



大東紡織股份有限公司

ESG REPORT

永續報告書

2025

Weave a Better Future
織造永續・共創美好未來



目錄

關於 About.....	2
0.1 董事長與總經理的話.....	4
0.2 亮點與實績展現.....	6
0.4 重大主題與利害關係人議合.....	10
Chapter 1 公司營運與治理	18
1.1 公司治理.....	20
1.2 永續風險管理.....	29
1.3 營運績效與誠信治理.....	32
Chapter 2 員工關係與關懷	34
2.1 員工結構與人權.....	36
2.2 人才培育與發展.....	38
2.3 薪酬福利與關懷.....	40
Chapter 3 企業責任	44
3.1 勞工安全與健康.....	46
3.2 勞動人權保障.....	47
3.3 社會回饋與參與.....	47
Chapter 4 永續價值鏈	48
4.1 產品創新研發.....	50
4.2 服務品質與客戶管理.....	52
4.3 永續價值供應鏈.....	53
Chapter 5 環境永續與氣候策略	54
5.1 氣候變遷與室氣體管理.....	56
5.2 環境管理.....	61
5.3 能資源使用與管理.....	61
附錄 Appendix.....	63



關於 About

- 0.1 關於報告書
- 0.2 董事長與總經理的話
- 0.3 亮點與實績展現
- 0.4 重大主題與利害關係人

0.1 關於報告書

歡迎您閱讀大東紡織股份有限公司 (以下簡稱「大東紡織」) 的永續報告書，大東紡織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、紡紗的設計及製造發揮影響力，以達成「永續地球」的理念。期許透過報告書說明大東紡織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永續發展關注的議題。

1. 報告邊界、範疇

本報告書內容範疇包含臺北總部、紡紗事業部與布品事業部。本報告書揭露期間為 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日) 全年，內容包含大東紡織的永續願景目標，以及經濟、環境、社會等面向的目標、具體作為和績效數據。

本報告提及之金額單位未特別標示者皆以新臺幣仟元為單位，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。大東紡織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。

2. 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)、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。報告書內容係由相關部門同仁蒐集，相關數據尚未委託外部第三方進行確信認證，目前本公司業已評估尋訪合適之認證機構，以期未來提供有限確信，獨立有限之確信報告。

3. 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。(第二次發行)

大東紡織將定期於每年 8 月發行永續報告書，並於大東紡織官方網站公開揭露。

4. 聯繫資訊

聯絡窗口：大東紡織股份有限公司 永續發展委員會

執行秘書：ESG@tahtong.com.tw

總部地址：台北市松山區南京東路三段 346 號 3 樓

總部電話：+886- 2-27522244

公司網址：<https://www.tahtong.com.tw>

0.1 董事長與總經理的話

在變動中前行，與夥伴共織永續未來

2025 年，全球紡織產業正處於重塑核心價值的關鍵轉型期。從氣候變遷、國際供應鏈重整，到日益嚴苛的國際永續法規與減碳標準，我們深刻體會到，未來的紡織業不再只是追求產量與規模，而是必須在**「環境負責、生產智慧、供應鏈韌性」**之中，為客戶與社會創造不可替代的永續價值。

大東紡織走過半個多世紀的穩健步伐，我們始終堅信，轉型絕非口號，而是日常的實踐。面對全新的一年，我們將加速深化永續治理，攜手全球夥伴，在變動的浪潮中穩步前行。

治理，是我們對未來的準備

我們將永續納入公司治理核心，從董事會監督 ESG 目標，到成立跨部門推動小組，逐步建立一套負責任、透明且具回應性的制度。這些努力，說來容易，做起來不簡單，但我們相信這是企業能夠長遠走下去的根本。

製程，是我們發聲的方式

近年，我們在越南持續優化生產流程，導入再生纖維、碳盤查制度與 GRS、OCS、Regenagri...等認證，不只是為了減碳排，也讓每一批出廠的紗線都能代表大東的價值觀：環境友善、品質穩定。這些改變雖然花時間，也需要投入，但我們做得心甘情願，因為那是對未來世代的交代。

人才，是我們走下去的根本力量

我們始終相信，再先進的設備，也需要靠人來發揮價值。過去在台灣營運期間，大東曾長期與學校推動建教合作、技術傳承，培養出許多紮實且具實務經驗的人才。這些年來，我們在越南深耕，逐步建立起在地管理制度與技術團隊。雖然目前尚未與當地教育體系有正式的產學合作，但我們清楚，人才的培育不能靠偶然，而是需要有系統的投入與規劃。未來，我們將積極評估與越南在地機構建立合作的可能性，進一步強化技術傳承與人才接軌。

責任，是我們面對社會的態度

我們並不是一間大企業，但我們相信，能力所及，就該有所回應。不論是支持在地學校教育、參與弱勢關懷，還是提升工廠內的性別與人權意識，我們一步一步做，希望讓大東不只是一間「賺錢的公司」，而是能被信賴、被尊重的公司。

合作，是我們走得更遠的方式

紡織是一條漫長的供應鏈，沒有人可以獨善其身。我們與客戶、供應商共同推動碳資料交換、永續教育訓練，也一起研發低碳原料。這些合作的過程，讓我們學會分享壓力，也一起累積前進的力量。

環境，是我們不能忽視的聲音

我們對氣候變遷的警訊不再陌生，也不再冷眼旁觀。節能減碳、水資源控管、廢棄物管理與生態友善行動，這些名詞我們已不再只是「知道」，而是開始「落實」。我們為自己訂下了 2030 年減碳 10% 的目標，不是因為容易，而是因為應該。

最後，我們仍會照著「永續經營、道德誠信、客戶至上、人文關懷」的核心價值前進，不急功、不躁進。每一塊布、每一錠紗，都是我們與這個世界對話的方式。我們誠摯邀請您，無論是客戶、員工、夥伴或社會大眾，一起陪我們走這段更負責任、更有意義的路。

大東紡織股份有限公司

董事長 陳修忠

總經理 陳建州



0.2 亮點與實績展現

環境永續

大東紡織在永續之路上，從源頭到生產全程落實環保承諾。

2025 年台北總公司與越南工廠持續完成 ISO14064-1 溫室氣體盤查，以數據展現減碳決心。

同時積極採購 Good Earth Cotton® 認證棉與 GOTS、OCS 認證有機棉，透過再生農業與永續耕作守護土地與生態。生產中，包含 37%原料纖維來自 100%回收材質，其中有 12%以 Repreve® 追蹤技術確保來源透明；另引進奧地利 Lenzing AG 的 Tencel™ 系列纖維，包括 Lyocell、Modal 及 ECOVERO™，採用可持續木漿並以封閉式溶劑系統製成，較傳統纖維減少逾 50%碳排放與用水。這些舉措不僅賦予布料輕盈、柔軟與耐用的質感，更讓每一碼布料都承載地球友善的故事，將永續理念織入品牌核心，成為推動時尚產業綠色轉型的實踐者。



社會關懷與公益行動

大東紡織持續透過實質捐助與物資支持，履行對社會的承諾：

支持弱勢團體： 捐贈喜憨兒基金會以嘉惠憨兒，並透過採購愛盲基金會的公益商品，以實際行動關懷身心障礙朋友。

攜手供應商推動在地與弱勢共好：落實永續採購策略，透過採購在地農產品，實質支持在地農業，由合作廠商依本公司之採購金額，分別提撥 2% (共計 4%) 之款項，捐贈予「愛盲基金會」與「愚人之友基金會」。我們將商業採購轉化為社會守護力，不僅協助視障群體重建職能，更為偏鄉失能長者編織在地照護網絡，實現環境與社會的雙向共好。

守護流浪動物： 與台灣幸福狗流浪中途協會合作，支持流浪貓狗救援與照護，協助提升本地社區的環保與生命教育。

國際社區與衛生安全，我們將關懷延伸至海外基地，守護當地學子健康：

海外校園防疫： 大東越南公司 (Tah Tong Vietnam) 於 2025 年捐贈口罩給 Tân Thành 中學與 Hắc Dịch 中學 (共 2,000 個口罩)，守護師生健康並支持其安心學習。

多元職場與世代融合，積極響應政府政策，推動共融職場：

促進銀髮就業： 協助勞動部推廣銀髮人才資源中心活動，落實職場世代共融與高齡社會參與。

榮譽肯定，永續經營認證： 因積極推動環境教育與綠色生活，獲頒「2025 綠色企業」榮譽證書。



認真代客購買，用我們的愛心帶給牠們幸福的生活

大東集團 積極推動永續發展目標：

- 1.減少碳足跡：我們致力於減少生產過程中的碳排放，使用可再生能源和節能技術。
- 2.推動資源回收：包裝材料均可回收利用，並鼓勵大家參與資源回收，減少垃圾。
- 3.支持社區發展：支持本地社區的教育和環保項目，讓更多人受益。

[大東集團] & [社團法人台灣幸福狗流浪中途協會]



苗栗通霄陳愛媽 花費千萬救援上千隻流浪貓狗

戶名 社團法人台灣幸福狗流浪中途協會 志工廠 037-856203 陳愛媽 0938-854666
郵局匯款 郵政劃撥帳號 22829409 358苗栗縣苑裡鎮新復里9鄰124之8號(代收)
銀行匯款 003 彰化銀行 苑裡分行 愛心配合醫院 台中東南動物醫院04-22960753
銀行帳號 5807-50-019382-00 義賣收入全數用於流浪貓狗照護與救援

www.lovedog.tw
@day7747b
幸福狗流浪中途

感謝狀
Gratitude Certificate



感謝 大東紡織股份有限公司
賣捨奉獻 嘉惠憨兒 謹此致上深深謝忱
Thanks for the contribution and enthusiasm on
Children Are Us Foundation.
Your effort is highly appreciated.



財團法人喜憨兒社會福利基金會
Children Are Us Foundation

董事長 蕭淑珍 敬謝

西元 2025 年 06 月 03 日 NO. 114042



公司治理

在大東紡織，企業治理不只是制度上的堅守，更是一種日常文化的展現。無論是不定期公司聚餐，還是凝聚向心力的員工旅遊，都讓團隊在溫暖的互動中建立深厚情誼。

2025 年，公司平均調薪 9.18%，展現了對人才的重視與回饋；女性員工比例更高達 59.76%，不僅代表職場多元，更彰顯性別平權的承諾。在決策層面，大東紡織全年召開 10 次董事會，平均出席率高達 95%，顯示了治理運作的高度參與與效率。同時，女性擔任主管職比例達 37.14%，突顯女性在領導階層的影響力與專業實力。這些數字背後，是大東紡織對員工，對治理，對公平的堅定實踐，也讓治理不再只是企業年報上的一頁，而是真實融入工作與生活的日常篇章，這是一個不只織造布料，更用心編織人與人之間信任與承諾的企業故事。



0.4 重大主題與利害關係人議合

大東紡織依循 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 的 GRI 3：重大主題 (Material Topics 2021)，進一步評估重大主題在經濟、環境、人群人權方面衝擊的顯著性，建構以衝擊為基礎的重大性分析方法學，持續鑑別與評估衝擊，決定永續資訊揭露的重大主題。

2025 年依據前一年度蒐集利害關係人對永續議題的關注度回饋；根據分析結果，最後從 22 個永續議題中鑑別出 6 個重大主題，編撰永續報告書。決定重大主題的流程如下表，決定報導前稱為永續議題，鑑別核定後稱為重大主題。

執行步驟	執行內容	成果
Step 1 鑑別溝通對象	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向各單位發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經永續發展委員會核定後，依重要性歸類為 6 類利害關係人群體：「員工」、「客戶 / 品牌商」、「股東 / 投資人」、「供應商 / 協力廠」、「政府機關」、「社區居民」共 6 類利害關係人。	6 大利害關係人族 群
Step 2 蒐集永續議題	參考： 1. GRI 永續報導準則、 2. 氣候相關財務揭露 (TCFD)、 3. 評估 SDGs 17 項目標 (Goals) 與其涵蓋 169 項標的 (Targets)，篩選出大東紡織可能做出貢獻的行動 4. 美國永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 經利害關係人溝通過程，由永續發展委員會彙整並列舉 22 項永續議題。	22 項永續議題
Step 3 調查利害關係人 關注程度	各單位鑑別關係密切及具有影響性的對象，透過「2024 大東紡織利害關係人 ESG 會議」調查 6 類利害關係人對 22 項永續議題的關注程度，於會議中，各利害關係人代表分別收集包括「員工」、「客戶 / 品牌商」、「股東 / 投資人」、「供應商 / 協力廠」、「政府機關」、「社區居民」，以關注度高者共篩選出 12 項議題。	透過利害關係人代 表會議 回饋利害關係人關 注度矩陣圖
Step 4 確認重大主題	由工作小組檢視 Step 3 結果，並從高關注度的 12 項議題中由各部門主管針對這些議題的影響程度與發生機率進行評分，最終篩選出 6 項重大議題作為本年度的重大主題。並向永續發展委員會、董事會報告。	6 項重大議題
Step 5 鑑別正面/負 面、實際/潛在 衝擊程度評估衝 擊顯著性	工作小組檢視 Step 4 結果，透過會議結論，進一步評估這 6 項重大議題對經濟、環境、公司治理的衝擊程度、正面/負面衝擊分別評分，以及了解重大議題在價值鏈的衝擊邊界及涉入程度。經此步驟，大東紡織確認 6 項重大議題皆有顯著衝擊。	正、負面衝擊 與其發生可能性矩 陣圖
Step 6 確認議題排序及 揭露內容	重大議題由各單位高階主管審閱後提供給永續發展委員會，工作小組將依據各主題報導要求於本報告書說明重大議題的因應策略、短中長期目標、成果績效及管理方針。	ESG 報告書

