Eclat

2025 ESG Report

TABLE OF CONTENTS

ABOUT 關於報告書	關於報告書	04
	董事長的話	06
OVERVIEW 總覽	永續績效一覽	08
CHAPTER 1 永續儒鴻	1.1 認識儒鴻	15
	1.2 永續策略與風險管理	27
	1.3 經營績效與誠信治理	34
	1.4 重大議題鑑別	38
	1.5 與利害關係人溝通	47
CHAPTER 2 產業人才的培育者	2.1 人力資源管理	52
	2.2 人才培育與發展	58
	2.3 薪酬福利與關懷	64
CHAPTER 3 企業責任的實踐者	3.1 勞工安全與健康	79
	3.2 勞動人權保障	92
	3.3 社區與社會共榮	102
CHAPTER 4 價值鏈的創造者	4.1 產品創新與研發	108
	4.2 服務品質與客戶管理	111
	4.3 永續價值供應鏈	116
CHAPTER 5 環境資源的守護者	5.1 環境與能源管理系統	124
	5.2 強化氣候韌性	127
	5.3 能源使用與管理	140
	5.4 水資源管理	144
	5.5 環境衝擊管理	146
CHAPTER 6 附錄	GRI Standards 指標對照表	155
	上市上櫃公司氣候相關資訊對照表	159
	SASB 指標對照表	161
	會計師確信報告	162

關於報告書

歡迎您閱讀儒鴻企業股份有限公司（以下簡稱「儒鴻」或「我們」）的永續報告書，儒鴻自成立以來致力於紡織本業的精進與創新，同時與各同仁、合作夥伴等利害關係人共同努力，創造環境友善產品，並於布料、成衣的設計及製造發揮影響力，以達成「以成衣成就永續」的理念。

期許透過報告書說明儒鴻在永續治理之願景與策略，呈現永續治理的績效表現，並回應利害關係人對儒鴻在永續發展關注的議題。

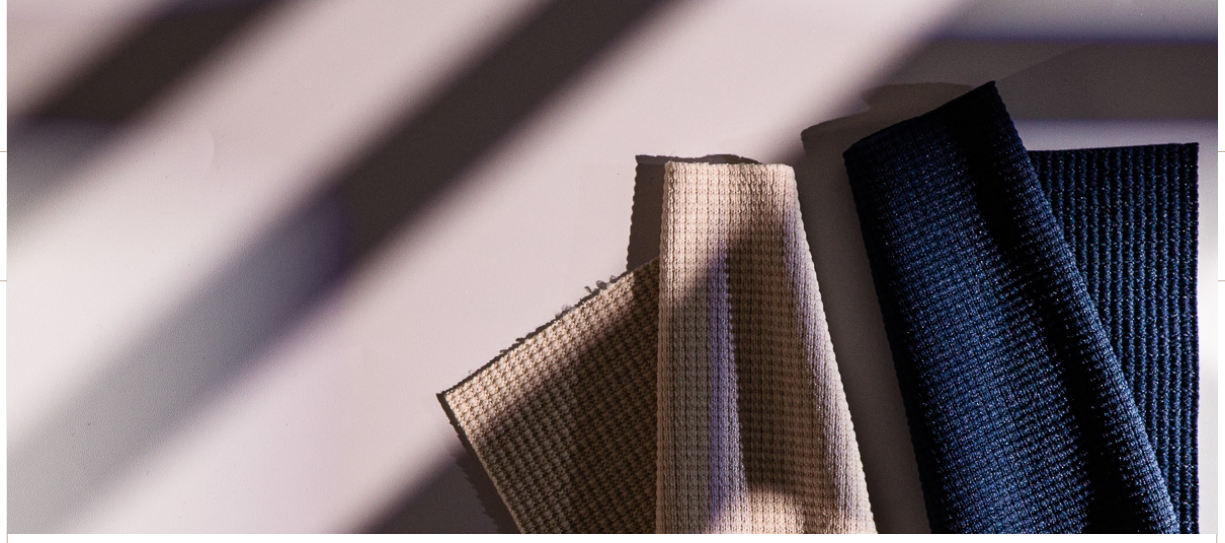
報告邊界、範疇

本報告書內容範疇與合併財務報告中之合併個體一致，完整公司列表請詳儒鴻合併財報。本報告書揭露期間與合併財務報表一致，為 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日) 全年，內容包含儒鴻的永續願景目標，以及經濟、環境、社會等面向的目標、具體作為和績效數據；部分數據將追溯至 2017 年或呈現 2025 年之資訊，以符合資訊的完整性與比較性。本報告提及之金額單位未特別標示者皆以新臺幣為單位，若為其他貨幣則會特別表示。其他環境與社會資訊皆按常用之單位，並於內文註記之。儒鴻將定期以年度為單位發行永續報告書，並於官方網站公開揭露。報告書於重大主題揭露若有範疇不一致之情形，將於報告書中特別說明。

報告標準與確保公開資訊可靠度

本報告書內容架構參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，簡稱 GRI) 之最新準則 (GRI Standards 2021) 編撰。另外我們也參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱 TCFD)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB) 之行業準則（服飾、配件與鞋類）和上市公司編製與申報永續報告書作業辦法編制報告書。

報告書內容由相關部門同仁蒐集，委託獨立且具公信力之安永聯合會計師事務所 (Ernst & Young) 依據中華民國會計研究發展基金會確信準則公報第 1 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行有限確信，獨立有限確信報告可參考報告書附錄。



報告書發行與週期

前一次報告書發行：2025 年 8 月。

本年度報告書發行：2026 年 8 月。

儒鴻將定期於每年 8 月發行永續報告書，並於我們的官方網站公開揭露。

2025 年儒鴻企業股份有限公司永續報告書無資訊重編情形

聯繫資訊

聯絡窗口：儒鴻企業股份有限公司 永續發展委員會

聯絡信箱：ECLAT-Sustainability@eclat.com.tw

總部地址：新北市新莊區中央路 738 號

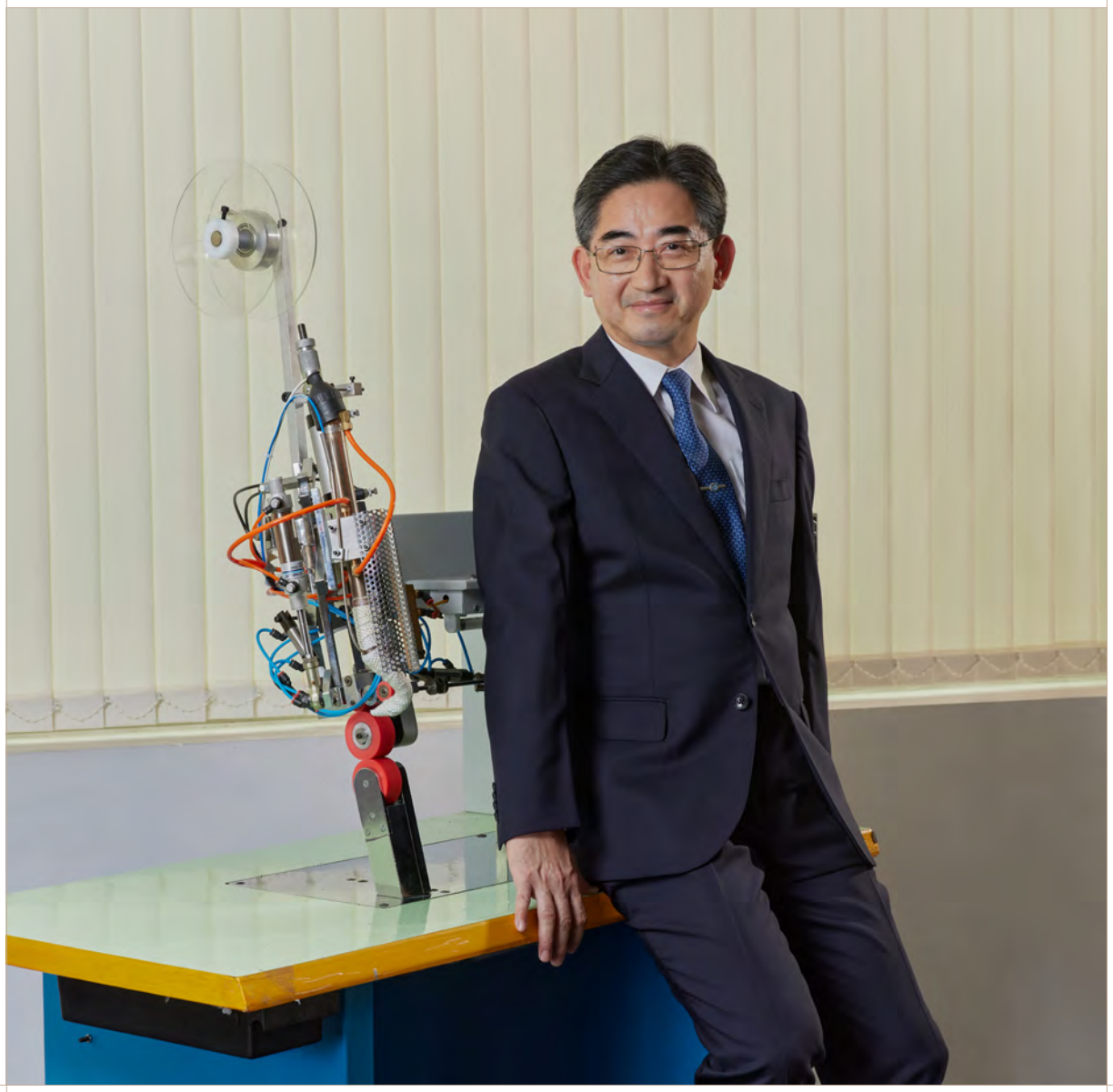
總部電話：+886-2-2299-6000

公司網址：http://www.eclat.com.tw

董事長的話

2025 年，全球經濟環境仍受到通膨壓力、地緣政治衝突等多重不確定因素影響，市場挑戰持續存在。然而，我們憑藉多年深耕客戶所建立的穩固合作關係，以及持續投入研發創新所累積的核心競爭力，成功掌握市場機會，新客戶訂單及拉貨動能持續成長；在營運管理方面，我們持續積極推動精實生產與數位化生產管理，透過原物料成本控管、生產效率提升及供應鏈協同合作，有效強化整體營運韌性。同時，布料與成衣垂直整合策略逐步展現效益，不僅提升產品開發與交付效率，更進一步擴大高附加價值產品的營收占比，帶動整體獲利能力穩健提升，使公司營運持續展現穩定成長的成果。

我們秉持「持續創新，永續經營」之核心價值，推動紡織成衣產業轉型。報告書圍繞「念茲在織，成就永續」之編寫主軸，展現對紡織與成衣本業的堅持，也期許藉由持續創新及夥伴合作精神推動紡織產業之永續發展。儒鴻將永續經營策略及企業永續治理、產業價值創造、人才育成、環境資源守護和社會公益五大面向之實踐，整理於 2025 年報告書中，讓讀者了解儒鴻如何持續落實企業永續發展，推動企業綠色轉型，促進產業共融與發展。



永續治理

我們將企業社會責任概念擴大至企業永續發展，持續推動企業永續發展呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，為企業、產業、社會與環境永續盡一份力。

價值創造

近年來，產業供應鏈集中情況更趨明顯，因此我們持續引進新型原料與設備，與上下游供應鏈保持良好溝通。為提升產業競爭力，我們持續開發高附加價值產品，並將運動機能融入其他領域，透過設計增加商品變化性。同時，我們制定雙贏策略，與合作夥伴一起成長並帶動產業發展。為推動低碳及智慧化升級轉型，我們參與了經濟部產業發展署的「以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助」計畫，攜手供應鏈夥伴共同推動低碳轉型，提升產業競爭力。此外，我們參考 SASB 行業準則揭露相關資訊，藉由實地訪查與輔導關鍵協力廠，與協力廠溝通推廣永續供應鏈，一同打造責任、永續供應鏈。

人才育成

儒鴻藉由與產學合作，透過選、育、用、留全面管理架構，讓同仁預見公司的穩定性，進而留住產業精英人才；並持續推動幸福日與各項福利，與同仁分享公司營運的成果，並在企業總部設置托嬰中心，期待同仁能達到工作與生活的平衡；持續推動「移工無需自行負擔費用」專案，大幅改善移工勞動條件，提升移工權益。

環境資源守護

儒鴻致力於維護資源與環境，推行各種環境、安全管理系統與行動方案，推動企業實現永續轉型。自 2017 年擴展溫室氣體盤查範疇至海內外所有企業據點，並持續不斷擴大範疇 3 盤查類別，以利進行供應鏈溫室氣體管理，持續精進及投資自動化綠色環保製程，減少碳排放對抗綠色通膨造成潛在影響。我們持續依循 TCFD 揭露建議，鑑別企業面臨之重大氣候風險與機會，量化重大氣候風險、機會之財務衝擊並擬定管理策略與目標，期待能減降低風險並掌握機會。同時，儒鴻已承諾加入科學基礎減量目標倡議（SBTi），未來將訂定符合最新氣候科學的減碳目標，以強化氣候行動的透明度與有效性。

社會公益實踐

儒鴻以核心本業出發，以多元方式回饋社會，除了贊助需要協助之業餘運動員、捐贈物資、設置紡織相關獎助學金、辦理服裝設計大賽等方式外，儒鴻也致力成為社區鄉親們的好鄰居，透過活動參與、資源與人力協助等方式，回饋工廠周邊社區，更進一步認識社區，也促進與社區和諧與共融。

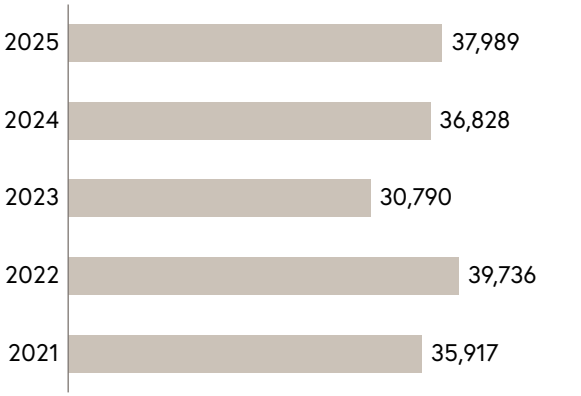
CH0 總覽

永續績效一覽

管理面

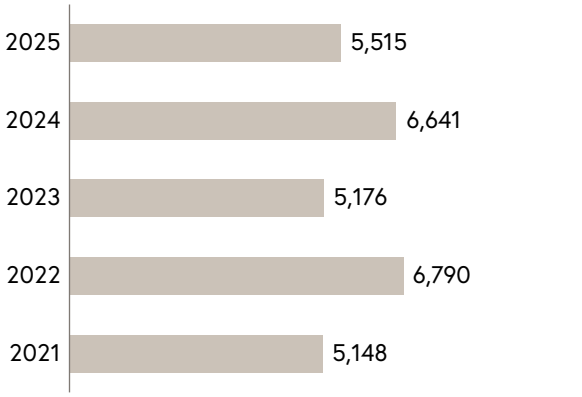
營業收入

單位：新臺幣百萬元



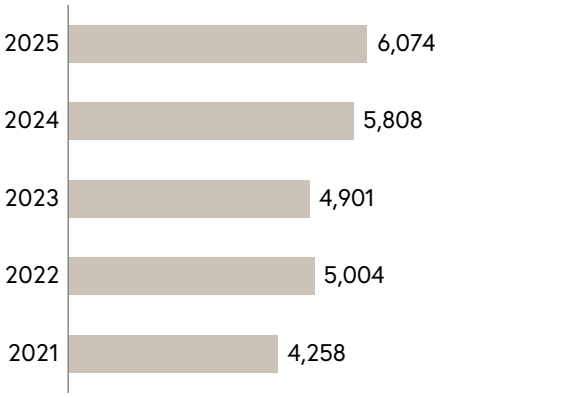
稅後淨利

單位：新臺幣百萬元



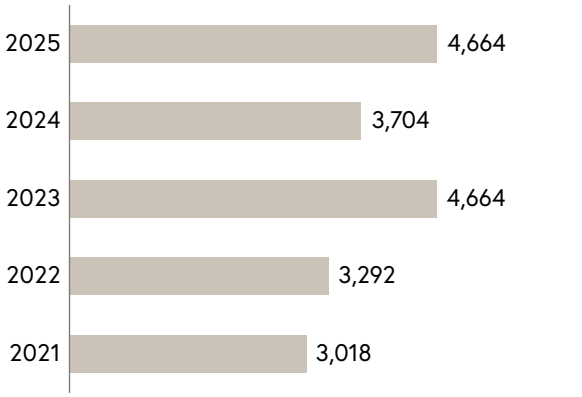
員工薪資與福利

單位 : 新臺幣百萬元



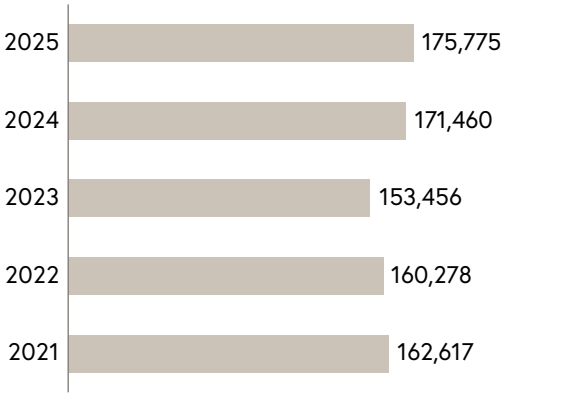
股利分配

單位 : 新臺幣百萬元



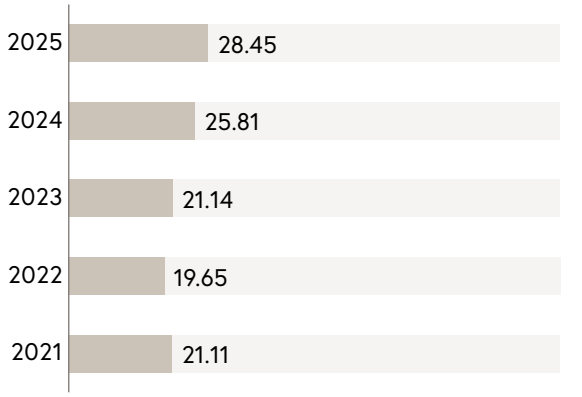
研發及創新經費

單位：新臺幣千元



回收紗線的採購占比

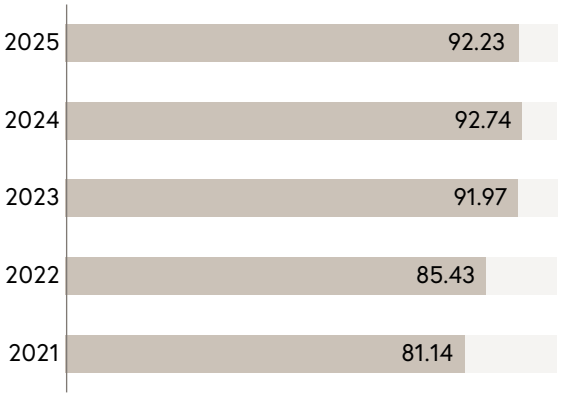
單位：%



系統於 2023 年更新計算方式，於 2023 年度報告書更新數據

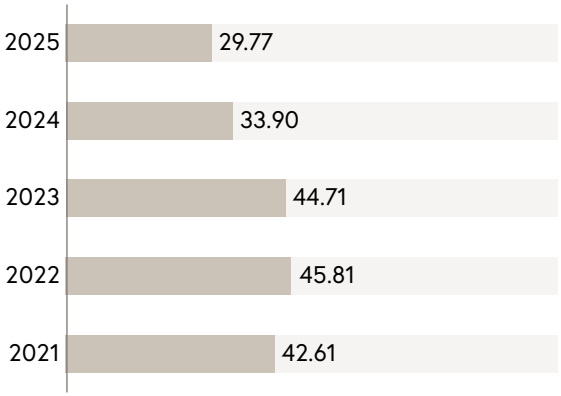
在地採購原料比 - 臺灣

單位：%



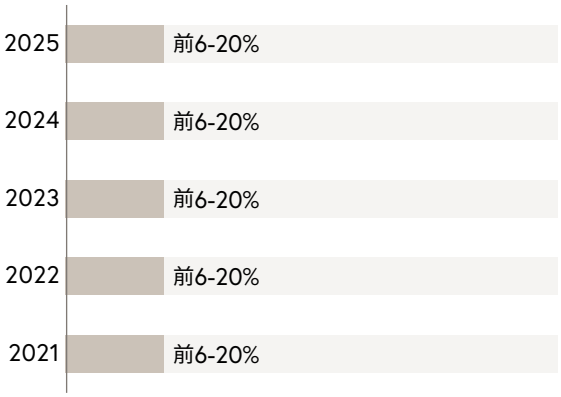
在地採購原料比 - 越南

單位：%



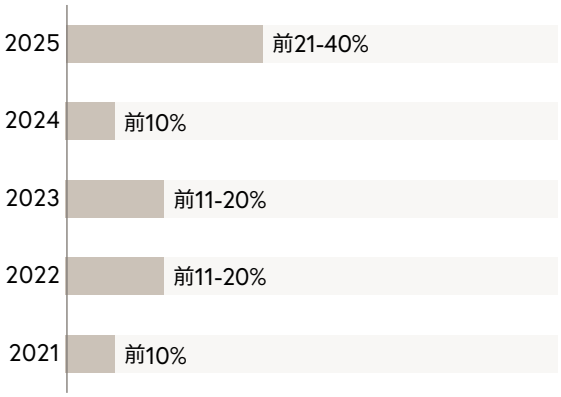
公司治理評鑑 - 所有上市公司

區間排名



公司治理評鑑 - 市值一百億以上非金融電子

區間排名



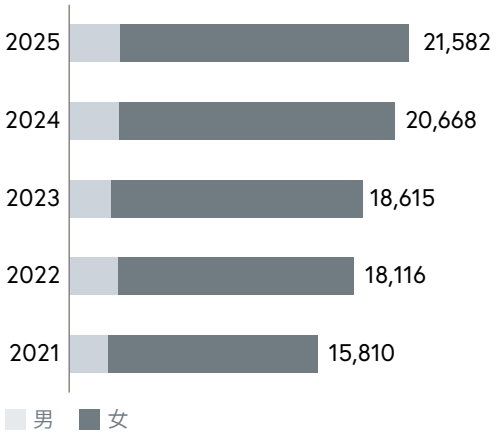
註 1　所有上市公司分類：第一區間：前 5%；第二區間：前 6-20%；第三區間：前 21-35%；第四區間：前 36-50%；第五區間：前 51-65%；第六區間：前 66--80%；第七區間：前 81-100%。

註 2　市值一百億以上非金融電子分類：第一區間：前 10%；第二區間：前 11-20%；第三區間：前 21-40%；第四區間：前 41-60%；第五區間：前 61-100%。

社會面

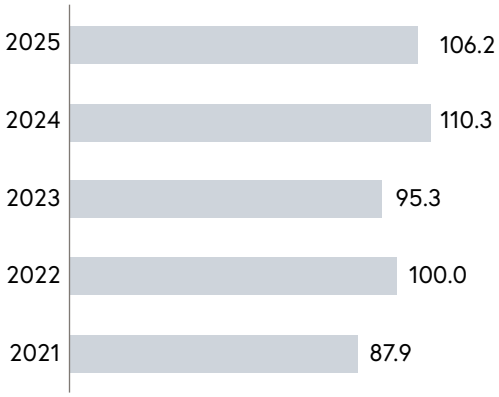
全職人員數

單位：人



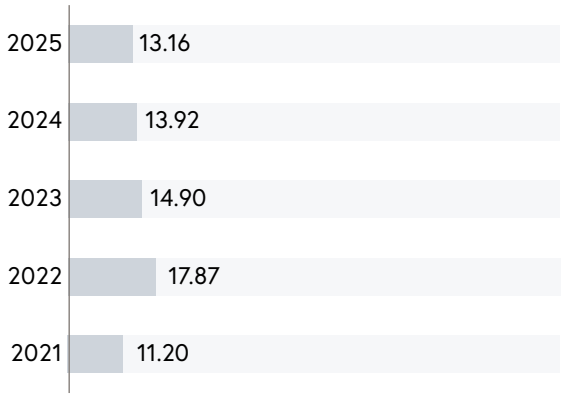
平均薪資

單位：新臺幣萬元



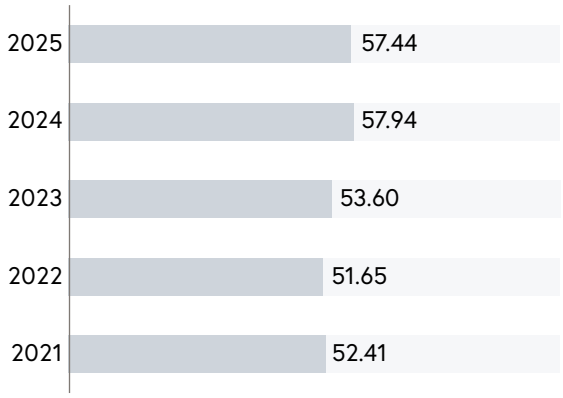
臺灣廠區離職率

單位：%



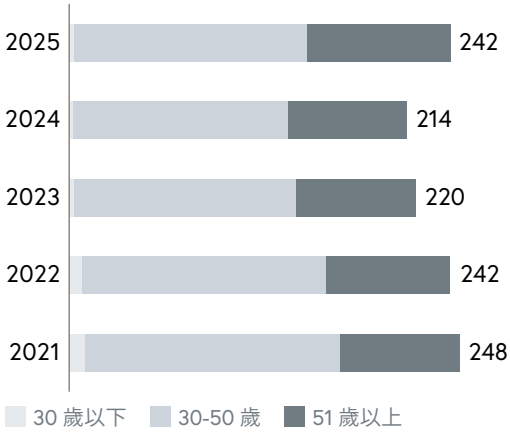
臺灣廠區女性同仁擔任管理職比例

單位：%



臺灣廠區管理職年齡分布圖

單位：人

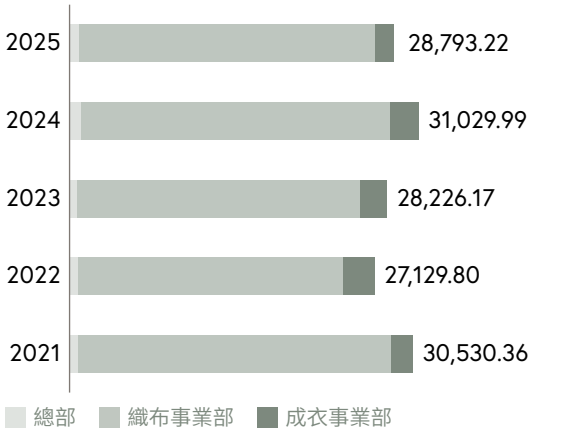


註 1　自 2021 年起改變統計方式，將海外臺籍管理職算入各自海外廠區。

環境面

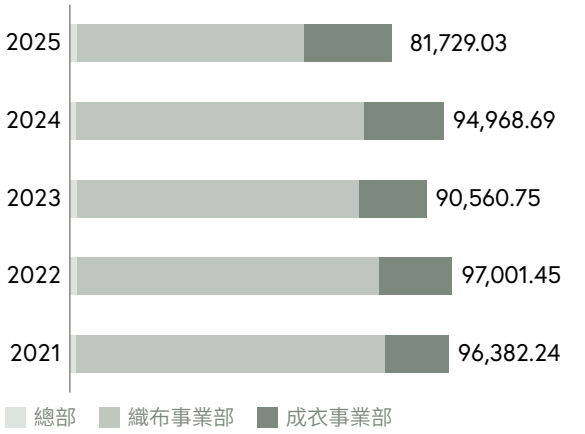
溫室氣體排放 - 範疇 1

單位：噸 CO_2e



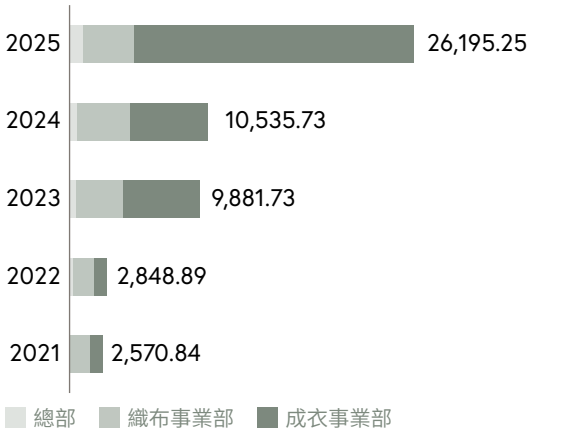
溫室氣體排放 - 範疇 2

單位：噸 CO_2e



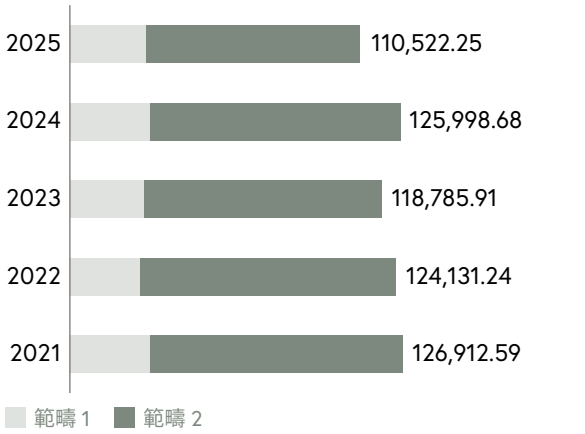
溫室氣體排放 - 範疇 3

單位：噸 CO_2e



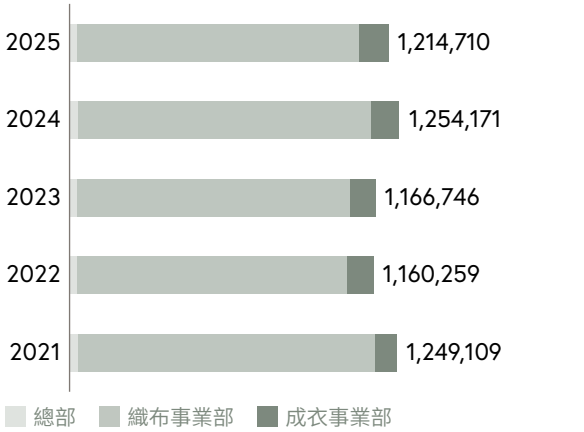
溫室氣體 - 範疇 1 + 範疇 2

單位：噸 CO_2e



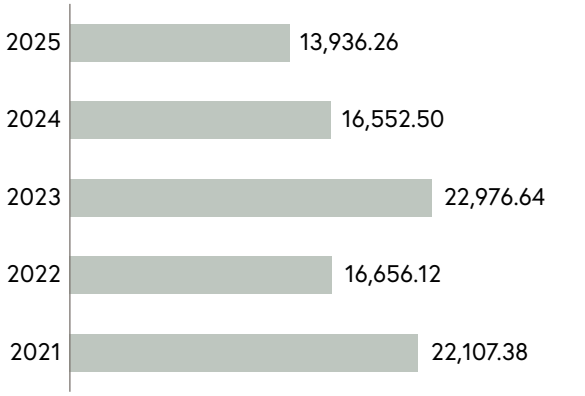
能源總使用量

單位：百萬千焦耳



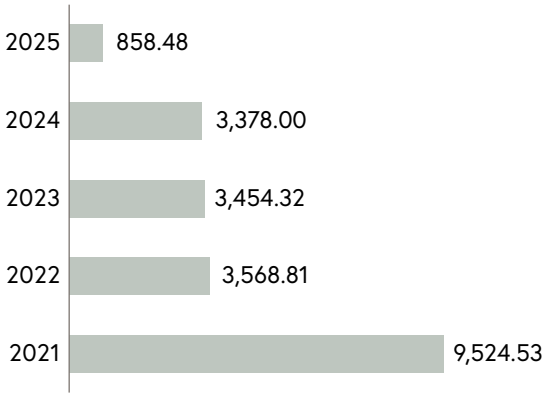
氮氧化物排放 (NOx)

單位：公斤



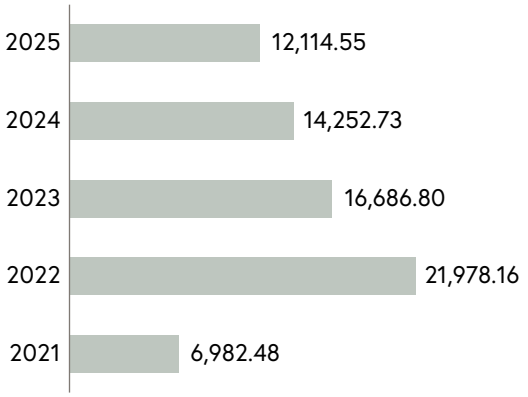
硫氧化物 (SOx)

單位：公斤



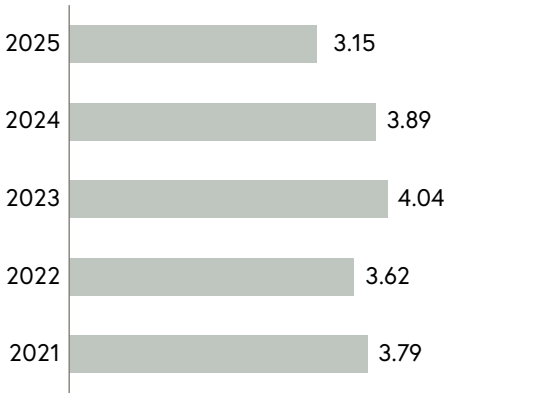
揮發性有機化合物 (VOCs)

單位：公斤



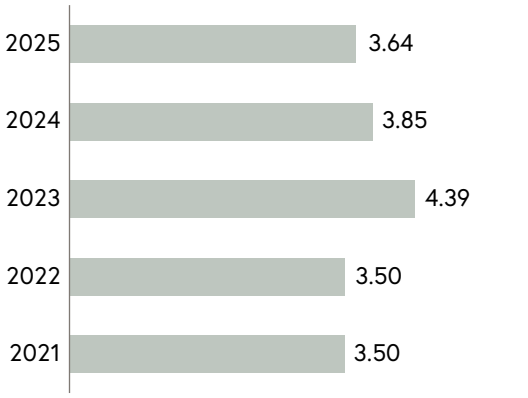
織布溫室氣體排放強度

單位：噸 CO_2e / 噸



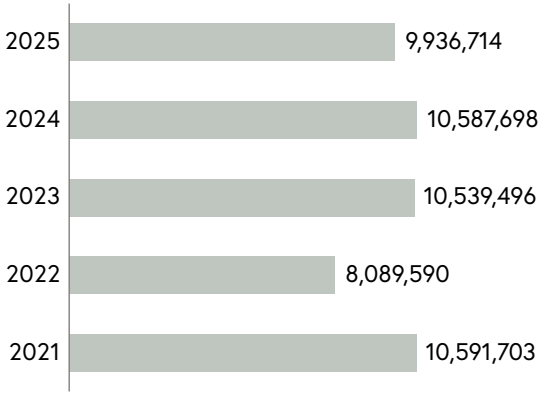
成衣溫室氣體排放強度

單位：噸 CO_2e / 千打



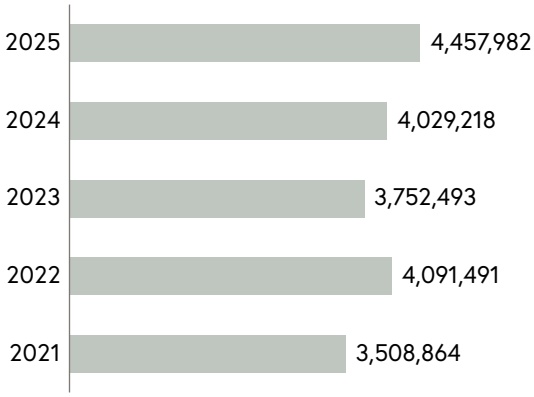
織布事業部廢棄物統計

單位：公斤



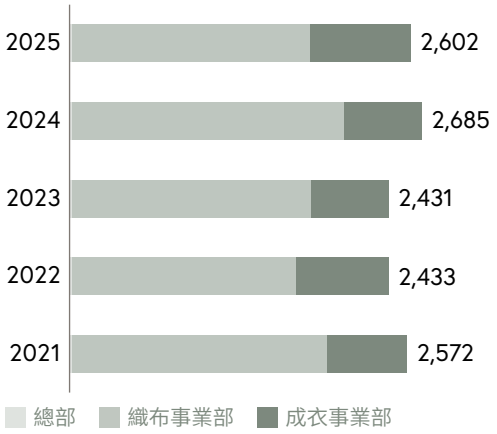
成衣事業部廢棄物統計

單位：公斤



總取水量

單位：百萬公升


2025
2,602
2024
2,685
2023
2,431
2022
2,433
2021
2,572
總部
織布事業部
成衣事業部

01

永續儒鴻

1.1 認識儒鴻 15

1.2 永續策略與風險管理 27

1.3 經營績效與誠信治理 34

1.4 重大議題鑑別 38

1.5 與利害關係人溝通 47

1.1 認識儒鴻

1.1.1 經營概況

公司基本資訊

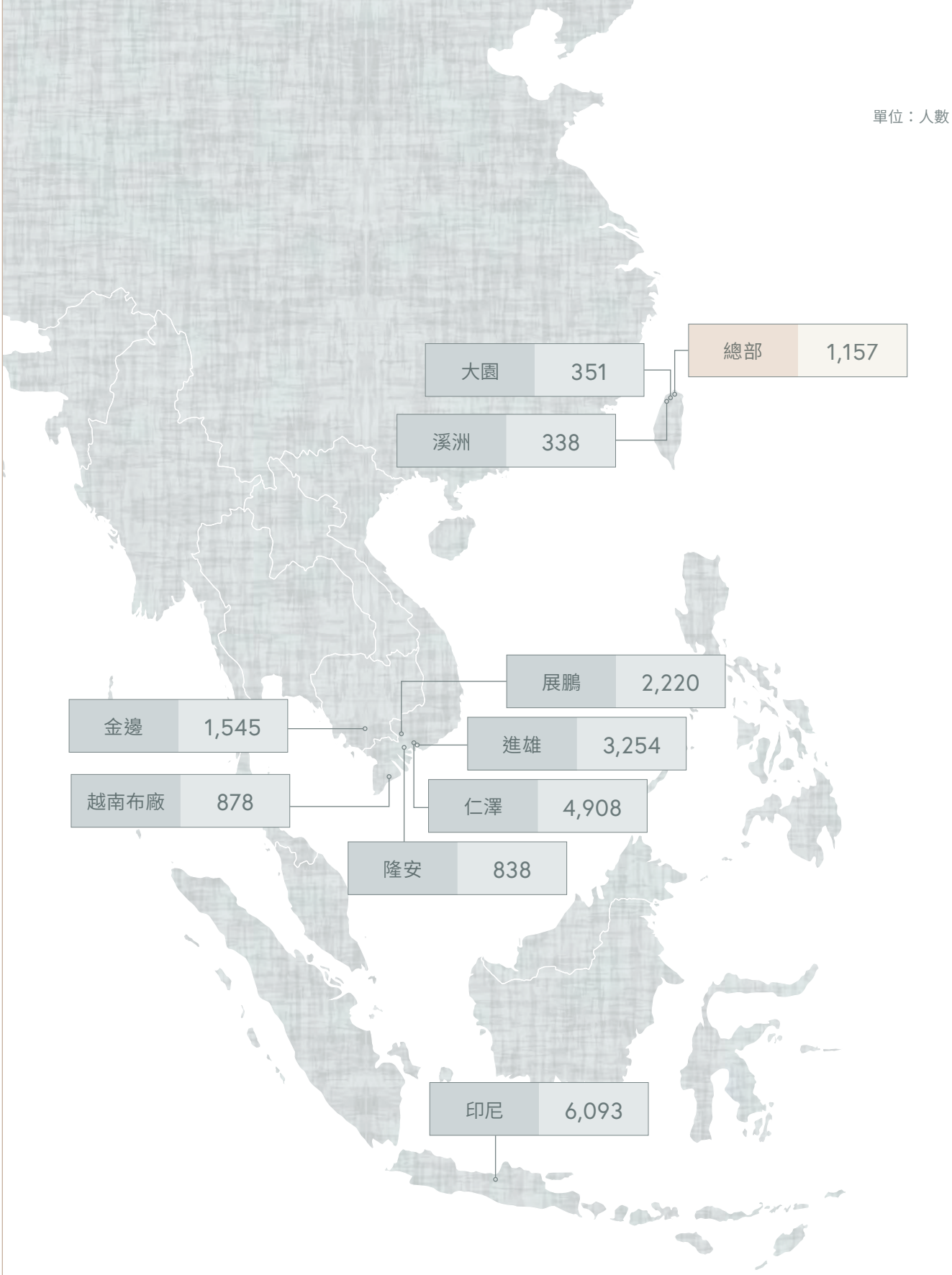
公司名稱	儒鴻企業股份有限公司
股票代號	1476 (2001 年於臺灣證券交易所股票上市)
成立日期	1977 年 11 月 28 日
總部位置	新北市新莊區中央路 738 號
同仁人數	1,846 人 (臺灣) 21,582 人 (全球)（截至 2025 年 12 月 31 日）
銷售量	成衣 8,917,833 （ 打 ）　針織布 21,908 (噸)
營業收入	37,989,751 千元（截至 2025 年 12 月 31 日）
總資產	35,036,913 千元（截至 2025 年 12 月 31 日）

公司沿革

儒鴻企業股份有限公司創立於 1977 年，以布、成衣及紡織原料起家。自成立以來，儒鴻透過自我品質要求、上下游產業整合、全球佈局以及一站式購足規劃四大經營策略，維持在變化環境中穩定成長。儒鴻利用上下游產業的策略聯盟、自動化生產設備的投入，以及不斷的開發與創新，與全球多家知名品牌商建立了長期合作關係，成為全球業界之專業供應商。更多公司沿革與發展歷程可參見官方網站或股東會年報。

營運據點及服務市場分布

儒鴻自創立以來，秉持根留臺灣的精神，將全球運籌中心設於新北市五股區。2017 年年底投資 33.67 億元購置新莊副都心 1,566 坪土地，興建新的企業總部，於 2022 年底落成啟用。營運總部強調「綠能環保」，並取得綠建築標章「銀級」認可。儒鴻包含織布事業部及成衣事業部，其中織布事業部於國內桃園、苗栗及越南分設不同功能之工廠；而成衣事業部於越南、柬埔寨與印尼設有生產基地。



營運與生產據點變更

為強化生產力並分散生產基地集中之風險，儒鴻除臺灣設廠外，於越南、柬埔寨及印尼皆有生產基地。未來，儒鴻將積極擴充自有工廠產能外，同時與同業建立聯盟，於南非賴索托、越南及中國大陸等地設有成衣事業部之策略聯盟代工廠。此外，儒鴻在全球主要消費市場，擁有長期合作之代理商，代理儒鴻布料及成衣銷售業務，而成衣事業部的生產基地則以越南、柬埔寨及印尼為主。相對於 2024 年，儒鴻於價值鏈、產品與服務、商業關係無顯著變化。

儒鴻永續發展歷程表

- 1977 成立儒鴻企業股份有限公司。
- 1991 公司電腦化且生產設備自動化。
營業額進入臺灣 500 大製造業。
- 1993 榮獲美國杜邦公司頒授 "Q Mark" 品質認證，為亞太地區第一家榮獲杜邦公司授權認證之企業，表彰證明儒鴻公司具有生產含 Lycra® 彈性布料之品質及開發能力。
- 1997 研發成功 "Eclon®" 紗線和布料。
- 1997 與儒傑合併，股票公開發行。
- 2000 開始導入 ISO14001 環境管理系統。
經行政院勞工委員會評定，入選為全國勞資關係優良事業單位。
- 2001 臺灣證券交易所掛牌。
- 2005 通過 Control Union Sustainable Textile 和 Organic Exchange 有機棉生產製程認證。
- 2006 通過 IMO GOTS 有機棉生產製程認證。
- 2007 通過 Oeko-Tex 環保認證。
- 2011 通過 bluesign® 認證。
- 2012 榮獲由經濟部國際貿易局所頒發進出口績優廠商。
榮獲經濟部所頒發經濟部金貿獎。
- 2013 溪洲廠鍋爐全面使用天然氣，減少能源使用所產生之碳排放。
- 2014 榮獲經濟部工業局所舉辦「2013 臺灣創新企業 20 強」。
- 2015 越南布廠鍋爐全面使用天然氣，二氧化碳減量約 60%。
- 2016 榮獲教育部體育署頒授 2016 運動企業認證。
參與 CDP 碳揭露。
- 2017 榮獲 Lenzing 頒發之 Lenzing 創新獎。
開始導入 ISO45001 職安衛管理系統。
開始導入 ISO14064 溫室氣體盤查系統。
- 2018 自主進行溫室氣體盤查與確信，邊界為包含合併財務報表之母子公司。
榮獲教育部體育署頒授 2018 運動企業認證。
公司治理評鑑列於全部上市公司分類前 6%-20% 區間。
- 2019 洪鎮海創辦人榮獲 2019 年第 17 屆華人領袖遠見高峰會 - 遠見傑出領袖獎。
入選公司治理 100 成分股。
榮獲「全球 2019 年百大科技研發獎（R&D 100 Awards）」。
- 2020 榮獲經濟部所頒發經濟部金貿獎之新興市場拓銷貢獻獎。
入選 FTSE Russell (富時羅素) 編製之臺灣永續成分股。
- 2021 榮獲國際創新研發大獎「愛迪生獎（Edison Awards）」銀牌獎。
入圍「全球 2021 年百大科技研發獎（R&D 100 Awards）」。
「防風針織布」產品榮獲經濟部「臺灣精品獎（Taiwan Excellence）」。
公司治理評鑑列於市值一百億以上非金融電子分類前 10% 區間。
- 2022 榮獲 2022 年金貿獎「最佳貿易貢獻獎」。
- 2023 榮獲教育部體育署頒授 2023 運動企業認證。
榮獲教育部體育署表揚「推動企業聘用運動指導員」。
臺灣廠區設置容量約達 2,022.09(KW) 太陽能設備。
- 2024 榮獲職安署評比為「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」之績優企業。
榮獲財團法人二十一世紀基金會「2024 年度淨零產業競爭力卓越獎」。
榮獲 2024 第十七屆 TCSA 臺灣企業永續獎「永續報告 - 傳統製造業 - 第 1 類金級」。
- 2025 榮獲職安署評比為「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」之績優企業。
榮獲 2025 第十八屆 TCSA 臺灣企業永續獎「永續報告 - 傳統製造業 - 第 1 類金級」。

1.1.2 願景與核心價值

儒鴻秉持「**持續創新及開發功能與流行兼備、永續性的布料及成衣，以提升生活的品質**」之願景，發展對產業與產品的「**熱情**」、技術與產品的「**專業**」能力、上下游的「**夥伴**」關係與「**人本**」企業文化四大核心價值，發揮企業影響力帶動產業發展與創新，為傳統產業注入永續新能量。

熱情

創新產品以及產業的熱情是我們前進的動力。

專業

對於專業領域精進的投入使我們領先市場，我們持續強化技術、提升產品的品質與功能。

持續創新及開發功能與流行兼備、
永續性的布料及成衣，以提升生活的品質

夥伴

我們致力與客戶及產業供應鏈創造多贏。我們與客戶及供應商協同設計專屬的產品。

人本

我們秉持著以人為本的企業文化。深信「人」是企業核心，重視多元發展，以「人」為成功的基石。

儒鴻以「**紡織品製造並非一種消耗，而是美感的創新，生活品質的提升，時代文化的轉變，以及產業永續轉型的見證**」作為企業永續理念，期許透過企業影響力，帶動產業永續發展、提升大眾生活品質。

1.1.3 公共參與

儒鴻積極參與國內紡織公協會組織，透過互動與交流掌握產業資訊，並與同業建立友好關係。同時，儒鴻高階主管參與民間、學術界的演講並分享管理知識，與多方合作發行書籍，協助紡織業發展，增加國際競爭力促進產業永續發展。

儒鴻參與之公協會一覽表

參與之產業公協會	會員性質
財團法人中華民國紡織業拓展會	創辦人擔任顧問、委員
財團法人紡織產業綜合研究所	創辦人擔任指導委員
財團法人工業技術研究院	創辦人獲頒院士殊榮
苗栗縣工商發展投資策進會	委員
新北市政府產業發展諮詢委員會	一般委員
臺灣針織工業同業公會	一般會員
臺灣區製衣工業同業公會	一般會員
苗栗縣工業會	一般會員
桃園市大園工業區廠商協進會	一般會員
臺灣區棉布印染整理工業同業公會	一般會員
新北市廠商發展促進會	一般會員
社團法人苗栗縣勞資關係協會	一般會員
新北市工業會	一般會員

儒鴻參與發行之書籍

出版單位	書名
經濟部工業局	心南向新成長 - 分享深耕新南向的台商故事
臺灣針織工業同業公會	溫柔中的強韌 -70 周年紀念專書
中國材料科學學會	20 位領航者的人生故事

1.1.4 永續倡議

儒鴻重視產業永續發展，配合國際永續紡織相關倡議與行動，成為 bluesign® system 製造商合作夥伴，並為客戶提供符合 ZDHC 規範之產品，同時使用永續成衣聯盟 (SAC) 推出的 Higg Index 進行企業永續評量，為產業永續發展盡一份心力。儒鴻於 2016 年開始回覆碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, CDP) 氣候變遷與水安全問卷，本年度氣候變遷問卷與水安全問卷均獲得「B」等級。並自 2020 年入選 FTSE Russell (富時羅素) 編製之臺灣永續成分股至今。

儒鴻配合參與永續紡織倡議一覽表

儒鴻為 bluesign® system 製造商合作夥伴，管理化學品及有害物質使用，為客戶提供經 bluesign® 認證之永續性紡織品。

作為知名品牌供應商，儒鴻為客戶提供符合 ZDHC 生產限用物質清單 (MRSL) 規範之產品。

2025 年碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project) 氣候變遷 (Climate Change) 與水安全 (Water Security) 問卷均獲得評級 B。

儒鴻使用永續成衣聯盟 (SAC) 推出的 Higg Index 進行永續評量，評估企業於環境與社會影響。

入選 FTSE Russell 富時羅素「臺灣永續指數」成份股。

儒鴻採購符合全球回收標準 (Global Recycled Standard, GRS) 標準之回收紗，提倡回收物料循環利用。

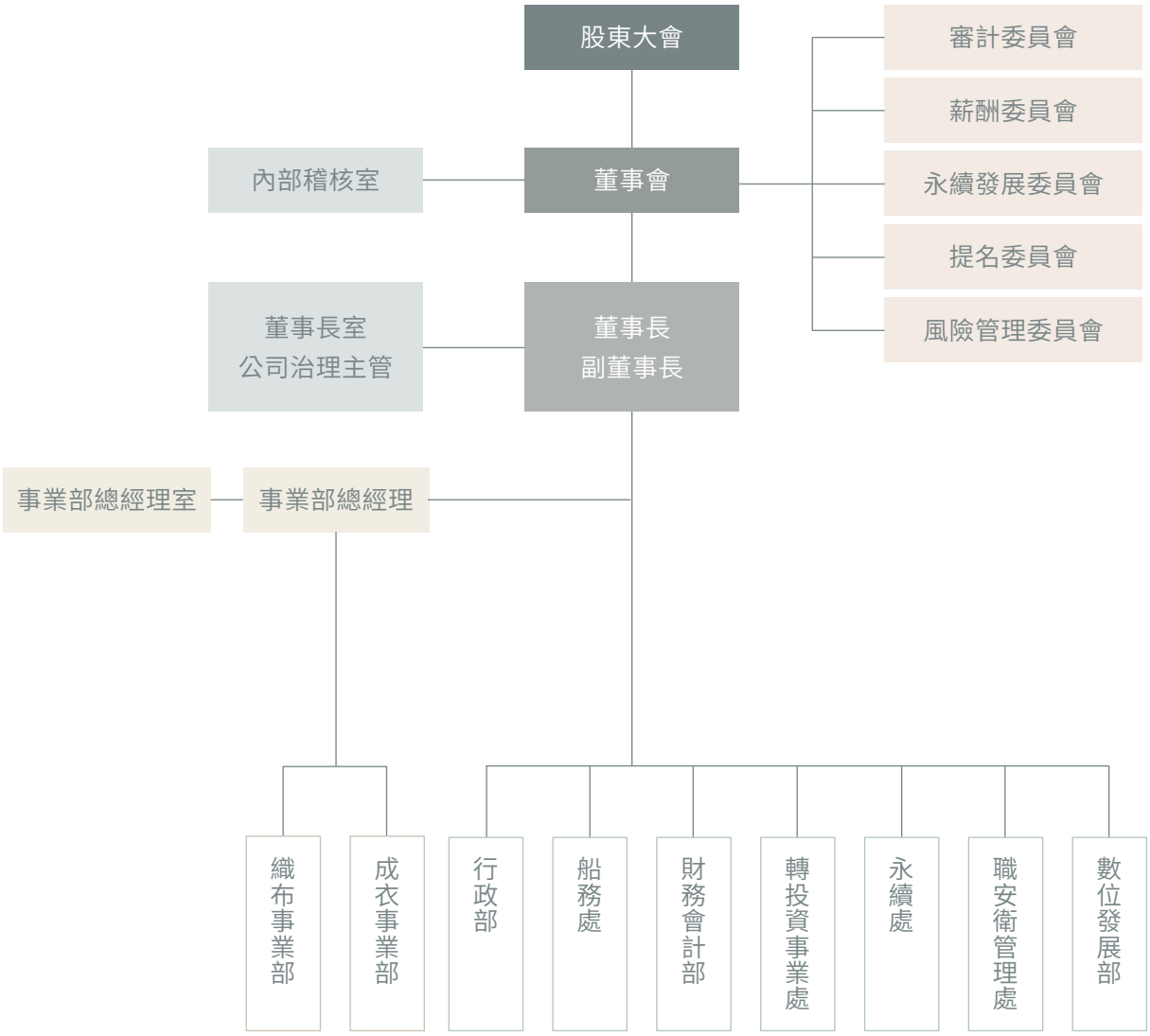
1.1.5 治理架構

儒鴻依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定公司「誠信經營守則」及「公司治理實務守則」，並公開於儒鴻官方網站，以強化公司誠信經營及公司治理成效。我們除定期於官網揭露財報、年報資訊外，也指派專人將企業即時訊息揭露於官網，以回應股東及利害關係人需求。

公司治理架構

為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，公司治理架構包含董事會及其依需求所設置的功能性委員會，包含審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會、提名委員會及風險管理委員會。透過定期會議 (依各委員會組織規程每年至少 1-4 次召開會議) 履行監督職責，以健全公司治理。此外，儒鴻亦設置公司治理主管，以協助董事會及其功能性委員會之事務運行。

儒鴻組織系統圖

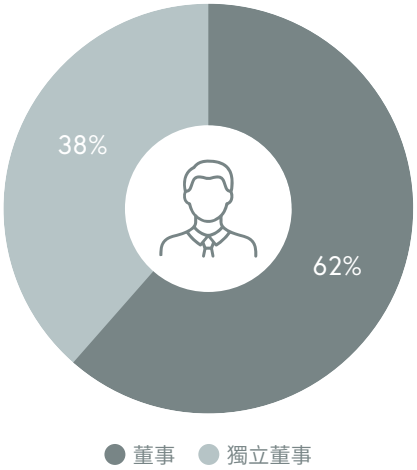


儒鴻董事成員皆依公司章程採候選人提名制。股東會依「董事選舉辦法」就候選人名單中選取。為強化董事會之獨立性與多元性，董事會成員依據公司產業特性及未來發展策略，審慎考量董事會之配置及多元化標準，由不同背景之專業人員組成，專精領域包括紡織專業、財務會計及教育事業領域等。

