



Fulgent Sun

鈺齊國際

2024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.....	25
(一) 永續管理組織.....	25
(二) 重大議題.....	27
(三) 利害關係人議合.....	35
六、重視產品責任.....	37
(一) 國際產品認證.....	37
(二) 貼心客戶服務.....	41
(三) 供應鏈管理.....	43
七、善盡員工關懷.....	45
(一) 人力結構.....	45
(二) 獎酬與福利.....	55
(三) 遵守人權規範.....	61
(四) 員工訓練與發展.....	62
(五) 重視健康安全.....	69
八、重視環境永續.....	72
(一) 環境永續政策.....	72
(二) 能源管理.....	76
(三) 水資源管理.....	80
(四) 廢棄物管理.....	83
(五) 化學物質管理.....	85
九、暖心回饋社會.....	86
(一) 鈺齊國際慈善公益基金.....	86
(二) 關注社區教育.....	87
(三) 挹注醫療資源.....	87
鈺齊國際董事會暨轄下委員會成員資訊.....	88
SASB Index-服飾、配件及鞋類索引.....	92
上市公司氣候相關資訊.....	98
GRI 內容索引表.....	104





一、報告編輯原則





一、報告編輯原則

1. 編輯原則

歡迎您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）所發行的第四本《永續報告書》。本報告的主要目的為讓所有關心我們的利害關係人，透過報告書的永續資訊揭露，更清楚了解鈺齊國際在環境、社會及公司治理（Environment、Social、Governance，以下簡稱 ESG）領域的投入與成果。

2. 報告期間與組織邊界

本報告書揭露鈺齊國際在 2024 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日）各項 ESG 管理方針、重大主題、回應及行動績效等資訊，部分議題內容回溯至 2023 年的執行情況，以完整地展現相關專案推進的成果與績效。

財務績效為合併財務報告數據，所有財務數據之貨幣單位預設為新台幣。財務績效的揭露範疇與財報一致，涵蓋範圍包括：鈺齊國際股份有限公司及其所有子公司。如有揭露範疇與上述不同，將於該段落中詳細說明。

3. 撰寫依據

本報告書的內容及數據，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，依據 GRI 準則（2021）編製，並參照永續會計準則《服飾、配件與鞋類》之永續揭露主題及證交所《上市公司氣候相關資訊》，透過文件化管理以及各單位主管、永續發展專責單位的確認與核定，確保永續報告書的編製具備深度與廣度，向廣大利害關係人展示我們在 ESG 各面向的成果。

4. 發行週期

前次版本：2024 年 8 月出版；本次版本：2025 年 8 月出版；下次版本：2026 年 8 月出版

5. 意見回饋

如果您對於《鈺齊國際 2024 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

首先，感謝各位閱讀鈺齊集團 2024 年永續報告書。鈺齊集團成立於 1995 年，於 2012 年成為台灣第三家上市製鞋企業，這三十年以來，經營團隊力求善盡企業社會責任，實踐永續發展理念，更以優於主管機關永續發展路徑圖時程的要求自許，我們冀望藉由資本市場規範及資源，務實管理並誠信揭露永續資訊，確保所有利害關係人對集團在 ESG 領域的努力有所瞭解。

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，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，並於 2025 年度擴大台灣總部之碳盤查範疇至類別六。集團廣泛採用可持續材料，推動節能減碳計畫，提升產品可持續性，確保生產過程符合全球環保法規，並積極參與 ESG 相關國際標準認證。

集團目前合作開發代工的國際知名品牌已逾 50 家，涵蓋運動鞋、戶外鞋、登山鞋、休閒鞋及多功能鞋等多樣鞋款，銷售區域橫跨歐、美、亞等全球各地，其中前三大佔比約五成，前十大已逾八成，前二十大則逾九成，集團堅持多品牌接單策略主軸不變，這有助於降低單一品牌或區域銷售變動的衝擊，確保業務穩定。我們始終秉持「和誠、創新、速度、優質」的核心價值，恪守「道德、智慧、勤奮、長耕」的精神態度，全力達成「卓越領航，優質高效」的目標，鈺齊能獲得國際知名品牌的青睞並成為互利共生的合作夥伴，實已充分展現了在 ESG 相關領域的投入與紮實成果。

回顧充滿挑戰的 2024 年，地緣政治風險升溫，全球經濟面臨放緩、通膨壓力加劇，然儘管因總體經濟環境，而導致營收規模略有減少，但 2024 年全年合併營收仍達新台幣 146.11 億元，而在嚴謹的成本管控與產能優化策略推動下，集團也展現了卓越的財務韌性與經營成效，營業毛利達新台幣 27.88 億元，毛利率為 19.08%。值得一提的是，毛利率自 2023 年下半年以來已連續六個季度呈現增長態勢，營業利益為新台幣 12.71 億元，營業利益率 8.70%，稅前淨利新台幣 17.40 億元，歸屬母公司稅後淨利新台幣 13.76 億元，稅後每股盈餘(EPS)達到新台幣 7.23 元。集團的獲利能力保持穩健，這主要歸功於經營管理效率的提升、產品組合的優化、明星品牌的助攻，以及經濟規模的逐步展現，更進一步顯示營運經營態勢日益穩健。



在公司治理方面，我們深信業績固然很重要，但良善公司治理更是根本，集團在證交所的公司治理評鑑中，已連續六年獲得全體上市公司排名前 20% 的佳績。集團致力於優化內部管理架構，強化企業透明度，確保決策機制符合國際標準。未來也將建立非財務報導的內部控制制度 (ICSR)，確保永續報導的資料品質，並依據金管會發佈之「接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，強調永續資訊與財務報表之連結，提前規劃相關時程。

在社會公益層面，我們始終抱持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」，致力於發揚雲林地區文化、教育、宗教發展，興辦或贊助公益慈善及社會教化事業。此外，也捐贈予醫學發展基金會，推廣醫學學術、教學與研究。

展望未來，全球經濟雖仍面臨挑戰，但樂觀研判戶外運動休閒產業然具備中長期正向發展趨勢，因此經營團隊仍將持續秉持核心價值與精神態度，全力達成「卓越領航，優質高效」，我們將持穩擴增產能，多元優化生產基地布局（包括越南鈺騰新廠、印尼齊樺新廠等），強化智能生產與數位轉型，提升生產效率並降低製造成本，集團也將持續深耕既有品牌，並同步積極投入新品牌客戶開發，也將提升自身軟硬體實力，專注於高附加價值之中高階功能性鞋款代工。

綜而言之，儘管 2024 年充滿外部挑戰，鈺齊集團仍憑藉其穩健的經營策略、深厚的底蘊實力、精進的管理效率以及對 ESG 和公司治理的重視，展現了強勁的韌性與穩定的獲利能力，我們將持續以更嚴謹的態度來完善公司治理相關規範，藉以確保相關利害關係人權益，並將隨時關注各項國內外新議題及新趨勢，履行永續發展相關成效，建立非財務報導的內部控制制度 (ICSR)，以確保永續報導中各項之資料與資訊之品質與可靠性，不斷精進公司治理制度，以及強化內控管理機制，為創造長期價值及力求股東權益平等對待，並期許將公司經營成果實質回饋給全體股東大眾以及全體職工，追求恆久卓越，共創互利共生多贏之局。

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，專注於製造專業運動鞋及高功能戶外鞋，屬於運動休閒產業，主要業務涵蓋運動休閒戶外鞋類之生產及銷售。公司總部位於台灣，生產廠區遍佈中國、越南、柬埔寨及印尼等地。

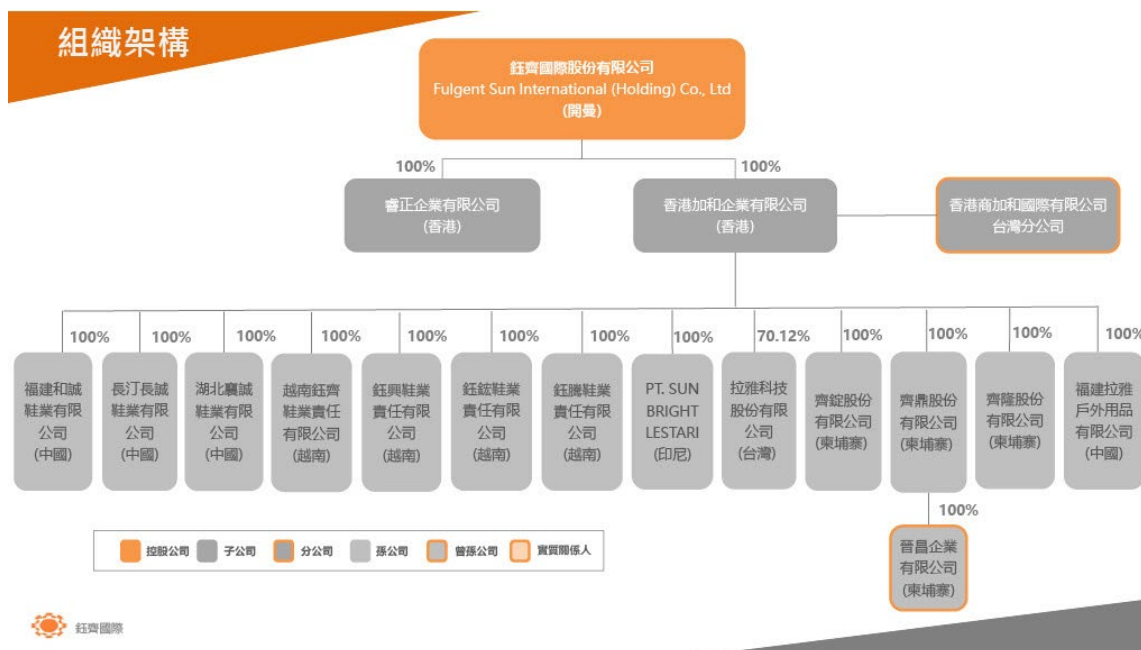
在業務上，我們與全球知名品牌公司建立策略聯盟，攜手合作開發及生產各類專業運動鞋和功能性戶外鞋。公司秉持以人為本的經營理念，實行人性化管理，視員工為最重要的資產，並積極落實企業社會責任，致力於對客戶、員工及環境持續發揮企業的正面影響。自 2011 年起，公司營運總部擴大經營規模，成功進駐雲林科技工業園區，進一步整合及優化集團資源，提升運營效益。

鈺齊國際速覽

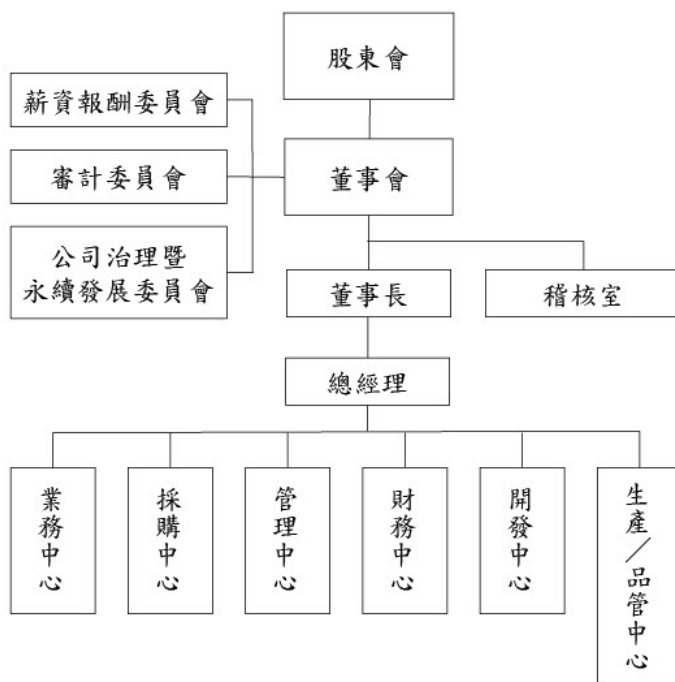
鈺齊國際於 2012 年 10 月正式在台掛牌上市 (股票代號：9802) 。

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，大歐洲地區客戶占 44.28%，大美洲地區客戶占 39.08% (美國約占 3/4)，大亞洲地區則約 15.11%。
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。
- 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	<p>企業創業期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>經營模式轉型期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>產能擴大期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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，開拓大中華區內銷市場
2011~2012 年	<p>鮭魚返鄉回台上市：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>持續成長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 設立越南鈺鋹廠，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 於印尼成立印尼齊樺廠，從事鞋類之生產及銷售
2022 年	<ul style="list-style-type: none"> • 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，從事鞋材及機台之生產及銷售
2023 年	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 於柬埔寨成立柬埔寨齊錠廠，從事鞋類之生產及銷售 • 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 於越南成立越南鈺騰廠，從事鞋類之生產及銷售 • 2023 於香港成立睿正企業有限公司
2024 年	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 榮獲臺灣證券交易所第十屆排名前 6%~20%企業 • 2024 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





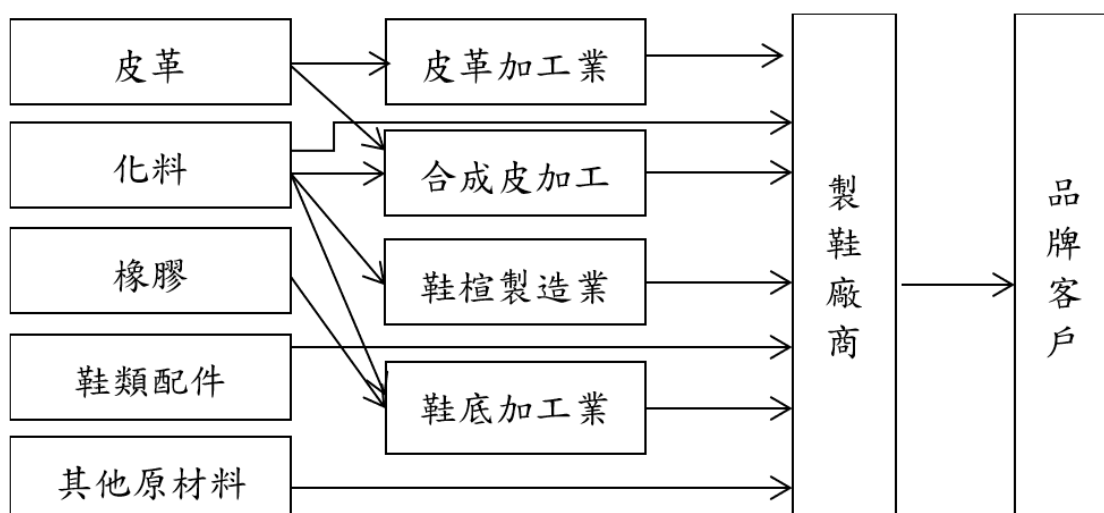
(三) 產品與服務

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，集團持續堅守多品牌接單的核心策略，有效分散單一品牌或區域銷售波動帶來的風險，進而確保整體業務的穩定性與韌性。

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 1,346 家。上游供應商主要係供應相關原材料(如皮革、人造皮、大底)、化學材料(如網布、鞋帶)以及五金配件(如扣子)等，經中游 OEM 及 ODM 廠商代工製成後再交付予下游鞋類品牌客戶如販售。



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 1,346 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	49	<ul style="list-style-type: none">• 東北亞：台灣 / 日本 / 韓國 / 大陸 / 香港• 南亞：印度 / 孟加拉• 東南亞：柬埔寨 / 泰國 / 越南 / 新加坡 / 印尼• 歐洲：西班牙 / 法國 / 英國 / 義大利 / 德國• 美洲：美國 / 巴西 / 加拿大 / 多明尼加
化學原料類	117	
包裝用品類	111	
皮類	54	
底材類	175	
消耗品類	109	
紡織品類、泡棉類	205	
組合材料類	23	
設備類 / 零件類	335	
模具、鞋楦類	41	
鞋帶、鞋眼、飾品類	127	