● 利害關係人議和

為提供多元且便捷的利害關係人溝通管道，大東紡織藉由會議、電話、電子郵件、拜訪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、投資人及社區居民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。以下為各利害關係人關注之議題、溝通管道及溝通頻率與績效。

利害關係人	核心價值	關注議題	溝通管道與頻率
員工	人才是大東集團最重要的企業的核心，唯有人才能使我們不斷成長。讓同仁安心工作，保持對公司及產業的熱情為大東集團的基本方針。	✦ 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	✓ 本公司定期舉辦勞資座談，建立充分之溝通管道。 ✓ 本公司海外廠設立有工會組織，明確反應員工需求。 ✓ 本公司定期辦理教育訓練與宣導，提升人才能力。 ✓ 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。 ✓ 定期辦理產銷會議。
客戶 / 品牌商	客戶及品牌商不單是業務執行上的合作對象，雙方更是一同成長與發展之策略夥伴，期許彼此互助成長，並共創雙贏。	✦ 客戶溝通與申訴 ✦ 產品品質與交期 ✦ 生產效率 ✦ 人權維護與永續環境維持 ✦ 創新產品與技術	✓ 有需要立即以電子郵件、電話、實體會議、視訊會議溝通。 ✓ 驗廠與訪廠。 ✓ 參加國際展覽。
股東 / 投資人	以健全的經營、穩定的成長創造最大的獲利，是面對股東與投資人的企業責任。	✦ 經營績效 ✦ 公司治理 ✦ 法規遵循	✓ 每年定期召開股東常會。 ✓ 定期辦理法人說明會。 ✓ 114 年共發布 33 則中文重大訊息及 31 則英文重大訊息。 ✓ 設有發言人制度及專用信箱，保持與股東及投資人暢通的溝通管道。 ✓ 各季度發布中文及英文財務報告。
供應商 / 協力廠	持續的創新與成長，除大東集團本身的努力與推進，亦必須與原料供應及協力廠商合作與溝通，方能帶動整體產業的進步。	✦ 產品品質與生產效率 ✦ 永續供應鏈 ✦ 供應商溝通與申訴管理	✓ 有需要立即以電子郵件、電話、實體會議、視訊會議溝通。 ✓ 驗廠與訪廠。 ✓ 參加國際展覽。
政府機關	大東集團營運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。	✦ 公司治理 ✦ 氣候變遷 ✦ 職場安全與健康 ✦ 稅務治理	✓ 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。 ✓ 依規定公告並於網站申報。 ✓ 有需要立即以電子郵件、電話、實體會議、視訊會議溝通。
社區居民	大東集團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。	✦ 氣候變遷 ✦ 廢棄物管理 ✦ 水資源管理	✓ 以電子郵件、電話等方式溝通。 ✓ 社區鄰里訪視參與社區活動。

● 蒐集永續議題：

為了找出對大東紡織潛在的重大主題。大東紡織從國際永續標準與規範 (GRI、TCFD、SASB 等)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及利害關係人的互動等永續相關議題，收斂成 22 項議題。進一步調查議題所造成的衝擊。

● 議題來源

國際永續標準與規範	聯合國永續發展目標 (SDGs)	責任投資	利害關係人的互動
參考GRI永續報導準則、氣候相關財務揭露 (TCFD) 等國際永續準則。	評估 SDGs 17 項目標 (Goals) 與其涵蓋169項目標的 (Targets)，篩選出大東紡織可能做出貢獻的行動。	美國永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 等。	「員工」、「客戶/品牌商」、「股東/投資人」、「供應商/協力廠」、「政府機關」、「社區居民」等關係人關注議題。

● 永續議題：

透過「大東紡織利害關係人 ESG 會議」調查並討論利害關係人對 22 項永續議題的關注程度，通過會議得出高關注度之議題共有 12 項。工作小組從高關注度的 12 項議題中再經由各部門主管針對這些議題的影響程度與發生機率進行評分，最終篩選出 6 項重大議題作為本年度的重大議題。並向永續發展委員會、董事會報告。

調查關注永續議題，包含環境 (E) 9 項，社會 (S) 6 項，公司治理 (G) 7 項，共 22 項。



● 調查利害關係人關注程度：

透過「大東紡織利害關係人 ESG 會議」討論結果，利害關係人關注度高者共有下列 12 項。



● 確認重大議題：

工作小組從上述高關注度的 12 項議題中，由各部門主管針對這些議題的「利害關係人關注程度」與「對大東紡織永續發展影響程度」進行評分，最終篩選出 6 項重大議題作為本年度的重大議題。並向永續發展委員會、董事會報告。

大東紡織在台灣為上市公司受金管會之要求且紡織業正積極揭露生產排碳之資訊，故環境面議題，最終「氣候變遷」與「循環材料」2 項列為重大議題。在社會面部分，大東紡織極度重視社會責任，「員工薪資與福利」與「職場安全與健康」的保障是對工作同仁最為重要且基本的一環，故此 2 項為社會面的重大議題。在公司治理面項，「法規遵循」與「公司治理」是企業營運的風險控管核心，也是攸關企業聲譽與法規合規的底線，故已納入公司內控作業中，亦定期向事會報告。



● 評價衝擊：

量化回饋結果

永續發展委員會依會議結果，針對 6 項重大議題以兩大面向為基礎進行分析：

- 一、議題對大東紡織營運及永續發展 (E.S.G) 的正面或負面衝擊程度：衡量該議題帶來的潛在效益或風險影響程度。
- 二、議題實際或潛在發生的可能性：評估該議題在可預見未來中發生的機率與迫切性。

相關結果彙整如下圖所示：



定期審視：

大東紡織的永續主題經過內部衝擊評估，整合利害關係人觀點等流程鑑別產生。最後由永續發展委員會確認定案。未來我們將持續藉由與利害關係人的定期、不定期接觸機會，即時了解大東紡織所造成正負面衝擊，以及內外部利害關係人對我們的期待。並透過每年一次的重大性鑑別的機會，整合公司的內外部觀點，收斂成為重大議題。

對於重大議題，大東紡織建立管理方針與規劃行動方案，並依據數據化衡量策略建立目標與指標，定期追蹤成果。其它非重大性的議題，則依據現有的管理流程與措施，揭露相關指標予利害關係人了解大東紡織的整體永續成果。

對照 GRI Standards 作為企業永續報告書揭露依據，並確實回應利害關係人。重大議題之管理方法則於每一章節說明，附件 GRI 指標索引，於各指標中說明。

	重大議題	對大東紡織的正面實質及潛在衝擊	對大東紡織負面實質及潛在衝擊	控制措施
環境面	氣候變遷	✓ 透過減碳與節能計畫，可降低能源成本與碳費用。 ✓ 採用再生能源與低碳技術，能強化品牌形象並吸引國際訂單。	✓ 全球極端氣候導致原料供應鏈中斷或運輸延誤。 ✓ 法規趨嚴（如碳稅、CBAM）可能增加營運成本。	✓ 制定中長期減碳路徑與淨零承諾，導入 ISO 14064 溫室氣體盤查。 ✓ 提高自發綠電比例，建立氣候風險應對計畫（依 TCFD 架構）。
	循環材料	✓ 增加再生纖維使用率，滿足國際品牌對永續材料的需求，提高市場競爭力。 ✓ 減少廢棄物與資源消耗，降低營運成本。	✓ 初期導入循環材料技術成本較高，可能影響利潤。 ✓ 再生原料來源不穩定，供應鏈風險增加。	✓ 提供再生裁料的使用比例。 ✓ 與上游供應商簽訂再生料長期採購協議，並取得 GRS 等第三方認證。 ✓ 建立內部廢料回收與再利用計畫，投資低耗能染整技術。

	重大議題	對大東紡織的正面實質及潛在衝擊	對大東紡織負面實質及潛在衝擊	控制措施
社會面	員工薪資與福利	✓ 完善薪資與福利制度能提高員工忠誠度與工作效率，減少流動率。 ✓ 有助於吸引優秀人才並建立良好企業形象。	✓ 人事成本上升可能對短期利潤造成壓力。 ✓ 薪資結構若不公平，可能引發勞資糾紛或聲譽風險。	✓ 建立薪資透明制度與年度薪資市場調查。 ✓ 提供具競爭力的獎金制度、健檢、退休金與彈性福利。
	職場安全與健康	✓ 強化安全管理可降低職災率，減少營運中斷與相關賠償費用。 ✓ 健康職場文化可提升員工士氣與生產效率。	✓ 若發生重大職災，可能導致停工、聲譽受損甚至法律責任。 ✓ 高風險生產線的安全管理不足，會增加工傷率。	✓ 導入 ISO 45001 職安管理系統概念，定期進行風險評估以提供適當的安全教育與必要資源。 ✓ 強化現場安全監測及健康促進計畫（如定期健檢、職安演練）。

	重大議題	對大東紡織的正面實質及潛在衝擊	對大東紡織負面實質及潛在衝擊	控制措施
公司治理面	公司治理	✓ 良好的治理架構能提升決策透明度，吸引投資與國際客戶合作。 ✓ 健全風險管理與道德規範可增強企業韌性。	✓ 董事會獨立性或多元性不足，會導致決策偏差與外部信任度下降。 ✓ 若發生舞弊或貪腐事件，會嚴重影響聲譽與股東信任。	✓ 強化董事會治理結構與內控機制，設立審計委員會與獨立董事制度。 ✓ 建立誠信經營與檢舉制度，並定期辦理反貪腐訓練。

● 量化衝擊說明

正面衝擊程度	將永續議題對大東紡織營運及永續發展 (E.S.G) 的正面效益程度以 1~5 分評分
實際/潛在發生的可能性	此議題 (正面效益) 發生的可能性以 1~5 分評分
負面衝擊程度	將永續議題對大東紡織營運及永續發展 (E.S.G) 的負面衝擊程度以 1~5 分評分
實際/潛在發生的可能性	此議題 (負面衝擊) 發生的可能性以 1~5 分評分

2025 年重大議題，共鑑別出 6 個重大主題

面向	重大主題	GRI 對照準則	報告邊界						對應章節
			員工	客戶 / 品牌商	股東 / 投資人	供應商 / 協力廠	政府機關	社區居民	
環境面	氣候變遷	GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-4、GRI 305-5、TCFD	●	◎	●	●	●	◎	5.1 氣候變遷與溫室氣體管理
	循環材料	GRI 301-2	●	◎	●	●	◎		4.3 永續價值供應鏈
社會面	職場安全與健康	GRI 403	●	◎	◎		●		3.1 勞工安全與健康
	員工薪資與福利	GRI 202	●				●		2.3 薪酬福利與關懷
公司治理面	公司治理	GRI 2、GRI 205、GRI 308、GRI 405、GRI 406、金管會	●	◎	●	◎	●		1.1 公司治理
	法規遵循	GRI 2-27	●	◎	◎	●	●	◎	1.1 公司治理 1.3 風險評估與管理政策

● 直接衝擊：直接對利害關係人產生正面效益或負面衝擊。

◎ 促成衝擊：對利害關係人有潛在的正面效益或負面衝擊。



Chapter 1

公司營運與治理

1.1 公司治理

1.2 永續風險管理

1.3 營運績效與誠信治理

本章面向	公司治理 (G)
本章重大主題	公司治理、法規遵循
承諾/政策	建立有效的治理架構，以完善公司治理制度，並透過多種內部政策，持續強化公司治理目標
管理機制	1. 制定「誠信經營守則」、「公司內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」並設有申訴管道 (audit@tahtong.com.tw)：敦促員工以誠信為最高商業道德標準，降低可能的貪腐、舞弊情事。 2. 遵守「董事選舉辦法」及「上市上櫃公司治理實務守則」，並設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續委員會等功能型委員會：持續強化公司治理各項制度，包括強化董事會職能、有效永續治理。 3. 由永續發展委員會各任務小組針對內部環境主題，進行風險控制之探討與規劃，建構完整的風險治理三道防線架構，系統性地定義、分析、評估並應對各類潛在風險，以有效降低對公司營運與永續發展可能造成的影響。
權責單位	總經理室、財務部、管理處
2025 年度 評估機制與成果	1. 上櫃公司治理評鑑結果列為80~100%。 2. 2025年全體董事總進修時數共計43小時，每人平均5.375小時。 3. 2025年無因為違反公司治理、反貪腐或公平交易法而受到罰款的事件發生，無發生經理人違反內線交易法之行為。 4. 2025年無收到客戶投訴有侵犯客戶隱私的事件。 5. 2025年度本公司並無因重大資通安全事件所遭受損失。
中長期目標 2025~2030	1. 持續以零受罰為目標，對員工進行法規遵循之訓練與宣導。 2. 健全三大「功能性委員會」，確保符合台灣與國際相關法規遵循。

