

2024

大統新創股份有限公司

永續報告書 Sustainability Report

# 目錄

編輯方針	3	5 環境保護	
經營者的話	4	5.1 原物料管理	31
永續發展績效	5	5.2 溫室氣體排放管理	32
<b>1 組織概況</b>		5.3 節能管理	33
1.1 公司介紹	7	5.4 水資源管理	34
1.2 主要產品與服務	8	5.5 污染防治	35
<b>2 重大性分析與利害關係人溝通</b>		5.6 氣候相關財務揭露	37
2.1 ESG 運作與推行	11	<b>6 員工照顧</b>	
2.2 利害關係人鑑別與溝通	12	6.1 多元共融的人才結構	42
2.3 重大主題鑑別流程	13	6.2 薪酬與績效考核	44
2.4 重大永續主題實質性分析	14	6.3 培育與發展	45
2.5 重大永續主題邊界	16	6.4 員工福利與關懷	46
2.6 關心議題的諮商	16	6.5 勞資溝通	47
2.7 重大主題管理方針	17	6.6 人權維護	48
<b>3 公司治理與管理</b>		<b>7 職業安全與衛生</b>	
3.1 高階經營管理	19	7.1 職業安全衛生管理系統	50
3.2 誠信與經營	20	7.2 危害辨識及風險評估	51
3.3 法規遵循	22	7.3 職業安全訓練	52
3.4 客戶服務管理	22	7.4 承攬商管理	53
3.5 供應商管理	23	7.5 健康管理與促進	54
3.6 風險管理	25	7.6 安全衛生績效管理	55
<b>4 經濟績效</b>		7.7 職業安全衛生未來規劃	55
4.1 營運方針	27	<b>8 社會回饋</b>	
4.2 營運績效	27	8.1 社會貢獻	57
4.3 取自政府之財務補助	29	8.2 社區認同	57
4.4 稅務治理	29	<b>9 附錄</b>	
		9.1 GRI對照表	59
		9.2 氣候相關資訊對照表	62
		9.3 SASB對照表	63

# 編輯方針

## 關於本報告書

本報告書為大統新創股份有限公司 (以下簡稱大統新創) 發行之「永續報告書」(Sustainability Report)，透過本報告書提供予關注本公司的利害關係人：大統新創在永續治理之願景與策略，呈現永續治理的績效表現，並回應利害關係人對大統新創在永續發展關注的議題。

## 報告期間與範疇

本報告書揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，報告書所涵蓋組織邊界包括台北總公司及桃園廠區，及子公司 - 統發綠能股份有限公司，報告書中的各項資訊及數據涵蓋以上營運據點的經濟、環境和社會等績效，係由各權責部門統計彙整，而財務數據與合併財務報告揭露範疇一致，並經由總經理室確認數據的正確性。2024 年度為大統新創首次發行報告書，故無資訊重編問題，報告書完成後由總經理及各單位主管確認內容，不另外安排外部查證。

## 報告書編撰依循

本報告書其架構乃參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱GRI) 發佈之最新準則 (GRI Standards 2021)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standard Board，簡稱SASB) 發佈之行業準則 (服飾、配件及鞋類) 進行編撰揭露重大主題、相關策略、目標和措施，並依所列之指導方針及架構撰寫，另外也揭露氣候相關資訊和《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》編制報告書，由總經理室確認本報告書涵蓋各重大議題的完整性及提報董事會；最後在本報告書附錄說明指標對照表。

## 發行時間

本公司將持續每年定期發行本「永續報告書」，亦同時於公司網站「永續發展」專區公開揭露，公司網址：<https://www.evertex.tw/tw>。

本公司於 2025 年 8 月提董事會通過後發行，下一版發行時間：預定 2026 年 8 月發行。

## 聯絡方式

大統新創股份有限公司

連絡人:總經理室

地址:桃園市蘆竹區榮安路 9 號

電話: 03-3222241 (分機256)

傳真: 03-3128532

電子郵件信箱:csr@evertex.tw

# 經營者的話

## 經營者的話

大統新創長久以來秉持著永續經營的理念，在面對外部競爭的挑戰與自我市場定位的界定，由早期的代工染整生產，逐漸轉型為多元化及高附加價值之針織機能性運動布料供應商，布疋的銷售已超過合併營收的八成，而隨著本公司紡織品製程的高附加價值化(多工段、高技術、高售價)、加上碳排放量的持續降低才能維持競爭力。

企業的永續發展議題已在國際上被高度重視，ESG 不僅是全球趨勢，更已被視為企業強化競爭力、提升利潤的新機會，本公司藉由綠色生產、智慧製造、兼具“高品質”與“永續性”的布料研發，以期許達到永續經營的願景。未來將不斷與時俱進，以環保永續之經營理念，用創新思維、完善管理及持續經營的態度，藉以持續創造源源不斷的營運動力及價值競爭力；在追求卓越的同時並扮演好全球企業公民的角色，朝永續經營的目標前進。

## 公司治理

本公司為持續推動公司治理，依照中華民國金融監督管理委員會頒布「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」，在強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、推動永續發展已採行多項措施，進而提升公司治理水準，本公司於 2024 年公司治理評鑑全體上市公司之排名級距為 51%-65%，相較去年仍屬持平；若以市值未達 50 億元之上市櫃公司分類，排名級距為 11% 至 20%。

## 經濟效益

2024年景氣已逐漸回溫，本公司力求穩健經營，在精實管理政策下，嚴格控管存貨及應收帳款，迄 2024年底各項財務指標仍維持良好流動比率 396%，應收帳款收現日數 28天，負債比率為 15%，經營體質相當健全，期望 2025 年能夠維持獲利。

## 永續環保

本公司承諾遵守適用於本公司的環保法規，減少營運活動對環境的影響，因此訂有環境管理體系手冊，對於化學品、能源管理、水資源、空污、廢水、廢棄物等訂有作業程序，並有後續緊急應變及矯正措施，且為使作業程序有效，訂有稽核及管理審查機制，以落實環保承諾。

為因應政府綠能政策，本公司於 2017 年 7 月成立子公司 - 統發綠能股份有限公司為太陽能示範廠，不但積極發展再生能源，建置太陽能發電的容量達 1,998.3 kW，2024 年發電度數為 202.5 萬度，並持續推動節能減碳，購置更新、高效能之機器設備，自 2021 年至 2024 年累計節電量為 33.7%，達 425 萬 kWh，後續將統計其他間接溫室氣體排放數據，期望透過與價值鏈有效的溝通與合作來共同減少國際溫室氣體排放。

## 人力資源

本公司為保障員工生計，2024 年 8 月起將年度考核乙等以上、副理職級以下之員工調薪 10%，以提升員工薪資水準並激勵員工士氣，共創勞資雙贏。為保障員工權益，本公司訂有完善員工退休制度並提撥足額退休準備金；為改善員工及其家庭的生活品質，於獲取利潤的同時，並回饋付出奉獻的員工，近年來已陸續視公司營運、整體環境及員工個人績效，持續修訂薪資調整計劃，深植與員工共享成果之理念。

# 永續發展績效

面向	類別	SDGs	績效衡量指標	頁次	2024年績效	2025年目標
經濟	公司治理		公司治理評鑑	-	第十一屆公司治理評鑑評選結果，本公司名列 51%~65% 名單中	公司治理持續穩定進步
	經濟績效		EPS	27	每股獲利為 1.13 元	維持獲利的穩定
	供應商管理		供應商承諾書	23	1. 要求染助劑供應商簽署「化學品供應商承諾書」，已達 25 家 2. 施工廠商簽署「承攬商承諾書」，新增 3 家	新增染助劑供應商之簽訂需達 100% 工程承包商之簽訂需達 100%
環境	氣候變遷與能源管理		減少能源耗用	33	用電量 836 萬度較設定標準節省 44 萬度；2021 基準年~2024年累計節能達 33.7%	用電度數維持 880 萬度以內 (未來或許再下修標準)
			發展再生能源	28	太陽能發電度數為202.5萬度	維持設備妥善率
	溫室氣體排放		經查證之總排放量	32	排放量 13,218 公噸CO <sub>2</sub> -e，較基準年減少 69%	短期目標控制在2萬公噸以下，2030年降至 12,644 公噸CO <sub>2</sub> -e以下 (較基準年減少 70%)
	綠色經濟		使用回收紗之布疋銷售量	-	回收紗之採購 321 公噸，佔總採購量 21%	持續開發回收聚酯纖維布料
			減少用水及水污染	34、36	工廠用水量 66.4萬m <sup>3</sup> ，廢水排放符合 ZDHC 標準	廢水排放符合 ZDHC 標準
社會	職業健康與安全		安全衛生績效	55	失能傷害頻率 (FR) 0次/百萬工時，已達標、失能傷害嚴重頻率 (SR) 0日/百萬工時，已達標	失能傷害頻率 (FR)=0次/百萬工時、失能傷害嚴重頻率 (SR)=0日/百萬工時
			職災件數	55	未發生職業災害事件	推動「零災害」目標
	社會貢獻		捐贈	57	捐贈排汗羊毛衫 250 件予台灣樂山協會及新北市消防局	持續規劃活動回饋社會
			建教合作	57	提供勤益科大、德明技術學院共 7 名年輕學子於本公司實習機會	持續提供畢業生可以習得紡織實務之環境



# 1 組織概況

1.1 公司介紹	7
1.2 主要產品與服務	8
1.2.1 產業上、中、下游結構系統圖	8
1.2.2 產品用途及對環境的貢獻	8
1.2.3 產品銷售情形	9

# 1.1 公司介紹

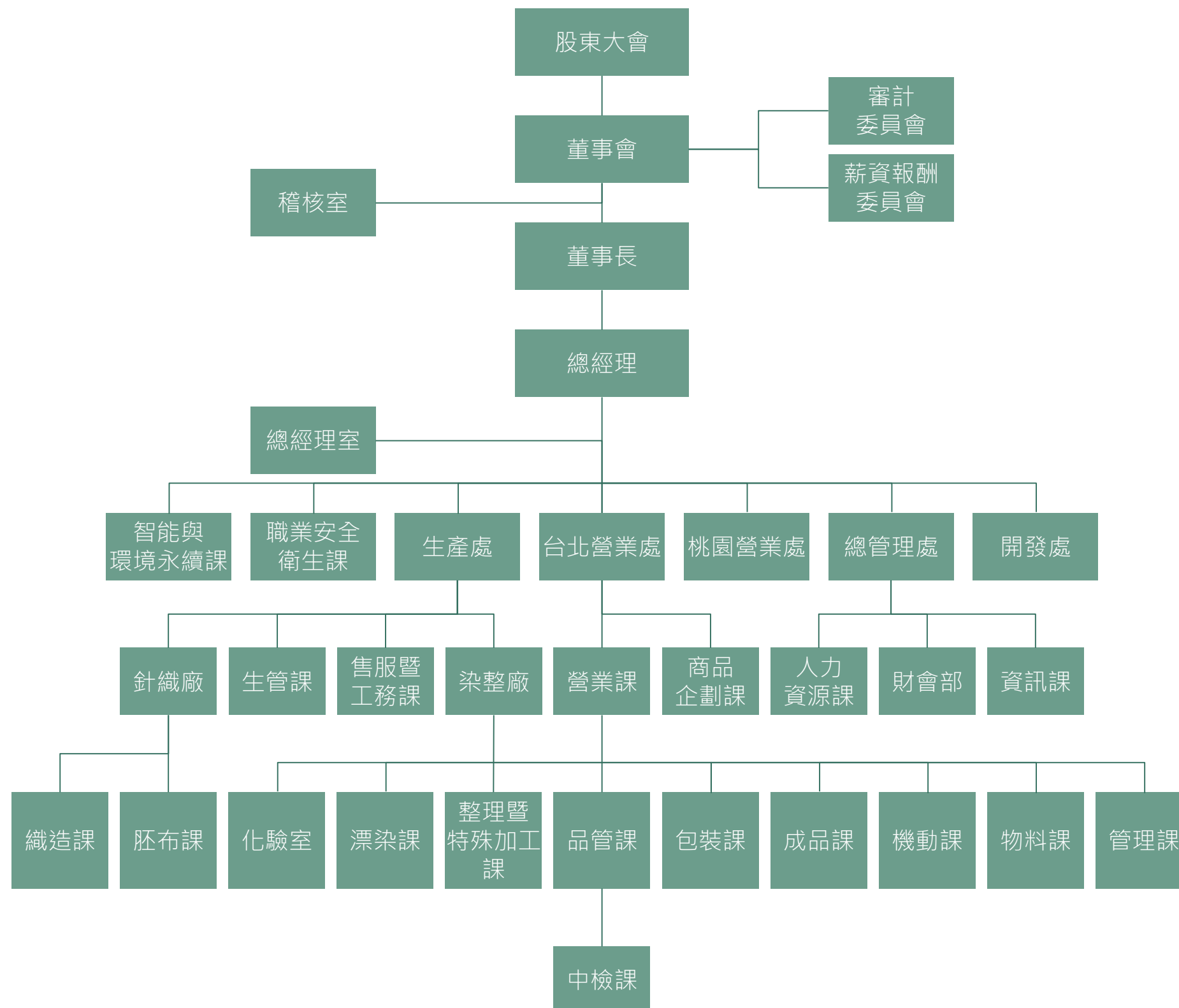
大統新創成立於 1986 年 12 月，目前營運所在地點為台灣，是一間致力於研發高機能針織布料的紡織廠，我們用心傾聽服飾品牌設計師以及戶外活動使用者的需求，創造出更多符合戶外愛好者的系列產品。

本公司從事高附加價值機能性暨環保性紡織品製造銷售、染整加工服務及太陽能發電。現有染整廠、針織廠、100%子公司-統發綠能。

## 組織概況

項目	內容
1 公司名稱	大統新創股份有限公司
2 營運所在國家及地點	台灣 (台北、桃園)
3 成立時間	1986 年 12 月 9 日
4 產業別	紡織業
5 上市時間	1999 年 5 月 21 日
6 總部所在位置	台北市大同區塔城街64號4樓
7 所有權 (股東結構)	主要股東名單詳見年報或公開資訊觀測站
8 財務規模	資本額：857,670 仟元
9 所服務的市場規模	(主要銷售產品營業比重) 2024年營業收入 7.88 億元 ①布疋買賣 81% ②染整加工 18% ③售電收入 1%
10 聘僱員工	總計人數 244 人
11 公司網站	<a href="https://www.evertex.tw/">https://www.evertex.tw/</a>

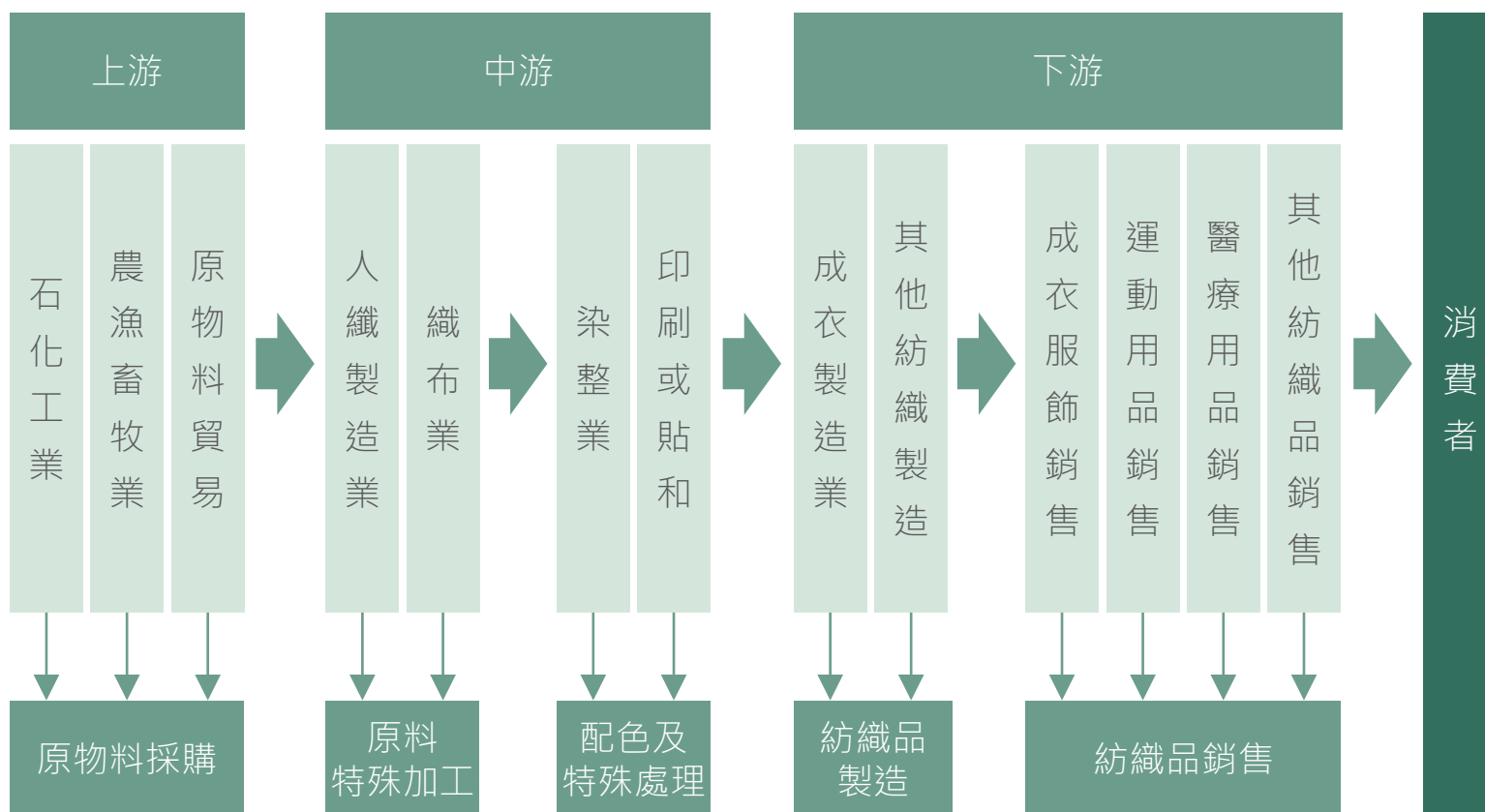
組織系統圖



# 1.2 主要產品與服務

本公司主要營業項目為經/圓編布織造、銷售、胚布染整加工、太陽能發電

## 1.2.1 產業上、中、下游結構系統圖



產品別	下游客戶家數	活動類型	商業關係	地理位置
染整加工	15	製造	長期、短期、契約、非契約	台灣
各式布疋	107	製造、貿易	長期、短期、契約、非契約	台灣、越南、孟加拉、中國、印尼、柬埔寨、斯里蘭卡、菲律賓、印度、中國、義大利、英國等
售電收入	1	製造	長期、契約	台灣

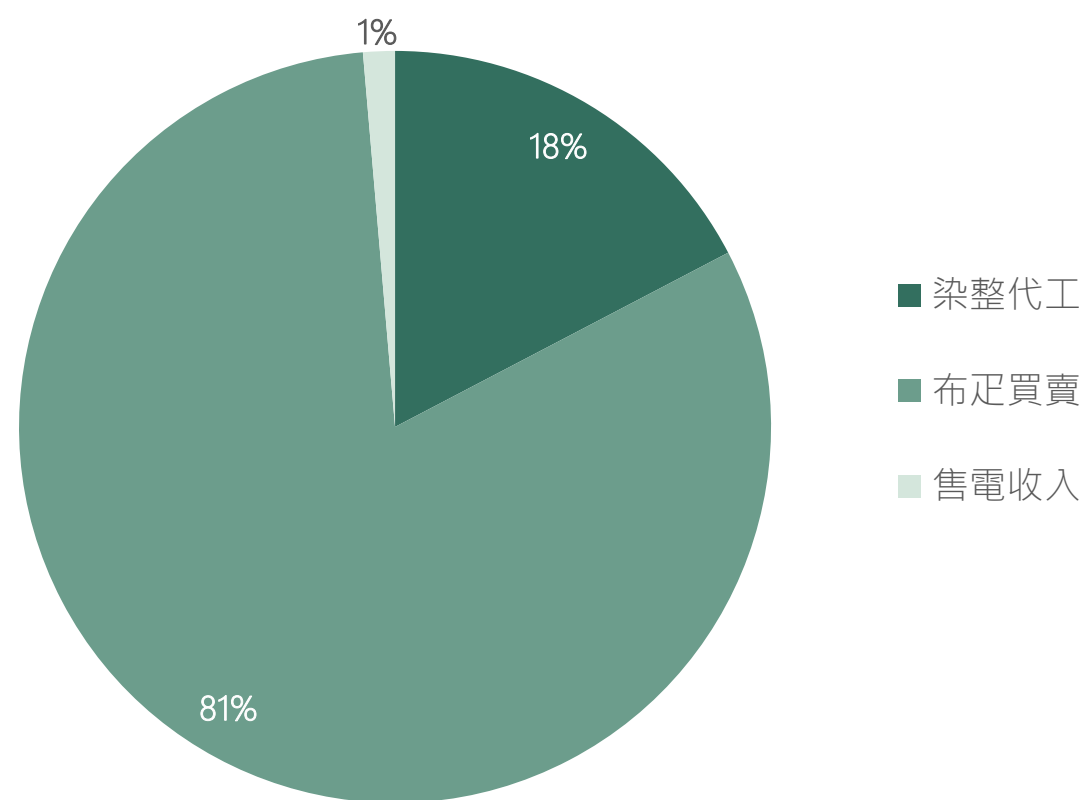
註：客戶並無終端消費者、近二年客戶無顯著變化。

## 1.2.2 產品用途及對環境的貢獻

產品別	系列	主要用途	對環境的貢獻
染整加工	聚酯纖維織布等	運動休閒服飾	在製程上使用天然氣鍋爐取代煤炭鍋爐，以減少溫室氣體，並使用低浴比染色機、廢熱回收再利用，減少用水量，達到節能減碳。
布疋	美麗諾羊毛混紡布料	多功能性、耐用性與良好舒適性，優異的環境可適性更能夠提升穿著者在戶外環境中的舒適性與運動表現。	主要使用來自澳洲的人道美麗諾羊毛，本公司並取得RWS認證，保護動物福利，並對農地進行有效的永續管理。
	高機能性機械彈布料	採用先進加工 Bulky Stretch Yarn (簡稱B.S.Y.) 紗線，為適用於運動、休閒或訓練使用的環保布料。	B.S.Y.紗線可以使布料100%進入閉環循環回收系統 (closed-loop recycling)，製程更有效減少能源的使用及環境的污染
	纖維素纖維混紡布料	取自天然木材所製成的纖維素纖維，在大自然環境中可被生物分解，觸感細緻滑順乾爽透氣親膚。	纖維素纖維原料來自木材，製程採用環境友善且環保的閉環生產工藝，在土壤與海洋環境下可降解回歸大自然，為從原料到生產至廢棄都具有生態環保的環境友善纖維。
	高機能禦寒刷毛布料	精密結構設計與完善後整理加工，使豐厚刷毛結構得以蓄存體熱，達到輕量保暖、透氣快乾，雙向彈性且舒適耐用，適合戶外運動、都會休閒與訓練活動等多重服飾用途。	當中會使用經認證回收聚酯，意即將廢棄保特瓶回收再製成紗線，賦予廢棄物新價值及重複利用，如此可節省有限的石化資源、減少碳排放、及對土壤、空氣、水的污染。
	高彈性針織布	適合高延展性活動需求，吸濕快乾，主要適用於底層服飾。	當中會使用原液著色聚酯，避免最污染及耗能的染色流程。
售電收入		利用太陽能板發電	太陽能發電一直以來被視為重要的綠色能源，相較於其他的發電模式，仍然是目前人類最環保最乾淨的能源之一。

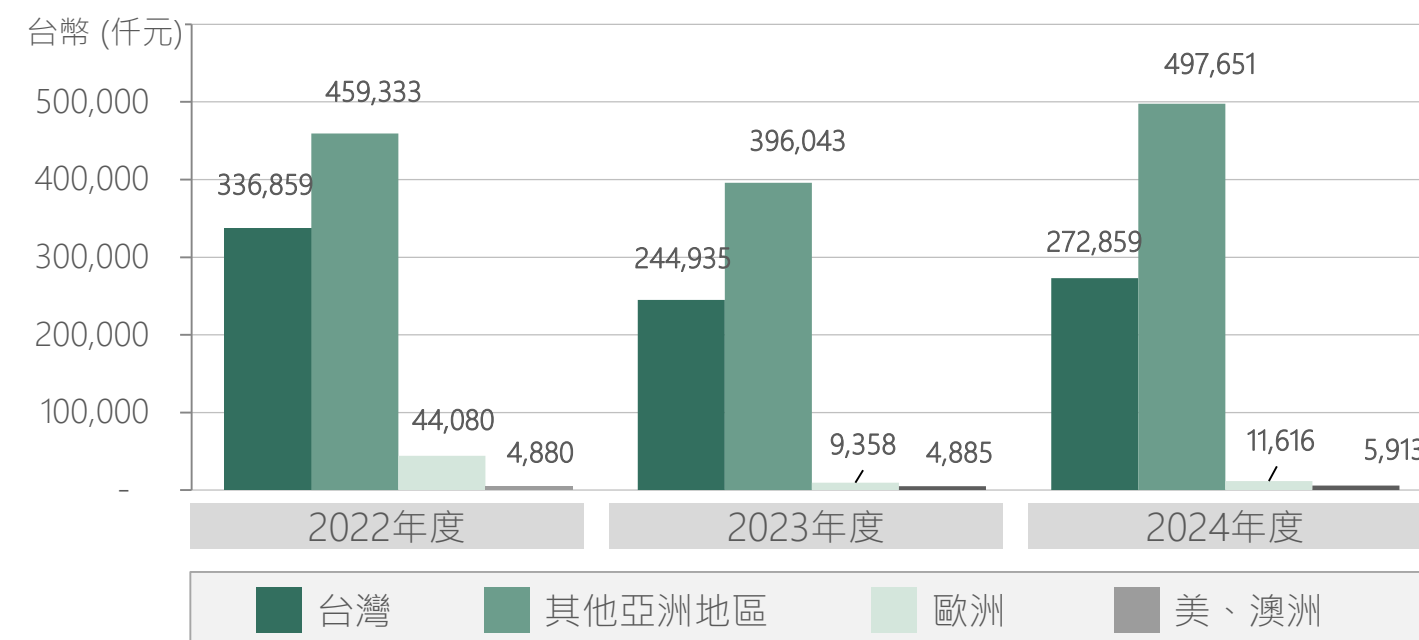
### 1.2.3 產品銷售情形

本公司內銷為染整加工、代織服務與少部分布疋買賣、售電收入，外銷產品主要為機能針織布出口至東南亞及中國等其他亞洲地區，近三年度銷售額及各產品別產銷量情形如下：



單位：新台幣仟元；%

銷售地區		年度		2022年度		2023年度		2024年度	
		金額	比率	金額	比率	金額	比率		
亞洲	台灣	336,859	39.85	244,935	37.38	272,859	34.63		
	其他亞洲地區	459,333	54.35	396,043	60.44	497,651	63.15		
歐洲		44,080	5.22	9,358	1.43	11,616	1.47		
美、澳洲		4,880	0.58	4,885	0.75	5,913	0.75		
合計		845,152	100.00	655,221	100	788,039	100		



生產量值表

單位：公噸；新台幣仟元

主要商品	年度	2022年度			2023年度			2024年度		
		產能	產量	產值	產能	產量	產值	產能	產量	產值
染整加工		7,000	5,441	371,628	6,925	3,410	282,441	6,380	3,702	321,440
布疋買賣		1,780	1,717	425,399	1,475	1,106	303,630	1,851	1,412	377,429
合計		8,780	7,158	797,027	8,400	4,516	586,071	8,231	5,114	698,869

註：「產能」係指在既定的資源條件下，生產設備所能產出的最大數量；

「產量」係指實際生產出來的產品數量；「產值」即生產價值。

銷售量值表

單位：公噸；新台幣仟元

主要商品	年度	2022年度		2023年度		2024年度	
		量	值	量	值	量	值
染整加工		3,422	242,380	1,954	143,425	1,777	136,577
布疋買賣		1,529	592,238	1,084	500,407	1,375	640,710
其他		-	10,534	-	11,389	-	10,752
合計		4,951	845,152	3,038	655,221	3,152	788,039