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，其中包含 3 位執行董事及 5 位獨立董事，董事的平均任期為 6 年，選舉方式採用候選人提名制度，從董事候選人名單中進行選任。為確保良好的治理，鈺齊國際於「公司治理實務守則」中已制定董事會成員組成之多元化方針，董事會成員均具備執行職務所必需之知識、技能及素養，考量的要素包括利害關係人（包括股東）的意見、多樣性、獨立性以及企業衝擊的管理回應能力。此外，鈺齊國際亦遵守「董事及獨立董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員的多元性及獨立性。

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。2024 年共召開 6 次董事會，詳細審核企業經營績效，並討論未來發展策略，以利企業永續管理目標及決策的擬定。此外，董事會作為公司永續發展的最高指導單位，定期聽取永續發展委員會所統籌的 ESG 執行成果及未來工作計畫，並監督永續發展的推動狀況。

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	陸資
持股比例	5.59%	11.43%	49.69%	33.28%	0.01%

董事會成員名單

姓名	職稱	主要學經歷	現職
林文智	董事長	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
黃錦煌	獨立董事	<ul style="list-style-type: none"> 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)公司董事 和勤精機(股)公司獨立董事 伯特光電(股)公司獨立董事 寶緯工業(股)公司獨立董事



姓名	職稱	主要學經歷	現職
李春安	獨立董事	<ul style="list-style-type: none"> 政治大學企業管理博士 李春安會計師事務所執業會計師 高雄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	<ul style="list-style-type: none"> 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 連鋁科技(股)公司獨立董事 一元素科技(股)公司法人董事代表人 立普斯(股)公司法人董事代表人 先進爾維科技(股)公司董事 火星貓科技(股)公司法人董事代表人
周淑卿	獨立董事	<ul style="list-style-type: none"> 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 台灣和達(股)公司會計財務經理 安侯建業會計師事務所查帳部主任 	雲林科技大學財務金融系教授
王慧英	獨立董事	<ul style="list-style-type: none"> 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

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。
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。
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。



(二) 誠信經營

我們高度重視公司誠信經營及營運透明度，並依據公司法、證券交易法等相關法令建立並執行公司治理架構，提升管理績效。透過全面系統化的商業道德管理，我們致力於保障投資人及其他利害關係人的權益，亦連續六年（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。

除專業能力及員工技能外，我們非常重視公司人員的誠信與廉潔。鈺齊國際要求所有員工及來往的商業合作夥伴，皆必須遵循商業道德標準，落實「誠信」的企業經營理念。

鈺齊國際在董事與高階管理階層上，要求其出具遵循誠信經營政策的聲明，並在僱用條件中要求受僱人遵守該政策。我們明確規範董事、經理人及員工在從事商業行為過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，亦不得做出違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，管理作為包括但不限於以下作法：

- 董事會層級：負責簽准和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：由隸屬董事會的公司治理主管及人力資源部門致力推動與運作企業誠信經營，並定期（至少一年一次）向董事會報告。
- 公開政策與多元管道：公司官網及內部員工資訊網上皆可閱覽鈺齊國際公開之行為準則、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。
- 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，2024年度共舉辦訓練45人次，總訓練時數達23小時。
- 對於子公司及我們具有實質控制力的組織，鈺齊國際要求其鼓勵及宣導相關政策規範，並保持資訊的公開透明，確切落實誠信經營。

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	<ul style="list-style-type: none">• 鈺齊國際於「誠信經營守則」及「道德行為準則」中明文規範，人員在從事企業經營行為時，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。• 針對違反情事，公司訂有「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、外部完善的檢舉管道及處理制度，使「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，適用於鈺齊國際所有企業活動及商業關係。



項目	說明
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	本公司訂定《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，藉此有效進行風險管控，提升營運穩定與韌性。
政策是否規範尊重人權	<ul style="list-style-type: none"> • 鈺齊國際尊重並支持國際人權相關規範，嚴格遵循營運據點所在國家的法令，致力於保障員工基本人權與勞動權益。 • 我們禁止任何形式的強迫或強制勞動，並禁止僱用強迫勞工或童工。所有員工均出於自願受雇，並擁有經合理通知後終止勞雇關係的自由。 • 鈺齊集團各營運據點明確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，積極營造安全、尊重的工作環境。 • 在招募與任用流程中，係以求職者的個人職能與職務需求來決定聘用與否。在訓練、晉升、解職、退休等部份，皆秉持公平、不歧視原則，人員不因種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別而受不同作法或歧視的狀況。

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。2024 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

鈺齊國際建立明確且保密的檢舉與補救機制，保障檢舉人權益。並確保所有調查程序公正、透明與有效，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。若事件經查屬實，公司即責成相關權責單位進行內部檢討、審視內控制度與作業程序，提出具體改善措施，以杜絕類似事件再次發生。在嚴謹的制度運作與管理下，2024 年未發生任何經查證屬實之重大負面衝擊事件。

補救機制與處理程序如下：

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。對案件有利害關係者應迴避擔任調查小組成員，以確保調查的獨立性與公正性。
3. 配合義務與調查原則：調查小組將依據事實內容進行全面調查，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：檢舉案件全程以保密原則處理，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，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 anneya.lin@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 沈美妤 ellie.shen@fulgentsun.com



財務績效

面對 2024 年全球產經環境的不確定性與多重負面因素衝擊，鈺齊國際展現出靈活的經營策略與高度的組織韌性，在全體員工共同努力下，2024 年度營業收入新台幣 146.11 億元，營業利益達 12.71 億元，展現穩健的營運成果。此外，該年度認列政府補助收入共計新台幣 1,447.20 萬元，反映政策支持對企業營運之助益。

就製造據點產值比重而言，2024 年越南廠區占比為 58.93%；柬埔寨與中國分別占 27.47% 與 13.60%。在銷售市場結構方面，依品牌客戶指定的出貨目的地統計，大歐洲市場占整體營收比重為 44.28%；大美洲市場則占 39.08%，其中美國市場約占大美洲總額的四分之三；大亞洲地區則約為 15.11%。整體而言，歐美地區仍為戶外運動休閒產品的主要消費市場。

項目	類別	2024 (新台幣)
產生的直接經濟價值	營業收入	14,611 佰萬元
分配的經濟價值	營運成本	8,368 佰萬元
	員工薪資和福利	4,963 佰萬元
	支付給出資人 (股東) 的款項	983 佰萬元
	支付給政府的款項	806 佰萬元
	社區投資	10 佰萬元
留存的經濟價值	-	-519 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
2. 出資人款項：現金股利 + 利息支出
3. 政府：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

鈺齊集團為多國籍企業，主要業務為運動休閒戶外鞋類之生產及銷售。在經營層面，董事會透過定期會議來辨識、評估及管控重大及潛在風險，並設有獨立稽核系統，定期進行各項風險管控措施之查核。此外，鑒於鈺齊集團的客戶遍佈全球，針對下列關鍵 ESG 議題，我們進行有效風險評估及管理，以確保各項管理機制的正常運行。

反恐風險

福建和誠廠區參考「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的管理系統，以防範恐怖分子滲透。同時，根據運營及生產流程，訂定相對應的程序文件，並執行溝通宣導及教育訓練，以確保廠區財產、產品製造、管理及員工人身的安全。

註：C-TPAT 海關貿易夥伴反恐計劃是美國國土安全海關及邊境保護局於 911 事件後所制定，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以及企業經營造成關鍵衝擊。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，積極辨識、評估及管理氣候相關風險及其可能對財務的影響，作為營運策略規劃及決策的參考依據，並據此訂定各廠區面對氣候變遷風險的因應及調適策略。

為了避免因突發或不可預見的意外事故或自然災害影響營運狀況，進而造成財務負擔或引發其他風險，鈺齊各廠區採用保險方式來因應及降低因氣候所引發的天災風險。

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	<ul style="list-style-type: none"> 鈺齊國際董事會為制定氣候策略、審核行動計畫及氣候行動計畫績效成果的最高決策單位。董事會每年定期檢視當年度氣候相關行動計畫及其成果，並根據需求徵詢外部專家及顧問的意見。針對相關行動目標的執行進度，將依照董事會的指示，每年進行更新及修訂。 在氣候相關行動管理授權方面，鈺齊國際董事會已委任「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，及推動相關節能減碳專案的檢核工作。



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各部門的年度營運活動中，並積極評估及控管可能面臨的經營風險，定期向董事會報告成果。
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的氣候變遷，實體風險日益增加，包括頻繁的風災、水災及早災，這些現象皆可能導致廠區淹水、斷電或停水等情況。為了減少氣候變遷對營運面帶來的衝擊，鈺齊國際針對不同的時間範疇，進行氣候變遷的評估與分析，以掌握可能對鈺齊國際營運造成的相關風險（包括實體風險與轉型風險）以及機會，並分為短期（2025年）、中期（至2030年）和長期（2050年以後）來探討。
	(2)氣候相關風險和機會對業務、策略和財務規劃的影響	<p>隨著全球對環境議題關注日益升高，氣候變遷的因應與調適已成為企業永續經營的核心議題。鈺齊國際持續關注相關政策變化，並針對《氣候變遷因應法》及未來國內外發展趨勢進行前瞻性評估。</p> <p>根據我們的分析，企業將可能面臨多項風險，包括因應法規要求所帶來的碳盤查、溫室氣體減量及再生能源使用等環境法遵風險，以及實際能源成本上升風險，若替代能源及電力結構無法穩定成長，電力價格在未來可能呈現上行趨勢。</p>
	(3)不同氣候情境對營運（業務）、策略和財務規劃的潛在影響	<p>極端氣候事件及轉型行動對財務的影響如下：</p> <p>資本支出：為達到各廠節電量占總用電量 1% 的要求，各廠區需逐步淘汰舊有設備，提高設備效率，進行節能管理計畫。</p> <ul style="list-style-type: none"> 執行各項集中生產及負載調控計畫，以提升廠內節電量，符合相關法規與客戶的節能減碳要求。 上述設備的購置及維修將增加資本支出。 <p>收益：歐盟碳邊境調整機制將於 2026 年正式實施，進口商必須購買憑證，作為進口產品碳排放量的繳交費用，價格依歐盟每週碳權拍賣的平均收盤價格計算，這將直接促進永續 / 低碳產品的發展及進出口貿易相關利益。</p> <ul style="list-style-type: none"> 在研發單位的努力下，未來可因應永續 / 低碳產品的需求趨勢，增加低碳材料選擇。



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	<ul style="list-style-type: none"> 由於了解各廠商的低碳材料，我們主動建議客戶適合的低碳材料，進而減少不適用材料，降低開發成本，並提升營運收益。 <p>直接成本：國際客戶隨著 2050 淨零排放的趨勢，要求於 2025 年時，必須使用一定比例營收占比的再生能源。基於此，我們積極評估與洽詢綠電供應商，並綜合考量綠電價格，購買客戶及相關法規所要求的綠電額度，這會提高直接成本。</p>
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與產業永續發展趨勢，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的作法。為強化氣候相關風險的辨識與管理效能，集團建立橫向整合的資訊交流機制，由各主責單位依其專業職掌，實時觀察法規要求、環保趨勢、市場走向等關鍵資訊，使風險訊號能及時反映至製造、工安環保、研發等核心營運部門，確保組織應變力與決策效率。配合鑑別、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，便成為重要課題。
	(2)管理氣候相關風險的流程	對於鈺齊國際所處之產業，期望透過積極的控管行動，將各類不確定因素及風險（包括氣候相關風險）所引發的結果，有效控制在預期可接受的範圍內。
	(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	鈺齊國際將氣候變遷納入企業永續發展的重要議題與關鍵風險項目，積極落實風險管理計畫，並規劃涵蓋營運、產品及供應鏈管理等層面的因應措施。依據法規要求、氣候災害趨勢及其他相關因素，持續強化氣候變遷相關環境風險的管理，並將其納入企業整體風險管理體系中，確保因應作為的系統性與有效性。
指標和 目標	(1)評估氣候相關風險和機會時使用的指標	在氣候變遷減緩方面，鈺齊國際將單位營收的溫室氣體排放量作為主要評估指標，並同時設定再生能源使用比例、單位營收電力使用量及單位營收用水量等關鍵指標，以全方位掌握並持續提升我們的環境績效。
	(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 2024 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：



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)	<ul style="list-style-type: none"> • 範疇一(Scope 1)：指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，進行準確估算。 • 範疇二(Scope 2)：屬於企業間接能源使用所產生的排放，例如購電、蒸汽及供暖等。盤查過程中，我們依據能源供應來源及地區性排放因子，進行系統性評估與換算。 • 範疇三(Scope 3)：涵蓋企業營運過程中，產品生命週期所涉及之其他間接排放，例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。 <p>透過上述盤查方式，我們將有效掌握 2024 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，進而制定具體減碳措施，落實企業環保承諾。</p>
	(3) 氣候相關風險和機會之管理目標及實現情況 (績效)	<p>為邁向淨零排碳目標，鈺齊國際致力於達成「環保節能與經濟發展」雙贏局面，檢視各廠區高碳排熱點，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的基礎。</p> <p>我們深信，提升能源使用效率不僅有助於降低營運成本，還能協助減少溫室氣體排放。因此，各廠區積極規劃並執行節能節電措施，同時導入再生能源設施，持續朝減碳目標前進。</p> <p>集團各廠區已全面更換更具節電效果之 LED 照明燈，以取代傳統日光燈。此外，目前台灣總部、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，我們已陸續完成太陽能發電設備建置，有效減少傳統燃料消耗與空氣污染。此措施相較於傳統燃煤鍋爐，節省能源達 20%至 50%；而相比於傳統冷卻裝置，節省能源亦可達 10%~30%。2024 年度，太陽能總發電量達 10,519.35 MWh，年減碳量約為 7,116.83 t-CO₂e，等同於造林 215.66 公頃。</p>



資安風險管理

鈺齊國際服務於全球品牌客戶，對於客戶隱私保護、智慧財產權高度重視，並落實相關管理措施。我們與品牌客戶簽署並遵守保密協議，並定期對相關研發人員進行宣導及教育，強化資料保密重要性意識。

在管理機制方面，採取對外防護、對內管控的策略，構立完善的軟、硬體措施，定期進行資安風險人員的訓練。憑藉有效的控管機制，2024 年度未發生任何重大資安或隱私洩漏事件。

層次	管理措施說明
對外防護	<ul style="list-style-type: none"> • 僅郵件伺服器相關服務端口揭露在互聯網上，其他服務器則皆部署於 VPN 內網範圍內，未暴露在互聯網上。 • 郵箱服務已啟用防暴力破解及 DDoS 攻擊防護，當連續輸入錯誤密碼 3 次會自動將該 IP 列入黑名單，若連接數超過限制也將自動封鎖 IP，以有效防範 DDoS 攻擊。 • 深信服防火牆應用交付(AD)虛擬服務，具會話復用功能，可減少同時連接數量，從而提高抵抗攻擊能力。並僅有特定端口對外開放，進一步降低端口暴露於互聯網的範圍。
對內管控	<ul style="list-style-type: none"> • 異地備援與演練管理：建置異地備援機制，以確保數據安全。備份的數據庫文件會定期進行數據庫還原。災難模擬演練則可驗證資料可用性與恢復效能，模擬範圍涵蓋數據庫、文件及還原測試。 • 上網行為預防：透過深信服防火牆的上網行為管理(AC)系統，限制使用者僅能連接特定網站，有效降低資料洩漏與惡意程式病毒感染風險。 • USB 使用限制：透過 AD 網域控管策略，全公司電腦 USB 埠預設封鎖，僅開放少數帳號為唯讀模式（只能讀取，不能寫入），降低病毒入侵及資料外洩風險。 • 惡意程式防護：全數電腦皆安裝 ESET 防毒軟體，每日更新病毒碼並每月例行掃毒，確保系統安全性。 • 帳號權限管理：員工離職時立即刪除信箱與禁用 ERP 系統帳號；郵箱與 ERP 權限依業務需要授權，靈活控管是否可對外通訊及異地存取。 • 緊急應變演練：各廠區定期實施火警測試與不定期防災逃生演練，提升突發事件應對能力。 • 資安意識培訓：不定期辦理資安教育訓練，並即時更新與傳達最新資安資訊，以強化員工資安防護意識，防範資安事件發生。





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 2019 年正式成立「公司治理暨永續發展委員會」，以負責決策及監管「公司對經濟、環境與大眾的衝擊」。該委員會由 8 名董事組成，並制訂了「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的主任委員由董事長（董事會代表）擔任，每年至少召開一次會議。委員會下設有公司治理小組，統籌經濟、環境、社會、誠信經營及風險管理等工作小組。成員皆具備相關企業永續專業知識與能力，並負責 ESG 的最高決策、行動計畫之審核，以及相關報告書（如永續、SASB）的審核與批准，並由委員會轄下公司治理小組統籌推動各部分執行工作，定期彙總執行進度向公司治理暨永續發展委員會報告執行情形。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。

董事會為公司永續發展的最高指導單位，定期聽取永續發展的執行成果及未來工作計畫，並指派「公司治理暨永續發展委員會」負責審核與管理公司的 ESG 行動計畫。公司治理小組則定期向董事會報告執行進度。在重大事件的溝通上，透過公司治理主管及內部稽核機制，將關鍵議題於每次董事會中提報溝通。自 2023 年 1 月起，董事會按季溝通溫室氣體盤查與查證之資訊揭露，共計 4 次；2024 年亦維持此頻率向董事會進行溝通。

公司治理暨永續發展委員會的委員，由部門主管擔任指導委員，高階主管負責委員會的運作，訂定相關 ESG 政策、行動規劃，以及跨部門的協調工作。公司治理暨永續發展委員會則定期召開會議，當年度如有特定 ESG 議題時，則不定期舉行會議討論，以確保能夠即時討論及回應 ESG 議題。此外，管理流程、評量結果及整體的 ESG 資訊將透過 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協商關係。

為強化董事會成員的 ESG 群體智識，針對董事設計專屬課程，以應對快速變化的國際競爭管理環境及不斷更新的法規（如公司治理），提升其管理能力。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」。2024 年度公司治理暨永續發展委員會的全體進修課程為「永續資訊納入內控稽核」，時長每人計 3 小時。



自 2022 年發布首本永續報告書起，我們即建立由高階主管主導的 ESG 治理架構，讓各部門將永續職責與執行機制納入日常營運管理流程中，提升整體決策的風險意識與前瞻性。為進一步深化永續治理實踐，永續發展策略與目標正式納入高階經理人與關鍵人才的薪酬機制，作為激勵全體員工關注長期績效與永續價值的重要手段。績效連結項目涵蓋綠色產品創新、永續責任採購、低碳製造轉型、職業安全衛生及其他關鍵 ESG 議題。藉由建立與永續發展目標一致的績效衡量機制，公司得以從組織各層級實際落實永續目標，並強化永續管理文化。

此外，鈺齊國際也重視整體供應鏈的永續推動，透過與商業夥伴的溝通與合作，擴大永續影響力，打造具韌性與競爭力的永續供應生態系。未來，我們將持續強化永續治理制度，確保公司策略方向與全球永續趨勢保持一致，攜手利害關係人共創企業與社會的長遠價值。

工作小組	執掌說明
經濟議題	<ul style="list-style-type: none"> 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、健康且永續性發展的供應鏈並與供應商建立長期夥伴關係。
環境議題	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 辦理有關誠信行為之教育宣導及訓練及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	<ul style="list-style-type: none"> 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

重大性鑑別流程		
<ul style="list-style-type: none"> 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 2024 年相關新聞，配合短、中、長期 ESG 目標，進行全面 ESG 議題識別與分析。	ESG 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 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	推動減碳策略與行動，除有效降低能源成本外，也帶動具市場潛力的減碳技術發展，提升企業獲利與競爭力。減碳成果亦可進一步強化利害關係人信心。	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



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
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

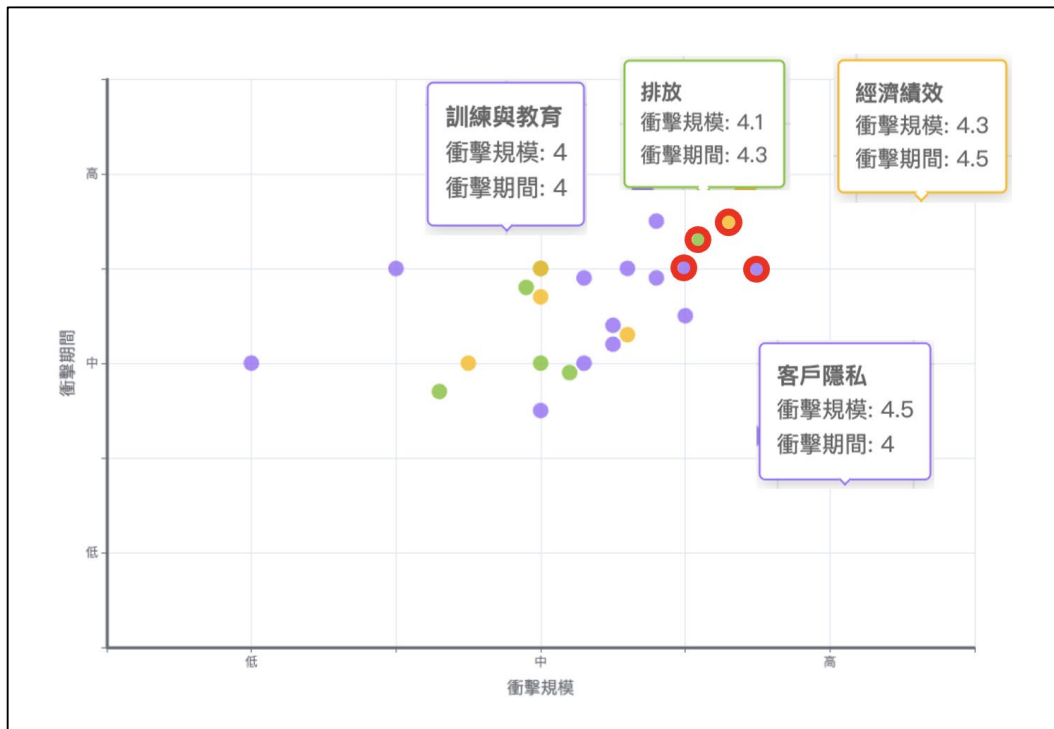
註：

- 2024 年重大主題與前一年度 (2023) 無變化。
- 2024 年無潛在正面之重大主題。

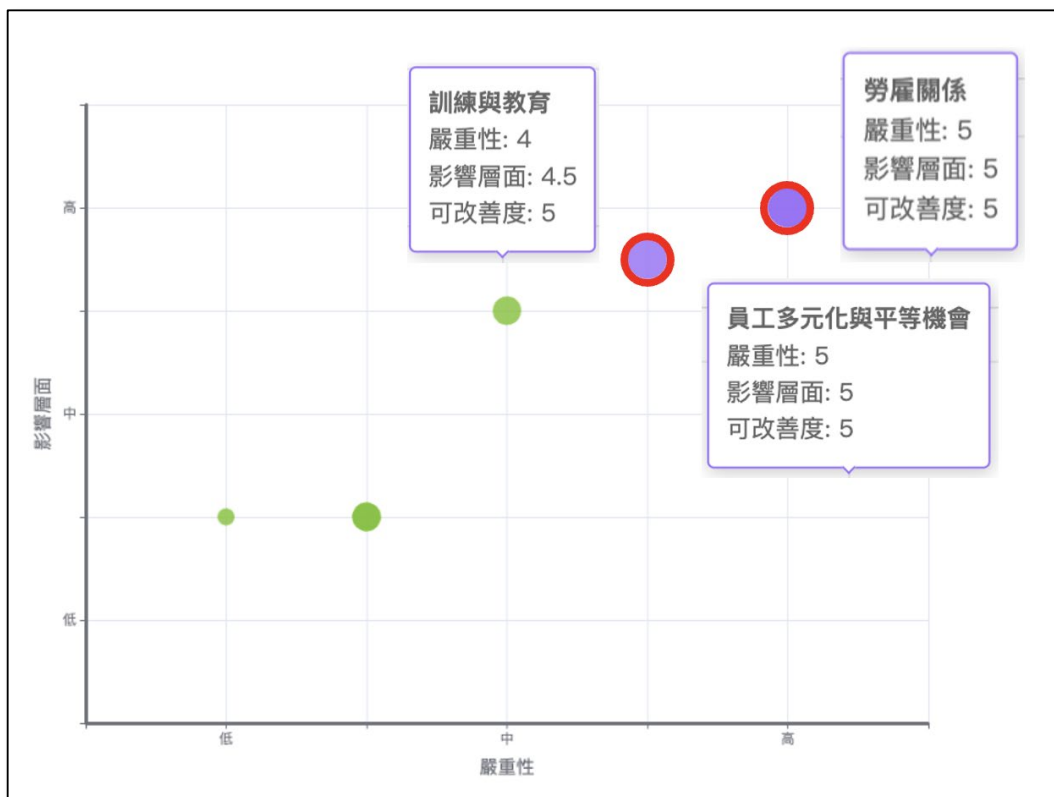


重大主題矩陣

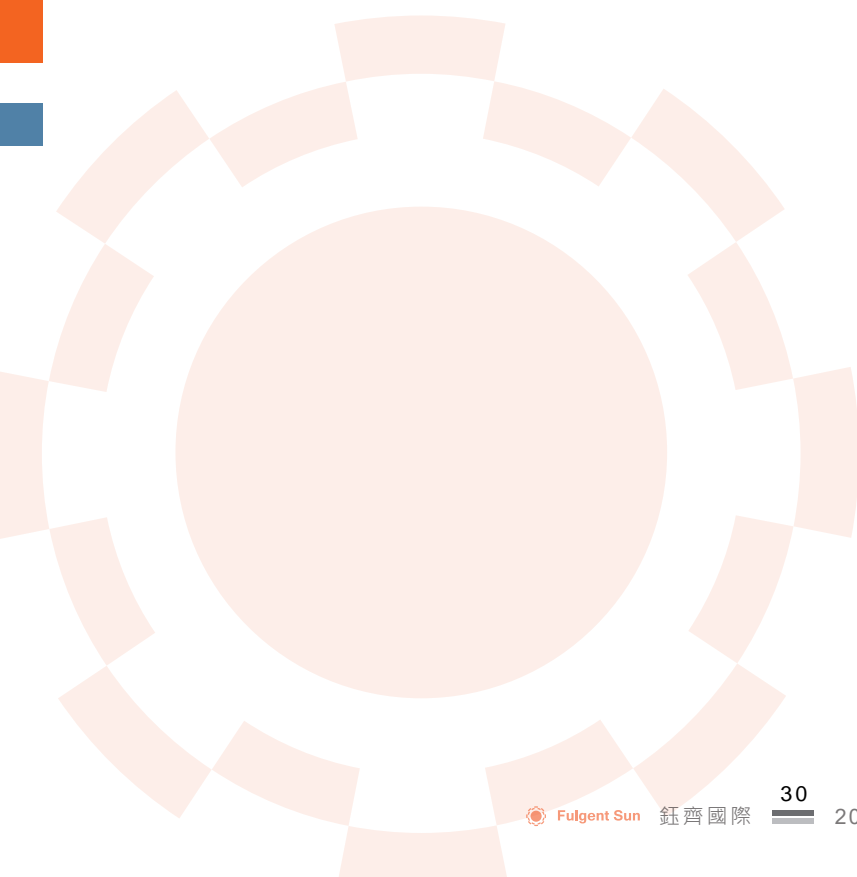
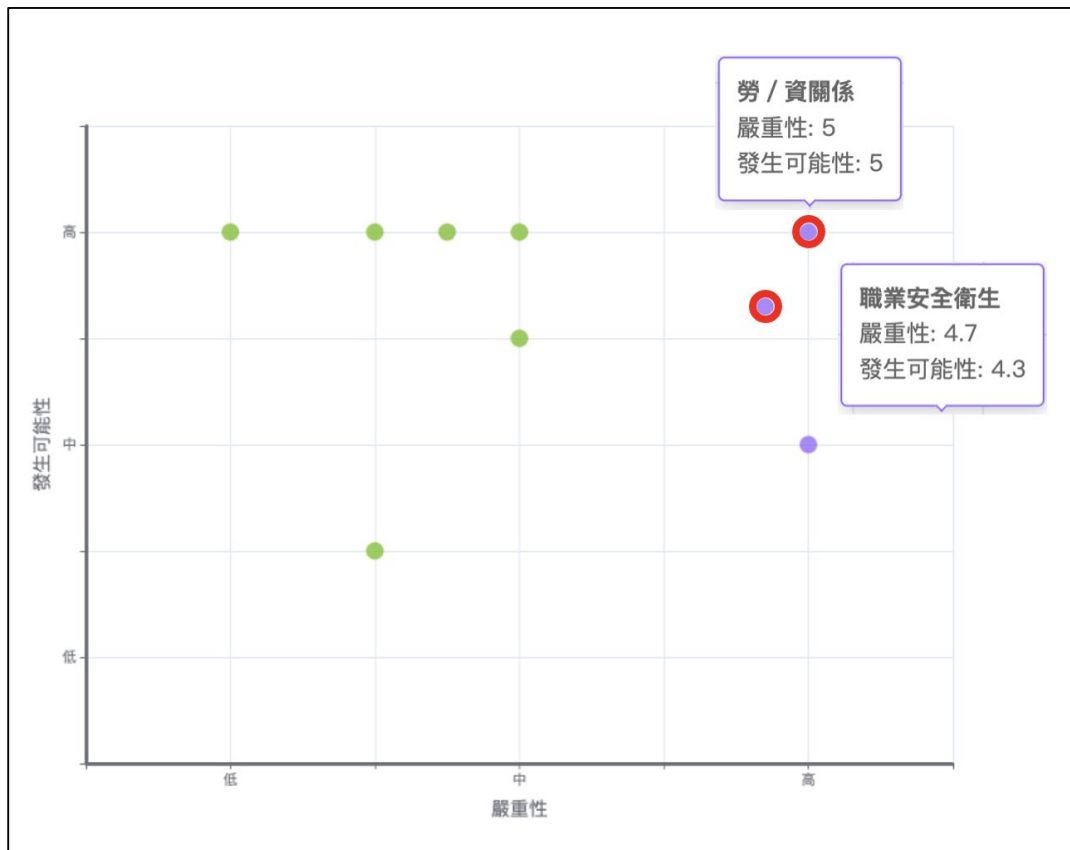
1. 實際正面



2. 實際負面



3. 潛在負面



重大主題列表

重大主題	政策與承諾	檢核追蹤機制	目標	2024 年進度說明
永續 面向 E 排放	<p>各廠區積極推動導入 ISO 14064-1 系統，作為減碳策略與行動的基礎。鈺齊設定 2021 年為基準年，採三年為一計畫期間，於 2024 年達到每單位用電量減少 3% 之目標。</p> <p>並設定 2024 年為基準年，計畫於 2030 年達到溫室氣體排放密集度（範疇一+二）減少 6% 之目標。</p>	<p>ESG 報告書 導入 SASB 及 TCFD 架構，並於台灣總部及各廠區落實溫室氣體盤查。</p>	<p>根據永續發展相關法規，依序於各廠區導入及完善溫室氣體盤查，將於 2025 年度擴大台灣總部之碳盤查範圍至類別六，並規劃第三方查證時程。持續增進能源管理，及致力於溫室氣體減量。</p>	<p>針對台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎用電量及碳排放量進度說明如下：</p> <p>2024 年總用電量為 67,737,615 kWh，較基準年（2021 年：69,723,173 kWh）減少 2.8%。雖未達成於 2024 年減少用電量 3% 之目標，惟本公司仍致力於減碳行動，再生能源使用率由基準年 4.9% 提高至 8.9%。</p> <p>2024 年溫室氣體排放總量（範疇一+二）為 37,883.16 t-CO₂e，排放密集度為 3,4493 t-CO₂e/百萬元，以此作為 2030 年溫室氣體排放密集度之比較基期。</p>



永續面向	重大主題	政策與承諾	檢核追蹤機制	目標	2024 年進度說明
S	客戶隱私	鈺濟國際嚴格遵守客戶合約協定及保密承諾，我們重視並致力於保護客戶的隱私與機密資訊。針對客戶所提供的產品、技術及相關資訊，我們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。	除與品牌客戶簽署並遵守保密協議外，我們亦定期對相關研發人員進行宣導及教育，以強調資料保密的重要性。	透過嚴謹的控管機制，確實維護企業客戶的機密安全。	無違反客戶隱私的情況發生，同時避免因客戶或供應商資料遺失而損害客戶或供應商的權益。
S	訓練與教育	提供優質且安全的工作環境，並依據不同層級的專業職能，規劃漸進式且完善的訓練制度，建構多元且高品質的學習能力，以強化員工及公司的競爭力。	不定期舉辦內部及外部的教育訓練，以及高階主管會議。	規劃不同的訓練架構，並同時擴大職涯發展機會，訓練計畫會根據員工的領域及層級，持續進行優化。	訓練與教育方面累計投入 78,507.9 小時，共 18,463 人次參與。
S	勞雇關係	保障員工權益及確保溝通管道的暢通，為鈺濟國際促進勞資關係的基本責任。建立良好的員工福利機制，有助於促進勞資和諧，提升工作滿意度與企業凝聚力，進而增強整體競爭力。	紀錄勞資會議紀錄，並於公司內部公告會議內容。	保障員工權益及確保溝通管道的暢通，建立完善的員工福利機制。	總部每季將定期舉行勞資會議，並不定期更新員工相關福利，以提升員工福利的透明度及參與度。

永續面向	重大主題	政策與承諾	檢核追蹤機制	目標	2024 年進度說明
S	員工多元化與平等機會	我們致力於提供員工尊嚴及安全的工作環境，並積極推動職場性別平等。在聘僱過程中，我們確保員工的多樣性，並維護薪酬與升遷機會的公平性。我們不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向、婚姻狀況或身心障礙等因素，而影響員工的聘僱條件或薪資待遇；同時亦會遵循適用法規，保障其他任何受保護狀況的人員，免於遭受歧視、騷擾或不平等待遇。透過這些措施，我們將持續落實並優化多元平等的職場環境。	定期統計新進及離職員工情形，並針對就職員工的多元化狀況進行分析。	持續推動性別平等及相關福利政策，落實同工同酬，優化多元平等的職場環境。	女性主管職比例為 66.74%。
S	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。	定期依據考核及績薪辦法進行評估及獎勵。	鈺齊國際在招募、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。



永續面向	重大主題	政策與承諾	檢核追蹤機制	目標	2024 年進度說明
S	職業安全 衛生	我們根據 ISO 45001 職業安全與健康管理系統的架構，持續投入資源，積極尋求並解決工作場所中可能發生的各項健康安全問題。定期為員工提供健康檢查及安全培訓，並依據製程特性，為員工提供適當的防護裝備，以確保員工的工作安全。	<ul style="list-style-type: none"> 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 	持續致力於打造健康、安心的職場環境，並以實現零工傷、零災害為主要目的。	可記錄之職業傷害率為 1.11%。
G	經濟績效	公司以履行企業社會責任及追求永續經營為主要目的，恪遵相關法規，追求獲利的同時兼顧利害關係人的權益。	每月合併營收及每季合併財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畫，展現廠區多元分佈、銷售地區分散且涵蓋全球、以及產品組合優化等多項經營綜效。	合併營收新台幣 146.11 億元，其中銷售地區（品牌客戶指定目的地）的營收占比中，歐美地區為主要的銷售重心，合計高達八成之水準。



(三) 利害關係人議合

鈺齊國際致力於建立多元且系統化的溝通與互動管理機制，透過定期及不定期的會議、問卷、專案合作等方式，積極與各類利害關係人保持議合與交流。我們針對不同利害關係人的關注重點，設置相應部門與溝通管道，確保能即時、有效地回應，並將其回饋納入企業永續發展策略與行動計畫的參考依據，藉此強化透明度、增進信任，攜手推動長期價值共創。

我們依據 AA1000 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, SES)所提出的鑑別六大原則，考量其責任、影響力、親近度、依賴性、代表性及政策意涵，從而確立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，必須對其負責。	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年一次 2. 定期 / 不定期 3. 即時 4. 即時
消費者 / 客戶	鈺齊國際主要營收來源為全球品牌客戶，因此我們對客戶的隱私保護與商業機密極為重視，並將相關管理行動付諸實行。我們透過頻繁的溝通、協同預防及持續改善產品與服務，與客戶攜手共進，以實現共同成長的目標。	<ol style="list-style-type: none"> 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 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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	鈺齊國際視員工為實現永續經營的核心要素。我們透過多元溝通機制，持續傾聽員工意見與需求，促進雙向對話與信任關係，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. 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。我們除了定期與供應商保持暢通的溝通，亦制定了供應商評鑑報告，以便持續提升合作品質。	1. 制訂衝突礦產管控政策 2. 直接溝通 3. 定期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	鈺齊國際與社區建立了深厚的連結，成為員工重要的來源之一，這對於公司業務的穩定運行提供了強而有力的支持。公司在推動企業社會責任的過程中，積極發展社會回饋計畫，以提升正面影響力。	1. 與社區期進行溝通會議 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即時處理及回應，履行對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）之問題或建議，皆設有專責聯繫窗口，提供即時且適切之協助。

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」，以建立內外部的檢舉管道及處理制度，確保我們的「道德行為準則及誠信經營守則」能穩健推行，同時保障檢舉人及相關當事人的合法權益。

如有檢舉案件，將以保密的方式進行處理，保障檢舉人及申訴人的權益。調查小組成員和相關當事人對調查過程及相關資料皆需保密，不得擅自對外發布，以下是檢舉通報管道：

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的檢舉。
2. 人力資源部：受理公司內部同仁的檢舉。

參與公協會

協會 / 組織名稱	參與身份	投入金額 (新台幣)
SATRA	一般會員	243,180 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，致力於轉型為綠色產業並提升生產環保化，開發新型工藝與技術。我們在化學使用上積極研發新材料，並重新配置工藝流程，以符合溶劑量的限量要求，例如在鞋底黏合和合成噴塗工藝方面。此外，我們不僅尋找環保鞋材，並廣泛使用永續材料，以克服環境保護法規的挑戰，更專注於研製高性能材料，在生產的同時，過程符合全球環保法規，亦積極參與 ESG 相關國際標準認證，以滿足消費者對產品品質、舒適度和保健功能的多重需求。

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，產品逐步朝向智慧鞋型開發，消費者對鞋類的品質及功能要求已超越基本的足部保護，必須同時提供使用者安全與舒適的體驗。鈺齊國際希望提升產品使用者的安全性，建立高效安全的智慧鞋開發技術，以進一步提升智慧型鞋品的技術水平，增強產品競爭優勢。

面對全球化競爭的日益激烈，為了提高製鞋業的效益及規模，製程亦朝向自動化、易製化及多元化發展。在生產過程中，針對重複性高及動作要求準確的工序，運用大量機器手臂及載入自動化控制系統，確保產出的鞋品具備更穩定的品質，同時提高製鞋廠生產效率及更有效的工廠管理，降低製造成本。

鈺齊國際在自動化領域持續深耕探索，並結合產學跨界成果，反映在工廠端的實際應用。2024 年於自動化層面聚焦於以下幾項應用：

- 在製程中採用轉筒式電腦針車，轉筒立體送料縫紉，以自動筒型模版冷熱定型，應用於鞋款 3D 曲面立體車縫，操作簡易化，減輕員工負擔。
- 使用 CMEVA 自動快速二次成型技術，以高強度石墨烯模具進行加熱並抽真空，縮短 EVA 定型加熱時間，進一步縮短成型週期，並確保品質穩定。
- 透過破碎混練方式對 EVA 進行高效回收，操作簡單快捷且清理方便，且可依據材料顏色進行分開回收，提高回收再利用效率。



- 應用紫外線 3D 冷凍 UV 照射機，設備具雙面照射及冷凍功能，使 EVA 鞋底的上下兩面能同時完成照射，生產效率倍增；紫外線照射腔內溫度恆定均勻，無局部熱點，避免 EVA 二次發泡及變形，減少材料損耗。
- 在各種鞋底的開發中，前段單位與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並紀錄相關參數，期望最大化應用該設備，突顯技術的價值。
- 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，發揮效能。
- 減少皮革浪費及最大化充分使用材料是我們首要重點，也是對環境友善的承諾。設備的應用已推廣至集團各工作場域，藉由視覺拍照與電子筆對瑕疵進行圈畫，進而由電腦自動排版與切割邊距的最小化設定，以提高材料利用率，此設備應用已推廣至集團各工作場域中。

保有研究及追根究柢的 DNA 是我們持續進步的動力，在成熟的製程中結合生產實務進行改進與突破，尋找持續深入應用自動化於鈺齊國際廠區各個角落及員工心中的方法。

我們秉持研究精神與追根究柢的態度，驅動持續創新與進步。結合生產實務，在成熟製程中尋求改善與突破，探索更高效的自動化應用，讓智慧製造深入鈺齊國際廠區各個角落，並內化為員工的共同理念與實踐。

「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，適用於各式鞋款。採自製方式不僅有效控管品質，亦大幅縮短開發時程。
3D 針織鞋面	運用 3D 立體針織技術，提升鞋面包覆性與穿著舒適度。
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	<ul style="list-style-type: none"> • GORE-TEX 認證 • SATRA 實驗室認證 • ISO 9001: 2008 • GB/T 19001-2000 • GRS 4.0-2023
越南鈺齊	<ul style="list-style-type: none"> • GORE-TEX 認證 • SATRA 實驗室認證
長汀長誠	<ul style="list-style-type: none"> • ISO 9001: 2008 • GB/T 19001-2000
湖北襄誠	<ul style="list-style-type: none"> • GORE-TEX 認證
柬埔寨齊鼎	<ul style="list-style-type: none"> • GORE-TEX 認證
越南鈺興	<ul style="list-style-type: none"> • GORE-TEX 認證 • SATRA 實驗室認證
越南鈺鉞	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> 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，並識別改善機會。
越南鈺齊	Bluesign® Product	<ul style="list-style-type: none"> Bluesign® 是由歐盟多方專家及代表共同制定的國際環保規範，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，代表產品資源的使用效能最佳化、將環境傷害衝擊降到最低，保障紡織生產的過程和產品，皆符合生態、健康、以及消費者安全的嚴格規定。
福建和誠	IPE 蔚藍地圖	<ul style="list-style-type: none"> 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機制的完善。
福建和誠	GRS 全球回收標準認證	<p>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要求。其主要目標是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。</p>
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

我們嚴格遵守客戶合約協定及保密承諾，尊重並致力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，我們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。

為了確保內部及外部相關人員與廠商皆能秉持高道德標準進行業務，我們建立了嚴謹的控管機制。在新進員工的訓練中，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，確保每位員工在與客戶的互動中遵循保密原則。我們在具體的機制管控下，未曾發生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情況。

管控層次	管控機制	機制說明
對內	異地備份資料	為了確保資料安全性，我們會定期對備份的資料庫檔進行資料庫還原測試，類比災難演練（資料庫檔還原測試），以驗證我們的資料備份系統能夠有效運作。
	防火牆上網行為管理(AC)	只允許使用者訪問特定網站，以降低洩密及中病毒的風險。
	USB 管控	透過 AD 域控策略限制，公司內部的電腦 USB 端口皆已封鎖，僅有少數使用者的 USB 設置為唯讀狀態（僅能讀取，無法寫入），以降低中病毒的機率及減少洩密風險。
	清毒軟體	每台電腦均已安裝 ESET 防毒軟體，並且每日更新病毒庫，每月進行全面清毒作業。
	帳號管理	人員離職時會第一時間刪掉郵箱帳號、禁用 ERP 帳號。
	ERP / 郵箱設定許可權	<ul style="list-style-type: none"> • 根據需要設定使用者信箱能否收發外部信件。 • 根據需要設定信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，並宣導公司相關管制和品牌保密要求。每位人員完成入職手續後配有個人識別卡，需憑卡進出公司大門。
	外部人員入廠控管	研發中心僅允許相關單位人員進入，其餘人員如需進入，必須事前申請，並需經有權人核准後，由相關人員刷卡帶領進入。參觀期間全面禁止拍照及錄影。



管控層次	管控機制	機制說明
對外	DDOS 攻擊防護	<ul style="list-style-type: none"> 信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，具會話複用功能，減少同時連接數量，提高抵禦攻擊的能力。同時只開放特定埠口在互聯網上，避免將所有埠暴露在互聯網上，強化整體資安防護。
	外部人員進廠管控	<ul style="list-style-type: none"> 外部人員進入時，須如實填寫來訪原因，並出示有效個人證件更換入場識別卡。手機應放入透明袋中，僅限接聽電話使用。 客戶來訪時，須如實登記品牌及身份資訊，佩戴客戶識別牌，並由對口單位人員陪同前往指定辦公室。 我們與合作品牌皆已簽署保密協議，以確保資訊安全與雙方權益。

顧客健康與安全認 / 驗證

鈺齊國際產品在出貨前，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之禁用物質清單(Restricted Substances List, RSL)，並結合嚴謹的採購規範與策略，以確保製造與生產的產品符合國際健康安全規範。

為確保原材料的有效性與安全性，鈺齊國際定期與客戶保持溝通，並接受相關稽查。在產品品質管理方面，我們實施嚴格的原物料檢測機制，以防止材料中含有客戶規範所禁止的物質。若於後續進料檢驗中發現禁用物質，將立即停止採購、封存該批材料，並禁止投入生產，以防對人體健康或環境造成潛在危害。

鈺齊國際為英國鞋業權威機構 SATRA 機構成員及認證實驗室。SATRA 提供依據國際標準的鞋類研究與測試。我們依據 SATRA 標準進行品質劃分，並根據材料測試取樣方式，檢核顏色、材質、紋理及規格是否符合標準，以確保原材料品質符合國際要求與客戶期待。



(三) 供應鏈管理

我們秉持「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」宗旨，鼓勵供應商參考並遵循鈺齊國際相關道德與人權規範，同時提供專責且透明的申訴機制，以維護誠信為本的永續經營。

1. 為確保供應鏈的永續發展，在供應商審查階段即檢視「供應商 ESG 調查表」，並說明供應商應參照鈺齊國際的行為準則，並進行其內部員工宣導。
2. 合約簽訂後，我們將透過「實地稽核」方式，深入了解並評估供應商在誠信經營與行為準則等方面的實際落實情形。

衝突礦產管理

剛果民主共和國及其周邊地區的稀有金屬在開採過程中所引發的嚴重人權與環境問題，令這些地區的礦石資源被視為「衝突礦產」。作為全球化企業，鈺齊國際自願遵循美國證券交易委員會「衝突礦物」規定，承諾自主盤查並揭露產品是否涉及使用衝突礦產之資訊。為此，鈺齊國際訂有《鈺齊衝突礦產管控政策》，並與供應商夥伴攜手行動，透過簽署「衝突礦產保證書」，確保不使用上述的衝突礦產，鈺齊國際採取四大步驟，以確保符合這一國際規範，具體包括：

1. 確定產品與供應商範圍：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、對礦產原產地進行審核鑑定，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：根據供應商的回覆，追溯並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