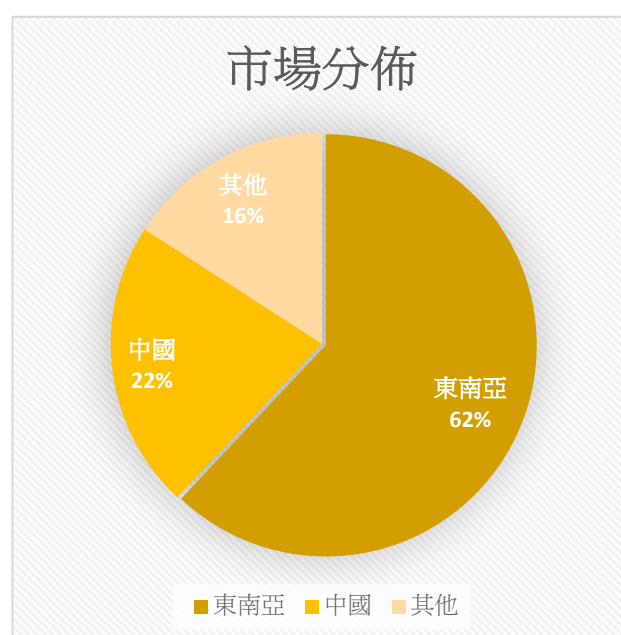
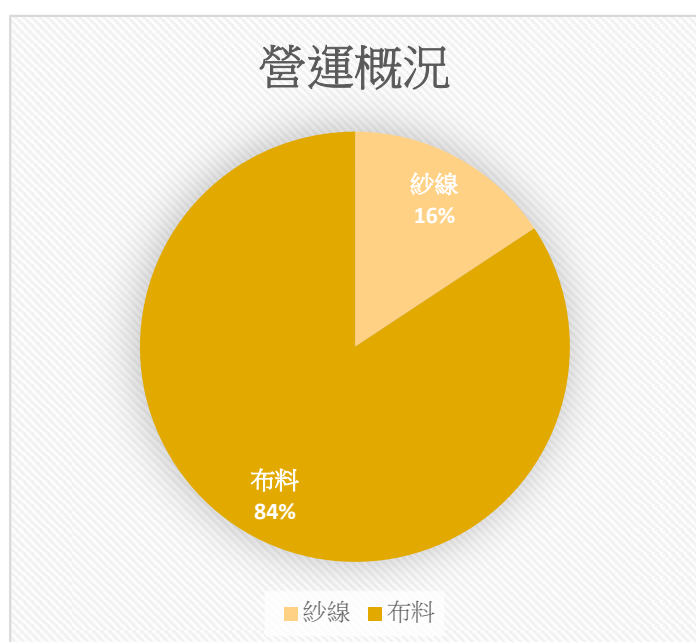
1.1 公司治理

營運概況及基本資訊

● 基本資料

公司名稱	大東紡織股份有限公司
資 本 額	新台幣 717,444 仟元
成立日期	1958年03月15日
股票代號	1441 (1989年掛牌上市)
營運據點	✚ 台灣：台北市松山區南京東路三段 346 號 3 樓 ✚ 越南：越南胡志明市富美坊美春 B1 進雄工業區 I-1, I-2, I-3 地段
員工人數	458人
銷 售 量	紗 4,459 公噸；布 12,853 仟碼
營運規模	新台幣 1,515,005 仟元
資產規模	新台幣 1,397,216 仟元

● 營運概況與市場分佈





大東紡織股份有限公司

重大歷程

年份 / 時期	發展里程碑與重要事蹟
1958 年	大東紡織成立
1970 s	導入自動化生產
1980 s	股票上市 (代號：1441)
1990 s	佈局東南亞市場
2000 s	• 導入先進管理系統，透過企業流程再造發揮大東在全球價值鏈中的關鍵作用 • 佈局中國市場
2013 年	設立大東（越南）紡織責任有限公司
2014 年	取得 OEKO-TEX 100 認證
2016 年	• 配合未來公司整體營運及生產需求之規劃，結束台中廠之營運，並整合生產規模於其他廠提高產能綜效 • 成為 BCI 會員
2017 年	• 擴建越南紗廠二廠 • 取得 OCS 認證 • 取得 紡織品 bluesign 認證
2018 年	取得 GRS 認證
2020 年	調整產品策略，結束中壢廠之營運並整合產能於越南廠，提升管理綜效
2021 年	成為 USCTP 會員
2022 年	取得 RCS 認證
2023 年	取得 GOTS 認證、RegenAgri 認證
2024 年	• 取得越南政府核發之環評書 • 取得越南政府核發之環境許可證 • 取得越南政府核發之環保登記

願景與核心價值

大東紡織的經營理念是以「永續經營、道德誠信、客戶至上、人文關懷」為根基，主要核心價值包括「永續環境」、「誠信負責」、「品質標竿」、「卓越創新」、「社區共榮」和「友善利害關係人」，將產品多方面的發展，承諾提供客戶高品質、多元化、創新性及友善環境的產品。

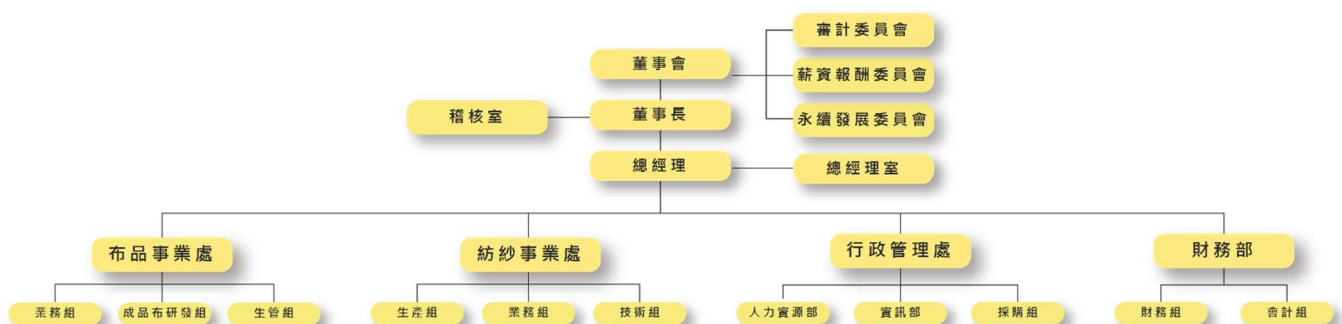
- ✦ 永續環境：友善環境原料及低碳材料之運用，創造循環經濟及永續環境。
- ✦ 誠信負責：以誠為本，言行一致，勇於面對問題與挑戰。
- ✦ 品質標竿：設定高品質之自我要求，追求高效率及高效能下之高品質標竿。
- ✦ 卓越創新：深根技術力，提升創新力，滿足客戶多樣化與精緻化之需求。
- ✦ 社區共榮：尊重差異，落實平權，創造與員工及社區共享之經營環境。
- ✦ 友善利害關係人：透明清晰的公司治理，關注並積極回應個利害關係人需求。

公司治理架構

大東紡織依據「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」，並公開於大東紡織官方網站，以強化公司誠信經營及公司治理成效。除定期於官網揭露營運資訊、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

為強化董事會職能，提升董事會運作績效及決策品質，公司治理架構包含董事會及各功能性委員會，包含審計委員會、薪資報酬委員會。透過定期會議（依各委員組織規程每年至少召開 2-4 次會議）履行監督職責，以各面向之健全公司治理。此外，本公司亦設置公司治理主管，以協助董事會及各功能性委員會之事務運行。

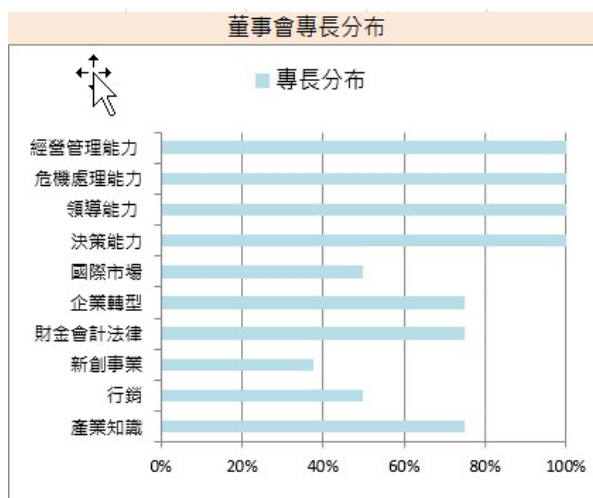
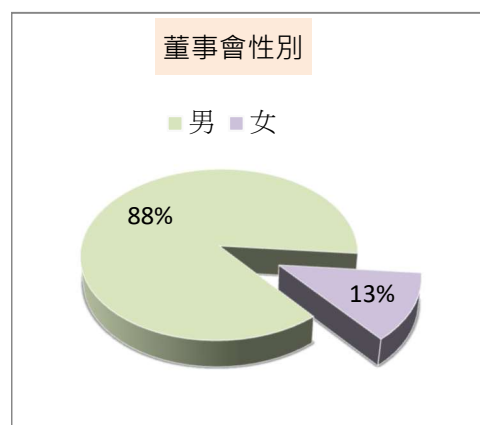
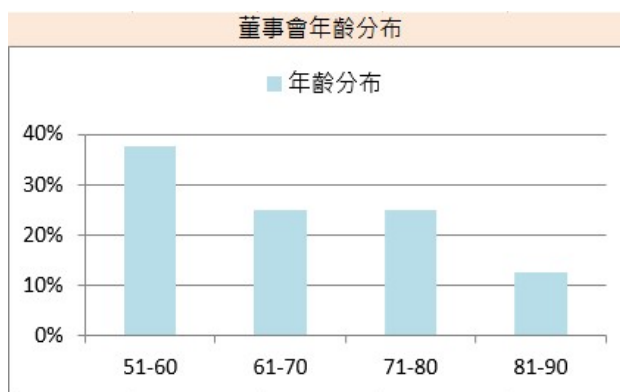
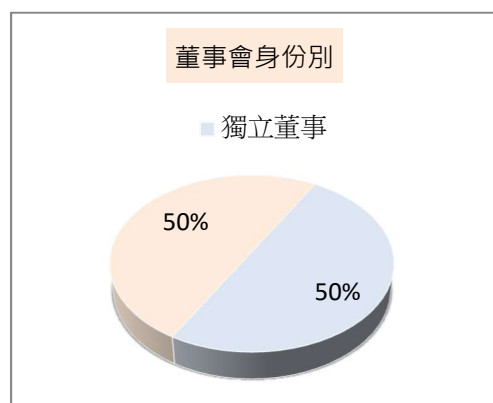


大東紡織董事成員皆依公司章程採候選人提名制。股東會依「董事選舉辦法」就候選人名單中選取。為強化董事會之獨立性與多元性，董事會成員依據公司產業特性及未來發展策略，審慎考量董事會之配置及多元化，由不同背景之專業人員組成，專精領域包括紡織專業、財務會計及策略發展等領域。

考量整體董事會成員組成之多元化與獨立性，除兼任公司經理人之董事不逾董事席次二分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括：

- (1) 具本公司產業專長之董事不低於董事席次之 1/4。
- (2) 具會計、財務或法律專長之董事成員不低於董事席次之 1/3。
- (3) 至少包括一名不同性別之董事。

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 33 屆董事任期自 2023 年 5 月 22 日起至 2026 年 5 月 26 日止，董事會共有 8 席董事（包括 4 席獨立董事，獨立董事佔董事會席次比例達 50%）；董事長為陳修忠先生。董事會成員之姓名、學經歷與其他公司職務況請參考大東紡織之官網介紹或本公司年報。



● 薪酬政策

(1) 董事薪酬：

- a. 董事之報酬，依本公司訂定之「董事會績效評估辦法」授權董事會及薪資報酬委員會依各董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準議定之。
- b. 本公司應以當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董監酬勞前之利益於保留彌補累積虧損數額後，如尚有餘額，不高於百分之三提撥董事酬勞。

(2) 經理人及員工薪資政策：

- a. 薪資報酬委員會依相關人事規章擬定經理人酬金，經理人酬金除了固定薪資依相關人事規章辦理外，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後，再依個別年度績效考核、獎懲結果等因素予以調整。如有若有特殊貢獻者，經薪資報酬委員會審議後，送董事會通過。
- b. 本公司薪資制度，是參考內部公平性及外部競爭力，兼顧維持員工安定生活及結合個人工作績效的制度。
- c. 本公司每年一次，參考景氣環境、當年度營運獲利狀況、軍公教調薪幅度、物價指標上漲率、同業或市場薪資調幅等，決定當年度是否調整及其調幅。並會參酌個人績效考核結果予以反映。
- d. 本公司年終獎金，是依據前一年度及獎金發放前期本公司經營績效的結果決定發放基數後，再參酌單位及個人當期績效考核結果予以反映，決定個別發放數額。
- e. 其他獎金等，依照個別辦法與時機核實發給。
- f. 本公司應以當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董監酬勞前之利益於保留彌補累積虧損數額後，如尚有餘額，應以不低於百分之三且不高於百分之十五提撥員工酬勞，並參考考核成績決定個別發放數額，前述員工酬勞應提撥不低於百分之三十分派予基層員工。

● 功能性委員會：

(1) 審計委員會：

- a. 大東紡織於 2021 年成立審計委員會，作為公司治理機制的重要環節，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。審計委員會委員共 4 人，由 4 位獨立董事擔任，每季至少召開一次常會，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。
- b. 本公司審計委員會最近年度平均出席率約為 96.00%。

(2) 薪資報酬委員會：

- a. 薪酬委員會成員由董事會任命，依大東紡織「薪資報酬委員會組織章程」規定薪資報酬委員會至少三人，現由 3 位獨立董事擔任，負責協助董事會進行綜合考量，訂定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，每年至少召開二次常會。
- b. 本公司薪資報酬委員會最最近年度平均出席率約為 100%。

(3) 永續發展委員會：

- a. 本公司於 114 年 03 月 10 日成立永續發展委員會。
- b. 本公司永續發展委員會委員共計五人，其中包含四位獨立董事，由本公司董事長擔任召集人。本公司永續發展委員會並派任總經理擔任執行秘書，綜理永續各項議題之推動。
- c. 本公司永續發展組織圖如下：

