



Fulgent Sun

鈺齊國際

2023年永續報告書





目錄

一、報告編輯原則.....	3
二、董事長的話.....	4
三、認識鈺齊國際.....	6
(一) 企業簡介	6
(二) 歷史沿革	8
(三) 產品與服務	10
四、嚴謹公司治理.....	12
(一) 董事會.....	12
(二) 誠信經營	15
(三) 風險管理	20
五、永續管理機制.....	24
(一) 永續管理組織	24
(二) 重大議題	26
(三) 利害關係人議合	33
六、重視產品責任.....	35
(一) 國際產品認證	35
(二) 貼心客戶服務	38
(三) 供應鏈管理	40
七、善盡員工關懷.....	42
(一) 人力結構	42
(二) 獎酬與福利.....	52
(三) 遵守人權規範	57
(四) 員工訓練與發展	58
(五) 重視健康安全	65
八、重視環境永續.....	68
(一) 環境永續政策	68
(二) 能源管理	69
(三) 水資源管理.....	76
(四) 廢棄物管理.....	79
(五) 化學物質管理	82
九、暖心回饋社會.....	83
(一) 鈺齊國際慈善公益基金	83
(二) 關注社區教育	85
(三) 挹注醫療資源	85
鈺齊國際董事會暨轄下委員會成員資訊.....	86
SASB Index-服飾、配件與鞋類索引	90
上市公司氣候相關資訊.....	94
GRI 內容索引表.....	99



一、報告編輯原則





一、報告編輯原則

編輯原則

歡迎閱讀鈺齊國際股份有限公司（股票代號：9802，以下簡稱鈺齊或我們），發行的第三本《永續報告書》，讓所有關心我們的利害關係人，能夠透過報告書的永續資訊／數據揭露，更清楚瞭解鈺齊國際在環境、社會、公司治理（Environment、Social、Governance，以下簡稱 ESG）領域的投入與成果。

報告期間與組織邊界

本報告書揭露 2023 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日）鈺齊國際各項 ESG 管理方針、重大主題、回應及行動績效等資訊，且部份議題內容回溯至 2022 年之執行成果，以完整地展現相關專案推動的績效與成果。

財務績效為合併財務報告數據，且所有財務數據之貨幣單位預設為新台幣，財務績效之揭露範疇與財報相同，涵蓋範疇包括：鈺齊國際股份有限公司及所有子公司。若揭露範疇與前述不同，將於該段落說明。

撰寫依據

本報告書的內容及數據，均由鈺齊國際台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎相關職掌單位，按 GRI 準則（2021），並參照永續會計準則《服飾、配件與鞋類》指標及證交所《上市公司氣候相關資訊》，透過文件化管理，及各單位主管確認及核定，確保永續報告書編製之深度、廣度，向廣大利害關係人展現我們在 ESG 各面向的成果。

發行週期

前次版本：2023 年 9 月出版；本次版本：2024 年 8 月出版；下次版本：2025 年 8 月出版

意見回饋

如果您對於《鈺齊國際 2023 年永續報告書》有任何指教，非常歡迎您將寶貴的意見與我們分享，讓我們持續朝實踐永續治理理念邁進。

聯絡人：鈺齊國際 財務部

地 址：雲林縣斗六市雲科路 3 段 76 號

電 話：05-5514619

傳 真：05-5514630

E-mail：service@fulgentsun.com





二、董事長的話





二、董事長的話

感謝各位閱讀「鈺齊集團」2023 年永續報告書，「鈺齊集團」自 1995 年成立以來，力求善盡企業社會責任，持續實踐永續發展理念，一直是經營團隊之重要核心使命，經營團隊更以優於金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之相關時程要求自許，2012 年成為台灣第三家上市製鞋企業；2019 年為實踐永續發展理念，董事會正式成立「公司治理暨永續發展委員會」，期藉由各種軟硬實力之提升，實質強化集團競爭優勢，進而提升附加價值，並同步兼顧永續發展；2022 年，集團依據 GRI 準則發布了第一本「永續報告書」，旨在促使各部門將永續議題納入日常管理工作，並希望能夠推動整體供應鏈夥伴來共同提升永續意識，進而共創互利共生之局，2023 年集團出版第二本永續報告書中，更首次納入 SASB 永續會計準則，並觸及 TCFD 氣候變遷財務相關建議，進而於 2024 年度正式啟動碳盤查專案，為淨零碳排的核心目標，善盡企業永續責任。

「鈺齊集團」目前合作開發代工夥伴已逾 50 家國際知名品牌，產品已遍佈運動鞋、戶外鞋、休閒鞋與多功能鞋...等等，銷售地區已橫跨歐、美、亞等世界各地，集團始終秉持『和誠、創新、速度、優質』之核心價值，以及卓越領航、優質高效之經營精神，持續與各國際品牌大廠共同開發新鞋款，強化雙方之策略合作夥伴關係，穩定創造雙贏及互信互惠之依存關係。集團合作多年之歐美國際知名品牌，彼等對 ESG 的高度重視與確實要求，更是不在話下，「鈺齊集團」能夠獲得國際知名品牌客戶的青睞，而成為彼此互利共生的合作夥伴，足以證明「鈺齊集團」在 ESG 相關領域的積極投入與持續努力，必有其紮實的基礎成果。

雖然因為全球通膨壓力暴升，進而影響終端購買力，然而在全體員工的共同努力下，2023 年度集團營業收入仍高達新台幣 168.93 億元，順利締造歷年營運次佳紀錄，近年不僅榮獲天下雜誌之「2020-2022 營運績效前 50 強」第三名佳績，亦榮登《富比士》2023 年亞太地區 200 家年度銷售總額 10 億美元以下(Best Under A Billion) 之 25 家台灣企業之一，更已連續五年獲得證交所「公司治理評鑑」之全體上市公司排名前 20%之佳績。再再顯示，「鈺齊集團」在財務面與非財務面之雙重重視與具體展現，因為我們始終深信「業績固然很重要，但對 ESG(環境、社會責任、公司治理)，以及所有利害關係人的重視，更是重中之重。」

新冠疫情衝擊力道已逐漸放緩，但未來全球經濟仍需面臨多項潛在的永續風險，包括氣候變化、能源價格上漲、全球客戶對環境永續產品之需求，這些因素都將對企業營運帶來衝擊及影響，因此，實質履行企業社會責任及永續經營是公司的主要經營目標，經營團隊也將持續以更嚴謹的態度來完善公司治理相關規範，並將隨時關注各項國內外新議題及新趨勢，包含永續 ESG 各項佈局與發展再生能源，務實調整並提升履行企業社會責任相關成效，藉以不斷精進公司治理制度及強化內控管理機制，優化公司治理，朝永續經營之目標邁進，而在正向看待全球戶外運動休閒產業中長期成長趨勢之下，經營團隊仍將秉持初衷並全力以赴，期在顧及全球產經情勢之諸多主客觀現實下，機動務實調配整合資源，持續開發新客戶與建置新產能，持續提升智慧製造與數位轉型，追求「卓越領航，優質高效」。



經營團隊冀望藉由各種務實精準的管理作為，以及永續資訊的誠信揭露，能夠確保股東、員工、投資人或是全球合作客戶夥伴，皆能瞭解「鈺齊集團」在永續發展領域之貫徹決心與發展成果。此外，我更始終堅信，勇於打破常規，不斷挑戰現有模式，就能把握先機，除了讓產品品質更完美，為客戶增加更多附加價值之外，亦可藉此為產業、社會帶來正面影響力。在社會面上，我們則抱持著感謝、感恩的心情回饋社會，由雲林縣政府擔任主管機關，成立「公益信託鈺齊國際慈善基金」，發揚雲林地區文化、教育、宗教發展及其相關活動，興辦或贊助公益慈善及社會教化事業，並響應政府在雲林地區從事公益慈善及社會教化事業，增進社會福祉、促進社會溫馨與和諧。

展望未來，「業績雖是首要，但強化公司治理更是根本」，鈺齊集團多年以來一直支持聯合國之「全球永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，促進提升健康生活與福祉，善盡企業社會責任，以及追求永續經營，一直是公司經營團隊之核心使命與初衷義務，透過參與企業社會責任，創造卓越表現的循環，更期許在既有營運基盤之上，再強化集團競爭優勢，進而提升附加價值，並藉由各項資本性投入，以及各種軟實力之提升，再度強化集團競爭優勢，再度提升附加價值，也將持續強化董事會運作、提升資訊透明度與相關法令規章之遵循以提升公司治理之效率，配合紮實精準的永續管理機制，以誠信態度及專案行動，讓企業的經營績效、環境永續及社會共融得以平衡發展，追求永續發展及恆久卓越，敬請各位利害關係人能夠持續給予指正、肯定與鼓勵。

鈺齊國際股份有限公司 董事長

林文智



三、認識鈺齊國際





三、認識鈺齊國際

(一) 企業簡介

鈺齊集團成立於 1995 年，以製造專業運動鞋、高功能戶外鞋為主要業務，屬運動休閒產業（即運動鞋及戶外鞋之代工生產及銷售），總部位於台灣，廠區位置分佈於中國、越南、柬埔寨等地。

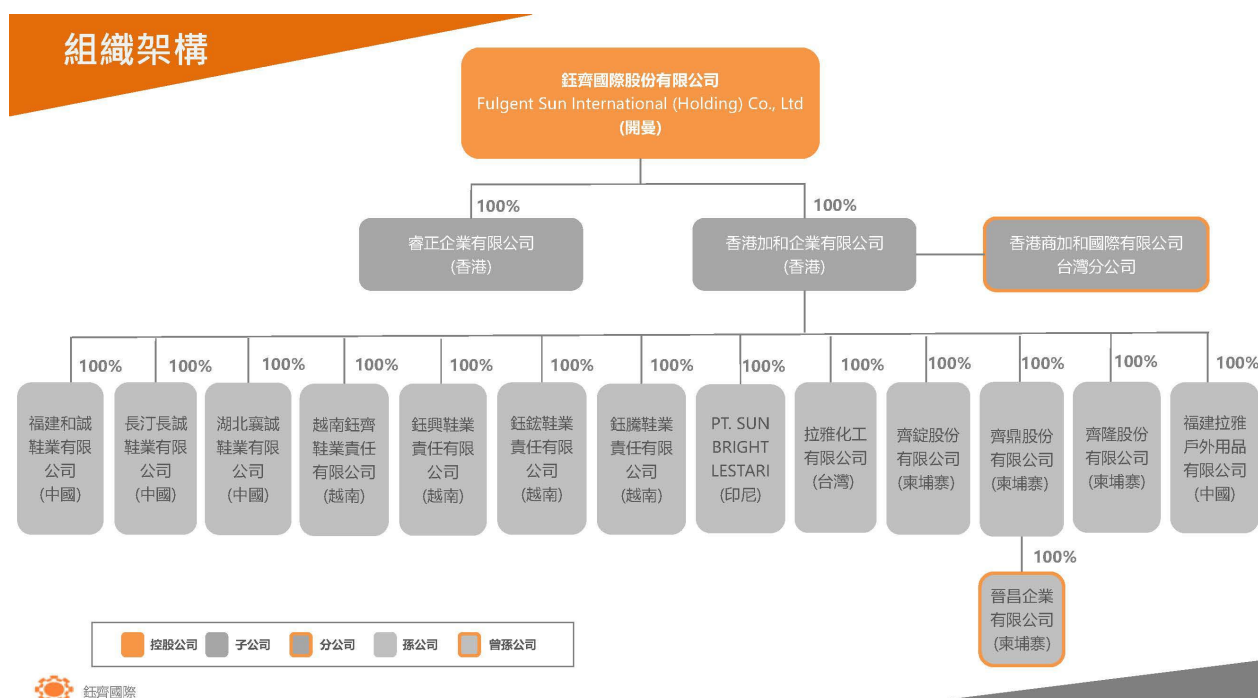
在業務上，我們與世界各大品牌公司策略聯盟，合作開發、生產各項專業運動鞋及功能性戶外鞋；公司經營理念以人為本，實行人性化管理，視員工為公司最重要資產，並落實企業社會責任，對客戶、員工及環境均持續發揮企業影響力，以達正面效益；公司營運總部於 2011 年擴大營運規模，成功進駐雲林科技工業園區，達到整合及優化集團資源之效益。

鈺齊國際速覽

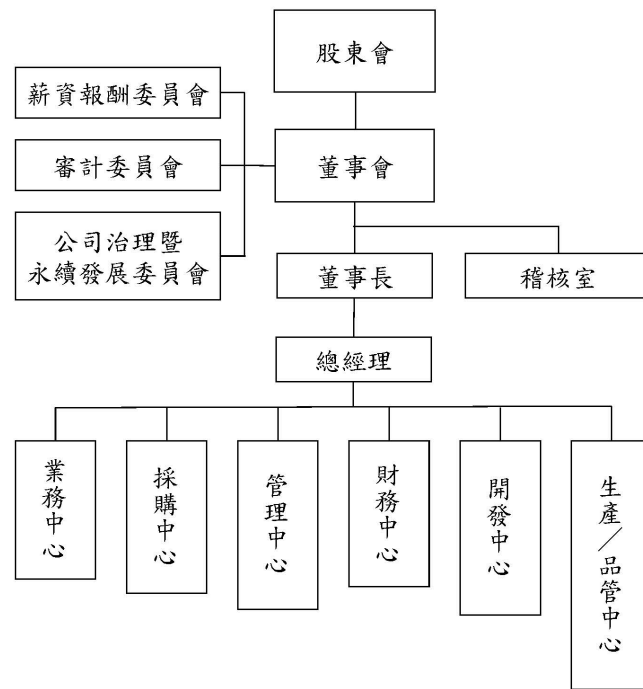
鈺齊國際於 2012 年 10 月正式在台掛牌上市（股票代號：9802）

項目	說明
集團開始營運時間	1995 年 3 月
實收資本額	新台幣 19.10 億
服務市場	全球客戶約 50 多個國際知名品牌，大歐洲地區客戶佔 48.27%，大美洲地區客戶佔 36.59%
營運總部	雲林縣斗六市雲科路三段 76 號

組織圖



公司治理架構



核心文化/價值觀

(1) 核心價值

- 和誠：我們秉承中華傳統文化，以人為本，以和為貴，以誠為信。
- 創新：勇於打破常規，使產品開發有所創新，不斷挑戰現有模式，使製造流程有所改進。
- 優質：我們追求產品完美，為客戶增加更多附加價值。
- 速度：我們堅信速度決定勝負，快人一步，把握先機。

(2) 願景

- 締造成世界頂尖的多功能製鞋企業。

(3) 使命

- 致力於找尋問題，鼓勵員工一起尋找解決方法，透過每位員工參與使大家持續成長永遠充滿活力。
- 致力於生產能力的提升，讓每位員工取得最好的物質文明和精神文明，並回饋客人更高的價值。



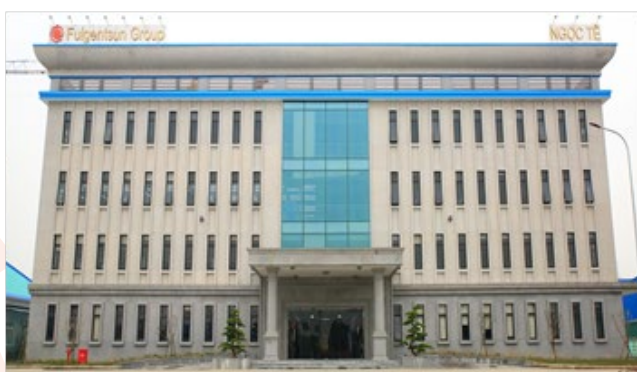
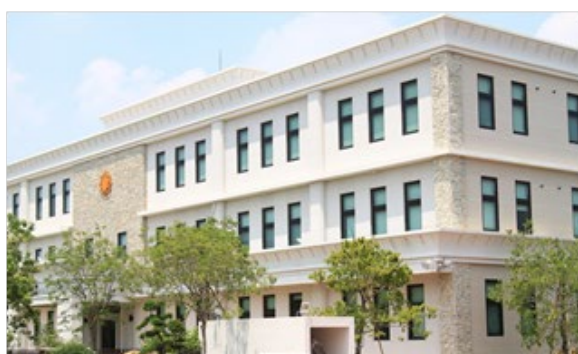
(二) 歷史沿革

鈺齊國際大事紀

年度	說明
1995-1999 年	企業創業期： 1995 鈺齊集團創立，於泉州成立和誠鞋廠，以運動鞋為主要產品
2000-2005 年	經營模式轉型期： 2000 獲得 GORE-TEX 認證，具備生產防水戶外鞋能力 2003 檢驗室獲得英國 SATRA 認證合格 2003 越南鈺齊鞋廠成立，專門生產戶外防水鞋 2004 福建和誠取得 ISO 9001 品質體系認證證書 2005 長誠鞋廠成立
2006-2009 年	產能擴大期： 2009 鈺齊正式加入 Nike In-line 系統，生產集團硫化時尚鞋 2009 設立湖北襄誠鞋業有限公司 2009 鈺齊集團推動精實生產，以增加企業對外競爭力 2010 Fujian LAYA 公司成立，專業代理歐洲著名戶外品牌鞋品及成衣產品，開拓大中華區內銷市場
2011~2012 年	鮭魚返鄉回台上市： 2011 福建拉思珀蒂瓦公司成立，獨家代理大中華區 LaSportiva 產品 2011 年 4 月雲林科技園區之台灣總部正式啓用引進國內創投入資 2012 年 6 月通過台灣證交所上市審議會 2012 年 10 月於台灣證交所掛牌上市（股票代號：9802）
2013-2020 年	持續成長期： 2013 於柬埔寨地區分別設立齊鼎廠及齊隆廠 2014 獲得 GORE-TEX 生產技術「SURROUND」認證 2015 設立越南鈺興廠，從事戶外鞋產品之代工生產 2015 獲選為「臺灣公司治理 100 指數」成分股 2016 越南鈺興廠通過 GORE-TEX 認證，具備生產防水戶外鞋之能力 2019 11 月納入「MSCI 全球小型指數台股」成分股 2020 榮獲臺灣證券交易所第六屆公司治理評鑑排名前 6%~20% 企業 2020 經台灣指數公司審核納入「公司治理 100 指數」



年度	說明
2021 年	• 2021 榮獲臺灣證券交易所第七屆公司治理評鑑排名前 6%~20%企業 • 2021 設立越南鈺鉍廠，從事戶外鞋產品之代工生產 • 2021 經台灣指數公司審核納入「台灣指數公司中小型 A 級動能 50 指數」 • 2021 於印尼成立 PT. SUN BRIGHT LESTARI，從事運動休閒戶外鞋類之生產及銷售
2022 年	• 2022 榮獲臺灣證券交易所第八屆公司治理評鑑排名前 6%~20%企業 • 2022 年 8 月於台灣成立拉雅化工有限公司
2023 年	• 2023 於柬埔寨成立齊錠股份有限公司 • 2023 榮獲臺灣證券交易所第九屆公司治理評鑑排名前6%~20%企業 • 2023 於越南成立鈺騰鞋業責任有限公司，從事運動鞋與戶外鞋產品之代工生產 • 2023 於香港成立睿正企業有限公司