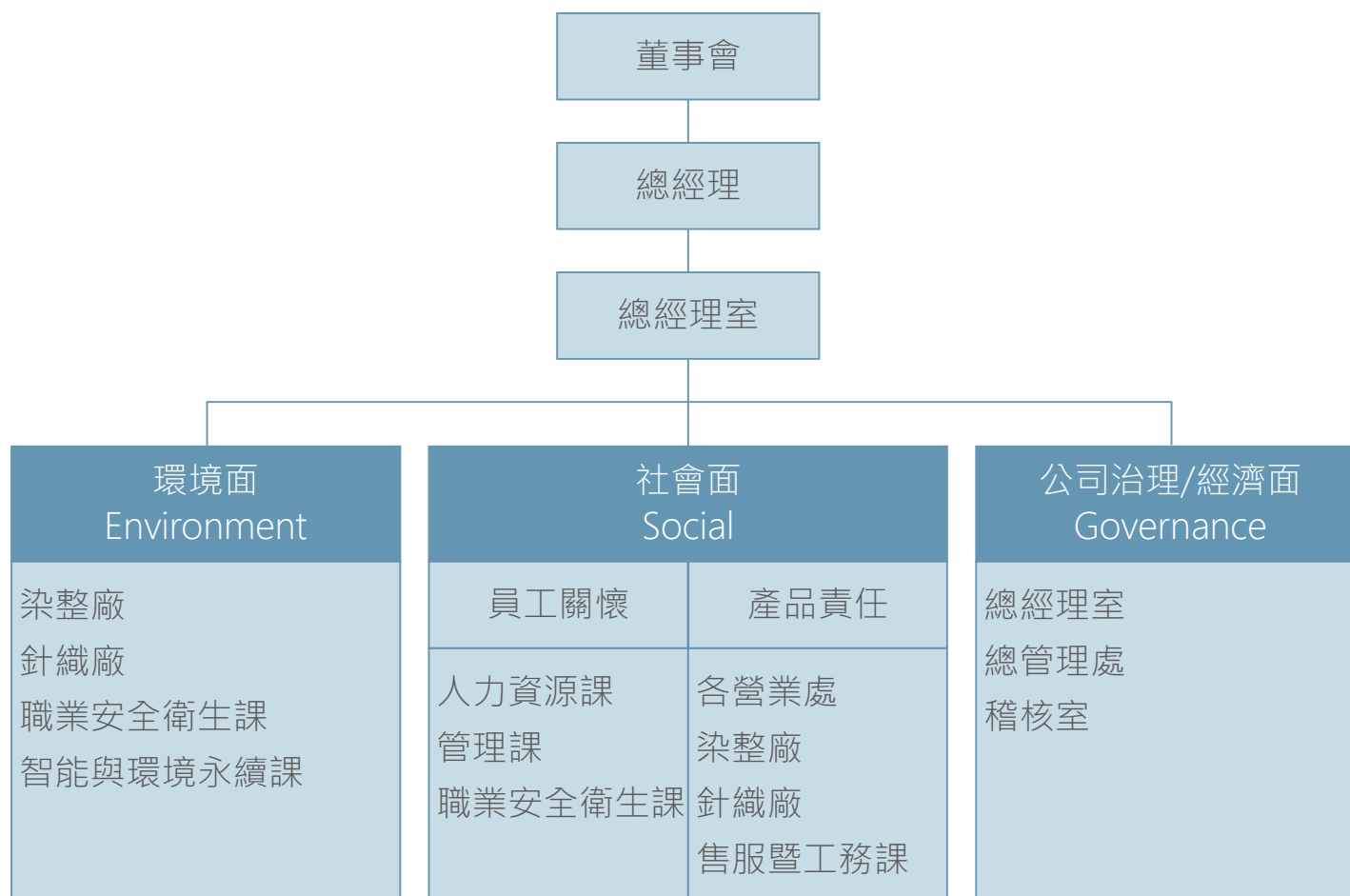
## 2 重大性分析與利害關係人溝通

2.1 ESG 運作與推行	11
2.2 利害關係人鑑別與溝通	12
2.3 重大永續主題鑑別流程	13
2.4 重大永續主題實質性分析	14
2.5 重大永續主題邊界	16
2.6 關心議題的諮商	16
2.7 重大主題管理方針	17

# 2.1 ESG 運作與推行

大統新創為維持良好公司治理、經濟績效、發展永續環境、維護社會公益與加強對企業資訊的揭露，已制定「永續發展實務守則」，並由董事會於 2022 年授權總經理，以總經理室為永續發展統籌單位，負責指派有關人員擔任永續發展目標之執行人，並追蹤執行成效，以持續推動企業永續發展呼應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，並定期每年向董事會報告執行績效及來年目標。

## 永續發展治理組織架構

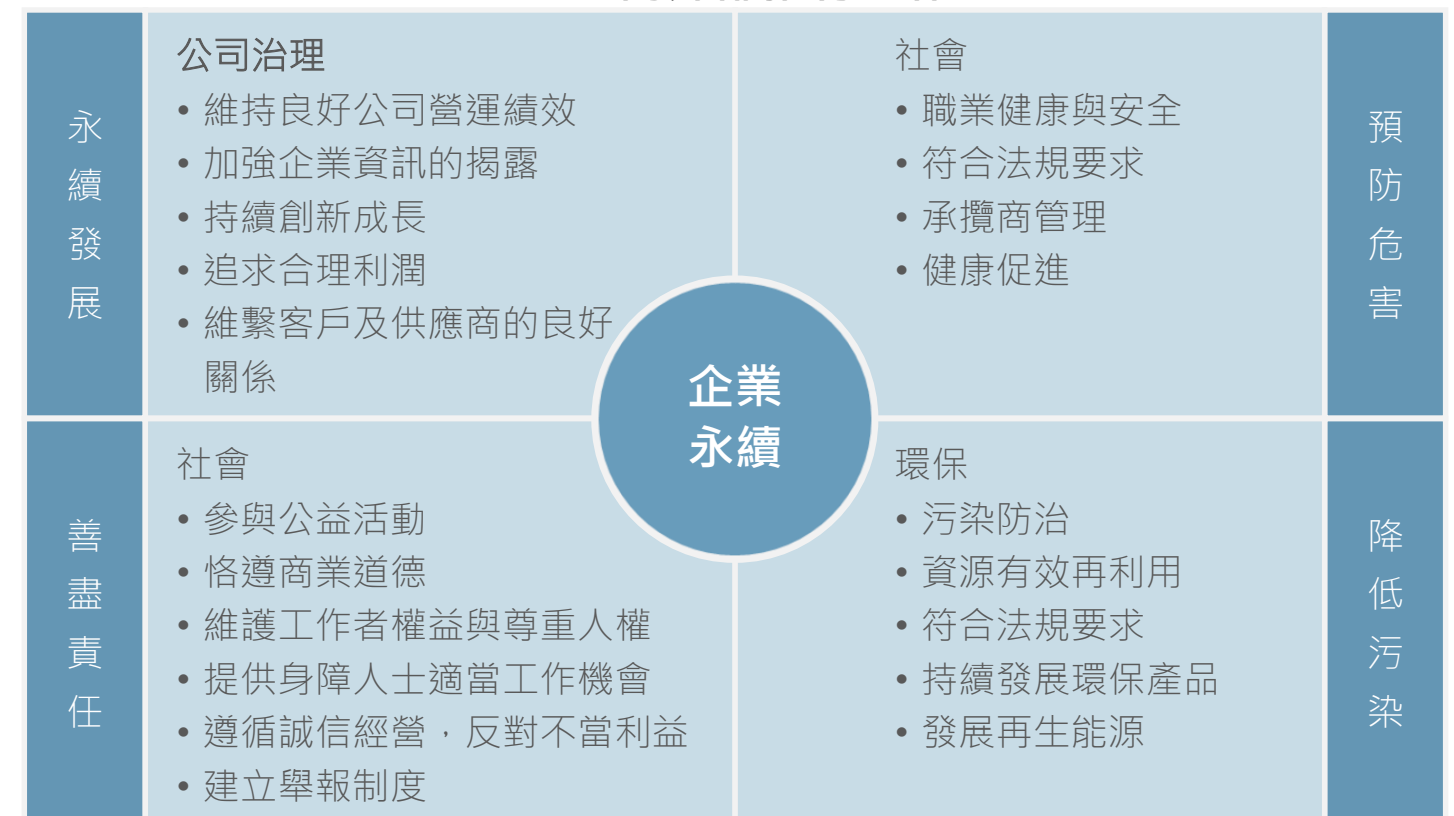


大統新創永續發展目標：

- 遵行公司治理、重視誠信經營
- 尊重人權保障、關注員工權益
- 致力職場安全、強化環境保護
- 落實環保節能、邁向綠色生產

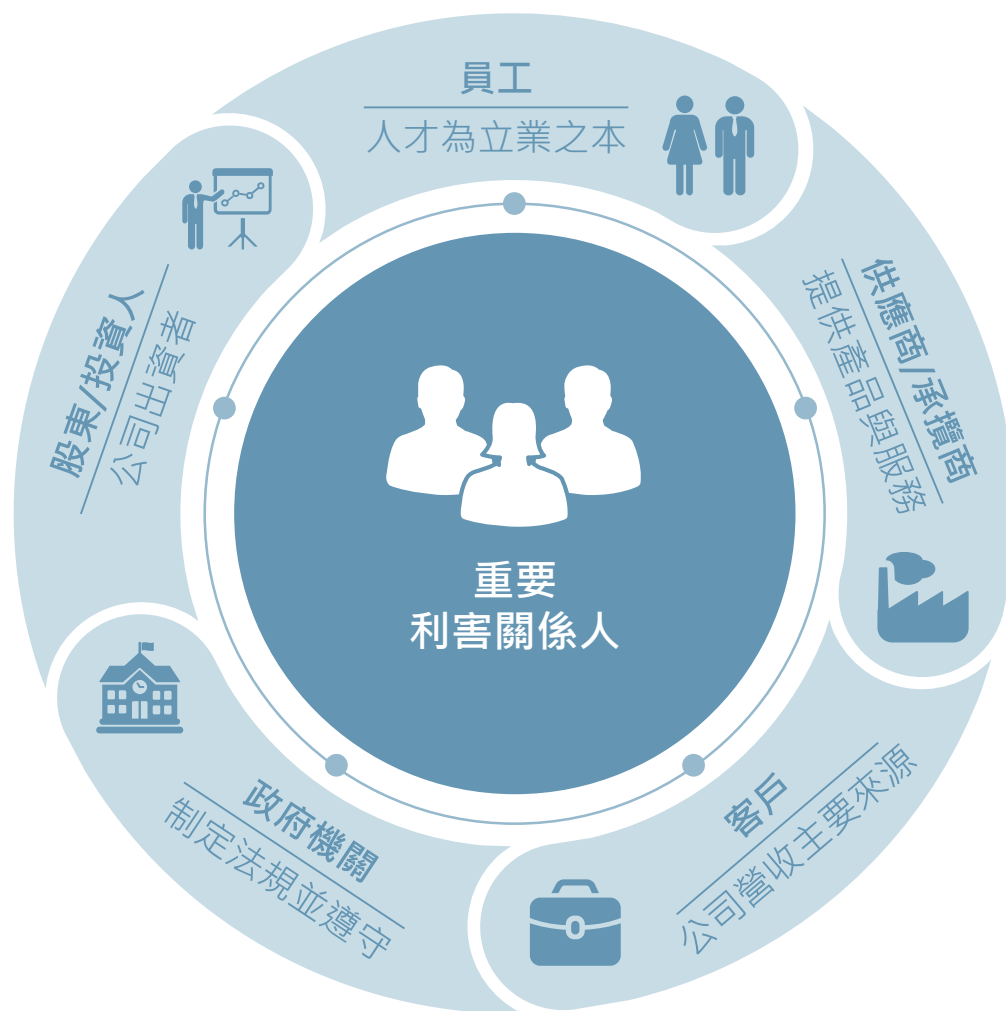
董事會報告情形 (2024年)		董事會報告情形 (2025年)	
3/8	報告 2023 年度子公司-統發綠能之發電量為 214萬kWh	3/12	報告 2024 年度子公司-統發綠能之發電量為 202.5 萬kWh
8/9	報告 2023 年度節能減碳情形，經外部機構查證之溫室氣體排放量。	5/9	報告 2024 年度選出的重大永續主題及管理情形。 風險管理 2024 年補充報告。
12/25	報告 2024 年度主要永續發展項目之執行狀況。	8/12	報告 2024 年度節能減碳情形，經外部機構查證之溫室氣體排放量。
董事會督導情形 (2024/12/25)			
1. 碳費費率公告為每噸 300 元，2025 元旦生效，免徵額為年排放量 2.5 萬噸以內，本公司目前不會被徵收，但免徵額以後有可能會降低；另外之後要計算「其他間接的溫室氣體排放」，要開始著手準備。 2. 永續報告書 2025 年就要發佈，請工作小組將本公司今年所面臨的重要的議題 (例如經營績效、節能減碳、人力資源、環境永續)，都忠實表達於本書內容，讓利害關係人知悉。			

## ESG 內外部推行工作



## 2.2 利害關係人鑑別與溝通

為追求本公司之永續發展與股東最大利益，由總經理室召集各部門執行人員共同參與確認利害關係人所關注 ESG 的相關主題，並透過 AA1000 SES：2015 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 指引，按依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點等五大原則，鑑別出主要利害關係人，包括股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、員工、政府機構/主管機關，並依上述五大類利害關係人，所關注重視之議題，透過本公司暢通的管道，適時的作出回應，使彼此溝通更有效率。

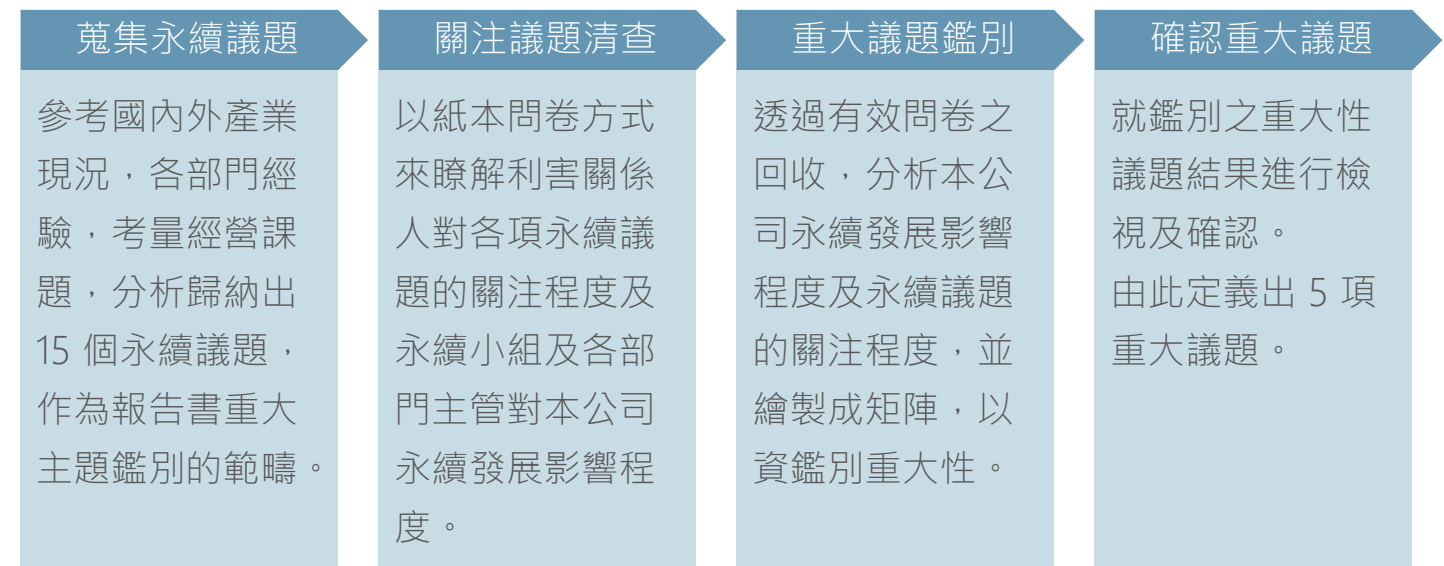


公司透過暢通的溝通管道與頻率，與本公司各重要利害關係人溝通其關注之經濟、社會及環境等為基礎主要主題，歸納如右表：

利害關係人	回應部門、聯絡人	主要議題	溝通管道	溝通頻率
股東/投資人	總管理處：發言人洪副總 alan.hung@evertex.tw	公司治理、 永續經營、 風險管理、 營運績效	股東會、年報	每年
			法說會	每年
			公開資訊觀測站	不定期
客戶	營業處：蕭協理 fiona.hsiao@evertex.tw	客戶滿意、 服務品質、 環境保護	滿意度調查	每年
			客戶參訪、開會交流	每年
			國內外參展、工廠審核 (品質/人權驗廠)	每年
供應商	管理課：楊資深課長 steven.yang@evertex.tw 染整廠：羅副廠長 neil.luo@evertex.tw	環境保護、 職業健康與 安全	新廠商評鑑	不定期
			染助劑討論會議	每月
			供應商交流會議	每年
			設備工程會議	每月
員工	總管理處：洪副總 csr@evertex.tw 職業安全衛生課：林先生 pasun.lin@evertex.tw	薪資福利、 勞資關係、 勞工人權、 職業健康與 安全	職工福利委員會	每月
			健康檢查	每年
			護理師臨場服務	每月
			職業安全衛生委員會	每季
			員工滿意度調查	每年
政府機構	財會部：徐副理 nick.hsu@evertex.tw 染整廠：羅副廠長 neil.luo@evertex.tw	財務/股務/ 稅務資訊、 職安衛生、 氣候變遷、 節能減碳	公文、永續/業務宣導會	不定期
			公司網站	不定期
			申報工安環保運作、 ESG 相關資訊	每年

## 2.3 重大永續主題鑑別流程

為用來辨識與本公司營運相關、並對上述利害關係人具有重大影響的環境、社會及治理 (ESG) 議題的系統化過程。步驟如下：



透過系統化的重大永續主題鑑別流程，本公司能夠更有策略地聚焦有限資源於最關鍵的環境、社會及治理 (ESG) 議題上，提升資源使用效益與整體經營效率，並有助於及早識別潛在風險與機會，強化風險管理機制，避免因忽視重大議題而產生的法律責任、聲譽損失或財務損害。同時，主動回應利害關係人的期待與需求，能增進與員工、股東、客戶、供應鏈夥伴及政府機構之間的信任與合作，提升企業形象與競爭力。

此外，透過持續更新重大主題與績效管理，可靈活應对外部環境變化 (如氣候變遷、法規修訂、社會關注轉變)，強化組織韌性，並為長期可持續發展奠定堅實基礎。



利害關係人	2024年溝通實績
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 6/25 舉辦股東常會、發布財務報告/年報/議事手冊。</li> <li>● 9/18、12/20 受邀舉辦法人說明會。</li> <li>● 發布中、英文重大訊息各 14 則。</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 染整客戶滿意度調查達 90%。</li> <li>● 蕭協理等 3 人於 3 月、10 月參加德國慕尼黑 Performance Days 展覽。</li> <li>● 總經理於 3 月、5 月至加拿大拜訪客戶。</li> <li>● 總經理於 7 月參加哥倫比亞紡織展。</li> <li>● 應布疋客戶要求於 8 月、9 月分別取得 GRS、RWS 認證。</li> <li>● 總經理等 3 人於 12 月參加德國慕尼黑 ISPO 展覽。</li> <li>● 12/4 進行 Oeko-tex 驗廠。</li> <li>● 有需要立即以電子郵件、電話、實體會議、視訊會議溝通。</li> </ul>
供應商/承攬商	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 設有工務部門，隨時緊盯產品進度及品質。</li> <li>● 每月召開染助劑適性討論會議。</li> <li>● 有需要立即以電子郵件、電話、實體會議、視訊會議溝通。</li> </ul>
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 4/13 通過 SLCP 驗廠，亦即在勞工權益、工作環境安全各面向，均符合標準要求。</li> <li>● 4/26 進行員工健康檢查。</li> <li>● 每季召開勞資會議，分別是 3/29、6/21、9/3、12/27。</li> <li>● 每季召開職業安全衛生委員會，分別是 3/29、6/28、9/27、12/27。</li> <li>● 8 月起對績效在乙級以上之員工 (副理級以下) 調薪 10%，以降低員工生活壓力。</li> <li>● 9/20 桃園廠與桃園市消防第三大隊聯合進行火災疏散演練。</li> <li>● 每月召開福委會，11/10~11 舉辦員工旅遊 (台南十鼓)。</li> <li>● 本年度未曾發生工安意外事件。</li> </ul>
政府機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依國內法令規定在環境、安全、勞動、財務、稅務、股務等項目，按時進行公告、申報。</li> <li>● 本年度發生 3 起環境裁罰案件，共遭罰鍰 20.1 萬，相關缺失已進行改善。</li> <li>● 參與政府舉辦之業務宣導會議，以即時得知最新資訊。</li> </ul>

## 2.4 重大永續主題實質性分析

本年度我們根據透過發送問卷予利害關係人與永續發展執行小組鑑別重大議題。其排序方式分為兩個部分：「利害關係人關注程度」與「對大統永續議題衝擊程度」。前者由各利害關係人填寫，後者則由永續小組及高階主管填答。

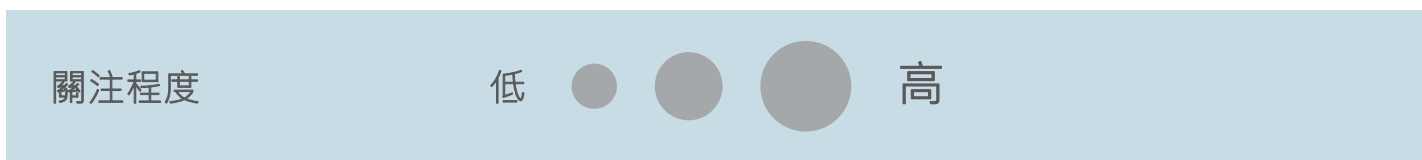
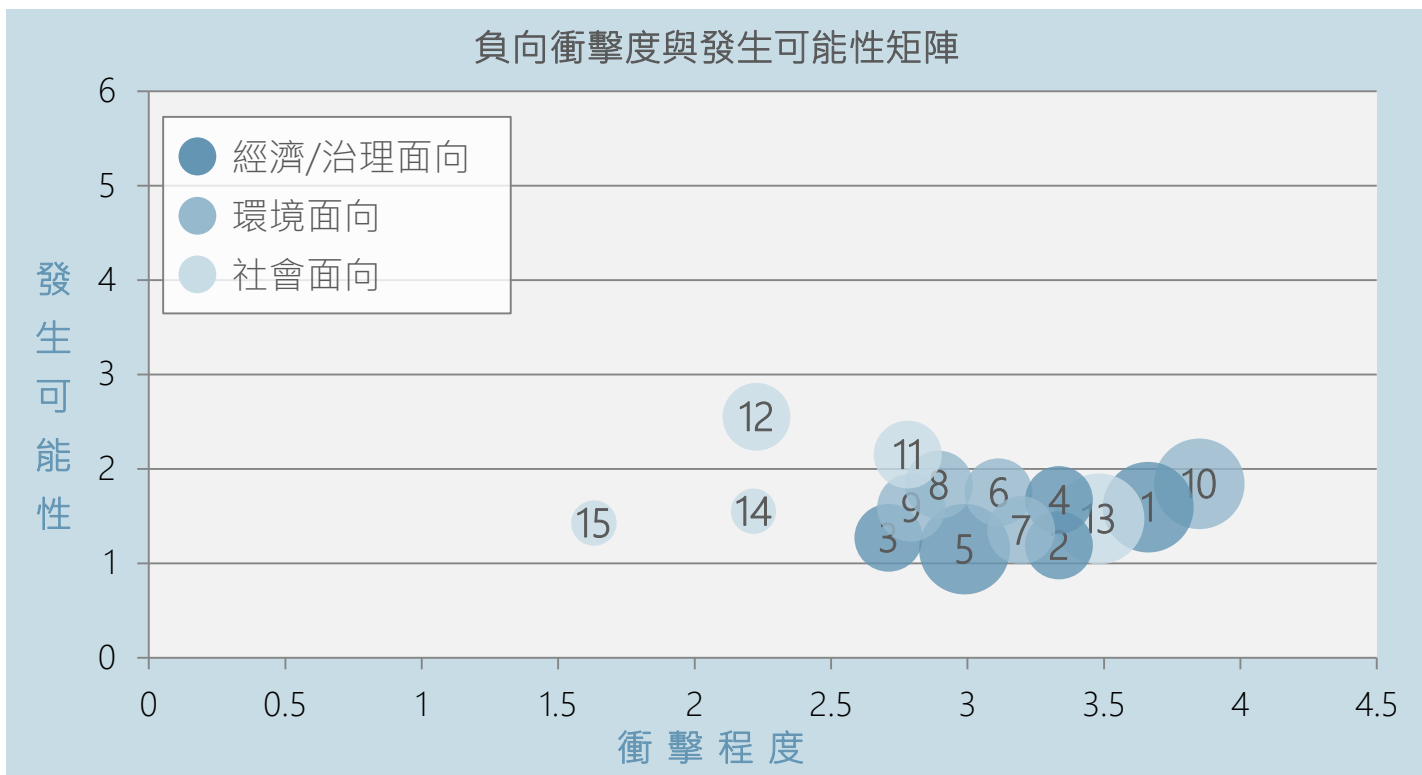
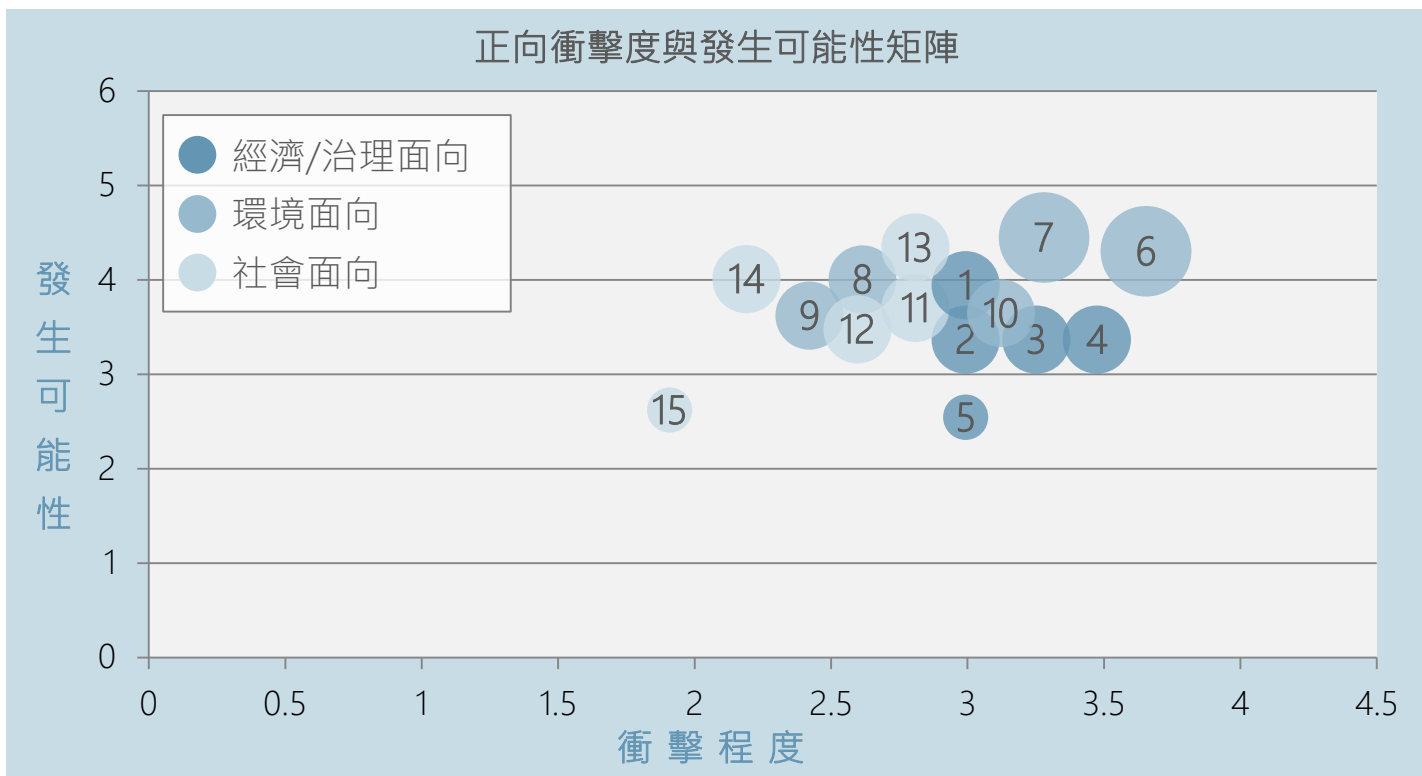
永續小組及高階主管 (包括總經理、副總經理、總廠長、副廠長) 對各永續議題評估實際/潛在之正面及負面衝擊，經回收問卷並統整後，發現在正面衝擊的發生可能性之分數，較負面衝擊的發生可能性之分數高，主要係因 ESG 各項主題皆控制得當，茲以下說明：