永續發展委員會組織

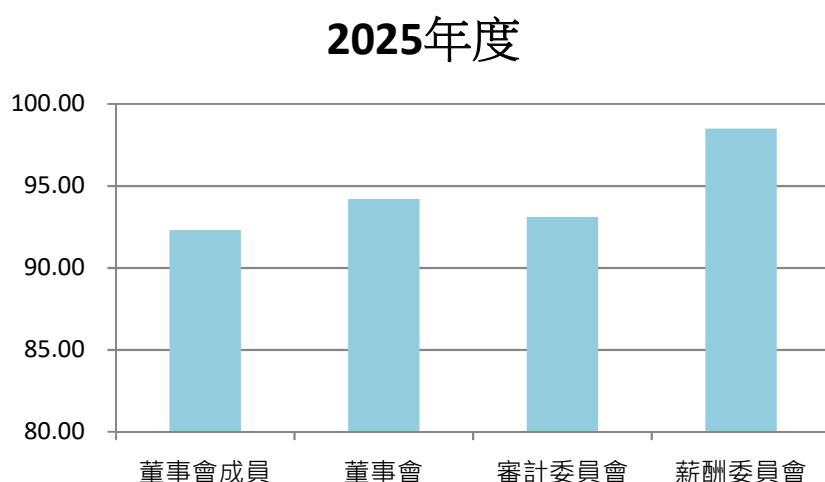


d. 永續發展組織職能說明如下：

單位	組成人員	主要職能
董事會	全體董事	1) 督導本公司永續發展各項作業之進行 2) 訂定本公司永續發展之方向
永續發展委員會	由本公司董事長擔任召集人，一席一般董事（董事長）及全體獨立董事	1) 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 2) 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 3) 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 4) 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。
永續環境發展小組	集團總廠長擔任召集人及組員若干	1) 建置環境管理制度、遵循環境相關法規及國際規範要求、評估永續轉型及氣候變遷。 2) 前述相關議題之風險及管理機制建立，提升資源使用率。 3) 確認能源、水、廢棄物、減碳目標之推動與執行。
社會公益小組	集團人資部門主管擔任召集人及組員若干	1) 推動人權管理政策、遵循人權相關法規及國際規範、訂定合理之薪酬及績效考核制度、落實教育訓練及社區互動。 2) 前述相關議題之風險及管理機制建立，提升人權落實、建立公平友善的企業文化，強化社區及文化發展。 3) 前項各面向之管理及作業推動與執行。
公司治理小組	集團公司治理主管擔任召集人及組員若干	1) 落實法令及國際準則之遵循、強化利害關係人溝通、提升資訊揭露透明度。 2) 前述相關議題之風險及管理機制建立，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以實踐公司永續發展及提升永續資訊透明度之目標。 3) 前項各面向之管理及作業推動與執行。
產品服務小組	集團事業部主管擔任召集人及組員若干	1) 建構產品策略與方向、確保產品品質與服務、規劃並落實產品各階段之低碳作業。 2) 前述相關議題之風險及管理機制建立，積極推廣永續環保及友善環境之產品。以達成永續發展之目標。 3) 前項各面向之管理及作業推動與執行。
查證小組	集團稽核單位	1) 確認集團永續作業之推動與落實。 2) 核證各項永續資訊之可信賴性。

● 治理單位的績效評估：

為落實公司治理並提升董事會與功能性委員會功能，大東紡織於 2020 年董事會決議訂定「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」，自 2020 年起每年執行董事會暨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，並依 6 大評估面項：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。以最近年度來看，本公司董事會及各功能性委員會運作皆有水準以上。



● 內部稽核單位：

內部稽核單位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，工作包含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。稽核之發現與建議於報告呈核後，定期交付各審計委員查閱。稽核主管列席董事會及審計委員會，報告內部稽核業務執行情形。

● **強化股東權益：**

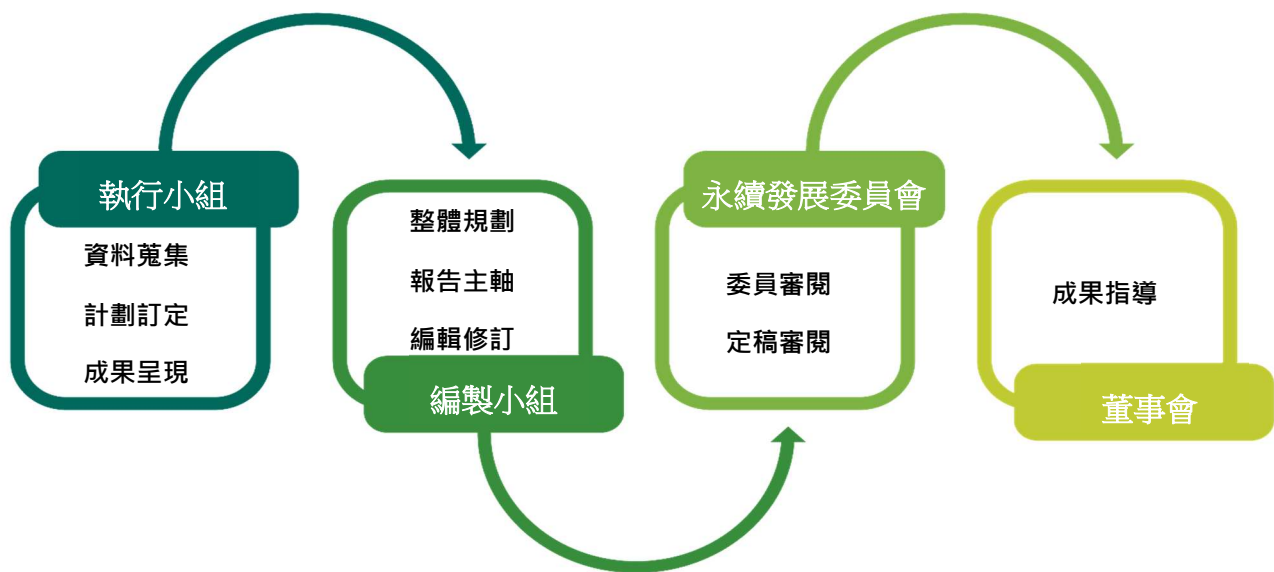
為保障股東的合法公平之權益，大東紡織透過公司治理及管理企業機制落實企業經營者的責任，公平對待所有股東，提供流暢溝通管道，使股東及時知悉公司重要訊息，降低內外部資訊不對稱情形，維護股東知情權，相關措施如下：

- (1) 中英文官方網站。
- (2) 中英文重大訊息。
- (3) 中英文股東會資訊及年報。
- (4) 中英文各季財務報告。
- (5) 中英文法人說明會資料。
- (6) 股東常會錄製上傳，提供無法到場股東觀看。
- (7) 委託專業股務代理機構並設立專責人員，協助股東關注議題及相關事務處理。

1.2 永續風險管理

永續治理機制：

大東紡織於自 2025 年成立永續發展委員會，推動永續發展各項業務，由本公司董事長擔任主任委員及全體獨立董事擔任委員；除此之外並由總經理擔任執行秘書，透過組織協調集團內各專業領域之專長，以務實有效之方式落實永續經營，並於訂定「永續發展實務守則」，透過建立「永續環境」、「社會公益」、「公司治理」、「產品服務」等功能小組，進行權責分工與工作推動，管理大東紡織整體營運對經濟、環境及社會影響，達成企業永續發展。進而匯總年度相關訊息，進行永續報告書編制，永續報告書編制流程如下：



永續風險與機會：

● 風險管理架構

大東紡織由董事會負責監督風險管理架構，建置風險管理政策以分析及判斷所面臨之風險，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，使集團所有同仁了解其角色及義務。

本公司審計委員會則監控風險管理政策及程序之遵循，覆核風險管理架構之適當性與安全性。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。

● 風險與機會鑑別

依本公司自我評估分析，本公司整體營運主要面臨 8 大風險，其預警機制與對應管理措施分述：

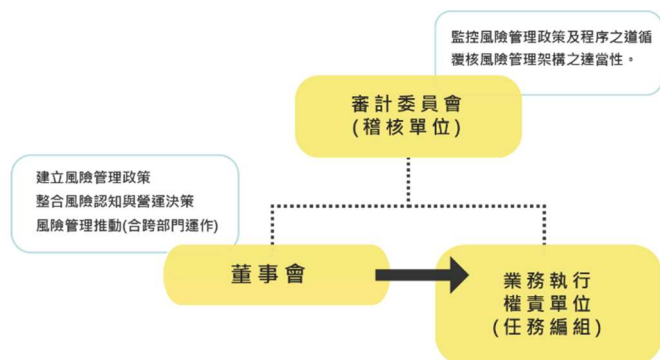
風險類別	風險描述	管理措施
營運風險	● 人才招募困難 ● 經驗傳承與教育訓練不足 ● 地緣衝突影響原物料取得及運輸成本。 ● 關稅壁壘提高貿易障礙。	● 完善員工基礎培訓與職能強化。 ● 強化升遷培訓機制與落實接班人制度。 ● 持續追蹤流動率與同仁滿意度，進行制度評估與調整。 ● 透過人力盤點及培育、定期教育訓練。 ● 多元化供應商來源，降低單一地區依賴。 ● 建立海外據點，分散單一產地風險。
財務風險	● 國際經濟情勢變化導致利率及匯率波動，產生成本不利因子。	● 關注國際經濟情勢，參考遠期匯率報價趨勢，強化匯率風險控管。 ● 積極與銀行協商以取得較優惠之融資利率，降低資金成本。 ● 檢視交易流程，創造自然避險機制。 ● 運用財金工具及避險工具，降低利率與匯率波動風險，提升管理績效。
資訊風險	● 駭客攻擊，影響日常營運。 ● 資安漏洞可能帶來潛在非必要之債務與損失。	● 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。 ● 定期委託外部廠商進行資安體檢。
職業安全衛生	● 作業傷害風險 ● 職業病風險 ● 火災風險 ● 緊急應變不足	● 定期舉辦環安衛與消防演練等教育訓練。 ● 成立緊急防災應變小組，培養員工緊急應變和自我安全管理能力。 ● 機器和附屬設備及消防器材做好定期保養計畫並落實保養和檢查。 ● 培訓人員提升工廠環安保業務及了解環安法規新知。
客戶風險	● 客戶營運績效續流失 ● 市場轉移風險 ● 客戶集中度過高風險 ● 信用風險 ● 需求波動風險	● 觀察品牌客戶營運績效。 ● 產品發表及策略目標。 ● 透過業界互動，了解產業狀況與獲取訊息。 ● 檢視交易客戶付款狀況及進行必要的徵信作業。
氣候變遷風險	● 物理風險--極端氣候事件或長期氣候變化，可能直接影響設施、供應鏈與營運。 ● 轉型風險--因應氣候變遷所帶來的政策、法規、技術與市場變化，例如碳稅、排放限制、綠色法規等，可能增加營運成本或改變市場需求。 ● 聲譽風險--若企業未積極回應氣候議題，可能遭受消費	● 辨識氣候變遷之機會與風險。 ● 評估並管理風險，加強相關風險之教育訓練降低風險衝擊。 ● 定期檢視廠房、倉儲與營運據點的氣候風險暴露程度，並進行耐災強化。 ● 避免過度集中於高風險地區，建立備援供應商與在地化採購策略。 ● 建立災害應變計畫包含緊急聯絡、備援系統、物流替代方案等，確保災害發生時可快速恢復營運。 ● 持續關注了解越南當地環保法規及新政策。 ● 建立碳盤查制度，設定減碳目標，持續推動節能減碳政策

風險類別	風險描述	管理措施
	者、投資人或媒體批評，影響品牌形象與市場信任。 ● 法律風險--未遵守環境法規或造成環境損害，可能面臨訴訟、罰款或責任追究。	提升能源使用率。 ● 追蹤國內外氣候相關法規（如碳稅、碳邊境調整機制CBAM）。
人權	● 強迫勞動與童工 ● 歧視與不平等待遇 ● 工作環境不安全 ● 結社自由與集體談判權受限 ● 隱私權侵犯	● 檢視人事規章，遵守當地法規，定期檢查人事制度是否符合當地勞動法，確保依法管理與保障員工權益。 ● 定期與員工溝通，改善工作環境。 ● 與工會或員工代表定期會議，了解需求與建議，作為制度優化與環境改善的依據。
供應風險	● 供應中斷風險 ● 單一供應商依賴風險 ● 品質風險 ● 交期延遲風險 ● 價格波動風險	● 共同研發，提升研發能量與技術力。 ● 落實執行分散採購來源以分散風險。 ● 原料庫存天數管理。 ● 現場物料及機器設備備品定期盤點並確實登記管理,並了解各種物料備品請購後交期以確實管控訂貨時間。 ● 為降低此類風險，公司應建立供應商評選與定期稽核機制，優先與具備永續認證與穩定供應能力之合作夥伴往來，同時推動供應商進行 ESG 改善與碳盤查配合，以強化整體供應鏈韌性與合規程度。

● 風險管理流程：

針對異常重大事件發生，本公司各單位應於重大事件發生後，判斷屬於何種等級之重大事件，並依下列原則執行處置與回報：

重大事件分級	影響層級	應變對策與回報機制
三級重大事件	單一據點作業面	1. 實施緊急應變處理。 2. 事後再通報總公司。
二級重大事件	單一據點系統面	1. 提出緊急應變計劃，並通報總公司取得授權。 2. 執行應變計畫；並由總公司監控執行狀況。 3. 事後回報總公司執行結果。
一級重大事件	集團營運面	1. 通報總公司，成立重大事件小組。 2. 重大事件小組通報董事會及審計委員會。