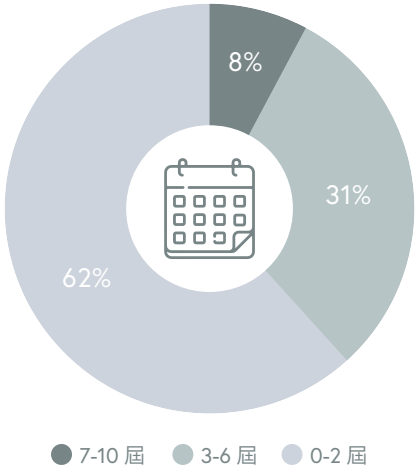
為協助董事執行業務所需與法令遵循等知識技能，相關進修課程著重於永續與風險，本年度永續與風險相關進修總時數為 72 個小時，全部進修時數為 99 小時。董事進修情況請參考儒鴻年報。

依公司章程規定，公司每三年進行一次董事遴選，最近一次第 14 屆董事選任日期為 2024 年 6 月，設有 8 席董事與 5 席獨立董事，董事長為王樹文先生，董事長未兼任公司總經理之職務。該次改選考量董事會多元性組成並參考董事會外部評估意見，增加為 5 席獨立董事名額，並有 3 席女性董事，董事會成員之姓名、多元專業學經歷與其他公司職務情況請參考儒鴻年報及公司網站。

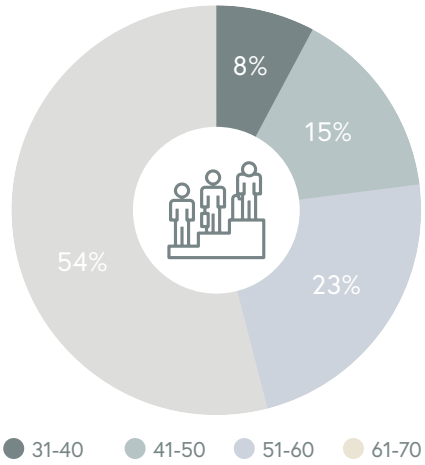
董事與獨立董事比例



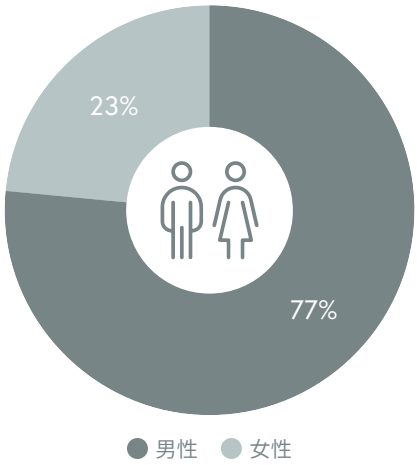
擔任任期



年齡組成



性別組成



董事會運作符合「董事會議事辦法」規定，每季至少召開一次會議，另如遇有重大事項屬董事會決議之職權時，也會另行召開董事會討論及決議，本年度我們召開 6 次董事會議。

董事會成員自律甚嚴，均依循「董事會議事辦法」避免利益衝突，若有利益衝突之虞應說明其利害關係之重要內容，並迴避不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，具體迴避內容可參考儒鴻年報。

董事與經理人的薪酬政策

董事酬金

我們訂有「董事會績效評估辦法」與「董事、功能性委員會委員及經理人之酬金辦法」，作為薪酬委員會擬定獨立董事及董事酬金之依據，除考量公司整體經營績效、獲利率，亦參酌個人參與率，績效達成率及對公司營運效益的貢獻度等綜合評估，給予合理報酬。

經理人酬金

薪酬委員會依「董事、功能性委員會委員及經理人之酬金辦法」擬定經理人酬金，經理人酬金除了固定薪資依「薪資管理辦法」辦理外，年終獎金於每營業年度終了後，公司視營運狀況決定發放基數，再依個別年度績效考核、獎懲結果等因素予以調整。如有特殊貢獻者，經薪資報酬委員會審議後，送董事會通過調整。

114 年度董事與經理人酬金之酬金級距表請參考儒鴻 114 年年報第 17 至 19 頁。

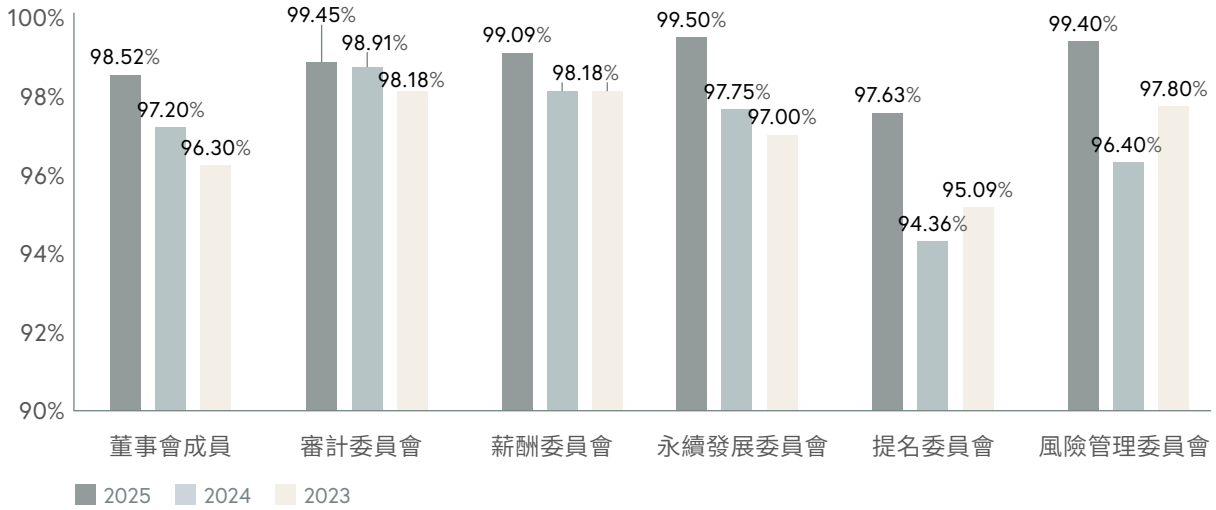
功能性委員會

審計委員會	負責監督公司財務報表、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制有效性、法令及規則遵循及公司風險之管控等。並透過內部稽核室之稽核人員協助進行風險管理控制及程序監督與執行成果追蹤。	5 位獨立董事擔任 2025 年共召開**五次**常會 2025 年出席率 (實際出席) 100%
薪酬委員會	薪酬委員會成員由董事會任命，依儒鴻「薪資報酬委員會組織章程」以不少於 3 人為限，負責協助董事會進行綜合考量，研訂公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策與相關措施。	3 位獨立董事 每年至少召開**二次**常會 2025 年出席率 (實際出席) 100%
提名委員會	提名委員會成員由董事會聘任，負責確保董事會具有適當之專業知識、經驗和性別多元化，並依其職權定期進行董事會績效評估及檢討董事進修計畫和訂定董事與高階經理人之繼任計劃。	5 位董事 (包含 2 位獨立董事) 組成，獨立董事佔比為 40% 每年至少召開**一次**常會 2025 年出席率 (實際出席) 100%
風險管理委員會	風險管理委員會由董事會聘任，其職責係考量經濟、環境及社會面等公司治理議題對客戶、投資人及其他利害關係人可能產生重大影響者，進行風險評估並擬定管理策略與計畫。	5 位董事 (包含 3 位獨立董事) 組成，獨立董事佔比為 60% 每年至少召開**一次**常會 2025 年出席率 (實際出席) 100%
永續發展委員會	永續發展委員會由董事會聘任，其職責係依據公司永續發展目標，評估儒鴻整體營運對經濟、環境及社會影響，並擬定管理策略與計畫。	4 位董事 (包含 2 位獨立董事) 組成，獨立董事佔比為 50% 每年至少召開**一次**常會 2025 年出席率 (實際出席) 100%

治理單位的績效評估

自我評估

為落實公司治理並提升董事會與功能性委員會功能，儒鴻訂定「董事會績效評估辦法」，自 2018 年起每年執行董事會及各功能性委員會績效評估，做為獨立董事及董事考核評估依據，有 5 大評估面向：參與程度、職責認知、決策品質、成員組成選任與內部控制。各功能性委員會評估結果如下，均為 90% 以上。



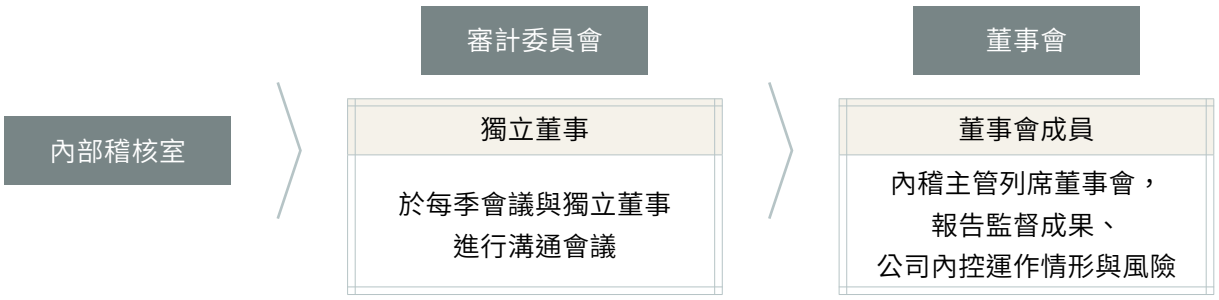
外部評估

儒鴻每三年委由外部單位執行一次董事會績效評估。2023 年委任「安永企業管理諮詢服務 (股) 公司」執行 2022 年度董事會績效外部評估作業，針對儒鴻董事會之效能 (含績效) 進行評估，該機構及執行專家與儒鴻均無業務往來且具獨立性，由安永進行書面資料審閱與實地查訪，並與儒鴻董事長、審計委員會召集人及公司治理主管等人進行訪談。經綜合評估，儒鴻在「董事會架構」、「成員」以及「流程與資訊」三大構面表現皆為「進階」。安永並對儒鴻董事會提供精進建議，儒鴻根據此評估結果做為持續加強董事會職能之參考，具體建議內容及改善計畫可參考儒鴻年報。

內部稽核室

內部稽核室為獨立單位直接隸屬於董事會，受董事會及審計委員會的指揮督導，辦理稽核作業，配有專任稽核人員，主管及所屬稽核人員共計 2 人，每年年底依據環境的變化及先前的查核結果進行風險評估，據以規劃次年的稽核重點，擬訂年度查核計畫，經董事會通過後實施。為因應永續發展趨勢，稽核室已將永續資訊管理納入 2025 年度之稽核計畫，以針對永續相關內控制度及資訊進行查核。具體內容可參考公司網站。

內部控制流程



股東權益強化

為保障股東的合法權益，儒鴻透過公司治理指導及管理企業機制落實企業經營者的責任，公平對待所有股東，提供流暢溝通管道，並藉下列方式提升資訊透明度，使股東及時知悉公司重要訊息，打破語言隔閡，降低內外部資訊不對稱情形，維護股東知情權：

公司亦針對股東會進行全程錄音，並將錄音檔上傳至公司網站，供股東查閱，以強化資訊公開，促進透明治理。

- 提供中英文官方網站、重大訊息、年報與永續報告書
- 透過第三方出具意見書優化永續報告書揭露品質
- 召開多次法人說明會，說明公司營運情形
- 股東常會錄製上傳，提供無法到場股東觀看

1.2 永續策略與風險管理

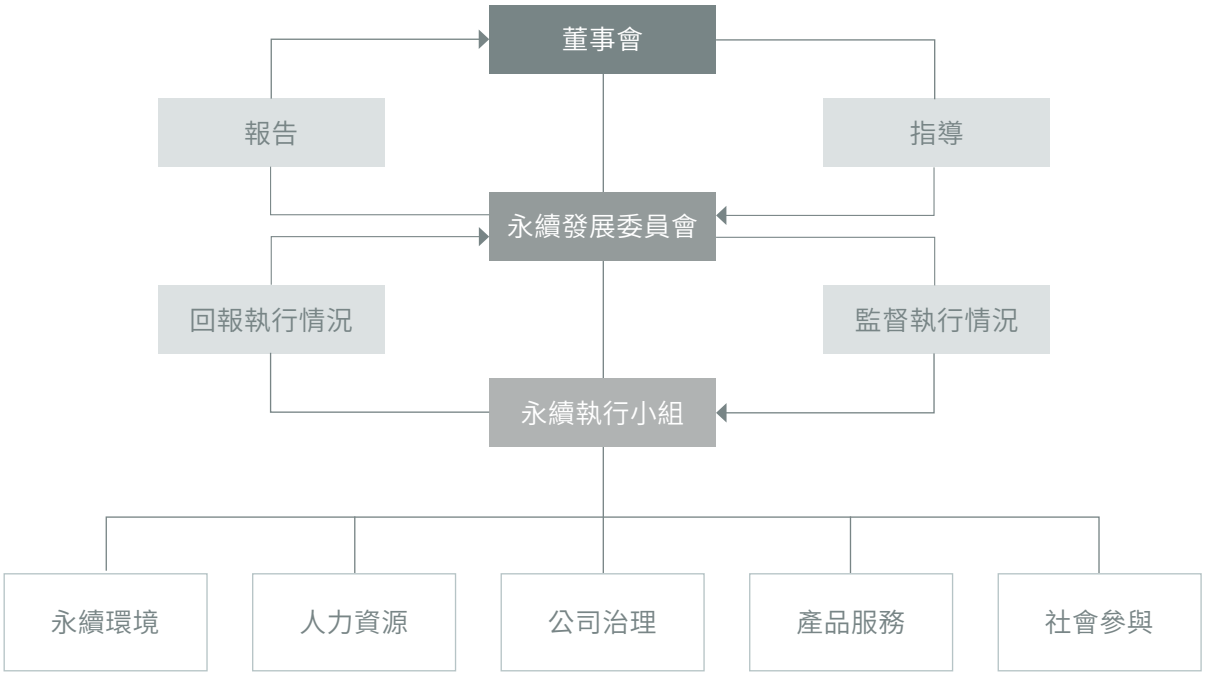
1.2.1 永續治理機制

儒鴻自 2017 年制定「永續發展實務守則」及「永續發展委員會組織章程」，並成立「永續發展委員會」。永續發展委員會有「永續環境發展」、「人力資源」、「公司治理」、「產品與服務」及「社會參與」等五個小組，依其設置辦法進行各組權責分工，管理儒鴻整體營運對經濟、環境及社會影響，達成企業永續發展。

永續發展委員會由董事會決議委任不少於 3 位委員，並由全體委員推舉一人擔任召集人，召集人指派專責部門之經理人擔任小組召集人。本屆委員由 2 位獨立董事及公司董事長與總經理共 4 位委員組成。董事長室為事務單位，定期追蹤列管事項將相關進度回報給董事會。永續發展委員會執掌包含識別、建議與執行永續發展議題，委員會視需求召開年度或不定期之會議，如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法，透過每年至少一次定期向董事會成員報告當年度執行成果與下一年度工作計畫，針對儒鴻永續發展之目標與績效進行討論，提升董事會成員在經濟、環境與社會議題上的整體知識，永續發展委員會亦透過董事會成果指導調整與優化未來執行方向與目標。2025 年召開 2 次委員會會議與 16 次小組季度會議，並將 2024 年永續報告書送董事會決議通過，詳情請參儒鴻 114 年度年報，永續發展委員會成員資料及運作情形資訊。

永續報告書撰寫程序圖

永續發展委員會組織系統圖

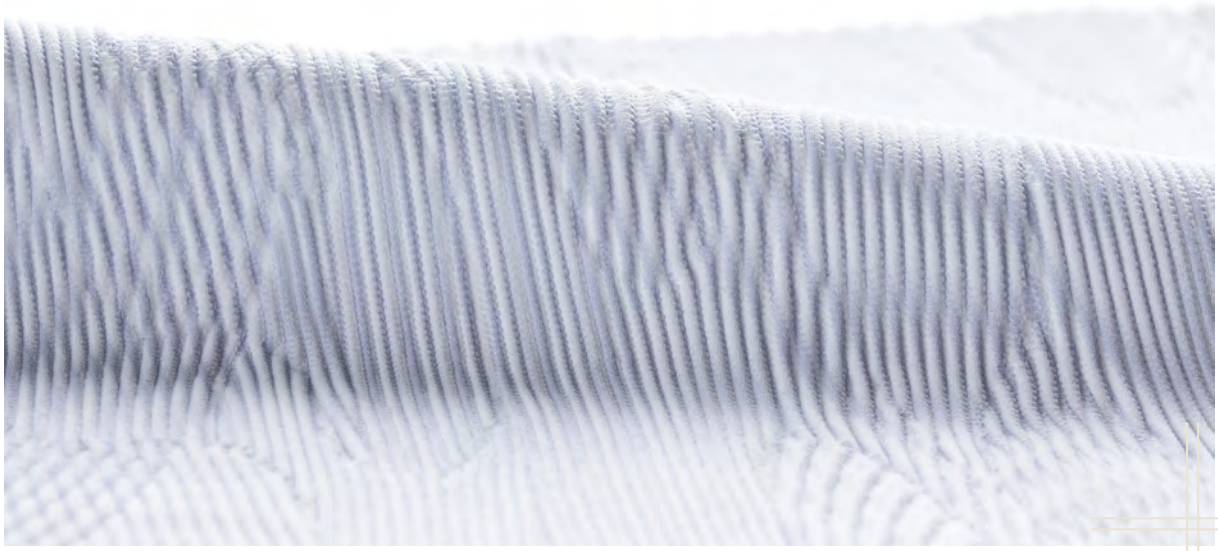


1.2.2 永續風險與機會

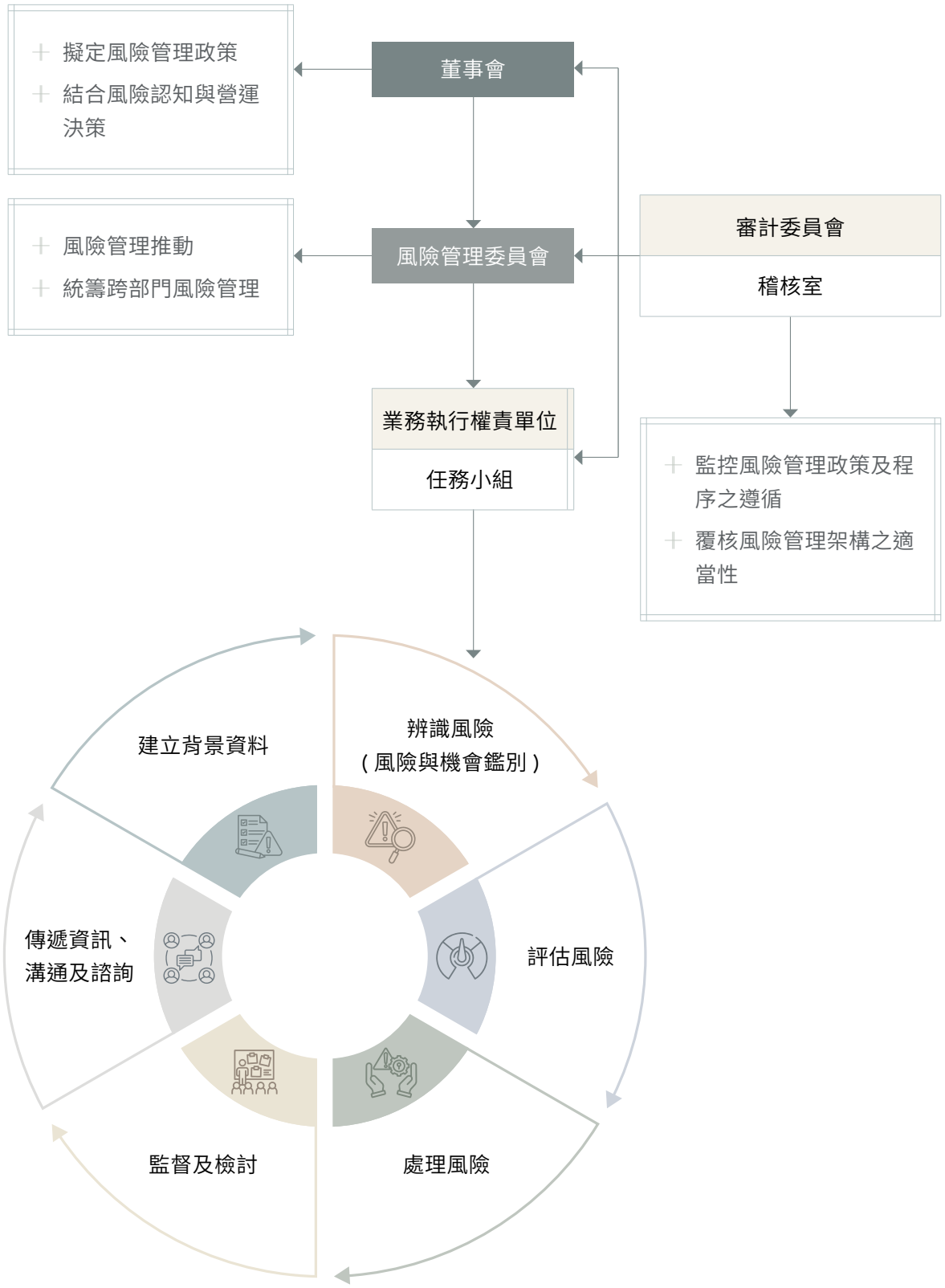
風險管理架構

儒鴻由董事會全權負責監督風險管理架構，設「風險管理委員會」負責建置風險管理政策以鑑別及分析所面臨之風險，透過設定適當風險限額，監督控管風險限額之遵循，並定期覆核風險管理政策及系統以反映市場情況及公司運作之變化，同時透過訓練、管理準則及作業程序，以發展有紀律且具建設性之控制環境，使所有同仁了解其角色及義務。

審計委員會則監控風險管理政策及程序之遵循，覆核儒鴻對於所面臨風險之相關風險管理架構之適當性。而內部稽核人員亦需協助審計委員會扮演監督角色，進行定期及例外覆核風險管理控制及程序，將覆核結果報告予審計委員會。



風險管理流程



如遇有重大事件，廠區或負責人應先初步判斷事件性質，辨識其為屬於影響公司內部同仁、生產或營銷計畫層面之「一般重大事件」，或是否可能對公司外部利益與形象造成危機，需回應機關、媒體或大眾，或對未來生產營運產生影響之「特殊重大事件」。若是一般重大事件應先實施緊急應變處理後事後再通報總公司；若為特殊重大事件，應立即通知總公司，由總公司召集相關單位成立重大事件處理小組，並依核決權限管理辦法辨別所屬核決層級，報請相對應主管、總經理或董事會核定後執行處置。

風險與機會鑑別

我們依自身企業營運模式訂定有「風險管理辦法」、「風險管理委員會暨風險管理作業原則」與「風險管理委員會組織規程」，就鑑別出六大永續經營之風險與機會之相關權責單位，組成任務小組回應「風險管理委員會」。

永續風險與機會鑑別及管理

風險議題	預警風險原則	機會與管理方針
客戶風險	+ 拜訪客戶、透過產品與市場訊息交流，了解客戶發展的方向 + 觀察客戶營收 + 觀察客戶信用與應收帳款變化	+ 控管單一客戶營收占比上限，分散客戶集中營收風險。 + 多角化經營策略，分散經營風險。 + 經由信用評級、保險及應收帳款讓售降低信用風險。 + 強化客戶溝通透明度，掌握採購政策變動。
財務風險	+ 追蹤利率 + 追蹤匯率	+ 強化財務管理與公司控管。 + 強化匯率風險控管。 + 積極與銀行協商以取得較優惠之融資利率，降低利率。 + 適時運用預售遠期外匯進行避險，降低匯率波動風險。
供應風險	+ 觀察各供應商之交易金額 + 觀察各供應商之交易產品別與量 + 觀察各供應商之技術與品質 + 供應商評鑑	+ 要求供應商產量、品質與研發潛能。 + 與供應商共同研發。 + 採取分散採購策略。
人才風險	+ 觀察流動率 + 同仁滿意度調查 + 內外部申訴管道 + 定期工團會議	+ 完善同仁基礎培訓。 + 推行建教合作提升招募資源。 + 強化升遷制度與管理階層培訓。 + 持續追蹤流動率與同仁滿意度，進行制度調整。 + 越南廠區藉由工團，建立罷工處理協商機制。
氣候變遷風險	+ 鑑別氣候風險 + 追蹤溫室氣體排放量 + 追蹤目標達成度 + 觀察所鑑別出之風險與機會財務上之損失、支出或收入	+ 辨識氣候變遷之機會與風險。 + 管理風險、掌握機會。 + 進行專案或教育訓練。 + 追蹤績效並即時檢討與調整。 + 擬訂風險再次發生時之因應作業流程。
資訊風險	+ 攔截垃圾郵件並觀察頻率 + 偵測非內部設備連線內網之情況 + 定期掃描防火牆與程式之漏洞	+ 落實機房門禁、定期更新硬體設備。 + 以專線確保內部資料安全與穩定。 + 減少遠端處理，特例時專案辦理。 + 加強防火牆與修補程式漏洞，定期演練軟體重建及應變步驟。 + 使用多因子認證授權。 + 引進特權帳號管理。

資訊安全管理

2025 年，儒鴻在資訊安全管理方面取得顯著成效，有效保護了企業的數位資產。防火牆及入侵偵測系統成功阻擋 114,979 次外部威脅攻擊，身分多因子驗證系統攔截了 32,220 次未經授權的登入企圖，電子郵件防護攔截了 25,994 封有問題的郵件，有效應對商業詐騙威脅。2026 年 3 月經第三方 BSI 英國標準協會驗證後取得 ISO 27001:2022 證書，不僅強化資訊安全管理的需求，更提升儒鴻在數位信任的韌性。儒鴻計畫提升海外廠區的防禦設備至與總公司一致的水準，並導入端點偵測與反應（EDR）系統，應對新型威脅。

bsi.

Certificate of Registration

INFORMATION SECURITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO/IEC 27001:2022

This is to certify that: ECLAT TEXTILE CO., LTD.
No. 730, Zhongyang Rd.
Wuhsang Dist.
New Taipei City
242030
Taiwan

Holds Certificate No: IS-835819

and operates an Information Security Management System which complies with the requirements of ISO/IEC 27001:2022 for the following scope:

The provision of network infrastructure, server room management, and related information support activities within the Digital Development Division.
This is in accordance with the Statement of Applicability, ISMS-2-10-TCI-V2, version 02 dated 6 March 2026.

For and on behalf of BSI:

Michael Lam, Senior Vice President, APAC Assurance

Original Registration Date: 2026-04-07
Latest Revision Date: 2026-04-07

Effective Date: 2026-04-07
Expiry Date: 2029-04-06

Page: 1 of 2

...making excellence a habit.™

依據「個人資料保護法」與「營業秘密法」相關法令，儒鴻由行政部擔任專責機構，並依各部門專業任務，執行具體內容，如業務單位蒐集與維護之品牌客戶資訊、人力資源部門維護保管所有收集人事之資訊，資安部門則加強數位資料保護，內部依據不同權限，限制業務相關人員得以讀取特定品牌客戶資訊，外部則防止外部惡意入侵，同時將個人資料保護教育訓練與資訊安全課程一起執行，確保全員具備資安防範意識，執行人數約達 1,120 人，占總部全體員工約 93%， 另外 2025 年針對 2,076 名員工進行的社交工程測試中，結果顯示有 19% 的員工開啟了惡意附件，點擊了可疑連結，甚至輸入了其帳號密碼。針對這些參與測試並落入陷阱的員工，公司已要求他們強制參加資安教育課程，以提升其對資安威脅的敏感度和防範能力，從而強化整體的企業安全文化。

針對所有涉及應徵者、員工或品牌客戶之個人資料蒐集、處理、利用及保護，我們遵循法令規章，僅在法定範圍內使用，不會提供、出租或以其他方式，將個資揭露予第三人。所有保護措施均依法落實，保障所有資料提供者的資訊安全及隱私權益。更多資訊安全管理請參考公司網站。

智慧財產權管理

2025 年，儒鴻持續深化智慧財產管理，以支持營運目標和創新研發。建立專利、商標、樣品布及成衣款式的全方位管理制度，鼓勵同仁創作並保障智慧財產權益。每年定期向董事會彙報執行情形。

在專利與商標方面，儒鴻於 2024 年完善管理辦法，研發單位與法務部門及外部專家合作，持續推進申請、答辯及維護。營業秘密和著作權管理上，員工簽署保密義務協議，並對新開發的樣品布和成衣款式採取嚴格的保密措施，確保資訊僅限相關人員存取。

截至 2025 年，織布事業部開發樣品布 1,252 件，成衣事業部總計完成款式開發 2,844 款。專利累積 14 件，商標 91 件，並依計畫完成相關維護工作。未來，公司將繼續以完善的智慧財產管理機制，促進創新成果的保護與運用，增強市場競爭力。

永續發展策略

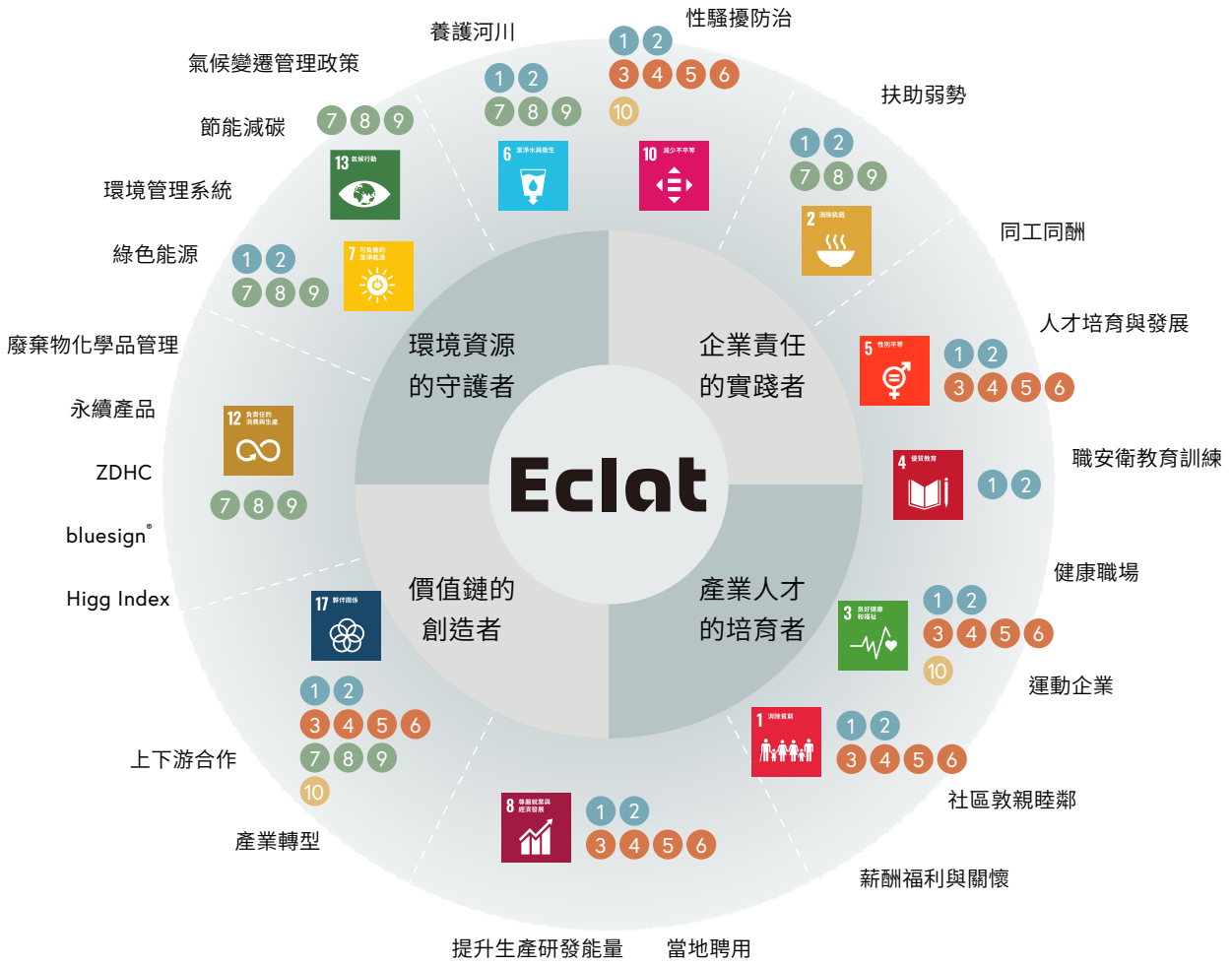
儒鴻為實踐企業永續發展，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，訂定永續發展實務守則，有效管理本公司及各子公司對經濟、環境及社會風險之影響，以資遵循，適用於總公司、集團各子公司暨其投資事業；儒鴻考量國內外永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身及集團整體營運活動對利害關係人之影響等，訂定永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，經董事會通過後，並提股東會報告。股東提出涉及永續發展之相關議案時，公司董事會宜審酌列為股東會議。

儒鴻雖然非「聯合國全球盟約」（The United Nations Global Compact, UNGC）的簽署成員，但秉持著用心經營、持續創新之精神，善用自身優勢創造垂直整合之產業、發展永續企業藍圖。為了因應聯合國 17 項「永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs）與聯合國全球盟約為企業營運策略與政策所制定的 10 項普遍原則（10 Principles），儒鴻鑑別出企業四大永續發展策略，並結合 SDGs 與 10 Principles，投注於環境、社會、經濟、平等、夥伴合作等作為。

「聯合國全球盟約」之 10 原則

分類	原則	內容
人權	原則 1	企業應支持並尊重國際公認的人權。
	原則 2	企業應確保不涉及違反人權的事件。
勞工	原則 3	企業應支持勞工集會結社之自由，並確實地承認集體談判權。
	原則 4	消除所有形式之強迫性勞動。
	原則 5	切實廢除童工。
	原則 6	消除就業和職業方面的歧視。
環境	原則 7	企業應支持採用預防性措施因應環境挑戰。
	原則 8	主動採取行動，推動與強化企業環境責任。
	原則 9	鼓勵開發與推廣對環境友善的科技。
反貪腐	原則 10	企業應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂。

儒鴻 SDGs 永續地圖


Eclat
環境資源的守護者
企業責任的實踐者
產業人才的培育者
價值鏈的創造者
養護河川
性騷擾防治
氣候變遷管理政策
扶助弱勢
節能減碳
環境管理系統
同工同酬
綠色能源
人才培育與發展
廢棄物化學品管理
職安衛教育訓練
永續產品
ZDHC
bluesign®
健康職場
Higg Index
運動企業
上下游合作
社區敦親睦鄰
產業轉型
薪酬福利與關懷
提升生產研發能量
當地聘用

1.3 經營績效與誠信治理

1.3.1 經營績效

儒鴻透過研發創新，往高值化、利基型產品發展，與品牌客戶密切合作，營業收入、營業利益皆延續成長趨勢。以下經營績效表現內容同時包含織布及成衣事業部各廠之財務資訊，除財務績效外，也揭露儒鴻分配給利害關係人的價值及政府財務補助，詳細的財報資訊可參閱儒鴻年報。

單位：千元

財務績效表現	2023	2024	2025
總資產	31,832,735	35,865,120	35,036,913
總負債	6,162,154	6,943,459	5,399,776
股東權益	25,670,581	28,921,661	29,637,137
營業收入	30,790,462	36,828,499	37,989,751
稅後淨利	5,176,467	6,640,852	5,514,937

單位：千元

分配給利害關係人的經濟價值	2023	2024	2025
營業收入	30,790,462	36,828,499	37,989,751
營業外收支（不包括利息費用、政府款項及社區投資）	289,461	705,874	21,954
產生的直接經濟價值 (A)	31,079,923	37,534,373	38,011,705
營業成本	19,340,331	23,265,291	24,823,485
員工薪資與福利支出	4,901,281	5,807,783	6,074,346
支付出資人款項—股東股利	4,664,241	3,703,956	4,664,241
支付出資人款項—利息費用	117,374	78,287	65,021
支付政府款項	1,541,608	1,736,883	1,531,195
社區投資	2,862	5,277	2,721
分配的直接經濟價值 (B)	30,567,697	34,597,477	37,161,009
留存的經濟價值 (A-B)	512,226	2,936,896	850,696

單位：千元

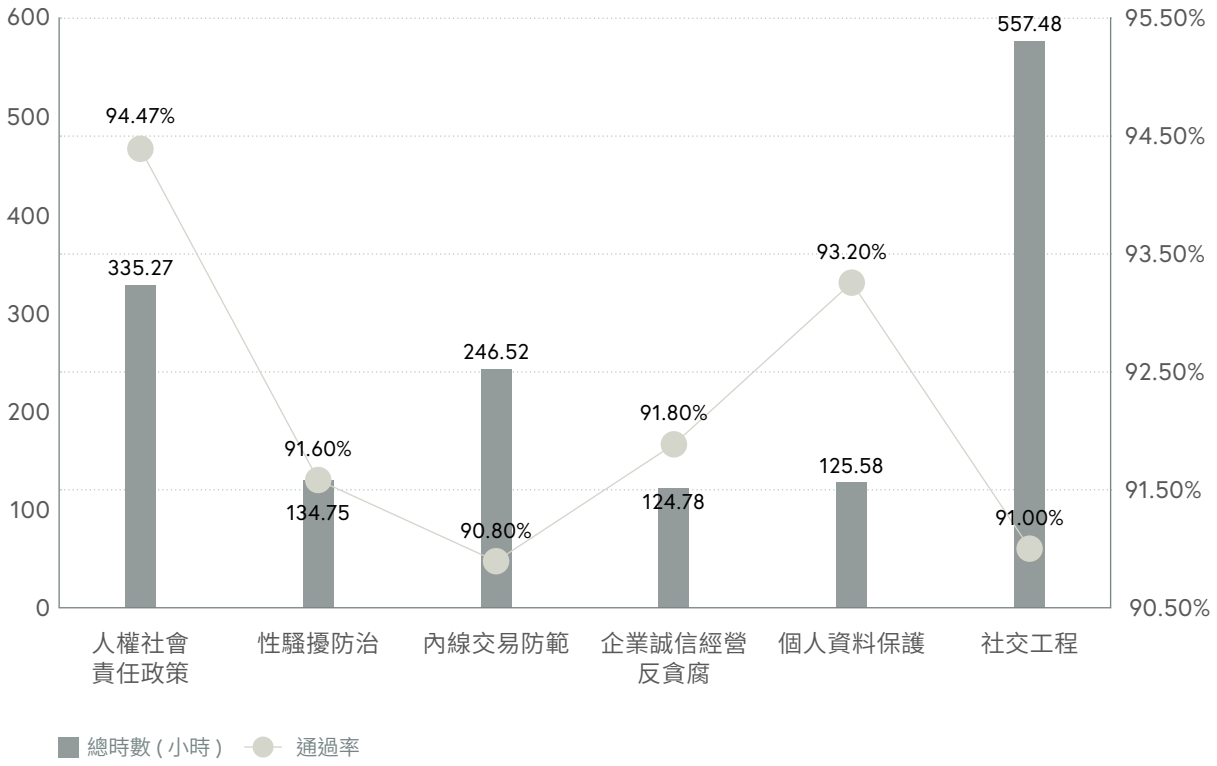
來自政府之財務補助	類型	2023	2024	2025
政府財務補助的貨幣總值	稅收減免及抵減	1,167	1,807	37,833
	其他：投資補助、研發補助及其他補助、補貼、獎勵、權利金豁免期、來自於出口信貸機構 (ECAs) 的財務援助、財務獎勵	21,928	2,702	1,404
政府在股權結構中所占比例		0%	0%	0%

1.3.2 誠信經營理念

誠信經營為儒鴻之根本，我們秉持誠信原則，訂定「誠信經營守則」、「公司章程」及「防範內線交易暨內部重大訊息處理程序」，於永續發展委員會之下設立人力資源小組以管理公司誠信經營之相關事務，並將公司重大訊息公布於官方網站。透過管理規範、薪酬制度、內部控制制度與作業辦法 (含管理政策、授權制度及職能分工等措施) 的配合，輔以內部稽核作業之實施及相關懲戒規定，確保董事、經理人及同仁皆能確實遵守相關規定。

儒鴻要求新進同仁依「員工管理規則」第五條，簽署誠信行為「保證書」及「保密承諾書」，確保同仁了解公司反貪腐理念與政策，並同時於工廠，張貼各種不同語言之宣導海報，說明相關議題。於 2017 年，儒鴻針對「員工執行業務行為守則」(下稱「行為守則」) 進行改版，更清楚的說明誠信、平等、利益衝突、反貪腐、內線交易、保密與智慧財產等不同面向議題，使同仁充分了解公司經營理念及相關行為規範，推廣至越南、柬埔寨與印尼地區之臺籍幹部，自 2024 年起「行為守則」納入勞動契約之一部分，新進同仁簽署勞動契約當下即須遵守「行為守則」。

為加強宣導誠信經營理念，儒鴻也加強教育訓練，於 2020 年 9 月開始進行完整的誠信經營教育宣導課程。本年度開立 4 門線上必修教育訓練課程，分別為人權社會責任政策、性騷擾防治、企業誠信經營反貪腐與內線交易防範之外，多開立 2 門線上必修課程，分別為個人資料保護及社交工程，6 堂課程平均 1,330 多人接受訓練後通過測驗。



自 2024 年起，我們就既有針對委外加工供應商合約簽署之「供應商行為準則」，公告於官方網頁，除繼續要求供應商在貪腐議題、勞工權利、安全衛生與環境、溫室氣體、節能、生物多樣性等議題上給予承諾，以符合當地法律規定為誠信經營標準，如有相關議題更迭，也隨時修改並更新於官方網頁。其內容適用所有之委託加工供應商。本年度儒鴻並無發生已確認之貪腐事件。

負面衝擊補救程序

儒鴻提供正當申訴管道與制度，於 2019 年 10 月訂立「申訴處理辦法」，任何人均可透過申訴處理辦法反映任何情事，由申訴評議委員會獨立審議，保護檢申訴人不因申訴而遭受不當處置，並建立公司重大資訊處理及相關揭露或保密機制，避免資訊不當洩漏，確保公司對外界發表資訊之一致性與正確性。

利害關係人申訴管道

供應商專區	供應商聯絡窗口：採購處－黃協理 電子信箱：partnerships@eclat.com.tw
客戶專區	業務部聯絡窗口：營業處－蔡副總 電子信箱：partnerships@eclat.com.tw
同仁專區	同仁聯絡窗口：人資處－陳經理 電子信箱：hrservice@eclat.com.tw
投資人專區	投資人聯絡窗口：財務會計部－林芬如副總經理 電話：(02)2299-6000 電子信箱：tiffanylin@eclat.com.tw
綜合申訴信箱	電子信箱：help@eclat.com.tw

預防

- 新進員工教育說明，簽署勞動契約遵守「從業道德行為守則」
- 所有員工每年進行誠信經行反貪腐教育訓練
- 高階經營層反貪腐概念強化
- 供應商承諾遵守並遵守加工委託合約附件中之供應商行為準則
- 過濾有不誠信紀錄或高風險交易對象

監測

- 定期分析及評估不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案
- 內部不定期稽核
- 內外部檢舉管道與機制過濾有不誠信紀錄或高風險交易對象

改善

- 定期檢討防範方案之妥適性與有效性
- 檢討違規事件以改善管理流程與內控制度
- 依教育訓練測驗結果每年更新訓練內容

誠信經營反貪腐執行與管理機制

稅務治理

儒鴻依法善盡納稅義務，各營運據點依循所據適用法律，不以稅務規避之目的將利潤移至低稅負國家，為避免法律修改所生之稅務風險，我們除了有財會部門專業人員隨時關注相關法律修改外，也密切與外部稅務顧問配合強化專業知識以將降低相關風險，並秉持資訊透明原則與稅務機構保持互信關係。本年度納稅金額為 1,544,191 千元 (涵蓋所得、房屋、地價、牌照、燃料、印花)。

單位 : 千元

項目	2025
稅前淨利（A）	6,965,570
2025 年度營利事業所得稅	1,450,633
各類稅捐　(房屋稅，地價稅，牌照稅，燃料稅，印花稅等)	51,922
所得稅費用（B）	1,502,555
有效稅率（B）/（A）	21.57%
已納所得稅（C）[註 1]	1,544,191
現金稅率（C）/（A）	22.17%
2025 年營業收入	37,989,751

以上係以儒鴻集團之數據為揭露基礎。

註 1　已納所得稅 (C)，係已納營利事業所得稅 1,492,269 千元及已納稅捐 51,922 千元。

1.4 重大議題鑑別

我們透過完整、系統、客觀的重大議題鑑別流程，篩選出利害關係人關注程度較高，或是對公司永續經營影響程度較高的議題，作為永續報告書的揭露主軸。重大議題的鑑別程序如下：

蒐集永續議題

23 個永續議題

- 參考國內外產業現況，各部門業務經驗，考量儒鴻經營課題，分析歸納出 23 個永續議題， 作為報告書重大主題鑑別的範疇。

關注議題調查

問卷回收

- 透過問卷調查蒐集鑑別出之 6 領域之利害關係人對各議題的關注程度，議題對於公司永續營運的重要程度及對企業價值鏈所產生的衝擊程度。
- 利害關係人 : 回收 185 份問卷，有效率 71.4%。
- 高階主管與永續委員會成員 : 回收 19 份問卷，有效率 79.0%。

重大議題鑑別

繪製三維矩陣圖

- 透過問卷分析，將重大主題影響利害關係人之程度、企業永續經營程度及對產業價值鏈經濟、環境、社會的衝擊程度繪製成三維矩陣圖，以確保具有重大議題於報告書中完整揭露，符合利害關係人與企業之期望。

確認重大議題

6 項重大議題

- 就鑑別之重大性議題結果進行檢視及確認，並將於永續報告書發布前一同提報董事會確認通過，由此定義出儒鴻 6 項的重大議題。

鑑別利害關係人

為瞭解利害關係人重視的議題，協助儒鴻掌握永續發展趨勢，我們依據 AA1000 SES 利害關係人議和標準 (Stakeholder Engagement Standards) 之五大原則：「依賴性」、「影響力」、「責任性」、「多元觀點」、「關注張力」，最終鑑別出 6 大重要利害關係人，包含客戶 / 品牌商、員工、股東 / 投資人、供應商 / 協力廠、政府機關、社區居民。

廣泛蒐集永續議題

儒鴻參考道瓊永續指數 (Dow Jones Sustainability Indices, DJSI) 紡織、服飾奢侈品產業問卷主題及過往鑑別之重大議題、同業主題與永續趨勢分析，並遵循 2021 年 GRI3：重大主題準則規範永續發展趨勢、公司經營方向，由永續發展委員會提出企業利害關係人及其關注之議題，參酌 GRI 準則之用詞與揭露項目，共計 4 大面向，23 項永續議題如下：

公司治理面向

- 經營績效
- 公司治理
- 法規遵循
- 風險與危機管理
- 資訊安全與隱私保護

社會面向

- 員工薪資與福利政策
- 教育訓練與人才發展
- 勞動政策與人權保護
- 職場安全與健康
- 勞資關係
- 社區參與與社會投入

環境面向

- 原物料採購
- 永續供應鏈
- 能源與溫室氣體管理
- 氣候變遷策略
- 水資源管理
- 廢棄物管理
- 生物多樣性

產品面向

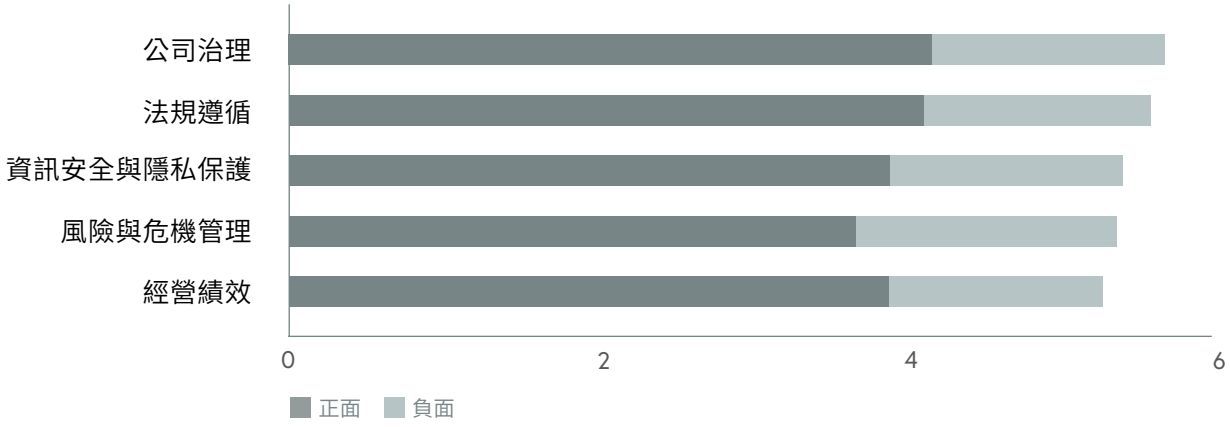
- 創新產品與技術
- 產品品質與生產效率
- 客戶溝通與申訴管理
- 永續行銷與品牌形象
- 循環時尚

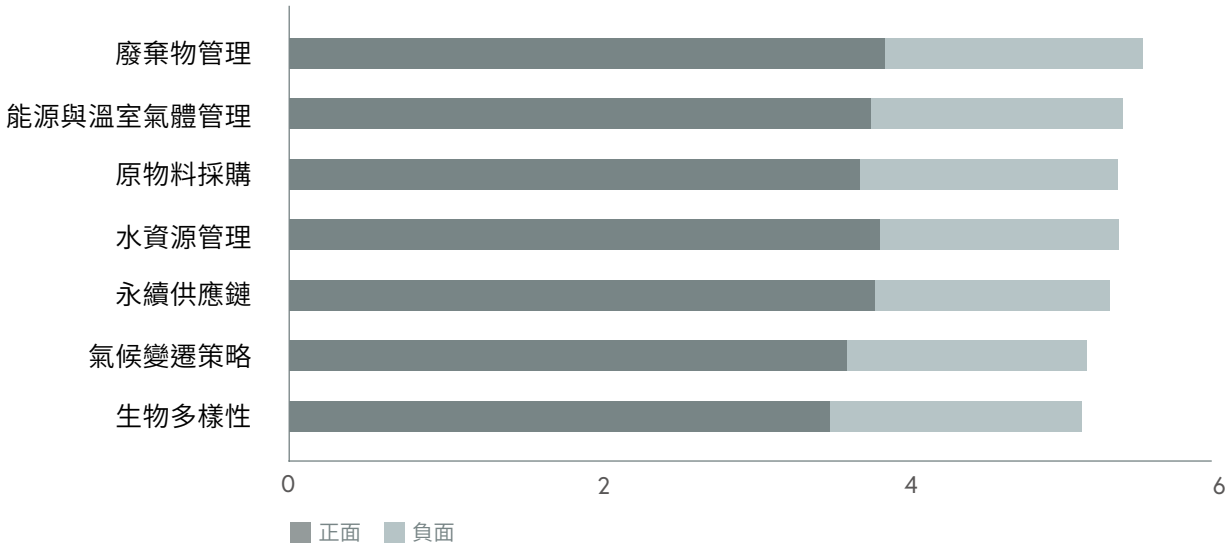
排序永續議題

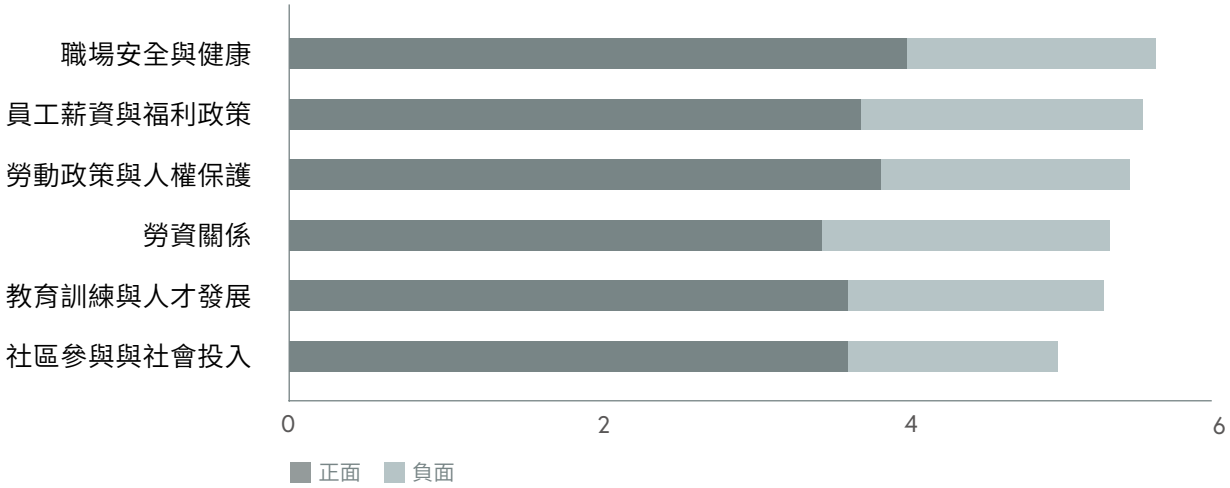
2023 年我們根據透過發送問卷予利害關係人、儒鴻高階主管與永續發展委員會成員 (合稱儒鴻永續成員) 鑑別重大議題。其排序方式分為兩個部分：「利害關係人關注程度」與「對儒鴻永續發展影響程度」。前者由各利害關係人填寫，後者則由儒鴻永續小組成員填答。重大議題影響公司永續策略之執行，不宜頻繁變動，故我們預計每 3 年至 5 年配合執行的情況進行內外部問卷調查，前次調查為 2023 年，預計下次調查為 2026 年。

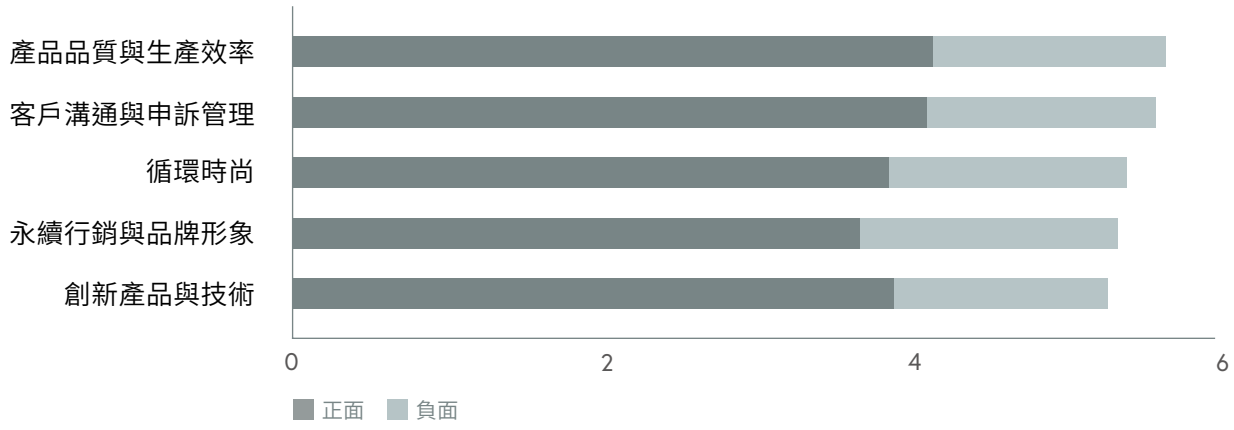
我們採問卷調查法進行兩種評估面向調查，每題分別就正面影響與負面影響計分 1-5 分，影響程度最低者給予 1 分；影響程度高者給予 5 分。問卷中亦清楚說明議題內涵與意義，同時要求各議題應有高低分區別，若分數差異過小或無差異者，將被視為無效問卷。

利害關係人以面向區分正負影響各項議題之評估分數如下 :









進一步以「對經濟、環境、社會的衝擊」與「對企業的衝擊」作為兩軸得到永續議題排序與重大議題矩陣。

永續議題排序如下：

1. 公司治理
2. 法規遵循
3. 員工薪資與福利政策
4. 創新產品與技術
5. 職場安全與健康
6. 能源與溫室氣體管理
7. 水資源管理
8. 產品品質與生產效率
9. 風險與危機管理
10. 永續供應鏈
11. 氣候變遷策略
12. 勞資關係
13. 經營績效
14. 資訊安全與隱私保護
15. 勞動政策與人權保護
16. 客戶溝通與申訴管理
17. 廢棄物管理
18. 生物多樣性
19. 循環時尚
20. 永續行銷與品牌形象
21. 原物料採購
22. 教育訓練與人才發展
23. 社區參與與社會投入

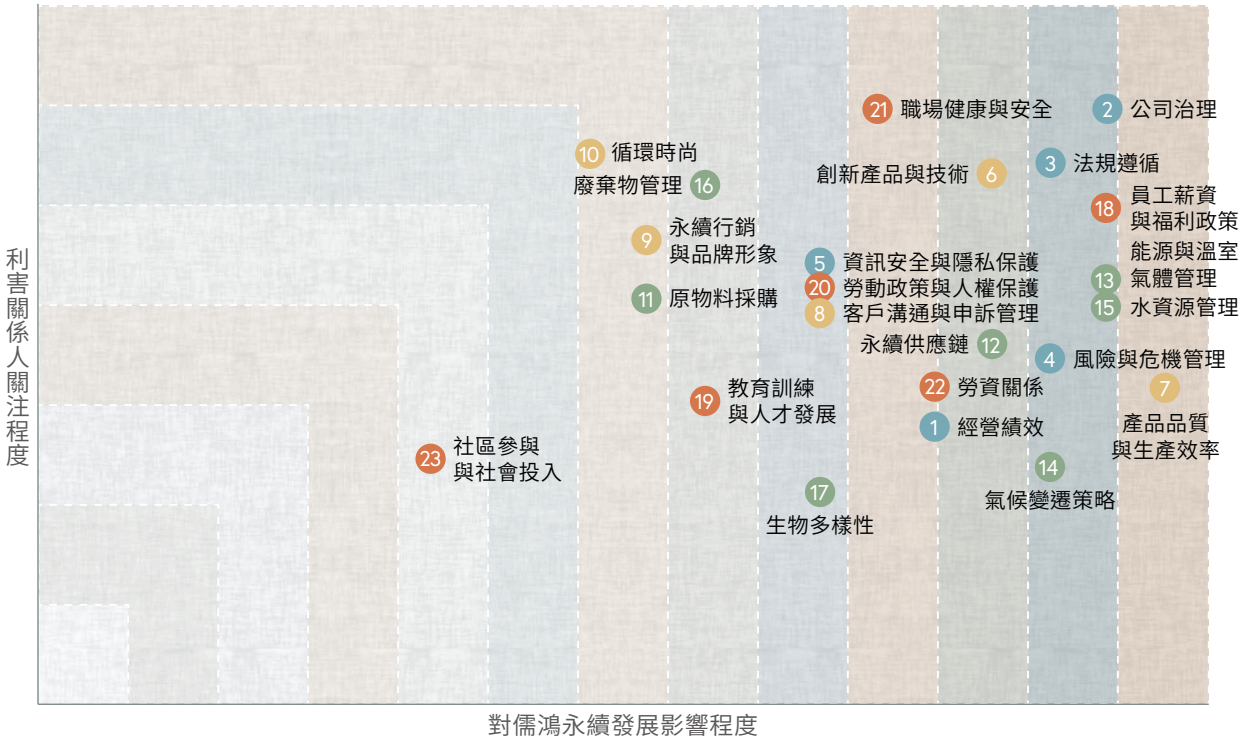
重大議題	排序	原排序	變動
公司治理	1	5	⇑
法規遵循	2	2	⇔
員工薪資與福利	3	10	⇑
創新產品與技術	4	1	⇓
職場安全與健康	5	3	⇓
能源與溫室氣體管理	6	18	⇑

儒鴻觀察到「員工薪資與福利」與「能源與溫室氣體管理」兩項議題關注度顯著提升，可能反映出利害關係人在通膨壓力與全球勞動市場變化下，對薪資調整與福利保障的期待持續升高，另一方面，面對全球淨零趨勢及碳費、碳盤查等法規推動，企業減碳作為亦成為利害關係人高度關切之永續焦點。

重大議題矩陣與邊界

經由前述程序的排序結果，重大議題矩陣如下；儒鴻將利害關係人關注程度與對儒鴻永續發展影響程度較高者列為重大議題，作為報告書資訊揭露的參考。重大議題影響公司永續策略之執行，不宜頻繁變動，故我們預計每 3 年至 5 年配合執行的情況進行內外部問卷調查，本年度執行重大議題矩陣結果如下圖：

重大議題矩陣與邊界



重大議題排序及其衝擊邊界如下：

排序	重大議題名稱	組織內	組織外						對應章節	可對應之 GRI 特定主題
		儒鴻	股東／投資人	員工	客戶／品牌商	社區居民	政府／主管機關	供應商／協力廠		
1	公司治理	●	●		●			●	CH1 永續治理	-
2	法規遵循	●	●	●	●		●	●	CH1 永續治理	GRI2-27
3	員工薪資與福利	●		●			●		CH2 產業人才培育者	GRI 405：員工多元與平等機會 (2016)
4	創新產品與技術	●	●	●	●			●	CH4 價值鏈的創造者	-
5	職場安全與健康	●		●	●		●	●	CH3 企業責任的實踐者	GRI 403：職業安全衛生 (2018)
6	能源與溫室氣體管理	●			●	●	●	●	CH5 環境資源的守護者	GRI 302：能源 (2016)

註 1　說明：未標示●表示非直接衝擊，儒鴻仍會以多元的方式與各利害關係人溝通。

重大議題管理方針

重大議題	公司治理					
實際 / 潛在衝擊	良好的公司治理與誠信經營能贏得利害關係人的信任，實現長期永續發展。反之，缺乏這些基礎將無法達成營運目標，亦無法保障股東及其他利害關係人的利益。					
價值鏈影響	採購	✓	製造	✓	客戶	
政策與承諾	儒鴻依主管機關頒布之法規、守則與各項公司治理規範辦理，亦設有公司治理專責人員及董事會秘書組，強化董事會職能，輔以內部稽核制度，以確保利害關係人最大利益。 以綠色生產、節約能源、水資源管理、環境管理等四大構面推行永續環境經營。					
目標	短期： 1. 增加董事席次，促進董事會成員多元化。 2. 「提名委員會」推派獨立董事人選、審核高階經理人晉升及績效管理、擬訂企業接班人計劃。 3. 設置專職公司治理主管以強化其職能。 4. 公司治理評鑑維持在所有上市公司的前 6%-20% 區間。 中長期： 依循「上市櫃公司永續 發展行動方案 2023 年」，持續強化董事會職能、提高資訊透明度、強化利害關係人溝通，接軌國際規範，引導盡責管理，據以深化公司治理及永續發展觀念。					
投入行動與資源	1. 設有董事會及功能性委員會、公司治理專責人員、董事長室及董事會秘書組，負責公司治理相關事務。					
2025 年成果	1. 每年維持在所有上市公司的前 6%-20% 區間。					

重大議題	法規遵循					
實際 / 潛在衝擊	遵守法律規範不僅符合社會期待，還能確保業務穩定、提升效率並降低成本。若未遵守法規，將面臨無法提供利害關係人安全穩定環境的風險，並可能遭受罰款及損害公司聲譽。					
價值鏈影響	採購	✓	製造	✓	客戶	✓
政策與承諾	1. 推動永續發展，符合或超越各利害關係人之要求與期待，以創造各方之最大價值。 2. 越南、柬埔寨及印尼環保法規未如臺灣嚴謹，儒鴻藉由臺灣經驗與團隊，配合定期進行內、外部稽核來確保降低對環境影響。					
目標	短期： 不違反環境、社會、經濟面之法律與規範。 中長期： 依循公司風險組織架構，針對營運風險進行劃分，組成相關單位訂立細部作業程序，輔以內部稽核作業，以落實風險管理。					

重大議題	法規遵循
投入行動與資源	1. 董事會稽核室聘任專任內部稽核人員每年定期訓練；環境面設置環境工程稽核員，與各廠環安單位或管理部合作。
2025 年成果	1. 內部稽核人員負責對集團所屬事業進行稽核，檢核各單位內控執行情形之自評，並定期將稽核結果呈報公司審計委員會及董事會。

重大議題	員工薪資福利				
實際 / 潛在衝擊	保持充實的人才庫，確保業務執行連貫與一致性。反之，若無法吸引與留住優秀人才，將導致人才斷層，影響業務接續，進而降低生產效率與營業表現。				
價值鏈影響	採購	✓	製造	✓	客戶
政策與承諾	1. 同仁在優質的薪資與福利中成長。 2. 同仁得工作與生活能達平衡。 3. 使同仁薪酬長期成穩定成長趨勢。				
目標	短期： 維持離職率低於 20%。 中期： 薪資福利保持業界前段，吸引更多優秀人才加入。 長期： 落實同仁直接薪酬及獎酬公平，有效激勵關鍵人才。				
投入行動與資源	1. 制度面 : 特休假改採用小時制、每人每周一日得提前一小時下班、補班日不補班。 2. 硬體面 : 托嬰中心、健身房、瑜珈教室、新大樓、員工餐廳、咖啡機等。 3. 薪資面 : 優於業界年終獎金、3 節獎金、業績達標獎金。 4. 其他福利 : 外地同仁宿舍、托育補助、婚喪生育金、員工旅遊、社團補助；部門聚餐、伙食津貼、駐外人員子女教育補助與眷屬租屋等。				
2025 年成果	1. 自 2020 年起，每年離職率維持於 20% 下，2025 年度為 13.2%。 2. 員工滿意度調查， 2025 年度平均分數為 4.32。 3. 同仁平均薪資，2024 年平均薪資為 110.3 萬，本年度平均薪資為 106.2 萬。 4. 員工薪資與福利費用，2024 年為 58 億元；本年度為 60 億元。				

重大議題	創新產品與技術					
實際 / 潛在衝擊	不斷提升產品特性並投入新技術，才能開拓市場、保持領先地位並實現永續發展。反之，若無法創新，將可能陷入低價競爭，導致產品毛利率下降並影響獲利，最終損害品牌形象。					
價值鏈影響	採購	✓	製造	✓	客戶	✓
政策與承諾	研究發展團隊不斷推陳出新，以提升經營績效，創造產業永續發展之價值。					
目標	短期： 投注技術升級與人才培育，有效管理供應鏈合作模式；提升開發精準度，提高客戶採用率。 長期： 維持良好技術、人才發展模式，降低生產耗損與環境衝擊，創造綠色製程與供應鏈。					
投入行動與資源	各加工廠、採購部、生產部、營業部與永續經營小組皆密切合作與溝通，尋求創新成長之利基。 本年度投入 1.715 億元於創新研發費用。					
2025 年成果	透過業績成長與產品利用率，檢視產品研發之成果及未來研發方向。					

重大議題	職場安全與健康				
實際 / 潛在衝擊	保障同仁的身心健康與安全工作環境，確保勞務穩定度。否則，職災或職業病不僅影響出勤，還可帶來補償支出、訴訟風險及企業形象受損。				
價值鏈影響	採購	✓	製造	✓	客戶
政策與承諾	儒鴻遵守法律規範，加強危害預防，創造安全健康的工作環境；同時提升同仁安全意識，建立安全文化，打造安心的職場。				
目標	短期： 符合法規要求，降低事故與災害件數，建置系統認證 ISO45001 職業安全衛生管理系統，確保同仁工作安全。 中長期： 完善職業安全衛生管理制度，透過完整的 PDCA 職安衛管理，妥善照顧同仁身心健康與安全，預防事故傷害和疾病的發生，建立儒鴻的安全健康文化。				
投入行動與資源	1. 安全衛生、環境改善投入與防護等直接投資約 1,829 萬元；健康檢查、安全訓練等間接投資約 229 萬元。 2. 大園廠建立廠區員工健康分級管理，提供優於法規的健康檢查、肺癌篩檢、防疫宣導及健康課程。 3. 大園廠導入氣壓式夾布搬運機，建置自動供藥 (料) 系統，減少勞動負荷與化學品接觸。 4. 全部廠區，導入紅外線熱顯像儀器，針對廠區電盤執行定期巡檢。 5. 進行人因工程改善計畫，包裝、車縫、裁剪與整燙作業樣態，分析並改善作業樣態，減少人因工程危害風險。				

重大議題	職場安全與健康
2025 年成果	1. 減低災害事故傷害率與損工日數率；執行內部、跨廠區與政府單位稽核。透過第三方驗證與客戶驗廠取得回饋。 2. 台籍落實健康檢查及健康管理 (含後續追蹤):113 年與 114 年 (追蹤後) 差異分析如下，第一級管理由 13% 上升到 34%、第二級管理由 19% 上升到 55%、第三級管理由 28% 下降至 11%、第四級管理由 10% 下降至 0%。 大園廠獲得桃園市政府 114 年健康職場促進自主評核合格證明。 3. 大園廠 2025 年共計採購 7 條鋼片支撐竹炭護腰帶及 25 個可調式纏繞護腕予員工，減輕員工搬運之腰部及手腕之負荷。 4. 臺灣廠區紅外線熱顯像儀器巡檢電盤，2025 年度未有因電盤異常引起之災害。

重大議題	能源與溫室氣體管理					
實際 / 潛在衝擊	作為製造產業，能源與溫室氣體管理有助於控管成本並減少環境衝擊。反之，若管理不當，不僅加重環境負擔，還可能因未達客戶減碳目標而流失訂單，或因碳關稅增加額外製造成本。					
價值鏈影響	採購	✓	製造	✓	客戶	✓
政策與承諾	儒鴻於總公司建立環境總稽核，確保海內外各廠之環境管理系統、能資源使用投入無虞。除了不違反法規，我們也積極訂定更嚴格的管理機制與精進目標。					
目標	短期： 逐漸於各廠區推廣各項管理系統認證。 長期： 1. 減少溫室氣體排放。 2. 增加再生能源使用量。 3. 增強企業因應極端氣候之韌性。					
投入行動與資源	1. 織布事業部各廠已全部導入 ISO14001 環境管理系統。 2. 織布事業部除針織廠外，已全部導入 ISO50001 能源管理系統。 3. 臺灣大園廠、溪洲廠與總部大樓均加裝太陽能設備，增加使用低碳能源，2022 年與 2023 年陸續投入建設金額約為 1 億元。2025 年越南區新增設太陽能 3,661 kWp 裝置容量。					
2025 年成果	1. 織布事業部已導入之 ISO 管理系統均通過外部驗證，持續有效。 2. 本年度節能減碳專案總計減少 3,268.08 噸 CO_2。 3. 越南各廠區太陽能設備，於本年度總發電量為 6,597,584 度電。 4. 臺灣廠區太陽能設備，本年度總發電量為 3,250,065 度電。 5. 柬埔寨廠區太陽能設備，本年度總發電量為 142,569 度電。 6. 本年度持續追蹤 2021 年所共鑑別 5 項重大氣候風險和 4 項機會。					

1.5 與利害關係人溝通

為提供多元且便捷的利害關係人溝通管道，儒鴻藉由會議、電話、電子郵件、公文等方式與企業利害關係人溝通聯繫，並於公司網站設置利害關係人專區，提供客戶、供應商、員工與投資人等利害關係人聯繫之電子郵件與電話，由專人適切回應利害關係人。儒鴻已定期將與利害關係人之溝通情形提報董事會，並於「2025 年利害關係人溝通內容報告」公開揭露相關資訊。以下為各利害關係人關注之議題、溝通管道、本年度溝通頻率與績效。

溝通頻率

365 每年一次 | 90 每季一次 | 31 每月一次 | 7 每週一次 | 不定期 | 其他

利害關係人	員工		
核心價值	人才是儒鴻最重要的企業的核心，唯有人才能使我們不斷成長。我們盡其所能的讓同仁安心工作，永保對公司及產業的熱情。		
關注議題	勞動政策與人權保護 職場安全與健康 員工薪資與福利政策	對應章節	2.1 人力資源管理 2.2 人才培育與發展 2.3 薪酬福利與關懷 3.2 勞動人權保障
溝通管道、頻率與績效	1. 每季一次主管員工溝通會議、安全衛生委員會會議、公司環保季會。 2. 不定期勞資方對談。 3. 不定期教育訓練與宣導。 4. 有需要立即以員工意見箱、電子郵件、電話、面談、內部即時訊息平台等溝通。 5. 不定期舉辦同仁滿意度調查。 6. 每週一次產銷會議。 7. 不定期內部產品發表會。		

利害關係人	客戶 / 品牌商		
核心價值	客戶及品牌商不只是商業上的合作對象，彼此更有相當深的羈絆，我們期許彼此互助成長，並共創雙贏。		
關注議題	+ 客戶溝通與申訴管理 + 產品品質與生產效率 + 創新產品與技術	對應章節	4.1 產品創新與研發 4.2 服務品質與客戶管理 4.3 永續價值供應鏈
溝通管道、頻率與績效	1. 有需要立即以電子郵件、電話、實體會議、視訊會議溝通。 2. 不定期驗廠與訪廠。 3. 不定期參加國際展覽。		

利害關係人	股東 / 投資人		
核心價值	以健全的經營、穩定的成長創造最大的獲利，是儒鴻面對股東與投資人的企業責任。		
關注議題	+ 經營績效 + 公司治理 + 法規遵循	對應章節	1.2 永續策略與風險管理 1.3 經營績效與誠信治理
溝通管道、頻率與績效	1. 每年一次股東常會，2025 年於 6 月召開。 2. 本年度共召開 7 次法人說明會，發布 26 則中文重大訊息；26 則英文重大訊息。		

利害關係人	供應商 / 協力廠		
核心價值	持續的創新與成長，不僅僅是儒鴻內部的前進，必須與原料供應及協力廠商合作與溝通，方能帶動紡織產業前進。		
關注議題	+ 產品品質與生產效率 + 永續供應鏈與品牌行銷 + 客戶溝通與申訴管理	對應章節	1.2 永續策略與風險管理 1.3 經營績效與誠信治理 3.1 勞工安全與健康 3.2 勞動人權保障 4.3 永續價值供應鏈
溝通管道、頻率與績效	1. 有需要立即電子郵件、電話、書面行文、面談溝通。 2. 不定期舉辦實體會議、視訊會議。 3. 承攬商施工與進廠前均辦理工安會議與危害告知。 4. 主要協力廠商全數簽署供應商行為準則。 5. 與品牌客戶合作，實地探訪評鑑與輔導承接該客戶訂單之協力廠。本年度實地探訪與輔導 30 間協力廠；自 2019 年起累積實地探訪評鑑 74 間次協力廠。		

利害關係人	政府 / 主管機關		
核心價值	儒鴻之經營以符合法規要求辦理，並與主管機關維持良好關係，協助政府推廣紡織產業創新與技術。		
關注議題	+ 公司治理 + 能源與溫室氣體管理 + 職場安全與健康	對應章節	1.2 永續策略與風險管理 1.3 經營績效與誠信治理 3.1 勞工安全與健康 3.2 勞動人權保障 5.1 導入管理系統 5.2 強化氣候韌性 5.3 能資源使用與管理
溝通管道、頻率與績效	1. 每年 1 次申報年度稽核計畫執行情形、教育訓練時數和人員、內控聲明書揭露於公開資訊觀測站。 2. 依規定公告並於網站申報。 3. 有需要立即以電話、公文、電子郵件、政府公開網站溝通。 4. 不定期實地檢測或查核。		

利害關係人	社區居民		
核心價值	儒鴻秉持透明誠信的經營態度，與社區居民和睦相處，降低社區環境衝擊。		
關注議題	+ 能源與溫室氣體管理 + 廢棄物管理 + 水資源管理	對應章節	3.3 社區與社會共榮 5.1 導入管理系統 5.2 強化氣候韌性 5.3 能資源使用與管理 5.4 環境衝擊管理
溝通管道、頻率與績效	1. 不定期以電子郵件、電話或面談方式處理居民投訴。 2. 不定期鄰里訪視參與社區活動。		

02

產業人才的培育者

2.1 人力資源管理 52

2.2 人才培育與發展 58

2.3 薪酬福利與關懷 64

2025 目標	2025 績效	
▶ 離職率＜ 20%	▶ 13.2%	達成

+ 持續整合員工福利，提升工作環境品質。臺灣廠區設定指標離職率自 2018 年起已連續 8 年達成。
+ 臺灣與海外廠區大量錄用當地同仁，貫徹企業社會責任，為當地帶來就業機會，使同仁皆能安居樂業，創造更龐大的經濟價值

2025 目標	2025 績效	
▶ 新增 10 堂受訓課程	▶ 13 堂	達成

+ 為提供同仁自主學習的環境，於 2019 年啟用「儒鴻 e 學苑」，每年上架內部製作的數位課程，讓學習地點及時間不再受到限制。
+ 同仁教育訓練每年底由各級主管依據其所屬業務單位及同仁需求檢討與規劃，2025 年人均上課時數每年為 14.9 小時。

2025 目標	2025 績效	
▶ 全體同仁薪資上調	▶ 整體調薪 5%	達成

+ 職務起薪皆以同工同酬為原則，不因性別而有所差異。2018-2025 年 (2023 年除外)，為了慰勞同仁辛勞，公司每年整體調薪 3% 至 5%。
+ 2025 年公司整體營運績效達成目標，每人加發 2 個月又 20 天績效獎金。2025 年非主管職平均薪資達 106.2 萬元。

2025 目標	2025 績效	
▶ 提升健康福利措施	▶ 補助 5 萬元 / 社團	進行中

+ 我們樂於分享福利，鼓勵運動風氣，各廠區皆能依照當地員工需求來成立社團及辦理活動。2025 年補助 11 個社團，補助經費為 432,700 元整，每個社團平均補助 3.93 萬。

2.1 人力資源管理

「人」是企業核心，為成功的基石。我們遵循《國際人權法典》、《國際勞工組織基本公約》、社會責任標準與地方法律規範，訂定人權政策與管理機制，保障同仁基本勞動條件及權利。

2.1.1 人才組成

儒鴻於臺灣、越南、柬埔寨與印尼皆設有生產據點，截至 2025 年底，四地同仁總數共計達 21,582 人。員工組成類型為正式員工與實習生，實習生為臺灣地區與學校合作特有之員工型態，其契約類型為定期實習契約，實習結束若同仁表現良好也有意願，則會轉為正式員工。本年度有 13 位實習生，女性 7 人；另一特殊類型為正式員工但尚在學，公司與該 22 位同仁，其中 14 位女性，約定出勤方式為兼職，使同仁之學業與工作得兼顧。

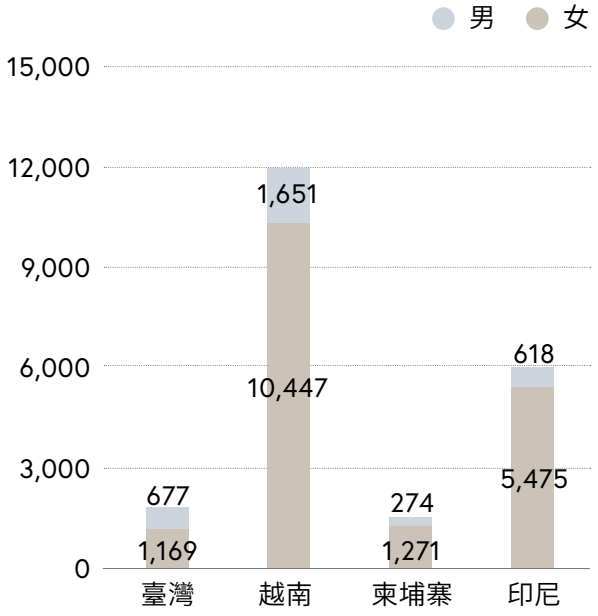
儒鴻統計之非員工工作者為非儒鴻員工，如工程合約承攬商、外包清潔人員、保全委外人力、物業管理公司、園藝業者與團膳業者約有 417 人。

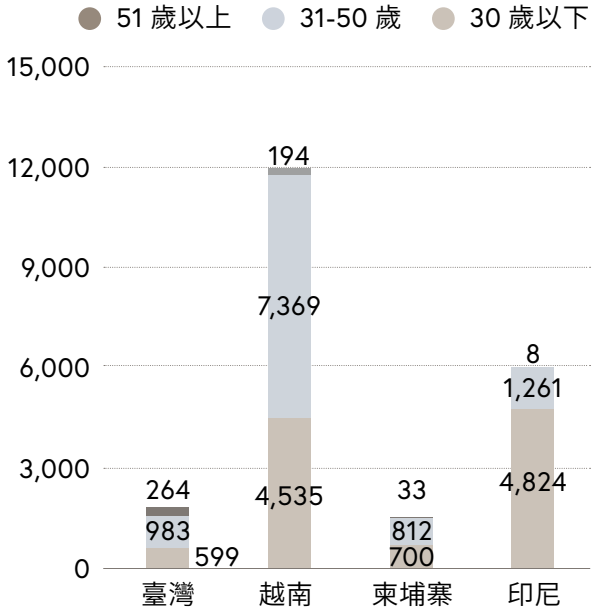
工作者類別	2023	2024	2025
員工	18,535	20,272	21,165
非員工	80	396	417
總計	18,615	20,668	21,582

2025 年儒鴻員工總數，相較於去年整體波動約 4.4%，主因印尼廠持續擴充產線與補充人員所致。

年輕與女性同仁為主

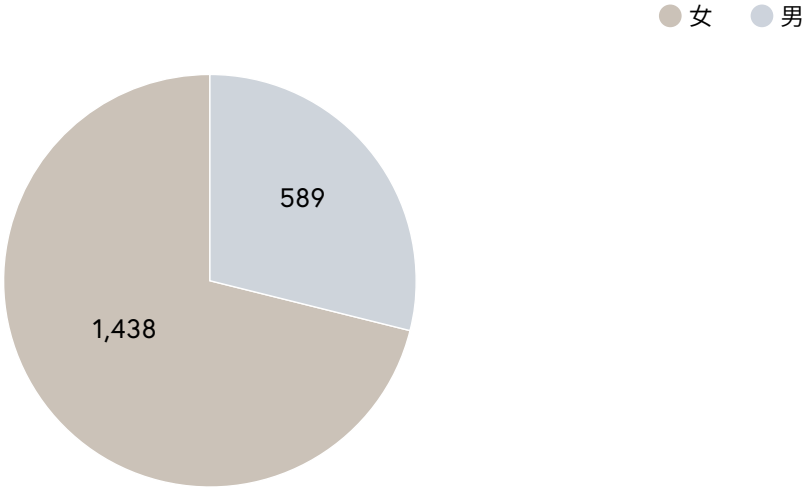
其中，四地皆以女性同仁占多數，女性同仁比例為占臺灣 63.3%、越南 86.4%、柬埔寨 82.3%，印尼則是 89.9%；我們強調研發，為了持續保持創新能量，十分包容並重視年輕同仁的意見。30 歲以下的同仁於臺灣、越南、柬埔寨及印尼分別占同仁總數的 32.4%、37.5%、45.3% 及 79.2%。





關於職場上平等，本年度儒鴻擔任管理職之女性比例，於臺灣、越南、柬埔寨及印尼地區分別為 57.4%、71.1%、76.1% 及 75.0%。另外，經理職級以上高級管理人員女性占比為 44.8%；協理級以上最高級管理人員女性占比為 16.7%。

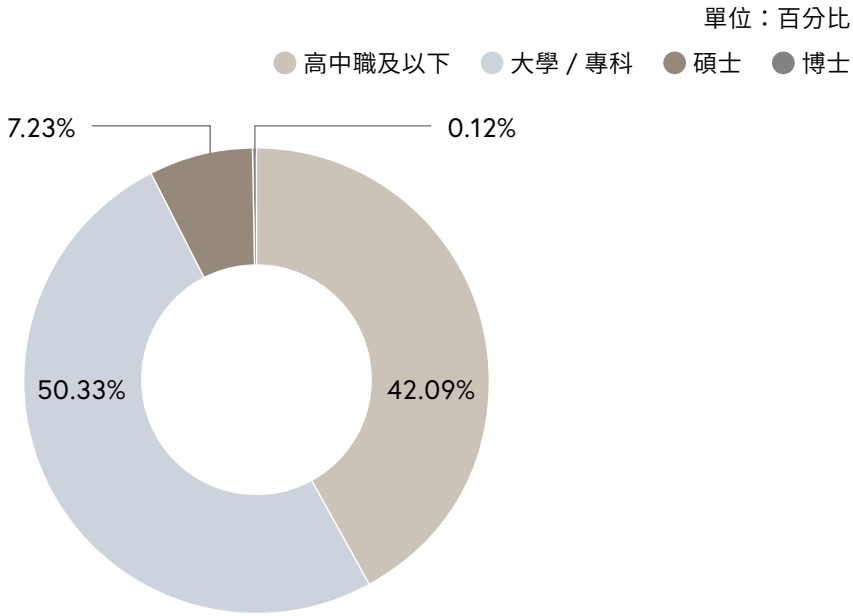
管理職性別人數分布



	男	女
高級管理層級	15	3
管理層級	574	1,435
非管理層級	2,631	16,924

越南、柬埔寨及印尼的工廠主要為成衣廠，屬於勞力密集產業，越南、柬埔寨及印尼地區教育程度約為高中職以下學歷比例約 94%；而臺灣主要為接單與研發中心，因此大學以上學歷約 58%，高中職以下約 42%。

臺灣同仁教育背景分佈



2.1.2 多元背景與當地聘用

儒鴻面對不同種族、性別、年齡、宗教、國籍、出生地或政治立場皆平等對待，並禁止任何形式之歧視與騷擾，透過公平、公開的甄選程序進行聘用，促進人才庫的多元性、專業度與創造力。儒鴻深信，多元的背景與觀點是驅動企業創新與永續發展的核心力量。我們承諾打造一個「多元（Diversity）、平等（Equity）與共融（Inclusion）」的工作環境，確保所有員工在招募、任用、薪酬、福利、培訓、績效評估及升遷等各項人力資源發展環節，皆享有公平公開的機會。我們致力於消除潛在的職場結構性障礙，讓每位員工都能在充滿尊嚴與尊重的環境中發揮最大潛能。

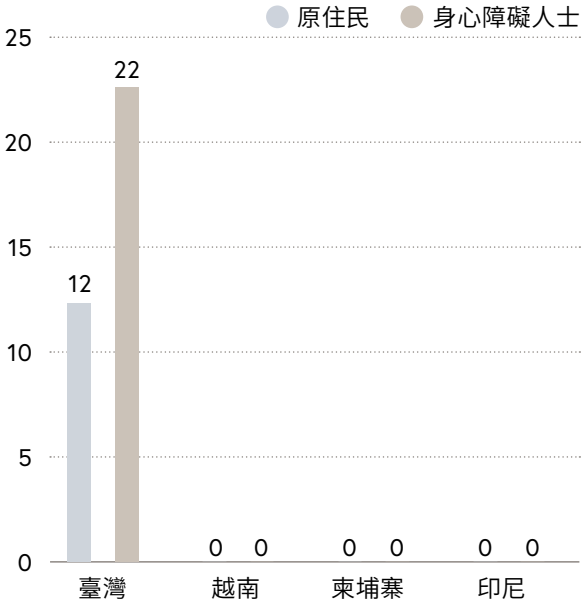
為落實人權保障與性別平權，儒鴻嚴格執行以下規範：

- 全面禁止歧視：儒鴻絕不因員工之性別、性別認同、性傾向、年齡、婚姻狀況、懷孕、種族、膚色、國籍、宗教信仰、身心障礙或過往工會背景等非關工作能力之因素，而給予任何形式的差別待遇或歧視。
- 職場暴力與騷擾防制（零容忍政策）： 儒鴻對於任何形式的職場性騷擾、言語霸凌、肢體暴力或精神脅迫採取「絕對零容忍」態度。我們已訂定《執行職務遭受不法侵害預防計畫》與《性騷擾防治措施申訴懲戒辦法》，積極營造安全的工作場域。
- 保密與不報復原則： 我們設有獨立且暢通的多元申訴管道（如：員工專屬申訴信箱、專屬 email 信箱）。所有申訴案件皆由專責委員會以最高保密級別進行調查。儒鴻嚴格禁止對提出申訴或協助調查之員工進行任何形式的報復行為，違者將予以嚴懲。

儒鴻將持續推動性別平等與友善職場。2025 年度，儒鴻並未發生任何違反職場平權或歧視之申訴案件。

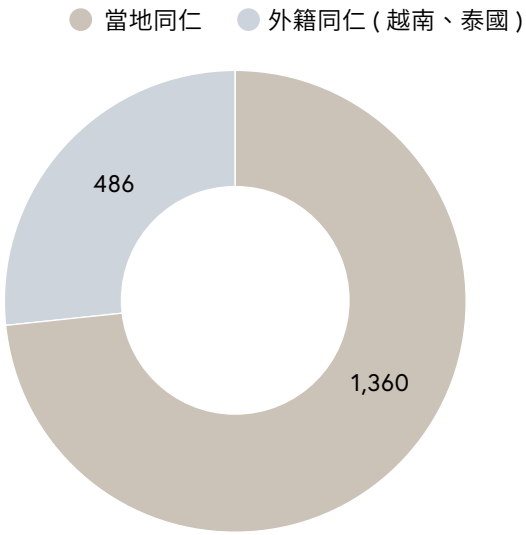
同時，我們希望能貫徹企業社會責任，為當地帶來就業機會，因此大量錄用當地同仁，並透過各國當地人力招募網站、校園招募等方式招聘當地員工。臺灣地區當地聘用比例為 73.7%，越南、柬埔寨及印尼地區幾乎全為當地聘用，當地聘用比例接近 99.0%。

同仁多元背景人數分佈



註 1　越南、柬埔寨、印尼沒有原住民定義，於此省略揭露。

臺灣當地聘用人數分布



2.1.3 新進及離職同仁

從 2019 年起，為了瞭解新進同仁適應狀況，降低流動率，每位新進同仁都將收到針對到職三個月內的滿意度調查，問卷直接由人力資源處統一回收。新進員工滿意度調查維度包含環境適應 89.5 分、成員互動 87.5 分、對指導者滿意度 90.8 分、整體滿意度 89.8 分。目的是藉由問卷調查了解新人適應情況，若新人在問卷上提出任何疑問，人力資源處皆會協助處理。透過完善的薪酬福利與升遷制度，儒鴻人才流動趨於穩定。

本年度臺灣同仁離職率控制在 13.2%，成功達標（<20%）。回顧近兩年數據，離職率由 2024 年的 13.9% 持續呈現下降趨勢，反映出同仁對公司文化及願景之認同度提升，營造出更具向心力的組織氛圍。越南廠區之離職率由去年之 40.0% 下降至 38.3%，除了績效導向的調薪制度外，也針對主管溝通技巧培訓，更重要的是營造「廠區即家庭」的歸屬感，透過實體家庭日、運動競賽等活動拉近公司與員工及其家屬的距離；印尼廠區則展現顯著進步，由去年之 68.7% 大幅降至 61.8%，主要得益於「全方位員工支持體系」的建立。透過正式成立員工關懷團隊，主動傾聽同仁需求並即時提供協助，配合定期滿意度調查進行滾動式管理，並舉辦盛大的家庭日活動。這一系列舉措有效強化了員工歸屬感，將企業文化與在地家庭價值深度融合，成功提升人才留任率。柬埔寨廠區本年度離職率由 37.0% 上升至 42.9%，該廠區離職率上升主要係配合總部年度人力優化政策所致。為提升營運效能，因此進行人力結構調整，目的在優化直接人員與間接人員之配置比例。

■ 2025 年同仁新進與離職分布

類別	臺灣			
	男		女	
年齡層	離職	新進	離職	新進
30 歲以下	50	91	97	193
31~50 歲	38	39	46	58
51 歲以上	6	3	6	3
總計	94	133	149	254
比率 (%)	39%	34%	61%	66%
總人數	1,846			
新進率	21.0%			
離職率	13.2%			

類別	越南			
	男		女	
年齡層	離職	新進	離職	新進
30 歲以下	453	517	2,066	1,939
31~50 歲	216	212	1,874	1,545
51 歲以上	9	5	16	1
總計	678	734	3,956	3,485
比率 (%)	15%	17%	85%	83%
總人數	12,098			
新進率	34.9%			
離職率	38.3%			

類別	柬埔寨			
	男		女	
年齡層	離職	新進	離職	新進
30 歲以下	73	85	293	319
31~50 歲	51	50	245	200
51 歲以上	1	0	0	0
總計	125	135	538	519
比率 (%)	19%	21%	81%	79%
總人數	1,545			
新進率	42.3%			
離職率	42.9%			

類別	印尼			
	男		女	
年齡層	離職	新進	離職	新進
30 歲以下	119	108	3,062	4,096
31~50 歲	54	43	531	767
51 歲以上	0	0	1	2
總計	173	151	3,594	4,865
比率 (%)	5%	3%	95%	97%
總人數	6,093			
新進率	82.3%			
離職率	61.8%			

■ 2024 年同仁新進與離職分布

類別	臺灣			
	男		女	
年齡層	離職	新進	離職	新進
30 歲以下	52	61	97	137
31~50 歲	25	33	46	57
51 歲以上	11	1	6	2
總計	88	95	149	196
比率 (%)	37%	33%	63%	67%
總人數	1,702			
新進率	17.1%			
離職率	13.9%			

類別	越南			
	男		女	
年齡層	離職	新進	離職	新進
30 歲以下	402	465	2,376	2,642
31~50 歲	226	229	1,948	2,011
51 歲以上	2	2	18	4
總計	630	696	4,342	4,657
比率 (%)	13%	13%	87%	87%
總人數	12,421			
新進率	43.1%			
離職率	40.0%			

類別	柬埔寨			
	男		女	
年齡層	離職	新進	離職	新進
30 歲以下	34	66	335	432
31~50 歲	24	26	233	214
51 歲以上	0	0	5	1
總計	58	92	573	647
比率 (%)	9%	12%	91%	88%
總人數	1,706			
新進率	43.3%			
離職率	37.0%			

類別	印尼			
	男		女	
年齡層	離職	新進	離職	新進
30 歲以下	168	349	2,683	1,761
31~50 歲	49	102	426	303
51 歲以上	0	0	0	0
總計	217	451	3,109	2,064
比率 (%)	7%	18%	93%	82%
總人數	4,839			
新進率	52.0%			
離職率	68.7%			

2.2 人才培育與發展

2.2.1 同仁訓練與發展

為確保員工獲得符合其專業、職能需求的訓練及知識，儒鴻的同仁教育訓練規劃每年底由各級主管依據其所屬業務單位及同仁需求，提出各單位下一年度工作訓練計畫，呈報人力資源處進行核定，並提供辦理資源。人力資源處亦負責訂定公司教育訓練方針、內部講師培育以及教育訓練計畫的追蹤、考核與檢討，同仁教育訓練之參與度亦將列入年度績效考核評量，並做為日後晉升、職務調整之參考依據。

一、 員工培訓與職涯發展政策

儒鴻視員工為企業最寶貴的資產，致力於打造持續學習的組織文化。我們依據公司營運策略與員工個人發展需求，提供系統性的培訓藍圖與豐富的學習資源，旨在提升員工專業技能、激發潛能，並協助員工達成中長期職涯發展目標，共創勞資雙贏。

二、 培訓發展計畫內容（體系與藍圖）

為滿足不同職級與職務的需求，儒鴻的培訓計畫劃分為四大主軸：

新進人員訓練

協助新進員工快速融入企業文化，內容涵蓋公司制度、核心價值、資訊安全、職業安全衛生及勞工權益保障。

專業技能訓練

針對各部門（如研發、業務、生產等）之專業需求，安排內外部專業課程、實作訓練及技術研討會，深化員工職涯核心競爭力。

管理階層發展計畫

針對基層、中階主管，規劃領導力、策略規劃、團隊管理等課程，建立穩健的接班人梯隊。

自我啟發與通識教育

提供性騷擾防治、內線交易防範、人權社會責任政策、企業誠信經營、資訊安全等通識課程，拓展員工綜合素養。

其中，訓練計劃從三個面向延伸，分別為專業能力、通識能力與領導能力三個面向，希望透過各面向判別應接受訓練的人才與訓練課程，使每個職位的人才都可以獲得各自職涯上所需要的知識與工具。

訓練面向	人才類別	訓練課程	
專業能力	業務、技術同仁	1. 織布；成衣基礎課程 2. 織布；成衣進階課程 3. 一對一家教班	4. 加強專業訓練 5. 工廠實習 6. 各別客人要求訓練
通識能力	新進同仁	1. 新進訓練	2. 基礎通識
	所有同仁	1. 性騷擾防治 2. 內線交易防範 3. 人權社會責任政策	4. 企業誠信經營 5. 資訊安全 6. 年度專案訓練
領導能力	基層主管	1. 分析能力 2. 判斷能力	3. 溝通能力
	高階主管	個案分析，整體策略擬定。	

三、 員工在職進修與職涯發展補助

為鼓勵員工自主提升職涯能力，儒鴻設有以下支持機制：

外部課程派訓

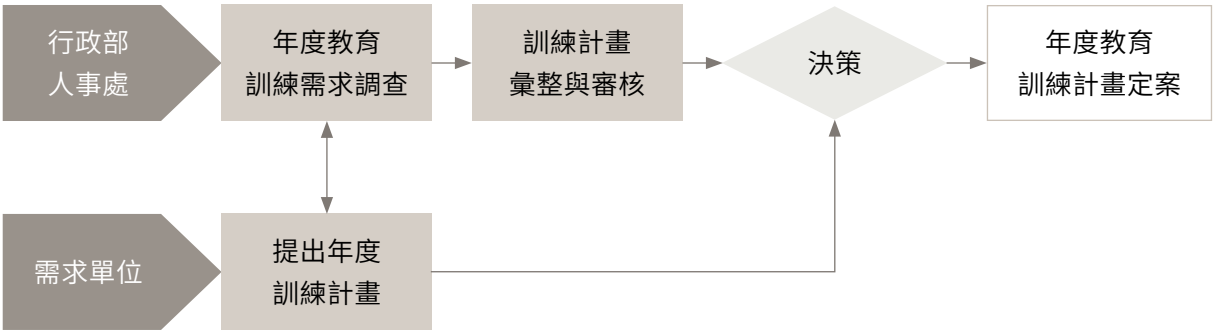
員工可主動申請參加外部專業訓練機構舉辦之論壇、課程，經主管核准後由公司全額負擔費用，並給予公假。

四、 2025 年度具體實施情形與量化績效

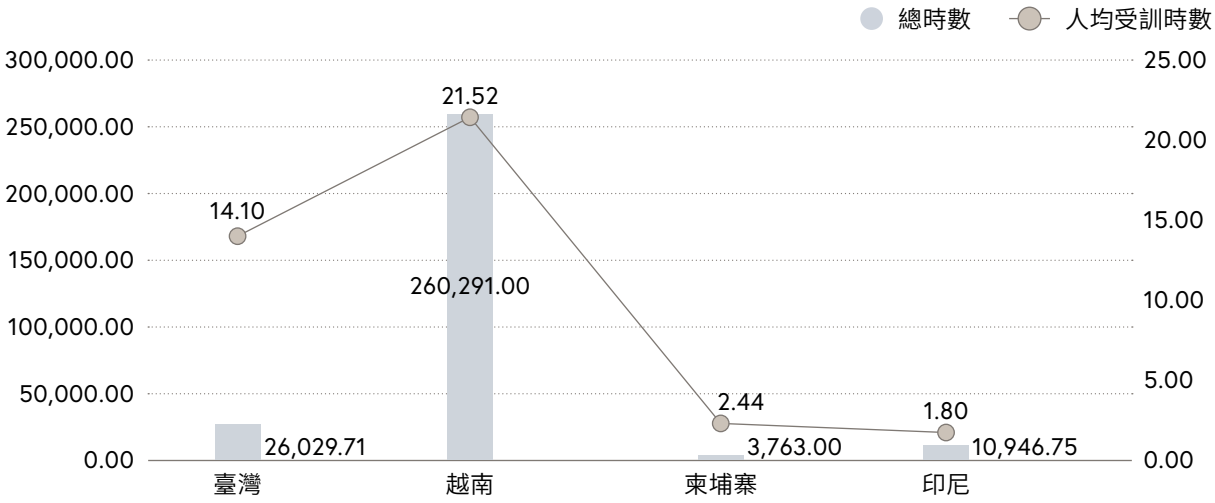
儒鴻 2025 年度所舉辦的訓練（包括內部及外部訓練）共計 196,809 人次參加		
總計約	平均每人次	全年度訓練支出
301,030 訓練小時	1.5 訓練小時	4,754 千元

自 2019 年啟用的「儒鴻 e 學苑」，本年度新增 13 堂課程，讓學習地點及時間不再受到限制。我們同時使用線上和線下教學，讓同仁可以選擇最適合自己的學習模式。

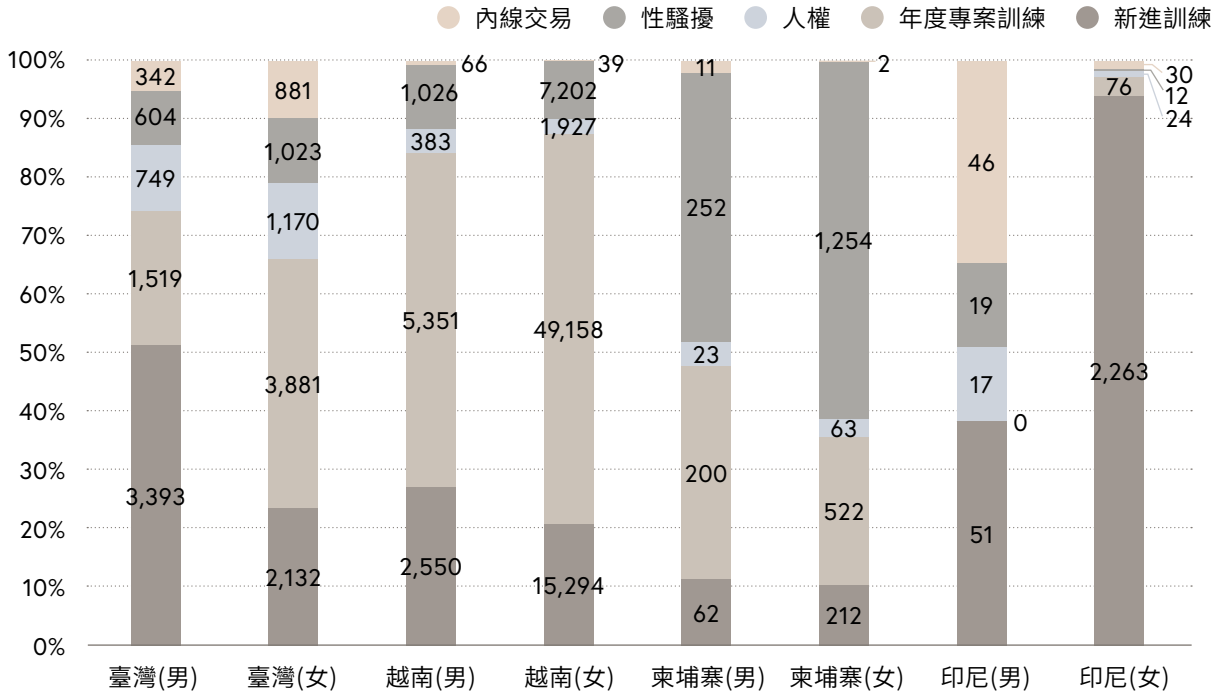
年度教育訓練計畫提出流程



各地區同仁訓練時數

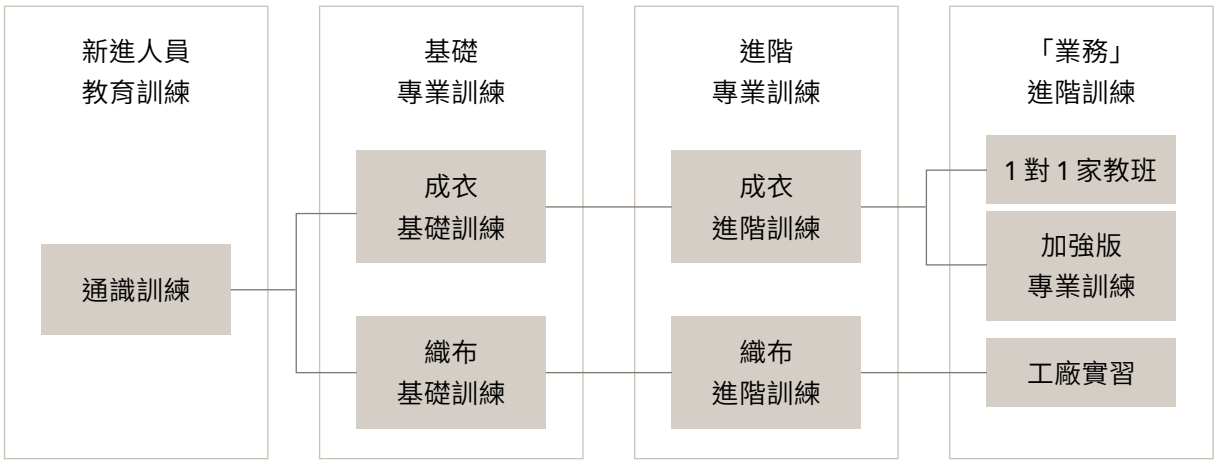


參加一般訓練課人次分布



我們按業務同仁接觸業務複雜程度，規劃剛接觸紡織行業的專業基礎訓練如初級成衣、布料概論、車縫實作、馬克概論與製作流程等，到一窺紡織行業的中級成衣、布料概論、車縫實作等，並進一步規劃「業務」進階訓練等，由業務主管推薦有潛力同仁參加。

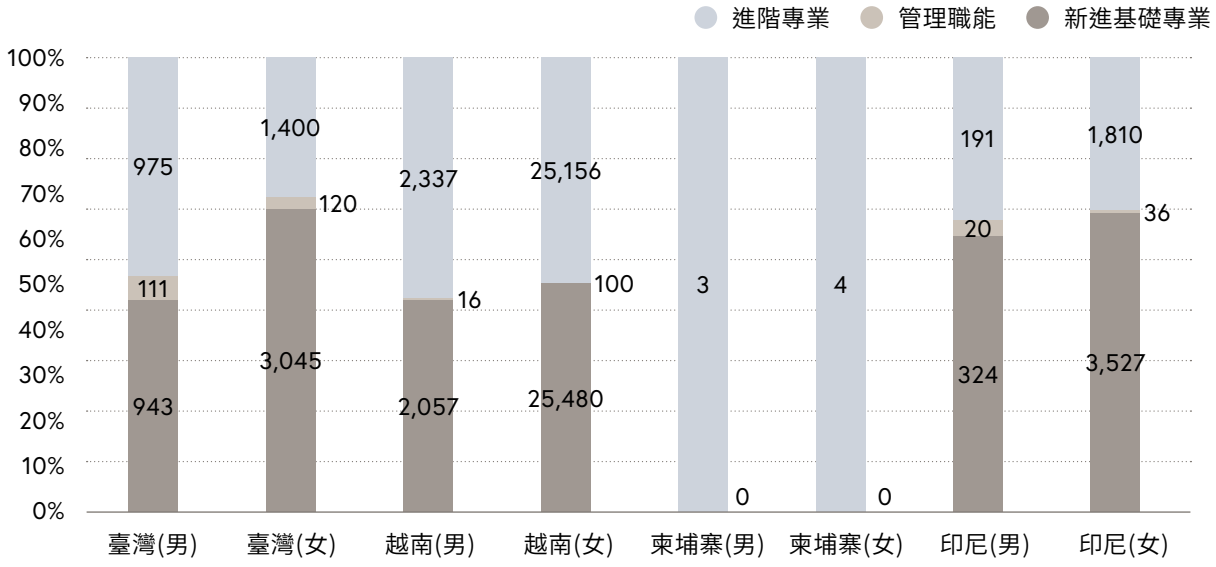
業務專業訓練體系



織布在職訓練

安排年資 0.5 年 ~1.5 年的布組業務同仁進行 2 個階段的課程。第一階段安排影片課程，第二階段安排工廠實地參訪。

專業與職能訓練參加人次分布



訓練地圖

儒鴻企業

學習發展地圖

	中高階主管	初階主管	資深同仁	一般同仁
新人訓練	成衣新人訓練			
	織布新人訓練			
核心知識	成衣加強訓練			
	織布異常分享			
	專業技術傳承課程			
	管理部營運核心課程			
通識課程	Eclat 永續職場學習計畫			
自我發展	儒鴻 e 學苑			
	功能別訓練			
	外部訓練			
	工作輪調			
	內部講師培訓			
語言進修	越文基礎課程			
	英文口說培訓（待定）			
管理職能	領導力			
	協調力			
	組織力			
	培育力			

今年規劃初階主管與中階主管的實體領導力課程，課程反應佳，整體滿意度皆在 4.6 分以上 (5 分為滿分)。

明年度預計針對主管不同的領導職能開設實體課程。

初階主管	
培訓目標 協助初階主管從「個人貢獻者」轉型為「團隊推動者」	
參與人數 男生 34 人，女生 75 人	總時數 1,725 小時
課程主題	
成功領導溝通 基層主管的溝通不再只是「交辦任務」，而是要扮演「教練」與「橋樑」的角色，透過工具及演練，讓主管能做到人、事並重的溝通。	輔導與保留人才 給予部屬及時的指導和回饋，建立與部屬的信任，促進對方能力提升、行為調整與績效達成，以期降低人才流失率。

中階主管	
培訓目標 強化中階主管作為「承上啟下」核心角色的關鍵能力， 透過系統化的學習，建立具備韌性與前瞻性的領導團隊	
參與人數 男生 29 人，女生 26 人	總時數 440 小時
課程主題	
領導與激勵跨世代員工 消除跨世代溝通隔閡，提高員工投入程度。	策略思維與成長策略 使主管能主動發現新機會點、優化流程並帶動組織成長的能力。同時建立邏輯思維、分析判斷力，提升主管在面對複雜問題時的決策品質與應變能力。

2.2.2 同仁績效管理與考核

儒鴻的績效管理制度目標在於追求最佳組織績效並發展人才，分別就可塑性、工作熱忱、能力與品德四個面向為考量，以達到適才適所的目的。除工讀生、到職未滿一年或留職停薪的員工外，績效評核制度涵蓋 100% 正式員工，2025 年正式員工績效評核完成率為 100%。

STEP 01
主管人員與部屬共同設定具挑戰性與客觀的工作目標。

STEP 02
主管與同仁隨時進行雙向溝通，主管提供技術與職涯發展的教導(練)分享與輔導諮詢。

STEP 03
持續追蹤目標達成進度。

STEP 04
每半年進行績效面談回饋。

2.2.3 產業人才培育

儒鴻以促進產業創新、設計人才培育、產學合作及回饋社會為宗旨，定期針對國內相關系所捐贈設備、提供國際專業師資以及提供實習機會，亦定期協同儒鴻教育基金會舉辦「儒鴻服裝設計競賽」，透過不同競賽主題，提供國內學子一個發揮平台，鼓勵及發掘國內潛力新星、活絡臺灣設計產業能量。

儒鴻實習生制度

儒鴻為全力培育產業新血，每年定期與大專院校合作辦理實習生計畫，依據學生特質、興趣於寒、暑假或整學期至儒鴻相關業務、技術單位實習，並提供全職薪資，累積產業實作經驗。

實習生之挑選，優先由學校推薦優秀學生，成績、操行、英文達到一定條件者，經過部門主管面談及技術測驗後，得以申請整學期在儒鴻實習，公司將指派專人給予指導，藉由實習的過程，可深入理解產業及流程作業模式。實習結束並通過考核者，畢業後即可立即就職，並承認在實習期間年資。本年度招募實習人次為 43 人，較去年增加 24 人，其中有 10 位實習結束後成為正式同仁，6 位在技術部門，4 人在業務部門。

2.3 薪酬福利與關懷

儒鴻建立「整體薪資福利架構」以提供同仁最貼心的照護為目標，透過優於地方法令、具競爭力的薪酬與福利方案，激勵同仁的工作熱忱。2025 年公司業績達標，除年終獎金外，另加發 2 個月又 20 天獎金，2018 年起至 2025 年，除 2023 年因產業景氣不明，暫緩全體調薪外，我們每年整體調薪 3% 至 5%。儒鴻當年度如有獲利 (所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞前之利益) 扣除累積虧損後，如尚有餘額，應先以不低於百分之一之比率提撥員工酬勞，由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議分派之，並報告股東會。員工酬勞得以股票或現金發放之。 前項員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之五十之比率為基層員工分派酬勞。

越南布廠 2025 年度為積極留才，提高語言津貼及提高職務津貼。進雄廠舉辦各類活動與競賽，如影片創作比賽、安全主題競賽等，旨在營造友善的工作環境，促進交流並凝聚員工向心力，同時也舉辦留任員工競賽，旨在促進工人與組長之間的相互關心與協助，進而穩定人力並提升工作士氣。

為使同仁生活平衡，假勤部分我們採彈性上下班，一周一日提前 1 小時下班、特休假小時制、特休假採預給曆年制、本年度補班日不補班等優於勞基法之措施。

福利方面提供外地同仁優先之免費宿舍、部門聚餐、外派同仁眷屬的租屋、子女教育等各類補助。我們也鼓勵同仁於業務時間以外參加活動，透過補助社團經費外也提供公司場地讓同仁舉辦活動，2025 年補助 11 個各類型社團，補助經費約為 43.3 萬元，並因應同仁需求設立多功能場地。

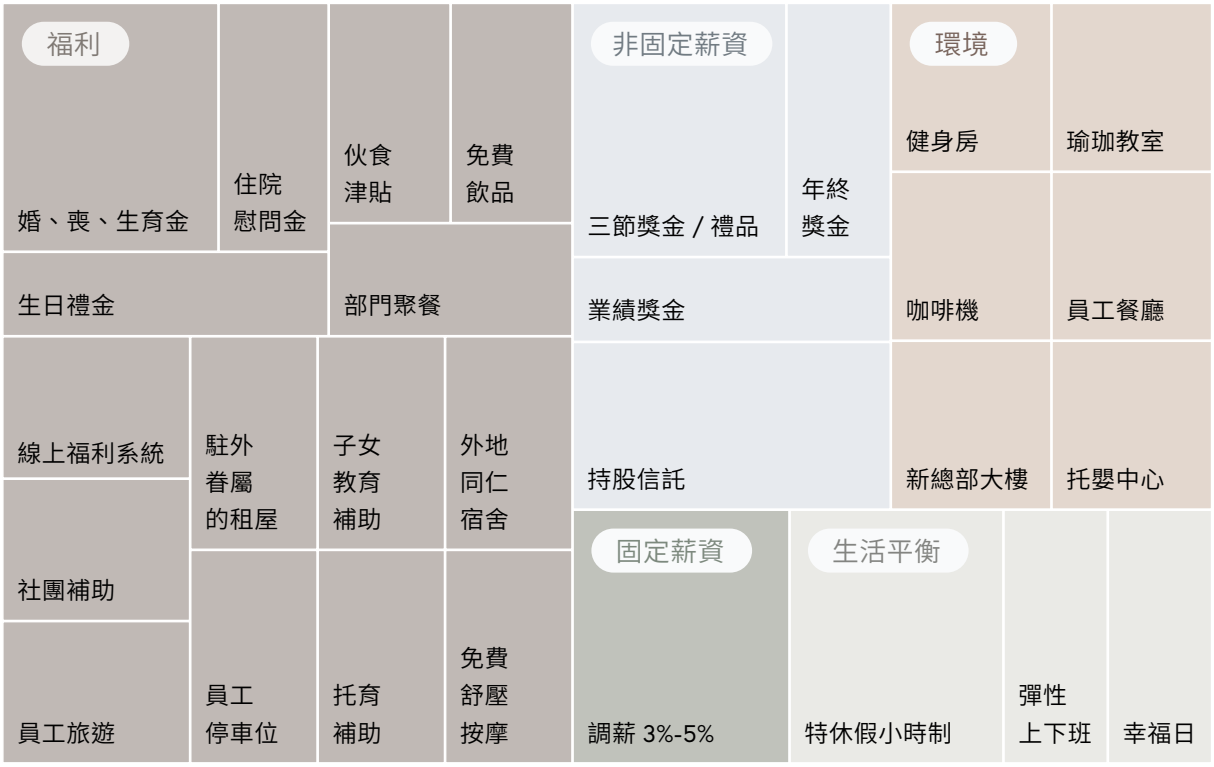
提供嶄新多功能場地予同仁

鼓勵運動參與 啟動活力企業

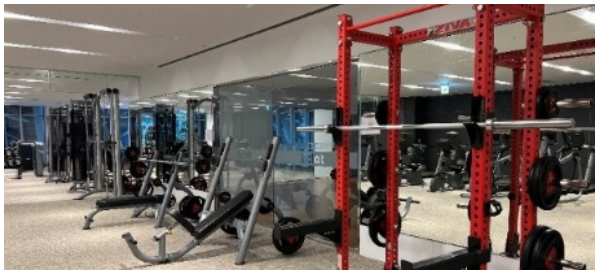
儒鴻參加教育部體育署「推動企業聘用運動指導員」計畫，聘用當選亞青、瓊斯盃的籃球國手陳亭羽作為企業運動指導員，負責公司健身房管理、運動課程規劃與指導，及協助文書處理等工作。

我們也鼓勵同仁透過運動來改善身體的不適，並就其專業規劃肌力放鬆課程與指導使用健身房之同仁，將運動企業理念推廣給更多同仁。並依據公司同仁性別組成，特別添購適合女性同仁之健身器材，設置女性友善專區，鼓勵全員運動。

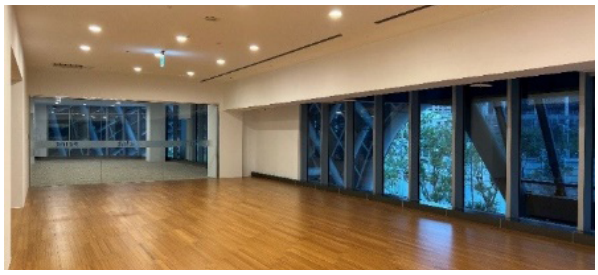
儒鴻整體福利圖



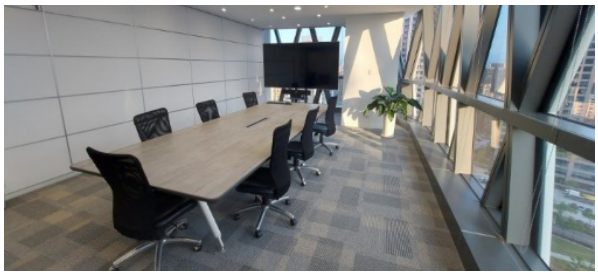
健身房實景



瑜珈教室實景



全新舒適辦公環境



社團活動

陰瑜珈社

美術社

登山社

熱舞社

參加社團同仁心得：

籃球社 Rick

自學生時期起，籃球便是我熱愛的運動。進入職場後，很榮幸能加入公司籃球社，藉由公司提供的社團補助，讓我們能在優質的室內場地持續精進球技並維繫運動習慣。籃球社不僅是增進跨部門友誼的橋樑，更讓同仁在工作與生活間取得健康平衡。感謝公司對體育活動的支持，解決了尋找場地與人力的困難，讓我們透過比賽與社會參與，展現積極向上的企業文化。

瑜珈社 Linda

每週一小時的瑜珈課，是公司給我們最好的充電站。在拉筋與深呼吸中釋放工作壓力，肩頸放鬆了，工作的熱情與專注力也跟著找回來了！感謝公司打造的健康職場。瑜珈課程不只讓我們動動身體，更學會如何在高節奏的工作中保持內心的平靜與平衡，真的是幸福職場的具體實踐。公司投資員工的健康，就是投資企業的永續未來。

羽球社 Rita

在公司大樓裡擁有羽球場是一件多麼幸福的事情，不僅讓員工下班即能運動，不用為了搶熱門時段場地而傷神，也讓雙薪家庭的父母能利用瑣碎的時間運動舒壓、保持體能，不只提升工作效率，也能兼顧家庭。更讓工作上不會接觸的同事有機會互動與認識，在輕鬆愉快的運動氛圍中，不同部門的夥伴能夠分享經驗、交流想法，進一步提升公司的凝聚力與溝通效率。這樣兼顧身心靈的職場環境，充分展現公司對員工福祉的重視與用心。

海外廠區福利

仁澤廠員工旅遊，共 1512 名員工參加

仁澤廠舉辦足球比賽

展鵬廠家庭日

展鵬廠歌唱比賽

柬埔寨廠家庭日

柬埔寨廠發放營養補給品給女性員工

2.3.1 優於法規的薪酬制度

儒鴻各職務起薪皆以同工同酬為原則，不因性別而有所差異；基層人員起薪水準皆高於地方法定標準，並會依當地政府規定而有所調整，同時，公司每年亦會依據營運績效與獲利狀況提供豐厚年終獎金，回饋同仁對公司的貢獻，以本年度為例主要有 5 個來源：

固定薪資	績效獎金
同仁每月領取之固定薪資。	本年度公司整體營運績效達成目標，每人加發 2 個月又 20 天績效獎金。

三節禮金	年終獎金
年節、中秋、端午、勞動節、同仁生日額外發予之禮金。	依據個別同仁之績效發予豐厚之年終獎金。

信託持股
儒鴻為增進員工福祉、提高員工向心力，於 114 年開始實施員工持股信託實施方案，和員工共享企業經營成果，保障其退休後之生活安定，目前參與人數為 799 人，總提撥金額為 2,250,000 元。

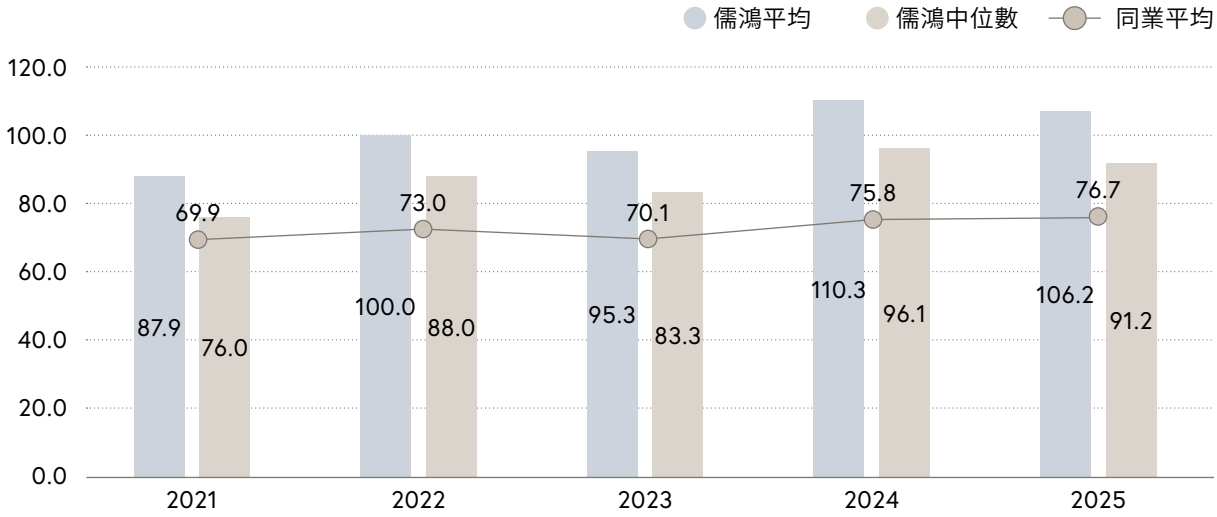
優於同業之薪資福利費用

儒鴻於本年度於臺灣非擔任主管職務之全時同仁人數為 1,705 人，薪資平均數為 106.2 萬元，非擔任主管職務之全時同仁薪資較 2024 年薪資平均數差異減少約 4.1 萬元，百分比減少約 3.7%。

此外，為持續強化薪酬競爭力，本年度開始將全勤獎金納入本薪結構，亦依據營運績效持續透過年度調薪、季獎金及年終獎金予以反映。其餘建議則已依實際情況採用公告或宣導方式進行回應，確保同仁了解公司的相關作為，並持續強化溝通成效。

■ 薪資比較表

單位：新臺幣萬元



註 1　臺灣證券交易所 2019 年 6 月 28 日於公開資訊觀測站，公布前一年度上市公司非擔任主管職務之全時同仁薪資資訊，前述同仁係指扣除經理人、部分工時、任職給薪未滿 6 個月等人後之在臺僱用同仁人數 （含本國籍、外國籍）。

註 2　所稱「同業公司」資訊，係依據各公司所屬掛牌產業類別，按市場別（上市、上櫃分別核計）將同業公司資訊予以歸類統計。同業公司「薪資平均數」係指各業別所屬公司（薪資費用總和 ÷ 員工人數總和）之平均數。

2.3.2. 最貼心的福利措施

退休金提撥

儒鴻依循法令訂定退休制度，依各地區法規提撥退休金，以各據點同仁均可以適用退休金制度為目標。

臺灣	依循勞動基準法，依據同仁服務年資及退休前六個月之平均薪資，由儒鴻承擔給付退休金。由儒鴻按月工資 6% 定期提撥退休金存於勞工退休金個人專戶。	退休金提撥金額 52,762,445 元
越南	按同仁底薪的 14%、同仁提撥底薪的 8% 到退休及死亡基金。	退休金提撥金額 842,917,210 元
柬埔寨	按同仁月薪金額提繳 0.8% 給勞工保險、2.6% 給醫療保險、4% 給養老金保險 (工廠 / 員工各半)。	退休金提撥金額 13,778,475 元
印尼	按同仁月薪金額提繳 7% 給社會保險，包含生病理賠、退休金、失業救濟。	退休金提撥金額 11,467,558 元

安心孕育

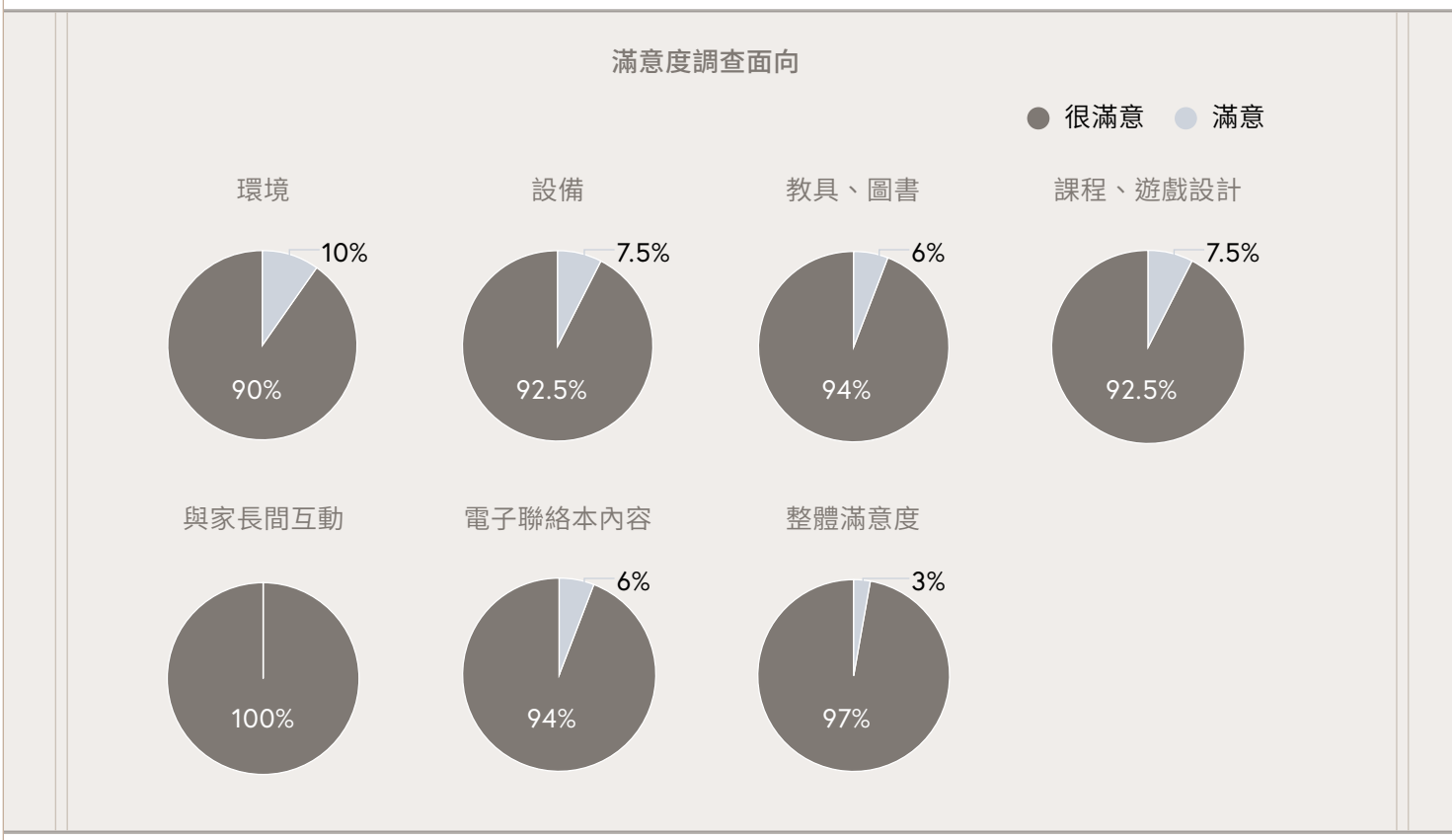
針對女性同仁亦提供完善的孕期、育兒福利制度，如哺乳室、額外哺乳休息時間、不減薪改調等，保障其平等工作權利。2025 年復職率為 88%，留任率為 92%。本年度儒鴻公司的越南、柬埔寨、印尼地區女性同仁產假申請率 100%。

總部大樓一樓設置有托嬰中心，若同仁的子女在托嬰中心托育，公司另外提供補助，讓同仁可以安心上班，不用擔心子女照顧、接送問題。另外，我們也觀察到總公司所處新北市新莊區副都心周圍社區家庭有托育嬰幼兒之需求，因此我們也對外招生，除了有效運用資源外，也可以服務社區家庭。目前對內招收 31 位嬰幼兒；對外招收 4 位嬰幼兒。

2025 年度儒鴻托嬰中心滿意度調查

我們針對托嬰中心也進行滿意度調查，希望能讓公司同仁及社區家庭，都能夠更放心地使用此福利。2025 年針對 6 個大面向進行入托狀況調查，經參與者的積極回覆，目前儒鴻托嬰中心各項措施皆得到正向的回饋，我們也根據平時互動獲取之意見，持續優化托嬰服務，希望能讓同仁安心、社區也受惠。

2025 年上、下半年合計調查份數：65 份



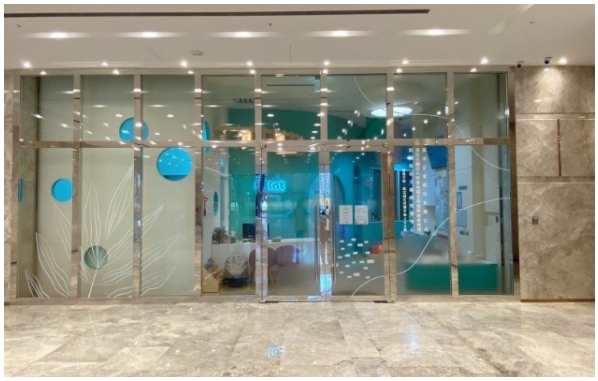
育嬰假統計 - 臺灣

單位 : 人

項目	2025		
	男	女	總計
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	6	25	31
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	3	13	16
申請率 (B/A)	50%	52%	52%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	2	14	16
當年度實際申請復職人數 (D)	2	12	14
復職率 (D/C)	100%	86%	88%
上一年度復職人數 (E)	2	10	12
上一年度復職滿一年人數 (F)	2	9	11
留任率 (F/E)	100%	90%	92%

註 1　此表僅揭露臺灣地區育嬰假申請狀況；越南、柬埔寨、印尼地區無育嬰假，但越南提供女性勞工半年產假、男性勞工 5 天陪產假，印尼提供女性勞工 3 個月產假。

■ 托嬰中心實景照片



2.3.3 同仁意見溝通

儒鴻致力於建立透明、公開的同仁溝通管道以促進勞資關係和諧，使同仁得以反映問題與提供建議。秉持自主管理、全員參與之經營方針，由各部門主管定期與部屬透過業務會議、產銷會議等進行雙向溝通；本年度，新進同仁 91.8% 滿意度為「滿意」以上，顯示我們的溝通與融入機制具一定成效。

為深入了解同仁需求與提升管理效能，人力資源處每年透過匿名網路問卷，針對員工體驗、領導力、薪酬力、合作力、工作力、發展力、推廣力、永續力等 8 大面向，共 28 個子項目進行滿意度調查，調查對象共 882 人，覆蓋率以總部台籍和海外台籍幹部計算為 74%。今年調查結果顯示，2025 年度儒鴻在「薪酬力」方面，透過結構性調薪與績效獎金優化，相關指標呈現穩健上升，顯示我們在吸引人才的實質誘因上具備市場競爭力。

然而，在薪資實質增長的背後，我們也觀察到其他多項關鍵指標—包括員工體驗、領導力、合作力、工作力、發展力、推廣力及永續力—均出現微幅下滑。這反映出在組織快速擴張或外部環境變動下，員工對於內部管理效能、團隊協作溝通及職涯長期成長的期待與現狀存在落差，這也是我們未來一年重點深耕的範疇。

針對上述挑戰，儒鴻將採取「由內而外」的轉型計畫，致力於將薪酬優勢轉化為整體的組織能量：

強化領導與合作

推動一系列「領導力培訓」課程，強化主管與部屬間的雙向溝通機制，重新凝聚團隊向心力。

儒鴻針對中高階主管推動「跨世代溝通」 與 「關鍵策略思維」 二大領域，培訓主管識別不同年齡層員工的需求，將「跨世代溝通」轉化為組織創新動力，以及期待透過課程強化管理階層的宏觀格局，確保決策符合公司長期永續目標。

儒鴻重視基層管理效能，初階主管作為公司與員工溝通的第一線橋樑，其領導品質直接影響組織氛圍與人才穩定。本年度針對初階主管量身打造兩大核心職能培訓，包含「成功領導溝通」 與 「輔導與留任人才」，主管要學習識別員工的潛力與工作瓶頸，針對不同特質的屬下提供差異化的引導，期待塑造透明與互信的職場文化。

深耕發展與工作力

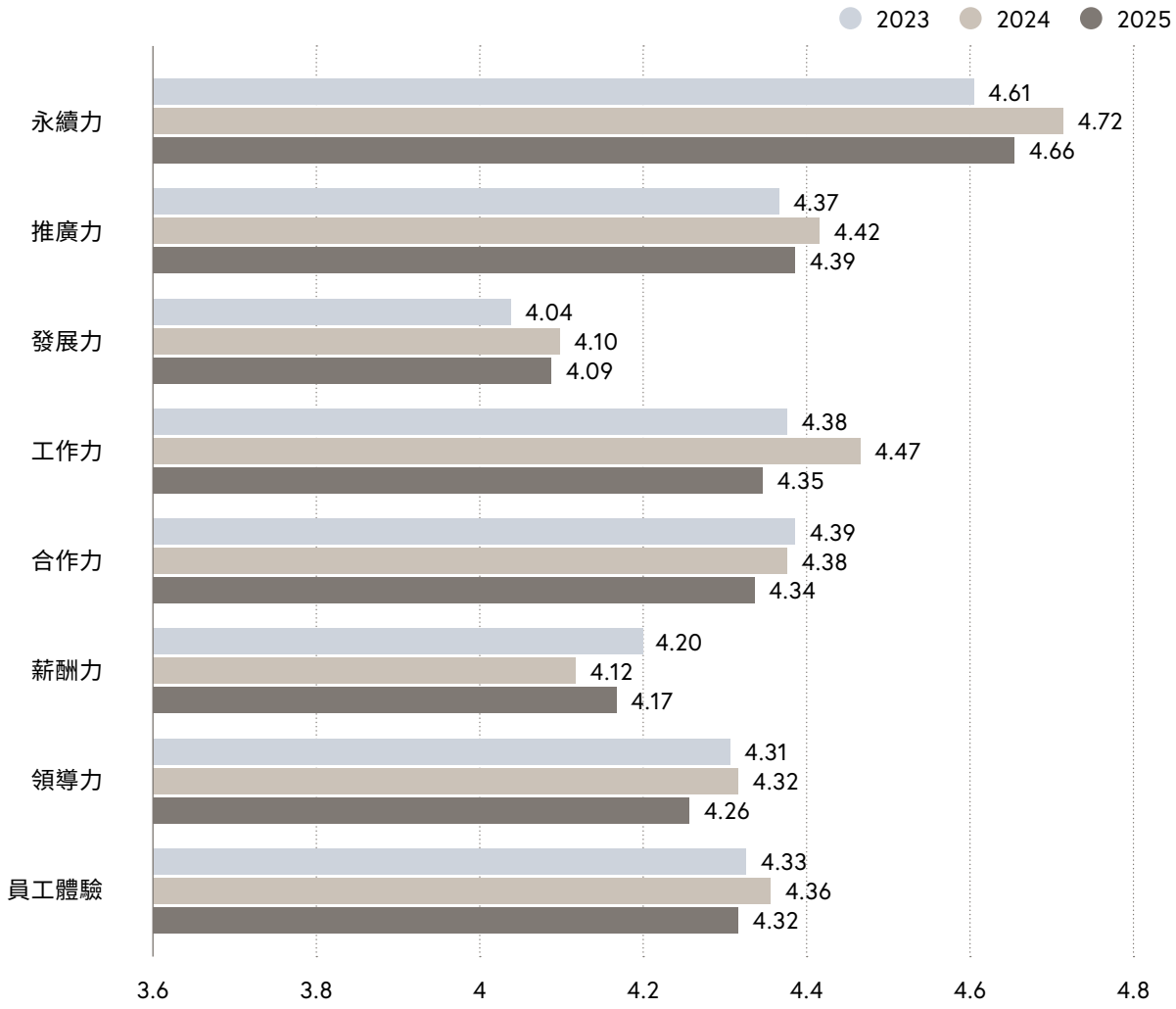
為因應數位轉型趨勢，我們致力於透過 AI 技術導入提升員工「工作力」，優化工作流程，減輕員工負擔，提升實質工作效能。為建立長期的人才留任機制，儒鴻公布「職涯路徑」，透過雙軌制發展路徑，確立「管理領導」與「技術專家」雙軌並行的升遷體系，確保不同特質的人才皆有明確的升遷空間。

提升員工體驗與永續認同

儒鴻正式推行「有薪志工假」制度，鼓勵同仁走出辦公室，將專業與熱忱投入社會公益。透過實地參與環境保育、社福關懷等活動，不僅能緩解工作壓力、提升員工職場體驗，更能強化同仁對企業永續願景的參與感與認同感，落實「共好」的企業文化，2025 年共 136 位同仁獲得志工假的鼓勵。

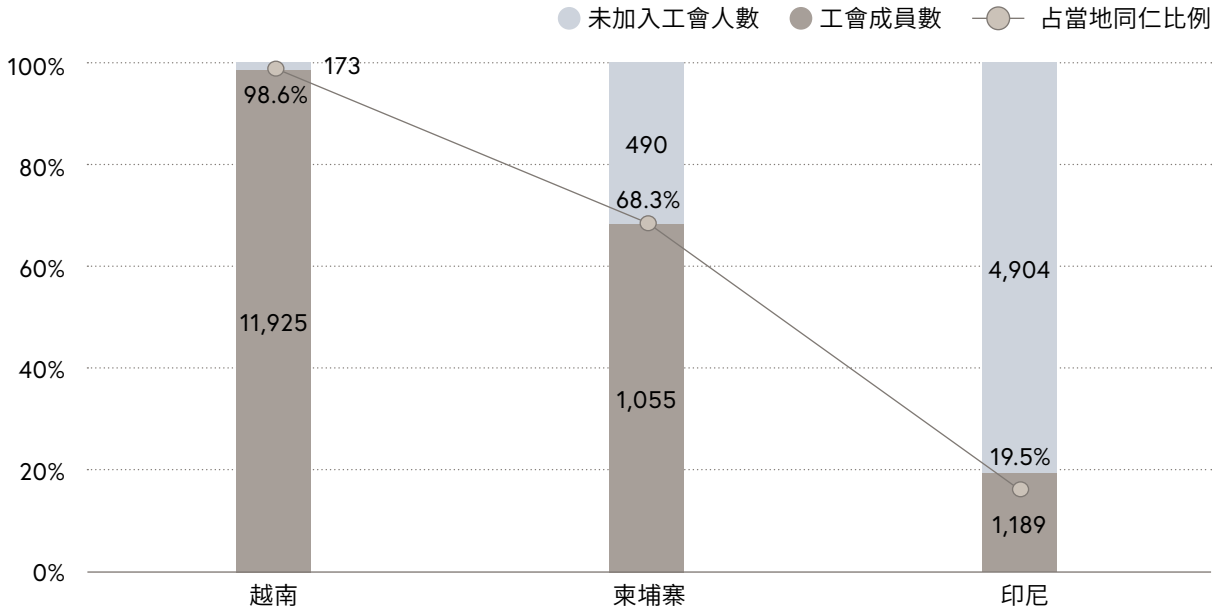
在其他硬體環境方面，我們也積極整合回饋，在總部餐廳增設單人座位，提高座位有效使用率；重新評估各樓層人數配置，將辦公區域重新劃分，期待提供員工一個更舒適的辦公環境。

2025 年員工滿意度調查



越南地區亦於 2009 年正式成立地方工會，因工會影響力大，相對柬埔寨與印尼，當地同仁積極加入工會，成員數截至本年底總計有 11,925 人、約為當地同仁數的 98.6%，因在當地建構雙向溝通橋樑。本年度儒鴻未發生勞資糾紛及違反結社自由與集體協商之情事。

各廠區工會人數比例圖



註 1　印尼廠逢建廠之初，工會人數成長中。

重大營運變化預告規範

臺灣	依循《勞動基準法》規範，依照同仁年資設有相對之最短預告期。
越南	依循《越南勞動法》規範，針對永久合約之勞工給予 45 天預告期；針對一年期合約之勞工給予 30 天預告期。
柬埔寨	依循《柬埔寨勞動法》規範，針對永久合約之勞工給予 30 天預告期；針對定期合約之勞工給予 15 天預告期。
印尼	依循《印尼勞工法》規範，針對永久及定期合約之勞工給予 30 天預告期。

同仁溝通機制

意見溝通管道

類型	溝通內容	溝通頻率	溝通管道	負責單位
員工意見信箱	公司各項營運議題	不定期接獲意見時立即處理	1. 實體員工意見信箱 2. 總務團隊 3. 人資團隊 4. 公司網站	行政部
各廠區意見信箱	廠內各項營運議題		1. 各廠區專責人員信箱 2. 意見反映平台	各廠行政單位
性騷擾問題	性騷擾議題		申訴專用信箱：help@eclat.com.tw 申訴專線：22996000 分機 6616	性騷擾申訴處理委員會
各類型申訴	違法、不公平待遇、歧視等		申訴專用信箱：help@eclat.com.tw 申訴專線：22996000 分機 6456	申訴評議委員會
新進同仁意見調查	公司滿意度與建議	試用期間	人資部門發放滿意度調查表	人資部門

一般申訴受理流程

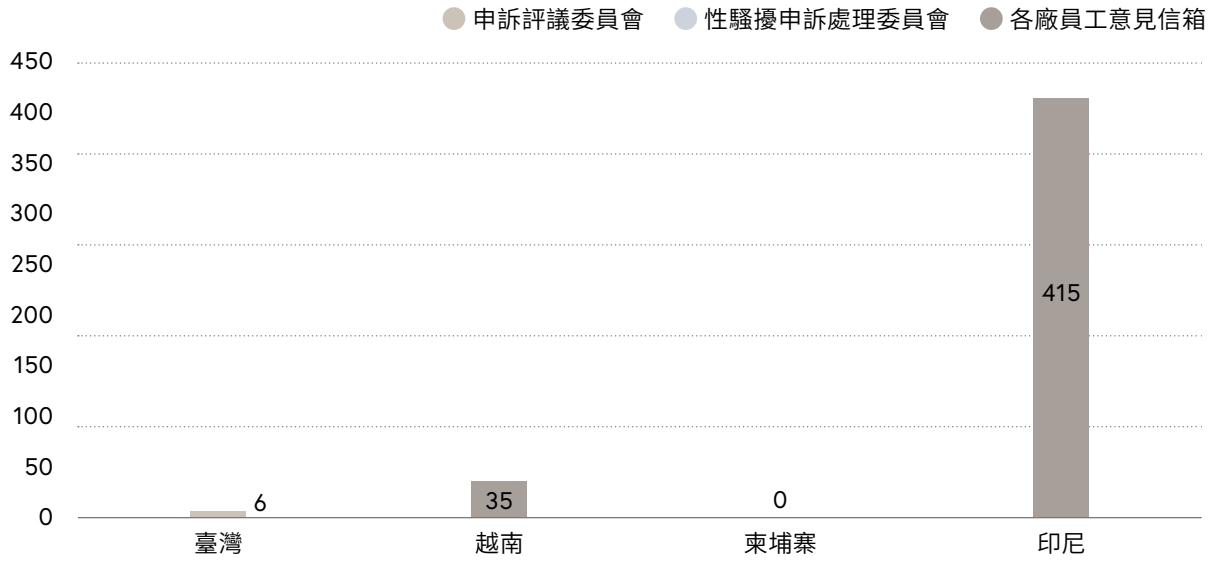
為確保各方意見得以傾聽並獲得適當回應，同仁或外部利害關係人，可透過各種意見溝通管道，就勞資關係、薪資福利、職業安全與衛生及性騷擾等各種議題提供意見或申訴，進行具名或匿名的反饋，由行政部安排專責人員協助處理。

本年度，臺灣廠區接獲 6 件申訴案件，皆為職場霸凌及主管道德操守問題，經依「申訴處理辦法」受理並組成申訴評議委員會進行調查與評議後，均認定申訴不成立。我們鑑別風險並加強對各關係人宣導，並且因應法規調整內部調查程序及通報系統避免類似情形再發生。

越南廠區有 35 件，反應交通車、餐廳、組長管理、加班等意見，皆已處理，並針對主管加以訓練；柬埔寨廠有 0 件申訴；印尼廠區有 415 件反應廠區設備、主管管理、工時安排等問題，印尼廠區已重新檢視工作排程並確保符合法令規定，並針對主管加以訓練。

部分廠區因設置 QRcode 等意見反映平台，使得同仁能更快傳遞給公司，增加正式反應的數量，也提升溝通效率。我們已對所有反應意見回覆或解決。

員工意見反映管道申報件數



03

企業責任的實踐者

3.1 勞工安全與健康 79

3.2 勞動人權保障 92

3.3 社區與社會共榮 102

2025 目標

- 贊助金額 ＞ 800 萬元

2025 績效

- 約 867 萬元 ····· 達成
- 儒鴻贊助社區獨居老人機構、孤兒慈善機構、寺廟等機構，作為防災基金、幫助家境貧困學生、弱勢兒童和年長者。

2025 目標

- 各地區工廠職災發生率 (IR) 較去年下降 20%

2025 績效

- 上升 30.6% ····· 未達成
- 修訂緊急應變程序，新增停工疏散及返工判定標準，避免貿然進入異常環境導致受傷。
- 就重複發生無損失工時之輕傷害進行真因討論，避免再發生；就損失工時事故啟動調查，分享改善措施予具相同風險廠區。
- 針對本年度發生事故較多之廠區，進行規劃成立職災預防專案，每季檢視進度；參考優秀機台管理案例建立標示、稽核與異常排除 SOP。

2025 目標

- 同仁健康檢查受檢率 ＞ 90%

2025 績效

- 92.7% ····· 達成
- 鼓勵同仁接受健康檢查、後續異常追蹤與健康諮詢，維護同仁身體健康。
- 推動同仁健康促進，邀請營養師走入同仁日常，建立良好飲食習慣與營養識別的觀念。
- 提供免費四大癌症篩檢、孕期女性同仁廠醫諮詢，以及依同仁需求舉辦健康講座。

2025 目標

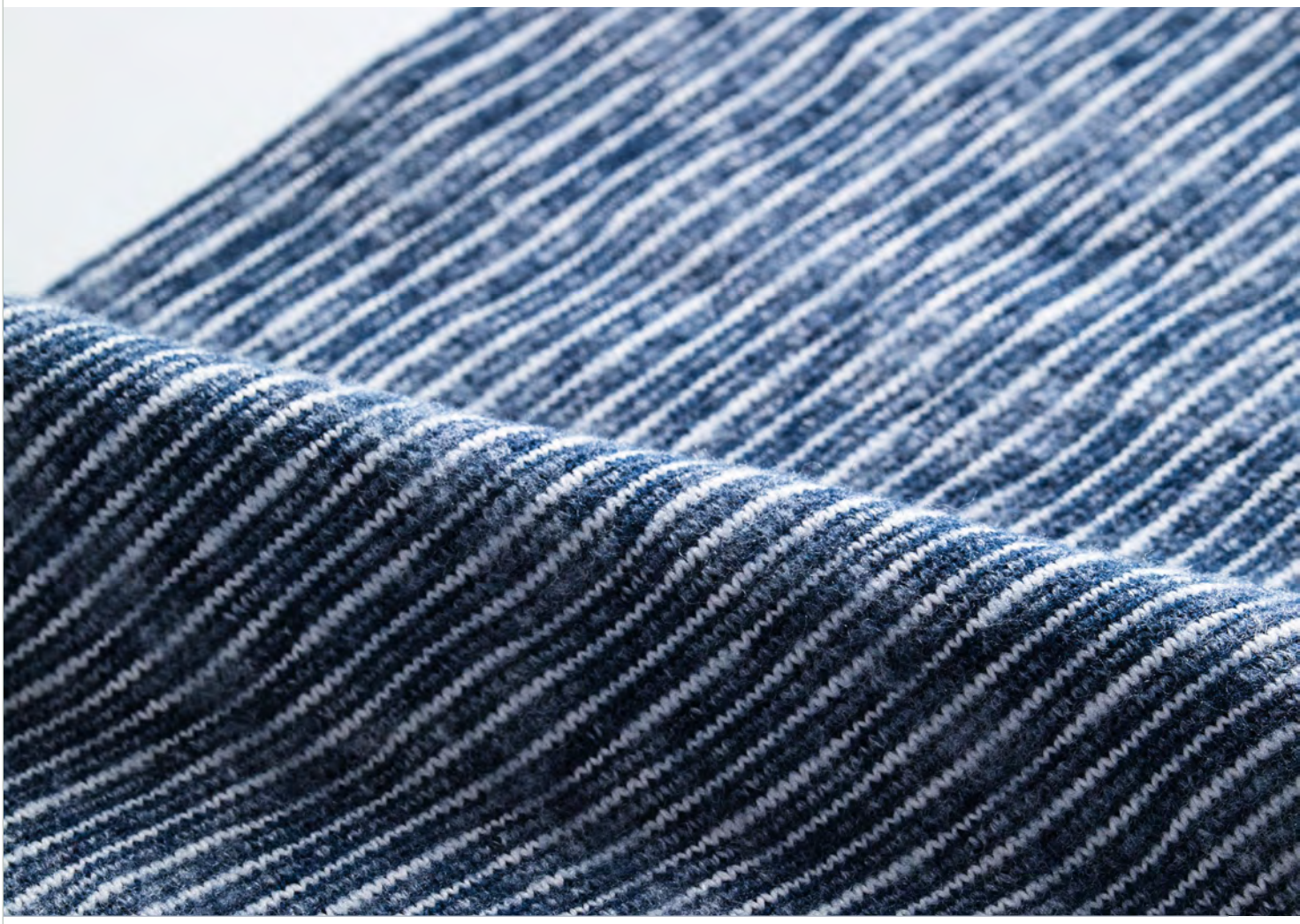
- 平均訓練參與率 ＞ 90%

2025 績效

- 100% ····· 達成
- 持續於全廠區推動職安衛教育訓練，本年度儒鴻共計辦理 1,081 場職安衛訓練，並投入約 123 萬元之教育訓練經費；另各廠區投入環境改善經費約 3,144 萬元。

2025 目標	2025 績效	
▶ 性騷擾防治教育訓練測驗通過率（總部）＞ 90%	▶ 94.55%	達成
	＋ 為維護性別工作平等及人格尊嚴，根據儒鴻「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，委員會中女性委員應該占二分之一以上之比例。	
	＋ 定期辦理性騷擾防治教育講習，對同仁進行佈達，致力建構健康、無歧視的工作環境。	

2025 目標	2025 績效	
▶ 河堤除草 1 次 / 月，環境巡視 2 次 / 月	▶ 完成率 100%	達成
	＋ 認養桃園區老街溪上游河段，定期巡視清理，協助簡易水質異常回報河段維護作業。	



3.1 勞工安全與健康

儒鴻按國家法令等勞動場所規範，訂有「儒鴻環安衛及能源政策」，並依 ISO 45001：2018、CNS 45001：2018 及 TOSHMS 等職安衛管理系統要求，訂定「職業安全衛生管理系統」，且通過 ISO 45001 驗證。透過完整的 PDCA 職安衛管理制度，定期召開環境及職業安全衛生委員會，持續改善作業環境，全面防止職業傷害和疾病的發生。工作者涵蓋在儒鴻管制下執行工作活動之相關人員，包含員工 (占比 98.1%) 及非員工 (占比 1.9%)。越南地區亦比照臺灣制度設有「勞動安全與衛生規範」，確保作業環境條件一致性。

職安衛管理系統證書 ISO45001:2018/ 廠區	起	迄	驗證公司
臺灣大園廠	114.08.26	117.08.26	SGS
臺灣溪洲廠	114.05.02	117.05.02	SGS
越南仁澤廠	113.12.04	116.12.03	BSI
越南進雄廠	115.02.12	118.03.08	BV
越南展鵬廠	113.12.24	116.12.23	Intercert
印尼廠	113.11.02	116.11.01	URS

Certificate TW18/10060
The management system of
ECLAT TEXTILE CO., LTD.
DAYUAN FACTORY
No. 134, Degang Rd., Dayuan Dist., Taoyuan City 337, Taiwan (R.O.C.)
has been assessed and certified as meeting the requirements of
ISO 45001:2018
For the following activities
RAYON, ORGANIC COTTON, COTTON, TJC, CVC, NYLON, POLYESTER & OTHER SPECIAL MATERIAL YARN DYEING, PIECE DYEING AND FINISHING.
This certificate is valid from 25 August 2025 until 20 August 2028 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits.
Issue 4, Certified since 28 August 2019
Authorised by
Stephen Yao
Director
SGS Taiwan Limited
No. 150-1, Wu Kung Road, New Taipei Industrial Park, Wu Ku District, New Taipei City 24803, Taiwan
t+886 (0)2 2299 9979 - www.sgs.com.tw

國民健康署 認證職場健康 工作環境改善

員工的健康是企業最大資產，儒鴻積極投資員工健康安全管理及工作環境改善。以總部與大園廠為例，執行以下事項改善同仁健康，提升健康意識：

地點	職場健康提升項目	提升目標	執行措施	執行成效
總部	健康檢查 / 健康諮詢	全體同仁健康追蹤	1. 鼓勵所有同仁每年進行健康檢查，健檢設施設置於總部。 2. 聘請特約醫師，提供同仁健檢報告諮詢、並後續追蹤。	1. 本年度同仁健檢率達 98.1%。 2. 本年度總部諮詢人次 42 位，新進同仁報告解讀 254 位。 3. 醫護室提供醫療服務 821 人次。
	四大癌症篩檢	同仁癌症疾病預防	免費提供並鼓勵同仁參與乳房攝影、子宮頸抹片、大腸糞便篩檢。	本年度四大癌症篩檢人數共 727 人次。
	孕期同仁諮詢衛教	提升女性同仁健康	安排懷孕同仁孕期中與廠醫諮詢及衛教。	本年度孕期同仁諮詢衛教 22 人次。
	健康講座	宣導日常衛生保健觀念及人際溝通	舉辦營養飲食與增肌減脂、運動伸展讓脊椎輕鬆及職場危害預防與人際溝通技巧等講座，貼近同仁日常健康需求。	本年度共舉辦 3 場健康講座，39 人次參與

地點	職場健康提升項目	提升目標	執行措施	執行成效
總部	疾病預防	疫苗接種	與五股衛生所及禾馨診所合作疾病預防，疫苗接種服務	接種流感及 COVID-19 疫苗（XBB.1.5 和 JN.1），共計 239 人次。
	工作環境改善	提升環境舒適性	B1 收發室內間歇性在車道車輛出入時，車道警示器聲音較大的情形，經總務調整改善後，將最靠近收發室的警示器關掉警示音但保留閃光警示，車道口仍保有一個警示燈會鳴叫，在不影響安全警示需求下，改善收發室環境。	改善前在警示燈旁，最高 80 分貝左右未超過 85 分貝，室內大約 60-70 分貝，改善後室內音量已降至 60 分貝以下。
大園廠	工作環境改善	提升整體工作安全與工作效率	1. 環境舒適性提升： 優化通風降溫設施，改善高溫與噪音作業區。 2. 設備安全升級： 更新防墜裝置與運輸設備，提升作業安全與效率。 3. 設施與管理強化： 更新建物設施與監控系統，提升現場管理品質。	1. 本年度無動線重疊發生受傷或危害事件。 2. 本年度無因電梯導致受傷或危害事件。
	風險評估	作業場所危害辨識	1. 定期召開環安衛工作會議，增加同仁安全意識。 2. 外部稽核缺失報告回覆、改善措施宣導，工作區域張貼圖片或標語提醒同仁。 3. 推行工作安全分析 (JSA)，使承攬商、同仁特殊作業前辨識危害，作業中危害隔離、消除。 4. 極端氣候議題 - 熱危害相關措施宣導。	辨識並進行 8 件工作環境改善專案，包括鐵皮更新、電梯更新、樓梯扶手等改善案件，以提供員工安全的工作環境，並預防事故發生。

地點	職場健康提升項目	提升目標	執行措施	執行成效
大園廠	健康促進	健康管理促進健康	1. 獲獎 : (新版) 國健署績優職場 - 群體健康守護獎 金獎。 2. 認證 : (新版) 國健署健康職場認證 114 年健康促進自主評核合格證明 通過。 3. 受國立台北護理健康大學邀請進行職場健康演講、桃園勞動檢查處 邀請兩場「母性健康 X 性別平權 X 職安永續」進行職場健康演講 獲得與會者熱烈回響推動健康促進活動及管理，提升同仁健康意識，並落實於生活及工作上。	台籍落實健康檢查及健康管理 (含後續追蹤):113 年與 114 年 (追蹤後) 差異分析如下，第一級管理由 13% 上升到 34%、第二級管理由 19% 上升到 55%、第三級管理由 28% 下降至 11%、第四級管理由 10% 下降至 0%。
	安全護具更新	兼顧護具配戴的安全與舒適性	1. 因應不同作業屬性員工配戴需求，添購新款輕型的防水安全鞋與安全帽。 2. 購買護腰，減輕員工搬運負荷。	2025 年共計採購 7 條鋼片支撐竹炭護腰帶及 25 個可調式纏繞護腕予員工，減輕員工搬運之腰部及手腕之負荷。
	人因工程改良	減少同仁長期重複性作業對肌肉骨骼可能造成的影響	1. 整理課增設省力夾布設備，降低員工人工搬運負荷。 2. 設置自動供料系統，減少人員盛取化學品動作及搬運分裝容器之次數。 3. A 棟電梯更新、提供安全升降設備減少人力搬運。 4. 人因工程改善 - 提供護腰供同仁使用。	後染更換自動供料系統，其技術員與主管均感覺滿意，而實質量化績效也明顯提升，如下 : 1. 滿意度 : 主觀改善前為「不理想」，改善後為「非常滿意」，滿意度明顯提升。就局部肢段不舒服程度改善後明顯下降。 2. 人因危害風險評估工具 -KIM LHC 關鍵指標檢核表 : 改善前的風險值為 42(中高負載)，而改善後的風險值為 2(低負載)。
	安全教育訓練執行	提升教育訓練成效，提升同仁安全意識	1. 落實教育訓練，利用課後測驗檢討訓練成果。 2. 化學品洩漏演練半年舉辦 1 次，加強同仁對於洩漏處理過程之印象與操作。	本年度無化學品洩漏事件。

儒鴻推動職場健康不遺餘力 榮獲政府肯定

儒鴻台北總部在職場健康上所做的努力及投資，多元全面的員工健康促進活動及工作環境改善表現，獲得職安署肯定，獲得 114 年度企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比績優企業，以及國健署健康職場認證 114 年健康促進自主評核合格證明。

勞動部職業安全衛生署
獎　狀

儒鴻企業股份有限公司
榮獲本署114年度「企業永續報告公開職業健康與安全指標主動評比」績優企業，特致此狀，以資鼓勵。

署長 林統堂

中華民國[illegible]年10月28日

儒鴻推動職場健康不遺餘力 榮獲桃園市政府肯定

儒鴻大園廠在職場健康上所做的努力及投資，多元全面的員工健康促進活動及優秀醫療表現，獲得桃園市政府肯定，獲得國健署績優職場 - 群體健康守護獎 金獎，以及國健署健康職場認證 114 年健康促進自主評核合格證明。

儒鴻職安衛管理系統

臺灣廠區環境及職業安全衛生委員會架構

儒鴻依據職業安全衛生法設立環境及職業安全衛生委員會，職業安全衛生委員會每季定期辦理，負責審議、協調及建議職業安全衛生相關事務參與危害辨識、風險評估、分級管控的應用、事故調查、稽核、有關使用承攬商與外包商的決策等建議事項。職業安全衛生委員會由超過半數的勞工代表及受影響之工作者直接參與，委員會委員職責為審議各項安全衛生推行事項，並對職業安全衛生政策提出建議，每季開會 1 次。本年度經職業安全衛生委員會評估建議後所執行之重要事項有：人因工程改善設備導入、改善作業區空氣流通、個人防護設備使用狀況以及需求狀態討論與各類工作環境改善推動措施等。

■ 機械安全風險評估，降低傷害風險

儒鴻建構完整的機械安全風險評估制度，依據機械安全管理程序，執行設備機台風險評估、操作安全手冊、例行安全檢查及預防保養，確保防護裝置功能正常；並透過員工教育訓練、操作規範，降低機械作業風險，維護員工安全與健康。透過機台改良、訓練與檢查制度建立以及獎勵機制全面提升各廠區機械安全：

CE 安全機械認證

1. 成立機械安全委員會，導入 ISO 12100 風險評估，全面盤點高風險機台，並與第三方合作進行改善與取得安全認證。
2. 建立新機台源頭安全管理制度，要求符合國際安全規範與具備完整操作防護。
3. 培訓安全種子講師 (佔全體員工 1% 以上)，推動多元安全宣導，提升全員安全意識。
4. 建立管理階層定期安全巡檢制度，強化上層安全領導。
5. 推動員工安全改善獎勵機制，鼓勵主動參與風險防範。
6. 2025 年度印尼廠及展鵬廠也開始導入機械安全管理制度，推行機台安全。
7. 取得第三方 CMSE 機械安全專家證照資格。

■ 推行 6S 管理制度，提升工作效率改善環境

工廠 6S 制度

1. 6S 項目包括整理、整頓、清掃、清潔、素養及安全，透過標準化作業、定期每週稽核與員工參與機制，持續改善工廠作業環境、安全風險與提升工作效率。
2. 為獎勵 6S 執行優良單位，訂有競賽獎金制度，鼓勵員工落實 6S，納入日常作業習慣與文化。
3. 2025 年度工廠 6S 執行 573 次。

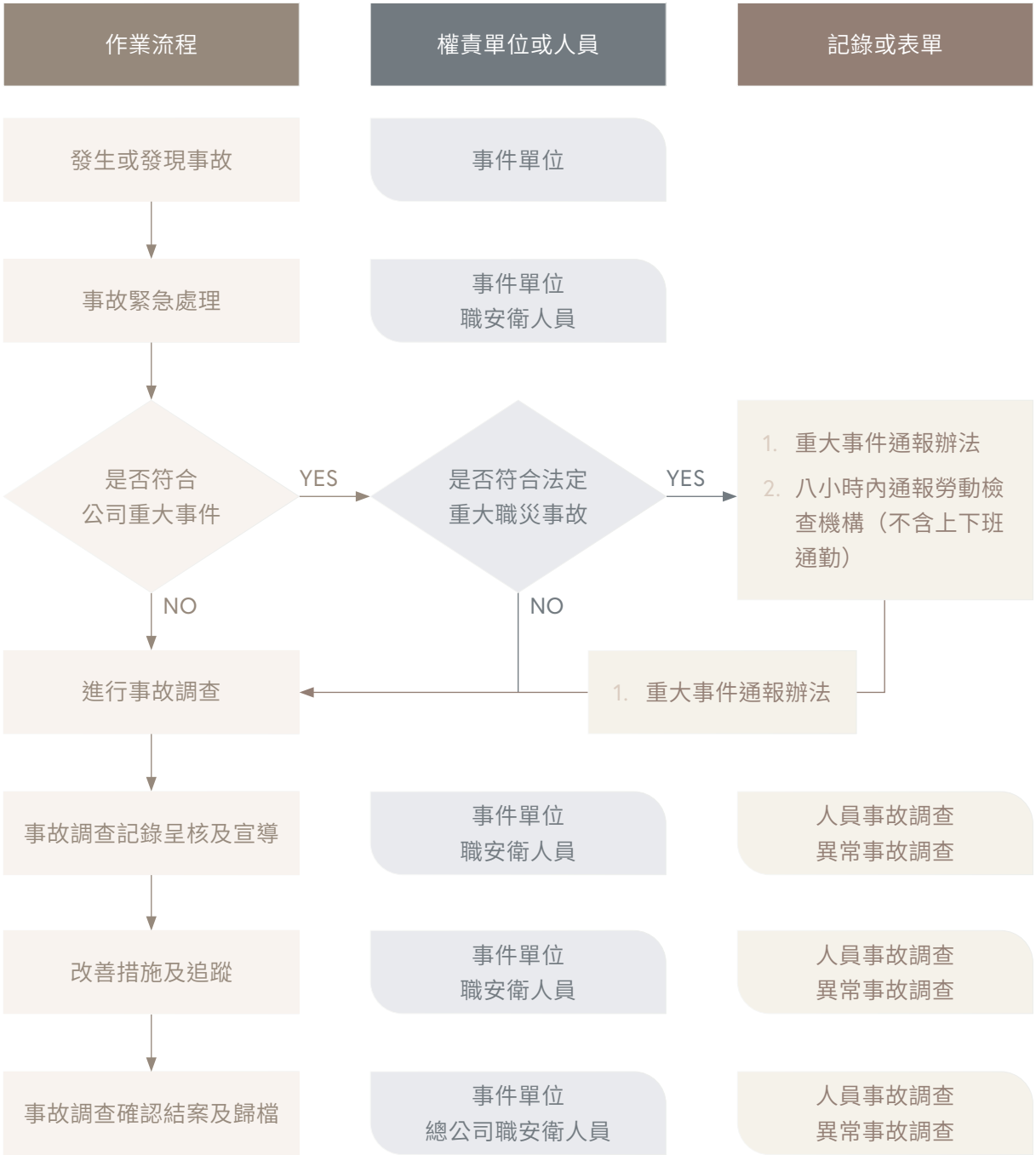
3.1.1 鑑別工作危害風險與事故調查

依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統要求，定期執行危害辨識與風險評估，針對高風險項目遵照作業辦法管理及制定危害預防改善措施，包含源頭工程控制、分級管理措施、行政管理方法及個人防護措施，以降低職業安全衛生風險，持續改善優化作業環境，預防員工職業傷害與健康危害之發生。