鈺齊國際的供應商夥伴主要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的過程中，能有效降低對環境和社會的衝擊，我們會定期與供應商保持暢通的溝通，如透過郵件、電話、通信軟體維繫，此外，我們要求主要供應商必須提供以下與 ESG 相關的保證書及自評表，共同落實對永續的承諾：

- 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 RSL 規定
- 符合供應商品、交期、服務、永續各大面向評核
- 本公司的 ESG 團隊針對供應商的缺失追蹤改善進度，攜手共同提升品質



- 本公司不定期宣導相關政策，內容包括職場衛生、員工健康、消防維護、碳盤查、氣候變遷、法規風險、從業道德及衝突礦產
- 定期考核監督供應商評等，並要求未達標的供應商提供 PDCA 報告，以進行改善

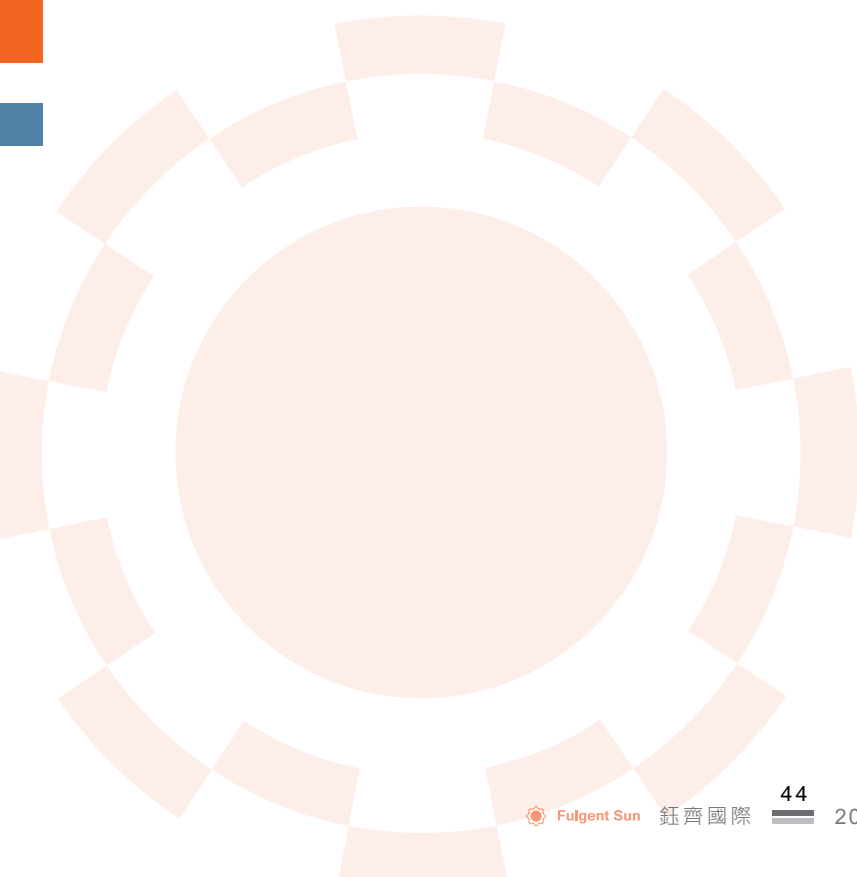
綠色採購思維 / 成果

為了促進製鞋業的永續低碳轉型，鈺齊國際全球各廠區秉持綠色採購的理念，除了選擇環保、無害及無毒的原料或半成品外，亦積極與在地採購夥伴合作，實踐原材料採購在地化，從而減少運輸所產生的碳排放，展現我們的節能減碳責任。此外，這樣的做法也直接降低了採購成本，並推動在地經濟的發展。

廠區	福建和誠	越南鈺齊	柬埔寨齊鼎
在地採購比例	56.94%	44.28%	9.54%

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 (勞資關係)

鈺齊國際致力於創造一個尊重、包容及支持的工作環境，以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，是推動企業邁向永續經營及卓越表現的關鍵競爭要素。在此，我們堅持「尊重人權、關懷員工」的理念與原則，透過合理的薪酬福利機制，加上健康安全的作業環境，全面關注員工的身心健康，讓員工能夠心無旁騖，樂在工作。

鈺齊國際嚴格遵守不雇用童工的原則，並特別重視全球各廠區員工的多樣性及平等。我們為外籍員工提供平等且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

鈺齊國際的理念以人為本，無論職務及資歷，均以一視同仁的角度對待每位員工。在新員工的招募、阻止調整晉升調降、以及針對工作表現不如預期而資遣等事宜上，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. 若員工繼續工作滿 3 個月但未滿 1 年，需於 10 日前進行預告。
2. 若工作滿 1 年但未滿 3 年者，需於 20 日前進行預告。
3. 若工作滿 3 年者，需於 30 日前進行預告。

在進行調動時，我們遵循以下五大原則：

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

我們建置並提供多元的勞資溝通管道，積極傾聽與回應員工意見，並透過「員工提案改善制度」，具體落實回應措施與制度優化，持續強化員工關懷體系，促進和諧穩定的合作關係。

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	除設置員工意見箱外，亦提供紙本、QR Code 掃描、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，並定期召開勞資會議，以保障員工之權益與義務。	除設置員工意見箱外，亦提供紙本、QR Code 掃描、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。

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)	22	139	161
	臨時(定期契約)	-	-	-
國籍	本國籍	22	139	161
	外國籍	-	-	-
類型	全職	22	139	161
	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)	584	1,243	1,827
	臨時(定期契約)	-	-	-
國籍	本國籍	584	1,243	1,827
	外國籍	-	-	-
類型	全職	584	1,243	1,827
	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)	2,353	6,335	8,688
	臨時 (定期契約)	28	36	64
國籍	本國籍	2,310	6,329	8,639
	外國籍	71	42	113
類型	全職	2,381	6,371	8,752
	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)	1,122	3,583	4,705
	臨時 (定期契約)	1,019	2,502	3,521
國籍	本國籍	2,101	6,039	8,140
	外國籍	40	46	86
類型	全職	2,141	6,085	8,226
	兼職 (含工讀)	-	-	-

註：上方(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，以最高標準自我要求，透過具體行動落實保障勞動權益的承諾，確保每位員工皆能在安全、公平與和諧的環境中工作與成長。

我們致力於營造安全、健康且舒適的職場環境。作為多國籍企業，鈺齊國際嚴格遵循各營運據點所在地的法規，積極保障勞動人權與就業機會平等。

在制度設計上，我們重視多元雇用，並於薪酬與升遷制度中確保公平原則。我們承諾不因性別、種族、年齡、婚姻狀況、語言、思根、宗教、政治傾向、外貌特徵、身心障礙等，或其他受適用法令保障的情況，對員工採取任何形式的差別待遇或歧視行為。

(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	22	13.66	139	86.34	161	100.00
	29歲以下	7	4.35	58	36.03	-	-
	30~50歲	9	5.58	74	45.96	-	-
	51歲以上	6	3.73	7	4.35	-	-
最高治理單位	總人數	5	3.11	3	1.86	8	4.97
	51歲以上	5	-	3	-	-	-
高階主管	總人數	1	0.62	6	3.73	7	4.35
	30~50歲	1	-	5	-	-	-
	51歲以上	-	-	1	-	-	-
中階主管	總人數	1	0.62	16	9.94	17	10.56
	29歲以下	1	-	1	-	-	-
	30~50歲	-	-	15	-	-	-
一般員工 (IDL)	總人數	15	9.31	114	70.81	129	80.12
	29歲以下	6	-	57	-	-	-
	30~50歲	8	-	54	-	-	-
	51歲以上	1	-	3	-	-	-
原住民		-	-	-	-	-	-
身心障礙者		-	-	-	-	2	1.24

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	584	31.96	1,243	68.04	1,827	100.00
	29歲以下	56	3.07	85	4.66	-	-
	30~50歲	320	17.51	748	40.94	-	-
	51歲以上	208	11.38	410	22.44	-	-
高階主管	總人數	10	0.55	20	1.09	30	1.64
	30~50歲	8	-	19	-	-	-
	51歲以上	2	-	1	-	-	-
中階主管	總人數	22	1.20	47	2.58	69	3.78
	30~50歲	17	-	47	-	-	-
	51歲以上	5	-	0	-	-	-
一般員工 (DL)	總人數	307	16.80	637	34.87	944	51.67
	29歲以下	7	-	9	-	-	-
	30~50歲	166	-	292	-	-	-
	51歲以上	134	-	336	-	-	-
一般員工 (IDL)	總人數	245	13.41	539	29.50	784	42.91
	29歲以下	49	-	76	-	-	-
	30~50歲	129	-	390	-	-	-
	51歲以上	67	-	73	-	-	-
原住民		-	-	-	-	-	-
身心障礙者		-	-	-	-	4	0.22



(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	2,385	27.25	6,367	72.75	8,752	100.00
	29歲以下	1,076	12.29	1,298	14.83	-	-
	30~50歲	1,263	14.43	4,652	53.15	-	-
	51歲以上	46	0.53	417	4.77	-	-
高階主管	總人數	13	0.15	28	0.32	41	0.47
	30~50歲	10	-	28	-	-	-
	51歲以上	3	-	-	-	-	-
中階主管	總人數	21	0.24	79	0.90	100	1.14
	29歲以下	2	-	1	-	-	-
	30~50歲	18	-	78	-	-	-
	51歲以上	1	-	-	-	-	-
一般員工 (DL)	總人數	2,029	23.18	5,862	66.98	7,891	90.16
	29歲以下	981	-	1,139	-	-	-
	30~50歲	1,020	-	4,325	-	-	-
	51歲以上	28	-	398	-	-	-
一般員工 (IDL)	總人數	322	3.68	398	4.55	720	8.23
	29歲以下	93	-	158	-	-	-
	30~50歲	215	-	221	-	-	-
	51歲以上	14	-	19	-	-	-
原住民		-	-	-	-	-	-
身心障礙者		-	-	-	-	-	-



(4)東埔寨齊鼎

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	2,141	26.03	6,085	73.97	8,226	100.00
	29歲以下	1,088	13.23	2,445	29.72	-	-
	30~50歲	1,025	12.46	3,444	41.87	-	-
	51歲以上	28	0.34	196	2.38	-	-
高階主管	總人數	12	0.15	22	0.26	34	0.41
	29歲以下	3	-	3	-	-	-
	30~50歲	9	-	19	-	-	-
中階主管	總人數	208	2.53	360	4.38	568	6.91
	29歲以下	89	-	221	-	-	-
	30~50歲	119	-	139	-	-	-
一般員工 (DL)	總人數	1,643	19.97	5,428	65.99	7,071	85.96
	29歲以下	852	-	2,036	-	-	-
	30~50歲	775	-	3,205	-	-	-
	51歲以上	16	-	187	-	-	-
一般員工 (IDL)	總人數	278	3.38	275	3.34	553	6.72
	29歲以下	144	-	185	-	-	-
	30~50歲	122	-	81	-	-	-
	51歲以上	12	-	9	-	-	-
原住民	-	-	-	-	-	-	-
身心障礙者	-	-	-	-	-	-	-

註：上方(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

(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：161人							
新進員工	29歲以下	2	1.24	19	11.80	21	13.04
	30~50歲	2	1.24	12	7.46	14	8.70
	新進員工小計	4	2.48	31	19.26	35	21.74
離職員工	29歲以下	4	2.48	27	16.77	31	19.25
	30~50歲	1	0.62	15	9.32	16	9.94
	離職員工小計	5	3.10	42	26.09	47	29.19

(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：1,827人							
新進員工	29歲以下	32	1.75	36	1.97	68	3.72
	30~50歲	21	1.15	31	1.70	52	2.85
	51歲以上	10	0.55	50	2.73	60	3.28
	新進員工小計	63	3.45	117	6.40	180	9.85
離職員工	29歲以下	75	4.10	60	3.29	135	7.39
	30~50歲	90	4.93	117	6.40	207	11.33
	51歲以上	54	2.96	114	6.24	168	9.20
	離職員工小計	219	11.99	291	15.93	510	27.92



(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：8,752 人							
新進員工	29 歲以下	823	9.40	685	7.83	1,508	17.23
	30~50 歲	494	5.65	641	7.32	1,135	12.97
	51 歲以上	15	0.17	48	0.55	63	0.72
	新進員工小計	1,332	15.22	1,374	15.70	2,706	30.92
離職員工	29 歲以下	1,038	11.86	891	10.18	1,929	22.04
	30~50 歲	603	6.89	1,013	11.58	1,616	18.47
	51 歲以上	12	0.14	52	0.59	64	0.73
	離職員工小計	1,653	18.89	1,956	22.35	3,609	41.24

(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：8,226 人							
新進員工	29 歲以下	494	6.00	837	10.18	1,331	16.18
	30~50 歲	280	3.41	803	9.76	1,083	13.17
	51 歲以上	2	0.02	2	0.02	4	0.04
	新進員工小計	776	9.43	1,642	19.96	2,418	29.39
離職員工	29 歲以下	360	4.38	1,142	13.88	1,502	18.26
	30~50 歲	276	3.36	1,072	13.03	1,348	16.39
	51 歲以上	8	0.09	39	0.48	47	0.57
	離職員工小計	644	7.83	2,253	27.39	2,897	35.22



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

鈺齊國際致力於打造安全且具包容性的工作環境，並嚴格禁止在全球營運據點雇用童工。我們已制定《童工預防政策》，並建置完善的預防機制，以確保雇用行為符合國際勞工組織(ILO)標準及當地勞動法規之要求。

在招募程序中，所有未成年工於受僱前皆須接受面談，並檢附合法身份證明文件以確認年齡，確保其符合當地最低法定工作年齡的規定。若發現誤雇童工情事，鈺齊國際將即刻啟動《童工補救措施程序》，透過書面建立並保存相關紀錄，並提供必要的財務與教育支持，確保該童工可持續就學直至符合法定工作年齡，善盡企業應有的社會責任。



(二) 獎酬與福利

1. 員工薪酬與福利措施

鈺齊國際為員工提供符合當地勞動法規的獎酬制度，涵蓋基本工資、加班費及法定福利。薪資水準依據員工的學經歷背景、技術能力、年資及工作經驗核定，並確保支付之工資符合所有適用法規要求，且加班工資高於正常工資標準。

同時，鈺齊國際秉持性別平等原則，保障所有員工享有同工同酬的待遇，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而有所差別。除依法提供勞健保、退休金、育嬰假等基本保障外，亦設有多元員工福利措施，如團體保險等，以促進勞資和諧、提升員工福祉，展現企業對人權與員工關懷的承諾。

廠區名稱	福利項目
台灣總部	<ul style="list-style-type: none"> 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 2,000 元禮券或等值禮品）及年終獎金、婚喪喜慶補助等。 幹部健康檢查。 員工專用停車場、員工餐廳。
福建和誠	<ul style="list-style-type: none"> 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人民幣 7 元。 住：免費住宿。 行：參見出差制度。 樂：員工旅遊津貼人民幣 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：適齡員工依照法規加保；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。
越南鈺齊	<ul style="list-style-type: none"> 越籍員工生日禮。 不定期舉辦團健。 海外幹部提供員工餐宿 海外幹部提供往返機票。



廠區名稱	福利項目
柬埔寨齊鼎	<ul style="list-style-type: none"> • 明確的薪資制度（同勞動規章），每年考核 2 次，升遷管道暢通。 • 柬籍員工每月伙食補貼。 • 柬籍員工每月交通補貼。 • 補貼柬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。 • 海外幹部提供往返機票。
全集團廠區	<ul style="list-style-type: none"> • 公司適時培養和提拔員工，支持其職涯發展與晉升。 • 員工每年享有年假，促進身心健康與工作平衡。 • 每年舉辦優秀員工評比，並給予表彰。 • 對於在生產上表現優異的員工，給予獎勵以鼓勵工作積極性。 • 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。

員工退休

鈺齊國際旗下各營運據點皆依當地法令訂定並執行員工退休制度，無論是台灣總部或海外據點，皆以法定比例定期提撥退休金或養老保險，並認列相應成本，以強化企業對員工退休生活的基本保障。

台灣總部依據《勞工退休金條例》訂定確定提撥之退休辦法，適用對象為本國籍員工。員工若選擇適用該條例所定之新制退休金制度，台灣總部每月按員工薪資 6% 提繳退休金至勞保局員工個人專戶。退休金將依據個人帳戶累積金額及收益，以月退或一次領取方式發放。2024 年，台灣總部依上開退休金制度認列之退休金成本為新台幣 703.2 萬元。

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% 至 18% 提撥養老保險金。退休金由政府統籌管理，2024 年，福建和誠依上開制度認列之退休金為新台幣 4,104.9 萬元。

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。2024 年，越南鈺齊依上開制度認列之退休金成本為新台幣 1 億 1,007.1 萬元。

柬埔寨齊鼎同樣依據當地規範，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。2024 年，柬埔寨齊鼎依上開制度認列退休金成本為新台幣 1,783.2 萬元。



非擔任主管職務之全時員工（年度）薪資資訊

項目	2023	2024	與前一年度相比
全時員工薪資平均數	58 萬元	56 萬元	2023 : 2024 = 1.04 : 1
全時員工薪資中位數	48 萬元	51 萬元	2023 : 2024 = 0.94 : 1

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 : 1.06	1 : 1.04
	中階主管	1 : 0.85	1 : 0.80
	一般員工(IDL)	1 : 1.11	1 : 1.09
福建和誠	高階主管	1 : 0.87	1 : 0.87
	中階主管	1 : 0.91	1 : 0.92
	一般員工(DL)	1 : 0.80	1 : 0.81
	一般員工(IDL)	1 : 0.95	1 : 0.95
越南鈺齊	高階主管	1 : 2.32	1 : 1.66
	中階主管	1 : 1.63	1 : 1.61
	一般員工(DL)	1 : 0.80	1 : 0.80
	一般員工(IDL)	1 : 0.97	1 : 0.97
柬埔寨齊鼎	高階主管	1 : 0.77	1 : 0.74
	中階主管	1 : 1.00	1 : 0.89
	一般員工(DL)	1 : 0.30	1 : 0.29
	一般員工(IDL)	1 : 0.55	1 : 0.54

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)	3.84%
「全體員工」(排除最高薪酬人員) 之年度「總薪酬中位數」(B)	6.79%
年度「總薪酬比率」(A/B)	56.55%



2.育嬰假

台灣總部

年度	類別	男性	女性	合計
2024	符合育嬰假申請資格人數(A)	1 人	10 人	11 人
	實際申請育嬰假人數(B)	-	8 人	8 人
	育嬰假申請率(B/A)	-	80.00%	72.73%
	應復職人數(C)	-	1 人	1 人
	復職人數(D)	-	1 人	1 人
	復職率(D/C)	-	100.00%	100.00%
2023	復職總人數(E)	-	5 人	5 人
	2023 復職後服務滿一年人數(F)	-	4 人	4 人
	留任率(F/E)	-	80.00%	80.00%

註：

- (1) 2024 年符合申請育嬰留停申請資格人數是以 3 年內 (2022-2024 年) 有請過產假及陪產假的員工人數計算。
- (2) 2024 年應復職人數包含 2022 年申請並應於 2024 年復職、2023 年申請並應於 2024 年復職、2024 年申請並應於 2024 年復職的人數。
- (3) 2024 年復職人數包含 2022 年申請並於 2024 年復職、2023 年申請並於 2024 年復職、2024 年申請並於 2024 年復職的人數。
- (4) 2024 年復職率=2024 年復職人數/2024 年應復職人數。
- (5) 2023 年留任率 =2023 年復職後持續工作一年的人數/2023 年復職總人數。
- (6) 福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎無育嬰假制度。



3. 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	<p>(1) 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，應提撥不超過百分之三為董事酬勞。然若公司尚有累積虧損時，則應預先保留彌補數額。</p> <p>(2) 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。</p> <p>(3) 董事酬金訂定程序係依據鈺齊國際《董事會績效評估辦法》之結果，綜合考量公司整體營運績效、未來產業風險與發展趨勢，並評估董事對公司目標掌握、職責認知、營運參與程度、內部關係經營與溝通、專業能力與進修、內部控制等面向，據以給予合理報酬。相關考核與薪酬制合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並視實際經營狀況與法規適時檢討，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。</p>	<p>(1) 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。但公司若尚有累積虧損，應預先保留彌補數額。</p> <p>(2) 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、出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。</p> <p>(3) 總經理、副總經理及經理人之酬金，係由公司依整體營運績效訂定，並參考同業水準及過往經營成果。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、個人績效達成率及與公司績效之貢獻度，並綜合考量總體環境、經營風險及市場行情等因素，工作績效之報酬與公司經營績效具有關聯性。</p> <p>(4) 為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工聚焦長期綜合績效，達成永續經營目標，公司將永續發展策略納入總經理與高階經理人激勵機制中，並設定「永續發展績效」佔比15%，涵蓋綠色產品創新、永續責任採購、低碳製造轉型、職業安全衛生及其他相關永續議題。</p>



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

鈺齊國際致力於營造公平、受尊重且具包容性的工作環境，透過定期培訓與監督機制，確保所有員工皆能在安全、健康且具尊嚴的環境中工作。

我們尊重並支持國際人權相關規範，嚴格遵守營運據點所在國之法令，保障員工基本勞動權益。鈺齊國際堅決禁止任何形式的強迫或強制勞動，包括使用童工。我們所有員工皆為自願受雇，並擁有在合理通知後終止勞雇關係的權利。

此外，鈺齊國際於全球廠區嚴禁一切形式的騷擾與不當對待，包括性騷擾、虐待、奴役、體罰、威脅、剝削、施加身心壓力及言語辱罵等。我們依據職能聘用人才，在訓練、晉升、解職及退休等方面，確保不因種族、宗教、膚色、國籍、年齡或性別等因素，產生任何歧視性對待。

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	2024
受團體協約涵蓋的員工數	17,231 人
全體員工數	18,966 人
涵蓋百分比	90.85%



(四) 員工訓練與發展

1. 員工教育訓練

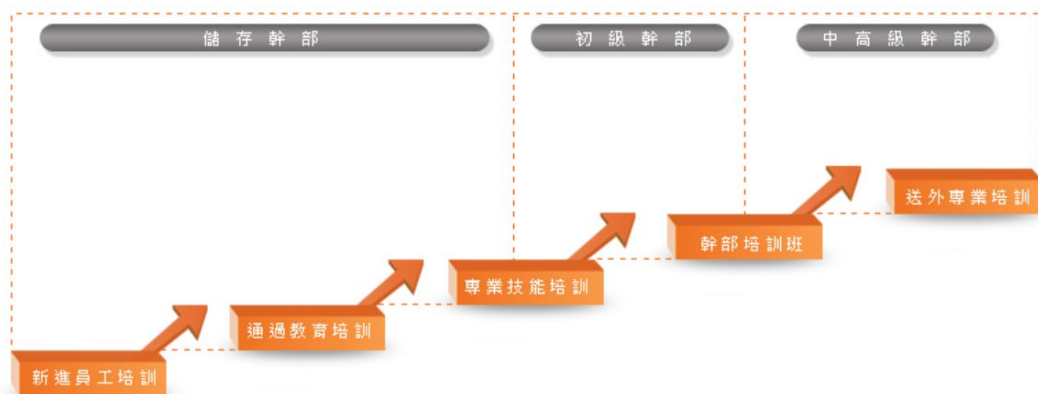
鈺齊國際重視每一位員工的職涯發展，致力於提供優質且安全的工作環境。藉由規劃漸進式、完善的訓練制度，我們構建多元、優質的學習機會，以提升員工及公司的競爭力。

在員工培訓方面，鈺齊國際為所有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，我們不斷優化訓練計畫，根據員工的專業領域及各層級，提供針對性的培訓課程。

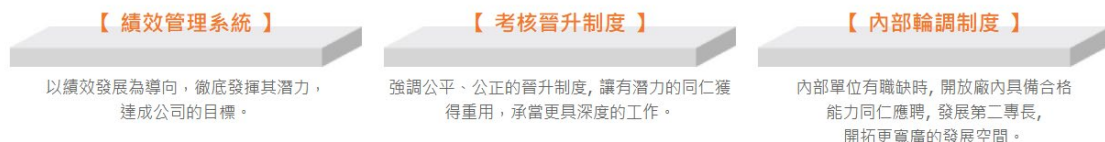
在多元性上，鈺齊國際不定期邀請專家學者、顧問公司講師及教授，就特定議題進行演講與經驗分享，並視需求提供外部專業培訓機會，以提升員工的個人素養與專業技能，進而強化全體員工的整體競爭力與綜合能力。

為激勵員工的工作績效，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。新人在試用期滿後將進行第一次考核，其餘員工則每年度進行定期績效考核。2024年，鈺齊國際的員工完成了100%的定期績效考核，參與對象為2024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





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	102 小時	375.5 小時	477.5 小時
員工總人數	15 人	123 人	138 人
總平均受訓時數	6.80 小時/人	3.05 小時/人	3.46 小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
最高治理單位	受訓時數	64 小時	18 小時
	總人數	5 人	3 人
	平均受訓時數	12.80 小時/人	6.00 小時/人
高階主管	受訓時數	16 小時	39 小時
	總人數	3 人	12 人
	平均受訓時數	5.33 小時/人	3.25 小時/人
中階主管	受訓時數	2 小時	87 小時
	總人數	1 人	35 人
	平均受訓時數	2 小時/人	2.49 小時/人
一般員工(IDL)	受訓時數	20.00 小時	231.50 小時
	總人數	6 人	73 人
	平均受訓時數	3.33 小時/人	3.17 小時/人

註：台灣總部無一般員工(DL)。



(2)福建和誠

公司整體

項目	男性	女性	合計
總受訓時數	3,432.5 小時	7,107.9 小時	10,540.4 小時
員工總人數	335 人	634 人	969 人
總平均受訓時數	10.25 小時/人	11.21 小時/人	10.88 小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
高階主管	受訓時數	51 小時	221.5 小時
	總人數	3 人	12 人
	平均受訓時數	17.00 小時/人	18.46 小時/人
中階主管	受訓時數	143 小時	708.2 小時
	總人數	7 人	36 人
	平均受訓時數	20.43 小時/人	19.67 小時/人
一般員工(DL)	受訓時數	680 小時	904 小時
	總人數	170 人	226 人
	平均受訓時數	4.00 小時/人	4.00 小時/人
一般員工(IDL)	受訓時數	2,558.5 小時	5,274.2 小時
	總人數	155 人	360 人
	平均受訓時數	16.51 小時/人	14.65 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	20,739.5 小時	35,105.5 小時	55,845 小時
員工總人數	3,096 人	5,345 人	8,441 人
總平均受訓時數	6.70 小時/人	6.57 小時/人	6.62 小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
高階主管	受訓時數	80 小時	106 小時
	總人數	22 人	34 人
	平均受訓時數	3.64 小時/人	3.12 小時/人
中階主管	受訓時數	1,461.5 小時	3,727.5 小時
	總人數	218 人	485 人
	平均受訓時數	6.70 小時/人	7.69 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	1,294 小時	2,298 小時
	總人數	191 人	310 人
	平均受訓時數	6.77 小時/人	7.41 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	3,330 小時	8,315 小時	11,645 小時
員工總人數	2,145 人	6,770 人	8,915 人
總平均受訓時數	1.55 小時/人	1.23 小時/人	1.31 小時/人

各職級

類別	項目	男性	女性
高階主管	受訓時數	198 小時	114 小時
	總人數	12 人	10 人
	平均受訓時數	16.50 小時/人	11.40 小時/人
中階主管	受訓時數	1,067 小時	1,521 小時
	總人數	68 人	80 人
	平均受訓時數	15.69 小時/人	19.01 小時/人
一般員工(DL)	受訓時數	1,687 小時	6,205 小時
	總人數	1,687 人	6,205 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	378 小時	475 小時
	總人數	378 人	475 人
	平均受訓時數	1.00 小時/人	1.00 小時/人



2.員工訓練計畫 / 方案

鈺齊國際期望每位員工都能在此實現人生與職涯的成長與發展。針對不同職等的人力需求，我們規劃完善的訓練方案，協助員工在持續學習與實務貢獻中不斷精進，提升自我價值。

個案成果

員工教育訓練個案	說明
製鞋課程	<p>製鞋各個環節繁複，為了讓業務及採購單位更深入了解業務運作，開設製鞋課程將有助於增進大家對工作流程的掌握，並有利於各自作業銜接。課程講師來自各工廠的資深主管，製作當前工廠端的前後流程相關教材，提供予辦公室單位及現場單位以便了解實際運行狀況。因應時代及市場的變遷，公司持續跟隨科技進步及客戶需求的不同，採用多樣化的生產技術與模式。</p> <p>前端與後端的作業有所差異，透過製鞋課程可以促進彼此間對於不同單位執行流程及其艱辛的了解，提高大家對製鞋產業的認識，並增進同理心及溝通的順暢度。</p>
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，主要目的在激發職工的思維能力。
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。
親子教育分享會	以「親子相伴，攜愛同行」為主題，誠摯邀請數十位員工家長共同參與本主題互動，分享親子關係的和諧要義。希望員工在工作穩健發展的同時，兼顧家庭親子生活幸福綻放。
安全教育訓練	<p>為確保員工在安全無虞的工作環境中執行職務，本公司持續推動全面且系統化的安全教育訓練計畫。訓練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。</p> <p>針對現場工作場域及特殊作業項目，安排專業技能與實體操作課程，確保相關人員具備必要之安全知識與操作能力，並定期檢視訓練成效，以降低職災風險、提升整體職場安全文化。</p>



3. 培訓與職涯發展

廠區技能培訓計劃及職涯能力發展培訓計畫

各廠區及各部門根據實際需求自主安排技能培訓，以確保員工能夠適應並掌握最新的技術與工作流程。

本公司目前透過新人訓練、內外部專業進階培訓及主管培訓等多元學習管道，持續協助同仁成長精進，並逐步規劃完善的職涯發展方向。2024 年度職涯訓練共計 18,463 人完成，總時數為 78,507.9 小時。

董事會及高階經理人培育

在接班規劃方面，集團董事會制定了一系列完善的措施，以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。我們在《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的標準。

針對重要管理階層之接班規劃，鈺齊國際已逐步實行，包括落實職務代理人制度及副手培育計畫，每位管理階層均有職務代理人。此外，本公司為了培育重要管理階層及其職務代理人，不定期舉辦內部及外部培訓課程，培訓內容除了專業能力的訓練外，也著重於培養判斷力、管理能力及解決問題的能力，旨在提升管理階層的決策品質，為公司長遠發展所需的高綜合能力需求做好準備。

主管培訓機制

我們定期安排高階主管會議，讓主管們能即時掌握內部短、中、長期管理方針，並提升其商業管理與經營管理的能力。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，主要目的為培育未來所需的經營管理人才。2024 年，共計培訓 18,463 人次。





(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，系統性盤點並評估廠內潛藏的事故與疾病風險，提前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。

此外，公司定期為各廠區員工提供健康檢查，並透過合理設計與完善管理，結合持續性的安全培訓（如所有新進人員皆須接受職業安全與衛生相關訓練），依據各製程特性提供適當的個人防護裝備，確保員工的安全與健康保障。

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）。
福建和誠	<ul style="list-style-type: none"> 為員工投保工傷險及商業險，確保若工傷發生可獲得相應保障。 依據中國法規項目清單，說明廠區如何進行「危害辨識」與「風險評估」。 安監局評估報告評價書有效期為 3 年，檢測報告有效期為 1 年，定期執行。 為新進員工安排入職體檢，針對特殊工種安排職業健康體檢，並提供相應勞保用品。 為女性員工提供專屬女性健康體檢。 訂有食堂衛生、環境安全及電器安全等相關制度。 依職業病危害現狀評價報告書所列崗位防護要求執行相關措施。
不分廠區	<ul style="list-style-type: none"> 遵守營運據點所在地國家的職安衛法規要求。 所有新進員工於生產作業前須接受安全與衛生訓練。 操作特殊機械設備者須接受專門安全訓練，在特殊工作環境中必須正確配戴個人防護具。 粉塵或有機溶劑蒸氣作業環境中須配戴口罩；噪音作業環境中須配戴耳塞。 其他預防措施包括廠內道路設置減速丘、通風系統、消音設備及機器安全裝置等設置。 廠內定期舉辦消防演練與教育，演練前須向消防部門報備。 因應品牌驗廠需求，廠內每年舉行 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	上下班交通意外		
	總工作時數(時)	224,480 小時		
	可記錄之職業傷害(件)	-	2	2
	可記錄之職業傷害率(%)	-	8.91	8.91
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無		

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		
	總工作時數(時)	5,488 小時		
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無		

(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)	4,340,952 小時		
	可記錄之職業傷害(件)	2	3	5
	可記錄之職業傷害率(%)	0.46	0.69	1.15
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無		



(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)	23,852,257 小時		
	可記錄之職業傷害 (件)	12	31	43
	可記錄之職業傷害率 (%)	0.50	1.30	1.80
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無		

(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)	20,221,717 小時		
	可記錄之職業傷害 (件)	2	2	4
	可記錄之職業傷害率 (%)	0.10	0.10	0.20
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無		

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		
	總工作時數 (時)	105,120 小時		
職業病率(ODR)	職業病主要類型	無		

註：上方(1)~(4)表格中，

- A. 無發生職業傷害所造成死亡之情事。
- B. 無發生職業病之情事。
- C. 無其他工作者 (承包商、供應商) 發生職業傷害之情事。
- D. 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、組織與機制

鈺齊國際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。

我們嚴格遵守各營運據點所在地的環境法規與規範，並依循品牌客戶要求，全面落實環境管理。透過推動下角料回收、使用無毒無氟化學品及水資源再利用等專案，鈺齊國際持續提升資源使用效能，朝向永續環境的目標穩步前行。



溫室氣體管理

鈺齊國際台灣總部於 2023 年度導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體管理系統；而福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎則在 2024 年導入。根據統計與計算，2024 年的溫室氣體總排放量為 37,883.16 t-CO₂e，較前一年度減少 5,857.37 t-CO₂e。

根據盤查結果，其中範疇一較 2023 年增加 58.45%，原因為 2024 年福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎改依據 ISO 14064-1:2018 執行溫室氣體盤查作業，將先前未列入範疇一之項目納入計算（如化糞池等）；範疇二較 2023 年減少 19.98%，原因為 2024 年越南鈺齊太陽能設備開始產電，減少外購電力，及 2024 年配合 ISO 14064-1:2018，外購電力之溫室氣體排放係數採用各國政府公告之係數，故溫室氣體排放量減少。外購電力是我們最主要的溫室氣體排放來源。因此，我們的減碳策略以用電管理為核心，聚焦於降低用電量，作為具體的溫室氣體減量方針。

項目	2023	2024
溫室氣體排放總量 (Scope 1)	3,744.63 t-CO ₂ e	5,933.54 t- CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 2)	39,929.26 t- CO ₂ e	31,949.62 t- CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 3)	66.64 t- CO ₂ e	無統計
標準與方法學	<ul style="list-style-type: none"> 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 	ISO 14064-1:2018
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	IPCC 第五次評估報告	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	註

註：台灣總部盤查基準年為 2022 年；福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎盤查基準年為 2024 年。



溫室氣體管理

(1)台灣總部

項目	2023	2024
溫室氣體排放總量 (Scope 1)	29.65 t-CO ₂ e	39.47 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 2)	124.39 t-CO ₂ e	123.19 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 3)	66.64 t-CO ₂ e	無統計
員工總人數	165 人	161 人
溫室氣體排放密集度	1.34 t-CO ₂ e/人	1.01 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	2023	2024
溫室氣體排放總量 (Scope 1)	3,031.45 t-CO ₂ e	2,932.63 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 2)	7,563.81 t-CO ₂ e	7,171.56 t-CO ₂ e
員工總人數	1,972 人	1,827 人
溫室氣體排放密集度	5.37 t-CO ₂ e/人	5.53 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	ISO 14064-1:2018
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	股權比例	IPCC AR6
GHG 彙整方法	股權比例	營運控制
基準年	2021 年	2024 年



(3)越南鈺齊

項目	2023	2024
溫室氣體排放總量 (Scope 1)	304.98 t-CO ₂ e	1,650.74 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 2)	20,346.22 t-CO ₂ e	16,233.64 t-CO ₂ e
員工總人數	8,767 人	8,752 人
溫室氣體排放密集度	2.36 t-CO ₂ e/人	2.04 t-CO ₂ e/人
標準與方法學	Total consumption*conversion coefficient by government	ISO 14064-1:2018
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	Government	IPCC AR6
GHG 彙整方法	營運控制	營運控制
基準年	2021 年	2024 年

(4)柬埔寨齊鼎

項目	2023	2024
溫室氣體排放總量 (Scope 1)	378.55 t-CO ₂ e	1,310.70 t-CO ₂ e
溫室氣體排放總量 (Scope 2)	11,894.84 t-CO ₂ e	8,421.23 t-CO ₂ e
員工總人數	7,853 人	8,226 人
溫室氣體排放密集度	1.56 t-CO ₂ e/人	1.18 t-CO ₂ e/人
標準與方法學	N/A	ISO 14064-1:2018
排放係數和全球暖化潛勢(GWP)來源	N/A	IPCC AR6
GHG 彙整方法	營運控制	營運控制
基準年	2021 年	2024 年

註：上方表格(1)~(4)中，台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎，2024 年皆未統計範疇三溫室氣體排放。



(二) 能源管理

再生能源

鈺齊國際因應全球氣候變遷趨勢，持續透過提升設備能源使用效率及採用再生能源，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，以及將 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內增建太陽能發電設備，目前台灣總部、中國、柬埔寨及越南已開始實施太陽能發電工程，以減少傳統發電造成的燃料消耗及環境污染。在 2024 年度，集團總發電量達 10,519.35MWh，降低碳排放量 7,116.83 t-CO₂e，等同於造林 215.66 公頃。



能源管理

(1)台灣總部

類別 / 項目	能源名稱	2023	2024	2023	2024
		燃料使用量		燃料消耗量(GJ)	
非再生燃料	汽油 (L)	347.36	360.66	11.43	11.87
	柴油 (L)	257.45	412.70	9.35	14.99
	液化石油氣 (kg)	560.00	640.00	28.28	32.32
	燃料總消耗量			49.06	59.18
購買 / 自產	電力(kWh)	163,192	259,887	587.49	935.59
	燃料總消耗量			587.49	935.59
燃料消耗量合計				636.55	994.77
員工總人數				165 人	161 人
能源密集度				3.86GJ/人	6.18GJ/人

註：台灣總部無使用再生燃料。

(2)福建和誠

類別 / 項目	能源名稱	2023	2024	2023	2024
		燃料使用量		燃料消耗量(GJ)	
非再生燃料	汽油 (L)	14,865.08	9,636.10	488.99	316.98
	柴油 (L)	15,037.04	7854.31	546.09	285.24
	液化石油氣(kg)	-	725.00	-	36.61
	天然氣(m3)	1,368,554.00	1,366,031.81	51,571.22	51,476.18
	燃料總消耗量			52,606.30	52,115.01
再生燃料	太陽能 (kWh)	623,698	1,178,551	2,245.31	4,242.78
	燃料總消耗量			2,245.31	4,242.78
購買 / 自產	電力 (kWh)	13,262,870	13,364,818	47,746.33	48,113.35
	燃料總消耗量			47,746.33	48,113.35
燃料消耗量合計				102,597.94	104,471.14
員工總人數				1,972 人	1,827 人
能源密集度				52.03GJ/人	57.18GJ/人



(3)越南鈺齊

類別 / 項目	能源名稱	2023	2024	2023	2024
		燃料使用量		燃料消耗量(GJ)	
非再生燃料	汽油 (L)	35,852.00	69,041.00	1,179.35	2,271.10
	柴油 (L)	80,090.00	106,994.00	2,908.55	3,885.59
	液 化 石 油 氣 (kg)	-	4,230.00	-	213.64
	燃料總消耗量			4,087.90	6,370.33
再生燃料消 耗量	太陽能 (kWh)	-	3,721,830	-	13,398.59
	燃料總消耗量			-	13,398.59
購買 / 自產	電力 (kWh)	25,303,098	24,626,271	91,091.15	88,654.58
	燃料總消耗量			91,091.15	88,654.58
燃料消耗量合計				95,179.05	108,423.50
員工總人數				8,767 人	8,752 人
能源密集度				10.86GJ/人	12.39GJ/人

(4)柬埔寨齊鼎

類別 / 項目	能源名稱	2023	2024	2023	2024
		燃料使用量		燃料消耗量(GJ)	
非再生燃料	汽油 (L)	6,021.34	20,369.00	198.07	670.04
	柴油 (L)	38,082.00	43,250.32	1,382.98	1,570.68
	液 化 石 油 氣 (kg)	6,989.00	6,476.00	352.98	327.07
	燃料總消耗量			1,934.03	2,567.79
再生燃料	太陽能 (kWh)	3,976,505	2,650,271	14,315.42	9,540.98
	燃料總消耗量			14,315.42	9,540.98
購買 / 自產	電力 (kWh)	18,552,507	21,935,987	66,789.03	78,969.55
	燃料總消耗量			66,789.03	78,969.55
燃料消耗量合計				83,038.48	91,078.32
員工總人數				7,853 人	8,226 人
能源密集度				10.57GJ/人	11.07GJ/人

註：上方(1)~(4)表格中，皆無出售燃料。



節能減碳行動

減碳計畫 / 績效

鈺齊國際已建立能源基線與能源審查機制，並積極於各廠區推行節能與節電措施。結合設備現況推動節能專案，依據製程及產能需求彈性調整設備運轉，同時導入自動化管理系統，以提升能源使用效率並有效降低整體耗能。

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	已全面更換更具節電效果之 LED 照明燈，以取代傳統日光燈，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	當設備出現損耗時，機修部門會利用廠區部分可用的廢棄物進行修復作業，不僅延長設備使用壽命，也有效降低維修成本。
Clean by Design Program	「CBD」是一項創新的全球綠色供應鏈計畫，專注於改善能源消耗最大的生產環節，透過一套完善的系統，有效減少能源、水資源及化學品的使用，進而提升工業流程的效率。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

各廠區廢水管理 / 排放

鈺齊國際在全球各廠區的用水主要以一般生活用水為主，其主要來自於自來水。廢水方面，則直接排入當地營運據點所在國家或市政單位的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皆符合當地法令規定的排放標準。

在水資源的運用上，我們奉行「珍惜、省用、再利用」的主要策略，積極宣導員工節約用水，並推動各項節水措施，以提升水資源的利用效率。目標為每年總用水量減少 3%至 5%。



【廁所沖洗水使用再生水】



【園藝澆灌使用再生水】



水資源

(1)台灣總部

項目 (所有地區)		2023	2024
第三方的水 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	4.85	4.48
	總取水量	4.85	4.48
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	4.48
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)	-	-
總耗水量(ML)	總耗水量	4.85	4.48

(2)福建和誠

項目 (所有地區)		2023	2024
第三方的水 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	107.88	110.07
	總取水量	107.88	110.07
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)	107.88	110.07
排水量 - 依終點劃分(ML)	第三方的水(總量)	36.39	33.70
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	33.70
總耗水量 (ML)	總耗水量	71.49	76.37



(3)越南鈺齊

項目 (所有地區)		2023	2024
第三方的水 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	112.79	137.35
	總取水量	112.79	137.35
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	137.35
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)	-	-
總耗水量 (ML)	總耗水量	112.79	137.35

(4)柬埔寨齊鼎

項目 (所有地區)		2023	2024
第三方的水 (ML)	淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)	118.88	126.66
	總取水量	118.88	126.66
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	126.66
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)	-	-
總耗水量 (ML)	總耗水量	118.88	126.66



(四) 廢棄物管理

鈺齊國際實施資源節約、減量及回收再利用的策略，針對各廠區生產過程中所產生的一般及事業廢棄物，採取源頭減量、製程減廢及末端回收處置等機制，以期資源使用效率的最大化，減少廠區廢棄物產生。

在事業廢棄物的處置上，我們依據其特性進行有效的管理與處理，提升資源再利用的效率；對於有害廢棄物部分，則委託合格的廢棄物清運廠商來進行清運，並透過合約規範來管理供應商，必要時規劃實施進廠稽核，以確保廢棄物清運符合營運據點當地國家的法規要求。

廢棄物產生量

(1) 台灣總部

廢棄物	2023	2024
廢棄物總產生量	6.06 公噸	4.01 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	1.25 公噸	1.10 公噸
焚化 (不含能源回收)	4.81 公噸	2.91 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	2023	2024
廢棄物總產生量	350.03 公噸	306.00 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	322.99 公噸	280.83 公噸
焚化 (不含能源回收)	17.04 公噸	15.64 公噸
其他處理方式：有害廢棄物	10.00 公噸	9.53 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	2023	2024
廢棄物總產生量	1,563.52 公噸	1,205.72 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	101.00 公噸	57.00 公噸
掩埋	371.80 公噸	277.00 公噸
焚化 (不含能源回收)	1,088.70 公噸	870.94 公噸
其他處理方式：有害廢棄物	2.02 公噸	0.78 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	2023	2024
廢棄物總產生量	631.50 公噸	568.35 公噸
廢棄物回收 / 再利用量	4.80 公噸	4.32 公噸
掩埋	626.70 公噸	564.03 公噸
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

鈺齊國際重視資源的永續再利用，在日常營運與製程中積極落實各項回收再利用措施。透過減量、回收與再利用機制，導入循環經濟理念，推動廠內製程廢料（如橡膠與邊角料）之回收再利用，降低原物料使用量，並提升整體資源使用效率。

使用回收再利用的物料總量

物料	2023	2024
RB 橡膠	65,910 kg	43,626 kg
EVA	25,298 kg	31,785 kg



(五) 化學物質管理

化學物質管理政策

鈺齊國際專注於鞋類的生產，過程中涉及的主要化學品包括：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，並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。

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

另外，我們定期對相關人員進行培訓，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的完整性，我們落實供應商的評估、管理與稽核作業。除審慎挑選合格的化學品供應商外，亦要求其簽署《供應商遵守歐盟 REACH 法規》及《品牌商 RSL 規定之保證書》。採購單位每季對供應商進行 KPI 數據分析、每半年執行供應商評估，以有效降低化學品相關風險。

在人員管理上，嚴格規範廠區化學品標示，清楚說明內容物及操作規範。如化學品操作台須備有 IMS 及 DS 資料，明確揭示成分、防護方式與使用須知，並配發適當防護設備，確保員工健康與作業安全。



九、暖心回饋社會





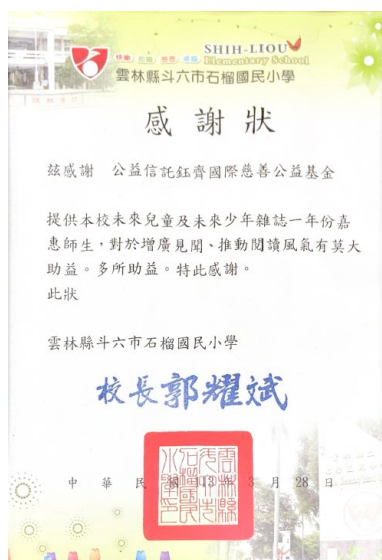
九、暖心回饋社會

(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，投入社會公益，致力促進地方和諧與提升社會福祉。我們整合集團資源，擴大社會關懷的觸角，支持地方教育與公益發展。

為深化企業社會責任，鈺齊國際設立「公益信託鈺齊國際慈善公益基金」，透過捐助的方式，協助雲林地區有需求的學校及地方團體，並推動各項公益活動。2024 年，鈺齊國際於社會公益投入總金額達新台幣 1,007.10 萬，實際的行動涵蓋教育、醫療、弱勢關懷與文化支持等面向。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，期望透過我們的資源與努力，為更多需要幫助的群體提供支持與援助。

1. 捐贈雲林地區中學宿舍修繕費用新台幣 595.00 萬元，改善學子住宿環境。
2. 捐贈財團法人榮康醫學發展基金會新台幣 174.20 萬元，支持醫學學術、教學與研究的推廣與發展。
3. 支援雲林地區清寒學童學雜費、課後輔導與相關活動，支出共新台幣 113.00 萬元，讓學童無憂學習、快樂成長。
4. 認購兒童公益閱讀雜誌新台幣 26.00 萬元，協助小學及育幼院建立閱讀文化。
5. 捐助雲林縣池法媽祖宮，支持其公益活動新台幣 20.00 萬元。
6. 中國和誠廠捐贈新台幣 57.60 萬元予仰恩大學、黎明大學及陳煌星大學獎學金，以助學校改善辦學條件，激勵師生的工作與學習熱情。
7. 越南鈺齊廠捐贈新台幣 20.90 萬元支援興安省低收入戶及天災基金。
8. 越南鈺興廠捐贈新台幣 0.40 萬元予錦江縣政府，以建立殘疾醫療中心，回饋社區。



石榴國小感謝狀



捐贈雲林縣衛生局行動醫療車，做為偏鄉急難救助使用



（二）關注社區教育

鈺齊國際基於對企業人才建設及回饋社區的深切承諾，將教育領域視為履行企業社會責任的核心項目之一。台灣總部設立「公益信託鈺齊國際慈善公益基金」，透過不定期捐款，積極協助雲林地區的學校及地方團體，致力推動社會責任的實踐，並補助各項社會公益活動。支持範疇涵蓋對清寒弱勢學童的學雜費補助，以及公益閱讀雜誌專案的認購，協助提升當地教育資源。

2024年9月，台灣總部舉辦與育幼院孩童歡度中秋的烤肉同樂活動，一起DIY手染布，並安排串場遊戲，孩子們精力旺盛，非常熱愛遊戲活動，帶給他們特別的回憶。



在福建和誠廠，我們不僅積極資助貧困學子的學費，也與地區高等院校建立密切合作，攜手推進福建省「雙高計畫」建設，打造產學研究合作基地與產教融合平台，藉此吸納高校人才，為企業注入穩定且具潛力的人才動能。自合作以來，福建和誠廠每年穩定贊助仰恩大學與黎明大學各人民幣5萬元獎助學金，並不定期支持校園活動與學術賽事。2024年10月，我們更冠名贊助黎明職業大學英語競賽「鈺齊·和誠盃」，充分展現鈺齊國際與福建和誠廠對教育推廣與社區發展的高度重視與長期承諾。

今年度，柬埔寨齊鼎廠8名員工與客戶VF集團共同參與Chambok小學的植樹活動，與當地師生攜手種下多株樹苗，不僅綠化校園環境，更以實際行動傳遞對環境教育與永續理念的重視，透過此次互動，柬埔寨齊鼎廠展現對社區與環境的關懷，並落實支持在地教育發展的承諾。

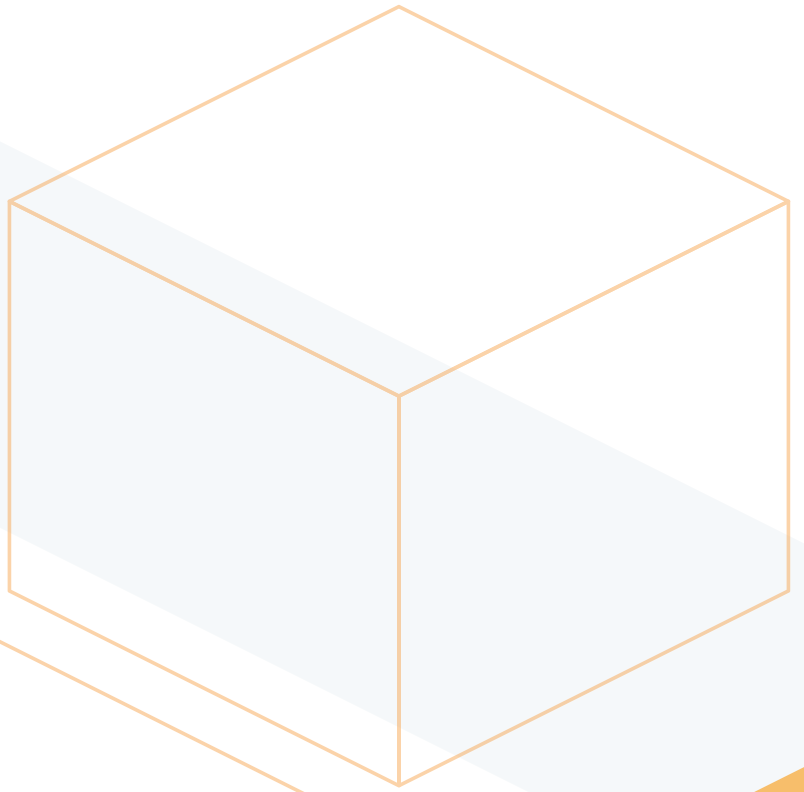
（三）挹注醫療資源

鈺齊國際積極履行企業責任，持續投入醫療資源以回饋社會：

- 台灣總部捐贈財團法人榮康醫學發展基金會新台幣174.2萬元，支持醫學學術、教學與研究的推廣與發展。
- 越南廠區捐贈錦江縣政府新台幣0.4萬元，用於建設殘疾患者醫療中心，提升在地醫療照護品質。



附錄



鈺齊國際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：2022/5/27-2025/5/26。

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	「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 鈺鎰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 齊錠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	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	「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	<p>鈺齊國際股份有限公司集團總經理</p> <p>鈺齊國際股份有限公司集團執行長</p> <p>加和企業有限公司董事</p> <p>福建和誠鞋業有限公司董事</p> <p>長汀長誠鞋業有限公司董事</p> <p>湖北襄誠鞋業有限公司董事</p> <p>越南鈺齊責任有限公司理事</p> <p>福建拉雅戶外用品有限公司董事</p> <p>齊鼎股份有限公司董事</p> <p>齊隆股份有限公司董事</p> <p>鈺興鞋業責任有限公司理事</p> <p>鈺鎡鞋業責任有限公司理事</p> <p>PT. SUN BRIGHT LESTARI 董事</p> <p>拉雅科技股份有限公司監察人</p> <p>齊錠股份有限公司董事</p> <p>睿正企業有限公司董事</p> <p>麥朵貿易股份有限公司監察人</p>	管理階層成員、非獨立董事	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	「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裁 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	否	鈺齊國際(股)公司 執行副總裁 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	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	「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
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、獨立董事	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法人董事代表人 年程科技股份有限公司獨立董事 連鋹科技股份有限公司獨立董事 立普思股份有限公司法人董事代表人 先進爾維科技股份有限公司董事 火星貓科技股份有限公司法人董事代表人	非管理階層成員、獨立董事	否	凱瑞投資股份有限公司總經理	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	是	雲林科技大學財務金融系教授	否
王慧英	女性	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

SASB Index-服飾、配件及鞋類索引

鈺濟國際持續強化永續資訊的揭露品質，對應並揭露永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)相關資訊，為本公司永續管理的重要里程碑。本索引所揭露的數據，除另有說明外，統計截止日均為 2024 年 12 月 31 日。

表 1. 永續揭露主題與指標

主題	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	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	鈺濟國際各廠區均訂有《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： <ol style="list-style-type: none"> 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：鈺濟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，及相關風險，並遵守相關法規及政策。

主題	代碼	指標	內容說明
供應鏈中之環境影響	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) 1.86% (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) 5.13% (2) 無法取得一階以外供應商相關資訊
供應鏈中之勞動條件	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 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) 44.80% (2) 無法取得一階以外供應商相關資訊 (3) 0%
	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% (2) 0%

<p>供應鏈中之勞動條件</p>	<p>CG-AA-430b.3</p>	<p>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</p>	<p>(1) 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：</p> <ul style="list-style-type: none"> I. 薪酬措施：供應鏈中的工作者可能面臨不公平的工資待遇，例如低工資、拖欠工資以及超時工作卻未支付加班費等。此外，缺乏基本的福利措施，如醫療保險、退休金及假期等，也是需要特別關注的重要問題。 II. 工時和加班：供應鏈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、健康問題和安全隱患。 III. 安全與健康：製鞋業的工作環境可能存在各種安全和健康風險。工作者可能會接觸到有害化學物質、尖銳工具、機械設備及不安全的工作條件，這些都可能引發意外事故和職業病。 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，這是對勞工權益和人權的嚴重侵犯。 <p>鈺濟國際透過採取以下措施來管理和減輕這些勞動風險：</p> <p>與供應商建立合規要求、進行社會責任審核、支持工會組織，以及建立透明的溝通渠道等。這些措施的主要目的為確保供應鏈中的員工享有公平且受尊重的工作條件，並促進永續發展及人權保障。</p> <p>(2) 環境、健康與安全風險說明</p> <ul style="list-style-type: none"> I. 環境風險：製鞋業在製造過程中可能會產生各類環境污染，包括廢水排放、有害氣體排放、固體廢棄物的處理和化學物質的管理等。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工作場所安全風險，包括操作危險機械設備的風險、受傷的危險、火災與爆炸的潛在危險，以及物品堆放不當等問題。這些風險可能導致意外事故及職業傷害。
------------------	---------------------	--	--



主題	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	<p>III. 化學品管理：製鞋業使用的各種化學物質，如染料、粘劑和溶劑，若管理不當可能會造成化學品洩漏、工作者暴露及污染，這對工作者的健康和環境產生潛在風險。</p> <p>IV. 健康和衛生問題：製鞋業的工作環境可能對工作者的健康造成不利影響，包括長時間站立、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。</p> <p>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、勞工權益受到侵犯等社會影響，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。鈺齊國際透過環境管理系統、工作場所安全培訓、化學品管理措施、健康監控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。</p>
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

主題	代碼	指標	內容說明
原料取得	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) 1,346 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議相關的永續議題。



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
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，使得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。	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>中期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷相關政策行動持續發展，及轉向低碳、高效能改良創新之技術，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
<p>3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</p>	<p>極端氣候事件及轉型行動對財務之影響</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>B. 收益：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 <p>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。</p>



項目	執行情形
<p>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。</p>	<p>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、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，與企業風險管理機制融合：</p> <p>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。</p> <p>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，匯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。</p>
<p>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。</p>	<p>本公司目前尚未進行氣候變遷風險情境分析。</p>



項目	執行情形
<p>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。</p>	<p>A. 碳排放與能源管理目標</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>B. 廢棄物管理目標</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>C. 水資源管理目標</p> <p>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。</p> <p>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，並計劃每年總用水量減少 3%~5%。</p>
<p>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>	<p>本公司目前尚未推動碳定價。</p>



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。			
		母公司	子公司
	工作項目	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與減量目標、策略及具體行動計畫	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。		

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

項目	2023(t-CO ₂ e)	2024(t-CO ₂ e)	資料涵蓋範圍 / 備註
範疇一 (直接)	3,744.63	5,933.54	台灣、福建和誠、越南鈺齊、柬埔寨齊鼎
範疇二 (能源間接)	39,929.26	31,949.62	
範疇三 (其他間接)	66.64	無統計	
排放總量 (範疇一 + 二)	43,673.89	37,883.16	
排放總量 (範疇一 + 二 + 三)	43,740.53	37,883.16	
營業額	12,755 佰萬元	10,983 佰萬元	
密集度 (範疇一 + 二)	3.4241 t-CO ₂ e/佰萬元	3.4493 t-CO ₂ e/佰萬元	
密集度 (範疇一 + 二 + 三)	3.4293 t-CO ₂ e/佰萬元	3.4493 t-CO ₂ e/佰萬元	



1-1-2. 溫室氣體確信資訊

目前尚未進行第三方查驗 / 確信

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
2021	採三年為一計劃期間，計劃於2024年達到每單位用電量減少3%之目標。	提高設備效率	各廠須逐步汰換老舊設備，提高設備效率之節能管理計畫。	台灣總部、福建和誠、越南鈺齊及柬埔寨齊鼎之2024年總用電量為67,737,615kWh，較基準年（2021年：69,723,173 kWh）減少2.8%，雖未達成於2024年減少用電量3%之目標，惟鈺齊國際仍致力於減碳行動，再生能源使用率由基準年4.9%提高至8.9%。
2024	計畫於2030年溫室氣體排放密集度（範疇一+二）下降6%。	提高設備效率、太陽能發電工程	逐步汰換老舊設備，提高設備效率、實施太陽能發電工程。	2024 37,883.16 t-CO ₂ e 3.4493 t-CO ₂ e/ 2030
2024	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。	2024年度已著手執行多個廠區（含台灣總部）之溫室氣體盤查，將於2025年度擴大台灣總部盤查範圍至範疇三。
2024	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。	2024年度已執行多個廠區之溫室氣體盤查，並著手聯繫查證機構。



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 2024 年 1 月 1 日至 2024 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			
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	45			
2-8	非員工的工作者	54			
治理					
2-9	治理結構及組成	12,25, 88-91			
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	12-13,88			
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	25			
2-13	衝擊管理的負責人	25-26			
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	25			
2-15	利益衝突	15-18			
2-16	溝通關鍵重大事件	25			
2-17	最高治理單位的群體智識	25			
2-18	最高治理單位的績效評估	25-26			
2-19	薪酬政策	59-60			

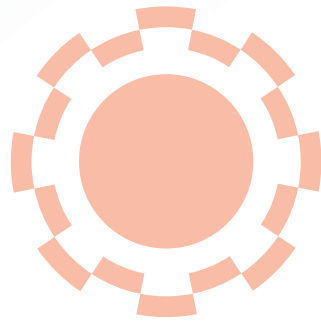


GRI 準則	揭露項目	資訊位置	省略		
			要求	理由	解釋
2-20	薪酬決定流程	59			
2-21	年度總薪酬比率	57			
策略、政策與實務					
2-22	永續發展策略的聲明	4-5			
2-23	政策承諾	15-16,61			
2-24	納入政策承諾	15,43			
2-25	補救負面衝擊的程序	18			
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	36			
2-27	法規遵循	無相關情事			
2-28	公協會的會員資格	36			
利害關係人議合					
2-29	利害關係人議合方針	35-36			
2-30	團體協約	61			
GRI 3：重大主題 2021					
3-1	決定重大主題的流程	27			
3-2	重大主題列表	27-28			
3-3	重大主題管理	31-34			
GRI 201：經濟績效 2016					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	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			
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	56			
201-4	取自政府之財務援助	19			
GRI 305：排放 2016					
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	73-75			
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	73-75			
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	73			
305-4	溫室氣體排放強度	74-75			
305-5	溫室氣體排放減量	73,76			



GRI 準則	揭露項目	資訊位置	省略		
			要求	理由	解釋
GRI 401：勞雇關係 2016					
401-1	新進員工和離職員工	52-53			
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	55-56			
401-3	育嬰假	58			
GRI 402：勞 / 資關係 2016					
402-1	關於營運變化的最短預告期	45			
GRI 403：職業安全衛生 2018					
403-1	職業安全衛生管理系統	69			
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	69			
403-3	職業健康服務	69			
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	69			
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	69			
403-6	工作者健康促進	69			
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	69			
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	69			
403-9	職業傷害	70-71			
403-10	職業病	70-71			
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	63-66			
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	67-68			
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	62			
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	12,48-51			
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	57			
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