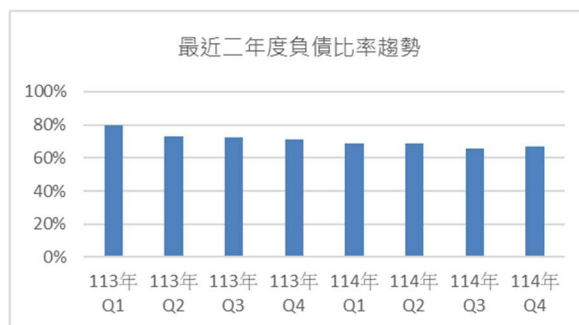
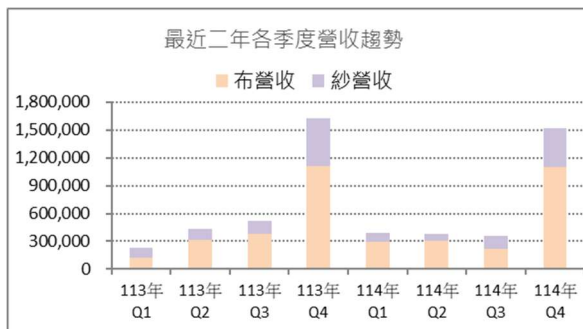


1.3 營運績效與誠信治理

● 經營績效

大東紡織近年透過開發新市場與建立新技術，強化與品牌客戶及績優同業之密切合作，調整產品結構，改善整營運體質，逐漸擺脫因 COVID-19 期間因國際原棉崩跌產生之衝擊與影響，整體營運績效已逐漸回升。

所揭露之經營績效表現內容同時包含紡紗事業及成品布事業之財務資訊，詳細的財報資訊可參閱大東紡織 2025 年報。



● 誠信經營理念

大東紡織之核心價值包括「道德誠信、永續經營、客戶至上、人文關懷」，而「道德誠信」更為核心價值之首，大東紡織依此核心價值訂定「上市上櫃公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「關係企業相互間作業規範」及「公司內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，本公司更於「工作規則」中訂定相關要求並將誠信經營要求及相關辦法摘要建立於員工報到書表中，以落實完整宣達此核心價值。

此外，大東紡織也建立正當申訴管道與制度，設立專責人員處理檢舉申訴事件，受理窗口於接獲檢舉案件後，應立即成立調查小組對通報中所述之疑似非法或不當行為進行調查，對檢舉人身分及檢舉內容將予以保密，並承諾保護檢舉人不應檢舉情事而遭不當處置，並將以電子郵件方式回覆調查結果。

同時大東紡織針對內部重大資訊之處理及揭露機制亦訂定規範，以避免資訊不當洩漏，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性，並強化內線交易之防範。大東紡織要求全體同仁（含新進同仁）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 2025 年，大東紡織針對「工作規則」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，並製作中文、英文與越文對照版本，推廣至集團內全體員工。

為加強宣導誠信經營理念，大東紡織也規畫相關教育訓練，於 2025 年起開始定期進行完整的誠信經營教育宣導課程。課程包括人權政策、性騷擾防治、企業誠信經營反貪腐與內線交易防範等議題，課程訓練後並安排測驗，通過率均達 87% 以上。

自 2024 年起，大東紡織針對各供應商合約新增簽署「供應商行為準則」，除增加貪腐議題約定外，亦要求供應商在勞工權利、安全衛生與永續環境等三大議題上給予承諾，以符合當地法律規定為誠信經營的最低標準。於 2025 年度大東紡織並無發生已確認之貪腐事件。

● 誠信經營反貪腐執行與管理機制：

階段	行動要素
預防	✓ 新進員工教育說明，簽署從業道德行為守則。 ✓ 全體員工每年進行誠信經營反貪腐教育訓練與測驗。 ✓ 高階經營層反貪腐概念強化。 ✓ 供應商承諾遵守並簽署供應商行為準則。 ✓ 過濾有不誠信紀錄或高風險交易對象。 ✓ 新交易模式或對象進行事先風險評估。
監理	✓ 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。
改進	✓ 定期檢討防範方案之合宜性與有效性。 ✓ 檢討違規事件以改善管理流程與內控制度。 ✓ 依外在環境與法令要求，定期檢視訓練內容並作必要之調整。

● 利害關係人溝通管道

利 害 關 係 人 性 質	聯 絡 方 式
投資人暨其他利害關係人	電子信箱： spokesperson@tahtong.com.tw
員工意見反映與不法事件	電子信箱： audit@tahtong.com.tw
客戶服務	電子信箱： sales@tahtong.com.tw
供應商意見反映	電子信箱： sourcing@tahtong.com.tw

● 稅務治理

大東紡織依法善盡納稅義務，各營運據點皆依循所適用法律，不以稅務規避之目的將利潤移至低稅負國家；且為了避免法律變動所衍生之稅務風險，除相關專業人員隨時關注相關稅務法律之修改外，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。大東紡織集團歷年皆符合各營運據點所在地之政府稅務規範，並未有積欠任何稅務之情事。



Chapter 2

員工關係與關懷

2.1 員工結構與人權

2.2 人才培育與發展

2.3 薪酬福利與關懷

面向	社會面 (S)
本章重大主題	職場安全與健康、員工薪資與福利
承諾/政策	以員工關懷為出發點，建構安全、健康、樂活的工作環境，讓員工在這樣的氛圍下，達成工作悠活、家庭樂活、健康快活的幸福職場。
管理機制	1. 遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇等，建立適當之管理方法、程序及落實。 2. 提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育。 3. 建立員工定期溝通之機制，以及以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動。
權責單位	管理處
2025 年度 評估機制與成果	1. 2025 年職災事件發生率 0%。 2. 中高齡員工比例 12.50 %。 3. 2025 年人均訓練時數 35hr (台灣)、46hr (越南)。 4. 2025 年福利費用調漲為 23%。 5. 2025 年可申請育嬰留職停薪共有 0 位員工，實際申請育嬰留職停薪共有 0 位員工。 6. 優於勞基法每兩年提供健康檢查一次，65 歲以上每年一次。 7. 重大勞資爭議件數 0 件。 8. 人員流動率 19.5%。 9. 中高齡職場友善，比例 12.8%
中長期目標	• 持續安排專業、多元發展教育訓練以提升人力素質與企業競爭力。 • 積極鼓勵員工參與各項運動或體適能相關的活動，養成規律運動。 • 建立完善的心理支持管道與促進員工身心健康之主動措施。

2.1 員工結構與人權

● 員工結構

本公司致力於提供平等、安全的工作環境，落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。本公司未聘用非員工身份之工作者。

✦ 職級比較

項目	男性	女性
員工總數	37.91%	62.09%
管理階層	62.86%	37.14%
非管理階層	35.66%	64.34%

說明一：截至統計基準日，本公司員工性別結構為女性 62.09%、男性 37.91%，女性員工比例較高，主要係因公司職務配置及產業特性所致，顯示公司在人力招募及任用上重視多元人才發展。

說明二：管理階層男性占 62.86%、女性占 37.14%；非管理階層女性占 64.34%、男性占 35.66%。本公司秉持公平任用及公開透明之晉升制度，以能力、績效及職務需求作為人才發展與晉升依據，不因性別而有所差異，持續推動性別平等與多元共融職場文化。

✦ 地理分布

項目	男性	女性
台北總部辦公室	2.37%	5.69%
外派與其它地區	35.55%	56.40%

說明一：本公司員工地理分布以外派及其他地區為主，占全體員工 91.95%，其中女性占 56.40%、男性占 35.55%，反映公司營運據點涵蓋海外生產基地及多元市場，人力配置與全球供應鏈及生產布局密切連結。

說明二：台北總部辦公室員工占全體員工 8.06%，其中女性占 5.69%、男性占 2.37%，主要負責營運管理、行政支援及後勤管理等職能；外派及其他地區則以生產、製造及營運管理人力為主。公司依各營運據點及業務需求進行人力配置，並秉持公平任用原則，持續推動多元、平等及國際化的人才發展。

✦ 性別與年齡結構

項目	男性	女性
30 歲以下	10.90%	15.88%
31-49 歲	21.80%	38.63%
50 歲以上	5.21%	7.58%

說明一：本公司整體員工性別結構為女性 62.09%、男性 37.91%，各年齡層分布均衡且具延續性。其中，31-49 歲為公司主要核心工作年齡層，占全體員工 60.43%，其中女性占 38.63%、男性占 21.80%；30

歲以下員工占 26.78%，女性占 15.88%、男性占 10.90%；50 歲以上員工占 12.79%，女性占 7.58%、男性占 5.21%，顯示公司兼顧青年人才培育及資深人才留任，維持穩健的人力結構。

說明二：整體而言，公司以 31–49 歲員工為核心人力，並透過不同年齡層人才共同發展，建立具經驗傳承與創新能力的人才梯隊。公司秉持公平任用及多元共融原則，持續提供不同性別及年齡層員工平等之教育訓練、職涯發展及晉升機會，致力打造多元、包容且永續的人才環境。

● 人權政策

本公司遵守勞動法規及國際人權公約，參考「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約十項原則」及「聯合國企業與人權指導原則」制定本公司人權政策，以公平對待所有員工並訂有相關管理政策及管理制度以保障員工基本權利，本公司人員任免、薪酬及福利制度等依據本公司「人事規章」制度辦理。

- (1) 提供安全與健康的工作環境，以確實保障員工的安全，有效降低職災風險。
- (2) 禁止任何形式之歧視，不因性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式歧視，且確保工作機會均等。
- (3) 禁止僱用童工、非法外籍勞工。
- (4) 鼓勵員工維持身心健康及工作生活平衡。
- (5) 禁止強迫勞動，不限制同仁休假，亦不強迫加班。
- (6) 營造樂於溝通的環境，鼓勵同仁透過勞資會議與公司溝通。
- (7) 提供多元的開放式對話管道，讓供應商及商業夥伴等利害關係人得以向本公司提供回饋意見或舉報疑似違規行為。
- (8) 保障弱勢或邊緣化團體的勞動權利，僱用身心障礙者並安排其任職勝任之工作，協助投入職場。2025 年本公司身心障礙人士之僱用人數為 1 人，占全體員工比率為 1.39%，符合「身心障礙者權益保障法」定額進用比率規定。
- (9) 定期檢視和評估相關風險及檢視相關制度及行為。

2.2 人才培育與發展

● 培訓政策與目標

本公司致力於打造持續學習與成長的職場環境，透過完整的教育訓練體系，提升員工專業能力與管理潛力，達成「個人職涯成長」與「組織目標達成」的雙贏局面。

● 訓練體系與課程設計

公司依據不同職類、職級與部門需求，規劃多元化課程內容，包含：

類別	課程說明
新人訓練	公司制度、職場倫理、安全教育、企業文化導入
專業職能課程	業務技巧、財務知識、法規遵循、資訊技能等
數位學習平台	建置內部線上課程與學習紀錄系統，提供彈性進修
外部資源支持	提供外部課程補助、研討會與論壇參與機會

● 教育訓練體系及執行情形

2025 年度內外部課程執行情形如下：

項 目	班次數 (台灣)	總人次 (台灣)	班次數 (越南)	總人次 (越南)
新進人員訓練	6	6	79	240
新進人員專業基礎訓練	23	23	8	20
專業進階能訓練	25	25	11	526
管理職能訓練	5	5	2	10
年度專案訓練	72	457	0	0
內線交易訓練	1	28	0	0
總計	132	544	100	796

● 員工發展機制

本公司重視員工職涯發展，透過制度化機制支持員工成長：

- (1) 個人發展計畫：每位員工與主管共同制定年度或多年度發展計畫
- (2) 人才盤點計畫：針對高潛力人才進行培育與留任規劃
- (3) 學習護照制度：鼓勵員工參加專業證照與研討會

● 員工教育訓練平均時數

包含新進人員、專業職能訓練、年度專案訓練、通識訓練及外部訓練

教育訓練人數	員工教育訓練	
	總時數	平均時數
台灣	1251	30
越南	4775	11
合計	6026	13

*平均訓練時數為男女總時數除截至 12/31 的全體員工人數

*2025 年員工教育訓練主要與外部顧問公司合作舉辦團體課程

● 教育訓練



2.3 薪酬福利與關懷

● 整體薪酬與福利政策

- (1) 本公司薪資制度，是參考內部公平性及外部競爭力，兼顧維持員工安定生活及結合個人工作績效的制度，依據職級、專業與績效進行薪資調整。
- (2) 本公司有訂定薪資管理辦法及績效考核辦法，敘薪、晉升皆依照經營績效成果反映於員工薪酬，並設有職工福利委員會，照顧員工福利。
- (3) 為建立兩性平等職場，本公司實施育嬰留職停薪制度，同時提供同仁家庭照顧假、生理假、娩假、陪產假及提供哺乳室等。
- (4) 本公司重視員工健康，定期皆安排員工做體檢，並落實職場環之安全衛生條件。
- (5) 本公司設有申訴管道，提供不同利害關係人有之溝通反應機制，並責成專人協助處理。

● 公平薪酬政策

為實現男女平等晉升機會，落實友善職場，促進兩性平等並發展永續共榮的營運績效，本公司升遷、獎懲、薪酬等均不分性別。本公司因行業屬性，2025 年度本公司員工男女性別比為 38%：62%，但主管職的男女性別比為 5%：3%，男女員工敘薪條件一致，並無性別差異。依據公司人事管理辦法規定，本公司甄選進用之人員係按各職等所具資格之條件聘任，並依員工薪資職等表所定標準支給薪資，各層級人員薪資不因性別而有所差異，建立同工同酬的工作環境，真正落實性別職場平等理念。