- 經濟 / 治理方面：  
本公司已逾數年未面臨虧損、價值鏈關係穩定、按主管機關要求在公司治理評鑑上逐年改善。
- 環境方面：  
本公司桃園廠通過 bluesign，亦即在原料選擇、製造過程中就控制和避免使用對環境和人體有害的化學品，減少整體環境負擔；通過 ZDHC 認證，代表化學品清單符合性及廢水排放檢測均有效控管，杜絕有害物質污染；鍋爐之熱能來源已改使用天然氣取代煤碳，溫室氣體排放量已大幅減少，並制定氣候風險策略管理等。
- 社會人權方面：  
本公司通過 Higg SLCP 認證，亦即在社會責任與勞工條件得到標準化確認，並間接支持永續經營；重視員工人權及福利，無重大事故或申訴之情事，整體工作環境氛圍良好。

經分析各主題之分數，將發生可能性及衝擊程度之平均分數在 3.5 分以上者定義為重大主題，另針對負面衝擊的衝擊程度大於 3.5 分者，即使發生可能性低，但若發生可能造成嚴重後果的情況下，也定義為重大主題。

初步綜合排序共有 5 項永續議題被選定為重大主題，包括氣候變遷、溫室氣體排放、職業安全衛生、廢棄物管理、經濟績效。經永續小組及高階主管對各項議題之評估分數如右表：

面向	主題	正面衝擊			負面衝擊		
		發生可能性	衝擊程度	平均分數	發生可能性	衝擊程度	平均分數
經濟 / 治理	① 經濟績效	3.89	3.00	3.44	1.67	3.67	2.67
	② 公司治理	3.44	3.00	3.22	1.22	3.33	2.28
	③ 研發創新	3.44	3.22	3.33	1.44	2.78	2.11
	④ 客戶關係	3.44	3.44	3.44	1.44	3.33	2.39
	⑤ 供應鏈管理	2.67	3.00	2.83	1.89	3.00	2.44
環境	⑥ 氣候變遷	4.22	3.67	3.94	1.67	3.11	2.39
	⑦ 溫室氣體排放	4.44	3.33	3.89	1.67	3.22	2.44
	⑧ 能源管理	4.00	2.67	3.33	1.89	2.89	2.39
	⑨ 水資源管理	3.67	2.44	3.06	1.56	2.78	2.17
	⑩ 廢棄物管理	3.67	3.11	3.39	1.89	3.78	2.83
社會人權	⑪ 人才吸引與留任	3.78	2.89	3.33	1.78	2.78	2.28
	⑫ 人才培育發展	3.56	2.56	3.06	2.22	2.33	2.28
	⑬ 職業安全衛生	4.33	2.89	3.61	1.67	3.44	2.56
	⑭ 多元社會與人權	4.00	2.22	3.11	1.56	2.22	1.89
	⑮ 社會公益	2.67	1.89	2.28	1.44	1.67	1.56



2024 年利害關係人回收有效紙本問卷共 45 份 (回收率 90%)，綜合平均各利害關係人對永續議題的關注程度並依結果排序之，選定關注程度排序前 5 名之永續議題為重大主題，包括經濟績效 (4.29分)、氣候變遷 (4.07分)、廢棄物管理 (3.89分)、溫室氣體排放 (3.84分)、職業安全衛生 (3.76分)。

面向	主題	關注程度
經濟 / 治理	①經濟績效	4.29
	②公司治理	3.64
	③研發創新	3.66
	④客戶關係	3.70
	⑤供應鏈管理	3.68
環境	⑥氣候變遷	4.07
	⑦溫室氣體排放	3.84
	⑧能源管理	3.72
	⑨水資源管理	3.58
	⑩廢棄物管理	3.89
社會人權	⑪人才吸引與留任	3.53
	⑫人才培育發展	3.51
	⑬職業安全衛生	3.76
	⑭多元社會與人權	3.33
	⑮社會公益	3.03

永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注程度，歸納出共5項重大主題：

排序	面向	主題
1	治理	經濟績效
2	環境	氣候變遷
3	環境	廢棄物管理
4	環境	溫室氣體排放
5	社會	職業安全衛生

## 2.5 重大永續主題邊界

大統新創對重大永續主題經分析與排序後，回應邊界分析與本報告章節之確認，本公司未來將對此重大永續主題持續加強管理，並將相關資訊揭露於「永續報告書」中，回應予本公司各重要利害關係人。

面向	重大主題	GRI	關注面向	衝擊性				
				員工	客戶	廠商	股東	政府
經濟治理	經濟績效	201-1	所產生及分配的直接經濟價值	▲	●	▲	●	▲
環境	氣候變遷	201-2	所產生的財務影響及其他風險與機會	●	▲	▲	●	●
	溫室氣體排放	305-1	直接溫室氣體排放	●	▲	✘	✘	●
		305-2	間接溫室氣體排放	●	▲	✘	✘	●
		305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其他重大的氣體排放	●	▲	▲	▲	●
	廢棄物管理	306-3	廢棄物的產生	✘	✘	✘	✘	●
社會人權	職業安全與衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	●	▲	●	✘	●
		403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	●	✘	▲	▲	✘
		403-3	職業健康服務	●	✘	✘	✘	✘
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	●	✘	✘	✘	✘
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	●	✘	●	✘	✘
		403-6	工作者健康促進	●	✘	✘	✘	✘
		403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	●	✘	✘	✘	✘
		403-9	職業傷害	●	✘	●	✘	●

註 ●：直接相關，▲：促成相關，✘：不相關

## 2.6 關心議題的諮商

意見調查：本公司重視與利害關係人之溝通，已於官方網站設置聯絡方式，提供所有內部與外部利害關係人反映建議、疑慮及申訴之管道。該聯絡方式全年開放使用，並由總管理處作為專責單位，負責接收、分類並即時處理所有反映事項，確保各類溝通議題均能獲得適當回應與處置。

回應與改善：為提升處理透明度與問責性，相關意見與申訴處理情形將定期彙整，提報予董事會，作為組織決策與治理參考依據。同時，由總經理室每年整合各項內外部溝通內容，檢視並優化永續溝通策略，據以規劃次年度永續報告揭露主題，以回應各界關注重點。

永續發展專區：本公司亦於網站設置「永續發展專區」，除公開揭露年度《永續報告書》外，亦匯整永續政策、實施成果與利害關係人關注議題之回應內容。該專區為公司主動溝通與資訊透明化的關鍵平台，展現本公司對利害關係人參與與永續治理的高度重視。



## 2.7 重大主題管理方針

主題類別/重大主題	經濟及治理/經濟績效 (績效成果 P27頁)
重大性說明	在經濟活動取得的成效。
實際/潛在衝擊	財務績效穩健成長-提升投資人投資意願，屬於中長期。
政策或承諾	持續創新研、提升營運績效、創造合理利潤
目標	1. 確保原料供應充足，達成產銷平衡。 2. 控制營運成本，維持健全財務結構。 3. 開拓新市場，滿足顧客要求。
權責單位	經營階層
如何管理	1. 每月產銷會議提報營運績效，並持續改善及維持。 2. 每月提出各產品之銷售資訊，作為經營階層決策之依據。
評估機制	經由第三方會計師確認之財報

主題類別/重大主題	環境/氣候變遷 (績效成果 P37頁)
重大性說明	為全球重視的議題，淨零碳排亦為全世界努力的目標
實際/潛在衝擊	可能造成極端氣候，採行氣候風險評估機制、未來規劃及目標成效，屬於長期。
政策或承諾	重視氣候變遷之議題，遵循法規
目標	2021~2030 年先減碳 70%，至 2050 年以淨零碳排為目標。
權責單位	總經理室
如何管理	依 TCFD 架構進行氣候變遷風險評估，並擬定相關因應對策及措施。
評估機制	定期審視 TCFD

主題類別/重大主題	環境/廢棄物管理 (績效成果 P36頁)
重大性說明	廢棄物若未妥善管理，容易導致水質、土壤及空氣污染，對環境與居民健康構成威脅。
實際/潛在衝擊	廢棄物處理方式不當，屬於短期。
政策或承諾	遵行廢棄物處理相關規定、減少廢棄物。
目標	委託合格清運商清運、定期檢視廢棄物清運書。
權責單位	智能與環境永續課。
如何管理	依規定申報廢棄物處理量。
評估機制	政府公告之違反環境法規件數及罰款金額。

主題類別/重大主題	環境/溫室氣體排放 (績效成果 P32頁)
重大性說明	全球暖化情形日益嚴重，對於空氣污染排放問題也越來越受利害關係人的重視。
實際/潛在衝擊	空氣污染防治未落實，溫室氣體排放量的推動措施，屬於中期。
政策或承諾	遵行相關規定、重視氣候變遷及全球暖化之議題、減少溫室氣體排放。
目標	1. 已將蒸汽鍋爐、熱煤鍋爐改為天然氣，降低CO <sub>2</sub> 排放量並持續改善。 2. 熱煤鍋爐增設空污污染設備。
權責單位	智能與環境永續課
如何管理	依 ISO 14064-1 進行排放量盤查。
評估機制	外部驗證機構進行查證。

主題類別/重大主題	社會/職業安全與衛生 (績效成果 P49頁)
重大性說明	妥善照顧員工健康及提供安全的工作環境，並致力預防職業病的發生，並推動健康促進活動。
實際/潛在衝擊	職災或職業病將導致同仁無法出勤提供勞務外，尚有面臨相關補償支出、訴訟與企業形象受損之情況，屬於短期。
政策或承諾	履行職安法規、善盡企業責任、推動教育訓練、加強人員應變、預防潛在危害、落實風險管理、實施健康促進、建立友善職場。
目標	1. 遵循職業安全衛生相關法規及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統規範，以建立安全又健康之工作環境。 2. 以「零工安」為長期目標。
權責單位	職業安全衛生課
如何管理	安全衛生教育訓練、定期健康體檢及護理師諮詢。
評估機制	職業災害統計。



## 3 公司治理與管理

3.1 高階經營管理	19
3.1.1 董事會運作	19
3.1.2 功能性委員會運作	19
3.1.3 董事會績效評估	19
3.1.4 董事、經理人薪酬	19
3.2 誠信與經營	20
3.2.1 道德行為規範	20
3.2.2 倫理與誠信	20
3.2.3 申訴及檢舉機制	21
3.2.4 參與的公協會	21
3.3 法規遵循	22
3.4 客戶服務管理	22
3.5 供應商管理	23
3.5.1 組織的供應鏈	23
3.5.2 當地採購政策	23
3.5.3 供應商社會評估	23
3.5.4 供應商環境評估	24
3.6 風險管理	25

## 3.1 高階經營管理

### 3.1.1 董事會運作

董事會為公司最高決策團隊，負責監督公司的整體營運責任，同時監督管理階層的政策執行成果。董事會成員之選舉係遵照公司「董事選舉辦法」之規定，採用候選人提名制，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。董事會成員兼具多元性及公司發展所需專業，並透過「董事會議事規則」、「獨立董事之職責範疇規則」、「公司治理實務守則」、「董事會成員多元化政策」等辦法，強化董事會運作有效性，以落實良好董事會治理制度，並於董事會轄下成立薪酬委員會及審計委員會，由全體獨立董事組成，藉由專業分工及獨立超然立場，協助董事會決策，以健全監督功能及強化管理機能為目標。

本公司董事會有 11 位董事，包含 4 位獨立董事，任期三年。

本公司已設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。

董事會每季至少應召集乙次，2024 年共召開董事會 5 次，平均出席率 93%，其董事出席董事會狀況皆符合相關規定並達法定出席人數。董事均秉持高度自律，對會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係時，除陳述意見及答詢外且討論及表決時均予迴避，亦不代理其他董事行使其表決權。2024 年董事會除經理人年終獎金議案請總經理等經理人迴避表決外，所有議案均與董事成員無利益衝突。

相關董事會運作及教育訓練請詳閱本公司「一一三年度年報」第4~6頁、12~13頁、22~23頁，另參訪本公司網站：<https://www.evertex.tw/tw/about/永續發展/公司治理>。

### 3.1.2 功能性委員會運作

**薪酬委員會：**旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，委員會成員均以專業客觀之獨立地位，每年召開二次薪酬會議定期評估公司董事及經理人之經營績效及薪資報酬之政策、經理人年終獎金之發放、董事及員工酬勞之發放；評估係考量個人表現與公司經營績效（包括管理能力、目標達成率、獲利率、貢獻度）給付，及參酌同業水準，及未來風險之關連性。2024 年共召開董事會 2 次，平均出席率 100%。

**審計委員會：**年度工作重點包含審閱財務報告、簽證會計師適任性及獨立性評估、公司內部控制之有效實施。審計委員會每季至少應召集乙次，2024 年共召開審計委員會 5 次，平均出席率 100%。

相關功能性委員會運作請詳閱本公司「一一三年度年報」第14~16、23~24頁或本公司網站：<https://www.evertex.tw/tw/about/永續發展/公司治理>。

### 3.1.3 董事會績效評估

本公司於 2019 年訂定「董事會績效評估辦法」，規定每年對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行自我評估。2024 年所有自評結果均為「符合標準」，亦即董事會及各功能性委員會運作皆正常，本公司將依據本次績效評估結果持續精進董事會職能，以提昇公司治理成效。

請詳閱本公司「一一三年度年報」第13~14頁。

### 3.1.4 董事、經理人薪酬

董事	依本公司經薪酬委員會及董事會通過之「董事及經理人薪資酬勞政策」，董事薪酬分為報酬、酬勞、業務執行費，董事報酬係依本公司章程第三十三條之二規定，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬；如公司有盈餘時，另依本公司章程第三十三條之規定，由董事會決議提撥不高於 3% 為董事酬勞，分配時除董事長之權數為 1.5 外，其餘董事權數為 1 進行分配；本公司召開董事會、功能性委員會、股東會時，董事得支領業務執行費。
經理人	依本公司「董事及經理人薪資酬勞政策」，經理人之敘薪結構由薪資、獎金、員工酬勞、退職或退休金等組成。薪資依本公司章程第三十三條之二規定，經理人執行職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給，授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻價值，依同業水準議定；獎金主要以年終獎金為主，協理級以下之經理人以連結經營績效（項目如下）考核及公司營運成果發給，而高階經理人（總經理、副總經理）之績效考核分成經營績效：包括經營管理能力、營收目標達成率、稅前損益等，佔比 70%，永續發展績效：包括低碳轉型（10%）、職業安全衛生（3%）、國際環保及人權相關認證之取得與維持（10%）、其他永續重大主題（7%）等，並分長/短期，佔比30%，依考核結果計算報酬；員工酬勞依公司章程規定，如有獲利，提撥不低於3%為員工酬勞；退職或退休金依勞動相關法令辦理。

## 3.2 誠信與道德

### 3.2.1 道德行為規範

為使大統新創之董事、經理人之行為能符合道德標準，並遵循相關法規與道德原則，訂定「董事及經理人道德行為準則」規範包含防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護及適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為、懲戒措施等，以維護公司資產、權益及形象。

內部員工對內對外一切行事操守及紀律之行事作為，訂定有「員工從業道德行為準則」、「工作規則」等制度加以管理，以防範員工因不守法與不誠信之行為發生。

### 3.2.2 倫理與誠信

本公司本於廉潔透明及負責之經營理念，訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」並於守則中明定誠信經營政策如下，「本於廉潔、透明及負責之經營理念，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。」並經董事會通過，且本公司全體董事及高階管理階層皆能體認誠信是公司的核心價值，同意遵循本公司「誠信經營政策」並共同簽署「遵循誠信經營政策聲明書」並加以落實推動，禁止本公司人員於從事商業行為過程中，直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣、疏通費及款待等。但屬正常社交禮俗，且係偶發而無影響特定權利義務之虞時，不在此限。

為建立本公司良好之內部重大消息處理及揭露機制，以避免消息不當洩漏，並確保本公司內部人員及外部機構或人員因規範誤觸或易觸犯內線交易，造成訴訟案纏身，損及聲譽之情事，特制訂「防範內線交易管理辦法」以供遵循。

根據 2024 年度內控自行評估報告係屬無異常，且未獲貪腐舉報，本公司貪腐風險已獲適當控制，並未發現顯著風險。

遵循誠信經營政策聲明書，由全體董事及高階管理階層共同簽署。



### 遵循誠信經營聲明書

依大統新創股份有限公司（以下稱「大統新創」）《誠信經營守則》

第八條第一項規定辦理。

本人確實遵循臺灣證券交易所股份有限公司發布之《上市上櫃公司誠信經營守則》、大統新創制定之《誠信經營守則》《誠信經營作業程序及行為指南》、《董事及經理人道德行為準則》及相關誠信經營政策，以本於廉潔、透明及負責之經營理念，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

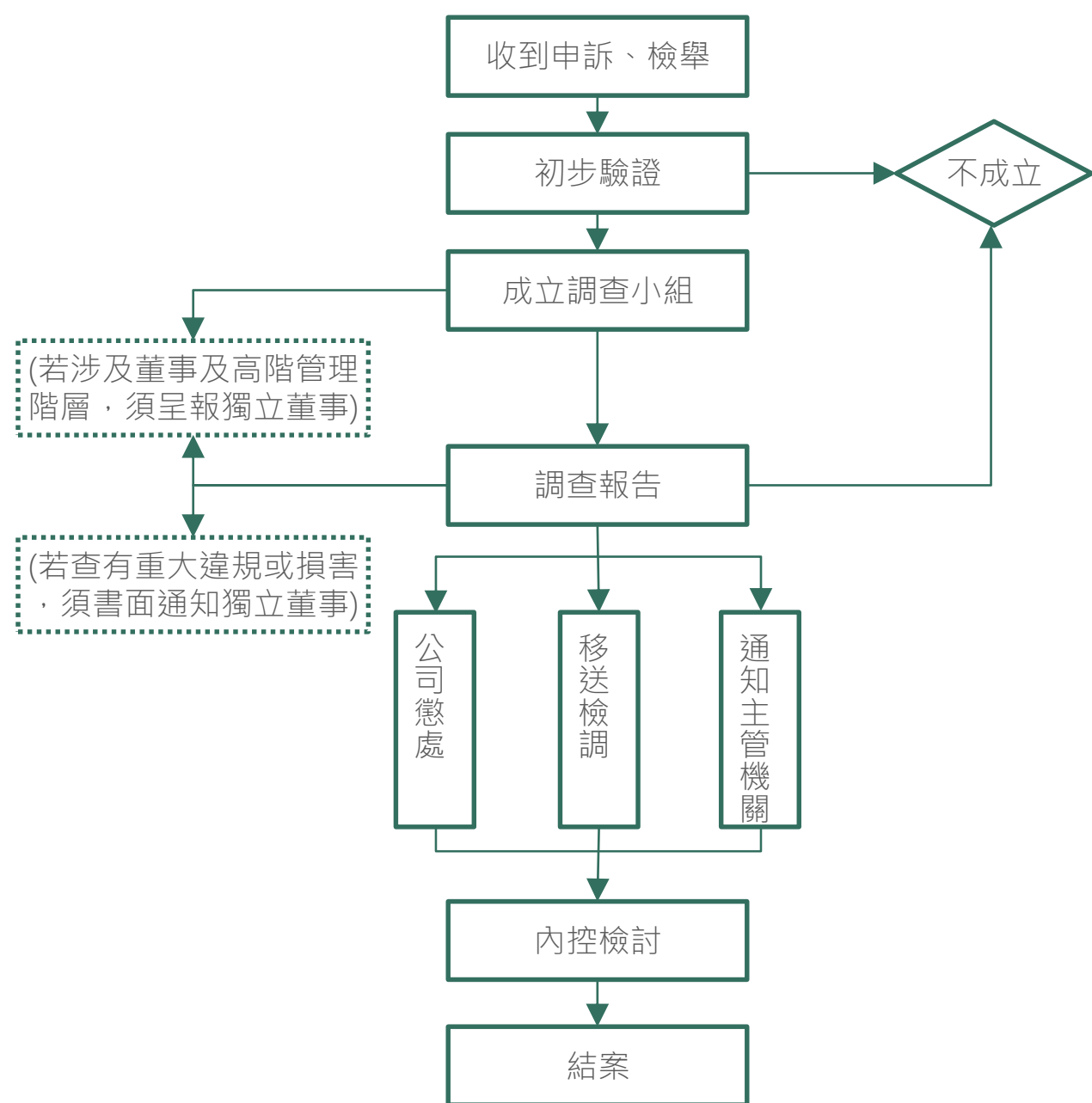
2024年持續舉辦誠信經營宣導訓練，參與人次 20 人，訓練總時數 30 小時。

### 3.2.3 申訴及檢舉機制

大統新創為建立誠信經營之企業文化及健全發展，內部設有多元申訴、溝通管道 (如員工意見箱、電子郵件、主管面談)，以及檢舉信箱與專線，公司對申訴人及檢舉人身分及內容確實保密，以防止因申訴或檢舉情事而遭不當處置情事發生。

截至本年度目前為止，未發生不誠信事件 (申訴案件：0件、舉報信箱：0件、貪腐及舞弊案例：0件)。

大統新創股份有限公司 檢舉流程圖



### 3.2.4 參與的公協會

大統新創追求企業永續發展、善盡社會責任，參與國內紡織相關公協會組織，透過與產業公協會互動與交流，掌握產業資訊：

公協會名稱	參與形式
台灣針織工業同業公會	會員
台灣區絲綢印染整理工業同業公會	會員

目前本公司未於上述公會擔任職務，亦未有重大資金投入，未來將持續評估參與深度，強化與業界協作，共同促進紡織產業永續發展。



### 3.3 法規遵循

公司自 1991 年以來，即以遵循公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法，上市之後更隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整，經營團隊一直密切注意任何可能會影響公司財務及業務的國內外政策及法令，並配合主管機關，修訂管理制度及制定具體準則，以落實內部控管，並定期/不定期實施教育訓練。

重大違反法規定義：在經濟、環境、社會面相因違規對公司營運有重大影響，或是所產生的罰鍰在NTD 100 萬元以上。

近三年一般裁罰件數彙總

違規		年	2022年	2023年	2024年
件數	經濟		0	0	0
	環境		1	0	3
	社會		0	0	0
罰款 (元)			18,000	0	201,000

2024 年全廠區違反事項及改善情形說明如下：本公司將努力改善，避免類似狀況再發生。

項次	違反事實	裁罰金額	改善狀況
1	2024 年 1 月及 3 月共 2 次，本公司桃園廠將紡織殘料 (R-0802) 清運至再利用機構未依規定以網路申報清除及再利用情形。	NT\$6,000	廢棄物清理計畫書已修正為能以「R0802」代碼清除處理。現皆已委託合法廠商處理廢棄物。
2	2024 年 1 月及 3 月共 2 次，本公司桃園廠將紡織殘料 (R-0802) 申報為廢塑膠 (R-0201) 運至僅具廢塑膠及廢木材再利用機構資格，未依經濟部事業廢棄物再利用管理辦法附表所列之種類及管理方式規定，將產出之紡織殘料送至領有紡織殘料再利用項目之再利用機構進行再利用。	NT\$6,000	
3	桃園市環保局於 2024 年 7 月 19 日派員至本公司桃園廠之廢水放流口採樣，檢測結果為水溫 42.0°C，未符合放流水標準 (5 月至 9 月標準 38°C 以下)。	NT\$189,000	已委託廠商進行冷卻水塔清洗。

### 3.4 客戶服務管理

本公司主要客戶為國際品牌服飾業者，彼此遵守國際商業交易規定及慣例，而本公司產品均須符合歐盟 Oeko-Tex standard 100 及 bluesign 等國際標準之 RSL (restricted substance list) 要求無任何危害物質，以確保客戶之使用健康與安全；本公司亦訂有客戶權益保障政策，包含營業秘密之保密，對於客戶資料之蒐集、處理及利用之作業流程，均應注意防止客戶資料遭受竊取、洩漏等，以及申訴流程，以確保客戶能獲得妥善回應。

申訴流程：接收到客戶申訴→開會討論釐清原因→研擬解決方案→回覆客戶→改善追蹤與資料管理。

本公司設有物性實驗室，經過部分品牌客戶認證與許可，可自行檢測布料，並將檢驗取得之數據直接提供予品牌客戶審核，確保產品均符合客戶指定之要求，減少檢驗等待時間。本公司 2024 年間無違反產品健康和安安全法規之情事。

2024 年獲得認證與獎項：

認證類別	認證名稱	認證效期
染整廠	bluesign	2023/03/07~2026/04/23
染整廠	ISO 9001:2015	2024/02/01~2027/01/07
成品布料	Oeko-Tex Standard 100	2024/10/11~2025/10/04
再生布料	Global Recycled Standard	2024/08/03~2025/08/02
羊毛布料	Responsible Wool Standard	2024/09/15~2025/09/14



## 3.5 供應商管理

### 3.5.1 組織的供應鏈

本公司供應商組成類別為染助劑、紗線、其他 (成品布、委外加工、消耗品、包裝材料、產品運輸、儀器校驗及基礎設施設備) 等產品以及服務的相關交易之供應商。依公司規定對新廠商執行供應商評估作業，評鑑合格後將結果登錄於本公司ERP作業系統內，2024年所有供應商評鑑結果皆合格，根據供應商是否取得相關品質管理、技術水準、經營管理、及企業社會責任作為評比項目。

### 3.5.2 當地採購政策

本公司致力推動在地化採購與生產 (Local to Local)，依據供應商之品質、價格、交期、穩定數量與對其期許之重視，確保其所提供之產品與服務之品質皆能符合公司需求，使公司各項作業得以正常運作，近三年在地採購原料之比率達 100%；而貨運、外包服務、廢棄物處理以及其他一般庶務性採購，亦達到 100% 在地採購，提供地方與社區完善就業及異業合作機會。近二年供應鏈無顯著變化。

### 3.5.3 供應商社會評估

- 「供應商反貪腐及社會責任承諾書」簽署情形：要求染助劑廠商遵守反貪腐原則及盡到社會責任，使所有產品與服務合法合規。
- 以「產品安全性及化學品管理辦法」對紗線、化學品供應商進行管理，要求供應商簽署定期更新之承諾書以符合各項國際認證的最新標準。
- 每年評估各類供應商：物料課、管理課、各使用單位每年對供應商進行缺失管理，針對有異常之供應商重新評估。
- 針對提供可能對環境造成衝擊之商品/服務的供應商要求提出改善方案，定期進行追蹤；與化學品供應商定期舉辦技術交流會議，合作進行提升產品競爭力之專案。
- 供應商未來規劃：使供應商與承攬商的選用更加多元化並持續要求提升產品與服務之品質。



Awarded to bluesign® SYSTEM PARTNER

**Evertex Fabrinology Limited**  
4F, 64 Ta'Cheng St., Datong Dist., Taipei 103005, Taiwan

---

This certificate attests that the article range

**Knits**  
(only valid in connection with an entry in the bluesign® GUIDE for exact article identification)

manufactured in  
Evertex Fabrinology Limited  
9 Rong'an Rd., Luzhu Dist., Taoyuan City 338028, Taiwan  
meets the relevant bluesign® CRITERIA.

Furthermore, above company is granted authorization to use the trademark

**bluesign® APPROVED**  
for above article(s) according to the valid communication guidelines.

---

Certificate number: 021.967.005  
Certificate valid until: April 23, 2026

St. Gallen, March 7, 2023



---

Daniel Rüfenacht  
CEO  
bluesign technologies ag

# CERTIFICATE

bluesign® SYSTEM PARTNERS are responsibly acting parties of the textile supply chain committed to applying the bluesign® SYSTEM. They aim to continuously improve their environmental performance and are focused on a sustainable future

This document is issued by bluesign technologies ag under the terms and conditions of the current valid agreement (bluesign® screening agreement; bluesign® system partner agreement). Attention is drawn to the limitation of liability, indemnification and jurisdiction issues defined therein. Any holder of this document is advised that information contained hereon reflects the findings of bluesign technologies ag at the time of its intervention only. The sole responsibility of bluesign technologies ag is to its Client and this document does not exonerate parties to a transaction from exercising all their rights and obligations under the transaction documents. Any unauthorized alteration, forgery or falsification of the content or appearance of this document is unlawful and offenders may be prosecuted to the fullest extent of the law.

**bluesign technologies ag** | Moevenstrasse 18 | 9015 St. Gallen | Switzerland  
Phone +41 (0)71 272 29 90 | info@bluesign.com | www.bluesign.com

A Member of the **SGS GROUP**

### 3.5.4 供應商環境評估

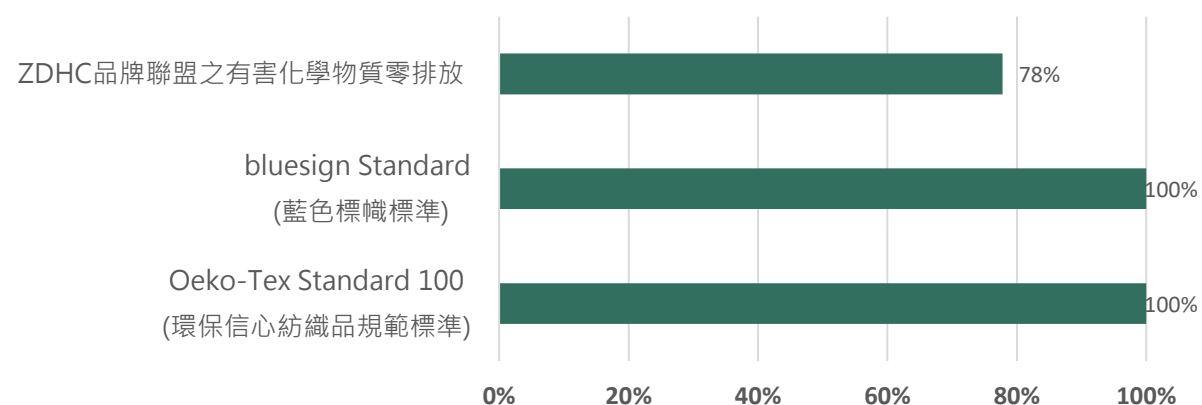
大統新創特別關注染料與助劑供應商使用之化學品對環境的影響，並要求供應商提供有關其產品的環境數據，包括有害物質的使用和排放。本公司將利用這些數據來評估供應商的環境性能，確保供應商的產品符合環保標準。

這樣的環境評估將有助於供應商與本公司一同朝向更可持續的生產和產品開發方向前進。為實現這一目標，本公司採用了一系列評估方法和標準，其中包括以下方面：

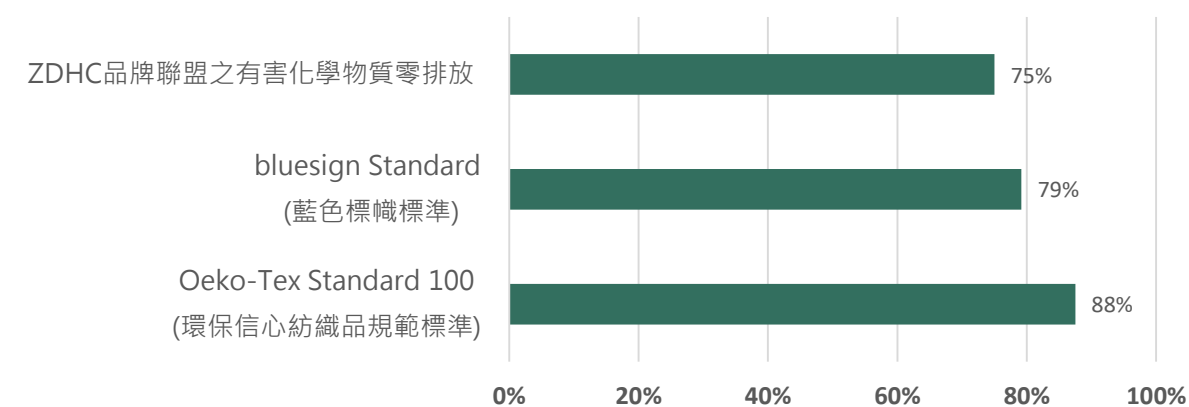
- Oeko-Tex Standard 100**：作為一個國際性的環保紡織品標準，Oeko-Tex Standard 100 關注產品中有害物質的控制。本公司要求染料和助劑供應商經過 Oeko-Tex Standard 100 認證，以確保供應商的產品中不包含有害物質，並且符合相關的環保標準。
- bluesign**：bluesign 是一個廣泛認可的可持續紡織品製造標準，著重於材料的環境友好性和生產過程的可持續性。本公司要求供應商依從 bluesign 的要求，確保所使用的材料和生產方法符合這一標準。
- Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC)**：ZDHC 是一個全球性的倡導組織，旨在減少有害化學物質在紡織業中的使用。本公司要求染料和助劑供應商參與 ZDHC 的計劃，並採取措施以實現零有害化學物質排放的目標。

這些標準作為評估供應商的工具，能確保供應商的產品和製程是環保的，減少對環境的不良影響。大統新創積極與供應商合作，提供培訓和指導，確保供應商理解和遵守這些標準，並不斷改進其環境表現。本公司也將定期監控和評估供應商的表現，以確保他們持續符合這些標準，進一步降低環境風險。

染料供應商通過環境驗證比率



助劑供應商通過環境驗證比率



本公司對染助劑之供應商要求簽訂2類承諾書：

- 化學品供應商承諾書：承諾提供之化學品皆符合 bluesign BSBL、Oeko-Tex Standard 100 RSL、REACH高度關注物質SVHC、ZDHC MRSL、AAFA、CA Prop 65、Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants、The Biocidal Products Regulation (BPR, Regulation (EU) 528/2012) 之最新版本等限用化學物質清單，且不含「烷基酚聚氧乙烯醚」(APEO) 類化學品並以本承諾書為保證依據，簽署比例 100% (25/25)。
- 基礎化工供應商承諾書：承諾提供之基礎化工產品以及往後提供之所有基礎化工產品皆符合 bluesign 指引文件「紡織品生產中商品/基礎化學品的輸入流管理」中之重金屬不純物目標值，簽署比例 100% (3/3)。

本公司依重大性原則揭露，關鍵一級供應商指該類別交易金額累計前 50% 者，披露其廢水排放許可符合率為 100%；已完成工廠環境管理模組 (Higg FEM) 評估或同等環境數據評估之比例為 40%。



## 3.6 風險管理

本公司訂有完善且具體的「風險管理辦法」，作為公司整體風險治理的核心依據與指導原則。董事會為本公司風險管理制度之最高決策與最終監督單位，負責審議與核定公司風險管理之相關政策、執程序與制度架構，並確保整體營運策略與風險管理方向保持一致，以提升企業長期經營穩定性與競爭優勢。董事會應定期檢視風險管理政策之有效性，適時調整相關制度，以因應內外部環境變化與潛在風險挑戰。

審計委員會在風險管理制度中扮演關鍵角色，主要為負責並督導各項風險管理制度之執行及其機制之有效運作，除需定期審閱公司各項重大風險之辨識與處理情況，亦須提出具體改善建議，以促使各項制度更加完備與落實，以達成本公司風險管理之目標。總經理室為負責推動及監督各項風險管理工作之執行，並協調各部門及子公司共同落實風險管理作業。每年總經理室將彙整各單位之風險管理執行情形與風險評估結果，提交審計委員會進行審查，並依審計委員會之意見修正與強化後，再提交董事會進行報告與核備，確保公司整體風險治理制度能持續改善與精進。

風險管理為全體員工之責任，每位員工均應具備風險意識，就其相關工作範圍執行風險辨識、衡量、控制等程序。本公司各層級主管及子公司應以審慎嚴謹之態度，審視其所屬面臨之各項風險，在日常管理作業中落實層層防範，並應運用各項資訊判斷風險事件發生的可能性，研判其結果對本公司之影響程度。

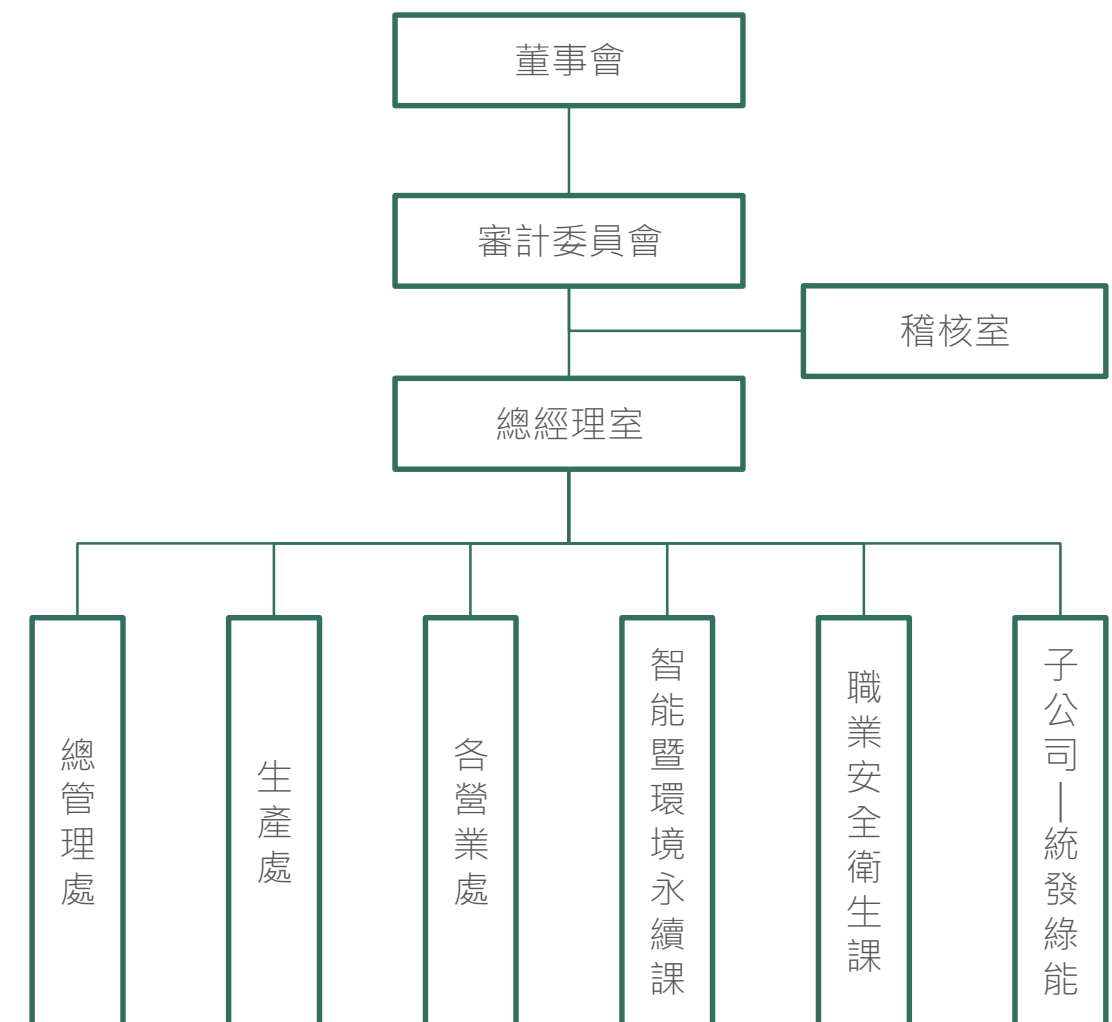
稽核室應協助審計委員會督導各單位遵循核決權限與相關管理辦法及程序，以確保全體員工的風險管理意識及執行力度。

管理流程	內容
風險辨識	針對業務特性每年進行氣候風險與機會的辨識，由總經理室進行整合。
風險衡量	評估各項風險的衝擊與規模，包括衝擊時間、影響的價值鏈及財務衝擊，訂定量化或可行的質化標準。
風險監控	各權責單位應監控所屬業務的風險，當曝險程度超出其風險限額時，應研擬對策並呈報總經理室。
風險回應	業務權責單位於評估及彙總風險後，對於所面臨風險應採取適當回應措施。
報告與揭露	每年定期向董事會報告風險管理執行結果，並依主管機關規定揭露執行情形。

本公司 2024 年重大風險：Textile Exchange 與其會員承諾以 2019 年為基準，2030 年供應鏈需減碳 45%，而歐盟於 2022 年提出「2030 永續與循環紡織策略」，要求生產者導入紡織品綠色設計及肩負回收及再利用責任。

採取的因應方式：2023~24 年分別取得天然氣蒸氣鍋爐、熱煤天然鍋爐之使用執照，以取代煤碳鍋爐，已大幅減少溫室氣體排放，CO<sub>2</sub>e 年排放量控制在 2 萬噸以下；另外已採購回收紗並開發回收聚酯纖維布料，以促進紡織品資源循環，2024 年 8 月通過 GRS 認證。

風險管理組織架構





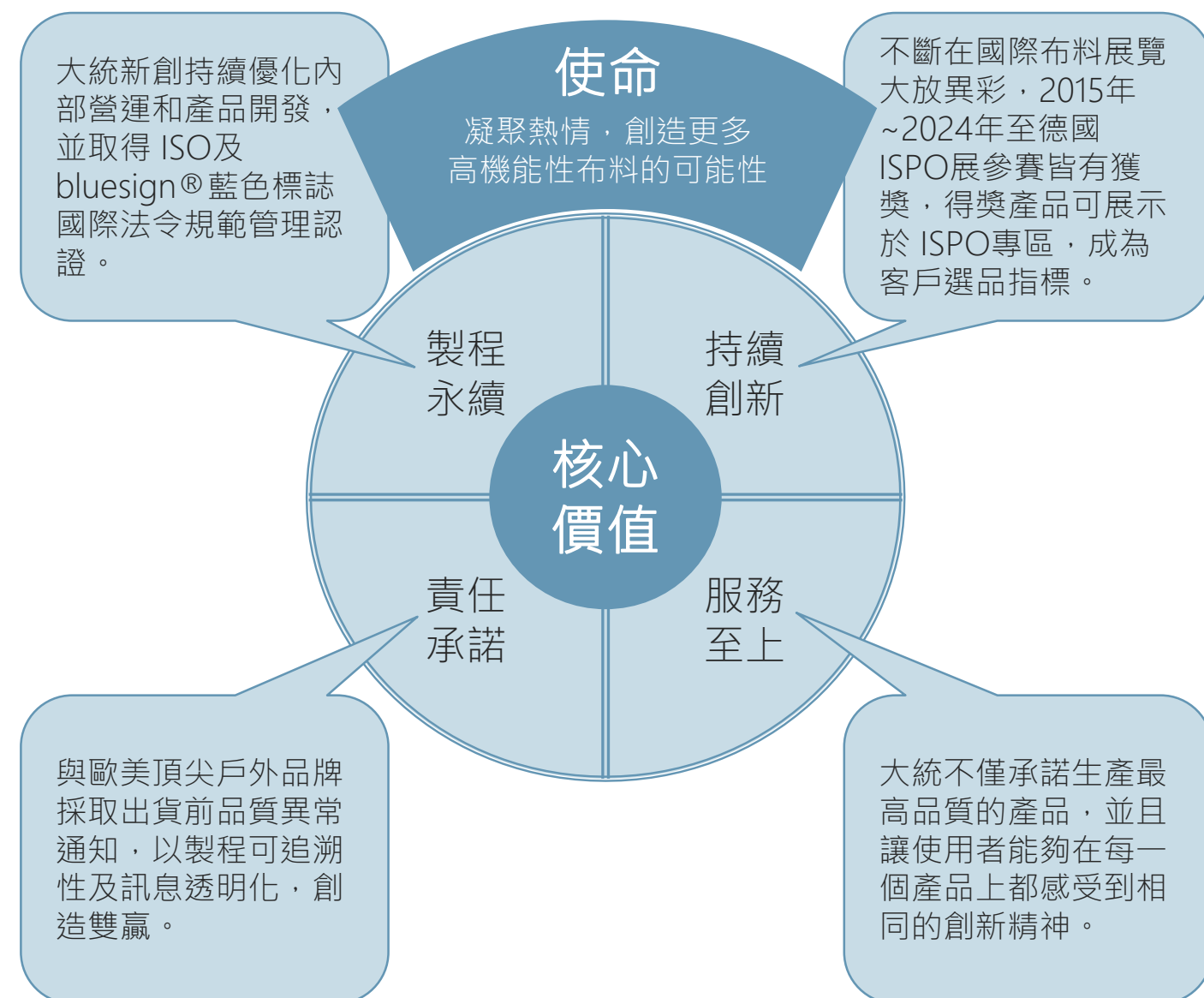
## 4 經濟績效

---

4.1 營運方針	27
4.2 營運績效	27
4.3 取自政府之財務補助	29
4.4 稅務治理	29

## 4.1 營運方針

- 一、持續引進高自動化及節能減碳設備，使製程對環境更友善，管理更加智能化。
- 二、確保原料供應充足，提高產能利用率以符合經濟規模，並達成產銷平衡。
- 三、繼續強化開發團隊，藉由新製程與新產品的研發，提升整體的營運績效。
- 四、加深與國際品牌客戶之協同開發，爭取更大市場商機。
- 五、維持獲利穩定成長，健全良好的財務結構。
- 六、持續進行各單位主管接班人計劃，以培養表現優秀之同仁，確保公司人才不間斷。

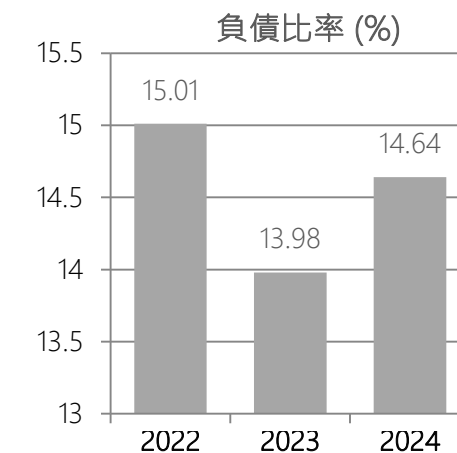
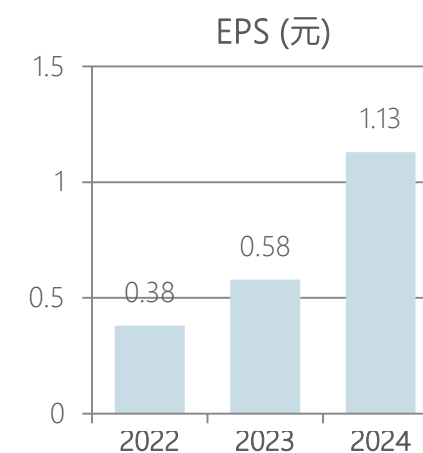
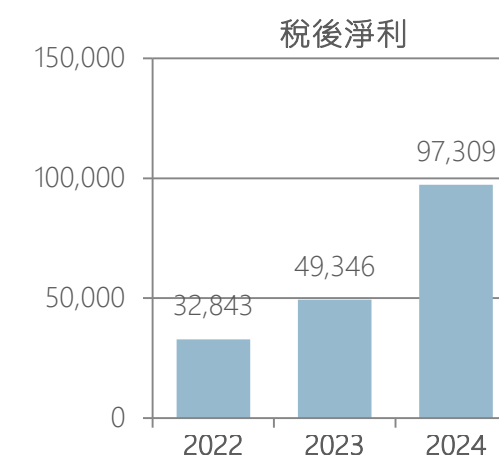
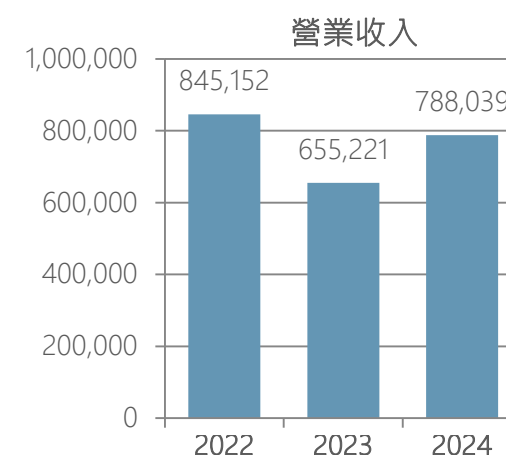


## 4.2 營運績效

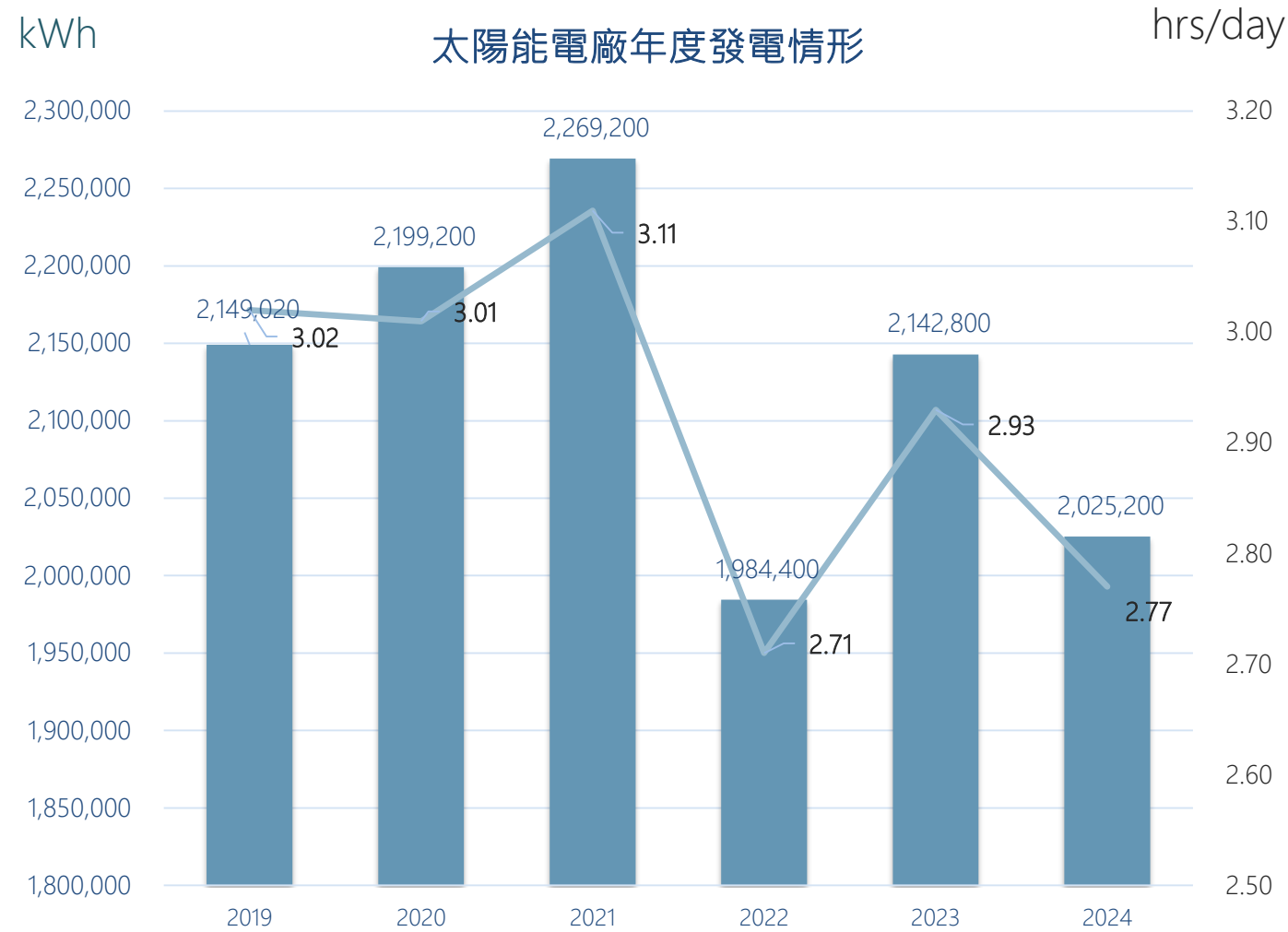
本公司近三年獲利呈現穩定成長趨勢。以下經營績效表現內容包含布疋銷售、染整代工及太陽能事業之財務資訊，詳細請參閱本公司合併財務報告書。

單位：新台幣仟元

項目	年度	2022年	2023年	2024年
總資產		1,144,833	1,145,425	1,212,409
總負債		171,849	160,105	177,463
權益		972,984	985,320	1,034,946
營業收入		845,152	655,221	788,039
稅後淨利		32,843	49,346	97,309
EPS (元)		0.38	0.58	1.13
負債比率 (%)		15.01	13.98	14.64



本公司為響應環保綠能政策及自有資金運用效率，於 2017 年 7 月成立子公司-統發綠能(股)公司，在本公司桃園廠屋頂架設太陽能面板發電設備並執行相關業務。



子公司-統發目前建置太陽能發電的容量達 1,998.3 kW，申請合法使用執照，並與台電簽訂躉購合約，固定售電；自營運以來年平均發電量可達 200 萬度，其中 2022 年度的日照時間較少，平均每日發電時數為 2.71 小時。

太陽能發電過程不會產生污染物或溫室氣體，有助於減緩氣候變遷，未來將持續規劃可設置太陽能板的空間，以提升太陽能裝置容量；若電力成本持續上漲，則考量自發自用，減少對外部電網的依賴。



#### 分配給利害關係人的價值

單位：新台幣仟元

項目 \ 年度	2022年	2023年	2024年	利害關係人類別
營業成本	670,834	525,403	588,656	員工、廠商、政府機構
營業費用	105,930	96,615	111,594	員工、廠商、客戶、政府機構
當年度支付前一年度之現金股利	68,614	38,595	49,745	股東
當年度支付利息	552	880	988	銀行
當年度支付所得稅及罰鍰	14,598	15,904	11,936	政府機構

## 4.3 取自政府之財務補助

政府透過移轉資源之形式給予企業以換取符合一定條件之補助，而本公司持續結合產業資源推動對社會、環境、職工健康等面向有助益之行動方案，如提供青年提升專業技能的機會、積極投入節能減碳及智慧機械設備等，並遵循政府補助所提出之條件進而申請，在善盡社會責任的同時，亦減輕公司負擔。

2024年取自政府之財務補助/減免明細

單位：新台幣仟元

項目	政府機構	補助/減免金額
改善職場環境及促進勞工身心健康補助	勞動部	725.8
「青年就業旗艦計畫」工作崗位訓練費補助	勞動部	143.6
「繼續僱用高齡者補助計畫」	勞動部	234.0
低碳補助計畫	桃園市政府	280.0
產業創新條例投資智慧機械之減免稅額	經濟部	600.0
購買節能電器退還減徵貨物稅	財政部	21.6
參與國內外紡織展覽經費補助	經濟部	90.0
其他補助	-	-
合計		2,095.0

※各國政府未在本公司佔有任何股權

## 4.4 稅務治理

本公司依法善盡納稅義務，依循中華民國相關法律，誠實繳納相關稅金，為避免法律修改所衍生之稅務風險，除了財會部門隨時關注相關法律修改外，也密切與外部會計師配合強化專業知識以將降低相關風險，並秉持資訊透明原則與稅務機構保持互信關係，當有稅務爭議時，財會部門也積極提供稅局所調閱的文件，並透過有效的溝通取得共識，達成雙方滿意的結果。

繳納 2024 年之稅費合計 18,865 仟元 (含所得、房屋、地價、牌照、燃料等)。

單位：新台幣仟元

項目	2024年
營業收入	788,039
稅前淨利 (A)	120,700
各類稅捐 (房屋稅、地價稅、牌照稅、燃料稅等)	3,026
所得稅費用 (B)	23,391
有效稅率 (B) / (A)	19.4%
已納稅額 (C)	18,865
現金稅率 (C) / (A)	15.6%





## 5 環境保護

5.1 原物料管理	31
5.2 溫室氣體排放管理	32
5.3 節能管理	33
5.4 水資源管理	34
5.5 污染防治	35
5.5.1 空氣污染防治	35
5.5.2 水污染防治	36
5.5.3 廢棄物處理	36
5.6 氣候相關財務揭露	37
5.6.1 治理	37
5.6.2 策略	38
5.6.3 氣候風險管理	39
5.6.4 內部碳定價	40
5.6.5 指標與目標	40

# 5.1 原物料管理

大統新創在原物料管理方面，致力於考慮環保標準和可持續性，以確保所使用的材料符合相關的環保要求。我們優先採購經過認證的環保產品，特別是具有以下認證或標準的原物料：

- OEKO-TEX STANDARD 100：要求原物料擁有 OEKO-TEX STANDARD 100 測試報告或保證書，以確保其不含有害物質，從而保障最終產品的安全性和環保性。
- bluesign® System Substances List (BSSL)：優先選擇符合 bluesign® System Substances List (BSSL) 測試報告或保證書的原物料。這有助於確保使用的材料在生產過程中的環保性和可持續性。
- 化學品 MRSL 及 RSL 規範：與合作的供應商確保所使用的化學品符合廠內化學品 MRSL 及 RSL 規範，這有助於降低產品對環境和人體的潛在風險。
- RCS 或 GRS 認證：採購環保紗線原料時，要求供應商必須提供 RCS 或 GRS 認證，以確保紗線的可追溯性和可持續性。

在選擇染料和助劑時，我們優先考慮通過環保紡織品驗證標章「bluesign® STANDARD 藍色標誌標準」的產品。這些產品已經經過嚴格的測試，以確保其在使用過程中對環境的影響降至最低，同時也確保其 SDS (安全數據表) 符合 GHS (全球危險品分類和標籤制度) 的規範。即使在某些情況下，有些公司所要求的化學品未獲得 bluesign® 認證，我們也會尋找具相同功能且符合 bluesign® 認證標準的替代化學品。

這些原物料管理措施確保我們的產品在生產過程中兼顧環境保護、可持續性和安全性，體現了大統新創對環保的承諾。

原料名稱	環境或社會因素	營業風險或機會之討論	管理策略
聚酯紗 Polyester yarn	影響氣候變遷	因原油價格波動導致該原料價格隨之波動	與供應商保持良好關係，在大幅漲價前須大量進購
環保聚酯紗 Recycled polyester yarn	廢寶特瓶之取得與飲料產業打造的「封閉的循環再生系統」產生衝突	1. 品牌客戶的需求、 2. 該原料進貨/製程/倉儲皆須做好管控、 3. 該原料有漲價趨勢	供應商是否取得 GRS 認證
染助劑	製程產生大量污染性廢水	該原料是否符合環保規範、	供應商是否取得 ZDHC、bluesign® 等環保認證

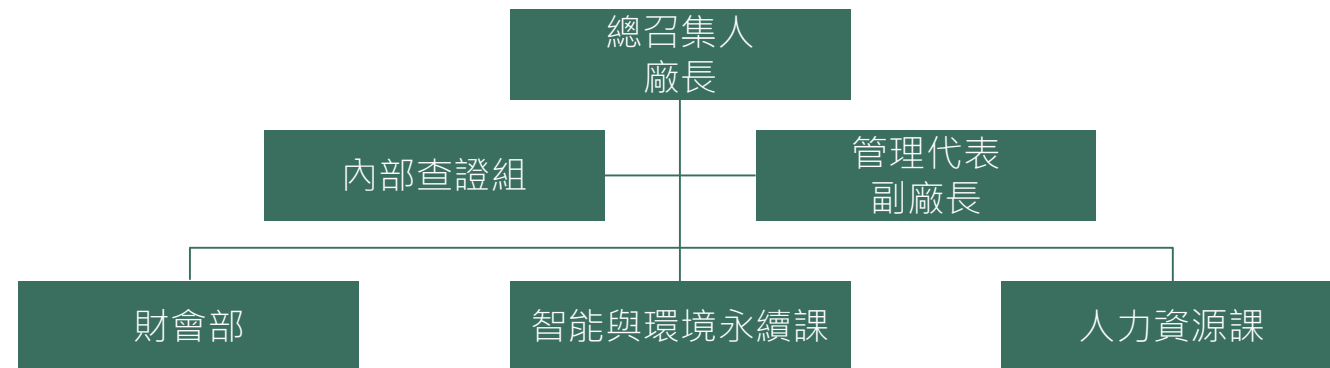
近三年原料採購表：

原物料名稱	單位	原料分類	2022年	2023年	2024年	最近年度通過認證數量
聚酯紗	KG	非再生原料	834,753	676,630	1,110,716	約有 95% 通過 Oeko-Tex 100
聚氨酯彈性紗	KG	非再生原料	23,133	29,749	56,122	
聚酯短纖紗	KG	非再生原料	12,320	0	0	
其他紗種	KG	非再生原料	643	5,382	11,029	
環保聚酯紗	KG	再生原料	178,233	168,916	326,044	100% 通過 GRS
羊毛混紡紗	KG	非再生原料	30,473	18,109	22,903	約 20% 通過 RWS
染助劑	KG	非再生原料	1,451,053	1,013,197	1,129,177	(2024年共153支) 約 95% 通過 bluesign® 100%通過ZDHC
採購總量	KG	--	2,530,608	1,911,983	2,655,972	
再生原料佔採購總量	%	--	7.04%	8.83%	12.28%	
售出之產品	公噸	--	4,951	3,038	3,152	
回收包材	公噸	--	34.51	22.81	24.37	

## 5.2 溫室氣體排放管理

本公司為落實溫室氣體碳管理之環境政策，建置溫室氣體管理系統與盤查工作之主要依據為參採 ISO 14064-1 標準並符合環境部相關法規規定，每年定期進行溫室氣體排放量的盤查。

為使溫室氣體管理系統能夠有效運作，成立「溫室氣體盤查推行委員會」，主任委員負責召集推行委員，並組成查證小組，委員會架構如下圖所示：



本公司自 2014 年開始進行溫室氣體盤查，並委託外部機構進行查證，2023 年度委託艾法諾國際 (股) 公司進行溫室氣體盤查之查證確信，並已提出「溫室氣體排放量查驗聲明」。

溫室氣體盤查及確信範疇為本公司桃園廠，子公司-統發每年的溫室氣體排放經盤查不到 20tCO<sub>2</sub>e 故不列入，近幾年的溫室氣體排放數據，按照不同範疇進行分類：

溫室氣體排放資訊		單位	2022年	2023年	2024年	2024確信情形
本公司 桃園廠	範疇一	tCO <sub>2</sub> e	19,645.19	9,785.03	9,257.16	確信準則：ISO 14604-1：2019、溫室氣體查驗指引(2024.6)、溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法(2023.9.14)、溫室氣體排放量盤查作業指引(2024)、環境部相關規定。 查驗意見：依據查證人員所執行之查驗過程與程序，有充分證據顯示受查驗組織之溫室氣體主張不具實質差異且係根據協議之查驗準則規範的溫室氣體量化、監測與報告的國際標準予以準備，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊。
	範疇二	tCO <sub>2</sub> e	5,151.29	4,008.71	3,961.12	
	總排放量	tCO <sub>2</sub> e	24,796.48	13,793.74	13,218.28	
組織特定度量值 (營業額)	千元	845,152	655,221	788,039		
組織特定度量值 (年產量)	t	5,441	3,410	3,702		
溫室氣體排放強度 (營業額)	tCO <sub>2</sub> e/千元	0.029	0.021	0.017		
溫室氣體排放強度 (染整年產量)	tCO <sub>2</sub> e/t	4.557	4.045	3.570		

註1：範疇三之溫室氣體排放尚未統計。

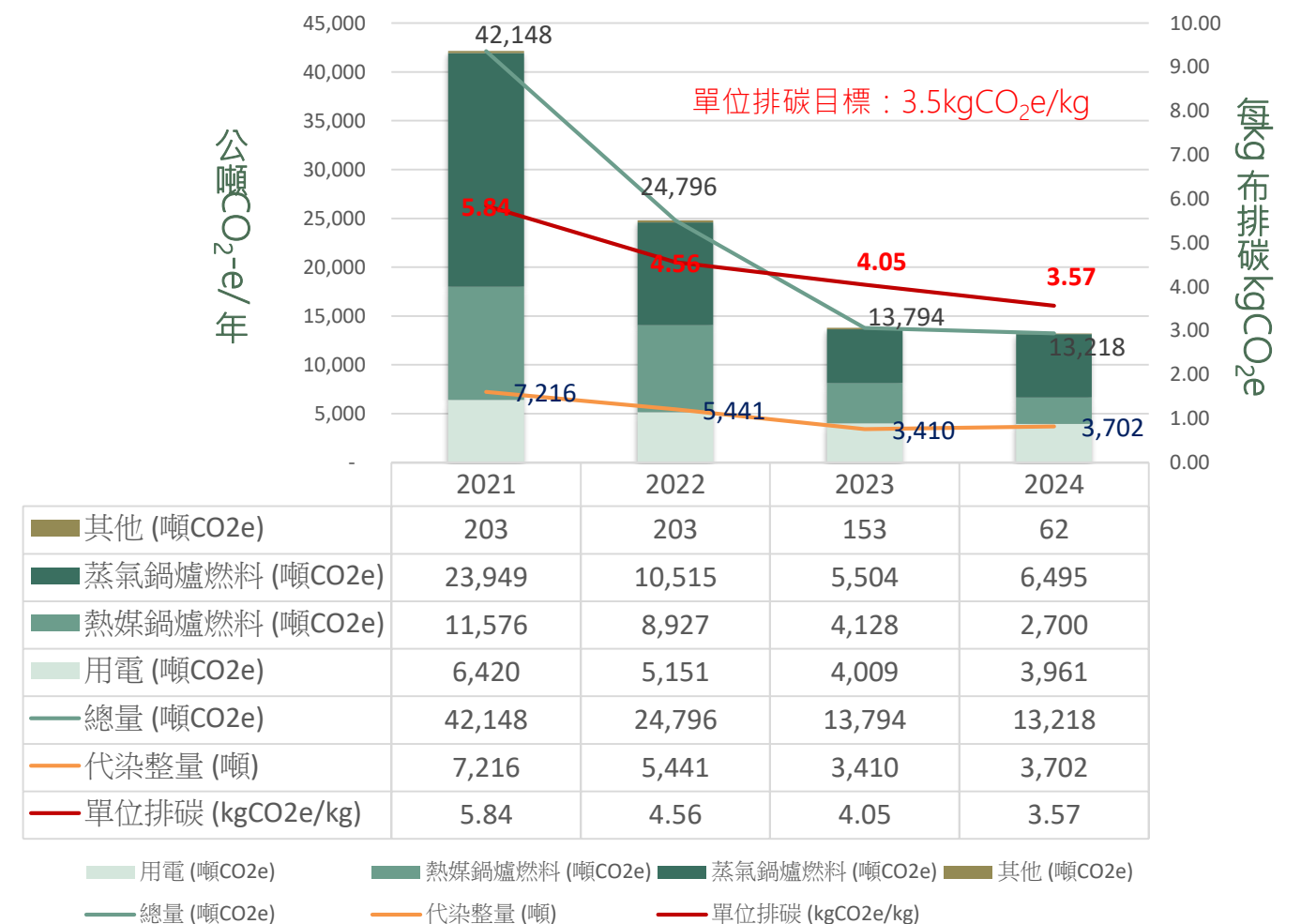
註2：本公司桃園廠屬行政院環境部列管之排放源，故直接採用環境部之規定辦理溫室氣體盤查及確信。

註3：本公司台北營業處 (辦公室)，經估算近兩年度之排放量不到 100 公噸CO<sub>2</sub>e，未達總排放量的 1% 故尚未納入。

本公司於 2021 年開始規劃鍋爐設備改善、熱能取得從煤炭改為天然氣，基此，本公司選定以 2021 年度作為盤查作業基準年。

2024 年所盤查的溫室氣體種類係依循 ISO 14064-1 國際標準定義之七種溫室氣體及範圍包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氟氫碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮，以及考量各廠之活動、產品與服務之狀況。

溫室氣體排放量趨勢圖

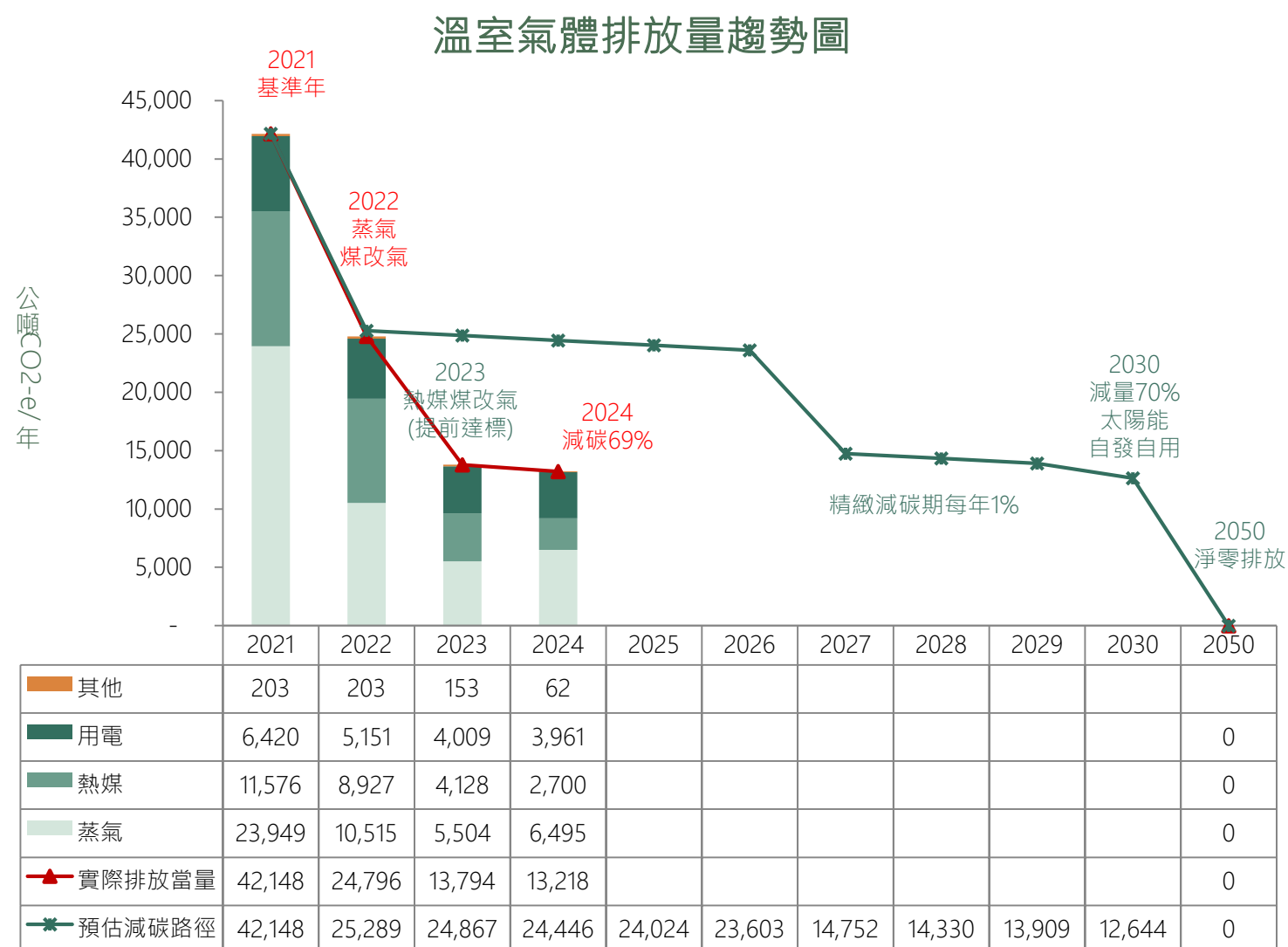


## 5.3 節能管理

為了減少溫室氣體排放，本公司已經實施了多項減排措施，這些措施旨在降低能源消耗、提高能源效率，以及使用更環保的能源：

1. 天然氣鍋爐替換：本公司於 2022 年啟用天然氣貫流式蒸汽鍋爐，以取代現有的燃煤鍊排式蒸汽鍋爐，每年減碳量可達 9,970 公噸CO<sub>2</sub>/年；另外熱煤油鍋爐亦汰換為天然氣鍋爐，於 2023 年啟用，每年減碳量可達 6,000 公噸CO<sub>2</sub>/年。
2. 持續更新環保設備：參與經濟部工業局溫室氣自願減量計劃，除了在 2023 年於熱煤鍋爐加裝空污防制設備，又裝設變頻器以節省用電，單日的耗電量從 3000° 降低 60%，可降低範疇二溫室氣體排放。

大統新創減碳路徑



大統新創使用的能源種類如下：

1. 電力：使用電力作為生產和運營過程中的主要能源來源，用於驅動機械設備、照明、加熱等多種用途。
2. 天然氣：使用天然氣作為熱能源，用於鍋爐的加熱和蒸汽生產，以支持生產過程中的設備所需熱能需求。
3. 煤炭：本公司在過去使用煤炭作為熱能源，但近年來，已逐步轉向使用更環保的天然氣作為能源來源，以減少環境衝擊。

這些能源種類在生產和運營中發揮重要作用，並且致力於使用更可持續、環保的能源，以減少對環境的影響。

項目	單位	2022年	2023年	2024年
煤炭	公噸	6,632.407	1,220.110	1.50
	GJ	168,796.56	31,052.13	38.18
天然氣	m <sup>3</sup>	2,520,091	3,427,276	4,416,663
	GJ	84,390.79	114,769.88	147,901.68
電力	kWh	10,120,400	8,114,800	8,356,800
	GJ	36,433.44	29,213.28	30,084.48
能源總消耗量	GJ	289,620.79	175,035.29	178,024.33
組織特定度量值 (營業額)	千元	845,152	655,221	788,039
組織特定度量值 (染整年產量)	公噸	5,441	3,410	3,702
能量密度	GJ/千元	0.3427	0.2671	0.2259
能量密度	GJ/公噸	53.2293	51.3300	48.0887

(轉換係數來源以環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，天然氣 9000 kcal/m<sup>3</sup>，電力換算熱值1kWh=0.0036GJ)

能源局訂定 2015-2024 年之節能目標，為平均年節電率應達 1% 以上，2015-2024 十年全公司累計節電率已達 46.22%

## 5.4 水資源管理

本公司為遵循能源局訂定之節能目標，於 2015 年起持續提出節能方案及追蹤，並致力於提高能源效率，進而降低產品對能源的需求，所採取的節能措施如下：

1. 購置節能設備：持續更新老舊的設備，引進效能更高、節能的設備，如低浴比染色機、裝設變頻器/智慧電表、引進儲能系統等，不僅降低了故障率，還減少了能源消耗。
2. 能源管理系統：本公司已制定「能源管理程序」，並導入 EMS 管控能源消耗情況，以及早發現潛在耗能設備，避免不必要的能源浪費。
3. 建置可再生能源：於桃園廠區屋頂安裝了 1,998.3 kW 的太陽能電廠，將太陽能轉化為電力，每年可產出約 200 萬度電力，年減碳量約為 2 座大安森林公園二氧化碳吸收量，效果相當可觀。
4. 新技術應用：引進新的環保技術，例如將定型機採用冷卻靜電處理並回收廢油，減少用水消耗和廢油排放。
5. 鍋爐廢熱回收再利用：於熱媒鍋爐加裝節煤氣以回收鍋爐廢熱氣，減少冷水升溫時耗用的能源。
6. 設備定期保養：若設備零件如軸承缺油、皮帶鬆弛、冷卻系統堵塞等，設備必須消耗更多能量來維持同樣產出，間接造成過度耗電。故需定期執行保養以維持設備最佳運轉效率。
7. 提升用電流量分析：目前工廠對主要生產設備均設置電表，佔全廠用電之 65%，未來計劃提升至 80% 以上，故將對非主要設備進行電表設置規劃；而對於用電比例較高的設備，會分析其高耗電原因，並試圖改善以達到節能優化。
8. 員工培訓：定期為員工提供能源節約和管理相關的宣導，提高對節能重要性的認識，說明能源浪費的常見來源等，並鼓勵員工參與節能活動。

這些措施的整合和執行，有助於提高能源效率，減少對傳統能源的依賴，並降低對環境的影響。

本公司位於桃園市之染整廠，生產過程主要仰賴地下水作為工藝用水來源，屬於共享型水資源。由於同區域亦有其他產業共同抽取地下水，若未妥善管理，將可能導致水位下降或影響周邊水井取水效率。為此，本公司遵守主管機關核定水權配額，並定期監測抽水量及進行內部水資源效率評估。此外，透過製程優化與回收系統導入，2024 年回收水再利用率達 29%，有效降低對地下水的依賴，並致力於降低與其他用戶之潛在用水衝突，實踐水資源永續。

下表為本公司過去幾年的用水量數據，包括地下水和自來水的使用情況：

項目	單位	2022年	2023年	2024年
取水量	m <sup>3</sup>	937,715	537,382	664,534
廠內循環用水量	m <sup>3</sup>	206,404	251,720	273,532
水回收再利用率	%	18.04%	31.90%	29.16%
組織特定度量值 (營業額)	千元	845,152	655,221	788,039
組織特定度量值 (染整年產量)	公噸	5,441	3,410	3,702
用水密度	m <sup>3</sup> /千元	1.11	0.82	0.84
用水密度	m <sup>3</sup> /公噸	172.34	157.59	179.51

取水量 = 從水源中抽取或取得的水的總量，來源包括自來水、地下水的提取量。

廠內循環用水量 = 在生產製造過程中，經過處理後再次循環使用的水的量，包括回收至染機的用水以及回收至水池的用水。

水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) \* 100%

## 5.5 污染防治

這些數據顯示了地下水和自來水的使用量在過去幾年有所變化。大統新創正在努力採取環保措施，以減少用水量並提高水資源的有效利用，這些措施包括：

- 1. 用水量降低趨勢：**從數據中可以觀察到，大統新創的用水量在近兩年有所下降，特別是地下水的使用量，主要是產量當中的低價染整代工已大幅減少。
- 2. 自來水使用量穩定：**自來水的使用量相對較小，但仍然需要有效管理。自來水使用量在過去幾年保持相對穩定，我國自來水價格已逾 30 年未變動，政府已在醞釀調漲，需更加珍惜水資源，同時優先使用地下水等可再生水資源。
- 3. 低浴比染機的引進：**傳統染色浴比約為 1:10 ~ 1:20，低浴比染機能夠在染色過程降至 1:4 甚至更低，有效減少水用量與廢水排放，同時確保布料的染色品質，有效地減少了每批染色所需的用水量，從而提高了用水效率。
- 4. 回收製程用水再利用：**在回收鍋爐廢熱氣的同時，以恆壓泵浦回收染色機冷卻水，減少供水及冷水加熱時間，有效縮短染色製程。
- 5. 供應商認證要求：**在原物料管理方面，大統新創針對採購採取了環保產品認證的要求，如 OEKO-TEX STANDARD 100、bluesign® System Substances List (BSSL) 等。這些認證確保原物料的環保性，有助於減少製程中的化學物質使用，進而降低用水量。
- 6. 紡織品染整技術的優化：**染整製程為紡織業加工流程中最高耗能之工段，故改善現有流程以節約用水為當前要務。目前已經在製程採練染一浴、泡沫漂缸等技術；在助劑上使用生質型取代傳統石化助劑，以最小化水的使用量；另外目前正在試用「奈米級液態染料 (Nano-dispersed liquid dyes)」這類高效率、低污染之創新技術，在染色過程中可以減少甚至免去還原洗水步驟，對水資源管理和污染控制具有重大意義。

大統新創在用水效率方面已經採取了多項具體的措施，從數據可以看出這些措施帶來了正面的效果。公司的節水舉措和水資源管理實踐有助於確保可持續的水資源利用，同時減少對水環境的負擔。

自2013年起導入 ISO 14001 環境管理系統並訂定「環境管理體系手冊」及相關管理辦法及程序 (如空氣污染、廢水、廢棄物、化學品等)，並定期進行內部和外部的環境審核，以確保系統持續有效，落實對環境管理系統的改善及推動效果。

### 5.5.1 空氣污染防治

本公司桃園廠自 2022 年起啟用天然氣鍋爐，以降低空氣污染。

項目	單位	2022年	2023年	2024年
揮發性有機物VOCs	kg	3,333.61	2,087.76	2,291.92
粒狀污染物 TSP	kg	3,947.80	711.83	211.20
硫氧化物 SO <sub>x</sub>	kg	13,034.71	2,647.14	2.68
氮氧化物 NO <sub>x</sub>	kg	11,369.53	5,950.14	6,613.20

本公司桃園染整廠對空氣污染防治，實施了一系列措施，以降低生產活動對當地社區環境所造成的影響。防治措施內容如下：

- 1. 空氣質量監測：**定期進行空氣質量監測，特別是在生產過程中可能釋放出的污染物，如氮氧化物、硫化物等，確保空氣中的污染物濃度在符合環保標準的範圍內。
- 2. 增設防治污染設備及監控設備：**降低排放量並達到更及時的監控。
- 3. 廢氣處理設施：**在生產過程中配備先進的廢氣處理設施，如靜電集塵設施以捕捉和處理可能產生的有害氣體和粒子。這些設施能夠有效地減少排放物的濃度，降低對空氣質量的影響。
- 4. 法規遵循：**本公司嚴格遵守當地和國家的環保法規和標準，確保執行業務活動不會對環境造成違規排放和污染。

本公司會持續監控和不斷改善，以確保環境保護努力得到最佳效果。

## 5.5.2 水污染防治

本公司桃園廠之廢污水來源主要是製程廢水及生活污水，以下是大統新創過去幾年的廢水水質檢測的表格分析：

項目	單位	ZDHC標準	2022年	2023年	2024年
懸浮固體物 SS	mg/L	≤ 50	10.1	10.7	17.6
化學需氧量 COD	mg/L	≤ 150	82.9	69.8	69.9
生化需氧量 BOD	mg/L	≤ 30	16.5	18.5	19.1

從上表中可以看出，桃園廠的廢水排放經檢測符合 ZDHC 標準，主要採取了多種環保技術來減少對水環境的衝擊。以下是公司廢水處理方法的說明：

- 廢水處理：**委託專業外包商進行進階處理，適當的設計和操作，能夠有效地去除廢水中的有害物質，使排放的水質達到符合環保標準的要求，並定期監測廢水中的污染物濃度，以確保廢水處理的有效性；2023 年進行廢水管路整修。
- 污泥處理：**以高效板框式污泥脫水機將污泥烘乾至含水率 40~50%，減少清運費及運送途中的廢水洩出，烘乾後可減少污泥 60% 的重量；污泥烘乾機未來需汰舊換新，使污泥進一步減量。
- 環保染助劑使用：**本公司優先採用通過環保認證 (bluesign、ZDHC) 的染助劑，這些原料在使用過程中對水環境的影響較小，能被微生物分解，減少廢水中有害物質的含量，降低對廢水處理系統的負荷。
- 連續監控系統：**即時監控廠區的廢水排放情況，確保排放符合環保標準，並及時調整處理過程。

這些環保技術和措施的引入，使得大統新創能夠有效減少對水環境的衝擊，同時也提高了公司的環保效益和可持續性。

## 5.5.3 廢棄物處理

下表為 2024 年廢棄物數據總計 983.7 公噸，包括一般垃圾、廢布、污泥等：

項目	有害/ 非有害	現場		離場	
		廢棄物的產生	處理方式	廢棄物的產生	處理方式
R0802 紡織殘料	非有害	5 (噸)	固定暫存區存放	113.97 (噸)	再利用製品
H0002 一般垃圾 (員工生活垃圾)	非有害	0.2 (噸)	固定暫存區存放	41.72 (噸)	焚化 (不含能源回收)
R-0201 廢塑膠 (PE膜)	非有害	1 (噸)	固定暫存區存放	24.37 (噸)	廠商回收後轉賣
R-0203 廢塑膠 (容器)	非有害	0.3 (噸)	固定暫存區存放	9.59 (噸)	廠商回收後轉賣
R0906 紡織污泥	非有害	23.65 (噸)	固定暫存區存放	684.34 (噸)	再利用製品
R1106 燃煤飛灰	非有害	0 (噸)	固定暫存區存放	0 (噸)	再利用製品
R1107 燃煤底灰	非有害	0 (噸)	固定暫存區存放	11.64 (噸)	再利用製品
R-0601 廢紙	非有害	0.5 (噸)	固定暫存區存放	43.83 (噸)	廠商回收後轉賣
R-1301 廢金屬	非有害	1.2 (噸)	固定暫存區存放	22.39 (噸)	廠商回收後轉賣

大統新創致力於推動廢棄物回收，包括分類回收和再利用等多個方面的措施，以最大程度地減少對環境的衝擊，促進可持續發展。以下為廢棄物回收的主要內容：

- 分類回收：**廠區內設置了不同種類廢棄物的分類回收區域，包括廢布、紙類、金屬、塑膠、污泥等，以確保各種材料得到有效的回收和再利用。
- 再利用：**積極採用廢棄物再利用的方式，將一些廢棄物轉化為新的有用產品。例如，部分廢布可以經過處理後再用於不同的用途，減少了浪費。
- 合作夥伴：**與廢棄物處理和再生公司合作，尋找更多的再利用機會。這些合作夥伴能夠處理不同種類的廢棄物，將其轉化為再生材料，用於製造新產品。
- 節約措施：**鼓勵員工和供應商在使用材料時減少浪費，選擇環保包裝，減少不必要的包裝材料，從源頭上減少廢棄物產生。
- 記錄與報告：**定期記錄不同種類的廢棄物數量，並每月召開廢棄物管理會議討論廢棄物管理的報告，透明地展示本公司在這方面的努力和成果。

大統新創的廢棄物回收計劃是持續的，且不斷提高廢棄物的回收率和再利用率，以實現更好的環境保護目標。

# 5.6 氣候相關財務揭露

## 5.6.1 治理

董事會督導：為響應政府「2050 淨零排放」行動，本公司於 2022 年 6 月制定「氣候變遷風險管理作業程序」，每年向董事會報告對氣候相關議題採取因應措施，並導入 TCFD 架構。

管理職責：由總管理處主導並召集與氣候變遷風險、機會及財務衝擊評估之相關部門共同執行，每年審議氣候變遷相關議題推動狀況。

2024 年 3 月 19 日由中華民國國家發展委員會、台北市電腦商業同業公會共同主辦之第二屆「2050 淨零城市展」，參展超過 550 家產業廠商及 46 國、112 城市代表、約 2,200 位海外嘉賓共同參與；其中在第二天 (3/20) 由經濟部產業發展署主辦的「淨零轉型論壇」，本公司受邀參加並分享如何打造綠色供應鏈：為了實現淨零，把焦點放在減量 (Reduction)，訂出原料替代、廢棄物回收、熱能及電能的優化 4 個策略。



同年 11 月再次榮獲經濟部產業發展署評定為溫室氣體減量績優廠商，並與台積電、中鋼、台泥等 17 家企業同獲表揚，持續為台灣的淨零未來貢獻力量。



## 5.6.2 策略

氣候風險與機會：依照研擬出的議題清單鑑別重大風險與機會，評估其對公司帶來的潛在營運與財務衝擊，另依內部既有目標管理期程，定義短(兩年以內)、中(二~五年)、長(五年以上)期的氣候風險與機會。

重大風險機會議題評估表

風險/機會	議題	風險/機會說明	風險機會評估					影響期程	風險/機會等級	管理策略	(量化)目標	
			關注度/發生率	財務影響								財務衝擊度
				營收	成本	資本支出	資產減損					
實體風險	平均氣溫上升	夏季用電可能大幅增加引發缺電危機，電費上漲	中高	↓	↑			關注	長期	中	引進儲能系統調配電力能源，裝設智慧電表等	工廠用電量控制在 880 萬kWh以內
	降雨模式等極端變化	漂染製程供水量減少導致減產或是因颱風/洪水災害	中低	↓			↑	稍微關注	長期	低	進行染色機、製程、助劑優化，提升水回收利用率	工廠用水量控制在 87 萬 m <sup>3</sup> 以下
轉型風險	碳費徵收	2025 年起排放量在 2.5 萬噸需繳納碳費 (300元/t)	中低		↑			稍微關注	中期	低	2023 年使用天然氣鍋爐，已大幅減少溫室氣體排放	CO <sub>2</sub> e年排放量降至 12,644 噸以下
	低碳轉型要求	Textile Exchange與其會員共同承諾：以 2019 為基準，2030 年供應鏈需減碳 45%	高	↓				關注	長期	中		
	邊境碳關稅 (CBAM)	歐盟擴大 CBAM 適用範圍涵蓋有機化學品 (紡織相關)	中		↑			關注	長期	中	密切關注歐盟CBAM最新進程 (2026~2034年)	對產品碳足跡/碳排進行分析
	客戶行為改變	品牌商要求原料使用永續環保材料，在製程/倉儲亦需符合全球回收標準 (GRS)	中	↓				稍微關注	短期	低	2024/8 已取得 GRS 認證	每年持續認證
	原物料、天然氣成本上漲	1. 氣候變遷造成供需失衡使物價上漲 2. 天然氣屬減碳替代能源，各國需求遽增使價格上漲	高		↑			非常關注	中期	高	1. 關注紗線價格波動，大幅漲價前須大量進購 2. 減少重修避免能源浪費 3. 回收鍋爐廢熱氣再利用	成品良率設定 96%
研發新生產技術	導入新技術與設備，初期成本增加	中低		↑	↑		稍微關注	短期	中	智慧染整技術發展、自動驗布機導入	穩定後可降低生產成本	
機會	開發吸濕排汗布料	氣溫暖化使吸濕排汗布料的市場需求增加	中高	↑				關注	短期	中	持續研發並與品牌溝通	增加吸濕排汗布料訂單
	開發低碳布料	響應綠色環保，減少對石油資源的需求	中	↑				關注	中期	中	以回收紗、生質染助劑為基礎，製程能耗熱點分析	再生聚酯布料產品申請碳足跡認證
	提升能源使用效率	節省能用耗用	低		↓			稍微關注	短期	低	全廠進行能源優化	建立數位化能源管理
	參與可再生能源	利用太陽能發電	中	↑	↑			稍微關注	長期	低	成立子公司 - 統發綠能，發展太陽能事業	年平均發電量 200萬度

關注度/發生率	高：每月關注 / 發生機率高
	中：每季(半年) 關注 / 發生機率中等
	低：每年關注 / 發生機率低

財務衝擊度	非常關注：造成客戶抽單訂單流失、或具高額財務損失風險
	關注：造成客戶訂單下滑減少、或對財務無重大影響
	稍微關注：不影響客戶下單、或對財務損失影響有限

影響期程	長期：五年以上
	中期：二至五年
	短期：二年以內

### 極端氣候之影響

發生颱風、強降雨、洪水、熱浪等極端氣候事件，可能造成費用的增加及資產的受損，本公司採建立防災及通報機制，並成立危機處理小組因應，並增加與環境保護相關之資本支出。

### 情境模擬

2024 年 11 月召開的聯合國氣候變化綱要公約第29屆締約方大會 (COP29)，會中公布的全球碳預算報告指出，全球 2024 年碳排量將創新高，至 2030 年恐難守住全球升溫 1.5°C 的防線；而根據 IPCC 氣候變遷科學報告AR6中指出空氣污染與全球暖化的連結，隨著全球暖化日趨嚴重，各項空氣污染指標亦有轉差的趨勢，因此本公司使用該報告 SSP3-7.0 及 SSP5-8.5 至 2050 年時之分析：

情境假設	SSP3-7.0	SSP5-8.5
假設情況	空氣污染仍然嚴重，全球升溫在 1.5°C~2°C	空氣污染程度高，使全球暖化導致升溫超過 2°C
回應及調適	以上情境無明顯差異，均需減輕營運製程中對大氣的衝擊，針對各污染源設置相關防制設備、引進新式鍋爐設備	

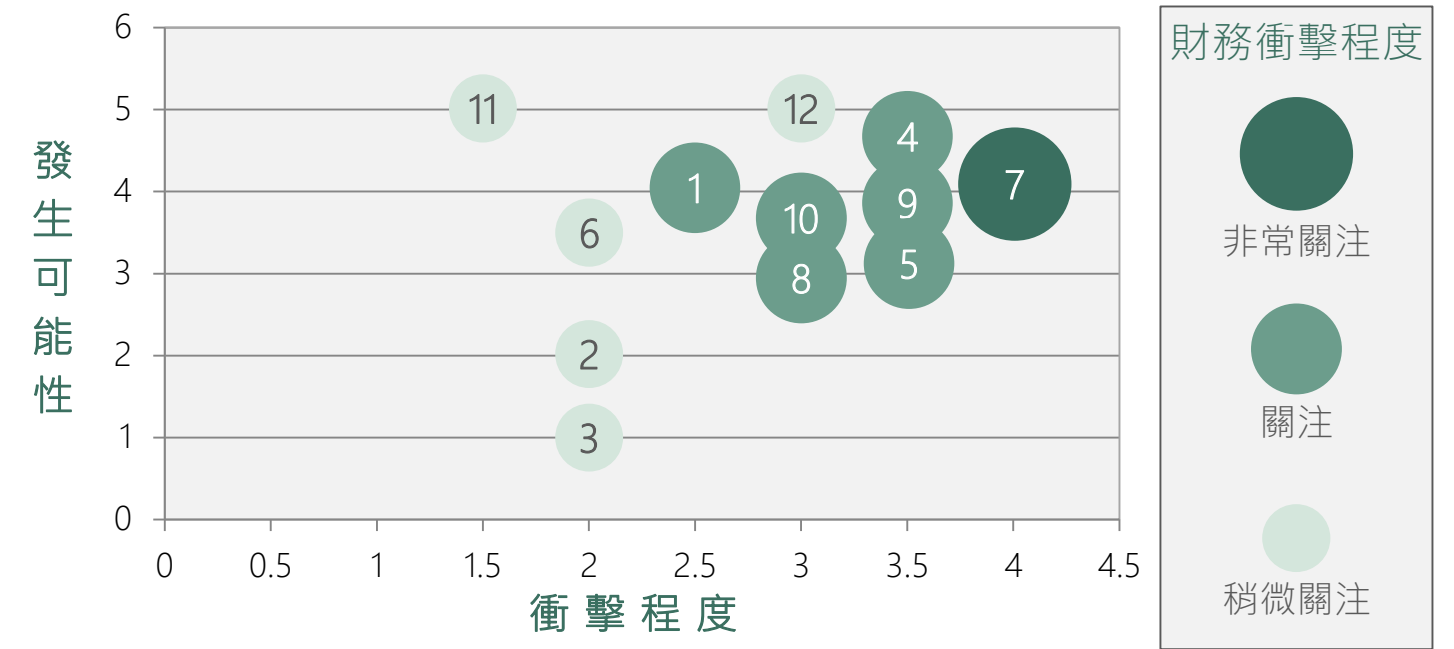
### 5.6.3 氣候風險管理

本公司 2021 年制定的「風險管理辦法」，已將氣候變遷風險管理納入整體風險管理範疇。

依據國外的研究報告，氣候變遷引發的風險可概分為實體風險 (physical risk)、轉型風險 (transition risk) 兩大類型，並評估風險發生的可能性、風險衝擊程度、對財務的影響程度，並藉由減緩或調適加以控管。本公司已制定「氣候變遷風險管理作業程序」，鑑別及評估相關流程。

### 氣候風險與機會矩陣分析

針對以上 12 項議題，分析各項之衝擊程度及發生可能性，將各項議題進行綜合評估並排序，設立重大性篩選門檻，鑑別出「低碳轉型要求」、「原料、天然氣成本提高」為高關注議題。



① 平均氣溫上升	⑤ 邊境碳關稅	⑨ 開發吸濕排汗布料
② 降雨、颱風、洪水等極端變化	⑥ 客戶行為改變	⑩ 開發低碳布料
③ 碳費徵收	⑦ 原料、天然氣成本提高	⑪ 提升能源使用效率
④ 低碳轉型	⑧ 新技術發展與前置成本	⑫ 參與可再生能源

### 高關注議題之策略與因應方案

高關注議題	低碳轉型要求	原料、天然氣成本提高
描述	Textile Exchange 與其會員共同承諾：以 2019 為基準年，2030 年全球紡織供應鏈減碳 45%，而會員包含本公司品牌客戶	1. 氣候變遷造成供需失衡使物價上漲 2. 天然氣屬減碳替代能源，各國需求遽增使價格上漲
衝擊可能性	非常可能發生	非常可能發生
衝擊程度	中高	中
財務衝擊	新增資本支出、折舊費用增加	製造成本上升
策略與因應方案 (減緩或調適)	1. 2023 年使用天然氣鍋爐，已大幅減少溫室氣體排放。 2. 熱媒鍋爐裝設變頻器以節省用電，原本該用電量 3000°/天→1200°/天，大幅節省電費及範疇二之溫室氣體排放。	1. 關注紗線價格波動，大幅漲價前須大量進購。 2. 減少生產重修避免能源浪費。 3. 回收鍋爐廢熱氣再利用。

### 5.6.4 內部碳定價

本公司針對是否減碳生產，分析在財務面及業務面之影響：

財務面影響： 單位:新台幣仟元

每年費用項目	燃煤生產 (2021年)	減碳生產 (2024年)
燃煤鍋爐-折舊費	-	-
天然氣鍋爐-折舊費	-	1,741
燃料費-濕煤	32,076	-
燃料費-天然氣	-	48,851
碳費及空污費	5,644	-
成本合計	37,720	50,592

$$\text{採隱含碳成本法} = \frac{\text{減少的CO}_2\text{e排放量}}{\text{減碳生產而增加的成本}}$$

若以基準年 (2021年) 的溫室氣體排放量 42,148tCO<sub>2</sub>e，2024 年經盤查溫室氣體排放量為 13,218tCO<sub>2</sub>e，承上表從煤碳生產轉換成減碳生產，成本增加約 12,872 仟元，每減少1噸碳排放之成本增加約 445 元，然而 2024 年產能不到 6 成，且天然氣價格還在中低價位；本公司設定產能利用達到8成，天然氣價格漲幅30%以內，則隱含碳成本區間在每噸 1,643 元，本公司設定隱含碳成本為 2,500~3,000元/噸，因此投資天然氣鍋爐設備的減碳生產符合效益。

業務面影響：

氣候變遷是全球共同面臨的重大挑戰，其元兇乃是溫室氣體排放持續增加所帶來的升溫效果，另外品牌客戶亦強烈要求減少碳排放，以及未來歐盟 CBAM 的挑戰，考量以上種種因素及企業永續經營之附加價值，本公司改採用天然氣鍋爐生產，以減少環境污染及延緩氣候變遷所帶來的危害。

### 5.6.5 指標與目標

為降低總溫室氣體排放量、工廠用電量及用水量，已針對各項鑑別之重大氣候相關風險、機會訂定策略、目標，相關執行情形如下表：

指標	基準年 (註2)	2030年目標 / 減少幅度	2024年	績效情形
溫室氣體 (註1)	42,148t CO <sub>2</sub> e	控制在 12,644t CO <sub>2</sub> e以內 / 約減 70%	13,218t CO <sub>2</sub> e	已達成 96%
工廠用電量	1,261萬 kWh	控制在 880萬kWh以內 / 約減30%	836萬 kWh	已達成 105%
工廠用水量	124萬 m <sup>3</sup>	控制在 87萬 m <sup>3</sup> 以內 / 約減 30%	66.4萬 m <sup>3</sup>	已達成 131%

註1：溫室氣體之涵蓋數據為範疇一、二，詳細資訊請參閱 5.2 溫室氣體排放管理P32頁

註2：基準年為 2021 年

本公司之溫室氣體排放量已減少 69% 用水、電量已提前達到減量目標，主因是產量當中的低價染整代工已大幅減少，實際總產量僅為基準年的 55%，故相關能 (資) 源耗用減少。





## 6 員工照顧

6.1 多元共融的人才結構	42
6.1.1 多元族群員工	42
6.1.2 人才招募與留任率	43
6.2 薪酬與績效考核	44
6.2.1 薪酬政策	44
6.2.2 績效考核	45
6.3 培育與發展	45
6.4 員工福利與關懷	46
6.4.1 退休制度及實施情形	46
6.4.2 育嬰留停執行情形	46
6.4.3 員工福利	47
6.5 勞資溝通	47
6.6 人權維護	48

# 6.1 多元共融的人才結構

大統新創秉持員工為公司重要的資產，以「以人為本、以人帶心」的信念，主管與同仁間透過業務會議、產銷會議、教育訓練等相互進行多方交流溝通，推動和平與包容的多元共融企業文化，並落實人權管理。共創組織高效協作環境、打造多元共融之職場，我們重視身心障礙者、性別、弱勢及不同族群之多元任用，對於各族群均採公平對待尊重。

參與教育部推展的產學實習計劃，培育更多產業人才。培育移工為中階技術人力後，提升員工穩定度與企業的黏著度，讓表現良好的員工晉升管理職，帶領新進移工理解工作內容、順利融入企業內部及台灣社會。

## 6.1.1 多元族群員工

截至 2024 年底本公司員工總數244人 (男性 154 人佔 63%、女性員工約 90 人佔 37%)，與 2023 年相同。員工組成類型為正職、兼職與實習生，實習生為建教合作型態，其契約類型為定期實習契約，實習結束若同仁表現良好也有意願，則會轉為正式員工，本年度有 7 位實習生，其中 2 位為女性，另有兼職員工 2 名皆為女性；本公司無臨時員工、無時數保證員工。

非員工之駐廠工作者，有保全警衛人員 3 人、餐廳廚師及廚工 3 人、清潔人員 2 人、貨運人員 6 人及廢水處理 2 人，共 16 人，相較 2023 年人數無顯著波動。工作地區皆在台灣北部一帶 (台北市、桃園市)。

年度/性別	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歲以下	41	25	26	15	29	15
30-50歲	82	45	91	50	83	54
50歲以上	42	22	40	22	42	21
小計	165	92	157	87	154	90
佔比	64%	36%	64%	36%	64%	36%

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人個人 (台灣為有投勞保之員工)。
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。
3. 臨時：簽訂定期契約之個人。
4. 無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

非員工之駐廠人數概況

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
警衛人員	承攬保全業務	3
廚師+廚工	承攬團膳業務	3
清潔人員	承攬清潔業務	2
貨運人員	承攬運輸業務	6
廢水處理	承攬環保業務	2

近三年員工職別分布如下：

年度		2022年	2023年	2024年	
項目/性別	年齡	人數	人數	人數	
主管人員	男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	20	24	22
		50歲以上	18	17	18
	女性	30歲以下	1	0	0
		30-50歲	8	10	10
		50歲以上	6	10	10
主管人員總計		53	61	60	
非主管人員	男性	30歲以下	41	26	24
		30-50歲	62	67	69
		50歲以上	24	23	21
	女性	30歲以下	24	15	16
		30-50歲	37	40	44
		50歲以上	16	12	10
非主管人員總計		204	183	184	
員工總計		257	244	244	

女性員工佔所有員工約 37%，女性主管佔所有主管約 33%。

大統新創遵守各項勞動法規及國際人權公約，據以訂定及調整內部管理制度，並保障僱用政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，落實報酬、僱用條件、訓練與升遷機會之平等。

近三年多元族群員工分布聘用狀如下：

年度		2022年					2023年					2024年				
項目		人數					人數					人數				
性別/ 年齡	國籍	台灣籍	(台)原住民	泰國	菲律賓	印尼	台灣籍	(台)原住民	泰國	菲律賓	印尼	台灣籍	(台)原住民	泰國	菲律賓	印尼
	男性	30歲以下	14	0	11	16	0	8	0	8	10	0	6	0	12	11
30-50歲		37	1	13	29	2	42	2	10	35	2	38	2	8	36	2
50歲以上		38	1	3	0	0	37	1	2	0	0	36	1	2	0	0
女性	30歲以下	20	0	2	3	0	12	0	1	2	0	8	0	5	2	0
	30-50歲	33	1	4	7	0	35	1	4	10	0	35	1	6	12	0
	50歲以上	21	0	1	0	0	22	0	0	0	0	21	0	0	0	0
小計		164	3	34	55	2	156	4	25	57	2	144	4	33	61	2
合計		257					244					244				

依《身心障礙者權益保障法》第 38 條第 2 項規定，本公司亦聘用身心障礙人士，以實際行動保障弱勢群體之平等就業權益。

年度			2022年	2023年	2024年
項目	性別	年齡	人數	人數	人數
身心障礙	男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	0	0	0
		50歲以上	1	1	1
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	1	1	1
		50歲以上	1	1	0
小計			3	3	2

### 6.1.2 人才招募與留任

新進同仁到職滿三個月時，人資單位會進行員工關懷新人適應情況，對於離職同仁也會做離職面談了解員工離職的真實原因與珍貴意見，給予協助挽留欲離職員工，減少人事變動的成本並作為日後改進的依據。

2024年新進員工共 50 人 (男性 26 人，女性 24 人)，新進率為 20% (較去年新進率增加 4.1%)；離職員工共 50 人 (男性 29 人，女性 21 人)，離職率為 20% (較去年離職率減少 1.23%)。

人員新進率

類別	2022年				2023年				2024年			
	男		女		男		女		男		女	
年齡層	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
30歲以下	9	43	15	60	14	61	5	29	14	54	10	42
30-50歲	11	52	9	36	9	39	12	71	11	42	14	56
50歲以上	1	5	1	4	0	0	0	0	1	4	0	0
合計新進人數	46				40				50			
員工總人數	257				244				244			
新進率	17.90%				16.39%				20.49%			

## 6.2 薪酬與績效考核

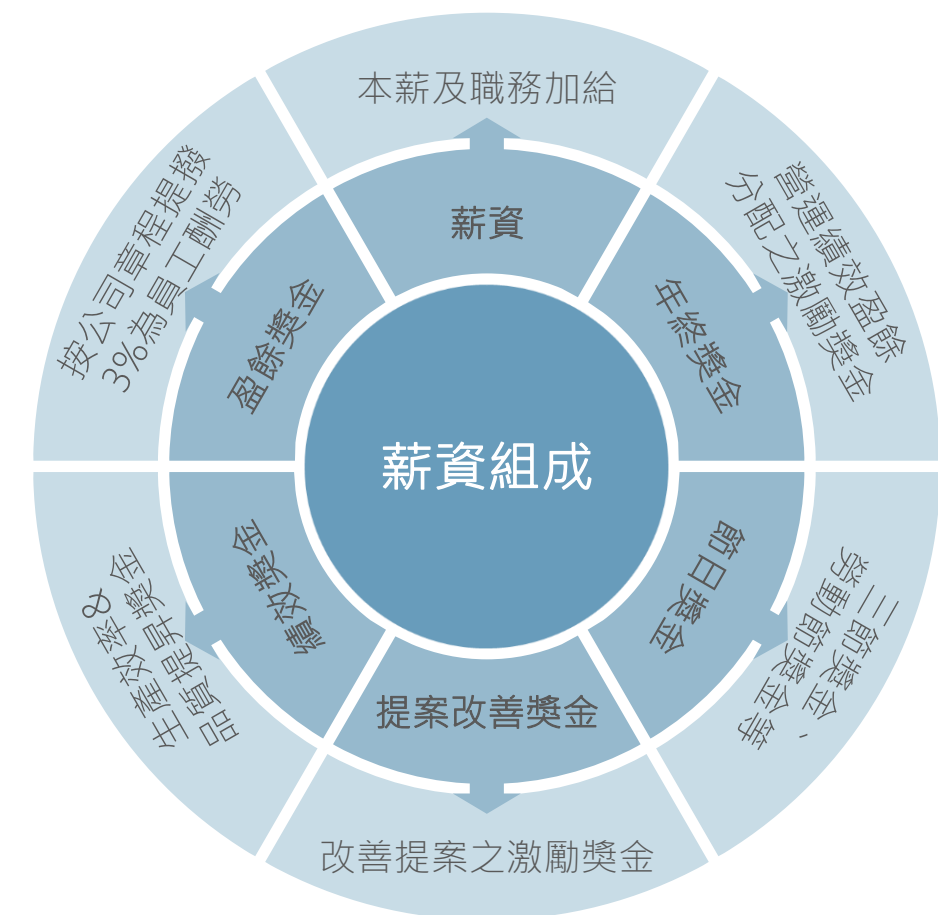
### 6.2.1 薪酬政策

大統新創秉持經營成果共享及照顧同仁的理念，薪給參照薪資市場行情公司營運狀況及組織結構核定薪資。員工薪酬及福利皆符合法令規定，依據其職務類別、學經歷、專業知識技術、個人績效表現而定，不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻等而有所差異。

每年度視公司營運、整體環境及員工個人績效，進行薪資調整計劃，每季依公司獲利加發團體績效獎金，每年依據公司經營績效及員工績效考核發放年終獎金，深植與員工共享成果之理念。

本公司為保障員工生計，2024 年全年平均調薪率 7.6%，於獲取利潤的同時，以公平和激勵性的薪資政策，回饋付出奉獻的員工，以提升薪資水準，激勵士氣增加工作效能，實現公司的長期發展目標，共創勞資雙贏。

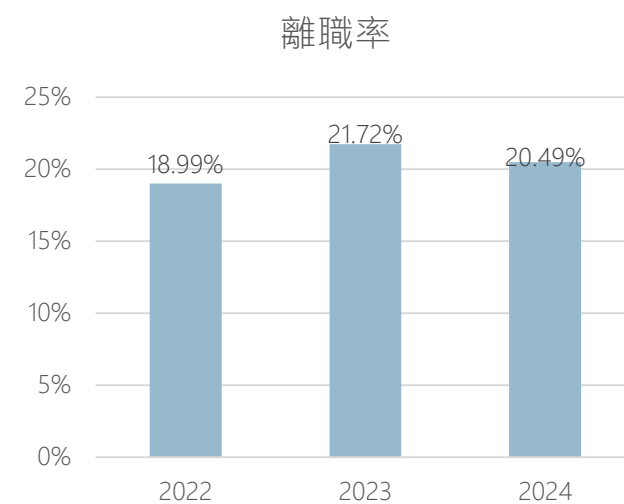
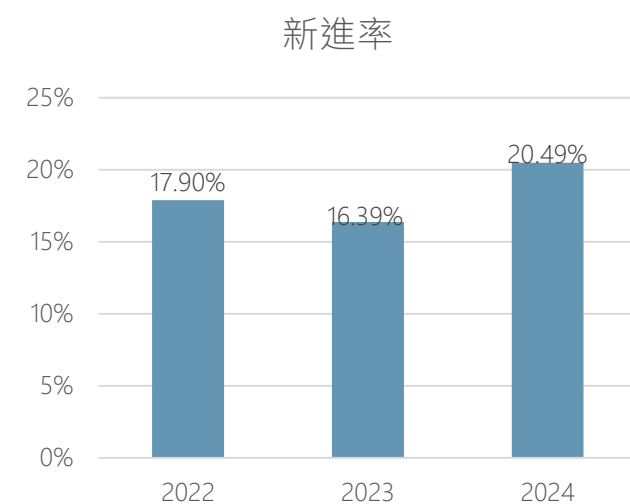
### 薪資組成



### 人員離職率

類別	2022年				2023年				2024年			
	男		女		男		女		男		女	
年齡層	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
30歲以下	10	35	12	60	16	52	7	32	9	31	9	43
30-50歲	14	48	5	25	13	42	12	54	15	52	10	48
50歲以上	5	17	3	15	2	6	3	14	5	17	2	9
合計離職人數	49				53				50			
員工總人數	257				244				244			
離職率	19.07%				21.72%				20.49%			

本公司之員工離職主要以基層員工為主，離職率尚屬合理，在生產營運上近年亦維持穩定，故一旦有員工離職原則上採遇缺即補模式。



註1:新進率=新進員工總數/員工總數

註2:離職率=離職員工總數/員工總數

## 6.3 培育與發展

大統新創遵守勞動部對於基本工資之規定，基層人員任用之薪資均符合法令規範。與大專院校合作之建教生亦依「高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法」與予薪資、勞動條件的相關保障。

基層人員薪資與當地最低工資之間的比例

單位：元

類別	最低工資	標準薪資	比例
男	27,470	27,470	100
女	27,470	27,470	100

1. 計算依本國籍員工，其標準起薪不含加班費，外籍員工依法定基本工資給付，其標準起薪亦不含加班費，因而不計入計算。
2. 2024 年基本工資為 27,470 元，本公司基層員工不分男女之薪資皆高於 27,470 元。

類別	2022年	2023年	2024年
年薪平均數 (NTD千元)	553	560	634
薪資中位數 (NTD千元)	471	473	547
全時員工平均人數	248	236	224

本公司薪酬最高個人年度總薪酬為機密資訊故未揭露。

### 6.2.2 績效考核

大統新創設有績效考核制度，定期進行員工考核，依據績效表現、職責、承擔程度以及未來發展潛力等，檢視與衡量員工之能力發展，評估結果作為員工晉升、訓練發展、薪酬與獎金發放之依據，以確保薪資公平，並針對不同員工提供合適之培育，提升組織整體效能與公司競爭力。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
男性員工比例	100%	100%	100%	100%
女性員工比例	100%	100%	100%	100%

大統新創為增進員工對專業知識及技術水準之提升，不定期舉辦教育訓練之課程包括新進人員職前教育訓練，在職內、外部教育訓練，與時俱進精進員工自我價值，並透過職務輪調來培養同仁多元職能和處理事務的深度和廣度，並依工作能力規劃朝管理職或專業職發展，以期每位同仁都能再有更好的表現，創造更高的效益。

#### ● 新進員工教育訓練

1. 新人報到說明會：介紹公司讓新進同仁了解組織核心價值、管理規章及公司環境。
2. 勞動部青年就業旗艦計畫：參加勞動部青年就業旗艦計畫，於新進員工入職時由職場導師，於工作場所內親自指導，檢核學習及訓練成效，提供各項職場導引，且適時提供職涯指導及促進工作態度。
3. 小天使制度：指派資深同仁教導、指引新進同仁，使新進員工感受到關懷，了解企業文化、團隊互助協同作業方式，以快速適應融入。

#### ● 任職滿半年考核與面談關懷

從團隊合作、工作效率、交辦事項回報與達成率等面向，由直屬主管進行考核，並由新人填寫回饋問券，人資單位進行關懷面談。

#### ● 在職內、外部教育訓練

1. 單位教育訓練：訂定年度教育訓練計畫，各部門依計畫表執行相關專業知識、工作方法及技能傳遞指導。
2. 跨部門會議：依專案內容針對不同職務別之員工，透過各種不同會議進行跨部門、跨領域專業知識及技術之交流分享。
3. 接班人計劃：透過職務輪調、參與跨部門專案活動來培養專業職能、核心職能及管理能力。
4. 管理階層訓練：透過接班人計劃於日常事務中，學習專業知識、領導力、溝通技巧、系統思考與解決問題、創新等管理到決策的能力。
5. 參加外部機構舉辦之教育訓練、相關證照課程、研討會、觀摩或國外研習考察。

## 6.4 員工福利與關懷

2024 年員工教育訓練統計表

類別	管理職		非管理職		全體員工	
	男	女	男	女	男	女
員工人數	42	20	112	68	154	88
訓練時數	691	322	1554	830	2245	1152
平均受訓時數	16.5	16.1	13.9	12.2	14.6	13.1
	16.3		13.2		14.0	

- 自我學習  
鼓勵員工自我精進成長，可向公司申請提出受訓計劃。
- 腦力激盪  
每月召開腦力激盪會議，開拓員工多方面視角，學習各領域解決、剖析問題能力，發想新思維、新觀念活化思路、激發不同的思考策略。
- 職場安全教育訓練  
訂定年度教育訓練計畫進行相關緊急應變程序、作業安全規範、人因危害因子預防等相關職安衛教育訓練。



### 6.4.1 退休制度及實施情形

大統新創對於屆齡退休人員會由人資進行面談，關心了解其退休意願及規劃：

1. 預計辦理退休人員擬定退休前計畫與安排。
2. 提供勞保投保及老年給付、健保及新制勞工退休金申請資格及權益等諮詢服務。
3. 若辦理退休後仍有繼續服務意願之同仁，公司提供相同或依據考核調升的薪資水平、相同職務、同樣工作內容，提供專業職能繼續發揮所長。
4. 考量個人體力、意願，供已符合退休資格之同仁可採取過渡方案選擇階段性非全職、全時之退休計畫，幫助員工及公司於正式退休時之銜接。

退休制度	
舊制	依勞動基準法規定按月提撥退休準備金，至勞工退休準備金專戶
新制	依勞工退休金條例規定，每月按個人投保薪資提繳6%退休金，至勞工保險局之勞工退休金個人專戶

### 6.4.2 育嬰假及育嬰留停執行情形

大統新創讓同仁能在工作與家庭生活中取得平衡遵循「勞動基準法」、「性別平等工作法」之規定實施員工育嬰留職停薪制度，並於員工留職停薪期滿後，協助員工回到工作崗位重新融入職場。

項目	2024年		
	男	女	合計
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	3	3	6
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	0	1	1
申請率 (B/A)	0%	33%	17%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	0	1	1
當年度實際申請復職人數 (D)	0	1	1
復職率 (D/C)	0%	100%	100%
上年度復職人數 (E)	0	0	0
上年度復職滿一年人數 (F)	0	0	0
留任率 (F/E)	NA	NA	NA

## 6.5 勞資溝通

大統新創重視同仁的意見與聲音，深信良好的溝通是建立和諧勞資關係的關鍵。公司透過多元暢通的溝通管道，如部門例會、晨會、意見信箱及匿名反映機制等，建立雙向互動的聯繫網絡，讓員工意見能被即時了解與回應。

公司也定期辦理員工滿意度調查，掌握同仁對工作環境與管理制度的看法，作為優化營運的參考依據。針對具體反映事項，各部門會主動追蹤處理；高階主管亦會舉辦座談會，與員工面對面交流，縮短溝通距離，促進互信與團隊共識。

藉由這些機制，公司與員工長期維持良好穩定的互動關係，勞資之間相互尊重、合作順暢。公司一向依法保障員工權益，提供安全、公平的職場環境，並鼓勵員工主動參與與建言。由於勞資關係和諧，目前尚無員工依《工會法》組織成立工會。

未來，公司將持續深化溝通文化，強化雙向理解與回應，與同仁共同營造具向心力與幸福感的職場環境。



### 6.4.3 員工福利

福利項目		
依法	福利	其他
勞保、健保、勞工退休金 員工休假 (特休假、生理假、 產假&產檢假、陪产假&陪 產檢假、家庭照顧假、事 病婚喪假) 及例假日依勞動 基準法辦理、育嬰留職停 薪、退休制度	三節禮金、生日禮金、勞動 節禮金、結婚禮金、生育禮 金、新居落成禮金、住院慰 問金及喪葬慰問金、員工旅 遊、聚餐費、每年健康檢查、 年資服務獎勵金、年終摸彩	員工宿舍、員工餐廳 (免 費供餐)、員工休息室 (咖 啡機、微波爐、蒸飯箱)、 員工制服、季團體績效獎 金、年終獎金、員工分紅

各項員工福利：

1. 依規定為員工投保勞工保險，凡員工發生各項保險福利給付事實時，並予以協助辦理申請。
2. 依規定為辦理員工及眷屬之全民健康保險。
3. 員工休假 (特休假、產假、事病假等) 及例假日依勞動基準法辦理。
4. 每日供應員工伙食四餐 (早、中、晚餐及宵夜)，並加入東南亞口味，以尊重外籍員工之習慣，重視員工所提改善意見與菜色變化，每年進行膳食檢討。
5. 提供員工制服分夏、冬兩款，皆以自行生產的機能性布料裁製，具吸濕排汗抗臭效果，讓同仁辛苦工作之餘也能舒適工作，不致臭汗淋漓。
6. 提供員工休息室、不定期娛樂活動及免費社團 (瑜珈、舞蹈、體適能)，重視員工身心健康，紓解同仁工作疲勞與壓力感。
7. 設有「人力資源精進小組」改造企業文化與推廣運動企業，提升員工「熱情、當責、凝聚力」一系列企業文化教育訓練課程，與推動員工參與各類水、陸戶外活動，促進員工朝年輕、有活力及高質化發展。
8. 為增進員工福利，依法成立職工福利委員會，辦理各項職工福利及補助：
  - (1) 結婚、生育、傷病、新居落成、職工及眷屬喪亡等各項補助金。
  - (2) 三節禮金、生日禮金、服務年資獎勵金、聚餐補助金、員工旅遊、年終摸彩、員工餐廳員工宿舍。
9. 本公司注重員工安全與身心健康，除提供員工安全舒適的工作環境外，並提升員工生活福利制度及良好之教育訓練，與員工建立互信互賴之良好關係。例如醫療就診補助、年度免費健康檢查 (優於法令規定)、住宿員工生活照顧、設置哺乳室、免費停車位及於廠區設立電動二輪車充電站等福利措施。當員工於個人工作或生活上遭遇困難，本公司亦會安排直屬上司及人力資源單位為諮詢窗口，並視情況提供相關協助。

## 6.6 人權維護

大統新創支持並遵循「世界人權宣言」、「國際勞工組織國際公約」等之原則與精神，訂定「永續發展政策」推展人權維護工作，且不限於客戶、供應商、承攬商，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。據此提升員工與利害關係人的人權意識，維護所有同仁的勞動權益，保障其應有的人權福祉，確保同仁合法工作報酬、自由集會結社、平等不受任何歧視、不強迫勞動以及安全的勞動環境，讓同仁能在良好、安全的環境中工作與成長。

- 實施人權及相關勞動權益的教育訓練，使同仁充份了解自身權益。
- 訂定吹哨者制度與匿名、安全、有效的申訴管道，聽取同仁建議並妥善處理、改善。
- 2024年無歧視事件、無聘用童工、無強迫勞動事件、無妨礙結社與集會自由、無申訴而被處罰等重大人權情事。

重要勞動政策	推行重點說明
合法工作報酬	支付員工不低於當地勞動法規規範之薪資、福利、津貼、保險等各項報酬
嚴禁童工	禁止聘用童工
嚴禁強迫勞動	嚴禁強迫加班或是聘用國際規範中的禁用區域勞工
集會結社自由	尊重員工隱私權與自由結社之權利
反歧視	建立平等的制度與環境，使應聘者及員工不受任何歧視
嚴禁體罰或騷擾	嚴禁各項形式的不當管教、體罰或言語/肢體的各種騷擾

人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。

勞資關係	說明
營運變更最短預告期限	為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，會依勞動法規之規範營運變更最短預告期依照勞基法規定： 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。 二、繼續工作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。
溝通與對話	提供管理制度辦法、組織人事異動、活動公告、保險福利等訊息。員工亦可透過 E-mail 進行意見溝通、建議、反應，即時與公司溝通。
勞資會議	每季召開勞資會議進行溝通協商，由勞資雙方於符合法定規範之性別及人數所遴選的協商代表進行協調與決議，加強勞雇關係，促進勞資和諧。
各層級/跨層級溝通會議	各部門主管與員工直接面對面溝通，並進行跨部門會議，使各業務間得以相互串連，做整合性討論與交流分享，共同協調解決工作問題與業務推展。 員工可隨時向部門主管意見反應、建言、申訴，部門主管及時回應，主管也時常關懷同仁日常業務上困難與需求，協助員工問題獲得有效解決。
職工福利委員會	定期召開職工福利委員會會議，推動辦理各項員工福利事項。
工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	提供員工安心的申訴管道： 申訴專線電話：(03) 322-2241 分機 231 或 233 申訴專用傳真：(03) 312-8532 申訴專用信箱或申訴電子信箱：beach.lee@evertex.tw 採開放、公正的溝通機制與管道，達工作平權、性別歧視禁止之目的
實體及電子公佈欄	不定期 & 隨時提供管理規定、公司活動及福利事項等訊息。
員工意見箱	員工可透過意見箱向公司提出各項議題的意見及反映。
員工滿意度調查	員工滿意度調查：本公司積極傾聽同仁的心聲，2024 年開始由人資單位每年對現場本籍同仁進行員工滿意度線上問卷調查，內容包括工作環境與職責、職涯發展、組織文化、領導與同儕互動、薪資福利，整體平均滿意度為 3.87 分 (滿分為 5 分，覆蓋率約 60%)，從問卷結果歸納出員工對菜色大多以冷凍食材為主，另外宵夜的樣式重覆性太高較不滿意，本公司已著手改善：請廚師在主食部份以新鮮現炒菜色為主，減少冷凍食材次數；宵夜安排每天不同樣式。未來將規劃滿意度調查延伸至外籍員工及擴大覆蓋率。



## 7 職業安全與衛生

7.1 職業安全衛生管理系統	50
7.2 危害辨識及風險評估	51
7.3 職業安全訓練	52
7.4 承攬商管理	53
7.5 健康管理與促進	54
7.6 安全衛生績效管理	55
7.7 職業安全衛生未來規劃	55

# 7.1 職業安全衛生管理系統

大統新創在職業安全衛生政策上以達成「零災害」為目標，並恪遵國內職業安全衛生相關法規。2020年由OHSAS 18001職業安全衛生管理系統，轉換至CNS 45001，工作場所範圍為大統新創公司，工作者涵蓋在本公司管制下執行工作活動的相關人員，包含員工及承攬商。本公司持續依照職業安全衛生風險評估程序書，每兩年定期執行危害鑑別及風險評估作業，並提出因應之預防管理措施，以消除危害及降低風險。

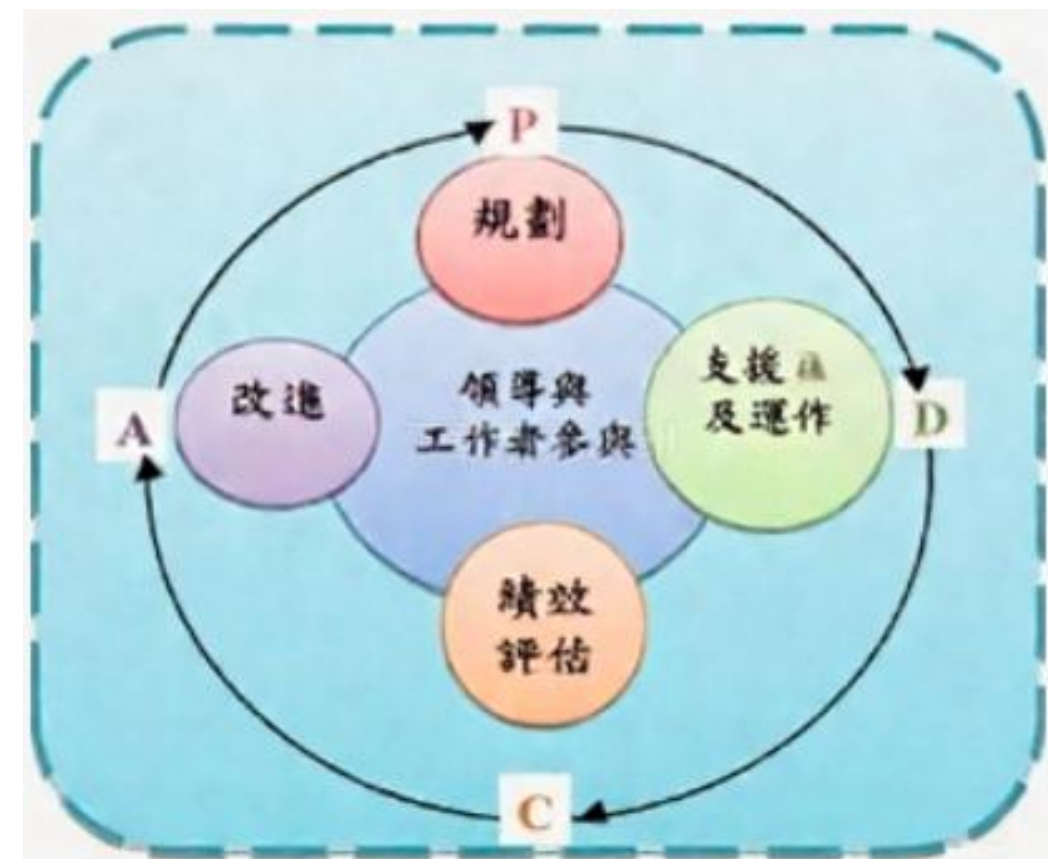
大統新創設有職業安全衛生委員會，成員包含職業安全衛生人員、廠區主管及經由勞資會議選出之勞工代表(占委員人數1/3以上)。勞工代表參與相關決策，使職安衛政策之推行更符合現場同仁需求，達到全員安全、健康的最終目標。職業安全衛生委員會每三個月召開一次，針對職安衛計畫及健康促進計畫進行審核及調整。職安衛計畫包含：

1. 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制
2. 機械、設備或器具之管理
3. 危害性化學品之分類、標示、通識及管理
4. 有害作業環境之採樣策略規劃及監測
5. 危險性工作場所之製程或施工安全評估
6. 採購管理、承攬管理及變更管理
7. 安全衛生作業標準
8. 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視
9. 安全衛生教育訓練
10. 個人防護具之管理
11. 健康檢查、管理及促進
12. 安全衛生資訊之蒐集、分享及運用
13. 緊急應變措施
14. 職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析
15. 安全衛生管理紀錄及績效評估措施
16. 其他安全衛生管理措施

為確保所有工作者作業上之安全與健康，制定安全衛生相關規範，並經勞工代表協議通過，確保員工及承攬商的安全與健康。相關規範訂定員工及承攬商的作業安全標準、教育訓練、健康指導、急救與救災、事件通報等權責。

健康指導與相關管理措施包含：大統新創對於健檢個資蒐集、處理皆遵守個資法相關規定，由管理課保管健檢資料。針對健檢報告異常，將由護理師提供健康指導，並安排員工與專科醫師進行會談。若經評估不能適應原有工作者，將變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。

針對容易因重複性作業、輪班、夜間工作等而觸發的疾病，採取預防及保護措施並宣導若身體感到不適或異常時，須立即向主管反應。在人員、設備、環境與法規的多重保障下，大統新創職業病率為0。而針對特殊作業區(噪音、粉塵)均有明顯標示，告知人員作業區之危害及相關注意事項，並要求進入人員必須配戴相關防護具，確保自身安全與健康。

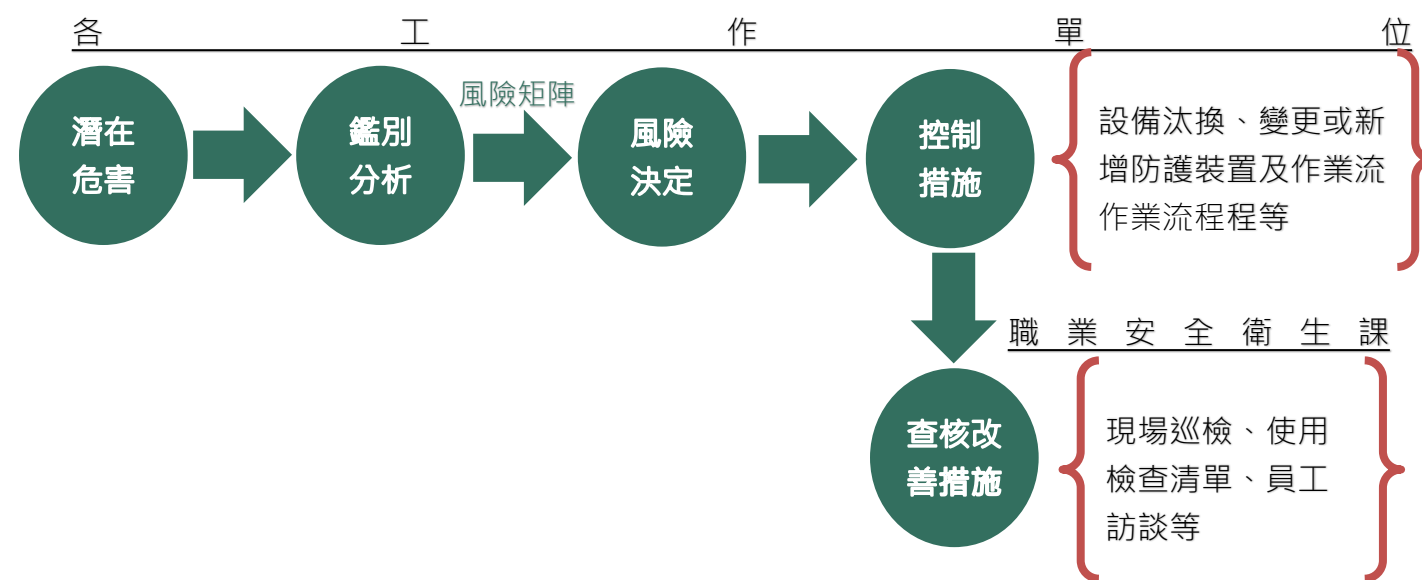


## 7.2 危害辨識及風險評估

### 安全衛生危害鑑別及風險評估

大統新創持續依職業安全衛生風險評估程序書，每兩年定期執行危害鑑別及風險評估作業，並提出因應之預防管理措施，以增加安全性、降低風險。

各單位工作者就所負責的作業及工作環境進行分析，提出活動、設備、物質或環境上可能的潛在危害。將鑑別出的危害依照發生頻率及嚴重程度決定其分數，再利用風險矩陣表決定風險等級。風險評估結果提交至職業安全衛生課，並決定控制措施，包括設備汰換、作業流程變更或新增防護裝置等，由職業安全衛生課協助與查核改善進度。

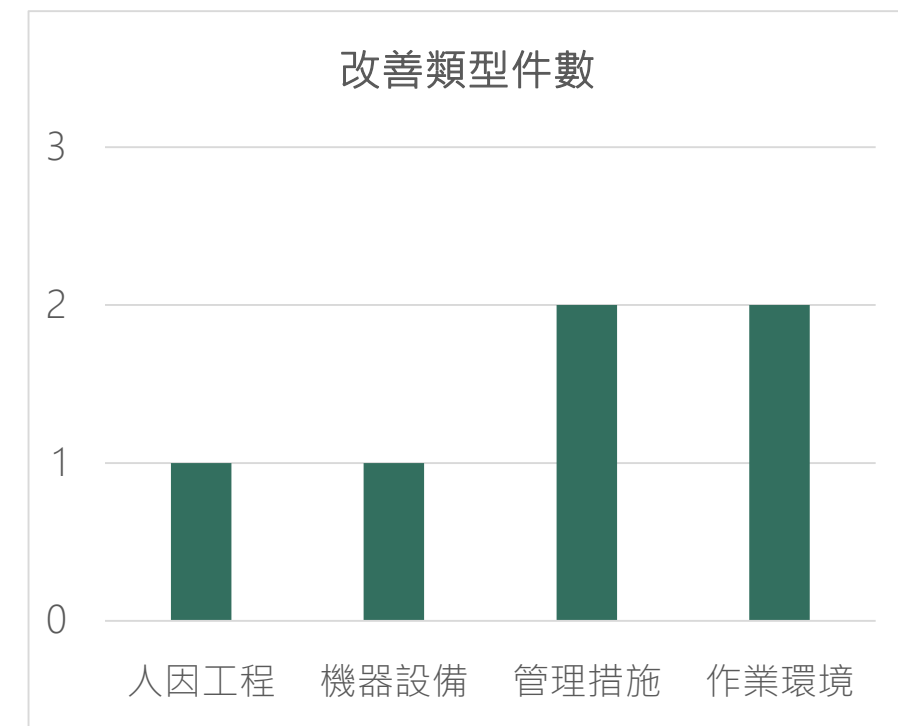


### 6S管理 - 自主檢查

大統新創持續推行「6S 管理委員會」，藉此方式使廠內環境有效保持整齊清潔，也使同仁積極參與廠區事務、強化人員安全意識，逐步提升自身與旁人的安全性。檢查項目包含消防設備十二項、避難逃生設施四項、用電安全四項、工作安全十七項等四大類共三十七個項目。

除了 6S 管理委員會進行例行巡檢外，同時鼓勵同仁在會議中提出區域內觀察到的應改進事項，例如工具未歸位、區域內有垃圾、警示燈不亮等等，並與其他委員以及職安衛人員討論改善措施以維護廠區之安全與整潔。在管理委員會制度下培養同仁對廠務的理解與觀察、加強人員解決相關問題的能力並達到提升廠區安全性的目標。

2024 年主要有 6 件大型改善項目如右圖。



2024 年度主要改善項目如下：

改善前	改善後
在定型工段使用熱媒煤炭鍋爐不僅製造空氣污染，還會產生廢棄物、噪音等問題，對環境產生不利影響。	熱媒鍋爐改換成天然氣鍋爐，2024/04 取得鍋爐使用執照，已大幅減少空污，並減少噪音、粉塵、無煤渣。
桃園工廠後方圍牆上的浪板過於老舊且防水收邊工法錯誤，浪板支撐之型鋼已全數腐蝕。	拆除舊浪板，安裝材質為加熱浸鋅的新型鋼(延長型鋼壽命)，避免颱風造成倒塌。
品管課之驗布機在操作同仁長期使用下來出現因作業姿勢不良的人因危害。	導入視覺輔助驗布設備作布疋瑕疵判讀，以減緩操作員勞動時的職業傷害。
桃園工廠的消防感應器在下雨或有蒸氣時常出現誤報而無故響起。	購買並安裝新型對照式感知器(7組)後能有效減少誤報。
廢水排放區旁的溪邊榕樹因颱風造成的強勁水流冲刷根部而倒下。	將樹梢鋸斷請吊車吊出，完成後再施行泥作。
整理暨特殊加工課之搖粒機因熱交換器問題，當蒸汽直接加熱時，機內壓力變高會往進氣口倒回去，原進氣過濾網上的棉絮會從機器上方吹散出來，導致工作環境及空氣品質不佳。	搖粒機進氣濾網的清潔頻率改為每週，以減緩棉絮的逸散情形。

## 7.3 職業安全訓練

### 危害認知訓練

大統新創每年辦理職業安全衛生與健康保健相關課程，對象包含員工及主管，藉以加強相關管理及作業人員之安全意識及認知，內容包括一般安全暨專業在職教育訓練、危害通識教育訓練、個人防護措施及裝備須知等項目。

### 緊急應變訓練

為防止災害發生時造成人員、設備損失，每半年廠區定期進行自衛消防編組演練，讓同仁認識火災及火場應變要領與技巧，確保工作者都了解如何求生與火災發生時之緊急應變措施。

### 救護專業訓練

為確保發生意外事件時，有急救人員能及時進行急救處理並且符合相關法規要求，本公司定期安排員工外部受訓，進行急救人員訓練並取得資格。

職安衛相關課程除了訓練本籍同仁，外籍同仁也是重點授課對象，為達到有效溝通及正確傳達資訊，相關課程皆邀請翻譯人員協助進行。

當工作場所發生職業災害時，職業安全衛生管理人員及工作場所負責人將會同工作者代表，實施災害發生原因之調查、分析及紀錄，並擬訂妥善之後續因應對策。

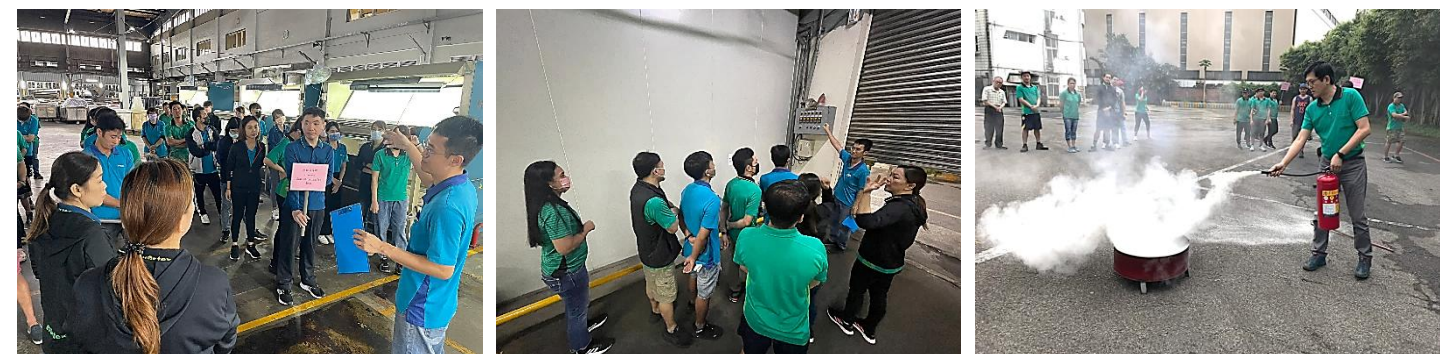
2024 年內部職業安全訓練課程及受訓人數如下：

受訓課程	受訓人數	受訓時數
一般安全暨專業在職教育訓練	141	423
堆高機操作安全教育訓練	33	33
個人防護措施及裝備須知	148	148
消防安全訓練	154	616
總計	476	1,220

個人防護措施及裝備須知：



消防安全訓練：



本公司及工廠之設立營運，須按職業安全衛生等法規取得相關證照，2024 年派遣員工參加外部職業安全訓練等課程及取得合格證照人數如下：

受訓課程	合格人數	複訓頻率
甲種勞工衛生業務主管	2	每二年複訓 6 小時
乙級職業安全衛生管理員	1	每二年複訓 12 小時
乙級鍋爐操作員	2	每三年複訓 3 小時
第一種壓力容器操作員	4	
高壓氣體特定設備操作人員	1	
未滿三噸固定式起重機操作人員	3	
堆高機操作人員	16	
乙炔熔接、切斷作業人員	1	每二年複訓 6 小時
急救人員	10	
乙級空污防制專責人員	1	
乙級廢棄物處理專業技術人員	1	
甲級廢水處理人員	1	
缺氧作業主管	1	每三年複訓 6 小時
防火管理人員	1	

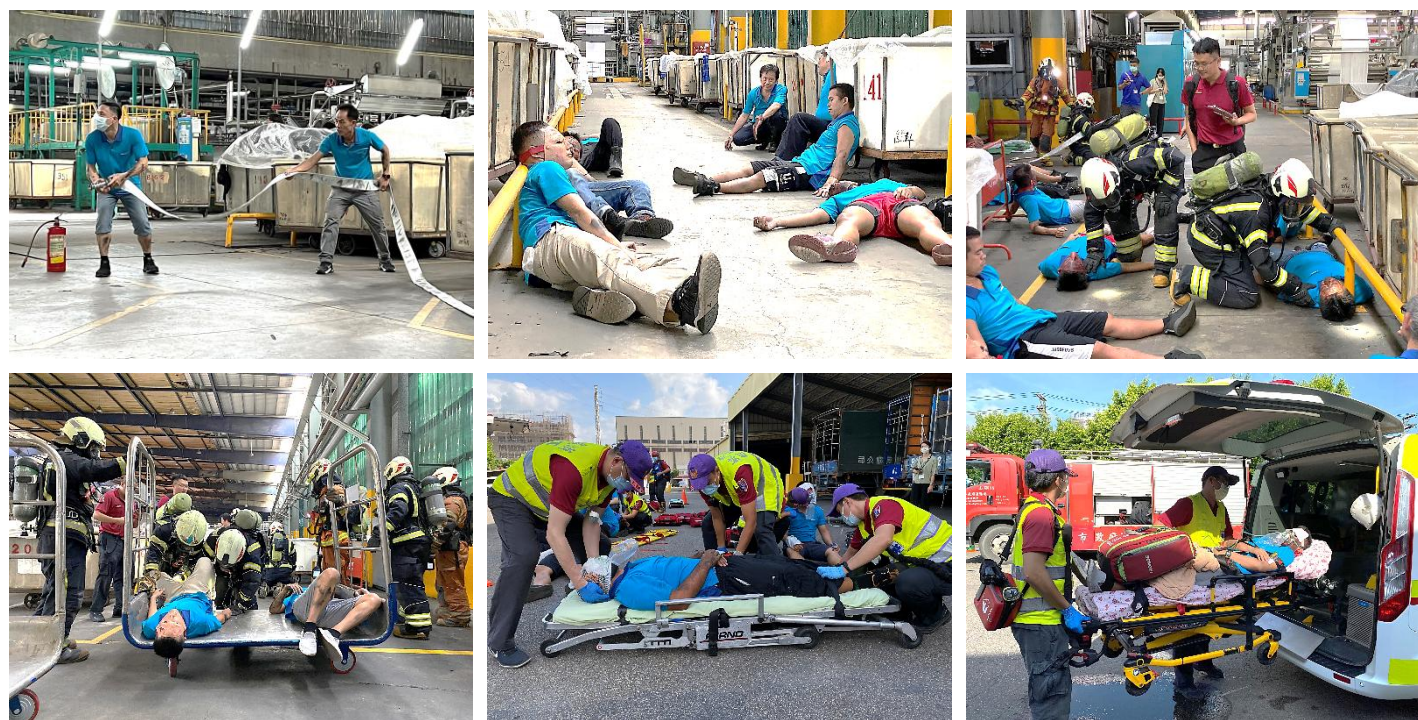
## 7.4 承攬商管理

為強化大量傷病患應變能力，本公司桃園廠配合桃園市消防局第三大隊蘆竹分隊於 2024 年 9 月 20 日進行火災搶救暨大量傷病患演練，模擬廠內機台故障起火，並藉此提升員工及消防人員對緊急應變的熟練度與協作能力。

此次演練情境設定為廠內一處機台因故障導致起火，機台旁的員工在發現異常後，第一時間依照緊急應變程序通報主管，並迅速啟動自衛消防編組，展開初期滅火與人員疏散作業。全廠 170 名員工依照事先規劃的應變計畫，積極參與並配合演練流程，確保在真實災害發生時迅速且有效地應對。

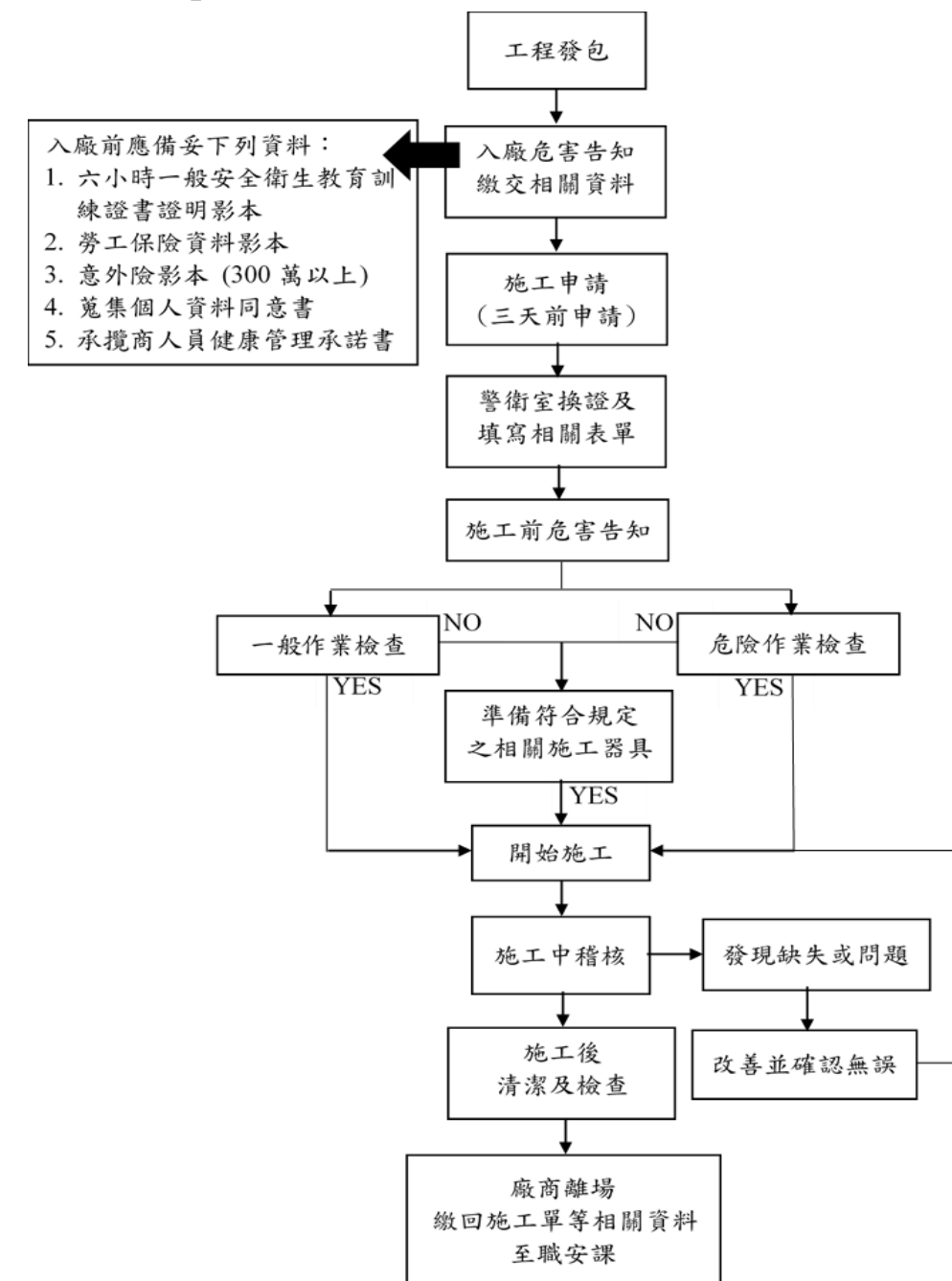
此次演練不僅考驗了消防人員對於火場控制與搜救的應變能力，也讓各分隊能在實際操作中培養相互支援的救災默契。透過模擬大量傷病患事故處理流程，消防隊員熟悉如何快速且有效地進行現場評估、傷患分類與緊急救護，並確保傷患能夠在黃金時間內送往醫院接受進一步治療。

安全管理是一項需要長期投入與持續改進的工作，本公司將持續透過定期演練與教育訓練，強化員工的防災意識與應變能力。同時，也將積極與消防單位合作，確保所有應變機制能夠與政府單位無縫接軌，提升整體災害應對能力，為員工與社會提供更安全的環境。



為防止工安意外發生，進入大統新創現場施工之承攬人、於執行承攬作業時，依「承攬商管理辦法」辦理，以保護現場員工與避免造成環境的傷害，凡與本公司交易之承攬商均需簽妥「承攬商施工作業管理辦法簽認書」進行與本公司企業社會責任之合作，至 2024 年度簽署比例 97% (33/34)。

凡進入大統新創之廠區 (含員工宿舍) 作業之承攬商之作業人員、工作場所負責人 (監工) 人員、申請入廠之車輛、機具設備、各式工具等，皆屬管轄範圍，須按照「承攬商入廠施工管理辦法」進行作業。



## 7.5 健康管理與促進

對於承攬商相關資格進行審查，透過一般勞工教育訓練、勞保投保明細、工程意外險、管理辦法簽認書、健康承諾書、個資同意書等措施要求承攬商揭露必要資訊。  
2024 年非駐廠之承攬商審查情形

審查項目	教育訓練、 施工證照	勞保 投保明細	工程意外險	管理辦法 確認書	健康承諾、 個資同意書
合格	4	8	7	9	10
不合格	7	3	4	2	1

2024/12/31 的非員工人數	16	常駐廠內之承攬商之勞務人員
2024 全年平均非員工人數	20	常駐廠內+不定期入廠施工之承攬商



### 健康管理

員工健康程度是公司持續發展的重要指標，因此公司高度重視員工的健康狀況，並為所有員工安排每年一次的一般健康檢查，確保員工的身心健康。本年度，針對從事特殊作業 (如粉塵、噪音、高溫環境等) 的 14 名員工，額外提供特殊健康檢查，以確保其在特定工作環境下的健康狀況符合安全標準。

公司會依據健康檢查結果進行詳細分析與評估，若發現異常狀況，將即時關心並追蹤員工的健康指數，必要時安排專業醫師進行進一步諮詢，甚至調整工作內容，確保員工能夠在適合的崗位上安全工作。此外，為提升員工的健康意識，公司也定期舉辦健康講座、衛生教育訓練以及健康管理活動，幫助員工了解健康檢查報告內容，並學習如何維持良好的健康習慣與職場安全。透過這些措施，公司期望能夠打造一個健康、安心的工作環境，促進員工福祉與企業永續發展。

### 健康促進

除了工作場所的安全與建立同仁的安全意識外，廠內定期安排醫護人員駐點，提供健康諮詢與照護服務，讓員工在工作環境中能夠獲得即時的健康指導。公司亦依據健康檢查結果，持續追蹤員工的健康狀況，並主動提醒員工注意可能的健康風險，提供適當的建議與改善方案。此外，醫護人員也作為健康諮詢窗口，解答員工在職場或日常生活中的健康問題，確保所有同仁都能獲得完善的健康管理與支持。

2024 年公司持續推動「健康促進計畫」，透過定期講座、實作課程與個別諮詢，提升員工對健康管理的認識。不定期宣導安全衛生相關新知，包括職場安全、環境衛生、急救知識等，並針對員工的飲食內容、運動習慣、壓力管理與疾病防治進行教育，幫助員工建立健康的生活方式。此外，公司亦鼓勵員工參與運動活動，並提供適當的健康福利措施，如健身補助或團體運動課程，提升整體健康素質。

透過這些措施，公司期望員工能在安全、健康的環境下工作，並培養良好的生活習慣，進一步提升整體工作效率與生活品質，打造一個健康、和諧的職場文化。

## 7.6 安全衛生績效管理

大統新創為有效防止職業傷害與職業病之發生，6S 管理委員定期至各單位實施作業環境巡查，並由職業安全衛生人員將勞工安全相關作業規範、職安衛管理系統相關內容進行宣導，使同仁能更深入了解職業安全衛生的觀念及知識並融入在工作環境中。

2024年執行績效			
項目	目標值	實際值	單位
失能傷害頻率 (FR)	0	0	次 / 百萬工時
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	日 / 百萬工時
高風險事故	≤2	0	次
輕傷害	≤6	0	次
虛驚事故	≤6	0	次

(1) 失能傷害頻率FR：  
(全年失能傷害人次數 × 1,000,000) ÷ 總工作時數

(2) 失能傷害嚴重率SR：  
(全年失能總損失天數 × 1,000,000) ÷ 總工作時數

廠區	性別	2022		2023		2024	
		FR	SR	FR	SR	FR	SR
桃園廠	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0
台北營業處	男	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0

大統新創每月定期統計職災件數，針對事件進行檢討分析及宣導，2024 年統計共發生 0 件。職災類型分別為墜落、燙傷、夾傷及割傷，未有永久全失能及死亡之重大職災發生。

除立即性之危害外，大統新創也相當看重員工的健康，故針對有可能發職業病的工作項目訂定防護規範，如在噪音區及粉塵區的出入口張貼危害告示，並每年度檢測噪音值及粉塵濃度等可能影響健康的因素。於該工作區域內作業的同仁每年度需接受特殊健檢以及相關諮詢，並完成危害防護訓練。2024 年度統計 0 職業病案例。

2024 年職業傷害統計：

項目	員工	承攬商	
職業傷害數	0	0	1. 職業傷害比率= (職業傷害數 / 總工時) * 1,000,000
職業傷害比率	0	0	
嚴重職業傷害數	0	0	
嚴重職業傷害比率	0	0	2. 嚴重職業傷害比率= (嚴重職業傷害數 / 總工時) * 1,000,000
因公死亡數	0	0	3. 因公死亡比率= (因公死亡人數 / 總工時) * 1,000,000
因公死亡比率	0	0	
工作時數	477,624	2,860	

## 7.7 職業安全衛生未來規劃

項目	2025年目標	
	目標值	單位
失能傷害頻率 (FR)	0	次 / 百萬工時
失能傷害嚴重率 (SR)	0	日 / 百萬工時
高風險事故	≤2	次
輕傷害	≤6	次
虛驚事故	≤6	次

規劃措施如下：

1. 數位化與智慧化安全管理 (例如自動感測、AI影像分析等)。
2. 促進危害主動回報制度。
3. 納入外包商安全教育、績效監督及事故追蹤。

未來的安全衛生不只是避免罰鍰與事故，更是企業競爭力、ESG 永續表現的重要指標。若能結合科技、文化與制度三大面向，將可更有效降低風險、保護員工並提升整體營運韌性。



## 8 社會回饋

---

8.1 社會貢獻	57
8.2 社區認同	57

## 8.1 社會貢獻

大統新創秉持著要善盡企業社會責任的精神，藉由實物捐贈、參與社區發展、慈善公益團體及之相關活動，除建立良好社區關係，促進地方和諧外，並以回饋社會、培養人才貢獻社會。

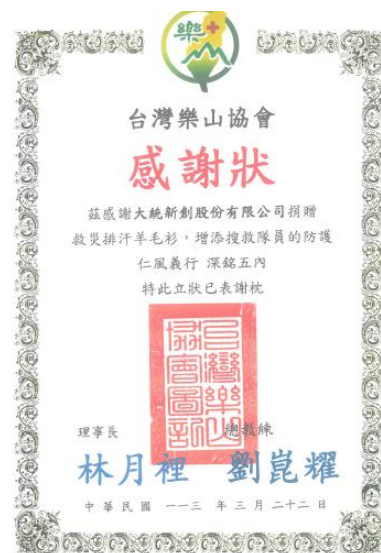
1. 建教合作：與勤益科大、亞東技術學院建教合作，提供 7 名年輕學子於企業實習，並透過經營管理階層參與各式講座課程，與學生分享實務經驗元；另與德明技術學院、輔仁大學建教合作，提供 4 名學生為期約一年的實習機會，讓學生得以進一步接觸設計行銷相關業務，提供青年學子更佳的學習與發表成果環境。

2. 公益活動：

(1) 2024 年 2 月 17 日參訪新北市板橋區公立動物之家並體驗志工工作，透過零距離接觸毛寶貝並愛護牠們，推廣生命教育，延續生命的熱情。



(2) 2024年3月捐贈排汗羊毛衫250件予台灣樂山協會及新北市消防局



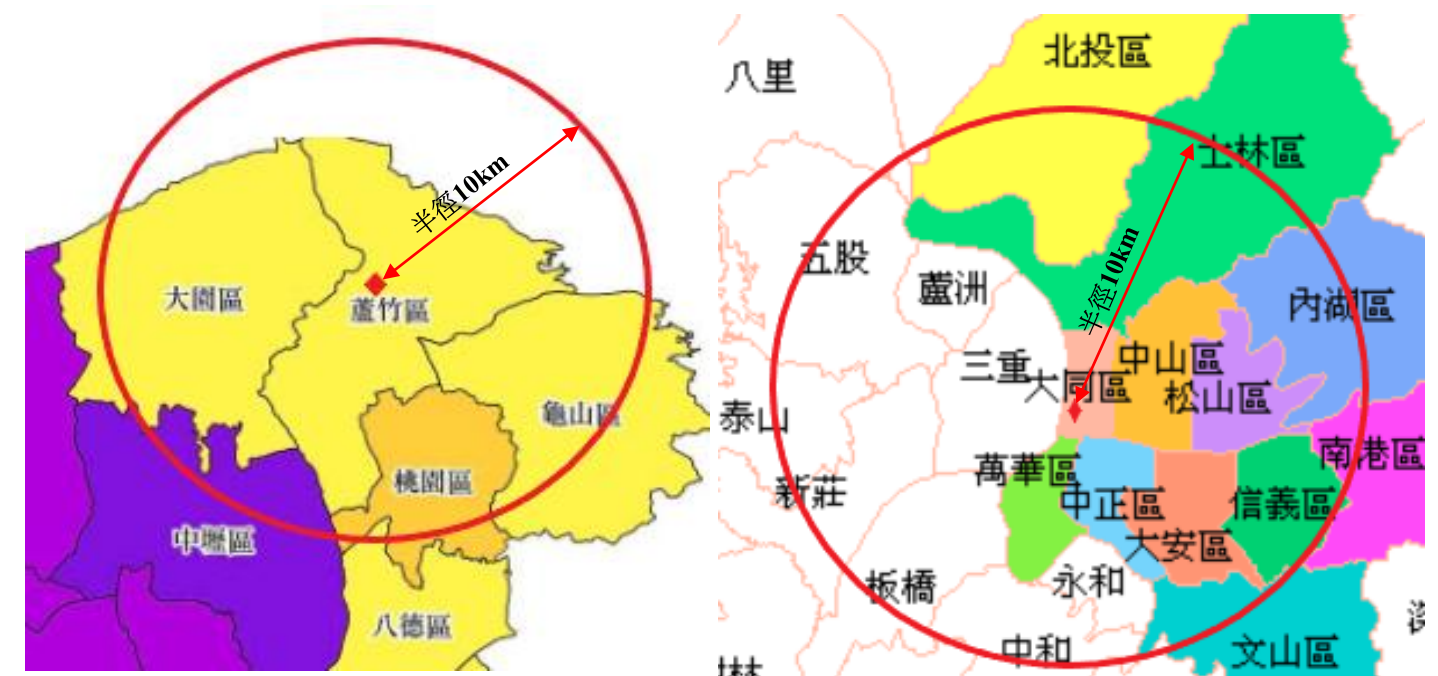
(3) 對於員工在外從事自願性質的志工活動，給予特休獎勵。

## 8.2 社區認同

於紡織業者陸續至海外設廠謀利的年代，本公司始終秉持根留台灣的態度，於 1988 年正式營運至今，持續為台北市大同區及桃園市蘆竹區創造在地就業機會，在聘用所在地附近之人力按不同定義區分如下：

對社區不同定義	桃園廠	台北總公司	合計	佔本籍員工比例
位於同一行政區	27	3	30	20.3%
在方圓10Km以內	57	15	72	48.6%

桃園廠及台北辦公室周邊區域圖





## 9 附錄

---

9.1 GRI對照表	59
9.1.1 一般揭露 2021	59
9.1.2 特殊主題揭露	60
9.2 氣候相關資訊對照表	62
9.3 SASB對照表	63

# 9.1 GRI對照表

使用聲明	本報告書參照GRI 標準編制，資訊揭露期間為2024年度 (2024/1/1~12/31)
GRI1 使用	GRI1：基礎 (2021)

## 9.1.1一般揭露 2021

GRI	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
<b>1.組織及報導實務</b>			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1 公司介紹	P3 P7
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告期間與範疇 1.1 公司介紹	P3 P7
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告期間與範疇、發行時間、聯絡方式	P3
2-4	資訊重編	報告期間與範疇	P3
2-5	外部保證/確信	報告期間與範疇	P3
<b>2.活動與工作者</b>			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 主要產品與服務 3.5 供應鏈管理	P8 P23
2-7	員工	6.1 多元共融的人才結構	P42
2-8	非員工的工作者	6.1 多元共融的人才結構 7.4 承攬商管理	P42 P53
<b>3.治理</b>			
2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會運作	P19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會運作	P19
2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會運作	P19
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 ESG 運作與推行	P11
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 利害關係人鑑別與溝通	P12
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 ESG 運作與推行 2.2 利害關係人鑑別與溝通	P11 P12
2-15	利益衝突	3.1.1 董事會運作	P19

GRI	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	每季定期召開董事會，重大事件的性質與總數請參閱本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息，去年無對利害關係人造成負面衝擊之事件	-
2-17	最高治理單位的群體智識	請參考大統網站-關於大統/永續發展	-
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.3 董事會績效評估	P19
2-19	薪酬政策	3.1.4 董事、經理人薪酬	P19
2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會運作	P19
2-21	年度總薪酬比率	為機密資訊故未揭露	-
<b>4.策略、政策與實務</b>			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 2.7 重大主題管理方針	P4 P17
2-23	政策承諾	2.1 ESG 運作與推行 2.7 重大主題管理方針	P11 P19
2-24	納入政策承諾	3.2.1 道德行為規範 3.2.2 倫理與誠信 6.6 人權維護	P20 P20 P48
2-25	補救負面衝擊的程序	2.7 重大主題管理方針 3.2.3 申訴及檢舉機制	P17 P21
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.6 關心議題的諮商 3.2.2 倫理與誠信 3.5.3 供應商社會評估	P16 P20 P23
2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	P22
2-28	公協會的會員資格	3.2.4 參與的公協會	P21
<b>5.利害關係人議合</b>			
2-29	利害關係人議合方針	2.2 利害關係人鑑別與溝通 2.5 重大永續主題邊界	P12 P16
2-30	團體協約	本公司無員工自組工會，故省略	-
<b>GRI3：重大主題2021</b>			
3-1	決定重大主題的流程	2.3 重大永續主題鑑別流程	P13
3-2	重大主題列表	2.4 重大永續主題實質性分析 2.5 重大永續主題邊界	P14 P16
3-3	重大主題管理	2.7 重大主題管理方針	P17

## 9.1.2 特定主題揭露

特定主題	GRI	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
經濟面				
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.2 營運績效	P27
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.6 氣候相關財務揭露	P37
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計劃	6.4.1 退休制度及實施情形	P46
	201-4	取自政府之財務補助	4.3 取自政府之財務補助	P29
市場地位	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	6.2.1 薪酬政策	P44
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	沒有雇用當地居民為高階管理階層	-
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	8.1 社會貢獻	P57
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	無明顯間接經濟衝擊，故省略	-
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.5.2 當地採購政策	P23
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.2.2 倫理與誠信	P20
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2.2 倫理與誠信	P20
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	本公司未發生貪腐事件，故省略	-
反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行為	本公司產品及服務之市占率未達獨占性質，故省略	-
稅務	207-1	稅務方針	4.4 稅務治理	P29
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.4 稅務治理	P29
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	4.4 稅務治理	P29
	207-4	國別報告	本公司營業範圍僅限台灣，故省略	-

特定主題	GRI	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
環境面				
物料	301-1	所用物料的重量或體積	5.1 原物料管理	P31
	301-2	使用的可再生物	5.1 原物料管理	P31
	301-3	回收產品及其包材	5.1 原物料管理	P31
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 節能管理	P33
	302-2	組織外部的能源消耗量	未統計關於供應鏈或客戶端的能耗	-
	302-3	能源密集度	5.3 節能管理	P33
	302-4	減少能源消耗	5.3 節能管理	P33
	302-5	降低產品和服務的能源需求	5.3 節能管理	P33
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	5.4 水資源管理	P34
	303-2	與排水相關衝擊的管理	5.4 水資源管理 5.5.2 水污染防治	P34 P36
	303-3	取水量	5.4 水資源管理	P34
	303-4	排水量	數據未進行正確統計，故	-
	303-5	耗水量	暫不揭露	-
生物多樣性	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	本公司營運據點或附近區域未在環境保護區或多樣生物棲息地，故省略	-
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面		-
	304-3	受保護或復育的棲息地		-
	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		-
排放	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放管理	P32
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放管理	P32
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	本公司尚未統計，規劃中	-
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.2 溫室氣體排放管理	P32
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2 溫室氣體排放管理	P32

特定主題	GRI	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
排放	305-6	破壞臭氧層物質的排放	本公司無排放破壞臭氧層之物質	-
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它重大的氣體排放	5.5.1 空氣污染防治	P35
廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5.3 廢棄物處理	P36
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.3 廢棄物處理	P36
	306-3	廢棄物的產生	5.5.3 廢棄物處理	P36
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.5.3 廢棄物處理	P36
	306-5	廢棄物的直接處置	5.5.3 廢棄物處理	P36
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.5.4 供應商環境評估	P24
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.5.4 供應商環境評估	P24
社會面				
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	6.1 多元共融的人才結構	P42
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.4 員工福利與關懷	P46
	401-3	育嬰假	6.4.2 育嬰留停執行情形	P46
勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	6.5 勞資溝通	P47
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	7.1 職業安全衛生管理系統	P50
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	7.2 危害辨識及風險評估	P51
	403-3	職業健康服務	7.1 職業安全衛生管理系統	P50
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	7.1 職業安全衛生管理系統	P50
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7.3 職業安全訓練	P52
	403-6	工作者健康促進	7.5 健康管理與促進	P54
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	7.3 職業安全訓練	P52
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.1 職業安全衛生管理系統	P50
	403-9	職業傷害	7.6 安全衛生績效管理	P55
	403-10	職業病	7.6 安全衛生績效管理	P55

特定主題	GRI	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 培育與發展	P45
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.3 培育與發展 6.4 員工福利與關懷	P45 P46
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2.2 績效考核	P45
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	6.1 多元共融的人才結構	P42
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.2.1 薪酬政策	P44
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6.6 人權維護	P48
結社自由與團體協商	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	6.6 人權維護	P48
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.6 人權維護 3.5.3 供應商社會評估	P48 P23
強迫或強制勞動	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	6.6 人權維護 3.5.3 供應商社會評估	P48 P23
保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	6.1 多元共融的人才結構	P42
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	6.1 多元共融的人才結構 6.6 人權維護	P42 P48
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	8.1 社會貢獻 8.2 社區認同	P57
	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	5.5.1 空氣污染防治	P35
供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.5.3 供應商社會評估	P23
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.5.3 供應商社會評估	P23
公共政策	415-1	政治捐獻	本公司無政治捐獻	-
顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.4 客戶管理	P22
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.4 客戶管理	P22

## 9.2 氣候相關資訊對照表

特定主題	GRI	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.4 客戶管理 5.1 原物料管理 5.5.3 廢棄物處理	P22 P31 P36
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	本年度未發生相關違規等情事，故省略	-
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		-
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	本年度未發生侵犯客戶隱私等情事，故省略	-



項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	5.6.1 治理	P37
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)。	5.6.2 策略	P38
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.6.2 策略	P38
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	5.6.3 氣候風險管理	P39
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。	5.6.2 策略	P39
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。	5.2 溫室氣體排放管理 5.6.5 指標與目標	P32 P40
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	5.6.4 內部碳定價	P40
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。	5.2 溫室氣體排放管理 (本公司未使用碳抵換或再生能源憑證)	P32
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。	5.6.5 指標與目標	P40

## 9.3 SASB對照表

依循 SASB 永續會計準則，根據本公司業務屬性為「服裝、配飾與鞋類」作為指標揭露項目。

主題	指標代碼	揭露指標	性質	對應章節或說明	頁碼	備註
活動指標	CG-AA-000.A	一級與一級以外供應商數	量化	3.5.4 供應商環境評估	P24	
產品中的化學物質管理	CG-AA-250a.1	描述限制物質管理流程	討論與分析	5.1 原物料管理	P31	
	CG-AA-250a.2	化學物質風險評估與管理	討論與分析	5.1 原物料管理 7.1 職業安全衛生管理系統	P31 P50	
供應鏈中的環境管理	CG-AA-430a.1	第一階供應商持有廢水處理執照 / 合約之百分比	量化 (%)	3.5.4 供應商環境評估	P24	
	CG-AA-430a.2	第一階供應商使用SAC Higg 指數環境管理模組 (FEM) 或同等環境數據評估之百分比	量化 (%)	3.5.4 供應商環境評估	P24	
供應鏈中的勞動情況	CG-AA-430b.1	1. 第一階供應商通過勞動行為準則驗證之百分比 2. 第一階以外的供應商通過勞動行為準則驗證之百分比 3. 審核由第三方驗證人員進行之百分比	量化 (%)	目前尚未對供應商進行第三方稽核	-	
	CG-AA-430b.2	第一階供應商合規情形 不合格比例	量化		-	
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中重大的勞動風險和環安衛風險	討論與分析		-	
原物料採購	CG-AA-440a.3	描述主料採購的環境、社會面風險	討論與分析	5.1 原物料管理	P31	
	CG-AA-440a.4	原料通過第三方環境 / 社會 / 永續準則核可之百分比	量化 (%)	5.1 原物料管理	P31	