(三) 產品與服務

主要代工品牌

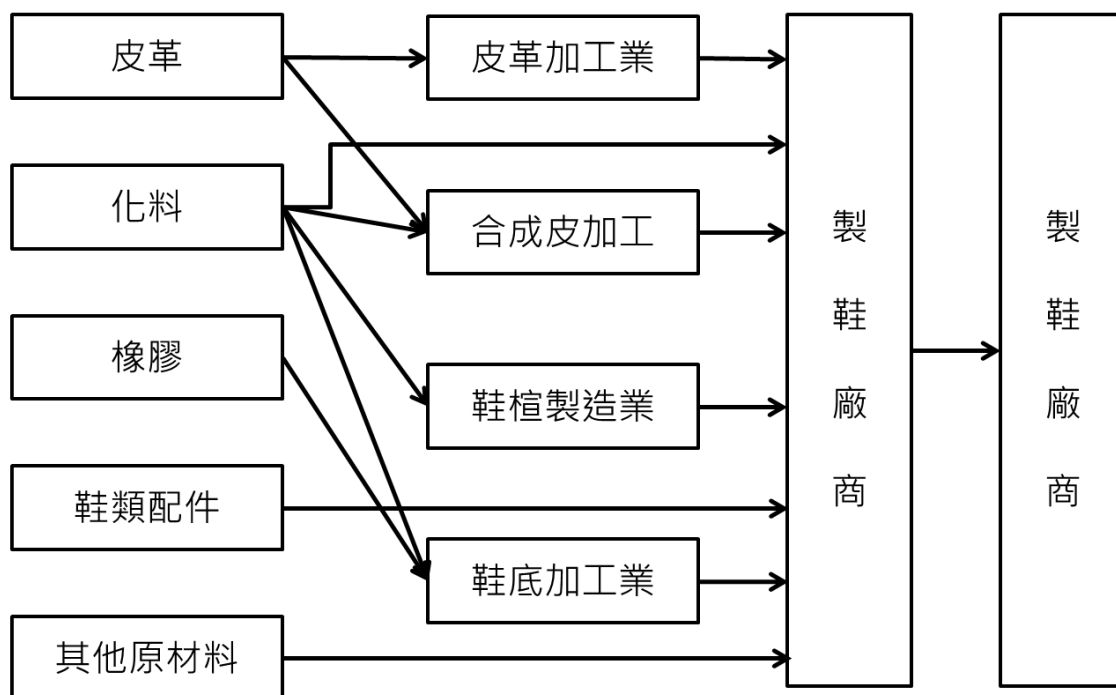
鈺齊國際產品開發團隊服務全球 50 多個國際知名品牌，公司所生產之產品遍佈運動鞋、戶外鞋、登山鞋、休閒鞋與功能鞋等多類別，銷售地區橫跨歐、美、亞三大地區。主要代工品牌如下：



供應鏈

鈺齊為專業鞋類之代工廠商，主要合作供應商為製鞋各項材料及機台工具等，共計 1,719 家。上游供應商主要係供應相關複合材料，如皮革、人造皮、大底，化學複合材料如網布、鞋帶，以及五金配件如扣子，經中游 OEM 及 ODM 廠商代工製成後再交付予下游鞋類品牌製造商如販售。



註：資料來源：經濟部工業局-製鞋業上、中、下游產業關聯圖

供應商類型

類別	家數	分佈地理位置
人造皮	83	- 東北亞：日本/韓國/大陸/香港/台灣 - 南亞：印度/孟加拉/巴基斯坦 - 歐洲：西班牙/法國/英國/義大利/德國 - 東南亞：柬埔寨/泰國/越南/新加坡/印尼 - 美洲：美國/巴西/加拿大
化學原料類	168	
包裝用品類	141	
皮類	99	
底材類	246	
消耗品類	156	
紡織品類、泡棉類	283	
組合材料類	52	
設備類 / 零件類	312	
模具、鞋楦類	5	
鞋帶、鞋眼、飾品類	174	



四、嚴謹公司治理





四、嚴謹公司治理

(一) 董事會

鈺齊國際董事會設置 8 席董事 (董事平均任期為 6 年，董事選舉採候選人提名制度，從董事候選人名單中選任)，包含 3 位執行董事及 5 位獨立董事。為確保良好治理，鈺齊國際於「公司治理實務守則」中，已規範董事會成員組成之多元化方針，董事會成員均普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，考量要素包括：利害關係人 (包括股東) 意見、多樣性、獨立性，及企業衝擊之管理回應能力。且遵守「董事及獨立董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。

董事會運作遵循《董事會議事規則》，每季至少召開一次董事會，2023 年共召開 6 次董事會，詳細審核企業經營績效，及討論未來發展策略，俾利企業永續管理目標及決策之擬定。此外，董事會為督導公司永續發展之最高指導單位，定期聽取永續發展委員會所統籌之 ESG 執行成果及未來工作計畫，監督永續發展之推動狀況。

董事會架構

年齡 / 性別	男性	女性
51 歲以上	5 人	3 人

股東結構

股東結構	金融機構	其他法人	外國機構及外國人	個人	庫藏股	陸資
持股比例	13.26%	8.59%	41.44%	36.34%	0.35%	0.02%

董事會成員名單

姓名	職稱	主要學經歷	現職
林文智	董事長	- 逢甲大學應用化學系 - 鈺齊國際(股)公司總經理	鈺齊國際(股)公司董事長 鈺齊國際(股)公司集團策略長
廖芳祝	董事	- 文化大學國際貿易系 - 鈺齊國際(股)公司業務副總	鈺齊國際(股)公司總經理 鈺齊國際(股)公司集團執行長
廖志誠	董事	- 雲科大產業經營專業博士班 (在學) - 第一銀行業務襄理	鈺齊國際(股)公司集團執行副總、發言人、財務主管、公司治理長



姓名	職稱	主要學經歷	現職
黃錦煌	獨立董事	- 西北大學機械工程博士 - 逢甲大學機械與電腦輔助工程系主任 - 逢甲大學工學院院長、產學長、副校長	逢甲大學講座教授 大詠城機械股份有限公司董事 和勤精機股份有限公司獨立董事 伯特光電股份有限公司獨立董事 寶緯工業股份有限公司獨立董事
李春安	獨立董事	- 政治大學企業管理博士 - 執業會計師 - 高雄第一科技大學財務金融學院院長	雲林科技大學財務金融名譽教授
吳俊明	獨立董事	- 東吳大學會計系 - 華南永昌證券承銷部副總經理 - 群益金鼎證券企金部資深副總裁 - 展騰創業投資顧問股份有限公司總經理	凱瑞投資(股)公司總經理 年程科技(股)公司獨立董事 連鋆科技(股)公司獨立董事 一元素科技(股)公司董事
周淑卿	獨立董事	- 中山大學企管系財經法律會計組博士 - 雲林科技大學財務金融系系主任	雲林科技大學財務金融系教授
王慧英	獨立董事	- 成功大學空中商業專科 - 第一銀行高雄分行、路竹分行經理、高雄區域中心資深協理兼主任、台南區域中心資深協理兼主任	-

功能性委員會成員

姓名	薪資報酬委員會	審計委員會	公司治理暨永續發展委員會
林文智 董事長	-	-	主席
廖芳祝 董事	-	-	√
廖志誠 董事	-	-	√
黃錦煌 獨立董事	主席	√	√
李春安 獨立董事	√	主席	√
吳俊明 獨立董事	√	√	√
周淑卿 獨立董事	-	√	√
王慧英 獨立董事	-	√	√



董事成員專業 / 學經歷背景

董事姓名	條件、專業資格與經驗
林文智	具備商務、財務、會計、公司業務、營運判斷能力所須之工作經驗。 歷任本集團總經理。 未有公司法第 30 條各款情事。
廖芳祝	具備商務、財務、會計、公司業務、營運判斷能力所須之工作經驗。 歷任本集團業務副總。 未有公司法第 30 條各款情事。
廖志誠	具備商務、財務、會計、營運判斷能力所須之工作經驗。 歷任第一銀行業務襄理。 未有公司法第 30 條各款情事。
黃錦煌	具備公司業務所須相關科系之公私立大專院校講師以上。 歷任逢甲大學機械與電腦輔助工程系主任、工學院院長、產學長、副校長、講座教授。 未有公司法第 30 條各款情事。
李春安	具備商務、財務、會計所須相關科系之公私立大專院校講師以上且取得會計師所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。 歷任國立高雄第一科技大學財務金融學院院長、雲林科技大學財務金融系系主任、名譽教授、執業會計師。 未有公司法第 30 條各款情事。
吳俊明	具備商務、財務、會計、營運判斷能力所須之工作經驗。 歷任華南永昌證券承銷部副總經理、群益金鼎證券企金部資深副總裁、展騰創業投資顧問(股)公司總經理。 未有公司法第 30 條各款情事。
王慧英	具備財務、會計所須之工作經驗。 歷任第一銀行高雄分行、路竹分行經理、高雄區域中心資深協理兼主任、台南區域中心資深協理兼主任。 未有公司法第 30 條各款情事。
周淑卿	具備財務、會計所須相關科系之公私立大專院校講師以上。 歷任雲林科技大學財務金融系系主任、教授。 未有公司法第 30 條各款情事。



(二) 誠信經營

我們重視公司誠信經營及營運透明度，依據公司法、證券交易法等相關法令制定並執行公司治理架構，持續提升管理績效，透過全面系統化的商業道德管理，保障投資人及其他利害關係人權益。

除了專業及技能，我們亦非常重視員工誠信與廉潔，要求所有鈺齊國際的員工，以及來往的商業合作夥伴，均須遵循商業道德標準，落實「誠信」的企業經營理念。

鈺齊國際要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策。明訂董事、經理人及員工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，或做出違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，包括：

- 高階管理及作業層級：由隸屬董事會之公司治理主管及人力資源部致力於企業誠信經營之推動與運作，定期（至少一年一次）向董事會報告。
- 董事會層級：簽准及負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。
- 公司官網及於內部員工資訊網公開行為準則、誠信經營守則等政策，並設置多元溝通管道及通報專責單位。
- 每年宣傳企業道德管理規範，全體員工均須進行相關訓練課程、不定期進行會議宣導，2023年共 20 人次、總訓練時數 10 小時。
- 對子公司及我們具有實質控制力之組織，我們要求其鼓勵及宣導相關政策規範，並保持資訊公開透明。

鈺齊國際「負責任商業行為」政策承諾

項目	說明
「負責任商業行為」的各項政策承諾	• 鈺齊國際於「誠信經營守則」及「道德行為準則」中，明定鈺齊國際人員在企業經營行為上，須遵循相關道德規範並秉持誠信，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行為，以求獲得或維持利益。 • 針對違反之情事，訂有「違反道德行為及誠信經營之檢舉及懲戒辦法」，建立鈺齊國際內、外部檢舉管道及處理制度，使鈺齊國際所制定之道德行為準則及誠信經營守則得以落實執行，並確保檢舉人及相對人之合法權益。 • 負責任商業行為的政策承諾，經公司內部最高層級（董事會）通過，適用於公司所有的企業活動及商業關係。
政策所參照政府間的官方文件	上市上櫃公司誠信經營守則、上市上櫃公司訂定道德行為準則等



項目	說明
政策是否規定進行盡職調查	- 鈺齊國際尊重並支持，遵循營運據點當地國家法令，保障員工之勞動人權。 - 未來將依據國際人權相關法規，規劃人權盡職調查，以確保人權保障工作之執行，更加完善。
政策是否規定應用預警原則 (precautionary principle)	訂定《風險管理政策與程序》及《資通安全風險管理政策》，本公司風險管理工作小組每年定期向董事會報告風險管理運作情形，有效進行風險管控。
政策是否規範尊重人權	- 鈺齊國際尊重並支持國際人權相關規範，遵循營運據點當地國家法令，保障員工之勞動人權。 - 我們禁止強迫或強制勞動或僱用強迫勞工或童工。所有員工均出於自願工作，並享有經由合理通知後終止勞雇關係的自由。 - 此外，全球各廠區禁止任何種類及任何形式的騷擾及殘忍對待，包括性騷擾、虐待、奴役、體罰、威脅、剝削、施以身心壓力或言語辱罵。在員工任用部份，係以職能來決定聘用，另外在訓練、晉升、解職、退休部份，不會因種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別而有不同之作法或歧視狀況。

註：鈺齊公司治理相關政策承諾請詳：https://www.fulgentsun.com/investors01_4.asp

反貪腐

鈺齊國際堅持誠信經營原則，致力於防範企業營運活動中的貪腐行為，並加強內控機制。我們以守法誠信和優質服務為核心經營理念，確保各項業務活動的透明與公正。

為強化公司治理，鈺齊國際制定《反腐敗管理辦法》，根據企業實際情況，推行嚴格的反貪腐制度。我們強化對重點環節和關鍵職位人員的監督管理，確保治理商業賄賂的承諾制度。公司嚴格遵守公平競爭原則，引導管理人員依法辦事，誠實守信，自覺抵制各種形式的貪腐行為，樹立良好的企業形象。

鈺齊國際鼓勵內外部人員檢舉任何不誠信或不當行為。福建和誠廠設有提案箱及公開舉報專線，作為預防商業賄賂及處理投訴 / 舉報的管道。利害關係人如發現有違反誠信經營或貪腐行為，可透過這些管道向經理人、部門主管或相關部門舉報。我們承諾對檢舉人的身份及舉報內容進行嚴格保密，並允許匿名檢舉。2023 年，公司無發生任何違反「反貪腐 / 承諾」的事件。

商業道德管理

鈺齊國際致力於建立誠信經營之企業文化，並健全商業永續發展，制定《誠信經營守則》。由誠信經營工作小組負責推動企業誠信經營政策與防範措施，提倡全體員工落實誠信價值，以企業永續發展為理念。該小組持續向新進人員及所有同仁宣導道德準則，禁止不誠信行為及損害利害關係人利益的重要性。



我們高度重視公司董事及經理人的行為符合道德標準，依據「上市上櫃公司訂定道德行為準則」制定了鈺齊國際《道德行為準則》。該準則內容包括：防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之事件及懲戒措施。

在董事會利益衝突預防機制方面，我們制定了「關係人交易管理作業」、「誠信經營守則」及「道德行為準則」，並設置了「誠信經營工作小組」。該小組每年至少一次向董事會報告其執行情形，並舉辦與誠信經營議題相關的內、外部教育訓練，落實各項商業準則及行為。

鈺齊國際審計委員會旨在協助董事會訂定或修正公司內控制度及重要處理程序，與涉及董事自身利害關係之事項，由五位獨立董事組成。董事、經理人及員工皆有義務以鈺齊國際之最佳利益行事，避免任何利益衝突，並依規定執行「董事會議事管理作業」、「審計委員會議事管理作業」及「薪酬委員會作業」等稽核，核實董事會利益迴避的管理。薪酬委員會的運作亦均符合規定，董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於該議案進行前即迴避，不得加入討論及表決。

在《道德行為準則》中，我們規範鈺齊國際人員應以客觀及有效率的方式處理公務，不得以其在公司擔任之職務使其自身、配偶、父母、子女或二親等以內之親屬獲致不當利益。鈺齊國際與前述人員所屬之關係企業如有資金貸與或提供保證、重大資產交易、進（銷）貨往來之情事時，相關鈺齊國際人員應主動向公司說明其與公司有無潛在利益衝突，並依鈺齊國際之行為規範辦理，以防止利益衝突。

利益衝突管理類型

項目	說明
跨董事會成員資格	無
與供應商及其他利害關係人的交叉持股	無
控股股東	無
相關方、其關係、交易與未清餘額	以股東會年報中財報的關係人附註達成揭露需求

負面衝擊補救程序

鈺齊國際以保密方式處理檢舉案件，保護檢舉人。調查小組成員及相關當事人對調查過程與相關資料均應保密，不得擅自對外發布。而對於負面事件經查證屬實，應責成鈺齊國際相關權責單位，檢討及審視內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，杜絕相同行為再次發生，在嚴謹機制控管下，2023年並無發生相關負面衝擊情事。

- (1) 若檢舉資料完整，鈺齊國際受理檢舉後，於收到書面資料五日內成立調查小組展開調查。
- (2) 調查小組成員可包含單位主管、人力資源部、稽核部等；對案件有利害關係的人員應迴避擔任調查小組成員。
- (3) 調查小組應視事實內容進行調查，且被檢舉人及相關當事人有配合調查之義務。



- (4) 鈺齊國際以保密方式處理檢舉案件，保護檢舉人。調查小組成員及相關當事人對調查過程與相關資料均應保密，不得擅自對外發布。

檢舉通報管道
(1) 反貪腐信箱：受理股東、投資人、客戶、供應商、承攬商等利害關係人之檢舉。 (2) 各利害關係人聯繫管道： 鈺齊國際股份有限公司 地址：雲林縣斗六市雲科路 3 段 76 號 Tel：886-5-5514619 Fax：886-5-5514630 - 投資人聯絡窗口： 公司發言人：廖志誠 執行副總 sunny.liao@fulgentsun.com 公司代理發言人：洪健朝 財務長 colin.hung@fulgentsun.com - 員工聯絡窗口：管理部 沈美妤 ellie.shen@fulgentsun.com - 顧客聯絡窗口：業務部 林家芸 annaya.lin@fulgentsun.com - 供應商聯絡窗口：採購部 鄭巧鈺 winnie.cheng@fulgentsun.com - 社區聯絡窗口：管理部 沈美妤 ellie.shen@fulgentsun.com

財務績效

在全球產經情勢充滿諸多負面因素衝擊之下，鈺齊國際展現經營管理策略靈活性及韌性，在全體員工努力下，2023 年營業收入達 168.93 億元，營業利益為 18.06 億元。

關於各國產值比重，2023 年度之越南、柬埔寨、中國，佔比分別為 49.87%、25.38% 及 24.75%；關於銷售地區（品牌客戶指定目的地）之營收佔比，大歐洲佔比 48.27%，而大美洲市場則為 36.59%，歐美地區仍為戶外運動休閒主力市場。

項目	類別	2023	定義
產生的直接經濟價值	營業收入	16,893 佰萬元	包含銷售淨額、金融投資收入、資產銷售所得之收入
分配的經濟價值	營運成本	10,147 佰萬元	包含購買原物料、產品零件、場地設施及服務，而支付給企業外的現金支出
	員工薪資和福利	4,940 佰萬元	針對福利項目，不應包含教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目
	支付給出資人（股東）的款項	1,441 佰萬元	包含： (1) 任何形式的債務及借款（不僅指長期債務）的利息 (2) 應付給特別股股東的未付股利
	支付給政府的款項	489 佰萬元	包含公司依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款（營業稅、所得稅及財產稅）及罰金，但不包括遞延稅款（未必會支付）



項目	類別	2023	定義
	社區投資	9 佰萬元	(1) 包含報導期間內，「實際支付」的款項 (2) 排除承諾支付的款項 (3) 不包含法律和商業活動，或純粹從事商業目的之投資
留存的經濟價值	-	-133 佰萬元	留存的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值

註：

1. 營運成本：營運成本 + 營業費用-直接/間接員工薪酬
2. 出資人款項：現金股利 + 利息支出
3. 政府：稅金。
4. 社區投資：現金捐贈、物資捐贈總金額。



(三) 風險管理

鈺齊為多國籍企業，以製造專業、高功能鞋款為主要業務。在經營層面，由董事會透過定期會議，辨視、評估及控管重大及潛在風險，並設置獨立稽核系統，定期進行各項風險控管措施之查核。另由於鈺齊客戶偏佈全球，另針對下列關鍵 ESG 議題，進行有效風險評估及管理，確保各項管理機制正常運行。

反恐風險

鈺齊國際和誠廠參考「海關貿易夥伴反恐計劃」(Customs-Trade Partnership Against Terrorism，簡稱 C-TPAT) 之建議，建立符合中國國家法規，及海關檢驗反恐要求之管理系統，以防止恐怖份子滲入，並根據運營及生產流程，訂定相對應之程序文件，執行溝通宣導及教育訓練，確保廠區財產、產品製造、管理及員工人身之安全。

註：C-TPAT 海關貿易夥伴反恐計劃，是美國國土安全海關邊境保護局在 911 事件後，為保護美國國土安全而制定的。通過 C-TPAT 反恐驗廠，可以讓產品快速通關進入美國，減少海關檢驗環節，保障貨物安全。

氣候風險管理

氣候變遷已對全球環境、企業經營造成關鍵衝擊，對此，鈺齊國際參照氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架指引，積極辨視、評估及管理氣候相關風險，及可能對財務造成的影響，作為營運策略規劃及決策之參考基礎，並據此訂定各廠區氣候變遷風險之因應及調適策略。

為避免因突發或不可預料的意外事故或自然災害，影響營運狀況，造成財務負擔或引起其他風險，鈺齊各廠區係採行保險方式來因應及迴避氣候所引致之天災風險。

TCFD 架構	揭露項目	揭露項目說明
治理	(1)董事會對氣候相關風險和機會的監督情況	- 鈺齊國際董事會，為氣候策略之制定、行動計畫審批，及氣候行動計畫績效成果審核之最高單位。鈺齊國際董事會每年定期檢視當年度氣候相關行動計畫及成果，並視需求詢求外部專家及顧問之意見，針對相關行動目標的執行進度，亦將根據董事會的指示，每年進行更新及修訂。 - 在氣候相關行動管理授權上，鈺齊國際董事會委任予「公司治理暨永續發展委員會」，負責制度氣候相關政策、風險評估，及相關節能減碳專案之推動及檢核。
	(2)管理層評估和管理氣候相關風險和機會的責任	委員會每年設定相關績效目標，確保氣候策略能夠融入部門年度營運活動之中，並積極評估及控管可能面臨之經營風險，並定期向董事會呈報成果。



TCFD 架構	揭露項目	揭露項目說明
策略	(1)辨識出之短期、中期及長期氣候相關風險和機會	面對因溫室效應所引發之氣候變遷現象，造成實體風險，包括頻繁的風災、水災與旱災，皆有可能造成廠區淹水、斷電或停水之狀況，為減少氣候變遷對營運面之衝擊，鈺齊國際根據不同的時間範疇，評估及分析氣候變遷，為鈺齊國際營運可能帶來的相關風險（實體與轉型風險）和機會，短期（2025年），中期（至2030年）和長期（2050年以後）。
	(2)氣候相關風險和機會對業務、策略和財務規劃的影響	近年來，環境議題升溫，氣候變遷議題因應與解決尤為當務之急，因此，我們以《溫室氣體減量及管理法》及未來發展趨勢進行推估，並預期將面臨法規（碳盤查、減量及發展再生能源）及實際能源成本之風險，即在替代能源及電力結構無法即時調整，預期電力價格可能有上漲之可能性。
	(3)不同氣候情境對營運(業務)、策略和財務規劃的潛在影響	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響如下： 資本支出：為達成各廠節電量達總用電量 1%之要求。各廠須逐步淘汰換老舊設備，提高設備效率之節能管理計畫。 - 須執行各項集中生產、負載調控計畫，提高廠內節電量，以符合相關法規/客戶之節能減碳要求。 - 上述購入/修繕工廠設備作為，將增加資本支出。 收益：歐盟碳邊境調整機制將於 2026 年正式實施後，進口商必須購買憑證，作為進口產品碳排放量的繳交費用，價格則依歐盟每週碳權拍賣的平均收盤價格計算，將直接帶動永續 / 低碳產品之碳發及進出口貿易相關利益。 - 在研發單位努力下，未來可因應永續/低碳產品需求趨勢，增加低碳材料的選擇，提供客戶更多選擇、服務。 - 由於了解各廠商低碳材料，建議客戶更適合我們的低碳材料，進而減少使用不適用的材料、降低開發成本，並增進營運收益。 直接成本：國際客戶配合 2050 淨零排放趨勢，要求於 2025 年時，須使用佔營收具一定比例之再生能源。爰此，我們須積極尋找綠能，及找尋綠電廠商並評估綠電價格，並購買客戶 / 相關法規要求之綠電額度，會提升直接成本。



TCFD 架構	揭露項目	揭露項目說明
風險 管理	(1)鑑別和評估氣候相關風險的流程	長期觀察產業永續趨勢，透過多元管道掌握、搜集及識別市場趨勢及客戶需求，並藉由各主責部門之職掌，確保法規發展、環保趨勢及客戶意見及競爭對手意見，能具體、快速地反映到製造、工安環保及研發等各營運核心領域鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與企業風險管理機制融合。
	(2)管理氣候相關風險的流程	對於鈺齊國際所處的產業而言，期望透過積極的控管行動作為，將各類不確定因素及風險（含氣候相關風險）產生的結果，控制在預期可接受範圍內。
	(3)鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與企業風險管理機制融合	將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。依據法規面、氣候災害及其他因素，持續精進環境面氣候變遷風險管理與管理面企業整體風險管理系統整合。
指標 和 目標	(1)評估氣候相關風險和機會時使用的指標	氣候變遷減緩方面，本公司以溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定再生能源使用比例、電力使用量、用水量等指標。
	(2)溫室氣體排放（範疇1、範疇2和範疇3）	按國際標準 ISO 14064-1:2018 進行台灣總部溫室氣體盤查，計算2023年範疇一、二、三 GHG 排放量。
	(3)氣候相關風險和機會之管理目標及實現情況（績效）	- 為逐步邁向淨零排碳目標，鈺齊國際以追求「環保節能與經濟發展」雙贏為目標，檢視廠區高碳排熱點，規劃推動溫室氣體盤查，作為後續規劃及展開各項能源管理行動之基礎。 - 我們認為，能源節約不但有效降低成本支出，更有助減少溫室氣體排放，也因此，我們積極規劃各廠區節能、節電行動，並建置再生能源，有效降低碳排放。 - 湖北襄誠廠區、柬埔寨齊鼎廠區、福建和誠及台灣總部實施太陽能發電工程，減少傳統發電造成的燃料消耗及環境污染。比傳統燒煤鍋爐節省能源 20~50%；比傳統冷卻裝置節省能源 10~30%。總發電量 6,541.80MWh，降低碳排 4,052.96t-CO₂e/噸，等同造林 122.82 公頃。 - 集團各廠區於 2023 年度已全面更換節電效果更佳之 LED 照明燈，以取代傳統日光燈。



資安風險管理

鈺齊國際服務全球品牌客戶，極度重視並力行客戶隱私保護，對於客戶之智慧財產權上，除與品牌客戶簽署並遵守保密協議外，亦定期對相關研發人員宣導及教育資料保密之重要性。

在管理機制上，我們以對外防護、對內管控為策略，建構軟、硬體措施，並定期進行資安風險人員訓練，在有效機制控管下，當前年度並無發生相關重大資安 / 隱私洩漏之事件。

層次	管理措施說明
對外防護	- 郵件伺服器相關服務端口有揭露於互聯網上，其餘服務器均在 VPN 內網範圍內，未暴露在互聯網上。 - 郵箱服務有開啓防暴力破解以及 DDOS 攻擊防護，密碼錯誤 3 次會自動將 IP 列入黑名單，連接數超過限制也會自動將 IP 列入黑名單，防範 DDOS 攻擊。 - 深信服防火牆應用交付 (AD) 虛擬服務，可以會話復用，減少同時連接數量，抵抗攻擊。同時只開放特定的端口在互聯網上，不會將所有端口都暴露在互聯網上。
對內管控	- 異地備援機制，保證數據安全，備份的數據庫文件，會定期進行數據庫還原，模擬災難演練 (數據庫、文件、還原測試)。 - 深信服防火牆上網行為管理 (AC)，只允許用戶訪問特定網站，減少洩密以及中病毒風險。 - USB 管控，通過 AD 域控策略限制，公司內部電腦 USB 都是封鎖的，只有少部分用戶 USB 是唯讀狀態 (只能讀取，不能寫入)，減少中病毒機率，以及洩密風險。 - 每台電腦都安裝 ESET 防毒軟體，每天更新病毒庫，每月全面清毒一次。 - 人員離職時也會第一時間刪掉郵箱賬號、禁用 ERP 帳號。 - ERP、郵箱設定權限，根據需要設定用戶郵箱是否能收發外部信件。根據需要設定使用者郵箱是否能在集團外部網路收發信件。 - 各廠區內部定期進行火警測試，及不定期防災逃生演練。 - 不定期進行資安教育訓練，並即時更新資安資訊傳達予員工，防範資訊安全情況發生。



五、永續管理機制





五、永續管理機制

(一) 永續管理組織

ESG 管理組織與機制

為實踐永續發展理念，鈺齊國際於 2019 年成立「公司治理暨永續發展委員會」擔負決策 / 監管「公司對經濟、環境與大眾的衝擊」責任，由 8 名董事組成，並訂定「公司治理暨永續發展委員會組織規程及組織架構」。

鈺齊國際公司治理暨永續發展委員會主席為董事長（董事會代表），每年至少召開一次。委員會下設公司治理小組，統籌經濟、環境、社會、誠信經營，及風險管理等工作小組，負責 ESG 最高決策、行動計畫之審核，及相關報告書（如永續、SASB）之審核與批准，並由委員會轄下公司治理小組統籌推動各部門執行工作，定期彙總執行進度向董事會報告，每年於公司治理暨永續發展委員會彙報 ESG 報告書、利害關係人溝通情形、誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。

董事會為督導公司永續發展之最高指導單位，定期聽取永續發展執行成果及未來工作計畫，指派由「公司治理暨永續發展委員會」統籌公司 ESG 行動計畫之審核與管理之責，由公司治理小組定期彙總執行進度向董事會報告。在重大事件的溝通上，係透過公司治理主管及內部稽核機制，將關鍵議題於各次董事會中提報溝通，2023 年 1 月起，按季於董事會溝通溫室氣體盤查與查證之資訊揭露，共計 4 次。

公司治理暨永續發展委員會之委員，由部門主管擔任指導委員，高階主管負責委員會之運作，訂定相關 ESG 政策、行動規劃，及跨部門的協調工作；企業永續委員會定期召開會議，如果當年度有發生特定 ESG 議題，則不定期舉行會議，確保 ESG 議題能夠即時予以討論及回應，並將管理流程、評量結果及整體的 ESG 資訊，透過 ESG 網站以及其他溝通管道，與多元利害關係人保持良好的互動及議合關係。

為強化董事會成員 ESG 群體智識，規劃董事專屬課程因應日新月異的國際競爭管理環境及法令的不斷更新（如公司治理），以令其具備與時俱進的管理能力。我們依據「公司治理守則」第三章「強化董事職能」第 20 條「董事會成員宜於新任時或任期中持續參加上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等進修課程」訂有董事會成員組成應考量多元化，並普遍具備執行職務所需之知識、技能與經驗。

鈺齊國際於 2022 年發布第一本永續報告書，期望藉由明確的高階 ESG 組織與分工，讓相關部門能夠將各項永續議題納入日常管理作業，進而帶動整體供應鏈夥伴的永續意識提升，跟利害關係人共同合作掌握發展的機會。



工作小組	執掌說明
經濟議題	• 完善企業公司治理架構、提升資訊透明度，及有效落實核心 ESG，創造股東長期價值。 • 負責建立保護環境、重視社會責任、勞動人權、安全、健康且永續發展的供應鏈，並與供應商建立長期夥伴關係。
環境議題	• 持續推動能源管理、資源回收，並致力提升各項資源效率，以降低產品生命週期對環境所產生的負面影響。 • 藉由流程創新提升能源效率，減少溫室氣體排放，將廠區對環境影響降到最低，提供員工、承攬商安全衛生的工作環境。
社會議題	• 負責維護同仁基本權利，致力成為良好的社會公民，為員工、利害關係人及社會做出貢獻與發展。 • 結合鈺齊國際慈善基金，支持或贊助公益慈善及社會教化事業，以期與社區和諧共榮、增進社會福祉、促進社會溫馨和諧。
誠信經營	• 辦理有關誠信行為之教育宣導及訓練，透過新人講習與網站宣導，推廣誠信經營理念與規範。 • 負責公司內部及外部人員進行申訴，及檢舉之管道，並由專責人員負責後續處理。
風險管理	• 每年定期評估風險，並針對各項風險擬定管理政策，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬，及風險管理程序等機制，並落實執行。以有效辨識、衡量，及控制鈺齊國際各項風險，將因業務活動所產生的風險控制在可接受範圍內。



(二) 重大議題

重大性判別流程

- 頻率：每年一次。 - 重大性流程 / 重大議題審查簽署：經董事長（最高治理單位代表）核准。 - 參與評估之利害關係人類型：由各處室 ESG 小組成員，搜集各業務職掌之利害關係人所關注之議題。		
重大主題鑑別程序		
1. 持續蒐集/識別各項永續議題	2. 顯著性排序	3. 結果確認/重大議題矩陣
搜集國際永續議題、揭露框架 / 標準（如 GRI 準則、TCFD、SASB），及鈺齊國際 2023 年相關新聞，配合短、中、長期 ESG 目標，進行 ESG 各面向議題識別。	由 ESG 小組代表，完成主題顯著性評估後，按內部考量、產業實務及標竿，進行最終議題分析及討論，設定實際、潛在衝擊議題之「重大性門檻值」，進行排序，完成「年度重大主題矩陣」。	「年度重大主題矩陣」經 ESG 委員會確立後，送請「董事長（最高治理單位代表）」審查及核准；按當年度識別結果繪製矩陣，作為 ESG 報告書揭露 / 行動方案規劃之重要參考依據。

重大主題判別結果

鈺齊國際在評估重大主題時，均考量該主題「對經濟、環境及人群的衝擊（正面 / 負面）」，以完整辨別議題對內、外部的影響。

衝擊類型	ESG 面向	重大主題	重大性原則對經濟、環境及人群的衝擊	衝擊來源	衝擊標的
實際正面	E	排放	永續經營是公司的主要經營目標，隨時關注國內外各項新議題及趨勢，並規劃導入 SASB 及 TCFD 框架至 ESG 報告書。	營運活動 產品服務 商業關係	供應商、 員工、 客戶
	S	客戶隱私	在保護客戶智慧財產權上，除品牌客戶規範之保密協議外，鈺齊國際亦定期對相關研發人員進行稽核及演練，嚴格告誡並宣導資料保密之重要性。	營運活動 產品服務 商業關係	供應商、 客戶
		訓練與教育	對所有員工進行入職培訓，結合員工個人發展規劃，定期為員工開展提升個人能力的專業培訓，有助提高鈺齊國際員工的綜合素質個人素質及工作技能。	營運活動 產品服務 商業關係	員工
	G	經濟績效	公司營運以履行企業社會責任及永續經營為主要經營目標，恪遵法規，追求獲利並兼顧利害關係人權益。	營運活動 產品服務 商業關係	員工

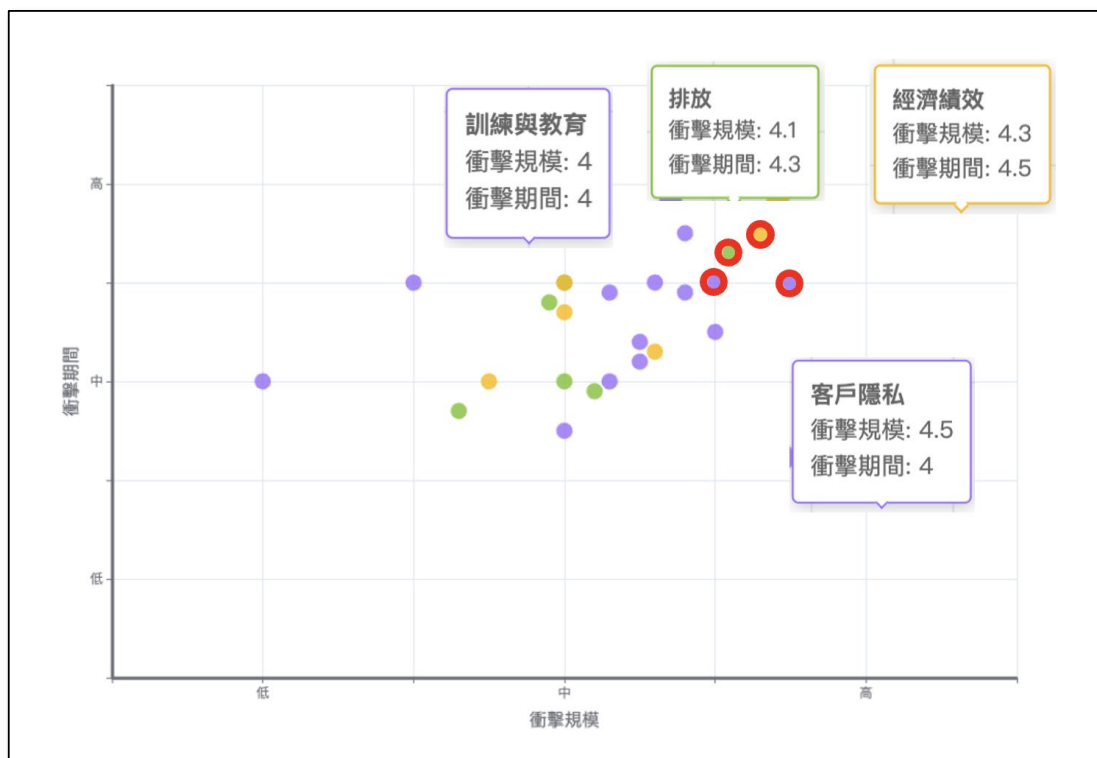


衝擊類型	ESG面向	重大主題	重大性原則對經濟、環境及人群的衝擊	衝擊來源	衝擊標的
實際負面	S	勞雇關係	因地緣關係，不易徵得優秀人才，鈺齊國際致力於打造和諧勞資關係之基本責任，建置良好員工福利機制，並期望徵選更多本地及外地優秀青年回鄉發展。	營運活動 產品服務 商業關係	員工
		員工多元化與平等機會	致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，積極推動職場性別平等，確保聘僱時僱用員工的多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向、婚姻狀況或身心障礙等而影響聘僱條件或敘薪之差別；及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，落實並優化多元平等的職場環境。	營運活動 產品服務 商業關係	員工
		訓練與教育	對所有員工進行入職培訓，結合員工個人發展規劃，定期為員工開展提升個人能力的專業培訓，有助提高鈺齊國際員工的綜合素質個人素質及工作技能。	營運活動 產品服務 商業關係	員工
潛在負面	S	勞 / 資關係	恪遵勞動人權法規並設立申訴溝通管道是公司持續關注的重點經營目標。	營運活動 產品服務 商業關係	員工
		職業安全衛生	建置完善安全衛生管理系統，定期提供員工健康檢查及職安訓練，提升員工對於身體健康狀態的自我意識，完整保障工作者健康安全。	營運活動 產品服務 商業關係	員工、客戶

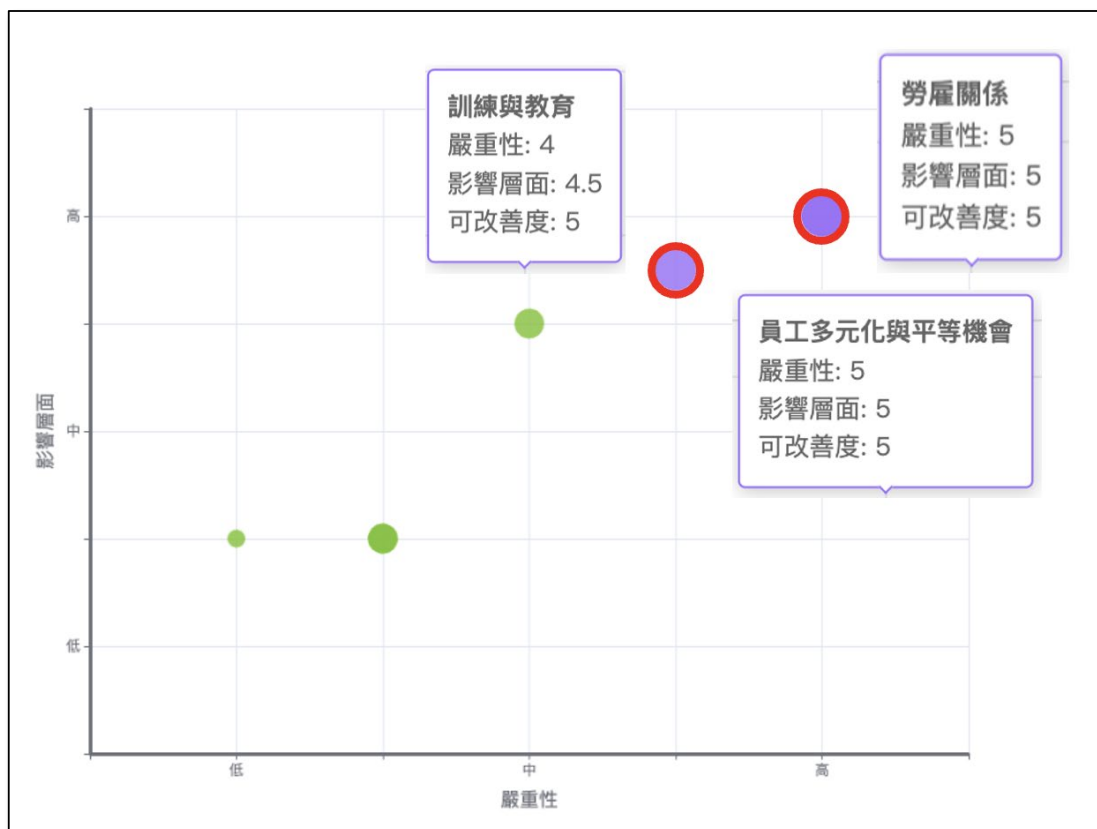


重大主題矩陣

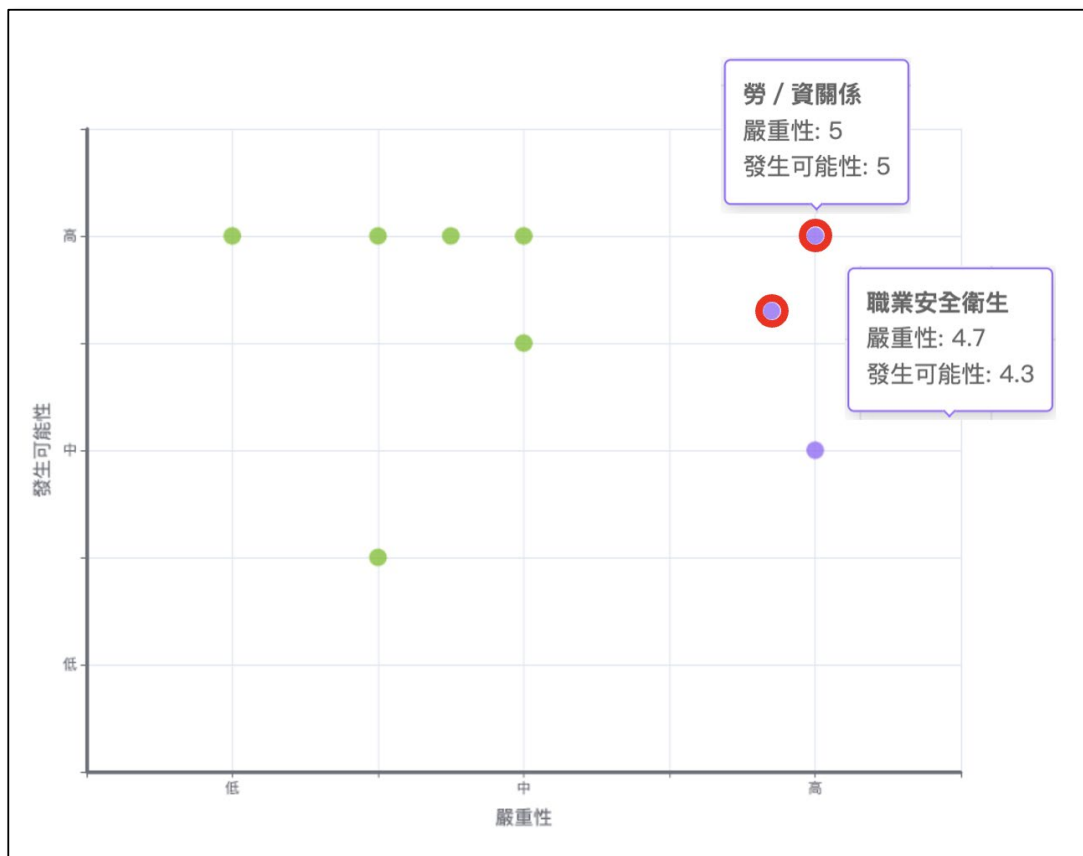
5. 衝擊來源：實際正面



6. 衝擊來源：實際負面



7. 衝擊來源：潛在負面



重大主題管理列表

永續面向	重大主題	政策與承諾	檢核追蹤機制	目標	2023 年進度說明
E	排放	永續經營是公司的主要經營目標，隨時關注國內外各項新議題及趨勢，並規劃導入 SASB 及 TCFD 框架至 ESG 報告書。	ESG 報告書導入 SASB 及 TCFD 架構，並於台灣總部進行溫室氣體盤查。	根據永續發展相關法規，依序於各廠區導入溫室氣體盤查，並規畫第三方查證時程。	2023 年度台灣總部溫室氣體盤查，直接溫室氣體 29.65 t-CO ₂ e / 年、間接溫室氣體 191.03 t-CO ₂ e / 年，總排放量 220.68 t-CO ₂ e / 年
	客戶隱私	鈺齊國際「嚴守客戶合約協定及保密承諾」，我們尊重並致力於保護客戶的隱私與機密，針對客戶所提供之產品、技術及相關資訊，藉由與客戶及供應商簽署保密契約，確實維護企業客戶機密安全。	與品牌客戶簽署並遵守保密協議外，亦定期對相關研發人員宣導及教育資料保密之重要性。	透過嚴謹的控管機制，確實維護企業客戶機密安全。	2023 年度無違反客戶隱私權或因客戶及供應商資料遺失，而傷害客戶或供應商權益的狀況發生。
S	訓練與教育	提供優質安全的工作環境，亦配合不同層級之專業職能，規劃漸進式、完善的訓練制度，建構多元、優質的學習能力，強化員工及公司之競爭力。	不定期舉辦內、外部教育訓練及高階主管會議。	規劃不同的訓練架構，同時為擴大職涯發展機會，訓練計畫會再依員工的領域及層級，進行需持續優化。	2023 年度共計 67,710.8 小時，16,631 人次教育訓練。



永續面向	重大主題	政策與承諾	檢核追蹤機制	目標	2023 年進度說明
	勞雇關係	保障員工權益及溝通管道的暢通，是鈺齊國際促進勞資關係之基本責任，建置良好員工福利機制，有助促進勞資和諧。	紀錄勞資會議紀錄，並於公司內部公告會議內容。	保障員工權益及溝通管道的暢通，建置良好員工福利機制。	2023 年度總部每季進行勞資會議，及不定期更新員工相關福利。
	員工多元化與平等機會	致力於提供員工尊嚴、安全的工作環境，積極推動職場性別平等，確保聘僱時僱用員工的多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向、婚姻狀況或身心障礙等而影響聘僱條件或敘薪之差別；及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，落實並優化多元平等的職場環境。	定期統計新進 / 離職員工及就職員工多元化情形。	持續推動性別平等及相關福利政策，同工同酬，落實並優化多元平等的職場環境。	2023 年度女性主管職比例達六成。
	勞 / 資關係	配合勞基法守則進行相關調動原則及資遣通報及預告。	定期依據考核及續薪辦法進行評估及獎勵。	鈺齊國際之召聘、升遷及資遣，皆進行勞資雙方的溝通確認彼此共識並依據勞基法守則進行。	2023 年度無不當情形發生。

永續面向	重大主題	政策與承諾	檢核追蹤機制	目標	2023 年進度說明
	職業安全衛生	我們參照 ISO 45001 職安衛管理系統之架構，持續投入資源，積極尋求及解決各項在工作場所中可能發生的健康安全問題。定期提供員工健康檢查及安全培訓，並視製程特性，提供員工適當的防護裝備，確保員工工作安全。	職業傷害、失能傷害數據統計。 工作場所定期進行環安衛檢查。 各廠皆有防災保險。	持續打造健康安心的職場環境，以零工傷、零災害為目標。	2023 年度職業傷害率 0.06%。
G	經濟績效	公司營運以履行企業社會責任及永續經營為主要經營目標，恪遵法規，追求獲利並兼顧利害關係人權益。	每月合併營收及每季合併財務報表公告至公開資訊觀測站及公司官網。	持續執行擴增產能計劃，展現廠區多元分佈、銷售地區分散且涵蓋全球、產品組合優化等多項經營綜效。	2023 年度合併營收仍達新台幣 168.93 億元，銷售地區（品牌客戶指定目的地）營收占比，歐美地區仍是主要銷售重，合計占比仍高達九成水準。



(三) 利害關係人議合

鈺齊國際建置多元溝通及互動管理，定期或不定期與利害關係人進行議合，另針對關鍵利害關係人關心的議題，亦設置相對應的部門及管道，進行即時適當的溝通與回應，了解他們對鈺齊國際的期許及需求，作為永續策略及行動方案的參考。

我們採用 AA 1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 之鑑別六大原則，按利害關係人之責任、影響力、親近度、依賴性、代表性及政策意涵，鑑別出鈺齊國際的關鍵利害關係人。包括：股東 / 投資人、員工、消費者 / 客戶、供應商 / 承包商、社區等。



利害關係人溝通成果

利害關係人	議合目的	議合管道	議合頻率
股東、投資人	股東 / 投資人是鈺齊國際股票持有者，我們必須對其負責。	1. 股東大會 2. 法人說明會 3. 即時重大訊息 4. 於公司網站設立利害關係人專區提供電子郵件	1. 每年一次 2. 定期 / 不定期 3. 即時 4. 即時
消費者/客戶	全球品牌客戶為鈺齊國際主要營收來源，鈺齊國際極度重視、並力行客戶隱私保護與商業機密，並透過頻繁溝通、協同預防與持續改善產品服務，並與客戶共同成長。	1. 參與品牌客戶研討會 2. 配合客戶產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善 3. 直接溝通 4. 參與品牌客戶季度評價報告會議 5. 於公司網站設立利害關係人專區提供電子郵件信箱與聯絡電話，為顧客與公司之間建立暢通的溝通管道	1. 定期 2. 即時 3. 不定期 4. 每季 5. 即時



利害關係人	議合目的	議合管道	議合頻率
員工	鈺齊國際視員工為公司關鍵利害關係人與重要資產，是企業邁向永續經營及卓越的關鍵競爭要素。	1. 舉辦新人座談會、勞資協議會議、主管層會議 2. 提供員工健康檢查及諮詢 3. 於公司網站設立利害關係人專區提供電子郵件信箱與聯絡電話，為員工與公司之間建立暢通的溝通管道	1. 不定期 2. 每位員工至少一次 3. 即時
供應商 / 承包商	鈺齊國際之供應商夥伴主要區分為製造商及代理商，除了定期與供應商保持暢通溝通並制定供應商評鑑報告。	1. 制訂衝突礦產管控政策 2. 直接溝通 3. 供應商評鑑報告定期製作 4. 於公司網站設立利害關係人專區提供電子郵件信箱與聯絡電話，為供應商與公司之間建立暢通的溝通管道	1. 長期 2. 即時 3. 每季 4. 即時
社區	鈺齊國際與社區有高度連結，是員工來源之一，支持公司營運穩定，企業社會責任之推動，發展社會回饋，提升社會正面影響力。	1. 與社區不定期進行溝通會議 2. 於公司網站設立利害關係人專區提供電子郵件信箱與聯絡電話，為社區與公司之間建立暢通的溝通管道 3. 參與廠區週邊社區公益活動	1. 不定期 2. 即時 3. 不定期

多元溝通及申訴管道

鈺齊國際建置多元化溝通管道，積極瞭解利害關係人所關注的議題並即時處理及回應，履行對於企業社會責任的承諾。針對不同的利害關係人（如股東、員工、供應商）若欲對鈺齊國際提出問題或建議，均設有對應專責的聯繫人。

我們訂有「違反道德行為及誠信經營之檢舉受理管道及處理流程」，建立本內、外部檢舉管道及處理制度，使我們的「道德行為準則及誠信經營守則」得以落實執行，並確保檢舉人及相對人之合法權益。

我們以保密方式處理檢舉案件，保護檢舉人及申訴人。調查小組成員及相關當事人對調查過程與相關資料均應保密，不得擅自對外發布，檢舉通報管道：

- (1). 反貪腐信箱：受理股東、投資人、客戶、供應商、承攬商等利害關係人之檢舉。
- (2). 人力資源部：受理公司內部同仁之檢舉。

參與公協會

協會/組織名稱	參與身份	投入金額
SATRA	一般會員	NT\$ 214,467 元





六、重視產品責任





六、重視產品責任

(一) 國際產品認證

創新研發

鈺齊積極投入創新研發，轉型綠色產業及生產環保化，開發新的工藝與技術，在化學使用上開發新型材料，重新配置工藝流程，以達溶劑量的限量要求，如鞋底黏合和合成噴塗工藝。除了尋找環保鞋材，克服環境保護法規限制外，更研製高性能材料，以滿足消費者對產品品質、舒適度、保健功能之需求。

鈺齊集團，永續創新	
策略	因應趨勢與滿足市場需求，客戶導向，廠內產效精進。
思維	自動化、易製化、多元化。

因應市場趨勢，產品朝向智慧鞋型開發，消費者對鞋類之品質及功能的要求，除了基本足部保護功能，更須提供使用者安全與舒適的感受，鈺齊國際希望增加產品使用者之安全，建立高效安全智慧鞋之開發技術，提升智慧型鞋品之技術，提升產品競爭優勢。

全球化競爭日益激烈，為提高製鞋業效益及規模，製程朝向自動化、易製化，及多元化發展，在生產過程中重複性高、動作要求準確的工序，運用大量機器手臂、載入自動化控制系統，使產出的鞋品能有更穩定的品質，使製鞋廠達到更高生產效率、更有效的工廠管理，同時降低製造成本。

鈺齊國際在自動化領域持續深耕探索和產學的跨界整合成果，充分反映在工廠端的實際應用。2023 年於自動化層面有以下重點應用：

- 電漿處理技術的應用除了在製程領域有所突破外，對工作場域環境的改善亦是鈺齊國際關注的重點。
- 摒棄傳統手工作業粉塵和噪音，並大大的降低員工操作的疲勞度，由路徑數據取代經驗和熟練度更大幅降低此流程對人員要求的門檻。
- 在各式鞋底上，前段單位結合生產單位秉持著研究精神，針對不同配方和類型的大底持續試誤和紀錄相關參數，期能最大化應用此設備，凸顯此技術的價值。
- 鈺齊國際在裁剪流程的自動化高度成熟，自動皮料切割機的應用為最後一塊拼圖，讓此工序不同類型材料在不同設備搭配下，能發揮生產最高的效能。
- 減少皮革浪費，最大化充分使用材料是我們的首要重點，也是對環境友善的承諾，此設備應用已推廣至集團各工作場域，藉由視覺拍照和電子筆瑕疵圈畫，進而由電腦自動排版和結合切割邊距的最小化設定來達到符合我們需求的利用率。
- 保有研究和追根究柢的 DNA，是我們持續進步的動力，與生產實務結合在成熟製程做改善和突破，找尋方法讓自動化的應用能持續深入鈺齊國際廠區各個角落及員工心中。



「鞋款開發」、「自動化」策略思維及主要創新成果，包括：

項目	內容
超臨界發泡中插	輕量、高回彈的中插材料開發可應用於不同鞋款，我廠自製更可有效管控品質與縮短開發時效。
3D 針織鞋面	3D 立體的針織鞋面，增加包覆性/穿著舒適性。

產品認證

鈺齊國際以嚴謹的技術要求與標準，除持續加強製造技術、加速產品交期外，更導入各項國際認證，力求提供客戶最高品質的產品，滿足全球客戶對高品質產品之需求。

工廠	中國和誠	越南鈺齊	柬埔寨齊鼎
證書	• GORE-TEX 認證 • SATRA 實驗室認證 • ISO 9001 : 2008 • GB/T 19001-2000 • GRS 4.0-2023	• GORE-TEX 認證 • SATRA 實驗室認證	• GORE-TEX 認證

技能及產品
生產能力覆蓋多種鞋品： • 冷粘鞋： - 運動鞋、跑鞋、網球鞋、籃球鞋、雪地鞋、運動涼鞋、休閒鞋、戶外鞋、防水鞋、GORE-TEX 鞋 • 硫化產品： - 殼子鞋、硫化鞋 • 車間組成： - 橡膠大底、EVA、射出 EVA、刺繡、印刷、高頻、雷射



其它永續認證

廠區	國際認證名稱	國際認證說明
所有廠區	Higg FEM 驗證	• Higg Index 是一套由永續成衣聯盟 Sustainable Apparel Coalition (SAC) 開發的創新性自我評估的工具。 • Higg 可協助服裝、鞋業製造業、零售業以及品牌商利用產品生命週期各階段評估對環境、社會及勞工績效的影響並識別改善的機會。
鈺齊	Bluesign Product	• Bluesign® 是由歐盟多方專家及代表所共同訂定之國際環保規範，總部設於瑞士，為全球眾多紡織供應商所採用的認證標準。 • 取得 Bluesign® 認證，所代表的意義是，產品資源的使用效能最佳化、並將對環境傷害的衝擊降到最低，保障紡織生產的過程和產品，都能完全符合生態、健康、以及消費安全的嚴格規定。
和誠	IPE 蔚藍地圖	• IPE 搭建環境信息數據庫和蔚藍地圖網站、蔚藍地圖 APP 兩個應用平台，整合環境數據服務於綠色採購、綠色金融和政府環境決策。 • 藉由企業、政府、公益組織、研究機構等多方合力，撬動大批企業實現環保轉型，促進環境信息公開和環境治理機制的完善。
和誠	GRS 全球回收標準認證	全球回收標準認證 (GRS 認證) 是一項國際、自願和全面的產品標準，規定了回收內容、產銷監管鏈、社會和環境實踐以及化學品限制的第三方認證要求。GRS 認證的目標是增加產品中回收材料的使用，並減少或者消除其生產所造成的危害。
齊鼎	UNIDO	聯合國工業發展組織 (UNIDO) 。



(二) 貼心客戶服務

客戶隱私

嚴守客戶合約協定及保密承諾，尊重並致力於保護客戶的隱私與機密。針對客戶所提供的產品、技術及相關資訊，透過與客戶及供應商簽署保密契約，確實維護企業客戶的機密安全。

我們透過嚴謹的控管機制，確保內、外相關人員及廠商皆能秉持高道德標準從事相關業務。在新進員工的到職訓練中，我們將「客戶及供應商隱私權保護」納入課程，透過系統化的訓練及管理，確保每位員工都能在與客戶往來時遵循保密工作。在具體的機制管控下，並無因違反客戶隱私權或因客戶或供應商資料遺失，而傷害客戶或供應商權益的狀況發生。

管控層次	管控機制	機制說明
對內	異地備份資料	保證資料安全，備份的資料庫檔，會定期進行資料庫還原，類比災難演練（資料庫檔還原測試）。
	防火牆上網行為管理（AC）	只允許用戶訪問特定網站，減少洩密以及中病毒風險。
	USB 管控	通過 AD 域控策略限制，公司內部電腦 USB 都是封鎖的，只有少部分使用者 USB 是唯讀狀態（只能讀取，不能寫入），減少中病毒機率，以及洩密風險。
	清毒軟體	每台電腦都安裝 ESET 防毒軟體，每天更新病毒庫，每月全面清毒一次。
	帳號管理	人員離職時也會第一時間刪掉郵箱帳號、禁用 ERP 帳號。
	ERP / 郵箱設定許可權	- 根據需要設定使用者郵箱是否能收發外部信件。 - 根據需要設定使用者郵箱是否能在集團外部網路收發信件。
	門禁卡管制	人員招募前面試及審核個人政治背景，宣導公司相關管制和品牌保密要求，每個人員填寫完入職手續後配備個人識別卡，憑卡進出公司大門。
	外部人員入廠控管	研發中心只允許相關單位人員進入，其餘人員需進入需提前申請，有權人核准後方可由相關人員刷卡帶領進入，參觀期間禁止拍照，錄影。



管控層次	管控機制	機制說明
對外	DDOS 攻擊防護	• 郵箱服務有開啟防暴力破解以及 DDOS 攻擊防護，密碼錯誤 3 次會自動將 IP 列入黑名單，連接數超過限制也會自動將 IP 列入黑名單，防範 DDOS 攻擊。 • 深信服防火牆應用交付（AD）虛擬服務，可以會話複用，減少同時連接數量，抵抗攻擊。同時只開放特定的埠在互聯網上，不會將所有埠都暴露在互聯網上。
	外部人員進廠管控	• 外部人員進入，需如實填寫來訪原由，並以個人有效證件更換入場識別卡，手機裝透明袋，僅可接聽電話。 • 客戶來訪，如實登記品牌及身份資訊，佩戴客戶識別牌，由對口單位人員帶領去指定辦公室。 • 與配合品牌都有簽訂相應的保密協議。

顧客健康與安全認 / 驗證

鈺齊國際在產品出貨前，必須通過 RSL、GB、CPSIA、KC、SGS、CSA、ASTM、EN ISO 等多項安全認證。為了向全球客戶提供高品質且環境友善的產品，我們嚴格遵守客戶規範的禁用物質清單（Restricted Substances List, RSL），結合嚴謹的採購規範和策略，確保製造和生產的產品符合國際健康安全規範。

為確保使用原料的有效性和安全性，鈺齊國際定期與客戶保持溝通並接受客戶的稽查。在確保產品品質方面，評估採購某項原材料前，我們會進行嚴格的檢測，以避免材料含有客戶規範的禁用物質。如果在後續進料檢測中發現材料含有禁用物質，我們將立即停止採購並封存該批材料，確保其不得用於生產，以避免在生產過程中使用到可能對人體或環境造成危害的材料。

鈺齊國際是鞋業最具權威的英國 SATRA 機構成員及認證實驗室。SATRA 機構提供的服務包括按照國際標準進行鞋類研究和測試。我們經由 SATRA 標準進行品質劃分，根據物料測試取樣方法，核對顏色、材質、紋路和規格是否符合標準，確保原物料的品質無虞。



(三) 供應鏈管理

我們以「業精於勤，以勤為本，攜手供應商精益求精，成為值得客戶及合作伙伴信賴的企業」，鼓勵供應商夥伴參考及遵循鈺齊國際相關道德及人權規範，並提供專責及透明之申訴管道，確保永續誠營經營。

- (1). 為確保供應鏈永續作為，於審查階段檢視「供應商 ESG 調查表」，並告知其應參照鈺齊國際之行為準則，向其內部員工宣導。
- (2). 簽約後，我們透過「實地稽核」，了解及評估其有關誠信經營或行為準則等執行狀況。

衝突礦產管理

剛果民主共和國及其周圍國家和地區境內之稀有金屬，在開採過程中所造成的嚴重人權與環境問題，讓這些地區出產的礦石資源被稱為「衝突礦產」。

身為全球化企業，鈺齊國際自願性遵守美國證券交易委員會「衝突礦物」規定，承諾自主盤查、揭露產品是否有使用衝突礦產之資訊。對此，鈺齊國際訂有《鈺齊衝突礦產管控政策》，並與我們的供應商夥伴一起行動，透過簽署「衝突礦產保證書」，確保不使用上述之「衝突礦產」。鈺齊國際採取四大步驟，確保符合此一國際規範，包括：

- (1). 確定產品與供應商範圍一對供應商進行稽查。
- (2). 採購部要求供應商對原產地進行調查：提供冶煉廠名稱、對礦產原產地審核鑑定、提供第三方驗證過的冶煉廠進行礦產採購證明書。
- (3). 展開盡職調查—根據供應商的回覆、追溯、查證材料是否存在衝突礦物。
- (4). 檢驗股進行資料保存。

關鍵供應商管理 / 稽核

鈺齊國際之供應商夥伴主要區分為製造商及代理商，為了確保我們的合作夥伴，在提供產品及服務過程中，也能降低對環境社會的衝擊，除了定期與供應商保持暢通溝通（透過郵件、電話、通信軟體）另要求主要供應商，必須提供下列與 ESG 有關之保證書及自評表，一同與我們落實對永續的承諾：

- 歐盟 RoHS、衝突礦產等保證書
- 供應商企業社會責任自評表
- 供應商廉潔經營/實施社會責任承諾書

綠色採購思維 / 成果

另為了促進製鞋業之永續低碳轉型，鈺齊國際全球各廠區以綠色採購思維，除採購環保、無害、無毒之原料或半成品外，亦積極與在地採購夥伴合作，落實原材料採購在地化，減少運輸碳排放，盡到節能減碳的環保責任，也直接降低了採購成本，促進在地經濟之發展。



廠區	台灣總部	福建和誠	越南鈺齊	柬埔寨齊鼎
綠色採購比例	29.39%	64.54%	5.64%	0.43%

註：

1. 由總公司提供供應商名冊，各廠區按供應商所屬國家別，統計出於「該國採購總金額」。
2. 鈺齊國際之「在地採購」= 於該國供應商之採購金額，由於鈺齊國際是跨國集團，屬全球性採購，於當地國採購，代表對當地國之經濟貢獻。





七、善盡員工關懷





七、善盡員工關懷

(一) 人力結構

員工結構 (勞資關係)

鈺齊國際致力於創造一個尊重、包容及支持的工作場所，實現員工的全面發展和企業的永續成長。我們視員工為公司關鍵利害關係人與重要資產，是企業邁向永續經營及卓越的關鍵競爭要素。對此，我們秉持「尊重人權、關懷員工」的理念及原則，透過合理的薪酬福利機制，並輔以健康安全的作業環境，全面照顧員工的身心健康，讓員工能夠心無旁騖並樂在工作。

鈺齊國際嚴格遵守不雇用童工的原則，更重視全球各廠區員工的多樣性及平等，為外籍員工提供平等友善的薪酬福利機制，並確保他們享有安全健康的工作環境。

關於營運變化的最短預告期

鈺齊國際理念以人為本，不論什麼職務與資歷，以一視同仁的角度對待。不論招募新人聘用、阻止調整晉升調降、人員工作狀況不如預期進行資遣，都會進行勞資雙方的溝通確認彼此共識，配合勞基法守則進行相關調動原則及資遣通報及預告：

- (1) 繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告。
- (2) 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告。
- (3) 3 年以上者，於 30 日前預告。

調動五原則：

- (1) 基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- (2) 對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- (3) 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- (4) 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- (5) 考量勞工及其家庭之生活利益。

員工溝通

我們建置及提供多元「勞資溝通」介面，積極傾聽及回應員工心聲，並透過「員工提案改善制度」，具體回應及提升員工照顧體系，確保勞資合諧。

項目	台灣	其它廠區
溝通頻率	1 季 1 次 (定期)	不定期
溝通管道	除提供員工意見箱，員工可透過紙本、QR code 掃碼、電話專線，或面對面方式進行溝通或意見投訴，並定期召開勞資會議，保障員工權利與義務。	員工意見箱，員工可透過紙本、QR code 掃碼、電話專線，或面對面方式進行溝通或意見投訴。



1.員工結構

(1)台灣總部

項目	類型	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)
合約	正職 (非定期契約)	47	118	165
	臨時 (定期契約)	-	-	-
國籍	本國籍	47	118	165
	外國籍	-	-	-
類型	全職	47	118	165
	兼職 (含工讀)	-	-	-

(2)福建和誠

項目	類型	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)
合約	正職 (非定期契約)	650	1,322	1,972
	臨時 (定期契約)	-	-	-
國籍	本國籍	650	1,322	1,972
	外國籍	-	-	-
類型	全職	650	1,322	1,972
	兼職 (含工讀)	-	-	-

(3)越南鈺齊

項目	類型	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)
合約	正職 (非定期契約)	674	4,287	4,961
	臨時 (定期契約)	1,263	2,543	3,806
國籍	本國籍	1,891	6,807	8,698
	外國籍	46	23	69
類型	全職	1,937	6,830	8,767
	兼職 (含工讀)	-	-	-

(4)柬埔寨齊鼎

項目	類型	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)
合約	正職 (非定期契約)	892	3,149	4,041
	臨時 (定期契約)	930	2,882	3,812
國籍	本國籍	1,778	5,992	7,770
	外國籍	44	39	83
類型	全職	1,822	6,031	7,853
	兼職 (含工讀)	-	-	-

註：「本國籍」，係以「營運據點」所在國家為統計依據。



2.員工多元化 (與員工平等)

反歧視

鈺齊國際秉持永續發展理念，以最高的標準要求自身，透過行動踐行對保障勞動權益的承諾，確保每一位員工在安全、公平及和諧的環境中工作和成長。

我們致力於為員工創造一個安全且舒適的工作環境。身為一家多國籍企業，我們嚴格遵守各營運據點所在國家的法令規範，積極保障勞動人權及就業機會平等。

在制度設計上，我們重視員工雇用的多元化，並在新酬與升遷方面確保公平性。我們承諾不會因性別、種族、年齡、婚姻狀況、語言、思想、宗教、政治傾向、容貌、五官特徵、身心障礙等，或其他受適用法規保護的任何情況，對員工進行差別待遇或任何形式的歧視。



員工多元化

(1)台灣總部

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	合計 (人)	合計 (%)
全體員工	總人數	47	28.48	118	71.52	165	100.00
	29 歲以下	18	10.91	40	24.24	-	-
	30~50 歲	20	12.12	70	42.43	-	-
	51 歲以上	9	5.45	8	4.85	-	-
最高治理單位	總人數	5	3.03	3	1.82	8	4.85
	29 歲以下	-	-	-	-	-	-
	30~50 歲	-	-	-	-	-	-
	51 歲以上	5	-	3	-	-	-
高階主管	總人數	15	9.09	11	6.67	26	15.76
	29 歲以下	2	-	-	-	-	-
	30~50 歲	10	-	9	-	-	-
	51 歲以上	3	-	2	-	-	-
中階主管	總人數	11	6.67	31	18.78	42	25.45
	29 歲以下	9	-	7	-	-	-
	30~50 歲	2	-	24	-	-	-
	51 歲以上	-	-	-	-	-	-
一般員工 (DL)	總人數	-	-	-	-	-	-
	29 歲以下	-	-	-	-	-	-
	30~50 歲	-	-	-	-	-	-
	51 歲以上	-	-	-	-	-	-
一般員工 (IDL)	總人數	16	9.70	73	44.24	89	53.94
	29 歲以下	7	-	33	-	-	-
	30~50 歲	8	-	37	-	-	-
	51 歲以上	1	-	3	-	-	-
原住民	-	-	-	-	-	-	-
身心障礙者	-	-	-	-	-	2	1.21

註：鈺齊員工職級：

1. 高階：協理級以上
2. 中階：經理/副理級
3. 一般員工：DL：實際投入於產品生產 / 產線員工

IDL：沒有進產線的（幕僚、文員、行政、廠長，不涉及產品產線之員工）



(2)福建和誠

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	合計 (人)	合計 (%)
全體員工	總人數	650	32.96	1,322	67.04	1,972	100.00
	29 歲以下	54	2.74	95	4.82	-	-
	30~50 歲	385	19.52	857	43.46	-	-
	51 歲以上	211	10.70	370	18.76	-	-
高階主管	總人數	11	0.56	18	0.91	29	1.47
	29 歲以下	-	-	-	-	-	-
	30~50 歲	10	-	18	-	-	-
	51 歲以上	1	-	-	-	-	-
中階主管	總人數	22	1.12	47	2.38	69	3.50
	29 歲以下	-	-	1	-	-	-
	30~50 歲	18	-	46	-	-	-
	51 歲以上	4	-	-	-	-	-
一般員工 (DL)	總人數	344	17.44	672	34.08	1,016	51.52
	29 歲以下	7	-	12	-	-	-
	30~50 歲	201	-	348	-	-	-
	51 歲以上	136	-	312	-	-	-
一般員工 (IDL)	總人數	273	13.84	585	29.67	858	43.51
	29 歲以下	47	-	82	-	-	-
	30~50 歲	156	-	445	-	-	-
	51 歲以上	70	-	58	-	-	-
原住民	-	-	-	-	-	-	-
身心障礙者	-	-	-	-	-	5	0.25



(3)越南鈺齊

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	合計 (人)	合計 (%)
全體員工	總人數	1,937	22.10	6,830	77.90	8,767	100.00
	29 歲以下	788	8.99	1,528	17.43	-	-
	30~50 歲	1,120	12.78	4,952	56.48	-	-
	51 歲以上	29	0.33	350	3.99	-	-
高階主管	總人數	12	0.14	25	0.28	37	0.42
	29 歲以下	-	-	-	-	-	-
	30~50 歲	9	-	25	-	-	-
	51 歲以上	3	-	-	-	-	-
中階主管	總人數	34	0.39	69	0.79	103	1.18
	29 歲以下	6	-	6	-	-	-
	30~50 歲	26	-	62	-	-	-
	51 歲以上	2	-	1	-	-	-
一般員工(DL)	總人數	1,607	18.33	6,114	69.74	7,721	88.07
	29 歲以下	673	-	1,315	-	-	-
	30~50 歲	916	-	4,464	-	-	-
	51 歲以上	18	-	335	-	-	-
一般員工(IDL)	總人數	284	3.24	622	7.09	906	10.33
	29 歲以下	109	-	207	-	-	-
	30~50 歲	169	-	401	-	-	-
	51 歲以上	6	-	14	-	-	-
原住民	-	-	-	-	-	-	-
身心障礙者	-	-	-	-	-	-	-



(4)柬埔寨齊鼎

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	合計 (人)	合計 (%)
全體員工	總人數	1,822	23.20	6,031	76.80	7,853	100.00
	29 歲以下	1,179	15.01	2,689	34.24	-	-
	30~50 歲	615	7.83	3,207	40.84	-	-
	51 歲以上	28	0.36	135	1.72	-	-
高階主管	總人數	13	0.17	8	0.10	21	0.27
	29 歲以下	1	-	-	-	-	-
	30~50 歲	10	-	6	-	-	-
	51 歲以上	2	-	2	-	-	-
中階主管	總人數	68	0.87	92	1.17	160	2.04
	29 歲以下	17	-	26	-	-	-
	30~50 歲	40	-	59	-	-	-
	51 歲以上	11	-	7	-	-	-
一般員工(DL)	總人數	1,467	18.67	5,660	72.08	7,127	90.75
	29 歲以下	1,006	-	2,512	-	-	-
	30~50 歲	446	-	3,022	-	-	-
	51 歲以上	15	-	126	-	-	-
一般員工(IDL)	總人數	274	3.49	271	3.45	545	6.94
	29 歲以下	155	-	151	-	-	-
	30~50 歲	119	-	120	-	-	-
	51 歲以上	-	-	-	-	-	-
原住民	-	-	-	-	-	-	-
身心障礙者	-	-	-	-	-	-	-



3 新進/離職員工

(1)台灣總部

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	總計 (人)	總計 (%)
員工總人數：165							
新進員工	29 歲以下	18	10.91	28	16.97	46	27.88
	30~50 歲	15	9.09	14	8.48	29	17.57
	51 歲以上	-	-	1	0.61	1	0.61
新進員工小計		33	20.00	43	26.06	76	46.06
離職員工	29 歲以下	19	11.51	44	26.67	63	38.18
	30~50 歲	23	13.94	28	16.97	51	30.91
	51 歲以上	2	1.21	1	0.61	3	1.82
離職員工小計		44	26.66	73	44.25	117	70.91

(2)福建和誠

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	總計 (人)	總計 (%)
員工總人數：1,972							
新進員工	29 歲以下	16	0.81	18	0.91	34	1.72
	30~50 歲	11	0.56	13	0.66	24	1.22
	51 歲以上	4	0.21	3	0.15	7	0.36
新進員工小計		31	1.58	34	1.72	65	3.30
離職員工	29 歲以下	68	3.45	104	5.27	172	8.72
	30~50 歲	177	8.97	273	13.85	450	22.82
	51 歲以上	124	6.29	259	13.13	383	19.42
離職員工小計		369	18.71	636	32.25	1,005	50.96



(3)越南鈺齊

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	總計 (人)	總計 (%)
員工總人數：8,767							
新進員工	29 歲以下	474	5.41	469	5.35	943	10.76
	30~50 歲	312	3.56	581	6.63	893	10.19
	51 歲以上	-	-	5	0.05	5	0.05
新進員工小計		786	8.97	1055	12.03	1,841	21.00
離職員工	29 歲以下	1,192	13.60	1,478	16.86	2,670	30.46
	30~50 歲	997	11.37	2,057	23.46	3,054	34.83
	51 歲以上	10	0.11	156	1.78	166	1.89
離職員工小計		2,199	25.08	3,691	42.10	5,890	67.18

(4)柬埔寨齊鼎

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	總計 (人)	總計 (%)
員工總人數：7,853							
新進員工	29 歲以下	36	0.46	216	2.75	252	3.21
	30~50 歲	21	0.27	168	2.14	189	2.41
	51 歲以上	-	-	1	0.01	1	0.01
新進員工小計		57	0.73	385	4.90	442	5.63
離職員工	29 歲以下	776	9.88	1,738	22.13	2,514	32.01
	30~50 歲	410	5.22	1,425	18.15	1,835	23.37
	51 歲以上	2	0.02	14	0.18	16	0.20
離職員工小計		1,188	15.12	3,177	40.46	4,365	55.58



4.非員工工作者

鈺齊國際之「非員工工作者」總人數為 27 人（依報導期間期末人數計算）。

項目	說明
最常見的工作者類型	保全人員、清潔人員。
與公司之間的契約關係	與保全公司、清潔公司簽訂契約。
執行的工作類型	保全、清潔。

5.禁用童工

鈺齊國際致力於創造一個安全且具包容性的工作環境，嚴格禁止在全球各廠區雇用童工。我們制定《童工預防政策》並實施嚴格的童工預防機制，確保我們的雇用符合國際勞工組織的標準和各地的法律法規之要求。

在鈺齊國際，所有未成年工在被雇用前必須接受面談，並出示身份證件以確認其年齡，確保每位應徵者均符合當地最低法定工作年齡的要求。若在任何情況下發現已僱用未滿法定年齡的童工，我們將立即啟動《童工補救措施程序》。根據該程序，我們會通過書面程序建立、紀錄和保留該童工的資訊，並提供足夠的財務及其他支持，確保其能夠繼續接受學校教育直到達到法定工作年齡。



(二) 獎酬與福利

員工薪酬與福利措施

鈺齊國際致力於為員工提供符合當地工資法律之獎酬，包括基本工資、加班時間及法定福利。薪資水準依據員工的學經歷背景、技術、年資及經驗來核定，支付的工資符合所有適用規定，且員工的加班工資高於正常的每小時工資。

鈺齊國際秉持性別平等原則，確保男女員工皆享有同工同酬的權益，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或工會社團而有所差異。除法規規範之勞保、健保、退休金及育嬰假外，鈺齊國際亦提供多元化的員工福利，包括團體保險等措施，以促進勞資和諧，增進員工的整體福祉。

非擔任主管職務之全時員工（年度）薪資資訊

項目	2022	2023	與前一年度相比
全時員工薪資平均數	53 萬元	58 萬元	2022：2023=0.91：1
全時員工薪資中位數	49 萬元	48 萬元	2022：2023=1.02：1

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

職級		平均薪資比-女性：男性	平均薪酬比-女性：男性
台灣總部	高階主管	1：1.35	1：1.35
	中階主管	1：0.37	1：0.34
	一般員工(IDL)	1：0.24	1：0.23
福建和誠	高階主管	1：0.84	1：0.83
	中階主管	1：0.95	1：0.95
	一般員工(DL)	1：0.82	1：0.82
	一般員工(IDL)	1：0.88	1：0.88
越南鈺齊	高階主管	1：0.77	1：0.78
	中階主管	1：1.03	1：1.04
	一般員工(DL)	1：0.98	1：0.97
	一般員工(IDL)	1：0.90	1：0.90
柬埔寨齊鼎	高階主管	1：0.92	1：1.21
	中階主管	1：1.01	1：0.96
	一般員工(DL)	1：1.10	1：1.13
	一般員工(IDL)	1：1.00	1：1.08

註：台灣總部無一般員工(DL)



年度總薪酬比率

項目	增/減比率
「最高薪酬人員」的年度總薪酬 (A)	0.08%
「全體員工」(排除最高薪酬人員) 之年度「總薪酬中位數」(B)	0.057%
年度「總薪酬比率」(A / B)	140.35%

員工福利措施

廠區名稱	福利項目
和誠廠	• 薪資制度：(見勞動規章之薪資)。 • 食：補貼經營食堂，員工三餐報餐僅支付 CN¥7 元。 • 住：免費住宿。 • 行：參見出差制度。 • 樂：員工旅遊津貼 CN¥150 元/人；優秀員工旅遊；每年一次大型活動；尾牙；婦女節、勞動節、中秋節、春節禮物。 • 保險：適齡員工依照法規參保；超齡員工購買商業險保障。 • 其它：入職體檢、特殊工種體檢、女性健康體檢、員工生日禮金。
台灣總部	• 合理的薪資制度，每年依考核成績調整。 • 享勞健保、勞退新制 6%提撥、團保。 • 依需求舉辦各式的教育訓練。 • 不定期舉辦活動，增進同事情誼。 • 中秋、勞動節禮金 (工作滿三個月以上可有 NT\$2,000 元禮券或等值禮品) 及年終獎金、婚喪喜慶補助等。 • 海外幹部提供員工餐宿。 • 海外幹部提供往返台灣機票。 • 海內外幹部健康檢查。 • 員工專用停車場、員工餐廳。
齊鼎廠	• 明確的薪資制度 (同勞動規章)，每年考核 2 次，升遷管道暢通。 • 束籍員工每月伙食補貼。 • 束籍員工每月交通補貼。 • 補貼束籍員工參與國家醫療保險 NSSF。 • 不定期舉辦聯歡聚餐。 • 假日廠車接送往返金邊市區。 • 海外幹部提供員工餐宿。 • 海外幹部提供往返台灣機票。