● 基層人員基本薪資

性別	台灣廠區			
	2024		2025	
	男性	女性	男性	女性
性別薪資比	0.69:1		1.11:1	
基層人員基本薪資與基本工資比例 (%)	100%	117.4%	100%	118.92%

*台灣廠區係依據勞動部公告之最低工資計算，2024 年最低工資為 27,470 元/月，2025 年最低工資為 28,590 元/月，並與本公司基層人員標準薪資比較。

● 女男基本薪資和薪酬的比率

員工類別	2024	2025
	薪酬比 女 : 男	
管理階層	1:1.01	1 : 0.99
研發人員	1:0.86	1 : 1.04

本公司定期檢視不同性別員工之薪酬結構，以確保薪資制度符合公平及平等原則。

2025 年管理階層女性與男性之基本薪資比率為 1 : 0.99，非管理人員女性與男性之基本薪資比率為 1 : 1.04。

相關差異主要反映職務內容、專業技能、工作經驗、年資及市場薪資水準等因素，並非因性別而產生差異。本公司薪酬制度係依據職務職責、個人績效及市場競爭力訂定，並定期檢視薪酬政策與執行情形，以確保所有員工於相同工作條件下享有公平且合理之薪酬待遇。

未來本公司將持續推動薪酬透明化及平等機會政策，營造多元、平等與共融之工作環境。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形			
	2024	2025	調整幅度
非擔任主管職務之 全時員工薪資平均數（元/人）	>45000	>47000	 4%
非擔任主管職務之 全時員工薪資中位數（元/人）	>40000	>42000	 5%

● 年度調薪計畫

調薪是為感謝同仁努力達成策略目標的辛勞及反應通貨膨脹率以保障同仁生活滿足的基本門檻，本公司視公司營運情況進行年度調薪計畫於每年度 7 月評估並執行。2025 年度比較前年度平均調薪幅度為 9.18%，另針對不同績效展現之激勵效果，鼓勵績效展現優異並達到晉升標準之同仁，2025 年度執行晉升調薪。

● 福利措施

本公司為確立管理制度，健全組織功能，依據勞動基準法及有關法令訂立公司員工福利政策，並在組織中另成立職工福利委員會來規劃員工之福利措施，以求安定員工生活、保障員工權益，並進而促進勞資和諧。

福利項目	內容
工時	彈性半小時上、下班。
休假	週休二日、產檢假、陪產假、生理假、家庭照顧假...等。
年終獎金	為酬謝員工之辛勞，視公司盈餘狀況及員工工作績效、年資發放年終獎金。
員工保險	員工從到職日起，即辦理勞健保、團保。
教育訓練	內、外部訓練課程。
設置哺乳室	滿足育嬰需求的員工。
健康檢查	除新進員工必須完成健康檢查外，每年為員工提供一次免費健康檢查。
婚喪補助	員工因結婚、生育或家屬死亡等因素，可依規定申領補助。
年節禮金	春節、端午、中秋、勞動節皆由福委會致贈禮金。
生日禮金	依規定發放生日禮金補助。
旅遊活動	視營運狀況，安排員工旅遊，促進員工身心健康，增進同仁情誼。
其他	午餐代訂服務、特約商店。



● 健全的退休制度與實施情形

本公司全體員工均採用自 2005 年 7 月 1 日起實施之勞工退休金條例（以下簡稱新制），員工之服務年資係採確定提撥制，其退休金之給付由本公司按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶，以保障同仁未來的退休生活。

(1) 實施情形：

退休金制度	新制
適用法源	勞工退休金條例
如何提撥	依員工投保等級提撥 6%至勞工保險局個人專戶
提撥金額	2025 年度提撥新台幣 2,019,194 元
申請退休情形	2025 年度無員工辦理退休

(2) 退休資格：

係據勞工退休條例第 24 條規定，員工年滿 60 歲，工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。

(3) 退休金給與標準

月退休金：勞工個人之退休金專戶及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定額發給之退休金。

一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。

● 員工溝通與關懷

(1) 勞資會議

本公司定期召開勞資會議，任何有關勞資關係之新增或修正措施，本公司均經由勞資會議的舉行由勞資雙方充分協調與溝通和交換意見，確保勞資關係的和諧，以及促進勞資合作、提高工作效率，建構事業單位內部勞資溝通協商機制，達到雙贏的局面。

(2) 多元溝通管道

員工對大東紡織而言是最重要的資產，而良好的溝通才能打通員工的才智與心靈之門，以達到激勵同仁、發掘潛能，更能為公司創造價值及競爭優勢。因此大東紡織鼓勵同仁有話直說，提供多元溝通方式，希望讓同仁的問題或意見能有表達及被處理的管道，除了勞資會議外員工可於公司內部溝通平台（teams）、部門會議或各區、各項功能會議及期初、期中、期末與主管的面對面會議等定期及不定期公告宣導，讓勞資雙方意見可以有效傳遞。另本公司制訂有「員工手冊」及各項管理辦法，內容詳實記載各項員工權利義務，對員工權利維護不遺餘力。2025 年無勞工申訴案件。



Chapter 3

企業責任

3.1 勞工安全與健求

3.2 勞動人權保障

3.3 社會回饋與參與

面向	社會面 (S)
本章重大主題	職場安全與健康
承諾/政策	確保員工工作場所安全無虞，並獲得良好職涯發展。
管理機制	1. 遵守相關勞動法規及尊重國際公認基本勞動人權原則，保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇等，建立適當之管理方法、程序及落實。 2. 提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育。
權責單位	管理處
2025 年度評估機制與成果	1. 2025 年職災事件發生率 0%。 2. 安全教育訓練時數 16 小時/人。 3. 員工健康檢查覆蓋率 99% 4. 緊急應變演練場次：每年一場 5. 員工匿名申訴處理率：100%
中長期目標	• 持續安排必要的安全教育訓練，確保職場工作環境安全。 • 積極鼓勵員工參與內部會議，積極引導內部溝通，建立完善溝通制度。

3.1 勞工安全與健康

本公司重視每位同仁之健康，維護員工健康及人身安全，致力於提供員工安全及衛生的工作環境，是本公司對員工及其家屬的責任，本公司將辦公室設置於台北市松山區，持續推動多項員工辦公室環境安全之管理。2025 年並無發生職災情事。目前雖未進行 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統之建置，但仍遵守相關法規要求為有效管理員工的安全與健康。

職場安全

- ✦ 制定性騷擾暨性侵犯處理與防治辦法
- ✦ 訂立「工作規則」「辦公室安全與維護辦法」維護辦公室安全：
 - ✓ 公司為全體員工提供團體保險，涵蓋人身意外、醫療等項目，以加強員工健康保障，降低突發風險對生活與工作的衝擊，展現企業對員工福祉的重視。
 - ✓ 為提升職場健康意識與預防醫學實踐，公司重視員工健康管理措施，除提供全體員工每兩年一次之定期健康檢查外，亦針對年滿 65 歲以上員工加強關懷，提供每年一次健康檢查服務，以確保員工健康福祉並降低健康風險。
 - ✓ 為促進員工健康，公司除提供定期健康檢查外，亦設置員工健身房，鼓勵同仁培養良好運動習慣，強化健康促進與工作效率。
 - ✓ 為提升職場急救與災害應變能力，公司於各辦公區域設置消防設備、醫藥箱及血壓機，確保員工在緊急情況下能即時獲得必要的初步救助與支援，降低健康與安全風險。
- ✦ 工作場所內設置符合飲用水標準之飲水設備，每 1~2 個月定期清洗及維護。
- ✦ 工作場所環境衛生管理及清潔保養委由專業清潔公司定期依本公司之「清潔維護計劃表」項目按清潔作業基準書執行以確實維護工作環境衛生品質。
- ✦ 實施門禁管制，進入公司之員工、訪客皆需經過辦公室大門之刷卡感應驗證。
- ✦ 每年度參與管理委員會舉辦之消防講習及演練。

● 2025 年總公司與各廠的職業災害與工傷

大東紡織雖未導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，仍依照職安法之要求定期統計工傷，以確保並實現零災害之永續目標。2025 年統計工傷人數皆為 0。

● 健康管理

本公司重視同仁之健康，優於法規要求，於每兩年由公司為全體同仁安排健康檢查，大於 65 歲之員工，每年皆安排健康檢查。員工安排可自行於指定期程內至簽約之健康檢查中心進行年度健康檢查，同仁健檢費用由公司支付，以確保同仁身體健康無虞，除此之外，亦開放同仁之眷屬可按福委會與健檢中心簽署之健檢專案優惠價參與健康檢查。

3.2 勞動人權保障

大東紡織承諾遵守國際人權規範，包括《聯合國商業與人權指導原則》及國際勞工組織 (ILO) 公約，確保所有員工與承攬人員享有安全、尊嚴及公平的工作環境。我們明確禁止童工、強迫勞動及任何形式的職場歧視，並要求供應商遵守相同的標準。

公司制定《人權政策》與《反歧視與反騷擾準則》，提供員工匿名申訴與保護機制，以維護勞動權益。每年針對管理階層與基層員工辦理人權與職場倫理培訓，提升對平等、多元與尊重的意識。

3.3 社會回饋與參與

秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，大東紡織長期投入公益行動及社會參與，致力於回饋在地社區，特別選購由滄聯農產行所製作的中秋節禮盒，作為合作夥伴之致贈禮品。我們以紡織專業為基礎，支持弱勢群體與教育資源，透過捐贈、志工服務及公益合作計畫，實踐企業社會責任。

主要行動包括：捐助慈善基金會、支持購買公益團體產品。

未來，我們將持續擴大公益項目的影響力，並結合 ESG 策略，將企業資源導向社會與環境的雙重正向效益，實現與利害關係人的長期共好。

大東紡織積極參與國內紡織相關公協會組織，包括財團法人中華民國紡織業拓展會、台灣區紡紗工業同業公會等，透過與產業公協會互動與交流，掌握產業資訊，透過提供顧問諮詢與產業同業建立友好關係。除此之外，大東紡織亦保持與各大專院校及紡織產業綜合研究所等學術研究單位維持良好之互動，以期透過產學合作，推動紡織業之永續發展。目前大東紡織參與的公共事務有：

- (1) 台灣區紡紗工業同業公會（常務理事）
- (2) 中華民國全國工業總會（產業顧問）
- (3) 台北西區扶輪社（顧問）
- (4) 台灣區紡紗工業同業公會（一般會員）
- (5) 良好棉花協會（會員）
- (6) 美國國際棉花協會（會員）





Chapter 4 永續價值鏈

4.1 產品創新研發

4.2 服務品質與客戶管理

4.3 永續價值供應鏈

面向	環境保護 (E)
本章重大主題	循環材料
承諾/政策	強化永續供應鏈管理，恪守法律規範與供應鏈品質，致力自我品質管理，強化競爭力與營運彈性，以提供更全面的永續選擇。
管理機制	透過創新且永續的選擇與製程創新，持續配合供應鏈提供符合國際永續趨勢之產品，以期能建立永續供應鏈。
權責單位	生產部、事業處
2025 年度評估機制與成果	1. 永續材料佔產品總量，台灣：41%、越南：33%。 2. 客戶訂單達交率 >96%。 3. 年度重大客訴件數 <3 件。 4. 永續專案合作數：1 件。 5. 具 GRS, Bluesign, OEKO-TEX, Higg 認證供應商數：39 家。
中長期目標	短期目標： 與供應商建立良好合作關係：提高交貨的可靠性和靈活度 持續開發並導入第二料源，建立供應商行為準則 中長期目標： 逐步開拓海外銷售市場、規劃新永續原料產品。 除了要求自身善盡永續生產責任，也鼓勵供應商一同響應追求永續發展，確保各項作業均能符合環保及企業社會責任規範，共同追求穩定發展與永續經營。

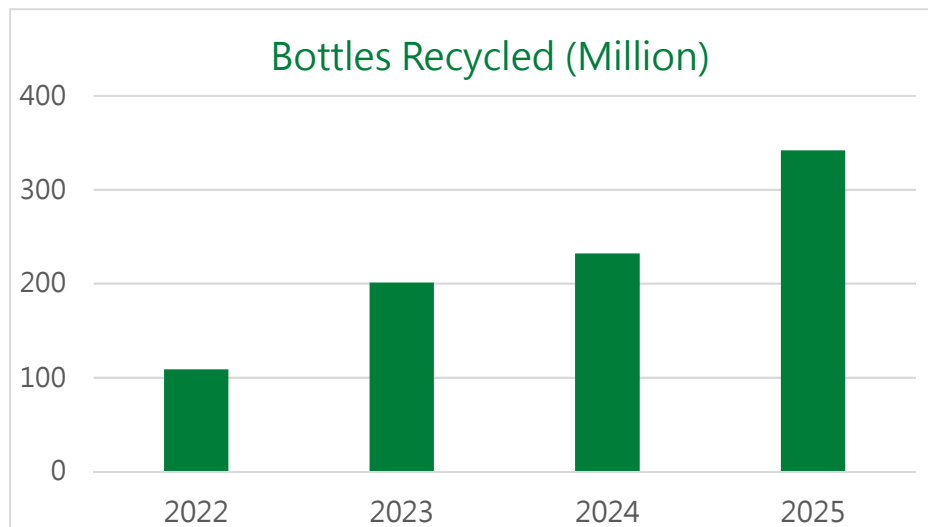
4.1 產品創新研發

大東紡織重視產業永續發展，配合國際永續紡織相關倡議與行動，落實品牌客戶目標，致力推動整體紡織價值鏈之永續運營與成長。除積極投入推廣永續材質與循環經濟之產品，包括 Carbon zero TENCEL、Recycle polyester fiber、Recycle Cotton fiber 等之應用。