當職安衛事故發生，相關人員依據「事故通報管理辦法」，確認事故重大層級，立即進行對應緊急事故處理及通報程序，使其傷害程度降至最低；通過事後調查與檢討發生原因，擬定預防方法並更新職安衛管理系統，期能防止類似事件再發生。

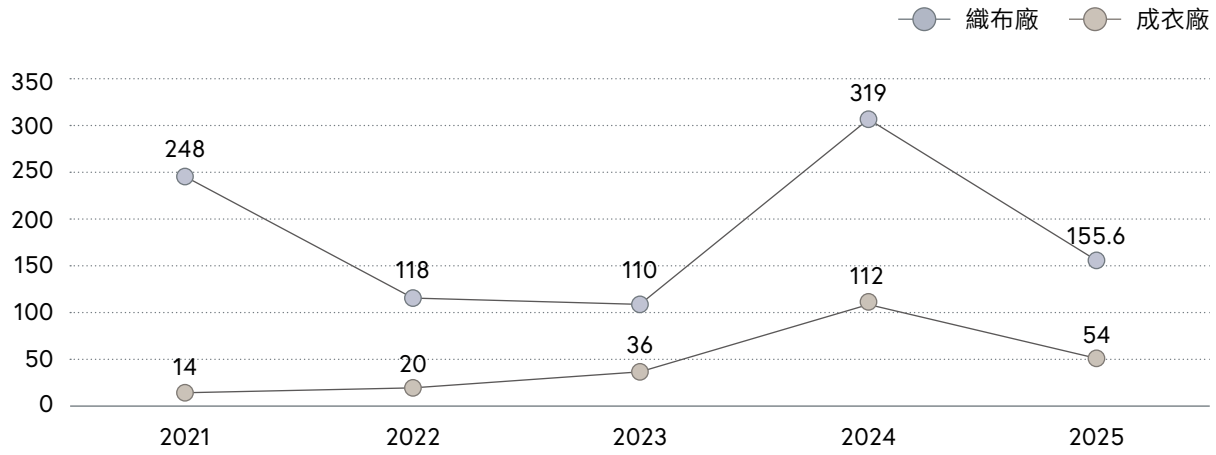
■ 事故通報管理程序流程圖

本年度工傷事故總件數為 44 件，累計總損工日數為 209.6 天。儒鴻依照廠區製程特性不同進行事故調查：



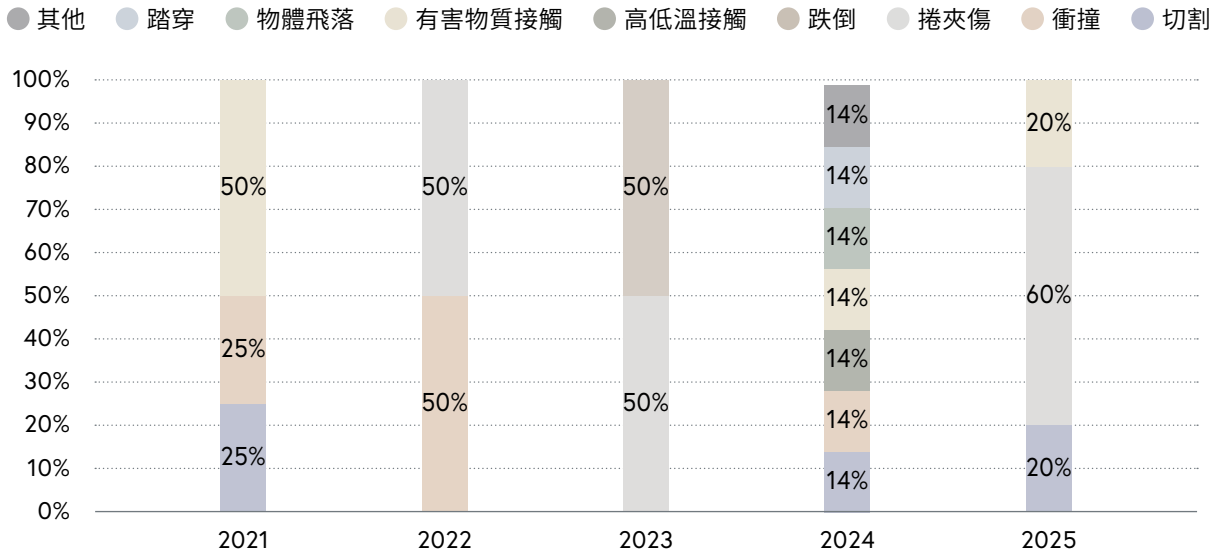
工傷損失天數原因分析統計

單位：天

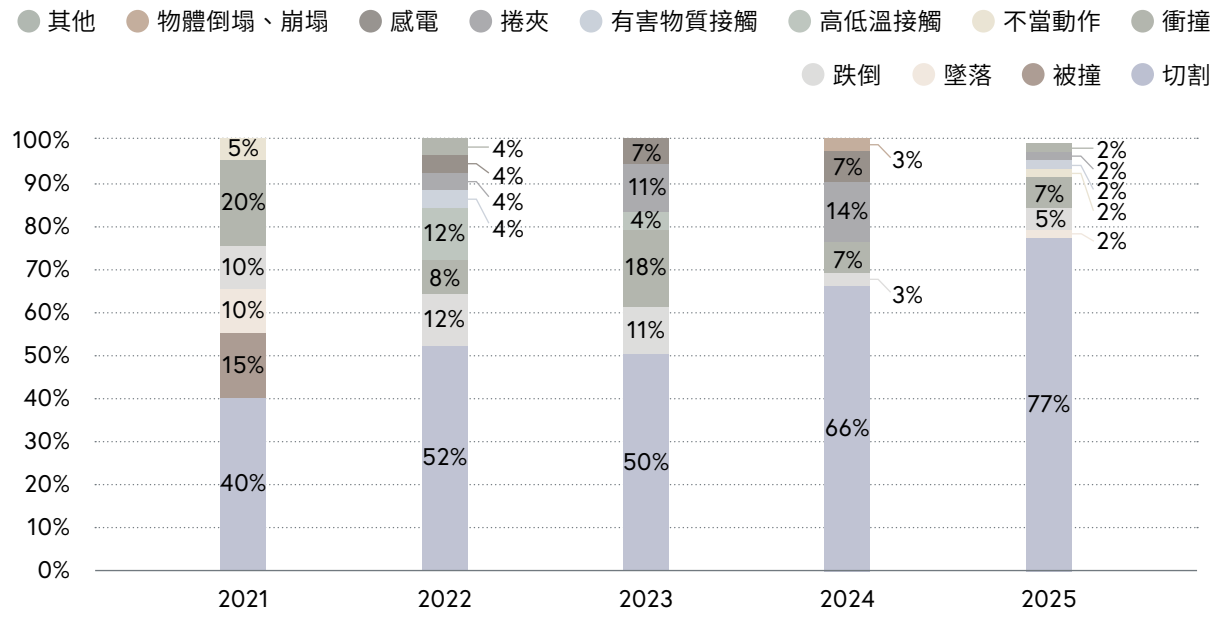


工傷事故類型分析

織布廠



成衣廠



織布廠事故調查

事故	操作上漿機跌倒接觸刮刀受傷	操作上漿機遭羅拉捲夾傷
分析	因少量漿料流至地面導致濕，人員移動時跌倒，欲找位置支撐，左手接觸到漿料刮板，導致左手腕切割傷	人員看到上漿機上側布疋有皺褶欲用手拉平布面， 因作業程序不熟悉， 拉布疋時右手遭捲入至羅拉
改善措施	1. 於刮板工作原點處加裝角鐵，避免人員與刮刀接觸 。 2. 新增止滑墊於本次滑倒區域。 3. 作業程序書加入每次刮板回復工作原點後須手動調整至安全角度 (原為 90 度→約為 10 度) ，避免人員接觸。	1. 新增網格防護架於本次事發處下方，防止手部直接接觸。 2. 移除原本作業底座，避免可踩高接觸。

成衣廠事故調查

事故	作業環境異味導致人員不適	與膠壓機碰撞受傷
分析	空壓機機油因變質產生刺鼻異味，並透過供氣管路逸散至生產區，人員吸入後身體不適，因屬開放空間，現場人員暫時撤離工作區域	操作人員起身，與停機狀態下的膠壓機夾具碰撞
改善措施	1. 立即安排更換機油並檢查設備。 2. 重新修訂自主空壓機每日保養點檢內容。 3. 新增工作廢氣導管將廢氣引至室外，避免設備工作溫度持續保持高溫，導致機油提早變質 ; 設備保養新增散熱排鰭片清洗，維持設備散熱效率。	1. 膠壓機與人員可能會碰撞位置加裝軟墊。 2. 增加提醒工人在工作區域內移動時注意安全，避免碰撞。 3. 部門主管需定期巡視，並持續提醒工人遵守安全規範。

水平展開調查

儒鴻訂定人員事故水平展開啟動標準，任何廠區發生損工日數 5 天以上之事故，即須進行水平調查，由事發廠區提供完整事故報告，與總部討論預防改善計畫後提供給其他廠區了解可能潛在危害，由各廠端進行評估改善，工廠定期每月統計職災事故並匯報總部，總部利用每季或年度職安衛查核，對於各廠所回覆水平展開後防護改善進行查核及確認，以期有效預防工傷事故衝擊，避免重複發生事故。

2025 年 7 月苗栗廠內，在職安署中區職業安全衛生中心現場檢查時，發現試染機旁 1 台脫水機開蓋停止運轉之安全連鎖功能失效以及 1 台堆高機安全帶損壞失去效能，依職業安全衛生法規定裁罰新台幣 12 萬元，已如期繳納並完成改善回覆勞檢機關；為防止類似情況再發，已列入平日現場巡檢重點項目，並水平展開至其他廠區，確保工作場所之安全。

工傷缺勤統計

本年度儒鴻無因為職業傷害造成死亡或嚴重職業傷害之情況，職業傷害死亡率與嚴重職業傷害率均為 0；亦無職業病發生，職業病率 (ODR) 為 0。

■ 工傷缺勤統計表

地區		臺灣			越南			柬埔寨			印尼		
種類	年度	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
傷害率 (IR)	男	0.17	0.16	0.24	0.46	0.32	0.46	1.27	0.95	0	0	0.19	1.27
	女	0	0.2	0	0.06	0.1	0.09	0.51	0.31	0.26	0.058	0.11	0.37
	總數	0.06	0.18	0.12	0.11	0.13	0.14	0.64	0.42	0.21	0.05	0.11	0.44
職業病率 (ODR)	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
缺勤率 (AR)	男	0.005	0.003	0.003	0.008	0.006	0.008	0.01	0.012	0.013	0.008	0.003	0.006
	女	0.007	0.004	0.006	0.007	0.007	0.008	0.009	0.01	0.012	0.007	0.003	0.006
	總數	0.006	0.004	0.005	0.007	0.007	0.008	0.009	0.011	0.012	0.007	0.003	0.006
損工日數率 (LDR)	男	5.61	0.322	4.09	3.42	6.697	2.69	1.591	1.58	0	0	1.348	6.05
	女	0	8.934	0	0.195	1.448	0.41	1.14	0.498	1.83	0.176	0.169	0.83
	總數	2.162	5.65	1.51	0.593	2.108	0.72	1.218	0.676	1.5	0.163	0.286	1.24

註 1　傷害率 (IR) = 工傷事故總計 / 工作總時數 × 200,000*

註 2　職業病率 (ODR) = 職業病事件總計 / 工作總時數 × 200,000*

註 3　缺勤率 (AR) = 缺勤天數 / 工作總天數 × 100%

註 4　損工日數率 (LDR) = 誤工天數 / 工作總時數 × 200,000*
* 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名僱員的比率

註 5　輕傷與交通事故不列入本統計表。

3.1.2 職安衛教育訓練

持續於全廠區推動職安衛教育訓練，宣導職災預防相關知識，達成全員參與目標。本年度儒鴻共計辦理 1,044 場線上或實體職安衛訓練，訓練課程涵蓋個人防護具使用、化學品危害及管理、作業安全、機械安全、消防防火、緊急應變、衛教宣導、健康管理、人因工程、建物安全、女性健康等議題。每季定期辦理跨廠區的工廠內部安全衛生經驗共享交流與水平溝通宣導，本年度共辦理 8 場跨廠區會議。工廠定期調訓在職員工進行職業安全衛生訓練，並且透過安全衛生委員會宣導各廠所發生案例或是近期國內外發生案例。

▌入廠承攬商管理

承攬商分類
- 分為一般作業管制 (如貨運、廢棄物清運) 與高危作業管制 (如動火、吊掛、屋頂作業)
- 高危作業進行較高程度管制，需另外申請管制表單並通過廠區核准

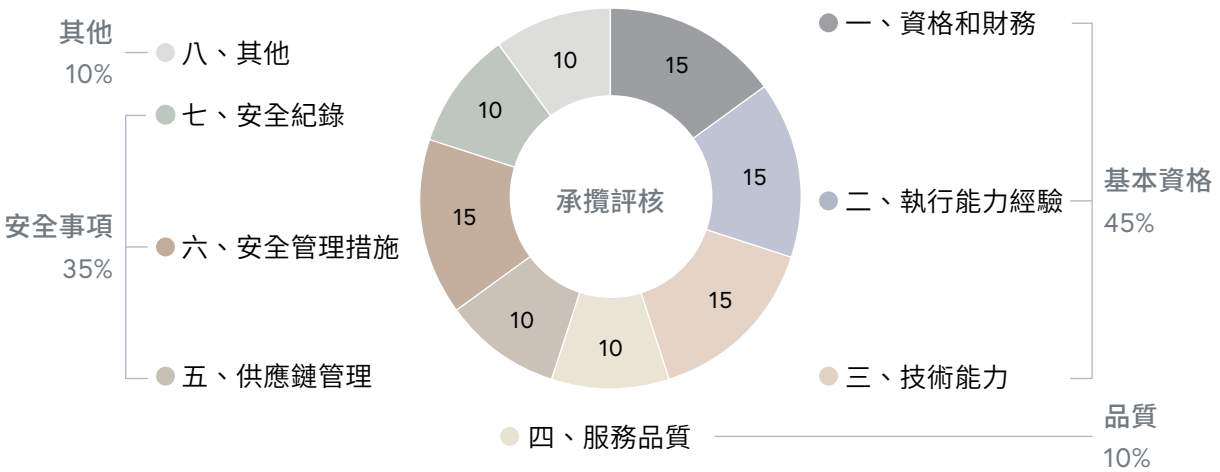
取得合格證
- 繳交安全承諾書、危害告知單、入廠人員名單、保險資料、緊急聯絡人等資料
- 接受儒鴻承攬商教育訓練並通過測驗，80 分以上為通過，測驗題目每年更新

入廠作業
- 依循職安法規與儒鴻廠區職安內規進行作業
- 儒鴻職安衛同仁監督管理

評核分級
- 就基本資格、安全事項、服務品質等客觀評分，進行承攬商分級管理
- 就評分低於標準之承攬商進行輔導
- 評估承攬商可替代性，以評分較高之承攬商取代

▌承攬商評核項目

評核項目及占比配分



自 2023 年儒鴻制定並導入承攬商評核機制，透過電子資訊系統管理承攬商資料，提升管理效能並加強廠內作業安全審核管控以八種評核項目審查該承攬商的基本資格 (45%)、品質 (10%)、安全事項 (35%) 以及其他狀況，本年度評核 104 家承攬商，評核結果甲級 103 家，乙級 1 家，分數較低之承攬商會協助溝通輔導，以符合規定需求。透過入場教育訓練與評核機制要求，非員工入廠的承攬商本年度無發生嚴重或失能之職業傷害。

3.1.3 職業災害防護

本年度於各廠區進行環境評估，推動各項改善措施，臺灣地區投入約 963 萬元、越南地區約 808 萬元、柬埔寨地區約 236 萬元、印尼地區約 51 萬元。

環境改善推動措施

臺灣

醫護室耗材及維護費用

1. 採購個人安全防護設備
2. 廠區屋頂鐵皮更新
3. 廠區除蟲環境衛生
4. 人因工程護具護腰購買
5. 租用堆高機減少人力搬運
6. 安全升降設備電梯更新維護
7. 消防系統更新維護

越南

1. 進行機器安全專案、改善機台設備安全
2. 廠區進行第三方 LABS 建築安全、消防、電氣改善計畫
3. 廠區消防系統更新工程
4. 廠區推動 COSMA 安全文化相關計畫活動費用
5. 採購個人防護設備
6. 改善車間通風風扇
7. 廠內定期消毒
8. 廠房牆面粉刷修繕及圍牆修繕費用

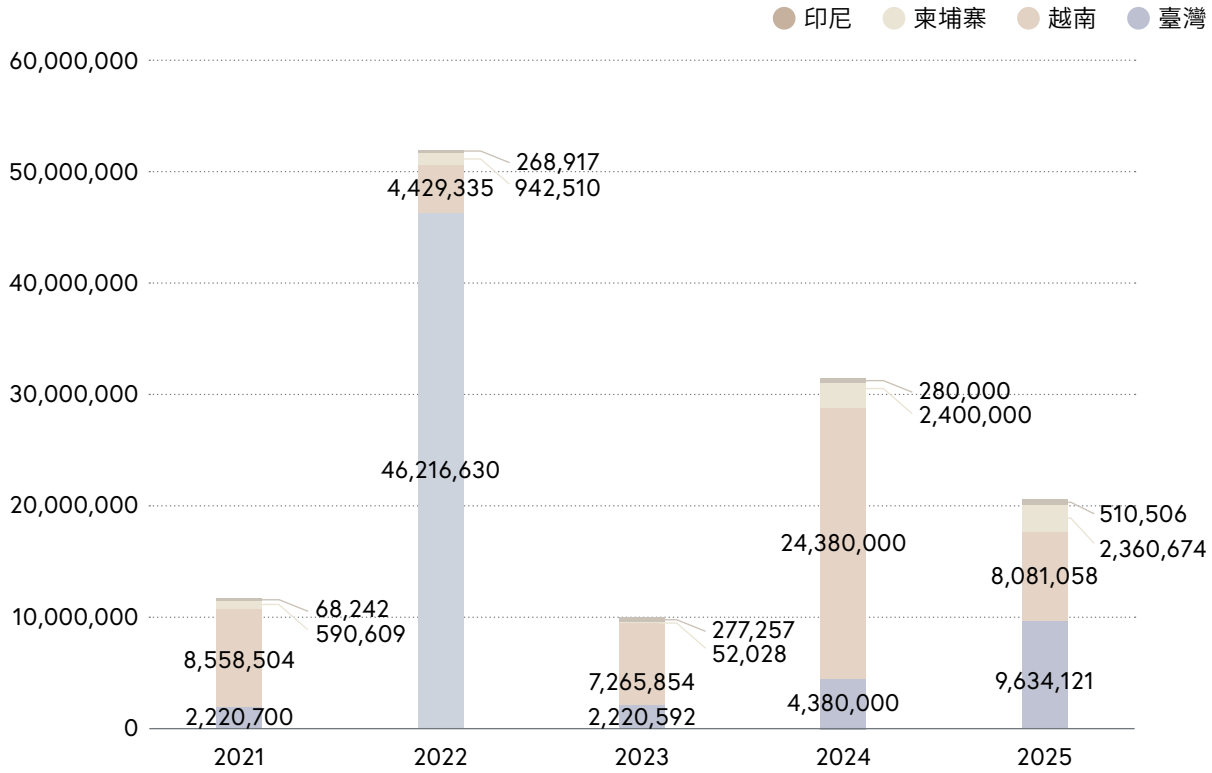
柬埔寨

1. 廠區進行第三方 LABS 建築安全、消防、電氣改善計畫
2. 採購個人防護設備
3. 室內作業區空調改善工程
4. 宿舍環境修繕工程

印尼

1. 每半年進行環境檢測
2. 每月進行廢水檢測
3. 採購廢水檢測儀器
4. 監測進水、飲用水
5. 消防滅火器更換
6. 進行機器安全專案

環境改善投入金額



註 1　2022 年導入後染製程設置自動供料設備，使得臺灣該年度金額明顯增加。

消防建築安全

本年度共辦理 52 場防災演練，各生產據點亦完成年度建築消防安全檢查與消防系統測試維護，確保緊急狀況時系統得以正常運作。所有同仁透過線上職安衛及消防管理基礎課程學習廠區火災爆炸風險辨識、分析、處理對策與評估觀念，達到全員參與火災預防與提升消防安全意識。

透過第三方 LABS(Life and Building Safety) 驗證公司的現場檢視及專業審查，以專業第三方視角，針對廠區建築物結構安全、消防系統及電氣安全三大領域，協助工廠建立可持續、可驗證的生命建築物安全管理體系，降低工廠營運風險、提升客戶信任、供應鏈透明度並增進與 ESG 永續目標連結。

臺灣廠區每季透過 IR 紅外線熱顯像儀巡檢電盤，以制度化定期巡檢方式提早發現設備異常點，就電盤異常溫度進行原因調查與改善，自本年度開始我們將此制度推廣到海外所有廠區，透過定期的熱顯像巡檢，及早發現異常點溫度，進行原因分析與異常調查，在實際危害尚未發生前進行預防處置，有效降低工廠的生產營運風險。

2025 年 IR 熱顯像執行情形摘要

廠區	應檢測電盤數量	已檢測數量	檢測正常數量	異常數量	備註
大園廠	192	192	192	0	-
溪洲廠	236	236	236	0	-

3.1.4 化學品管理

採購與供應商管理	化學品 MRSL 及產品 RSL 管理	存儲及標示管理

1. 人員訓練與應變管理：定期對化學品作業人員實施危害通識與防護具穿戴訓練，並每半年進行化學品洩漏應變演練與檢討，持續強化現場人員應變能力。
2. 廠區查核輔導管理：由總部永續暨職安衛管理處主導，定期對各廠進行化學品使用、儲存與標示等面向的稽核與輔導，每季一次，確保符合法規與客戶規範要求。

採購與供應商管理

為強化化學品源頭管理，儒鴻優先採購符合 ZDHC MRSL 規範的化學品，並鼓勵供應商主動完成產品驗證；對尚未驗證者，則要求提供產品合規保證書，確保供應來源的化學品安全與合規。儒鴻定期舉辦化學品供應商大會，向合作夥伴清楚說明化學品管理辦法、採購政策與風險案例，並提供雙向溝通平台，協助供應鏈從原料紗線至製程製劑商充分理解儒鴻對化學品安全的規範與期待。

截至 2025 年，大園廠與越南布廠所使用之化學品通過 ZDHC MRSL 認證（Level 1~3）比例已達 90% 以上，顯示供應鏈合作成效顯著；今年共有 21 家供應商、14 家協力廠，累計 52 人次參與供應商大會，深化夥伴對儒鴻化學品管理政策的理解與承諾。

今年共有 21 家供應商、14 家協力廠，累計 52 人次參與供應商大會

化學品 MRSL 及產品 RSL 管理

儒鴻持續強化化學品管理制度，建置集團化學品資料庫，整合危害類別、法規列管及認證資訊，提升採購與使用效率。同步制定自有 MRSL/RSL 標準與驗收程序，定期審視合規性。針對高風險化學品，系統可主動提示特定限制物質的使用，並給與替代建議，降低未來禁用風險。

此外，每年定期送測高使用量化學品與主要產品，並依規範進行抽查與廢水檢測，確保端對端合規。

2025 年各織布廠及成衣廠皆通過 Higg FEM Level 1 驗證，部分 Level2 及 Level3 要求之環境管理目標及設定，逐步持續改善以符合紡織業未來環境及化學品更高標準；大園廠與越南布廠亦完成 bluesign® 換證。

存儲與標示管理

儒鴻依據職業安全法規與 GHS 標準，落實化學品分區存放與清楚標示管理。液體化學品依性質分類儲存於具防漏設施的圍堰中，並限制人員進出。所有容器均貼有中文危害標示，廠區亦設置化學品清單與 SDS 供即時查閱，並定期更新。2025 年度未發生因存儲與標示不當導致之危害事件，且各廠查核缺失均已完成改善，改善率達 100%。

3.2 勞動人權保障

我們十分重視職場環境的多元包容性及安全，透過完善的職安衛管理機制保障勞工安全健康，儒鴻致力提供同仁良好的工作條件與環境，使同仁擁有熱忱、創新及負責任工作態度，與公司共同成長。

儒鴻於 2017 年正式訂定《儒鴻人權政策》，完善企業的人權管理標準，對工廠同仁亦給予最好的技能訓練及生活福利，盡可能確保同仁無後顧之憂，以平等的績效考核和升遷制度，確保每位同仁獲得符合其個人能力的待遇與發展機會，使所有同仁皆受到尊重、公平的對待。

儒鴻利用《國際人權法典》、《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》與《儒鴻人權政策》，同時參考紡織產業常見人權風險，提出14 項人權議題，對議題設立人權目標、建立評估指標進行風險評估，並推動預防性的減緩措施與事件發生補救措施，人權盡職調查流程及執行情形如下：

STEP 01 人權政策與承諾
1. 保障人權
2. 設立管理機制
3. 程序文件化

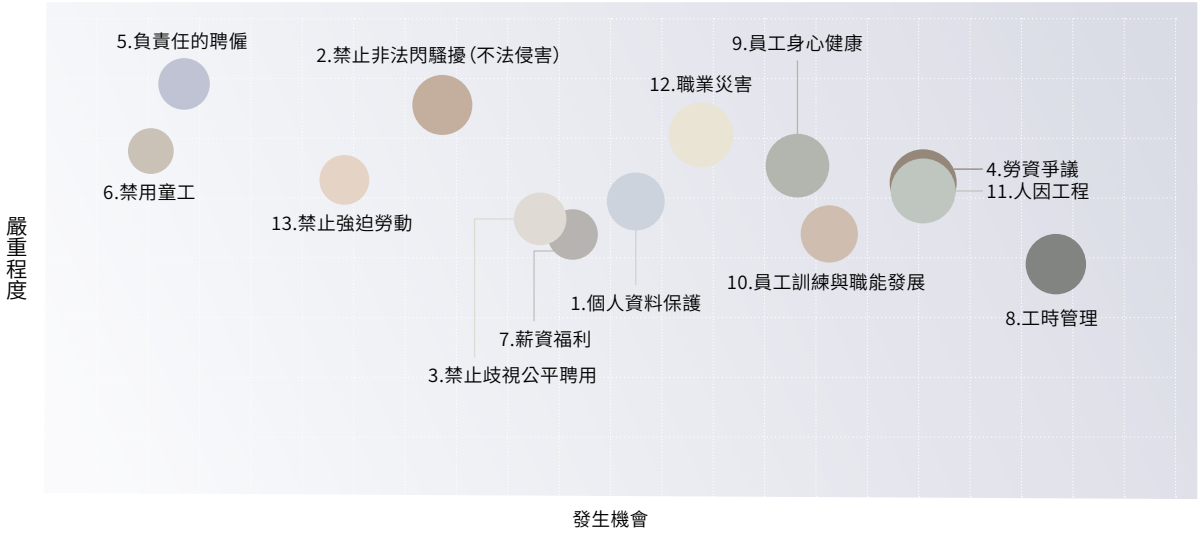
STEP 02 識別產業常見人權侵害風險
1. 供應商準則
2. 員工從業道德行為守則
3. 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法
4. 產業常見人權風險

STEP 03 風險評估與結果分析
1. 風險評估指標
2. 依發生機會與嚴重性繪製人權風險矩陣圖

STEP 04 相關管理措施擬定
1. 減緩措施
2. 資訊揭露

STEP 05 定期追蹤改善
1. 補救措施
2. 持續改善

本年度我們從上述人權議題中，依據儒鴻內部的實際情況，辨識出屬於儒鴻需要關注的轄下 13 項人權議題，據此啟動儒鴻人權議題調查，邀請 ESG 委員會委員、永續報告書各組別成員、以及內部人權專員填寫問卷，並回收 18 份有效問卷，依據議題的「發生機率」(包含發生機率與頻率) 與未落實的「嚴重程度」(包含影響範圍、可補救性與量化影響金額)，繪製人權議題風險矩陣圖，藉經手相關人權議題業務的同仁觀點進行重大性排序，我們將依此排序優先對重大程度較高之議題面向進行管理與改善。



儒鴻重大人權議題及減緩、補救措施

勞資爭議

重大性	目標	風險評估指標
✓	合乎各國法規、盡力協調勞資權益	申訴案件、勞資調解案件

減緩措施

1. 根據當地勞動、衛生安全等法規，以及相關國際勞工法規及標準，訂定相應政策及程序。
2. 透過業務會議、產銷會議等進行雙向溝通，每年進行全體員工滿意度調查。
3. 訂立「申訴處理辦法」，透過申訴電話或信箱接收申訴及反饋，由專責人員協助處理。
4. 針對勞資爭議議題，儒鴻依據當地勞動相關法規與國際標準，訂定申訴處理機制並透過會議與調查等方式與員工溝通，詳細措施與執行情形請參見本報告書 2.3.3「同仁意見溝通」。

補救措施

1. 依法定程序進行勞資協商。
2. 提供法定資遣費。

工作環境安全（人因工程／職業災害）

重大性	目標	風險評估指標
✓	1. 降低職業災害與職業病發生風險 2. 事故發生時將事故傷害降到最低	1. 職業危害風險評估 2. 健康檢查報告

減緩措施

1. 投資設備汰舊換新，導入自動化設備，改善工作環境，減少職業災害與職業病發生機率。
2. 確保維持良好舒適的工作環境，定期進行環境監測。
3. 進行個人防護具使用、化學品危害及管理、機械安全、消防、緊急應變等職業衛生安全教育訓練。
4. 對入廠承攬商進行訓練與考核，保護承攬商人員廠內作業安全。
5. 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過設備更新、自動化導入與環境監測優化工作條件，並針對員工及承攬商定期實施職安衛相關教育訓練與化學品管理，相關內容詳見 3.1「勞工安全與健康」、3.1.2「職安衛教育訓練」及 3.1.4「化學品管理」。

補救措施

依據事故通報處理程序，進行事故調查並訂立改善措施。

員工身心健康

重大性	目標	風險評估指標
✓	提升員工身心健康，減少流動率	員工滿意度調查

減緩措施

1. 依法規提供生理假、產檢假、家庭照顧假等健康管理假別，提供完善的孕期、育兒福利制度。
2. 執行年度健康計劃、舉辦健康相關講座與活動。
3. 設置瑜珈教室、羽球場及健身房，提供員工多元化健身器材。
4. 幸福日提早 1 個小時下班。
5. 補班日不補班。
6. 提供多元健康假別與孕期福利，設置護理與哺乳設施並執行年度健康計畫，同時設有運動設施與彈性福利措施以提升員工福祉，相關作法詳見 2.3「薪酬福利與關懷」及重大議題矩陣與邊界。

補救措施

審核員工健康檢查結果、提供健檢報告諮詢及異常追蹤。

工時管理

重大性	目標	風險評估指標
✓	工時符合當地法規要求	出勤系統

減緩措施

1. 遵守當地加班法規，絕不強迫無意願之員工進行勞務行為。
2. 追蹤打卡系統紀錄出勤統計，若有異常，即時提醒主管關心員工加班情況。
3. 以電腦程式管控，提醒後，強制關閉未申請加班同仁之電腦。

補救措施

制定合理生產計劃、適度調整工作事項與增加人力。

禁止暴力及騷擾（不法侵害）

重大性	目標	風險評估指標
✓	避免職場不法侵害之情況	申訴案件

減緩措施

1. 訂定「性騷擾防治措施及懲戒辦法」。
2. 禁止任何形式之暴力、騷擾、虐待，無論是口頭、精神上、肢體上或是職場霸凌。
3. 禁止任何形式之暴力與騷擾，訂有性騷擾防治及申訴辦法，並定期對全體員工與主管實施相關教育訓練，強化識別與處理能力，相關作法詳見 2.3.3「同仁意見溝通」、3.2.1「人權議題倡導與管理」及 3.3「社區與社會共榮」。

補救措施

立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。

員工訓練與職能發展

重大性	目標	風險評估指標
✓	提升員工職涯發展	1. 年度教育訓練計畫 2. 培訓後滿意度調查 3. 績效考核

減緩措施

1. 提供員工各種職能相關之教育訓練。
2. 導入線上教學平台，每年新增各式課程，上課時地不受限。

補救措施

1. 訓後測驗未及格之同仁需重新考試。
2. 根據滿意度調查調整訓練計畫內容。
3. 進行績效考核改善計畫。

個人資料保護

重大性	目標	風險評估指標
✓	建立存儲與監管機制，防止員工個人資訊遭洩漏	申訴案件

減緩措施

1. 全體員工進行年度資訊安全教育訓練與考核，不定期資訊安全知識宣導。
2. 增訂「資訊安全政策」，設置專責人員負責個資保護與資安管理，並辦理年度教育訓練與宣導，以強化全體員工資安意識，相關措施詳第 1.2.2「永續風險與機會」。

補救措施

1. 通知當事人。
2. 啟動調查程序防止洩漏擴大或再次發生。

禁止歧視公平聘用

重大性	目標	風險評估指標
✓	確保整個聘雇流程皆公平公正	1. 申訴案件 2. 績效考核

減緩措施

1. 遵循《性別平等工作法》，及各品牌之道德行為準則，將相關道德規範公布於各廠區，我們確保同仁不會因為性別、性別認同、種族、宗教、年齡、殘疾、疾病、婚姻狀況、懷孕、性取向、國籍、政見、社會或種族出身，或其他方面而在聘用、薪酬、福利、晉升、獎懲、離職或者退休等方面受到歧視或是不平等待遇。
2. 制定性騷擾防治辦法，設置申訴管道。

補救措施

立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。

薪資福利

重大性	目標	風險評估指標
✓	以薪資福利激勵員工，提升員工生活品質，並減少流動率	1. 留任率 2. 薪資調查 3. 員工滿意度調查

減緩措施
建構具市場競爭力的薪資福利制度，依據營運績效與員工表現核定獎酬，並設立托嬰中心與提供相關補助，協助同仁平衡工作與家庭需求，詳見 2.3「薪酬福利與關懷」。

補救措施
根據滿意度調查進行員工福利項目調整。

負責任聘僱

重大性	目標	風險評估指標
	確保移工聘僱沒有因為異地工作而遭到剝削	1. 招聘程序 2. 仲介公司盡職調查

減緩措施
實施「零付費」聘用政策，保障外籍移工免於招募過程的經濟負擔，並確保其人身自由與資訊透明，同時對配合仲介進行盡職調查，詳見 3.2.1「人權議題倡導與管理」。

補救措施
立即補還誤收之費用。

禁止強迫勞動

重大性	目標	風險評估指標
	無強迫勞動之情況	申訴案件

減緩措施

遵守政府勞動法令及國際規範，不強制或脅迫任何無意願人員進行勞務行為，並且禁止限制任何人員的行動自由，包含禁止扣押任何個人的證件。

補救措施

立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。

禁用童工

重大性	目標	風險評估指標
	確保沒有雇用童工	招聘程序

減緩措施

1. 儒鴻禁止在任何營運據點與供應鏈中，雇用未滿當地就業年齡之童工，並且確保孩童不會進入工作場所。
2. 制定招募及面試程序，以身分文件、訪談等方式，核實應聘者年齡。

補救措施

1. 馬上停止工作並依法資遣。
2. 通知其監護人。

集會結社自由

重大性	目標	風險評估指標
	員工可自由參加社團	1. 申訴案件 2. 員工滿意度調查

減緩措施

尊重員工集會結社自由，依法保障工會參與權，並鼓勵成立社團、提供補助以促進同仁交流，詳見 2.3「薪酬福利與關懷」及 2.3.3「同仁意見溝通」。

補救措施

立即糾正行為人，進行改正與補救措施，並按公司工作規則等內部辦法進行懲處。

供應商人權議合

重大性	目標	風險評估指標
	符合當地法規及儒鴻行為準則	1. 行為準則簽署情形 2. 當地政府裁罰紀錄 3. 內部查核報告 4. 外部第三方查核報告

減緩措施

透過簽署行為準則、教育訓練、稽核與評核機制，強化供應商人權、健康安全及環境管理要求，確保其遵循相關法規與永續責任，詳見 1.3.2「誠信經營理念」與 3.2「勞動人權保障」。

補救措施

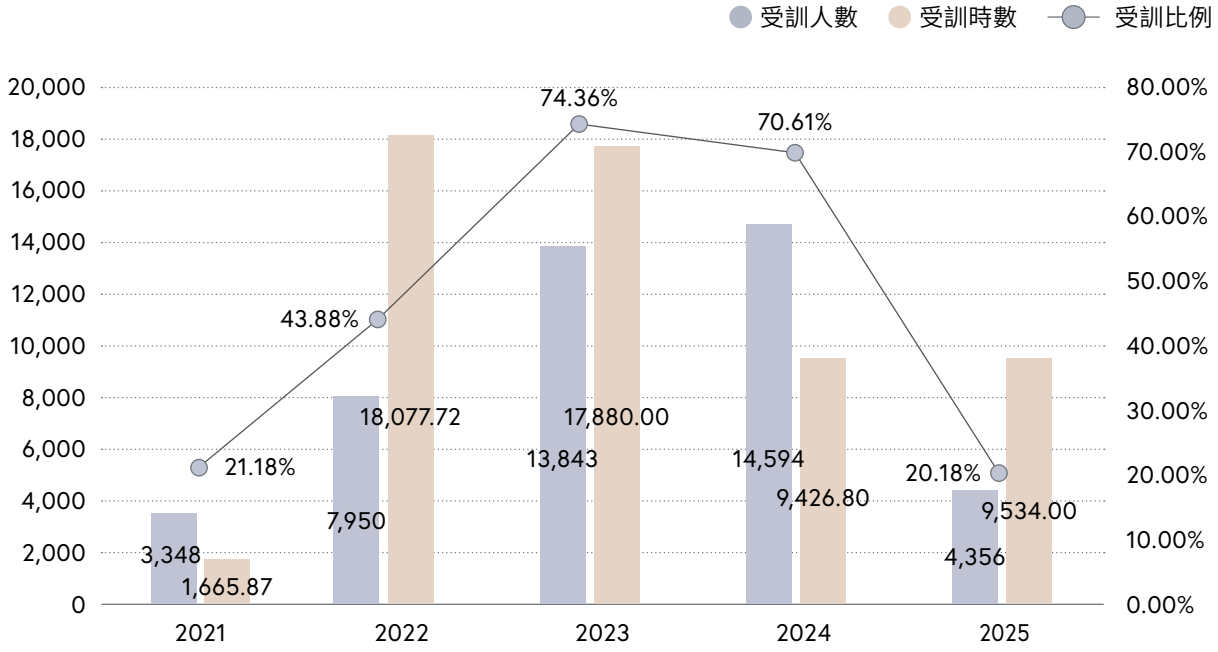
1. 依據內外部稽核報告追蹤缺失進行改善。
2. 針對重要違反人權之供應商實行罰則，或是除名淘汰。

3.2.1 人權議題倡導與管理

響應國際對人權議題越發重視，儒鴻期望透過強化同仁對自身權益的理解，以建立平等、平權的工作環境。定期辦理人權相關教育訓練，鼓勵每一個職位同仁都參與，內容包含勞工就業自由、工時、薪資、童工等議題。

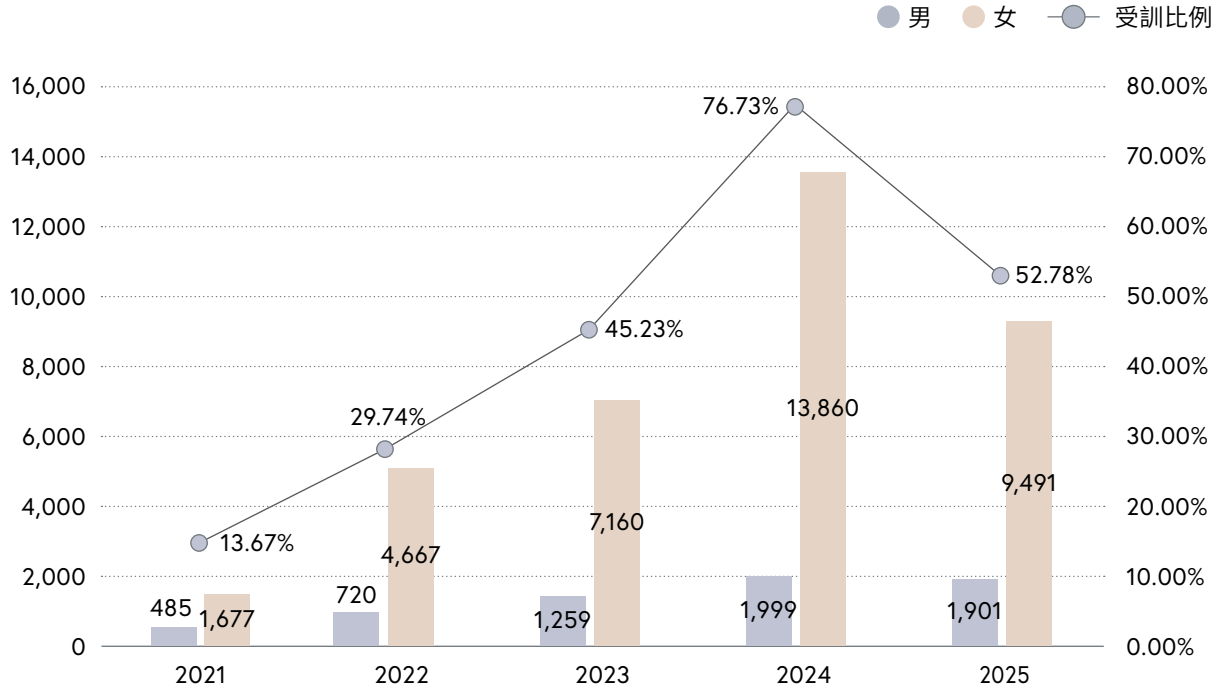
本年度總部參加並通過「人權與社會政策」訓練之比例達 91.5%。

▌人權議題訓練狀況



▌性騷擾防治教育講習

本年度總部參加並通過「性騷擾防治」訓練之比例達 91.6%。越南、柬埔寨及印尼地區，因公司鼓勵所有職位同仁參加訓練，因此受訓比例也逐步提升。



移工 " 零費用 "

為改善外籍同仁來臺工作條件並避免移工與仲介間的不平等關係，儒鴻自 2017 年起響應品牌客戶 Patagonia 與 lululemon「移工無需自行負擔費用（No fees）」行動，透過完善工作計畫與文件管理系統，持續與品牌合作，致力消除供應鏈中人口販運、強迫勞動及各類剝削。

「零費用」專案於 2020 年 1 月 1 日正式實施，適用於儒鴻臺灣各廠新聘移工，所有在臺移工均無須負擔招募、簽證、居留證及體檢等費用。同時，儒鴻保障移工自行保管個人證件並享有遷徙自由，且於離境前以母語充分告知聘用條件，以確保其權益。

社會勞工整合計畫

隨著全球供應鏈擴大，勞動條件管理面臨挑戰，各界合作推動社會勞工整合計畫（SLCP），期望整合性工具提升對供應鏈勞動狀況之掌握。SLCP 的查驗項目分為九大類，分別為工廠概況、工作時間、招聘與雇用、工資和福利、員工待遇、員工參與、健康和安全、終止僱傭關係和管理系統等，並透過融合評估框架減少重複稽核，讓更多資源可以挹注在改善工作條件的環節之中。

儒鴻於 2019 年導入 SLCP，並透過可持續服裝聯盟 (Sustainable Apparel Coalition, SAC) 所設立的 Higg 平台上進行工廠社會勞工模塊 (Facility Social & Labor Module, FSLM) 的填寫及驗證。儒鴻因此可以向品牌商公開透明地分享工廠的社會和勞動條件，減少了工廠在社會層面的驗廠疲勞及客戶的重複查驗作業。

移工的意見很重要－移工意見收集專案

儒鴻與各品牌夥伴合作，舉辦了多次移工意見收集專案，積極參與並致力於降低強迫勞動風險的實踐，遵照國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 所提供之十一項強迫勞動指標，共同與品牌夥伴了解並鑑別在供應鏈中，強迫勞動的風險，履行負責任招聘之目標。在專案進行的過程中，儒鴻藉由多元開放式的對話管道，積極蒐集移工們的回饋並持續進行改善，營造讓所有工人都能獲得免於危害、安全公平的工作環境與生活條件。

3.3 社區與社會共榮

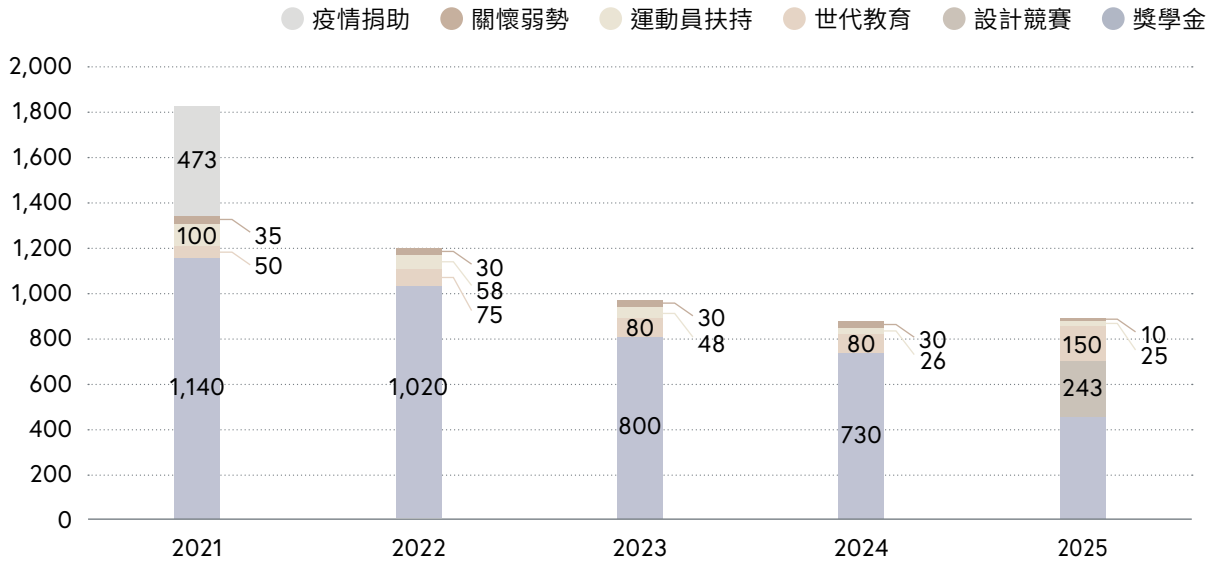
自儒鴻成立以來，以「取之於社會、用之於社會」為宗旨，在社會資源的支持與利害關係人的信任下不斷成長茁壯。我們結合自身產業特色，聚焦四大主軸，投入經費與人力，回饋與社會。「世代教育」部分，我們透過優先提供清寒優秀同學獎學金與舉辦、贊助服裝設計競賽，提供舞台給相關領域學生發揮，藉此專注於優質教育 (SDG 4) 與消除一切形式貧窮 (SDG 1) 之目標；「弱勢關懷」部分，我們透過發起同仁之物資捐贈或資金捐助方式，希望能對於消除飢餓 (SDG 2) 與減少不平等 (SDG 10) 之目標有貢獻；「運動員扶持」部分，我們除了贊助運動員訓練經費，並就產業專長提供機能布料並設計競賽服裝，藉此推廣運動，確保健康生活方式與福祉 (SDG 3) 之目標；「環保減碳」部分，我們則號召同仁參與海洋與山林環境維護活動，並參加節能活動，為海洋生態 (SDG 14) 目標貢獻一份心力。

世代教育	+ 推動世代教育 + 增進教育與成長環境平等 + 培育產業人才	優先提供清寒優秀同學獎學金與舉辦、贊助服裝設計競賽，提供舞台給相關領域學生發揮	1 消除貧窮 4 優質教育
弱勢關懷	+ 深耕社會公益參與 + 強化群體連結、打破差異隔閡	發起同仁之物資捐贈或資金捐助	2 消除飢餓 10 減少不平等
運動員扶持	+ 提升體育競技力 + 推廣體育活動參與、身心健康與生活平衡	除了贊助運動員訓練經費，並就產業專長提供機能布料並設計競賽服裝，藉此推廣運動	3 良好健康與福祉
環保減碳	+ 力行節能減碳與環保永續 + 實踐生態保護關懷	號召同仁參與海洋與山林環境維護活動，並參加節能活動	14 水下生命

本年度於各主軸，共計投入經費約 878 萬元	
志工人次約	推估受惠人次約
204 人	221 人

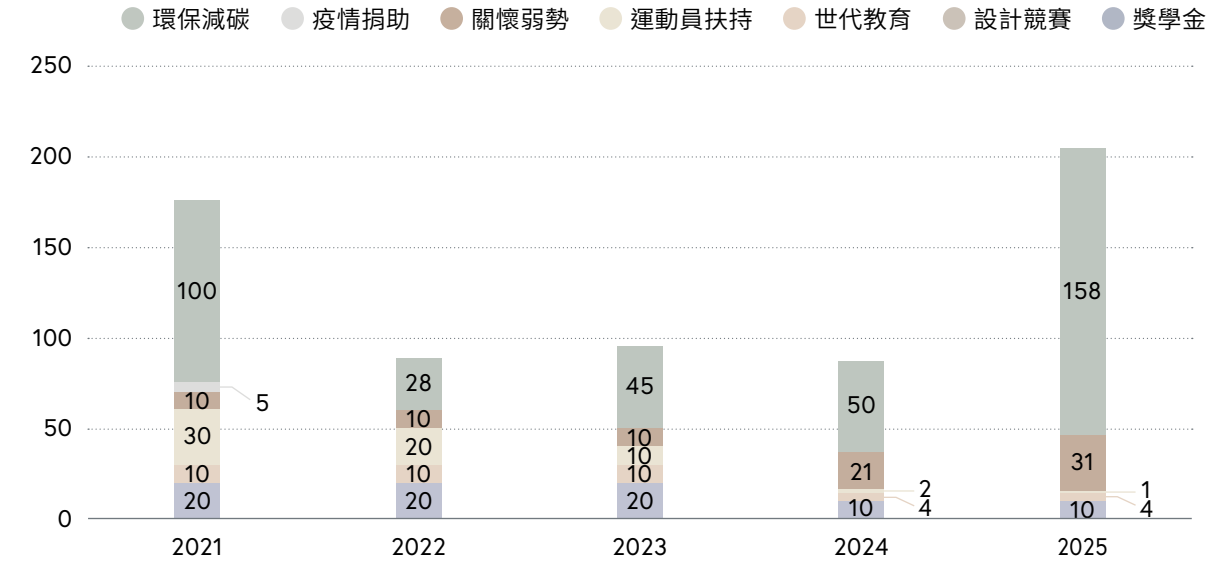
投入社會關懷費用

單位：萬元



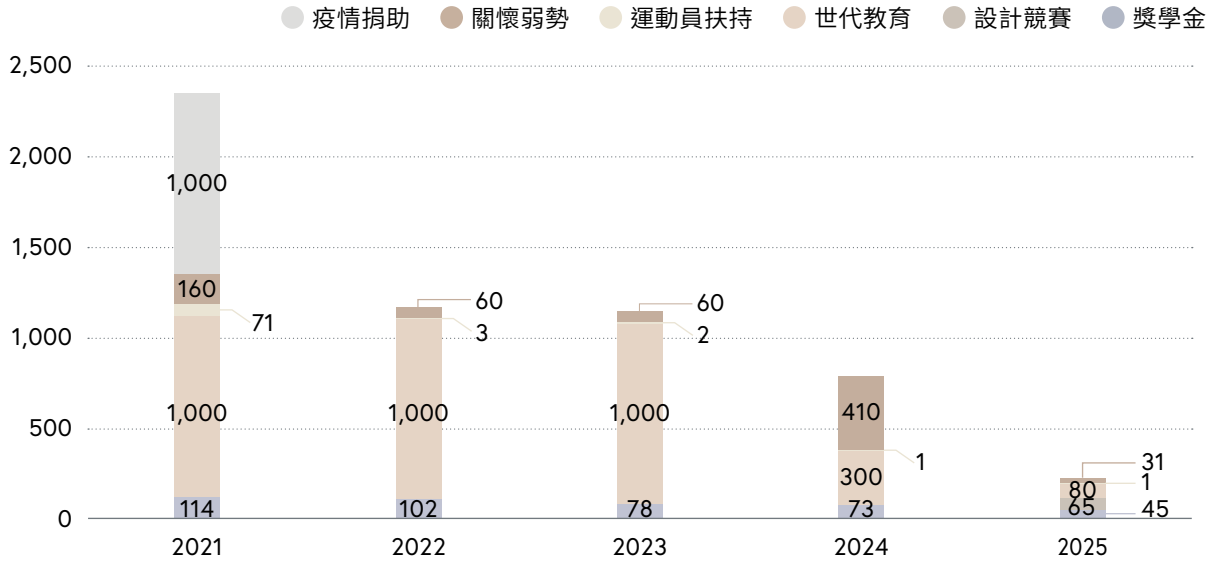
投入社會關懷人次

單位：人



推估受惠人次

單位：人



SERI 培訓專案

SERI Supporting Equality by Reimagining Industry

仁澤廠與客戶合作 Supporting Equality by Reimagining Industry, S.E.R.I 專案，其目的是為替女性同仁量身打造個人能力提升與職業發展課程，使女性同仁除了在職場及家庭都能更美滿，也提供學習、發展和自我提升等機會。

參與同仁

580 位，分為 19 組

提供基礎培訓課程

1. 自我管理和改變
2. 性別 & 溝通
3. 解決問題和決策
4. 時間壓力管理
5. 卓越管理
6. 基本原則 & 合理工作條件的權利

課程場次 / 時間

16 場次

2025 年總計提供

456 小時

林口嘉寶淨灘

儒鴻積極引導同仁建立環境永續觀念，號召各部門同仁至林口頂寮沙灘清理海廢垃圾，實踐海洋生態保育。本次活動共有超過 150 位同仁及眷屬參與，不僅凝聚公司向心力，也將減塑、減碳及妥善處理廢棄物等永續觀念落實於生活並傳承給下一代，期望共同守護潔淨海洋與沙灘環境。

愛心餅乾義賣

儒鴻於 2025 年 4 月及 8 月攜手綠綠發芽希望工坊、好事育成社福基金會，在儒鴻員工餐廳舉辦愛心餅乾義賣，為學員提供展示手作技能的機會，並幫助提升自信與職場能力。儒鴻同仁於兩次活動中共認購了 500 份愛心餅乾，義賣金額約 6 萬元，款項全數將用於綠綠發芽希望工坊、好事育成社福基金會的運營與學員培訓，幫助更多弱勢群體。此活動不僅促進社會關懷，也推動社會共融，讓每個人感受到來自社會的溫暖與支持。

關懷動物之家

儒鴻攜手動物之家舉辦關懷活動，號召同仁共同參與，透過陪伴收容動物、協助環境整理及捐贈物資等方式，為動物提供更多關愛與照顧。活動不僅提升動物的生活品質，也讓同仁在互動中體會尊重生命的重要。

捐助越南幼兒園

越南同奈省仁澤縣協福儒鴻托兒所，是儒鴻紡織越南有限公司有感於幼兒教育的重要，本著取之於社會，用之於社會的企業經營理念與仁澤縣政府合作，由政府捐地，儒鴻紡織出資，委交俊保私人企業興建，於 2013 年 6 月建成，同時捐贈給仁澤縣政府，於同年 7 月啟用。

1. 蓋校費用 222,000 美金
2. 目前幼兒園共有 8 個班級，學生約 2 百多人

儒鴻教育基金會

除了捐贈物資、善款以及提供就業機會，儒鴻於 2013 年正式成立「儒鴻教育基金會」(法人登記證號：106 年證他字第 304 號)，以回饋社會、培育人才、鼓勵創新、產學合作、提升社會文化涵養、關懷社會弱勢族群為宗旨，進行以下慈善教育活動推廣：

1. 設置獎助學金方案，每年贊助數十位優異青年學子，若有特殊情況或遭遇重大變故之學子，將審酌優先贊助，減輕其經濟負擔，且不定期追蹤關心學生畢業後生活情況，持續給予關懷，並結合紡織本業之專業，致力推動紡織業與學術界之合作，強化臺灣紡織人才基礎。
2. 贊助各式業餘體育好手爭取國內外賽事最佳名次，貫徹「體育即生活」理念。
3. 贊助國內紡織相關系所活動舉辦與賽事參與，提高本國紡織產業競爭力，透過教育鼓舞下一個世代。
4. 其他符合基金會宗旨的贊助活動。

04

價值鏈的創造者

4.1 產品創新與研發 108

4.2 服務品質與客戶管理 111

4.3 永續價值供應鏈 116

8 尊嚴就業與經濟發展

2025 目標	2025 績效
▶ 研發經費達新臺幣 1.48 億元	▶ 新臺幣 1.75 億元 …… 達成

+ 掌握產業發展趨勢與優勢，推動經濟成長。
+ 全球布局，穩定成本加速生產。
+ 持續提升生產效率、產量與研發能力，創造產業價值。

12 負責任的消費與生產

2025 目標	2025 績效
▶ 在地採購原料比率 (臺灣) ＞ 80%	▶ 92.23% …… 達成

+ 透過創新技術，運用可再生與回收物料，響應國際供應鏈倡議，推動永續產品：

✓ 為客戶提供經 bluesign® 化學品及有害物質使用管理認證、符合 ZDHC MRSL 規範之永續性紡織品

✓ 使用永續成衣聯盟 (SAC) 推出的 Higg Index 進行永續評量，評估企業對於環境與社會影響

✓ 提供給客戶之回收紗產品或服務符合全球回收標準 (Global Recycled Standard, GRS)，並取得 IDFL 認證證書。

17 夥伴關係

2025 目標	2025 績效
▶ 實地查訪與協助改善協力廠家數 ≧ 5 家	▶ 30 家 …… 達成

+ 上下游夥伴合作，推動產業永續轉型。
+ 提供政府及公協會產業趨勢與建議，促進社會永續進步成長。

4.1 產品創新與研發

儒鴻持續引進新型原料與設備，發展製程技術、進行產品創新。藉由垂直整合的優勢，提供客戶從織布到成衣一站式購足的服務。我們也與客戶、供應商建立策略性夥伴關係，共同發展具備市場競爭力的產品，創造產業價值。

儒鴻以「根留臺灣，全球製造」為經營策略，將設計研發、高階生產技術中心設於臺灣，並於全球設置生產基地，與當地優良工廠策略性聯盟，有效提升產能、降低成本、縮短交期。透過對新型技術的掌握以及完善的品管制度，建立從 OEM 至高附加價值 ODM 的差異化能力，形成儒鴻與鄰近國家代工市場低廉勞動成本抗衡的關鍵競爭力。

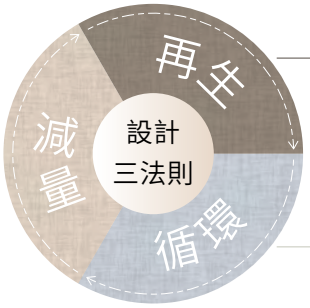
4.1.1 創新研發優勢

儒鴻於 1993 年成立「研究發展中心」，分別隸屬臺北總公司之技術研發處與行銷設計組，團隊掌握市場流行趨勢，聚焦智慧、環保、機能為核心研發理念。

技術研發處專責開發新型布種、織布技術、染整及後加工處理技術；行銷設計組負責成衣款式與成衣階段工藝之設計，如設計圖、打樣、雷射切割、印花、繡花、圖樣、商標、標示、吊牌等。此外，我們也設有工業工程組、技術設計組、製版組與樣品組，專責提升生產效率與品質控管，研發如何精準計算採購量、降低減少損耗與最優化之製程技術。我們研究發展中心理念從布料研發、原料採購、成衣設計到大規模生產，各部門緊密合作，致力於全面提升創新研發效能。

多元需求的布料研究開發與設計

透過新紗線原料開發、織造技術調整及後整理製程修正，提升現有市場產品在功能、外觀與觸感上的價值與表現，為業務部提供新構想，並針對不同客戶發展客製化產品線，技術開發方向依環境、最終產品目的、市場與公司產品多元性等因素考量而定。

技術開發考量	技術開發內容說明
環境考量	因應環境的變遷與有限的天然資源，著手改變原物料的型態進而精簡加工製程設定開發設計三法則： 領先的材料和製造方式，減少水資源的使用、降低廢棄物產生  利用天然材料製造革命性再生素材，達到保護自然界使命 採用回收環保材料，促進循環經濟
最終產品目的考量	針對不同功能性與設計款式需求，選用適當的紗線原料與組織架構。
市場考量	針對現有市場上的布料，瞭解使用者所提出的共同問題點後進行討論並提出可能性的解決方案。
公司產品多向性考量	擴展現有公司產品之產品類別，搭配不同的織造與後加工工藝，建立不同類型之產品項目，增加公司產品的廣度。

環境友善的加工方法

承接技術開發與產品設計的基礎，儒鴻進一步從工藝著手，導入環境友善的加工方法，透過製程創新實踐減量、再生與循環理念，進而實現節能減碳效益。同時，攜手上游紗線供應商導入回收紗材，在滿足下游客戶環保需求的同時，也強化儒鴻綠色產品與友善環境的正向循環。

環境友善加工方法	說明
材料特性調控	紗線加工法創新，賦予紗線本身有更好的伸縮性，提升布料輸水效率。
結構功能設計	1. 採用靈活織構設計，賦予布料優異的機械彈性與柔軟手感，同時建構導濕層結構，有效減少與肌膚接觸的不適感。 2. 引入多孔洞結構以提升透氣性與體溫調節能力，進而加快乾燥速度。 3. 運用多層次組織設計，強化布料與皮膚間的微氣候效應，增進保暖性能。
技術整合優化製程	將傳統抽紗線與新型假撚技術整合，優化製程以減少製造環節，並同步提升顏色牢度、降低碳排與水資源消耗。
減法設計	選用單一材質，單純化布料的成分有助於成衣回收與廢物料回收的過程[*]。

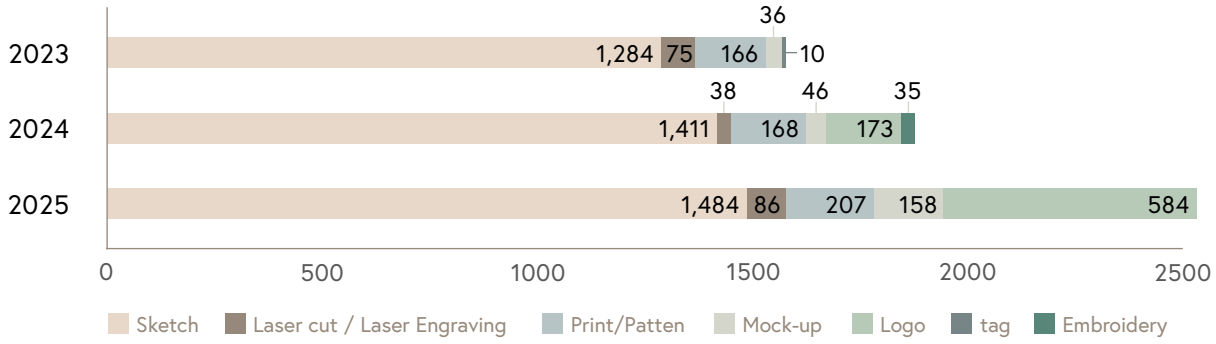
註 1　含有彈性纖維的衣物，需再加工去除彈性纖維始可回收重製為回收紗。

創新成衣設計與開發

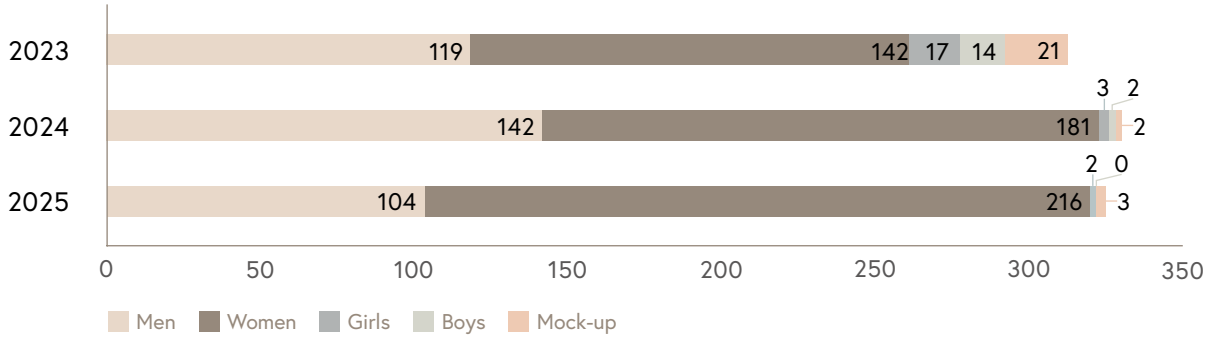
我們具備成衣款式設計與樣品開發能力，憑藉數十年的精湛技術，提供全方位客製化服務；結合機能素材與流行的服裝款式與工段設計，打造時尚、休閒及運動服飾，藉此啟發與激勵全球消費者。

我們專職的產品涵蓋專業運動服飾、機能時尚服飾、運動休閒服飾、商務服飾及無縫針織服等多元產品。並具備強大設計能量；儒鴻不僅可依客戶需求進行設計，亦能與客戶共同開發 (Co-creation)，或依照市場趨勢及創新提供獨立設計 (In-house design)。本年度共同開發達 2,519 款，獨立設計 325 款，展現卓越的開發設計實力與市場創新能力。

Co-creation

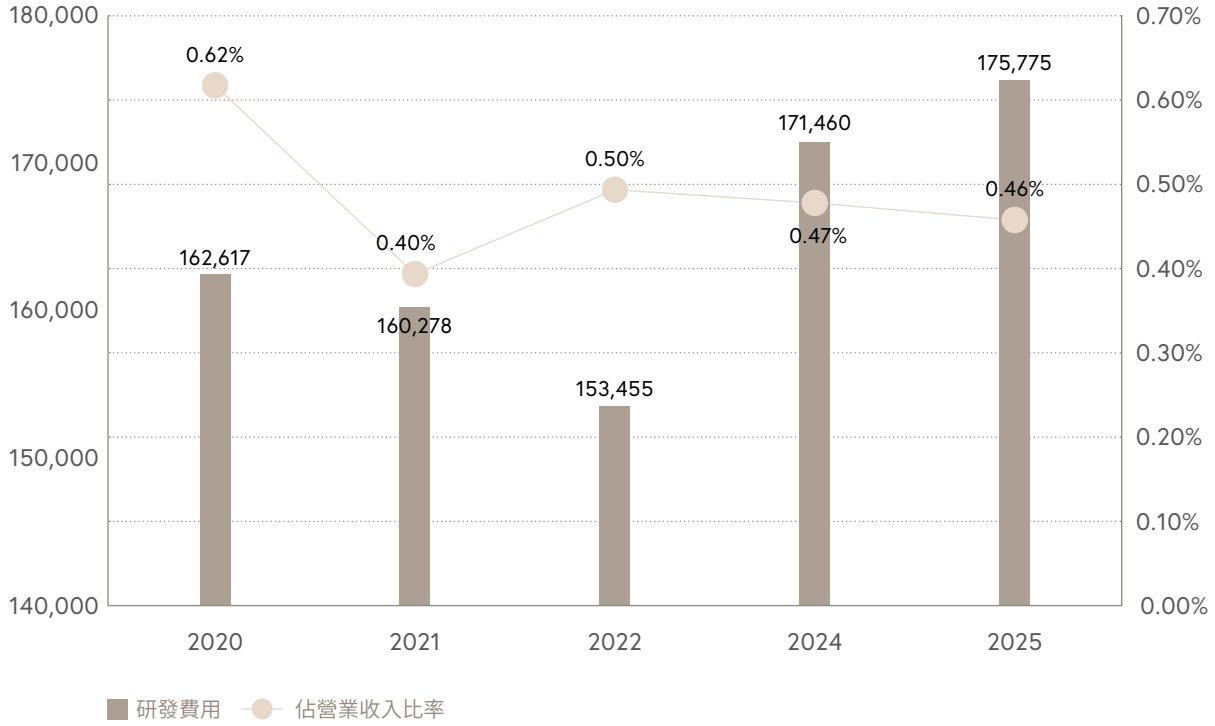


In-house Design



創新研發投入經費

單位：千元



永續經營 - 研發策略聯盟與合作

儒鴻長期投入先進染整技術開發及低碳轉型。自 2019 年起，我們陸續以 CO_2SD、MatabColor 與 BioDA 等創新方案獲得多項國際研發獎項肯定，與工研院團隊、福盈科技等外部單位進行合作，推動技術商轉與應用拓展，為低碳紡織解決方案奠定基礎。

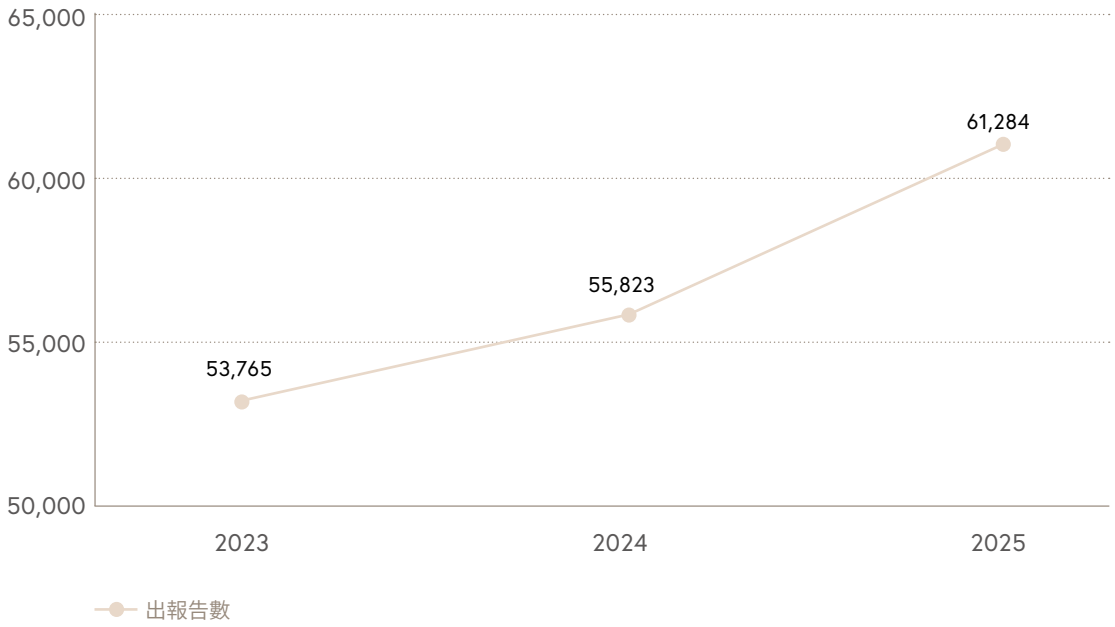
儒鴻積極推進相關技術的商業化應用與實用性測試，包含與品牌客戶合作導入天然染料產品開發、在特定產品線導入低碳染整製程，將創新研發動能轉化為實際商業效益。

4.2 服務品質與客戶管理

4.2.1 產品品質與行銷標示

儒鴻的紡織品與布料在出貨前皆規定由第三方檢驗單位確保產品的原料品質、安全性和永續性，以符合品牌、客戶要求以及銷售區域之法律規範。產品銷售標示的設計則由客戶指定，依據檢驗結果完成標示，保障消費者取得產品資訊的權利。

同時，儒鴻亦設有自有檢驗中心，通過部分品牌客戶認證，可自行執行特定紡織品、布料項目的產品檢測，直接提供數據予客戶審查，減少送檢時間並提升交貨效率。



品牌認證許可（依字母排序）

Aritzia、Nike、Columbia、Nordstrom、JCPenney、Target、Kohl's、Tory Burch、Lands' End、Under Armour、L.L.Bean、VF Asia (The North Face)、Lululemon、Vuori、New Balance、Walmart

內部檢驗流程

STEP 01	STEP 02	STEP 03	STEP 04	STEP 05	STEP 06	STEP 07
申請 文件審核	測試樣 回潮	取樣	測試	評級	出具報告	歸檔

儒鴻自有檢驗中心經多方認證，四大測試類別設備涵括所有常規的測試項目，同時搭配專業檢驗人員，全套測試約一星期內可以完成。

儒鴻自有測試類別與項目

耐久 / 尺寸安定性 Durability Dimensional Stability	縮率、歪斜、洗後外觀
色牢度 Colorfastness	水洗牢度、耐水牢度、耐汗牢度、耐海水牢度、摩擦牢度、耐熱壓牢度 / 昇華牢度、倉儲移染、酚黃、耐氯漂 & 耐非氯漂、日光牢度、汗液日光牢度
物性 Physical	幅寬、布重、破裂強度、彈性測試、耐磨、起毬、鉤紗
功能性 Performance	吸水性、爬升高度、水分管理、透氣

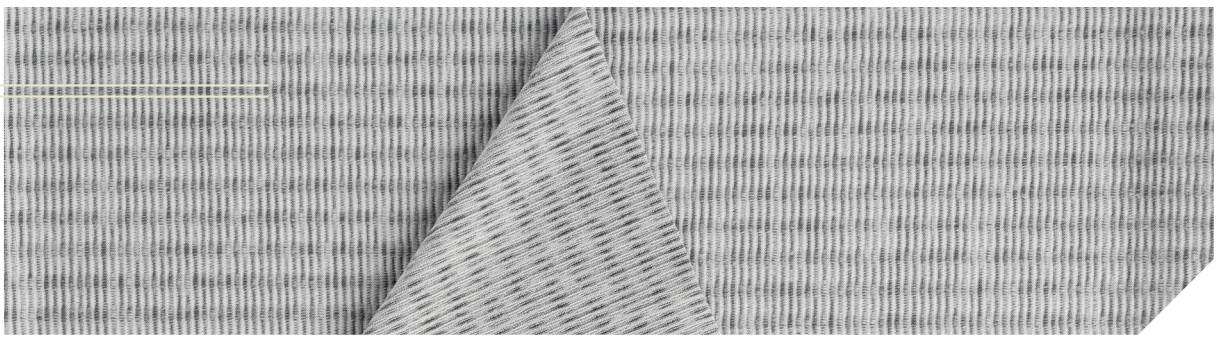
儒鴻為亞太地區第一家榮獲杜邦公司頒授「Q Mark」品質認證的公司，包括各大品牌客戶的品質肯定。旗下產品亦獲得多項國際產品安全與環保認證，並定期更新確保產品持續符合規範。經由對製程與產品品質的完善管理，本年度儒鴻所有產品未發生違反產品健康與安全、行銷標示相關法規之事件。

儒鴻布廠品質管制流程

1 染整作業 - 染前
- 胚紗檢驗
- 前染成品檢驗

2 染整作業 - 染後
- 製程檢驗
- 對色檢驗
- 後染成品檢驗

3 織布作業
- 產前會議
- 製程檢驗
- 織布成品檢驗



與客戶緊密聯繫確保消費者權益

儒鴻品牌客戶遍及全球各地。秉持成為客戶的最佳合作夥伴為目標，我們為每個客戶配置專責服務的團隊，透過定期或不定期信件往來、業務拜訪以及供應商會議等形式，以及每季、每月績效檢討或稽核，建立流暢的溝通管道與完善的服務流程。我們致力於即時提供必要且充分的資訊，以滿足上下游夥伴、終端客戶或公部門的要求，並且配合客戶的可永續發展計畫，實施必要的活動、調查、確認、稽核及資料收集。我們重視每一項客戶的回饋，並即時回應其需求，進行後續追蹤與持續改善，以維繫穩固且正向合作關係，並提升客戶滿意度與信賴感。

為確保客戶的意見能有效傳達、得到即時回應與處理，儒鴻於「永續發展實務守則」明確要求針對儒鴻產品與服務提供透明且有效的申訴程序，將品牌客戶反饋視為協助我們持續精進改善的機會，確保所有問題獲得最妥適的處理，保障客戶權益。

儒鴻產品申訴流程（儒鴻為企業對企業之商業模式）

消費者對於產品有疑慮時，直接向品牌客戶反映

▼

品牌客戶判斷問題來源

- 與製造無關，由品牌客戶自行處理
- 與製造有關，向儒鴻相關部門提出處理需求 ▶ 儒鴻啟動產品申訴處理流程：調查 ▸ 改善 ▸ 雙方確認責任歸屬

▼

妥善解決消費者疑慮

2025 年度，產品未發生任何因安全疑慮被品牌客戶召回之情事

另外，若有需要可透過公司網站聯繫專區、電話與申訴信箱聯繫。

- 網站聯繫專區
- 電話 :02-2299-6000
- 申訴處理程序
- 申訴信箱 :help@eclat.com.tw

儒鴻垂直整合供應鏈管理

儒鴻透過垂直整合的生產模式與各營運單位的平行協作系統，創造彈性製程改善空間，以及規模性生產能力，以因應國際紡織市場少量多樣、交期壓縮的需求。一次購足的服務模式協助自身與客戶大幅降低重工、產品進出口、委外設計與檢驗的時間和成本，為供應商與品牌客戶創造最大價值。

人工纖維

聚酯、尼龍、壓克力

上游

客戶多元需求

儒鴻一次性購足服務

中游

產品製程掌握

全球／在地生產分配，節省物流成本、縮短交期

臺灣管理總部

全球運籌管理中心

全球訂單與庫存管理

全球生產與銷售

生產據點

依據交付訂單完成生產

儒鴻垂直整合供應鏈

產品製程掌握

共同研發、客製化設計服務，滿足產品技術需求，提供特色產品並節省外包成本

研究發展中心

新型布種與技術研發

業務據點

產品推廣與地方客戶服務

織布

快速打樣中心

客製化設計／打版／打樣

地方代理商

代理布料／成衣銷售業務

產品製程掌握

In-house 檢驗中心把關產品品質、節省外包成本

紡織品檢驗中心

織物品檢與測試

染整

紡織成品製造

下游

內部 ERP 系統與數位轉型

針對紡織成衣業高度密集且充滿細節之資料，儒鴻自主開發 ERP 系統，快速且精準回應客戶的即時需求，同時也提升同仁工作效率及準確性。儒鴻 ERP 系統串聯開發、打樣、訂單、採購、出貨、品管、庶務等功能，並導入 Tableau、Python、ABBYY、VBA 等工具，藉由程式將客人的訂單相關資料或生產基地每日回報的資訊一併整合，可避免過往常見的人工錯誤，大幅降低處理成本並帶來重大外部效益。

2024 年儒鴻透過參與以大帶小製造業低碳與智慧升級專案，將協作廠商生產進度與出貨速度同步至儒鴻 ERP 系統中，確保即時掌握生產與營運效益資訊。透過智慧化設備取代重複性的目視管理與人工監管，最終達成營運管理優化之目標。專案已於 2025 年完成，可降低成本、增加生產效率，並減少能源消耗。

亮點專欄：以大帶小製造業低碳與智慧升級專案

2024 年儒鴻攜手 4 家關鍵供應商參與經濟部產發署「以大帶小」專案，輔導供應商一同進行節能減碳與升級轉型，投資金額 4,500 萬元。將導入四大智慧製造工作項目：

以大帶小

投資金額 **4,500** 萬元

設備智慧化

使設備搭載智慧監控裝置

製程資訊可視化

收集數據並透過圖表呈現，
使同仁得以判讀

人工智慧 (AI) 與
自動光學檢查 (AOI) 應用的智慧驗布

減少人力驗布、提升檢驗效率與準確度

導入感測器應用智慧倉儲定位

提高物流效率。

4.3 永續價值供應鏈

儒鴻將供應商視為共創價值的重要夥伴，攜手品牌客戶，希望能充分影響供應鏈履行商業道德與社會責任，降低對環境資源的消耗與衝擊，對整體經濟、社會、環境創造正向價值，創造產業蓬勃發展與永續成長。

4.3.1 原物料採購

儒鴻優先原物料可分為一般紗與環保紗，相關原物料皆須符合產品安全及管理，透過優先原料供應商管理政策，減少優先原料供應商對環境與社會造成的影響，降低相關風險衝擊。2025 年優先原物料採購總重量為 46,737 噸。

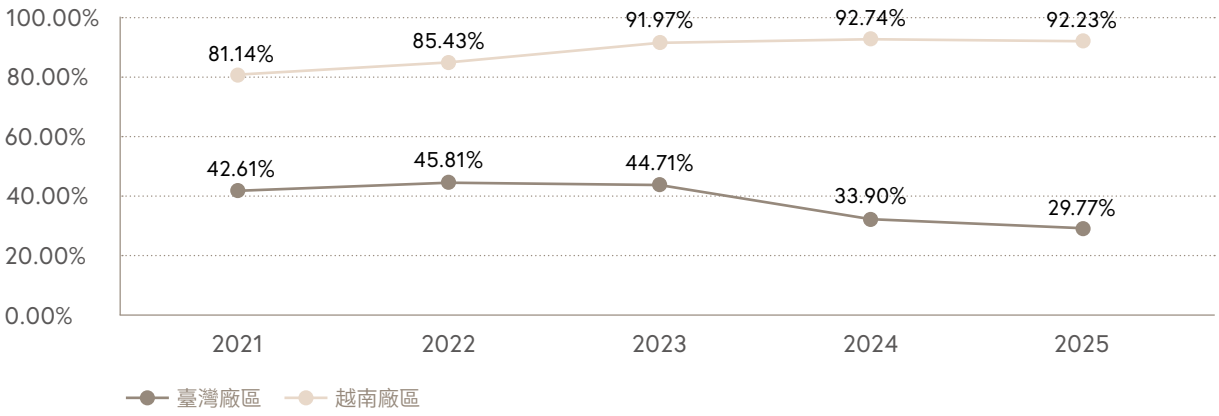
原物料類別	採購重量（噸）	環境或社會風險	管理策略
一般紗	33,440	1. 使用石化原料，碳排放較高，成本較低，供應穩定 2. 供應商勞動人權風險	1. 要求推動節能減碳與降低原生聚酯使用比例。 2. 要求供應商執行 ESG 評估與勞工人權盡職調查。
環保紗	13,297	1. 降低碳足跡與石化原料依賴，符合品牌永續要求 2. 供應商勞動人權風險	1. 採購具 GRS 或 RCS 認證原料。 2. 供應鏈追溯機制。 3. 供應商提升回收料品質與供應穩定性。 4. 要求供應商遵守環境及勞工法規。

在地採購

儒鴻生產基地遍布全球，為有效促進區域產業發展、為當地永續與社會盡一份心，我們致力推動在地化採購與生產（Local to Local），降低產品運送、包裝之碳足跡。儒鴻在各地區之貨運、外包服務、廢棄物處理以及其他一般庶務性採購，皆達到 100% 在地採購，提供地方與社區完善就業機會。

在地採購原料之比率

儒鴻計算在地採購原料比率之範疇涵蓋臺灣廠區之溪洲廠、大園廠、苗栗廠，以及越南布廠；惟部分成衣廠（越南之仁澤廠、展鵬廠、進雄廠、隆安廠，以及柬埔寨之金邊廠）之原料採購，受限於客戶或品牌商指定的供應商規範，無法自主決定採購來源，故無法統計其在地採購比例。



註 1　臺灣廠區與越南廠區原料採購類型為紗線、染助劑。

負責任的棉花採購

儒鴻因產品特性，棉花使用比例極低，僅於少數紗線與化學纖維混紡時使用。如有使用需求，亦僅採購通過 BCI 認證、無人權侵害之慮的棉花來源，同時嚴格要求供應商遵守國際法規，不與因強迫勞動等事件遭受國際制裁的企業或個人交易， 與品牌客戶聯手打造符合國際人權價值的產業鏈。

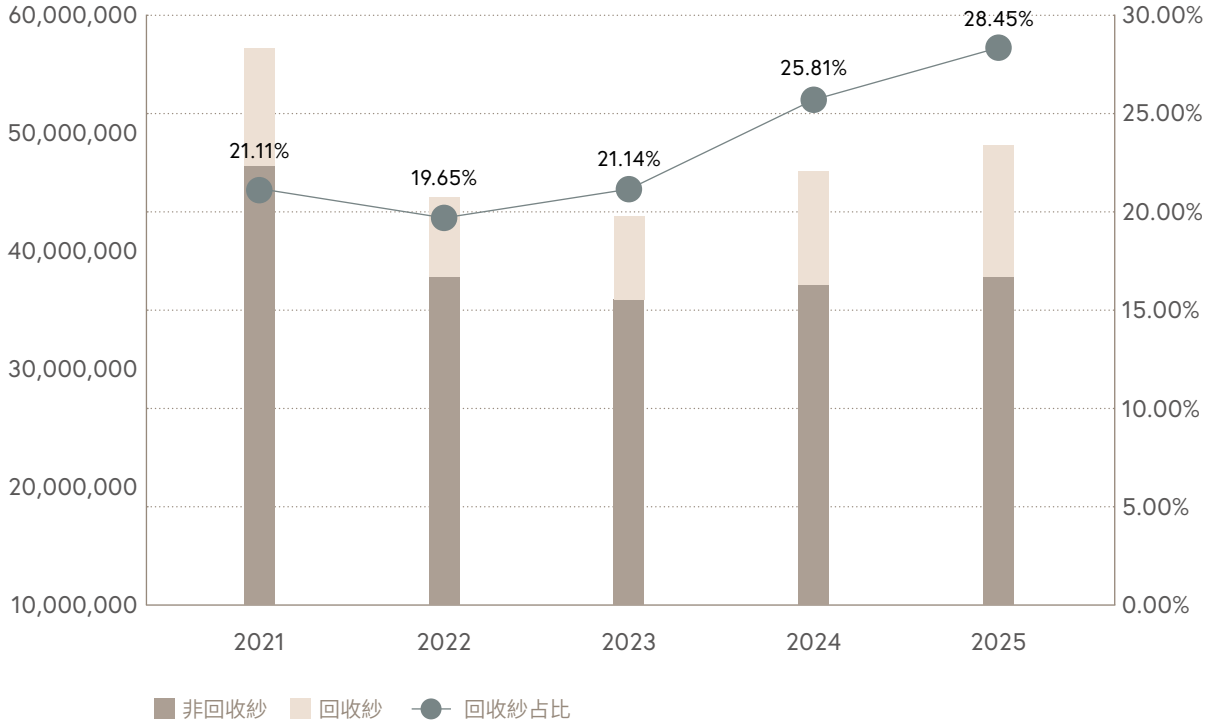
採購可再生原物料及物料回收再利用

儒鴻致力於環境資源保護，以「持續創新及開發功能與流行兼備、永續性的布料及成衣，以提升生活的品質」為願景，透過與客戶及供應商三方合作，推動可再生原物料使用。

織布產品主要原料為紗線，我們在主要原物料使用上積極推動客戶採用環保回收紗，讓已使用過的物料能持續發揮價值，降低最終廢棄物產量。我們所採購之回收紗符合全球回收標準 (Global Recycled Standard, GRS) 標準，並取得 IDFL 認證證書。2025 年採購回收紗比例為 28.45%：

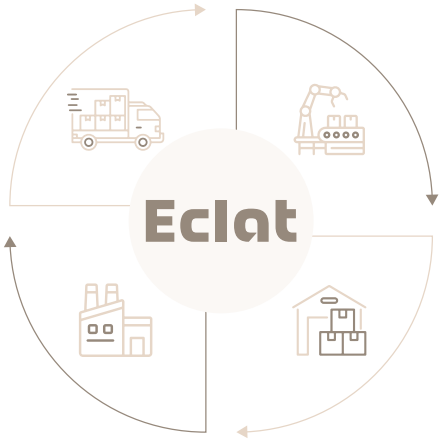
回收紗採購數量表

單位：公斤



4.3.2 產品與包材回收

除了推動源頭再生物料使用，儒鴻也重視運輸過程及終端產品的循環效益。我們回收運送原物料的紙箱，並使用在產品包裝上；此外，我們更運用廠際間包材，回收紙箱、紙管與膠管等進行循環使用，善用垂直整合的優勢推動包材回收再利用，降低資源的消耗，同時減少企業廢棄物的產生。



4.3.3 永續供應鏈

協力廠 ESG 管理與評鑑

儒鴻作為一個負責任的企業，對於供應商在法規遵循、環保法規、勞動人權、安全衛生等規範，皆須遵守供應商行為準則，並列入契約合約約定，供應商如有違反相關政策或規定，或對供應來源產地之環境與社會造成顯著影響時，儒鴻得隨時終止或解除合作關係。

儒鴻致力確保與協力廠之間的健全合作關係，透過以下執行方針維持永續供應鏈的完整性：

準則遵循	+ 要求協力廠遵循地方環境保育、勞動條件與人權相關法規，以及儒鴻誠信經營守則 + 同意合約附帶之「供應商行為準則」，須簽署「無使用有毒物質加工聲明書」，並提供設立登記、廢水、空污排放相關許可證明
風險評估	+ 協力廠提供自我評估報告 + 針對協力廠商業信用、品質與設備產能進行評估
實地查訪稽核 輔導改善	+ 透過直接查訪進行現場稽核、檢閱資料與實地評估，與協力廠直接溝通並進行後續追蹤與輔導改善。詳見以下「協力廠實地 ESG 查訪流程」與「評鑑結果與輔導改善」

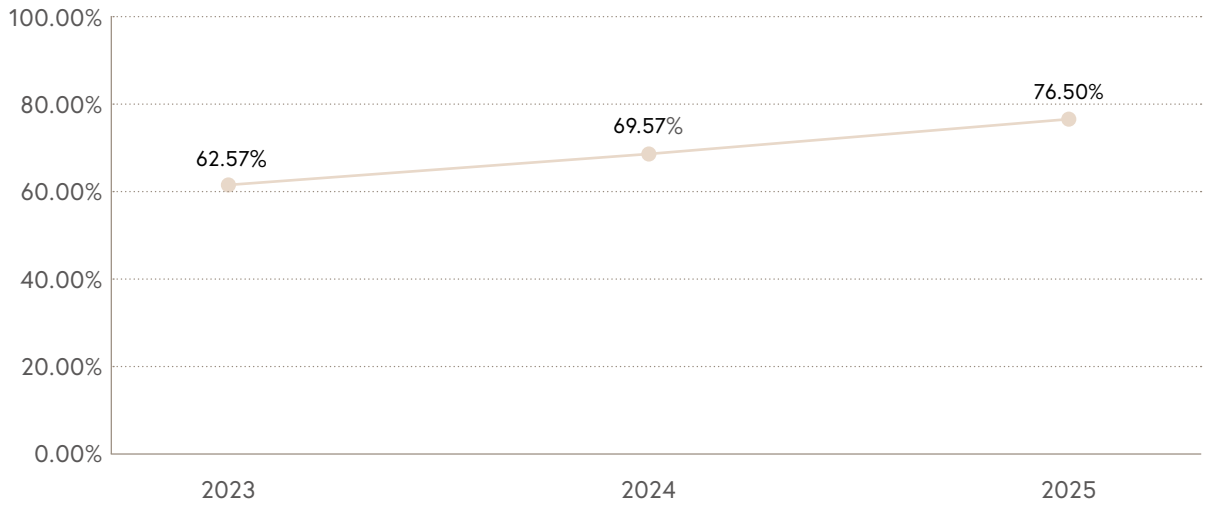
儒鴻供應商行為準則

2025 年供應商簽署比例 **100%**

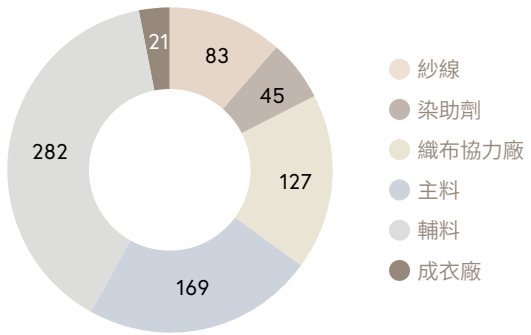
環境　人權　超時工作　反歧視　禁用童工　反騷擾

工作場域以及工作人員的職業健康安全　環境法規遵循　環境污染防治　有害物質管理　廢水及廢棄物排放管理　空氣污染管理

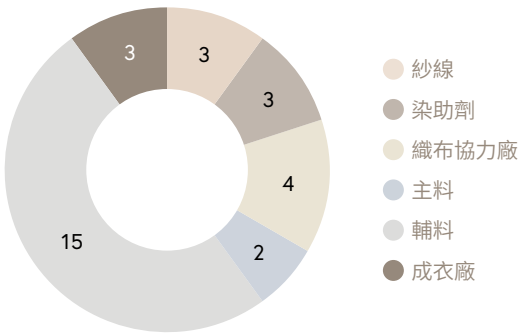
我們依據重大性原則進行揭露，一階供應商為當年度有交易金額之供應商，一階以外供應商為交易金額累計佔前 50%。我們僅先就一階以外供應商為揭露，其中符合廢水排放許可之比例為 100%；已完成永續成衣聯盟 (SAC) 的工廠環境管理模組（Higg FEM）評估或同等環境數據評估之比例為 76.5%。



一階供應商數量



一階以外供應商數量



註 1　染助劑一階供應商均為貿易商或研究機構，不適用製造業標準，特別於基準中排除。

協力廠實地 ESG 查訪

儒鴻 2019 年起針對特定客戶訂單之協力廠進行環境、職業安全衛生與人權之實地查訪評鑑，藉由現場訪問、討論、檢閱資料，掌握協力廠對於 ESG 之實踐情形，將永續精神延伸至協力廠。若有缺失者給予輔導使該協力廠通過評鑑，確保銷售給客戶之產品是由各方面完善之協力廠所提供，提升與創造價值鏈的影響力。自 2019 年開始至本年度，累積實地查訪協力廠數量為 74 間。

供應商稽核分級方式及後續管理行動

稽核級別	定義簡述	常見缺失類型（摘要）	管理行動
沒有問題 (No Issue Noted)	未發現任何缺失	無	通過。
需要改善 (Needs Improvement)	有一般違規情況，尚未構成重大風險	合約、薪資、工時、消防、化學品等管理不符	接受改善計畫後，始有條件通過，最遲 90 天內須改善。
危急 (Critical)	發現重大缺失，潛在營運 /ESG 風險	工廠登記不符、未具合法打卡、營業之規定、重大環安衛問題等	不通過，提交改善計畫，最遲 30 天內須改善。
零容忍 (Zero Tolerance)	嚴重違法或道德風險，影響公司聲譽和責任	童工、強迫勞動、賄賂、偽造文件、不給薪等	不通過，提交改善計畫，最遲 30 天內須改善。

近三年供應商稽核情形

年度	2023		2024		2025	
	數量	%	數量	%	數量	%
供應商稽核情形						
一階以外供應商稽核家數	24		23		17	
通過勞工行為準則審核的供應商	12	50.0%	20	86.9%	14	82.4%
經過第三方審核認證勞工行為準則的供應商	12	50.0%	19	82.6%	11	64.7%
經過審核的供應商總數	24	100%	23	100%	17	100%
稽核與持續改善						
優先不合規案件	6	25%	6	26%	10	59%
完成糾正優先不合規案件	6	100%	4	66%	10	100%

註 1　本表一階供應商稽核家數，另加入交易金額累積前 80% 之成衣廠，調整數據。

註 2　成衣事業部主副料供應商由品牌客戶直接指定，儒鴻無法更改協商，故該類供應商不在評鑑範圍內。

評鑑結果與輔導改善

本年度針對 30 間協力廠進行評鑑，各協力廠皆位於臺灣。評鑑結果為「需要改善 (Needs Improvement)」，各廠所發現的缺失事項多屬於「非重大級別」之環境衛生安全與勞工事項，經儒鴻輔導後皆已於期限內改善，能立即改善的部分我們已要求協力廠立即改善，尚需時間的部分，我們將定期追蹤改善進度。已改善的部分我們也針對協力廠缺失事項，列重點關注事項，不定期稽核追蹤，同時加強法規宣導，提升協力廠勞工與環境衛生安全意識。

面向	程度	缺失事項	改善行動
商業道德	無此情形		
勞工	非重大	勞工出勤紀錄不完整	補登載紀錄
		勞動契約內容更新基本工資	更新修正
		人權政策未有移工語言版本	補上移工版本
消防	非重大	建築 / 消防安全檢查報告未更新	委託第三方檢查
		消防演練紀錄缺少或缺少照片簽到表	補辦理及填寫資料
		消防通道阻礙或滅火器過期	移除雜物及更新滅火器
		逃生門遭阻擋或逃生疏散圖未標註移工語言及現在位置	移除雜物及更新疏散圖
環境與安全衛生	非重大	未設置急救人員、安全衛生人員資格證照	指派人員受訓取證
		潤滑油無 SDS 文件或現場標示	補上文件及標示
		急救箱內藥品超過保存期限及放置成藥	更新急救箱內容物
		未留存最新之勞資會議紀錄	更新文件
		車縫機及落布機傳動皮帶護罩未復歸	重新安裝護罩

供應商大會

2025 年，儒鴻供應商大會共邀請紗廠、化學品供應商等出席溝通會議，除延續管理辦法與採購政策的說明，亦強化品牌要求與國際法規（如 ZDHC、REACH）解析，提升供應商合規能力；此外溫室氣體盤查與碳排議題的法規趨勢與相關要求，透過深入淺出說明，溝通現況所面臨的產業挑戰與轉型契機；另外，實務風險案例與新產品導入介紹，深化實務辨識與應對能力，逐步建立更具透明度與韌性的永續供應鏈。

05

環境資源的守護者

5.1 環境與能源管理系統 124

5.2 強化氣候韌性 127

5.3 能源使用與管理 140

5.4 水資源管理 144

5.5 環境衝擊管理 146

13 氣候行動

2025 目標	2025 績效	
1. 2025 年，溫室氣體排放密集度目標，較基準年 (2017)，兩個事業部均下降 20%。	1. 成衣：16.3% 織布：47.0%	織布已達標，成衣未達成
2. 2025 年，達成臺灣廠區再生能源使用達 10% 的目標。	2. 10%	達成
3. 2025 年，達成海外廠區再生能源達 15% 的目標。	3. 11%	未達成

+ 依循 TCFD 揭露建議，鑑別企業面臨之重大氣候風險與機會。
+ 量化重大氣候風險、機會之財務衝擊並擬定管理策略與目標。
+ 提升設備能效，減碳 238.24 噸二氧化碳當量。
+ 持續能源轉型，提升再生能源用量，增設 3,661 kWp 太陽能發電，減碳效益：2,635.36 噸二氧化碳當量。
+ 太陽能發電量：臺灣廠區 3,250,065 度。
+ 太陽能發電：越南地區 6,597,584 度。

6 潔淨水與衛生

2025 目標	2025 績效	
1. 2025 年，回收再利用水量占總用水量比例大於 20%。	1. 回收水占比為 25.63%	達成
2. 2026 年織布事業部之取水量密集度目標較基準年 (2020，100.84 立方公尺 / 噸) 減少 30%。	2. 68.84 立方公尺 / 噸 減少 31.74%	達成

+ 2025 年越南布廠單廠水回收率達 57.13%。
+ 自 2017 年起針對織布事業部訂定節水 KPI 以每 3 年為周期，2020 年為基準年，2025 年較基準年減少 31.74%，已達成 2026 年目標。

12 負責任的消費與生產

2025 目標	2025 績效	
▶ 2026 年，廢棄物排放密集度目標較基準年 (2020，成衣 0.73 公斤 / 打；織布 454.48 公斤 / 噸)，兩個事業部均下降 10%。	▶ 成衣 :0.675 公斤 / 打 減少 7.8% ▶ 織布 :373.62 公斤 / 噸 下降 17.8%	進行中

+ 成衣廠仁澤廠透過尼龍捲材厚度減少 50% 以達廢棄物減量之成效。

5.1 環境與能源管理系統

5.1.1 環境政策

儒鴻始終抱持著「持續創新及開發功能與流行兼備、永續性的布料及成衣，以提升生活的品質」的願景，在嚴格把關產品品質的同時，更視環境守護、工作者安全與健康為己任，設置「環安衛及能源政策」：

環安衛及能源政策
遵守法律規範，符合社會期待
降低環境負荷，減少環境衝擊
強化教育訓練，全員參與環安
落實系統運行，提昇管理績效
加強危害預防，創造安全環境
避免資源濫用，企業永續經營
增進諮詢溝通，促進工作關係

5.1.2 環境管理方針

1. 每月執行法規查核，以確保現行營運可符合當地新法令。

2. 每年進行內部稽核與外部第三方查證確保管理系統之有效運作，相關最新證書皆上傳於公司網站。儒鴻於全球多個營運據點導入 ISO 14001 環境管理系統，透過 PDCA 方法達到持續改善，降低營運所造成的環境衝擊。近年來，隨著眾多利害關係人關注節能減碳議題，儒鴻導入 ISO 50001 能源管理系統，已制定並推動完整之能源管理計畫，透過系統性盤點能源使用情形，持續推動能源減量與能源效率提升措施，並訂定各項能源績效指標與目標，展開各項管理方案，以達持續改善節能之成效。儒鴻導入各管理系統旨在追求經營績效的過程，除能滿足當地政府環境法規的要求以及利害關係人的期待，也期望有效降低經營活動對環境的衝擊，提升環境管理績效，以達到永續發展的最終目的。

3

各廠 ISO 14001 管理系統證書資訊

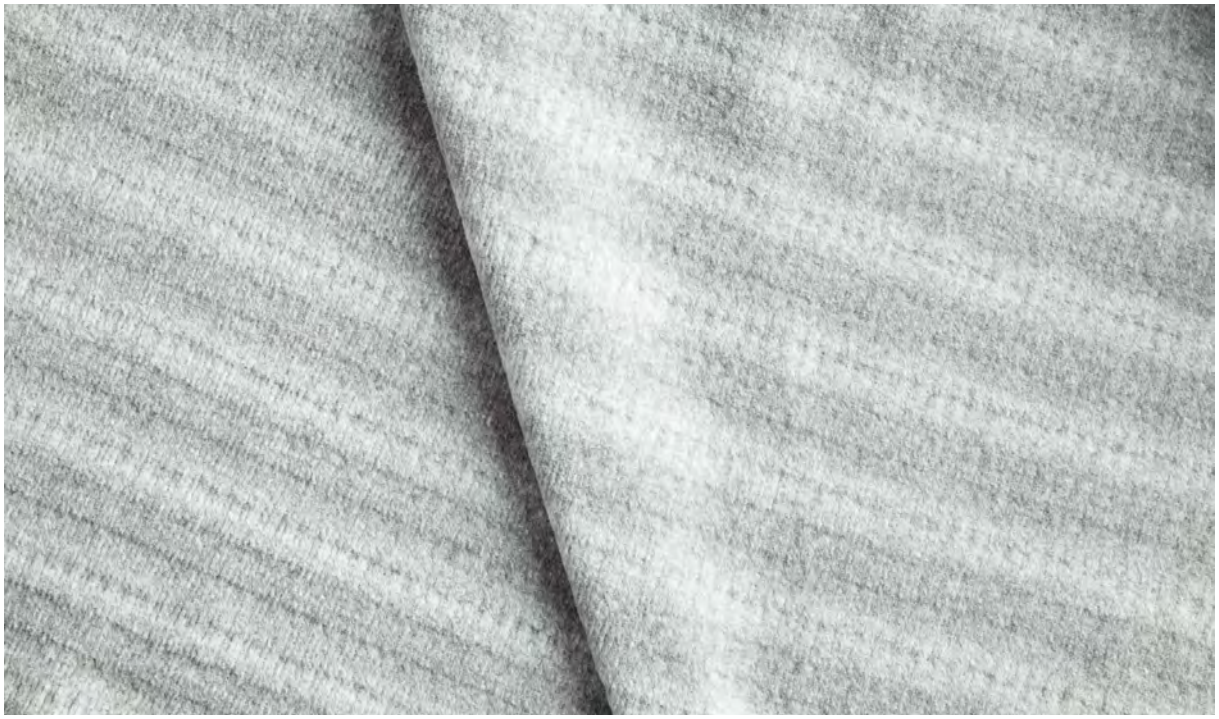
地區	廠別	ISO 14001 證書起迄日期		驗證機構
臺灣	大園廠	2025.07.24	2028.07.23	SGS
	溪洲廠	2024.02.12	2027.02.12	SGS
越南	布廠	2024.05.21	2027.05.20	MS CERT
	仁澤廠	2024.12.04	2027.12.03	BSI
	展鵬廠	2024.12.24	2027.12.23	INTERCERT
	進雄廠	2026.02.12	2029.02.12	BV
印尼	印尼廠	2024.10.29	2027.10.28	URS

各廠 ISO 50001 管理系統證書資訊

地區	廠別	ISO 50001 證書起迄日期		驗證機構
臺灣	大園廠	2024.01.16	2027.01.02	SGS
越南	布廠	2024.01.08	2027.01.07	BSI

各廠 bluesign® 認證資訊

地區	廠別	bluesign® 證書起迄日期		驗證機構
臺灣	大園廠	2025.11.11	2028.11.11	Bluesign
越南	布廠	2023.09.15	2026.09.15	Bluesign

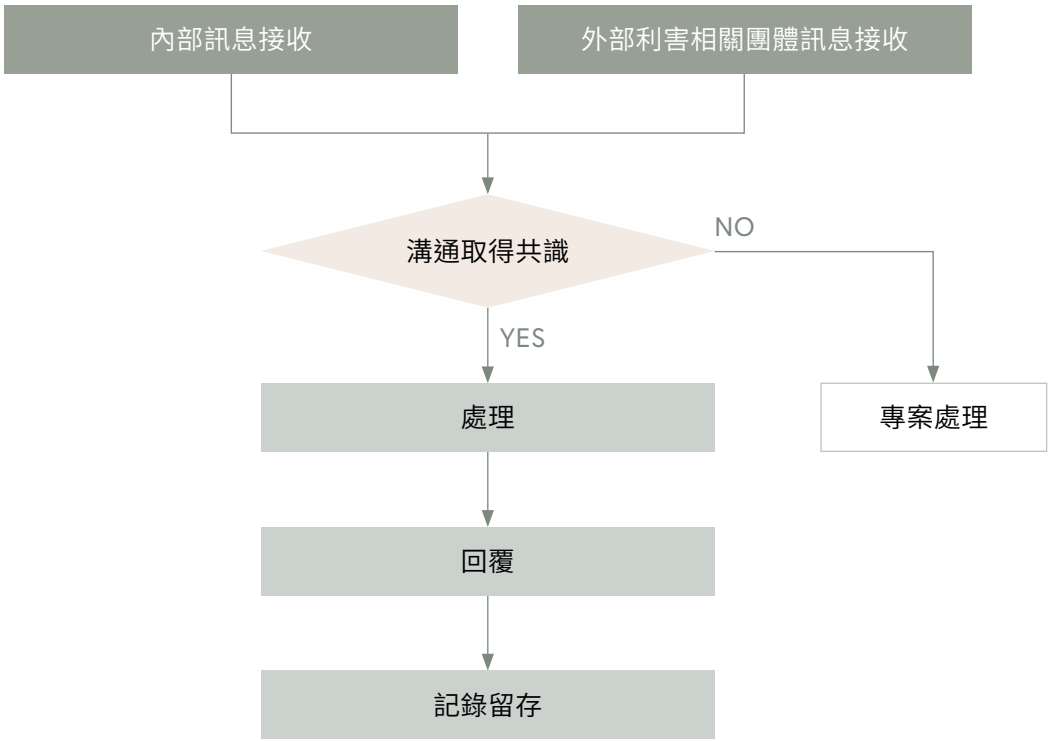


5.1.3 環境法規遵循

總公司永續處每月定期更新環境及能源相關法令規範，並評估其適用性後交由各生產基地進行符合性評估，儒鴻 2025 年度皆符合各項環保及能源法令規範。公司部分生產據點位於工業區內，對生物多樣性無相關衝擊，對社區影響也較小，但仍針對環境改善議題設有與利害關係人溝通之「環境管理溝通管制程序」，社區居民作為外部利害關係人之一，可透過電話、信箱、面對面交談等相關管道，針對特定工廠提出環境改善及污染防治建議，而各廠則會依公司訂定之「溝通作業程序」進行處理。儒鴻於 2025 年無發生污染事件，且無發生罰款超過 1 萬美金以上之重大違反環境法律之事件。

管道
各生產據點環安衛部門、行政部、環境申訴負責單位

處理流程



5.2 強化氣候韌性

5.2.1 採用氣候變遷相關財務揭露架構 (TCFD)

面對全球氣候變遷，各國紛紛宣告淨零路徑，臺灣也將淨零目標寫入法規。及早鑑別、因應氣候風險，加強氣候韌性調適，降低災害可能帶來的營運衝擊，適時把握極端氣候潛在之轉型機會，成為我們必須面對的重要課題。

儒鴻於 2025 年 CDP 氣候變遷問卷與水安全問卷均獲得「B」等級，除此之外，儒鴻於 2018 年將氣候變遷風險列為企業風險管理辦法中的其中一項重要風險，在 2024 年訂定氣候變遷風險管理政策：

氣候變遷風險管理政策
遵守當地法令規章，響應國際氣候倡議
執行氣候危害宣導，推動氣候風險行動
評估重大氣候風險，鑑別潛在氣候機會
建立風險管理系統，制定管理績效指標
擬定風險因應措施，落實節能減碳方案
強化氣候韌性，實踐氣候變遷調適
實現能源轉型，使用潔淨燃料及再生能源

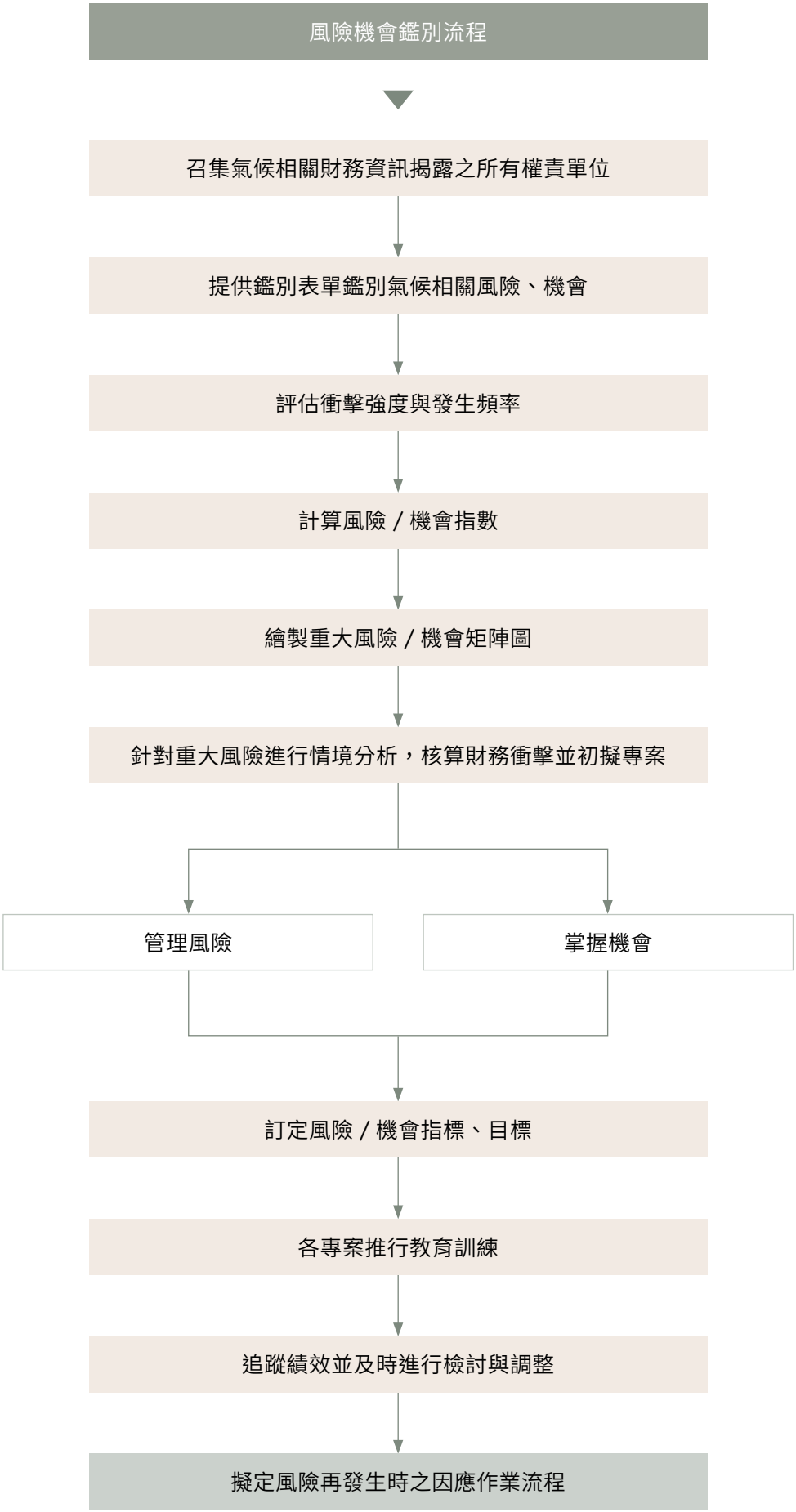
執行流程則以總公司永續發展委員會為管理氣候變遷之組織，由董事會擔任最高層級指導單位，環境永續小組設計風險與機會鑑別表，並召集各海外內工廠及各業務管理部門（風險機會鑑別各組分工情況如下），以氣候變遷相關財務揭露架構 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 進行指標對照，透過盤點和鑑別各項風險機會，繪製重大風險、機會矩陣，依據矩陣分析結果估算其管理成本與財物衝擊，並據以估算管理成本及財務衝擊，進而強化公司氣候變遷治理，有系統性地評估財務關聯，降低風險且把握潛在之改善與轉型機會。

風險	實體	立即性	永續環境發展小組
		長期性	
	轉型	政策和法規	公司治理小組
		技術	產品與服務小組
		市場	
		商譽	公司治理小組
機會	-	資源效率	永續環境發展小組
		能源來源	
		產品和服務	產品與服務小組
		市場	
		韌性	公司治理小組

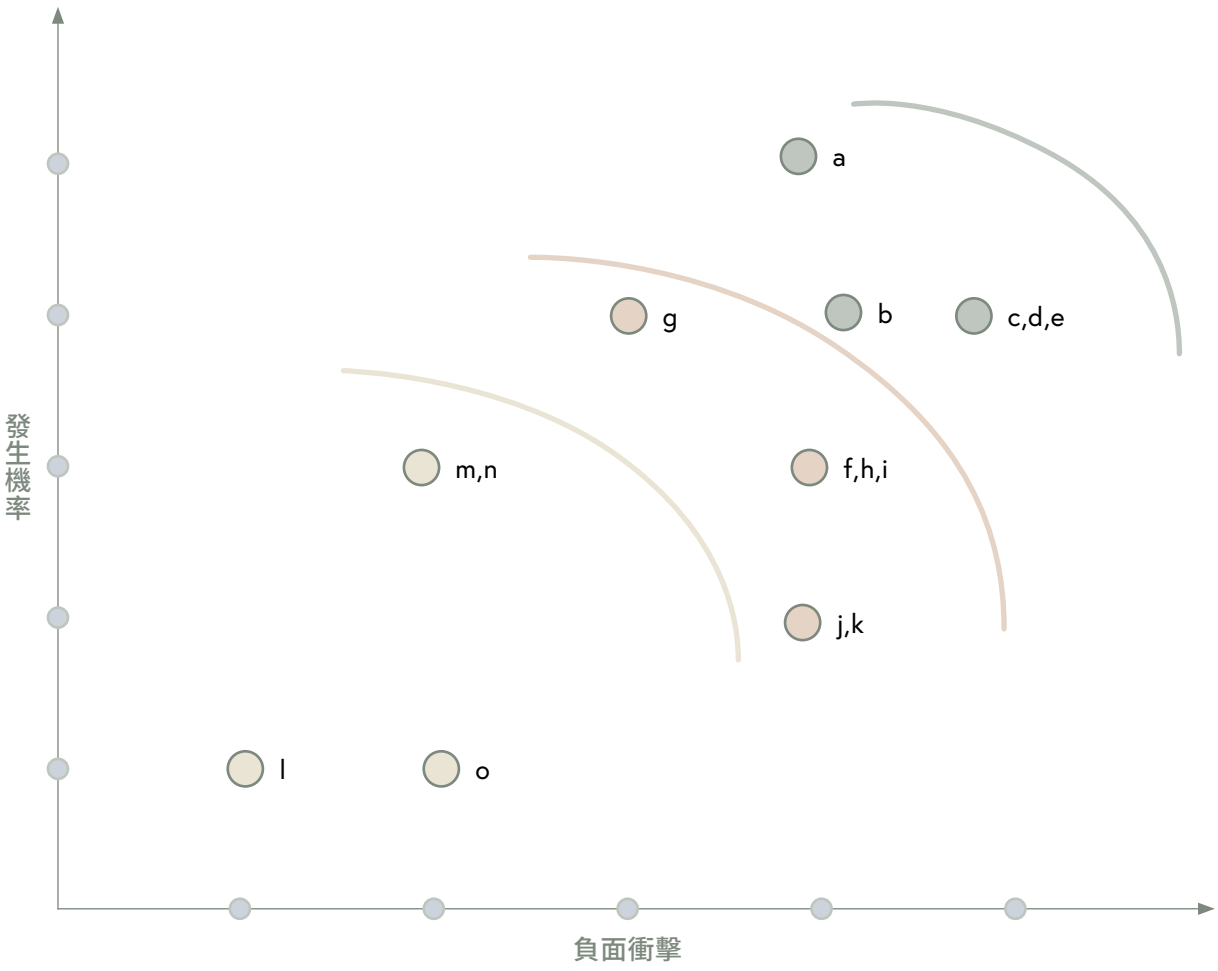
氣候變遷風險與機會之指標揭露架構

類別	指標	公司管理行動
治理	a. 描述董事會對氣候相關風險與機會之監督。	氣候變遷相關風險已納入企業風險管理範疇，且儒鴻「氣候變遷風險管理作業程序」已由董事長簽核，每年一次由永續發展委員會向董事會報告企業風險與因應措施。
	b. 描述管理層在評估和管理氣候相關風險和機會之作用。	儒鴻之管理氣候變遷的組織為由永續發展委員會，由董事會擔任最高層級指導單位，每季審議氣候變遷相關議題推動狀況，每年由主任委員直接向董事會報告氣候變遷相關議題執行成果。
策略	a. 描述組織已鑑別之短、中、長期的氣候相關風險與機會。	依儒鴻內部既有目標管理期程，定義短（小於三年）中（三～五年）長（大於五年）期的氣候風險與機會。
	b. 描述會對組織業務、策略與財務規劃產生重大衝擊的氣候相關風險與機會。	依照「氣候變遷風險管理作業程序」之「氣候變遷風險機會鑑別問卷」鑑別重大風險與機會，評估其對儒鴻帶來的潛在營運與財務衝擊。
	c. 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2°C 或更嚴苛的情境。	儒鴻將氣候變遷情境納入考量對重大風險、機會訂定策略與短中長期目標。
風險管理	a. 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程。	利用 TCFD 架構辨識氣候風險與機會，集結各部門與工廠相關單位討論對年度重大氣候風險結果達成共識，由高階管理階層確認。
	b. 描述組織管理氣候相關風險的流程。	依儒鴻「氣候變遷風險管理作業程序」之風險鑑別流程執行。
	c. 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理。	儒鴻於 2010 年訂定企業風險管理辦法，第二次修訂則於 2018 年完成，將氣候變遷風險管理納入企業風險管理辦法範疇，定義並鑑別氣候變遷風險與機會，並評估其財務衝擊、訂定氣候風險管理策略、提出風險減緩措施。
指標目標	a. 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標。	降低單位產品總溫室氣體排放量、用電量、耗水量；減少廢棄物掩埋、焚化，提升廢棄物再利用率、提高再生能源使用比例、極小化氣候災害避免生產中斷。
	b. 揭露範疇 1、2、3 的排放量與相關風險。	每年依照「ISO 14064-1 標準」盤查溫室氣體範疇 1、2、3 排放數據，並接受外部查證。
	c. 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效。	儒鴻已針對各項鑑別之重大氣候相關風險、機會訂定策略、管理方式與目標，詳細請參重大風險、機會評估表。

氣候變遷風險與機會鑑別流程圖



氣候變遷重大風險矩陣圖

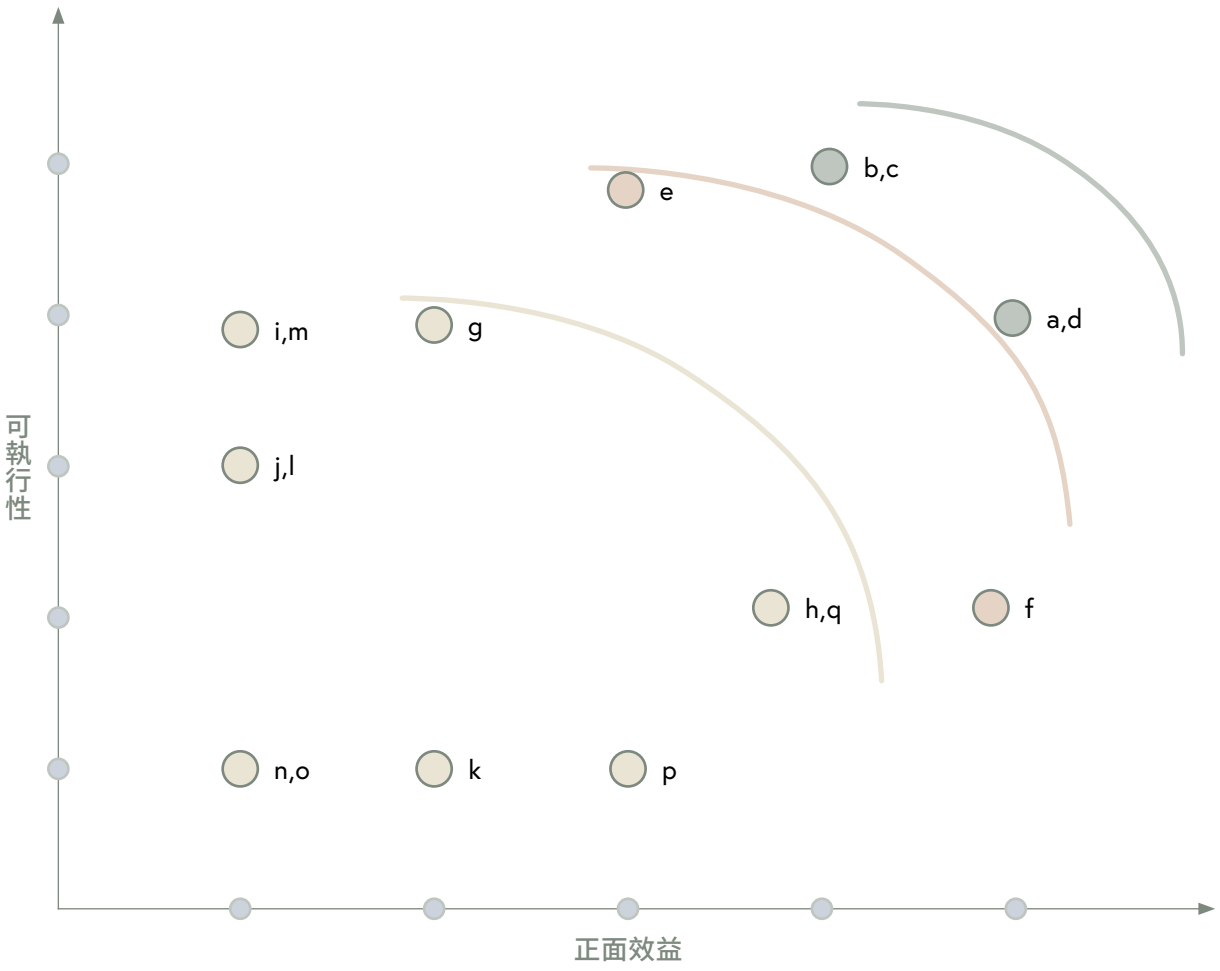


a. 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化
b. 碳排放揭露要求增加
c. 溫室氣體相關法規加嚴、邊境碳關稅機制
d. 以低碳商品替代現有產品和服務
e. 低碳技術轉型的成本

f. 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
g. 原物料成本上漲
h. 對新技術的投資失敗
i. 產業汙名化
j. 現有產品和服務的要求及監管
k. 面臨訴訟

l. 海平面上升
m. 市場資訊風險不確定性
n. 消費者偏好轉變
o. 利害關係人的關注與負面回饋增加

氣候變遷重大機會矩陣圖



a. 採用更高效率的運輸方式
b. 使用低碳能源
c. 開發和 / 或增加低碳商品服務
d. 開發新產品和服務的研發與創新

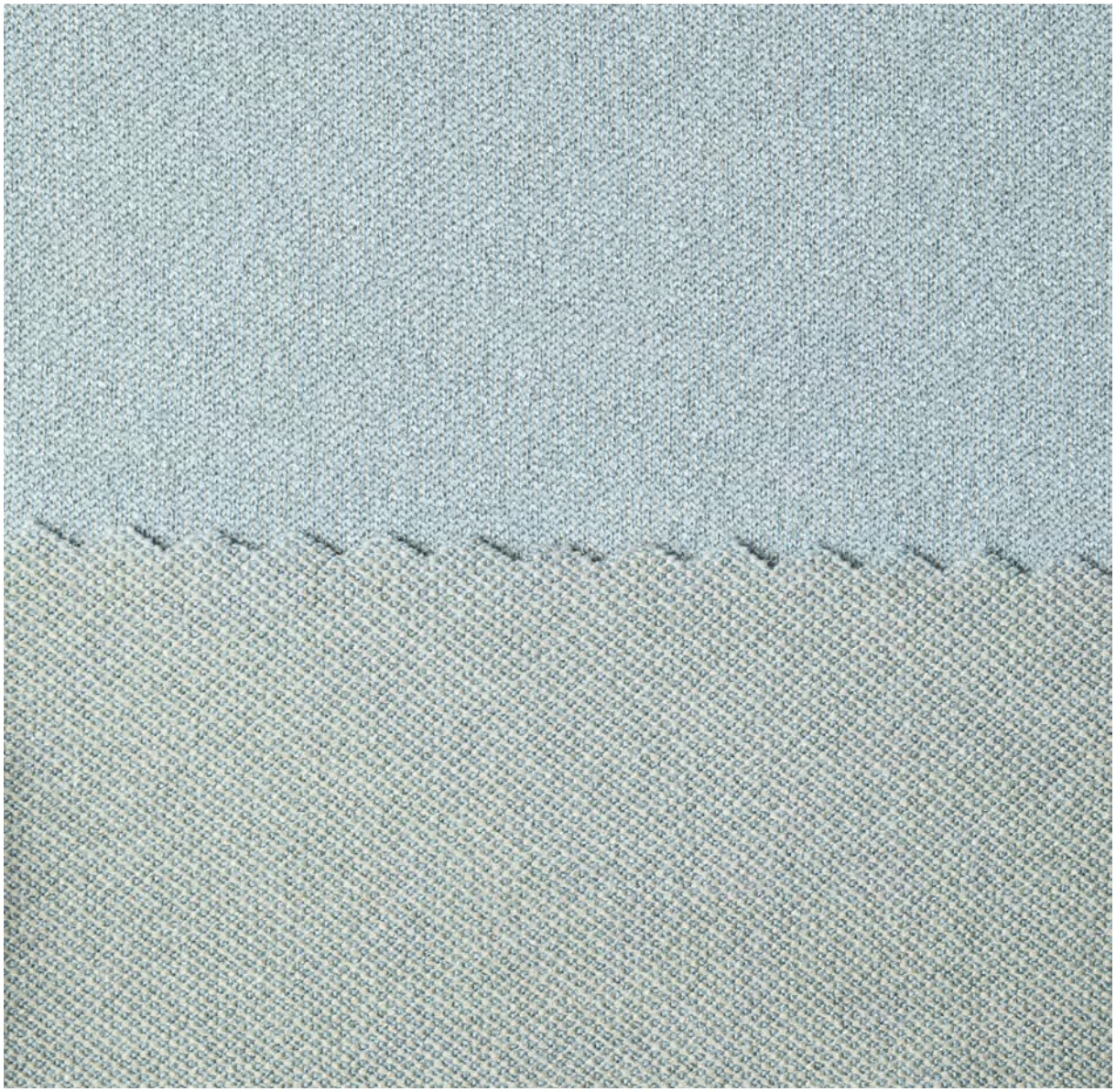
e. 業務活動多元化
f. 參與可再生能源項目並採用節能措施

g. 回收再利用
h. 減少用水量和耗水量
i. 採用獎勵性政策
j. 使用新技術
k. 參與碳交易市場
l. 轉變至非集中式能源
m. 進入新市場
n. 善用公共部門獎勵辦法
o. 獲得需要投保的新資產和地區
p. 開發氣候調適和保險風險解決方案
q. 能源替代 / 多元化

重大氣候風險鑑別評估表

風險類別		氣候相關風險	風險說明	財務影響	價值鏈衝擊位置	減緩或調適策略目標
實體風險	長期	1. 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	若嚴重缺水可能導致如下營運風險： 1. 限水導致原料泡製受限。 2. 染色製程用水量減少導致減產。 3. 若空壓機缺乏冷卻水將導致停產。	營收下降 損失約達 1.27 億元	公司本身 公司下游	策略： 1. 監測耗水量，鑑別重大耗水環節，執行各項節水措施。 2. 擬定限水因應措施，增加水回收率。 目標： 1. 提升水回收利用率。2025 年水回收率目標達 20%；2025 達成至 25.63%。 2. 增加水塔數量以提升廠區蓄水能力。
		2. 碳排放揭露要求增加	來自投資對象和客戶的碳相關要求增加，導致成本增加，壓縮獲利。	增加成本 增加約 771.16 萬元	公司本身	策略： 為及早因應客戶要求，已陸續汰換高耗能設備，用分散式低耗能設備取代。 目標： 2025 年完成成衣廠設備之汰換改善。
轉型風險	政策法規	3. 溫室氣體相關法規加嚴、邊境碳關稅	1. 證交所對年報非財務資訊揭露要求的日益詳細且嚴格。 2. 氣候變遷因應法法規若正式實施碳交易制度，開放碳交易市場，或開始課徵碳稅，碳額度購買或公司的排放成本都將增加。 3. 再生能源發展條例，若政府對能源使用大戶強制規定需要使用一定比例的再生能源，將增加儒鴻再生能源耗用成本。 4. 邊境碳關稅的開徵，將增加營運成本。	增加成本 增加超過 9,000 萬元	公司本身	策略： 1. 每月追蹤鑑別相關法規。 2. 密切關注歐盟邊境碳關稅調整機制 (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM)。 3. 能源轉型，提高再生能源使用比例，降低產品碳足跡。 目標： 1. 臺灣廠區 2025 年達到再生能源使用占比為 10%。 2. 海外工廠 2025 年再生能源使用占比達 15%。

風險類別		氣候相關風險	風險說明	財務影響	價值鏈衝擊位置	減緩或調適策略目標
轉型風險	技術	4. 以低碳商品替代現有產品和服務 5. 低碳技術轉型的成本	需陸續導入新型技術及設備，進行能源轉型，導致成本增加。	增加成本 約 1 億元	公司上游 公司本身	策略： 修正部分技術與原物料、投入新設備及技術人員，提高各工廠再生能源使用占比。 目標： 穩定後不論是能源配置或技術操作上成本皆會降低，進而降低生產成本。



重大氣候機會鑑別評估表

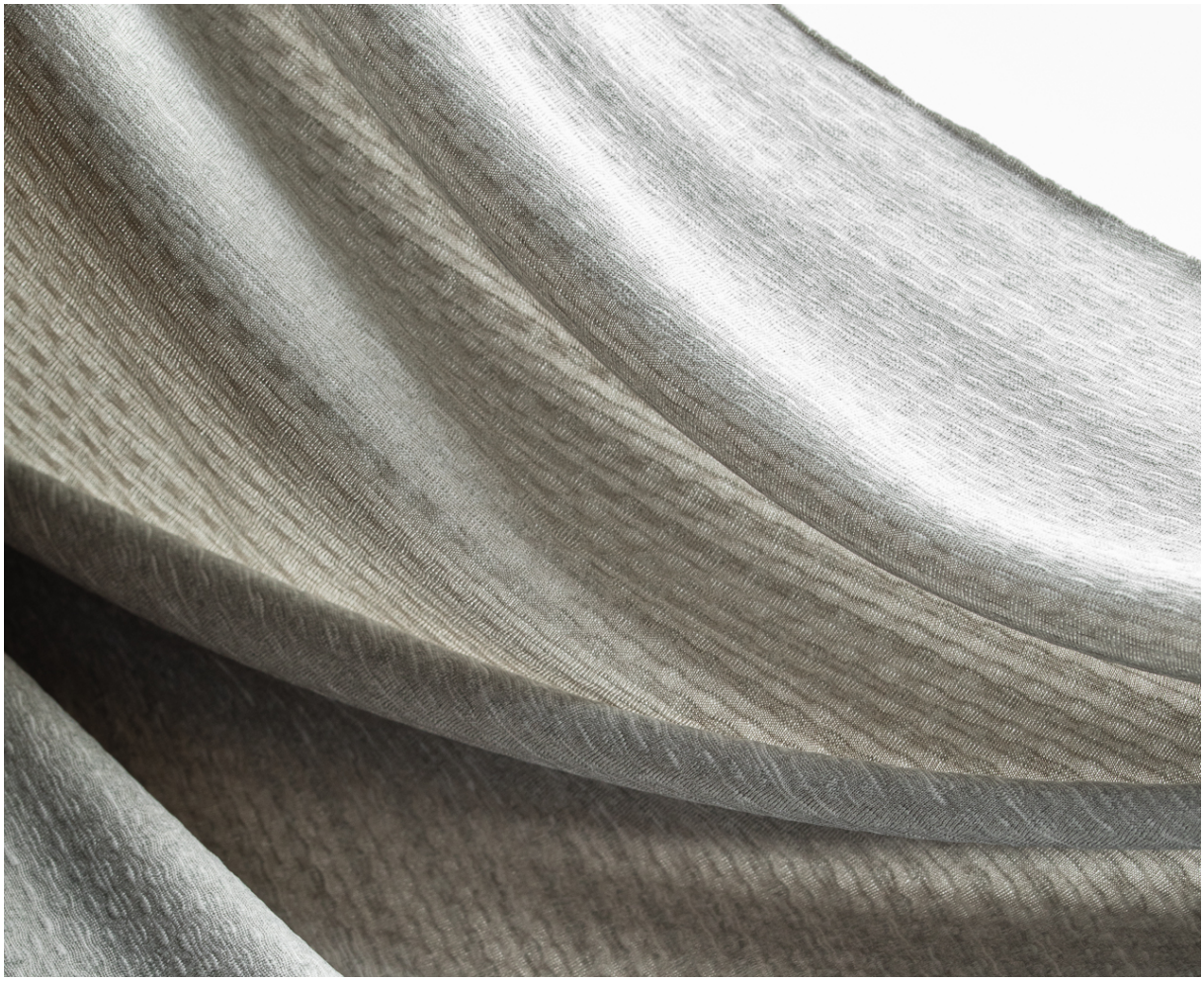
機會類別		氣候相關機會	機會說明	財務影響	組織內發生位置	管理策略與目標
機會	資源效率	a-1. 用更高效率的運輸方式	避免重複運送所產生的費用及人力資源浪費。	成本下降 每年約 120 萬元	織布事業部	策略： 相同出口地整併出貨，減少出貨次數，降低運輸碳排。 目標： 整合全業務部門的訂單做統一排程。
			鼓勵配合供應商至工廠附近投資，減少海外運送成本。原料購買成本因運輸距離變短可望降低，並減少工廠範疇 3 溫室氣體排放。	成本下降 每年約 750 萬元		策略： 邀請配合密切的供應商說明投資優勢，鼓勵在越南設廠。 目標： 原物料 80% 在地採購，形成產業群聚效應，提升供應鏈縱向溝通效率。
		a-2. 使用更高效率的生產和配銷流程	避免相同產品重複生產浪費資源 (能源與人力)，可減輕環境負荷 (碳排放與廢水)。	成本下降 每年約 120 萬元		策略： 結合終端客戶，整合訂單一次性生產。 目標： 提升生產品質降低重修率。簡化生產流程整併出貨。
		a-3. 減少能源使用、降低排放量	節省能源耗用。	成本下降 每年約 115 萬元	所有生產據點	策略： 減少各類能源使用，提升能源使用效率。 目標： 全部工廠完成耗能設備汰換，所有紙類耗用減少 50%。

機會類別		氣候相關機會	機會說明	財務影響	組織內發生位置	管理策略與目標
機會	能源來源	b. 使用低碳能源	1. 利用越南日照充沛的條件，部分用電使用太陽能供電 (工廠提供屋頂面積，太陽能廠商出資裝設設備及負責維護保養，自發自用，綠能費率可折價 8%~10%)，除增加綠電占比，也可獲得綠電費率優惠。 2. 提升綠電比例可降低市場基準範疇 2 排放量，降低產品排放量有益於未來減少邊境碳關稅之成本。	成本下降 每年約 25 萬元	越南生產據點	策略： 評估使用太陽能電力的效益及適用性，在各工廠逐步引進綠能，提高再生能源使用占比。 目標： 1. 2025 年臺灣廠區再生能源使用占比達 10%。 2. 海外工廠再生能源使用占比達 15%。
	產品和服務	c. 開發或增加低碳商品和服務	產品碳足跡認證，讓製程減碳有所目標。	營收增加 每年約 1,500 萬元	織布事業部	策略： 針對主要產品進行碳足跡認證，瞭解能耗熱點做改善。 目標： 1. 10% 自行開發產品通過碳足跡認證，瞭解製程能耗熱點。 2. 改善製程能效，5 年達 10%。
		d. 開發新產品和服務的研發與創新	平均氣溫上升，吸濕排汗面料需求增加，目前已研發吸濕排汗性能良好之功能布料，溫度的改變確實會改變消費者對服飾的偏好與需求，然每年溫度變化趨勢不確定性高，無法確保其轉變機會為持續性的。			策略： 持續研發吸濕排汗性能良好之功能布料。 目標： 增加吸濕排汗布料之訂單。

5.2.2 溫室氣體管理

在溫室氣體盤查推行委員會的推動下，所有廠區皆依 ISO14064-1 溫室氣體盤查驗證標準，以 2017 年作為公司溫室氣體盤查的基準年，每年進行溫室氣體盤查作業。儒鴻溫室氣體減量之中長期目標訂定為 2030 年相較基準年降低 30% 碳排放密集度，並依循公司『氣候變遷管理政策』(詳見 5.2.1) 制定各項行動方案，在能源轉型方面已見成效。

綠電	自 2020 年起，儒鴻於越南廠區首次使用綠電，截至 2025 年，越南及臺灣廠區再生能源使用比例已接近 11%，期許未來目標為持續倍增綠電占比。
潔淨能源	自 2021 年起，所有生產基地已全面停止使用煤炭做為燃料，除有效降低溫室氣體排放外，也大幅減少氮氧化物及硫氧化物的排放。
源頭減量	持續提升設備能源效率外，並積極進行製程優化。自 2020 年起逐步引進低浴比機台，不僅具有節水效果，相較於傳統機台更能減少 16% 的電力及 35% 的蒸汽使用。



儒鴻 2016 年即制定溫室氣體盤查管理程序，並依循「儒鴻環安衛及能源政策」設置溫室氣體盤查推行委員會，由永續處擔任主任委員，推動廠區溫室氣體盤查，並定期向董事會報告盤查與查證進程。

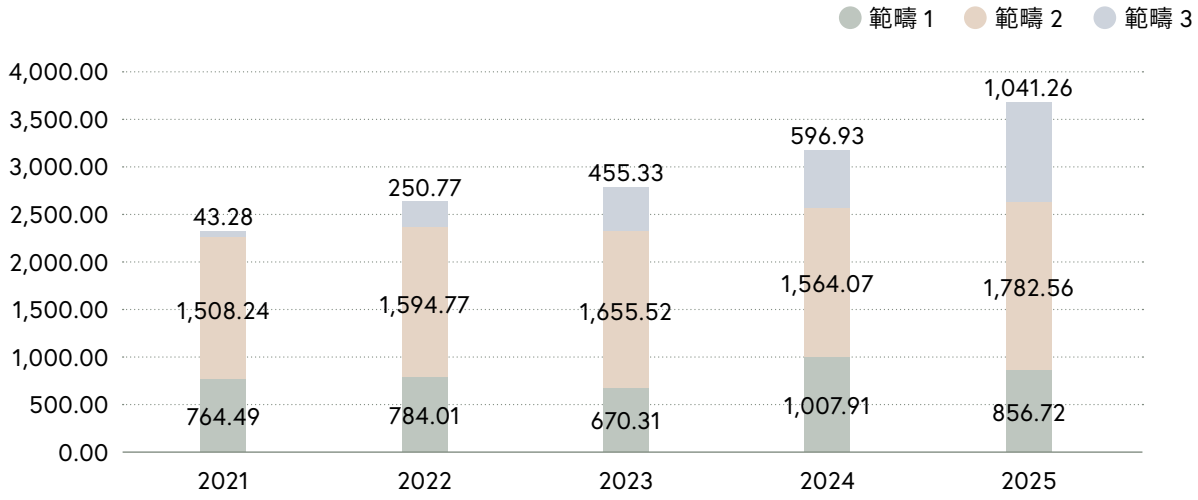
2025 年範疇 1 與 2 總排放量較 2024 年減少 15,476.43 噸 CO_2e，絕對排放量減少 12.3%，主要是因為 2025 年外購蒸汽供應商能源轉型，致其外售蒸汽排放係數大幅降低 33.4%，且因越南布廠及進雄廠二期太陽能的挹注之下也減少了範疇 2 的排放量，因此即便在產量增加的情境下，絕對排放量仍能大幅減少。以排放密集度來看，2025 年織布事業部降低 19%，成衣事業部降低 5.5%。對於 2025 年所設定之目標，織布事業部已達標，成衣事業部達成 81.5%。同時儒鴻依據 ISO14064-1:2018 自願性揭露範疇 3 盤查項目，詳細溫室氣體排放資訊請見附錄。

排放密集度

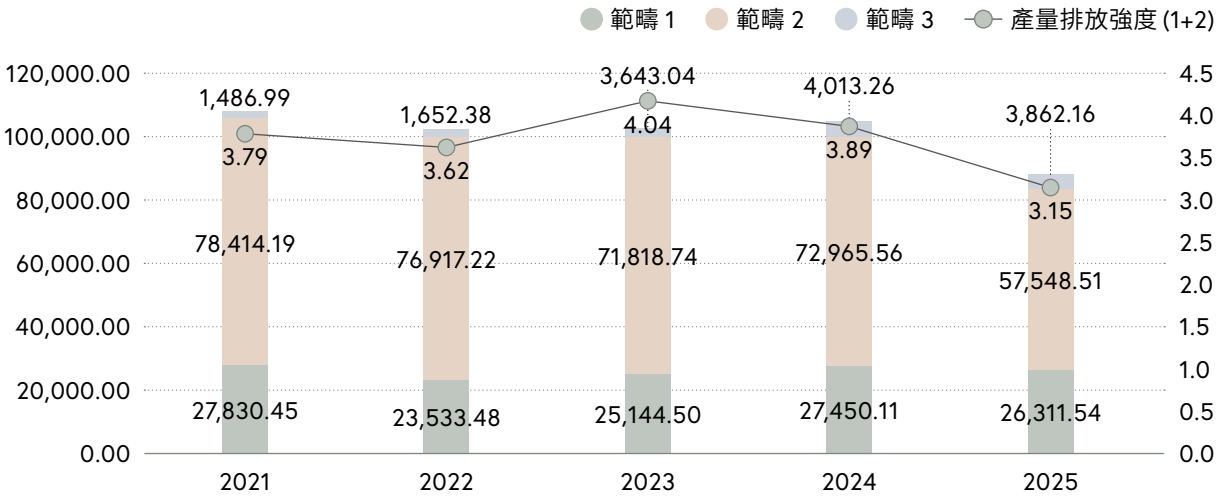
單位：噸 CO_2e

年度	2023	2024	2025
集團總排放總量			
範疇 1 直接排放	28,225.17	31,029.99	28,793.22
範疇 2 能源間接	90,560.75	94,968.69	81,729.03
範疇 1+2(直接排放 + 能源間接)	118,785.91	125,998.68	110,522.25
營收 (百萬元)	30,790.46	36,828.50	37,989.75
單位營收排放密集度 (噸 CO_2e/ 百萬元)	3.85	3.42	2.91
範疇 3 其他間接溫室氣體排放	9,881.73	10,535.73	26,195.25
合計 (範疇 1+2+3)	128,667.64	136,534.41	136,717.50
織布事業部 排放密集度			
織布事業部範疇 1+2(直接排放 + 能源間接)	96,963.24	100,415.67	83,860.05
總產量 (噸)	23,980	25,783	26,596
單位產量排放密集度 (噸 CO_2e/ 噸)	4.04	3.89	3.15
範疇 3 其他間接溫室氣體排放	3,643.04	4,013.26	3,862.16
合計 (範疇 1+2+3)	100606.28	104,428.92	87,722.21
成衣事業部 排放密集度			
成衣事業部範疇 1+2(直接排放 + 能源間接)	19,496.84	23,011.03	24,022.92
總產量 (打)	4,435,183	5,964,852	6,603,167
單位產量排放密集度 (噸 CO_2e/ 千打)	4.39	3.85	3.64
範疇 3 其他間接溫室氣體排放	5,783.36	5,925.54	21,291.83
合計 (範疇 1+2+3)	25,280.2	28,936.57	45,314.75

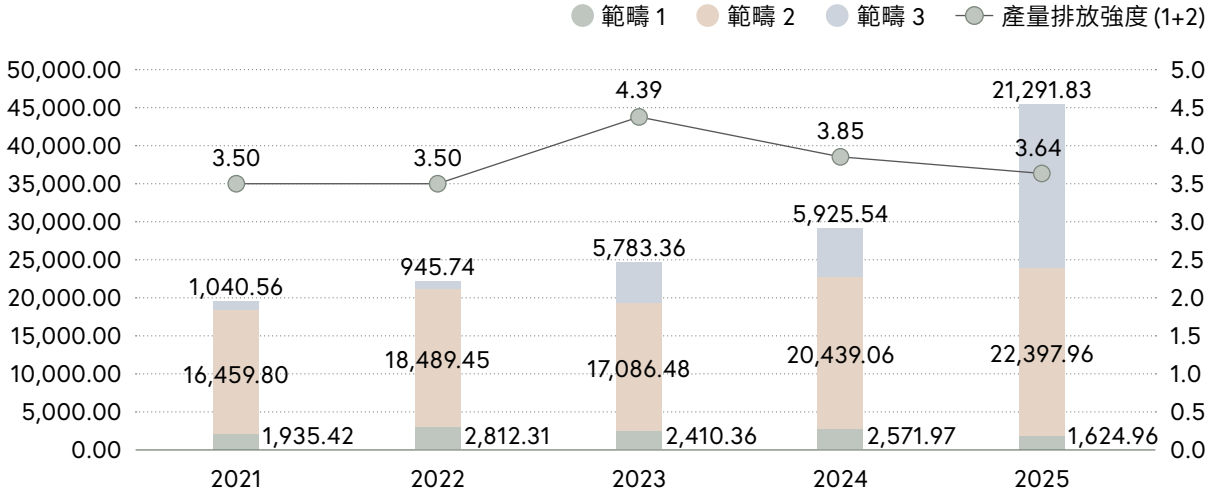
總公司



織布事業部



成衣事業部



註 1　範疇 1 指直接溫室氣體排放量。

註 2　範疇 2 指能源間接溫室氣體排放量。

註 3　範疇 3 指其他間接溫室氣體排放量 (員工海外差旅、廢棄物清運處理、上游原料、原料與產品運輸等)，產品運輸原本僅計算陸運，2023 年加入海運。

註 4　範疇 1、2、3 皆經外部驗證機構 SGS 公正第三方為查證。溫室氣體查證聲明書可見於**官方網站**。

註 5　盤查邊界為母公司與合併財務報告之子公司。

註 6　盤查邊界 2022 始加入 2021 年成立之印尼廠。

■ 範疇 1+2 溫室氣體排放表（依溫室氣體類型）

單位：噸 CO_2e

溫室氣體種類	CO_2	CH_4	N_2O	HFC	PFCs	SF_6	NF_3	總計
排放量	108,997.313	814.582	38.956	681.535	0.000	0.000	0.000	110,532.386
百分比 (%)	98.6	0.74	0.04	0.62	0.00	0.00	0.00	100.00

註 1　儒鴻選用排放係數及全球暖化潛勢之來源，係由 IPCC 第 6 次評估報告 (2021) 公布之數值，並遵循 ISO 14064-1:2018 之標準進行溫室氣體盤查與計算，溫室氣體盤查二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化碳、六氟化硫等六大氣體的計算，並同時納入國際最新規範之氣體三氟化氮。

註 2　儒鴻採營運控制權法彙整溫室氣體排放量方法，故所盤查之排放量 100% 認列。

註 3　範疇 1 溫室氣體直接排放源包含：天然氣、液態石油氣、柴油、汽油。

註 4　臺灣各廠區電力排放係數依經濟部能源局公告之 114 年電力排放係數 0.466 公斤 CO_2e/ 度；越南廠區之電力排放係數係依越南能源與環境部 - 氣象水文與氣候變化局所公告之電力排放係數 0.6592 公斤 CO_2e / 度；外購蒸氣之排放係數依大園汽電共生股份有限公司所外售蒸氣排放係數 0.1717CO_2e / 公斤。

5.2.3 科學基礎減碳目標倡議

為響應各利害關係人之要求與期待，儒鴻於 2024 年 12 月已正式簽署承諾設定科學基礎減碳目標，儒鴻設定 2024 年為基準年，並以 2035 年為目標年，期能在目標年於範疇 1 與範疇 2 減量 62% 並於範疇 3 減量 31.7%。目前已將盤查數據、目標及減碳路徑提交 SBTi 審查，預計 2026 年完成審查。

COMPANY/FINANCIAL INSTITUTION	TARGETS			ORGANIZATION TYPE	
	NEAR TERM	LONG TERM	NET-ZERO		
ECLAT TEXTILE CO., LTD Taiwan, Province of China, Asia	COMMITTED	-	-	Company	View less

Date published/updated
2025

Sector
Textiles, Apparel, Footwear and Luxury Goods

Target summary
Near term: Committed

2025.1	2026.4	2026.8	2035
正式承諾制定 SBT	提交減量目標	完成審查	範疇 1、2 減量 62% 範疇 3 減量 31.7%

5.3 能源使用與管理

5.3.1 再生能源發展與能源使用統計

儒鴻首座太陽能發電在 2022 年於越南布廠生產基地開始運轉後，截至目前為止已有 5 座生產基地及總部大樓投入太陽能發電，2025 年除了越南布廠第二期 3,000 kWp 裝置容量太陽能正式運轉外，進雄廠亦擴建第二期太陽能增設 661 kWp 裝置容量，另於柬埔寨金邊廠設置 540 kWp 裝置容量太陽能設施。截至 2025 年全集團之太陽能設置容量已達 9,033 kWp。2025 年太陽能總發電量達 999 萬度，年減碳達 5,979 噸二氧化碳當量。儒鴻近年積極布局能源轉型，預估 2026 年將有更多的生產基地投入太陽能發電的設置。

▌臺灣太陽能電廠

大園廠

溪洲廠

▌越南太陽能電廠

■ 生產基地再生能源使用情形

地區	裝置容量 (kWp)	總用電量 (kWh)	再生能源使用量 (kWh)	綠電使用比例 (%)
臺灣	2,519	33,332,905	3,250,065	10
越南	6,097	60,599,192	6,597,709	11
柬埔寨	540	2,553,436	142,569	6

節能目標成效

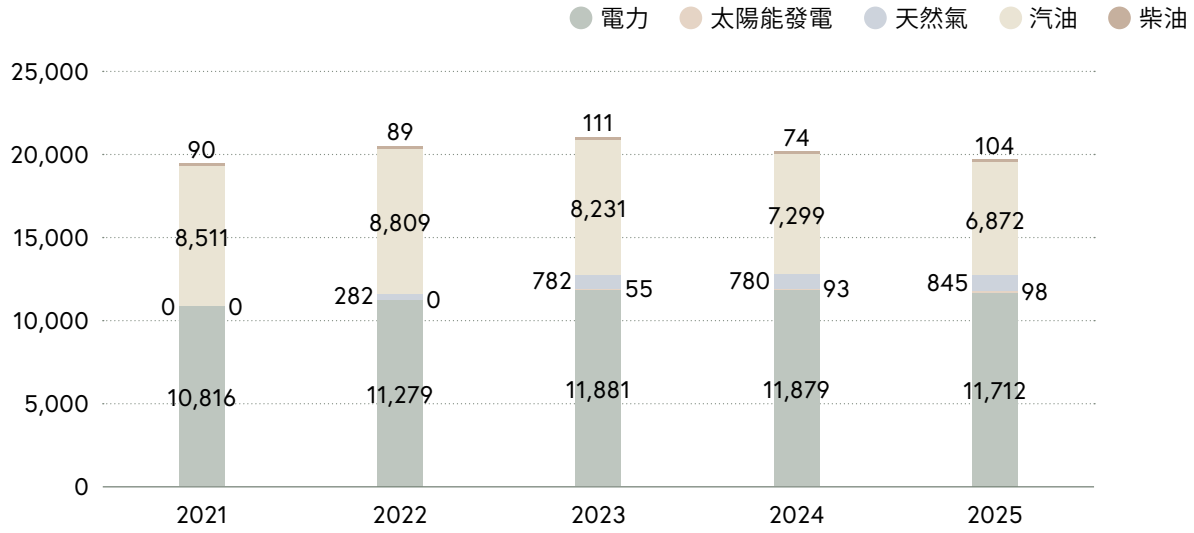
儒鴻定期針對企業能源消耗進行分析與檢討，以降低能源使用作為營運目標。織布事業部，2025 年總能源使用量較 2024 年減少 4.43%，若以能源密集度作計算，2025 年織布事業部之能源密集度則較 2024 年減少 7.35%；成衣事業部之總能源使用量較 2024 年增加 8.33%，最主要原因為產量增加 10.70%，但能源密集度則減少 1.49%。我們預計於 2026 年導入節能診斷，尋找更多的節能機會，藉此發展各項節能專案，逐步降低能源使用密集度，進而減緩全球氣候變遷。

■ 能源密集度表

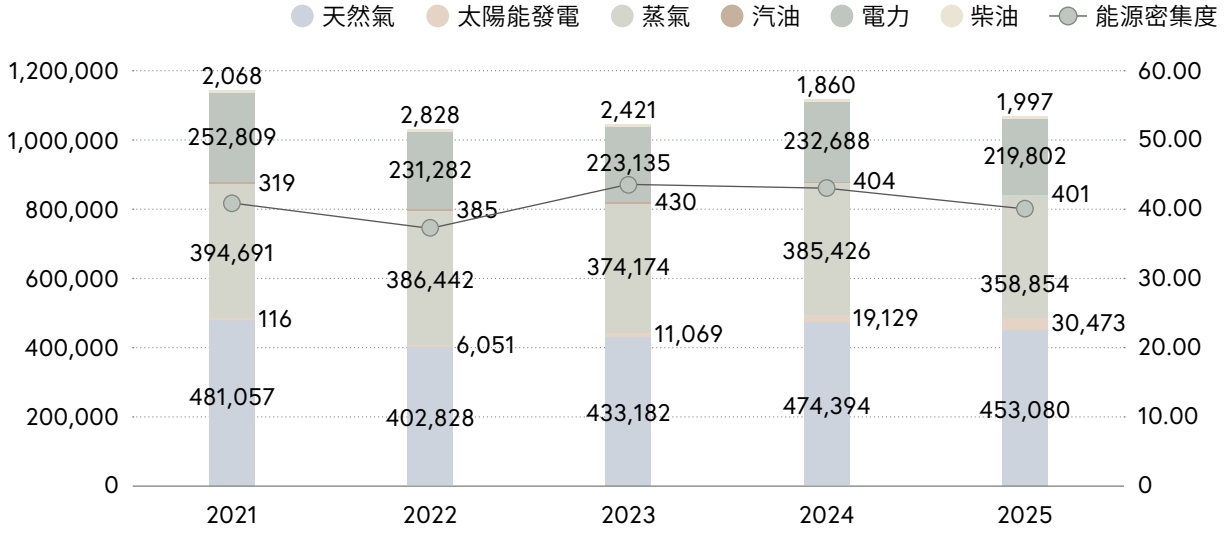
單位：GJ (十億焦耳)

年度	2023	2024	2025
織布事業部 能源密集度			
非再生能源	1,033,341.597	1,094,771.297	1,034,133.659
再生能源	11,068.803	19,128.715	30,473.482
能源總使用量	1,044,410.400	1,113,900.012	1,064,607.141
總產量 (噸)	23,980	25,783	26,596
能源密集度 (十億焦耳 / 噸)	43.553	43.203	40.029
成衣事業部 能源密集度			
非再生能源	96,718.430	115,366.472	124,977.909
再生能源	4,557.146	4,779.623	5,491.314
能源總使用量	101,275.576	120,146.095	130,469.223
總產量 (打)	4,435,183	5,964,852	6,603,167
能源密集度 (十億焦耳 / 打)	0.0228	0.0201	0.0198

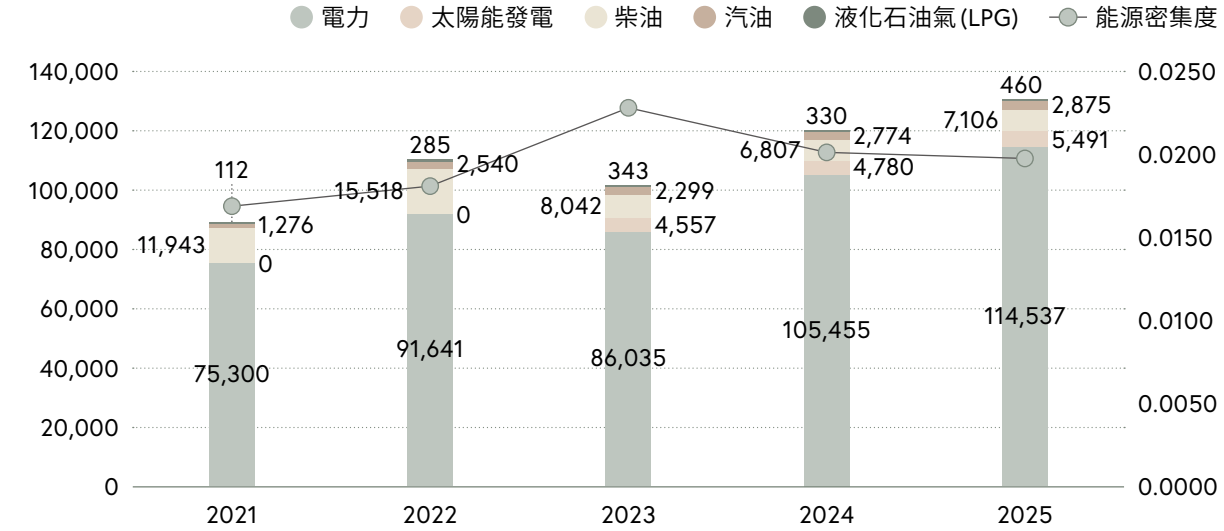
總公司 能源使用



織布事業部 能源使用



成衣事業部 能源使用



註 1　活動強度來源依抄表紀錄或採購量。

註 2　轉換係數依經濟部能源局公告之『能源產品單位熱值表』。

註 3　電力轉換係數：1kWh=3600 KJ。

註 4　單位：十億焦耳。

2025 年節能措施與減碳績效

單位：噸 CO_2/ 年

營運據點	節能方式	專案計畫說明	減碳績效
大園廠	提升能源效率	原 100 HP 定頻式更換成 100HP 變頻式空壓機	99.25
溪洲廠	提升能源效率	集塵風車加裝變頻器	26.28
越布廠	能源轉型	太陽能發電二期裝置 3000 kWp	2,159.54
進雄廠	提升能源效率	更換螢光燈為 LED 燈	98.83
	能源轉型	太陽能發電二期裝置 661 kWp	475.82
仁澤廠	提升能源效率	更換 70 台伺服馬達	13.88
金邊廠	能源轉型	太陽能發電裝置 540 kWp	425.72
總計			3,299.32

儒鴻訂有年度節能目標並持續推動多項節能方案，主要分為能源轉型及提升能源效率，2025 年儒鴻共執行 7 件專案，其中在提升能源效率方面共節省 1,568 十億焦耳。

類別	項目	單位	節約量	熱值轉換係數 (KJ/kWh)	減少能耗 (GJ)
提升能源效率	電力	kWh	435,818	3,600	1,568.944

註 1　太陽能減碳效益係依每年發電量及各區電力排放係數計算。

註 2　臺灣電力排放係數：0.466 kg CO_2e/kWh；越南：0.6592kg CO_2e/kWh；印尼：0.877 kg CO_2e/kWh。

註 3　計算方式為統計與前一年度減少用電量後，按係數換算為減碳量。

5.4 水資源管理

水資源管理為紡織業需高度關注議題，儒鴻於 2023 年訂定水資源管理政策：

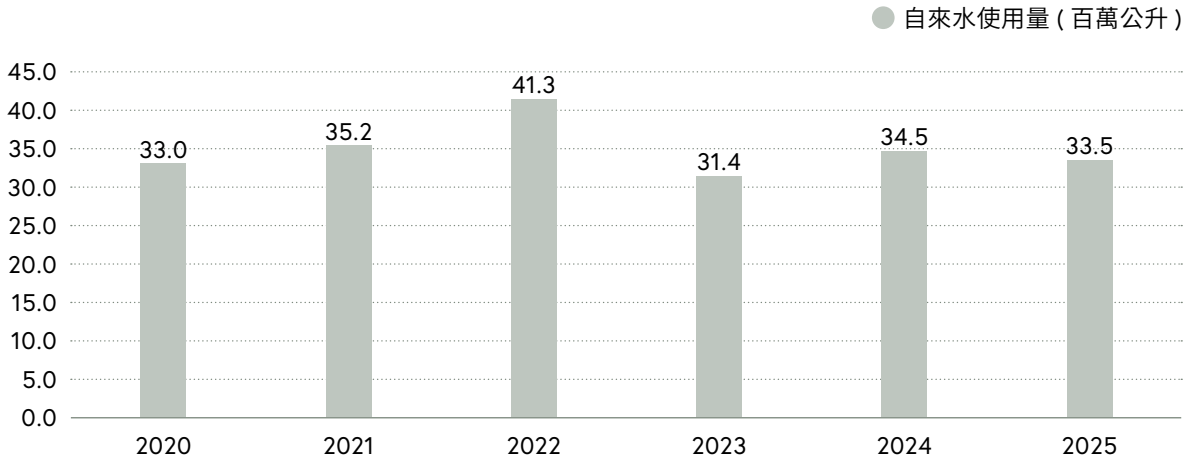
水資源管理政策
遵守當地用水及廢水排放相關法令規範； 持續進行節水宣導，鼓勵員工提出節水方案； 開發低用水量之生產技術； 開發新水源，降低旱災對於生產之衝擊； 提升廢水回收比例，減少一次性用水。

水資源管理政策

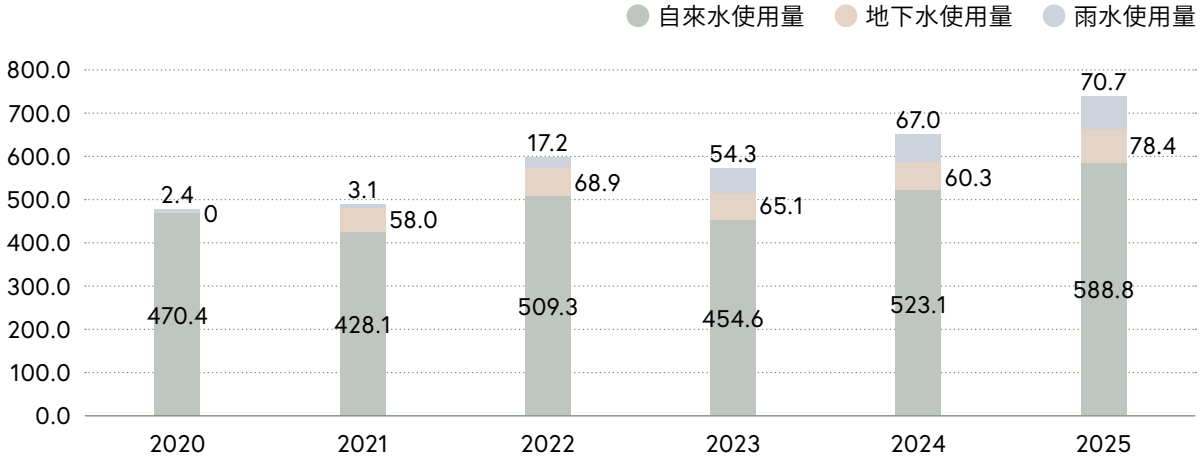
在水資源管理上，儒鴻已制定完整的水資源管理政策，相關內容皆公告於官方網站，並於 2025 年參與 CDP 水安全揭露專案獲得「B」等級。儒鴻各區域工廠皆實施嚴謹的水資源管理計畫，透過每日抄表、每月分析和每季檢討，實現水資源的有效預警與管理。 為減少水資源開發之壓力，我們自 2016 年建立雨水回收系統，2025 年雨水回收水量佔成衣事業部總用水量 9.59%，成為儒鴻重要用水來源之一；在廢水回收系統方面由於越南布廠於 2024 年底增加 RO 設備，單一廠廢水回收率從 30% 回收率增加至 40%，因此 2025 年回收再利用水量佔織布事業部總用水量 25.63%，較前一年度提升 5.21%，我們持續提升雨水及回收再利用水量佔比，達成水資源管理之正向循環。

