則報導 2025.01.01-2025.12.31 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	14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書編輯原則	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書編輯原則	4	
	2-4	資訊重編	報告書編輯原則	4	
	2-5	外部保證 / 確信	報告書編輯原則	4	
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	14 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	14	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.2 關於東和紡織	14	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 關於東和紡織	14	
	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	14	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 關於東和紡織	14	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 關於東和紡織	14	
	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	-		2025 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	3	
	2-23	政策承諾	2.4 法規與風險管控	27	
	2-24	納入政策承諾	2.4 法規與風險管控	27	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 法規與風險管控	27	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規與風險管控	27	
	2-27	法規遵循	2.4 法規與風險管控	27	
	2-28	公協會的會員資格	2.2 關於東和紡織	14	

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
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	6	
	2-30	團體協約	5.2 東和夥伴架構	55	

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	7	
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	7	
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	60	
		-	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職場健康與安全	60	
		-	403-3	職業健康服務	5.3 職場健康與安全	60	
		-	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	60	
		-	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	60	
		-	403-6	工作者健康促進	5.3 職場健康與安全	60	
		-	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	60	
	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	60	
		-	403-9	職業傷害	5.3 職場健康與安全	60	
		-	403-10	職業病	5.3 職場健康與安全	60	
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	13	

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
重大主題：排放 (排放 GRI 305)							
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	37	
GRI 305	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	44	
			305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體排放	44	
			305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.4 溫室氣體排放	44	
			305-4	溫室氣體排放強度	3.4 溫室氣體排放	44	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	3.4 溫室氣體排放	44	
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	3.4 溫室氣體排放	44	
		-	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	44	
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	
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	
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	
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	

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
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	69	
		-	401-3	育嬰假	5.4 薪酬福利與退休	69	
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	5.4 薪酬福利與退休	69	
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	

主題準則列表

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	2.5 氣候變遷風險管理	33
	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	66
	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	5.4 薪酬福利與退休	69
	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 社會公益事蹟	72
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會公益事蹟	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 法規與風險管控	27	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規與風險管控	27	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規與風險管控	27	
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	2.3 經營績效	20	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 經營績效	20	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 經營績效	20	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-		無
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	42	
	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	42	
	302-4	減少能源消耗	3.3 能源與水資源	42	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.3 能源與水資源	42	
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	42	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3 能源與水資源	42	
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	42	
	303-4	排水量	3.3 能源與水資源	42	
	303-5	耗水量	3.3 能源與水資源	42	
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	
	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

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	5.4 薪酬福利與退休	69
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 法規與風險管控	27
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 法規與風險管控	27
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 法規與風險管控	27
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 法規與風險管控	27
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 社會公益事蹟	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 社會公益事蹟	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

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	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	2025 年報告書：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	4.3 顧客至上	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	4.3 顧客至上 5.3 職場健康與安全	50 60
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、可分解的環保棉，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。並於 2020 年將汰換空壓機，以變頻方式管理空壓系統，達成節能減碳目標。	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	2025 年我司採購聚酯棉等原料 (不含天然棉) 數量總計 942,684 公斤，其中環保聚酯棉採購量為 386,945 公斤，佔比 41%，環保棉供應商皆符合 GRS 認證資格，每年依計畫調升環保棉使用量，打造永續供應鏈。	量化	4.2 供應鏈管理	48
N A	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：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。	2.5 氣候變遷風險管理	33
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	33
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	33
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	33
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	33

1-1 最近三年度公司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
□資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	■母公司個體盤查 □ 合併財務報告子公司盤查
□ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	□母公司個體確信 □ 合併財務報告子公司確信
■ 資本額未達 50 億元之公司	

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近三年度之排放量 (公噸 CO_2e)、密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍

2025 年溫室氣體總排放量		
報導期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日		
範疇一	**總排放量（公噸 CO_2e）**	**密集度（公噸 CO_2e/ 新臺幣百萬元）**
東和紡織 (麻豆廠區及子公司真珠龍)	29.2932	0.063
東和紡織 (臺北辦公室)	3.9051	0.008
合計	33.1983	0.071
範疇二	**總排放量（公噸 CO_2e）**	**密集度（公噸 CO_2e/ 新臺幣百萬元）**
東和紡織 (麻豆廠區及子公司真珠龍)	6,890.5494	14.723
東和紡織 (臺北辦公室)	15.4363	0.033
合計	6,905.9857	14.756
範疇三	**總排放量（公噸 CO_2e）**	**密集度（公噸 CO_2e/ 新臺幣百萬元）**
東和紡織 (麻豆廠區及子公司真珠龍)	1,705.0452	3.643
東和紡織 (臺北辦公室)	5.437	0.012
合計	1,710.4822	3.655

註 1：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)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(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。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol,GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization,ISO）發布之 ISO 14064-1 。

註 4：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。

敘明溫室氣體最近三年度之排放量 (公噸 CO_2e)、密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

2024 年溫室氣體總排放量		
報導期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日		
範疇一	**總排放量（公噸 CO_2e）**	**密集度（公噸 CO_2e/ 新臺幣百萬元）**
東和紡織 (麻豆廠區)	44.5270	0.085
東和紡織 (臺北辦公室)	4.2623	0.008
合計	48.7893	0.093
範疇二	**總排放量（公噸 CO_2e）**	**密集度（公噸 CO_2e/ 新臺幣百萬元）**
東和紡織 (麻豆廠區)	9,201.4776	17.566
東和紡織 (臺北辦公室)	15.4865	0.029
合計	9216.9641	17.596
範疇三	**總排放量（公噸 CO_2e）**	**密集度（公噸 CO_2e/ 新臺幣百萬元）**
東和紡織 (麻豆廠區)	2000.9310	3.820
東和紡織 (臺北辦公室)	4.7902	0.009
合計	2005.7212	3.829

註 1：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)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(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。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol,GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standardization,ISO）發布之 ISO 14064-1 。

註 4：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。

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_2e）**	**密集度（公噸 CO_2e/ 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_2e）**	**密集度（公噸 CO_2e/ 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_2e）**	**密集度（公噸 CO_2e/ 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

註 1：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）。

註 2：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。

註 3：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。

註 4：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

敘明最近三年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

年度	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
2023	全公司：麻豆工廠 + 台北辦公室	SGS 臺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。	於 2024 年 6 月完成查證，並將查證後的數據登載於 2023 年發行之永續經營報告書中。
2024	全公司：麻豆工廠 + 台北辦公室	SGS 臺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 2025 年 03 月 28 日至 2025 年 05 月 06 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 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日之查驗結果，提出溫室氣體查驗聲明。	於 2025 年 5 月完成查證，並將查證後的數據登載於 2024 年發行之永續經營報告書中。

年度	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
2025	全公司：東和紡織 (股) 公司 / 真珠龍 (股) 公司 _ 麻豆工廠 + 台北辦公室	SGS 臺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 2025 年 06 月 19 日簽訂雙邊協議、ISO 14064-1:2018、ISO 14064-3:2006 要求，於 2026 年 03 月 19 日至 2026 年 04 月 28 日期間執行溫室氣體排放量查驗活動，並根據東和紡織 / 真珠龍公司適用範圍、目標、準則及溫室氣體排放量涵蓋期間自 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日之查驗結果，提出溫室氣體查驗聲明。	於 2026 年 4 月完成查證，並將查證後的數據登載於 2025 年發行之永續經營報告書中。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。
註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。
註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

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
□資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	□ 2025 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
□資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	□ 2026 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
■資本額未達 50 億元之公司	■ 2027 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

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_2e。	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

2025 年減量達成情形

能源及溫室氣排放減量

- 本公司以 2022 年為基準年，導入並依循 ISO 14064-1:018 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。2025 年溫室氣體排放量 (公噸 CO_2e) 如下：
  範疇一：33.19831 公噸 CO_2e
  範疇二：6,905.9857 公噸 CO_2e
  範疇三：1,710.4822 噸 CO_2e
  總排放量 = 範疇一 + 範疇二 + 範疇三 + 範疇四：8,649.666 公噸 CO_2e)。
- 本公司規劃於 2 年間 (2023-2025) 改善生產製程，完成機台改造，並持續優化製程設備，2025 年已達成減少 3,000 公噸碳排量之目標。
- 加強設備保養、巡檢空壓洩氣、更換節能馬達、配合台電調節用電等措施，逐年節省用電量 1%。
- 綠電設施建設規劃，第四期太陽能發電 499.5KWP 評估轉為自用。
- 因關稅壓力升高、通膨、全球貿易環境化等影響，訂單縮減，產能減少，及持續進行設備調整及巡檢空壓洩氣有成效，較 2024 年減少碳排放 2,622 噸。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。
註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。
註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



東和紡織股份有限公司
Tung Ho Textile Co., Ltd.

2025
Sustainability Report
永續報告書