在功能型紡織品研發方面，我們聚焦於耐用、防潑水、抗 UV、抗菌等高性能技術，減少後續化學處理需求，延長產品壽命並降低使用階段的环境負荷。我們亦與國際知名品牌攜手開發符合 Bluesign®、GRS 等國際標準的永續布料，透過專利技術與研發成果，為客戶提供差異化且低碳的解決方案。

環保創新紗線，客製功能紡織，引領永續時尚與工業進化

- ✦ 大東紡織紡紗事業部致力於推動環保永續、創新客製化和技術性工業用產品。在環保永續方面，我們使用了一系列綠色原料，包括零碳排放的 GEC (Good Earth Cotton) 可追溯的澳洲棉和土耳其有機棉，以及本廠的再生棉 (Recycle cotton)。此外，我們使用 LENZING 品牌用 Closed-loop 生產方式的纖維素原料，如 Tencel、Modal、EcoVero、Refibra 和 Rayon，這些原料與原生棉和其他材料混紡，以提升產品的環保性和可持續性。
- ✦ 在創新客製化產品方面，我們能夠混紡多種不同原料，滿足客戶對特殊功能的需求。這包括吸濕排汗、保暖、亞克力/螺縲混紡、抗起球聚酯纖維，以及防火防燃紗等功能性紗種。我們與客戶合作開發特殊紡紗，實現產品的差異化。
- ✦ 至於技術性工業用產品，我們提供用於加強水管耐壓強度的紗、消防衣的防火布料，以及適用於石油公司、電力公司和鋼鐵公司的防燃抗靜電工作服。此外，我們還提供水溶絲 (PVA)，應用於特定工業領域。
- ✦ 我們不斷努力，以創新技術和綠色原料，推動產品的可持續發展，為客戶提供高品質、多功能的紡織解決方案。
- ✦ 我們專注於面料創新，致力於提供高品質、可持續和高性能的面料。憑藉數十年的經驗，我們始終如一地滿足全球客戶不斷變化的需求。
- ✦ 我們的團隊在面料生產上不斷創新，從尖端研發到最先進的製造技術。我們提供各式各樣時尚、可持續且實用的面料，包括厚重和奢華的選擇。憑藉高效的設施，我們不僅能滿足多樣化的市場需求，還能始終優先考慮可持續發展。
- ✦ 我們根據客戶需求提供來自台灣和越南的各種面料。我們的台灣團隊專精於開發先進的合成針織和梭織面料，滿足戶外運動和時尚運動服的需求。越南團隊則利用我們的紡紗能力，提供精細製作的天然和合成面料，適用於內衣到運動服等各類產品。
- ✦ 無論是街頭服飾、休閒服飾、內衣或運動服飾，大東紡織都能滿足您的需求。我們的產品系列能迎合各種風格和喜好。



4.2 服務品質與客戶管理

大東紡織秉持「以客戶為中心」的理念，持續提升產品與服務品質並建立完善的品質檢驗與客訴處理流程，以確保產品符合客戶嚴格標準並及時回應市場需求。

此外，我們定期參與國內外展會，分享永續材料應用及低碳製程新趨勢，協助合作夥伴在產品開發與 ESG 目標上取得優勢。我們也設置客戶滿意度調查與追蹤機制，藉由數據化分析持續改善服務品質，並在供應鏈與產品設計中主動回應品牌客戶對減碳、循環經濟的要求。

透過穩健的客戶管理與服務創新，我們不僅維繫與全球戶外運動、時尚品牌的合作關係，更進一步成為推動永續時尚供應鏈的重要夥伴。

我們深知「品質」與「信任」是永續夥伴關係的根本。身為專業的 B2B 外銷布料供應商，我們始終秉持以客戶為中心的理念，致力於提供穩定、創新且具永續價值的布料解決方案。

嚴謹品質控管，確保每一碼皆為承諾

我們建立完善的品質管理系統，從原料選用、織造到後加工各環節，均設有嚴格檢測機制，確保出貨品質穩定、符合國際標準（如 OEKO-TEX®、GRS 等）。此外，我們持續導入自動化與數位化檢驗技術，降低人為誤差，提升交期準確度與客戶滿意度。

● 客製化服務，滿足多元需求

面對全球客戶多樣化的需求，我們提供專業的客製化開發服務，從機能性布料、永續材質到時尚風格建議，皆由專業團隊與客戶共同開發。我們深信，只有充分理解並協助客戶創造價值，才能打造長遠且穩定的合作關係。

● 永續夥伴關係，共創綠色供應鏈

我們不僅提供環保布料產品，更積極與客戶共同實踐 ESG 目標，包括降低碳足跡、選用再生原料、簡化包裝等。透過合作推動永續創新，大東紡織成為眾多國際品牌在綠色轉型過程中的關鍵夥伴。





4.3 永續價值供應鏈

大東紡織深知供應鏈是實現企業永續的重要關鍵，在原料採購上，我們持續擴增取得 GRS、GOTS、OCS、bluesign®、OEKO-TEX® 等永續認證的供應商比例，並透過與上游供應商合作開發低碳染整、節水節能的製程技術，共同推動減碳計畫與原料溯源系統建置，以符合國際品牌與法規的環境要求。

我們期望藉由強化供應鏈的 ESG 整合能力，創造從原料端到最終產品的全方位永續價值，並逐步達成供應鏈碳減量及環境風險控管的長期目標。

REPREVE
CHAMPIONS OF
SUSTAINABILITY

TAH TONG TEXTILES CO., LTD
CHAMPION OF SUSTAINABILITY

342 MILLION
BOTTLES RECYCLED

Eddie Ingle
EDDIE INGLE
CHIEF EXECUTIVE OFFICER
UNIFI, INC.





Chapter 5

環境永續與氣候策略

5.1 氣候變遷與室氣體管理

5.2 環境管理

5.3 能資源使用與管理

面向 環境保護 (E)	
本章重大主題	氣候變遷
承諾/政策	遵循國際指標進行因應措施
管理機制	1.積極規劃導入 TCFD《氣候相關財務揭露建議》四大範疇：治理、策略、風險管理、指標與目標揭露氣候相關資訊的教育訓練，積極面對迎面而來的全球議題 2.依據 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查與量化
權責單位	總經理室、永續發展委員會
2025 年度評估機制與成果	1. 積極規劃 TCFD《氣候相關財務揭露建議》四大範疇 2. 因應 ISO 14064-1:2018 第三方認證導入教育訓練 3. 依據 ISO 14064-1:2018 標準完成溫室氣體盤查與量化。
中長期目標	中期目標： I. 更換老舊設備為節能設備。 II. 優先選擇綠能建材或環保材料。 III. 通過 ISO 14064-1:2018 第三方認證。以 2024 為基準，溫室氣體減量目標: 2026 年減少 5%電力使用強度(kWh/)，2030 年整體碳排放量減少 10%。 長期目標： I. 持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局。 II. 最終實現碳中和目標。

5.1 氣候變遷與室氣體管理

氣候變遷、全球暖化及溫室氣體排放等議題近年受到全球高度關注，同時聯合國永續發展目標 SDGs 13 更是以氣候行動訂定，大東紡織正積極規劃導入 TCFD《氣候相關財務揭露建議》四大範疇：治理、策略、風險管理、指標與目標揭露氣候相關資訊的教育訓練，積極面對迎面而來的全球議題。

TCFD 管理框架

大東紡織致力於成為永續發展的領導企業，並制定以下應對方針：

核心元素	大東紡織應對方針
治理	成立永續發展委員會，負責永續發展事宜的決策、監督與執行。委員會下設 ESG 功能小組，負責日常事務的推動。
策略	✦ 短期目標： I. 了解最新溫室氣體排放、能源管理與氣候變遷等相關規範。 II. 依據 ISO 14064-1:2018 標準鑑別溫室氣體並量化。 ✦ 中期目標： IV. 更換老舊設備為節能設備。 V. 優先選擇綠能建材或環保材料。 VI. 通過 ISO 14064-1:2018 第三方認證。 ✦ 長期目標： III. 持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局。 IV. 最終實現碳中和目標。 為達成上述目標，大東紡織將逐步採取以下策略措施： ✦ 倡導綠色採購，要求供應商遵守永續發展規範。 ✦ 訂定節能措施，提升能源使用效率。 ✦ 投資綠能設備，減少碳排放。
風險管理	大東紡織持續關注國際最新永續發展議題，並建立風險管理機制，以評估與因應氣候變遷等風險。風險管理流程如下： ✦ 識別風險：定期進行風險評估，以識別可能影響公司永續發展的風險。 ✦ 分析風險：評估風險的影響程度與發生可能性。 ✦ 因應風險：制定因應措施，以降低風險衝擊。 重大風險將提報董事會審核後執行。
指標與目標	以滿足國際規範、改善能源使用、實現碳中和為目標，並設定以下指標： ✦ 短期：依據 ISO 14064-1:2018 標準鑑別溫室氣體並量化。 ✦ 中期：通過 ISO 14064-1:2018 第三方認證。 ✦ 長期：持續檢視公司面臨之氣候威脅並提早佈局，最終實現碳中和目標。

氣候風險與機會

下列為本公司辨識之重點氣候風險與對應之因應措施：

風險類別	風險衝擊	因應措施
轉型 風險	政策及法規 根據國內《氣候變遷因應法》，未來政府可能將徵收碳費，並啟動溫室氣體排放總量管制。若碳費徵收或排放總量管制實施，將增加公司營運成本。	為降低碳費成本及因應排放總量管制，大東紡織訂定溫室氣體減量目標，並依據成果滾動式調整營運對策。
	市場 由於極端氣候事件頻率和強度增加，以及市場對碳排放管理的要求逐漸提高，供應鏈可能面臨以下風險： 供貨不穩定：極端氣候事件可能導致供應商生產或運輸中斷，影響供貨穩定性。 原物料價格上漲：碳排放管理要求提高可能導致原物料成本上升。	為降低供應鏈風險，大東紡織採取以下措施： 供應商管理： - 針對特定關鍵原物料建立第二來源供應商，分散供應風險。 - 評估供應商的碳排放管理績效，並要求供應商採取減碳措施。 庫存管理： - 針對關鍵原物料適當增加庫存，以因應供貨不穩定之風險。 - 建立供應鏈風險預警機制，及早因應供應鏈中斷等突發狀況。
	商譽 隨著氣候變遷議題受到重視，消費者對企業產品的環保、低碳要求逐漸提高。若企業無法有效因應氣候變遷，將可能面臨以下商譽風險： ● 客戶黏著度下降：若企業產品無法滿足客戶的環保、低碳需求，將可能導致客戶流失。 ● 營收下降：客戶流失可能導致營收下降，影響企業經營績效。 ● 企業形象受損：若企業被認為不重視氣候變遷，將可能導致企業形象受損。	為降低商譽風險，大東紡織採取以下措施： 產品綠色化： - 包材逐步採用可再生或循環，減少產品生命週期中的碳排放。 - 開發低碳產品，滿足客戶的環保需求。 供應鏈綠色化： - 倡導綠色採購，要求供應商採用環保、低碳的生產方式。 - 與供應商合作，共同開發綠色產品。 營運綠色化： - 訂定節能措施，提高能源使用效率。 - 投資綠能設備，減少碳排放。

實體 風險	立即性	氣候變遷可能導致以下立即性風險： ● 供應鏈中斷：極端氣候事件可能導致供應商生產或運輸中斷，影響產品製程、出貨進度及營收。 ● 原物料價格上漲：極端氣候事件可能導致原物料價格上漲，增加生產成本。 ● 產品銷售下降：極端氣候事件可能導致消費者需求下降，影響產品銷售。	為降低立即性風險，大東紡織採取以下措施： ● 供應商管理 I. 將供應商的氣候變遷風險納入評估標準，如排水、緊急電力供應等。 II. 定期評估供應商的氣候變遷風險管理績效。 III. 在颱風季節等高風險時期，提醒供應商做好防範措施。 ● 生產彈性 I. 尋求鄰近國家或台灣公司的 API 製造合作，降低供應鏈中斷風險。 II. 建立多重供應來源，分散供應風險。 ● 庫存管理 適當增加關鍵原物料的庫存，以因應供應鏈中斷等突發狀況。
	長期性	氣候變遷可能導致以下長期性風險： ● 能源成本上升：氣候變遷導致能源需求增加，以及再生能源發電成本下降，將導致能源價格上漲。 ● 能源短缺：極端氣候事件可能導致能源供應中斷，影響生產。	為降低長期性風險，大東紡織採取以下措施： ● 能源管理 I. 辦公室汰換設備時優先選擇節能設備，提高能源使用效率。 II. 建置太陽光電等再生能源發電設備，降低對外部能源的依賴。 ● 供應鏈管理 I. 將供應商的能源使用效率納入評估標準，鼓勵供應商採用節能設備。 II. 與供應商合作，共同開發綠色產品。

因氣候變遷，氣候變遷也可能為企業帶來以下機會：

機會說明	因應措施
● 市場需求增加：隨著消費者對環保、低碳產品的需求增加，企業可開採綠色包材。 ● 產業升級：氣候變遷促使企業進行產業升級，如導入節能設備、發展再生能源等，可提升企業競爭力。 ● 政府政策支持：各國政府為因應氣候變遷，紛紛推出相關政策，如碳費徵收、再生能源補助等，企業可善用政府政策，降低成本、提升獲利。	● 產品綠色化 I. 逐步採用可再生或循環再造包材，減少產品生命週期中的碳排放。 II. 開發低碳包裝，滿足客戶的環保需求。 ● 供應鏈綠色化 I. 倡導綠色採購，要求供應商採用環保、低碳的生產方式。 II. 與供應商合作，共同開發綠色包材。 ● 營運綠色化 I. 訂定節能措施，提高能源使用效率。 II. 投資綠能設備，減少碳排放。



大東紡織股份有限公司

2025 溫室氣體盤查報告書 GHG INVENTORY REPORT

大東紡織股份有限公司

TAH TONG TEXTILE CO., LTD.