儒鴻也致力於從源頭減少用水量，透過製程創新技術降低水資源使用，過去與同業共同開發出無水染色技術，成為紡織業環保製程重要里程碑。

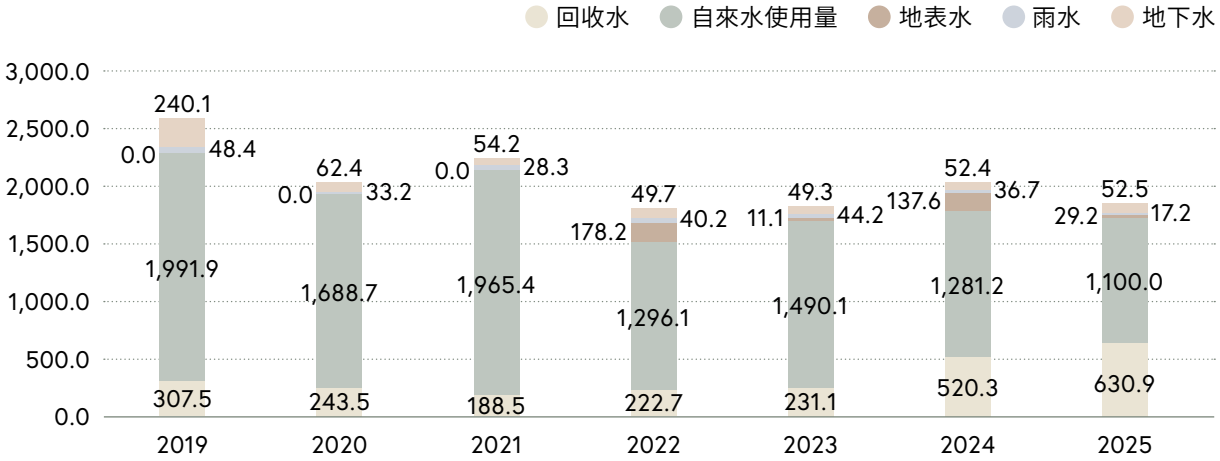
總公司取水量



成衣事業部取水量表



織布事業部取水量



註 1　活動數據來源以抄表紀錄或購買單據為依據。

註 2　取水之水源並無涉及國家級或國際級之保護區。

註 3　回收再利用水量計算不含雨水使用量。

註 4　2021 年成衣事業部取水之統計，納入金邊廠因此增加地下水之類別。

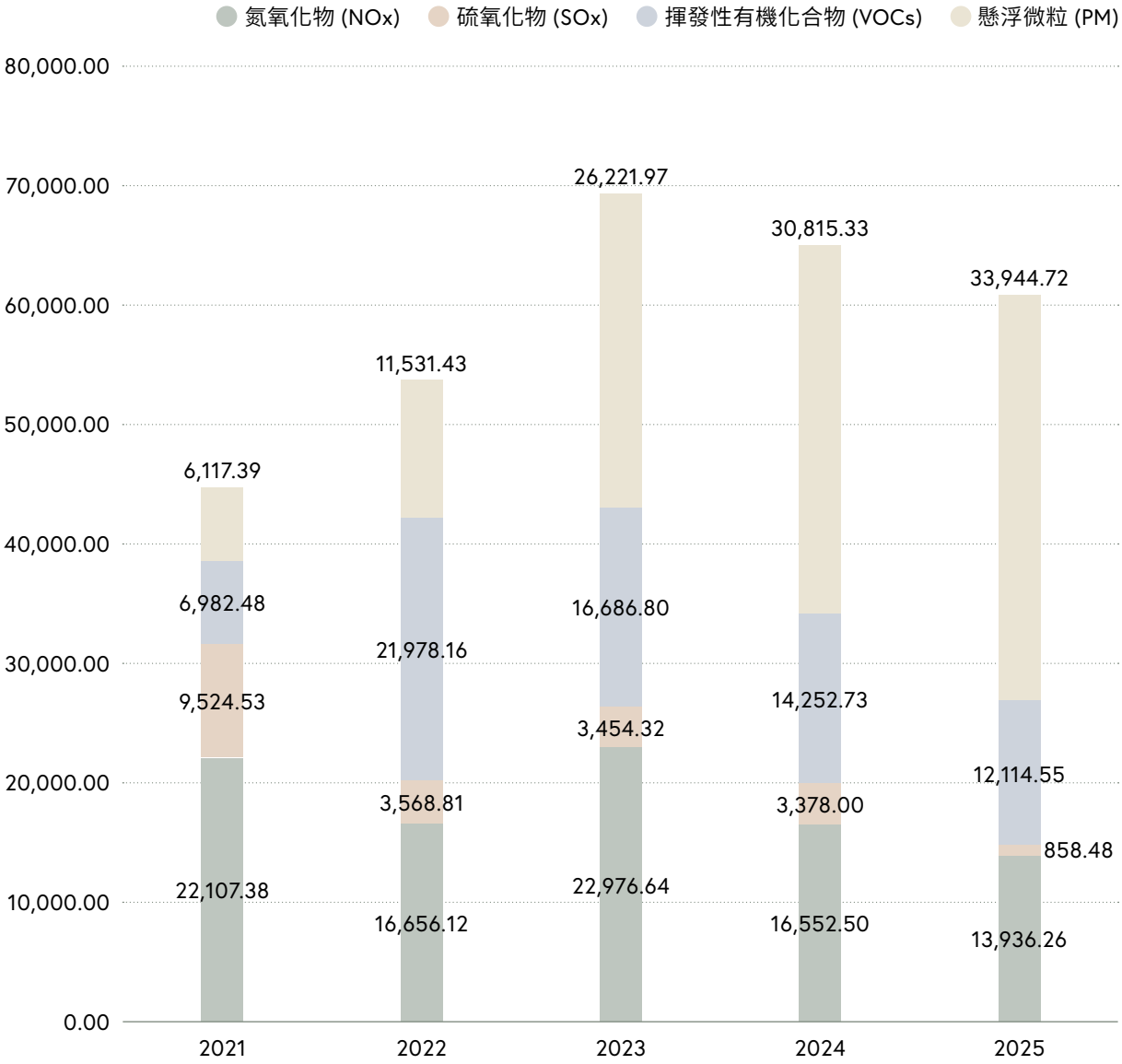
註 5　單位：百萬公升。

儒鴻由耗水量較大之織布事業部訂定取水量之減量目標，並每三年根據達成狀況重新審視、調整目標。2026 年目標為取水密集度較基準年 (2020 年) 下降 30%，由於 2024 年 10 月擴增廢水回收設備，在 2025 年大幅減少新鮮水之使用，2025 年實際狀況為減少 31.74% 已提早達成目標。

5.5 環境衝擊管理

5.5.1 空氣污染

儒鴻致力於減輕營運製程中對大氣的衝擊，針對各污染源設置相關防制設備，如透過裝設冷凝設備、靜電集塵設備與洗滌塔去除的定型機排放 90% 以上之揮發性有機物及 95% 以上之粒狀物；也藉由燃料替代方案的實施，以較乾淨的天然氣取代傳統煤炭與重油，大量減少 NOx、SOx、VOCs 與懸浮微粒的產生。儒鴻自 2021 年底已完全汰除煤炭的使用，2025 年相較 2019 年已大量減少 NOx 55%、SOx 95%。



註 1　氮氧化物、硫氧化物、懸浮微粒之排放係數採年度定檢之檢測報告結果；揮發性有機物之排放係數係以行政院環保署公告「公私場所固定污染源申報空氣污染防制費之揮發性有機物之行業製程排放係數、操作單元 (含設備元件) 排放係數、控制效率及其他計量規定」進行選定。

註 2　依檢測報告之計算方式：採集檢測結果與年度之總風量相乘後所產出之結果。

註 3　採行業別排放係數者，依公告之行業別係數乘上產品量或服務量所產出之結果。

註 4　儒鴻並未輸入、使用或產出 ODS。

註 5　範圍包含織布事業部及成衣事業部工廠，因總公司不屬於生產工廠，故未進行檢測。

註 6　揮發性有機化合物數據估算方法：採產量 x 行業別排放係數。

註 7　單位：公斤。

5.5.2 廢水

儒鴻設有完整之廢水作業規範，並嚴守當地法規的廢水排放標準，除每年定期的廢水檢測外，各廠也會透過每日水質檢測，達到即時預警與管理的目的，檢測內容包含 pH 值、生化需氧量 (BOD)、化學需氧量 (COD)、溫度等，廠區也依其規模大小，每季或每半年進行廢水定檢申報，並透過專職環境管理稽核員查核申報資料，保證資料的準確性。而所有布廠亦遵循 ZDHC(Zero Discharge of Hazardous Chemicals) 有害物質零排放規範，每半年進行一次廢水檢測，2025 年檢測結果均符合該標準規範。

透過不定期蒐集並提供廢水相關最新法規及說明會之資訊，並視需求進行相關教育訓練，協助同仁掌握最新消息。2025 年越南布廠將原本的廢水回收率從 30% 拉升至 40-50%，因此大幅減少終端廢水排放量，2025 年總排放水量較去年減少 9.58%。

■ 廢水排放量

單位：百萬公升

據點	處理方法 / 水質	排放量
織布事業部		
大園廠 - 老街溪	化學處理加生物處理	662.095
溪洲廠 - 水尾子圳 - 後龍溪	化學處理加生物處理	53.931
越南布廠 - 施布河	化學處理加生物處理	379.451
成衣事業部		
越南進雄廠	工業區納管處理	77.941
越南隆安廠	工業區納管處理	20.463
越南展鵬廠	工業區納管處理	71.108
越南仁澤廠	工業區納管處理	206.214
柬埔寨金邊廠	物化處理後自行排放	61.432
印尼印尼廠	工業區納管處理	64.865
非計畫性排放		0
總排放水量		1,597.500

註 1　老街溪、後龍溪皆屬於丙類水體，非水源保護區，亦非屬國家或國際的保護區；越南布廠廢水排放目的地為施布河，非水源保護區，亦非屬國家或國際的保護區；所有的成衣廠放流水皆為納管處理，直接排到各工業區的污水處理廠，並非直接放流於環境水體。

註 2　2025 年並無任何之嚴重洩漏。

廢水水質檢測數據

檢測項目	檢測結果								
	大園廠	溪洲廠	越南布廠	進雄廠	隆安廠	展鵬廠	仁澤廠	金邊廠	印尼廠
pH 值	7.3	7.9	7.47	7.02	7.5	6.5	6.86	7.81	7.0
生化需氧量 (BOD)	24.9	13.8	6	18	12.3	5.0	22	1.0	1.5
化學需氧量 (COD)	78.2	47.7	19.2	50.25	40.1	11.0	66	26	8.7
溫度 (°C)	31.3	22.1	30.7	-	-	-	-	-	30
懸浮固體 (TSS)	14.1	25	<9.5	22.5	-	33	39	3.0	10

註 1　進雄、隆安、展鵬、仁澤與印尼廠僅有生活污水，經工廠簡易處理後納管至工業區污水廠。

註 2　大園、溪洲與越南布廠產出製程廢水及生活污水，經廠內廢水處理廠處理後自行放流。

註 3　金邊廠僅產出生活污水，經廠內廢水處理後自行放流。

5.5.3 廢棄物

儒鴻於 2024 年完成廢棄物管理政策訂定與發布，相關政策內容皆公告於公司官方網頁。

廢棄物管理政策
遵守當地廢棄物相關法令之規範； 源頭減廢，落實廢棄物分類與資源再使用； 廢水處理最佳化，減少污泥產出； 減少掩埋或焚化處理，提升事業廢棄物再利用處理比例； 汰除高風險清理機構，採行廢棄物協力廠商評鑑與查核制度。

廢棄物管理政策

法規遵循為儒鴻廢棄物管理面向的基本要求，所有事業廢棄物均依當地法規要求申報與回覆，並依廢棄物特性進行分類貯存，各工廠指派專責人員落實廢棄物暫存區之巡檢，以及申報相關產出與暫存量。近五年廢棄物產出皆依規定申報，並完成本年度廢棄物處理廠商之評核，期間並無違法之情事發生。

2022 年起，儒鴻於越南廠區新增廢棄物回收與污泥再利用廠商，透過回收與再利用製成環保磚材，大量降低該地區廢棄物掩埋、焚化量，並提高回收率。

大園廠於 2025 年汰換污泥乾燥設備，降低污泥之含水率以達廢棄物減量之目的。2025 年共減少 873 公噸之污泥產出，減量約 53%。為落實循環經濟政策，除了產出之污泥作為環保磚材再製原料外，近年來臺灣廠區產出之廢布也委託大園汽電共生股份有限公司再生資源廠再利用製成固體燃料棒 (SRF)，製成後之 SRF 提供給大園汽電共生廠作為燃料生產蒸汽，蒸汽再售給儒鴻大園廠，形成一內部廢棄物循環利用。2025 年臺灣廠區廢布共計 313.64 噸交由廠商再製 SRF。廢棄物減量目標為兩個事業部 2026 年之排放密集度，相較於 2020 基準年均減少 10%，2025 年織布事業部與成衣事業部之廢棄物排放密集度相較基準年分別減少 17.8% 與 7.8%，織布事業部已達成目標。

廢棄物統計表－織布事業部

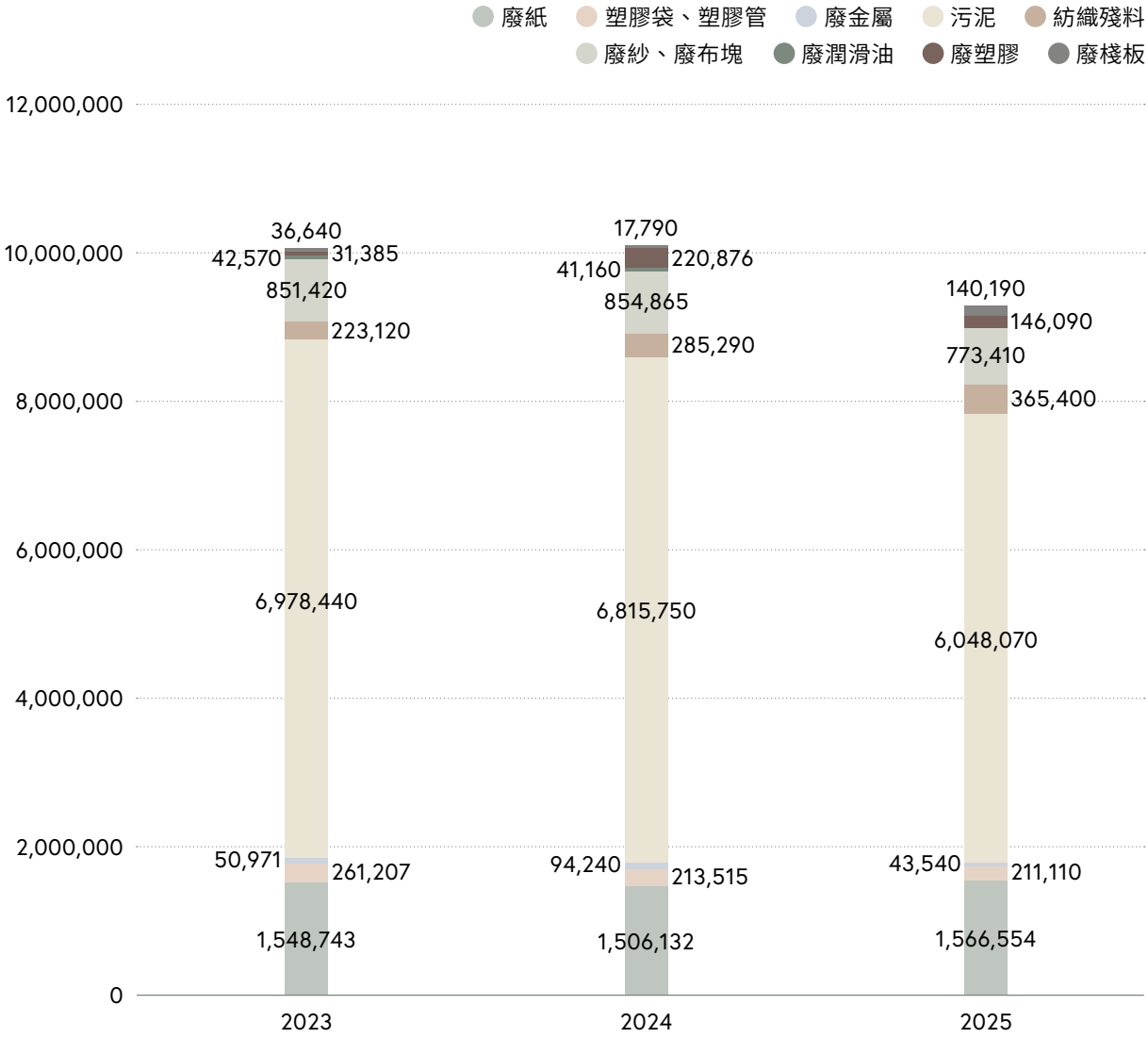
單位：公斤

年度	2023	2024	2025
一般事業廢棄物			
回收處理	10,024,478	10,049,618	9,294,364
焚化處理	20,790	45,110	132,870
掩埋處理	270,080	228,950	224,600
總量	10,315,348	10,323,678	9,651,834
有害事業廢棄物（僅越南布廠）			
回收處理	162,190	93,550	98,040
焚化處理	58,200	170,470	186,840
掩埋處理	3,758	0	0
總量	224,148	264,020	284,880

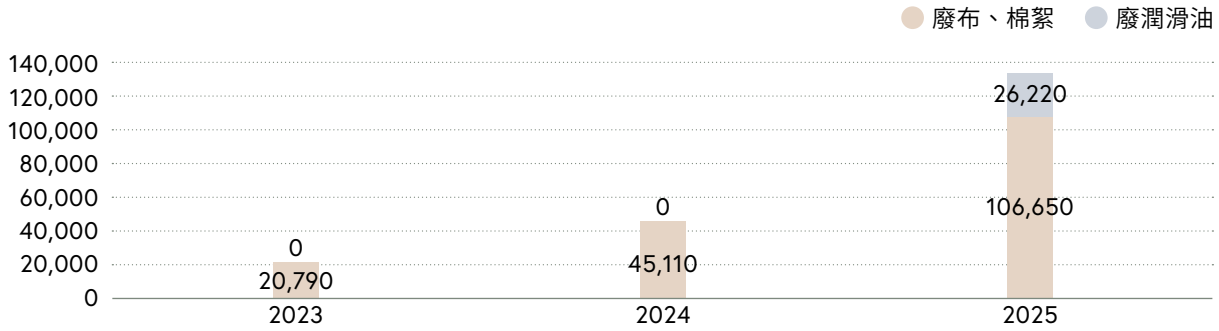
註 1　織布事業部包含大園廠、溪洲廠、越南布廠。

註 2　因越南當地法規規範之類別緣故，有害事業廢棄物僅包含越南布廠。

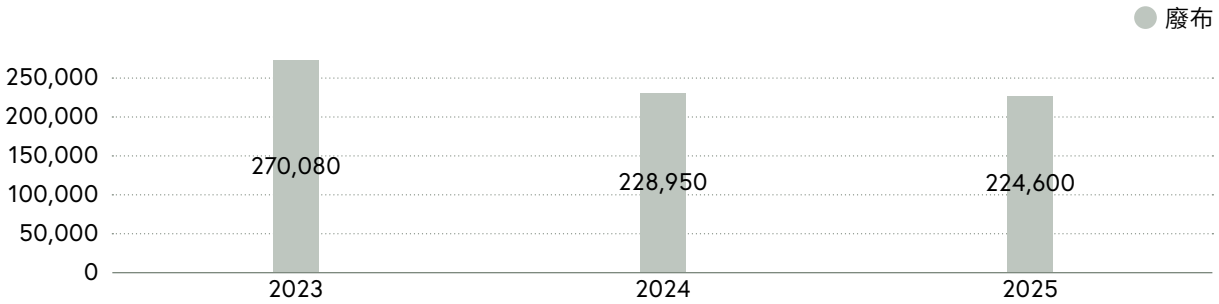
一般事業廢棄物「回收」處理種類



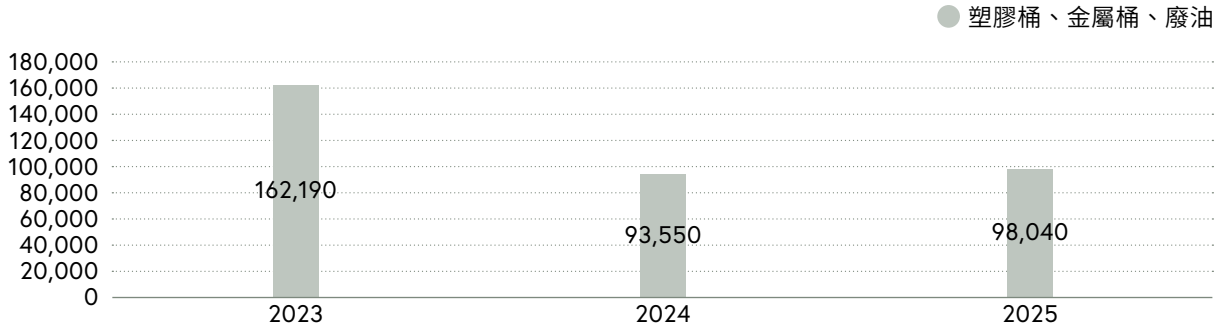
一般事業廢棄物「焚化」處理種類



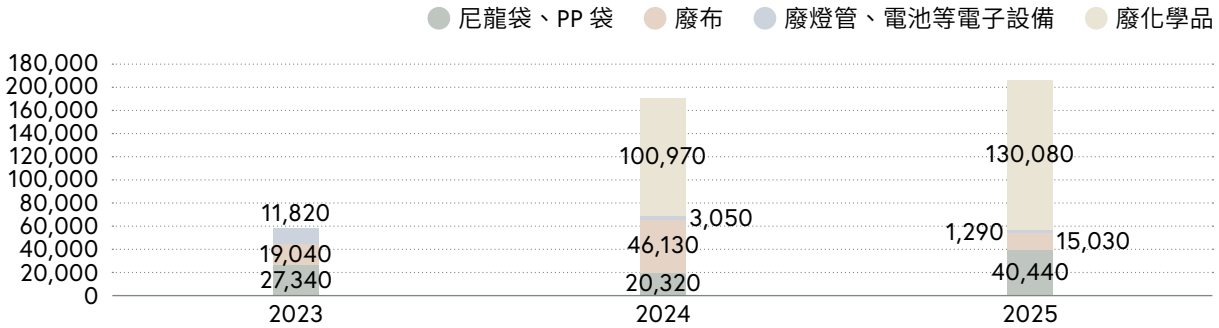
一般事業廢棄物「掩埋」處理種類



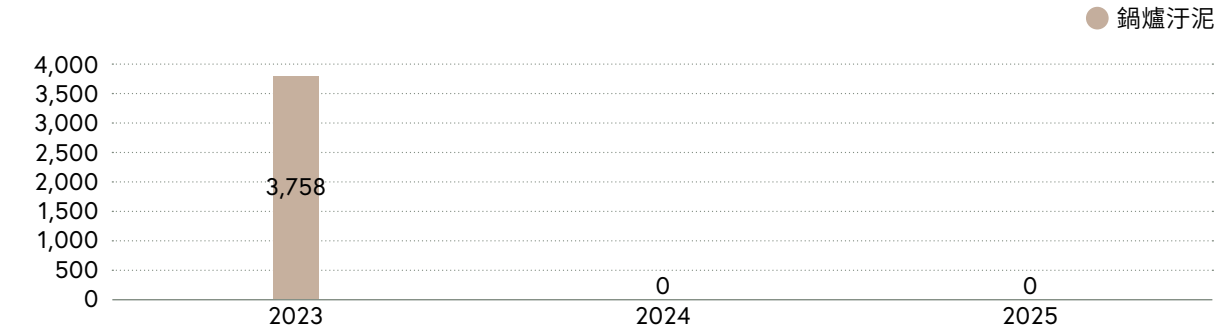
有害事業廢棄物「回收」處理種類



有害事業廢棄物「焚化」處理種類



有害事業廢棄物「掩埋」處理種類

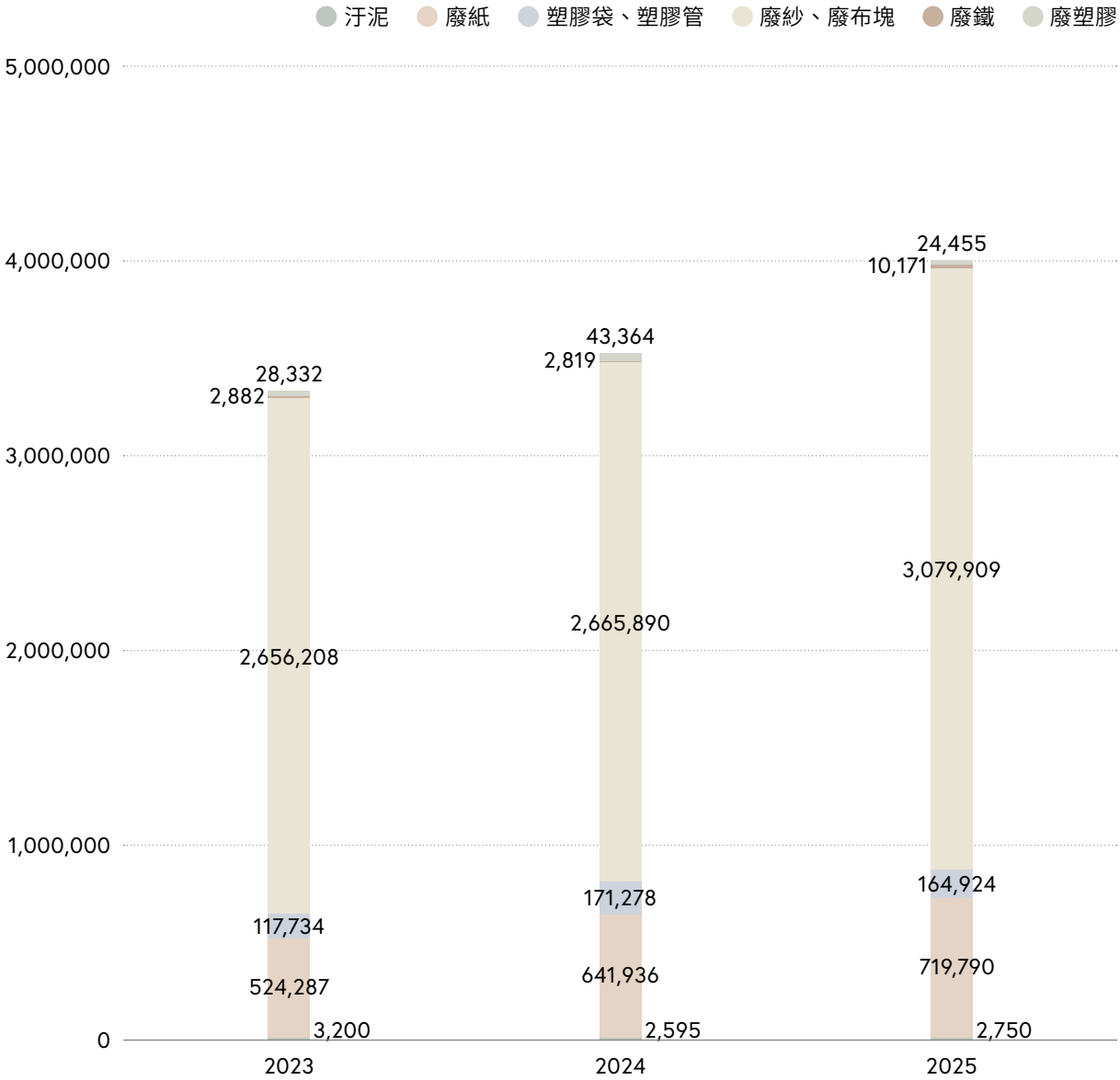


廢棄物統計表－成衣事業部

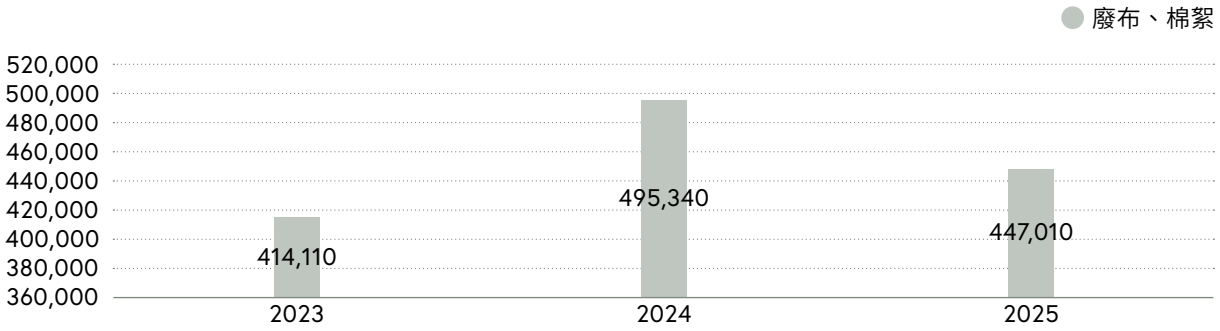
單位：公斤

年度	2023	2024	2025
一般事業廢棄物			
回收處理	3,332,643	3,527,882	4,001,999
焚化處理	414,110	495,340	447,010
掩埋處理	0	115	89
總量	3,746,753	4,023,337	4,449,098
有害事業廢棄物			
回收處理	823	902	818
焚化處理	4,917	4,979	7,738
掩埋處理	0	0	327
總量	5,740	5,881	8,883

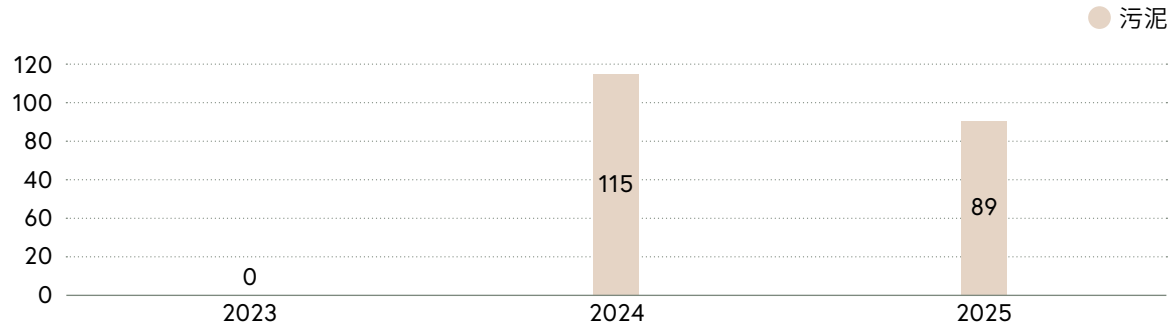
一般事業廢棄物「回收」處理種類



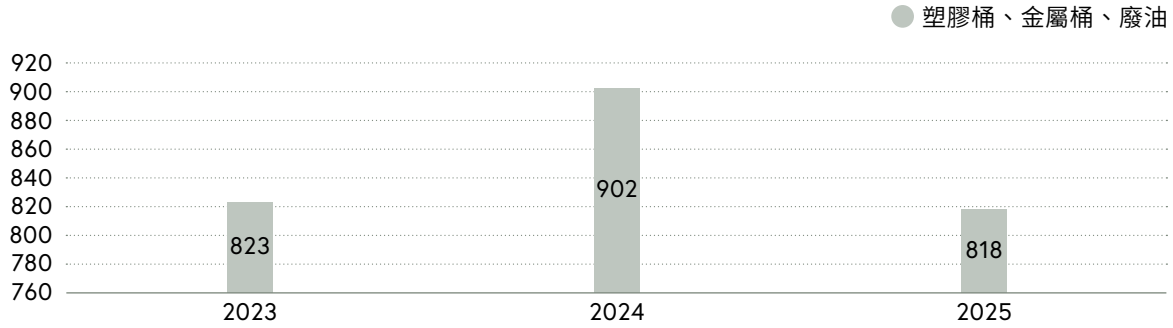
一般事業廢棄物「焚化」處理種類



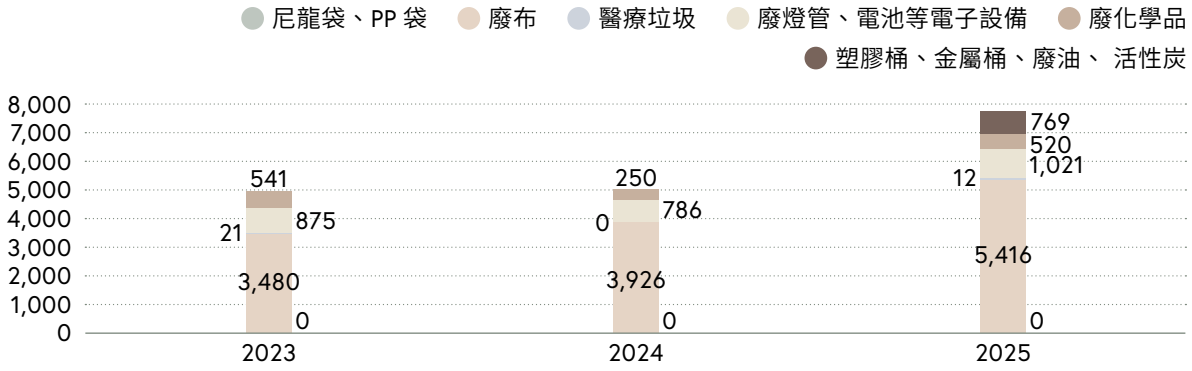
一般事業廢棄物「掩埋」處理種類



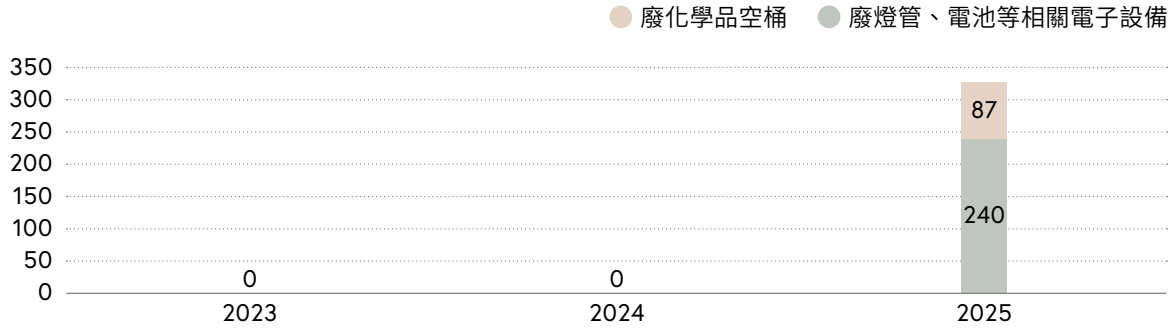
有害事業廢棄物「回收」處理種類



有害事業廢棄物「焚化」處理種類



有害事業廢棄物「掩埋」處理種類



除法規基本要求之外，臺灣廠區自 2016 年開始，針對廢棄物處理廠訂定「廢棄物協力廠商調查表」及「廢棄物協力廠商稽核表」，調查面向包含書面審查、清理能力及風險評估 (違法事件、民眾陳情)，稽核項目則包含清除、貯存、處理、最終處理及書面審查。

2025 年針對臺灣廠區的 1 間新廠商、9 間既有廠商以及海外地區 6 間既有廠商進行稽核調查，評核廠商均全數合格通過。此外，2025 年於臺灣地區抽稽清除廠商無預警跟車稽核，本次共計抽查 3 家清除業者，並無不法情事發生，其結果均符合法令規範。

臺灣廠區廢棄物處理廠商調查結果

	1 間新廢棄物處理廠商	9 間既有廢棄物處理廠商		
廠商處理項目	廢布	污泥 (5)	一般事廢 / 廢布 / 木棧板 / 空桶 (3)	廢潤滑油 (1)
評估結果	合格廠 簽約 (1)	合格廠 (5)	合格廠 (3)	合格廠 (1)

緊急狀況準備與應變管制程序

儒鴻致力減輕廠區營運對環境的負荷，降低環境衝擊，為期能於緊急事件發生時，有效降低環境衝擊與影響，儒鴻訂定「緊急狀況準備與應變管制程序」，並依據管制程序配置緊急應變處理小組，進行管制流程規劃與定期演練，演練內容包括化學品洩露與消防演練等，確保意外事故發生時，能有效且即時的採取適當應變措施。

參考文件	流程	責任單位
	緊急狀況應變準備	緊急應變小組
緊急應變作業標準書	緊急狀況發生	發生單位
	緊急狀況通知評估	發生單位　環工小組 職業安全　衛生人員
	緊急狀況應變處理	緊急應變小組
環安不符合事項及矯正措施管理程序	善後處理	發生單位　環工小組 職業安全　衛生人員
	報告處理	發生單位
	檢討更新緊急狀況準備與應變管制程序	環安管理委員會

5.5.4 生物多樣性

儒鴻深知生物多樣性是維持生態系統健康、氣候穩定及人類永續發展的重要基礎。作為全球紡織供應鏈的一員，我們重視企業營運對自然環境的影響，並將生物多樣性保護納入永續發展策略與風險管理機制中，致力於降低營運活動對生態系統的衝擊，促進自然資本保育與生態系統復原力提升。為響應聯合國永續發展目標（SDGs）及《全球生物多樣性框架（GBF）》之願景，儒鴻制定《生物多樣性政策》，將生物多樣性保護納入企業經營決策與管理制度中，並持續推動相關行動，以實現企業成長與自然環境共存共榮的目標。

生物多樣性政策

1. 支持全球生物多樣性框架（GBF），將相關目標納入公司永續發展策略，定期檢視與更新管理措施。
2. 追求無淨損失（No Net Loss）與淨正向影響（Net Positive Impact），建立管理目標與績效指標，揭露營運活動對生物多樣性的影響，並推動保護與復育措施。
3. 落實土地利用與管理責任，確保營運據點之土地開發與使用不造成不可逆的生態破壞，推動永續土地管理，保護自然棲地並促進生態系統復原。

管理方針

1. 避免於重要生物多樣性保護區及高生態敏感區域從事營運活動。
2. 遵循營運所在地有關土地利用、森林保育及生態保護之法規與國際公約要求。
3. 針對各營運據點進行生物多樣性風險評估，依循避免、最小化、修復及抵銷之減緩層級採取管理措施。
4. 持續提升能源與資源使用效率，降低空氣、水體及土壤污染。
5. 推動環境教育與員工宣導，提高生物多樣性保護意識。
6. 將生物多樣性考量納入採購決策。
7. 與供應商、客戶及利害關係人合作推動生態保育。

生物多樣性風險與管理作為

儒鴻定期檢視各營運據點周邊環境特性及生態敏感度，評估土地使用、水資源取用、廢水排放及供應鏈原物料採購等活動可能造成的生物多樣性影響。對於識別出的環境風險，公司透過污染防治、資源效率提升及供應鏈管理等措施進行管理，以降低對自然生態系統的潛在衝擊。為落實生物多樣性保護承諾，儒鴻於 2025 年參與桃園市老街溪認養計畫，透過企業力量投入河川環境維護與生態保育工作，以實際行動支持在地生態系統之永續發展。老街溪為桃園地區重要水域生態廊道，孕育多樣化的水生及陸域生物棲息環境。儒鴻透過認養機制，定期執行環境清潔、外來入侵種移除、植栽養護及生態環境維護等工作，協助改善河川環境品質，提升生物棲地功能與生態系統韌性。

儒鴻回收運送原物料的紙箱，並使用在產品包裝上，更運用廠際間包材，回收紙箱、紙管與膠管等進行循環使用，2025 年回收再利用包材總量達 2,662 公噸。

2025 年織布事業部與成衣事業部之廢棄物排放密集度相較基準年分別減少 17.8% 與 7.8%。儒鴻藉由減少資源消耗及廢棄物產生，降低對生態環境之衝擊。

附件 - GRI Standards 指標對照表

GRI 1：基礎 2021

使用聲明	儒鴻參照 GRI 準則出版 2025 年永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用無	無

GRI 2：一般揭露 2021

指標	GRI 指標內容	對應章節	省略說明	頁碼
		組織及報告實務		
2-1	組織詳細資訊	1.1 認識儒鴻		15
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 認識儒鴻		4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書		4
2-4	資訊重編	本報告無重新編撰		5
2-5	外部保證 / 確信	附錄二、會計師確信報告		162
		活動與工作者		
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 認識儒鴻		16
2-7	員工	2.1 人力資源管理		52
2-8	非員工的工作者	2.1 人力資源管理		52
		治理		
2-9	治理結構及組成	1.1 認識儒鴻		21、27
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 認識儒鴻		22
2-11	最高治理單位的主席	1.1 認識儒鴻		22
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續策略與風險管理		27
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續策略與風險管理		27
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續策略與風險管理		27
2-15	利益衝突	1.1 認識儒鴻		22
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 永續策略與風險管理		27、29
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 永續策略與風險管理		22、27
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 認識儒鴻		25
2-19	薪酬政策	1.1 認識儒鴻		23

指標	GRI 指標內容	對應章節	省略說明	頁碼
2-20	薪酬決定流程	1.1 認識儒鴻		23
2-21	年度總薪酬比率	-	最高年度總薪酬為組織機密資訊	-
		策略、政策與實務		
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話		6、32
2-23	政策承諾	1.2 永續策略與風險管理		52、92 97、117
2-24	納入政策承諾	1.2 永續策略與風險管理		27、100
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 經營績效與誠信治理		36、75
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 經營績效與誠信治理		36
*2-27	法規遵循	3.2 勞動人權保障 4.2 服務品質與客戶管理 5.1 導入管理系統 5.4 環境衝擊管理	2025 年 度無重大違反法規事件	112、126 148
2-28	公協會的會員資格	1.1 認識儒鴻		19
		利害關係人議和		
2-29	利害關係人議合方針	1.5 與利害關係人溝通		38
2-30	團體協約	2.3 薪酬福利與關懷		71

GRI 3：重大主題 2021

指標	GRI 指標內容	對應章節	省略說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大議題鑑別		38
3-2	重大主題列表	1.4 重大議題鑑別		38
3.3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別		38

特定主題揭露				
特定主題名稱	編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼
		經濟面		
* 經濟績效	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別	38
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 經營績效與誠信治理	34
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	2.3 薪酬福利與關懷	64
	201-4	取自政府之財務補助	1.3 經營績效與誠信治理	34

特定主題揭露				
特定主題名稱	編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼
市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	2.3 薪酬福利與關懷	64
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.3 社區與社會共榮	102
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.3 永續價值供應鏈	116
反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		
反競爭行為	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2022 年未有相關情形	-
稅務	207-1	稅務方針	1.3 經營績效與誠信治理	34
	207-2	稅務治理、控制與風險管	1.3 經營績效與誠信治理	34
	207-3	利害關係人溝通與稅務相關議題管理	1.3 經營績效與誠信治理	34
環境面				
物料	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 永續價值供應鏈	116
	302-2	使用回收再利用的物料	4.3 永續價值供應鏈	116
* 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	5.1 環境與能源管理系統	124
	302-3	能源密集度	5.1 環境與能源管理系統	124
	302-4	減少能源消耗	5.1 環境與能源管理系統	124
水與放流水	303-3	取水量	5.2 強化氣候韌性	127
	303-4	排水量	5.2 強化氣候韌性	124
* 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.1 環境與能源管理系統	124
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1 環境與能源管理系統	124
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.1 環境與能源管理系統	124
廢棄物	306-3	廢棄物的產生	5.2 強化氣候韌性	127
	306-5	廢棄物的直接處置	5.2 強化氣候韌性	127
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.3 永續價值供應鏈	116
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.3 永續價值供應鏈	116
社會面				
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	2.1 人力資源管理	52
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	2.3 薪酬福利與關懷	64

特定主題揭露				
特定主題名稱	編號	GRI 指標內容	對應章節	頁碼
勞雇關係	401-3	育嬰假	2.3 薪酬福利與關懷	64
	402-1	關於營運變化的最短預告期	2.2 人才培育與發展	58
* 職業安全衛生	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別	38
	403-1	職業安全衛生管理系統	3.1 勞工安全與健康	79
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.1 勞工安全與健康	79
	403-3	職業健康服務	3.1 勞工安全與健康	79
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.1 勞工安全與健康	79
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.1 勞工安全與健康	79
	403-6	工作者健康促進	3.1 勞工安全與健康	79
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.1 勞工安全與健康	79
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.1 勞工安全與健康	79
	403-9	職業傷害	3.1 勞工安全與健康	79
	403-10	職業病	3.1 勞工安全與健康	79
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	2.2 人才培育與發展	58
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	2.2 人才培育與發展	58
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 人力資源管理	52
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	2.1 人力資源管理	52
供應商社會評估	414-1	使用社會準則篩選之新供應商	4.3 永續價值供應鏈	116
非屬於 GRI 特定主題之重大性議題				
* 公司治理	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別 1.3 經營績效與誠信治理	38 34
* 創新產品與技術	3-3	重大主題管理	1.4 重大議題鑑別 4.1 產品創新與研發	38 108

附件 - 上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

■ 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

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。 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)。 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	1. 128 2. 129-135 3. 129-135 4. 129-135 5. 128 6. 129-135
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	7. 未來將持續規劃持續精進
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。	8. 139
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	9. 159-163

溫室氣體盤查及確信情形

儒鴻基本資訊	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ■ 資本額未達 50 億元之公司	☐ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查 ☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司盤查

盤查證書可至官方網站下載。

範疇一	2024 總排放量 (公噸 CO_2e)	2024 密集度 (公噸 CO_2e)	2025 總排放量 (公噸 CO_2e)	2025 密集度 (公噸 CO_2e)	確信機構	確信情形說明
母公司	8,586.062	0.23	8,259.4428	0.22	SGS	2025 年： 儒鴻揭露溫室氣體總排放量中，136,717.5003 公噸 CO_2e（占總排放量之 100%）經確信機構採 ISO 14064-3 準則確信，合理保證情形說明。
越南布廠	19,871.9564	0.54	18,908.819	0.50		
展鵬廠	255.7842	0.01	135.0895	0.00		
仁澤廠	736.6905	0.02	380.4944	0.01		
隆安廠	150.8990	0.00	67.1949	0.00		
進雄廠	347.7518	0.01	153.8553	0.00		
金邊廠	644.5491	0.02	605.6247	0.02		
印尼廠	436.2930	0.01	282.6971	0.00		
合計	31,029.9857	0.84	28,793.2176	0.76		
範疇二	2024 總排放量 (公噸 CO_2e)	2024 密集度 (公噸 CO_2e)	2025 總排放量 (公噸 CO_2e)	2025 密集度 (公噸 CO_2e)		
母公司	52,373.326	1.42	38,421.5448	1.01		
越南布廠	22,156.3053	0.60	20,909.5227	0.55		
展鵬廠	3,127.5072	0.08	3,295.9064	0.09		
仁澤廠	6,929.9165	0.19	7,224.8122	0.19		
隆安廠	1,482.0134	0.04	1,511.9075	0.04		
進雄廠	2,408.3213	0.07	2,642.4447	0.07		
金邊廠	1,600.2722	0.04	1,508.4795	0.04		
印尼廠	4,891.0290	0.13	6,214.4100	0.16		
合計	94,968.6911	2.58	81,729.0278	2.15		
範疇三	10,535.734		26,195.2549			

附件 - SASB 指標對照表

揭露主題	編號	對應指標	對應章節	頁碼
產品中化學品之管理	CG-AA-250a.1.	對維持遵循限制物質法規之流程之討論	3.1 勞工安全與健康	79
	CG-AA-250a.2.	對評估及管理與產品中之化學品相關之風險或危害之流程之討論	3.1 勞工安全與健康	79
供應鏈中之環境相關影響	CG-AA-430a.1.	遵循廢水排放許可或合約協議之 (1) 一階供應商場所及 (2) 一階以外之供應商場所之百分比	4.3 永續價值供應鏈	116
	CG-AA-430a.2.	已完成永續服飾聯盟之 Higg 場所環境模組（Higg FEM）評估或同等環境資料評估之 (1) 一階供應商場所及 (2) 一階以外之供應商場所之百分比	4.3 永續價值供應鏈	116
供應鏈中之勞工條件	CG-AA-430b.1.	已依勞動行為守則查核之 (1) 一階供應商 場所及 (2) 一階以外之供應商場所之百分比，(3) 由第三方查核人員進行之查核總數量之百分比	4.3 永續價值供應鏈	116
	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) 相關改正行動比率	4.3 永續價值供應鏈	116
	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	4.3 永續價值供應鏈	116
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	4.3 永續價值供應鏈	116
	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	4.3 永續價值供應鏈	116
活動指標	CG-AA-000.A	一階供應商及 (2) 一階以外之供應商之數量	4.3 永續價值供應鏈	116

安永聯合會計師事務所

11012 台北市基隆路一段333號9樓
9F, No. 333, Sec. 1, Keelung Road
Taipei City, Taiwan, R.O.C.

Tel: 886 2 2757 8888
Fax: 886 2 2757 6050
www.ey.com/tw

會計師有限確信報告

儒鴻企業股份有限公司　公鑒

確信範圍

本會計師接受儒鴻企業股份有限公司（以下簡稱儒鴻）之委任，對2025年度永續報告書中所選定之永續績效資訊 (以下稱「標的資訊」)，執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關儒鴻之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

儒鴻管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及依照適當之基準編製標的資訊，包括依照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之2021年GRI 準則(GRI Standards) 、永續會計準則理事會(SASB)發布之服飾、配件及鞋類永續會計準則，儒鴻管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

A member firm of Ernst & Young Global Limited

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量儒鴻內部控制之有效性，惟本確信案件並非對儒鴻內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與儒鴻人員進行訪談，以瞭解儒鴻之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解儒鴻之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及儒鴻如何回應該等期望與需求；
- 與儒鴻攸關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 閱讀儒鴻之永續報告書，確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致。

先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：呂倩雯

民國一一五年七月二十一日

A member firm of Ernst & Young Global Limited

附件一：

<table>
<tr><th>編號</th><th>章節標題</th><th>內文標題</th><th>標的資訊</th><th>適用基準</th></tr>
<tr><td>1</td><td>第二章</td><td>2.1 人力資源管理</td><td>
<table>
<tr><th rowspan="3">類別</th><th colspan="4">臺灣</th><th colspan="4">越南</th><th colspan="4">柬埔寨</th><th colspan="4">印尼</th></tr>
<tr><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th><th colspan="2">男</th><th colspan="2">女</th></tr>
<tr><th>年齡層</th><th>離職</th><th>新進</th><th>離職</th><th>新進</th><th>離職</th><th>新進</th><th>離職</th><th>新進</th><th>離職</th><th>新進</th><th>離職</th><th>新進</th><th>離職</th><th>新進</th><th>離職</th><th>新進</th></tr>
<tr><td>30 歲以下</td><td>50</td><td>91</td><td>97</td><td>193</td><td>453</td><td>517</td><td>2,066</td><td>1,939</td><td>73</td><td>85</td><td>293</td><td>319</td><td>119</td><td>108</td><td>3,062</td><td>4,096</td></tr>
<tr><td>31~50 歲</td><td>38</td><td>39</td><td>46</td><td>58</td><td>216</td><td>212</td><td>1,874</td><td>1,545</td><td>51</td><td>50</td><td>245</td><td>200</td><td>54</td><td>43</td><td>531</td><td>767</td></tr>
<tr><td>51 歲以上</td><td>6</td><td>3</td><td>6</td><td>3</td><td>9</td><td>5</td><td>16</td><td>1</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>1</td><td>2</td></tr>
<tr><td>總計</td><td>94</td><td>133</td><td>149</td><td>254</td><td>678</td><td>734</td><td>3,956</td><td>3,485</td><td>125</td><td>135</td><td>538</td><td>519</td><td>173</td><td>151</td><td>3,594</td><td>4,865</td></tr>
<tr><td>比率 (%)</td><td>39%</td><td>34%</td><td>61%</td><td>66%</td><td>15%</td><td>17%</td><td>85%</td><td>83%</td><td>19%</td><td>21%</td><td>81%</td><td>79%</td><td>5%</td><td>3%</td><td>95%</td><td>97%</td></tr>
<tr><td>總人數</td><td colspan="4">1,846</td><td colspan="4">12,098</td><td colspan="4">1,545</td><td colspan="4">6,093</td></tr>
<tr><td>新進率</td><td colspan="4">21.0%</td><td colspan="4">34.9%</td><td colspan="4">42.3%</td><td colspan="4">82.3%</td></tr>
<tr><td>離職率</td><td colspan="4">13.2%</td><td colspan="4">38.3%</td><td colspan="4">42.9%</td><td colspan="4">61.8%</td></tr>
</table>
</td><td>GRI 401-1 新進員工和離職員工</td></tr>
<tr><td>2</td><td>第四章</td><td>4.3.3 永續供應鏈</td><td>
一階供應商數量
<table>
<tr><th>項目</th><th>紗線</th><th>染助劑</th><th>織布協力廠</th><th>主料</th><th>輔料</th><th>成衣廠</th></tr>
<tr><td>數量</td><td>83</td><td>45</td><td>127</td><td>169</td><td>282</td><td>21</td></tr>
</table>
一階以外供應商數量
<table>
<tr><th>項目</th><th>紗線</th><th>染助劑</th><th>織布協力廠</th><th>主料</th><th>輔料</th><th>成衣廠</th></tr>
<tr><td>數量</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td><td>2</td><td>15</td><td>3</td></tr>
</table>
</td><td>SASB 活動指標 CG-AA-000.A (1)一階供應商及(2)一階以外之供應商之數量</td></tr>
</table>

A member firm of Ernst & Young Global Limited

<table>
<tr><th>編號</th><th>章節標題</th><th>內文標題</th><th>標的資訊</th><th>適用基準</th></tr>
<tr><td>3</td><td>第五章</td><td>5.4 環境衝擊管理</td><td>總公司 單位：百萬公升
<table>
<tr><th>水資源使用</th><th>2025 年度</th></tr>
<tr><td>自來水使用量</td><td>33.5</td></tr>
</table>
織布事業部 單位：百萬公升
<table>
<tr><th>水資源使用</th><th>2025 年度</th></tr>
<tr><td>自來水使用量</td><td>1,100.1</td></tr>
<tr><td>地下水使用量</td><td>52.5</td></tr>
<tr><td>地表水使用量</td><td>29.2</td></tr>
<tr><td>雨水使用量</td><td>17.2</td></tr>
<tr><td>回收水使用量</td><td>630.9</td></tr>
<tr><td>總使用量</td><td>1,829.9</td></tr>
</table>
成衣事業部 單位：百萬公升
<table>
<tr><th>水資源使用</th><th>2025 年度</th></tr>
<tr><td>自來水使用量</td><td>588.8</td></tr>
<tr><td>地下水使用量</td><td>78.4</td></tr>
<tr><td>雨水使用量</td><td>70.7</td></tr>
<tr><td>總使用量</td><td>737,9</td></tr>
</table></td><td>GRI 303-3 取水量</td></tr>
<tr><td rowspan="2">4</td><td>第一章</td><td>1.2.2 永續風險與機會</td><td>如遇有重大事件，廠區或負責人應先初步判斷，事件性質，辨識其為屬於影響公司內部同仁、生產或營銷計畫層面之「一般重大事件」，或是否可能對公司外部利益與形象造成危機，需回應機關、媒體或大眾，或對未來生產營運產生影響之「特殊重大事件」。若是一般重大事件應先實施緊急應變處理後事後再通報總公司；若為特殊重大事件，應立即通知總公司，由總公司召集相關單位成立重大事件處理小組，並依核決權限管理辦法辨別所屬核決層級，報請相對應主管、總經理或董事會核定後執行處置。</td><td rowspan="2">GRI 2-27 法規遵循</td></tr>
<tr><td>第三章</td><td>3.1.1 鑑別工作危害風險與事故調查</td><td>2025 年 7 月苗栗廠內，在職安署中區職業安全衛生中心現場檢查時，發現試染機旁 1 台脫水機開蓋停止運轉之安全連鎖功能失效以及 1 台堆高機安全帶損壞失去效能，依職業安全衛生法規定裁罰新台幣 12 萬元。</td></tr>
</table>

A member firm of Ernst & Young Global Limited

編號	章節標題	內文標題	標的資訊	適用基準
4	第四章	4.2.1 產品質與行銷標示	本年度儒鴻所有產品未發生違反產品健康與安全、行銷標示相關法規之事件。	GRI 2-27 法規遵循
	第五章	5.1.3 環境法規遵循	儒鴻企業於 2025 年無發生污染事件發生，且無發生罰款超過 1 萬美金以上之重大違反環境法律之事件。	

A member firm of Ernst & Young Global Limited

eclat.com.tw