廠區名稱	福利項目
越南鈺齊	• 越籍員工生日禮。 • 不定期舉辦團建。 • 海外幹部提供員工餐宿 • 海外幹部提供往返台灣機票。
全集團廠區	• 公司適時培養和提拔員工發展和晉升。 • 員工每年享有年休假。 • 每年進行優秀員工評比，並給予表彰。 • 對於生產上取得優異成績，給予一定嘉獎，從而鼓勵員工積極性。 • 鈺齊國際按各子公司所在國之政策規定定期為員工繳納社會保險。 • 廠區內設員工宿舍、運動場地、文化活動中心等完備的生活及娛樂設施，提供員工舒適愉快工作及生活環境。



薪酬福利

鈺齊國際依公司章程規定及董事會、薪資報酬委員會之運作，對於董事、高階經理人之酬金，依其對鈺齊國際營運參與程度及貢獻之價值適時檢討，並使其未來風險發生之可能性及關聯性減至最低，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

項目	董事會	高階管理人員
固定薪資及變動薪資	- 鈺齊國際依公司法及公司章程第三十四條之規定，年度如有獲利，應提撥不高於百分之一為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。 - 董事酬勞實際分派之比率及數額由董事會議定，並報告股東會。獨立董事則領取固定酬金。 - 董事訂定酬金之程序，係考量鈺齊國際「董事會績效評估辦法」之評核結果，除評估公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，考量面向包含公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等皆納入績效評核而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。	- 鈺齊國際依公司法及公司章程第三十四條之規定，年度如有獲利，應提撥百分之一至百分之二為員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。 - 員工酬勞得以股票或現金為之，實際分派之比率、數額及股數由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。 - 總經理、副總經理及經理人酬金則由公司視整體營運績效，並參考相關同業水準及公司過去經營績效；其發放標準、結構與制度視實際營運狀況及相關法令變動適時檢討調整，主要依據工作職掌、個人績效達成率及對公司績效的貢獻度，並考量總體環境、經營環境風險及市場水準等因素訂定，工作績效之報酬與公司經營績效具有關聯性。



項目	董事會	高階管理人員
簽約獎金或徵才獎金	無此情形。	
離職金	董事會成員與公司間為委任關係，並無訂定退職 / 退休 / 撫卹等離職金給付條件。	高階管理人員適用勞僱關係者，離職金依勞動基準法相關規定辦理。
薪酬索回機制	無此情形。	
退休福利	無此情形。	高階管理人員適用勞僱關係者，退休福利計劃與全體員工一同適用依勞動基準法或鈺齊國際退休辦法相關規定辦理。



(三) 遵守人權規範

人權政策/訓練

鈺齊國際致力於建置公平、受尊重和具包容性的工作環境，藉由定期培訓和監督機制，確保所有員工都能在安全、健康和有尊嚴的環境中工作。

鈺齊國際尊重並支持國際人權相關規範，嚴格遵循營運據點當地國家法令，致力於保障員工之勞動人權。我們堅決禁止任何形式的強迫或強制勞動，包括僱用強迫勞工或童工。我們的員工均為自願工作，並享有在合理通知後終止勞雇關係的自由。

此外，鈺齊國際全球各廠區嚴禁任何形式的騷擾和殘忍對待，無論是性騷擾、虐待、奴役、體罰、威脅、剝削，或施以身心壓力或言語辱罵。於員工任用上，依據職能來決定聘用，並在訓練、晉升、解職、退休等方面，確保不因種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別而有任何歧視性做法。

鈺齊國際人權政策承諾

項目	說明
政策承諾中，所涵蓋之國際公認人權項目	反歧視、性別平等、結社自由、集體談判、強迫勞動等
政策承諾中，特別關注的利害關係人類型，包含高風險或弱勢團體	員工、女性、身心障礙

項目	2023
受團體協約涵蓋的員工數	15,521人
全體員工數	18,757 人
涵蓋百分比	82.75%



(四) 員工訓練與發展

1. 員工教育訓練

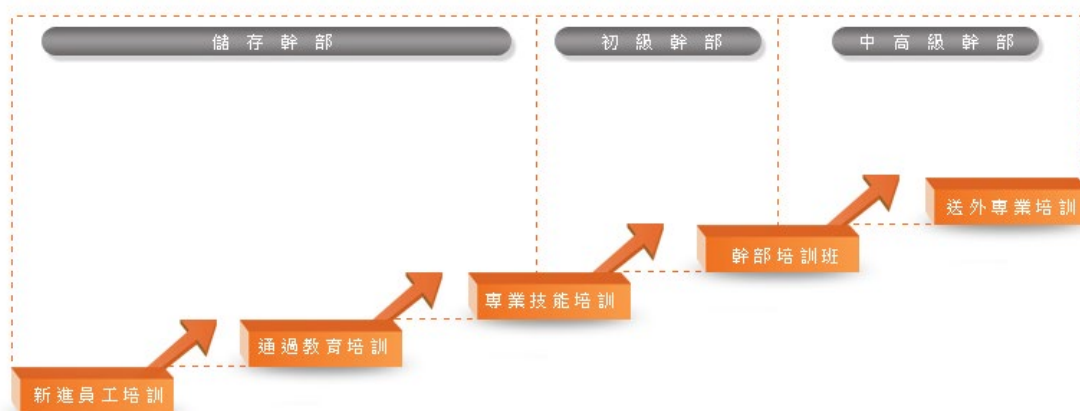
鈺齊國際重視每一位員工的職涯發展，致力於提供優質安全的工作環境，藉由規劃漸進式、完善的訓練制度，建構多元、優質的學習能力，提升員工及公司的競爭力。

在員工培訓方面，鈺齊國際對所有員工進行入職培訓，針對新進員工、一般員工及技術職員工的需求，規劃不同的訓練架構。為擴大職涯發展機會，我們透過持續優化訓練計畫，根據員工的領域及層級，提供針對性的培訓課程。

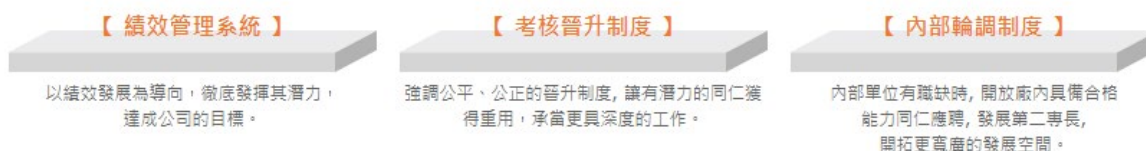
在多元性方面，公司針對特殊議題，不定期聘請專家、顧問公司講師及教授進行演講和經驗分享，並視需要提供外部專業培訓機會，提升員工的個人素質及工作技能，進而強化全體員工的綜合素質。

另為激勵員工工作績效，促進升遷及賞罰的公平合理，我們制定了明確的考核及薪資制度。新人在試用期滿後進行第一次考核，其餘人員每年末進行全年度考核。2023 年，鈺齊國際的員工完成了 100% 的定期績效考核，參與對象為 2023 年通過試用考核合格且任職滿 90 天（含）以上的正式員工。

全方位培訓體系



職涯發展計畫



1-1 員工教育訓練成果

(1)台灣總部

公司整體

項目	男性	女性	合計
總受訓時數	152 小時	791 小時	943小時
員工總人數	16 人	62 人	78 人
總平均受訓時數	9.50 小時/人	12.76 小時/人	12.09小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
最高治理單位	受訓時數	36 小時	18 小時
	總人數	5 人	3 人
	平均受訓時數	7.2 小時/人	6 小時/人
高階主管	受訓時數	64小時	113 小時
	總人數	3 人	4 人
	平均受訓時數	21.33 小時/人	28.25小時/人
中階主管	受訓時數	14 小時	311 小時
	總人數	1 人	16 人
	平均受訓時數	14 小時/人	19.44 小時/人
一般員工(IDL)	受訓時數	38 小時	349 小時
	總人數	7 人	39 人
	平均受訓時數	5.43 小時/人	8.95 小時/人



(2)福建和誠

公司整體

項目	男性	女性	合計
總受訓時數	714小時	2,628小時	3,342 小時
員工總人數	250 人	700 人	950 人
總平均受訓時數	2.86 小時/人	3.75 小時/人	3.52 小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
高階主管	受訓時數	19小時	79 小時
	總人數	4 人	13 人
	平均受訓時數	4.75小時/人	6.08小時/人
中階主管	受訓時數	15 小時	187 小時
	總人數	4 人	29 人
	平均受訓時數	3.75 小時/人	6.45 小時/人
一般員工(DL)	受訓時數	180 小時	224 小時
	總人數	45 人	56 人
	平均受訓時數	4 小時/人	4 小時/人
一般員工(IDL)	受訓時數	500 小時	2,138 小時
	總人數	197 人	602 人
	平均受訓時數	2.54 小時/人	3.55 小時/人



(3)越南鈺齊

公司整體

項目	男性	女性	合計
總受訓時數	19,656 小時	33,204 小時	52,860 小時
員工總人數	2,845 人	4,905 人	7,750 人
總平均受訓時數	6.91 小時/人	6.77 小時/人	6.82 小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
高階主管	受訓時數	44 小時	52 小時
	總人數	8 人	13 人
	平均受訓時數	5.5 小時/人	4 小時/人
中階主管	受訓時數	920 小時	2,762 小時
	總人數	85 人	250 人
	平均受訓時數	10.82 小時/人	11.05 小時/人
一般員工(DL)	受訓時數	17,904 小時	28,974 小時
	總人數	2,665 人	4,516 人
	平均受訓時數	6.72 小時/人	6.42 小時/人
一般員工(IDL)	受訓時數	788 小時	1,416 小時
	總人數	87 人	126 人
	平均受訓時數	9.06 小時/人	11.24 小時/人



(4)柬埔寨齊鼎

公司整體

項目	男性	女性	合計
總受訓時數	3,037 小時	7,531 小時	10,568 小時
員工總人數	1,822 人	6,031 人	7,853 人
總平均受訓時數	1.67 小時/人	1.25 小時/人	1.35 小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
高階主管	受訓時數	208 小時	128 小時
	總人數	13 人	8 人
	平均受訓時數	16 小時/人	16 小時/人
中階主管	受訓時數	1,088 小時	1,472 小時
	總人數	68 人	92 人
	平均受訓時數	16 小時/人	16 小時/人
一般員工(DL)	受訓時數	1,467 小時	5,660 小時
	總人數	1,467 人	5,660 人
	平均受訓時數	1 小時/人	1 小時/人
一般員工(IDL)	受訓時數	274 小時	271 小時
	總人數	274 人	271 人
	平均受訓時數	1 小時/人	1 小時/人



2.員工訓練計畫/方案

鈺齊國際期望所有員工，都能夠在此取得人生及職涯上的成長及發展。因此，針對各職等的人力需求，我們會規劃妥適的訓練方案，讓員工在學習與貢獻中不斷成長，增加自我價值。

(1)個案成果

員工教育訓練個案	說明
金剛經人格素養分享課程	金剛經人格素養分享課程-公司的核心理念來自於金剛經，藉由金剛經的內容發想帶到生活分享，從「我是一切的根源」提醒做人做事的道理，把自己做好，才能把工作做好。 除了金剛經各品內容外，講師也提供每品三篇文章輔助，藉由不同視角看文章內容所得的反饋分享，產生不同火花，以此激發每個人對於不同主題的重視。從個人 / 生活 / 工作 / 感情不同面向的探討，無我、重視自己開始，對於貪念的克制、慾望的了斷，回歸初衷的純粹，引發每個人對於「正能量思考」反省及接受自己的不完美，不同層面的改善循環，讓自己更好。
HFIVE 培訓	以集團「和誠 速度 優質 創新」的核心價值觀為基礎，結合經營主題，選拔優秀職工，開展關於溝通、情緒管理、團隊協作等內容的戶外拓展培訓，激發職工思維能力。
製鞋課程	製鞋課程-製鞋環節繁複，為了讓業務 / 採購單位可以更理解業務運作，開立製鞋課程可增進大家對工作流程的了解及銜接自身作業。 此課程的講師來自於各廠資深主管，製作目前工廠端的前後流程相關教材提供給辦公室單位、現場單位了解實際運作狀況。因應時間及市場的不同，公司隨著科技進步、客戶不同也會有不一樣的生產技術與模式。 前端與後端作業不同，藉由製鞋課程可以讓彼此了解不同單位在執行上的流程及辛苦，可增加大家對於製鞋產業的了解，增加同理心及溝通上的順暢。
職場分享會	以定向主題，例如「高效溝通」為核心，為不同部門進行職場經驗分享
LEAN3.0 培訓	以年度經營主題「潛沉練功 快速嚴謹 lean3.0」為核心，發展各類課題，面向基層幹部開展培訓，提升中高階管理幹部能力
親子教育分享會	以「親子相伴 攜愛同行」為主題，邀請數十位員工家長共同參與本話題互動，共享親子關係和諧要義，希望員工在工作穩健發展的同時，家庭親子生活亦幸福開花！



3.培訓與職涯發展

廠區技能培訓計劃

各廠區及各部門根據實際需求自主安排技能培訓，確保員工能夠適應並掌握最新的技術和工作流程。透過定期的內部培訓和外部講師指導，有效提升員工的專業素養和操作能力，提升整體生產效率。

董事會及高階經理人培育

在接班規劃方面，鈺齊國際集團董事會制定了一系列完善的措施，來培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務。於《公司治理實務守則》及《董事選任程序》中明確規定，董事會成員組成應考量多元化，並根據公司運作、營運型態及發展需求，擬訂多元化方針，涵蓋基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。

針對重要管理階層之接班規劃，鈺齊國際透過盤點與遴選潛力接班人，並結合個人發展計畫與內部培訓等制度，輔助其有效提升接班能力並縮短接班時間。

主管培訓機制

我們定期安排高階主管會議，供主管們即時了解內部短、中、長期管理方針，並強化其商業管理與經營管理能力。培訓內容涵蓋策略規劃、跨國經營、全球行銷、創新管理與新經濟等重要議題，旨在培育未來所需要的經營管理人才。2023 年，共計培訓 16,631 人次。



(五) 重視健康安全

1. 職業安全衛生

鈺齊國際重視所有員工的健康與安全，參照 ISO 45001 職安衛管理系統架構，盤點、評估並致力消除廠區內可能產生的事故和疾病風險。我們持續投入資源，積極尋求並解決各項在工作場所中可能發生的健康安全問題，確保員工的福祉及職場安全。

此外，我們定期為各廠區員工提供健康檢查，透過正確的設計與管理，輔以持續性安全培訓（如所有新進員工需接受相關安全與衛生訓練），並視製程特性，提供員工適當的防護裝備，確保員工工作安全。

鈺齊國際職業安全衛生管理及促進措施

廠區	說明
台灣總部	因員工多為幕僚人員，提供法規要求健康檢查、團險意外險投保（無特殊職業災害健檢）。
和誠廠	- 投保工傷險，及商業險，以確保員工工傷獲得一定保障。 - 中國國家法規要求項目之清單，及說明按該項目清單，廠區如何進行「危害辨識」、「風險評估」。 - 安監局的「評估報告」評價書 3 年有效、檢測報告 1 年有效。 - 針對員工入職安排入職體檢；針對特殊工種安排職業健康體檢及提供相應的勞保用品。 - 為女員工提供女性健康體檢。 - 對食堂衛生、環境安全、電器安全等亦有相應制度。 - 依照職業病危害現狀評價報告書所提的崗位所需防護要求執行。
不分廠區	- 遵守營運據點所在地國家職安衛相關法規要求。 - 於生產作業環境中，所有新進員工需接受安全與衛生訓練。 - 使用特殊機械設備則須接受特別的安全訓練，在特殊的工作場合中，必須正確配戴個人防護具。 - 如在可能產生粉塵或有機溶劑蒸氣的作業環境中需配戴口罩，於噪音環境中工作需配戴耳塞。 - 生產基地中其它預防措施包括：於廠內道路設置減速丘；設置通風系統、消音設備與機器安全裝置。 - 廠內定期組織消防演練及教育（廠區進行消防演練前須向消防部門報備）。 - 因應品牌驗廠要求-廠內消防演練每年 2 次，日間及夜間各一次。



2.職業傷害及職業病

(1)台灣總部

員工

項目	類別	男性	女性	合計
職業傷害率(IR)	職業傷害主要類型	無		
	總工作時數 (時)	228,160 小時		
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無		

註：

1. 無發生職業傷害所造成死亡之情事。
2. 無發生職業病之情事。
3. 無其他工作者 (承包商、供應商) 發生職業傷害之情事。

(2)福建和誠

員工

項目	類別	男性	女性	合計
職業傷害率(IR)	職業傷害主要類型	工傷		
	總工作時數 (時)	4,647,992 小時		
	可記錄之職業傷害 (件)	1	4	5
	可記錄之職業傷害率	0.22	0.86	1.08
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無		

註：

1. 無發生職業傷害所造成死亡之情事。
2. 無發生職業病之情事。
3. 無其他工作者 (承包商、供應商) 發生職業傷害之情事。



(3)越南鈺齊

員工

項目	類別	男性	女性	合計
職業傷害率(IR)	職業傷害主要類型	工傷		
	總工作時數 (時)	21,110,936 小時		
	可記錄之職業傷害 (件)	1	2	3
	可記錄之職業傷害率	0.05	0.09	0.14
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無		

註：

1. 無發生職業傷害所造成死亡之情事。
2. 無發生職業病之情事。
3. 無其他工作者 (承包商、供應商) 發生職業傷害之情事。

(4)柬埔寨齊鼎

員工

項目	類別	男性	女性	合計
職業傷害率(IR)	職業傷害主要類型	工傷		
	總工作時數 (時)	17,037,728 小時		
	可記錄之職業傷害 (件)	1	2	3
	可記錄之職業傷害率	0.06	0.12	0.18
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無		

註：

1. 無發生職業傷害所造成死亡之情事。
2. 無發生職業病之情事。
3. 無其他工作者 (承包商、供應商) 發生職業傷害之情事。



八、重視環境永續





八、重視環境永續

(一) 環境永續政策

環境管理政策、組織與機制

鈺齊國際致力推動環境永續行動，於全球各廠區積極推動各項能、資源管理及減量行動，並逐步發展再生能源（如太陽光電），從建立完善的环境與能源管理系統開始，逐步提升能源使用效率，為產業減碳及邁向淨零排放作出貢獻。

我們嚴格遵守營運據點所在地國家及地區的環境相關法規及規範，按品牌客戶的相關規定，全面管理環境行動，藉由執行下角料回收、使用無毒化學品及水資源回收等專案，致力提升資源使用效率，不斷努力邁向永續環境之目標。



（二）能源管理

再生能源

鈺齊國際因應全球氣候變遷趨勢，持續藉由提升設備能源使用效率、使用再生能源，致力成為全球品牌商低碳製造的卓越夥伴，相關作為包括太陽能發電、安裝地源系統、全密閉式蒸汽冷凝水回收系統，LED 照明燈取代傳統日光燈等節能措施。

鈺齊國際逐步於集團增建太陽能發電設備，柬埔寨、中國及台灣總部已開始實施太陽能發電工程，減少傳統發電造成的燃料消耗及環境污染；2023 年度集團總發電量 6,541.8MWh，降低碳排 4,052.96 CO₂/噸，等同造林 112.82 公頃。





1 能源管理成果

(1)台灣總部

類別 / 項目	能源名稱	2022	2023	2022	2023
		燃料使用量		燃料消耗量(GJ)	
非再生燃料 消耗量	汽油 (L)	269.55	347.36	8.87	11.43
	柴油 (L)	493.64	257.45	17.93	9.35
	液化石油氣 (kg)	720	560	36.36	28.28
非再生燃料總消耗量				63.16	49.06
再生燃料總消耗量				-	-
購買 / 自產	電力 (kWh)	271,840	163,192	978.62	587.49
購買 / 自產燃料總消耗量				978.62	587.49
出售燃料總消耗量				-	-
燃料消耗量合計				1,041.78	636.55
員工總人數				149 人	165 人
能源密集度				6.99GJ/人	3.86GJ/人

(2)福建和誠

類別 / 項目	能源名稱	2022	2023	2022	2023
		燃料使用量		燃料消耗量(GJ)	
非再生燃料 消耗量	汽油 (L)	13,409.61	14,865.08	441.11	488.99
	柴油 (L)	24,671.91	15,037.04	895.98	546.08
	天然氣 (m ³)	1,914,817	1,368,554	72,156.05	51,571.22
非再生燃料總消耗量				73,493.14	52,606.29
再生燃料消 耗量	太陽能(kWh)	615.79	623.7	2.22	2.25
再生燃料總消耗量				2.22	2.25
購買 / 自產	電力 (kWh)	20,385,156	13,262,870	73,386.56	47,746.33
購買 / 自產燃料總消耗量				73,386.56	47,746.33
出售燃料總消耗量				-	-
燃料消耗量合計				146,881.92	100,354.87
員工總人數				2,592 人	1,972 人
能源密集度				56.67GJ/人	50.89GJ/人



(3)越南鈺齊

類別 / 項目	能源名稱	2022	2023	2022	2023
		燃料使用量		燃料消耗量(GJ)	
非再生燃料 消耗量	汽油 (L)	30,950	35,852	1,018.10	1,179.35
	柴油 (L)	50,886	80,090	1,847.97	2,908.55
非再生燃料總消耗量				2,866.07	4,087.90
再生燃料總消耗量				-	-
購買 / 自產	電力 (kWh)	44,094,516	25,303,098	158,740.26	91,091.15
購買 / 自產燃料總消耗量				158,740.26	91,091.15
出售燃料總消耗量				-	-
燃料消耗量合計				161,606.33	95,179.05
員工總人數				6,642 人	8,767 人
能源密集度				24.33GJ/人	10.86GJ/人

(4)柬埔寨齊鼎

類別 / 項目	能源名稱	2022	2023	2022	2023
		燃料使用量		燃料消耗量(GJ)	
非再生燃料 消耗量	汽油 (L)	23,959.87	6,021.34	788.16	198.07
	柴油 (L)	27,954.71	38,082	1,015.20	1,600.88
	液化石油氣 (kg)	5,760	6,989	290.91	352.98
非再生燃料總消耗量				2,094.27	2,151.93
再生燃料消 耗量	太陽能(kWh)	3,910,397	3,976,505	14,077.43	14,315.42
再生燃料總消耗量				14,077.43	14,315.42
購買 / 自產	電力(kWh)	30,478,377	18,552,507	109,722.16	66,789.03
購買 / 自產燃料總消耗量				109,722.16	66,789.03
出售燃料總消耗量				-	-
燃料消耗量合計				125,893.86	83,256.38
員工總人數				8,337 人	7,853 人
能源密集度				15.10GJ/人	10.57GJ/人



2. 溫室氣體管理

鈺齊國際台灣總部於 2023 年導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體管理系統；在和誠廠部份，透過 IPE 平台、襄誠引入 RA 系統記錄來換算溫室氣體數據。

根據統計及計算，2023 年的溫室氣體總排放量為 43,740.53 t-CO₂e，根據盤查顯示，外購電力是我們最主要的溫室氣體排放來源，因此我們具體的溫室氣體減量策略主要是以用電管理、減少用電量為核心方針執行。

項目	2022	2023
溫室氣體排放總量 (Scope 1)	4,997.93t-CO ₂ e	3,744.63t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 2)	47,859.42t-CO ₂ e	39,929.26t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 3)	44.56t-CO ₂ e	66.64t-CO ₂ e
標準與方法學	- 福建和誠：IPE 網站碳排放計算公式得出 - 越南鈺齊：Total consumption*conversion coefficient by government - 柬埔寨齊鼎：HIGG	
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	IPCC 第五次評估報告	
GHG 彙整方法	營運控制	
基準年	2022 年	

註：未來鈺齊國際規劃陸續導入 ISO 14064-1 溫室氣體管理系統，台灣總部盤查基準年為 2022 年。



2-1 溫室氣體管理成果

(1)台灣總部

項目	2022	2023
溫室氣體排放總量 (Scope 1)	31.10 t-CO ₂ e	29.65 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 2)	138.37 t-CO ₂ e	124.39 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 3)	44.56 t-CO ₂ e	66.64 t-CO ₂ e
員工總人數	149 人	165 人
溫室氣體排放密集度	1.44 t-CO ₂ e/人	1.34 t-CO ₂ e/人
標準與方法學	ISO 14064-1:2018	
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	IPCC AR6	
GHG 彙整方法	營運控制	
基準年	2022 年	

(2)福建和誠

項目	2022	2023
溫室氣體排放總量 (Scope 1)	4,222.60 t-CO ₂ e	3,031.45 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 2)	11,626.00 t-CO ₂ e	7,563.81 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 3)	-	-
員工總人數	2,592人	1,972 人
溫室氣體排放密集度	6.11 t-CO ₂ e/人	5.37 t-CO ₂ e/人
標準與方法學	通過 IPE 網站上的碳排放計算公式得出	
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	股權比例	
GHG 彙整方法	股權比例	
基準年	2021 年	

註：福建和誠未統計範疇三溫室氣體排放總量。



(3)越南鈺齊

項目	2022	2023
溫室氣體排放總量 (Scope 1)	209.61 t-CO ₂ e	304.98 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 2)	20,581.56 t-CO ₂ e	20,346.22 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 3)	-	-
員工總人數	6,642 人	8,767人
溫室氣體排放密集度	3.13 t-CO ₂ e/人	2.36t-CO ₂ e/人
標準與方法學	Total consumption*conversion coefficient by government	
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	Government	
GHG 彙整方法	營運控制	
基準年	2021 年	

註：越南鈺齊未統計範疇三溫室氣體排放總量。

(4)柬埔寨齊鼎

項目	2022	2023
溫室氣體排放總量 (Scope 1)	535.91 t-CO ₂ e	378.55 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 2)	15,513.49 t-CO ₂ e	11,894.84 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 3)	-	-
員工總人數	8,337 人	7,853 人
溫室氣體排放密集度	1.93 t-CO ₂ e/人	1.56 t-CO ₂ e/人
標準與方法學	N/A	
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	N/A	
GHG 彙整方法	營運控制	
基準年	2021 年	

註：柬埔寨齊鼎未統計範疇三溫室氣體排放總量。



3. 節能減碳行動

減碳計畫/績效

鈺齊國際建立能源基線及能源審查以積極推動各廠區節能節電行動，並結合各廠設備展開節能專案，針對製程及產能需求變化，調整設備並進行自動化管理，以達成精簡各項能源使用及提升能源利用率。

廠區節能減碳行動

(1) 台灣總部

減量行動方案	行動方案說明
節約能源	2023 年度總部已全面使用 LED 燈管，並宣導節約用水用電

(2) 福建和誠

減量行動方案	行動方案說明
節能行動成果	根據去年的能源消耗量，制定本年度的能源消耗基線。
設備維運	當出現設備損耗時，機修部門通過廠區的部分廢棄物進行維修，使其降低維修成本。
Clean by Design Program	「CBD」項目是一個創新型全球綠色供應鏈項目，在能源消耗最大的生產工序進行改善，提供一套完善的可減少能源、水和化學品消耗的體系來提高工業過程效率。VF 的科學碳目標是以 2017Higg 平台的工廠全年能耗數據為基準，到 2030 年為止，溫室氣體排放減少 30%。



(三) 水資源管理

1. 各廠區廢水管理/排放

鈺齊國際全球各廠區用水，係以一般生活用水為主，來源主要為自來水，廢水直接排入當地營運據點國家 / 市政單位污水處理管線或廠域處理，目前鈺齊國際各生產基地的廢水排放已符合當地法令所規定的排放標準。

在水資源運用上，鈺齊國際以「珍惜、省用、再利用」為主要策略，積極宣導員工節約用水，並推動各項節水措施以提升水資源利用效率。



【廁所沖洗水使用再生水】



【園藝澆灌使用再生水】



2 水資源管理成果

(1)台灣總部

項目		所有地區
第三方的水 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	4.85
	其他的水 ($> 1,000$ mg/L 總溶解固體)	-
	總取水量	4.85
總取水量 (ML)	地表水(總量)+地下水(總量)+海水(總量)+產出水(總量)+第三方的水(總量)	4.85
總耗水量 (ML)	總耗水量	4.85

(2)福建和誠

項目		所有地區
第三方的水 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	47.41
	其他的水 ($> 1,000$ mg/L 總溶解固體)	-
	總取水量	47.41
總取水量 (ML)	地表水(總量)+地下水(總量)+海水(總量)+產出水(總量)+第三方的水(總量)	47.41
排水-依終點劃分(ML)	第三方的水 (總量)	36.39
總排水量 (ML)	地表水(總量)+地下水(總量)+海水(總量)+第三方的水(總量)	36.39
排水-依淡水和其他的 劃分 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	-
	其他的水 ($> 1,000$ mg/L 總溶解固體)	36.39
總耗水量(ML)	總耗水量	11.02



(3)越南鈺齊

項目		所有地區
第三方的水 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	112.79
	其他的水 ($> 1,000$ mg/L 總溶解固體)	-
	總取水量	112.79
總取水量 (ML)	地表水(總量)+地下水(總量)+海水(總量)+產出水(總量)+第三方的水(總量)	112.79
總耗水量 (ML)	總耗水量	112.79

(4)柬埔寨齊鼎

項目		所有地區
第三方的水 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	118.88
	其他的水 ($> 1,000$ mg/L 總溶解固體)	-
	總取水量	118.88
總取水量 (ML)	地表水(總量)+地下水(總量)+海水(總量)+產出水(總量)+第三方的水(總量)	118.88
總耗水量 (ML)	總耗水量	118.88



（四）廢棄物管理

鈺齊國際力行資源節約、減量及回收再利用策略，針對各廠區生產投入所產生之一般、事業廢棄物，係採源頭減量、製程減廢，及末端回收處置等機制，將資源使用率發揮至最大效能，減少廠區廢棄物之產生。

針對事業廢棄物之處置，係依其特性進行有效管理及處理，提升資源再利用效率；針對有害廢棄物部份，則委託合格之廢棄物清運廠商進行清運，並運用合約規範，對供應商進行管理，若有需要時則規劃實施進廠稽核，確保廢棄物清運符合營運據點當地國家法規之要求。

1 廢棄物產生量

(1)台灣總部

廢棄物	2022	2023
廢棄物總產生量	6.49 公噸	6.06 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	1.06 公噸	1.25 公噸
焚化 (不含能源回收)	5.43 公噸	4.81 公噸
資料涵蓋範疇：營運據點	100 %	100%

(2)福建和誠

廢棄物	2022	2023
廢棄物總產生量	353.27 公噸	350.03 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	317.01 公噸	322.99 公噸
焚化 (不含能源回收)	19.42 公噸	17.04 公噸
其他處理方式：有害廢棄物	16.84 公噸	10 公噸
資料涵蓋範疇：營運據點	100%	100%



(3)越南鈺齊

廢棄物	2022	2023
廢棄物總產生量	2,942.76 公噸	1,563.52 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	107.00 公噸	101 公噸
掩埋	316.80 公噸	371.80 公噸
焚化 (不含能源回收)	1,219.96 公噸	1,088.7 公噸
其他處理方式：有害廢棄物	1.30公噸	2.02 公噸
資料涵蓋範疇：營運據點	100%	100%

(4)柬埔寨齊鼎

廢棄物	2022	2023
廢棄物總產生量	915.12 公噸	631.5 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	5.07 公噸	4.80 公噸
其他處理方式：掩埋	910.05 公噸	626.70 公噸
資料涵蓋範疇：營業據點	100%	100%



2.資源回收再利用

鈺齊國際重視資源的永續再利用，於日常營運及製程中，力行各項資源回收再利用措施，透過減量、回收及再利用機制，以循環經濟理念，推動廠內製程廢料（橡膠、邊角料）之回收再使用，減少原物料之使用，提升資源使用效率。

使用回收再利用的物料

物料	使用回收再利用的物料總量
RB 橡膠	206,137 KG
EVA	25,298 KG



(五) 化學物質管理

化學物質管理政策

鈺齊國際主要從事鞋類之生產，在鞋類生產過程中，主要使用到的化學品，包括：膠粘劑、塗料、處理劑、催化劑、油墨、油漆、固體化工原料、清潔劑及實驗室化學試劑等。為確保上述化學品的有效管理，保護廠區內工作人員及產品的健康安全，鈺齊國際實施了全面且嚴格的化學品管理措施。

鈺齊國際各廠區均訂有《化學品管理程序》，涵蓋化學品的採購、保管、儲存、識別、運輸、使用、廢棄及緊急應變等全過程，確保每一項化學品都能夠在安全且高效的條件下進行處理，防範任何潛在的風險。

此外，我們定期進行相關人員進行培訓，持續加強化學品及危險化學品的管理措施，提升員工對化學品安全操作的認識，有效預防和減少火災、爆炸、環境污染及人員傷亡等災害事故的發生。

化學物質管理措施

為確保化學品管理機制之完整性，我們適切的進行化學品供應商評估、管理及稽核作業，除了審慎選擇合格之化學品供應商，要求供應商須簽署《供應商遵守歐盟 REACH 法規》及《品牌商 RSL 規定之保證書》外，採購單位每季會對供應商進行 KPI 數據分析，每半年對供應商進行評估，將化學品管理風險降低到最低程度。

在人員管理部份，我們嚴格要求廠區化學品須進行標示，清楚告示化學品內容及使用規範，如，化學品操作台須有 IMS、DS 資料，告示如何防範、包含哪些成分，並提供員工相關防護設備，保障員工健康安全。





九、暖心回饋社會





九、暖心回饋社會

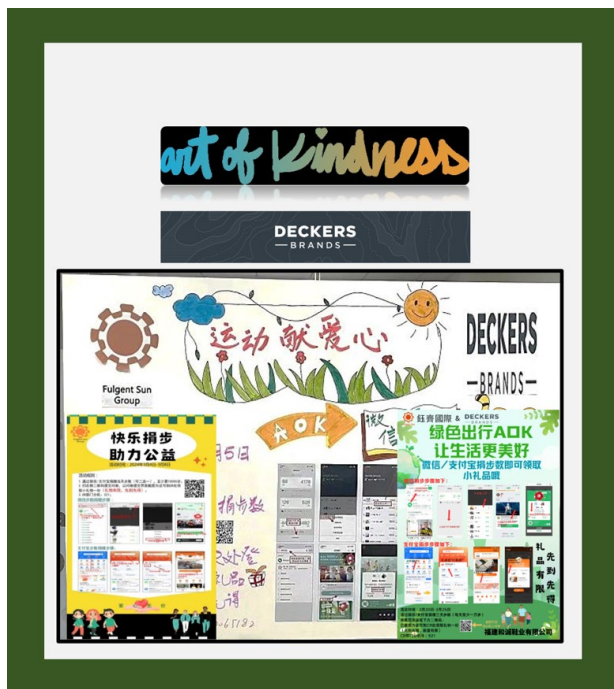
(一) 鈺齊國際慈善公益基金

鈺齊國際秉持「取之於社會、用之於社會」的核心信念，積極投入社會公益活動，致力於促進地方和諧與增進社會福祉。我們整合集團的物資與人力資源，擴大社會回饋的範圍和焦點族群，支持地方教育資源的發展。

為進一步實踐企業社會責任，我們成立「公益信託鈺齊國際慈善公益基金」，透過不定期的捐款方式，協助雲林地區需要支援的學校及地方團體，並推動各類企業社會責任活動，補助多項社會活動。

2023 年，鈺齊國際於社會慈善公益的總投入金額達 NT\$8,803 仟元。我們將持續以實際行動回饋社會，致力於推動社會的和諧與繁榮，透過我們的資源和努力，為更多需要幫助的群體提供支持與援助。

1. 雲林地區清寒弱勢學童學雜費、課後輔導、學童相關活動支出...等，以助學童學習無虞，快樂成長。
2. 雲林縣偏鄉與一般地區弱勢受飢兒童，提供愛心早餐、寒暑期三餐及營養品。
3. 財團法人榮康醫學發展基金會-贊助中榮 GTP 實驗室成立。
4. 雲林縣衛生局行動急救醫療車，做為偏鄉急難救助使用。
5. 中國和誠廠捐贈給仰恩大學、黎明大學、陳煌星大學獎學金，長誠廠捐贈給騰飛小學、中區小學、實驗小學獎學金，幫助學校改善辦學條件，激勵師生的工作學習熱情。
6. 越南鈺齊廠捐贈興安省低收入戶、捐贈當地社區活動經費、參與永續環保種樹活動，回饋社區。
7. 越南鈺興廠捐贈錦江縣政府建設殘疾醫療中心、捐助當地貧困居民，回饋社區。
8. 越南鈺鉅廠捐贈當地社區活動經費，參與永續環保種樹活動，回饋社區。
9. 柬埔寨齊鼎廠參與當地社區活動，回饋社區。



「快樂捐步 助力公益」活動



久安國小感謝狀



雲林正心中學清寒弱勢學童學雜費、活動比賽贊助金



（二）關注社區教育

鈺齊國際基於對企業人才建設和回報社區的深切承諾，教育領域成為我們履行社會責任的核心項目之一。台灣總部成立「公益信託鈺齊國際慈善公益基金」，該基金透過不定期捐款的方式，積極協助雲林地區的學校及地方團體，致力推動社會責任，並補助各項社會活動。我們的支持範疇包括對雲林地區清寒弱勢學童的學雜費補助、偏鄉及一般地區弱勢兒童的餐費援助，以及國立雲林科技大學的安心就學獎學金。

在和誠廠方面，我們不僅致力於資助貧困學子的學費，還積極與地區高等院校建立合作關係。共同推進福建省的雙高計畫建設，構建產學研究合作基地，建立產教融合平臺，吸納高校人才，為企業注入源源不斷的新鮮血液。

自合作以來，和誠廠已穩定贊助仰恩大學和黎明大學每年 5 萬元的獎助學金，並不定期為校園活動及賽事提供贊助。2023 年 6 月，我們冠名贊助了黎明職業大學的英語競賽「鈺齊·和誠盃」，充分體現了鈺齊國際和誠廠對教育和社區發展的支持和承諾。

（三）挹注醫療資源

鈺齊國際對於各項醫療資源不遺餘力：

- 台灣總部捐贈行動急救醫療車，做為偏鄉急難救助使用以及捐助支持中榮 GTP 實驗室成立。
- 越南廠區捐款建設殘疾醫療中心





▶ 附錄、鈺齊國際董事會暨轄下委員會成員資訊



附錄、鈺齊國際董事會暨轄下委員會成員資訊

成員姓名	性別	參與的委員會	任職其他重要職位 / 承諾的「數量」與「性質」	是否為公司管理階層	獨立性	任期	是否為「代表性人數不足」之社群	企業衝擊 / 影響的相關能力 (如產業、產品、地理位置相關影響的能力)	是否為「利害關係人」代表
林文智	男性	公司治理暨永續發展委員會	鈺齊國際股份有限公司集團策略長 加和企業有限公司董事長 福建和誠鞋業有限公司董事長 長汀長誠鞋業有限公司董事長 湖北襄誠鞋業有限公司董事長 越南鈺齊鞋業責任有限公司董事長 福建拉雅戶外用品有限公司董事長 齊鼎股份有限公司董事長 齊隆股份有限公司董事長 晉昌企業有限公司董事長 鈺興鞋業責任有限公司董事長 鈺鎰鞋業責任有限公司董事長 PT. SUN BRIGHT LESTARI 董事長 拉雅化工有限公司董事長 齊銳股份有限公司董事長 鈺騰鞋業責任有限公司董事長 睿正企業有限公司董事長	管理階層成員	非獨立董事	2022/5/27- 2025/5/26	否	鈺齊國際(股)公司 董事長 鈺齊國際(股)公司 集團策略長	是

成員姓名	性別	參與的委員會	任職其他重要職位 / 承諾的「數量」與「性質」	是否為公司管理階層	獨立性	任期	是否為「代表性人數不足」之社群	企業衝擊 / 影響的相關能力 (如產業、產品、地理位置相關影響的能力)	是否為「利害關係人」代表
廖芳祝	女性	公司治理暨永續發展委員會	鈺齊國際股份有限公司集團總經理 鈺齊國際股份有限公司集團執行長 加和企業有限公司董事 福建和誠鞋業有限公司董事 長汀長誠鞋業有限公司董事 湖北襄誠鞋業有限公司董事 越南鈺齊責任有限公司理事 福建拉雅戶外用品有限公司董事 齊鼎股份有限公司董事 齊隆股份有限公司董事 鈺興鞋業責任有限公司理事 PT. SUN BRIGHT LESTARI 董事 拉雅化工有限公司監察人 齊錠股份有限公司董事 睿正企業有限公司董事	管理階層成員	非獨立董事	2022/5/27-2025/5/26	否	鈺齊國際(股)公司 總經理 鈺齊國際(股)公司 集團執行長	是



成員姓名	性別	參與的委員會	任職其他重要職位 / 承諾的「數量」與「性質」	是否為公司管理階層	獨立性	任期	是否為「代表性人數不足」之社群	企業衝擊 / 影響的相關能力 (如 產業、產品、地理位置相關影響的能力)	是否為「利害關係人」代表
廖志誠	男性	公司治理暨永續發展委員會	鈺齊國際股份有限公司集團發言人 鈺齊國際股份有限公司集團執行副 總 鈺齊國際股份有限公司集團財務主 管 鈺齊國際股份有限公司集團公司治 理長 加和企業有限公司董事 長汀長誠鞋業有限公司董事 湖北襄誠鞋業有限公司董事 越南鈺齊鞋業責任有限公司理事 齊鼎股份有限公司董事 齊隆股份有限公司董事 鈺興鞋業責任有限公司理事 齊錠股份有限公司董事	管理階層成 員	非獨立 董事	2022/5/27- 2025/5/26	否	鈺齊國際(股)公司 執行副總 鈺齊國際(股)公司 集團發言人、財務 主管、公司治理長	是
黃錦煌	男性	審計委員會、薪酬委員會、公司治理暨永續發展委員會	逢甲大學講座教授 大詠城機械股份有限公司董事 和勤精機股份有限公司獨立董事 伯特光電股份有限公司獨立董事 寶緯工業股份有限公司獨立董事	非管理階層 成員	獨立董事	2022/5/27- 2025/5/26	否	逢甲大學講座教授	否



成員姓名	性別	參與的委員會	任職其他重要職位 / 承諾的「數量」與「性質」	是否為公司管理階層	獨立性	任期	是否為「代表性人數不足」之社群	企業衝擊 / 影響的相關能力 (如產業、產品、地理位置相關影響的能力)	是否為「利害關係人」代表
李春安	男性	審計委員會、薪酬委員會、公司治理暨永續發展委員會	雲林科技大學財務金融名譽教授	非管理階層成員	非獨立董事	2022/5/27-2025/5/26	否	雲林科技大學財務金融名譽教授	否
吳俊明	男性	審計委員會、薪酬委員會、公司治理暨永續發展委員會	凱瑞投資股份有限公司總經理 一元素科技股份有限公司董事 年程科技股份有限公司獨立董事 連銘科技股份有限公司獨立董事	非管理階層成員	獨立董事	2022/5/27-2025/5/26	否	凱瑞投資股份有限公司總經理	否
王慧英	女性	審計委員會、公司治理暨永續發展委員會	無	非管理階層成員	獨立董事	2022/5/27-2025/5/26	是	無	否
周淑卿	女性	審計委員會、公司治理暨永續發展委員會	雲林科技大學財務金融系教授	非管理階層成員	獨立董事	2022/5/27-2025/5/26	是	雲林科技大學財務金融系教授	否



SASB Index-服飾、配件與鞋類索引

鈺齊國際持續強化永續資訊揭露的內容，本年度對應及揭露永續會計準則（SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD，簡稱 SASB），是我們在永續管理上之重要里程碑。本索引所揭露的數據，除另有說明外，統計截至日均為 2023 年 12 月 31 日。

表 1.永續性揭露主題與指標

主題	指標代碼	內容說明
產品化學物質管理	CG-AA-250a.1	遵循禁用物質法規 為確保化學品管理機制之完整性，我們適切的進行化學品供應商評估、管理及稽核作業，除了審慎選擇合格之化學品供應商，要求供應商須簽署《供應商遵守歐盟 REACH 法規》及《品牌商 RSL 規定之保證書》外，採購單位每季會對供應商進行 KPI 數據分析，每半年對供應商進行評估，將化學品管理風險降低到最低程度。
	CG-AA-250a.2	評估及管理產品中與化學品相關風險及/或危害 鈺齊國際各廠區均訂有《化學品管理程序》，嚴謹規範化學品的採購、保管、儲存、識別、運輸、使用、廢棄，及緊急事態應變等所有流程，並透過相關人員的培訓，加強化學品及危險化學品的管理作為，避免和減少火災、爆炸、環境污染及人員傷亡等災害事故之發生。作法如下： 1. 材料評估：檢查鞋材物料成分，對可能存在的危險物質進行評估，確保符合相關法規及標準；如某種化學物質被認定為有害，將尋找替代材料或採取其他措施以降低風險。 2. 供應鏈合規：我們也要求所有格做的供應鏈夥伴遵守相關的化學品管理要求。包含要求供應商提供產品化學品檢測報告等。 3. 監控及檢測：我們定期監控及檢測產品中的化學物質含量，確保產品不超出法規限制的化學物質含量，以保障產品對消費者及環境的安全。 4. 教育與培訓：鈺齊國際提供相應的教育訓練，確保公司內部員工瞭解如何識別、評估和管理化學物質管理，及相關風險，並遵守相關法規及政策。
供應鏈環境衝擊	CG-AA-430a.1	(1) 遵循廢水排放許可及/或合約協議 一階供應商 佔比：17.0448% (2) 遵循廢水排放許可及/或合約協議 一階外供應商 佔比：0%
	CG-AA-430a.2	(1) 完成永續成衣聯盟的 Higg 工廠環境模組 (Higg FEM) 評估或同等環境資料評估之一階供應商佔比：4.5957% (2) 完成永續成衣聯盟的 Higg 工廠環境模組 (Higg FEM) 評估或同等環境資料評估之一階外供應商佔比：0%



主題	指標代碼	內容說明
供應鍊勞動條件	CG-AA-430b.1	(1) 經勞動行為準則稽核之一階供應商佔比：35.0785% (2) 經勞動行為準則稽核之一階外供應商佔比：0% (3) 由第三方稽核人員稽核勞動行為準則稽核之供應商佔比：0%
	CG-AA-430b.2	(1) 優先不合格比率：0% (2) 完成補救措施比率：0%
	CG-AA-430b.3	(1) 勞動風險說明： 在製鞋業的供應鍊中，可能存在多種勞動風險，包含以下： • 薪酬措施：供應鍊中的工作者可能面臨不公平的工資待遇，如低工資、拖欠工資、超時工作但未支付加班費等。同時，缺乏基本福利待遇，如醫療保險、退休金和假期等，也是一個重要的問題。 • 工時和加班：供應鍊中的工作者可能面臨長時間工作和過度加班的風險。這可能導致勞動過勞、健康問題和安全風險。 • 安全與健康：製鞋業涉及的工作環境可能存在安全和健康風險。例如，工作者可能暴露在有害化學物質、尖銳工具、機械設備和不安全的工作條件下，可能導致意外事故和職業病。 • 童工和強迫勞動：供應鍊中可能存在童工和強迫勞動的問題，這是嚴重侵犯勞工權益和人權的情況。 鈺齊國際通過採取以下措施來管理和減輕這些勞動風險： 與供應商建立合規要求、進行社會責任審核、支持工會組織、建立透明和溝通渠道等。這些措施旨在確保供應鍊中的員工享有公平和尊重的工作條件，並促進永續發展和人權保護。 (2) 環境、衛生與安全風險說明 • 環境風險：製鞋業在製造過程中可能產生各種環境污染。這包括廢水排放、有害氣體排放、固體廢棄物和化學物質的處理等。這些污染物可能對土壤、水源和空氣質量造成負面影響。 • 工作場所安全：供應鍊中的工作者可能面臨工作場所安全風險。這包括操作危險機械設備、受傷的風險、火災和爆炸危險、物品堆放不當等。這些風險可能導致意外事故和職業傷害。 • 化學品管理：製鞋業使用各種化學物質，如染料、粘合劑和溶劑。不正確的化學品管理可能導致化學品洩漏、暴露和污染，這對工作者的健康和環境造成潛在風險。 • 健康和衛生問題：製鞋業的工作環境可能對工作者的健康產生



主題	指標代碼	內容說明
		負面影響，包括長時間站立、重複性動作引起的肌肉骨骼問題、職業病風險（如呼吸道疾病和皮膚病變）等。 社會影響：製鞋業供應鏈中可能存在不良勞動條件、低工資、勞工權益侵犯等社會影響，對工作者和當地社區的生活質量和永續發展產生負面影響。鈺齊國際依循環境管理系統、透過工作場所安全培訓、化學品管理措施、健康監控和提供合理的工資和福利等措施，致力於管理和降低這些環境、衛生和安全風險。
原料採購	CG-AA-440a.3	詳下表 3
	CG-AA-440a.4	無法取得優先原料，通過第三方環境或社會永續標準認證的數量。

表 2. 營運活動指標

指標代碼	指標	說明
CG-AA-000.A	(1) 一階供應商數	(1)一階供應商 總家數：1,719 家
	(2) 一階以外供應商數	(2)一階以外供應商 總家數：0 家

表 3.優先原料管理表

優先原料名稱	最可能威脅採購之環境及/或社會因素	環境及/或社會因素的商業風險、商機說明	針對商業風險及商機的 management 策略
皮革	畜牧業是造成氣候危機的一個重要因素，包括一氧化二氮和甲烷排放總量的 50%以上來源有大部分與製革廠的能源使用和用水有關。	製鞋供應鏈與能源、溫室氣體、廢棄物、化學品息息相關，唯有與供應商共榮成長，才能面對商業風險，進而轉化成商機。	因應品牌客戶及市場需求，鈺齊國際積極與當地供應商合作，以期待降低運輸碳排放量，並致力打造永續供應鏈，與指定供應商共同倡議永續相關議題。
網布（紡織品）	每公斤的棉花需要兩萬公升的水來灌溉，大約等於一個人 11 年的飲水量；染整過程使用的化學藥劑也讓紡織業成為僅次於石油業的全球第二大污染源；而整個紡織產業每年排放 12 億噸的溫室氣體，比整個航空業加海運業還多。	製鞋供應鏈與能源、溫室氣體、廢棄物、化學品息息相關，唯有與供應商共榮成長，才能面對商業風險，進而轉化成商機。	因應品牌客戶及市場需求，鈺齊國際積極與當地供應商合作，以期待降低運輸碳排放量，並致力打造永續供應鏈，與指定供應商共同倡議永續相關議題。



優先原料 名稱	最可能威脅採購之環境及/或社會因素	環境及/或社會因素的商業風險、商機說明	針對商業風險及商機的管 理策略
橡膠品	石油煉製與石油化工、塗料、油墨、膠粘劑、農藥、汽車、包裝印刷、橡膠製品、合成革、傢俱、制鞋等行業，排放 VOCs 占工業排放總量的 80%以上，並且大部分通過水和空氣排放到周邊的河流和空氣中，對生活環境以及人體健康均構成重大威脅。	製鞋供應鏈與能源、溫室氣體、廢棄物、化學品息息相關，唯有與供應商共榮成長，才能面對商業風險，進而轉化成商機。	因應品牌客戶及市場需求，鈺齊國際積極與當地供應商合作，以期待降低運輸碳排放量，並致力打造永續供應鏈，與指定供應商共同倡議永續相關議題。

註：

- 1.無法取得優先原料通過第三方環境或社會永續標準認證的數量。
- 2.無法取得一階以外供應商相關資料及勞動行為準則稽核之情事。



上市公司氣候相關資訊

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
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。	- 鈺齊國際董事會，為氣候策略之制定、行動計畫審批，及氣候行動計畫績效成果審核之最高單位。鈺齊國際董事會每年定期檢視當年度氣候相關行動計畫及成果，並視需求詢求外部專家及顧問之意見，針對相關行動目標的執行進度，亦將根據董事會的指示，每年進行更新及修訂。 - 在氣候相關行動管理授權上，鈺齊國際董事會委任予「公司治理暨永續發展委員會」，負責制度氣候相關政策、風險評估，及相關節能減碳專案之推動及檢核 - 委員會每年設定相關績效目標，確保氣候策略能夠融入部門年度營運活動之中，並積極評估及控管可能面臨之經營風險，並定期向董事會呈報成果
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)。	短期： - 實體風險 1：立即性（颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度） - 衝擊標的 1：服務 / 產能下降或中斷 - 實體風險 2：立即性（地震） - 衝擊標的 2：服務 / 產能下降或中斷 中期： - 實體風險：長期性（降雨模式變化和氣候模式的極端變化） - 衝擊標的：營運成本提高 長期： - 氣候變遷相關政策行動持續發展，及轉向低碳、高效能改創新之技術，將需考量潛在風險與營運影響等因素，如隨著氣候變遷造成之損失不斷擴大，氣候相關訴訟風險可能增加；或技術改良與創新，將影響部分組織之競爭力、生產與配銷成本。 - 面對氣候模式的長期變化，組織應培養因應氣候變遷之調適能力，以確實管理氣候變遷相關風險，並掌握機會。考量擁有長期固定資產、密集生產，使用低碳能源節省能源成本。



項目	執行情形
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 A. 資本支出：為達成各廠節電量達總用電量 1%之要求。各廠須逐步淘汰換老舊設備，提高設備效率之節能管理計畫。 - 須執行各項集中生產、負載調控計畫，提高廠內節電量，以符合相關法規/客戶之節能減碳要求。 - 上述購入/修繕工廠設備作為，將增加資本支出。 B. 收益：歐盟碳邊境調整機制將於 2026 年正式實施後，進口商必須購買憑證，作為進口產品 - 碳排放量的繳交費用，價格則依歐盟每週碳權拍賣的平均收盤價格計算，將直接帶動永續 / 低碳產品之碳發及進出口貿易相關利益。 - 在研發單位努力下，未來可因應永續/低碳產品需求趨勢，增加低碳材料的選擇，提供客戶更多選擇、服務。 - 由於了解各廠商低碳材料，建議客戶更適合我們的低碳材料，進而減少使用不適用的材料、降低開發成本，並增進營運收益。 C. 直接成本：國際客戶配合 2050 淨零排放趨勢，要求於 2025 年時，須使用占營收具一定比例之再生能源。爰此，我們須積極尋找綠能，及找尋綠電廠商並評估綠電價格，並購買客戶/相關法規要求之綠電額度，會提升直接成本。



項目	執行情形
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。	長期觀察產業永續趨勢，透過多元管道掌握、搜集及識別市場趨勢及客戶需求，並藉由各主責部門之職掌，確保法規發展、環保趨勢及客戶意見及競爭對手意見，能具體、快速地反映到製造、工安環保及研發等各營運核心領域 鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與企業風險管理機制融合 A. 「公司治理暨永續發展委員會」每年定期追蹤氣候變遷相關議題之風險狀況，由永續發展委員會各小組代表，定期執行 TCFD 專案，並將風險評估分析結果匯報予委員會，並視氣候風險發生的可能性及衝擊程度，適度採取相關緩解措施。 B. 在流程面，「公司治理暨永續發展委員會」根據各小組之氣候風險評估、分析及回饋意見，滙整至既有風險評估及管理機制，確保對鈺齊國際具重大性之氣候相關風險，均得以被妥適評估及掌握，最後將評估結果送交「永續發展委員會」最高代表覆核，並不定期向董事會報告，確保氣候變遷相關風險有效融入鈺齊國際企業風險管理流程之中。
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。	本公司目前尚未進行氣候變遷風險情境分析。



項目	執行情形
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。	A. 碳排放與能源管理目標 重視環境永續，全球各廠區積極推動各項能、資源管理、減量行動，並逐步發展再生能源（太陽光電），從完善環境、能源管理系統開始，逐步提高能源使用效率，為產業減碳，及邁向淨零排放貢獻心力。 我們遵守營運據點所在地國家及地區環境相關法規及規範，並按照品牌客戶之相關規定，完善進行環境作為之管理。為提升資源使用效率，廠區推動下角料回收、使用無毒化學品、水資源回收等環保節約專案，不斷努力邁向可持續的環境。 B. 廢棄物管理目標 力行資源節約、減量及回收再利用策略，針對各廠區生產投入所產生之一般、事業廢棄物，係採源頭減量、製程減廢，及末端回收處置等機制，將資源使用率發揮至最大效能，減少廠區廢棄物之產生。 針對事業廢棄物之處置，係依其特性進行有效管理及處理，提升資源再利用效率；針對有害廢棄物部份，則委託合格之廢棄物清運廠商進行清運，並運用合約規範，對供應商進行管理，若有需要時則規劃實施進廠稽核，確保廢棄物清運符合營運據點當地國家法規之要求。 C. 水資源管理目標 各廠區用水，係以一般生活用水為主，來源主要為自來水，廢水直接排入當地營運據點國家 / 市政單位污水處理管線或廠域處理，目前鈺齊國際各生產基地的廢水排放已符合當地法令所規定的排放標準。 在水資源運用上，鈺齊國際以「珍惜、省用、再利用」為主要策略，積極宣導員工節約用水，並推動各項節水措施以提升水資源利用效率。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未推動碳定價。



項目	執行情形		
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。	工作項目	母公司	子公司
		預計完成時間	預計完成時間
	訂定設置專(兼)職單位、專(兼)職人員人數及其職掌範圍	2025 年 11 月	2026 年 11 月
	訂定盤查規劃	2025 年 12 月	2026 年 12 月
	訂定查證規劃	2027 年 12 月	2028 年 12 月
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	本公司為資本額 50 億元以下上市櫃公司，預計於 2025 年啟動溫室氣體盤查，2027 年啟動溫室氣體確信。		



GRI 內容索引表

使用聲明	報導組織「鈺齊國際股份有限公司」，已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間內的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

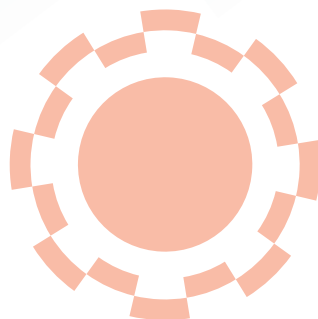
GRI 準則	揭露項目	資訊位置	省略		
			要求	理由	解釋
GRI 2 一般揭露 2021					
組織及報導實務					
2-1	組織詳細資訊	3			
2-2	組織永續報導中包含的實體	3			
2-3	報導週期、頻率及聯絡人	3			
2-4	資訊重編	無資訊重編			
2-5	外部保證 / 確信	無外部保證			
活動與工作者					
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	6,10-11			
2-7	員工	43			
2-8	非員工的工作者	51			
治理					
2-9	治理結構及組成	12,24,86-89			
2-10	最高治理單位的提名與遴選	12			
2-11	最高治理單位的主席	12-13,86			
2-12	最高治理單位監督衝擊管理的角色	24			
2-13	衝擊管理的負責人	24			
2-14	最高治理位於永續報導的角色	24			
2-15	利益衝突	15-17			
2-16	溝通關鍵重大事件	24			
2-17	最高治理單位的全體智識	24			
2-18	最高治理單位的績效評估	24			
2-19	薪酬政策	55-56			
2-20	薪酬決定流程	55			
2-21	年度總薪酬比率	53			
策略、政策與實務					
2-22	永續發展策略的聲明	4-5			
2-23	政策承諾	15-16,57			



GRI 準則	揭露項目	資訊位置	省略		
			要求	理由	解釋
2-24	納入政策承諾	15			
2-25	補助負面衝擊的程序	17-18			
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	34			
2-27	法規遵循	無相關情事			
2-28	公協會的會員資格	34			
利害關係人議合					
2-29	利害關係人議合方針	33-34			
2-30	團體協約	57			
GRI 3：重大主題 2021					
3-1	決定重大主題的流程	26			
3-2	重大主題列表	26-27			
3-3	重大主題管理	30-32			
GRI 201：經濟績效 2016					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	18-19			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	20-23			
GRI 305：排放 2016					
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	72-74			
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	72-74			
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	72-74			
305-4	溫室氣體排放強度	72-74			
GRI 401：勞雇關係 2016					
401-1	新進員工和離職員工	49-50			
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	53-54			
GRI 402：勞 / 資關係 2016					
402-1	關於營運變化的最短預告期	42			
GRI 403：職業安全衛生 2018					
403-1	職業安全衛生管理系統	65			
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	65			
403-3	職業健康服務	65			
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	65			
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	65			
403-6	工作者健康促進	65			



GRI 準則	揭露項目	資訊位置	省略		
			要求	理由	解釋
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	65			
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	65			
403-9	職業傷害	66-67			
403-10	職業病	66-67			
GRI 404：訓練與教育 2016					
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	59-62			
404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	63-64			
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	58			
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016					
405-1	治理單位與員工的多元化	12,44-48			
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	52			
GRI 418：客戶隱私 2016					
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無相關情事			



Fulgent Sun