查證範圍 / Organizational Boundaries :

臺北市松山區南京東路三段 346 號 3 樓

3F., No. 346, Sec. 3, Nanjing E. Rd., Songshan Dist., Taipei City 105403, Taiwan.

涵蓋期間 / Covered Period :

2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日

1 January 2025 to 31 December 2025

七種溫室氣體年總排放總量
GREENHOUSE GAS EMISSIONS

74.753
tCO₂e

19.1255 tCO₂e

- 直接溫室氣體排放量

55.6274 tCO₂e

- 間接溫室氣體排放量

全廠溫室氣體排放-類別佔比



生質排放當量	0
CO2	73.7015
CH4	0.1755
N2O	0.5733
HFCs	0.3026

PFCs	0
SF6	0
NF3	0

5.4 溫室氣體排放量

本公司於 2025 年的溫室氣體排放總量為 74.753 公噸二氧化碳當量，各大類別排放量彙整如下表：

全廠溫室氣體類別別排放量統計表				
類別	子類別		溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	占總排放量 比例(%)
			總和 CO ₂ e	
1. 直接溫室氣體排放	1.1	固定排放源	0.0000	0.00%
	1.2	移動排放源	18.8229	25.18%
	1.3	製程排放源	0.0000	0.00%
	1.4	逸散排放源	0.3026	0.40%
	1.5	土地使用	0.0000	0.00%
2. 輸入能源間接溫室氣體排放	2.1	電力	24.9205	33.34%
	2.2	其他能源	0.0000	0.00%
3. 運輸產生間接溫室氣體排放	3.1	上游原料運輸產生之排放	(未揭露)	
	3.2	下游產品運輸產生之排放	(未揭露)	
	3.3	員工通勤產生之排放	(未揭露)	
	3.4	客戶與訪客來訪運輸所產生之排放	(未揭露)	
	3.5	業務或員工出差運輸所產生之排放	24.9784	33.41%
4. 組織使用產品的間接溫室氣體排放	4.1	組織購買原料開採、製造與加工過程所產生之排放	5.5823	7.47%
	4.2	資本財製造與加工過程所產生之排放	(未揭露)	
	4.3	處置固體與液體廢棄物產生之排放	0.1462	0.19%
	4.4	資本財租賃使用之排放	(未揭露)	
	4.5	輔導、清潔、維護、郵遞、銀行業務等服務所產生之排放	(未揭露)	
5. 使用組織產品相關的間接溫室氣體排放	5.1	產品使用階段產生之排放	(未揭露)	
	5.2	客戶租賃使用產生之排放	0.0000	0.00%
	5.3	產品廢棄處理所產生之排放	(未揭露)	
	5.4	股權債務、投資債務、計劃資金及其他投資所產生之排放	0.0000	0.00%
6. 其他間接溫室氣體排放	-	-	0.0000	0.00%
總和			74.753	100.000%

5.2環境管理

廢棄物管理

總公司主要營業活動範圍在台北市松山區之辦公室，基於營運特性主要污染源僅辦公室之一般生活廢棄物，一般生活廢棄物已嚴格執行資源及垃圾分類，以減少垃圾量。所有事業廢棄物之處置皆遵循法規進行，2025 年無違反廢棄物處理之案件。

廢棄物種類	重量 (kg)	佔比 (%)
一般生活垃圾	410.8	56.34
資源回收	318.3	43.66

5.3能資源使用與管理

能資源使用與管理

● 電力管理

大東紡織的能源消耗量統計如下表：

台北辦公室合計			
項目 / 年度	2023	2024	2025
電力 (仟度/年)	74.7222	71.243	53.3629
電力 (G 焦耳/年)	268.92	256.35	192.01
個體營收 (單位:新台幣百萬元)	484.542	443.78	294.09
總能源使用強度 (GJ/個體營收)	0.555	0.5777	0.6529
(與前一年比較)	--	4.09%	13.55%
再生能源使用率/度數	0	0	0

換算係數參考資料：經濟部能源局-能源產品單位熱值表 (109-05-15 更新)

電：860,000 kcal/千度 (860 kcal/度)、液化石油氣 (LPG)：12062 kcal/公斤、天然氣 (NG)：9,000 kcal/m³、汽油：7,800 kcal/L、柴油：8,400 kcal/L、1 kcal =4,186 焦耳

● 用水管理

大東紡織取水來源為自來水，用水主要用途為辦公室生活用水，因此，取水量等於用水量。

本公司用水與大樓共同使用，且依坪數分攤用水量，2023 年、2024 年及 2025 年用水量分別為 9378.11 公噸、9515.42 公噸及 9736 公噸，用水 CO₂e 溫室氣體排放總量分別 0.889 公噸、0.902 公噸及 0.923 公噸。

(其中，用水量溫室氣體排放量資料來源為水費單收據之資訊與環境部碳足跡資訊網「臺北自來水 (2020)」)

● 節能改善措施

為達成能源消耗目標，大東紡織將採取以下措施：

✦ 企業內部基本營運能源消耗

- I. 汰換老舊設備，提升能源使用效率。
- II. 推動節能減碳意識教育，提升員工節能意識。
- III. 導入綠色採購，優先採購節能產品。

✦ 員工通勤運輸

推動綠色通勤，鼓勵員工搭乘大眾運輸工具、騎乘自行車或步行。

居家辦公措施執行，降低高汙染移動通勤碳排量。



附錄 Appendix

- GRI Standards 指標對照表
- SASB 指標對照表
- 氣候相關資訊揭露對照表

GRI Content Index

使用聲明

大東紡織股份有限公司依循 GRI 準則報導 2025 永續報告書

數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

GRI 使用版本

GRI1:基礎 2021

GRI 行業準則聲明

無

GRI 準則	揭露項目	參考章節	省略說明	頁次
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司治理-營運概況及基本資訊		20
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 公司治理-營運概況及基本資訊		20
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	0.1 關於本報告書		3
2-4	資訊重編	0.1 關於本報告書		3
2-5	外部保證/確信	0.1 關於本報告書		3
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	4.3 永續價值供應鏈		54
2-7	員工	2.1 員工結構與人權		36
2-8	非員工的工作者	2.1 員工結構與人權		36
治理				
2-9	治理結構與組成	1.1 公司治理-公司治理架構		21
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 公司治理-公司治理架構		21
2-11	最高治理單位的主席	1.1 公司治理-公司治理架構		21
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 公司治理-永續發展委員會		24
2-13	衝擊管理的負責人	1.1 公司治理-永續發展委員會		25
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 公司治理-永續發展委員會		25
2-15	利益衝突	1.3 經營績效與誠信治理-誠信經營理念		31
2-16	溝通關鍵重大事件	重大主題與利害關係人議合		10
		1.2 永續風險管理		28
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 公司治理-公司治理架構		21
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 公司治理-治理單位績效評估		26
2-19	薪酬政策	1.1 公司治理-薪酬政策		23
2-20	薪酬決定流程	1.1 公司治理-薪酬政策		23
2-21	年度總薪酬比率	1.1 公司治理-薪酬政策		23

策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	0.2 董事長與總經理的話	4
2-23	政策承諾	0.2 董事長與總經理的話	4
2-24	納入政策承諾	0.2 董事長與總經理的話	4
2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 永續風險管理-風險管理流程	30
2-26	尋求建議與提升疑慮的機制	1.3 經營績效與誠信治理-誠信經營理念	31
2-27	法規遵循	1.3 經營績效與誠信治理-誠信經營理念	31
2-28	公協會的會員資格	3.1 勞工安全與健康-社會回饋與參與	46
利害關係人議和			
2-29	利害關係人議和方針	0.4 重大主題與利害關係人議合	9
2-30	團體協約	3.1 勞工安全與健康	45

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次
GRI 3：重大主題2021			
3-1	決定重大主題的流程	0.4 重大主題與利害關係人議合	9
3-2	重大主題列表	0.4 重大主題與利害關係人議合	9
3-3	重大主題管理	0.4 重大主題與利害關係人議合	9

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
1.「氣候變遷」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	0.4 重大主題與利害關係人議合	9	
		5.環境永續與氣候策略	53	
GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	5.1 氣候變遷與溫室氣體管理	58	
GRI 305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.1 氣候變遷與溫室氣體管理	58	
GRI 305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	5.1 氣候變遷與溫室氣體管理	58	
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	5.1 氣候變遷與溫室氣體管理	58	
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	0.2 董事長與總經理的話	4	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
--------	------	------	----	----

2. 「物料」(2016)

GRI 3-3	重大主題管理	0.4 重大主題與利害關係人議合	9	
		4.永續價值鏈	47	
GRI 301-2	使用回收再利用的物料	4.永續價值鏈	48	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
--------	------	------	----	----

3. 「職業安全衛生」(2018)

GRI 3-3	重大主題管理	0.4 重大主題與利害關係人議合	9	
		3.企業責任	45	
GRI 403	職業安全衛生	3.企業責任	45	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
--------	------	------	----	----

4. 「市場地位」(2016)

GRI 3-3	重大主題管理	0.4 重大主題與利害關係人議合	9	
		2.員工關係與關懷	42	
GRI 202	市場地位	2.員工關係與關懷	42	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
--------	------	------	----	----

5. 「公司治理」(2016)

GRI 3-3	重大主題管理	0.4 重大主題與利害關係人議合	9	
		1.公司營運與治理	17	
GRI 2	一般揭露	1.公司營運與治理	17	
GRI 205	反貪腐	1.公司營運與治理-誠信經營理念	32	
GRI 306	供應商環境評估	4.永續價值鏈	47	
GRI 405	員工多元化與平等機會	2.員工關係與關懷	42	
GRI 406	不歧視	2.員工關係與關懷	42	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
--------	------	------	----	----

6. 「法規遵循」(2021)

GRI 3-3	重大主題管理	0.4 重大主題與利害關係人議合	9	
		4.永續價值鏈	47	
GRI 2-27	法規遵循	1.3 經營績效與誠信治理-誠信經營理念	31	

自願性揭露主題

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁次	省略
1. 「人才吸引與留任」(2016)				
GRI 3-3	重大主題管理	重大主題與利害關係人議合	9	
		2.2 人才培育與發展	37	
GRI 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	37	

SASB Index

揭露主題	指標編號	揭露指標	參考章節與說明	頁次
產品中化學品管理	CG-AA-250a.1	討論維護過程遵守限制物質規定	/	/
	CG-AA-250a.2	在產品中討論評估和管理的過程 與化學品相關的風險和 / 或危害	/	/
供應鏈對環境的影響	CG-AA-430a.1	符合廢水排放許可證和 / 或合約協議的 (1) 1 級供應商設施的百分比 (2) 1 級以外的供應商設施的百分比	/	/
	CG-AA-430a.2	已完成永續成衣聯盟 Higg FEM 的環境模組評估或同等環境數據評估的 (1) 1 級供應商設施的百分比 (2) 1 級以外的供應商設施的百分比	/	/
供應鏈的勞動條件	CG-AA-430b.1	(1) 已按照勞工行為準則進行審核的第 1 級供應商設施 (2) 第 1 級以外的供應商設施的百分比 , (3) 第三方審核員進行的總審核的百分比	/	/
	CG-AA-430b.2	供應商勞動行為守則審核的優先不合格率和相關的糾正措施率	/	/
	CG-AA-430b.3	描述供應鏈中最大的 (1) 勞工和 (2) 環境健康與安全風險	/	/
原料採購	CG-AA-440a.1	描述與主要原料採購有關的環境和社會風險	/	/
	CG-AA-440a.2	經第三方認證符合環境和/或社會可持續性標準的原材料百分比	/	/
活動指標	CG-AA-000.A	(1) 一級供應商和 (2) 一級以外供應商的數量	/	/

說明：本次以台北總公司為揭露重點，SASB 主要以生產地資訊為重點，但目前大東紡織尚未進行相關工作，預計於 2025 年進行 SASB Index 相關議題報告。

氣候相關資訊揭露對照表

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 (詳細資訊請參考本報告書 5.1 氣候變遷與溫室氣體管理 (TCFD))。

四大構面	TCFD 指標	作業辦法附表二 (2024/1 月修正)	回覆內容與對應章節
治理	a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	5.環境永續與氣候策略
	b) 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。		
策略	a) 描述企業所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	5.環境永續與氣候策略
	b) 描述企業在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
	c) 描述企業在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境)。	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。	大東紡織尚未使用不同氣候相關情境 (包括 2°C 或更嚴苛的情境) 進行分析。
風險管理	a) 描述企業在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	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.環境永續與氣候策略
	b) 描述企業在氣候相關風險的管理流程。		
	c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在企業的整體風險管理制度。		
指標與目標	a) 揭露企業依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	5.環境永續與氣候策略
	b) 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	

	和相關風險。	1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形，敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫，敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	
	c) 描述企業在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	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。	
	-	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未展開內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP)。



2025

大東紡織股份有限公司
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT