



Fulgent Sun

鈺齊國際

2025年永續報告書





目錄

一、報告編輯原則	3
二、董事長的話	5
三、認識鈺齊國際	7
(一) 企業簡介	7
(二) 歷史沿革	9
(三) 產品與服務	11
四、嚴謹公司治理	13
(一) 董事會	13
(二) 誠信經營	16
(三) 風險管理	21
五、永續管理機制	26
(一) 永續管理組織	26
(二) 重大議題	28
(三) 利害關係人議合	36
六、重視產品責任	38
(一) 國際產品認證	38
(二) 貼心客戶服務	42
(三) 供應鏈管理	44
七、善盡員工關懷	46
(一) 人力結構	46
(二) 獎酬與福利	59
(三) 遵守人權規範	65
(四) 員工訓練與發展	66
(五) 重視健康安全	74
八、重視環境永續	78
(一) 環境永續政策	78
(二) 能源管理	82
(三) 水資源管理	88
(四) 廢棄物管理	91
(五) 化學物質管理	93
九、暖心回饋社會	94
(一) 鈺齊國際慈善公益基金	94
(二) 關注社區教育	95
(三) 挹注醫療資源	96
(四) 循環物資募集	96
附錄、	97
董事會暨轄下委員會成員資訊	97
SASB - 服飾、配件及鞋類	100
上市公司氣候相關資訊	105
GRI 內容索引表	111



一、報告編輯原則





一、報告編輯原則

1. 編輯原則

歡迎閱讀鈺齊國際股份有限公司（股票代號：9802，以下簡稱鈺齊國際）發行的第五本《永續報告書》。本報告透過完整揭露鈺齊國際於環境、社會及公司治理（Environmental, Social, and Governance，以下簡稱 ESG）各面向的永續資訊，向所有關心本公司的利害關係人說明本公司在永續發展上的投入、管理作為與推動成果，期望增進各界對鈺齊國際永續經營實踐的了解。

2. 報告期間與組織邊界

本報告書揭露鈺齊國際於 2025 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日）各項 ESG 管理方針、重大主題、因應作為及行動績效等資訊；部分議題亦回溯說明 2024 年執行情形，以完整呈現相關專案的推動成果與績效。

財務績效揭露範疇與合併財務報告一致，涵蓋鈺齊國際股份有限公司及其所有子公司，所有財務數據之貨幣單位均為新台幣。除財務績效外，本報告書非財務績效揭露範疇包含台灣總部（含鈺齊國際股份有限公司、香港商加和國際有限公司台灣分公司）、福建和誠（福建和誠鞋業有限公司）、越南鈺齊（越南鈺齊鞋業責任有限公司）及柬埔寨齊鼎（齊鼎股份有限公司），不包含合併財務報表之加和企業有限公司、拉雅科技股份有限公司、長汀長誠鞋業有限公司、湖北襄誠鞋業有限公司、福建拉雅戶外用品有限公司、鈺興鞋業責任有限公司、鈺鉉鞋業責任有限公司、齊隆股份有限公司、晉昌企業有限公司、齊錠股份有限公司、PT. SUN BRIGHT LESTARI、麥朵貿易股份有限公司及鈺騰鞋業責任有限公司。如個別揭露項目之範疇與上述不同，將於各章節中另行說明。

3. 撰寫依據

本報告書內容及數據由台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎相關權責單位，遵循《GRI 通用準則 2021》（以下簡稱：GRI 準則）編製，並參照永續會計準則理事會（SASB）之《服飾、配件與鞋類》行業標準及證交所《上市公司氣候相關資訊》。報告書經文件化管理程序，以及各單位主管與永續發展專責單位確認及核定，以確保內容完整性與可靠性，並向利害關係人揭露本公司於 ESG 各面向的推動成果。

4. 發行週期

前次版本：2025 年 8 月出版；本次版本：2026 年 8 月出版；下次版本：2027 年 8 月出版。



5.意見回饋

如果您對於《鈺齊國際 2025 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。

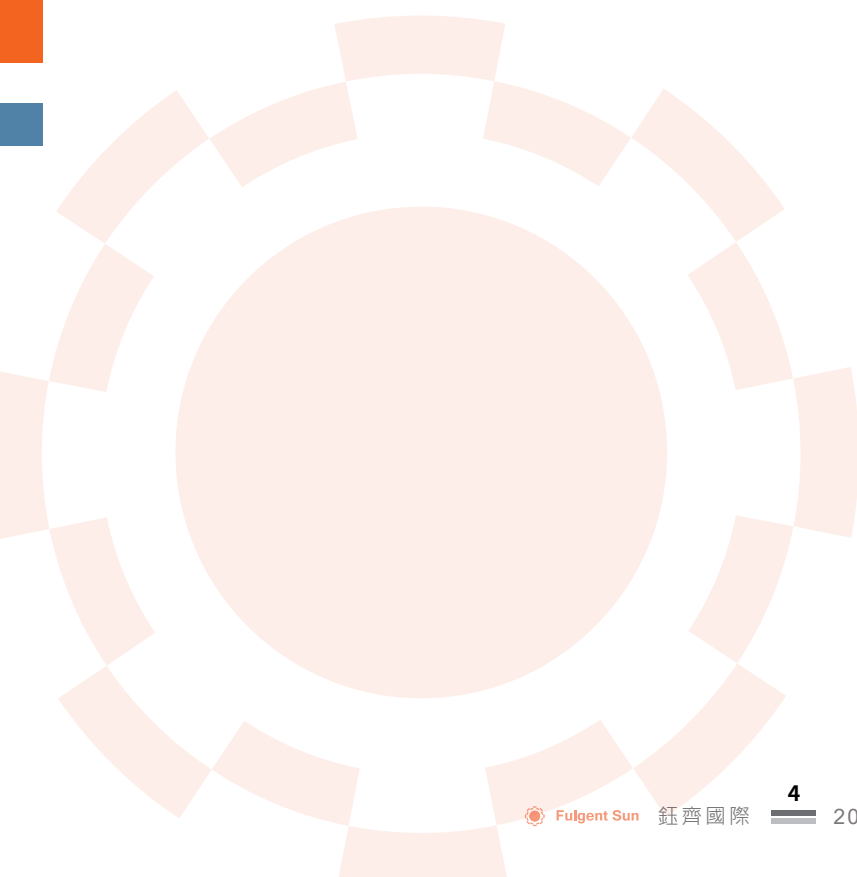
聯絡人：鈺齊國際 財會部

地 址：雲林縣斗六市雲科路三段 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

驅動永續韌性，實踐共好未來

感謝各位閱讀鈺齊集團 2025 年永續報告書。鈺齊集團自 1995 年成立並於 2012 年成為台灣第三家上市的製鞋企業以來，已在製鞋產業深耕逾三十年。這三十年來，經營團隊始終將善盡企業社會責任與實踐永續發展視為核心使命與初衷，因為我們深信，企業之長期價值不僅在於財務上的獲利增長，更在於對全體利害關係人的責任與承諾。

一、展現強韌底蘊，本業獲利與永續願景並進

2025 年，全球產經情勢受美國進口關稅政策與匯率波動影響，充滿諸多不確定性。然而，隨著關稅議題陸續明朗化，集團憑藉高度的營運韌性與持續精進的經管效率，2025 年全年合併營收達新台幣 172.95 億元，創下歷年次佳表現；稅後每股盈餘(EPS)達新台幣 6.05 元，亦已連續五年超越新台幣六元以上水準，在追求營收與獲利雙重成長之際，集團更矢志戮力同步深化企業社會責任，力求永續發展與經營績效齊頭並進。

回顧集團永續發展路徑，概述階段時程如下：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 年依據 GRI 準則第一次發布「永續報告書」，促使各部門將永續議題納入日常管理工作，並期盼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，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；2024 年正式啟動溫室氣體盤查專案，以淨零碳排為核心目標，善盡企業永續責任。而在邁入集團成立三十年的 2025 年，更進一步將台灣總部的溫室氣體盤查範疇擴大至範疇三，並具體規劃於 2026 年完成合併報表母子公司之範疇一及範疇二盤查。

二、綠色賦能 (E)：低碳轉型與 AI 科技的深度結合

在環境永續與因應氣候變遷方面，本公司堅定推行低碳營運策略，並將淨零碳排視為集團中長期的核心目標。此外，為加速綠色轉型，我們積極將「AI 代理人 (AI Agents)」與大數據分析技術深度導入研發與製造流程中。在研發端，透過 AI 代理人輔助進行新環保材料的物性模擬與結構力學分析，不僅大幅減少了傳統實體打樣過程中的資源耗損與廢棄物產生，更有效縮短了高附加價值鞋款的開發週期；在製造端，則能即時控管生產線數據，針對生產排程進行動態調整與異常偵測，精準提升了跨國各廠區的能源使用效率與整體生產良率。此外，在生產實務上，我們廣泛採用可持續性的綠色環保材料，其中福建和誠廠區與湖北襄誠



廠區更已順利取得 ISCC (國際永續與碳驗證) 認證。展望未來，我們將持續透過深化能源管理計畫、精進水資源循環回收技術，以及推動各項節能減碳專案，確保生產流程嚴格符合全球環保法規，全面提升產品生命週期各環節的綠色競爭力，朝向永續共好的環境目標穩步前行。

三、社會共榮 (S)：落實員工關懷與打造幸福供應鏈

集團目前量產代工之品牌已逾五十家，銷售版圖橫跨歐、美、亞三大洲，在靈活推動「多品牌、多產區」策略的同時，我們亦高度重視員工福祉與人機協作的友善職場環境。在社會公益層面，我們始終抱持感恩的心情回饋社會，成立「公益信託鈺齊國際慈善基金」以定期或不定期捐款方式協助雲林地區有需要的當地學校及地方團體；在贊助醫療方面，捐贈台大醫院雲林分院用於長照大樓興建，以及榮總醫學發展基金會用於醫學相關學術、教學與研究之發展；在藝術文化方面，贊助雲林縣文觀處之多元類型藝術活動，為當地民眾打造豐富多彩的文化饗宴；而在運動項目方面，熱情贊助全國運動會(雲林縣)及全中運(嘉義縣)的舉辦，協助賽事順利舉辦並表揚優秀運動選手，期許與社會共享共榮。

四、穩健治理 (G)：完善內控制度與強化投資人溝通

身為上市公司，我們深知良善的治理是永續經營的基石。集團自 2019 年正式成立「公司治理暨永續發展委員會」以來，即持續以優於主管機關時程的要求自許，此外，為確保永續資訊的透明度與可比性，我們已提前佈局導入 IFRS S1 (永續相關財務資訊揭露之一般規定) 及 IFRS S2 (氣候相關揭露) 準則，並落實建立永續報導內部控制制度 (ICSR)，將 ESG 數據管理納入標準化、嚴謹的內控循環中，確保永續報導資訊的品質與可靠性。同時，我們亦持續高度重視「投資人關係 (IR)」，除維持穩健的半年配息政策以實質回饋股東外，更積極參與法人說明會，與資本市場進行充分即時的雙向溝通，以確保全體利害關係人的權益。

展望未來，鈺齊集團將繼續秉持「和誠、速度、優質、創新」的核心價值，以「勇毅篤行，風華再現」為經營主題，在追求全球製鞋產業頂尖地位的同時，始終將「共存、共榮、共好」視為不變的承諾。綜上，我們將在嚴謹的成本管控與產能精進策略推動下，務實致力於股東權益之增值，並期許將豐碩的經營成果實質回饋予全體股東與職工，追求恆久卓越。

敬請各位利害關係人能夠持續給予指正、支持與鼓勵。

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，深耕專業運動鞋及高功能戶外鞋製造領域，主要從事運動休閒戶外鞋類產品的代工生產與銷售，2025 年公司鞋類產量合計約 22,989 仟雙。公司總部設於台灣，並於中國、越南、柬埔寨及印尼等地設有生產據點，建構完整的全球製造布局。

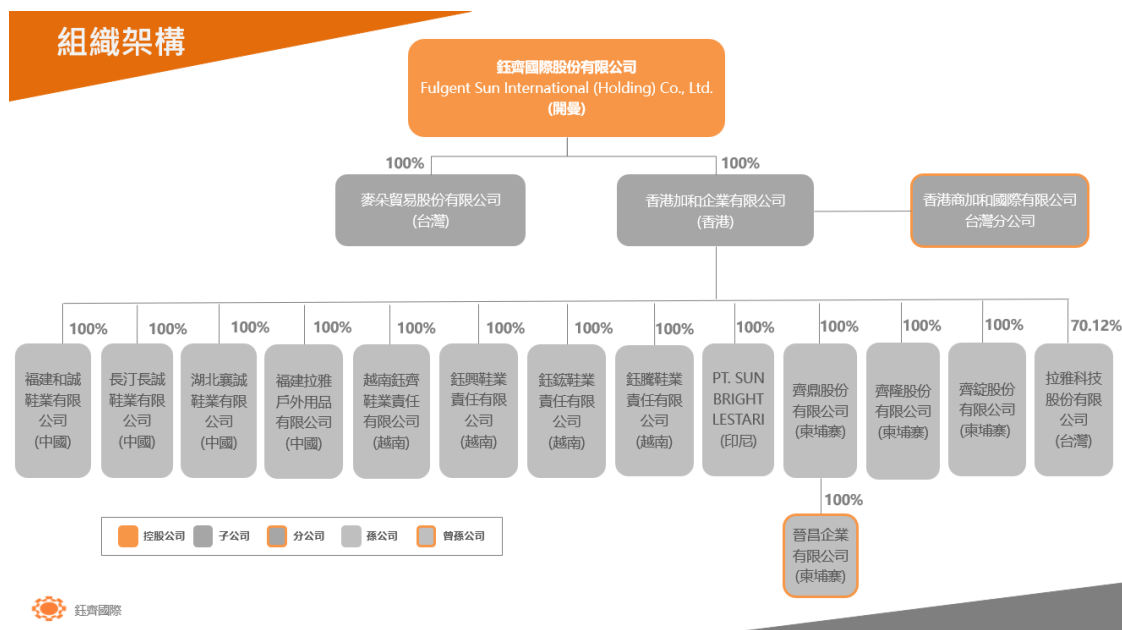
鈺齊集團與全球知名品牌建立長期策略聯盟關係，共同開發及生產多元化的專業運動鞋與功能性戶外鞋產品。在企業經營方面，公司秉持以人為本的核心理念，推動人性化管理，重視員工發展，並積極落實企業社會責任，持續為客戶、員工、股東及環境創造正向價值。自 2011 年起，營運總部進駐雲林科技工業園區，透過整合集團資源及改善營運管理，進一步提升整體營運效能。

鈺齊國際速覽

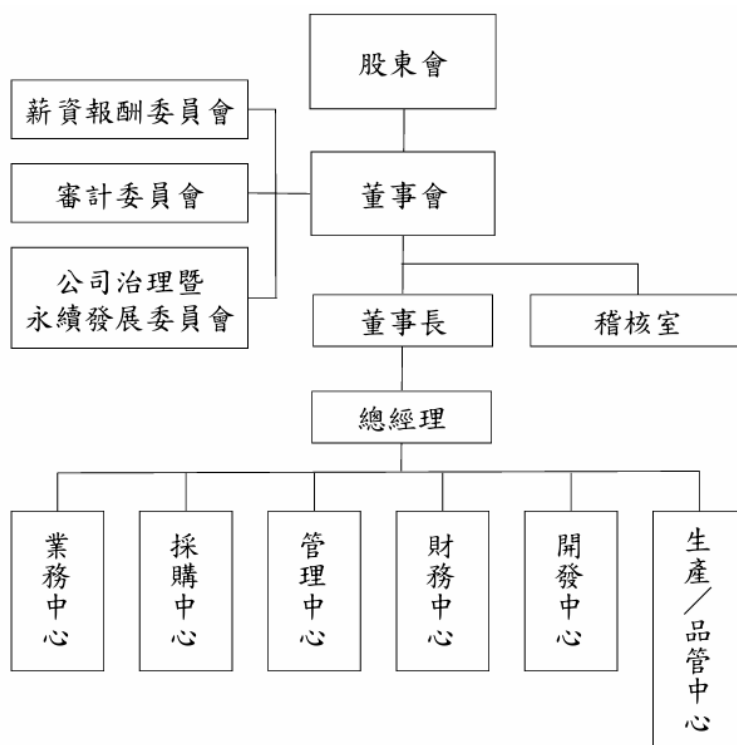
鈺齊國際於 2012 年 10 月正式在台掛牌上市（股票代號：9802）。

項目	說明
集團開始營運時間	1995 年 3 月
實收資本額	新台幣 20.10 億
服務市場	全球客戶約五十多個國際知名品牌，大歐洲地區客戶占 43.14%，大美洲地區客戶占 38.72%（其中美國為 29.06%），大亞洲地區則為 17.01%。
營運總部	雲林縣斗六市雲科路三段 76 號

組織架構



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。
- 速度：我們堅信速度決定勝負，快人一步，把握先機。
- 優質：我們追求產品完美，為客戶增加更多附加價值。
- 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。

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，於泉州成立福建和誠廠，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 越南鈺齊廠成立，專門生產戶外防水鞋 • 2004 福建和誠廠取得 ISO 9001 品質體系認證證書 • 2005 長汀長誠廠成立
2006-2010 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 設立湖北襄誠廠 • 2009 鈺齊集團推動精實生產，以增加企業對外競爭力 • 2009 福建拉雅戶外用品有限公司成立，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 La Sportiva 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柬埔寨齊鼎廠及柬埔寨齊隆廠 • 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 年 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	- 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 - 設立越南鈺鋐廠，從事戶外鞋產品之代工生產 - 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」 - 於印尼成立印尼齊樺廠，從事鞋類之生產及銷售
2022 年	- 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 8 月於台灣成立拉雅化工有限公司，從事鞋材及機台之生產及銷售
2023 年	- 於柬埔寨成立柬埔寨齊錠廠，從事鞋類之生產及銷售 - 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 - 於越南成立越南鈺騰廠，從事鞋類之生產及銷售 - 於香港成立睿正企業有限公司
2024 年	- 榮獲臺灣證券交易所第十屆公司治理評鑑排名前 6%~20%企業 - 拉雅化工有限公司已辦理變更登記為拉雅科技股份有限公司
2025 年	- 榮獲臺灣證券交易所第十一屆公司治理評鑑排名前 6%~20%企業 - 取得麥朵貿易股份有限公司之 100%股權，從事進出口貿易





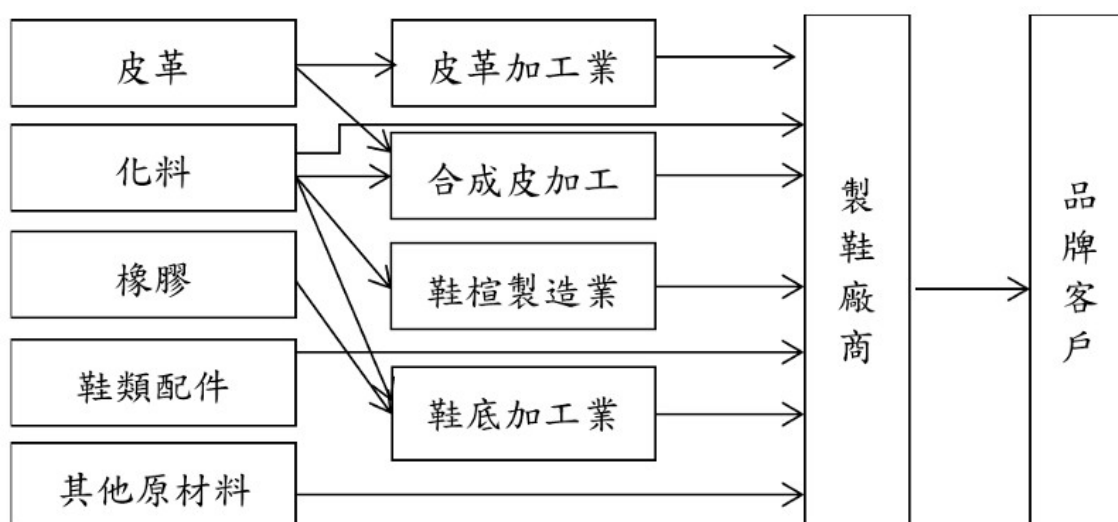
(三) 產品與服務

主要代工品牌

憑藉深厚的產品開發與製造實力，鈺齊國際產品開發團隊服務全球 50 多個國際知名品牌，產品涵蓋運動鞋、戶外鞋、登山鞋、休閒鞋及功能鞋等多元鞋款，銷售市場遍及歐洲、美洲及亞洲三大地區。為降低市場變動帶來的經營風險，集團持續落實多品牌接單的核心策略，有效分散單一品牌及區域市場波動的影響，確保整體營運的穩定性與經營韌性。

供應鏈

鈺齊為專業鞋類代工廠商，主要合作供應商共計 2,065 家，涵蓋製鞋所需的各項材料、機台設備及相關工具等。上游供應商主要係供應相關原材料如橡膠及皮革、化學材料（如 EVA 及膠水）及五金配件（如扣具），經中游 OEM 及 ODM 廠商加工製造後，交付下游鞋類品牌客戶進行銷售。



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

1. 一階供應商共計 2,065 家。
2. 一階以外供應商，尚無取得相關資訊。

類別	家數	分佈地理位置
人造皮	79	• 東北亞：台灣 / 日本 / 韓國 / 中國大陸 / 香港 • 南亞：孟加拉 • 東南亞：柬埔寨 / 泰國 / 越南 / 印尼 • 歐洲：西班牙 / 英國 / 義大利 / 德國 • 美洲：美國 / 加拿大
化學原料類	69	
包裝用品類	133	
皮類	78	
底材類/自製底材	218	
消耗品類	262	
紡織品類、泡棉類	241	
組合材料類	49	
設備類/零件類	614	
模具、鞋楦類	26	
鞋帶、鞋眼、飾品類	217	
物料類	79	



四、嚴謹公司治理





四、嚴謹公司治理

(一) 董事會

鈺齊國際董事會設有 8 席董事，包括 3 位執行董事及 5 位獨立董事，於 2025 年 5 月改選，董事平均任期為 6 年。董事選舉採候選人提名制度，自董事候選人名單中選任。董事會主席擁有鞋業領域豐富經驗，具備商務、公司業務、營運判斷能力所需之工作經驗，亦擔任公司策略長職務。為落實良好公司治理，鈺齊國際依據《公司治理實務守則》訂定董事會成員多元化方針，董事會成員均具備執行職務所需之知識、技能及素養，並綜合考量利害關係人（包括股東）意見、多元性、獨立性及企業衝擊管理回應能力等要素。此外，鈺齊國際亦遵循《董事及獨立董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》，以確保董事會成員具備多元性與獨立性。

董事會依循《董事會議事規則》運作，每季至少召開一次會議。2025 年共召開 6 次董事會，除審議公司經營績效外，亦針對未來發展策略及重大經營議題進行討論，作為公司永續管理目標及經營決策的重要依據。作為公司永續發展的最高指導單位，董事會定期聽取公司治理暨永續發展委員會所提報之 ESG 推動成果及未來工作計畫，並督導永續發展策略與各項行動的執行情形，以確保永續治理目標有效落實。

董事會架構

年齡/性別	男性	女性
30-50 歲	1 人	0 人
51 歲以上	4 人	3 人

股東結構

股東結構	金融機構	其他法人	外國機構及外人	個人	陸資
持股比例	6.04 %	7.33 %	41.19 %	45.43 %	0.01 %

董事會成員名單 (截至 2025 年 12 月 31 日)

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



姓名	職稱	主要學經歷	現職
廖志誠	董事	- 雲科大產業經營專業博士班（博士候選人） - 雲林科技大學財務金融研究所碩士 - 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
周淑卿	獨立董事	- 中山大學企管系財經法律會計組博士 - 賓州州立大學碩士 MBA - 政治大學會計系學士 - 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	福鼎資產管理有限公司代表人兼董事 東方風能科技(股)公司獨立董事
楊能舒 (註)	獨立董事	- 賓州州立大學工業工程博士 - 雲林科技大學校長、副校長、教務長、學務長及工業管理系主任 - 中原大學工業工程系副教授 - 食品工業發展研究院機械組助理研究員	無
鄭豐聰 (註)	獨立董事	- 陽明交通大學工業工程與管理系博士 - 逢甲大學工業工程與系統管理學系教授、系主任及人事室主任	逢甲大學智慧機械產業發展中心研究教授 元翎精密工業(股)公司獨立董事
溫建勳 (註)	獨立董事	- 政治大學新聞研究所碩士 - 國際票券中小型股交易主管 - 元大投信台股暨大中華投資部專業副理	黑石財經公關顧問公司執行長 中華港澳之友協會秘書長 藥華醫藥(股)公司顧問

註：獨立董事楊能舒、鄭豐聰及溫建勳董事於 2025 年 5 月 28 日就任。

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			√
周淑卿 獨立董事	√	主席	√
王慧英 獨立董事	主席	√	√



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
楊能舒 獨立董事 (註)		√	√
鄭豐聰 獨立董事 (註)		√	√
溫建勳 獨立董事 (註)	√	√	√

註：獨立董事楊能舒、鄭豐聰及溫建勳董事於 2025 年 5 月 28 日就任。

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。
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。 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。
楊能舒 (註)	具備公司業務所須相關科系之公私立大專院校講師以上。 歷任雲林科技大學校長、副校長、教務長、學務長及工業管理系主任。 未有公司法第 30 條各款情事。
鄭豐聰 (註)	具備公司業務所須相關科系之公私立大專院校講師以上。 歷任逢甲大學工業工程與系統管理學系教授及系主任。 未有公司法第 30 條各款情事。
溫建勳 (註)	具備商務、營運判斷能力所須之工作經驗。 歷任國際票券中小型股交易主管、元大投信台股暨大中華投資部專業副理、凱基投顧研究部資深經理及經濟日報編輯部證券組組長。 未有公司法第 30 條各款情事。

註：獨立董事楊能舒、鄭豐聰及溫建勳董事於 2025 年 5 月 28 日就任。



（二）誠信經營

秉持誠信經營與營運透明的治理理念，鈺齊國際依循《公司法》、《證券交易法》等相關法令建構完善的公司治理架構，並持續精進各項管理制度，以提升整體治理效能。公司透過系統化的商業道德管理，落實誠信經營文化，積極保障投資人及其他利害關係人權益，治理成效亦獲外部肯定，連續 6 年（2020–2025 年）榮獲證交所公司治理評鑑全體上市公司排名前 20% 的佳績。

在法規遵循上，依據《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》規定，若有遭主管機關裁罰或其他行政處分，對本公司財務或業務有重大影響，應將重大訊息內容於公開資訊觀測站揭露。近三年（2023 年至 2025 年）皆未發生依法應揭露之重大違法或裁罰事件。

除重視專業能力與員工技能外，鈺齊國際亦高度重視全體人員的誠信與廉潔，要求所有員工及往來的商業合作夥伴皆遵循商業道德標準，共同落實「誠信」的企業經營理念。

鈺齊國際要求董事及高階管理階層出具遵循誠信經營政策聲明，並於僱用條件中明定受僱人應遵守相關政策。我們明確規範董事、經理人及員工於從事商業行為時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，亦不得從事違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，相關管理作為包括但不限於以下事項：

- 董事會層級：負責核准與監督誠信經營政策及防範方案的制定與執行。
- 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門，負責推動與運作企業誠信經營相關作業，定期（至少一年一次）向董事會報告。
- 公開政策與多元管道：於公司官網及內部員工資訊網公開行為準則、誠信經營守則等政策文件，並設置多元溝通管道及通報專責單位。
- 宣導與教育訓練：每年定期向全體員工宣傳企業道德管理規範，所有員工皆須參加相關訓練課程，並不定期進行會議宣導，2025 年度共辦理訓練 97 人次，總訓練時數達 48.5 小時。
- 子公司管理：要求子公司及鈺齊具有實質控制力之組織，落實誠信經營相關政策，持續強化宣導作業，並維持資訊公開透明。



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	- 鈺齊國際訂有《誠信經營守則》及《道德行為準則》，作為推動負責任商業行為的重要依據，要求所有人員從事商業行為時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，亦不得從事違反誠信、不法或違背受託義務等行為，以維護公平、透明的商業環境。 - 為確保相關政策有效落實，公司制定《違反道德行為及誠信經營之檢舉及懲戒辦法》，建置完善的內、外部檢舉管道及案件處理方案，落實誠信經營制度，並保障檢舉人及相關當事人之合法權益。 - 負責任商業行為相關政策均經董事會審議通過，適用於鈺齊國際所有企業活動及商業關係，並作為全體員工及商業合作夥伴共同遵循之行為準則。
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。
政策是否規定進行盡職調查	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	鈺齊國際訂有《風險管理政策與程序》及《資通安全風險管理政策》，並由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，透過風險辨識、評估及管控機制，提升營運穩定性與經營韌性。
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，嚴格遵循各營運據點所在地之法令，致力保障員工基本人權及勞動權益。 - 我們嚴禁任何形式的強迫或強制勞動、童工，所有員工均基於自由意願受僱，並依法享有經合理通知後，自由離職及終止勞動契約之權利，以維護員工基本工作自由。 - 鈺齊集團各營運據點明確禁止任何形式的騷擾及不人道待遇，包括性騷擾、虐待、奴役、體罰、威脅、剝削、身心脅迫及言語辱罵等行為，致力營造安全、尊重且友善的工作環境。 - 秉持公平、公正及不歧視原則辦理招募、任用、訓練、晉升、解職及退休等各項人力資源管理作業，以個人能力、專業職能及職務需求作為評估依據，不因種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別等因素而有差別待遇或歧視，確保員工享有平等就業機會。

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

誠信經營是鈺齊治理的重要基礎。公司持續落實反貪腐管理，致力防範營運活動中的貪腐風險，並透過完善的內部控制及管理制度，確保各項營運活動符合守法、透明及公平原則，提供客戶值得信賴的產品與服務。



為強化公司治理，鈺齊國際訂有《反腐敗管理辦法》，依據企業營運需求推動嚴謹的反貪腐管理制度，加強重點作業流程及關鍵職務人員的監督管理，嚴禁任何形式之商業賄賂、利益衝突或不正當利益收受。公司亦恪守公平競爭原則，要求各級管理人員依法辦事、誠實守信，共同防範各類貪腐行為，維護企業誠信形象。

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檢舉專線，作為預防商業賄賂及受理投訴／檢舉案件的重要管道。利害關係人如發現違反誠信經營或涉及貪腐之情事，可透過相關管道向經理人、部門主管或權責單位提出檢舉。公司承諾對檢舉人身分及檢舉內容嚴格保密，並接受匿名檢舉。2025 年末發生任何違反「反貪腐／承諾」之事件。

商業道德管理

我們致力於建立誠信經營文化，促進企業永續發展，並訂有《誠信經營守則》，作為誠信經營管理的重要依據。公司由誠信經營工作小組負責推動誠信經營政策及防範措施，提倡全體員工落實誠信價值，並持續向新進人員及全體同仁宣導道德準則，強化對不誠信行為及維護利害關係人權益重要性的認知。

鈺齊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》訂定《道德行為準則》，內容涵蓋防止利益衝突、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，以及鼓勵呈報非法或違反道德行為準則之事件與相關懲戒措施。

預防董事會利益衝突上，鈺齊國際訂有《關係人交易管理作業》、《誠信經營守則》及《道德行為準則》，並設置誠信經營工作小組。該工作小組每年至少一次向董事會報告執行情形，並辦理誠信經營相關內、外部教育訓練，以強化全體人員對商業道德及誠信經營的認知與落實。

鈺齊國際設置審計委員會，由五位獨立董事組成，主要協助董事會審議或修訂公司內部控制制度、重要處理程序及涉及董事自身利害關係等事項。

董事、經理人及員工皆應以公司最佳利益為優先，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，以落實利益衝突管理及利益迴避機制。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，如對董事會議案與其本人或所代表法人具有利害關係，應於議案討論前主動說明並依法迴避，不得參與討論及表決，以確保董事會決策之客觀性與公正性。



我們於《道德行為準則》中明確規範，全體人員應以客觀、公正及有效率的態度執行職務，不得利用職務之便，使本人、配偶、父母、子女或二親等以內親屬獲取不當利益。如鈺齊國際與前述人員所屬之關係企業發生資金貸與、背書保證、重大資產交易或進（銷）貨等交易事項，相關人員應主動向公司揭露是否存在潛在利益衝突，並依公司相關規範辦理，以落實利益衝突管理及利益迴避機制。

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

鈺齊國際建立完善且保密的檢舉及補救方案，以保障檢舉人權益，並確保調查程序公正、透明且有效。調查小組成員及相關當事人對調查過程及相關資料均負有保密義務，不得擅自對外揭露。若檢舉案件經查證屬實，公司將責成相關權責單位進行內部檢討，審視內部控制制度及作業程序，並提出具體改善措施，以防止類似事件再次發生。在嚴謹的制度運作與管理，2025 年未發生任何經查證屬實之重大負面衝擊事件。

補救方案與處理程序如下：

1. 檢舉受理與啟動調查：當收到具完整資訊之書面檢舉後，鈺齊國際需於五個工作天內成立調查小組展開調查作業。
2. 調查小組組成與迴避原則：調查小組可由單位主管、人力資源部、稽核部等相關單位代表組成。凡與案件有利害關係者，均應迴避擔任調查小組成員，以維持調查獨立與公正。
3. 配合義務與調查原則：調查小組依據案件事實進行全面調查，所有相關當事人，包括被檢舉人，均有義務配合調查作業。
4. 資訊保密與責任保障：檢舉案件全程採保密原則處理，調查小組成員及相關當事人對調查過程及相關資料均負有保密義務，不得擅自對外揭露，以保障檢舉人及涉案人員之合法權益。

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. 各利害關係人聯絡管道： 鈺齊國際股份有限公司 地址：雲林縣斗六市雲科路三段 76 號 Tel: +886-5-5514619 Fax: +886-5-5514630



檢舉通報管道

- 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 林怡妙 janice.lin@fulgentsun.com
- 顧客聯絡窗口：業務部 趙美霞 lisa.zhao@fulgentsun.com
- 供應商聯絡窗口：營運部 李薇婷 vicky.lee@fulgentsun.com
- 社區聯絡窗口：管理部 林怡妙 janice.lin@fulgentsun.com

財務績效

面對 2025 年全球產經環境充滿不確定性及多重挑戰，鈺齊國際憑藉靈活經營策略與穩健營運管理，展現良好的組織韌性。在全體員工共同努力下，2025 年度營業收入達新台幣 172.95 億元，營業利益達 15.92 億元，營運表現維持穩健。此外，本年度政府補助共計認列新台幣 800.60 萬元，反映政策支持對企業營運之助益。

2025 年度各國產值比重分別為越南 65.86%、柬埔寨 21.45%、中國 12.51%及印尼 0.18%。以品牌客戶指定目的地計算之銷售地區營收占比，仍以大歐洲地區 43.14%為主，其次為大美洲地區 38.72%（其中美國為 29.06%），大亞洲地區則為 17.01%。

項目	類別	2025 (新台幣)
產生的直接經濟價值	營業收入	17,295 佰萬元
分配的經濟價值	營運成本	9,785 佰萬元
	員工薪資和福利	5,845 佰萬元
	支付給出資人 (股東) 的款項	1,061 佰萬元
	支付給政府的款項	457 佰萬元
	社區投資	17 佰萬元
留存的經濟價值	-	130 佰萬元

註：

1. 營運成本：營業成本 + 營業費用 - 直接/間接員工薪酬 - 社區投資 - 除所得稅外其他稅金及罰金
2. 出資人款項：現金股利 + 利息支出
3. 支付給政府的款項：稅金及罰金
4. 社區投資：現金捐贈、物資捐贈總金額



(三) 風險管理

鈺齊集團為跨國企業，主要從事運動休閒戶外鞋類之生產與銷售。在經營管理方面，董事會透過定期會議辨識、評估及管控重大與潛在風險，並設置獨立稽核系統，定期查核各項風險管理措施之執行情形，以持續強化風險管理效能。此外，鑑於集團客戶遍布全球，鈺齊針對關鍵 ESG 議題進行風險評估與管理，持續完善相關管理制度，以降低潛在衝擊並維持營運穩定。

反恐風險

福建和誠廠區參考「海關貿易夥伴反恐計畫」(Customs-Trade Partnership Against Terrorism, 簡稱 C-TPAT) 相關建議，建立符合中國法規及海關反恐要求的管理制度，以降低安全風險並防範非法滲透。同時，依據營運及生產流程訂定相關程序文件，並持續辦理宣導及教育訓練，以強化廠區安全管理，確保廠區資產、產品製造、管理及員工人身安全。

註：C-TPAT 係由美國海關及邊境保護局 (CBP) 於 911 事件後推動，主要目的為保護美國國土安全。透過 C-TPAT 反恐驗廠，企業可以讓產品快速通關進入美國，減少海關檢查程序，並確保貨物安全。

氣候風險管理

氣候變遷已對全球環境及企業營運帶來顯著影響。鈺齊國際依循氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架指引，持續辨識、評估及管理氣候相關風險及其對財務之潛在影響，作為營運策略規劃及決策之參考依據，同時據此制訂各廠區因應氣候變遷風險之調適與管理策略。

為降低突發性事件或自然災害對營運造成的影響及財務負擔，各廠區透過保險分散及降低因氣候變遷所引發之天災風險，以強化營運穩定性。

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，為氣候策略之制訂、行動計畫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，並視需求尋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」，負責制訂氣候相關政策、風險評估，及相關節能減碳專案之推動與檢核。



TCFD 架構	揭露項目	揭露項目說明
治理	(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，同時定期向董事會呈報成果。
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，實體風險逐漸升高，包括風災、水災及早災等，可能導致廠區淹水、停電或停水此類中斷營運之情形。為降低氣候變遷對營運之影響，鈺齊國際依不同時間範疇去評估並分析氣候相關風險與機會，以掌握不同發生可能性的實體風險與轉型風險，避免影響營運，並區分為短期（2026年）、中期（至2030年）及長期（2050年以後）進行管理與因應。
	(2)氣候相關風險和機會對業務、策略和財務規劃的影響	隨著全球對環境議題的關注持續提升，氣候變遷的因應與調適已成為企業永續經營的重要課題。鈺齊國際持續關注國內外氣候政策及法規發展，並針對《氣候變遷因應法》及相關發展趨勢進行前瞻性評估，作為營運規劃與風險管理之參考依據。 經評估，企業可能面臨因法規要求而衍生的碳盤查、溫室氣體減量及再生能源使用等環境法遵風險，以及能源成本上升所帶來之營運風險。此外，若替代能源發展或電力供應結構未能穩定提升，未來電力價格仍可能呈現上升趨勢。
	(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的影響如下： 資本支出：為達成2030年溫室氣體排放密集度（範疇一至二）較2024年下降6%之目標，各廠區逐步汰換老舊設備，提升設備能源效率，並推動各項節能管理計畫。 - 推動集中生產及負載調控等節能措施，提高廠區用電效率，以符合相關法規及客戶對節能減碳之要求。 - 配合節能改善需求，設備增購、更新及修繕等支出將納入年度資本支出規劃，以提升能源使用效率，並強化企業永續經營韌性及長期競爭力。 收益：歐盟碳邊境調整機制（CBAM）正式實施後，需購買相應憑證作為進口至歐盟境內產品的碳排放費用，價格依其每週碳權拍賣之平均收盤價格結算。此機制將促使市場對永續及低碳產品的需求提升，並帶動產品研發及供應鏈低碳轉型。 - 研發單位持續提升低碳材料之應用能力，以因應市場需求，並提供客戶更多永續產品選擇。



TCFD 架構	揭露項目	揭露項目說明
策 略	(3)不同氣候情境對營運(業務)、策略和財務規劃的潛在影響	透過建立低碳永續材料資料庫，協助客戶選用適當材料，降低開發成本及材料使用風險，進一步提升營運效益。 直接成本：因應國際品牌客戶 2050 淨零排放目標及要求於 2025 年起須配合營收規模使用一定密集度之再生能源要求，公司持續評估綠電採購方案及綠電價格，並依客戶及法規需求逐步提高再生能源使用比例，相關綠電採購及能源轉型投入將增加直接營運成本。 此外，公司已陸續採購太陽能發電設備，並與相關供應商簽訂合作協議，以提升再生能源使用比例，降低長期能源轉型風險。
風 險 管 理	(1)鑑別和評估氣候相關風險的流程	鈺齊國際持續關注全球氣候變遷議題及產業永續發展趨勢，透過多元資訊管道蒐集並掌握市場變化、客戶需求及競爭對手動態。為強化氣候相關風險之辨識與管理效能，集團建立跨部門資訊交流管道，由各權責單位依其專業職掌，持續掌握法規要求、環保趨勢及市場發展等關鍵資訊，並將相關風險訊號即時回饋至製造、工安環保、研發等核心營運部門，以提升組織應變能力及決策效率。 此外，鈺齊國際持續將氣候相關風險之辨識、評估與管理流程納入企業整體風險管理制度，強化氣候風險與整體營運風險管理之整合，提升企業面對氣候變遷之韌性。
	(2)管理氣候相關風險的流程	鈺齊國際針對所處產業特性，期望透過持續的風險管理與管控措施，將各類不確定因素及風險（包括氣候相關風險）可能造成之影響，有效控制於可接受範圍內。
	(3)鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與企業整體風險管理制度融合	面對氣候變遷帶來的挑戰，鈺齊國際已將氣候風險納入企業永續發展的重要議題及關鍵風險項目，並積極推動風險管理計畫，規劃涵蓋低碳營運、綠色產品研發及韌性供應鏈管理等面向之因應措施。依據法規要求、氣候災害趨勢及相關風險資訊，公司持續強化氣候變遷風險管理，並納入企業整體風險管理制度，以確保各項因應措施有效落實。
指 標 和 目 標	(1)評估氣候相關風險和機會時使用的指標	因應氣候變遷上，鈺齊國際以「溫室氣體排放密集度」作為主要績效評估指標，並同時設定再生能源使用比例、單位營收用電量及單位營收用水量等關鍵指標，持續追蹤各方面的環境績效表現，及提升我們環境管理的成果。



TCFD 架構	揭露項目	揭露項目說明
指 標 和 目 標	(2)溫室氣體排放（範疇 1、 範疇 2 和範疇 3）	鈺齊國際依據國際標準《ISO 14064-1:2018》執行 2025 年溫室氣體盤查作業，涵蓋範疇一、範疇二及範疇三的排放量。各範疇之計算原則與方法說明如下： • 範疇一(Scope 1)：企業直接擁有或控制的排放來源，包含燃燒化石燃料所產生的二氧化碳等溫室氣體。我們依據各項燃料使用數據及對應的排放係數進行計算。 • 範疇二(Scope 2)：為企業使用間接能源產生的排放，例如購電、蒸汽及供暖等。盤查過程中，鈺齊依據不同廠區之能源供應來源、地區性排放因子等，進行系統性評估與換算。 • 範疇三(Scope 3)：包含企業營運過程，產品生命週期所造成的其他間接排放，如供應鏈上下游活動。為提升數據完整性與透明度，我們積極與供應商及下游合作夥伴合作，蒐集相關活動數據，並依據既有方法學進行估算。 透過上述盤查方式，我們將有效掌握 2025 年度之溫室氣體排放現況，符合國際揭露標準，並作為推動減碳策略及強化永續發展績效的基礎。下一步，我們將持續收集必要資訊，深化數據分析，進而制訂具體減碳措施，落實企業環保承諾。
	(3)氣候相關風險和機會之管理目標及實現情況（績效）	因應全球淨零排放趨勢，鈺齊國際持續推動節能減碳與能源轉型，致力兼顧環境保護及企業經濟發展。公司透過溫室氣體盤查辨識各廠區主要排放來源及高碳排放熱點，據以規劃能源管理策略及減碳行動方案，逐步提升能源使用效率，降低營運過程中的碳排放。 公司相信，提升能源效率不僅能降低能源使用成本，更有助於減少溫室氣體排放及提升企業競爭力。因此，各廠區持續推動節能改善措施，並積極導入再生能源，以強化低碳營運能力，加速邁向淨零排放目標。 截至 2025 年底，集團已於台灣總部、福建和誠廠區、湖北襄誠廠區、長汀長誠廠區、柬埔寨齊鼎廠區及越南鈺齊廠區陸續完成太陽能發電設備建置，並全面將照明設備汰換為高效率 LED 燈具，以降低能源消耗及環境負荷。2025 年度太陽能總發電量達 12,098.91 MWh，年減碳量約 7,795.18 CO₂/噸，相當於造林 236.22 公頃之效益。



資安風險管理

鈺齊國際服務全球眾多知名品牌客戶，始終將客戶隱私保護與智慧財產權管理視為企業營運之核心責任，並落實相關管理措施。與品牌客戶簽署並遵循保密協議，定期辦理相關研發人員的保密宣導與教育訓練，皆是鈺齊持續提升資安風險管理的一環，並且提高相關同仁對資訊保密及智慧財產保護的認知。

在管理制度上，公司採取「對外防護、對內管控」的管理策略，建置完善的軟、硬體防護制度，並定期辦理資訊安全教育訓練，提升人員資安風險意識與應變能力。憑藉完善的管理制度，2025 年度未發生任何重大資訊安全事件或客戶隱私洩漏事件。

層次	管理措施說明
對外防護	- 郵件伺服器為唯一對外提供服務之系統，其餘伺服器均部署於 VPN 內部網路環境，不直接曝露於網際網路，以降低未經授權存取及網路攻擊風險。 - 郵件系統已建置防暴力破解及 DDoS 攻擊防護機制，當同一 IP 連續 3 次登入失敗，或連線數超過限制時，將自動封鎖來源 IP，以降低惡意攻擊對系統造成之影響。 - 公司採用深信服防火牆應用交付 (AD) 虛擬服務，具有會話復用功能，降低同時連線負載，提升系統抗攻擊能力；同時採取最小開放原則，僅開放必要之服務連接埠 (Port)，有效降低對外網路曝露面，強化整體資安防護。
對內管控	異地備援與演練管理：建置異地備援功能，確保重要資料安全，並定期執行資料庫還原測試及災難復原演練，驗證資料可用性與系統復原能力，演練範圍涵蓋資料庫、文件及還原測試。 上網行為管理：透過深信服防火牆的上網行為管理 (AC) 系統，限制使用者僅能存取授權網站，有效降低資料外洩及惡意程式感染風險。 USB 使用限制：透過 AD 網域控管策略，全公司電腦 USB 連接埠預設封鎖，僅開放少數授權帳號以唯讀模式使用 (僅可讀取、不可寫入)，降低病毒入侵及資料外洩風險。 惡意程式防護：全公司電腦皆安裝 ESET 防毒軟體，每日更新病毒碼，並每月執行例行掃描，確保系統安全。 帳號權限管理：員工離職時立即停用電子郵件及 ERP 系統帳號；電子郵件與 ERP 系統權限依業務需求進行授權，並控管對外通訊及異地存取權限。 緊急應變演練：各廠區定期辦理火警測試與不定期防災逃生演練，提升突發事件應變能力。 資安意識培訓：不定期辦理資訊安全教育訓練，並即時傳達最新資安資訊，強化員工資安防護意識，降低資安事件發生風險。





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

為落實永續發展理念，鈺齊國際於 2019 年成立「公司治理暨永續發展委員會」，負責決策與監督公司在經濟、環境及社會面向之永續治理工作，並督導相關策略與管理措施。委員會由 8 名董事組成，並依據「公司治理暨永續發展委員會組織規程」運作，建立完善的組織架構與權責分工，展現鈺齊在永續管理的重視。

鈺齊國際公司治理暨永續發展委員會由董事長（董事會代表）擔任主任委員，每年至少召開一次會議。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，負責推動各項 ESG 工作。委員會成員皆具備企業永續相關專業知識與能力，負責 ESG 重大事項最高決策、行動計畫及相關報告書（如永續報告書、SASB）之審核與批准。各單位執行工作則由委員會轄下之公司治理小組統籌，定期彙整執行成果並向公司治理暨永續發展委員會報告。公司每年向委員會報告 ESG 推動成果，包括永續報告書編製情形、利害關係人溝通成果、誠信經營政策、防範不誠信行為方案及其執行情形。

董事會為鈺齊國際永續發展的最高指導單位，定期聽取永續發展執行成果及未來工作計畫，並授權「公司治理暨永續發展委員會」負責審議與管理公司 ESG 行動計畫。公司治理小組則定期向董事會報告各項 ESG 工作推動進度。針對重大議題，透過公司治理主管及內部稽核制度，定期於董事會提報重要事項並進行溝通。自 2023 年起，董事會按季聽取溫室氣體盤查與查證資訊揭露情形，每年共報告 4 次；2025 年亦持續維持每季一次的報告方式。

公司治理暨永續發展委員會則由各部門主管擔任指導委員，高階主管負責委員會運作，統籌 ESG 政策制定、行動規劃及跨部門協調工作。委員會定期召開會議，並視當年度 ESG 重大議題需求，不定期召開專案會議，以即時討論及回應相關議題，確保各項永續工作順利推動。此外，公司透過 ESG 網站及其他多元溝通管道，揭露管理作法、執行成果及相關 ESG 資訊，持續與利害關係人保持良好的溝通與互動。

為持續提升董事會成員的 ESG 群體智識，鈺齊國際規劃董事專屬進修課程，協助董事掌握快速變化的國際永續發展趨勢、產業環境及法規要求，強化 ESG 治理與決策能力。依據《公司治理實務守則》第三章「強化董事職能」第 20 條規定，「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」。2025 年度，公司治理暨永續發展委員會全體成員完成「漂綠與不實永續報告書的案例及法律責任分析」及「永續資訊之揭露趨勢 - IFRS S1 及 S2 永續揭露準則之發布、影響及因應」等課程，每位成員進修時數計 6 小時。



自 2022 年發布首本永續報告書以來，鈺齊國際持續完善 ESG 治理機制，建立由高階管理階層主導的永續治理架構，將永續管理職責納入各部門日常營運流程，並透過跨部門協作推動各項永續工作，使永續思維融入經營決策，提升企業面對風險與新興議題的應變能力及前瞻性。

為落實永續治理與績效管理連結，公司已將永續發展策略與目標納入高階經理人及關鍵人才的績效考核與薪酬制度，其中永續發展指標分別占總經理及副總經理績效考核權重 15% 及 12%，藉由將永續績效納入管理制度，引導管理團隊兼顧財務績效與非財務績效，強化企業長期價值創造能力。永續績效考核內容涵蓋綠色（環保）鞋材應用與減廢製造、溫室氣體減量、再生能源使用比例提升、永續責任採購、職業傷害率、員工培訓及員工滿意度等重要永續議題。透過績效管理與永續目標的連結，公司得以將永續發展理念落實於各層級管理及日常營運中。

除內部治理外，鈺齊國際亦積極推動供應鏈永續管理，透過與供應商及其他商業夥伴建立長期合作關係，延伸永續理念至供應鏈夥伴，共同提升氣候韌性與永續競爭力。展望未來，公司將持續精進永續治理制度，強化策略管理與全球永續趨勢接軌，攜手利害關係人共同創造企業與社會共享的永續價值。

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，並有效落實核心 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、健康且永續性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的利用效率，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，致力於成為良好的企業公民，為員工、利害相關和社會做出貢獻與發展。 - 結合本公司鈺齊國際慈善公益基金，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，並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和檢舉之管道，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風險管理政策，涵蓋管理目標、組織架構、權責歸屬，及風險管理程序等制度，且落實執行。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的範圍內。



(二) 重大議題

重大性鑑別流程

- 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
持續彙整國際永續議題、揭露框架 / 標準（如：GRI 準則、TCFD、SASB），並結合鈺齊國際 2025 年相關新聞，配合短、中、長期 ESG 目標，進行全面性 ESG 議題識別與分析。	公司治理小組代表完成主題顯著性評估，綜合內部觀點、產業實務及標竿資訊，進行最終議題分析及討論，並設定實際、潛在衝擊議題之「重大性門檻值」，進行排序，並完成「年度重大主題矩陣」。	「年度重大主題矩陣」經公司治理小組確立後，呈報「董事長（最高治理單位代表）」審查及核准；按當年度鑑別結果繪製矩陣，作為 ESG 報告書揭露 / 行動方案規劃的重要參考依據。

重大主題鑑別結果

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	推動減碳策略與相關行動，不僅有助於降低能源成本，亦可促進減碳技術的發展與應用，提升企業競爭力與營運效益；同時，減碳成果亦有助於提升利害關係人對公司的信任與支持。	營運活動 產品服務 商業關係	供應商 員工 客戶
	S	客戶隱私	在客戶智慧財產權保護方面，除遵循品牌客戶要求簽署保密協議外，鈺齊國際亦定期對相關研發人員辦理稽核、宣導及演練，深化同仁資安與資料保密意識，確保客戶機密資訊獲得妥善保護。	營運活動 產品服務 商業關係	供應商 客戶
		訓練與教育	鈺齊國際針對全體新進員工辦理入職培訓，並結合員工個人職涯發展規劃，定期提供各項專業培訓，持續提升員工的專業能力、工作技能及整體職能。	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
實際正面	G	經濟績效	公司以履行企業社會責任及永續經營為核心經營理念，恪守相關法令規範，在追求營運績效的同時，兼顧各利害關係人權益，致力於創造企業與社會的長期價值。	營運活動 產品服務 商業關係	員工
實際負面	S	勞雇關係	因營運據點所在地理位置因素，人才招募相對具有挑戰性。鈺齊致力建立和諧的勞資關係，完善員工福利制度，並積極吸引本地及外地優秀人才返鄉，加入公司發展。	營運活動 產品服務 商業關係	員工
		員工多元化與平等機會	致力於提供員工安全、健康且具尊嚴的工作環境，積極推動職場性別平等，確保人才招募、聘僱、薪酬、培訓、升遷及其他就業機會均秉持公平原則，不因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向、婚姻狀況、身心障礙或其他受法令保障之身分而有差別待遇，杜絕任何形式的歧視與騷擾，持續打造多元、平等且友善的職場環境。	營運活動 產品服務 商業關係	員工
		訓練與教育	鈺齊國際針對全體新進員工辦理入職培訓，並結合員工個人職涯發展規劃，定期提供各項專業培訓，持續提升員工的專業能力、工作技能及整體職能。	營運活動 產品服務 商業關係	員工
潛在負面	S	勞 / 資關係	恪守勞動人權相關法令，並建立申訴與溝通管道，作為公司持續推動人權保障與友善職場的重要管理方向。	營運活動 產品服務 商業關係	員工
		職業安全衛生	建置完善的職業安全衛生管理系統，定期辦理員工健康檢查及職業安全衛生教育訓練，提升員工健康管理意識，保障全體工作者之身心健康與職場安全。	營運活動 產品服務 商業關係	員工 客戶

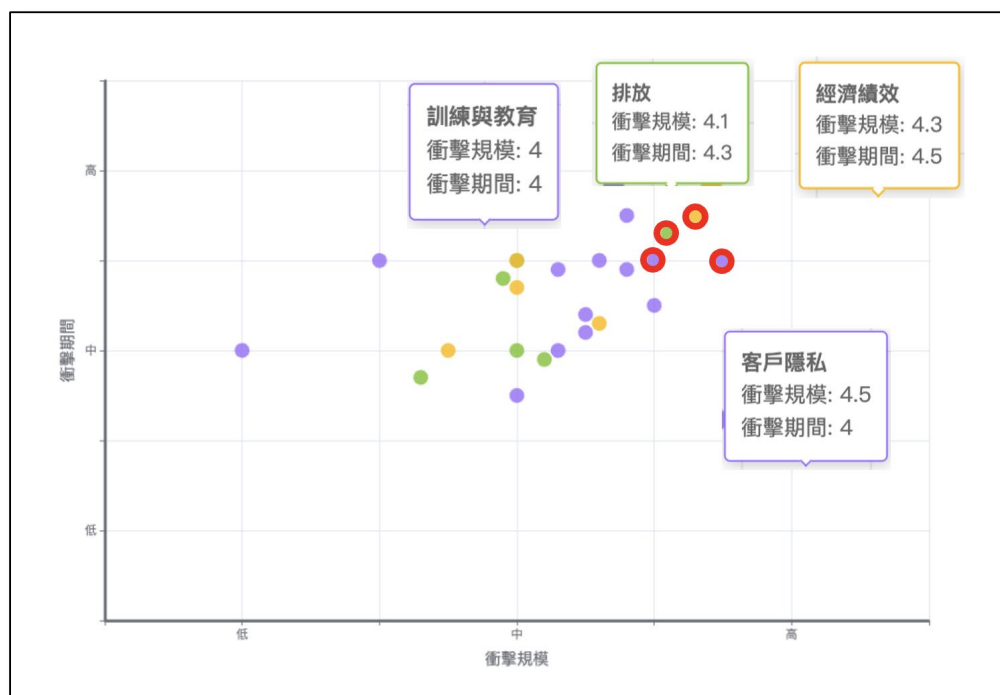
註：

1. 2025 年重大主題與前一年度 (2024) 無變化。
2. 2025 年無潛在正面之重大主題。

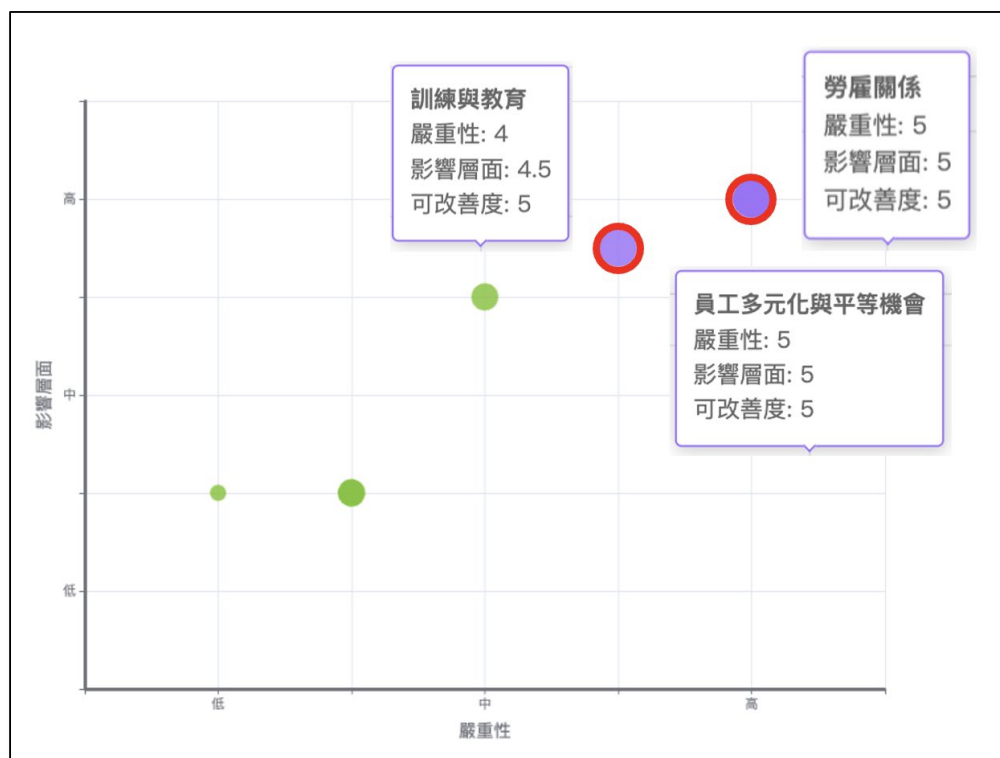


重大主題矩陣

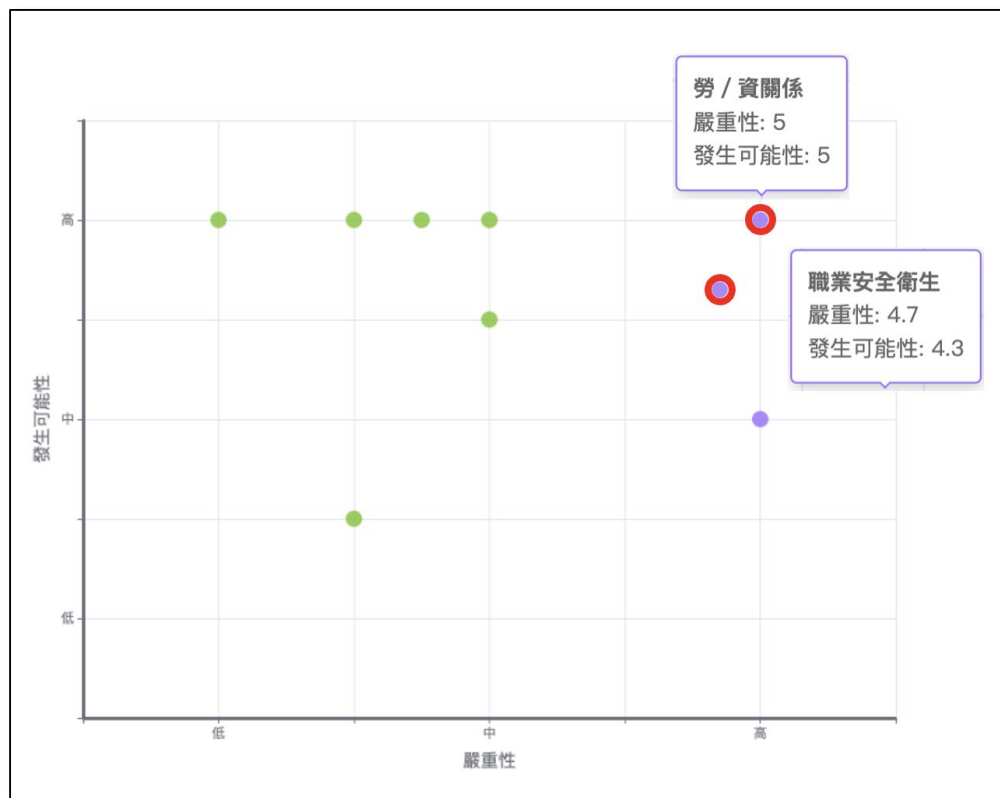
1. 衝擊來源：實際正面



2. 衝擊來源：實際負面



3. 衝擊來源：潛在負面



重大主題列表

永續 面向	重大 主題	政策與承諾	稽核追蹤機制	目標	2025 年進度說明
E	排放	各廠區積極導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，作為制定減碳策略與推動各項轉型行動之堅實基礎。鈺齊國際以 2024 年為基準年，規劃六年為一個管理週期，於 2030 年達成範疇一及範疇二溫室氣體排放密集度較基準年減少 6% 的目標。	ESG 報告書導入 SASB 及 TCFD 架構，並於台灣總部及全球各廠區全面推動溫室氣體盤查。	依循國內外永續發展相關法規與標準要求，鈺齊國際持續於各廠區導入並完善溫室氣體盤查制度。 目前以台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎 2024 年範疇一及範疇二溫室氣體排放密集度為基準，設定 2030 年排放密集度較基準年下降 6% 的目標，並規劃自 2025 年起每年平均降低至少 1%，透過各項具體節能減碳措施，穩健朝向 2030 年減量目標邁進。	針對台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎碳排放量進度說明如下： 1. 盤查範疇擴大： 台灣總部進一步擴大盤查範疇至範疇三，持續完善範疇三碳足跡資料庫。 2. 第三方查證與管理： 積極與第三方查證機構接軌，規劃及辦理後續外部查證作業，並持續落實能源管理與溫室氣體減量方案。 3. 減碳效益顯著： 2025 年範疇一與範疇二之溫室氣體排放密集度降至 3.6587 t-CO ₂ e / 佰萬元，較基準年（2024 年：4.1357 t-CO ₂ e / 佰萬元）大幅減少 11.53%，展現顯著減碳成效，並遠超原定「年度降低 1%」之設定目標。 4. 提升再生能源占比： 持續推動能源管理與各項減量計畫，集團再生能源使用率由 2024 年之 7.8936% 提升至 2025 年之 9.7577%（成長約 1.8641 個百分點），穩健強化低碳營運結構。

永續面向	重大主題	政策與承諾	檢核追蹤機制	目標	2025 年進度說明
S	客戶隱私	鈺齊國際嚴格遵守客戶合約約定及保密協議，重視客戶隱私與機密資訊之保護。針對客戶授權之產品設計、技術及相關資料，我們透過與客戶及供應商簽署保密協議，落實機密資訊管理，確保企業客戶資訊安全。	除與品牌客戶簽署並遵守保密協議外，鈺齊國際定期對相關研發人員進行資訊保密宣導與教育訓練，強化對資料保護重要性認知。	透過嚴謹的控管制度，確實維護企業客戶的機密安全。	未發生任何侵犯客戶隱私、洩露機密或導致客戶與供應商資料遺失之違規與申訴事件，確實保障利害關係人權益。
S	訓練與教育	鈺齊國際致力於提供安全、友善的工作環境，並依據不同職務層級與專業需求，規劃完善且循序漸進的教育訓練制度，並建立多元化學習管道，持續提升員工專業能力與公司整體競爭力。	定期與不定期舉辦內部及外部的教育訓練，並結合高階主管策略研討會。	鈺齊國際依據不同職務領域與層級需求，規劃多元化訓練架構，並持續擴展員工職涯發展機會。訓練計畫亦根據同仁職能評估結果動態精進，以落實人才永續培育。	2025 年度教育訓練實績 • 總訓練時數：89,428.56 小時 • 總參與人次：18,009 人次



永續面向	重大主題	政策與承諾	檢核追蹤機制	目標	2025 年進度說明
S	勞雇關係	保障員工權益並確保溝通管道暢通，是鈺齊國際落實勞資關係的基本責任。我們建立完善的員工福利與關懷制度，期盼促進勞資和諧、提升同仁滿意度與企業凝聚力，進而深化企業整體永續競爭力。	完整記錄勞資會議決議，並將相關會議內容向內部員工公告。	保障員工權益及確保溝通管道的暢通，建立完善的員工福利制度。	總部每季定期舉行勞資會議，並因應同仁需求不定期改善福利措施，以提升員工福利透明度及參與度。
S	員工多元化與平等機會	鈺齊國際致力構築兼具尊嚴與安全的職場，並將性別平等與多元化視為人才發展的核心之一。在招募、薪酬與升遷的每一環節中，鈺齊國際全面落实公平制度，我們嚴守法規底線，對職場歧視與騷擾秉持「零容忍」原則，保障所有受保護狀況的人員，並持續改善多元包容的友善環境。	定期統計新進與離職員工數據，並動態分析在職員工的多元化結構。	持續推進性別平等與相關福利政策，落實同工同酬原則，創造多元、平等且具包容性的友善職場。	女性主管職比例達 68.86%。



永續面向	重大主題	政策與承諾	檢核追蹤機制	目標	2025 年進度說明
S	勞 / 資關係	遵照勞基法守則進行相關調動原則，及資遣通報、預告等規範事宜。	定期依據考核及續薪辦法進行評估及獎勵。	鈺齊國際在招聘、升遷及資遣的過程中，皆透過勞資雙方的充分溝通，確認彼此的共識，並依據勞動基準法的相關規範進行。	無不當情形發生。
S	職業安全衛生	依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統架構，持續投入資源，主動辨識並排除職場中的健康安全风险，亦定期辦理員工健檢與安全培訓，針對製程特性配發適當的個人防護裝備，全方位捍衛員工的工作安全與身心健康。	- 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 - 各廠區皆配置防災保險	持續打造健康、安心的職場環境，並以零工傷、零災害為核心目標。	可記錄之職業傷害率為 2.85%。
G	經濟績效	公司以實踐環境與社會永續為經營基石，在恪遵法規、追求穩健獲利的同時，全面兼顧並維護利害關係人的實質權益，致力落實企業的永續經營。	每月合併營收、每季合併財報表公告至公開資訊觀測站及公司官網，供全體利害關係人查詢。	持續推進擴產計畫，藉由廠區的多元佈局、全球化的銷售網絡及產品組合創新，展現靈活的經營韌性與多元綜效。	年度合併營收達新台幣 172.95 億元。從銷售地區（品牌客戶指定目的地）之營收結構分析，歐美市場為核心業務重心，合計貢獻達八成之營收。



(三) 利害關係人議合

鈺齊國際建構多元且系統化的互動管道，透過會議、問卷及專案合作，常態性與各利害關係人保持實質議合。我們依據不同對象設置專責溝通管道，確保即時回應其關注重點，並將回饋納入永續策略的決策考量，以深化信任並共創長期價值。

為精準鑑別核心對象，我們依據 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 之六大原則 (責任、影響力、親近度、依賴性、代表性與政策意涵)，綜合評估鑑別出五大關鍵利害關係人：股東 / 投資人、消費者/客戶、員工、供應商 / 承包商以及社區。



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	股東與投資人為鈺齊國際的權益持有者，我們深負追求穩健經營之期望，並對全體投資人負責。	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信箱與聯絡電話，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道	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的主要營收來源，我們極為重視客戶的隱私保護與商業機密，並將各項資安與保密行動落實於日常管理。我們亦透過高頻率的溝通、協同預防機制，以及持續改善產品與服務品質，與客戶攜手共進，達成共同成長的目標。	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，為客戶與公司之間建立暢通的溝通管道	1. 定期 2. 即時 3. 即時 4. 定期 5. 即時



利害關係人	議合目的	議合管道	議合頻率
員工	鈺齊國際視員工為實現永續經營的核心要素。我們建立多元的溝通管道，持續傾聽員工的意見與需求，促進勞資雙向對話與互信關係，也是我們邁向永續經營與追求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. 員工健康檢查及諮詢提供 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	鈺齊國際的供應商夥伴主要分為製造商及代理商。除了定期與夥伴保持順暢溝通外，亦全面編製供應商評鑑報告，以持續提升合作品質，共築穩健的合作關係。	1. 制訂衝突礦產管控政策 2. 直接溝通 3. 製作供應商評鑑報告 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	鈺齊國際與營運在地社區建立了深厚的連結，社區不僅是公司業務穩定運行的強大支持，更是員工的重要來源之一。在推動企業社會責任的過程中，我們積極發展社會回饋計畫，持續提升對在地的正面影響力。	1. 與社區進行溝通會議 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

鈺齊國際建立多元化的溝通管道，積極瞭解利害關係人所關注的議題，並透過即時處理與回應，履行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）所提出的問題與建議，皆設有專責聯繫窗口，提供即時且適切的協助。

同時，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」，以建置完善的內外部檢舉管道與處理制度，確保公司的《道德行為準則及誠信經營守則》能穩健推行，並在過程中充分保障檢舉人及相關當事人的合法權益。

凡接獲檢舉案件，公司一律採取嚴格的保密措施進行調查與處理。調查小組成員及相關從業人員對調查過程與內容負有絕對保密義務，嚴禁擅自揭露，並切實保障檢舉人及申訴人免受任何不當報復或不利對待。檢舉通報管道如下：

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

參與公協會

協會 / 組織名稱	參與身份	投入金額
SATRA	一般會員	258,870 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

鈺齊國際積極投入創新研發，致力於推動綠色製造與生產流程改善，開發新型工藝及技術。針對化學物質使用，公司持續研發環保新材料並精進製程設計，以符合溶劑使用量之相關限制要求，例如鞋底黏合及合成噴塗等製程。此外，公司積極尋找環保鞋材並擴大永續材料應用，以因應全球環境法規與市場需求，同時投入高性能材料研發，兼顧產品品質、舒適性與功能性，並積極參與 ESG 相關國際標準認證，提升產品永續價值與市場競爭力。

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。

順應市場發展趨勢，鞋類產品逐步朝向智慧化設計與功能整合方向發展。現今消費者需求已超越基本足部保護，更重視安全性、舒適性及使用體驗。鈺齊國際持續投入智慧鞋相關技術研發，提升產品安全與功能表現，提高技術水準與開發能力，以強化產品品質與增加市場競爭優勢。

面對全球製造業競爭日益激烈，製鞋產業持續朝向自動化、智慧化及多元化製程發展。鈺齊國際針對高重複性及高精度要求之製程，導入大量機器手臂與自動化控制系統，提高生產流程穩定性與產品品質一致性，同時提升生產效率、改善工廠管理並降低製造成本。

我們持續深耕自動化技術發展，並結合產學合作成果，推動智慧製造技術於生產現場應用。2025 年聚焦於以下實踐：

- **雙工位電流無縫熱熔機應用：**
透過雙工位交替作業模式，使設備於一側進行上下料時，另一側同步執行熱壓，有效縮短設備等待時間。無縫貼合工藝使產品外觀更加平整，並改善部分熱熔製程中的黏著問題，同時降低熱變形等品質異常。
- **智能幫腳整平機應用：**
片式底部透過多點獨立感測與加壓控制技術，使設備可依據不同鞋楦底部曲面進行精準貼合與整平，提升貼底製程穩定性，降低不良率，同時大幅減少模具開發需求及換模時間。



- **高速智能畫線機應用：**

結合 AI 視覺辨識技術，取代部分人工畫線作業，自動判讀鞋面輪廓並規劃噴頭與畫筆路徑，提高加工精準度與一致性，同時降低人工操作造成的溢膠與失誤。

- **高厚度矽膠或 TPU 多層網印與點膠技術：**

透過高厚度矽膠或 TPU 漿料進行多次網印及點膠加工，在柔軟鞋面材料上形成具 3D 觸感與支撐功能的結構線條，在不增加額外皮革裁片的情況下，提供鞋面足夠的結構支撐力。

- **真空吸印技術應用：**

針對表面高度不平整或複雜曲面之鞋款導入真空吸印技術，利用真空貼合方式使印花膜可以完整貼附於 3D 表面後進行熱轉印，有效解決傳統轉印過程中圖案變形問題，達到無死角、無扭曲的滿版印刷，可再結合感光、感溫變色油墨，賦予產品多元視覺效果。

- **超臨界流體物理發泡技術應用：**

採用熱塑性聚酯彈性體（TPEE），並透過氮氣或二氧化碳於高溫高壓條件下形成超臨界流體狀態，使氣體均勻滲入材料內部進行物理發泡。相較傳統化學發泡製程，該技術可形成較均勻細緻之發泡結構，兼具輕量化、高回彈性及降低化學添加物使用的環保優勢。

- **高性能纖維材料應用：**

將用於軍事或工業用途的芳綸纖維，混紡編織入鞋面網布或作為車縫線材使用，利用其高強度、耐磨及抗撕裂特性，在維持產品輕量化的同時，提高鞋款耐用性並延長產品使用壽命。

研究與追根究柢的 DNA 是鈺齊持續進步的動力，我們將卓越研發與精實生產實務深度融合，在精進現行成熟製程的同時，亦致力於關鍵技術的突破性創新。鈺齊國際加速推進智慧製造的全面升級，積極探索更具效率的自動化運用，並建構全體同仁共同踐行的企業永續文化。

「鞋款開發」策略思維及主要成果，包括：

項目	內容
超臨界發泡中插	開發輕量且高回彈的中插材料，適用於各種鞋款。採自製方式不僅可以控管品質，亦可大幅縮短開發時程。
3D 針織鞋面	運用 3D 立體的針織鞋面，提升鞋面包覆性與穿著舒適性。
無氟防水梭織材料	全力導入無氟防水梭織布料，具高耐磨、高透氣特性，因採用不含氟化物藥劑製造，對人體與環境更為友善，亦符合歐盟環保規範。



產品認證

鈺齊國際秉持嚴謹的技術要求與標準，持續精進製造能力、縮短產品交期，並導入多項國際認證，提供卓越品質的產品，滿足全球客戶對高品質的期待。

工廠	證書
福建和誠	• GORE-TEX 認證 • SATRA 實驗室認證 • ISO 9001 : 2008 • GB/T 19001-2000 • GRS 4.0-2023 • ISCC PLUS 認證
越南鈺齊	• GORE-TEX 認證 • SATRA 實驗室認證
長汀長誠	• ISO 9001: 2008 • GB/T 19001-2000
湖北襄誠	• GORE-TEX 認證 • ISCC PLUS 認證
柬埔寨齊鼎	• GORE-TEX 認證
越南鈺興	• GORE-TEX 認證 • SATRA 實驗室認
越南鈺鋐	• GORE-TEX 認證

技能及產品
鈺齊國際生產能力涵蓋多種鞋品： • 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 為永續成衣聯盟 (Sustainable Apparel Coalition, SAC) 開發的創新性自我評估工具。 - Higg 可協助服裝、鞋業製造業、零售業以及品牌商，從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。
福建和誠	IPE 蔚藍地圖	- 公眾與環境研究中心 (Institute of Public and Environmental Affairs, IPE) 建置環境資訊數據庫，和蔚藍地圖網站、APP，整合環境數據服務，應用於綠色採購、綠色金融和政府環境決策。 - 透過企業、政府、公益組織、研究機構等多方合力，推動大批企業實現環保轉型，促進環境資訊公開和環境治理制度的完善。
福建和誠	GRS 全球回收標準認證	- 全球回收標準認證 (Global Recycled Standard, GRS) 是一項國際性、自願性的全面產品標準，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等第三方認證。 - 主要目標在於提升產品中回收材料的使用，同時減少或消除生產中造成的危害。
福建和誠及湖北襄誠	ISCC PLUS 認證	- 國際永續性與碳驗證 (International Sustainability and Carbon Certification, ISCC) 是全球最具公信力的永續性與碳管理驗證體系之一，涵蓋各類永續原材料，主要目標係在確保整個供應鏈的永續性、原料來源的可追溯性，以及產品的溫室氣體減量。 - 福建和誠廠區已於 2025 年 6 月通過 SGS 外部驗證取得證書，證書有效期間為 2025 年 6 月 10 日至 2026 年 6 月 9 日，湖北襄誠證書之有效期間則為 2025 年 6 月 17 日至 2026 年 6 月 16 日。
柬埔寨齊鼎	UNIDO	聯合國工業發展組織 (UNIDO) 。



(二) 貼心客戶服務

客戶隱私

鈺齊國際嚴格遵守客戶合約及保密承諾，尊重並致力保護客戶及供應商的隱私與機密資訊。針對客戶提供的產品、技術及相關資料，我們透過與客戶及供應商簽署保密協議，確保客戶資訊獲得妥善管理與保護。

為落實高道德標準，公司將「客戶及供應商隱私與機密資訊保護」納入新進員工教育訓練，並透過制度化的管理措施，強化員工保密意識及資訊保護責任，確保每位員工在與客戶的互動中遵循保密原則，使內部員工及外部合作夥伴皆能秉持高隱私意識。2025 年，公司未發生任何違反客戶隱私、機密資訊外洩、或因資料遺失而損害利害關係人權益之情事。

管控層次	管控方法	方法說明
對內	異地備份資料	定期執行資料庫異地備份，並進行資料庫還原測試及災難復原演練，驗證備份資料完整性及還原功能的有效性，確保系統於異常事件發生時可迅速恢復運作。
	防火牆上網行為管理(AC)	只允許使用者訪問特定網站，以降低洩密及病毒感染的風險。
	USB 管控	透過 AD 網域控制策略限制，公司內部的電腦 USB 端口皆已封鎖，僅有少數使用者 USB 設置為唯讀狀態，可進行讀取，但禁止寫入，以降低病毒的機率及減少洩密風險。
	防毒軟體	所有電腦均安裝 ESET 防毒軟體，病毒庫每日更新，且每月進行定期進行消毒作業，強化端點設備安全。
	帳號管理	人員如離職，將立即刪除郵件帳號並禁用 ERP 帳號，避免未授權存取公司資訊。
	ERP / 信箱設定權限管理	依據職務需求設定電子郵件權限，包括是否可收發外部郵件，以及是否可於集團外部網路存取電子郵件等，落實最小權限原則。
	門禁卡管制	人員於招募前須完成面試與招募審查，及進行公司管制與品牌保密規範宣導，並採門禁刷卡及警衛室進出管制，確保人員進出可追蹤管理。
	外部人員入廠控管	研發中心實施門禁管制，僅限相關單位人員得以進入；非相關人員須事前提出申請，經核准後由專人陪同進入，並由授權人員刷卡進出。參訪期間全面禁止拍照及錄影，以確保研發資料與技術資訊安全。



管控層次	管控方法	方法說明
對外	DDoS 攻擊防護	- 郵件服務已啟用防暴力破解及 DDoS 攻擊防護機制。當同一 IP 連續輸入錯誤密碼達 3 次，或連線數超過系統設定門檻時，系統將自動封鎖該 IP，以降低暴力破解及 DDoS 攻擊風險。 - 導入深信服防火牆應用交付（AD）虛擬服務，透過會話複用技術降低同時連線數，提升系統抵禦攻擊能力；並僅開放必要服務埠口對外連線，有效降低系統暴露於網際網路的風險，強化整體資訊安全防護。
	外部人員進廠管控	- 外部人員進入廠區時，須如實填寫來訪事由，出示有效身分證件並換發訪客識別證。手機須置於透明收納袋中，僅限接聽電話使用。 - 客戶來訪時，須如實登記品牌及身分資訊，配戴客戶識別證，並由對口單位人員全程陪同前往指定辦公區域。 - 鈺齊國際與合作品牌均簽署保密協議，以保障機密資訊安全，維護雙方合作權益。

顧客健康與安全認證 / 驗證

鈺齊國際產品於出貨前皆須通過 RSL、GB、CPSIA、KC、CSA、ASTM 及 EN ISO 等相關安全規範與測試要求。為向全球品牌客戶提供高品質且環境友善的產品，我們嚴格遵循客戶限用物質清單（Restricted Substances List, RSL）及相關法規要求，並結合完善的採購管理制度，確保產品符合國際健康、安全及環境標準。

我們與客戶保持密切溝通，並配合相關稽核作業。公司建立嚴謹的原物料檢驗制度，針對原物料進行嚴格檢測制度，防止禁用物質流入生產流程。若檢驗發現材料含有客戶規範之禁用物質，將立即停止採購且封存該批材料，並禁止投入生產，以降低對人體健康及環境之潛在風險。

此外，鈺齊國際為英國鞋業權威機構 SATRA 會員及認證實驗室，依據 SATRA 相關標準執行物性研究、功能測試與品質管理，並依材料取樣檢測結果，確認顏色、材質、紋理及規格均符合品質要求，以確保產品品質符合國際標準及客戶期待。



(三) 供應鏈管理

鈺齊國際秉持「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夥伴信賴的企業」之經營理念，致力與供應商長期建立互信且負責任的合作關係。我們鼓勵供應商參考及遵循鈺齊國際之商業道德、人權及永續發展相關規範，並建立公開、透明且具保密機制的申訴管道，攜手供應商共同打造誠信、負責任的永續供應鏈。

為持續提升供應鏈管理品質，鈺齊國際將 ESG 管理要求納入供應商管理制度中：

1. **供應商評估與審查：**於供應商審查階段，即透過「供應商 ESG 調查表」評估其環境、社會及公司治理管理情形，並要求供應商參考及遵循鈺齊國際之行為準則與相關政策，落實內部教育宣導。
2. **持續稽核與改善：**合作後，透過稽核及持續追蹤方式，評估供應商於誠信經營、商業道德、人權管理及行為準則等面向之落實情形，共同強化供應鏈韌性與永續發展績效。

衝突礦產管理

剛果民主共和國及其周邊地區部分礦產在開採過程中涉及嚴重人權問題及環境破壞等狀況，因此該地區的礦石資源被視為「衝突礦產」。鈺齊國際作為全球化企業，自願遵循美國證券交易委員會（SEC）有關衝突礦產之規範，承諾自主調查並揭露產品是否涉及衝突礦產的使用情形。

為落實負責任礦產採購，鈺齊國際制定《鈺齊衝突礦產管控政策》，並與供應商共同推動衝突礦產管理，透過簽署「衝突礦產保證書」，承諾不採購或使用來源涉及武裝衝突或人權侵害之礦產。我們依循下列管理流程推動衝突礦產管理：

1. **確認供應商與產品範圍：**辨識適用產品及相關供應商，並對供應商進行稽查。
2. **採購部要求供應商對原產地進行調查：**要求供應商提供冶煉廠資訊，審核鑑定礦產原產地，以確認來源符合要求，並提供經第三方驗證的冶煉廠採購證明書。
3. **展開盡職調查：**依據供應商回覆，追溯原物料來源，評估是否涉及衝突礦產風險。
4. **檢驗股進行資料保存：**妥善保存資料，以利後續追蹤及管理。

關鍵供應商管理 / 稽核

鈺齊國際合作的供應商主要分為製造商及代理商。為降低供應鏈夥伴在環境與社會可能造成的衝擊，鈺齊國際持續與供應商保持良好溝通，透過電子郵件、電話及通訊軟體等多元管道，即時交流相關資訊，並要求主要供應商提供 ESG 相關承諾文件及自評資料，共同落實永續發展。主要管理措施如下：



- 通過供應商評鑑，並遵循《供應商行為準則》。
- 遵循歐盟 REACH (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals) 及客戶禁用物質清單 (Restricted Substances List, RSL) 等相關要求。
- 符合供應商品質、交期、服務及永續管理等面向之綜合評核。
- 由採購團隊持續追蹤供應商改善情形，協助提升供應鏈管理品質。
- 不定期辦理政策宣導，涵蓋職業安全衛生、員工健康、消防管理、溫室氣體盤查、氣候變遷、法規遵循、商業道德及衝突礦產等議題。
- 定期辦理供應商績效評估，針對未達標準之供應商要求提出 PDCA 改善計畫，並持續追蹤改善成效。

綠色採購思維 / 成果

為促進製鞋產業邁向永續低碳轉型，鈺齊國際全球各廠區秉持綠色採購理念，優先選用無害、無毒且符合環保法規及客戶要求的原料與半成品，2025 年通過環保相關認證之供應商進貨金額已達合併進貨金額 60.92%；另外遵循廢水排放許可之供應商為 36 家、完成永續成衣聯盟的 Higg 工廠環境模組評估之供應商為 77 家及經勞動行為準則稽核之供應商為 807 家；並積極與在地供應商合作，推動原物料在地採購，降低運輸過程所產生的碳排放，實踐節能減碳責任。

此外，在地採購亦有助於提升供應鏈效率、降低物流成本及縮短交貨時程，同時帶動在地產業發展，創造企業、供應商及社區共榮的永續價值。

廠區	福建和誠	越南鈺齊	柬埔寨齊鼎
在地採購比例	71.65 %	46.18 %	11.75 %

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」為在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

員工結構與勞資關係

鈺齊國際將員工視為最寶貴的資產與核心利害關係人，致力打造尊重、包容且具支持性的工作環境。透過健全的人才管理制度，協助員工發揮專業能力、樂在工作，與企業共同成長，持續提升組織競爭力與經營韌性。

公司秉持「尊重人權、關懷員工」的核心理念，建構完善薪酬福利、職業安全衛生與人才發展體系，全方位關注同仁之身心健康、職場安全與職涯成長。我們嚴格恪守國際人權倡議及各營運所在地之勞動法規，嚴禁僱用童工，並全面推動多元、平等與共融 (DEI) 之職場文化，確保所有員工不因性別、種族、宗教或個人背景而受不平等待遇，並落實對外籍同仁之平等對待，提供公平薪酬福利與友善安全之工作環境。

關於營運變化的最短預告期

鈺齊國際以人為本，無論職務及資歷，皆一視同仁。在執行可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，透過召開勞資會議討論相關措施，提前通知員工，並符合相關勞動法律規定，保障員工權利，2025 年，公司未發生任何因營運變化而裁員或解僱員工之情事。

在新員工的招募、職務調整、晉升或調降，以及針對工作表現不如預期而資遣等事宜，相關單位都會透過充分溝通確認彼此共識，並依據勞基法相關規定進行相應的調動原則、資遣通報及預告：

1. 工作滿 3 個月以上未滿 1 年者：於 10 日前預告。
2. 工作滿 1 年以上未滿 3 年者：於 20 日前預告。
3. 工作滿 3 年以上者：於 30 日前預告。

針對職務或工作地點之調動，公司嚴格遵循《勞動基準法》第 10 條之 1 之「調動五大原則」：

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。



員工溝通與意見調查

鈺齊國際建置多元勞資溝通管道，積極傾聽並回應員工意見，並透過「員工提案改善制度」持續追蹤改善事項及相關制度，完善員工關懷制度，促進勞資和諧與穩定的合作關係。

2025 年我們針對工作回饋、團隊溝通與互動、薪資福利及教育訓練等面向，進行 2024 年台灣總部員工意見調查，員工調查參與率為 81.74%。福建和誠廠區亦針對辦公室員工進行滿意度調查，2025 年員工調查參與率約為 86%，且有 90% 的員工對公司整體營運表示「基本滿意」以上，與 2024 年調查結果 90.47% 大致持平。越南鈺齊及柬埔寨齊鼎，現則依各營運據點特性陸續規劃中。

針對台灣總部員工意見調查結果，我們擬定以下改善計畫：

1. 推動健康職場，並促進團隊合作與員工福祉：

員工普遍對公司辦理的趣味競賽及運動賽事給予高度肯定，認同深化團隊凝聚力有正面效益。為積極落實健康職場理念，公司已增設桌球休閒區，並持續調整運動器材及彈性運動時間規劃，鼓勵員工養成規律運動習慣，促進身心健康。

2. 調整人才招聘與培育，提升組織量能：

調查結果顯示，部分同仁反映因人力編制不足，導致工作負荷較高。經分析，其主要原因為雲林地區求職人口結構限制，使招募週期相對較長。為加速招募效能及完善人力配置，公司已推動以下五大策略佈局：

- (1) 擴大徵才管道：突破僅單一人力銀行招募的框架，積極推動校園合作，並串聯就業服務中心、外貿協會培訓中心等多元平台，提升鈺齊職缺能見度。
- (2) 降低跨區障礙：規劃員工宿舍配套措施，以降低其他縣市地理阻礙，積極吸引各地區優秀人才進駐鈺齊。
- (3) 落實人才培育：評估晉用具發展潛力但暫無相關經驗的人才，建構系統化教育訓練體系，以縮短戰力銜接期，提升同仁工作適應力。
- (4) 資訊公開透明：於徵才頁面明確標示薪資區間，提升求職者信任度與履歷投遞意願。
- (5) 彈性據點布局：針對目前的核心關鍵職缺，評估於外縣市設立辦公據點，直接打破地理限制，延攬更多專業人才。

3. 改善假勤制度，提升出勤彈性：

傾聽並採納員工建言，現行特休申請流程已調整，由原定預計休假前 3 日提出申請，現已放寬為提前 1 日申請即可，落實友善且彈性的人力管理方針。



溝通管道

項目	台灣	其它廠區
溝通頻率	每季召開勞資會議	不定期進行
溝通管道	設置員工意見箱，亦建置紙本、QR Code 線上表單、電話專線及面對面溝通等多元管道，供員工表達意見或提出申訴，以保障員工之權益與義務。 2025 年度收到數則員工建議，公司均由相關權責單位進行評估與回應，並視實際需求採取改善措施。有員工回饋坐式馬桶數量不足，對生理期使用較為不便，管理單位隨即進行員工使用需求調查。調查結果顯示 61.2%的員工仍以蹲式馬桶為優先選擇，因此目前維持現有部分坐式馬桶配置，以兼顧整體員工使用需求。 另有回饋停車位不足，管理單位重新盤點廠區可用停車空間，將汽車停車位自 50 個增加至 54 個，並調整停車位候補排序方式，以開車頻率較高及通勤距離較長之員工為優先分配對象，持續提升員工通勤便利性與管理公平性。	設置員工意見箱，亦建置紙本、QR Code 線上表單、電話專線及面對面溝通等多元意見回饋與申訴管道，鼓勵員工隨時提出建議或回饋事項，確保意見能獲得適時回應與妥善處理，持續維護員工權益，並作為精進管理制度的重要參考。



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)	46	142	188
	臨時 (定期契約)	-	-	-
國籍	本國籍	46	142	188
	外國籍	-	-	-
類型	全職	46	142	188
	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)	606	1,279	1,885
	臨時 (定期契約)	-	-	-
國籍	本國籍	606	1,279	1,885
	外國籍	-	-	-
類型	全職	606	1,279	1,885
	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)	3,131	7,418	10,549
	臨時 (定期契約)	42	43	85
國籍	本國籍	3,102	7,417	10,519
	外國籍	71	44	115
類型	全職	3,173	7,461	10,634
	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)	988	3,286	4,274
	臨時 (定期契約)	991	2,014	3,005
國籍	本國籍	1,941	5,252	7,193
	外國籍	38	48	86
類型	全職	1,979	5,300	7,279
	兼職 (含工讀)	-	-	-

註：員工結構(1)~(4)表格中，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，以高標準落實保障勞動權益的承諾，致力於打造安全、公平與和諧的工作環境，讓每位員工皆能安心工作、持續成長。作為多國籍企業，鈺齊國際嚴格遵循各營運據點所在地之勞動法規及相關規範，積極保障勞動人權，並提供公平、平等的就業機會。

在制度設計上，我們重視多元人才招聘，並於聘僱、薪酬及升遷制度中落實公平原則。我們承諾不因性別、種族、年齡、婚姻狀況、語言、宗教信仰、政治傾向、性傾向、外貌特徵、身心障礙或其他身分，而對員工有任何形式的差別待遇、歧視或騷擾。

(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	46	24.47	142	75.53	188	100.00
	29 歲以下	15	7.98	47	25.00	-	-
	30~50 歲	25	13.30	86	45.74	-	-
	51 歲以上	6	3.19	9	4.79	-	-
最高治理 單位	總人數	5	2.66	3	1.60	8	4.26
	30~50 歲	1	-	-	-	-	-
	51 歲以上	4	-	3	-	-	-
高階主管	總人數	11	5.85	14	7.45	25	13.30
	29 歲以下	1	-	0	-	-	-
	30~50 歲	9	-	12	-	-	-
	51 歲以上	1	-	2	-	-	-
中階主管	總人數	13	6.91	24	12.77	37	19.68
	29 歲以下	3	-	2	-	-	-
	30~50 歲	10	-	22	-	-	-
一般員工 (IDL)	總人數	17	9.05	101	53.71	118	62.76
	29 歲以下	11	-	45	-	-	-
	30~50 歲	5	-	52	-	-	-
	51 歲以上	1	-	4	-	-	-
原住民		-	-	-	-	-	-
身心障礙者		-	-	-	-	1	0.53

註：台灣總部無聘用一般員工 (DL)。



(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	606	32.15	1,279	67.85	1,885	100.00
	29 歲以下	63	3.34	118	6.26	-	-
	30~50 歲	304	16.13	714	37.88	-	-
	51 歲以上	239	12.68	447	23.71	-	-
高階主管	總人數	11	0.58	21	1.12	32	1.70
	30~50 歲	9	-	20	-	-	-
	51 歲以上	2	-	1	-	-	-
中階主管	總人數	22	1.17	48	2.54	70	3.71
	30~50 歲	17	-	47	-	-	-
	51 歲以上	5	-	1	-	-	-
一般員工 (DL)	總人數	313	16.61	637	33.79	950	50.40
	29 歲以下	9	-	17	-	-	-
	30~50 歲	151	-	257	-	-	-
	51 歲以上	153	-	363	-	-	-
一般員工 (IDL)	總人數	260	13.79	573	30.40	833	44.19
	29 歲以下	54	-	101	-	-	-
	30~50 歲	127	-	390	-	-	-
	51 歲以上	79	-	82	-	-	-
原住民		-	-	-	-	-	-
身心障礙者		-	-	-	-	4	0.21



(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	3,173	29.84	7,461	70.16	10,634	100.00
	29 歲以下	1,503	14.13	1,944	18.28	-	-
	30~50 歲	1,509	14.19	4,838	45.50	-	-
	51 歲以上	161	1.52	679	6.38	-	-
高階主管	總人數	14	0.13	32	0.30	46	0.43
	30~50 歲	13	-	27	-	-	-
	51 歲以上	1	-	5	-	-	-
中階主管	總人數	14	0.13	111	1.05	125	1.18
	29 歲以下	1	-	6	-	-	-
	30~50 歲	12	-	101	-	-	-
	51 歲以上	1	-	4	-	-	-
一般員工 (DL)	總人數	2,637	24.80	6,422	60.39	9,059	85.19
	29 歲以下	1,310	-	1,524	-	-	-
	30~50 歲	1,183	-	4,252	-	-	-
	51 歲以上	144	-	646	-	-	-
一般員工 (IDL)	總人數	508	4.78	896	8.42	1,404	13.20
	29 歲以下	192	-	414	-	-	-
	30~50 歲	301	-	458	-	-	-
	51 歲以上	15	-	24	-	-	-
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	1,979	27.19	5,300	72.81	7,279	100.00
	29 歲以下	930	12.78	1,851	25.43	-	-
	30~50 歲	1,014	13.93	3,226	44.32	-	-
	51 歲以上	35	0.48	223	3.06	-	-
高階主管	總人數	38	0.52	57	0.79	95	1.31
	29 歲以下	1	-	3	-	-	-
	30~50 歲	31	-	43	-	-	-
	51 歲以上	6	-	11	-	-	-
中階主管	總人數	47	0.65	69	0.94	116	1.59
	29 歲以下	13	-	19	-	-	-
	30~50 歲	34	-	50	-	-	-
一般員工 (DL)	總人數	1,734	23.82	4,916	67.54	6,650	91.36
	29 歲以下	821	-	1,670	-	-	-
	30~50 歲	897	-	3,048	-	-	-
	51 歲以上	16	-	198	-	-	-
一般員工 (IDL)	總人數	160	2.20	258	3.54	418	5.74
	29 歲以下	95	-	159	-	-	-
	30~50 歲	52	-	85	-	-	-
	51 歲以上	13	-	14	-	-	-
原住民		-	-	-	-	-	-
身心障礙者		-	-	-	-	55	0.76

註：員工多元化(1)~(4)表格中，鈺齊國際員工職級如下：

- A. 高階：協理及以上。
- B. 中階：經理 / 副理級。
- C. 一般員工：
 - DL：實際投入於產品生產 / 產線員工。
 - IDL：沒有進產線的員工（幕僚、文員、行政、廠長，不涉及產品產線之員工）。



3. 新進 / 離職員工

2025 年度總離職率由 37.45% 上升至 44.12%，其中台灣總部離職率大幅增加（離職人數由 47 人增加至 83 人），主係因受限於雲林地區求職人口結構，公司於 2025 年度擴大招募對象，納入無相關工作經驗但具發展潛力之人才，並同步建構系統化教育訓練體系。惟部分新進同仁對鞋業工作屬性及其工作環境適應不易，致到職未滿 1 年之早期離職人數增加，進而帶動整體離職率上升。目前已研擬各項人才招募與培育計畫，除拓寬招募管道外，我們提供宿舍以降低跨區就業障礙，並建立梯隊培育體系，且公開薪酬區間等作為，以期有更多人才加入鈺齊國際。

(1) 總離職率（台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎）

年度	2024 年				2025 年			
年齡/性別	男性 (人)	男性離職 率(%)	女性 (人)	女性離職 率(%)	男性 (人)	男性離職 率(%)	女性 (人)	女性離職 率(%)
29 歲以下	1,477	69.25	2,120	51.47	2,163	91.30	2,421	61.71
30~50 歲	970	40.78	2,217	24.63	1,445	52.84	2,172	24.43
51 歲以上	74	26.19	205	21.66	107	29.36	285	23.87
合計離職人數	7,063 人				8,593 人			
員工總人數	18,966 人				19,986 人			
員工總離職率	37.45%				44.12%			

註：

1. 男性離職率(%) = (男性各年齡當年度離職員工數 / (男性各年齡期初在職人數 + 男性各年齡期末在職人數) / 2)。
2. 女性離職率(%) = (女性各年齡當年度離職員工數 / (女性各年齡期初在職人數 + 女性各年齡期末在職人數) / 2)。
3. 員工總離職率(%) = 當年度離職員工數 / (期初在職人數 + 期末在職人數) / 2。



(2)台灣總部

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	總計 (人)	總計 (%)
新進員工	29 歲以下	12	6.39	33	17.55	45	23.94
	30~50 歲	17	9.04	37	19.68	54	28.72
	小計	29	15.43	70	37.23	99	52.66
離職員工	29 歲以下	10	5.32	29	15.43	39	20.75
	30~50 歲	18	9.57	26	13.83	44	23.40
	小計	28	14.89	55	29.26	83	44.15
員工總人數：188 人							

(3)福建和誠

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	總計 (人)	總計 (%)
新進員工	29 歲以下	139	7.37	111	5.89	250	13.26
	30~50 歲	96	5.10	129	6.84	225	11.94
	51 歲以上	85	4.51	124	6.58	209	11.09
	小計	320	16.98	364	19.31	684	36.29
離職員工	29 歲以下	127	6.74	73	3.87	200	10.61
	30~50 歲	93	4.93	120	6.37	213	11.30
	51 歲以上	75	3.98	139	7.37	214	11.35
	小計	295	15.65	332	17.61	627	33.26
員工總人數：1,885 人							



(4)越南鈺齊

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	總計 (人)	總計 (%)
新進員工	29 歲以下	1,569	14.75	1,505	14.16	3,074	28.91
	30~50 歲	829	7.79	1,023	9.62	1,852	17.41
	51 歲以上	23	0.22	110	1.03	133	1.25
	小計	2,421	22.76	2,638	24.81	5,059	47.57
離職員工	29 歲以下	1,499	14.10	1,238	11.64	2,737	25.74
	30~50 歲	849	7.98	1,107	10.41	1,956	18.39
	51 歲以上	26	0.24	112	1.06	138	1.30
	小計	2,374	22.32	2,457	23.11	4,831	45.43
員工總人數：10,634 人							

(5)柬埔寨齊鼎

項目	類別	男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)	總計 (人)	總計 (%)
新進員工	29 歲以下	367	5.04	629	8.64	996	13.68
	30~50 歲	297	4.08	516	7.09	813	11.17
	51 歲以上	5	0.07	2	0.03	7	0.1
	小計	669	9.19	1,147	15.76	1,816	24.95
離職員工	29 歲以下	527	7.24	1,081	14.85	1,608	22.09
	30~50 歲	485	6.67	919	12.62	1,404	19.29
	51 歲以上	6	0.08	34	0.47	40	0.55
	小計	1,018	13.99	2,034	27.94	3,052	41.93
員工總人數：7,279 人							



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

鈺齊國際將保障兒童權益及禁止童工視為勞動人權管理的重要承諾，嚴格禁止全球各營運據點聘僱童工。我們已制定《童工預防政策》，建立完善的預防、查核及補救管理制度，確保聘僱作業皆符合國際勞工組織（ILO）標準及各營運據點所在地勞動法規之要求。

為有效預防童工風險，在招募與聘僱程序中，所有新進人員均須完成身分及年齡查核，並檢附合法身分證明文件，以確認符合當地法定最低工作年齡規定，確保聘僱程序合法合規。如發現有誤僱童工情事，將立即依《童工補救措施程序》啟動補救方案，建立書面紀錄並妥善保存。提供必要的財務與教育支持，協助該童工持續接受教育至符合法定工作年齡，亦將檢討及改善相關管理流程，杜絕類似事件發生，落實對勞動人權與兒童權益保障的責任。



(二) 獎酬與福利

員工薪酬與福利措施

鈺齊國際為員工提供符合各營運據點所在地勞動法規之薪酬與福利制度，涵蓋基本工資、加班費及法定福利。薪資水準依據員工之學經歷背景、專業技能、年資及工作經驗等條件核定，並確保薪資給付符合所有適用法規要求，加班工資亦依相關法令及公司制度辦理。

同時，鈺齊國際秉持性別平等原則，保障所有員工享有公平之薪酬與工作待遇，落實同工同酬精神，不因性別、種族、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況或是否參與工會等因素而有任何差別待遇。除依法提供勞工保險、健康保險、退休金及育嬰假等基本保障外，我們亦推動多元員工福利措施，如團體保險等，提升員工福祉，展現企業對員工關懷的投入。

為打造友善婚育之職場環境，台灣總部針對任職滿半年之員工提供結婚禮金新台幣 3,600 元及生育補助新台幣 2,000 元，2025 年度共有 12 人受惠於上述婚育福利措施，公司投入婚育福利金額共計新台幣 3.52 萬元。

員工福利措施

廠區名稱	福利項目
台灣總部	- 公平合理的薪酬制度，每年依績效考核結果調薪。 - 提供勞工保險、健康保險、勞工退休金新制 6% 提撥及團體保險等保障。 - 依需求規劃教育訓練，持續提升員工專業能力。 - 不定期辦理員工活動，促進團隊合作與凝聚力。 - 中秋節、勞動節禮金（工作滿三個月以上可有新台幣 2,000 元禮券或等值禮品），以及年終獎金、婚喪喜慶補助等。 - 提供幹部健康檢查。 - 設有員工餐廳及專用停車場等設施。
福建和誠	- 完善薪酬制度，依勞動規章之薪資規範進行。 - 食：提供員工餐廳補助，員工三餐僅需支付人民幣 7 元。 - 住：免費住宿。 - 行：依出差制度規定提供補助。 - 樂：提供旅遊津貼人民幣 150 元，及優秀員工旅遊。每年度舉辦一次大型活動；婦女節、勞動節、中秋節、春節等節慶禮物，生日則發放禮金。 - 保險：適齡員工依法規投保，如有超齡員工，則購買商業險，保障員工權益。
越南鈺齊	- 提供越籍員工生日禮。 - 不定期舉辦團隊活動、旅遊。 - 為海外幹部提供員工餐宿、往返機票等福利。



廠區名稱	福利項目
柬埔寨齊鼎	• 明確的薪資制度（同勞動規章），每年辦理兩次考核，具備完善升遷制度。 • 提供柬籍員工每月餐飲、交通補貼，及參與國家醫療保險（NSSF）補助。 • 不定期舉辦聯歡聚餐。 • 提供假日交通車往返金邊市區 • 為海外幹部提供員工餐宿、返鄉機票等福利。
全集團廠區	• 建立人才培育、績效獎勵及晉升制度，支持員工職涯發展與晉升。 • 每位員工有年休假，鼓勵工作與生活平衡。 • 每年辦理優秀員工評比與表揚，肯定員工貢獻。 • 對於產品生產表現優異的員工，給予獎勵以鼓舞其積極性。 • 依各營運據點所在地法規，定期為員工繳納社會保險。 • 廠區設置員工宿舍、運動場地及文化活動中心等生活設施，提供完備的工作與舒適的生活環境，提升員工福祉與歸屬感。

員工退休

退休保障是鈺齊國際員工福利制度的重要一環。我們依各營運據點所在地法令建立退休金及養老保險制度，依法辦理退休金提撥及相關福利措施，保障員工退休後的基本生活，並持續完善各項退休福利制度。

台灣總部依《勞工退休金條例》實施確定提撥退休金制度，按適用新制退休金制度員工薪資之 6% 提繳退休金至勞工退休金個人專戶，由員工依個人專戶累積金額及收益依法請領退休給付。2025 年度，台灣總部退休金提撥及相關費用為新台幣 713.2 萬元。

海外各營運據點亦依所在地法令辦理退休金或養老保險提撥作業，提供符合當地法規之退休保障。

1. 福建和誠：依中華人民共和國政府規定之養老保險制度，每月按當地員工薪資總額的 16% 提撥養老保險金。退休金由政府統籌管理，2025 年依該制度認列之退休金為新台幣 4,611.4 萬元。
2. 越南鈺齊：遵循當地政府規定，每月依員工工資總額的一定比例，提列職工退休金養老基金並繳納相關主管機關。2025 年認列退休金成本為新台幣 1 億 4,036.5 萬元。
3. 柬埔寨齊鼎：遵循當地規範，定期按工資總額的一定比例提列至國家社會保障養老基金，並繳納至相關主管機關。2025 年認列退休金成本為新台幣 1,726.1 萬元。

未來我們亦將持續檢視各營運據點之退休福利制度，提供員工具保障的退休支持。



非擔任主管職務之全時員工（年度）薪資資訊

鈺齊國際為 KY 公司，不適用「員工人數、福利費用與平均資訊申報作業」，故無需揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、非擔任主管職務之全時員工薪資中位數。

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

地區	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	1：1.11	1：1.27
	中階主管	1：0.89	1：0.82
	一般員工(IDL)	1：1.17	1：1.17
福建和誠	高階主管	1：1.12	1：1.11
	中階主管	1：1.11	1：1.10
	一般員工(DL)	1：1.16	1：1.15
	一般員工(IDL)	1：1.05	1：1.05
越南鈺齊	高階主管	1：1.23	1：1.82
	中階主管	1：2.92	1：4.01
	一般員工(DL)	1：0.98	1：0.98
	一般員工(IDL)	1：0.97	1：0.95
柬埔寨齊鼎	高階主管	1：0.81	1：0.82
	中階主管	1：0.74	1：0.74
	一般員工(DL)	1：0.33	1：0.33
	一般員工(IDL)	1：0.56	1：0.55

註：

1. 平均薪資比，係以固定薪資統計。平均薪酬比，係以固定薪資加變動薪資統計。
2. 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)	6.80 %
「全體員工」(排除最高薪酬人員) 之年度「總薪酬中位數」(B)	0.54 %
年度「總薪酬成長比率」(A/B)	12.59 倍



育嬰假

台灣總部

類別	男性	女性	合計
2025 符合育嬰假申請資格人數(A)	2 人	9 人	11 人
2025 實際申請育嬰假人數(B)	-	3 人	3 人
育嬰假申請率(B/A)	-	33.33 %	27.27 %
2025 應復職人數(C)	-	4 人	4 人
2025 實際復職人數(D)	-	4 人	4 人
復職率(D/C)	-	100.00 %	100.00 %
2024 實際復職人數(E)	-	1 人	1 人
2024 復職後服務滿一年人數(F)	-	1 人	1 人
留任率(F/E)	-	100.00 %	100.00 %

註：

1. 符合育嬰假申請資格人數(A)=以近 3 年內 (2023-2025 年) 有請過產假及陪產假的員工人數計算。
2. 應復職人數(C)=已申請育嬰留職停薪且應於 2025 年度復職人數。
3. 復職率=復職人數(D)/應復職人數(C)。
4. 本年留任人數(F)=2024 年育嬰留職停薪復職後又任職滿一年且至 2025 年底仍在職人數。
5. 留任率=本年留任人數(F)/2024 年復職人數(E)。
6. 福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎無育嬰假制度。



董事會與高階主管薪酬

鈺齊國際依公司章程及董事會、薪資報酬委員會相關規範，適時檢討董事及高階經理人之薪酬制度。薪酬內容綜合考量對鈺齊營運參與程度與共建，以建立合理且具競爭力之薪酬制度，並兼顧風險管理與公司永續經營，促進企業長期穩健發展。

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規定，年度如有獲利，應提撥不超過 3% 作為董事酬勞；惟公司如尚有累積虧損，應先保留彌補虧損所需數額。 - 董事酬勞之實際分派比率及金額，由董事會決議後提報股東會；獨立董事則採固定酬金制度。 - 董事酬金之訂定依據《董事會績效評估辦法》評估結果，綜合考量公司整體營運績效、未來產業風險及發展趨勢，並就董事對公司目標掌握、職責履行、營運參與、內部關係經營與溝通、專業能力與進修、內部控制等面向進行評估，據以核定合理報酬。相關薪酬制度及其合理性均經薪資報酬委員會審議及董事會核准，並依公司營運狀況及法規變動適時檢討，以兼顧公司永續經營與風險管理。	- 依《公司法》及公司章程第三十四條規定，年度如有獲利，應提撥最低為百分之零點一，最多為百分之三作為員工酬勞；如尚有累積虧損，應先保留彌補虧損所需數額。 - 員工酬勞得以現金或股票發放，其分派比率、金額及股數，由董事會三分之二以上董事出席，且出席董事過半數同意，並報告於股東會。 - 總經理、副總經理及經理人之酬金，依公司整體營運績效訂定，並參考同業水準及歷年經營成果。其發放標準、結構與制度會依實際營運狀況及法規變動適時調整，主要依據工作職責、個人績效達成率、對公司的貢獻度，另綜合考量總體環境、經營風險及市場行情等因素，建立與公司經營績效連結之薪酬制度。 - 為鼓勵高階經理人、關鍵專業人才及全體員工聚焦長期價值，公司已將永續發展策略納入高階經理人績效考核與獎勵制度，其中「永續發展績效」占總經理及副總經理績效考核權重分別為 15% 及 12%，考核內容包括綠色（環保）鞋材使用及減廢製造、溫室氣體減量、再生能源使用比例提升、永續責任採購、職業傷害率、員工培訓與滿意度及其他永續相關議題。



項目	董事會	高階管理人員
簽約獎金或徵才獎金	無此情形。	無此情形。
離職金	董事會成員與公司為委任關係，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。
薪酬索回制度	無此情形。	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

鈺齊國際致力於營造公平、尊重且具包容性的工作環境，透過完善的管理制度、定期培訓及監督，確保全球全體同仁皆能在安全、健康且具尊嚴的環境中安心工作。

我們尊重並支持國際人權相關規範，嚴格遵循各營運據點所在地法令，保障員工基本勞動權益，並堅決禁止任何形式的強迫勞動、非自願勞動及童工。所有員工均為自願受僱，並具有在合理通知後依法終止勞動契約及離職的權利。

此外，鈺齊國際於全球各營運據點嚴禁任何形式之騷擾、不當對待及暴力行為，包括性騷擾、虐待、奴役、體罰、威脅、剝削、精神或身體脅迫，以及言語辱罵等。我們依據職能聘用人才，於招募、訓練、晉升、薪酬、解職及退休等各項人力資源管理程序中，不因種族、膚色、國籍、性別、年齡、宗教信仰、婚姻狀況、身心障礙、政治立場或其他受法令保障之身分而有任何歧視或差別待遇。

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	2025
受團體協約涵蓋的員工數	16,776 人
全體員工數	19,986 人
涵蓋百分比	83.94 %



(四) 員工訓練與發展

員工教育訓練

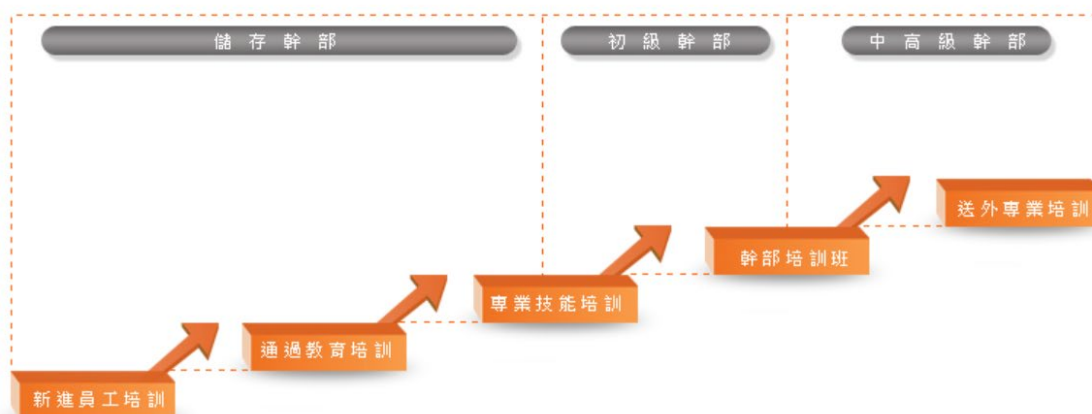
鈺齊國際重視每位員工的職涯發展，致力於提供安全且優質的工作環境，並透過完善且循序漸進的人才培育制度，構建多元、優質的學習機會，以提升員工及公司的競爭力。

在員工培訓方面，鈺齊國際為全體新進員工提供入職培訓，並根據新進員工、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並提高留任率，我們不斷改善訓練內容與安排，根據員工的專業領域及層級，提供符合其職能發展的培訓課程。

在學習資源多元性上，不定期邀請不同領域的專家學者、顧問講師及教授，就特定議題辦理專題講座與經驗分享，並視業務需求安排外部專業訓練，提升員工專業知識、綜合素養。

為提升員工的工作績效，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，其餘正式員工則每年度定期接受績效考核。2025年，鈺齊國際通過試用考核且任職滿 90 天（含）以上的正式員工，100%完成定期績效考核。

全方位培訓體系



職涯發展計畫



(1)台灣總部

公司整體

項目	男性	女性	合計
總受訓時數	186.00 小時	593.36 小時	779.36 小時
員工總人數	24 人	106 人	130 人
總平均受訓時數	7.75 小時/人	5.60 小時/人	6.00 小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
最高治理單位	受訓時數	63.00 小時	21.00 小時
	總人數	5 人	3 人
	平均受訓時數	12.60 小時/人	7.00 小時/人
高階主管	受訓時數	15.00 小時	46.00 小時
	總人數	1 人	7 人
	平均受訓時數	15.00 小時/人	6.57 小時/人
中階主管	受訓時數	5.00 小時	130.33 小時
	總人數	2 人	12 人
	平均受訓時數	2.50 小時/人	10.86 小時/人
一般員工(IDL)	受訓時數	103.00 小時	396.03 小時
	總人數	16 人	84 人
	平均受訓時數	6.44 小時/人	4.71 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	3,809.50 小時	8,737.70 小時	12,547.20 小時
員工總人數	497 人	750 人	1,247 人
總平均受訓時數	7.66 小時/人	11.65 小時/人	10.06 小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
高階主管	受訓時數	47.00 小時	249.00 小時
	總人數	2 人	10 人
	平均受訓時數	23.50 小時/人	24.90 小時/人
中階主管	受訓時數	48.50 小時	496.40 小時
	總人數	2 人	20 人
	平均受訓時數	24.25 小時/人	24.82 小時/人
一般員工(DL)	受訓時數	1,564.00 小時	1,672.00 小時
	總人數	388 人	415 人
	平均受訓時數	4.03 小時/人	4.03 小時/人
一般員工(IDL)	受訓時數	2,150.00 小時	6,320.30 小時
	總人數	105 人	305 人
	平均受訓時數	20.48 小時/人	20.72 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	20,211.00 小時	46,650.00 小時	66,861.00 小時
員工總人數	2,967 人	6,809 人	9,776 人
總平均受訓時數	6.81 小時/人	6.85 小時/人	6.84 小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
高階主管	受訓時數	170.00 小時	391.00 小時
	總人數	36 人	84 人
	平均受訓時數	4.72 小時/人	4.65 小時/人
中階主管	受訓時數	1,836.00 小時	4,465.00 小時
	總人數	253 人	541 人
	平均受訓時數	7.26 小時/人	8.25 小時/人
一般員工(DL)	受訓時數	16,647.00 小時	38,976.00 小時
	總人數	2,455 人	5,834 人
	平均受訓時數	6.78 小時/人	6.68 小時/人
一般員工(IDL)	受訓時數	1,558.00 小時	2,818.00 小時
	總人數	223 人	350 人
	平均受訓時數	6.99 小時/人	8.05 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	2,793.00 小時	6,448.00 小時	9,241.00 小時
員工總人數	1,871 人	4,985 人	6,856 人
總平均受訓時數	1.49 小時/人	1.29 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	213.00 小時	129.00 小時
	總人數	12 人	10 人
	平均受訓時數	17.75 小時/人	12.90 小時/人
中階主管	受訓時數	768.00 小時	1,416.00 小時
	總人數	47 人	72 人
	平均受訓時數	16.34 小時/人	19.67 小時/人
一般員工(DL)	受訓時數	1,571.00 小時	4,458.00 小時
	總人數	1,571 人	4,458 人
	平均受訓時數	1.00 小時/人	1.00 小時/人
一般員工(IDL)	受訓時數	241.00 小時	445.00 小時
	總人數	241 人	445 人
	平均受訓時數	1.00 小時/人	1.00 小時/人



員工訓練計畫 / 方案

鈺齊國際期望每位員工都能在佔據三分之一時間的工作中，實現人生與職涯的成長與發展。針對不同職等的人力需求，規劃完善的訓練方案，並視需求與環境變動滾動式調整，協助員工在持續成長與實務貢獻中不斷精進，提升自我價值。

個案成果

教育訓練主題	說明
製鞋課程	製鞋流程涵蓋開發、採購、生產及品質管理等多個環節，各部門間需密切協作。為協助業務、採購及相關單位深入了解製鞋流程與跨部門作業，公司開設製鞋課程，由各廠區資深主管擔任講師，依據工廠實際運作流程編製教材，介紹各製程環節及最新生產模式。 透過課程，辦公室及現場同仁得以深入了解前端與後端作業流程、各單位職責及實際作業情形，增進跨部門溝通效率與合作默契，同時提升對製鞋產業的整體認識。隨著客戶需求及技術發展，公司定期更新課程內容，以協助員工掌握最新製鞋技術與產業發展趨勢。
HFIVE 培訓	培訓以集團「和誠、速度、優質、創新」核心價值為基礎，結合經營主題，遴選優秀員工參與戶外拓展與團隊培訓課程。課程內容涵蓋溝通協調、情緒管理、團隊合作及領導能力等主題，激發職工的思維能力。
安全教育訓練	為確保員工在安全無虞的工作環境中執行職務，我們持續推動全面且系統化的安全教育訓練計畫。課程內容涵蓋職業安全衛生相關法規、作業風險辨識與預防措施、消防演練以及環境安全規範等。 針對現場工作場域及特殊作業項目，另安排專業技能與實體操作課程，確保相關人員具備必要的安全知識與操作能力，我們定期檢視安全訓練的成效，以降低職災風險、提升整體職場安全文化。
AI 應用教育訓練	為提升各廠區及各部門同仁數位应用能力，本公司持續辦理 AI 應用教育訓練，協助同仁將人工智慧技術導入日常工作，提升工作效率與產能，並帶動公司發展。2025 年度培訓內容如下： 「AI 應用教育訓練 - 通則」課程涵蓋人工智慧基本概念、企業應用情境及各類 AI 工具介紹，共 335 位同仁參與，累計培訓時數達 1,005 小時。 - 鼓勵各部門提出 AI 應用構想與建議，並透過後續跨部門會議，討論導入實務作業之可行性，期許能持續改善並提升營運效率。



教育訓練主題	說明
董事及相關重要管理階層進修 (台灣總部)	為持續提升董事及重要管理階層的專業知能，除於董事會報告財務、稅務及公司治理等最新法令與議題外，亦每年安排專業講師到公司授課，協助相關人員掌握最新法規趨勢及永續治理發展，並使課堂有較佳的互動效益。 2025 年度進修課程主題包括「漂綠與不實永續報告書的案例及法律責任分析」及「永續資訊之揭露趨勢 - IFRS S1 及 S2 永續揭露準則之發布、影響及因應」，並同時提供重要管理階層及相關人員參與培訓，全體董事累計進修總時數達 48 小時。
高階主管會議	每年定期召開高階主管會議，使主管即時掌握內部短、中、長期管理方針。培訓內容涵蓋策略規劃、跨國經營、全球行銷、創新管理及新經濟等重要議題，以培育未來所需的經營管理人才。 2025 年高階主管會議共召開 2 次，每位主管累計參與 16 小時。
新人教育訓練 (台灣總部)	全體新進員工進行入職培訓，內容涵蓋公司行政規章、集團介紹、企業文化（含經營理念及誠信經營宣導）、各廠區環境及活動介紹，協助新進同仁快速熟悉工作環境、融入企業文化並建立正確價值觀。 2025 年度新人教育訓練總時數達 112 小時。
溫室氣體盤查及內部查證 (台灣總部)	為因應淨零轉型及溫室氣體管理需求，鈺齊國際持續培育溫室氣體盤查與回應查證之專業人才，2025 年共辦理 4 梯次相關教育訓練，培訓對象涵蓋各廠區參與溫室氣體盤查、資料蒐集及管理作業之相關人員，並鼓勵同仁參與外部專業課程，逐步強化集團溫室氣體管理能力。 培訓內容如下： • 「溫室氣體盤查和量化」課程：協助同仁建立溫室氣體排放資料蒐集與量化能力。類別一至二由各廠區相關負責人員參與，類別三至六由台灣區管理部、財務及採購部門指派同仁參與，共 9 位同仁參加，累計培訓 27 小時。 • 「溫室氣體內部查證演練」課程：包含內部查證重點與技巧、系統文件建置及實際模擬查核，使溫室氣體盤查作業能符合相關性、完整性、一致性、準確性與透明度等原則，共 16 位同仁參加，課程總時數達 96 小時。 • 外部專業課程：參加經濟部產業發展署委託國立雲林科技大學永續發展暨價值管理中心辦理之「溫室氣體盤查一日體驗班」課程並取得培訓證書，課程包含產業淨零趨勢分享、ISO 14064-1 標準說明、企業溫室氣體量化實務說明及減量案例分享，共 2 位同仁參加，課程總時數累計 13 小時。



培訓與職涯發展

廠區技能培訓計劃

各廠區及各部門依據營運需求及專業能力發展，自主規劃並執行各項技能培訓，以確保員工專業知識、實務技能及管理能力的提升，得以因應技術演進與產業發展趨勢。

本公司建構完善的人才培育體系，透過新人教育訓練、內外部專業進階培訓、主管培育等多元學習管道，提供不同職涯階段所需的資源，協助員工持續成長。2025 年度共完成 18,009 人次職涯訓練，累計時數達 89,428.56 小時。

董事會及高階經理人培育

為健全董事會及重要管理階層之接班制度，鈺齊國際董事會已制訂一系列完善措施，培育具潛力之高階經理人熟悉董事會運作及集團各單位業務，作為未來董事人選之儲備人才。我們於《公司治理實務守則》及《董事選任程序》中明訂董事會成員應具備多元化組成，並依公司營運型態、發展需求及策略方向，綜合考量基本條件、價值觀及專業知識與技能等面向，以提升董事會整體治理效能。

針對重要管理階層接班規劃，鈺齊已逐步建置職務代理人及副手培育制度，各管理職皆設有職務代理人，確保關鍵職務得以順利銜接。此外，透過定期辦理內外部專業培訓，持續提升管理階層及職務代理人在專業知識、領導管理、決策判斷及問題解決等能力，提升決策品質，為公司長遠發展所需的高綜合能力需求做好準備。

主管培訓制度

本公司定期召開高階主管會議，協助主管即時掌握公司短、中、長期經營策略及管理方針，持續提升其經營管理能力。培訓內容涵蓋策略規劃、跨國經營、全球行銷、創新管理及新經濟等重要議題，藉以強化管理職能，培育具前瞻視野與國際競爭力之經營管理人才。



(五) 重視健康安全

1. 職業安全衛生

鈺齊國際高度重視全體員工的健康與安全，並參考 ISO 45001 職業安全衛生管理系統架構，系統性盤點及評估廠區潛在的職業災害與健康風險，透過危害辨識、風險評估及持續改善，預防與消除潛在危害。我們持續投入資源，主動發掘與改善工作場所中的健康與安全問題，全面守護員工的職場福祉與人身安全。

各廠區定期召開職業安全衛生管理會議，由職業安全衛生權責單位負責召集，勞工代表共同參與，檢視職業安全衛生管理現況，研議並制訂職業災害防治計畫及方案，督促落實各項措施。

此外，公司定期辦理各廠區員工健康檢查，並依製程特性提供適當的個人防護裝備，結合持續性的職業安全衛生教育訓練（所有新進人員皆須完成相關訓練），協助員工建立正確的安全作業觀念，全面保障員工健康與安全。

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	- 因員工多屬幕僚性質，定期提供法定健康檢查，並投保團體意外保險（無特殊作業健康檢查需求）。 - 為加強承攬商施工安全並降低職業災害風險，2025 年度訂定《承攬商入廠作業安全衛生管理辦法》，規範承攬作業安全管理要求。
福建和誠	- 為員工投保工傷保險及商業保險，確保如有工傷發生時，可獲得相應保障。 - 依據中國相關法規要求，廠區應進行危害辨識與風險評估，並依評估結果採取適當之管理措施。 - 安監局評估報告評價書有效期為 3 年，檢測報告效期 1 年，皆依規定定期執行。 - 新進員工安排入職健康檢查，特殊工種員工安排職業健康檢查，並提供相應勞保用品。 - 提供女性員工專屬健康檢查。 - 訂有食堂衛生、環境安全及用電安全等管理制度，維護工作環境安全。 - 依據職業病危害現狀評價報告書，落實所列崗位防護要求之相關措施。



廠區	說明
全集團廠區	- 遵守各營運據點所在地職業安全衛生相關法規要求。 - 全體新進員工於正式投入作業前，均須完成職業安全衛生教育訓練。 - 特殊機械設備操作人員須接受專業安全訓練，在特殊工作環境中必須正確配戴個人防護具。 - 於粉塵、有機溶劑蒸氣作業環境，依規定配戴口罩，噪音環境須配戴耳塞。 - 完善職場安全設施，包括廠區道路減速丘、通風系統、消音設備及機械安全防護裝置等。 - 定期辦理消防教育及演練，並於演練前向消防部門完成報備。 - 因應品牌驗廠要求，各廠區每年至少辦理 2 次消防演練，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	無發生		
	總工作時數 (時)	225,170 小時		
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無發生		

其他工作者 (承包商、供應商)

項目	類別	男性	女性	合計
職業傷害率(IR)	職業傷害主要類型	無發生		
	總工作時數 (時)	5,496 小時		
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無發生		



(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	上下班交通意外、工傷		
	總工作時數(時)	4,493,840 小時		
	可記錄之職業傷害(件)	3	8	11
	可記錄之職業傷害率	0.67	1.78	2.45
	職業傷害所造成的死亡人數(人)	-	-	-
	嚴重職業傷害(排除死亡人數)(件)	-	-	-
職業病(ODR)	職業病主要類型	無發生		

處理及後續預防措施：當廠區發生職業傷害事件時，該單位主管須立即啟動通報機制向上呈報；同時由庶務單位第一時間進行緊急救護，並安排專車與專人陪同速送指定醫院救治，確保同仁獲得即時且完善之醫療照顧。事後，單位主管須進行事故根本原因分析與流程改善提案，並利用早會進行案例檢討同時加強宣導並要求同仁務必嚴格遵守 SOP，防止類似事故再次發生。

(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	上下班交通意外、工傷		
	總工作時數(時)	25,749,791 小時		
	可記錄之職業傷害(件)	17	30	47
	可記錄之職業傷害率	0.66	1.17	1.83
	職業傷害所造成的死亡人數(人)	-	-	-
	嚴重職業傷害(排除死亡人數)(件)	-	-	-
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無發生		

處理及後續預防措施：發生職業傷害時，第一時間進行現場救護並安排送醫，確保同仁獲得妥善照顧。事後檢討事故原因並優化流程，同時加強宣導並要求同仁務必嚴格遵守 SOP，防止類似事故再次發生。



(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)	16,863,840 小時		
	可記錄之職業傷害 (件)	32	45	77
	可記錄之職業傷害率	1.90	2.67	4.57
	職業傷害所造成的死亡人數 (人)	-	-	-
	嚴重職業傷害 (排除死亡人數) (件)	-	-	-
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無發生		

其他工作者 (承包商、供應商)

項目	類別	男性	女性	合計
職業傷害率(IR)	職業傷害主要類型	無發生		
	總工作時數 (時)	70,080 小時		
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無發生		

處理及後續預防措施：發生職業傷害時，第一時間進行現場救護並安排送醫，確保同仁獲得妥善照顧。事後檢討事故原因並優化流程，同時加強宣導並要求同仁務必嚴格遵守 SOP，防止類似事故再次發生。

註：職業傷害及職業病(1)~(4)表格中，可記錄之職業傷害率=可記錄之職業傷害 (件) ÷ 總工作時數 × 1,000,000。



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、組織與制度

鈺齊國際致力於實踐環境永續，於全球各營運據點積極推動能源管理、資源管理及減量措施，並逐步導入再生能源（如太陽光電）。我們以完善的環境與能源管理制度為基礎，持續提升能源使用效率，朝低碳轉型與淨零排放目標邁進。

我們嚴格遵循各營運據點所在地之環境法規及相關規範，並配合品牌客戶之環境管理要求，全面落實各項環境管理措施。透過推動下腳料回收、導入無毒無氟化學品及提升水資源再利用等專案，持續提升資源使用效率，降低環境衝擊，實踐永續環境管理。



1. 溫室氣體管理

鈺齊國際台灣總部於 2023 年即開始遵照 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行盤查，福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎則於 2024 年完成導入。依據 2025 年度盤查結果，範疇一及範疇二溫室氣體排放總量為 50,061.33 $t\text{-CO}_2e$ ，較 2024 年增加 4,965.48 $t\text{-CO}_2e$ 。

進一步分析顯示，2025 年範疇一排放量較 2024 年減少 50.75%，主要因福建和誠自 2025 年 4 月起停用鍋爐燃氣設備，天然氣使用量下降；此外，化糞池排放係數調整為環境部 2024 年 2 月 5 日公告之最新係數，因排放係數調整幅度較大，亦使範疇一排放量明顯下降。

範疇二排放量則較 2024 年增加 20.37%，主要因越南鈺齊產量提升，帶動用電需求增加；另福建和誠停用燃氣鍋爐後轉用電能設備，致整體用電量上升，進而提高範疇二排放量。由於外購電力仍為本公司最主要的溫室氣體排放來源，鈺齊國際將持續以能源管理及用電效率提升為核心，推動各項節能改善措施，作為溫室氣體減量的重要策略。

項目	2024	2025
範疇一(Scope 1)溫室氣體排放總量	5,933.54 $t\text{-CO}_2e$	2,922.02 $t\text{-CO}_2e$
範疇二(Scope 2)溫室氣體排放總量	39,162.31 $t\text{-CO}_2e$ (註 1)	47,139.31 $t\text{-CO}_2e$
範疇三(Scope 3)溫室氣體排放總量	無統計	86.06 $t\text{-CO}_2e$
標準與方法學	ISO 14064-1:2018	ISO 14064-1:2018
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	IPCC 第六次評估報告	IPCC 第六次評估報告
GHG 彙整方法	營運控制	營運控制
基準年	2022 年	2025 年 (註 2)

註：

- 資訊重編：本報告書所揭露之 2024 年範疇二排放量，與 2025 年 8 月刊印之 2024 永續報告書數據有差異（差異率約為 22.58%），主因完善越南鈺齊電力盤查範圍（2024 年台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎範疇二排放量由 31,949.62 $t\text{-CO}_2e$ 調升至 39,162.31 $t\text{-CO}_2e$ ）。本公司已依完整廠區範圍完成數據重新計算與追溯調整。
- 因台灣總部於 2025 年將溫室氣體盤查範圍擴大至範疇三，且排放係數由 2024 年採用之環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4，調整為環境部於 2024 年 2 月 5 日公告之最新溫室氣體排放係數，兩年度係數差異較大。為確保溫室氣體排放數據之可比性及一致性，將基準年調整為 2025 年。



(1)台灣總部

項目	2024	2025
範疇一(Scope 1)溫室氣體排放總量	39.47 $t\text{-CO}_2e$	36.01 $t\text{-CO}_2e$ (註 1)
範疇二(Scope 2)溫室氣體排放總量	123.19 $t\text{-CO}_2e$	121.48 $t\text{-CO}_2e$ (註 2)
範疇三(Scope 3)溫室氣體排放總量	無統計	86.06 $t\text{-CO}_2e$
營業額	768 佰萬元	831 佰萬元
溫室氣體排放密集度	0.2118 $t\text{-CO}_2e$ /佰萬元	0.2931 $t\text{-CO}_2e$ /佰萬元
標準與方法學	ISO 14064-1:2018	ISO 14064-1:2018
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	IPCC AR6	IPCC AR6
GHG 彙整方法	營運控制	營運控制
基準年	2022 年	2025 年

註：

1. 本報告書所揭露之 2025 年範疇一排放量，與 2026 年 5 月 7 日刊印之 2025 年股東會年報數據有些微差異（差異率約為 0.03%），主係因經第三方查驗而修正。
2. 本報告書所揭露之 2025 年範疇二排放量，與 2026 年 5 月 7 日刊印之 2025 年股東會年報數據有些微差異（差異率約為 1.68%），主係因主管機關於 2026 年 6 月 2 日公告最新電力排碳係數（由 0.474 調降至 0.466）。本公司已依最新公告之標準完成數據重新計算與追溯調整。

(2)福建和誠

項目	2024	2025
範疇一(Scope 1)溫室氣體排放總量	2,932.63 $t\text{-CO}_2e$	816.30 $t\text{-CO}_2e$
範疇二(Scope 2)溫室氣體排放總量	7,171.56 $t\text{-CO}_2e$	8,209.31 $t\text{-CO}_2e$
營業額	1,152 佰萬元	1,532 佰萬元
溫室氣體排放密集度	8.7710 $t\text{-CO}_2e$ /佰萬元	5.8914 $t\text{-CO}_2e$ /佰萬元
標準與方法學	ISO 14064-1:2018	ISO 14064-1:2018
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	IPCC AR6	IPCC AR6
GHG 彙整方法	營運控制	營運控制
基準年	2024 年	2025 年



(3)越南鈺齊

項目	2024	2025
範疇一(Scope 1)溫室氣體排放總量	1,650.74 $t\text{-CO}_2e$	1,442.32 $t\text{-CO}_2e$
範疇二(Scope 2)溫室氣體排放總量	23,446.33 $t\text{-CO}_2e$ (註)	29,917.54 $t\text{-CO}_2e$
營業額	5,947 佰萬元	8,625 佰萬元
溫室氣體排放密集度	4.2201 $t\text{-CO}_2e$ /佰萬元	3.6359 $t\text{-CO}_2e$ /佰萬元
標準與方法學	ISO 14064-1:2018	ISO 14064-1:2018
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	IPCC AR6	IPCC AR6
GHG 彙整方法	營運控制	營運控制
基準年	2024 年	2025 年

註：資訊重編，本報告書所揭露之 2024 年範疇二排放量，與 2025 年 8 月刊印之 2024 永續報告書數據有差異（差異率約為 44.43%），主因完善越南鈺齊電力盤查範圍（2024 年越南鈺齊範疇二排放量由 16,233.64 $t\text{-CO}_2e$ 調升至 23,446.33 $t\text{-CO}_2e$ ）。本公司已依完整廠區範圍完成數據重新計算與追溯調整。

(4)柬埔寨齊鼎

項目	2024	2025
範疇一(Scope 1)溫室氣體排放總量	1,310.70 $t\text{-CO}_2e$	627.39 $t\text{-CO}_2e$
範疇二(Scope 2)溫室氣體排放總量	8,421.23 $t\text{-CO}_2e$	8,890.98 $t\text{-CO}_2e$
營業額	4,014 佰萬元	3,710 佰萬元
溫室氣體排放密集度	2.4245 $t\text{-CO}_2e$ /佰萬元	2.5656 $t\text{-CO}_2e$ /佰萬元
標準與方法學	ISO 14064-1:2018	ISO 14064-1:2018
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	IPCC AR6	IPCC AR6
GHG 彙整方法	營運控制	營運控制
基準年	2024 年	2025 年

註：

- 溫室氣體管理表格(1)~(4)，各廠營業額包含關係人交易。
- 溫室氣體管理表格(2)~(4)，福建和誠、越南鈺齊、柬埔寨齊鼎未統計範疇三排放量。
- 資訊重編：為更精準評估企業營運規模與溫室氣體排放之關聯性，溫室氣體管理表格(1)~(4)中之溫室氣體排放密集度，本年度起調整改以「營業額」為計算基準（前一版報告書係以「員工總人數」計算）。重新計算後之密集度單位統一更正為 $t\text{-CO}_2e$ /新台幣佰萬元，並追溯重編歷史比較數據。



(二) 能源管理

再生能源

為降低能源使用所造成的環境衝擊，鈺齊國際持續推動能源轉型，透過提升設備能源效率及擴大再生能源使用，逐步降低對傳統能源的依賴，致力成為全球品牌商低碳製造的卓越夥伴。公司於各營運據點持續導入太陽能發電、地源系統、全密閉式蒸汽冷凝水回收系統及 LED 節能照明等措施，從能源供給與節約使用兩方面同步提升。

目前集團已於台灣總部、中國、越南及柬埔寨建置太陽能發電系統。2025 年太陽能集團總發電量達 12,098.91 MWh，降低碳排 7,795.18 CO_2 /噸，約相當於 236.22 公頃造林之碳吸存效益。

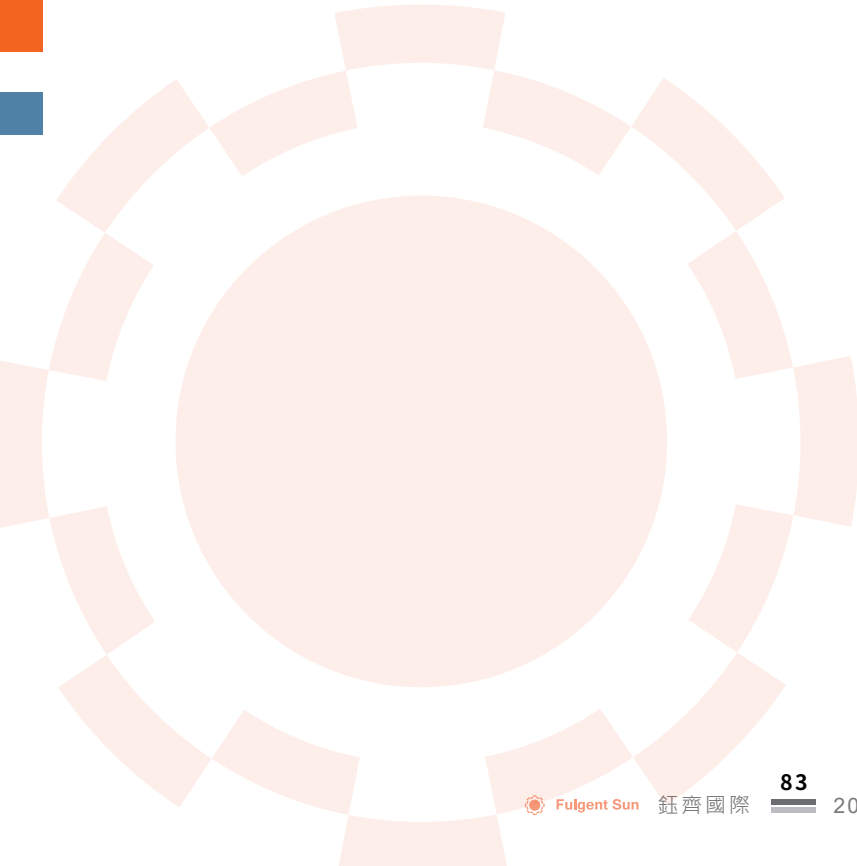
能源使用方面，台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎 2024 年及 2025 年能源總消耗量分別為 344,357.45 GJ 及 361,530.41 GJ；雖整體能源使用量略為增加，惟再生能源使用率仍由 7.8936% 顯著提升至 9.7577%，較前一年度增加 1.8641 個百分點，顯示再生能源導入成效持續提升。未來，鈺齊國際將持續擴大太陽能發電設備建置，提高再生能源使用比例，並依各營運據點之地理條件、電力制度及經濟效益，持續評估建置可行性及合作方案。



能源管理

(1)台灣總部

類別 / 項目	能源名稱	2024	2025	2024	2025
		燃料使用量		燃料消耗量(GJ)	
非再生燃料 消耗量	汽油 (L)	360.66	573.08	11.87	18.85
	柴油 (L)	412.70	343.74	14.99	12.48
	液化石油氣 LPG (kg)	640.00	680.00	32.32	34.35
	非再生燃料總消耗量			59.18	65.68
購買 / 自產	電力 (kWh)	259,887.00	260,673.10	935.59	938.42
	購買 / 自產燃料總消耗量			935.59	938.42
燃料消耗量合計				994.77	1,004.10
營業額				768 佰萬元	831 佰萬元
能源密集度				1.30 GJ/佰萬元	1.21 GJ/佰萬元





(2)福建和誠

類別 / 項目	能源名稱	2024	2025	2024	2025
		燃料使用量		燃料消耗量 (GJ)	
非再生燃料 消耗量	汽油 (L)	9,636.10	8,427.68	316.98	277.23
	柴油 (L)	7,854.31	9,003.55	285.24	326.97
	液化石油氣 LPG (kg)	725.00	623.50	36.61	31.49
	天然氣 LNG (m³)	1,366,031.81	315,587.72	51,476.18	11,892.29
	非再生燃料總消耗量			52,115.01	12,527.98
再生燃料消 耗量	太陽能 (kWh)	1,178,551.00	1,694,852.00	4,242.78	6,101.47
	再生燃料總消耗量			4,242.78	6,101.47
購買 / 自產	電力 (kWh)	13,364,818.00	15,471,751.00	48,113.35	55,698.30
	購買 / 自產燃料總消耗量			48,113.35	55,698.30
燃料消耗量合計				104,471.14	74,327.75
營業額				1,152 佰萬元	1,532 佰萬元
能源密集度				90.69 GJ/佰萬元	48.52 GJ/佰萬元



(3)越南鈺齊

類別 / 項目	能源名稱	2024	2025	2024	2025
		燃料使用量		燃料消耗量 (GJ)	
非再生燃料消耗量	汽油 (L)	69,041.00	82,174.41	2,271.10	2,703.13
	柴油 (L)	106,994.00	124,253.03	3,885.59	4,512.37
	液化石油氣 LPG (kg)	4,230.00	8,889.00	213.64	448.94
	非再生燃料總消耗量			6,370.33	7,664.44
再生燃料消耗量	太陽 (kWh)	3,721,830.00	4,638,360.00	13,398.59	16,698.10
	再生燃料總消耗量			13,398.59	16,698.10
購買 / 自產	電力 (kWh)	35,567,860.00 (註)	45,384,615.00	128,044.30	163,384.61
	購買 / 自產燃料總消耗量			128,044.30	163,384.61
燃料消耗量合計				147,813.22	187,747.15
營業額				5,947 佰萬元	8,625 佰萬元
能源密集度				24.86 GJ/佰萬元	21.77 GJ/佰萬元

註：資訊重編，本報告書所揭露之 2024 年電力使用量，與 2025 年 8 月刊印之 2024 永續報告書數據有差異（差異率約為 44.43%），主因完善越南鈺齊電力盤查範圍（2024 年越南鈺齊電力使用量由 24,626,271.00 kWh 調升至 35,567,860.00 kWh）。本公司已依完整廠區範圍完成數據重新計算與追溯調整。



(4)東埔寨齊鼎

類別 / 項目	能源名稱	2024	2025	2024	2025
		燃料使用量		燃料消耗量	
非再生燃料消耗量	汽油 (L)	20,369.00	23,750.64	670.04	781.28
	柴油 (L)	43,250.32	43,306.18	1,570.68	1,572.71
	液化石油氣 LPG (kg)	6,476.00	4,859.06	327.07	245.41
	非再生燃料總消耗量			2,567.79	2,599.40
再生燃料消耗量	太陽 (kWh)	2,650,271.00	3,465,945.78	9,540.98	12,477.40
	再生燃料總消耗量			9,540.98	12,477.40
購買 / 自產	電力 (kWh)	21,935,986.97	23,159,613.14	78,969.55	83,374.61
	購買 / 自產燃料總消耗量			78,969.55	83,374.61
燃料消耗量合計				91,078.32	98,451.41
營業額				4,014 佰萬元	3,710 佰萬元
能源密集度				22.69 GJ/佰萬元	26.54 GJ/佰萬元

註：

1. 能源管理表格(1)~(4)，皆無出售燃料。
2. 能源管理表格(1)~(4)，各廠營業額包含關係人交易。
3. 資訊重編：為更精準評估企業營運規模與能源使用之關聯性，能源管理表格(1)~(4)中之能源密集度，本年度起調整改以「營業額」為計算基準（前一版報告書係以「員工總人數」計算）。重新計算後之密集度單位統一更正為 GJ/新台幣佰萬元，並追溯重編歷史比較數據。



節能減碳行動

減碳計畫/績效

鈺齊國際已建立能源基線及能源審查制度，並積極於各廠區推動節能與節電措施。我們依據製程特性及產能需求，彈性調整設備運轉模式，並結合設備現況持續推動節能專案，導入自動化管理系統，提升能源使用效率，降低整體能源消耗。

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	汰換為高能源效率之 LED 照明設備，以取代傳統日光燈，並宣導節約用水觀念。

(2)福建和誠

減量行動方案	行動方案說明
節能行動成果	根據前一年度能源使用情形為基礎，建立年度能源消耗基線，作為能源績效管理、節能措施推動及改善成效追蹤之依據。
設備維運	當設備發生損耗時，由機修部門優先利用廠區可再利用之廢棄材料進行修復，不僅延長設備使用壽命，亦有效降低維修成本。
Clean by Design Program	「Clean by Design (CBD) 」為一項全球綠色供應鏈計畫，專注能源密集型製程的改善，透過一套完善的系統，得以降低能源、水資源及化學品使用量，提升生產效率並改善環境績效。 鈺齊國際配合品牌客戶 VF 推動 Clean by Design (CBD) 計畫，支持其以 2017 年 Higg 平台工廠全年能耗數據為基準，於 2030 年前達成溫室氣體排放減少 30% 的科學減量目標，並持續推動各項節能改善措施。



(三) 水資源管理

各廠區廢水管理/排放

鈺齊國際全球各廠區之用水主要為一般生活用水，來源以自來水為主。各營運據點所產生之廢水，依所在地法規要求排放至市政污水處理系統或廠內污水處理設施處理，目前各生產基地之廢水排放皆符合當地法令規定之排放標準。

在水資源管理方面，我們奉行「珍惜、省用、再利用」的主要策略，積極宣導節約用水觀念，並推行各項節水措施，設定每年總用水量降低 3%至 5%為管理目標。2025 年，台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎總取水量為 499.41 百萬公升 (ML)，較 2024 年 378.56 百萬公升 (ML) 增加 31.92%，主要係因產量成長帶動用水需求增加，故未達年度總用水量減少 3%至 5%之目標，四廠用水密集度為 0.0365 百萬公升/佰萬元 (499.41 百萬公升 / 13,683 佰萬元營業額)，較 2024 年 0.0347 百萬公升/佰萬元 (378.56 百萬公升 / 10,904 佰萬元營業額) 增加 5.19%，鈺齊國際將致力節約用水量，並提升整體用水效率。

此外，2025 年下半年台灣總部發生景觀魚池管線滲漏事件，管理單位接獲通知後隨即完成止漏修復，並同步申請導入「供水監測資訊平台」。俟設備建置完成後，可透過平台 24 小時即時控管用水狀況，並結合異常警示功能，即時掌握供水異常情形，持續提升供水管理效率及使用效益。



【廁所沖洗水使用再生水】



【園藝澆灌使用再生水】

2. 水資源

(1)台灣總部

項目 (所有地區)		2024	2025
取自第三方的水 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	4.48	5.37
總取水量 (ML)		4.48	5.37
總排水量 (ML)		-	-
總耗水量 (ML)		4.48	5.37

(2)福建和誠

項目 (所有地區)		2024	2025
取自第三方的水 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	110.07	110.07
總取水量 (ML)		110.07	110.07
排水量-依終點劃分 (ML)	第三方的水 (總量)	33.70	38.33
總排水量 (ML)		33.70	38.33
總耗水量(ML)		76.37	71.74



(3)越南鈺齊

項目 (所有地區)		2024	2025
取自第三方的水(ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	137.35	239.63
總取水量 (ML)		137.35	239.63
總排水量 (ML)		-	-
總耗水量 (ML)		137.35	239.63

(4)柬埔寨齊鼎

項目		2024	2025
取自第三方的水(ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	126.66	144.34
總取水量 (ML)		126.66	144.34
總排水量 (ML)		-	-
總耗水量 (ML)		126.66	144.34



（四）廢棄物管理

鈺齊國際推動資源節約、源頭減量及回收再利用策略，針對各廠區生產過程所產生之一般廢棄物及事業廢棄物，落實源頭減量、製程減廢及末端回收處理等管理措施，以期資源使用效率達最大化，降低廢棄物產生。

事業廢棄物管理方面，我們依廢棄物特性進行處理，提升資源再利用的效率；有害廢棄物則委託具合法資格之清運及處理業者辦理，並透過合約規範管理，且於必要時規劃實地進廠稽核制度，確保廢棄物清運及最終處置皆符合各營運據點所在地的法規要求。

廢棄物產生量

(1)台灣總部

廢棄物	2024	2025
廢棄物總產生量	4.01 公噸	10.78 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	1.10 公噸	1.18 公噸
掩埋	-	-
焚化（含能源回收）	-	-
焚化（不含能源回收）	2.91 公噸	9.60 公噸
未知處理方式之廢棄物	-	-
資料涵蓋範疇：營運據點	100 %	100 %

(2)福建和誠

廢棄物	2024	2025
廢棄物總產生量	306.00 公噸	299.52 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	280.83 公噸	146.51 公噸
掩埋	-	-
焚化（含能源回收）	-	128.52 公噸
焚化（不含能源回收）	15.64 公噸	16.53 公噸
其他處理方式：堆肥	9.53 公噸	7.96 公噸
未知處理方式之廢棄物	-	-
資料涵蓋範疇：營運據點	100 %	100 %



(3)越南鈺齊

廢棄物	2024	2025
廢棄物總產生量	1,205.72 公噸	1,315.64 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	57.00 公噸	172.50 公噸
掩埋	277.00 公噸	339.23 公噸
焚化 (含能源回收)	-	-
焚化 (不含能源回收)	870.94 公噸	802.49 公噸
其他處理方式	0.78 公噸	1.42 公噸
未知處理方式之廢棄物	-	-
資料涵蓋範疇：營運據點	100 %	100 %

(4)柬埔寨齊鼎

廢棄物	2024	2025
廢棄物總產生量	568.35 公噸	536.91 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	4.32 公噸	408.35 公噸
掩埋	564.03 公噸	128.56 公噸
焚化 (含能源回收)	-	-
焚化 (不含能源回收)	-	-
未知處理方式之廢棄物	-	-
資料涵蓋範疇：營業據點	100 %	100 %

資源回收再利用

我們秉持循環經濟理念，持續推動資源循環利用，並將減量、回收及再利用措施融入日常營運與生產製程管理。針對製程中產生之橡膠、邊角料等製程廢料，透過回收及再利用措施，重新投入生產，以降低原物料耗用，提升資源使用效率。

使用回收再利用的物料

物料名稱	2024	2025
	使用回收再利用物料總量	
RB 橡膠	43,626 kg	48,725 kg
EVA	31,785 kg	35,130 kg



（五）化學物質管理

化學物質管理政策

鞋類產品生產過程中，涉及的主要化學品包括膠黏劑、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。為保障員工健康、安全及產品品質，並降低化學品使用風險，各廠區皆訂有《化學品管理程序》，涵蓋化學品採購、保管、儲存、識別、運輸、使用、廢棄及緊急應變等管理流程，確保化學品於各階段皆能妥善管理，降低環境、安全及健康風險。

此外，公司定期辦理化學品安全教育訓練，持續提升員工對化學品及危害性化學品之管理知識與安全操作能力，預防火災、爆炸、環境污染及職業災害等風險。

化學物質管理措施

鈺齊國際透過供應商管理、作業管理及人員管理三大面向，持續精進化學物質管理制度。

在供應商管理方面，公司建立化學品供應商評選及績效管理制度，除要求供應商遵循相關規範，並簽署保證文件《供應商遵守歐盟 REACH 法規》及《品牌商 RSL 規定之保證書》，採購單位亦每季執行 KPI 績效分析、每半年辦理供應商評估，以持續降低化學品採購及使用風險。在作業管理方面，各廠區依規定落實化學品分類、標示、儲存及使用管理，化學品作業區均備有 IMS 及 DS 資料，供作業人員查閱；同時依化學品特性配置適當之個人防護具及安全防護設備，以維護員工健康、作業安全及環境安全。



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」的核心理念，積極投入社會公益，致力促進地方發展與提升社會福祉。我們整合集團資源，擴大社會關懷的觸角，以實際行動回應社會需求。作為深耕雲林的在地企業，我們始終相信，企業的成長來自社會的支持，因此更應善盡回饋社會的責任，陪伴地方共同成長，攜手打造更美好的生活環境。

觀察到雲林地區在醫療資源、弱勢族群關懷及文化發展等面向的結構性挑戰，我們將關懷化為實際動能，透過資源挹注地方公益缺口，進一步深化與在地社群連結，增進社區穩定及企業營運的社會基礎，我們相信，只有與地方共生共好，方能淬鍊出企業歷久彌新的長期價值。

鈺齊國際設立「公益信託鈺齊國際慈善公益基金」落實企業社會責任的長期承諾，透過公益捐助，協助雲林地區有需要的學校及地方團體，並持續推動教育、醫療、弱勢關懷及文化等公益計畫。2025 年，鈺齊國際社會公益投入總金額達新台幣 1,679.7 萬元，持續以實際行動回應教育、醫療、弱勢關懷與文化支持等地方需求。我們將秉持回饋社會的理念，整合集團資源，深化與地方社區的合作，共同促進地方永續發展與社會共好。

1. 推廣地方文化藝術，贊助雲林縣政府辦理雲林表演廳表演藝術活動新台幣 300 萬元，2025 年度雲林表演廳共推出 58 場正式表演節目，其中有 8 場完售；另包含表演工作坊、夏令營、競賽、青少年劇場、樂齡劇場、文化體驗等 153 場活動，類型涵蓋親子、青少年、樂齡族群及國際團隊，讓文化參與更加普及，表演廳自 2022 年整建後，入館人次於 2025 年創下 4 萬 7,000 人次新高，並創下售票場次上座率超過 60% 的佳績。



其中鼎力支持「2025 夏至藝術節」的壓軸演出——唐美雲歌仔戲團經典喜劇鉅作《天鵝宴》，將傳統戲曲融入全新創意，既能傳承傳統藝術，又能與現代潮流結合，把傳統戲曲的美好傳遞給更多觀眾。



2. 支持醫療資源發展，捐贈台大醫院雲林分院新台幣 600 萬元，用於長照大樓興建及高齡醫學發展；另捐贈財團法人榮康醫學發展基金會新台幣 120 萬元，支持醫學教育、研究及相關發展
3. 支持體育發展，贊助雲林縣政府辦理 2025 年全國運動會新台幣 300 萬元，協助賽事推動、設施建置及優秀運動員獎勵措施。
4. 關懷弱勢兒少與教育發展，捐助雲林地區清寒弱勢學童學雜費、課後輔導及相關教育活動經費新台幣 116 萬元；另投入新台幣 70 萬元支持科普啟航及兒童公益閱讀雜誌專案，協助提升閱讀資源與學習機會。
5. 關懷弱勢家庭與社區需求，捐助雲林家扶中心新台幣 100 萬元辦理「被愛包圍，溫暖隨行」歲末園遊會，並捐贈雲林縣政府新台幣 5 萬元購置脆弱家庭服務專車，與其他工業區企業共同為社會盡一份心力，讓弱勢服務更具機動性，提升社會服務量能。
6. 海外營運據點持續投入在地公益，深化與社區的互動及連結。福建和誠廠捐贈仰恩大學及黎明大學獎學金共新台幣 45.9 萬元，改善學校辦學條件，以支持教育發展及人才培育。
7. 中國長誠廠捐助當地中小學助學金新台幣 8.7 萬元，協助學童安心就學，快樂成長。
8. 越南廠投入節慶活動及貧困補助新台幣 4.3 萬元，回饋社區並關懷弱勢族群。
9. 柬埔寨齊鼎廠援助柬埔寨邊境居民新台幣 5.6 萬元，協助當地社區發展。
10. 印尼齊樺廠贊助所在地社區及學校節慶活動新台幣 4.2 萬元，持續支持在地社區發展。

（二）關注社區教育

鈺齊國際相信，教育是培育人才與促進地方永續發展的重要基礎，因此長期將教育扶助列為社會公益的重要投入方向。台灣總部設立「公益信託鈺齊國際慈善公益基金」，持續透過公益捐助支持雲林地區學校及地方團體，投入清寒學童學雜費補助、課後學習及公益閱讀推廣等計畫，協助提升教育資源與學習機會，陪伴學童安心成長。



除教育資源投入外，鈺齊國際亦鼓勵員工參與公益服務。2025 年 1 月，越南鈺興廠攜手品牌客戶 Vans 共同舉辦「VANS KID'S DAY」公益活動，由鈺齊國際同仁組成志工團，陪伴 30 位弱勢學童度過充滿歡樂與學習的一天。活動安排歌唱、大地遊戲等多元團康互動，透過真誠陪伴與交流拉近彼此距離，讓孩子們感受到關懷與支持。此外，活動結合 Vans 品牌精神，規劃「白鞋彩繪」創意體驗，由志工陪伴學童在鞋面上自由創作，以「綠色世界」為主題描繪對環境與未來的想像，在激發創造力的同時，也將美學教育與環境保護理念融入活動中，培養學童的創意思維與環境意識。

福建和誠廠長期關注教育發展，不僅持續提供貧困學子助學支持，亦積極與地區高等院校建立合作關係，攜手推動福建省「雙高計畫」建設，打造產學研究合作基地與產教融合平台，促進學術資源與產業實務接軌，並培育符合產業需求之專業人才，為企業及地方發展注入長期人才動能。自合作以來，福建和誠廠每年固定捐助仰恩大學及黎明職業大學各人民幣 5 萬元獎助學金。同時，我們亦不定期支持校園活動及學術競賽，深化與學校的交流合作。2025 年 10 月，福建和誠廠冠名贊助黎明職業大學英語競賽「鈺齊·和誠盃」，藉由支持學生專業能力發展與多元學習機會，實踐企業對地方發展的長期承諾。



（三）挹注醫療資源

鈺齊國際積極履行企業社會責任，持續投入醫療公益，支持醫療資源發展，提升在地醫療服務量能。台灣總部捐贈台大醫院雲林分院新台幣 600 萬元，作為長照大樓興建及高齡醫學發展之用；另捐贈財團法人榮康醫學發展基金會新台幣 120 萬元，支持醫學教育、學術研究及人才培育。

（四）循環物資募集

以「舊鞋救命·鈺齊效力」為號召，鈺齊國際響應社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會發起的「舊鞋救命」募集活動，號召同仁捐贈仍可使用的鞋履，由協會整理後送往非洲等物資匱乏地區，協助改善當地居民的生活與衛生環境。透過鞋履再利用，不僅延長使用價值、落實資源循環理念，也將企業與員工的愛心化為實際行動，持續傳遞社會關懷。





附錄



附錄、

董事會暨轄下委員會成員資訊

- 本表董事會暨轄下委員會成員任期：2025/5/28-2028/5/27

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」	公司管理階層、獨立性	代表性人數不足之社群	企業衝擊 / 影響的相關能力	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 鈺鉅鞋業責任有限公司董事長 PT. SUN BRIGHT LESTARI 董事長 拉雅科技股份有限公司董事長 齊鉅股份有限公司董事長 鈺騰鞋業責任有限公司董事長 麥朵貿易股份有限公司董事長	管理階層成員、非獨立董事	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」	公司管理階層、獨立性	代表性人數不足之社群	企業衝擊 / 影響的相關能力	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 鈺鉅鞋業責任有限公司理事 PT. SUN BRIGHT LESTARI 董事 拉雅科技股份有限公司監察人 齊錠股份有限公司董事	管理階層成員、非獨立董事	是	鈺齊國際(股)公司總經理 鈺齊國際(股)公司集團執行長	是
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 鈺鉅鞋業責任有限公司董事 齊錠股份有限公司董事	管理階層成員、非獨立董事	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



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」	公司管理階層、獨立性	代表性人數不足之社群	企業衝擊 / 影響的相關能力	利害關係人代表
周淑卿	女性	薪資報酬委員會、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	是	雲林科技大學財務金融系教授	否
王慧英	女性	薪資報酬委員會、審計委員會、公司治理暨永續發展委員會	福鼎資產管理有限公司代表人兼董事 東方風能科技股份有限公司獨立董事	非管理階層成員、獨立董事	是	無	否
楊能舒	男性	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	否	無	否
鄭豐聰	男性	審計委員會、公司治理暨永續發展委員會	逢甲大學智慧機械產業發展中心研究教授 元翎精密工業股份有限公司獨立董事	非管理階層成員、獨立董事	否	逢甲大學智慧機械產業發展中心研究教授	否
溫建勳	男性	薪資報酬委員會、審計委員會、公司治理暨永續發展委員會	黑石財經公關顧問公司執行長 中華港澳之友協會秘書長 藥華醫藥股份有限公司顧問	非管理階層成員、獨立董事	否	黑石財經公關顧問公司執行長	否



SASB - 服飾、配件及鞋類

鈺齊國際強化永續資訊揭露的內容，本年度持續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 2025 年 12 月 31 日。

表 1. 永續性揭露主題與指標

主題	指標代碼	指標	內容說明
產品中化學品之管理	CG-AA-250a.1	維持遵循限制物質法規之流程之討論	為確保化學品管理制度之完整性，鈺齊國際建立完善之化學品供應商評估、管理及稽核制度。除審慎遴選合格化學品供應商外，亦要求供應商簽署《供應商遵守歐盟 REACH 法規》及《品牌商 RSL 規定之保證書》，以確保所供應之化學品符合國際法規及客戶要求。此外，採購單位每季進行供應商 KPI 數據分析，並每半年執行供應商評估，持續檢視供應商管理績效，降低化學品管理風險。
	CG-AA-250a.2	對評估及管理產品中化學品相關風險或危害之流程之討論	鈺齊國際各廠區均訂有《化學品管理程序》，嚴謹規範化學品自採購、保管、儲存、識別、運輸、使用、廢棄處理至緊急應變等所有流程管理，確保各項作業符合安全要求。同時，透過定期教育訓練，持續強化相關人員對化學品及危險化學品之管理知能與安全操作能力，以預防及降低火災、爆炸、環境污染及人員傷亡等事故風險。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：我們也要求所有合作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. 監督及檢測：我們定期監督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，確保公司內部員工了解如何識別、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。



主題	指標代碼	指標	內容說明
供應鏈之環境影響	CG-AA-430a.1	(1)一階供應商場所及 (2)一階以外之供應商場所 於遵循廢水排放許可 或合約協議之百分比	(1) 1.74 % (2)無法取得一階以外供應商相關資訊
	CG-AA-430a.2	(1)一階供應商場所及 (2)一階以外之供應商場所 已完成永續服飾聯盟之 Higg 場所環境模組 (Higg FEM) 評估或類似 環境資料評估之百分比	(1) 3.73 % (2)無法取得一階以外供應商相關資訊
供應鏈之勞動條件	CG-AA-430b.1	(1)一階供應商之場所及 (2)一階以外之供應商場所 所已依勞動行為守則查 核之百分比 · (3)由第三 方查核人員進行之總查 核次數之百分比	(1) 39.08 % (2)無法取得一階以外供應商相關資訊 (3) 0.00 %
	CG-AA-430b.2	(1)供應商勞動行為守則 查核之優先不合格比率 及 (2)相關之改正行動比率	(1) 0.00 % (2) 0.00 %



供應鏈中之勞動條件	CG-AA-430b.3	供應鏈中最大之 (1)勞動風險及 (2)環境、健康與安全風險之描述	(1) 勞動風險： 在製鞋業的供應鏈中，可能存在多種勞動風險，包含以下幾點： I. 薪酬措施：供應鏈中的工作者可能面臨不公平薪酬待遇，包括低工資、拖欠，以及超時工作未依法支付加班費等情形。此外，若缺乏醫療保險、退休保障及各項法定休假等基本福利措施，亦可能嚴重影響勞工權益與工作保障。 II. 工時和加班：工作者可能面臨工時過長或過度加班等情形，若未妥善管理，可能導致過勞、健康問題，並增加職業安全風險。 III. 安全與健康：製鞋業的工作環境可能存在多項職業安全衛生風險，包括接觸化學物質、操作尖銳工具及機械設備，以及其他不安全作業條件，均可能造成職業災害、意外事故或職業疾病。 IV. 童工和強迫勞動：供應鏈中可能仍存在童工及強迫勞動的問題，嚴重侵害勞動權益及基本人權。 為有效管理及避免上述勞動風險，鈺濟國際透過以下措施加強管理來降低這些勞動風險： 包含建立供應商合規要求、執行社會責任稽核、支持工會組織，以及建置多元且透明的溝通與申訴渠道等，強化供應鏈人權管理，確保供應鏈中的工作者享有公平、安全且受尊重的工作環境，並共同促進永續發展與人權保障。 (2) 環境、健康與安全風險： I. 環境風險：製鞋業在製造過程中可能產生各類環境污染，包括廢水排放、有害氣體排放、固體廢棄物的處理，且涉及化學物質的管理等。這些污染物可能對土壤、水源及空氣品質造成負面影響。 II. 工作場所安全：供應鏈中的工作者可能面臨操作危險機械設備、受傷、火災與爆炸等潛在危險，以及物品堆放不當等問題。這些風險可能導致事故或職業傷害。 III. 化學品管理：製鞋業使用的化學物質，如染料、粘合劑和溶劑，若管理不當可能會造成化學品洩漏，將工作者暴露於有毒環境中，對工作者的健康和環境產生潛在風險。
------------------	---------------------	--	---



主題	指標代碼	指標	內容說明
供應鏈中之勞動條件	CG-AA-430b.3	供應鏈中最大之 (1)勞動風險及 (2)環境、健康與安全風險之描述	IV.健康和衛生問題：製鞋業的工作環境可能需長時間站立，或重複性動作導致的肌肉骨骼問題以及職業病風險（如呼吸道疾病和皮膚病變）等，可能對工作者健康造成不利影響。 V. 社會影響：製鞋業供應鏈中可能存在不良勞動條件、低工資、勞工權益受損等社會影響，對工作者及當地社區的生活品質和永續發展造成負面影響。 鈺齊國際透過建置環境管理制度、落實職業安全衛生管理、強化化學品管理、定期辦理安全教育訓練及健康監測，及提供合理的工資和福利等方式，致力於管理和降低這些環境、衛生與安全風險。
原料取得	CG-AA-440a.3	(1)優先原料之清單；就每一優先原料： (2)最可能威脅取得之環境或社會因素， (3)討論與環境或社會因素有關之營業風險或機會及 (4)因應營業風險與機會之管理策略	詳下表 3
	CG-AA-440a.4	(1)所購買優先原料之數額，按原料別，及 (2)經第三方環境或社會標準認證之每一優先原料之數額，按標準別	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. 活動指標

指標代碼	指標	說明
CG-AA-000.A	(1) 一階供應商數 (2) 一階以外供應商之數量	(1) 2,065 家 (2) 無法取得一階以外供應商相關資訊

表 3. 優先原料管理表

優先原料名稱	環境或社會因素	營業風險或機會之討論	管理策略
皮革	畜牧業是造成氣候危機的重要因素之一，包括一氧化二氮和甲烷排放總量的 50% 以上，其來源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、廢棄物及化學品息息相關，唯有與供應商共同成長，才能有效應對商業風險，並進一步轉化為商機。	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，以期降低運輸碳排放量，並致力於打造永續供應鏈，與指定供應商共同倡導相關的永續議題。
網布 (紡織品)	每公斤棉花的灌溉需求高達兩萬公升的水，這相當於一個人 11 年的飲水量。此外，染整過程中所使用的化學藥劑，使紡織業成為全球僅次於石油業的第二大污染源。整個紡織產業每年的溫室氣體排放量達到 12 億噸，超過整個航空業和海運業的總和。	製鞋供應鏈與能源、溫室氣體、廢棄物及化學品息息相關，唯有與供應商攜手共榮，才能有效應對商業風險，進而將其轉化為商機。	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，期待降低運輸碳排放量，並致力於打造永續供應鏈，與指定供應商共同倡導永續相關議題。
橡膠品	石油煉製、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、傢俱以及制鞋等行業的揮發性有機化合物 (VOCs) 排放占工業總排放量的 80% 以上，且大部分透過水和空氣排放到周邊的河流及大氣中，對生活環境與人體健康造成了重大威脅。	製鞋供應鏈與能源、溫室氣體、廢棄物及化學品息息相關，唯有與供應商共榮成長，才能有效面對商業風險，並將其轉化為商機。	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，期望降低運輸碳排放量，並致力於打造永續供應鏈，與指定供應商共同倡導永續相關議題。

註：無法取得一階以外供應商相關資料及勞行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，並視需求尋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」，負責制定氣候相關政策、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、高效能及創新之技術，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。
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 2030 年溫室氣體排放密集度（範疇一至二）較 2024 年下降 6%之目標，各廠須逐步汰換老舊設備，提高設備效率之節能管理計畫。



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。	- 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。 - 上述各項生產設備之增購、更新與修繕措施，將依規劃編列為年度資本支出，以強化企業永續經營韌性與長期競爭力。 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。 - 碳排放費用之價格，係依歐盟每週碳權拍賣之平均收盤價格結算，此機制將直接驅動永續及低碳產品之研發布局，並優化進出口貿易之相關經濟效益。 - 在研發單位努力下，未來可因應永續 / 低碳產品需求趨勢，增加低碳材料之應用，提供客戶更多選擇、服務。 - 藉由掌握各供應商低碳材料資訊，建議客戶選用最適材料，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。本公司已陸續採購太陽能設備，並與相關廠商簽訂合作協議。
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彙報予委員會，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，彙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。



項目	執行情形
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。
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，並依循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，廠區推動下腳料回收、使用無毒化學品、水資源回收等環保節約專案，致力於邁向永續發展之環境。 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均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」為核心策略，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，計畫達成每年總用水量減少 3%~5%之目標。



項目	執行情形
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。
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。	本公司已於 2024 年度具體設定範疇一及範疇二目標為 2030 年台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎溫室氣體排放密集度較 2024 年下降 6%；並規劃於 2026 年完成合併報表母子公司範疇一及範疇二盤查，2027 年所有工廠完成 ISO 14064-1：2018 查驗；本年度集團內多個廠區皆已執行範疇一及範疇二之溫室氣體盤查，另台灣總部之盤查範圍更擴大至範疇三；期能透過落實溫室氣體盤查了解集團碳排熱點，並擬定相關減碳計畫，以降低溫室氣體排放量。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形請詳附表 1-1-1 及附表 1-1-2。 本公司為資本額新台幣 50 億元以下上市櫃公司，2024 年度已完成執行多個廠區（含台灣總部）之溫室氣體盤查，於 2025 年度進一步擴大台灣總部盤查範圍至範疇三。 溫室氣體減量比較基期及減量目標： - 為規劃溫室氣體減量策略，本公司計畫於 2030 年溫室氣體排放密集度（範疇一+範疇二）較台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎 2024 年溫室氣體排放密集度（範疇一+範疇二）3.4493 t-CO₂e / 佰萬元下降 6%，希望透過具體行動進一步落實 2030 年較比較基期 2024 年減量 6%，並自 2025 年起每年至少減量 1%以達成 2030 年減量 6%之目標。 溫室氣體減量策略及具體行動計畫： - 本公司致力於實踐環境永續，在全球各廠區積極推行能源與資源管理及減量計畫，並逐步導入再生能源（如太陽光電）。我們以建立完善的環境與能源管理系統為基礎，持續提升能源使用效率，為產業減碳與邁向淨零排放貢獻力量。依序於各廠區



項目	執行情形
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。	導入及完善溫室氣體盤查，並規劃第三方查證時程，逐步汰換老舊設備，提高設備效率及實施太陽能發電工程。 為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，達到永續經營，將永續發展策略目標與本公司總經理及高階經理人激勵薪酬連結，落實當責管理精神，有關總經理及高階經理人績效指標詳 2025 年股東會年報 P17，參、二、(五)2.(2)訂定酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性。

1-1. 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1. 溫室氣體盤查資訊

單位：t-CO₂e；幣別：新台幣

項目	2024 (t-CO ₂ e)	2025 (t-CO ₂ e)	資料涵蓋範圍/備註
範疇一（直接）	5,933.54	2,922.02	台灣總部、福建和誠、越南鈺齊、柬埔寨齊鼎
範疇二（能源間接）	39,162.31	47,139.31	
範疇三（其他間接）	無統計	86.06	台灣總部
排放總量（範疇一＋二）	45,095.85	50,061.33	台灣總部、福建和誠、越南鈺齊、柬埔寨齊鼎
排放總量（範疇一＋二＋三）	45,095.85	50,147.39	
營業額（註）	10,904 佰萬元	13,683 佰萬元	
密集度（範疇一＋二）	4.1357 t-CO ₂ e /佰萬元	3.6587 t-CO ₂ e /佰萬元	
密集度（範疇一＋二＋三）	4.1357 t-CO ₂ e /佰萬元	3.6649 t-CO ₂ e /佰萬元	

註：

- 溫室氣體盤查資訊表格中，台灣總部、福建和誠、越南鈺齊、柬埔寨齊鼎營業額為沖銷關係人交易之金額。
- 資訊重編：為更精準評估企業營運規模與溫室氣體排放之關聯性，溫室氣體盤查資訊表格中之密集度，本年度起調整改以「沖銷關係人後之四廠營業額」為計算基準（前一版報告書係以「營收檢核彙總之營業額」計算，與此版有細微差異），並追溯重編歷史比較數據。

1-1-2. 溫室氣體確信資訊

台灣總部於 2026 年 8 月底完成 2025 年溫室氣體排放資訊之查驗，惟尚未取得溫室氣體查驗意見書，其餘廠區之溫室氣體查驗作業仍積極與查證機構確認並規劃中。



1-2. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

基準年	碳排放減量目標	碳排放減量策略	具體行動計畫	達成情形
2024 年	計畫於 2030 年溫室氣體排放密集度（範疇一＋二）下降 6%，並自 2025 年起每年至少減量 1% 以達成 2030 年減量 6% 之目標。	提升能源使用效率、實施太陽能發電工程	推行能源與資源管理及減量計畫，並逐步汰換老舊設備，提高設備效率及實施太陽能發電工程。	針對台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎碳排放量進度說明如下： 減碳效益顯著：2025 年範疇一與範疇二之溫室氣體排放密集度降至 $3.6587\ t\text{-CO}_2e/\text{佰萬元}$，較基準年（2024 年：$4.1357\ t\text{-CO}_2e/\text{佰萬元}$）大幅減少 11.53%，展現顯著減碳成效，並遠超原定「年度降低 1%」之設定目標。 提升再生能源占比：持續推動能源管理與各項減量計畫，集團再生能源使用率由 2024 年之 7.8936% 提升至 2025 年之 9.7577%（成長 1.8641 個百分點），穩健強化低碳營運結構。
	2026 年完成合併報表母子公司之溫室氣體盤查（範疇一＋二）。	溫室氣體盤查	依序於各廠區導入及完善溫室氣體盤查。	2025 年度台灣總部進一步擴大盤查範疇至範疇三，並規劃將於 2026 年完成合併範圍之範疇一及範疇二盤查，持續完善範疇三碳足跡資料庫。
	2027 年所有工廠完成 ISO 14064-1:2018 查驗。	溫室氣體盤查及查證	先導入及完善溫室氣體盤查，並規劃第三方查證時程。	2025 年度積極與第三方查證機構接軌，規劃及辦理後續外部查證作業，並持續落實能源管理與溫室氣體減量方案。



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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	N/A

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	報導期間、頻率及聯絡人	3-4			
2-4	資訊重編	79-86			
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	7,11-12			
2-7	員工	49-50			
2-8	非員工的工作者	58			
治理					
2-9	治理結構及組成	8,97-99			
2-10	最高治理單位的提名與遴選	13			
2-11	最高治理單位的主席	13-14,97			
2-12	最高治理單位監督衝擊管理的角色	13,26-27			
2-13	衝擊管理的負責人	26-27			
2-14	最高治理位於永續報導的角色	26			
2-15	利益衝突	16-18			
2-16	溝通關鍵重大事件	26			
2-17	最高治理單位的群體智識	26-27			
2-18	最高治理單位的績效評估	26-27			
2-19	薪酬政策	63-64			
2-20	薪酬決定流程	63			
2-21	年度總薪酬比率	61			

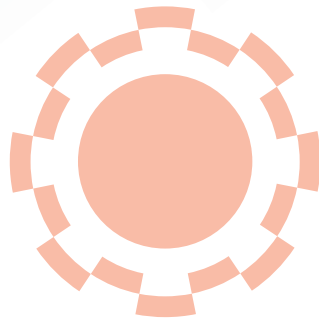


GRI 準則	揭露項目	資訊位置	省略		
			要求	理由	解釋
策略、政策與實務					
2-22	永續發展策略的聲明	5-6			
2-23	政策承諾	16-17,65			
2-24	納入政策承諾	16,44-45			
2-25	補救負面衝擊的程序	19-20			
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	37			
2-27	法規遵循	16			
2-28	公協會的會員資格	37			
利害關係人議合					
2-29	利害關係人議合方針	36-37			
2-30	團體協約	65			
GRI 3：重大主題 2021					
3-1	決定重大主題的流程	28			
3-2	重大主題列表	28-29			
3-3	重大主題管理	32-35			
GRI 201：經濟績效 2016					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	20			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	21-24			
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	60			
201-4	取自政府之財務援助	20			
GRI 305：排放 2016					
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	79-81			
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	79-81			
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	79-80			
305-4	溫室氣體排放強度	79-81			
305-5	溫室氣體排放減量	87			
GRI 401：勞雇關係 2016					
401-1	新進員工和離職員工	55-57			



GRI 準則	揭露項目	資訊位置	省略		
			要求	理由	解釋
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	59-60			
401-3	育嬰假	62			
GRI 402：勞 / 資關係 2016					
402-1	關於營運變化的最短預告期	46			
GRI 403：職業安全衛生 2018					
403-1	職業安全衛生管理系統	74			
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	74			
403-3	職業健康服務	74-75			
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	74			
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	74-75			
403-6	工作者健康促進	74-75			
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	74-75			
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	74			
403-9	職業傷害	75-77			
403-10	職業病	75-77			
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	67-70			
404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	71-73			
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	66			
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	13,51-54			
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	61			
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